

独立行政法人労働政策研究・研修機構

令和4事業年度業務実績報告

令和5年6月28日

様式 1-1-1 中期目標管理法年度評価評価の概要様式

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4年度（第5期）
	中期目標期間	令和4～令和8年度

2. 評価の実施者に関する事項			
主務大臣	厚生労働大臣		
法人所管部局	政策統括官（総合政策担当）	担当課、責任者	
評価点検部局	政策統括官（総合政策担当）	担当課、責任者	
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

4. その他評価に関する重要事項

様式 1-1-2 中期目標管理法人年度評価総合評価様式

1. 全体の評価				
評価 (S、A、B、C、D)		(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
評価に至った理由				

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	

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

4. その他事項	
監事等からの意見	
その他特記事項	

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（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	<p>・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）/・若年者の雇用の促進すること（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）</p>	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	<p>【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。</p>	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	2.40	—	—	—	—	予算額（千円）	688,207				
同上（達成度）		110%	120.0%	—	—	—	—	決算額（千円）	687,111				
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%	—	—	—	—	経常費用（千円）	676,315				
同上（達成度）		125%（※1）	111.1%	—	—	—	—	経常利益（千円）	1,096				
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%	—	—	—	—	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				
同上（達成度）		110.5%	112.7%	—	—	—	—	従事人員数（人）	39				
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	—	—	—	—						
同上（達成度）		122.0%（※2）	115.9%	—	—	—	—						

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4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	
<p>1 労働政策研究【重要度：高】</p> <p>(1) 労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>1 労働政策研究【重要度：高】</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、EBPMに基づく労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p> <p>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。</p>	<p>1 労働政策研究【重要度：高】</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、EBPMに基づく労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p><主な業務績></p> <p>1 労働政策研究【重要度：高】</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>○ 研究テーマの厳選、適切なテーマ設定</p> <p>機構では、民間企業・大学等の研究機関で実施が困難な研究内容、かつ中長期的な労働政策の課題に係わる研究テーマに厳選し、体系的・継続的に調査研究に取り組んでいる。</p> <p>第5期中期目標期間の初年度の令和4年度は、労使や学識者からの研究要請も踏まえ「多様化」をキーコンセプトに設定した6つのプロジェクト研究に着手し計画に沿って進めた。</p> <p>20年以上継続実査中の「若者ワークスタイル調査」は、学識者等の要請に基づき「地方版」を追加的に実施、「第6回子育て世帯全国調査」は経済学、人口統計学、社会学等を専門とする内外研究者の参画を得て設計・実査を行った。さらに、第5期から新設した個人・企業パネル調査の第1回をそれぞれ設計・実施するとともに、NHKやOECDからの格差や所得中間層に関する共同研究等の要請に対応した。</p> <p>こうしたプロジェクト研究の推進に加え、厚生労働省からの要請に基づく課題研究、緊急調査やレク要請に対応した。特に賃金関連はこれまでの研究成果や継続的な労使の動向把握の経験を活かし、厚生労働大臣レク資料の迅速な作成・提供を行ったほか、コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置に関する研究では、厚生労働省から提供された行政記録情報を活用した二次分析を行った。</p> <p>なお、組織横断的・期間集中的に取り組んだ新型コロナプロジェクトの成果としては、ワークショップ開催、書籍刊行、共催セミナーの実施、結果データの公開に向けたアーカイブ化準備等を実施した。</p>	<p><評定>：A</p> <p><根拠></p> <p>○ 第5期の新たな研究テーマやこれまでの豊富な研究成果が厚労省の審議会等資料、各種事業見直し、ハローワーク等労働行政の現場で活用され、労働政策の企画立案及び施策実施に貢献するとともに、新しい資本主義実現会議、経済財政諮問会議等、政府の各種審議会・検討会でも幅広く活用された。</p> <p>○ 職業構造・職務分析に関する研究では、厚生労働省職業情報提供サイト日本版 0-NET(job tag)に職業解説・数値情報、職業適性検査ツール等を継続的に提供し、同サイトの拡充・運営に欠かせない研究機関として大きな貢献を果たしている。</p> <p>○ 喫緊の政策課題である賃上げに関する最新情報を厚生労働大臣レク資料や厚生労働省HP特設サイトに迅速に提供するとともに、関連研究成果は連合でも活用された。</p> <p>○ 雇用調整助成金の特例措置に関する研究では、二次分析結果が雇用政策研究会で活用されたほか、経済・財政一体改革推進委員会EBPMアドバイザーボード「エビデンス整備プラン2023」に、同措置の政策効果検証を機構に要請することが明記されるなど、労働政策の研究機関として大きな役割を期待されている。</p> <p>○ 労働安全衛生総合研究所との共同研究に引き続き取り組むとともに、NHKとOECDからの共同研究の要請に迅速かつ的確に対応。さらに、小学校のキャリア教育で活用する職業情報ツールを提供するなど、これまでより幅広く多方面からのニーズに対応している。</p>	<p><評定に至った理由></p>

