
第5期中期目標期間(令和4～8年度) 業務実績見込評価 説明資料

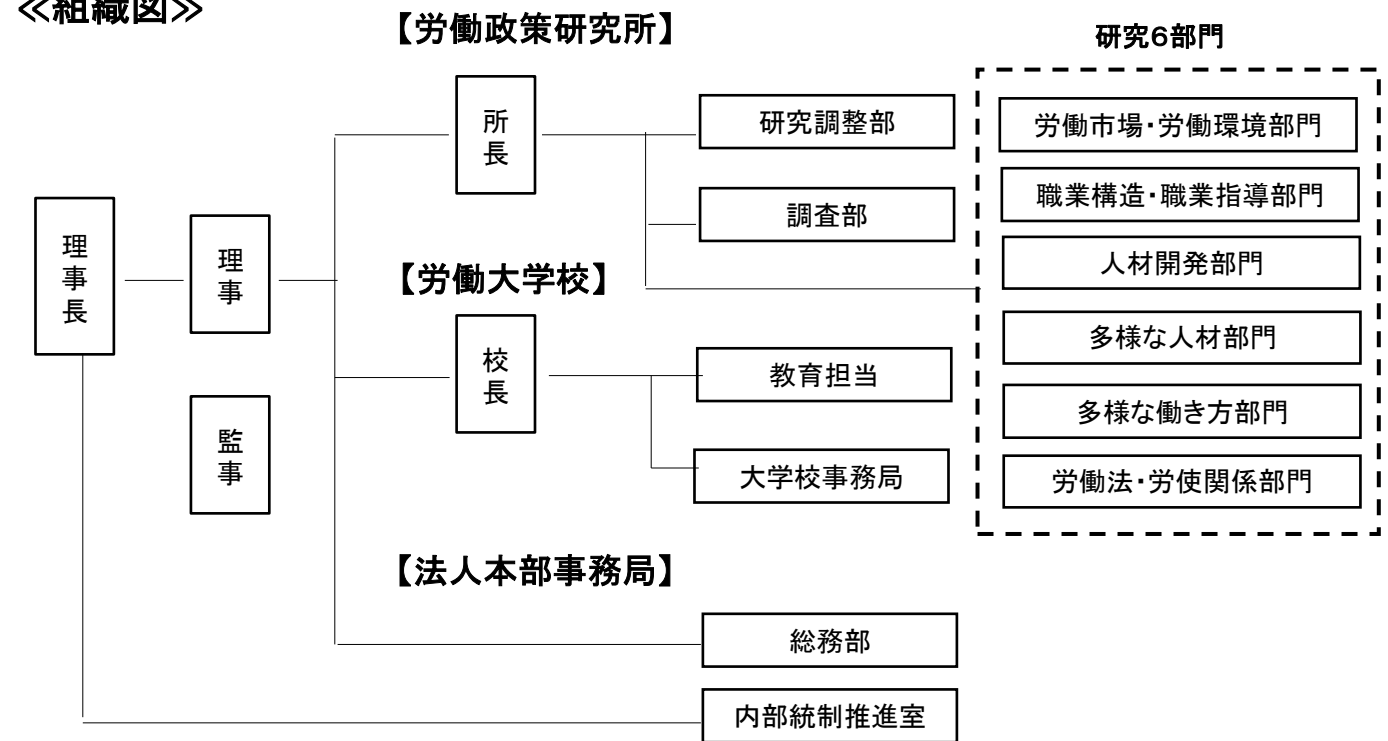
 独立行政法人
労働政策研究・研修機構

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。

JILPTの事業体系

厚生労働省 (主務省)



