独立行政法人労働政策研究・研修機構

第４期中期目標期間(平成 29～令和３年度)
期間実績評価書

様式１－２－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　評価の概要様式

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	
評価対象中期目標期間	中期目標期間実績評価	第４期中期目標期間
	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（総合政策担当）	担当課、責任者	政策統括室　蒔苗　浩司　参事官
	評価点検部局	政策統括官（総合政策担当）	担当課、責任者	政策立案・評価担当参事官室　山田　航　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
○令和４年７月20日に法人の理事長・監事からのヒアリング及び外部有識者からの意見聴取を実施した。 ○必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。

４．その他評価に関する重要事項
－

様式１－２－２　中期目標管理法人　中期目標期間評価　総合評定様式

１．全体の評定		
評定 （S、A、B、C、D）	B：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：見込評価）※期間実績評価時に使用 B
評定に至った理由	○項目別評定は、Aが１項目、Bが６項目となっており、全体の評定を引き下げる事象もなかったため、B評定とした。	

２．法人全体に対する評価	
法人全体の評価	○各評価項目の定量的指標及び定性的指標は概ね達成されており、全体として順調な組織運営が行われていると評価する。 ○新型コロナウイルス感染症の雇用・労働への影響等、新たな政策課題に対しても機動的かつ柔軟に対応しながら労働政策研究を進めていること、また、労働行政職員研修においては、新型コロナウイルス感染症の影響により集合研修が中止となった中、オンラインを活用した研修手法を確立させる等の新たな取組は高く評価できる。
全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項	○特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。

３．課題、改善事項など	
項目別評定で指摘した課題、改善事項	○「適切な調達の実施」について、平成30年度及び令和元年度の一者応札件数がそれぞれ９件、中期目標期間の実績平均が5.2件となっており、第３期中期目標期間の実績平均（4.2件）を超過している。原因は調達内容の特殊性等であり、 ・年間の調達予定情報をホームページに公開する ・再度の公告により複数の応札者が見込まれる場合には再度の公告を行う 等の新たな取組により、令和２年度以降は改善が認められたが、引き続き、調達等合理化計画に基づく取組を実施する必要がある。
その他改善事項	－
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	－

４．その他事項	
監事等からの意見	○法人の業務は、法令等に従い適正に実施され、また、中期目標の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されているものと認める。 ○諸活動においてオンライン化を中心とした業務が推進され、業務改革として大いに評価すべきであるが、非対面化により円滑なコミュニケーションが難しくなり、意思疎通が図りにくくなっていないか等、細部にわたり検証していくことも重要である。 ○新型コロナウイルス感染症の影響を契機として、労働大学校の各職員がオンライン研修等のプログラム再構築に積極的に取り組み、前向きに改革を行った点を評価するとともに、今後のさらなる高度化に向けた取り組みに期待する。
その他特記事項	－

様式１－２－３　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定総括表様式

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

中期目標	年度評価					中期目標期間評価		項目別調書No.	備考欄
	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	見込評価	期間実績評価		
Ⅱ．業務運営の効率化に関する事項									
業務運営の効率化目標を達成するためとるべき措置	B	B	B	B	B	B	B	２－１	
Ⅲ．財務内容の改善に関する事項									
予算・収支計画及び資金計画	B	B	B	B	B	B	B	３－１	
Ⅳ．その他の事項									

※重要度を「高」と設定している項目については各評語の横に「○」を付す。
　難易度を「高」と設定している項目については各評語に下線を引く。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（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）様式

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		
関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－２－１）/・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ－３－１）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－３－２））/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－４－１）/・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（短時間労働者・有期雇用労働者・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すること（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）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第 12 条第１号、第３号
当該項目の重要度、難易度	①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、Ｓ評価（大変優秀）＝３点、Ａ評価（優秀）＝２点、Ｂ評価（標準）＝１点、Ｃ評価以下＝０点〕【重要度：高、難易度：高】	関連する政策評価・行政事業レビュー	

２．主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報

指標等	達成目標	基準値（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
リサーチ・アドバイザー部会等の外部評価における研究成果の評価（実績）	外部評価の平均点 2.0 以上	―	2.0	2.0	2.67	2.33	2.0
同上（達成度）		―	100%	100%	133.5%	116.5%	100%
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%	100%
同上（達成度）		―	125.0%	125.0%	125.0%	125.0%	125.0%
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%	96.9%
同上（達成度）		―	109.3%	107.4%	107.9%	112.4%	114.0%
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	2.52
同上（達成度）		―	121.5%	120.0%	122.0%	121.5%	126.0%
労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数（実績）	年間 225 人以上	―	290 人	315 人	305 人	295 人	284 人
同上（達成度）		―	128.9%	140.0%	135.6%	131.1%	126.2%

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	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
予算額（千円）	732,693	702,918	816,621	773,081	736,268
決算額（千円）	696,833	678,173	784,345	738,739	735,427
経常費用（千円）	698,393	679,561	819,009	757,457	736,371
経常利益（千円）	35,897	24,745	32,271	34,342	841
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	740,445
従事人員数（人）	41	41	40	39	41

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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）		（期間実績評価）
		＜評価の視点＞	＜主要な業務実績＞	＜自己評価＞	評定	A	評定 A
１　労働政策研究 （１）労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化 次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施することで、調査研究の重複による非効率性を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。 また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる	１　労働政策研究 （１）労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。 また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する	○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。	（１）労働政策研究の種類 ○研究テーマの厳選、適切なテーマ設定 機構では、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を通じ、労働政策に関わる現状と課題、研究への要望等について把握した上で、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選し、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んだ。 新型コロナウイルスの雇用・就業等への影響把握について、各方面から求められる社会的要請の高い課題・テーマであることから、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、外部研究機関・研究者とも連携しつつ、令和３年度末までに個人・企業パネル調査を計 13 回実施し、ホームページのコロナ特設サイトを通じて、一次集計結果の記者発表、緊急コラム、分析レポート、統計情報、海外情報等３０５件を超す成果を迅速に提供した。 ○新型コロナ関連の主な調査研究 ＜パネル調査（個人・企業）＞ （令和元・２年度） 連合総研との共同研究により個人パネルを形成（第１～４回調査）、企業を対象とした継続調査も実施（第１～３回調査）。	○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。 新型コロナの雇用・就業等への影響把握については、理事長のリーダーシップの下、令和２年３月に独自のプロジェクトを緊急に立ち上げ、長年の研究蓄積・人的資源を活用しながら総力を挙げて調査研究を実施、迅速に研究成果を公表・提供した（HP での成果公表件数：令和２年度１７１件、令和３年度１３４件）。 調査・研究の実施にあたっては、厚生労働省、学識者、労使団体等の意見や要望を聴取、それらを参考としつつ厚労省からの要請調査研究を含めて調査研究を実施、結果として多くの成果が政府各種会議、国会の政策議論、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。 ＜新型コロナ関連調査研究成果の活用状況＞ ○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。生活困窮者への支援検討の議論に活用された	＜評定に至った理由＞ ○各年度において定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成していることに加え、定性的にも所期の計画を達成していると考えられ、政策貢献度の高いテーマを研究実施した結果、厚生労働省内外も含め、審議会等において多数活用され、政策への貢献度が高く評価できる。また中期目標において、困難度は「高」とされている。これらのことを踏まえ、「A」評価とする。詳細は以下のとおり。 ○令和２年度には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。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ○中期目標において設定した５つの定量的指標は、 ・各年度において全て対目標値 100%を達成している ・うち３つの指標で中期目標期間の達成度平均値が 120%を超える実績となっている。 ○中期目標期間の達成度平均値が 120%には至らないものの、指標「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価における研究成果評価」については、中期目標において重要度、難易度ともに「高」としている中、110%を達成している。 ○指標「労働政策の企画立案及び実施等へ活用した研究成果」の中期目標期間の達成度平均値は、110.5%の達成度であるが、中期目標期間中にとりまとめた 116 本の研究成果中 109 本が「活用」または「活用予定」であり、労働政策の企画立案に資する質の高い労働政策研究が実施されたものと評価できる。 ○定量的指標は設けていないものの、「海外の研究者等とのネットワークの形成」において、前中期期間を上回る 40 名の研究員等を海外の国際会議等に派遣したほか、優れた知見を有する研究者を９名招へいし、また、新型コロナウイルス感染症の影響が続く中においても、国際会議等にオ

	研究を体系的・継続的に推進すること。			（令和３年度） ・個人調査：第５～7 回、企業調査第４～６回の実施。 ・内外の研究者が専門的見地から個人・企業調査のパネルデータの二次分析を行い、論文を執筆。ワークショップ（令和３年４月９日）で報告後、外部出版社から書籍発行（令和３年 11 月）。 ＜テレワーク＞ ・大手企業等 14 社の事例調査 ・諸外国（英米独仏）の雇用型テレワークに関する法制度の文献調査 ＜ひとり親家庭＞ 　ひとり親家庭を対象に新型コロナの影響に関するアンケート調査を実施。 ＜ＮＨＫとの共同調査＞ 　コロナ禍の女性の雇用・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。 ＜エッセンシャルワーカー＞ 　個人・企業アンケートの調査結果が「令和３年版労働経済白書」に	（令和３年３月２日）。 ○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）でテレワークに関する企業ヒアリング結果を報告（令和３年４月１日）。自民党政務調査会・提言『多様な働き方と企業の成長を実現する良質なテレワークの推進に向けて』で活用。 ○「母子家庭等高等職業訓練促進給付金」の検討資料として、リサーチアイ第 55 回「コロナショックの被害は女性に集中」の改定版資料を官房長官に提供。 （令和３年９月 24 日） ○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（令和３年１月 28 日）。 ○調査結果が「ＮＨＫスペシャル：コロナ危機 女性にいま何が」（令和 2 年 12 月 5 日放映）で活用された。 ○個人・企業調査結果がＮＨＫ等メディアで多数紹介された。 「時論公論」（令和 3 年 9 月 22 日） 「みみより！くらし解説」（令和 4 年 1 月 4 日）		ンライン参加し、研究成果の発表を行う、国際セミナーをオンラインで開催する等の積極的な取組が認められた。 ○新型コロナウイルス感染症の影響については、令和元年度末からいち早く研究プロジェクトを立ち上げ、コロナ禍における個人の生活・就業の実態や企業行動の変化等を把握するため、個人と企業のパネル調査を継続的に実施する等、突発的に生じた課題に対する機動的な対応が認められた。 ○その他、左記の業務実績に記載のとおり、厚生労働省内外の審議会、検討会や白書等にも多数の研究成果が活用されており、労働政策研究の客観性や質の高さが多方面で評価されているものと認められた。 ○以上により、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、評定「A」とした。 ○第５期中期目標期間においては、中期目標に示したプロジェクト研究における新たな視点等に留意の上、引き続き労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する客観的かつ質の高い労働政策研究を実施されたい。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ○特になし。

				活用。 ＜シフト制＞ 　諸外国におけるシフト制をめぐる法規制の状況等に関する調査研究（英、独、仏、EU） ＜雇用調整助成金＞ 　雇用調整助成金特例措置の効果検証を行うため、業務データを入手し、分析の前提となるデータを整備。 ○厚生労働省との会議等 （ｉ）ハイレベル会合 　厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を累計４回実施した。 　平成２９年度　１回 　令和２年度　　２回 　令和３年度　　１回 （ⅱ）厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議 ・喫緊の政策課題に関する機構の最新成果に関する各局別研究報告会を累計２５回実施した。労働基準局、職業安定局、雇用環境・均等局、人材開発統括官、政策統括官の各局に対し毎年度１回開催。 　平成２９年度　５回 　平成３０年度　５回 　令和元年度　　５回 　令和２年度　　５回 　令和３年度　　５回 ・次期中期計画プロジェクト研究等の検討・策定に向けた各局幹部との意見交換会（基準局、職業安定局、雇用・環境均等局、人材開発統括官）を開催（令和３年度４回）。	○厚生労働省の幹部との意見交換を行い、政策課題に直結した研究テーマ設定を行っている。こうしたプロセスは政策研究機関である当機構特有のものであり、民間企業や大学の研究機関では見られない特徴である。 ○ハイレベル会合、および厚生労働省幹部（次官・局長級）等との会議では、プロジェクト研究の進捗状況や研究計画について意見交換を実施。令和２・３年度は、一億総活躍や働き方改革、新型コロナの雇用・就業への影響等の重要な政策課題に関し、各局の政策と関連深いテーマについて意見交換を行い、今後の研究テーマの設定や調査の追加実施等に取り組んだ。 ＜政策課題を反映した調査研究テーマの設定、追加調査の具体例＞ ・キャリアコンサルティングの効果に関して EBPM が強く求められている中で統計的手法による効果検証の要望を受け、能力開発基本調査や機構の既存調査等を活用して再分析を実施（平成 30 年度）。	○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し、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。	＜その他事項＞ 【外部有識者の意見】 ○リサーチ・アドバイザー部会等の外部評価委員の厳しい視点を引き続き活用してもらいたい。

				(ⅲ)大臣、政策担当者へのレク、意見交換　　累計７回 ・厚生労働大臣レク（令和２年度）「新型コロナと女性の雇用危機」 ・官房長官向け説明資料として個人パネル調査の特別集計を厚労省に提供（令和２年度)。 ・総括審議官との意見交換(令和２年度) ・内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」の有識者ヒアリングに対応（令和２年度、２回)。 ・官房長官からの依頼により、リサーチアイ第 55 回「コロナショックの被害は女性に集中」の改定版資料を提供（令和３年度)。 ・内閣府の第４回「少子化社会対策大綱の推進に関する検討会」有識者ヒアリングに対応（令和３年度)。 ○学識者、労使団体等との会議等 （ⅰ）総合評価諮問会議 労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価を毎年度２回実施、リサーチ・アドバイザー部会とあわせ、累計２０回実施した。 （ⅱ）調査研究に関する懇談会 労使関係団体との意見交換を累計１２回実施した。 ・労働部会（連合、連合総研） ・経営部会（経団連、日商、全国中央会） ・経済団体実務者懇談会（同上） 平成２９年度３回 平成３０年度３回	・複数事業所で働く労働者保護や副業・兼業の促進等の観点から、海外の知見が必要との要望を受け、英米独仏の労働者災害補償保険制度についての調査研究を実施（令和元年度)。 ・AI 等の新技術導入時における労使協議や労使コミュニケーションの実態把握が必要との意見を踏まえ、事業所アンケート調査を実施。 （令和元年度） ・新型コロナのひとり親家庭への影響把握が必要との要望を受け、緊急アンケート調査を実施。臨時特別給付金再支給の根拠として活用された（令和２年度)。 ・新型コロナが「エッセンシャルワーカー」「テレワーク」に与えた影響に関する実態把握が必要との要望を受け、労働者・企業調査を実施。「令和３年版労働経済白書」「令和３年版過労死等防止白書」で活用された（令和３年度)。 ○学識者、労使団体等との意見交換において、機構の実施する調査研究内容や最新の調査結果等の報告を行った上で、具体的な要望の把握に努め、それぞれの指摘・要望を研究テーマの設定や進め方に活かすこととした。 ○令和元年度に日本政策金融公庫総合研究所と「ゆるやかな起業」をテーマに意見交換を実施し、その結果が新型コロナ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。 ○令和２年度に開催した労使団体やシンクタンク等との会議では、喫		

				令和元年度　２回 令和２年度　２回 令和３年度　２回 （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を累計４回実施した。 平成２９年度　１回 平成３０年度　１回 令和元年度　　１回 令和２年度　　１回 令和３年度　　０回 （ⅳ）他のシンクタンク等との意見交換 各シンクタンク等との意見交換を累計１０回開催した。 平成２９年度　１回 平成３０年度　３回 令和元年度　　２回 令和２年度　　２回 令和３年度　　２回 ・連合総研 ・日本政策金融公庫総合研究所 ・日本労働ペンクラブ （ｖ）外部有識者との懇談会（第５期プロジェクト研究テーマ等）（令和３年５月 31 日） 以上、中期計画期間内に延べ４７回に及ぶ意見交換を実施。	緊の課題である新型コロナの雇用・就業への影響や「テレワーク」「フリーランス」等のテーマを選定し、機構の調査研究成果を報告するとともに、意見交換を行った。 ○令和３年度に開催した労使団体等との会議では「デジタル時代の労働問題」「人材育成と能力開発」のテーマで報告、意見交換を行った。 ＜指摘・要望等を反映した具体例＞ ○リサーチ・アドバイザー部会 ・派遣労働者の公正な待遇確保に関するアンケート調査をパネル調査が可能となるように設計の上、法改正前後の令和元・２年度に調査を実施（平成 30 年度）。 ・研究部門や研究テーマを越えて情報・資源を共有することで効率的に研究を実施できるとの指摘を踏まえ、「新型コロナウイルスの影響に関する研究」で実施した個人・企業パネル調査データを内部研究員のみならず外部研究者にも提供し、各々の視点で二次分析を実施した（成果は令和３年４月のワークショップで報告）（令和２年度）。 ・コロナによる「休校措置」の実態把握が必要との指摘を踏まえ、個人パネル調査において第１回より継続的に「休校と仕事の両立の悩み・課題」について調査項目に盛り込み実査（令和３年度）。 ・若者ワークスタイル調査について、都市部のみならず、地方の若者を調査する必要性について指摘があり、第５期初年度のアンケート調査に盛り込んで実施予定（令和３年度）。		

					○労使団体等との会議 ・高齢者の雇用・就業に関するアンケート調査において、再雇用時賃金や年金の影響の状況等を把握（実務者懇談会／平成 30 年度）。 ・福利厚生に関する企業・従業員調査に基づき、企業の福利厚生制度の現状や従業員ニーズを明らかにした（経営部会／平成 30 年度）。 ・コロナ禍の雇用対策では海外データも含めた提示が重要。雇用調整助成金を巡る議論や雇用維持との関係を明示して欲しいとの意見を踏まえ、研究計画に反映（労働部会／令和２年度）。 ・テレワーク下の技能継承や生産性との関係等について課題があるとの指摘を受け、テレワークに関連する調査研究に問題意識を反映（経営部会／令和２年度）。 ・コロナ禍における雇用調整助成金の政策的効果等について検証・分析を行ってほしいとの要望を踏まえ、厚生労働省から提供される業務データの分析や企業アンケート調査等による研究を第５期に実施予定（経営部会／令和３年度）。 ・「多様な人材の活躍」「人材育成」「賃金があがらない理由」等に関する研究を深めてほしいとの意見があり、各プロジェクト研究で取り組む予定（経営部会／令和３年度）。		
	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	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		○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、計１６６本の研究成果を取りまとめた。	○プロジェクト研究については、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に関する１４のサブテーマを設定し、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施した。 ○プロジェクト研究の成果は、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の	○プロジェクト研究については、左記のテーマ及びサブテーマに基づき、調査研究を着実に実施している。また、その成果は労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献し、政府の各種会議の資料としても多数活用された。	

