

独立行政法人労働政策研究・研修機構

令和 3 事業年度業務実績報告

令和 4 年 6 月 29 日

1．評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人労働政策研究・研修機構	
評価対象事業年度	年度評価	令和 3 年度（第 4 期）
	中期目標期間	平成 29～令和 3 年度

2．評価の実施者に関する事項			
主務大臣		厚生労働大臣	
	法人所管部局	政策統括官	担当課、責任者
	評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者
主務大臣			
	法人所管部局		担当課、責任者
	評価点検部局		担当課、責任者

3．評価の実施に関する事項

4．その他評価に関する重要事項

様式 1－1－2 中期目標管理法人年度評価総合評価様式

1. 全体の評価					
評価 (S、A、B、C、D)		(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況			
		x 1 年度	x 2 年度	x 3 年度	x 4 年度
		B	B	B	B
評価に至った理由					

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

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

4. その他事項	
監事等からの意見	
その他特記事項	

1-1-3 中期目標管理法 年度評価項目別評定総括表

[illegible]

※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

重点化の対象とした項目については、各標語の横に「重」を付す

中期計画（中期目標）		年度評価					項目別 調書No.	備考
		平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年 度	令和 2年 度	令和 3年 度		
Ⅱ．業務運営の効率化に関する事項								
業務運営の効率化目標を達成するため とるべき措置		B	B	B	B		2－1	
Ⅲ．財務内容の改善に関する事項								
予算・収支計画及び資金計画		B	B	B	B		3－1	
Ⅳ．その他の事項								

1－1－4－1 中期目標管理法人年度評価項目別評定調書（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）

1．当事務及び事業に関する基本情報			
1－1	労働政策研究の実施		
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）/ ・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ－3－1）/ ・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2））/ ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/ ・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行うこと（Ⅵ－2－3）/ ・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	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

② 主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
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	予算額（千円）	732,693	702,918	816,621	773,081	736,268
同上（達成度）		—	100%	100%	133.5%	116.5%	100%	決算額（千円）	696,833	678,173	784,345	738,739	735,427
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%	経常費用（千円）	698,393	679,561	819,009	757,457	736,371
同上（達成度）		—	125.0%	125.0%	125.0%	125.0%	125.0%	経常利益（千円）	35,897	24,745	32,271	34,342	841
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%	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
同上（達成度）		—	109.3%	107.4%	107.9%	112.4%	114.0%	従事人員数（人）	41	41	40	39	41
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%						

注）予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	令和3年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による 評価
					業務実績	自己評価	
	1 労働政策研究 （1）労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化 次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施することで、調査研究の重複による非効率性を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進	1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。 また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する。	事業の実施に当たっては新型コロナウイルス感染症に起因する状況及び政府全体の方針等を考慮し、柔軟に対応する。 1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。	＜評価の視点＞ ○中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているか。労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進しているか。	＜主要な業務実績＞ （1）労働政策研究の種類 ○研究テーマの厳選、適切なテーマ設定 機構では、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であるプロジェクト研究に取り組んできた。 令和3年度は、第4期中期目標期間の最終年度であることから、各プロジェクト研究の5年間の成果のとりまとめを進めるとともに、厚生労働省からの緊急の政策ニーズである課題研究・緊急調査の要請にも的確に対応した。 また、新型コロナの雇用等への影響が続くなか、コロナの個人・企業に及ぼす影響に関するパネル調査をそれぞれ3回実施するとともに、厚労省からのコロナ関連の緊急の政策ニーズに対応し、「シフト制」「エッセンシャルワーカー」「テレワーク」「雇調金特例措置の効果検証」に関する調査研究を実施した。それらの調査結果は、労働経済白書や雇用政策研究会、国会審議や政府の各種会議等に活用された。雇調金特例措置の効果検証の成果については、令和4年4月に厚生労働省に設置された「アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム」に研究成果・人材を提供している。 （資料1参照） ＜令和3年度の主な取り組み＞ 【新型コロナ】	＜評定＞：A ＜根拠＞ ○日本で唯一の総合的な労働政策研究機関として、専門的かつ豊富な研究業績に基づき実施した研究の成果・調査結果データが、労働政策審議会をはじめ社会保障審議会、日本版O-NET（職業情報提供サイト）、経済財政諮問会議、法務省法制審議会など政府の各種会議で幅広く活用され、働き方改革や女性活躍促進、職業情報提供・就労支援・職業相談、氷河期世代・非正規女性・ひとり親・フリーランス支援、副業・兼業、雇用類似の働き方・新たな働き方、高齢者就業延長、ハラスメント、人材への投資といった重要な労働政策の立案の検討・施策の推進に多大な貢献を果たした。 また、新型コロナ感染症拡大に伴う雇用・就業等への影響把握に関する調査・分析プロジェクトについては、理事長のリーダーシップの下、令和3年度も引き続き個人・企業パネル調査を実施するとともに、左記の厚生労働省からの緊急要請にも対応した結果、厚生労働省審議会・研究会に留まらず、国会や選択する未来2.0におけるコロナの影響に対する雇用対策や経済的支援策の検討に数多くの調査結果や分析データ、諸外国の関連制度・対策に関する正確な情報を提供し、パンデミックにおいても緊急性の高い行政ニーズに対し当機構に求められる役割を機動的かつ十分に果たした。 ＜令和3年度の主な政策貢献＞ 【新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業へ	＜評定に至った理由＞

	すること。			○プロジェクト研究 ・パネル調査（個人・企業）の実施 - 個人連続パネル調査3回（6、10、3月） - 企業連続パネル調査3回（6、10、2月） →一次集計結果記者発表、二次分析に基づく論文・コラム・ディスカッションペーパー等のHP公表 ○緊急調査 ・「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」の実施 →「エッセンシャルワーカー」「テレワーク」について、厚労省からの要請を受け、個人・企業パネル調査に関連質問項目を追加して調査を実施（『令和3年度労働経済白書』で活用）。 ・「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置に関する研究」の実施 →令和3年度に厚労省から業務データの提供を受け、分析の前提となるデータ整備を実施（令和4年度の雇用政策研究会で活用予定）。 ・「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」の実施。 →新型コロナウイルス感染症のシフト制への影響について、EU諸国における法規制等の状況に関する文献調査。英独仏EUの一覧表・レポートを厚労省に提出。 ○データの二次分析・応用研究等の取り組み - 個人・企業パネル調査のデータをコロナプロジェクトに参加する機構研究員および外部研究者に提供。各々が専門的視点から二次分析を行った論文をもとにワークショップを開催し、外部出版社から論文集（『コロナ禍における個人と企業の変容』）を刊行した。 - 令和3年度末に個人パネル（第1～第7回）・企業パネル調査（第1～第6回）調査結果全データを接続させ外部研究者に提供、ポストコロナを見据えた分析に基づき、令和4年9月5日に第2回ワークショップを開催し、令和4年度中に書籍を刊行予定。	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】 ○主な活用例 ・「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。 ・厚労省「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会」（第1回） ・厚労省「これからの労働時間制度に関する検討会」（第8・9回） ・首相官邸「統計技術・データソースの多様化等検討会」（第8回） ・総務省「ビッグデータ等の利活用推進に関する産官学協議のための連携会議」（第17回） ・自民党提言『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』 ・内閣府有識者ヒアリング対応「少子化社会対策大綱の推進に関する検討会」 ・白書への活用 『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』／『令和3年度経済財政白書』／『令和3年度版厚生労働白書』／『日本経済2020-2021』／『令和3年版少子化対策白書』／『令和3年版男女共同参画白書』 ・「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」、使用者・労働者向けリーフレット作成への活用（厚労省ホームページに掲載） ・参院予算委（3月18日）厚生労働大臣答弁資料（EU指令、欧州諸国）への活用 ○活用・引用された研究成果・調査結果 ・「新型コロナウイルスの感染拡大の雇用・労働面への影響に関するアンケート調査（個人調査・企業調査）」 ・「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（労働経済白書調査）」 ・「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭へ	
--	--------------	--	--	---	--	--

				【プロジェクト研究等】 ○基幹調査の一つである 60 代の雇用・生活調査（個人、2007 年～）、高年齢者の雇用に関する調査（企業、2006 年～）を基にプロジェクト研究の最終報告書を取りまとめた。 ○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した。	の影響に関する緊急調査」 ○調査結果の各種メディアでの紹介 ・NHK「視点・論点」（2 月 8 日） ・「NHK ニュース」（9 月 4 日、10 月 11 日） ・日本経済新聞「コロナ禍における転職希望」（1 月 7 日）、「育児分担不平等」（10 月 29 日） ・朝日新聞「進むテレワーク」（9 月 27 日） ・東京新聞「生活水準の低下」（9 月 26 日） 【生涯現役社会の実現に関する研究】 ○改正高年齢者雇用安定法の実施状況の把握に活用 ・労働政策研究報告書 No. 211『70 歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析』 【労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究】 ○『令和 3 年版過労死等防止対策白書』 ○『令和 3 年版労働経済白書』 ○過労死等防止対策推進協議会（5 月、12 月） ○「過労死等の防止のための対策に関する大綱」改正 ・資料シリーズ No. 222『働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果』 ・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』 【育児・介護期の就業とセーフティーネットに関する研究】 プロジェクト研究の豊富な知見を活用しつつ、以下のテーマについて、第一人者として国会での意見陳述、講演の要請に対応した。 ○衆議院厚生労働委員会に参考人として出席し、「男性の育児休業」について意見陳述（5 月 28 日） ○厚労省・EU 共催・第 18 回「日 EU シンポジウム」（テーマ：女性活躍の観点からの WLB）で講演（7 月 5 日）	
--	--	--	--	--	---	--

				○長年の研究蓄積を活用しつつ、プロジェクト研究や課題研究等において毎年、日本版 0-NET 搭載用の職業情報の数値情報整備・職業解説の作成や、就職支援ツール、適性検査、職業興味検査等の開発・改善を着実に実施した結果、「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 0-NET））に多数の研究成果が活用・搭載された。 ○厚労省編職業分類の改定 職業分類の改定作業を遅滞なく完了させた。 ○「日本版 0-NET」の数値情報を活用し、新型コロナが雇用・所得・雇用管理にどのような影響を及ぼしたかに関する二次分析を行う応用研究会を、外部研究者の参画を得て開催。ロボット（自動化）と経済活動など、当機構に知見のない新たな研究領域の外部研究者も参加し、より幅広い研究活動のネットワーク構築につながった。 →資料シリーズ No. 256『ディスカッションペーパー集：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 0-NET の活用による研究』 ○緊急調査「諸外国における有期契約労働者の無期転換制度等についての研究」を実施 →無期転換制度のあるドイツおよび韓国を対象に規制内容や運用状況等について文献調査を行い、厚労省に韓国・ドイツのレポートを提出した。	【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】 ○労働政策審議会人材開発分科会で、「キャリアの専門家への相談経験の有無による満足感の違い」のグラフが引用。衆議院及び参議院厚生労働委員会資料作成の際の参考として、また「雇用保険法等の一部を改正する法律（職業能力開発促進法関係）」改正の検討にあたっての参考資料として活用された。 【職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究】 ○各種閣議決定にも含まれる重要施策である「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 0-NET））向けに多数の研究成果（数値情報、職業解説、各種ツール等）を提供。同サイトの運営に大きく貢献。 ○職業分類改定(案)について、厚労省においてパブリックコメント（2～3 月）の募集、労働政策審議会職業安定文科会で報告。（3 月 31 日）今後、ハローワーク等で大いに活用される見込み。 ○産業医科大学「労働環境と働く人の健康との関連に関する研究」の専門家ヒアリングに対応し、数値情報等を、産医大の行う労働環境と健康関連のアンケート調査結果と接続するための専門的なアドバイスを行ったことは、他機関における研究への貢献として評価できる。 ○リサーチアドバイザー部会委員から、「JILPT にしかできない研究であり、外部研究者との共同研究を積極的に進めていることは評価できる。また今後の学術研究への活用など数値情報の可能性は大変大きい」との評価を受けた。 【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】 ○「多様化する労働契約のルールに関する検討会」（第 6 回～第 1 3 回）資料および「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」（3 月）で活用	
--	--	--	--	---	---	--

				<外部研究機関・研究者等との連携> ○外部研究機関、他分野等との連携を拡充した。 ・コロナパネル調査データ二次分析（再掲） ・労働安全衛生総合研究所との共同研究 →第4期プロジェクト研究の総括成果として、過労死防止等に関する最終報告書を取りまとめた。 ＊令和4年度以降も共同研究継続 ・OECD との共同研究 →OECD が8カ国で実施する「AI 等が職場に及ぼす影響に関する研究」に参加。 ・産業医科大への研究協力（日本版 0-NET） →日本版 0-NET（job-tag）の数値情報を提供 ・日本学術会議と労働政策フォーラムの共同開催 →公的統計や既存統計の二次分析等の効果的なデータ活用に向けたデータの基盤整備について議論 ・NHKとの共同企画「更年期と仕事に関する調査2021」 ・IT フリーランス支援機構と意見交換 ・内閣府男女共同参画局と労働政策フォーラムの共同開催（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） ○厚生労働省との会議等 （i）ハイレベル会合 厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を実施 1回 （ii）EBPMセミナー ・厚生労働省「EBPM若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業として、令和2年度に引き続き開催。 第1回：テーマ「健康と労働政策」（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」（3月24日） 厚生労働省参加者 25名 ・内閣府・厚労省「雇用・就業に係る EBPM タスクフォース」 公共職業訓練の効果分析について、JILPT 研究員が手法の検討を含め支援 →「令和4年版労働経済白書」に JILPT の各種研究成果を含め同分析結果掲載予定	○外部研究機関との研究交流・連携により、機構の研究の幅が広がり、より質の高い調査研究成果につながるとともに、機構の豊富な研究蓄積を外部に提供することで、労働研究のみならず、他分野の研究にも貢献した。 ○厚生労働省幹部との意見交換、学識者からの助言、労使との懇談等を通じて最新の雇用労働政策の最新動向、労働現場におけるニーズ等を把握の上、第5期中期計画の適切な設定につとめた。 ○厚生労働省のEBPMの推進にあたっては、研究成果の提供に加え、研究員による講義や、分析手法のアドバイス等を行うなど、研究機関ならではの貢献を行った。	
--	--	--	--	--	--	--

				(iii) 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議(局別研究報告会) 喫緊の政策課題に対応した機構の最新の研究成果を報告し、中長期的な研究課題・テーマについても意見交換を行った。 労働基準局 1回 職業安定局 1回 雇用環境・均等局 1回 人材開発統括官 1回 政策統括官(総合政策担当) 1回 (iv) 厚生労働省幹部との機構の調査研究に関する意見交換会 次期中期計画の策定に向けて、研究対象領域の拡大、EBPM関連研究の推進、行政記録情報等の提供依頼、研究経費等について、各局幹部との意見交換を行った。 (v) 政策担当者、政党等へのレク ・「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。(再掲) ・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、「コロナ禍における雇用形態への影響」等について報告。(再掲) ・衆議院勉強会で「フリーランスの就労実態」について報告。 ・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(4月1日)。(再掲) ○学識者、労使団体等との会議等 (i) 総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会(労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価) 2回 (ii) 調査研究に関する懇談会(労使関係団体との	○局別研究報告会では、キャリアコンサルティング、若年者雇用といった長年研究蓄積のあるテーマから、新たな政策課題であるフリーランス、A I、職業タスク分析等、総合的な労働問題研究機関である JILPT ならではの幅広いテーマ設定と、個人・企業パネル調査のデータに基づいたコロナに関する最新の分析に基づいた報告を行い、今後の政策立案に資する参考資料を提供した。 ○令和4年度以降の研究について、対象領域の拡大、EBPM 関連研究の推進や行政記録情報等の提供等、厚労省と一層の連携を深めながら進めていくことを確認し、非常に効率的な新規の取り組みとなった。 ○コロナと女性にかかる最新の研究成果が「母子家庭等高等職業訓練促進給付金」の検討に活用。 ○コロナ禍を踏まえた最新の研究成果を踏まえた高度な知見を生かし、内閣府有識者ヒアリングに対応した。 ○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。 ○研究領域の拡大、公的統計・調査データを活用した二次分析、経時変化の分析、行政情報の活用、データ・アーカイブの拡充・活用促進、若手研究者の育成等についてご指摘をいただき、令和3年度以降の研究に生かすこととした。 ○「デジタル時代の労働問題」「人材育成と能力	
--	--	--	--	--	--	--

				意見交換）２回（経営部会、労働部会を各１回） ・労働部会（連合・連合総研） ・経営部会（経団連・日商・全国中央会） （iii）他のシンクタンク等との意見交換　２回 ・連合総研との意見交換　１回 ・日本政策金融公庫総合研究所との意見交換　１回 （v）外部有識者との懇談会（テーマ：第５期の研究等） １回 イ　プロジェクト研究 現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題について、長期間にわたるデータ等の蓄積を活用した実態把握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、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 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 イ　プロジェクト研究 中期目標で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して下記のプロジェクト研究を実施する。（略）	意見交換）２回（経営部会、労働部会を各１回） ・労働部会（連合・連合総研） ・経営部会（経団連・日商・全国中央会） （iii）他のシンクタンク等との意見交換　２回 ・連合総研との意見交換　１回 ・日本政策金融公庫総合研究所との意見交換　１回 （v）外部有識者との懇談会（テーマ：第５期の研究等） １回 イ　プロジェクト研究 ７つのプロジェクト研究テーマに関して、１４のサブテーマを設定して調査研究を実施した。 令和３年度は、第４期における研究の総括となるとりまとめ（プロジェクト研究シリーズの刊行等）を行うとともに、第５期のプロジェクト研究サブテーマを策定した。また令和２年度に引き続き、従来の研究テーマに新型コロナウイルスの影響に関する分析も加味した調査研究を実施した。 <プロジェクト研究シリーズの刊行> 【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』 ・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』 ・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』 *令和４年度以降　４点を刊行予定 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 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	開発」について報告。「賃金のあがらない理由」「人材育成における 0JT の国際比較」「セーフティネット」等の研究テーマについて要望があり、令和４年度以降の第５期研究に盛り込んで対応予定。 ○日本政策金融公庫総合研究所との意見交換では企業パネル調査の結果に基づき、コロナ下での企業の経営・雇用の現状、支援策の利用状況について報告した。 ○第４期５年間にわたるプロジェクト研究の成果を「プロジェクト研究シリーズ」として単行書に編集。研究成果を専門家のみならず、国民一般に広く提供した。 ○プロジェクト研究の成果は、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料として、労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献した。また、政府の各種審議会等の参考資料としても多数活用された。 *詳細は上記に記載	
--	--	--	--	--	--	---	--

え、新しい労働政策を構築する視点 ③労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点 ④実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点 また、それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むこと。その実施に際しては、中長期的なテーマであるプロジェクト研究について、進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標を設定し、具体的なロードマップを作成するとともに、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。	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)			(2) 生涯現役社会の実現に関する研究 (3) 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究 Ⅲ. 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究 (4) 技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究 (5) 地域における雇用機会と働き方に関する研究 Ⅳ. 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究 (6) 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究 (7) 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究 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 (9) 若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究 Ⅵ. 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究 (10) 労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究 (11) 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究 (12) 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究 Ⅶ. 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究 (13) 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究 (14) 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究		
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	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	ロ 課題研究 重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。		ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づき、以下のテーマの課題研究を実施した。 ・「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」	・「しごと価値観検査等の開発に係る研究」→「日本版 0-NET」に搭載する職業適性テストを開発。 ・「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」→企業アンケート調査実施を実施。令和4年度の中央最低賃金審議会の資料として活用予定。	

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、厚生労働省に研究成果を提供すること。	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。	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。 課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定することとする。				
ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。 政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。		ハ 緊急調査 厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下のテーマの緊急調査を実施した。 ・「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(再掲)」 ・「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」 ・「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」 ・新型コロナウイルスの影響に伴う雇用調整助成金の効果検証研究において、業務データを入手、分析の前提となるデータ整備を実施（再掲） ＊令和４年度以降も第一線で活躍中の外部研究者の参画を得て研究を継続予定。	○厚生労働省の要請に迅速に対応して調査研究を実施、結果が下記のとおり活用された。 ＜活用事例＞ ・「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業調査、労働者 WEB 調査）」 →『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』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」 ・「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」、使用者・労働者向けリーフレット作成への活用 →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） ・「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」 →厚生労働省「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」の参考資料として活用	
（２）研究の実施体制等の強化	（２）研究の実施体制等の強化	（２）研究の実施体制等の強化	○内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じ	（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	○プロジェクト研究の実施にあたっては、第一	

	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。	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。	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。	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。	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。 ○外部研究者との連携 （i）外部研究者の研究参加（大学等及びその他研究機関）88人（前年度110人） うち、新型コロナウイルスの影響等に関する研究の外部参加者 32人 （参考指標） ・行政担当者の研究参加人数11人（前年度14人） （ii）労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 120件（前年度149件） ○研究員の大学・研究機関等への参画・講演等 （i）大学・研究機関等の研究会への参画 9件（前年度9件） ＜主な参画例＞ ・国立社会保障・人口問題研究所「人口移動調査研究プロジェクト」 ・中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」 ・産業医科大学「労働環境と働く人の健康との関連に関する研究」 ・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」 ・内閣府経済社会総合研究所「令和3年度 国際共同研究『コロナ危機とポストコロナの経済社会に関する研究』」ワークショップ」 ・三菱総合研究所（厚労省委託）「「新型コロナウイルス感染症による企業活動や雇用管理の変化とその課題に関する調査研究」検討会 など （ii）労働組合、経営者団体での講演等 13件（前	線で活躍中の大学や研究機関等の外部研究者の参画を得ることにより、研究会での活発な議論や新たな知見の獲得を通じて、より質の高い研究成果につながった。 ○大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究プロジェクト等へ参画、労働政策研究の専門家としての知見を提供し、各研究プロジェクト等の質の向上に貢献した。 ○多数の大学のプロジェクトや外部研究機関における調査研究に対し、高度な関連業績を有する研究員を派遣・貢献。	
--	--	--	--	--	--	--	--

		（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。	（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、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。	年度 20 件) （iii）NPO 法人・業界団体等からの依頼による講演等 28 件（前年度 12 件） （３）厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進した。 ○厚生労働省との会議等 （i）ハイレベル会合（再掲） 厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を実施 1 回 （ii）E B P Mセミナー（再掲） ・厚生労働省「E B P M若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業として、E B P Mセミナーを開催。研究員がタスクフォースに参加。 第 1 回：テーマ「健康と労働政策」（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」（3 月 24 日） 厚生労働省参加者 25 名 （iii）厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（局別の研究報告会）（再掲） 喫緊の政策課題に対応した機構の最新の研究成果を報告し、中長期的な研究課題・テーマについても意見交換を実施 計 5 回 労働基準局 1 回 職業安定局 1 回 雇用環境・均等局 1 回 人材開発統括官 1 回 政策統括官（総合政策担当） 1 回 （iv）政策担当者へのレク、意見交換（再掲） ・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（4 月 1 日）。 ・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、「若年者の雇	○ハイレベル会合や局別報告会等、厚生労働省幹部との定例会議において、調査研究の取組状況報告や意見交換といった継続的なコミュニケーションの仕組みを確保することで、行政ニーズを的確に把握して調査研究に反映することができ、その結果研究成果が多くの審議会・検討会等で活用された。 ○研究員がタスクフォースに参加、専門家としての知見を提供した。 ○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。	
--	--	--	---	---	--	---	--

				用の在り方と少子化との関連」「コロナ禍における雇用形態への影響」について報告。 (v) 厚生労働省政策担当者との勉強会等 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明を行う勉強会等を実施。コロナ感染防止等のため、オンラインによる動画配信方式で実施した。 参加者数：284 人（達成度 126.2%） （前年度 295 人（達成度 131.1%）） (vi) 研究員の審議会・研究会等への参画 ・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 49 件（前年度 74 件） < 参画事例 > [厚生労働省] ・労政審人材開発分科会 ・労政審職業安定分科会雇用対策基本問題部会 ・労政審職業安定分科会労働力需給制度部会 ・労政審労働条件分科会有期雇用特別部会 ・外国人雇用対策の在り方に関する検討会 ・厚生労働統計の整備に関する検討会 ・毎月勤労統計調査の改善に関するWG ・中央地域雇用活性化支援アドバイザー ・地域雇用活性化推進事業等選抜・評価委員会 [厚生労働省以外] ・内閣府／若者円卓会議 ・国土交通省／企業等の東京一極集中に関する懇談会 ・国立社会保障・人口問題研究所／「人口移動調査」研究プロジェクト ○審議会・検討会等での活用件数 1 9 5 件 （前年度 222 件） （内訳①） ・プロジェクト研究 120 件 ・課題研究・緊急調査 75 件	○従来対面で行っていた勉強会をオンライン化して時間・場所の制約をなくし、受講者の便宜に資した。 ○毎回参加者に対して実施しているアンケートでは、有意義度の 5 段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は 83.0%（前年度 93%）、今後の職務への活用見込みの 3 段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は 88.0%（前年度 96.3%）であり、高い評価を得た。 ○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、各々の研究分野における専門家としての高い知見を提供、政策の立案・推進に貢献した。 ○審議会・検討会等における研究成果の活用件数は 1 9 5 件となった。このうち、厚生労働省での活用は 114 件、厚生労働省以外では 81 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、労働政策研究機関として幅広くかつ高いレベルで政策立案に大きく貢献した。 ○新型コロナウイルスへの対応や政府の働き方改革の実現などに資する資料、データ等を必要に応じて迅速に提供できるよう、時宜を得た研究に取り組んだ結果、厚生労働省等での審議会・検討会などでそれらの成果が多数活用された。 < 活用された例 > ・労働政策審議会労働政策基本部会 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会 ・中央最低賃金審議会目安に関する小委員会 ・過労死等防止対策推進協議会 ・経済財政諮問会議（内閣府） →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—』 ・選択する未来 2. 0（内閣府） →資料シリーズ No. 200 『職業分類改訂委員会報	
--	--	--	--	---	---	--

				(内訳②) - 厚生労働省関係 114 件 - 労働政策審議会（本審及び各部会） 32 件 - 社会保障審議会（本審及び各部会） 4 件 - 過労死等防止対策推進協議会 2 件 - 研究会 3 件 - 検討会等 73 件 - 内閣官房 6 件 - 首相官邸 1 件 - 内閣府 52 件 - 総務省 1 件 - 法務省 1 件 - 経済産業省 4 件 - 文部科学省 7 件 - 国土交通省 7 件 - 金融庁 2 件 (資料 2 参照) ○白書等における引用 8 白書（前年度 9 白書） - 厚生労働省「令和 3 年版労働経済白書」 - 厚生労働省「令和 3 年版厚生労働白書」 - 厚生労働省「令和 3 年版過労死等防止対策白書」 - 中小企業庁「2021 年版中小企業白書」 - 内閣府「令和 3 年版男女共同参画白書」 - 内閣府「令和 3 年版少子化社会対策白書」 - 内閣府「令和 3 年度年次経済財政報告」 - 内閣府「日本経済 2021－2022」 (資料 3 参照)	告』 →資料シリーズ No. 227『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』 →『新型コロナウイルス感染症の一人親家庭への影響に関する緊急調査』 等 - 教育未来創造会議 →調査シリーズ No. 190『日本企業のグローバル戦略に関する研究』 ○白書等については、厚生労働省に限らず、内閣府等、8 白書等で機構の様々な研究成果が広く活用された。 ＜活用事例＞ - 内閣府「令和 3 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—』 - 内閣府「日本経済 2021-2022—成長と分配の好循環実現に向けて—」 →調査シリーズ No. 214「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（企業に対するアンケート調査 及び ヒアリング調査）結果 →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」』	
（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	（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	（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	○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	（４）海外の研究者等とのネットワークの形成 機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、機構研究	○海外の研究者・研究機関とのネットワークの形成の一環として、国際セミナー（３件）をオンライン形式で開催した。また、オンラインで開催された国際学会、国際会議において機構研究員	

	いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施すること。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。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。	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。具体的には、以下の通り業務を実施する。	労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を実施する。これらを通じて、海外の研究者・研究機関とのネットワークを形成していく。労働政策の拠点としての機能を機構が担うことで、国際的プレゼンスの一層の進展を目指す。	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。	員が国際学会等に参加した。	が研究成果に基づく報告を行った。	
	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。	イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施す			○プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者2名を招へいする計画であったが、前年度に引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大による入国制限の影響で実施できなかった。		

	（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	（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。	（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いるか。 ○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について、労働研究の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成される「リサーチ・アドバイザー部会」から、政策的視点等からの評価を受けた。当該評価結果はホームページに公開している。 ○プロジェクト研究サブテーマに関する評価 研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点から、個別研究成果の評価とは別に、プロジェクト研究テーマについては、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会による、外部評価を得ている。 ○個別研究成果に関する評価については、内部評価及び外部評価とも、1件の個別研究成果につき2名の評価者があらかじめ定められた評価基準（内部・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ている。	研究成果を取り上げつつ、継続的に日本の事情の正確な情報発信を推進している。 ○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点検し、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ている。	
--	--	---	--	---	---	--

	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。 （５）評価における指標 労働政策の企画立案及び実施への貢献等に関する評価について、以下の指標を設定する。 １．中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点 2.0 以上の評価を得ること。〔成果ごとに、Ｓ評価（大変優秀）＝３点、Ａ評価（優秀）＝２点、Ｂ評価（標準）＝１点、Ｃ評価以下＝０点〕（第３期実績：2.11、第２期実績：1.92【重要度：高、難易度：高】		の結果を公開する。 （６）評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ①リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において、下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、Ｓ評価（大変優秀）＝３点、Ａ評価（優秀）＝２点、Ｂ評価（標準）＝１点、Ｃ評価以下＝０点〕【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、2.0（達成度 100％）となった。（前年度 2.33、達成度 116.5％） （内訳①） Ｓ評価（大変優秀） ３点：１件 Ａ評価（優秀） ２点：10 件 Ｂ評価（標準） １点：１件 Ｃ評価（要努力） ０点：０件 Ｄ評価（レベル不足） ０点：０件 （内訳②） ・労働政策研究報告書 No. 211『70 歳就業時代の展望と課題―企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析』総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 212『企業の賃金決定に関する研究』総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 213『大都市の若者の就業行動と意識の変容―「第５回 若者のワークスタイル調査」から―』総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 214『非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究』総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 215『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成』総合評点 B ・労働政策研究報告書 No. 216『諸外国におけるハラスメントに係る法制』総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 217『労働時間の研究―個人調査結果の分析―』総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 218『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』総合評点 A ・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』	○リサーチ・アドバイザー部会の委員からは以下のとおり、高く評価されるとともに、今後の研究の展開等についての示唆があった。 <労働政策研究報告書 No. 211『70 歳就業時代の展望と課題―企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析』>総合評点 A ・急速に社会動向が変化する中で、企業の人事管理の意向と高齢者の就労意欲の双方を、いわば労使双方の意図を丁寧に重ねて分析した本書は、本書が当初に設定したテーマ以上に高齢者雇用の課題が広範に存在していることを示した。 ・JILPT でなければ困難な調査を実施し、その二次分析として複数の研究者による多面的な視野から研究していること、また研究結果の妥当性、さらに中長期的な政策的課題の指摘も含め、高く評価したい。 <労働政策研究報告書 No. 212『企業の賃金決定に関する研究』>総合評点 A ・なぜ賃金が上がらないのかという点を賃金決定の仕組みから解明しようとしており、高く評価できる。 ・本研究は、日本企業の賃金決定の現状を 15 企業の労使を対象にしたヒアリング調査により明らかにしたもので、制度設計、労使交渉の ２つの側面からアプローチしており、議論のポイントが絞られていて、それぞれのポイントに関して有益な情報が得られていると評価できる。 <労働政策研究報告書 No. 213『大都市の若者の	
--	---	--	---	----------------------------------	---	---	--

