

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．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

1. 全体の評価					
評価 (S、A、B、C、D)	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) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況			
		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
		B	B		
評価に至った理由	○項目別評価は、Aが1項目、Bが5項目となっており、また全体として評価を引き下げる事象もなかったため、B評価とした。				

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は評価する。 ○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。
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	○特に全体の評価に影響を与える事象はなかった。

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	—
その他改善事項	—
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	—

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

- ※1 重要度を「高」と設定している項目については、各評語の横に「○」を付す。
- ※2 困難度を「高」と設定している項目については、各評語に下線を引く。
- ※3 重点化の対象とした項目については、各標語の横に「重」を付す。
- ※4 「項目別調書 No」欄には、4年度の項目別評定調書の項目別調書 No を記載。

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書No.	備考
	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度		
Ⅱ．業務運営の効率化に関する事項							
業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	B	B	B			2－1	
Ⅲ．財務内容の改善に関する事項							
財務内容の改善に関する事項	B	B	B			3－1	
Ⅳ．その他の事項							

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－1	労働政策研究		
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2）/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ－1－1）/・非正規雇用労働者（短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ－2－1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ－3－1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ－3－2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ－4－1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ－1－1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ－2－1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ－3－1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ－4－1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ－5－1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ－1－1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3－1を参照）（Ⅵ－2－1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ－2－2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第1号、第3号
当該項目の重要度、難易度	【重要度：高】 人口減少社会の進行や多様な働き方の拡大、AI や ICT を中心とした技術革新に伴う産業構造の変化など、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中で、厚生労働省がこれらの課題に的確に対応した労働政策を適切に企画立案及び推進していくために、客観的かつ質の高い労働政策研究に基づくエビデンスが重要であるため。	関連する政策評価・行政事業レビュー	

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

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度
リサーチ・アドバイザー部会等の外部 評価における研究成果の評価（実績）	外部評価の平均 点 2.0 以上	2.2	2.4	2.33	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%			経常利益（千円）	1,096	7,551	9,944		
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%			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）		110.5%	112.7%	111.4%	117.6%			従事人員数（人）	39	33	35		
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								
同上（達成度）		122.0%(※2)	115.9%	118.2%	118.6%								

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

注3）予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	令和6年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	1 労働政策研究【重要度：高】 （1）労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化 次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施することで、調査研究の重複による非効率性を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。 また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進すること。	1 労働政策研究【重要度：高】 （1）労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、EBPMに基づく労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。 また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する。	1 労働政策研究【重要度：高】 （1）労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、EBPMに基づく労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。	＜評価の視点＞ ○民間企業及び大学等の研究機関で実施が困難な研究内容に厳選し、厚生労働省の企画立案に貢献する調査研究を推進しているか。 ○中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し対応しているか。また労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進しているか。	＜主な業務実績＞ 1 労働政策研究【重要度：高】 （1）労働政策研究の種類 ○ 研究テーマの厳選、適切なテーマ設定 厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換等を通じて把握した中長期的な労働政策の動向を踏まえつつ、民間企業及び大学等の研究機関では実施が困難な内容に厳選してテーマを設定、基礎的・体系的な研究の継続性も意識しながら調査研究活動を推進している。また課題研究・緊急調査の要請に対しては、政策的重要度、政策の企画・立案への活用可能性等と機構の予算状況・人員体制等を勘案し、適切に対応している。	＜評定＞：A ＜根拠＞ ○ 従来からの研究蓄積を踏まえつつ、労働政策の基礎となる研究を引き続き体系的に推進、研究成果は各府省審議会・検討会等で幅広く活用された。厚生労働省からの課題研究・緊急調査の要請に対しては、ニーズにあった結果を迅速に提供しており、労働政策の専門研究機関として中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし高い水準の成果を出し続けるとともに、EBPM に基づく労働政策の企画立案及び推進にも貢献を果たしている。	A ＜評定に至った理由＞ ○中期目標において設定した4つの定量的指標の全てについて、目標を達成している。 ○指標「リサーチ・アドバイザー部会の外部評価」については、中期目標において重要度「高」を設定している中、120%を達成している。 ○指標「労働政策の企画立案及び実施等へ活用した研究成果」については、117.6%の達成度であるが、左記の業務実績に記載のとおり、対象となる28本の研究成果全てで「活用した」または「活用予定」であり、労働政策の企画立案に資する質の高い労働政策研究が実施されたものと評価できる。

	イ プロジェクト研究 現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題について、長期間にわたるデータ等の蓄積を活用した実態把握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、政策担当者をはじめとした労働政策関係者に提供することを目的として実施する労働政策研究。 労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、以下に掲げる4つの視点の下で、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施すること。 ① 働き方の多様化が進展したことによる影響を把握する視点 ② 20年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築する視点 ③ 労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点 ④ 実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点 また、それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研	イ プロジェクト研究 中期目標で示された別紙1に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）について、労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。 実施に当たっては、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、部門横断的な研究をはじめ、必要に応じて部門を超えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組む。 進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進する。 なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ公表する。	イ プロジェクト研究 中期目標で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。 I. 労働市場とセーフティ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究 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＞ - 速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 O-NET 含む）に関	＜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年以來5年ぶりの改訂を行い、結果は「公的年金の財政検証」「中長期の経済財政に関する試算」をはじめ、数多くの審議会・検討会において活用されている。本推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3年を経過しパネルデータが着実に蓄積されてきているところ、外部研究者によるデータを踏まえた二次分析等、今後の研究の展開が期待される。企業パネル調査は、厚生労働省の関心事項を調査項目に取り入れて実施、調査結果の速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。 ○ 外部講師を招いたEBPM勉強会には厚生労働省職員も多く参加し、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＞ ○ 本研究では日本版 O-NET（通称 job tag）へ新規	○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生労働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。 ○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 ＜OHBY 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ー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。 ○ 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。	＜その他事項＞ ○特になし。
--	--	--	--	--	---	--	------------------------------

				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 ⑧多様な人材と活躍に関する研究 ＜高齢者就業＞ ・フランス銀行-日仏財団（BdF-FFJ）国際ワークショップで研究報告「日本の高齢者はなぜ働くのか」（6月14日） ・日仏財団（FFJ）、フランス銀行、キャノングローバル戦略研究所、日本銀行、ドイツ日本研究所等の共催による「『高齢化の経済学』冬季会議」で研究報告（「Does Caregiving Influence Work Patterns for Men Over 60?」）（12月2日） ＜女性労働＞ ・第1回～第6回の「子育て世帯全国調査」結果を基に外部研究者も参加した二次分析報告書を取りまとめ。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換 ＜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—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	＜多様な人材と活躍に関する研究＞ ○ 日本の高齢者研究については海外で関心が高まっており、求めに応じて仏、中国の国際会議での報告や、韓国、シンガポール、IMF 等の訪問団に対する情報提供を行い、機構の国際的なプ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おり、また非正規雇用研究では厚生労働省の要請を踏まえた無期雇用労働者に関する調査を実施するなど、中長期的な労働関連政策の動向・ニーズを適時、適切に把握しながら、喫緊の政策課題にも迅速に対応している。	
--	--	--	--	--	---	--

