

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

令和3年8月23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	政策統括室 松本 圭 参事官
評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	政策立案・評価担当参事官室 生田 直樹 参事官
主務大臣			
法人所管部局		担当課、責任者	
評価点検部局		担当課、責任者	

3. 評価の実施に関する事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 7月19日に厚生労働省独立行政法人評価有識者会議を開催し、法人理事長や監事等から法人の取組状況等についてヒアリングを行うとともに、同会議において有識者から評価に関する意見を聴取した。</li> <li>・ この他、必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。</li> </ul>

4. その他評価に関する重要事項
特になし

様式 1-1-2 中期目標管理法 年度評価総合評価様式

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

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

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

4. その他事項	
監事等からの意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の業務は法令等に従い適正に実施され、また、中期計画の着実な達成に向け、効果的かつ効率的に実施されているものと認められる。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症が雇用・労働面に与えた影響を把握するためプロジェクトチームを立ち上げ、多面的な調査・情報収集を実施し、その成果が数多く活用されていることは機構職員の精力的な活動及び理事長をはじめとした機構幹部のリーダーシップの結実であると思われる。</li> </ul>
その他特記事項	<p>(外部有識者からの意見) ・新型コロナウイルス感染症に関連した調査について、非常に意味のある調査であり、様々な場面で貢献した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査研究結果の宣伝・広報を更に強化すべきではないか。</li> <li>・研究者等以外にも幅広く情報発信を行うために、SNSの活用を検討してもよいのではないか。</li> </ul>



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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1	労働政策研究の実施		
業務に関連する政策・施策	<p>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第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・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕【重要度：高、難易度：高】	関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	指標	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度
リサーチ・アドバイザー一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	
<p>1 労働政策研究</p> <p>(1) 労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化</p> <p>次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施することで、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。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p> <p>また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する。</p>	<p>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。</p> <p>1 労働政策研究</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているか。労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>○ 研究テーマの厳選、適切なテーマ設定</p> <p>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。</p> <p>○新型コロナプロジェクト(P T)の設置</p> <p>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)</p> <p>&lt;新型コロナ関連の主な調査研究&gt;</p> <p>・パネル調査(個人・企業)の実施</p> <p>→個人連続パネル調査4回(5、8、12、3月)</p> <p>※第1、2回は連合総研との共同研究</p> <p>企業連続パネル調査3回(6、10、2月)</p> <p>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。</p> <p>・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</p>	<p>&lt;評定&gt;: S</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>&lt;調査研究結果の主な活用例&gt;</p> <p>○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)</p> <p>○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)</p>	<p>A</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○5つの定量指標中、2つの定量指標が達成度120%に到達していないものの、</p> <p>①「リサーチ・アドバイザー一部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を2.0以上得る」については、達成度116.5%を達成している。</p> <p>リサーチ・アドバイザー部会の高評価と、政策立案等への活用は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、目標を超える達成度となっている。</p> <p>なお、プロジェクト研究の政策貢献度については、第3期中期目標期間(平成24年度～平成28年度)に達成した高い実績(中期目標値:高評価を3分の2以上確保、達成度平均120%以上)を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定していることを考え合わせても、【難易度・高】の評価は妥当。</p> <p>②「労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見</p>

				<p>・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。</p> <p>・「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者を中心に文献調査を実施。</p> <p>&lt;外部研究者・研究機関との連携&gt;</p> <p>・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</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>○ 厚生労働省との会議等 (i)ハイレベル会合</p>	<p>○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）</p> <p>○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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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</p>	<p>直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数の 85%以上得る」（達成度 112.4%）については、実績について目標値を大きく上回っていること</p> <p>③新型コロナウイルス感染症が雇用・労働面に及ぼす影響等を把握するための調査を行い、その成果は国会審議等において幅広く活用されたこと</p> <p>これらを勘案し法人の業務は高く評価できるものの、</p> <p>「リサーチ・アドバイザ一部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を 2.0 以上得る」という目標について、重要度・困難度が「高」とされている重要な項目であるところ、達成度は 120%に到達しておらず、また、質的に顕著な成果が得られているとまでは認めがたい。</p> <p>以上のことから、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められるため「A」評価とする。詳細については以下のとおり。</p>
--	--	--	--	---	---	---

				<p>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)</p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>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」</p> <p>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」</p> <p>雇用環境・均等局 1回 「新型コロナと女性の雇用危機」</p> <p>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」</p> <p>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」</p> <p>(iii)大臣、幹部、政策担当者へのレク、意見交換</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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」</li> <li>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</li> <li>総括審議官との意見交換(6月10日)</li> <li>内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影</li> </ul>	<p>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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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局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。</li> <li>同研究会の緊急提言策定(11/19)に貢献し、</li> </ul>	<p>(1)労働政策研究の種類</p> <p>○①民間のシンクタンク等とは異なり、中長期的な視点に立ち、政策立案の基盤となる幅広い分野について体系的に研究を実施している点、</p> <p>②大学の研究者と異なり、厚生労働省、学識者、労使団体等と意見交換を行い、そのニーズを踏まえて研究を実施している点</p> <p>などから、研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の研究機関ではなし得ない研究を実施しているといえる。</p> <p>○新型コロナウイルス感染症が雇用・労働面に与えた影響を把握するため、新型コロナウイルス感染症プロジェクトチームを設置し、連続パネル調査をはじめとした様々な調査研究を実施した。調査結果は、国会審議等において幅広く活用された。</p> <p>○左記7ページからの具体例のとおり、厚生労働省等との意見交換を通じて、政策課題や労働現場の問題意識を研究計画に反映するとともに、研究成果については、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料、各種事業の</p>
--	--	--	--	---	---	--



<p>イ プロジェクト研究 現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題について、長期間にわたるデータ等の蓄積を活用した実態把握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、</p>	<p>イ プロジェクト研究 中期目標で示された別紙1に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）について、労働市場を取り巻く環境の変化等も見</p>	<p>イ プロジェクト研究 中期目標で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して下記のプロジェクト研究を実施する。（略）</p>		<p>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）</p> <p>○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</p> <p>（ii）調査研究に関する懇談会（労使関係団体との意見交換）2回（経営部会、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 —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」</p> <p>（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</p> <p>（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」</p> <p>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。</p>	<p>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）</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○日本政策金融公庫総合研究所の研究者、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。</p> <p>○プロジェクト研究の成果については、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料、各種事業の見直しやハローワーク等労働行政の現場で活用されるなど、労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献。また、政府の各種会議の資料としても多数活用された。</p>	<p>見直しやハローワーク等労働行政の現場で活用されるなど、労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献し、また、政府の各種会議の資料としても多数活用されている。 このことから、中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているといえる。</p>
--	---	--	--	---	--	---

<p>政策担当者をはじめとした労働政策関係者に提供することを目的として実施する労働政策研究。労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、以下に掲げる4つの視点の下で、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施すること。</p> <p>①一億総活躍社会及び働き方改革を実現する視点  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</p> <p>また、それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むこと。その実施に際しては、中長期的なテーマであるプロジェクト研究について、進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標を設定し、具体的なロードマップを</p>	<p>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。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。  (略)</p>			<p>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。</p> <p>II. 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究  (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</p> <p>III. 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究  (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</p> <p>IV. 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究  (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。</p> <p>(7) 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究  →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。</p> <p>V. 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究</p>	<p>&lt;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&gt;  ・「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</p> <p>&lt;生涯現役社会の実現に関する研究&gt;  ・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</p> <p>&lt;非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究&gt;  ・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</p> <p>&lt;労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究&gt;  ・「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」</p>	
---	---	--	--	---	---	--

