

独立行政法人労働政策研究・研修機構

令和 2 事業年度業務実績報告（案）

令和 3 年 7 月 1 9 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 2 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
	評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者
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

4．その他評価に関する重要事項
特になし

様式 1－1－2 中期目標管理法人年度評価総合評価様式

1. 全体の評価					
評価 (S、A、B、C、D)		(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
		B	B	B	－
評価に至った理由					

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	

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	
その他改善事項	
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	

4. その他事項	
監事等からの意見	
その他特記事項	

[illegible]

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	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	B		3－1	
Ⅳ．その他の事項								

1－1－4－1 中期目標管理法人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	・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1号、第3号
当該項目の重要度、難易度	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】	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 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 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	2.33	—	予算額（千円）	732,693	702,918	816,621	773,081	—
同上（達成度）		—	100%	100%	133.5%	116.5%	—	決算額（千円）	696,833	678,173	784,345	738,739	—
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%	100%	—	経常費用（千円）	698,393	679,561	819,009	757,457	—
同上（達成度）		—	125.0%	125.0%	125.0%	125.0%	—	経常利益（千円）	35,897	24,745	32,271	34,342	—
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%	95.5%	—	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	760,343	—
同上（達成度）		—	109.3%	107.4%	107.9%	112.4%	—	従事人員数（人）	41	41	40	39	—
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	2.43	—						
同上（達成度）		—	121.5%	120.0%	122.0%	121.5%	—						
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（実績）	年間 225 人以上	—	290 人	315 人	305 人	295 人	—						
同上（達成度）		—	128.9%	140.0%	135.6%	131.1%	—						

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	令和2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	
	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 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で、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。	1 労働政策研究 (1) 労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、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。 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。	事業の実施にあたっては新型コロナウイルス感染症に起因する状況及び政府全体の方針等を考慮し、柔軟に対応する。 1 労働政策研究 (1) 労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、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。	<評価の視点> ○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。	<主要な業務実績> (1) 労働政策研究の種類 ○ 研究テーマの厳選、適切なテーマ設定 機構では、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を通じ、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した上で、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、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んでいるところ、令和2年度は新型コロナの雇用・就業等への影響把握に関する独自のプロジェクトを緊急に立ち上げた。 ○新型コロナプロジェクト(P T)の設置 新型コロナウイルス感染拡大を受け、理事長の指揮の下、令和2年3月に組織横断的プロジェクトチームを緊急に立ち上げ、機構の研究人材、研究蓄積等を活用しつつ、アンケート調査、ヒアリング調査、政府統計の二次分析、国内外の雇用・労働動向や統計情報の収集・解析、労使ネットワークを通じた情報収集など様々な手法での調査研究を外部研究者・研究機関とも連携しつつ機動的に開始し、調査研究結果について、HP、メールマガジン、労働政策フォーラム(オンライン開催)等により迅速に公表した。(資料1参照) <新型コロナ関連の主な調査研究> ・パネル調査(個人・企業)の実施 →個人連続パネル調査4回(5、8、12、3月) ※第1、2回は連合総研との共同研究 企業連続パネル調査3回(6、10、2月) 一次集計結果の新聞発表・ホームページによる迅速な公表、二次分析を論文やコラムで発表。 ・ひとり親家庭を対象に「新型コロナウイルスのひとり親家庭への影響に関するアンケート調査」実施	<評定>：S <根拠> ○研究テーマの設定にあたっては、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を通じ、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でいるところ、令和2年度については、左記のとおり、新型コロナの雇用・就業等への影響把握に関する独自のプロジェクトを緊急に立ち上げ、長年の研究蓄積・人的資源を活かして総力を挙げて調査研究を実施し、短期間で迅速に研究成果を公表・提供した。その間、厚生労働省、学識者、労使団体等の意見や要望を聴取し、それらを参考としつつ調査研究を実施したこともあり、結果として多くの成果が政府各種会議、国会における政策議論、マスコミ、自民党調査会等多方面で活用されるなどの大きな貢献を果たした。 ○パネル調査(個人・企業)の一次集計結果や、二次分析によるリサーチアイ、DPコロナ特設サイト(令和2年3月開設)に掲載されたコンテンツは170件に上り、それらの年間総ページビュー数は164万件を超えた。 <調査研究結果の主な活用例> ○衆議院予算委員会で理事長が参考人として招致され、非正規・フリーランスへの影響について個人パネル調査結果から説明し、生活困窮者への支援検討の議論に活用された。(3/2) ○調査結果が、「ひとり親世帯臨時特別給付金の支給」に関する国会審議で活用された。(1/28)	<評定に至った理由>

				・大手企業 14 社の緊急事態宣言期間におけるテレワークの現状と課題について事例収集。 ・「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等に関する調査研究」 →英米独仏の雇用型テレワークの法制度の状況、動向等について機構の労働法専攻の研究員を中心に文献調査を実施。 ＜外部研究者・研究機関との連携＞ ・連合総研との共同研究 →連合総研第 39 回勤労者短観（令和 2 年 4 月 1～3 日実施）からの継続調査サンプルを活用して個人パネルを形成し、以降、4 回にわたり同一サンプルを追跡調査 ・日本生産性本部とのフォーラム共同開催 →日本生産性本部と労働政策フォーラム「新型コロナと働き方の変化―就業意識の変化と在宅勤務の動向に注目して―」をテーマにコロナ初期段階から調査を実施している研究機関同士で知見を提供するため、共同開催した。 ・NHK との共同企画調査 →特にコロナ禍で大きな打撃を受けた女性の雇用・暮らしの現状を把握するためNHK との共同企画「新型コロナと仕事に関する調査 2020」を実施。 ・外部研究者によるパネルデータの二次分析 →個人パネル調査、企業パネル調査のデータをプロジェクトに参画する 20 数名の機構研究員および外部研究者に提供し、各々の専門的視点から二次分析を実施。執筆した論文をワークショップ（令和 3 年 4 月 9 日開催）で報告予定。論文集の外部出版社からの書籍化を予定している。 ○ 厚生労働省との会議等 （ i ）ハイレベル会合	○自民党「雇用問題調査会ポストコロナ時代におけるテレワーク推進小委員会」（第 1 回）で調査結果を報告予定。（4/1） ○厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」の委員に就任し、英米独仏 EU のテレワークに関する法制度について報告した。 ○ 1 回目の緊急事態宣言前後の同じ個人の雇用・就業等の影響の比較分析が可能となり、影響の大きさ・スピード、変化等の正確な把握・分析ができた。 ○調査結果が「NHK スペシャル：コロナ危機女性にいま何が」（12 月 5 日放映）で活用され、女性をめぐる現状とコロナの影響についてより広く周知できた。 ○プロジェクトに参画する内外の研究者（政府の雇用・労働政策関連会議委員、コロナ分科会委員、米国大学教授、OECD エコノミスト等）が各々の視点から二次分析を実施することにより、雇用・労働をはじめ、より幅広い視点からの精緻な考察が可能となった。パンデミックの影響及び政策対応等について、将来の政策検討に加え、学術的にも参考となるよう正確な記録として後世に残すことに努めている。 ○新型コロナの雇用・労働への影響に関する調査研究については、事前に厚労省の意見や要望	
--	--	--	--	---	---	--

				厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を実施 2回（8、3月） （ii）厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（各局別の研究報告会） 喫緊の政策課題に対応した機構の最新の研究成果を報告し、中長期的な研究課題・テーマについても意見交換を行った。 労働基準局 1回 「コロナ禍によるフルタイム労働の変容—労働時間の削減、在宅勤務への移行・定着」 職業安定局 1回 「コロナショックが正規/非正規労働者に与えた影響—「第一波」の影響を中心に」 雇用環境・均等局 1回 「新型コロナと女性の雇用危機」 人材開発統括官 1回 「景気移行期におけるフリーターの意識と実態—インタビュー調査から」 政策統括官（総合政策担当） 1回 「業種別にみたコロナ禍への企業対応—JILPT 企業調査より」 （iii）大臣、幹部、政策担当者へのレク、意見交換 ・厚生労働大臣レク（9月11日） 「新型コロナと女性の雇用危機」 ・官房長官による、非正規・女性の世帯主の労働時間減少に伴う収入減の影響に関する要望を踏まえ、個人パネル調査（5月・8月・12月）の特別集計を厚労省に提供 ・総括審議官との意見交換（6月10日） ・内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影	を詳細に把握できないまま、緊急的に独自のプロジェクトを立ち上げ、総力を挙げて速やかに研究を実施する一方で、同省との定例会議等を大幅に前倒しで開催し、新型コロナ関連を中心とする調査研究の内容や取組状況等について報告。厚労省幹部との意見交換を通じ、早期の段階で行政のニーズを把握できたことで、調査研究に反映して実施することが可能となった。 ○ハイレベル会合を例年の年度末ではなく8月に開催し、「雇用調整助成金特例措置の効果分析」「アフターコロナを見据えた雇用対策」「成長分野等への事業転換等や職種転換等の地域ごとの促進策」等の要望を受けて順次、実施または対応に努めている。 ○各局別研究報告会については、令和2年度は、喫緊の課題である新型コロナウイルスやテレワークに関する研究成果を中心に報告（計10本のうち5本がコロナ関連のテーマ）。連続パネル調査の継続的実施の要望を受け、個人・企業パネル調査をそれぞれ計4回・3回実施し、結果分析の迅速な公表に努めた。 ○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に留まらず、AI等が雇用に与える影響、フリーランスの問題等新たな領域の政策課題について引き続き調査研究を進めて欲しいとの要望を踏まえ、フリーランスに対するヒアリング調査を継続的に実施した。また、令和3年度にはOECDとの共同研究「AI等が職場に与える影響に関する国際比較調査」を実施予定。 ○新型コロナ関連調査結果については、例年の定例会議の前倒し開催に加え、直接、大臣レクや官房長官への資料提供を行うなど、緊急的かつ直接的な対応・貢献を行った。 ・厚労大臣レクは、官房をはじめ、雇用均等、人材育成、子ども・家庭、労働経済分析等の担当部署の政策担当職員同席のもと、女性への効果的な職業訓練等について助言を行う等、直接的な貢献を行った。 ・同研究会の緊急提言策定（11/19）に貢献し、	
--	--	--	--	--	---	--

				響と課題に関する研究会」で有識者ヒアリングに対応。(10、2月) ○学識者、労使団体等との会議等 (i) 総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会(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 (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、労働部会を各1回) ・労働部会(連合・連合総研) ・経営部会(経団連・日商・全国中央会) 「コロナ下における諸外国の雇用対策 ー各国は雇用維持のために何をしたか」 「諸外国における雇用類似の働き方」 (iii)「労働問題の現状と展望に関する研究会(ヴィジョン研)」(大手企業の人事部長等との研究会) 1回 テーマ:「在宅勤務・テレワーク」について (iv)他のシンクタンク等との意見交換 2回 ・連合総研との意見交換 1回 「新型コロナと女性の雇用危機」(個人パネル調査の二次分析結果)について報告した。 ・日本政策金融公庫総合研究所との意見交換 1回 JILPT:「個人パネル調査(特にフリーランスの状況)および企業パネル調査の結果」 政策金融公庫:「中小企業への影響」 イ プロジェクト研究 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。 令和2年度は、各々の研究のなかで新型コロナウイルスやテレワークに関連する要素を念頭に置いて研究を推進した。	報告書(令和3年4月)にも活用予定。双方の研究成果を活用し、労働政策フォーラム「新型コロナによる女性雇用・生活への影響と支援のあり方」を内閣府男女共同参画局と共催予定。(6月) ○新型コロナ関連の調査研究については、引き続き実施と、雇用調整助成金特例措置の効果分析の要望があり、対応(準備)をしている。 ○各部会とも、新型コロナおよびフリーランスを含む雇用類似の働き方を報告テーマに取り上げた。フリーランスや、諸外国の雇用対策との公的負担や雇用調整助成金の効果分析の要望を受け対応している。 ○テレワークに関する企業ヒアリング調査(大手企業の緊急事態宣言期間におけるテレワークの現状と課題に関する事例収取)を兼ねて開催した。 ○日本政策金融公庫総合研究所の研究員、関係者と融資や各種助成金、支援策の利用・併用状況について意見交換を行った。昨年度は「ゆるやかな起業」をテーマに意見交換を実施し、その結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。 ○ 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。	
イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究				

	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。 ①一億総活躍社会及び働き方改革を実現する視点 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 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 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 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	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。 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。（略）			I．雇用システムに関する研究 （１）雇用システムに関する研究 →新規研究「新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究」を設置し、外部研究者・研究機関とも連携しつつ機動的に調査研究、情報収集等を行った。 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 （２）生涯現役社会の実現に関する研究 （３）非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究 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 （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 （５）地域における雇用機会と働き方に関する研究 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 （６）労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究 →新規研究「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」を設置し、英米独仏の状況について文献調査を実施、成果を厚労省検討会で報告した。 （７）育児・介護期の就業とセーフティーネットに関する研究 →NHKとの共同調査「新型コロナと仕事に関する調査 2020」を実施。特にコロナ禍で大きな打撃を受けた女性の雇用・暮らしの現状を把握し、調査結果や担当研究員のインタビューが「NHKスペシャル：コロナ危機 女性にいま何が」（12月5日放映）で活用された。 V．多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究	＜新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響及び雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究＞ ・「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(個人パネル調査／計4回)」 →衆議院予算委員会（3/2）で理事長が参考人招致（非正規・フリーランスへの影響を説明） →参議院予算委員会（11/6）で活用（コロナショックの雇用面への影響に関する質疑で活用） →内閣府「雇用・人づくりWG」で活用 →労政審職業安定分科会（第156回）で活用 →労政審安全衛生分科会(第136,137回)で活用 →厚労省「雇用政策研究会報告書」で引用 ・「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査(企業パネル調査／計3回)」 →厚労省「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会(第4回)」で活用 →内閣官房「サイバーセキュリティ戦略本部」（第26回）で活用 ＜生涯現役社会の実現に関する研究＞ ・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』 →労政審職業安定分科会（154回）で活用 →国交省「国土の長期展望専門委員会」で活用 ＜非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究＞ ・調査シリーズ No.209『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「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」』 →速報値が、職業安定分科会労働力需給制度部会（5/27,6/9）で活用。省令改正に貢献。 ・DP21-04「コロナショックと非正規雇用者―2020年夏までの状況を中心に―」 →令和3年版「厚生労働白書」で活用予定 ＜労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究＞ ・「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等に関する調査研究」	
--	--	--	--	--	---	---	--

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。				(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 (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 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 (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 (11) 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究 (12) 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究 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 (13) 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究 (14) 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究	→厚労省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」(11/16)で中間報告 ・資料シリーズ No. 234『過重負荷による労災認定事案の研究その2』 →過労死等防止対策に活用予定 ＜育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究＞ ・「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT 共同調査」(再掲) →NHK スペシャル「コロナ危機 女性にいま何が」(2020年12月5日放送)で調査結果が活用 →内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」で活用 ・DP21-09「コロナショックと女性の雇用危機」 →令和3年版「厚生労働白書」で活用予定 ・資料シリーズNo. 232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例―ヒアリング調査―』 →労政審雇用環境・均等分科会(10/19)で調査結果が活用 ＜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＞ ・資料シリーズ No. 238『現代ドイツ労働法制集Ⅱ―集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法』 →労働協約法、パートタイム・有期法の企画立案・検討に活用予定 ○課題研究 ・「簡易版職業興味検査(RIASEC)等の開発に係る研究」 →職業興味や仕事価値観および適性能等から適職を探索する機能を職業情報提供サイト(日本版O-NET)に搭載するため、①職業興味検査(RIASEC)、②仕事価値観から適職を探索するための検査、および③厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の簡易版の開発等を通じ、自己理解支援ツールの開発を実施。 ・「諸外国におけるハラスメント規制に関する調査」	
ロ 課題研究 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	ロ 課題研究 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	ロ 課題研究 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		ロ 課題研究 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。 ・「簡易版職業興味検査(RIASEC)等の開発に係る研究」 ・「諸外国におけるハラスメント規制に関する調査」など		

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。	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。	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。 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。			→パワハラ防止対策の法制化を内容とする改正法の成立や、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する ILO 条約の採択などを踏まえ、諸外国（英米独仏）におけるハラスメント法制の状況や実態、課題等について文献調査を実施した。
ハ 緊急調査 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。	ハ 緊急調査 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、速やかに結果を出す。	ハ 緊急調査 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、速やかに結果を出す。	＜評価の視点＞ ○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。	ハ 緊急調査 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。 ・「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査」 ・「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査」 ・「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題」 ・「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査（特別集計）」 ・「女性・非正規雇用労働者の労働時間等に関する調査（特別集計）」 ・「韓国・ドイツにおける有期契約労働者の無期転換制度等についての研究」 など	○緊急調査については、新型コロナウイルスの雇用・就業に及ぼす影響把握をはじめ、現下の雇用対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。 ・「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査」 →アンケート調査結果が国会での質疑で活用されたほか、企業ヒアリング調査結果が厚労省「パート・有期労働ポータルサイト」に掲載 ・「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査」 →集計結果が「ひとり親世帯臨時特別給付金」に係る国会における検討資料として活用 ・「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題」 →調査結果が令和３年版「労働経済白書」で活用予定
（２）研究の実施体制等の強化 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	（２）研究の実施体制等の強化 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	（２）研究の実施体制等の強化 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		（２）研究の実施体制等の強化 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	○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。

	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。	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。	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。	を図っている。 ○ 外部の研究者との連携 (i)外部研究者の研究参加（大学等及びその他研究機関）110 人（前年度 86 人） うち、新型コロナウイルスの影響等に関する研究の外部参加者 22 人 (参考指標) ・行政担当者の研究参加人数 14 人(前年度 22 人) (ii)労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 149 件（前年度 223 件） ○ 研究員の大学・研究機関等への参画・講演等 (i)大学・研究機関等の研究会への参画 9 件（前年度 16 件） ＜主な参画例＞ ・国立女性教育会館「令和 2 年度男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」 ・聖心女子大学「ジェンダー公正な人事制度の提案－雇用管理区分見直し実態と課題」 ・国立社会保障・人口問題研究所「『人口移動調査』研究プロジェクト」 ・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」 ・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 (ii)都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 5 件（前年度 14 件） 〈主な研修会等〉 ・静岡県「働き方改革・ダイバーシティ経営推進セミナー」 ・千葉県「千葉県労働大学講座」 ・鹿児島県「鹿児島女性活躍推進フォーラム」 ・東京都「介護と仕事の両立セミナー」 ・東京都港区「ワーク・ライフ・バランス シン	○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。 ○ 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。 ○ 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。	
--	--	---	---	--	--	--

				ポジウム」 など (iii)労働組合、経営者団体での講演等 20 件（前年度 18 件） (iv)NPO 法人・業界団体等からの依頼による講演等 12 件（前年度 23 件） (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。 ○ 厚生労働省との会議等 (i)ハイレベル会合 厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を実施 2 回（再掲） (ii)厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議（各局別の研究報告会）（再掲） 喫緊の政策課題に対応した機構の最新の研究成果を報告し、中長期的な研究課題・テーマについても意見交換を実施 計 5 回 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 (iii)大臣、政策担当者へのレク、意見交換（再掲） ・厚生労働大臣レク ・官房長官向け説明資料の提供 ・内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」有識者ヒアリングに対応 (iv)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	○ 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 <
--	--	--	--	---	--

		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。	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。	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。一部の勉強会をオンライン（録画配信）にするなど、コロナの感染状況に対応して開催した。 参加者数は295人（達成度131.1%）となった。（前年度305人（達成度135.6%）） （v）EBPMセミナー ・厚生労働省「EBPM若手・中堅プロジェクトチーム」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セミナーを開催した。 第1回：テーマ「男性の育休と育児の現状」（8月6日）厚生労働省参加者20名 第2回：テーマ「最低賃金」（12月23日）厚生労働省参加者16名 （vi）研究員の審議会・研究会等への参画 ・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 74件（前年度83件） <参画事例> [厚生労働省] ・労働政策審議会 ・劳政審 労働条件分科会有期雇用特別部会 ・劳政審 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 ・劳政審 職業安定分科会労働力需給制度部会 ・劳政審 職業安定分科会高齢者有期雇用特別部会 ・雇用政策研究会 ・社会保障審議会 ・社会保障審議会統計分科会 ・社会保障審議会児童部会 ・今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 ・これからのテレワークでの働き方に関する検討会 ・厚生労働統計の整備に関する検討会 [厚生労働省以外] ・文部科学省「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール企画評価会議」 ・文部科学省「科学技術・学術審議会専門委員会」 ・国土交通省「企業等の東京一極集中に関する懇	く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93.0%（前年度90.5%）、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96.3%（前年度94.1%）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した。 ○ 当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、文部科学省、国土交通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。 ○ 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。 ○ 審議会等へ委員として参画するほか、検討会等では有識者ヒアリング等に対応した。 ・厚生労働大臣にコロナ禍の女性雇用について研究成果をレク（再掲） ・厚労省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」で研究成果を報告 ・厚労省「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」で調査結果を報告 ・内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」で有識者ヒアリングに対応（再掲） ・法務省民事局担当者に離別父親と養育費の問題に関する研究知見を提供	
--	--	--	--	--	--	--

				談会」 ・国立社会保障・人口問題研究所「『人口移動調査』研究プロジェクト」 ○ 審議会・検討会等での活用件数 222 件 （前年度 261 件） （内訳①） ・プロジェクト研究 173 件 ・課題研究・緊急調査 49 件 （内訳②） ・厚生労働省関係 143 件 労働政策審議会（本審及び各部会）66 件 社会保障審議会（本審及び各部会）10 件 過労死等防止対策推進協議会 2 件 研究会 48 件 検討会等 17 件 ・内閣官房 8 件 ・内閣府 31 件 ・総務省 1 件 ・経済産業省 3 件 ・文部科学省 12 件 ・国土交通省 19 件 ・財務省 1 件 ・金融庁 3 件 ・公正取引委員会 1 件 （資料 2 参照） ○ 白書等における引用 9 白書（前年度 7 白書） ・厚生労働省「令和 2 年版厚生労働白書」 ・厚生労働省「令和 2 年版過労死等防止対策白書」 ・内閣府「年次経済財政報告」 ・内閣府「令和 2 版男女共同参画白書」	○ 審議会・検討会等における研究成果の活用件数は 222 件となった。このうち、厚生労働省での活用は 143 件、厚生労働省以外では 79 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。 ○ 新型コロナウイルスへの対応や政府の働き方改革の実現などに資する資料、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。 ＜活用された審議会・検討会等の例＞ ・労働政策審議会職業安定分科会 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会 ・労働政策審議会安全衛生分科会 ・社会保障審議会年金数理部会 ・雇用政策研究会 ・これからのテレワークでの働き方に関する検討会 ・まち・ひと・しごと創生本部会合（内閣官房） ・月例経済報告等に関する関係閣僚会議 ・経済財政諮問会議（内閣府） ・コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会（内閣府） ・中央教育審議会（文部科学省） ・持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会（経済産業省） ・国土審議会計画推進部会国土の長期展望専門委員会（国土交通省） ○ 白書等については、厚生労働省に限らず、内閣府、経済産業省等の 9 白書等で機構の様々な研究成果が広く活用された。 ＜活用事例＞ ・「令和 2 年版厚生労働白書」	
--	--	--	--	--	--	--

	（３）海外の研究者等とのネットワークの形成 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	（４）海外の研究者等とのネットワークの形成 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、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	（４）海外の研究者等とのネットワークの形成 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。	＜評価の視点＞ ○ 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。	・内閣府「日本経済 2020-2021」 ・内閣府「令和２年版少子化社会対策白書」 ・国土交通省「令和２年版国土交通白書」 ・東京都「2020 年版東京の産業と雇用就業」 ・青森県「令和２年度版年版社会経済白書」 （資料３参照）	→資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—』の成果が活用 ・「令和２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 ・「年次経済財政報告」 →労働政策研究報告書 No. 189『子育て世帯のデイトレス』の成果が活用 ・「令和２年版少子化社会対策白書」 →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—』の成果が活用	○海外の研究者・研究機関とのネットワークの形成の一環として、国際セミナー（３件）をオンライン形式で開催した。また、オンラインで開催された国際学会、国際会議において機構研究員が研究成果に基づく報告を行った。
--	---	---	---	---	---	---	---

	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。	れ、研究に活用する。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。			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。 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。	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。 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。	○ 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 2 名（前年度実績 4 名）を招へいする計画であったが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による入国制限の影響で次年度に延期した。 ○ 新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延の影響により、研究者等の海外派遣はできなかったが、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 2 名（前年度派遣実績 6 名）がオンラインで開催された国際会議等に参加した。 （資料 4 参照） ・国際雇用労使関係学会（I L E R A）アジア地域会議（オンライン開催）において研究員 1 名が日本における雇用類似の働き方に関する研究報告を行った。 ・APEC 会議「COVID-19 時代における労働市場への影響と社会的保護」（台湾・台北市）において研究員 1 名がコロナ下の日本におけるテレワークに関する研究報告を行った（オンライン参加）。	○ 研究員が左記の国際会議等に参加し、機構の研究成果等に基づく研究報告、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。 ○ 左記の国際セミナーを通じて、各国の研究
--	---	--	--	--	--	---	---	--

	ハ 国際セミナーの開催等 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。	ハ 国際セミナーの開催等 中国と韓国の政策研究機関と共催で行う「北東アジアフォーラム」を開催する。また、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。		○ 海外研究者・研究機関等とのネットワークの形成のため、次の国際セミナーをオンラインで開催した。（資料5参照） ①日韓ワークショップ：韓国労働研究院（K L I）と「新型コロナウイルス感染症の労働市場への影響と政策対応」をテーマにワークショップを共催した。 ②北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）：中国労働社会保障研究院（C A L S S）、韓国労働研究院（K L I）と「新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題」をテーマにフォーラムを共催した。 ③国際比較労働政策セミナー：欧州及びアジア太平洋諸国の12名の海外研究者が参加し、「デジタル時代における仕事の世界の変容—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について比較検討するための国際セミナーを開催した。 ○ 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・データ等をタイムリーに提供するため、英文情報誌『Japan Labor Issues』を8件（うち3件は論文特集を含む）発行した。新型コロナウイルスの影響と対応は、諸外国と共通する喫緊の政策課題であることから、緊急コラム、リサーチアイ、記者発表資料等の最新の研究成果をベースとした海外向けの記事を8号中7号に掲載した。	者・研究機関、行政機関や国際機関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。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。
（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 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	（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 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	（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 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	＜評価の視点＞ ○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	（5）適切な指標の設定 ○ リサーチ・アドバイザー部会による評価 取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書について、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。 ○ プロジェクト研究サブテーマに関する評価	○ 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、労使団体等に提供した。新型コロナウイルス感染症のまん延が雇用・労働に与える影響について、調査結果速報の概要や、研究員等によるコラムの英語版を海外向けに順次、公開した。 ○ 研究テーマに関する評価については、プロジ

	に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を経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。 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。	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経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。 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。	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経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。 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、調査研究の中間段階でリサーチ・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。	当性を検証しているか。	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。 令和2年度は、第4期プロジェクト研究サブテーマ14本の間接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。 ○個別研究成果に関する評価 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、2.33（達成度116.5%）となった。（前年度2.67、達成度133.5%） （内訳①） <table><tr><td>S評価（大変優秀）</td><td>3点：2件</td></tr><tr><td>A評価（優秀）</td><td>2点：4件</td></tr><tr><td>B評価（標準）</td><td>1点：0件</td></tr><tr><td>C評価（要努力）</td><td>0点：0件</td></tr><tr><td>D評価（レベル不足）</td><td>0点：0件</td></tr></table> （内訳②） ・労働政策研究報告書 No.205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』総合評点A ・労働政策研究報告書 No.206『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』総合評点A ・労働政策研究報告書 No.207『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』総合評点A ・労働政策研究報告書 No.208『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』総合評点A ・労働政策研究報告書 No.209『第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』総合評点S ・労働政策研究報告書 No.210「長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結」総合評点S（資料6参照） ○ 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名の評価者があらかじめ定められた評価基準（内	S評価（大変優秀）	3点：2件	A評価（優秀）	2点：4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	エ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。 ○ 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。 ＜労働政策研究報告書 No.205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』＞総合評点A ・働き方の多様化に対応して労災保険制度上の課題が生じるなか、法改正を経てなおも政策的対応を要請される重要課題について、政策議論の活性化に大いに貢献する研究である。 ・濃淡がありながらも、各国が新たな就業者に対する災害補償を積極的に講ずる方向にあることが確認できたことは重要な成果であり、日本の今後の制度を考える上での貴重な示唆が得られた。 ＜労働政策研究報告書 No.206『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』＞総合評点A ・労働者概念の再検討、雇用類似就業者の取扱いが世界的にも日本でも喫緊の課題となっており、極めて時宜にかなった研究である。 ・監督行政の現場で登場する自営的就労者の全体像を可視化したにとどまらず、類型ごとに問題点を指摘したほか、職種の自律性の高低に応じた具体的対応策への言及もあり監督現場にとっても極めて有益性が高い。 ＜労働政策研究報告書 No.207『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』＞総合評点A
S評価（大変優秀）	3点：2件															
A評価（優秀）	2点：4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															

	（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。 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】）	（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。 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】	（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。 ①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〕	＜評価の視点＞ ○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。 ＜主な定量的指標＞ ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	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。 （６）評価における指標 ① 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、2.33（達成度 116.5％）となった。（前年度 2.67、達成度 133.5％） （内訳①） S 評価（大変優秀） 3 点：2 件 A 評価（優秀） 2 点：4 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 （内訳②） ・労働政策研究報告書 No. 205「労災補償保険制度の比較法的研究―ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 206「労働者性に係る監督復命書等の内容分析」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 207「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向―独・仏・英・米調査から―」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 208「仕事と子どもの育成をめぐる格差問題」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 209「第四次産業革命と労働法政策―“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題」総合評点 S ・労働政策研究報告書 No. 210「長期雇用社会のゆくえ―脱工業化と未婚化の帰結」総合評点 S	・雇用類似の就労者に労働法制が適用にならず、社会的保護が不十分であることは、コロナ禍によって鮮明となり、社会的にも重要な政策課題として認知されてきているなか、雇用類似の就労者に対する具体的政策を立案するために貴重な示唆となった。 ・各国の政策動向や議論状況を知るうえで有益な情報が含まれ政策論議に資するものとなっている。 ＜労働政策研究報告書 No. 208『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』＞総合評点 A ・母子家庭の貧困問題は日本社会にとって短期的のみならず、子世代を含む中長期的課題であることは論を俟たない。政策論議にこの報告書で取り上げられたテーマは今後とも重要であろう。 ・JILPT では労働に関わる優れた調査を毎年数多く蓄積しており、日本の労働実態を把握する上で、他の研究機関では手に入らない不可欠な資料を提供している。このような調査データの地道な蓄積は、世界の労働研究に大きく貢献しているだけでなく、政策提言を導く上でも重要な実証的なベースを築いており、JILPT の存在意義と言っても過言ではない。 ＜労働政策研究報告書 No. 209『第四次産業革命と労働法政策―“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』＞総合評点 S ・ドイツの「第四次産業革命」「労働 4.0」の議論の具体的法政策と日本の関連法政策とを対比し、具体的な検討項目を提起しており政策論議の活性化におおいに資すると思われる。 ・日本の今後の政策立案にあたってドイツの議論と政策から多くを学ぼうとしている（厚労省「労働政策審議会基本部会報告書」参照）だけに、本研究はそのための有益な情報を提供するものであり、時宜的的確性においても内容の正確性においてもその貢献は非常に高く評価できる。	
--	---	--	--	---	---	---	--

