独立行政法人労働政策研究 · 研修機構

令和6事業年度業務実績報告

令和7年10月7日

# 様式1-1-1中期目標管理法人年度評価の概要様式

1. 評価対象に関す	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6年度(第5期)					
	中期目標期間	令和4~令和8年度					

2	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	政策統括室 岡 英範 参事官				
	評価点検部局	政策統括官 (総合政策担当)	担当課、責任者	政策立案・評価担当参事官室 諏訪 克之 参事官				
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

- ○令和7年7月30日に法人の理事長・監事からのヒアリング及び外部有識者からの意見聴取を実施した。
- ○必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。

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定様式

1. 全体の評定						
評定	B:中期目標における所期の目標を達成していると認められる。	(参考	)本中期目標期間は	こおける過年度の	)総合評定の状	況
(S, A, B, C, D)		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
		В	В			
評定に至った理由	○項目別評定は、Aが1項目、Bが5項目となっており、また全体として評定を引き下げる事象もなかったため、B評定とした。					

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	○各評価項目の定量的指標及び定性的指標を全て達成しており、全体として順調な組織運営を行っていると評価する。
	○労働政策の調査研究については、政策の企画・立案への貢献が求められる中、5年ぶりに公表した労働力需給推計が国会審議や厚労省以外の省庁を含めた各種審議会・検討会に
	おいて活用されたことをはじめ、調査研究の成果が様々な政策ニーズに応えたことは高く評価できる。
	○国際比較労働政策セミナーや北東アジア労働フォーラム等の国際セミナーの開催や各種国際会議への参加等により、海外の労働研究者と積極的な交流を行い、ネットワークの形
	成・充実・強化に積極的に取り組んだことは高く評価できる。
	○オンライン研修を集合研修と効果的に組み合わせることにより、全ての研修を予定通り実施したことに加え、労働行政職員オンライン公開講座について、定量的目標・定性的目
	標ともに目標を上回ったことは高く評価できる。
全体の評定を行う上で	○特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。
特に考慮すべき事項	

3. 項目別評価における主	<ul><li>. 項目別評価における主要な課題、改善事項など</li></ul>					
項目別評定で指摘した						
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						
を検討すべき事項						

4. その他事項	
監事等からの意見	<ul> <li>○法人の業務は、法令等に従い適正に実施され、また、中期目標の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されているものと認める。</li> <li>○内部統制に関する事項、役員の不正行為や法令違反の有無、財務諸表等の内容、事業報告書の内容についても指摘すべき事項は認められない。</li> <li>○令和6年度も引き続き予算制約が残る中、事業主管部門とサポート部門との連携が一層強化され、様々な取捨選択や創意工夫を通じた業務高度化が図られていることが事業業績結果にも寄与しており、高く評価される。</li> <li>○マンパワー制約下においても、事業基盤に係る懸案事項である事務職員の採用強化、情報システムの整備、老朽化が進む施設整備について、それぞれ着実な取組が進められている。</li> <li>○事業パフォーマンスの中長期的な向上のためには更なる事業基盤の強化が不可欠であり、人員構造問題の着実な解消、DX 視点からの情報システムの再構築、施設の適時適切な整備など、中長期ロードマップに基づく取組の強化をより一層推進することを期待する。</li> </ul>
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定総括表

中期計画(中期目標)				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	的市員110.	
Ι.	国民に対して提供するサービスそ	の他の業績	答の質の向	可上に関す	る事項			
	1 労働政策研究	A〇 重	B〇 重	A〇 重			1 – 1	
	2 労働事情・労働政策に関す る情報の収集・整理	В	В	В			1 - 2	
	3 労働政策研究等の成果及び 政策提言の普及	В	В	В			1 – 3	
	4 労働行政担当職員その他の 関係者に関する研修	В	В	В			1 - 4	

中期計画(中期目標)			項目別	備考				
					6 -	6	調書No.	
		令和	令和	令和	令和	令和		
		4年度	5年度	6年度	7年度	8年度		
Ⅱ. 業務	务運営の効率化に関する事項							
3	業務運営の効率化に関する							
	目標を達成するためとるべ	В	В	В			2 - 1	
3	き措置							
	·							
_								
_								
_								
Ⅲ. 財務	努内容の改善に関する事項							
月	対務内容の改善に関する事	В	В	В			3 - 1	
Į	頁	Б	Б	Б			0 1	
W Z	の他の事項							
1V. 70	<b>グIUV) 事</b> 供							

- ※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年度の項目別評定調書の項目別調書 No を記載。

# 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 当該事業実施に 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 ・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団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図るこ 係る根拠(個別 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 法条文など) 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 (W-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 すること (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)当該項目の重要度、難易度 関連する政策評 【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 価・行政事業レ 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 ビュー 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。

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	2. 57			予算額(千円)	688, 207	635, 882	722, 813		
同上(達成度)		110%	120.0%	116.5%	128.5%			決算額(千円)	687, 111	628, 331	712, 869		
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%	100.0%			経常費用(千円)	676, 315	572, 746	724, 171		
同上 (達成度)		125% (※1)	111. 1%	111.1%	111.1%								
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%	100.0%			経常利益 (千円)	1, 096	7, 551	9, 944		
同上 (達成度)		110.5%	112.7%	111.4%	117.6%			独立行政法人の業務					
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	2. 61			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	729, 249		
同上 (達成度)		122.0%(※2)	115.9%	118.2%	118.6%			従事人員数 (人)	39	33	35		

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

<sup>(※1)</sup> 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」

				法人の業務実	長績・自己評価 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	主務大臣
中期目標	中期計画	令和6年度計画	主な評価指標	業務実績	自己評価	る 評価
			<評価の視点>	<主な業務実績>	<評定>: A	
					<根拠>	A
労働政策研究【重要度:	1 労働政策研究【重要度:	1 労働政策研究【重要度:		1 労働政策研究【重要度:高】		
高】	高】	高】				〈評定に至
(1) 労働政策の企画立案	(1) 労働政策研究の種類	   (1)労働政策研究の種類	○民間企業及び大学	   (1)労働政策研究の種類		由〉
に貢献する研究の重点化	次に掲げる労働政策研	次に掲げる労働政策研	等の研究機関で実	○ 研究テーマの厳選、適切なテーマ設定	○ 従来からの研究蓄積を踏まえつつ、労働政策の	│ ○中期目標
次に掲げる労働政策研	究について、引き続き民	究について、引き続き民	施が困難な研究内	厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交	基礎となる研究を引き続き体系的に推進、研究成	て設定した
究については、国の労働	間企業及び大学等の研究	間企業及び大学等の研究	容に厳選し、厚生労	換等を通じて把握した中長期的な労働政策の	果は各府省審議会・検討会等で幅広く活用され	定量的指標
政策決定に貢献するため	機関においては実施が困	機関においては実施が困	働省の企画立案に	   動向を踏まえつつ、民間企業及び大学等の研究	た。厚生労働省からの課題研究・緊急調査の要請	について、
に中長期的な視点で体系	難な研究内容に一層厳選	難な研究内容に一層厳選	貢献する調査研究	機関では実施が困難な内容に厳選してテーマ	に対しては、ニーズにあった結果を迅速に提供し	成している
的・継続的に研究を行う	し、EBPMに基づく労	し、EBPMに基づく労	を推進しているか。	を設定、基礎的・体系的な研究の継続性も意識	ており、労働政策の専門研究機関として中長期的	
からこそ有している高い	働政策の企画立案及び推	働政策の企画立案及び推	○中長期的な課題も	しながら調査研究活動を推進している。また課	な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有	   ○指標「リ
専門性や知見を最大限に	進に一層貢献する質の高	進に一層貢献する質の高	含め、労働政策の動	題研究・緊急調査の要請に対しては、政策的重	している高い専門性や知見を最大限に活かし高	アドバイ!
活かし、引き続き民間企	い調査研究を戦略的に推	い調査研究を戦略的に推	向を適切に把握し	   要度、政策の企画・立案への活用可能性等と機	い水準の成果を出し続けるとともに、EBPM に基	の外部評価
業及び大学等の研究機関	進し、高い水準の成果を	進し、高い水準の成果を	対応しているか。ま	構の予算状況・人員体制等を勘案し、適切に対	づく労働政策の企画立案及び推進にも貢献を果	ては、中期
においては実施が困難な	出す。	出す。	た労働政策の基礎	応している。	たしている。	いて重要度
研究内容に一層厳選して	また、中長期的な課題		となる研究を体系			設定してい
実施することで、調査研	も含め、厚生労働省と連		的・継続的に推進し			120%を達月
究の重複による非効率性	携して労働政策の動向を		ているか。			る。
を排除するとともに、厚	適切に把握し、対応する					
生労働省の労働政策の企	とともに、今後、現時点で					│ ○指標「労
画立案及び推進に貢献す	は想定していない様々な					企画立案》
ることができる質の高い	政策課題が生じた際にも					等へ活用
調査研究に一層重点化す	適切に対応できるよう、					成果」につ
ること。	引き続き労働政策の基礎					117.6%の
また、中長期的な課題	となる研究を体系的・継					あるが、左
も含め、厚生労働省と連	続的に推進する。					実績に記述
携して労働政策の動向を						り、対象と
適切に把握し、対応する						の研究成績
とともに、今後、現時点で						「活用した
は想定していない様々な						「活用予算
政策課題が生じた際にも						り、労働政
適切に対応できるよう、						立案に資
引き続き労働政策の基礎						高い労働፤
となる研究を体系的・継						が実施され
続的に推進すること。						と評価でき

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 熊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 状況をとりまとめ公表す 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

- I. 労働市場とセーフテ ィ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ネットに関する研
- ①労働市場の情勢に関する研究
  - <2023 年度版 労働力需給の推計>
  - ・ 連報値が社会保障審議会年金部会 (第14回 / 4月 16 日)、経済財政諮問会議(第6回 /5月23日)で活用
  - ·『雇用政策研究会報告書』(8月23日公表)、 「公的年金の財政検証」(第16回社会保障 審議会年金部会・7月3日)、「中長期の経 済財政に関する試算」(第11回経済財政諮 問会議・7月29日)で活用
  - ・GovTech 東京 (東京都や都内区市町村のデ ジタルトランスフォーメーション(DX)を 推進する一般財団法人) からの説明依頼に 対応 (9月20日)
- ②企業の人材戦略の変化とその影響に関する 研究
  - ・「人への投資と企業戦略に関するパネル調 査」第3回を実施
  - ・「同一労働同一賃金の対応状況等に関する 調査(企業調査)(労働者調査)」の速報値 が労働政策審議会同一労働同一賃金部会 (第16回/2月5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
- ・「仕事と生活、健康に関する調査」の第4、 5回を実施
- ・東アジア社会政策ネットワーク (EASP) /国 際社会政策研究財団 (FISS) 合同会議にお ける研究発表: 「COVID-19 危機におけるレ ジリエンス:回復の軌跡における異質性」 (6月13日~14日)
- ・外部研究者を講師とした、所内向けの EBPM | 外部講師を招いた EBPM 勉強会には厚生労働省 勉強会を継続的に開催(テーマ:「機械学習 を用いた統計セミナー」「競業避止義務と 人的資本投資 | 等)
- 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 │ ○ 本研究では日本版 0-NET(通称 job tag)へ新規

<労働市場とセーフティネットに関する研究>

○ 「労働力需給推計」は2018年以来5年ぶりの「貢献が求められる 改訂を行い、結果は「公的年金の財政検証」「中 中、5年ぶりに公表 長期の経済財政に関する試算」をはじめ、数多く した労働力需給推 の審議会・検討会において活用されている。本推 計が国会審議や厚 計は他の公的研究機関では実施していない研究 であり、高い政策貢献を果たしている。

# 【活用例】

- ・『2023 年度版 労働力需給の推計(速報)労働 用されたことをは 力需給モデルによるシミュレーション』
- →厚生労働省「社会保障審議会年**金**部会」
- →内閣府「経済財政諮問会議」
- →内閣府「経済・財政一体改革推進委員会社会 は高く評価できる。 保障ワーキング・グループ」
- →内閣官房「全世代型社会保障構築会議」
- →財務省「財政制度分科会」
- →経済産業省「産業構造審議会総会」
- 第5期から開始した個人・企業パネル調査は ラム等の国際セミ 3年を経過しパネルデータが着実に蓄積されて ↑ナーの開催や各種 きているところ、外部研究者によるデータを踏 国際会議への参加 まえた二次分析等、今後の研究の展開が期待さり等により、海外の労 れる。企業パネル調査は、厚生労働省の関心事項|働研究者と積極的 を調査項目に取り入れて実施、調査結果の凍報 値が早速に労働政策審議会同一労働同一賃金部 会で活用されるなど、喫緊の政策課題への対応 にも貢献している。

- 職員も多く参加し、厚生労働省における EBPM の 推進に寄与した。
- <職業構造・キャリア形成支援に関する研究>

研究については、政 策の企画・立案への 労省以外の省庁を 含めた各種審議会・ 検討会において活 じめ、調査研究の成 果が様々な政策ニ ーズに応えたこと

○労働政策の調査

○国際比較労働政 策セミナーや北東 アジア労働フォー な交流を行い、ネッ トワークの形成・充 実・強化に積極的に 取り組んだことは 高く評価できる。

○以上により、所期 の目標を上回る成 果が得られている と認められるため、 評定「A」とした。

<指摘事項、業務運 営上の課題及び改 善方策>

○特になし。

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。

する研究

- ・新規職業解説、既掲載職業の更新データ最終版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

<のHBY カード>

- ・新版 OHBY カードを発刊 (9月30日)
- ・群馬労働局に対し、「OHBY カード」「OHBY カード活用の手引き」を参考とした小学生向職業解説カードの作成等を許諾
- ・労働政策フォーラム「『新版 OHBY カード』 とキャリアコンサルティング―現代社会 における自己理解・職業理解とキャリア支 援」(第 135 回/11 月 28 日)
- ・キャリア・インサイト Web 試行版の開発
- ・「企業で働く労働者におけるキャリアコン サルティングのニーズ及び有用度に関す る調査」結果を厚生労働省に提供
- ・研究双書『失業の心理―失業から再就職へ の橋渡し』刊行(3月31日)
- 「ワークスタイルチェックテスト」のワーク シート、「職業レディネス・テスト手引」を 改訂
- 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
  - ・「就職氷河期世代のキャリアと意識」調査結果が労働政策審議会人材開発分科会(第48回/9月11日、第50回/3月13日)で活用
  - ・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」で研究員が報告(第6回/12月25日)
  - ・オーストラリアに短期派遣(7月18日~ 9月8日)(研究テーマ:「NQF (National Qualification Framework) からみる大学 と労働市場の接続」)
  - ・シンガポールでコア人材の能力開発および 活用に関するヒアリング調査を実施(11月 25日~29日)
  - ・日本版 0-NET と「国勢調査」の二次分析に より、1980 年から 2020 年の日本の労働市

職業解説、既掲載職業の更新データを継続的に 提供していることに加え、令和6年度は新たに 開発した Web 版の仕事価値観検査のプログラム を提供し、job tag コンテンツの充実に大きな貢献を果たしている。 <その他事項>

○特になし。

- キャリア支援ツールについては、17 年ぶりの OHBY カードの改訂、キャリア・インサイト Web 試行版の開発、「職業レディネス・テスト」改訂 版の作成等、時代の変化にあわせ最新のニーズ を意識した開発を進めている。OHBY カードは群 馬労働局が同カードを参考に小学生向カードを 作成したところ、長崎労働局がそのカードを利 用するなど、新たな拡がりを見せている。
- 失業の心理と求職活動支援の研究では、労働 大学校研修で収集した職業相談における苦情対 応・課題解決支援サービス事例の蓄積とその分 析結果の大学校研修担当職員への提供により、 研修と研究の連携に相乗効果を発揮し、求職支 援現場の第一線に大きな貢献を果たしている。

<技術革新と人材開発に関する研究>

- 過去からの研究蓄積を活かした「地方版・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」の分析結果をとりまとめるともに、日本版 0-NET と国勢調査をマッチングしたデータの二次分析、社会人の学び直しに関する調査、「デジタル人材」の能力開発をめぐる企業の取り組みに関する調査結果の分析等、人材開発をめぐる新しい動きをとらえた研究も行い、労働政策の基礎となる学術的研究の推進に体系的・継続的に取組んだ。
- 内閣府、厚生労働省の要請を踏まえて令和5 年度に実施した就職氷河期世代のインタビュー 調査結果を迅速にとりまとめ成果として公表す るとともに、内閣官房の「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」での報告 を行っており、喫緊の政策課題に大きな貢献を 果たしている。

[B] = [b, 1]	
場におけるタスクの分布の変化とその要	
因を分析	
・「国民生活基礎調査」の個票データをもとに	
「中間層」に関する分析を実施	
・文系学部を卒業後に STEM(科学・技術・工	
学・数学)分野へキャリアを転換する「理転	
者」の実態把握を通じて、STEM分野におけ	
る人材不足解消に向けた方策を検討	
⑦デジタル人材の能力開発に関する研究	
・書籍『日本企業の能力開発システム―変化	
のなかの能力開発と人事・職場・社員』刊	
行 (6月28日)	
・OECD-LEED(経済開発協力機構-地域経済雇	
用開発) 国際フォーラムで研究発表 : 「日本	
の地方における労働力不足と技能不足へ	
の対応」(9月23日~25日)	
IV. 多様な人材と活躍に関する研究	<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	○ 日本の高年齢者研究については海外で関心が
<高年齢者就業>	高まっており、求めに応じて仏、中国の国際会議
・フランス銀行-日仏財団(BdF-FFJ)国際ワ	での報告や、韓国、シンガポール、IMF 等の訪問
   一クショップで研究報告「日本の高齢者は	   団に対する情報提供を行い、機構の国際的なプ
なぜ働くのか」(6月14日)	レゼンスの向上に資している。
	○ 女性のキャリア研究、社会貢献と協働研究で
	は、関連省庁と連携をとりながら研究を進めて
日本研究所等の共催による「『高齢化の経	おり、また非正規雇用研究では厚生労働省の要
済学』冬季会議」で研究報告 (「Does	請を踏まえた無期雇用労働者に関する調査を実
Caregiving Influence Work Patterns for	施するなど、中長期的な労働関連政策の動向・ニ
Men Over 60?」)(12 月 2 日)	一ズを適時、適切に把握しながら、喫緊の政策課
(女性労働)	題にも迅速に対応している。
・第1回~第6回の「子育て世帯全国調査」	ASTO OXEMETATION OF CV SO
結果を基に外部研究者も参加した二次分	
析報告書をとりまとめ。とりまとめにあた	
っては子ども家庭庁担当部局とも意見交	
クルウェン クローン クローン クローン クローン クローン クローン クローン クロー	
<非営利セクター>	
・労働政策フォーラム「シニアとフリーラン	
スの新たな働き方の選択肢一労働者協同	
組合で事業を興す!―」で報告(6月19日)	
<非正規雇用>	
・東アジア社会政策ネットワーク (EASP) /国	
際社会政策研究財団 (FISS) 合同会議にて	ı

研究発表(ポスター発表)「『二極化』以後	
の非正規雇用・労働」(6月 13 日~14 日)	
・厚生労働省の要請に基づき、「無期雇用労働	
者の待遇等に関する調査(企業調査・労働	
者調査)を実施、また同調査に関連して厚	
生労働省で実施予定のヒアリング調査準	
備にも協力	
<外国人労働者>	○ 外国人労働者研究では、担当研究員が広島県
・外国人留学生の現状に関するヒアリング調	の外国人受入対策のアドバイザーに就任すると
査の報告資料を厚生労働省に提供、また厚	ともに、県の実施した技能実習生アンケート調
労省担当部局と連携して特定技能外国人	査の分析を共同で実施、外部機関と協力・連携し
の受け入れ・活用に関するヒアリング調査	て研究を進めることで、研究の幅を拡げた。
を実施	
・広島県商工労働局雇用労働政策課が実施し	
た技能実習生アンケート調査個票データ	
の分析を共同で実施	
V. 多様な働き方と処遇に関する研究	<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	○ 第4期から実施している労働安全衛生総合研
・労働安全衛生総合研究所との共同研究を引	究所との共同研究においては共同研究のメリッ
き続き実施	トを活かし、通常はアクセスが困難な労災行政
・厚生労働省の「勤務間インターバル制度の	処分調査復命書等業務データを用いた分析に取
日本国内における導入及び運用状況等に	り組んでいる。研究成果が着実に蓄積されてき
関する調査」の調査票設計に協力	ており、今後労働基準行政や現場実務に資する
・厚生労働省の要請に対応し、定期昇給や最	参考資料となることが期待される。
低賃金引上げの動向・実態とそれに伴う企	○ 厚生労働省からの研究要請に対しては、最低
業行動の実態を把握するための調査を実	賃金を含む賃金引上げによる効果や影響を検証
施	するための調査を行ったほか、厚生労働省で実
・働き方改革関連法施行後の働き方と職場管	施した「勤務間インターバルの実態調査」のデー
理の状況に関する個人 Web モニターアンケ	タを借り受けて分析するという新たな手法にも
ート調査を実施	取組んでおり、政策ニーズに迅速に対応しつつ、
・非正規・正規賃金格差に関するヒアリング	効率的・効果的な予算執行にも留意しながら適
調査実施	切に対応している。
⑩仕事と生活の両立に関する研究	○ 仕事と生活の両立に関する研究は、国際的な
・ 育児に関するドイツ現地調査を実施(8月	研究ネットワークを活かしながら調査研究を進
22 日~29 日)	めており、その研究成果は今後の育児・介護休業
・仕事と介護の両立に関する国際比較研究プ	法等の改正・政策立案の際、諸外国の制度や実態
ロジェクト:イギリス本部事務局編集によ	を把握するための有益な情報源となることが期
る書籍"Combining Work and Care"の1	待される。
章の執筆を担当	
・労働政策フォーラム「仕事と育児の両立支	
援―改正育児・介護休業法の施行に向け	

て」で研究報告(2月13日)	
VI. 多様な働き方とルールに関する研究	<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	○ 厚生労働省の要請を踏まえ、「解雇の金銭解
る研究	決」をテーマに様々な切り口から複数年にわた
・コロナ禍における感染拡大防止のための職	って調査研究に取り組んでおり、令和6年度は
場の諸課題について、日本とドイツにおけ	ドイツ、フランスにおける金銭解決制度に関す
る法解釈上の議論および立法政策による	るヒアリング調査及び国内労働者を対象とした
対応状況を比較検討しとりまとめ	金銭救済制度に関するアンケート調査を実施し
・「解雇等無効判決後における復職状況等に	たほか、労働局あっせんにおける解雇型雇用終
関する調査」結果が内閣府の規制改革推進	了事案の分析を進めた。また労働局で相談業務
会議働き方・人への投資ワーキング・グル	に携わる職員用の個別労働関係法に関する基本
ープ (第7回/5月10日) 及び労働政策審	テキストを作成するなど、政策の企画・立案のみ
議会労働条件分科会(第 192 回/7月 17	ならず、労働行政現場の業務支援にも貢献して
日)で活用	いる。
・労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事	
案について分析、厚生労働省に結果を提供	
・解雇の金銭解決制度に関し、ドイツ、フラ	
ンスについてヒアリング調査を実施、結果	
概要を厚生労働省に提供	
・「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」を実施、単純集計結	
果を厚生労働省に提供	
・『個別労働関係法ハンドブック』刊行(1月	
30 日)	
⑩労使関係・労使コミュニケーションに関する	
研究	
・自動車運転業務に従事する労働者の時間外	
労働上限規制への対応についてのヒアリ	
ング調査 (8事例) をとりまとめ、厚生労	
働省へも情報提供	
・連合の「Wor-Q アドバイザリーボード」に	
研究員が構成員として参加	
・国際労働法・社会保障法学会(ISLSSL)第	
23 回世界大会における研究発表(ポスター	
発表)「台湾の労働災害保険制度の動向」	
(9月17日~20日)	
・賃上げの実態と課題、労使交渉のあり方等	
につき韓国でのヒアリング調査実施(2月	
16 日~26 日)	

#### 口 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 き、政策の企画立案の検 対象とする政策課題をする政策はおける り巻く労働分野におけると を観的かつ質の高い果として 実施する労働政策研 で、とを動政策研 で、とを して実施する労働政策研 で、。

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。

#### 口 課題研究

重要性の高い新たな政 策課題について、年度ご との厚生労働省からの要 請に基づき、政策の企画 立案の検討等に資する成 果等を提供する。

政策的重要度が高く、 労働政策の企画・立案に 活用される可能性が高い ものを厳選して実施す る。テーマ毎に、研究部門 のうちもっとも関連の深 い部門を中心に、単独も しくはチームを組織して 実施し、成果を公表する。