	握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、政策担当者をはじめとした労働政策関係者に提供することを目的として実施する労働政策研究。労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、以下に掲げる４つの視点の下で、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施すること。 ①一億総活躍社会及び働き方改革を実現する視点②20 年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築する視点 ③労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点 ④実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点 　また、それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門	軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。実施にあたっては、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、部門横断的な研究をはじめ、必要に応じて部門を超えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組む。進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なＰＤＣＡの取組を推進する。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ公表する。 中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙１のとおりとする。(略)		Ⅰ．雇用システムに関する研究 （１）雇用システムに関する研究 ・新規に「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。（令和２・３年度） 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 ・基幹調査の一つである高齢者に関する調査（個人・企業）及びヒアリング調査を実施（令和元・２年度）。本調査データと「高年齢者雇用状況報告」を用いて二次分析を行い、最終報告書をとりまとめた（令和３年度）。 →プロジェクト研究シリーズ No.1『70 歳就業時代における高年齢者雇用』 （３）非正規労働者の処遇と就業	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。 ＜審議会・検討会等での活用件数＞ 　平成２９年度　１０１件 　平成３０年度　１５９件 　令和元年度　　１４９件 　令和２年度　　１７３件 　令和３年度　　１２０件 ＜研究成果の活用例＞ ・「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）」 　→衆議院予算委員会で理事長が参考人招致（再掲）。内閣府「雇用・人づくりＷＧ」、厚労省「雇用政策研究会」等、多数で活用。 ・調査シリーズ No.198『高年齢者の雇用に関する調査』および No.199『60 代の雇用・生活調査』 　→高年齢者雇用安定法の一部改正の検討に活用。 ・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」』 　→法律施行規則の改正、指針の一部改正に貢献。		

	を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むこと。その実施に際しては、中長期的なテーマであるプロジェクト研究について、進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標を設定し、具体的なロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なＰＤＣＡの取組を推進すること。			条件の改善に関する研究 ・派遣法改正前後の状況・変化について、同一の派遣元事業主を対象に、同一労働同一賃金の施行状況やコロナ禍の影響に関するパネル調査を実施（令和元・２年度）。 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 ・労働需要及び供給に関する定量的な見通しの継続的な推計を実施し、全国版の労働力需給推計（平成30年度）、都道府県別試算（令和元年度）を公表。 （５）地域における雇用機会と働き方に関する研究 ・「就業構造基本統計調査」の個票データを用いて女性の地域移動と就業・賃金の関係を分析。また市町村別の産業構造や人口構成の指標を併せたデータを基に失業の規定要因分析を行った（令和２年度）。 Ⅳ. 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究 （６）労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究 ・労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターと共同研究を実施。同センターの保有する行政記録情報資料を基に、長時間労働等過重負荷の発生要因等に関する調査研究を実施（平成30年度～令和６年度まで継続予定）。 ・「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」で英米独仏 EU の状況に関する文献調査を実施。厚労省検討会に中間報告を行い、報告書を取りまと	・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―』 →雇用政策研究会、社会保障審議会年金部会専門委員会、経済財政諮問会議、未来投資会議、健康寿命の延伸効果に係る研究班等、多数の政府会議で活用。 ・労働政策研究報告書 No. 219『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』 →「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」（令和２年 11月）参考資料で活用 →「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」策定（令和３年３月） ・資料シリーズ No. 246『過重負荷による労災認定事案の研究 その３』 →「令和３年版過労死等防止対策白書」、「過労死等の防止のための対策に関する大綱改正（令和３年 7月）」等で活用。		

				めた（令和２・３年度）。 （７）育児・介護期の就業とセーフティーネットに関する研究 ・ＮＨＫとの共同調査「新型コロナと仕事に関する調査2020」を実施。成果がＮＨＫで放映されるとともに、研究員が厚労大臣や内閣府研究会へのレク、国会質疑に対応（令和２年度）。 ・女性活躍と両立支援、介護、子育て、女性の貧困等をテーマにアンケート調査を実施。成果が各種審議会等で活用されるとともに、研究員が有識者ヒアリング、予算委参考人招致などに対応。 Ｖ．多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究 （８）職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究 ・ミドルエイジの転職に関するアンケート・ヒアリング調査を実施し、報告書を刊行（令和３年度）。 （９）若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究・「若者ワークスタイル調査」「高卒就職調査」「大卒フリーター調査」を実施。 ・「就業構造基本調査」の二次分析により、就職氷河期世代の置かれている状況を明らかにした（令和元年度）。 ・「第５回若者ワークスタイル調査」を実施し、報告書を刊行（令和３年度）。	・「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」 →ＮＨＫスペシャル「コロナ危機 女性にいま何が」（令和２年12月５日放送）で活用（再掲）。 →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。 ・調査シリーズNo.192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第５回子育て世帯全国調査）』 →参議院国民生活・経済に関する調査会のヒアリングに対応。 ・調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』 →女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の検討に活用。 ・労働政策研究報告書No.201『「日本的高卒就職システム」の現在－1997年・2007年・2017年の事例調査から－』 →法務省「成年年齢引き下げを見据えた環境整備に関する関係府省庁連絡会議幹事会」の資料で活用、参考人として出席。 ・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―』 →首相官邸「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」をはじめ、規制改革推進会議、自民党雇用問題調査会・就職氷河期世代支援PT、厚労省「若年者雇用に関する検討会」など、多くの研究会等で報告。 →内閣府「少子化社会対策大綱の推進に関する検討会」専門家ヒアリングに対応。		

				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 →プロジェクト研究シリーズ No.2『全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援』の発行（令和３年度） （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 ・キャリアコンサルティング協会と連携したキャリアコンサルティングの状況に関する調査のほか、キャリアコンサルタントの就労状況、活動実態、就業者のライフキャリア意識、企業内キャリア支援等に関するアンケート調査を実施。アンケート調査結果やハローワークの業務データ等を基に公的職業訓練の効果を検証。 （11）職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究 ・毎年、ウェブ調査と就業者へのヒアリングを基にした職業解説を作成し、日本版 O-NET の更新情報（数値情報・職業解説）を提供。 ・日本版 O-NET に搭載するため、Web 提供型の職業適性評価ツールを開発。 ・日本版 O-NET 数値情報を活用した二次分析等の応用研究を外部研究者との共同研究として実施。 →資料シリーズ No.256「職業特性に着目したコロナウイルス流行の雇用・所得格差等への影響に関する研究―日本版 O-NET の活用による研究―」 （12）職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究 ・ハローワークの求職者を対象と	・労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』 →キャリアコンサルタント能力要件見直しの報告書策定に貢献。 ・資料シリーズ No.240『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020 年度）』 ・資料シリーズ No.244『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール：簡易版 G テスト（仮称）のプロトタイプ開発に係る報告』 →job-tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の職業情報の元となるデータとして活用。		

				した「求職活動マインドセミナー」を全国ハローワーク 32 箇所で開催。技法の効果検証を行った（平成30年度）。 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 ・プロジェクト研究シリーズ No.3『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』の発行（令和３年度） ・「AI が職場に与える影響に関する国際比較調査」OECD との共同調査（令和３年度／新規） （14）集団的及び個別労使関係の実態に関する研究 ・労働政策フォーラム「企業組織再編と労使関係－経営環境の変化に労使はどう対応すべきか」で報告。（令和２年度）	・自民党雇用問題調査会 PT 会議有識者ヒアリングで「ドイツにおける賃金決定システム」について報告。 ・労働政策審議会労働政策基本部会において、「技術革新（AI）の動向と労働への影響等に関するドイツの動向」について有識者ヒアリングに対応。		
	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	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。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。		○課題研究 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い課題研究を実施した（累計１５件）。 （平成２９年度） ・ＯＥＣＤ加盟国における求職者プロファイリング方法の比較 ・新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握 ・企業の採用ポートフォリオについて ・雇用管理改善と労働生産性の向上に関する調査研究 ・「雇用類似の就業形態」に係る実態調査	○課題研究については、厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり、法律改正等重要な政策課題に対応した調査研究を実施し、それらの成果は法律・指針等の改正、労働政策審議会資料、労使への説明資料、国会における答弁資料等、多くの機会で活用された。 ＜活用例＞ ・「新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握」（平成 29 年度） →若者雇用促進法事業主指針の改正、労働政策審議会人材開発分科会で活用。 ・「企業の採用ポートフォリオにつ	○厚生労働省からの要請に基づき、左記の通り調査を実施し、多くの場で活用された。	

	労働省に研究成果を提供すること。			・企業の人的資本情報の「見える化」に関する調査研究 （平成３０年度） ・ハローワークの職業紹介業務のための求職者プロファイリング ・諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態 ・職業訓練の国際比較調査 （令和元年度） ・諸外国における労働者災害補償保険制度 （令和２年度） ・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 （令和３年度） ・しごと価値観検査等の開発に係る研究 ・行動科学の知見のハローワーク業務への導入について ・最低賃金の引上げと企業行動に関する調査	いて」（平成 29 年度） →労働政策審議会人材開発分科会、「年齢にかかわりない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」策定の検討に活用。 ・「雇用類似の就業形態」に係る実態調査（平成 29 年度） →厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」で調査結果が活用。 ・「諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態」（平成 30 年度） →厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」で海外調査結果等を報告。 ・「職業訓練の国際比較調査」（平成 30 年度） →厚生労働省「今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」で報告。 ・「諸外国における労働者災害補償保険制度」（令和元年度） →複数事業所で働く者の保護や副業・兼業の普及促進の観点から労災保険給付のあり方に関する議論や、雇用保険法等の一部を改正する法律案の検討に活用。 ・「しごと価値観検査等の開発に係る研究」（令和３年度） →開発した簡易版職業適性テスト（RIASEC）が「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））に搭載。 ・「行動科学の知見のハローワーク業務への導入について」（令和３年度） →「ナッジ」を活用したハローワーク業務の業務改善に資する知見を厚生労働省に提供。		
	ハ　緊急調査 　厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、	ハ　緊急調査 　厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの		○緊急調査 　厚生労働省からの要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以	○緊急調査については、一億総活躍社会や働き方改革、新型コロナの雇用・就業への影響といった喫緊の政	○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	

	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。	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。		下のテーマの緊急調査を実施した（累計２４件） （平成２９年度） ・最低賃金の地域格差に関する調査研究 ・高年齢者雇用確保措置に関する実態調査 ・多様な採用機会拡大に向けた実態把握・論点整理 ・諸外国の賃金等請求権の消滅時効について ・諸外国における雇用類似の働き方に係る法制度 ・高卒者における一人一社制の現状調査 （平成３０年度） ・職場のパワーハラスメントの具体例の収集・分析について （令和元年度） ・パワーハラスメントの裁判例の収集・分析 ・外国人労働者の雇用状況に関する分析 ・男性労働者の育児休業取得率の高い先進的企業の事例調査 ・管理監督者の実態調査 ・最低賃金の引上げの影響把握に関する調査 ・ICT、AI 等の技術導入における労使コミュニケーションに関するアンケート調査 ・人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査 ・労働基準監督署における雇用類似就業者の労働者性の調査等の内容分析 （令和２年度） ・同一労働同一賃金の対応状況に関する調査 ・新型コロナウイルス感染症のひ	策課題について、四半期ごとの厚生労働省からの要請に対応し、機動的に調査等を行った。調査結果は以下のとおり関連の分科会等で数多く活用された。 ＜活用例＞ ・「諸外国の賃金等請求権の消滅時効について」（平成 29 年度） →「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」有識者ヒアリングで報告。 ・「多様な採用機会拡大に向けた実態把握・論点整理」（平成 29 年度） →働き方改革関連の検討会の一つとして機構に研究会を設置、研究員が参画し、厚生労働省と連携し報告書をとりまとめた。 ・「職場のパワーハラスメントの具体例の収集・分析について」（平成 30 年度） →女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の検討に貢献。雇用環境・均等分科会で活用。 ・「パワーハラスメントの裁判例の収集・分析」（令和元年度） →雇用環境・均等分科会で活用。 ・「男性労働者の育児休業取得率の高い先進的企業の事例調査」（令和元年度） →雇用環境・均等分科会で活用。 ・「ICT、AI 等の技術導入における労使ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝに関するアンケート調査」（令和元年度） →「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」で報告。 ・「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査」（令和２年度） →アンケート調査結果が国会審議	上で、迅速・的確に対応しているといえる。 また、調査結果は関連の分科会等で多数活用された。	

				とり親家庭への影響に関する調査 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題 ・新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査（特別集計） ・女性･非正規雇用労働者の労働時間等に関する調査（特別集計） ・韓国・ドイツにおける有期契約労働者の無期転換制度等についての研究 （令和３年度） ・諸外国におけるシフト制をめぐる法規制の状況等の調査研究 ・企業内におけるキャリアコンサルティングの活用状況に関する調査に関する研究 ・労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析	で活用されたほか、企業ヒアリング調査結果が厚労省「パート・有期労働ポータルサイト」に掲載。 ・「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査」（令和２年度） →「ひとり親世帯臨時特別給付金」に係る国会審議で活用。 →「令和３年版男女共同参画白書」、「令和３年版少子化対策白書」 ・「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」（令和２年度） →「令和３年版労働経済白書」、「令和３年度版過労死等防止対策白書」で活用 ・「諸外国におけるシフト制をめぐる法規制の状況等の調査研究」 →厚労省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」（令和４年１月）の参考資料として活用。 →参議院予算委員会の厚生労働大臣答弁の参考資料として活用（令和４年３月 18 日）。		
	（２）研究の実施体制等の強化 幅広い政策ニーズに対応するために、企業内における人事労務管理や労使コミュニケーションなどの内部労働市場の研究や、労働力需給や労働移動などの外部労働市場の研究などについて、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	（２）研究の実施体制等の強化 幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、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。	○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。	（２）研究の実施体制等の強化 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、内部研究員の育成を行うとともに、外部研究者、専門家（大学、研究機関、労使団体、民間企業人事担当者、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、研究の実施体制を強化した。 ○「調査研究等倫理規程」を制定	○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。 ○理事長のリーダーシップの下、調	○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・活用された。 また、左記の記載からも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が図られたといえる。	

	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。			し、営業秘密の侵害防止、調査研究等における捏造、改ざん、盗用などの不正行為禁止を規定するなど、適正かつ公正な調査研究環境の整備を行った。 ○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） 　累計４０６人 　（平成 29 年度 47 人／30 年度 75 人／元年度 86 人／２年度 110 人／３年度 88 人） （参考指標） ・行政担当者の研究参加人数　累計１００人 　（平成 29 年度 30 人／30 年度 23 人／元年度 22 人／２年度 14 人／３年度 11 人） （ⅱ）労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 　累計９３６件 　（平成 29 年度 236 件／30 年度 208 件／元年度 223 件／２年度 149 件／３年度 120 件） ○研究員の大学・研究機関等への参画・講演等 （ｉ）大学・研究機関等の研究会への参画　累計６１件 　（平成 29 年度 11 件／30 年度 16 件／元年度 16 件／２年度 9 件／３年度 9 件）	査研究の自由とガバナンスを一層確保する観点から、「調査研究等倫理規程」を制定し、調査研究等における、科学的、倫理的妥当性及び公正性を確保した。 ○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。 ○個々の調査研究毎に、外部研究者、政策担当者、実務家がオブザーバーとして参加する研究会を開催し、外部の知見も活用しながら研究を進めた。 ○大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会・プロジェクト等へも参画し、労働政策研究の専門家としての知見を提供するなど研究の質の向上に寄与した。 ＜主な参画例＞ ・東京大学社会科学研究所「労働審判制度利用者調査研究会」 ・東京大学社会科学研究所「釜石調査研究会」 ・中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス＆多様		

					性推進・研究プロジェクト」 ・同志社大学社会学部「NEET に関する比較社会学的研究会」 ・国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」 ・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 ・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		
				(ⅱ)都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 累計４２件 （平成 29 年度 8 件／30 年度 12 件／元年度 14 件／２年度 5 件／３年度 3 件） (ⅲ)労働組合、経営者団体での講演等　累計７８件 （平成 29 年度 14 件／30 年度 13 件／元年度 18 件／２年度 20 件／３年度 13 件） (ⅳ)NPO 法人・業界団体等からの依頼による講演等　累計１０３件 （平成 29 年度 19 件／30 年度 21 件／元年度 23 件／２年度 12 件／３年度 28 件）	○都道府県、労使団体の主催する講演会や研修等において、働き方改革や両立支援、女性活躍推進など、喫緊の政策課題に関する様々なテーマ等について講演を行った。また、ミャンマーのハローワーク職員に対する職業相談スキル向上のための現地研修、高等学校キャリアカウンセラー向け研修、甲府刑務所における就職支援プロジェクトのアドバイザー等、研究員が研究成果をもとに講師を務めるなど多方面で貢献した。 ○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 〈主な研修会等〉 ・国際協力機構「公的職業紹介機関における職業相談及び事業主支援等に関する研修」（於ミャンマー）		

					・東京都「働きやすい職場環境づくりに関する研修会」 ・埼玉県教育委員会「埼玉県高等学校キャリアカウンセラー養成研修講座」 ・奈良県産業・雇用振興部雇用政策課「労働経済の現状と課題」 ・広島県労働協会「職場におけるハラスメント対策講座」など		
		（３）厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、そ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。 プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なＰＤＣＡの取組を推進する。	○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。	（３）厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進した。 （ⅰ）ハイレベル会合（再掲） 累計４回 （ⅱ）厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議　（再掲） 累計２５回 （ⅲ）政策研究会 政策担当者・学識者を機構に招き、政策課題等について説明を受け、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合を累計１４回実施した。 （ⅳ）厚生労働省政策担当者との勉強会等	○政策研究会については、機構職員の見識を深めることを目的として、厚生労働省の他、雇用・労働問題と密接に関連する政策課題に対応する内閣府等の政策担当者や学識者との意見交換の機会を設けた。 ＜テーマ例＞ 「労働経済の分析」 「時間外労働の規制」 「日本のﾌﾘｰﾗﾝｽの規模や特徴」 「高齢者就業と公的年金」 「AI 等の新技術と働き方の変化」 など ○政策担当者との勉強会等については、政策的関心の高いテーマ設定	○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し、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。	

				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累計４２回実施した。 平成２９年度　参加者数 290 人（達成度 128.9%） 平成３０年度　参加者数 315 人（達成度 140.0%） 令和元年度　　参加者数 305 人（達成度 135.6%） 令和２年度　　参加者数 295 人（達成度 131.1%） 令和３年度　　参加者数 284 人（達成度 126.2%） （ｖ）ＥＢＰＭ ・厚生労働省「ＥＢＰＭ若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業として、令和２年度より新たに政策の効果検証に関わる調査研究成果を題材としたＥＢＰＭセミナーを開催した。 （令和２年度） 第１回：テーマ「男性の育休と育児の現状」（令和２年８月６日） 厚生労働省参加者 20 名 第２回：テーマ「最低賃金」（令和２年 12 月 23 日） 厚生労働省参加者 16 名 （令和３年度） 第１回：テーマ「健康と労働政策」（令和３年８月５日） 厚生労働省参加者 20 名 第２回：テーマ「公共職業訓練」（令和４年３月 24 日） 厚生労働省参加者 25 名	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。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の促進を図った。 令和２・３年度はコロナの感染状況に対応し、オンライン（録画配信）で開催した（令和２年度は対面も併せて実施）。 ○勉強会の有益度（有意義度、業務への活用度） 毎回、参加者に対して実施しているアンケート（平成 29 年度～令和３年度平均）では、有意義度の５段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は 90.1%、今後の職務への活用見込の３段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は 93.0%であり、高い評価を得た。		