<p>イ プロジェクト研究</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ公表する。</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>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。</p> <p>I. 労働市場とセーフティネットに関する研究</p> <p>II. 職業構造・キャリア形成支援に関する研究</p> <p>III. 技術革新と人材開発に関する研究</p> <p>IV. 多様な人材と活躍に関する研究</p> <p>V. 多様な働き方と処遇に関する研究</p> <p>VI. 多様な働き方とルールに関する研究</p>		<p>イ プロジェクト研究</p> <p>6つのプロジェクト研究テーマに関し、12のサブテーマを設定して調査研究を実施している。(資料1-1参照)</p> <p>I. 労働市場とセーフティネットに関する研究</p> <p>①労働市場の情勢に関する研究</p> <p>○最新の政府公表資料等を活用したレポート等をHPで公表</p> <p>→DP22-10『コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理』(6月)</p> <p>→緊急コラム「毎勤の賃金上昇を決めているのはベア。定昇ではない～春季賃上げ率と賃金統計との関係～」(1月)</p> <p>○厚生労働大臣レク用資料(「春闘賃上げ率と賃金統計」)の提供にあたり、職業安定局長等に事前説明・意見交換(10月28日)</p> <p>○賃金上昇と生産性の関係に関する国際比較のグラフが参議院予算委員会で活用。</p> <p>○労働力需給推計に関する研究成果が各種審議会等で活用(内閣官房全世代型社会保障構築会議・新しい資本主義実現会議、経済産業省 未来人材会議、内閣府年次経済財政報告等)</p> <p>②企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究</p> <p>○企業パネル調査「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」(第1回)を実施</p> <p>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</p> <p>○個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」プロジェクトに労働安全衛生総合研究所から5名の研究者が参加</p> <p>○NHKとの共同調査「暮らしと意識に関する調査」</p> <p>→記者発表(9月16日)</p> <p>→NHKスペシャル放映(9月18日、25日)</p>	<p><労働市場とセーフティネットに関する研究></p> <p>○ 喫緊の重要政策課題について、長年の研究蓄積や労使の動向、春闘に関する継続的な実態把握に基づき、的確な資料を迅速に提供し、厚生労働省をはじめ政府の各種会議や労働組合、経済団体等多方面での直接的な活用や議論の活性化に資する貢献を果たした。</p> <p>【活用例等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働大臣レク資料の提供後、大臣をはじめ厚労省幹部からベアの重要性等の理解促進に大変役立ったとの評価を得た。 連合総合政策推進局長に賃金の上方硬直性に係るディスカッションペーパーについてレクを行い、『連合白書2023』に引用された。 <p>○ 第5期に新たに設定した研究テーマにおいて外部研究・報道機関からの共同研究等の要請に迅速に対応し、早速、報道等を通じた社会的インパクトの大きい成果の発信や政策論議の活性化に貢献することができた。</p> <p>【活用例等】</p> <ul style="list-style-type: none"> OECDとの共催セミナーのハイレベル・ラウンドテーブルでは、OECD事務次長や日本の政労使トップリーダー、日本若者協議会代表理事が参加するなか、NHKとの共同調 	
--	---	---	--	---	---	--

