

独立行政法人労働政策研究・研修機構

第5期中期目標期間（令和4～8年度）

見込評価書

令和8年8月28日

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	
評価対象中期目標期間	見込評価 (中期目標期間実績評価)	第 5 期中期目標期間（最終年度の実績見込を含む。）
	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
特になし。

1. 全体の評価		
評価 (S、A、B、C、D)	B：全体として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：見込評価) ※期間実績評価時に使用
評価に至った理由	項目別評価のうち、Aが1項目、Bが5項目であり、うち重要度「高」であるものは、Aが1項目であった。 全体として評価を引き下げる事象もなかったため、厚生労働省独立行政法人評価実施要領に定める総合評価の評価基準に基づき全体評価をBとした。	

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	中期目標期間における定量的指標及び定性的指標については、概ね所期の目標を上回る成果が得られることが見込まれるとともに、①労働政策研究について、リサーチ・アドバイザー部会の評価等の外部評価が目標値を大きく上回っていること、調査研究成果が審議会等で幅広く活用されており、高い政策貢献を果たしていること等から、質の高い調査研究が実施されているといえること②国内外の労働事情を継続的に収集・整理し、多様な媒体を通じて広く迅速に提供しており、また、労働政策の企画立案等にも活用されていること③労働行政担当職員等への研修について、研修目的・内容に応じてオンライン研修・集合研修を組み合わせ研修効果の最大化と効率化が図られ、研修生およびその上司からも高い評価を得ており、また、オンライン公開講座の実施や研究員の研修への積極的な参画等により、研究・研修双方の内容の充実を図っていること④機構の業務運営について、適切な内部統制の実施、情報セキュリティ対策の充実・強化、業務運営の効率化に伴う経費節減がそれぞれ認められること等は高く評価できる。 また、特に重大な業務運営上の課題は検出されておらず、全体として中期目標に沿って順調な組織運営が行われていると評価する。
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. 課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	○厚生労働省との一層の連携、研究ニーズの把握にあたっての研究テーマに関わる各種団体等との意見交換、他の研究機関との共同研究、研究交流の促進等の取組により、研究の質の向上等に取り組む。 ○機構の事業および調査研究について、労使関係者など国民の認知度・理解度向上、労働政策に関する政策議論活性化のため、ホームページのリニューアル等による検索性・アクセシビリティの向上など、広報機能を更に強化する。 ○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、現場力の強化に資する真に必要な研修を重点化して実施することにより、円滑な労働行政の推進に貢献する。 ○引き続き継続的な新卒採用および中途採用により人材を確保しつつ、定年年齢の延長等も踏まえた高齢期の働き方の見直し等について検討する。 ○令和8年度に法人内に設置したDX戦略室を中心として、DXを一層推進し、業務効率化と研究成果等の対外発信・情報提供強化を一体的に進める。等
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、中期目標の着実な達成に向けて効果的かつ効率的に実施されているものと認められる。
その他特記事項	特になし。

様式 1－2－3 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価総括表様式

中期目標		年度評価					中期目標期間 評価		項目別 調書 No.	備考欄		中期目標		年度評価					中期目標 期間評価		項目別 調書 No.	備考欄	
		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	見込 評価	期間実 績評価						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	見込 評価	期間 実績 評価			
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	—	A		1－1				業務運営の効率化目標 を達成するためとるべき措置		B	B	B	B	—	B	—	2－1	
2 労働事情・労働 政策に関する情 報の収集・整理		B	B	B	B	—	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	—	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	—	B		1－4														
												Ⅲ．財務内容の改善に関する事項											
													予算・収支計画及び 資金計画		B	B	B	B	—	B	—	3－1	
												Ⅳ．その他の事項											

※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。

難易度を「高」と設定している項目については各評語に下線を引く。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－1	労働政策研究の実施		
関連する政策・施策	・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ－2－1）／・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ－3－2）／・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ－4－1）／・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ－1－1）／・非正規雇用労働者（短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ－2－1）／・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ－3－1）／・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ－3－2）／・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ－4－1）／・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ－1－1）／・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ－2－1）／・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ－3－1）／・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ－4－1）／・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ－5－1）／・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ－1－1）／・若年者の雇用に促進すること（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	

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	基準値 (前中期目標期間 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	2.40	2.33	2.57	2.60			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）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。

	に推進すること。					
イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究			イ プロジェクト研究	○ プロジェクト研究については、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に関する12のサブテーマを設定し、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施している。	○ プロジェクト研究については、左記のテーマ及びサブテーマに基づき、調査研究を着実に実施している。また、その成果は労働政策の企画立案にあたって有用な参考資料として貢献し、厚生労働省を含めた各省庁の審議会や国会審議等でも資料として多数活用された。
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。	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。			6つのプロジェクト研究テーマに関して12のサブテーマを設定して調査研究を実施し、令和7年度までに計117本の研究成果を取りまとめた。	○ プロジェクト研究の成果は、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料やハローワーク等労働行政の現場で活用されたほか、労働政策の企画立案にあたっての有用な参考資料として貢献している。また、厚生労働省以外の他省庁の審議会等や国会審議でも資料として多数活用されている。	
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。	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。			I.労働市場とセーフティネットに関する研究		
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	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。			①労働市場の情勢に関する分析		
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				②企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究		
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	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。			③格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究		
				II.職業構造・キャリア形成支援に関する研究		
				④職業構造・職務分析(job tag含む)に関する研究		
				⑤キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究		
				III.技術革新と人材開発に関する研究		
				⑥技術革新と人材育成に関する研究		
				⑦デジタル人材の能力開発に関する研究		
				IV.多様な人材と活躍に関する研究		
				⑧多様な人材と活躍に関する研究		
				V.多様な働き方と処遇に関する研究		
				⑨労働時間・賃金等人事管理に関する研究		
				⑩仕事と生活の両立に関する研究		
				VI.多様な働き方とルールに関する研究		
				⑪多様な／新たな働き方と労働法政策に関する研究		
				⑫労使関係・労使コミュニケーションに関する研究		

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。 ロ 課題研究 重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的かつ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施する労働政策研究。 年度ごとの政策ニーズを整理して研究テーマを設定し、厚生労働省に研究成果を提供すること。	ロ 課題研究 重要性の高い新たな政策課題について、年度ごとの厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。 政策的重要度が高く、労働政策の企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施する。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。		ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い課題研究を計 35 件実施した。 (令和 4 年度) 5 件 ○新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究 ○行動科学の知見のハローワーク業務への導入について ほか (令和 5 年度) 12 件 ○新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究 ○労使コミュニケーションに関する取組事例の収集 ○個別労働関係法の基本テキストの作成 ○同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査 ○企業で働く労働者におけるキャリアコンサルティングのニーズ及び有用度に関する調査 ○就職氷河期世代の生活・仕事の現状と抱える課題 ○労働力需給の推計 ほか	○ 課題研究・緊急調査については、厚生労働省からの要請に基づき、喫緊の政策課題や EBPM の観点からの各種法制度・施策の効果検証等に対応した調査研究を実施し、迅速に成果を提供、それらの成果は審議会・検討会資料等として活用された。	○ 厚生労働省からの要請に基づき、喫緊の政策課題等に対応した課題研究・緊急調査を実施し、迅速・的確に成果を提供している。また、その成果は労働政策審議会の各分科会や各種検討会等において多数活用された。	
---	--	--	--	--	--	--

				（令和 6 年度） 11 件 ○新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究 ○副業・兼業に関する企業の実態調査 →厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説」に企業事例が掲載（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（令和 7 年度） ○海外における解雇の金銭解決制度に関する有識者等に対するヒアリング調査 →労働政策審議会労働条件分科会（第 205 回／11 月 18 日）で活用（令和 7 年度） ○個別労働関係紛争処理事案における雇用終了事案の内容分析 →労働政策審議会労働条件分科会（第 205 回／11 月 18 日）で活用（令和 7 年度） ほか （令和 7 年度） 7 件 ○新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究 →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、労働政策審議会職業安定分科会（第 221 回／2 月 26 日）で上記報告が引用（令和 7 年度） ○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 ○シニアの能力開発・キャリア形成 ○欧米主要国における職務給に関する調査研究 ○女性の就労促進のための環境整備に係る調査研究 ○若者雇用政策の 20 年―地域若者サポ			
--	--	--	--	---	--	--	--

			る実態把握 ○勤務間インターバル制度の日本国内における導入及び運用状況等に関する調査データの分析 ○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 →労働政策審議会労働条件分科会（第205回／11月18日）で活用（令和7年度） ○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） ほか（令和7年度）6件 ○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（令和7年度） ○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（令和7年度） →労働政策審議会人材開発分科会（第55回／1月23日）資料で活用（令和7年度） ○労働者協同組合の実態調査 ○農林水産業における雇用保険及び労災保険の適用に関する調査 ○企業組織の再編に伴う労働関係上の諸問題に関する調査 ○裁量労働制の実態に関する調査			
（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	（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	<評価の視点> ○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	（2）研究において考慮すべき領域の広がりへの対応 働き方の多様化に関する新しい団体や関連団体との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			

