

## 令和4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）	1
・ 資料1-2	研究テーマとその成果（課題研究・緊急調査）	2
・ 資料2	研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）	3
・ 資料3	研究成果の引用状況（白書等への活用）	10
・ 資料4	研究員の国際学会・国際会議への参加	11
・ 資料5	国際ワークショップ等を通じた情報収集	12
・ 資料6	英文情報の整備	13
・ 資料7-1	リサーチ・アドバイザー委員名簿	14
・ 資料7-2	調査研究成果外部評価結果（リサアド結果）	15
・ 資料8	行政評価（サブテーマ）	16
・ 資料9	行政評価（研究成果）	18
・ 資料10	有識者アンケート結果	21
・ 資料11	研修実績	30
・ 資料12	労働行政職員オンライン公開講座の実績	33
・ 資料13	研究員参画実績	34
・ 資料14	事後調査（研修生）有意義度集計結果	36
・ 資料15	事後調査（上司）有意義度集計結果	37

令和4年度 研究テーマとその成果(プロジェクト研究)

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 労働市場とセーフティネットに関する研究	1 労働市場の情勢に関する分析	令和4年度は最新の政府公表資料等を活用したコロナ下の休業者の動向レポート等をHPで公表した。	4～8年度	DP22-10	コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理
	2 企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究	令和4年度は企業パネル調査・第1回を実施した。	4～8年度	研究継続中	
	3 格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究	令和4年度は個人パネル調査・第1回を実施した。また、NHKとの共同調査を実施、調査結果がNHKスペシャルで放送されたほか、OECDとの共催セミナー（ハイレベル・ラウンドテーブル テーマ：「不平等は問題か」）において調査結果を基に研究員が報告を行った。	4～8年度	調査シリーズNo.228 DP22-09 DP23-05	暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査 地域移動の移動パターンと賃金 就業形態・年収と節約傾向の関係
II 職業構造・キャリア形成支援に関する研究	4 職業構造・職務分析（日本版O-NET含む）に関する研究	令和4年度は日本版O-NET（jobtag）への職業解説および数値情報（新規・更新）の提供、「第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表」及び「第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引」の冊子印刷を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.260 研究成果開発物 研究成果開発物	「jobtag」（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（2021年度） 第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容 第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引
	5 キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究	令和4年度はアンケート調査「キャリアコンサルタントの活動状況に関する調査」、日本版O-NET（job tag）搭載用職業適性評価ツール（Gテスト）総合版の開発・改修を行った。	4～8年度	労働政策研究報告書No.223 資料シリーズNo.261 資料シリーズNo.264	企業のキャリア形成支援策導入における現状と課題 へこたれない仕事探し—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究— Web提供型の簡易版職業適性評価ツール：Gテストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告
III 技術革新と人材開発に関する研究	6 技術革新と人材育成に関する研究	令和4年度は日本版O-NETの数値情報を米国O*NET、PIACCと組み合わせた日英比較による日本のスキルの特徴分析、「国民生活基礎調査」の個票に基づいた「日本の中間層の割合の推移」分析を行った。	4～8年度	DP23-03	縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析
	7 デジタル人材の能力開発に関する研究	令和4年度は関連の調査研究に関する文献レビュー、IT企業関係者、非IT企業におけるIT人材へのヒアリング調査を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.268	デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究—「デジタル人材」「IT人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—
IV 多様な人材と活躍に関する研究	8 多様な人材と活躍に関する研究	令和4年度は「若者ワークスタイル調査（第6回）／地方版」、「子育て世帯全国調査（第6回）」、特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理の実態に関する企業ヒアリング、「雇用動向調査」の事業所調査・入職者調査（平成26年上半年～平成27年下半年）の二次分析を行った。	4～8年度	労働政策研究報告書No.225 資料シリーズNo.266 DP23-02 P研シリーズNo.5	企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性 「若年既卒者の雇用動向」：厚生労働省「雇用動向調査」二次分析 業務の男女差と男女間賃金格差の関連—個人レベルのタスクスコアを用いた一考察— 日本社会の変容と若者のキャリア形成
V 多様な働き方と処遇に関する研究	9 労働時間・賃金等人事管理に関する研究	令和4年度は、労働安全衛生総合研究所との共同研究、AI技術等が職場に与える影響に関するOECD8カ国共同調査に係る製造業ヒアリング調査、事業のグローバル化・新規事業への進出など市場開拓を進めている企業の人事・賃金制度に関するヒアリング調査を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.267 P研シリーズNo.7 資料シリーズNo.257 資料シリーズNo.262	過重負荷による労災認定事業の研究その4 働き方改革、働き過ぎの、「今」—課題解消の手掛かりを求めて 「サービス化」の下での人材マネジメント—企業ヒアリング調査から 製造業におけるAI技術の活用が職場に与える影響—OECD共同研究—
	10 仕事と生活の両立に関する研究	令和4年度は、第4期プロジェクト研究シリーズのとりまとめを行った。	4～8年度	P研シリーズNo.4 P研シリーズNo.6	介護離職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ 雇用流動化と日本経済—ホワイトカラーの採用と転職
VI 多様な働き方とルールに関する研究	11 多様な／新たな働き方と労働法施策に関する研究	令和4年度はコロナ禍、DX進展下におけるドイツ、イギリス、中国の労働法政策の展開の最新動向に関する比較研究、労働市場仲介ビジネスに対する規制の歴史をまとめたレポートの公表を行った。	4～8年度	労働政策研究報告書No.224 労働政策レポートNo.14 DP23-01	現代イギリス労働法政策の展開 労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀— 職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開
	12 労使関係・労使コミュニケーションに関する研究	令和4年度は労働組合が「賃上げ」に果たしている役割に関するヒアリング調査、過去の組合関係者の証言記録の収集、アンケート調査「AIなどデジタル技術導入と職場の変化に関する調査」を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.263 DP23-04	COVID-19下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件—接客サービスを行う非正規雇用者を中心に— 看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした処遇改善事業の有効性の検討に向けて—先行研究レビューを手がかりとして

○課題研究

課題研究テーマ		内容	研究成果・成果の活用
1	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の効果検証に関する研究	行政記録情報（雇用調整助成金システムデータ及び一般助成金システムデータ）を使用し、2008年1月～2021年1月の雇用調整助成金、2020年3月～2021年1月の緊急雇用安定助成金の支給の推移と傾向を分析し、コロナ下における雇調金・緊安金の支給の特徴を把握。	行政記録情報に基づく、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の支給状況分析を雇用政策研究会（第3回）で報告。経済・財政一体改革推進委員会E B P Mアドバイザーボード（第9回）の「エビデンス整備プラン2023」の中で、機構に特例措置の効果検証を要請することが明記。 * 資料シリーズNo.265『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—』
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	世界各国の様々な行政分野で活用されている「ナッジ」など行動科学の知見がハローワークの職業紹介関係業務においても、活用可能かどうかを把握。	研修動画「ハローワークでナッジしよう！—事例編」暫定版を厚労省に提出、所内報告会での検討後、最終版を提出（R5.3末）、地方労働局、ハローワークで配信（R5.4以降）。

○緊急調査

課題研究テーマ		内容	研究成果・成果の活用
1	外国人労働者の受け入れ・活用に関する調査研究	「外国人の雇用・労働等に係る統計整備に関する研究会」において、統計整備の具体的な在り方等の議論を進めているところ、外国人労働者に関する雇用管理や労働移動の状況等について、上記の統計等に加え、多面的な実態の把握を行い、今後の外国人雇用対策のあり方等の検討のための基礎資料を作成。	外国人雇用対策の在り方に関する検討会にてヒアリング結果を報告（R4.10、R5.3）。 * 資料シリーズNo.270『特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査』（R5.6刊行予定）
2	副業・兼業を行う労働者に係る労務管理等に関する実態調査	新しい資本主義実現会議において、副業・兼業を認める企業の更なる拡大が提案されていることも踏まえ、兼業・副業を行う労働者の労務管理の実態を把握。	実査終了(R4.10)、記者発表済（R5.5）。調査シリーズ作成準備中。
3	家事使用人の労働実態に係る調査	労働基準法の規定の家事使用人への適用可否の検討にあたっての基礎資料を作成。	実査終了、厚労省に結果提供（R5.3）。調査シリーズ作成準備中。

・令和3年度緊急調査（令和4年度発行分）

4	労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析	令和2～3年の2年間に終局した労働審判の調停・審判事案、裁判上の和解事案、計1,200件のデータをもとに、労働者の属性、企業の属性、時間的コスト、請求金額等請求内容、解決内容・金額等について分析するとともに、解決金額の決定に影響を及ぼす要因等について分析・考察。	労働政策審議会労働条件分科会（R4.10,12）で活用 * 労働政研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』
---	-----------------------------	---	--

・令和2年度緊急調査（令和4年度発行分）

5	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）に検討す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ドイツ・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。	* 資料シリーズNo.258『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—』
---	-------------------------------	---	---

令和4年度 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	雇用政策研究会	第2回	5月20日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第7回）」（一次集計）結果』	2022	C-19
2	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	5月20日	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）』	2021	P
3	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	5月20日	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—』	2022	P
4	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	5月20日	ディスカッションペーパー 21-10『日本企業における人事制度改革の30年史』	2021	P
5	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	厚生労働省「雇用調整助成金システムデータ」、「一般助成金システムデータ」を（独）労働政策研究・研修機構にて集計	—	K
6	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20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
7	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	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	C-19
8	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	記者発表『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』	2020	C-19
9	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	調査シリーズ No.123『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』	2014	P
10	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	資料シリーズ No.99『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』	2012	K
11	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	調査シリーズ No.10『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』	2005	K
12	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第7回）」（一次集計）結果』	2022	C-19
13	厚生労働省	雇用政策研究会「議論の整理」	—	7月1日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第7回）」（一次集計）結果』	2022	C-19
14	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17回	4月11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
15	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17回	4月11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』（「資料1-1」で活用）	2015	K
16	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17回	4月11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
17	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17回	4月11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』（「資料1-2」で活用）	2015	K
18	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報告書	—	4月12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
19	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報告書	—	4月12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
20	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27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
21	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27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
22	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
23	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
24	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27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
25	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第174回	5月27日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
26	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第174回	5月27日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
27	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第174回	5月27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
28	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第175回	7月1日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
29	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第175回	7月1日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
30	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	記者発表『「第6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』	2022	C-19
31	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27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
32	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27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9月）」	2021	C-19
33	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	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』	2022	P
34	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
35	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	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』	2022	P
36	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	記者発表『「第6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』	2022	C-19
37	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30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
38	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	記者発表『「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	C-19
39	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
40	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第179回	9月27日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
41	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第181回	10月26日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
42	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第181回	10月26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
43	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第181回	10月26日	労働政策研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用 終了事案の比較分析』	2023	K
44	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29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
45	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29日	記者発表『「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	C-19
46	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29日	記者発表『「第6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』	2022	C-19
47	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関 する調査（JILPT 第3回）」（一次集計）結果』	2021	C-19
48	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第184回	12月6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
49	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第184回	12月6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
50	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第184回	12月6日	労働政策研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用 終了事案の比較分析』	2023	K
51	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第56回	2月17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—』（「参考資料1」で活用）	2019	P
52	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第56回	2月17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—』（「参考資料5」で活用）	2019	P
53	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第25回	9月30日	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 ットデータ開発に関する研究（2020年度）』	2021	P
54	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第93回	5月16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