				総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 220『「長期勤続システム」の可能性―中途採用と新規事業開発に着目して』総合評点 S ・労働政策研究報告書 No. 221『変わる雇用社会とその活力―産業構造と人口構造に対応した働き方の課題―』総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 222『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』総合評点 A (資料 6 参照)	就業行動と意識の変容―「第 5 回 若者のワークスタイル調査」から―』>総合評点 A ・同一の地域を 5 年ごとに 20 年間に渡り定点観測していくという手法は、最大 5 年程度の科研費では到底可能なプロジェクトではない。その意味でこの継続調査は、JILPT でなければできないユニークな成果であり、その意義は計り知れない。貴重な調査データであるからこそ、報告書からもう一步踏み込んだ形での分析を是非とも進めていってほしい ・ 5 年ごとに実施された調査をもとにしており、20 年間の若年層のキャリア形態、意識などが俯瞰でき、労働政策論議の基礎資料として有益である。また、近年のコロナ禍の影響も調査されており、時宜を得た情報が提供されている。若年層の働き方が社会経済の動静によって変化している様相が描かれるとともに、それらの背景として生育環境や職業経験なども分析され、詳細に言及されている。これらは労働政策論議における共通認識の形成に貢献することが期待できる。 <労働政策研究報告書 No. 214『非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究』>総合評点 A ・「日本的雇用システム」の見直しという社会状況に向き合う非正規雇用や無業の若者や早期離職者に焦点を当てて、そのキャリア支援のあり方を検討した点は良い。分析の結果を踏まえて、専門学校新卒者の就職後 3 年以内の離職者、大卒の新規一括採用システムに包摂されなかった若者、高校卒の若者、大学院卒の低所得で非正規労働者のそれぞれについて、キャリア支援の具体的な提言をしている。実際の支援活動の方向性を示唆することから有益性が高い。 ・雇用システムの見直しや、労働者のキャリア意識の多様化が進むなか、若者のキャリア形成支援に向けて、関係者の議論を促す時宜を得た有益な資料になっている。 <労働政策研究報告書 No. 215『ミドルエイジ層	
--	--	--	--	---	--	--

					の転職と能力開発・キャリア形成 』＞総合評点 B ・ミドルエイジ層の転職の実態から、日本の労働市場について一定の流動化を進めることの必要性や意義が示唆されたと考える。また、それを踏まえて、転職を円滑に進めるための、社会政策や企業の施策に関しても提言がなされている。 ・ミドルエイジ層の転職は今後の課題であるので、JILPT でこうしたテーマに手をつけたこと自体に意味があろう。 ＜労働政策研究報告書 No. 216『諸外国におけるハラスメントに係る法制』＞総合評点 A ・ハラスメントにかかわる法制を①規制内容、②その定義、③保護対象・加害者の範囲、④紛争解決手続・履行確保手続、⑤規制の効果・対応の実績および⑥課題という各国共通の横軸を設定し、対象国のハラスメントの対応をまとめており、今後、ハラスメントに関する立法政策の検討において、必要不可欠な資料として価値を有すると考える。 ・ハラスメント法制を比較分析したものがこれまでなかっただけに一覧できるかたちで検討した本研究は有益である。 ＜労働政策研究報告書 No. 217『労働時間の研究－個人調査結果の分析－』＞総合評点 A ・働き方改革が重要な政策課題になっている中で、きわめて時宜にかなった報告書である。 ・職場における管理職の行動や労働者の働き方の実態を明らかにすることで、長時間労働やメンタルヘルス不全など職場で発生している問題への対処方法を的確に立案することができる。 この調査結果は、働き方改革を実効あるものとする上で、有用な情報を提供していると言える。 ＜労働政策研究報告書 No. 218『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』＞総合評点 A ・個別の政策について実態や問題点を探るという意味では政策当局にとっては非常に有益な調査・研究であり有益度は高い。また、政策施行直	
--	--	--	--	--	--	--

					後の調査でもあり時宜適格性も認められる。 ・2020 年 4 月という間もない時期に実施された「派遣労働における同一労働同一賃金に関わる法改正」に着目しており、その法改正の効果を推定するというピンポイントな分析は、政策論議の活性化という点からも、貢献度の高い報告書となっている。 ＜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』＞総合評点 A ・各国のコロナ禍の下でのテレワークに関する最新情報の提供は、類書もなく、各国を専門とする研究員や専門家とのネットワークを持つ JILPT ならではの研究といえ、その内容も信頼度の高いもので研究成果の有益度は高い。 ・新型コロナウイルス感染症の影響から、世界中で雇用型テレワークが拡がり、そのための法制度の整備も重要な課題となっている。日本も課題は同じなのだが、雇用型テレワーク専用の法制度は基本的に存在しない。そのため、比較法的観点から、諸外国の状況を検討し、その事実発見を明確に示すことは大いに意義がある。その意味で、本報告書の価値は高いだろう。 ＜労働政策研究報告書 No. 220『「長期勤続システム」の可能性―中途採用と新規事業開発に着目して』＞総合評点 S ・報告書で得られた知見は、今後の雇用政策を考えていく上での重要な基礎的資料となっていることは疑いない。新規の事業開発を行う場合には、企業はどのような形で人材を確保するのかについて分析した第 3 章の知見は、長期雇用システムと中途採用の今後を考える上で大変参考となる。 ・高い水準の分析がなされている。中途採用の類型化はオリジナリティーに優れており、従来の議論が必ずしも実証的裏付けをもたないことを示した本報告書の意義は大きい。それは同時に、長期雇用システムがもつ有用性をあらためて確認するものでもある。	
--	--	--	--	--	--	--

					＜労働政策研究報告書 No. 221『変わる雇用社会とその活力―産業構造と人口構造に対応した働き方の課題―』＞総合評点A ・労働供給側のみの調査・分析とはいえ、おそらく機構にしかできない規模の調査を厳密に企画・実施し、長期的な観点から現代の労働市場を捉えた上で複数の仮説を立てた点、これまで印象論であったことを的確に実証分析した点、分析によって得られた多くの結果を丁寧に整理している点など、本格的な研究であり、高く評価したい。 ・日本の労働力がミドルエイジ化しており、この層の活性化が喫緊の課題であることが客観的に示されたことは重要である。	
2. 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保する	②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保する。	②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、テーマ総数の 80%以上確保する。		②プロジェクト研究サブテーマ (14 テーマ) について、厚生労働省の担当課室から政策への貢献度合いについて評価を受け、14 本の研究テーマについて「政策貢献が期待できる」との評価を受けた。 100% (14 テーマ中 14 テーマ)、達成度 125% (前年度 100% (14 テーマ中 14 テーマ) 達成度 125%)	＜労働政策研究報告書 No. 222『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』＞総合評点A ・諸外国とは異なる、独特の展開を遂げている中国の労働関係概念について、その議論の特徴と形成された理由等についての中国における混沌とした議論を日本人読者に理解可能な形で解き明かしており、研究成果は高い水準を示している ・PF 就労にかかる法政策は現下の課題であり、中国の対面型 PF 就労の法政策の概要を知るうえでは有益な研究である。とくに、人的・組織的・経済的従属性からなる労働者性要件を部分的に充足する「準労働者」については、「政府関係部門の指導」による「契約内容の合理性」保障の名のもと、健康保険や年金保険、災害補償等に対応する施策をとっていることや労働組合法を適用していることなどは参考になろう。	○厚生労働省のテーマ評価について、いずれのテーマも第4期最終年度である今年度でいったん終了するものの、重要であり、今後の政策貢献が引き続き期待できるとの高い評価をうけた。 ＜評価コメント＞ ・「生涯現役社会の実現に関する研究」

	こと。(新規指標のため実績なし)			(資料7 参照)	→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たこと、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」 →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つ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	
--	------------------	--	--	----------	---	--

	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。	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。	③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得る。 ※別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。		③対象となる33本の研究成果について、厚生労働省の担当課室から研究成果の労働政策の企画立案及び実施への活用度合いについて評価を受け、32本の研究成果で「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。 96.9%（33研究成果中32本）、達成度114%（前年度95.5%（22研究成果中21本）、達成度112.4%） （内訳） ・プロジェクト研究 96%（25/26件） 「活用した」：4件 「活用する予定である」：21件 「現時点で活用する予定なし」：1本 ・課題研究 100%（2/2件） 「活用した」：1件 「活用する予定である」：1件 ・緊急調査 100%（5/5件） 「活用した」：4件 「活用する予定である」：1件 （資料8参照）	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）。 ○審議会、省令・指針の改正、事業の見直し等に幅広く活用された。 ＜活用した＞ ・調査シリーズ No. 210『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』 →「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」（第4回令和2年10月/第9回（令和3年3月））で報告、検討会報告書（令和3年3月）で活用（政策統括官政策統括室） ・調査シリーズ No. 214『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査）結果』 →第204回国会（常会）・参議院予算委員会・厚生労働委員会での大臣答弁等で活用（雇用環境・均等局有期・短時間労働課） ・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）』 →job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））で提供する職業情報等の元となるデータとして活用（職業安定局総務課首席職業指導官室） ・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））に簡易版職業適性テスト（Gテスト）として搭載し、自己理解支援ツールとして活用（職業安定局	
--	--	---	--	--	--	--	--

					総務課首席職業指導官室) <活用する予定> ・労働政策研究報告書 No. 213 『大都市の若者の就業行動と意識の変容ー「第5回 若者のワークスタイル調査」から』 →正社員就職を目指す若年フリーターを対象にきめ細かな支援を実施する「わかものハローワーク」等の支援内容の精査や予算要求等で活用予定(人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・労働政策研究報告書 No. 217 『労働時間の研究ー個人調査結果の分析』 →第14次労働災害防止計画(令和4年度を初年度とする5年間を対象とする)の策定に当たって、過重労働対策やメンタルヘルス対策に係る現状の課題を把握するのに有用であると考えられる。(労働基準局安全衛生部労働衛生課) ・労働政策研究報告書 No. 218 『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』 →労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)(令和7年頃)、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会の資料として活用予定(令和4年7月、8月頃) <現時点では活用する予定はない > 下記成果については「活用予定はない」とされたものの、以下のようなコメントがあり、政策貢献が今後期待できるとされた。 ・資料シリーズ 245 『「労働時間制度に関する調査結果」の分析』 →労働時間については、非常に重要な分野であるため、引き続き精力的に研究に取り組んでいただきたいと考えている。補論の「労働時間制度と実際の働き方」の内容は、各労働時間制度に関する特徴を洗い出した他の調査研究ではあまり見ることがない有益なデータであるため、引き続きこのような労働時間制度別の特徴を明らかにするものについて研究いただきたいと考えている。(労働基準局労働条件政策課)	
--	--	--	--	--	--	--

4. 労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得ること。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕（新規指標のため実績なし）	④労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕	④労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3点、有意義：2点、あまり有意義でない：1点、有意義でない：0点〕		④有識者アンケートによる評価 学識経験者、地方行政官、労働組合、使用者を対象にアンケート調査を行い、労働政策研究の成果について有益であるかどうかの評価を受けた。 調査研究成果の評価 2.52（達成度 126.0％） （前年度 2.43、達成度 121.5％） （内訳） 学識経験者 2.64 地方行政官 2.26 労働組合 2.38 使用者 2.42 （資料9参照）	○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掘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。	
5. 労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保すること。 （第3期実績平均：225人）	⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保する。	⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を 225 人以上確保する。		⑤研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。 参加者数は 284 人（達成度 126.2％）となった。 （再掲）		
6. 研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制	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	⑥機構の研究成果の普及、情報収集、海外研究機関との連携強化等、政策研究に資する国際会議、国際学会等への研究員の派遣や、機構が主催・共催する国際セミナー等への研究員		⑥機構研究員2名が以下の国際会議等に参加し、機構の研究成果に基づく発表や専門的知見の提供を行った。（再掲） ・国際雇用労使関係学会（ILERA）世界大会（オンライン開催）。 ・中国労働社会保障科学研究院（CALSS）、国際労働機関（ILO）共催国際フォーラム「AI と日本の労働市場」（オンライン開催）		

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。	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。	の出席を積極的に促進する。			
【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	（参考指標） ○厚生労省等との連携実績 ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 ○その他 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数	（参考指標） ○厚生労省等との連携実績 ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 ○その他 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数		（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 11 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 49 件（再掲） 	

	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、				・内閣府 52 件 ・総務省 1 件 ・法務省 1 件 ・経済産業省 4 件 ・文部科学省 7 件 ・国土交通省 7 件 ・金融庁 2 件 ○白書等における引用 8 白書（前年度 9 白書）（再掲） ・厚生労働省「令和 3 年版労働経済白書」 ・厚生労働省「令和 3 年版厚生労働白書」 ・厚生労働省「令和 3 年版過労死等防止対策白書」 ・中小企業庁「2021 年版中小企業白書」 ・内閣府「令和 3 年版男女共同参画白書」 ・内閣府「令和 3 年版少子化社会対策白書」 ・内閣府「令和 3 年度年次経済財政報告」 ・内閣府「日本経済 2021－2022」 ○国会審議における活用 6 件（前年度 23 件） ○政党部会等への説明（再掲） ・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） ・衆議院厚生労働委員会への参考人招致(5 月 28 日)	○国会審議において研究成果が活用された件数は 6 件であった。 ＜活用事例＞ ・衆議院厚生労働委員会（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（5 月 26 日） →労働政策年休報告書 N, 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『6 0 代の雇用・生活調査』 ・衆議院予算委員会（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」 ○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「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	
--	---	--	--	--	--	---	--

	「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。					ワークに関する企業ヒアリング結果を報告(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。 ・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(5月28日)。 これらを踏まえ、Aと評価する。 ＜課題と対応＞ ・厚生労働省との一層の連携や、労使団体やNPOを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。 ・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、迅速な対応に努める。 ・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・雇用対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、共同研究の推進に努める。	
--	---	--	--	--	--	---	--

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。

ととする。

・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。（理由）①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある（※）が、第４期では、第３期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。

（※）第３期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第４期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「Ａ評価」を得ることが困難であること。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－2	内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）/・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ－3－1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2））/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・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行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 間平均値等	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	
国内情報収集成果 の提供件数（実績）	毎年度延べ 140 件以上	134 件	152 件	154 件	151 件	151 件	146 件	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	379,882	
同上（達成度）	—	—	109%	110%	108%	108%	104%	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	360,639	
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	経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	361,745	
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%	108%	105%	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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による 評価
					業務実績	自己評価	
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （以下略）	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （以下略）	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （以下略）	<評価の視点> — <その他の指標> —	<主要な業務実績> （1）国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （2）海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	<評定>：B <根拠> ○内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、所期の目標を上回る成果が得られており、（1）国内、（2）海外の各項目を通じて所期の目標を達成した。	

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

1．当事務及び事業に関する基本情報			
1－2－（1）	国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）/・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ－3－1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2））/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・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行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値 等	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
国内情報収集成果 の提供件数（実績）	毎年度延べ 140 件以上	134 件	152 件	154 件	151 件	151 件	146 件	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	379,882
同上（達成度）		—	109%	110%	108%	108%	104%	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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	令和3年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による 評価
					業務実績	自己評価	
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	<評価の視点>	<主要な業務実績>	<評定>：B <根拠>	
	(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収	(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	(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進 政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。 また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。	○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。	(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進 ○国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度（151件）とほぼ同水準の146件となり、年度目標（140件以上）を上回る成果となった（達成度104%）。収集・整理した労働現場における最新の情報については、ホームページ、メールマガジン、『ビジネス・レーバー・トレンド』（年10回発行）など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。 ○令和元年度末に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が社会全体に大きな影響を与えている中で、機構の果たす役割を役職員が議論を重ねて共有した結果、これらの状況について、把握、整理、分析を行い、記録として残すことが機構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、情報収集を行った。 ・整理した情報については、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。 ・モニター調査結果から「新型コロナウイルス感染症の影響と対応」について、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。	○最新の国内労働関係情報については、その背景や影響も明らかにする形で収集・整理しているが、その件数については、前年度とほぼ同水準の146件となり、年度目標（140件以上）に対して、達成度104%をあげることができた。	<評定に至った理由>

	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。	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 ○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い、労働現場の実態把握に努めた。 ＜取材等による情報収集、整理 ／令和３年度テーマ例＞ ・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今後の運動の展望と直面する課題への対応 ＜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「在宅勤務・テレワーク」をテーマに開催し、各社の取り組み事例から人事・労務などの実態や関心事項・課題を把	○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。	
--	---	--	--	--	--	---	--

				握 ○収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」（10 回／年）のほか、ホームページを通じて公表した。 ・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 96.2%（前年度 93.7%） ビジネス・レーバー・トレンド 95.0%（前年度 94.7%） ・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令和 3 年度実績は約 103.6 万件となった。 ○要請調査 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告した。 〔課題調査〕 1 件（前年度 3 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〕 5 件（前年度 2 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）	○収集・整理した情報は、メールマガジンで効率的に、「ビジネス・レーバー・トレンド」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。 有識者アンケートの有益度はそれぞれ 96.2%、95.0%と、読者から高い評価を得た。 また、すべての情報をホームページに掲載しており、多数の関係者が活用している。その結果、ホームページの「ビジネス・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間約 103.6 万ページビューとなった。 ○令和 3 年度の厚生労働省の要請に基づく課題調査については、緊密に要請元と協議しながら、的確な調査実施とともに、必要な調査結果を迅速に納品した。また、短いスケジュール設定で緊急に要請される緊急調査では、コロナ禍で調査の実施が難しいなかでも、機動的かつ臨機応変な対応を心掛け、求められる日程での調査結果納品を実現した。 調査結果については、令和 3 年度の各種白書や法案審議等の議論の基礎資料となるほか、前年度などに実施した調査の結果が厚労省等の検討会等で、基礎データとして活用された。調査結果の活用事例、報告書とりまとめは次の通り。 ＜活用事例＞ ・「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 ＜報告書＞	
--	--	--	--	--	---	--

					ハ 各種統計データ等の収集・整理 ○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、ホームページの特設サイト「新型コロナウイルスが雇用・就業・失業に与える影響」において、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。 ○労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」、「早わかりグラフでみる労働の今」等によりホームページ等で提供した。 ○データを収集・整理し、分析・加工を行い、需要不足失業率、生涯賃金など 55 の労働統計加工指標を作成し、成果を 101 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 2021』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	・「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） ・「わが国の福利厚生を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 D X（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） ○「ユースフル労働統計」は、内閣府「令和 3 年版子供・若者白書」（令和 3 年 6 月）で引用された。また、教育・研究の現場における有益な資料や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。
--	--	--	--	--	--	---

		向上させる。		き随時更新した。 ○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、データおよびデータの定義・注釈・解説の更新を行い、「データブック国際労働比較 2022」を刊行した（令和 4 年 3 月）。 「データブック国際労働比較 2022」では、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な形で編集・掲載している。 ○新型コロナウイルスの感染拡大が経済・雇用に与えた影響に関する各国の統計データ等を、年間を通して継続的に収集し、ホームページのコロナ関連情報特設サイトで提供した。 これらの情報を「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」にとりまとめた（令和 3 年 5 月）。 ○「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」毎月 1 回、計 12 回とりまとめ ○ホームページ「統計情報」のページビュー数約 351 万件（前年度約 355 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） 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、二次利用の促進のため広く公開している。 ・新規公開本数 10 本 ・累計公開本数 123 本（令和 3 年度末） ニ 図書資料等の収集・整理 ○毎月、研究員等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施した。	○「データブック国際労働比較」は日本経済新聞や朝日新聞で引用されるなど、一般紙および専門紙誌、等の各種メディアで幅広く活用された。 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」などの評価を得た。 ○「データブック国際労働比較 2020 特別編集号」(令和 3 年 5 月刊行)は、厚生労働省「2021(令和 3)年版厚生労働白書ー新型コロナウイルス感染症と社会保障ー」（令和 3 年 7 月）に引用（参考文献として掲載）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。 例：学会誌（『生活経済学研究』）への論文掲載 学位論文（修士論文） 等 ○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
	ニ 図書資料等の収集・整理	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	内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的	

	に収集、整理、保管し、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。	系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効利用を図る。 なお、図書館運営業務については、外部専門業者への委託により、効率化・簡素化を図るとともに利用者のサービス向上に努める。		（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～）。 ○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 146 件、達成度 104% （参考指標）（再掲） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・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	り、所蔵資料を活用した「企画展示」（渋沢栄一と「労働」）を実施した。利用者からは「本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。 ○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。
（2）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。 1．国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。（第 3 期実績平均：134 件）	（2）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。 （参考指標） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・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	（2）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。 （参考指標） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の活用実績 ・アーカイブの充実・活			

		用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価	用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価		「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」、「早わかりグラフでみる労働の今」等をホームページで提供 ・アーカイブの充実・活用実績 - 公開本数累計：1 2 3 本 - 利用実績：データ利用承認件数 2 2 本 - データ利用承認本数 3 2 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 2021」刊行 ※加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載、直近のデータに基づき随時更新 ・各種有意義度評価 - 有識者アンケートによる有益度 - メールマガジン 96.2%（前年度 93.7%） - ビジネス・レーバー・トレンド 95.0%（前年度 94.7%） ○図書資料の収集・整理・活用実績 来館者数 770 名（前年度 775 名） 貸出冊数 950 冊（前年度 1,030 冊） 複写件数 1,133 件（前年度 968 件） レファレンス件数 982 件（前年度 877 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团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・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行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	（参考） 前中期目標期 間平均値等	平成２９ 年度	平成３０ 年度	令和 元年度	令和 ２年度	令和 ３年度	指標	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
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	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	379,882
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%	108%	105%	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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	令和3年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （1）情報の収集・整理に関する取組の推進 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。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こと。 また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理につ	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	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （1）情報の収集・整理に関する取組の推進 政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。 また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。	<評価の視点> ○労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。 ○政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。	<主要な業務実績> 2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （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。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計157件（前年度162件）となり、労働政策研究等への貢献を図った。 ○令和元年度末に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が社会全体に大きな影響を与えている中で、機構の果たす役割を役職員が議論を重ねて共有した結果、これらの状況について、把握、整理、分析を行い、記録として残すことが機構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行うこととした。 ・新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向について、国際的な動向も含め情報収集を行った。 ・整理した情報については、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。（再掲）	<評定>：B <根拠> ○左記のとおり、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集・整理した海外労働情報の提供件数は157件で、年度目標（150件）を達成した。前年度実績は162件。 ○収集・整理した新型コロナウイルス関連などの海外労働情報については、ホームページ、『ビジネス・レーバー・トレンド』等を通じて、随時、広く一般に提供した。 <例> ・コロナ禍の雇用維持策「操短手当」（ドイツ、令和3年11月） ・フランスにおける新型コロナと若年層（令和3年12月）	<評定に至った理由>

	いても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。	実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。			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。	ロ 海外労働事情の収集・整理 海外主要国（英、米、独、仏、中、韓、その他我が国との経済関係が強いアジア主要国等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別・機関別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、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。 また、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。	ロ 海外労働事情の収集・整理 ○国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要な国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。情報の収集整理に当たっては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。 ○海外労働情報の引用件数は48件（前年度57件）で、国の審議会資料、学術誌、一般紙等で引用された。 ○海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、104件（前年度90件）であった。	○海外労働情報については、主要国（英、米、独、仏、中、韓等）・主要国際機関を対象に、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理した。 人権問題に対する企業等の取り組みへの関心が高まる中で、『ビジネス・レーバー・トレンド』（2021年8・9月号）に「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」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。 ○引用件数は48件（前年度57件）で、政府の審議会や一般紙等で幅広く使われた。 ＜活用事例＞ - 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）」が最低賃金に関する収集情報を掲載。 - 読売新聞が「雇用保険財源 深刻な懸念」の記事で、コロナ禍における諸外国の雇用維持政策に関する収集情報を掲載。 ○海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、104件（前年度90件）だった。例えば、厚生労働省等から各国の失業保険制度について情報提供依頼があり、収集した情報を提供した。 ＜具体例＞ - 厚生労働省雇用環境・均等局に諸外国の失業保険制度に関する情報を提供（令和3年	
--	---	---	--	--	---	--	---	--	--

	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。 ２．海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。（第 3 期実績平均：142 件）	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。 （参考指標） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。 （参考指標） ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価		○厚生労働省からの要請に基づき、下記の緊急調査等を実施した。 「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」 ○アジア諸国の情報収集については、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き、情報収集・発信を行った。 ○英文情報の提供、普及 ・労働政策研究報告書の概要、リサーチアイ、記者発表資料等の英訳・ホームページでの提供 15 件（前年度 12 件） ・英文雑誌『Japan Labor Issues』の発行・ホームページでの提供 7 件（前年度 8 件） （資料 10 参照） ・英文情報全体のホームページビュー数 約 128 万件（前年度約 156 万件）	9 月） ・厚生労働省職業安定局にフランスの部分的失業とドイツの操短手当について説明（令和 4 年 2 月） ・J-wave Morning Radio 内でイギリスの人出不足についてコメント（令和 3 年 11 月） ・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） ○左記のとおり実施した緊急調査の結果は、資料として厚労省の要請元に提出するとともに、以下の調査結果を資料シリーズとしてとりまとめた。 ・「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査ーアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EUー」 ○左記のとおり、アジア諸国の情報収集に関しては、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報収集・発信を行った。 ○英文雑誌『Japan Labor Issues』について有識者アンケートでは、「外国人に日本の労働実態について英語で説明する際に便利」「海外の研究者、政策立案者にとって極めて貴重な媒体」「海外の研究者と議論する際の参考となり、有益」などのコメントが寄せられた。 また、読者からも「経済学者として労働市場の動向を把握するため主に日本語の資料を参照しているが、この英文ジャーナルは便利」「日本の労働事情と政策をうまくまとめた論文と調査データが役に立つ」「従来とは何が違うのか、自分の知識が最新なのかがわかる」などの評価を得ている。 これらを踏まえ、B と評価する。 <課題と対応> 海外情報収集成果の提供件数については、	
--	--	---	---	--	---	--	--

						前中期計画期間中と比べ 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などに引き続き取り組んでいく。	
--	--	--	--	--	--	---	--

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。

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团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・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行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第 12 条第 4 号、第 6 号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値等	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	
メールマガジンの発行 （実績）	週2回発行	週2回発行	週2回発行	週2回発行	週2回発行	週2回発行	週2回発行	予算額（千円）	192,336	195,601	181,488	175,153	184,096	
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	決算額（千円）	179,038	185,301	187,507	169,438	184,348	
同上（達成度）		—	119%	116%	115%	117%	117%	経常費用（千円）	182,636	187,987	188,087	174,170	185,596	
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	経常利益（千円）	17,584	18,122	△1,397	5,837	10,322	
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	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	
同上（達成度）		—	119%	125%	118%	120%	121%	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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							主務大臣による 評価
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		
					業務実績	自己評価	
	3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 （１）研究成果及び政策提言の更なる普及促進 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページ等については成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努めること。 また、労働政策に関する政策提言については、政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催すること。 さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポ	3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 （１）研究成果及び政策提言の更なる普及促進 イ メールマガジン 労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。	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。	＜評価の視点＞ ○効率的かつ効果的な手段を用いて成果普及を定期的に実施しているか。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ているか。	＜主要な業務実績＞ 3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 イ メールマガジン ○評価における指標 ・発行頻度（年度計画週２回発行） 毎週水曜日と金曜日の週２回発行した。 ・読者アンケートの有意義度（年度計画 2.0 以上） 2.33（前年度 2.33） 達成度 117% ○機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供している。 ○通常号に加え、調査研究成果をテーマ別（「新型コロナウイルスの雇用・就業への影響」「デジタル技術の進展と働き方の変化」「雇用管理（同一労働同一賃金）」「管理職の働き方」など）に紹介する特別号を３回発行した（年３回）。 ○新型コロナウイルスの感染拡大による雇用・就業への影響に関して「リサーチアイ」、「レポート」、「緊急コラム」等の機構の調査研究、情報収集の成果を適宜紹介するとともに、政府や労使の対応、企業の動向、海外の状況などの情報を提供した。	＜評定＞ B ＜根拠＞ ○年度計画どおり週２回発行し、読者アンケートの有意義度は2.33（達成度：117％）となった。 「メールマガジン労働情報」の広報（労働政策フォーラムの参加者、企業・行政関係者等）を行うとともに、提供情報の充実に努めた結果、年度末の読者数は45,476人と、前年度から3,480人増加し、より多くの読者に情報を発信することができた。 ○読者アンケートにおいて、「人事・労務に関する昨今の情報や法令・行政についての動向等、すべてを網羅している」、「労働情報全般・幅広い事柄について、最新の情報を得るための一番の情報源となっている」等の評価を得た。アンケート結果等も踏まえ、よりわかりやすく簡潔に機構の事業・成果の紹介に努めるとともに、企業関係者等のニーズにあった情報の提供に努めていく。 ○特別号では、新型コロナウイルス関連の成果を中心に最近の調査研究成果をテーマ別に紹介するとともに、当該テーマに関連した定期刊行物の特集号や記者発表資料等の関連情報を併せて載せることで、機構の事業及び調査研究成果の効果的な情報発信につながっている。	＜評定に至った理由＞

	ートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。	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。	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。	ロ ホームページ等 ○調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。 ○令和元年度末に新設した新型コロナウイルス感染症関連情報のページについて、機構の成果・関連情報とともに、政府、労使団体等が提供する雇用・労働関連支援情報、国際機関の情報を併せて掲載するなど、情報提供の充実を図った。 ○新型コロナウイルス感染症が雇用・就業に与える影響について公的統計を分析した「レポート」をはじめ、個人・企業を対象に実施している「連続パネル調査」の二次分析結果などをとりまとめた「リサーチアイ」を掲載するなど、迅速な情報発信を積極的に行った。 ・レポート（４本） ・リサーチアイ（９本） ・緊急コラム（１本）等 ○また、特設サイトに掲載した調査研究成果（連続パネル調査の記者発表資料、リサーチアイ、レポート、緊急コラム、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 2021 年上半期の掲載情報を「ハンドブック」として取りまとめ、研究者、政策担当者、労使関係者等に配布した。 ○ホームページの現状や訪問者による利用状況の分析等を行い、アクセスの多いコンテンツの掲載順序の見直しやトップページへの注目情報の掲載など、利用者の視点を踏まえたページの改善に努めた。 ○令和２年度の各成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「成果の概要」を作成し、行政関係者・研究者等に配付するとともに、ホームページを通じて広く一般への普及に努めた。	○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」、「新型コロナ関連の最新統計は他にはない」等の評価を得た。必要な情報を的確に提供できるように、引き続き、利用状況の分析を行うとともに、ニーズの高い情報をトップページのピックアップ欄で紹介するなどの工夫を継続していく。 ○新型コロナウイルス感染症関連情報のページに成果・関連情報を掲載し、「リサーチアイ」や「レポート」、「緊急コラム」等により適宜、最新の情報の発信に努めるなど情報提供の充実を図ったこともあり、「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数は1,180万件（前年度1,167万件）となった。 ○定期刊行物のバックナンバーの情報を探しづらいといった意見や、情報が多すぎて必要な情報にたどり着くのが難しいという意見もあることから、引き続き、情報の所在をわかりやすく提示するなどサイトの改善に努めていく。	
--	---	--	--	---	--	--

	ハ 研究専門雑誌 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 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。		○評価における指標（参考指標） ・記者発表回数 8回（前年度 11 回） ・「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,180 万件（前年度 1,167 万件） ハ 研究専門雑誌 ○日本労働研究雑誌を月 1 回（年度中 12 回）発行した。 ○特集テーマの設定に当たっては、読者アンケート・有識者アンケートでの要望はもとより、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて第一線の研究者による最新の研究成果を提供した。 ＜特集テーマ＞ 4月号 ウィズ・コロナ時代の労働市場 5月号 教員の職場環境 6月号 労働者を守る公的機関のいま 7月号 ライフキャリアとサードプレイス 8月号 日本におけるインターンシップの展開と現状 9月号 高年齢者の活躍と雇用 10月号 ダイバーシティ推進と差別禁止法理の課題 11月号 ディアログ：労働判例この 1 年の争点／働くことの意味の変化 12月号 雇用関係と人材のマネジメントにおける現在地 1月号 失業・雇用調整・労働移動 特別号 2021 年労働政策研究会議報告 2・3月号 学会展望：労働調査研究の現在 ○評価における指標（参考指標） 〔大変有意義：3 点、有意義:2 点、あまり有意義でない:1 点、有意義でない：0 点〕 有意義度 2.5（前年度 2.43）	○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、「間違いなく、国内のトップジャーナルの一角を占めている」、「他の研究機関では行っていない貴重で有益な研究がみられる」、「高い学術的論文で構成されており、最新研究状況を理解できる」、「JILPT の最も重要な出版物であり、日本国内最高水準の労働研究の学術誌と認識している」等の評価を得ており、有意義度は 2.5（前年度 2.43）となった。 ○「ウィズ・コロナ時代の労働市場」や「労働者を守る公的機関のいま」「高年齢者の活躍と雇用」等、重要な政策課題についての特集を組むことで、政策論議に貢献した。	
	ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏ま	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		ニ 労働政策フォーラム等 ○評価における指標 ・年間 6 回開催した（前年度 6 回）。 ・参加者アンケートの有意義度（年度計画 2.0 以上）2.41（前年度 2.40）	○最新の調査研究成果を活用しつつ、法改正による対応状況（男性の育児休業、同一労働同一賃金、ハラスメント対策）や、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等を取り上げ、	

