
令和 7 年度業務実績評価 説明資料

独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)について

■ 法人の概要

■ 目 的

内外の労働に関する事情及び労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した労働行政担当職員等に対する研修を実施すること。

■ 設立年次：平成15年10月

日本労働研究機構（特殊法人）及び労働研修所（厚生労働省の施設等機関）を整理・統合して発足

■ 所在地：法人本部・労働政策研究所：東京都練馬区上石神井

：労働大学校：埼玉県朝霞市

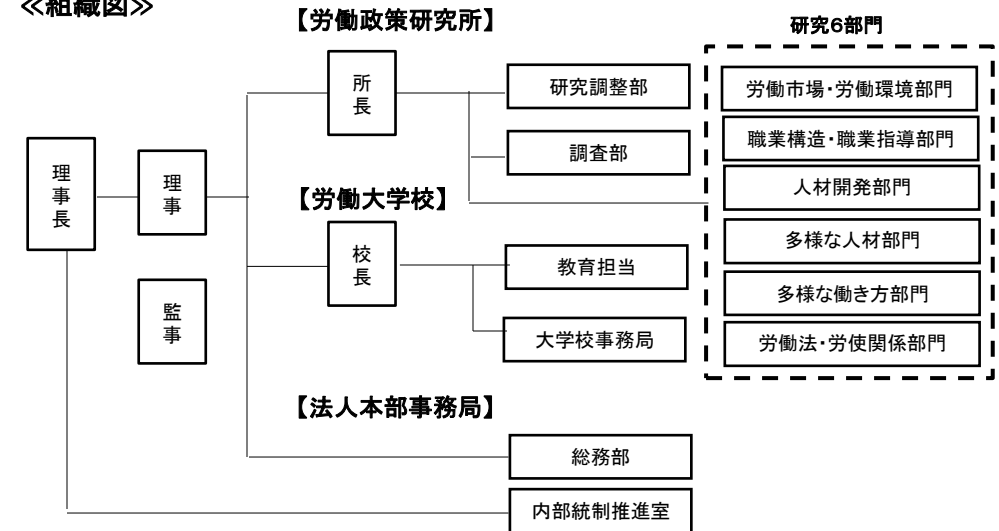
■ 理事長：藤村 博之（法政大学名誉教授）

■ 役 員：5人（理事長、理事2、監事2（うち1は非常勤））

■ 職 員：102人（令和8年3月末日）

■ 予算額：約25億円（令和7年度予算額）

＜＜組織図＞＞



■ 業務の概要

■ 労働政策の総合的な調査研究

- 労働行政分野（雇用、労働条件、雇用環境・均等、人材育成、労使関係等）の政策課題について、体系的・継続的な研究を実施し、政策の企画・立案に貢献。

- ※ 厚生労働省や労使との意見交換を通じて把握した政策課題、政策ニーズを踏まえ、学術レベル、信頼性・中立性を確保した上で、労働政策の企画・立案に貢献する調査研究を行っている。
- ※ 中長期的な労働政策の課題に対応したテーマ設定に基づく「プロジェクト研究」、厚生労働省からの要請に基づく「課題研究」（年度毎）、「緊急調査」（四半期毎）、内外の労働情報の収集等を実施。
- ※ 雇用調整助成金の効果検証や企業の賃上げに係る状況、雇用保険適用拡大への企業の対応、諸外国の外国人受入政策など、喫緊の労働政策課題に対し迅速に調査を行い成果を提供。

■ 労働行政職員研修

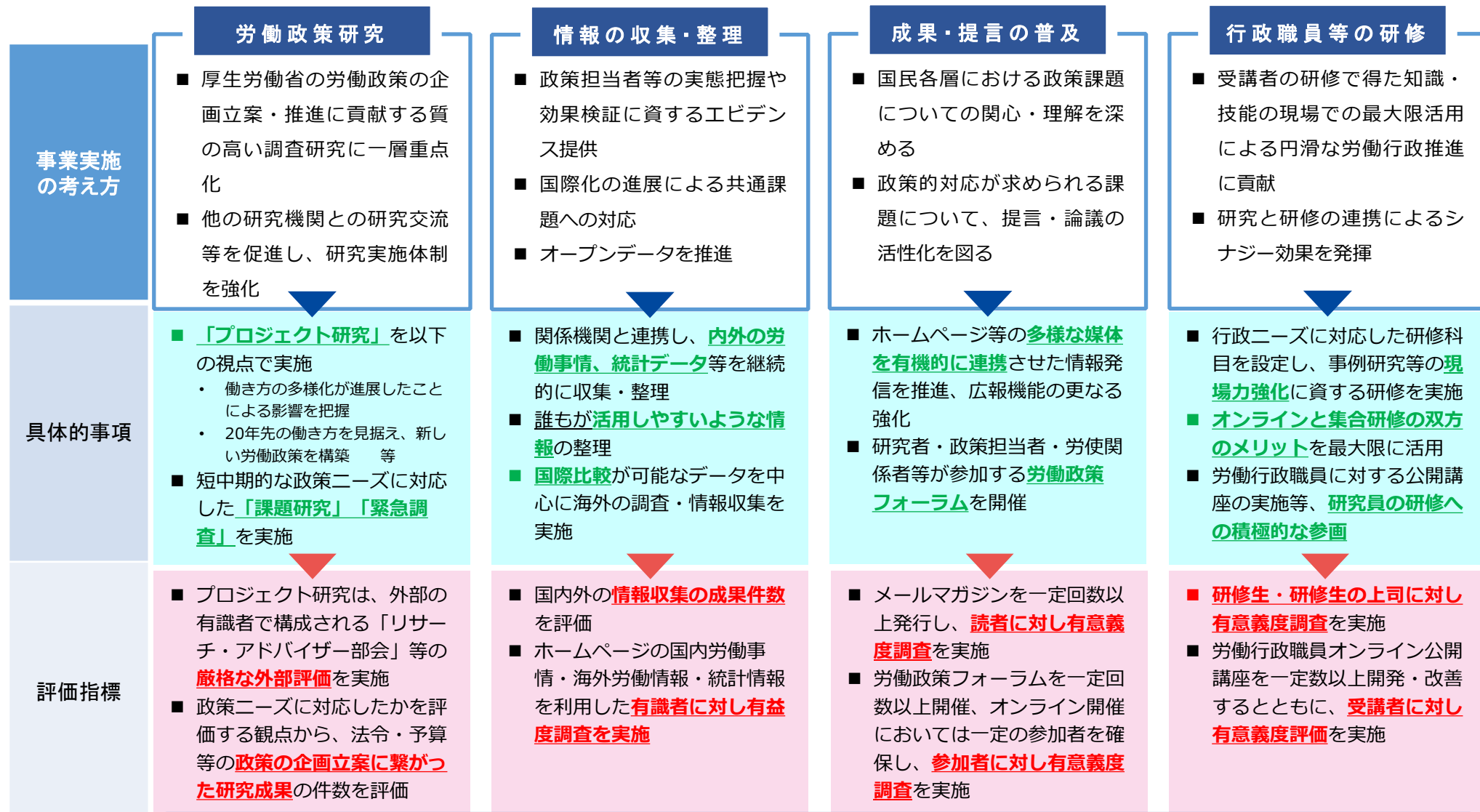
- 第一線の労働行政職員（ハローワーク、労働基準監督署等）を対象に、正課（一般研修・専門研修・管理監督者研修）、課外講座を実施。