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
55	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第94回	5月30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
56	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第96回	8月25日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
57	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第100回	10月31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
58	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第105回	12月19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
59	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	意見	12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
60	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第106回	2月27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
61	厚生労働省	社会保障審議会医療部会	第93回	11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
62	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5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
63	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	記者発表『「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	C-19
64	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	記者発表『「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	C-19
65	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	記者発表『「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（JILPT 第3回）」（一次集計）結果』	2021	C-19
66	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	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』	2022	P
67	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15日	記者発表『「第6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』	2022	C-19
68	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15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
69	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15日	記者発表『「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	C-19
70	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15日	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』	2022	P
71	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15日	記者発表『「第6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』	2022	C-19
72	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15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
73	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15日	記者発表『「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（JILPT 第3回）」（一次集計）結果』	2021	C-19
74	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15日	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』	2022	P
75	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第36回	5月30日	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）』	2021	P
76	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第36回	5月30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
77	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第37回	6月29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
78	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第2回	6月20日	資料シリーズ No.143『失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』	2014	K
79	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第2回	6月20日	資料シリーズ No.70『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』	2010	K
80	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第2回	6月20日	調査シリーズ No.168『雇用保険受給者等の就職の実態—雇用保険受給資格取得者実態調査—』	2017	K
81	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	資料シリーズ No.70『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』	2010	K
82	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	労働政策研究報告書 No.163『求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—』	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
83	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	労働政策研究報告書 No.181『求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』	2015	P
84	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7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
85	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	調査シリーズ No.123『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』	2014	P
86	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	資料シリーズ No.99『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』	2012	K
87	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	調査シリーズ No.10『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』	2005	K
88	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	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）』	2021	P
89	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第6回	2月28日	調査シリーズ No.168『雇用保険受給者等の就職の実態—雇用保険受給資格取得者実態調査—』	2017	K
90	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第6回	2月28日	資料シリーズ No.70『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』	2010	K
91	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第7回	3月30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
92	厚生労働省	政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG	第11回	6月17日	調査シリーズ No.103『ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査』	2013	K
93	厚生労働省	政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG	第12回	8月26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
94	厚生労働省	政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG	第13回	2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
95	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28日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」2020年5月調査～2022年3月調査』	2020 ～ 2022	C-19
96	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5回	6月29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
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10回	12月19日	調査シリーズ No.112『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査』	2013	K
98	厚生労働省	独立行政法人評価に関する有識者会議労働WG	第48回	1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—』（「資料2-1」で活用）	2019	P
99	厚生労働省	独立行政法人評価に関する有識者会議労働WG	第48回	1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—』（「資料3-1」で活用）	2019	P
100	厚生労働省	介護保険事業計画作成に向けた各種調査等に関する説明会	第9期	8月3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
101	厚生労働省	医療介護総合確保促進会議	第16回	7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
102	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347回	8月24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
103	厚生労働省	中央職業能力開発促進協議会	第1回	9月30日	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）』	2021	P
104	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第9回	10月26日	特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査（JILPT調査）	—	K
105	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第10回	3月29日	特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査調査結果報告	—	K
106	厚生労働省	保健医療分野AI開発加速コンソーシアム	第15回	10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
107	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第150回	11月16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
108	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第151回	12月14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	労働政策審議会安全衛生分科会	第152回	2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
110	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会	第1回	11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—』（「資料1」で活用）	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
111	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会	第1回	11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—』（「参考資料3」で活用）	2019	P
112	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会	第2回	2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
113	厚生労働省	がん対策推進協議会	第86回	11月30日	調査シリーズ No.112『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査』	2013	K
114	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第1回	3月20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
115	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第1回	3月20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
116	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第2回	3月29日	ディスカッションペーパー04-010『雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業実態と問題の所在—』	2004	P
117	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第2回	3月29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
118	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第2回	3月29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
119	厚生労働省	職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会	第7回	3月29日	資料シリーズ No.260『「job tag」（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（2021年度）』	2022	P
120	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第96回	3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
121	内閣府	経済財政諮問会議	第13回	11月2日	記者発表『「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果』	2020	K
122	内閣府	経済財政諮問会議	第15回	12月1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
123	内閣府	令和5年第2回経済財政諮問会議	第2回	1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
124	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
125	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第6回	4月11日	資料シリーズ No.240『職業情報提供サイト（日本版O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）』（「資料1」で活用）	2021	P
126	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第6回	4月11日	資料シリーズ No.240『職業情報提供サイト（日本版O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）』（「資料19」で活用）	2021	P
127	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第7回	11月4日	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）』	2021	P
128	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第8回	11月7日	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）』	2021	P
129	内閣府	マイナンバーの利活用拡大のための検討タスクフォース	第1回	11月9日	記者発表『「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果』	2020	K
130	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第11回	4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
131	内閣府	社会保障ワーキング・グループ	第42回	4月22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
132	内閣府	社会保障ワーキング・グループ	第44回	11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
133	内閣府	経済・財政一体改革推進委員会	第38回	5月10日	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）』	2021	P
134	内閣府	経済・財政一体改革推進委員会	第38回	5月10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
135	国土交通省	国土審議会	第8回	4月4日	調査シリーズ No.199『60代の雇用・生活調査』	2020	P
136	国土交通省	持続可能な建設業に向けた環境整備検討会	第9回	8月3日	労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』	2018	P
137	国土交通省	持続可能な建設業に向けた環境整備検討会	第6回	12月27日	労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』	2018	P
138	国土交通省	持続可能な建設業に向けた環境整備検討会	第9回	3月29日	労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』	2018	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
139	国土交通省	新しい国際コンテナ戦略港湾政策の進め方検討委員会	第1回	2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
140	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	第7回	4月12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
141	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	第8回	4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
142	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	中間整理	6月13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
143	経済産業省	未来人材会議	第5回	4月22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
144	経済産業省	未来人材会議	第5回	4月22日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
145	経済産業省	未来人材会議	中間とりまとめ	5月31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
146	経済産業省	未来人材会議	中間とりまとめ	5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
147	経済産業省	産業構造審議会 商務流通情報分科会 教育イノベーション小委員会	第3回	6月23日	調査シリーズ No.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
148	経済産業省	中小企業・小規模事業者の人材戦略に関する有識者検討会	第1回	10月21日	労働政策研究報告書 No.195『中小企業における採用と定着』	2017	P
149	経済産業省	物価高における流通業のあり方検討会	第7回	3月22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
150	財務省	財政制度等審議会財政制度分科会	—	11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
151	内閣官房	新しい資本主義実現会議	第7回	5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
152	内閣官房	新しい資本主義実現会議	第7回	5月20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
153	内閣官房	新しい資本主義実現会議	第14回	2月15日	労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』	2020	P
154	内閣官房	教育未来創造会議 提言	—	5月10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
155	内閣官房	教育未来創造会議 提言	—	5月10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
156	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10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
157	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
158	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10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
159	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10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
160	内閣官房	就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム	第4回	5月12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
161	内閣官房	全世代型社会保障構築会議	第7回	9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
162	内閣官房	教育未来創造会議ワーキング・グループ	第5回	10月27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
163	内閣官房	こども政策の強化に関する関係府省会議	第2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
164	文部科学省	国立大学法人等施設整備に関する検討会	第1回	5月23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
165	文部科学省	国立大学法人等施設整備に関する検討会	第1回	5月23日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
166	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第3回	6月2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

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
167	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第3回	6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
168	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第5回	8月5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
169	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第5回	8月5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
170	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第12回	1月13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
171	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第12回	1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
172	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第14回	2月24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
173	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第14回	2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
174	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第1回	6月17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
175	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第2回	7月11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
176	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第3回	8月9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
177	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第4回	9月14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
178	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第5回	10月28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
179	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第6回	11月16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
180	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第7回	12月6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
181	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第8回	1月13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
182	文部科学省	国立大学法人等の施設整備の推進に関する調査研究協力者会議	第6回	12月14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
183	文部科学省	国立大学法人等の施設整備の推進に関する調査研究協力者会議	第7回	2月9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
184	文部科学省	国立大学法人等の施設整備の推進に関する調査研究協力者会議	第8回	3月28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
185	文部科学省	中央教育審議会総会	第134回	3月8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
186	文部科学省	中央教育審議会総会	第134回	3月8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
187	総務省	情報通信審議会 情報通信政策部会 総合政策委員会	第11回	2月1日	資料シリーズ No.129『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーション—』	2014	P
188	法務省	法制審議会家族法制部会	第22回	1月24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

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、C-19とあるのはコロナ関連成果。

研究成果の引用状況（白書等への活用）

資料3

通番	省庁名	白書名	年版	公表日	活用された成果	引用成果 発行年	研究種別
1	内閣府	少子化社会対策白書	令和4年度	6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
2	内閣府	年次経済財政報告	令和4年版	7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
					ディスカッションペーパー 22-02 『賃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	2022	P
3	内閣府	日本経済2022-2023 —物価上昇下の本格的な回復に向けて—	令和4年度	2月3日	ディスカッションペーパー 11-02 『初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇 用者の移行に関する国際比較』	2011	P
4	厚生労働省	海外情勢報告	2021年	6月10日	労働政策研究報告書 No. 172 『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構 造と実態に関する調査研究』	2015	P
5	厚生労働省	労働経済の分析	令和4年版	9月6日	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）』	2021	P
					労働政策研究報告書 No. 210 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰 結』	2021	P
					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—』	2022	P
					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
6	厚生労働省	厚生労働白書	令和4年版	9月16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
7	厚生労働省	過労死等防止対策白書	令和4年版	10月21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（令和2年5月、8月、12月、令 和3年3月、6月、10月、令和4年、3月調査）	2020-2022	P

※研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究の成果

## 研究員の国際学会・国際会議への参加

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、人事育成等を目的に、国際学会等への研究員等の派遣（オンライン参加）を実施した。

### ①OECD Local Development Forum への参加

開催日程：2022年6月15日～17日

開催方法：オンライン参加（アイルランドでの開催）

テーマ：「より強い地域社会のためのより良い戦略」

参加者：高見 具広 主任研究員、何 芳 研究員、  
関家 ちさと 研究員、岩月 真也 研究員

### ②欧州経済社会評議会（EESC）日・EU フォローアップ委員会における研究報告

開催日程：2022年10月3日

開催方法：オンライン

テーマ：「The post-Covid situation in Japan with regard to economic, social aspects」

参加者：高橋 康二 主任研究員

発表テーマ：COVID-19's Impact on the Labor Market and the Role of Employment  
Adjustment Subsidy in Japan

### ③国際フォーラム（CALSS・ILO 共催）における研究報告

開催日程：2022年10月20日～21日

開催方法：オンライン参加

テーマ：「Labour and Social Security policies in the context of shared prosperity」

参加者：呉 学殊 統括研究員

発表テーマ：「Developments and Issues in Labor Policy Toward Non-Regular Employees in  
Japan」

## 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。

- 日韓ワークショップ
  - テーマ：高齢労働者のための労働市場政策
  - 開催日：令和4年6月15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：プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係
  - 開催日：令和4年11月24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。
  
- 経済協力開発機構（OECD）ウェルビーイング・包摂性・持続可能性・機会均等（WISE）センターとの共催セミナー
  - テーマ：Does Inequality Matter?  
-How People Perceive Economic Disparities and Social Mobility-
  - 開催日：令和4年12月8日
  - 形式：ハイブリッド（対面＋オンライン）
  - 成果：格差への対応といった重要な政策課題について機構の最新の調査結果をタイムリーに提供するとともに国内のネットワークを活かしてプログラムを支援した。
  
- 第6回国際比較労働政策セミナー
  - テーマ：格差社会の現状と課題—ポストコロナ時代に向けた社会分断の克服
  - 開催日：令和5年3月8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（8カ国・地域）および日本の研究者等が参加し、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。

## 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5回）  
7月号（6/24発行）、10月号（9/22発行）、特別号（10/25発行）、1月号（12/23発行）、  
4月号（3/24発行）
  
- 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（7件、掲載順）
  - ・ JILPT Research Report No.222 Research on Labor Law Regulations on New Forms of Employment and the Criteria for Determining Worker Status in China
  - ・ JILPT Research Report No.216 Laws and Practices regarding Harassment—European and the United States Perspective
  - ・ JILPT Research Report No.217 Study on Working Hours: Analysis of Individual Survey Results
  - ・ JILPT Research Report No.213 Changes in Work and Consciousness of Youth in Major Urban Areas: From the 5th “Survey on the Working Style of Young People”
  - ・ JILPT Research Report No.209 Labor Law and Policy in the Fourth Industrial Revolution: Issues of Japanese Law in View of German Legal Developments in Relation to Work 4.0
  - ・ JILPT Research Report No.212 Research on Companies’ Wage Determination
  - ・ JILPT Research Report No.218 Empirical Analysis of the Impacts of Legal Policy regarding Temporary Agency Work
  
- 記者発表資料等の英訳・ホームページでの提供（4件、掲載順）
  - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Enterprise Management”(5th wave, October 2021 Survey)
  - ・ Survey: Results of the “NHK/JILPT Joint Survey on Lifestyles and Attitudes”
  - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Work and Daily Life” (March 2022, 7th wave)
  - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Enterprise Management”(6th wave, February 2022 Survey)

リサーチ・アドバイザー委員名簿

令和5年3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	法政大学経営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4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4年度に取りまとめた研究成果31件のうち、中間報告的な成果(ディスカッションペーパーなど)26件を除く、労働政策研究報告書等5件について、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」による政策的視点等からの評価を受けた。

令和5年3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
1 労働政策研究報告書	『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』	下村	二村英幸	A	藤村博之	A	A	2
労働政策研究報告書	『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』	濱口	荒木尚志	S	島田陽一	S	S	3

令和5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
1 労働政策研究報告書	『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性—』	小野	小倉一哉	S	松為信雄	A	A	2
労働政策研究報告書	『現代イギリス労働法政策の展開』	滝原	上林千恵子	A	毛塚勝利	A	A	2
労働政策レポート	『労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀—』	濱口	荒木尚志	S	島田陽一	S	S	3

外部評価の平均点

2.40

※ 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

## プロジェクト研究サブテーマ（第5期）に対する行政評価結果「政策への貢献」

P研テーマ/サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1. (2) 自由記述・抜粋（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	
<b>I：労働市場とセーフティネットに関する研究</b>				
1 労働市場の情勢に関する分析	職業安定局雇用政策課	○		当該で開催する雇用政策研究会においては、今年度、今後の多様なキャリア形成やウェルビーイングの向上に向けた取組、それらを支える労働市場の在り方について議論を深めるとともに、雇用政策の中長期的な方向性を検討するため、将来の労働供給量の確保についても議論を行い、労働力需給の推計を行うこととしている。本研究のテーマとされている、マクロ労働経済情勢に関する分析（労働経済・雇用失業情勢等）や、アフターコロナ、少子高齢化の社会経済情勢下における労働力需給推計に関する研究は、雇用政策研究会における議論にも資するものと考えられるため、参考にしていきたい。
	職業安定局雇用開発企画課	○		雇用調整助成金を活用する企業の傾向、雇用維持効果、労働市場・企業・労働者個人への影響（特例の内容、実施期間が与えたもの等）、他の施策との補完性・代替性、政策インフラとしての雇用調整助成金の在り方等を明らかにすることを期待する。今後不況や災害等が生じた時に、雇用調整助成金の特例措置をどのように講じるかの検討に用いる予定。
2 企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	○		パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法は、令和2年4月より順次施行されているところ、働き方改革法附則第12条において「政府は・・・この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について・・・改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」と規定されていること、及び、全世代型社会保障構築会議の報告書（令和4年12月16日）において「非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に検証した上で、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討すべき」とされていること等を踏まえ、今後、研究会及び審議会での議論において、現状の把握、制度見直しに向けた課題等を検討する材料として活用予定である。
3 格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究	労働基準局労働条件政策課	○		副業・兼業に関する調査結果は、これまでは民間調査（パーソル、リクルート）の結果を引用することが多かったですが、本調査が公表されますと、そちらのデータを利用できるだけに、国会答弁や、制度の検討会など、活用機会が多い資料になるかと思えます。また、サマリーの結果を見る限り、使用者への「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知に課題があることへの示唆がありましたので、今後に活かしていきたいと思えます。一方で、本調査結果において、副業・兼業の実施時間数について、1週間単位で聞いてしまったために、正しい回答を収集できていない可能性があります。また、労働者調査だと、一方当事者への調査であるため、副業・兼業のより正確な実態をつかむためには、使用者調査も必要と考えますので、引き続きご検討いただきたいと思います。
	労働基準局安全衛生部労働衛生課	○		ウェルビーイング向上については、様々な対策が寄与すると考えられるので、どういった対策が効果があると思われるのか、企業への実態調査等により抽出できると各施策とウェルビーイング向上が連携したものとなり、有用であると考えられる。
	職業安定局雇用政策課	○		コロナ禍では、テレワークの浸透など柔軟な働き方についての理解が深まる中、副業・兼業、ギグワーク、フリーランスといった新たな働き方も注目されることとなった。ライフステージに合わせて、労働者が自身の希望に応じて多様な働き方を選択できることは、ウェルビーイングにも資するものであり、セーフティネットの強化をはじめとした、多様なキャリア形成・働き方に資する支援策等について検討していくためにも、本研究テーマを参考とさせていただきたい。
<b>II：職業構造・キャリア形成支援に関する研究</b>				
4 職業構造・職務分析(日本版O-NET含む)に関する研究	職業安定局雇用政策課	○		jobtagの職業情報の更新等を実施。
5 キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究	職業安定局総務課首席職業指導官室	○		本研究では、失業中の求職者が仕事探しをする上で、再就職への意欲を継続させるための就職支援セミナーの検討、開発が行われている。令和4年度の研究では、挑戦や目標といった点を含め、自ら考えて動く就職活動のプロセスを促進することが期待されるものとなっており、成果物の教材や実施マニュアル、セミナーの動画も現場で使いやすいものになっている。今後も、これまでの知見やノウハウをいかして必要な調査、研究を行っていたり、失業中の求職者が仕事探しの意欲を維持・促進して、就職に結びつけるための支援策の検討につながる研究を期待する。また、現場職員がその成果を効果的に実践できるよう、既に、労働大学で提供している「労働行政職員オンライン公開講座」においてすべての現場職員が視聴できるようにしているが、今後は、労働大学校での研修プログラムにも結びつけていただくとともに、現場職員からのフィードバック等も踏まえ、さらにブラッシュアップしていただくとうれしい。
	人材開発統括官キャリア形成支援室	○		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等、労働・雇用を取り巻く環境変化の加速化に伴い、労働者の積極的なリスキリングが求められる中で、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・必要性が高まっており、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7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、「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」他の各種キャリア形成支援に係る会議・研究会等での資料とするなど、政策立案に当たっての議論に活用する予定であり、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策の推進のための有益な原資料として貢献しているものとする。
<b>III：技術革新と人材開発に関する研究職業構造</b>				
6 技術革新と人材育成に関する研究	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室	○		本テーマの一角を為す「技術革新によるジョブ・タスクの変化と労働者のスキル・キャリア形成」に係る研究成果については、当省主催の、OECD「スキルレビュー」報告書の公表イベントにおいて、「日本の労働市場におけるタスク・スキルの分布のトレンド」と題して発表いただき、OECDとの議論に大きく貢献いただいた。 また、「技術革新の進展による能力開発の複雑化と労働者への影響に関する研究」においては、令和5年度に、社外における業務経験を通じた人材育成の先進事例等についての調査・分析が予定されているものと認識している。副業・兼業や在籍型出向等社外での業務経験は、労働者が自社で得ることのできない能力・スキルや経験を獲得・実践する場として重要であることから、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」においても推奨しているところであり、こうした問題意識を共有する本研究の成果は、今後の人材開発施策の企画立案に広く資するものと見込まれる。加えて、今年度第1四半期の緊急調査においても調査研究を依頼しているところであり、当省としては、在職者の職業訓練に対するニーズ等についても関心を持っている。本プロジェクトにおいても、この点を念頭に置いていただき、当該緊急調査とも連携の上、引き続き積極的な調査研究を期待したい。

