

独立行政法人労働政策研究・研修機構

令和元事業年度業務実績報告

令和2年9月17日

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人労働政策研究・研修機構	
評価対象事業年度	年度評価	令和元年度（第4期）
	中期目標期間	平成29～令和3年度

2. 評価の実施者に関する事項				
主務大臣		厚生労働大臣		
法人所管部局	政策統括官	担当課、責任者	政策統括室 松本 圭 参事官	
評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	政策立案・評価担当参事官室 生田 直樹 参事官	
主務大臣				
法人所管部局		担当課、責任者		
評価点検部局		担当課、責任者		

3. 評価の実施に関する事項
<ul style="list-style-type: none"> ・9月9日に厚生労働省独立行政法人評価有識者会議を開催し、法人理事長や監事等から法人の取組状況等についてヒアリングを行うとともに、同会議において有識者から評価に関する意見を聴取した。 ・この他、必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。

4. その他評価に関する重要事項
特になし

様式 1-1-2 中期目標管理法 年度評価総合評価様式

1. 全体の評価						
評価 (S、A、B、C、D)	B：全体としておおむね中期目標における所期の目標を達成していると認められる。	(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況				
		x 1年度	x 2年度	x 3年度	x 4年度	x 5年度
		B	B	B	—	—
評価に至った理由	項目別評価のうち、Aが1項目、Bが6項目となっており、また全体として評価を引き下げる事象もなかったため、「B」評価とした。					

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	<p>① 労働政策研究について、リサーチ・アドバイザー部会の評価等の外部評価の目標値を達成（【重要度：高、難易度：高】）し、「労働政策の企画立案および実施等へ活用した研究成果」等の他のアウトカム目標についてもいずれも目標値を上回っているが、前者と後者は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、双方について目標値以上の実績を達成し、労働政策の企画立案に貢献する質の高い調査研究が実施されていること、また、機構の国際的プレゼンス向上について、有識者からも短期間に大きな成果を上げていると評価されていること、</p> <p>② 国内や海外の労働情報について、最新の情報を収集し活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供・成果普及しており、かつ、労働政策の企画立案に活用されていること、</p> <p>③ 労働関係事務担当職員等に関する研修について、研修生のその後の実務における研修効果の発現を測定しつつ質の高い研修が行われ、行政ニーズに応じた科目の新規開設等の研修内容の充実、研究員の研修への参画による研究と研修の連携が行われていること、</p> <p>④ 機構の業務運営について、引き続き、業務改善努力により、適切な組織規律のもと効率的運営がなされていること、</p> <p>さらに、全体として評価を引き下げる事象もなかったことから、機構においては、令和元年度は中期目標等に沿った業務運営が行われていると評価できる。</p>
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	特になし

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	該当なし
その他改善事項	該当なし
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	該当なし

4. その他事項	
監事等からの意見	<ul style="list-style-type: none"> 法人の業務は法令等に従い適正に実施され、また、中期目標の着実な達成に向け、効果的かつ効率的に実施されているものと認められる。 各職員の努力により、年度初めに掲げた目標は質を落とすことなく達成されたと認識している。
その他特記事項	<p>(外部有識者からの意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでの着実な研究体制整備について高く評価できる。 「政策貢献が期待できる」と評価された調査が、実際に政策に貢献したか、フォローアップを行うことが重要。 新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前からテレワークに関する取組に着目し、研究成果を蓄積してきたことは高く評価できる。

1-1-3 中期目標管理法年度評価項目別評価総括表

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別調書No.	備考
	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年 度		
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項							
1 労働政策研究の実施	A○ 重	A○ 重	A○ 重			1-1	
2 内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		B	B				
(1) 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B	B	B			1-2-(1)	
(2) 海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B	B	B			1-2-(2)	
3 労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言	B	B	B			1-3	
4 労働関係事務担当職員等に関する研修	B	B	B			1-4	

※重要度を「高」と設定している項目については各評語の横に「○」を付す
 難易度を「高」と設定している項目については各評語に下線
 重点化の対象とした項目については、各標語の横に「重」を付す

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書No.	備考
	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年 度	令和 2年 度	令和 3年 度		
II. 業務運営の効率化に関する事項							
業務運営の効率化目標を達成するため とるべき措置	B	B	B			2-1	
III. 財務内容の改善に関する事項							
予算・収支計画及び資金計画	B	B	B			3-1	
IV. その他の事項							

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1	労働政策研究の実施		
業務に関連する政策・施策	<p>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第1号、第3号
当該項目の重要度、難易度	<p>①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点2.0以上の評価を得る。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2点、B評価（標準）＝1点、C評価以下＝0点〕【重要度：高、難易度：高】</p>		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	指標	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度
リサーチ・アドバイザー部会等の外部評価における研究成果の評価（実績）	外部評価の平均点 2.0以上	—	2.0	2.0	2.67	—	—	予算額（千円）	732,693	702,918	816,621	—	—
同上（達成度）		—	100%	100%	133.5%	—	—	決算額（千円）	696,833	678,173	784,345	—	—
厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との行政評価を受けたプロジェクト研究サブテーマ(実績)	テーマ総数の80%以上	—	100%	100%	100%	—	—	経常費用（千円）	698,393	679,561	819,009	—	—
同上（達成度）		—	125.0%	125.0%	125.0%	—	—	経常利益（千円）	35,897	24,745	32,271	—	—
労働政策の企画立案及び実施等へ活用した研究成果（実績）	成果総数の85%以上	—	92.9%	91.3%	91.7%	—	—	独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	712,178	664,854	1,169,888	—	—
同上（達成度）		—	109.3%	107.4%	107.8%	—	—	従事人員数（人）	41	41	40	—	—
有識者アンケートによる研究成果についての評価（実績）	有意義度の平均点 2.0以上	—	2.43	2.40	2.44	—	—						
同上（達成度）		—	121.5%	120.0%	122.0%	—	—						
労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数（実績）	年間225人以上	—	290人	315人	305人	—	—						
同上（達成度）		—	128.9%	140.0%	135.6%	—	—						

注) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>1 労働政策研究 （1）労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化</p> <p>次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施すること、調査研究の重複による非効率性を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進すること。</p>	<p>1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類</p> <p>次に掲げる労働政策研究については、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p> <p>また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する。</p>	<p>1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類</p> <p>次に掲げる労働政策研究については、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているか。労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>（1）労働政策研究の種類</p> <p>○ 研究テーマの厳選</p> <p>機構では、労働政策上の課題について厚生労働省、学識者、労使団体等との会議を設け、労働政策に関わる現状と課題、研究への要望等について把握、意見交換を行い、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んだ。（資料1参照）</p> <p>○ 厚生労働省との会議等</p> <p>（i）厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果に関する各局別の研究報告会。中長期的な研究課題・テーマについても意見交換）を実施 5回</p> <p>労働基準局 1回 職業安定局 1回 雇用環境・均等局 1回 人材開発統括官 1回 政策統括官（総合政策担当） 1回</p>	<p><評定>：A</p> <p><根拠></p> <p>○研究テーマの設定にあたっては、左記のとおり、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を積極的に行い、そのニーズを踏まえることにより経済社会の変化に的確に対応し、労働政策の企画立案に一層貢献する内容となるよう取り組んだ。</p> <p>○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議では、一億総活躍や働き方改革の重要な課題となっている女性活躍推進や仕事と介護の両立支援、就職氷河期世代の置かれた状況、技術革新と雇用に関する諸外国の動向、職業情報の提供サイト等に関する調査結果を素材に意見交換を行い、政策課題の共通認識の醸成に努めるとともに、今後の研究テーマの設定や調査の追加実施等に反映させることとした。</p> <p><政策課題を反映した調査研究テーマ設定、追加調査の具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・AI等の新技術導入時における労使協議や労使コミュニケーションの実態把握の要望を受け、全国の事業所を対象にアンケート調査を実施した。 ・国内のハラスメント法制に関する今後の議論の参考として諸外国の関連情報の整備が必要との要望を踏まえ、英米独仏におけるハラスメント法制に関する規制内容や紛争解決手続き等について研究を実施する ・個別の研究課題・テーマの要望に加え、エビデンスに基づく政策決定が求められるなか、若年者雇用など長年の研究蓄積がある分野のみならず、雇用類似の働き方やAI等が雇用に与える影響、あるいは病気治療と仕事との両立といった新たな領域の政策課題についても 	<p>A</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○5つの定量指標中、1つの定量指標が達成度120%に到達していないものの、</p> <p>①リサーチ・アドバイザー一部会の評価等の外部評価の平均点が2.0（優秀）（達成133.5%）については難易度・高であるところ、達成度133.5%を達成している。</p> <p>リサーチ・アドバイザー一部会の高評価と、政策立案等への活用は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、双方について120%以上を達成していることは研究成果の抜きん出た質の高さを示していると言える。</p> <p>なお、プロジェクト研究の政策貢献度については、第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）に達成した高い実績（中期目標値：高評価を3分の2以上確保、達成度平均120%以上）を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定していることを考え合わせても、【難易度・高】の評価</p>

				<p>○学識者、労使団体等との会議等</p> <p>(i)特別研究員会議(我が国を代表する労働関係研究者との意見交換) →コロナウイルス感染拡大の影響により開催を中止。</p> <p>(ii)調査研究に関する懇談会(労使関係団体との意見交換) 2回(経営部会、経済団体実務者懇談会を各1回) ・労働部会(連合・連合総研) →コロナウイルス感染拡大の影響により開催を中止。 ・経営部会(経団連・日商・全国中央会) ・経済団体実務者懇談会(経団連・日商・全国中央会)</p> <p>(iii)「労働問題の現状と展望に関する研究会(ビジョン研)」(大手企業の人事部長等との研究会) 1回 テーマ:「病気の治療と仕事の両立支援」について</p> <p>(iv)他のシンクタンク等との意見交換 ・連合総研との意見交換 1回 ・日本政策金融公庫総合研究所との意見交換 1回</p> <p>(v)総合評価諮問会議(労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価) 2回</p>	<p>引き続き調査研究を進めて欲しいとの要望が出された。 →プロジェクト研究、課題研究、緊急調査の枠組みを活用し、行政と連携を図りながら調査研究を実施し成果を提供していくこととした。</p> <p>○学識者、労使団体等との意見交換において、機構の実施する調査研究内容の説明、最新の調査結果2点ほどの報告を行った上で、具体的な調査研究要望の把握に努め、それぞれの指摘・要望を研究テーマの設定や進め方に活かすこととした。</p> <p><指摘・要望等を反映した具体例></p> <p>(i)総合評価諮問会議、 リサーチ・アドバイザー部会 ・新型コロナウイルス感染拡大が労働にもたらす影響の研究を検討すべきとの意見を踏まえ、理事長のリーダーシップの下で機構ホームページにコロナ関連特設ページを開設するとともにプロジェクトを立ち上げた。新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関し、国際的な動向も含めた情報収集および調査研究を実施予定。</p> <p>・管理職等の役割や働き方等の実態把握が重要との意見を踏まえ、企業および管理職に対するアンケート調査を令和2年度に実施予定。</p> <p>(ii)労使団体等との会議 ・事業者(個人事業主等)の労働者性が問われる場面が増えているとの意見を踏まえ、雇用類似の働き方をする者の就業実態や課題等について調査研究を実施する。(経営部会) ・改正高年齢者雇用安定法により企業は高齢者活用に一層取り組む必要があるとの意見を踏まえ、従業員の社会貢献活動やセカンドキャリア等に関する調査研究を引き続き実施する。(実務者懇談会) ・技術革新の進展が人材の採用にも影響を及ぼすであろうとの指摘を踏まえ、中堅正社員を中心とした労働者の転職の実態や、企業の中途採用について調査を実施する。(連合総研と</p>	<p>は妥当。</p> <p>②「労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数の85%以上得る」(達成度107.8%)については、達成目標の設定値(85%)上、達成度120%は到達不可能であり、実績について目標値は大きく上回っていること</p> <p>③新型コロナウイルス感染症の影響により開催を中止した特別研究員会議および調査研究に関する懇談会(労働部会)については、「予測し難い外部要因」(指針Ⅱ3(1)⑤)であること</p> <p>④定性的にも所期の計画を達成していることに加え、特に国際的プレゼンス向上については、有識者からも短期間に大きな成果を上げていると評価され、かつ、重要度の高い施策について、厚生労働省からの緊急の要請に対応していること、を総合的に判断し、所期の目標を上回る成果が得られていることから、「A」評価とする。詳細については以下のとおり。</p>
--	--	--	--	---	--	---

<p>イ プロジェクト研究</p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題について、長期間にわたるデータ等の蓄積を活用した実態把握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、政策担当者をはじめとした労働政策関係者に提供することを目的として実施する労働政策研究。労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、以下に掲げる4つの視点の下で、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施すること。</p> <p>①一億総活躍社会及び働き方改革を実現する視点</p> <p>②20年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築する視点</p> <p>③労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点</p> <p>④実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標で示された別紙1に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）について、労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。実施にあたっては、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、部門横断的な研究をはじめ、必要に応じて部門を超えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組む。進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCA</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。（略）</p>		<p>イ プロジェクト研究</p> <p>7つのプロジェクト研究テーマに関して、14のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>I. 雇用システムに関する研究</p> <p>(1) 雇用システムに関する研究</p> <p>II. 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究</p> <p>(2) 生涯現役社会の実現に関する研究</p> <p>(3) 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究</p> <p>III. 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究</p> <p>(4) 技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究</p> <p>(5) 地域における雇用機会と働き方に関する研究</p> <p>IV. 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究</p> <p>(6) 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究</p> <p>(7) 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究</p> <p>V. 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究</p> <p>(8) 職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究</p> <p>(9) 若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究</p> <p>VI. 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究</p> <p>(10) 労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究</p> <p>(11) 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究</p> <p>(12) 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する</p>	<p>の意見交換)</p> <p>(iii) 日本政策金融公庫総合研究所との意見交換</p> <p>・「ゆるやかな起業」をテーマに同研究所と意見交換をした成果が、今般の新型コロナウイルスの影響によるフリーランス融資制度設計の参考にされた。</p> <p>○ プロジェクト研究については、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に関する14のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>○ 第4期中期目標期間よりプロジェクトごとにあらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成し、調査研究の進捗状況をチェックし、必要に応じて見直している。</p> <p>○ プロジェクト研究の成果については、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料、各種事業の見直しやハローワーク等労働行政の現場で活用されるなど、労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献。また、政府の各種会議の資料としても多数活用された。</p> <p><生涯現役社会の実現に関する研究></p> <p>・調査シリーズ No. 198『高齢者の雇用に関する調査』およびNo. 199『60代の雇用・生活調査』</p> <p>→職業安定分科会雇用対策基本問題部会（第88, 89, 90回）で調査結果速報値が活用。高齢者雇用安定法の一部改正の検討に活用。</p> <p><非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究></p> <p>・「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」</p> <p>→職業安定分科会労働力需給制度部会（第295回）で調査結果速報値が活用</p> <p><技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究></p> <p>・DP19-07「居住地と就業地に関する実態調査」</p> <p>→自民党雇用問題調査会「賃金・生産性向上PT」への厚労省提出資料に活用</p>	<p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>○①民間のシンクタンク等とは異なり、中長期的な視点に立ち、政策立案の基盤となる幅広い分野について体系的に研究を実施している点、</p> <p>②大学の研究者と異なり、厚生労働省、学識者、労使団体等と意見交換を行い、そのニーズを踏まえて研究を実施している点</p> <p>などから、研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の研究機関ではなし得ない研究を実施していると言える。</p> <p>○左記6ページの具体例のとおり、厚生労働省等との意見交換を通じて、政策課題や労働現場の問題意識を研究計画に反映するとともに、8～10ページの具体例のとおり、研究成果については、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料、各種事業の見直しやハローワーク等労働行政の現場で活用されるなど、労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献し、また、政府の各種会議の資料としても多数活用されている。</p> <p>このことから、中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、</p>
---	--	--	--	--	---	--

