
令和2年度業務実績 「評価の要約」

独立行政法人
労働政策研究・研修機構

独立行政法人 労働政策研究・研修機構について

法人の概要

目的 内外の労働に関する事情及び労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した労働行政担当職員等に対する研修を実施すること。

設立年次 平成15年10月

※日本労働研究機構(特殊法人)及び労働研修所(厚生労働省の施設等機関)を整理・統合して発足。

所在地 法人本部・労働政策研究所:東京都練馬区上石神井
労働大学校:埼玉県朝霞市

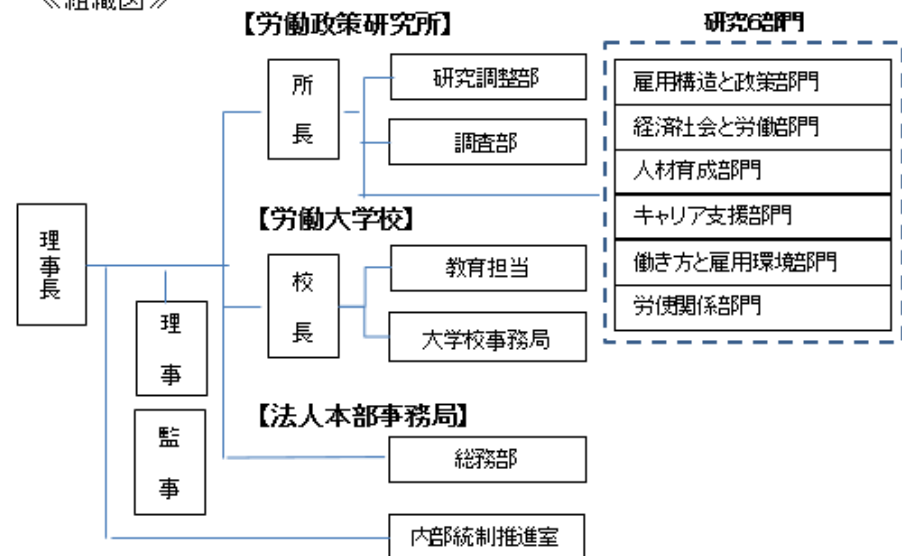
理事長 樋口美雄(慶應義塾大学名誉教授)

役員 5人(理事長、理事2、監事2(うち1は非常勤))

職員 99人(令和3年3月末日)

予算額 約29億円(令和2年度予算額)

《組織図》



業務の概要

○労働政策の総合的な調査研究

労働行政分野の政策課題(雇用、労働条件、人材育成、労使関係等)について、体系的・継続的な研究を実施し、政策の企画、立案及び推進をサポート。

<サポートの具体例>

- 若年者の就業実態の調査から、正社員ではなくフリーター等として、低賃金不安定な雇用に就いている若年者が存在すること等を明らかにし、フリーター等を常用化する支援策の必要性を提言。フリーター常用雇用化プラン、ニートの自立支援対策の創設等に結実。
- 個別紛争処理に係る行政資料を直接分析するという新たな手法を用いて、都道府県労働局で取り扱った解雇に係る紛争事案を分析、中小企業と大企業では紛争解決の実態が異なることや、判例だけでは判らない雇用終了の実態を明らかにして、解雇ルールの上り方の検討に寄与。更に、職場のいじめ、嫌がらせの実態を分類・分析し、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」に結実。
- 「仕事と介護の両立に関する調査」により、介護休業期間を分割できた場合、また所定外労働の免除制度がある場合に継続就業率が高いことを提言。提言内容は育児介護休業法の改正に結実。

○労働行政職員研修

第一線の労働行政職員(ハローワーク、労働基準監督署等)を対象に、一般研修・専門研修・管理監督者研修を実施。

※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため宿泊を伴う集合研修はすべて中止とされたことから研修予定90コースを52コースに集約した。