<p>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。</p>				<p>→OECDウェルビーイング・包摂性・持続可能性・機会均等（WISE）センターとの共催セミナーで研究員が報告</p> <p>II. 職業構造・キャリア形成支援に関する研究</p> <p>④職業構造・職務分析（日本版 O-NET 含む）に関する研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ○日本版 O-NET（job tag）に職業解説及び数値情報（新規・更新）を提供 ○韓国労働研究院担当者の来訪に対応し、job tag の説明を実施（9月30日） ○機構 HP に「厚生労働省職業情報提供サイト（日本版 O-NET）【job tag】関連の JILPT 調査研究成果」を開設 <p>⑤キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働省、キャリアコンサルティング協議会の協力を得てアンケート「キャリアコンサルタントの活動状況に関する調査」を実施。 ○日本版 O-NET（job tag）搭載用に職業適性評価ツール（Gテスト）の総合版を開発、厚生労働省に提供。 ○群馬労働局・富岡市教育委員会等の要望に応え、小学校キャリア教育におけるカード式職業情報ツール（OHBY カード）の活用を許諾。令和4年度1校（35名）、令和5年度は16校（480名）に拡大予定。 <p>III. 技術革新と人材開発に関する研究</p> <p>⑥技術革新と人材育成に関する研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ○外部研究者が2020年の日本版 O-NET の職業情報データを用いて、日本における職業別自動化確率の推計を行い、ディスカッションペーパーを執筆。 →ディスカッションペーパー23-S-01 『職業の自動化確率についての日米比較 Frey&Osborne モデルの再現と日本版 O-NET データへの拡張』 ○OECDスキルレビューイベントで、研究員が厚労省より依頼を受け「日本の労 	<p>査結果を用いて日本側からの唯一の研究報告を担当。</p> <p><職業構造・キャリア形成支援に関する研究></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 学術的に信頼性の高い尺度等を用いて作成された最新の職業解説や数値情報等データ、職業適性評価ツール（Gテスト）や職業興味検査等を継続的に提供することにより日本版 O-NET（job tag）コンテンツの充実および一般への普及・活用に大きく貢献している。また、キャリアコンサルティングの効果検証等に関する研究の実施や、カード式職業情報ツールの小学校キャリア教育における活用協力など、より幅広い層への職業情報の提供、キャリア形成支援に結びついている。 <p>【活用例等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・job tag に簡易版Gテストを搭載したところ、SNS で有用性に関するコメントが紹介され、同サイトのアクセス数が上昇した。簡易版Gテストは2022年12月期のページビュー数において job tag 内のコンテンツ第1位を獲得。 ・キャリアコンサルティングをテーマとする労働政策フォーラムにおいて、政策担当者がキャリアコン政策に加え、学び直しガイドラインについての解説を行うなど、喫緊の政策や施策展開に関する普及にも協力した。 <p><技術革新と人材開発に関する研究></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「円滑な労働移動」や「リスクリング」の今後の方向性・実現可能性を探るための政府統計個票データと日本版 O-NET のデータを用いた研究及びデジタル人材に関するアンケート調査を企画。応用研究では、外部研究者の参画を得て、新しい視点での研究の実現につながった。政策担当者・労使・学術関係者からも、今後の研究の発展可能性に期待が寄せられており議論の活性化や政策の企画立案に貢献している。 <p>【活用例等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OECDスキルレビューイベントで、研究員 	
--	--	--	--	--	--	--

				<p>働市場におけるタスク・スキルの分布トレンド」を報告。</p> <p>⑦デジタル人材の能力開発に関する研究 ○翌年度実施のアンケート調査に生かすため、文献レビュー及びデジタル人材へのプレヒアリング調査を実施。</p> <p>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 ○若者ワークスタイル調査（第6回/地方版）：大都市圏の若者を対象に5回実施してきた「若者ワークスタイル調査」につき、非大都市圏の状況も把握するため「地方」（北海道・長野県）の調査を実施。 ○子育て世帯全国調査（第6回） 従来の調査項目を引き継いで調査を実施。 ○特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理の実態に関する企業ヒアリング調査につき、厚生労働省の協力（ヒアリング先の選定等）を得て実施。 →「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」（第9回/10月27日、第10回/3月29日）でヒアリング結果を報告。</p> <p>V. 多様な働き方と処遇に関する研究 ⑨労働時間・賃金等人事管理に関する研究 ○労働安全衛生総合研究所と過労死防止等に関する共同研究を継続実施。 ○第4期に引き続き、AI技術等が職場に与える影響に関するOECD8カ国共同調査に参画し、製造業を対象とするヒアリング調査を実施。 ⑩仕事と生活の両立に関する研究 ○第4期プロジェクト研究シリーズ『介護</p>	<p>が報告を行うとともに、政策担当者及び学識経験者と日本の労働市場の現状・課題、今後の方向性について議論、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>・デジタル人材研究で実施予定のアンケート調査結果は、令和5年度課題研究「タスク・スキルと賃金情報との関連性に関する研究」で活用予定。</p> <p><多様な人材と活躍に関する研究> ○ 近年の重要な政策課題について、長年の豊富な研究蓄積や基幹アンケート調査、政府統計、ネットワーク等を駆使し、迅速かつ的確に研究を企画・実施。これまでの研究成果も、国会審議、政府の各種審議会・検討会等で幅広く活用され、政策論議の活性化や政策の企画立案に貢献している。</p> <p>【活用例等】</p> <p>・令和4年12月の参議院予算委員会の議論に端を発し、内閣府・厚生労働省より就職氷河期世代支援の実態及び支援ニーズ把握に関する調査研究を要請され、令和5年度にヒアリング調査を迅速に企画（アンケート調査は内閣府実施）。調査結果は政府全体において活用予定。</p> <p>・「若者ワークスタイル調査（2001年～）」：学識者からの要望をスピーディーに取り入れて地方版調査を実施。</p> <p>・労働政策研究報告書 No. 188『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—正社員転換を中心として—』が参議院予算委員会で活用。</p> <p><多様な働き方と処遇に関する研究> ○ 「労働時間」「賃金」「両立支援」等重要な政策課題について豊富な研究業績に基づき、国内外のネットワークを活かした共同研究の実施等により政策の企画・立案に資する調査研究を進めている。特に両立支援の政策効果検証に関する研究成果は、長年、厚生労働省のEBPMの推進に大きな貢献を果たしている。</p> <p>【活用例等】</p> <p>・労働安全衛生総合研究所との共同研究により</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				<p>離職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ』を取りまとめ。</p> <p>VI. 多様な働き方とルールに関する研究</p> <p>①多様な／新たな働き方と労働法政策に関する研究</p> <p>○改正職業安定法が令和4年10月から施行されたことを踏まえ、約一世紀にわたる労働市場仲介ビジネスに対する規制に関するレポートを公表。</p> <p>→労働政策レポート No. 14『労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀—』</p> <p>○資料シリーズ No. 225『現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法—』が労政審労働条件分科会等で活用。</p> <p>②労使関係・労使コミュニケーションに関する研究</p> <p>○民間の1万事業所を対象にAIなどデジタル技術導入と職場の変化に関するアンケート調査を実施し、企業におけるICT、AI等の技術導入の現状や導入時の労使コミュニケーションの有無、導入効果等に関するデータを収集した。</p> <p><第4期プロジェクト研究シリーズの刊行></p> <p>令和4年度は以下の4冊を刊行（*刊行済3冊と合わせ、全7冊）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究シリーズ No. 4 『介護離職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ』 ・プロジェクト研究シリーズ No. 5 『日本社会の変容と若者のキャリア形成』 	<p>通常はアクセスできない行政業務データを利用して安衛研にはない視点や手法等による分析を実施し、「過労死防止」に向けた今後の施策検討に資する参考資料を提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AI技術等が職場に与える影響に関するOECD 8カ国共同調査に参画した実績を踏まえ、厚労省の政策担当者に対し、企業におけるAIの活用実態等についてレクを実施。 ・「労働時間」「介護」に関する第4期プロジェクト研究の結果をとりまとめ、今後の関連施策の検討に資する基礎資料を提供した。 <p><多様な働き方とルールに関する研究></p> <p>○ これまでの研究蓄積を踏まえながら、国際比較労働法研究、労使コミュニケーションに関する研究を体系的・継続的に実施。研究成果は審議会等において活用されるとともに、労使や学界からも高い評価・信頼を受けている。</p> <p>【活用例等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働市場仲介ビジネスの法政策の視点から、職業紹介法・職業安定法をその成立から現在に至るまでの変遷を詳細に記述し、労働法学者、行政担当者から高く評価される研究成果を取りまとめた。 <p>○ 第4期中期目標期間のプロジェクト研究として取り組んだ中長期的な労働政策の課題に係る研究成果を全7冊の単行書として取りまとめ、機構の研究成果を一般に広く普及させ、先行研究のレビューを踏まえた学術的な位置づけを示すとともに、重要な政策課題に対応する政策的示唆を政策担当者、労使、学界等に提供した。</p>	
--	--	--	--	---	---	--