<p>作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進すること。</p>				<p>(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</p> <p>VI. 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究  (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</p> <p>VII. 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究  (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</p>	<p>→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</p> <p>&lt;育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究&gt;  ・「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</p> <p>&lt;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&gt;  ・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</p>	
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>		<p>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</p>	<p>○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」</p>	

<p>する労働政策研究。年度ごとの政策ニーズを整理して研究テーマを設定し、厚生労働省に研究成果を提供すること。</p>	<p>毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。</p>	<p>る。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。</p> <p>課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定することとする。</p>			<p>→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。</p>	
<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。</p> <p>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。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図っているか。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下のテーマの緊急調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査」</li> <li>・「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」</li> <li>・「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」</li> <li>・「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）」</li> <li>・「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）」</li> <li>・「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</li> </ul>	<p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査」</li> </ul> <p>→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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」</li> </ul> <p>→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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」</li> </ul> <p>→調査結果が令和3年版「労働経済白書」で活用予定</p>	<p>○四半期ごとに緊急調査を実施していることから、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応しているといえる。</p>
<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、企業内における人事労務管理や労使コミュニケーションなどの内部労働市場の研究や、労働力需給や労働移動などの外部労働市場の研究</p>	<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に</p>	<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に</p>		<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>徹底した先行文献研究、研究会での議論、政策担当者との意見交換、所内研究発表会での報告、成果の取りまとめ段階でのレビュー・内部評価、有識者で構成される外部評価委員の評価等を通じて内部研究員の育成・定着を図るとともに、必要に応じて外部研究者・専門家や人事担当者（大学、研究機関、労使団体・民間企業、キャリアコンサルタント等）などの研究会への参画により研究実施体制の強化</p>	<p>○近年、様々な研究成果（研究員）が満遍なく労働政策の企画・立案、厚生労働省審議会・研究会、厚生労働省職員向け勉強会、政府の各種会議等に報告・活用されている。</p>	<p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>○国際会議への参加、査読論文の執筆の奨励に加え、指導・助言等を行う外部研究者の委嘱など、内部研究員の育成に努めているといえる。</p>

<p>などについて、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p>	<p>努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>	<p>努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>		<p>を図っている。</p> <p>○ 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</p> <p>(参考指標)  ・行政担当者の研究参加人数 14人(前年度22人)</p> <p>(ii) 労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 149件（前年度223件）</p> <p>○ 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）  &lt;主な参画例&gt;  ・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&amp;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</p> <p>(ii) 都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 5件（前年度14件）  &lt;主な研修会等&gt;  ・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</p>	<p>○プロジェクト研究の推進にあたり、幅広い先行研究、知見の活用や透明性の確保を目的に、外部の大学や研究機関等からより積極的な参画を求めた。</p> <p>○ 大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会・プロジェクト等へも参画し、労働政策研究の専門家としての知見を提供するなど研究の質の向上に寄与した。</p> <p>○ 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。</p>	<p>○調査研究の実施に当たっては、調査研究ごとに、外部研究者や行政研究者等がオブザーバーとして参画する研究会を開催し、その知見を活用しながら研究を進めている点や労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング件数の実績は149件である点から、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備することで、研究の実施体制等の強化が図られているといえる。</p>
--	---	---	--	---	--	--

	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。</p> <p>プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイ</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。</p> <p>プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、ハイレベル会合や研究報告</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化および適切なPDCAの取組を推進しているか。</p>	<p>ポジウム」 など</p> <p>(iii)労働組合、経営者団体での講演等 20件(前年度18件)</p> <p>(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)</p> <p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進した。</p> <p>○ 厚生労働省との会議等</p> <p>(i)ハイレベル会合</p> <p>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)</p> <p>(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)</p> <p>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</p> <p>労働基準局 1回 職業安定局 1回 雇用環境・均等局 1回 人材開発統括官 1回 政策統括官(総合政策担当) 1回</p> <p>(iii)大臣、政策担当者へのレク、意見交換(再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働大臣レク</li> <li>・官房長官向け説明資料の提供</li> <li>・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</li> </ul> <p>(iv)厚生労働省政策担当者との勉強会等</p> <p>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</p>	<p>○ NPO 法人・業界団体等が行う講演会等に講師を派遣し、草の根ベースの勉強会等にも協力して、ボトムアップからの政策議論の活性化に貢献した</p> <p>○ 政策担当者との勉強会については、政策的関心の高いテーマ設定を行うとともに、各部局あてに開催周知を行う等の取組を行った結果、多</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>○「厚生労働省職員との勉強会等の参加人数」の令和2年度実績は295人</p>
--	---	--	---	---	--	--

	<p>レベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。</p>	<p>会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。</p>		<p>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。</p> <p>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%））</p> <p>(v) EBPセミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省「EBP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EBPセミナーを開催した。</li> <li>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</li> <li>第2回：テーマ「最低賃金」（12月23日）厚生労働省参加者16名</li> </ul> <p>(vi) 研究員の審議会・研究会等への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul> <p>&lt;参画事例&gt;</p> <p>[厚生労働省]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会</li> <li>労政審 労働条件分科会有期雇用特別部会</li> <li>労政審 職業安定分科会雇用対策基本問題部会</li> <li>労政審 職業安定分科会労働力需給制度部会</li> <li>労政審 職業安定分科会高齢者有期雇用特別部会</li> <li>雇用政策研究会</li> <li>社会保障審議会</li> <li>社会保障審議会統計分科会</li> <li>社会保障審議会児童部会</li> <li>今後の人材開発政策の在り方に関する研究会</li> <li>これからのテレワークでの働き方に関する検討会</li> <li>厚生労働統計の整備に関する検討会</li> </ul> <p>[厚生労働省以外]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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」</li> <li>文部科学省「科学技術・学術審議会専門委員会」</li> <li>国土交通省「企業等の東京一極集中に関する懇</li> </ul>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ これにより、研究によって得られた知見が政策の企画立案に反映されるとともに、政策貢献度の高い調査研究が促進されるなど、研究と政策とのブリッジ機能の強化が図られた。</p> <p>○ 審議会等へ委員として参画するほか、検討会等では有識者ヒアリング等に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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）</li> <li>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</li> </ul>	<p>（達成度131.1%）となり、達成度120%を大きく超えており、より多くの参加者との間で政策課題に対する共通の問題意識を共有することにより、当省との連携強化に貢献しているといえる。</p> <p>○ 政策研究会等を通じ、意見交換を実施していることに加え、機構の研究員等が、厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会に参画した件数は74件であり、研究成果の政策立案過程への反映が広く行われ、政策と研究のブリッジ機能が果たされているといえる。</p>
--	--	--	--	--	---	--