#### 口 課題研究

重要性の高い新たな政 策課題について、厚生労 働省からの要請に基づ き、政策の企画立案の検 討等に資する成果等を提 供する。

# 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

# 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

# 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

#### 口 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
- →厚生労働省から雇調金・雇用保険の業務データの提供を受け、外部研究者による二次分析をとりまとめた報告書を作成(公表は令和7年度予定)
- ○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(事業所調査)
- \*以下はプロジェクト研究に組み込んで実施 ( ):プロジェクト研究サブテーマ名
- ○job tag (職業情報提供サイト (日本版 0-NET))の職業解説、タスク及び職業横断的数値情報の開発 (職業構造・職務分析 (日本版 0-NET 含む) に関する研究))
- ○無期雇用労働者の待遇に関する調査(多様な 人材と活躍に関する研究)
- ○最低賃金の引上げと企業行動に関する調査 (労働時間・賃金等人事管理に関する研究)
- ○海外における解雇の金銭解決制度に関する 有識者等に対するヒアリング調査(多様な/ 新たな働き方と労働法政策に関する研究)
- ○解雇や解雇をめぐる紛争の実態等に関する 文献調査(多様な/新たな働き方と労働法政 策に関する研究)
- ○個別労働関係紛争処理事案における雇用終 了事案の内容分析(多様な/新たな働き方と 労働法政策に関する研究)

# ハ 緊急調査

(令和4年度第1四半期)

○副業・兼業を行う労働者に係る労務管理等に

○ 課題研究、緊急調査については予算、人員体制の制約を勘案しつつ、プロジェクト研究の一環として取り組むなどの工夫により効率的・効果的な対応を図るとともに、成果を迅速に提供している。

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

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。

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。 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。

(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考慮すべき領域が広がってといることから、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

(2)研究において考慮すべき領域の広がりへの対

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

(2)研究において考慮すべき領域の広がりへの対

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で、他分野の専門家等

○働き方の多様化に 関する新しい団体 等との意見交換との研究機関との研究ででででででででででででででででででである。 の専門家等とのの研究をいるのででである。 の実施体制等の強化を図っているか。 の空発的に生ずる理

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 関する実熊調査

→内閣府「新しい資本主義実現会議」(第 27 回/5月9日)で活用

(令和5年度第4四半期)

- ○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
- →ヒアリング調査概要 (9事例) を厚生労働 省に提供

(令和6年度第1四半期)

- ○特定技能外国人の受入れ・活用における実態 把握
- →厚生労働省担当部局と連携してヒアリング 調査を実施
- ○勤務間インターバル制度の日本国内における 導入及び運用状況等に関する調査データの分 析
- →厚生労働省の調査票設計に協力(再掲)

(令和6年度第2四半期)

- ○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
- →プロジェクト研究「多様な/新たな働き方と労働法政策に関する研究」に組み込んで 実施

(令和6年度第3四半期)

該当なし

- (令和6年度第4四半期)
- ○過半数代表者に関するアンケート調査
- (2)研究において考慮すべき領域への広がりへの対応
- (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
  - ・(株)日本総合研究所と共催した「労働者協 同組合」をテーマとする労働政策フォーラ ムにおいて、労働者協同組合上田、労働者 協同組合キフクトと、労協の組織運営、労 働政策に求められる課題等に関する意見 交換を実施。(6月14日)
  - ・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を訪問、「女

- 現在プロジェクト研究テーマとして取り組んでいる「労働者協同組合」の関係者と活動の実態や課題等について意見交換を実施することで、今後の研究の展開に資する多くの有用な情報を得ることができた。
- これまで交流機会がなかった医学系研究機関との意見交換により、「女性の健康」といった医学的な観点からの労働研究へのアプローチ、という新たな着想を得るなど、今後の JILPT における女性労働研究の幅の広がりに資する多くの示唆を得た。

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。

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

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。

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。

るか。

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。

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、センターの理事及び研究 スタッフと IILPT において女性研究を担当 している研究員が意見交換を行った。(12 月 16 日)

- (ii)外部(研究機関・研究者等)との連携・共同 │ 研究員が大学や外部研究機関等での研究に参
  - 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(再掲)
  - 広島県商工労働局雇用労働政策課が実施し た技能実習生アンケート調査結果の分析 を共同で実施(再掲)
- (iii)研究員の大学・研究機関等の研究会への参 画・講演 25 件(前年度実績 16 件)
  - 日本学術会議連携会員
  - ・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」
  - 日本私立大学協会附属私学高等教育研究 所:「私立大学を中心とする高等教育の在 り方に関する研究調査会」委員
  - •国立社会保障•人口問題研究所:「国際的視 点から見たジェンダー研究の展開」委員
  - ・経済産業研究所: 「労働市場における男女格 差の原因と対策一人的資本、教育、企業人 事、職業スキルの観点からの理論及び計量 研究」
  - •大学改革支援•学位授与機構:「横断的質保 証研究会」構成員
  - ・日本総合研究所:「協同労働インターンシッ プ活動の効果検証及び関連調査」に関する アドバイザー
  - ・連合総合生活開発研究所:「勤労者短観」ア ドバイザー
  - •学習院大学人文科学研究所:「令和6年度共 同研究プロジェクト:自己志向性と他者志 向性を並立させる動機づけ調整の促進効
  - ・立教大学現代心理学部:「講義:産業・労働 分野に関する理論と支援の展開|
  - ・国立大学法人お茶の水女子大学グローバル

画。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。

女性リーダー育成研究機構, グローバルリ
ーダーシップ研究所:「講義:女性のキャリ
アと法制度」等
(iv)労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講   ○ 労使団体との意見交換では機構の最新の調査
演回数44件(前年度実績23件) 研究成果を報告して、機構の調査研究活動につ
(v)学識者、労使団体等との会議等 いて理解を得るとともに、今後の調査研究活動
○調査研究に関する懇談会(労使団体との意 の参考となる研究ニーズを把握することができ )
見交換) た。
・労働部会(連合・連合総研)(2月3日)
JILPT 報告:
「地方の若者のキャリアの変化と職業
意識―北海道・長野調査および東京都調
を職 礼海道・及封嗣直わよび宋京即嗣 査との比較から」
・経営部会(経団連・日商・全国中央会)(1
月30日)
JILPT 報告:
TILFT 報告:
への影響―OECD との国際比較研究に基
づく日本の位置づけ」
(vi)他のシンクタンク等との意見交換
○連合総合生活開発研究所(11 月 21 日)
JILPT報告:
「仕事の質からみる働き方の多様性」
〇日本政策金融公庫総合研究所(12月3日)
JILPT報告:
「『人手不足とその対応に係る調査―小
売・サービス事業所を対象として』(事
業所調査)結果」
○労働問題の現状と展望に関する研究会(ヴ ) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (
イジ・ョン研)(大手企業部長との意見交換) (1
月 29 日)
JILPT報告:
「若者の転職動向と定着に向けた取り
組み」
○日本生産性本部若手・中堅職員との交流会
* 令和 6 年度から実施 (**) (**) (**) (**) (**) (**) (**) (**
第1回:6月20日
JILPT報告:
「職場における AI 技術の活用―OECD8 カ
国の事例調査より」
第 2 回: 10 月 21 日

JILPT 報告: 「昨今の女性の就業構造について一就 業構造基本調査のコーホート分析から わかること一」 第3回:2月20日 JILPT 報告: 「二極化」以後の非正規雇用・労働―公 的統計等の公表データ集計・個票デー タ分析より一」 (3) 厚生労働省との連携 (3) 厚生労働省との連携 ○厚生労働省の政策 (3) 厚生労働省との連携 ○ 厚労省との局別研究報告会において、機構の 労働政策に係る課題等 労働政策に係る課題等 担当部門との十分 厚生労働省の政策担当部門との十分な意見 最新の研究成果を報告するとともに、各局から を踏まえた調査研究を一 を踏まえた調査研究を一 な意見交換を確保 交換を確保する仕組みの活用による政策と研 の機構の調査研究に対する要望事項を聴取し、 究のブリッジ機能の強化および適切な PDCA の 層推進するため、研究テ 層推進するため、研究テ する仕組みの活用 政策と研究のブリッジ機能の強化につなげてい ーマの決定から研究実施 ーマの決定から研究実施 により、政策と研究 取組を推進している。 過程、報告書の作成、その 過程、報告書の作成、その のブリッジ機能の 後の活用時に至るまで、 後の活用時に至るまで、 強化及び適切なP (i)厚生労働省とのハイレベル会合(3月6日) 厚生労働省の政策担当部 (ii)厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策 厚生労働省の政策担当部 DCAの取組を推 門との十分な意見交換を 門との十分な意見交換を 進しているか。 論議 確保する仕組みの活用に 確保する仕組みの活用に 喫緊の政策課題に関する機構の最新の成 より、引き続き政策と研 より、引き続き政策と研 果報告及び中長期的な政策課題に関する意 究のブリッジ機能の強化 究のブリッジ機能の強化 見交換を行う局別報告会を開催 を推進する。 を推進する。 政策統括官(10月16日)、職業安定局/雇 プロジェクト研究の成 プロジェクト研究の成 用環境・均等局(10月22日)、労働基準局 果が厚生労働省の政策担 果が厚生労働省の政策担 (10 月 28 日)、人材開発統括官(10 月 30 当部門に政策的なインプ 当部門に政策的なインプ 日) リケーションを与え、そ リケーションを与え、そ (iii)政策研究会 れに対する厚生労働省の れに対する厚生労働省の 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 政策担当部門からのフィ 政策担当部門からのフィ ードバックにより、次の ードバックにより、次の 究会を開催 ・第1回「令和6年版 労働経済の分析」(10 研究の質がさらに高まる 研究の質がさらに高まる という好循環を生み出す という好循環を生み出す 月8日)(講師:厚生労働省政策統括官(総 ことが重要であるため、 ことが重要であるため、 合政策担当) 労働経済調査官) 毎年度実施しているハイ 毎年度実施しているハイ ・第2回「勤務時間外の仕事の連絡が労働者 レベル会合や研究報告会 の健康に及ぼす影響:出社・在宅勤務とい レベル会合や研究報告会 等の枠組みやプロジェク 等の枠組みやプロジェク う働き方に着目して」(12月4日)(講師: トリーダーと政策担当部 トリーダーと政策担当部 労働安全衛生総合研究所主任研究員) 門との意見交換、ロード 門との意見交換、ロード ・第3回「デジタル時代における分断された

員)

職場 | (3月12日) (講師: ILO 北京事務

所労働法スペシャリスト\*JILPT 招聘研究

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

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。	の取組を推進する。	(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。いずれもオンラインによるライブ配		
		信。		
		・第1回:「脳・心臓疾患の労災認定事案にお		
		ける拘束時間、勤務間インターバルの分		
		析」(11月29日)		
		<ul><li>第2回:「地方の若者のキャリアの変化と職</li></ul>		
		業意識―北海道・長野調査および東京都調		
		査との比較から―」(1月24日)		
		<ul><li>・第3回:「ドイツにおける労働時間・雇用型</li></ul>		
		テレワーク・集団的労使関係法制一働き方		
		の柔軟化と保護をめぐる近時の政策動向」		
		(2月21日)		
		(v)EBPMセミナー	│ │ ○ 厚生労働省と共同で定期的に EBPM に関するセ	
		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	進に貢献している。	
		・第1回(4月17日)	ZETERIINO CT So	
		JILPT 報告:		
		①JILPT における EBPM について		
		②雇用調整助成金の効果検証について		
		・第2回 (10月10日)		
		(vi)厚生労働省その他の行政機関の審議会・		
		研究会への参画 64 件(前年度実績 72 件)		
		【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		
		・職業安定分科会地方連携部会		
		• 人材開発分科会		
		• 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		
		・毎月勤労統計調査の改善に関するワーキン		
		ググループ		
		<ul><li>・キャリアコンサルタント登録制度等に関す</li></ul>		
		る検討会		
		<ul><li>・縦断調査の改善に関するワーキンググルー</li></ul>		
		MCBI Mile シリンド音ではするフェインファルー		

	1	
J		
・外国人雇用実態調査に係る研究会		
【厚生労働省以外】		
・(文部科学省総合教育政策局) 専修学校の質		
の保証・向上に関する調査研究協力者会議		
・(神奈川県、山形県、埼玉県) 職業能力開発		
審議会		
・(広島県) 外国人材受入・共生対策支援アド		
バイザー		
(vii) 審議会・検討会等での活用件数 218 件	○ 機構の研究成果は、厚生労働省のみならず、経	
(前年度実績 136 件)	済財政諮問会議、規制改革推進会議、財政制度分	
【主な活用事例】	科会、中央教育審議会等、他省庁の審議会等でも	
<厚生労働省>	幅広く活用されている。また活用されたものの	
○雇用政策研究会	中には10年近く前の報告書もあり、労働問題の	
→『2023 年度版労働力需給の推計』(速報)	専門研究機関として、過去からの豊富な研究蓄	
労働力需給モデルによるシミュレーショ	積を提供することにより、政策論議に資してい	
ン』	る。	
→調査シリーズ No. 199 『60 代の雇用・生活調		
查』		
→労働政策研究報告書 No. 171『企業内キャリ		
ア・コンサルティングとその日本的特質―		
自由記述調査およびインタビュー調査結		
果一』		
○社会保障審議会年金部会		
→『2023 年度版労働力需給の推計(速報) 労		
○労働政策審議会労働政策基本部会		
 →労働政策研究報告書 No. 195『中小企業にお		
ける採用と定着』		
→労働政策研究報告書 No. 131『中小製造業		
(機械・金属関連産業)における人材育成・		
能力開発』		
<ul><li>○労働政策審議会職業安定分科会雇用環境・均</li></ul>		
等分科会同一労働同一賃金部会		
→『「同一労働同一賃金の対応状況等に関す		
る調査(企業調査)(労働者調査)」(2023年)		
速報値』		
○労働政策審議会労働条件分科会		
→調査シリーズ No. 244 『解雇等無効判決後に		
おける復職状況等に関する調査』		
→労働政策研究報告書 No. 219 『諸外国におけ		
// 別外が別が出日日10.217 間/下西(これ)		

	1
る雇用型テレワークに関する法制度等の	
調査研究』	
→労働政策研究報告書 No. 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』	
→資料シリーズ No. 104 「労働時間規制に係る	
諸外国の制度についての調査」	
○労働政策審議会人材開発分科会	
→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	
タビュー調査から一』	
○労働基準関係法制研究会	
→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』	
→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』	
→資料シリーズ No. 214『労働法の人的適用対	
象の比較法的考察』	
○(内閣府)経済財政諮問会議	
→『2023 年度版労働力需給の推計(速報) 労	
働力需給モデルによるシミュレーション』	
○(内閣府)規制改革推進会議 働き方・人へ	
の投資ワーキング・グループ	
→労働政策研究報告書 No. 174『労働局あっせ	
ん、労働審判及び裁判上の和解における雇	
用紛争事案の比較分析』	
→労働政策研究報告書 No. 226『労働審判及び	
裁判上の和解における雇用終了事案の比	
較分析』	
→調査シリーズ No. 244『解雇等無効判決後に	
おける復職状況等に関する調査』	
<ul><li>○ (内閣官房) 新しい資本主義実現会議</li></ul>	
→ 『副業者の就労に関する調査』(記者発表)	
○全世代型社会保障構築会議	
→『2023 年度版労働力需給の推計(速報) 労	
働力需給モデルによるシミュレーション』	
● 関力需ねモナルによるシミュレーション』 ○ (財務省) 財政制度分科会	
→『2023 年度版労働力需給の推計(速報) 労	
一』2023 十皮収力側刀前和ツ推訂(迷報) カ	
19	

例上示め マー・ファトファン・ファーン・ファ
働力需給モデルによるシミュレーション』 ・
○ (文部科学省) 中央教育審議会
→資料シリーズ No. 284『2023 年度版 労働力
需給の推計一労働力需給モデルによるシ
ミュレーション―』
→労働政策研究報告書 No. 176『職務構造に関
する研究Ⅱ―5万人の就業者 Web 職業動向
調査より、現状、変化、能力、生活のデー
タ分析―』
(viii) 白書等における引用 9 白書
(前年度実績3白書)
<主な活用事例>
○厚生労働省『令和6年版 労働経済の分析』
→『2023 年度版労働力需給の推計(速報)労
働力需給モデルによるシミュレーション』
→ディスカッションペーパー22-10 『コロナ
禍・中長期における賃金の動向と賃金の上
方硬直性に係る論点整理』
○厚生労働省『令和6年版 過労死等防止対策
白書』
→資料シリーズ No. 285 『過重負荷による労災
認定事案の研究 その 6 』
○厚生労働省『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』
○内閣府『日本経済レポート』
→資料シリーズ No. 284『2023 年度版 労働力 (素分の状況 - 労働力 素分 ア ディストス )
需給の推計一労働力需給モデルによるシ
ミュレーション―』
○内閣府『世界経済の潮流(AI で変わる労働市
場)』
→資料シリーズ No. 101 『職業分類の改訂記録
一厚生労働省編職業分類の 2011 年改訂―』
〇内閣府『令和 6 年度 年次経済財政報告』
→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
查』
→調査シリーズ No. 199 『60 代の雇用・生活調
查』
○経済産業省『2024 年版 ものづくり白書』
 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·

			1		1
				→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』	
				○中小企業庁『2024 年版 中小企業白書』	
				→資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・	
				キャリア・職業能力開発の現状③―平成 29	
				年版「就業構造基本調査」より一』	
				→調査シリーズ No. 215 『ミドルエイジ層の転	
				職と能力開発・キャリア形成〜転職者アン	
				ケート調査結果~』	
				○中小企業庁『2024 年版 小規模企業白書』	
				→資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・	
				キャリア・職業能力開発の現状③―平成 29	
				年版「就業構造基本調査」より一』	
(3)国際研究交流(国際共	(4)国際研究交流(国際共	(4)国際研究交流(国際共	   ○各国の研究者、研究	(4) 国際研究交流(国際共同研究を含む)の推	
同研究を含む)の実施	同研究を含む)の推進	同研究を含む)の推進	機関との一層の交		
グローバル経済の進展	グローバル経済の進展	各国の研究者、研究機			
により、各国が抱える課	により、各国が抱える課	関との一層の交流による	ークの形成、海外の		
題の共通化が進むととも	題の共通化が進むととも	ネットワークの形成に努			
に、その解決は、その国の	に、その解決は、その国の	め、各国の抱える諸課題	による国際セミナ		
経済社会の状況、労働環	経済社会の状況、労働環	への対応について、知見	ーの開催を通じて、		
境 (労使関係を含む) 等に	境 (労使関係を含む) 等に	の共有を図り、研究調査	研究者の人材育成		
より異なるものであり、	より異なるものであり、	の向上を図る。	の推進や国際的プ		
国・地域ごとの諸事情を	国・地域ごとの諸事情を	また、各国共通の労働	レゼンスの向上に		
踏まえ理解する必要があ	踏まえ理解する必要があ	分野の課題に関するもの	努めているか。		
ることから、各国の研究	る。そのため、各国の研究	を中心に、研究成果等の			
者、研究機関と一層の交	者、研究機関との一層の	普及や互いの労働政策研			
流・研究を図るとともに、	交流によるネットワーク	究の質の向上がより一層			
各国の抱える諸課題への	の形成に努め、各国の抱	図られるように、海外の			
対応について、知見の共	える諸課題への対応につ	研究者等を短期間で招へ			
有を図り、研究調査の向	いて、知見の共有を図り、	い等して国際セミナーを			
上を図ること。	研究調査の向上を図る。	開催する。			
また、各国共通の労働	また、各国共通の労働	これらの取組を通じ			
分野の課題に関するもの	分野の課題に関するもの	て、研究者の人材育成を			
を中心に、研究成果等の	を中心に、研究成果等の	推進するとともに、国際			
普及や互いの労働政策研	普及や互いの労働政策研	的プレゼンスを更に高め			
究の質の向上を図る国際	究の質の向上がより一層	ていく。			
セミナー等を実施すると	図られるように、海外の				
ともに、国際会議・国際学	研究者等を短期間で招へ				
会等に積極的に参加し、	いして国際セミナーを開				
· .	·		ı		<u> </u>

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。

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 海外からの招へいを実施 する。

# イ 研究者等招へい

労働政策研究の推進に 資する観点から、プロジ ェクト研究等との関連が 強く、当該分野において 優れた知見を有する研究 者等の海外からの招へい を実施する。

# 口 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。

#### 口 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。

# イ 研究者等招へい

- ○コロナ禍により停止していた次年度の公募 | 日本と緊密な経済・協力関係を有する中国およ を再開し、令和7年度の招へい者を決定し た。
- ○コロナ禍により招へいを延期していた中国 中国のみならず世界中で急速に発展している の研究者が来日し、滞在研究を行った。 招へい期間:1月14日~3月19日 招へい研究員:Dr. Wei TU (ウェイ・トゥ) 所属:国際労働機関(ILO)北京事務所

役職:労働法スペシャリスト

研究テーマ:プラットフォーム労働と労働市 場への影響:中国と日本の比較

#### 口 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、│○ 国際会議等への参加機会を積極的に確保し、研 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を実施。
  - ・EASP/FISS 合同会議(日本・京都)

日程 : 6月13日~14日

参加状況:研究員2名が研究成果を報告

・BdF-FFI 国際ワークショップ(フランス・ │ ○ フランス(パリ) BdF-FFI 国際ワークショップ ノペリ)

日程 : 6月14日

参加状況:研究員1名が研究成果を報告

・国際労働雇用関係協会(ILERA)世界大会(ア メリカ・ニューヨーク)

日程 : 6月26日~6月30日

参加状況:役員1名が参加

・国際労働法・社会保障法学会 (ISLSSL) 世 界大会 (イタリア・ローマ)

- び現地の国際労働機関(ILO)との新たなネット ワークの構築につながった。
- プラットフォーム労働とその従事者の取り扱い に関する比較研究を実施した。滞在中は、ILOの プラットフォーム労働に関する方針について厚 労省の担当課にオンラインでレクを行うなど、喫 緊の政策課題について有益な情報を提供した。
- 海外研究者・研究機関とのネットワークの構 常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。

において、機構研究員が「日本の高齢者雇用政策」 に関する研究成果を発表するとともに、現地研究 者等との意見交換を行い、機構の国際的プレゼン ス向上や新たな研究者・研究機関とのネットワー ク拡大に貢献した。

日程 : 9月17日~9月20日 参加状況:研究員1名が研究成果を報告 ・OECD-LEED 国際フォーラム(デンマーク・ │ ○ OECD-LEED 国際フォーラムのセッション 「労働 コペンハーゲン/スウェーデン・マルモ) 力とスキル不足への対応」において、機構研究員 日程 : 9月23日~9月25日 が「広島における労働力不足と AI 活用事例」を 参加状況:研究員1名が研究成果を報告 発表するとともに、現地研究者との意見交換を行 ・EU-0ECD ハイレベル政策会合(フランス・ い、機構の国際的プレゼンス向上や新たな研究 者・研究機関とのネットワーク拡大に寄与した。 日程 : 10 月 14 日 参加状況:研究員1名が参加 ハ 国際セミナーの開催 ハ 国際セミナーの開催 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 | ○ オンラインも有効利用しながら、これまで培っ 欧米及びアジアの研究 たネットワークを活用しつつ、海外の研究者・研 韓国の政策研究機関と 形成ため、国際セミナーを開催。 の共催で行う「日韓ワー 究機関等とのネットワーク形成・拡充に努めた。 者が一堂に会する機会を ・日韓ワークショップ(オンライン開催) 提供するための国際セミ クショップ」及び中国と ※韓国労働研究院(KLI)と共催 ナーを開催するなど、機 韓国の各政策研究機関と 日程 : 7月11日 構がアジアにおける労働 の共催で行う「北東アジ テーマ:「外国人労働者受入制度--介護・ 政策研究の拠点となるこ ア労働フォーラム」を開 家事労働を中心に とを目指す。 催する。また、アジア諸国 ・北東アジア労働フォーラム(対面開催) を中心に欧米他主要国も ※韓国労働研究院(KLI)、中国労働社会保障 交えた研究者等が参加 科学研究院 (CALSS) と共催 し、政策研究課題につい 日程 : 11月15日 て報告と討論を行う「国 テーマ:「高齢者の人的資源開発」 際比較労働政策セミナ ・第8回国際比較労働政策セミナー ○ 第8回国際比較労働政策セミナーはアジア太 平洋地域9カ国の労働研究者の参加を得て対面 一」を開催する。 (対面開催) なお、開催に当たって ※国際労働法・社会保障法学会(ISLSSL)と で開催し、研究者・研究機関同士のネットワーク はオンラインも活用す 強化に貢献した。発表・討議を通じてテーマに関 の連携 日程 : 3月26日 する各国事情(共通点、相違点、政策課題等)の テーマ:「高齢化と労働政策」 国際比較研究を実施し、今後の政策の方向性につ ○海外からの訪問要請等への対応 いて知見を深めることができた。本セミナーは、 ・シンガポール人材開発省 (MOM) 事務次官一 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 行との意見交換(4月18日) ・中国陝西省人的資源サービス代表団との意 を通じて、機構の国際的プレゼンス向上に貢献し 見交換 (6月12日) ている。 ・「マレーシア生産性公社」訪日団との意見交 □ 海外の来訪者を積極的に受け入れ、機構の研究 換(9月20日) 成果の普及に努めるとともに、海外の知見を得る ・マレーシア人的資源省労働組合業務局一行 ことにより、国際比較の観点から労政政策研究の との意見交換(10月24日) 推進に寄与している。 ・韓国雇用労働部一行との意見交換(11月13 日)