	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。	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。	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。	し、新たな視点を取り入れながら研究を行っている。 (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 累計8件 (令和4年度) ・OECD ウェルビーイング・包摂性・持続可能性・機会均等 (W I S E) センターと共同でハイレベル・ラウンドテーブル「不平等は問題か? : 人々は日本における経済格差と社会移動をどう捉えているか」開催 ・OHBY カードの小学校での活用 (令和5年度) ・OECD の LEED (地域経済雇用開発:LocalEconomic and Employment Development) プログラムの協力を得て開催した国際セミナーにおいて欧米各国の労働者協同組合関係者らと意見交換 ・連合企画「フリーランスサミット 2023 全国版」を機構として後援、また研究員がパネルディスカッションに登壇し、フリーランス関連団体関係者と意見交換 (令和6年度) ・(株)日本総合研究所と共催した「労働者協同組合」をテーマとする労働政策フォーラムにおいて、労働者協同組合関係者と意見交換 ・国立研究開発法人国立成育医療研究センター・女性の健康総合センターと「女性の健康」という視点からの労働研究の可能性等について意見交換 (令和7年度) ・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 ・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 (ii) 外部（研究機関・研究者等）との連携・共同研究 ＜主な連携・共同研究例＞ ・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 ・「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査」（令和 4 年度） ・OECD の 8 カ国共同研究「AI 等が職場に及ぼす影響に関する研究」 (iii) 研究員の大学・研究機関等への参画・講演等 累計 72 件 （令和 4 年度 14 件／令和 5 年度 16 件／令和 6 年度 25 件／令和 7 年度 17 件） (iv) 労使団体・地方公共団体・NPO 等に向けた講演回数 累計 169 件 （令和 4 年度 58 件／令和 5 年度 23 件／令和 6 年度 44 件／令和 7 年度 44 件） (v) 学識者、労使団体等との会議等 ①総合評価諮問会議 労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価を毎年度 2 回実施、リサーチ・アドバイザー部会とあわせ、累計 16 回実施した。 ②調査研究に関する懇談会 労使関係団体との意見交換について、労働部会、経営部会を毎年度各 1 回、累計 8 回実施した。 ・労働部会（連合、連合総研） ・経営部会（経団連、日商、全国中央会）	○ 大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会・プロジェクト等へも参画し、労働政策研究の専門家としての知見を提供、研究の質の向上に寄与した。 ○ 労使団体・地方公共団体・NPO 等が行う講演会等に研究員が出講し、労働問題に関する一般の政策論議の活性化にも貢献している。	○ 国内外の研究機関等との共同研究を積極的に実施し、研究の幅の広がりや質の向上につなげている。また、大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会・プロジェクトや、労使団体・地方公共団体・NPO 等が行う講演会等に研究員が積極的に参画・出講し、専門家としての知見を提供等することで、研究の質の向上に寄与した。	
--	--	--	--	--	---	--	--

		（３）厚生労働省との連携 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。 プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。	<評価の視点> ○ 厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、政策と研究のブリッジ機能の強化及び適切なPDCAの取組を推進しているか。	③労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研） 大手企業の人事部長等との研究会を毎年度１回、累計４回実施した。 ④他のシンクタンク等との意見交換 各シンクタンク等との意見交換を累計１３回開催した。 ・連合総研 ・日本政策金融公庫総合研究所 ・日本生産性本部 ・日本労働ペンクラブ 令和４年度 ２回 令和５年度 ２回 令和６年度 ５回 令和７年度 ４回 （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、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した。 ○ 厚生労働省との会議等 （ⅰ）ハイレベル会合 厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を毎年度１回、累計４回実施した。 （ⅱ）厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議 喫緊の政策課題に関する機構の最新成果に関する各局別研究報告会を累計１９回実施した。 （労働基準局、職業安定局、雇用環境・均等局、人材開発統括官、政策統括官の各局に対し毎年度１回開催） ※令和７年度は政策統括官に対する実		○ 左記のとおり、厚生労働省等との意見交換の機会等を通じて適切に連携の上、政策課題等を研究計画に反映し、中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているといえる。	
--	--	---	--	--	--	--	--

				施なし (iii)政策研究会 政策担当者・学識者を機構に招き、政策課題等について説明を受け、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合を累計13回実施した。 令和4年度 3回 令和5年度 3回 令和6年度 3回 令和7年度 4回 (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や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、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累計13回実施した。 令和4年度 3回 令和5年度 4回 令和6年度 3回 令和7年度 3回 (v)EBPMセミナー 厚生労働省「EBPM若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業として、セミナーを累計7回開催した。 令和4年度 2回 令和5年度 1回 令和6年度 2回 令和7年度 2回 (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 累計263件 令和4年度 61件 令和5年度 72件	○ 政策研究会については、機構職員の見識を深めることを目的として、厚生労働省の他、内外の学識者等と広く雇用・労働問題に関するテーマについて意見交換を行う機会として設定した。 ○ 当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、内閣府、文部科学省等の様々な審議会・研究会等に参画し、研究の知見を活かして幅広くかつ高いレベルで貢献した。		
--	--	--	--	---	--	--	--

				令和 6 年度 64 件 令和 7 年度 66 件 <参画事例> [厚生労働省] ・労働政策審議会 労働政策審議会 - 職業安定分科会 - 雇用対策基本問題部会 - 労働力需給制度部会 - 地方連携部会 - 人材開発分科会 ・社会保障審議会統計分科会 ・雇用政策研究会 ・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 ・縦断調査の改善に関するワーキンググループ ・職業能力開発専門調査員 等 [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 ・文部科学省・中央教育審議会大学分科会 ・経済産業省・産業構造審議会小委員会 ・総務省・職業分類改定研究会 ・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 ・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 等 ○ 審議会・検討会等での研究成果の活用件数は累計 947 件 令和 4 年度 188 件 令和 5 年度 136 件 令和 6 年度 218 件 令和 7 年度 405 件	○ 政府全体で機構の研究成果が多数活用されており、労働政策研究機関として幅広くかつ高いレベルで政策立案に大きく貢献した。	○ 左記のとおり、厚生労働省内外を問わず、審議会・検討会等において機構の研究成果が多数活用されており、労働政策研究機関として幅広くかつ高いレベルで政策立案に大きく貢献したといえる。	
--	--	--	--	--	---	---	--

				(内訳①) 【プロジェクト研究】 755 件 (令和4年度 137 件／5 年度 91 件／6 年度 204 件／7 年度 323 件) 【課題研究・緊急調査】 192 件 (令和4年度 51 件／5 年度 45 件／6 年度 14 件／7 年度 82 件) (内訳②) 【厚生労働省関係】 623 件 (令和4年度 120 件／5 年度 94 件／6 年度 112 件／7 年度 297 件) 【厚生労働省以外】 324 件 ・内閣官房 43 件 ・内閣府 46 件 ・総務省 13 件 ・経済産業省 42 件 ・文部科学省 131 件 ・国土交通省 14 件 ・法務省 3 件 ・財務省 21 件 ・子ども家庭庁 9 件 ・消費者庁 2 件 ○ 白書等における引用 累計 23 件 (令和4年度 7 件／5 年度 3 件／6 年度 9 件／7 年度 4 件) ・厚生労働省 『労働経済白書』 「厚生労働白書」 「過労死等防止対策白書」 「海外情勢報告」 ・経済産業省 「ものづくり白書」 ・内閣府 「少子化社会対策白書」 「年次経済財政報告」 「日本経済レポート」			
--	--	--	--	---	--	--	--

	（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	（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	○各国の研究者、研究機関との一層の交流によるネットワークの形成、海外の研究者の招へい等による国際セミナーの開催を通じて、研究者の人材育成の推進や国際的プレゼンスの向上に努めているか。	・ 中小企業庁 「中小企業白書」 「小規模企業白書」 （４）国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進 機構の研究成果の海外への普及及び相互の労働政策研究の質の向上を図るため、国際セミナー等を実施した。また、研究者の人材育成を推進するとともに、諸外国における政策研究や制度運用の現状を把握するため、機構研究員が国際学会等に参加した。 イ 研究者等招へい ○ プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者を厳選し、累計３名の研究者を招へいした。 令和４年度 中止（新型コロナ） 令和５年度 １名 令和６年度 １名 令和７年度 １名 ロ 研究者等派遣 ○ プロジェクト研究等との関連が強	○ 海外の質の高い情報を的確に入手し、労働政策研究の質の向上を図るため、国際セミナー等の開催、機構研究員の国際学会等への参加を通じて、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努めた。 こうしたネットワークは、国際比較の観点を踏まえた最新の海外労働情報の収集や、共同研究等に活用できている。 ○ 招へい研究員は、それぞれの専門分野における日本の最新情報の収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を研究成果報告会において発表した。また、当機構の研究員、調査員との日常的な意見交換や研究発表会等における議論を通じて、研究内容・研究手法等に関する多くの知見・示唆をもたらした。 ○ 当機構の研究員等が国際会議等に参加し、機構の研究成果の	○ 国際セミナー等の開催や研究員の招へい、機構研究員の国際学会等への参加を通じて、海外の研究者等との積極的なネットワークの形成に努め、知見の共有や研究調査の質の向上が図られたといえる。	
--	--	--	--	---	---	---	--

	的プレゼンスを更に高めていくこと。	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。		いテーマに関する報告や討議、国際比較研究上の重要な最新情報の入手、海外研究者・研究機関とのネットワークの構築・拡充・強化を目的に累計 27 名の研究員等を海外の国際会議等に派遣した。 令和4年度 6名（3件） 令和5年度 12名（5件） 令和6年度 7名（6件） 令和7年度 2名（2件） ハ 国際セミナーの開催等 ○ 中国および韓国の政策研究機関との共催で行う「日韓ワークショップ」、「北東アジア労働フォーラム」、およびアジア太平洋地域や欧米の研究者を交えた「国際比較労働政策セミナー」をそれぞれ年1回開催し、労働政策における諸課題をテーマに、各国状況や研究動向等について意見交換やプロジェクト研究の推進に資する情報収集を行った。	報告、各国研究者との意見交換を行うことにより、今後のプロジェクト研究の推進に資する示唆を得るとともに、海外の研究者等とのネットワークの形成に寄与した。 ○ 当機構の研究員が研究成果を報告し、諸外国の研究者等との意見交換を行うことを通じて、労働政策上の共通課題に関する理解や議論を深めるとともに、参加研究機関・研究者とのネットワークの構築・強化に寄与した。	
	（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。	（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	<評価の視点> ○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」から、政策的視点等からの評価を受けた。また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、プロジェクト研究サブテーマについては、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、外部評価を得た。個別研究成果評価およびテーマ評価の結果はホームページにおいて公開した。 ・プロジェクト研究サブテーマに関す	○ 研究テーマに関する評価については、プロジェクト研究サブテーマごとにあらかじめ具体的な利用目的を明確にするとともに、理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会で内部評価を確定させ、その後のリサーチ・アドバイザー部会における外部評価において、委員の間で内部評価が妥当かどうかの審議を行った上で、適切かつ厳格に評価を実施した。	○ 内部評価及び外部評価については、左記のとおり厳格に実施された。