	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)	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。	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。		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 7 参照)	＜労働政策研究報告書 No. 210『長期雇用社会のゆくえ―脱工業化と未婚化の帰結』＞総合評価 S ・社会学的な手法と経済学的な手法が混在していることが、かえって研究テーマに対してポジティブな相乗効果をもたらし、JILPT らしいコラボレーションであると評価できる。今後、発表予定の企業側の研究との総合的なインプリケーションを大いに期待する。 ・非正社員化や未婚化が進んでいる日本社会において、長期雇用慣行がどのような位置づけにあるのかを明らかにしようとしており、貴重な研究である。特に、生殖家族と定位家族に注目し、これまでの日本政府の政策が生殖家族を前提としたものであったこと、未婚率の上昇から今後は定位家族に注目した政策の展開が必要であることを指摘した点は注目に値する。 ○ 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。 ＜評価コメント例＞ ・「生涯現役社会の実現に関する研究」 →今後も改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に関連し、高年齢者の社会貢献活動等を含め就業実態の把握について引き続き研究を進めていただきたい。(職業安定局高年齢者雇用対策課) ・「非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究」 →新型コロナの影響により労働市場の構造が変化する中で生じる産業間・雇用形態間の労働移動等については今後の政策を検討する上で重要な論点となる。(職業安定局雇用政策課) ・「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」 デジタル技術導入がより一層進むことも考えられる中、雇用に与える影響を分析することは非常に重要。(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」 →それぞれの地域に即した分析や地域あいだの	
--	---	--	---	--	---	--	--

					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」 →労働時間については非常に重要な分野であるため引き続き精力的に取り組んでいただきたい。労働時間と健康・生産性・WLB など、労働時間を中心としたその他の領域との相関性も研究いただきたい。（労働基準局労働条件政策課） ・「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」 →今後は公的職業訓練の受講者に関する就職や賃金への影響等の訓練の効果、受講に至る経路等の実態などについての調査研究を期待したい。（人材開発統括官政策担当参事官室） ・「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）	
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%）（※）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	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	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。	③対象となる 22 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、21 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。 95.5%（22 研究成果中 21 本）、112.4%（前年度 91.7%（24 研究成果中 22 本）、達成度 107.8%） （内訳） ・プロジェクト研究 %（16/17 件） 「活用した」：5 件 ・課題研究 100%（1／1 件） 「活用した」：1 件 「活用する予定である」：11 件 「現時点では活用する予定はない」：1 件 ・課題研究 100%（1／1 件） 「活用した」：1 件	○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〉 ・労働政策研究報告書 No. 205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』 →雇用保険法等の一部を改正する法律に活用（労働基準局労災管理課） ・DP21-09「コロナショックと女性の雇用危機」 →雇用環境・均等分科会での議論に活用（雇用環境・均等局職業生活両立課） ・調査シリーズ No. 209『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置』 →労働者派遣事業に関する規則の改正、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正に活用（職業安定局需給調整事業課） ・資料シリーズ No. 232『男性労働者の育児休業		

	果を除く。	く。		・緊急調査 100％（4／4 件） 「活用した」：2 件 「活用する予定である」：2 件 （資料 8 参照）	の取得に積極的に取り組む企業の事例－ヒアリング調査』 →雇用環境・均等分科会の議論の際に活用（雇用環境・均等局職業生活両立課） ・資料シリーズ No. 234 『過重負荷による労災認定事案の研究 その 2』 →労働局、労働基準監督署、HW等での業務運営に活用（労働基準局労働衛生課産業保健室） ・部内資料『就労支援研修教材：そのとき、支援者は何を感じたのか？－就労支援の主観事例集』 →関係部局への支援の実態に関する説明資料として活用（職業安定局雇用開発企画課就労支援室） 〈活用する予定〉 ・DP21-07「失業の地域差の要因分析－市町村の産業・人口構造と個人属性の影響」 →地域雇用対策懇談会等で活用予定（職業安定局地域雇用対策課） ・DP21-05「イギリス労働法政策の現代的展開－Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容」 →シフト制に関する議論の際に活用の可能性がある。（労働基準局労働関係法課） ・資料シリーズ No. 237 『変化するフリーターの意識と実態－新型コロナウイルス感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から』 →わかものハローワーク等で活用予定（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室） 〈現時点では活用する予定はない〉 次の評価には以下のコメントが付されており、政策立案等に直結するものではないものの、今後、他の政策の企画立案及び実施に資するものになるとの期待がコメントとして寄せられた。 ・DP21-11「日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として」 →直接に職業情報提供サイト（日本版 O-NET）に反映するものではないが、本サイトの情報が、労	
--	-------	----	--	--	--	--

	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）	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〕	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〕		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 2.43（達成度 121.5％） （前年度 2.44、達成度 122.0％） （内訳） 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 （資料9参照）	働関係の研究に活用できるということを示しており、その点は評価している。今後は、数値情報を活用して出る成果が、他の政策の企画立案及び実施に資するものとなるように計画していただけると、本施策ともあいまって相乗的によい研究となる（職業安定局 総務課 首席職業指導官室）	
	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）	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。	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。		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 295 人（達成度 131.1％）となった。 （再掲）		
	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。	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。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。	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。		⑥機構研究員2名が以下の国際会議等に参加し、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） - 国際雇用労使関係学会（ILERA）アジア地域会議（オンライン開催） 研究員1名（ビデオによる研究報告）（参考指標） - 厚生労働省等との連携実績 - 行政担当者の研究参加人数 14 人（再掲） - 厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等へ		

【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	（参考指標） ○厚生労省等との連携実績 ・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 ○その他 ・成果の取りまとめ件数 <
--	---

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				- 厚生労働省「令和２年版厚生労働白書」 - 厚生労働省「令和２年版過労死等防止対策白書」 - 内閣府「年次経済財政報告」 - 内閣府「令和２版男女共同参画白書」 - 内閣府「日本経済 2020-2021」 - 内閣府「令和２年版少子化社会対策白書」 - 国土交通省「令和２年版国土交通白書」 - 東京都「2020年版東京の産業と雇用就業」 - 青森県「令和２年度版年版社会経済白書」 ○ 国会審議における活用 23 件（前年度 29 件） ○ 政党部会等への説明 - 参議院自由民主党「不安に寄り添う政治のあり方勉強会」（令和２年 12 月 16 日） - 衆議院議員会館院内勉強会「フリーランスと芸能従事者の勉強会」（令和３年 1 月 21 日） - 国会議員へのレク（令和３年 3 月 1 日） - 衆議院予算委員会への参考人招致（令和３年 3 月 2 日）	○ 国会審議において研究成果が活用された件数は 23 件であった。 ＜活用事例＞ - 参議院厚生労働委員会（令和２年 11 月 17 日）および衆議院予算委員会（令和３年 3 月 2 日）→個人パネル調査「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」 - 参議院厚生労働委員会（令和２年 12 月 10 日）→「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する NHK・JILPT 共同調査」 - 衆議院予算委員会（令和３年 1 月 25 日）→新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査 - 衆議院法務委員会（令和３年 3 月 17 日）→第２回子育て世帯全国調査の再集計 ○ 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。 ＜対応例＞ - 参議院自由民主党「不安に寄り添う政治のあり方勉強会」でコロナ禍の女性の雇用や生活への影響について説明。 - 衆議院予算委員会に理事長が参考人として招致。コロナが非正規・フリーランスへ及ぼす影響について説明。 - 公明党「雇用・労働問題対策本部」でコロナ禍の非正規女性への影響と課題について説明。 これらを踏まえ、Ｓと評価する。 ＜課題と対応＞	
---	--	--	--	---	---	--

	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。				・公明党「雇用・労働問題対策本部」（令和3年3月24日）	・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・研究者等との意見交換や共同研究の機会を確保し、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。 ・また、パンデミック等緊急性の高い課題や行政ニーズについては、今回の経験を踏まえ、より機動的に体制を整え迅速に対応していくこととする。 ・新型コロナの雇用・就業等への影響については、引き続き調査研究を行いつつ、ウィズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用・労働政策の在り方の検討に資する調査研究を推進する。 ・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。	
--	--	--	--	--	-------------------------------------	---	--

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. 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	・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）		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	151 件	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	—	
同上（達成度）	—	—	109%	110%	108%	108%	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	—	
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	162 件	—	経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	—	
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%	108%		経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	35,462	—	
								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	365,549	—	
								従事人員数（人）	16	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）	<評価の視点> — <その他の指標> —	<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	<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。	
							<評定に至った理由>

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－（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	・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）	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 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度		指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 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	151 件	—		予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	—
同上（達成度）		—	109%	110%	108%	108%	—		決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	—
									経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	—
									経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	35,462	—
									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	365,549	—
									従事人員数（人）	16	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	令和2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 （1）情報の収集・整理に関する取組の推進 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	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （1）情報の収集・整理に関する取組の推進 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。 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	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （1）情報の収集・整理に関する取組の推進 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。 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。	＜評価の視点＞ ○ 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。	＜主要な業務実績＞ 2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 ○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度（151 件）と同水準の 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・レーバー・トレンド』など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。 令和元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 P T 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。 ・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感染症の影響と対応」について、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ 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。	＜評定に至った理由＞

	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。	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。 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。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。				
	イ 国内労働事情の収集・整理 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。 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。	イ 国内労働事情の収集・整理 定点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、雇用や人事労務など幅広い分野において、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」としての情報収集を行い、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整理する。 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。	○ 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。	○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。 ＜取材等による情報収集、整理 ／令和２年度テーマ例＞ ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた労使の対応 ・新型コロナウイルス感染症が各業界に及ぼす影響と労使の取り組み ・新型コロナウイルス感染症が就業に与える影響と労組・団体の取り組み ・人事制度改定や柔軟な働き方を進める企業 ・新しい技術の導入が雇用・労働に与える影響 ・働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善 ＜労使モニター、研究会等を通じた情報収集＞ ・労使モニター調査 企業、業界団体（年４回）、労働組合（単組、産業別労組、年２回）、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	○ 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。	

				に関する研究会」を「在宅勤務・テレワーク」をテーマに開催し、各社の取り組み事例から人事・労務などの実態や関心事項・課題を把握 ○収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、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・レーバー・トレンド」（10 回／年）のほか、ホームページを通じて公表した。 ・有識者アンケートによる有益度 <table><tr><td>メールマガジン</td><td>93.7%</td><td>（前年度 95.6%）</td></tr><tr><td>ビジネス・レーバー・トレンド</td><td>94.7%</td><td>（前年度 96.9%）</td></tr></table> ・ホームページ「ビジネス・レーバー・トレンド」掲載記事へのページビュー数の各年度実績は以下のとおりであり中期計画期間中の合計は約 102.5 万件となった ○ 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した。 ・課題調査 3 件（前年度 3 件） ・「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業・労働者アンケート調査）」 ・技術革新等を利用した民間人材サービスの実態に係わる調査（企業ヒアリング調査）」 ・「AI 技術等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（企業調査）」 ・緊急調査 2 件（前年度 5 件） ・「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査（企業調査）」 ・「ものづくり産業における D X に対応した人材の確保・育成に関する調査（企業調査）」	メールマガジン	93.7%	（前年度 95.6%）	ビジネス・レーバー・トレンド	94.7%	（前年度 96.9%）	○収集・整理した情報は、メールマガジンで効率的に、「ビジネス・レーバー・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 93.7%、94.7%と、読者から高い評価を得た。 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・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間約 102.5 万ページビューとなった。 ○令和 2 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、コロナ禍で調査の実施が難しいなかでも、機動的かつ臨機応変な対応を心掛け、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、前年度などに実施した調査の結果が厚労省等の検討会等で、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。 <活用事例> ・「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）」⇒「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」で調査結果を報告 ・技術革新等を利用した民間人材サービスの実態に係わる調査（企業ヒアリング調査）」⇒「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」（4/6）でヒアリング結果を活用	
メールマガジン	93.7%	（前年度 95.6%）										
ビジネス・レーバー・トレンド	94.7%	（前年度 96.9%）										

					・「AI 技術等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（企業調査）」 ⇒「技術革新（AI 等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」でヒアリング結果を活用 ・「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査（企業調査）」 ⇒「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」で調査結果を活用 ・「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）」 ⇒令和2年版ものづくり白書で引用 ・「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」 ⇒第8回規制改革推進会議、第1回第5次基本計画策定専門調査会で活用、第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会資料で活用 ・「マルチジョブホルダーの就労実態に関する調査」 ⇒労働政策審議会安全衛生分科会で調査結果を活用 <報告書> ・「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査結果」（資料シリーズ No.202） ・「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」（調査シリーズ No.203） ・「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」（調査シリーズ No.204） ・「事業所における労働者の休養、清潔保持に関する調査」（調査シリーズ No.205） ・「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編（調査シリーズ No.207-1） ・「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編（調査シリーズ No.207-2）	
--	--	--	--	--	---	--

		ハ 各種統計データ等の収集・整理 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。	ハ 各種統計データ等の収集・整理 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「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。		○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・就業等に関連する指標（25 分野、87 のグラフとその元となる統計表）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。また、比較のためにリーマンショック前後の期間の指標も掲載した。 ○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。 ○ 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 2020』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。 ○ 新型コロナウイルスの感染拡大が経済・雇用に与えた影響に関する各国の統計データ等（16 分野、最大9カ国のグラフと統計表）を、年間を通して継続的に収集し、ホームページのコロナ関連情報特設サイトで提供した。 ○ 「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 ○ ホームページ「統計情報」のページビュー数約 355 万件（前年度約 244 万件） ○ 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） 97.0 %	○「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。 有識者アンケートでは、「ユースフル労働統計」について、「他では得られないデータが得られる」等のコメントを得た。 ○ 「データブック国際労働比較」（2019 年 11 月刊行）は、厚生労働省「令和 2 年厚生労働白書」（令和 2 年 10 月）、同「2020 年過労死等防止白書」（令和 2 年 10 月）、経済産業省「ものづくり白書」（令和 2 年 5 月）、財務省財務総合政策研究所「人口動態と経済・社会の変化に関する研究会」資料（令和 2 年 10 月など）、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、等の各種メディアでも幅広く活用された。 有識者アンケートにおいて、「日本および外国の労働環境・実態を把握し、論文を書くうえで大いに参考となる」「諸外国の多くの貴重な情報を入手できる」「海外との比較によって、日本の立ち位置がわかる」「情報の信頼性が高い」などのコメントを得ており高く評価された。	
--	--	---	--	--	---	--	--

					○機構が調査研究活動を通じて取得・作成したデータは政策研究及び学術研究を支援するための重要な研究インフラであり、二次利用の促進のため広く公開している。 ・新規公開本数 1 3 本 ・累計公開本数 1 1 3 本（令和2年度末）	○公開しているアンケート調査の個票データは外部の研究者等によって二次分析等に活用されており、新たな知見の発見等に貢献している。 例：学会誌（『生活経済学研究』）への論文掲載 学位論文（修士論文） 等	
		ニ 図書資料等の収集・整理 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。 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。	ニ 図書資料等の収集・整理 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。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、その有効利用を図る。 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。		ニ 図書資料等の収集・整理 ○ 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。 （所蔵状況） 蔵書総数 約 19 万 3 千冊 受入雑誌 399 種 受入紀要等 530 種 ○ 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。 ○ 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、図書資料の有効利用を図った。 ○ 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～）。 ○ 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 151 件、達成度 108% （参考指標）（再掲） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績	○ 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。 ○ 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」（労働の歌：労働者の働く場にはいつも歌がある！）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「通常の利用では気づかない貴重な資料に出会えた」などの高評価を得た。 ○ 来館者アンケートでは、「探している資料に関して適切なアドバイスがあり、かつ広範囲な対象資料のなかから見つけることができ、非常に有益」「古い文献でも、ほとんどがここで読めるので大変助かっている」などの高評価を得た。	
（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。 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。（第3期実績平均：134 件）	（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。 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。 （参考指標） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整	（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。 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。 （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 ・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 ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数	理・活用実績 ・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 ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数		・モニター調査 企業、業界団体、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)および労働組合（単組、産業別労組）を対象とするモニターへの調査（年 2 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 公開本数累計：113 本 利用実績：データ利用承認件数 17 本 データ利用承認本数 29 本 ・各種刊行物等公表実績 ニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を 10 回／年発行 「ユースフル労働統計 2020」刊行 ※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 ・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 <u>93.7%</u>（前年度 95.6%） ビジネス・レーバー・トレンド 94.7%（前年度 96.9%） ○図書資料の収集・整理・活用実績 来館者数 775 名（前年度 917 名） 貸出冊数 1,030 冊（前年度 934 冊） 複写件数 968 件（前年度 1,113 件） レファレンス件数 877 件（前年度 899 件）	これらを踏まえ、B と評価する。 <課題と対応> ○ 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。 ○ 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。	
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 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	162件	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	—
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%	108%	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	—
								経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	—
								経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	35,462	—
								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	365,549	—
								従事人員数（人）	16	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	令和２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 （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 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時宜に応	２ 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 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。 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	２ 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 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。 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。	＜評価の視点＞ ○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。 ○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。	＜主要な業務実績＞ ２ 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 ○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２年度のホームページや『ビジネス・レーバー・トレンド』における提供件数は計 162 件（前年度 158 件）となり、労働政策研究等への貢献を図った。 ○前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 P T 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。 ・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。 （再掲）	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ 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 162 件で、年度目標（150 件）を達成した。前年度実績は 158 件。 ○ 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・レーバー・トレンド』等を通じて、広く一般に提供した。新型コロナウイルス関連では、『ビジネス・レーバー・トレンド』に以下の特集を組むなどして情報を提供した。 ＜例＞ 「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」『ビジネス・レーバー・トレンド』（2020 年 12 月号）	＜評定に至った理由＞

	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。	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。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。			○ 海外労働事情の収集・整理 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。	○ 海外労働事情の収集・整理 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。 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。	○ 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。 ○ 海外労働情報の引用件数は 57 件（前年度 95 件）で、国の審議会資料、学術誌、一般紙等で引用された。 ○ 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、90 件（前年度 155 件）であった。 ○ うち収集・整理した海外情報の取材等要請の対応件数 5 件（前年度 11 件） ○ 厚生労働省からの要請に基づき、下記の緊急調査等を実施した。	○ 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 57 件（前年度 95 件）で、労働政策審議会部会資料、通商白書、日経新聞、朝日新聞等で幅広く使われた。 ＜活用事例＞ ・職業安定分科会雇用保険部会資料（諸外国の育児休業・給付制度等の概要） ・朝日新聞記事（新型コロナウイルス対策関連の海外の休業補償） ○ 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、90 件（前年度 155 件）だった。例えば、厚生労働省等から新型コロナウイルス対策に関連して各国の休業補償について情報提供依頼があり、収集した情報を提供した。 ＜具体例＞ ・厚生労働省職業安定局に各国の休業補償に関する情報を提供（令和 2 年 4 月） ・朝日新聞記者、日本経済新聞記者に各国の新型コロナ対策をブリーフィング（令和 2 年 4 月、6 月、11 月） ・NHK クローズアップ現代に「カリフォルニア州ギグ法」を説明（令和 2 年 4 月） ・経団連に各国の休業補償等の総額と国庫負担割合に関する情報を提供（令和 3 年 3 月） ○ 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すると	
--	---	---	--	--	--	---	--	--	--

	（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）	（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	（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	・緊急調査「諸外国の民間教育訓練機関について」 ・緊急調査「諸外国における深夜労働等の状況に関する調査」 ・緊急調査「コロナ禍における諸外国の最低賃金引上げ状況に関する調査」 ・課題調査「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査」 ○ 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。 ○英文情報の提供、普及 ・労働政策研究報告書の概要、リサーチアイ、記者発表資料等の英訳・ホームページでの提供 12 件（前年度 1 件） ・英文雑誌『Japan Labor Issues』の発行・ホームページでの提供 8 件（前年度 9 件） （資料 6 参照） ・英文情報全体のホームページビュー数 約 156 万件（前年度約 158 万件）	ともに、以下の調査結果を資料シリーズとしてとりまとめた。 ・「諸外国の民間教育訓練について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—」 ○ 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。 ○ 有識者アンケートにおいて、「他に同等の資料は存在しない」「国際的発信ツールとして必須のもの」「外国人に日本の実情を伝える上で便利」「労働政策全般にかかわる英文表現など、とても有益」「いまだに日本の労働情勢を英語で発信するものが少ない。海外の大学関係者等と協力して周知に取り組んでほしい」などのコメントが寄せられた。 ○英文雑誌のコンテンツを届ける英文メールマガジン「e-Letter Japan Labor Issues」の読者を対象にアンケート調査を実施したところ、88.5%が役に立っていると回答した。活用状況や要望として「判例解説は、自分の仕事の分野に直接関連する事件について裁判所の判断が確認できる」「先進市場経済における労働と雇用の状況について、最新情報を簡潔な形で提供していて、簡単にはアクセスできない情報もある」「企業向けの講演で引用した。日本の労働事情に関する事実、きちんと調査研究された知見を引用できることは有益」「日本の労働市場の状況と労使関係に関して包括的な知識を与えてくれる」「労働紛争解決の進展とコロナによる影響、女性の雇用とコロナによる影響、テレワークの状況について読みたい」などのコメントが寄せられている。	
--	--	---	---	--	---	--

						これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> 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、担当職員の能力の研鑽に努めるとともに、時宜にかな い、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。	
--	--	--	--	--	--	--	--

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			
1－3	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	・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	週2回発行	—	予算額（千円）	192,336	195,601	181,488	175,153	—
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	2.33	—	決算額（千円）	179,038	185,301	187,507	169,438	—
同上（達成度）		—	119%	116%	115%	117%	—	経常費用（千円）	182,636	187,987	188,087	174,170	—
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	6回	—	経常利益（千円）	17,584	18,122	△1,397	5,837	—
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	2.40	—	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	125,330	—
同上（達成度）		—	119%	125%	118%	120%	—	従事人員数（人）	7	7	6	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	
	3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 （1）研究成果及び政策提言の更なる普及促進 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。 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。 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	3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 （1）研究成果及び政策提言の更なる普及促進 イ メールマガジン 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。 ロ ホームページ等 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	3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 （1）研究成果及び政策提言の更なる普及促進 イ メールマガジン 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。 ロ ホームページ等 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	＜評価の視点＞ ○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。	＜主要な業務実績＞ 3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 イ メールマガジン 評価における指標 - 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） 2.33（前年度2.29） 達成度117% ○ 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している。 ○ 通常号に加え、調査研究成果をテーマ別（「新型コロナウイルスの雇用・就業への影響」「在宅勤務、テレワーク」「人材育成・技能継承」「高齢者雇用」など）に紹介する特別号を3回発行した（年3回）。 ○ 新型コロナウイルスの感染拡大による雇用・就業への影響に関して、「緊急コラム」、「リサーチアイ」等の機構の調査研究、情報収集の成果を適宜紹介するとともに、政府や労使の対応、企業の動向、海外の状況などの情報を提供した。 ロ ホームページ等 ○ 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。 ○ 令和元年度末に新設した新型コロナウイルス感染症関連情報のページについて、機構の成果・関連情	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ 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は2.33（達成度：117%）となった。「メールマガジン労働情報」の広報（労働政策フォーラムの参加者、企業・行政関係者等）を行うとともに、提供情報の充実に努めた結果、年度末の読者数は41,996人と、前年度から2,338人増加し、より多くの読者に情報を発信することができた。 ○ 読者アンケートにおいて、「法改正や企業動向をタイムリーに確認することで、社内の取組を進めるうえで参考になる」、「コンパクトで網羅的、わかりやすく労働に関する情報を把握できる」等の評価を得た。アンケート結果等も踏まえ、よりわかりやすく簡潔に機構の事業・成果の紹介に努めるとともに、企業関係者等のニーズにあった情報の提供に努めていく。 ○ 特別号では、新型コロナウイルス関連の成果を中心に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ことで、機構の事業及び調査研究成果の効果的な情報発信につながっている。 ○ ホームページについて、有識者アンケートにおいて「多くのコンテンツが非常によく整理された形で提供されている」、「情報の信頼度が高い」、「新しい知見、新しい事実と提示によって非常に役立つ情報が入手できる」等の評価を得た。必要な情報を的確に提供できるように、引き続き、利用状況の分析を行うとともに、ニーズの高い情報	＜評定に至った理由＞

	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。	及の中心手段と位置付け、アクセシビリティー等の改善など、広報機能の強化に努める。	及の中心手段と位置付け、アクセシビリティー等の改善など、広報機能の強化に努める。	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するなど、情報提供の充実を図った。 ○ 新型コロナウイルスの影響が非常に大きいことから、日本及び世界で何が起こっているのか、現状のや課題についてできるだけ迅速に提供するため、「緊急コラム」をホームページに掲載した。また、個人・企業を対象に実施している「連続パネル調査」の二次分析結果などを取りまとめた「リサーチアイ」を掲載するなど、機構の取組に関する情報発信を積極的に行った。 ・緊急コラム（25本） ・リサーチアイ（19本） ・レポート（2本） 等 ○ また、特設サイトに掲載した調査研究成果（連続パネル調査の記者発表資料、緊急コラム、リサーチアイ、統計情報、国内情報、海外情報等）について、時系列的な情報も含めて一括して参照・活用できるように 2020 年の掲載情報を「ハンドブック」として取りまとめ、研究者、政策担当者、労使関係者等に配布した。 ○ ホームページの現状や訪問者による利用状況の分析等を行い、アクセスの多いコンテンツの掲載順序の見直しやトップページへの注目情報の掲載など、利用者の視点を踏まえたページの改善に努めた。 ○ 令和元年度の各成果について、調査目的や事実発見、政策的インブ리케이션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。 評価における指標（参考指標） ・記者発表回数 11 回（前年度 11 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 1,167 万件（前年度 1,062 万件）	をトップページのピックアップ欄で紹介するなどの工夫を継続していく。 ○ 新型コロナウイルス感染症関連情報のページに成果・関連情報を掲載し、「緊急コラム」や「リサーチアイ」等により適宜、最新の情報の発信に努めるなど情報提供の充実を図ったこともあり、「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数は1,167万件（前年度1,062万件）となった。 ○ ハンドブックについては、「機構が2020年に行った様々な調査が紹介されており、感染・拡大が人々の雇用・労働に及ぼした影響を多面的に把握することができる」という評価を受けており、ホームページとの有機的な連携が実現できた取組となった。 ○ 定期刊行物のバックナンバーの情報を探しづらいといった意見や、情報が多すぎて必要な情報にたどり着くのが難しいという意見もあることから、引き続き、情報の所在をわかりやすく提示するなどサイトの改善に努めていく。	
		ハ 研究専門雑誌	ハ 研究専門雑誌	ハ 研究専門雑誌	○ 日本労働研究雑誌については、読者アンケート	

	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。	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。		○ 日本労働研究雑誌を月 1 回（年度中 12 回）発行した。 ○ 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。 ＜特集テーマ＞ 4月号 平成の労働市場 5月号 東京圏一極集中による労働市場への影響 6月号 無償労働と有償労働の間 7月号 チームワーク 8月号 学び直し 9月号 専門・管理職の女性労働 10月号 あらためて賃金の「上がり方」を考える 11月号 ディアログ：労働判例この 1 年の争点／スキルの継承・伝承 12月号 変化する管理職の役割と地位 1月号 新たな労働市場における労働保険の役割 特別号 2020 年労働政策研究会議報告 2・3月号 学会展望：労働経済学研究の現在／船員の働き方 ・評価における指標（参考指標） 有意義度 2.43（前年度 2.47）	ト・有識者アンケートにより、「極めて専門性が高く、内容も信頼に足る」、「学術的で深い研究が発表されている」、「研究内容が優れていて、重要な知見を得られる」、「テーマの多様性はもとより 1 つのテーマについて必ず複数の分野からの研究が掲載されている」等の評価を得ており、有意義度は 2.43（前年度 2.47）となった。 ○「学び直し」や「専門・管理職の女性労働」「新たな労働市場における労働保険の役割」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。	
	ニ 労働政策フォーラム等 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	ニ 労働政策フォーラム等 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		ニ 労働政策フォーラム等 評価における指標 ・年間 6 回開催した（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）2.40（前年度 2.35） 機構の調査研究成果の紹介とともに、政策課題や論点について議論を行う重要な機会として以下のテーマで労働政策フォーラムを開催した。 テーマ設定にあたっては、政策的対応が求められる諸課題に加え、令和 2 年度は問題の大きさ、関心の高さを踏まえて、テレワークなど新型コロナ関連のテーマを取り上げることにした。 第 1 回 仕事と介護の両立支援	○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、喫緊の政策課題（仕事と介護の両立支援、フリーランサーの働き方等）や新型コロナ関連のテーマ（テレワーク、新型コロナと働き方の変化等）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 2.40（達成度：120%）となった。 ○ オンライン開催については、「移動時間が要らない」「遠方からも参加しやすい」「時間と場所の制約がない」等、概ね好評であり、会場開催では参加できなかった人々にも参加の機会を提供	

		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。	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。	参加者数 499 人、有意義度 2.43 第2回 テレワークをめぐる課題 参加者数 731 人、有意義度 2.41 第3回 企業組織再編と労使関係 一経営環境の変化に労使はどう対応すべきか 参加者数 251 人、有意義度 2.24 第4回 アニメーターの職場から考えるフリーランサーの働き方 参加者数 351 人、有意義度 2.48 第5回 これからの能力開発・キャリア形成を考える 一人手不足と技術革新にどう対応すべきか 参加者数 419 人、有意義度 2.44 第6回 新型コロナと働き方の変化―就業意識の変化と在宅勤務の動向に注目して 参加者数 378 人、有意義度 2.42 ○ 開催方式について、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、オンライン開催とした（第3回は会場・オンライン併用開催）。 ○ 令和元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。 ○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（各局別の研究報告会）（再掲） 喫緊の政策課題に対応した機構の最新の研究成果を報告し、中長期的な研究課題・テーマについても意見交換を実施 計5回 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 ○評価における指標（参考指標）	することができている。 ○ 参加者からは、「介護と仕事の両立支援について、研究報告で客観的なデータを把握しながら、業種や企業規模の違いはありながらも具体的な取組事例に触れることができ、参考になった」（第1回）、「OECDの専門家の参加があり、国外の視点からの指摘もあって、刺激になった」（第5回）、「各社の在宅勤務への取組み事情とその根底にある考え方（自律）とそれを前提とした教育、人事制度、働き方施策との関係性をより理解できた」（第6回）等の評価を得た。 ○ 第5回の「これからの能力開発・キャリア形成を考える」については、経済協力開発機構（OECD）と事前に協議した上で、OECDによる政策提言文書「社会に対応する成人学習の機会をつくる：日本報告書」の公表に併せてフォーラムを共催した。 労働市場の環境変化に対応した能力開発・キャリア形成という論点について、機構の最新の調査研究成果の紹介と問題提起、OECD本部の日本報告書の執筆責任者（エコノミスト）による報告、企業における取組事例、パネルディスカッションにより現状と課題を浮き彫りにするとともに、提言に対する日本側（厚労省）の評価のコメントを行うことで政策の方向性に関する議論を深めることができた。	
--	--	--	---	--	--	--