					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＞ - 外国人留学生の現状に関するヒアリング調査の報告資料を厚生労働省に提供、また厚労省担当部局と連携して特定技能外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査を実施 - 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 ⑨労働時間・賃金等人事管理に関する研究 - 労働安全衛生総合研究所との共同研究を引き続き実施 - 厚生労働省の「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」の調査票設計に協力 - 厚生労働省の要請に対応し、定期昇給や最低賃金引上げの動向・実態とそれに伴う企業行動の実態を把握するための調査を実施 - 働き方改革関連法施行後の働き方と職場管理の状況に関する個人Webモニターアンケート調査を実施 - 非正規・正規賃金格差に関するヒアリング調査実施 ⑩仕事と生活の両立に関する研究 - 育児に関するドイツ現地調査を実施（8月22日～29日） - 仕事と介護の両立に関する国際比較研究プロジェクト：イギリス本部事務局編集による書籍“Combining Work and Care”の1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	○ 外国人労働者研究では、担当研究員が広島県の外国人受入対策のアドバイザーに就任するとともに、県の実施した技能実習生アンケート調査の分析を共同で実施、外部機関と協力・連携して研究を進めることで、研究の幅を広げた。 ＜多様な働き方と処遇に関する研究＞ ○ 第4期から実施している労働安全衛生総合研究所との共同研究においては共同研究のメリットを活かし、通常はアクセスが困難な労災行政処分調査復命書等業務データを用いた分析に取り組んでいる。研究成果が着実に蓄積されてきており、今後労働基準行政や現場実務に資する参考資料となることが期待される。 ○ 厚生労働省からの研究要請に対しては、最低賃金を含む賃金引上げによる効果や影響を検証するための調査を行ったほか、厚生労働省で実施した「勤務間インターバルの実態調査」のデータを借り受けて分析するという新たな手法にも取り組んでおり、政策ニーズに迅速に対応しつつ、効率的・効果的な予算執行にも留意しながら適切に対応している。 ○ 仕事と生活の両立に関する研究は、国際的な研究ネットワークを活かしながら調査研究を進めており、その研究成果は今後の育児・介護休業法等の改正・政策立案の際、諸外国の制度や実態を把握するための有益な情報源となることが期待される。	
--	--	--	--	--	--	--	--

				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 ⑪多様な／新たな働き方と労働法政策に関する研究 ・コロナ禍における感染拡大防止のための職場の諸課題について、日本とドイツにおける法解釈上の議論および立法政策による対応状況を比較検討しとりまとめ ・「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」結果が内閣府の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（第7回／5月10日）及び労働政策審議会労働条件分科会（第192回／7月17日）で活用 ・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） ⑫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）	＜多様な働き方とルールに関する研究＞ ○ 厚生労働省の要請を踏まえ、「解雇の金銭解決」をテーマに様々な切り口から複数年にわたって調査研究に取り組んでおり、令和6年度はドイツ、フランスにおける金銭解決制度に関するヒアリング調査及び国内労働者を対象とした金銭救済制度に関するアンケート調査を実施したほか、労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析を進めた。また労働局で相談業務に携わる職員用の個別労働関係法に関する基本テキストを作成するなど、政策の企画・立案のみならず、労働行政現場の業務支援にも貢献している。	
--	--	--	--	--	---	--

	ロ 課題研究 重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的かつ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施する労働政策研究。 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。	ロ 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。	ロ 課題研究 重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。 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。 課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定することとする。		ロ 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O-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O-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）	○ 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。	
	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省が実施する	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとに実施する	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとに実施する		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		

	働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。 四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。	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。 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。		関する実態調査 →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）研究の実施体制等の強化 労働政策の研究において考慮すべき領域が広がっていることから、関連する他の研究機関との研究交流等や、他分野の専門家等と協力・連携して研究を行う取組を進めていくことにより、他の研究機関等との知見の共有にも留意しつつ、研究の	（2）研究において考慮すべき領域の広がりへの対応 AI、ICT 化等新技術の進展が著しく、産業構造が変化する中、企業の在り方やそこで働く労働者の雇用の在り方、働き方も大きな影響を受けている。少子高齢化が進行する中、社会保障制度、公的サービス、雇用制度も変	（2）研究において考慮すべき領域の広がりへの対応 労働政策の研究において考慮すべき領域が広がっていることを踏まえ、働き方の多様化に関する新しい団体や関連団体との幅広い意見交換やヒアリングを行うとともに、他の研究機関との研究交流等、他分野の専門家等	○働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換や他の研究機関との研究交流等、他分野の専門家等との協力・連携により研究の実施体制等の強化を図っているか。 ○突発的に生ずる課題に可能な限り機動的に対応してい	（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る。 また、新型コロナウイルス感染症の影響に関する研究等のような、突発的に生ずる課題についても可能な限り機動的に対応する。	と協力・連携し、新たな視点を取り入れながら研究を行う取組を進めていくことにより、他の研究機関等との知見の共有にも留意しつつ、研究の実施体制等の強化を図る。 また、新型コロナウイルス感染症の影響に関する研究等のような、突発的に生ずる課題についても可能な限り機動的に対応する。	るか。	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 JILPT 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 ・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—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：自己志向性与他者志向性を並立させる動機づけ調整の促進効果」 ・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	○ 研究員が大学や外部研究機関等での研究に参画。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 等に向けた講演回数 44 件 (前年度実績 23 件) (v) 学識者、労使団体等との会議等 ○調査研究に関する懇談会 (労使団体との意見交換) ・労働部会 (連合・連合総研) (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: 「職場における AI 技術の活用と従業員への影響—OECD との国際比較研究に基づく日本の位置づけ」 (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」 ○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 (ヴァンティン研) (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	○ 労使団体との意見交換では機構の最新の調査研究成果を報告して、機構の調査研究活動について理解を得るとともに、今後の調査研究活動の参考となる研究ニーズを把握することができた。	
--	--	--	--	--	--	--

				JILPT 報告： 「昨今の女性の就業構造について―就業構造基本調査のコーホート分析からわかること―」 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―	
	（3）厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。 プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCA	（3）厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。 プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCA	○厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、政策と研究のブリッジ機能の強化及び適切なPDCAの取組を推進しているか。	（3）厚生労働省との連携 厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用による政策と研究のブリッジ機能の強化および適切なPDCAの取組を推進している。 （i）厚生労働省とのハイレベル会合（3月6日） （ii）厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議 喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果報告及び中長期的な政策課題に関する意見交換を行う局別報告会を開催 ・政策統括官（10月16日）、職業安定局／雇用環境・均等局（10月22日）、労働基準局（10月28日）、人材開発統括官（10月30日） （iii）政策研究会 政策担当者・学識者を機構に招き、政策課題等について説明を受け、意見交換を行う研究会を開催 ・第1回「令和6年版 労働経済の分析」（10月8日）（講師：厚生労働省政策統括官（総合政策担当）労働経済調査官） ・第2回「勤務時間外の仕事の連絡が労働者の健康に及ぼす影響：出社・在宅勤務という働き方に着目して」（12月4日）（講師：労働安全衛生総合研究所主任研究員） ・第3回「デジタル時代における分断された職場」（3月12日）（講師：ILO 北京事務所労働法スペシャリスト＊JILPT 招聘研究員）	○ 厚労省との局別研究報告会において、機構の最新の研究成果を報告するとともに、各局からの機構の調査研究に対する要望事項を聴取し、政策と研究のブリッジ機能の強化につなげている。

		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) ・第2回:「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―」(1月24日) ・第3回:「ドイツにおける労働時間・雇用型テレワーク・集団的労使関係法制―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「EBPM若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業としてセミナーを開催 ・第1回(4月17日) 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) <参画事例> 【厚生労働省】 ・雇用政策研究会 ・労働政策審議会 ・職業安定分科会労働力需給制度部会 ・職業安定分科会地方連携部会 ・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 ・キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会 ・縦断調査の改善に関するワーキンググルー	○ 厚生労働省と共同で定期的にEBPMに関するセミナーを開催し、厚生労働省におけるEBPMの推進に貢献している。	
--	--	------------------	------------------	--	---	--

