

独立行政法人労働政策研究・研修機構

令和 5 事業年度業務実績報告

令和 6 年 6 月 28 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 5 年度（第 5 期）
	中期目標期間	令和 4 ～令和 8 年度

2．評価の実施者に関する事項				
主務大臣		厚生労働大臣		
	法人所管部局	政策統括官（総合政策担当）	担当課、責任者	
	評価点検部局	政策統括官（総合政策担当）	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			
		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
		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 中期目標管理法人年度評価項目別評価総括表

中期計画（中期目標）		年度評価					項目別 調書No.	備考
		令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度		
Ⅰ．国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項								
1	労働政策研究	A○ 重					1－1	
2	労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B					1－2	
3	労働政策研究等の成果及び政策提言の普及	B					1－3	
4	労働行政担当職員その他の関係者に関する研修	B					1－4	

- ※1 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。
- ※2 困難度を「高」と設定している項目については、各評語に下線を引く。
- ※3 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。
- ※4 「項目別調書 No」欄には、4年度の項目別評価調書の項目別調書 No を記載。

中期計画（中期目標）		年度評価					項目別 調書No.	備考
		令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度		
Ⅱ．業務運営の効率化に関する事項								
	業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	B					2－1	
Ⅲ．財務内容の改善に関する事項								
	財務内容の改善に関する事項	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		
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・有期契約労働者・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	【重要度：高】 人口減少社会の進行や多様な働き方の拡大、AI や ICT を中心とした技術革新に伴う産業構造の変化など、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中で、厚生労働省がこれらの課題に的確に対応した労働政策を適切に企画立案及び推進していくために、客観的かつ質の高い労働政策研究に基づくエビデンスが重要であるため。	関連する政策評価・行政事業レビュー	

注1）重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8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	2.2	2.4	2.33				予算額（千円）	688,207	635,882				
同上（達成度）		110%	120.0%	116.5%				決算額（千円）	687,111	628,331				
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（実績）	テーマ総数の 90%以上	100%	100.0%	100.0%				経常費用（千円）	676,315	572,746				
同上（達成度）		125%(※1)	111.1%	111.1%				経常利益（千円）	1,096	7,551				
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	93.9%	95.8%	94.7%				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）	679,883	574,864				
同上（達成度）		110.5%	112.7%	111.4%				従事人員数（人）	39	33				
有識者アンケートによる研究成果につ いての評価（実績）	有益度の平均点 2.2 以上	2.44	2.55	2.60										
同上（達成度）		122.0%(※2)	115.9%	118.2%										

注2）複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

注3）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

（※1）前中期目標期間の達成目標は「テーマ総数の 80%以上」、（※2）前中期目標期間の達成目標は「有益度の平均点 2.0 以上」

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5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【重要度：高】 （1）労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化 次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施することで、調査研究の重複による非効率性を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。 また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進すること。	1 労働政策研究【重要度：高】 （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、EBPMに基づく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。	1 労働政策研究【重要度：高】 （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、EBPMに基づく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＞ ○民間企業及び大学等の研究機関で実施が困難な研究内容に厳選し、厚生労働省の企画立案に貢献する調査研究を推進しているか。 ○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。また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。	＜主な業務績＞ 1 労働政策研究【重要度：高】 （1）労働政策研究の種類 ○ 研究テーマの厳選、適切なテーマ設定 機構では、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換等を通じて把握した中長期的な労働政策の動向を踏まえ、民間企業及び大学等の研究機関では実施が困難な内容に厳選し、基礎的・体系的な研究の継続性も意識しながら調査研究を進めている。 第5期中期目標期間2年目の令和5年度は、6つのプロジェクト研究を計画に沿って着実に進めた。また厚生労働省からの課題研究・緊急調査の要請に対しては、内容によってはプロジェクト研究の一環として取り組む等の工夫をしつつ、効率的・効果的な実施を図った。 外部研究機関との交流・連携については、労働安全衛生総合研究所との共同研究を引き続き進めたほか、OECDの地域経済雇用開発（LEED）プログラムの協力を得て「労働者協同組合」に関する国際セミナーを開催するなど、海外研究機関とのネットワーク拡充にも努めた。	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ 従来からの研究蓄積を踏まえつつ、労働政策の基礎となる研究を引き続き体系的に推進。研究成果は各府省審議会・検討会等で幅広く活用された。厚生労働省からの課題研究・緊急調査の要請に対しては、調査結果を迅速に提供し、労働政策研究の専門機関として着実な貢献を果たしている。 ○ 令和4年度に引き続き、課題研究「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」を実施。調査結果の速報値は労働政策審議会職業安定分科会の資料に用いられ、雇用調整助成金の制度改正（雇用保険法施行規則、雇用調整助成金支給要領（局長通達の改正））にむけた議論で活用された。雇調金等の業務データを活用した分析は、当機構でこそなされる研究である。 ○ 「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」の議論に活かすため、厚生労働省及び内閣官房から研究要請を受け、就職氷河期世代のキャリアと意識に関するヒアリング調査を実施し、結果を迅速に公表した。 ○ 新しい働き方の一つとして注目される「労働者協同組合」をテーマに、日本を含む5カ国の専門家が参加する国際セミナーをOECDと共催、諸外国の労働者協同組合の実態に関する最新情報を収集することができ、プロジェクト研究にも資する意欲的な取り組みとなった。	＜評定に至った理由＞

	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 働き方の多様化が進展したことによる影響を把握する視点 ② 20年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築する視点 ③ 労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点 ④ 実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点 また、それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研	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。 実施に当たっては、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、部門横断的な研究をはじめ、必要に応じて部門を超えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組む。 進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進する。 なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ公表する。	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。 I. 労働市場とセーフティーネットに関する研究 II. 職業構造・キャリア形成支援に関する研究 III. 技術革新と人材開発に関する研究 IV. 多様な人材と活躍に関する研究 V. 多様な働き方と処遇に関する研究 VI. 多様な働き方とルールに関する研究		イ プロジェクト研究 I. 労働市場とセーフティーネットに関する研究 ①労働市場の情勢に関する研究 - 雇用政策研究会（第2回：6月27日）で報告（「労働力需給推計のフォローアップ：2018年度推計と実績値の比較」） 「2023年度版労働力需給の推計（速報）」を雇用政策研究会（第9回／3月11日）で報告、同日記者発表 ②企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究 - JILPT 企業パネル調査「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」第2回実施 ＊令和5年度課題研究「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」の要請内容を調査項目に組み込んでアンケート調査を実施 - 調査シリーズ No. 232『人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT 企業パネル調査）（第1回）』が雇用政策研究会（第6回／12月21日）で活用 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 - JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第1回調査結果を記者発表（7月14日） - 第2回調査（7月）、第3回調査（1月）を実施 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0-NET含む）に関する研究 - 令和5年度分職業解説系及び数値系インプットデータを厚生労働省に提供 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年度に引き続き、群馬労働局の要請に応じ OHBY カード改訂版の小学校等キャリア教育での利用を許諾（6月22日実施）。令和5年度実績：15校（小学校12校、中	＜労働市場とセーフティーネットに関する研究＞ ○ 第5期から開始した個人・企業パネル調査を計画に沿って実施。厚生労働省の関心事項を企業パネル調査の質問項目に追加することにより課題研究の要請にも適切に対応した。個人パネル調査は、日本版0-NETと接続可能な調査設計としているなど今後の応用研究の発展が期待される。 ○ 2018年以来5年ぶりに「労働力需給推計」を実施。2018年の推計結果に関する研究成果は公的年金の財政検証をはじめ、これまで多くの審議会・検討会資料として活用されている。他の公的研究機関では実施していない研究であり、今回の推計結果も今後幅広い活用が見込まれる。 【活用例等】 - 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―』 →厚生労働省「社会保障審議会年金部会」 →厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」 →内閣府「経済・財政一体改革推進委員会社会保障ワーキング・グループ」 →内閣府「高齢社会対策大綱の策定のための検討会」 →財務省「財政制度分科会」 ＜職業構造・キャリア形成支援に関する研究＞ ○ 日本版0-NETに搭載する数値・職業情報の継続的な更新情報の提供、令和2年度から取り組んできた総合版Gテストの最終プログラム完成、GATB手引の改訂等は、いずれもキャリア支援ツールの開発について豊富な研究蓄積のあるJILPTでなくてはなしえない研究業績と言える。また、厚生労働省からのキャリアコンサルタントの現状・課題の把握に関する研究要請に対し、迅速に調査を実施し、結果を提供するなど、厚生労働省のキャリア関連政策の充実に大きく貢献している。
--	--	---	---	--	--	---

	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。				学校3校)、767名。 ・日本版O-NET搭載用Web提供型の総合版職業適性評価ツール(Gテスト)の最終プログラムを厚生労働省に提供 →労働政策フォーラム(第130回「ガイダンスツールを活用した就職相談とキャリア支援」：2月)でGテストの開発経緯、活用事例等を紹介 ・厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)手引き改訂版を作成 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 ・就職氷河期世代20人に対するオンラインインタビュー調査を実施し、資料シリーズとして公表 ・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5回／5月18日)で研究員が報告(報告テーマ：就職氷河期世代の就労に残る課題) ・「雇用動向調査」個票データの二次分析により、若者の転職の現状を把握、若者のキャリア形成環境の改善につながる転職についての検討・分析を行い、とりまとめ ⑦デジタル人材の能力開発に関する研究 ・「デジタル人材」の育成・確保をめぐる企業の取組みについて把握するため、「デジタル人材の確保と能力開発に関する調査」を実施。課題研究「タスク・スキルと賃金情報との関連性に関する研究」にも対応し、関連の設問を追加	○ OHBY カードの小学校等キャリア教育での利用許諾や、労働政策フォーラム(第130回：2024年2月27日)でのGテストに関する説明及びVRTカード講習会の開催など、キャリア支援ツールの普及に務めた。 【活用例等】 ・労働政策研究報告書No.227『第2回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』 →厚生労働省人材開発統括官キャリア形成支援室「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」(12月22日)で活用 ＜技術革新と人材開発に関する研究＞ ○ 「就職氷河期世代」や「デジタル人材」など、喫緊の政策課題に関する研究テーマに取り組んでおり、いずれの成果も今後の人材開発施策に資することが期待される。また過去の研究成果が政府の審議会や国会等で幅広く活用されており、政策論議活性化のための有益な参考資料となっている。 【活用例等】 ・内閣官房及び厚生労働省からの「就職氷河期世代」に関する研究要請に迅速に対応し成果を提供するとともに、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」で研究員が報告するなど、若年者雇用研究に関するこれまでの研究蓄積を活かし、機構ならではの貢献を果たしている。 ・資料シリーズNo.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』の活用例 →経団連報告書『分厚い中間層の形成に向けた検討会議報告』説明資料(4月26日) →ESRI 政策フォーラムにおける内閣副大臣提出資料(4月26日) →内閣府計画実行・監視専門調査会 →経済産業省産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 ・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』の活用例 →内閣府政策統括官『政策課題分析シリーズ
--	--	--	--	--	--	---

				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 ・高年齢者の就労満足度や能力開発、介護、地域活動の実態について把握するため、厚生労働省「中高年者縦断調査」の二次分析を行い、調査シリーズとしてとりまとめ ・子育て世帯の生活状況と保護者の就業実態等を把握するため機構が継続的に実施している「子育て世帯全国調査」の6回目調査結果を調査シリーズとしてとりまとめ ・労働者協同組合の現状と課題に関するヒアリング調査を実施 ・緊急調査「高度外国人の受入れ・定着に関する研究」に対応し、留学生の就職状況等についてハローワークや外国人雇用サービスセンター等を対象にヒアリング調査を実施 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 ・労働安全衛生総合研究所との共同研究において、裁量労働制適用者の労災認定事案の分析及び脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの分析を行い、その結果をとりまとめ ⑩仕事と生活の両立に関する研究 ・第4期プロジェクト研究シリーズNo. 4『介護離職の構造―育児・介護休業法と両立支援ニーズ』が第46回（令和5年度）労働関係図書優秀賞を受賞	24 主要国における最低賃金制度の特徴と課題』 ＜多様な人材と活躍に関する研究＞ ○ 「高齢者」「女性」「外国人」等、多様な人材の就労実態や「労働者協同組合」などの「新しい働き方」を捉えていくプロジェクト研究である。働き方の多様化が急速に進展するなか、本テーマの研究成果は、厚生労働省における関連施策の企画・立案のための参考資料として、貢献が見込まれる。 【活用例等】 ・令和4年10月1日の「労働者協同組合法」施行後、これまで企業組合やNPO法人等で活動してきた団体や新たな参入団体がどのような活動を行っているのかについて、ヒアリング調査を通じて実態を把握し、厚生労働省担当部局に情報、知見を提供。 ・研究員が厚生労働省の「女性の活躍推進」に関するワーキング・グループ・検討会に委員として参画、女性活躍推進法の今後の改正に向けた検討に専門的知見を提供するとともに、ワーキング・グループの報告書を作成するなど中心的な役割を果たした。 ・令和4年度に引き続き、高度外国人材の受け入れ・定着に関する調査を厚生労働省と連携して実施、迅速に結果を提供した。令和6年度も引き続き研究を進めることとしており、喫緊の政策課題となっている「外国人受け入れ」について、今後も大きな政策貢献が見込まれる。 ＜多様な働き方と処遇に関する研究＞ ○ 労働安全衛生総合研究所との共同研究では、共同研究ならではのメリットを活かし通常はアクセスの難しい同研究所保有の業務データを活用した過労死等予防研究を実施。調査結果を踏まえた科学的知見は、今後労働基準行政や現場実務の貴重な参考資料となることが期待される。	
--	--	--	--	--	---	--

