

独立行政法人労働政策研究・研修機構

令和 7 事業年度業務実績報告

令和 8 年 8 月 28 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 7 年度（第 5 期）
	中期目標期間	令和 4 ～ 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、労使関係担当）	担当課、責任者	政策統括室 宮下 雅行 参事官
	評価点検部局	政策統括官（総合政策、労使関係担当）	担当課、責任者	政策立案・評価担当参事官室 山田 勝土 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 8 年 7 月 13 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	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して評価する。 ○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、研究員が労働政策審議会職業安定分科会で報告した「雇用調整助成金の緊急時の雇用維持効果に関する分析結果の考察」が「緊急時における雇用調整助成金の在り方について」報告書（令和8年3月27日公表）に掲載され、雇用調整助成金の在り方見直しに大きな政策貢献を果たしたことをはじめ、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。 ○労働安全衛生総合研究所との過労死防止等に関する共同研究、生成AIの導入・活用状況についてのアンケート調査実施にあたってのOECDとの連携等、国内外を問わず、他の研究機関等との共同研究等を積極的に実施し、研究の幅の広がりや質の向上につなげていることは高く評価できる。 ○「オンラインと集合の判断基準」に基づいてオンライン研修と集合研修、双方のメリットを活用し、効果的な研修を実施している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	特になし。
その他改善事項	特になし。
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	特になし。

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特段指摘すべき事項は認められない。 ○令和7年度も引き続き予算制約が残る中、各事業の主管部門とサポート部門との連携が一層強化され、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安定的な事業業績にも寄与している点を、高く評価する。 ○人的資本の充実、情報システムの整備・管理、施設・設備の整備といった事業基盤について、予算・人員の制約下にあっても、予算枠を最大限に活かした優先順位付けを行い、増額予算も有効に活用しながら、精力的な取組が継続されている。 ○各事業のパフォーマンスの中長期的な維持・向上のためには、事務職員の高齢化や年齢階層の偏りといった人員構造上の課題を、計画的な要員体制を構築して、着実に解決していくことが必須となる。AI活用を含むDX視点からの業務プロセス見直し、セキュリティ対策等を含む情報システムの再構築により、生産性の向上や業務高度化が図られ、適正な要員配置が可能となると考えられる。 ○施設・設備について、第6期から第7期中期目標期間にかけ、法定耐用年数を順次超過することから、予防保全を中心とした維持管理を行い、計画的かつ適切に更新していくことが不可欠である。
その他特記事項	特になし。

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	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	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	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	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	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	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	2.6		予算額（千円）	688,207	635,882	722,813	821,028	
同上（達成度）		110%	120.0%	116.5%	128.5%	130.0%		決算額（千円）	687,111	628,331	712,869	794,373	
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%	100.0%		経常費用（千円）	676,315	572,746	724,171	737,843	
同上（達成度）		125%(※1)	111.1%	111.1%	111.1%	111.1%		経常利益（千円）	1,096	7,551	9,944	27,402	
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%	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	742,695	
同上（達成度）		110.5%	112.7%	111.4%	117.6%	117.6%		従事人員数（人）	39	33	35	36	
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	2.64							
同上（達成度）		122.0%(※2)	115.9%	118.2%	118.6%	120%							

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7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、E B P M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、E B P M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て対応している。	＜評定＞：A ＜根拠＞ ○ 中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握しながら、労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進しており、研究成果は厚生労働省のみならず、多くの府省庁の審議会・研究会で活用され、高い政策貢献を果たしている。また課題研究・緊急調査の要請に対しては、長年の研究蓄積を踏まえつつ、適切な予算・人員体制を工夫しながら求められる成果を迅速に提供している。労働政策の専門研究機関として有する高い専門性や知見を最大限に活かし、E B P M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＞ ○当該項目については重要度「高」を設定している中で、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・アドバイザー部会等の外部評価における研究成果の評価」について、130.0％という高い達成度であった。 ○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、達成度117.6％であるが、左記の業務実績に記載のとおり、対象となる27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

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分析 ・労働力の需給推計：次回の全国推計に向けたモデル見直しの検討等 ②企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究 ・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）』（企業パネル組込）の結果が短時間・有期雇用労働者対策基本方針改定の議論で活用（労政審雇用環境・均等分科会：第89回／1月） ・同調査シリーズの結果が同一労働同一賃金の施行5年後見直しに係る論点（案）資料において引用（労政審同一労働同一賃金部会：第21回／5月） 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 ・個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-i）の研究会外部委員が同調査のデータを基に執筆した成果3本を公表（7月31日） ・労働政策フォーラムに報告者・パネリストとして参加（テーマ：「健康格差社会とミドル・シニアのウェルビーイング」（第140回／9月5日） ・厚生労働省行政実務担当者向け勉強会にて説明（テーマ：「日本の出生コホート間の経済格差『国民生活基礎調査（1986-2019）』」（2月24日） ・東アジア経済学会第20回年次大会で発表（発表テーマ：“Does the Standard of Living in Adolescence Affect Saving-Oriented Consumption in Adulthood? Empirical Evidence from Japan”）（11月8日～9日／フィリピン） ・「副業者の就労に関する調査」結果が労政審労働条件分科会（6月、11月）、新しい資本主義実現会議（内閣官房・4月）、規制改革推進会議働き方・人への投資ワーキング・グルー	＜労働市場とセーフティネットに関する研究＞ ○ 令和6年度に5年ぶりの改訂を行った「2023年度版 労働力の需給推計」は、令和7年度においても厚生労働省の審議会等のみならず、経済財政諮問会議、財政制度分科会、産業構造審議会等、他省庁の審議会・検討会でも引き続き数多く活用された。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。 ○ 企業パネル調査で実施した同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査結果が、「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」案の改定の議論で活用されるなど、喫緊の政策課題に大きな政策貢献を果たした。 ○ 個人パネル調査は半年に1回の実施計画に沿ってこれまでに7回実施、着実にパネルデータが蓄積されている。令和7年度は研究会外部委員が本調査のデータを基に執筆した成果3本を公表するとともに、今後も研究会外部委員による同調査データを活用した成果が複数予定されており、学界に寄与するパネルデータとなることが期待される。 ○ 厚生労働省の行政実務担当者向け勉強会で研究員が経済格差に関する研究成果を説明するなど政策課題に係る論議への貢献も行っている。	できる。 ○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、研究員が労働政策審議会職業安定分科会で報告した「雇用調整助成金の緊急時の雇用維持効果に関する分析結果の考察」が「緊急時における雇用調整助成金の在り方について」報告書（令和8年3月27日公表）に掲載され、雇用調整助成金の在り方見直しに大きな政策貢献を果たしたことをはじめ、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。 ○労働安全衛生総合研究所との過労死防止等に関する共同研究、生成AIの導入・活用状況についてのアンケート調査実施にあたってのOECDとの連携等、国内外を問わず、他の研究機関等との共同研究等を積極的に実施し、研究の幅の広がりと質の向上につ
---	--	--	---	---	---

	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。				プ（内閣府・４月）で活用 ・「家事使用人の実態把握のためのアンケート調査」結果が『労災保険制度の在り方に関する研究会 中間報告書』（７月）で活用 Ⅱ．職業構造・キャリア形成支援に関する研究 ④職業構造・職務分析(job tag 含む)に関する研究 ・今年度の新規職業（15 職業）・更新職業（12 職業）に関する解説、タスク等データを厚生労働省に共有 ⑤キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究 ・「キャリア・インサイト」Web 版のプロトタイプの開発 ・「職業レディネス・テスト〔学生・若者版〕」「ワークスタイルチェックテスト (WSCT)」完成 ・令和４年度から群馬労働局に対し OHBY カードを基にしたキャリア支援ツールの作成及び小学校キャリア教育における活用を許諾しているところ、山形、埼玉、神奈川、新潟、京都、大阪、佐賀、鳥取、長崎の各労働局においても同様の取組・実施導入の検討が進展 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 ・「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」議員の研究員が「就職氷河期世代等支援に関する閣僚会議」に向けた担当大臣の勉強会に出席（５月 20 日） ・コミュニティカレッジに関するアメリカでの現地ヒアリング調査（11 月 17 日～21 日） ・フランスにて在外研究：テーマ「ヨーロッパにおけるリスキリング支援策と日本への応用可能性の分析」（３月 4 日～５月 31 日） ・研究双書『日本女性の仕事とキャリア：職業とタスクからみる均等法後 40 年』刊行 ・『国民生活基礎調査』、『全国消費実態調査』『全国家計構造調査』個票データ等による「中間	＜職業構造・キャリア形成支援に関する研究＞ ○ 本研究では、新規職業解説データ及び既掲載職業の更新データの収集、厚生労働省への提供を毎年継続的に行っており、job tag の安定的な運用に貢献している。 ○ 高等教育課程の学生に対する進路支援ツールの充実が課題となっていたところ、時代の変化を踏まえ、新たに「職業レディネス・テスト〔学生・若者版〕」・「ワークスタイルチェックテスト (WSCT)」の開発を行った。また OHBY カードのアイデアを基にしたキャリア支援ツールの小学校キャリア教育における活用が広まるなど、長年の研究蓄積を踏まえているからこそ可能となる高い信頼性を備えたキャリア・就職支援ツールの開発により、学校・ハローワーク等におけるキャリア・就職支援に資している。 ○ 失業の心理と求職活動支援の研究では、研究と研修の連携による相乗効果を発揮、就職支援現場の第一線における業務の質の向上に貢献している。 ＜技術革新と人材開発に関する研究＞ ○ 令和 7 年度夏に実施した就職氷河期世代に関する追加インタビュー調査結果を年度内に迅速にとりまとめ成果として公表するとともに、「就業構造基本調査」最新版を基に若年者雇用および就職氷河期世代の全体像を分析した成果もとりまとめた。これまでに公表した就職氷河期関連の成果も多くの審議会・検討会で活用されており、「就職氷河期世代に対する支援」という重要な政策課題への大きな政策貢献を果たしている。 ○ ３回にわたって実施してきた「若年者の能力開発と職業定着に関する調査」結果の分析、『国民生活基礎調査』『全国消費実態調査』『全国家計構造調査』個票データ等による「中間層」の分析、職業・タスクに関する研究成果を体系的にとりま	なげていることは高く評価できる。 ○以上より、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。 ＜その他事項＞ ○特になし。
--	--	--	--	--	--	--	---

				層」の分析 ・労働政策フォーラムにおいて「若者のキャリア」をキーワードに「多様な働き方」部門の研究員と協同して報告（テーマ：「多様化する若者の初期キャリアの現在」／第 139 回）（7 月 24 日） ・「青少年雇用対策基本方針」（令和 8 年厚生労働省告示第 170 号）策定の検討過程において、「若者のワークスタイル調査」の結果や資料シリーズ No. 296『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状④—令和 4 年版「就業構造基本調査」より—』、調査シリーズ No. 259『若年者の初職離職後のキャリア形成—第 3 回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査』等が活用 ⑦デジタル人材の能力開発に関する研究 ・労働政策フォーラムに報告者及びコーディネーターとして参加（テーマ：「企業におけるデジタル技術の活用と人材育成」（第 141 回／1 月 8 日） ・EU-IL0 Future of Work 事業 年次地域会合（1 月 29 日～30 日／タイ）に参加（会議テーマ「人口動態の変化と仕事の未来」） IV. 多様な人材と活躍に関する研究 ⑧多様な人材と活躍に関する研究 ＜高年齢者就業＞ ・高年齢者の雇用・就業・生活等に関する大規模なアンケート調査（企業・労働者）実施 →厚生労働省、内閣府 EBPM アクションプラン（高齢者の就労促進）に対応。関心事項を盛り込んでアンケート調査票を作成 ・高齢法の改正への対応・課題と働き方の変化に関する企業ヒアリング調査実施 ・「高年齢者雇用状況等報告」データを用いた 2020 年高年齢者雇用安定法改正の効果検証 ・国際社会学会「第 5 回社会学フォーラム」に 2 名の研究員がセッション（「縮小する社会における高齢労働者」）の企画運営、司会及び討論者として参加（7 月 4 日～13 日／モロッコ）	とめた研究双書の刊行、コミュニティカレッジに関するアメリカ現地ヒアリング調査の実施など、人材開発施策の基礎となる研究を体系的・継続的に着実に推進している。 ○ 「デジタル人材」という最新の政策課題への取り組みを進めており、研究成果は能力開発関連施策の企画・立案の有用な参考資料となることが見込まれる。	
--	--	--	--	---	--	--

