
暫定評価説明資料

独立行政法人
労働政策研究・研修機構

第2期中期目標・中期計画期間中の業務実績(暫定)

1. 労働政策研究

中長期的な労働政策の課題に係るプロジェクト研究及び厚生労働省からの要請に基づいた緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る課題研究を実施。

数値目標の達成状況

- ①外部の評価で高い評価を得た割合(2/3以上)
19年度:70.4% 20年度:75.0% 21年度:90.0% 22年度:90.5%
- ②有識者アンケートで有益との評価割合(2/3以上)
19年度:96.2% 20年度:97.0% 21年度:96.8% 22年度:97.5%
- ③行政評価で高い評価を得た割合(80%(90%)以上)
19年度:100% 20年度:100% 21年度:100% 22年度:100%

2. 労働行政職員研修

労働行政機関の実務に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修を実施。

数値目標の達成状況

- ①研修生に対するアンケートで有意義との評価の割合(85%以上)
19年度:97.2% 20年度:96.7% 21年度:97.0% 22年度:98.0%

3. 情報の収集・整理

内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応。

数値目標の達成状況

- ①情報収集の成果の引用件数(年間100件以上)
19年度:182件 20年度:184件 21年度:117件 22年度:145件
- ②海外情報の収集・整理について(年間4テーマ以上)
19年度:4テーマ 20年度:4テーマ 21年度:4テーマ 22年度:4テーマ

6. 業務運営の効率化等

数値目標の達成状況

- ①一般管理費15%以上、業務経費25%以上、人件費14%以上削減
23年度予算(対18年度予算比):一般管理費15.01%、業務経費36.69%、人件費14.07%の削減。
- ②人員の抑制(期末の常勤職員数を115人)
23年度:114人

4. 研究者等の招へい・派遣

研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果を交換、活用。

数値目標の達成状況

- ①招へいする研究員等(中期計画期間中延べ10人以下)
19年度:1名 20年度:1名 21年度:1名 22年度:1名
- ②派遣する研究員等(中期計画期間中延べ20人以下)
19年度:7名 20年度:4名 21年度:3名 22年度:4名

5. 成果の普及・政策提言

労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供。

数値目標の達成状況

- ①ニュースレター(月1回)及びメールマガジンの発行(週2回)
各年度、計画どおり実施。
- ②読者アンケートでの有益との評価割合(80%以上)
上:ニュースレター、下:メールマガジン
19年度:95.0% 20年度:94.5% 21年度:93.8% 22年度:93.0%
19年度:98.0% 20年度:98.1% 21年度:96.7% 22年度:96.0%
- ③メールマガジンの読者数(24,500人以上)
22年度末現在:28,858人
- ④研究専門雑誌の発行(月1回)
各年度、計画どおり実施。
- ⑤労働政策フォーラムの開催(年6回)
各年度、年7回実施。
- ⑥参加者アンケートでの有益との評価割合(80%以上)
19年度:91.0% 20年度:91.3% 21年度:91.4% 22年度:92.8%

評価項目 シート3	労働政策研究の種類及び実施体制	暫定評価
		A(4.19)

19年度	20年度	21年度	22年度
A(4.09)	A(4.00)	A(3.80)	S(4.85)

【中期計画の概要】

中期目標で示された中長期的な労働政策の課題に係るプロジェクト研究と厚生労働省からの要請に基づく課題研究を実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。

	19年度	20年度	21年度	22年度
プロジェクト研究	7テーマ	7テーマ	6テーマ	6テーマ
サブテーマ	21テーマ	19テーマ	24テーマ	22テーマ
課題研究	15テーマ	8テーマ	8テーマ	4テーマ
緊急調査	—	—	—	7テーマ
研究成果の引用状況 (第1期平均:383件/年)	521件	540件	540件	611件

厚生労働省や労使等のニーズや意見を踏まえ、テーマを策定。また、喫緊の政策課題に、より機動的に対応するための新規の枠組みを整備(緊急調査)。柔軟な研究実施体制の下で研究を実施し、理事長参加の下に研究発表会を開催するなど研究成果の質を高める取組を行ったこともあり、**行政の白書、審議会・研究会等での引用は毎年増加。**

評価項目 シート4	厚生労働省との連携等	暫定評価
		A(3.68)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.82)	!	A(3.70)	!	A(3.50)	!	A(3.71)