				(vi)厚生労働省テーマ別研修等 ・厚生労働省の職員向けに重要な労働政策課題をテーマに講義を行う研修を累計１４回実施した。 （平成 29 年度 6 回／30 年度 4 回／元年度 4 回） ＜研修テーマ＞ ・「労働政策の基軸の変遷」 ・「労使関係と政策決定」 ・「業務指標の活用方策～職業安定業務統計を例に」 ・「近年の若者の職業キャリア形成とその課題」 ・「経済論文の読み方：最低賃金と高卒者の進路選択」 ・「キャリア心理学の基礎」 ・「学校から職業への移行現状と課題」 ・「就職氷河期世代のキャリアと意識―就業構造基本調査の二次分析から―」 ・「これからの女性活躍推進について―労使の取組に向けて―」 ・厚生労働省以外（人事院 、総務省、参議院）への研修 累計６回	○厚生労働省人事課と企画段階から緊密に連携しつつ、より幅広い政策担当者を対象とした「テーマ別研修」を実施し、喫緊の政策課題に対する厚生労働省職員の理解促進に貢献した。 こうした様々なテーマでの専門家による研修が一体的に実施できるのは、幅広い研究人材と豊富な研究蓄積・知見を持つ機構ならではの貢献と考えている。		
				(vii) 研究員の審議会・研究会等への参画 ・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 累計３６７件 平成２９年度　８５件 平成３０年度　７６件 令和元年度　　８３件 令和２年度　　７４件 令和３年度　　４９件 ＜参画事例＞	○当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、内閣府、文部科学省等の様々な審議会・研究会等に参画し、研究の知見を活かして幅広くかつ高いレベルで貢献した。 ○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。		

				［厚生労働省］ ・労働政策審議会（本審） ・労働条件分科会 ・職業安定分科会 　雇用対策基本問題部会 　労働力需給制度部会 　高齢者有期雇用特別部会 ・雇用環境・均等分科会家内労働部会 ・職業能力開発分科会 ・人材開発分科会 ・社会保障審議会統計分科会 ・児童部会ひとり親家庭への支援施策の在り方に関する専門委員会等 〈研究会・検討会〉 ・雇用政策研究会 ・厚生労働統計の整備に関する検討会 ・仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会 ・多様な選考･採用機会の拡大に向けた検討会 ・生活困窮者自立支援制度の推進に関する検討会 ・介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備検討委員会 ・毎月勤労統計調査の改善に関するＷＧ　　等 ［厚生労働省以外］ ・首相官邸　未来投資会議 ・内閣府　子供･若者の意識に関する調査有識者委員会 ・内閣府　男女共同参画会議第５次基本計画策定専門調査会ＷＧ ・内閣府　学生の就職･採用活動開始時期等に関する調査分析委員会 ・内閣府　コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会 ・内閣府　若者円卓会議	○審議会等へ委員として直接参画するほか、検討会での識者ヒアリング等に対応した。 ＜主な対応例＞ （平成 29 年度） ・労働政策審議会労働政策基本部会において技術革新(AI 等)の動向と労働への影響に関するドイツの動向（ドイツ労働 4.0）に関する有識者ヒアリングに対応。 （平成 30 年度） ・労働力需給推計について､「社会保障審議会年金財政における経済前提に関する専門委員会」「健康寿命の延伸の効果に係る研究会」で有識者ヒアリングに対応。 （令和元年度） ・法務省第２回「成年年齢引下げを見据えた環境整備に関する関係府省庁連絡会議幹事会」で参考人として報告。 ・首相官邸「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」において研究成果を報告。 ・内閣府規制改革推進会議で高校生の就職・新卒採用に関する研究知見を提供。 ・内閣府子供の貧困対策に関する有識者会議で研究成果を報告。 （令和２年度） ・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報告（大臣レク）（再掲） ・厚労省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」で研究成果を報告。 ・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。		

				・文部科学省　中央教育審議会 大学分科会 ・文部科学省　科学技術･学術審議会専門委員会 ・文部科学省　インターンシップ推進方策実行ＷＧ ・文部科学省　ｽｰﾊﾟｰ･ﾌﾟﾛﾌｪｯｼｮﾅﾙ･ﾊｲｽｸｰﾙ企画評価会議 ・文部科学省　科学技術専門家ネットワーク・専門調査員 ・文部科学省　大学設置･学校法人審議会（大学設置分科会） ・文部科学省　科学技術専門家ネットワーク・専門調査員 ・法務省　法制審議会 ・経済産業省　地域中小企業･小規模事業者の人材確保支援等事業 ・国土交通省　企業等の東京一極集中に関する懇談会 ・環境省　環境分野分析用産業連関表のあり方に関する検討会エネルギーＷＧ ・国立社会保障･人口問題研究所社会保障･人口問題基本調査委員会 ・国立社会保障･人口問題研究所人移動調査」研究プロジェクト	（令和３年度） ・内閣府「少子化社会対策大綱の推進に関する検討会」で有識者ヒアリングに対応 ・衆議院厚生労働委員会で「男性の育児休業」について参考人として意見陳述。		
				○審議会・検討会等での研究成果の活用件数は累計１，１７３件（平均２３４件）。 （第３期年度平均１９５件、第２期年度平均９６件） 平成２９年度　２０６件 平成３０年度　２８９件 令和元年度　２６１件 令和２年度　２２２件 令和３年度　１９５件 （内訳①） ・プロジェクト研究　７０２件 （平成 29 年度 101 件／30 年度	○審議会・検討会等における研究成果の活用件数は累計１，１７３件。このうち、厚生労働省での活用は７６５件、厚生労働省以外では４０８件と所管省に限らず、政府全体で機構の研究成果が多数活用されており、労働政策研究機関として幅広くかつ高いレベルで政策立案に大きく貢献した。 ○新型コロナの影響や働き方改革の実現などに対応した資料、データ等を必要に応じて迅速に提供でき	○審議会・検討会等における研究成果の活用件数は累計９７８件（平均２４４件）となり、前期実績（第３期年度平均１９５件）を上回っている。このことからも、 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といえる。	

				159 件／元年度 149 件／２年度 173 件／３年度／120 件） ・課題研究・緊急調査　４７１件 （平成 29 年度 105 件／30 年度 130 件／元年度 112 件／２年度 49 件／３年度 75 件） （内訳②） ・厚生労働省関係　７６５件 （平成 29 年度 118 件／30 年度 211 件／元年度 179 件／２年度 143 件／３年度 114 件） 労働政策審議会（本審及び各部会）241 件 （平成 29 年度 30 件／30 年度 60 件／元年度 53 件／２年度 66 件／３年度 32 件） 社会保障審議会（本審及び各部会）85 件 （平成 29 年度 9 件／30 年度 30 件／元年度 32 件／２年度 10 件／３年度 4 件） 研究会　122 件 （平成 29 年度 12 件／30 年度 28 件／元年度 31 件／２年度 48 件／３年度 3 件） 検討会等　317 件 （平成 29 年度 67 件／30 年度 93 件／元年度 63 件／２年度 19 件／３年度 75 件） ・首相官邸　５２件 ・内閣官房　２０件 ・内閣府　１６６件 ・総務省　２５件 ・経済産業省　２３件 ・文部科学省　５８件 ・国土交通省　４４件 ・法務省　４件 ・財務省　３件 ・金融庁　１１件 ・警察庁　１件	るよう、時宜を得た研究に取り組んだ結果、厚生労働省等での審議会・検討会などでそれらの成果が多数活用された。 ＜活用された審議会・検討会等の例＞ ・労働政策審議会労働政策基本部会 ・労働政策審議会労働条件分科会 ・労働政策審議会職業安定分科会 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会 ・労働政策審議会人材開発分科会 ・社会保障審議会年金部会 ・社会保障審議会年金数理部会 ・社会保障審議会年金部会（年金財政における経済前提に関する専門委員会） ・裁量労働制実態調査に関する専門家検討会 ・賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会 ・過労死等防止対策推進協議会 ・雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 ・雇用政策研究会 ・未来投資会議（首相官邸） ・人生 100 年時代構想会議（首相官邸） ・全世代型社会保障検討会議（首相官邸） ・社会保障制度改革推進会議（首相官邸） ・経済財政諮問会議（内閣府） ・令和元年度地方財政審議会（総務省） ・産業構造審議会 2050 経済社会構造部会（経済産業省） ・経営競争力強化に向けた人材マネジメント研究会（経済産業省） ・新しい時代の高等学校教育の在り方ＷＧ（文部科学省）		

				・公正取引委員会　１件 ○白書等における引用 累計４２白書 （平成 29 年度 11 件／30 年度 7 件 ／元年度 7 件／２年度 9 件／３年度 8 白書） ・厚生労働省 「労働経済白書」 「厚生労働白書」 「過労死等防止対策白書」 「海外情勢報告」 「働く女性の実情」 ・内閣府 「男女共同参画白書」 「子供・若者白書」 「少子化社会対策白書」 「年次経済財政報告」 ・中小企業庁 「中小企業白書」 ・法務省　法制審議会 ・経済産業省　地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業 ・国土交通省　企業等の東京一極集中に関する懇談会 ・環境省　環境分野分析用産業連関表のあり方に関する検討会エネルギーＷＧ ・国立社会保障・人口問題研究所社会保障・人口問題基本調査委員会	・都市の多様性とイノベーションの創出に関する懇談会（国土交通省）　など ○白書等については、厚生労働省に限らず、内閣府、国土交通省、経済産業省等の４２白書等で機構の様々な研究成果が広く活用された。 ＜主な活用事例＞ ・「平成 29 年版 厚生労働白書―社会保障と経済成長」 →労働力需給の推計に関する研究の成果が活用 ・「世界経済の潮流 〈2017 年下半期世界経済報告〉」 →現代先進諸国の労働協約システムの成果が活用 ・「平成 30 年版 労働経済白書―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方」 →調査シリーズ No.179『企業の多様な採用に関する調査』等 10 本の成果が活用 ・「平成 30 年版 経済財政白書」 →調査シリーズ No.187『「独立自営業者」の就業実態』など２本の成果が活用 ・「令和元年版 過労死等防止対策白書」 →調査シリーズ No.85『年次有給休暇の取得に関する調査』の成果が活用 ・「令和２年版 厚生労働白書」 →資料シリーズ No.209『労働力需給の推計―労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計―』の成果が活用 ・「令和２年版 少子化社会対策白書」 →資料シリーズ No. 217『若年者		

					の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③―平成 29 年版「就業構造基本調査」より―』の成果が活用 ・「令和３年版労働経済白書」 ・「令和３年版　過労死等防止対策白書」 →資料シリーズ No.246『過重負荷による労災認定事案の研究）その３』の成果が活用		
	（３）海外の研究者等とのネットワークの形成 　各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施すること。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政	（４）海外の研究者等とのネットワークの形成 　各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施する。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図る。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、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。	○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。	（４）海外の研究者等とのネットワークの形成 　機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図るため、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。	○海外の質の高い情報を的確に入手し、労働政策研究の質の向上を図るため、国際セミナー等の開催、機構研究員の国際学会等への参加を通じて、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努めた。こうしたネットワークを活用し、国際比較の観点を踏まえた最新の海外労働情報を収集・整理し、以下の報告書等に取りまとめた。 具体例： ・『第 19 回北東アジア労働フォーラム報告書　高度人材の育成・訓練』（令和 3 年度） ・『第 18 回北東アジア労働フォーラム報告書　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』（令和 2 年度） ・『第 17 回北東アジア労働フォーラム報告書　労働時間とワーク・ライフ・バランス』（令和元年度） ・『第 16 回北東アジア労働フォーラム報告書　新しい就業形態：労働規制及び権利利益保護』(平成 30 年度) ・『第 15 回北東アジア労働フォーラム報告書　若年雇用』(平成 29 年度) ・『第 17 回日韓ワークショップ報告書　日韓における賃金体系の現況と再編のあり方』（平成 29 年度） ・『第 4 回国際比較労働政策セミナー報告書　デジタル時代における	○左記のとおり、国際セミナー等の実施や研究員の招へい、国際会議等への機構研究員等の派遣などを通じた意見交換・情報交換を行い、海外研究者等との積極的なネットワーク形成に努めたといえる。	

	策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進めることを目的として、海外の研究者等とのネットワークの形成を図ること。				仕事の世界の変容 ―新しい働き方と労働政策の役割―』（令和２年度） ・『Japan Labor Issues Vol.5 No.32』第４回国際比較労働政策セミナー提出論文特集号（令和２年度、11 件のセミナー提出論文を収録） ・『Japan Labor Issues Vol.3 No.17』第 3 回国際比較労働政策セミナー提出論文特集号（令和元年度、10 件のセミナー提出論文を収録） ・『Japan Labor Issues Vol.2 No.8』第２回国際比較労働政策セミナー提出論文特集号（平成 30 年度、14 件のセミナー提出論文を収録） ・『Japan Labor Issues Vol.1 No.3』第１回国際比較労働政策セミナー提出論文特集号（平成 29 年度、17 件のセミナー提出論文を収録）		
		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。		○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を厳選し、５年間で９名の研究者を招聘した。 平成２９年度　３名 平成３０年度　２名 令和元年度　　４名 令和２年度　　延期（予定２名） 令和３年度　　中止（予定２名） 　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により、予定していた２名の研究者の招へいが実施できなかった。	○招へい研究員は、それぞれの専門分野における日本の最新情報の収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を、研究成果報告会において発表した。また、当機構の研究員、調査員に対し、研究内容、研究手法等に関する日常的な意見交換、研究所内研究発表会等における議論を通じて、多くの知見・示唆を与えた。		
		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。		○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、５年間で４０名の研究員等を	○当機構の研究員等が国際会議等に参加し、機構の研究成果の報告、各国研究者との意見交換を行うことにより、今後のプロジェクト研究の推進に資する示唆を得るとともに、海外の研究者等とのネットワー		

		ハ　国際セミナーの開催等 　欧米及びアジアの研究者が一堂に会する機会の提供するための国際セミナーを開催するなど、機構がアジアにおける労働政策研究の拠点となることを目指す。		海外の国際会議等に派遣した。 平成２９年度　　８名（５件） 平成３０年度　２６名（７件） 令和元年度　　６名（６件） 令和２年度　　０名（０件） 令和３年度　　０名（０件） 　令和２年度及び３年度は、それぞれ当機構研究員２名がオンラインで開催された国際学会等に参加し、研究成果に基づく報告を行った。	クの形成に貢献した。		
	（４）適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応 　すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。 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	（５）適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応 　すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努める。 また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。	○すべての労働政策研究について、機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行っているか。労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証しているか。 ○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。	（５）適切な指標の設定 ○リサーチ・アドバイザー部会による評価 　取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、労働政策レポートについて、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成される「リサーチ・アドバイザー部会」から、政策的視点等からの評価を受けた。当該評価結果はホームページにおいて公開した。 ○プロジェクト研究サブテーマに関する評価 　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、プロジェクト研究サブテーマについては、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、外部評価を得た。 　第４期プロジェクト研究サブテーマ１４本の評価については、内部評価の報告を踏まえ議論が行われ、各年度において了承された。 ○個別研究成果に関する評価	○研究テーマに関する評価については、プロジェクト研究サブテーマごとにあらかじめ具体的な利用目的を明確にするとともに、理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会で内部評価を確定させ、その後のリサーチ・アドバイザー部会における外部評価において、委員の間で内部評価が妥当かどうかの審議を行った上で、適切かつ厳格に評価を実施した。 ○個別研究成果に関する評価につ	○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た。	

	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。			リサーチ・アドバイザー部会による外部評価結果は２．２（達成度１１０％）と目標値 2.0 を上回った。 ＜内訳＞ Ｓ評価（大変優秀）３点： 6 件 Ａ評価（優秀）　　２点：20 件 Ｂ評価（標準）　　１点： 2 件 Ｃ評価（要努力）　０点： 0 件 Ｄ評価（ﾚﾍﾞﾙ不足）０点： 0 件	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（内部・外部共通）に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、内部評価については理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会、外部評価についてはリサーチ・アドバイザー部会において、委員の間で評価が妥当かどうかの審議を行ったうえで評価を確定しており、適切かつ厳格に評価を実施した。 ○高度な学識を持つ外部専門家で構成されるリサーチ・アドバイザー部会による外部評価については、これまで評価を受けた 28 件の成果のうち、Ａ評価（優秀）以上が 26 件、うち６件はＳ評価（大変優秀）となった。		
	（５）評価における指標労働政策の企画立案及び実施への貢献等に関する評価について、以下の指標を設定する。 １．中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点 2.0 以上の評価を得ること。〔成果ごとに、Ｓ評価（大変優秀）＝３点、Ａ評価（優秀）＝２点、Ｂ評価（標準）	（６）評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、Ｓ評価（大変優秀）＝３点、Ａ評価（優秀）＝２点、Ｂ評価（標準）＝１点、Ｃ評価以下＝０点〕【重要度：高、難易度：高】	○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	（６）評価における指標 ①リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は、２．２（達成度（１１０％）となった。（再掲） （内訳①） Ｓ評価（大変優秀）３点： 6 件 Ａ評価（優秀）　　２点：20 件 Ｂ評価（標準）　　１点： 2 件 Ｃ評価（要努力）　０点： 0 件 Ｄ評価（ﾚﾍﾞﾙ不足）０点： 0 件		○中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価結果は、2.25（達成度（112.5%）となり目標及び前期実績を上回っており、高く評価できる。	

	＝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】 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） 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」に該当する研究成果を除く。	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。 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。		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た。すべての年度で１００％（１４テーマ中１４テーマ）、達成度１２５％となった。 ③令和３年度までにとりまとめた研究成果１６６本のうち、１１６本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た。 成果総数１１６本のうち、１０９本が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。 ９３．９％（116 研究成果中 109 本）、達成度１１０．５％ 平成２９年度　９２．９％ （14 研究成果中 13 本） 達成度 １０９．３％ 平成３０年度　９１．３％ （23 研究成果中 21 本） 達成度 １０７．４％ 令和元年度　９１．７％ （24 研究成果中 22 本） 達成度 １０７．８％ 令和２年度　９５．５％ （22 研究成果中 21 本） 達成度 １１２．４％ 令和３年度　９６．９％	○テーマ評価については、既に政策貢献のあった場合の活用実績や、今後の政策貢献に向けた具体的な意見、要望等が記載されており、今後の研究内容の見直しにも役立つものとなった。 ＜評価コメント例＞ ・「生涯現役社会の実現に関する研究」 →生涯現役促進地域連携事業の在り方について検討するに当たって、政策的インプリケーションを頂くことができた。今後も改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に関連して、高年齢者の社会貢献活動に関する研究など、高年齢者の就業実態把握のための研究を引き続き進めていただきたい（職業安定局高齢者雇用対策課）。 ・「非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究」 →新型コロナウイルス感染症の影響等による、産業間・雇用形態間の労働移動については、今後も労働市場の構造変化に注視しつつ、必要な施策について検討していく必要があり、本研究テーマを参考とさせていただきたい（職業安定局雇用政策課）。 →時機に即したテーマを迅速にとりまとめていただいたことで、労働者派遣制度の足下の状況を的確に把握することができた（職業安定局需給調整事業課）。 ・「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」	○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、すべての年度で 100%（１４テーマ中１４テーマ）、達成度 125%となった。目標を達成したことは高く評価できる。 ○成果総数８３本のうち７７本が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。これは成果総数の 92.8%にあたり、達成度は 109.2%となった。このことは高く評価できる。	