<p>また、それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むこと。その実施に際しては、中長期的なテーマであるプロジェクト研究について、進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標を設定し、具体的なロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進すること。</p>	<p>の取組を推進する。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p> <p>(略)</p>			<p>る研究</p> <p>VII. 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究</p> <p>(13) 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究</p> <p>(14) 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズ No. 222『労働力需給の推計—全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算—』 →令和2年版「国土交通白書」に活用予定 <育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究> ・調査シリーズNo. 196『女性活躍と両立支援に関する調査』 →雇用環境・均等分科会（第5回）で調査結果速報値が活用。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案（令和元年5月成立）」の検討に活用。 ・調査シリーズ No. 192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』 →参議院国民生活・経済に関する調査会のヒアリングに対応 →母子・父子自立支援プログラム策定事業に活用。 <若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究> ・資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』 →就職氷河期関係の施策検討において活用予定 →首相官邸「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」で報告 →自民党雇用問題調査会・就職氷河期世代支援PTのヒアリングに対応 <職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究> ・資料シリーズ No. 220『OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—』 →厚労省「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（第2回）」で報告 <職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究> ・資料シリーズ No. 227『職業情報提供サイト（日本版O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』 	<p>対応していると言える。</p>
--	--	--	--	--	---	--------------------

<p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的かつ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施する労働政策研究。年度ごとの政策ニーズを整理して研究テーマを設定し、厚生労働省に研究成果を提供すること。</p>	<p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、年度ごとの厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施する。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。</p>	<p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施する。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。</p> <p>課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定することとする。</p>		<p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、以下のテーマの課題研究を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「諸外国における労働者災害補償保険制度」 	<p>→職業情報提供サイト（日本版 O-NET）への掲載</p> <p>○ 課題研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「諸外国における労働者災害補償保険制度」 <p>→英米独仏の労働者災害補償保険制度について日本との制度比較を含めた文献調査および現地調査を実施。複数事業所で働く者の保護や副業・兼業の普及促進の観点から労災保険給付のあり方に関する議論・検討（労政審労働条件分科会労災保険部会）で活用予定。</p>	
<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速や</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速や</p>		<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下のテーマの緊急調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「パワーハラスメントの裁判例の収集・分析」 ・「外国人労働者の雇用状況に関する分析」 ・「男性労働者の育児休業取得率の高い先進的企業の事例調査」 ・「管理監督者の実態調査」 ・「最低賃金の引上げの影響把握に関する調査」 ・「ICT、AI等の技術導入における労使コミュニケーションに関するアンケート調査」 ・「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」 ・「労働基準監督署における雇用類似就業者の労働者性の調査等の内容分析」 	<p>○緊急調査については、一億総活躍社会や働き方改革実現に向けた施策の検討等に資するため、厚生労働省からの要請に基づき迅速に調査等を行った結果、以下のとおり関連の分科会等で活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「パワーハラスメントの裁判例の収集・分析」 <p>→パワーハラスメントに関する主要な裁判例を収集した上で、6類型、判断要素等を踏まえて分析。分析した整理表が労政審雇用環境・均等分科会（第18回）で活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ICT、AI等の技術導入における労使コミュニケーションに関するアンケート調査」 <p>→調査結果が労政審労働政策基本部会で活用予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」 	<p>○四半期ごとに緊急調査を実施していることから、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応していると言える。</p>

<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、企業内における人事労務管理や労使コミュニケーションなどの内部労働市場の研究や、労働力需給や労働移動などの外部労働市場の研究などについて、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p>	<p>かに結果を出す。</p> <p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>	<p>かに結果を出す。</p> <p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図っているか。</p>	<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>徹底した先行文献研究、研究会での議論、政策担当者との意見交換、所内研究発表会での報告、成果の取りまとめ段階でのレビュー・内部評価、有識者で構成される外部評価委員の評価等を通じて内部研究員の育成・定着を図るとともに、必要に応じて外部研究者・専門家や人事担当者(大学、研究機関、労使団体・民間企業、キャリアコンサルタント等)などの研究会への参画により研究実施体制の強化を図っている。</p> <p>○ 「調査研究等倫理規定」を制定し、営業秘密の侵害防止、調査研究等における捏造、改ざん、盗用などの不正行為禁止を規定するなど、適正かつ公正な調査研究環境の整備を行った。</p> <p>○ 外部の研究者との連携</p> <p>(i) 外部研究者の研究参加(大学等及びその他研究機関) 86人(前年度 75人)</p> <p>(参考指標)</p> <p>・行政担当者の研究参加人数 22人(前年度 23人)</p> <p>(ii) 労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 223件(前年度 208件)</p> <p>○ 研究員の大学・研究機関等への参画・講演等</p> <p>(i) 大学・研究機関等の研究会への参画 16件(前年度 16件)</p> <p><主な参画例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学社会科学研究所「釜石調査研究会」 ・中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」 ・同志社大学社会学部「NEETに関する比較社会学的研究会」 ・早稲田大学社会科学総合学術院「『世界産業連関表データベース WIOD』を用いたメキシコ及び 	<p>→調査結果が令和2年版労働経済白書で活用予定。</p> <p>○近年、様々な研究成果(研究員)が満遍なく労働政策の企画・立案、厚生労働省審議会・研究会、厚生労働省職員向け勉強会、政府の各種会議等に報告・活用されている。</p> <p>○ 理事長のリーダーシップの下、調査研究の自由とガバナンスを一層確保する観点から、「調査研究等倫理規定」を制定し、調査研究等における、科学的、倫理的妥当性及び公正性を確保した。</p> <p>○プロジェクト研究の推進にあたり、幅広い先行研究、知見の活用や透明性の確保を目的に、外部の大学や研究機関等からより積極的な参画を求めた。</p> <p>○ 大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会・プロジェクト等へも参画し、労働政策研究の専門家としての知見を提供するなど研究の質の向上に寄与した。</p>	<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>○国際会議への参加、査読論文の執筆の奨励に加え、指導・助言等を行う外部研究者の委嘱など、内部研究員の育成に努めていると言える。</p> <p>○理事長のリーダーシップの下、調査研究の自由とガバナンスを一層確保する観点から、「調査研究等倫理規定」を制定したことは、適正かつ公正な調査研究環境の整備が図られているものと言える。</p> <p>○調査研究の実施に当たっては、調査研究ごとに、外部研究者や行政研究者等がオブザーバーとして参画する研究会を開催し、その知見を活用しながら研究を進めている点や労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング件数の実績は223件である点から、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備することで、研究の実施体制等の強化が図られていると言える。</p>
---	---	---	--	---	--	--

	<p>(3) 厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、そ</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、そ</p>	<p><評価の視点> ○ 厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化および適切なPDCA</p>	<p>南北アメリカ地域の経済分析」 ・日本福祉大学「環境技術評価のための多部門動学的一般均衡モデルの開発」 ・国立教育政策研究所「PIAAC 第2サイクルにおける国内調査の実施に関する研究」 ・労働安全衛生総合研究所との共同研究「労災事案等行政の保有する情報を用いた過労死等事案の分析」研究プロジェクト など</p> <p>(ii) 都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 14 件 (前年度 12 件) 〈主な研修会等〉 ・国際協力機構 「公的職業紹介機関における職業相談及び事業主支援等に関する研修」(於ミャンマー) ・東京都 「働きやすい職場環境づくりに関する研修会」 ・埼玉県教育委員会 「埼玉県高等学校キャリアカウンセラー養成研修講座」 ・奈良県産業・雇用振興部雇用政策課 「労働経済の現状と課題」 ・広島県労働協会 「職場におけるハラスメント対策講座」 など</p> <p>(iii) 労働組合、経営者団体での講演等 18 件 (前年度 13 件)</p> <p>(iv) NPO 法人・業界団体等からの依頼による講演等 23 件 (前年度 21 件)</p> <p>(3) 厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進した。</p> <p>(i) 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策</p>	<p>○ 都道府県、労使団体の主催する講演会や研修等において、働き方改革や両立支援、女性活躍推進など、喫緊の政策課題に関する様々なテーマ等について講演を行った。 また、海外(ミャンマー)のハローワーク職員に対する職業相談スキル向上のための研修や、高等学校キャリアカウンセラー向け研修等において、研究員が研究成果をもとに講師を務めるなど多方面で貢献した</p> <p>○ NPO 法人・業界団体等が行う講演会等に講師を派遣し、草の根ベースの勉強会等にも協力して、ボトムアップからの政策議論の活性化に貢献した</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携</p>
--	---	---	--	---	--	----------------------

	<p>の後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。</p> <p>プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。</p>	<p>の後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。</p> <p>プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、ハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。</p>	<p>の取組を推進しているか。</p>	<p>論議（喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果に関する各局別の研究報告会。中長期的な研究課題・テーマについても意見交換喫緊）を実施 5回（再掲）</p> <p>労働基準局 1回 職業安定局 1回 雇用環境・均等局 1回 人材開発統括官 1回 政策統括官（総合政策担当） 1回</p> <p>(ii)政策研究会 政策担当者・学識者を機構に招き、政策課題等について説明を受け、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合を実施 3回</p> <p>(iii)厚生労働省政策担当者との勉強会等 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。 参加者数は305人（達成度135.6%）となった。（前年度315人（達成度140.0%））</p> <p>(iv)厚生労働省テーマ別研修等 ・厚生労働省の職員向けに重要な労働政策課題をテーマに講義を行う研修を実施 4回（前年度4回） ＜研修テーマ＞ ・労働政策の基軸の変遷</p>	<p>○ 政策研究会については、機構職員の見識を深めることを目的として、労働経済の分析、AI等の新技術と働き方の変化、日本のフリーランスの規模や特徴等をテーマに取り上げ、厚生労働省の他、雇用・労働問題と密接に関連する政策課題に対応する内閣府（経済財政分析担当）の政策担当者や学識者との意見交換の機会を設けた。</p> <p>○ 政策担当者との勉強会については、政策的関心の高いテーマ設定を行うとともに、各部署あてに開催周知を行う等の取組を行った結果、12の部局から参加者を得て質疑応答が活発に行われ、研究員・政策担当者双方の間で政策課題に対する共通の問題意識が醸成された。毎回、参加者に対して実施しているアンケートでは、有意義度の5段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は90.5%（前年度87.3%）、今後の職務への活用見込みの3段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は94.1%（前年度98.1%）であり、高い評価を得た。また研究員の報告に加えて、関連するテーマの成果や最新の成果を紹介し、機構の調査研究成果物の活用を促進を図った。</p> <p>○ 厚生労働省人事課と企画段階から緊密に連携しつつ、より幅広い政策担当者を対象とした「テーマ別研修」を実施し、喫緊の政策課題に対する厚生労働省職員理解促進に貢献した。こうした様々なテーマでの専門家による研修が一体的に実施できるのは、幅広い研究人材と豊</p>	<p>○「厚生労働省職員との勉強会等の参加人数」の令和元年度実績は305人（達成度135.6%）となり、達成度120%を大きく超えており、より多くの参加者との間で政策課題に対する共通の問題意識を共有することができた。</p> <p>○重要な政策課題をテーマとした研修を実施することは、喫緊及び中長期的な視点における労働政策課題に対する研究を継続してきた機構ならではの</p>
--	---	--	---------------------	---	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> ・労使関係と政策決定 ・就職氷河期世代のキャリアと意識―「就業構造基本調査」の2次分析から― ・これからの女性活躍推進について―労使の取組に向けて― ・厚生労働省以外への研修 総務省 1回「統計研修（統計専門課程）」 参議院 1回「国会議員政策担当秘書研修」 <p>(v)厚生労働省との連携の新たな取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省との連携事業として、新たに政策の効果検証に関わる調査研究成果を題材としたEBPMセミナーの開催に向けた組織体制の構築を行った。 <p>(vi)研究員の審議会・研究会等への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 83件（前年度76件） <p><参画事例></p> <p>[厚生労働省]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会 ・労働政策審議会人材開発分科会 ・労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会 ・労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会 ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会 ・労働政策審議会職業安定分科会高齢者有期雇用特別部会 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会家内労働部会 <p>[厚生労働省以外]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首相官邸「未来投資会議」 ・法務省「法制審議会」 ・文部科学省「大学設置・学校法人審議会（大学設置分科会）」 ・文部科学省「科学技術・学術審議会専門委員会」 ・経済産業省「地域中小企業・小規模事業者の人 	<p>富な研究蓄積・知見を持つ機構ならではの貢献と考えている。</p> <p>○ 当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、内閣府、法務省、文部科学省等の様々な審議会・研究会等に参画し、研究の知見を活かして幅広くかつ高いレベルで貢献した。</p> <p>○ これにより、研究によって得られた知見が政策の企画立案に反映されるとともに、政策貢献度の高い調査研究が促進されるなど、研究と政策とのブリッジ機能の強化が図られた。</p> <p>○ 審議会等へ委員として参画するほか、検討会等で有識者ヒアリング等に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」において、公共職業訓練政策の国際比較に関する研究について報告。 ・首相官邸「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」において研究成果を報告。 ・内閣府規制改革推進会議において高校生の就職・新卒採用に関する研究知見を提供。 ・内閣府子供の貧困対策に関する有識者会議において研究成果を報告 	<p>の貢献である。</p> <p>○政策研究会等を通し、意見交換を実施していることに加え、機構の研究員等が、厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会に参画した件数は83件であり、研究成果の政策立案過程への反映が広く行われ、政策と研究のブリッジ機能が果たされていると言える。</p>
--	--	--	--	--	--	--

				<p>材確保支援等事業」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国土交通省「企業等の東京一極集中に関する懇談会」 ・内閣府「男女共同参画会議第5次基本計画策定専門調査会WG」 <p>○ 審議会・検討会等での活用件数 261件 (前年度 289件) (内訳①)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 149件 ・課題研究・緊急調査 112件 (内訳②) ・厚生労働省関係 179件 <p>労働政策審議会(本審及び各部会) 53件 社会保障審議会(本審及び各部会) 32件 研究会 31件 検討会等 63件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首相官邸 8件 ・内閣官房 4件 ・内閣府 39件 ・総務省 6件 ・経済産業省 4件 ・文部科学省 4件 ・国土交通省 9件 ・財務省 2件 ・金融庁 6件 <p>(資料2参照)</p>	<p>○ 審議会・検討会等における研究成果の活用件数は261件となった。このうち、厚生労働省での活用は179件、厚生労働省以外では82件と所管省に限らず、政府全体で機構の研究成果が多数活用されており、労働政策研究機関として幅広くかつ高いレベルで政策立案に大きく貢献した。</p> <p>○ 政府の働き方改革の実現などに対応した資料、データ等を必要に応じて迅速に提供できるよう、時宜を得た研究に取り組んだ結果、厚生労働省等での審議会・検討会などでそれらの成果が多数活用された。</p> <p><活用された審議会・検討会等の例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会労働政策基本部会 ・労働政策審議会労働条件分科会 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会 ・社会保障審議会年金部会 ・社会保障審議会年金数理部会 ・雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 ・雇用政策研究会 ・未来投資会議(首相官邸) ・全世代型社会保障検討会議(首相官邸) ・経済財政諮問会議(内閣府) ・新型コロナウイルス感染症の実体経済への影響に関する集中ヒアリング(内閣府) <p>→労働政策研究報告書 No.187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』が活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度地方財政審議会(総務省) ・産業構造審議会 2050 経済社会構造部会(経済産業省) ・新しい時代の高等学校教育の在り方WG(文部科学省) 	<p>○ 審議会資料等や白書における引用件数は、アウトカムの観点から重要である。「審議会等における引用件数」の令和元年度実績は261件であり、前中期目標期間平均値(195件)を上回っている。特に、社会保障審議会での活用件数が32件と、前年度(前年度実績30件)に比べ増加した。また、厚生労働省以外の各府省の審議会・検討会等でも多数活用されており、左記のとおり重要課題の検討の場が含まれている。また、「白書における引用件数」としては、令和元年度は他省庁含む7白書で研究成果が引用され、幅広く活用された。これらのことから、機構の研究成果が多方面から注目、信頼されるものであり、機構に期待される役割が重要となっていると言え、質の高い調査・研究が実施されていると評価できる。</p>
--	--	--	--	--	--	---