	（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。 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） 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〕 （新規指標のため実績なし） ３．労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上開催する。 （第３期実績：25回）	（２）その他の事業（附帯する業務） 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。	（２）その他の事業（附帯する業務） 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。	＜政策論議への貢献実績＞ ・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ 対応件数 49件（前年度65件） ・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 342件（前年度258件） （２）その他の事業 ○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。 ○総合講座（オンライン開催） 開講期間：９月１日～１２月１７日 受講者数：５１７名（前年度４６８名） 一括受講：３２８名 部門受講： 人事管理・労働経済部門５３名 労働法部門１３６名 有益度：２．４７（前年度２．４３） ○専門講座 新型コロナウイルスの影響により開催中止。 ○特別講座（オンライン開催） 受講生のニーズを踏まえ、「特別講座」を４回開催した。テーマ設定にあたっては、新型コロナ関連など最新の動向に関するものと、労働法をめぐる課題といった継続的に重要なテーマの両方を取り上げることとした。 ・「新型コロナウイルスと労働政策の未来」（8/20） ・「フリーランスの労働法政策」（3/3） ・「働き方改革 phase 1 & phase 2 とこれからの労働法」（3/9） ・「テレワークの労働法政策」（3/17） （３）評価における指標（再掲）	○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、政策論議の活性化に貢献した。 ○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。 ○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。 ○新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、講師等と調整のうえ、総合講座についてオンラインによる開催とした。受講生からは「移動時間が削減でき、業務と両立しやすい」、「在宅勤務で都合が良かった」等の意見があり、概ね問題なく開催することができ、有益度も2.47（前年度2.43）と前年度よりも高い評価を得た。	
	（３）評価における指標	（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。 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。 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〕 ③労働政策フォーラムを中期目標期間中において 26 回以上開催する。 (参考指標) ○記者発表回数 ○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 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究専門雑誌の有意義度 ○東京労働大学講座受講者有益度	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。 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。 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〕 ③労働政策フォーラムを年間 6 回開催する。 (参考指標) ○記者発表回数 ○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 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究雑誌の有意義度 ○東京労働大学講座受講者有益度		①メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週 2 回発行 ②アンケートの有意義度 (年度計画 2.0 以上) メールマガジン 2.33 (前年度 2.29) 労働政策フォーラム 2.40 (前年度 2.35) ③労働政策フォーラム 6 回開催 (前年度 6 回) (参考指標) ○記者発表回数 11 回 (前年度 11 回) ○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 342 件 (前年度 258 件) ・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 49 件 (前年度 65 件) ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,167 万件 (前年度 1,062 万件) ○研究雑誌の有意義度 2.43 (前年度 2.47) ○東京労働大学講座受講者有益度 ・総合講座 有益度 2.47 (前年度 2.43)	これらを踏まえ、B と評価する。 <課題と対応> ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、情報提供の充実を図っているが、利用者の様々なニーズに応えるため、より分かりやすく、情報の探しやすいサイトへと常に見直していく必要がある。また、必要な情報を一括して参照できるようにホームページの内容をテーマ別にとりまとめた冊子を作成するなど、コンテンツの有効活用と多様な媒体の組み合わせによる成果普及・情報発信の充実に努めていく。	
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に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．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	・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）	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 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 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月の研修中止により実績なし	—	予算額（千円）	177,077	190,898	594,704	487,687	—
同上（達成度）		—	114%	114%	114%	—	—	決算額（千円）	167,935	181,211	510,339	374,449	—
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月の研修中止により実績なし	—	経常費用（千円）	165,115	181,811	400,681	357,182	—
同上（達成度）		113%	116%	116%	116%	—	—	経常利益（千円）	9,142	9,664	22,138	55,365	—
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	※集合研修の中止により実績なし	—	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	505,101	—
同上（達成度）		101%	103%	103%	100%	—	—	従事人員数（人）	10	10	18	17	—
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%	—	—						

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	
	4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施 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。 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。 さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研	4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施 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。 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。 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	4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施 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。 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。 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	主な評価指標 ＜評価の視点＞ ○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。	＜主要な業務実績＞ 4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 ○ 令和２年度においては、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、厚生労働省と協議を重ね、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 コースについてオンラインによる研修手法を構築し、研修を実施し、2,965 人が受講した。 （資料 11 参照） ・オンライン研修 27 コース ・通所による集合研修 1 コース ・テキスト送付 11 コース ・中止 13 コース ○ 集合研修の再開に向けて、新型コロナウイルス感染症感染防止に万全を期すため、研修、宿泊生活等における必要な対策の検討を行い、保健所に内容確認を行いながら、対応マニュアルや備品等の整備を行った。 ○ 研修生及び所属長に対する事後調査（修了後半年から１年程度）については、４月から８月の間、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策により、研修の実施を中止していたため、実績なし。 ○ 代替の評価指標として、第３期中期目標（平成 24～28 年度）まで採用して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（以下「直後調査」という。）を用いると、令和２年度の結果は、有意義回答率 93.9%であった。 （資料 12 参照）	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ 令和２年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により、かつて経験したことがないオンラインによる研修手法を新たに導入せざるを得なかったが、そのような非常事態にあって、厚生労働省と協議を重ね、オンラインによる研修環境の構築を図り、研修の受講者数、質の維持に努めた。 <	

	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。 （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。 （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。 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	る。 （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。 （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。 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。	る。 （２）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。 （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。 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。	○労働基準行政職員の人材活用方針の見直しに伴い、「労災補償行政職員初級研修」を新設した。 ○ 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）については、集合研修の中止に伴い開催できなかったが、その代替措置として、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、オンライン研修等を受講した研修生に配付した。また、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により、研究と研修の連携による相互の質の向上を図った。（資料 13 参照） - 教材配付 計 10 種 26 コースで配付 - アンケート結果 有意義度 95.0% ○ 従来のイブニングセッションは、ハローワークの職員を対象に実施したが、教材配付については、対象を労働基準監督署職員にも拡大することにより、参加する研究員も増加し、より幅広い研究分野と職種との連携を図ることができた。 ○令和２年度の研究員による研修参画は延べ８人。（資料 14 参照） （３）評価における指標（再掲） 代替の評価指標として、 ① 研修生に対する直後調査 有意義回答率 93.9% ② 研究員作成の教材配付 - 計 10 種 26 コースで配付 - アンケート結果 有意義度 95.0%	○ 研修生に配付する教材の作成は新たな試みであったが、そのアンケート結果をフィードバックすることにより、引き続き、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るものとなった。また、左記のとおり、研究分野と職種の幅を拡大することにより、連携の強化が図られた。 ○中止やオンライン化など研修準備が混乱する状況の中、カリキュラムとの調整を図り、８人の研究員の参画を得た。また、一部の研修では、「新型コロナウイルスと労働政策の未来」という題目で、当機構の「新型コロナ調査、分析プロジェクト」の成果を踏まえた時機を得た講義を実施した。	
--	---	--	--	--	--	--

	め実績なし) 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) 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)	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。 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。	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。 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。		○ 代替の評価指数であるが、研修生に対する直後調査は、第3期中期目標で掲げた達成目標85%を上回る成果であった。また、イブニングセッションの代替である教材配付については、計10種、26コースで配付し、研修生からのアンケート回答で有意義度95.0%の成果をあげた。 これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ 引き続き、オンラインによる研修実施に配慮しつつ、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。	
--	---	---	---	--	--	--

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、研修生の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
中期目標管理法人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

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	2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	
	1 内部統制の適切な実施 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。	1 内部統制の適切な実施 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。	1 内部統制の適切な実施 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不断の見直しを行い、質の高い業務運営を目指す。	＜評価の視点＞ ○ 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	＜主要な業務実績＞ 1 内部統制の適切な実施 ○ 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。 <		

こと。 （１）人材の確保・育成 職員の専門的な資質と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。 （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。 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	（１）人材の確保・育成 職員の専門的な資質と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。 （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。 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	（１）人材の確保・育成 適正な人員の配置を行うため、計画的な採用活動を行い、優秀な人材の確保に努めるとともに、職員の専門的な資質と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。 また、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。 （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。 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		した。（労使関係・労務管理分野） ○ 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。 ○ 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6名委嘱した。 ○ 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、査読論文の執筆や機構業績の向上に貢献した職員に対して表彰を行った。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 機構で働くすべての者に係る心の健康の保持・増進のため、産業医による助言・指導を受けられる機会を設定している。 ○ 柔軟な働き方の観点及び新型コロナウイルス感染症対応策として、役職員等の安全確保及び事業継続のため、これまでなかったテレワークシステムを急遽導入し緊急事態宣言（4月）に対応して運用を行った。 ○ 新型コロナウイルス感染症のまん延防止策として出勤者7割削減を目指すとの政府の方針に対応し、テレワークシステムを急遽導入し緊急事態宣言中は「原則在宅勤務」とするとともに宣言解除後	○ 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。 ○ 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。	
---	--	--	--	---	--	--

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。	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。	持・増進のための体制を整備するとともに、テレワークの検討等、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。		も「在宅勤務」の推進、時差出勤等の取組を継続し、役職員の安全確保及び事業継続に努めた。 ○ 緊急事態宣言期間中の職員の出勤抑制を踏まえ、業務に支障がない範囲で庁舎管理（受付、清掃等）体制も縮減し、委託業者社員の感染防止に配慮した。 ○厚生労働省からの依頼に基づき、小学校休業等対応助成金・支援金の追加給付業務のため、機構会議室を支援センター分室として貸与し、厚生労働省の助成業務の円滑な実施に貢献した。 ○ 政府の「行政手続等における押印見直し方針」を踏まえ、規程において国民や事業主からの申請手続で押印を求めているものについて見直しを行い、廃止可能なものは押印を廃止した。		
3 情報セキュリティの強化 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。 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	3 情報セキュリティの強化 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。 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。	3 情報セキュリティの強化 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。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。	○ 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て整備し、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。	3 情報セキュリティの強化 ○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。 具体的な取組は以下のとおり。 ・情報セキュリティを確保したテレワークシステムを導入し運用した ・未知のマルウェアへの対策として、次世代型ウイルス対策ソフトを導入しネットワークのセキュリティ強化を図った。 ・厚生労働省が実施する情報セキュリティインシデント対処にかかる連携訓練に参加し、インシデントが発生した場合の対処方法について確認した。 ・役職員向け情報セキュリティ研修を実施した。 ・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	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。	

改善を図ること。 4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (1) 業務運営の効率化 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 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 %以上の額を節減すること。 (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。 (3) 適切な調達の実施	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (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 15%以上を節減する。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 %以上を節減する。 (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。 (3) 調達について、公	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (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、令和 3 年度において、平成 28 年度と比べて 15%以上、業務経費については、令和 3 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令和 2 年度における必要な取組を行う。 (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。 (3) 調達について、公	○ 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。 ○ 調達等合理化計画に基づ	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (1) 運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等 ○ 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 2 年度においては、予算に対し、一般管理費については 19.2%、業務経費については 12.0%の節減となった。一方で、人件費については 0.04%予算を超過した。 ○ 令和 2 年度予算額において、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。 (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。 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。 2 年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）は、事務職は 99.2（前年度 100.7）で、前年度比 1.5 ポイント減少し、国家公務員の給与水準を下回った。一方、研究職も 98.7（前年度 101.1）となり、前年度比 2.4 ポイント減少し、国家公務員の給与水準を下回った。 (3) 調達等合理化計画に基づく取り組み	○ 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。 ○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づ
--	--	--	---	---	--

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。	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、契約の適正な実施について点検を受ける。	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、契約の適正な実施について点検を受ける。 なお、一者応札の件数の割合については、すでに第3期中期目標期間の実績平均を上回っており、上記「調達等合理化計画」に加え、契約監視委員会に資格要件等の事前点検を頂くことや、入札直前に一者応札が見込まれる場合は再度公告するなど、その発生を最小限に止めるよう一層の改善を図る。	く取組みを着実に実施したか。 ①重点的に取り組む分野 ②調達に関するガバナンスの徹底 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。	○ 令和2年度の一者応札件数は2件となり、第4期中の累計は24件に達し、第3期実績平均（4.2件）を既に超過した。 ○ 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2年度34件）。 ○ 契約監視委員会を年4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。	く取組みを実施したものの、調達内容の特殊性や業者・業界の状況等によって、一者応札件数は第3期実績平均を上回る結果となった。 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、一者応札削減に向けた取組みを継続していく。	
---	---	--	--	---	--	--

	こと。 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。	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。	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。		○ 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 42.4%（前年度 41.9%）、「有益である」が 53.6%（前年度 54.9%）であり、大変有益が前年度を上回った。また、有益との回答は併せて 96.0%（前年度 96.8%）と高く、その理由も「政策に貢献する知見を提供している」「調査結果の分析が優れている」「研究成果の学術的水準が高い」など高い評価を得ている。	○ 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。 これらを踏まえ、評定を B とした。 ＜課題と対応＞ ・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。	
--	---	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし

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	
	第5 財務内容の改善に関する事項 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。 「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。	第3 予算、収支計画及び資金計画 ・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。 ・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。	第3 予算、収支計画及び資金計画 ・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。 ・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、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。	＜評価の視点＞ ○ 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。	＜主要な業務実績＞ ○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。 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。	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ 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。	＜評定に至った理由＞
					○ 令和2年度の自己収入 48, 267千円 (第3期平均49, 283千円) 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の緊急事態宣言により出版物販売を一時停止したこと、また、東京労働大学講座の専門講座を中止したことなどの影響により、第3期平均と比較して2. 1%減となった。	○左記の通り、新型コロナウイルスの影響が大きかったが、専門講座を中止したことに伴う収入減(約450万円)について、出版物の販売促進とともに、総合講座のオンライン開催や、特別講座の開催など、コロナ禍においても効果的な取組を進めることで、ほぼ前年度(48, 895千円)と同水準の自己収入を確保することができた。	
		第4 短期借入金の限度額 1 限度額300百万円 2 想定される理由 (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。	第4 短期借入金の限度額 1 限度額300百万円 2 想定される理由 (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。	○ 借入金の理由が中期計画に定められているとおりか。また、その額が限度額以下となっているか。	○ 借入金は発生しなかった。		

	（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。 第５ 不要財産又は不要財産となることが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 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 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。 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。 （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。 （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。 第９ 施設・設備に関する計画	（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。 第５ 不要財産又は不要財産となることが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 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 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。 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。 （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。 （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。 第９ 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・	○ 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。 ○ 人事に関する計画は、適切に実施されているか。 ○ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。	○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。 ○ 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、３年度の採用者１名を内定した。（労使関係・労務管理分野）（再掲） ○ 事務職の新規採用を行った。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。	○ 左記のとおり、事務職、研究職ともに優秀な人材を確保するための適切な措置を講じた。 ○ 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。 ○ 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。数多くの職員が職場内外の研修に参加した。 ○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。	
--	---	---	---	--	---	--

	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。 (参考) <table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額 (百万円)</th><th>財 源</th></tr><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></table> (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。 第 1 0 積立金の処分に 関する事項 なし	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			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。 (参考) <table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額 (百万円)</th><th>財源</th></tr><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>(労働大学校)</td><td>221</td><td>施設整備費補助金</td></tr><tr><td>建築工事</td><td></td><td></td></tr><tr><td>給排水衛生設備工事</td><td></td><td></td></tr></table> (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。 第 1 0 積立金の処分に 関する事項 なし	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			(労働大学校)	221	施設整備費補助金	建築工事			給排水衛生設備工事			(法人本部) 空調設備工事、電灯分電盤更新工事 (労働大学校) 排水設備工事、屋外浄化槽設計		
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																																																																	
(労働大学校)	221	施設整備費補助金																																																															
建築工事																																																																	
給排水衛生設備工事																																																																	
			これらを踏まえ、評定を B とした。																																																														

これらを踏まえ、評定を B とした。

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%)

	平成 2 9 年度末 (初年度)	平成 3 0 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	0	
目的積立金	0	0	0	0	
積立金	0	137	225	280	
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	0	0	0	0	
運営費交付金債務	110	197	197	197	
当期の運営費交付金交付額(a)	2, 474	2, 416	2, 390	2, 607	
うち年度末残高(b)	110	87	0	0	
当期運営費交付金残存率(b÷a)	4. 4%	3. 6%	0	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余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」には計上されずに、「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。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

令和 2 年度業務実績

個別評価シートの参考資料

令和2年度 個別評価シートの参考資料

目 次

資料. 1	研究テーマとその成果	・・・	1 頁
資料. 2	研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）	・・・	4 頁
資料. 3	研究成果の引用状況（白書等への活用）	・・・	9 頁
資料. 4	研究員の国際学会・国際会議への参加	・・・	10 頁
資料. 5	国際ワークショップ等を通じた情報収集	・・・	11 頁
資料. 6－1	リサーチ・アドバイザー委員名簿	・・・	12 頁
資料. 6－2	調査研究成果外部評価結果	・・・	13 頁
資料. 7	プロジェクト研究サブテーマに対する行政評価結果	・・・	14 頁
資料. 8	具体的政策の企画立案及び実施への活用	・・・	18 頁
資料. 9	有識者アンケート結果	・・・	21 頁
資料. 10	英文情報の整備	・・・	50 頁
資料. 11	令和2年度研修実績	・・・	52 頁
資料. 12	研修直後アンケート結果（令和2年度）	・・・	53 頁
資料. 13	イブニングセッション代替（教材配布）実績	・・・	54 頁
資料. 14	令和2年度研究部門研修参画	・・・	55 頁

令和2年度 研究テーマとその成果(プロジェクト研究)

資料1ー1

プロジェクト研究テーマ		プロジェクト研究サブテーマ	内容	研究期間	研究成果	
Ⅰ	雇用システムに関する研究	1-1 産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究	事業の特性と人事管理の関連に着目した企業ヒアリング調査を実施したほか、令和元年度に実施した個人アンケート調査の分析および取りまとめを行った。	29-3年度	労働政策研究報告書No.210	『長期雇用社会のゆくえ―脱工業化と未婚化の帰結』
					DP21-10	『日本企業における人事制度改革の30年史』
		1-2 新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び経済、雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究	令和2年度は以下のような調査を実施した、 ・新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する個人調査(※連続パネル調査、5月・8月・12月・3月) ・新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する企業調査(※継続調査 6月・10月・2月) ・テレワークに関する企業ヒアリング調査 ・新型コロナウイルスの仕事や生活への影響(特にコロナ禍による女性の雇用・暮らしの現状)NHKと共同調査 ・新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題を調査	2-3年度	DP20-01	『緊急事態宣言(2020年4～5月)下の在宅勤務の検証』
					DP21-04	『コロナショックと非正規雇用者ー2020年夏までの状況を中心にー』
					DP21-09	『コロナショックと女性の雇用危機』
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	2 生涯現役社会の実現に関する研究	令和2年度は、令和元年度に実施した個人調査(60代の雇用・生活調査)および企業調査(高齢者の雇用に関する調査)の二次分析、「高齢者雇用状況報告」の分析を行った。	29-3年度	研究継続中	令和3年度6月に労働政策研究報告書を発刊予定
		3 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究	令和2年度は、令和元年度に実施した調査と同じ派遣事業所を対象にアンケート調査(パネル調査)を実施したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。		調査シリーズNo.209	『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置ー「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」』
					DP21-04(再掲)	『コロナショックと非正規雇用者ー2020年夏までの状況を中心にー』(再掲)
Ⅲ	技術革新に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究	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	次年度アンケート調査に向け研究会を開催、調査方法、調査票等を検討したほか、経産省「商業統計」個票データの二次分析による労働生産性の変化の検証、「就業構造基本調査」「賃金構造基本統計調査」個票データを用いた産業別労働生産性を計測するための指標等作成等を行った。	29-3年度	研究継続中	
		5 地域における雇用機会と働き方に関する研究	令和2年度は、「格差と貧困リスクの地域間及び地域内比較研究」及び「人口の地域移動と若年者の労働市場に関する研究」についてそれぞれ取りまとめを行った。	29-3年度	DP21-02	『女性の地域移動と就業・賃金』
					DP21-07	『失業の地域差の要因分析ー市町村の産業・人口構造と個人属性の影響』
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	6 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究	令和2年度は、労働安全衛生総合研究所との共同研究、仕事時間と生活・健康等に関するアンケート調査、企業内賃金決定等に関するヒアリング調査等を行ったほか、新たに諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等に関する研究計画を立ち上げ、諸外国の政策・法制度に係る情報の収集・分析を実施した。	29-3年度	資料シリーズNo.234	『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』
		7 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究	令和2年度は、「家族の介護と就業に関する調査2019」のデータ分析を実施した。	29-3年度	労働政策研究報告書 No.208	『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』
					DP21-09(再掲)	『コロナショックと女性の雇用危機』(再掲)
Ⅴ	多様なニーズに対応した職業能力開発のあり方に関する研究	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	令和2年度は、「転職に伴う能力開発・キャリア形成」に関するWebモニター調査、ミドルエイジ(30代～50代前半)の正社員の転職の実態把握のためのヒアリング調査を実施したほか、JEEED及び企業へのヒアリング調査を実施した。	29-3年度	DP21-08	『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性ー活用事例からみる』
		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	若者の働き方の変化の把握を目的とした大卒フリーター調査(新型コロナの影響を含む)、および第5回「若者のワークスタイル調査」を実施するほか、平成25年および30年の「若年者雇用実態調査」個票データの二次分析を行った。	29-3年度	資料シリーズNo.237	『変化するフリーターの意識と実態ー新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査からー』
					資料シリーズNo.236	『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状ー「平成30年若年者雇用実態調査」より』
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	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	令和2年度は、令和元年度に実施した就業者のライフキャリアに関するアンケート調査結果をとりまとめるとともに、海外のキャリアコンサルティング支援の関連資格に関する調査を実施した。	29-3年度	調査シリーズNo.208	『就業者のライフキャリア意識調査ー仕事、学習、生活に対する意識』
		11 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究	令和2年度は、新規10職業の解説作成、数値情報項目(ワークアクティビティ等)を取得するためのWeb就業者調査、職業名索引の改定作業、日本版O-NETに搭載するWeb簡易版適性検査の信頼性・妥当性検討用の実験データ収集に向けた準備作業、職業レディネス・テストの尺度得点と職業・仕事内容関連づけのためのWeb調査、令和元年度に実施したWeb調査のデータ分析、日本版O-NETに搭載する簡易版職業興味検査の項目選定等を行った。	29-3年度	DP21-03	『職業調査において対象職業の就業者ではない回答者の混入を統計学的に検出手法の検討ー疑似混入シミュレーションによる3手法18条件の比較』
					DP21-11	『日本版O-NETの数値情報を使用した応用研究の可能性ータスクのトレンド分析を一例として』
					部内資料	『第5回改訂 厚生労働省職業分類 職業名索引(中間報告)』
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	13 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究	令和2年度は、ドイツ・イギリスにおける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、中国における非典型な就労組織と就労者保護に関する調査研究を行った。	29-3年度	労働政策研究報告書No.209	『第四次産業革命と労働法政策ー“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』
					資料シリーズNo.238	『現代ドイツ労働法令集Ⅱー集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法』
					DP21-06	『中国の「準労働関係」と労働関係認定基準に関する法的研究』
					DP21-05	『イギリス労働法政策の現代的展開ーTaylor Reviewの概要と同報告書による勧告の具体的内容』
		14 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究	令和2年度は、前年度までの研究を踏まえ「労働組合の組織化」及び「韓国の労使関係」に関する成果の執筆を行った。	29-3年度	部内資料	『韓国労使関係の新地平ー労使協議制を中心にー(中間報告)』
					部内資料	『団結と参加 労使関係法政策の近現代史』

・課題研究

課題研究 テーマ		内容	研究成果・成果の活用
1	簡易版職業興味検査(RIASEC)等の開発に係る研究	職業興味や仕事価値観および適性等から適職を探索する機能を職業情報提供サイト(日本版O-NET)に搭載するため、①職業興味検査(RIASEC)、②仕事価値観から適職を探索するための検査、および③厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の簡易版の開発等を通じ、自己理解支援ツールの開発を行う。	研究継続中
2	諸外国におけるハラスメント規制に関する調査	パワハラ防止対策の法制化を内容とする改正法の成立や、仕事の世界における暴力とハラスメントに関するILO条約の採択などを踏まえ、諸外国(英米独仏)におけるハラスメント法制の状況や実態、課題等について把握する。	要請元にはレポート提出済。令和3年度に労働政策研究報告書を発刊予定
元年度課題研究(2年度発行分)			
3	諸外国における労働者災害補償保険制度	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及び現地ヒアリング調査を実施した。	労働政策研究報告書No.205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』 ・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)・雇用保険法の改正(令和2年9月1日施行)に活用された。
30年度課題研究(2年度発行分)			
4	諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態	雇用類似の働き方に係る論点整理に資するため、諸外国(ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの4カ国)の雇用類似の働き方に関する労働政策の動向を探る。	労働政策研究報告書No.207『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』 厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」(2019年2月13日第5回及び2019年3月22日第8回)において、現地調査に基づき、4カ国の労働政策等の動向について報告

・緊急調査

課題研究 テーマ		内容	研究成果・成果の活用
1	同一労働同一賃金の対応状況に関する調査	パートタイム・有期雇用労働法の施行(大企業は令和2年4月1日より、中小企業は令和3年4月1日より)を踏まえ、大企業等に於ける、同一労働同一賃金への具体的な対応策や待遇の現状、取組の効果や課題等を把握する。	研究継続中
2	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置に係る分析	雇用調整助成金の今般の特例措置(助成率や上限額引き上げ等)の実績・効果等について検証する。	研究継続中
3	新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査	コロナ個人調査(8月調査(JILPT第2回))データを用い、特別集計結果を提供	データ提供済
4	諸外国における有期契約労働者の無期転換制度等についての研究	施行後8年経過後(令和3年4月以降)に検討を加えることとされている労働契約法第18条に規定する無期転換ルールについて、無期転換制度がある独・韓を対象に、制度や運用状況等の把握を図る。	研究継続中
5	新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題(労働経済白書調査)	新型コロナウイルス感染症が拡大する中で注目される「エッセンシャルワーカー」の動向や実態、またテレワークの実施状況等について、企業アンケート調査(郵送)、労働者WEBアンケート調査を実施。	研究継続中

6	新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査(追加調査)	コロナ個人調査(12月調査(JILPT第3回))データを用い、特別集計結果を提出。	LINEアンケート調査のデータ提供(2020年12月) ・田村大臣による閣議後冒頭発言にて、ひとり親世帯臨時特別給付金再支給の実施に言及した際、JILPTの調査にも(判断の根拠として)言及(12/8) ・参議院予算委員会質疑対応「ひとり親緊急調査について説明」(3/24)
7	女性・非正規雇用労働者の労働時間等に関する調査	コロナ個人調査(12月調査(JILPT第3回))の特別集計(非正規女性が世帯主の回答者の集計)データ提出。	
8	新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査	コロナ個人調査(12月調査(JILPT第3回))の特別集計(ひとり親家庭の回答者の集計)データ提出。	
元年度緊急調査(2年度発行分)			
9	外国人労働者の雇用状況に関する分析	令和元年4月の入管法改正とそれに伴う特定技能外国人の受入れを契機とし、適切な外国人雇用対策を打ち出すため、外国人労働者に係る基本的数値分析を行い、それら分析の解釈が行えるよう必要なヒアリング調査を行った。	資料シリーズNo.235『外国人労働者の雇用状況に関する分析』
10	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	男性の育児休業取得に積極的に取り組む先進的な企業の事例を収集した。	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査—』 ・厚労省雇用環境・均等分科会(10/19)で調査結果が活用された。
11	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	働く人たちが職業生涯を通じて生きがいをもって働き続けることができ、継続的なキャリア形成を実現していくために、それぞれのライフステージに応じて必要となる対応と課題を調査する。	調査シリーズNo.206『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』
12	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	雇用類似の働き方をする者が、どのような就業分野や契約形態で働き、どのような問題が生じているか、厚生労働省における監督指導業務等を通じて得られた個別の事案に係る資料を参照し、調査・分析を行う。令和2年度はヒアリング調査を実施	労働政策研究報告書No.206『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』 ・フリーランスの働く環境を整備するためのガイドライン策定に活用。
13	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	従来から実装が進んでいるデジタル関連技術(ICT)や、AI、IoT、ロボット、RPA、ビッグデータ等の新技術の導入に当たって労使コミュニケーション(集団的に行われるものを中心にして)について実態や課題の把握を行う。	調査シリーズ『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』刊行(令和3年5月31日) ・「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」(10/20,3/18)で活用された。