				<p>談会」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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」</li> </ul> <p>○ 審議会・検討会等での活用件数 222 件 (前年度 261 件) (内訳①)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究 173 件</li> <li>・課題研究・緊急調査 49 件 (内訳②)</li> <li>・厚生労働省関係 143 件</li> </ul> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣官房 8 件</li> <li>・内閣府 31 件</li> <li>・総務省 1 件</li> <li>・経済産業省 3 件</li> <li>・文部科学省 12 件</li> <li>・国土交通省 19 件</li> <li>・財務省 1 件</li> <li>・金融庁 3 件</li> <li>・公正取引委員会 1 件</li> </ul> <p>(資料 2 参照)</p> <p>○ 白書等における引用 9 白書(前年度 7 白書)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和 2 年版厚生労働白書」</li> <li>・厚生労働省「令和 2 年版過労死等防止対策白書」</li> <li>・内閣府「年次経済財政報告」</li> <li>・内閣府「令和 2 年版男女共同参画白書」</li> </ul>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>&lt;活用された審議会・検討会等の例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会職業安定分科会</li> <li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会</li> <li>・労働政策審議会安全衛生分科会</li> <li>・社会保障審議会年金数理部会</li> <li>・雇用政策研究会</li> <li>・これからのテレワークでの働き方に関する検討会</li> <li>・まち・ひと・しごと創生本部会合(内閣官房)</li> <li>・月例経済報告等に関する関係閣僚会議</li> <li>・経済財政諮問会議(内閣府)</li> <li>・コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会(内閣府)</li> <li>・中央教育審議会(文部科学省)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul> <p>○ 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。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「令和 2 年版厚生労働白書」</li> </ul>	<p>○ 審議会資料等や白書における引用件数は、アウトカムの観点から重要である。「審議会等における引用件数」の令和 2 年度実績は 222 件であり、前中期目標期間平均値(195 件)を上回っている。特に、労働政策審議会での活用件数が 66 件と、前年度(前年度実績 53 件)に比べ増加した。また、厚生労働省以外の各府省の審議会・検討会等でも多数活用されており、左記のとおり重要課題の検討の場が含まれている。また、「白書における引用件数」としては、令和 2 年度は他省庁含む 9 白書で研究成果が引用され、幅広く活用された。これらのことから、機構の研究成果が多方面から注目、信頼されるものであり、機構に期待される役割が重要となっているといえ、質の高い調査・研究が実施されていると評価できる。</p>
--	--	--	--	---	--	--



<p>(3) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施すること。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間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</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施する。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図る。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、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</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を通じて、海外の研究者・研究機関とのネットワークを形成していく。労働政策の拠点としての機能を機構が担うことで、国際的プレゼンスの一層の進展を目指す。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図っているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府「日本経済 2020-2021」</li> <li>・内閣府「令和 2 年版少子化社会対策白書」</li> <li>・国土交通省「令和 2 年版国土交通白書」</li> <li>・東京都「2020 年版東京の産業と雇用就業」</li> <li>・青森県「令和 2 年度版年版社会経済白書」</li> </ul> <p>(資料 3 参照)</p> <p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、機構研究員が国際学会等に参加した。</p>	<p>→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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「令和 2 年版過労死等防止対策白書」</li> </ul> <p>→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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「年次経済財政報告」</li> </ul> <p>→労働政策研究報告書 No. 189『子育て世帯のディストレス』の成果が活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「令和 2 年版少子化社会対策白書」</li> </ul> <p>→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</p> <p>○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。</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>○国際セミナー等の実施や、国際会議等への機構研究員等のオンライン参加などを通じた意見交換・情報交換を行い、海外研究者等との積極的なネットワーク形成に努めるとともに、国内労働情報の海外向け発信としてホームページで提供している「英文情報」の年間ページビューが約 156 万件あったことから、積極的な情報収集及び海外にむけた研究成果の発信を図り、国際的なプレゼンスを着々と築いているといえる。</p>
--	--	---	---	--	---	--

<p>ること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進めることを目的として、海外の研究者等とのネットワークの形成を図ること。</p>	<p>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。</p> <p>イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。</p> <p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。</p>	<p>イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。</p> <p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の調査研究や国際学会における発表等を目的として、研究者等の海外への派遣を実施する。また、国際的視野に立った研究を行える人材を育成するため、機構の研究員等を一定期間、海外の研究機関等に派遣する。</p>		<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p style="text-align: center;">（資料4参照）</p> <p>・国際雇用労使関係学会（ILER 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。</p> <p>・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）。</p>	<p>○ 研究者の招へいの延期については「予測し難い外部要因」（指針Ⅱ 3 (1) ⑤）によるものであるといえる。</p> <p>○ 研究者等の派遣ができなかったことについては「予測し難い外部要因」（指針Ⅱ 3 (1) ⑤）によるものであるといえる。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 左記の国際セミナーを通じて、各国の研究</p>	
---	---	---	--	--	--	--

<p>(4) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応</p> <p>すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格</p>	<p>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>欧米及びアジアの研究者が一堂に会する機会の提供するための国際セミナーを開催するなど、機構がアジアにおける労働政策研究の拠点となることを目指す。</p> <p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応</p> <p>すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含</p>	<p>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>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。</p> <p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応</p> <p>すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○すべての労働政策研究について、機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行っているか。労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥</p>	<p>○ 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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>○ 海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政策、労働事情等に関する情報・データ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。</p> <p>(5) 適切な指標の設定</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー部会による評価</p> <p>取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書について、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成される「リサーチ・アドバイザー部会」から、政策的視点等からの評価を受けた。当該評価結果はホームページに公開している。</p> <p>○ プロジェクト研究サブテーマに関する評価</p>	<p>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。</p> <p>○ グローバル化の進展に伴い労働問題が各国共通の重要課題となる中、日本の労働関係情報を世界に向けて英文で発信することの重要性が高まっており、ホームページ等を通じた英文による情報提供を推進した。また、英文情報誌『Japan Labor Issues』を発行し、ホームページ上で公開するとともに、メールマガジン及び印刷版を通じて海外の研究機関、大学、図書館、政府関係機関、労使団体等に提供した。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。</p> <p>○ 研究テーマに関する評価については、プロジ</p>	<p>(5) 適切な指標の設定</p> <p>○内部評価及び外部評価については、左記のとおり厳格に実施されている。</p>
---	--	--	--	--	---	---

<p>に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を経済評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施すること。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p>	<p>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済評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努める。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施すること。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p>	<p>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済評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努める。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、プロジェクト研究については、調査研究の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こと。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こと。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p>	<p>当性を検証しているか。</p>	<p>研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点から、個別研究成果の評価とは別に、プロジェクト研究テーマについては、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会による、外部評価を得ている。</p> <p>令和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。</p> <p>○個別研究成果に関する評価</p> <p>リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.33（達成度116.5%）となった。（前年度2.67、達成度133.5%）</p> <p>（内訳①）</p> <p>S評価（大変優秀） 3点：2件 A評価（優秀） 2点：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</p> <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・労働政策研究報告書 No.208『仕事と子どもの育をめぐり格差問題』総合評点A</li> <li>・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”をめぐりドイツ法の動向からみた日本法の課題』総合評点S</li> <li>・労働政策研究報告書 No.210『長期雇用社会のゆくえん—脱工業化と未婚化の帰結』総合評点S</li> </ul> <p>（資料6参照）</p> <p>○個別研究成果に関する評価については、内部評価及び外部評価とも、1件の個別研究成果につき2名の評価者があらかじめ定められた評価基準（内</p>	<p>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。</p> <p>○リサーチ・アドバイザー部会の委員による評価では、以下のとおり、高く評価されるとともに、今後の研究の展開等についての示唆を得た。</p> <p>&lt;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』&gt;総合評点A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;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』&gt;総合評点A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・監督行政の現場で登場する自営的就業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な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。</li> </ul> <p>&lt;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—』&gt;総合評点A</p>
---	--	--	--------------------	--	--