					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 ・「解雇と雇い止めに関する訴訟についての調査」を日本労働弁護団、経営法曹会議、日本弁護士連合会の協力を得て実施。集計結果を厚生労働省に提供 ・厚生労働省の要請に基づき、労働局の個別労働紛争窓口の相談員の参考とするための判例集『個別労働関係法ハンドブック』を作成中 ・厚労省「新しい時代の働き方に関する研究会」（第 11 回：7 月 31 日）で研究員が「ドイツにおける労働時間・雇用型テレワーク・集团的労使関係法制」について報告 ⑫労使関係・労使コミュニケーションに関する研究 ・緊急調査「事業再編を経験した新興企業（スタートアップ・ベンチャー企業）における労使コミュニケーションに関する実態調査」に対応中 ・需要変動が発生した運輸業・郵便業を対象に実施したヒアリング調査を基に、変動への企業の対応状況を取りまとめ ・中国のクラウドワーカーを対象とした傷害保険特別加入制度について分析・とりまとめ ロ 課題研究 重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的かつ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施する労働政策研究。	＜多様な働き方とルールに関する研究＞ ○ 厚生労働省の要請を踏まえ、「解雇の金銭解決」をテーマに様々な切り口から複数年にわたる調査研究に取り組んでいるほか、労働局で相談業務に携わる職員用の個別労働関係法基本テキストの作成も進めている。また労使関係に関する長年の研究蓄積や労使団体とのネットワークを活かした研究成果は政策の企画・立案にあたって基礎資料として大きな貢献を果たしている。 【活用例等】 ・労働政策審議会労働条件分科会の解雇や解雇をめぐる紛争の実態把握要請に基づき、厚生労働省の課題研究として、約 20 年ぶりに解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査を実施。前回は郵送調査であったが、今回はメールマガジン配信を利用した Web 調査とし、かつ法曹関連団体の協力を得て効率的・効果的に実施した。 ・緊急調査「スタートアップ・ベンチャー企業における労使コミュニケーションに関する実態調査」について、厚生労働省の協力を得て、適切なヒアリング先の確認・確保を行う等、丁寧に準備を進めて対応。 ○ 要請内容に応じて関連のプロジェクト研究に盛りこむなど、より効率的・効果的に研究を実施し、迅速に成果を提供した結果、審議会・研究会等で多く活用された。 【活用例等】 ・調査シリーズ No. 238『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』→速報値が労働政策審議会職業安定分科会（9 月）の資料となり、令和 6 年 3 月の雇用保険法施行規則、雇用調整助成金支給要領（局長通達）の改正に活用。 ・経済・財政一体改革推進委員会 EBPM アドバイ	
--	--	--	--	--	--	---	--

	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。	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。	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 (令和4年度第1四半期要請) - 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 →記者発表『副業者の就労に関する調査』(5月19日) →労働基準関係法制研究会(第2回/2月21日)で活用 (令和4年度第3四半期要請) - 家事使用人に関する実態調査 →労働政策審議会労働条件分科会で速報値が活用(第189回:8月1日) →「家事使用人の雇用ガイドライン」制定に活用 (令和5年度第1四半期要請) 以下のテーマにつきプロジェクト研究に盛り込んで実施 - 解雇や解雇をめぐる紛争の実態等に関する文献調査 - 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の妥当性検証等に関する調査研究 - 高度外国人材の受入れ・定着に関する研究 (令和5年度第4四半期要請) ○事業再編を経験した新興企業(スタートアップ・ベンチャー企業)における労使コミュニケーションに関する実態調査	ザリーボード「エビデンス整備プラン2023」の中で、機構に雇用調整助成金の特例措置の効果検証を要請することが明記(第9回:4月17日) →労働政策審議会職業安定分科会でアンケート調査結果の速報値が活用(第197回/9月22日、第199回/11月21日、第200回/12月13日、第202回/1月12日) →内閣官房行政事業レビュー厚生労働省説明資料で活用(11月11日) - 労使コミュニケーションに関する取組事例の好事例が労働基準関係法制研究会(第4回/3月18日)で活用 ○ 課題研究と同様、内容に応じプロジェクト研究に盛り込むなど、効率的・効果的な実施を図り迅速に結果を提供した。 【活用例等】 「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の妥当性検証等に関する調査研究」では愛知県労働協会から提供されたGATBの経年データ(中高生)を用いてGATBの妥当性を検証、約10年ぶりとなるGATB手引の改訂を行った。キャリア支援ツール開発について過去からの豊富な研究蓄積を有する機構でこそなした成果と言える。 「高度外国人材の受入れ・定着に関する研究」では令和4年度成果が、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律(案)及び「特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加(閣議決定)」の検討基礎資料として活用された。また令和5年度は留学生に関するヒアリング調査を厚生労働省と連携して実施、結果を迅速に提供した。	
--	--	---	--	--	--	--	--	--	---	--

(2) 研究の実施体制等の強化 労働政策の研究において考慮すべき領域が広がっていることから、関連する他の研究機関との研究交流等や、他分野の専門家等と協力・連携して研究を行う取組を進めていくことにより、他の研究機関等との知見の共有にも留意しつつ、研究の実施体制等の強化を図ること。 また、新型コロナウイルス感染症の影響に係る研究など、突発的に生ずる課題についても可能な限り機動的に対応すること。	(2) 研究において考慮すべき領域の広がりへの対応 AI、ICT 化等新技術の進展が著しく、産業構造が変化する中、企業の在り方やそこで働く労働者の雇用の在り方、働き方も大きな影響を受けている。少子高齢化が進行する中、社会保障制度、公的サービス、雇用制度も変容して行かざるをえない状況である。 このように労働政策の研究において考慮すべき領域が広がっていることから、働き方の多様化に関する新しい団体や関連団体との幅広い意見交換やヒアリングを行うとともに、他の研究機関等との知見の共有にも留意しつつ、研究の実施体制等の強化を図る。 また、新型コロナウイルス感染症の影響に関する研究等のような、突発的に生ずる課題についても可能な限り機動的に対応する。	(2) 研究において考慮すべき領域の広がりへの対応 労働政策の研究において考慮すべき領域が広がっていることを踏まえ、働き方の多様化に関する新しい団体や関連団体との幅広い意見交換やヒアリングを行うとともに、他の研究機関との研究交流等、他分野の専門家等と協力・連携し、新たな視点を取り入れながら研究を行う取組を進めていくことにより、他の研究機関等との知見の共有にも留意しつつ、研究の実施体制等の強化を図る。 また、新型コロナウイルス感染症の影響に関する研究等のような、突発的に生ずる課題についても可能な限り機動的に対応する。	○働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換や他の研究機関との研究交流等、他分野の専門家等との協力・連携により研究の実施体制等の強化を図っているか。 ○突発的に生ずる課題に可能な限り機動的に対応しているか。	(2) 研究において考慮すべき領域の広がりへの対応 (i)働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換等 - OECD の LEED (地域経済雇用開発:Local Economic and Employment Development) プログラムの協力を得て開催した労働者協同組合に関する国際セミナーにおいて欧米各国の労働者協同組合関係者らと意見交換を実施 (3月12日) - 連合企画による「フリーランスサミット2023 全国版」を機構として後援、また研究員がパネルディスカッションに登壇し、全米メイクアップ・アーティストユニオン、日本俳優連合等、フリーランス関連団体関係者と意見交換を実施 (5月19日～22日開催) (ii)外部(研究機関・研究者等)との連携・共同研究 - 労働安全衛生総合研究所と過労死防止等に関する共同研究を実施 - 大学改革支援・学位授与機構(NIAD-QE)と労働政策フォーラムを共催(第132回労働政策フォーラム／大学等の質保証人材育成セミナー「キャリア形成に寄与する学び直し・リカレント教育」)(3月16日～19日) - 日本社会関係学会第4回研究大会で学会との共催セッションを設置(3月21日) - OECD の8カ国共同研究「AI 技術等の職場・働き方への影響に関する国際比較研究」における各国のヒアリング調査結果に基づき、日本の事例との共通性や差異について分析した研究報告書を公表 (iii)研究員の大学・研究機関等の研究会への参画・講演 16 件(前年度実績 14 件) - 中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」 - 国立社会保障・人口問題研究所「国際的な視点から見たジェンダー研究の展開」	○ 令和4年10月1日に関連法が施行され「新しい働き方」の一つとして注目されている「労働者協同組合」についてはプロジェクト研究において取り組んでおり、今般海外関係者との意見交換を通じ、各国の制度枠組みの違いや最新の活動事例など、今後の調査研究に役立つ貴重な情報・示唆を得ることが出来た。また今回の国際セミナーは OECD・LEED プログラムと共催した初めての試みであり、海外ネットワークの拡充にもつながった。 ○ 「フリーランス」をテーマとして様々な分野の人が参加する大規模なイベントに研究員が講師として参加。参加団体との知見の共有や他分野の専門家との新しい関係構築が可能となり、研究実施体制の基盤強化につながった。 ○ 労働安全衛生総合研究所や OECD との共同研究においては、機構だけでは入手できないデータにアクセスすることができ、そのメリットを活かした研究成果を着実にとりまとめた。また大学改革支援・学位授与機構と共催した「学び直し・リカレント教育」に関する労働政策フォーラムでは、労働だけでなく教育学の視点も加味した、より拡がりのある有意義な議論を行うことができた。 ○ 研究員が大学や外部研究機関等での研究に参加。専門家としての知見を提供し、当該研究プロジェクトの充実・発展に貢献している。
---	---	---	---	---	--

				・日本私立大学協会附属私学高等教育研究所 ・愛知教育大学『『移動する地方の女性』の移行と職業教育に関する追跡的研究』 ・一般財団法人アジア太平洋研究所 ・独立行政法人大学改革支援・学位授与機構「横断的質保証研究会」等 (iv) 労使団体・ 地方公共団体・NPO 等に向けた講演回数 23 件（前年度実績 58 件） (v) 学識者、労使団体等との会議等 ○調査研究に関する懇談会（労使団体との意見交換） ・労働部会（連合・連合総研）（1 月 31 日） JILPT 報告： ①「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」 ②「働き過ぎを防ぐための職場管理」 ・経営部会（経団連・日商・全国中央会）（1 月 25 日） JILPT 報告： ①「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」 ②「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」 (vi) 他のシンクタンク等との意見交換 ○日本政策金融公庫総合研究所(12 月 5 日) JILPT 報告： 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」 ○連合総合生活開発研究所（12 月 7 日） JILPT 報告： 「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」 ○「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」（大手企業の人事部長等との研究会：1 月 17 日） JILPT 報告： 「生涯キャリアと社会貢献活動ーパラレルキャリアの可能性ー」	○ 労使団体との意見交換では機構の最新の調査研究成果を報告し、機構の調査研究活動について理解を得るとともに、今後の調査研究活動の参考となる研究ニーズを把握することができた。	
--	--	--	--	---	---	--

		(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、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。	○厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、政策と研究のブリッジ機能の強化及び適切なPDCAの取組を推進しているか。	(3) 厚生労働省との連携 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る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。 (i) 厚生労働省とのハイレベル会合(3月4日) (ii) 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議 喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果報告及び中長期的な政策課題に関する意見交換を行う局別報告会を開催 ・職業安定局・雇用環境・均等局(10月24日)、政策統括官(10月30日)、労働基準局(10月31日)、人材開発統括官(11月2日) (iii) 政策研究会 政策担当者・学識者を機構に招き、政策課題等について説明を受け、意見交換を行う研究会を開催 ・第1回「米国の労働関係・労働法制の動向」(講師：厚生労働省職業安定局雇用保険課調査官(8月30日)) ・第2回「Loan-to-Value(LTV)規制の住宅市場への影響と労働市場への波及効果」(講師：韓国企画財政部公共政策局財務経営課課長補佐※JILPT滞在研究員)(9月14日) ・第3回「令和5年版 労働経済の分析」(講師：厚生労働省労働経済調査官)(11月1日) (iv) 厚生労働省政策担当者との勉強会等 厚生労働省の政策担当者及び職員を対象に、研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等について研究員が説明する勉強会を実施 ①オンデマンド配信 (配信期間：2月13日～3月5日) ・「コロナ禍の長期化とメンタルヘルス」 ・「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～」 ・「メンタルヘルス WOOP 研修」	○ 局別報告会では、厚生労働省各局幹部への機構最新研究成果の説明及び意見交換を通じた機構への要望聴取等により、政策と研究のブリッジ機能の強化につながった。	
--	--	---	---	--	---	--	--

				②オンデマンド配信＋ライブ配信 （ライブ配信：3月5日） ・「男性の育児休業の基礎」 (v)EBPM セミナー 厚生労働省「EBPM 若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業としてセミナーを開催 ・第1回（12月21日） テーマ：国内外のEBPMについて (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 72件（前年度実績 61件） <参画事例> 【厚生労働省】 ・雇用政策研究会 ・労働政策審議会 職業安定分科会労働力需給制度部会 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 職業安定分科会地方連携部会 人材開発分科会 労働条件分科会有期雇用特別部会 ・職業能力開発専門調査員 ・社会保障審議会統計分科会 ・厚生労働統計の整備に関する検討会 ・外国人雇用対策の在り方に関する検討会 ・今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会 ・雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 【厚生労働省以外】 ・（総務省）職業分類改定研究会 ・（文部科学省）中央教育審議会大学分科会 ・（消費者庁）消費者庁新未来創造戦略本部「新未来ビジョン・フォーラム」 (vii) 審議会・検討会等での活用件数 136件（前年度実績 188件） <主な活用事例> 【厚生労働省】 ・雇用政策研究会 →資料シリーズ No.271『「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（2022年	○ 研究員が政府や行政機関の各種審議会等において、それぞれの研究分野の専門的知識を踏まえた知見を提供し、政策の企画・立案等に大きな貢献を果たしている。	
--	--	--	--	---	--	--

					度)』 →調査シリーズ No. 232『人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT 企業パネル調査）（第1回）』 →調査シリーズ 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—』 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会 →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—』 ・社会保障審議会年金部会 →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—』 →調査シリーズ No. 199『60 代の雇用・生活調査』 →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—』 ・新しい時代の働き方に関する研究会 →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』 →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』 →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』 →ディスカッションペーパー 23-01『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』 →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—』 ・労働基準関係法制研究会 →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』 →労働政策研究報告書 No. 209『第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』 →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』 →調査シリーズ No. 230『家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』 ・雇用保険部会 →労働政策研究報告書 No. 209『第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』 【厚生労働省以外】 ・（内閣官房）新しい資本主義実現会議 →調査シリーズ No. 199『60 代の雇用・生活調査』 ・（内閣府）計画実行・監視専門調査会 →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）経済・財政一体改革推進委員会社会保障ワーキング・グループ →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—』 ・（内閣府）高齢社会対策大綱の策定のための検討会 →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—』 ・（財務省）財政制度分科会 →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）』	○ 厚生労働省のみならず、新しい資本主義実現会議、経済・財政一体改革推進委員会、財政制度分科会等、各省庁の審議会・検討会等においても研究成果が活用され、政策の企画・立案に幅広く貢献している。	
--	--	--	--	--	---	--	--

				・(経済産業省) 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会、総会 →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—』 ・(経済産業省) 企業経営と介護両立支援に関する検討会 →調査シリーズ No. 200『家族の介護と就業に関する調査』 ・子ども家庭庁基本政策部会 →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—』 (viii) 白書等における引用 3 白書 (前年度実績 8 白書) <主な活用事例> ・厚生労働省『令和 5 年版労働経済の分析』 →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—』 →資料シリーズ No. 144『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成 24 年』 →労働政策研究報告書 No. 147『中小企業における人材の採用と定着—一人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRM チェックリスト他から』 →調査シリーズ No. 170『非正規労働者の組織化とその効果—アンケート調査による分析—』 ・厚生労働省『令和 5 年版厚生労働白書』 →調査シリーズ No. 228『暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査』 ・厚生労働省『2022 年海外情勢報告』 →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』 →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	
--	--	--	--	---	--