					<非営利セクター> ・非営利法人、協同組合の働き方と意識に関するアンケート調査を実施 ・OECD の協力を得た労働政策フォーラム「労働者協同組合の成功事例と教訓：日本から東南アジアへ」に参加（第 142 回／1 月） ・日本総合研究所、日本社会関係学会の協力を得た労働政策フォーラム「健康格差社会とミドル・シニアのウェルビーイング」に参加（第 140 回／9 月） <女性労働> ・「就業構造基本調査」の二次分析：女性のキャリアとライフコースの世代間比較に関する研究 ・第 1 回～第 6 回の「子育て世帯全国調査」のデータ：東大社研データアーカイブから寄託依頼 ・労働政策フォーラム「あらためて女性の働き方を考えるー改正女性活躍推進法の施行に向けてー」（2 月）で研究報告 ・こども家庭庁の「こどもの貧困対策・ひとり親家庭支援部会」（第 5 回／5 月 26 日）で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』を基に報告 <非正規労働> ・「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）」（R6 課題研究）の速報値が、労政審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（第 24 回／9 月）で活用 ・厚生労働省行政実務担当者向け勉強会にて説明（テーマ：「日本の出生コホート間の経済格差『国民生活基礎調査（1986-2019）』」（2 月 24 日） ・米国 LERA 大会で発表（1 月 3 日）（発表タイトル：“Do Growing Companies Pay Higher Wages?An Empirical Analysis Using Employer-Employee Matched Data in Japan”） <外国人労働者> ・低・中スキル人材の国際労働移動に関する海	○ 非正規雇用研究は、令和 6 年度に実施したアンケート調査結果が労政審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された。また正規・非正規の「二極化」にかかわる問題状況をとりまとめた労働政策研究報告書は外部評価で「S」との評価を得ており、政策的貢献だけでなく、学術的な基礎研究においても着実な成果をあげている。 ○ 外国人労働者研究では、喫緊の政策課題である「外国人労働者受け入れ」について厚生労働省の担当部局と緊密に連携しながら研究に取り組んでおり、その成果は今後の関連施策の企画・立案での活用が見込まれる。	
--	--	--	--	--	--	--	--

					外実態調査：フィリピン（8月25日～30日）、ネパール（11月22日～29日）、インド（12月6日～13日） ・特定技能外国人の受入れ・活用に関する国内ヒアリング調査を厚生労働省と連携しながら実施。厚生労働省委託の海外実態調査（「適正な外国人材の確保に向けた実態調査」）にも参加 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 ・欧米諸国における職務給についてドイツ・スウェーデンの現地調査（9月）、アメリカ企業人事担当者へのオンラインインタビュー調査（8～9月）、フランス現地調査（11月～）、イギリス文献調査を実施 →令和7年度課題研究「欧米主要国における職務給に関する調査研究」に対応 ・この10年間の企業における非正規・正規間の賃金格差解消に向けた取り組み、人事・賃金制度の改定等に関し小売業へのヒアリング調査を実施、社会政策学会（第150回／5月）で報告 ・機構HPに賃金・賃上げ等に関する調査研究成果等の特設サイトを設置 ・厚生労働省行政実務担当者向け勉強会にて説明（テーマ：「JILPT 報告書『「二極化」以後の非正規雇用・労働』を読む」（1月29日） ⑩仕事と生活の両立に関する研究 ・介護に関する国際研究大会（The 6th Transforming Care Conference）で発表（6月25日～26日／フィンランド）（発表タイトル：“Expectation and Reality of out-of-pocket expenses of services for combining work and elder care”） ・育児・介護に関するスウェーデン現地ヒアリング調査（8月） 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	＜多様な働き方と処遇に関する研究＞ ○ 賃金に関する研究では、厚生労働省からの要請に対応、「欧米主要国における職務給」について国内研究者のネットワークを活かしながら機動的に調査を実施しているほか、非正規労働者の賃金等処遇に関するヒアリング調査を実施、調査結果の学会報告を迅速に行うなど、政策・学術両面での貢献を果たしている。また、これまでの機構の研究蓄積をまとめた賃金・賃上げ等に関する特設サイトを設置し、厚生労働省及び一般への情報提供を行っている。 ○ 労働時間研究では、労働安全衛生総合研究所との過労死等予防共同研究において毎年継続的に成果をとりまとめており、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。 ○ 育児と介護について国際的な研究ネットワークを活かした調査・研究に取り組んでおり、育児・介護休業法等の法改正や関連施策の企画・立案にあたって有用な参考資料となることが見込まれる。 ＜多様な働き方とルールに関する研究＞ ○ 「解雇の金銭救済制度」については厚生労働省の要請を踏まえ、文献研究、労働者等アンケート	
--	--	--	--	--	--	---	--

				・「労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析」概要、「解雇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」速報値及び「諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査」概要が労働政策審議会労働条件分科会（第 205 回／11 月 18 日）で活用 ・「諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査」概要を HP（フォーカス）に掲載（12 月 19 日） ・独の労働者のリスクリング（継続的職業訓練）に関する文献調査 ・『現代ドイツ労働法令集』第 2 版にむけた改訂作業及び『現代フランス労働法令集』編纂作業 ・仏の自営業者の能力開発制度（継続的職業訓練）に関する分析とりまとめ ⑫労使関係・労使コミュニケーションに関する研究 ・AI をめぐる労使協議を実施した事例および生成 AI 活用事例に関する調査を実施 ・保育士の処遇改善と人材定着に関するヒアリング調査を実施 ・白表紙『産業別労使関係の展開 4 金属機械産業の労使関係（東亜バルブ）』刊行 ・労働法研究ネットワーク第 7 回国際大会（Labour Law Research Network7）で発表（発表タイトル：” The Birth of Social Law and the Revelations It Brings to a Molecularized Modern Society” ）（タイ／6 月 29 日～7 月 1 日）	調査、海外ヒアリング調査と多岐な手法により、複数年にわたって調査研究に取り組んできたところ、令和 7 年度に労働政策研究報告書等としてとりまとめ・公表を行った。成果は労働政策審議会労働条件分科会で活用されるとともに、今後も関連の論議においての活用が見込まれる。独仏に関する継続的職業訓練に関する文献調査や、労働法令集の作成・改訂作業など、比較法研究への取り組みも着実に進めている。 ○ 生成 AI の活用による仕事や現場の状況変化に関する実態把握・分析や、人手不足が喫緊の政策課題ともなっている介護・保育といった「エッセンシャルサービス」に従事する労働者の処遇・労働条件の実態把握など、雇用をめぐる新しい政策課題に対応した調査研究に取り組んでいる。	
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	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	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	ロ 課題研究 （令和 7 年度） ○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（令和 7 年度） →労働政策審議会職業安定分科会(第 213 回／5 月 16 日)にて記者発表資料（5 月 12 日）を基に報告 →行政記録情報及び事業所アンケート調査結	○ 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・効果的な対応を図り、求められた成果を適切かつ迅速に提供している。		

	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。	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。	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。	果の集計・二次分析を外部研究者とともに実施、労働政策研究報告書（No. 236「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」）をとりまとめ公表（6月30日） →労働政策審議会職業安定分科会（第220回／1月26日）で研究員が分析結果を報告（タイトル「緊急時の雇用調整助成金の雇用維持効果に関する分析結果の考察」） →『「緊急時における雇用調整助成金の在り方について」報告書』（3月27日公表）に前掲分析報告および労働政策研究報告書 No. 236（タイトル前掲）、No. 187（『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』が引用 →自民党・「日本成長戦略本部・雇用問題調査会合同会議」（令和8年3月5日開催）での厚生労働省の報告において労働政策研究報告書 No. 236（タイトル前掲）が引用 ○女性の就労促進のための環境整備に係る調査研究 →記者発表「女性活躍推進の取組状況に関する調査（2025年）〔女活パネル調査2025〕の結果速報」（2月26日） →これまでの女性労働政策（女活法）の効果検証に関する先行研究レビューを厚生労働省へ提供 ○若者雇用政策の20年―地域若者サポートステーションにおける取組を中心に（令和6年度） ○無期雇用労働者の待遇に関する調査 ・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（第24回／9月12日）資料で速報値が引用 ○過半数労働組合および過半数代表者に関する調査 →労働政策審議会労働条件分科会（第203回／9月30日）資料で速報値が引用 ＊以下は各プロジェクト研究サブテーマに組み込んで実施 （ ）内はプロジェクト研究名	
--	---	---	--	--	--

	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。 四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。 政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。 政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。	○職業情報提供サイト（job tag）の職業解説、タスク及び職業横断的数値情報の開発（職業解説、タスク、および職業横断的数値情報の開発に関する研究） ○EBPM アクションプラン 2024（高齢者の就労促進）に関する調査研究（人口減少下における高齢者の多様な就業・キャリアと人事労務管理に関する研究） ○シニアの能力開発・キャリア形成（人口減少下における高齢者の多様な就業・キャリアと人事労務管理に関する研究） ○欧米主要国における職務給に関する調査研究（事業環境の変化と人事・賃金制度に関する研究） ハ 緊急調査 （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 →労働政策審議会労働条件分科会「組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会」（第3回／7月18日）資料で調査結果が引用 （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 →労働政策審議会労働条件分科会（第203回／9月30日）資料で速報値が引用 （令和7年度第1四半期） ○企業における福利厚生施策の実態に関する調査 →労働政策審議会勤労者生活分科会（第35回／3月26日）で「財形貯蓄制度に関する労働者調査」結果が活用 ○就職氷河期世代の今後の支援ニーズに関する実態調査 →就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム（第7回／11月25日）で報告 →「就職氷河期世代（ミドル世代）の働き方と支援ニーズーハローワーク・サポステ利用者に対するインタビュー調査の知見からー」	
--	--	--	--	---	--