- ※ 令和7年度は、研修コース数93コース、7,122名の受講者を対象に実施したほか、労働行政職員であれば誰でも受講できる「労働行政職員オンライン公開講座」を実施。
- ※ 労働政策研究を実施する機構が研修を実施することで、研究成果の研修への反映や、研修を通じて把握した現場の問題意識の研究への反映を図っている。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構の第5期中期目標の概要

(令和4年4月～令和9年3月)

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



基本的に第4期(平成29年度～令和3年度)の目標水準以上の水準を設定

独立行政法人 労働政策研究・研修機構の第5期中期目標の概要

(令和4年4月～令和9年3月)

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

業務運営の効率化

■ 内部統制の適切な実施

- 関係規程類を適時適切に見直し、会議・研修等を通じて認識を共有
- 内部統制の仕組みが機能しているか点検・検証

■ 組織運営・人事管理に関する体制の見直し

- 優秀な人材の確保・育成を引き続き実施
- 部門を超えた横断的な研究の実施や外部研究員の活用・民間との連携による研究実施体制の強化

■ 情報システムの整備及び管理

- 「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」に則り、適切な整備・管理を実施
- 政府機関の統一基準群を踏まえたセキュリティ対策を実施

■ 業務運営の効率化に伴う経費節減等

- 経費節減、適正な給与水準の検証・公表、適切な調達を実施
- 業務の電子化を推進

財務内容の改善

■ 予算の作成・運営

- 「業務運営の効率化」を踏まえた中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を実施

■ 運営費交付金

- 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

■ 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

(参考)プロジェクト研究のメインテーマ

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ① 労働市場とセーフティネットに関する研究 | ② 職業構造・キャリア形成支援に関する研究 |
| ③ 技術革新と人材開発に関する研究 | ④ 多様な人材と活躍に関する研究 |
| ⑤ 多様な働き方と処遇に関する研究 | ⑥ 多様な働き方とルールに関する研究 |

評価項目及び自己評価一覧

評価項目		自己評価	重要度	ページ
1－1	労働政策研究	A	高	P6
1－2	労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B	－	P12
1－3	労働政策研究等の成果及び政策提言の普及	B	－	P15
1－4	労働行政担当職員その他の関係者に対する研修	B	－	P17
2－1	業務運営の効率化に関する事項	B	－	P19
3－1	財務内容の改善に関する事項	B	－	P21

評価項目1－1 労働政策研究

自己評価 A

(過去の主務大臣評価 令和4年度：A 令和5年度：B 令和6年度：A)

重要度 高

I 中期目標の内容

- 労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化
- 研究の実施体制等の強化
- 国際研究交流（国際共同研究を含む）の実施
- 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

【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。

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・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。 ・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。 ・厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握、対応する。	①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価（研究成果の平均点2.0以上） 〔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〕	2.40	120.0%	2.33	116.5%	2.57	128.5%	2.60	130.0%		
	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（テーマ総数の90%以上）	100%	111.1%	100%	111.1%	100%	111.1%	100%	111.1%		
	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（成果総数の85%以上）	95.8%	112.7%	94.7%	111.4%	100%	117.6%	100%	117.6%		
	④有識者アンケートによる調査研究成果物の有益度（有益度2.2以上） 〔大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0〕	2.55	115.9%	2.60	118.2%	2.61	118.6%	2.64	120.0%		

[定性的指標] ・内外の関連する他の研究機関との研究交流等の促進 ・国際会議、国際学会等への研究員の出席・研究成果等の発表、海外の研究機関との連携体制の構築 ・英語での情報発信	○他機関との意見交換の場や、共同研究等を実施。 ○国際労働雇用関係協会(ILERA)欧州会議、経済協力開発機構 地域経済雇用開発（OECD-LEED）年次総会に研究員が参加。また、機構が主催する日韓ワークショップ、北東アジア労働フォーラム、国際比較労働政策セミナーでは各国共通の労働分野の課題に関するテーマを中心に議論。 ○英文情報誌『Japan Labor Issues』を5号発行し、海外の大学・研究機関関係者等に広く日本の労働情報を提供。
---	--

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価（2.0以上確保） ④有識者アンケートによる調査研究成果物の有益度（有益度2.2以上）	②「法人の努力」 研究成果の取りまとめにおいて、必ず一連のピアレビュー（内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読（レビュー））を行い、質の高い成果の確保に努めた結果、リサーチ・アドバイザー部会における時宜的確性や政策への貢献度等の視点からの厳格な評価において、S評価（大変優秀）3件、A評価（優秀）2件の評価を得た。有識者からは「日本の労働政策の立案や制度設計の基盤となる調査・研究を深め、またそれらについての発信を専門家、一般を問わず、積極的に行なっているため。またそうした活動の継続は、諸外国の労働関連政策との比較や相互参照の際に極めて有益であるため。」等の評価を得た。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、今期の実績平均値を踏まえて、次期中期目標作成までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評定の根拠・理由