	(3) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の実施 グローバル経済の進展により、各国が抱える課題の共通化が進むとともに、その解決は、その国の経済社会の状況、労働環境（労使関係を含む）等により異なるものであり、国・地域ごとの諸事情を踏まえ理解する必要があることから、各国の研究者、研究機関と一層の交流・研究を図るとともに、各国の抱える諸課題への対応について、知見の共有を図り、研究調査の向上を図ること。 また、各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、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。 これらの取組を進めていくことで、研究者の人材育成を推進するとともに、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを更に高めていくこと。	(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進 グローバル経済の進展により、各国が抱える課題の共通化が進むとともに、その解決は、その国の経済社会の状況、労働環境（労使関係を含む）等により異なるものであり、国・地域ごとの諸事情を踏まえ理解する必要がある。そのため、各国の研究者、研究機関と一層の交流によるネットワークの形成に努め、各国の抱える諸課題への対応について、知見の共有を図り、研究調査の向上を図る。 また、各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上がより一層図られるように、海外の研究者等を短期間で招へいして国際セミナーを開催する。 これらの取組を通じて、研究者の人材育成を推進するとともに、国際的プレゼンスを更に高めていく。 具体的には、以下の通り業務を実施する。 イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、優れた知見を有する研究者等の	(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進 各国の研究者、研究機関と一層の交流によるネットワークの形成に努め、各国の抱える諸課題への対応について、知見の共有を図り、研究調査の向上を図る。 また、各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上がより一層図られるように、海外の研究者等を短期間で招へい等して国際セミナーを開催する。 これらの取組を通じて、研究者の人材育成を推進するとともに、国際的プレゼンスを更に高めていく。	の調査研究』 (4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進 イ 研究者等招へい ○コロナ禍で中止していた招へいプログラムを再開。 招へい期間：2023年8月2日～10月29日	イ 研究者等招へい ○日本と緊密な経済・協力関係を有し、急速な経済発展を遂げているベトナムの研究機関との新たなネットワークの構築につながった。	
--	--	--	--	--	---	--

	海外からの招へいを実施する。 ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。	強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。 ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の調査研究や国際学会における発表等を目的として、研究者等の海外への派遣等を実施する。		招へい研究員：Prof. Hoa Thi Phuong DANG (ホア・ティ・プオン・ダン) 所属：ベトナム社会科学院 欧州研究所 肩書：Journal of European Studies 編集長 代行 研究テーマ：ベトナムの職業教育・訓練政策の改善：日本の政策の経験から ○ 日本の大学院に国費留学中の韓国企画財政部の幹部職員を滞在研究員として受け入れ。 期間：2022 年 10 月 1 日～2023 年 9 月 30 日 滞在研究員：韓国企画財政部公共政策局財務経営課課長補佐 テーマ：公共政策に関するデータ分析 ロ 研究者等派遣 ○ 諸外国の労働政策に関する最新情報の入手、海外研究者・研究機関とのネットワークの構築、人材育成等を目的に、国際会議・国際学会等への研究員等の派遣（オンライン参加含む）を実施。 ・OECD 第 53 回雇用作業部会（ハイブリッド開催） 日程：4 月 3 日～4 日 テーマ：OECD Employment Outlook 2023 のドラフトの検討 参加状況：研究員 7 名がオンラインで参加 ・OECD 主催国際ワークショップ（フランス・パリ） 日程：10 月 7 日～12 日 テーマ：行政データの活用による労働市場政策の評価 参加状況：研究員 1 名が国際ワークショップに参加 ・中国労働社会保障科学研究院（CALSS）・ILO 共催国際フォーラム（ハイブリッド開催） 日程：10 月 26 日～27 日 テーマ：Skills Training and Lifelong learning 参加状況：研究員 1 名がオンラインで参加し、研究成果を報告 ・イタリア労働法・労使関係国際比較研究協	○ ベトナムは技能実習生の最大の送り出し国であり、現地の実情に詳しい招へい研究員と技能実習制度に関する意見交換を行うことにより、喫緊の政策課題について有益な情報を得ることができた。 ○ 韓国企画財政部（日本の財務省に相当）の幹部職員を受け入れることにより、韓国の経済・社会政策分野に関する情報収集のためのネットワークの構築につながった。 ○ オンラインと対面参加を組み合わせることにより国際会議等への参加機会を積極的に確保し、研究成果の海外への発信、国際会議（学会）への学術的な貢献、会議参加者等とのネットワークの維持・形成に努めた。 ○ OECD 主催国際ワークショップのメインテーマはEBPM であり、OECD 諸国における積極的労働市場政策の様々な評価手法に関する知見を得る貴重な機会となり、機構における行政データを活用した研究の検討・推進に寄与した。 ○ イタリア労働法・労使関係国際比較研究協会及	
--	--	---	--	---	--	--

				会主催の国際会議（イタリア・ベルガモ） 日程：11 月 29 日～12 月 4 日 テーマ：Towards a Workless Society? The Industrial Relations Perspective 参加状況：研究員 1 名が参加し、研究成果を報告 ・インド経営大学院雇用関係労働研究所主催の国際会議（インド・コジコデ） 日程：1 月 17 日～21 日 テーマ：Migrant Labour 参加状況：研究員等 2 名が参加し、研究成果を報告	びインド経営大学院雇用関係労働研究所主催の国際会議への機構研究員の参加については、過去に機構が主催した国際セミナーの参加者から日本の知見の提供依頼があったものであり、これまで蓄積してきたネットワークを生かしつつ、新たな研究者・研究機関とのネットワーク拡大に寄与した。
	ハ 国際セミナーの開催等 欧米及びアジアの研究者が一堂に会する機会を提供するための国際セミナーを開催するなど、機構がアジアにおける労働政策研究の拠点となることを目指す。	ハ 国際セミナーの開催等 韓国の政策研究機関との共催で行う「日韓ワークショップ」及び中国と韓国の各政策研究機関との共催で行う「北東アジア労働フォーラム」を開催する。また、アジア諸国を中心に欧米他主要国も交えた研究者等が参加し、政策研究課題について報告と討論を行う「国際比較労働政策セミナー」を開催する。 なお、開催に当たってはオンラインの活用も検討する。		ハ 国際セミナーの開催等 ○海外研究者・研究機関等とのネットワークの形成のため、国際セミナーを開催。 ・日韓ワークショップ（オンライン開催） ※韓国労働研究院（KLI）と共催 日程：2023 年 7 月 18 日 テーマ：「雇用形態が多様化する社会における若年雇用政策」 ・北東アジア労働フォーラム（対面開催） ※韓国労働研究院（KLI）、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）と共催 日程：11 月 9 日 テーマ：「技術革新による雇用・労働への影響」 ・国際講演会（ハイブリッド開催） 日程：11 月 29 日 テーマ：「なぜアメリカの労働者はストライキをするのか（そして勝つのか）？」 ・国際セミナー（オンライン開催）（再掲） ※OECD と共催 日程：3 月 12 日 テーマ：「労働者協同組合法の活用による地域経済の活性化や地域課題の解決に向けて～欧州のコーポラティブ制度や事例を踏まえて～」 ・第 7 回国際比較労働政策セミナー（対面開催） ※国際労働法・社会保障法学会（ISLSSL）	○ オンラインも有効利用しながら、これまで培ったネットワークを活用しつつ、海外の研究者・研究機関等とのネットワーク形成・拡充に努めた。 ○ OECD の LEED プログラム（地域経済・雇用開発に貢献するための協力行動プログラム）の協力を得て、欧州の労働者協同組合関係者など国際的な専門組織との新たなネットワークの構築につながった。また、2 年連続で OECD の事務次長の参加を得るなど、JILPT と OECD 関係者との信頼・協力関係の一層の強化につながった。 ○ 第 7 回国際比較労働政策セミナーはアジア太平洋地域 10 カ国の労働研究者の参加を得て対面で開催し、研究者・研究機関同士のネットワーク

				との連携 日程：３月 26 日～27 日 テーマ：「労働者・働き方の多様化と集団的 労使関係の課題－労働組合の役割の再 検討」 ○海外からの訪問要請等への対応 ・ILO 事務局長等との意見交換（４月 24 日） ・米国労働法学者との意見交換（６月 20 日） ・韓国雇用労働教育院院長等との意見交換（６月 22 日） ・台湾桃園市政府労働局調査団との意見交換（９月 12 日） ○海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政策、労働事情等に関する情報・データ等をタイムリーに提供するため、英文情報誌「Japan Labor Issues」を発行した。 （発行実績） ・第 43 号（５月号） ４月 25 日発行 ・第 44 号（秋号） ９月 25 日発行 ・第 45 号（特別号） 10 月 25 日発行 ・第 46 号（冬号） 12 月 25 日発行 ・第 47 号（春号） ３月 25 日発行 また、労働政策研究報告書の概要、記者発表資料等の英訳・提供を行っている。	強化に貢献した。発表・討議を通じてテーマに関する各国事情（共通点、相違点、政策課題等）の国際比較研究を実施し、今後の政策の方向性について知見を深めることができた。本セミナーは、国際労働法・社会保障法学会の協力を得て実施しており、同学会ウェブサイトでのセミナー紹介等を通じて、機構の国際的プレゼンス向上に貢献している。 ○ 海外の来訪者を積極的に受け入れ、機構の研究成果の普及に努めるとともに、海外の知見を得ることにより、国際比較の観点から労政政策研究の推進に寄与している。 ○ ILO 駐日事務所の要請に基づき、新事務局長、調査局長等、国際機関のハイレベルな関係者との意見交換を行い、労働分野の重要な国際機関である ILO とのネットワーク強化を図った。 ○ 英文情報の発信については、国際労働雇用関係協会（ILERA）会長より、「機構ホームページで発信している情報は非常に有益であり、海外の研究者が日本の実態を知るのに非常に役に立っている」との書簡が届くなど、海外の労働研究者から高い評価を得ている。 ○ 英文情報誌については読者から次のような評価を得ている。 ・「国際労働法・社会保障法学会（ISLSSL）米国支部の会報には他国の動向を盛り込んでいるが、日本については Japan Labor Issues から知識を得ることが多い。」 ・「学者として、目まぐるしく変化する日本の労働市場とその法的背景に関する情報を入手し、注目すべき動向を特定するために活用している。」 ・「ヨーロッパで自営業を営んでいるが、この雑誌は労働市場の実情、労働政策の動向、将来の見通しなどについて、信頼できる情報を提供している。」 ○ 研究テーマ及び個別研究成果に関する評価については、リサーチ・アドバイザー部会における	
（４）適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応	（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	（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、機構の外部評価機関を活用し、その達成度	（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	○リサーチ・アドバイザー部会による評価	○研究テーマ及び個別研究成果に関する評価については、リサーチ・アドバイザー部会における
すべての労働政策研究	すべての労働政策研究	すべての労働政策研究		取りまとめた研究成果のうち、労働政策研		

	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、研究ニーズの把握に当たっては、働き方の多様化が進展していることを踏まえ、働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換等を幅広く実施し、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	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の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。	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、リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用により厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。	を含めて厳格に評価を行っているか。またプロジェクト研究テーマについて、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部評価機関の活用によりその達成度を含めて厳格に評価を行っているか。 ○上記評価結果を公開しているか。	究報告書、労働政策レポートについて、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成される「リサーチ・アドバイザー部会」より、政策的視点等からの評価を受け、評価結果を公開している。 ○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、外部評価を受けている。 ○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の評語と評価コメントを記入した上で評価を行っている。内部評価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いる。	評価等、厳格かつ適切な実施を可能にする枠組みが整備されている。	
--	---	--	--	--	--	--	--

	研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。 (5) 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4期実績：2.25）				(6) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2点、B評価（標準）＝1点、C評価以下＝0点〕		(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〕	＜主な定量的指標＞ ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	(6) 評価における指標 ①リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は 2.33（達成度 116.5％）となった。（前年度 2.4、達成度 120％） （内訳①） S評価（大変優秀） 3点：1件 A評価（優秀） 4点：2件 B評価（標準） 0点：0件 C評価（要努力） 0点：0件 D評価（レベル不足） 0点：0件 （内訳②） ○労働政策研究報告書 No. 227『第2回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』：総合評点 A ＜評価コメント＞ →・キャリアコンサルタントの役割の重要性がますます高まる中、国家資格として認定されたキャリアコンサルタントの実態調査を定点観測的に実施することは JILPT でなければできない貴重な調査研究。 ・近年の新しいテーマ（DX、リスクリング、ジョブ型雇用）への対応や、キャリアコンサルタントの役割の変化に注目した今後の研究に期待。 ○労働政策研究報告書 No. 228『職場における AI 技術の活用と従業員への影響—OECD との国際比較研究に基づく日本の位置づけ—』 ：総合評点 S ＜評価コメント＞ →・これほどの大規模な定性的研究はなかなか実施できることではなく、国際共同研究にコラボレーションできたのは JILPT だからこそ		
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

	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90%以上確保すること。(第4期実績平均: 100%)	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90%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90%以上確保する。	・先駆的研究として、技術決定論的傾向に注意を促し、AI 技術の導入が様々な変数の作用の中で多様な影響を与えるものであることを示唆した点で重要。 ○労働政策研究報告書 No. 229『離職過程における労働者の心理―認知的タスク分析を応用したインタビュー調査―』: 総合評点 A <評価コメント> →・失業者を対象に調査することは他の研究機関では容易ではない。本研究の成果は貴重 ・失業から再就職にいたる心理的過程を離職過程モデルから包括的に理解し、一貫性のある支援のあり方を追求するという点で興味深い研究。 ②プロジェクト研究サブテーマ(12 テーマ)について厚生労働省の担当課室から政策貢献度合いに関する評価を受け、12 本の研究テーマで「政策貢献が期待できる」との評価を受けた。 100%(12 テーマ中 12 テーマ) 達成度 111.1% <評価コメント>*概要 ・「労働市場の情勢に関する分析」 →雇用政策研究会において労働力需給推計を活用しているところ。多様な個人の労働参加が促進される支援策等の検討の参考としたい。(職業安定局雇用政策課) ・「企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究」 →「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)」において、「同一労働同一賃金」につき、「同一労働同一賃金ガイドライン」を含めパートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を踏まえ、必要な見直しを検討する」とされていることから、今後、研究会・審議会での議論における検討材料として本テーマの成果を活用予定。 (雇用環境・均等局有期・短時間労働課) ・「格差・ウェルビーイングとセーフティーネット・労働環境に関する研究」	
--	--	--	---	---	--