- 政策課題の設定
- 法令・制度の企画立案
- 制度の運用・改善

政策課題の提示・協働
＜研究員等との意見交換・研究参加＞

JILPTに期待する役割

- 政策課題に関する情報・データの収集・分析・提供
- 政策提言
- 政策効果の分析

調査研究成果の提供・活用
＜政策立案への貢献・人材育成＞

JILPTの貢献の内容

- 政策の質の向上
- 政策課題解決の推進
- 労働行政職員等の能力向上

JILPT（労働政策研究・研修機構）

調査研究／情報収集・整理／研修／成果普及を一体的に展開するプラットフォーム

① 調査研究

政策課題の調査、分析、研究
政策提言・政策効果検証

- 体系的・継続的な研究
- 時宜に応じた調査研究

※行政データを活用した調査研究も含む

② 情報の収集・整理

統計・データ・文献等の
収集・整理・蓄積

- 国内外の政策関連情報の収集・整理
- 客観的・中立的な情報提供

＜特徴・強み＞

 高度な調査研究と分析

 信頼性の高い情報基盤の構築

 知の共有と政策への橋渡し

 人材育成と実務支援

③ 成果の普及

調査研究成果の発信・共有
政策・現場への橋渡し

- 様々な媒体を通じた成果発信
- 多様なステークホルダーとの対話

④ 研修

行政実務の質の向上
法令改正への対応

- 労働行政職員への研修
- 調査研究成果の活用

※開発したツールの活用も含む

労働政策研究のハブ

国民・労使

大学・研究機関

諸外国の関係機関

国民・労使・行政現場への貢献

我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与し、もって労働者の福祉の増進と経済の発展に資する



第5期中期目標期間（令和4～8年度）の事業概要

事業実施 の考え方	労働政策研究	情報の収集・整理	成果・提言の普及	労働行政職員研修
具体的事項	■ 厚生労働省の労働政策の企画立案・推進に貢献する質の高い調査研究に一層重点化 ■ 他の研究機関との研究交流等を促進し、研究実施体制を強化	■ 政策担当者等の実態把握や効果検証に資するエビデンス提供 ■ 国際化の進展による共通課題への対応 ■ オープンデータを推進	■ 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 ■ 政策的対応が求められる課題について、提言・論議の活性化を図る	■ 受講者の研修で得た知識・技能の現場での最大限活用による円滑な労働行政推進に貢献 ■ 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮
評価指標	■ 「プロジェクト研究」を以下の視点で実施 ・ 働き方の多様化が進展したことによる影響を把握 ・ 20年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築 等 ■ 短中期的な政策ニーズに対応した「課題研究」「緊急調査」を実施	■ 関係機関と連携し、<u>内外の労働事情、統計データ</u>等を継続的に収集・整理 ■ <u>誰もが活用しやすいような情報</u>の整理 ■ <u>国際比較</u>が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施	■ ホームページ等の<u>多様な媒体を有機的に連携</u>させた情報発信を推進、広報機能の更なる強化 ■ 研究者・政策担当者・労使関係者等が参加する<u>労働政策フォーラム</u>を開催	■ 行政ニーズに対応した研修科目を設定し、事例研究等の<u>現場力強化</u>に資する研修を実施 ■ <u>オンラインと集合研修の双方のメリット</u>を最大限に活用 ■ 労働行政職員に対する公開講座の実施等、<u>研究員の研修への積極的な参画</u>

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 |

第5期中期目標期間（令和4～8年度）の評価実績

事項	評価項目	4年度 大臣評価	5年度 大臣評価	6年度 大臣評価	7年度 自己評価	7年度 大臣評価	第5期見込評価		項目別 調書No.	重要度	困難度
							自己評価	大臣評価			
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	労働政策研究	A	B	A	A	—	A	—	1－1	○	—
	労働事情・労働政策に関する 情報の収集・整理	B	B	B	B	—	B	—	1－2	—	—
	労働政策研究等の成果及び政 策提言の普及	B	B	B	B	—	B	—	1－3	—	—
	労働行政担当職員その他の関 係者に対する研修	B	B	B	B	—	B	—	1－4	—	—
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事 項	B	B	B	B	—	B	—	2－1	—	—
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	B	B	B	—	B	—	3－1	—	—
総合評定	—	B	B	B	B	—	B	—	—	—	—

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%		

業務実績のポイント・評価の根拠

自己評価の評価根拠	4 年目までの業務実績のポイント
評価指標の達成	・ 4 年連続ですべての評価指標について目標を達成。 ・ 重要度「高」と設定された中で、特に外部有識者（リサーチ・アドバイザー部会）による研究成果の評価については、ほぼ毎年、達成度120%を超えるなど継続的に質の高い成果を取りまとめている。
要因分析① 労働政策研究の体系的・継続的な推進	・ 厚生労働省との意見交換などを通じて政策ニーズを的確に把握し、中長期的な課題についてはプロジェクト研究を体系的に実施し、重要性・緊急性の高い課題については課題研究や緊急調査として機動的に対応している。 ・ プロジェクト研究では、諸外国における解雇の金銭解決における研究、労働局における解雇型雇用終了事案の分析、母子世帯の階層的分断に関する研究、「二極化」以後の非正規雇用・労働に関する研究、職場におけるAI技術の活用と従業員への影響に関する研究などで高い評価を得ている。
要因分析② 労働政策の企画立案・実施等への貢献（政策貢献）	・ 厚生労働省との意見交換を通じて政策ニーズを的確に把握し、政策課題に即した調査研究を推進した結果、政策貢献に関する評価は4 年連続で目標を達成している。また、調査研究成果は、労働力需給推計などを始めとして、労働政策審議会、経済財政諮問会議、規制改革推進会議などの政府の重要会議において活用されている。 ・ 研究員は、労働政策審議会や他省庁の審議会・委員会等の委員として、政策立案過程に参画するとともに、国会に参考人として招致されるなど、専門的知見が活用されている。 ・ 「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」「就職氷河期世代の今後の支援ニーズに関する実態調査」など重要な政策課題に対応した調査研究を実施している。
要因分析③ 共同研究等の促進、外部との協力・連携 （研究実施体制の強化）	・ 多様な知見を研究活動に取り込むため、働き方の多様化の観点から、新たにフリーランス関係団体や労働者協同組合などとの意見交換を実施するとともに、引き続き労使団体や企業実務家との意見交換、大学や研究機関との連携・意見交換を積極的に実施している。 ・ 学際的な視点や国際比較の視点を取り入れた研究を推進するため、労働安全衛生総合研究所との共同研究（過労死防止等）や、OECDとの共同研究（AIの雇用・職場への影響）を実施するなど、研究の質の向上と研究基盤の強化を図っている。
要因分析④ 国際研究交流の促進、プレゼンスの向上	・ ILOやOECDとの連携を強化することにより、国際的プレゼンスの向上を図るとともに、共同研究や国際比較研究の推進など、国際的な研究基盤の強化を着実に進めている。 ・ 毎年度、国際比較労働政策セミナー、日韓ワークショップ、北東アジアフォーラム等を開催し、海外の研究機関とのネットワークの形成・充実に図ることにより、研究実施体制の強化及び研究成果の質の向上に継続的に取り組んでいる。特に令和8 年度には、国際労働雇用関係協会（ILERA）アジア地域会議を9 月に開催予定である。

上記実績の通り、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られており、自己評価【A】とする。

①労働政策研究の体系的・継続的な推進

中長期的な課題に関するプロジェクト研究に加え、重要性・緊急性の高い政策課題に係る課題研究・緊急調査に機動的に対応。

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 技術革新と人材育成に関する研究

- 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

- ・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
- ・労使コミュニケーションに関する取組事例の収集
- ・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
- ・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

等

緊急調査

- ・就職氷河期世代の今後の支援ニーズに関する実態調査
- ・勤務間インターバル制度の日本国内における導入及び運用状況に関する調査データ分析
- ・外国人労働者の受入れ・活用に関する調査研究
- ・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
- ・労働者協同組合の実態調査