<p>ロ 課題研究</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>ロ 課題研究</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>ロ 課題研究</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究シリーズ No. 6 『雇用流動化と日本経済—ホワイトカラーの採用と転職』 ・プロジェクト研究シリーズ No. 7 『働き方改革、働き過ぎの、「今」—課題解消の手掛かりを求めて』 <p>(参考) 令和3年度刊行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究シリーズ No. 1 『70歳就業時代における高年齢者雇用』 ・プロジェクト研究シリーズ No. 2 『全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援』 ・プロジェクト研究シリーズ No. 3 『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』 <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、以下のテーマの課題研究を実施した。(資料1-2参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究」 → 厚生労働省から提供を受けた行政記録情報(業務データ)に基づき、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の支給の推移と傾向を分析。第3回雇用政策研究会(6月20日)において報告 → 厚労省副大臣プロジェクト「アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム」への出席・報告 → 研究成果:資料シリーズ No. 265『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて』 ○「行動科学の知見のハローワーク業務への導入について」 → 研修プログラム「ハローワークでナッジしよう!—ナッジを使った事例紹介—」を作成、それを基にした研修動画4本を厚生労働省に提供 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 政策的重要度が高いものを厳選し、左記の研究を実施し、研究成果は早速に活用された。 【活用例等】 ・雇用調整助成金はコロナ期の雇用維持政策として特に注目されたもので、その効果検証の重要性は高い。令和4年度は行政記録情報を活用した分析結果が早速雇用政策研究会において活用されるとともに、経済・財政一体改革推進委員会EBPMアドバイザーボードの「エビデンス整備プラン2023」の中で、機構に特例措置の効果検証を要請することが明記されるなど、政府の喫緊の政策課題対応に大きな貢献を果たしている。 ○ 研修プログラムは全国の労働局・ハローワークに配布され、「ナッジ」という新しい手法を用いた当該プログラムは就職支援現場の業務改善ニーズに応えるものとして貢献している。 	
---	--	--	--	--	---	--