P研テーマ/サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1. (2) 自由記述*抜粋(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	
7 デジタル人材の能力開発に関する研究	職業安定局雇用政策課	○		産業構造の変化が進む中、Chat GPTのような新たなAIも登場しており、今後、労働者が行うジョブ・タスクや、求められるスキルが大きく変化していく可能性がある。また、日本の労働力人口が今後減少していく中では、IT技術や機械の活用による省力化を促進し、労働生産性を高めていくことが重要であり、デジタル人材育成・能力開発に関する今後の議論の参考として本研究テーマを活用していきたい。
	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室	○		令和5年度には、デジタル人材の育成・確保に向けた取組みやその進捗等に関する企業アンケート調査を実施されるものと承知しており、喫緊の政策課題ともなっている「デジタル人材」の人材育成・能力開発に関する実態把握・分析結果等の知見の提供により、関連施策の企画・立案に資することが期待される。
IV 多様な人材と活躍に関する研究				
8 多様な人材と活躍に関する研究	職業安定局外国人雇用対策課	○		国内企業や事業所へのヒアリング調査を通じて、特定技能1号の受入れ方法や雇用管理の実態を調査いただいた。上記研究内容については令和4年度に開催した当課主催の「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」において報告いただき、研究内容について検討会委員に大変好評で、議論も有意義なものとなった。今後の外国人雇用対策を検討する上で基礎資料として全体的に活用予定。今後の外国人雇用施策を検討する上で、令和5年度においても調査研究をお願いしたい。
	職業安定局高齢者雇用対策課	○		「企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性」については、企業で働く個人が望むボランティアや社会貢献活動の支援策等について着目し、企業が社会貢献活動を進める上で考慮すべきことについて分析がなされていたため、今後65歳以降の高年齢者の就業を促進するに当たり、労働者側・使用者側双方にどのようなアプローチが効果的かご示唆を頂くことができた。実施済の取組についての情報提供や、予定している計画が具体化していったタイミングでの情報提供など、コミュニケーションを取っていただくと、政策へのインパクトを高める効果があるのではと思う。
	雇用環境・均等局雇用機会均等課	○		
	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	○		「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の二次分析による労働力不足における非正規雇用労働者の活用・就業実態や、正規転換者の転換前後の処遇等の把握を通じた正規・非正規間の格差や壁のありようの結果については、パートタイム・有期雇用労働法の見直しの検討規定等を踏まえ、今後、研究会及び審議会での議論において、現状の把握、制度見直しに向けた課題等を検討する材料として活用させていただきたいと考えている。
	人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室	○		フリーター等支援事業の実施に当たり「若者ワークスタイル調査」等の結果を踏まえた効果的な支援策の検討に活用が期待できる。新卒者に対する就職支援業務及びフリーター等支援事業の実施に当たり、「雇用動向調査」二次分析」で得られた知見等を踏まえた効果的な支援策の検討に活用が期待できる。
V：多様な働き方と処遇に関する研究				
9 労働時間・賃金等人事管理に関する研究	労働基準局総務課過労死等防止対策推進室	○		過労死等の防止のための調査研究のうち、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）の結果の分析等に当たり、多角的な視点からの実態解明のために活用することができると考えている。
	労働基準局労働条件政策課	○		当課の関係は、「AI技術等の職場・働き方への影響に関する国際比較研究」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、AIによる人事労務管理等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きたい。
	労働基準局安全衛生部労働衛生課	○		令和5年度計画の労働時間関連法制度の改正に関する企業人事ヒアリングについては、今後の政策立案に有効に活用していく観点から、厚労省関係部署とヒアリング項目については事前にご相談いただくと良いと思う。
	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室	○		我が国企業においては、従来企業内でのOJTを中心に労働者の訓練が行われてきた一方で、昨今企業・労働者を取り巻く環境の急速かつ広範な変化や労働者の職業人生の長期化が進行する中で、職場における人材開発の抜本的強化を図り、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進することがますます重要となっている。本研究テーマの一角を為す「企業内職業訓練の国際比較研究」は、日本の企業内職業訓練につき他国との比較からその特徴と課題を明確化するものであり、職場における学び・学び直し促進を含めた今後の人材開発施策の企画立案に当たり、意義があると考えられる。令和4年度には、特に日本企業における次世代幹部候補の選抜と育成に着目し、文献研究等を通じてその現状や論点の整理が行われたものと承知している。今年度以降、更に企業へのヒアリング調査や国際比較が行われる予定とのことであり、引き続き、今後の日本企業における選抜・育成の在り方や能力開発政策に与える影響等を明らかにすることを期待する。
10 仕事と生活の両立に関する研究	雇用環境・均等局職業生活両立課	○		本研究テーマは、仕事と生活の両立支援に取り組む当課にとって重要なテーマである。今後の仕事と介護の両立支援制度のあり方を検討する際に参考とさせていただきたい。
VI：多様な働き方とルールに関する研究				
11 多様な/新たな働き方と労働法政策に関する研究	労働基準局労働関係法課	○		社会の変化に対応した多様で柔軟な働き方の在り方を検討していく上で、諸外国の制度は参考になる部分が多く、日本と対比的に捉えることで、労働政策の企画立案等の検討に当たり、一つの参考になり得ることから、有意義な研究であると考えられる。
12 労使関係・労使コミュニケーションに関する研究	政策統括官(総合政策担当)政策統括室	○		本研究以前に研究が行われた「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」では、「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」において、アンケート調査の結果等の研究成果が活用された実績がある。このことから、本研究テーマにおいても「AIなどのデジタル技術導入と職場の変化に関する研究」についてアンケート調査などを実施していることから、今後の労働政策基本本部における議論において、研究成果を基にAI等の新しい技術を導入した企業における最新の労使コミュニケーションの在り方等について、議論を行う基礎資料として活用することが十分期待できるものであると考えられる。

## 令和4年度研究成果 具体的政策の企画立案及び実施への活用

通番	研究種別	成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当
			活用した	予定用である	予定用時点とする			
1	P	労働政策研究報告書No.223 『企業のキャリア形成支援策導入における現状と課題』		1		・キャリアコンサルティング施策、セルフ・キャリアドック施策、ジョブ・カード施策の方向性についての検討(令和5年4月頃) ・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5年7月頃)	労働者の積極的なリスキリングが求められる中で、人材開発政策と合わせてキャリアコンサルティング関連施策の重要性・必要性が高まっており、キャリアコンサルタント向けに求められる社会からの期待は、従前より増していることと認識している。日本のキャリアコンサルタント制度は、国家資格登録者数は6万人以上となっている。今回の調査は、企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況、企業内のキャリア形成支援策について、企業属性及び経営状況などの関連事項と合わせて検討がなされ、調査結果に基づいて企業内キャリアコンサルティングを含む企業のキャリア形成支援全般に関する示唆が行われており、有意義なものとなっている。本調査で明らかにして頂いた企業のキャリア形成支援策導入に関する現状分析や課題等は、今後の施策を展開するにあたり、多大な貢献をなすものと考えられる。	人材開発統括官キャリア形成支援課
2	P	労働政策研究報告書No.224 『現代イギリス労働政策の展開』		1	プラットフォーム就労に係る法的紛争	・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 ・国会審判、政庁の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用など	Uber事件やDeliveroo事件を念頭に、イギリスにおける「被用者」「労働者」の定義を巡り、雇用上の権利にかかわる3層構造(被用者・労働者・自営業者)について研究、分析されている。労働政策の企画立案等において、多様な雇用形態、あるいは雇用契約によらない働き方があることを踏まえた検討をするにあたっては、イギリス法における「被用者」「労働者」の定義の違い、雇用上の権利にかかわる3層構造等が、一つの参考になると考えられる。	労働基準局労働関係法課
3	P	労働政策研究報告書No.225 『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動ーパラレルキャリアの可能性』		1		予算・事業の創設・見直しの検討	企業が働く個人が望むボランティアや社会貢献活動の支援策等について着目し、企業が社会貢献活動を進める上で考慮すべきことについて分析がなされたため、今後65歳以降の高年齢者の就業を促進するに当たり、労働者側・使用者側双方にどのようなアプローチが効果的か示唆を頂くことができた。	職業安定局高齢者雇用対策課
4	緊急	労働政策研究報告書No.226 『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』	1		全員。特に第二章第二節における、解決金額及び月収表示の解決金額とのクロス集計(93~165頁)	労働政策審議会労働条件分科会での資料として活用(令和4年10月頃)	労働審判や裁判上の和解における解雇等の雇用終了事案について、現行制度での解決金額の水準が明らかになったことは非常に有意義な成果であり、資料として利用した労働条件分科会においては、委員から価値のある調査結果と評価いただいている。また、解雇無効時の金銭救済制度における労働契約解消金の水準の検討に当たっても、参考となるデータが示されたものと評価できる。	労働基準局労働関係法課
5		労働政策レポートNo.14 『労働市場仲介ビジネスの法政策ー職業紹介法・職業安定法の一世紀ー』		1	第7章 情報社会法としての新・職業安定法の時代へ第2節 2022年改正職業安定法 4 募集情報等提供事業者への規制(366頁)	① 法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討に活用予定(昭和22年法律第141号)(令和8年頃)	近年の改正による職業安定法上の労働条件明示と労働基準法の労働条件明示の策構についても触れられており、江戸時代から最新の政策動向までを広くカバーした有意義な研究と考える。	労働基準局労働関係法課
6	P	調査シリーズNo.228 『暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査』		1			政府全体として、真上げが重要課題となる中、中流層の意識面、消費行動等考察した本論は有用なものと考えられる。	政策統括官(総合政策担当)政策統括室
7	P	資料シリーズNo.257 『「サービ化」の下での人材マネジメントー企業ヒアリング調査からー』		1			本成果は、産業構造の変化が加速する中で、従来のような人事部門による一元的な管理を行う人材マネジメントではなく、新しい人材マネジメントのあり方を考えるために必要な資料であるため、業務の参考にさせていただきます。	政策統括官(総合政策担当)政策統括室
8	P	資料シリーズNo.260 『「job tag」(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(2021年度)』	1		職業情報に係るデータ	予算・事業の創設・見直しの検討	jobtag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))において、職業情報に係る内容はニーズが高く、また、就職や転職を目指す方だけでなく、学校におけるキャリア教育においても非常に有益なものと考えられている。これまでも政府方針としてjobtagの整備等が求められてきたが、今後とも、jobtagの整備・充実とともに活用促進に取り組みたい。	職業安定局雇用政策課
9	P	資料シリーズNo.261 『「へこたれない仕事探しー失業者の求職者を対象とした求職活動支援の研究ー』	1		・考察と政策提言(159~169頁) ・へこたれない研修のシナリオと教材(196~209頁)	「労働行政職員オンライン公開講座」で活用(令和4年12月頃)	労働者を取り巻く雇用環境の変化や職業人生の長期化・働き方の多様化等に伴い、労働者自身もその変化等に自ら適応することがこれまで以上に必要になっている中で、心理学的知見を活かした一連の求職活動支援に係る研究が実施・蓄積されていることは非常に有意義である。特に本研究は、挑戦や自信といった点を含め、自ら考えて動く求職活動のプロセスを促進するとともに、従来型(指導書作成指導等)の研修プログラムと比較して再就職の可能性が高くなること示唆されており、今後のハローワークの現場における活用が期待できるものとなっている。今後も引き続き、こうしたこれまでの知見やノウハウを活かした研究及び研修プログラムの開発が行われることを期待しており、特に、ナッジやブーストといった行動科学的アプローチを活用した研究等が行われ、雇用保険受給者や就職困難者等の円滑な(再)就職支援に資するものとなることを要望する。	職業安定局総務課首席職業指導官室
10	P	資料シリーズNo.262 『製造業におけるAI技術の活用が職場に与える影響ーOECD共同研究ー』	1		第3章 F社の職場におけるAI技術の活用と働き方の変化	予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定(令和6年度定員要求(令和5年5月頃))	社内公募のマッチングにAIを活用している企業について、AI活用の目的や方法、課題などを認識することができた。また研究員から、AIを活用するまでに必要なプロセス等を含めて研究内容を詳細にうかがうことができ、大変参考になった。AIに関する議論が活発化している中、企業におけるAIの活用実態について研究されている方は現状あまりいないとされているので、今後も調査研究活動を期待している。	労働基準局労働条件政策課
11	P	資料シリーズNo.263 『COVID-19下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件ー接客サービスを行う非正規雇用者を中心にー』		1	・A社社員独自の取組(19頁) ・労働条件変更の説明と労働者の受け止め方(26,27頁) ・労働条件変更の説明と労働者の受け止め方(45,46頁) ・労働条件変更に対する非正規雇用者の反応(69-71頁) ・労働組合の取組(72頁) ・非正規雇用者の離職を抑制するには(73,74頁)	・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 ・国会審判、政庁の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定	コロナ禍において、労働条件の変更を明示する場合には、労働条件変更の期間を明確に示すこと、適切な労使コミュニケーションが行われることが重要であったことが示されており、労働条件の変更明示の在り方を検討する際には、本研究は一つの参考となると考えられる。 また、コロナ禍における労働組合の活動状況及びそれに対する企業の対応状況等から、通常とは異なる状況下において、労働組合がどう活動し、それに企業がどう対応するのか、現状を把握することができる。今後、新型コロナウイルス感染症蔓延時のような未曽有の事態に直面した際に、本研究の内容が、当該状況に対処するための労働政策の企画立案等において、参考に資するものと考えられる。	労働基準局労働関係法課
12	P	資料シリーズNo.264 『Web提供型の簡易版職業適性評価ツール:Gテストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告』	1			予算・事業の創設・見直しの検討	簡易版職業適性検査(Gテスト)(ベージング版)を実装したことにより、jobtag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))のアクセス件数が急増したところ、今般開発いただいたアドバンス版を追加させていただいた。SNSでも高い評価をいただくコメントが見られ、今後の活用が期待される。K(運動提供)に関する検査についても、引き続き、よろしくお願ひしたい。	職業安定局雇用政策課