					→生活や健康、ウェルビーイングといった多角的な観点から労働者の現状を調査することは、労働者の希望に応じたキャリア形成や働き方の支援策等を検討するためにも活用できる。（職業安定局雇用政策課） →外部有識者を講師として招くなどした令和5年度のEBPM勉強会の内容を省内の関係部局にも共有することで、EBPMの推進が期待される。（政策統括官（総合政策担当）政策立案・評価担当参事官室） ・「職業構造・職務分析（日本版O-NET含む）に関する研究」 →本テーマの研究成果は、職業情報提供サイト（jobtag）の職業解説及び数値情報として求職者等の就職活動や企業の採用活動等への支援に大きく貢献している。（職業安定局雇用政策課労働市場情報整備推進企画室） ・「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」 →今後もこれまでの知見やノウハウを生かして調査、研究を重ね、失業中の求職者の仕事探しの支援に資する知見の提供につながる研究を期待。（職業安定局総務課首席職業指導官室） →研究成果は、各種キャリア形成支援に係る政策立案に当たっての議論に活用予定であり、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施策の推進のための有益な原資料として貢献している。（人材開発統括官キャリア形成支援室、人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室） ・「技術革新と人材育成に関する研究」 →就職氷河期世代に関するヒアリング調査は貴重な内容で、集中支援終了後の施策方針及び予算要求資料作成等の検討に際して活用が期待される。（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室） →AI等科学技術の発展を日本の労働市場に円滑に導入することは労働者のウェルビ	
--	--	--	--	--	---	--

				ーイングの向上にも資するという観点から、今後の政策を検討する上で参考にする。(職業安定局雇用政策課) ・「デジタル人材の能力開発に関する研究」 →デジタル人材の育成は今般重要な政策課題。本研究テーマは当省のデジタル人材育成に係る施策の企画立案にあたって非常に意義がある。(人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室) ・「多様な人材と活躍に関する研究」 →労働者協同組合が新しい働き方として社会に定着していくよう、JILPT には引き続き働き方の変容や効果などの労働者調査などを含め、学術調査研究への尽力をお願いしたい。(雇用環境・均等局勤労者生活課労働者協同組合業務室) →外国人労働者施策に関する重要性を根拠づける政策的な基礎資料の提供等を受けており非常に有用。(職業安定局外国人雇用対策課) →高年齢労働者の処遇について今後も情報の共有や助言をいただきたい。(職業安定局高齢者雇用対策課) →「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の二次分析結果等は今後、研究会・審議会での議論における検討材料として活用予定。また令和6年度課題研究として実施予定の有期契約労働者の無期転換調査も今後活用予定。(雇用環境・均等局有期・短時間労働課) ・「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」 →過労死等予防に必要な政策を検討するためには科学的知見を踏まえた分析が必要。引き続き、調査研究を進めていただきたい。(労働基準局安全衛生部労働衛生課) →「労働基準関係法制研究会」を開催し、労働基準関係法制全般の在り方について具体的な検討を進めているところ。当該テーマは、働き方改革関連法施行後の状況について検討する際有用。(労働基準局労働条件政策課)	
--	--	--	--	---	--

	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4期実績平均：92.9%） （※）別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「労使関係」に該当する分野の研究成果	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、「労使関係」に該当する分野の研究成果を除く。	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、「労使関係」に該当する分野の研究成果を除く。	・「仕事と生活の両立に関する研究」 →育児・介護休業法の改正に向けた検討を行っており、今後の両立支援のあり方について検討する際に活用予定。（雇用環境・均等局職業生活両立課） ・「多様な／新たな働き方と労働法施策に関する研究」 →本テーマの研究成果は解雇無効時の金銭救済制度の議論に資する。個別労働紛争解決制度におけるあっせん事例分析、海外の解雇金銭救済制度に関するヒアリング調査等についても協力をお願いしたい。（労働基準局労働関係法課） ・「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」 →労使コミュニケーションに関する取組事例のヒアリング調査結果は、労働基準関係法制研究会で活用。大変有用な研究。（労働基準局労働条件政策課） →中国の新たな就労形態に対する法規制の手法と日本の法規制を比較することで、日本のフリーランスに関する労災保険制度関連の施策検討の参考として活かすことができるのではないかと考えている。（雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室） ③対象となる19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、18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。 94.7%（19本研究成果中18本） 達成度111.4% （内訳） ・プロジェクト研究 94.4%（17件/18件） 「活用した」：5件 「活用する予定である」：12件 「現時点で活用する予定はない」：1件 ・課題研究 100%（1/1件） 「活用した」：1件	
--	---	---	--	--	--

	を除く。			＜活用した＞ ・労働政策研究報告書 No. 227『第2回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』 →（令和5年12月22日公表「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」で活用。（人材開発統括官キャリア形成支援室） ・調査シリーズ No. 230『家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』 →「家事使用人の雇用ガイドライン」の制定（令和6年3月）に活用。（労働基準局労働条件政策課） ・調査シリーズ No. 238『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』 →雇用保険法施行規則、雇用調整助成金支給要領の改正（令和6年3月）に活用。（職業安定局雇用開発企画課） ・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』 →「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案」（令和6年6月頃）及び「特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加（閣議決定）」（令和6年3月）に活用。（職業安定局外国人雇用対策課） ・資料シリーズ No. 271『「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（2022年度）』 →job tag が職業情報の情報インフラとして機能するためには、JILPT の調査研究活動・成果が不可欠。（職業安定局雇用政策課労働市場情報整備推進企画室） ・資料シリーズ No. 272『就職氷河期世代のキャリアと意識—困難を抱える 20 人のインタビュー調査から—』 →参議院予算委員会（令和6年3月15日）れいわ新撰組山本太郎議員の質疑における答弁で活用。（人材開発統括官室若年者・キャリア形成支援担当参事官室、政策統括官	
--	------	--	--	--	--

					（総合政策担当）政策統括室） ＜活用する予定＞ ・資料シリーズ No. 273『過重負荷による労災認定事案の研究 その5』 →厚生労働省独自では行なうことができない調査で、今後制度改正を検討する上で参考となる。（労働基準局労働条件政策課） ・資料シリーズ No. 274『若者の転職動向―「雇用動向調査（平成26年～令和元年）」二次分析―』 →フリーター等支援事業で正規雇用への転換を支援するに当たって参考となる知見を含んでいるため、担当者に周知し、参照を促す（令和6年6月頃）。（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室） ・資料シリーズ No. 275『OHBY カード改訂版に伴う背景データの分析―OHBY カードにみる成人の職業興味の特徴―』 →新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、地域若者サポートステーション等における相談業務等で活用（令和6年10月以降）。（人材開発統括官キャリア形成支援室） ・資料シリーズ No. 278『職業適性検査結果からみた職業能力の推移と評価―GATB 経年データ分析に基づく検討―』 →GATB は、特に学生・若年者を中心に現在もハローワークや学校現場で活用されており、今回の分析結果を反映した改訂後の手引きは令和6年6月からの活用予定。（職業安定局総務課首席職業指導官室） ・資料シリーズ No. 280『タスクの日米比較からみた日本の労働市場の特徴と変化―日本版0-NET と国勢調査（1980～2020年）』を使用した分析から得られた示唆―』 →「雇用政策研究会」における議論の参考資料。（職業安定局雇用政策課） ・ディスカッションペーパー24-02『中間層を構成する世帯の変容』 →高齢者の労働参加は、雇用政策研究会の主	
--	--	--	--	--	---	--

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2.2以上の評価を得ること。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（第4期実績平均：2.4）	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 2.2 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〕	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 2.2 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〕		要な論点の1つであり、参加促進に向けた政策を検討するにあたり、有意義な示唆であると考え。（職業安定局雇用政策課） ＜現時点で活用する予定はなし＞ ・ディスカッションペーパー24-03『「仕事の質」からみる働き方の多様性』 （労働基準局労働条件政策課） ④有識者アンケート 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 2.60 達成度 118.2% （内訳） 学識経験者 2.71 地方行政官 2.37 労働組合 2.44 使用者 2.32 ＜有識者コメント＞ ・公的団体の調査のため、相手方に対して、説得力がある。 ・資料シリーズのヒアリングレコードなど、詳細な聞き取りを記録し、公開しておりデータとして貴重。 ・OHBY カード、VRT、キャリアインサイトは、広範囲からデータが集められており、信頼性と妥当性が高い。また研究での使用価値も高いツール。 ・外国の政策や法制についての調査は、大変有益。 ・労働政策の展開の基礎的資料を提供。 ・丁寧な基礎研究が多い印象をもっている。このような研究は独立行政法人だからこそ取り組めるものだと思う。 ・労使関係に関する研究・調査が少ないため、JILPT の活動は有益だと思う。労働組合の効果（労組の有無による違い）に関する最新の研究を期待している。	○ 全ての属性において、昨年度よりも高い評価を得たほか、学識経験者からの評価が全体平均を上回った。	
--	--	--	--	--	---	--

	5. 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、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い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。	⑤ 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、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い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図る。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。	⑤ 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、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い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図る。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。	・労働経済学の研究で参考文献にしている。授業の参考資料として用いることも多い。積極的な web 公開に大変感謝している。 ・最新で公平な信頼できる情報源として大変有用。 ・プロジェクト研究シリーズ『働き方改革、働き過ぎの「今」』は、大変貴重なものであった。この内容をベースとして、労働組合活動への問題意識や検討課題を複数の労組へ発信することができた。 ・最新の労務管理のトレンドに対する調査が多く載せられており、幅広い世の実績が把握できるため、施策の留意ポイントとして活用できる。		
(参考指標) ○厚労省との連携実績 - 厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績 - 行政担当者の研究参加人数	(参考指標) ○厚労省等との連携実績 - 厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績 - 行政担当者の研究参加人数	(参考指標) ○厚労省等との連携実績 - 厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績 - 行政担当者の研究参加人数	(参考指標) ○厚労省等との連携実績 - 厚生労働省とのハイレベル会合：3月4日開催 - 行政担当者の研究参加人数 18名（前年度実績17名） - 厚生労働省その他行政機関の審議会・研究	⑤海外の研究機関との連携体制の構築／英語での情報発信 - 招へいプログラムの再開（再掲） - 滞在研究員の受け入れ（再掲） - OECD 第53回雇用作業部会（再掲） - 日韓ワークショップ（再掲） - 北東アジア労働フォーラム（再掲） - 国際講演会（再掲） - 国際セミナー（再掲） - 第7回国際比較労働政策セミナー（再掲） - ILO 事務局長等との意見交換（再掲） - 米国労働法学者との意見交換（再掲） - 韓国雇用労働教育院院長等との意見交換（再掲） - 台湾桃園市政府労働局調査団との意見交換（再掲） - 英文情報誌「Japan Labor Issues」の発行（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 ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績 ○民間等との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換回数 ・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績 ・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数 ○成果活用実績等 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数	・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 ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績 ○民間等との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換回数 ・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績 ・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数 ○成果活用実績等 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数	・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 ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績 ○民間等との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換回数 ・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績 ・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数 ○成果活用実績等 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数		会等への参画件数 72 件 （前年度実績 61 件）（再掲） ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績:4 件 オンデマンド配信 3 件＋ライブ配信 1 件 （前年度実績：3 件） ○民間等との連携実績（再掲） ・労使団体等との会議開催実績 →政策金融公庫（12 月 5 日）、連合総研（12 月 7 日）、経営部会（1 月 25 日）、労働部会（1 月 31 日）開催 ・働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換回数：2 回 ・他の研究機関等との共同研究・研究交流 →労働安全衛生総合研究所と過労死防止等に関する共同研究を実施 →大学改革支援・学位授与機構（NIAD-QE）と労働政策フォーラムを共催 →日本社会関係学会第 4 回研究大会で学会との共催セッションを設置（3 月 21 日） →OECD との共同研究において他国のヒアリング調査結果も含めた労働政策研究報告書を取りまとめ ・労使団体・地方公共団体・NPO 等に向けた講演回数：23 件（前年度実績 58 件）（再掲） ○成果活用実績等 ＜成果のとりまとめ件数＞ 計 26 件（前年度実績 31 件） ・労働政策研究報告書 3 件 ・DP 3 件 ・調査シリーズ 8 件 ・資料シリーズ 11 件 ・政策論点レポート 1 件 ＜審議会・検討会での活用件数＞ 136 件（前年度実績 188 件）（再掲） ＜国会での活用件数＞ 計 4 件 ・衆議院内閣委員会（4 月 5 日） →労働政策研究報告書 No. 206『労働者に係る監督復命書等の内容分析』 ・参議院内閣委員会（4 月 25 日） →労働政策研究報告書 No. 206『労働者に係る監督復命書等の内容分析』	これらを踏まえ、B と評価する。 ＜課題と対応＞ ・厚生労働省との一層の連携、労使団体、働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換、外部研究機関・研究者との共同研究等を通じて、中長期的な課題を含め労働政策の動向を適切に把握・対応するとともに、突発的課題にも柔軟に対応できるよう労働政策の基礎となる研究も体系的・継続的に推進する。 ・調査研究の実施にあたっては、PDCA を意識した取組を行う。 ・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。	
--	--	--	--	--	--	---	--

					・参議院内閣委員会（6月15日） →DP19-05『性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ』 ・参議院予算委員会（3月15日） →資料シリーズ No. 272『就職氷河期世代のキャリアと意識―困難を抱える 20 人のインタビュー調査から』	・各国研究者、研究機関との交流・共同研究等を通じて、各国の抱える諸課題への対応に関する知見を共有し、研究調査の質の向上を図るとともに、国際セミナーの開催、国際会議・国際学会等における研究成果の発信に努め、研究者の人材育成、機構の国際的プレゼンスの向上を図る。併せて研究成果の英語での発信を強化していく。	
4. その他参考情報							
【目標の設定及び水準の考え方】 ・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を指標として設定することとする。 ・研究交流等の促進及び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定性的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4期中期目標期間（平成29年度～令和3年度）の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとする。 【重要度：高とした考え方】 ——人口減少社会の進行や多様な働き方の拡大、AI や ICT を中心とした技術革新に伴う産業構造の変化など、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中で、厚生労働省がこれらの課題に的確に対応した労働政策を適切に企画立案及び推進していくために、客観的かつ質の高い労働政策研究に基づくエビデンスが重要であるため。							

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				
1－2	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・有期契約労働者・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		

注1）重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度		指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8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	151 件	152 件	151 件					予算額（千円）	327,695	325,410			
同上（達成度）		108%	108.6%	107.9%					決算額（千円）	326,106	314,555			
海外情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ 150 件以上	159 件	151 件	152 件					経常費用（千円）	367,748	257,022			
同上（達成度）		106%	100.7%	101.3%					経常利益（千円）	1,871	11,115			
有識者アンケートによるホームページ の国内労働事情についての評価（実績）	有益度の平均点 2.0 以上	—	2.57	2.59					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）	367,748	256,762			
同上（達成度）		—	128.5%	129.5%					従事人員数（人）	16	15			
有識者アンケートによるホームページ の海外労働情報についての評価（実績）	有益度の平均点 2.0 以上	—	2.59	2.66										
同上（達成度）		—	129.5%	133.0%										
有識者アンケートによるホームページ の統計情報についての評価（実績）	有益度の平均点 2.0 以上	—	2.60	2.64										
同上（達成度）		—	130.0%	132.0%										