<p>(3) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施すること。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施する。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図る。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を実施する。これらを通じて、海外の研究者・研究機関とのネットワークを形成していく。労働政策の拠点としての機能を機構が担うことで、国際的プレゼンスの一層の進展を目指す。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図っているか。</p>	<p>○ 白書等における引用 7 白書（前年度 7 白書）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省 平成 30 年版厚生労働白書 ・厚生労働省 令和元年版過労死等防止対策白書 ・内閣府 令和元年版男女共同参画白書 ・内閣府 令和元年版少子化社会対策白書 ・内閣府 令和元年版年次経済財政報告（経済財政白書） ・経済産業省 2019 年版ものづくり白書 ・東京都 2019 年版東京の産業と雇用就業 2019（資料 3 参照） <p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を実施した。</p>	<p>○ 白書等については、厚生労働省（2 白書で活用）に限らず、内閣府、経済産業省等の 7 つの白書等で機構の様々な研究成果が広く活用された。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「平成 30 年版厚生労働白書—障害や病気など」と向き合い、全ての人が活躍できる社会に—」→調査シリーズ No. 138『大学等中退者の就労と意識に関する研究』の成果が活用 ・「令和元年版過労死等防止対策白書」→調査シリーズ No. 85『年次有給休暇の取得に関する調査』の成果が活用 ・「令和元年版経済財政白書」→調査シリーズ No. 179『企業の多様な採用に関する調査』の成果が活用 ・「令和元年版少子化社会対策白書」→調査シリーズ No. 144『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年版「就業構造基本調査」より—』の成果が活用 <p>○ 海外の質の高い情報を的確に入手し、労働政策研究の質の向上を図るため、国際セミナー等の開催、研究者等の招へい及び機構研究員の国際学会等への派遣を通じて、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努めた。</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>○ 国際セミナー等の実施や研究員の招へい、国際会議等への機構研究員等の派遣などを通じた意見交換・情報交換を行い、海外研究者等との積極的なネットワーク形成に努めるとともに、国内労働情報の海外向け発信としてホームページで提供している「英文情報」の年間ページビューが約 158 万件あったことから、積極的な情報収集及び海外にむけた研究成果の発信を図り、国際的なプレゼンスを着々と築いていると言える。</p>
---	---	--	---	---	---	---

<p>にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進めることを目的として、海外の研究者等とのネットワークの形成を図ること。</p>	<p>一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進めることを目的として、海外の研究者等とのネットワークの形成を図る。具体的には、以下の通り業務を実施する。</p> <p>イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。</p>	<p>イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。</p>		<p>○ プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者4名（前年度実績2名）を招へいした。招へい研究員は、各専門分野における日本の最新の情報収集・分析を行った。4名の研究テーマ及び研究成果は以下のとおり。 (資料4参照)</p> <p>①専門分野：社会学 研究テーマ：「後期キャリア移行が労働者の健康に与える影響」 研究成果：高年齢労働者が労働市場から引退または労働市場に留まる理由と健康との関係について、計量分析モデルを用いて、就業状態、性別、労働時間制度、仕事満足度等の変数による影響度を評価する研究を実施した。</p> <p>②専門分野：経営学 研究テーマ：「雇用戦略の変化とその品質管理への影響：日本での裏付け」 研究成果：近年の日本における雇用関係の変化が企業の品質管理にどのような影響を与えているのかについて、当機構が実施したアンケート調査のデータ等を活用し、今後の雇用管理や品質管理の実践</p>	<p>○ 招へい研究員（4名）は、それぞれの専門分野における日本の最新情報の収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を、研究成果報告会において発表した。また、当機構の研究員、調査員に対し、研究内容、研究手法等に関する日常的な意見交換、研究所内研究発表会等における議論を通じて、多くの知見・示唆を与えた。</p>	<p>○ 招へい研究員の研究テーマが、左記のとおり高年齢労働者の健康、日本における雇用関係の変化などプロジェクト研究テーマに沿った内容となっていることから、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されていると言える。</p>
--	---	--	--	---	--	--

	<p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。</p>	<p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の調査研究や国際学会における発表等を目的として、研究者等の海外への派遣を実施する。また、国際的視野に立った研究を行える人材を育成するため、機構の研究員等を一定期間、海外の研究機関等に派遣する。</p>		<p>に資する知見を得るための研究を行った。</p> <p>③専門分野：経営学 研究テーマ：「過重労働、境界のない働き方と自律性のパラドックス」 研究成果：デジタル化の進展に伴い、労働と余暇の境界線が曖昧となる中、過重労働や労働強化に至らないよう雇用管理の改善が求められている。本研究を通じて、境界のない働き方に関する有効な政策や介入戦略の策定に向けた検討を行った。</p> <p>④専門分野：法律学 研究テーマ：「プラットフォーム経済下における非標準的労使関係の法的規制に関する日中比較研究」 研究成果：プラットフォーム経済における非典型的な労使関係の法規制について、日本と中国の経験の比較研究を通じて、非標準的な労使関係の適用という新たな傾向とこの傾向が及ぼし得る影響に対する法的解決策を見出すための考察を行った。</p> <p>○ プロジェクト研究等との関連が強いテーマでの報告や討議、国際比較研究上の重要な最新情報の入手、海外研究者・研究機関とのネットワークの構築・拡充・強化を目的に、研究員6名（前年度26名）を海外の国際会議等に派遣した。（資料5参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際会議「第4回変容するケア会議（The 4th Transforming Care Conference）」（デンマーク・コペンハーゲン）で研究員1名が日本の介護休暇制度に関する研究報告を行った。 ・第4回世界女性シェルター会議（World Conference of Women's Shelters, WCWS）（台湾・高雄市）に研究員1名が招待を受け、参加した。 ・OECD-LEED 地域経済雇用開発フォーラム（ベルギー・アントワープ）に研究員1名が参加し、技術革新の進展に伴うスキル政策、イノベーション・起業促進策に関する諸外国の動向について情報収集を行った。 ・独日労働法協会国際学会（テーマ：ホーム・オフィスー比較法的水準における働き方の柔軟性／ドイツ・ハンブルグ）に研究員1名が参加し、日本におけるテレワークの現状と課題について研究報告 	<p>○ 左記の国際会議等に参加し、機構の研究成果等の報告、各国研究者との意見交換を行うことにより、今後のプロジェクト研究の推進に資する示唆を得るとともに、海外の研究者等とのネットワークの形成に貢献した。</p>	<p>○国際学会等に研究者を派遣し、意見交換等を通じて、相互の研究成果等の情報交換を行っていることから、各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、海外の質の高い情報の入手・研究成果等の発信が図られていると言える。</p>
--	--	--	--	--	--	---

	<p>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>欧米及びアジアの研究者が一堂に会する機会の提供するための国際セミナーを開催するなど、機構がアジアにおける労働政策研究の拠点となることを目指す。</p>	<p>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>韓国の政策研究機関との共催で行う「日韓ワークショップ」及び中国と韓国の各政策研究機関との共催で行う「北東アジアフォーラム」を開催する。更には、アジア諸国を中心に欧米他主要国も交えた研究者等が参加し、政策研究課題について報告と討論を行う「国際比較労働政策セミナー」を開催する。</p>		<p>を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際学会「The 27th International Input-Output Association Conference」(イギリス・グラスゴー)に研究員1名が参加し、生産性上昇が雇用量に与える影響に関する研究成果の報告を行った。 ・厚生労働省が実施する「第18回日EUシンポジウム準備会合」及び「労働専門家交流」(デンマーク、ベルギー)に研究員1名が出席し、研究報告及び討議へ参加した。 <p>○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、次の国際セミナーの開催及び開催準備を行った。(資料6参照)</p> <p>①北東アジア労働フォーラム(日中韓ワークショップ):韓国労働研究院(KL I)、中国労働社会保障研究院(CALSS)と「労働時間とワーク・ライフ・バランス」をテーマに国際セミナーを共催した。</p> <p>②国際比較労働政策セミナー:欧州及びアジア諸国から12名の研究者を招へいし、「デジタル時代における仕事の世界的変容—新しい働き方と労働政策の役割」をテーマに各国が直面する政策課題を比較検討するための国際セミナーを開催すべく準備を行ったが、新型コロナウイルス感染拡大のため、やむなく直前に延期を決定した。</p> <p>○ 日本の労働政策課題等についての情報を求める外国人研究者・労働関係者の来訪を受入れ、情報を提供するとともに、意見交換を行うことで、当該国の最新の状況把握を行った。(資料7参照)</p> <p>○ 海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政策、労働事情等に関する情報・データをタイムリーに提供するため、英文情報誌『Japan Labor Issues』を9件(通常号6件、論文特集号2件、国際セミナー特集号1件)発行した。また、機構の研究成果の海外向け発信として、労働政策研究報告書の「概要」の英語版を作成した。(資料8参照)</p>	<p>○ 左記の国際セミナーを通じて、各国研究機関・研究者、行政機関、労働関係団体等とのネットワークをさらに強化し、各国の労働問題に関する最新の動向を把握するための基盤整備に貢献した。</p> <p>国際比較労働政策セミナーについては、今後も同セミナーを継続実施していくことにより、アジア諸国の若手研究者の質的向上に寄与し、当機構がアジア諸国における労働政策研究の拠点としてのプレゼンスを高めていくことが期待される。</p> <p>○ グローバル化の進展に伴い労働問題が各国共通の重要課題となる中、日本の労働関係情報を世界に向けて英文で発信することの重要性が高まっており、ホームページ等を通じた英文による情報提供を推進した。また、英文情報誌『Japan Labor Issues』を発行し、ホームページ上で公開するとともに、メールマガジン及び印刷版を通じて海外の研究機関、大学、図書館、政府関係機関、労使団体等に送付した。</p>	<p>○国際比較労働政策セミナーの延期については「予測し難い外部要因」(指針Ⅱ3(1)⑤)によるものであると言える。</p>
--	--	--	--	---	---	--

<p>(4) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応</p> <p>すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施すること。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p>	<p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応</p> <p>すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努める。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。</p>	<p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応</p> <p>すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努める。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、プロジェクト研究については、調査研究の事前段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用により厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○すべての労働政策研究について、機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行っているか。労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証しているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>○各研究テーマが、具体的な利用目的を明確にした研究計画に基づき適切に実施され所期の成果が得られているか。プロジェクト研究について、調査研究の各段階で外部評価によりその達成度を含め厳格な評価を実施し、当該評価の結果をホームページにおいて公開しているか。</p> <p><主な定量的指標></p> <p>○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p>	<p>(5) 適切な指標の設定</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー部会による評価</p> <p>取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、労働政策レポートについて、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成される「リサーチ・アドバイザー部会」から、政策的視点等からの評価を受けた。当該評価結果はホームページに公開している。</p> <p>○ プロジェクト研究サブテーマに関する評価</p> <p>研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点から、個別研究成果の評価とは別に、プロジェクト研究テーマについては、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会による、外部評価を得ている。</p> <p>令和元年度は、第4期プロジェクト研究サブテーマ14本の中間評価について内部評価の報告を踏まえて議論が行われ、了承された。</p> <p>○個別研究成果に関する評価</p> <p>リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.67（達成度133.5%）となった。（前年度2.0、達成度100%）</p> <p>（内訳①）</p> <p>S評価（大変優秀） 3点：2件 A評価（優秀） 2点：1件 B評価（標準） 1点：0件 C評価（要努力） 0点：0件 D評価（レベル不足） 0点：0件</p> <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No. 203「求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—」総合評点A ・労働政策研究報告書 No. 204「再家族化する介護と仕事の両立—2016年改正育児・介護休業法とその先の課題—」総合評点S ・労働政策レポートNo. 13「年金保険の労働法政策」総合評点S（資料9参照） <p>○ 個別研究成果に関する評価については、内部評価及び外部評価とも、1件の個別研究成果につき2</p>	<p>○ 研究テーマに関する評価については、プロジェクト研究サブテーマごとにあらかじめ具体的な利用目的を明確にするとともに、理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会で内部評価を確定させ、その後のリサーチ・アドバイザー部会における外部評価において、委員の間で内部評価が妥当かどうかの審議を行った上で、適切かつ厳格に評価を実施した。</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー部会の委員による評価では、以下のとおり、高く評価されるとともに、今後の研究の展開等についての示唆を得た。</p> <p>〈労働政策研究報告書 No. 203「求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革など労働環境の変革期にあたり、求職活動支援の基礎固めとしての意義が認められる。とりわけ本書の副題『自律型求職活動モデルの実用可能性の検討』において有益な成果が得られている。また相談の心理学的な分析を通じて求職活動支援のノウハウが開発されたことも、有益な成果といえよう。 ・求職活動支援の歴史的な展開を踏まえた理論の研究レビューはこの領域の研究の活性化を促すとともに現場の経験を体系的に整理し、実践的な知識として職場に効率的にノウハウを蓄積できるようになる。求職活動の実際の過程を心理学的メカニズムを踏まえて検討するとともに、実践的プログラム開発の端緒となっている。 <p>〈労働政策研究報告書 No. 204「再家族化する介</p>	<p>(5) 適切な指標の設定</p> <p>○内部評価及び外部評価については、左記のとおり厳格に実施されている。</p>
---	--	--	---	--	---	---

<p>名の評価者があらかじめ定められた評価基準（内部・外部共通）に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、内部評価については理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会、外部評価についてはリサーチ・アドバイザー一部会において、委員の間で評価が妥当かどうかの審議を行ったうえで評価を確定しており、適切かつ厳格に評価を実施した。</p>	<p>護と仕事の両立—2016年改正育児・介護休業法とその先の課題—」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化社会における困難な介護問題、特に介護者の仕事と介護の両立という重要課題に対して、介護休業制度に有意な離職抑制効果があること、改正法を知っている介護者は今後の就業継続見込が高いなど緻密な調査を丹念に分析している。研究者、行政担当者、介護サービスを担う多くの人々等にとって、大変貴重な研究である。 ・テーマも時宜に適い、非常に興味深い成果が示された。日本は世界に先駆けて高齢化が進展しているために、他国に類似の調査が少ない。その条件下で、日本の事情を踏まえた調査は非常に貴重なものといえる。 <p>〈労働政策レポート No. 13「年金保険の労働法政策」〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者・非典型労働者への適用拡大問題、そして受給開始時期の選択幅の拡大と高齢者雇用・就業問題という、タイムリーな課題が、年金法政策と労働法政策が交錯する領域の問題である事を改めて明確に認識させ、かつ、その問題がなぜ生じたのか、そのような取扱いが政治的・社会的に選択されたのはなぜかについて、被保険者あるいは適用除外者の当時の社会的属性を踏まえた分析がなされているため、その説得性・納得性も高い。年金政策を労働政策の観点から分析するという本研究は、労働関係者が参加して決定されるべき年金政策の議論においても大きな貢献をなすと思われる。 ・行政の現場を知る筆者及び研究機構ならではの資料に富んだ報告書である。時代に合わせて通達行政主導でつぎはぎに年金制度が編まれてきたことを改めて教えてくれる。被用者保険を主体とする年金保険が労働法政策と不可分であり、年金保険政策を知らずして労働法政策を議論できないことを改めて認識させられるだけに、これをどう活用してどう議論するかは労働法研究者の任務であろう。
--	---