このうち厚生労働省の判断により中止もしくは資料送付とされた24コースを除く28コースについて研修を実施し、2,965人が受講した。

※労働政策研究を実施している機構が労働大学校を運営することにより、研究と研修を連携・融合し、研究成果の研修への反映や、研修を通じて吸い上げた現場の問題意識の研究への反映が図られ、相乗効果を上げている。

令和2年度 労働政策研究・研修機構(JILPT)の事業活動

- ・事業全体を有機的に連携して実施することで、有意なデータ、エビデンス、分析結果を的確、迅速に提供しています。
- ・令和2年度は新たに新型コロナ関連の調査研究・情報収集を開始し、結果を速やかに公表・情報発信を行うとともに、各事業の実施にあたってはオンラインの活用等により、着実に実施しました。

労働政策研究の実施〔1-1〕

新型コロナプロジェクト(PT)の設置

- ・令和2年3月、組織横断的プロジェクトチーム(コナPT)を緊急に立ち上げパネル調査等を実施

プロジェクト研究

- ・中長期的な労働政策の課題に関する14サブテーマを設定して調査研究

⇒政府の各種会議・審議会で研究成果が多数活用

課題研究、緊急調査

- ・厚労省の要請に基づき喫緊の政策課題に対応、成果は法案・指針等の策定等に活用

外部研究者・研究機関との共同研究

- ・コナPTに外部研究者等22人が参加
⇒パネルデータの二次分析を行いリサーチアイ等を執筆
- ・連合総研、労働安全衛生総合研究所との共同研究。
- ・大学・研究機関等の研究会等への参画、日本政策金融公庫との意見交換

政策への貢献

- ・政策と研究のブリッジ機能強化
⇒厚労省のEBPMの推進に貢献(EBPMセミナーを2回開催)

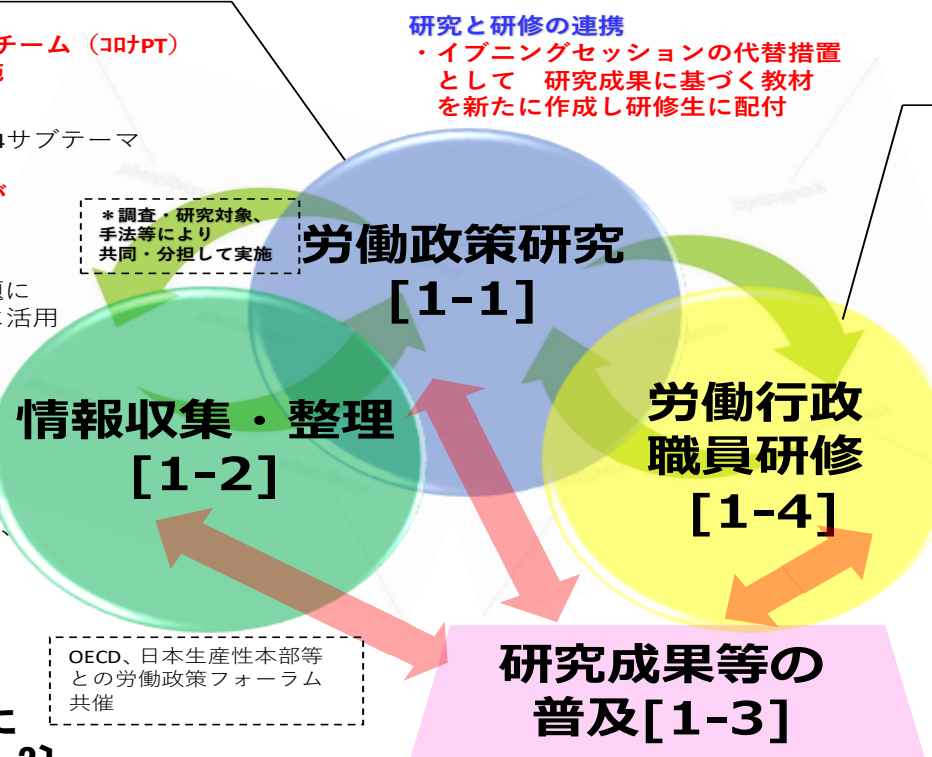
内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理〔1-2〕