等

研究領域の
拡がり

- ・労働者協同組合・NPO
- ・リ・スキリング
- ・AIの雇用・労働への影響
- ・デジタル人材の育成、能力開発
- ・女性の健康と仕事
- ・エッセンシャルワーカー
- ・プラットフォーム労働
- ・中間層の暮らし向き

等

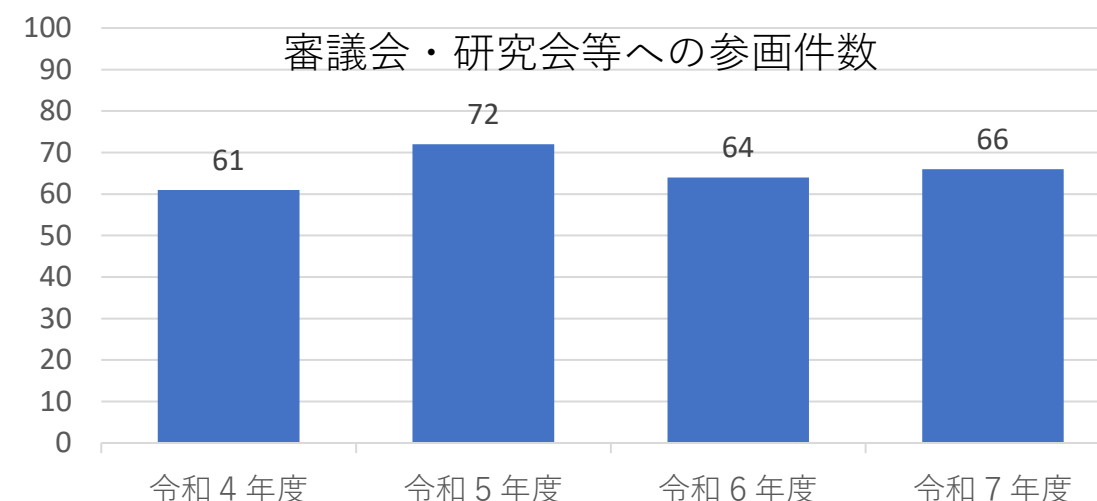
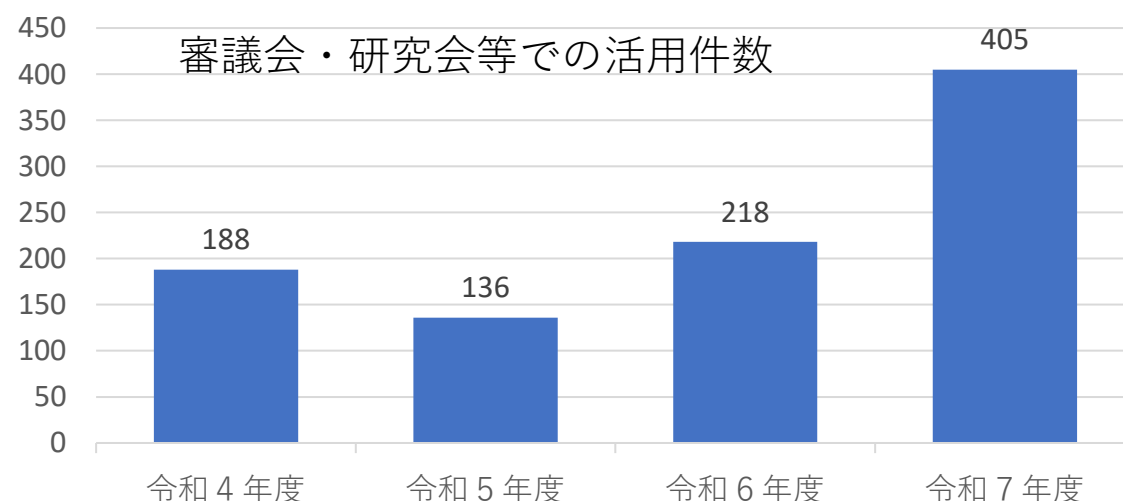
体系的・継続的
研究

- ・個人・企業パネル調査
- ・若年者
- ・高齢者
- ・女性
- ・育児、介護
- ・非正規労働
- ・職業情報
- ・労働時間

等

②労働政策の企画立案・実施等への貢献（政策貢献）

研究成果は政府の重要な会議で活用されており、また、研究員が審議会の委員等として、政策立案過程に参画。

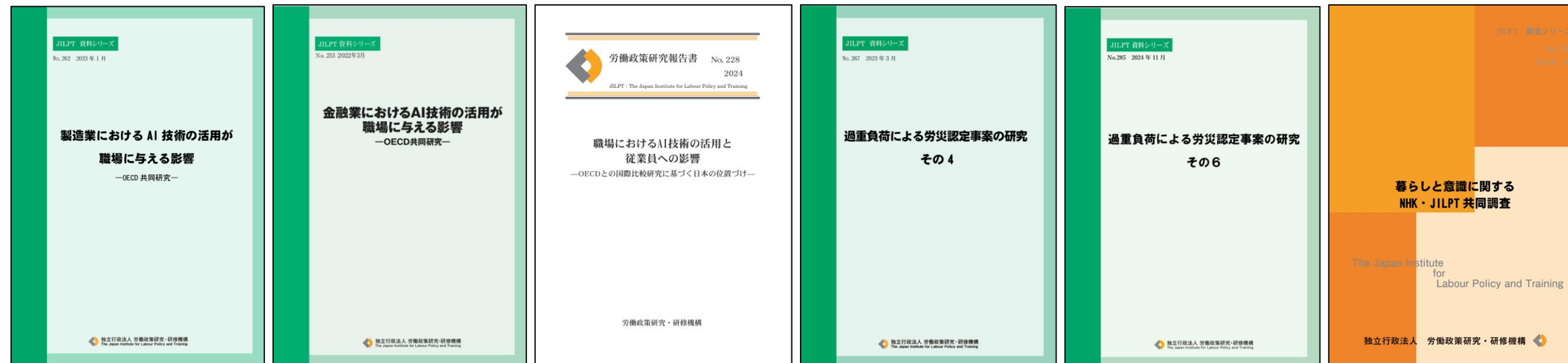


<第5期の評価指標・参考指標等の実績>

- ・審議会・研究会等での活用：累計947件
- ・審議会・研究会等への参画：累計263人
- ・労使・地方公共団体等講演：累計169件
- ・成果取りまとめ件数：累計117件