また、研究ニーズの把握に当たっては、働き方の多様化が進展していることを踏まえ、働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換等を幅広く実施し、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機能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。	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。		る評価 第5期プロジェクト研究サブテーマ12本の評価については、内部評価の報告を踏まえ議論が行われ、各年度において了承された。 ○ 個別研究成果に関する評価 リサーチ・アドバイザー部会による外部評価結果は2.5（達成度125%）と目標値2.0を上回った。＜内訳＞ S評価（大変優秀）3点：10件 A評価（優秀）2点：10件 B評価（標準）1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	○ 個別研究成果に関する評価 については、内部評価及び外部評価とも、1件の個別研究成果につき2名の評価者があらかじめ定められた評価基準（内部・外部共通）に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、内部評価については理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会、外部評価についてはリサーチ・アドバイザー部会において、委員の間で評価が妥当かどうかの審議を行ったうえで評価を確定しており、適切かつ厳格に評価を実施した。 ○ 高度な学識を持つ外部専門家で構成されるリサーチ・アドバイザー部会による外部評価については、これまで評価を受けた件の成果のうち、A評価（優秀）以上20件、うち10件はS評価（大変優秀）となった。		
（5）評価における指標	（6）評価における指標 労働政策研究に関する評価につい	＜主な定量的指標＞ ○各数値目標について、所	（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		○ 中期目標期間中のリサーチ・	

	労働政策研究に関する評価について、以下の指標を設定する。 1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点 2.0 以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕（第 4 期実績：2.25） 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%） 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%）	て、以下の指標の達成を目指す。 ① 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕 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。 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。	期の目標を達成しているか。	研究成果に対する外部評価結果は、2.5（達成度 125%）となった。（再掲）（内訳①） S 評価（大変優秀） 3 点：10 件 A 評価（優秀） 2 点：10 件 B 評価（標準） 1 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 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への貢献度合いについて評価を受けた。すべての年度で 100%（12 テーマ中 12 テーマ）、達成度 111.1%となった。 ③ 令和 7 年度までにとりまとめた研究成果 117 本のうち、98 本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た。 成果総数 98 本のうち、96 本が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。 97.9%（研究成果 98 本中 96 本） 達成度 115.1% 令和 4 年度 95.8%		アドバイザー部会等の機構の外部評価結果は、2.5（達成度 125%）と目標を大きく上回っており、高く評価できる。 ○ 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への貢献度合いについて評価を受け、すべての年度で 100%（12 テーマ中 12 テーマ）、達成度 111.1%となり、目標を達成したことは高く評価できる。 ○ 成果総数 98 本のうち 96 本が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受け、達成度 115.1%となったことは高く評価できる。	
--	---	--	----------------------	---	--	--	--

(※) 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。 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) 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。	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。〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕 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。		(24 研究成果中 23 本) 達成度 112.7% 令和5年度 94.7% (19 研究成果中 18 本) 達成度 111.4% 令和6年度 100% (28 研究成果中 28 本) 達成度 117.6% 令和7年度 100% (27 研究成果中 27 本) 達成度 117.6% ④ 有識者アンケートによる評価 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。 有益である(「大変有益」+「有益」との回答は、全ての年度で2.2を上回った。 4年度2.55(達成度115.9%) 5年度2.60(同118.2%) 6年度2.61(同118.6%) 7年度2.64(同120.0%) 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) ・国際セミナー等として、「日韓ワークショップ」「北東アジア労働フォーラム」「国際比較労働政策セミナー」を各年1回開催し、各国の労働政策や研究動向について意見交換・情報収集を行った。 ・諸外国の政策研究や制度運用の把握、人材育成、海外研究者等とのネットワーク構築を目的に、4年間で27名の研究員等を海外の国際会議等に派遣した。また、優れた知見を有する海外研究者3名を招へいした。 ・英文ホームページおよび英文情報誌『Japan Labor Issues』(年間5号)を通じ、外国人読者向けに補足を加えた英	○ 左記のとおり、国際セミナー等を通じて海外研究者等との連	○ 有識者アンケートによる評価について、有益である(「大変有益」+「有益」との回答は、全ての年度で目標である2.2を上回った。このことから、研究成果が客観的に高い評価を受けているといえる。	
--	--	--	--	--------------------------------------	---	--

				文情報を 4 年間で延べ 34 件提供し、日本の労働事情を英語で発信した。	携構築に努めるとともに、『Japan Labor Issues』の年間 5 号の発行や英文資料の提供を通じ、英語による情報発信を積極的に行うことで、海外の研究機関との連携体制の構築を図れている。 ○ 英文メールマガジンの読者を対象にアンケート調査を実施したところ、96.2%が役に立っていると回答した。 活用状況や要望として、「日本の労働法に関する資料の多くは日本語でしか入手できないため、貴誌は希少な英文の情報源となっている」、「日本の労働市場の動向を把握するための優れた情報源である。時事問題やトピックを反映し、出来事の影響や長期的なトレンドを判断するために有用なデータを提供している」など高い評価を得ている。		
	(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 ○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	(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		(参考指標) ○ 厚生労働省等との連携実績 ・ハイレベル会合開催実績 (年 1 回／累計 4 回) ・行政担当者の研究参加人数 累計 66 人 (令和 4 年度 17 人／令和 5 年度 18 人／令和 6 年度 12 人／令和 7 年度 19 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 累計 263 件 (再掲) ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績 累計 13 回 (令和 4 年度 3 回／令和 5 年度 4 回／令和 6 年度 3 回／令和 7 年度 3 回) ○ 民間との連携実績			

	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	○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		・労使団体等との会議開催実績 調査研究に関する懇談会(労働部会・経営部会)開催 累計8回(再掲) ・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 累計8回(再掲) ・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績(再掲) ＜主な連携・共同研究例＞ ・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 ・「暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査」(令和4年度) ・OECDの8カ国共同研究「AI等が職場に及ぼす影響に関する研究」 ・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数 累計169件 ○ 成果活用実績等 ＜成果の取りまとめ件数＞ 累計117件 プロジェクト研究シリーズ4件 労働政策研究報告書 16件 労働政策レポート 2件 調査シリーズ 22件 資料シリーズ 40件 ディスカッションペーパー25件 政策論点レポート 4件 研究開発成果物 4件 ＜審議会・検討会等での活用件数＞ 累計947件(再掲) (内訳①) ・プロジェクト研究 755件 ・課題研究・緊急調査 192件 (内訳②) ・厚生労働省関係 623件 ・厚生労働省以外 324件	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	＜今後の課題＞ ○ 厚生労働省との一層の連携、研究ニーズの把握にあたっての研究テーマに関わる各種団体等との意見交換、他の研究機関との共同研究、研究交流の促進等の取組により、研究の質の向上等に取り組む。	
--	--	---	--	---	---	--	--

				＜国会審議における活用＞ 累計 23 件 （令和 4 年度 7 件／ 5 年度 4 件／ 6 年度 6 件／ 7 年度 6 件） ＜政党部会等への説明＞ ・自民党／厚生労働部会・社会保障制度 調査会年金委員会合同会議（令和 6 年 3 月 28 日）にて説明（テーマ：「就職氷 河期世代から見る年金」） ・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（令和 7 年 5 月 12 日）	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。	○ 厚生労働省の要請に基づく 調査・研究について、引き続き政 策的重要度が高く労働政策の企 画・立案に活用される可能性が高 いものを厳選して実施するとと もに、労働政策に係る突発的な課 題に対応できるよう体制・運営手 法等の整備を行う。 ○ 諸外国の研究者、研究機関と の共同研究の実施、研究交流の一 層の推進等により、研究者の人材 育成および国際的プレゼンスの 向上を図る。	
--	--	--	--	--	---	--	--

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. 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

	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。	報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。 具体的には、以下のとおり業務を実施する。 イ 国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。 情報収集の成果については、政策検討資料等として取りまとめて厚生労働省に提供するとともに、ニュースレター等により、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。		イ 国内労働事情の収集・整理 ○ 労働政策研究の基礎となる労働情報等を下記の情報プロセスを通じて、収集・整理した。収集・整理した労働現場における最新の情報は、ホームページ、メールマガジン、「ビジネス・レーバー・トレンド」など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。 ＜収集・整理した提供件数＞ 令和４年度 152 件、達成度 108.6% 令和５年度 151 件、達成度 107.9% 令和６年度 144 件、達成度 102.9% 令和７年度 147 件、達成度 105.9% ＜有識者評価＞ 令和４年度 2.57、達成度 128.5% 令和５年度 2.59、達成度 129.5% 令和６年度 2.56、達成度 127.5% 令和７年度 2.54、達成度 127.0% 〈情報収集プロセス〉 ・モニター調査（年４回） 企業、業界団体、労働組合、地域シンクタンクを対象とした四半期ごとのモニター調査 ・定点観測調査（年１回程度） 「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 ・労使関係者からの取材 ・各種アンケート調査・ヒアリング調査 ○ 新型コロナウイルスの蔓延が	○ 最新の国内労働関係情報をその背景や影響も明らかにする形で収集・整理した。 ○ 収集・整理した件数は左記のとおり、中期目標期間を通じて目標値（毎年度 140 件）を達成した。 ○ 有識者を対象としたアンケート調査（有識者評価）における国内労働事情の評価では有益度の平均 2.0 以上をすべての年度で達成した。 ○ 賃上げの動向については、ナ	○ 国内労働事情について、収集した成果の提供件数は各年度目標値である 140 件を達成しており、多様な媒体を通じて広く迅速に成果を提供している。ホームページの国内労働事情についての有識者アンケートでも、各年度目標値の 2.0 を大幅に上回っており、提供した成果は高い質を保っているといえる。	
--	---	--	--	--	---	--	--