				（リサーチアイ第 89 回）が労働政策審議会 人材開発分科会（第 55 回／1 月 23 日）資料 で引用 （令和 7 年度第 2 四半期） ○労働者協同組合の実態調査 ＊プロジェクト研究「企業の社会貢献活動とノ ンプロフィットセクターの協働に関する研 究」に組み込んで実施 （令和 7 年度第 3 四半期） ○農林水産業における雇用保険及び労災保険 の適用に関する調査 ○企業組織の再編に伴う労働関係上の諸問題 に関する調査 （令和 7 年度第 4 四半期） ○裁量労働制の実態に関する調査		
（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 実施体制等の強化を図る こと。 また、新型コロナウイ ルス感染症の影響に係る 研究など、突発的に生ず る課題についても可能な 限り機動的に対応するこ と。	（２）研究において考慮す べき領域の広がりへの対 応 AI、ICT 化等新技術の進 展が著しく、産業構造が 変化する中、企業の在り 方やそこで働く労働者の 雇用の在り方、働き方も 大きな影響を受けてい る。少子高齢化が進行す る中、社会保障制度、公的 サービス、雇用制度も変 容して行かざるをえない 状況である。 このように労働政策の 研究において考慮すべき 領域が広がっていること から、働き方の多様化に 関する新しい団体や関連 団体との幅広い意見交換 やヒアリングを行うとと もに、他の研究機関との 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	（２）研究において考慮す べき領域の広がりへの対 応 労働政策の研究におい て考慮すべき領域が広が っていることを踏まえ、 働き方の多様化に関する 新しい団体や関連団体と の幅広い意見交換やヒア リングを行うとともに、 他の研究機関との研究交 流等、他分野の専門家等 と協力・連携し、新たな視 点を取り入れながら研究 を行う取組を進めていく ことにより、他の研究機 関等との知見の共有にも 留意しつつ、研究の実施 体制等の強化を図る。 また、新型コロナウイ ルス感染症の影響に関す る研究等のような、突発 的に生ずる課題について も可能な限り機動的に対 応する。	○働き方の多様化に関 する新しい団体 等との意見交換や 他の研究機関との 研究交流等、他分野 の専門家等との協 力・連携により研究 の実施体制等の強 化を図っているか。 ○突発的に生ずる課 題に可能な限り機 動的に対応してい るか。	（２）研究において考慮すべき領域の広がりへの 対応 （i）働き方の多様化に関する新しい団体等との 意見交換等 ・国内の他の研究機関と生成 AI の利用状況及 び今後の活用の可能性に関する情報共有を 行うことを目的に、リクルートワークス研究 所との意見交換を実施した。（7 月 17 日） ・パラレルキャリアの普及活動を行っている NPO 法人「二枚目の名刺」の事務局メンバー から同団体の活動内容をヒアリングすると ともに、パラレルキャリアがこれからの個々 人の働き方や企業の人事労務管理に与える 影響等について意見交換を行った（7 月 23 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 ・U A ゼンセン（全国繊維化学食品流通サービ ス一般労働組合同盟）が実施した「外国人労 働者の雇用・生活状況に関する調査」の個票 データの提供を受け二次分析	○ 生成 AI について、業務での効果的・効率的な 活用が今後不可欠となってくることを見据え、外 部研究機関との情報交換を実施し利用スキルの 向上、利用環境・ルールの整備に関する知見を得 ることにより、研究の実施体制の強化を図った。 ○ プロジェクト研究「多様な人材と活躍に関する 研究」の個別研究テーマでは「パラレルキャリア」 に関する研究を進めているところ、実際に普及活 動に取り組んでいる団体への活動内容のヒアリ ングや意見交換により、研究の進展に資した。	

		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。			・個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-i）の研究会外部委員が同調査のデータを利用して執筆した DP 3 本を公表（7 月）（再掲） ・経済協力開発機構（OECD）の協力を得て、「労働者協同組合」に関するフォーラムを開催（1 月 15 日）（再掲） (iii) 研究員の大学・研究機関等の研究会への参画・講演 17 件（前年同期 25 件） ・東京大学社会科学研究所（日本学術振興会 研究助成）『2025 年社会階層と社会移動調査研究会』研究メンバー ・日本産業保健法学会「労働安全衛生に関する研究」研究協力者 ・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」メンバー ・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 ・独立行政法人大学改革支援・学位授与機構「横断的質保証研究会」構成員 ・連合総合生活開発研究所「勤労者短観」アドバイザー委員 ・一般財団法人アジア太平洋研究所リサーチャー ・学習院大学人文科学研究所「令和 7 年度共同研究プロジェクト：自己志向性と他者志向性を並立させる動機づけ調整の促進効果」等 (iv) 労使団体・地方公共団体・NPO 等に向けた講演回数 44 件（前年同期 44 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（労使関係団体との意見交換） ・労働部会（連合・連合総研）：12 月 19 日 ・経営部会（経団連・日商・全国中央会）：12 月 10 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。	
--	--	--	--	--	---	--	--

				○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：2月13日 ・日本政策金融公庫総合研究所：12月9日 ・労働問題の現状と展望に関する研究会(リサーチ・イノベーション研)(大手企業部長との意見交換)9月22日 JILPT 報告 ①「職場における AI の活用と影響について」 ②「職場における AI 技術の活用に関する事例研究—OECD との共同研究—」 ○日本生産性本部若手・中堅職員との交流会 ・第4回：11月4日 JILPT 報告「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査、労働者調査）」 ・第5回：2月12日　＊報告は JPC	
	(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	(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	○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 P D C A 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25日実施 (ii)厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議 各局別の研究報告会（喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果を報告。中長期的な研究課題・テーマについて意見交換）を実施 ・労働基準局(10月9日)、職業安定局(10月15日)、雇用環境・均等局（10月17日）、人材開発統括官（10月21日） ＊令和7年度は政策統括官は実施なし (iii)政策研究会 政策担当者・学識者を講師として政策課題について説明を受け、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会を実施（計4回） ・第1回「高齢社員のマネジメント慣行一日仏比較」（7月3日） 講師：フランス・労働経済学社会学研究所	○ 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。

		トリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。	トリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。		(LEST) 所長 ・第2回「働く女性の「健康」をめぐる現状と課題」(7月25日) 講師：国立成育医療研究センター 女性の健康総合センター長 ・第3回「二枚目の名刺の活動を通じて考える人生100年時代」(10月20日) 講師：NPO 法人二枚目の名刺 運営メンバー(3名) ・第4回「令和7年版 労働経済の分析」(10月27日) 講師：厚生労働省政策統括官(総合政策担当) 付 政策統括室 労働経済調査官 (iv) 厚生労働省政策担当者との勉強会等 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に対して研究員が説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。(計3回) ＊令和7年度からの新規取組として研究員、調査員から出講希望者を公募 ・第1回「勤務間インターバル制度適用労働者における休息時間の状況」(11月25日)(再掲) ・第2回「JILPT 報告書『「二極化」後の非正規雇用・労働』を読む」(1月29日)(再掲) ・第3回「日本の出生コホート間の経済格差『国民生活基礎調査(1986-2019)』を用いた考察」(2月24日)(再掲) (v) EBPM セミナー ・第1回(6月24日) JILPT 報告テーマ: OECD 諸国における EBPM の取り組み 加えて、EBPM アクションプラン(女性活躍・高齢者雇用)について、厚生労働省及び JILPT が取組状況について説明を実施。 ・第2回(2月19日) JILPT 報告テーマ: EBPM の分析手法とその解釈: 高齢者雇用の研究を題材にして	○ 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。	
--	--	--	--	--	--	---	--

					(vi) 研究員の審議会・研究会等への参画 ・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 66 件（前年同期 64 件） < 参画事例 > 【厚生労働省】 ・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 ・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 ・キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会 ・経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会 ・地域雇用活性化推進事業選抜・評価委員会 【厚生労働省以外】 ・（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 ・（内閣府）学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査分析委員会 ・（経済産業省）産業構造審議会小委員会 ・（文部科学省）専修学校の質の保証・向上に関する調査研究協力者会議 ・（東京都）男女平等参画審議会 ・（神奈川県、埼玉県）職業能力開発審議会 (vii) 審議会・検討会等での活用件数 405 件（前年度 218 件） < 主な活用事例 > 【厚生労働省】 ・労働政策審議会労働条件分科会 → 「労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析」（概要） → 「解雇等に関する労働者意識調査」調査結果 → 「諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査」調査結果 → 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	○ 厚生労働省をはじめ、他省庁の審議会・検討会等でも機構の研究成果は広く活用されており、特に『2023 年度版 労働力需給の推計』は内閣府・経済財政諮問会議、内閣官房・新しい資本主義実現会議、経済産業省・産業構造審議会、財務省・財政制度分科会等、多くの審議会でも活用されている。	
--	--	--	--	--	--	--	--

					ミュレーションー』 →資料シリーズ No. 289 『労働組合のない企業における労働時間などをめぐる労使コミュニケーションと過半数代表者の関与』 →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』 →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』 →「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」速報値 ・労働政策審議会労働条件分科会組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会 →「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」調査結果 ・労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会 →労働政策研究報告書 No. 205 『労災補償保険制度の比較法的研究―ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』 →調査シリーズ No. 230 『家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』 →『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』 ・労働政策審議会職業安定分科会 →労働政策研究報告書 No. 218 『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』 →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）』 →調査シリーズ No. 127 『企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査』 ・労働政策審議会人材開発分科会 →労働政策研究報告書 No. 227 『第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』 →資料シリーズ No. 271 『「job tag」（職業情	
--	--	--	--	--	--	--

				報提供サイト(日本版 O-NET))のインプット データ開発に関する研究 (2022 年度)』 →資料シリーズ No. 256「職業特性に着目し たコロナウイルス流行の雇用・所得格差等 への影響に関する研究—日本版 O-NET の活 用による研究—)」』 【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 →調査シリーズ No. 245『副業者の就労に関 する調査』 ・(内閣府) 第 6 次基本計画策定専門調査会 人材・地域・意識ワーキング・グループ →労働政策研究報告書 No. 204『再家族化す る介護と仕事の両立—2016 年改正育児・介 護休業法とその先の課題—』 →労働政策研究報告書 No. 170『仕事と介護 の両立』 ・(内閣官房) 就職氷河期世代等支援に関する 関係閣僚会議 →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—』 ・(内閣官房) 新しい資本主義実現会議 →『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』 (viii) 白書等における引用 4 白書 (前年同期 9 白 書) 【厚生労働省】 ・『令和 7 年版労働経済の分析』 →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—』 ・『2024 年海外情勢報告』 →労働政策研究報告書 No. 172『ドイツにおけ	
--	--	--	--	---	--

	(3) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の実施 グローバル経済の進展により、各国が抱える課題の共通化が進むとともに、その解決は、その国の経済社会の状況、労働環境（労使関係を含む）等により異なるものであり、国・地域ごとの諸事情を踏まえ理解する必要があることから、各国の研究者、研究機関と一層の交流・研究を図るとともに、各国の抱える諸課題への対応について、知見の共有を図り、研究調査の向上を図ること。 また、各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。 これらの取組を進めて	(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進 グローバル経済の進展により、各国が抱える課題の共通化が進むとともに、その解決は、その国の経済社会の状況、労働環境（労使関係を含む）等により異なるものであり、国・地域ごとの諸事情を踏まえ理解する必要がある。そのため、各国の研究者、研究機関と一層の交流によるネットワークの形成に努め、各国の抱える諸課題への対応について、知見の共有を図り、研究調査の向上を図る。 また、各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上がより一層図られるように、海外の研究者等を短期間で招へいして国際セミナーを開催する。 これらの取組を通じて、研究者の人材育成を	(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。	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』 【厚生労働省以外】 ・内閣府『令和7年度年次経済財政報告』 →労働政策研究報告書 No. 236『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』 ・内閣府『日本経済レポート（2025年度）』 →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―』	(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進	
--	---	--	---	---	---------------------------------	--

	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。	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。 ハ 国際セミナーの開催等 欧米及びアジアの研究	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。 ハ 国際セミナーの開催等 韓国の政策研究機関と		イ 研究者等招へい ○次年度の招へい者の公募を実施し、令和8年度の対象者を決定した。 ○また、令和7年度の招へい研究者として、フランスの研究者が来日し、滞在研究を行った。 招へい期間：4月17日～7月16日 招へい者：Prof. Dr. Christophe Baret（クリストフ・バレ） 所属：フランス・労働経済社会研究所（LEST） 役職：所長 研究テーマ：高齢社員のマネジメント慣行一日仏比較 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。 ・OECD-LEED 年次総会（コロンビア・バランキージャ） 日程：7月9日～7月10日 参加状況：研究員1名が参加 ・国際労働雇用関係協会（ILERA）欧州会議（イギリス・ダラム） 日程：9月10日～12日 参加状況：役員1名が参加 ハ 国際セミナーの開催等 ○海外研究者・研究機関等とのネットワークの形成のため、国際セミナーを開催。	○ 日本と緊密な経済協力関係を有するフランスの研究機関との新たなネットワークの構築につながった。 ○ フランスのみならず世界中で急速に進展している人口の高齢化に関連して、高齢者の就労をめぐる社会的・制度的な背景や、企業における定着支援策等に関する比較研究を実施した。 ○ 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。 ○ OECD-LEED 年次総会「世界的なインスピレーション、地域的な変革」に機構研究員が参加し、新たな研究者・研究機関等とのネットワーク拡大に寄与した。 ○ 国際労働雇用関係協会（ILERA）欧州会議「困難な時代を乗り越えるー政治的不確実性が労働に及ぼす影響に対処するための雇用関係の役割」に機構役員が参加し、各国研究者との意見交換を行うとともに、機構の国際的プレゼンス向上や新たな研究者・研究機関等とのネットワーク拡大に寄与した。 ○ 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	
--	--	---	---	--	---	--	--