数値目標の達成 質の高い労働政策研究	全評価指標において数値目標比110%以上を達成。労働政策研究については「厚生労働省が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」として重要度「高」と設定された中で、特に研究成果の質の高さを評価するリサーチ・アドバイザー部会での外部有識者による研究成果の評価については、数値目標2.0に対して2.6、達成度130%であり、当機構の労働政策研究の質の高さを証明するものとなっている。
労働政策の企画立案・実施等への貢献	厳しい予算事情の中で、厚生労働省との密接な意思疎通を図り、研究要請にも可能な限り柔軟に対応し迅速に成果を提供した。研究成果は、労働政策審議会、経済財政諮問会議、規制改革推進会議をはじめ政府の政策決定に係る重要な会議で活用され、研究員の審議会等への参画と併せ、様々な領域の労働政策の企画立案・実施等に貢献した。 また、厚労省EBPM若手・中堅プロジェクトチームと連携してセミナーを開催した。研究員がEBPMに関する最新研究成果の講義等を行い、厚労省職員のレベルアップを通じ、労働政策におけるEBPM推進に貢献した。 コロナ期における雇用調整助成金特例措置の効果検証に係る研究報告書を取りまとめるとともに、労働政策審議会職業安定分科会で研究員がリーマン・震災期とコロナ期との雇調金の緊急時の雇用維持効果に関する比較分析結果を報告し、同報告資料が「緊急時における雇用調整助成金の在り方について」報告書（令和8年3月27日公表）に掲載されるなど、雇調金のあり方見直しに大きな政策貢献を果たした。
共同研究等の促進、効果的効率的な研究手法の採用	時代のニーズに応じた質の高い研究成果を生み出していくため、他の研究機関等との共同研究を積極的に実施した。 過年度から引き続き外部研究機関と過労死防止等に関する共同研究を実施すると共に、外部団体との意見交換を通じて、双方で実施する研究成果への学びや理解を深める等、今後のJILPTにおける研究の幅の広がり zu 資する多くの示唆を得た。
国際研究交流の促進	定性的指標である国際研究交流の促進について、ILOやOECDといった重要な国際機関等との連携体制を強化するとともに、主要な国際学会の世界大会にて研究報告を行うなど、国際的プレゼンスを高める取組を充実させた。また、継続的にネットワークの維持・形成に努め、シンガポールやマレーシア、ASEAN+3マクロ経済調査事務局等のハイレベルミッションによる訪問要請にも積極的に対応した。

プロジェクト研究

- 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
 - ②企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究
 - 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
- 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(job tag 含む)に関する研究
 - ⑤キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究
- 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
 - ⑦デジタル人材の能力開発に関する研究
- 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
- 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
 - ⑩仕事と生活の両立に関する研究
- 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
 - ⑫労使関係・労使コミュニケーションに関する研究

課題研究・緊急調査

- ◆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更なる効果検証
- ◆女性の就労促進のための環境整備に係る調査研究
- ◆若者雇用政策の20年一地域若者サポートステーションにおける取組を中心に
- ◆労働基準法第41条第3号に基づく監視・断続的労働許可又は宿日直許可を受けて一定期間が経過した事業場における制度運用実態に関する調査研究
- ◆テレワーク時の労働時間管理等に関するヒアリング調査
- ◆副業・兼業に関する企業の実態調査
- ◆過半数労働組合および過半数代表者に関する調査
- ◆企業における福利厚生施策の実態に関する調査
- ◆就職氷河期世代の今後の支援ニーズに関する実態調査
- ◆農林水産業における雇用保険及び労災保険の適用に関する調査
- ◆企業組織の再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査
- ◆裁量労働制の実態に関する調査

研究領域の
拡がり

体系的・継続
的研究

- ◆労働者協同組合・NPO:非営利法人、協同組合の働き方と意識に関する大規模アンケート調査(団体・個人)実施。
OECDの協力を得た労働政策フォーラム「労働者協同組合の成功事例と教訓:日本から東南アジアへ」に参加
- ◆リ・スキリング:仏での在外研究(テーマ:「ヨーロッパにおけるリ・スキリング支援策」)、独の労働者及び仏の自営業者の継続的職業訓練に関する文献調査を実施
- ◆AI:AIをめぐる労使協議実施および生成AI活用事例に関するヒアリング調査を実施。生成AIの導入・活用状況等につき、OECDのAIアンケート調査と同設問を調査票に盛り込んだアンケート調査(労働者・企業)を準備中
- ◆デジタル人材:個人Webアンケート調査「デジタル化・AI化の進展と能力開発・キャリア形成に関する調査」実施
- ◆女性の健康と仕事:『国民生活基礎調査』個票データを基に不妊治療と仕事の両立が女性のメンタルヘルスに与える影響を分析。企業における女性の健康支援に関するヒアリング調査を今後予定
- ◆エッセンシャルワーカー:保育士の処遇改善と人材定着に関するヒアリング調査とりまとめ 等
- ◆若年者:「第6回若者ワークスタイル調査」、コミュニティカレッジに関する米での現地ヒアリング調査実施。「青少年雇用対策基本方針」策定の検討にあたり、過去に実施した「若者のワークスタイル調査」や「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果が活用。
- ◆高齢者:厚労省・内閣府EBPMアクションプランに対応。高齢者の雇用・就業・生活等に関するアンケート調査(労働者・企業)、高齢法改正への対応・課題等に関する企業ヒアリング、「高齢者雇用状況等報告」業務データの二次分析
- ◆女性:厚労省・内閣府EBPMアクションプランに対応、女性活躍推進の取組状況に関する第1回パネル調査を実施。こども家庭庁の「子どもの貧困対策・ひとり親家庭支援部会」で報告書No.234を基に報告
- ◆職業情報:数値情報および職業解説情報の更新・新規データを継続的に職業情報提供サイト(job tag)に提供
- ◆求職者支援:再就職支援プログラムの開発、わかものハローワークにおける就職支援に関するヒアリング調査結果の分析・とりまとめ
- ◆過労死等防止:労働安全衛生総合研究所との共同研究。「精神障害の労災認定事案における業務による心理的負荷」「管理職の過重負荷」等分析
- ◆労働時間:「労働時間等の働き方と職場に関する調査」(個人)結果の分析 等

政策二一ズへの対応・活用例

- ◆雇用調整助成金のコロナ特例の効果検証:研究員が職業安定分科会で報告した「雇用調整助成金の緊急時の雇用維持効果に関する分析結果の考察」が『「緊急時における雇用調整助成金の在り方について」報告書』で活用
- ◆労働力需給推計:経済財政諮問会議、財政制度分科会、産業構造審議会等、厚生労働省はじめ多くの省庁の審議会・検討会で多数活用
- ◆最低賃金:地域別最低賃金の引上げ等が中小企業・小規模事業者に及ぼす影響や対応状況についてR3年度から毎年調査を実施。またパネルデータを形成し影響の推移等についても把握・分析
- ◆解雇の金銭救済制度:「解雇型雇用終了事案の分析」概要、「解雇無効時の金銭救済制度に関する労働者等アンケート調査」結果及び「諸外国の有識者ヒアリング調査」概要が労働政策審議会労働条件分科会の議論で活用
- ◆職務給:職務給について独・スウェーデン・仏の現地調査、米企業人事担当者へのオンラインインタビュー、英文献調査を実施
- ◆就職氷河期:就職氷河期世代の働き方と支援ニーズに関するインタビュー調査の分析結果が「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」(内閣官房)、労政審人材開発分科会の議論で活用。内閣官房のインタビュー調査設計に協力。研究員が担当大臣の勉強会に出席
- ◆同一労働同一賃金:調査シリーズNo.251「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(企業調査)」公表値が「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」及び「同一労働同一賃金の施行5年後見直し論点(案)」資料で活用
- ◆外国人労働者:低・中スキル人材の国際労働移動に関する海外実態調査(フィリピン、ネパール、インド)実施。特定技能外国人の受け入れに関する国内ヒアリング調査を厚労省と連携して実施
- ◆事業再編: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の実態に関するヒアリング調査結果が労政審労働条件分科会で活用