			沈静化するにしたい経済が回復基調となるなかで、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。これにより、賃上げ（春闘等）の状況、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向について情報収集を行った。 ○ モニター調査結果から、「米国トランプ政権による関税政策の影響」や、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、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。 ○ 情報収集においては、労使関係者等との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを最大限に活用し、様々な関係者への取材・情報収集を精力的に行なうとともに、労使モニター調査、定点観測調査、研究会等を通じた情報収集を行ない、労働現場の実態把握に努めた。 ＜労使モニター、研究会等を通じた情報収集＞ ・労使モニター調査 企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年4回)により、労働現場の最新動向を収集・整理 ・企業の人事労務担当者との研究会 企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催し、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握 ＜取材等による情報収集、整理例＞	ショナルセンターおよび主要産別の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。 ○ 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」について、左記のとおり、労働に関わるステイクホルダーのニーズや社会情勢を踏まえて、労使関係者等からの取材やモニター調査等を通じて機動的に情報収集を行い、労働政策研究に有用な情報を提供するとともに、政策論議の活性化に貢献した。		
--	--	--	---	--	--	--

			令和4年度 ・副業・兼業の働き方を活かした地域の活性化や人材育成、社会貢献活動の事例 ・2022 春闘における賃上げ状況 ・労働組合のハラスメントのない職場づくりの取り組み 等 令和5年度 ・政労使の人事制度改革に対するスタンス ・2023 年春闘における賃上げおよび主要課題の状況 ・女性の就業支援にかかわる政府の取り組み方針 等 令和6年度 ・2024 年春闘に至るまでの政労使の動向、2024 年春闘における賃上げおよび主要課題の状況 ・労働災害をめぐる最新状況 ・フリーランス新法を踏まえた特定受託事業者の就業環境の整備 等 令和7年度 ・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 等 ○ 収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」（10 回／年）のほか、ホームページを通じて公表した。 「ビジネス・レーパー・トレンド」は、第5期（令和4年5月号）からは電子化してHP上で情報提供している。 ○ 要請調査	○ すべての情報をホームページに掲載しており、多数の関係者が活用している。直近（令和7年度）の有識者アンケートの有益度は98.0%と、読者から高い評価を得た。 ○ 要請調査については、要請元	○ 収集・整理したすべての情報をホームページに掲載するとともに、メールマガジンやニュースレター（第5期から電子化）といった媒体も用いて適切に提供・普及している。	
--	--	--	--	---	---	--

				厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高いテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告した。 ・要請調査（課題） 累計 12 件 令和 4 年度 5 件 令和 5 年度 4 件 令和 6 年度 2 件 令和 7 年度 1 件 ・要請調査（緊急） 累計 10 件 令和 4 年度 3 件 令和 5 年度 3 件 令和 6 年度 2 件 令和 7 年度 2 件 ロ 海外労働事情の収集・整理 ○ 海外労働情報については、海外の研究者や研究機関とのネットワークを活用して収集し、その背景や影響が明らかとなる形で整理したうえで提供している。 ＜収集・整理した提供件数＞ 令和 4 年度 151 件、達成度 101% 令和 5 年度 152 件、達成度 101% 令和 6 年度 150 件、達成度 100% 令和 7 年度 151 件、達成度 101% ＜有識者評価＞ 令和 4 年度 2.59、達成度 129.5% 令和 5 年度 2.66、達成度 133.0% 令和 6 年度 2.68、達成度 134.0% 令和 7 年度 2.64、達成度 132.0% ○ 国別労働情報については、海外主要国（英、米、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	と緊密に協議しながら、的確な調査実施とともに、必要な調査結果を迅速に提供した。 また、短いスケジュール設定での緊急要請については、機動的な対応を行い、求められる日程での調査結果の提供を実現した。 ＜活用事例＞ 調査結果は労働政策審議会や検討会、厚生労働省の白書等で法案審議等の議論の基礎資料として活用されている。詳細は各年度の業務実績報告参照。 ○ 労働政策の企画・立案や政策研究を進めるうえでは、国際比較の観点を踏まえた最新の海外労働情報が必要不可欠である。当機構では、そうした海外労働情報を、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集し、国際比較の視点を踏まえて整理しており、目標（750 件）に向けて着実に実施している。 ○ 有識者を対象としたアンケート調査（有識者評価）における海外労働事情の評価では有益度平均 2.0 以上をすべての年度で達成した。 ○ 賃金・賃上げ等に関する諸外国の情報収集結果について、賃金ポータルサイトに掲載し、関連情報を提供した。 ○ 収集・整理した情報に関して		
		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 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。					

			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、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。 例えば、我が国において大きな政策課題となっている「賃上げ」について、諸外国の賃金・賃金決定方法を把握するため情報収集を行ったり、我が国の政策担当者や実務家にとって関心が高い「ビジネスと人権」「ストライキ」に関する諸外国の事例等の情報を収集し、海外労働情報ホームページの「フォーカス」欄に以下の記事を掲載した。 ・諸外国はストの嵐？ ・「ビジネスと人権」―米英独仏・国際機関の取り組み ○ アジア諸国の情報収集については、我が国からの進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き、情報収集・発信を行った。 とくに日系企業の関心の高いベトナムの労働事情について、有識者に寄稿してもらい、海外労働情報ホームページ「フォーカス欄」において、最新の情報を提供した。 ○ ベトナム、カンボジア、ラオス、ミャンマー、インドといった東南・南アジア諸国の最低賃金に関する情報を随時提供した。 ○ 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高いテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告した。	行政関係者やマスメディア等にブリーフィング等を行った。 ＜具体例＞ ・「欧米諸国の公的職業訓練の最新動向からデジタル技術進展への対応」というテーマで、全国労働組合生産性会議の労働政策部会で講演（令和４年度）。 ・NHK ディレクターに対して、「諸外国の雇用調整助成金」についてブリーフィング（令和５年度）。 ・三重県人口減少対策課に対して、「ドイツの家族・人口政策」についてブリーフィング（令和６年度）。 ・会計検査院職員等に対して、「諸外国の労働政策全般」についてブリーフィング（令和６年度）。 ○ 要請調査の結果は、資料として厚生労働省の要請元に提出するとともに、資料シリーズ等として取りまとめた。いずれも当該分野における政策立案上の参考資料と	
--	--	--	---	---	--

				令和４年度 １件 令和５年度 ３件 令和６年度 ２件 令和７年度 ４件 ○自主調査（テーマ別情報収集） ・「コロナ禍における諸外国の雇用維持政策」 ・「諸外国の公務員の働き方」 ・「諸外国の電気産業に係る争議規制」	して活用された。 ＜活用事例＞ ○ 調査結果は労働政策審議会や検討会、厚生労働省の白書等で法案審議等の議論の基礎資料として活用されているほか、日経新聞、朝日新聞、共同通信等の各種メディアで幅広く使われた。詳細は各年度の業務実績報告参照。		
		ハ 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理するとともに、これら进行分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。 また、アンケート調査の個票など機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。	ハ 各種統計データ等の収集・整理 ○ 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」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」等をホームページで提供した。「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」はそれぞれ各年 12 回とりまとめた。 ○ 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』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』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。 ○ 機構が調査研究活動を通じて取得・作成したデータは政策研究及び学術研究を支援するための重要	○ 「早わかりグラフでみる長期労働統計」は厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書等に引用された。 ○ 『データブック国際労働比較』は厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会資料や雇用政策研究会資料等に引用された。 ○ 『ユースフル労働統計』は厚生労働省の「労働経済の分析」や雇用政策研究会資料等に引用された。 ○ 公開しているアンケート調査の個票データは外部の研究者等によって二次分析等に活用されてお	○ 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、また、分析・加工を行い、その成果を、ホームページ等を通じて提供していることから、労働政策研究に資する有益かつ有効な情報を作成・提供しているといえる。 ○ データ・アーカイブの利用対象者の拡大や利便性向上の取組により、利用者数や HP 閲覧件数		

			な研究インフラであり、データ・アーカイブとして二次利用促進のため広く公開している。 (新規公開本数) 令和4年度： 28 本 令和5年度： 33 本 令和6年度： 22 本 令和7年度： 34 本 (累計公開本数) 225 本 (令和7年度末) (利用実績) 令和4年度： データ利用承認件数 23 件 データ利用承認本数 34 本 利用者数 26 人 データ・アーカイブ HP 閲覧件数 5,967 件/月 令和5年度： データ利用承認件数 25 件 データ利用承認本数 32 本 利用者数 38 人 データ・アーカイブ HP 閲覧件数 7,036 件/月 令和6年度： データ利用承認件数 31 件 データ利用承認本数 60 本 利用者数 60 人 データ・アーカイブ HP 閲覧件数 13,244 件/月 令和7年度： データ利用承認件数 45 件 データ利用承認本数 68 本 利用者数 77 人 データ・アーカイブ HP 閲覧件数 19,376 件/月 ○ ホームページ「統計情報」のページビュー数は以下のとおりとなった。 令和4年度 約 298 万件 令和5年度 約 273 万件	り、新たな知見の発見等に貢献している。	は増加しており、研究インフラとしての役割を果たしているといえる。	
--	--	--	--	----------------------------	---	--

		ニ 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。		令和6年度 約355万件 令和7年度 約488万件 ニ 図書資料等の収集・整理 ○ 労働分野を中心に、経済学、社会保障、心理学、教育学、社会学等の和洋図書、継続刊行物等を総合的・体系的に収集・整理し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援した。図書資料の収集にあたっては、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、整理等を実施した。 （所蔵状況）（令和7年度末） 蔵書総数 約20万冊 受入雑誌 186種 受入紀要等 192種 ○ 収集・整理・保管した図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家など外部利用者にも積極的に提供した。 ○ 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た。 ○ 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～）。 ○ 評価における指標（再掲）	○ 左記のとおり、図書資料等を適切に収集・整理し、有効活用を図った。 ○ 労働図書館の運営については、外部委託により、蔵書を活用した「企画展示」の実施など、委託業者のノウハウや創意工夫を活かした利用者サービスが行われている。利用者からは「通常の利用では気づかない貴重な資料に出会えた」などの評価を得た。 ○ 来館者アンケートでも、「他の図書館では利用することができない労働関係の資料図書が豊富に揃っている」、「労働、人事、労務等の資料が充実しており、貸出も可能」などの評価を得た。	○ 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、整理等を実施しており、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援している。また、これらの図書資料を外部利用者へ積極的に提供し、その有効活用を図っている。	
（2）評価における指標 情報の収集・整理に関	（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。	<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					