					プ ・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 (前年度実績 136 件) 【主な活用事例】 ＜厚生労働省＞ ○雇用政策研究会 →『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』 →調査シリーズ No. 199『60 代の雇用・生活調査』 →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の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』 ○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） 労働力需給モデルによるシミュレーション』 ○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』 ○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 →『「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	○ 機構の研究成果は、厚生労働省のみならず、経済財政諮問会議、規制改革推進会議、財政制度分科会、中央教育審議会等、他省庁の審議会等でも幅広く活用されている。また活用されたものの中には 10 年近く前の報告書もあり、労働問題の専門研究機関として、過去からの豊富な研究蓄積を提供することにより、政策論議に資している。	
--	--	--	--	--	---	---	--

					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―』 ○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』 <厚生労働省以外> ○（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』 ○（内閣官房）新しい資本主義実現会議 →『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』 ○（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	
--	--	--	--	--	--	--

					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―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 労働力需給の推計―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―厚生労働省編職業分類の 2011 年改訂―』 ○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査』 →調査シリーズ No. 199『60 代の雇用・生活調査』 ○経済産業省『2024 年版 ものづくり白書』	
--	--	--	--	--	---	--

				→労働政策研究報告書 No. 227『第 2 回キャリア 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—』 →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—』		
(3) 国際研究交流（国際共 同研究を含む）の実施 グローバル経済の進展 により、各国が抱える課 題の共通化が進むととも に、その解決は、その国の 経済社会の状況、労働環 境（労使関係を含む）等 により異なるものであり、 国・地域ごとの諸事情を 踏まえ理解する必要があ ることから、各国の研究 者、研究機関と一層の交 流・研究を図るとともに、 各国の抱える諸課題への 対応について、知見の共 有を図り、研究調査の向 上を図ること。 また、各国共通の労働 分野の課題に関するもの を中心に、研究成果等の 普及や互いの労働政策研 究の質の向上を図る国際 セミナー等を実施すると ともに、国際会議・国際学 会等に積極的に参加し、	(4) 国際研究交流（国際共 同研究を含む）の推進 グローバル経済の進展 により、各国が抱える課 題の共通化が進むととも に、その解決は、その国の 経済社会の状況、労働環 境（労使関係を含む）等 により異なるものであり、 国・地域ごとの諸事情を 踏まえ理解する必要があ る。そのため、各国の研究 者、研究機関と一層の 交流によるネットワーク の形成に努め、各国の抱 える諸課題への対応につ いて、知見の共有を図り、 研究調査の向上を図る。 また、各国共通の労働 分野の課題に関するもの を中心に、研究成果等の 普及や互いの労働政策研 究の質の向上がより一層 図られるように、海外の 研究者等を短期間で招へ いして国際セミナーを開	(4) 国際研究交流（国際共 同研究を含む）の推進 各国の研究者、研究機 関と一層の交流による ネットワークの形成に努 め、各国の抱える諸課題 への対応について、知見 の共有を図り、研究調査 の向上を図る。 また、各国共通の労働 分野の課題に関するもの を中心に、研究成果等の 普及や互いの労働政策研 究の質の向上がより一層 図られるように、海外の 研究者等を短期間で招へ い等して国際セミナーを 開催する。 これらの取組を通じ て、研究者の人材育成を 推進するとともに、国際 的プレゼンスを更に高め ていく。	○各国の研究者、研究 機関と一層の交 流によるネットワ ークの形成、海外の 研究者の招へい等 による国際セミナ ーの開催を通じて、 研究者の人材育成 の推進や国際的プ レゼンスの向上に 努めているか。	(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推 進		

	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。 ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。	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。 ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の調査研究や国際学会における発表等を目的として、研究者等の海外への派遣等を実施する。	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 ロ 研究者等派遣 ○諸外国の労働政策に関する最新情報の入手、海外研究者・研究機関とのネットワークの構築、人材育成等を目的に、国際会議・国際学会等への研究員等の派遣を実施。 ・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-FFJ 国際ワークショップ（フランス・パリ） 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）	○日本と緊密な経済・協力関係を有する中国およ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。 ○中国のみならず世界中で急速に発展している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。 ○国際会議等への参加機会を積極的に確保し、研究成果の海外への発信、国際会議（学会）への学術的な貢献、会議参加者等とのネットワークの維持・形成に努めた。 ○フランス（パリ）BdF-FFJ 国際ワークショップにおいて、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・コペンハーゲン/スウェーデン・マルモ） 日程：9月23日～9月25日 参加状況：研究員1名が研究成果を報告 ・EU－OECD ハイレベル政策会合（フランス・パリ） 日程：10月14日 参加状況：研究員1名が参加	○ OECD-LEED 国際フォーラムのセッション「労働力とスキル不足への対応」において、機構研究員が「広島における労働力不足と AI 活用事例」を発表するとともに、現地研究者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寄与した。	
	ハ 国際セミナーの開催等 欧米及びアジアの研究者が一堂に会する機会を提供するための国際セミナーを開催するなど、機構がアジアにおける労働政策研究の拠点となることを目指す。	ハ 国際セミナーの開催等 韓国の政策研究機関との共催で行う「日韓ワークショップ」及び中国と韓国の各政策研究機関との共催で行う「北東アジア労働フォーラム」を開催する。また、アジア諸国を中心に欧米他主要国も交えた研究者等が参加し、政策研究課題について報告と討論を行う「国際比較労働政策セミナー」を開催する。 なお、開催に当たってはオンラインも活用する。		ハ 国際セミナーの開催等 ○海外研究者・研究機関等とのネットワークの形成ため、国際セミナーを開催。 ・日韓ワークショップ（オンライン開催） ※韓国労働研究院（KLI）と共催 日程：7月11日 テーマ：「外国人労働者受入制度―介護・家事労働を中心に」 ・北東アジア労働フォーラム（対面開催） ※韓国労働研究院（KLI）、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）と共催 日程：11月15日 テーマ：「高齢者の人的資源開発」 ・第8回国際比較労働政策セミナー（対面開催） ※国際労働法・社会保障法学会（ISLSSL）との連携 日程：3月26日 テーマ：「高齢化と労働政策」 ○海外からの訪問要請等への対応 ・シンガポール人材開発省（MOM）事務次官一行との意見交換（4月18日） ・中国陝西省人的資源サービス代表団との意見交換（6月12日） ・「マレーシア生産性公社」訪日団との意見交換（9月20日） ・マレーシア人的資源省労働組合業務局一行との意見交換（10月24日） ・韓国雇用労働部一行との意見交換（11月13日）	○ オンラインも有効利用しながら、これまで培ったネットワークを活用しつつ、海外の研究者・研究機関等とのネットワーク形成・拡充に努めた。 ○ 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で開催し、研究者・研究機関同士のネットワーク強化に貢献した。発表・討議を通じてテーマに関する各国事情（共通点、相違点、政策課題等）の国際比較研究を実施し、今後の政策の方向性について知見を深めることができた。本セミナーは、国際労働法・社会保障法学会の協力を得て実施しており、同学会ウェブサイトでのセミナー紹介等を通じて、機構の国際的プレゼンス向上に貢献している。 ○ 海外の来訪者を積極的に受け入れ、機構の研究成果の普及に努めるとともに、海外の知見を得ることにより、国際比較の観点から労政政策研究の推進に寄与している。	