		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。	え、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言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。		○機構の調査研究成果の紹介とともに、政策課題や論点について議論を行う重要な機会として以下のテーマで労働政策フォーラムを開催した。 テーマ設定にあたっては、政策的対応が求められる諸課題に加え、令和3年度は問題の大きさ、関心の高さを踏まえて、男性の育児休業、同一労働同一賃金、ハラスメント対策などのテーマを取り上げることにした。 第1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 参加者数 572 人、有意義度 2.55 第2回 男性の育児休業 参加者数 822 人、有意義度 2.50 第3回 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― 参加者数 880 人、有意義度 2.42 第4回 副業について考える 参加者数 1,234 人、有意義度 2.43 第5回 職場環境の改善―ハラスメント対策― 参加者数 1,197 人、有意義度 2.38 第6回 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― 参加者数 530 人、有意義度 2.18 ○開催方式について、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、オンライン開催とした。 ○令和2年度における調査研究成果をベースに、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、厚生労働省に提出するとともに、ホームページに公表した。 ○厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議(各局別の研究報告会) (再掲) 喫緊の政策課題に対応した機構の最新の研究成果を報告し、中長期的な研究課題・テーマについても意見交換を実施 計5回 労働基準局 1回 職業安定局 1回 雇用環境・均等局 1回	企業の先進事例の報告等を交えながら政策課題についての議論を深められるようにプログラムの工夫をした結果、参加者アンケートの有意義度は、すべての回で数値目標2.0を上回り、全体では2.41（達成度：121％）となった。 ○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ありがたい」、「オンデマンド配信は日数的に余裕があり、参加しやすくよかった」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。 ○参加者からは、「女性をとりまく多くの視点から実態や取り組みの課題などを知ることができて有意義だった」(第1回)、「制度概要の説明だけではなく、実際に運用した場合の問題点や法令の改正による今後の流れについて深く理解することができた」(第2回)、「普段なかなか聞くことができない労働組合からみた具体的取組が聞けて興味深かった」(第3回)、「データを使ったアカデミックな実証分析、企業の導入・実施事例など関連事項がバランスよく取り上げられていた」(第4回)、「問題点が整理されて、企業の具体的な対策と根底にある考え方の理解が進んだ」(第5回)、「統計利用の可能性や様々な分析手法を学ぶことができ、大変勉強になりました。」(第6回)等の評価を得た。	
--	--	--	--	--	--	---	--

				人材開発統括官 1 回 政策統括官（総合政策担当） 1 回 ○評価における指標（参考指標） ＜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 48 件（前年度 49 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 253 件（前年度 342 件） （2）その他の事業 ○労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座を以下のとおり実施した。 ○総合講座（オンライン開催） 開講期間：5 月 11 日～8 月 24 日 受講者数：570 名（前年度 517 名） 一括受講：389 名 部門受講： 人事管理・労働経済部門 54 名 労働法部門 127 名 有益度：2.42（前年度 2.47） ○専門講座（オンラインおよび会場開催） 開講期間：9 月 13 日～12 月 3 日 受講者数：101 名（前年度は開催中止） 人事管理・労働経済コース 58 名 労働法コース 43 名 有益度：2.31 （3）評価における指標（再掲）	○政府、政党、国会議員からの問合せ等に対する、研究員のブリーフィング等により、政策論議の活性化に貢献した。 ○公表した調査結果等については、新聞・労働関係の専門誌等に紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努め、所期の目標である積極的な情報発信を達成した。 ○東京労働大学講座について、広く労使実務家等に案内し、受講料収入を通じて自己収入の確保に貢献した。 ○新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、講師等と調整のうえ、総合講座については、会場・オンライン併用開催で進めたところ、新型コロナの影響により最終的に全講義オンライン開催となった。オンライン開催について、受講生からは「移動時間が不要で効率的」「仕事・家事等と両立できる」「遠方でも受講できる」等の肯定的意見が見られた。有益度は 2.42（前年度 2.47）だった。 専門講座についても新型コロナの影響を受け、緊急事態宣言期間中はオンラインでの開催とし、宣言解除後は、移行期間を設けたうえで会場開催に切り替えて実施した。受講生からは「リモートと会場開催を柔軟に使い分けしていた」、「グループワークでは他社の取り組み等、生の声を聴くことができた」等の意見があり、概ね問題なく開催することができ、有益度は 2.31 だった。	
（2）評価における指標 成果・政策提言の普及に関する評価について	（2）その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。	（2）その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。				
（3）評価における指標 成果・政策提言の普及に関する評価について	（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、	（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、				

	は、以下の指標を設定する。 １．労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行すること。（メールマガジン：第３期実績：週２回） ２．メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：３、有意義：２、あまり有意義でない：１、有意義でない：０〕 （新規指標のため実績なし） ３．労働政策フォーラムを中期目標期間中において 26 回以上開催する。（第３期実績：25 回）	以下の指標を設定する。 ①労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行する。 ②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：３、有意義：２、あまり有意義でない：１、有意義でない：０〕 ③労働政策フォーラムを中期目標期間中において 26 回以上開催する。 （参考指標） ○記者発表回数 ○政策論議への貢献実績 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究専門雑誌の有意義度 ○東京労働大学講座受講者有益度	以下の指標を設定する。 ①労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行する。 ②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：３点、有意義：２点、あまり有意義でない：１点、有意義でない：０点〕 ③労働政策フォーラムを年間６回開催する。 （参考指標） ○記者発表回数 ○政策論議への貢献実績 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究雑誌の有意義度 ○東京労働大学講座受講者有益度	①メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週２回発行 ②アンケートの有意義度（年度計画 2.0 以上） メールマガジン 2.33（前年度 2.33） 労働政策フォーラム 2.41（前年度 2.40） ③労働政策フォーラム ６回開催（前年度 6 回） （参考指標） ○記者発表回数 ８回（前年度 11 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 ４８件（前年度 49 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 253 件（前年度 342 件） ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,180 万件（前年度 1,167 万件） ○研究雑誌の有意義度 2.50（前年度 2.43） ○東京労働大学講座受講者有益度 〔大変有意義である：３、有意義である：２、あまり有意義でない：１、有意義でない：０〕 ・総合講座 有益度 2.42（前年度 2.47） ・専門講座 有益度 2.31（前年度 開催中止）	これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、情報提供の充実を図っているが、利用者の様々なニーズに応えるため、より分かりやすく、情報の探しやすいサイトへと常に見直していく必要がある。また、必要な情報を一括して参照できるようにホームページの内容をテーマ別にとりまとめた冊子を作成するなど、コンテンツの有効活用と多様な媒体の組み合わせによる成果普及・情報発信の充実に努めていく。	
--	--	---	---	---	---	--

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－4	労働関係事務担当職員等に関する研修		
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）/・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ－3－1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2））/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・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行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第5号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ														
－														
	② 主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
	指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値等	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
	研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	—	96.8%	97.3%	97.1%	95.7%	96.5% （4～8月 実施分）	予算額（千円）	177,077	190,898	594,704	487,687	626,818
	同上（達成度）		—	114%	114%	114%	113%	114%	決算額（千円）	167,935	181,211	510,339	374,449	564,534
	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）	経常費用（千円）	165,115	181,811	400,681	357,182	407,351
	同上（達成度）		113%	116%	116%	116%	115%	116%	経常利益（千円）	9,142	9,664	22,138	55,365	6,920
	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 研究成果を 基に研修生 向け教材を 計 10 種作 成、26 コー スで配布	※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	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
	同上（達成度）		101%	103%	103%	100%			従事人員数（人）	10	10	18	17	16
	研修教材の開発・改善	毎年度 3 件以上	—	3 件	3 件	3 件								
	同上（達成度）		—	100%	100%	100%								

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。
注2) 令和元事業年度の研修事業経費予算額の増加は労働大学校に係る経費を共通経費からの組替えたことによる。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による 評価
					業務実績	自己評価	
	4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施 労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資することにより、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。 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	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。 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	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、新型コロナウイルス感染症の影響により、新たな研修方法としてオンライン研修を導入するほか、集合研修については、収容人数を縮小して実施することとしており、それぞれの研修方法の特徴を踏まえつつ、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。 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	＜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 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施 ○令和３年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、宿泊を伴う集合研修はすべて中止とし、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。 （資料 11 参照） また、これらのオンライン研修の実施に当っては、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、研修効果が上がるオンライン研修の実施手法を確立した。 ○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、研修の内容及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年度の研修事業の運営や令和４年度の研修計画の策定に反映させた。 ＜令和４年度の研修実施計画への反映内容＞ （１）研修体系の見直し 労働大学校の研修体系を「正課」と「課外講座」に区分した上で、所属する部署の推薦を受けた研修生を対象とする研修コース（「正課」）に加えて、研修生をはじめとする地方労働行政職員を対象	＜評定＞：A ＜根拠＞ ○令和３年度においても、令和２年度に続き、新型コロナウイルス感染症の影響のために、宿泊を伴う集合研修はすべて中止となったが、代替措置となったオンライン研修については、令和２年度に構築したノウハウと設備により、およそ集合研修と遜色のない内容で、過去最大の規模の研修を実施できた。 ○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＞

	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。	る。	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新たに導入されるオンライン研修も含め研修環境の整備を図る。		とする受講推奨講座として「課外講座」を新設。 （２）正課における研修コースの新設 将来の雇用環境・均等行政の中核を担う人材の育成が喫緊の課題となっていることに対応するために、「雇用環境・均等行政基礎研修」を新設。 （３）課外講座の新設 ①労働行政職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）であれば、誰でも受講することができる講座として、「労働行政職員オンライン公開講座」を新設。 ②労働政策研究所の研究員と研修生との間で、研修内容と関連するテーマについて、フリーな意見交換を行う「労働行政フリートーク」を新設。 ○研修生に対する事後調査（修了後半年から１年程度）では、業務に生かしているとの回答は、96.5%（４月～８月分）となった。（資料 12 参照） ○上司に対する事後調査（修了後半年から１年程度）では、評価しているとの回答は、99.0%（４月～８月分）となった。（資料 13 参照）	○研修生に対する事後調査では、有意義度が年度計画の 85.0%を大幅に上回る成果をあげた。 ○上司に対する事後調査は、有用度が年度計画の 85.0%を大幅に上回る成果をあげた。	
	（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、就職支援ツールの研究開発など研究・研	（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	（２）研究と研修の連携 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。		（２）研究と研修の連携 ○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。 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	○オンライン課外講座の試行実施を通じて、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に対しても、研究員によるオンデマンド方式での講義動画の提供を行った上で、受講者のアンケートによるフィードバックを得ることができるようになり、令和３年度における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、令和４年度からスタートするオンライン公開講座において、研究と研修の連携を、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にも取組みの対象を拡大して展開するためのスキームを構築することができた。	

	修双方の内容の充実を図ること。			令和３年度においては、オンライン研修の実施手法が確立されたことを踏まえて、労働大学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を提供するオンライン課外講座（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）を試行的に実施して、労働大学の研修生に加えて、すべての地方労働行政職員に対しても、受講を推奨するとともに、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。（受講実績（動画の再生回数）：5,861 回）（資料 14 参照） このうち、労働大学の研修生に対しては、研修コースを受講する機会を利用して、31 の研修コースにおいて、オンライン課外講座の積極的な受講を推奨した。 また、都道府県労働局におけるオンライン課外講座の受講を促していくために、厚生労働省地方課長通知（令和３年８月６日付け地発 0806 第３号）の発出と連携を図りつつ、労働大学校長から、都道府県労働局長に対して事務連絡を発出して、①労働大学の研修生に加えて、すべての地方労働行政職員に対する受講推奨、②地方研修における活用、③受講後のアンケートの提出等について、協力依頼を行った。（８月６日、９月 10 日） ○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	○令和４年度から新たにスタートする労働行政職員オンライン公開講座の実施準備として、①労働行政職員であれば誰でも受講できる講座にふさわしいラインアップ（20 テーマ）の整備、②受講者のアンケートの研究員への円滑なフィードバックや、都道府県労働局におけるアンケート回答結果の活用をできるようにするためのオンラインでのアンケートの回答システムやデータベースの開発を行うことにより、オンライン公開講座の取組手法を確立することができた。	
--	-----------------	--	--	---	--	--

	（３）評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標を設定する。 １．研修生に対する事後調査（修了後半年から１年程度）により、毎年度平均で 85％以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。（新規指標のため実績なし） ２．当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から１年程度）により、毎年度平均で 85％以上の者から評価を得ること。（新規指標のため実績なし） ３．イブニングセッションを毎年度 30 回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度 3 件以上得ること。（イブニングセッションの開催件数：第 3 期実績平均：30 回）（研修教材の開発件数：第 3 期実績平均：3 件）	（３）評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。 ①研修生に対する事後調査（修了後半年から１年程度）により、毎年度平均で 85％以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。 ②当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から１年程度）により、毎年度平均で 85％以上の者から評価を得る。 ③イブニングセッションを毎年度 30 回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度 3 件以上得る。	（３）評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。 ①研修生に対する事後調査（修了後半年から１年程度）により、毎年度平均で 85％以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。 ②当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から１年程度）により、毎年度平均で 85％以上の者から評価を得る。 ③イブニングセッションを毎年度 30 回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度 3 件以上得る。		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。 ○令和 3 年度の研究員による研修参画は延べ 72 人。 （資料 15 参照） （３）評価における指標 ① 研修生に対する事後調査（修了後半年から 1 年程度） 業務に生かしているとの回答 96.5％ （４月～８月分、目標 85％以上） ② 上司に対する事後調査（修了後半年から 1 年程度） 評価しているとの回答 99.0％ （４月～８月分、目標 85％以上） ③ 新たな取り組み手法（オンライン公開講座）の確立（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、労働大学の 31 の研修コースにおいて積極的な受講を推奨）	○研修の実施については、研修生に対する事後調査による有意義度が 96.5％、上司に対する事後調査による有用度 99.0％と目標の 85％を大幅に上回っており、大多数の研修生・上司から高い評価を受けた（達成率は、それぞれ 114％、116％）。 また、研究と研修の連携については、オンライン公開講座の試行実施を通じて、令和 3 年度における研究と研修の連携による相互の質の向上を図る取り組みができたことに加えて、労働大学の研修生だけではなく、すべての地方労働行政職員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ほか、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、令和 4 年度から新たにスタートさせるオンライン公開講座の取り組み手法を確立することができた。 以上のことから、令和 3 年度においては、①過去最大規模の研修を実施することができ、大多数の研修生・上司から高い評価を受けたこと、②厚生労働省との地方労働行政職員連絡会議の開催やオンライン研修の実施手法の確立等を通じて、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こと、③研究と研修の連携について、令和 3 年度における研究と研修の連携による相互の質の向上を図る取り組みができたことに加えて、労働大学の研修生だけではなく、すべての地方労働行政職員にまで取組みの対象を拡大して展開できる新たなオンライン公開講座の取組手法を確立	
--	---	---	---	--	---	--	--

						することができた。 これらを踏まえ、Aと評価する。 ＜課題と対応＞ 引き続き、オンラインによる研修実施に配慮しつつ、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・有用度を維持できるよう努める。	
--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

1．当事務及び事業に関する基本情報	
2－1	業務運営の効率化に関する事項

2．主要な経年データ									
	評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最 終年度値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	(参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、 目標に応じた必要な情報
	一般管理費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	44,561	44,561	42,890	41,282	39,734	37,877	
	上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において 平成28年度と比べて15%以上の 削減	—	0%	3.7	7.4	10.8	15.0	
	業務経費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	718,140	710,959	703,849	696,811	689,843	682,233	
	上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において 平成28年度と比べて5%以上の 削減	—	1.0%	2.0%	3.0%	3.9%	5.0%	
	一者応札の件数の割 合	一者応札の件数の割合を第3期中 期目標期間の実績平均以下にする	4．2件	4件	9件	9件	2件	2件	

注）削減対象となる一般管理費は、公租公課等の所要計上を必要とする経費を、業務経費（予算額）は、自己収入分をそれぞれ除いた金額である。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣の 評価
					業務実績	自己評価	
	1 内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成 26 年 11 月 28 日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。	1 内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成 26 年 11 月 28 日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。	1 内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成 26 年 11 月 28 日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう不断の見直しを行い、質の高い業務運営を目指す。	＜評価の視点＞ ○内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、役職員で認識を共有しているか。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているか。	＜主要な業務実績＞ 1 内部統制の適切な実施 ○毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年 4 回）、リスク管理委員会（年 2 回）を定期的に開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接周知するため、理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設け、新たにオンラインで理事長メッセージを配信するなど、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。 ○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」）を下半期より開始した。 ○中期計画期間の最終年度にあたり、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、ペーパーレス化等を目的に、市販のパッケージソフトを活用した電子決裁システム及びオンラインストレージの運用を行った。	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○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＞
	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	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	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	○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		

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	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	ため、以下の取組を行う。 （１）人材の確保・育成 適正な人員の配置を行うため、計画的な採用活動を行い、優秀な人材の確保に努めるとともに、職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行う。 また、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図る。 （２）組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等に		（１）人材の確保・育成 ○人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、前年度に引き続き事務職２名を採用した。 ○優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、３名（労使関係・労務管理分野、労働経済分野）を３年度内に採用し、１名（労働経済）を４年度採用とした。 ○今年度末で任期満了を迎える任期付研究員３名について、採用選考委員会において審査を行い「期間の定めのない雇用」への採用を内定した。 ○研究員が学会に所属して先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行うとともに、機構の研究成果を活用して研究発表を行うことを奨励している。 ○統計リテラシー向上のため若手職員等を対象とした「オンライン統計研修」（総務省統計研究所）や専門家を招いた「労働統計の読み方研修」を実施した。 ○前年度に引き続き、研究員の研究意欲の涵養や事務職員の専門資質の向上を図ることを目的に、査読論文の執筆や機構業績の向上に貢献した職員に対して表彰を行った。 （２）組織運営 ○常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う外部研究者を特別研究員として６名委嘱した。 ○前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を６月期及び１２月期の勤勉手当に反映した。 ○年次有給休暇の取得促進及び年５日の年休取得	○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。 ○左記のとおり、学会への研究員の参加に力を入れるとともに、統計リテラシー向上のための業務研修への参加等に取り組んだ。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。 ○左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用した。	
---	---	---	--	---	--	--

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。	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。	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するとともに、テレワークの実施等、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。		義務達成のため、前年度に引き続き年次有給休暇の計画的付与制度を運用した。 ○機構で働くすべての者に係る心の健康の保持・増進のため、産業医による助言・指導を受けられる機会を設定している。 ○柔軟な働き方の観点及び新型コロナウイルス感染症対応策として、役職員等の安全確保及び事業継続のため、引き続きテレワークシステムの運用を行った。 ○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。 ○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。 ○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。		
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	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	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、	○情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直しして整備し、これに基づき、情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組んでいるか。	3 情報セキュリティの強化 ○前年度と同様、情報セキュリティ委員会を毎月 1 回開催し、機構の情報セキュリティ関連施策等について議論するとともに、情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図った。 具体的な取組は以下のとおり。 ・情報セキュリティを確保したテレワークシステムを運用した。 ・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 を運用した。	○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。	

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ること。	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。	情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 また、上記の対策の実施状況を把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。		・未知のマルウェアへの対策として、次世代型ウィルス対策ソフトを運用しネットワークのセキュリティ強化を図った。 ・PPAP 代替手段として、オンラインストレージを利用したファイルの送信について試行的に運用を実施した。 ・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用の回線を敷設した。 ・厚生労働省が実施する情報セキュリティインシデント対処にかかる連携訓練に参加し、インシデントが発生した場合の対処方法について確認した。 ・役職員向け情報セキュリティ研修を実施した。 ・全役職員向け自己点検を実施したほか、別途、課室情報セキュリティ責任者及び情報セキュリティ責任者向けの自己点検を実施した。 ・「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準（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を作成した。		
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。	４ 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成 33 年度において、平成 28 年度と比べて 15%以上を節減する。業務経費については、平成 33 年度において、平成 28 年度と比べて 5 %以上を節減する。	４ 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、令和 3 年度において、平成 28 年度と比べて 15%以上、業務経費については、令和 3 年度において、平成 28 年度と比べて 5 %以上の節減に向けた必要な取組を行う。	○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。	４ 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等 ○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。	○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。	

（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。	（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。	（２）役職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。		（２）役職員の給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証している。 事務職は、本俸２％削減（16年度実施）、職務手当支給率削減（部長：30％→15％、課長：15％→10％、課長補佐：８％→６％、16年度より実施）後の額を基準とした定額化（22年度実施）、１号俸の昇給抑制期間を国家公務員より１年間延長（23年度実施）等の独自給与減額措置を継続している。 ３年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）は、事務職は102.4（前年度99.2）で、前年度比3.2ポイント増加したが、国家公務員との均衡はほぼ図られている。一方、研究職は98.5（前年度98.7）となり、前年度比0.2ポイント減少し、国家公務員の給与水準を下回った。		
（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。	（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。 なお、一者応札の件数の割合については、すでに第３期中期目標期間の実績平均を上回っており、上記「調達等合理化計画」に加え、「早期の準備着手」「業者への呼	○調達等合理化計画に基づく取組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 ○令和３年度の一者応札件数は２件となり、第３期実績平均（4.2件）を下回った。 ○随意契約審査委員会を年４回開催し、随意契約の妥当性等の点検を受けた（令和３年度46件）。 ○契約監視委員会を年４回開催し、調達等合理化計画の取組、一者応札件数等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。	○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。 今後も一者応札を最小限に留めるため、必要に応じて再度の公告を行うことや、仕様書と調達案件の妥当性を精査する等、一者応札削減に向けた取り組みを継続していく。	

	（４）保有資産の見直し 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行うこと。 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。	（４）保有資産について は、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。 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。	びかけ」といった従前の取組みをより強化すること、更には、入札直前に一者応札が見込まれる場合は再度公告するなど、その発生を最小限に止めるよう一層の改善を図る。 （４）保有資産について は、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。 また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。		○有識者を対象としたアンケートにおける事業活動全般の有益度は、「大変有益である」が 47.6％（前年度 42.4％）、「有益である」が 48.6％（前年度 53.6％）であり、有益との回答は併せて 96.2％（前年度 96.0％）と高く、その理由も「時宜を得た調査研究である」「政策論議・政策立案の重要な知見を提供している」など高い評価を得ている。	○左記のとおり、業務運営の効率化に適切に取り組んでおり、有識者アンケートでも事業活動全般について高い評価を得た。 これらを踏まえ、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を行う必要がある。	
--	---	---	---	--	---	--	--

４．その他参考情報
特になし

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

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

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による 評価
					業務実績	自己評価	
	第5 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 「第4業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。第2に、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築すること。第3に、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入については、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成すること。	第3 予算、収支計画及び資金計画 ・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。 ・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。 ・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第3期中期目標期間と同程度の水準を達成する。	第3 予算、収支計画及び資金計画 ・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。 ・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。 ・自己収入について、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成するため、引き続き出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。 ・新型コロナウイルス感染症対応のための経費については、既定の業務経費、一般管理費の執行の中で調整しながら支出する。	<評価の視点> ○運営交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位毎の予算と実績を管理する体制を構築しているか。	<主要な業務実績> ○運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用した。 また、収益化単位の業務を予算が示達される部門単位とし、予算と実績の比較分析を通じたPDCAを可能とする体制を構築した。 ○令和3年度の自己収入 53,649千円 (第3期平均49,283千円) ①出版物販売収入 20,883千円(同25,399千円) ②東京労働大学講座収入 32,766千円(同23,884千円) ○新型コロナウイルス感染拡大のなか、総合講座のオンライン開催などにより、第3期平均と比較して8.9%増となった。	<評定>：B <根拠> ○運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行した。 ○左記のとおり、新型コロナウイルスの影響が大きかったが、第3期平均と比較して約437万円の収入増となった。 ○専門講座の実施や総合講座のオンライン開催など、コロナ禍においても効果的な取組を進めることで、前年度(48,267千円)実績を大きく上回る自己収入を確保することができた。	<評定に至った理由>
		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	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	○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。		

	等、偶発的な出費に対応するため。 第5 不要財産又は不要財産となることを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充実。 2 研修事業の充実。 第8 人事に関する計画 1 方針 （1）優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。 （2）業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。 （3）研修等の充実に努	な出費に対応するため。 第5 不要財産又は不要財産となることを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充実。 2 研修事業の充実。 第8 人事に関する計画 1 方針 （1）優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。 （2）業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。 （3）研修等の充実に努め、職	○具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。 ○人事に関する計画は、適切に実施されているか。	○使途に充てるための剰余金は発生しなかった。 ○優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、3名（労使関係・労務管理分野、労働経済分野）を3年度内に採用し、1名（労働経済）を4年度採用とした。（再掲） ○事務職を2名採用した。 ○目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。 ○研究員については、国内外の学会に積極	○左記のとおり、事務職、研究職ともに優秀な人材を確保するための適切な措置を講じた。 ○左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用した。 ○左記のとおり、学会への研究員の参加に力	
--	---	---	---	---	---	--

	め、職員の専門的な資質の向上を図る。 第 9 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 (参考) <table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額 (百万円)</th><th>財 源</th></tr><tr><td>(法人本部)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>なし</td><td></td><td>施設整備費補助金</td></tr><tr><td>(労働大学校)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>給排水衛生設備工事</td><td>1 8 6</td><td></td></tr></table> (注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。 第 1 0 積立金の処分に 関する事項 なし	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	(法人本部)			なし		施設整備費補助金	(労働大学校)			給排水衛生設備工事	1 8 6		員の専門的な資質の向上を図る。 第 9 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 (参考) <table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額 (百万円)</th><th>財 源</th></tr><tr><td>(法人本部)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>なし</td><td></td><td>施設整備費補助金</td></tr><tr><td>(労働大学校)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>給排水衛生設備工事</td><td>1 8 6</td><td></td></tr></table> (注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。 第 1 0 積立金の処分に 関する事項 なし	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源	(法人本部)			なし		施設整備費補助金	(労働大学校)			給排水衛生設備工事	1 8 6		的に参画すること、事務職員については、専門的な資質と意識の向上を図るため、外部専門機関が実施する研修への参加を積極的に奨励している。 ○年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。 (労働大学校) 給排水衛生設備工事	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。 ○年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。 これらを踏まえ、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。
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源																																
(法人本部)																																		
なし		施設整備費補助金																																
(労働大学校)																																		
給排水衛生設備工事	1 8 6																																	
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財 源																																
(法人本部)																																		
なし		施設整備費補助金																																
(労働大学校)																																		
給排水衛生設備工事	1 8 6																																	

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%)

	平成 2 9 年度末 (初年度)	平成 3 0 年度末	令和元年度末	令和 2 年度末	令和 3 年度末 (最終年度)
前期中（長）期目標期間繰越積立金	0	0	0	0	0
目的積立金	0	0	0	0	0
積立金	0	137	225	280	0
うち経営努力認定相当額					0
その他の積立金等	0	0	0	0	0
運営費交付金債務	110	197	197	197	0
当期の運営費交付金交付額(a)	2, 474	2, 416	2, 390	2, 607	2, 384
うち年度末残高(b)	110	87	0	0	0
当期運営費交付金残存率(b÷a)	4. 4%	3. 6%	0	0	0

(注 1) 横列は、当目標期間の初年度から最終年度まで設けること。
(注 2) 最終年度における「前期中（長）期目標期間繰越積立金」、「目的積立金」、「積立金」には、次期中（長）期目標期間への積立金の繰越しを算定するために各勘定科目の残余を積立金に振り替える前の額を記載すること。
(注 3) 「うち経営努力認定相当額」には、最終年度に経営努力認定された額を記載すること（最終年度に経営努力認定された利益は「目的積立金」には計上されずに、「積立金」に計上された上で次期中（長）期目標期間に繰り越される。）
(注 4) 「その他の積立金等」には、各独立行政法人の個別法により積立が強制される積立金等の額を記載すること。

令和3年度業務実績報告 参考資料

・ 資料 1 - 1	研究テーマとその成果（プロジェクト研究）	2
・ 資料 1 - 2	研究テーマとその成果（課題研究・緊急調査）	4
・ 資料 2	研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）	5
・ 資料 3	研究成果の引用状況（白書等への活用）	12
・ 資料 4	研究員の国際学会・国際会議への参加	13
・ 資料 5	国際ワークショップ等を通じた情報収集	14
・ 資料 6 - 1	外部評価機関委員（リサアド委員）	15
・ 資料 6 - 2	調査研究成果外部評価結果（リサアド結果）	16
・ 資料 7	行政評価（サブテーマ）	17
・ 資料 8	行政評価（研究成果）	19
・ 資料 9	有識者アンケート結果	22
・ 資料 1 0	英文情報の整備	42
・ 資料 1 1	研修実績	43
・ 資料 1 2	事後調査（研修生）有意義度集計結果	45
・ 資料 1 3	事後調査（上司）有意義度集計結果	46
・ 資料 1 4	オンライン課外講座の実績	47
・ 資料 1 5	研究員参画実績	48

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	内容	研究期間	研究成果
Ⅰ 雇用システムに関する研究	1-1 産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのある方に関する研究	令和3年度は個人調査、企業調査の労働政策研究報告書等を公表。また、企業アンケート調査の結果を分析。また外国人労働者について新たにプロジェクトを立ち上げ、文獻調査を実施。	29-3年度	労働政策研究報告書No.221 『変わる雇用社会とその活力ー産業構造と人口構造に対応した働き方の課題ー』
				労働政策研究報告書No.220 『「長期動続システム」の可能性ー中途採用と新規事業開発に着目して』
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	・新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する個人調査 6,10,13月/3回実査・一次集計プレスリリース 就業状況、収入、労働時間、テレワーク、健康の状況等 ・新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する企業調査 6,10,12月/3回実査・一次集計プレスリリース 生産・売上額、雇用調整の状況、労働者の増減、政府の支援策の利用状況等	29-3年度	調査シリーズNo.220 『職業と生活に関する調査』
				調査シリーズNo.223 『グローバル人材の採用と育成ー日本企業のグローバル戦略に関する研究(3)ー』
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	令和3年度は、高齢者の個人・企業アンケート調査については、最終報告書の刊行と、プロジェクト研究シリーズの刊行を行った。社会貢献活動については、令和4年度に労働政策研究報告書を刊行予定。	29-3年度	DP22-07 『日本の外国人労働者と労働市場構造：これまでの整理とこれからの論点』
				資料シリーズNo.242 『ウィズコロナ・ポストコロナの働き方ーテレワークを中心としたヒアリング調査ー』
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・賞金等の人事管理に関する調査研究	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	DP22-06 『コロナショックの産業間多様性と企業が見出した活路ーポストコロナの経済社会の変革に向けてー』
				DP22-03 『コロナ禍における所得変動と所得格差』
	5 地域における雇用機会と働き方に関する研究	令和3年度は、「就業構造基本調査」及び「賞金構造基本統計調査」の個票データの二次分析を実施し、DPIにとりまとめた。 個人アンケートを実施し、27,000超のサンプルを入手し、調査シリーズにとりまとめた。	29-3年度	労働政策研究報告書No.211 『70歳就業時代の展望と課題ー企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析ー』
				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』
	労働政策研究報告書No.218 調査シリーズNo.219 白表紙	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	労働政策研究報告書No.218 『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』
				調査シリーズNo.219 『派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』
	労働政策研究報告書No.225 DP22-02 DP22-04	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	『産業・職業・収入階級の観点からみた労働市場の構造変化ー「就業構造基本調査」(1997年～2017年)に基づく説論的集計ー』
				『自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査』
	労働政策研究報告書No.217 調査シリーズNo.222 資料シリーズNo.254 資料シリーズNo.246 資料シリーズNo.245	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	『「賞金構造基本統計調査」、「就業構造基本調査」を利用した労働投入計測の精緻化』
				『コロナ禍が雇用に与える影響ー地域差に着目してー』
	労働政策研究報告書No.212 DP22-08 労働政策研究報告書No.219	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	『労働時間の研究ー個人調査結果の分析ー』
				『働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果』
	労働政策研究報告書No.219 令和4年度にプロジェクト研究シリーズを刊行予定	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	『管理職ヒアリング調査結果ー管理職の働き方と職場マネジメントー』
				『過重負荷による労災認定事業の研究 その3』
	労働政策研究報告書No.212 DP22-08 労働政策研究報告書No.219	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	『「労働時間制度」に関する調査結果』の分析』
				『企業の賞金決定に関する研究』
	労働政策研究報告書No.219 令和4年度にプロジェクト研究シリーズを刊行予定	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	『企業の賞金決定と労使関係に関する今後の研究課題に関する一考察ー自動車製造A社の事例研究を通じてー』
				『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』
	労働政策研究報告書No.219 令和4年度にプロジェクト研究シリーズを刊行予定	令和3年度は、派遣については最終報告書を刊行したほか、就業構造基本調査の特別集計、コロナ調査の二次分析を実施した。	29-3年度	令和4年度にプロジェクト研究シリーズを刊行予定
				研究継続中