<p>(5) 評価における指標 労働政策の企画立案及び実施への貢献等に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点 2.0 以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）= 3 点、A 評価（優秀）= 2 点、B 評価（標準）= 1 点、C 評価以下= 0 点〕（第 3 期実績：2.11、第 2 期実績：1.92【重要度：高、難易度：高】）</p> <p>2. 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80% 以上確保すること。（新規指標のため実績なし）</p>	<p>(6) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）= 3 点、A 評価（優秀）= 2 点、B 評価（標準）= 1 点、C 評価以下= 0 点〕【重要度：高、難易度：高】</p> <p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80% 以上確保する。</p>	<p>(6) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において、下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）= 3 点、A 評価（優秀）= 2 点、B 評価（標準）= 1 点、C 評価以下= 0 点〕</p> <p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、テーマ総数の 80% 以上確保する。</p>		<p>(6) 評価における指標</p> <p>① リサーチ・アドバイザー一部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.67（達成度 133.5%）となった。（前年度 2.0、達成度 100%）</p> <p>（内訳①）</p> <p>S 評価（大変優秀） 3 点：2 件 A 評価（優秀） 2 点：1 件 B 評価（標準） 1 点：0 件 C 評価（要努力） 0 点：0 件 D 評価（レベル不足） 0 点：0 件</p> <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No. 203 「求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 204 「再家族化する介護と仕事の両立—2016 年改正育児・介護休業法とその先の課題—」総合評点 S ・労働政策レポート No. 13 「年金保険の労働法政策」総合評点 S <p>② プロジェクト研究サブテーマ（14 テーマ）について、厚生労働省の担当課室から政策への貢献度合いについて評価を受け、14 本の研究テーマについて「政策貢献が期待できる」との評価を受けた。100%（14 テーマ中 14 テーマ）、達成度 125%（前年度 100%（14 テーマ中 14 テーマ）、達成度 125%）（資料 10 参照）</p>	<p>○ テーマ評価については、既に政策貢献のあった場合の活用実績や、今後の政策貢献に向けた具体的な意見、要望等が記載されており、今後の研究内容の見直しにも役立つものとなった。</p> <p><評価コメント例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「生涯現役社会の実現に関する研究」 →今後も令和 3 年 4 月の改正高年齢者雇用安定法の施行に関連し、企業における高年齢者の雇用状況等の把握、高年齢者の就業の実態の把握のための研究等を引き続き進めたい。（職業安定局高齢者雇用対策課） ・「非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究」 →JILPT にはその時々の方政策的必要性に応じ、労働者派遣制度等について精緻な調査を行っていただいております、引き続き研究成果を期待している。（職業安定局需給調整事業課） ・「技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究」 →将来見込まれる社会的変化として、労働力人口の長期的減少、平均寿命・健康寿命の延伸、 	<p>(6) 評価における指標 ○ 5 つの定量指標中、1 つの定量指標が達成度 120% に到達していないものの、以下を総合的に判断し所期の目標を上回る成果が得られていると言える。</p> <p>①「リサーチ・アドバイザー一部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を 2.0 以上得る」（達成度 133.5%）については、第 4 期中期目標策定時に以下の理由により【難易度・高】と設定されていることから、評定を一段階引き上げることとする</p> <p>（理由）リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価は、東京大学荒木尚志教授等、各分野の第一線で活躍する研究者が行っており、高い評価を得るためには研究の新規性が重要だが、他の定量指標はプロジェクト研究の政策貢献度を測るものとなっており、このような一定程度のトレードオフ関係となっている定量指標の双方を満たすことは難易度が高いと言える。なお、プロジェクト研究の政策貢献度については、第 3 期中期目標期間（平成 24 年度～平成 28 年度）に達成した高い実績（達成度平均 120% 以</p>
---	--	---	--	--	---	---

<p>3. 労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数(※)の85%以上得ること。(第3期実績平均:83.7%)(※)</p>	<p>③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数(※)の85%以上得る。</p>	<p>③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数(※)の85%以上得る。 ※別紙に掲げるプロジェ</p>		<p>③対象となる24本の研究成果について、厚生労働省の担当課室から研究成果の労働政策の企画立案及び実施への活用度合いについて評価を受け、22本の研究成果で「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。 91.7% (24研究成果中22本)、達成度107.8% (前年度91.3% (23研究成果中21本)、達成度107.4%) (内訳) ・プロジェクト研究90% (18/20件)</p>	<p>AI・ICT・IoT等の進展やビッグデータの活用、業務の効率化等が考えられるが、労働政策的に企画・立案するためにも、研究テーマを進める際には、こうした将来変化を可能な限り考慮いただきたい。(職業安定局雇用政策課) ・「地域における雇用機会と働き方に関する研究」 →地域の雇用対策について、それぞれの地域に即した分析や地域間の比較のための手法、エビデンスの提示を引き続きお願いしたい。(職業安定局地域雇用対策課) ・「労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究」 →企業の賃金制度や労使交渉を含めた賃金決定プロセスを把握することは重要であり、賃上げに向けた支援策の検討においても参考となる。(労働基準局賃金課) ・「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」 →若者雇用促進法の附則を踏まえ開催している「今後の若年者雇用に関する研究会」において方針を検討するにあたり、研究成果を多角的に活用した。(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・「雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する調査研究」 →集团的労使関係に関する今後の政策立案等の観点において、海外の事例を把握し比較検討することは大いに役立つものと考えられる。(労働基準局労働関係法課) ○審議会、省令・指針の改正、事業の見直し等に幅広く活用された。 (活用した) ・調査シリーズNo.198『高齢者の雇用に関する調査』及びNo.199『60代の雇用・生活調査』 →職業安定分科会雇用対策基本問題部会(第88,89,90回)で調査結果速報値が活用。高齢者雇用安定法の一部改正の検討に活用。(職業安定局高齢者雇用対策課) ・DP19-07「居住地と就業地に関する実態調査」</p>	<p>上)を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定していることを考え合わせても、【難易度・高】の評価は妥当。 ②「厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の80%以上確保する。」の定量指標については、全てのプロジェクト研究サブテーマ(14テーマ)について、「政策貢献が期待できる」との評価を受け、達成度125%となっていること ③「労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数の85%</p>
---	---	---	--	---	---	---

<p>別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>	<p>※別紙1に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>	<p>クト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>		<p>「活用した」：8件 「活用する予定である」：10件 「現時点では活用する予定はない」：2件 ・課題研究 100%（2/2件） 「活用した」：1件 「活用する予定である」：1件 ・緊急調査 100%（2/2件） 「活用した」：2件</p> <p style="text-align: right;">(資料 11 参照)</p>	<p>→自民党雇用問題調査会「賃金・生産性向上PT」への厚労省提出資料に活用（労働基準局賃金課） ・調査シリーズ No. 192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2018（第5回子育て世帯全国調査）』 →相談者の経済的な困窮の解消を図るため、自立・就業に向けた課題や阻害要因等を把握し、個々のニーズに応じた生活支援・就業支援等のメニューを組み合わせた「母子・父子自立支援プログラム」策定事業の検討において活用した。 （子ども家庭局 家庭福祉課母子家庭等自立支援室） ・調査シリーズ No. 196『女性活躍と両立支援に関する調査』 →雇用環境・均等分科会（第5回）で調査結果速報値が活用。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案（令和元年5月成立）」の検討に活用。（雇用環境・均等局職業生活両立課） ・資料シリーズ No. 220『OECD Database による公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—』 →厚労省「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（第2回）」で報告。人材開発施策の概要について分かりやすく整理され、議論を行う際の前提として役立った。（人材開発統括官人材開発政策担当参事官室） ・資料シリーズ No. 227『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』 →職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の根幹となる職業情報を提供する重要な役割を果たしている。（職業安定局総務課首席職業指導官室）</p> <p>〈活用する予定〉 ・労働政策研究報告書 No. 203『求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討』 →ハローワーク職員が窓口において生活保護受給者等を含めた求職者の就職支援を行うに当たり非常に有益なものであり、当該職員等の研修</p>	<p>以上得る」については、91.7%（24研究成果中22本）、達成度107.8%となっている。 ・達成目標の設定値（85%）上、達成度120%は到達不可能であり、実績について目標値は大きく上回っていること ・うち「活用予定なし」との評価であった研究成果2本についても、左記の政策担当者からのコメントのとおり、現時点では政策立案等に直結するものではないものの、今後の労働政策立案全般への寄与するものと高く評価されていること ・リサーチ・アドバイザー一部会による研究成果に対する外部評価は133.5%（前年度100%）となり、リサーチ・アドバイザー一部会の高評価と、政策立案等への活用は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、双方について100%以上を達成していることは研究成果の抜きん出た質の高さを示していると言え、また、研究成果等の審議会・研究会等においても261件活用されており、政策立案の場でもより一層広く活用されていることを示しており高く評価できること</p>
--	--	--	--	---	---	---

<p>4. 労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得ること。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕（新規指標のため実績なし）</p>	<p>④労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕</p>	<p>④労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3点、有意義：2点、あまり有意義でない：1点、有意義でない：0点〕</p>		<p>④ 有識者アンケートによる評価 学識経験者、地方行政官、労働組合、使用者を対象にアンケート調査を行い、労働政策研究の成果について有益であるかどうかの評価を受けた。 調査研究成果の評価 2.44（達成度 122.0%） （前年度 2.40、達成度 120.0%） （内訳） 学識経験者 2.53 地方行政官 2.33 労働組合 2.30 使用者 2.32 （資料 12 参照）</p>	<p>等で活用を進めていきたい。（職業安定局雇用開発企画課就労支援室） ・資料シリーズ No. 222 『労働力需給の推計—全国推計（2018 年度版）を踏まえた都道府県別試算—』 →2040 年における就業者数の都道府県ごとの推計値を算出した本研究は、労働政策の検討を行う上で大変有意義である。国会答弁で活用予定。都道府県労働局の基礎資料として活用予定。（職業安定局雇用政策課） ・資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成 29 年版「就業構造基本調査」より—』 →就職氷河期世代のデータ等を得るにの有意義だった。就職氷河期関係の施策検討において活用予定。（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室） ・資料シリーズ No. 197 『人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』 →高齢者の多様な就業機会の確保に関する業務で活用予定。（職業安定局高年齢者雇用対策課） ・資料シリーズ No. 230 『職業レディネス・テストの改訂に関する研究—大学生等の就職支援のための尺度の開発—』 →新卒応援ハローワーク等における相談支援場面での活用を予定。（職業安定局総務課首席職業指導官室）</p> <p>○有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ることができ、特に学識経験者からの評価が平均を上回る有益度となった。 <有識者コメント> ・労働行政を進める上で必要となるデータ等が分析されており活用しやすい。 ・国外で国内の労働事情を紹介する際に、基本的な必要データ、研究動向など、最新の情報が得られる。 ・情報源として根拠が明確であり、納得性を得られる。 ・統計調査結果の分析等に有益な資料が多い。 ・HP 等で調査結果が公開されており活用しや</p>	<p>④「労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、2.0 以上の評価を得る」について、2.44（達成度 122.0%）と高い評価を受けていること</p>
--	---	---	--	---	---	---

<p>5. 労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年225人以上確保すること。 （第3期実績平均：225人）</p> <p>6. 研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。 【目標の設定及び水準の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。 ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。 ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつく 	<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年225人以上確保する。</p> <p>⑥研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。</p> <p>（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働省等との連携実績 ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 	<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を225人以上確保する。</p> <p>⑥機構の研究成果の普及、情報収集、海外研究機関との連携強化等、政策研究に資する国際会議、国際学会等への研究員の派遣や、機構が主催・共催する国際セミナー等への研究員の出席を積極的に促進する。</p> <p>（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働省等との連携実績 ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 		<p>⑤ 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。参加者数は305人（達成度135.6%）となった。 （再掲）</p> <p>⑥機構研究員等延べ6名が以下の国際会議等に出席し、機構の研究成果に基づく発表や専門的知見の提供を行った。（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際会議「The4th Transforming Care Conference」（デンマーク） 研究員1名 ・「第4回世界女性シェルター会議」（台湾）研究員1名 ・「OECD-LEED 地域経済雇用開発フォーラム」（ベルギー） 研究員1名 ・独日労働法協会国際学会（ドイツ）研究員1名 ・国際学会「The 27th International Input-Output Association Conference」（イギリス）研究員1名 ・「第18回日EUシンポジウム準備会合」及び「労働専門家交流」（デンマーク、ベルギー）研究員1名 <p>（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生労働省等との連携実績 ・行政担当者の研究参加人数 22人（再掲） ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 83件（再掲） ○ 民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 2回（再掲） ・外部研究者等の研究参加人数 86人（再掲） 	<p>すい。他が研究していないテーマについてもタイムリーに扱われている。</p> <p>○ 機構の研究成果の普及、海外研究機関との連携を強化するため、国際会議、国際学会等への研究員等の派遣や、機構が主催する国際セミナー等における研究員等の発表を積極的に実施した。</p> <p>⑤「労働政策担当者向け勉強会等への政策関係者の参加者数を中期目標期間中に年225人以上確保する」については、参加者数が305人（達成度135.6%）となり、達成度120%を大きく超えており、より多くの参加者との間で政策課題に対する共通の問題意識を共有することができたと言えること</p> <p>⑥海外の研究者・機関等とのネットワークの形成については、定性的にも所期の計画を達成していることに加え、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際学会等に派遣する研究員について、各国研究者とのより積極的な意見交換・研究成果の情報交換等が行われており、各国の研究者や研究機関等とのネットワークを形成し、海外の質の高い情報の入手・研究成果等の発信が図られていると評価できること ・国内労働情報の海外向け発信として英文雑誌「Japan Labor Issues」を発行し、年間ホームページビューが約12.2万件
--	---	---	--	---	---