				・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） ・韓国職業能力研究院（KRIVET）院長一行との意見交換（12月11日） ・IMF 対日4条協議ミッションチームとの意見交換（1月29日） ○海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政策、労働事情等に関する情報・データ等をタイムリーに提供するため、英文情報誌「Japan Labor Issues」を発行した。 （発行実績） ・第48号（夏号） 6月25日発行 ・第49号（秋号） 10月15日発行 ・第50号（特別号） 10月25日発行 ・第51号（冬号） 12月25日発行 ・第52号（春号） 3月25日発行 また、労働政策研究報告書の概要等の英訳・提供を行っている。	○ 英文情報の発信については、適時に拡充・更新しており、海外の労働研究者から高い評価を得ている。 ○ 英文情報誌については読者から次のような評価を得ている。 ・人口動態や文化的価値観の変化を背景に日本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	○すべての労働政策研究について、機構の外部評価機関を	（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。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。 ○上記評価結果を公開しているか。	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。	については、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 労働政策研究に関する評価について、以下の指標を設定する。 1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点2.0以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2点、B評価（標準）＝1点、C評価以下＝0点〕（第4期実績：2.25）	(6) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2点、B評価（標準）＝1点、C評価以下＝0点〕	(6) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2点、B評価（標準）＝1点、C評価以下＝0点〕	＜主な定量的指標＞ ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	(6) 評価における指標 ①リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は 2.57(達成度 128.5%)となった。(前年度 2.33、達成度 116.5%) (内訳①) S評価（大変優秀） 12点：4件 A評価（優秀） 6点：3件 B評価（標準） 0点：0件 C評価（要努力） 0点：0件 D評価（レベル不足） 0点：0件 (内訳②) ○労働政策研究報告書 No.230『「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—』 ：総合評点 S ＜評価コメント＞ →・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	
--	---	--	--	---	--	--

				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。 ○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的結論を導いた、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。 ・日本では、これまで十分に検討されてこ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	
--	--	--	--	---	--

				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	
--	--	--	--	---	--

					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―』：総合評点 A ＜評価コメント＞ →・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―自動車運転の業務に従事する労働者を対象に一』：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プロジェクト研究サブテーマ（12 テーマ）について厚生労働省の担当課室から政策貢献度合いに関する評価を受け、12 本の研究テーマで「政策貢献が期待できる」との評価を受けた。 100%（12 テーマ中 12 テーマ） 達成度 111.1% ＜評価コメント＞＊概要 ・「労働市場の情勢に関する分析」 →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	
2. 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 90 % 以上確保すること。（第 4 期実績平均：100%）	② 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 90%以上確保する。	② 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、テーマ総数の 90%以上確保する。				

					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ー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り・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	
--	--	--	--	--	---	--

				の企画立案に広く資すると見込まれる（人材開発統括官人材開発政策担当参事官室） ・「デジタル人材の能力開発に関する研究」 →デジタル人材の育成は今般重要な政策課題であるところ、本研究テーマは、厚生労働省のデジタル人材育成に係る施策の企画立案に当たり、非常に意義がある（人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室） ・「多様な人材と活躍に関する研究」 →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） →高齢者・女性の就労行動に関する多角的な分析、法の効果検証等を期待（職業安定局高齢者雇用対策課、雇用環境・均等局雇用機会均等課） →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進を図る上で大変有益（雇用環境・均等局勤労者生活課労働者協同組合業務室） ・「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」 →働き方改革関連法施行から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する（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だった。今後も引き続き労使コミュニケーション	
--	--	--	--	---	--

	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。	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 労働力需給の推計ー労働力需給モデルによるシミュレーションー』 →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ー法令と判例ー』 →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) <活用する予定> ・労働政策研究報告書 No. 230『「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—』 →パートタイム・有期雇用労働法等の施行状況等の把握、改正要否等の検討（令和7年）に活用予定（雇用環境・均等局有期・短時間労働課） ・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—』 →働き方改革推進支援助成金の効果的な対策を検討するため、週の就業時間別の従業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） ・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—』 →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、今後の対応方策の検討に資する（労働基準局労働関係法課） ・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—』 →次期青少年雇用対策基本方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。引き続き積極的な調査研究をお願いしたい（人材開発統括	
--	--	--	--	--	---	--

	4. 労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により2.2以上の評価を得ること。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（第4期実績平均：2.4）	④ 労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により2.2以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕	④ 労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により2.2以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕	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有識者アンケート 学識経験者、地方行政官、労働組合、使用者を対象にアンケート調査を行い、労働政策研究の成果について有益であるかどうかの評価を受けた。 調査研究成果の評価 2.61 達成度 118.6% (内訳) 学識経験者 2.79 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 ・内容が公正かつ詳細 ・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海外の研究機関との連携体制の構築／英語での情報発信（再掲） ・ILO 北京事務所研究者の招へい ・OECD-LEED 国際フォーラムへの参加 ・EU-OECD ハイレベル政策会合への参加 ・日韓ワークショップの開催		
	5. 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等	⑤ 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等	⑤ 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等			

	について発表を積極的に行い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。 (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	
--	---	--	--	--	---	--

	○成果活用実績等 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数	○成果活用実績等 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数	○成果活用実績等 ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数		析 <労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数> 計 44 件（前年度実績 23 件）（再掲） ○成果活用実績等 <成果のとりまとめ件数> 計 31 件（前年度実績 26 件） ・労働政策研究報告書 6 件 ・労働政策レポート 1 件 ・D P 7 件 ・調査シリーズ 8 件 ・資料シリーズ 8 件 ・政策論点レポート 1 件 <審議会・検討会での活用件数> 計 218 件（前年度実績 136 件）（再掲） <国会での活用件数> 計 6 件（前年度実績 4 件） ・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—』 ・調査シリーズ No. 228『暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査』 ・調査シリーズ No. 238『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』 ○国会審議・政党部会等での説明 計 3 件 ・「多様な働き方」部門の研究員が参議院厚生労働委員会（第 15 回/5 月 21 日）に参考人として出席（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案（閣法第 54 号）） ・「労働市場・労働環境」部門の研究員が参議院「国民生活・経済及び地方に関する調査会」（令和 7 年 2 月 5 日）に参考人として出席（「誰もが取り残されず希望が持てる社会の構築」（希望が持てる雇用・労働環境の整備）について） ・「人材開発部門」研究員が自民党／厚生労働部会・社会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。 ・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」)		
4. その他参考情報							
【目標の設定及び水準の考え方】 ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。 ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。 ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量を指標として設定することとする。 ・研究交流等の促進及び研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を定性的指標として設定することとする。 ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第4期中期目標期間（平成29年度～令和3年度）の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとする。 【重要度：高とした考え方】 ——人口減少社会の進行や多様な働き方の拡大、AI や ICT を中心とした技術革新に伴う産業構造の変化など、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中で、厚生労働省がこれらの課題に的確に対応した労働政策を適切に企画立案及び推進していくために、客観的かつ質の高い労働政策研究に基づくエビデンスが重要であるため。							

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

1．当事務及び事業に関する基本情報				
1－2	労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理			
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2）/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ－1－1）/・非正規雇用労働者（短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ－2－1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ－3－1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ－3－2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ－4－1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ－1－1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ－2－1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ－3－1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ－4－1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ－5－1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ－1－1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3－1を参照）（Ⅵ－2－1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ－2－2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号	
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー		