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用成果発行	研究種別
1	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第6回	4月6日	調査シリーズ No.124『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』 調査シリーズ No.125『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』	2014	P
2	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第6回	4月6日	調査シリーズ No.124『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』 調査シリーズ No.125『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』	2014	P
3	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第6回	4月6日	調査シリーズ No.124『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』 調査シリーズ No.125『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』	2014	P
4	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第6回	4月6日	調査シリーズ No.124『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』 調査シリーズ No.125『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』	2014	P
5	内閣府	選択する未来2.0	第4回	4月9日	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—』	2019	P
6	内閣府	雇用・人づくりワーキング・グループ	第9回	4月9日	労働政策研究報告書No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』	2014	P
7	厚生労働省	キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書	報告書	4月15日	労働政策研究報告書No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』	2018	P
8	厚生労働省	キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書	報告書	4月15日	労働政策レポートNo.12『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』	2018	P
9	内閣府	月例経済報告等に関する関係閣僚会議	4月	4月23日	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』	2017	P
10	経済産業省	持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会	第3回	5月15日	調査シリーズNo.185『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
11	内閣府	男女共同参画会議 重点方針専門調査会	第25回	5月26日	調査シリーズNo.150『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』	2016	K
12	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会	第299回	5月27日	調査シリーズNo.209『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「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」』	2021	P
13	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第5回	5月29日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
14	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第5回	5月29日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
15	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第5回	5月29日	調査シリーズNo.191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』	2019	P
16	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第5回	5月29日	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』	2015	P
17	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第5回	5月29日	労働政策研究報告書No.190『大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第4回 若者のワークスタイル調査」から—』	2017	P
18	厚生労働省	社会保障審議会介護給付費分科会	第177回	6月1日	資料シリーズNo.166『労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
19	厚生労働省	社会保障審議会介護給付費分科会	第177回	6月1日	資料シリーズNo.166『労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
20	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会	第300回	6月9日	調査シリーズNo.209『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「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」』	2021	P
21	内閣府	男女共同参画会議	第60回	6月15日	調査シリーズNo.150『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』	2016	K
22	国土交通省	新しい日常に対応するための当面の道路施策	—	6月18日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
23	国土交通省	新しい日常に対応するための当面の道路施策	—	6月18日	資料シリーズNo.162『若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—』	2015	P
24	国土交通省	新しい日常に対応するための当面の道路施策	—	6月18日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
25	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第6回	6月19日	調査シリーズNo.191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』	2019	P
26	厚生労働省	社会保障審議会介護給付費分科会	第178回	6月25日	資料シリーズNo.166『労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
27	厚生労働省	社会保障審議会介護給付費分科会	第178回	6月25日	資料シリーズNo.166『労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
28	内閣官房	すべての女性が輝く社会づくり本部	第9回	7月1日	調査シリーズNo.150『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』	2016	K
29	内閣府	選択する未来2.0	中間報告	7月1日	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—』	2019	K
30	内閣府	選択する未来2.0	中間報告	7月1日	資料シリーズNo.176『北欧の公共職業訓練制度と実態』	2016	P
31	内閣府	規制改革推進会議	第8回	7月2日	調査シリーズNo.171『「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』	2017	K
32	内閣府	経済財政諮問会議	第10回	7月8日	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—』	2019	K
33	内閣府	経済財政諮問会議	第10回	7月8日	資料シリーズNo.176『北欧の公共職業訓練制度と実態』	2016	P
34	文部科学省	新しい時代の高等学校教育の在り方ワーキンググループ	第9回	7月9日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
35	経済産業省	持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会	第6回	7月16日	調査シリーズNo.185『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
36	文部科学省	新しい時代の初等中等教育の在り方特別部会	第11回	7月17日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
37	文部科学省	教育課程部会	第118回	7月27日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
38	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第97回	7月31日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
39	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第97回	7月31日	調査シリーズNo.199『60代の雇用・生活調査』	2020	P
40	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第97回	7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)』	2020	P
41	文部科学省	生涯学習分科会	第110回	8月17日	労働政策研究報告書No.142『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』	2012	P
42	文部科学省	新しい時代の高等学校教育の在り方ワーキンググループ	第10回	8月19日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
43	厚生労働省	職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)普及・活用の在り方検討会	第4回	8月24日	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』	2020	P
44	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第163回	8月27日	労働政策研究報告書No.90『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』	2007	P
45	公正取引委員会	コンビニエンスストア本部と加盟店との取引等に関する実態調査について	—	9月2日	調査研究報告書No.73『コンビニエンス・ストアの経営と労働に関する調査研究』	2006	P
46	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第85回	9月3日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
47	国土交通省	企業等の東京一極集中に関する懇談会	第3回	9月9日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
48	国土交通省	企業等の東京一極集中に関する懇談会	第3回	9月9日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
49	国土交通省	企業等の東京一極集中に関する懇談会	第3回	9月9日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
50	国土交通省	企業等の東京一極集中に関する懇談会	第3回	9月9日	資料シリーズNo.194『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』	2017	K

51	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第154回	9月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計―労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計―』	2019	P
52	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第154回	9月25日	調査シリーズNo.199『60代の雇用・生活調査』	2020	P
53	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第154回	9月25日	調査シリーズNo.198『高齢者の雇用に関する調査(企業調	2020	P
54	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第154回	9月25日	調査シリーズNo.47『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査―高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査』	2008	P
55	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第98回	9月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計―労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計―』	2019	P
56	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第98回	9月25日	調査シリーズNo.199『60代の雇用・生活調査』	2020	P
57	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第98回	9月25日	調査シリーズNo.198『高齢者の雇用に関する調査(企業調	2020	P
58	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第98回	9月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計―労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計―』	2019	P
59	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第98回	9月25日	調査シリーズNo.199『60代の雇用・生活調査』	2020	P
60	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第98回	9月25日	調査シリーズNo.47『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査―高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査』	2008	P
61	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会	第98回	9月25日	調査シリーズNo.198『高齢者の雇用に関する調査(企業調	2020	P
62	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第30回	9月29日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続―2005年以降の動向に着目して―』	2011	P
63	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第30回	9月29日	JILPTリサーチイ 第38回「コロナショックの被害は女性に集中―働き方改革でピンチをチャンスに―」	2020	C-19
64	経済産業省	持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会	報告書	9月30日	調査シリーズNo.185『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
65	内閣官房	令和3年度概算要求 就職氷河期世代支援関連予算について	―	9月30日	労働政策研究報告書No.164『社年非正規労働者の仕事と生活に関する研究―現状分析を中心として―』	2014	P
66	内閣官房	令和3年度概算要求 就職氷河期世代支援関連予算について	―	9月30日	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)』	2019	P
67	内閣府	科学技術政策担当大臣等政務二役と科学技術・イノベーション会議有識者議員との	―	10月1日	労働政策研究報告書No.164『社年非正規労働者の仕事と生活に関する研究―現状分析を中心として―』	2014	P
68	内閣府	科学技術政策担当大臣等政務二役と科学技術・イノベーション会議有識者議員との	―	10月1日	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)』	2019	P
69	文部科学省	新しい時代の高等学校教育の在り方ワーキンググループ	第12回	10月6日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―』	2016	P
70	財務省	財政制度分科会	―	10月8日	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』	2017	P
71	内閣府	雇用・人づくりワーキング・グループ	第1回	10月12日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果―6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
72	内閣府	地方創生有識者懇談会	第1回	10月13日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―』	2016	P
73	厚生労働省	これからのテレワークでの働き方に関する検討会	第2回	10月16日	調査シリーズNo.140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)』	2015	P
74	厚生労働省	これからのテレワークでの働き方に関する検討会	第2回	10月16日	調査シリーズNo.140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)』	2015	P
75	文部科学省	中央教育審議会	第125回	10月16日	労働政策研究報告書No.142『高齢者の社会貢献活動に関する研究―定量的分析と定性的分析から―』	2012	P
76	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第31回	10月19日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例―ヒアリング調査―』	2020	K
77	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第31回	10月19日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例―ヒアリング調査―』	2020	K
78	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第31回	10月19日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続―2005年以降の動向に着目して―』	2011	P
79	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第7回	10月19日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計―労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計―』	2019	P
80	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第7回	10月19日	労働政策研究報告書No.199『大都市の若者の就業行動と意識の分化―第4回 若者のワークスタイル調査―から―』	2017	P
81	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第7回	10月19日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
82	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第7回	10月19日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
83	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	第7回	10月19日	調査シリーズNo.191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』	2019	P
84	金融庁	スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議	第20回	10月20日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
85	厚生労働省	労使協定方式(労働者派遣法第30条の4)「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」について◎同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準(令和3年度適用) ―局長通達本文	―	10月20日	調査シリーズNo.127『企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査』	2014	K
86	厚生労働省	技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第4回	10月20日	記者発表「第1回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」【6月調査】(一次集計)結果―2、3、4、5月の変化を6月に調査・企業調査	2020	C-19
87	厚生労働省	技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第4回	10月20日	記者発表「新型コロナウイルス感染症拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果―6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
88	厚生労働省	技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第4回	10月20日	調査シリーズ(近刊)『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2020	K
89	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第2回	10月21日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第1回)【5月調査】(一次集計)結果―5月調査・連続パネル個人調査	2020	C-19
90	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	報告書	10月23日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計―労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計―』	2019	P
91	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	報告書	10月23日	労働政策研究報告書No.199『大都市の若者の就業行動と意識の分化―第4回 若者のワークスタイル調査―から―』	2017	P
92	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	報告書	10月23日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
93	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	報告書	10月23日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
94	厚生労働省	今後の若年者雇用に関する研究会	報告書	10月23日	調査シリーズNo.191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』	2019	P
95	内閣府	経済財政諮問会議	第15回	10月23日	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―』	2019	P
96	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第21回	10月26日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計―労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計―』	2019	P
97	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第21回	10月26日	労働政策研究報告書No.199『大都市の若者の就業行動と意識の分化―第4回 若者のワークスタイル調査―から―』	2017	P
98	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第21回	10月26日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
99	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第21回	10月26日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
100	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第21回	10月26日	調査シリーズNo.191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』	2019	P
101	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第32回	10月27日	調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
102	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第32回	10月27日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例―ヒアリング調査―』	2020	K
103	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第32回	10月27日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続―2005年以降の動向に着目して―』	2011	P

104	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第3回	10月29日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第1回)【5月調査】(一次集計)結果——5月調査・連続パネル個人調査	2020	C-19
105	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第3回	10月29日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
106	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第3回	10月29日	JILPTリサーチアイ 第47回「コロナショックの被害は女性に集中(続編)——雇用回復の男女格差——」	2020	C-19
107	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第3回	10月29日	JILPTリサーチアイ 第38回「コロナショックの被害は女性に集中——働き方改革でピンチをチャンスに——」	2020	C-19
108	文部科学省	新しい時代の高等学校教育の在り方ワーキンググループ	第13回	11月2日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化——若年期の地域移動に関する調査結果——』	2016	P
109	厚生労働省	これからのテレワークでの働き方に関する検討会	第3回	11月4日	調査シリーズNo.140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)』	2015	P
110	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第164回	11月11日	労働政策研究報告書No.90『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』	2007	P
111	文部科学省	通信制高等学校の質の確保・向上に関する調査研究協力者会議	第5回	11月11日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化——若年期の地域移動に関する調査結果——』	2016	P
112	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第33回	11月12日	調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
113	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第33回	11月12日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例——ヒアリング調査——』	2020	K
114	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第33回	11月12日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続——2005年以降の動向に着目して——』	2011	P
115	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第33回	11月12日	調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
116	文部科学省	新しい時代の初等中等教育の在り方特別部会	第18回	11月13日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化——若年期の地域移動に関する調査結果——』	2016	P
117	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	11月16日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第1回)【5月調査】(一次集計)結果——5月調査・連続パネル個人調査	2020	C-19
118	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	11月16日	記者発表「『第1回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査』【6月調査】(一次集計)結果——2、3、4、5月の変化を6月に調査・企業調査	2020	C-19
119	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	11月16日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
120	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	11月16日	JILPTリサーチアイ 第46回「在宅勤務は誰に定着しているのか——「緊急時」を経た変化を読む——」	2020	C-19
121	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	11月16日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
122	金融庁	スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議	第21回	11月18日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
123	内閣府	第5次基本計画策定専門調査会	第8回	11月24日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計——労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計——』	2019	P
124	厚生労働省	キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会	第21回	11月25日	労働政策研究報告書No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』	2018	P
125	厚生労働省	キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会	第21回	11月25日	労働政策レポートNo.12『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』	2019	P
126	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	11月27日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第1回)【5月調査】(一次集計)結果——5月調査・連続パネル個人調査	2020	C-19
127	国土交通省	国土審議会計画推進部会 国土の長期展望専門委員会	第10回	11月30日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
128	国土交通省	国土審議会計画推進部会 国土の長期展望専門委員会	第10回	11月30日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
129	文部科学省	中央教育審議会初等中等教育分科会	第128回	12月4日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化——若年期の地域移動に関する調査結果——』	2016	P
130	内閣府	地方創生テレワーク推進に向けた検討会議	第1回	12月9日	記者発表「『第1回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査』【6月調査】(一次集計)結果——2、3、4、5月の変化を6月に調査・企業調査	—	C-19
131	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第34回	12月14日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例——ヒアリング調査——』	2020	K
132	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第34回	12月14日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続——2005年以降の動向に着目して——』	2011	P
133	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第34回	12月14日	調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
134	内閣官房	まち・ひと・しごと創生会議	第24回	12月16日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化——若年期の地域移動に関する調査結果——』	2016	P
135	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第23回	12月18日	調査シリーズNo.103『ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査』	2013	K
136	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第23回	12月18日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計——労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計——』	2019	P
137	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第23回	12月18日	労働政策研究報告書No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』	2018	P
138	内閣官房	まち・ひと・しごと創生本部会合	第24回	12月18日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化——若年期の地域移動に関する調査結果——』	2016	P
139	厚生労働省	雇用政策研究会	第4回	12月21日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
140	厚生労働省	雇用政策研究会	第4回	12月21日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
141	厚生労働省	雇用政策研究会	第4回	12月21日	JILPTリサーチアイ 第46回「在宅勤務は誰に定着しているのか——「緊急時」を経た変化を読む——」	2020	C-19
142	厚生労働省	雇用政策研究会	第4回	12月21日	記者発表「『新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査』結果」	2020	C-19
143	厚生労働省	雇用政策研究会	第4回	12月21日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
144	厚生労働省	これからのテレワークでの働き方に関する検討会	第5回	12月23日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
145	厚生労働省	厚生労働省データ活用検討会	第3回	12月23日	資料シリーズNo.152『雇用保険業務統計分析Ⅱ』	2015	K
146	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第35回	12月24日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例——ヒアリング調査——』	2020	K
147	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第35回	12月24日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続——2005年以降の動向に着目して——』	2011	P
148	厚生労働省	雇用政策研究会	報告書	12月24日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
149	厚生労働省	雇用政策研究会	報告書	12月24日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
150	厚生労働省	雇用政策研究会	報告書	12月24日	JILPTリサーチアイ 第46回「在宅勤務は誰に定着しているのか——「緊急時」を経た変化を読む——」	2020	C-19
151	厚生労働省	雇用政策研究会	報告書	12月24日	記者発表「『新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査』結果」	2020	C-19

152	厚生労働省	雇用政策研究会	報告書	12月24日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第2回）【8月調査】（一次集計）結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
153	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第86回	12月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
154	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第86回	12月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
155	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第86回	12月25日	資料シリーズNo.129『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーション—』	2014	P
156	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第86回	12月25日	資料シリーズNo.34『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2007年版）による将来推計—』	2008	P
157	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第86回	12月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
158	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第156回	12月25日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第2回）【8月調査】（一次集計）結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
159	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第156回	12月25日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第2回）【8月調査】（一次集計）結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
160	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第156回	12月25日	JILPTリサーチアイ 第46回「在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」	2020	C-19
161	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第156回	12月25日	記者発表「「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果」	2020	C-19
162	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第156回	12月25日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第2回）【8月調査】（一次集計）結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
163	厚生労働省	これからのテレワークでの働き方に関する検討会	報告書	12月25日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第2回）【8月調査】（一次集計）結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
164	厚生労働省	令和元(2019)年財政検証に基づく公的年金制度の財政検証(ピアレビュー)	報告書	12月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
165	厚生労働省	令和元(2019)年財政検証に基づく公的年金制度の財政検証(ピアレビュー)	報告書	12月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
166	厚生労働省	令和元(2019)年財政検証に基づく公的年金制度の財政検証(ピアレビュー)	報告書	12月25日	資料シリーズNo.129『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーション—』	2014	P
167	厚生労働省	令和元(2019)年財政検証に基づく公的年金制度の財政検証(ピアレビュー)	報告書	12月25日	資料シリーズNo.34『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2007年版）による将来推計—』	2008	P
168	内閣官房	就職氷河期世代支援に関する行動計画2020	—	12月25日	労働政策研究報告書No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』	2014	P
169	内閣官房	就職氷河期世代支援に関する行動計画2020	—	12月25日	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）』	2019	P
170	文部科学省	中央教育審議会	第126回	12月25日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
171	国土交通省	国土の長期展望専門委員会	第11回	1月6日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
172	国土交通省	国土の長期展望専門委員会	第11回	1月6日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
173	国土交通省	国土の長期展望専門委員会	第11回	1月6日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
174	厚生労働省	労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会	第1回	1月6日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
175	総務省	地域の未来予測に関する検討ワーキンググループ	第3回	1月13日	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—』	2020	P
176	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第36回	1月18日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査—』	2020	K
177	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第36回	1月18日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—』	2011	P
178	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第36回	1月18日	調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
179	内閣府	子ども・子育て会議	第56回	1月20日	調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
180	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第37回	1月21日	資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査—』	2020	K
181	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第37回	1月21日	労働政策研究報告書No.136『出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—』	2011	P
182	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第37回	1月21日	調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
183	厚生労働省	労働政策審議会障害者雇用分科会	第103回	1月22日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
184	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第24回	1月25日	調査シリーズNo.103『ものづくり現場における若年技能者及び中核的技術者の確保・育成に関する調査』	2013	K
185	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第24回	1月25日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
186	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第24回	1月25日	労働政策研究報告書No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』	2018	P
187	金融庁	スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議	第23回	1月26日	調査シリーズNo.185『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
188	厚生労働省	過労死等防止対策推進協議会	第18回	1月26日	調査シリーズNo.85『年次有給休暇の取得に関する調査』	2011	K
189	国土交通省	国土の長期展望専門委員会	第12回	1月27日	調査シリーズNo.199『60代の雇用・生活調査』	2020	P
190	国土交通省	企業等の東京一極集中に関する懇談会	とりまとめ	1月29日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
191	国土交通省	企業等の東京一極集中に関する懇談会	とりまとめ	1月29日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
192	国土交通省	企業等の東京一極集中に関する懇談会	とりまとめ	1月29日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
193	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第136回	2月1日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第2回）【8月調査】（一次集計）結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
194	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第136回	2月1日	調査シリーズNo.140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）』	2015	P
195	内閣官房	サイバーセキュリティ戦略本部	第26回	2月9日	JILPTリサーチアイ 第47回「コロナショックの被害は女性に集中（続編）—雇用回復の男女格差—」	2020	C-19
196	厚生労働省	コロナ禍の雇用・女性支援プロジェクトチーム—もっとあなたを支えたい—	第1回	2月22日	JILPTリサーチアイ 第46回「在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」	2020	C-19
197	厚生労働省	コロナ禍の雇用・女性支援プロジェクトチーム—もっとあなたを支えたい—	第1回	2月22日	JILPTリサーチアイ 第46回「在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」	2020	C-19
198	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第38回	3月4日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT第2回）【8月調査】（一次集計）結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
199	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第38回	3月4日	調査シリーズNo.140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）』	2015	P
200	厚生労働省	全国高齢者医療主管課（部）長及び国民健康保険主管課（部）長並びに後期高齢者医療広域連合事務局長会議	—	3月8日	資料シリーズNo.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
201	国土交通省	国土の長期展望に係る意見交換会	第1回	3月11日	調査シリーズNo.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
202	国土交通省	国土の長期展望に係る意見交換会	第1回	3月11日	調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
203	国土交通省	国土の長期展望に係る意見交換会	第1回	3月11日	調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K

204	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第8回	2月22日	記者発表「『新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査』(JILPT第1回)【5月調査】(一次集計)結果」——5月調査・連続パネル個人調査	2021	C-19
205	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第8回	2月22日	JILPTリサーチアイ 第38回「コロナショックの被害は女性に集中——働き方改革でピンチをチャンスに——」	2020	C-19
206	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第8回	2月22日	JILPTリサーチアイ 第47回「コロナショックの被害は女性に集中(続編)——雇用回復の男女格差——」	2020	C-19
207	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第8回	2月22日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
208	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第8回	2月22日	共同調査「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」	2020	C-19
209	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第8回	2月22日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第3回)【12月調査】(一次集計)結果」	2021	C-19
210	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会	第8回	2月22日	JILPTリサーチアイ 第55回「コロナショックの被害は女性に集中(続編Ⅱ)——雇用持ち直しをめぐる新たな動き——」	2021	C-19
211	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第137回	3月16日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
212	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第137回	3月16日	調査シリーズNo.140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)』	2015	P
213	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第167回	3月16日	記者発表「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第2回)【8月調査】(一次集計)結果——6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査」	2020	C-19
214	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第167回	3月16日	調査シリーズNo.140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)』	2015	P
215	厚生労働省	技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第9回	3月18日	調査シリーズ(近刊)『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
216	厚生労働省	過労死等防止対策推進協議会	第19回	3月24日	調査シリーズNo.85『年次有給休暇の取得に関する調査』	2011	K
217	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第1回	3月24日	資料シリーズNo.145『多様な正社員に関する雇判例の分析』	2014	P
218	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第1回	3月24日	資料シリーズNo.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
219	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第1回	3月24日	調査シリーズNo.171『「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』	2017	K
220	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第1回	3月24日	労働政策研究報告書No.158『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』	2013	P
221	内閣府	雇用・人づくりワーキング・グループ	第8回	3月26日	資料シリーズNo.143『失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』	2014	K
222	厚生労働省	職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)普及・活用の在り方検討会	第5回	3月29日	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』	2020	P

研究成果の引用状況(白書等への活用)調査部含む

通番	官庁名	白書名	発表年版	公表日	活用された成果	引用成果 発行年	研究種別
1	国土交通省	国土交通白書	令和2年版	6月26日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
2	内閣府	年次経済財政報告	令和2年版	11月6日	労働政策研究報告書 No.189『子育て世帯のディストレス』	2017	P
3	内閣府	少子化社会対策白書	令和2年版	7月31日	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—』	2019	P
4	内閣府	男女共同参画白書	令和2年版	7月31日	調査シリーズ No.153『介護者の就業と離職に関する調査』	2016	K
5					労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活—』	2017	P
6	内閣府	日本経済	2020—2021	3月31日	新型コロナウイルス感染症関連情報新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査	2020	P
7					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』	2017	P
8					調査シリーズ No.123『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』	2014	P
9					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—』	2019	K
10	東京都産業労働局	東京の産業と雇用就業	2020年版	10月9日	調査シリーズ No.191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』	2019	P
11	厚生労働省	厚生労働白書	令和2年版	10月23日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
12					資料シリーズ No.183『日本的雇用システムと法政策の歴史的変遷—バブル崩壊以降の労働政策の変遷—』	2017	P
13	厚生労働省	過労死等防止対策白書	令和元年版		平成23 年次有給休暇の取得に関する調査	2011	K
14	青森県	社会経済白書	令和2年度版	3月31日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P

注. 研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究の成果、Kとあるのは課題研究・緊急調査の成果。

研究員の国際学会・国際会議への参加

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・強化等を目的に、研究員 2 名がオンラインで開催された国際会議、国際学会に参加し、機構の研究成果に基づく研究発表を行った。

○ 国際雇用労使関係学会 (ILERA) アジア地域会議

開催期間：2020 年 12 月 3 日～4 日

開催形式：オンライン

参 加 者：仲崎・研究員

研究発表のテーマ：Comparative study on japanese employment-like working style: whether we are studying the same phenomenon or not

○ APEC 会議「COVID-19 時代における労働市場への影響と社会的保護」

開催期間：2020 年 12 月 8 日～9 日

開 催 地：台北（台湾）

開催形式：対面及びオンラインの併用

参 加 者：藤本真・主任研究員

研究発表のテーマ：COVID-19's Effect on Digitization of Future Work Transformation～Teleworking in Japan Under COVID-19～

国際ワークショップ等を通じた情報収集

海外の研究機関との共同研究の一環として、国際ワークショップ、国際セミナー等を開催し、各国の研究課題、研究動向、研究結果等について、意見交換するとともに、機構のプロジェクト研究の推進に資する情報の収集に努めた。

○ 第4回国際比較労働政策セミナー

テーマ：デジタル時代における仕事の世界の変容—新しい働き方と労働政策の役割—

開催日：令和2年11月9日

形式：オンライン

成果：OECD、ILO、日本の招待講師各1名、アジア太平洋地域（9カ国・地域）の研究者11名が参加し、テーマに関する基調講演、研究報告、討論を通じて、共通する政策課題について比較検討を行った。

○ 日韓ワークショップ

テーマ：新型コロナウイルス感染症の労働市場への影響と政策対応

開催日：令和2年11月18日

形式：オンライン

共催組織：韓国労働研究院（KLI）

成果：日韓両国の労働政策研究機関の研究者各2名がテーマに関する研究報告を行い、参加者で質疑応答、意見討論を実施した。

○ 北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）

テーマ：新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題

開催日：令和2年12月18日

形式：オンライン

共催組織：中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）

成果：日中韓3カ国の労働政策研究機関の研究者各2名がテーマに関する研究報告を行い、参加者で質疑応答、討論を実施した。ワークショップの成果物として、JILPT 海外労働情報「新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題」を発行し、ホームページで公表した。

リサーチ・アドバイザー委員名簿

令和 3 年 6 月現在、五十音順、敬称略

○部会長

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
石田 浩	東京大学特別教授
太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
小倉 一哉	早稲田大学商学学術院教授
上林 千恵子	法政大学名誉教授
毛塚 勝利	元中央大学教授
島田 陽一	早稲田大学大学院法務研究科教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
中村 二郎	日本大学総合科学研究所客員教授
二村 英幸	元文教大学人間科学部教授
藤村 博之	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
松爲 信雄	東京通信大学人間福祉学部教授
○守島 基博	学習院大学経済学部教授

令和2年度 研究成果外部評価結果

(総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における個別研究成果評価結果)

令和2年度に取りまとめた研究成果のうち、中間報告的な成果(ディスカッションペーパーなど)25件を除く労働政策研究報告書について、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。

令和3年3月12日開催分

	形式	タイトル	主担当	外部評価担当・評価				評価結果	点数
1	労働政策研究報告書	労災補償保険制度の比較法的研究 —ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題	山本陽大	島田 陽一	A	荒木 尚志	A	A	2点
2	労働政策研究報告書	労働者性に係る監督復命書等の内容分析	濱口桂一郎	毛塚 勝利	A	荒木 尚志	A	A	2点

令和3年6月11日開催分

	形式	タイトル	主担当	外部評価担当・評価				評価結果	点数
3	労働政策研究報告書	雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—	内藤忍	毛塚 勝利	A	島田 陽一	A	A	2点
4	労働政策研究報告書	仕事と子どもの育成をめぐる格差問題	周燕飛	上林 千恵子	B	石田 浩	A	A	2点
5	労働政策研究報告書	長期雇用社会のゆくえ —脱工業化と未婚化の帰結	池田心豪	藤村 博之	A	小倉 一哉	S	S	3点
6	労働政策研究報告書	第四次産業革命と労働法政策 —“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題	山本陽大	毛塚 勝利	S	荒木 尚志	S	S	3点

最終評価(外部評価6本の平均点)

2.33

※ 採点基準

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(要努力)=0点 D評価(レベル不足)=0点

P研テーマ／サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1.（2）自由記述（当該研究テーマに対するご意見等）
		期待 できる	期待 できない	
Ⅰ：雇用システムに関する研究				
1 雇用システムに関する研究	政策統括官（総合政策担当）政策統括室	1		・雇用システムのあり方を、産業構造と人口構造の変化への対応の観点から検討する取組であり、特にwith/afterコロナ下での雇用制度、雇用政策についての検討の基礎となることが期待される。特に、A.産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究は、ヒアリング調査、アンケート調査の実施及びその分析研究等により、中長期的な観点から労働政策の企画・立案に資することが期待される。また、B.新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び経済、雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究は、新型コロナウイルス感染症による経済、雇用・労働への影響や対策について国内外の動向の情報収集提供や企業・個人調査の実施や実証分析を行っており、その成果は広範に活用しているところであり、引き続き研究成果に期待したい。
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				
2 生涯現役社会の実現に関する研究	職業安定局高齢者雇用対策課	1		・高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正法の令和3年4月の施行に向けた、関係省令の改正等にあたり、令和2年7月以降の労働政策審議会における議論で、企業調査、労働者アンケート等による調査結果を資料として活用した。今後も、改正高齢者雇用安定法の円滑な施行に関連して、高齢者の社会貢献活動に関する研究など、高齢者の就業の実態の把握のための研究を引き続き進めていただきたい。
3 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	1		・令和2年度には、当課からの要請調査として、パートタイム・有期雇用労働法施行に伴う企業の対応状況等について、アンケート調査及びヒアリング調査を実施していただいた。 ・アンケート調査においては、同一労働同一賃金について、大企業や同法の適用が直前に控えた中小企業での対応状況等が明らかとなり、法施行の効果を把握するために有効なものであったと考えている。また、国会での同一労働同一賃金に関する質疑において、本アンケート調査の結果を活用した。 ・ヒアリング調査においては、大企業6社の同一労働同一賃金への取組内容について詳細にレポートいただいた。本レポートに基づき、「パート・有期労働ポータルサイト」において企業の取組事例を掲載した。各社個別の状況に応じた取組事例は、同法の対応に取り組んでいる企業にとって参考となるものと期待している。 ・本研究テーマにおける結果は、今後講じる施策を検討する際に参考となると考えており、今後も引き続き、有意義な研究を実施していただきたい。
	職業安定局需給調整事業課	1		・平成27年改正労働者派遣法のうち、派遣労働者のキャリア形成支援と雇用安定措置の実施状況については、令和元年度に本研究において当課からの課題調査として派遣元事業主を対象としたアンケート調査を実施いただき、その結果を令和2年5月27日、6月9日に開催された第299回、第300回労働力需給制度部会における議論で活用し、運用改善（省令改正）に繋がった。 ・平成30年改正労働者派遣法により派遣労働者の公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）が求められることとなったところ、令和元年度には、派遣労働者の通勤手当や退職金の諸手当等の法施行前の状況について調査いただき、令和2年度には、法施行後の状況について、令和元年度調査に続くパネル調査を実施いただいた。法施行前後の結果を比較することは、法改正の効果を的確に把握するために非常に有効なものであると考えている。今後、労働者派遣制度見直しの検討のための基礎資料等として活用したい。 ・JILPTにおいて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いるところであり、今後は、新型コロナウイルス感染症拡大による派遣労働者の雇用への影響など、引き続き、研究成果を期待している。

P研 テーマ／サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1. (2) 自由記述（当該研究テーマに対するご意見等）
		期待 できる	期待 できない	
	職業安定局雇用政策課	1		・新型コロナウイルス感染症が雇用等に与える影響について、「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」を実施することにより、部分的に新規のサンプルを含みながらもパネルデータに準ずるデータセットを構築し分析を行うなど、公的統計だけでは把握困難な新型コロナウイルス感染症の影響の把握の一助となる研究を行ってきたところ。 新型コロナウイルス感染症の影響などにより、労働市場の構造が変化する中で生じる、産業間・雇用形態感の労働移動等については、今後の政策を検討する上で重要な論点となる。このため、今後はこうした分野について調査・研究いただき、その結果を政策の検討に活用していきたい。
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				
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	政策統括官（総合政策担当）政策統括室	1		・AI等の新技術を職場に導入する際の労使コミュニケーションについて、労働政策審議会労働政策基本部会の議論を踏まえて「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」において議論をしているところ。本研究において実施した新技術を導入した企業における労使コミュニケーションの在り方等についての調査結果を上記検討会で報告いただき、検討会の議論を深める上で大変有益であった。
	職業安定局雇用政策課	1		・人口減少・労働力の需給ギャップ等が見込まれる中で、持続的に我が国が成長していくためには、働き方をめぐる諸課題や構造問題等に対応することで、働く意欲を持つすべての人が職業生活全般にわたって、その能力を最大限発揮できるようにするとともに、社会全体として付加価値の最大化を図ることが必要であり、「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」を進めることは有意義であると考え。特に新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、ICT、AI等のデジタル技術導入がより一層進むことも考えられる中、そうした技術革新が雇用に与える影響を分析することは非常に重要であるため、着実に進めていただきたい。
5 地域における雇用機会と働き方に関する研究	職業安定局地域雇用対策課	1		・各地域において、地域の特性を活かした独自の雇用対策が行われているところ、その成果については、施策を利用した者の数（アウトプット）や施策の効果により雇用された者の数（アウトカム）を短期的な指標として用いている。しかしながら、施策による長期的な効果を検証する方法としては、当該対策を実施した地域と実施しなかった地域を比較分析することが効果的と考えられるところ、様々な地域要因（人口・産業・その他の関連施策等）を考慮せず、単純に有効求人倍率などの指標を用いて比較分析を行うことは困難と史料される。そのため、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。
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				
6 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究	労働基準局労働条件政策課	1		・労働時間に関する現状把握や分析を行うことにより、今後の政策検討・立案の一助となることを期待している。 ・労働時間については非常に重要な分野であるため、引き続き精力的に研究に取り組んでいただきたい。また労働時間のみにとどまらず、労働時間と健康、労働時間と生産性、労働時間とワークライフバランスなど、労働時間を中心としたその他の領域との相関性についても研究いただきたい。
	労働基準局労働関係法課	1		・企業における労使交渉を含めた賃金決定プロセスの実態（労組の取組事例）を明らかにすることは、今後の政策立案等に大いに役立つものであり、今後も研究を続けていただきたい。
	雇用環境・均等局在宅労働課	1		・諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等に関する調査研究について、第4回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」において報告いただいた。
7 育児・介護期の就業とセーフティーネットに関する研究	雇用環境・均等局職業生活両立課	1		・令和元年度緊急調査「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」につきましては、今国会に提出している育児介護休業法等の改正案の検討の際の参考資料として利用させていただいた。
	雇用環境・均等局雇用機会均等課	1		・新型コロナウイルス感染症の拡大が女性の雇用等に与えた影響（特に男性への影響との違い）については、国会やマスコミ等の関心が高いため、参考資料として活用したい。