		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。	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。	・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14日 テーマ：「女性労働と就業支援」 ・北東アジア労働フォーラム（対面開催） ※韓国労働研究院（KLI）、中国労働社会保障科学研究院（CALSS）と共催 日程：11月14日 テーマ：「若者の雇用と労働：各国の主要な若者雇用政策の動向と今後の方向性」 ・国際比較労働政策セミナー（対面開催） ※国際労働法・社会保障法学会（ISLSSL）と連携 日程：3月26日 テーマ：「若年者雇用と労働政策」 ○海外からの訪問要請等への対応 ・シンガポール社会・家庭開発省一行との「日本での非正規雇用から正規雇用への転換支援策とその効果」についての意見交換（5月17日） ・韓国・忠清南道自治体職員・研究者一行との「地方の青年労働市場の活性化政策」についての意見交換（5月28日） ・マレーシア人的資源省労使関係局一行との「日本の労働関係紛争処理制度」についての意見交換（6月19日） ・シンガポール三者構成訪問団との「日本の高齢者雇用対策」についての意見交換（7月31日） ・韓国国会未来研究院一行との「日本の高齢者雇用対策」についての意見交換（10月23日） ・ASEAN+3 マクロ経済調査事務局（AMRO）一行との「日本の賃金」についての意見交換（11月6日） ○海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政	究機関等とのネットワーク形成・拡充に努めた。 ○ 国際比較労働政策セミナー（第9回）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における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働政策研究の推進に寄与している。 ○ 英文情報の発信については、適時に拡充・更新	
--	--	--	---	--	--	--

					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 53 号（夏号） 6 月 25 日発行 ・第 54 号（秋号） 9 月 15 日発行 ・第 55 号（特別号） 10 月 25 日発行 ・第 56 号（冬号） 12 月 25 日発行 ・第 57 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。	しており、海外の労働研究者や実務家等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。 ・日本の労働市場に影響を与える主要な課題や研究動向について、最新情報を入手するうえで役立っている。研究の質は高く、信頼に足るものである。 ・日本の労働法に関する英語資料は非常に限られている。日本の労働法について、英語その他の言語で講義を行う際に有益な情報を提供していただき、大変感謝している。 ・労働裁判の判決や事例研究は、日本の労働法やその他の規制に関する解釈の最新動向を把握する上で、重要性が高いと考える。 ・扱われているトピックの多くは、業界を問わず、働く者が知っておくべき重要なものである。 ・各記事には、日本における慣行の概要が簡潔にまとめられており、外国企業が日本の雇用慣行をより深く理解する上で役立っている。	
	（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 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	（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、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	（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、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	○すべての労働政策研究について、機構の外部評価機関を活用し、その達成度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。	（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 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	○ 研究テーマ及び個別研究成果に関する評価については、リサーチ・アドバイザー部会における評価等、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。	

	の多様化が進展していることを踏まえ、働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換等を幅広く実施し、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施すること。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査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。														
	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。														
	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。														
	（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	（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	（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	<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2.6(達成度 130%)となった。(前年度 2.57、達成度 128.5%) (内訳①) <table><tr><td>S評価（大変優秀）</td><td>9点：3件</td></tr><tr><td>A評価（優秀）</td><td>4点：2件</td></tr><tr><td>B評価（標準）</td><td>0点：0件</td></tr><tr><td>C評価（要努力）</td><td>0点：0件</td></tr><tr><td>D評価（レベル不足）</td><td>0点：0件</td></tr></table>	S評価（大変優秀）	9点：3件	A評価（優秀）	4点：2件	B評価（標準）	0点：0件	C評価（要努力）	0点：0件	D評価（レベル不足）	0点：0件
S評価（大変優秀）	9点：3件														
A評価（優秀）	4点：2件														
B評価（標準）	0点：0件														
C評価（要努力）	0点：0件														
D評価（レベル不足）	0点：0件														

	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）	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〕	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〕	（内訳②） ○労働政策研究報告書 No. 236『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』 ：総合評点 S <評価コメント> →・本報告書は、業務データへのアクセス、独自調査の実施能力、政策当局との近接性を併せ持つ JILPT ならではの強みを活かし、大規模かつ高品質なデータを構築して分析を行っている点に大きな意義がある。これは民間研究機関や大学では容易に実現できないものであり、政策研究機関としての役割を十分に果たしていると評価できる。 ・JILPT のような機関が行政と研究者のハブの役割を果たしつつ、コロナ禍における雇調金制度の政策効果の評価という喫緊の政策課題について研究するチームを構成し、分析を実施したことには非常に意義がある。そうした研究が実施できたのは、JILPT のスタッフの力と、過去の積み上げ（労働政策研究報告書 No. 187 など）があったからである。 ○労働政策研究報告書 No. 237『労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析』：総合評点 S <評価コメント> →・雇用終了における労働局のあっせん事案の分析から、時系列的な変化、労働審判や裁判における事案との相違などが明確に示されており、高く評価できる。各集計・分析結果のまとめのようなもの（課題別に、あっせん・労働審判・裁判などの状況や相違が一見してわかるような表など）があれば、より多くの読者に理解が広まる。 ・本研究の示した調査結果は、解雇の金銭解決制度の議論の焦点の一つである解決金の水準を検討する際の不可欠な客観的資料の一つを提供するものである。本研究を含め、解雇紛争の解決制度の実態調査は、	
--	---	--	---	---	--

					司法、行政のもとにある資料の利用が不可欠であり、大学などの研究機関にとってハードルの高い研究課題であり、まさに JILPT だからこそ実施できる研究と評価できる。 ○労働政策研究報告書 No. 238『諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価―独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究』：総合評点 S ＜評価コメント＞ →・本研究実施者は、JILPT ならではのネットワーク活用等により、法制度の内容と運用面、実態に関する有識者の見解を示すミッションを見事に果たし、審議会分科会に資料を提出した。実態に関するリアルタイムの情報を聞き出し、実像を浮かび上がらせていることに成功した点を評価したい。ヒアリング等により解雇に関する各国の実情を詳細に明らかにした点で、アカデミックな分野においても実務にとっても重要な意義を有する研究である。 ・本報告書は独、仏、英の解雇の金銭解決制度の内容と運用状況という重要なエビデンスを提供した重要な成果である。JILPT の形成している海外ネットワークおよび専門性の高い研究者ネットワークの存在が大きく、大学や民間の調査機関ではなしえない。また独、仏、英の解雇制度の構造とそこにおける金銭解決制度の実情を示したことで、労働政策審議会労働条件分科会へのエビデンスの提供というもともとの研究目的を超え、労働法学に対しても重要な貢献となったと言える。 ○研究開発成果物『職業レディネス・テスト[学生・若者版]』：総合評点 A ＜評価コメント＞ →・職業レディネス・テストは若年者が納得できる職業選択を実現するための手がかりとなる検査であり、JILPT の長期にわたる貴重な研究成果である。この成果の利活用	
--	--	--	--	--	---	--

				には、若年者自身が検査結果を十分に理解することが求められ、そのための環境づくりを学校やハローワークなどの支援に期待したい。 ・開発以来 JILPT 独自の研究蓄積を重ねてきており、我が国の興味検査としての最高水準を維持し続けて社会的に広く受け入れられている。時代状況に対応して改訂版を提供することによって、同機構の社会的な存在意義はより強固なものとなるだろう。 ○研究開発成果物『ワークスタイルチェックテスト（WSCT）』：総合評点　A ＜評価コメント＞ →・本研究は従来の職業レディネス・テストの適用対象を広げるため、既存尺度の見直しと当該テストを保管する新たな尺度の開発への取り組みが結実した成果である。仕事や働くこと、生涯キャリアについての若年者の考えが変化するなか、より多くの多様な標本から資料を集め尺度や検査全体の構造を確立する作業を引き続き期待したい。 ・JILPT が VRT、WSCT の開発を手がけてその双方の併用を提唱したことは、機構の職業発達に関わる多くの先行研究や深い見識の蓄積の帰結といえることができる。JILPT の独自性を示す研究である。	
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、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。		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」 →効果的な雇用政策の実施に向けた分析・検討にあたり、労働力需給推計は欠かせない。様々な推計方法を検討しながら、今後も調査研究をお願いしたい（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」 →企業パネル調査の結果の一部が労政審同一労働同一賃金部会での議論、「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」改定の議論に活用（政策統括室） ・「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」 →格差の状況や政策の効果を、実証分析を用いて検証し、セーフティネット関連の政策立案に有益な知見を提供することが期待される（政策統括室） ・「職業構造・職務分析(job tag 含む)に関する研究」 →成果を職業情報提供サイト(job tag)に提供しており、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（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」 →研究成果は労働局やハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援での活用が期待（総務課訓練受講支援室） →本研究で開発された職業適性検査(Gテスト)及び仕事価値観検査は、job tag に実装し、ともに多数のアクセスがある（雇用政策課労働市場情報整備推進企画室） →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される（若年者・キャリア形成支援担当参事官室） ・「技術革新と人材育成に関する研究」 →技術革新による産業構造の変化やそれに伴うジョブやタスクの変化は短いスパンで起きており、足元の動向について把握することは政策立案において重要（雇用政策課） →現代の若者に効果的な事業内容の検討の際本研究の活用が期待される（若年者・キャリア形成支援担当参事官室） ・「デジタル人材の能力開発に関する研究」 →政策課題の一つとなっている「デジタル人材	
--	--	--	--	--	--	--

					の不足」をはじめ、関連課題に対する施策の企画・立案に資することを期待（人材開発政策担当参事官室政策企画室） ・「多様な人材と活躍に関する研究」 →労働力不足下における企業の雇用管理の変化や、多様な雇用区分を活用する企業の実態把握等を通じ、より実践的な政策的示唆が得られることを期待（雇用政策課） →今後の外国人労働者施策に関する重要性を根拠づける政策的基礎資料として非常に有用（外国人雇用対策課） →労協研究について、労働経済学的データに基づく客観的な分析はE B P Mの観点から有用。また社会学や福祉学等の学際的な研究体制の構築により、実際の政策形成の際参照しやすい（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」 →引き続き過労の実態を多角的に把握するための研究を実施してほしい（総務課過労死等防止対策推進室） →労働政策において、労働時間は非常に重要な分野であるため、引き続き研究に取り組んでいただきたい（労働条件政策課） ・「仕事と生活の両立に関する研究」 →育児法改正の検討や仕事と育児の両立支援に係る諸施策の中長期的な検討の際の基礎資料として有用（職業生活両立課） ・「多様な／新たな働き方と労働法政策に関する研究」 →解雇紛争に係る実態や諸外国における制度の運用状況等に関する JILPT の調査結果を労働条件分科会の議論で活用した。今後も活用予定（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は、審議会等における労使コミュニケーションの議論に資するヒアリング結果が多数あり、大変有用な資料となった（労働条件政策課） →本研究テーマは、新たな就労態様に対する法	
--	--	--	--	--	--	--