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

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度		指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ 140 件以上	151 件	152 件	151 件	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%				決算額（千円）	326,106	314,555	332,654		
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				経常費用（千円）	367,748	257,022	346,006		
同上（達成度）		106%	100.7%	101.3%	100.0%				経常利益（千円）	1,871	11,115	△916		
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				独立行政法人の業務 運営に関して国民の 負担に帰せられる行 政コスト（千円）	367,748	256,762	345,760		
同上（達成度）		—	128.5%	129.5%	127.5%				従事人員数（人）	16	15	13		
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									
同上（達成度）		—	129.5%	133.0%	134.0%									
有識者アンケートによるホームページ の統計情報についての評価（実績）	有益度の平均点 2.0 以上	—	2.60	2.64	2.58									
同上（達成度）		—	130.0%	132.0%	129.0%									

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

注3）予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

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

	め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応するとともに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。 さらに、オープンデータを推進し、社会全体の研究活動の活性化・効率化を促進する観点から、機構が調査研究を通じて取得したデータ等の利用促進を図ること。	め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。 さらに、オープンデータを推進し、社会全体の研究活動の活性化・効率化を促進する観点から、機構が調査研究を通じて取得したデータ等の利用促進を図る。 実施に当たっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。			イ 国内労働事情の収集・整理 ○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供実績は144件（前年度151件）で、年度目標（140件以上）を上回り達成度は102.9％となった。 ○ 政労使への取材、労使および地域シンクタンク・モニター調査等を通じた情報収集を行い、労働現場の実態把握に努めた。 ＜取材等による情報収集、整理＞ ・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】 ○ 情報収集件数実績は、目標を上回る達成水準となった。 ○ 有識者評価は、目標（2.0以上）を上回り2.55であった。（達成度127.5％） ○ 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 L Tおよびメールマガジンで公表した。 ○ 企業等については、B L T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	
--	---	--	--	--	--	---	--

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

				たキャリア支援」 ・ 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 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについての調査を実施し、調査結果・集計データを要請部局に提供。 ・ 要請調査（課題） 6 件 （令和 5 年度要請） 「技能実習制度の活用状況における国内の管理団体・実習実施者・技能実習生への調査」（管理団体、実習実施者、技能実習生への WEB アンケート調査） 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」（パネル） 「雇用保険未適用である短時間労働者の実態に関する調査」 「同一労働同一賃金の対応状況等に関する労働者調査」 （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査） ・ 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）」	かりやすく紹介するなど機動的に提供した。 ○ 要請調査については、年度当初から実施する課題調査と、年度途中に要請される緊急調査も加え、計 11 テーマの調査を同時進行で行っている。 ○ 厚生労働省からの要請調査については、緊密に要請元と協議しながら、的確かつ効率的な調査実施に努めた。調査結果は、各種白書や審議会等の議論の基礎資料となっている。 ○ また、緊急要請の「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調査」では、事例収集も行い、令和 7 年度労働経済白書のコラムとして活用するため、企業ヒアリング実施の都度レポートを提出するなど、当初の予定から遅れることのないよう、それぞれの調査を進め、成果物を取りまとめるよう努めた。	
--	--	--	--	---	--	--

				「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」 <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）	
--	--	--	--	--	--

		ロ 海外労働事情の収集・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	「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「session1：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） 「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）及び主要な国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。情報の収集整理に当たっては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労働市場、雇用慣行等政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。 ○ 海外情報については、随時、厚生労働省等関係者に情報を提供するとともに、ホームページを通じて、広く一般に提供した。令和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%。 ○ 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の	○ 海外情報提供実績は、年度目標を上回った。 ○ 有識者評価は、目標（2.0以上）を上回り、2.68であった（達成度134.0%）。 ○ 海外情報の収集・整理にあたっては、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場や雇用慣行などの実態把握にも努めた。また、長年構築されてきたネットワーク等を最大限に活用し、様々な関係者を通じた情報収集にも努めた。 ○ 令和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、ミャンマー、カンボジアなどアジア諸国の情報収集・提供の強化にも努めた。 ○ 要請調査 ・「働き方の変化等を踏まえた今後の労働者災害補償保険の遺族補償等年金のあり方に関する調査研究（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―」⇒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、EU）」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。 ○ 厚労省からの要請に応え、令和6年度は、左記の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。 ○ 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。 ○ 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。	
--	--	--	--	--	---	--	--

				(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)の資料に活用。		
	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、これら进行分析・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。	ハ 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。 また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」等として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ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。		ハ 各種統計データ等の収集・整理 ○ 労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」等によりホームページで提供した。 ○ 労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を国際比較が可能な形で編集・掲載した『データブック 国際労働比較 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。	○ 有識者評価は、年度目標（2.0 以上）を上回る 2.58 であった（達成度 129.0％）。	

	ニ 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。	ニ 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効利用を図る。 なお、図書館運営業務については、外部専門業者への委託により、効率化・簡素化を図るとともにサービス向上に努める。		ニ 図書資料等の収集・整理 ○ 毎月、研究員等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施している。 ○ 図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、紹介、所蔵・文献調査等のレファレンスへの回答等を通じて、行政関係者、研究者、学生、労使実務家などの外部利用者にも積極的に提供している。 ○ 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度による他の図書館等を通じた貸出・複写サービスを提供し、図書資料の有効利用を図っている。 ○ 業務の効率化・簡素化を図るため、労働図書館の運営について外部委託を行っている（平成 28 年 4 月～）。 ○ 企画展示の実施 ・常設展示「千束屋看板と豊原又男」 ・第 1 会期「令和の労働関係図書優秀賞 受賞図書展―第 42 回～第 46 回受賞図書、最新第 47 回受賞まで―」（5/31-12/27） ・第 2 会期「労働者協同組合法～関連所蔵資料の紹介」（1/30-3/31） ・特別展示「機関誌『安全第一』と関連資料」（11/18-1/31）	○ 図書資料の収集・整理を適切に行うことで機構の調査研究活動等を支援するとともに、資料の一般公開により 外部の研究者等のニーズに応え、来館者から高い評価を得ている。 ○ 国会図書館や大学図書館、労働組合等から運営や蔵書等についての問い合わせがあるなど、労働専門図書館として広く認知されている。 ○ 外部委託により、委託業者のノウハウや創意工夫を活かした効率的な運営、企画展示の実施等、利用者へのサービス向上が図られている。 ○ 労働図書館の周知・広報の一環として、『千束屋看板と豊原又男』と題し、労働図書館において所蔵する「千束屋看板」と、職業紹介事業の父であり千束屋看板の所有者であった「豊原又男」について関連資料を紹介した。 ○ 9 月に寄贈された貴重資料「安全第一協会機関誌（月刊）『安全第一』全 24 冊（合本 4 巻）」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 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。 １．国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。（第 4 期実績平均：152 件） ２．海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。 ② 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 国内情報収集成果の提供件数を延べ 140 件以上確保する。 ② 海外情報収集成果の提供件数を延べ 150 件	<主な定量的指標> ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	（２）評価における指標 ①実績 144 件（前年度 151 件）達成度 102.9%（再掲） ②実績 150 件（前年度 152 件）達成度 100.0%（再掲）		

	150件以上確保する。 （第4期実績平均：159件） 3．有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]（新規指標のため実績なし） 4．有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]（新規指標のため実績なし） 5．有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]（新規指標のため実績なし） 6．機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらな	150件以上確保する。 ③ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0] ④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0] ⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0] ⑥ 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらな	以上確保する。 ③ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0] ④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0] ⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0] ⑥ 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を		③有識者アンケートによる「国内労働事情」の有益度評価 有益度：2.55、達成度127.5%（再掲） ④有識者アンケートによる「海外労働事情」の有益度評価 有益度：2.68、達成度134.0%（再掲） ⑤有識者アンケートによる「統計情報」の有益度評価 有益度：2.58、達成度129.0%（再掲） ⑥データ・アーカイブの利用促進 ・アーカイブデータとして22本を公開（再掲） ・ホームページに新規データリスト等を追加（再掲）	
--	--	--	--	--	---	--