	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	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〕 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。	か。 ①国内労働関係情報の収集・整理・提供件数 令和 4 年度 152 件、達成度 108.6% 令和 5 年度 151 件、達成度 107.9% 令和 6 年度 144 件、達成度 102.9% 令和 7 年度 147 件、達成度 105.9% ②海外情報収集成果の提供件数 令和 4 年度 151 件、達成度 101% 令和 5 年度 152 件、達成度 101% 令和 6 年度 150 件、達成度 100% 令和 7 年度 151 件、達成度 101% ③有識者アンケートによる「国内労働事情」の有益度評価 令和 4 年度 2.57、達成度 128.5% 令和 5 年度 2.59、達成度 129.5% 令和 6 年度 2.56、達成度 127.5% 令和 7 年度 2.54、達成度 127.0% ④有識者アンケートによる「海外労働事情」の有益度評価 令和 4 年度 2.59、達成度 129.5% 令和 5 年度 2.66、達成度 133.0% 令和 6 年度 2.68、達成度 134.0% 令和 7 年度 2.64、達成度 132.0% ⑤有識者アンケートによる「統計情報」の有益度評価 令和 4 年度 2.60、達成度 130.0% 令和 5 年度 2.64、達成度 132.0% 令和 6 年度 2.58、達成度 129.0% 令和 7 年度 2.62、達成度 131.0% ⑥データ・アーカイブの利用促進・アーカイブの充実・活用実績（新規公開本数） 令和 4 年度： 28 本 令和 5 年度： 33 本 令和 6 年度： 22 本 令和 7 年度： 34 本			
--	---	--	--	--	--	--

	たことのある者から、 下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（新規指標のため実績なし） 6. 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。			（累計公開本数） 225 本（令和 7 年度末） （利用実績） 令和 4 年度：データ利用承認件数 23 件、データ利用承認本数 34 本、利用者数 26 人、データ・アーカイブ HP 閲覧件数 5,967 件/月 令和 5 年度：データ利用承認件数 25 件、データ利用承認本数 32 本、利用者数 38 人、データ・アーカイブ HP 閲覧件数 7,036 件/月 令和 6 年度：データ利用承認件数 31 件、データ利用承認本数 60 本、利用者数 60 人、データ・アーカイブ HP 閲覧件数 13,244 件/月 令和 7 年度：データ利用承認件数 45 件、データ利用承認本数 68 本、利用者数 77 人、データ・アーカイブ HP 閲覧件数 19,376 件/月			
	（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	（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		（参考指標）（再掲） ○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 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(年 4 回)および労働組合（単組、産業別労組）を対象とするモニターへの調査（年 2 回）を実施			
	・「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	・「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		・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」「早わかりグラフでみる長期労働統計」等をホームページで提供した。「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」はそれぞれ各年 12 回とりまとめた。	これらを踏まえ、B と評価する。		
	・各種刊行物等公表実績	・各種刊行物等公表実績		『データブック国際労働比較』、『ユースフル労働統計』を作成した	＜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	＜今後の課題＞ ○ 厚生労働省や外部の関係機関とも連携しながら、引き続き労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を実施する。 ○ 収集した情報を、労使関係者等をはじめとして誰もが活用しやすいよう整理する。	

	○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数	○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数		○図書資料の収集・整理・活用実績 (令和4～7年度累計) 来館者数 2,770名 貸出冊数 2,989冊 複写件数 2,995件 レファレンス件数 3,073件	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. 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	209,37 ²	
	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」

	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え、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。	ロ ホームページ等 研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、広報機能の強化に努める。	○評価における指標 ・読者アンケートの有意義度(2.0以上) 令和4年度 2.35(達成度117.5%) 令和5年度 2.37(達成度118.5%) 令和6年度 2.38(達成度119.0%) 令和7年度 2.35(達成度117.5%) 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。 ・厚労省職業情報提供サイト(jobtag)関連のJILPT調査研究成果 ・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～) ○ 調査結果や研究活動で得られた知見のエッセンスを執筆するコーナー「リサーチアイ」の充実を図り、一般読者向けに提供している。	○ 読者アンケートの有意義度はすべての年度において数値目標を達成した。読者からは「労働分野で起きていることの良質なまとめとして大変有益」、「客観性の高い正確な情報を中立的な立場からタイムリーに届けてくれる」、「新聞等には載らない情報も分かりやすく整理されている」、「深掘りたいときはアクセス先も示してあるので、ワンストップとしての役割としては十分」等の評価を得た。 ○ ホームページについて、有識者アンケートでは、「労働、雇用分野の多くのことが集約されており大いに参考にしている」、「十分なボリュームの情報が整理された形で提供されていると感じる」、「統計数字の検索に便利で、グラフも見やすい」等の評価を得た。	○ 読者アンケートの有意義度はすべての年度において2.0以上の数値目標を達成した。 ○ ホームページ、メールマガジン、機構公式SNS(X:旧ツイッター)といった複数の媒体を連携させながら効果的な成果の普及に努めている。	
--	---	---	---	--	---	--

			○ 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。 ○ 各年度の調査研究成果や事業活動成果などをコンパクトに取りまとめた「成果の概要」を作成し、行政関係者・研究者等に配付するとともに、ホームページを通じて広く一般への普及に努めた。 ○ 毎年度、調査研究成果をベースに、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、厚生労働省に提出するとともに、ホームページに公表した。 評価における指標（参考指標） ・記者発表回数 <table><tr><td>令和４年度</td><td>４回</td></tr><tr><td>令和５年度</td><td>６回</td></tr><tr><td>令和６年度</td><td>３回</td></tr><tr><td>令和７年度</td><td>５回</td></tr></table> ・「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 <table><tr><td>令和４年度</td><td>１,１００万件</td></tr><tr><td>令和５年度</td><td>１,０５４万件</td></tr><tr><td>令和６年度</td><td>２,０４８万件</td></tr><tr><td>令和７年度</td><td>２,１６６万件</td></tr></table> ハ 研究専門雑誌 ○ 日本労働研究雑誌を月１回発行した。	令和４年度	４回	令和５年度	６回	令和６年度	３回	令和７年度	５回	令和４年度	１,１００万件	令和５年度	１,０５４万件	令和６年度	２,０４８万件	令和７年度	２,１６６万件	○ 情報提供の充実やページの改善を図ることなどにより、「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数は増加傾向にある。令和７年度末のページビュー数は前中期目標期間平均値 １,０５２万件を大きく上回る ２,１６６万件となり、より多くの研究者や労使関係者、政策担当者等に機構のホームページが活用されている。 ○ 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	○ 左記のとおり、情報提供の充実等により「調査研究活動」に関する令和７年度末のホームページのページビュー数は前中期目標期間平均値を大きく上回っている。 ○各年度において研究専門雑誌を月１回発行し、時宜を得た重要	
令和４年度	４回																					
令和５年度	６回																					
令和６年度	３回																					
令和７年度	５回																					
令和４年度	１,１００万件																					
令和５年度	１,０５４万件																					
令和６年度	２,０４８万件																					
令和７年度	２,１６６万件																					

			○ 特集テーマの設定に当たっては、読者アンケート・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研究者による最新の研究成果を提供した。 評価における指標（参考指標） <table><tr><td>・有識者アンケートによる有意義度</td><td></td></tr><tr><td>令和4年度</td><td>2.56</td></tr><tr><td>令和5年度</td><td>2.61</td></tr><tr><td>令和6年度</td><td>2.63</td></tr><tr><td>令和7年度</td><td>2.59</td></tr></table>	・有識者アンケートによる有意義度		令和4年度	2.56	令和5年度	2.61	令和6年度	2.63	令和7年度	2.59	ートにより、「最新の学術的水準の高い論文が掲載されている」、「時宜を得ている企画が組まれている」等の評価を得ている。 ○ 「賃金」や「DX が職場や仕事にもたらすもの」「人口減少社会における労働・社会保障問題」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。	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、読者・有識者からも高い評価を得ている。																
・有識者アンケートによる有意義度																															
令和4年度	2.56																														
令和5年度	2.61																														
令和6年度	2.63																														
令和7年度	2.59																														
	ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催する。開催に当たっては、その効果をより高めるため積極的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。	ニ 労働政策フォーラム等 政策的に重要なテーマについての現状や課題についてエビデンスに基づく多角的な視点から議論を行うため、次のとおり労働政策フォーラムを開催した。 ○ 令和2年度以降、原則オンライン開催としている。 評価における指標 <table><tr><td>・中期目標期間中の開催件数 24 回</td><td></td></tr><tr><td>令和4年度：6 回</td><td></td></tr><tr><td>・転職と中途採用</td><td></td></tr><tr><td>・キャリアコンサルティング</td><td></td></tr><tr><td>・高齢者の雇用・就業</td><td></td></tr><tr><td>・日本の人事制度・賃金制度「改革」</td><td></td></tr><tr><td>・女性の就業</td><td></td></tr><tr><td>・労働と健康</td><td></td></tr><tr><td>令和5年度：6 回</td><td></td></tr><tr><td>・社会貢献活動と生涯キャリア</td><td></td></tr><tr><td>・外国ルーツ世帯の子育てと労働</td><td></td></tr><tr><td>・仕事と介護の両立</td><td></td></tr><tr><td>・ガイダンスツールを活用した就職</td><td></td></tr></table>	・中期目標期間中の開催件数 24 回		令和4年度：6 回		・転職と中途採用		・キャリアコンサルティング		・高齢者の雇用・就業		・日本の人事制度・賃金制度「改革」		・女性の就業		・労働と健康		令和5年度：6 回		・社会貢献活動と生涯キャリア		・外国ルーツ世帯の子育てと労働		・仕事と介護の両立		・ガイダンスツールを活用した就職		○ 4年間で24回開催し、中期目標期間中に26回以上開催という指標は十分達成できる見込みである。 ○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、喫緊の政策課題等に関するテーマを取り上げ、現場の取組事例等を交えながら現状と課題について議論を深められるような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、すべての年度において数値目標を達成した。 ○ 法律や指針改正等のタイミングをとらえた行政担当者による解説、企業の先進事例、NPO やキャリアコンサルティングによる就労支援の取組み、外部研究者の知見など、異なる立場のパネリストから多様な視点を取り入れたプログラムづくりに努めた。 ○ 大学改革支援・学位授与機構、労働安全衛生総合研究所、日本社	○ 労働政策フォーラムを4年間で24回開催しており、中期目標期間中に26回以上開催という指標は達成見込である。参加者へのアンケートにおいても各年度有意義度の目標値を達成しており、高い評価を得ている。	
・中期目標期間中の開催件数 24 回																															
令和4年度：6 回																															
・転職と中途採用																															
・キャリアコンサルティング																															
・高齢者の雇用・就業																															
・日本の人事制度・賃金制度「改革」																															
・女性の就業																															
・労働と健康																															
令和5年度：6 回																															
・社会貢献活動と生涯キャリア																															
・外国ルーツ世帯の子育てと労働																															
・仕事と介護の両立																															
・ガイダンスツールを活用した就職																															