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	内容	研究期間	研究成果
Ⅴ 多様なニーズに対応した 職業能力開発のあり方に 関する研究	8 職業能力開発・インフラと生産性向上に向け た人材の育成に関する研究	ミドルエイジ（30代～50代前半）の正社員の転職の実態について、転職経験者、中途採用企 業、人材ビジネス関係者に対するヒアリング調査、「転職に伴う能力開発・キャリア形成」に関 するWebモニター調査を実施し、成果をとりまとめた。また、能力開発セミナーと生産性向上支 援訓練に関するヒアリング調査を実施し、結果をとりまとめた。	29-3年度	労働政策研究報告書No.215 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成』
				調査シリーズNo.215 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～』
				資料シリーズNo.243 『委託補助者訓練に関する分析～訓練施設の取組みと受講における効果から～』
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	9 若者の職業への円滑な移行とキャリア形成 に関する研究	若者の働き方の変化の把握を目的とした大卒フリーター調査（新型コロナウイルスの影響を含む）、およ び第5回「若者のワークスタイル調査」を実施しとりまとめ。またウェビモモニターアンケート調 査と平成30年の「若年者雇用実態調査」結果データの二次分析を行い、報告書にとりまとめた。	29-3年度	資料シリーズNo.252 『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～ミドルエイジ層の転職に関わる人々のイン タビュー調査記録～』
				資料シリーズNo.255 『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～生産性向上支援訓練の活用事 例からみる～』
				労働政策研究報告書No.213 『大都市の若者の就業行動と意識の変容―第5回 若者のワークスタイル調査』から―』
Ⅶ 労働関係を中心とした労 働条件決定システムに関 する研究	10 労働者の主体的なキャリア形成とその支援 のあり方に関する研究	キャリア支援のオンライン化に関するアンケート調査の再分析、海外のキャリアアコンサルティン グ支援の関連資格に関する文献調査の結果をとりまとめた。	29-3年度	資料シリーズNo.250 『先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究』
				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―』
				資料シリーズNo.251 『職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ―高等教育課程在学者の進路選択に関連した特 性の理解―』
Ⅷ 労働関係を中心とした労 働条件決定システムに関 する研究	11 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用 に関する研究	日本版O-NET情報更新のためのWeb調査を実施。就業者へのヒアリングも行い職業解説を作成し た。また、O-NET作成データを用いた応用的調査・研究を実施し、学際的な議論の活性化に 貢献。中・高校生を対象に開発された職業レディネステストを、大学生や若年求職者向けに開発。 職業適性評価ツールは、日本版O-NETに搭載するためWeb提供型のシステムを新たに開発した。 職業名索引、職業分類表は働き方や職業の大きな変化に即して、平成23年以来となる大幅な改訂 を行った。	29-3年度	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）』
				DP22-05 『転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して』
				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』
Ⅷ 労働関係を中心とした労 働条件決定システムに関 する研究	12 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関 する研究	求職活動支援研修プログラムの効果検証実験に向けた準備を行った。	29-3年度	資料シリーズNo.241 『自ら考えて動く仕事探し―求職活動支援の研究―』
				労働政策研究報告書No.222 『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』
				資料シリーズNo.253 『金融業におけるA I 技術の活用が職場に与える影響―OECD共同研究―』
Ⅷ 労働関係を中心とした労 働条件決定システムに関 する研究	13 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関 する研究	令和3年度は、ドイツの労働法政策に関するプロジェクト研究シリーズ、中国における雇用社会 の変化に対応する労働法政策に関する調査研究の最終とりまとめを行った。OECDとの共同研究 については、金融業についてのヒアリング調査の結果をとりまとめた。	29-3年度	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』
				ブックレット 『フリーランスの労働法政策』
				ブックレット 『近江綿糸争議約旋経過―中央労働委員会による―』

・課題研究

課題研究テーマ		内容	研究成果・成果の活用
1	しごと価値観検査等の開発に係る研究	厚生労働省の職業情報提供サイト（日本版O-NET／job tag）に掲載するための自己理解支援ツールとして、Web提供型システムの新たな開発を行った。	令和4年3月に一般公開された「簡易版Gテスト」の追加開発版として、総合版職業適性検査（Gテスト）の開発を継続中。
2	行動科学の知見のハローワーク業務への導入について	ハローワークの職業紹介関係業務における、行動科学の知見の活用について文献を中心に研究実施。	行動科学の知見のハローワーク業務への導入を解説した資料及び動画を作成し、厚生労働省に提出。
3	最低賃金の引上げと企業行動に関する調査	年率3%を目途として引上げられた平成28年～令和元年の最低賃金について、企業等がどのように受け止め、対応していたかについて検証。	企業アンケート調査を実施。集計中。
令和2年度課題研究（令和3年度発行分）			
4	簡易版職業興味検査（RIASEC）等の開発に係る研究	職業能力の特徴を測定するWeb提供型の簡易版職業適性評価ツールの実験版システム（プロトタイプ）の開発と、職業適性検査としての機能の検証等を実施。	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』 ・「簡易版Gテスト」が日本版O-NET上に自己理解支援ツールとして令和4年3月に搭載。
5	諸外国におけるハラスメント規制に関する調査	パワハラ防止対策の法制化を内容とする改正法の成立や、仕事の世界における暴力とハラスメントに関するILO条約の採択などを踏まえ、諸外国（英米独仏）におけるハラスメント法制の状況や実態、課題等を把握。	労働政策研究報告書No.216『諸外国におけるハラスメントに係る法制』

・緊急調査

1	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	新型コロナウイルス感染症のシフト制への影響について、EU諸国における法規制等の状況について文献調査。	英独仏EUの一覧表・レポートを厚労省に提出。 ・「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」、使用者・労働者向けリーフレット作成への活用 ・参院予算委（3月18日）厚生労働大臣答弁資料（EU指令、欧州諸国）への活用
2	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	企業内のキャリアコンサルタントの配置状況や活用方法等、企業内キャリア支援に関する調査を実施。	企業アンケート調査を実施。集計中。
3	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	労働審判における調停・審判、及び裁判上の和解における解決金額の水準及び当該金額の決定に影響を及ぼす要因の調査・分析。	令和4年5月～7月に調査を実施予定。
令和2年度緊急調査（令和3年度発行分）			
4	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	デジタル関連技術（ICT）や、AI、IoT、ロボット、RPA、ビッグデータ等の新技術の導入に当たって労使コミュニケーションについて実態や課題の把握を行うためのアンケート調査を実施。	調査シリーズNo.210『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』 ・「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」報告書で活用
5	同一労働同一賃金の対応状況に関する調査	パートタイム・有期雇用労働法の施行を踏まえ、大企業等における、同一労働同一賃金への具体的な対応策や待遇の現状、取組の効果や課題等把握のためのアンケート調査を実施。	調査シリーズNo.214『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査）結果』 ・第204回国会参議院予算委、厚生労働委員会の答弁資料で活用
6	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置に係る分析	雇用調整助成金の今般の特例措置（助成率や上限額引き上げ等）の実績・効果等について検証する。	研究継続中
7	諸外国における有期契約労働者の無期転換制度等についての研究	施行後8年経過後（令和3年4月以降）に検討を加えることとされている労働契約法第18条に規定する無期転換ルールについて、無期転換制度がある独・韓国を対象に、制度や運用状況等に関する文献調査を実施。	厚労省に独、韓国についてのレポートを提出
8	新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題（労働経済白書調査）	新型コロナウイルス感染症が拡大する中で注目される「エッセンシャルワーカー」の動向や実態、またテレワークの実施状況等について、企業アンケート調査（郵送）、労働者WEBアンケート調査を実施。	調査シリーズNo.221『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業、労働者調査）』 ・『令和3年版労働経済白書』で活用
令和元年度緊急調査（令和3年度発行分）			
9	管理監督者の実態調査	管理職の働き方等の実態を把握するためのアンケート調査を実施。平成17年2月に実施した「管理監督者に関するアンケート調査」からの経年変化も分析。	調査シリーズNo.212『管理職の働き方に関する調査』
10	最低賃金の引上げの影響把握に関する調査	賃金構造基本統計調査の個票データを元に、最低賃金の影響を測る指標の国際比較を行った。	DP22-01『最低賃金近傍で働く労働者比率に関する指標の国際比較による検討』

研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）

資料2

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
1	厚生労働省	コロナ禍の雇用・女性支援プロジェクトチーム～もっとあなたを支えたい～	第3回	4月6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	2020	K
2	厚生労働省	労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会	第17回	7月13日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
3	厚生労働省	労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会	報告書	7月13日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
4	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第3回	4月27日	資料シリーズ No. 235 『外国人労働者の雇用状況に関する分析』	2020	K
5	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第4回	5月14日	資料シリーズ No. 64 『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂—』	2010	P
6	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第4回	5月14日	資料シリーズ No. 101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂—』	2012	P
7	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第4回	5月14日	資料シリーズ No. 64 『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂—』	2010	P
8	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第4回	5月14日	資料シリーズ No. 101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂—』	2012	P
9	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第6回	6月17日	資料シリーズ No. 64 『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂—』	2010	P
10	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第6回	6月17日	資料シリーズ No. 101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂—』	2012	P
11	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	中間取りまとめ	6月28日	資料シリーズ No. 64 『職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂—』	2010	P
12	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	中間取りまとめ	6月28日	資料シリーズ No. 101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂—』	2012	P
13	厚生労働省	技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第10回	5月11日	JILPTリサーチアイ 第52回 『デジタル技術導入の際にも、労使コミュニケーションの実施割合は低い—「AIなど新しいデジタル技術導入労使コミュニケーション」調査結果—』	2021	K
14	厚生労働省	技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第11回	6月8日	調査シリーズ No. 210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
15	厚生労働省	技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第12回	6月22日	調査シリーズ No. 210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
16	厚生労働省	技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	第12回	6月22日	調査シリーズ No. 210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
17	厚生労働省	技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	報告書	6月22日	調査シリーズ No. 210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
18	厚生労働省	技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会	報告書	6月22日	調査シリーズ No. 210 『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
19	厚生労働省	過労死等防止対策推進協議会	第20回	5月25日	調査シリーズ No. 85 『年次有給休暇の取得に関する調査』	2011	K
20	厚生労働省	過労死等防止対策推進協議会	第21回	12月16日	調査シリーズ No. 221 『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）』	2022	COV ID-19
21	厚生労働省	地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会	第1回	5月26日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
22	厚生労働省	地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会	第8回	12月3日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
23	厚生労働省	地域における保育所・保育士等の在り方に関する検討会	取りまとめ	12月20日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
24	厚生労働省	目安制度の在り方に関する全員協議会	第1回	5月26日	「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」（一次集計）結果（5月調査・連続パネル個人調査）JILPT・連合総研共同研究	2020	COV ID-19
25	厚生労働省	社会保障審議会児童部会	第49回	6月9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	2020	K
26	厚生労働省	働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書	報告書	6月16日	労働政策レポート No. 12 『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』	2019	P
27	厚生労働省	働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書	報告書	6月16日	労働政策研究報告書 No. 191 『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より—』	2017	P
28	厚生労働省	働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書	報告書	6月16日	労働政策研究報告書 No. 171 『企業内キャリア・コンサルティングとその日本的特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』	2015	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
29	厚生労働省	中央最低賃金審議会目安に関する小委員会	第1回	6月22日	「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」2020年4月調査	—	COVI D-19
30	厚生労働省	中央最低賃金審議会目安に関する小委員会	第1回	6月22日	「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」(一次集計)結果(5月調査・連続パネル個人調査)JILPT・連合総研共同研究	2020	COVI D-19
31	厚生労働省	中央最低賃金審議会目安に関する小委員会	第1回	6月22日	「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」(一次集計)結果(6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査)	2020	COVI D-19
32	厚生労働省	中央最低賃金審議会目安に関する小委員会	第1回	6月22日	「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第3回)」(一次集計)結果(昨年8～11月の変化を中心に12月に調査・4月からのパネル個人調査)	2020	COVI D-19
33	厚生労働省	中央最低賃金審議会目安に関する小委員会	第1回	6月22日	「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第4回)」(一次集計)結果(2020年12月～2021年2月の変化を中心に3月に調査・昨年4月からのパネル個人調査)	2020	COVI D-19
34	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第4回	6月24日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
35	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第5回	7月28日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
36	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第6回	8月31日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
37	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第6回	8月31日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
38	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第6回	8月31日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
39	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第6回	8月31日	資料シリーズ No. 225『現代ドイツ労働法令集Ⅰ—個別的労働関係法—』	2020	P
40	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第6回	8月31日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
41	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第7回	9月17日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
42	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第7回	9月17日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
43	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第8回	10月12日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
44	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第8回	10月12日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
45	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第9回	11月12日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	P
46	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第9回	11月12日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	P
47	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第9回	11月12日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	P
48	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第9回	11月12日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
49	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第9回	11月12日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』	2019	P
50	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第10回	12月22日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	—	K
51	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第10回	12月22日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
52	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第11回	1月24日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
53	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第11回	1月24日	資料シリーズ No. 225『現代ドイツ労働法令集Ⅰ—個別的労働関係法—』	2020	P
54	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第11回	1月24日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
55	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第11回	1月24日	資料シリーズ No. 225『現代ドイツ労働法令集Ⅰ—個別的労働関係法—』	2020	P
56	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第12回	2月22日	資料シリーズ(近刊)『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
57	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第12回	2月22日	資料シリーズ No. 225『現代ドイツ労働法令集Ⅰ—個別的労働関係法—』	2020	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
58	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第13回	3月17日	資料シリーズ（近刊）『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
59	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第13回	3月17日	資料シリーズ（近刊）『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』	2022	K
60	厚生労働省	多様化する労働契約のルールに関する検討会	第13回	3月17日	資料シリーズ No. 225『現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法—』	2020	P
61	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第7回	6月25日	調査シリーズ No. 124『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』	2014	P
62	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第7回	6月25日	調査シリーズ No. 125『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』	2014	P
63	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第7回	6月25日	調査シリーズ No. 124『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果』	2014	P
64	厚生労働省	裁量労働制実態調査に関する専門家検討会	第7回	6月25日	調査シリーズ No. 125『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』	2014	P
65	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第89回	6月28日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
66	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第92回	3月28日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
67	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	報告書	6月28日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
68	厚生労働省	社会保障審議会	第30回	1月20日	資料シリーズ No. 166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
69	厚生労働省	労働政策審議会障害者雇用分科会	第108回	6月29日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
70	厚生労働省	労働政策審議会障害者雇用分科会	第115回	3月18日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
71	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第19回	8月4日	労働政策研究報告書 No. 187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
72	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第19回	8月4日	調査シリーズ No. 221『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）』	2022	COVI D-19
73	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第19回	8月4日	「第3回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2020 年 10、11、12 月、2021 年 1 月の変化を 2021 年 2 月に調査・2020 年 2 月からの連続パネル企業調査）	2021	COVI D-19
74	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第19回	8月4日	「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第 3 回）」（一次集計）結果（昨年 8～11 月の変化を中心に 12 月に調査・4 月からのパネル個人調査）	2020	COVI D-19
75	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第19回	8月4日	調査シリーズ No. 210『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
76	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第19回	8月4日	調査シリーズ No. 210『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』	2021	K
77	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第20回	2月1日	資料シリーズ No. 166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
78	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第20回	2月1日	労働政策研究報告書 No. 177『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に—』	2015	P
79	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第20回	2月1日	ディスカッションペーパー 18-02『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか？—』	2018	P
80	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第20回	2月1日	労働政策研究報告書 No. 187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
81	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第20回	2月1日	調査シリーズ No. 221『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）』	2022	COVI D-19
82	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第20回	2月1日	「第3回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2020 年 10、11、12 月、2021 年 1 月の変化を 2021 年 2 月に調査・2020 年 2 月からの連続パネル企業調査）	2021	COVI D-19
83	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第20回	2月1日	「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第 3 回）」（一次集計）結果（昨年 8～11 月の変化を中心に 12 月に調査・4 月からのパネル個人調査）	2020	COVI D-19
84	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第40回	8月30日	「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第 5 回）」（一次集計）結果（2021 年 3～6 月の変化を中心に 6 月に調査・2020 年 4 月からのパネル個人調査）	2021	COVI D-19
85	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会	第325回	8月30日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
86	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会	第325回	8月30日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
87	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	第155回	9月24日	労働政策研究報告書 No. 187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
88	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会	第157回	10月25日	労働政策研究報告書 No. 187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
89	厚生労働省	労働政策審議会職業安定分科会	第178回	3月31日	資料シリーズ No. 213『職業分類作業部会報告Ⅰ—小分類項目の見直し—』	2019	P
90	厚生労働省	リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議	第1回	8月5日	労働政策研究報告書 No. 164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』	2014	P
91	厚生労働省	リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議	第1回	8月5日	調査シリーズ No. 192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』	2019	P
92	厚生労働省	リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議	第2回	12月1日	労働政策研究報告書 No. 164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』	2014	P
93	厚生労働省	リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議	第2回	12月1日	調査シリーズ No. 192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』	2019	P
94	厚生労働省	令和4年度予算概算要求における就職氷河期支援関連施策の取りまとめについて	取りまとめ	9月14日	労働政策研究報告書 No. 164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』	2014	P
95	厚生労働省	令和4年度予算概算要求における就職氷河期支援関連施策の取りまとめについて	取りまとめ	9月14日	調査シリーズ No. 192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』	2019	P
96	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第29回	10月20日	労働政策レポート No. 12『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』	2019	P
97	厚生労働省	精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会	第1回	12月7日	労働政策研究報告書 No. 205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題—』	2020	K
98	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第8回	1月17日	資料シリーズ No. 166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
99	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第8回	1月17日	「第3回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2020年10、11、12月、2021年1月の変化を2021年2月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査）	2021	COV D-19
100	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第8回	1月17日	調査シリーズ No. 208『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』	2021	P
101	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第9回	1月31日	調査シリーズ No. 206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』	2020	K
102	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第9回	1月31日	「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2021年1、2、3、4、5月の変化を6月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査）	2021	COV D-19
103	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第9回	1月31日	「第5回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2021年5、6、7、8、9月の変化を10月に調査・2020年2月からの連続パネル企業調査）	2021	COV D-19
104	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第9回	1月31日	「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第3回）」（一次集計）結果（昨年8～11月の変化を中心に12月に調査・4月からのパネル個人調査）	2020	COV D-19
105	厚生労働省	健康日本21（第二次）推進専門委員会	第16回	12月20日	調査シリーズ No. 140『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）』	2015	P
106	厚生労働省	地域医療構想及び医師確保計画に関するワーキンググループ	第3回	3月2日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
107	厚生労働省	地域医療構想及び医師確保計画に関するワーキンググループ	第3回	3月2日	資料シリーズ No. 222『労働力需給の推計—全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算—』	2018	P
108	厚生労働省	在宅医療及び医療・介護連携に関するワーキンググループ	第2回	3月9日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
109	厚生労働省	在宅医療及び医療・介護連携に関するワーキンググループ	第2回	3月9日	資料シリーズ No. 222『労働力需給の推計—全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算—』	2020	P
110	厚生労働省	第8次医療計画等に関する検討会	第7回	3月4日	資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
111	厚生労働省	第8次医療計画等に関する検討会	第7回	3月4日	資料シリーズ No. 222『労働力需給の推計—全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算—』	2020	P
112	厚生労働省	全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議	—	3月	資料シリーズ No. 166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
113	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	第16回	3月31日	資料シリーズ No. 4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』	2005	K
114	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	第16回	3月31日	労働政策研究報告書 No. 174『労働局あっせん、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』	2015	K
115	内閣府	経済財政諮問会議	第4回	4月13日	資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
116	内閣府	経済財政諮問会議	第4回	4月13日	緊急コラム #005 『自営業者への失業給付？—EUの試み』	2020	COVI D-19
117	内閣府	雇用・人づくりワーキング・グループ	第10回	4月14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—』	2021	K
118	内閣府	科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合	—	4月8日	調査シリーズ No. 206 『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』	2020	K
119	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書 ～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～	報告書	4月28日	ディスカッションペーパー 21-09 『コロナショックと女性の雇用危機』	2021	COVI D-19
120	内閣府	コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書 ～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～	報告書	4月28日	ディスカッションペーパー 21-09 『コロナショックと女性の雇用危機』	2021	COVI D-19
121	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第4回	9月30日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
122	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第5回	11月2日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
123	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第5回	11月2日	第3期プロジェクト研究シリーズ No. 9 『非典型化する家族と女性のキャリア』	2018	P
124	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第5回	11月2日	労働政策研究報告書 No. 140 『シングルマザーの就業と経済的自立』	2012	P
125	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第5回	11月2日	労働政策研究報告書 No. 159 『子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析—』	2013	P
126	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第6回	11月30日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
127	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第7回	12月14日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
128	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第8回	2月7日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
129	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第9回	2月24日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
130	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第10回	3月2日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
131	内閣府	若者円卓会議	第2回	4月7日	ディスカッションペーパー 04-006 『能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究—職業能力開発のための教育訓練の整備状況—』	2004	P
132	内閣府	若者円卓会議	第2回	4月7日	資料シリーズ No. 220 『OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—』	2019	K
133	内閣府	若者円卓会議	第2回	4月7日	ディスカッションペーパー 21-08 『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～活用事例からみる～』	2021	P
134	内閣府	選択する未来2.0	報告	6月4日	資料シリーズ No. 200 『職業分類改訂委員会報告』	2018	P
135	内閣府	選択する未来2.0	報告	6月4日	資料シリーズ No. 227 『職業情報提供サイト（日本版O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』	2020	P
136	内閣府	選択する未来2.0	報告	6月4日	調査シリーズ No. 179 『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
137	内閣府	選択する未来2.0	報告	6月4日	緊急コラム #005 『自営業者への失業給付？—EUの試み』	2020	COVI D-19
138	内閣府	選択する未来2.0	報告	6月4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	2020	K
139	内閣府	選択する未来2.0	中間報告	7月1日	資料シリーズ No. 220 『OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—』	2019	K
140	内閣府	選択する未来2.0	中間報告	7月1日	資料シリーズ No. 176 『北欧の公共職業訓練制度と実態』	2016	P
141	内閣府	仕事と生活の調和連携推進・評価部会	第49回	6月25日	調査シリーズ No. 150 『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』	2016	K
142	内閣府	仕事と生活の調和連携推進・評価部会	第49回	6月25日	新型コロナウイルス感染症関連情報『新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査』	2020	COVI D-19
143	内閣府	仕事と生活の調和連携推進・評価部会	第49回	6月25日	JILPTリサーチアイ 第47回 「コロナショックの被害は女性に集中（続編）—雇用回復の男女格差—」	2020	COVI D-19
144	内閣府	新しい働き方と地方移住に関する分析 ～コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに	第20回	7月20日	調査シリーズ No. 76 『中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査—主力人材確保の円滑化に向けて—』	2010	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
145	内閣府	新しい働き方と地方移住に関する分析 ―コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに	第20回	7月20日	労働政策研究報告書 No. 134 『非三大都市圏へのU・Iターンの促進とU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究』	2011	P
146	内閣府	新しい働き方と地方移住に関する分析 ―コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに	第20回	7月20日	調査シリーズ No. 76 『中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査―主力人材確保の円滑化に向けて―』	2010	P
147	内閣府	新しい働き方と地方移住に関する分析 ―コロナ禍における働き方への意識の変化をもとに	第20回	7月20日	労働政策研究報告書 No. 134 『非三大都市圏へのU・Iターンの促進とU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究』	2011	P
148	内閣府	子育て・教育・働き方ワーキング・グループ	第1回	9月15日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計―労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計―』	2019	P
149	内閣府	計画実行・監視専門調査会	第2回	9月21日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③―平成29年版「就業構造基本調査」より―』	2019	P
150	内閣府	計画実行・監視専門調査会	第7回	11月25日	資料シリーズ No. 75 『男女間賃金格差の経済分析』	2010	K
151	内閣府	計画実行・監視専門調査会	第7回	11月25日	調査シリーズ No. 196 『女性活躍と両立支援に関する調査』	2020	P
152	内閣府	計画実行・監視専門調査会	第9回	12月22日	「 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 」（一次集計）結果（ 6～7 月の変化を中心に 8 月に調査 ・ 4 月からの連続パネル個人調査 ）	2020	COVI D-19
153	内閣府	計画実行・監視専門調査会	第10回	1月25日	労働政策研究報告書 No. 164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究―現状分析を中心として―』	2014	P
154	内閣府	計画実行・監視専門調査会	第10回	1月25日	調査シリーズ No. 192 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』	2019	P
155	内閣府	計画実行・監視専門調査会	第10回	1月25日	資料シリーズ No. 188 『地方における雇用創出 ―人材還流の可能性を探る―』	2017	P
156	内閣府	男女共同参画センター等の管理者等との情報交換会	―	2月22日	労働政策研究報告書 No. 164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究―現状分析を中心として―』	2014	P
157	内閣府	男女共同参画センター等の管理者等との情報交換会	―	2月22日	調査シリーズ No. 192 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』	2019	P
158	内閣府	都道府県・政令指定都市男女共同参画主管課長等会議	―	1月20日	労働政策研究報告書 No. 164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究―現状分析を中心として―』	2014	P
159	内閣府	都道府県・政令指定都市男女共同参画主管課長等会議	―	1月20日	調査シリーズ No. 192 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』	2019	P
160	内閣府	少子化社会対策大綱の推進に関する検討会	第4回	2月7日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③―平成29年版「就業構造基本調査」より―』	2019	P
161	内閣府	少子化社会対策大綱の推進に関する検討会	第4回	2月7日	労働政策研究報告書 No. 213 『大都市の若者の就業行動と意識の変容―「第5回 若者のワークスタイル調査」から―』	2022	P
162	内閣府	少子化社会対策大綱の推進に関する検討会	第4回	2月7日	「 新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第 6 回）」（一次集計）結果（ 2021 年 7～10 月の変化を中心に 10 月に調査 ・ 2020 年 4 月からのパネル個人調査 ）	2021	COVI D-19
163	内閣府	人への投資ワーキング・グループ	第3回	3月3日	労働政策研究報告書 No. 200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』	2018	P
164	内閣府	人への投資ワーキング・グループ	第3回	3月3日	労働政策研究報告書 No. 191 『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ―相談経験者1,117名等の調査結果より―』	2017	P
165	内閣府	人への投資ワーキング・グループ	第3回	3月3日	調査シリーズ No. 214 『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（企業に対するアンケート調査 及び ヒアリング調査）結果』	2021	K
166	内閣府	人への投資ワーキング・グループ	第3回	3月3日	労働政策研究報告書 No. 200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』	2018	P
167	経済産業省	人的資本経営の実現に向けた検討会	第1回	7月1日	調査シリーズ No. 185 『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
168	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	第1回	11月19日	調査シリーズ No. 190 『日本企業のグローバル戦略に関する研究』	2019	P
169	経済産業省	未来人材会議	第3回	2月18日	労働政策研究報告書 No. 176 『職務構造に関する研究Ⅱ―5万人の就業者Web職業動向調査より、 現状、変化、能力、生活のデータ分析―』	2015	P
170	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	第3回	2月4日	調査シリーズ No. 190 『日本企業のグローバル戦略に関する研究』	2019	P
171	首相官邸	統計技術・データソースの多様化等検討会	第8回	3月18日	「 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 」（一次集計）結果（ 6～7 月の変化を中心に 8 月に調査 ・ 4 月からの連続パネル個人調査 ）	2020	COVI D-19
172	文部科学省	生涯学習分科会	第111回	5月31日	労働政策研究報告書 No. 142 『高齢者の社会貢献活動に関する研究―定量的分析と定性的分析から―』	2012	P
173	文部科学省	生涯学習分科会	第111回	5月31日	労働政策研究報告書 No. 164 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究―現状分析を中心として―』	2014	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
174	文部科学省	生涯学習分科会	第111回	5月31日	調査シリーズ No. 192 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』	2019	P
175	文部科学省	中央教育審議会	第130回	2月7日	資料シリーズ No. 166 『労働力需給の推計―新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算―』	2016	P
176	文部科学省	中央教育審議会大学分科会	第163回	10月11日	資料シリーズ No. 166 『労働力需給の推計―新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算―』	2016	P
177	文部科学省	中央教育審議会大学分科会	第164回	12月15日	資料シリーズ No. 166 『労働力需給の推計―新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算―』	2016	P
178	文部科学省	中央教育審議会大学分科会	第164回	12月15日	資料シリーズ No. 166 『労働力需給の推計―新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算―』	2016	P
179	内閣官房	公的価格評価検討委員会	第2回	12月3日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計―労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計―』	2019	P
180	内閣官房	教育未来創造会議	第1回	12月27日	調査シリーズ No. 190 『日本企業のグローバル戦略に関する研究』	2019	P
181	内閣官房	教育未来創造会議ワーキング・グループ	第1回	1月24日	調査シリーズ No. 190 『日本企業のグローバル戦略に関する研究』	2019	P
182	内閣官房	教育未来創造会議ワーキング・グループ	第2回	2月17日	調査シリーズ No. 190 『日本企業のグローバル戦略に関する研究』	2019	P
183	内閣官房	非財務情報可視化研究会	第1回	2月1日	調査シリーズ No. 185 『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
184	内閣官房	サステナビリティ開示に関する関係府省会議	第1回	3月14日	調査シリーズ No. 185 『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
185	総務省	ビッグデータ等の利活用推進に関する産官学協議のための連携会議	第17回	3月18日	「 新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査 」 （一次集計） 結果（ 6～7 月の変化を中心に 8 月に調査 ・ 4 月からの連続パネル個人調査 ）	2020	COVID-19
186	国土交通省	国土審議会第6回計画推進部会	第6回	6月21日	調査シリーズ No. 152 『UIターン促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―』	2016	P
187	国土交通省	国土審議会第6回計画推進部会	第6回	6月21日	調査シリーズ No. 179 『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
188	国土交通省	国土審議会第6回計画推進部会	第6回	6月21日	調査シリーズ No. 178 『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』	2018	K
189	国土交通省	国土審議会第6回計画推進部会	第6回	6月21日	調査シリーズ No. 152 『UIターン促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―』	2016	P
190	国土交通省	国土審議会	第23回	7月2日	調査シリーズ No. 152 『UIターン促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―』	2016	P
191	国土交通省	「国土の長期展望」最終とりまとめ	最終とりまとめ	6月15日	調査シリーズ No. 152 『UIターン促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―』	2016	P
192	国土交通省	国土審議会第1回計画部会	第1回	9月28日	調査シリーズ No. 152 『UIターン促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―』	2016	P
193	金融庁	金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」	第3回	10月29日	調査シリーズ No. 185 『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
194	金融庁	金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」	第7回	3月24日	調査シリーズ No. 185 『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
195	法務省	法制審議会家族法制部会	第10回	12月14日	労働政策研究報告書 No. 208 『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』	2021	P

研究成果の引用状況(白書等への活用)

通番	官庁名	白書名	発表年版	公表日	活用された成果	引用成果 発行年	研究種別
1	中小企業庁	中小企業白書	2021年版	4月23日	緊急コラム #020「経済活動の再開が進む中での雇用動向—新型コロナウイルスの影響による女性非正規の雇用の減少が顕著—」	2020.9	P
2	内閣府	男女共同参画白書	令和3年版	6月	「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果	2020	K
3	内閣府	少子化社会対策白書	令和3年版	6月11日	資料シリーズ No.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
4	内閣府	年次経済財政報告	令和3年度	9月24日	JILPTリサーチアイ 第57回「在宅勤務によるワークライフバランスの新しい形」	2021	P
5	内閣府	日本経済2021-2022—成長と分配の好循環実現に向けて—	2020—2021	2月7日	調査シリーズ No.214『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」(企業に対するアンケート調査 及び ヒアリング調査)結果』	2021	K
6	厚生労働省	労働経済の分析	令和3年版	7月16日	ディスカッションペーパー 21-09『コロナショックと女性の雇用危機』	2021	P
					新型コロナウイルス感染症関連情報『新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査』	2020	P
					「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」	2020/2021	P
					JILPTリサーチアイ 第58回「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果—JILPT企業調査二次分析」	2021	K
					労働政策研究報告書 No.187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
					「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査」結果(労働者調査、企業調査)	2021	P
					JILPTリサーチアイ 第55回「コロナショックの被害は女性に集中(続編Ⅱ)—雇用持ち直しをめぐる新たな動き—」	2021	P
					ディスカッションペーパー 21-04『コロナショックと非正規雇用者—2020年夏までの状況を中心に—』	2021	P
					「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果	2020	K
7	厚生労働省	厚生労働白書	令和3年版	7月30日	「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT 第3回)」(一次集計)結果(昨年8~11月の変化を中心に12月に調査・4月からのパネル個人調査)	2021	P
8	厚生労働省	過労死等防止対策白書	令和3年版	10月26日	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	2020~2021	P
					「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査」結果(労働者調査、企業調査)	2021	P

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

研究員の国際学会・国際会議への参加

プロジェクト研究等との関連が強いテーマでの報告や討議、国際比較研究上の重要な最新情報の入手、海外研究者・研究機関とのネットワークの構築・拡充・強化等を目的に、研究員2名がオンラインで開催された国際会議、国際学会に参加し、機構の研究成果に基づく研究発表を行った。