内外の労働事情、労働関係統計データの継続的な収集・整理

- ・国内外ネットワークにより、**オンライン**も活用し継続的に情報収集
- ・最新統計データを収集整理し、労働統計加工指標として提供
- ・**コロナ関連の国内外の雇用・労働動向、統計情報を収集**

調査データのアーカイブ化

13本のデータを新規公開



*調査・研究対象、手法等により共同・分担して実施

OECD、日本生産性本部等との労働政策フォーラム共催

研究と研修の連携

- ・イブニングセッションの代替措置として 研究成果に基づく教材を新たに作成し研修生に配付

労働関係事務担当職員等に関する研修〔1-4〕

行政ニーズに対応したコース・科目の設定

- ・全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施
- ・演習等による実践的な能力の強化
- ・研修生の意見等を分析、厚労省とも協議の上、研修内容を充実
- ・**新型コロナウイルスの影響により宿泊を伴う集合研修はすべて中止とされたことから、厚労省と協議を重ね研修予定90コース中、複数回実施コースを52コースに集約、このうち28コースについてオンライン代替等により実施**
- ・感染防止に向けた、対応マニュアル、備品等の整備

労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言〔1-3〕

労働政策フォーラムの開催

- ・研究成果・研究人材等を活用し、重要な政策課題をテーマに、**オンライン**を活用し計画どおり年6回開催、事例報告はオンデマンド配信、パネル討論はライブ配信する等、開催方法を工夫した

ホームページ、ニュースレター、メールマガジンによる情報提供

- ・特設サイト「**新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響**」を立ち上げ、コナPTの結果を迅速に公表
- ・「**メールマガジン労働情報**」読者数4万人を突破
- ・ニュースレター(ビジネス・レーバー・トレンド)により情報収集の成果を幅広く提供

英文による情報提供の推進

- ・英文情報誌『Japan Labor Issues』の発行
- ・コナPT成果をリライトし海外向けに提供

国際ネットワークの構築

- ・国際比較労働政策セミナー
- ・北東アジア労働政策フォーラム等
- ⇒**オンラインによる、国際セミナー開催、国際学会への参加**

重要度 高※

難易度 高※

※指標①「リサーチ・アドバイザー部会の外部評価」に設定

評価項目No. 1 - 1 労働政策研究の実施

自己評価 S

(過去の主務大臣評価 平成29年度：A 平成30年度：A 令和元年度：A)

I 中期目標の内容

- ・労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化
- ・研究の実施体制等の強化
- ・海外の研究者等とのネットワークの形成
- ・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

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握、対応する。</p>	①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価 (目標値：2.0以上確保) 〔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。	2.0	100%	2.0	100%	2.67	133.5%	2.33	116.5%	—	—
	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 (成果総数の80%以上)	100%	125%	100%	125%	100%	125%	100%	125%	—	—
	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(成果総数の85%以上)	92.9%	109.3%	91.3%	107.4%	91.7%	107.8%	95.5%	112.4%	—	—
	④有識者アンケートによる評価 (有意義度の平均点2.0以上)〔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〕	2.43	121.5%	2.40	120%	2.44	122%	2.43	121.5%	—	—
	⑤労働政策担当者向け勉強会等への参加者数 (225人以上)	290人	128.9%	315人	140%	305人	135.6%	295人	131.1%	—	—

<p>【定性的指標】・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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構が主催、共催する国際セミナー等への研究員の出席 ・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 	<p>【研究員の派遣】国際会議（国際雇用労使関係学会（ILERA）アジア地域会議、APEC会議※いずれもオンライン開催）に研究員2名が参加した。</p> <p>【研究員の出席】機構が主催する、日韓ワークショップ、北東アジア労働フォーラム、国際比較労働政策セミナーに研究員9名が参加し、各国共通の労働分野の課題に関するテーマを中心に議論した。</p> <p>【英語による研究成果等の発信】日本の労働問題や労働政策研究に関する英文情報を研究成果等を活用して充実・強化するなど、着実な対応を図り、英文情報ホームページビュー数は156万件となった。英文情報誌Japan Labor Issuesを発行し、海外の大学・研究機関関係者等に広く日本の労働情報を提供した。</p>
--	--