<p>ような質の高い研究の量や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。</p> <p>・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。</p> <p>・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。</p> <p>・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。(理由)①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある(※)が、第4期では、第3期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。</p> <p>(※)第3期では、職務構造研究など労働政策に直</p>	<p>○その他</p> <p>・成果の取りまとめ件数</p> <p>・審議会・検討会等での活用件数</p>	<p>○その他</p> <p>・成果の取りまとめ件数</p> <p>・審議会・検討会等での活用件数</p>		<p>○ その他</p> <p>・成果の取りまとめ件数 30件（前年度29件）</p> <p>労働政策研究報告書 2件</p> <p>労働政策レポート 1件</p> <p>調査シリーズ 7件</p> <p>資料シリーズ 13件</p> <p>ディスカッションペーパー 5件</p> <p>平成30年度政策論点レポート 1件</p> <p>その他 1件</p> <p>○ 審議会・検討会等での活用件数261件（再掲）（前年度289件）（内訳①）</p> <p>・プロジェクト研究 149件</p> <p>・課題研究・緊急調査 112件</p> <p>（内訳②）</p> <p>・厚生労働省関係 179件</p> <p>労働政策審議会（本審及び各部会）53件</p> <p>社会保障審議会（本審及び各部会）32件</p> <p>研究会 31件</p> <p>検討会等 63件</p> <p>・首相官邸 8件</p> <p>・内閣官房 4件</p> <p>・内閣府 39件</p> <p>・総務省 6件</p> <p>・経済産業省 4件</p> <p>・文部科学省 4件</p> <p>・国土交通省 9件</p> <p>・財務省 2件</p> <p>・金融庁 6件</p> <p>○ 白書等における引用 7白書（再掲）</p> <p>・厚生労働省 平成30年版厚生労働白書</p> <p>・厚生労働省 令和元年版過労死等防止対策白書</p> <p>・内閣府 令和元年版男女共同参画白書</p> <p>・内閣府 令和元年版少子化社会対策白書</p> <p>・内閣府 令和元年版年次経済財政報告（経済財政白書）</p> <p>・経済産業省 2019年版ものづくり白書</p> <p>・東京都 2019年版東京の産業と雇用就業2019</p>	<p>○ 研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取りまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読（レビュー））を行い、質の高い成果を確保に努めている。また、研究計画のヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。</p>	<p>（前年度約8.7万件）にのぼったことから、国際的プレゼンス向上について着実に成果を上げていると評価できること</p> <p>○各研究テーマについて、研究目的を明確にした研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られている。</p>
---	---	---	--	---	--	---

<p>ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第4期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。</p> <p>【重要度：高、難易度：高とした考え方】—「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握</p>				<p>○ 国会審議における活用 29 件（前年度 23 件）</p> <p>○ 政党部会等への説明 4 回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自民党「最低賃金一元化推進議員連盟」（令和元年 12 月 3 日） ・自民党「雇用問題調査会 就職氷河期世代支援 PT」（令和 2 年 3 月 17 日） ・参議院「国民生活・経済に関する調査会」（令和 2 年 2 月 12 日） ・参議院自民党事務局「不安に寄り添う政治のあり方勉強会」（令和 2 年 2 月 20 日） 	<p>○ 国会審議において研究成果が活用された件数は 29 件であった。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院厚生労働委員会（平成 31 年 4 月 17 日）→報告書 No. 123 『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』 ・衆議院厚生労働委員会（平成 31 年 4 月 19 日）→調査シリーズ No. 196 『女性活躍と両立支援に関する調査』 ・衆議院厚生労働委員会（令和 2 年 3 月 31 日）→調査シリーズ No. 198 『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』, No. 199 『60 代の雇用・生活調査』 <p>○ 政党の部会等で有識者ヒアリングに対応し、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p><対応例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自民党「最低賃金一元化推進議員連盟」に対し韓国の最低賃金引上げに伴う政府の支援策について説明。 ・参議院「国民生活・経済に関する調査会」において、困難を抱える人々の現状（子どもをめぐる諸問題）について当機構の研究成果を説明。 <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省との一層の連携や、労使団体を含めた幅広い組織・研究機関との交流や意見交換等の機会を確保し、労働政策の企画・立案に資するよう、経済社会の変化に対応したよりの確な研究テーマの設定・実施に取り組む。 ・引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、引き続き海外の研究者や研究機関とのネットワークの形成に努める。 	<p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>特になし。</p> <p><その他事項></p> <p>（外部有識者からの主な意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・量的な指標だけでなく研究内容の質についても担保されており高く評価できる。
---	--	--	--	---	--	--

<p>すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。</p>						
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。
- ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。
- ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。
- ・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。
- ・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。（理由）①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある（※）が、第4期では、第3期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。

（※）第3期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第4期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。

【重要度：高、難易度：高とした考え方】——「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2	内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	<p>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>		<p>当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）</p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号</p>
当該項目の重要度、難易度			<p>関連する政策評価・行政事業レビュー</p>

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	(参考)前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ140件以上	134件	152件	154件	151件	—	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	—	—
同上（達成度）	—	—	109%	110%	108%	—	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	—	—
海外情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ150件以上	142件	156件	160件	158件			経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	—	—
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%			経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	—	—
								独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	404,255	410,879	756,500	—	—
								従事人員数（人）	16	16	16	—	—

注)予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (以下略)	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (以下略)	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (以下略)	<p><評価の視点> —</p> <p><その他の指標> —</p>	<p><主要な業務実績> (1) 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (2) 海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p>	<p><評定> : B <根拠> ○内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、所期の目標を上回る成果が得られており、(1) 国内、(2) 海外の各項目を通じて所期の目標を達成した。</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由> ○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

4. その他参考情報
<p>【目標の設定及び水準の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。 ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2-(1)	国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	<p>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考)前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ140件以上	134件	152件	154件	151件	—	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	—	—
同上（達成度）		—	109%	110%	108%	—	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	—	—
								経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	—	—
								経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	—	—
								独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	404,255	410,879	756,500	—	—
								従事人員数（人）	16	16	16	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

注2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目1-2-(1)及び1-2-(2)が同一の事業等のまとまりであるため、当該評価項目において重複記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。</p> <p>また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度(154件)と比較してほぼ同水準の151件となり、年度目標(140件以上)を上回る成果となった(達成度108%)。収集・整理した労働現場における最新の情報については、ホームページ、メールマガジン、「ビジネス・リーダー・トレンド」など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。</p> <p>○ 年度末に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が社会全体に大きな影響を与えている中で、機構の果たす役割を役職員が議論を重ねて共有した結果、これらの状況について、把握、整理、分析を行い、記録として残すことがJILPTの社会的使命であると判断し、機構内にPTを設置して、以下の機動的取組を可能な限り厚生労働省や外部の研究機関との連携を図りつつ、当面行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向について、情報収集を行った。 ・整理した情報については、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。 ・モニター調査結果から「新型コロナウイルスの影響」について、ニュースレターで公表した。 	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 最新の国内労働関係情報については、その背景や影響も明らかにする形で収集・整理しているが、その件数については、前年度と比較してほぼ同水準の151件となり、年度目標(140件以上)に対して、達成度108%をあげることができた。</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p>	<p>時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>定点観測的調査やビジネス・レーパー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じ、労働政策研究に不可欠の要素である「労働現場の実態把握」を行い、雇用や人事労務など労働にかかわる幅広い分野における、有益かつ有効な情報を収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理する。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>○ 政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p>○ 情報収集においては、労使関係者等との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを最大限に活用し、様々な関係者への取材・情報収集を精力的に行なうとともに、労使モニター調査、定点観測調査、研究会等を通じた情報収集を行ない、労働現場の実態把握に努めた。</p> <p><取材等による情報収集、整理/令和元年度テーマ例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・主要労組・ナショナルセンターの運動方針と動向 ・今期労使交渉・協議の動向 ・労働界の高齢者雇用に対する動向 ・治療と仕事の両立で求められる制度・働き方 ・AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響 ・技能者の育成と技能伝承に取り組む企業 ・モチベーション向上に向けた職場環境改善 <p><労使モニター、研究会等を通じた情報収集></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使モニター調査 企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年4回)により、労働現場の最動向を収集・整理 ・企業の人事労務担当者との研究会 企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催し、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握 <p>○ 収集・整理した情報は、迅速に情報発信できる</p>	<p>○ 労働政策研究に不可欠の要素である「労働現場の実態把握」について、左記のとおり、労働に関わるステイクホルダーのニーズや社会情勢を踏まえて、労使関係者等からの取材やモニター調査等を通じて機動的に情報収集を行い、労働政策研究に有用な情報を提供するとともに、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>○ 収集・整理した情報は、メールマガジンで効率</p>	
--	--	--	---	--	---	--

				<p>メールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」(10回/年)のほか、ホームページを通じて公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 95.6% (前年度 95.7%) ビジネス・レーパー・トレンド 96.9% (前年度 94.7%) ・ホームページ「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数 99万ページビュー (前年度 106万) <p>○ 要請調査 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題調査3件 (前年度4件) <ul style="list-style-type: none"> ・「雇用類似の働き方に従事する者の数についての推計調査」 ・「多様化する労働契約の在り方に関するニーズ調査 (企業調査)」 ・「事業所等における労働者の休養、清潔保持等に関する調査 (労働者アンケート調査)」 ・緊急調査5件 (前年度4件) <ul style="list-style-type: none"> ・「短時間・有期雇用労働者実態調査」 ・「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査 (企業調査)」 ・「年次有給休暇調査 (企業・従業員調査)」 ・「AI技術の導入と労使コミュニケーションに関するヒアリング調査」 ・「定年延長等企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査 (企業・従業員調査)」 	<p>的に、「ビジネス・レーパー・トレンド」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。有識者アンケートの有益度はそれぞれ 95.6%、96.9%と、読者から高い評価を得た。</p> <p>また、すべての情報をホームページに掲載しており、多数の関係者が活用している。その結果、ホームページの「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間 99万ページビューとなった。</p> <p>○令和元年度の厚生労働省の要請に基づく課題調査については、緊密に要請元と協議しながら、的確な調査実施とともに、必要な調査結果を迅速に納品した。また、短いスケジュール設定で緊急に要請される緊急調査では、機動的な対応で、求められる日程での調査結果納品を実現した。調査結果については、令和2年度の各種白書や法案審議等の議論の基礎資料となるほか令和元年度においても、前年度などに実施した調査の結果が厚労省等の白書や検討会等で、基礎データとして活用された。調査結果の活用事例、報告書とりまとめは次の通り。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響に関するヒアリング調査 ⇒「労働政策審議会労働政策基本部会」(R1年4月)で報告 ・「人手不足の現状と就労環境等に関する調査 (企業調査・労働者調査) 結果」 ⇒ 令和元年版労働経済白書で引用 ・「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」 ⇒ 令和元年版ものづくり白書で引用 ・「イノベーションへの対応状況調査、イノベーションへの対応に向けた働き方等に関する調査」 ⇒労働政策審議会労働政策基本部会報告書 (R1年6月) 	
--	--	--	--	---	---	--

					<ul style="list-style-type: none"> ・「社会保険の適用拡大へ対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果 ⇒「第121回社会保障審議会医療保険部会」「第4回全世代型社会保障検討会議」「第15回社会保障審議会年金部会」等で活用 ・「マルチジョブホルダーの就労実態に関する調査」 ⇒「第155回労働政策審議会労働条件分科会」等で活用 ・「雇用類似の働き方に従事する者の数についての推計調査」 ⇒「雇用類似の働き方に係わる論点整理に関する検討会第14回、第15回、第16回、第17回、第18回」「規制改革会議第3回雇用・人づくりワーキンググループ」等で活用 ・「改正労働契約法とその特例への対応状況等実態調査」 ⇒「規制改革会議第6回雇用・人づくりワーキンググループ」(R2年2月)で活用 ・「短時間・有期雇用労働者実態調査」 ⇒「労働政策審議会雇用環境・均等分科会第23回、第25回」で活用 ・「定年延長等企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査(企業・従業員調査)」 ⇒「第20回労働政策審議会勤労者生活分科会」で活用 <報告書> ・「病気の治療と仕事の両立に関するヒアリング調査(企業・患者調査)」(資料シリーズNo.218) ・「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(企業調査・労働者調査)」(調査シリーズNo.194) ・「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」(調査シリーズNo.194) ・「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査(企業調査)」および「勤労者の財産形成に関する調査(従業員調
--	--	--	--	--	--

	<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>	<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。</p> <p>また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」等として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。さらに当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>		<p>○労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」、「早わかりグラフでみる労働の今」等によりホームページ等で提供した。</p> <p>○ データを収集・整理し、分析・加工を行い、需要不足失業率、生涯賃金など 55 の労働統計加工指標を作成し、成果を 100 のグラフとその基準値の表で解説した『ユースフル労働統計 2019』として刊行した。また、加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載し、直近のデータに基づき随時更新した。</p> <p>○ OECD、ILO、各国統計局等から各種統計データ等を継続的に収集整理し、データ及びデータの定義・注釈・解説の更新を行い、「データブック国際労働比較 2019」を刊行した。</p> <p>「データブック国際労働比較」では、27 の「グラフと解説」、141 の「統計・制度表」により、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な形で編集・掲載している。</p> <p>2019 年版は、より見やすく使いやすい統計資料集とするため、統計表のデザインやレイアウトを全面的に見直す改訂を行った。</p> <p>○ 「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」毎月 1 回、計 12 回とりまとめ</p> <p>○ ホームページ「統計情報」のページビュー数約 244 万件（前年度約 237 万件）</p>	<p>査)」（調査シリーズ No.195）</p> <p>○「早わかりグラフでみる労働の今」（産業別就業者数、職業別就業者数）は厚生労働省労働政策審議会労働政策基本部会において活用された。</p> <p>○「ユースフル労働統計」は、政策論議のための基礎資料や教育・研究の現場における有益な資料として、またマスコミ等で広く活用された。</p> <p>有識者アンケートでは、「ユースフル労働統計」について、「労働に関する統計が簡便に示されており、動向を理解するのに役立つ等のコメントを得た。</p> <p>○ 左記のとおり、各国統計局等から最新のデータを収集整理し、「データブック国際労働比較 2019」を刊行した。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較」は、厚生労働省「平成 30 年版働く女性の実情」（令和元年 6 月 24 日）、内閣府「第 2 期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（令和元年 12 月 20 日）、内閣府 男女共同参画局「平成 30 年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」など、複数の官公庁の資料やウェブサイトにおいて引用された。また、一般紙および専門紙誌、テレビ番組等の各種メディアでも幅広く活用された。</p> <p>有識者アンケートにおいて、「研究資料として活用できる、貴重なデータを提供している」「他に類書がない貴重な資料である」「労働統計の国際比較は、困難だと思うが、かなり信頼できる情報となっている」「なかなか得られない海外情報を的確に捉えている」などのコメントを得ており高く評価された。</p>	
--	---	--	--	---	---	--

<p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 国内情報収集成果の提</p>	<p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p> <p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関</p>	<p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効活用を図る。</p> <p>なお、図書館運営業務については、外部専門業者への委託により、効率化・簡素化を図るとともにサービス向上に努める。</p> <p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関</p>		<p>○ 有識者アンケートによる『ユースフル労働統計』の評価（「大変有益である」「有益である」の計） 95.5 %</p> <p>○ 令和元年度のデータ・アーカイブ事業では、21本のデータを新規公開し、21年11月事業開始以来の累計では、公開本数は100本と拡充した。利用実績は、データ利用承認件数が20件、データ利用承認本数が38本であった。</p> <p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>○ 毎月、研究員等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施した。</p> <p>(所蔵状況)</p> <p>蔵書総数 約19万冊</p> <p>受入雑誌 382種</p> <p>受入紀要等 505種</p> <p>○ 収集・整理・保管した図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家など外部利用者にも積極的に提供した。</p> <p>○ 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度による他の図書館等を通じた貸出・複写サービスを提供し、図書資料の有効活用を図った。</p> <p>○ 業務の効率化・簡素化を図るため、労働図書館の運営について外部委託を行っている（平成28年4月～）。</p> <p>○ 評価における指標（再掲） 国内労働関係情報の収集・整理・提供</p>	<p>○ データの新規公開を進めており、個票データの二次利用促進に貢献した。</p> <p>○ 当機構のアンケート調査データについては、公共財としてアーカイブ化の上、公開し、外部研究者等に活用、検証してもらうことにより、研究結果の信憑性の確保を図っているところであり、データ・アーカイブ事業のさらなる充実を図るため、データ・アーカイブ委員会を開催し必要な関連規程の見直しを行うと共に、会議体を通じて研究員に当該事業の重要性を再認識させた。</p> <p>○ 左記のとおり、図書資料等を適切に収集・整理し、有効活用を図った。</p> <p>○ 労働図書館の運営については、外部委託により、蔵書を活用した「企画展示」（労働関係図書優秀賞受賞図書展）の実施など、委託業者のノウハウや創意工夫を活かした利用者サービスが行われている。利用者からは「労働分野研究の変遷が分かる」「時代の問題意識が反映されていて大変興味深かった」などの好評価を得た。</p> <p>○ 来館者アンケートでも、「他の図書館では利用することができない労働関係の資料図書が豊富に揃っている」「労働、人事、労務等の資料が充実しており、貸出も可能」などの評価を得た。</p> <p>○ 東京弁護士会・第二東京弁護士会合同図書館の図書委員による労働図書館視察会が令和2年3月17日になされ、役員との意見交換会を行った。</p>	
---	--	---	--	--	--	--