注2）複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

注3）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5年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (1) 情報の収集・整理に関する取組の推進 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、国際化の進展により共通した課題に直面する国も多くなっ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	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。特に海外の調査・情報収集については、国際化の進展により共通した課題に直面する国も多くなっており、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	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。 さらに、機構が調査研究を通じて取得したデータ等の利用促進を図る。	<評価の視点> ○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・整理についても機動的かつ効率的に対応しているか ○機構が調査研究を通じて取得したデータ等の利用促進を図っているか。	<主な業務実績> 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	<評定>：B <根拠>	

	め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応するとともに、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。 さらに、オープンデータを推進し、社会全体の研究活動の活性化・効率化を促進する観点から、機構が調査研究を通じて取得したデータ等の利用促進を図ること。	め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。 さらに、オープンデータを推進し、社会全体の研究活動の活性化・効率化を促進する観点から、機構が調査研究を通じて取得したデータ等の利用促進を図る。 実施に当たっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。			イ 国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。 情報収集の成果については、政策検討資料等として取りまとめて厚生労働省に提供するとともに、ニュースレター等により、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。	イ 国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査やビジネス・レーバー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じ、雇用や人事労務など幅広い分野において、労働政策研究に不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての有益かつ有効な情報を収集するとともに、誰もが活用しやすいよう整理する。また喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。 情報収集の成果については、政策検討資料等として取りまとめて厚生労働省に提供するとともに、ニュースレター等に		イ 国内労働事情の収集・整理 ○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供実績は151件（前年度152件）で、年度目標（140件以上）を上回り達成度は107.9％となった。 ○ 政労使への取材、労使および地域シンクタンク・モニター調査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＞ ・政労使の人事制度改革に対するスタンス ・2023春闘における賃上げおよび主要課題の状況 ・女性の就業支援にかかわる政府の取り組み方針 ・労働災害をめぐる最新状況と労働組合の安全衛生の取り組み ・社員が成長できる職場環境を積極的に進める企業の活動 ・連合主要産別の定期大会の動向 ・製造業企業のスマート工場化に向けた取り組み ・ナショナルセンター・主要産別の2024年	【国内労働事情の収集・整理】 ○ 情報収集件数実績は、目標を上回る達成水準となった。 ○ 有識者評価は、目標（2.0以上）を上回り2.59であった。（達成度129.5％） ○ 各種モニター調査、定点観測調査等はスケジュールに沿って実施することができた。 ○ 今年度は物価上昇や人材不足への対応を踏まえた賃上げが重要テーマとなったことを意識し、労組については、定期大会から春闘要求を決める機関会議、その後の交渉などを中心に情報収集することとし、主要産別および単組の動向を継続的に取材し、その内容をＢＬＴおよびメールマガジンで公表した。 ○ 企業等については、ＢＬＴの企画に合わせて、女性の就業支援や職務・役割を重視した賃金制度など政府の重点施策方針も意識しながら、重要と思われるトピック・テーマについて取材を実施。デジタル技術を導入してスマート工場化を進める企業の取り組みや、ナショナルセンターおよび主要産別の2024年春闘の要求	
--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--

			より、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。		春闘に向けた論議 ・外国人労働者の支援を行う労働組合の取り組み ・技能の向上と継承にかかわる事例収集 ＜労使および地域シンクタンク・モニターを通じた情報収集＞ ・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を各４回、産別・単組を対象とするモニターへの調査を２回、それぞれ実施し、労働現場の最新動向を収集・整理した。 企業・業界団体調査では、特別調査も２回実施し、「デジタル技術の活用状況」「女性就業の取り組みの実施状況」について情報を収集。産別・単組調査では、産別・単組に「外国人組合員や従業員への対応」について特別テーマを設定した。 ＜定点観測的調査＞ ・第８回勤労生活調査（令和３年度実査の大規模個人調査）の集計・分析を実施した。 ○ 収集・整理した労働現場における最新の情報は、迅速に情報発信できるメールマガジン及び『ビジネス・レーバー・トレンド』（ＢＬＴ、年間１０回刊行）に特集テーマを設けて、分かりやすい形で公表した。 ・ＢＬＴ５月号「日本の人事制度の強みを今後も活かすために」 ・ＢＬＴ６月号「新たな『賃上げ』時代の入口——２０２３春闘の最新状況」 ・ＢＬＴ７月号「女性支援のあり方とは——途切れないキャリア形成と能力発揮に向けて」 ・ＢＬＴ８・９月号「労働者が安全・健康で働ける職場づくりに向けて」 ・ＢＬＴ１０月号「社員が成長する会社」 ・ＢＬＴ１１月号「スマート工場での仕事と働き方」 ・ＢＬＴ１２月号「生涯キャリアの充実と社会貢献活動」	段階から要求提出後の賃金等の交渉・妥結内容、外国人労働者の支援を行う労働組合の取り組みなどについて、取材を行っている。労働行政等についても、厚生労働省における発表資料や審議会等の報告、さらには首相官邸周辺の情報なども収集した。 ○ 企業・業界団体および地域シンクタンク・モニターについては、定例調査として経済および雇用の動向についての報告を求めるとともに、ＢＬＴの企画に合わせる形で適宜、特別テーマを決めて調査を実施した。その内容は遅滞なくとりまとめ、ＢＬＴの特集に連動させて紹介している。 ○ 産別・単組へのモニター調査については、増加する外国人労働者の課題解決や労働条件改善についての組合の考え方を尋ねるとともに、活動方針の柱も確認。例年になく賃上げが労働組合の重要課題になっていたことを踏まえ、春闘の要求・交渉・妥結の流れを確認できるような調査を心掛け、対象組合から貴重な情報を得ることができた。 ○ 収集・整理した情報は、メールマガジンで効率的に、「ビジネス・レーバー・トレンド」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。	
--	--	--	--------------------------	--	--	--	--

				・BLT 1・2月号「外国人や外国にルーツを持つ人たちの労働と生活」 ・BLT 3月号「技能をどう高め、いかに継承させるか —— 「現代の名工」からの言葉」 ・BLT 4月号「職務・役割を基軸とした人事制度に向かう企業」 ○ 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・集計データを要請部局に提供。 ・要請調査（課題）9件 （令和4年度要請） 「治療と仕事の両立に関する実態調査」（患者WEBモニター調査・企業アンケート調査） 「創業支援等措置等に関する実態調査」（企業ヒアリング調査） 「職務・役割に重きを置いた人事制度を導入している企業の実態調査」（企業ヒアリング調査） 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」（パネル） 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響調査」（令和5年度要請） 「技能実習制度の活用状況における国内の管理団体・実習実施者・技能実習生への調査」（管理団体、実習実施者、技能実習生へのWEBアンケート調査） 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」（パネル） 「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」 「同一労働同一賃金の対応状況等に関する労働者調査」 ・要請調査（緊急）6件 （令和4年度要請） 「企業の賃金決定に係る調査」（企業アンケート調査）	○ 要請調査については、年度当初から実施する課題調査と、年度途中に要請される緊急調査も加え、計15テーマの調査を同時進行で行っている。 ○ 厚生労働省からの要請調査については、緊密に要請元と協議しながら、的確かつ効率的な調査実施に努めた。調査結果は、各種白書や審議会等の議論の基礎資料となっている。 ○ また、緊急要請の「人手不足に関する調査」では、事例収集も行い、令和6年度労働経済白書のコラムとして活用するため、企業ヒアリング実施の都度レポートを提出するなど、当初の予定から遅れることのないよう、それぞれの調査を進め、成果物を取りまとめるよう努めた。	
--	--	--	--	--	--	--

					「ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査等における統計表の特別集計」（データの再集計） 「賃上げ企業等の好取組事例の収集」（令和５年度要請） 「ものづくり産業のデジタル人材の育成と能力開発の成果を踏まえた処遇改善に関する実態調査」（企業アンケート調査） 「人手不足に関する事業所アンケート及び事例収集」（事業所アンケート/企業ヒアリング調査） 「AI の職場導入の影響に関する従業員調査」 ＜活用事例＞ （令和４年度要請） 「ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査等における統計表の特別集計」 ⇒2023 年版ものづくり白書（6/2）で引用 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」 ⇒第１回中央最低賃金審議会・目安に関する小委員会参考資料として引用（6/30） 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響調査」 ⇒第４回社会保障審議会年金部会資料３及び参考資料として引用（5/30） ⇒第７回社会保障審議会年金部会資料２として引用（9/21） ⇒第１回働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会資料２として引用（2/13） ⇒第３回被用者保険の適用拡大に関する効果的な広報のためのアドバイザー会議資料３として引用（2/21） 「賃上げ企業等の好取組事例の収集」及び 「企業の賃金決定に係る調査」 ⇒「令和５年度労働経済の分析（労働経済白書）」で引用（9/29）、動画版・労働経済白書（取組事例含む）が YouTube で配信開始	
--	--	--	--	--	--	--

					(12/1～) (令和5年度要請) 「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」 ⇒第185回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料として引用 (10/24) ⇒第188回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料として引用 (12/11) ＜記者発表＞ 2件 ・「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響調査」(5/16) ・「企業の賃金決定に係る調査」(9/15) ロ 海外労働事情の収集・整理 ○ 海外主要国（英、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、国際比較の観点から重要国の労働市場、雇用慣行等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。 ○ 海外情報については、随時、厚生労働省等関係者に情報を提供するとともに、ホームページを通じて、広く一般に提供した。令和5年度の情報提供件数は152件で、年度目標（150件以上）（前年度実績151件）に対する達成度は101.3%。 ○ 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調査を実施し、結果を要請部局に提供した。また、喫緊の政策課題に対応したテーマ別情報収集を行い、政策検討資料として取りまとめて厚生労働省に提供するとともにニュースレター等により国民各層等に幅広く提供した。 ○ 要請調査 ・「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（EU、アイルランド、カナダ、韓国）」（令和5年度課題） ・「勤務間インターバル制度等の海外におけ	○ 海外情報提供実績は、年度目標を上回った。 ○ 有識者評価は、目標（2.0以上）を上回り、2.66であった（達成度133.0%）。 ○ 海外情報の収集・整理にあたっては、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場や雇用慣行などの実態把握にも努めた。また、長年構築されてきたネットワーク等を最大限に活用し、様々な関係者を通じた情報収集にも努めた。 ○ 令和5年度の厚生労働省からの要請調査（課題・緊急）については、緊密に要請元と協議しながら、的確かつ効率的な調査実施に努めた。調査結果は、各種審議会等の議論の基礎資料となっている。 ○ 厚労省からの要請に応え、令和5年度は、左記の3本の調査について成果を要請元へ提出し、厚労省内の政策議論に供した。 ○ 提供した情報の中には、各種メディアで紹介されるとともに、行政の政策担当者や国会議員	
--	--	--	--	--	---	---	--

				る導入及び運用状況等に関する調査（令和5年度課題） ・「諸外国の外国人受入政策」（令和5年度緊急） ○ テーマ別情報収集 ・「「ビジネスと人権に関する取り組みの現状」 一米、英、独、仏、国際機関(EU、ILO、OECD)の取り組みについて」 ・「諸外国の雇用維持政策の評価」英、米、独、仏。 ・「諸外国はストの嵐？ ー最近の労働運動を追う」米、英、独、仏、韓。 ＜活用事例＞ ・令和4年度緊急「諸外国の失業保険制度のオンライン化に関する調査」 ⇒厚生労働省雇用保険研究会（R5.5.12）中間整理参考資料（案）、労働政策審議会(職業安定分科会雇用保険部会)（R5.5.15、R6.3.14）資料で引用。 ・令和5年度緊急「諸外国の外国人受入政策」 ⇒自民党政務調査会（外国人労働者等特別委員会）で韓国の状況を説明（11/29）。 ・令和4年度情報収集「諸外国の雇用維持政策に関する動向」 ⇒政府の行政改革秋のレビューにおいて厚生労働省配付資料に活用（11/11）。	事務所から資料提供やレク要請があるなど、外部から大きな反響が寄せられたものもあった。 ○ テーマ別情報収集として実施した「諸外国の雇用維持政策の評価」は、その成果を JILPT 研究報告会等で報告し、政策論議に貢献した。
	ハ 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理するとともに、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。 また、アンケート調査の個票など機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイ	ハ 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。 また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」等として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ	ハ 各種統計データ等の収集・整理 ○ 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」、「最近の統計調査結果から」等によりホームページで提供した。 ○ 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・掲載した『データブック 国際労働比較 2024』を作成した。 ○ データを収集・整理し、分析・加工を行った『ユースフル労働統計 2023』を作成した。また、加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載し、直近のデータに基づき随時更	○ 有識者評価は、年度目標（2.0 以上）を上回る 2.64 であった（達成度 132.0%）。	

	ブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。	有効な情報を作成する。 さらに、調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。		新した。 ○ アーカイブデータとして計 33 本を公開した（JILPT コロナ連続パネル個人調査（第 1 ～ 7 回連結データ及び JILPT コロナ連続パネル企業調査（第 1 ～ 6 回）含む）。また、アーカイブデータの利用実績は利用承認件数が 25 件、利用データ本数は 32 本であった。 ＜活用事例＞ ・「データブック国際労働比較」 ⇒厚生労働省雇用保険制度研究会資料、雇用政策研究会資料、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料、内閣府「令和 5 年度年次経済財政報告」等に掲載。 ・「早わかりグラフでみる長期労働統計」 ⇒厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書等に掲載。 ・「ユースフル労働統計」 ⇒厚生労働省「令和 5 年労働経済の分析」に掲載。		
	ニ 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。	ニ 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効活用を図る。 なお、図書館運営業務については、外部専門業者への委託により、効率化・簡素化を図るとともにサービス向上に努め		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、整理等を実施している。 ○ 図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、紹介、所蔵・文献調査等のレファレンスへの回答等を通じて、行政関係者、研究者、学生、労使実務家などの外部利用者にも積極的に提供している。 ○ 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ている。 ○ 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～）。 ○ 企画展示の実施 ・常設展示「千束屋看板と豊原又男」（6/1 開始）	○ 図書資料の収集・整理を適切に行うことで機構の調査研究活動等を支援するとともに、資料の一般公開により 外部の研究者等のニーズに応え、来館者から高い評価を得ている。 ○ 国会図書館や大学図書館、労働組合等から運営や蔵書等についての問い合わせがあるなど、労働専門図書館として広く認知されている。 ○ 外部委託により、委託業者のノウハウや創意工夫を活かした効率的な運営、企画展示の実施等、利用者へのサービス向上が図られている。 ○ 労働図書館の周知・広報の一環として、企画展示「千束屋看板と豊原又男」に関連する特別イベントを開催し、利用者増加につなげる取り	