				（33 研究成果中 32 本） 達成度 １１４．０％ （内訳） ・プロジェクト研究 ９２．３％（８４／９１件） 「活用した」２６件 「活用する予定である」５８件 「現時点で活用する予定はない」 ７件 ・課題研究 １００％（１０／１０件） 「活用した」　６件 「活用する予定である」　４件 ・緊急調査 １００％（１５／１５件） 「活用した」　１１件 「活用する予定である」　４件	→近年、我が国の労働生産性は国際比較でみると低い水準にあり、それが経済の低成長の原因となっているとの指摘がある中で、労働生産性の適切な評価の重要性がいっそう高まると考えられるところ、本研究テーマは今後の政策を検討するために有意義である。（職業安定局雇用政策課）。 「労働時間・賃金等の人事管理に関する研究」 →企業における労使交渉を含めた賃金決定プロセスの実態（労組の取組事例）を明らかにすることは、今後の政策立案等に役立つものであり、今後も研究を続けていただきたい（労働基準局労働関係法課）。 「職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材育成に関する研究」 →いずれの調査研究においても、詳細なアンケート調査やインタビュー調査により深く情報収集が行われており、効果的な研究成果となっている。今後も継続的な調査研究のもと、我が国の能力開発の現状や課題の把握に寄与することを期待する（人材開発統括官人材開発政策担当参事官室）。 「職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究」 →今後も研究成果を活用し、職業相談や就職支援の場面において、求職者の就職困難性の把握方法、個々の求職者の困難に応じた支援や就職支援セミナー等が効果的に実施されることにより、現場職員の支援技法の向上が図られ、それを通じて求職者の就職促進という政策目的に貢献することが期待できる（職業安定局総務課首席職業指導官室）。		

	４．労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得ること。〔大変有意義：３、有意義:２、あまり有意義でない：１、有意義でない:０〕(新規指標のため実績なし)	④労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有意義：３、有意義:２、あまり有意義でない:１．有意義でない：０〕		④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。 有益である（「大変有益」＋「有益」）との回答は、全ての年度で２．０を上回った。 29 年度 2.43（達成度 21.5%） 30 年度 2.40　　（同 120.0%） 令和元年度 2.44（同 122.0%） 令和２年度 2.43（同 121.5%） 令和３年度 2.52（同 126.0%） （内訳） 学識経験者 （29 年度 2.53／30 年度 2.54／元年度 2.53／２年度 2.57／３年度 2.64） 地方行政官 （29 年度 2.30／30 年度 2.17／元年度 2.33／２年度 2.20／３年度 2.26） 労働組合 （29 年度 2.33／30 年度 2.27／元年度 2.30／２年度 2.35／３年度 2.38） 使用者 （29 年度 2.12／30 年度 2.20／元年度 2.32／２年度 2.15／３年度 2.42）	○有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ることができ、特に学識経験者からの評価が平均を上回る有益度となった。 ＜有識者コメント＞ ・労働行政を進める上で必要となるデータ等が分析されており活用しやすい。 ・情報源として根拠が明確であり、納得性を得られる。 ・統計調査結果の分析等に有益な資料が多い。 ・ＨＰ等で調査結果が公開されており活用しやすい。他機関が研究していないテーマについてもタイムリーに扱われている。 ・長期にわたる地道な研究と時宜を得た研究が併行して進められており、研究レポートは大変有用。 ・一般的に調査することが困難な対象の調査や、大規模な調査、あるいは継続的な定点調査の成果は極めて貴重な資料。 ・各国の政策、制度の比較研究、情報提供につき、一定間隔を置いて、継続的にフォローしてほしい。 ・予算や人員の制約もあると思うが、各テーマについてより堀り下げた研究の推進を希望。労働分野の政策立案において、よりＥＢＰＭ強化を図るには JILPT の一層の専門性の強化が必要。	○有識者アンケートによる評価については、有益である（「大変有益」＋「有益」）との回答は、全ての年度で目標である 2.0 の数値を上回った。 達成度については、全ての年度で 120%以上となっており、研究成果が客観的に高い評価を受けているといえる。	
	５．労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保すること。	⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保する。		⑤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累計 42 回	○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	○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について、中期目標期間中の合計参加者数は 1,205 人（達成度平均 133.9%）となり目標を大きく上回った。	

	（第３期実績平均：225 人）			実施し、参加者数は合計 1,489 人（達成度平均 132.4%）となった。（再掲）	行い、質の高い成果の確保に努めている。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。	一方で、有用性をより客観的に判断できるように、指標または数値の変更等が必要であると考えられる。	
	６．研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。 【目標の設定及び水準の考え方】 ・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	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。 （参考指標） ○厚労省等との連携実績 ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 ○その他 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数		⑥機構研究員等延べ４０人が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） （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 累計１００人（再掲） ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 累計３６７件（再掲） ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績１２回（再掲） ・外部研究者等の研究参加人数累計４０６人（再掲） ○その他 ・成果の取りまとめ件数１６６件 プロジェクト研究ｼﾘｰｽﾞ　１０件 労働政策研究報告書　２６件 労働政策レポート　２件 調査シリーズ　２９件 資料シリーズ　４７件 ﾃﾞｨｽｶｯｼｮﾝﾍﾟｰﾊﾟｰ　３９件 政策論点レポート　５件 その他　８件 ○審議会・検討会等での活用件数累計１，１７３件（再掲）		○４年間で機構研究員等延べ 40 名が国際会議等に出席した（第３期派遣者数 28 名）。第４期平均英文情報ホームページビュー数は 前期比約 1.3 倍の 172 万件となった。（第３期平均英文情報ビュー数は約 135 万件）	

	案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。 ・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。 ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第３期中期目標期間（平成 24 年度～平成 28 年度）の実績を踏まえ、第３期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第３期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。 ・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。 （理由）①外部有識者			（内訳①） ・プロジェクト研究　　７０２件 ・課題研究・緊急調査　４７１件 （内訳②） ・厚生労働省関係 ７６５件 （労働政策審議会（本審及び各部会）241 件／社会保障審議会（同）85 件／研究会 122 件／検討会等 317 件） ・その他　　４０８件 （首相官邸 52 件／内閣官房 20 件／内閣府 166 件／総務省 25 件／経済産業省 23 件／文部科学省 58 件／国土交通省 44 件／法務 4 件／財務省 3 件／金融庁 11 件／警察庁 1 件／公正取引委員会 1 件） ○白書等における引用 累計４２件（再掲） ○国会審議における活用 累計　１０４件 （平成 29 年度 23 件／30 年度 23 件／元年度 29 件／２年度 23 件／３年度６件）	○国会審議において研究成果が活用された件数は累計１０４件であった。 ＜活用事例＞ ・参議院内閣委員会（平成 29 年 6 月 8 日） →調査シリーズ No.140『「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）』 ・参議院厚生労働委員会（平成 30 年 6 月 5 日） →調査シリーズ No.156『高年齢者の雇用に関する調査』 ・衆議院厚生労働委員会（平成 31 年 4 月 17 日） →労働政策研究報告書 No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析―雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』		

	による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある（※）が、第４期では、第３期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。 （※）第３期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第４期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。 【重要度：高、難易度：高とした考え方】――「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表			○政党部会等への説明 ・自民党「雇用問題調査会賃金・生産性向上 PT」 （平成 30 年 5 月 24 日、6 月 28 日） ・自民党「最低賃金一元化推進議員連盟」（令和元年 12 月 3 日） ・自民党「雇用問題調査会就職氷河	・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」結果 ・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結果 ・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」結果 ・衆議院厚生労働委員会（令和 3 年 5 月 21 日） →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―』 ・衆議院厚生労働委員会（令和 3 年 5 月 26 日） →労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア―女性活躍と男性の家庭生活―』 ・参議院内閣委員会 →調査シリーズ No.199『６０代の雇用・生活調査』 ・衆議院予算委員会（令和 4 年 2 月 4 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」 ○上記のとおり国会審議で研究成果が活用されたほか、政党の部会等で有識者ヒアリングに対応し、政策論議の活性化に貢献した。 ＜対応例＞ ・自民党「最低賃金一元化推進議員連盟」（令和元年 12 月 3 日）		

	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。			期世代支援 PT 」 （令和２年３月 17 日） ・参議院「国民生活・経済に関する調査会」（令和２年２月 12 日） ・参議院自由民主党「不安に寄り添う政治のあり方勉強会」 （令和２年２月 20 日、12 月 16 日） ・衆議院予算委員会への参考人招致（令和３年３月２日） ・公明党「雇用・労働問題対策本部」 （令和３年３月 24 日） ・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）（令和３年４月１日） ・衆議院厚生労働委員会への参考人招致（令和３年５月 28	→韓国の最賃引上げ政策について研究知見を提供。 ・自民党「雇用問題調査会就職氷河期世代支援 PT 」（令和２年３月 17 日） →就職氷河期世代が置かれた状況について研究成果を報告。 ・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） →コロナ禍の女性の雇用・生活への影響について報告。 ・衆議院予算委員会への参考人招致（令和３年３月２日） →新型コロナウイルスの非正規雇用労働者やフリーランス等への影響について個人パネル調査結果を基に理事長が説明。 ・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）（令和３年４月１日） →テレワークに関する大企業等へのヒアリング結果を報告 ・衆議院厚生労働委員会への参考人招致（令和３年５月 28 日） →「男性の育児休業」について意見陳述 これらを踏まえ、Ａと評価する。 ＜課題と対応＞ 〇厚生労働省との一層の連携や、労使団体やＮＰＯ含めたより幅広い組織、研究機関・研究者等との意見交換や共同研究等の機会を確保することにより、経済社会の変化や雇用就業環境の変化・多様化に伴い、対象範囲が拡大する労働政策の企画・立案に資するよう、的確かつ柔軟なテーマ設定、調査研究の実施に努める。		

					○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、外部研究者の参画を得るなど、できる限り迅速な調査研究実施体制を整え、迅速に対応していくこととする。 ○新型コロナの雇用・就業等への影響については、引き続きこの間に得られたデータの分析に取り組むとともに、ポストコロナ時代を見据えた労働政策・雇用政策の検討に資する調査研究を推進する。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ○研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、引き続き海外の研究者や研究機関とのネットワークの形成に努める。		

４．その他参考情報
【目標の設定及び水準の考え方】 ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。 ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。 ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。 ・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。 ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第３期中期目標期間（平成 24 年度～平成 28 年度）の実績を踏まえ、第３期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第３期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。 ・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。（理由）①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある（※）が、第４期では、第３期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。 （※）第３期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第４期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「Ａ評価」を得ることが困難であること。 【重要度：高、難易度：高とした考え方】――「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第３期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（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）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１―２	内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・労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団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－４－１）/・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（短時間労働者・有期雇用労働者・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すること（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）	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

指標等	達成目標	基準値(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
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	146 件
同上（達成度）	―	―	109%	110%	108%	108%	104%
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	157 件
同上（達成度）	―	―	104%	107%	105%	108%	105%

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	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
予算額（千円）	430, 631	446, 064	402, 469	387, 433	379, 882
決算額（千円）	389, 803	419, 007	379, 910	352, 347	360, 639
経常費用（千円）	393, 234	422, 418	400, 937	365, 938	361, 745
経常利益（千円）	41, 497	27, 656	22, 961	35, 462	22, 800
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	364, 544
従事人員数（人）	16	16	16	16	15

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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）	（期間実績評価）
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）	＜主な定量的指標＞ ＜評価の視点＞ ＜その他の指標＞	＜主要な業務実績＞ （１）国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （２）海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	＜自己評価＞ 評定：Ｂ ＜根拠＞ 内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、所期の目標を上回る成果が得られており、（１）国内、（２）海外の各項目を通じて所期の目標を達成した。	評定　Ｂ ＜評定に至った理由＞ 次ページ以降に別途記載する。	評定　Ｂ ＜評定に至った理由＞ 次ページ以降に別途記載する。

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１―２―（１）	国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・労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団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－４－１）/・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（短時間労働者・有期雇用労働者・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すること（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）	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

指標等	達成目標	基準値（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
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	146 件
同上（達成度）		―	109%	110%	108%	108%	104%

①　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	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	379,882
決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	360,639
経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	361,745
経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	35,462	22,800
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	364,544
従事人員数（人）	16	16	16	16	15

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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）	（期間実績評価）
	２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。また、労働政策	２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。 また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。 実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。 イ　国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測	＜評価の視点＞ ○労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。 ○政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。	＜主要な業務実績＞ （１）国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 ○労働政策研究の基礎となる労働情報等を下記の情報プロセスを通じて、収集・整理した。収集・整理した労働現場における最新の情報は、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。 収集・整理した情報件数 平成２９年度　１５２件 平成３０年度　１５４件 令和元年度　　１５１件 令和２年度　　１５１件 令和３年度　　１４６件 〈情報収集プロセス〉 ・モニター調査 企業、業界団体、地域シンクタンクを対象とした四半期ごとのモニター調査及び労働組合を対象とした年２回のモニター調査 ・定点観測調査（年１回程度） 「勤労生活に関する調査」「日本人の就業実態に関する総合調査」などを数年サイクルのローテーションで実施 ・労使関係者からの取材 ・各種アンケート調査・ヒアリング調査 ○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	＜自己評価＞ 評定：B ○最新の国内労働関係情報をその背景や影響も明らかにする形で収集・整理した。 収集・整理した件数は左記のとおり、中期目標期間を通じて目標値（毎年度 140 件）を達成した。 ○令和元年度末に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が社会全体に大きな影響を与えている中	評定　B ＜評定に至った理由＞ ○各年度において、定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成した。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・就業等に関連する情報等を掲載するなど、定性的にも所期の目標を達成していることから「B」評価とする。 詳細は以下の通り。 ○国内情報収集成果の提供件数について毎年度 140 件以上確保した（第３期実績平均：134 件）。	評定　B ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ○中期目標において設定した定量的指標「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。」は、各年度において全て 100%を達成し、中期目標期間の達成度平均値は 108%となっている。 ○労働関係の統計に係る各種データについても継続的に収集・整理し、「データブック国際労働比較」等により提供され、白書等の複数の官公庁の資料やウェブサイトに引用されたほか、有識者によるアンケートにおいても高く評価されていることが認められた。 ○以上により、所期の目標を達成していると認められるため、評定「B」とした。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ○特になし。 ＜その他事項＞ 【外部有識者の意見】 ○コロナ禍におけるパネル調査を通じて取得したデータ等について、外部の者が利用できるようにデータ・アーカイブとして整備し公開するま

	の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。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。	調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。 情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。		た。整理した情報は、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。 ・モニター調査結果から「新型コロナウイルス感染症の影響と対応」について、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。 ○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。 ＜労使モニター、研究会等を通じた情報収集＞ ・労使モニター調査 企業、業界団体（年４回）、労働組合（単組、産業別労組／年２回）、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年４回)により、労働現場の最新動向を収集・整理 ・企業の人事労務担当者との研究会 企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催し、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握 ＜取材等による情報収集、整理例＞ 平成２９年度 ・改正労働契約法への対応状況 ・同一労働同一賃金の実現に向けた先進的な取り組み ・2017 春期労使交渉をめぐる新たな動向 ・人材確保に向けた処遇改善に取り	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、機動的取組を行った。 ○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。	○左記のとおり、「労働現場の実態把握」に努めており、機動的かつ効率的に対応しているといえる。	での期間を短縮してもらいたい。

				組む企業 ・介護労働者の定着・満足度を高めるための事業所の取り組み 平成３０年度 ・諸手当・福利厚生施策の新たな動き ・社会保険の適用拡大への対応状況 ・限定正社員と外国人材の活用に取り組む企業 ・企業における福利厚生施策の実態 ・賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流 令和元年度 ・主要労組・ナショナルセンターの運動方針と動向 ・今期労使交渉・協議の動向 ・労働界の高齢者雇用に対する動向 ・治療と仕事の両立で求められる制度・働き方 ・AI 等の技術革新が雇用・労働に与える影響 ・技能者の育成と技能伝承に取り組む企業 ・モチベーション向上に向けた職場環境改善 令和２年度 ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた労使の対応 ・新型コロナウイルス感染症が各業界に及ぼす影響と労使の取り組み ・新型コロナウイルス感染症が就業に与える影響と労組・団体の取り組み ・人事制度改定や柔軟な働き方を進める企業 ・新しい技術の導入が雇用・労働に与える影響 ・働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善 令和３年度			

				・全ての労働者に配慮した事務所衛生基準の見直しに向けて ・コロナ禍での春闘における労働組合の取り組み ・政労使の人権尊重に向けた取り組み ・デジタル新技術の進展と政労使の動き ・コロナ禍での職場のメンタルヘルス ・ウィズ・アフターコロナの労働運動ーー今後の運動の展望と直面する課題への対応 ○収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」（10 回／年）のほか、ホームページを通じて公表した。 ・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 平成２９年度　94.0% 平成３０年度　95.7% 令和　元年度　95.6% 令和　２年度　93.7% 令和　３年度　96.2% ビジネス・レーバー・トレンド 平成２９年度　94.9% 平成３０年度　94.7% 令和　元年度　96.9% 令和　２年度　94.7% 令和　３年度　95.0% ・ホームページ「ビジネス・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期期間中の合計は約 519.1 万件（年度平均 103.9 万件）となった。	○収集・整理した情報は、メールマガジンで効率的に、「ビジネス・レーバー・トレンド」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。直近（令和３年度）の有識者アンケートの有益度はそれぞれ 96.2%、95.0%と 、読者から高い評価を得た。 ○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。	○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提供するニュースレターなど、場合によって方法を使い分けていることから、適切な方法で提供・普及しているといえる。	

				平成２９年度　108 万件 平成３０年度　106 万件 令和元年度　99 万件 令和２年度　102.5 万件 令和３年度　103.6 万件 〇要請調査 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。 ・課題調査　累計 14 件 平成２９年度　３件 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響（企業・従業員調査）」 「今後の勤労者の福利厚生のあり方について（企業・従業員調査）」 「がん等の病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業・ＷＥＢ患者調査）」 平成３０年度　４件 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査（企業調査）」 「企業における雇用形態別労働者の労務管理状況に関する調査（企業調査）」 「今後の勤労者の福利厚生のあり方について（サービス提供組織・企業ヒアリング調査）」 「がん等の病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業・患者ヒアリング調査）」 令和元年度　３件 「雇用類似の働き方に従事する者の数についての推計調査」 「多様化する労働契約の在り方に関するニーズ調査（企業調査）」 「事業所等における労働者の休養、清潔保持等に関する調査（労働者ア	〇要請調査については、要請元と緊密に協議しながら、的確な調査実施とともに、必要な調査結果を迅速に納品した。また、短いスケジュール設定で緊急に要請される緊急調査では、機動的な対応で、求められる日程での調査結果納品を実現した。 　実施調査結果は厚労省等の白書や検討会等で法案審議等の議論の基礎資料として活用された。 平成２９年度 ＜活用事例＞ 「イノベーションへの対応状況調査（企業調査）結果及びイノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果」 ⇒ 平成 29 年版労働経済白書で引用 「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果」 ⇒ 平成 29 年版ものづくり白書で引用 「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員制度の活用に関する調査結果」 ⇒「規制改革推進に関する第３次答申」及び厚労省の「無期転換ルール取組促進キャンペーン」「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」で活用 ＜報告書＞ 「ものづくり産業を支える企業の		