	る利用促進を図る。 (参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査／定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数	る利用促進を図る。 (参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数	図る。 (参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数		・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 (参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」をそれぞれ 12 回とりまとめ ・ホームページ「統計情報」のページビュー数約 355 万件（前年度実績約 273 万件） ・ホームページ掲載統計の活用実績 「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）（再掲） 「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）（再掲） ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者数 648 人（前年度実績 772 人） ・貸出冊数 698 冊（前年度実績 807 冊） ・複写件数 689 件（前年度実績 780 件） ・レファレンス件数 735 件（前年度実績 858 件）	これらを踏まえ、B と評価する。 <課題と対応> 【国内労働事情の収集・整理】 情報収集提供件数実績は計画通りの達成水準となっている。労使等の関心が高い国内労働事情を今後も継続して収集・整理を行う。 【海外労働事情の収集・整理】 日本の政策課題に沿った適切な海外労働情報の収集、提供に努める。	
--	--	--	--	--	--	--	--

4．その他参考情報
【目標の設定及び水準の考え方】 ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。 ・収集・整理された情報について、国内労働事情、海外労働情報、統計情報に区分し、有識者による有益度評価を指標として採用することとする。 ・オープンデータの推進に向けた取組を測る指標として、データ・アーカイブの利用促進を定性的指標として設定することとする。 ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第 4 期中期目標期間（平成29年度～令和 3 年度）の実績を踏まえ、第 4 期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第 4 期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

1－1－4－1 中期目標管理法 人年度評価項目別 評定調書（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）/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ－1－1）/・非正規雇用労働者（短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ－2－1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ－3－1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ－3－2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ－4－1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ－1－1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ－2－1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ－3－1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ－4－1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ－5－1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ－1－1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3－1を参照）（Ⅵ－2－1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ－2－2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第4号、第6号	
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー		

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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度
メールマガジンの発行（実績）	週2回発行	週2回	週2回	週2回	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%			決算額（千円）	186,056	187,643	197,914		
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			経常費用（千円）	199,026	187,459	201,935		
同上（達成度）		117%	117.5%	118.5%	119.0%			経常利益（千円）	△586	5,765	7,162		
労働政策フォーラムの開催（実績）	年間6回開催 （うち3回以上はオンライン）	6回	6回 (オンライン6回)	6回 (オンライン5回)	6回 (オンライン4回)			独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	139,930	135,623	148,336		
同上（達成度）		100%	100.0%	100.0%	100.0%			従事人員数（人）	6	7	8		
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								
同上（達成度）		—	199.8%	108.8%	122.3%								
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								
同上（達成度）		121%(※)	109.5%	112.7%	116.4%								

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

注3）予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

（※）前中期目標期間の達成目標は「有意義度の平均2.0以上」

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

	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。			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・アーカイブ」「政策論点レポート」「ワークライフバランス／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	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。	
	ロ ホームページ等 研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、広報機能の強化に努める。	ロ ホームページ等 研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、広報機能の強化に努める。		ロ ホームページ等 ○ 調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。 ○ 機構の発信力強化の一環として、政労使関係者に資する労働をめぐる情報や論点等を提示するため、引き続き、研究員等によるリサーチアイを掲載した。 ・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（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。	○ 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、分野ごとのカテゴリー（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。 ○ 広報機能の強化を目的に令和5年度に開設した機構公式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。		ハ 研究専門雑誌 ○ 『日本労働研究雑誌』を月1回(年度中12回)発行した。 ○ 特集テーマの設定に当たっては、読者アンケートや有識者アンケートでの要望はもとより、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて第一線の実証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」	○ 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。 ○ 昨年度に引き続き、テーマを特定した論文を募集し短期間での厳正な査読審査により最新の研究成果を掲載する投稿論文特集を企画し、多くの研究者・実務家に論文発表の機会を広く提供した。 特集テーマ：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。	
	ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。開催に当たっては、その効果をより高めるため積極的	ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。開催に当たっては、その効果をより高めるため積極的		ニ 労働政策フォーラム等 ○ 評価における指標 ・年間6回開催（うち3回以上はオンライン）：実績6回（オンライン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除く。ハイブリッド開催を含めても平均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%	○ 引き続き、オンラインを活用して労働政策フォーラムを適切に開催した。また、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。 ○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、女性や高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る。 さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。	にオンラインを活用する。 さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。		○ 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！―」（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―『つながらない権利』を手がかりに―」（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―現代社会における自己理解・職業理解とキャリア支援―」（11月28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―」（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	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。 ○ 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。	
	（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	（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	○ 広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施しているか。また、実施に当たって積極的にオンラインを活用しているか。	（2）その他の事業（附帯する業務） ○ 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎に、労働問題に対する理解を培うことを目的として広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座を以下のとおり実施している。 （総合講座） ・開講期間：5月7日～8月30日	○ 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。 ○ 総合講座については、引き続き全講義をオンラインで実施した。受講者数は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	

	の効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。 （２）評価における指標 成果及び政策提言の普及に関する評価については、以下の指標を設定する。 １．労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行すること。（メールマガジン：第４期実績：週２回） ２．メールマガジン読者への有意義度評価で、下記基準により２.０以上の評価を得る。〔大変有意義：３、有意義：２、あまり有意義でない：１、有意義でない：０〕（第４期実績平均：２.３３）	の効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。 （３）評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。 ① 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行する。 ② メールマガジン読者への有意義度評価で、下記基準により２.０以上の評価を得る。〔大変有意義：３、有意義：２、あまり有意義でない：１、有意義でない：０〕	の効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。 （３）評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。 ① 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行する。 ② メールマガジン読者への有意義度評価で、下記基準により ２.０ 以上の評価を得る。〔大変有意義：３、有意義：２、あまり有意義でない：１、有意義でない：０〕	＜主な定量的指標＞ ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	・受講者数：708 名（前年度実績：614 名） 一括受講 387 名（前年度実績：386 名） 人事管理・労働経済 100 名（前年度実績：67 名） 労働法 221 名（前年度実績：161 名） （専門講座） ・開講期間：９月３日～11 月 28 日 ・受講者数：66 名（前年度実績：101 名） 人事管理・労働経済 35 名（前年度実績：57 名） 労働法 31 名（前年度実績：44 名） （３）評価における指標 ①メールマガジンの発行回数（週２回） 実績：毎週水曜日と金曜日の週２回発行（再掲） ②メールマガジン読者アンケート評価 実績：有意義度 2.38、達成度 119.0％（再掲）	ものの、体系的に学ぶ機会は少ない。本講座を受講して点の理解を面とすることができた」、「普段触れることができない最先端の知見を様々な講師から学ぶことができた。個性あふれる講師の講義はとても楽しく感じた」等の肯定的意見を多数得られた。 ○ 専門講座については、前年度に続き一部の課目においてハイブリッド方式（会場・オンライン併用）を取り入れて開催した結果、有意義度は2.55と高水準となった。 ○ 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、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。	
--	--	--	--	---	---	--	--