要因分析（達成度120%超の指標）

要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること)
同一指標で2年続けて達成度が120%超又は80%未満の場合は、目標重要の要因についても記載すること。

<p>①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価（2.0以上確保）</p>	<p>「②法人の努力結果」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た。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取りまとめに向けた検討を行った。</p>
<p>②厚労省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けた「海外研究サブテーマ(成果総数80%以上)</p>	<p>②「法人の努力結果」14の各サブテーマにおいて実施した調査研究の成果の活用実績・見込み等を踏まえ、厚労省担当課室が「政策貢献への期待」を評価するものであり、評価票に記載された具体的意見や要望を参考としながらプロジェクト研究を実施するとともに、担当課室との十分な意見交換を確保する仕組みの活用等により、14サブテーマ全てにおいて「政策貢献が期待できる」との高い評価を得たが4年連続で達成度120%となっていることから次期に向けて指標または数値の変更等について検討する。</p> <p>評価のコメント例：「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」→新型コロナの影響で雇用の不透明さが増す中、キャリアコンサルタントへの社会の期待は従前より増しており、新たな検討課題も浮かび上がっている。研究成果はキャリア形成支援施策の推進に有益な材料として貢献している。（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室）</p>
<p>④有識者アンケートによる評価（有意義度の平均点2.0以上）</p>	<p>②「法人の努力結果」アンケートでは機構に期待する役割等を尋ねており、今後の研究内容の見直しに役立てた。 有識者の全属性(行政官、労使、学識経験者)で目標を上回り、特に学識経験者から高い評価（2.57）を得た。学識経験者:2.57 地方行政官:2.20 労働組合:2.35 使用者:2.15 4年連続で達成度120%となっていることから次期に向けて指標または数値の変更等について検討する。</p>
<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への参加者数（225人以上）</p>	<p>②「法人の努力結果」政策的関心の高い重要な労働政策課題をテーマに設定し、関連する研究成果や研究を通じて得られた知見を提供するとともに政策担当者との意見交換を実施した。令和2年度はコロナの感染状況に対応して一部の勉強会をオンラインで開催（録画配信）することに加えて厚生労働省のEBPM(政策に基づく政策立案)の取組を支援することを目的にしたEBPMセミナーを新たに開催したことにより、例年と同様に幅広い部局から多数の参加を得ることができたが、4年連続で達成度120%となっていることから次期に向けて指標または数値の変更等について検討する。</p>

Ⅲ 評定の根拠・理由

<p>数値目標の達成</p>	<p>全評価指標で数値目標比100%以上を達成。うち「厚生労働省からのテーマ評価」「有識者アンケート」「厚生労働省職員向け勉強会参加者数」3項目の達成度は120%超、第一線で活躍する研究者が評価を行う「リサーチ・アドバイザー部会」の外部評価（「重要度：高、難易度：高」設定）でS評価（大変優秀）2本、A評価（優秀）4本の評価を得た。</p>
<p>労働政策研究の体系的・継続的な推進</p>	<p>新型コロナの雇用・労働面への影響が社会問題化し始めた令和2年3月に組織横断的プロジェクトチームを立ち上げコロナの影響の実態把握に総力を挙げて取り組んだ。 パネル調査の迅速な実施や内外の研究者・研究機関との連携はJILPTが長年にわたり構築した研究蓄積・人的資源、ネットワークの活用によるものである。</p>
<p>労働政策動向の適切な把握</p>	<p>厚生労働省幹部との定例会議で調査研究の取組状況を報告、意見交換を通じ行政ニーズを把握し調査件研究に反映した。 新型コロナ関連調査結果は厚生労働大臣レクや官房長官への資料提供を行うなど、政策決定にも重要な役割を果たすなど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。 (審議会・検討会等での活用件数 222件)</p>