【中期計画の概要】

厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。

	19年度	20年度	21年度	22年度
ハイレベル会合	2回	1回	1回	1回
理事長と統括官の協議	—	—	—	4回
政策研究会	9回	9回	8回	8回
政策担当者との勉強会	7回	10回	10回	11回
研究への行政担当者の参加者数	44人	45人	69人	48人

ハイレベル会合に加え、理事長と統括官の協議を新たに設けるなど**トップレベルでの意見交換の仕組みを整備**するとともに、**政策担当者との勉強会など実務レベルでも頻繁な意見交換を実施することで連携を一層強化**。欧米諸国やアジア地域の各国との二国間又は多国間でのワークショップやセミナーの開催等を通じて、海外研究機関との連携も推進。

評価項目 シート5	労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価	暫定評価
		A(3.75)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.73)	!	A(3.80)	!	A(3.60)	!	A(3.85)

【中期計画の概要】

労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれに求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。

	19年度	20年度	21年度	22年度
成果の取りまとめ件数	61件	54件	47件	59件
研究員一人当たり件数 (第1期平均: 1.47件)	1.69件	1.69件	1.68件	1.97件

とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー等については、内部評価および外部評価を実施。また、研究成果について、厚生労働省における具体的な活用状況の検証を行うとともに、行政評価を受け、その結果をホームページで公開。さらに、研究成果物の評価とは別に、研究テーマごとに研究内容等について、事前評価、中間評価及び事後評価を実施することとし、22年度においては、その第1段階として、事前評価、中間評価を試行的に実施。

とりまとめにおいて必ず一連のピアレビューを行い、その上で、内部評価及び外部評価を適切かつ厳格に実施。また、外部評価の対象でない調査シリーズ、資料シリーズについても内部研究者等による査読を導入するなど、**質の高い成果の確保のための仕組みを整備**。その結果、取りまとめた研究成果の**研究員1人当たりの件数は4年連続で第1期平均(1.47件)の水準を上回っている**。

評価項目 シート6	達成すべき具体的な目標	暫定評価
		A(4.13)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.91)	!	A(3.90)	!	A(4.30)	!	A(4.42)

【中期計画の概要】

①外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。②有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。③厚生労働省担当部局による評価を受け、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上、課題研究成果総数の90%以上を確保する。

	19年度	20年度	21年度	22年度
外部評価:A(優秀)以上 (第1期平均:78.4%)	70.4% (19/27)	75.0% (15/20)	90.0% (18/20)	90.5% (19/21)
有識者アンケート (事業活動全般):有益 (第1期平均:94.0%)	94.7%	94.9%	95.6%	95.1%
有識者アンケート (労働政策研究成果):有益 (第1期平均:94.8%)	96.2%	97.0%	96.8%	97.5%
行政評価 (プロジェクト研究):役立つ	100%	100%	100%	100%
行政評価 (課題研究):役立つ	100%	100%	100%	100%

毎年度、すべての数値目標を達成。特に外部評価でのA(優秀)以上の割合は毎年増加。

評価項目 シート7	優秀な研究者の確保と研究水準の向上	暫定評価
		B(3.29)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
B(3.00)	!	B(3.00)	!	A(3.60)	!	A(3.57)

【中期計画の概要】

労働政策研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を確保、育成する。研究者・労使関係者等の外部の幅広い人材を活用するとともに、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
任期付研究員採用	—	—	3名	—	2名
外部研究者等の研究参加	86名	50名	67名	45名	
企業等に対するヒアリング等	352件	207件	276件	223件	
関連専門誌等への論文掲載	14件	23件	32件	33件	← 毎年増加

優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員を公募し、任期付として採用するとともに、特定分野における専門的な知見等を活用するため、外部研究者等を含め、幅広い人材を活用。また、「研究員活動記録システム」等を最大限活用し、研究員の活動状況を詳細に把握して適切・公正な評価に努め、**研究員の業務実績の水準を質・量ともに維持・向上。**

評価項目 シート14	労働関係事務担当職員等に対する研修	暫定評価
		A(3.72)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.82)	!	A(3.70)	!	A(3.50)	!	A(3.85)

【中期計画の概要】

研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務に必要な知識やノウハウを全国齊一的に教授するとともに実務に即した演習を実施することや、研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画すること等により、研修内容の一層の充実を図る。また、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。