評価指標② 「政策貢献が期待できる」との評価
実績: 100% (達成度111.1%)
評価指標③ 労働関係法令、審議会・検討会等での活用
実績: 100% (達成度117.6%)

【参考事項】 評価項目1－1 労働政策研究(厚生労働省・労使団体等との連携／有識者アンケート結果)

厚生労働省
との連携

- ＜厚生労働省からの政策ニーズの把握、研究への反映＞
- ❖ **ハイレベル会合**(厚生労働省の局長・審議官クラスと機構理事長、理事等との意見交換)
 - ❖ **局別研究報告会**(厚生労働省幹部(次官・局長級等)との政策論議)
- 【労働基準局】
- 「労働組合のない企業における労働時間などをめぐる労使コミュニケーションと過半数代表者の関与」
 - 「新興感染症蔓延下における在宅勤務をめぐる法と政策—コロナ禍(COVID19-Pandemic)を素材とした日・独比較法研究」
- 【職業安定局】
- 「雇用調整助成金の雇用維持効果に関する研究—リーマン・震災期、コロナ期における雇調金効果検証プロジェクトの成果から—」
 - 「職場におけるAIの活用と影響について—AIの職場導入による働き方への影響等に関する労働者調査より—」
- 【雇用環境・均等局】
- 「父親の残業削減は育児分担のジェンダー平等につながるか？—稼働役割と育児内容に着目して—」
 - 「ポストコロナのテレワーク」
- 【人材開発統括官】
- 「「デジタル人材」の確保と能力開発」
 - 「若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況—第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—」
- ＜厚生労働省政策担当者向けの勉強会＞(研究成果を基に厚生労働省職員向けに説明。オンライン併用開催)
- ❖「勤務間インターバル制度適用労働者における休息時間の状況」
 - ❖「JILPT報告書『「二極化」以後の非正規雇用・労働』を読む」
 - ❖「日本の出生コホート間の経済格差『国民生活基礎調査(1986-2019)』を用いた考察
- ＜EBPMセミナーの開催＞
- ❖「OECD諸国におけるEBPMの取り組み」
 - ❖「EBPMの分析手法とその解釈：高齢者雇用の研究を題材にして」
- ＜政策研究会の開催＞(厚生労働省の政策担当者等が政策課題等について説明)
- ❖「令和7年版 労働経済の分析」

外部研究
機関との
共同研究等

- ＜外部研究機関等との共同研究＞
- ❖ 労働安全衛生総合研究所：過労死防止等に関する共同研究
 - ❖ UAゼンセンが実施した「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査」等の個票データの提供を受け二次分析
 - ❖ 経済協力開発機構(OECD)の協力を得て、「労働者協同組合」に関する労働政策フォーラムを開催
 - ❖ 日本企業における生成AIの導入・活用状況、業務効率化・生産性向上に関するアンケート調査(労働者・企業)を予定。OECDのAI調査と同じ設問を調査票に組み込み
 - ❖ ILOとの共同研究「日本におけるプラットフォーム労働の就業者の実態に関する調査研究」を今後予定
- ＜働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換＞
- ❖ リクルートワークス研究所と生成AIの利用状況及び今後の活用の可能性に関する情報共有を目的とした意見交換を実施
 - ❖ NPO法人「二枚目の名刺」の事務局メンバーとパラレルキャリアがこれからの個々人の働き方や企業の人事労務管理に与える影響等について意見交換を実施

労使団体等
との意見交換
・要望把握

- ＜調査研究に関する懇談会(労使部会)＞
(要望・意見のあったテーマ)
- 【労働部会】(連合、連合総合生活開発研究所)
- ❖「仕事と生活の満足度」⇒**個人パネル調査**で実施。第6期も継続予定
 - ❖「**最賃**引き上げと企業行動」⇒厚生労働省から要請を受けR3年度から毎年調査を実施。R8年度も実施予定
- 【経営部会】(経団連、日商、全国中小企業中央会)
- ❖「ミドル(中間管理職)における業務負荷の状況」⇒管理職の日々の働き方と、職場で行っている労働時間管理を含むマネジメントの実情に関するヒアリング調査を予定
 - ❖「**外国人労働者受入**」⇒厚生労働省と連携して、ヒアリング調査を実施。UA ゼンセンが実施したアンケート調査の二次分析から、外国人労働者の雇用・組織化の現状とその変化について分析したDPを公表
- ＜その他シンクタンク等との意見交換＞
- ❖ **連合総合生活開発研究所**
JILPT報告「就業構造からみるシングルマザーの経済的自立の状況—母子世帯の階層的分断の実相と趨勢—」
 - ❖ **日本政策金融公庫総合研究所**
JILPT報告「雇用調整助成金の雇用維持効果に関する研究」
 - ❖ **労働問題の現状と展望に関する研究会(ヴィジョン研)**
JILPT報告①「職場におけるAIの活用と影響について」
②「職場におけるAI技術の活用に関する事例研究—OECDとの共同研究—」
 - ❖ **日本生産性本部(JPC)若手・中堅職員との交流会**
JILPT報告「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査(企業調査、労働者調査)」(第4回)
※第5回はJPCによる研究報告

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、労働政策研究の成果の有益度について調査
- 実績：2.64 (達成度120%)**
(内訳) 学識経験者：2.72 地方行政官：2.52 労働組合：2.47 使用者：2.59
- ＜自由記述＞
- ・JILPTでしか実施されていない、あるいは他機関では代替困難な独自調査が多数存在し、調査結果がタイムリーに公表されている
 - ・大規模な労働調査ができ、かつ、データを適切に収集し、分析できるスタッフが揃っている機関は民間を含めて希有
 - ・海外の労働分野における情報・分析、報告書などについて、個人レベル、所属する組織レベルでは調べることができない情報がたくさんあり、活用している
 - ・当面する政策的に重要な課題について信頼性の高い統計資料に基づいて客観的に分析し、課題を抽出しており、政策提言も大変参考になる

【参考事項】 評価項目1－1 労働政策研究（成果の活用／研究員の外部活動等）

審議会等における研究成果の活用件数 **405件**(昨年度218件以下同じ) うち、厚生労働省での活用**297**(112)件、厚生労働省以外**108**(106)件