			相談とキャリア支援 ・時間帯に着目したWLB ・キャリア形成に寄与する学び直し・リカレント教育 令和6年度：6回 ・シニアとフリーランスの新たな働き方の選択肢 ・ICTと労働時間政策：つながらない権利 ・新版 OHBY カード ・シニアの労働移動 ・仕事と育児の両立支援 ・労働市場と人材育成の日独比較 令和7年度：6回 ・多様化する若者の初期キャリア ・健康格差社会とウェルビーイング ・デジタル技術と人材育成 ・日本と東南アジアの労協 ・AIと職場形成 ・改正女性活躍推進法 ・参加者アンケートの有意義度(2.0以上) 令和4年度 2.41(達成度109.5%) 令和5年度 2.48(達成度112.7%) 令和6年度 2.56(達成度116.4%) 令和7年度 2.47(達成度112.3%)	会関係学会など、外部組織との連携や協力を得て、従来の労働分野では多く扱われてこなかった健康や教育に関するテーマを取り上げ、近年の社会経済情勢や就労意識の変化に対応した内容を企画、開催した。 ○ 更に、経済開発協力機構(OECD)担当官やドイツの有識者を講師に招き、日本との国際比較を含めた、多角的な視点から政策課題に関する議論を行い、国際的なネットワークの構築にも貢献した。 ○ オンライン開催については、「地方からでも視聴できて有難い」、「業務の合間に見られる」、「2部構成は時間の都合がつきやすい」、「移動と時間の制約がない」等、概ね好評である一方、「たまには臨場感のある会場で聞きたい」、「参加者とも交流できる会場開催にも期待」といった声もあった。 また、許諾を得られた場合は後日の見逃し配信を実施しており、当日視聴できなかった人を含め、より多くの人々に参加視聴の機会を提供することができている。 ○ 公表した調査結果等については、新聞・労働関係の専門誌等に紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努め、所期の目標である積極的な情報発信を達成した。		
	(2) その他の事業(附帯する業務) 労働政策に関する調査研究等の事	○ 広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を	(2) その他の事業(附帯する事業) ○ 労働政策に関する調査研究等	○ 東京労働大学講座について、広く労使実務家等に案内し、受講	○ 東京労働大学講座の受講料収入を通じて自己収入の確保に	

	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。	適正な対価を得て実施しているか。また、実施に当たって積極的にオンラインを活用しているか。	の事業成果の蓄積を基礎にして、労働問題に対する理解を培うことを目的として広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（総合講座・専門講座）を実施した。 ○ 総合講座については引き続き、Zoom ウェビナーでオンライン・ライブ配信を行っている。講義中の質問投稿の受付や字幕（自動生成）の表示、また、許諾を得られた一部課目については期間限定の録画配信を行うなど、受講者のニーズに対応したサービス向上を図っている。 ○ 専門講座については令和４～６年度は会場とオンライン配信の併用で開催したが、グループワークや質疑の活性化を図るため、令和７年度から会場開催に戻した。 ○評価における指標（参考指標） 令和４年度 総合講座 2.51、専門講座 2.61 令和５年度 総合講座 2.40、専門講座 2.50 令和６年度 総合講座 2.46、専門講座 2.55 令和７年度 総合講座 2.49、専門講座 2.74	料収入を通じて自己収入の確保に貢献した。 ○ 受講生からは、「毎回異なる講師による講義でテーマ也多岐にわたっていたため、人事・労務に関する多角的な視野を学べた」（総合講座）、「実務に直結する内容が多く、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」（総合講座）、「対面形式のグループディスカッションは有意義」（専門講座）、「著名な先生方から最新の裁判例や新しい論点に関する講義を直接聞くことができ非常に勉強になった」等の評価が寄せられた。（専門講座）	貢献した。また、各年度の有意義度調査から、総合講座・専門講座とも、受講生から高い評価を得ているといえる。	
（２）評価における指標 成果及び政策提言の普及に関する評価については、以下の指標を設定する。 １．労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週２回発行すること。（メールマガジン：第４期実	（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。	<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（再掲） ①メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週２回発行した。			

	績：週 2 回) 2. メールマガジン読者への有意義度評価で、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕（第 4 期実績平均：2.33）	② メールマガジン読者への有意義度評価で、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕		②メールマガジン有意義度（2.0 以上） 令和 4 年度 2.33（達成度 117.5%） 令和 5 年度 2.37（達成度 118.5%） 令和 6 年度 2.38（達成度 119.0%） 令和 7 年度 2.35（達成度 117.5%）			
	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）	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。		③労働政策フォーラム（中期目標期間中 26 回以上開催） 令和 4 年度 6 回 令和 5 年度 6 回 令和 6 年度 6 回 令和 7 年度 6 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）	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〕		④労働政策フォーラム有意義度（2.2 以上） 令和 4 年度 2.41（達成度 109.5%） 令和 5 年度 2.48（達成度 112.7%） 令和 6 年度 2.56（達成度 116.4%） 令和 7 年度 2.47（達成度 112.3%）			
	（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	（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、		（参考指標） ○メールマガジン読者数 令和 4 年度 47,013 人 令和 5 年度 47,952 人 令和 6 年度 48,217 人			

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	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		令和7年度 48,189人 ○記者発表回数 令和4年度 4回 令和5年度 6回 令和6年度 3回 令和7年度 5回 ○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）への掲載・引用件数 令和4年度 229件 令和5年度 231件 令和6年度 230件 令和7年度 224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 令和4年度 1,100万件 令和5年度 1,054万件 令和6年度 2,048万件 令和7年度 2,166万件 ○研究雑誌の有意義度 令和4年度 2.56 令和5年度 2.61 令和6年度 2.63 令和7年度 2.59 ○東京労働大学講座受講者有益度 令和4年度 総合講座 2.51、専門講座 2.61 令和5年度 総合講座 2.40、専門講座 2.50 令和6年度 総合講座 2.46、専門講座 2.55 令和7年度 総合講座 2.49、専門講座 2.74	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。	＜今後の課題＞ ○ 機構の事業および調査研究について、労使関係者など国民の認知度・理解度向上、労働政策に関する政策議論活性化のため、ホームページのリニューアル等による検索性・アクセシビリティの向上など、広報機能を更に強化する。 ○ イベントによる成果普及について、セミナーなど双方向形式を含め、多様なステイクホルダーのニーズに応じた柔軟な成果普及に取り組む。	
--	--	--	---	--	--	--

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

（※1,2）前中期目標期間の達成目標は「毎年度平均で 80%以上」

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
	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な実施 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緊密な連携・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	4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （１）研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施 労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を、厚生労働省研修担当部局との密接な連携・協働の下、効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。 また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。 さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、オ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環境の整備を図る。	＜評価の視点＞ ○行政のニーズに迅速・的確に対応したコース・科目を設定するとともに、厚生労働省研修担当部局との緊密な連携・協力の下、現場力の強化に資する研修を効果的に実施しているか。 ○オンラインの研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した研修方式により研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図っているか。	＜主要な業務実績＞ 4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 ○ 労働大学校においては、全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化等に資する研修の実施に取り組むとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行った。特に、令和６年度からは、これまでの経験を踏まえて整理した「オンラインと集合の判断基準」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できるよう、研修環境の整備を図った。 ○研修の実施結果 （令和４～７年度） ・令和４年度 76 コース、5,196 人（研修実施計画に基づき全コース実施） ・令和５年度 92 コース、7,410 人（研修実施計画に基づき全コース実施） ・令和６年度 90 コース、7,533 人（研修実施計画に基づき全コース実施） ・令和７年度 93 コース、7,122 人（研修実施計画に基づき全コース実施） ○新たな行政ニーズに対応したコース・科目の設定等 （令和４年度）	＜自己評価＞ 評価：B ○ 研修生の意見分析及び厚生労働省との協議を実施し、新たな施策等に対応したコースの新設等研修内容の充実を図った。また、令和６年度からは、これまでの経験を踏まえて整理した「オンラインと集合の判断基準」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できるよう、研修の受講者数、質の維持に努めた。	評価	B	評価	
						＜評価に至った理由＞ ○ 各年度において、全ての指標が対中期目標値 100%以上を達成していることから「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ○ 新たな施策等に対応したコースの新設等、研修の充実内容を図るとともに、オンライン研修と集合研修双方のメリットを最大限活用できるよう、令和６年度に「オンラインと集合の判断基準」を策定し、これに基づき効果的な研修を実施できるよう、研修環境の構築、整備を図った。 ○ 前期に比べ研修参加人数が増加する中で、左記のとおり、研修実施計画に基づき各年度とも全コースを実施している。		＜評価に至った理由＞ ＜今後の課題＞ ＜その他事項＞	