				ンケート調査)」 令和２年度　３件 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業・労働者アンケート調査)」 「技術革新等を利用した民間人材サービスの実態に係わる調査（企業ヒアリング調査)」 「AI 技術等の導入と労使コミュニケーションに関するヒアリング調査（企業調査)」 令和３年度　１件 「高度プロフェッショナル制度の実態に関する調査（労働者アンケート調査)」 ・緊急調査　累計 22 件 平成２９年度　６件 「動向調査／多様な人材を有効に活用するための人材マネジメントの在り方（企業・従業員調査)」 「ものづくり調査／ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発（企業調査)」 「過半数代表者に関する実態（事業所調査)」 「マルチジョブホルダーの雇用保険適用に関する実態調査（ＷＥＢ個人調査)」 「企業における教育訓練休暇の実態に関する調査（BLM 調査)」 「企業における労働者の学歴等属性別賃金に関わる労務管理調査（BLM 調査)」 平成３０年度　４件 「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業・従業員調査)」 「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査（企業調査)」	労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果」(調査シリーズ No. 177) 「イノベーションへの対応状況調査(企業調査)結果及びイノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査(労働者調査)結果」(調査シリーズ No. 176) 「企業の転勤の実態に関する調査」(調査シリーズ No. 174) 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査)」(調査シリーズ No. 173) 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査)」(調査シリーズ No. 172) 「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査結果」(調査シリーズ No. 171) 平成３０年度 ＜活用事例＞ 「多様な人材を有効に活用するための人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）結果」 ⇒ 平成 30 年版労働経済白書で引用 「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果」 ⇒ 平成 30 年版ものづくり白書で引用 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響調査結果」 ⇒ 社保審年金部会、経済財政諮問会議で活用 「マルチジョブホルダーの就労実態に関する調査」 ⇒「複数事業所で雇用される者に		

				「雇用類似の働き方に従事する者の数についての推計調査（ＷＥＢ調査)」 「ＡＩ等の技術革新が雇用・労働に与える影響について（企業ヒアリング調査) 令和元年度　５件 「『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」（企業調査）及び「働き方等に関する調査」（労働者調査） 「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査（企業調査)」 「年次有給休暇調査（企業・従業員調査)」 「AI 技術の導入と労使コミュニケーションに関するヒアリング調査」 「定年延長等企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業・従業員調査)」 令和２年度　２件 「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査（企業調査)」 「ものづくり産業におけるＤＸに対応した人材の確保・育成に関する調査（企業調査)」 令和３年度　５件 「労基法第 26 条の休業手当に関する実態調査（企業アンケート調査)」 「シフト制の課題とその対応状況についての調査（労働者アンケート調査、企業・労働者ヒアリング調査)」 「企業における既卒者採用の 実態調査（企業モニター調査)」 「ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査（企業アンケート調査)」 「働き手が能力を発揮するための	対する雇用保険制度の適用に関する検討会」「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」で活用 ＜報告書＞ 「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB 患者調査)」（調査シリーズ No.180） 「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査)」（調査シリーズ No.181） 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査および社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果（調査シリーズ No.182） 「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果」（調査シリーズ No.183） 「多様な人材を有効に活用するための人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査)」（調査シリーズ No.184） 「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズ No.186） 「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」（資料シリーズ No.210） 令和元年度 ＜活用事例＞ 「AI 等の技術革新が雇用・労働に与える影響に関するヒアリング調査」 ⇒「労働政策審議会労働政策基本部会」（R1 年 4 月）で報告 「人手不足の現状と就労環境等に関する調査（企業調査・労働者調査）結果」 ⇒ 令和元年版労働経済白書で引		

				円滑な労働移動の促進に向けた課題に関する調査（企業ヒアリング調査)」	用 「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」 ⇒ 令和元年版ものづくり白書で引用 「イノベーションへの対応状況調査、イノベーションへの対応に向けた働き方等に関する調査」 ⇒労働政策審議会労働政策基本部会報告書（R1 年 6 月） 「社会保険の適用拡大へ対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果 ⇒「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」、「第 121 回社会保障審議会医療保険部会」「第 4 回全世代型社会保障検討会議」「第 10 回社会保障審議会年金部会」等で活用 「マルチジョブホルダーの就労実態に関する調査」 ⇒「第 155 回労働政策審議会労働条件分科会」等で活用 「雇用類似の働き方に従事する者の数についての推計調査」 ⇒「雇用類似の働き方に係わる論点整理に関する検討会第 9 回、第 12 回、第 13 回、「6/28 中間整理」、第 14 回、第 15 回、第 16 回、第 17 回、第 18 回」「総務省令和元年版情報通信白書」内閣府・政策課題分析シリーズ 17「日本のフリーランスについて」「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」「社会保障審議会年金部会」等で活用 「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査結果」		

					⇒規制改革推進会議で活用 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」 ⇒「規制改革推進会議第6回雇用・人づくりワーキンググループ」（R2年2月）で活用 「『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」（企業調査）及び「働き方等に関する調査」（労働者調査） ⇒「労働政策審議会雇用環境・均等分科会第23回、第25回」、「短時間有期基本方針」で活用 「定年延長等企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業・従業員調査）」 ⇒「第20回労働政策審議会勤労者生活分科会」で活用 ＜報告書＞ 「病気の治療と仕事の両立に関するヒアリング調査（企業・患者調査）」（資料シリーズNo.218） 「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査・労働者調査）」（調査シリーズNo.194） 「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」（調査シリーズNo.194） 「「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」および「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」」（調査シリーズNo.195） 令和２年度 ＜活用事例＞ 「事業所等における労働者の休養、清潔保持等に関する調査（労働者アンケート調査）」 ⇒「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」で調査結果を報告		

					「技術革新等を利用した民間人材サービスの実態に係わる調査（企業ヒアリング調査)」 ⇒「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」でヒアリング結果を活用 「AI 技術等の導入と労使コミュニケーションに関するヒアリング調査（企業調査)」 ⇒「技術革新（AI 等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」でヒアリング結果を活用 「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査（企業調査)」 ⇒「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」で調査結果を活用 「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査（企業調査)」 ⇒令和２年版ものづくり白書で引用 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」 ⇒第 8 回規制改革推進会議、第 1 回第 5 次基本計画策定専門調査会で活用、第 1 回多様化する労働契約のルールに関する検討会資料で活用 「マルチジョブホルダーの就労実態に関する調査」 ⇒労働政策審議会安全衛生分科会で調査結果を活用 ＜報告書＞ 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査結果」(資料シリーズ No.202) 「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」（調査シリーズ No.203) 「デジタル技術の進展に対応した		

					ものづくり人材の確保・育成に関する調査」（調査シリーズ No.204） 「事業所における労働者の休養、清潔保持に関する調査」（調査シリーズ No.205） ・「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果　企業調査編（調査シリーズ No.207-1） ・「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果　労働者調査（「働き方等に関する調査」）編（調査シリーズ No.207-2） 令和３年度 ＜活用事例＞ ・「ものづくり産業における DX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（企業アンケート調査） ⇒令和 3 年版ものづくり白書で引用、第 29 回労働政策審議会人材開発分科会で調査結果を活用 「多様化する労働契約の在り方に関するニーズ調査」企業調査、労働者調査 ⇒多様化する労働契約のルールに関する検討会で調査結果を活用 「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」 ⇒参議院決議委員会等で引用、第４～13 回多様化する労働契約のルールに関する検討会資料及び最終報告書、参考資料で活用 ＜報告書＞ 「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）」（調査シリーズ No.211） 「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」（調査シリー		

					ズNo.213） 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）」（調査シリーズNo.216） 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）」（調査シリーズNo.217） 「わが国の福利厚生の導入と利用の実態とその諸要因、そして有効性の検証―『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』（2017）二次分析―」（資料シリーズNo.247） 「ものづくり産業におけるＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果」（調査シリーズNo.218） 「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）」（調査シリーズNo.224）		
				○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。			
		ハ　各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。		○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。	○「早わかりグラフでみる労働の今」（産業別就業者数、職業別就業者数）は厚生労働省労働政策審議会労働政策基本部会において活用された。 「早わかりグラフでみる長期労働統計」（専業主婦世帯と共働き世	○労働政策研究を行う上で重要なデータについて、作成したデータをホームページや刊行物などを通じて提供していることから、労働政策研究に資する高度加工情報等、有益かつ有効な情報を作成・提供しているといえる。	

					帯）は厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会において活用された。		
				○データを収集・整理し、分析・加工を行い、需要不足失業率、生涯賃金など 55 の労働統計加工指標を作成し、成果を約 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』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。	○「ユースフル労働統計」（生涯賃金）は内閣府経済財政諮問会、内閣府子供・若者白書において、「ユースフル労働統計」（均衡失業率と需要不足失業率）は経済産業省中小企業白書において活用された。またマスコミ等で広く活用された。有識者アンケートでは、「ユースフル労働統計」について、「他では得にくいデータがよく収集分析されている」等のコメントを得た。		
				○ＯＥＣＤ、ＩＬＯ、各国統計局等から各種統計データ等を継続的に収集整理し、「データブック国際労働比較」を年刊として作成した。掲載しているデータ及びデータの定義・注釈・解説について更新した。	○　左記のとおり、各国統計局等から最新のデータを収集整理し、「データブック国際労働比較」を作成した。令和 2 年度については、主要国におけるコロナ関連の雇用統計等をウェブサイトに随時掲載するとともに、「データブック国際労働比較 2020 特別編集号ーデータで見るコロナの軌跡」をとりまとめた。		
				○「データブック国際労働比較 2022」では「25 のグラフと解説」「135 の統計・制度表」の頁を設け、労働に関する各種統計指標と統計数値を理解する上で参考となる制度についても国際比較が可能な形で編集・掲載した。 ○「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」毎月 1 回、計 12 回とりまとめ ○ホームページ「統計情報」掲載記事へのアクセス件数の各年度実績	○「データブック国際労働比較」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）、厚生労働省「平成 30 年版働く女性の実情」（令和元年６月 24 日）、内閣府「第２期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」」（令和元年 12 月 20 日）、内閣府 男女共同参画局「平成 30 年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」など、複数の官公庁の資料やウェブサイトにおいて引用された。		

				は以下のとおりであり、中期期間中の合計は約 1382 万件（年度平均約 276 万件）となった、 平成２９年度　約 195 万件 平成３０年度　約 237 万件 令和元年度　　約 244 万件 令和２年度　　約 355 万件 令和３年度　　約 351 万件 ○有識者アンケートによる『ユースフル労働統計』の評価（「大変有益である」「有益である」の計） 平成２９年度　95.2% 平成３０年度　93.7% 令和元年度　　95.5% 令和２年度　　97.0% 令和３年度　　93.2% ○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、データ・アーカイブとして二次利用促進のため広く公開している。 （新規公開本数） 平成 29 年度：　３本 平成 30 年度：　６本 令和元年度　：２１本 令和２年度　：１３本 令和３年度　：１０本 （累計公開本数） １２３本（令和３年度末）	また、一般紙および専門紙誌、テレビ番組等の各種メディアでも幅広く活用された。 有識者アンケートにおいては、「国際比較すべき労働分野のデータ選択が適切であり、この分野の決定版であると感じる」「信頼できるデータが分かりやすくまとまっている」「比較が容易」「国際比較データは貴重な資料であり有益」などのコメントを得て、高く評価された。 ○　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。		
		ニ　図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。		ニ　図書資料等の収集・整理 ○労働分野を中心に、経済学、社会保障、心理学、教育学、社会学等の和洋図書、継続刊行物等を総合的・体系的に収集・整理し、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した。図書資料の収集にあたっては、毎月、研究員	○左記のとおり、図書資料等を適切に収集・整理し、有効活用を図った。 ○労働図書館の運営については、外部委託により、所蔵資料を活用した「企画展示」を実施など、委託業者のノウハウや創意工夫を活か	○毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取した上で、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施しており、調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているといえる。また、労働図書館の運営については、外部委託によ	

				等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施した。 （所蔵状況）（令和３年度末） 蔵書総数　約 19 万 4 千冊 受入雑誌　389 種 受入紀要等　521 種 ○収集・整理・保管した図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家など外部利用者にも積極的に提供した。 ○直接の来館が困難な利用者向けに、国立情報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度による他の図書館等を通じた貸出・複写サービスを提供し、図書資料の有効利用を図った。 ○業務の効率化・簡素化を図るため、労働図書館の運営について外部委託を行っている（平成 28 年 4 月～）。	した利用者サービスを提供した。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」「時代の問題意識が反映されていて大変興味深かった」「テーマへの光の当て方は良い意味で予想外であり、大いに好奇心をそそられた」などの好評価を得た。 （企画展示例） 令和元年度「労働関係図書優秀賞受賞図書展」 令和２年度「労働の歌：労働者の働く場にはいつも歌がある！」 令和３年度「渋沢栄一と『労働』」 ○来館者アンケートでは、初めて利用した人が回答者全体の 4 割強を占めた。図書館の有益度について、「コロナ禍の人事政策における企業動向が確認できて有益だった」「他館では所蔵していない書籍があることに加え、貸し出し可能であるため良かった」などの声が寄せられた。 ○東京弁護士会・第二東京弁護士会合同図書館の図書委員による労働図書館視察会の実施（令和 2 年 3 月 17 日）。	り、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おり、業務の効率化・簡素化も図られている。	
	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。 １．国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。（第３期実績平均：134 件）	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。		○評価における指標（再掲） 国内労働関係情報の収集・整理・提供件数 平成２９年度 152 件、達成度 109% 平成３０年度 154 件、達成度 110% 令和元年度　151 件、達成度 108%		○各年度において、定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成した。（再掲）	

		（参考指標） 〇内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績		令和２年度　151 件、達成度 108% 令和３年度　146 件、達成度 104% （参考指標）（再掲） 〇内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査 企業、業界団体、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査（年４回）および労働組合（単組、産業別労組）を対象とするモニターへの調査（年２回）を実施 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 それぞれ毎月１回、計 12 回とりまとめ ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」、「早わかりグラフでみる労働の今」等をホームページで提供 ・アーカイブの充実・活用実績 （新規公開本数） 平成 29 年度：　３本 平成 30 年度：　６本 令和元年度　：２１本 令和２年度　：１３本 令和３年度　：１０本 （累計公開本数） １２３本（令和３年度末） （利用実績） 平成 29 年度：データ利用承認件数 15 件、データ利用承認本数 25 本 平成 30 年度：データ利用承認件数 13 件、データ利用承認本数 16 本 令和元年度　：データ利用承認件数 20 件、データ利用承認本数 38 本 令和２年度　：データ利用承認件数 17 件、データ利用承認本数 29 本 令和３年度　：データ利用承認件数			

		・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数		22 件、データ利用承認本数 32 本 ・各種刊行物等公表実績 ニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を 10 回／年発行 「ユースフル労働統計」刊行 ※加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載、直近のデータに基づき随時更新 ・各種有意義度評価（再掲） ・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 平成２９年度　94.0% 平成３０年度　95.7% 令和　元年度　95.6% 令和　２年度　93.7% 令和　３年度　96.2% ビジネス・レーバー・トレンド 平成２９年度　94.9% 平成３０年度　94.7% 令和　元年度　96.9% 令和　２年度　94.7% 令和　３年度　95.0% ○図書資料の収集・整理・活用実績 （平成２９年度～令和３年度合計） 来館者数　4,397 名 貸出冊数　4,642 冊 複写件数　5,920 件 レファレンス件数 4,529 件	これらを踏まえ、Ｂと評価する。 ＜課題と対応＞ ・急激な社会情勢の変化に対応しつつ、政労使の関心が高い情報について、今後も継続して収集・整理を行い、課題の所在と企業の対応等を明らかにしていく。 ・労働図書館の運営については、外部委託により効率化を図りつつ、引き続き図書資料等の有効活用を図る。		

４．その他参考情報

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１―２－（２）	海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・労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団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－４－１）/・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（短時間労働者・有期雇用労働者・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すること（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）	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

指標等	達成目標	基準値（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
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	157 件
同上（達成度）	―	―	104%	107%	105%	108%	105%

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	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
予算額（千円）	430, 631	446, 064	402, 469	387, 433	379, 882
決算額（千円）	389, 803	419, 007	379, 910	352, 347	360, 639
経常費用（千円）	393, 234	422, 418	400, 937	365, 938	361, 745
経常利益（千円）	41, 497	27, 656	22, 961	35, 462	22, 800
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	364, 544
従事人員数（人）	16	16	16	16	15

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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）	（期間実績評価）
	２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。	２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。 また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。 実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。	＜評価の視点＞ ○労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。	＜主要な業務実績＞ （１）情報の収集・整理に関する取組の推進 ○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。平成 29 年度～令和３年度のホームページや『ビジネス・レーバー・トレンド』における提供件数は延べ 793 件となり、労働政策研究等への貢献を図った。 ・海外労働関係情報の収集・整理・提供件数 平成 29 年度　156 件、達成度 104% 平成 30 年度　160 件、達成度 107% 令和元年度　158 件、達成度 105% 令和２年度　162 件、達成度 108% 令和３年度　157 件、達成度 105% ○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。	＜自己評価＞ 評定：B ○労働政策の企画・立案や政策研究を進めるうえでは、国際比較の観点を踏まえた最新の海外労働情報が必要不可欠である。当機構では、そうした海外労働情報を、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し、国際比較の視点を踏まえて整理しているが、左記のとおり、収集・整理した海外労働情報の平成 29 年度～令和３年度における提供件数は延べ 793 件となり、目標（750 件）を上回った。	評定　B ＜評定に至った理由＞ ○各年度において、定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成した。労働政策研究の基盤となる労働事情・労働政策に関する情報を国別に収集・整理している等、定性的にも所期の目標を達成していることから、「B」評価とする。 詳細は以下のとおり。 ○海外労働関係情報収集成果の提供件数については全ての年度で、目標値を上回った。	評定　B ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ○中期目標において設定した定量的指標「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。」は、各年度において全て 100%を達成し、中期目標期間の達成度平均値は 106%となっている。 ○海外労働情報引用件数は、中期目標期間を通じてのべ 440 件となり、白書、審議会、研究会等のほか、各メディアにおいても幅広く活用され、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理が実施されていると認められた。 ○以上により、所期の目標を達成していると認められるため、評定「B」とした。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ○特になし。 ＜その他事項＞ ○特になし。
	ロ　海外労働事情の収集・整理 国際比較の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象に、労働関係情報を		○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。	○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	○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は、『ビジネス・レーバー・トレンド』に以下の	○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は、『ビジネス・レーバー・トレンド』に	