③共同研究等の促進、外部との協力・連携（研究実施体制の強化）

労働安全衛生研究所、OECD等との共同研究を促進するとともに、働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換を実施。



共同研究（例）

- ・OECD
職場におけるAI技術の活用と従業員への影響
- ・労働安全衛生総合研究所
過重負荷による労災認定事案の研究
- ・NHK
暮らしと意識に関する共同調査

働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換（例）

- ・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
- ・労働者協同組合関係者と多様な分野で新しい働き方を実現していることについて、事業の展開の現状と課題について意見交換を実施
- ・国立研究開発法人国立成育医療研究センター・女性の健康総合センターと「女性の健康」という視点からの労働研究の可能性等について意見交換

④国際研究交流の促進、プレゼンスの向上

国際セミナーの開催、海外の国際会議等への参加を通じて、海外の研究機関とのネットワークを形成。



＜第5期の評価指標・参考指標等の実績＞

- ・国際比較労働政策セミナー 毎年度開催
- ・日韓ワークショップ 毎年度開催
- ・北東アジアフォーラム 毎年度開催
- ・国際会議等への参加 延べ27名
- ・英文情報誌の発行 毎年度5号
- ・OECDとのセミナーの共催等
- ・ILERAアジア地域会議の共催（令和8年度）

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%		

業務実績のポイント・評価の根拠

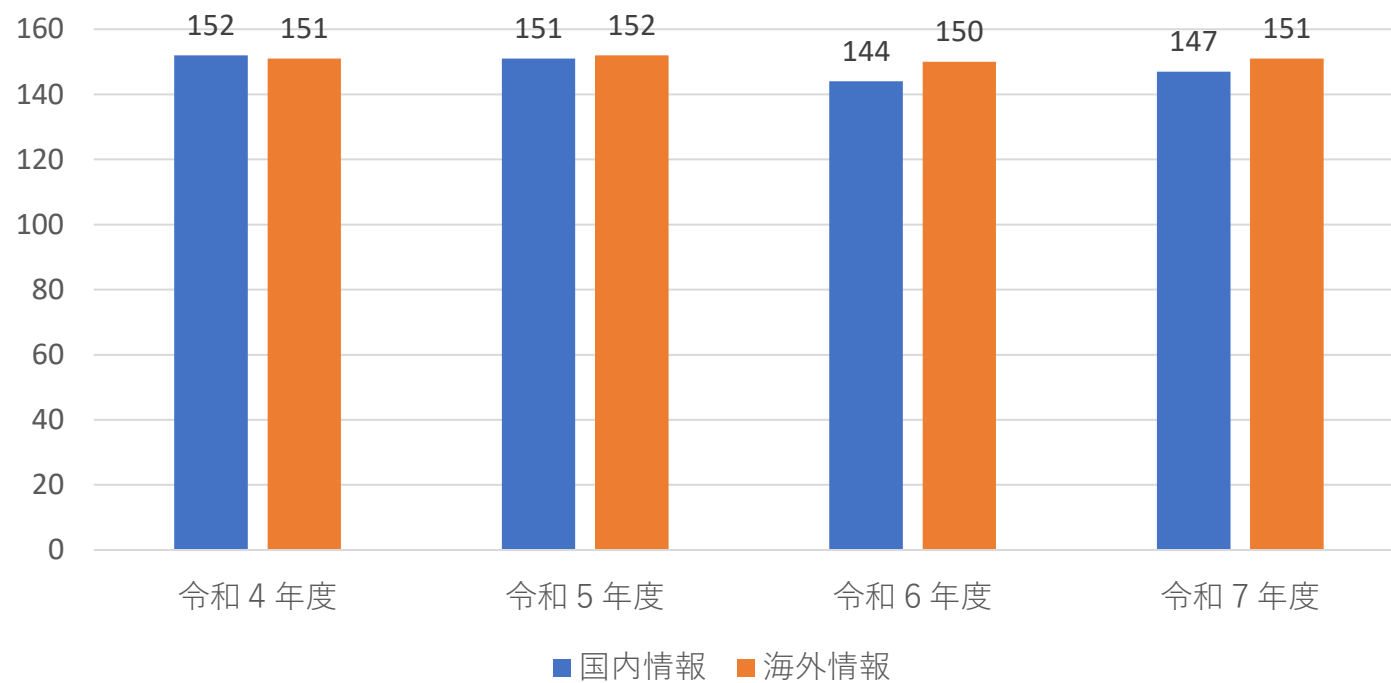
自己評価の評価根拠	4 年目までの業務実績のポイント
評価指標の達成	・ 4 年連続ですべての評価指標について目標を達成。
要因分析① 機動的かつ効率的な情報の 収集・整理	・ 労働現場の実態や課題を把握するため、政労使へのヒアリングや、労使・地域シンクタンクを対象としたモニター調査等を通じて情報収集を行い、機動的・定期的に提供している。昨今の賃上げの機運の高まりを踏まえ、医療・介護業界の賃上げの状況や、春闘、賃金などの交渉・妥結内容に向けた論議など賃金関係の情報も提供している。 ・ 厚生労働省からの要請に基づく重要課題（公共職業安定機関等におけるAIの導入状況など）について、政策ニーズに即して機動的に調査を行い、情報の収集・提供を行っている。 ・ 長期的なトレンドに関する情報を収集するため、「勤労生活に関する調査」や「日本人の就業実態に関する総合調査」等の定点観測調査を継続的に実施している。 ・ 国際比較の視点を踏まえた政策研究等に貢献するため、海外主要国及び主要な国際機関を対象に、法制度や賃金動向など労働政策研究の基盤となる最新の労働関係情報を継続的に収集・整理し、機動的に提供している。 ・ 労働関係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、分析・加工を行った『ユースフル労働統計』や、統計数値の背景となる制度を国際比較可能な形で整理した『データブック国際労働比較』を毎年作成し、研究者や政策担当者等へ提供している。 ・ 研究・研修活動を支える情報基盤の整備を図るため、調査研究や研修のニーズを踏まえながら、内外の労働関係図書・資料の収集・整理を継続的に実施している。
要因分析② 調査データ等の利用促進 （オープンデータ）	・ 研究基盤の整備及び研究成果の二次的活用の促進を図るため、機構が実施する若年者や高齢者等を対象とした継続的なアンケート調査（基幹アンケート調査）や、政策課題に応じて実施する各種アンケート調査について、個人情報保護に十分配慮しつつ個票データを公開・提供し、その数を継続的に増加させている。 ・ 労働政策研究の高度化及びオープンデータの推進のため、アーカイブデータの利便性向上を図るべく、利用対象者の拡大や利用手続の改善等を行い、利用者数が約 2 倍に増加している。