<p>供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。(第 3 期実績平均：134 件)</p>	<p>する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数 	<p>する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数 		<p>151 件、達成度 108%</p> <p>(参考指標) (再掲)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査 企業、業界団体、労働組合(単組、産業別労組)、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年 4 回)を実施 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 それぞれ毎月 1 回、計 12 回とりまとめ ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」、「早わかりグラフでみる労働の今」等をホームページで提供 ・アーカイブの充実・活用実績 新規公開：21 本(公開本数累計：100 本) 利用実績：データ利用承認件数 20 件、 データ利用承認本数 38 本 ・各種刊行物等公表実績 ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を 10 回/年発行 「ユースフル労働統計 2019」刊行 <p>※加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載、直近のデータに基づき随時更新</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種有意義度評価 有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 95.6% (前年度 95.7%) ビジネス・レーパー・トレンド 96.9% (前年度 94.7%) <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 来館者数 917 名(前年度 974 名) 貸出冊数 934 冊(前年度 909 冊) 複写件数 1,113 件(前年度 1,239 件) レファレンス件数 899 件(前年度 871 件) 		
--	---	---	--	---	--	--

						<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>○ 急激な社会情勢の変化に対応しつつ、政労使の関心が高い情報について、今後も継続して収集・整理を行い、課題の所在と企業の対応等を明らかにしていく。</p> <p>○ 労働図書館の運営については、外部委託により効率化を図りつつ、引き続き図書資料等の有効活用を図る。</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2-(2)	海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号
当該項目の重要度、難易度			関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	（参考）前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
海外情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ150件以上	142件	156件	160件	158件	—	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	—	—
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%	—	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	—	—
								経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	—	—
								経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	—	—
								独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	404,255	410,879	756,500	—	—
								従事人員数（人）	16	16	16	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。
 注2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目1-2-(1)及び1-2-(2)が同一の事業等のまとめであるため、当該評価項目において重複記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>政策担当者及び民間企業等の労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。</p> <p>また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>ロ海外労働事情の収集・整理</p> <p>海外主要国(英、米、独、仏、中、韓、その他我が国との経済関係が強いアジア主要国等)及び国際主要機関(EU・OECD・ILO)を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別・機関別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○労働関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p> <p>○政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○海外労働情報については、海外の研究者や研究機関とのネットワークを活用して収集し、その背景や影響が明らかとなる形で整理したうえで提供している。令和元年度のホームページや『ビジネス・レーパー・トレンド』における提供件数は計158件(前年度160件)となり、労働政策研究等への貢献を図った。</p> <p>○年度末に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が社会全体に大きな影響を与えている中で、機構の果たす役割を役職員が議論を重ねて共有した結果、これらの状況について、把握、整理、分析を行い、記録として残すことがJILPTの社会的使命であると判断し、機構内にPTを設置して、以下の機動的取組を可能な限り厚生労働省や外部の研究機関との連携を図りつつ、当面行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向について、国際的な動向も含め情報収集を行った。 ・整理した情報については、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。 <p>(再掲)</p> <p>○政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を2回開催した。</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○左記のとおり、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集・整理した海外労働情報の提供件数は158件で、年度目標(150件)を達成した。前年度実績は160件(前中期計画期間中の年度目標100件)。</p> <p>○収集・整理した海外労働情報については、ホームページ、「ビジネス・レーパー・トレンド」等を通じて、広く一般に提供した。</p> <p>○政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を2回開催した。</p> <p><開催実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回「デジタル化とドイツ労働市場の発展」ヨアヒム・メラレーゲンスブルク大学経済学部教授(平成31年4月16日開催) ・第2回「デジタル化と変容する交通運輸 	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p> <p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。 2. 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。(第 3 期実績平均: 142 件)</p>	<p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <p>国際比較の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象に、労働関係情報を国別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。</p> <p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。 (参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価</p>	<p>また、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。</p> <p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。 (参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価</p>		<p>○ 海外労働情報の引用件数は 95 件(前年度 132 件で、国の審議会資料、国会審議資料、学術誌、一般紙等で引用された。</p> <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、155 件(前年度 187 件)であった。</p> <p>○ 収集・整理した海外情報のブリーフィング・取材等要請の対応件数 11 件(前年度 15 件)</p>	<p>産業～国際運輸労連 (ITF) の取り組みと課題」浦田誠 ITF 政策部長(令和 2 年 2 月 25 日開催)</p> <p>○ 海外労働情報については、主要国(英、米、独、仏、中、韓等)・主要国際機関を対象に、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理したが、その引用件数は 95 件(前年度 132 件)で、厚生労働白書、官邸資料、内閣府の調査研究、国土交通省資料、日経新聞、共同通信等で幅広く使われた。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府 男女共同参画局「平成 30 年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」資料。 ・NHK 解説委員室 解説アーカイブス資料ほか。 <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、155 件(前年度 187 件)だった。例えば、諸外国の教育訓練制度や最低賃金制度について、厚生労働省、中小企業庁等から情報提供依頼があったが、これに対しては、機構が継続的に収集している海外労</p>	
--	--	--	--	---	--	--

					<p>○ 国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要な国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。情報の収集整理に当たっては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。</p> <p>○ 厚生労働省からの要請に基づき、下記の緊急調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緊急調査「労働者派遣制度の国際比較調査」 ・緊急調査「諸外国における育児休業及び短時間勤務制度に係る給付の概要について」 <p>○ アジア諸国の情報収集については、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き、情報収集・発信を行った。昨年度、外部専門家と連携して行った現地調査をとりまとめ、成果物を発行した。また、新たに調査プロジェクト「東南アジア諸国の職業人材の教育訓練と活用の実態－タイ」を立ち上げた。（資料 13 参照）</p> <p>○ 英文情報の提供、普及</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書等の概要の英訳・ホームページでの提供 1 件（前年度 7 件） 	<p>働情報等を提供した。</p> <p><具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省労働基準局賃金課へ諸外国の最低賃金に関する情報の提供（令和元年 4 月～6 月） ・埼玉労働局へアメリカの有料職業紹介に関する情報の提供（令和元年 5 月 16 日）。 ・「ギグワークとネットワーク型ビジネスモデル～AI がつくる社会に必要な枠組み～」についてNHK「視点・論点」における解説（令和 2 年 3 月 3 日） ・厚生労働省人材開発統括官付政策企画室に「諸外国の教育訓練制度について」（令和元年 9 月 27 日開催）をブリーフィング。 <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業庁事業環境部企画課に「諸外国における最低賃金制度、引き上げについて」等をブリーフィング（平成 31 年 4 月 9 日開催）ほか。 <p>○ 左記のとおり実施した緊急調査の結果は、資料として厚労省の要請元に提出した。そのほかに実施した調査結果を資料シリーズ、海外労働情報シリーズとしてとりまとめた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「諸外国における家内労働制度とその運用の実態」 ・「諸外国のプラットフォームビジネス調査－アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス－」 <p>○ 左記のとおり、アジア諸国の情報収集に関しては、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報収集・発信を行った。また、ラオスの調査をとりまとめ、成果物を発行した。また、新たに調査プロジェクト「東南アジア諸国の職業人材の教育訓練と活用の実態－タイ」を立ち上げた。</p> <p>○ 『Japan Labor Issues』に掲載された研究者の論文（Yoko Hashimoto（2019）“Can “Owners” of Convenience</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・英文雑誌『Japan Labor Issues』の発行・ホームページでの提供 9件（前年度7件） ・英文情報全体のホームページビュー数 約158万件（前年度約199万件） 	<p>Stores be “Workers” under the Japanese Labor Union Act?”）がドイツの商法雑誌『ZVertriebsR（Zeitschrift für Vertriebsrecht）』（2019年4月号）に転載された。</p> <p>○ 有識者アンケートにおいては、「海外で日本の労働事情を紹介する際、英文の資料がきわめて限られており、貴重な資料になっている」「海外の研究者からの問い合わせに対し利用している」「留学生に日本の労働実態を教える際の教材としている」などのコメントが寄せられた</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>海外情報収集成果の提供件数については、前中期計画期間中と比べて、50件増の毎年度延べ150件以上確保するとともに、質的な向上に重点を移している。そのため、担当職員的能力の研鑽に努めるとともに、時宜にかなひ、かつ各国に共時的な課題設定を行うための職員間の情報共有の場を定期的に設定している。今年度は、情報収集の対象国に共通する課題であるデジタル化と労働について自主調査を行い、海外労働情報シリーズ「諸外国のプラットフォームビジネス調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—」をとりまとめた。</p>
--	--	--	--	---	---

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3	労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言		
業務に関連する政策・施策	<p>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第4号、第6号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値 等	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
メールマガジンの発行 (実績)	週2回発行	週2回発行	週2回発行	週2回発行	週2回発行	—	—	予算額(千円)	192,336	195,601	181,488	—	—
読者アンケートでの有益 度評価(メールマガジン) (実績)	有意義度の平均 2.0 以上	—	2.38	2.32	2.29	—	—	決算額(千円)	179,038	185,301	187,507	—	—
同上(達成度)		—	119%	116%	115%	—	—	経常費用(千円)	182,636	187,987	188,087	—	—
労働政策フォーラムの開 催(実績)	年間6回開催	6回	6回	6回	6回	—	—	経常利益(千円)	17,584	18,122	△1,397	—	—
参加者アンケートでの 有益度評価(労働政策フ ォーラム)(実績)	有意義度の平均 2.0 以上	—	2.38	2.50	2.35	—	—	独立行政法人の業 務運営に関して国 民の負担に帰せら れる行政コスト (千円)	133,676	125,927	292,672	—	—
同上(達成度)		—	119%	125%	118%	—	—	従事人員数(人)	7	7	6	—	—

注)予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページ等については成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努めること。</p> <p>また、労働政策に関する政策提言については、政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催すること。</p> <p>さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポ</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努める。</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努める。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○効率的かつ効果的な手段を用いて成果普及を定期的に実施しているか。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 発行頻度（年度計画週2回発行） 毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。 読者アンケートの有意義度（年度計画 2.0 以上） 2.29（前年度 2.32） <p>○ 配信 1500 号を記念して、J I L P T 研究員による労働問題・労働政策の課題を巡る小論やエッセーの連載を企画、実施した。</p> <p>○ 機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供するとともに、調査研究成果をテーマ別に紹介する特別号を3回発行した。</p> <p>○ 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、政府や労使の対応、企業の動向、海外の状況などの情報を積極的に提供した。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>○ 調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。</p> <p>○ 新型コロナウイルス感染症関連情報のページを新設し、機構の成果・関連情報とともに、政府、労使団体等が提供する雇用・労働関連支援情報、国際機関の情報を併せて掲載した。</p> <p>○ ホームページの現状や訪問者による利用状況の</p>	<p><評定>：B</p> <p><根拠></p> <p>○ 年度計画どおり週2回発行し、読者アンケートの有意義度2.29（達成度：115%）となった。年度末の読者数は39,658人と、前年度から2,315人増加しており、より多くの読者に情報を発信することができた。</p> <p>読者アンケートにおいて、「多くの分野の情報が一括して得られることは非常にありがたい」、「労働市場の動向、法改正等がタイムリーに分かり、法令関係では解説がついており有用である」等の評価を得た。</p> <p>○ 特別号では、最近の調査研究成果をテーマ別に紹介するとともに、当該テーマに関連した定期刊行物の特集号や記者発表資料等の関連情報を併せて載せるなど当該テーマに関する労働情報を一括して入手できるように編集を工夫した。</p> <p>○ ホームページについて、有識者アンケートにおいて「多様な情報が得られる」、「扱っているテーマは重要であり、貴重なデータを豊かに提供している」、「労働分野では最も信頼できるデータベースである」等の評価を得た。</p> <p>○ タイムリーかつ項目を整理してわかりやすく情報を掲載するなど、利用者の利便性向上に取り組んだ。</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>ートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p>	<p>ハ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p>	<p>ハ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p>		<p>分析等を行い、今後のサイトの改善のための課題を把握するように努めた。</p> <p>○ 平成 30 年度の各成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「成果の概要」を作成し、行政関係者・研究者等に配付するとともに、ホームページを通じて広く一般への普及に努めた。</p> <p>評価における指標（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・記者発表回数 11 回（前年度 5 回） ・「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,062 万件（前年度 1,081 万件） <p>ハ 研究専門雑誌</p> <p>○ 日本労働研究雑誌を月 1 回（年度中 12 回）発行した。</p> <p>○ 特集テーマの設定に当たっては、読者アンケート・有識者アンケートでの要望はもとより、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて第一線の研究者による最新の研究成果を提供した。</p> <p><特集テーマ></p> <p>4月号 研究対象の変化と新しい分析アプローチ 5月号 働き方改革シリーズ3「その他の実行計画」 6月号 保育・育児と就業に関する実証エビデンス 7月号 観光産業の雇用と労働 8月号 変わるワークプレイス・変わる働き方 9月号 労働組合は何をやっているのか？ 10月号 解雇の救済 11月号 ハラスメント／ディアログ：労働判例この1年の争点 12月号 アクティベーション政策の動向と実際 1月号 行動経済学と労働研究／AIは働き方をどのように変えるのか</p> <p>特別号 2019 年労働政策研究会議報告 2・3月号 学会展望：労働法理論の現在／産業としての就職活動</p> <p>評価における指標（参考指標）</p>	<p>○日本労働研究雑誌については、読者アンケート・有識者アンケートにより、「有意義な研究成果が数多く掲載されている」、「特集テーマがタイムリーで掲載論文の質が高い」等の評価を得ており、有意義度は2.47（前年度2.43）となった。</p> <p>○「働き方改革」や「ハラスメント」「AIは働き方をどのように変えるのか」等、重要な政策課題についての特集を組むことで、政策論議に貢献した。</p>	
---	---	---	--	---	---	--