	(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4期実績平均：152件) 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4期実績平均：159件) 3. 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を利用したことのある者から、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〕(新規指標	(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。 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。 ③ 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を利用したことのある者から、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〕	る。 (2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 国内情報収集成果の提供件数を延べ140件以上確保する。 ② 海外情報収集成果の提供件数を延べ150件以上確保する。 ③ 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を利用したことのある者から、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〕	＜主な定量的指標＞ ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	・第1会期「職業訓練・職業教育、キャリア…その先へ」(8/1-9/29) ・第2会期「労働組合機関紙の世界」(11/29-2/16) ・特別イベント「入船亭扇治 独演会(落語＋ミニ講演)」(1/16) ○ 図書館システムの改修を行い、機構のペーパーレス成果やオンラインジャーナル等の電子資料の蔵書データベースへの登録を実施した。また、国立国会図書館や国立情報学研究所の検索システムへの機構成果物の登録等についての依頼・調整を行った。 ○ 国立国会図書館職員による視察 依頼に基づき、労働分野のレファレンスや選書についての意見交換を行うとともに蔵書等について説明・案内した。 (2) 評価における指標 ①実績151件(前年度152件)達成度107.9%(再掲) ②実績152件(前年度151件)達成度101.3%(再掲) ③有識者アンケートによる「国内労働事情」の有益度評価 有益度：2.59、達成度129.5%(再掲)	組みを行った。	
--	---	---	---	--	--	----------------	--

	のため実績なし) 4. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことがある者から、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]（新規指標のため実績なし) 5. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、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]（新規指標のため実績なし) 6. 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。 (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	④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことがある者から、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] ⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、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] ⑥ 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。 (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	④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことがある者から、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] ⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、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] ⑥ 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。 (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	④有識者アンケートによる「海外労働事情」の有益度評価 有益度：2.66、達成度 133.0%（再掲) ⑤有識者アンケートによる「統計情報」の有益度評価 有益度：2.64、達成度 132.0%（再掲) ⑥データ・アーカイブの利用促進 ・アーカイブデータとして、昨年度を5本上回る33本公開（再掲) ・ホームページに「特集」データリストを追加 ・利便性の高いデータ整備に向け「データ作成統一仕様」を改定 ・結果として、アーカイブページの閲覧が昨年度より約1.3万件増加 (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 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」をそれぞれ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273万件（前年度実績約298万件) ・ホームページ掲載統計の活用実績		
--	--	---	---	--	--	--

	果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績	果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績	果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績		「データブック国際労働比較」（厚生労働省雇用保険制度研究会資料、雇用政策研究会資料、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料、内閣府「令和５年度年次経済財政報告」等に掲載）。 「早わかりグラフでみる長期労働統計」（厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書等に掲載） 「ユースフル労働統計」（厚生労働省「令和５年労働経済の分析」に掲載） ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者数 772 人（前年度実績 741 人） ・貸出冊数 807 冊（前年度実績 810 冊） ・複写件数 780 件（前年度実績 847 件） ・レファレンス件数 893 件（前年度実績 858 件）	これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ 【国内労働事情の収集・整理】 情報収集提供件数実績は計画通りの達成水準となっている。労使等の関心が高い国内労働事情を今後も継続して収集・整理を行う。 【海外労働事情の収集・整理】 日本の政策課題に沿った適切な海外労働情報の収集、提供に努める。	
--	---	---	---	--	---	---	--

4．その他参考情報
【目標の設定及び水準の考え方】 ・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。 ・収集・整理された情報について、国内労働事情、海外労働情報、統計情報に区分し、有識者による有益度評価を指標として採用することとする。 ・オープンデータの推進に向けた取組を測る指標として、データ・アーカイブの利用促進を定性的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４期中期目標期間（平成29年度～令和３年度）の実績を踏まえ、第４期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第４期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報				
1－3	労働政策研究等の成果及び政策提言の普及			
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・有期契約労働者・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		

注1）重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度		令和 8年度	指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度
	メールマガジンの発行（実績）	週2回発行	週2回	週2回	週2回					予算額（千円）	187,953	190,054			
	同上（達成度）		100%	100.0%	100.0%					決算額（千円）	186,056	187,643			
	メールマガジン読者アンケートでの有意義度評価（実績）	有意義度の平均点2.0以上	2.33	2.35	2.37					経常費用（千円）	199,026	187,459			
	同上（達成度）		117%	117.5%	118.5%					経常利益（千円）	△586	5,765			
	労働政策フォーラムの開催（実績）	年間6回開催 （うち3回以上はオンライン）	6回	6回 (オンライン6回)	6回 (オンライン5回)					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）	139,930	135,623			
	同上（達成度）		100%	100.0%	100.0%					従事人員数（人）	6	7			
	労働政策フォーラムの参加者数（実績）	オンライン開催の場合において平均430人以上	—	859人	468人										
	同上（達成度）		—	199.8%	108.8%										
	労働政策フォーラム参加者アンケートでの有意義度（実績）	有意義度の平均点2.2以上	2.41	2.41	2.48										
	同上（達成度）		121%(※)	109.5%	112.7%										

注2）複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

注3）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

（※）前中期目標期間の達成目標は「有意義度の平均2.0以上」

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5年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 (1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進し、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、調査研究成果、情報の発信方法を再検討し、インターネットの更なる活用などにより、広報機能の更なる強化に努めること。 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	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 機構の事業及び調査研究について、国民の認知度や理解度を高めるとともに、労使関係者など国民の労働政策に関する政策議論を活性化させるため、ホームページ等における研究成果のビジュアル化など広報機能を更に強化する。 また、調査研究成果、情報の発信方法を再検討し、インターネットの更なる活用などにより、成果物を効果的に普及できるよう取り組む。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。 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 機構の事業及び調査研究について、国民の認知度や理解度を高めるとともに、政策議論を活性化させるため、研究成果のビジュアル化など広報機能を強化する。 また、インターネットの更なる活用などにより、成果物の効果的な普及に取り組む。 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> ○機構の事業及び研究成果について、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により労使実務家を始めとする国民各層における政策課題への関心・理解を深めているか。 ○研究成果のビジュアル化、インターネットの更なる活用による効果的な普及に取り組んでいるか。	<主な業務実績> 3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 (1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進 ○ メールマガジンやホームページなど機構の多様な媒体を有機的に連携させて研究成果を発信した。 ○ ホームページに機構公式SNS（X（旧ツイッター））を開設し新着情報発信するなど研究成果の効果的な普及に取り組んだ。 イ メールマガジン ○ 評価における指標 - 発行頻度（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（2.0以上） 2.37（前年度 2.35） - メールマガジン読者数（5年度末） 47,952人（前年度末実績 47,013人） ○ 機構の調査研究成果の他、労働関連の政策動向、統計調査結果、労使団体の動向、企業の人事制度をめぐる動き、労働問題に関連するセミナーなど雇用・労働分野の最新ニュースを提供するとともに、調査研究成果をテー	<評定>：B <根拠> ○ 左記のとおり、機構の多様な媒体を有機的に連携して情報発信を行った。 ○ 左記のとおり、インターネットの更なる活用を図ることで研究成果の効果的な普及を行った。 ○ 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2.37（達成度：118.5%）となった。「メールマガジン労働情報」の広報を行うとともに、適切な情報の充実に努めた結果、年度末の読者数は47,952人と、前年度から939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、「労働分野で起きていることの良質なまとめとして大変有益」、「新聞等には載らない情報も分かりやすく整理されている」、「人事担当業務において、労働関係法令の改正動向の把握に役立っている」等	

	え、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。			マ別に紹介する特別号を3回（5/10、 8/18、1/5）発行した。 いずれの特別号でも、関連の定期刊行物や労働政策フォーラム等の関連情報を併せて載せるなど、当該テーマに関する労働情報を一括して入手できるように編集を工夫した。 ・5月の特別号のテーマ：「第4期プロジェクト研究シリーズ」、「中間層・格差」、「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）関連のJILPT 調査研究成果」、「賃金引上げに関する最新の動向や調査事例等」 ・8月の特別号のテーマ：「A I ・デジタル・技術革新」、「社会保険制度」、「長時間労働」、「新型コロナの雇用・就業への影響」、「雇用終了・解雇の金銭解決」 ・1月の特別号のテーマ：「人材育成・能力開発」、「キャリア形成支援・職業情報・タスク分析」、「労働市場仲介・派遣労働」、「副業・ボランティア・社会貢献活動」	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、当該テーマに関連した定期刊行物や記者発表資料、イベント等の関連情報も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。	
	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、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、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。 ○ 機構の発信力強化の一環として、政労使関係者に資する労働をめぐる情報や論点等を提示するため、引き続き、研究員等によるリサーチアイに掲載した。 ・リサーチアイの掲載件数5本（前年度実績4本） ○ 2023年8月に機構公式SNS（X（旧ツイッター））を開設、トップページに入口を設置し、新着情報の発信など運用を行った。 ○ 令和4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」をホームページで公表した。 ○ 令和4年度に実施した様々な調査研究成果から示唆される政策的インプリケーションについて整理・提示した「令和4年度成果	○ ホームページについて、有識者アンケートでは、「ホームページでの研究・調査結果の発信は、大変有用でありがたい。是非今後とも継続して欲しい」、「欲しい資料の所在情報が得られて大変便利」、「統計数字の検索に便利で、グラフも見やすい」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目立つ場所で紹介するなどの工夫を継続していく。 ○ 広報機能の強化を目的に2023年8月に機構公式SNS（X（旧ツイッター））を開設し、新着情報や行事等のきめ細かい発信を行い、研究成果の効果的な普及や利用者の利便性向上を図っている。	

	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。	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。		政策論点レポート」をホームページで公表した。 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、読者アンケートや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） 5月号「DXが職場や仕事にもたらすもの」 6月号「ジョブをめぐる2つの論点」 7月号「選抜をめぐる労働問題」 8月号「入職前後の労働関係ー試用・徒弟」 9月号「労働組合のサステナビリティ」 10月号「公務員の職務と働き方」 11月号「ディアログ：労働判例この1年の争点、公募特集：働き方をめぐる施策の効果と課題」 12月号「多様な属性の正社員」 1月号「健康経営」 特別号「2023年労働政策研究会議報告」 2・3月号「学会展望：労働経済学研究の現在、特集：モノを運ぶ仕事の労働問題」 4月号「労働研究の何がいま議論されているか？」	○ 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、「専門性の高い、信頼に足る論文が多く載せられている」、「労働に関する新しい研究動向を知ることができる」、「タイムリーな特集の設定」等の評価を得ており、有益度は2.61（前年度2.56）となった。 ○ 昨年度に引き続き、テーマを特定した論文を募集し短期間での厳正な査読審査により最新の研究成果を掲載する投稿論文特集を企画し、多くの研究者・実務家に論文発表の機会を広く提供した。 特集テーマ：働き方をめぐる施策の効果と課題（11月号掲載）採択1本（論文1本） ○ 「DXが職場や仕事にもたらすもの」や「労働組合のサステナビリティ」、「モノを運ぶ仕事の労働問題」等、重要な政策課題についての特集を組むことで政策論議に貢献した。	
	ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。開催に当たっては、その効果	ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。開催に当たっては、その効果		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（うち3回以上はオンライン）：実績6回（オンライン5回、ハイブリッド1回） ・オンライン開催による参加人数（平均430人以上）：平均468人（ハイブリッド開催を除く。ハイブリッド開催を含めても平均427人とほぼ目標どおり。）、達成度108.8% ・参加者アンケートの有意義度（2.2以上）	○ 引き続き、オンラインを活用して労働政策フォーラムを適切に開催した。また、フォーラム開催後講演の一部を動画で配信し政策論議の活性化を図った。 ○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、キャリアの長期化に伴う諸課題（定年後のキャリア、パラレルキャリア、学び直し・リカレント教育等）に対応したテーマや、仕事と介護の両立、外国人労働者といった社会的にも関心の高いテ	

	をより高めるため積極的にオンラインを活用する。 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。	をより高めるため積極的にオンラインを活用する。 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。		2.48（前年度実績 2.41）、達成度 112.7% ○ 機構の研究成果の紹介とともに、政策の検討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実施した。 ・第1回「企業で働く人の社会貢献活動と生涯キャリア」（9月23日～27日 オンライン開催） 参加人数 474 人、有意義度 2.31 ・第2回「外国にルーツを持つ世帯の子育と労働を考える」（10月13日～19日 オンライン開催） 参加人数 478 人、有意義度 2.55 ・第3回「仕事と介護の両立——介護離職ゼロに向けた課題」（2月1日～5日 オンライン開催） 参加人数 526 人、有意義度 2.67 ・第4回「ガイダンスツールを活用した就職相談とキャリア支援—相談支援現場からの実践報告—」（2月27日ハイブリッド開催） 参加人数 226 人、有意義度 2.56 ・第5回「時間帯に着目したワーク・ライフ・バランス—家族生活と健康—」（3月2日～6日 オンライン開催） 参加人数 345 人、有意義度 2.48 ・第6回「キャリア形成に寄与する学び直し・リカレント教育」（3月16～19日 オンライン開催／独立行政法人大学改革支援・学位授与機構との共催） 参加人数 515 人、有意義度 2.28	マ、更には時間帯に着目したWLBや時間の貧困という新たな視点から企画を立て、先進事例を交えながら、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2.2を上回り、全体でも前年度（2.41）より高い2.48となった。 ○ 「人への投資」の重要性が更に高まる中、第6回フォーラムでは、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構の共催を得て、「学び直し」「リカレント教育」をテーマに、職業訓練の取組および大学における取組事例を紹介し、現状認識と課題について議論を深めた。 ○ 運営面については、「地方在住のためオンライン視聴は大変有難い」、「オンデマンドとライブ配信の2部構成に分かれているので聞きやすかった」等、場所や時間に捉われない開催方式が好評を得ており、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、「現場の視点やデータも多く示され、納得性の高いフォーラムだった」（第1回）、「実証的な調査研究と実践現場での対応が連動した、とても説得力のあるフォーラムだった」（第2回）、「両立の在り方について、先を見据えた論点など学ぶことが多かった」（第3回）、「ツール講習会で体験できたので、具体的な活用場面がイメージできた」（第4回）、「時間帯や時間貧困という視点からWLBを捉えた企画には気づきが多く、新たな着眼を得た」（第5回）、「リカレント教育という言葉に含まれる内容の広がりや深さの一端を知ることができた」（第6回）など有意義との評価を得た。	
	（2）その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価	（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	○ 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しているか。また、実施に当たって積極的にオンラインを	（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、労働問題に対する理解を培うことを目的として広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座を以下のとおり実施している。	○ 東京労働大学講座について、広く労使実務家等に案内し、適正な対価をもって実施した。 ○ 総合講座については、引き続き全講義をオンラインで実施した。受講者数は614名と、前年度（727名）に次ぐ過去2番目の人数となった。 ○ 受講生からは「テーマが多岐にわたり、様々	