P研テーマ／サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1.（2）自由記述（当該研究テーマに対するご意見等）
		期待 できる	期待 できない	
V：多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究				
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	人材開発統括官 政策担当 参事官 室	1		・ 今後は公的職業訓練の受講者に関する就職や賃金への影響等の、訓練の効果、訓練の受講に至る経路等の実態などについて、調査・研究の実施を期待したい。
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	人材開発統括官 若年者・キャリア形成 支援担当 参事官室	1		・ 青少年の雇用の促進等に関する法律附則第二条を踏まえ、令和元年度から令和2年度にかけて開催した「今後の若年者雇用に関する研究会」における資料作成や報告書のとりまとめなど、多角的に活用した。 ・ 「高卒者の一人一社制の現状調査」については、規制改革推進会議等において指摘された「一人一社制」の検討にあたり、現在の本慣行が学校等の当事者からどのような評価を受けているのか等、検討を進めていく上で、示唆を得ることができた。 ・ 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」については、就職氷河期世代の状況を表すデータとして資料作成や施策方針の検討に活用しているところであり、令和2年度から全国展開している「都道府県プラットフォーム」をはじめとした各支援策において本研究を活用している。 ・ 「変化するフリーターの意識と実態」については、フリーターなど職業経験が十分でない若者に対する各種支援策の効果的な運用等にあたり、本研究の活用が期待される。
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				
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	人材開発統括官 若年者・キャリア形成 支援担当 参事官室	1		・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用の不透明さが増すなど、「働く」を取り巻く環境が大きく変化している中、キャリアコンサルタントに向けられる社会からの期待は、従前より増している。加えて、キャリアコンサルタントの資質維持・向上のための環境整備等、新たに検討すべき課題も浮かび上がってきたところである。本研究テーマでは、それら課題を念頭に置きつつ、キャリアコンサルティング施策に係る実態把握や効果検証を行うことにより、その傾向やさらなる課題等を明らかにしている。研究成果は、政策立案にあたっての議論に活用されるなど、キャリアコンサルティング施策を中心とした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。
11 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に 関する研究	職業安定局総務課首席職業指導官室	1		・ 職業情報提供サイト（日本版O-NET）が、令和2年3月19日より運用開始しており、これに約500の職種について、基幹データとなる職業情報、タスク等の詳細な内容を取りまとめているところ、さらに、追加の職種情報や職業ごとのワークアクティビティ調査・作成など、今後もサイトに於いて追加が見込まれるテーマを取り扱っており、本テーマの政策貢献度は非常に高い。（職業情報提供サイト（日本版O-NET）は成長戦略（閣議決定）にも記載されている重要施策である。）また、今後について、さらなる職業の追加が必要となっていること、個々の職業の情報の中身について追加することが期待される項目があること、時代の変化に合わせたブラッシュアップが必要であることなどから、本政策に対する引き続きの貢献が期待されるものである。 ・ 現行の厚生労働省編職業分類は、改定から9年が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化に伴い、求人・求職者の求める職種と職業分類との乖離が生じている分野もみられる。また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていない可能性があるなどの課題が生じている。このため、平成29年度より労働政策研究・研修機構において、マッチングのための職業分類等のあり方等の課題を整理・分析し、職業分類の改定作業を行っていただいている。 ・ 日本標準職業分類との整合性を保ちつつ、かつ利用者のニーズも反映したマッチング等実務に利用しやすいものとなるよう、現在も改訂作業を進めていただいているところであり、今後改訂がなされた際には、職業紹介等関係業務や職業紹介等関係業務統計等に活用されることから、政策への貢献が期待される。

P研テーマ/サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1. (2) 自由記述（当該研究テーマに対するご意見等）
		期待できる	期待できない	
12 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究	職業安定局総務課首席職業指導官室	1		・求職者が応募・不採用を繰り返す等就職に結びつきにくい状況にある場合でも、採否の結果だけでなく仕事探しを通じた本人の成長にも着目させる「成長目標指向性」の考え方を導入することにより、意欲を維持・向上させ、「へこたれない求職活動」を継続させることで、就職に結びつけていくことをねらいとする「求職活動支援プログラム」については、令和2年度その原型が作られたところであるが、令和3年度の効果検証実験を通じ、その効果と課題が明らかになり、より効果的なものに仕上がるのが期待される。完成された当該プログラム・マニュアルやそこから派生する個別相談時のツールが、比較的就職が困難な者が少なくないHWの求職者に対して効果的なものになれば、HWにおいては、その実情に応じて集団指導(セミナー)や職業相談に活用することができると考えている。 ・「ナッジ」等の行動科学の知見について、海外では様々な行政分野で既に活用され、成果を上げている。 ・今般、ハローワークの職業紹介業務での活用について、実証含め調査研究し現場職員にとって分かりやすい成果物を作成いただくことで、ハローワークの業務改善が図られ、雇用対策の質の向上につながることを期待する。
	職業安定局雇用開発部雇用開発企画課就労支援室	1		・ハローワーク（生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援）の業務改善につながることを期待される。（例：研修場面での活用）
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				
13 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究	労働基準局労働関係法課	1		・日本においては労働組合の組織率の低下等の事情により、労働組合と使用者による伝統的な労働条件決定モデルが機能しにくくなってきている状況にあり、労働組合以外の集团的労使関係における発言チャネルである従業員代表を指摘する意見もある。こうした中で、海外における従業員代表の事例も含めた集团的労使関係について研究いただくことは、参考となると考えており、今後も研究を続けていただきたい。
14 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究	労働基準局労働関係法課	1		・雇用類似就業者の労働者性の問題については、国会等でも議論がなされているところであり、重要な政策課題となりうるものであることから、今後も研究を続けていただきたい。
	雇用環境・均等局雇用機会均等課	1		・仕事の世界における暴力とハラスメントに関するILO条約が2019年6月のILO総会において採択されており、国内において関心が高まっている。 ・日本におけるハラスメント法制について必要な対応を検討するにあたり、諸外国の動向なども把握するために、研究結果を参考資料として活用したい。

通番	研究 種別	成果名	具体的政策の企画立案及び実 施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況（予定）、自由記述（抜粋）		評価担当
			活 用 し た	定 活 用 で あ る 予	は 用 現 な す 時 点 予 定 活				
1	P	労働政策研究報告書208 『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』		1			・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定		雇用環境・均等局雇用機会均等課
2	P	ディスカッションペーパー21-01 『緊急事態宣言（2020年4～5月）下の在宅勤務の検証』	1			・緊急避難的な適用だけでは、在宅勤務を働き方の選択肢として定着させるには不十分であったことが示されている。（26頁） ・仕事の自律性（裁量性）を高めるなど、在宅勤務に対応できるように仕事の進め方を変えることで、業務遂行の水準を維持でき、在宅勤務定着が望める可能性もある。在宅勤務・テレワークの効果的な推進に向けて、会社・個人が実質的な業務遂行の体制を整えることや、仕事の進め方の見直しが求められる。（27頁）	・指針・ガイドライン等の制定・改廃の検討に活用	・テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン（令和3年2～3月）	雇用環境・均等局在宅労働課
3	P	ディスカッションペーパー21-02 『女性の地域移動と就業・賃金』		1		・家族都合による地域移動をした場合、負の影響を受ける個人の多くは有配偶女性である。（2頁） ・女性への求職情報提供の強化や企業の中途採用を活性化させることが政策として考えられる。（2頁）	①予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定 ②既存の施策の実施状況の把握及びその評価（EBPMの推進への貢献を含む）に活用予定 ③審議会・検討会・研究会等で活用予定	①地方就職希望者活性化事業、中途採用等支援助成金（UIターンコース） ②地方就職希望者活性化事業、中途採用等支援助成金（UIターンコース） ③地域雇用対策懇談会	職業安定局地域雇用対策課
4	P	ディスカッションペーパー21-03 『職業調査において対象職業の就業者ではない回答者の混入を統計学的に検出する手法の検討—疑似混入シミュレーションによる3手法18条件の比較—』		1			・審議会・検討会・研究会等で活用	・職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会等において、必要に応じ数値情報の妥当性の説明に用いる。	職業安定局総務課首席職業指導官室
5	P	ディスカッションペーパー21-04 『コロナショックと非正規雇用者—2020年夏まで状況を中心に—』		1			・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定	・労使団体等への説明などに活用する予定である。	職業安定局雇用政策課
6	P	ディスカッションペーパー21-07 『失業の地域差の要因分析—市町村の産業・人口構造と個人属性の影響』		1		・第1次産業や第2次産業への依存度が高い市町村、及び高齢化が進んでいる市町村は、若年層の失業リスクが高い。（1頁） ・各市町村が企図する雇用の創出規模や速度、比較優位を持つ産業や特産品、都道府県との協力体制等に応じた雇用創出ビジョンの作成が必要だと考えられる。（1頁）	①予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定 ②既存の施策の実施状況の把握及びその評価（EBPMの推進への貢献を含む）に活用予定 ③審議会・検討会・研究会等で活用予定	①地域雇用活性化推進事業、地域活性化雇用創造プロジェクト、中途採用等支援助成金（UIターンコース） ②地域雇用活性化推進事業、地域活性化雇用創造プロジェクト、中途採用等支援助成金（UIターンコース） ③地域雇用対策懇談会	職業安定局地域雇用対策課
7	P	ディスカッションペーパー21-08 ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～活用事例からみる～		1			①予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定 ②既存の施策の実施状況の把握及びその評価（EBPMの推進への貢献を含む）に活用予定		人材開発統括官訓練企画室

令和２年度研究成果 具体的政策の企画立案及び実施への活用

通番	研究 種別	成果名	具体的政策の企画立案及び実 施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況（予定）、自由記述（抜粋）		評価担当
			活 用 し た	定 活 で 用 あ す る 予	は 用 現 な す 時 い る 点 予 で 定 活				
8	P	ディスカッションペーパー21-09 『コロナショックと女性の雇用危機』	1			女性の雇用状況の変化について（6，8頁 （図表5，6））	①審議会・検討会・研究会等で活用した ②国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定	①労働政策審議会雇用環境・均等分科会（令和3年9月）。議論の際の参考資料として活用 ②調査の内容に対応する質問があった場合に、国会答弁、部会等の説明に活用予定	雇用環境・均等局職業生活両立課
				1			・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定		雇用環境・均等局雇用機会均等課
9	P	ディスカッションペーパー21-11 日本版O-NETの数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として			1				職業安定局総務課首席職業指導官室
10	P	調査シリーズ208 『就業者のライフキャリア意識調査―仕事、学習、生活に対する意識』		1			・予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定	・キャリアコンサルティング施策、セルフ・キャリアドッグ施策、ジョブ・カード施策の方向性についての検討（令和3年4月以降）	人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
11	P	調査シリーズ209 『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置』	1			・派遣労働者に対するキャリア相談、面談の実施方法についての調査 他多数（資料編157頁他）	①法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用 ②審議会・検討会・研究会等で活用	①労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律項規則の改正、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正（令和2年10月頃） ②労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会の資料として活用（令和2年5月、6月頃）	職業安定局需給調整事業課
12	P	資料シリーズ234 『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』			1				労働基準局労働条件政策課
			1				・労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用	・長時間労働による健康障害を防止するため、客観的な労働時間の状況把握、その結果に基づく面接指導及び適切な事後措置の実施の重要性について示唆されており、このような結果等も踏まえ、局署における業務運営方針において、引き続き、労働安全衛生法に基づく各種健康確保措置の適切な履行確保について指導等を行うこととしており、政策貢献が期待できるものである。	労働基準局安全衛生部 計画課、労働衛生課産業保健室
13	P	資料シリーズ236 『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成30年若年者雇用実態調査」より』		1			①国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定 ②労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用予定		人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
14	P	資料シリーズ237 『変化するフリーターの意識と実態 ――新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から―』		1			・予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定	・わかものハローワーク等（フリーターに対する正社員就職支援）（令和3年8月頃）	人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
15	P	部内資料 『就労支援研修教材 そのとき、支援者は何を感じたのか？―就労支援の主観事例集―』	1	1			①既存の施策の実施状況の把握及びその評価（EBPMの推進への貢献を含む）に活用 ②労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用予定	①施策の現状に関する関係部局との意見交換の際、現場における支援の実態に係る説明材料として活用した ②職員研修や相談員経験交流会等で使用予定（令和3年度中）	職業安定局雇用開発部雇用開発企画課就労支援室
16	P	部内資料 『第5回改訂 厚生労働省編職業分類 職業名索引（中間報告）』		1			①指針・ガイドライン等の制定・改廃の検討に活用予定 ②労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用予定	①厚生労働省編職業分類表の改定、職業名索引の編集（令和4年10月頃） ②職業紹介等関係業務全般及び職業紹介等関係業務統計全般等（令和4年10月頃）	職業安定局総務課首席職業指導官室

令和２年度研究成果 具体的政策の企画立案及び実施への活用

通番	研究種別	成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況（予定）、自由記述（抜粋）		評価担当
			活用した	定活 で用 あす る予	は用 なす 時 い る 点 予 定 活				
17	課題	労働政策研究報告書205 『労災補償保険制度の比較法的研究ードイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』	1			・兼業・副業を行う労働者について労働災害等の保険事故が生じた場合、ドイツ・フランス・アメリカ（ミシガン州）においては、本業先と副業先の賃金額を合算した額を基礎として、労災保険給付（金銭給付）が算定される（賃金合算）。（1頁）	・法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用した	・雇用保険法等の一部を改正する法律（令和２年９月１日施行）	労働基準局労災管理課
18	課題	労働政策研究報告書207 『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向ー独・仏・英・米調査からー』	1				・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用した		雇用環境・均等局在宅労働課
19	緊急	労働政策研究報告書206 『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』	1				・労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用	・労働基準監督業務（令和３年４月頃）	労働基準局監督課
20	緊急	調査シリーズ206 『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』		1			・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用	・労働経済の分析（令和４年版以降）等での活用を検討	政策統括官（総合政策担当）政策統括室
21	緊急	資料シリーズ232 『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例ーヒアリング調査ー』	1			第３章 調査結果（51頁～）各企業の育児休業制度の内容や取組状況	①法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用予定 ②審議会・検討会・研究会等で活用予定 ③国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定	①育児・介護休業法。改正を検討する際の参考として活用 ②労働政策審議会雇用環境・均等分科会（令和３年10月～令和３年1月）。議論の際の参考資料として活用 ③調査の内容に対応する質問があった場合に国会答弁等に活用予定	雇用環境・均等局職業生活両立課
22	緊急	資料シリーズ235 『外国人労働者の雇用状況に関する分析』		1			・審議会・検討会・研究会等で活用予定	・外国人雇用の在り方に関する検討会の資料作成等で使用（令和３年４～６月頃） ・特定技能制度の２年後見直し等に向けた政策形成の基礎資料として全体的に活用する予定。	職業安定局外国人雇用対策課

注．研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究の成果、課題とあるのは課題研究、緊急とあるのは緊急調査の成果。

令和2年度独立行政法人 労働政策研究・研修機構に関する
評価アンケート調査実施概要

1. 調査目的

本調査は、労働政策研究・研修機構の第4期中期目標における「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〕」との目標に基づき、労働分野の有識者等を対象に機構に対する意見及び評価を広く把握し、その結果を業務改善等に反映することで、適正で質の高い業務運営の確保に資するとともに、独立行政法人評価に関する有識者会議のための基礎資料とすることを目的として実施したものである。

2. 調査実施項目

- ・調査票発送：令和3年1月29日（金）
- ・調査票締切：令和3年3月1日（月）

3. 調査対象（ ）内は昨年度

・学識経験者	：	869名	（	890名）
・地方行政官	：	283名	（	283名）
・労働組合	：	266名	（	269名）
・使用者	：	283名	（	283名）
合 計	：	1,701名	（	1,725名）

4. 回収率

563件（回収率：33.1%） *昨年度542件（回収率：31.4%）

	令和2年度			昨年度
	調査対象数	回収数	回収率	回収率
学識経験者	869	231	26.6	24.9
地方行政官	283	163	57.6	56.2
労働組合	266	89	33.5	31.2
使用者	283	80	28.3	27.2
合計	1,701	563	33.1	31.4

5. 委託先

株式会社サーベイリサーチセンター

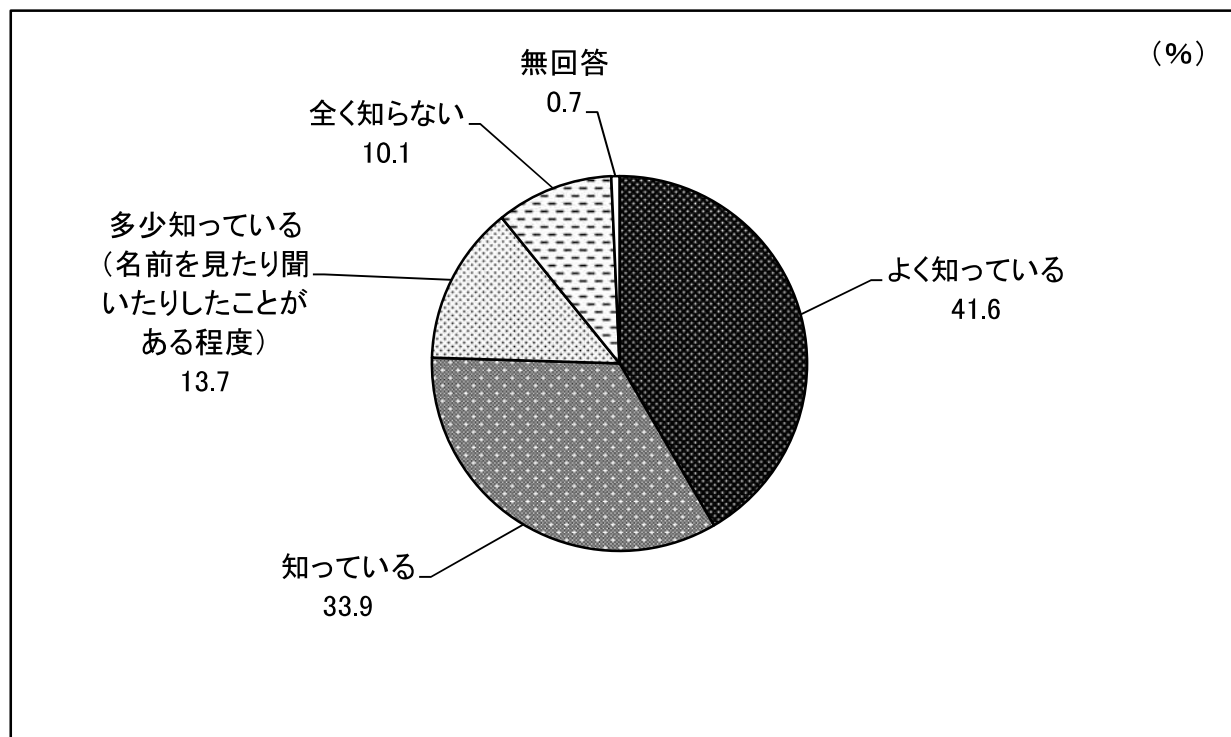
6. 結果

<当機構の事業活動全般について>

問1 労働政策研究・研修機構（以下「機構」といいます。）をご存知ですか。

1. よく知っている
2. 知っている
3. 多少知っている（名前を見たり聞いたりしたことがある程度）
4. 全く知らない

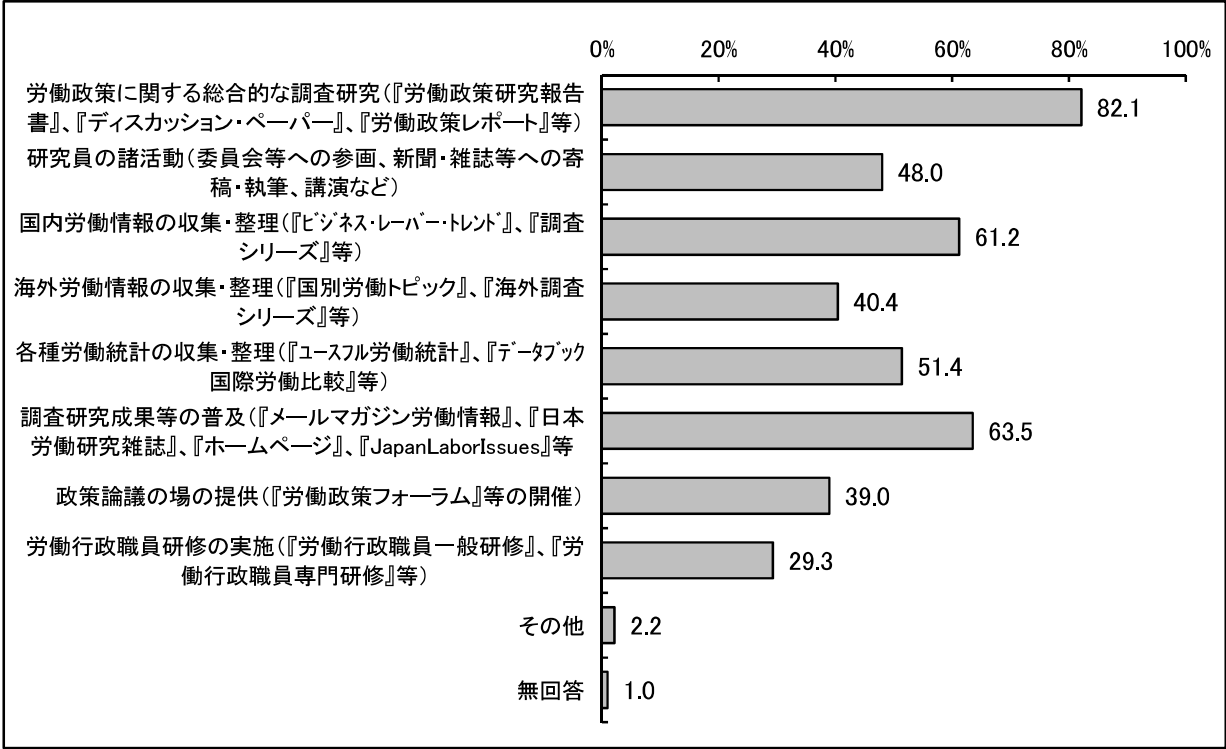
（認知率） 563人中 認知率 75.5% 昨年度 75.1%



調査数	よく知っている	知っている	多少知っている	全く知らない	無回答
563(件)	234	191	77	57	4
100(%)	41.6	33.9	13.7	10.1	0.7

問2 機構のどのような活動をご存知ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

- 1. 労働政策に関する総合的な調査研究（『労働政策研究報告書』、『ディスカッション・ペーパー』、『労働政策レポート』等）
- 2. 研究員の諸活動（委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演など）
- 3. 国内労働情報の収集・整理（『ビジネス・レーバートレンド』、『調査シリーズ』等）
- 4. 海外労働情報の収集・整理（『国別労働トピック』、『海外調査シリーズ』等）
- 5. 各種労働統計の収集・整理（『ユースフル労働統計』、『データブック国際労働比較』等）
- 6. 調査研究成果等の普及（『メールマガジン労働情報』、『日本労働研究雑誌』、『ホームページ』、『Japan Labor Issues』等）
- 7. 政策論議の場の提供（『労働政策フォーラム』等の開催）
- 8. 労働行政職員研修の実施（『労働行政職員一般研修』、『労働行政職員専門研修』等）
- 9. その他（ ）

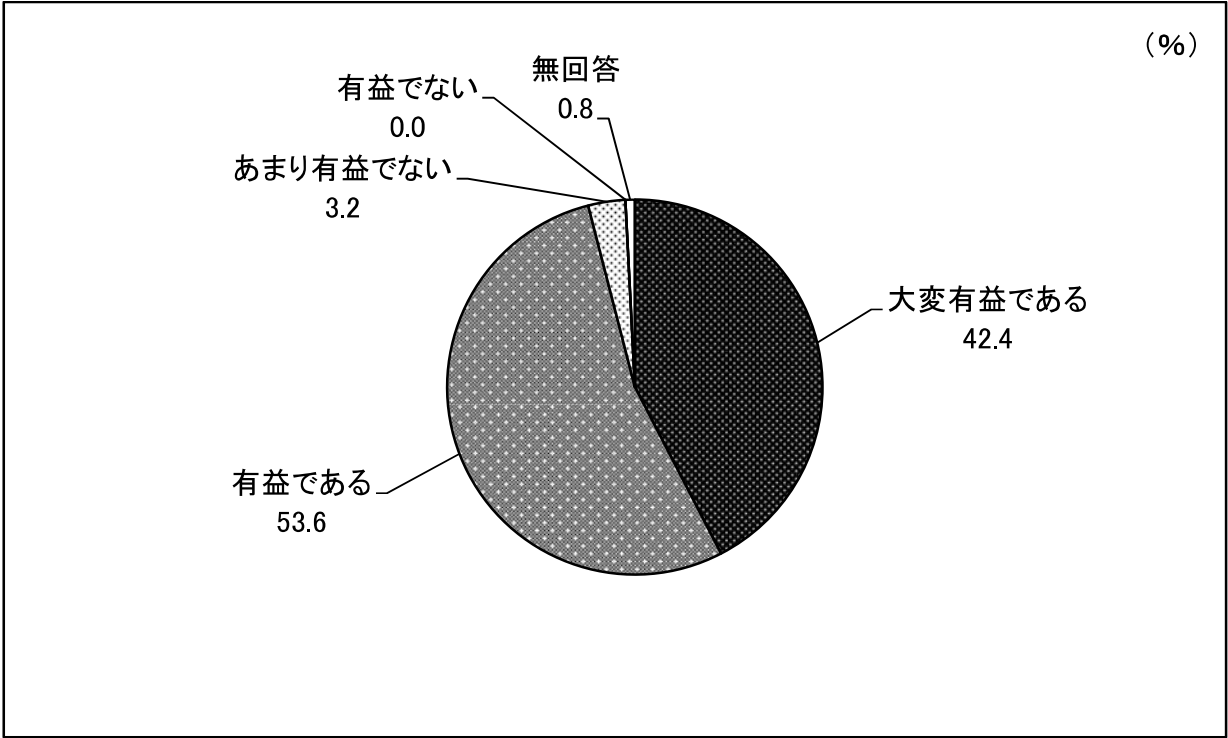


調査数	労働政策に関する総合的な調査研究	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
502(件)	412	241	307	203	258	319	196	147	11	5
100(%)	82.1	48.0	61.2	40.4	51.4	63.5	39.0	29.3	2.2	1.0

問3 機構の活動を総合的に判断した場合、どのように評価しますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

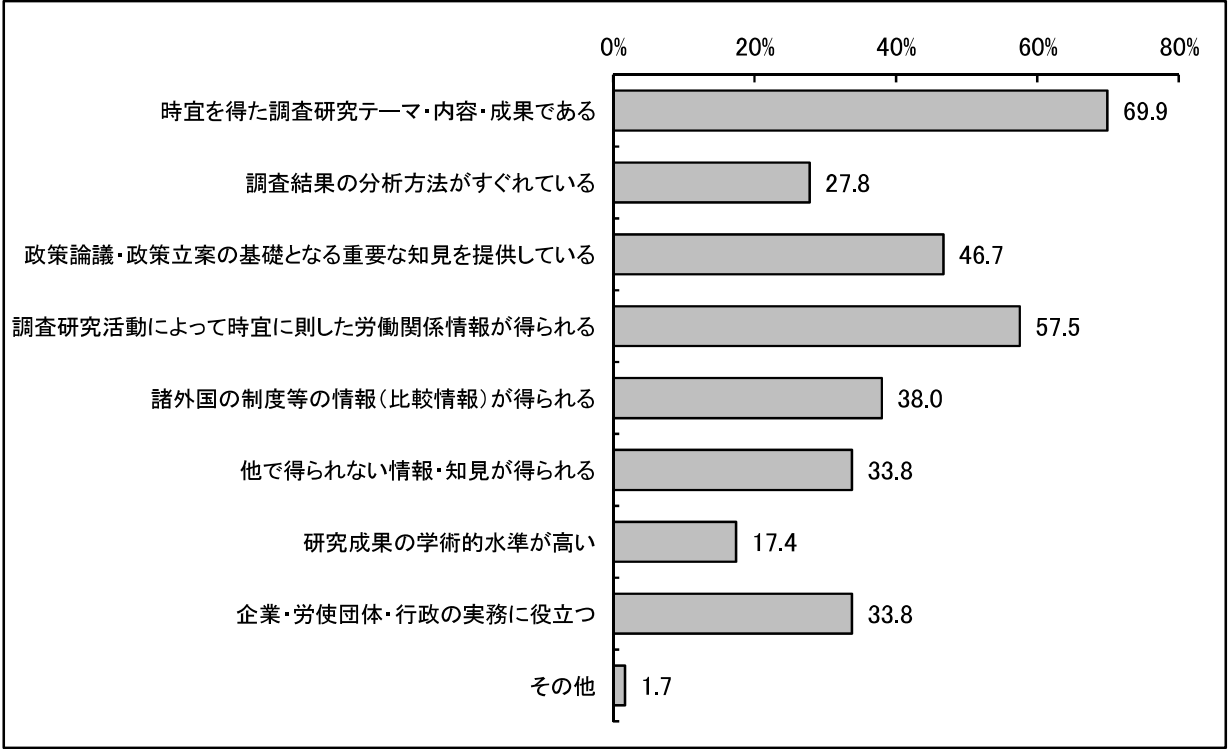
(有益率) 502人中 有益率 96.0% 昨年度 96.8%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
502(件)	213	269	16	－	4
100(%)	42.4	53.6	3.2	－	0.8