	<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>	<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>		<p>有意義度 2.47 (前年度 2.43)</p> <p>ニ 労働政策フォーラム等 評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間6回開催開催した(前年度6回)。 ・参加者アンケートの有意義度(年度計画2.0以上) 2.35(前年度2.50) <p>以下のとおり政策的対応が求められる諸課題をテーマに研究成果の報告、討論を行った。</p> <p>第1回 治療と仕事の両立支援 参加者数303人、有意義度2.53</p> <p>第2回 「就職氷河期世代」の現在・過去・未来 参加者数346人、有意義度2.44</p> <p>第3回 労働時間・働き方の日独比較 参加者数278人、有意義度2.26</p> <p>第4回 女性のキャリア形成を考える～就業形態・継続就業をめぐる課題と展望～ 参加者数285人、有意義度2.31</p> <p>第5回 職場のパワーハラスメントを考える～予防と解決に向けて～ 参加者数478人、有意義度2.28</p> <p>第6回 若者の離職と職場定着について考える 参加者数282人、有意義度2.25</p> <p>○ 30年度における調査研究成果をベースに、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、厚生労働省に提出するとともに、ホームページに公表した。</p> <p>○ 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議(喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果に関する各局別の研究報告会。中長期的な研究課題・テーマについても意見交換)を実施 5回(再掲)</p> <table border="0"> <tr><td>労働基準局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>職業安定局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>雇用環境・均等局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>人材開発統括官</td><td>1回</td></tr> <tr><td>政策統括官(総合政策担当)</td><td>1回</td></tr> </table> <p>○評価における指標(参考指標) <政策論議への貢献実績></p>	労働基準局	1回	職業安定局	1回	雇用環境・均等局	1回	人材開発統括官	1回	政策統括官(総合政策担当)	1回	<p>○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、喫緊の政策課題等に関するテーマ(「就職氷河期世代」の現在・過去・未来」「女性のキャリア形成を考える」「職場のパワーハラスメントを考える」等)を取り上げ、企業の先進事例の報告等を交えながら政策課題についての議論を深められるようにプログラムの工夫をした結果、参加者アンケートの有意義度は、すべての回で数値目標2.0を上回り、全体では2.35(達成度:118%)となった。</p> <p>○ 第3回の「労働時間・働き方の日独比較」については、在日ドイツ大使館と事前に協議した上で、ドイツの著名な研究者(コンスタンツ大学名誉教授、元ドイツ連邦労働裁判所裁判官、独日労働法協会会長)の来日の機会を利用して、日独比較に関するフォーラムを共催した。</p> <p>ドイツの第4次メルケル政権の労働政策及び労働時間を巡る日独の課題を論点として、機構の研究員に加え、独日労働法協会会長、在日ドイツ大使館厚生労働参事官、日独企業の人事責任者等が報告、パネル討論を行なうことで、今後の政策の方向性に関する議論を深めることができた。</p> <p>ドイツ側からもフォーラムについて成功であり、今後も機構と協働していきたいとの高い評価があり、国際ネットワークの構築にも貢献した。</p> <p>○厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議では、一億総活躍や働き方改革の重要な課題となっている女性活躍推進や仕事と介護の両立支援、就職氷河期世代の置かれた状況、技術革新と雇用に関する諸外国の動向、職業情報の提供サイト等に関する調査結果を素材に意見交換を行い、政策課題の共通認識の醸成に努めるとともに、今後の研究テーマの設定や調査の追加実施等に反映させることとした。</p> <p>○政府、政党、国会議員からの問合せ等に対する、研究員のブリーフィング等により、政策論議の活</p>	
労働基準局	1回															
職業安定局	1回															
雇用環境・均等局	1回															
人材開発統括官	1回															
政策統括官(総合政策担当)	1回															

	<p>(2) その他の事業 (附帯する業務)</p> <p>労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>(2) その他の事業 (附帯する業務)</p> <p>労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>		<p>・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 65件 (前年度 75件)</p> <p>・マスメディア (新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等) への掲載・引用件数 258件 (前年度 301件)</p> <p>(2) その他の事業</p> <p>○ 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、労働問題に対する理解を培うことを目的として広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座を以下のとおり実施した。</p> <p>・ 総合講座 開講期間：4月3日～7月18日 受講者数：468名 (前年度524名) 一括受講：257名 (前年度282名) 部門受講： 人事管理・労働経済部門50名 (前年度53名) 労働法部門135名 (前年度163名) 選択受講26名 (前年度26名) 有益度：2.43 (前年度2.43)</p> <p>・ 専門講座 開講期間：9月13日～12月16日 受講者数：106名 (前年度122名) 人事管理・労働経済57名 (前年度62名) 労働法 49名 (前年度60名) 有益度：2.55 (前年度2.47)</p> <p>○また、受講生のニーズを踏まえ、「特別講座」を5回開催した (企画・募集は全8回。うち3回は新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ開催を中止)。</p> <p>・ 変容する日本型雇用システムと法制 / 1回 (東京)</p> <p>・ 現代日本の労働法政策—働き方改革と未来の展望 / 3回 (東京、大阪、愛知)</p> <p>・ 働き方改革の次にくるもの—イノベーション人材の育成に向けて / 1回 (東京)</p>	<p>性化に貢献した。</p> <p>○公表した調査結果等については、新聞・労働関係の専門誌等に紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努め、所期の目標である積極的な情報発信を達成した。</p> <p>○東京労働大学講座について、広く労使実務家等に案内し、受講料収入を通じて自己収入の確保に貢献した。</p> <p>○また、受講者からは「普段の業務について理論的な裏付けや整理をすることができ、新たな考察をすることができた」、「最新の日本での最高レベルの内容の講義を直接聴く機会は貴重で知的興味を充たし、実務に大いに活用できる。勉強して自己成長させていこうという意識が大いに高まった」、「総じて業務内容を系統立てて概念整理することができ、非常に有意義に感じた」等の評価を得ており、有益度も総合講座は2.43 (前年度2.43)、専門講座は2.55 (2.47) となり、専門講座は前年度よりも高い評価を得た。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

<p>(2) 評価における指標 成果・政策提言の普及に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行すること。(メールマガジン:第3期実績:週2回)</p> <p>2. メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0〕</p> <p>〔新規指標のため実績なし〕</p> <p>3. 労働政策フォーラムを中期目標期間中に26回以上開催する。(第3期実績:25回)</p>	<p>(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>①労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0〕</p> <p>③労働政策フォーラムを中期目標期間中に26回以上開催する。 (参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>○政策論議への貢献実績・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究専門雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>	<p>(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>①労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義:3点、有意義:2点、あまり有意義でない:1点、有意義でない:0点〕</p> <p>③労働政策フォーラムを年間6回開催する。 (参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>○政策論議への貢献実績・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>		<p>(3) 評価における指標(再掲)</p> <p>①メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週2回発行</p> <p>②アンケートの有意義度(年度計画2.0以上)</p> <p>メールマガジン 2.29(前年度2.32)</p> <p>労働政策フォーラム 2.35(前年度2.50)</p> <p>③労働政策フォーラム 6回開催(前年度6回)</p> <p>(参考指標)</p> <p>○記者発表回数 11回(前年度5回)</p> <p>○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)への掲載・引用件数 258件(前年度301件)</p> <p>・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 65件(前年度75件)</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,062万件(前年度1,081万件)</p> <p>○研究雑誌の有意義度 2.47(前年度2.43)</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度 ・総合講座 有益度 2.43(前年度2.43)</p> <p>・専門講座 有益度 2.55(前年度2.47)</p>	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>多様な媒体を有機的に連携させた情報発信をより一層推進するとともに、ホームページについて、よりわかりやすく成果にアクセスできるように、引き続き利便性とアクセシビリティの改善に努めていく。</p>	
--	--	---	--	--	---	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・成果の普及については、効率的かつ効果的な手段を用いて定期的実施することが有効である。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ることは、研究ニーズの把握にも重要であるため、メールマガジンの発行回数及び有意義度評価を指標として設定することとする。
- ・労働政策フォーラムについては、政策議論の場の提供を目的としているものであり、事業内容の重要性を考慮し、効率的かつ効果的な頻度で実施する必要があるため、実施回数及び有意義度評価を評価の指標に採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間(平成24年度～平成28年度)の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-4	労働関係事務担当職員等に関する研修		
業務に関連する政策・施策	<p>・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ-2-1）/・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ-3-1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ-3-2）/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第5号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ							
② 主要なアウトプット（アウトカム）情報				② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）			
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	—	96.8%	97.3%	97.1% （4～8月実施分）	—	—
同上（達成度）		—	114%	114%	114%	—	—
当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	96.0%	98.8%	98.9%	98.6% （4～8月実施分）	—	—
同上（達成度）		113%	116%	116%	116%	—	—
イブニングセッションの開催回数（実績）	毎年度30回以上	30.4回	31回	31回	30回	—	—
同上（達成度）		202%	103%	103%	100%	—	—
研修教材の開発・改善	毎年度3件以上	—	3件	3件	3件	—	—
同上（達成度）		—	100%	100%	100%	—	—
指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度		
予算額（千円）	177,077	190,898	594,704	—	—		
決算額（千円）	167,935	181,211	510,339	—	—		
経常費用（千円）	165,115	181,811	400,681	—	—		
経常利益（千円）	9,142	9,664	22,138	—	—		
独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	170,263	189,527	558,666	—	—		
従事人員数（人）	10	10	18	—	—		

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

注2) 令和元事業年度の研修事業経費予算額の増加は労働大学校に係る経費を共通経費からの組替えたことによる。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献すること。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図</p>	<p><評価の視点></p> <p>○研修ニーズに的確に対応しているか。また研修生のその後の実務における研修効果の発現の程度を適切に測定しつつ研修を効果的に実施しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>○ 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）では、「業務に生かしている」との回答は97.1%（4月～8月分）となった。（資料14参照）</p> <p>○ 所属長に対する事後調査（修了後半年から1年程度）では、「役に立っている」との回答は、98.6%（4月～8月分）となった。（資料14参照）</p>	<p><評定>：B</p> <p><根拠></p> <p>○ 研修生に対する事後調査では、有意義度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげた。</p> <p>労働大学校で実施する研修については、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行うとともに、全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化等に取り組んだ。また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目を盛り込む等により研修内容を充実させた。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査は、役立ち度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげた。</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図ること。</p> <p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究を通じて得られた成果を活用した効果的な研修の実施や、研修生との交流等を通じたより実態に即した研究への貢献などを通して、研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図ること。</p>	<p>る。</p> <p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p>	<p>る。</p> <p>(2) 研究と研修の連携 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p>		<p>○ ハローワークにおける企業サイドへの支援（働き方改革の重要性や進め方、両立支援等）の充実を図るため、研究所と労働大学校が連携して支援のノウハウを取りまとめた研修テキストの作成、これを活用した研修実施に向けた体制を整備した。</p> <p>○ 研究員が、その研究に即した話題を提供し、研修生と討議を行うイブニングセッション（課外活動の時間を利用したワークショップ）を 30 回開催した。（資料 15 参照）</p> <p>○ 研究員が、イブニングセッションで得た知見等をもとに、研修に使用する以下 3 件の研修教材について開発等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人事業所サービス専門研修における教材改訂イブニングセッション「求人に際し留意すべき労働基準法等の規制」において研修生から出された質問、意見をもとに、求人事業所サービス専門研修の講義「求人受理に関する労働基準法実務」に用いる教材について、ハローワークでの求人受理場面で特に必要とされる賃金、労働時間に関する事項により的を絞った構成及び内容とし、これまで以上に現場で活用できるものとして改訂した。 ・グループワークにおけるプログラムの改訂 公共職業安定所課長・統括職業指導官研修の講義・演習科目「所管理者としての困難場面での対処」では、グループワーク形式で、ハローワーク窓口での極めて難しい場面（社会常識から外れた要求や自己中心的な要求等）に部下が遭遇した場 	<p>○研究の成果を研修に活かして研究と研修のより一層の連携を図るため、左記のとおり研究所と労働大学校の共同プロジェクトを組織し、研究成果の研修への活用を進めることとした。</p> <p>○ イブニングセッションの開催回数は、年度計画の 30 回以上を達成した。 イブニングセッションでは最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めることができた。</p> <p>○ 研修教材の開発・改善の件数は、年度計画の 3 件以上を達成している。イブニングセッションにおいて、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができた。</p>	
---	--	--	--	---	---	--

				<p>合の対処の仕方について、ロールプレイングにより体験的に学習させるが、そのプログラムに当該場面への直接的な介入・対処の仕方に加え、管理者として部下に対し指導・助言する観点からのディスカッションの時間を設け、自部門内におけるより適切な管理・運営に資するように改訂した。</p> <p>・働き方改革推進に係る事例紹介教材の作成 研究員が行った「働き方改革推進に係る行政現場の実地調査結果」より得られた「従来の指導的手法から、企業を支援するコンサルティング的手法にシフトした具体的な事例」を題材として、大学校において、労働局職員及びハローワーク職員向けに「現在の人口減少社会において働き方改革を推進していく上での支援のあり方」に関する意見交換、議論を促すための教材を新たに作成し、①本件課題に対する研修生の意識向上、②得られた行政現場の意見の調査研究へのフィードバックを図ることとした。</p> <p>○ 「研修実施計画」に基づき研修 85 コースを実施し、参加者は 4,173 人（対前年度比 0.2%減）であった。（資料 16 参照）</p> <p>令和元年度においては、働き方改革関連法が順次施行され、労働時間法制の見直しに限らず、雇用形態に関わらない公正な待遇確保を図るためにも、働き方改革関連法に関して総合的な施行体制が求められ、そのための専門的な知識、技術、技能を修得できるよう「企業指導業務（働き方改革関係）専門研修」を新設するとともに、「労働基準監督官上級研修」において労働時間法制の周知啓発や司法処分のための対応を強化する必要があり、「強制捜査の実務」、「捜査・差押え等強制捜査の留意点」などの講義科目の時間を延長するなど研修内容の充実を図ることにより行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を実施した。</p> <p>○ 令和元年度の研究員等による研修参画は延べ 74 人となった。</p>	<p>○ 限られた人員の中で、円滑な業務運営に努め、研修計画に沿って実施することができている。なお、厚生労働省指示による新型コロナウイルスに係る対応のため施設利用の可能性があったことから、計画していた研修コース 3 件を中止した。</p> <p>また、政府が進める施策（働き方改革等）に対応した研修、講義を新設及び見直しすることにより、行政の動向を踏まえた効果的な研修計画となっており、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を実施した。</p> <p>○ 新型コロナ感染拡大をふまえ今後のオンラインによる研修の実施について検討することとした。</p> <p>○ 各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画した。（資料 17 参照）</p> <p>また、研究員が演習等に参画し研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの指導等を行うことでより最新の知見を提供できた。（資料 18 参</p>	
--	--	--	--	---	---	--

<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。（新規指標のため実績なし）</p> <p>2. 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得ること。（新規指標のため実績なし）</p> <p>3. イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得ること。（イブニングセッションの開催件数：第3期実績平均：30回）（研修教材の開発件数：第3期実績平均：3件）</p>	<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p> <p>②当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>	<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p> <p>②当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>		<p>(3) 評価における指標（再掲）</p> <p>① 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度） 「業務に生かしている」との回答 97.1% (4月～8月分、目標85%以上)</p> <p>② 所属長に対する事後調査（修了後半年から1年程度） 「役に立っている」との回答 98.6% (4月～8月分、目標85%以上)</p> <p>③ イブニングセッション開催 30回 研修教材の開発・改善 3件</p>	<p>照)</p> <p>○ 研修生に対する事後調査による有意義度が97.1%、所属長に対する事後調査による役立ち度98.6%と目標の85%を大幅に上回っており、大多数の研修生・所属長から有意義等との評価を受けた。</p> <p>また、イブニングセッションも目標の30回となり、さらに、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を3件以上実施した。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。</p>	
--	---	---	--	---	--	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・研修ニーズへの的確な対応、研修生その後の実務における研修効果の発現の程度を測るアウトカム指標として、研修を受けた当事者及びその上司の有意義度評価を採用することとする。
- ・研究と研修の連携を重視する観点から、研究員と研修生の交流を深めることを目的として実施するイブニングセッションの開催回数を指標として設定するとともに、イブニングセッションでの交流を踏まえて得た現場業務に関する知見等を活かして教材を開発・改善した件数を指標として採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