	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。	規制のあるべき姿を検討するもので、今後、日本における関連制度や施策を検討する際活かすことができるのではないかと考える（雇用環境政策室、労災管理課） →いわゆる「エッセンシャル・サービス」に従事する労働者の処遇や労働条件についての実態把握・分析は関連政策の企画・立案に際しての基礎資料となることが期待される。また OECD との共同研究については、国際比較の視点も含めた情報の提供により、日本における AI 技術等の普及等に対応した労働政策の検討に役立つことが期待される（政策統括室） ③対象となる 27 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、27 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%（27 本研究成果中 27 本） 達成度 117.6% （内訳） ・プロジェクト研究 100%（25 件/25 件） 「活用した」： 5 件 「活用する予定である」：20 件 ・課題研究 100%（1 件/1 件） 「活用した」：1 件 ・緊急調査 100%（1 件/1 件） 「活用した」：1 件 <評価コメント>*概要 【活用した】 ・労働政策研究報告書 No. 236『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』 →『緊急時における雇用調整助成金の在り方報告書』（R8. 3. 27 公表）にコロナ期の雇用調整助成金特例措置の検証結果等を引用（雇用開発企画課） ・調査シリーズ No. 259『若年者の初職離職後のキャリア形成―第 3 回若年者の能力開発と	
--	---	---	--	---	--

				職場への定着に関する調査』 →労政審人材開発分科会での青少年雇用対策基本方針（令和８年厚生労働省告示第 170 号）の策定に向けた議論において活用（若年者・キャリア形成支援担当参事官室） ・資料シリーズ No. 303『高年齢者の多様なキャリアと企業の人事労務管理―65 歳定年制、定年廃止を採用した企業の事例調査―』 →高齢期の就業継続を検討するうえで参考となる知見を提供している。高齢者雇用施策の検討に資する（人材開発政策担当参事官室） ・DP26-02『2020 年高年齢者雇用安定法改正は 60 歳代後半の雇用を増やしたのか―「高年齢者雇用状況等報告」業務データを用いた分析―』 →EBPM アクションプラン 2025 等に関する検討及び今後の同アクションプランを踏まえた分析で活用（高齢者雇用対策課） ・資料シリーズ No. 295『「job tag」（職業情報提供サイト）のインプットデータ開発に関する研究（2024 年度）』 →job tag が職業情報の情報インフラとして機能するためには、貴機構の調査研究活動・成果が不可欠と考えている（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. 296『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状④―令和４年「就業構造基本調査」より』 →令和９年の就業構造基本調査においても、初職の項目は継続して調査されることとなったことから、引き続き、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響を含め、青少年の初職の状況をはじめとする就業状況等についての詳細な動向の把握・分析を期待（若年者・キャリア形成支援担当参事官室） 【活用する予定】 ・労働政策研究報告書 No. 237『労働局あっせんにおける解雇型雇用終了事案の分析』 →解雇無効時の金銭救済制度にかかる検討に	
--	--	--	--	--	--

					当たって、令和 7 年 11 月の労働政策審議会労働条件分科会に報告・議論を行った。今後の検討においても活用を予定（労働関係法課） ・労働政策研究報告書 No. 238『諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価―独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究―』 →解雇無効時の金銭救済制度にかかる検討に当たって、令和 7 年 11 月の労働政策審議会労働条件分科会に報告・議論を行った。今後の検討においても活用を予定（労働関係法課） ・調査シリーズ No. 260『解雇等に関する労働者意識調査』 →解雇無効時の金銭救済制度にかかる検討に当たって、令和 7 年 11 月の労働政策審議会労働条件分科会に報告・議論を行った。今後の検討においても活用を予定（労働関係法課） ・調査シリーズ No. 264『企業におけるキャリア支援の現状と課題―セルフ・キャリアドック導入を中心として―』 →調査結果に基づいてセルフ・キャリアドックを中心とする各種の企業内キャリア支援の普及推進のあり方に関する示唆が行われており、有意義なものとなっている。本調査で明らかになった企業内キャリア支援に関する現状分析や課題等は、今後の施策を展開するにあたり、多大な貢献をなすものとする（キャリア形成支援室） ・DP26-06『外国人労働者の雇用・組織化の現状と課題―UA ゼンセンアンケート調査の 2 次分析から―』 →外国人材の日本での初期キャリアに関する知見の蓄積に資するだけでなく、人手不足が深刻化するなか外国人材を必要とする特に地方部における政策的な基礎資料として有用。本テーマの研究成果に今後も期待（外国人雇用対策課） ・資料シリーズ No. 294『勤務間インターバル制度の実情―厚生労働省「勤務間インターバル制度に関する実態調査」結果の分析―』 →勤務間インターバル制度導入促進のための	
--	--	--	--	--	--	--

					広報事業に活用（総務課雇用環境政策室） →勤務間インターバル制度について今後議論する際、必要に応じて労使団体にも紹介させていただく予定（労働条件政策課） ・資料シリーズ No. 298『非正規雇用の賃金制度の変化—小売業の事例から—』 →労政審同一労働同一賃金部会報告でも「多様な正社員」制度の普及促進等に言及されており、例えば非正規雇用労働者の賃金制度等に関する個社事例は、制度や事業の検討において、必要に応じ参照することが考えられる（雇用環境・均等局総務課） ・資料シリーズ No. 300『現代フランス労働法令集Ⅰ—総則、契約終了—』 →解雇無効時の金銭救済制度にかかる検討において日本と仏における法令の相違を把握することで、施策の検討の一助とする。無期転換ルールの見直しを検討するにあたり、諸外国における法制を把握することで、今後の施策検討の一助とする（労働関係法課） ・資料シリーズ No. 301『中間層規模の長期推移と地域分布』 →中間層の動向は、雇用の安定性や所得分布、地域間格差とも密接に関係する重要なテーマで、その長期的な変化や地域の特徴を把握することは、今後の雇用政策や地域雇用対策を検討する上で意義がある（雇用政策課）	
	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〕		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 2.64 達成度 120.0% （内訳） 学識経験者 2.72 地方行政官 2.52 労働組合 2.47 使用者 2.59	

				<有識者コメント> ・JILPT でしか実施されていない、あるいは他機関では代替困難な独自調査が多数存在し、調査結果がタイムリーに公表されて、最新の労働市場動向を把握できる。データの整理や分析が丁寧であり、研究者だけでなく実務家や政策担当者にとっても活用しやすい形で提供されている ・大規模な労働調査ができ、かつ、データを適切に収集し、分析できるスタッフが揃っている機関は民間を含めて希有 ・海外の労働分野における情報・分析、報告書などについて、個人レベル、所属する組織レベルでは調べることができない情報がたくさんあり、活用している ・ハローワークでの業務に活用 ・当面する政策的に重要な課題について信頼性の高い統計資料に基づいて客観的に分析し、課題を抽出しており、政策提言も大変参考になる ・キャリア教育に関する論文執筆、キャリア教育の研究授業でのツールの使用において大変有益	
5. 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。	⑤ 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図る。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。	⑤ 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図る。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。		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） ・フランス・労働経済社会研究所所長の招へい ・OECD-LEED 年次総会への参加 ・国際労働雇用関係協会（ILERA）欧州会議への参加 ・日韓ワークショップの開催 ・北東アジア労働フォーラムの開催 ・第9回国際比較労働政策セミナーの開催 ・マレーシア人的資源省労使関係局一行との意見交換 ・シンガポール社会・家庭開発省一行との意見交換 ・韓国・忠清南道自治体職員・研究者一行との意見交換 ・シンガポール三者構成訪問団との意見交換 ・韓国国会未来研究院一行との意見交換	

	(参考指標) ○厚生労働省との連携実績 ・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 ○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	(参考指標) ○厚生労働省等との連携実績 ・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 ○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	(参考指標) ○厚生労働省等との連携実績 ・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 ○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		・ASEAN+3 マクロ経済調査事務局（AMRO）一行との意見交換 ・英文情報誌「Japan Labor Issues」の発行 (参考指標) ○厚生労働省等との連携実績 ・厚生労働省とのハイレベル会合：3月25日（再掲） ・行政担当者の研究参加人数 19 人（前年度実績 12 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 66 件（前年度実績 64 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：12月19日、経営部会：12月10日） ・連合総合生活開発研究所（2月13日） ・日本政策金融公庫総合研究所(12月9日) ・「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」（9月22日） ・日本生産性本部若手・中堅職員との交流会（11月4日、2月12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 ＜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 44 件）（再掲） ○成果活用実績等 ＜成果のとりまとめ件数＞ 計 29 件（前年度実績 31 件） ・労働政策研究報告書 3 件 ・労働政策レポート 0 件 ・D P 8 件	
--	---	--	--	--	---	--

					・調査シリーズ 5 件 ・資料シリーズ 10 件 ・政策論点レポート 1 件 ・研究開発成果物 2 件 <審議会・検討会での活用件数> 計 405 件（前年度実績 218 件）（再掲） <国会での活用件数> 計 1 件（前年度実績 6 件） ○国会審議・政党部会等での説明 計 3 件 ・「多様な人材」部門の研究員が参議院厚生労働委員会（5 月 29 日）に参考人として出席（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案（閣法第 5 0 号）及び労働安全衛生法及び特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の一部を改正する法律案（参第 7 号）） ・「人材開発」部門の研究員が、参議院厚生労働委員会（6 月 11 日）に参考人として出席（社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案（閣法第 5 9 号）） ・研究所長が立憲民主党「政務調査会長勉強会」にて「賃金とは何か～職務給の蹉跌と所属給の呪縛」について講演（5 月 12 日） これらを踏まえ、A と評価する。 <課題と対応> ○ 政策課題が複雑化・多様化する中、専門人材の確保・育成が重要な課題となっており、厚生労働省との一層の連携や、労使団体を含めた幅広い組織、研究機関・研究者等との意見交換や共同研究の機会を確保し、経済社会の変化に対応したよりの確な研究テーマの設定・実施に取り組む。 ○ 緊急性の高い課題や行政ニーズについてコロナ禍時の経験も踏まえつつ、より機動的に体制を整え迅速に対応していく。 ○ 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。 ○ 研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、引き続き海外の研究者や研究機関とのネットワークの形成に努める。	
--	--	--	--	--	--	--

4．その他参考情報
【目標の設定及び水準の考え方】 ・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	147 件			予算額（千円）	327,695	325,410	331,492	314,343	
同上（達成度）		108%	108.6%	107.9%	102.9%	105.0%			決算額（千円）	326,106	314,555	332,654	310,649	
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	151 件			経常費用（千円）	367,748	257,022	346,006	309,382	
同上（達成度）		106%	100.7%	101.3%	100.0%	100.7%			経常利益（千円）	1,871	11,115	△916	3,913	
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	2.54			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	309,163	
同上（達成度）		—	128.5%	129.5%	127.5%	127.0%			従事人員数（人）	16	15	13	14	
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	2.64								
同上（達成度）		—	129.5%	133.0%	134.0%	132.0%								
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	2.62								
同上（達成度）		—	130.0%	132.0%	129.0%	131.0%								

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7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。 ○調査研究を通じて取得したデータをデータ・アーカイブとして積極的に公開し、利用促進を図っている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。

	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147件（前年度144件）で、年度目標（140件以上）を上回り達成度は105.0％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＞ ・2025 春闘に至るまでの政労使の動向、2025 春闘における賃上げおよび主要課題の状況 ・医療・介護業界の賃上げの状況 ・新卒採用の動向 ・最先端のAIを活用している企業の事例 ・つながらない権利に関する労働組合の動向 ・ナショナルセンター・主要産別の2026年春闘に向けた論議 ＜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	【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2.54であった。（達成度127.0％） ○ 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、介護業界の処遇改善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。医療（看護）・介護労働者の賃上げなど処遇改善に取り組む労働組合の取り組みを紹介した。また、最先端のAI技術を活用した製品・サービスを提供する企業、	
	イ 国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。 情報収集の成果については、政策検討資料等として取りまとめて厚生労働省に提供するとともに、ニューズレター等により、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。	イ 国内労働事情の収集・整理 行政及び労使への日常の取材活動やビジネス・レーバー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、定点観測的調査等を通じ、雇用や人事労務など幅広い分野において、労働政策研究に不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての有益かつ有効な情報を収集するとともに、誰もが活用しやすいよう整理する。また喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。 情報収集の成果については、政策検討資料等として取りまとめて厚生労働省に提供するとともに、ニューズレター等により、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。					