- ❖『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』速報・報告書／「雇用調整助成金の緊急時の雇用維持効果に関する分析結果の考察」
⇒(厚生労働省)労働政策審議会職業安定分科会
 - ❖『労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析(概要)』／『解雇等に関する労働者意識調査』速報値／『諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査(概要)』
⇒(厚生労働省)労働政策審議会労働条件分科会
 - ❖『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査(企業調査)』調査シリーズ
⇒(厚生労働省)労働政策審議会(職業安定分科会、雇用環境・均等分科会、同一労働同一賃金部会、労働力需給制度部会)
 - ❖『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』
⇒(厚生労働省)労働政策審議会労働条件分科会「組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会」
 - ❖『2023年度版労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—』速報・資料シリーズ
⇒(内閣府)経済財政諮問会議 (内閣官房)新しい資本主義実現会議 (財務省)財政制度等審議会財政制度分科会 等
- 【厚生労働省での活用】
- ❖労働政策審議会 労働条件分科会 ⇒資料シリーズ『労働組合のない企業における労働時間などをめぐる労使コミュニケーションと過半数代表者の関与』、調査シリーズ『副業者の就労に関する調査』、報告書『諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』
 - ❖労働政策審議会 職業安定分科会 ⇒資料シリーズ『雇用調整助成金の支給実態』、報告書『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』、調査シリーズ『高齢者の雇用に関する調査(企業調査)』、調査シリーズ『60代の雇用・生活調査』
 - ❖労働政策審議会 人材開発分科会 ⇒報告書『大都市の若者の就業行動と意識の変容』、調査シリーズ『若年者の初職離職後のキャリア形成』、資料シリーズ『就職氷河期世代のキャリアと意識』、報告書『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』
- 【労働基準法における「労働者」に関する研究会】
- ⇒報告書『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』、資料シリーズ『労働法の人的適用対象の比較法的考察』
- 【厚生労働省以外での活用】
- ❖(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
⇒リサーチアイ『就職氷河期世代(ミドル世代)の働き方と支援ニーズ』、資料シリーズ『就職氷河期世代のキャリアと意識』
 - ❖(内閣府)第6次基本計画策定専門調査会 人材・地域・意識ワーキング・グループ
⇒報告書『再家族化する介護と仕事の両立』、報告書『仕事と介護の両立』
 - ❖(子ども家庭庁)こども家庭審議会 こどもの貧困対策・ひとり親家庭支援部会
⇒報告書『母子世帯の階層的分断の実相と趨勢』

- 【国会審議における活用】
- ❖資料シリーズ『2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—』
- 【国会参考人出席・政党への説明】
- ❖参議院 厚生労働委員会(令和7年5月29日)に参考人出席(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案(閣法第50号)及び労働安全衛生法及び特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の一部を改正する法律案(参第7号))
 - ❖参議院 厚生労働委員会(令和7年6月11日)に参考人出席(社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案(閣法第59号))
 - ❖立憲民主党「政務調査会長勉強会」における講演(「賃金とは何か～職務給の蹉跌と所属給の呪縛」)

白書等での引用

- ❖厚生労働省
『令和7年版労働経済の分析』←資料シリーズ『2023年度労働力需給の推計』
『2024年海外情勢報告』←報告書『ドイツにおける解雇の金銭解決制度』
- ❖内閣府
『令和7年度年次経済財政報告』←報告書『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』
『日本経済レポート(2025年度)』←資料シリーズ『2023年度労働力需給の推計』

- 【査読付論文の掲載】
- 仲琦「日本高齢労働者の権益保護一定年退職、就業促進と年金制度の体系展開」『グローバル法律評論』(2025.8)
 - 岩月真也“Workplace-level labor-management dialogue on AI technology in Japan: functions and challenges of direct worker consultation”『Journal of Participation and Employee Ownership』(2025.12)
 - 森山智彦“Informal Caregiving and Labor Supply at Older Ages: Heterogeneity by Firm-Size before Age 60”『Journal of the Economics of Ageing, Vol.34』(2026.01) 等

- 【審議会等への参画 66件】
- 【厚生労働省】
労働政策審議会(職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会、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)、社会保障審議会統計分科会、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会、厚生労働統計の整備に関する検討会
- 【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
- 【経済産業省】産業構造審議会小委員会
- 【文部科学省】専修学校の質の保証・向上に関する調査研究協力者会議 等

【参考事項】 評価項目1-1 労働政策研究(海外研究機関・研究者とのネットワークの形成)

国際セミナーの開催

- ❖ **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
テーマ:「**女性労働と就業支援**」
- ❖ **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
テーマ:「**若者の雇用と労働:各国の主要な若者雇用政策の動向と今後の方向性**」



- ❖ **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)との連携。アジア太平洋地域9カ国から労働研究者が参加
テーマ:「**若年者雇用と労働政策**」

研究者の招へい

- ❖ フランス・労働経済社会研究所(LEST)
研究テーマ: **高齢社員のマネジメント慣行一日仏比較**

『Japan Labor Issues』の編集・発行

労働問題に関する記事・レポート(労働政策の最新動向、判例評釈、統計情報)と研究論文で構成する英文情報誌。
令和7年度も5号を発行。

【読者アンケート】

日本の労働法に関する英語資料は非常に限られている。日本の労働法について、英語その他の言語で講義を行う際に有益な情報を提供していただき、大変感謝している。
各記事には、日本における慣行の概要が簡潔にまとめられており、外国企業が日本の雇用慣行をより深く理解する上で役立っている。

国際会議への参加

- ❖ **OECD-LEED年次総会**(コロンビア)
会議テーマ「世界的なインスピレーション、地域的な変革」
- ❖ **国際労働雇用関係協会(ILERA)欧州会議**(イギリス)
会議テーマ「困難な時代を乗り越える—政治的不確実性が労働に及ぼす影響に対処するための雇用関係の役割」
- ❖ **EU-ILO Future of Work事業 年次地域会合**(タイ)
会議テーマ「人口動態の変化と仕事の未来」

海外からの訪問受け入れ

- ❖ シンガポール社会・家庭開発省一行
「日本での非正規雇用から正規雇用への転換支援策とその効果」について意見交換
- ❖ 韓国・忠清南道自治体職員・研究者一行
「地方の青年労働市場の活性化政策」について意見交換
- ❖ マレーシア人的資源省労使関係局一行
「日本の労働関係紛争処理制度」について意見交換
- ❖ シンガポール三者構成訪問団
「日本の高齢者雇用対策」について意見交換
- ❖ 韓国国会未来研究院一行
「日本の高齢者雇用対策」について意見交換
- ❖ ASEAN+3マクロ経済調査事務局(AMRO)一行
「日本の賃金」について意見交換