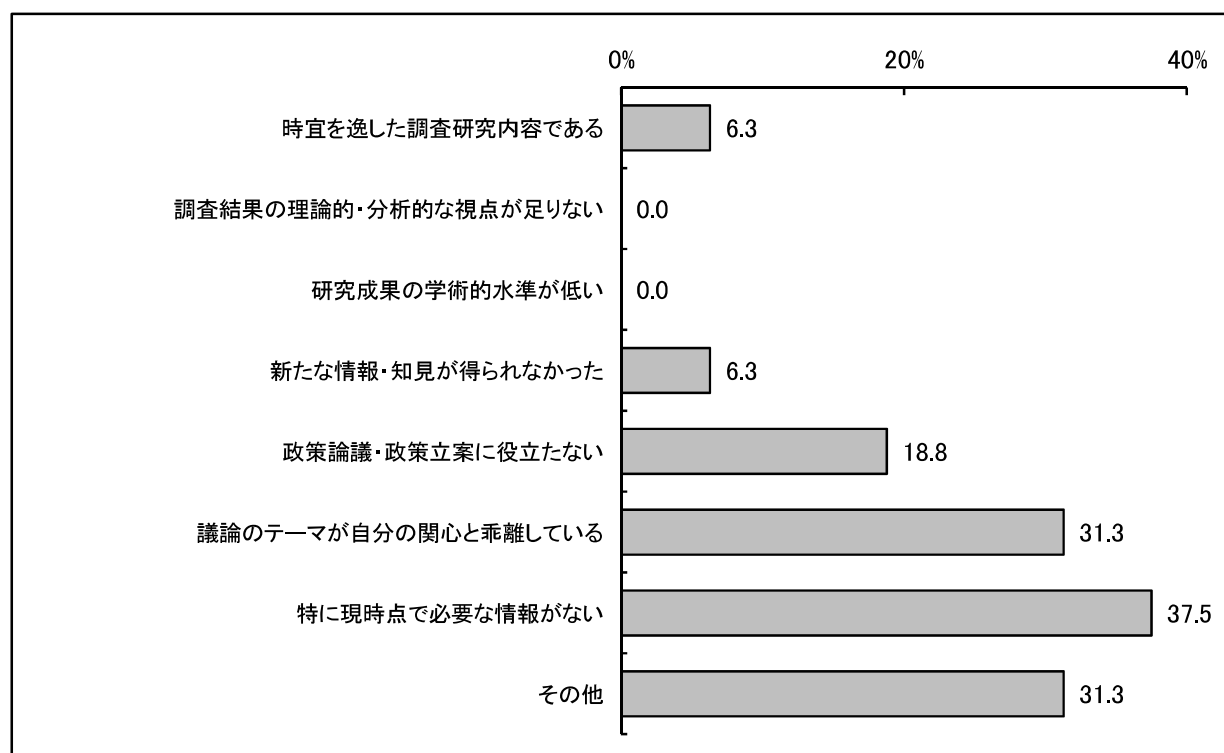
問 4 問 3 で「大変有益」「有益」と回答された方に伺います。そのように判断した理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

- 1. 時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である
- 2. 調査結果の分析方法がすぐれている
- 3. 政策論議・政策立案の基礎となる重要な知見を提供している
- 4. 調査研究活動によって時宜に則した労働関係情報が得られる
- 5. 諸外国の制度等の情報（比較情報）が得られる
- 6. 他で得られない情報・知見が得られる
- 7. 研究成果の学術的水準が高い
- 8. 企業・労使団体・行政の実務に役立つ
- 9. その他（ ）



調査数	ある テーマ・ 内容・ 成果で	調査結果の 分析方法が すぐれている	政策論議・ 政策立案の 基礎となる 重要な知見 を提供して いる	調査研究活 動によつて 得られた 労働関係 情報	諸外国の 制度等の 情報（比 較情報）が 得られる	他で得られ ない情報・ 知見	研究成果の 学術的水準 が高い	企業・労使 団体の行政 に役立つ	その他
482(件)	337	134	225	277	183	163	84	163	8
100(%)	69.9	27.8	46.7	57.5	38.0	33.8	17.4	33.8	1.7

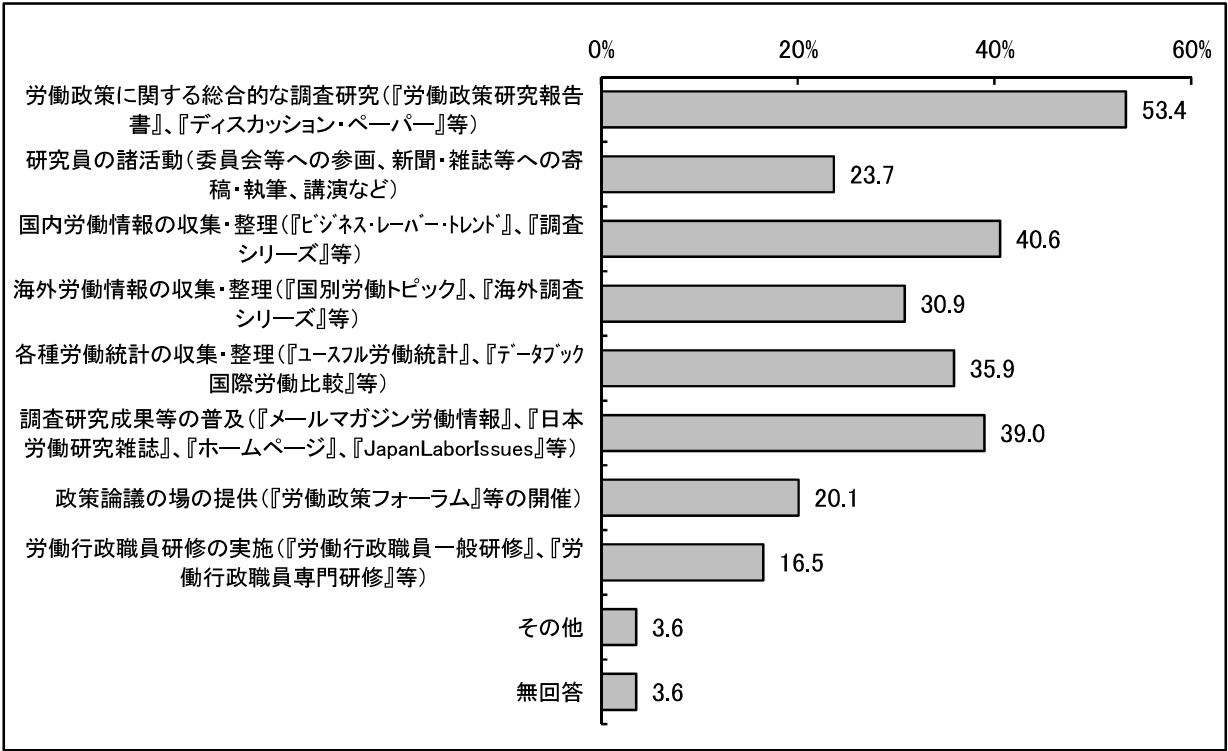
1. 時宜を逸した調査研究内容である
2. 調査結果の理論的・分析的な視点が足りない
3. 研究成果の学術的水準が低い
4. 新たな情報・知見が得られなかった
5. 政策論議・政策立案に役立たない
6. 議論のテーマが自分の関心と乖離している
7. 特に現時点で必要な情報がない
8. その他（ ）



調査数	時宜を逸した調査研究内容である	調査結果の理論的・分析的な視点が足りない	研究成果の学術的水準が低い	新たな情報・知見が得られなかった	政策論議・政策立案に役立たない	議論のテーマが自分の関心と乖離している	特に現時点で必要な情報がない	その他
16(件)	1	－	－	1	3	5	6	5
100(%)	6.3	－	－	6.3	18.8	31.3	37.5	31.3

問6 機構の活動のうち、より充実すべきとお考えのものは何ですか。あてはまる番号すべてに
○を付けて下さい。

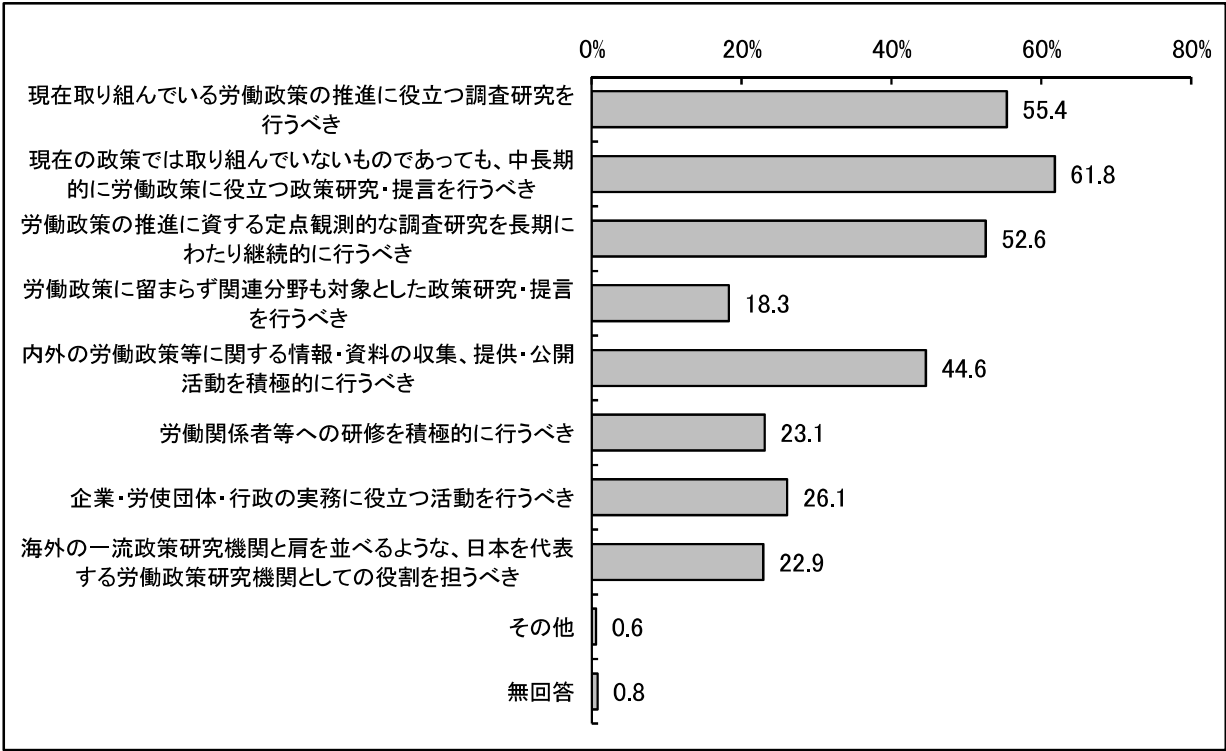
- 1. 労働政策に関する総合的な調査研究（『労働政策研究報告書』、『ディスカッション・ペーパー』等）
- 2. 研究員の諸活動（委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演など）
- 3. 国内労働情報の収集・整理（『ビジネス・レーバートレント』、『調査シリーズ』等）
- 4. 海外労働情報の収集・整理（『国別労働トピック』、『海外調査シリーズ』等）
- 5. 各種労働統計の収集・整理（『ユースフル労働統計』、『データブック国際労働比較』等）
- 6. 調査研究成果等の普及（『メールマガジン労働情報』、『日本労働研究雑誌』、『ホームページ』、『Japan Labor Issues』等）
- 7. 政策論議の場の提供（『労働政策フォーラム』等の開催）
- 8. 労働行政職員研修の実施（『労働行政職員一般研修』、『労働行政職員専門研修』等）
- 9. その他（ ）



調査数	労働政策に関する総合	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
502(件)	268	119	204	155	180	196	101	83	18	18
100(%)	53.4	23.7	40.6	30.9	35.9	39.0	20.1	16.5	3.6	3.6

問7 今後、機構に期待する役割は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

- 1. 現在取り組んでいる労働政策の推進に役立つ調査研究を行うべき
- 2. 現在の政策では取り組んでいないものであっても、中長期的に労働政策に役立つ政策研究・提言を行うべき
- 3. 労働政策の推進に資する定点観測的な調査研究を長期にわたり継続的に行うべき
- 4. 労働政策に留まらず関連分野も対象とした政策研究・提言を行うべき
- 5. 内外の労働政策等に関する情報・資料の収集、提供・公開活動を積極的に行うべき
- 6. 労働関係者等への研修を積極的に行うべき
- 7. 企業・労使団体・行政の実務に役立つ活動を行うべき
- 8. 海外の一流政策研究機関と肩を並べるような、日本を代表する労働政策研究機関としての役割を担うべき
- 9. その他（ ）



調査数	調査研究の推進に役立つ調査研究を行うべき	現在の政策では取り組んでいないものであっても、中長期的に労働政策に役立つ政策研究・提言を行うべき	労働政策の推進に資する定点観測的な調査研究を長期にわたり継続的に行うべき	労働政策に留まらず関連分野も対象とした政策研究・提言を行うべき	内外の労働政策等に関する情報・資料の収集、提供・公開活動を積極的に行うべき	労働関係者等への研修を積極的に行うべき	企業・労使団体・行政の実務に役立つ活動を行うべき	海外の一流政策研究機関と肩を並べるような、日本を代表する労働政策研究機関としての役割を担うべき	その他	無回答
502(件)	278	310	264	92	224	116	131	115	3	4
100 (%)	55.4	61.8	52.6	18.3	44.6	23.1	26.1	22.9	0.6	0.8

問8 機構の事業活動全般に対するご意見・ご要望等がありましたらお書き下さい。

別紙参照

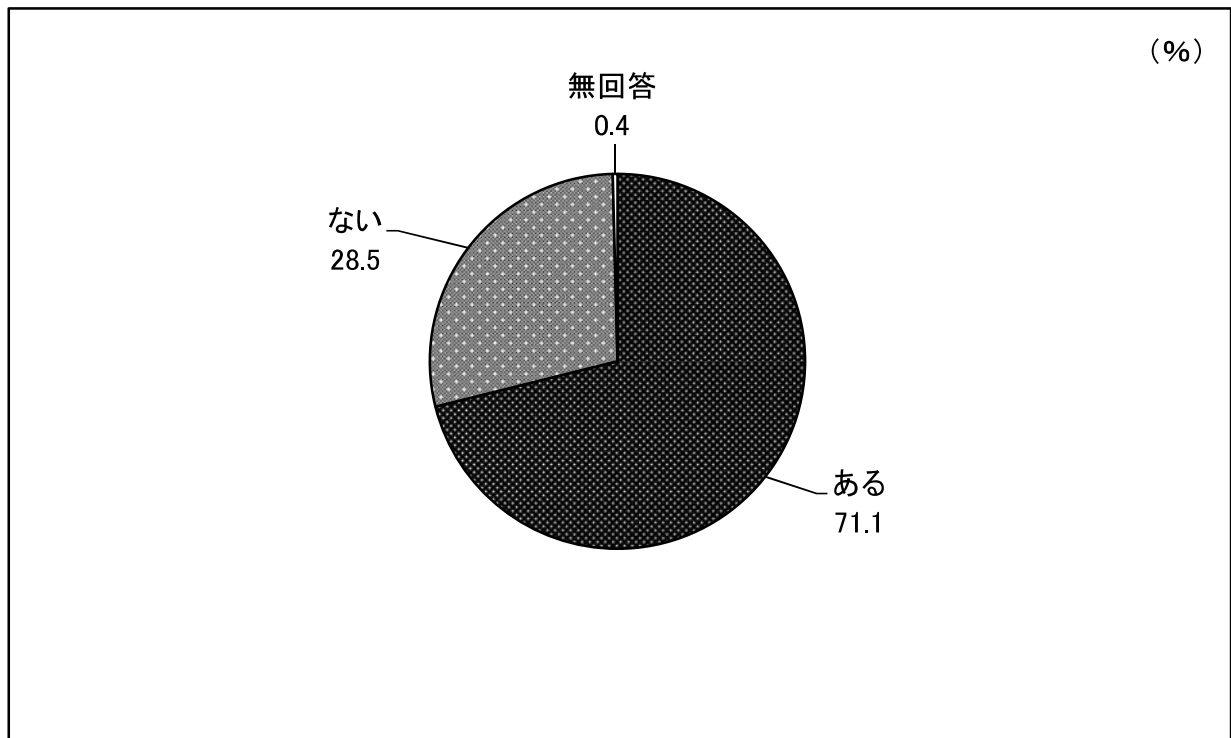
<当機構の各種活動について>

◆調査研究成果物について

問9 機構の調査研究成果物を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問13へ

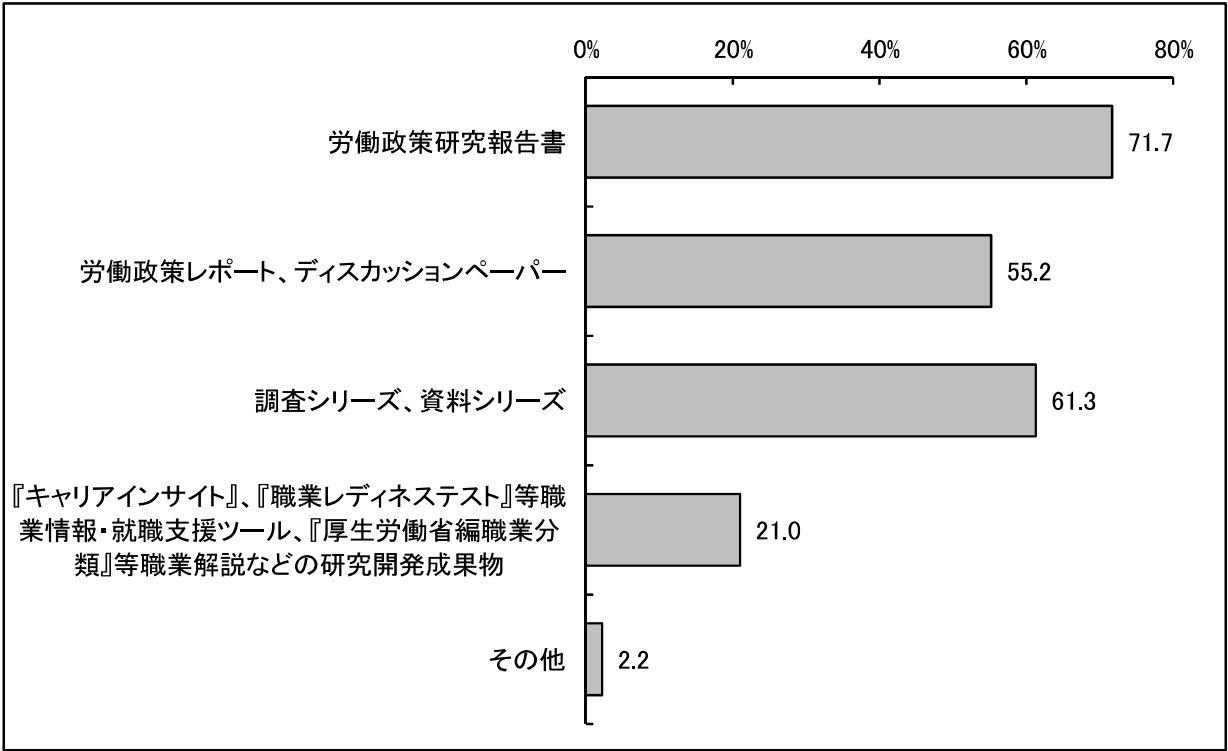
(利用率) 502人中 利用率 71.1% 昨年度 67.4%



調査数	ある	ない	無回答
502(件)	357	143	2
100(%)	71.1	28.5	0.4

問 10 問 9 で「ある」と回答された方に伺います。あなたが利用された調査研究成果物は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

- 1. 労働政策研究報告書
- 2. 労働政策レポート、ディスカッションペーパー
- 3. 調査シリーズ、資料シリーズ
- 4. 『キャリアインサイト』、『職業レディネステスト』等職業情報・就職支援ツール、『厚生労働省編職業分類』等職業解説などの研究開発成果物
- 5. その他（ ）

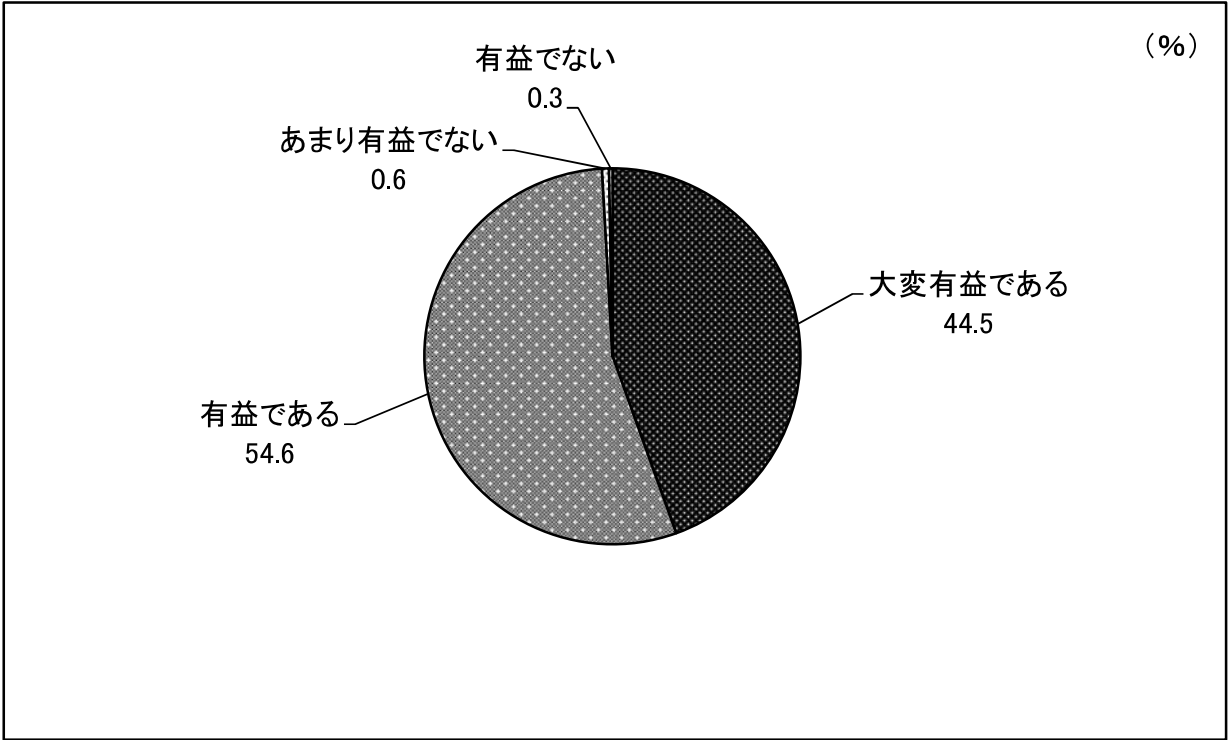


調査数	労働政策研究報告書	労働政策レポート、ディスカッションペーパー	調査シリーズ、資料シリーズ	研究開発成果物	その他
357(件)	256	197	219	75	8
100(%)	71.7	55.2	61.3	21.0	2.2

問 11 その調査研究成果物はあなたの業務・研究にとって有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 357人中 有益率 99.1% 昨年度 98.5%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
357(件)	159	195	2	1
100(%)	44.5	54.6	0.6	0.3

問 12 問 11 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。また、当機構の成果物に関するご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

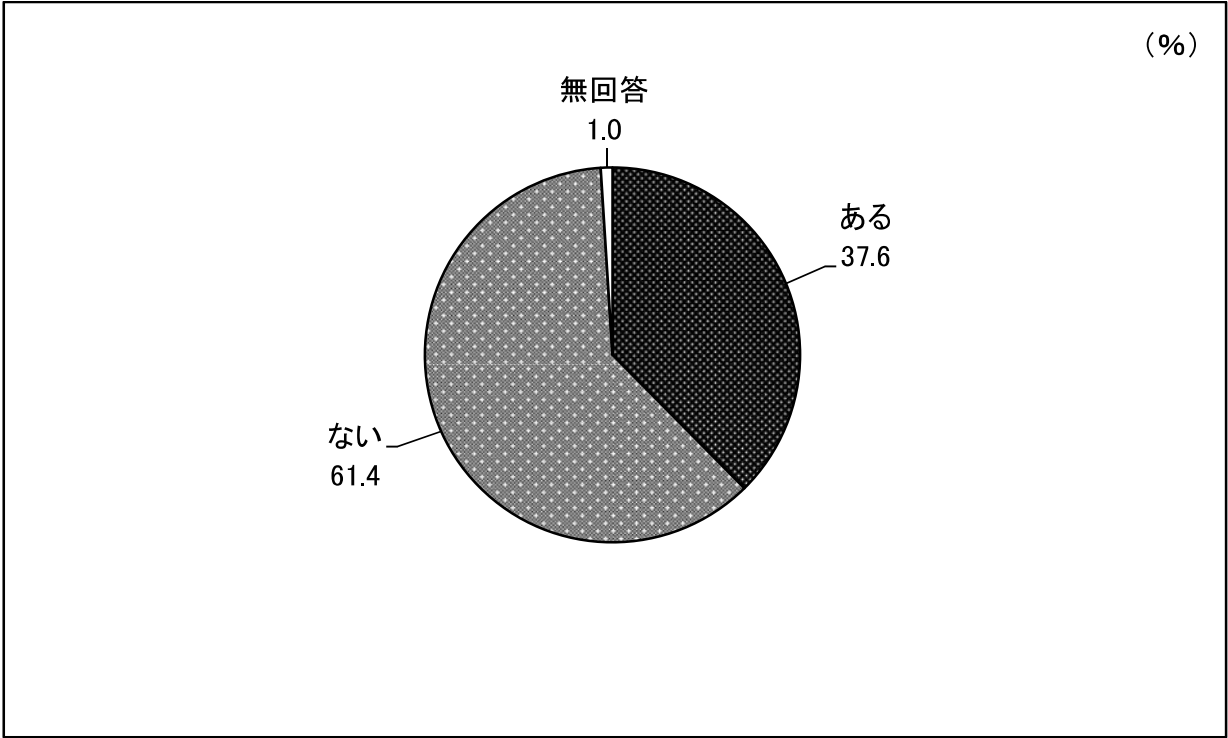
別紙参照

◆「メールマガジン労働情報」について

問 13 「メールマガジン労働情報」を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 16 へ

(利用率) 502人中 利用率 37.6% 昨年度 32.0%

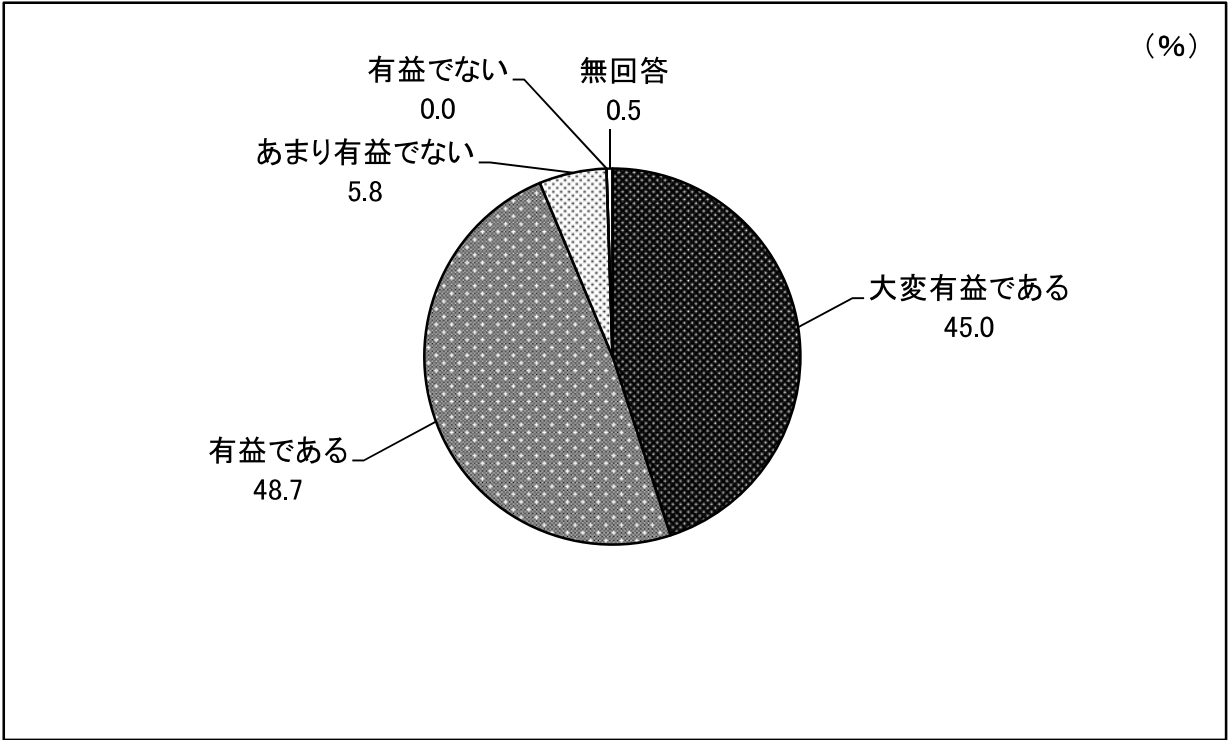


調査数	ある	ない	無回答
502(件)	189	308	5
100(%)	37.6	61.4	1.0

問 14 問 13 で「ある」と回答された方に伺います。「メールマガジン労働情報」は、有益ですか。
あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 189人中 有益率 93.7% 昨年度 95.6%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
189(件)	85	92	11	－	1
100(%)	45.0	48.7	5.8	－	0.5

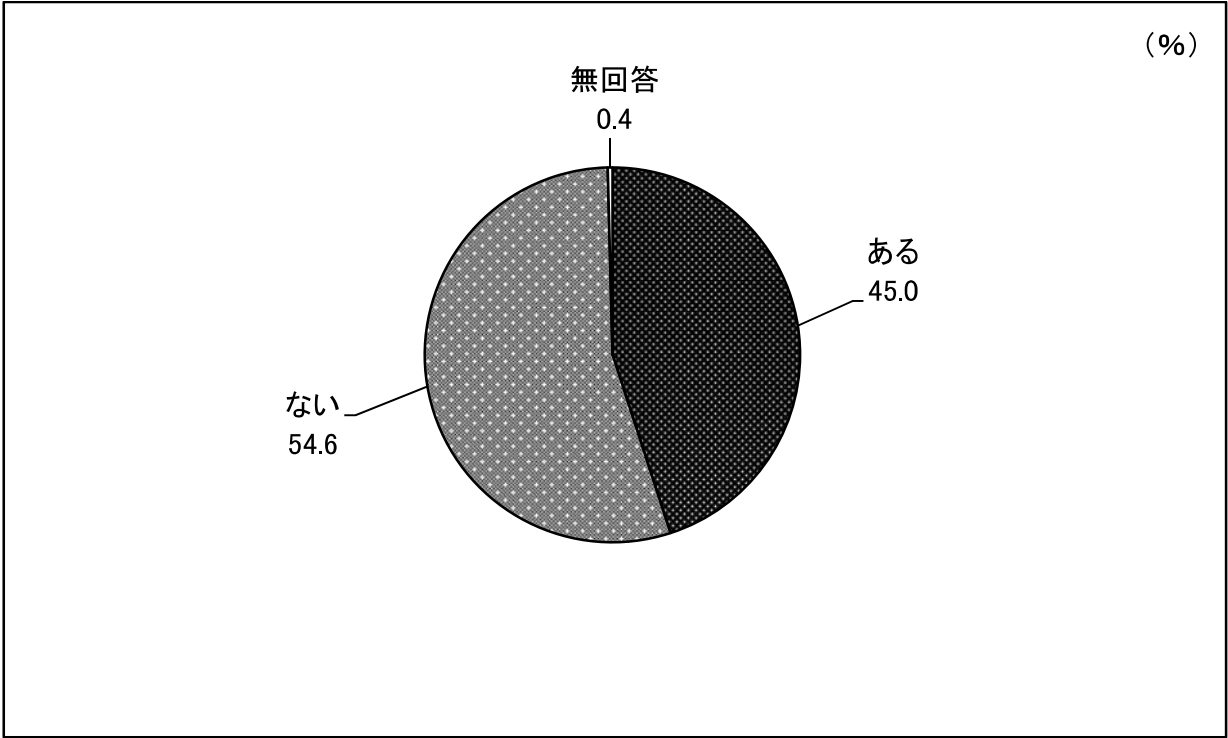
問 15 問 14 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。
別紙参照