<p>(5) 評価における指標労働政策の企画立案及び実施への貢献等に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点 <b>2.0</b> 以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕（第 3 期実績：2.11、第 2 期実績：1.92【重要度：高、難易度：高】</p>	<p>(6) 評価における指標労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 <b>2.0</b> 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕【重要度：高、難易度：高】</p>	<p>(6) 評価における指標労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において、下記の採点基準により研究成果の平均点 <b>2.0</b> 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○各研究テーマが、具体的な利用目的を明確にした研究計画に基づき適切に実施され所期の成果が得られているか。プロジェクト研究について、調査研究の各段階で外部評価によりその達成度を含め厳格な評価を実施し、当該評価の結果をホームページにおいて公開しているか。</p> <p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <p>○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p>	<p>部・外部共通)に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、内部評価については理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会、外部評価についてはリサーチ・アドバイザー一部会において、委員の間で評価が妥当かどうかの審議を行ったうえで評価を確定しており、適切かつ厳格に評価を実施した。</p> <p>(6) 評価における指標</p> <p>① リサーチ・アドバイザー一部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.33（達成度 116.5%）となった。（前年度 2.67、達成度 133.5%）</p> <p>(内訳①)</p> <p>S 評価（大変優秀） 3 点：2 件 A 評価（優秀） 2 点：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</p> <p>(内訳②)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;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』&gt;総合評点 A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;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』&gt;総合評点 S</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>(6) 評価における指標</p> <p>○5 つの定量指標中、2 つの定量指標が達成度 120%に到達していないものの、以下を総合的に判断し所期の目標を上回る成果が得られているといえる。</p> <p>①「リサーチ・アドバイザー一部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を 2.0 以上得る」(達成度 116.5%) については、第 4 期中期目標策定時に以下の理由により【難易度・高】と設定されていることから、評定を一段階引き上げることとする</p> <p>(理由)リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価は、東京大学荒木尚志教授等、各分野の第一線で活躍する研究者が行っており、高い評価を得るためには研究の新規性が重要だが、他の定量指標はプロジェクト研究の政策貢献度を測るものとなっており、このよう</p>
---	--	--	---	---	--	---

<p>2. 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保すること。(新規指標のため実績なし)</p>	<p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保する。</p>	<p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、テーマ総数の 80%以上確保する。</p>		<p>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)</p>	<p>&lt;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』&gt;総合評点 S</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>○ テーマ評価については、既に政策貢献のあった場合の活用実績や、今後の政策貢献に向けた具体的な意見、要望等が記載されており、今後の研究内容の見直しにも役立つものとなった。</p> <p>&lt;評価コメント例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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)</li> <li>・「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の中で生じる産業間・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)</li> <li>・「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)</li> <li>・「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</li> </ul>	<p>な一定程度のトレードオフ関係となっている定量指標の双方を満たすことは難易度が高いといえる。なお、プロジェクト研究の政策貢献度については、第3期中期目標期間(平成 24 年度～平成 28 年度)に達成した高い実績(達成度平均 120%以上)を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定していることを考え合わせても、【難易度・高】の評価は妥当。</p> <p>②「厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保する。」の定量指標については、全てのプロジェクト研究サブテーマ (14 テーマ) について、「政策貢献が期待できる」との評価を受け、達成度 125%となっていること</p>
---	--	---	--	--	--	--

<p>3. 労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得ること。（第3期実績平均：83.7%）（※）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</p>	<p>③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得る。 ※別紙1に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>	<p>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。</p>		<p>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</p>	<p>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） ○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</p>	<p>③「労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数の85%以上得る」については、95.5%（22研究成果中21本）、達成度112.4%となっており、目標値を大きく上回っていること ・うち「活用予定なし」との評価であった研究成果1本についても、左記の政策担当者からのコメント</p>
---	---	--	--	---	--	---

<p>果を除く。</p>	<p>く。</p>			<p>・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)</p>	<p>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)</p> <p>〈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)</p> <p>〈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。</p> <p>・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</p>	<p>のとおり、現時点では政策立案等に直結するものではないものの、今後の労働政策立案全般への寄与するものであると高く評価されていること  ・リサーチ・アドバイザー一部会による研究成果に対する外部評価は 116.5%(前年度 133.5%)となり、リサーチ・アドバイザー一部会の高評価と、政策立案等への活用は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、双方について 100%以上を達成していることは研究成果の抜きん出た質の高さを示していると言え、また、研究成果等の審議会・研究会等においても 222 件活用されており、政策立案の場でより一層広く活用されていることを示しており高く評価できること</p>
--------------	-----------	--	--	---	--	---



<p>4. 労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得ること。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕（新規指標のため実績なし）</p> <p>5. 労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保すること。 （第 3 期実績平均：225 人）</p> <p>6. 研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。</p>	<p>④労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕</p> <p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保する。</p> <p>⑥研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図る。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。</p>	<p>④労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3点、有意義：2点、あまり有意義でない：1点、有意義でない：0点〕</p> <p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を 225 人以上確保する。</p> <p>⑥機構の研究成果の普及、情報収集、海外研究機関との連携強化等、政策研究に資する国際会議、国際学会等への研究員の派遣や、機構が主催・共催する国際セミナー等への研究員の出席を積極的に促進する。</p>		<p>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）</p> <p>⑤ 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。 参加者数は 295 人（達成度 131.1%）となった。 （再掲）</p> <p>⑥機構研究員 2 名が以下の国際会議等に出席し、機構の研究成果に基づく発表や専門的知見の提供を行った。（再掲） ・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</p>	<p>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）</p> <p>○有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ることができ、特に学識経験者からの評価が平均を上回る有益度となった。 &lt;有識者コメント&gt; ・コロナ危機に対する調査研究は大変、貴重であったので、今後ともタイムリーなテーマでの研究成果に期待する。 ・質の高い研究成果を積極的に発信しており、かつ一般人にも使いやすい形で公開しており、ありがたい。 ・個々の大学の研究者では予算的に難しい全国規模の調査をぜひ続けて行ってほしい。</p>	<p>④「労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、2.0 以上の評価を得る」について、2.43（達成度 121.5%）と高い評価を受けていること</p> <p>⑤「労働政策担当者向け勉強会等への政策関係者の参加者数を中期目標期間中に年 225 人以上確保する」については、参加者数が 295 人（達成度 131.1%）となり、達成度 120%を大きく超えており、より多くの参加者との間で政策課題に対する共通の問題意識を共有することができたといえること</p> <p>⑥国際セミナー等の実施や、国際会議等への機構研究員等のオンライン参加などを通じた意見交換・情報交換を行い、海外</p>
---	--	--	--	---	---	---