				<ul> <li>・韓国釜山大学教授、韓国造船協会一行との意見交換(11月19日)</li> <li>・韓国職業能力研究院(KRIVET)院長一行との意見交換(12月11日)</li> <li>・IMF 対日4条協議ミッションチームとの意</li> </ul>	
				見交換 (1月29日)	
				<ul> <li>第49号(秋号) 10月15日発行</li> <li>第50号(特別号) 10月25日発行</li> <li>第51号(冬号) 12月25日発行</li> <li>第52号(春号) 3月25日発行</li> <li>また、労働政策研究報告書の概要等の英</li> </ul>	社会が進化するにつれ、労働市場もそれに適応 していく。Japan Labor Issues はトレンド、 統計指標シリーズ、詳細な調査など有意義でタ イムリーないくつかの方法でこうした変化に 広く対応しており、大変貴重で利用しやすいツ
				訳・提供を行っている。	ールとなっている。 ・労働組合で働く者としては、国の政策や環境の変化を踏まえて労働市場の方向性や動向を理解することは不可欠である。Japan Labor Issues は過去、現在、そして将来の潜在的な動向を示唆する詳細な統計情報を提供しており、
					比較や企画立案に役立っている。 ・大学で企業法を教えるには広い意味での労働 法をカバーしなければならない。日本の法律に 関する資料の多くは日本語でしか入手できな いが、日本語を理解できない生徒もいる。Japan Labor Issues は日本の労働法に関する限られ
					た英文の情報源のひとつである。  ・Japan Labor Issues のトレンド、リサーチ、日本の労働事情シリーズは「変化に関する一般的な感覚」を正確かつ高度に伝えていて貴重だ。今後もっと重要になりそうだとか、もはやそれほど重要でないといった感覚は社会に大きな影響を与えるものとして、特に注目すべきである。
(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	<ul><li>○すべての労働政策 研究について、機構 の外部評価機関を</li></ul>	(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

すべての労働政策研究 について、外部の有識者 から構成されるリサー チ・アドバイザー部会等 の機構の外部評価機関を 活用し、その達成度を含 めて厳格に評価を行うな ど、労働政策への貢献度 合い等を評価するに当た って目標水準の妥当性を 検証して分かりやすい指 標を設定するとともに、 その把握方法の工夫に努 めること。

また、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

すべての労働政策研究 について、外部の有識者 から構成されるリサー チ・アドバイザー部会等 の機構の外部評価機関を 活用し、その達成度を含 めて厳格に評価を行うな ど、労働政策への貢献度 合い等を評価するに当た って目標水準の妥当性を 検証して分かりやすい指 標を設定するとともに、 その把握方法の工夫に努 める。

また、あらかじめ研究 テーマごとに具体的な利 用目的を明確にするとと もに、プロジェクト研究 については、調査研究の 事前・中間・事後の各段階 でリサーチ・アドバイザ 一部会等の機構の外部評 価機関の活用によりその 達成度を含め厳格な評価 を実施する。その際、評価 を踏まえて、中間段階で 成果が期待できないと評 価されたテーマは廃止す ることなども含め、研究 ニーズの変化に機動的に 対応できる体制を構築す ることで、労働政策の企 画立案に貢献する調査研 究に一層重点化し、調査 研究の質の向上を図る。 さらに、当該評価の結果 を公開する。

すべての労働政策研究 について、外部の有識者 から構成されるリサー チ・アドバイザー部会等 の機構の外部評価機関を 活用し、その達成度を含 めて厳格に評価を行うな ど、労働政策への貢献度 合い等を評価するに当た って目標水準の妥当性を 検証して分かりやすい指 標を設定するとともに、 その把握方法の工夫に努│○上記評価結果を公 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。

活用し、その達成度 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。

開しているか。

取りまとめた研究成果のうち、労働政策研 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。

ついては、リサーチ・アドバイザー部会における 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。

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					
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	(6) 評価における指標	(6) 評価における指標	<主な定量的指標>	(6) 評価における指標	
労働政策研究に関する	労働政策研究に関する	労働政策研究に関する	○各数値目標につい	①リサーチ・アドバイザー部会による研究成果	
評価について、以下の指	評価について、以下の指	評価について、以下の指	て、所期の目標を達	に対する外部評価結果は 2.57(達成度 128.	
標を設定する。	標の達成を目指す。	標の達成を目指す。	成しているか。	5%)となった。(前年度 2.33、達成度 116.5%)	
1. 中期目標期間中のリ	① 中期目標期間中のリ	① リサーチ・アドバイ		(内訳①)	
サーチ・アドバイザー	サーチ・アドバイザー	ザー部会等の機構の外		S評価(大変優秀) 12点:4件	
部会等の機構の外部評	部会等の機構の外部評	部評価において下記の		A評価(優秀) 6点:3件	
価において下記の採点	価において下記の採点	採点基準により研究成		B評価(標準) 0点:0件	
基準により研究成果に	基準により研究成果の	果の平均点 2.0 以上の		C評価(要努力) 0点:0件	
ついて平均点2.0以上	平均点 2.0 以上の評価	評価を得る。〔成果ごと		D評価 (レベル不足) 0点:0件	
の評価を得ること。〔成	を得る。〔成果ごとに、	に、S評価(大変優秀)		(内訳②)	
果ごとに、S評価(大変	S 評価 (大変優秀) = 3	= 3 点、A評価(優秀)		○労働政策研究報告書 No. 230『「二極化」以後	
優秀) = 3点、A評価	点、A評価 (優秀) = 2	= 2 点、B評価(標準)		の非正規雇用・労働―公的統計等の公表デー	
(優秀) = 2点、B評価	点、B評価(標準)=1	= 1 点、C評価以下=		タ集計・個票データ分析より―』	
(標準) = 1点、C評価	点、C評価以下=0点〕	0点〕		: 総合評点 S	
以下=0点〕(第4期実				<評価コメント>	
績:2.25)				→・正規雇用と非正規雇用の「二極化」現象	
				がどのように変化したのかを論じた本	
				報告書の研究成果は、時宜を得たもの。	
				正規・非正規雇用の格差を論じる上で重	
				要なポイントを多く示しており、学術的	
				な貢献度も高く、また豊富な集計結果を	
				提示しているため、他の研究者が非正規	
				雇用のさまざまな側面の動向を把握す	
				る上でも有益な情報を提供している。	
				・「二極化」に関わる状況について重要なテ	
				ーマを取り上げて課題設定が行われ、そ	
				の課題に対して適切なデータを選択して	
				丁寧に分析し、重要な示唆が得られてい	
				る。特に、政策課題を踏まえた個別テー	
				マ設定が行われているという点で JILPT	
				の独自性が発揮されているということが	
				でき、また、個々の分析を統合した政策	
				提言の内容も各方面に目配りがされてい	
				る。加えて、個々の研究では、非正規労	

MI NO A DIO TERMINATA DA CARA DE CARA	
働者に多様な雇用形態が存在しているこ	
とを踏まえて分析が進められているとい	
う点も評価のポイント。	
〇労働政策研究報告書 No. 231『地方の若者のキ	
ャリアの変化と職業意識―北海道・長野調査	
および東京都調査との比較から―』: 総合評	
点 A	
<評価コメント>	
→・若年層の働き方と意識の変化の地域的多	
様性を明らかにする貴重なデータを提	
供している。このような調査は、JILPT の	
ように労働に特化した研究機関でなけ	
れば、長期にわたって蓄積することが難	
しい重要な財産である。今後も10年・20	
年という長期的スパンで継続されるこ	
とには大きな意義がある。	
・若年者のキャリア意識について、時間差	
と地域差を比較した興味深い報告。各地	
域の産業構造と若年者労働市場を個別に	
記述したうえでキャリアと職業意識の特	
徴をまとめているので、制度利用や相談	
業務など、地域別の対応や仕組みづくり	
に資する資料として本研究の成果は貴	
重。	
○労働政策研究報告書 No. 232『新興感染症と職	
場における健康保護をめぐる法と政策―コ	
ロナ禍 (COVID19-Pandemic) を素材とした日・	
独比較法研究─』: 総合評点 S	
<評価コメント>	
→・比較法的検討を丹念に行い周到な結論を	
導いた、新興感染症蔓延時の労働者の健	
康保護をめぐる諸課題に光を与える重	
要な業績。政策への貢献も大きく、法政	
策のあり方やガイドライン等の内容の	
検討に当たり、広く参照されると考え	
る。	
<ul><li>・日本では、これまで十分に検討されてこ</li></ul>	
なかった問題について、すでに立法的対	
応及び精緻な解釈論で対応しているドイ	
ツ労働法の状況を詳しく記述し、日本法	
に対する示唆を示したことにより、日本	
 1	I

において、今後の新興感染症に関する労
働法学及び労働政策の議論の水準を引き
上げる成果を生んだと評価できる。
○労働政策研究報告書 No. 233『キャリアコンサー スランングの大円度及びコープに関する課
ルティングの有用度及びニーズに関する調
査』:総合評点 S
<評価コメント>
→・個々人のキャリア支援は労働政策において
も重要度が増しており、キャリアコンサル
ティングの普及促進はその中核的な政策。
JILPT ではその実情を丁寧に把握する研究
を長年にわたり継続的に進めてきており、
本研究もその一つに位置付けられる貴重
な研究。
→・社会的な評価からすると、普及啓発の素材
としても社会的価値は高い。政策的な評価
からすると、将来的課題を含めた高度な論
点が、証拠に基づいて提案されており、ま
た学術的な評価からすると、学術的に意義
あるテーマを掘り下げている。以上のこと
から、実務と政策を橋渡しする応用研究と
して非常に高く評価。
○労働政策研究報告書 No. 234『母子世帯の階層
的分断の実相と趨勢―経済的自立と子ども
のウェルビーイングの課題―』:総合評点
S
<評価コメント>
→・2011 年から 2022 年という長期間にわた
り、ひとり親世帯の対象者をオーバーサ
ンプルし、2人親世帯の対象者と共通の
フォーマットで6回の繰り返し横断調
査を実施してきたのは、民間企業や大学
ではなし得ない JILPT だからこそ蓄積で
きた貴重な財産。
・母子世帯の研究が限られている中で、10
年に及ぶ子育て世帯調査を二次分析した
本報告書の意義は大きく、時宜を得たも
の。ふたり親世帯の経済的状況が改善し
ている現状において、母子世帯内に二極
化が発生しつつあるという本報告書のメ
インメッセージの一つは、日本社会の課
28

		題をあぶり出している。	
		○労働政策研究報告書 No. 235『働き方と生活・	
		健康の課題―JILPT 個人パネル調査の分析	
		→・主題や対象者の今日的意義だけでなく、	
		パネルデータを活用した諸変化の分析	
		は他の研究機関等では容易でなく貴重	
		であり、本報告書を発展させた今後の成	
		果が期待される。	
		・長期的な視野に立って必要なデータの整	
		備等を柔軟に行える組織は JILPT などし	
		かなく、JILPT 個人パネルなども今後非	
		常に重要なデータとして期待される。	
		○労働政策レポート No. 15『時間外労働の上限	
		規制への対応一自動車運転の業務に従事す	
		る労働者を対象に─』: 総合評点 A	
		<評価コメント>	
		→・労働組合が対象であること、大企業が対	
		象であるという研究上の課題はあるが、	
		これまでの研究を踏まえて、社会問題化	
		している運輸業の労働時間問題を考察	
		したという点、聞き取りによる丁寧な研	
		究を実施した点は評価できる。	
		・労働時間規制強化後において、自動車運	
		転業務従事者に関する労働時間の実情を	
		初めて明らかにしたものであり、重要な	
		成果と評価できる。	
2.厚生労働省より「政策 ② 厚生労働省より「政	② 厚生労働省より「政	②プロジェクト研究サブテーマ (12 テーマ) に	
貢献が期待できる」と 策貢献が期待できる」	策貢献が期待できる」	ついて厚生労働省の担当課室から政策貢献	
の評価を受けたプロジ との評価を受けたプロ	との評価を受けたプロ	度合いに関する評価を受け、12本の研究テー	
ェクト研究サブテーマジェクト研究サブテー	ジェクト研究サブテー	マで「政策貢献が期待できる」との評価を受	
を、中期目標期間中に マを、中期目標期間中	マを、テーマ総数の	けた。	
おいてテーマ総数の においてテーマ総数の	90%以上確保する。	100% (12 テーマ中 12 テーマ)	
90%以上確保するこ 90%以上確保する。		達成度 111.1%	
と。(第4期実績平均:		<評価コメント>*概要	
100%)		・「労働市場の情勢に関する分析」	
		→政策的な基礎資料として本研究テーマは非	
		常に有用。需給推計の精緻化や推計結果が提	
		供する情報の充実を引き続き期待(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」	
→労政審同一労働同一賃金部会の必要な見直	
しの議論にも資する(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ネッ	
ト・労働環境に関する研究」	
→労働者のウェルビーイング向上、雇用のセ	
ーフティネットとなる公的制度に関連した	
政策立案への活用が期待できる(職業安定	
局雇用政策課)	
・「職業構造・職務分析(日本版 job tag 含む)	
に関する研究」	
→job tag への更新職業情報の提供は、求職者	
の就職活動や企業の採用活動等への支援に	
大きく貢献(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」	
→失業心理研究の知見は都道府県労働局、ハ	
ローワークの就職支援現場でのきめ細やか	
な就職支援に役立っている。今後の調査・研	
究にも期待(職業安定局総務課首席職業指	
導官室)	
→ job tag は政府の三位一体の労働市場改革推	
進の中でプレゼンスが増しており、Gテスト	
を含めご提供いただいているツールの一層	
利活用について期待(職業安定局労働市場情	
報整備推進企画室)	
・「技術革新と人材育成に関する研究」	
→新たなテクノロジーの活用について講ずべ	
き対応策について検討する足掛かりとなる	
(職業安定局雇用政策課)	
→新卒者に対する就職支援業務及びフリータ	
一等支援事業の実施に当たり、効果的な支援	
策の検討に活用が期待できる(人材開発統括	
官若年者・キャリア形成支援担当参事官室)	
→今後は、個人の実情に応じたリ・スキリング	
支援内容となるよう改善を図ることも重要	
と考えており、本研究は今後の人材開発施策	

の価値返常に気管が見り込む。  (	
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	の企画立案に広く資すると見込まれる(人材
一・デジタル人は中心は大きな直接性を開催してある。 一・ディー・ディー・ディー・ディー・ディー・ディー・ディー・ディー・ディー・ディー	
であるところ、本側であっては、近日では名の のデジタル人料ではなる場合の企画でき に当たり、実際にならがある(人材機能を 下人材機を展現は多率に当成業を面当 ・多様な人材で活躍にある。 を超かり材で活躍にある。 を超かり材で活躍にある。 一般を大きながまた。 一般を大きながないでは、一般ではり材での 表のないにも思する。 一般を大きながないでは、自然では、 では、 の表のないでは、 の表のないでは、 では、 の表のないでは、 の表のないでは、 の表のないでは、 の表のないでは、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 の方とないでは、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 の方とないでは、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 の方とないでは、 の方とないでは、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 のたが、 の方とないでは、 のたが、	・「デジタル人材の能力開発に関する研究」
のデジタル人間では、例る選ぶのと同く対域保険地 に当たり、対すに召送がある(人対域保険地 ・多数な人材が全部に関する時後) ・多数な人材が全部に関する時後 ・多数な人間に関する。 ・多数な人間に関する。 ・一人年下野が会別化では、とを開発し他 ・会数などのようなに対している。大学理解が ・を使うないないない対象な正等を関する条例があ ・が、決めの場合正等を関する場合に対していい で、調査分割が、は、前は優か、地方に同じ関金の ・多様の関すして大変な証(理用機がよりについ で、調金分割が、自然である。 ・一の動物が、参索を関す、他の自然である。 ・で動物が、参索を関す、他の自然である。 ・で動物が、参索を関す、他の自然である。 ・でのような、発表である。 ・での動物が、を言うなどのは、 ・でのような、一般では、 ・でのような、一般では、 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・での動物を表します。 ・でのも、まます。 ・での、。 ・での、。 ・での、。 ・での、 ・での、 ・での、 ・での、 ・での、 ・での、 ・での、 ・での、	→デジタル人材の育成は今般重要な政策課題
に当たり、海外に常ならない。 (本林 ( A 教)に 富人 ( 科教 ( A 教)に対します。 ( A 教)	であるところ、本研究テーマは、厚生労働省
「人材料保険無理当事事で収集等の国宝)     「多核な人材と密稿に関する場所     一人子とは必須取得な、日本の地方、日本の山方、日本の	のデジタル人材育成に係る施策の企画立案
・   沙域の人材と認知に耐くる研究	に当たり、非常に意義がある(人材開発統括
一人民不是が露別化する中、多様な人材の方面 参加の二人な言葉に同じれることを開きる。実践地程が 今後の政策と活出されることを開きる場合が会 を使いています。 一人の選手を表しています。 一人の選手を表している。 一人の選手を表している。 一人の選手を表している。 一人の選手を表している。 一人の選手を表している。 一人の選手を表しています。 一人の選手を表しています。 一人の表しています。 一人の関手を表しています。 一人の関手を表しています。 一人の関手を表しています。 一人の関手を表しています。 一会の表しています。 一人のでは、 一人の関手を表しています。 一会の表しています。 一会の表しています。 一人のでは、	官人材開発政策担当参事官室政策企画室)
参加のエーズは企よりつからる。実施に混が 今後の近畿市政法理) 一高結合で基金を持た。 高速の対象を基準の特に確定支充に高端 者配用対策額、配用機等。均等同電再線会均 等別 労働者協同組合の部営実施や情を報と支充が出版。 第金級と上でする「採用機等・均等局額 の者生活業の機等協同組合業務型 ・ 労働素を「対象上でする「採用機等・対等局額 の者生活業の機等協同的合業務型 ・ 労働素を「対象上では原金がある」 ・ 労働素を「対象上では原金が ・ ビジネ・事業等に関すると称った。 ・ 上等で機また、労働業をは原金が ・ によった。 ・ 上等で機また、労働業をは原金が ・ によった。 ・ 「はまった。 ・ 「はまった。 ・ 「はまった。 ・ 「はまった。 ・ 「はまった。 ・ 「はまった。 ・ 「ない」 ・ 「ない ・ 「ない」 ・ 「ない ・ 「ない	・「多様な人材と活躍に関する研究」
会後の政策立法に活用された。  海安立市庫用水流程  (職業安全時代 (組業安全時代 (組業安長局高齢 者に用力等機 (組業安長局高齢 者に用力等機 (地震安全時代 (組業安長局高齢 者に用力等機 (地震安全時代 (組業安長局高齢 者に用力等地 (地震安全時代 (組業安長局高齢 者に用力等地 (地震安全が活用が (地震安全が活用が (地震安全が活用が (地震安全を) (地震安全を) (地震安全を) (地震安全を) (地震安全を) (地震安全を) (地震安全を) (地震安全を) (地震安全を) (地震安全 (地震安) (	→人手不足が深刻化する中、多様な人材の労働
	参加のニーズは高まりつつある。実態把握が
一二高齢者・女性の遊労行動に関する条角的な分析、出の窓駅最近半ちの乗時に乗りを期待 順乗投げ 国際的 着短四段 表現 国用 原定、均等同应用 機会的 等限 国際 国際 自動 日本	今後の政策立案に活用されることを期待(職
	業安定局雇用政策課)
接属用效果態、属用機携、均等局属析核企均 等限) 一致整备筋固料合の運営主要や働き力につい で、調査分析され、当該制度の更なる活用促 進生図る上で人家音は(使用環境、均等局勤 労者生態使用後面影響的と多音等工作に関する研究」 一般を力度年限更近筋骨から5年外経過する こと等な性を入り第一体の影響。 の方について検討するにあたって有用なテ ・マータの新産用の関係性例を創設的 ・(1)率と生態の同かに関する研究 ・(1)率と生態の同かに関する研究 ・(1)等とはの同かに関する研究 ・(1)等となる「使用環境、均等局職業生活同 立識) ・「多様な人物たな働き方と労働な協業に関する研究」 ・「多様な人物たな働き方と労働な協業に関する研究」 ・「今後の解解を助けの参数が制度の凝論に 資するもの上考える(労働基準局労働関係法 野) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	→高齢者・女性の就労行動に関する多角的な分
等識)  - 労働者協同組合の運営実態や働き力について、調査分析され、当該制度の更なる港用促進を図る上で大変有益(僱用根東・均等局勤  労者生活展別衛者協同組合業務(3)  - 「労働時間・竹金等人事管理に関する研究」  - 一般も力改す阻塞地維行から5年が経過する  こと等を確まえ、労働基準関係法制全段の在  り力について機能計分にあたって有用なデーマの機能を開発を作政策度  - 「任事と生活の両いに関する研究」  - 可見・外電保養法については、直折で改正を 行っており、今後の可で支援のあり方の検討  に活用できる「雇用環境・均等局限業生活両  立芸)  - 多酸な/新たな働き方と労働法施策に関する研究」  - 今後の解歴無効時の金銭被添制度の連論に 資するのと考える(労働基準局労働関係法  憲)  - 「労使関係・労使コミュニケーションに関する  研究」  - 労使関係・労使コミュニケーションに関する  原理を対象と、  の収集について、ヒアリンが結果が大変有用	析、法の効果検証等を期待(職業安定局高齢
一分働者協同組合の超常実施や働き方について、減差が耐され、当認制度の更なる活用度 速水図る上で大変有益 に同原要、均等関助 労者生活課が働者協同組合業務等)      「労働時間・資金や人半管理に関する研究」 一働き力改革関連計能の行から5年が経過する こと等を確まえ、労働監押関係制金級の在 り方について被抗するにあたって有用なテ 一マ、労働業庫局労働作政策課)      「杆車と年高の国立に関する研究」 一程更・分配を対していては、直近で改正を 行っており、今後の国立支援のあり力の検討 に結用できる(雇用最強・均等局職定生活両 立製)      「多様な一新たな働き方と労働法施策に関する研究」 一今後の解尿推动時の金銭教育制度の議論に 費するものと考える(労働基準局労働関係は 職)      「労徒団経・対等の企業を言制度の議論に 費するものと考える(労働基準局労働関係は 職)      「労徒団経・労徒コミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究」 一分使用ミュニケーションに関する 研究する ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	者雇用対策課、雇用環境・均等局雇用機会均
て、調査分析され、当該制度の要なる活用促 源を図る上で入変有益(原用環境・均等局勤 労者生活波労働者協同組合業務室) ・「労強制御・賃金を人事容型に関する研究」 一側き方改革開産法所行から5年が経過する こと等を踏まえ、労働基準関係法制全数の在 り方について検討するにある。で有用なアーマ(労働基準局が観条件政策課) ・「仕事と年活の回立に関する研究」 一行現・介護体実法については、直近で改正を 行っており、今後の両立実提のあり力の検討 に活用できる(雇用環境・均等局職業生活両 立裁) ・「多様な人策たな働き方と労働法施定に関す る研究」 一今後の解雇無効時の金銭教資制度の確論に でするものと考える(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」 一労使関係・労使コミュニケーションに関する 研究」 ・「労使関係・労使コミュニケーションに関する 研究」	等課)
進を図る上で大変有益(展用環境・均等周期	→労働者協同組合の運営実態や働き方につい
	て、調査分析され、当該制度の更なる活用促
「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」     一働き力改革開建技施行からも年が経過する     こと等を踏まえ、労働基準開発能制令般の在     り方について検討するにあたって有用なテ ーマ (労働基準局労働条件政策型)     ・「仕事と生活の両立に関する研究」 ー育ル・介護体業法については、直近で改正を 行っており、今後の両立支援のあり方の検討 に活用できる「應用環境・均等周標案生活両立課)     ・「多様な/新たな働き方と労働法施策に関する研究」 ー令後の解雇無効時の金銭検済制度の改論に 資するものと考える(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」 ー労使用を予算して、労働、対策を関係を でえ) ー労使用を表して、アーションに関する 研究」 ー労使はコミュニケーションに関する 研究」 ー労使はコニュニケーションに関する の収集について、ヒアリング結果が大変有用	進を図る上で大変有益(雇用環境・均等局勤
- 働き方改革関連法施行から5年が経過する こと等を跨まえ、労働基準関係法制全板の在 り方について検討するにあたって有用なテ ーマ (労働基準局労働条件政策課) ・「仕事と生活の両立に関する研究」 ・「仕事と生活の両立に関する研究」 ・「程事と生活の両立に関する研究」 ・「を確な人籍たな働き方と労働法施策に関す る研究」 ・「多様な人都たな働き方と労働法施策に関す る研究」 ・「多様な人都たな働き方と労働法施策に関す る研究」 ・「多様な人都たな働き方と労働法施策に関す る研究」 ・「労使関係・労・のと考える(労働基準局労働関係法 課) ・「労使関係・労・ウェ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 研究」 ・・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 のの収集について、ヒアリング結果が大変4用	労者生活課労働者協同組合業務室)
こと等を踏まえ、労働基準関係法制全般の在 り方について検討するにあたって有用なテーマ(労働基準同労働条件政策課) ・「仕事と生活の両立に関する研究」 一音児・介護体業法については、直近で改正を 行っており、今後の両立支援のあり力の検討 に活用できる「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」 一今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に 資するものと考える(労働基準同労働関係法 課) ・「労使関係・労使コミュニケーションに関する 研究」 一労使はミュニケーションに関する研究」 一労使コミュニケーションに関する研究」	・「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」
り方について検討するにあたって有用なテーマ (労働基準局労働条件政策課)  「任事と生活の両立に関する研究」  一育児・介護休業法については、直近で改正を行っており、今後の両立支援のあり方の検討して活用できる(雇用環境・均等局職業生活両立戦)  「多様な/新たな働き方と労働法施策に関する研究」  一今後の解雇無効時の金銭教済制度の議論に資するものと考える(労働基準労働関係法課)  「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」  一労使コミュニケーションに関する取組率例の収集について、ヒアリング結果が大変有用	→働き方改革関連法施行から5年が経過する
ーマ (労働基準局労働条件政策課)  ・「仕事と生活の両立に関する研究」  →育児・介護休業法については、直近で改正を行っており、今後の両立支援のあり方の検討に活用できる(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」  →今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に資するものと考える(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研究」  ・労使コミュニケーションに関する取組事例の収集について、ヒアリング結果が大変有用	こと等を踏まえ、労働基準関係法制全般の在
・「仕事と生活の両立に関する研究」  →育児・介護休業法については、直近で改正を 行っており、今後の両立支援のあり方の検討 に活用できる(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」  →今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に 資するものと考える(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 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	り方について検討するにあたって有用なテ
→育児・介護休業法については、直近で改正を 行っており、今後の両立支援のあり方の検討 に活用できる(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」 →今後の解雇無効時の金銭教済制度の議論に 資するものと考える(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 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	ーマ(労働基準局労働条件政策課)
行っており、今後の両立支援のあり方の検討 に活用できる(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」  →今後の解雇無効時の金銭枚済制度の議論に 資するものと考える(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 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	・「仕事と生活の両立に関する研究」
に活用できる(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」  →今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に資するものと考える(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収集について、ヒアリング結果が大変有用	→育児・介護休業法については、直近で改正を
立課)  ・「多様な/新たな働き方と労働法施策に関する研究」  →今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に 資するものと考える(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 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	行っており、今後の両立支援のあり方の検討
・「多様な/新たな働き方と労働法施策に関する研究」  →今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に 資するものと考える(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 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	に活用できる(雇用環境・均等局職業生活両
る研究」 →今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に 資するものと考える(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 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	立課)
→今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に 資するものと考える(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 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	・「多様な/新たな働き方と労働法施策に関す
<ul> <li>資するものと考える(労働基準局労働関係法課)</li> <li>・「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」</li> <li>一労使コミュニケーションに関する取組事例の収集について、ヒアリング結果が大変有用</li> </ul>	る研究」
課) <ul> <li>・「労使関係・労使コミュニケーションに関する 研究」</li> <li>→労使コミュニケーションに関する取組事例 の収集について、ヒアリング結果が大変有用</li> </ul>	→今後の解雇無効時の金銭救済制度の議論に
<ul> <li>・「労使関係・労使コミュニケーションに関する 研究」</li> <li>→労使コミュニケーションに関する取組事例 の収集について、ヒアリング結果が大変有用</li> </ul>	資するものと考える(労働基準局労働関係法
研究」	課)
研究」	• 「労使関係・労使コミュニケーションに関する
→労使コミュニケーションに関する取組事例 の収集について、ヒアリング結果が大変有用	
の収集について、ヒアリング結果が大変有用	