上記実績の通り、中期計画における所期の目標を達成しており、自己評価【B】とする。

①機動的かつ効率的な情報の収集・整理

内外の労働事情を継続的に収集し、機動的に提供。

情報収集成果の提供件数（国内情報・海外情報）



情報収集のテーマ（例）

- （国内）
 - ・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
 - ・春闘、賃金などの交渉・妥結内容に向けた論議
 - ・カスタマーハラスメント撲滅への取組み
 - ・働きやすい職場環境整備に向けた取組み
 - ・ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承
 - （海外）
 - ・諸外国の労働政策、法制度
 - ・最低賃金、労働争議の動向
 - ・欧米主要国における賃上げの在り方
 - ・公共職業安定機関等におけるAIの導入状況
 - ・組織再編に伴う労働法制及び実務上の影響
 - ・アジア地域における各国の能力評価制度
- 等

②調査データ等の利用促進（オープンデータ）

利用対象者の拡大や利便性向上の取組によるオープンデータを推進。

JILPTデータ・アーカイブ

当機構では、労働政策上重要な研究対象（若年者、高齢者等）への継続的なアンケート調査（[基幹アンケート調査](#)）や、特定の政策課題やテーマに関する時宜に応じたアンケート調査を、企業や労働者を対象に行っています。それらの調査で回収した個票データを秘匿処理した上で公開・提供しています（2009年11月から提供開始）。学研究・統計分析等にご利用ください。

公開データリスト

228本を掲載（2026年6月2日現在）

SSJDAへの寄託（公開連携）につきまして

SSJDA（東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター）のデータ・アーカイブへの寄託（公開連携）により、利便性が高まりました

公開順

調査実施時期順

分野別

調査対象別

パネル・定点観測

マッチング可能

期間限定・アーカイブ特集 UPDATED

新型コロナ関連

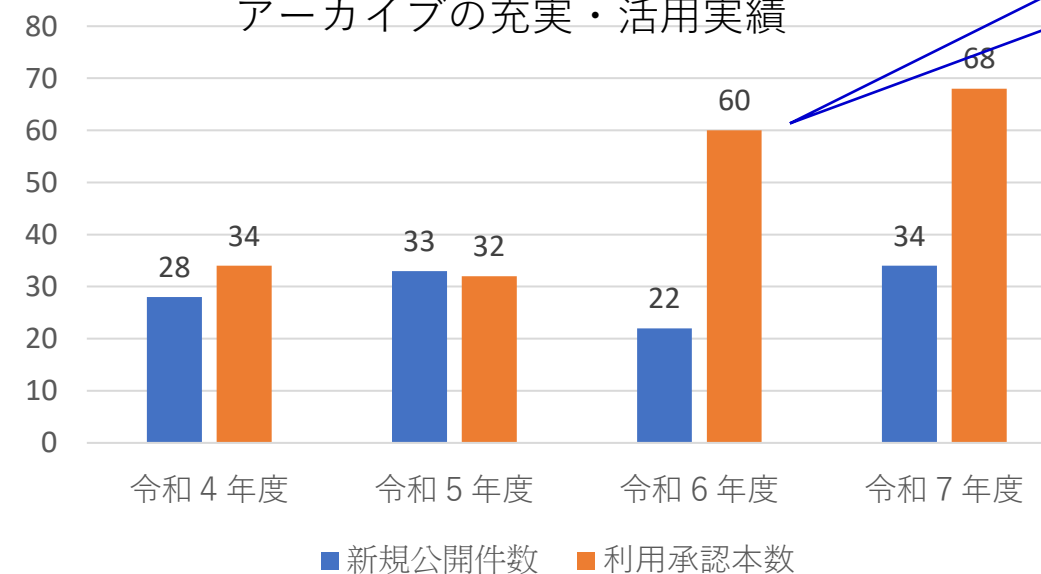
介護関連

賃金関連

危機・災害関連

AI・新技術関連

アーカイブの充実・活用実績



利用促進・利便性向上の取組（例）

- ・利用対象範囲の拡大
- ・外部ストレージ経由での提供
- ・アーカイブデータの公開スピードの向上
- ・ホームページにおいて、分野別・テーマ別等で分類するなどの視認性の向上
- ・SSJDA（東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター）との連携