	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、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕（第4期実績平均：2.41） （参考指標） ○メールマガジン読者数 ○記者発表回数 ○政策論議への貢献実績 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、政党・国会議員等に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究専門雑誌の有益度 ○東京労働大学講座受講者有意義度	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ともに、参加者への有意義度評価で、下記基準により2.2以上の評価を得る。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕 （参考指標） ○メールマガジン読者数 ○記者発表回数 ○政策論議への貢献実績 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、政党・国会議員等に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究専門雑誌の有益度 ○東京労働大学講座受講者有意義度	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、参加者への有意義度評価で、下記基準により2.2以上の評価を得る。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕 （参考指標） ○メールマガジン読者数 ○記者発表回数 ○政策論議への貢献実績 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、政党・国会議員等に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数 ○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 ○研究専門雑誌の有益度 ○東京労働大学講座受講者有意義度		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%（再掲） ・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。	
--	--	---	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
【目標の設定及び水準の考え方】 ・成果の普及については、効率的かつ効果的な手段を用いて定期的に実施することが有効である。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ることは、研究ニーズの把握にも重要であるため、メールマガジンの発行回数及び有意義度評価を指標として設定することとする。 ・労働政策フォーラムについては、政策議論の場の提供を目的としているものであり、事業内容の重要性を考慮し、効率的かつ効果的な頻度で実施する必要があるため、実施回数及び有意義度評価を評価の指標に採用することとする。 ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第４期中期目標期間（平成29年度～令和３年度）の実績を踏まえ、第４期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第４期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報				
1－4	労働行政担当職員その他の関係者に対する研修			
業務に関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2）/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ－1－1）/・非正規雇用労働者（短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ－2－1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ－3－1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ－3－2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ－4－1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ－1－1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ－2－1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ－3－1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ－4－1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ－5－1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ－1－1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3－1を参照）（Ⅵ－2－1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ－2－2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ－2－3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ－3－1）	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第5号	
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー		

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

2. 主要な経年データ

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	指標	令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	
研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で90%以上	96.7%	96.1%	96.3%	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%			経常利益（千円）	△137	5,171	859			
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			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）		—	133.3%	333.3%	133.3%			従事人員数（人）	17	18	16			
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%									
同上（達成度）		—	120.8%	122.3%	123.4%									

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

注3）予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

（※1,2）前中期目標期間の達成目標は「毎年度平均で80%以上」

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

	の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。 さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、非対面（オンライン）の研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した方式によって、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図ること。	ンラインの研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した研修方式により研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。	実施を図るとともに、令和6年度からは、これまでの経験を踏まえて整理した「オンラインと集合の判断基準」（別紙1－2）に基づき、オンラインと集合の双方のメリットを最大限活用した効果的な研修を実施する。			
	（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究を通じて得られた成果を活用した効果的な研修の実施や、研修生との交流等を通じたより実態に即した研究への貢献などを通して、研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、労働行政職員に対する公開講座の実施等、研究員の研修への積極的な参画に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図ること。	（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、労働行政職員に対する公開講座の実施等、研究員の研修への積極的な参画に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。	（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、労働行政職員に対する公開講座の実施等、研究員の研修への積極的な参画に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。	○労働行政職員に対する公開講座の実施や研究員の研修への参画、職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など、研究・研修双方の内容の充実を図っているか。	（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 ○ 労働行政職員オンライン公開講座の実施 労働行政全般を幅広くカバーするとの考えに基づいて、ラインアップの充実を図った上で開始した。 ・労働局職員への勧奨及びアンケートの回答を促すため、厚生労働省地方課に働きかけ、令和6年4月3日に地方課長補佐名により労働局あてに「労働行政職員オンライン公開講座の更なる活用について」を発出した。 ・労働行政職員オンライン公開講座の再生数は3,482回、受講者アンケートの回答数は1,276件となった。 ※令和5年度から研究員以外（厚生労働省等）が作成した動画についても掲載（令和6年度：計98件、再生数は5,419回） ○ 研究員の研修への参画 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人の参画計画を立てた。 ・実績：延べ119人（昨年度実績延べ117人）	○ 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査については、80%以上の者から有意義との評価を得ている。 ○ また、労働行政職員オンライン公開講座の再生数は3,482件（研究員以外を合わせると8,901件）に達している。これは令和6年度の労働大学校での研修の受講者数7,533人を超えるものであり、研修の機会以外でも広く視聴されていることを示している。

				○ 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：榎野特任研究員 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 ・第1回労災保険給付専門研修 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		
（3）評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標を設定する。 1．研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90％以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。（第4期実績平均：97.1％） 2．当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90％以上の者から役に	（3）評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。 ① 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90％以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。 ② 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90％以上の者から、「役	（3）評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。 ① 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、平均で90％以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。 ② 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、平均で90％以上の者から、「役に立っ	<主な定量的指標> ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	（3）評価における指標 ①研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度） 業務に活かしていると回答 実績：96.5％、達成度107.2％（4～9月実施の53研修平均） ※研修生の研修直後調査では、98.5％から有意義との評価を得た。 ②上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度） 役に立っているとの回答 実績：98.0％、達成度108.9％（4～9月実施の53研修平均）		

	立っているとの評価を得ること。(第4期実績平均：98.8%) 3. 労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善を毎年度3件以上得ること。(新規指標のため実績なし) 4. 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有意義との評価を得ること。(新規指標のため実績なし)	に立っている」との評価を得る。 ③ 労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善を毎年度3件以上得る。 ④ 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有意義との評価を得る。	ている」との評価を得る。 ③ 労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善を3件以上得る。 ④ 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有意義との評価を得る。		③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善 実績：4件、達成度133.3% (開発) ・「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イン公開講座等の研究員参画の受講者アンケート 有意義度 下記平均98.7%、達成度123.4% ・労働行政職員オンライン公開講座 96.6% (48講座平均、回答者1,276人) ・研修への参画科目 99.0% (117科目平均) ・労働行政フリートーク 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% 第1回労災保険給付専門研修 100.0%	これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ 引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。	
--	---	--	--	--	---	--	--

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

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

1．当事務及び事業に関する基本情報			
2－1	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	

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

2．主要な経年データ									
	評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 最終年度値等	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	(参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報
	一般管理費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	37,877	36,740	35,638	34,569			
	上記削減率（％） （実績）	中期目標期間最終年度において 令和3年度と比べて15％以上の削減	—	3.0％	5.9％	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		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	1 内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。 また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。	1 内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を監事監査及び内部監査によって行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。	1 内部統制の適切な実施 内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成 26 年 11 月 28 日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有する。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を監事監査及び内部監査によって行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。	＜評価の視点＞ ○内部統制の推進等に関する規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、役職員で認識を共有しているか。また、内部統制の仕組みについて点検・検証及びこれらを踏まえた見直しを行っているか。	＜主な業務実績＞ 1 内部統制の適切な実施 ○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年4回）、リスク管理委員会（年2回）を定期的に開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接対面で周知するため、理事長による新年度挨拶等の機会を設けたほか、オンラインでも「理事長コラム」を配信（年11回）するなど、役職員で認識を共有する機会を設けた。 ○ 有識者アンケートを通じて、機構の業務運営や各種事業に対する評価や課題を把握するとともに、アンケート結果を経営会議に報告し、業務運営の点検・検証に活用した。 ○ 監事による年2回の定期監査、理事長直轄の内部統制推進部門による年4回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査（6月）を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も引き続き確保した。 ○ ハラスメント防止強化月間に併せて、全役職員を対象としたハラスメントオンライン研修を実施し、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目的としたアンケートを新たに実施したほか、ハラスメント防止及びコンプライアンスの向上等の観点から、定額制のWEB セミナーの受講を階層別に推進した。	＜評点＞：B ＜根拠＞ ○ 各種定期会議の開催、監事や監査法人による監査、規程類の必要な見直し等、内部統制を有効に機能させるための制度・仕組みを設け、適切に運用している。 ○ 理事長の運営上の方針等を全職員に周知するための新たな取組を開始し、役職員における課題等の認識を共有する機会を増やした。 ○ 有識者を対象としたアンケートにおける事業活動全般の有益度は、「大変有益」が 49.2%（前年度 50.6%）、「有益」が 48.8%（前年度 46.4%）であり、有益との回答は 98.0%（前年度 97.0%）と高い評価を得た。その理由として「労働政策の課題を客観的に把握しエビデンスに基づく議論を進める際に有益」「信頼性の高い研究機関の調査データとして活用している」など高い評価を得た。	B ＜評定に至った理由＞ ○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。 ○機構のミッション等を理事長から役職員に共有する機会について昨年度から更に頻度を増やす等、取組を充実させていることは評価できる。 ＜指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策＞ ○特になし。 ＜その他事項＞ ○情報セキュリティ対策に関する取組は、適切に実施されているものと認められる。
	2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し 質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う	2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し 重要な労働政策課題等の変化に対応した効率的かつ効果的な組織運営を継続するため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、研究ニーズ	2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し 重要な労働政策課題等の変化に対応した効率的かつ効果的な組織運営を継続するため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、研究ニーズ		2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し		