参考指標

<p>厚労省等との連携実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・行政担当者の研究参加人数 平成29年度 30人、平成30年度 23人、令和元年度 22人、令和2年度 14人、 ・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 平成29年度 85件、平成30年度 76件、令和元年度 83件、令和2年度 74件
<p>民間との連携実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労使団体等との会議開催実績 平成29年度 3回、平成30年度 3回、令和元年度 2回、令和2年度 2回 ・外部研究者等の研究参加人数 平成29年度 47人、平成30年度 75人、令和元年度 86人、令和2年度 110人
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・成果の取りまとめ件数 平成29年度 28件、平成30年度 29件、令和元年度 30件、令和2年度 31件 ・審議会・検討会等での活用件数 平成29年度 206件、平成30年度 289件、令和元年度 261件、令和2年度 222件

評価項目No. 1 – 2 – (1) 国内の労働事情、各種統計データの収集・整理

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B)

I 中期目標の内容

・国内労働事情、各種統計データ情報の収集・整理に関する取組の推進

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
国内情報の収集・整理に関する取組の推進	国内情報収集成果の提供件数 (目標値：毎年度延べ140件以上確保)	152件	109%	154件	110%	151件	108%	151件	108%	—	—

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、企業・業界団体(4回)、労働組合(2回)、地域シンクタンク(4回)を対象に実施したモニター調査等により、労働現場における最新事情・動向を収集・整理した。 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」作成件数：各年度毎月1回(計12回)とりまとめた。 ・新型コロナウイルス感染の拡大が及ぼす影響をみるため、ホームページに特設サイト「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」を立ち上げ、雇用・就業等に関する情報や統計指標の直近の動向をホームページに掲載し、随時更新を行った。 ・「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」に新規のグラフを追加するなど、有益かつ有効な情報を掲載するように努めた結果、ホームページ「統計情報」のページビュー数は約355万件となった。 「統計情報」ページビュー数：平成29年度約195万件、平成30年度237万件、令和元年度244万件、令和2年度355万件 ・アーカイブの充実・活用実績：4年間で43本のデータを新規公開し、累計公開本数(令和2年度末)は113本となった。 データ利用承認件数17本、データ利用承認本数29本 ・有識者アンケートによる有意義度(令和2年度)：メールマガジン94.7% ビジネス・レーバー・トレンド94.7% ユースフル労働統計97.0% データブック国際労働比較99.0%。
○図書資料の収集・整理・活用実績	<ul style="list-style-type: none"> ・来館者数 平成29年度 961名、平成30年度 974名、令和元年度 917名、令和2年度 775名 ・貸出冊数 平成29年度 819冊、平成30年度 909冊、令和元年度 934冊、令和2年度 1,030冊 ・複写件数 平成29年度 1,467件、平成30年度 1,239件、令和元年度 1,113件、令和2年度 968件 ・レファレンス件数 平成29年度 900件、平成30年度 871件、令和元年度 899件、令和2年度 877件

評価項目No. 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

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B)

I 中期目標の内容

- ・海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理に関する取組の推進

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
海外情報の収集・整理に関する取組の推進	海外情報収集成果の提供件数 (目標値：毎年度延べ150件以上確保)	156件	104%	160件	107%	158件	105%	162件	108%	—	—