	19年度	20年度	21年度	22年度
研修実績	77コース 3215名	80コース 3476名	77コース 3219名	79コース 3386名
研究員の研修への参画 (第1期平均:49名)	76名	92名	88名	91名
イブニングセッション	11回	11回	13回	21回
有意義度 (数値目標:85%以上) (第1期平均:94.5%)	97.2%	96.7%	97.0%	98.0%

厚生労働省や研修生の要望を踏まえた研修コースの新設、研修科目の見直しのほか、研究部門と研修部門の連携による新たな研修教材や研修プログラムの開発、実践活用を前提とした演習の充実等により、研修内容を充実・強化。その結果、**研修生からの高い評価を維持**。また、研修実施後の職場での研修効果を測定するための取組を試行的に実施。

評価項目 シート8	国内・海外労働事情の収集・整理	暫定評価
		A(3.57)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.82)	!	A(3.72)	!	B(2.90)	!	A(3.85)

【中期計画の概要】

労働政策研究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・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。

- －情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を中期目標期間中において延べ500件以上確保する。
- －プロジェクト研究等との関係で重要性の高い主要な先進諸国を対象として、毎年度4テーマ以上の政策課題等について、情報の収集・整理を行う。

	19年度	20年度	21年度	22年度
情報収集の成果の白書等への引用件数 (数値目標:年100件)	182件	184件	117件	145件
海外情報の課題別調査 (数値目標:年4件)	4件	4件	4件	4件
海外情報のホームページでの提供件数	56件	111件	95件	110件

調査・事例収集に当たっては、アンケートやヒアリング等を有機的に組み合わせて、効果的、機動的な実態把握を実施。その結果、**情報収集の成果の審議会・研究会資料、白書等への引用件数は、中期計画・年度計画の数値目標(年度ごとに100件以上)を大きく上回り、目標を達成。**

評価項目 シート9	各種統計データ・図書資料の収集・整理	暫定評価
		A(3.63)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.64)	!	A(3.54)	!	A(3.50)	!	A(3.85)

【中期計画の概要】

労働政策研究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・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。

広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計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。内外の労働関係図書資料を、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。

	19年度	20年度	21年度	22年度
ホームページの統計情報のページビュー数 (第1期平均:60万件)	62万件	61万件	74万件	90万件

労働経済等に関する各種統計情報を収集・整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これらの情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成。また、厚生労働省の要請に応じて、労働力需給の推計等を実施しており、その成果は幅広く活用されている。

労働分野を中心に、関連分野である経済、社会保障、教育等も含めた和洋図書及び継続刊行物等を総合的・体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究及び研修事業の効果的な推進に資している。

・22年度末蔵書 図書15万9千冊、雑誌544種、紀要528種

収集・作成した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物またはホームページで迅速に提供しており、ホームページへの統計情報のアクセス件数は毎年度増加。収集・整理した情報は、行政の審議会・研究会、白書等で活用されているほか、主要一般紙・経済誌・専門誌等、広く一般に活用。

評価項目 シート10	研究者等の海外からの招へい・海外派遣	暫定評価
		B(3.24)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
B(3.45)	!	B(3.36)	!	B(3.30)	!	B(2.85)

【中期計画の概要】

労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。

- －招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。
- －派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。

	19年度	20年度	21年度	22年度
招へい(各年度1名)	日本とオランダの労働事情比較	日本と米国の「求職者向け労働市場情報」の比較	日本とドイツにおける非典型雇用の比較研究	高齢者介護分野における職業訓練の日英比較研究
派遣	7名	4名	3名	4名
海外研究機関等からの問い合わせへの対応	93件	181件	195件	156件
英文情報全体のホームページビュー数	68万件	65万件	63万件	58万件

研究者等の招へい・派遣等を通じて、プロジェクト研究等の推進に寄与するとともに、研究成果等を活用して日本の労働問題や労働政策研究に関する英文等の情報を整備し、海外の研究機関等に印刷物、ホームページ等を通じて提供。

評価項目 シート11	労働政策研究等の成果の普及	暫定評価
		A(4.12)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(4.00)	!	A(4.00)	!	A(4.20)	!	A(4.28)

【中期計画の概要】

労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供する。

- － ニュースレターは月1回、メールマガジンは週2回発行する。
- － 読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上とする。
- － メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、24,500人以上を目標とする。
- － 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