<p>【目標の設定及び水準の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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</li> </ul>	<p>（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○厚生労働省等との連携実績</li> <li>・ハイレベル会合等開催実績</li> <li>・行政担当者の研究参加人数</li> <li>・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</li> <li>○民間との連携実績</li> <li>・労使団体等との会議開催実績</li> <li>・外部研究者等の研究参加人数</li> <li>○その他</li> <li>・成果の取りまとめ件数</li> <li>・審議会・検討会等での活用件数</li> </ul>	<p>（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○厚生労働省等との連携実績</li> <li>・ハイレベル会合等開催実績</li> <li>・行政担当者の研究参加人数</li> <li>・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</li> <li>○民間との連携実績</li> <li>・労使団体等との会議開催実績</li> <li>・外部研究者等の研究参加人数</li> <li>○その他</li> <li>・成果の取りまとめ件数</li> <li>・審議会・検討会等での活用件数</li> </ul>		<p>の参画件数 74 件（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 民間との連携実績</li> <li>・労使団体等との会議開催実績 2 回（再掲）</li> <li>・外部研究者等の研究参加人数 110 人（再掲）</li> <li>○ その他</li> <li>・成果の取りまとめ件数 31 件（前年度 30 件）</li> <li>労働政策研究報告書 6 件</li> <li>調査シリーズ 3 件</li> <li>資料シリーズ 6 件</li> <li>ディスカッションペーパー 11 件</li> <li>令和2年度政策論点レポート 1 件</li> <li>その他 4 件</li> <li>○ 審議会・検討会等での活用件数 222 件（再掲）（前年度 261 件）（内訳①）</li> <li>・プロジェクト研究 173 件</li> <li>・課題研究・緊急調査 49 件（内訳②）</li> <li>・厚生労働省関係 143 件</li> <li>労働政策審議会（本審及び各部会） 66 件</li> <li>社会保障審議会（本審及び各部会） 10 件</li> <li>研究会 48 件</li> <li>検討会等 17 件</li> <li>・内閣官房 8 件</li> <li>・内閣府 31 件</li> <li>・総務省 1 件</li> <li>・経済産業省 3 件</li> <li>・文部科学省 12 件</li> <li>・国土交通省 19 件</li> <li>・財務省 1 件</li> <li>・金融庁 3 件</li> <li>・公正取引委員会 1 件</li> <li>○ 白書等における引用 9 白書（再掲）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取りまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読（レビュー））を行い、質の高い成果を確保に努めている。また、研究計画のヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。</li> </ul>	<p>研究者等との積極的なネットワーク形成に努めるとともに、国内労働情報の海外向け発信としてホームページで提供している「英文情報」の年間ページビューが約 156 万件あったことから、積極的な情報収集及び海外にむけた研究成果の発信を図り、国際的なプレゼンスを着々と築いているといえる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国内労働情報の海外向け発信として英文雑誌「Japan Labor Issues」を発行し、年間ホームページビューが約 14.5 万件（前年度約 12.2 万件）にのぼったことから、国際的プレゼンス向上について着実に成果を上げていると評価できること</li> <li>○各研究テーマについて、研究目的を明確にした研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られている。</li> </ul>
--	--	--	--	---	---	--

<p>は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。</p> <p>・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。(理由)①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある(※)が、第4期では、第3期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。</p> <p>(※)第3期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第4期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。</p> <p>【重要度：高、難易度：高</p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和2年版厚生労働白書」</li> <li>・厚生労働省「令和2年版過労死等防止対策白書」</li> <li>・内閣府「年次経済財政報告」</li> <li>・内閣府「令和2年版男女共同参画白書」</li> <li>・内閣府「日本経済2020-2021」</li> <li>・内閣府「令和2年版少子化社会対策白書」</li> <li>・国土交通省「令和2年版国土交通白書」</li> <li>・東京都「2020年版東京の産業と雇用就業」</li> <li>・青森県「令和2年度版年版社会経済白書」</li> </ul> <p>○ 国会審議における活用 23件（前年度 29件）</p> <p>○ 政党部会等への説明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・国会議員へのレク（令和3年3月1日）</li> <li>・衆議院予算委員会への参考人招致（令和3年3月2日）</li> </ul>	<p>○ 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。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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」</li> <li>・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」</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>○ 政党の部会等で有識者ヒアリングに対応し、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>&lt;対応例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>これらを踏まえ、Sと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p>	
---	--	--	--	--	--	--

<p>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。</p>				<p>・公明党「雇用・労働問題対策本部」 (令和3年3月24日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 特になし。</p> <p>&lt;その他事項&gt; (外部有識者からの主な意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症に関連した調査について、非常に意味のある調査であり、様々な場面で貢献した。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症のような突発的な課題が発生した際に、通常業務と無理なく両立させるためには業務上の優先順位をつけることが必要ではないか。</li> </ul>
---	--	--	--	--	--	---

--	--	--	--	--	--	--

#### 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・アドバイザー一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・アドバイザー一部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。

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

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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	(参考)前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ140件以上	134件	152件	154件	151件	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)	<p>&lt;評価の視点&gt; —</p> <p>&lt;その他の指標&gt; —</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt; (1) 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (2) 海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p>	<p>&lt;評定&gt; : B &lt;根拠&gt; ○内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、所期の目標を上回る成果が得られており、(1) 国内、(2) 海外の各項目を通じて所期の目標を達成した。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt; ○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

4. その他参考情報
<p>【目標の設定及び水準の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>

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

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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考)前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ140件以上	134件	152件	154件	151件	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	
	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>政策担当者及び民間企業等の労働関係者による労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。</p> <p>また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度（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。</p> <p>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PTを設置して、以下の機動的取組を可能な限り厚生労働省や外部の研究機関との連携を図りつつ、当面行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>&lt;評定&gt;：B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 最新の国内労働関係情報については、その背景や影響も明らかにする形で収集・整理しているが、その件数については、前年度と同水準の151件となり、年度目標（140件以上）に対して、達成度108%をあげることができた。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は妥当であると確認できた。</p>



<p>く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p>	<p>時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p>	<p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>定点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。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>○ 政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p>○ 情報収集においては、労使関係者等との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを最大限に活用し、様々な関係者への取材・情報収集を精力的に行なうとともに、労使モニター調査、定点観測調査、研究会等を通じた情報収集を行ない、労働現場の実態把握に努めた。</p> <p>＜取材等による情報収集、整理 ／令和2年度テーマ例＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・人事制度改定や柔軟な働き方を進める企業</li> <li>・新しい技術の導入が雇用・労働に与える影響</li> <li>・働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善</li> </ul> <p>＜労使モニター、研究会等を通じた情報収集＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使モニター調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> <li>・企業の人事労務担当者との研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> </ul>	<p>○ 労働政策研究に不可欠の要素である「労働現場の実態把握」について、左記のとおり、労働に関わるステイクホルダーのニーズや社会情勢を踏まえて、労使関係者等からの取材やモニター調査等を通じて機動的に情報収集を行い、労働政策研究に有用な情報を提供するとともに、政策論議の活性化に貢献した。</p>
--	--	---	---	---	--	--

				<p>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</p> <p>○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・レーパー・トレンド」（10回／年）のほか、ホームページを通じて公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 93.7%（前年度 95.6%） ビジネス・レーパー・トレンド 94.7%（前年度 96.9%）</li> <li>・ホームページ「ビジネス・レーパー・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</li> </ul> <p>○ 要請調査 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題調査3件（前年度3件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）」</li> <li>・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）」</li> <li>・「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）」</li> </ul> </li> <li>・緊急調査2件（前年度5件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）」</li> <li>・「ものづくり産業におけるDXに対応した人材の確保・育成に関する調査（企業調査）」</li> </ul> </li> </ul>	<p>○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・レーパー・トレンド」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。 有識者アンケートの有益度はそれぞれ 93.7%、94.7%と、読者から高い評価を得た。</p> <p>また、すべての情報をホームページに掲載しており、多数の関係者が活用している。その結果、ホームページの「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間約 102.5万ページビューとなった。</p> <p>○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。</p> <p>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。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・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</li> </ul>	
--	--	--	--	---	---	--