<p>ハ 緊急調査</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 研究の実施体制等の強化</p> <p>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</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>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。</p> <p>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者を中心に、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。</p> <p>(2) 研究において考慮すべき領域の広がりへの対応</p> <p>AI、ICT化等新技術の進展が著しく、産業構造が</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>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。</p> <p>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者を中心に、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。</p> <p>(2) 研究において考慮すべき領域の広がりへの対応</p> <p>労働政策の研究において考慮すべき領域が広が</p>	<p>○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</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下のテーマの緊急調査を実施した。(資料1-2参照)</p> <p>(令和3年度第3四半期要請)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」 → 労働条件分科会(第181回:10/26、及び第184回:12/6)において資料として活用 <p>(令和4年度第1四半期要請)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「外国人労働者の受け入れ・活用に関する調査研究」 → 「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」(第9回/10月27日、第10回/3月29日)でヒアリング結果を報告(再掲) ○「副業・兼業を行う労働者に係る労務管理等に関する実態調査」 <p>(令和4年度第3四半期要請)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○賃上げ企業等の好取組事例の収集 → 取組事例のヒアリング調査結果が厚生労働省HPの賃上げ特設サイトに掲載 ○家事使用人に関する実態調査 → 労働基準法の規定の家事使用人への適用可否の検討素材を提供 <p>(2) 研究において考慮すべき領域の広がりへの対応</p> <p>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</p>	<p>緊急調査は、プロジェクト研究に盛り込んで実施するなど、経費面も含め、より効率的な実施を図りながら柔軟に対応し、迅速に成果を提供した。</p> <p>【活用例等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」では速報値が労働条件分科会で活用。委員から現行制度の解決金の水準を明らかにした有意義で価値のある調査との評価を得るとともに、結果をとりまとめた報告書はリサーチ・アドバイザー一部会委員からも高い評価を受けた。 →労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』 ○ 喫緊の施策課題である「外国人労働者の受け入れ」について、緊急調査の要請内容をプロジェクト研究にも盛り込んで実施。厚労省検討会で迅速に結果を報告し政策貢献を果たすとともに、プロジェクト研究内容の充実にもつながった。 ○ 家事使用人の実態調査は、家政婦の過労死事件地裁判決をめぐる厚労大臣の発言を契機に、厚労省担当部局から労働政策研究の専門機関として機構に調査要請があったもので、これまで研究蓄積のない分野であったが、日本看護家政婦紹介事業協会の協力も得て迅速に結果を提供、労働基準法の見直しに関する施策検討に貢献した。 ○ 第5期からプロジェクト研究に「格差・ウェルビーイング・セーフティネット」を新しくテーマとして盛り込んだところ、時宜に合った研究テーマ・計画だったこともありOECDからの共催セミナーの要請に支障なく素早く対
---	---	--	---	---	---

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>○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。</p>	<p>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っている。</p> <p>(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 2件</p> <p>○OECDウェルビーイング・包摂性・持続可能性・機会均等(WISE)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」を開催。日仏財団理事長(フランス国立社会科学高等研究院教授)らと、不平等・経済格差に関する討論を行った。</p> <p>→ 日仏財団理事長が報告・討論内容を仏・ルモンド誌に投稿(2月3日)</p> <p>○OHBYカードの小学校での活用</p> <p>群馬労働局(富岡ハローワーク)がキャリア教育の一環として、OHBYカード(カード式職業情報ツール)を基に独自に小学生向けカードを作成、小学校での体験学習を実施(3月3日)</p> <p>(ii) 外部(研究機関・研究者等)との連携・共同研究</p> <p>○「暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査」を実施(7月)</p> <p>→ 記者発表(9月16日)、NHKスペシャル「中流危機を越えて」(9月18、25日)放映</p> <p>→ ハイレベル・ラウンドテーブルで調査</p>	<p>応できた。また群馬労働局・富岡市教育委員会の要望に応え、中高生向けに作られたカード式職業情報ツール(OHBYカード)の小学校キャリア教育における活用を許諾。左記を通じて、新しい領域・分野の専門家等との協力・連携を図った。</p> <p>○ コロナ禍を期にOECDが2020年に新たに設置したWISEセンター(Well-being/包摂性(インクルーシブ)/持続可能性/公平な機会、の4つのテーマの調査・分析を行う)と、初めてとなる共催セミナーを開催。日本における不平等に関する議論の素材を提供するとともに、OECD報告書(12カ国・オーストラリア、カナダ、チリ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、イタリア、メキシコ、イギリス、アメリカ)の調査結果を共有。機構における格差研究の今後の展開に向け、多くの示唆を得た。またリサーチ・アドバイザー部会委員からの指摘(国際的な研究交流を通じて海外諸国と共通の課題を発見し、取り組んで欲しい)にも対応した。</p> <p>○ 中高生対象のOHBYカードを小学生のキャリア教育においても利用したいという群馬労働局と富岡市教育委員会・小学校の要請に協力。利用した教師・生徒から好評だったとのことで、次年度は拡充しての利用要請があり、機構研究成果がより幅広い分野や新たな組織で活用され、役立つという好事例と評価している。</p> <p>○ 国内外の研究機関との共同研究を積極的に実施し、新たな視点・データ・分析手法をプロジェクト研究等に取り込みながら実施している。</p> <p>【実施概要等】</p> <p>・NHKとの共同調査の結果は、各種メディアで紹介されたほか、学識者による新聞掲載コメントでの引用や、参議院議員事務所からの問い合わせなど大きな反響があった。また研究員がOECDとの共催セミナーでNHKとの共同調査の結果を基に報告を行うなど、</p>	
--	---	---	---	---	---	--