	を得て実施する。 実施に当たっては、その効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。	を得て実施する。 実施に当たっては、その効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。	活用しているか。	(総合講座) ・開講期間：5月9日～8月31日(前年度5月10日～8月31日) ・受講者数：614名(前年度実績：727名) - 一括受講 386名(前年度実績:518名) - 人事管理・労働経済 67名(前年度実績：70名) - 労働法 161名(前年度実績：139名) (専門講座) ・開講期間：9月1日～11月30日(前年度9月8日～12月15日) ・受講者数：101名(前年度実績：90名) - 人事管理・労働経済 57名(前年度実績：49名) - 労働法 44名(前年度実績：41名)	な視点で労働を取り巻く課題について考えることができた」、「労働法について広く学ぶことができ、実務における重要な考え方や知識を身に付けることができた」、「(数年前の受講経験から) コロナの前後で労働に関する課題にも変化がみられることが分かり大変有意義だった」等の肯定的意見を多数得られた。 ○ 専門講座については、昨年度に続き一部の課目においてハイブリッド方式(会場・オンライン併用)を取り入れて開催した結果、有意義度は2.50と高水準となった。 ○ 受講生からは「分野ごとに通常では受けられないような専門家の講師から講義を受けることができ大変有意義だった」、「グループディスカッションや、総括指導の他の受講生へのフィードバックは参考になった」等の肯定的意見を多数得られた。
(2) 評価における指標 成果及び政策提言の普及に関する評価については、以下の指標を設定する。 1. 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行すること。(メールマガジン：第4期実績：週2回) 2. メールマガジン読者への有意義度評価で、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] (第4期実績平均：2.33) 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(うち各年度3回以上はオンラ	(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。 ① 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行する。 ② メールマガジン読者への有意義度評価で、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(うち各年度3回以上はオンラ	(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。 ① 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行する。 ② メールマガジン読者への有意義度評価で、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年間6回(うち3回以上はオンラインによる。)開催する。	<主な定量的指標> ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	(3) 評価における指標 ①メールマガジンの発行回数(週2回) 実績：毎週水曜日と金曜日の週2回発行(再掲) ②メールマガジン読者アンケート評価 実績：有意義度2.37、達成度118.5%(再掲) ③労働政策フォーラム開催回数 実績：6回開催、達成度100.0%(再掲) (うちオンライン5回、ハイブリッド1回)	

	インによる。)開催する。(第4期実績:27回) 4. 労働政策フォーラムについて、オンライン開催の場合において平均430人以上の参加者を確保するとともに、参加者への有意義度評価で、下記基準により2.2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〕(第4期実績平均:2.41) (参考指標) ○メールマガジン読者数 ○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・国会議員等に対する情報提供・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 ○研究専門雑誌の有益度 ○東京労働大学講座受講者有意義度	インによる。)開催する。 ④ 労働政策フォーラムについて、オンライン開催の場合において平均430人以上の参加者を確保するとともに、参加者への有意義度評価で、下記基準により2.2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〕 (参考指標) ○メールマガジン読者数 ○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・国会議員等に対する情報提供・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 ○研究専門雑誌の有益度 ○東京労働大学講座受講者有意義度	④ 労働政策フォーラムについて、オンライン開催の場合において平均430人以上の参加者を確保するとともに、参加者への有意義度評価で、下記基準により2.2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〕 (参考指標) ○メールマガジン読者数 ○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・国会議員等に対する情報提供・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 ○研究専門雑誌の有益度 ○東京労働大学講座受講者有意義度		④労働政策フォーラム参加者数 実績: ・参加者数:平均468人、達成度108.8%(再掲) ・有意義度:2.48、達成度112.7%(再掲) (参考指標) ○メールマガジン読者数47,952人(前年度実績47,013人)(再掲) ○記者発表回数6回(前年度実績4回) ○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)への掲載・引用件数累計231件(前年度実績229件) ・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数19件(前年度最終実績63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1,054万件(前年度実績1,100万件) ○研究専門雑誌の有益度2.61(前年度実績2.56) ○東京労働大学講座受講者有意義度 ・総合講座2.40(前年度実績2.51) ・専門講座2.50(前年度実績2.61)	これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> ・労働政策フォーラム及び東京労働大学講座については、今後もオンラインの活用が見込まれることから、参加者アンケート等を通じて課題等を把握し実施方法の改善に努めていく。ホームページについては、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。	
--	--	--	--	--	--	---	--

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4期中期目標期間(平成29年度～令和3年度)の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第4期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

1－1－4－1 中期目標管理法 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				
1－4	労働行政担当職員その他の関係者に対する研修			
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・有期契約労働者・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		

注1）重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度		指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8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90%以上	96.7%	96.1%	96.5% (4～9月 実施分)					予算額（千円）	405,727	408,476			
同上（達成度）		110%(※1)	106.8%	107.2%					決算額（千円）	405,891	403,463			
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90%以上	98.6%	98.4%	98.3% (4～9月 実施分)					経常費用（千円）	443,853	440,433			
同上（達成度）		125%(※2)	109.3%	109.2%					経常利益（千円）	△137	5,171			
労働行政オンライン公開講座の開発・改善（実績）	毎年度3件以上	—	4件	10件					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）	603,568	600,453			
同上（達成度）		—	133.3%	333.3%					従事人員数（人）	17	18			
労働行政オンライン公開講座等の研究員の参画による受講者調査（実績）	有意義度80%以上	—	96.6%	97.8%										
同上（達成度）		—	120.8%	122.3%										

注2）複数の項目をまとめて作成する場合には、適宜行を追加し、項目ごとに主要な経年データを記載

注3）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

（※1,2）前中期目標期間の達成目標は「毎年度平均で80%以上」

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5年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 (1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施 労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を、厚生労働省研修担当部局との緊密な連携・協働の下、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	4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 (1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施 労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を、厚生労働省研修担当部局との密接な連携・協働の下、効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。 また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。 さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、オ	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（別紙1参照）については、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を、厚生労働省研修担当部局との密接な連携・協働の下、効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。 また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。 さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の	＜評価の視点＞ ○行政のニーズに迅速・的確に対応したコース・科目を設定するとともに、厚生労働省研修担当部局との緊密な連携・協力の下、現場力の強化に資する研修を効果的に実施しているか。 ○オンラインの研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した研修方式により研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図っているか。	＜主な業務実績＞ 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 ○ 研修の実施 ・研修 92 コースを実施した。 ・92 コースの受講者 7,410 人（計画数 6,789 人） ○ オンライン研修と集合研修の併用実施 オンライン研修と集合研修を並行して実施したが、厚生労働省研修担当部局及び校内各部署との密接な連携・協力のもと、特段の支障もなく運用ができた。 ・5月～6月（新型コロナの5類移行後）は、コロナ陽性者が発生したため、看護師資格を有する職員を中心に校内で連携し、該当者は隔離対応エリアの居室に移すなど感染拡大防止対策に努めるとともに、うち症状の軽い者は居室からオンライン受講を行う等の対応を行った（新任労働基準監督官研修（前期））。 ・12月にはインフルエンザ陽性者が発生したが、上記同様の対応により、特段の支障もなく研修を実施できた（新任労働基準監督官研修（後期））。 ○ 外部有識者からの意見聴取 研修の質の向上を図るため、研修事業有識者懇談会を開催し、「5年度研修実績」及び「6年度研修計画」について意見を聴取した（2月26日）。	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ オンライン研修と集合研修を並行して実施したが、厚生労働省研修担当部局及び校内各部署との密接な連携・協力のもと、特段の支障もなくすべての日程を終了することができた。 ○ 研修生及び上司に対する事後調査（令和5年度数値目標：評価（90%以上）は、4～9月実施分でいずれも90%を超えている。 研修終了直後における研修生のアンケートは、有意義度回答率が90%を超えている。 ○ 今年度も、知識系は事前にオンラインで学び、班別討議や事例研究など、より深い内容については集合やオンライン双方向で実施するといった「ハイブリッド型」を実践したところであるが、昨年度と比較しても遜色のない評価を得ている。 ○ 研修事業有識者懇談会において、オンラインと集合の適切な組み合わせや労働行政職員オンライン公開講座などの取組について前向きな評価とともに、更なる工夫・拡充を期待する意見をいただいている。	

	の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。 さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、非対面（オンライン）の研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した方式によって、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。	ンラインの研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した研修方式により研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。	実施を図るとともに、オンラインの研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した研修方式により研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。			
	（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、労働行政職員に対する公開講座の実施等、研究員の研修への積極的な参画に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図ること。	（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、労働行政職員に対する公開講座の実施等、研究員の研修への積極的な参画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、労働行政職員に対する公開講座の実施等、研究員の研修への積極的な参画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。	○労働行政職員に対する公開講座の実施や研究員の研修への参画、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っているか。	（２）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 ○ 労働行政職員オンライン公開講座の実施 労働行政全般を幅広くカバーするとの考えに基づいて、ラインアップの充実を図った上で開始した。 ・労働局職員への勧奨及びアンケートの回答を促すため、厚生労働省地方課に働きかけ、令和5年3月31日に地方課長補佐名により労働局あてに「労働行政職員オンライン公開講座の更なる活用について」を发出した。 ・労働行政職員オンライン公開講座の再生数は9,107回、受講者アンケートの回答数は2,362件となった。 ※令和5年度から研究員以外（厚生労働省等）が作成した動画についても掲載（計75件、再生数は8,826回） ○ 研究員の研修への参画 令和5年度においては、研究調整部及び各教官と調整の上、延べ116人の参画計画を立てた。 ・実績：延べ117人（昨年度実績延べ94人）	○ 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査については、80%以上の者から有意義との評価を得ている。 ○ また、労働行政職員オンライン公開講座の再生数は9,107件（研究員以外を合わせると17,933件）に達している。これは令和5年度の労働大学校での研修の受講者数7,410人を大きく超えるものであり、研修の機会以外でも広く視聴されていることを示している。

	(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90%以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。（第4期実績平均：97.1%） 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90%以上の者から役に立っているとの評価を得ること。（第4期実績平均：98.8%）	(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90%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90%以上の者から、「役に立っている」との評価を得る。	(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、平均で90%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、平均で90%以上の者から、「役に立っている」との評価を得る。	<主な定量的指標> ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	○ 労働行政フリートークの実施 研修内容と関連するテーマについて、労働政策研究所の研究員と研修生との間でフリーな意見交換を行う目的に開催。令和5年度は3研修において実施した。 - 企業指導業務（雇用均等関係）専門研修 5月29日にオンラインにより実施 講師：池田主任研究員 テーマ：「男性の育児休暇制度」 研修生57人中55人が参加 - 職業指導Ⅳ専門研修 8月2日に集合により実施 講師：室山特任研究員 テーマ：「ワークスタイルチェックテスト」 研修生18人中9人が参加 - 第1回労働基準監督官上級研修 9月13日に集合により実施 講師：濱口所長 テーマ：「労働者性について」 研修生66人中28人が参加 (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回答 実績：96.5%、達成度107.2% （4～9月実施の53研修平均） ※研修生の研修直後調査では、98.2%から有意義との評価を得た。 ②上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度） 役に立っているとの回答 実績：98.3%、達成度109.2% （4～9月実施の53研修平均）	
--	--	---	---	---	---	--

	3. 労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善を毎年度3件以上得ること。(新規指標のため実績なし)	③ 労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善を毎年度3件以上得る。	③ 労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善を3件以上得る。		③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善 実績：10件、達成度 333.3% (開発) ・ナッジを活用した職業紹介関係業務の改善 ・職業適性テスト（Gテスト）概要と留意点～ショート編～ ・70歳就業時代における高齢者雇用―雇用体制と高齢者の就業に関する分析に基づく問題提起― ・働き方が変化する中での健康確保の課題 ・生涯キャリアと社会貢献活動―パラレルキャリアの可能性― ・労働基準法の概要（前半）（総則～賃金） ・労働基準法の概要（後半）（労働時間～就業規則） ・労働契約法の概要（前半）（総則～就業規則の変更） ・労働契約法の概要（後半）（出向～雇止め法理） ・労働者派遣制度の概要		
	4. 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有意義との評価を得ること。(新規指標のため実績なし)	④ 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有意義との評価を得る。	④ 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有意義との評価を得る。		④労働行政職員オンライン公開講座等の研究員参画の受講者アンケート 有意義度 下記平均 97.8%、達成度 122.3% ・労働行政職員オンライン公開講座 96.4%（33講座平均、回答者 2,362人） ・研修への参画科目 98.3%（117科目平均） ・労働行政フリートーク 企業指導業務（雇用均等関係）専門研修 96.4% 職業指導Ⅳ専門研修 66.7% 第1回労働基準監督官上級研修 75.0%	これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ 引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。	

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】 ・研修ニーズへの的確な対応、研修生のその後の実務における研修効果の発現の程度を測るアウトカム指標として、研修を受けた当事者及びその上司の有意義度評価を採用することとする。 ・研究と研修の連携を重視する観点から、労働行政職員に対する公開講座等の研修を受けた者の有意義度評価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4期中期目標期間（平成29年度～令和3年度）の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第4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		
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	

注1）重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
	一般管理費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	37,877	36,740	35,638				
	上記削減率（％） （実績）	中期目標期間最終年度において 令和3年度と比べて15％以上の削減	—	3.0％	5.9％				
	業務経費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	682,233	540,837	540,527				
	上記削減率（％） （実績）	中期目標期間最終年度において 令和3年度と比べて5％以上の削減	—	20.7％	20.8％				
	一者応札の 件数の割合	一者応札の件数の割合を第4期中 期目標期間の実績平均以下にする	5.2件	3件	2件				