	また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。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。	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はなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。		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。 ・新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向について、国際的な動向も含め情報収集を行った。 ・整理した情報については、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。（再掲）	特集を組むなどして、関連情報を提供した。 ＜例＞ 「米英独仏の新型コロナ対策の動向」『ビジネス・レーバー・トレンド』2020年7月号 「コロナ禍における雇用維持スキームと給付プロセス」『ビジネス・レーバー・トレンド』2020年12月号	特集を組むなどして、関連情報を提供しており、機動的な情報発信が行われているといえる。	
	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。 ２．海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。（第３期実績平均：142件）	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。 （参考指標） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価		・海外労働情報引用件数：延べ 440件 厚生労働白書、官邸資料、内閣府の調査研究のほか、日経新聞、朝日新聞、共同通信等の各種メディアで幅広く使われた。	○海外労働情報については、主要国（英、米、独、仏、中、韓等）・主要国際機関を対象に、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理し、引用件数は延べ440件にのぼった。 ＜活用事例＞ ・厚生労働省「第３回労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」資料（平成 29年５月 16 日開催） ・厚生労働省「第５回雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する研究会」資料（平成 31年 2月 13 日開催） ・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）（令和２年12月25日開催） ・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）（令和２年４月20日朝刊）		

					・中央最低賃金審議会第１回目安制度の在り方に関する全員協議会資料（諸外国の最低賃金記事状況・報告書について（案））（令和３年５月 26 日開催） ・読売新聞記事（コロナ禍における諸外国の雇用維持政策）（令和４年１月 21 日朝刊）		
				・海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請対応：延べ 642 件。	○海外労働情報に関する問い合わせには延べ 600 件、取材要請には延べ 42 件対応した。 ＜具体例＞ ・厚生労働省国際課に「海外のアプレンティスシップ」等をブリーフィング（平成 30 年９月 13 日開催） ・全国中小企業団体中央会に「海外のフリーランスの最新の状況（プラットフォームエコノミー、ギグワーク、クラウドワーク）に関する政労使の取り組み」等をブリーフィング（平成 30 年 10 月 24 日開催） ・厚生労働省労働基準局賃金課へ諸外国の最低賃金に関する情報の提供（令和元年４月～6 月） ・「ギグワークとネットワーク型ビジネスモデル～AI がつくる社会で必要な枠組み～」についてＮＨＫ「視点・論点」における解説（令和２年３月３日） ・厚生労働省人材開発統括官付政策企画室に「諸外国の教育訓練制度について」（令和元年９月 27 日開催）をブリーフィング。 ・厚生労働省職業安定局に各国の休業補償に関する情報を提供（令和２年４月） ・朝日新聞記者、日本経済新聞記者に各国の新型コロナ対策をブ	○海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請対応については延べ 538 件に対応しており、前期見込み評価時点での対応件数（457 件）を上回っている。	

					リーフィング（令和２年４月、６月、11 月） ・イギリスの人手不足について「J-wave Morning Radio」内のコーナーにコメント（令和３年 11 月 11 日）。 ・読売新聞記者に諸外国の雇用維持政策をブリーフィング(令和４年１月)。		
				○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、緊急調査等を実施した。 ○要請調査(緊急調査を含む) 平成 29 年度 「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」 「諸外国における職業訓練の効果測定に関する調査研究」 「諸外国における副業・兼業の実態調査」 「韓国の雇用許可制度を活用している事業主・非専門労働者の意向等に関する調査研究」 「諸外国の労働基準監督官制度」 「諸外国の労働基準監督官業務の民間活用状況について」 平成 30 年度 「諸外国における家内労働制度とその運用の実態」 「諸外国における外国人材受入制度―非高度人材の位置づけ――イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール―」 「諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公開等について―フランス、ドイツ、イギリス、カナダ―」 令和元年度	○要請調査の結果は、資料として厚労省の要請元に提出したり、資料シリーズなどにとりまとめたりした。 ・要請調査は、いずれも当該分野における政策立案上の参考資料として活用された。 ・「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」→第 97 回 JILPT 労働政策フォーラム（2018 年 5 月 29 日）仕事と家庭の両立支援のあり方を考えるにおいて、研究成果を発表。 ・資料シリーズ No. 201 「諸外国における副業・兼業の実態調査―イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ―」→2019 年 5 月 20 日付 日本経済新聞朝刊に引用「副業解禁、主要企業 5 割」＞ドイツ・フランスの就業者に占める副業率 ・「諸外国における職業訓練の効果測定に関する調査研究」→厚生労働省国際課長等に対する「海外のアプレンティスシップ」等をブリーフィング(平成 30 年９月 13 日開催) ・「近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向」→全国中小企業団体中央会事務局次長等	○厚生労働省からの要請調査の結果は厚生労働省の要請元課室に提出され、資料シリーズなどに取りまとめられた。調査結果は当該分野における政策立案上の参考資料として活用された。	

				「労働者派遣制度の国際比較調査」 「諸外国における育児休業及び短時間勤務制度に係る給付の概要について」 令和２年度 「諸外国の民間教育訓練機関について」 「諸外国における深夜労働等の状況に関する調査」 「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」 「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」 令和３年度 「諸外国の民間人材ビジネスに関する調査」 「諸外国における外国人労働者受入制度」 「欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた人材育成政策等に関する調査」 ○自主調査 「諸外国のプラットフォームビジネス調査―アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス―」 「諸外国のビジネスと人権に関する調査」	に「海外のフリーランスの最新の状況（プラットフォームエコノミー、ギグワーク、クラウドワーク）に関する政労使の取り組み」等をブリーフィング（平成30年10月24日開催）。 ・資料シリーズ No.207「諸外国における外国人材受入制度―非高度人材の位置づけ」→国立国会図書館立法調査資料「調査と情報」に引用（「賃金から見た外国人労働者問題」立法調査資料） ・資料シリーズ No.197 「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」→労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2020/12/25開催）の資料に引用（育児休業給付＞諸外国の育児休業・給付制度等の概要） ・資料シリーズNo.239「コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査―イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国―」→中央最低賃金審議会第１回目安制度の在り方に関する全員協議会資料に活用 ・情報収集の対象国に共通する課題であるデジタル化と労働について自主調査を行い、海外労働情報シリーズ「諸外国のプラットフォームビジネス調査―アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス―」として刊行した。また、「ビジネスと人権― アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの取り組みの状況」（『ビジネス・レーバー・トレンド』2021年8・9月号）の特集記事を執筆し、各国の政府や企業等の対応に関する情		

					報を提供した。		
				○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。	・アジア諸国の情報収集に関しては、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報収集・発信を行った。また、カンボジア、ラオスの調査結果をとりまとめ、それぞれ「JILPT海外調査シリーズ」として刊行した。	○海外労働関係情報収集成果の提供件数については全ての年度で、目標値を上回った。（再掲）	
				○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開催した。	○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開催した。 ＜開催実績＞ ・「中国労働問題の虚実：労働立法と司法の現状」リ・クンガンＪＩＬＰＴ招聘研究員（平成29年9月5日） ・「デジタル化とドイツ労働市場の発展」ヨアヒム・メラーレーゲンスブルク大学経済学部教授（平成31年4月16日開催） ・「デジタル化と変容する交通運輸産業～国際運輸労連（ITF）の取り組みと課題」浦田誠 ITF 政策部長（令和2年2月25日開催）		
				○英文情報の提供、普及 英文情報の提供に当たっては、日本語での公表資料に対して外国人読者用に補足を加え、法体制や最近の動向やその背景が明らかとなるよう編集している。平成 29 年度～令和３年度のホームページや英文情報誌『Japan Labor Issues』における提供件数は延べ５４件となり、日本の労働事情を確かな英語で発	○有識者アンケートにおいて、「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」「他に同等の資料は存在しない」「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。ただし、海外の大学で認知度が低いので、もっと周知するために関係者と協力してとりくむべき」などのコメントが	○英文情報全体のホームページビュー数は第４期平均約 172 万件となり、第３期平均を大幅に上回った。	

				信している。 英文情報全体のホームページビュー数は第４期平均約１６３万件（第３期平均約１３５万件）。 平成 29 年度　174 万件 平成 30 年度　199 万件 令和元年度　158 万件 令和２年度　156 万件 令和３年度　128 万件	寄せられた。 ○英文雑誌のコンテンツを届ける英文メールマガジン「e-Letter Japan Labor Issues」読者からは、「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最も役に立っている」「先進国の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簡単にはアクセスできない情報もあって役に立つ」「ビジネスクライアント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が引用でき有益」「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感染症拡大による影響、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」等のコメントが寄せられている。 これらを踏まえ、Ｂと評価する。 ＜課題と対応＞ 海外情報収集成果提供件数については、前中期目標期間中と比べて 50 件増の毎年度延べ 150 件以上確保するとともに、質的な向上に重点を移している。そのため、担当職員の能力の研鑽に努めるとともに、時宜にかない、かつ各国に共時的な課題設定を行うための職員間の情報共有の場を定期的に設定していく。		

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。

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（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）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１―３	労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言		
業務に関連する政策・施策	・労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団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－４－１）/・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（短時間労働者・有期雇用労働者・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すること（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）	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

指標等	達成目標	基準値（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
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	週 2 回発行
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	2.33
同上（達成度）		―	119%	116%	115%	117%	117%
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	６回
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	2.41
同上（達成度）		―	119%	125%	118%	120%	121%

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	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
予算額（千円）	192,336	195,601	181,488	175,153	184,096
決算額（千円）	179,038	185,301	187,507	169,438	184,348
経常費用（千円）	182,636	187,987	188,087	174,170	185,598
経常利益（千円）	17,584	18,122	△1,397	5,837	10,322
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	131,128
従事人員数（人）	7	7	6	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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）		（期間実績評価）
		＜評価の視点＞	＜主要な業務実績＞	＜自己評価＞	評定	B	評定 B
３　労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 （１）研究成果及び政策提言の更なる普及促進 　労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページ等については成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティー等の改善など、広報機能の強化に努めること。 　また、労働政策に関する政策提言については、政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催するこ	３　労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 （１）研究成果及び政策提言の更なる普及促進 イ　メールマガジン 　労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。	○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。	３　労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 イ　メールマガジン ○労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週２回発行した。 ○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。 ○令和元年度に配信 1500 号を記念して、ＪＩＬＰＴ研究員による労働問題・労働政策の課題を巡る小論やエッセーの連載を企画、実施した。 ○通常号とは別に、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」「雇用管理（同一労働同一賃金）」「高齢者雇用」など）に紹介する特別号を発行している（年３回）。 ○評価における指標 ・読者アンケートの有意義度（2.0 以上） 平成２９年度　2.38（達成度 119%） 平成３０年度　2.32（達成度 116%） 令和元年度　　2.29（達成度 115%）	評定：B ○「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、令和３年度末の読者数は 45,476 人と、前期末（平成 28 年３月末）の 34,715 人から１万人以上増加した。読者数は４万 5,000 人を超え、より多くの読者に情報を発信することができている。 ○新型コロナウイルス感染拡大に伴い、政府や労使の対応、企業の動向、海外の状況などの情報を積極的に提供した。 ○読者アンケートの有意義度はすべての年度において数値目標を達成した。読者からは「多くの分野の情報が一括して得られることは非常にありがたい」、「労働市場の動向、法改正等がタイムリーに分か	＜評定に至った理由＞ ○各年度において、定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成した。「調査研究活動」に関するホームページビュー数も増加していること等を踏まえ、所期の目標を達成していると考えられることから「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ＜今後の課題＞ （検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載） ＜その他事項＞ （有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど） ○各年度においてメールマガジンの発行は週２回行われ、目標を達成した。 ○読者アンケートの有意義度はすべての年度において数値目標を達成した。		＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ○中期目標において設定した３つの定量的指標は、各年度において全て対目標値 100%を達成しており、メールマガジンの読者や労働政策フォーラムの参加者から高く評価されていることが認められた。 ○令和２年度以降の労働政策フォーラムの開催においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、オンライン開催に切り換えながらも、オンデマンド配信とライブ配信を組み合わせる等、多くの参加者を確保するための積極的な取組が認められた。 ○また、定量的指標は設けていないものの、定期発行している研究専門雑誌や労使実務家を対象とした「東京労働大学講座」は、有識者及び受講者から高い評価を得ている。 ○成果普及の中心手段と位置付けたホームページについては、新型コロナウイルス感染症関連情報の特設ページを設ける等の取組により、最新の情報発信に努め、ページビュー数を増加させるとともに、掲載情報は有識者からも高く評価されており、多くの研究者等にホームページが活用されているものと認められた。 ○以上により、所期の目標を達成し

	と。 　さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、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。	ロ　ホームページ等 　研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普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。		令和２年度　　2.33（達成度 117%） 令和３年度　2.33（達成度 117%） ロ　ホームページ等 ○調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。 ○トップページに特設ページ「新型コロナウイルス感染症関連情報」を開設し、機構の調査研究、情報収集の成果を積極的に紹介するとともに、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。 ○また、同ページ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、レポート、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 年および 2021 上半期の掲載情報をそれぞれ「ハンドブック」として取りまとめ、研究者、政策担当者、労使関係者等に配布した。 ○ホームページの現状や訪問者による利用状況の分析等を行い、アクセスの多いコンテンツの掲載順序の見直しやトップページへの注目情報の掲載など、利用者の視点を踏まえたページの改善に努めた。 ○各年度の成果について、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	り、法令関係では解説がついており有用である」等の評価を得た。 ○ホームページについて、有識者アンケートにおいて「内容が多岐にわたり、かつ深い」「最新の労働関係情報が網羅されている」「新着の情報が分かりやすい」「日本と外国の労働環境・実態を把握し、論文を書くうえで大いに参考となる」「労働分野では最も信頼できるデータベースである」等の評価を得た。 ○情報提供の充実やページの改善を図ることなどにより、「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増加傾向にある。令和３年度のページビュー数は 1,180 万件となり、より多くの研究者や労使関係者、政策担当者等に機構のホームページが活用されている。	○「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例年増加傾向にあり、前中期目標期間平均値（約 686 万件）を大きく上回っている。	ていると認められるため、評定「Ｂ」とした。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ○特になし。 ＜その他事項＞ 【外部有識者の意見】 ○目的によって、オンライン、対面の手段を使い分けることがとても重要。

				に、ホームページを通じて広く一般への普及に努めた。 ○評価における指標（参考指標） ・記者発表回数 平成２９年度　１２回 平成３０年度　　５回 令和元年度　　１１回 令和２年度　　１１回 令和３年度　　８回 ・「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 平成２９年度　　896 万件 平成３０年度　1,081 万件 令和元年度　　1,062 万件 令和２年度　　1,167 万件 令和３年度　　1,180 万件			
		ハ　研究専門雑誌 　研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。		ハ　研究専門雑誌 ○日本労働研究雑誌を月１回発行した。 ○特集テーマの設定に当たっては、読者アンケート・有識者アンケートでの要望はもとより、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて第一線の研究者による最新の研究成果を提供した。 ○評価における指標（参考指標） ・有識者アンケートによる有意義度 〔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〕 平成２９年度　２．４２ 平成３０年度　２．４３ 令和元年度　　２．４７ 令和２年度　　２．４３ 令和３年度　　２．５０	○日本労働研究雑誌については、読者アンケート・有識者アンケートにより、「有意義な研究成果が数多く掲載されている」、「特集テーマがタイムリーで掲載論文の質が高い」等の評価を得ている。 ○「働き方改革」や「ハラスメント」「ＡＩは働き方をどのように変えるのか」「ウィズ・コロナ時代の労働市場」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。	○各年度において研究専門雑誌を 12 回発行した。	

		ニ　労働政策フォーラム等 　政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政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。		ニ　労働政策フォーラム等 　政策的に重要なテーマについての現状や課題についてエビデンスに基づく多角的な視点から議論を行うため、次のとおり労働政策フォーラムを開催した。 ○令和２年度以降は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ている。 評価における指標 ・中期目標期間中の開催回数 30 回 平成２９年度　６回 ・The Future of Work ・今後の企業の転勤のあり方について ・子育て世帯の働き方を考える ・若年雇用の質的変化を考える ・企業内キャリアコンサルティングの現在と未来 ・改正労働契約法と処遇改善 平成３０年度　６回 ・仕事と家庭の両立支援のあり方を考える ・働き方改革とテレワーク ・中小企業の人材確保・育成 ・働き方改革の実現に向けて ・高齢者の多様な就労のあり方 ・デジタルエコノミーの進展と働き方の変化 令和元年度　　６回 ・治療と仕事の両立支援 ・「就職氷河期世代」の現在・過去・未来 ・労働時間、働き方の日独比較 ・女性のキャリア形成を考える ・職場のパワーハラスメントを考える ・若者の離職と職場定着について考	○５年間で 30 回開催し、中期目標期間中に 26 回以上開催という指標を上回っている。 ○最新の調査研究成果を活用しつつ、喫緊の政策課題等に関するテーマを取り上げ、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、すべての年度において数値目標を達成した。 ○内閣府、日本学術会議、日本生産性本部、国際労働機関（ILO）、経済開発協力機構（OECD）等との共催等を通じて、国際比較を含めた、多角的な視点から喫緊の政策課題に関する議論を行っている。また、国際的なネットワークの構築にも貢献した。 ○令和２年度以降は開催方法も工夫して２部構成とし、１部の研究報告・事例報告は事前に一定期間オンデマンド配信、２部のパネル討論はライブ配信という形式を採用している。 ○オンライン開催については、「地方に住んでいるのでオンラインが有難い」「オンデマンド配信は日数的に余裕があり、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することができている。	○労働政策フォーラムを５年間で 30 回開催しており、目標となっている指標を達成できる見込みである。参加者へのアンケートにおいても高い評価を得ている。	

				える 令和２年度　　６回 ・仕事と介護の両立支援 ・テレワークをめぐる課題 ・企業組織再編と労使関係 ・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 ・これからの能力開発・キャリア形成を考える ・新型コロナと働き方の変化 令和３年度　　６回 ・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 ・男性の育児休業 ・多様な働き方を考える―「同一労働同一賃金」ルールをめぐる現状と課題 ・副業について考える ・職場環境の改善―ハラスメント対策 ・ワーク・ライフ・バランス研究の新局面―データ活用基盤の整備に向けて― ・参加者アンケートの有意義度（2.0以上） 平成２９年度　2.38（達成度 119%） 平成３０年度　2.50（達成度 125%） 令和元年度　　2.35（達成度 118%） 令和２年度　　2.40（達成度 120%） 令和３年度　　2.41（達成度 121%） ○毎年度、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。 ○評価における指標（参考指標） ＜政策論議への貢献実績＞			

				・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 平成２９年度　６７件 平成３０年度　７５件 令和元年度　　６５件 令和２年度　　４９件 令和３年度　　４８件	○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。	○政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせへの対応によって政策論議の活性化に貢献した。	
				・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 平成２９年度　４１９件 平成３０年度　３０１件 令和元年度　　２５８件 令和２年度　　３４２件 令和３年度　　２５３件	○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。	○マスメディア等からの取材について積極的に対応した。	
		（２）その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。		（２）その他の事業 ○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（総合講座・専門講座）を実施した。	○東京労働大学講座について、広く労使実務家等に案内し、受講料収入を通じて自己収入の確保に貢献した。		
				○令和２年度以降は新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、総合講座はオンライン開催としている。グループワークを行う専門講座については、令和２年度は開催中止としたが、令和３年度は緊急事態宣言期間中はオンライン開催、解除後は移行期間を設けたうえで会場開催とした。	○受講生からは「オンライン開催なので、遠方でも受講できる」（総合講座）、「移動時間が削減でき、業務と両立しやすい」（同）、「グループワークでは他社の取組み等、生の声を聴くことができた」（専門講座）等の意見があり、概ね問題なく開催することができた。有益度も2.42（前年度2.47）と高い評価を得た。		
				○評価における指標（参考指標） 平成２９年度 総合講座2.41、専門講座2.60 平成３０年度 総合講座2.43、専門講座2.47	○オンライン開催により受講者数が増え、令和３年度の総合講座の受講者数は570人と、令和元年度（468人）と比べて大幅に増えた。		