				<p>結果に基づく研究成果を報告(12月8日)(再掲)</p> <p>○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継続実施 → 労働政策フォーラム「労働と健康—職場環境の改善と労働者の健康確保を考える—」(3月15日~20日)において、労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター長がパネルディスカッションに参加</p> <p>○OECDとの共催セミナーハイレベル・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」を開催(12月8日)(再掲)</p> <p>○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」に参加(再掲)</p> <p>○慶應義塾大学経済学部附属経済研究所パネルデータ設計・解析センター(PDRC)とセミナー「コロナ期日本の働き方、家計のレジリエンス格差」を共催(3月17日)</p> <p>(iii) 研究員の大学・研究機関等の研究会への参画・講演等 14件(前年度実績9件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・聖心女子大学「ジェンダー公正な人事制度の提案—雇用管理区分見直し実態と課題研究」 ・愛知教育大学「『移動する地方の女性』の意向と職業教育に関する追跡的研究」 ・日本私立大学協会附属私学高等教育研究所 ・(一財)アジア太平洋研究所「DigitalXがもたらす CareerX」プロジェクト研究会等 <p>(iv) 労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数 58回</p> <p>(v) 学識者、労使団体等との会議等 有識者、労使団体等から意見を聴取するため、各種会議を開催</p> <p>①調査研究に関する懇談会(労使関係団体との意見交換)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働部会(連合・連合総研):1月26日 	<p>有効に活用され、日本における格差問題をめぐる議論の活性化に貢献した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生総合研究所との共同研究は、「労災行政処分調査復命書」等、通常はアクセスできない行政データを用いた他の民間研究機関ではなしえない貴重な研究であり、研究成果は、過労死防止に向けた各種施策の検討資料として活用されている。 ・PDRCとの共催セミナーには、研究者、企業関係者、マスコミ等200名超が参加。参加者から「異なるプロジェクトがテーマの共通性を通じてコラボしてセミナーを開催するという試みは画期的と言えるのではないか」とコメントがあった。 <p>○ 研究員が大学等外部研究機関で実施する研究に参加し、専門家としての知見を提供した。</p> <p>○ 労使団体との懇談会において、機構の最新の調査研究成果を報告。機構の調査研究活動について理解を得るとともに、意見交換等を通じ、今後の研究内容の参考となる、研究ニーズを把握した。</p>	
--	--	--	--	---	--	--

	<p>(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</p>	<p>(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</p>	<p>○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。</p>	<p>「ホワイトカラー労働者の転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して」 「精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討」 ・経営部会（経団連・日商・全国中央会）：1月25日 「ホワイトカラー労働者の転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して」 「賃金決定と労使コミュニケーション」 ②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：12月1日 機構「AI 技術の活用が職場に与える影響」 連合総研「障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会活動報告」 ・日本政策金融公庫総合研究所：12月6日 機構「非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究」 公庫「新型コロナウイルス感染症が新規開業企業に与えた影響」 ③「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」：1月30日 大手企業の人事部長と「賃金引上げの取り組み」をテーマに研究会を開催</p> <p>(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P D C Aの取組を推進している。</p> <p>(i) 厚生労働省とのハイレベル会合（厚生労働省審議官級との意見交換） 3月13日に開催</p>	<p>○ 業種の異なる大手企業の人事部長を交えた研究会では、各社における賃上げに対する経営方針や取組み状況にとどまらず、働き方改革と長時間労働の是正、高齢者雇用、アフターコロナでの転職に関する課題等、さまざまな問題について議論し、調査研究に資する情報収集を行った。</p> <p>○ 局別研究報告会やハイレベル会合における厚生労働省幹部との意見交換を通じて、機構で実施している調査研究への理解を得るとともに、最新の労働行政における課題及び機構への要望・政策ニーズを把握し、調査研究の内容に反映させている。</p>	
--	---	---	---	---	--	--