1-1-4-2 中期目標管理法年度評価項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-1	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最終年度値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	(参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、 目標に応じた必要な情報
一般管理費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	44,561	44,561	42,890	41,282	39,734	37,877	
上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成28年度と比べて15%以上の削減	—	0%	3.7	7.4	10.8	15.0	
業務経費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	718,140	710,959	703,849	696,811	689,843	682,233	
上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成28年度と比べて5%以上の削減	—	1.0%	2.0%	3.0%	3.9%	5.0%	
一者応札の件数の割合	一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする	4.2件	4件	9件	9件	—	—	

注) 削減対象となる一般管理費は、公租公課等の所要計上を必要とする経費を、業務経費（予算額）は、自己収入分をそれぞれ除いた金額である。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣の 評価
				業務実績	自己評価	
<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」(平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知)を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。</p> <p>(1) 人材の確保・育成 職員の専門的な資質と</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」(平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知)を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う。</p> <p>(1) 人材の確保・育成 職員の専門的な資質と</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」(平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知)を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行い、質の高い業務運営を目指す。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う。</p> <p>(1) 人材の確保・育成 職員の専門的な資質と</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、役職員で認識を共有しているか。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているか</p> <p>○ 質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図っているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会(年4回)、リスク管理委員会(年2回)を定期的に開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接周知するため、理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設けるなど、役職員で認識を共有する機会を設け、不断の見直しを図った。</p> <p>○ 毎年、監事による年2回の定期監査、理事長直轄の内部統制推進部門による年5回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査(6月)を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保した。</p> <p>○ 「調査研究等倫理規定」を制定し、営業秘密の侵害防止、調査研究等における捏造、改ざん、盗用などの不正行為禁止を規定するなど、適正かつ公正な調査研究環境の整備を行った。(再掲)</p> <p>○ 内部統制の向上、業務の効率化、ペーパーレス化等を目的に、市販のパッケージソフトを活用した電子決裁システムを導入し部分的運用を行った。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>○ 人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、4年ぶりに事務職を採用することとし、2名の新規職員の採用を内定した。</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、2年度の採用者1名を内定した。(労働・職業心理学分野)</p> <p>○ 優秀な人材を確保するため、2年3月末で任期満</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 内部統制については、理事長自らによるヒアリングの機会を設けるなど、着実に理事長のリーダーシップが発揮されており、各種定例会議の開催、監査法人による監査等により、適切に取り組んだ。</p> <p>○ 理事長のリーダーシップの下、調査研究の自由とガバナンスを一層確保する観点から、「調査研究等倫理規定」を制定し、調査研究等における、科学的、倫理的妥当性及び公正性を確保した。(再掲)</p> <p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じた。</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図ること。</p> <p>(2) 組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指すこと。</p>	<p>意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図る。</p> <p>(2) 組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。</p>	<p>意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図る。</p> <p>(2) 組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。</p>		<p>了となる任期付研究員1名について厳正な審査を行い、4月1日付で「期間の定めのない雇用」として採用することを決定した。</p> <p>○ 研究員が学会に所属して先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行うとともに、機構の研究成果を活用して研究発表を行うことを奨励している。</p> <p>○ 常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う外部研究者を特別研究員として8名委嘱した。</p> <p>○ 前年度に引き続き、研究員の研究意欲の涵養や事務職員の専門資質の向上を図ることを目的に、査読論文の執筆や専門的資格の取得に対して表彰を行った。</p> <p>○ 前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。また、働き方改革推進の一環として、労働大学校においてもフレックスタイム制度を導入した。</p> <p>○ 年次有給休暇の取得促進及び年5日の年休取得義務達成のため、前年度に引き続き年次有給休暇の計画的付与制度を運用した。</p> <p>○ 職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、一般事業主（機構）行動計画を策定した。</p> <p>○ 職員の心の健康の保持・増進のため、ハラスメント研修と併せて、管理職に対し、職員のメンタル不調の予兆の把握と適切な対応等を学習するラインケア研修を実施した。</p> <p>○ 新型コロナウイルス対応策として、役職員等の安全確保及び事業継続のため、暫定的テレワーク制</p>	<p>○ 左記のとおり、学会への研究員の参加に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。</p> <p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用した。</p>	
---	---	---	--	---	--	--

<p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備すること。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 業務運営の効率化</p> <p>運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費(公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。)については、平成33年度において、平成</p>	<p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費(公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。)については、平成33年度において、平成28年度と比べて</p>	<p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費(公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。)については、平成33年度において、平成28年度と比べて</p>	<p>○ 情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し整備し、これに基づき、情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組んでいるか。</p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、業務運営の効率化を推進するとともに、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</p>	<p>度の早期導入に必要な措置を講じた。</p> <p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>○前年度と同様、情報セキュリティ委員会を毎月1回開催し、機構の情報セキュリティ関連施策等について議論するとともに、情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図った。</p> <p>具体的な取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・暫定的テレワーク制度導入に向けた厚生労働省による助言・指導 ・厚生労働省によるCSIRT連携訓練の実施 ・役員向け情報セキュリティ研修の実施 ・職員向け情報セキュリティ集合研修の実施(2回) ・セキュリティポリシーの改定(平成30年度政府統一基準への対応) ・不審メール受信対策強化の取組として、大規模なフィッシングメールの遮断措置(メール件名等をブラックリストに記載) ・情報セキュリティに係る脆弱性診断(NISC実施)における指摘事項への対応 等 <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等</p> <p>○ 中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、令和元年度においては、予算に対し、一般管理費については4.7%、業務経費については6.3%、人件費については△1.0%の節減となった。</p> <p>○ 令和元年度予算額において、28年度と比べて、一般管理費は7.4%、業務経費は3.0%節減し、中期目標達成に向けて着実に実行しており、所期の目標を達成する予定。</p>	<p>○ 左記のとおり、情報セキュリティの強化に適切に取り組んだ。</p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、年度計画に基づく経費の節減を実施した。</p>	
---	---	--	--	--	--	--

<p>28年度と比べて15%以上削減すること。業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上の額を削減すること。</p> <p>(2) 適正な給与水準の検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。</p> <p>(3) 適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努めること。 また、契約監視委員会</p>	<p>15%以上を削減する。業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上を削減する。</p> <p>(2) 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適</p>	<p>15%以上、業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上の節減に向けた30年度における必要な取組を行う。</p> <p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適</p>	<p>○ 調達等合理化計画に基づく取組を着実に実施したか。</p> <p>①重点的に取り組む分野</p> <p>②調達に関するガバナンスの徹底</p> <p>③契約監視委員会で調達等合理化計画の策定等の点検を適切に行っているか。</p>	<p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証している。</p> <p>事務職は、本俸2%削減(16年度実施)、職務手当支給率削減(部長:30%→15%、課長:15%→10%、課長補佐:8%→6%、16年度より実施)後の額を基準とした定額化(22年度実施)、1号俸の昇給抑制期間を国家公務員より1年間延長(23年度実施)等の独自給与減額措置を継続している。</p> <p>元年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、事務職は100.7(前年度101.9)で、前年度比1.2ポイント減少し、国家公務員との均衡は、ほぼ図られている。一方、研究職は101.1(前年度98.3)となり、前年度比2.8ポイント増加したが国家公務員との均衡は、ほぼ図られている。</p> <p>(3) 調達等合理化計画に基づく取り組み</p> <p>○ 令和元年度の一者応札件数は9件となり、第4期中の累計は22件に達し、第3期実績平均(4.2件)を既に超過した。</p> <p>○ 随意契約審査委員会を年4回開催し、随意契約の妥当性等の点検を受けた(令和元年度30件)。</p> <p>○ 契約監視委員会を年3回開催し、調達等合理化計画の取組、一者応札件数等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。</p>	<p>○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取り組み(情報提供等)を実施したものの、入札参加辞退者へのヒアリング結果から、調達内容(Webアンケート調査、各種工事)の特殊性から、一者応札件数は第3期実績平均を上回る結果となった。</p> <p>今後、一者応札を最小限に留めるため、これまでの取り組みに加え、入札直前に一者応札が見込まれる場合は、再度の公告を行こととし、一層の改善を図る。更なる対応として、仕様書については、過度に厳しい条件が事業者の入札参加の阻害要因となっていないか等を確認する等、仕様書の各事項と調達案件の妥当性を精査し、仕様書の実効性を高めていく。</p>	
---	---	--	--	---	--	--

<p>等を通じて、契約の適正な実施について点検を受けること。</p> <p>(4) 保有資産の見直し 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行うこと。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行うこと。</p>	<p>正な実施について点検を受ける。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>	<p>正な実施について点検を受ける。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>		<p>○ 有識者を対象としたアンケートにおける事業活動全般の有益度は、「大変有益である」が 41.9% (前年度 37.4%)、「有益である」が 54.9% (前年度 56.5%) であり、有益との回答は併せて 96.8% (前年度 93.9%) となった。</p>	<p>○ 左記のとおり、業務運営の効率化に適切に取り組んでおり、有識者アンケートでも事業活動全般について高い評価を得た。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務経費の削減については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成28年度予算と比べて5%以上の額を節減する目標に向けて、より一層の削減を行う必要がある。 ・調達等合理化計画に基づき、引き続き一者応札・応募の改善等の取組を着実にを行う必要がある。 	
--	---	---	--	---	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし</p>

1-1-4-2 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
3-1	財務内容の改善に関する事項		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最 終年度値	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	(参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、目 標に応じた必要な情報
		—						
		—						
		—						
		—						

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>第5 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>「第4業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。第2に、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築すること。第3に、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入については、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成すること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第3期中期目標期間と同程度の水準を達成する。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入について、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成するため、引き続き出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 運営交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位毎の予算と実績を管理する体制を構築しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>○ 運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用した。</p> <p>また、収益化単位の業務を予算が示達される部門単位とし、予算と実績の比較分析を通じたPDCAを可能とする体制を構築した。</p>	<p><評定>：B</p> <p><根拠></p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行した。</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>
				<p>○ 令和元年度の自己収入</p> <p>48,895千円</p> <p>(第3期平均49,283千円)</p> <p>① 出版物販売収入</p> <p>21,420千円(同 25,399千円)</p> <p>② 東京労働大学講座収入</p> <p>27,475千円(同 23,884千円)</p> <p>○ 出版物販売では、「企業組織再編の実像－労使関係の最前線－」を刊行した。また、「労働政策研究報告書」等の研究成果及び『日本労働研究雑誌』等の定期刊行物を発行した他、労働研究者や労使関係者等に関心の高い市販書籍を、外部で開催されるフォーラムや学会等での関連書籍の即売やチラシ配布など積極的な販売促進に努めた。</p> <p>また、東京労働大学講座総合講座の受講者増のため、過去の労働政策フォーラム参加者への案内など新規受講生の獲得に努めた</p>	<p>○ 自己収入については、左記のとおり販売促進等を積極的に実施した結果、第3期平均と比0.8%の減とほぼ同水準であった。</p> <p>○ 自己収入の減は、新型コロナウイルスの感染拡大による外部イベント自粛により、当初予定していた東京労働大学講座の「特別講座」3回の開催及び会場での書籍販売を中止したことなどが影響した。</p>	
	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 300 百万円</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 300 百万円</p>	<p>○ 借入金の理由が中期計画に定められているとおろか。また、その額が限度額以下となってい</p>	<p>○ 借入金は発生しなかった。</p>		

	<p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることを見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし</p> <p>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。</p> <p>(2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p>	<p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることを見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし</p> <p>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。</p> <p>(2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p>	<p>るか。</p> <p>○ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。</p> <p>○ 人事に関する計画は、適切に実施されているか。</p>	<p>○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、2年度の採用者1名を内定した。(労働・職業心理学分野)(再掲)</p> <p>○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。</p> <p>○ 研究員については、国内外の学会に積極的に参画すること、事務職員については、専門的な資質と意識の向上を図るため、外部専</p>	<p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じた。</p> <p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用した。</p> <p>○ 左記のとおり、学会への研究員の参加に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、</p>	
--	--	--	--	---	---	--

	<p>第9 施設・設備に関する計画</p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="418 688 715 1102"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>建築工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>機械設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>空調設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1,055</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>建築工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>機械設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>空調設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>給排水衛生設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>第10 積立金の処分に関する事項</p> <p>なし</p>	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部)			建築工事			電気設備工事			機械設備工事			空調設備工事				1,055	施設整備費補助金	(労働大学校)			建築工事			電気設備工事			機械設備工事			空調設備工事			給排水衛生設備工事			<p>第9 施設・設備に関する計画</p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="756 688 1092 949"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>空調設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>312</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>給排水衛生設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>第10 積立金の処分に関する事項</p> <p>なし</p>	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部)			電気設備工事			空調設備工事				312	施設整備費補助金	(労働大学校)			電気設備工事			給排水衛生設備工事			<p>○ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。</p>	<p>門機関が実施する研修への参加を積極的に奨励している。その結果、数多くの職員が職場内外の学会や研修に参加した。</p> <p>○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。</p> <p>(法人本部)</p> <p>空調設備工事、LED照明設備工事</p> <p>(労働大学校)</p> <p>受変電設備更新工事、排水管更生工事</p>	<p>表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。数多くの職員が職場内外の研修に参加した。</p> <p>○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p>	
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源																																																																			
(法人本部)																																																																					
建築工事																																																																					
電気設備工事																																																																					
機械設備工事																																																																					
空調設備工事																																																																					
	1,055	施設整備費補助金																																																																			
(労働大学校)																																																																					
建築工事																																																																					
電気設備工事																																																																					
機械設備工事																																																																					
空調設備工事																																																																					
給排水衛生設備工事																																																																					
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源																																																																			
(法人本部)																																																																					
電気設備工事																																																																					
空調設備工事																																																																					
	312	施設整備費補助金																																																																			
(労働大学校)																																																																					
電気設備工事																																																																					
給排水衛生設備工事																																																																					

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%)

	平成29年度末 (初年度)	平成30年度末	令和元年度末	令和2年度末	令和3年度末 (最終年度)
前期中(長)期目標期間繰越積立金	0	0	0		
目的積立金	0	0	0		
積立金	0	137	225		
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	0	0	0		
運営費交付金債務	110	197	197		
当期の運営費交付金交付額(a)	2,474	2,416	2,390		
うち年度末残高(b)	110	87	0		
当期運営費交付金残存率(b÷a)	4.4%	3.6%	0		

(注1) 横列は、当目標期間の初年度から最終年度まで設けること。

(注2) 最終年度における「前期中(長)期目標期間繰越積立金」、「目的積立金」、「積立金」には、次期中(長)期目標期間への積立金の繰越しを算定するために各勘定科目の残高を積立金に振り替える前の額を記載すること。

(注3) 「うち経営努力認定相当額」には、最終年度に経営努力認定された額を記載すること(最終年度に経営努力認定された利益は「目的積立金」には計上されず、「積立金」に計上された上で次期中(長)期目標期間に繰り越される。)

(注4) 「その他の積立金等」には、各独立行政法人の個別法により積立が強制される積立金等の額を記載すること。