			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。		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、「米国関税政策の影響」「AI技術の活用状況と使用ルールなどの状況」について情報を収集。産別・単組調査では、産別・単組に「春季労使交渉での賃上げ結果・賃金等の労働条件以外の交渉・協議項目」「職場でのAI技術の活用への対応」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「キャリア形成と育児の両立をどう支えるか」 ・6月号「労働市場改革で人材育成はどうなるのか」 ・7月号「賃上げは定着したか ―2025春闘の最新状況」 ・8・9月号「医療・介護業界で働く人たちの賃上げ」 ・10月号「これからの就職活動とキャリア形成に向けて」 ・11月号「若年層の働く意識変化への対応」 ・12月号「ミドル・シニアの労働者の健康」 ・1・2月号「仕事を助けるAI」 ・3月号「企業におけるデジタル活用と人材育成の進め方」 ・4月号「職場でAIをどう活用していくか」 ○ 定点観測調査 「勤労生活に関する調査」「日本人の就業実態に関する総合調査」などを数年サイクルのローテーションで実施。 (令和7年度)	AIの活用で仕事の質を向上させている企業を取材し、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2025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、米国トランプ政権の関税政策の影響に対する注目が集まったことを踏まえ「米国トランプ政権による関税政策の影響」を紹介した。また、AIが急速に普及している動向を踏まえ、「AI技術の活用状況と使用ルールなどの状況」などについても情報収集した。「米国トランプ政権による関税政策の影響（企業・団体モニター）」(BLT2025年7月号所収)、「AI技術の活用状況と、その使用ルール・規程作成の状況」（企業・団体モニター）」(BLT2026年1・2月号所収)になど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、賃上げおよびその他の労働条件の改善結果、運動方針の柱を尋ねるとともに、「職場でのAI（人工知能）技術（生成AI含む）の活用に対して、方針や考え方を確立している場合の内容」について対象組合から情報収集した。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」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。 ○ 定点観測調査第9回「勤労生活に関する調
--	--	--	---	--	--	--

				第9回「勤労生活に関する調査」 ○ 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）4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） （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7年度要請） 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」（パネル） ・要請調査（緊急）6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） 「AIの職場導入の影響に関する従業員調査」（労働者webアンケート） （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） 「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 （令和7年度要請） 「ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承に関する調査」（企業調	査」では、定点的に聞く設問に加え、特集テーマとして「物価と賃金」の設問を設けて調査を実施した。 ○ 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。	
--	--	--	--	---	--	--

				査) 「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査」(企業調査・労働者調査) <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217回国会・内閣参質217第110号 答弁書(石破内閣総理大臣)で引用(5/13) (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) ⇒第54回労働政策審議会人材開発分科会・ 参考資料1として引用(12/23) ⇒第55回労働政策審議会人材開発分科会・ 参考資料1として引用(1/23) ⇒第56回労働政策審議会人材開発分科会・ 参考資料1として引用(2/24) 「同一労働同一賃金の対応状況等に関する労働者調査」 ⇒第21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)の資料4及び参考資料3として引用 (5/21) ⇒第215回労働政策審議会職業安定分科会・ 参考資料1-2として引用(7/23) ⇒第23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3及び参考資料2として引用(8/8) ⇒第24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・参考資料1として引用(9/21) ⇒第25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・参考資料2として引用(9/26) ⇒第26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・参考資料4として引用(10/22) 「AIの職場導入の影響に関する従業員調査」 ⇒OECDレビュー「Artificial Intelligence	
--	--	--	--	---	--

				and the Labour Market in Japan」で活用 (11/28) (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（労働者調査）」 ⇒第54回労働政策審議会人材開発分科会・参考資料1として引用（12/23） ⇒第55回労働政策審議会人材開発分科会・参考資料1として引用（1/23） ⇒第56回労働政策審議会人材開発分科会・参考資料1として引用（2/24） 「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） ⇒2025年版ものづくり白書で引用（5/30） ⇒第54回労働政策審議会人材開発分科会・参考資料1として引用（12/23） ⇒第55回労働政策審議会人材開発分科会・参考資料1として引用（1/23） ⇒第56回労働政策審議会人材開発分科会・参考資料1として引用（2/24） 「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）」 ⇒令和7年版労働経済白書（9/30）で引用 「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219回国会・内閣衆質219第191号答弁書（高市内閣総理大臣）で引用（12/23） <記者発表> 3件 ・「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）（5/9） ・「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」（企業郵送調査）及び「働き方に関するアンケート調査」（労働者Web調査）結果」（9/8） ・「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）（9/16）	
--	--	--	--	---	--

	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。 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。	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。		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、政策・制度に関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7年度の情報提供件数は 151 件で、年度目標（150 件以上）に対する達成度は 100.7%（前年度実績 150 件）。 ○ 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについて調査を実施し、結果を要請部局に提供した。また、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。このほか、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、ベトナム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 ・「欧米主要国における賃上げの在り方に関する調査研究」（令和7年度課題） ・「育成就労制度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、カンボジア、タイ、ミャンマー）」（令和7年度課題） ・「諸外国の公共職業安定機関等における AI の導入状況の調査」（令和7年度緊急） ・「組織再編に伴う労働法制及び実務上の影響に関する海外調査」（令和7年度緊急） ・「求職者支援制度の在り方等の見直し検討のための調査（英独仏）」（令和7年度第3四半期緊急）	○ 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。 ○ 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、2.64 であった（達成度 132.0%）。 ○ 有識者アンケートでは、「国外の労働問題について、体系的・継続的にトピックを収集・公開しているのは日本ではほぼ唯一であり、正確な労働事情を学ぶうえで不可欠である。今後も継続されることを望む」「海外の労働情報は、インターネット上にも多数存在するが、その信頼性や制度的背景の理解には慎重さが求められる。その点、JILPT の海外情報は一次資料や制度背景を踏まえて整理されており、信頼できる拠り所として活用している」「英語圏ではない国の情報は、自分では現地記事に直接アクセスできないので、特に有益」といった意見が寄せられ、好評を得ている。 ○ 令和7年度の厚生労働省からの要請調査（課題・緊急）については、緊密に要請元と協議しながら、的確かつ効率的な調査実施に努めた。調査結果は、各種審議会等の議論の基礎資料となっている。 ○ 厚生労働省からの要請に応え、令和7年度は、左記調査のうち継続中のものを除く3件について、成果を要請元へ提出又はウェブサイトで公開し、厚生労働省内の政策議論等に供した。 ○ 提供した情報の中には、厚生労働省審議会分科会資料に引用されるものがあるなど、有効に活用された。 ○ 「育成就労制度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	
--	---	---	--	---	---	--

				○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、カンボジア、ベトナムの最賃改定情報を提供した。 (労働争議関係) ・米(フォルクスワーゲン、連邦政府職員等)、独(公共部門等)などの労働争議に関する情報を提供した。 <活用事例> ・令和5年度要請「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)」および、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関する調査(英米独仏)」 ⇒厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会(5/13, 6/6, 12/24)資料として引用。 ・国別労働トピック(ILO)の内容が、総務省「情報通信政策研究 第9巻第1号」(令和7年12月23日刊行)に引用。 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、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。 また、アンケート調査の個票など機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。	○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、カンボジア、ベトナムの最賃改定情報を提供した。 (労働争議関係) ・米(フォルクスワーゲン、連邦政府職員等)、独(公共部門等)などの労働争議に関する情報を提供した。 <活用事例> ・令和5年度要請「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)」および、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関する調査(英米独仏)」 ⇒厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会(5/13, 6/6, 12/24)資料として引用。 ・国別労働トピック(ILO)の内容が、総務省「情報通信政策研究 第9巻第1号」(令和7年12月23日刊行)に引用。 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 2026』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 2025』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 34 本を公開した。併せて機構 HP の「パネル・定点観測」リスト内に「労働契約」「CSR・人事戦略」「海外派遣勤務」カテゴリを追加し、期間限定・ア	評価制度調査」において実施した現地調査(インドネシア・ベトナム)の概要を、厚生労働省「技能評価システム(技能競技大会・技能検定)を通じた技能移転事業」第3回検討委員会(2026年1月7日)に提供した。 ○ 有識者評価は、年度目標(2.0以上)を上回る2.62であった(達成度131.0%)。
--	--	--	--	--	---	---

			について、さらなる利用促進を図る。		ーカイズ特集に「危機・災害関連」「AI・新技術関連」を新設した。また、外部ストレージ経由のデータ提供を開始して利便性を高め、利用実績は利用承認件数が 45 件、利用データ本数が 68 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「労働政策審議会労働条件分科会」資料に引用。 ・「ユースフル労働統計」 ⇒厚生労働省「令和 7 年版労働経済の分析」に引用。 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 機関誌『安全第一』と蒲生俊文（6/30～12/26） ・第 2 会期 「最低賃金法の歴史ー当館所蔵資料より」（1/23-3/31）（会期延長：～9/18）	○ 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。	
--	--	--	-------------------	--	--	---	--

	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。 １．国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ140件以上確保する。 （第４期実績平均：152件） ２．海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。 （第４期実績平均：159件） ３．有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことがある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（新規指標のため実績なし） ４．有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことがある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（新規指標のため実績なし） ５．有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ140件以上確保する。 ② 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。 ③ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことがある者から、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕 ④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことがある者から、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕 ⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基	（２）評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 国内情報収集成果の提供件数を延べ 140 件以上確保する。 ② 海外情報収集成果の提供件数を延べ 150 件以上確保する。 ③ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことがある者から、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕 ④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことがある者から、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕 ⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基	＜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 147 件（前年度 144 件）達成度 105.0％ （再掲） ②実績 151 件（前年度 150 件）達成度 100.7％ （再掲） ③有識者アンケートによる「国内労働事情」の有益度評価 有益度：2.54、達成度 127.0％（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：2.64、達成度 132.0％（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：2.62、達成度 131.0％（再掲）		
--	---	---	---	---	--	--	--

	準により2.0以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（新規指標のため実績なし） 6. 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。	準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕 ⑥ 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。	準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕 ⑥ 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。		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 34 本を公開（再掲） ・機構 HP の「パネル・定点観測」リスト内に「労働契約」「CSR・人事戦略」「海外派遣勤務」カテゴリを追加し、期間限定・アーカイブ特集に「危機・災害関連」「AI・新技術関連」を新設（再掲） ・外部ストレージ経由のデータ提供を開始して利便性を高めた（再掲） ・利用実績は利用承認件数が 45 件、利用データ本数が 68 本であった（再掲）		
	（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	（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	（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		（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 488 万件（前年度実績約 355 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「労働政策審議会労働条件分科会」資料に引用）（再掲） 「ユースフル労働統計」（厚生労働省「令和 7 年版労働経済の分析」に引用）（再掲） ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者数 609 人（前年度実績 648 人） ・貸出冊数 674 冊（前年度実績 698 冊） ・複写件数 679 件（前年度実績 689 件） ・レファレンス件数 587 件（前年度実績 735 件）	これらを踏まえ、B と評価する。 ＜課題と対応＞ ・政策課題が複雑化・多様化する中、引き続き質の高い情報の収集・整理・分析や、政策ニーズに対応した調査や情報収集を体系的・継続的かつ機動的に実施する必要がある。 ・このため、専門人材の確保・育成に努めるとともに、DX の推進により、実施体制の一層の強化を図っていく。 ・さらに、研究基盤として蓄積したデータの価値を高めるため、オープンデータ化やデータ利活用の促進・高度化を進めていく。	

4. その他参考情報
【目標の設定及び水準の考え方】 ・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	週2回		予算額（千円）	187,953	190,054	198,060	210,419	
	同上（達成度）		100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		決算額（千円）	186,056	187,643	197,914	209,372	
	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	2.35		経常費用（千円）	199,026	187,459	201,935	203,892	
	同上（達成度）		116.5%	117.5%	118.5%	119.0%	117.5%		経常利益（千円）	△586	5,765	7,162	6,337	
	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)	6回 (オンライン5回)		独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	139,930	135,623	148,336	150,515	
	同上（達成度）		100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		従事人員数（人）	6	7	8	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	474人							
	同上（達成度）		—	199.8%	108.8%	122.3%	110.2%							
	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	2.47							
	同上（達成度）		121%(※)	109.5%	112.7%	116.4%	112.3%							