				令和元年度 総合講座 2.43、専門講座 2.55 令和２年度 総合講座 2.47、専門講座（中止） 令和３年度 総合講座 2.42、専門講座 2.31 ○また、受講生のニーズを踏まえた「特別講座」を適宜開催した。 （テーマ例） ・テレワークの労働法政策 ・働き方改革 phase１＆phase２とこれからの労働法 ・フリーランスの労働法政策			
		（３）評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。 ①労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行する。 ②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有意義：３、有意義：２、あまり有意義でない：１、有意義でない：０〕 ①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。		（３）評価における指標（再掲） ①メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週２回発行した。 ②アンケートの有意義度（2.0 以上） メールマガジン 平成 29 年度　2.38（達成度 119%） 平成 30 年度　2.32（達成度 116%） 令和元年度　2.29（達成度 115%） 令和２年度　2.33（達成度 117%） 令和３年度　2.33（達成度 117%） 労働政策フォーラム 平成 29 年度　2.38（達成度 119%） 平成 30 年度　2.50（達成度 125%） 令和元年度　2.35（達成度 118%） 令和２年度　2.40（達成度 120%） 令和３年度　2.41（達成度 121%） ③労働政策フォーラム（中期目標期間中 26 回以上開催） 平成 29 年度　６回 平成 30 年度　６回 令和元年度　６回 令和２年度　６回 令和３年度　６回		○各年度において、定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成した。（再掲）	

		（参考指標） ○記者発表回数 ○政策論議への貢献実績 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究専門雑誌の有意義度 ○東京労働大学講座受講者有益度		（参考指標） ○記者発表回数 平成 29 年度　12 回 平成 30 年度　５回 令和元年度　11 回 令和２年度　11 回 令和３年度　８回 ○政策論議への貢献実績 ・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 平成 29 年度　６７件 平成 30 年度　７５件 令和元年度　６５件 令和２年度　４９件 令和３年度　４８件 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）への掲載・引用件数 平成 29 年度　４１９件 平成 30 年度　３０１件 令和元年度　２５８件 令和２年度　３４２件 令和３年度　２５３件 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 平成 29 年度　896 万件 平成 30 年度　1,082 万件 令和元年度　1,062 万件 令和２年度　1,167 万件 令和３年度　1,180 万件 ○研究雑誌の有意義度 平成 29 年度　２．４２ 平成 30 年度　２．４３ 令和元年度　２．４７ 令和２年度　２．４３ 令和３年度　２．５０ ○東京労働大学講座受講者有益度 平成２９年度　総合講座２．４１、専門講座２．６０ 平成３０年度　総合講座２．４３、	これらを踏まえ、Ｂと評価する。 ＜課題と対応＞ ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、情報提供の充実を図っているが、利用者の様々なニーズに応えるため、より分かりやすく、情報の探しやすいサイト		

				専門講座２．４７ 令和元年度　　総合講座２．４３、専門講座２．５５ 令和２年度　　総合講座２．４７、専門講座（中止） 令和３年度　　総合講座２．４２、専門講座２．３１	へと常に見直していく必要がある。また、必要な情報を一括して参照できるようにホームページの内容をテーマ別にとりまとめた冊子を作成するなど、コンテンツの有効活用と多様な媒体の組み合わせによる成果普及・情報発信の充実に努めていく。		

４．その他参考情報

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

様式１－２－４－１　中期目標管理法人　中期目標期間評価　項目別評定調書（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）様式

１．当事務及び事業に関する基本情報			
１―４	労働関係事務担当職員等に関する研修		
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－２－１）/・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ－３－１）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－３－２））/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－４－１）/・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（短時間労働者・有期雇用労働者・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すること（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）	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

指標等	達成目標	基準値（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
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%	95.7%	96.5%（４～８月実施分）
同上（達成度）		―	114%	114%	114%	113%	114%
当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から１年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	96.0%	98.8%	98.9%	98.6%	97.9%	99.0%（４～８月実施分）
同上（達成度）		113%	116%	116%	116%	115%	116%
イブニングセッションの開催回数（実績）	毎年度 30 回以上	30.4 回	31 回	31 回	30 回	※代替措置研究員が研究成果を元に研修生向け教材を新たに作成	※代替措置新たな取組手法（労働行政職員オンライン公開講座）の確立
同上（達成度）		101%	103%	103%	100%		
研修教材の開発・改善	毎年度３件以上	―	３件	３件	３件		
同上（達成度）		―	100%	100%	100%		

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	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
予算額（千円）	177,077	190,898	594,704	487,687	626,818
決算額（千円）	167,935	181,211	510,339	374,449	564,534
経常費用（千円）	165,115	181,811	400,681	357,182	407,351
経常利益（千円）	9,142	9,664	22,138	55,365	6,920
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	558,713
従事人員数（人）	10	10	18	17	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)　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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）		（期間実績評価）
					評定	B	評定 B
４　労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施 　労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を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。	４ 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施 　労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。 　また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。 　さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。	＜評価の視点＞ ○研修ニーズに的確に対応しているか。また研修生のその後の実務における研修効果の発現の程度を適切に測定しつつ研修を効果的に実施しているか。	＜主要な業務実績＞ ４　労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 ○労働大学校においては、全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化等に資する研修の実施に取り組むとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行った。特に、令和２年度の新型コロナウイルス感染症の発生を契機に、オンラインによる研修手法を確立し、研修の受講者数、質の維持を図った。 ○令和３年度においては、厚生労働省と労働大学校との間で、研修事業の運営について、意見交換を行うことを目的に、地方労働行政職員研修に関する連絡会議を令和３年５月に設置（メンバーは、厚生労働省は地方課長等、機構は担当理事、大学校長等）して、四半期ごとに年度内に４回開催した。 　この会議において、大学校からの提案に基づいて、研修の内容や実施方法に関する現状と課題、今後の方向等について意見交換を行った結果を、令和３年度の研修事業に運営や令和４年度の研修計画の策定に反映させた。 ○研修の実施結果 （平成 29 年度～令和 3 年度） ・平成 29 年度　89 コース、4, 252 →研修実施計画に基づき全コース実施した。	＜自己評価＞ 評定：B ○研修生の意見分析及び厚生労働省との協議を実施し、新たな施策等に対応したコースの新設等研修内容の充実を図った。 ○令和２年度の新型コロナウイルス感染症の発生を契機に、オンライン研修を導入したことにより、研修参加の利便性を向上させるとともに、一部講義については、より効果の高い内容で実施できるものとなった。 ○令和３年度においては、地方労働行政職員研修に関する連絡会議を通じて、厚生労働省との意見交換を行いつつ、厚生労働省との協働作業により、研修事業の運営や研修計画の策定を行い、第一線機関における現場のニーズに的確に対応した研修効果の上がるものにすることができた。	＜評定に至った理由＞ ○令和２年度を除く各年度において、全ての指標が対目標値100%以上を達成していることから「B」評価とする。 ○令和２年度の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。 ＜今後の課題＞ （検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載） ＜その他事項＞ （有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど） ○前期に比べ研修コースや研修参加人数が増加している中、限られた人員で「研修実施計画」に基づき着実に研修を実施している。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ○中期目標において設定した定量的な指標のうち、 ・研修生に対する事後調査 ・研修生の上司に対する事後調査 は各年度において全て対目標値100%を達成しており、研修生及びその上司から高く評価されていることが認められた。 ○定量的指標のうち、イブニングセッションに関する指標については、令和元年度までの実績は各年度において 100%を達成しているとともに、新型コロナウイルス感染症の影響により、宿泊を伴う集合研修が中止となった令和２年度以降は、代替措置が講じられる等、研究と研修の連携によるシナジー効果による相互の質を引き続き向上させるための努力が認められた。 ○また、本中期目標期間において、オンラインを活用した研修手法を確立させるとともに、前述の代替措置であり、ポストコロナにおいても安定的に実施できる新たな取組手法である「オンライン課外講座」を令和３年度に試行実施するとともに、さらに発展的に拡充させ、労働行政職員が誰でも受講することが可能な「オンライン公開講座」を確立し、令和４年度に向け新たな講義動画を開発する等、第５期中期目標期間に繋がる革新的な取組が認められた。

	また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。 　さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研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。			・平成 30 年度　89 コース、4,257 人 →研修実施計画に基づき全コース実施した。 ・令和元年度　85 コース、4,173 人 →厚生労働省指示による新型コロナウイルス感染症に係る対応のため施設利用の可能性があったことから、計画していた研修コースを 3 件中止した。 ・令和２年度 →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、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。 ・オンライン研修　27 コース ・通所による集合研修　1 コース ・テキスト送付　11 コース ・中止　13 コース 　また、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、対応マニュアルや備品等の整備を行った。 ・令和３年度 68 コース、5,370 人 →令和３年度も、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し、オンラインの代替措置により実施した。その結果、研修予定の 77 コースは一部を集約して 68 コースとなったものの、受講者は計画数 5,362 人と同程度の 5,370 人で			○以上により、所期の目標を達成していると認められるため、評定「B」とした。 ○第５期中期目標期間においては、本中期目標期間に確立させたオンラインを活用した研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用し、引き続き、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図られたい。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ○特になし。 ＜その他事項＞ 【外部有識者の意見】 ○目的によって、オンライン、対面の手段を使い分けることがとても重要。

				あり、これまでの最大であった平成30年(4,257人)を1,000人以上も上回る過去最大の規模となった。 ○新たな行政ニーズに対応したコース・科目の設定等 （平成29 年度） ・政府が推進している働き方改革、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実現等の課題に対応するため、「企業指導業務（労働時間関係）専門研修」、「企業指導業務（雇用均等関係）専門研修」を新設 （平成30年度） ・都道府県労働局に雇用環境・均等部（室）が設置されたことに対応するため、「雇用環境・均等部（室）課長・監理官研修」を新設 （令和元年度） ・働き方改革関連法の施行に対応し、「企業指導業務（働き方改革関係）専門研修」を新設 （令和２年度） ・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 ・新型コロナウイルス感染症拡大防止の対応のため、オンラインによる研修を実施 （令和３年） ・Zoom等によるグループワークの実施、オンデマンド方式の導入、動画付きのパワーポイントの活用など、オンライン研修の手法を確立			
			○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	○研修生に対する事後調査（修了後半年から１年程度）において「業務に生かせている」との回答	○研修生に対する事後調査について、すべての年度において「業務に生かせている」との回答が年度計	○研修生に対する事後調査について、令和２年度を除き、すべての年度において「業務に生かせて	

			85%以上の者から、「業務に生かせている」との評価を得る。	・平成29年度96.8%(達成度114%) ・平成30年度97.3%(達成度114%) ・令和元年度 97.1%（達成度114%） ・令和２年度 95.7%（達成度113%） ・令和３年度 96.5%（達成度114%） ※平成29年度～令和３年度　平均:96.7%（達成度114%）	画の85%を上回った。	いる」との回答が中期目標値を上回った（達成度114%）。	
			○当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から１年程度）により、毎年度平均で 85%以上の者から「評価している」との評価を得る。	○上司に対する事後調査（修了後半年から１年程度）において「評価している」との回答 ・平成29年度98.8%(達成度116%) ・平成30年度98.9%(達成度116%) ・令和元年度 98.6%（達成度116%） ・令和２年度 97.9%（達成度115%） ・令和３年度 99.0%（達成度116%） ※平成 29 年度～令和３年度平均：98.6%（達成度116%）	○上司に対する事後調査について、すべての年度において「評価している」との回答が年度計画の85%を上回った。	○上司に対する事後調査について、令和２年度を除き、すべての年度において「役に立っている」との回答が中期目標値を上回った（達成度116%）。 ○令和２年度は、代替の評価指標として直後調査を行い、第３期中期目標で掲げた同調査の達成目標 85%を上回る結果（93.9%）であった。	
	（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	（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	○研究員が研修に積極的に参画しているか。	○研究員の研修への参画 ・平成29年度　延べ89人 ・平成30年度　延べ92人 ・令和元年度　延べ74人 ・令和２年度　延べ 8人（※） ・令和３年度　延べ72人 ※年度前半の研修が中止となったこと、オンライン化により研修カリキュラムの組み直しの検討があり、参画の調整に困難を来したため。 ○研究員が演習等に参画し研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの指導等の実施 ・平成29年度　6回 ・平成30年度　6回 ・令和元年度　5回 ・令和２年度　0回 ・令和３年度　0回	○各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画するとともに、研究員が演習等に参画し研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの指導等を行うことで、より最近の知見を提供できるようにしている。	○研究員が多数、研修へ参画し左記の取組を行っていることから、研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているといえる。	

	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。		○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。	○イブニングセッションの開催 ・平成29年度　31回(達成度103%) ・平成30年度　31回(達成度103%) ・令和元年度　30回(達成度100%) ※平成 29 年度～令和３年度（令和２、３年度を除く）　平均：30.6回（達成度 102%）	○イブニングセッションの開催は、令和２、３年度を除き、すべての年度において年度計画の 30 回以上となり、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善も年度計画の 3 件以上で、ともに目標を達成した。最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めるとともに、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができた。	○イブニングセッションの開催は、令和２年度を除き、すべての年度において年度計画の 30 回以上となり、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善も年度計画の３件以上で、ともに目標を達成した。	
				○教材の配布（令和２年度、代替措置） 令和２年度については、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。（教材配付　計 10 種 26 コースで配付、アンケート結果有意義度　95.0%）	○令和２年度においては、代替措置として研修生への教材配付を実施し、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、研究と研修生の相互の質を向上させる取り組みができた。	○令和２年度においては、代替措置として研修生への教材配付を実施した。配布教材に対するアンケートを実施し、その結果を研究員にフィードバックするなど、研究と研修生の相互の質を向上させる取組を行ったと評価できる。	
				○新たな取組み手法（労働行政職員オンライン公開講座）の確立（令和３年度、代替措置） 令和２年度に引き続いて、令和３年度においても、厚生労働省の指示により集合研修はすべて中止となったことから、集合研修の実施を前提とするイブニングセッションに代えて、集合研修の実施の有無にかかわらず安定的な実施が可能であり、より一層大きな事業効果の見込める新たな取組み手法の検討を行った。	○令和３年度においては、オンライン課外講座の試行実施を通じて、研究と研修の連携による相互の質の向上を図る取組みができたことに加えて、労働大学校の研修生だけではなく、すべての地方労働行政職員（非常勤職員を含む）にまで取組みの対象を拡大するためのスキームを構築できた。 また、令和４年度からスタートするオンライン公開講座の実施準備として、ラインアップの整備やオンラインアンケート回答システ		

				この結果、令和３年度においては、オンライン課外講座を試行的に実施した上で、令和４年度からは、オンライン課外講座の実施経験を踏まえて、これを発展的に拡充することにより、労働行政職員であれば誰でも受講できる講座として、「労働行政職員オンライン公開講座」（以下「オンライン公開講座」）を実施することとした。 ・オンライン課外講座の試行実施 労働大学校のホームページ上に開設した特設サイトにおいて、研修に関わりのあるテーマについて、労働政策研究所の研究員が研究成果を踏まえた講義動画の提供を試行的に実施して、労働大学校の研修生に加えて、すべての地方労働行政職員に対しても、受講を推奨して、受講者のアンケートを研究員にフィードバックを行った。（14 講座のラインアップの中から受講者の自主選択により講座を受講、受講実績（動画の再生回数）：5,861 回、労働大学校の 31 の研修コースにおいて積極的な受講を推奨） ・令和４年度スタートのオンライン公開講座の実施準備 令和３年度に実施したオンライン課外講座を発展的に拡充して、令和４年度から、オンライン公開講座をスタートさせるに当っては、労働行政職員であれば誰でも受講することができる講座として提供するというオンライン公開講座の事業目的を踏まえると、労働行政全般を幅広くカバーするラインアップの整備を行う必要があったことから、７件の講義動画の開発を行って、オ	ムやデータベースの開発などを行うことにより、オンライン公開講座の取組み手法を確立することができた。		

				ンライン公開講座のスタート用のラインアップ（20 テーマ）の整備を行った。 　また、受講者のアンケートの研究員へのフィードバックを円滑に行えるようにするとともに、都道府県労働局においても、職員の受講推奨、地方研修における活用の観点から、アンケート回答結果を活用できるようにするために、オンライン公開講座の特設サイトの中で、オンラインでのアンケートの回答を行うことのできるシステムやデータベースの開発を行った。 ○イブニングセッションで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善 ・平成 29 年度　3 件 ・平成 30 年度　3 件 ・令和元年度　　3 件 ※平成 29 年度～令和３年度（令和２・３年度を除く）　平均：3 件（達成度 100%）			
	（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。	（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。		（３）評価における指標（再掲）		○評価における指標については、令和２年度を除く各年度において、全ての指標が対目標値 100%以上を達成している。（再掲）	
	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、業務に生かせているとの評価を得ること。（新規指標のため実績なし）	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、「業務に生かせている」との評価を得る。	①研修生に対する事後調査により、毎年度平均で 85%以上の者から、「業務に生かせている」との評価を得る。	○研修生に対する事後調査における業務に生かせているとの回答 ・平成 29 年度 96.8%（達成度 114%） ・平成 30 年度 97.3%（達成度 114%） ・令和元年度 97.1%（達成度 114%） ・令和２年度 95.7%（達成度 113%） ・令和３年度 96.5%（達成度 114%）	○研修生に対する事後調査について、すべての年度において業務に生かせているとの回答が年度計画の 85%を上回った。（再掲）		
	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	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	②当該研修生の上司に対する事後調査により、毎年度平均で 85%以上の者か	○上司に対する事後調査における評価しているとの回答 ・平成 29 年度 98.8%（達成度 116%）	○上司に対する事後調査について、すべての年度において評価しているとの回答が年度計画の 85%		