○ 国際雇用労使関係学会(ILERA)世界会議

開催期間：2021年6月21日～24日

開催形式：オンライン

参加者：西村 純 副主任研究員

研究発表のテーマ：「日本における自営業者の最近の状況」

○ 中国労働社会保障科学研究院(CALSS)、国際労働機関(ILO)共催国際フォーラム

開催期間：2021年10月21日～22日

開催形式：オンライン

参加者：高橋 陽子 副主任研究員

研究発表のテーマ：「AIと日本の労働市場」

国際ワークショップ等を通じた情報収集

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

○ 第5回国際比較労働政策セミナー

テーマ：新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と政策対応——脆弱な立場の労働者に対する社会的保護の強化

開催日：令和4年3月9日

形式：オンライン

成果：OECD、国際労働・社会保障法学会、アジア太平洋地域（9カ国・地域）および日本の研究者等12名が参加し、テーマに関する基調講演、研究報告、討論を通じて、共通する政策課題について比較検討を行った。

○ 日韓ワークショップ

テーマ：テレワークの現状と課題

開催日：令和3年10月28日

形式：オンライン

共催組織：韓国労働研究院（KLI）

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

○ 北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）

テーマ：高度人材の育成・訓練

開催日：令和3年11月19日

形式：オンライン

共催組織：中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）

成果：日中韓3カ国の労働政策研究機関の研究者各2名がテーマに関する研究報告を行い、参加者で質疑応答、討論を実施した。ワークショップの成果物として、JILPT 海外労働情報「高度人材の育成・訓練」を発行し、ホームページで公表した。

リサーチ・アドバイザー委員名簿

令和 4 年 6 月現在、五十音順、敬称略

○部会長

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

令和3年度 研究成果外部評価結果 (総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における個別研究成果評価結果)

令和3年度に取りまとめた研究成果のうち、中間報告的な成果(ディスカッションペーパーなど)36件を除く労働政策研究報告書について、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成される「リサーチ・アドバイザー部会」から、政策的視点等からの評価を受けた。

1. 令和3年度外部評価結果(個別研究成果12本の平均点)

2. 0点:S評価1件、A評価10件、B評価1件

※ 採点基準

S評価(大変優秀)=3点 A評価(優秀)=2点 B評価(標準)=1点 C評価(要努力)=0点

D評価(レベル不足)=0点

2. 評価内容

令和4年3月11日開催分

	形式	タイトル	主担当	外部評価担当・評価				評価結果	点数
1	労働政策研究報告書	70歳就業時代の展望と課題 —企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—	久保 雅裕 森山 智彦	小倉 一哉	S	上林 千恵子	A	A	2点
2	労働政策研究報告書	企業の賃金決定に関する研究	西村 純	武石 恵美子	B	藤村 博之	S	A	2点
3	労働政策研究報告書	大都市の若者の就業行動と意識の変容 —「第5回若者のワークスタイル調査」から—	堀 有喜衣	石田 浩	A	二村 英幸	A	A	2点

令和4年6月7日開催分

	形式	タイトル	主担当	外部評価担当・評価				評価結果	点数
4	労働政策研究報告書	非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究	岩脇 千裕	二村 英幸	A	松為 信雄	A	A	2点
5	労働政策研究報告書	ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成	藤本 真	上林 千恵子	B	武石 恵美子	A	B	1点
6	労働政策研究報告書	諸外国におけるハラスメントに係る法制	滝原 啓允	毛塚 勝利	A	島田 陽一	A	A	2点
7	労働政策研究報告書	労働時間の研究—個人調査結果の分析—	池添 弘邦	太田 聰一	A	藤村 博之	A	A	2点
8	労働政策研究報告書	派遣労働をめぐる政策効果の実証分析	小野 晶子	石田 浩	A	中村 二郎	A	A	2点
9	労働政策研究報告書	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	池添 弘邦	荒木 尚志	A	小倉 一哉	A	A	2点
10	労働政策研究報告書	「長期勤続システム」の可能性 —中途採用と新規事業開発に着目して—	西村 純	石田 浩	A	太田 聰一	S	S	3点
11	労働政策研究報告書	変わる雇用社会とその活力 —産業構造と人口構造に対応した働き方の課題—	池田 心豪	小倉 一哉	S	藤村 博之	A	A	2点
12	労働政策研究報告書	中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究	仲 琦	荒木 尚志	A	毛塚 勝利	B	A	2点

P研テーマ/サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		自由記述（当該研究テーマに対するご意見等）
		期待 できる	期待 できない	
Ⅰ：雇用システムに関する研究				
1 雇用システムに関する研究	政策統括官（総合政策担当）政策統括室	1		・本テーマは、産業構造と人口構造の変化への対応の観点から検討する取組であり、各個別の研究におけるヒアリング調査、アンケート調査の集計・分析結果は、今後、労働政策上の議論になり得る有益な情報であると考える。また、新型コロナウイルス感染症拡大の雇用・就業への影響に関する調査は、白書・報告書や国会審議においても引用されるなど各方面で活用された。連続パネル調査は、令和4年5月18日に最終調査が報告されているが、今後のとりまとめや各方面での引き続きの活用を期待したい。 ・第5期中期目標期間におけるプロジェクト研究のテーマは「セーフティネット」「キャリア形成」「技術革新」等、まさに今労働政策上の論点となっているキーワードが散見され、JILPTの豊富な知見と経験を活かした研究成果に期待したい。
Ⅱ：人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究				
2 生涯現役社会の実現に関する研究	職業安定局高齢者雇用対策課	1		・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、高齢者の多様な活躍に向けての地域ごとの特性や課題について、地方自治体等の実例によって明らかにされており、政策的インプリケーションを頂くことができた。また、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正、及び関係省令の改正等に当たり、労働政策審議会における議論で、企業調査、労働者アンケート等による調査結果を資料として活用した。今後も、改正高齢者雇用安定法の円滑な施行に関連して、高齢者の社会貢献活動に関する研究など、高齢者の就業の実態の把握のための研究を引き続き進めていただきたい。 ・令和3年4月に施行された改正高齢者雇用安定法の施行状況等を調査するため、今後の研究テーマについては、ご相談させていただきたい。
	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	1		・令和2年度には、当課からの要請調査として、パートタイム・有期雇用労働法施行に伴う企業の対応状況等について、アンケート調査及びヒアリング調査を実施していただいた。「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」については、国会答弁等の参考・説明資料として活用させていただいた。また、同一労働同一賃金に取り組む企業の事例として「多様な働き方の実現応援サイト」等に掲載し、周知啓発において活用させていただいた。企業における同一労働同一賃金の認知状況や対応状況等の実態の把握において有効なものとなった。本テーマの中で取り組まれた派遣労働に関する調査については、当課では現時点では活用していないが、同一労働同一賃金に関する施策として参考になりうる調査であると認識している。今後とも非正規雇用全般に関する研究について様々な角度から取り組んでいただきたい。
3 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究	職業安定局雇用政策課	1		・新型コロナウイルス感染症が雇用に及ぼす影響については、産業間や雇用形態間でばらつきがあり、特に産業では「宿泊業、飲食サービス業」などの対人サービス業、雇用形態では非正規雇用労働者に大きな影響が及んだ中で、厚生労働省としても、コロナ禍での非正規労働者等に対する労働移動支援事業等の様々な支援を行ってきたところ。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。
	職業安定局需給調整事業課	1		・【令和2年度まで】 平成27年改正労働者派遣法等については、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、施行状況を踏まえ、見直しに向けた議論が行われた。平成27年改正労働者派遣法のうち、派遣労働者のキャリア形成支援と雇用安定措置の実施状況については、令和元年度に本研究において当課からの課題調査として派遣元事業主を対象としたアンケート調査を実施いただいた。その結果を令和2年5月27日、6月9日に開催された第299回、第300回労働力需給制度部会における議論で活用し、その結果、運用改善（省令改正）に繋がった。 ・【令和3年度以降】 平成30年改正労働者派遣法により派遣労働者の公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）が求められることとなったところ、令和3年度の研究成果において、派遣労働者の待遇等に関し、平成30年改正法施行前後の状況が明らかにされており、法改正の効果的的確に把握するために非常に有効なものと考えている。労働者派遣法については、平成30年改正法において施行後5年後を目途とした検討が定められており、今後、本研究テーマを通じて得られた知見についても、当該検討過程において活用することが想定される。また、令和3年度の研究成果においては、コロナ禍における派遣労働者の就業状況等についても調査分析いただいている。時機に即したテーマを迅速にとりまとめたことと、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。なお、令和3年度の研究成果の現時点までの具体的活用事例としては、労働大学校が都道府県労働局職員向けに提供する研修である“労働行政職員オンライン公開講座”において、令和3年度に公表された研究成果を踏まえた講義が実施されたと承知している。 ・その時々政策的必要性に応じ、労働者派遣制度等について精緻な調査を行っていただいているところであり、引き続き、研究成果を期待している。
Ⅲ：技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究				
4 技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究	政策統括官（総合政策担当）政策統括室	1		・「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」については、「技術革新（AI等）」が進展する中で労使コミュニケーションに関する検討会」の第4回（令和2年10月）及び第9回（令和3年3月）において、本研究で実施した新技術を導入した企業における労使コミュニケーションの在り方等についての調査結果を報告いただき、令和3年6月にとりまとめた上記検討会報告書においても調査研究の結果を引用させていただく等、活用させていただいた。
	職業安定局雇用政策課	1		・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つ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と考え。研究成果については、一部、新型コロナウイルス感染症の流行以前の調査結果に基づいていると史料されるが、感染症流行が及ぼした影響も踏まえつつ、関連するテーマの研究について引き続き進めていただきたい。
5 地域における雇用機会と働き方に関する研究	職業安定局地域雇用対策課	1		・実践型地域雇用創造事業から地域雇用活性化推進事業への事業見直しを行う際に、本研究テーマの研究成果物により分析された地域の特徴や類型等を参考に、新たな事業の創設・見直しの検討に活用した。 ・今後も新たな事業の創設・見直しを行う際には、本研究テーマの研究成果物を活用したい。 ・基礎研究や個別事業の効果検証等、きめ細かな調査研究を実施していただいております。新規事業の創設や既存事業の見直しに活用するためには、既存事業の課題のヒアリング等を実施していただいた上で、調査研究を実施していただければ、政策の企画立案により有効に活用できるのではないかと、引き続き労働施策の企画立案・推進に資する調査研究を進めていただきたい。
Ⅳ：働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究				
6 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究	労働基準局労働条件政策課	1		当課の関係は、「労働時間に関する調査研究」であり、現時点ですぐに活用する予定はないものの、当該テーマについては、働き方改革関連法施行後の状況について、今後検討する際には有用であると考えられる。今後も引き続き、施行状況を把握するための調査研究について相談させていただければ幸いです。
	労働基準局労働関係法課	1		・企業における労使交渉を含めた賃金決定プロセスの実態（労組の取組事例）を明らかにすることは、今後の政策立案等に役立つものであり、今後も研究を続けていただきたい。
	労働基準局賃金課	1		労働政策研究報告書No.212『企業の賃金決定に関する研究』の第6章の調査結果は、最低賃金引上げによるパートタイム率への影響を考えるとかなり参考になった他、ディスカッションペーパー22-08も賃金が上がらない理由を考える上で有用な点はあった。一方で、企業内の賃金決定に関しては、労使の交渉の中で決定されるものであるため、当該所掌の政策に生かすことが難しい面もある。そのため、例えば、どういった賃上げ支援が有効であったり、賃金が上がらない理由であったり、直接政策に生かすことができる研究を行っていただけると、当課として更に活用の幅が広がると思料する。
	雇用環境・均等局在宅労働課	1		・諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等に関する調査研究について、第4回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」において報告いただいた。
7 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究	雇用環境・均等局職業生活両立課	1		・労働政策研究報告書No.204『再家族化する介護と仕事の両立—2016年改正育児・介護休業法とその先の課題』、調査シリーズNo.200『家族の介護と就業に関する調査』の2つの調査を中心に、介護休業制度等について今後の検討を行うにあたっての参考資料として活用させていただいている。
	雇用環境・均等局雇用機会均等課	1		

P研テーマ／サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		自由記述（当該研究テーマに対するご意見等）
		期待 できる	期待 できない	
V：多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究				
8 職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室	1		・例えば、社会人の学び直し等を推進していく上で民間教育訓練機関の果たす役割が重要となってきた中で「OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較」に関する研究は、諸外国と比較しつつ、日本の労働市場政策と公共職業訓練政策の特徴を明らかにする、非常に有益な研究であると考え。また、多様な就労ニーズを有する労働者が増加する中で、外部労働市場でのマッチングの実情を把握できる「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成」に関する調査は、個々の労働者が能力を発揮できるキャリア形成の機会を容易にする支援を検討するに当たり、非常に意義があると考え。そのほか、ものづくり分野の中小企業の人材育成への支援のうち、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練（能力開発セミナー）に焦点を当て、利用企業による在職者訓練の活用パターンを類型化するとともにそれぞれの特性を分析した「ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性」に関する研究は、今後の訓練の企画運営にあたり効果的な事業実施の参考となることが期待される。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。 ・これまで時代のニーズや問題に合わせた研究テーマを設定し、調査研究が行われてきたものと承知している。今後も、デジタル化等の急速かつ広範な変化が進む中で、その時々課題を捉え、引き続き、我が国の現状や課題の把握に寄与することを期待する。
	人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室	1		・青少年の雇用の促進等に関する法律附則第二条を踏まえ、令和元年度から令和2年度にかけて開催した「今後の若年者雇用に関する研究会」における資料作成や報告書のとりまとめ等、多角的に活用した。「高卒者の一人一社制の現状調査」については、規制改革推進会議等において指摘された「一人一社制」の検討にあたり、現在の本償行が学校等の当事者からどのような評価を受けているのか等、検討を進めていく上で、示唆を得ることができた。「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」については、就職氷河期世代の状況を表すデータとして資料作成や施策方針の検討に活用し、令和2年度から全国展開している「都道府県プラットフォーム」をはじめとした各支援策において本研究を活用している。「変化するフリーターの意識と実態」、「大都市の若者の就業行動と意識の変容」については、それぞれ職業経験が十分でない若者に対する各種支援業務の効果的な運用等にあたり、本研究の活用が期待される。
VI：全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究				
10 労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究	人材開発統括官キャリア形成支援室	1		・職業人生の長期化や働き方の多様化、デジタルトランスフォーメーション等産業・情報通信技術の進展に加え、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の不透明さが増す中で、人材開発政策、とりわけキャリアコンサルティング関連施策の重要性・必要性が高まっている。キャリアコンサルタントに向けられる社会からの期待は、従前より増えていると認識している。日本のキャリアコンサルタント制度は、欧米諸外国の関連制度も参考にしながら導入され、平成28年に国家資格・登録制度化されてからも6年が経過しており、国家資格登録者数は6万人に上っているが、専門性の向上や活動領域の拡大など、検討すべき課題も浮かび上がってきている。本研究テーマでは、こうした課題を念頭に置きつつ、キャリア形成支援施策に係る実態把握や効果検証を行うことにより、その傾向やさらなる課題等を明らかにしている。研究成果は、政策立案や法改正にあたっての議論に活用されるなど、キャリアコンサルタント制度を含めたキャリア形成支援施策の推進のための有益な基礎資料として貢献しているものと考え。
	職業安定局総務課首席職業指導官室	1		・「職業情報データベース（日本版O-NET）構築に向けた研究」及び「進路の多様化・個別化が進む若年者の特性に配慮したキャリア支援に関する調査研究」については、各種閣議決定にも含まれる重要施策であるjob tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））で提供する職業情報や自己理解支援ツールに係る研究であり、政策貢献度は非常に高い。本サイトは、引き続き内容の充実を図っていくことが求められており、更なる研究成果に期待している。 ・「マッチングに最適化した職業分類のあり方に関する調査研究」について、本研究により作成された厚生労働省編職業分類は、令和4年3月31日に開催された労働政策審議会職業安定分科会において報告され、その後公表された。今後の活用としては、今年度末を目処に、全国のハローワークにおいて改定版厚生労働省編職業分類により業務が行われる予定である。
12 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究	職業安定局総務課首席職業指導官室	1		・A 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究 本研究では、職業相談やキャリアコンサルティング、求職者向けのセミナー等について実態を調査し、ハローワークでの効果検証を行うなど、実証的データに基づいて相談技法の向上や就職支援セミナーの効果的な実施に資するための実践的な成果物の開発が行われている。成果物である教材や実施マニュアルは現場で使いやすいものになっており、労働局に提供している。また、研究員自ら多数の労働局・ハローワークを訪問し研修等により研究成果の普及を行っており、ハローワーク職員の支援技法の向上に大いに役立っている。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。 ・B 行動科学の知見のハローワーク業務への導入について 本研究は、「ナッジ」など行動科学の知見をもとに、職業紹介業務の場面でどのような改善がどの程度の効果を得られるのか調査するというテーマになっており、今後のハローワークにおける業務改善が大いに期待できるテーマである。1年目の成果である「ハローワークでナッジしよう」については、内容がわかりやすく整理されており、職員にはナッジによる改善が有意義であることは理解できたと考えられる。今後は、実際に効果のあった具体的な事例の収集等を通じて、ハローワークのマッチング機能の強化に資する研究を実施していただきたい。
	職業安定局総務課訓練受講支援室	1		
VII：労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究				
13 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究	労働基準局労働関係法課	1		・日本においては労働組合の組織率の低下等の事情により、労働組合と使用者による伝統的な労働条件決定モデルが機能しにくくなってきている状況にあり、労働組合以外の集团的労使関係における発言チャネルである従業員代表を指摘する意見もある。こうした中で、海外における従業員代表の事例も含めた集团的労使関係について研究いただくことは、大いに参考となると考えており、今後も研究を続けていただきたい。
	雇用環境・均等局在宅労働課	1		
14 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究	労働基準局労働関係法課	1		・雇用類似就業者の労働者性の問題については、国会等でも議論がなされているところであり、重要な政策課題となりうるものであることから、今後も研究を続けていただきたい。また、本研究テーマについて、要望を申し上げるならば、平成27年5月、6月の電気事業法等の一部を改正する等の法律案に対する附帯決議（衆参両院）で、令和7年3月までに、スト規制法について廃止を含めた検討を行い、結論を得ることとされたことを踏まえ、電気事業及び石炭事業における集团的労使関係の歴史と現状等（ストライキの発生状況等）について、ご研究いただきたい。
	雇用環境・均等局雇用機会均等課	1		・労働政策研究報告書No.216「諸外国におけるハラスメントに係る法制」は、参考資料として活用していきたい。

通 番	研 究 種 別	成果名	具体的政策の企画立案及び 実施に直接活用したか				活用(予定)箇所及び内容	活用状況（予定）、自由記述（抜粋）	評価担当
			活 用 し た	る 予 定 で あ る	活 用 し た	る 予 定 で あ る			
1	P	労働政策研究報告書No.211 70歳就業時代の展望と課題―企業の継続雇用 体制と個人のキャリアに関する実証分析	1			全般	改正高齢者雇用安定法の実施状況の 把握のために活用。（令和3年6月 頃）	職業安定局高齢者雇用対策 課	
2	P	労働政策研究報告書No.212 企業の賃金決定に関する研究		1		第6章		第6章の調査結果は、最低賃金引上げによるパートタイマーへの影響を考えるに あたり参考になるため、有用なものとする。	労働基準局賃金課
3	P	労働政策研究報告書No.213 大都市の若者の就業行動と意識の変容―「第5 回 若者のワークスタイル調査」から		1			①予算・事業の創設・見直しの検討 （フリーター支援事業（令和4年8月 頃）） ②労働局、労働基準監督署、ハロー ワーク等の現場での業務運営に活用予 定（フリーター支援事業（令和4年8 月頃））	非正規雇用者の変化、若者の職業意識の変化が進む中で、若者への支援にあたっ て効果的なアプローチ方法等を含めて分析されており、非常に有益である。 正社員就職を目指す若年フリーターを対象にきめ細かな支援を実施する「わかも のハローワーク」等の支援内容の精査や予算要求等にあたり、本調査結果を活か してまいりたい。	人材開発統括官付若年者・ キャリア形成支援担当参事 官室
4	P	労働政策研究報告書No.214 非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に 関する研究		1			労働局、労働基準監督署、ハローワー ク等の現場での業務運営に活用予定 （新規学卒者等に対する就職支援業 務、フリーター支援事業（令和4年 11月頃））	早期離職の傾向や要因、非正規等を経てから正社員に移行した若年既卒採用者の 雇用管理面での課題のほか、効果的な支援・アプローチ等について分析・提示さ れており、非常に有益である。 「新卒応援ハローワーク」や「わかものハローワーク」等に配置している専門の 相談員（就職支援ナビゲーター）等が行う若者への就職支援業務の運営や予算要 求等にあたって、本調査結果を活かしてまいりたい。	人材開発統括官付若年者・ キャリア形成支援担当参事 官室
5	P	労働政策研究報告書No.215 ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形 成		1			審議会・検討会・研究会等で活用予定	多様な就労ニーズを有する労働者の増加もみられることから、外部労働市場での マッチングを通じて、個々の労働者が能力を発揮できる機会を確保することが重 要。 今回の報告においても、ミドルエイジ層の転職の実情について理解する上で、非 常に有益なものであると考える。今後も継続的な調査研究のもと、我が国の能力 開発やキャリア形成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担 当参事官室付政策企画室
6	課 題	労働政策研究報告書No.216 諸外国におけるハラスメントに係る法制		1			①法律、政省令、告示（指針等）の企 画立案、制定・改廃の検討に活用 ②国会答弁、政党の部会等への説明、 労使団体等への説明、白書等への引用 などに活用予定	諸外国の状況は参考資料として活用したい。	雇用環境・均等局雇用機会 均等課
7	P	労働政策研究報告書No.217 労働時間の研究―個人調査結果の分析―		1			第14次労働災害防止計画の策定に向け た現状の課題の把握（令和4年7月 頃）	第14次労働災害防止計画（令和4年度を初年度とする5年間を対象とする）の策 定に当たって、過重労働対策やメンタルヘルス対策に係る現状の課題を把握する のに有用。	労働基準局安全衛生部労働 衛生課
					1			厚労省で回帰分析を実施するのは困難であり、JILPTに労働時間制度に関する回帰 分析を実施いただくのは有用であると考えています。現時点では、活用予定はご ざいませんが、今後コロナ禍や働き方改革関連法の見直しについて検討を行う際 には活用させていただくこともあるかと存じます。	労働基準局労働条件政策課
					1			主に企業の労働時間制度による役職ごとの就業状態やメンタルヘルスへの影響に ついての結果と認識しておりますが、現時点において、具体的にどこかで活用さ せていただくことが決まっているものではありません。しかしながら、来年度以 降に検討予定の「過労死等防止のための対策に関する大綱」の見直し等について 検討する際などに、活用させていただく可能性もあるかと考えています。	労働基準局総務課過労死等 防止対策推進室
8	P	労働政策研究報告書No.218 派遣労働をめぐる政策効果の実証分析		1	1	・第1章 同一労働同一賃金を見据えた賃金と派遣料金の変化：手当等の適用が賃金に与える影響（11頁） ・第2章 派遣の同一労働同一賃金、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果（42頁） ・第3章 キャリア形成支援が派遣料金や賃金に及ぼす影響：付加価値を高める目的意識との関係（74頁） ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会の資料として活用予定（令和4年7月、8月頃） ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）の改正の検討に活用（令和7年頃）	その時々々の政策的必要性に応じ、労働者派遣制度等について精緻な調査を行って いただいているところであり、引き続き、研究成果を期待している。	職業安定局需給調整事業課	
					1			派遣労働については所管外であり現時点では活用していないが、労働市場の一部 を把握するという意味で参考になり得る調査であると認識している。	雇用環境・均等局有期・短 時間労働課
			1				・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月頃）の参考資料 ・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月頃）		雇用環境・均等局在宅労働 課
9	P	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	1						労働基準局労働関係法課
					1				
10	緊 急	調査シリーズNo.210 新しいデジタル技術導入と労使コミュニケー ションに関する研究	1				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 報告書（令和3年6月）	「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」 の第4回（令和2年10月）及び第9回（令和3年3月）において、本研究で実施 した新技術を導入した企業における労使コミュニケーションの在り方等について の調査結果を報告いただき、令和3年6月にとりまとめた上記検討会報告書にお いても調査研究の結果を引用させていただく等、検討会の議論を深める上で有益 な研究であった。	政策統括官（総合政策担 当）政策統括室
11	緊 急	調査シリーズNo.212 管理職の働き方に関する調査		1			国会答弁、政党の部会等への説明、労 使団体等への説明、白書等への引用な どに活用予定		政策統括官（総合政策担 当）政策統括室

通 番	研 究 種 別	成果名	具体的政策の企画立案及び 実施に直接活用したか				活用(予定)箇所及び内容		活用状況（予定）、自由記述（抜粋）	評価担当	
			活 用 し た	予 定 用 意 す る あ る	予 定 用 意 し な い	現 時 点 で な い					
12	緊急	調査シリーズNo.214 「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（企業に対するアンケート調査 及び ヒアリング調査）結果	1					第204回国会（常会）・参議院予算委員会・厚生労働委員会での大臣答弁等において、調査データから回表を作成し、参考資料・説明資料等として活用（令和3年2月頃）	本研究成果については、国会答弁等の参考・説明資料として活用させていただいた。また、同一労働同一賃金に取り組む企業の事例として「多様な働き方の実現応援サイト」等に掲載し、周知啓発において活用させていただいた。 企業における同一労働同一賃金の認知状況や対応状況等の実態の把握において有効なものとなった。	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	
13	P	調査シリーズNo.215 ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～		1				審議会・検討会・研究会等で活用予定	近年では多様な就労ニーズを有する労働者の増加もみられることから、労働者の希望する労働時間・賃金やその動向なども踏まえつつ、外部労働市場でのマッチングを通じて、個々の労働者が能力を発揮できる機会を確保することが重要である。 その点において、転職者の離職理由や転職後の能力開発・キャリア形成について詳細な分析が行われている本調査は非常に意義のあるものとする。	人材開発統括官人材開発担当参事官室付政策企画室	
14	P	調査シリーズNo.219 派遣労働における同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査		1				第3章 賃金および派遣料金の 変化と同一労働同一賃金の施行 状況（17頁）	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号（令和7年頃））	その時々での政策的必要性に応じ、労働者派遣制度等について精緻な調査を行っていただいているところであり、引き続き、研究成果を期待している。	職業安定局需給調整事業課
						1			派遣労働については所管外であり現時点では活用していないが、職務の内容等を賃金に反映する事業所が増えたことなど、同一労働同一賃金への企業の姿勢を把握できる部分もあり、参考になる調査であると認識している。	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	
15	緊急	調査シリーズNo.221 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査（企業調査、労働者WEB調査）	1					令和3年版労働経済白書（第1部第6章、第2部第1章、第2章）	J I L P Tにご協力頂いた白書第2部については、第1章については医療関係者からの問い合わせ、第2章については労組でのテレワークの勉強会での講演依頼があるなど、社会的にもインパクトのある調査だったと考えている。	政策統括官（総合政策担当）政策統括室	
				1				第14次労働災害防止計画の策定に向けた現状の課題の把握（令和4年7月頃）	第14次労働災害防止計画（令和4年度を初年度とする5年間を対象とする）の策定に当たって、過重労働対策やメンタルヘルス対策に係る現状の課題を把握するのに有用。	労働基準局安全衛生部労働衛生課	
16	P	調査シリーズNo.222 働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果		1				・過労死等防止対策推進協議会、過労死等防止対策白書で活用予定（令和4年10月頃）	労働・社会面調査（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）の結果について、多角的な視点からの分析、実態解明等に活用することができる。	労働基準局総務課過労死等防止対策推進室	
						1			現時点では、活用予定はございませんが、今後コロナ禍や働き方改革関連法の見直しについて検討を行う際には活用させていただくこともあるかと存じます。	労働基準局労働条件政策課	
17	P	調査シリーズNo.225 自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査		1					当室では、令和元年12月より「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」を開催し、令和3年6月に報告書を取りまとめた。 現時点では具体的な活用予定はないものの、本調査については、同検討会報告書に関係する資料として参考にさせていただくとともに、労働政策上の中長期的な課題について議論を行う労働政策審議会労働政策基本本部において、今後議論となる可能性を考慮して「活用する予定」と評価させていただいた。	政策統括官（総合政策担当）政策統括室	
18	P	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 ブットデータ開発に関する研究（2020年度）	1					job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））で提供する職業情報等の元となるデータとして活用	job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））は各種閣議決定にも含まれる重要施策であるところ、本研究はこの根幹となる職業情報を提供する重要な役割を果たしていただけており、政策貢献度は非常に高い。本サイトは、引き続き内容の充実を図っていく予定であり、更なる研究成果に期待している。	職業安定局総務課首席職業指導官室	
19	P	資料シリーズNo.241 自ら考えて動く仕事探し求職活動支援の研究		1				労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用予定（ハローワークの職業相談や求職者向けの講習等で取り入れられるよう必要に応じて周知）	ハローワークにおいて実践的に取り入れられるようにするためには、教材、解説書、説明用のガイドなどがあればよいのではないかと。また、労働大学校のイブニングセッション等でセミナーの内容・進め方の説明や調査結果をフィードバックしていただくよと考える。	職業安定局総務課首席職業指導官室	
						1			現時点で、政策の企画立案への活用予定はないが、研究成果は、求職者への就職支援に資するものであり、セミナー資料等、今後活用の機会が考えられるため、業務の参考とさせていただきたい。	職業安定局総務課訓練受講支援室	
20	P	資料シリーズNo.243 委託離職者訓練に関する分析～訓練施設の取組みと受講における効果から～		1					本調査で行われた示唆は、より効果的な運営に当たっての参考となるものであり、施策立案に当たっても重要な情報となるものであり、今後とも貴機構の調査研究に期待したい。	人材開発担当参事官室付政策企画室	
21	課題	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	1					job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））で提供する職業情報等の元となるデータとして活用	job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））は各種閣議決定にも含まれる重要施策であるところ、本研究はこの根幹となる職業情報を提供する重要な役割を果たしていただけており、政策貢献度は非常に高い。本サイトは、引き続き内容の充実を図っていく予定であり、更なる研究成果に期待している。	職業安定局総務課首席職業指導官室	
22	P	資料シリーズNo.245 「労働時間制度に関する調査結果」の分析				1			労働時間については、非常に重要な分野であるため、引き続き精力的に研究に取り組んでいただきたいと思います。 また、補論に記載いただいた「労働時間制度と実際の働き方」の内容は、各労働時間制度に関する特徴を洗い出した他の調査研究ではあまり見ることがない有益なデータであるため、引き続きこのような労働時間制度別の特徴を明らかにするものについて研究いただきたいと思いますと考えております。	労働基準局労働条件政策課	
			1					・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）、過労死等防止対策白書作成の参考として活用（令和3年10月） ・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明	過労死防止のための対策に関する大綱において国が行うこととされた調査研究の一環として継続的に行われている研究。大綱の見直しのための根拠資料として活用するほか、長時間労働者の健康管理対策等各種過労死防止対策の立案のための参考として活用可能。	労働基準局安全衛生部労働衛生課	
23	P	資料シリーズNo.246 過重負荷による労災認定事業の研究 その3		1				・過労死等防止対策白書（令和3年10月）（過労死等防止対策推進協議会（令和3年12月）で活用	労働・社会面調査（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）の結果について、多角的な視点からの分析、実態解明等に活用することができる。	労働基準局総務課過労死対策推進室	
						1			現時点において、具体的に活用させていただく場面が決まっているものはありませんが、現在進められている労働時間制度のあり方の検討等において、今回の労災認定事業等について分析された資料が必要となった場合などに、活用させていただくこともあるかと考えています。	労働基準局労働条件政策課	