	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>		<p>(ii) 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議</p> <p>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）を開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策統括官（総合政策担当）（10月6日） ・職業安定局（10月6日） ・雇用環境・均等局（10月14日） ・人材開発統括官（10月14日） ・労働基準局（10月17日） <p>(iii) 政策研究会</p> <p>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実施</p> <p>第1回 9月13日開催</p> <p>テーマ：「韓国の労働時間制度改革とその効果分析」</p> <p>講師：イ・サンヨン（Sangyong Lee） （韓国企画財政部社会福祉政策課課長補佐＊JILPT滞在研究員）</p> <p>第2回 10月19日開催</p> <p>テーマ：「令和4年版 労働経済の分析－労働者の能力発揮への支援を通じた主体的な労働移動の促進に向けた課題－」</p> <p>講師：古屋勝史（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）</p> <p>第3回 3月16日開催</p> <p>テーマ：「コロナ後に向けた雇用のセーフティネットについて」</p> <p>講師：酒井正（法政大学経済学部教授）</p> <p>(iv) 厚生労働省政策担当者との勉強会等</p> <p>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について、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、意見交換を行う勉強会等を実施。</p> <p>第1回 オンラインで実施（12月15日）当日の録画を後日動画配信</p>	<p>○ 局別報告会において、技能実習制度について政策を検討するにあたってのエビデンスが十分集積されていないとの意見があったことを踏まえ、令和5年度に監理団体・実習実施者・技能実習生へのアンケート調査を実施予定。また、短時間有期雇用労働者の実態や同一労働同一賃金の普及、待遇状況についての分析、テレワークの推進などが、企業の生産性、労働者のウェルビーイングなどに与える影響についても分析を深めてほしいとの要望を踏まえ、令和5年度の個人パネル調査及び企業パネル調査に関連の質問項目を加えることを検討している。</p>	
--	---	---	--	--	---	--

				<p>テーマ：新型コロナと労働政策の課題</p> <p>第2回 オンデマンド配信（配信期間：3月1日～17日）</p> <p>テーマ：欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—</p> <p>第3回 オンデマンド配信（配信期間：3月1日～17日）</p> <p>テーマ：データから読み解く日本の労働市場の男女差</p> <p>(v) EBPMセミナー</p> <p>厚生労働省「EBPM若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業として、セミナーを開催</p> <p>第1回（9月16日）</p> <p>テーマ：非正規雇用と同一労働同一賃金</p> <p>第2回（3月3日）</p> <p>テーマ：我が国における賃上げの現状と政策課題</p> <p>(vi) 研究員の審議会・研究会等への参画</p> <p>厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画</p> <p>61件（前年度実績49件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省「アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム」（4月25日、5月30日、5月31日、7月14日開催）に副所長、研究員が参加、報告等を行った。 ・OECD「スキルレビュー」報告書の公表イベントで研究員が「日本の労働市場におけるタスク・スキルの分布のトレンド」について講演。（9月27日）（再掲） <p><参画事例></p> <p>【厚生労働省】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用政策研究会 ・労働政策審議会 <ul style="list-style-type: none"> 職業安定分科会労働力需給制度部会 職業安定分科会地方連携部会 人材開発分科会 労働条件分科会有期雇用特別部会 	<p>○ EBPMセミナーでは、研究員がEBPMに関連する最新研究成果の講義や、分析結果レポート作成方法の解説等を行い、厚生労働省の若手・中堅職員が講義を担当。双方の業務スキル向上に資するとともに、意見交換を通じて政策関心が共有化され、厚労省とのより緊密な連携につながっている。</p> <p>○ 研究員・調査員等が政府の各種審議会等において専門家としての知見を提供し、政策立案等に貢献した。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 職業能力開発専門調査員 ・ 縦断調査の改善に関するワーキンググループ ・ 毎月勤労統計調査の改善に関するワーキンググループ <p>【厚生労働省以外】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ DX 等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業審査委員会（文部科学省） <p>(vii) 審議会・検討会等での活用件数 188 件（前年度実績 195 件）（資料 2 参照）</p> <p><主な活用事例></p> <p>【厚生労働省】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用政策研究会 <ul style="list-style-type: none"> → 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（第 7 回）（一次集計）結果」 → 「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（第 4 回、第 6 回） → 資料シリーズ No. 240『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（2020 年度）』 → 労働政策研究報告書 No. 220『「長期勤続システム」の可能性—中途採用と新規事業開発に着目して—』 → ディスカッションペーパー 21-10『日本企業における人事制度改革の 30 年史』 ○ 労働政策審議会労働条件分科会 <ul style="list-style-type: none"> → 資料シリーズ No. 225『現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法—』 → 労働政策研究報告書 No. 174『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』 → 調査シリーズ No. 206『人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』 → 労働政策研究報告書 No. 219『諸外国 	<ul style="list-style-type: none"> ○ コロナパネル調査結果やプロジェクト研究成果が厚生労働省の審議会をはじめ、経済財政諮問会議、EBPM アドバイザリーボード、新しい資本主義実現会議等、各省庁の審議会等でも数多く活用され、政策立案に貢献している。 ○ 直近の研究成果でないものも、以下のように長年にわたり幅広く活用されており、機構の研究成果は、短期的な政策課題のみならず、中長期的にも政策貢献を果たしている。 <ul style="list-style-type: none"> → 労働政策研究報告書 No. 176『職務構造に関する研究 II—5 万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』（平成 27 年公表） → 資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成 29 年版「就業構造基本調査」より—』（令和元年公表） → 資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—』（令和元年公表） 等 	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>における雇用型テレワークに関する法制度の調査研究』</p> <p>→ 「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計結果）（第4回、第6回）</p> <p>○労働政策審議会人材開発分科会</p> <p>→ 労働政策研究報告書 No. 200『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』</p> <p>→ 資料シリーズ No. 240『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（2020年度）』</p> <p>○労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会</p> <p>→ 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』</p> <p>【内閣府・内閣官房】</p> <p>○経済財政諮問会議</p> <p>→ 資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』</p> <p>→ 「「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果」</p> <p>→ 資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』</p> <p>○経済・財政一体改革推進委員会 E B P M アドバイザリーボード</p> <p>→ 資料シリーズ No. 240『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（2020年度）』</p> <p>○新しい資本主義実現会議</p> <p>→ 労働政策研究報告書 No. 176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』（第7回）</p> <p>→ 資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』（第7回）</p>	
--	--	--	--	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> → 労働政策研究報告書 No. 200『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』(第14回) ○全世代型社会保障構築会議 <ul style="list-style-type: none"> → 資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—』 (viii) 白書等における引用 7 白書(前年実績 8 白書)(資料 3 参照) <ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働省『2021年海外情勢報告』 <ul style="list-style-type: none"> → 労働政策研究報告書 No. 172『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究』 ○厚生労働省『令和4年版労働経済白書』 <ul style="list-style-type: none"> → 労働政策研究報告書 No. 191『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より』 → 資料シリーズ No. 240『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(2020年度)』等 ○厚生労働省『令和4年版厚生労働白書』 <ul style="list-style-type: none"> → 資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年版による将来推計—』 ○厚生労働省『過労死等防止対策白書』 <ul style="list-style-type: none"> → 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(第1～7回) ○内閣府『令和4年版少子化社会対策白書』 <ul style="list-style-type: none"> → 資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』 ○内閣府『令和4年版年次経済財政報告』 <ul style="list-style-type: none"> → ディスカッションペーパー22-02『賃金構造基本統計調査』、『就業構造基本調査』を利用した労働投入計測の精緻化』 → 資料シリーズ No. 209『労働力需給の 	
--	--	--	--	--	--