◆月刊情報誌『ビジネス・レーバー・トレンド』について

問 16 『ビジネス・レーバー・トレンド』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に二
つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 19 へ

(利用率) 502人中 利用率 45.0% 昨年度 39.9%

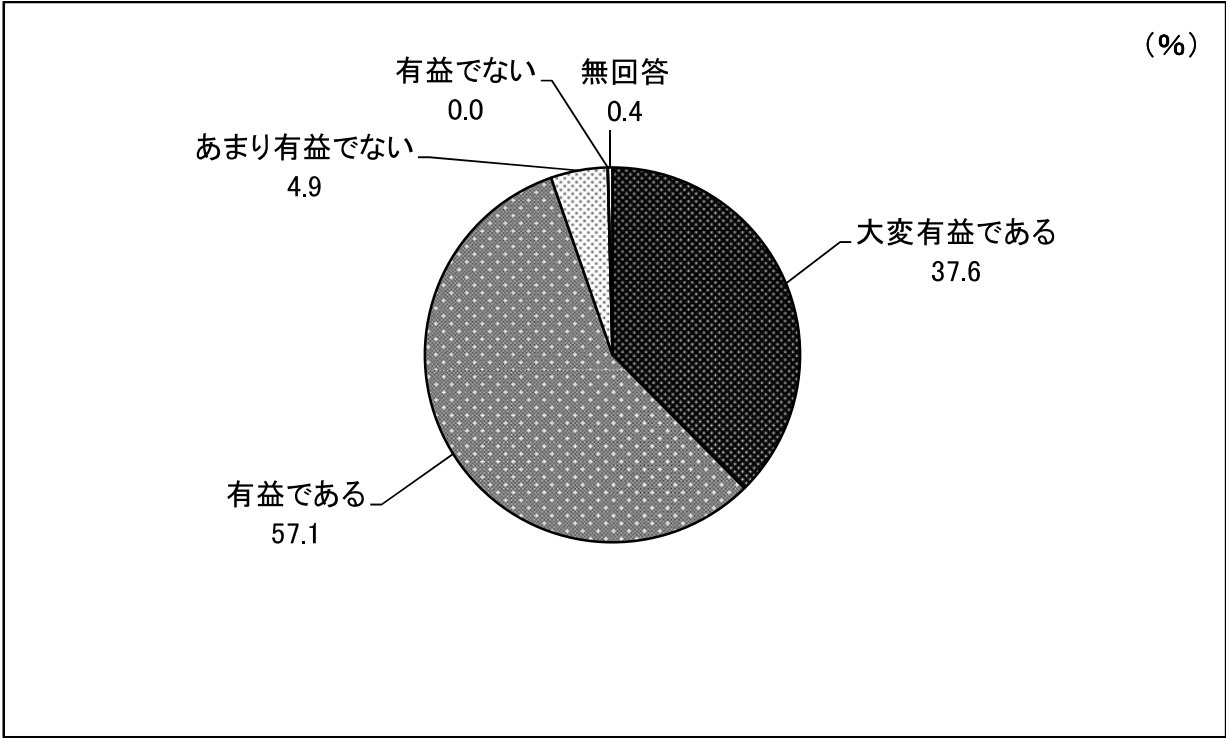


調査数	ある	ない	無回答
502 (件)	226	274	2
100 (%)	45.0	54.6	0.4

問 17 問 16 で「ある」と回答された方に伺います。『ビジネス・レーバー・トレンド』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 226人中 有益率 94.7% 昨年度 96.9%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
226(件)	85	129	11	-	1
100(%)	37.6	57.1	4.9	-	0.4

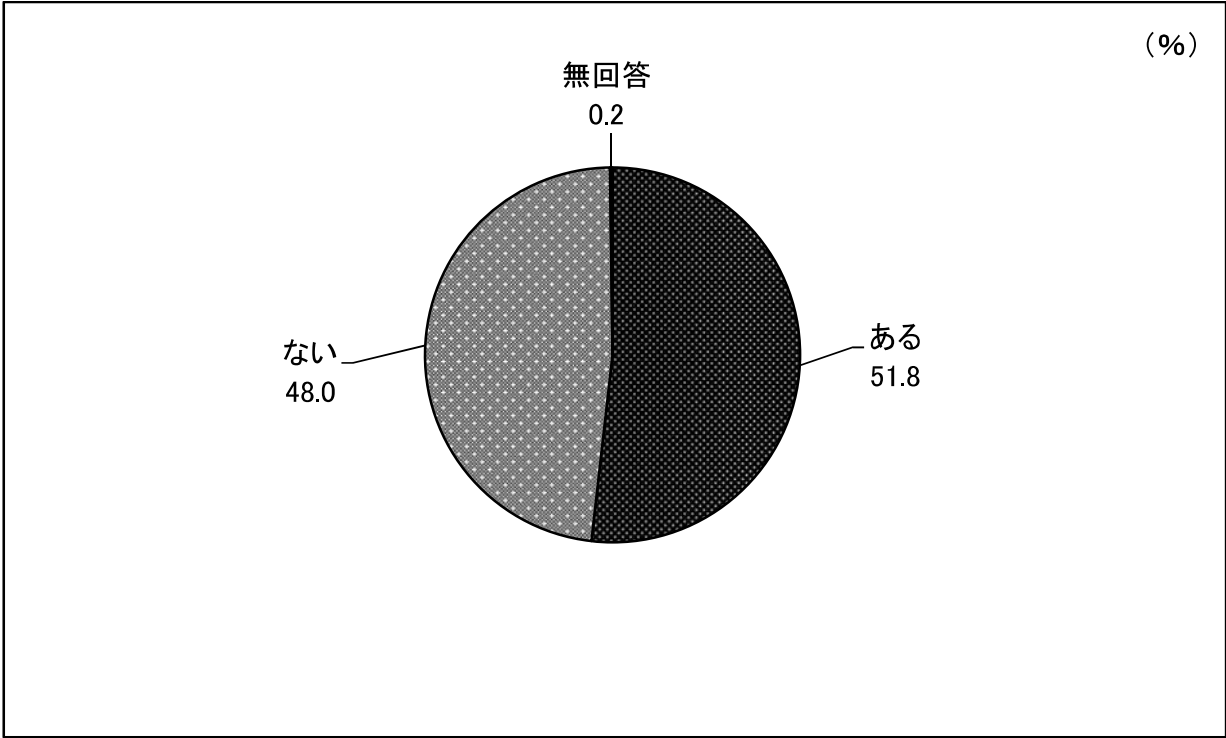
問 18 問 17 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。
別紙参照

◆月刊誌『日本労働研究雑誌』について

問 19 『日本労働研究雑誌』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 22 へ

(利用率) 502人中 利用率 51.8% 昨年度 50.0%

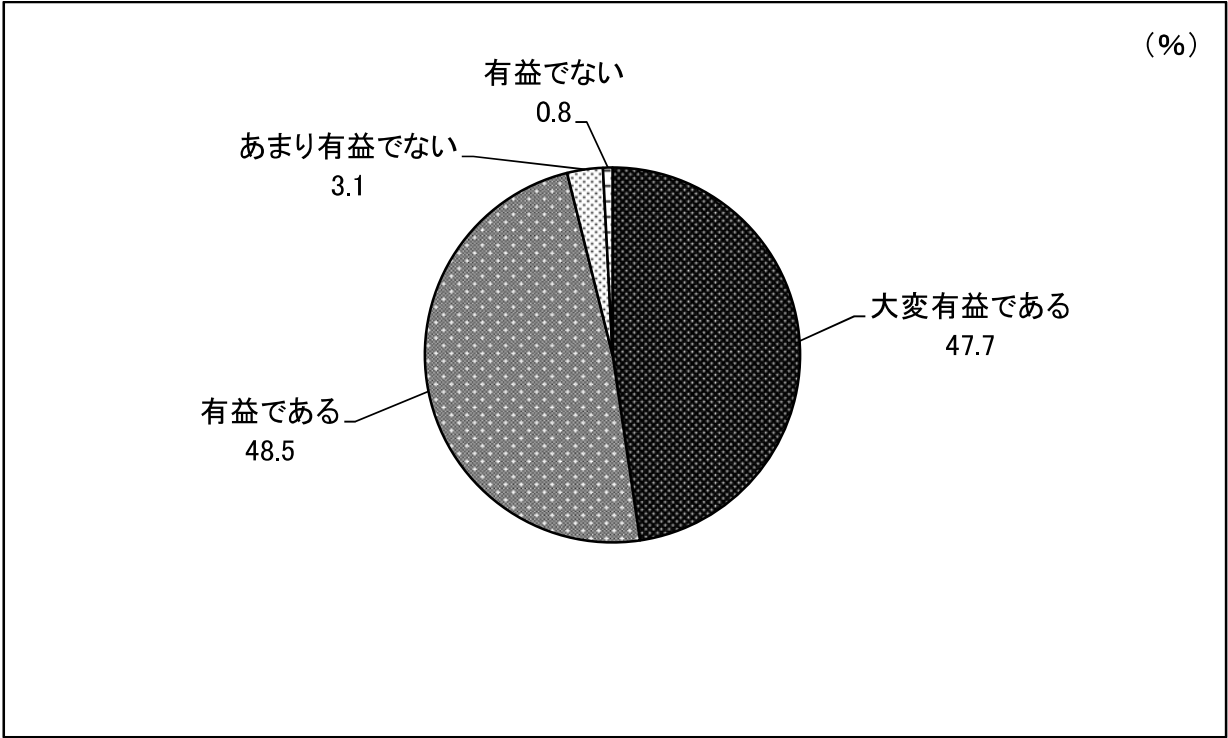


調査数	ある	ない	無回答
502(件)	260	241	1
100(%)	51.8	48.0	0.2

問 20 問 19 で「ある」と回答された方に伺います。『日本労働研究雑誌』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 260人中 有益率 96.2% 昨年度 98.4%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
260(件)	124	126	8	2
100(%)	47.7	48.5	3.1	0.8

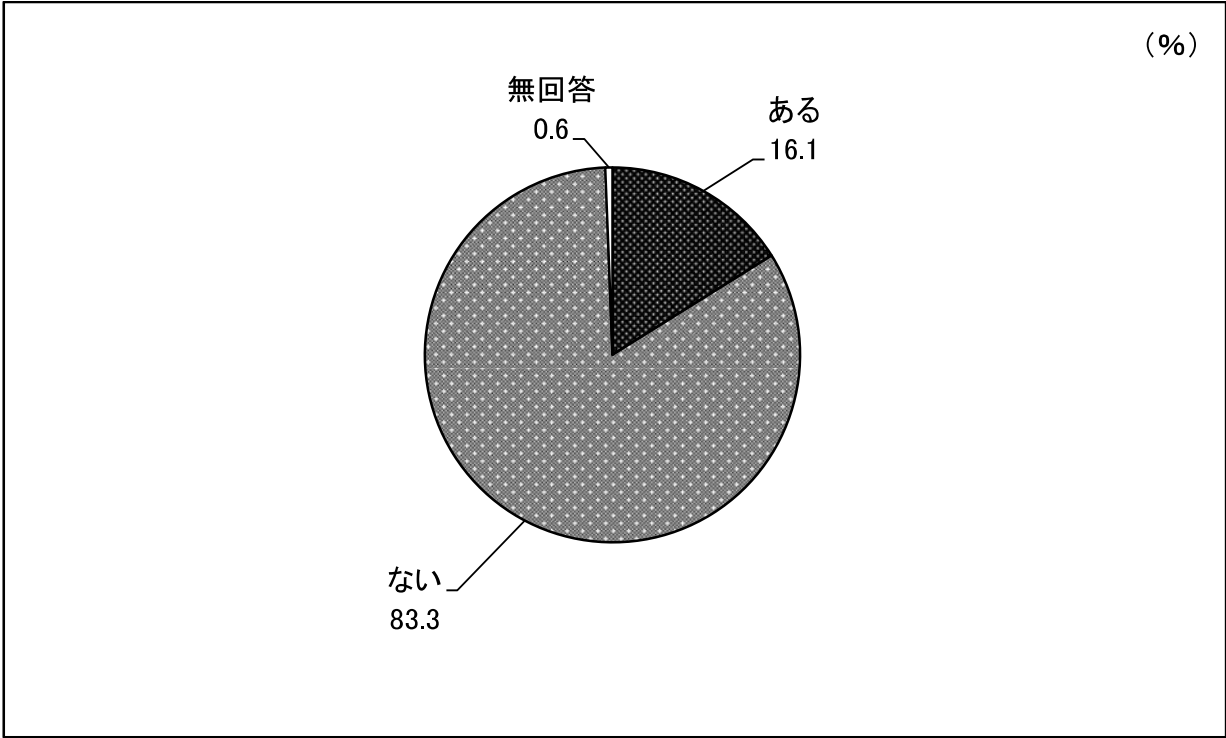
問 21 問 20 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。
別紙参照

◆英文誌『Japan Labor Issues』について

問 22 『Japan Labor Issues』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 25 へ

(利用率) 502人中 利用率 16.1% 昨年度 14.8%

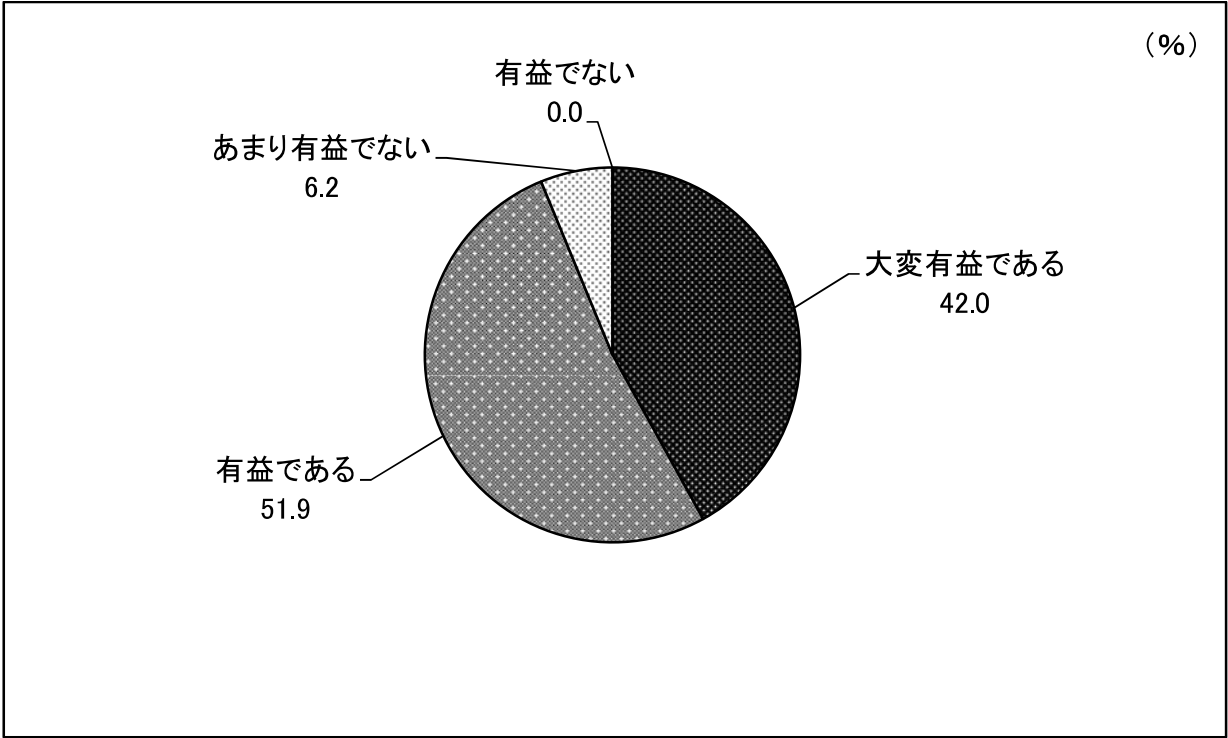


調査数	ある	ない	無回答
502 (件)	81	418	3
100 (%)	16.1	83.3	0.6

問 23 問 22 で「ある」と回答された方に伺います。『Japan Labor Issues』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 81人中 有益率 93.9% 昨年度 94.5%



調査数	大變有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
81(件)	34	42	5	—
100(%)	42.0	51.9	6.2	—

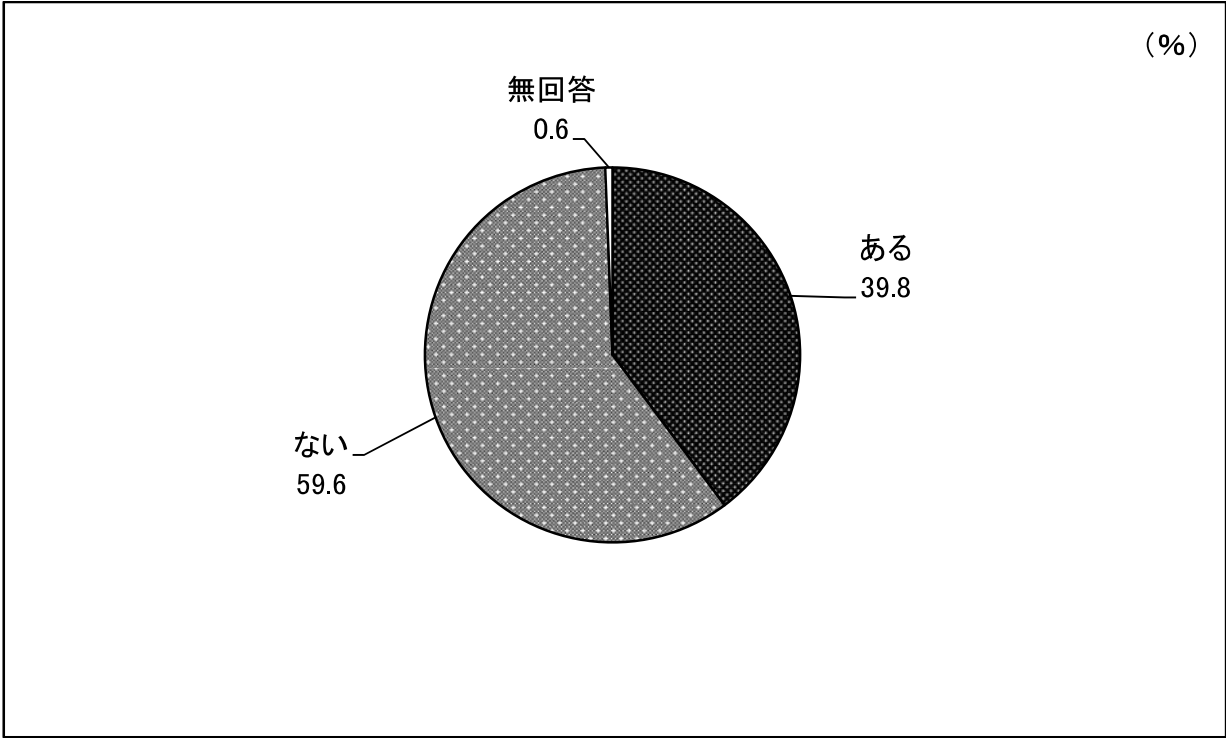
問 24 問 23 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。
別紙参照

◆統計情報『ユースフル労働統計』について

問 25 『ユースフル労働統計』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 28 へ

(利用率) 502人中 利用率 39.8% 昨年度 36.2%

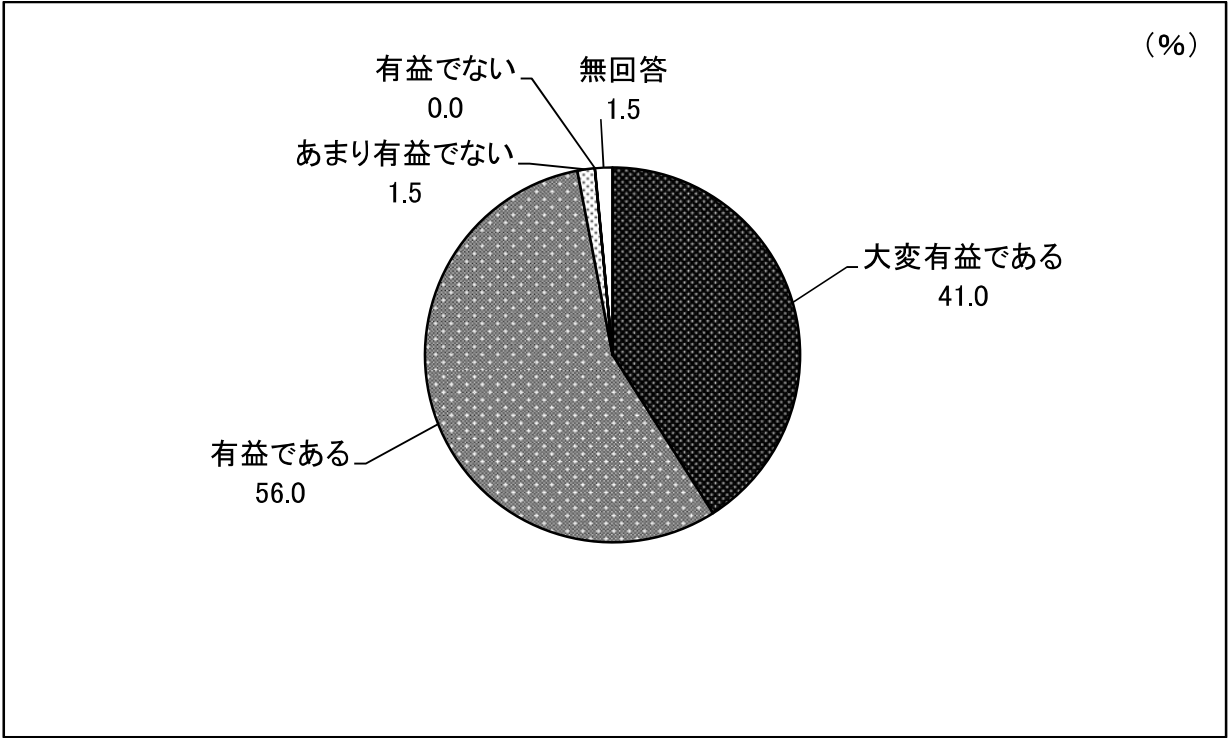


調査数	ある	ない	無回答
502(件)	200	299	3
100(%)	39.8	59.6	0.6

問 26 問 25 で「ある」と回答された方に伺います。『ユースフル労働統計』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 200人中 有益率 97.0% 昨年度 95.5%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
200(件)	82	112	3	-	3
100(%)	41.0	56.0	1.5	-	1.5

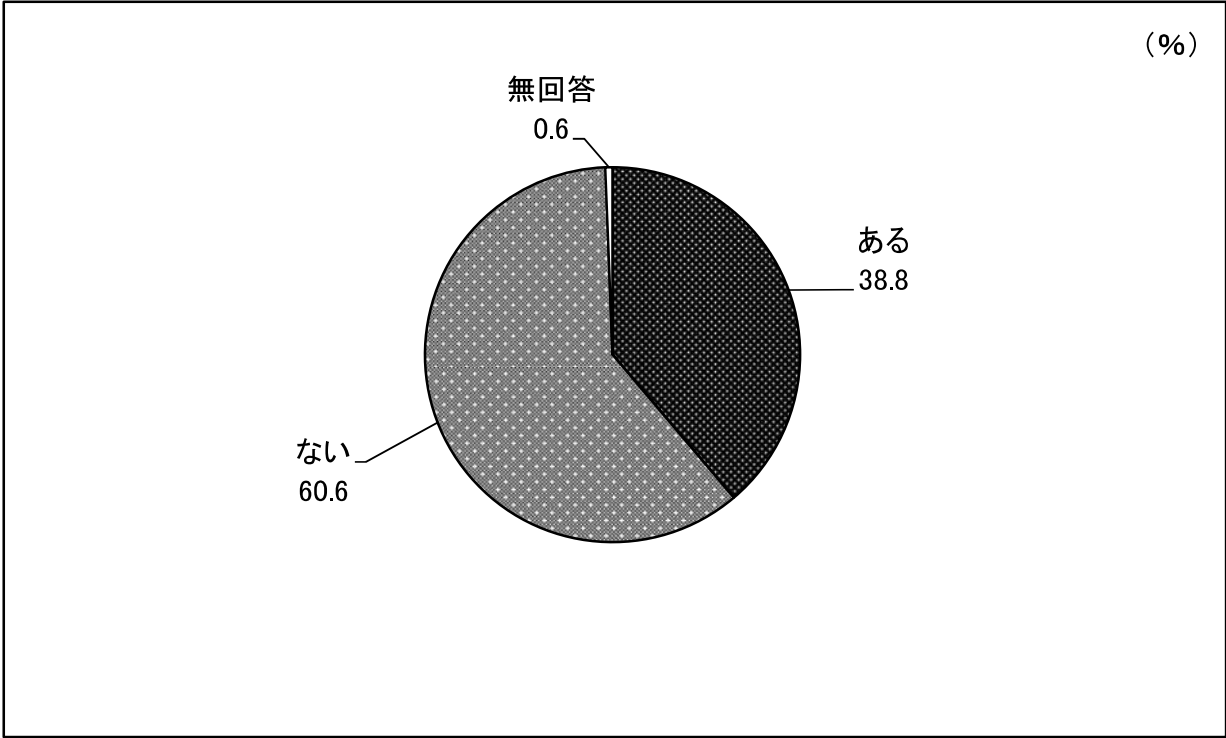
問 27 問 26 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。
別紙参照

◆統計情報『データブック国際労働比較』について

問 28 『データブック国際労働比較』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 31 へ

(利用率) 502人中 利用率 38.8% 昨年度 39.1%

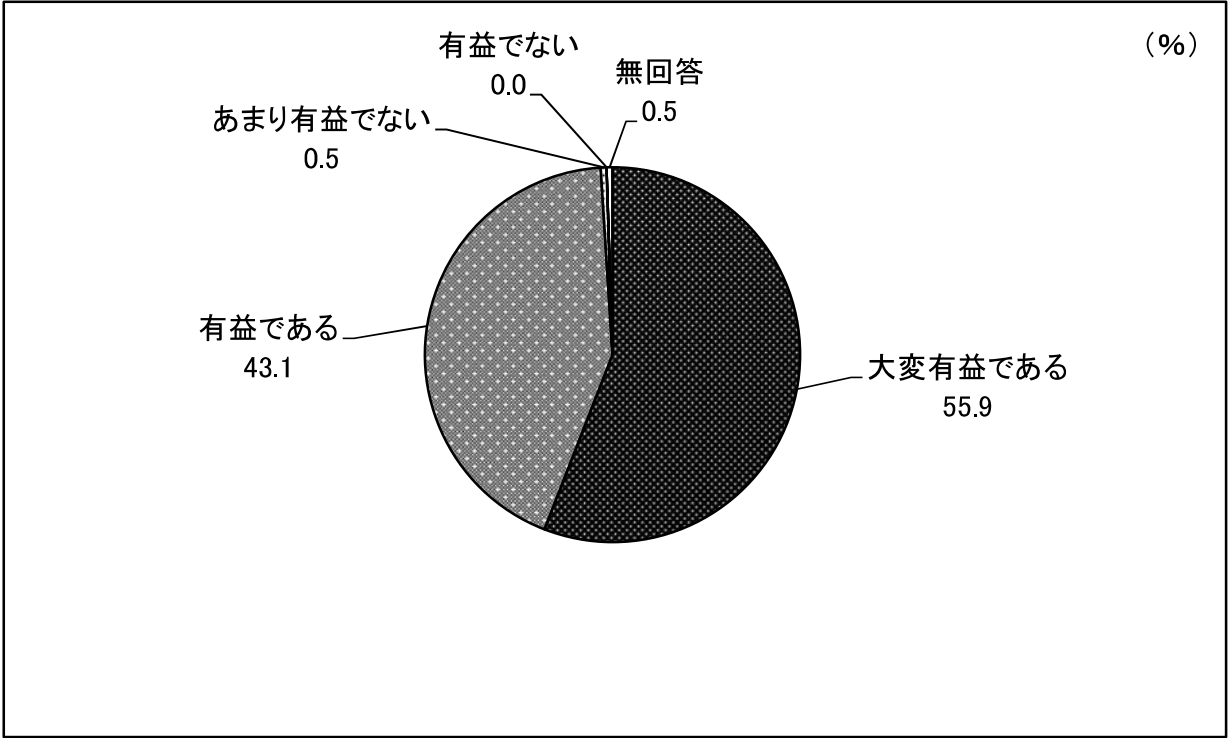


調査数	ある	ない	無回答
502(件)	195	304	3
100(%)	38.8	60.6	0.6

問 29 問 28 で「ある」と回答された方に伺います。『データブック国際労働比較』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 195人中 有益率 99.0% 昨年度 99.5%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
195(件)	109	84	1	－	1
100(%)	55.9	43.1	0.5	－	0.5