	19年度	20年度	21年度	22年度
ニュースレター(毎月) 読者アンケート	95.0%	94.5%	93.8%	93.0%
メールマガジン(週2回) 読者アンケート 読者数	98.0% 25,234人	98.1% 26,611人	96.7% 27,610人	96.0% 28,858人
ホームページのページ ビュー数	3409万件	4006万件	4296万件	4528万件

成果等を適切な媒体・方法により提供。発行回数は所期の目標をすべて達成しており、**読者アンケート等でも極めて高い評価を獲得。読者数やホームページのページビュー数も大きく増加しており、国民各層のニーズに合致した情報提供を実施。**

評価項目 シート12	政策論議の場の提供	暫定評価
		A(3.75)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.64)	!	A(3.63)	!	A(3.60)	!	A(4.14)

【中期計画の概要】

労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供する。

- － 労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。
- － 参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと 答えた者の割合を80%以上とする。

	19年度	20年度	21年度	22年度
参加者数／開催回数	1515人／7回	1391人／7回	1260人／7回	1994人／7回
有益度 (数値目標:80%)	91.0%	91.3%	91.4%	92.8%

労働に関する最近の重要テーマについて報告・討論を行う労働政策フォーラムを毎年度、年度計画(6回)を上回る回数を開催し、延べ6160人が参加(平均220人／回)。開催に当たっては、喫緊の政策課題など時宜に応じたテーマ設定を行うとともに、報告者の選定や人数、時間配分、パネルディスカッションの内容などを十分に検討するなど、参加者の労働政策への理解促進や知見向上等による満足度向上のための取組を実施。

労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において「有益であった」との評価を得た割合が、**毎年度、中期目標の数値目標(80%以上)を大きく上回っており、目標を達成。**

評価項目 シート13	労働教育講座事業の実施	暫定評価
		A(3.58)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.55)	!	A(3.50)	!	B(3.40)	!	A(3.85)

【中期計画の概要】

労働政策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。

		19年度	20年度	21年度	22年度
総合講座	受講者数	388名	428名	404名	431名
	有益度(受講者アンケート)	86.2%	89.4%	85.0%	91.0%
専門講座	受講者数	100名	102名	100名	102名
	有益度(受講者アンケート)	94.8%	90.9%	100%	94.6%
受講者数の合計 (第1期平均:484名)		488名	530名	504名	533名

第一線の労働問題専門家からなる労働教育講座運営委員会での意見や、前年度の受講者アンケートの結果等を参考に、総合講座及び専門講座のプログラム内容の改善を図り、受講者へのサービスの向上に努めた。この結果、延べ2055人が受講するとともに、受講者アンケートで「有益であった」との回答が、すべての年度・講座で85%以上となるなど、高い評価を得た。

労働政策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を実施。適正な対価を得つつ、講座内容を充実させ、**受講者から高い評価**を得ている。

評価項目 シート1	業務運営の効率化	暫定評価
		A(3.79)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
A(3.82)	!	A(3.90)	!	A(3.60)	!	A(3.85)

【中期計画の概要】

運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減し、また、業務経費については、平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減するため、業務の重点化により研究費の縮減等を図るとともに、省資源、省エネルギーや一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、人件費については、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

	19年度	20年度	21年度	22年度
省エネ(光熱水料)	44,227千円	42,475千円	36,062千円	36,741千円
一般競争入札(比率)	55.5% (76/137件)	67.9% (74/109件)	73.9% (65/88件)	76.9% (70/91件)

総人件費改革: 退職者不補充等による人員の削減に努めており、22年度の給与・報酬等支給総額は968,964千円。

・22年度までに17年度(1,201,763千円)を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、16.2%

(人事院勧告改定分補正後)の削減となり、目標を大幅に上回って達成。

・また、23年度までに18年度(1,225,970千円)と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、22年度(決算額)において17.8%(同上)の削減となっており、目標は確実に達成できる状況。

以上のような取組による経費節減を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、**一般管理費・15.01%、業務経費・36.69%の削減となるとともに、人件費についても22年度において17.8%の削減となっており、目標(一般管理費:15%、業務経費25%、人件費14%)を達成。**

評価項目 シート2	業績評価制度の運用	暫定評価
		B(3.44)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
B(3.00)	!	A(3.54)	!	A(3.80)	!	B(3.42)