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	現時点でする			
13	課題	資料シリーズNo.265 『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目に向けて—』		1			・雇用調整助成金の制度改正に反映する場合は、雇用保険法施行規則を改正 ・雇用調整助成金の制度改正に反映する場合は、雇用調整助成金支給要領(局長通達)を改正 ・EBPMアドバイザーボードにおいて進捗等を報告予定 ・雇用保険法施行規則を改正等する場合には、安定分科会において活用する可能性あり ・雇用調整助成金の効果検証について問われた場合、本研究について言及する可能性あり ・「経済・財政一体改革エビデンス整備プラン2023(案)」(令和5年4月17日開催)EBPMアドバイザーボード資料で活用(3頁)	職業安定局雇用開発企画課
14	P	資料シリーズNo.266 『「若年既卒者の雇用動向」：厚生労働省「雇用動向調査」二次分析』		1			新規学卒者等に対する就職支援業務：政策的インプテーションにある「年度途中に高校既卒者を雇用する事業所に公的訓練や若者を孤立させないための支援を提供することが、職場定着支援として有効」「非大卒層は卒業後も学校の支援を受ける傾向があるので、既卒者が応募可能な求人情報など有益な情報を学校経由でも伝えていくことが有効な可能性」等の知見を、年末のハッパ掛け内かや/年度末の通知に反映させるなどを想定。(令和5年11月頃)	人材開発統括官若年者・キャリア形成支援室担当参事官室企画係
15	P	資料シリーズNo.267 『過重負荷による労災認定事案の研究 その4』			1		裁量労働制適用者の労働時間の分析結果、労働時間の把握方法についての分析結果と認識しているが、現時点において、具体的にどこで活用させていただくことが決まっているものではない。しかしながら、来年度見直し予定の「過労死等の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る。	労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
					1		労働者の健康確保を重視した労働時間管理のあり方について、実態調査も踏まえながら、より適切なあり方を提案されることではないかと考えられる。	労働基準局安全衛生部労働衛生課
16	P	資料シリーズNo.268 『デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究—「デジタル人材」「IT人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—』		1		国会答弁、政務の部会等への説明、労使団体等への説明、自衛隊への引用などに活用予定	「デジタル推進人材」について、政府全体で令和8年度までに230万人を育成することとされるなど、デジタル人材の育成は重要な政策課題であるところ。厚生労働省の人材開発施策においても、職業訓練のデジタル分野の重点化等に注力している。こうした中、本研究は、「デジタル人材」をはじめとしてデジタル化に関わる人材についてのこれまでの調査、研究結果をレビューし、今後の「デジタル人材」の調査・研究にあたって求められる観点や検討課題についての考察を行うものであり、当省のデジタル人材育成に係る施策の企画立案に当たり、非常に意義があると考えられる。今後は、「デジタル人材」育成に関する企業の取組み、その取組みに影響を与える各社の事業活動や人的資源管理、また、「デジタル人材」と目される人材の能力開発やキャリアに関わる活動についての把握・分析等を予定していることと、その研究成果についても期待する。	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室
17	P	研究開発成果物 『第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表—改定の経緯とその内容—』		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(各都道府県労働局に対して「令和4年4月14日付け職発0414第4号「厚生労働省編職業分類の改定について」」を发出し、令和5年3月20日より当該分類によりハローワークにおける業務を開始している。(令和5年3月頃)	JILPTにおいて5年以内の検検を経て改定いただいた厚生労働省編職業分類は、昨今の社会経済情勢の変化に伴う職業構造の変化に対応しており、また分類構造も大変わかりやすい形となっている。ハローワーク職員のみならず、求職者及び求人者にとっても大変利用しやすい職業分類となったと認識している。	職業安定局首席職業指導官室
18	P	研究開発成果物 『第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引』		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(各都道府県労働局に対して令和4年10月17日付け事務連絡「厚生労働省編職業分類Q&A」等の提供について)を发出し、厚生労働省編職業分類職業名索引を共有するとともに、ハローワークシステムに当該索引データを組み込み、求職登録や求人検索等の様々な機能で活用している。(令和5年3月頃)	前回改定から10年以上が経過し、新しい職業が多数生まれている実態を踏まえると、新しい職業名が採録された職業名索引の作成が求められており、当該索引を実際に使用しているハローワーク職員からは新しく追加してほしい職業名について多数の意見が寄せられていた。本改定において現場の意見も踏まえ様々な新しい職業名を追加いただいたことにより、厚生労働省編職業分類の補助資料である職業名索引が利用しやすくなったことで厚生労働省編職業分類も利用しやすくなったと認識している。	職業安定局総務課首席職業指導官室
19	P	DP22-09 『地域移動の移動パターンと賃金』			1		「高専・短大卒以下」と非正規雇用者の個人は、相対的に高い賃金が得られる場合に、地方から大都市圏に移動あるいは居住するとされている。この点は、いわゆる東京一極集中となる原因の一つを捉えることができていると評価できる。ただ、当該においては、最低賃金の観点で、特に最低賃金近傍の労働者の地域移動パターンを把握できるとなお良く、それができれば政策の企画立案・実施に役立てることができると思われる。	労働基準局賃金課
					1	地方移住(UJIターン)の促進や人材の誘致を考える際には、大都市圏に居住する場合に得られた経済的便益の損失を埋め合わせるような便益の提供を検討する必要があると思われる。(27頁)	予算・事業の創設・見直しの検討に活用(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(UJIターンコース))	きめ細かな調査研究を実施していただいております感謝申し上げます。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、今後、経済的便益の損失を埋め合わせるような便益の提供等について、既存事業とヒアリング等も踏まえた具体的な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。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。
20	P	DP22-10 『コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上昇硬直性に係る論点整理』			1		今後の賃上げに向けて、考慮要素となり得る賃金の上昇硬直性について論点がまとめられており、政府全体として賃上げに向けて施策を検討する際には役立つ可能性がある。当該会議の事務局が活用する可能性が考えられる。	労働基準局賃金課
					1	・なお、仮に総実労働時間が減少した水準で構造的変化として維持され、「賃金総額」を押し下げる場合であっても、ワーク・ライフ・バランスを嗜好する者は、働く際のwell-beingを向上させるような可能性があると留意が必要である。(概要) ・パート労働者については、労働需給の逼迫化などにより時間当たり賃金が増加した場合、収入を一定の金額に抑えるために、総実労働時間を減少させることで調整しようとする動きが生じ、「賃金総額」の増加として現れにくい面があることに留意が必要である。(概要)	審議会・検討会・研究会等で活用(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。(令和5年度中))	雇用政策研究会においては、ウェルビーイングに向けた多様なキャリア形成・働き方について議論することとしており、賃金の上昇硬直性の論点の一つとして挙げられていた「ワーク・ライフ・バランス施策と補償賃金仮説(ヘッドハンティング賃金仮説)」も踏まえながら、ウェルビーイングに資する働き方なども含めた待遇の改善に向けた検討を行っていきたい。また、本研究では、いわゆる「106万円の壁」や「130万円の壁」といった制度的な要因により、パートタイム労働者の賃金総額が抑えられている可能性についても指摘されているが、これらの要因は、人手不足が深刻化する中で、有効な人材活用を妨げるものでもあるので、働き方に中立的な制度設計という観点からも、今後の議論の参考としていきたい。

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	予定用である	予定用時なす点			
21	P	DP23-01 『職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開』		1		ワクチン接種の支援と強制(39-40頁)	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	労働基準局労働関係法課  労働基準局安全衛生部労働衛生課
				1		・Ⅲ コロナ労働保護規則による規制(9-23頁) ・Ⅳ 感染症予防法による規制(23-35頁)	指針・ガイドライン等の制定・改廃の検討に活用予定	
22	P	DP23-02 『業務の男女差と男女間賃金格差の関連—個人レベルのタスクコアを用いた一考察—』		1			・法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討に活用予定 ・審議会・検討会・研究会等で活用予定 ・国会審判、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	雇用環境・均等局雇用機会均等課
23	P	DP23-03 『縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析』		1		3. 中間層の割合が変化する背景について、就業の有無、高齢化、家族構成変化の観点から検証した。結果、① 中間層の割合が高い非引退世帯のシェアが低下し、中間層の割合の低い引退世帯のシェアが上昇したことが、人口全体で見ると中間層の割合の低下に大きく寄与している。② 世帯内に就業者が一人でもいると、就業者がいない世帯と比べて中間層の割合が高い。ことわかった。賃上げなど、個人ベースで見ると中間層の割合の引き上げについて検討することに加えて、世帯ベースでの所得向上を促進する施策への配慮が必要である。(概要)	雇用政策研究会においては、人口減少に備えた労働供給量の確保等について議論することとしており、多様な働き方を選択出来る環境整備を進め、女性や高齢者の労働参加を促していくための施策を検討する予定である。本研究では、「世帯内に就業者が一人でもいると、就業者がいない世帯と比べて中間層の割合が高い」との指摘がされており、女性や高齢者等の労働参加を進めることは、非引退世帯・引退世帯の世帯ベースでの所得向上にもつながると考えられるから、中間層割合の向上にも寄与する可能性があり、こうした観点も考慮に入れつつ、今後の政策を検討していきたい。	職業安定局雇用政策課
24		DP23-05 『就業形態・年収と節約傾向の関係』		1			就業形態や年収により、消費行動がどのように異なるのか把握することは、公共政策について検討する上で非常に重要である。本研究成果は、所得格差や貧困問題に資するものであり、今後活用の機会があると考えられるため、業務の参考にしたい。	政策統括官(総合政策担当) 政策統括室

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

令和4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5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2.2以上の評価を得る。[大変有益：3、有意益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]」及び「有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情、海外労働情報、統計情報の利用者から下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]」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5年1月27日（金）
- ・調査票締切：令和5年3月3日（金）

## 3. 調査対象（ ）内は昨年度

・学識経験者	：	924名	（	828名
・地方行政官	：	282名	（	283名
・労働組合	：	287名	（	258名
・使用者	：	295名	（	283名
合 計	：	1,788名	（	1,652名

## 4. 回収率

570件（回収率：31.9%） \*昨年度541件（回収率：32.7%）

	令和4年度			昨年度
	調査対象数	回収数	回収率	回収率
学識経験者	924	250	27.1	28.9
地方行政官	282	148	52.5	52.3
労働組合	287	90	31.4	34.9
使用者	295	82	27.8	22.6
合計	1,788	570	31.9	32.7

## 5. 委託先

株式会社サーベイリサーチセンター

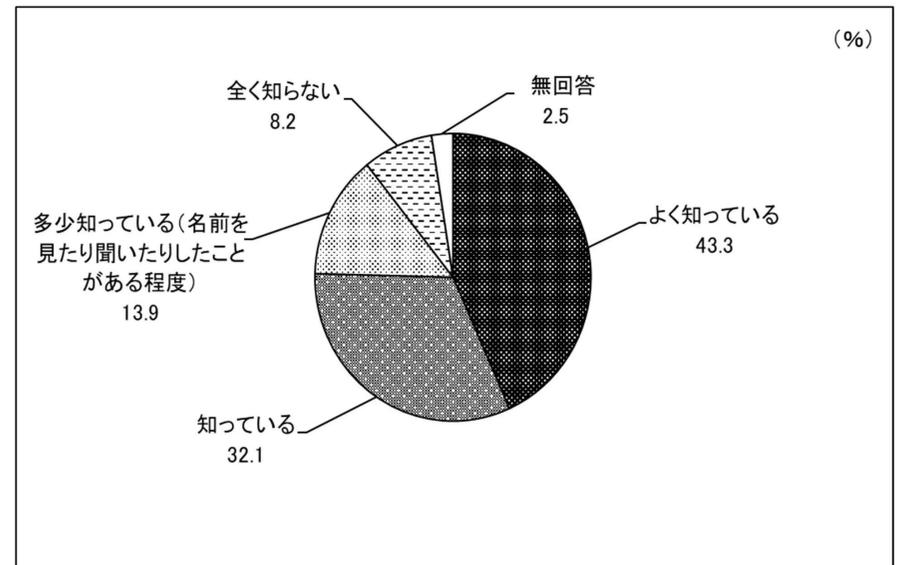
## 6. 結果

## &lt;当機構の事業活動全般について&gt;

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。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