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

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

(※) 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7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） 2.35（前年度 2.38） - メールマガジン読者数（7年度末） 48,189人（前年度末実績 48,217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	＜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2.35（達成度：117.5%）となった。「メールマガジン労働情報」の広報を行うとともに、適切な情報の充実に努めた結果、年度末の読者数は48,189人と、ほぼ前年度と同水準を維持した。 ○ 読者アンケートにおいて、「中立・客観的な視点で信頼できる有益な情報が多い」、「国内から海外まで様々な情報が幅広く貴重なデータソース」、「深掘りしたい場合は出典リンクが必ず付いているので大変役立つ」、「欲しい情報が集約されている。百科事典のような存在」等の評価を得る一方、「多様な読者のニーズに応える	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。 ○研究成果の効果的な普及に当たって、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っ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＞ 【外部有識者からの意見】 ○労働政策フォーラムについて、年間を通じたテーマを事前に公表することを検討してほしい。

	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。			るセミナーなど雇用・労働分野の最新ニュースを提供した。 ○ 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（5/2、1/7）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」「人口減少社会」「キャリア形成支援・職業情報」 ・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	にはやむを得ないと思うが、情報過多を感じる」、「レイアウトや文字の工夫があるともっと読みやすい」、「過去記事のデータベース化を希望」、「地方の労働情報も知りたい」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・キャリア支援をはじめ労働関係者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。 ○ ホームページについて、有識者アンケートでは、「有益な情報が得ることができる」、「アウトプットが豊か」、「簡単にアクセスできるのが有難い」、「よく整理された客観的情報が提供されている」、「内容の水準・信頼度がいずれも高く大変勉強になる」などの評価を得た一方、「文字中心のページが多いので、挿絵や図表の挿入やレイアウトの工夫があるとよい」、「検索機能やカテゴリ整理がさらに充実すると有難い」といった声も寄せられた。必要な情報を的確に提供できるように、引き続き、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、政策ニーズや社会的関心の高いテーマごとに情報を体系的に集約したポータルサイトを設置し、研究成果、統計情報、解説資料を一体的に提供した。
	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。 ○ 政策ニーズや社会的関心の高いテーマごとに情報を体系的に集約したポータルサイトを設置し、研究成果、統計情報、解説資料を一体的に提供した。 ・個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（JILLS-i）の概要、分析結果 ・賃金・賃上げ等に関する調査研究成果等— JILPT の最近の調査・研究成果、統計情報等（2017年度～）— ○ 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：6本（前年度3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6年度の各成果について、調査目的や	○ ホームページについて、有識者アンケートでは、「有益な情報が得ることができる」、「アウトプットが豊か」、「簡単にアクセスできるのが有難い」、「よく整理された客観的情報が提供されている」、「内容の水準・信頼度がいずれも高く大変勉強になる」などの評価を得た一方、「文字中心のページが多いので、挿絵や図表の挿入やレイアウトの工夫があるとよい」、「検索機能やカテゴリ整理がさらに充実すると有難い」といった声も寄せられた。必要な情報を的確に提供できるように、引き続き、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、政策ニーズや社会的関心の高いテーマごとに情報を体系的に集約したポータルサイトを設置し、研究成果、統計情報、解説資料を一体的に提供した。また、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。

				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6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6年度成果政策論点レポート」をホームページで公表した。		
	ハ 研究専門雑誌 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 ストライキ 6月号 公的統計データ利用の現状と課題——行政と研究者のコラボのために 7月号 福利厚生意義を問い直す 8月号 人事施策はいかに浸透するか 9月号 労働研究における教育 10月号 非正規雇用の現在 11月号 ディアログ：労働判例この1年の争点／特集：警備の世界における労働問題 12月号 賃金の現在地を探る——変わったのか、変わっていないのか？ 1月号 情報への配慮・配慮のための情報 特別号 2025年労働政策研究会議報告 2・3月号 学界展望：労働法理論の現在、公募特集：フレキシブルな働き方の実態・影響・課題 4月号 初学者に語る労働問題	○ 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2.59（前年度2.63）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：フレキシブルな働き方の実態・影響・課題（2・3月号掲載）採択3本（論文2本、研究ノート1本） ○ 「賃金の現在地を探る——変わったのか、変わっていないのか？」や「非正規雇用の現在」、「人事施策はいかに浸透するか」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	ニ 労働政策フォーラム等		ニ 労働政策フォーラム等 ○ 評価における指標	○ 引き続き、オンラインを活用して労働政策フ	

	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。	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。		・年間6回開催（うち3回以上はオンライン）：実績6回（オンライン5回、ハイブリッド1回） ・オンライン開催による参加人数（平均430人以上）：平均474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487人と目標を上回る。）、達成度110.2% ・参加者アンケートの有意義度（2.2以上）2.47（前年度実績2.56）、達成度112.3% ○ 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「多様化する若者の初期キャリアの現在」（7月18日～24日／オンライン開催） 参加人数610人、有意義度2.37 ・第2回「健康格差社会とミドル・シニアのウェルビーイング」（8月30日～9月5日 オンライン開催） 参加人数548人、有意義度2.47 ・第3回「企業におけるデジタル技術の活用と人材育成」（12月24日～1月8日／オンライン開催） 参加人数453人、有意義度2.42 ・第4回「労働者協同組合の成功事例と教訓：日本から東南アジアへ」（1月15日／オンライン開催） 参加人数255人、有意義度2.25 ・第5回「安全で信頼できるAIによって支えられた人間中心の職場形成に向けて—OECD報告書を踏まえた展望—」（1月20日／ハイブリッド開催） 参加人数548人、有意義度2.50 ・第6回「あらためて女性の働き方を考える—改正女性活躍推進法の施行に向けて」（2月19日～26日／オンライン開催） 参加人数505人、有意義度2.62	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・若者のキャリア形成に対応したテーマ（改正女性活躍推進法、多様化する若者の初期キャリア）や、ミドル・シニアの健康・ウェルビーイングという従来の労働領域から広げた新しいテーマ、更には「デジタル技術と人材育成」「AIの活用と職場形成」といった社会的にも非常に関心の高いテーマを設定・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、2.47となった。 ○ 運営面については、「オンラインだと参加できる可能性が格段に高くなる」「移動中でも参加できた」「2部構成は事前学習をして本番に臨めるので理解しやすい」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、「大学生の就職状況の現状から社会産業構造の変遷まで内容が充実していた」（第1回）、「人生100年時代に向けて時流を得たテーマ。分野を跨いだ知見を集める試みは大変有意義」（第2回）、「企業の事例共有が非常に有益」（第3回）、「労協の在り方が諸外国と日本で相当異なることを実感できた」（第4回）、「AIと人との向き合い方、人間の尊厳や働く意味・価値の在り方など多くの視点が得られた」（第5回）、「女性活躍を管理職比率だけで測らない多様な視点の重要性を再認識した」（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	（2）その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する調査	○ 広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な	（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	○ 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	

	研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。 実施に当たっては、その効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。	研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。 実施に当たっては、その効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。	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。	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２９日 ・受講者数：６０８名（前年度実績：７０８名） 一括受講 ３４５名（前年度実績：３８７名） 人事管理・労働経済 ８０名（前年度実績：１００名） 労働法 １８３名（前年度実績：２２１名） (専門講座) ・開講期間：９月１日～１１月２８日 ・受講者数：７７名（前年度実績：６６名） 人事管理・労働経済 ２５名（前年度実績：３５名） 労働法 ５２名（前年度実績：３１名）	ラインで実施した。受講者数は608名となり、有意義度は前年度（2.46）を上回る2.49と高水準となった。 ○ 受講生からは「毎回異なる講師でテーマも多岐にわたり、多角的な視野を学べた」「人事労働経済の最新トレンドのみならず、体系的に理論や歴史も学べるのが良かった」「労働法部門の講義は実務に直結する内容が多く非常に有意義。最新の法改正や判例の解説を通じて、理論と実務の橋渡しができた」等の肯定的意見を多数得られた。 ○ 専門講座については、グループワークや質疑の活性化を図るため、コロナ後に導入したハイブリッド開催から従来の会場（対面）開催に戻したところ、有意義度は2.74と高水準となった。 ○ 受講生からは「著名な講師から最新の裁判例等の講義を受けることができ、非常に勉強になった」「対面形式であったことが他の参加者との親睦・交流にも繋がり、良かった」「グループディスカッションは有意義なのでさらに増やしてほしい」等、対面開催ならではの肯定的意見を多数得られた。
(2) 評価における指標 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、	(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、	(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、	<主な定量的指標> ○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	(3) 評価における指標 ①メールマガジンの発行回数（週2回） 実績：毎週水曜日と金曜日の週2回発行（再掲） ②メールマガジン読者アンケート評価 実績：有意義度 2.35、達成度 117.5%（再掲）	

	あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕（第4期実績平均：2.33） 3．労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上（うち各年度3回以上はオンラインによる。）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	あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕 ③ 労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上（うち各年度3回以上はオンラインによる。）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	あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕 ③ 労働政策フォーラムを年間6回（うち3回以上はオンラインによる。）開催する。 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5回、ハイブリッド1回） ④労働政策フォーラム参加者数 実績： ・参加者数：平均474人、達成度110.2%（再掲） ・有意義度：2.47、達成度112.3%（再掲） （参考指標） ○メールマガジン読者数48,189人（前年度実績48,217人）（再掲） ○記者発表回数5回（前年度実績3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224件（前年度実績230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8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2,166万件（前年度実績2,048万件） ○研究専門雑誌の有益度2.59（前年度実績2.63） ○東京労働大学講座受講者有意義度 ・総合講座2.49（前年度実績2.46） ・専門講座2.74（前年度実績2.55）	これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> ・機構の研究成果の社会的・政策的インパクトを一層高めるため、研究成果の発信力強化及び国内外におけるプレゼンスの向上が重要な課題となっている。 ・このため、多様な媒体を活用した戦略的な情報発信を更に推進するとともに、ホームページについてはDXの取組と連動した機能改善や利用者視点での情報設計を進め、効果的かつ利用者ニーズに即した情報提供の高度化を図っていく。	
--	---	--	---	--	---	--	--

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%	96.9%	97.0% (4～9月 実施分)		予算額（千円）	405,727	408,476	433,949	468,669			
同上（達成度）		110%(※1)	106.8%	107.0%	107.7%	107.8%		決算額（千円）	405,891	403,463	432,800	461,097			
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%	98.3%	98.4% (4～9月 実施分)		経常費用（千円）	443,853	440,433	404,081	429,039			
同上（達成度）		125%(※2)	109.3%	109.0%	109.2%	109.3%		経常利益（千円）	△137	5,171	859	7,176			
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	3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	601,063		
同上（達成度）		—	133.3%	333.3%	133.3%	100.0%				従事人員数（人）	17	18	16	17	
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%	98.5%									
同上（達成度）		—	120.8%	122.3%	123.4%	123.1%									

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7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・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の	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、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密接な連携・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な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93コースを実施した。 ・93コースの受講者7,122人（計画数7,915人） ○ オンライン研修と集合研修の併用実施 令和6年度に引き続き、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」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。 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できた。 ○ 実施結果等を踏まえた研修コース、内容等の改善 厚生労働省からの政策に基づく要請のほか、研修修了後の研修生からのアンケートの内容を踏まえ、令和8年度の研修に向けて研修コース、内容、方法の改善を実施。 (改善例) ・困難な事例の支援等に対応するため、障害者雇用専門Ⅱ研修を新設 ・労働紛争調整官専門研修、労災診療費診査専門研修の一部を集合とし、あっせんや窓口対応のロールプレイ等を実施 等 ○ 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、「7年度研修実績」及び「8年度研修計画」について意見を聴取した（3月4日）。	＜評定＞：B ＜根拠＞ ○ 令和6年度に引き続き、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」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。 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7年度数値目標：評価（90%以上）は、4～9月実施分ですべて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研究と研修の連携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。 ○「オンラインと集合の判断基準」に基づいてオンライン研修と集合研修、双方のメリットを活用し、効果的な研修を実施している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＞ 【外部有識者の意見】 ○job tag の認知度向上や活用促進のため、ハローワークの職員がjob tag を有効に活用できるよう、研修内容を工夫してはどうか。