評価項目1－2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

自己評価 B

（過去の主務大臣評価 令和4年度：B 令和5年度：B 令和6年度：B ）

I 中期目標の内容

- ・情報の収集・整理に関する取組の推進

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・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。 ・海外主要国やアジア諸国を対象に、労働関係情報を国別に収集・整理する。 ・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。	①国内情報収集成果の提供件数 （毎年度延べ140件以上確保）	152件	108.6%	151件	107.9%	144件	102.9%	147件	105.0%		
	②海外情報収集成果の提供件数 （毎年度延べ150件以上確保）	151件	100.7%	152件	101.3%	150件	100.0%	151件	100.7%		
	③有識者アンケートによるホームページの国内労働事情の有益度評価 （有益度2.0以上） 〔大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0〕	2.57	128.5%	2.59	129.5%	2.55	127.5%	2.54	127.0%		
	④有識者アンケートによるホームページの海外労働情報の有益度評価 （有益度2.0以上） 〔大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0〕	2.59	129.5%	2.66	133.0%	2.68	134.0%	2.64	132.0%		
	⑤有識者アンケートによるホームページの統計情報の有益度評価（有益度2.0以上） 〔大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0〕	2.60	130.0%	2.64	132.0%	2.58	129.0%	2.62	131.0%		

【定性的指標】 ・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、更なる利用促進を図る。	令和7年度に新たに34本のアーカイブ・データを公開するとともに、令和6年度からアーカイブデータの利用対象範囲に大学学部生を追加し、更なる利用促進を進めている。
--	--

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否についても記載すること。
③有識者アンケートによるホームページの国内労働事情の評価（有益度2.0以上） ④有識者アンケートによるホームページの海外労働情報の評価（有益度2.0以上） ⑤有識者アンケートによるホームページの統計情報の評価（有益度2.0以上）	②「法人の努力結果」<u>国内外の労使関係者や研究者・研究機関とのネットワークを活用し、内外の労働政策や労働事情に関する情報を収集・整理しホームページで迅速に提供</u>している。統計情報も、労働に関する各種データはもとより、国際比較統計や統計データの加工情報、アーカイブ・データなど幅広く提供している。<u>有識者からも「最新のトピックに関する実証的なデータやバランスのとれた論考が得られる」「研究と学生の教育などの際に大変有用な情報である」「多様な地域の状況に関して、時節にかなった情報が得られる」「海外情報は一次資料や制度背景を踏まえて整理されており、信頼できる拠り所として活用している」「参照にしたい統計を即座に見つけることができ、データの整理方法がよい」「情報が体系立てて整理され、国際比較や時代の比較に使いやすい」等の評価を得た。</u> 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、今期の実績平均値を踏まえて、次期中期目標作成までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠・理由 ・省略（B評価のため）

国内労働事情の収集・整理

■ 労働現場の実態把握

○政労使関係者等とのネットワークを活用した情報収集

・企業や業界団体

・地域シンクタンク・モニター

・労働組合（ナショナルセンター、主要産別および単組）

・中央省庁の審議会等

・首相官邸周辺 等

○厚生労働省要請の調査の実施

・短時間労働者の被用者保険適用拡大の影響調査

・労働者の働き方・意識変化調査

・ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承調査 等

『ビジネス・レーバー・トレンド』等にて情報提供

政府の重要施策方針を意識し取材を実施

【情報収集テーマ例】

・医療・介護業界の賃上げの状況

・AI技術の活用状況と使用ルールなどの状況等

・2026年春闘に向けた論議

【活用事例】

『2025年版ものづくり白書』、労働政策審議会資料、OECDレビュー、国会答弁書等の議論の資料として引用

指標 国内情報収集成果の提供件数140件以上

実績 147件（達成度105.0%）

各種統計データの収集・整理

■ 労働関係統計各種データを継続的に収集・整理・提供

○ホームページ「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」

○『データブック国際労働比較』労働に関する各種統計指標や統計数値を国際比較が可能な形で編集

○『ユースフル労働統計』作成

既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集

■ データアーカイブの充実・活用実績

○新たに34本のアンケート調査データを公開。累計公開本数は225本。

・利用対象範囲を大学学部生まで拡大、データの利用を促進（令和6年度～）。

○利用実績

・データ利用承認件数45件（前年度 31件）

・データ利用承認本数68本（前年度 60本）

アーカイブデータ利用承認件数は1.5倍に増加（昨年度比）

○OHP「パネル・定点観測」リストに労働契約やCSR・人事戦略等のカテゴリを追加

海外労働事情の収集・整理

■ 海外の研究者・研究機関とのネットワーク等を活用した情報収集

○海外主要国、重要な国際機関の最新の労働情報

・労働政策、法制度等の収集

・最低賃金、労働争議の動向

○厚生労働省要請の調査の実施

・欧米主要国における賃上げの在り方に関する調査研究

・公共職業安定機関等におけるAIの導入状況の調査

・組織再編に伴う労働法制及び実務上の影響に関する海外調査 等

【活用事例】

労働政策審議会労働条件分科会、総務省で作成する冊子等で引用

【利用者からの評価】

・「多様な地域の状況に関して、時節にかなった情報が得られる」

・「国内で注目を集めない動向や変化が適切にリサーチされている」

指標 海外情報収集成果の提供件数150件以上

実績 151件（達成度100.7%）

図書資料等の収集・整理

■ 収集した図書資料の積極的な提供

○行政関係者、研究者、労使実務家等の外部利用者にも提供

○来館者はもとより直接来館が困難な利用者にも、図書館間相互貸借・複写制度により貸出・複写のサービスを実施

○外部委託業者のノウハウ、創意工夫を活かした利用サービスを実施

・最低賃金法の歴史など労働に関する企画展示を実施

・周知・広報の一環として、常設企画展示を実施

「千束屋看板と豊原又男」

（参考指標）

来館者数 609人、貸出冊数 674冊、

複写件数 679件、レファレンス件数 587件



評価項目1－3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 令和4年度：B 令和5年度：B 令和6年度：B)

I 中期目標の内容

・研究成果及び政策提言の更なる普及促進

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・労働政策研究等の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。 ・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。	①メールマガジンの週2回発行	週2回	100%	週2回	100%	週2回	100%	週2回	100%		
	②メールマガジン読者への有意義度評価 (有意義度2.0以上) 〔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〕	2.35	117.5%	2.37	118.5%	2.38	119.0%	2.35	117.5%		
	③労働政策フォーラムを年間6回開催。 (うち3回以上はオンラインによる)	6回 (6回)	100%	6回 (5回)	100%	6回 (4回)	100%	6回 (5回)	100%		
	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。 参加者への有意義度評価 (有意義度2.2以上) 〔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〕	859人	199.8%	468人	108.8%	526人	122.3%	474人	110.2%		
		2.41	109.5%	2.48	112.7%	2.56	116.4%	2.47	112.3%		