- 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 を除く。
- ③ 労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数(※)の85%以上得る。
  - ※ 別紙1に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「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。

- ョンについての調査研究をお願いしたい(労働基準局労働条件政策課)
- ③対象となる 28 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、28 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。

100% (28 本研究成果中 28 本) 達成度 117.6%

(内訳)

- ・プロジェクト研究 100% (27 件/27 件) 「活用した」: 11 件 「活用する予定である」:16 件 「現時点で活用する予定はない」: 0 件
- ・課題研究 100%(1/1件) 「活用した」: 1件
- ・緊急調査 該当なし

# <活用した>

- ・労働政策研究報告書 No. 233『キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査』
- →「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」(令和5年10月)(人材開発統括官キャリア形成支援室)
- ・調査シリーズ No. 244『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』
- →労働政策審議会労働条件分科会で調査結 果概要を資料として活用(令和6年7月) (労働基準局労働関係法課)
- ・調査シリーズ No. 245 『副業者の就労に関する 調査』
- →労働基準関係法制研究会の資料に一部結果を掲載(令和6年2月)(労働基準局労働条件政策課)
- ・調査シリーズ No. 246『「最低賃金の引上げと 企業行動に関する調査」結果―2021・2022 年 度の連続パネル調査を通じて―』
- →令和4年度、令和5年度の中央最低賃金審 議会目安に関する小委員会において活用

(令和4年6月、令和5年6月)(労働基準	
局賃金課)	
・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)』	
→職業安定分科会・雇用環境均等分科会同一	
労働同一賃金部会で活用(令和7年2月)	
(雇用環境・均等局有期・短時間労働課)	
・調査シリーズ No. 254『「デジタル人材」の能	
力開発・確保をめぐる企業の取り組みに関す	
る調査』	
→『令和6年度ものづくり基盤技術の振興施	
策(ものづくり白書)』で活用(人材開発統	
括官付人材開発政策担当参事官室政策企	
画室)	
・資料シリーズ No. 284 『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―』	
→雇用政策研究会、自民党雇用問題調査会	
(令和6年8月)等で活用(職業安定局雇	
用政策課)	
・資料シリーズ No. 285 『過重負荷による労災認	
定事案の研究 その6』	
→『令和6年版過労死等防止対策白書』第4	
章「過労死等を巡る調査・分析結果」で研	
究成果に基づく分析を掲載(令和6年 10	
月)(労働基準局総務課過労死等防止対策	
推進室)	
・資料シリーズ No. 287『Web 提供型の仕事価値	
観検査の開発』	
→職業情報提供サイト (job tag) 中の自己診	
断ツール(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. 288 『個別労働関係法ハンド	
ブック―法令と判例―』	
→個別労働紛争解決業務を担う労働紛争調	
整官や総合労働相談員に配付、助言・指導	
実施の際の参考資料として活用(令和7年)	
2月)(雇用環境・均等局総務課労働紛争処	
理業務室)	
(本来務主) (本年本の本本) (本年本の本本)	
・労働政策研究報告書 No. 230 『 「二極化」以	
33	

度の作品が展示であった。		
マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マ		
反型の連携、配車等等の機能(全計)は に無ける (金属 ) 競手の (本語 ) を を (数定本が変換かと 35. 20. 20. 20. 20. 20. 20. 20. 20. 20. 20		
に対峙する。 (近尾病院・対海南方期・短尾 原物では) ・ 労組立成者・正江 日人・キル経路の身か ・ 一角・万な 経性之を物所を今3数 注射を含 資化物がるため、300 近間の 100 00 世 著名前に対するため、300 では 100 00 世 基本時代を対するため、300 では 100 00 世 基本時代を対するため、300 では 100 00 世 基本時代を対するため、300 では 100 00 世 場にはいる を開始場をかくなっと 200 元 1 ・ 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		
国際会社		
・ 告報政策の表現しののの。  - 日本ののでは、		
原本の基準で変更加減なの効果的な対 原本の対するから、通っ定期前のが実施 者がは12年の表現を使用が多くの。通っ定期前のが実施 者がは12年の表現を使用できる。なるが表現の単 がは2年のである。ないまた。 ・労働などのである。ないまた。ないまた。 コーナ省(20年10日)・中心は20年) ・利用が変更がある。ないまた。と当会とよれらかもの ・利用が変更があまれた。と当会とよれらいまた。 ・力の変化がある。ないまた。 のがながから検討を持ち、20分割を持ち の対象がからないを対する。(分替金売等の 動態が思考を表しまして、当会とよれがある。と対象で ・ファッをとし場がある。と対象で ・ファッをとし場がある。と対象で ・ファッをとし場がある。と対象である。 ・インフェルルを表現である。 ・のは、ファーフルルを表現では、日本のが変更に向 ・ファッをとし場合を表現を表現で、一分と ・のは表する。「日本のが変更に行って、 ・のは表する。「日本ののでは、 ・のは、ファーフルの変に関する。 ・変なシーストルの変に関する。 ・変なシーストルの変に対するが可能と ・変なシーストルの変に対するが可能と ・変なシーストルの変に対するが可能と ・変なシーストルの変に対するが可能と ・変なシーストルの変に対するが可能と ・変なシーストルの変に対するが可能と ・変なシーストルの変に対するが可能と ・変なシーストルの変に対するがである。 ・変なシーストルの変に対するがである。 ・変なシーストルの変に対するがである。 ・変なシーストルの変に対するをよりままた。向け をならかには、日本では、人材を変がを対する。 ・変なシーストルの変に対するをよりままた。向け をならかには、日本では、人材を変がを重なします。 ・変なシーストルの変に対するとのでは、自分 ・変なシーストルの変に対するとのでは、自分 ・変なシーストルの変に対するとのでは、自分 ・変なシーストルの変に対するとのでは、自分 ・変な・シーストルの変に対するとのでは、自分 ・変なシーストルの変に対するとのでは、自分 ・変なといるとのでは、自分 ・変なといるとのでは、自分 ・変なといるとのでは、自分 ・変なといるとのでは、自分 ・変なといるとのでは、自分 ・変なといるとのでは、自分 ・変なといるとのでは、自分 ・変なといるといるとのでは、自分 ・変なといるといるといるといるといるといるといるといるといるといるといるといるといると		
一動の方数末端地支援的成金の前長的な対策 第後衛計するため、通の技術を指摘では、10mm 2mm 2mm 2mm 2mm 2mm 2mm 2mm 2mm 2mm	・労働政策研究報告書 No. 235『働き方と生活・	
一併きる例と、一般のでは、一般のでは、	健康の課題―JILPT 個人パネル調査の分析	
第今般的上きため、第の原立研集を使用する(特別の変質 者報合に関する限立研集を使用する)との「網別解析理と解 場合性の実際機能するのとの「網別解析理と解 場合性の対象が表すした場合における語外 国の対象が重要を多くものであり、今後 の対象を対象を対象すした場合における語外 国の対象が重要を多くものであり、今後 の対象を対象を対象を対象を対象を対象を対象を 機関を定理) ・労験を対する場合とのであり、今後 の対象を実施を対象を対象を対象を 機関を定理) ・労験を対する場合とのを対象がから  コーク・アラマの変化を順響質数 地帯道、見野関立 および東京都積を少りを対から一  コーク・アラマの変化を順等質数 (地帯道、見野関立 および東京都積を少りを対から一  コーク・アラマン変化を順等変数 (地帯道、見野関立 および東京都積を少りを対から一  のの表し、大型を実施しまれる音音 への原し、大型を実施に対するアンアット の作成等に指引予定(人材施系統所管制で 者・ネャリアが成ま変性直接を関すに対する を終と事を主性気の理解があー第3 回想を年 音の起。開発と関連が表示を加速して対象を対象に対する を終とを手上出気の理解があー第3 回想を年 音の起。開発と関連の一定を可能が表面と 一次別費を料削可能をよりが変なが向け た検討に活用下定(人植産系数をは向け た検討に活用下で、人体開発を指定される ・演立・アメルルの目立とハデモルは「関連 ・演立・アメルルの目立とハデモルは「関連 ー、実施を対象が表対する。 ・調な、アン・アメルルの目立とハデモルは「関連 ー、マルの表を検討に対象につまし、一コ ー、マルの表を検討に対象につまし、一コ ー、マルの表を検討に対象に一つ ・調な、アン・アメルルの目立とハデモルは「関連 ー・演奏・アン・アメルルの目立とハデモルは「関連 ー・変を表でいる。引きを終れのの 推進が基本をなている。引き終れのの 推進が基本を対象でいる。引き終れのの 推進が基本をなている。引き終れのの		
者別名に関する調本意思を活用すず、等値 基準局別能を付水が開発しました。2015年開業場場と観 場に3415年展開業をあるころに2015年開業場とと観 場に3415年展開業のが最中した場合に3615番片 知れ数数域第一。 一新興整度が最中した場合に3615番片 四本が正式の急対に質する(労働編集局労 物場が異り急対に質する(労働編集局分 物場が異りる対しの表がも一。 ・地震・お野和主 ・地震・お野和主 ・大規算機に1015年のが最かと一。 ・一、機関等を関するとの表がも一。 ・一、機関等を関するとの表がも一。 ・一、機関等をは1015年である。 ・一、機関等に1015年である。 ・一、機関等を対しました。 ・一、機関等に1015年である。 ・地震・リーズル。2017年中者の初離における 経験と著手止た成の部構造が一等。 と同様を経過を ・地震シリーズル。2017年中者の初離における 経験と著手止た成の部構造が一等。 と同様の初報を をキャリア語を支持門等で含まり ・一、機関を対している。 日本を ・一、機関を対している。 日本を ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	→働き方改革推進支援助成金の効果的な対	
<ul> <li>「数値数件例で無行機を含め、2321 新機能を進む。</li> <li>「数値数件例で無行機を含め、2321 新機能を進む。</li> <li>場合、2321 新機能を必要を含めてきたと政策 ーー 1 上が (400 TDD 9年 content) の を実材とした日・ 2 担比数は 1 本等 2 上の 4 元 2 日本 2</li></ul>	策を検討するため、週の就業時間別の従業	
・ 労働政策が完装と書き、222 「新興政策と成 切における財産保護とあぐる 出土政策 一 コナ	者割合に関する調査結果を活用予定(労働	
### ### ### ### ### ### ### ### ### #	基準局労働条件政策課)	
### 17	・労働政策研究報告書 No. 232『新興感染症と職	
級比較決所で一引 一制與磁像部が発生した場合における路外 国の対応状態参考となるものであり、今後 の対応方策の検討に資する (労働基準部労 機関係決定制 ・労働政策が発動告表 26、231 『地方の石者のキャリアの変化と職定治療―土地声・支野理生 および東京高調査との比較から一] 一次期青少年雇用対策 医より側の策定に向 けた検討・フリーグーの現状に関する石管 への問題・広報事実におけるペシフレット の作成学に活用上ア (人材限系統哲官立年 者・サンアが成立規則当等を建立) ・調査シリーズ 26、25 0 『若年者の初順における 経験と者年上社員の職験が返し事 3 1 回春年 者の能力別無を機器への予業に関する調査」 一次期青少年雇用対策 医より耐策 定に同け た検討に高田子彦 (人材明系統哲官 20年 者・キリアが成立 提出当等を宣言) ・調査シー 27、28、28 3 1 社会人の学び直し調定 ・演査シリーズ 28、28 3 1 社会人の学び直し調定 ・演素シリーズ 38、28 3 1 社会人の学び直し調定 ・演素シリーズ 38、28 3 1 社会人の学び直し調定 ・次系寺攻者の理転に着日して一 ・今後はシ・スキリングが具体的なキリア アップ・対応数と関立これがあるような高なの 権郷が重要と考えている。引き続き(構物的	場における健康保護をめぐる法と政策―コ	
一 新興 感染症が発生した場合における諸外 因の対応がは参考となるものであり、今後 の対応方域の検討に資する (分側近年局分 値間係法理) ・ 労働政策が受料方書 No. 231 『地方の岩者のキャリアの変化と順東溶離変きの比較から一二 一 次期市少年原列対策基本方針の策定に向 けた検討、フリーターの現状に属する港者 への門型・広衛半変に対けるバンフレット の作成型に活用予定 (人材開発経済音素) ・ 海をシリーズ No. 250 『近年者の別版に対ける 経験と否年正住局の離風状房 一 第 3 回 五 年 者の能力用発と順場への穿着に関する調査 』 一 次期市少年原列対策基本の調度に向け た検討に活用予定 (人材 開発経済官者中 者・お・リンド版及を展刊等等で富) ・ 減去シリーズ No. 250 『近日 表別報定に向け た検討に活用予定 (人材 開発経済官者中 者・シリア No. 250 『近日 表別報定に向け た検討に活用予定 (人材 開発経済官者中 者・シリア No. 250 『記書 上の一定で版 上 過去シリーズ No. 250 『社会人の学で版 上 過去シリーズ No. 250 『社会人の学で版 上 過去・リーズ No. 250 『社会人の学 で成 し ・ 加去シリーズ No. 250 『社会人の学 で 版 し ・ 加去シリーズ No. 250 『社会人の学 で 版 し ・ 加去シリーズ No. 250 『社会人の学 で 版 し ・ 加去シリーズ No. 250 『社会人の学 に し ・ 加去シリーズ No. 250 『社会人の学 に し ・ 加去の学 No. 250 『社会人の学 No. 250 『社会人会人の学 No. 250 『社会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人会人	ロナ禍 (COVID19-Pandemic) を素材とした日・	
国の対応策化率号となるものであり、今後 の対応方策が検討に資する(労働基準局労 働関係法理) ・労働政策所党報告書 No. 231 「地方の指者のキャリアの変化と簡素意識・北海道・長野調査 および東京都調査との北後から一」 一次期音の学用用対策基本方針の変化に向けた検討、フリーターの現状に関する者者 への周知・広報事業におけるバンフレット の作成等に活用予定(人材開発統括官五年 者・キャリア形成支援用事等音盆) ・調査シリーズ No. 250 「書中者の初職における 経験と 2年止社員の機販状況・第 3 回置年 者の能力開発と概号の発電に関する憲法1 一次関青少年雇用対策基本方針策定に向けた検討に活用予定(人材開発統結官者等 者・キャリア形成支援担当参事官等) ・施立リーズ No. 250 「書を表記 一次関青少年雇用対策基本方針策定に向けた検討に活用予定人材開発統結官者等 者・キャリア形成支援担当参事官等) ・加速シリーズ No. 250 「書を表記 一次関青少年雇用対策基本方針策定に向けた検討に活用予定人材開発統結合者等 で・カリアが成支援担当参事官等) ・加速シリーズ No. 250 「書き表との学び直に調査 ー文系専攻者の場転に着目して一』 ー今後はリースキリングが具体的なキャリア アップ・処理改善にかながあるような地質の 推進が重要と考えている。引き続き枚種的	独比較法研究──』	
の対応力策の検討に資する(労働茂準局分 働関係法理) ・労働政策研究報告とか。231『地方の若者のキャリアの変化と販業意識―出海道・長野調査 および東京都測量との比較から―』 ― 水期市少年雇用政策基本方針の資産に向けた検討、フリーターの現状に関する若者 への周知・抗衛事業におけるパンフレット の作成等に活用予定(人材開発統括官若年 者・キャリア形成支援担当参事百室) ・副査シリーズ No. 250『若年者の初職における 経験と若作正社長の剛康以配一第3回若午 者の能力開発と職場への定着に関する調査』 一次期市少年雇用分産(人材開発統括官若年 者・キャリア形成支援担当参す百室) ・調査シリーズ No. 250『社会人の学び直し調査 ― 文系専攻者の理解に着日して―』 ― 今後はリ、スキリンが具体的なキャリア アップ・処型な著にいながるような施定の 指慮が重要と考えている。引き続き精能的	→新興感染症が発生した場合における諸外	
	国の対応策は参考となるものであり、今後	
・労働政策が完保告書 No. 231 『地方の若者のキャリアの変化と職業診験――――――――――――――――――――――――――――――――――――	の対応方策の検討に資する(労働基準局労	
マリアの変化と職業意識一北海道・長野調査 および東京都調査との比較から一 一次期寄少年展用対策基本力針の策定に向 けた検討、フリーターの現状に関する若者 への周知・広報事業におけるバンフレット の作成等に活用予定(人材問発統括官若年 著・キャリア形成支援担当参事官等) ・調査シリーズ No. 250『若年名の初職における 経験と指年正社員の離職状況一第3同指年 者の能力開発と職場への定者に関する調査』 一次期寄少年展用対策基本力針策定に向け た検討に活用予定(人材開発統括官若年 者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査 一文宗専攻者の理稣に番申して一』 一今後はリ・スキリングが具体的なキャリア アップ・処理改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的	働関係法課)	
および東京都調査との比較から一』  一次期青少年雇用対策基本方針の策定に向けた機計、フリーターの現状に関する末者 への周知・広報事業におけるパンフレット の作成でに適用予定 (人材開発核括電音作 者・キャリア形成支援担当参事官率) ・調査シリーズ No. 250『若年者の初職における 経験と若年正社員の雕職状況―第3回者年 者の能力開発と職場への定若に同け を検討に活用予定 (人材開発核括官若年 者・キャリア形成支援担当参事官率) ・減者シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査 一文系事攻者の理断に着日 して一 ・減者シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査 ・文系 事などリーズ No. 253『社会人の学び直し調査 ・文系 事な者の理断に着日 して一 ・美術など、スキリングが具体的なキャリア アップ・処理改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的	・労働政策研究報告書 No. 231 『地方の若者のキ	
→次期青少年雇用対策基本力針の策定に向けた検討、フリーターの現状に関する岩者 への周知・広報事業におけるパンフレット の作成等に活用予定(人材開発統括官岩年 者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 250 『岩年者の初職における 経験と若年正社員の離職状況一第 3 旧若年 者の能力開発と職場への定着に関する調査』 →次期青少年雇用対策基本力針策定に向けた検討に活用予定(人材開発統括官岩年 者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253 『社会人の学び直し調査 ー文系事攻者の理転に着目して一』 →今後はリ・スキリングが具体的なキャリアアップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的	ャリアの変化と職業意識―北海道・長野調査	
けた検討、フリーターの現状に関する若者 への周知・広報事業におけるパンフレット の作成等に活用予定(人材開発療括言若中 者・キャリア形成支援担当参审百室) ・調査シリーズ No. 250 『若年者の初職における 経験と者年正社員の離職状況一第 3 回者年 者の能力開発と職場への定着に関する調査』 → 次期青少年雇用対策基本方針策定に向け た検討に活用予定(人材開発終悟官若年 者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253 『社会人の学び直し調査 ・文系専改者の理転に着目して一』 → 今後はリ・スキリンが具体的なキャリアアップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的	および東京都調査との比較から一』	
への周知・広報事業におけるパンフレット の作成等に活用予定 (人材開発統括官者年 者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 250『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者に関する調査』 → 次期青少年雇用対策基本力針策定に向け た検討に活用予定 (人材開発統括官若年 者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査 ー文系専攻者の理転に若目して一』 →今後はリ・スキリングが具体的なキャリア アップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的	→次期青少年雇用対策基本方針の策定に向	
の作成等に活用予定 (人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 250 『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著に関ける調査』 →	けた検討、フリーターの現状に関する若者	
者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 250『若年者の初職における 経験と若年正社員の離職状況一第 3 回若年 者の能力開発と職場への定着に関する調査』 →次期青少年雇用対策基本方針策定に向け た検討に活用予定 (人材開発統括官若年 者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査 —文系専攻者の理転に着目して一』 →今後はリ・スキリングが具体的なキャリア アップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的	への周知・広報事業におけるパンフレット	
・調査シリーズ No. 250『若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況一第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査』 → 次期青少年雇用対策基本方針策定に向けた検討に活用予定(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室)・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査一文系専攻者の理転に着目して一』 → 今後はリ・スキリングが具体的なキャリアアップ・処遇改善につながるような施策の推進が重要と考えている。引き続き積極的	の作成等に活用予定(人材開発統括官若年	
経験と若年正社員の離職状況一第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査』  →次期青少年雇用対策基本方針策定に向けた検討に活用予定(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査 ―文系専攻者の理転に着目して―』  →今後はリ・スキリングが具体的なキャリアアップ・処遇改善につながるような施策の推進が重要と考えている。引き続き積極的	者・キャリア形成支援担当参事官室)	
者の能力開発と職場への定着に関する調査』  →次期青少年雇用対策基本方針策定に向けた検討に活用予定(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査  —文系専攻者の理転に着目して一』  →今後はリ・スキリングが具体的なキャリアアップ・処遇改善につながるような施策の推進が重要と考えている。引き続き積極的	・調査シリーズ No. 250 『若年者の初職における	
者の能力開発と職場への定着に関する調査』  →次期青少年雇用対策基本方針策定に向けた検討に活用予定(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査  —文系専攻者の理転に着目して一』  →今後はリ・スキリングが具体的なキャリアアップ・処遇改善につながるような施策の推進が重要と考えている。引き続き積極的	経験と若年正社員の離職状況―第3回若年	
た検討に活用予定 (人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査  一文系専攻者の理転に着目して―』  →今後はリ・スキリングが具体的なキャリア アップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的		
た検討に活用予定 (人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査  一文系専攻者の理転に着目して―』  →今後はリ・スキリングが具体的なキャリア アップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的	→次期青少年雇用対策基本方針策定に向け	
者・キャリア形成支援担当参事官室) ・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査  一文系専攻者の理転に着目して一』  →今後はリ・スキリングが具体的なキャリア アップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的		
<ul> <li>・調査シリーズ No. 253『社会人の学び直し調査         <ul> <li>一文系専攻者の理転に着目して一』</li> <li>→今後はリ・スキリングが具体的なキャリア                 アップ・処遇改善につながるような施策の                 推進が重要と考えている。引き続き積極的</li> </ul> </li> </ul>		
<ul> <li>一文系専攻者の理転に着目して─』</li> <li>→今後はリ・スキリングが具体的なキャリア</li> <li>アップ・処遇改善につながるような施策の</li> <li>推進が重要と考えている。引き続き積極的</li> </ul>		
→今後はリ・スキリングが具体的なキャリア アップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的		
アップ・処遇改善につながるような施策の 推進が重要と考えている。引き続き積極的		
推進が重要と考えている。引き続き積極的		
・ S Mad 甘 心 1 / F は C は C M C M M 1 / F M 1 / F M 1 / F M M 1 / F M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M M 1 / F M 1 / F M M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F M 1 / F		