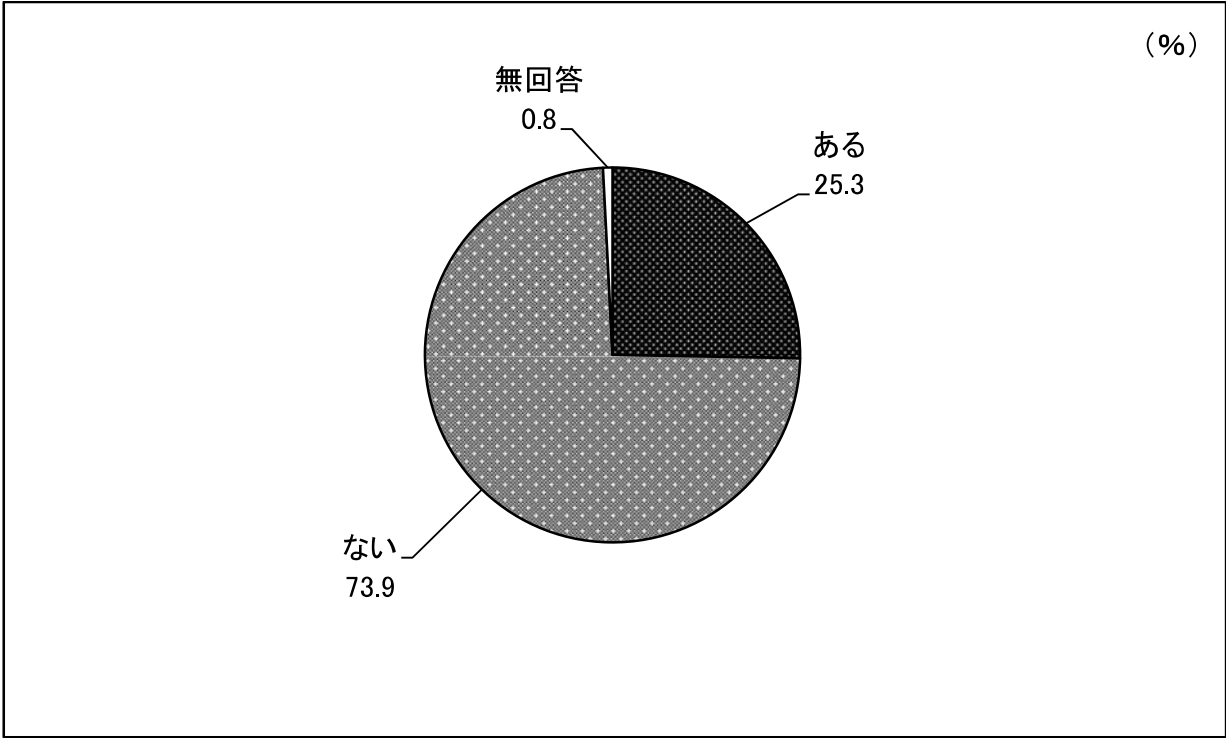
問 30 問 29 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。
別紙参照

◆労働政策フォーラム等について

問 31 機構が開催する労働政策フォーラムなどに参加されたことはありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
- 2. ない → 問 34 へ

(参加率) 502人中 参加率 25.3% 昨年度 24.9%

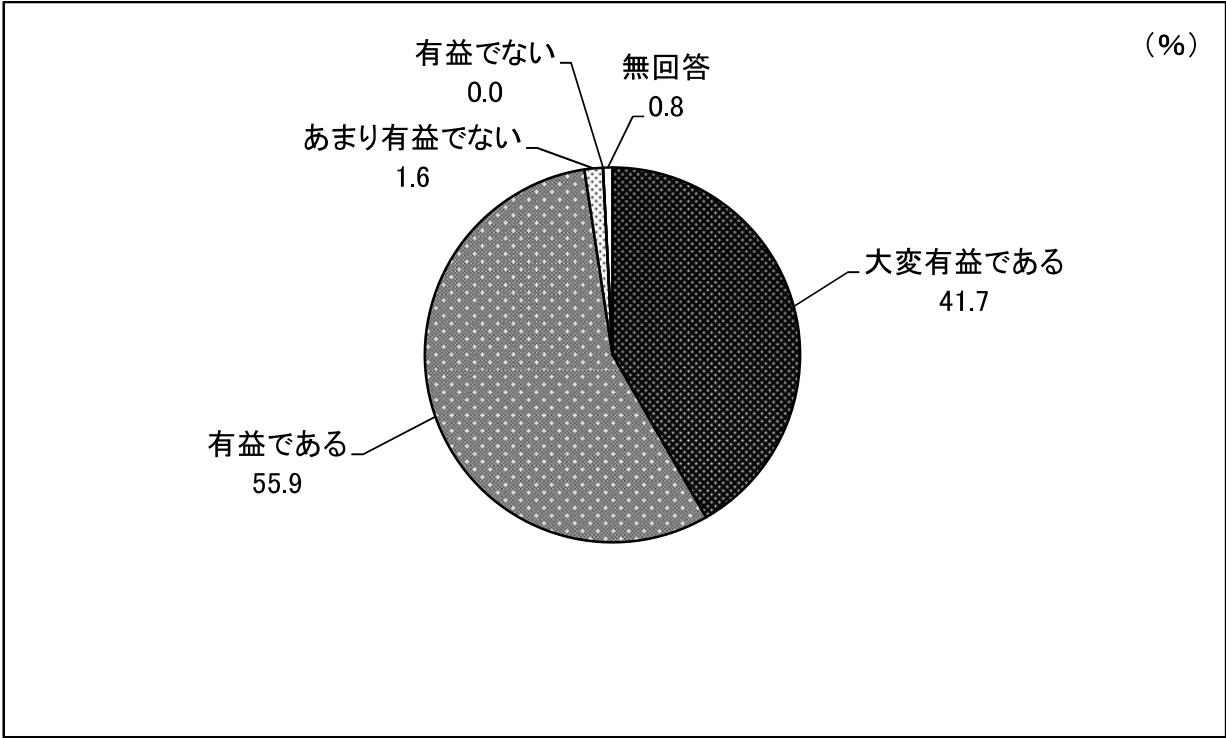


調査数	ある	ない	無回答
502(件)	127	371	4
100(%)	25.3	73.9	0.8

問 32 問 31 で「ある」と回答された方に伺います。そのフォーラム等は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 127人中 有益率 97.6% 昨年度 94.3%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
127(件)	53	71	2	-	1
100(%)	41.7	55.9	1.6	-	0.8

問 33 問 32 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。よろしければご参加頂いたフォーラムのテーマやご意見・ご要望をお書き下さい。

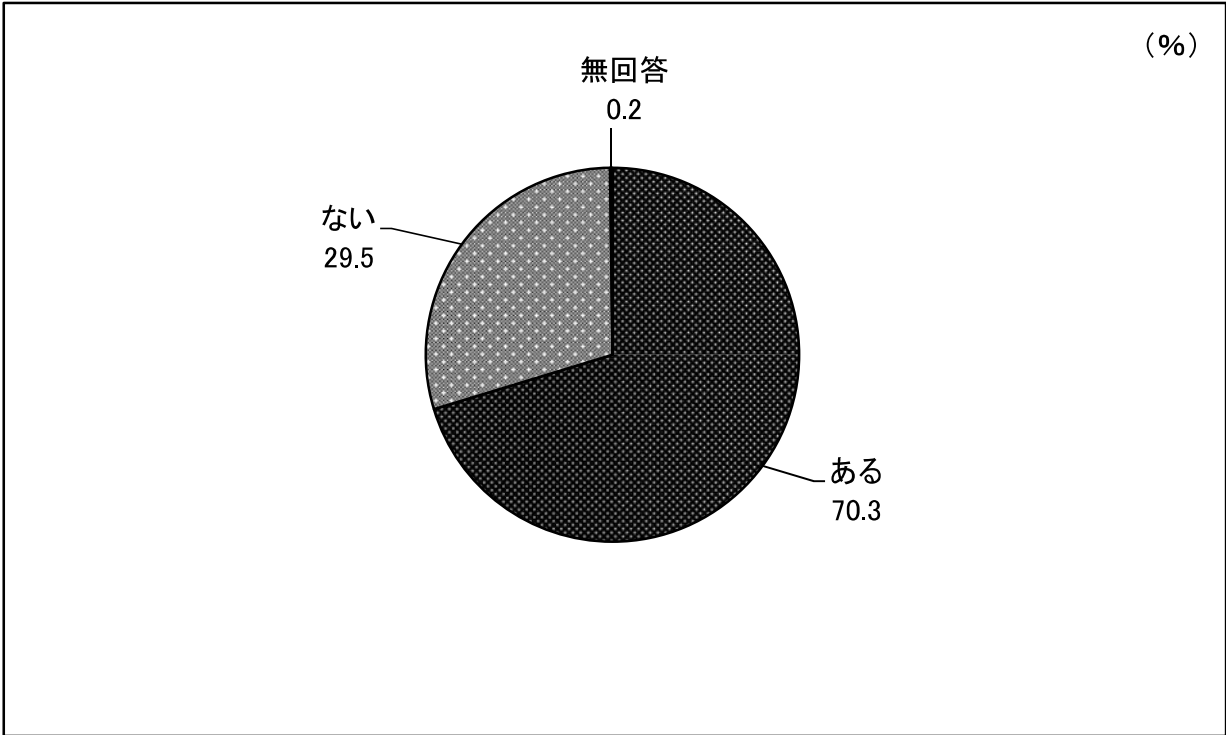
別紙参照

◆機構のホームページについて

問 34 機構のホームページ (<https://www.jil.go.jp/>) を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

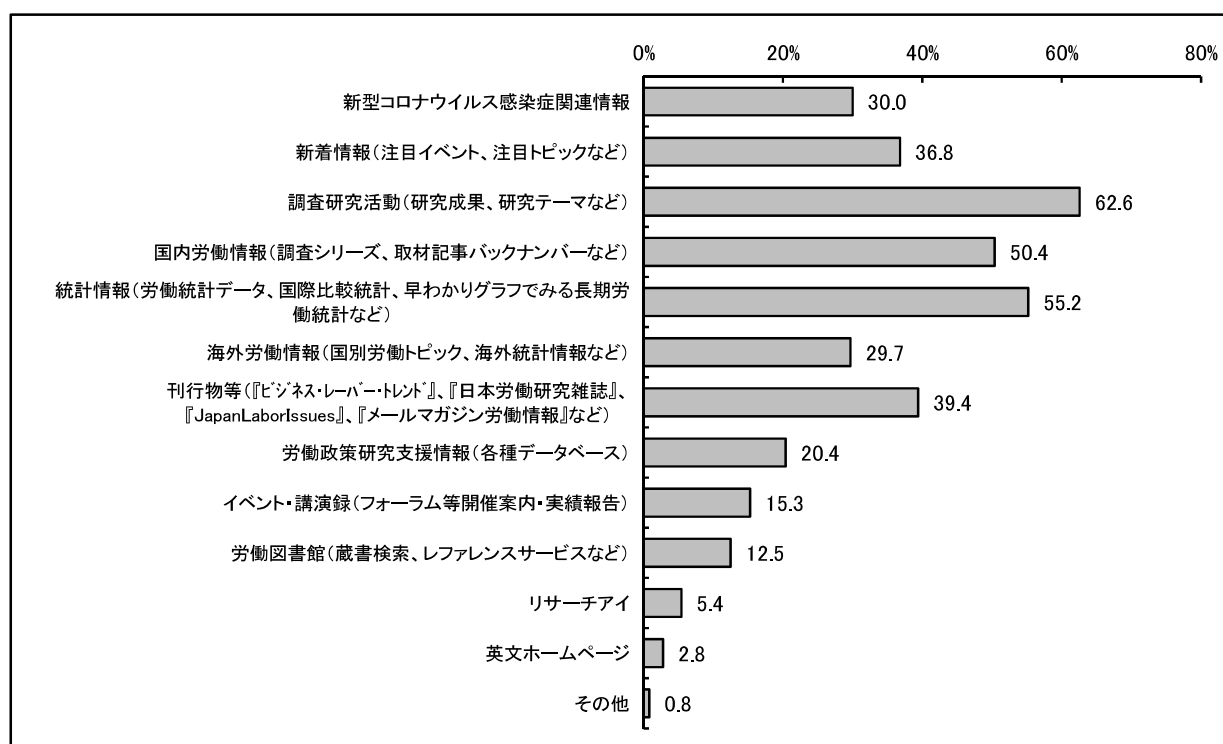
- 1. ある
- 2. ない → 問 38 へ

(利用率) 502人中 利用率 70.3% 昨年度 65.0%



調査数	ある	ない	無回答
502 (件)	353	148	1
100 (%)	70.3	29.5	0.2

1. 新型コロナウイルス感染症関連情報
2. 新着情報（注目イベント、注目トピックなど）
3. 調査研究活動（研究成果、研究テーマなど）
4. 国内労働情報（調査シリーズ、取材記事バックナンバーなど）
5. 統計情報（労働統計データ、国際比較統計、早わかりグラフでみる長期労働統計など）
6. 海外労働情報（国別労働トピック、海外統計情報など）
7. 刊行物等（『ビジネス・レーバー・トリート』、『日本労働研究雑誌』、『Japan Labor Issues』、『メールマガジン労働情報』など）
8. 労働政策研究支援情報（各種データベース）
9. イベント・講演録（フォーラム等開催案内・実績報告）
10. 労働図書館（蔵書検索、レファレンスサービスなど）
11. リサーチアイ
12. 英文ホームページ
13. その他（ ）

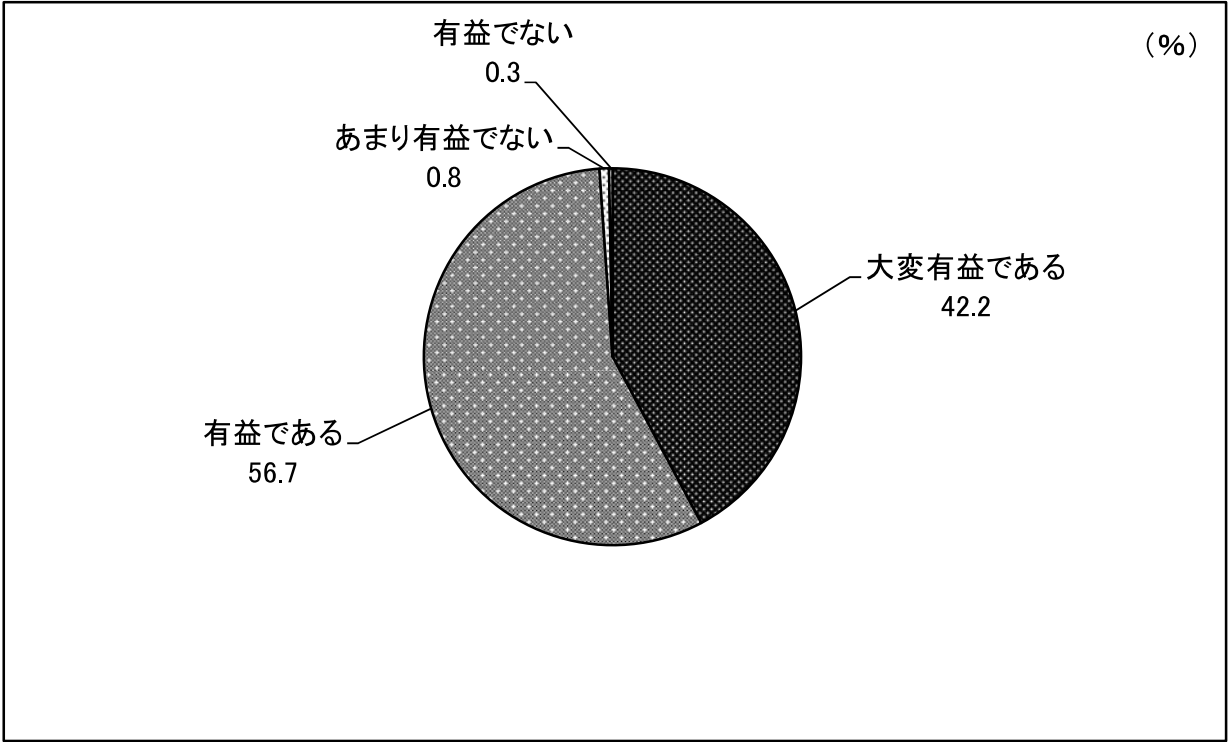


調査数	新型コロナウイルス感染症関連情報	新着情報	調査研究活動	国内労働情報	統計情報	海外労働情報	刊行物等	労働政策研究支援情報	イベント・講演録	労働図書館	リサーチアイ	英文ホームページ	その他
353(件) 100(%)	106 30.0	130 36.8	221 62.6	178 50.4	195 55.2	105 29.7	139 39.4	72 20.4	54 15.3	44 12.5	19 5.4	10 2.8	3 0.8

問 36 その情報は有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. 大変有益である
- 2. 有益である
- 3. あまり有益でない
- 4. 有益でない

(有益率) 353人中 有益率 98.9% 昨年度 98.8%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
353(件)	149	200	3	1
100(%)	42.2	56.7	0.8	0.3

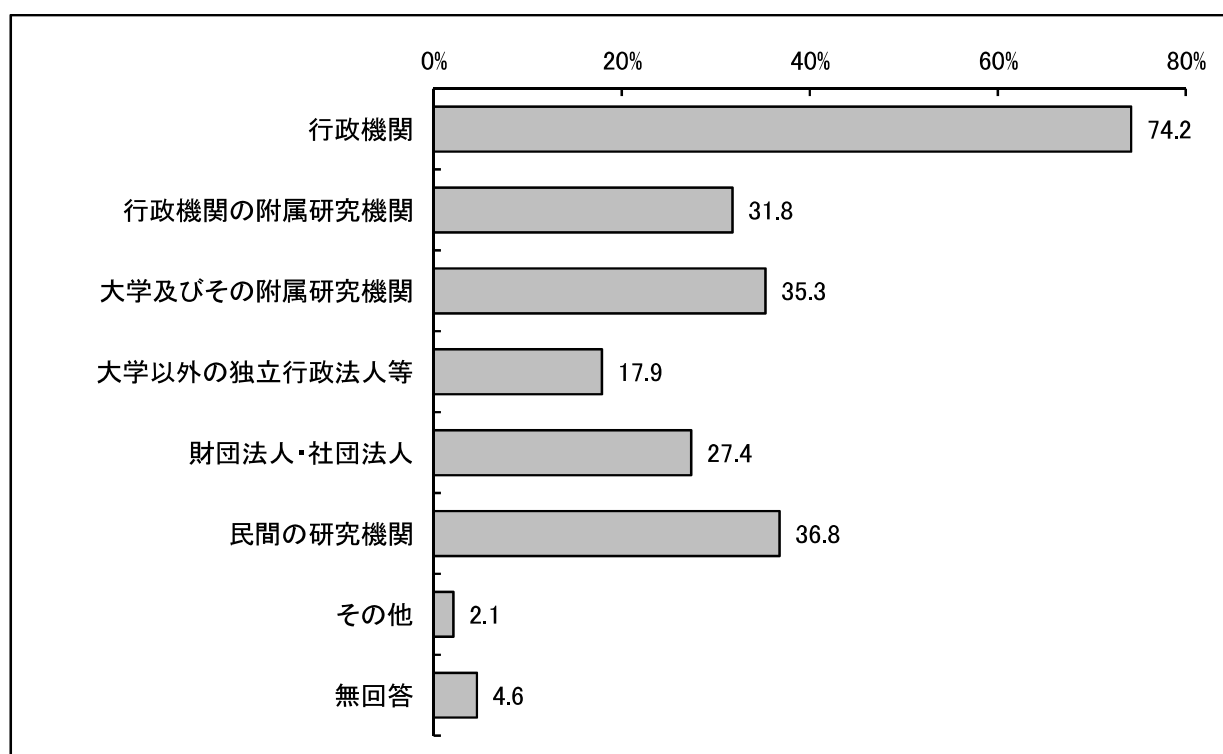
問 37 問 36 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

別紙参照

◆その他

問 38 当機構以外では、どのような研究機関の調査研究成果をよく利用されますか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 行政機関
2. 行政機関の附属研究機関
3. 大学及びその附属研究機関
4. 大学以外の独立行政法人等
5. 財団法人・社団法人
6. 民間の研究機関
7. その他（ ）



調 査 数	行 政 機 関	行 政 機 関 の 附 属 研 究 機 関	大 学 及 び そ の 附 属 研 究 機 関	大 学 以 外 の 独 立 行 政 法 人 等	財 団 法 人 ・ 社 団 法 人	民 間 の 研 究 機 関	そ の 他	無 回 答
563(件)	418	179	199	101	154	207	12	26
100(%)	74.2	31.8	35.3	17.9	27.4	36.8	2.1	4.6

英文情報の整備

以下の英文情報の整備・情報提供を行った。

- 英文雑誌 *Japan Labor Issues* の発行・ホームページでの提供（年 8 件）
5・6月号、7月号、8・9月号、10月号、11・12月号、1月号、2・3月号、
4・5月号
- 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（5 件）
 - ・ JILPT Research Report No.160 Working Styles and Career Situations in Agency Work: Multiple Analysis on the Survey of Agency Workers, Agency Clients, and Temporary Agencies
 - ・ JILPT Research Report No.206 Content Analysis of Labor Standards Inspection Documents Related to Worker Status
 - ・ JILPT Research Report No.205 Comparative Legal Study of Workers' Compensation Insurance Systems: Status and Issues of Japanese Law in View of Current German, French, US, and UK Law
 - ・ JILPT Research Report No.203 Research on Job Search Interventions: Examination of the Feasibility of a Cyclical Self-Regulatory Model of Job Search Process Quality
 - ・ Labor Policy Report No.12 Verification of the Effects of Vocational Training and Career Counseling using Statistical Methods
- リサーチアイの英訳・ホームページでの提供（3 件）
 - ・ Impact of the COVID-19 Recession on Full-Time Workers : Shortened Work Hours, Working from Home, and Possible Widening of Income Disparities
 - ・ Decreased Working Hours and Impact on Wages : A Look Back at the Novel Coronavirus' s “First Wave” in Japan
 - ・ Realities of Restructuring Enterprise Organization in Japan : Frontlines of Industrial Relations
- 記者発表資料等の英訳・ホームページでの提供（4 件）
 - ・ Results of the “Survey on the Impact of COVID-19 on Enterprise Management” (October 2020 Survey, First Aggregation)

- Results of the “Survey on the Impact that Spreading Novel Coronavirus Infection has on Work and Daily Life” (August 2020 Survey, coupling with the respondents of April Survey and May Survey) (First Aggregation)
- Results of “Survey on Impact of Novel Coronavirus (COVID-19) on Enterprise Management” (June 2020 Survey, First Aggregation)
- Results of the "Survey on the Impact that Spreading Novel Coronavirus Infection has on Work and Daily Life"

令和 2 年度研修実績

研修類型	研修名	実施方法等	人数（人）
一 般	1 新任労働基準監督官 <前期>	オンライン研修	239
	2 新任労働基準監督官 <後期>	オンライン研修	237
	3 労働基準監督官（安全衛生業務基礎）	オンライン研修	76
	4 労災補償行政職員初級	オンライン研修	244
	5 労働行政職員基礎	オンライン研修	721
	6 厚生労働本省職員（職業安定行政系）	通所による集合研修	20
	7 労働基準監督官上級	オンライン研修	98
	8 第 1 回公共職業安定所係長・上席職業指導官	オンライン研修	120
	9 第 2 回公共職業安定所係長・上席職業指導官	オンライン研修	147
専 門	10 検査業務専門Ⅰ	オンライン研修	80
	11 検査業務専門Ⅱ	オンライン研修	19
	12 新任労働保険適用徴収業務専門Ⅰ	資料送付	－
	13 新任労働保険適用徴収業務専門Ⅱ	資料送付	－
	14 労働保険適用徴収専門	オンライン研修	120
	15 労働基準監督官専門	オンライン研修	63
	16 安全衛生専門	オンライン研修	29
	17 産業安全専門官	オンライン研修	32
	18 労働衛生専門官	オンライン研修	24
	19 放射線管理専門	資料送付	－
	20 賃金指導業務専門	中止	－
	21 労災補償保険審査専門	中止	－
	22 労災補償訟務専門	テレビ会議・資料送付	－
	23 労災保険給付専門	オンライン研修	48
	24 労災診療費審査専門	オンライン研修	43
	25 労災保険求償債権専門	オンライン研修	31
	26 職業指導Ⅰ専門	中止	－
	27 職業指導Ⅱ専門	中止	－
	28 職業指導Ⅲ（Ａ）専門	オンライン研修	30
	29 職業指導Ⅲ（Ｂ）専門	中止	－
	30 職業指導Ⅳ専門	中止	－
	31 求人事業所サービス専門	中止	－
	32 若年者雇用対策担当者専門	資料送付	－
	33 障害者雇用専門 <前期>	オンライン研修	111
	34 障害者雇用専門 <後期>	オンライン研修	104
	35 地方障害者雇用担当官等専門	オンライン研修	30
	36 事業主指導専門	資料送付	－
	37 需給調整事業関係業務専門	中止	－
	38 都道府県労働局雇用保険担当官専門	資料送付	－
	39 債権（雇用勘定）専門	資料送付	－
	40 企業指導業務（雇用均等関係）専門	オンライン研修	37
	41 企業指導業務（働き方改革関係）専門	オンライン研修	34
	42 メンタルヘルス担当者専門	中止	－
	43 研修計画官専門	中止	－
	44 労働紛争調整官専門	中止	－
	45 毎月勤労統計調査専門	中止	－
管理監督者	46 労働基準監督署長	座学のうち一部のみ資料送付	－
	47 公共職業安定所長	資料送付	－
	48 労働基準監督署課長（Ａ）	中止	－
	49 労働基準監督署課長（Ｂ）（安全担当課長）	オンライン研修	36
	50 労働基準監督署課長（Ｂ）（労災担当課長及び業務課長）	オンライン研修	129
	51 公共職業安定所課長・統括職業指導官	資料送付	－
	52 雇用環境・均等部（室）課室長補佐	オンライン研修	63
合 計			2,965

研修直後調査アンケート結果（令和２年度）

	研 修 名	受講者	A:有意義だった		B:まあ有意義だった		有意義 (A+B)		無回答
				(%)		(%)		(%)	
1	新任労働基準監督官（前期）	237	104	43.9	112	47.3	216	91.1	2
2	新任労働基準監督官（後期）	237	86	36.3	132	55.7	218	92.0	0
3	労働基準監督官（安全衛生業務基礎）	76	33	43.4	37	48.7	70	92.1	0
4	労災補償行政職員初級	244	125	51.2	105	43.0	230	94.3	0
5	労働行政職員基礎	721	355	49.2	329	45.6	684	94.9	0
6	厚生労働本省職員（職業安定行政）	20	11	55.0	9	45.0	20	100.0	0
7	労働基準監督官上級	98	34	34.7	54	55.1	88	89.8	0
8	①公共職業安定所係長・上席職業指導官	120	65	54.2	47	39.2	112	93.3	0
9	②公共職業安定所係長・上席職業指導官	147	84	57.1	60	40.8	144	98.0	0
10	検査業務専門Ⅰ	80	31	38.8	43	53.8	74	92.5	0
11	検査業務専門Ⅱ	19	9	47.4	9	47.4	18	94.7	0
12	労働保険適用徴収専門	119	46	38.7	60	50.4	106	89.1	1
13	労働基準監督官専門	63	29	46.0	27	42.9	56	88.9	0
14	安全衛生専門	29	13	44.8	13	44.8	26	89.7	0
15	産業安全専門官	32	11	34.4	19	59.4	30	93.8	0
16	労働衛生専門官	24	11	45.8	10	41.7	21	87.5	0
17	労災保険給付専門	48	21	43.8	24	50.0	45	93.8	0
18	労災診療費審査専門	43	21	48.8	21	48.8	42	97.7	0
19	労災保険求償債権専門	31	14	45.2	12	38.7	26	83.9	0
20	職業指導Ⅲ（A）専門	30	22	73.3	8	26.7	30	100.0	0
21	障害者雇用専門〈前期〉	111	92	82.9	18	16.2	110	99.1	0
22	障害者雇用専門〈後期〉	104	83	79.8	21	20.2	104	100.0	0
23	地方障害者雇用担当官等専門	30	22	73.3	8	26.7	30	100.0	0
24	企業指導業務（雇用均等関係）専門	37	19	51.4	17	45.9	36	97.3	0
25	企業指導業務（働き方改革関係）専門	34	21	61.8	12	35.3	33	97.1	0
26	労働基準監督署課長（B）（安全衛生担当課長）	36	12	33.3	19	52.8	31	86.1	0
27	労働基準監督署課長（B）（業務課長及び労災担当課長）	129	46	35.7	73	56.6	119	92.2	0
28	雇用環境・均等部（室）課室長補佐	63	34	54.0	29	46.0	63	100.0	0
		2,962	1,454	49.1	1,328	44.8	2,782	93.9	3

「A：有意義だった、B：まあ有意義だった、C：どちらとも言えない、D：あまり有意義でなかった、E：有意義ではなかった」の５段階

イブニングセッション代替（教材配付）実績

No	テーマ	調査研究 担当者等	配付した研修コース	有意義度
1	新型コロナウイルスと労働政策の 未来	濱口研究所長	労働基準監督署長（資料送付） 公共職業安定所長（資料送付） 労働基準監督署課長（B）（オンライン） 公共職業安定所課長・統括職業指導官（資料送付）	98.1%
2	雇用維持スキームの行方—欧米各 国の出口戦略	天瀬副研究 所長	厚生労働省本省職員（職業安定行政）（通所集合）	100.0%
3	新型コロナウイルス感染症の企業 経営や雇用への影響	中井総務部長	労働保険適用徴収専門（オンライン） 障害者雇用専門（後期）（オンライン） 都道府県労働局雇用保険担当官専門（資料送付） 債権（雇用勘定）専門（資料送付）	100.0%
4	新型コロナと女性の雇用危機	周主任 研究員	雇用環境・均等部（室）課長補佐（オンライン） 企業指導業務（雇用均等関係）（オンライン） 公共職業安定所係長・上席職業指導官（オンライン）	85.7%
5	コロナ禍によるフルタイム労働の 変容	高見副主任 研究員	企業指導業務（働き方改革関係）（オンライン） 労働基準監督官（上級）（オンライン） 新任労働基準監督官（後期）（オンライン） 労働基準監督官専門（オンライン）	100.0%
6	職氷河期世代の全体像を把握する	堀副統括 研究員	公共職業安定所係長・上席職業指導官（オンライン）	100.0%
7	若年の離職状況と離職後のキャリ ア形成	岩脇主任 研究員	事業主指導専門（資料送付） 職業指導ⅢA（オンライン）	100.0%
8	これからの介護と働き方	池田主任 研究員	企業指導業務（雇用均等関係）（オンライン）	100.0%
9	職場のパワーハラスメントを考 える	濱口研究所長 望月元統括 研究員	雇用環境・均等部（室）課長補佐（オンライン）	88.9%
10	『柔軟な働き方』と労災補償保険 制度	山本副主任 研究員	労災補償行政職員基礎（オンライン） 労災補償訟務専門（テレビ会議・資料送付） 労災保険給付専門（オンライン） 労災診療費審査専門（オンライン） 労災保険求償債権専門（オンライン）	76.9%
	全体集計			95.0%

令和2年度研究部門研修参画

No.	研修名称	講義名称	講義日 又は 視聴期間
1	新任労働基準監督官(前期)	労働法の意義 (石水統括研究員)	6/15
2	企業指導業務(働き方改革関係)専門	新型コロナウイルスと労働政策の未来 (濱口研究所長、中井総部長)	10/5～ 12/7
3	企業指導業務(働き方改革関係)専門	働き方改革と女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの課題 (池田主任研究員)	10/5～ 12/7
4	雇用環境・均等部(室)課長補佐	新型コロナウイルスと労働政策の未来 (濱口研究所長、中井総部長)	10/5～ 12/7
5	企業指導業務(雇用均等関係)専門	働き方改革と女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの課題 (池田主任研究員)	10/1～ 12/7
6	労働行政職員基礎	労働法の意義 (石水統括研究員)	10/7