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否についても記載すること。
該当なし	

III 評定の根拠・理由

・省略 (B評価のため)

メールマガジン

雇用・労働分野の最新ニュースを労使実務家等に提供（週2回）

- 機構の調査研究成果や国内外の取材・レポート記事の他、政策動向、統計調査結果、企業の人事制度をめぐる動き、労働問題関連のセミナー情報などを提供
- 特別号では、機構の調査研究成果のみならず、定期刊行物や統計記事・海外情報記事等の関連情報も掲載し、機構の事業及び調査研究成果の効果的な情報発信を実施

○読者数（令和7年度末） **48,189人**

【読者からの評価】・「国内から海外まで様々な情報が幅広く貴重なデータソースである」
・「深掘したい場合は出典リンクが必ずあるので大変役立つ」

指標① 週2回発行	実績：週2回発行（達成度100.0%）
指標② 読者アンケートの有意義度2.0以上	実績：2.35（達成度117.5%）

ホームページ等

- 機構公式SNS（X(旧ツイッター)）の運用
新着情報や行事等の詳細を発信、研究成果の普及や利用者の利便性向上に貢献。
- 「リサーチアイ」「令和6年度成果政策論点レポート」の掲載
調査研究成果に基づく政策的インプリケーションを整理して公表。また政労使関係者に資する労働をめぐる情報や論点を提示。
- 【ポータルサイト】「賃金・賃上げ等に関する調査研究成果等」を開設し、タイムリーなテーマについてより効果的な情報発信を実施

【利用者からの評価】・「よく整理された客観的情報が提供されている」
・「内容の水準・信頼度が高く大変勉強になる」

研究専門雑誌

レフリー制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』を発行（年間12回）

- 我が国が直面する重要な政策課題に対応した特集テーマを選定
- 政策動向のタイミングに合わせ、多くの研究者、実務家による最新の研究成果を提供（特集テーマの例）「公的統計データ利用の現状と課題」「非正規雇用の現在」等



労働政策フォーラム

社会的に関心の高いテーマを設定し、政策論議の活性化に貢献（年間6回）

- 「多様化する若者の初期キャリアの現在」、「あらためて女性の働き方を考える」、「労働者協同組合の成功事例と教訓ー日本から東南アジアへ」等
- オンデマンドとライブ配信の2部構成や、開催後のYouTube配信など、オンラインを積極的に活用。

【参加者からの評価】

- ・「大学生の就職状況の現状から社会專業構造の変遷まで内容が充実していた」
- ・「労働者協同組合の在り方が諸外国と日本で相当異なることを実感できた」等

指標③ 年間6回開催	実績 6回（達成度100%）
指標④ 参加者数（オンライン開催）平均430人以上	実績 474人（達成度110.2%）
参加者アンケートでの有意義度2.2以上	実績 2.47（達成度112.3%）



東京労働大学講座

広く労使実務家等を対象として労働問題に対する理解を培うための教育講座を実施

- 総合講座 令和6年度に引き続き全講義をオンラインで実施
受講者数：608名（前年度：708名） 受講者有意義度：2.49（前年度：2.46）
- 専門講座 グループワークや質疑の活性化を図るため全講義の対面開催を復活
受講者数：77名（前年度：66名） 受講者有意義度：2.74（前年度：2.55）

評価項目1－4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 令和4年度：B 令和5年度：B 令和6年度：B)

I 中期目標の内容

- 行政ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施
- 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮

II 指標の達成状況

目標	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	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定するとともに、現場力の強化に資する研修を効果的に実施する。 ・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。	①研修生に対する事後評価（修了後半年から1年程度）（毎年度平均90%以上）	96.1%	106.8%	96.3%	107.0%	96.9%	107.7%	97.0% (4～9月実施分)	107.8%		
	②当該研修生の上司に対する事後評価（修了後半年から1年程度）（毎年度平均90%以上）	98.4%	109.3%	98.1%	109.0%	98.3%	109.2%	98.4% (4～9月実施分)	109.3%		
	③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善（毎年度3件以上）	4件	133.3%	10件	333.3%	4件	133.3%	3件	100.0%		
	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アンケート調査有意義度評価（有意義度80%以上）	96.6%	120.8%	97.8%	122.3%	98.7%	123.4%	98.5%	123.1%		

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

指標	要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の可否についても記載すること。
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アンケート調査有意義度評価（有意義度80%以上）	②「法人の努力結果」 労働行政職員オンライン公開講座、研修カリキュラム、労働行政フリートークに延べ109人の研究員が参画（前年度119人）、研究に則した話題の提供による議論や研究成果に基づく研修教材の提供など、研究と研修の連携による質の向上を図った。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、今期の実績平均値を踏まえて、次期中期目標作成までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

III 評定の根拠・理由 ・省略（B評価のため）

研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施

■ 集合研修とオンライン研修の併用

○厚生労働省との密接な連携により、支障なくすべての研修を終了。
○令和4～6年度と同様、知識系は事前に「オンライン」、班別討議や事例研究は「集合又はオンライン双方向」と、研修内容によりオンラインと集合双方のメリットを最大限活用したハイブリッド方式を実践し、効果的な研修を実施。

開催実績

全93コースの実施
(前年度90コース)

受講者数 7,122人

相互に連携

オンラインと集合双方のメリットを活かした研修は、研修生や所属長による事後アンケート結果（有意義度回答率）においても90%を超える高い評価を得ている。

■ 実施結果等を踏まえた研修コース、内容等の改善

○厚生労働省からの政策に基づく要請のほか、研修修了後の研修生からのアンケートの内容を踏まえ、研修コース、内容、方法の改善を実施。
令和8年度に向けた改善例は以下のとおり。
・困難な事例の支援等に対応するため、障害者雇用専門Ⅱ研修を新設
・労働紛争調整官専門研修、労災診療費診査専門研修の一部を集合とし、あっせんや窓口対応のロールプレイ等を実施 等

(数値目標) 研修生及び上司からの有意義度	
指標① 研修生に対する事後評価	実績： 97.0% (達成度107.8%)
指標② 研修生の上司に対する事後評価	実績： 98.4% (達成度109.3%)

研究と研修の連携

■ 労働行政職員オンライン公開講座 動画再生数：5,541回

○労働行政全般を幅広くカバーするとの考え方にに基づき、令和4年度から開始した労働行政職員オンライン公開講座のラインアップを充実（研究員動画に加え、厚生労働省等による動画も追加）

(動画の掲載例)