			官人材開発政策担当参事官室)	
			● STEM 分野の人材不足が課題となる中、文系	
			専攻者や STEM 職への移行に関する実態・	
			ニーズ把握は、人材開発や労働移動に係る	
			政策立案に役立つ(職業安定局雇用政策	
			課)	
4. 労働政策研究の成果	④ 労働政策研究の成果 ④ 労	働政策研究の成果	④有識者アンケート	
についての有識者を対	についての有識者を対 につ	いての有識者を対	学識経験者、地方行政官、労働組合、使用	
象としたアンケート調	象としたアンケート調 象と	したアンケート調	者を対象にアンケート調査を行い、労働政策	
査を実施し、下記基準	査を実施し、下記基準に 査を	実施し、下記基準に	研究の成果について有益であるかどうかの	
により2.2以上の評価	より 2.2 以上の評価を得 より	2.2以上の評価を得	評価を受けた。	
を得ること。〔大変有	る。〔大変有益:3、有益: る。〔	大変有益:3、有益:	調査研究成果の評価 2.61	
益:3、有益:2、あま	2、あまり有益でない: 2、	あまり有益でない:	達成度 118.6%	
り有益でない: 1、有益	1、有益でない:0] 1、	有益でない:0]	(内訳)	
でない:0](第4期実			学識経験者 2.79	
績平均:2.4)			地方行政官 2.45	
			労働組合 2.36	
			使用者 2.19	
			<有識者コメント>	
			・労働問題に関する学術的、かつ学際的・政策	
			的な知見が得られる	
			<ul><li>・内容が公正かつ詳細</li></ul>	
			・多面的な「労働」「労働政策」情報(統計含む)	
			と研究が掲載されているのみならず、研究の	
			水準も高い	
			・データに基づき、信頼性をもった情報とその	
			解釈を、変化する状況にあわせて継続的に	
			提供している	
			・雇用・労働の実態把握や施策・政策検討に資	
			する良質な調査研究の結果を利用できる	
			・労働政策に関する実証研究や諸外国との制	
			度比較等は、重要な基礎資料	
5. 内外の関連する他の	5 内外の関連する他の 5 P	   内外の関連する他の	⑤海外の研究機関との連携体制の構築/英語で	
研究機関との研究交流		R機関との研究交流	の情報発信(再掲)	
等を促進するととも		を促進するととも	・ILO北京事務所研究者の招へい	
に、研究員が出席した		研究員が出席した	・OECD-LEED 国際フォーラムへの参加	
国際会議、国際学会等		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	・EU-OECD ハイレベル政策会合への参加	
において、研究成果等		おいて、研究成果等	・日韓ワークショップの開催	

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。

# (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
  - ・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

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。

# (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
- ・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

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。

# (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
  - ・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

- 北東アジア労働フォーラムの開催
- ・第8回国際比較労働政策セミナーの開催
- ・シンガポール人材開発省事務次官一行との意見交換
- 韓国雇用労働部一行との意見交換
- 韓国職業能力開発院院長一行との意見交換
- ・IMF 対日協議ミッションチームとの意見交換
- ・英文情報誌「Japan Labor Issues」の発行

# (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6日 (再掲)
- ・行政担当者の研究参加人数 12人(前年度実績 21人)
- ・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 64件(前年度実績72件) (再掲)
- ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績:3回 (前年度実績3回)(再掲)
- ○民間等との連携実績
- <労使団体等との会議開催実績>(再掲)
- ・労使部会(労働部会:2月3日、経営部会: 1月30日)
- 連合総合生活開発研究所(11月21日)
- · 日本政策金融公庫総合研究所(12 月 3 日)
- ・「労働問題の現状と展望に関する研究会(ヴィジョン研)」(1月29日)
- ・日本生産性本部若手・中堅職員との交流会 (6月22日、10月21日、2月20日)
- <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 (再掲)
- <他の研究機関等との共同研究・研究交流実績> (再掲)
- ・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
- ・広島県商工労働局雇用労働政策課が実施し た技能実習生アンケート調査結果を共同で分

			析
			   <労使団体・地方2
			計 44 件(前年
○成果活用実績等	○成果活用実績等	○成果活用実績等	○成果活用実統
・成果の取りまとめ作		・成果の取りまとめ件	<成果のとりる
数	数	数	計 31 件 (前年
<ul><li>審議会・検討会等での</li></ul>	・審議会・検討会等での	・審議会・検討会等での	• 労働政策研
活用件数	活用件数	活用件数	・労働政策レ
			·DP
			• 調査シリー
			<ul><li>・資料シリー</li></ul>
			・政策論点レ
			<審議会・検討
			計 218 件 (前
			<国会での活
			件)
			<ul><li>資料シリー</li></ul>
			給の推計一
			レーション
			・調査シリー
			る NHK・JII
			・調査シリー
			ロナ特例の
			○国会審議・j
			<ul><li>「多様な働き</li></ul>
			労働委員会
			として出席
			家族介護を
			及び次世代
			正する法律
			•「労働市場
			院「国民生活
			(令和7年
			(「誰もが」
			構築」(希望
			について)
			•「人材開発語
			部会・社会保
			議 (3月28

- 5公共団体・NPO等に向けた講演回数> 年度実績23件)(再掲)
- に積等
- まとめ件数>

前年度実績26件)

- 研究報告書 6件
- レポート 1件
- 7件
- ーズ 8件
- 8件 ーズ
- レポート 1件
- 検討会での活用件数>
- 前年度実績 136 件) (再掲)
- 活用件数>計6件(前年度実績4
- ーズ No. 284 『2023 年度版 労働力需 一労働力需給モデルによるシミュ ン一』
- ーズ No.228『暮らしと意識に関す| [ILPT 共同調査』
- ーズ No. 238『雇用調整助成金のコ の活用等に関する調査』
- 政党部会等での説明 計3件
- き方」部門の研究員が参議院厚生 会(第15回/5月21日)に参考人 を行う労働者の福祉に関する法律 代育成支援対策推進法の一部を改 律案(閣法第 54 号))
- ・労働環境」部門の研究員が参議 E活・経済及び地方に関する調査会」 年2月5日)に参考人として出席 取り残されず希望が持てる社会の 望が持てる雇用・労働環境の整備)
- 経部門」研究員が自民党/厚生労働 保障制度調査会年金委員会合同会 議(3月28日)にて説明(テーマ:「就職氷

これらを踏まえ、Aと評価する。

### <課題と対応>

- ・厚生労働省との一層の連携、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。
- 席(育児休業、介護休業等育児又は│・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。
  - ・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。

河期世代から見る年金」)

### 【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 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 1 - 2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)/・ 当該事業実施に | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号 労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図るこ 係る根拠(個別 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 法条文など) 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 すること (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) 竹	青報							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	144 件			予算額(千円)	327, 695	325, 410	331, 492		
同上 (達成度)		108%	108.6%	107.9%	102. 9%								
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	150 件			決算額 (千円)	326, 106	314, 555	332, 654		
同上 (達成度)		106%	100.7%	101.3%	100.0%								
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	2. 55			経常費用(千円)	367, 748	257, 022	346, 006		
同上(達成度)		_	128.5%	129.5%	127. 5%								
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	2. 68			経常利益 (千円)	1,871	11, 115	△916		
同上 (達成度)		_	129.5%	133.0%	134.0%			独立行政法人の	業務				
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	2. 58			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	345, 760		
同上 (達成度)		_	130.0%	132.0%	129.0%			従事人員数 (人)	16	15	13		

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				法人の業務宝		主務大臣による
中期目標	中期計画	令和5年度計画	主な評価指標	業務実績	自己評価	<b>主物人民による</b> 評価
			   <評価の視点>			H I II
			(H) http://www.		<根拠>	В
2 労働事情・労働政策に	   2 労働事情・労働政策に	2 労働事情・労働政策に		2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整	2.02	
関する情報の収集・整理	関する情報の収集・整理	関する情報の収集・整理		理		<評定に至った理
(1)情報の収集・整理に関	(1)情報の収集・整理に関	(1)情報の収集・整理に関	○政策担当者及び民	(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進		由>
する取組の推進	する取組の推進	する取組の推進	間企業等の労使関			○自己評価書の
労働事情・労働政策に	国内外の情報を分かり	政策担当者及び民間企	係者による労働事			「B」との評価結
関する情報の収集・整理	やすく整理し、政策担当	業等の労使関係者による	情等の実態把握や、			果は、妥当である
については、国内外の情	者及び民間企業等の労使	労働事情等の実態把握	労働政策の効果の			と確認できた。
報を分かりやすく整理	関係者による労働事情等	や、労働政策の効果の検	検証に資する内外			
し、政策担当者及び民間	に関する実態の把握や、	証に資することを目的と	の労働事情、各種の			<指摘事項、業務
企業等の労使関係者によ	労働政策の効果の検証に	して、内外の労働事情、各	統計データ等を継			運営上の課題及び
る労働事情等に関する実	資するようなエビデンス	種の統計データ等を継続	続的に収集すると			改善方策>
態の把握や、労働政策の	を提供することを目的と	的に収集するとともに、	ともに、誰もが活用			○特になし。
効果の検証に資するよう	して、厚生労働省や外部	誰もが活用しやすいよう	しやすいように整			
なエビデンスを提供する	の関係機関とも連携し、	に整理し、機動的かつ効	理し、機動的かつ効			<その他事項>
ことを目的として、厚生	内外の労働事情、各種の	率的に情報提供する。	率的に情報提供し			【外部有識者の意
労働省や外部の関係機関	統計データ等を継続的に	また、政策課題を取り	ているか。			見】
とも連携し、内外の労働	収集・整理することで、有	巻く時宜に応じた情報の	○政策課題を取り巻			○労働図書館の利
事情、各種の統計データ	益かつ有効な情報を機動	収集・整理についても機	く時宜に応じた情			用が減少傾向にあ
等を継続的に収集・整理	的かつ効率的に作成・情	動的かつ効率的に対応す	報の収集・整理につ			るため、活用につ
することで、有益かつ有	報提供できる体制の整備	る。	いても機動的かつ			いて検討してほし
効な情報を機動的かつ効	や、誰もが活用しやすい	さらに、機構が調査研	効率的に対応して			٧٠ <sub>°</sub>
率的に作成・情報提供で	ような情報の整理を図	究を通じて取得したデー	いるか			
きる体制の整備や、誰も	る。特に海外の調査・情報	タ等の利用促進を図る。	○機構が調査研究を			
が活用しやすいような情	収集については、国際化		通じて取得したデ			
報の整理を図るととも	の進展により共通した課		ータ等の利用促進			
に、国際化の進展により	題に直面する国も多くな		を図っているか。			
共通した課題に直面する	っており、労働事情、統計					
国も多くなっていること	データ等の国際比較の重					
を踏まえ、国際比較が可	要度が増していることを					
能なデータを中心に海外	踏まえ、国際比較が可能					
の調査・情報収集を実施	なデータを中心に調査・					
すること。	情報収集を実施する。					
また、労働政策の企画	また、労働政策の企画					
立案に関する議論の活性	立案に関する議論の活性					
化を図るために、国際比	化を図るために、国際比					
較が可能なデータを含	較が可能なデータを含					

め、政策課題を取り巻く 時官に応じた情報の収 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 時官に応じた情報の収 集・整理についても機動 的かつ効率的に対応す

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

行政及び労使への日常 の取材活動やビジネス・ レーバー・モニター調査、 地域シンクタンク・モニ ター調査、定点観測的調 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

### イ 国内労働事情の収集・整理

- は 144 件 (前年度 151 件) で、年度目標 (140
- い、労働現場の実熊把握に努めた。

<取材等による情報収集、整理>

- ・2024 春闘に至るまでの政労使の動向、 2024 春闘における賃上げおよび主要課 題の状況
- 労働災害をめぐる最新状況
- ・フリーランス新法を踏まえた特定受託事 業者の就業環境の整備
- カスタマーハラスメントへの企業・業界・ 団体の取り組み
- 女性活躍に向けた最新の政策動向
- ・人手不足の解消に向けた企業の取り組み
- ・勤務しやすい職場づくりの好事例収集
- ・ナショナルセンター・主要産別の 2025 年 春闘に向けた論議

### 【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 | 情報収集件数実績は、目標を上回る達成水準 となった。
- 件以上)を上回り達成度は 102.9%となった。 〇 有識者評価は、目標 (2.0以上)を上回り 2.55 であった。(達成度 127.5%)
- ンク・モニター調査等を通じた情報収集を行 | 各種モニター調査はスケジュールに沿って 実施することができた。
  - 今年度においても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B LT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、カスタマーハラスメントへの企業・業界・ 団体の取り組みや勤務しやすい職場づくりな 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した。 企業、業界団体、労組など、カスハラ撲滅に向 けた各界の取り組みを紹介した。また、週休3

<労使および地域シンクタンク・モニターを 日が可能となる勤務体制を取り入れた企業や 働省に提供するととも に、ニュースレター等に 通じた情報収集> 社内保育所を導入した企業の事例を紹介した。 より、国民各層及び海外 モニター調査 賃上げの動向については、ナショナルセンター の関係者に幅広く提供す 企業・業界団体、地域シンクタンクを および主要産別の 2024 年春闘の要求段階から 対象とするモニターへの調査を各4回、 要求提出後の賃金等の交渉・妥結内容や労働組 産別・単組を対象とするモニターへの調 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 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。 る発表資料や審議会等の報告なども収集した。 企業・業界団体調査では、特別調査も | ○ 企業・業界団体および地域シンクタンク・モ 2回実施し、「働きやすい職場環境整備 ニターについては、定例調査として経済および に向けた取り組み状況」「価格転嫁の推 雇用の動向についての報告を求めるとともに、 進など取引適正化に向けた取り組み 」 BLTの企画に合わせる形で適宜、特別テーマ について情報を収集。産別・単組調査で を決めて調査を実施し、その内容を遅滞なくと は、産別・単組に「春季労使交渉での要 りまとめ、BLTの特集に連動させて紹介し 求の柱と、妥結・合意した賃上げ結果・ た。特別テーマとして、柔軟な働き方が進んで 労働条件改定の内容」「過去3年間の主 いることから「働きやすい職場環境整備に向け な組合員からの相談内容と会社との協 た取り組み状況」を紹介した。また、賃上げの 議等で重要課題」について特別テーマを 動向を踏まえ、「価格転嫁の推進など取引適正 設定した。 化に向けた取り組み」についても情報収集し ○ 収集・整理した労働現場における最新の情 た。「春季労使交渉での要求の柱と、妥結・合意 報は、迅速に情報発信できるメールマガジン した賃上げ結果・労働条件改定の内容など(産 及び『ビジネス・レーバー・トレンド』(BL 別・単組モニター)」(BLT2024 年 6 月号所収)、 T、年間 10 回刊行) に特集テーマを設けて、 「働きやすい職場環境整備に向けた取り組み 分かりやすい形で公表した。 状況(企業・団体モニター)」(BLT2024年10月 5月号「介護離職をなくす」 号所収)、「過去3年間の主な組合員からの相談 ・6月号「賃上げが当たり前の社会に向けて 内容と会社との協議等で重要課題(単組モニタ ---2024 春闘の最新状況| ー)」(BLT2025 年 1・2 月号所収)、(企業・団体 ・7月号「キャリア形成に寄与する学び直し モニター)」(BLT2025 年4月号所収) について とキャリア支援」 情報提供を求めた。 ・8・9月号「カスタマーハラスメントをな | ○ 産別・単組へのモニター調査については、労 くす――企業・業界・労組の取り組みを中 働条件改善についての組合の考え方を尋ねる 心にし とともに、「過去3年間の主な組合員からの相 ・10 月号「「労働者協同組合」で多様な働き 談内容と会社との協議等で重要課題」について 対象組合から情報収集した。また、近年、賃上 方を実現する」 ・11 月号「人手不足を乗り切る企業」 げが労働組合の重要課題になっていたことを ・12 月号「ICT の発達に労働が対処すべきこ 踏まえ、春季労使交渉での要求の柱と、妥結・ と」 合意した賃上げ結果・労働条件改定の内容など ・1・2月号「勤務しやすい職場づくり―― を確認できる調査を心掛け、産別・単組から貴 柔軟な休日・勤務制度、両立支援の好事例 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 からし ・3月号「現代社会におけるツールを活用し 率的に、「ビジネス・レーバー・トレンド」で分 42

たキャリア支援」 かりやすく紹介するなど機動的に提供した。 ・ 4 月号「シニア層が活躍する就労機会の拡 大に向けて」 ○ 要請調査 ○ 要請調査については、年度当初から実施する 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の 課題調査と、年度途中に要請される緊急調査も 高い以下のテーマについての調査を実施し、 加え、計 11 テーマの調査を同時進行で行って 調査結果・集計データを要請部局に提供。 いる。 ○ 厚生労働省からの要請調査については、緊密 要請調査(課題)6件 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 (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 会等の議論の基礎資料となっている。 管理団体・実習実施者・技能実習生への┃○ また、緊急要請の「働く意識の変化や新たな 調査」(管理団体、実習実施者、技能実習 テクノロジーに応じた労働の質の向上のため 生への WEB アンケート調査) の人材戦略に関する調査」では、事例収集も行 「最低賃金の引上げと企業行動に関する い、令和7年度労働経済白書のコラムとして活 調査」(パネル) 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 「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」 のないよう、それぞれの調査を進め、成果物を 「同一労働同一賃金の対応状況等に関す とりまとめるよう努めた。 る労働者調査」 (令和6年度要請) 「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)」 「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」 (企業郵送アンケート調査、労働者 Web 調査)(令和4年度からの連続パネル調 ・要請調査(緊急)5件 (令和5年度要請) 「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジ タル化に関する調査」(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」 (令和6年度要請) 「ものづくり産業における DX と人材育成 に関する調査(企業調査)」 43

「働く意識の変化や新たなテクノロジー
に応じた労働の質の向上のための人材
戦略に関するアンケート調査(企業調
査・労働者調査)及び事例収集」
直. 分倒在响直/次0字//40米]
<活用事例>
(令和4年度要請)
「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5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」参考
資料1として引用 (5/14)
⇒第7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」参考
資料2として引用 (6/11)
⇒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『議論の取り
まとめ』として引用 (7/3)
⇒第 18 回社会保障審議会年金部会 参考資料
1及び参考資料2として引用 (9/20)
⇒第20回社会保障審議会年金部会 参考資料
として引用 (11/15)
⇒厚生労働省『社会保険適用拡大のこんなと
き!どうする?手引き』『社会保険適用拡
大特設サイト』で引用
(令和5年度要請)
「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル
化に関する調査」
⇒4年版ものづくり白書で引用(5/31)
⇒第2回今後の人材開発政策の在り方に関
する研究会資料 1 として引用 (2/20)
⇒第3回今後の人材開発政策の在り方に関
する研究会資料1として引用 (2/25)
「人手不足に関する事業所アンケート」
⇒「令和6年度労働経済の分析(労働経済白
書)」で引用(9/6)、動画版・労働経済白書
(取組事例含む) が YouTube で配信開始
(12/2~)
「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 (6/25)
,

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する労働 者調査|

⇒第16回労働政策審議会(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)資料として引用(2/5)

「AI の職場導入の影響に関する従業員調査」

⇒G7 労働雇用大臣会合「session 1:AIと 仕事の世界」(9/12) に於ける厚生労働大臣 発言として活用

(令和6年度要請)

「人材育成と能力開発の現状と課題に関する

⇒第2回今後の人材開発政策の在り方に関 する研究会資料1として引用(2/20)

「ものづくり産業における DX と人材育成に関 する調査 (企業調査)」

⇒第2回今後の人材開発政策の在り方に関 する研究会資料1として引用(2/20)

<記者発表> 3件

- ・「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル 化に関する調査」(5/29)
- 「人手不足に関する事業所アンケート」(8/29)
- ・「人材育成と能力開発の現状と課題に関する 調査」(3/13)
- 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 海外情報提供実績は、年度目標を上回った。 主要な国際機関 (EU、OECD、ILO) を対象に、〇 有識者評価は、目標 (2.0 以上) を上回り、 労働政策研究の基盤となる最新の労働情報 | 2.68 であった (達成度 134.0%)。 を収集・整理した。情報の収集整理に当たっ│○ 海外情報の収集・整理にあたっては、対象国 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
- 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6 年度の情報提供件数は 150 件で、年度目標 (150件以上)(前年度実績152件)に対する 達成度は100.0%。

- ては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労│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。

集・整理

国際比較の観点から重 要性の高い海外主要国や 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。その際、対 象国の労働政策、法制度 の情報だけではなく、労 働市場、雇用慣行など各 対象国における政策や制 度に関連する諸要因につ いても収集・整理する。ま た、喫緊の政策課題等に 対応した情報収集・整理 を行う。

ロ 海外労働事情の収 ロ 海外労働事情の収 集・整理

> 海外主要国(英、米、独、 仏、中、韓、その他我が国 との経済関係が強いアジ ア主要国等)及び国際主 要機関(EU・OECD・ILO) を対象に、労働政策研究 の基盤となる労働関係情 報を国別・機関別に収集・ 整理する。その際、対象国 の労働政策、法制度の情 報だけではなく、労働市 場、雇用慣行など各対象 国における政策や制度に 関連する諸要因について

○ 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の | ○ 令和6年度の厚生労働省からの要請調査(課