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7年度においても、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方に基づいて、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7年4月8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（研究員動画）の再生数は5,541回、受講者アンケートの回答数は1,273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7年度：計112件、再生数は11,474回） ○ 研究員の研修への参画 令和7年度においては、研究調整部及び各教官と調整の上、延べ122人の参画計画を立てた。 ・実績：延べ109人（昨年度実績延べ119人） ○ 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	○ 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（研究員以外を合わせた）全体で17,015件に達している。これは令和7年度の労働大学校での研修の受講者数7,122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。	

				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7年度は4研修において実施した。 ・第1回労災保険給付専門研修 11月13日に集合研修により実施 講師：榎野特任研究員 テーマ：「AI時代の新たな仕事の進め方」 研修生43人中12人が参加 ・第2回労災保険給付専門研修 12月4日に集合研修により実施 講師：榎野特任研究員 テーマ：「AI時代の新たな仕事の進め方」 研修生39人中2人が参加 ・雇用環境・均等関係企業指導業務専門研修（上級コース） 12月2日に集合研修により実施 講師：高橋主任研究員 テーマ：「非正規雇用にかかる課題の全体像とパートタイム・有期雇用労働法」 研修生59人中34人が参加 ・第6回職業指導Ⅱ専門オンライン・集合併用型研修 2月3日に集合研修により実施 講師：山本統括研究員 テーマ：「job tagをよりよいものに ～窓口での更なる活用」 研修生51人中22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％）	（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。	（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。	＜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：97.0％、達成度107.8％ （4～9月実施の50研修平均） ※研修生の研修直後調査では、98.8％から有意義との評価を得た。	

2. 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90%以上の者から役に立っているとの評価を得ること。（第4期実績平均：98.8%） 3. 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）	② 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90%以上の者から、「役に立っている」との評価を得る。 ③ 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。	② 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、平均で90%以上の者から、「役に立っている」との評価を得る。 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。		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：98.4%、達成度109.3% （4～9月実施の50研修平均） ③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善 実績：3件、達成度100.0% （開発） ・女性の能力発揮とワーク・ライフ・バランス施策 ―女性活躍推進のゴールとは？ ・人手不足下の外国人労働者の受け入れ状況 ・時間外労働の上限規制への対応―運輸業・郵便業の事例 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98.5%、達成度123.1% ・労働行政職員オンライン公開講座 96.7%（51講座平均、回答者1,273人） ・研修への参画科目 98.8%（108科目平均） ・労働行政フリートーク - 第1回労災保険給付専門研修 83.3% - 第2回労災保険給付専門研修 100.0% - 雇用環境・均等関係企業指導業務専門研修（上級コース） 94.1% - 第6回職業指導Ⅱ専門オンライン・集合併用型研修 95.5%	これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ ・行政ニーズや政策課題が変化する中、引き続き質の高い研修を提供していく必要がある。 ・このため、厚生労働省との緊密な連携のもと、受講者アンケート等を活用した継続的な改善を行い、送り出し側が求める人材像に対応した研修内容のさらなる充実を図っていく。 ・また、研修施設の老朽化への対応が重要な課題となっていることから、研修効果の維持・向上や中長期的なコストも踏まえつつ、厚生労働省と連携して施設のあり方について検討を進めていく。	
--	---	---	--	---	--	--

4. その他参考情報
【目標の設定及び水準の考え方】 ・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	33,532		
	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％	11.5％		
	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	539,916		
	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％	20.9％		
	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	2件		

注）削減対象となる一般管理費及び業務経費（予算額）を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	令和7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）を定期的に開催した。また、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、「理事長講話」を新たに開催したほか、理事長による新年度挨拶等の機会、オンラインによる「理事長コラム」の配信（年10回）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対面によるハラスメント研修を実施し、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、WEBセミナーの受講を階層別に推進した。 ○ 機構の規程類（法規集）について、弾力的な運用を許す規程の有無を含め、規程と法令および実際の運用との整合性の観点から、内部統制推進部門による点検を実施した。	＜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52.4%（前年度49.2%）、「有益」が45.7%（前年度48.8%）であり、有益との回答は98.1%（前年度98.0%）と高い評価を得た。その理由として「調査、分析など他に変わるものがなく、また研究者の専門性が高く、信頼できるため」「雇用就業施策を検討する際の基礎資料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、既存の取組に加え、理事長講話という新たな取組を実施する等、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。 【外部有識者の意見】 ○年齢構成がかなり歪んでいるため、その解消に向け取り組んでほし
	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	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	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		2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し		

	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	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」分野の社会人経験者1名を採用するとともに、令和8年度新卒予定者について、2名を内定した。 ○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、労働法分野の任期付研究員1名を採用するとともに、令和8年度採用予定の社会学分野の任期付研究員2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。	い。
--	---	--	---	-----------------------------	---	--	-----------

	（２）組織運営 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。 また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指すこと。	なニーズに対応する異分野との連携の必要性が拡大したこと等を踏まえ、関係機関・団体との交流等の連携を進める。 （２）組織運営 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・簡易化等を目的に令和６年度に導入したポータルサイトを活用し、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利用することで、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、69.3%。（前年度 65.8%） ○ 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。 ○ 令和７年度から令和 11 年度までを計画期間とする「心の健康づくり及び健康経営計画」を策定し、本計画に基づき健康セミナーを開催するなど、職員の未病改善や健康増進を通じた働きやすい職場環境づくりの推進に取り組んだ。 ○ 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	○ 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	3 情報システムの整備及び管理 情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整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	3 情報システムの整備及び管理 デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理を行うとともに、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	○「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理、PMOの設置等の体制整備を行っているか。 ○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。	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。 3 情報システムの整備及び管理 ○ 機構の情報システムの整備及び管理に関して必要な事項を定めることにより、機構全体としての効率的・効果的な情報システムの整備及び運用を進め、業務効率の向上を図ることを目的に、PMOの設置を含む「情報システムの整備及び管理に関する規程」を策定した。 ○ 情報システムの整備として、以下の取組を行った。 ・「令和7年度情報セキュリティ対策推進計画」の策定 ・高度化するサイバー攻撃への対応として、マルウェア侵入を前提とした24時間365日の監視・即応体制を構築するため、MDRサービスの構築 ○ 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。 ・情報セキュリティ委員会の開催 ⇒機構の情報セキュリティ関連施策等について議論するとともに、「対策推進計画」の進捗確認等を行った。 ・「情報システム運用継続計画」の策定 ⇒災害等発生時における情報システムの継続性強化と適切な維持管理を目的として策定した。 ・情報システム運用支援業者と連携したサーバ等のバックアップデータのリカバリー手順の確認 ・「情報取扱手順書」の策定 ⇒ライフサイクルに応じた業務情報の安全な取扱及び適正な管理を図ることを目的として策定した。 ・厚生労働省とのCSIRT連携訓練の実施 ⇒インシデントの発生を想定し、各段階におけ	○ 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。
--	---	---	---	--	--	---

	策の改善を図ること。	策の改善を図る。			る対応及び関係者への報告体制等を確認した。 ○ 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 ⇒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（全役職員向け） ⇒全役職員等を対象に、業務情報のライフサイクル（作成・利用・保存・廃棄）の各段階における安全な取扱い及び適正な管理方法に関する研修を実施した。 ・動画教材による研修（課室情報セキュリティ責任者向け） ⇒課室情報セキュリティ責任者を対象に、日常業務において発生しうる情報セキュリティインシデントの具体的事例を題材として、情報漏えい等のリスクを見極め適切に対処するための判断力の向上と、対応における責任者の役割について研修を実施した。		
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（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	業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）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。	業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）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７年度にお	○運営費交付金を充当して行う業務について、業務運営の効率化を推進するとともに、中期計画に基づき作成した予算の範囲内で予算を執行しているか。	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （１）業務運営の効率化 ○ 令和７年度予算額において令和３年度と比べて、一般管理費は 11.5%、業務経費は 20.9%、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。	

	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。 (3) 適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第4期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努めること。 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、	(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。 (3) 適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第4期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。 また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受ける。 (4) 保有資産の見直し 保有資産については、	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。 (3) 適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第4期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。 また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受ける。 (4) 保有資産の見直し 保有資産については、	○役職員の給与水準の検証・公表を行っているか。 ○「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。 ○保有資産について、保有の必要性の検	(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7年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、事務職は103.1(前年度104.8)、研究職は101.8(前年度100.8)となり、引き続き国家公務員との均衡はほぼ図られている。 (3) 適切な調達の実施 ○ 令和7年度の一者応札件数は調達等合理化計画に基づく取組の実施により2件となり第4期実績平均(5.2件)を下回った。 ○ 随意契約等審査委員会を年4回開催し、45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「しっかり要因分析して、今後の対応策を挙げている。」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7年度決算作業を通して保有資産の	○ 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。 ○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取組を実施し、7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。	
--	---	---	--	---	---	---	--

	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。	引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。 また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。 （５）業務運営の電子化の取組 ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等、業務の電子化を推進する。	引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。 また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。 （５）業務運営の電子化の取組 チャットツールやグループウェアソフトの導入により業務運営の効率化を図るとともに、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。	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。	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＞ ・今後、政策課題の複雑化・多様化やDXの進展が見込まれる中、機構の業務を安定的かつ効果的に実施していくためには、組織基盤の一層の強化が求められる。 ・特に、事務職員の年齢構成が非常に歪になっており、今後、40～50代層の職員が激減することが予想されるなどマンパワー不足が見込まれる。 ・このため、継続的な採用活動の強化、専門人材の計画的な確保・育成、内部統制及びリスク管理機能の充実を図るとともに、DX戦略室を中心として情報システム整備計画を策定し、AIの活用や計画的なシステムの最適化により業務効率化を推進する。 ・労働大学校の施設設備については、次期中期計画期間中に法定耐用年数が到来する中、今期中の施設整備費補助金の確保がなされなかったこともあり、老朽化が進んでいる。厚生労働省との協議の下、対応を図る必要がある。 ・また、人事制度のアップデートを行い、効率的かつ持続可能な組織運営体制の構築を進めていく。	
--	--	--	--	---	--	--	--

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7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7年度の自己収入：52,847 千円（前年度実績 53,042 千円、0.4%減） ① 出版物販売収入：20,996 千円（同 17,485 千円、20.1%増） ② 東京労働大学講座収入：31,851 千円（同 35,557 千円、10.4%減） 4 短期借入金の限度額 ○借入金は発生しなかった。	＜評点＞：B ＜根拠＞ ○ 運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、物価上昇により様々な調達コストが増加する等厳しい状況の中、事業の実施方法の見直しや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、前年度に刊行した『新版 OHBY カード』及び『新時代のキャリアコンサルティング[増補版]』の販売が堅調に推移したことなどにより、売上増につながった。 ○ 機構HPにおける刊行物の販売方法について、ECサイトを活用した運用を導入し、購入者の利便性向上を図った。 ○ これらの取組の結果、前年度実績（53,042 千円）と同程度の収入を確保し、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＞ ○特になし。

	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。	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	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	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。	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。	○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 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。	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。		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> ・中期計画予算に基づく業務運営を行い、運営費交付金について適切な会計処理を行うとともに、自己収入の確保に努める。	
	9 積立金の処分に関する事項 なし	9 積立金の処分に関する事項 なし				

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	35	
	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	2,451	
	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。