					<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）」</li> <li>⇒「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</li> <li>・「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）」</li> <li>⇒「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」で調査結果を活用</li> <li>・「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）」</li> <li>⇒令和2年版ものづくり白書で引用</li> <li>・「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」</li> <li>⇒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</li> <li>・「マルチジョブホルダーの就労実態に関する調査」</li> <li>⇒労働政策審議会安全衛生分科会で調査結果を活用</li> </ul> <p>&lt;報告書&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--	--

	<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>	<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。</p> <p>また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」等として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> <p>さらに当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>		<p>○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。</p> <p>○労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」、「早わかりグラフでみる労働の今」等によりホームページ等で提供した。</p> <p>○ データを収集・整理し、分析・加工を行い、需要不足失業率、生涯賃金など 55 の労働統計加工指標を作成し、成果を 100 のグラフとその基準値の表で解説した『ユースフル労働統計 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」毎月1回、計12回とりまとめ</p> <p>○ ホームページ「統計情報」のページビュー数約 355 万件（前年度約 244 万件）</p> <p>○ 有識者アンケートによる『ユースフル労働統計』の評価（「大変有益である」「有益である」の計） 97.0 %</p>	<p>○「ユースフル労働統計」は、政策論議のための基礎資料や教育・研究の現場における有益な資料として、またマスコミ等で広く活用された。</p> <p>有識者アンケートでは、「ユースフル労働統計」について、「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。</p> <p>○ 「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。</p> <p>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。</p>	
--	---	--	--	--	--	--

<p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。(第 3 期実績平均 : 134 件)</p>	<p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p> <p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理</p>	<p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効活用を図る。</p> <p>なお、図書館運営業務については外部専門業者への委託により効率化・簡素化を図るとともにサービス向上に努める。</p> <p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理</p>		<p>○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。</p> <p>・新規公開本数 13 本</p> <p>・累計公開本数 113 本 (令和 2 年度末)</p> <p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>○ 毎月、研究員等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施した。</p> <p>(所蔵状況)</p> <p>蔵書総数 約 19 万 3 千冊</p> <p>受入雑誌 399 種</p> <p>受入紀要等 530 種</p> <p>○ 収集・整理・保管した図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家など外部利用者にも積極的に提供した。</p> <p>○ 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度による他の図書館等を通じた貸出・複写サービスを提供し、図書資料の有効活用を図った。</p> <p>○ 業務の効率化・簡素化を図るため、労働図書館の運営について外部委託を行っている (平成 28 年 4 月～)。</p> <p>○ 評価における指標 (再掲)</p> <p>国内労働関係情報の収集・整理・提供 151 件、達成度 108%</p> <p>(参考指標) (再掲)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p>	<p>○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。</p> <p>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</p> <p>○ 左記のとおり、図書資料等を適切に収集・整理し、有効活用を図った。</p> <p>○ 労働図書館の運営については、外部委託により、蔵書を活用した「企画展示」(労働の歌 : 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。</p> <p>○ 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。</p>	
---	--	---	--	--	--	--

	<p>理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・モニター調査/定点観測的調査実績</li> <li>・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数</li> <li>・ホームページ掲載統計の充実・活用実績</li> <li>・アーカイブの充実・活用実績</li> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> <li>○図書資料の収集・整理・活用実績</li> <li>・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数</li> </ul>	<p>理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・モニター調査/定点観測的調査実績</li> <li>・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数</li> <li>・ホームページ掲載統計の活用実績</li> <li>・アーカイブの充実・活用実績</li> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> <li>○図書資料の収集・整理・活用実績</li> <li>・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・「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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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%)</li> <li>○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)</li> </ul>	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>○ 急激な社会情勢の変化に対応しつつ、政労使の関心が高い情報について、今後も継続して</p>	
--	--	---	--	--	---	--

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

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2-(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	<p>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	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	
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>政策担当者及び民間企業等の労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。</p> <p>また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○労働関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p> <p>○政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○海外労働情報については、海外の研究者や研究機関とのネットワークを活用して収集し、その背景や影響が明らかとなる形で整理したうえで提供している。令和2年度のホームページや『ビジネス・レーパー・トレンド』における提供件数は計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。</p> <p>○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PTを設置して、以下の機動的取組を可能な限り厚生労働省や外部の研究機関との連携を図りつつ、当面行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>(再掲)</p>	<p>&lt;評定&gt; : B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 左記のとおり、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集・整理した海外労働情報の提供件数は162件で、年度目標(150件)を達成した。前年度実績は158件。</p> <p>○ 収集・整理した海外労働情報については、ホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』等を通じて、広く一般に提供した。新型コロナウイルス関連では、『ビジネス・レーパー・トレンド』に以下の特集を組むなどして情報を提供した。</p> <p>&lt;例&gt;</p> <p>「米英独仏の新型コロナ対策の動向」『ビジネス・レーパー・トレンド』(2020年7月号)</p> <p>「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・レーパー・トレンド』(2020年12月号)</p>	<p>B</p>
				<p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は妥当であると確認できた。</p>		

<p>じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p>	<p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <p>国際比較の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象に、労働関係情報を国別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。</p>	<p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <p>海外主要国（英、米、独、仏、中、韓、その他我が国との経済関係が強いアジア主要国等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別・機関別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。</p> <p>また、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。</p>		<p>○ 国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要な国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。情報の収集整理に当たっては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、90件（前年度155件）であった。</p> <p>○ 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）</p> <p>○ 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。</p>	<p>○ 海外労働情報については、主要国（英、米、独、仏、中、韓等）・主要国際機関を対象に、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理したが、その引用件数は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。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul> <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、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。</p> <p>&lt;具体例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul> <p>○ 左記のとおり実施した緊急調査の結果は、資料として厚労省の要請元に提出すると</p>	
---	--	---	--	---	---	--

<p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>2. 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。(第 3 期実績平均: 142 件)</p>	<p>(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。</p> <p>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)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> </ul>	<p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>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)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急調査「諸外国の民間教育訓練機関について」</li> <li>・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」</li> <li>・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」</li> <li>・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」</li> </ul> <p>○ アジア諸国の情報収集については、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き、情報収集・発信を行った。</p> <p>○英文情報の提供、普及</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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—」</li> </ul> <p>○ 左記のとおり、アジア諸国の情報収集に関しては、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報収集・発信を行った。</p> <p>○ 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。</p> <p>○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。</p>	
--	---	---	--	---	---	--

						<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>海外情報収集成果の提供件数については、前中期計画期間中と比べて、50件増の毎年度延べ150件以上確保するとともに、質的な向上に重点を移している。そのため、担当職員の能力の研鑽に努めるとともに、時宜にかなひ、かつ各国に共時的な課題設定を行うための職員間の情報共有の場を定期的に設定している。</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