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 より国民各層等に幅広く 提供する。

も収集・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

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 より国民各層等に幅広く 提供する。

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、各国の労働 政策、労働関連の法改正、最低賃金、労働争 議の動向など、喫緊の政策課題に対応したテ ーマ別情報収集を行い、ホームページ等によ ○ 厚労省からの要請に応え、令和6年度は、左 り国民各層等に幅広く提供した。日系企業を はじめ国内の関心が高いインド、ミャンマ 提供の強化にも努めた。

### 要請調查

- ・「働き方の変化等を踏まえた今後の労働者 に関する調査研究(英米独仏)」」(令和6 年度課題)
- ・「育成就労制度(仮称)における技能の見え る化等の検討のためのアジア地域におけ る各国の能力評価制度調査(インドネシ ア、ベトナム、フィリピン)」(令和6年度 課題)
- テーマ別情報収集

### (最低賃金関係)

・米英独仏に加え、韓国、中国、台湾、ミャ ンマー、カンボジアの最賃改定情報を提供 した。

### (労働争議関係)

・米 (ボーイング、港湾等)、独 (VW)、仏 (公 共部門)、インド(サムスン)などの労働争 議に関する情報を提供した。

#### <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―アメリカ、 イギリス、ドイツ、フランス、韓国一」 ⇒労働政策審議会職業安定分科会雇用保 険部会(5/20)の資料に引用。
- ・令和5年度(緊急)「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(韓国、カナダ、アイルランド、E U」及び同「勤務間インターバル制度等の 海外における導入及び運用状況等につい て (英米独仏)」
- ⇒厚生労働省労働基準関係法制研究会

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。

- 記の2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。
- 一、カンボジアなどアジア諸国の情報収集・ 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、行政の政策担当者から資料提 供やレクの要請があるなど、外部から大きな反 響が寄せられたものもあった。
- 災害補償保険の遺族補償等年金のあり方 │○ 令和5年度要請調査の「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)」及び 「勤務間インターバル制度等の海外における 導入及び運用状況等に関する調査」について、 「諸外国の労働時間法制(勤務間インターバル 制度・つながらない権利) ―英米独仏を中心に」 として、JILPT 研究報告会で報告し、政策論議 に貢献した。

ハ 各種統計データ等の 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 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。

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 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。

(12/10 ほか)の資料に引用。

- ・諸外国の電気事業に係る争議行為規制に関 する情報収集 (英米独仏韓)
- ⇒厚生労働省からの依頼に応じ、関連情報 を確認・提供し、労働政策審議会労働条 件分科会電気事業及び石炭鉱業におけ る争議行為の方法の規制に関する法律 の在り方に関する部会(9/2)の資料に活

### ハ 各種統計データ等の収集・整理

- 的に収集·整理し、「主要労働統計指標」、「最 │ る 2.58 であった(達成度 129.0%)。 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 2025』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 2024』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 新した。
- アーカイブデータとして計 22 本を公開し た。併せて「賃金関連特集」「調査対象タブ」 「パネル・定点観測ボタン」「マッチング可能 ボタン」を新設した。また、アーカイブデー タの利用対象範囲に「教員の指導を受けてい る大学学部生」を追加し、利用実績は利用承 認件数が31件、利用データ本数が60本であ った。

### <活用事例>

- ・「データブック国際労働比較」
- ⇒厚生労働省雇用の分野における女性活躍 推進に関する検討会資料、雇用政策研究会 資料等に掲載。
- 「ユースフル労働統計」
- ⇒厚生労働省雇用政策研究会資料に掲載。

○ 労働関係の統計に係る各種データを継続 | ○ 有識者評価は、年度目標(2.0以上)を上回

	ニ 図書資料等の収集・	ニ 図書資料等の収集・		ニ 図書資料等の収集・整理	
	整理	整理			 ○ 図書資料の収集・整理を適切に行うことで機
	正任 内外の労働関係図書資	内外の労働関係図書資		な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係	構の調査研究活動等を支援するとともに、資料
	料等を、総合的・体系的に	料等を、総合的・体系的に		図書資料の収集、整理等を実施している。	の一般公開により 外部の研究者等のニーズに
	収集、整理、保管し、調査	収集、整理、保管し、調査		○ 図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、	応え、来館者から高い評価を得ている。
	研究及び労働行政担当職	研究及び労働行政担当職		紹介、所蔵・文献調査等のレファレンスへの	○ 国会図書館や大学図書館、労働組合等から運
	員研修の効果的な推進等	員研修の効果的な推進等		回答等を通じて、行政関係者、研究者、学生、	営や蔵書等についての問い合わせがあるなど、
	を支援する。	を支援する。		労使実務家などの外部利用者にも積極的に	労働専門図書館として広く認知されている。
	また、図書資料等を一	イスなりる。 併せて、これら図書資		提供している。	の 外部委託により、委託業者のノウハウや創意
	般公開し、行政関係者及	料は、閲覧、貸出、複写、		○ 応展しくいる。   ○ 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情	工夫を活かした効率的な運営、企画展示の実施
	び外部の研究者等の利用	レファレンスサービス等		報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度に	等、利用者へのサービス向上が図られている。
	に供して、その有効活用した。	を通じて、行政関係者及		よる他の図書館等を通じた貸出・複写サービ	
	を図る。 	び外部の研究者、労使実		スを提供し、図書資料の有効利用を図ってい	
		務家等の利用に供し、その有効利用を図る		る。 ○ 業務の効率ル・簡素ルを図るをみ、労働図	
		の有効利用を図る。		○ 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季託を行っている	
		なお、図書館運営業務 については、外部専門業		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~)。	
					○ 労働図書館の周知・広報の一環として、『千束
		者への委託により、効率			
		化・簡素化を図るととも		・常設展示「千束屋看板と豊原又男」	屋看板と豊原又男』と題し、労働図書館におい
		にサービス向上に努め		・第1会期「令和の労働関係図書優秀賞 受	11.1.1
		る。		賞図書展 - 第 42 回~第 46 回受賞図書、最	
				新第 47 回受賞まで一」(5/31-12/27)	男」について関連資料を紹介した。
				・第2会期「労働者協同組合法〜関連所蔵資	○ ○ ○ □ □ 字 昭 ≯ □ 夬 电 子 次 収 「 ♂ 入 炊 」 切 入 ₩
				料の紹介」(1/30-3/31)	○ 9月に寄贈された貴重資料「安全第一協会機
				・特別展示「機関誌『安全第一』と関連資	関誌(月刊)『安全第一』全24冊(合本4巻)」
				料」(11/18-1/31)	について、特別に展示を行い、迅速に紹介する
					ことで来館者から好評を得るとともに、日本労
					働ペンクラブの「労働遺産」に認定(1/9)される
					など、高い評価を得た。
(2) 評価における指標	(2) 評価における指標	(2) 評価における指標	   <主な定量的指標>	   (2)評価における指標	
情報の収集・整理に関	情報の収集・整理に関	情報の収集・整理に関	○各数値目標につい	CONTRACTOR OF STREET	
する評価について、以下	する評価について、以下	する評価について、以下			
の指標を設定する。	の指標の達成を目指す。	の指標の達成を目指す。	しているか。		
1. 国内情報収集成果の	① 国内情報収集成果の	① 国内情報収集成果の		   ①実績 144 件(前年度 151 件)達成度 102.9%	
提供件数を毎年度延べ	提供件数を毎年度延べ	提供件数を延べ 140 件		(再掲)	
140件以上確保する。	140 件以上確保する。	以上確保する。		(1,1,1,1)	
(第4期実績平均:152	TIVII (NITHENN ) WO	シート年入し 00			
件)					
	② 海外情報収集成果の	② 海外情報収集成果の		②実績 150 件(前年度 152 件)達成度 100.0%	
2. 海外情報収集成果の					1

150件以上確保する。	150 件以上確保する。	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	③ 有識者を対象とした	③ 有識者を対象とした	③有識者アンケートによる「国内労働事情」の
アンケート調査におい	アンケート調査におい	アンケート調査におい	有益度評価
て、ホームページの国	て、ホームページの国	て、ホームページの国	有益度: 2.55、達成度 127.5% (再掲)
内労働事情を利用した	内労働事情を利用した	内労働事情を利用した	
ことのある者から、下	ことのある者から、下	ことのある者から、下	
記基準により2.0以上	記基準により 2.0 以上	記基準により 2.0 以上	
の評価を得る。〔大変有	の評価を得る。〔大変有	の評価を得る。〔大変有	
益:3、有益:2、あま	益:3、有益:2、あま	益:3、有益:2、あまり	
り有益でない:1、有益	り有益でない: 1、有益	有益でない:1、有益で	
でない:0〕(新規指標	でない:0]	ない:0]	
のため実績なし)			
4. 有識者を対象とした	④ 有識者を対象とした	④ 有識者を対象とした	④有識者アンケートによる「海外労働事情」の
アンケート調査におい	アンケート調査におい	アンケート調査におい	有益度評価
て、ホームページの海	て、ホームページの海	て、ホームページの海	有益度: 2.68、達成度 134.0% (再掲)
外労働情報を利用した	外労働情報を利用した	外労働情報を利用した	
ことのある者から、下	ことのある者から、下	ことのある者から、下	
記基準により2.0以上	記基準により 2.0 以上	記基準により 2.0 以上	
の評価を得る。〔大変有	の評価を得る。〔大変有	の評価を得る。〔大変有	
益:3、有益:2、あま	益:3、有益:2、あま	益:3、有益:2、あま	
り有益でない:1、有益	り有益でない: 1、有益	り有益でない: 1、有益	
でない:0](新規指標	でない:0]	でない:0]	
のため実績なし)			
5. 有識者を対象とした	⑤ 有識者を対象とした	⑤ 有識者を対象とした	⑤有識者アンケートによる「統計情報」の有益
アンケート調査におい	アンケート調査におい	アンケート調査におい	度評価
て、ホームページの統	て、ホームページの統		有益度: 2.58、達成度 129.0% (再掲)
計情報を利用したこと	計情報を利用したこと	計情報を利用したこと	
のある者から、下記基	のある者から、下記基		
準により2.0以上の評	準により 2.0 以上の評		
価を得る。〔大変有益:	価を得る。〔大変有益:	価を得る。〔大変有益:	
3、有益: 2、あまり有	3、有益: 2、あまり有		
益でない: 1、有益でな	益でない: 1、有益でな		
い:0〕(新規指標のた	V: 0]	V: 0]	
め実績なし)		(A) 101/145 33 and 1 and 1 3 3 3	
6.機構が調査研究を通	⑥機構が調査研究を通		⑥データ・アーカイブの利用促進
じて取得したデータ等	じて取得したデータ等		・アーカイブデータとして 22 本を公開(再
をデータ・アーカイブ	をデータ・アーカイブ		揭)
として整備し公開する	として整備し公開する		・ホームページに新規データリスト等を追
取組について、さらな	取組について、さらな	いて、さらなる利用促進を	加(再掲)

る利用促進を図る。	る利用促進を図る。	図る。	・利用対象範囲に「教員の指導を受けている	
			大学学部生」を追加(再掲)	
			・結果として、アーカイブページの閲覧件数	
			が昨年度比1.9倍、利用承認件数が1.2倍、	
			利用者数が 1.6 倍、利用データ本数が 1.9	
			倍に増加	
考指標)	(参考指標)	(参考指標)	(参考指標)	
内外労働事情、各種統	○内外労働事情、各種統	○內外労働事情、各種統	○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整	
計データ等の収集・整	計データ等の収集・整	計データ等の収集・整	理・活用実績	
理・活用実績	理・活用実績	理・活用実績	・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果	
・モニター調査/定点	・モニター調査/定点観	・モニター調査/定点観	から」をそれぞれ 12 回とりまとめ	
観測的調査実績	測的調査実績	測的調査実績	<ul><li>ホームページ「統計情報」のページビュー</li></ul>	
•「主要労働統計指標」、	•「主要労働統計指標」、	•「主要労働統計指標」、	数約 355 万件(前年度実績約 273 万件)	
「最近の統計調査結	「最近の統計調査結	「最近の統計調査結	・ホームページ掲載統計の活用実績	
果から」の作成件数	果から」の作成件数	果から」の作成件数	「データブック国際労働比較」(厚生労働省	
<ul><li>ホームページ掲載統</li></ul>	・ホームページ掲載統	・ホームページ掲載統	雇用の分野における女性活躍推進に関す	
計の充実・活用実績	計の充実・活用実績	計の充実・活用実績	る検討会資料、雇用政策研究会資料等に掲	
<ul><li>アーカイブの充実・活</li></ul>	・アーカイブの充実・活	・アーカイブの充実・活	載)(再掲)	
用実績	用実績	用実績	「ユースフル労働統計」(厚生労働省雇用政	
• 各種刊行物等公表実	· 各種刊行物等公表実	• 各種刊行物等公表実	策研究会資料に掲載) (再掲)	
績	績	績		これらを踏まえ、Bと評価する。
図書資料の収集・整理・	○図書資料の収集・整理・	○図書資料の収集・整理・	○図書資料の収集・整理・活用実績	
活用実績	活用実績	活用実績	・来館者数 648 人(前年度実績 772 人)	<課題と対応>
・来館者、貸出、複写、	・来館者、貸出、複写、	・来館者、貸出、複写、	・貸出冊数 698 冊 (前年度実績 807 冊)	【国内労働事情の収集・整理】
レファレンスの件数	レファレンスの件数	レファレンスの件数	・複写件数 689 件(前年度実績 780 件)	情報収集提供件数実績は計画通りの達成水準
			<ul><li>・レファレンス件数 735件(前年度実績 858</li></ul>	となっている。労使等の関心が高い国内労働事情
			件)	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

### 【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 とする。

の収集、提供に努める。

### 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 - 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)/・ 当該事業実施に│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 労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図るこ 係る根拠(個別 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 法条文など) 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 すること (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) 怜	青報								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	週2回				予算額(千円)	187, 953	190, 054	198, 060		
同上 (達成度)		100%	100.0%	100.0%	100.0%									
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	2. 38			決算額(千円)	決算額 (千円)	186, 056	187, 643	197, 914		
同上 (達成度)		117%	117.5%	118.5%	119.0%									
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)	1	6回 (オンライン 6回)	6 回 (オンライン 5 回)	6 回 (オンライン 4 回)				経常費用(千円)	199, 026	187, 459	201, 935		
同上 (達成度)		100%	100.0%	100.0%	100.0%									
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	526 人				経常利益 (千円)	△586	5, 765	7, 162		
同上 (達成度)		_	199.8%	108.8%	122.3%				独立行政法人の業務					
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	2. 56				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	148, 336		
同上 (達成度)		121%(**)	109.5%	112.7%	116.4%				従事人員数(人)	6	7	8		

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

<sup>(※)</sup> 前中期目標期間の達成目標は「有意義度の平均 2.0 以上」

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	百標、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6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
中州日保	中期前画	7年0千度計画	土な計画相保	業務実績	自己評価	評価
			<評価の視点>	<主な業務実績>	<評定>: B	
					<根拠>	В
3 労働政策研究等の成果	3 労働政策研究等の成果	3 労働政策研究等の成果		3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及		
及び政策提言の普及	及び政策提言の普及	及び政策提言の普及				<評定に至った理
(1)研究成果及び政策提	(1) 研究成果及び政策提	(1)研究成果及び政策提	○機構の事業及び研	(1)研究成果及び政策提言の更なる普及促進		由>
言の更なる普及促進	言の更なる普及促進	言の更なる普及促進	究成果について、ホ	○ メールマガジンやホームページ、また、ホ	○ 左記のとおり、機構の多様な媒体を有機的に	○自己評価書の
労使実務家を始めとす	機構の事業及び調査研	機構の事業及び調査研	ームページ等の多	ームページに開設した機構公式SNS(X:	連携して情報発信を行った。	「B」との評価結
る国民各層における政策	究について、国民の認知	究について、国民の認知	様な媒体を有機的	旧ツイッター)など、機構の多様な媒体を有		果は、妥当である
課題についての関心・理	度や理解度を高めるとと	度や理解度を高めるとと	に連携させた情報	機的に連携させて研究成果を発信した。	○ 左記のとおり、インターネットの更なる活用	と確認できた。
解を深めることを目的と	もに、労使関係者など国	もに、政策議論を活性化	発信により労使実	○ とくに上記機構公式SNSでは、新着情報	を図ることで研究成果の効果的な普及を行っ	○研究成果の普及
して、研究成果の普及に	民の労働政策に関する政	させるため、研究成果の	務家を始めとする	を日々発信するなど、引き続き研究成果の効	た。	に当たって、メー
ついて、ホームページ等	策議論を活性化させるた	ビジュアル化など広報機	国民各層における	果的な普及に取り組んでいる。		ルマガジン、ホー
の多様な媒体を有機的に	め、ホームページ等にお	能を強化する。	政策課題への関心・			ムページ、公式S
連携させた情報発信を積	ける研究成果のビジュア	また、インターネット	理解を深めている			NSといった複数
極的に推進し、機構ホー	ル化など広報機能を更に	の更なる活用などによ	か。			の媒体による情報
ムページ等については成	強化する。	り、成果物の効果的な普	○研究成果のビジュ			発信を行い、積極
果普及の中心手段と位置	また、調査研究成果、情	及に取り組む。	アル化、インターネ			的な普及に努めて
付け、調査研究成果、情報	報の発信方法を再検討		ットの更なる活用			いることは評価で
の発信方法を再検討し、	し、インターネットの更		による効果的な普			きる。
インターネットの更なる	なる活用などにより、成		及に取り組んでい			
活用などにより、広報機	果物を効果的に普及でき		るか。			<指摘事項、業務
能の更なる強化に努める	るよう取り組む。					運営上の課題及び
こと。	具体的には、以下のと					改善方策>
また、労働政策に関す	おり業務を実施する。					○特になし。
る政策提言については、						
政策的対応が特に求めら	イ メールマガジン	イ メールマガジン		イ メールマガジン	○ 年度計画どおり週2回発行し、読者アンケー	<その他事項>
れる諸課題について、政	労働政策研究等の成果	労働政策研究等の成果		○ 評価における指標	トの有意義度は2.38 (達成度:119.0%) となっ	○特になし。
策提言・政策論議の活性	については、当該成果を	については、当該成果を		・発行頻度(週2回発行)	た。「メールマガジン労働情報」の広報を行うと	
化を図ることを目的とし	速やかに整理して情報発	速やかに整理して情報発		毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。	ともに、適切な情報の充実に努めた結果、年度	
て、労働政策研究等の成	信するメールマガジンを	信するメールマガジンを		・読者アンケートの有意義度(2.0以上)	末の読者数は48,217人と、前年度から265人増	
果を踏まえ、機構内外の	発行し、労使実務家を始	発行し、労使実務家を始		2.38 (前年度 2.37)	加し、より多くの読者に情報を発信することが	
研究者、政策担当者、労使	めとする国民各層に幅広	めとする国民各層に幅広		・メールマガジン読者数(6年度末)	できた。	
関係者等が参加する労働	く提供する。	く提供する。		48, 217 人(前年度末実績 47, 952 人)	○ 読者アンケートにおいて、「客観性の高い正	
政策フォーラムを開催す				○ 機構の調査研究成果や調査部門の国内外	確な情報を中立的な立場からタイムリーに届	
ること。				の取材・レポート記事の他、労働関連の政策	けてくれる」「一般のマスコミでは掲載されな	
さらに、労働政策を取				動向、統計調査結果、労使団体の動向、企業	い労働情報に気付かせてくれる」「深堀したい	
り巻く現状や機構におけ				の人事制度をめぐる動き、労働問題に関連す	ときはアクセス先も示してあるので、ワンスト	
る調査研究の成果を踏ま				るセミナーなど雇用・労働分野の最新ニュー	ップとしての役割としては十分 」等の評価を	

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。

### 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。

スを提供した。

- 10月に創刊 2000 号に到達したことから、 記念企画として歴代理事長5名による特別 コラムをリレー形式(10月4日号から5回) で配信したほか、調査研究成果をテーマ別に 紹介する特別号、および機構の定期刊行物や 統計・海外関連の記事を紹介する特別号を各 1回(5/8、1/8)発行した。
  - ・5月の特別号のテーマ:「データ・アーカイ ランス/健康|「若年者雇用|
  - ・1月の特別号の内容:最新の調査研究成果、 『日本労働研究雑誌』『ビジネス・レーバ ー・トレンド』および「ちょっと気になる 気になるデータ」の前年バックナンバー、 国別トピックの前年記事の紹介(編集部 選)、国際ワークショップ開催報告

### 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。
- 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 サーチアイを掲載した。
- ・リサーチアイの掲載件数3本 (前年度実績5本)
- 令和5年度に開設した機構公式SNS 広報機能の強化を目的に令和5年度に開設 (X:旧ツイッター)において、引き続き新 着情報の発信に努めている。
- 令和5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5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5年度成果 政策論点レポート」をホームページで公表し た。

- 得る一方、「改行やレイアウトの工夫。メリハリ をつけるなど、読みやすい紙面へのさらなる改 善を望む」「秀逸な情報だと思うが、大量がゆえ に見にくい印象 」等の意見もあった。アンケー ト結果等も踏まえ、よりわかりやすい簡潔な紹 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機構の調 査研究成果のみならず、定期刊行物や統計記 ブ」「政策論点レポート」「ワークライフバ 事・海外情報記事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 な情報発信につなげている。

- ホームページについて、有識者アンケートで は、「労働、雇用分野の多くのことが集約されて おり大いに参考にしている」、「十分なボリュー ムの情報や整理された形で提供されていると 感じる」、「幅広い分野を対象としているが、分 ○ 機構の発信力強化の一環として、政労使関 | 野ごとのカテドリー(分類)をさらに分かりや すくしたほうが活用しやすい」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。
  - した機構公式SNS (X:旧ツイッター)を通 じて、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。

# ニ 労働政策フォーラム

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 をより高めるため積極的

# ニ 労働政策フォーラム

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 をより高めるため積極的

### 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 | ○ 昨年度に引き続き、テーマを特定した論文を 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「ジェンダー平等における「公正」と 「経済合理性」」
- 6月号「若年労働の現在地」
- 7月号「人口減少社会における労働・社会保 障問題 |
- 8月号「家族と労働」
- 9月号「戦争と労働社会」
- 10月号「最低賃金「1000円」の先」
- 11月号「ディアローグ: 労働判例この1年の 争点、特集:生活を守るアクターと しての組合」
- 12 月号「労働移動」
- 1月号「不適合の先にある成長と活力」
- 特別号「2024年労働政策研究会議報告」
- 2・3月号「学会展望:労働調査研究の現在、 公募特集:組織における人の管理 の実態・背景・効果」
- 4月号「その裏にある歴史」
- ニ 労働政策フォーラム等
- - ・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4回、ハイブリ ッド2回)
  - ・オンライン開催による参加人数(平均 430 人以上): 平均 526 人 (ハイブリッド開催を │○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、女性や高 477 人と目標を上回る。)、達成度 122.3%
- ・参加者アンケートの有意義度(2.2 以上) 2.56 (前年度実績 2.48)、達成度 116.4%

- 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2.63(前年度2.61)となった。
- 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:組織における人の管理の実態・背 景・効果(2・3月号掲載)採択3本(論文2本、 研究ノート1本)

○ 「人口減少社会における労働・社会保障問題」 や「最低賃金「1000円」の先」、「労働移動」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。

- 引き続き、オンラインを活用して労働政策フ オーラムを適切に開催した。また、登壇者の許 諾を得たフォーラムについて、申込者を対象に 開催後に録画配信を行うサービスを新たに実 施し、当日視聴できなかった人を含め、より多 くの人に報告や議論等の内容を届けた。
- 除く。ハイブリッド開催を含めても平均 | 齢者の更なる活躍推進に対応したテーマ(労働 者協同組合、シニアの転職、改正育介法等)や、 キャリアコンサルティング、人材育成といった 社会的にも関心の高いテーマ、更には、「つなが

にオンラインを活用す

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。

にオンラインを活用す

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

(2) その他の事業(附帯す | ○広く労使実務家等 | る業務)

> 労働政策に関する調査 研究等の事業成果の蓄積 を基礎にして、広く労使 実務家等を対象とした教 育講座事業を適正な対価 を得て実施する。

> > 実施に当たっては、そ

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

活用しているか。

- 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「シニアとフリーランスの新たな働 き方の選択肢―労働者協同組合で事業を 興す!一」(6月14日~19日/オンライン 開催)

参加人数 462 人、有意義度 2.51

- ・第2回「ICT の発展と労働時間政策の課題 一『つながらない権利』を手がかりに一」 (8月30日~9月5日 オンライン開催) 参加人数 420 人、有意義度 2.54
- ・第3回「新版 OHBY カードとキャリアコン サルティング一現代社会における自己理 日/ハイブリッド開催)