注）削減対象となる一般管理費及び業務経費（予算額）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5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 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・検証を監事監査及び内部監査によって行い、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・検証を監事監査及び内部監査によって行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。	＜評価の視点＞ ○内部統制の推進等に関する規程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、内部統制の仕組みについて点検・検証及びこれらを踏まえた見直しを行っているか。	＜主な業務実績＞ 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、理事長による新年度挨拶等の機会を設け、オンラインでも新たに「理事長コラム」を年6回配信するなど、役職員で認識を共有する機会を設けた。 ○ 有識者アンケートを通じて、機構の業務運営や各種事業に対する評価や課題を把握するとともに、アンケート結果を経営会議に報告し、業務運営の点検・検証に活用した。 ○ 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4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引き続き確保した。 ○ 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」）を実施したほか、ハラスメント防止及びコンプライアンスの向上等の観点から、定額制のWEB セミナーの受講を階層別に推進した。 ○ 研究業務に関わるマニュアル類の全面改訂を行うなど、内部統制の仕組みが有効に機能するよう常に留意した運用を行った。	＜評点＞：B ＜根拠＞ ○ 各種定期会議の開催、監事や監査法人による監査、規程類の必要な見直し等、内部統制を有効に機能させるための制度・仕組みを設け、適切に運用している。 ○ 理事長の運営上の方針等を全職員に周知するための新たな取組を開始し、役職員における課題等の認識を共有する機会を増やした。 ○ 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」が 50.6%（前年度 45.8%）、「有益」が 46.4%（前年度 49.9%）であり、有益との回答は97.0%（前年度 95.7%）と高い評価を得た。その理由として「日本の中の労働関係に関する事柄について一番優秀かつ公平な組織と感じる」「客観的エビデンスに立った労働政策の立案・実施のために有益な活動を行っている」など高い評価を得た。	
	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 重要な労働政策課題等の変化に対応した効率的かつ効果的な組織運営を継続するため、引き続き優秀な人材の確保・育成	2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し 重要な労働政策課題等の変化に対応した効率的かつ効果的な組織運営を継続するため、引き続き優秀な人材の確保・育成		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。	を図りつつ、研究ニーズの多様化等の変化に機動的に対応し得るよう、柔軟かつ機動的な組織運営を図る。 (1) 人材の確保・育成 優秀な人材の確保・育成及び組織の活性化を図るため、次の取組を行う。 ① 優秀な人材を幅広く登用するため、職員の高齢化及び年齢階層の偏りが生じていることを踏まえ、事務職員については、新卒者の採用に加え必要に応じて即戦力となる社会人経験者の採用も図るなど、必要な人材を確保する。また、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 職員の専門的な資質の向上を図るため、研修等の充実に努め、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する。 ④ 専門性が高く、新たなニーズに対応する異分野との連携の必要性が拡大したこと等を踏まえ、関係機関・団体と	を図りつつ、研究ニーズの多様化等の変化に機動的に対応し得るよう、柔軟かつ機動的な組織運営を図る。 (1) 人材の確保・育成 優秀な人材の確保・育成及び組織の活性化を図るため、以下の取組を行う。 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など、必要な人材を確保する。 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 職員の専門的な資質の向上を図るため、研修等の充実に努め、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する。 ④ 専門性が高く、新たなニーズに対応する異分野との連携の必要性が拡大したこと等を踏まえ、関係機関・団体と	○優秀な人材の確保・育成を図っているか。	(1) 人材の確保・育成 ○ 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。 ○ 人事・労働関連の各種オンライン研究会への積極的な参加を奨励したほか、財務省研修センター主催の契約管理研修に職員を参加させた。また、ハラスメント防止規程に基づき全役職員を対象としたハラスメント研修を実施した。 ○ 人員の年齢構成に著しい歪みが生じており、持続可能な組織とするため、転職サイトを活用し、「人事労務」、「情報システム」、「社会調査」の経験者を対象とした採用活動を実施した。 ○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員の公募（労働・職業心理学）を実施した。	○ 左記のとおり、優秀な人材を確保・育成するための取り組みを通じて、専門能力の向上と組織の活性化を図っている。	
--	---	---	---	-----------------------------	--	--	--

	(2) 組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。 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。	の交流等の連携を進める。 (2) 組織運営 プロジェクト研究に関しては、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、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、外部人材の活用や関係機関との連携等により、研究の実施体制等の充実・強化を図る。 また、機構全体として、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的確な運用を行うとともに、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・増進のための体制整備及び各種業務の電子化を一層推進し、組織全体の士気高揚と効率的かつ効果的な組織運営を図り、国民に向けたサービスの最大化を目指す。	(2) 組織運営 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、外部人材の活用や関係機関との連携等により、研究の実施体制等の充実・強化を図る。 また、機構全体として、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的確な運用を行うとともに、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・増進のための体制整備及び各種業務の電子化を一層推進し、組織全体の士気高揚と効率的かつ効果的な組織運営を図る。	○人事評価制度の的確な運用や長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援など柔軟な働き方の推進、各種業務の電子化などによる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 ○ 機構の戦略的広報活動の実現に向けて、前年度に部門横断的に編成して設置した「総合企画チーム」がとりまとめた報告書に基づき、JILPT 公式X（旧ツイッター）を8月に開設した。（再掲） ○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。（再掲） ○ 年次有給休暇の計画的付与制度を運用し、各種会議等の機会をとらえて休暇取得を促した。機構全体の平均年給取得率は、65.0%。（前年度 67.5%） ○ 超過勤務時間が月 30 時間を越えた場合、自動的に警告メールが管理職に送信される仕組みを活かし、長時間労働の防止に努めた。 ○ 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。 ○ フレックスタイム及び専門業務型裁量労働制の実施等により、柔軟な働き方の推進に努めた。なお、フレックスタイム制度については、業務実態に合わせ、フレキシブルタイムを2パターン設定することとした。 ○ ワーク・ライフ・バランスの実現及び業務効率化を推進するため、引き続きテレワークシステムの運用を行った。	○ 左記のとおり、人事評価制度の的確な運用や長時間労働の防止等の取り組みを通じて、組織全体の士気高揚と効率的かつ効果的な組織運営を図っている。	
	3 情報システムの整備及び管理 情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整	3 情報システムの整備及び管理 情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整	3 情報システムの整備及び管理 デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理を行う。	○「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理、PMOの設置等の体制整備を行っ	3 情報システムの整備及び管理 ○ 令和5年度において以下のとおり情報システムの整備を行った。 - 令和4年度に更新したテレワークシステムの運用により、役職員のテレワーク時のセキュリティの強化及び操作性の向上を図った。（通年） - 役職員が業務で使用する端末の更新を行った。（12月）	○ 左記のとおり、情報セキュリティ対策の強化及び情報システムの整備に取り組むとともに、PDCAサイクルによる情報セキュリティ対策の改善を図っている。	

	備及び管理を行うとともに、情報システムの整備及び管理を行う P J M O を支援するため、P M O の設置等の体制整備を行う。 また、政府機関のサイバー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、整備するとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。 さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、P D C A 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。	備及び管理を行うとともに、情報システムの整備及び管理を行う P J M O を支援するため、P M O の設置等の体制整備を行う。 また、政府機関のサイバー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、整備するとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、P D C A サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	また、政府機関のサイバー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、整備するとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、P D C A サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	ているか。 ○政府機関のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群を踏まえた情報セキュリティ対策の強化に取り組んでいるか。	○ 情報セキュリティ対策の強化を図るため、以下の取組を行った。 ・「令和 5 年度情報セキュリティ対策推進計画」の策定（4 月） ・情報セキュリティ委員会の開催（毎月） ⇒機構の情報セキュリティ関連施策等について議論、「対策推進計画」の進捗確認等 ・厚生労働省との CSIRT 連携訓練（9 月） ⇒インシデントが発生したとの想定のもと、各段階での取るべき対応や組織内外の関係者への報告等について確認 ○ 役職員等を対象として、以下の情報セキュリティ研修を実施した。 ・動画教材による研修（10 月） ⇒全職員を対象とした、業務上気をつけるべき事項等の確認 ・E ラーニング（10 月） ⇒全職員を対象とした、業務上遵守すべき事項についての知識付与 ・動画教材による研修（2 月） ⇒課室情報セキュリティ責任者を対象とした外部委託を行う際に情報セキュリティ確保の観点から留意すべき事項についての確認 ・情報セキュリティに係る自己点検（2 月） ⇒全役職員向け及び課室情報セキュリティ責任者向け	
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	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	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	○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、中期計画に基づき作成した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）業務運営の効率化 ○ 令和 5 年度予算額において令和 3 年度と比べて、一般管理費は 5.9%、業務経費は 20.8%、それぞれ節減している。	○ 左記のとおり、厳しい予算状況の中で効率的な運営を図った。

	する。)については、令和 8 年度において、令和 3 年度と比べて15%以上節減すること。業務経費については、令和 8 年度において、令和 3 年度と比べて 5 %以上節減すること。 (2) 適正な給与水準の検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。	する。)については、令和 8 年度において、令和 3 年度と比べて15%以上節減する。業務経費については、令和 8 年度において令和 3 年度と比べて 5 %以上節減する。 (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。	する。)については、令和 8 年度において、令和 3 年度と比べて 15%以上、業務経費については、令和 8 年度において令和 3 年度と比べて 5 %以上の節減に向けた 5 年度における必要な取組を行う。 (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。	○役職員の給与水準の検証・公表を行っているか。	(2) 適正な給与水準の検証・公表 ○ 役職員の給与水準は、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、公表している。事務職は、本俸 2%削減 (16 年度実施)、職務手当の支給率削減 (部長 : 20%→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。 ○ 令和 5 年度のラスパイレス指数 (年齢・地域・学歴勘案) は、事務職は 103.3 (前年度 102.3)、研究職は、98.2 (前年度 97.1) となり、引き続き国家公務員との均衡はほぼ図られている。	○ 役職員の給与水準を検証・公表するとともに、左記の措置を継続することにより、給与水準の適正化を図っている。	
	(3) 適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第 4 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。	(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 4 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。	(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 4 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。	○「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施しているか。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ているか。	(3) 適切な調達の実施 ○ 令和 5 年度の一者応札件数は調達等合理化計画に基づく取組の実施により 2 件となり第 4 期実績平均 (5.2 件) を下回った。 ○ 随意契約等審査委員会を年 4 回開催し、32 件の随意契約について妥当性等の点検を受けた。 ○ 契約監視委員会を 3 回開催し、調達等合理化計画の取組、随意契約等の点検を行った結果、特段の指摘はなく、委員からは「真摯かつ適切に対応している」との当機構の取り組みを評価する意見が出されている。	○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取組を実施し、5 年度の一者応札件数は数値目標を達成するなど、調達の適切な実施を図った。	

	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。 （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。 （５）電子化の推進 ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等により、業務の電子化を推進すること。	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。 （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。 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。 （５）業務運営の電子化の取組 ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等、業務の電子化を推進する。	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。 （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。 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。 （５）業務運営の電子化の取組 ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等、業務の電子化を推進する。	○保有資産について、保有の必要性の検証及び見直しを行っているか。 ○業務の電子化を推進しているか。	（４）保有資産の見直し ○ 令和５年度決算作業を通して保有資産の必要性を検証し、国庫返納すべき不要財産がないことを確認した。 （５）業務運営の電子化の取組 ○ 引き続き以下の取組を進めている。 ・機構内無線LANの活用やオンライン会議用パソコンの職員への貸与によるオンライン会議・研究会の実施。 ・経営会議の完全ペーパーレス開催 ・マニュアル配布によるペーパーレス会議システムの活用促進 ・電子決裁システムの運用による決裁業務の電子化	○ 左記のとおり、業務運営の電子化、ペーパーレス化の取組を継続している。 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、情報システムの整備及び管理等、業務運営の効率化に関する事項に引き続き取り組む。	
--	--	--	--	---	---	---	--

４．その他参考情報
特になし

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

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

注1）重点化の対象としない項目については、法人の業務管理に活用しやすい単位ごとに、複数の項目をまとめて作成することが可能

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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、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	令和5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	
	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や教育講座事業の受益者負担による自己収入の確保に努めること。	1 期間中の予算、収支計画、資金計画 別紙2から別紙4のとおり。 2 予算執行の効率化 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。 3 自己収入の確保 出版物等の成果物の販売や教育講座事業の受益者負担による自己収入の確保に努める。 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 ・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。 ・予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。	1 期間中の予算、収支計画、資金計画 別紙2から別紙4のとおり。 2 予算執行の効率化 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。 3 自己収入の確保 出版物等の成果物の販売や教育講座事業の受益者負担による自己収入の確保に努める。 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 ・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。 ・予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。	＜評価の視点＞ ○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しているか。 ○自己収入の確保に努めているか。 ○借入金の額及びその理由は中期計画に定められているとおりか。	＜主な業務実績＞ 1 期間中の予算、収支計画、資金計画 ○「独立行政法人会計基準」及び「独立行政法人会計基準注解」に関するQ&A（Q81-21）に基づき運営費交付金配分額の見直しを期限である第3四半期末までに実施し、変更した予算の範囲内で計画的な執行を行った。 2 予算執行の効率化 ○ 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ている。 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ている。 3 自己収入の確保 ○ 令和5年度の自己収入：51,186 千円（前年度実績 59,096 千円、13.4%減） ①出版物販売収入：16,999 千円（同 18,606 千円、8.6%減） ②東京労働大学講座収入：34,187 千円（同 40,490 千円、15.6%減） 4 短期借入金の限度額 ○借入金は発生しなかった。	＜評点＞：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、物価上昇により様々な調達コストが増加する等厳しい状況の中、事業の実施方法の見直しや一般競争入札の実施等により支出の削減に努め、当該予算の範囲内で執行した。 ○ 左記のとおり、予算執行の効率化を図っている。 ○ 総合講座のオンライン開催や出版物の販売促進等により自己収入の確保に努めた。 ○ 出版物販売については、外部関連団体（中労委・大阪労働協会・神奈川労働協会等）開催のセミナーでの機構出版物チラシの配布や専門団体全国支部（日本介護福祉士会・日本社会福祉士会）宛DMの送付により販売促進を図った。 ○ 上記の取組等により、前年度を下回ったものの、第4期実績平均（51,662 千円）とほぼ同水準を確保した。	

	5 不要財産又は不要財産 となることが見込まれる 財産がある場合には、当 該財産の処分に関する計 画 なし 6 重要な財産を譲渡し、 又は担保に供しようとし るときは、その計画 なし 7 剰余金の使途 ① プロジェクト研究等 労働政策研究の内容の 充実。 ② 研修事業の内容の充 実。 8 施設・設備に関する計 画 厳しい財政状況を踏ま え、施設・設備計画に基 づく工事等は予定しない。 ただし、業務実施状況、 予見しがたい事情等を勘 案し、第5期中期計画期 間中に工事を実施するこ とがあり得る。 9 積立金の処分に関する 事項 なし	5 不要財産又は不要財産 となることが見込まれる 財産がある場合には、当 該財産の処分に関する計 画 なし 6 重要な財産を譲渡し、 又は担保に供しようとし るときは、その計画 なし 7 剰余金の使途 ① プロジェクト研究等 労働政策研究の内容の 充実。 ② 研修事業の内容の充 実。 8 施設・設備に関する計 画 厳しい財政状況を踏ま え、施設・設備計画に基 づく工事等は予定しない。 9 積立金の処分に関する 事項 なし	○剰余金の使途は中 期計画に定められ ているとおりか。	7 剰余金の使途 ○使途に充てるための剰余金は発生しなかつ た。 8 施設・設備に関する計画 ○施設・設備計画に基づく工事等は行わなか 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。	
--	---	---	--	---	---	--

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%、四捨五入で記載)

		令和4年度末 (初年度)	令和5年度末	令和6年度末	令和7年度末	令和8年度末 (最終年度)
前期中（長）期目標期間繰越積立金		-	-			
目的積立金		-	-			
積立金		-	2			
	うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等		-	-			
運営費交付金債務		-	-			
当期の運営費交付金交付額(a)		2,129	2,218			
	うち年度末残高(b)	-	-			
当期運営費交付金残存率(b÷a)		-	-			

(注) 単位未満については、四捨五入して記載している。