- 「男性の育児休業の基礎」
- 「女性の能力発揮とワークライフバランス」
- 「労働安全衛生法政策」
- 「AIと共に働くための学び直しとは？」等

○労働局職員への受講勧奨及びアンケートの回答を促すため、厚生労働省地方課を通じて、各労働局に通知文書「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。

■ JILPT研究員の研修への参画

○延べ109人の研究員が研修に参画（前年度 延べ119人）

■ JILPT研究員と研修生による意見交換（労働行政フリートーク）

○研修コースに附帯させ、研修の内容と関連するテーマについて研究員と研修生が自由に意見交換を行う。令和7年度は4つの研修コースで実施。
・労災保険給付専門研修(1)(2) テーマ「AI時代の新たな仕事の進め方」
・企業指導業務専門研修 テーマ「非正規雇用に係る課題の全体像とパートタイム・有期雇用労働法」
・職業指導専門研修 テーマ「job tagをよりよいものに 窓口での更なる活用」

(数値目標) 労働行政オンライン公開講座	
指標③ オンライン公開講座の開発・改善 (毎年度3件以上)	実績： 3件 (達成度100.0%)
指標④ オンライン公開講座等の研究員の参画による 研修の受講者アンケートによる有意義度 80%以上	実績： 98.5% (達成度123.1%)

評価項目2－1 業務運営の効率化に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 令和4年度：B 令和5年度：B 令和6年度：B)

I 中期目標の内容

- ・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
- ・業務運営の効率化に伴う経費節減

II 指標の達成状況

- ・ 経費節減については、令和7年度において、基準年（令和3年度）と比べて、一般管理費は約11.5%節減し所期の目標を達成する予定である。
業務経費は引き続き数値目標を上回る約20.9%節減し所期の目標を達成している。(単位：百万円)

目標	指標	基準年 (R3)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R3 ⇒ R8	
								節減額	節減率
・ 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する。	①一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く）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。	38	37	36	35	34 ▲	11.5%		
	②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。	682	541	541	540	540 ▲	20.9%		

- ・ 令和7年度の一者応札の件数は2件で、第4期中期目標期間の実績平均を下回り目標を達成した。

目標	第4期中期目標期間 実績平均		R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	平均
一者応札件数の割合 (第4期中期目標期間 の実績平均以下)	5. 2件		3件	2件	3件	2件		2. 5件

内部統制の適切な実施

○内部統制の適切な実施・認識の共有

- ・経営会議の開催（毎月）
- ・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）の開催
- ・監事による定期監査（年2回）
- ・内部統制推進部門による内部監査（年4回）
- ・監査法人による監査及び監査法人と理事長のディスカッション（年1回）
- ・内部統制の推進に関する規程類の必要な見直し、周知
- ・理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設け、新たに理事長講話やオンラインによる「理事長コラム」を定期的に配信するなど、機構のミッションや運営上の方針、課題について全職員に直接周知

○内部統制の向上

- ・全役職員を対象とした対面のハラスメント研修を実施
- ・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WEBセミナーの受講を階層別に推進

○有識者を対象としたアンケート

- ・機構の事業活動全般について「有益である」との回答 **98.1%**（前年度98.0%）



組織運営・人事管理に関する体制の見直し

○人材の確保・育成

- ・人員の年齢構成の歪み解消及びデジタル技術を活用した機構業務の効率化のため、「情報システム」の経験者1名を採用、新卒予定者については、2名を内定。
- ・優秀な専門人材確保のため任期付研究員を公募し、社会学分野の研究員2名を内定
- ・研究員の学会所属、研究成果を活用した学会での研究発表を奨励。
- ・地方自治体等の委員等への就任、講演等を通じた交流の促進。

○組織運営

- ・業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度を運用。
- ・産業医による助言・指導機会を設定。
- ・「心の健康づくり及び健康経営計画」を策定し職場内で健康づくりセミナーを開催。職員の末病改善や健康増進を通じた働きやすい職場環境づくりを推進。
- ・計画的付与制度の運用等により年次有給休暇の取得促進。長時間労働を防止。
- ・複数のフレックスタイム制の導入及び専門業務型裁量労働制等の実施。



情報システムの整備及び管理

○情報システムの整備

- ・PMOの設置
- ・情報システム運用継続計画の策定
- ・情報取扱手順書の策定

ITガバナンスの強化

○情報セキュリティ対策の強化

- ・「令和7年度情報セキュリティ対策推進計画」の策定
- ・情報セキュリティ委員会の開催（月1回）
→セキュリティ対策推進計画の進捗管理等
- ・厚労省と連携して「情報セキュリティインシデント対処訓練」を実施
- ・初任者向け、全役職員向け、課室情報セキュリティ責任者向けの研修を実施、業務情報のライフサイクル（作成・利用・保存・廃棄）に応じた安全な取扱い及び適正な管理や、インシデント事例を基にリスク評価の重要性について確認

業務運営の効率化に伴う経費削減等

○業務運営の効率化

- ・令和7年度予算の節減（基準年（令和3年度）比）
一般管理費：11.5%減
業務経費：20.9%減
- ・予算の厳しい状況の中、事業の実施方法の見直しや情報システム利活用の促進及び一般競争入札の実施等により組織全体で節減に取り組み、効率的な組織運営を推進

○適正な調達の実施

- ・調達等合理化計画に基づく取組の実施により、7年度の一者応札件数は2件
→ 数値目標である5.2件（第4期中期目標期間実績平均）以下を達成
- ・随意契約等審査委員会、契約監視委員会の開催
→ 随意契約の妥当性の点検等を実施

○業務運営の電子化

- ・オンライン会議用PCの貸与、無線LANを活用したオンライン会議等の実施
- ・経営会議等機構内会議について完全ペーパーレス開催を実施
- ・マニュアル配布によるペーパーレス会議システムの利用促進
- ・電子決裁システムの運用により決裁業務の電子化を推進

評価項目3－1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

（過去の主務大臣評価 令和4年度：B 令和5年度：B 令和6年度：B）

I 中期目標の内容

- ・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。
- ・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。

II 指標の達成状況

以下のとおり、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、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とともに、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、物価上昇による調達コストが増加するなど厳しい状況の中、当該予算の範囲内で適切に執行しており、所期の目標を達成している。

- ・運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用した。
- ・収益化単位の業務を予算が示達される部門単位とし、予算と実績の比較分析を通じたPDCAを可能とする体制を構築した。

単位	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通
部門	研究調整部	調査部	研究調整部	労働大学校	総務部

- ・令和7年度の自己収入は52,847千円（第4期平均51,662千円）となり、第4期実績平均を上回る水準を確保。
（内訳）
 - ①出版物販売収入 20,996千円（同 23,080千円）
 - ②東京労働大学講座収入 31,851千円（同 28,582千円）