参加人数 430 人、有意義度 2.75

・第4回「シニアの労働移動―就労・活躍機 会の拡大に向けて一」(1月8日~15日/ オンライン開催)

参加人数 498 人、有意義度 2.35

- ・第5回「仕事と育児の両立支援―改正育児・ 介護休業法の施行に向けて―」(2月7日 ~13 日/オンライン開催)
- 参加人数 724 人、有意義度 2.51
- ・第6回「労働市場の変化と人材育成―日独 比較の考察—」(3月13日/ハイブリッド 開催)

参加人数 348 人、有意義度 2.54

- (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│○ 総合講座については、引き続き全講義をオン 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。

(総合講座)

· 開講期間: 5月7日~8月30日

- らない権利」のような時代を先取りするテーマ を設定・企画し、各回においては現場の実態や 先進事例を交えながら、政策課題についての理 解や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(2.48)より高い2.56となった。
- 運営面については、「オンラインは移動時間」 と旅費も不要なため地方在住者には本当に有 難い」、「オンデマンドとライブ配信の2部構成 に分かれているのは参加しやすい」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。
- 解・職業理解とキャリア支援── (11月28 | 参加者からは、「労協の利点と課題がよく整 理されていた。元気なシニアの社会参加の形と しての労協の今後に期待」(第1回)、「社会に顕 在化してきた労働問題の一端を正面から捉え た議論として大いに気づきを得られた」(第2 回)、「カードの活用事例の紹介から、働く前の 段階で自己理解や職業理解を進めていくこと の重要性や効果を実感することができた」(第 3回)、「職務の切り分け/部分的なジョブ型雇 用が促進されれば、シニアも含めた労働移動が 活性化すると思う」(第4回)、「法制度と現場の 距離感、伝統的社会規範の影響など、改めて考 えさせられた」(第5回)、「学術的視点にとどま らず研究者それぞれの視点を知ることができ、 共感や発見が多くあった」(第6回)など有意義 との評価を得た。
  - 東京労働大学講座を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。
  - ラインで実施した。受講者数は708名と、令和4 年度(727名)に次ぐ過去2番目の人数となり、 有意義度は2.46と高水準となった。
  - 受講生からは「人事歴が長いが、労働経済学 など新しい視点が多く大変勉強になった」、「人 事部門で部分的に接する法律を認識している

(2) その他の事業 (附帯す る業務)

労働政策に関する調査 研究等の事業成果の蓄積 を基礎にして、広く労使 実務家等を対象とした教 育講座事業を適正な対価 を得て実施する。

実施に当たっては、そ

	の効果をより高めるため	の効果をより高めるため		・受講者数:708名(前年度実績:614名)	ものの、体系的に学ぶ機会は少ない。本講座を
	積極的にオンラインを活	積極的にオンラインを活		一括受講 387名(前年度実績:386名)	受講して点の理解を面とすることができた」、
	用する。	用する。		人事管理・労働経済	「普段触れることができない最先端の知見を
				100 名(前年度実績:67 名)	様々な講師から学ぶことができた。個性あふれ
				労働法 221名(前年度実績:161名)	る講師の講義はとても楽しく感じた」等の肯定
				(専門講座)	的意見を多数得られた。
				・開講期間: 9月3日~11月28日	○ 専門講座については、前年度に続き一部の課
				<ul><li>・受講者数:66名(前年度実績:101名)</li></ul>	目においてハイブリッド方式(会場・オンライ
				人事管理・労働経済 35 名	ン併用)を取り入れて開催した結果、有意義度
				(前年度実績:57名)	は2.55と高水準となった。
				労働法 31名(前年度実績:44名)	○ 受講生からは「他の参加者との意見交換を通
					じて、異なる視点や考え方に触れることができ
					て有意義だった」、「著名な講師陣から直に講義
					を受けることができた」、「グループディスカッ
					ションでは参加者とコミュニケーションをと
					り、そのうえで講師からのコメントを直接もら
					い、学びや気付きが多い時間を過ごすことがで
					きた」等、対面開催ならではの肯定的意見を多
					数得られた。
(2) 評価における指標	(3) 評価における指標	(3) 評価における指標	<主な定量的指標>	(3) 評価における指標	
成果及び政策提言の普	成果の普及・政策提言	成果の普及・政策提言	○各数値目標につい		
及に関する評価について	に関する評価について	に関する評価について	て、所期の目標を達		
は、以下の指標を設定す	は、以下の指標を設定す	は、以下の指標を設定す	成しているか。		
る。	る。	る。			
1. 労働政策研究等の成	① 労働政策研究等の成	① 労働政策研究等の成		①メールマガジンの発行回数(週2回)	
果について、メールマ	果について、メールマ	果について、メールマ		実績:毎週水曜日と金曜日の週2回発行	
ガジンを週2回発行す	ガジンを週2回発行す	ガジンを週2回発行す		(再掲)	
ること。(メールマガジ	る。	る。			
ン:第4期実績:週2					
回)					
2. メールマガジン読者	② メールマガジン読者	② メールマガジン読者		②メールマガジン読者アンケート評価	
への有意義度評価で、	への有意義度評価で、	への有意義度評価で、		実績: 有意義度 2.38、達成度 119.0% (再掲)	
下記基準により2.0以	下記基準により2.0以	下記基準により 2.0 以			
上の評価を得る。〔大変	上の評価を得る。〔大変	上の評価を得る。〔大変			
有意義:3、有意義:2、	有意義:3、有意義:2、	有意義:3、有意義:2、			
あまり有意義でない:	あまり有意義でない:	あまり有意義でない:			
1、有意義でない:0]	1、有意義でない:0]	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 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

える有息義:3、有息 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
- ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数

対応件数

- ○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

- 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 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 を確保するとももに、 参加者への有意義とり 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

- 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。
- 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、 参加者への有意義とより 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

- 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4回、ハイブリッド2回)
- ④労働政策フォーラム参加者数 実績:
  - ·参加者数: 平均 526 人、達成度 122.3% (再 揭)
  - · 有意義度: 2.56、達成度116.4%(再掲)

### (参考指標)

- ○メールマガジン読者数 48,217 人(前年度実績 47,952 人)(再掲)
- ○記者発表回数3回(前年度実績6回)
- ○政策論議への貢献実績
- ・マスメディアへの掲載・引用件数 累計 230 件(前年度実績 231 件)
- ・政党・国会議員に対する情報提供・問い合 わせ対応件数8件(前年度実績19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 2,048 万件(前年度実績 1,054 万件)
- ○研究専門雑誌の有益度 2.63 (前年度実績 2.61)
- ○東京労働大学講座受講者有意義度
- 総合講座 2.46(前年度実績 2.40)
- 専門講座 2.55 (前年度実績 2.50)

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、引き続き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。

### 【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 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 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 1 - 4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)/・ 当該事業実施に | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第5号 労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図るこ 係る根拠(個別 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 法条文など) 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 すること (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)	(参考)									報(財務情報	及び人員に関	する情報)		
指標	達成目標	前中期目標期間	, ,				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%	96.3%	96.5% (4~9月 実施分)				予算額(千円)	405, 727	408, 476	433, 949		
同上(達成度)		110%(※1)	106.8%	107.0%	107.2%				決算額(千円)	405, 891	403, 463	432, 800		
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%	98.1%	98.0% (4~9月 実施分)				経常費用(千円)	443, 853	440, 433	404, 081		
同上 (達成度)		125% (%2)	109.3%	109.0%	108.9%									
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	4件			経常利益(千円)	経常利益 (千円)	△137	5, 171	859		
同上(達成度)		_	133. 3%	333.3%	133.3%				独立行政法人の業務					
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%	98.7%			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)	603, 568	600, 453	568, 865			
同上(達成度)		_	120.8%	122.3%	123.4%				従事人員数 (人)	17	18	16		

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

<sup>(※1,2)</sup> 前中期目標期間の達成目標は「毎年度平均で80%以上」

中期目標	中期計画	令和6年度計画	   主な評価指標	法人の業務実	績・自己評価	主務大臣によん
中朔日倧	中朔計画	7410年度計画	土な評価拍標	業務実績	自己評価	評価
			<評価の視点>	<主な業務実績>	<評定>:B	
					<根拠>	В
4 労働行政担当職員その	4 労働行政担当職員その	4 労働行政担当職員その		4 労働行政担当職員その他の関係者に対する		
他の関係者に対する研修	他の関係者に対する研修	他の関係者に対する研修		研修		<評定に至った
(1) 研修ニーズへの的確	(1) 研修ニーズへの的確	(1)研修ニーズへの的確	○行政のニーズに迅	(1)研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果	○ オンライン研修と集合研修を並行して実施	由>
な対応及び研修の効果的	な対応及び研修の効果的	な対応及び研修の効果的	速・的確に対応した	的な実施	したが、厚生労働省研修担当部局及び校内各部	○自己評価書 <i>0</i>
実施	な実施	な実施	コース・科目を設定	○ 研修の実施	署との密接な連携・協力のもと、特段の支障も	「B」との評価
労働大学校で実施する	労働大学校で実施する	労働大学校で実施する	するとともに、厚生	・研修 90 コースを実施した。	なくすべての日程を終了することができた。	果は、妥当であ
研修コースについては、	研修コースについては、	研修コース(別紙1-1	労働省研修担当部	・90 コースの受講者 7,533 人(計画数 7,734	○ 研修生及び上司に対する事後調査(令和6年	と確認できた。
労働行政に従事する職員	引き続き新たな行政ニー	参照) については、引き続	局との緊密な連携・	人)	度数値目標:評価(90%以上)は、4~9月実	
等に対し、機構が実施す	ズに迅速・的確に対応し	き新たな行政ニーズに迅	協力の下、現場力の	○ オンライン研修と集合研修の併用実施	施分でいずれも 90%を超えている。	○オンライン研
る労働政策の研究成果を	た研修コース・科目の設	速・的確に対応した研修	強化に資する研修	オンライン研修と集合研修を並行して実	研修終了直後における研修生のアンケート	を集合研修と対
活用し、労働行政を取り	定やその円滑な運営を図	コース・科目の設定やそ	を効果的に実施し	施したが、厚生労働省研修担当部局及び校内	は、有意義度回答率が90%を超えている。	的に組み合わっ
巻く現状や課題、労働政	るとともに、事例研究や	の円滑な運営を図るとと	ているか。	各部署との密接な連携・協力のもと、特段の	○ 今年度も、知識系は事前にオンラインで学び、	ことにより、3
策の動向、窓口対応手法	演習、経験交流等、現場力	もに、事例研究や演習、経	○オンラインの研修	支障もなく運用ができた。	班別討議や事例研究など、より深い内容につい	の研修を予定i
等、業務に従事するに当	の強化に資する真に必要	験交流等、現場力の強化	と集合研修の双方		ては集合やオンライン双方向で実施するとい	実施したことに
たり必要な知識等を修得	な研修を、厚生労働省研	に資する真に必要な研修	のメリットを最大		った「ハイブリッド型」を実践したところであ	え、労働行政
させることを主な目的と	修担当部局との密接な連	を、厚生労働省研修担当	限活用した研修方		るが、昨年度と比較しても遜色のない評価を得	オンライン公園
して実施するものである	携・協働の下、効果的に実	部局との密接な連携・協	式により研修が効		ている。	座について、気
ことから、引き続き新た	施することにより、研修	働の下、効果的に実施す	果的に実施できる	<ul><li>外部有識者からの意見聴取</li></ul>	○ 研修事業有識者懇談会において、オンライン	的目標・定性的
な行政ニーズに迅速・的	を受講する職員等が、現	ることにより、研修を受	よう研修環境の整	研修の質の向上を図るため、研修事業有識	と集合の適切な組み合わせや労働行政職員オ	標ともに目標を
確に対応した研修コー	場においてそれらの知識	講する職員等が、現場に	備を図っているか。	者懇談会を開催し、「6年度研修実績」及び「7		  回ったことは雨
ス・科目の設定やその円	や技能を最大限活用して	おいてそれらの知識や技		   年度研修計画」について意見を聴取した(2月	な評価とともに、更なる工夫・拡充を期待する	   評価できる。
滑な運営を図るととも	業務を遂行し、円滑な労	能を最大限活用して業務		28 日)。	意見をいただいている。	
に、事例研究や演習、経験	働行政が推進されること	   を遂行し、円滑な労働行				   <指摘事項、郭
交流等、現場力の強化に	に貢献する。	■ 政が推進されることに貢				   運営上の課題 <i>]</i>
資する真に必要な研修	また、研修の事前・事後	献する。				) 改善方策>
を、厚生労働省研修担当	の各段階で外部の有識者	また、研修の事前・事後				) ○特になし。
部局との緊密な連携・協	からの意見を得て、研修	の各段階で外部の有識者				
働の下、効果的に実施す	の質の向上を図る。	からの意見を得て、研修				   <その他事項
ることにより、研修を受	さらに、研修実施にあ					○特になし。
講する職員等が、現場に	たっては、労働行政機関	さらに、研修実施にあ				
おいてそれらの知識や技	の研修に対する要望の把					
能を最大限活用して業務	握、分析によって、労働行	の研修に対する要望の把				
を遂行し、円滑な労働行	政職員の専門能力の向	握、分析によって、労働行				
政が推進されることに貢		政職員の専門能力の向				
献すること。	営の確保に資する研修の	上、全国斉一的な行政運				
また、研修の事前・事後		営の確保に資する研修の				

の各段階で外部の有識者 ンラインの研修と集合研 実施を図るとともに、令 からの意見を得て、研修 修の双方のメリットを最 和6年度からは、これま の質の向上を図ること。 大限活用した研修方式に での経験を踏まえて整理 さらに、研修実施にあ より研修が効果的に実施 した「オンラインと集合 たっては、労働行政機関 できるよう研修環境の整 の判断基準」(別紙1-の研修に対する要望の把 備を図る。 2) に基づき、オンライン 握、分析によって、労働行 と集合の双方のメリット 政職員の専門能力の向 を最大限活用した効果的 上、全国斉一的な行政運 な研修を実施する。 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。 (2) 研究と研修の連携に (2)研究と研修の連携に │ ○ 労働行政職員に対 | (2)研究と研修の連携によるシナジー効果の発 │ ○ 労働行政職員オンライン公開講座等の研究 (2) 研究と研修の連携に よるシナジー効果の発揮 よるシナジー効果の発揮 よるシナジー効果の発揮 する公開講座の実 員の参画による研修の受講者を対象としたア 研究を通じて得られた 研究と研修の連携によ 研究と研修の連携によ 施や研究員の研修 ○ 労働行政職員オンライン公開講座の実施 ンケート調査については、80%以上の者から有 るシナジー効果を発揮さ 成果を活用した効果的な るシナジー効果を発揮さ への参画、職業相談 労働行政全般を幅広くカバーするとの考 意義との評価を得ている。 研修の実施や、研修生と せることにより、相互の 技法の研究、就職支 え方に基づいて、ラインアップの充実を図っ ○ また、労働行政職員オンライン公開講座の再 せることにより、相互の の交流等を通じたより実 質の向上を図ることを目 質の向上を図ることを目 援ツールの研究開 た上で開始した。 生数は3,482件(研究員以外を合わせると8,901 的として、労働行政職員 的として、労働行政職員 発など、研究・研修 件)に達している。これは令和6年度の労働大 態に即した研究への貢献 労働局職員への勧奨及びアンケートの同答 などを通して、研究と研 に対する公開講座の実施 に対する公開講座の実施 双方の内容の充実 を促すため、厚生労働省地方課に働きか 学校での研修の受講者数7,533人を超えるもの 修の連携によるシナジー 等、研究員の研修への積 等、研究員の研修への積 を図っているか。 け、令和6年4月3日に地方課長補佐名に であり、研修の機会以外でも広く視聴されてい 極的な参画に引き続き取 より労働局あてに「労働行政職員オンライ 効果を発揮させることに 極的な参画に引き続き取 ることを示している。 より、相互の質の向上を り組むとともに、第一線 り組むとともに、第一線 ン公開講座の更なる活用について」を発出 図ることを目的として、 の業務に密接に関連する の業務に密接に関連する した。 労働行政職員に対する公 職業相談技法の研究、就 職業相談技法の研究、就 ・労働行政職員オンライン公開講座の再生数 開講座の実施等、研究員 職支援ツールの研究開発 職支援ツールの研究開発 は3,482回、受講者アンケートの回答数は の研修への積極的な参画 など研究・研修双方の内 など研究・研修双方の内 1,276件となった。 ※令和5年度から研究員以外(厚生労働省 に引き続き取り組むとと 容の充実を図る。 容の充実を図る。 もに、第一線の業務に密 等)が作成した動画についても掲載(令和 接に関連する職業相談技 6年度:計98件、再生数は5,419回) 法の研究、就職支援ツー ○ 研究員の研修への参画 ルの研究開発など研究・ 令和6年度においては、研究調整部及び各 教官と調整の上、延べ119人の参画計画を立 研修双方の内容の充実を

てた。

・実績: 延べ119人(昨年度実績延べ117人)

図ること。

					T	
				○ 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6年度		
				は3研修において実施した。		
				・雇用環境・均等関係企業指導業務専門研修		
				(初級コース)		
				5月16日にオンラインにより実施		
				講師:榧野特任研究員		
				テーマ:「難しいクレーム対応」		
				研修生83人中59人が参加		
				・第5回職業指導Ⅱ専門オンライン・集合併		
				用型研修		
				2月5日に集合により実施		
				講師:深町副統括研究員		
				テーマ:「job tag&アセスメントツールを		
				活用した就職支援」		
				研修生 51 人中 25 人が参加		
				<ul><li>第1回労災保険給付専門研修</li></ul>		
				11月27日に集合により実施		
				講師:高見主任研究員		
				テーマ:「過重負荷による労災認定事案」		
				研修生50人中8人が参加		
<ul><li>(3) 評価における指標</li></ul>	(3) 評価における指標	(3) 評価における指標	<主な定量的指標>	(3)評価における指標		
研修に関する評価につ	研修に関する評価につ	研修に関する評価につ				
いては、以下の指標を設	いては、以下の指標の達	いては、以下の指標の達				
定する。	成を目指す。	成を目指す。	成しているか。			
1. 研修生に対する事後	① 研修生に対する事後	① 研修生に対する事後		①研修生に対する事後調査(修了後半年から1		
調査(修了後半年から	調査(修了後半年から	調査(修了後半年から		年程度)		
1年程度)により、毎年	1年程度)により、毎年	1年程度)により、平均		業務に活かせていると回答		
度平均で90%以上の者	度平均で90%以上の者	で 90%以上の者から、		実績:96.5%、達成度107.2%		
から、業務に生かせて	から、「業務に生かせて	「業務に生かせてい		(4~9月実施の53研修平均)		
いるとの評価を得るこ	いる」との評価を得る。	る」との評価を得る。		※研修生の研修直後調査では、98.5%から有		
と。(第4期実績平均:				意義との評価を得た。		
97.1%)						
2. 当該研修生の上司に	② 当該研修生の上司に	② 当該研修生の上司に		②上司に対する事後調査(修了後半年から1年		
対する事後調査(修了	対する事後調査(修了	対する事後調査(修了		程度)		
後半年から1年程度)	後半年から1年程度)	後半年から1年程度)		役に立っているとの回答		
により、毎年度平均で	により、毎年度平均で	により、平均で 90%以		実績:98.0%、達成度108.9%		
90%以上の者から役に	90%以上の者から、「役	上の者から、「役に立っ		(4~9月実施の53研修平均)		

立っているとの評価を	に立っている」との評	ている」との評価を得			
得ること。(第4期実績	価を得る。	る。			
平均:98.8%)					
3. 労働行政職員オンラ	③ 労働行政職員オンラ	③ 労働行政職員オンラ	③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改		
イン公開講座の開発・	イン公開講座の開発・	イン公開講座の開発・	善		
改善を毎年度3件以上	改善を毎年度3件以上	改善を3件以上得る。	実績:4件、達成度 133.3%		
得ること。(新規指標の	得る。		(開発)		
ため実績なし)			・「二極化」以後の非正規雇用・労働(1)(2)		
			・AI と共に働くための学び直しとは?		
			・生活時間と健康の確保に関わる働き方		
			・育児・介護休業法と両立支援ニーズ〜多様		
			な介護問題に対応可能な制度に向けて~		
4. 労働行政職員オンラ	④ 労働行政職員オンラ	④ 労働行政職員オンラ	④労働行政職員オンライン公開講座等の研究		
イン公開講座等の研究	イン公開講座等の研究	イン公開講座等の研究	員参画の受講者アンケート		
員の参画による研修の	員の参画による研修の	員の参画による研修の	有意義度 下記平均 98.7%、達成度 123.4%		
受講者を対象としたア	受講者を対象としたア	受講者を対象としたア	・労働行政職員オンライン公開講座		
ンケート調査におい	ンケート調査におい	ンケート調査におい	96.6%(48 講座平均、回答者 1,276 人)		
て、80%以上の者から	て、80%以上の者から	て、80%以上の者から	・研修への参画科目		
有意義との評価を得る	有意義との評価を得	有意義との評価を得	99.0%(117 科目平均)		
こと。(新規指標のため	る。	る。	・労働行政フリートーク		
実績なし)			雇用環境・均等関係企業指導業務専門研		
			修(初級コース) 86.4%		
			第5回職業指導Ⅱ専門オンライン・集合		
			併用型研修 92.0%	これらを踏まえ、Bと評価する。	
			第1回労災保険給付専門研修 100.0%		
				<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。	

### 【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 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	34, 569			
上記削減率(%)	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%	8.7%			
業務経費(千円) (実績)	中期目標期間最終年度	682, 233	540, 837	540, 527	540, 220			
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%	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	3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	<b>F度評価に係る自己評価</b>				
	中期目標	中期計画	令和6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
	中州日保	中朔司四	740年度計画	土な計価担保	業務実績	自己評価	評価
				<評価の視点>	<主な業務実績>	<評点>: B	
						<根拠>	В
1 内	部統制の適切な実施	1 内部統制の適切な実施	1 内部統制の適切な実施	○内部統制の推進等	1 内部統制の適切な実施		
内	部統制については、	内部統制については、	内部統制については、	に関する規程類を	○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス	○ 各種定期会議の開催、監事や監査法人による	<評定に至った理
「独	立行政法人の業務の	「独立行政法人の業務の	「独立行政法人の業務の	適時適切に見直し、	委員会(年4回)、リスク管理委員会(年2回)	監査、規程類の必要な見直し等、内部統制を有	由>
適正	を確保するための体	適正を確保するための体	適正を確保するための体	整備するとともに、	を定期的に開催するとともに、機構のミッシ	効に機能させるための制度・仕組みを設け、適	○自己評価書の
制等	の整備」(平成26年11	制等の整備」(平成26年11	制等の整備」(平成 26 年	役職員で認識を共	ョンや理事長の運営上の方針、機構を取り巻	切に運用している。	「B」との評価結
月28	日付け総務省行政管	月28日付け総務省行政管	11月28日付け総務省行政	有しているか。ま	く諸問題について、全職員に直接対面で周知	○ 理事長の運営上の方針等を全職員に周知する	果は、妥当である
理局	長通知)を踏まえ、内	理局長通知)を踏まえ、内	管理局長通知)を踏まえ、	た、内部統制の仕組	するため、理事長による新年度挨拶等の機会	ための新たな取組を開始し、役職員における課	と確認できた。
部統	制の推進等に関する	部統制の推進等に関する	内部統制の推進等に関す	みについて点検・検	を設けたほか、オンラインでも「理事長コラ	題等の認識を共有する機会を増やした。	
規程	等関係規程類を適時	規程等関係規程類を適時	る規程等関係規程類を適	証及びこれらを踏	ム」を配信 (年 11 回) するなど、役職員で認		○機構のミッショ
適切	に見直し、整備する	適切に見直し、整備する	時適切に見直し、整備す	まえた見直しを行	識を共有する機会を設けた。		ン等を理事長から
と と	もに、各種会議や研	とともに、各種会議や研	るとともに、各種会議や	っているか。	○ 有識者アンケートを通じて、機構の業務運	○ 有識者を対象としたアンケートにおける事	役職員に共有する
修等	を通じて、役職員で	修等を通じて、役職員で	研修等を通じて、役職員		営や各種事業に対する評価や課題を把握す	業活動全般の有益度は、「大変有益」が 49.2%	機会について昨年
認識	を共有すること。	認識を共有する。また、内	で認識を共有する。また、		るとともに、アンケート結果を経営会議に報	(前年度 50.6%)、「有益」が 48.8% (前年度	度から更に頻度を
ま	た、内部統制の仕組	部統制の仕組みが有効に	内部統制の仕組みが有効		告し、業務運営の点検・検証に活用した。	46.4%) であり、有益との回答は98.0% (前年	増やす等、取組を
みが	有効に機能している	機能しているかの点検・	に機能しているかの点		○ 監事による年2回の定期監査、理事長直轄	度 97.0%) と高い評価を得た。その理由として	充実させているこ
かの	点検・検証を行い、こ	検証を監事監査及び内部	検・検証を監事監査及び		の内部統制推進部門による年4回の内部監	「労働政策の課題を客観的に把握しエビデンス	とは評価できる。
れら	点検・検証を踏まえ、	監査によって行い、これ	内部監査によって行い、		査のほか、自主的に監査法人による監査(6	に基づく議論を進める際に有益」「信頼性の高い	
当該	仕組みが有効に機能	ら点検・検証を踏まえ、当	これら点検・検証を踏ま		月) を受けており、監査法人と理事長とのデ	研究機関の調査データとして活用している」な	<指摘事項、業務
する	よう見直しを行うこ	該仕組みが有効に機能す	え、当該仕組みが有効に		ィスカッションの機会も引き続き確保した。	ど高い評価を得た。	運営上の課題及び
と。		るよう見直しを行う。	機能するよう見直しを行		○ ハラスメント防止強化月間に併せて、全役		改善方策>
			う。		職員を対象としたハラスメントオンライン		○特になし。
					研修を実施し、受講完了後にハラスメント防		
					止に向けた取り組みにつなげていくことを		<その他事項>
					目的としたアンケートを新たに実施したほ		○情報セキュリテ
					か、ハラスメント防止及びコンプライアンス		ィ対策に関する取
					の向上等の観点から、定額制の WEB セミナー		組は、適切に実施
					の受講を階層別に推進した。		されているものと
							認められる。
2 組	織運営・人事管理に	2 組織運営・人事管理に	2 組織運営・人事管理に		2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し		
関す	る体制の見直し	関する体制の見直し	関する体制の見直し				
質	の高い労働政策研究	重要な労働政策課題等	重要な労働政策課題等				
の実	施のため、引き続き	の変化に対応した効率的	の変化に対応した効率的				
優秀	な人材の確保・育成	かつ効果的な組織運営を	かつ効果的な組織運営を				
を図	りつつ、効率的かつ	継続するため、引き続き	継続するため、引き続き				
効果	的な組織運営を図る	優秀な人材の確保・育成	優秀な人材の確保・育成				
ため	、以下の取組を行う	を図りつつ、研究ニーズ	を図りつつ、研究ニーズ				