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	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>収集・整理した情報は、ホームページに掲載するほか、「ビジネス・レーバー・トレンド」誌で分かりやすく提供した結果、労働政策審議会部会資料、通商白書、主要紙等で幅広く活用された。</u> ・<u>新型コロナウイルス感染症拡大が労働市場や制度に与えた影響について国際的な動向等について情報収集・提供を行った。</u> 「米英独仏の新型コロナ対策の動向」(『ビジネス・レーバー・トレンド』2020年7月号) 「コロナ禍における雇用維持スキームと給付プロセス」(同12月号) ・海外労働情報引用件数：平成29年度108件、平成30年度132件、令和元年度95件、令和2年度57件 ・海外労働情報に関する問合せ・取材等対応件数：平成29年度106件、平成30年度187件、令和元年度155件、令和2年度90件 ・労働政策研究報告書の概要、リサーチアイ、記者発表資料等を英訳し、ホームページで提供した。 「英文情報」全体のホームページビュー数：平成29年度約174万件、平成30年度199万件、令和元年度158万件、令和2年度156万件
-----------------------------	--

評価項目No. 1 - 3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B)

I 中期目標の内容

・研究成果及び政策提言の更なる普及促進

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
調査研究成果を速やかに整理し、メールマガジンを発行し情報発信を積極的に推進する	メールマガジンの週2回発行	週2回	100%	週2回	100%	週2回	100%	週2回	100%	—	—
	メールマガジン読者への有意義度評価(2.0以上) 〔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〕	2.38	119%	2.32	116%	2.29	115%	2.33	117%	—	—
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。	労働政策フォーラムを年間6回開催	6回	100%	6回	100%	6回	100%	6回	100%	—	—
	労働政策フォーラム参加者への有意義度評価(2.0以上) 〔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〕	2.38	119%	2.50	125%	2.35	118%	2.40	120%	—	—

要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること)
同一指標で2年続けて達成度が120%超又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。

要因分析(達成度が120%超の指標)

<ul style="list-style-type: none"> 労働政策フォーラム参加者への有意義度評価(2.0以上) 	<p>②「法人の努力結果」</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、対面での開催が困難な中オンラインを活用して目標どおり6回開催した。より効果が上がるよう開催方法についても工夫して2部構成とし、1部の研究報告・事例報告は事前に一定期間オンデマンド配信、2部のパネル討論はライブ配信という形式を採用したところ「都合の良い時間に地方からでも視聴できる、繰り返し見られることで内容の理解が深まる」「1部の報告に関連した質問を事前に募るのも良い方法」など参加者に非常に好評であり、有意義度の向上につながった。 最新の研究成果を活用し喫緊の政策課題等に関するテーマを取り上げ、企業の先進事例の報告等を行うなどの工夫により、高い評価を得て目標を達成した。特に「テレワーク」「フリーランス」「新型コロナと働き方の変化」といったコロナ禍における緊急の課題を積極的に取り上げた。
---	--

参考指標

- 記者発表回数：平成29年度12回、平成30年度5回、令和元年度11回、令和2年度11回
- 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、問合せ 対応件数：平成29年度486件、平成30年度376件、令和元年度323件、令和2年度P件
- 調査研究活動」ホームページビュー数：平成29年度約896万件、平成30年度1,082万件、令和元年度1,062万件、令和2年度1,167万件
- 研究雑誌の有意義度：平成29年度2.42、平成30年度2.43、令和元年度2.47、令和2年度2.43
- 東京労働大学講座受講者有益度：平成29年度総合2.41、専門2.60 平成30年度総合2.43、専門2.47、令和元年度総合2.43、専門2.55、令和2年度総合2.47、専門(コロナのため中止)

評価項目No. 1 - 4 労働関係事務担当職員等に関する研修

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B)

I 中期目標の内容

- ・新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース、科目を設定するとともに、効果的な研修の実施を図る。
- ・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。

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース、科目を設定するとともに、効果的な研修の実施を図る。	研修生に対する事後調査 (修了後半年から1年程度) (毎年度平均85%以上)	96.8%	114%	97.3%	114%	97.1%	114%	4～8月の研修中止により実績なし ※代替指標 研修生の 研修直後の評価 有意義度 93.9%	—	—	
	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) (毎年度平均85%以上)	98.8%	116%	98.9%	116%	98.6%	116%		—	—	
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。	イブニングセッションの開催 (毎年度30回以上)	31回	103%	31回	103%	30回	100%	※代替措置 研究成果を元に 研修生向け教材 を新たに作成 有意義度 95.0%	—	—	
	イブニングセッションで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善 (毎年度3件以上)	3件	100%	3件	100%	3件	100%		—	—	