	度）により、毎年度平均で 85%以上の者から評価を得ること。（新規指標のため実績なし） ３．イブニングセッションを毎年度 30 回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度３件以上得ること。（イブニングセッションの開催件数：第３期実績平均：30 回）（研修教材の開発件数：第３期実績平均：３件）	を得る。 ③イブニングセッションを毎年度 30 回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度３件以上得る。	ら評価を得る。 ③イブニングセッションを毎年度 30 回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度３件以上得る。	・平成 30 年度 98.9%（達成度 116%） ・令和元年度 98.6%（達成度 116%） ・令和２年度 97.9%（達成度 115%） ・令和３年度 99.0%（達成度 116%） ○イブニングセッションの開催 ・平成 29 年度　31 回（達成度 103%） ・平成 30 年度　31 回（達成度 103%） ・令和元年度　30 回（達成度 100%） ○イブニングセッションで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善 ・平成 29 年度　3 件 ・平成 30 年度　3 件 ・令和元年度　3 件 ・令和２年度　0 件 ・令和３年度　0 件 ○研修生に対する教材配付（令和２年度、代替措置） 教材配付計 10 種 26 コースで配布 ○新たな取組み手法（労働行政職員オンライン公開講座）の確立（令和３年度、代替措置） ・オンライン課外講座の試行実施（講座数：14 テーマ、受講実績（動画の再生回数）：5,861 回、労働大学校の 31 の研修コースにおいて積極的な受講を推奨）	を上回った。（再掲） ○イブニングセッションの開催は、令和２・３年度を除き、すべての年度において年度計画の 30 回以上となり、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善も年度計画の 3 件以上で、ともに目標を達成した。最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めるとともに、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができた。（再掲） ○令和２年度においては、代替措置として研修生への教材配付を実施し、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、研究と研修生の相互の質を向上させる取り組みができた。（再掲） ○令和３年度においては、オンライン課外講座の試行実施を通じて、研究と研修の連携による相互の質の向上を図る取組みができたことに加えて、労働大学校の研修生だけではなく、すべての地方労働行政職員（非常勤職員を含む）にまで取組みの対象を拡大するためのスキームを構築できた。 　また、令和４年度からスタートするオンライン公開講座の実施準備として、ラインアップの整備やオンラインアンケート回答システムやデータベースの開発などを行うことにより、オンライン公開講座の取組み手法を確立することが		

					できた。（再掲） これらを踏まえ、Ｂと評価する。 ＜課題と対応＞ ○引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、研修内容の充実を図るとともに、研修手法の確立に努める。		

４．その他参考情報

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

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

１．当事務及び事業に関する基本情報			
２―１	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、難易度		関連する研究開発評価、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	基準値（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	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．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）		（期間実績評価）
					評定	B	評定 B
１　内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成 26 年 11 月 28 日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。 また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。	１　内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成 26 年 11 月 28 日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。	＜評価の視点＞ ○内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、役職員で認識を共有しているか。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているか	＜主要な業務実績＞ １　内部統制の適切な実施 ○毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年４回）、リスク管理委員会（年２回）を定期的に開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接周知するため、理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設けるなど、役職員で認識を共有する機会を設け、不断の見直しを図った。 ○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。 ○調査を行うにあって心がけるべき倫理基準を規定した「調査倫理要領」を令和元年度に全面的に見直し、営業秘密の侵害防止、調査研究等における捏造、改ざん、盗用などの不正行為禁止を新たに規定した「調査研究等倫理規程」を制定し、適正かつ公正な調査研究環境の更なる整備を行った。 ○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令和２年度に	＜自己評価＞ 評定：B ○内部統制については、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。	＜評定に至った理由＞ 内部統制について適切に実施されていると認められるほか、情報セキュリティの強化、業務運営の効率化に伴う経費節減も行われており、所期の目標を達成していることから「B」評価とする。 ＜今後の課題＞ （検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載） ＜その他事項＞ （有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど） ○左記のとおり、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）を定期的に開催し、幹事による定期的な監査を受けていることから、内部統制について適切に実施されていると認められる。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ○左記業務実績より、理事長のリーダーシップの下、内部統制、人事管理、情報セキュリティ対策の適切な実施に取り組んでいることが認められるとともに、経費節減についても所期の目標を達成している。 ○以上により、おおむね所期の目標を達成していると認められるため、評定「B」とした。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ○「適切な調達の実施」について、平成30年度及び令和元年度の一者応札件数がそれぞれ９件、中期目標期間の実績平均が 5.2 件となっており、第３期中期目標期間の実績平均（4.2 件）を超過している。原因は調達内容の特殊性等であり、 ・年間の調達予定情報をホームページに公開する ・再度の公告により複数の応札者が見込まれる場合には再度の公告を行う 等の新たな取組により、令和２年度以降は改善が認められたが、引き続き、調達等合理化計画に基づく取組を実施する必要がある。

				作成し施行した。 ○内部統制の向上等を目的に、新たに研究倫理に関する研修（日本学術振興会「研究倫理ｅラーニングコース」）を令和３年度より導入した。 ○中期計画期間の最終年度にあたる令和３年度に関係規程類全般について不備がないか点検を行った。 ○内部統制の向上、業務の効率化、ペーパレス化等を目的に、市販のパッケージソフトを活用した電子決裁システムを令和元年度に導入し簡易的な決裁での運用を開始、令和２年度からはすべての決裁を対象として運用を行っている。また、令和２年度にオンラインストレージを導入しペーパレス化を進めている。			＜その他事項＞ 【外部有識者の意見】 ○特になし。
	２　組織運営・人事管理に関する体制の見直し 　質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。 （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	２　組織運営・人事管理に関する体制の見直し 　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。 （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	○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。	２　組織運営・人事管理に関する体制の見直し ○人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、事務職員を採用した（2 年度 2 名、3 年度 2 名）。 ○優秀な専門人材を幅広く登用するため、公募により任期付研究員を採用した（29 年度 1 名、30 年度 2 名、元年度 2 名、2 年度 1 名、3 年度 3 名）。 ○優秀な人材を確保・育成するため、任期を満了した任期付研究員を「期間の定めのない雇用」として採用した（30 年度 2 名、2 年度 1 名）。 ○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	○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ている。 ○左記のとおり、学会への所属により、外部研究者との交流や研究		

	形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図ること。 （２）組織運営 　それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。 　また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・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。	会の拡大を図る。 （２）組織運営 　それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。 　また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・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。		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た。 ○研究員の研究意欲の涵養や事務職員の専門資質の向上を図ることを目的に、査読論文の執筆や専門的資格の取得に対して表彰を行った。 ○　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。 ○働き方改革推進の一環として、育児・介護の両立支援を図ることを目的に、全職員を対象に両立支援研修を実施するとともに、イントラネットで両立支援制度の内容を掲載し周知を図ったほか、フレックスタイム制度を導入した。 ○年次有給休暇の取得促進及び年５日の年休取得義務達成のため、年次有給休暇の計画的付与制度を運用した。 ○職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、一般事業主（機構）行動計画を策定した。 ○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た。また、ハラスメント研修と併せて、管理職に対し、職員の	成果の発表に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて周知するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。 ○左記のとおり、業績評価に基づく人事制度を適切に運用している。 ○左記のとおり、働き方改革推進のための両立支援研修やフレックスタイム制度の導入のほか、一般事業主（機構）行動計画の策定、新型コロナウイルス対応策としての暫定的テレワークシステム制度を早期に導入するなど、適切な体制の整備に努めた。	○新型コロナウイルス対応策としての暫定的テレワークシステム制度を早期に導入するなど、適切な体制の整備に努めている。	

				メンタル不調の予兆の把握と適切な対応等を学習するラインケア研修を実施した。 ○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、令和２年度にテレワークシステムを急遽導入し、緊急事態宣言（4 月）中は「原則在宅勤務」とするなど出勤者７割削減との政府の方針に対応して運用を行った。 ○新型コロナウイルス感染症予防の取組として、「在宅勤務を活用」との政府の基本方針に対応し、テレワークシステムによる「在宅勤務」の推進、時差出勤等の取組を継続し、役職員の安全確保及び事業継続に努めた。 ○緊急事態宣言期間中の職員の出勤抑制を踏まえ、業務に支障がない範囲で庁舎管理（受付、清掃等）体制も縮減し、委託業者社員の感染防止に配慮した。（令和２年度） ○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。（令和２年度） ○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。（令和２年度）			

				○各種業務用サーバの経年劣化が進んでいることから、障害が発生した場合特に業務への影響が大きいファイルサーバの更新を行うこととし、効率的な運用の観点からクラウドへの移行を進めた。（令和３年度） ○各会議室等に無線 LAN を整備し、コロナ禍においてもオンラインによる会議や研究会が行えるよう業務運営の効率化を図った。（令和３年度）			
	３　情報セキュリティの強化 　政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備すること。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。 また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、ＰＤＣＡサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図	３　情報セキュリティの強化 　政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、ＰＤＣＡサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	○情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直して整備し、これに基づき、情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組んでいるか。	３　情報セキュリティの強化 ○毎年度、情報セキュリティ委員会を毎月１回開催し、機構の情報セキュリティ関連施策等について議論するとともに、情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図った。 具体的な取組は以下のとおり。 ・厚生労働省と連携した CSIRT 訓練の実施。（毎年度） ・役職員向け情報セキュリティ研修の実施。（毎年度） ・Ｅラーニングによる役職員向け情報セキュリティ研修の実施。（毎年度） ・役職員向け自己点検の実施。（毎年度） ・不審メール対策強化の取組として、特定のキーワードを含むメールを遮断する措置を実施。（平成 30 年度） ・「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群（平成 30 年度版）」に準拠したセキュリティポリシーの改定。（令和元年度）	○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。	○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について、左記のとおり様々な取組を行ったことから情報セキュリティの強化が図られていると認められる。	

	ること。			・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として、情報システムにおいて、利用していないアカウントの削除及び容易に推測可能なパスワードを推測困難なものに変更する等の措置を実施。（令和元年度） ・未知のマルウェアも検知できるようファイルの挙動を分析して検知を行う次世代型のウイルス対策ソフトを導入。セキュリティの脆弱性につながるツール等を検知しブロックした。（令和２年度） ・約款による外部サービス利用時の情報漏えい対策として、より安全性の高いサービスの基準を示すとともに、役職員に適切な情報管理を促すことを目的に「約款による外部サービスにおける情報処理の手順書」を策定。（令和 2 年度） ・東京オリンピック・パラリンピック開催時に攻撃の大規模化が予想される DDoS 攻撃への対策として、不特定多数の IP アドレスから一定回数以上のアクセスがあった場合、アクセスを遮断するクラウド型 WAF を導入。（令和２年度） ・認証された端末のみが接続できるセキュアなオンライン会議専用の回線を敷設。（令和３年度） ・「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群（（令和３年度版））に準拠したセキュリティポリシーの改定案の作成。（令和３年度）			
	４　業務運営の効率化に伴う経費節減等	４　業務運営の効率化に伴う経費節減等		４　業務運営の効率化に伴う経費節減等			

	（1）業務運営の効率化 　運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成 33 年度において、平成28 年度と比べて 15%以上削減すること。業務経費については、平成33年度において、平成28 年度と比べて５％以上の額を節減すること。 （2）適正な給与水準の検証・公表 　役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。	（1）運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成 33 年度において、平成 28 年度と比べて 15%以上を節減する。業務経費については、平成 33 年度において、平成 28 年度と比べて５％以上を節減する。 （２）役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。	○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。	（1）運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等 ○令和 3 年度予算額において、28 年度と比べて、一般管理費は 15.0%、業務経費は 5.0%節減し、中期目標を達成した。 ○中期計画に基づく予算を作成し、その範囲内で予算を執行した。 （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。 　厚生労働省から「独立行政法人における役職員の給与及び退職手当について」に基づき必要な措置を講ずるよう要請を受けたことを踏まえ、労使協議を経て、退職金の支給水準を引き下げる退職金規程の改正を行った（役員は平成 30 年 1 月、職員は平成 30 年 5 月）。 　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	○運営費交付金を充当して行う業務について、年度計画に基づく経費の節減を実施した。 ○左記のとおり、役職員の退職金について国家公務員に準じた支給水準の引き下げを実施した。 ○平成２９年度から令和３年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）について、事務職は 99.2～102.4、研究職は、97.7～101.1 の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡している。	○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%節減している。 ○平成２９年度から令和２年度のラスパイレス指数(年齢･地域･学歴勘案）について、事務職は 99.2～101.9、研究職は、97.7～101.1 の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡しており、給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるといえる。	

				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。			
	（３）適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第３期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努めること。 また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受けること。	（３）調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第３期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受ける。	○調達等合理化計画に基づく取組みを着実に実施したか。 ①重点的に取り組む分野 ②調達に関するガバナンスの徹底 ③契約監視委員会で調達等合理化計画の策定等の点検を適切に行っているか。	（３）調達等合理化計画に基づく取り組み ○第４期中の一者応札件数累計は 26 件に達し実績平均が 5.2 件となり、第３期実績平均（4.2 件）を超過した。 一者応札件数 ・平成 29 年度　４件 ・平成 30 年度　９件 ・令和元年度　９件 ・令和２年度　２件 ・令和３年度　２件 ○随意契約審査委員会を開催し、随意契約の妥当性等の点検を受けた審査対象となった随意契約件数 ・平成 29 年度　35 件 ・平成 30 年度　30 件 ・令和元年度　30 件 ・令和２年度　34 件 ・令和３年度　46 件 ○契約監視委員会を開催し、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。 開催状況 ・平成 29 年度　４回 ・平成 30 年度　３回 ・令和元年度　３回 ・令和２年度　４回 ・令和３年度　４回	○左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取り組みを実施したものの、調達内容の特殊性や業者・業界の状況等によって、一者応札件数は第３期実績平均を上回る結果となった。 今後も一者応札を最小限に留めるため、引き続き必要に応じ再度の公告の実施、仕様書と調達案件の妥当性の精査等、一層の改善を図っていく。	○第４期中の一者応札件数累計は 24 件に達し、第３期実績平均（4.2 件）を超過した。今後も一者応札を最小限に留めるため、引続き必要に応じ再度の公告の実施、仕様書と調達案件の妥当性の精査等、一層の改善を図っていく必要がある。 随意契約審査委員会や契約監視委員会を開催し、随意契約の妥当性の点検、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ことは評価できる。	
	（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	（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					

	利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行うこと。 　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。	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。また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。		○有識者を対象としたアンケートにおける事業活動全般の有益度評価結果は第 4 期平均で 95.5%であり、第 3 期平均 96.2%をやや下回ったものの、95%を超える高い評価を得た。 ・平成 29 年度　95.1%（大変有益 45.0%、有益 50.1%） ・平成 30 年度　93.9%（大変有益 37.4%、有益 56.5%） ・令和 元年度　96.8%（大変有益 41.9%、有益 54.9%） ・令和２年度　　96.0%（大変有益 42.4%、有益 53.6%） 令和３年度　96.2%（大変有益 47.6%、有益 48.6%） 第４期平均　95.6%（大変有益 42.9%、有益 52.7%） （参考） 　第３期平均　　96.2%（大変有益 42.8%、有益 53.3%）	以上を踏まえ、Ｂと評価する。 ＜課題と対応＞ ・内部統制の適切な実施、組織運営・人事管理に関する体制の見直し、情報セキュリティの強化等、業務運営の効率化に関する事項に引き続き取り組む。 ・調達等合理化計画に基づき、引き続き一者応札の改善等の取組を着実に行う必要がある。		

４．その他参考情報
特になし

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

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		関連する研究開発評価、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	基準値 （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

３．中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	（見込評価）	（期間実績評価）	
第５　財務内容の改善に関する事項 通則法第 29 条第２項第４号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 「第４業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 第２に、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構	第３　予算、収支計画及び資金計画 ・予算、収支計画及び資金計画は、別紙２から別紙４のとおり。 ・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。 ・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第３期中期目標期間と同程度の水準を達成する。	＜評価の視点＞ 〇運営交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位毎の予算と実績を管理する体制を構築しているか。	＜主要な業務実績＞ 〇運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用した。 また、収益化単位の業務を予算が示達される部門単位とし、予算と実績の比較分析を通じたＰＤＣＡを可能とする体制を構築した。 〇自己収入（第３期平均４９，２８３千円） ・平成 29 年度　５３，４３２千円 ・平成 30 年度　５４，０６７千円 ・令和元年度　４８，８９５千円 ・令和２年度　４８，２６７千円 ・令和３年度　５３，６４９千円 （第４期平均）　５１，６６２千円	＜自己評価＞ 評定：B ＜根拠＞ 〇 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。 〇自己収入については、令和２年度は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	評定　B ＜評定に至った理由＞ 〇中期計画に基づき、予算の範囲内で執行している等、所期の目標を達成していることから「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ＜今後の課題＞ （検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載） ＜その他事項＞ （有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど） 〇中期目標に基づく予算を作成し、予算の範囲内で執行できている。	評定　B ＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） 〇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ている。 〇また、左記業務実績のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響の中、教育講座事業をオンラインに切り換え、自己収入を確保する等の努力が認められた。 〇以上により、所期の目標を達成していると認められるため、評定「B」とした。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載）	

	築すること。第３に、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入については、第３期中期目標期間と同程度の水準を達成すること。			（第３期平均比　１０４．８％） ○出版物販売では労働研究者や労使関係者等に関心の高い市販書籍を外部で開催される労働政策フォーラムや学会等での販売やチラシ配布など積極的な販売促進に努めた。東京労働大学講座（総合講座）では過去の労働政策フォーラム参加者への案内など新規受講者の獲得に努めた。	ことで、ほぼ前年度と同水準の自己収入を確保することができた。 ○また、令和３年度においても東京労働大学講座・総合講座のオンライン開催や専門講座の実施により受講生が増加したことなどから、前年度より 5,382 千円増加した。この結果、第４期は第３期平均比で同程度以上の水準 （４．８％増）を確保した。	○第３期平均費 103.8%の自己収入を確保していることは高く評価できる。	○特になし。 <その他事項> ○特になし。
		第４　短期借入金の限度額 １限度額 300 百万円 ２想定される理由 （１）運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 （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。	○借入金の理由が中期計画に定められているとおりか。また、その額が限度額以下となっているか。	○借入金は発生しなかった。		○借入金は発生していない。	
		第５　不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし					
		第６　重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし					
		第７　剰余金の使途 １プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 ２研修事業の内容の充実。	○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。	○使途に充てるための剰余金は発生しなかった。		○剰余金は発生していない。	
		第８　人事に関する計画 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。	○人事に関する計画は、適切に実施されているか。	○優秀な専門人材を幅広く登用するため、公募により任期付研究員を採用した。 （29 年度１名、30 年度２名、元年度２名、２年度：１名、３年度３名） （再掲）	○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。		

		（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。		○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。（再掲）	○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。		
		（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。		○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。	○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。		
		第９　施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 （参考） <table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額（百万円）</th><th>財　源</th></tr><tr><td>（法人本部） 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事</td><td>1,055</td><td>施設整備費補助金</td></tr><tr><td>（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</td><td></td><td></td></tr></table> （注）上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。 第１０　積立金の処分に関する事項 なし	○施設及び設備に関する計画は実施されているか。	○年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。５年間で整備した内容は以下のとおり。 平成 29 年度：（法人本部）空調設備工事 （労働大学校）空調設備工事、研修棟整備工事 平成 30 年度：（法人本部）空調設備工事、ＬＥＤ照明設備工事 （労働大学校）研修棟整備工事、空調設備工事 令和元年度：（法人本部）空調設備工事、ＬＥＤ照明設備工事、 （労働大学校）受変電設備更新工事、排水管更生工事 令和２年度：（法人本部）空調設備工事、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 令和３年度：（労働大学校）給排水衛生設備工事	○各年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。 以上を踏まえ、Ｂと評価する。 ＜課題と対応＞ 引き続き適切な予算管理を行う等、円滑な業務運営に努めていく。	○左記のとおり、年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。	