#### 4. その他参考情報

##### 【目標の設定及び水準の考え方】

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

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3	労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言		
業務に関連する政策・施策	<p>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第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	
<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページ等については成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努めること。</p> <p>また、労働政策に関する政策提言については、政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催すること。</p> <p>さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポ</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○効率的かつ効果的な手段を用いて成果普及を定期的に実施しているか。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発行頻度（年度計画週2回発行）</li> <li>毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。</li> <li>読者アンケートの有意義度（年度計画2.0以上）</li> </ul> <p>2.33（前年度2.29） 達成度117%</p> <p>○ 機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供している。</p> <p>○ 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）。</p> <p>○ 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。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>○ 調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。</p> <p>○ 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</p>	<p>&lt;評定&gt;：B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 年度計画どおり週2回発行し、読者アンケートの有意義度は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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ ホームページについて、有識者アンケートにおいて「多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</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は妥当であると確認できた。</p>

<p>ートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>		<p>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。</p> <p>○ 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とりまとめた「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急コラム（25本）</li> <li>・リサーチアイ（19本）</li> <li>・レポート（2本）等</li> </ul> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 令和元年度の各成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「成果の概要」を作成し、行政関係者・研究者等に配付するとともに、ホームページを通じて広く一般への普及に努めた。</p> <p>評価における指標（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・記者発表回数 11回（前年度11回）</li> <li>・「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）</li> </ul>	<p>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	<p>○ 日本労働研究雑誌については、読者アンケート</p>
	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

	<p>研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p>	<p>研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p>		<p>○ 日本労働研究雑誌を月1回（年度中12回）発行した。</p> <p>○ 特集テーマの設定に当たっては、読者アンケート・有識者アンケートでの要望はもとより、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて第一線の研究者による最新の研究成果を提供した。</p> <p>&lt;特集テーマ&gt;</p> <p>4月号 平成の労働市場</p> <p>5月号 東京圏一極集中による労働市場への影響</p> <p>6月号 無償労働と有償労働の間</p> <p>7月号 チームワーク</p> <p>8月号 学び直し</p> <p>9月号 専門・管理職の女性労働</p> <p>10月号 あらためて賃金の「上がり方」を考える</p> <p>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</p> <p>12月号 変化する管理職の役割と地位</p> <p>1月号 新たな労働市場における労働保険の役割</p> <p>特別号 2020年労働政策研究会議報告</p> <p>2・3月号 学会展望：労働経済学研究の現在／船員の働き方</p> <p>・評価における指標（参考指標） 有意義度 2.43（前年度 2.47）</p>	<p>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。</p> <p>○「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。</p>	
<p>ニ 労働政策フォーラム等</p>	<p>政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政</p>	<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言</p>		<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>評価における指標</p> <p>・年間6回開催した（前年度6回）。</p> <p>・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）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第1回 仕事と介護の両立支援</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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</p>	



	<p>策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>	<p>に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>	<p>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</p> <p>○ 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)。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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</p> <p>○ 評価における指標(参考指標)</p>	<p>することができている。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	
--	---	--	--	---	--

<p>(2) 評価における指標 成果・政策提言の普及に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行すること。(メールマガジン:第3期実績:週2回)</p> <p>2. メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 [大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0] (新規指標のため実績なし)</p> <p>3. 労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上開催する。 (第3期実績:25回)</p>	<p>(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。</p>	<p>(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。</p>		<p>&lt;政策論議への貢献実績&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul> <p>(2) その他の事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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)</li> <li>○専門講座 新型コロナウイルスの影響により開催中止。</li> <li>○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 &amp; 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)</li> </ul> <p>(3) 評価における指標(再掲)</p>	<p>○政府、政党、国会議員からの問合せ等に対する、研究員のブリーフィング等により、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>○公表した調査結果等については、新聞・労働関係の専門誌等に紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努め、所期の目標である積極的な情報発信を達成した。</p> <p>○東京労働大学講座について、広く労使実務家等に案内し、受講料収入を通じて自己収入の確保に貢献した。</p> <p>○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。</p>	
---	--	--	--	--	---	--

	<p>成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>①労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕</p> <p>③労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上開催する。 (参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究専門雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>	<p>成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>①労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義：3点、有意義：2点、あまり有意義でない：1点、有意義でない：0点〕</p> <p>③労働政策フォーラムを年間6回開催する。 (参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>		<p>①メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週2回発行</p> <p>②アンケートの有意義度(年度計画2.0以上)</p> <p>メールマガジン 2.33(前年度2.29)</p> <p>労働政策フォーラム 2.40(前年度2.35)</p> <p>③労働政策フォーラム 6回開催(前年度6回) (参考指標)</p> <p>○記者発表回数 11回(前年度11回)</p> <p>○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)への掲載・引用件数 342件(前年度258件)</p> <p>・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 49件(前年度65件)</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,167万件(前年度1,062万件)</p> <p>○研究雑誌の有意義度 2.43(前年度2.47)</p> <p>○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)</p>	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>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。</p>	
--	---	---	--	---	---	--

#### 4. その他参考情報

##### 【目標の設定及び水準の考え方】

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

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

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

2. 主要な経年データ													
② 主要なアウトプット（アウトカム）情報				② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）									
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値 等	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	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
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	
	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献すること。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図</p>	<p>＜評価の視点＞</p> <p>○研修ニーズに的確に対応しているか。また研修生のその後の実務における研修効果の発現の程度を適切に測定しつつ研修を効果的に実施しているか。</p>	<p>＜主要な業務実績＞</p> <p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>○ 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。</p> <p>(資料 11 参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン研修 27 コース</li> <li>・通所による集合研修 1 コース</li> <li>・テキスト送付 11 コース</li> <li>・中止 13 コース</li> </ul> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>(資料 12 参照)</p>	<p>＜評定＞：B</p> <p>＜根拠＞</p> <p>○ 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つて、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。</p> <p>○ 代替の評価指標ではあるが、直後調査では、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。</p> <p>なお、直後調査の前年度比較では、令和元年度 98.6%から約 5%下がったが、アンケートのコメント内容を見ると、通信環境のトラブルや視聴に集中できない環境などオンライン環境を要因とする評価が影響している。</p>	<p>B</p> <p>＜評定に至った理由＞</p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p> <p>○集合研修の中止については「予測し難い外部要因」（指針Ⅱ3(1)⑤)によるものであるといえる。</p>

<p>修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図ること。</p> <p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究を通じて得られた成果を活用した効果的な研修の実施や、研修生との交流等を通じたより実態に即した研究への貢献などを通して、研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図ること。</p> <p>(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</p>	<p>る。</p> <p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p> <p>(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。</p>	<p>る。</p> <p>(2) 研究と研修の連携 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p> <p>(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。</p>		<p>○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。</p> <p>○ 研究員が、その研究に即した話題を提供し、研修生と討議を行うイブニングセッション(課外活動の時間を利用したワークショップ)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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教材配付 計10種 26コースで配付</li> <li>・ アンケート結果 有意義度 95.0%</li> </ul> <p>○ 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。</p> <p>○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)</p> <p>(3) 評価における指標(再掲)</p> <p>代替の評価指標として、</p> <p>① 研修生に対する直後調査 有意義回答率 93.9%</p> <p>② 研究員作成の教材配付</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計10種 26コースで配付</li> <li>・ アンケート結果 有意義度 95.0%</li> </ul>	<p>○ 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。</p> <p>○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。</p>	
---	---	---	--	--	--	--