【中期計画の概要】

適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。

	19年度	20年度	21年度	22年度
有識者アンケート(事業活動全般):有益 (第1期平均:94.0%)	94.7%	94.9%	95.6%	95.1%

理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、すべての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者(労使及び学識経験者)から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受け、評価結果等についてはホームページで公表している。

さらに、評価委員会等の指摘事項に関しては、各事業部門へ速やかにフィードバックした上で、理事長のリーダーシップの下で速やかな検討を行い、改善策をとりまとめるなど迅速な業務運営の改善、事務・事業の見直し等を図っており、評価結果等を機構の業務運営の改善に適切に反映させている。

適正で質の高い業務運営の確保に資するため、**全ての事業を対象に業績評価システムに基づき、外部評価を取り入れたオープンな評価制度を適切に運用。評価結果等を適切にフィードバックすることで業務運営を改善。**

評価項目 シート15	予算、収支計画及び資金計画	暫定評価
		B(3.42)

19年度	20年度	21年度	22年度
B(3.00)	B(3.45)	A(3.50)	A(3.71)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
運営費交付金(百万円)	3,131	3,045	2,892	2,769	2,596 18年度比 Δ22.2%
交付金債務(百万円)	299	339	404	460	—
損益(千円)	Δ754	Δ187	5,733	13,108	—
人件費比率	50.5	50.2	49.4	51.8	—
業務費比率	73.2	70.4	72.4	70.0	—

その他業務運営に関する重要事項:

(1) 内部統制の徹底

理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、重要事項の協議・伝達を行うとともに、コンプライアンス研修の計画的な実施などにより、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化を図るなど、内部統制の強化に取り組んでいる。

(2) 土地・建物等の効率的な活用

法人本部の土地・建物は、主として研究に、労働大学校の土地・建物は、主として研修に必要な実物資産であり、有効活用している。なお、利用率が低調と指摘された労働大学校の宿泊施設については、その有効利用を図るため、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員以外に対する研修への活用等を推進することにより、利用率の向上に努めている。また、震災対応の一環として、首都圏で就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に労働大学校の宿泊施設等を無料で提供している。なお、霞ヶ関事務所(賃貸物件)は22年12月に廃止済である。

(3) 福利厚生費の見直し

厚生会(互助組織)への支出を全廃するなど、国と異なる法定外福利費の見直しを図った。また、健康保険料の労使負担割合についても労使折半となるよう見直しを行った。

評価項目 シート16	人事に関する計画	暫定評価
		A(3.63)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
B(3.09)	!	A(3.90)	!	A(3.80)	!	A(3.71)

【中期計画の概要】

- ・優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。
- ・業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。
- ・質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。
- ・職員の専門的な資質の向上を図る。
- ・期末の常勤職員数を115人とする。

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
期末の常勤職員数	128人	125人	121人	118人	114人
ラスパレス指数 (上:事務職、下:研究職)	103.9 100.1	104.8 100.0	102.7 98.2	102.5 98.0	—

本俸の削減、定期昇給の抑制、国と異なる諸手当の見直し、管理職の賞与等の引き下げ等の取組を進めた結果、給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡。また、目標管理制度に基づく業績評価及び職務基準の明確化による能力評価等を柱とした人事制度について、必要な見直しを図りつつ適切に運用。職員の専門的な資質の向上の取組も積極的に実施(業務研修、学会への加入・学会会議への参加・学会発表等の奨励等)。

調査研究の充実に向け、任期付研究員の採用・育成等により優秀な人材を確保しつつ、給与制度の見直し、人員の抑制により人件費の削減を図っている。人員については、中期計画(△19人)を上回る削減(△20人)を実現。

評価項目 シート17	施設・設備に関する計画	暫定評価
		B(2.96)

19年度	!	20年度	!	21年度	!	22年度
B(3.00)	!	B(3.00)	!	B(3.00)	!	B(2.85)

【中期計画の概要】

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。

	19年度	20年度	21年度	22年度
契約額(千円)	179,816	184,457	302,223	61,864
予算額比(千円) 入札等による節約額	△12,996	△82,307	△13,423	△8,415

法人本部及び労働大学校について、両施設とも竣工後20年以上を経過(法人本部:昭和62年竣工、労働大学校:昭和57年竣工)し、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるための改修・更新等を中期計画に基づいて実施した。

一般競争入札を実施することにより、経費の大幅な節減を図りつつ、計画どおり実施。