通 番	研 究 種 別	成果名	具体的政策の企画立案及び 実施に直接活用したか				活用(予定)箇所及び内容	活用状況（予定）、自由記述（抜粋）	評価担当	
			活 用 し た	予 定 で あ る	活 用 し た	予 定 で あ る				
24	P	資料シリーズNo.250 先進各国のキャリア関連施策及びキャリア支援 のオンライン化に関する研究		1			①予算・事業の創設・見直しの検討に 活用予定 （キャリアコンサルティング施策、セル フ・キャリアドッグ施策、ジョブ・ カード施策の方向性についての検討 令和4年4月～） ②キャリアコンサルタント登録制度等 に関する検討会で活用予定（令和4年 7月頃）	職業人生の長期化や働き方の多様化、デジタルトランスフォーメーション等産 業・情報通信技術の進展に加え、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の 不透明さが増す中で、人材開発政策、とりわけキャリアコンサルティング関連施 策の重要性・必要性が高まっている。キャリアコンサルタントに向けられる社会 からの期待は、従前より増していると認識している。 日本のキャリアコンサルタント制度は、欧米諸外国の関連制度も参考にしながら 導入され、平成28年に国家資格・登録制度化されてからも6年が経過しており、 国家資格登録者数は6万人に上っているが、専門性の向上や活動領域の拡大な ど、検討すべき課題も浮きか上がってきている。 今回の調査では、制度導入時に参考とした欧米諸外国の関連制度について、改め て、支援者の養成・専門性の観点や関連資格の状況等を、研究動向といった歴史 的経緯も含め詳細に整理されており、日本の制度・施策の来し方行く末を考える 上で、非常に知見・示唆に富むものとなっている。	人材開発統括官キャリア形 成支援室	
25	P	資料シリーズNo.251 職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ —高等教育課程在学者の進路選択に関連した特 性の理解		1			労働局、労働基準監督署、ハローワー ク等の現場での業務運営に活用予定 （新規学卒者等に対する就職支援業務 令和4年11月頃）	高等教育課程在学者に係る価値観的側面、基礎的な性格特性、生活特性の特徴を 占める傾向が把握され、非常に有益である。 新卒支援ハローワークやハローワークに配置している専門の相談員（就職支援ナ ビゲーター）等が、若年求職者に対する職業相談やセミナー等の就職支援業務を 行うにあたって、本調査結果を活かしてまいりたい。	人材開発統括官付若年者・ キャリア形成支援担当参事 官室	
26	P	資料シリーズNo.252 ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形 成—ミドルエイジ層の転職に関わる人々のイン タビュー—調査記録—		1			審議会・検討会・研究会等で活用予定	近年では多様な就労ニーズを有する労働者の増加もみられることから、労働者の 希望する労働時間・賃金やその動向なども踏まえつつ、外部労働市場でのマッ チングを通じて、個々の労働者が能力を発揮できる機会を確保することが重要である。 今回のインタビュー調査では、アンケート調査では把握できない点など、より深く 情報収集が行われており、ミドルエイジ層の転職の実情について理解する上 で、非常に有益なものであると考える。 今後も継続的な調査研究のもと、我が国の能力開発やキャリア形成の現状や課題 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担 当参事官室付政策企画室	
27	P	資料シリーズNo.254 管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と 職場マネジメント—		1	2		第14次労働災害防止計画の策定に向け た現状の課題の把握（令和4年7月 頃）	第14次労働災害防止計画（令和4年度を初年度とする5年間を対象とする）の策 定に当たって、過重労働対策やメンタルヘルス対策に係る現状の課題を把握する のに有用。	労働基準局安全衛生部労働 衛生課	
						1		管理職自身の働き方についての問題提起につながる調査結果と認識しておりま す が、現時点において、具体的にどこかで活用させていただくことが決まっている ものではありません。しかしながら、来年度以降に検討予定の「過労死等防止の ための対策に関する大綱」の見直し等について検討する際などに、活用させてい ただく可能性もあるかと考えています。	労働基準局総務課過労死等 防止対策推進室	
						1		現時点では、活用予定はございませんが、今後管理監督者について検討を行うこ とがあれば活用させていただくこともあるかと存じます。ヒアリング項目につい て、事前にご相談させていただく機会があるとより活用させていただきやすいか と存じます。	労働基準局労働条件政策課	
28	P	資料シリーズNo.255 ものづくり中小企業における在職者訓練の役割 と今後の方向性 ～生産性向上支援訓練の活用事例からみる～		1			①予算・事業の創設・見直しの検討に 活用予定 ②既存の施策の実施状況の把握及びそ の評価（EBPMの推進への貢献を含 む）に活用予定	本調査で行われた分析を参考とすることにより、より効果的な事業実施が期待さ れる。このことから、本調査内容については、JEEDにも共有を図り、生産性向上 支援訓練の運営にあたっていきたい。 中小企業における能力開発の状況についての体系的な現状分析は、施策立案に重 要な情報となるため、今後も貴機構の調査研究に期待したい。	人材開発統括官訓練企画室	
29	緊急	DP22-01 最低賃金近傍で働く労働者比率に関する指標の 国際比較による検討		1			最低賃金に関する労使との議論におい て活用する見込み	「一致比率」については、今後の議論において最低賃金引上げの影響を把握する 上で、有用な材料の1つとなる可能性がある。	労働基準局賃金課	
30	P	DP22-02 『賃金構造基本調査』、『就業構造基本調査』 を利用した労働投入計測の精緻化		1			労働投入の測り方次第では労働 生産性やTFPの計測結果に大き な幅が生じるため、労働 生産性やTFPに関して議論 する際は、このことを常に念頭に 置く必要がある。 （32頁）	雇用政策研究会では、今後の中長期的 な雇用政策の方向性について議論する 予定であり、考え方の整理の際に参考 としたい。	労働における質の向上は、今後、議論されるべきテーマの一つであるところ、 「労働投入の測り方次第で労働生産性の計測結果に幅が生じる」という知見は大 変重要であり、今後の参考とさせていただきたい。	職業安定局雇用政策課
31	P	DP22-04 コロナ禍が雇用に与える影響		1			コロナのパンデミックによる雇 用の悪化は、大都市のある都道 府県より大都市のない県で顕著 に確認され、パンデミックがな かなか収束しない中で、コロナ の影響の地域差に配慮した地域 雇用政策を強化する必要がある （2頁）	予算・事業の創設・見直しの検討に活 用予定（地域雇用活性化推進事業、地 域活性化雇用創造プロジェクト、中途 採用等支援助成金（UIJターンコー ス））	新規事業の創設や既存事業の見直しに活用するためには、既存事業の課題のヒア リング等を実施していただいた上で、調査研究を実施していただければ、政策の 企画立案により有効に活用できるのではないかと。引き続き労働施策の企画立案・ 推進に資する調査研究を進めていただきたい。	職業安定局地域雇用対策課
32	P	DP22-05 転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃 金変化に着目して		1			政策的示唆のうち、日本版O- NETのタスク距離を活用した転 職支援の可能性に係る部分 （215頁）	job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））において今後提供していく 情報やハローワークでのjob tagの活用 方法等を検討する際の参考としたい。 （具体的な時期等は未定）	job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））については、貴機構において ベースとなる職業情報や自己理解支援ツールの研究を進めていただいているとこ ろであるが、これらの職業情報等が有効に活用されることが重要である。今回の 研究成果は、今後、job tagにおいて提供していく情報を検討することに資するも のであり、更なる研究成果に期待している。	職業安定局首席職業指導官 室
33	P	DP22-08 仕事を重視した人事・賃金制度の実態およびそ の下での労使関係に関する一考察 —自動車製造A社の事例研究		1					政府全体として賃上げが重要課題となる中で、実例を基に企業の賃金決定の実態 を定性的に考察した本論は有用なものとする。	労働基準局賃金課
						1				労働基準局労働関係課

令和 3 年度独立行政法人 労働政策研究・研修機構に関する
評価アンケート調査実施概要

1. 調査目的

本調査は、労働政策研究・研修機構の第 4 期中期目標における「労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。[大変有意義：3 点、有意義：2 点、あまり有意義でない：1 点、有意義でない：0 点]」との目標に基づき、労働分野の有識者等を対象に機構に対する意見及び評価を広く把握し、その結果を業務改善等に反映することで、適正で質の高い業務運営の確保に資するとともに、独立行政法人評価に関する有識者会議のための基礎資料とすることを目的として実施したものである。

2. 調査実施項目

- ・調査票発送：令和 4 年 1 月 28 日（金）
- ・調査票締切：令和 4 年 3 月 3 日（木）

3. 調査対象（ ）内は昨年度

- ・学識経験者：828 名（869 名）
- ・地方行政官：283 名（283 名）
- ・労働組合：258 名（266 名）
- ・使用者：283 名（283 名）
- 合 計：1,652 名（1,701 名）

4. 回収率

541 件（回収率：32.7%） *昨年度 563 件（回収率：33.1%）

	令和 3 年度			昨年度
	調査対象数	回収数	回収率	回収率
学識経験者	828	239	28.9	26.6
地方行政官	283	148	52.3	57.6
労働組合	258	90	34.9	33.5
使用者	283	64	22.6	28.3
合計	1,652	541	32.7	33.1

5. 委託先

株式会社サーベイリサーチセンター

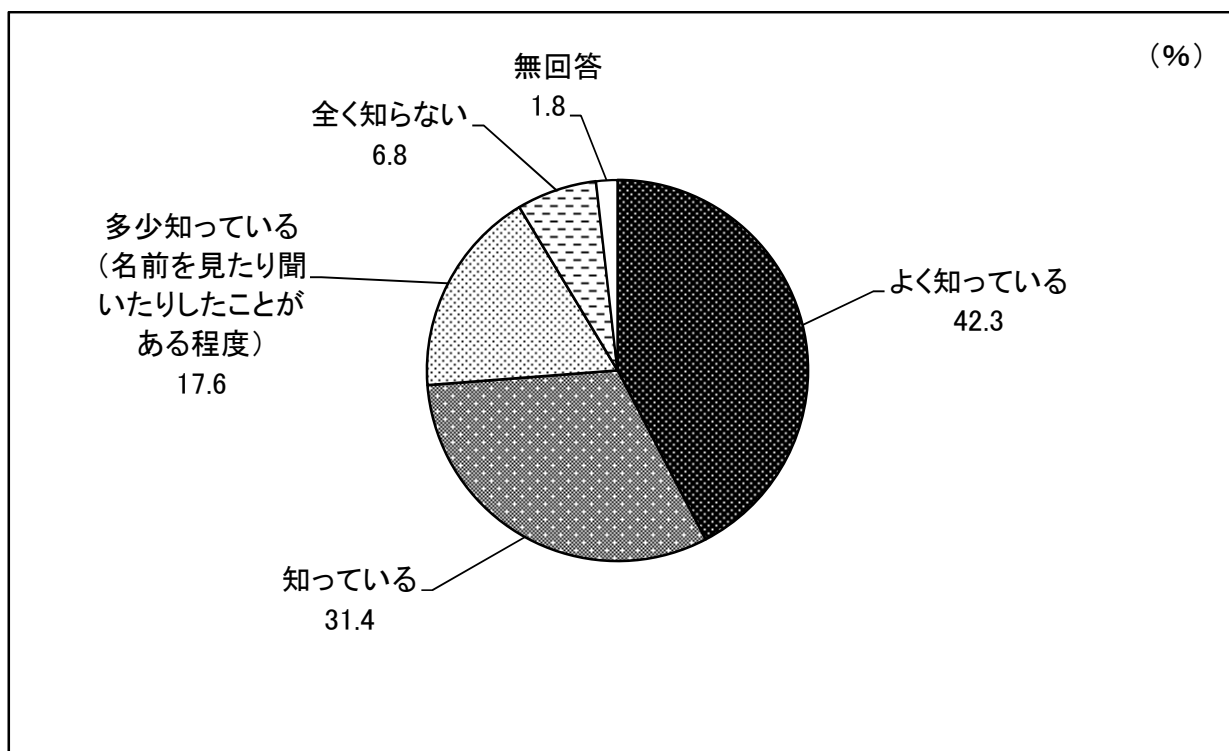
6. 結果

＜当機構の事業活動全般について＞

問1 労働政策研究・研修機構（以下「機構」といいます。）をご存知ですか。

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

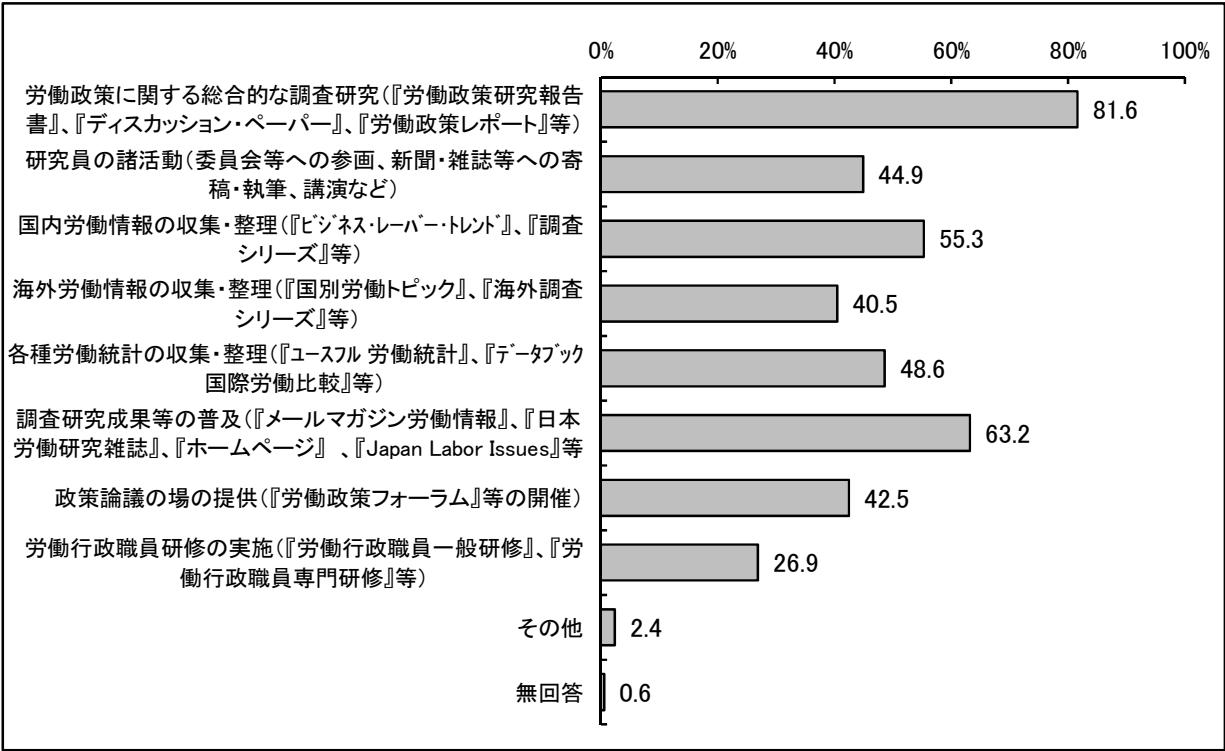
（認知率） 541人中 認知率 73.7% 昨年度 75.5%



調査数	よく知っている	知っている	多少知っている	全く知らない	無回答
541(件)	229	170	95	37	10
100(%)	42.3	31.4	17.6	6.8	1.8

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

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

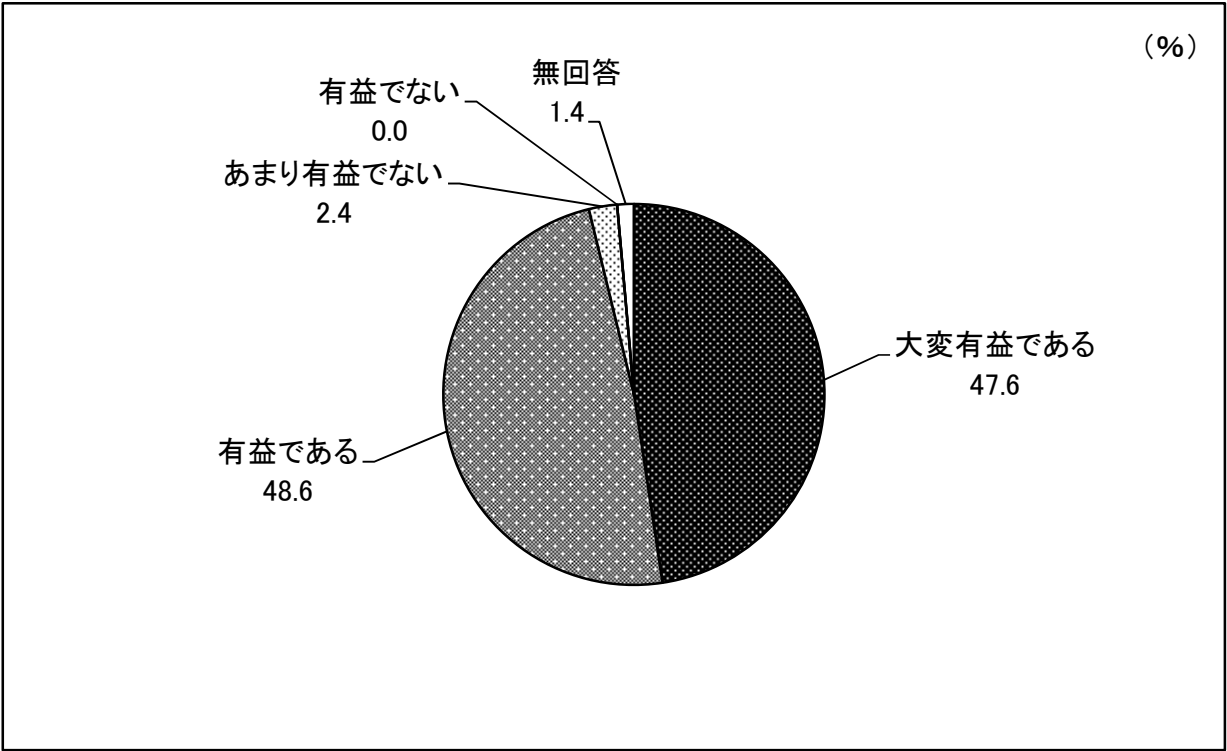


調査数	労働政策に関する総合的な調査研究	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・整理	海外労働情報の収集・整理	各種労働統計の収集・整理	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
494(件)	403	222	273	200	240	312	210	133	12	3
100(%)	81.6	44.9	55.3	40.5	48.6	63.2	42.5	26.9	2.4	0.6

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

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

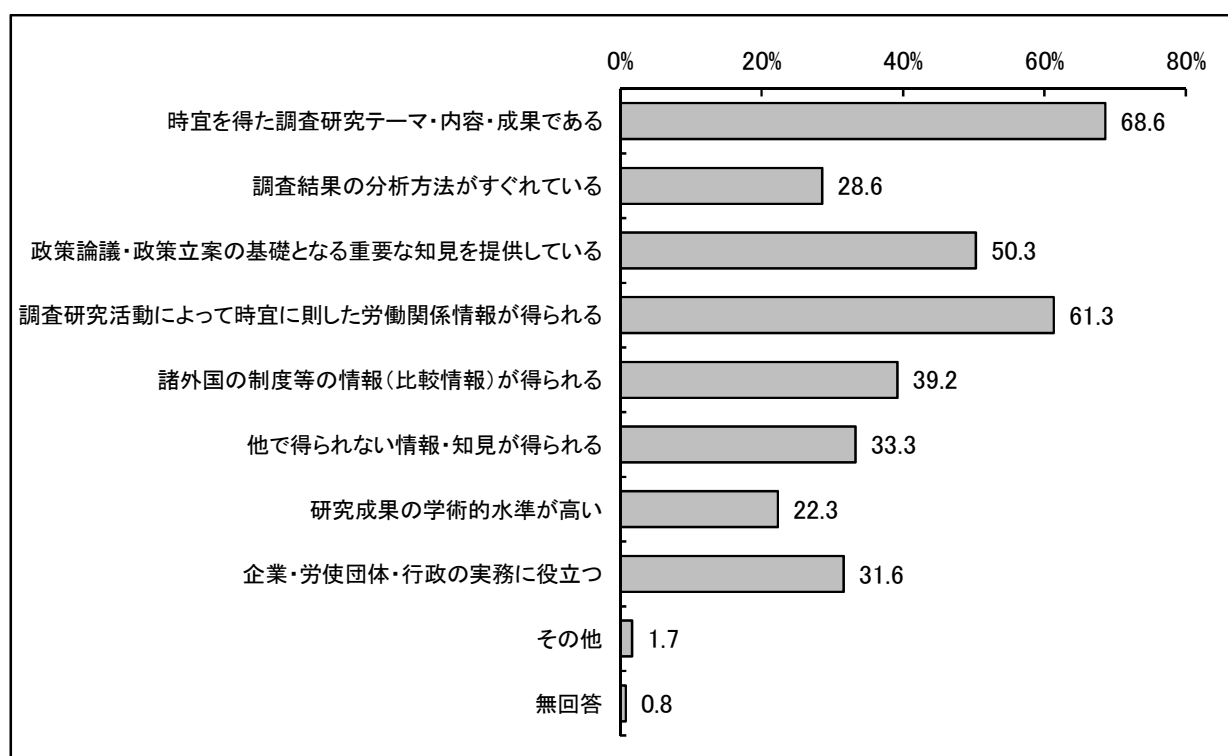
(有益率) 494人中 有益率 96.2% 昨年度 96.0%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
494(件)	235	240	12	-	7
100(%)	47.6	48.6	2.4	-	1.4

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

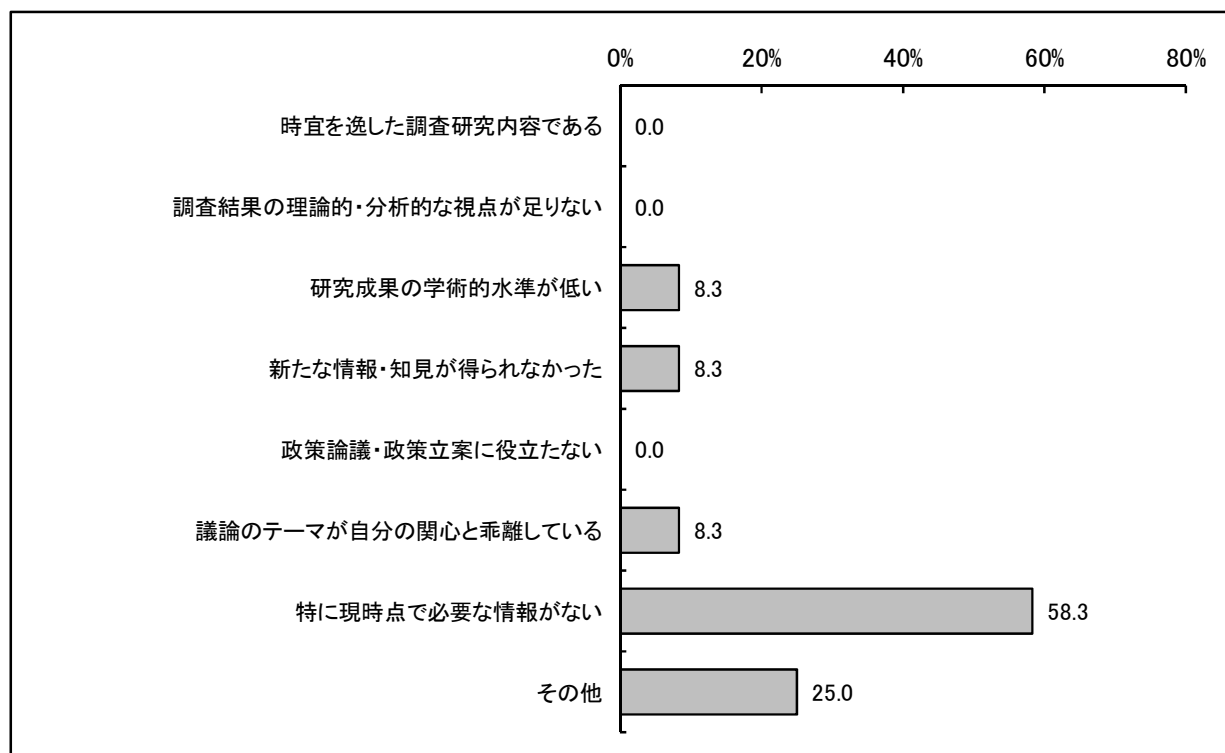
1. 時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である
2. 調査結果の分析方法がすぐれている
3. 政策論議・政策立案の基礎となる重要な知見を提供している
4. 調査研究活動によって時宜に則した労働関係情報が得られる
5. 諸外国の制度等の情報（比較情報）が得られる
6. 他で得られない情報・知見が得られる
7. 研究成果の学術的水準が高い
8. 企業・労使団体・行政の実務に役立つ
9. その他（ ）



調査数	ある テーマ・内容・成果で	調査結果の分析方法が すぐれている	政策論議・政策立案の 基礎となる重要な知見 を提供している	調査研究活動によつて 時宜に則した労働関係 情報 that 得られる	諸外国の制度等の情報 (比較情報) が得られ る	他で得られない情報・ 知見が得られる	研究成果の学術的水準 が高い	企業・労使団体・行政 の実務に役立つ	その他	無回答
475(件) 100(%)	326 68.6	136 28.6	239 50.3	291 61.3	186 39.2	158 33.3	106 22.3	150 31.6	8 1.7	4 0.8

問5 問3で「あまり有益でない」「有益でない」と回答された方に伺います。そのように判断した理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

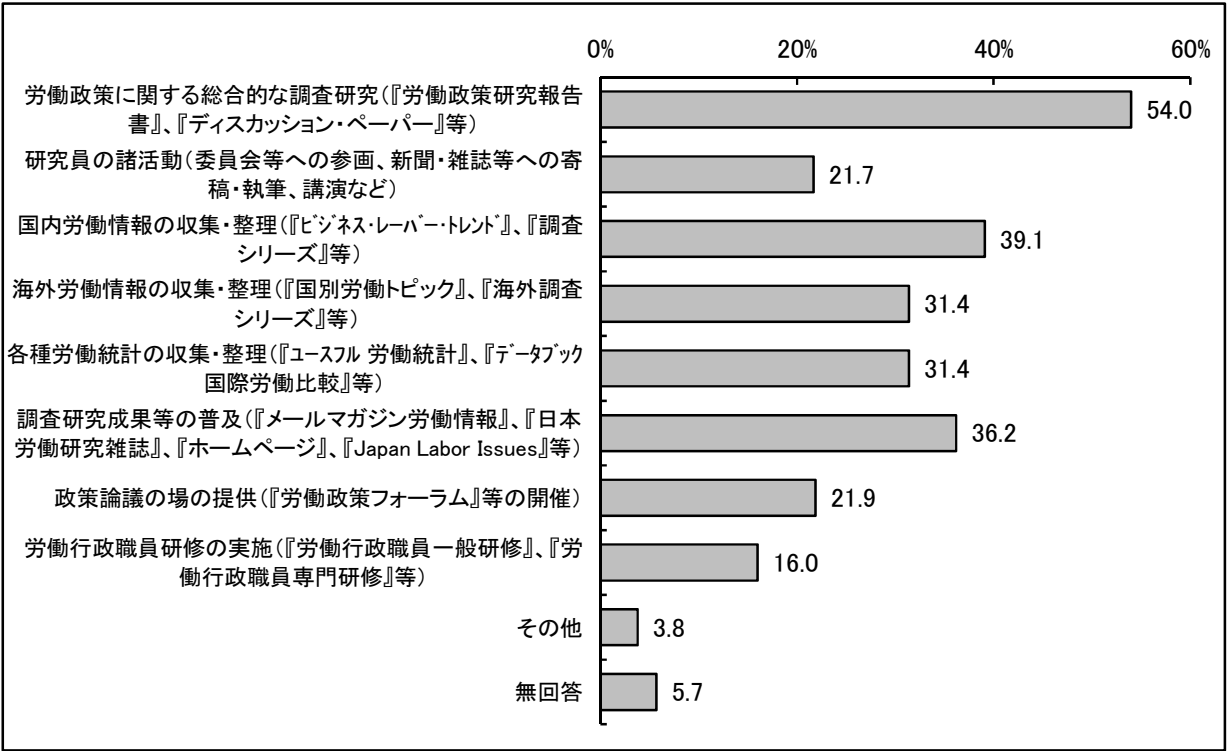
1. 時宜を逸した調査研究内容である
2. 調査結果の理論的・分析的な視点が足りない
3. 研究成果の学術的水準が低い
4. 新たな情報・知見が得られなかった
5. 政策論議・政策立案に役立たない
6. 議論のテーマが自分の関心と乖離している
7. 特に現時点で必要な情報がない
8. その他（ ）



調査数	時宜を逸した調査研究内容である	調査結果の理論的・分析的な視点が足りない	研究成果の学術的水準が低い	新たな情報・知見が得られなかった	政策論議・政策立案に役立たない	議論のテーマが自分の関心と乖離している	特に現時点で必要な情報がない	その他
12(件)	-	-	1	1	-	1	7	3
100(%)	-	-	8.3	8.3	-	8.3	58.3	25.0

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

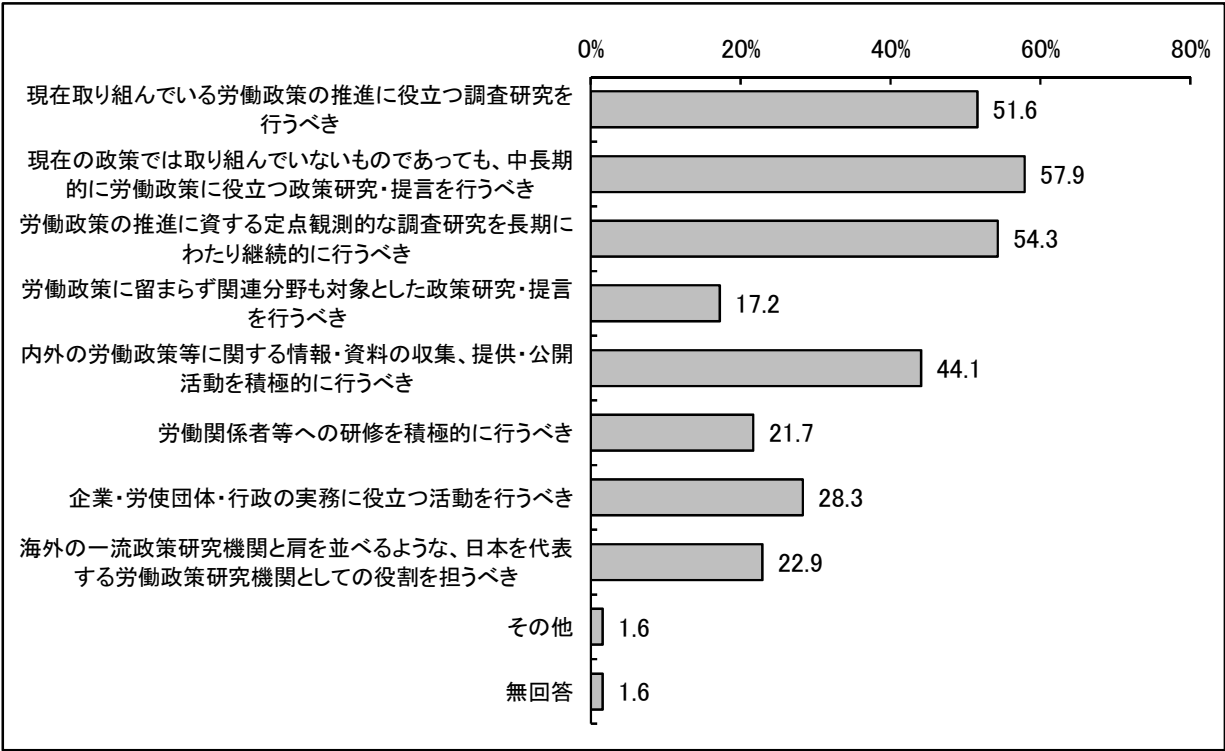
- 1. 労働政策に関する総合的な調査研究（『労働政策研究報告書』、『ディスカッション・ペーパー』等）
- 2. 研究員の諸活動（委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演など）
- 3. 国内労働情報の収集・整理（『ビジネス・レーバートレント』、『調査シリーズ』等）
- 4. 海外労働情報の収集・整理（『国別労働トピック』、『海外調査シリーズ』等）
- 5. 各種労働統計の収集・整理（『ユースフル労働統計』、『データブック国際労働比較』等）
- 6. 調査研究成果等の普及（『メールマガジン労働情報』、『日本労働研究雑誌』、『ホームページ』、『Japan Labor Issues』等）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



調査数	労働政策に関する総合	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・	海外労働情報の収集・	各種労働統計の収集・	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実	その他	無回答
494(件)	267	107	193	155	155	179	108	79	19	28
100(%)	54.0	21.7	39.1	31.4	31.4	36.2	21.9	16.0	3.8	5.7

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

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



調査数	調査研究の推進に役立つ調査研究を行うべき	現在の政策では取り組んでいないものであっても、中長期的に労働政策に役立つ政策研究・提言を行うべき	労働政策の推進に資する定点観測的な調査研究を長期にわたり継続的に行うべき	労働政策に留まらず関連分野も対象とした政策研究・提言を行うべき	内外の労働政策等に関する情報・資料の収集、提供・公開活動を積極的に行うべき	労働関係者等への研修を積極的に行うべき	企業・労使団体・行政の実務に役立つ活動を行うべき	海外の一流政策研究機関と肩を並べるような、日本を代表する労働政策研究機関としての役割を担うべき	その他	無回答
494 (件)	255	286	268	85	218	107	140	113	8	8
100 (%)	51.6	57.9	54.3	17.2	44.1	21.7	28.3	22.9	1.6	1.6