要因分析

要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること)
同一指標で2年続けて達成度が120%超又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。

<p>・新型コロナウイルス感染症拡大防止対策により研修を中止したため、指標の達成状況の実績なし</p>	<p>③「外部要因」【研修生、研修生の上司に対する事後調査】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○新型コロナウイルス感染症拡大防止のため宿泊を伴う集合研修はすべて中止とされた。 ○厚労省と協議を重ね 研修予定90コース中複数回実施コースを52コースに集約、このうち28コースについてオンライン代替等により実施し、2,965人が受講した。 ○令和2年4～8月の間は研修を中止していたため事後調査の実績はないが、代替の評価指数として用いた「研修終了直後に実施する研修生に対するアンケート」での「有意義度」の回答率は、第3期中期目標で掲げた達成目標値を上回る結果であった。 ・研修生の研修直後の有意義度回答率 93.9% (参考) 第3期中期目標(平成24～28年度)で採用していた同アンケートの達成目標値：85%以上 <p>③「外部要因」【イブニングセッションの開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○集合研修の中止に伴い、研究員が研修生と討議を行うイブニングセッションは開催できなかった。 ○代替措置として、研究員が研究成果を元に研修生向けの教材を新たに作成し研修生に配付した。 ○配付教材に対するアンケートを実施し研究員にフィードバックすることで研究と研修の連携による相互の質の向上を図った。 ・教材配布：計10種、26コースで配布 ・アンケート結果：有意義度95.0%
---	---

評価項目No.2 - 1 業務運営の効率化に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B)

I 中期目標の内容

- ・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）については、中期目標期間最終年度（令和3年度）において、平成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、中期目標期間最終年度（令和3年度）において、平成28年度と比べて5%以上の額を節減すること。
- ・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。

II 指標の達成状況

- ・経費節減については、令和2年度予算額において平成28年度と比べて、一般管理費は10.8%、業務経費は3.9%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。
(単位:百万円)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	H28 ⇒ R3	
							節減額	節減率
一般管理費	45	45	43	41	40	38	7	15.0%
業務経費	718	711	704	697	690	682	36	5.0%

- ・令和2年度の一者応札件数は2件となり前年度を大きく下回った。

	第3期中期目標期間の実績平均	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	第4期平均
一者応札件数の割合 (第3期中期目標期間の実績平均以下)	4. 2件	4件	9件	9件	2件	6件

未達成の要因分析

要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること)
同一指標で2年続けて達成度が120%超又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。

・一者応札件数の割合
(第3期中期目標期間の実績平均以下)

・調達等合理化計画に基づく取組を実施したものの、調達内容の特殊性や業者・業界の状況等により一者応札件数の割合は第3期実績平均を上回った。今後も一者応札を最小限に留めるため、必要に応じて再度の公告を行うことや仕様書と調達案件の妥当性を精査する等の取組を継続していく。

評価項目No.3 - 1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B)

I 中期目標の内容

- ・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。
- ・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。

II 指標の達成状況

以下のとおり、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、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とともに、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適切に執行しており、所期の目標を達成している。

- ・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。
- ・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。

収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制

単位	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通
部門	研究調整部	調査部	研究調整部	労働大学校	総務部 労働大学校

- ・令和2年度の自己収入は48,267千円（第3期平均49,283千円）となり第3期平均比でほぼ同程度の水準（2.1%減）を確保した。

（内訳）

①出版物販売収入 20,844千円（同 25,399千円）

②東京労働大学講座収入 27,423千円（同 23,884千円）

※新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、専門講座を中止したことによる収入減が生じたが、総合講座、特別講座のオンライン開催により受講生が増加したことなどから第3期平均比でほぼ同程度の水準（2.1%減）を確保した。

- ・令和2年度施設・設備の整備は、計画どおり実施した。