	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。			・将来の雇用環境・均等行政の中核を担う人材の育成が喫緊の課題となっていることに対応するために、「雇用環境・均等行政基礎研修」を新設 ・主に監督署専門官を対象とする「安全衛生専門研修」を、「安全業務専門」と「衛生業務専門」に分割（令和５年度） ・令和３年度採用の労働基準監督官に監督官フォローアップ研修を実施（令和６年度） ・新しい資本主義実現会議の「三位一体の労働市場改革の指針」において、ハローワークにおけるコンサルティング機能の強化が打ち出されたことを受け、コンサルティング機能を強化するため、職業指導Ⅰ専門研修及び職業指導Ⅱ専門研修を拡充する（研修定員（実施回数）の増加）とともに、国家資格キャリアコンサルタントレベルの職員の養成を目指し、講義の充実（日数増）を図る計画とした ・「企業指導業務（雇用均等関係）専門研修」及び「企業指導業務（働き方改革関係）専門研修」について、習熟度に応じ「雇用環境・均等関係企業指導業務専門（初級コース）研修」（主に１年目の研修生を対象に、オンライン方式で、法令等のインプットに特化）及び「雇用環境・均等関係企業指導業務専門（上級コース）研修」（主に２年目以降の研修生を対象に、集合方式で、事例研究等に特化）に再構成（令和７年度） ・労働基準監督官専門研修について、対象者が研修機会を逸することがないよう、開催回数を１回から３			
--	---	--	--	--	--	--	--

				回へと増加させるとともに、新たに、複雑困難で特殊な事案に対する司法処理を適切に行うための専門的知識及び技術を修得させるため、「司法処理専科」を新設 ○研修生に対する事後調査（修了後半年から１年程度）において「業務に生かしている」との回答 ・令和４年度 96.1% 達成度 106.8% ・令和５年度 96.3% 達成度 107.0% ・令和６年度 96.9% 達成度 107.7% ・令和７年度 97.0% 達成度 107.8% （４月～９月実施の５０研修平均） ※令和４年度～令和６年度平均：96.4%（達成度 107.1%） ○所属長に対する事後調査（修了後半年から１年程度）において「役に立っている」との回答 ・令和４年度 98.4% 達成度 109.3% ・令和５年度 98.1% 達成度 109.0% ・令和６年度 98.3% 達成度 109.2% ・令和７年度 98.4% 達成度 109.3% （４月～９月実施の５０研修平均） ※令和４年度～令和６年度平均：98.3%（達成度 109.2%）			
	（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	（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	○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、	○労働行政職員オンライン公開講座の実施 ・令和４年度 再生数 13,276 回、アンケート回答数 4,830 件 ・令和５年度 再生数 9,107 回、ア	○ 研修生に対する事後調査について、すべての年度において「業務に生かしている」との回答が年度計画の 90%を上回った。 ○ 所属長に対する事後調査について、すべての年度において「役に立っている」との回答が年度計画の 90%を上回った。	○ 研修生に対する事後調査、所属長に対する事後調査とも、すべての年度で「業務に生かしている（研修生）」「役に立っている（所属長）」との回答が目標値を上回っており、法人が実施する研修が労働行政の現場での業務に役立っているといえる。	
	（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	（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	○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、	○労働行政職員オンライン公開講座の実施 ・令和４年度 再生数 13,276 回、アンケート回答数 4,830 件 ・令和５年度 再生数 9,107 回、ア	○ 研修生に対する事後調査について、すべての年度において「業務に生かしている」との回答が年度計画の 90%を上回った。 ○ 所属長に対する事後調査について、すべての年度において「役に立っている」との回答が年度計画の 90%を上回った。	○ 研修生に対する事後調査、所属長に対する事後調査とも、すべての年度で「業務に生かしている（研修生）」「役に立っている（所属長）」との回答が目標値を上回っており、法人が実施する研修が労働行政の現場での業務に役立っているといえる。	

	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。		研究・研修双方の内容の充実を図っているか。	ンケート回答数 2,362 件 ・令和 6 年度 再生数 3,482 回、アンケート回答数 1,276 件 ・令和 7 年度 再生数 5,541 回、アンケート回答数 1,273 件 ※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 5 年度 計 75 件、再生数 8,826 回 ・令和 6 年度 計 98 件、再生数 5,419 回 ・令和 7 年度 計 112 件、再生数 11,474 回 ○研究員の研修への参画 ・令和 4 年度 延べ 94 人 ・令和 5 年度 延べ 117 人 ・令和 6 年度 延べ 119 人 ・令和 7 年度 延べ 109 人 ○労働行政フリートークの実施 ・令和 4 年度 3 研修において実施 ・令和 5 年度 3 研修において実施 ・令和 6 年度 3 研修において実施 ・令和 7 年度 4 研修において実施	り、研究・研修双方の内容の充実を図り、相互の質の向上を図った。		
（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。	＜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（再掲） ○研修生に対する事後調査における「業務に生かしている」との回答 ・令和 4 年度 96.1%（達成度 106.8%） ・令和 5 年度 96.3%（達成度 107.0%） ・令和 6 年度 96.9%（達成度 107.7%） ・令和 7 年度 97.0%（達成度 107.8%（4 月～9 月実施の 50 研修平均）） ○ 所属長に対する事後調査にお	○ 研修生に対する事後調査について、すべての年度において「業務に生かしている」との回答が年度計画の 90%を上回った。（再掲） ○ 所属長に対する事後調査			

	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）	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 件以上得ること。	ける「役に立っている」との回答 ・令和４年度 98.4％（達成度 109.3％） ・令和５年度 98.1％（達成度 109.0％） ・令和６年度 98.3％（達成度 109.2％） ・令和７年度 98.4％（達成度 109.3％（４月～９月実施の 50 研修平均）） ○労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善 令和４年度 実績：４件、達成度 133.3％ （開発） ・パワーハラスメントに関連する主な裁判例の動向 ・派遣労働の賃金とキャリア形成支援を考える ・『柔軟な働き方』と労災保険制度（改善） ・コロナ禍における企業の経営・雇用環境と採用動向 令和５年度 実績：10 件、達成度 333.3％ （開発） ・ナッジを活用した職業紹介関係業務の改善 ・職業適性テスト（G テスト）概要と留意点 ～ショート編～ ・70 歳就業時代における高齢者雇用一雇用体制と高齢者の就業に関する分析に基づく問題提起一 ・働き方が変化する中での健康確保の課題 ・生涯キャリアと社会貢献活動ーパラレルキャリアの可能性ー ・労働基準法の概要（前半）（総則	について、すべての年度において「役に立っている」との回答が年度計画の 90％を上回った。（再掲）		
--	---	---	--	---	--	--

				～賃金) ・労働基準法の概要(後半)(労働時間～就業規則) ・労働契約法の概要(前半)(総則～就業規則の変更) ・労働契約法の概要(後半)(出向～雇止め法理) ・労働者派遣制度の概要 令和6年度 実績: 4件、達成度133.3% (開発) ・「二極化」以後の非正規雇用・労働(1)(2) ・AIと共に働くための学び直しとは? ・生活時間と健康の確保に関わる働き方 ・育児・介護休業法と両立支援ニーズ～多様な介護問題に対応可能な制度に向けて～ 令和7年度 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 ○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 令和4年度 有意義度 平均96.6%、達成度120.8% ・労働行政職員オンライン公開講座 94.0% (23 講座平均、回答者 4,830 人)		
	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	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。				

	規指標のため実績なし)			・研修への参画科目 98.6% (94 科目平均) ・労働行政 フリートーク 労働基準監督署長研修 90.4% 企業指導業務（雇用均等関係）専門研修 95.7% 第3回職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型研修 100.0% 令和5年度 有意義度 下記平均 97.8%、達成度 122.3% ・労働行政職員オンライン公開講座 96.4% (33 講座平均、回答者 2,362 人) ・研修への参画科目 98.3% (117 科目平均) ・労働行政フリートーク 企業指導業務（雇用均等関係）専門研修 96.4% 職業指導Ⅳ専門研修 66.7% 第1回労働基準監督官上級研修 75.0% 令和6年度 有意義度 下記平均 98.7%、達成度 123.4% ・労働行政職員オンライン公開講座 96.6% (48 講座平均、回答者 1,276 人) ・研修への参画科目 99.0% (117 科目平均) ・労働行政フリートーク 雇用環境・均等関係企業指導業務専門研修（初級コース）86.4% 第5回職業指導Ⅱ専門オンライン・集合併用型研修 92.0% 第1回労災保険給付専門研修 100.0% 令和7年度 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%	以上を踏まえ、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。	<今後の課題> ○ 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、現場力の強化に資す る真に必要な研修を重点化して実 施することにより、円滑な労働行 政の推進に貢献する。 ○ 引き続き集合研修とオンライ ン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実施す る。	
--	--	--	--	---	--	--	--

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

1. 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	(必要に応じて重要度及び難易度について記載)	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	(政策評価表若しくは事前分析表又は行政事業レビューのレビューシートの番号を記載)