<p>め実績なし)</p> <p>2. 当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得ること。(新規指標のため実績なし)</p> <p>3. イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得ること。(イブニングセッションの開催件数:第3期実績平均:30回)(研修教材の開発件数:第3期実績平均:3件)</p>	<p>②当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>	<p>②当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>			<p>○ 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。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>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。</p>	
---	---	---	--	--	--	--

<p>4. その他参考情報</p> <p>【目標の設定及び水準の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修ニーズへの的確な対応、研修生のもので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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
---

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報	
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	
<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う。</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう不断の見直しを行い、質の高い業務運営を目指す。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、役職員で認識を共有しているか。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているか</p> <p>○ 質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図っているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年4回）、リスク管理委員会（年2回）を定期的に開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接周知するため、理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設けるなど、役職員で認識を共有する機会を設け、不断の見直しを図った。</p> <p>○ 毎年、監事による年2回の定期監査、理事長直轄の内部統制推進部門による年5回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査（6月）を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保した。</p> <p>○ 国立研究開発法人に作成が求められたデータポリシーについて、機構としても調査研究活動を通じて取得・作成したデータを適切に保存・管理し研究・教育のために活用されることを目的に作成し施行した。</p> <p>○ 内部統制の向上、業務の効率化、ペーパーレス化等を目的に、市販のパッケージソフトを活用した電子決裁システムの運用を行ったほか、ペーパーレス化に向けオンラインストレージの導入等を実施した。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>○ 人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、前年度に引き続き事務職を採用することとし、2名の新規職員の採用を内定した。</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、3年度の採用者2名を内定</p>	<p>&lt;評定&gt; : B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 内部統制については、理事長自らによるヒアリングの機会を設けるなど、着実に理事長のリーダーシップが発揮されており、各種定例会議の開催、監査法人による監査等により、適切に取り組んだ。</p> <p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じた。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>こと。</p> <p>(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。</p> <p>(2) 組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保</p>	<p>(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。</p> <p>(2) 組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保</p>	<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保</p>		<p>した。(労使関係・労務管理分野)</p> <p>○ 研究員が学会に所属して先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行うとともに、機構の研究成果を活用して研究発表を行うことを奨励している。</p> <p>○ 常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う外部研究者を特別研究員として6名委嘱した。</p> <p>○ 前年度に引き続き、研究員の研究意欲の涵養や事務職員の専門資質の向上を図ることを目的に、査読論文の執筆や機構業績の向上に貢献した職員に対して表彰を行った。</p> <p>○ 前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。</p> <p>○ 年次有給休暇の取得促進及び年5日の年休取得義務達成のため、前年度に引き続き年次有給休暇の計画的付与制度を運用した。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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</p>	<p>○ 左記のとおり、学会への研究員の参加に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。</p> <p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用した。</p>	
---	--	--	--	---	--	--

<p>持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指すこと。</p>	<p>持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。</p>	<p>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。</p>		<p>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>		
<p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備すること。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の</p>	<p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の</p>	<p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。また、上記の対策の実施状況を把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p>	<p>○ 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。</p>	<p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>○前年度と同様、情報セキュリティ委員会を毎月1回開催し、機構の情報セキュリティ関連施策等について議論するとともに、情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図った。</p> <p>具体的な取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・役職員向け情報セキュリティ研修を実施した。</li> <li>・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</li> </ul>	<p>左記のとおり、情報セキュリティの強化に適切に取り組んだ。</p>	

<p>改善を図ること。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 業務運営の効率化 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%以上の額を削減すること。</p> <p>(2) 適正な給与水準の検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。</p> <p>(3) 適切な調達の実施</p>	<p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上を削減する。業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上を削減する。</p> <p>(2) 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公</p>	<p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、令和3年度においては、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。</p> <p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公</p>	<p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、業務運営の効率化を推進するとともに、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</p> <p>○ 調達等合理化計画に基づ</p>	<p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等</p> <p>○ 中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、令和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。</p> <p>○ 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。</p> <p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証している。</p> <p>事務職は、本俸2%削減（16年度実施）、職務手当支給率削減（部長：30%→15%、課長：15%→10%、課長補佐：8%→6%、16年度より実施）後の額を基準とした定額化（22年度実施）、1号俸の昇給抑制期間を国家公務員より1年間延長（23年度実施）等の独自給与減額措置を継続している。</p> <p>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。</p> <p>(3) 調達等合理化計画に基づく取り組み</p>	<p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、年度計画に基づく経費の節減を実施した。</p> <p>○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づ</p>	
---	---	--	---	---	--	--

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(4) 保有資産の見直し 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。</p>	<p>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。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。</p>	<p>く取組を着実に実施したか。</p> <p>①重点的に取り組む分野 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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 随意契約審査委員会を年4回開催し、随意契約の妥当性等の点検を受けた(令和2年度34件)。</p> <p>○ 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。</p>	<p>く取組を実施したものの、調達内容の特殊性や業者・業界の状況等によって、一者応札件数は第3期実績平均を上回る結果となった。</p> <p>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を継続していく。</p>
---	--	---	---	---	--

<p>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。</p>	<p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>	<p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>		<p>○ 有識者を対象としたアンケートにおける事業活動全般の有益度は、「大変有益である」が 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。</p>	<p>○ 左記のとおり、業務運営の効率化に適切に取り組んでおり、有識者アンケートでも事業活動全般について高い評価を得た。 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。</p>	
---	---	---	--	---	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし</p>

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

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

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>第5 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>「第4業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。第2に、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築すること。第3に、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入については、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成すること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第3期中期目標期間と同程度の水準を達成する。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入について、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成するため、引き続き出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 運営交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位毎の予算と実績を管理する体制を構築しているか。</p> <p>○ 借入金の理由が中期計画に定められているとおりにか。また、その額が限度額以下となっているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>○ 運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用した。</p> <p>また、収益化単位の業務を予算が示達される部門単位とし、予算と実績の比較分析を通じたPDCAを可能とする体制を構築した。</p> <p>○ 令和2年度の自己収入 48,267千円 (第3期平均49,283千円)</p> <p>① 出版物販売収入 20,844千円(同 25,399千円)</p> <p>② 東京労働大学講座収入 27,423千円(同 23,884千円)</p> <p>○ 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。</p>	<p>&lt;評定&gt; : B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行した。</p> <p>○ 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。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>
				<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 300 百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 300 百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。</p>	



	<p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となること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</p> <p>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。 (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。</p> <p>第9 施設・設備に関する計画</p>	<p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となること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</p> <p>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。 (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。</p> <p>第9 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・</p>	<p>○ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。</p> <p>○ 人事に関する計画は、適切に実施されているか。</p> <p>○ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。</p>	<p>○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、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)</p> <p>○ 事務職の新規採用を行った。</p> <p>○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。</p> <p>○ 研究員については、国内外の学会に積極的に参画すること、事務職員については、専門的な資質と意識の向上を図るため、外部専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。</p> <p>○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用した。</p> <p>○ 左記のとおり、学会への研究員の参加に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。数多くの職員が職場内外の研修に参加した。</p> <p>○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。</p>	
--	--	--	---	--	---	--

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)

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		

(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10 積立金の処分に関する事項  
なし

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)

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		

(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10 積立金の処分に関する事項  
なし

(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

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29年度末 (初年度)	平成30年度末	令和元年度末	令和2年度末	令和3年度末 (最終年度)
前期中(長)期目標期間繰越積立金	0	0	0	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高を積立金に振り替える前の額を記載すること。

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

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