利用対象範囲を大学学部生まで拡大

<第5期の評価指標・参考指標等の実績>

- ・国内情報の提供件数：累計594件
- ・海外情報の提供件数：累計604件
- ・アーカイブ公開データ：累計225本
- ・データ利用承認本数：累計194本
- ・労働図書館来館者数：延2770名

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%		

業務実績のポイント・評価の根拠

自己評価の評価根拠	4 年目までの業務実績のポイント
評価指標の達成	・ 4 年連続ですべての評価指標について目標を達成。
要因分析① 多様な媒体による情報発信	・ メールマガジン（週 2 回）やホームページ、機構公式 SNS（X）など、多様な情報発信媒体を有機的に連携させることにより、研究成果や労働政策に関する情報を効果的に発信している。 ・ 利用者の利便性向上と成果活用の促進を図るため、賃金・賃上げなど、政策ニーズや社会的関心の高いテーマごとに情報を体系的に集約したポータルサイトを整備し、研究成果、統計情報及び解説資料を一体的に提供している。 ・ 機構の発信力強化の一環として、政労使関係者をはじめ幅広い利用者に対し、労働をめぐる最新の動向や論点等を分かりやすく提示するため、研究員等による「リサーチアイ」を継続的に掲載している。 ・ 各年度の研究成果について、調査の目的、主な発見事項及び政策的インプリケーション等をコンパクトに整理した「成果の概要」をホームページで公表するなど、研究成果のビジュアル化・分かりやすい情報発信に取り組んでいる。 ・ 研究者や専門家による質の高い政策論議及び政策提言を促進するため、レフリー（査読）制を採用した研究専門雑誌を月 1 回程度、継続的に発行し、学術的知見の蓄積と発信に取り組んでいる。
要因分析② 政策提言・政策論議の活性化	・ 政策提言や政策論議の活性化を図るため、政策担当者、労使関係者、研究者等による政策課題に関する議論と知見共有の場として、労働政策研究等の成果を活用した労働政策フォーラムを、オンラインも活用しながら、毎年度 6 回以上開催している。デジタル技術の雇用への影響や健康格差など、社会的に関心の高いテーマを設定しており、第 5 回には OECD 雇用労働社会問題局 スキル・未来準備課 シニアエコノミストを迎え、OECD 報告書をベースに「安全で信頼できる AI によって支えられた人間中心の職場形成に向けて」と題して開催し、好評を得た。 ・ 労働政策に関する調査研究等の成果の蓄積を活かし、労働問題に対する理解を培うことを目的に、東京労働大学講座（オンライン開催／ハイブリット開催）を毎年度開催している（年 2 回：総合講座及び専門講座）。

上記実績の通り、中期計画における所期の目標を達成しており、自己評価【B】とする。

①多様な媒体による情報発信

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

- ・ 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**

ホームページ等

成果普及の中心手段として活用

- ・ 機構公式SNS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」「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ビジュアル提示。
- ・ **賃金・賃上げ等に関する調査研究成果等**のタイムリーなテーマについての情報を集中させた「ポータルサイト」を開設し、より効果的な情報発信を実施。

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

- ・ 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

②政策提言・政策論議の活性化

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

- ・ 参加者へのアンケートにより有意義度や関心テーマを把握
- ・ オンライン配信を活用した参加者サービスの拡充
- ・ 登壇者の選定、プログラムの工夫による論点の明確化

開催テーマ（例）

- ・ 企業におけるデジタル技術の活用と人材育成
- ・ 健康格差社会とミドル・シニアのウェルビーイング
- ・ 多様化する若者の初期キャリアの現在



東京労働大学講座

広く労使実務家等を対象とした教育講座を実施

- ・ 総合講座（オンライン開催）
参加者有意義度
R4：2.51 R5：2.40 R6：2.46 R7：2.49
- ・ 専門講座（ハイブリッド開催）
R4：2.61 R5：2.50 R6：2.55 R7：2.74

労働に関する総合的な調査研究を実施し、その成果を広く提供しています。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

文字サイズ
小 中 大 特大 Google

機構について

研究体系

調査研究成果

統計情報

データベース

労働図書

現在位置: [ホーム](#) > [注目テーマ](#) > [賃金・賃上げ等に関する調査研究成果等](#)

賃金・賃上げ等に関する調査研究成果等

— JILPTの最近の調査・研究成果、統計情報等（2017年度～） —

1.企業の人事・賃金制度と労使関係

(1)労使関係、労使交渉に関すること
(2)企業の人事・賃金制度に関すること
(3)その他

2.賃金を支える国の制度・政策関係

(4)最低賃金に関すること
(5)同一労働同一賃金に関すること
(6)その他

3.賃金水準、所得格差、中間層の実態等

(7)正規雇用・非正規雇用間の格差等に関すること
(8)男女間の格差等に関すること
(9)所得格差や中間層の実態等に関すること
(10)その他

(11)1・2・3の分野に関する諸外国の状況や日本との比較等に関すること

4.賃金、国民経済等の動向

(12)賃金、国民経済に関連する統計情報

5.その他

(13)人材育成、キャリアアップ、労働移動等に関すること

期間限定・アーカイブ特集 公開データリスト（賃金関連）

統計情報

海外労働情報

ビジネス・レババー・トレンド（春闘特集）

リサーチアイ

日本労働研究雑誌

労働政策フォーラム

Japan Labor Issues

<第5期の評価指標・参考指標等の実績>

- ・メルマガ読者数：48,189人
- ・HPのページビュー数：累計6368万件
- ・専門雑誌の有意義度：2.60（平均）

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实施
- 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%		