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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
	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。	＜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。	＜主要な業務実績＞ 1 内部統制の適切な実施 ○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年 4 回）、リスク管理委員会（年 2 回）を定期的に開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接周知するため、「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。また、機構の規程類（法規集）について、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するなど、不断の見直しを図った。 ○ 毎年、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 5 回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保した。 ○ 役員の発案のもと有志により運営されるサロン形式の交流・情報交換の場として、毎月 10 日に「Gathering Day」を開催し、役職員間のコミュニケーションを促進した。こうした取組を通じて、日常的な情報共有や相互理解が進み、業務に関する認識のずれや情報の偏在の抑制など、内部統制の基盤強化に資する環境整備を行った。	＜自己評価＞ 評価：B	評価	B	評価	
						＜評価に至った理由＞ ○ 内部統制について、理事長のリーダーシップ等に基づき適切に実施されていると認められるほか、情報セキュリティ対策の充実・強化、業務運営の効率化に伴う経費節減も行われており、所期の目標を達成していることから「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ○ 左記のとおり、毎月の経営会議、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）を開催するとともに、機構のミッション等を理事長から全職員に直接周知する機会を定期的に設けている。また、監事等による定期的な監査を受けており、これらにより内部統制が適切に実施されていると認められる。		＜評価に至った理由＞ ＜今後の課題＞ ＜その他事項＞	

	2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し 質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。 （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。	2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し 重要な労働政策課題等の変化に対応した効率的かつ効果的な組織運営を継続するため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、研究ニーズ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		○ 「ポータルサイト」や Teams を導入し、個人予定表の共有や各部門間のチャンネル設置、会議チャットの活用等により、日常的なコミュニケーションと情報共有の円滑化を図った。これにより、業務の進捗や対応状況の可視化が進み、関係者間の認識共有の向上など、内部統制の基盤整備に資する取組を行った。 2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し （1）人材の確保・育成 ○ 人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、次のとおり事務職員を採用した（うち5名は社会人経験者採用）。 令和6年度：4名 令和7年度：3名 令和8年度：3名 ○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、公募により任期付研究員を採用した 令和4年度：1名 令和6年度：3名 令和7年度：1名 令和8年度：1名 ○ 優秀な人材を確保・育成するため、任期を満了した任期付研究員を「期間の定めのない雇用」として採用した。		○ 左記のとおり、事務職、研究職ともに優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。 ○ 令和6年度以降、毎年度、事務職、研究職それぞれを採用し、研究職については任期付研究員を「期間の定めのない」雇用で採用する等、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じているといえる。	
--	---	--	--	--	--	--	--

	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。		令和４年度：４名 令和５年度：１名 令和６年度：３名 ○ 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た。 ○ 研究員の研究意欲の涵養や事務職員の専門資質の向上を図ることを目的に、査読論文の執筆や専門的資格の取得に対して表彰を行った。	○ 左記のとおり、学会への所属により、外部研究者との交流や研究成果の発表に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて周知するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。数多くの職員が職場外及び職場内の研修に参加した。		
（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的な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防	（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的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。	○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 ○ 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。 ○ 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備等のため育児・介護休業法の改正を踏まえ就業規則を改正し、対象範囲の拡大等を行うとともに、正職員と非正規職員の待遇差を解消するため、非正規職員の看護休暇・介護休暇等の有給化を行った。 ○ 年次有給休暇の取得促進及び年５日の年休取得義務達成のため、年次有給休暇の計画的付与制度を運用した。 ○職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、一般事業主	○ 左記のとおり、業績評価に基づく人事制度を適切に運用している。 ○ 左記のとおり、働き方改革推進のための両立支援研修やフレックスタイム制度の導入のほか、一般事業主（機構）行動計画の策定、新型コロナウイルス対応策としての暫定的テレワークシステム制度を早期に導入するなど、適切な体制の整備に努めた。		

	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。		（機構）行動計画を策定した。 ○ 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た。 また、心の健康づくり健康経営計画を策定し、職員及び組織がなすべき役割を整理した。 ○ 柔軟な働き方の観点及び新型コロナウイルス感染症対応策として、役職員等の安全確保及び事業継続のため、テレワークシステムの運用を継続した（新型コロナウイルス感染症５類移行後も継続）。			
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	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	○「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。	３ 情報システムの整備及び管理 ○ 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、業務効率の向上につなげることを目的に、「情報システムの整備及び管理に関する規程」を策定し、ＰＭＯの設置（令和７年度）を含む体制整備を進めている。 ○ 毎年度、情報セキュリティ委員会を定期的（月１回）に開催し、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、情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図った。 ＜具体的な取組例＞ ・「情報セキュリティ対策推進計画」の策定（毎年度） ・厚生労働省と連携したＣＳＩＲＴ訓練の実施（毎年度） ・情報セキュリティ研修（毎年度） ・セキュリティポリシーの改定（令和４年度・令和６年度） ・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のための「情報取扱手順書」の策定（令	○ 左記のとおり、ＰＭＯの設置等の体制整備や、情報セキュリティ対策の充実・強化を行うことで、情報システムの適切な整備及び管理を推進している。	○ 「情報システムの整備及び管理に関する規程」の策定、ＰＭＯの設置等の体制整備や、左記の各種取組による情報セキュリティ対策の充実・強化を行い、情報システムの整備及び管理が適切に行われているといえる。	

	るとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。 さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。			和7年度) ・「情報システム運用継続計画」の策定（令和7年度）			
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	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。業務経費については、令和8年度において令和3年度と比べて5%以上節減する。 (2) 役職員の給与水準については、役職員の給与水準については、政府	○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。 ○役職員の給与水準の検証・公表を行っているか。	4 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (1) 運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等 ○ 中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、令和7年度においては、予算に対し、一般管理費については11.5%、業務経費については20.9%の節減となった。 (2) 役職員の給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分	○ 運営費交付金を充当して行う業務について、中期計画に基づく経費の節減を実施しており、業務経費については中期目標の削減率を達成済みであり、一般管理費についても達成できる見込み。	○ 令和7年度において、令和3年度に比べ、一般管理費は11.5%、業務経費は20.9%節減している。		

度において、令和３年度と比べて５％以上節減すること。 （２）適正な給与水準の検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。 （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	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）調達について、公正かつ透明な調達について、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。	○「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。	考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証している。 令和７年度人事院勧告改定率が3.62％であったところ厳しい予算状況を踏まえ平均 2.7％の改定とした。 （３）調達等合理化計画に基づく取組み ○ 第５期中の一者応札件数累計は10件となり、第４期実績平均(5.2件)を下回っている。 一者応札件数 ・令和４年度 ３件 ・令和５年度 ２件 ・令和６年度 ３件 ・令和７年度 ２件 ○ 随意契約審査委員会を開催し、契約の妥当性等の点検を受けた。 審査対象となった随意契約件数 ・令和４年度 30件 ・令和５年度 32件 ・令和６年度 39件 ・令和７年度 45件 ○ 契約監視委員会を開催し、調達等合理化計画の取組、一者応札件数	○ 令和４年度から令和７年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）について、事務職は102.3～104.8、研究職は、97.1～101.8の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡している。 ○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取り組みを実施し、一者応札件数は第４期実績平均を下回った。 今後も一者応札を最小限に留めるため、引続き必要に応じ再度の公告の実施、仕様書と調達案件の妥当性の精査等、一層の改善を図っていく。	○ 左記のとおり、期間中のラスパイレス指数は国家公務員の給与水準とほぼ均衡しており、給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるといえる。 ○ 調達等合理化計画に基づく取り組みを実施した結果、一社応札件数は第４期平均を下回っている。	
--	--	--	--	--	--	--

	こと。			等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。 開催状況 ・令和４年度 ４件 ・令和５年度 ３件 ・令和６年度 ３件 ・令和７年度 ３件 ○ 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評価結果は第５期平均で 97.2％であり、第４期平均 95.5％を上回る高い評価を得た。 ・令和４年度 95.7％（大変有益 45.8％、有益 49.9％） ・令和５年度 97.0％（大変有益 50.6％、有益 46.4％） ・令和６年度 98.0％（大変有益 49.2％、有益 48.8％） ・令和７年度 98.1％（大変有益 52.4％、有益 45.7％） 第５期平均 97.2％（大変有益 49.5％、有益 47.7％） （参考） 第４期平均 95.5％（大変有益 41.7％、有益 53.8％）		
	（４）保有資産の見直し 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行うこと。	（４）保有資産の見直し 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。 また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。	○保有資産について、保有の必要性の検証及び見直しを行っているか。	以上を踏まえ、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	<今後の課題> ○ 引き続き継続的な新卒採用および中途採用により人材を確保しつつ、定年年齢の延長等も踏まえた高齢期の働き方の見直し等について検討する。 ○ 令和８年度に法人内に設置したDX戦略室を中心として、DXを一層推進し、業務効率化と研究成果等の対外発信・情報提供強	

	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。	（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。	○業務の電子化を推進しているか。	（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 ・内部会議のペーパーレス開催 ・電子決裁システムの運用による決裁業務の電子化	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。	化を一体的に進める。 ○ 物価上昇を踏まえ、可能な限り調達等の合理化によるコスト削減等を実施し、引き続き業務運営の効率化を一層進める。	
--	--	--	------------------	--	--	--	--

４．その他参考情報
特になし

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	(必要に応じて重要度及び難易度について記載)	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	(政策評価表若しくは事前分析表又は行政事業レビューのレビューシートの番号を記載)

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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)		(期間実績評価)	
	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。	＜評価の視点＞ <						

	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れの遅延等による資金不足に対応するため。 ・予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。 5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画なし 6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画なし 7 剰余金の使途 ① プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 ② 研修事業の内容の充実。 8 施設・設備に関する計画 厳しい財政状況を踏まえ、施設・設備計画に基づく工事等は予定しない。 ただし、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、第5期中期計画期間中に工事を実施することがあり得る。 9 積立金の処分に関する事項 なし	○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るか。 ○剰余金の使途は中期計画に定められているとおるか。	○ 借入金は発生しなかった。 ○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。	以上を踏まえ、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。	○ 借入金は発生していない。 ○ 剰余金は発生していない。 <今後の課題> ○ 法人が保有する施設・設備について、主務省である厚生労働省と連携しながら、計画的に必要な整備等の取組を進める。	
--	--	--	--	---	---	--

4. その他参考情報

(予算と決算の差額分析、「財務内容の改善に関する事項」の評価に際して行う財務分析など、必要に応じて欄を設け記載)

○ 目的積立金等の状況

	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。

(単位：百万円、%)