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

	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、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。	(2) 組織運営 プロジェクト研究に関しては、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部人材の活用や関係機関との連携等により、研究の実施体制等の充実・強化を図る。 また、機構全体として、引き続き目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制整備及び各種業務の電子化を一層推進し、組織全体の士気高揚と効率的かつ効果的な組織運営を図り、国民に向けたサービスの最大化を目指す。	(2) 組織運営 プロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部人材の活用や関係機関との連携等により、研究の実施体制等の充実・強化を図る。 また、機構全体として、引き続き目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制整備及び各種業務の電子化を一層推進し、組織全体の士気高揚と効率的かつ効果的な組織運営を図る。	○人事評価制度の的確な運用や長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援など柔軟な働き方の推進、各種業務の電子化などによる効率的かつ効果的な組織運営を図っているか。	(2) 組織運営 ○ 役職員間の情報共有の迅速化、機構内のサイト管理の効率化・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。	○ 左記のとおり、コミュニケーションツールの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、組織全体の士気高揚と効率的かつ効果的な組織運営を図っている。	
3 情報システムの整備及び管理 情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備	3 情報システムの整備及び管理 情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備	3 情報システムの整備及び管理 デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」	○「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」(令和3年12月24日デジタル大臣決定)に則	3 情報システムの整備及び管理 ○ 6年度において以下のとおり情報システムの整備を行った。 ・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	○ 左記のとおり、情報セキュリティ対策の強化及び情報システムの整備に取り組むとともに、PDCAサイクルによる情報セキュリティ対策の改善を図っている。	

	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PJMO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。	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PJMO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。 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。	（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。	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ているか。 ○政府機関のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群を踏まえた情報セキュリティ対策の強化に取り組んでいるか。	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。	
4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費	○運営費交付金を充当して行う業務について、業務運営の効率化を推進するとともに、中期計画に基づき作成した予算の範囲内で予	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 ○ 令和６年度予算額において令和３年度と比べて、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。	○ 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を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、令和８年度において、令和３年度と比べて15%以上節減すること。業務経費については、令和８年度において、令和３年度と比べて５%以上節減すること。 （２）適正な給与水準の検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。	（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、令和８年度において、令和３年度と比べて15%以上節減する。業務経費については、令和８年度において令和３年度と比べて５%以上節減する。 （２）適正な給与水準の検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。	（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、令和８年度において、令和３年度と比べて 15%以上、業務経費については、令和８年度において令和３年度と比べて５%以上の節減に向けた６年度における必要な取組を行う。 （２）適正な給与水準の検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。	算を執行しているか。 ○役職員の給与水準の検証・公表を行っているか。	（２）適正な給与水準の検証・公表 ○ 役職員の給与水準は、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証し、公表している。事務職は、本俸２%削減（16 年度実施）、職務手当の支給率削減（部長：20%→15%、課長：15%→10%、課長補佐：8%→6%、16 年度より実施）後の額を基準とした定額化（22 年度実施）、1 号俸の昇給抑制期間を国家公務員より１年間延長（23 年度実施）等の独自給与減額措置を継続している。 ○ 令和６年度のラスパイレス指数（年齢・地域・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。	○ 役職員の給与水準を検証・公表するとともに、左記の措置を継続することにより、給与水準の適正化を図っている。	
	（３）適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第４期中期目標期間の実	（３）適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第４期中期目標期間の実	（３）適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第４期中期目標期間の実	○「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施しているか。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受けているか。	（３）適切な調達の実施 ○ 令和６年度の一者応札件数は調達等合理化計画に基づく取組の実施により３件となり第４期実績平均（5.2 件）を下回った。 ○ 随意契約等審査委員会を年４回開催し、39 件の随意契約について妥当性等の点検を受けた。 ○ 契約監視委員会を３回開催し、調達等合理化計画の取組、随意契約等の点検を行った結果、特段の指摘はなく、委員からは「しっか	○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取組を実施し、６年度の一者応札件数は数値目標を達成するなど、調達の適切な実施を図った。	

	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) 業務運営の電子化の取組 ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等、業務の電子化を推進すること。	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) 業務運営の電子化の取組 ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等、業務の電子化を推進すること。	○保有資産について、保有の必要性の検証及び見直しを行っているか。 ○業務の電子化を推進しているか。	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。 (4) 保有資産の見直し ○ 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。 (5) 業務運営の電子化の取組 ○ 引き続き以下の取組を進めている。 ・機構内無線LANの活用やオンライン会議用パソコンの職員への貸与によるオンライン会議・研究会の実施 ・経営会議のペーパーレス開催 ・マニュアル配布によるペーパーレス会議システムの活用促進 ・電子決裁システムの運用による決裁業務の電子化	○ 左記のとおり、業務運営の電子化、ペーパーレス化の取組を継続している。 これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ 内部統制の適切な実施、組織運営・人事管理に関する体制の見直し、情報システムの整備及び管理等、業務運営の効率化に関する事項に引き続き取り組む。	
--	--	--	--	---	---	---	--

4. その他参考情報
特になし

1－1－4－2 中期目標管理法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

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

	れの遅延等による資金不足に対応するため。 ・予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。 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きは、その計画 なし 7 剰余金の使途 ① プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 ② 研修事業の内容の充実。 8 施設・設備に関する計画 厳しい財政状況を踏まえ、施設・設備計画に基づく工事等は予定しない。 ただし、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、第5期中期計画期間中に工事を実施することがあり得る。 9 積立金の処分に関する事項 なし	れの遅延等による資金不足に対応するため。 ・予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。 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きは、その計画 なし 7 剰余金の使途 ① プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 ② 研修事業の内容の充実。 8 施設・設備に関する計画 厳しい財政状況を踏まえ、施設・設備計画に基づく工事等は予定しない。 9 積立金の処分に関する事項 なし	○剰余金の使途は中期計画に定められているとおりが。	7 剰余金の使途 ○使途に充てるための剰余金は発生しなかった。 8 施設・設備に関する計画 ○施設・設備計画に基づく工事等は行わなかった。	これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> 引き続き適切な予算管理を行う等、円滑な業務運営に努めていく。	
--	--	--	----------------------------------	---	---	--

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%、四捨五入で記載)

	令和4年度末 (初年度)	令和5年度末	令和6年度末	令和7年度末	令和8年度末 (最終年度)
前期中（長）期目標期間繰越積立金	-	-	-		
目的積立金	-	-	-		
積立金	-	2	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	-	-	-		
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)	-	-	-		

(注) 単位未満については、四捨五入して記載している。