業務実績のポイント・評価の根拠

自己評価の評価根拠	4 年目までの業務実績のポイント
評価指標の達成	・ 4 年連続ですべての評価指標について目標を達成。
要因分析① 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施	・ これまでの知見を踏まえて策定した「オンラインと集合の判断基準」に基づき、研修目的や内容に応じて最適な実施方法を選択することで、研修効果の最大化と効率的な運営を図っている。 ・ 研修事業有識者懇談会を通じて外部有識者の知見を継続的に取り入れ、研修計画及び研修内容の改善を図ることにより、研修の質の向上に取り組んでいる。 ・ 研修の実効性向上のため、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、行政ニーズや政策課題を踏まえた研修を実施している。（研修コース令和 4 年度：76⇒令和 7 年度：93）
要因分析② 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮	・ 研究と研修の連携を強化するため、研究員の研修への積極的な参画を推進し、最新の研究成果や専門的知見を研修内容に反映している。労働行政フリートークとして、研究員が研究成果を説明等し、研修生と対話する機会を設けている。 ・ 労働行政職員オンライン公開講座については、労働行政全般を幅広く学べる環境の整備を目指し、研究員による講義動画の作成・更新及び講座ラインナップの充実を継続的に進めることで、研修内容の充実と受講機会の拡大を図っている。

上記実績の通り、中期計画における所期の目標を達成しており、自己評価【B】とする。

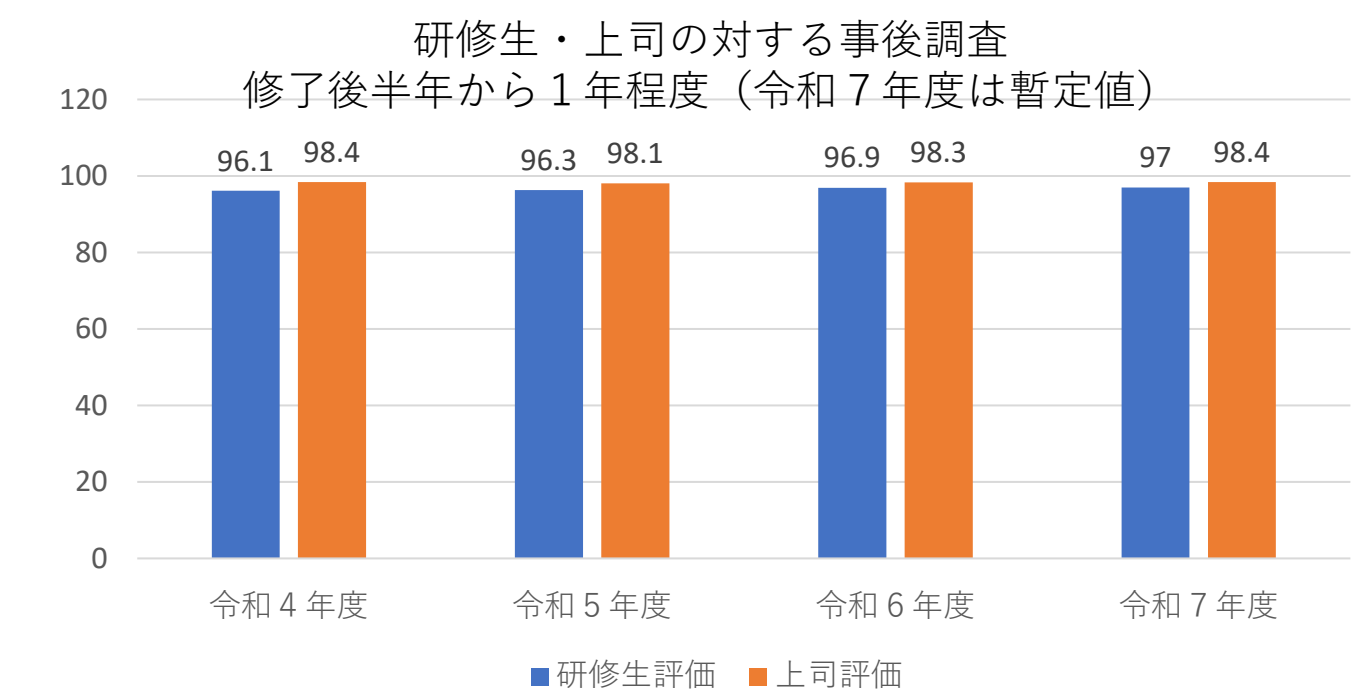
①研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施

厚生労働省との密接な連携により、計画通りに研修を実施

	研修コース数	研修生数
令和4年度	76コース	5,196人
令和5年度	92コース	7,410人
令和6年度	90コース	7,533人
令和7年度	93コース	7,122人