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

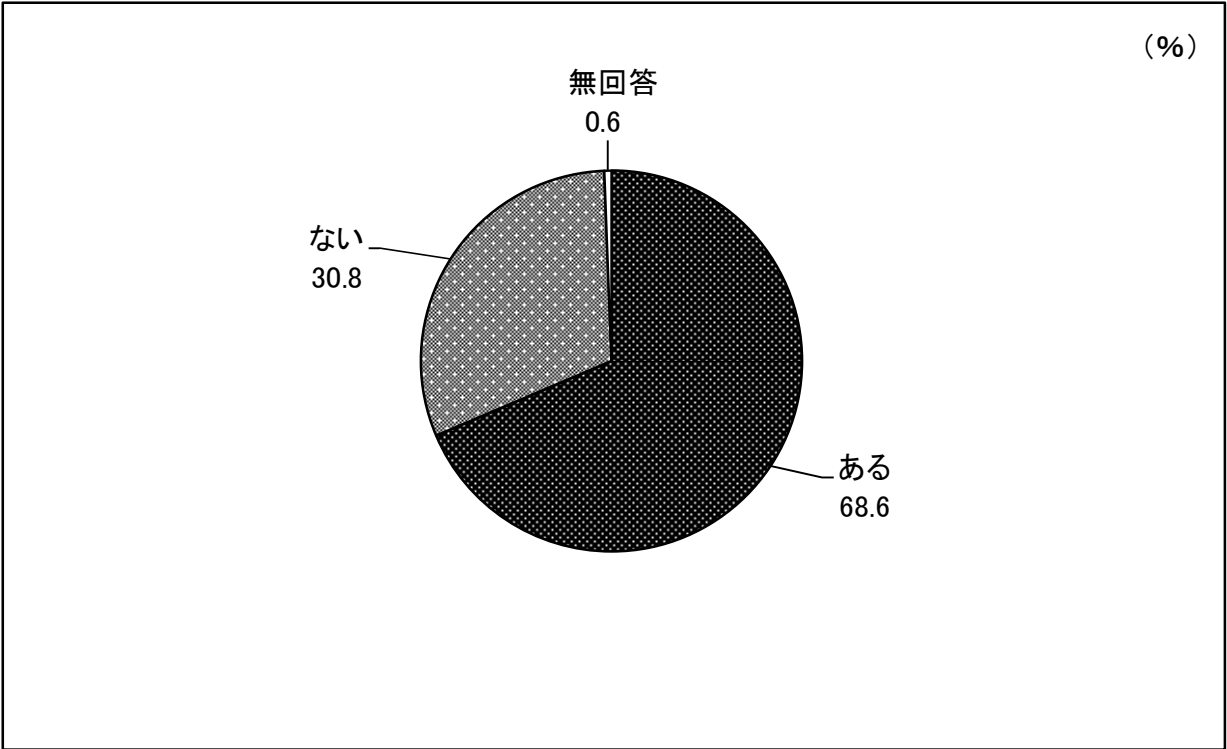
<当機構の各種活動について>

◆調査研究成果物について

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

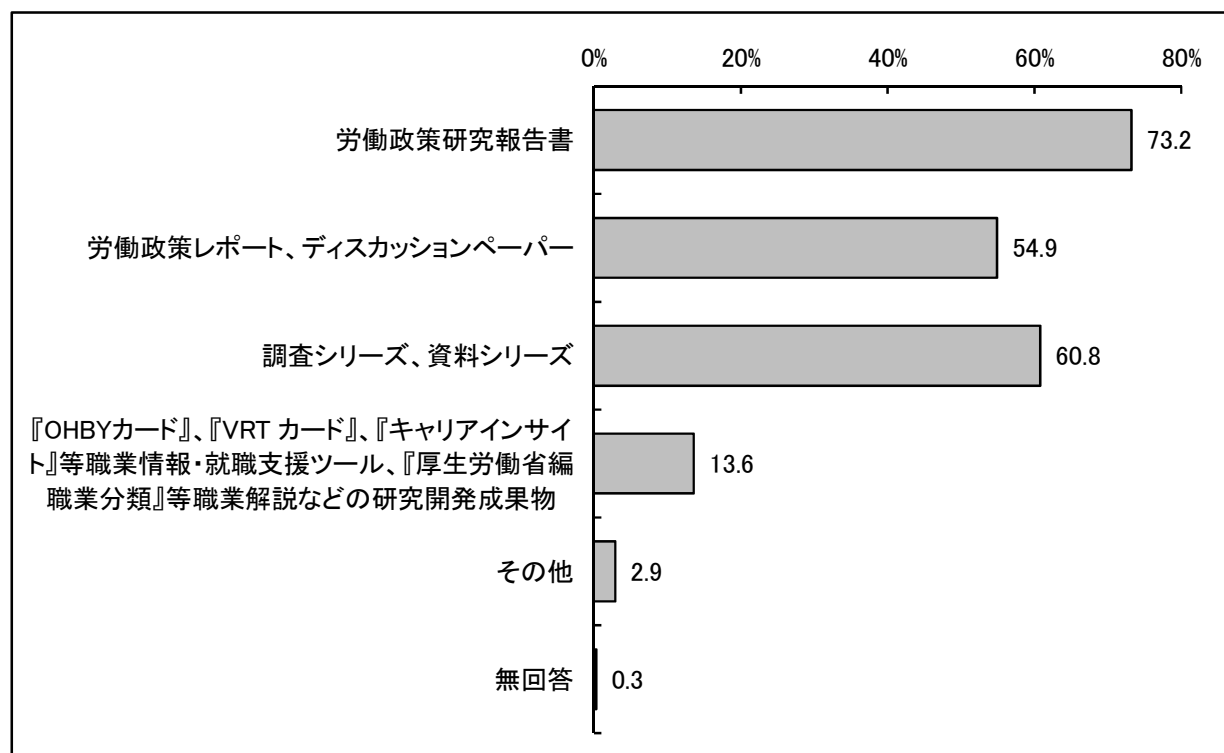
- 1. ある
- 2. ない → 問13へ

(利用率) 494人中 利用率 68.6% 昨年度 71.1%



調査数	ある	ない	無回答
494(件)	339	152	3
100(%)	68.6	30.8	0.6

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

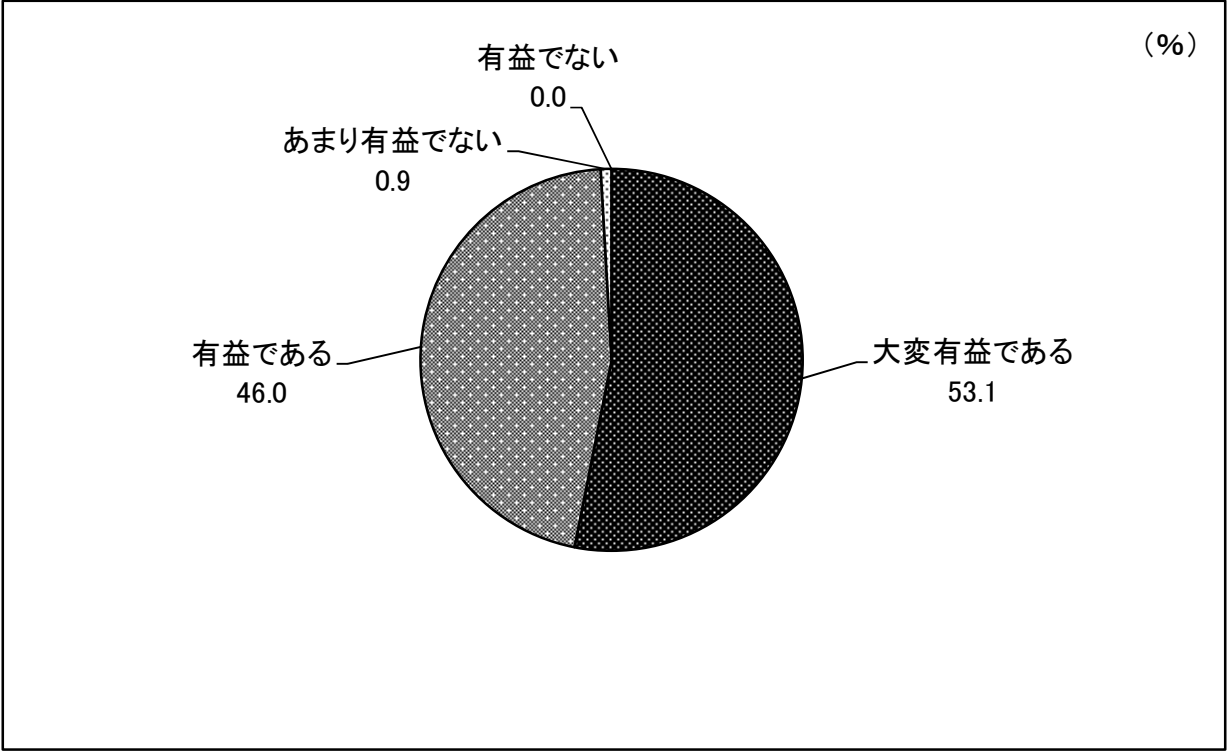


調査数	労働政策研究報告書	労働政策レポート、 ディスプレイショーページ	調査シリーズ、資料シリーズ	成果物 労働省 労働政策 労働市場 労働関係 労働安全衛生 労働基準 労働組合 労働争議 労働裁判 労働行政 労働経済 労働社会 労働文化 労働教育 労働訓練 労働福利 労働生活 労働環境 労働衛生 労働安全 労働保護 労働救済 労働保障 労働福利 労働生活 労働環境 労働衛生 労働安全 労働保護 労働救済 労働保障	その他	無回答
339(件)	248	186	206		46	1
100(%)	73.2	54.9	60.8		13.6	0.3

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

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

(有益率) 339人中 有益率 99.1% 昨年度 99.1%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
339(件)	180	156	3	-
100(%)	53.1	46.0	0.9	-

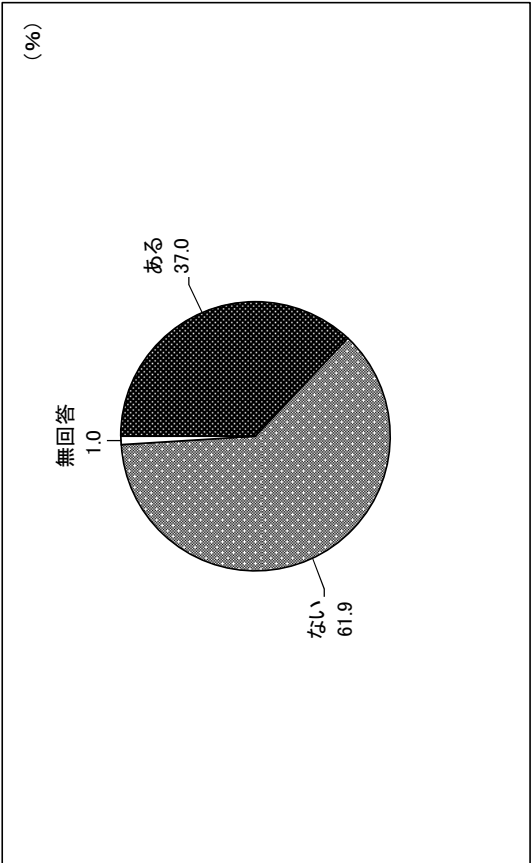
問 12 問 11 でそのように判断された具体的理由があれば、ご記入下さい。また、当機構の成果物に関するご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。 略

◆「メールマガジン労働情報」について

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

- 1. ある
 - 2. ない
- 問 16へ

(利用率) 494人中 利用率 37.0% 昨年度 37.6%

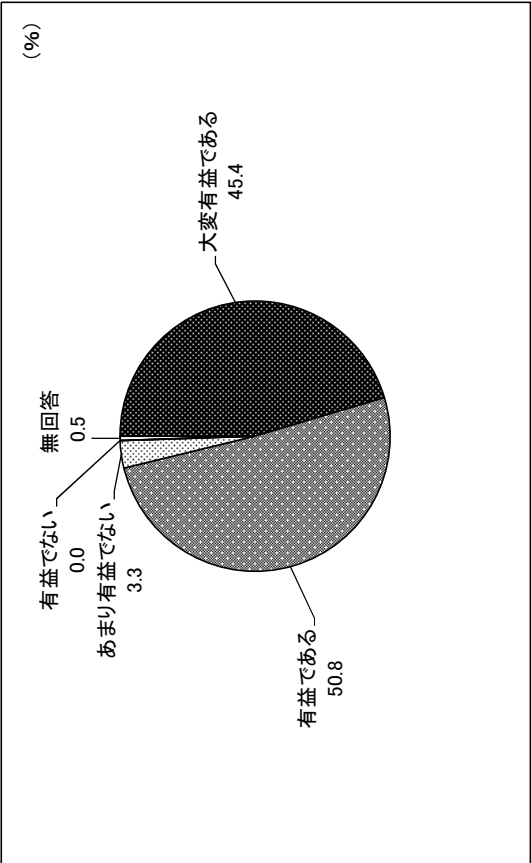


調査数	ある	ない	無回答
494(件)	183	306	5
100(%)	37.0	61.9	1.0

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

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

(有益率) 183人中 有益率 96.2% 昨年度 93.7%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
183(件)	83	93	6	-	1
100(%)	45.4	50.8	3.3	-	0.5

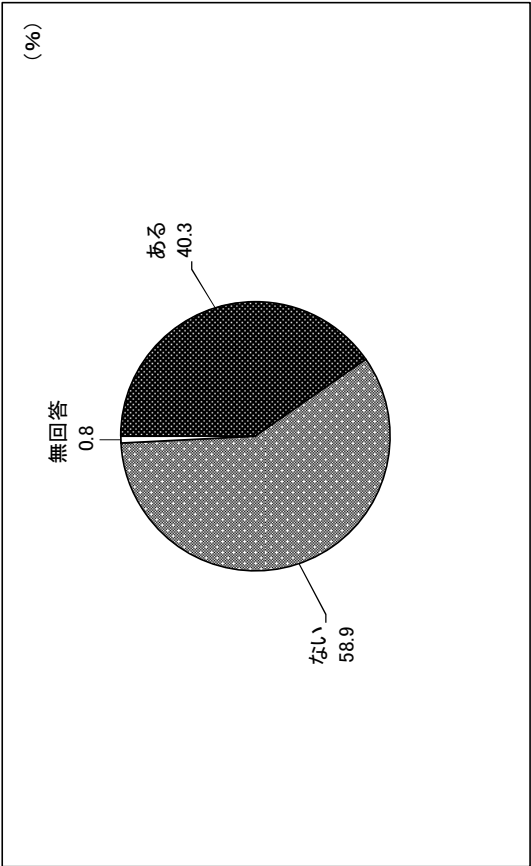
問 15 問 14でどのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

◆月刊情報誌『ビジネス・レーパー・トレンド』について

問 16 『ビジネス・レーパー・トレンド』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

- 1. ある
 - 2. ない
- 問 19へ

(利用率) 494人中 利用率 40.3% 昨年度 45.0%

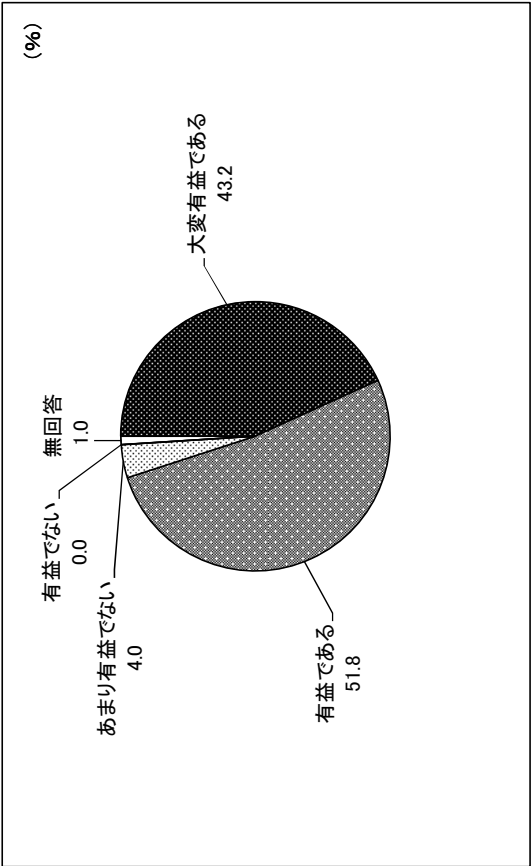


調査数	ある	ない	無回答
494(件)	199	291	4
100(%)	40.3	58.9	0.8

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

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

(有益率) 199人中 有益率 95.0% 昨年度 94.7%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
199(件)	86	103	8	-	2
100(%)	43.2	51.8	4.0	-	1.0

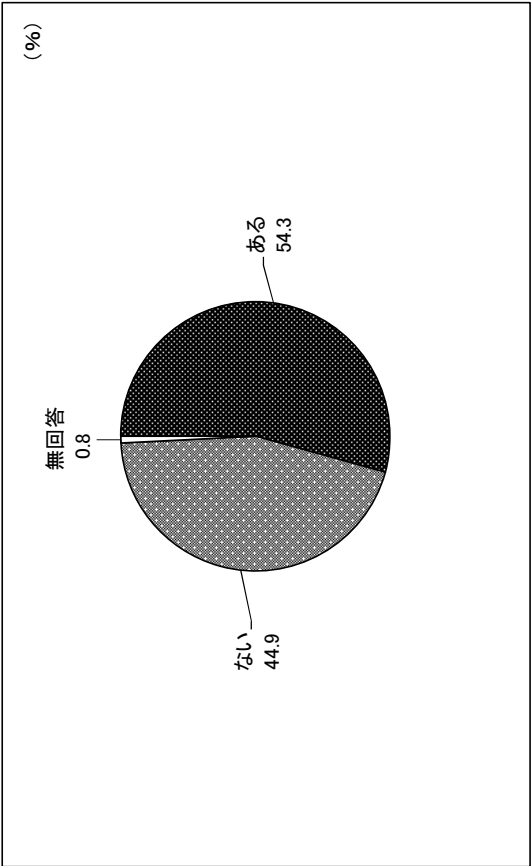
問 18 問 17 でどのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。略

◆月刊誌『日本労働研究雑誌』について

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

- 1. ある
- 2. ない → 問 22へ

(利用率) 4 9 4 人中 利用率 5 4 . 3 % 昨年度 5 1 . 8 %

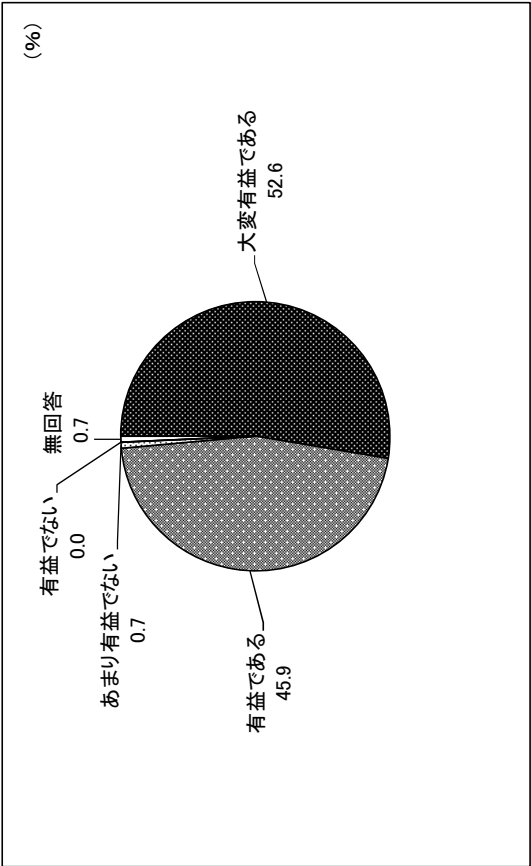


調査数	ある	ない	無回答
494(件)	268	222	4
100(%)	54.3	44.9	0.8

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

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

(有益率) 2 6 8 人中 有益率 9 8 . 5 % 昨年度 9 6 . 2 %



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
268(件)	141	123	2	-	2
100(%)	52.6	45.9	0.7	-	0.7

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

◆英文誌『Japan Labor Issues』について

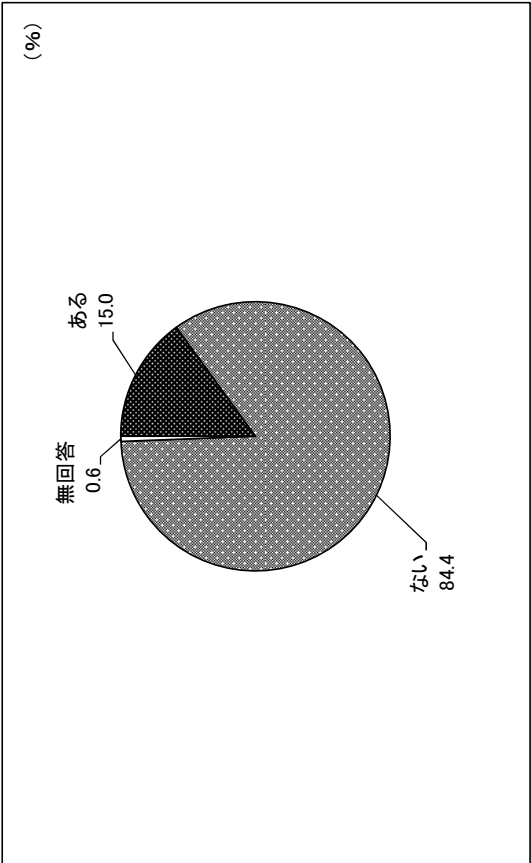
問 22 『Japan Labor Issues』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある

2. ない

→ 問 25へ

(利用率) 494人中 利用率 15.0% 昨年度 16.1%



調査数	ある	ない	無回答
494(件)	74	417	3
100(%)	15.0	84.4	0.6

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

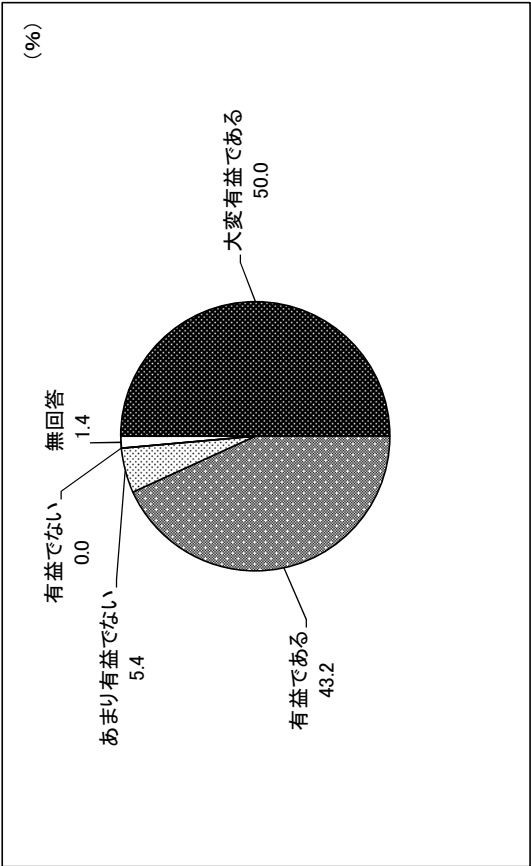
1. 大変有益である

2. 有益である

3. あまり有益でない

4. 有益でない

(有益率) 74人中 有益率 93.2% 昨年度 93.9%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
74(件)	37	32	4	-	1
100(%)	50.0	43.2	5.4	-	1.4

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

略

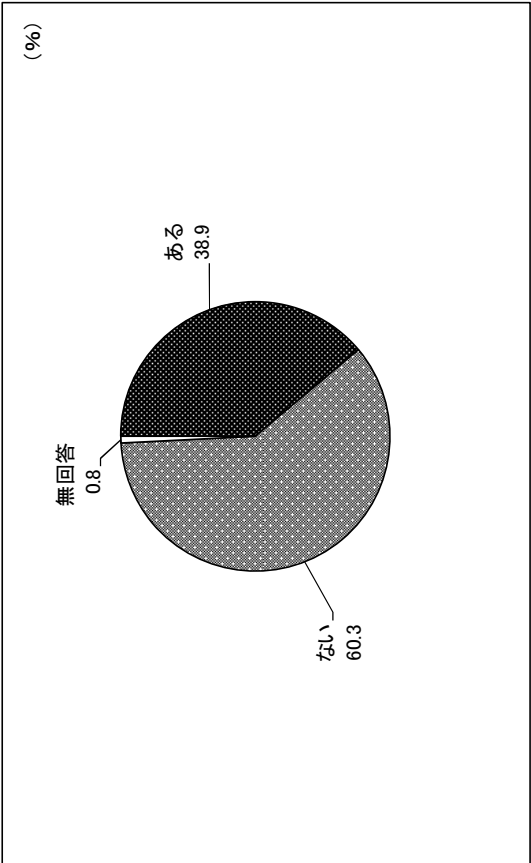
◆統計情報『ユースフル労働統計』について

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

1. ある

2. ない → 問 28 へ

(利用率) 4 9 4 人中 利用率 3 8 . 9 % 昨年度 3 9 . 8 %



調査数	ある	ない	無回答
494(件)	192	298	4
100(%)	38.9	60.3	0.8

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

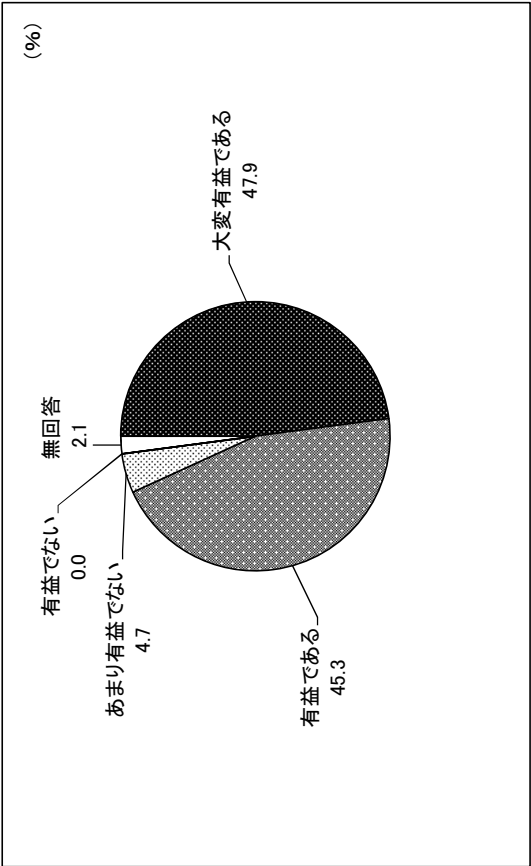
1. 大変有益である

2. 有益である

3. あまり有益でない

4. 有益でない

(有益率) 1 9 2 人中 有益率 9 3 . 2 % 昨年度 9 7 . 0 %



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
192(件)	92	87	9	-	4
100(%)	47.9	45.3	4.7	-	2.1

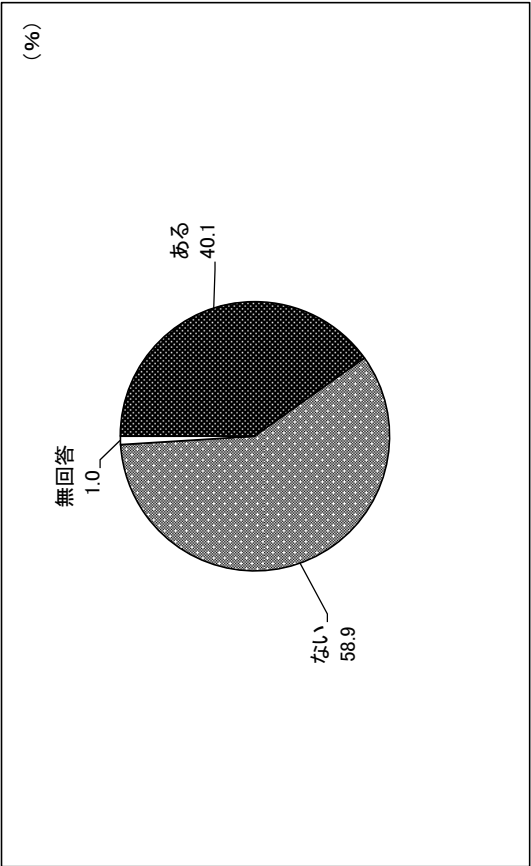
問 27 問 26 でどのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。
略

◆統計情報『データベース国際労働比較』について

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

- 1. ある
- 2. ない → 問 31へ

(利用率) 494人中 利用率 40.1% 昨年度 38.8%

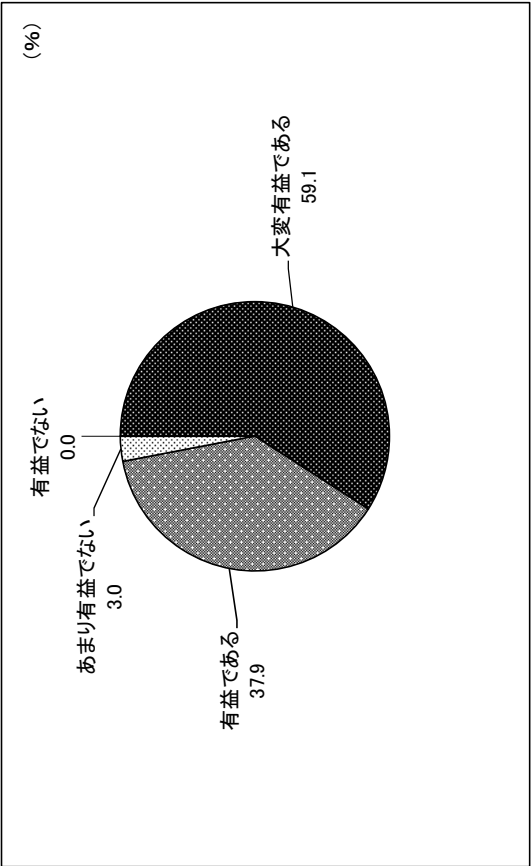


調査数	ある	ない	無回答
494(件)	198	291	5
100(%)	40.1	58.9	1.0

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

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

(有益率) 198人中 有益率 97.0% 昨年度 99.0%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
198(件)	117	75	6	-
100(%)	59.1	37.9	3.0	-

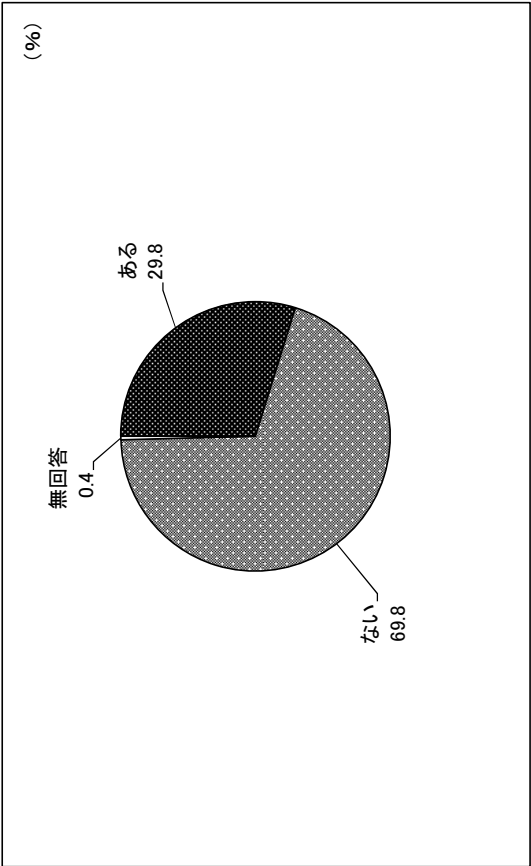
問 30 問 29でどのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。略

◆労働政策フォーラム等について

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

- 1. ある
- 2. ない → 問 34へ

(参加率) 494人中 参加率 29.8% 昨年度 25.3%

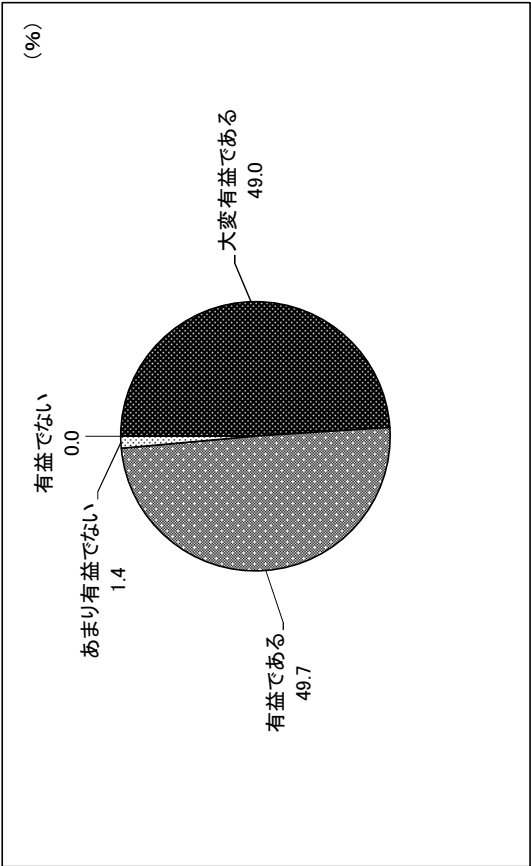


調査数	ある	ない	無回答
494(件)	147	345	2
100(%)	29.8	69.8	0.4

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

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

(有益率) 147人中 有益率 98.7% 昨年度 97.6%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
147(件)	72	73	2	-
100(%)	49.0	49.7	1.4	-