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

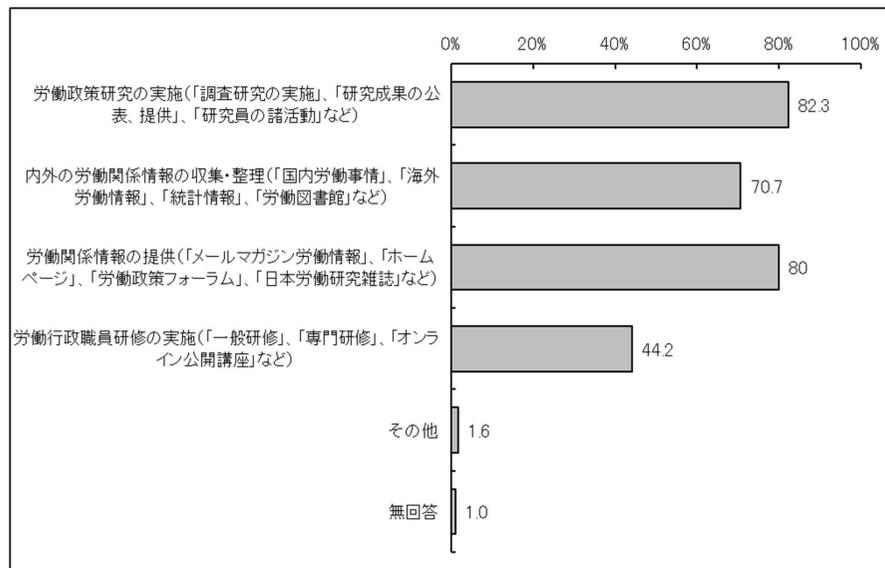
（認知率）564人中 認知率 75.4% 昨年度 73.7%



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
570(件)	247	183	79	47	14
100(%)	43.3	32.1	13.9	8.2	2.5

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. 労働政策研究の実施  
 (「調査研究の実施」、「研究成果の公表、提供」、「研究員の諸活動」など)
2. 内外の労働関係情報の収集・整理  
 (「国内労働事情」、「海外労働情報」、「統計情報」、「労働図書館」など)
3. 労働関係情報の提供  
 (「メールマガジン労働情報」、「ホームページ」、「労働政策フォーラム」、「日本労働研究雑誌」など)
4. 労働行政職員研修の実施  
 (「一般研修」、「専門研修」、「オンライン公開講座」など)
5. その他 ( )

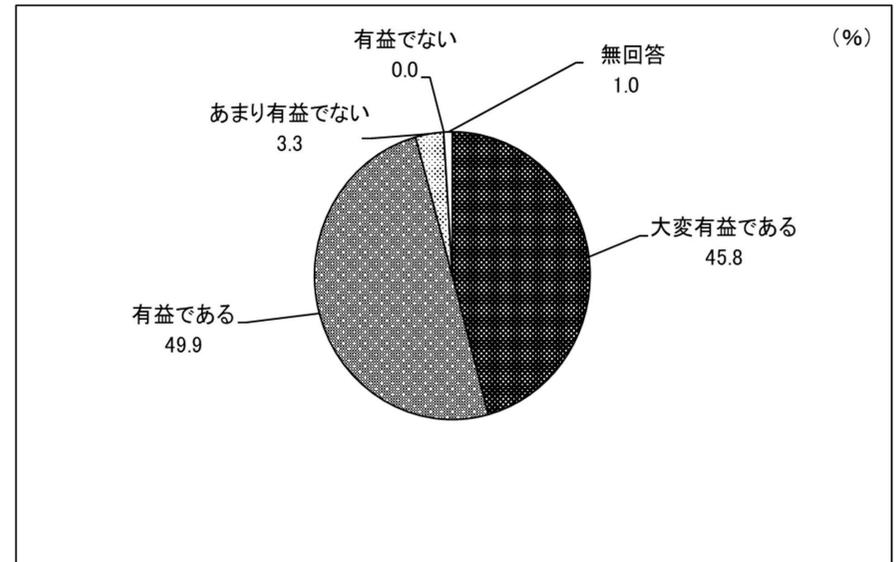


調査数	労働政策研究の実施	内外の労働関係情報の収集・整理	労働関係情報の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
509(件)	419	360	407	225	8	5
100(%)	82.3	70.7	80.0	44.2	1.6	1.0

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

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

(有益率) 509人中 有益率 95.7% 昨年度 96.2%



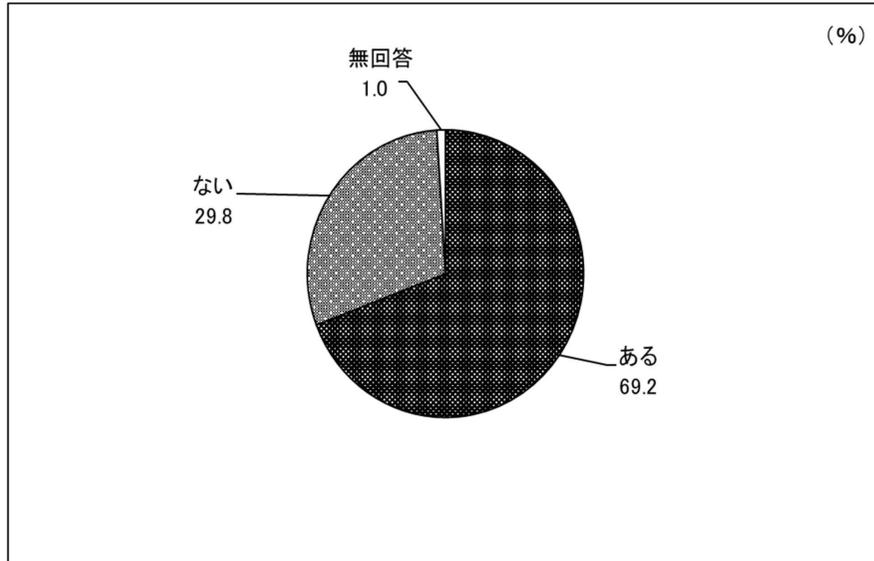
調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
509(件)	233	254	17	0	5
100(%)	45.8	49.9	3.3	-	1.0

◆機構の調査研究成果物について

問4 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○をつけて下さい。

1. ある
2. ない → 問8へ

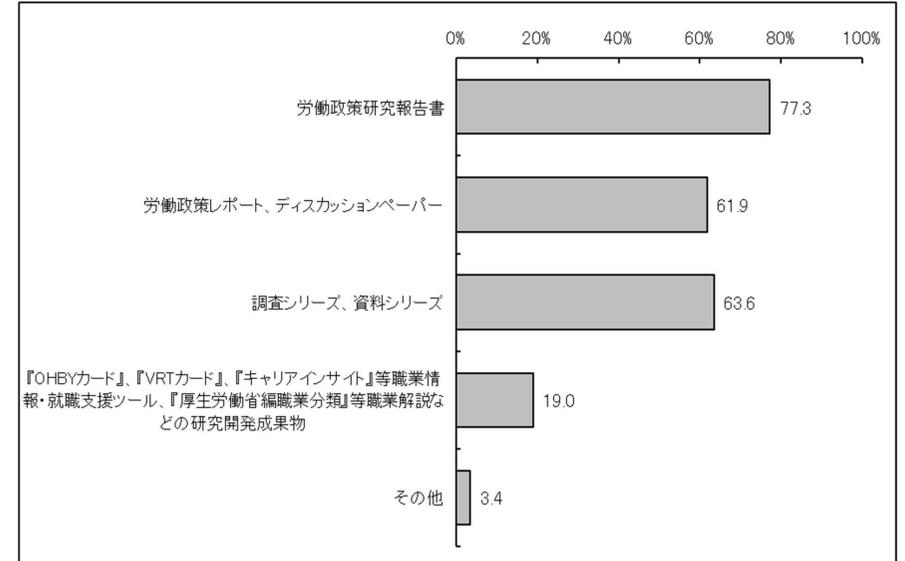
(利用率) 509人中 利用率 69.2% 昨年度 68.6%



調査数	ある	ない	無回答
509(件)	352	152	5
100(%)	69.2	29.8	1.0

問5 問4で「ある」と回答された方に伺います。あなたが利用された調査研究成果物は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 労働政策研究報告書
2. 労働政策レポート、ディスカッションペーパー
3. 調査シリーズ、資料シリーズ
4. 『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 ( )

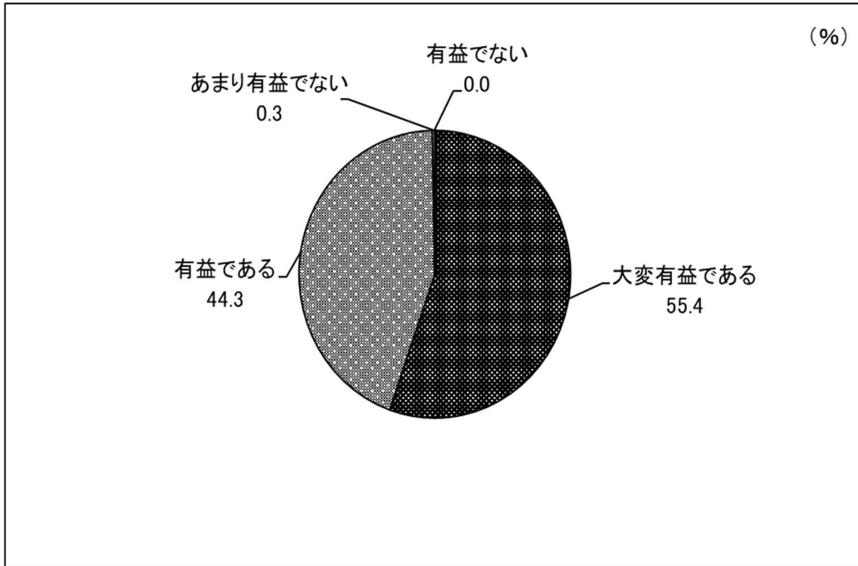


調査数	労働政策研究報告書	労働政策レポート、ディスカッションペーパー	調査シリーズ、資料シリーズ	職業情報・就職支援ツールなどの研究開発成果物	その他
352(件)	272	218	224	67	12
100(%)	77.3	61.9	63.6	19.0	3.4

問6 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) 352人中 有益率 99.7% 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
352(件)	195	156	1	-
100(%)	55.4	44.3	0.3	-

問7 問6でそのように判断された具体的理由がございましたらご記入下さい。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。

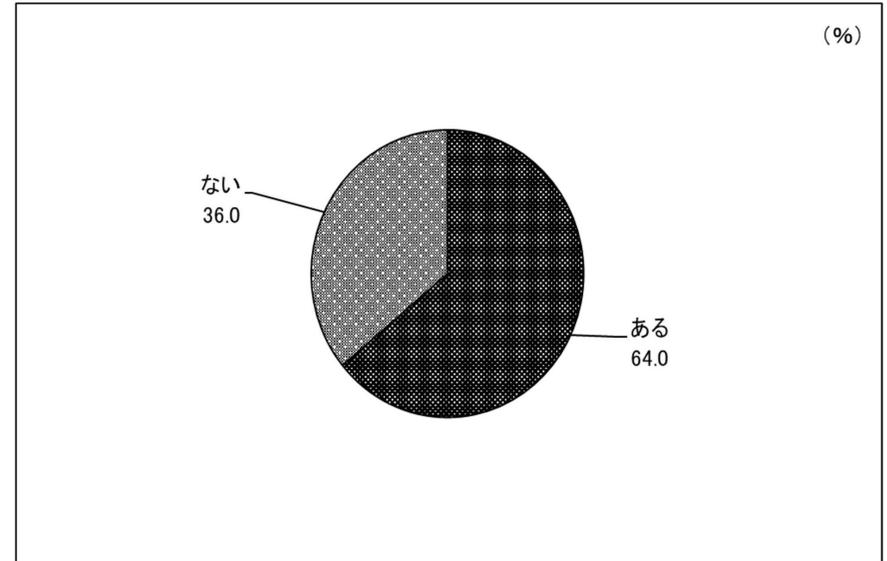
略

◆機構のホームページ情報について

問8 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18へ

(利用率) 509人中 利用率 64.0% 昨年度 68.2%



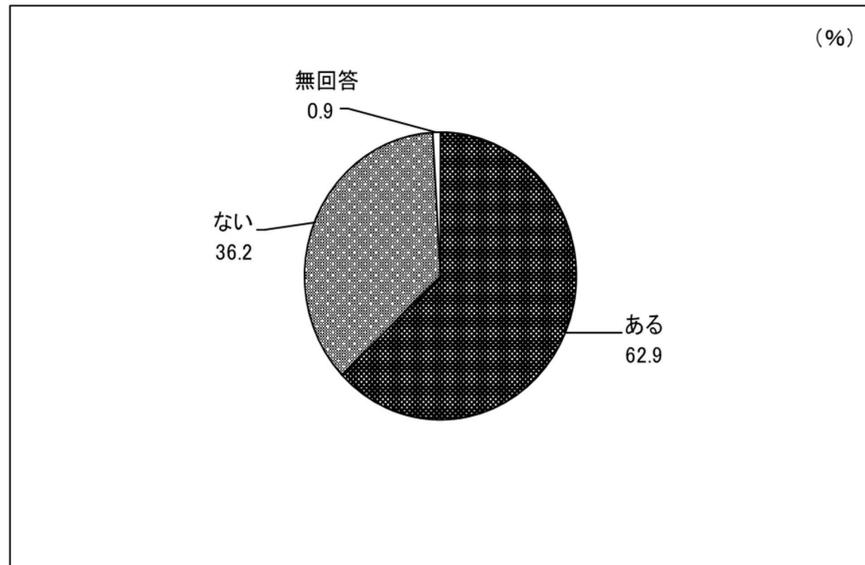
調査数	ある	ない
509(件)	326	183
100(%)	64.0	36.0

問9 ホームページで提供している下記「国内労働事情」(https://www.jil.go.jp/kokunai/index.html)を利用されたことがありますか。(ご利用がどれか一つだけでも結構です)あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

【労使への取材やモニター調査等を通じて収集し、ホームページの『国内労働事情』『ビジネス・レーパー・トレンド』『モニター調査』及びメールマガジン配信記事等で提供している、雇用や人事務労務管理などに関する国内情報】