こと。	の多様化等の変化に機動	の多様化等の変化に機動				
	的に対応し得るよう、柔	的に対応し得るよう、柔				
	軟かつ機動的な組織運営	軟かつ機動的な組織運営				
	を図る。	を図る。				
(1)人材の確保・育成	(1) 人材の確保・育成	(1) 人材の確保・育成		(1) 人材の確保・育成		
職員の専門的な資質と	優秀な人材の確保・育	優秀な人材の確保・育	○優秀な人材の確保・	○ 事務職員の著しい年齢構成の歪みの解消	○ 左記のとおり、優秀な人材を確保・育成する	
意欲の向上を図るため、	成及び組織の活性化を図	成及び組織の活性化を図	育成を図っている	及びデジタル技術を活用した機構業務の効	ための取り組みを通じて、専門能力の向上と組	
業務研修への参加等を積	るため、次の取組を行う。	るため、以下の取組を行	か。	率化等を実現するため、「情報システム」、「人	織の活性化を図っている。	
極的に奨励し、職員のキ	① 優秀な人材を幅広く	う。		事労務」、「社会調査」の社会人経験者計4名		
ャリア形成支援を計画的	登用するため、職員の	① 優秀な人材を幅広く		を採用するとともに、令和7年度新卒予定者		
に行うとともに、研究員	高齢化及び年齢階層の	登用するため、研究員		について、3名を内定した。		
については、外部研究者	偏りが生じていること	については、任期付採		○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、労		
と交流を行うための学会	を踏まえ、事務職員に	用等を積極的に活用す		働・職業心理学分野の任期付研究員3名を採		
活動を奨励し、自己研鑽	ついては、新卒者の採	るなど、必要な人材を		用するとともに、令和7年度採用予定の労働		
の機会の拡大を図るこ	用に加え必要に応じて	確保する。		法分野の任期付研究員1名を内定した。		
と。	即戦力となる社会人経	② 業績評価制度を含む		○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評		
	験者の採用も図るな	人事評価制度の運用に		価を柱とした人事評価制度の運用を行い、そ		
	ど、必要な人材を確保	より、職員の努力とそ		の評価結果を6月期及び 12 月期の勤勉手当		
	する。また、研究員につ	の成果を適正に評価す		に反映した。		
	いては、任期付採用等	る。		○ 研究員が学会に所属して先端的な研究動		
	を積極的に活用する。	③ 職員の専門的な資質		向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を		
	② 業績評価制度を含む	の向上を図るため、研		行うとともに、機構の研究成果を活用して研		
	人事評価制度の運用に	修等の充実に努め、職		究発表を行うことを奨励している。		
	より、職員の努力とそ	員のキャリア形成支援		○ 人事・労働関連の各種オンライン研究会へ		
	の成果を適正に評価す	を計画的に行うととも		の積極的な参加を奨励したほか、ハラスメン		
	る。	に、研究員については		ト防止規程に基づき全役職員を対象とした		
	③ 職員の専門的な資質			ハラスメント研修を実施した。		
	の向上を図るため、研	うための学会活動を奨		○ 労働問題に関する専門的な研究者として、		
	修等の充実に努め、職	励する。		団体、地方自治体等からの求めに応じ、委員		
	員のキャリア形成支援	④ 専門性が高く、新た		等への就任、講演等を通じた交流等を進めて		
	を計画的に行うととも			いる。		
	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	まえ、関係機関・団体と				
	励する。	の交流等の連携を進め				
	④ 専門性が高く、新た	る。				
	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					
	の交流等の連携を進め					

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。

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 (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。

3 情報システムの整備及 3 情報システムの整備及 3 情報システムの整備及 ○ 「情報システムの整 3 情報システムの整備及び管理 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

度の的確な運用を行うと ともに、長時間労働の防

化を図る。

(2)組織運営

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

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

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

プロジェクト研究に関 ○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。

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」

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 (2) 組織運営

- 役職員間の情報共有の迅速化、機構内のサ | 左記のとおり、コミュニケーションツールの イト管理の効率化・簡易化等を考慮した新た なポータルサイトを3月に導入した。DX推 進の第一歩として、業務関連情報やツールを ポータルサイトに集約し、クラウド上のコミ ュニケーションツールを活用することで、内 部統制の高度化及び業務運営の効率化に向 けた整備を行った。
- 目標管理制度に基づく業績評価と能力評 価を柱とした人事評価制度の運用を行い、そ の評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当 に反映した。(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。機構全体の平均年休取得率は、65.8%。 (前年度 65.0%)
- 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、夕方から開始する東京労働大学講座に 合わせた働き方ができるよう、フレキシブル タイムを2パターン設定している。
- 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。
- 6年度において以下のとおり情報システ | 左記のとおり、情報セキュリティ対策の強化 ムの整備を行った。
- ・基幹ネットワークシステムの老朽化に対応 し、併せてセキュリティ対策を強化するた

活用により部門を超えた業務実施体制の充実等 を図るとともに、人事評価制度の的確な運用、 長時間労働の防止等の取り組みを通じて、組織 全体の十気高揚と効率的かつ効果的な組織運営 を図っている。

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。

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 備及び管理を行うととも に、情報システムの整備 及び管理を行うPIMO を支援するため、PMO 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、PDCAサイクルに より情報セキュリティ対 策の改善を図ること。

- 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

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 備及び管理を行うととも に、情報システムの整備 及び管理を行うPIMO を支援するため、PMO の設置等の体制整備を行

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、PDCAサイクルに より情報セキュリティ対 策の改善を図る。

- 4 業務運営の効率化に伴 4 業務運営の効率化に伴 4 業務運営の効率化に伴 4 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

(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。

また、政府機関のサイ

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

○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。

ているか。

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、PDCAサイクルに より情報セキュリティ対 策の改善を図る。

- 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
- 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

- め、当該システムを更新した(3月)
- ・役職員間における情報共有の迅速化及び業 務の効率化を図る観点から、グループウェ アソフト (Microsoft365 及びサイボウズ ガルーン)を導入した(2月)。
- 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6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(10月) ⇒インシデントの発生を想定し、各段階に おける対応及び関係者への報告体制等を 確認した。
  - ・情報システム運用支援業者と連携し、サー バ等におけるバックアップデータのリカ バリー手順を確認した(10月)。
- 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。
- ・初任者研修(通年) ⇒初任者に対し、機構 の情報資産を取り扱う際の留意事項及びイ ンシデント発生時の連絡体制等について確 認を行った。
- ・動画教材による研修(10月)⇒全役職員等 を対象に、生成 AI を業務で利用する際の 留意事項等について確認を行った。
- ・動画教材による研修(3月)⇒課室情報セ キュリティ責任者を対象に、クラウドサー ビス利用時の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確認を行 った。
- ○運営費交付金を充 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
    - 比べて、一般管理費は 8.7%、業務経費は 20.8%、それぞれ節減している。
  - 令和6年度予算額において令和3年度と 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。

(公租公課等の所要計上 (公租公課等の所要計上 (公租公課等の所要計上 算を執行している	
を必要とする経費を除   を必要とする経費を除   を必要とする経費を除   か。	
く。なお、当該経費についく。なお、当該経費についく。なお、当該経費につい	
ても不断の見直しにより ても不断の見直しにより ても不断の見直しにより	
厳しく抑制を図るものと 厳しく抑制を図るものと 厳しく抑制を図るものと	
する。)については、令和 する。)については、令和 する。)については、令和	
8年度において、令和3   8年度において、令和3   8年度において、令和3	
年度と比べて15%以上節 年度と比べて15%以上節 年度と比べて 15%以上、	
減すること。業務経費に   減する。業務経費につい   業務経費については、令	
ついては、令和8年度に ては、令和8年度におい 和8年度において令和3	
おいて、令和3年度と比 て令和3年度と比べて 年度と比べて5%以上の	
べて5%以上節減するこ	
と。 ける必要な取組を行う。 ける必要な取組を行う。	
(2)適正な給与水準の検 (2)適正な給与水準の検 (2)適正な給与水準の検 ○役職員の給与水準 (2)適正な給与水準の検証・公表	
証・公表 証・公表 証・公表 の検証・公表を行っ ○ 役職員の給与水準は、国家公務員等の給与 ○ 役職員の給与水準を検証・公表	するととも
役職員の給与水準につ   役職員の給与水準につ   役職員の給与水準につ   ているか。   水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得ら   に、左記の措置を継続することによ	り、給与水
いては、政府の方針を踏 いては、政府の方針を踏 いては、政府の方針を踏 れるよう厳しく検証し、公表している。事務 準の適正化を図っている。	
まえ、国家公務員の給与 まえ、国家公務員の給与 まえ、国家公務員の給与 職は、本俸2%削減(16 年度実施)、職務手	
水準を十分考慮し、手当 水準を十分考慮し、手当 水準を十分考慮し、手当 当の支給率削減(部長:20%→15%、課長:	
を含め役職員給与の在り を含め役職員給与の在り を含め役職員給与の在り 15%→10%、課長補佐:8%→6%、16年度よ	
方について厳しく検証し 方について厳しく検証し 方について厳しく検証し り実施)後の額を基準とした定額化(22年度	
た上で、その適正化に計 た上で、その適正化に計 た上で、その適正化に計 実施)、1 号俸の昇給抑制期間を国家公務員よ	
画的に取り組むととも 画的に取り組むととも 画的に取り組むととも り1年間延長(23年度実施)等の独自給与減	
に、その検証結果や取組 に、その検証結果や取組 に、その検証結果や取組 額措置を継続している。	
状況を公表すること。	
域・学歴勘案)は、事務職は 104.8 (前年度	
103.3)、研究職は100.8 (前年度98.2) 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。	
(3)適切な調達の実施   (3)適切な調達の実施   (3)適切な調達の実施   ○「調達等合理化計   (3)適切な調達の実施   ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	-, ++ ,,
調達について、公正か 調達について、公正か 調達について、公正か 画」に基づく取組を ○ 令和6年度の一者応札件数は調達等合理 ○ 左記のとおり、調達等合理化計画	
つ透明な調達手続きによ つ透明な調達手続きによ つ透明な調達手続きによ 着実に実施してい 化計画に基づく取組の実施により3件とな 組を実施し、6年度の一者応札件数	
る適切で、迅速かつ効果 る適切で、迅速かつ効果 る適切で、迅速かつ効果 る適切で、迅速かつ効果 るか。また、契約監 り第4期実績平均(5.2件)を下回った。 を達成するなど、調達の適切な実施	〕を図った。
的な調達を実現する観点 的な調達を実現する観点 的な調達を実現する観点 視委員会等を通じ ○ 随意契約等審査委員会を年4回開催し、39	
から、機構が策定した「調」がら、機構が策定した「調」がら、機構が策定した「調」で、契約の適正な実」に外の随意契約について妥当性等の点検を受します。	
達等合理化計画」に基づ   達等合理化計画」に基づ   達等合理化計画」に基づ   施について点検を   けた。	
く取組を着実に実施し、 く取組を着実に実施し、 く取組を着実に実施し、 受けているか。	
一者応札の件数の割合を 一者応札の件数の割合を 一者応札の件数の割合を 化計画の取組、随意契約等の点検を行った結	
第4期中期目標期間の実 第4期中期目標期間の実 第4期中期目標期間の実 第4期中期目標期間の実 果、特段の指摘はなく、委員からは「しっか	

績平均以下にする取組を 進めることにより、効率 的な予算執行及び運営費 交付金の適切かつ効率的 な使用に努めること。

また、契約監視委員会 等を通じて、契約の適正 な実施について点検を受 けること。

(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。

績平均以下にする取組を 進めることにより、効率 的な予算執行及び運営費 交付金の適切かつ効率的 な使用に努める。

また、契約監視委員会 等を通じて、契約の適正 な実施について点検を受 ける。

(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

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。

績平均以下にする取組を 進めることにより、効率 的な予算執行及び運営費 交付金の適切かつ効率的 な使用に努める。

また、契約監視委員会 等を通じて、契約の適正 な実施について点検を受 ける。

(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。

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

証及び見直しを行 っているか。

○保有資産について、

(4) 保有資産の見直し 保有の必要性の検

○ 令和6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。

り分析、検証を行っている」との当機構の取

り組みを評価する意見が出されている。

(5)業務運営の電子化の | ○業務の電子化を推 | (5)業務運営の電子化の取組 進しているか。

- 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 雷子化

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

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

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

中期目標	中期計画	令和6年度計画	   主な評価指標	法人の業務実	主務大臣によ	
下朔日/示	一	17年0千/支町画	工,华山间1月1半	業務実績	自己評価	評価
			<評価の視点>	<主な業務実績>	<評点>: B	
					<根拠>	В
通則法第29条第2項第4	1 期間中の予算、収支計	1 期間中の予算、収支計		1 期間中の予算、収支計画、資金計画		
号の財務内容の改善に関す	画、資金計画	画、資金計画		○「独立行政法人会計基準」及び「独立行	○ 運営費交付金を充当して行う事業について、	<評定に至った
る事項は、次のとおりとす	別紙2から別紙4のと	別紙2から別紙4のと		政法人会計基準注解」に関するQ&A (Q81-	中期計画に基づく予算を作成し、物価上昇によ	由>
る。	おり。	おり。		21) に基づき運営費交付金配分額の見直しを	り様々な調達コストが増加する等厳しい状況	○自己評価書の
「第4 業務運営の効率				期限である第3四半期末までに実施し、変更	の中、事業の実施方法の見直しや情報システム	「B」との評価
化に関する事項」で定めた				した予算の範囲内で計画的な執行を行った。	利活用の促進及び一般競争入札の実施等によ	果は、妥当でな
事項に配慮した中期計画の					り支出の削減に努め、当該予算の範囲内で執行	と確認できた。
予算を作成し、当該予算に					した。	勢に沿った適切
よる運営を行うこと。第2	2 予算執行の効率化	2 予算執行の効率化	○運営費交付金の会	2 予算執行の効率化		予算の執行だっ
こ、独立行政法人会計基準	独立行政法人会計基準	独立行政法人会計基準	計処理に当たって	○ 運営費交付金の会計処理について、業務部	○ 左記のとおり、予算執行の効率化を図ってい	と評価できる。
の改訂等を踏まえ、運営費	の改訂等を踏まえ、運営	の改訂等を踏まえ、運営	は、原則として業務	門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動	る。	
交付金の会計処理に当たっ	費交付金の会計処理に当	費交付金の会計処理に当	達成基準による収	は期間進行基準を採用している。		<指摘事項、美
ては、原則として業務達成	たっては、原則として業	たっては、原則として業	益化を採用し、収益	また、収益化単位の業務を予算が示達され		運営上の課題別
基準による収益化を採用	務達成基準による収益化	務達成基準による収益化	化単位ごとに予算	る部門単位とし、予算と実績の比較分析を通		改善方策>
し、収益化単位ごとに予算	を採用し、収益化単位ご	を採用し、収益化単位ご	と実績を管理する	じたPDCAを可能とする体制を構築して		○特になし。
と実績を管理する体制を構	とに予算と実績を管理す	とに予算と実績を管理す	体制を構築してい	いる。		
築すること。第3に、出版物	る体制を構築する。	る体制を構築する。	るか。			<その他事項>
等の成果物の販売や教育講						【外部有識者の
座事業の受益者負担による	3 自己収入の確保	3 自己収入の確保	○自己収入の確保に	3 自己収入の確保	○ 総合講座のオンライン開催や出版物の販売	見】
自己収入の確保に努めるこ	出版物等の成果物の販	出版物等の成果物の販	努めているか。	○ 令和6年度の自己収入:53,042千円	促進等により自己収入の確保に努めた。	○次期中期計画
と。	売や教育講座事業の受益	売や教育講座事業の受益		(前年度実績 51, 186 千円、3.6%増)	○ 出版物販売については、『新版 OHBY カード』	おいては、人材
	者負担による自己収入の	者負担による自己収入の		① 出版物販売収入:17,485 千円	を17年ぶりに改定したほか、『新時代のキャリ	保の観点から
	確保に努める。	確保に努める。		(同 16,999 千円、2.9%増)	アコンサルティング』の増補版を8年ぶりに制	件費の引き上げ
				② 東京労働大学講座収入:35,557 千円	作した。	加味した予算を
				(同 34, 187 千円、4.0%増)	○ なかでも『新版 OHBY カード』は、日本キャリ	定する必要がる
					ア教育学会第 46 回大会の公式サイトへのバナ	と思われる。
					ー掲載や、労働政策フォーラムとの連携によっ	
					て販売促進を図った。	
					○ これらの取組の結果、前年度を上回る収入を	
					確保でき、第4期実績平均(51,662千円)と比	
					較してもほぼ同水準を維持した。	
	4 短期借入金の限度額	4 短期借入金の限度額	○借入金の額及びそ	4 短期借入金の限度額		
	① 限度額 300 百万円	① 限度額 300 百万円	の理由は中期計画	○借入金は発生しなかった。		
	② 想定される理由	② 想定される理由	に定められている			
	・運営費交付金の受入	・運営費交付金の受入	とおりか。			

れの選集を写による位 金不足に対応するため。 ・予定外の退職者の第 生に伴う退職子当の 支給等、偶異的な出 青に対応するため。  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 認財産の処分に関する計画 なし  6 重要な財産を譲渡し、 又は担保に使しようとするときは、その計画 なし  7 和余金の使途 ① ブロジェクト研究等 労働政権研究の内容の 光実。 ② 研修事業の内容の充	
め。	
・予定外の退職者の祭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。     ち 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     は取がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし     は取がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし     は取がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし     は対応の処分に関する計画 なし     なし     では、その計画 なし     では、その対象条をは発生しなかった表。     では、までは、までは、までは、までは、までは、までは、までは、までは、までは、ま	
生に伴う退職手当の 支給等、保客的な出 費に対応するため。  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すると含は、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 ② 研修事業の内容の充	
支給等、偶発的な出   黄に対心するため。	
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 重要な財産を誘渡し、 又は担保に供しようとす るときは、その計画 なし  7 利金金の使途 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  2 研修事業の内容の充  3 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 重要な財産を誘渡し、 又は担保に供しようとす るときは、その計画 なし  7 利金金の使途 ② 研修事業の内容の充  ② 研修事業の内容の充  2 研修事業の内容の充	
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す 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 ② 研修事業の内容の充 ② 研修事業の内容の充	
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す るときは、その計画 なし  7 剩余金の使途 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 ② 研修事業の内容の充 ② 研修事業の内容の充	
財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし     なし     も 重要な財産を譲渡し、 又は担保に供しようとするときは、その計画 なし     て	
該財産の処分に関する計画	
画       本し         6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画なし       又は担保に供しようとするときは、その計画なし         7 剰余金の使途       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。       ① 別余金の使途は中期制画に定められているとおりか。たま。         ② 研修事業の内容の充定       ② 研修事業の内容の充定	
なし なし なし	
6 重要な財産を譲渡し、 又は担保に供しようとするときは、その計画なし  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  2 動像事業の内容の充 ② 研修事業の内容の充 ② 研修事業の内容の充	
又は担保に供しようとするときは、その計画なし     るときは、その計画なし       7 剰余金の使途     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。     ① 別のです業の内容の充定するとおりか。       ② 研修事業の内容の充     ② 研修事業の内容の充	
又は担保に供しようとするときは、その計画なし     るときは、その計画なし       7 剰余金の使途     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。     ① 別のです業の内容の充定するとおりか。       ② 研修事業の内容の充     ② 研修事業の内容の充	
るときは、その計画 なし   なし   なし   7   剰余金の使途   7   剰余金の使途   7   刺余金の使途   7   刺作の   7   刺余金の使途   7   利余金の使途   7   利念金の使途   7   利念金の使途   7   利念金の使途に充てるための刺余金は発生しなかった   た。   7   1   1   1   1   1   1   1   1   1	
なし なし なし 7 剰余金の使途 7 剰余金の使途 ○ 剰余金の使途は中 7 剰余金の使途 り プロジェクト研究等 労働政策研究の内容の 方実。 2 研修事業の内容の充 ② 研修事業の内容の充 ② 研修事業の内容の充	Ì
7 剰余金の使途     ① プロジェクト研究等	
① プロジェクト研究等 労働政策研究の内容の 充実。       ① プロジェクト研究等 労働政策研究の内容の 充実。       期計画に定められ ているとおりか。 充実。       ○使途に充てるための剰余金は発生しなかっ た。         ② 研修事業の内容の充       ② 研修事業の内容の充	
① プロジェクト研究等 労働政策研究の内容の 充実。       ① プロジェクト研究等 労働政策研究の内容の 充実。       期計画に定められ ているとおりか。 充実。       ○使途に充てるための剰余金は発生しなかっ た。         ② 研修事業の内容の充       ② 研修事業の内容の充	
労働政策研究の内容の 充実。	
充実。     充実。       ② 研修事業の内容の充     ② 研修事業の内容の充	
② 研修事業の内容の充 ② 研修事業の内容の充	
実。	
8 施設・設備に関する計   8 施設・設備に関する計   8 施設・設備に関する計画   8 施設・設備に関する計画	
画 画 画 画 画 画 画 画 の の	
厳しい財政状況を踏ま 厳しい財政状況を踏ま った。	
え、施設・設備計画に基づえ、施設・設備計画に基づ	ļ
く工事等は予定しない。  く工事等は予定しない。	ļ
ただし、業務実施状況、	ļ
予見しがたい事情等を勘	ļ
案し、第5期中期計画期	ļ
間中に工事を実施するこ	ļ
とがあり得る。	ļ
	ļ
9 積立金の処分に関する 9 積立金の処分に関する 9 積立金の処分に関する 引き続き適切な予算管理を行う等、円滑な業	ļ
事項 事項 務運営に努めていく。	i
なしなし	İ

○ 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		1	1	-		
目的積立金		-	1	-		
積立金		-	2	26		
	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		1	1	-		
当期の運営費交付金交付額(a)		2, 129	2, 218	2, 459		
	うち年度末残高(b)	-	-	-		
当期運営費交付金残存率(b÷a)		-	-	-		

<sup>(</sup>注) 単位未満については、四捨五入して記載している。