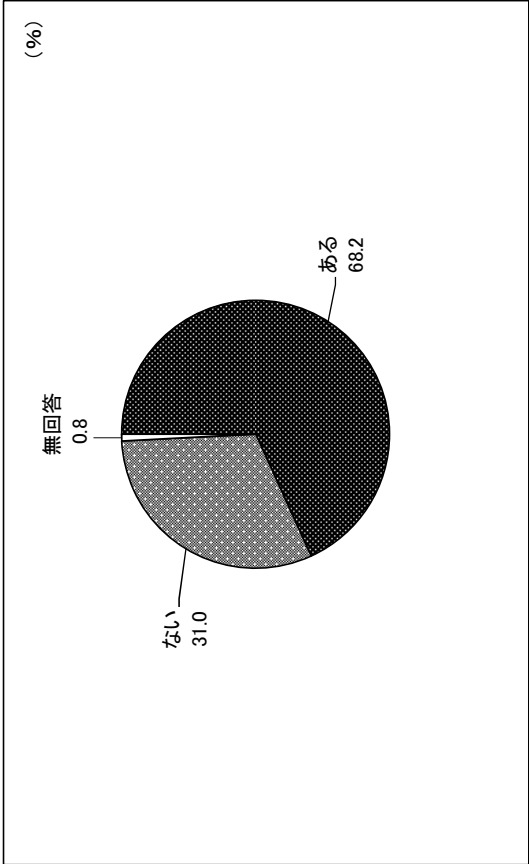
問 33 問 32でそのように判断された具体的な理由があれば、ご記入下さい。よろしければご参加頂いたフォーラムのテーマやご意見・ご要望をお書き下さい。 略

◆機構のホームページについて

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

- 1. ある
- 2. ない → 問 38 へ

(利用率) 494人中 利用率 68.2% 昨年度 70.3%

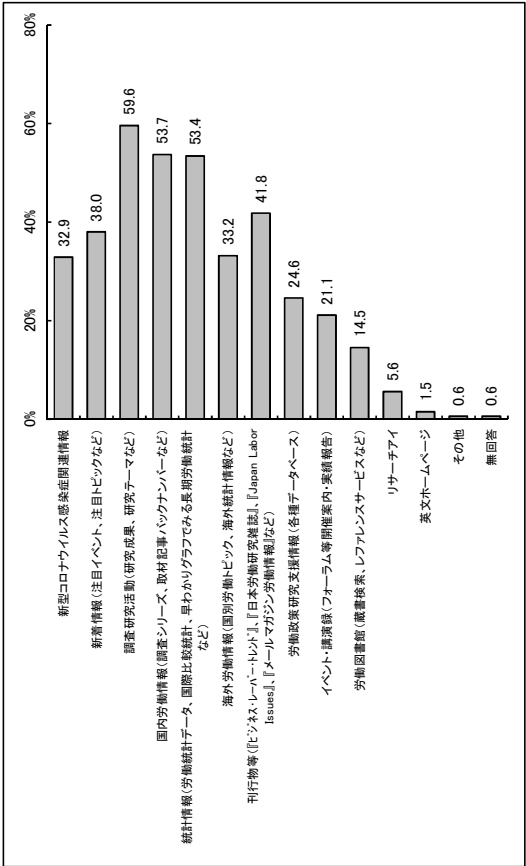


調査数	ある	ない	無回答
494(件)	337	153	4
100(%)	68.2	31.0	0.8

問 35 問 34で「ある」と回答された方に伺います。利用されたホームページ情報は何か。

あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

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

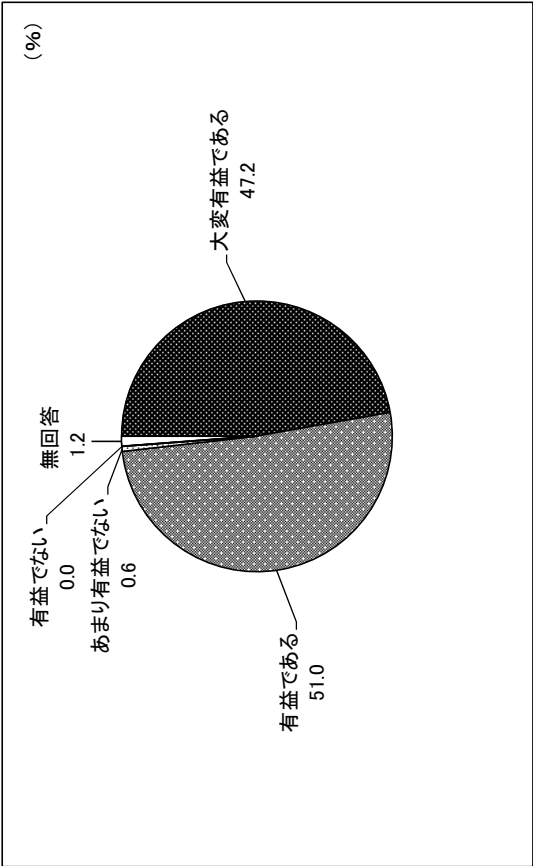


調査数	新型コロナウイルス感染症関連情報	新着情報	調査研究活動	国内労働情報	統計情報	海外労働情報	刊行物等	労働政策研究支援情報	イベント・講演録	労働図書館	リサーチアイ	英文ホームページ	その他	無回答
337(件)	111	128	201	181	180	112	141	83	71	49	19	5	2	2
100(%)	32.9	38.0	59.6	53.7	53.4	33.2	41.8	24.6	21.1	14.5	5.6	1.5	0.6	0.6

問 36 その情報は有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

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

(有益率) 337人中 有益率 98.2% 昨年度 98.9%



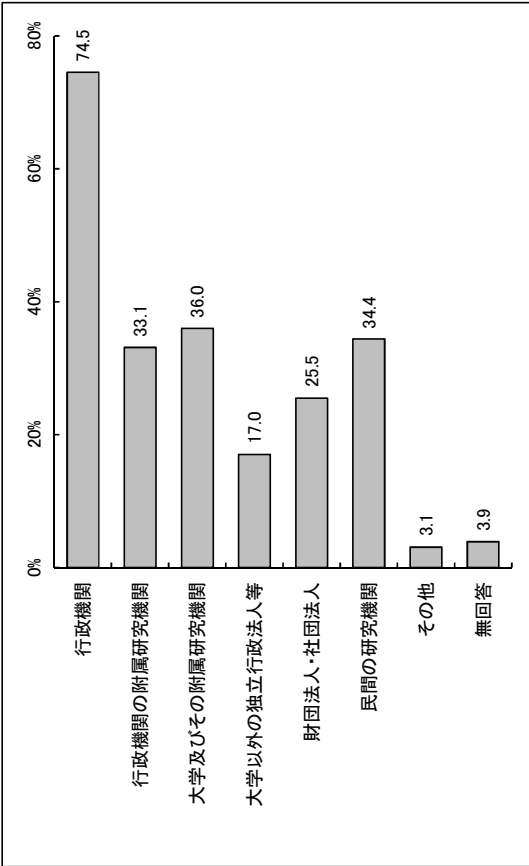
調査数	大 変 有 益 で あ る	有 益 で あ る	あ ま り 有 益 で な い	有 益 で な い	無 回 答
337(件)	159	172	2	-	4
100(%)	47.2	51.0	0.6	-	1.2

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

◆その他

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

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



調査数	行政機関	行政機関の附属研究機関	大学及びその附属研究機関	大学以外の独立行政法人	財団法人・社団法人	民間の研究機関	その他	無回答
541(件)	403	179	195	92	138	186	17	21
100(%)	74.5	33.1	36.0	17.0	25.5	34.4	3.1	3.9

英文情報の整備

以下の英文情報の整備・情報提供を行った。

- 英文雑誌 *Japan Labor Issues* の発行・ホームページでの提供（年 7 件）
 - 6 月号、7 月号、8・9 月号、10・11 月号、12 月号、1・2 月号、3・4 月号
- 労働政策研究報告書等の概要の英訳・ホームページでの提供（6 件）
 - ・ JILPT Research Report No.204 Combining Work and Care under the Re-familization of Elderly Care in Japan
 - ・ JILPT Research Report No.208 Disparities Associated with Work and Child-Rearing
 - ・ JILPT Research Report No.211 Outlook and Challenges for an Era of Working Until Age 70: Empirical Analysis of Enterprises' Continuous Employment Systems and Individual Careers
 - ・ JILPT Research Report No.202 “New Forms of Employment” and Worker Protection under the Sharing Economy in China: Problems in Regulation and Practice
 - ・ JILPT Research Report No.207 Overseas Labor Policy Trends concerning Employment-Like Working Styles: A Survey of Germany, France, the UK, and the US
 - ・ JILPT Research Report No.210 The Future of the Japanese Long-Term Employment Society: The Consequences of Post-Industrialization and Increase of Unmarried Workers
- リサーチアイの英訳・ホームページでの提供（4 件）
 - ・ How Women Bear the Brunt of COVID-19's Damages on Work (Continued, Part II): Catch Up With Men on the Employment Recovery
 - ・ Job Separation and Reemployment amid the COVID-19 Crisis in Japan
 - ・ Wage Compensation during Leave in the COVID-19 Crisis and Its Impacts on Workers' Careers
 - ・ COVID-19-Related Job Separation and Income Decline in Japan
- 記者発表資料等の英訳・ホームページでの提供（5 件）
 - ・ Results of the “Survey on the Impact that Spreading Novel Coronavirus Infection Has on Work and Daily Life” (December 2020 Survey)
 - ・ Results of the “Survey on the Impact of COVID-19 on Enterprise Management” (February 2021 Survey)
 - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Work and Daily Life” (March 2021, 4th wave)
 - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Work and Daily Life” (June 2021, 5th wave)
 - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Enterprise Management”(4th wave, June 2021 Survey)

令和 3 年度研修実績

種別	No.	研修名	実施形態	日 程	実日数	計画 人員	受講者
一般	1	新任労働基準監督官 <前期> ①	双方向	5.11 (火) ~ 6.4 (金)	19	130	129
	2	新任労働基準監督官 <前期> ②	双方向	6.15 (火) ~ 7.9 (金)	19	130	126
	3	新任労働基準監督官 <後期> ①	双方向	8.30 (月) ~ 9.29 (水)	21	130	129
	4	新任労働基準監督官 <後期> ②	双方向	9.30 (木) ~ 10.28 (木)	21	130	126
	5	労働基準監督官 (安全衛生業務基礎) ①	期間指定視聴	4.22 (木) ~ 9.21 (火)	10	28	34
	6	労働基準監督官 (安全衛生業務基礎) ②	期間指定視聴	4.28 (水) ~ 9.28 (火)	5	28	26
	7	労働基準監督官 (安全衛生業務基礎) ③	期間指定視聴	5.12 (水) ~ 10.12 (火)	10	28	25
	8	労災補償行政職員初級 ①	期間指定視聴	4.12 (月) ~ 5.14 (金)	2	180	246
	9	労災補償行政職員初級 ②	期間指定視聴	10.5 (火) ~ 11.2 (火)	2	20	19
	10	労働行政職員基礎 ①	ライブ配信	4.7 (水) ~ 4.9 (金)	3	250	227
	11	労働行政職員基礎 ②	ライブ配信	4.14 (水) ~ 4.16 (金)	3	250	383
	12	労働行政職員基礎 ③	ライブ配信	4.21 (水) ~ 4.23 (金)	3	250	353
	13	厚生労働本省職員 (職業安定行政系)	通所	1.5 (水) ~ 1.14 (金)	7	25	20
	14	労働基準監督官上級 ①	双方向	8.23 (月) ~ 9.7 (火)	12	100	57
	15	労働基準監督官上級 ②	双方向	9.7 (火) ~ 9.24 (金)	12	100	44
	16	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①	期間指定視聴	8.3 (火) ~ 8.17 (火)	1	68	62
			双方向	8.20 (金) ~ 8.20 (金)	1		
	17	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ②	期間指定視聴	8.3 (火) ~ 8.17 (火)	1	68	46
			双方向	8.27 (金) ~ 8.27 (金)	1		
	18	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ③	期間指定視聴	9.7 (火) ~ 9.14 (火)	1	68	59
			双方向	9.17 (金) ~ 9.17 (金)	1		
	19	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ④	期間指定視聴	11.15 (月) ~ 11.22 (月)	1	68	66
			双方向	11.26 (金) ~ 11.26 (金)	1		
専門	20	メンタルヘルス担当者専門	期間指定視聴	6.14 (月) ~ 6.18 (金)	1	47	45
	21	企業指導業務 (雇用均等関係) 専門	双方向	6.1 (火) ~ 6.4 (金)	4	55	50
	22	企業指導業務 (働き方改革関係) 専門	双方向	6.14 (月) ~ 6.17 (木)	4	55	48
	23	労働紛争調整官専門	双方向	4.19 (月) ~ 4.22 (木)	4	65	44
	24	検査業務専門 I	期間指定視聴	7.21 (水) ~ 8.20 (金)	7	80	90
	25	検査業務専門 II	期間指定視聴	8.4 (水) ~ 9.3 (金)	6	30	22
	26	新任労働保険適用徴収業務専門	期間指定視聴	4.5 (月) ~ 5.31 (月)	3	120	133
	27	労働保険適用徴収専門	期間指定視聴	10.5 (火) ~ 11.30 (火)	2	70	114
	28	労働基準監督官専門	双方向	12.7 (火) ~ 12.17 (金)	9	70	51
	29	安全衛生専門	期間指定視聴	9.16 (木) ~ 10.15 (金)	8	25	15
	30	産業安全専門官	期間指定視聴	7.26 (月) ~ 8.25 (水)	5	30	38
	31	労働衛生専門官	期間指定視聴	8.10 (火) ~ 9.8 (水)	5	30	30
	32	放射線管理専門	期間指定視聴	6.15 (火) ~ 7.14 (水)	3	25	19
	33	賃金指導業務専門	期間指定視聴	4.19 (月) ~ 5.19 (水)	4	75	58
			ライブ配信	4.28 (水) ~ 4.28 (水)			
	34	労災補償保険審査専門	期間指定視聴	4.5 (月) ~ 4.30 (金)	1	50	58
	35	労災補償訟務専門	期間指定視聴	4.5 (月) ~ 4.30 (金)	1	60	59
	36	労災保険給付専門	期間指定視聴	11.5 (金) ~ 12.3 (金)	2	60	57
	37	労災診療費審査専門	期間指定視聴	5.28 (金) ~ 7.30 (金)	4	50	57
	38	労災保険求償債権専門	期間指定視聴	9.21 (火) ~ 10.20 (水)	2	50	25
	39	職業指導 I 専門オンライン ①	双方向	7.19 (月) ~ 8.2 (月)	9	80	78
	40	職業指導 I 専門オンライン ②	双方向	11.1 (月) ~ 11.12 (金)	9	80	78
	41	職業指導 I 専門オンライン ③	双方向	11.22 (月) ~ 12.3 (金)	9	80	79
	42	職業指導 I 専門オンライン ④	双方向	12.13 (月) ~ 12.23 (木)	9	80	80
	43	職業指導 I 専門オンライン ⑤	双方向	1.11 (火) ~ 1.21 (金)	9	80	74

種別	No.	研修名	実施形態	日 程	実日数	計画 人員	受講者
	44	職業指導Ⅰ専門オンライン ⑥	双方向	2.7 (月) ～ 2.18 (金)	9	80	69
	45	職業指導Ⅲ (A) 専門 ①	双方向	9.1 (水) ～ 9.3 (金)	3	30	14
	46	職業指導Ⅲ (A) 専門 ②	双方向	1.26 (水) ～ 1.28 (金)	3	30	14
	47	職業指導Ⅲ (B) 専門 ①	双方向	5.17 (月) ～ 5.19 (水)	3	30	20
	48	職業指導Ⅲ (B) 専門 ②	双方向	10.6 (水) ～ 10.8 (金)	3	30	16
	49	求人事業所サービス専門 ①	双方向	9.3 (金) ～ 9.9 (木)	3	30	31
	50	求人事業所サービス専門 ②	双方向	9.3 (金) ～ 9.10 (金)	3	30	20
	51	若年者雇用対策担当者専門	期間指定視聴	8.6 (金) ～ 9.7 (火)	3	80	80
			ライブ配信	8.6 (金) ～ 8.6 (金)			
	52	障害者雇用専門 <前期>	双方向	4.21 (水) ～ 4.23 (金)	3	80	95
				7.14 (水) ～ 7.16 (金)	2		
	53	障害者雇用専門 <後期>	双方向	11.11 (木) ～ 11.19 (金)	5	80	93
	54	地方障害者雇用担当官等専門	ライブ配信	6.24 (木) ～ 6.25 (金)	5	30	30
			双方向	7.7 (水) ～ 7.9 (金)			
	55	事業主指導専門 ②	期間指定視	10.11 (月) ～ 11.12 (金)	5	60	61
			双方向	10.26 (火) ～ 10.29 (金)			
	56	事業主指導専門 ③	期間指定視	11.1 (月) ～ 12.3 (金)	5	60	74
			双方向	11.16 (火) ～ 11.19 (金)			
	57	需給調整事業関係業務専門	期間指定視聴	4.22 (木) ～ 4.30 (金)	3	120	94
	58	都道府県労働局雇用保険担当官専門	ライブ配信	7.5 (月) ～ 7.5 (月)	1	40	38
	59	債権 (雇用勘定) 専門	期間指定視聴	9.21 (火) ～ 10.8 (金)	4	47	53
			双方向	10.5 (火) ～ 10.8 (金)			
	60	毎月勤労統計調査専門	双方向	10.11 (月) ～ 10.13 (水)	3	47	37
管理監督者	61	労働基準監督署長	期間指定視聴	4.5 (月) ～ 5.7 (金)	5	80	96
	62	公共職業安定所長 ①	双方向	4.8 (木) ～ 4.9 (金)	2	75	139
				7.6 (火) ～ 7.6 (火)	1		
	63	公共職業安定所長 ②	双方向	4.8 (木) ～ 4.9 (金)	2	75	
				7.9 (金) ～ 7.9 (金)	1		
	64	労働基準監督署課長 (A)	期間指定視聴	5.10 (月) ～ 6.9 (水)	4	80	103
	65	労働基準監督署課長 (B) (安全衛生担当課長)	期間指定視聴	7.19 (月) ～ 8.20 (金)	3	40	57
	66	労働基準監督署課長 (B) (労災担当課長及び業務課長)	期間指定視聴	9.6 (月) ～ 10.5 (火)	4	120	112
67	公共職業安定所課長・統括職業指導官	期間指定視聴	4.5 (月) ～ 5.14 (金)	1	420	406	
68	雇用環境・均等部 (室) 課室長補佐	双方向	5.25 (火) ～ 5.28 (金)	4	70	39	
					370	5,362	5,370

事後調査（研修生）有意義度集計結果（令和3年度）

	研 修 名	有効 回答者	A：生かしている		B：まあ生かして いる		C：どちらとも 言えない		D：あまり生かせ ていない		E：生かしていな い		対象外等	有意義（A+B）	
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)					
1	新任労働基準監督官① <前期> <後期>														
2	新任労働基準監督官② <前期> <後期>														
3	労働基準監督官（安全衛生業務基礎）①②③														
4	労災補償行政職員初級 ①②														
5	労働行政職員基礎 ①②③	953	443	46.5	478	50.2	26	2.7	6	0.6	0	0.0	10	921	96.6
6	労働基準監督官上級 ①②														
7	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①②③④														
8	メンタルヘルス担当者専門	44	23	52.3	21	47.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	44	100.0
9	企業指導業務（雇用均等関係）専門	50	27	54.0	22	44.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	49	98.0
#	企業指導業務（働き方改革関係）専門	47	13	27.7	33	70.2	1	2.1	0	0.0	0	0.0	1	46	97.9
#	労働紛争調整官専門	43	19	44.2	21	48.8	3	7.0	0	0.0	0	0.0	0	40	93.0
#	検査業務専門 I	90	36	40.0	52	57.8	2	2.2	0	0.0	0	0.0	0	88	97.8
#	検査業務専門 II														
#	新任労働保険適用徴収業務専門	125	59	47.2	61	48.8	4	3.2	1	0.8	0	0.0	8	120	96.0
#	労働保険適用徴収専門														
#	労働基準監督官専門														
#	安全衛生専門														
#	産業安全専門官	36	8	22.2	26	72.2	2	5.6	0	0.0	0	0.0	2	34	94.4
#	労働衛生専門官														
#	放射線管理専門	19	6	31.6	12	63.2	1	5.3	0	0.0	0	0.0	0	18	94.7
#	賃金指導業務専門	54	28	51.9	24	44.4	2	3.7	0	0.0	0	0.0	4	52	96.3
#	労災補償保険審査専門	57	18	31.6	38	66.7	1	1.8	0	0.0	0	0.0	1	56	98.2
#	労災補償訟務専門	58	18	31.0	31	53.4	7	12.1	1	1.7	1	1.7	1	49	84.5
#	労災保険給付専門														
#	労災診療費審査専門	53	22	41.5	28	52.8	1	1.9	2	3.8	0	0.0	4	50	94.3
#	労災保険求償債権専門														
#	職業指導 I 専門 ①②③④⑤⑥														
#	職業指導Ⅲ（A）専門 ①②														
#	職業指導Ⅲ（B）専門 ①②														
#	求人事業所サービス専門 ①②														
#	若年者雇用対策担当者専門														
#	障害者雇用専門 <前期> <後期>														
#	地方障害者雇用担当官等専門	29	15	51.7	14	48.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	29	100.0
#	事業主指導専門 ②③														
#	需給調整事業関係業務専門	93	48	51.6	43	46.2	2	2.2	0	0.0	0	0.0	1	91	97.8
#	都道府県労働局雇用保険担当官専門	36	17	47.2	18	50.0	1	2.8	0	0.0	0	0.0	2	35	97.2
#	債権（雇用勘定）専門														
#	毎月勤労統計調査専門														
#	労働基準監督署長	95	44	46.3	50	52.6	0	0.0	1	1.1	0	0.0	1	94	98.9
#	公共職業安定所長	133	81	60.9	51	38.3	1	0.8	0	0.0	0	0.0	6	132	99.2
#	労働基準監督署課長（A）	101	46	45.5	53	52.5	0	0.0	1	1.0	1	1.0	2	99	98.0
#	労働基準監督署課長（B）（安全衛生担当課長）	56	16	28.6	37	66.1	2	3.6	1	1.8	0	0.0	1	53	94.6
#	労働基準監督署課長（B）（労災担当課長及び業務課長）														
#	公共職業安定所課長・統括職業指導官	403	117	29.0	268	66.5	14	3.5	4	1.0	0	0.0	3	385	95.5
#	雇用環境・均等部（室）課室長補佐	36	12	33.3	22	61.1	1	2.8	0	0.0	1	2.8	2	34	94.4
		2,611	1,116	42.7	1,403	53.7	71	2.7	18	0.7	3	0.1	51	2,519	96.5

事後調査（上司）有意義度集計結果（令和３年度）

	研 修 名	有効 回答者	A：評価 している		B：まあ 評価している		C：どちらとも 言えない		D：あまり 評価していない		E：評価 していない		対象 外等	有意義 (A+B)	
			(%)		(%)		(%)		(%)		(%)				
1	新任労働基準監督官① <前期> <後期>														
2	新任労働基準監督官② <前期> <後期>														
3	労働基準監督官（安全衛生業務基礎）①②③														
4	労災補償行政職員初級 ①②														
5	労働行政職員基礎 ①②③	957	502	52.5	453	47.3	2	0.2	0	0.0	0	0.0	6	955	99.8
6	労働基準監督官上級 ①②														
7	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①②③④														
8	メンタルヘルス担当者専門	44	28	63.6	16	36.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	44	100.0
9	企業指導業務（雇用均等関係）専門	50	28	56.0	22	44.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	50	100.0
10	企業指導業務（働き方改革関係）専門	47	18	38.3	29	61.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	47	100.0
11	労働紛争調整官専門	43	23	53.5	19	44.2	1	2.3	0	0.0	0	0.0	0	42	97.7
12	検査業務専門 I	90	37	41.1	53	58.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	90	100.0
13	検査業務専門 II														
14	新任労働保険適用徴収業務専門	127	83	65.4	42	33.1	0	0.0	2	1.6	0	0.0	6	125	98.4
15	労働保険適用徴収専門														
16	労働基準監督官専門														
17	安全衛生専門														
18	産業安全専門官	36	12	33.3	23	63.9	1	2.8	0	0.0	0	0.0	2	35	97.2
19	労働衛生専門官														
20	放射線管理専門	19	11	57.9	8	42.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	19	100.0
21	賃金指導業務専門	56	31	55.4	24	42.9	1	1.8	0	0.0	0	0.0	2	55	98.2
22	労災補償保険審査専門	57	27	47.4	28	49.1	2	3.5	0	0.0	0	0.0	1	55	96.5
23	労災補償訟務専門	58	26	44.8	27	46.6	4	6.9	1	1.7	0	0.0	1	53	91.4
24	労災保険給付専門														
25	労災診療費審査専門	54	33	61.1	19	35.2	2	3.7	0	0.0	0	0.0	3	52	96.3
26	労災保険求償債権専門														
27	職業指導Ⅰ専門 ①②③④⑤⑥														
28	職業指導Ⅲ（A）専門 ①②														
29	職業指導Ⅲ（B）専門 ①②														
30	求人事業所サービス専門 ①②														
31	若年者雇用対策担当者専門														
32	障害者雇用専門 <前期> <後期>														
33	地方障害者雇用担当官等専門	29	18	62.1	11	37.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	29	100.0
34	事業主指導専門 ②③														
35	需給調整事業関係業務専門	92	36	39.1	56	60.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	92	100.0
36	都道府県労働局雇用保険担当官専門	36	17	47.2	18	50.0	1	2.8	0	0.0	0	0.0	2	35	97.2
37	債権（雇用勘定）専門														
38	毎月勤労統計調査専門														
39	労働基準監督署長	95	37	38.9	57	60.0	1	1.1	0	0.0	0	0.0	1	94	98.9
40	公共職業安定所長	133	88	66.2	42	31.6	3	2.3	0	0.0	0	0.0	6	130	97.7
41	労働基準監督署課長（A）	100	42	42.0	56	56.0	2	2.0	0	0.0	0	0.0	3	98	98.0
42	労働基準監督署課長（B）（安全衛生担当課長）	56	29	51.8	26	46.4	1	1.8	0	0.0	0	0.0	1	55	98.2
43	労働基準監督署課長（B）（労災担当課長及び業務課長）														
44	公共職業安定所課長・統括職業指導官	404	234	57.9	167	41.3	3	0.7	0	0.0	0	0.0	2	401	99.3
45	雇用環境・均等部（室）課室長補佐	36	19	52.8	17	47.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	36	100.0
		2,619	1,379	52.7	1,213	46.3	24	0.9	3	0.1	0	0.0	43	2,592	99.0

オンライン課外講座の実績（令和3年度）

テーマ		受講実績 (動画視聴回数)
1	メンタルヘルスW O O P 研修	867
2	最新 しごと探し支援のノウハウ	603
3	コロナ禍における企業の経営・雇用環境と採用動向について ～コロナ企業調査の結果から～	507
4	へこたれない仕事探し～希望の就職の実現に向けて～	993
5	高齢者の雇用の現状と課題	524
6	労働市場の変化の中で対応を考える ～非正規労働者の組織化の事例から～	255
7	適性検査の活用と最新の開発動向 ～GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）と簡易版Gテスト（仮称）体験～	526
8	職業情報提供サイト（日本版O-NET/jpb tag）の収録情報に関する基礎知識	434
9	コロナ禍での在宅勤務の実情と課題	168
10	雇われずに働く人達の就業実態 ～「独立自営業者」の調査から～	130
11	過重負荷による労災認定事案の分析 ～職場管理の観点から～	330
12	コロナ禍が非正規労働者に与える影響と労働政策の課題	273
13	労働統計のあらまし	117
14	コロナ禍における失業問題の特徴	134
合 計		5,861

研究員参画実績（令和3年度）

	研修名	講義名	講義日
1	第1回労働行政職員（基礎）研修	労働法の意義	4/7
2	第1～3回公共職業安定所長研修	新型コロナウイルスと労働政策の未来	4/9
3	第2回労働行政職員（基礎）研修	労働法の意義	4/14
4	労働紛争調整官専門研修	労働紛争処理について	4/21
5	労働紛争調整官専門研修	交渉力、説得力、クレーム対応能力の向上及びクレーム対応	4/20
6	第3回労働行政職員（基礎）研修	労働法の意義	4/21
7	第1回新任労働基準監督官（前期）研修	労働法の意義	5/14
8	雇用環境・均等部（室）課室長補佐研修	交渉力、説得力、クレーム対応能力の向上及びクレーム対応（演習含	5/27
9	雇用環境・均等部（室）課室長補佐研修	メンタルヘルス予防対策	5/28
10	企業指導業務（雇用均等関係）専門研修	交渉力、説得力、クレーム対応能力の向上及びクレーム対応	6/1
11	企業指導業務（雇用均等関係）専門研修	メンタル不調者への相談対応	6/2
12	企業指導業務（雇用均等関係）専門研修	働き方改革と女性の活躍推進、ワーク・ライフバランスの課題	6/4
13	企業指導業務（働き方改革関係）専門研修	働き方改革の意義	6/14
14	第2回新任労働基準監督官（前期）研修	労働法の意義	6/18
15	第1回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	7/19
16	第1回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	7/20
17	第1回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	7/28
18	第1回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	7/28
19	第1回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	7/28
20	第1回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業情報とガイダンス	7/29
21	第1回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	7/30
22	第1・2回若年者雇用対策担当者専門研修	若年者及び就職氷河期未就職者等の現状と課題	視聴期間8/6～9/7
23	第1・2回若年者雇用対策担当者専門研修	関係労働法令（労働基準法等）について	視聴期間8/6～9/7
24	第1・2回若年者雇用対策担当者専門研修	就職支援ツール	視聴期間8/6～9/7
25	第1・2回若年者雇用対策担当者専門研修	就職支援ツール	視聴期間8/6～9/7
26	第1回新任労働基準監督官（後期）研修	労働契約法と労働判例の実務	9/1
27	第1・2回求人事業所サービス専門研修	求人受理に当たっての労働基準法実務	9/3
28	第2回新任労働基準監督官（後期）研修	労働契約法と労働判例の実務	10/4
29	第2回事業主指導専門	コロナ禍における企業の採用動向	視聴期間10/11～11/12
30	第2回事業主指導専門	労働基準法の概要	視聴期間10/11～11/12
31	第2回事業主指導専門	労働契約法の概要	視聴期間10/11～11/12
32	毎月勤労統計調査専門	毎月勤労統計の重要性とその活用について	10/11
33	第3回事業主指導専門	コロナ禍における企業の採用動向	視聴期間11/1～12/3
34	第3回事業主指導専門	労働基準法の概要	視聴期間11/1～12/3
35	第3回事業主指導専門	労働契約法の概要	視聴期間11/1～12/3
36	第2回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	11/1
37	第2回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	11/2
38	第2回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	11/9
39	第2回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	11/9
40	第2回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	11/9
41	第2回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業情報とガイダンス	11/10
42	第2回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	11/11
43	第3回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	11/22
44	第3回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	11/24
45	第3回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	11/30
46	第3回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	11/30
47	第3回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	11/30
48	第3回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業情報とガイダンス	12/1
49	第3回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	12/2
50	第4回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	12/13
51	第4回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	12/14
52	第4回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	12/20
53	第4回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	12/20
54	第4回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	12/20
55	第4回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業情報とガイダンス	12/21
56	第4回職業指導Ⅰ専門オンライン研修	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	12/22
57	厚生労働本省職員（職業安定行政系）	新型コロナウイルスと雇用-諸外国の雇用対策	1/7
58	厚生労働本省職員（職業安定行政系）	経済と労働市場～労働経済の動向並びに分析～	1/14

	研修名	講義名	講義日
59	第5回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	1/11
60	第5回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	1/12
61	第5回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	1/18
62	第5回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	1/18
63	第5回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	1/18
64	第5回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	職業情報とガイダンス	1/19
65	第5回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	1/20
66	第6回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	2/7
67	第6回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	2/8
68	第6回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	2/15
69	第6回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	2/15
70	第6回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	2/15
71	第6回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	職業情報とガイダンス	2/16
72	第6回職業指導Ⅰ 専門オンライン研修	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	2/17