1. ある
2. ない → 問12へ

(利用率) 326人中 利用率 62.9%

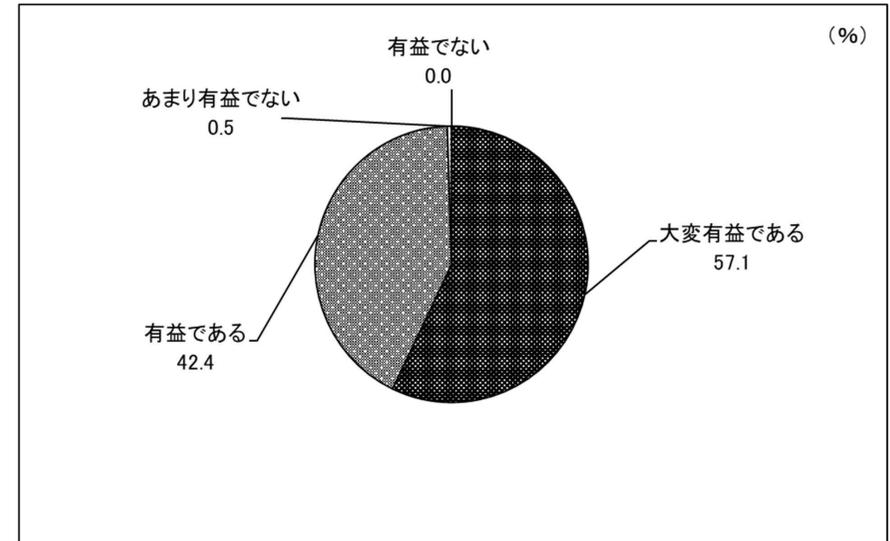


調査数	ある	ない	無回答
326(件)	205	118	3
100(%)	62.9	36.2	0.9

問10 問9で「ある」と回答された方に伺います。「国内労働事情」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) 205人中 有益率 99.5%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
205(件)	117	87	1	-
100(%)	57.1	42.4	0.5	-

問11 問10でそのように判断された具体的な理由、その他ご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

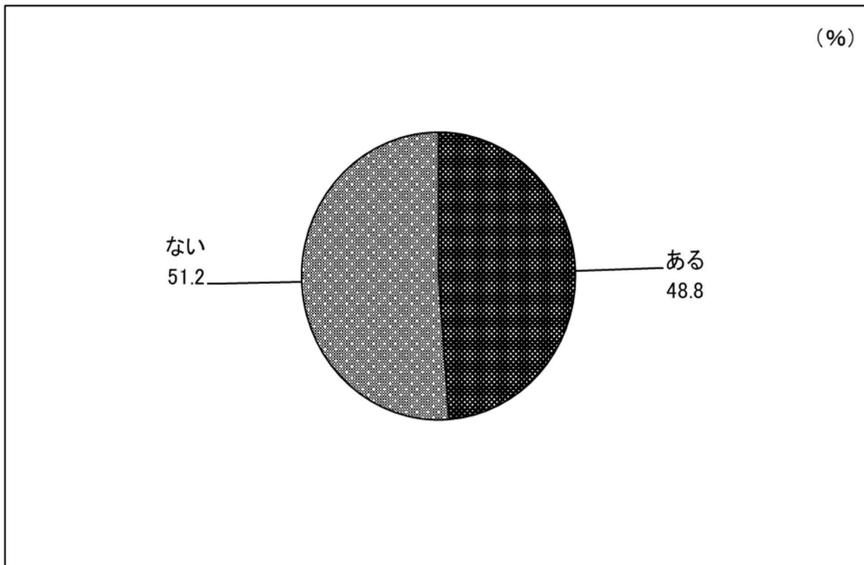
略

問12 ホームページで提供している下記「海外労働情報」(https://www.jil.go.jp/foreign/index.html)を利用されたことがありますか。(ご利用がどれか一つだけでも結構です)あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

【「国別労働トピック」(主要国の最新の労働関係情報)、「フォーカス」(各種国際シンポジウムの講演内容等)、諸外国に関する各種報告書 など】

1. ある
2. ない → 問15へ

(利用率) 326人中 利用率 48.8%

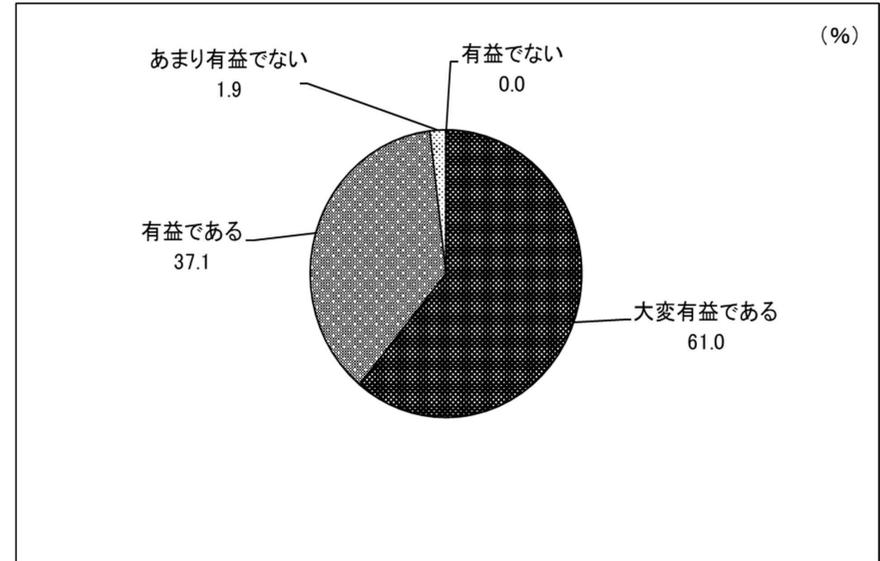


調査数	ある	ない
326(件)	159	167
100(%)	48.8	51.2

問13 問12で「ある」と回答された方に伺います。「海外労働情報」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) 159人中 有益率 98.1%



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
159(件)	97	59	3	-
100(%)	61.0	37.1	1.9	-

問14 問13でそのように判断された具体的理由、その他ご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

略

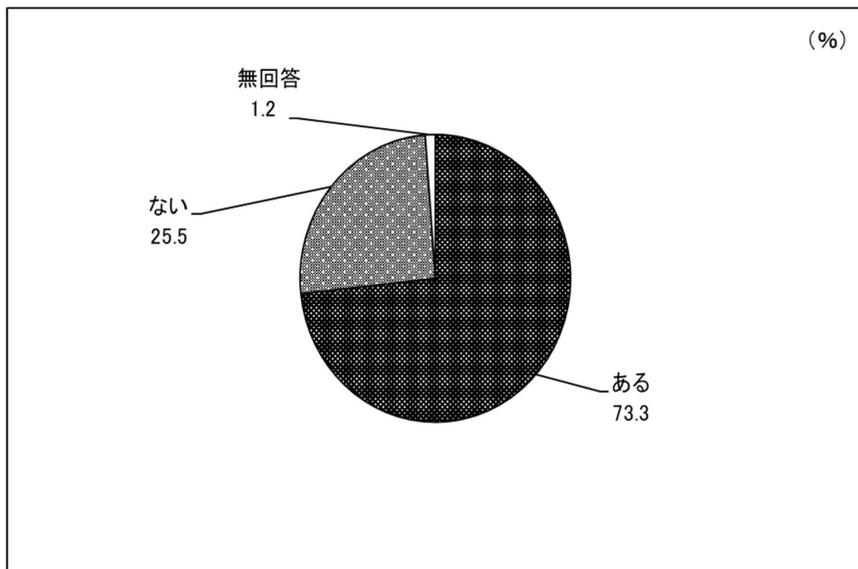
問 15 ホームページで提供している下記「統計情報」(https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/index.html) を利用されたことがありますか。(ご利用がどれか一つだけでも結構です)

あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

【「各種労働統計データ」(早わかりグラフでみる長期労働統計など)、「データブック国際労働比較」(日本と諸外国の意労働統計の国際比較資料集)、「ユースフル労働統計」(労働統計の加工指標) など】

1. ある
2. ない → 問 18 へ

(利用率) 326人中 利用率 73.3%

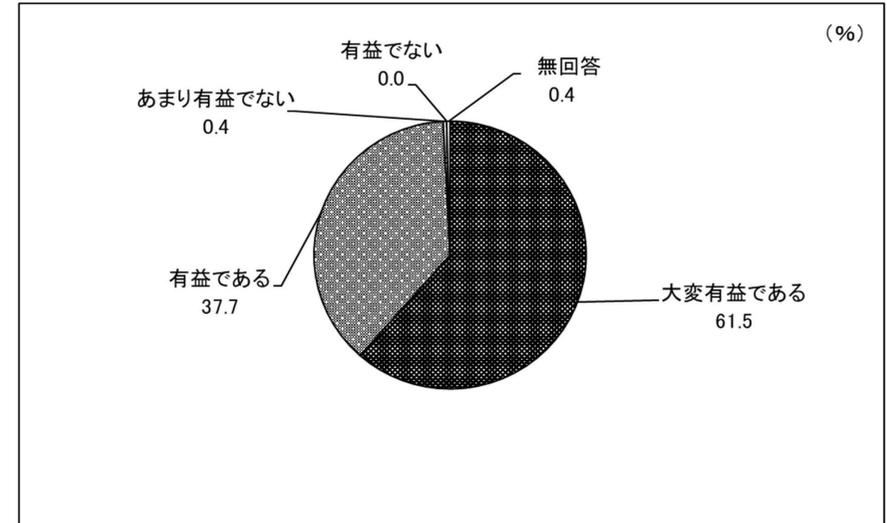


調査数	ある	ない	無回答
326(件)	239	83	4
100(%)	73.3	25.5	1.2

問 16 問 15 で「ある」と回答された方に伺います。「統計情報」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) 239人中 有益率 99.2%



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
239(件)	147	90	1	-	1
100(%)	61.5	37.7	0.4	-	0.4

問 17 問 16 でそのように判断された具体的な理由、その他ご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

略

問 18 機構のホームページを通じた成果の提供や情報発信についてご意見・ご要望等がございましたらお書き下さい。

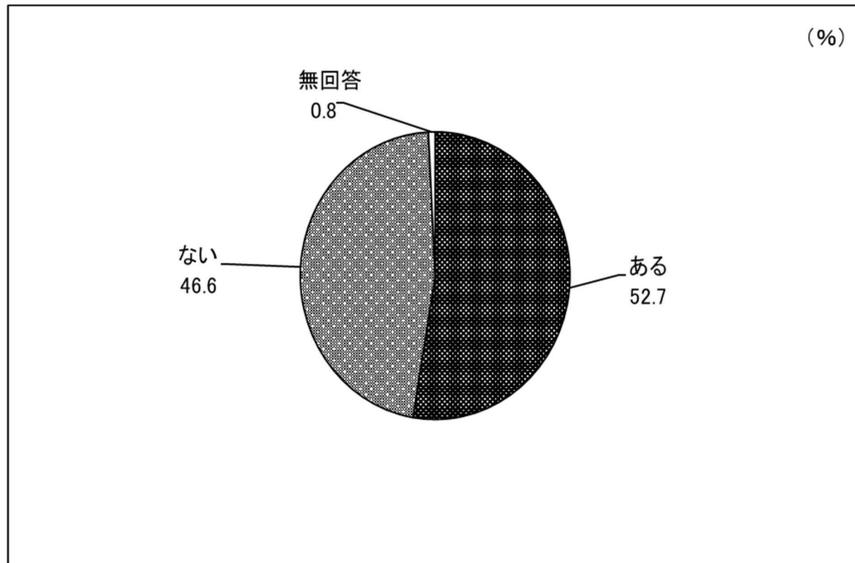
略

◆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) 509人中 利用率 52.7% 昨年度 54.3%

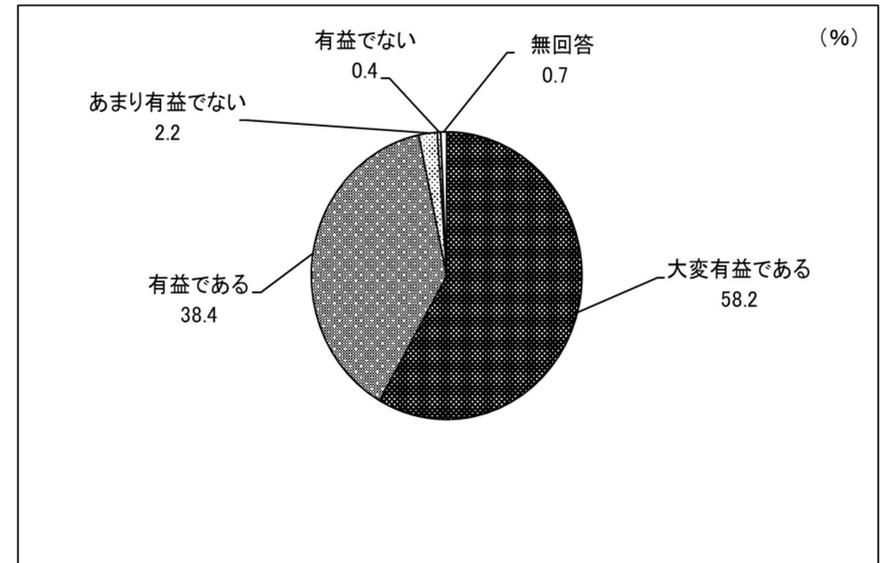


調査数	ある	ない	無回答
509(件)	268	237	4
100(%)	52.7	46.6	0.8

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) 268人中 有益率 96.6% 昨年度 98.5%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
268(件)	156	103	6	1	2
100(%)	58.2	38.4	2.2	0.4	0.7

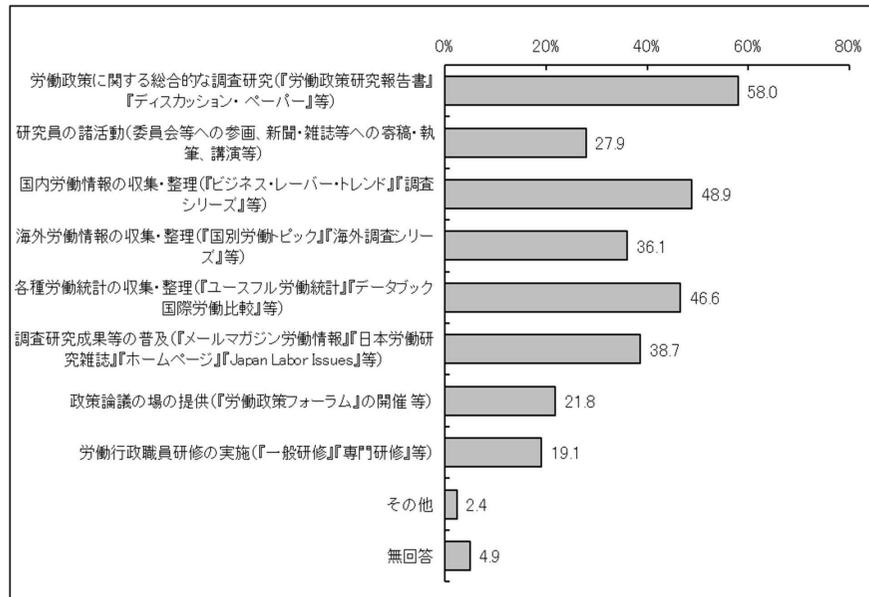
問 21 問 20 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