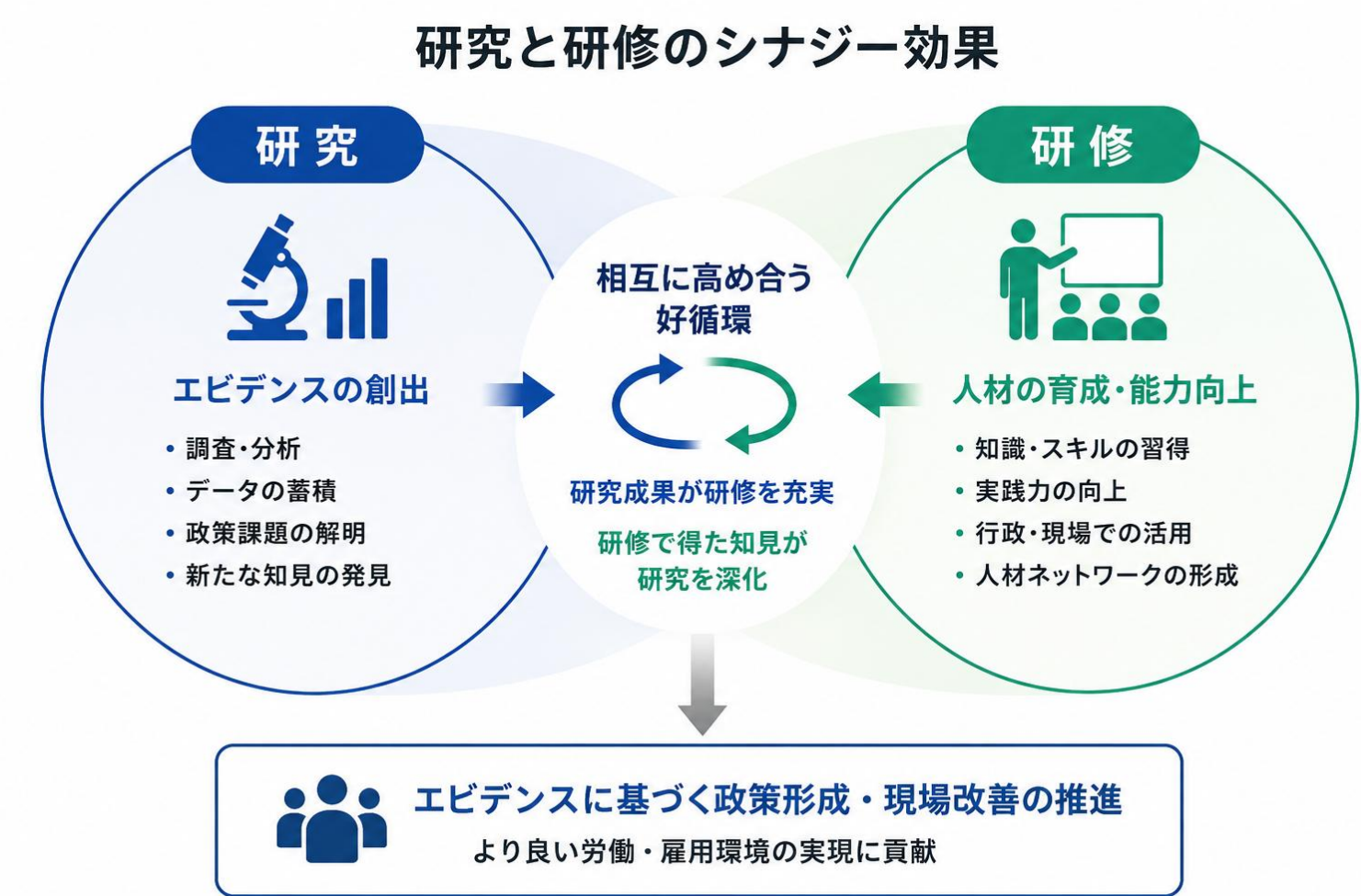
厚生労働省との密接な連携により、高い有意義度を獲得



②研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮

研究員の研修への参画を積極的に推進

	オンライン公開講座の 開発・改善件数	オンライン公開講座 有益度	研究員の研修への参画
令和4年度	4件	96.6%	延べ94人
令和5年度	10件	97.8%	延べ117人
令和6年度	4件	98.7%	延べ119人
令和7年度	3件	98.5%	延べ109人



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、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	第5期平均
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

業務実績のポイント・評価の根拠

自己評価の評価根拠	4 年目までの業務実績のポイント
評価指標の達成	・業務運営の効率化に係る評価指標については、業務経費については達成済みであり、一般管理費についても計画的に経費の節減を進めており、期末までに達成できる見込み。 ・一者応札についても、毎年度、前期の平均を下回っており、期末までに達成できる見込み。
要因分析① 内部統制の適切な実施	・内部統制については、理事長のリーダーシップのもと経営会議を中心とした業務運営を行い、コンプライアンス委員会やリスク管理委員会の開催、情報セキュリティ対策を着実に実施するとともに、監事監査や内部監査の結果を踏まえたPDCAサイクルによる継続的な業務改善に取り組んでいる。 ・こうした取組を通じて、業務の適正性、効率性及び透明性の確保が図られており、内部統制は適切に機能している。
要因分析② 組織運営・人事管理	・組織運営・人事管理については、職員の年齢構成が高齢化している現状を踏まえ、令和 6 年度から中断していた新卒採用を再開し、継続的に実施するとともに、必要な中途採用を実施し、採用活動の強化による専門人材の確保や研修の充実による人材育成を進めている（【事務職】 R6:4名(中途4名)、R7:3名(新卒3名)、R8:3名(新卒2名、中途1名)、【研究職】 R4:1名、R6:3名、R7:1名、R8:2名）。令和 6 年度に導入したポータルサイトを活用して業務関連情報や各種ツールの集約を図った。 ・また、クラウド上のコミュニケーションツールの活用を推進することにより、情報共有の迅速化、業務の効率化及びDXの推進を着実に進め、組織運営基盤の強化に取り組んだ。
要因分析③ 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については、情報システムやDX施策を統括的に推進するためPMOを設置し、ITガバナンスの強化、システムの最適化及び業務改革の推進に取り組んでいる。 ・ポータルサイトやクラウドサービスを活用した情報共有基盤の整備を進めるとともに、業務の効率化及び生産性向上を図るためのDX推進のための体制を整備した（DX戦略室）。

上記実績の通り、中期計画における所期の目標を達成しており、自己評価【B】とする。

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、リスク管理委員会の開催
- ・監事による定期監査
- ・内部統制推進部門による内部監査
- ・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
- ・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設けるとともに、「理事長コラム」を定期的に配信することで課題等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

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のための採用を強化
- ・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、健康づくりセミナーを開催
- ・職員の未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

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

情報セキュリティ対策の強化

- ・「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
- ・「情報セキュリティインシデント対処訓練」の実施
- ・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、ライフサイクルに応じた業務情報の安全な取扱い及び適正な管理や、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

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

- 第5期平均（令和4～7年度）の自己収入は54,043千円（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。