略

◆機構の事業活動へのご意見等について

問 22 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 等）
3. 国内労働情報の収集・整理（『ビジネス・レーパー・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』の開催 等）
8. 労働行政職員研修の実施（『一般研修』『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
509(件)	295	142	249	184	237	197	111	97	12	25
100(%)	58.0	27.9	48.9	36.1	46.6	38.7	21.8	19.1	2.4	4.9

問 23 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

## 令和4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	5.9 (月) ~ 5.20 (金)	20	130	117
			集合	5.23 (月) ~ 6.3 (金)			
	2	新任労働基準監督官 <前期> ②	双方向	6.6 (月) ~ 6.17 (金)	20	130	112
			集合	6.20 (月) ~ 7.1 (金)			
	3	新任労働基準監督官 <後期> ①	双方向	9.7 (水) ~ 9.22 (木)	21	130	116
			集合	9.26 (月) ~ 10.7 (金)			
	4	新任労働基準監督官 <後期> ②	双方向	10.19 (水) ~ 11.2 (水)	21	130	113
			集合	11.7 (月) ~ 11.18 (金)			
	5	労働基準監督官 (安全衛生業務基礎)	期間指定視聴	4.18 (月) ~ 5.27 (金)	8	40	100
	6	労災補償行政職員初級 ①	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.13 (金)	1	250	232
	7	労災補償行政職員初級 ②	期間指定視聴	10.3 (月) ~ 11.2 (水)	1	20	12
	8	労働行政職員基礎 ①	双方向	10.11 (火) ~ 10.14 (金)	4	170	162
	9	労働行政職員基礎 ②	双方向	10.24 (月) ~ 10.27 (木)	4	170	178
	10	労働行政職員基礎 ③	双方向	11.14 (月) ~ 11.17 (木)	4	170	275
	11	労働行政職員基礎 ④	双方向	11.28 (月) ~ 12.1 (木)	4	170	194
	12	雇用環境・均等行政基礎	双方向	12.12 (月) ~ 12.16 (金)	5	65	47
	13	厚生労働本省職員 (職業安定行政系)	通所	1.5 (木) ~ 1.16 (月)	7	25	21
	14	労働基準監督官上級 ①	双方向	6.29 (水) ~ 7.8 (金)	13	70	36
			集合	7.11 (月) ~ 7.15 (金)			
	15	労働基準監督官上級 ②	双方向	8.31 (水) ~ 9.9 (金)	13	70	29
			集合	9.12 (月) ~ 9.16 (金)			
16	労働基準監督官上級 ③ (①と②に統合)	双方向	1.18 (水) ~ 1.27 (金)	0	70	0	
		集合	1.30 (月) ~ 2.3 (金)				
17	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①	双方向	6.14 (火) ~ 6.16 (木)	6	54	40	
		集合	6.22 (水) ~ 6.24 (金)				
18	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ②	双方向	7.12 (火) ~ 7.14 (木)	6	54	47	
		集合	7.20 (水) ~ 7.22 (金)				
19	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ③	双方向	9.12 (月) ~ 9.14 (水)	6	54	40	
		集合	9.20 (火) ~ 9.22 (木)				
20	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ④	双方向	10.11 (火) ~ 10.13 (木)	6	54	45	
		集合	10.19 (水) ~ 10.21 (金)				
21	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ⑤	双方向	12.6 (火) ~ 12.8 (木)	6	54	49	
		集合	12.14 (水) ~ 12.16 (金)				
専門	22	メンタルヘルス担当者専門	期間指定視聴	6.20 (月) ~ 6.24 (金)	5	47	46
	23	企業指導業務 (雇用均等関係) 専門	双方向	5.30 (月) ~ 6.3 (金)	5	55	48
	24	企業指導業務 (働き方改革関係) 専門	双方向	6.20 (月) ~ 6.24 (金)	5	55	36
	25	労働紛争調整官専門	双方向	4.18 (月) ~ 4.22 (金)	5	65	40
	26	検査業務専門 I	期間指定視聴	6.6 (月) ~ 7.1 (金)	3	40	91
	27	検査業務専門 II	期間指定視聴	7.4 (月) ~ 8.3 (水)	6	30	34
			双方向	8.4 (木) ~ 8.5 (金)			
	28	新任労働保険適用徴収業務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.31 (火)	3	120	160
	29	労働保険適用徴収専門	期間指定視聴	10.3 (月) ~ 11.30 (水)	2	70	122
	30	労働基準監督官専門	双方向	12.5 (月) ~ 12.9 (金)	10	70	65
			集合	12.12 (月) ~ 12.16 (金)			
	31	安全業務専門	期間指定視聴	9.26 (月) ~ 10.21 (金)	5	25	35
	32	衛生業務専門	期間指定視聴	10.24 (月) ~ 11.18 (金)	4	25	30
	33	産業安全専門官	期間指定視聴	8.22 (月) ~ 9.21 (水)	4	40	32
			双方向	9.22 (木) ~ 9.22 (木)			
	34	労働衛生専門官	期間指定視聴	6.27 (月) ~ 7.28 (木)	4	40	26
双方向			7.29 (金) ~ 7.29 (金)				
35	放射線管理専門	期間指定視聴	5.30 (月) ~ 6.24 (金)	3	25	22	

36	賃金指導業務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.11 (水)	4	75	63
		集合	5.12 (木) ~ 5.13 (金)			
37	労災補償保険審査専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.13 (金)	1	50	55
38	労災補償訟務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.13 (金)	1	60	53
39	労災保険給付専門	期間指定視聴	11.1 (火) ~ 11.30 (水)	7	60	55
		双方向	12.6 (火) ~ 12.9 (金)			
40	労災診療費審査専門	期間指定視聴	6.16 (木) ~ 9.9 (金)	3	50	42
41	労災保険求償債権専門	期間指定視聴	9.20 (火) ~ 10.14 (金)	1	50	38
42	職業指導 I 専門オンライン ①	双方向	6.7 (火) ~ 6.17 (金)	9	80	94
43	職業指導 I 専門オンライン・集合併用型 ②	双方向	7.15 (金) ~ 7.22 (金)	10	40	40
		集合	7.25 (月) ~ 7.29 (金)			
44	職業指導 I 専門オンライン・集合併用型 ③	双方向	9.26 (月) ~ 9.30 (金)	10	40	38
		集合	10.3 (月) ~ 10.7 (金)			
45	職業指導 I 専門オンライン ④	双方向	10.18 (火) ~ 10.28 (金)	9	80	91
46	職業指導 II 専門オンライン ①	双方向	11.10 (木) ~ 11.18 (金)	7	80	88
47	職業指導 II 専門オンライン ②	双方向	12.5 (月) ~ 12.13 (火)	7	80	84
48	職業指導 I 専門オンライン ⑤ (II③を振替)	双方向	2.7 (火) ~ 2.17 (金)	7	80	88
49	職業指導 III 専門オンライン・集合併用型 ①	双方向	5.12 (木) ~ 5.13 (金)	7	30	6
		集合	5.16 (月) ~ 5.20 (金)			
50	職業指導 III 専門集合 ②	集合	9.5 (月) ~ 9.9 (金)	5	30	12
51	職業指導 III 専門オンライン ③	双方向	1.13 (金) ~ 1.20 (金)	6	30	21
52	職業指導 IV 専門	集合	8.1 (月) ~ 8.5 (金)	5	40	21
53	求人事業所サービス専門 ①	双方向	10.7 (金) ~ 10.7 (金)	5	30	23
		集合	10.11 (火) ~ 10.14 (金)			
54	求人事業所サービス専門 ②	双方向	10.7 (金) ~ 10.7 (金)	5	30	20
		集合	10.18 (火) ~ 10.21 (金)			
55	若年者雇用対策担当者専門	期間指定視聴	8.22 (月) ~ 10.7 (金)	4	80	66
		双方向	9.27 (火) ~ 9.29 (木)			
56	障害者雇用専門 ① 1期 (5月)	双方向	5.23 (月) ~ 5.25 (水)	3	45	48
	障害者雇用専門 ① 2期 (6月)	双方向	6.27 (月) ~ 6.29 (水)	3		
	障害者雇用専門 ① 3期 (10月)	集合	10.11 (火) ~ 10.14 (金)	4		
57	障害者雇用専門 ② 1期 (5月)	双方向	5.23 (月) ~ 5.25 (水)	3	45	59
	障害者雇用専門 ② 2期 (6月)	双方向	6.27 (月) ~ 6.29 (水)	3		
	障害者雇用専門 ② 3期 (10月)	集合	10.25 (火) ~ 10.28 (金)	4		
58	地方障害者雇用担当官等専門	双方向	6.6 (月) ~ 6.7 (火)	5	30	34
		集合	6.14 (火) ~ 6.16 (木)			
59	事業主指導専門 ①	期間指定視聴	8.29 (月) ~ 9.30 (金)	6	40	39
		集合	9.13 (火) ~ 9.16 (金)			
60	事業主指導専門 ②	期間指定視聴	10.11 (火) ~ 11.11 (金)	6	40	38
		集合	10.25 (火) ~ 10.28 (金)			
61	事業主指導専門 ③	期間指定視聴	11.14 (月) ~ 12.16 (金)	6	40	39
		集合	11.29 (火) ~ 12.2 (金)			
62	需給調整事業関係業務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 4.18 (月)	7	130	102
		双方向	4.25 (月) ~ 4.28 (木)			
63	都道府県労働局雇用保険担当官専門	双方向	7.6 (水) ~ 7.7 (木)	2	50	36
64	債権 (雇用勘定) 専門	期間指定視聴	9.26 (月) ~ 10.14 (金)	4	47	41
		集合	10.12 (水) ~ 10.14 (金)			
65	毎月勤労統計調査専門	双方向	11.1 (火) ~ 11.2 (水)	2	47	40
66	労働基準監督署長	双方向	4.11 (月) ~ 5.10 (火)	4	80	86
67	公共職業安定所長 ①	期間指定視聴	4.20 (水) ~ 5.20 (金)	3	75	81
		双方向	4.20 (水) ~ 4.27 (水)			
68	公共職業安定所長 ②	期間指定視聴	4.20 (水) ~ 5.20 (金)	3	75	78
		双方向	4.20 (水) ~ 5.12 (木)			
69	公共職業安定所長 ③ (①と②に統合)			0	0	0
70	労働基準監督署課長 (A)	双方向	5.9 (月) ~ 6.8 (水)	5	80	102
71	労働基準監督署課長 (B) (安全衛生担当課長)	双方向	7.19 (火) ~ 8.18 (木)	3	40	46

72	労働基準監督署課長(B)(労災担当課長及び業務課長)	双方向	9.1 (木) ~ 9.30 (金)	3	120	141
73	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ①	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.2 (月)	5	70	55
		双方向	4.19 (火) ~ 4.22 (金)			
74	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ②	期間指定視聴	5.16 (月) ~ 6.3 (金)	5	70	60
		双方向	5.23 (月) ~ 5.26 (木)			
75	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ③	期間指定視聴	5.24 (火) ~ 6.10 (金)	5	70	69
		双方向	5.31 (火) ~ 6.3 (金)			
76	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ④	期間指定視聴	6.13 (月) ~ 7.1 (金)	5	70	80
		双方向	6.20 (月) ~ 6.23 (木)			
77	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ⑤	期間指定視聴	6.21 (火) ~ 7.8 (金)	5	70	84
		双方向	6.28 (火) ~ 7.1 (金)			
78	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ⑥	期間指定視聴	7.12 (火) ~ 7.29 (金)	5	70	88
		双方向	7.19 (火) ~ 7.22 (金)			
				462	5,286	5,196

## 労働行政職員オンライン公開講座の実績（令和4年度）

テーマ		受講実績 (動画視聴回数)
1	男性の育児休業の基礎	981
2	コロナ禍での在宅勤務の実情と課題	298
3	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～	177
4	パワーハラスメントに関連する主な裁判例の動向	939
5	労働者性に係る監督復命書等の内容分析	1008
6	労働安全衛生法政策	366
7	コロナ禍の長期化とメンタルヘルス	652
8	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～	753
9	柔軟な働き方」と労災保険制度 ～日本・ドイツ・フランス・アメリカ法の四ヶ国比較～	299
10	最低賃金法政策	346
11	コロナ禍における企業の経営・雇用環境と採用動向	540
12	コロナ禍における失業問題の特徴	463
13	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	153
14	能力開発・キャリア形成の観点から見た転職・中途採用	355
15	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～	87
16	へこたれない仕事探し～希望の就職の実現に向けて～	893
17	最新しごと探し支援のノウハウ	891
18	職業情報提供サイト（日本版O-NET/jobtag）の収録情報に関する基礎知識	616
19	高齢者の雇用の現状と課題	306
20	派遣労働の賃金とキャリア形成支援を考える～法改正の効果と課題～	443
21	新型コロナウイルスと雇用～諸外国の雇用対策～	190
22	メンタルヘルスW O O P 研修	2208
23	労働統計のあらまし	312
合計		13,276

### 研究員参画実績（令和4年度）

	研修名	講義名	講義日
1	労働紛争調整官専門	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	4/18
2	労働紛争調整官専門	労働紛争処理について（労働紛争処理制度の全体像）	4/18
3	公共職業安定所課長・統括職業指導官①	所管理者としての困難な場面での対応	4/21
4	公共職業安定所長①	新型コロナウイルスと労働政策の未来	4/21
5	公共職業安定所長②	新型コロナウイルスと労働政策の未来	4/21
6	賃金指導業務専門	労働者を取り巻く経済情勢	5/13
7	企業指導業務（雇用均等関係）専門	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	5/30
8	企業指導業務（雇用均等関係）専門	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	6/3
9	新任労働基準監督官〈前期〉①	労働法の意義	6/3
10	職業指導Ⅰ専門オンライン①	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	6/7
11	職業指導Ⅰ専門オンライン①	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	6/8
12	職業指導Ⅰ専門オンライン①	職業情報とガイダンス	6/14
13	職業指導Ⅰ専門オンライン①	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	6/15
14	職業指導Ⅰ専門オンライン①	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	6/15
15	職業指導Ⅰ専門オンライン①	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	6/15
16	職業指導Ⅰ専門オンライン①	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	6/16
17	企業指導業務（働き方改革関係）専門	働き方改革の意義	6/20
18	公共職業安定所係長・上席職業指導官①	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処（準備）	6/22
19	公共職業安定所係長・上席職業指導官①	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	6/23
20	新任労働基準監督官〈前期〉②	労働法の意義	7/1
21	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	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	7/15
22	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	7/19
23	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	職業情報とガイダンス	7/20
24	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	7/21
25	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	7/21
26	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	7/21
27	公共職業安定所係長・上席職業指導官②	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	7/21
28	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	7/28
29	職業指導Ⅳ専門研修	「困難な場面での対応」を活用した効果的なファシリテーションの進め方	8/3
30	職業指導Ⅳ専門研修	講義の進め方～キャリアコンサルティング理論の講義演習～	8/4
31	職業指導Ⅳ専門研修	講義の進め方～キャリアコンサルティング理論の講義演習～	8/4
32	若年者雇用対策担当者専門	就職支援ツール	視聴期間8/22～10/7
33	若年者雇用対策担当者専門	就職支援ツール	視聴期間8/22～10/7
34	若年者雇用対策担当者専門	若年者雇用に関わる関係労働法令（労働基準法等）	視聴期間8/22～10/7
35	若年者雇用対策担当者専門	若年者及び就職氷河期末就職者等の現状と課題	視聴期間8/22～10/7
36	事業主指導専門①	労働基準法の概要	視聴期間8/29～9/30
37	事業主指導専門①	労働契約法の概要	視聴期間8/29～9/30
38	事業主指導専門①	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	視聴期間8/29～9/30
39	新任労働基準監督官〈後期〉①	労働契約法と労働判例の実務	9/9
40	公共職業安定所係長・上席職業指導官③	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	9/21
41	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	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	9/26
42	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	9/27
43	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	職業情報とガイダンス	9/28
44	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	9/29
45	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	9/29
46	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	9/29
47	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	10/6
48	労働行政職員基礎①	労働行政のこれまでの歩み	10/11
49	事業主指導専門②	労働基準法の概要	視聴期間10/11～11/11
50	事業主指導専門②	労働契約法の概要	視聴期間10/11～11/11
51	事業主指導専門②	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	視聴期間10/11～11/11
52	職業指導Ⅰ専門オンライン④	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	10/18
53	職業指導Ⅰ専門オンライン④	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	10/19
54	公共職業安定所係長・上席職業指導官④	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	10/20
55	新任労働基準監督官〈後期〉②	労働契約法と労働判例の実務	10/21
56	労働行政職員基礎②	労働行政のこれまでの歩み	10/24
57	職業指導Ⅰ専門オンライン④	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	10/25
58	職業指導Ⅰ専門オンライン④	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	10/25
59	職業指導Ⅰ専門オンライン④	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	10/25
60	職業指導Ⅰ専門オンライン④	職業情報とガイダンス	10/26
61	職業指導Ⅰ専門オンライン④	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	10/27
62	毎月勤労統計調査専門	毎月勤労統計調査の重要性とその活用について	11/1
63	職業指導Ⅱ専門オンライン①	課題解決に向けて	11/10

	研修名	講義名	講義日
64	職業指導Ⅱ専門オンライン①	キャリア理論と生涯発達	11/11
65	労働行政職員基礎③	労働行政のこれまでの歩み	11/14
66	事業主指導専門③	労働基準法の概要	視聴期間11/14～12/16
67	事業主指導専門③	労働契約法の概要	視聴期間11/14～12/16
68	事業主指導専門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	視聴期間11/14～12/16
69	職業指導Ⅱ専門オンライン①	キャリアの自己分析と職業相談スタイル	11/16
70	職業指導Ⅱ専門オンライン①	事例検討Ⅲ	11/16
71	職業指導Ⅱ専門オンライン①	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	11/17
72	労働行政職員基礎④	労働行政のこれまでの歩み	11/28
73	労働行政職員基礎④	労働基準法の概要	11/29
74	労働行政職員基礎④	労働契約法の概要	11/30
75	職業指導Ⅱ専門オンライン②	課題解決に向けて	12/5
76	職業指導Ⅱ専門オンライン②	キャリア理論と生涯発達	12/6
77	職業指導Ⅱ専門オンライン②	キャリアの自己分析と職業相談スタイル	12/9
78	職業指導Ⅱ専門オンライン②	事例検討Ⅲ	12/9
79	職業指導Ⅱ専門オンライン②	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	12/12
80	雇用環境・均等行政基礎	労働者派遣制度の概要	12/13
81	雇用環境・均等行政基礎	労働基準法の概要	12/13
82	雇用環境・均等行政基礎	女性の能力発揮とワークライフバランス施策	12/14
83	雇用環境・均等行政基礎	労災保険法と労働安全衛生法の概要	12/15
84	雇用環境・均等行政基礎	労働契約法の概要	12/15
85	公共職業安定所係長・上席職業指導官⑤	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	12/15
86	厚生労働本省職員（職業安定行政系）	トピックス 新型コロナウイルスと雇用－諸外国の雇用対策	1/10
87	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～	1/13
88	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	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
89	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	2/8
90	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	2/14
91	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	2/14
92	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	2/14
93	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	職業情報とガイダンス	2/15
94	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	2/16

## 事後調査（研修生）有意義度集計結果（令和4年度） ※4～9月実施分

	研修名	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:あまり生かしていない		E:生かしていない		有意義（A+B）	
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		
1	新任労働基準監督官 <前期> <後期> ①②													
5	労働基準監督官（安全衛生業務基礎）	97	34	35.1	56	57.7	3	3.1	3	3.1	1	1.0	90	92.8
6	労災補償行政職員初級 ①②	224	114	50.9	105	46.9	2	0.9	2	0.9	1	0.4	219	97.8
8	労働行政職員基礎 ①～④													
12	雇用環境・均等行政基礎													
13	厚生労働本省職員（職業安定行政系）													
14	労働基準監督官上級 ①②	33	16	48.5	15	45.5	2	6.1	0	0.0	0	0.0	31	93.9
17	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①～⑤	84	36	42.9	44	52.4	1	1.2	3	3.6	0	0.0	80	95.2
22	メンタルヘルス担当者専門													
23	企業指導業務（雇用均等関係）専門	47	16	34.0	25	53.2	6	12.8	0	0.0	0	0.0	41	87.2
24	企業指導業務（働き方改革関係）専門													
25	労働紛争調整官専門	38	23	60.5	15	39.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	38	100.0
26	検査業務専門 I	90	34	37.8	46	51.1	4	4.4	4	4.4	2	2.2	80	88.9
27	検査業務専門 II	29	12	41.4	12	41.4	4	13.8	1	3.4	0	0.0	24	82.8
28	新任労働保険適用徴収業務専門	153	67	43.8	81	52.9	3	2.0	2	1.3	0	0.0	148	96.7
29	労働保険適用徴収専門													
30	労働基準監督官専門													
31	安全業務専門													
32	衛生業務専門													
33	産業安全専門官	30	11	36.7	12	40.0	6	20.0	1	3.3	0	0.0	23	76.7
34	労働衛生専門官	24	12	50.0	12	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	24	100.0
35	放射線管理専門	22	7	31.8	14	63.6	1	4.5	0	0.0	0	0.0	21	95.5
36	賃金指導業務専門	58	34	58.6	20	34.5	3	5.2	1	1.7	0	0.0	54	93.1
37	労災補償保険審査専門	54	21	38.9	30	55.6	3	5.6	0	0.0	0	0.0	51	94.4
38	労災補償訟務専門	53	17	32.1	27	50.9	3	5.7	5	9.4	1	1.9	44	83.0
39	労災保険給付専門													
40	労災診療費審査専門	38	14	36.8	24	63.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	38	100.0
41	労災保険求償権専門	24	10	41.7	12	50.0	1	4.2	0	0.0	1	4.2	22	91.7
42	職業指導 I 専門 ①～⑤	129	74	57.4	55	42.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	129	100.0
46	職業指導 II 専門 ①②													
49	職業指導 III 専門 ①～③	5	1	20.0	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	100.0
52	職業指導 IV 専門	20	15	75.0	5	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	20	100.0
53	求人事業所サービス専門 ①②													
55	若年者雇用対策担当者専門	62	36	58.1	25	40.3	1	1.6	0	0.0	0	0.0	61	98.4
56	障害者雇用専門 ①②													
58	地方障害者雇用担当官等専門	34	22	64.7	12	35.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	34	100.0
59	事業主指導専門 ①～③													
62	需給調整事業関係業務専門	100	60	60.0	40	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
63	都道府県労働局雇用保険担当官専門	36	19	52.8	16	44.4	1	2.8	0	0.0	0	0.0	35	97.2
64	債権（雇用勘定）専門													
65	毎月勤労統計調査専門													
66	労働基準監督署長	86	41	47.7	42	48.8	3	3.5	0	0.0	0	0.0	83	96.5
67	公共職業安定所長 ①～②	158	93	58.9	64	40.5	1	0.6	0	0.0	0	0.0	157	99.4
70	労働基準監督署課長（A）	100	40	40.0	55	55.0	4	4.0	0	0.0	1	1.0	95	95.0
71	労働基準監督署課長（B）（安全衛生担当課長）	44	16	36.4	28	63.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	100.0
72	労働基準監督署課長（B）（労災担当課長及び業務課長）	136	45	33.1	80	58.8	9	6.6	2	1.5	0	0.0	125	91.9
73	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ①～⑥	429	146	34.0	268	62.5	11	2.6	4	0.9	0	0.0	414	96.5
		2,437	1,086	44.6	1,244	51.0	72	3.0	28	1.1	7	0.3	2,330	95.6

## 事後調査（上司）有意義度集計結果（令和4年度） ※4～9月実施分

	研修名	回答者	A:役に立っている		B:ある程度役に立っている		C:どちらとも言えない		D:あまり役に立っていない		E:役に立っていない		有意義（A+B）	
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		
1	新任労働基準監督官 <前期> <後期> ①②													
5	労働基準監督官（安全衛生業務基礎）	94	42	44.7	50	53.2	2	2.1	0	0.0	0	0.0	92	97.9
6	労災補償行政職員初級 ①②	160	94	58.8	64	40.0	2	1.3	0	0.0	0	0.0	158	98.8
8	労働行政職員基礎 ①～④													
12	雇用環境・均等行政基礎													
13	厚生労働本省職員（職業安定行政系）													
14	労働基準監督官上級 ①②	33	19	57.6	12	36.4	2	6.1	0	0.0	0	0.0	31	93.9
17	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①～⑤	82	38	46.3	41	50.0	2	2.4	1	1.2	0	0.0	79	96.3
22	メンタルヘルス担当者専門													
23	企業指導業務（雇用均等関係）専門	32	17	53.1	15	46.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	100.0
24	企業指導業務（働き方改革関係）専門													
25	労働紛争調整官専門	31	21	67.7	10	32.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	31	100.0
26	検査業務専門 I	84	40	47.6	43	51.2	1	1.2	0	0.0	0	0.0	83	98.8
27	検査業務専門 II	23	8	34.8	12	52.2	3	13.0	0	0.0	0	0.0	20	87.0
28	新任労働保険適用徴収業務専門	49	25	51.0	23	46.9	1	2.0	0	0.0	0	0.0	48	98.0
29	労働保険適用徴収専門													
30	労働基準監督官専門													
31	安全業務専門													
32	衛生業務専門													
33	産業安全専門官	23	10	43.5	12	52.2	1	4.3	0	0.0	0	0.0	22	95.7
34	労働衛生専門官	23	13	56.5	8	34.8	2	8.7	0	0.0	0	0.0	21	91.3
35	放射線管理専門	13	6	46.2	6	46.2	0	0.0	1	7.7	0	0.0	12	92.3
36	賃金指導業務専門	41	32	78.0	9	22.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	41	100.0
37	労災補償保険審査専門	34	15	44.1	18	52.9	1	2.9	0	0.0	0	0.0	33	97.1
38	労災補償訟務専門	34	20	58.8	14	41.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	34	100.0
39	労災保険給付専門													
40	労災診療費審査専門	32	13	40.6	19	59.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	100.0
41	労災保険求償債権専門	22	11	50.0	10	45.5	0	0.0	0	0.0	1	4.5	21	95.5
42	職業指導 I 専門 ①～⑤	124	88	71.0	36	29.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	124	100.0
46	職業指導 II 専門 ①②													
49	職業指導 III 専門 ①～③	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	100.0
52	職業指導 IV 専門	20	14	70.0	6	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	20	100.0
53	求人事業所サービス専門 ①②													
55	若年者雇用対策担当者専門	57	35	61.4	22	38.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	57	100.0
56	障害者雇用専門 ①②													
58	地方障害者雇用担当官等専門	31	24	77.4	7	22.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	31	100.0
59	事業主指導専門 ①～③													
62	需給調整事業関係業務専門	48	39	81.3	8	16.7	1	2.1	0	0.0	0	0.0	47	97.9
63	都道府県労働局雇用保険担当官専門	32	23	71.9	9	28.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	100.0
64	債権（雇用勘定）専門													
65	毎月勤労統計調査専門													
66	労働基準監督署長	52	31	59.6	20	38.5	1	1.9	0	0.0	0	0.0	51	98.1
67	公共職業安定所長 ①～②	87	57	65.5	30	34.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	87	100.0
70	労働基準監督署課長（A）	98	50	51.0	46	46.9	2	2.0	0	0.0	0	0.0	96	98.0
71	労働基準監督署課長（B）（安全衛生担当課長）	44	20	45.5	24	54.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	100.0
72	労働基準監督署課長（B）（労災担当課長及び業務課長）	125	57	45.6	64	51.2	3	2.4	1	0.8	0	0.0	121	96.8
73	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ①～⑥	361	196	54.3	161	44.6	2	0.6	2	0.6	0	0.0	357	98.9
		1,894	1,062	56.1	800	42.2	26	1.4	5	0.3	1	0.1	1,862	98.3