<p>(3) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の実施</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○各国の研究者、研究機関と一層の交流によるネットワークの形成、海外の研究者の招へい等による国際セミナーの開催を通じて、研究者の人材育成の推進や国際的プレゼンスの向上に努めているか。</p>	<p>推計—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—』</p> <p>○内閣府『日本経済 2022—2023—物価上昇下の本格的な回復に向けて—』</p> <p>→ ディスカッションペーパー11-02 『初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇用者の移行に関する国際比較』</p> <p>(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進</p> <p>海外からの滞在研究員の受け入れや機構研究員の国際学会等での研究成果の発表、国際セミナーの開催を通じて、海外の研究者・研究機関との積極的な交流を行い、ネットワークの形成・充実・強化を図るとともに、研究員の人材育成や国際的プレゼンスの向上に努めた。</p>	
--	--	--	---	--	--

<p>の国際的プレゼンスを更に高めていくこと。</p>	<p>具体的には、以下の通り業務を実施する。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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について、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえつつ、検討・実施する。</p> <p>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。また、国際的視野に立った研究を行える人材を育成するため、機構の研究員等を一定期間、海外の研究機関等に派遣することについて、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえつつ、検討・実施する。</p>		<p>イ 研究者等招へい</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新型コロナウイルス感染症による入国制限の影響等により、通常の招聘プログラムは実施できなかったものの、日本の大学院に国費留学中の韓国企画財政部の幹部職員について、先方からの依頼に基づき滞在研究員としての受け入れを行った。 <ul style="list-style-type: none"> ①社会福祉政策課 課長補佐 期間：2021年10月1日～2022年9月30日 テーマ：労働時間規制の日韓比較 ②公共政策局財務経営課 課長補佐 期間：2022年10月1日～2023年9月30日 テーマ：公共政策に関するデータ分析 <p>ロ 研究者等派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、人材育成等を目的に、国際学会等への研究員等の派遣（オンライン参加）を実施した。（資料4参照） <ul style="list-style-type: none"> ①OECD Local Development Forum への参加 開催日程：2022年6月15日～17日 開催方法：オンライン参加（アイルランドでの開催） テーマ：「より強い地域社会のためのより良い戦略」 参加状況：研究員4名がオンラインで参加可能なセッションに参加。 ②欧州経済社会評議会（EESC）日・EUフォローアップ委員会における研究報告 開催日程：2022年10月3日 開催方法：オンライン参加 テーマ：「The post-Covid situation in Japan with regard to economic, social and societal aspects」 参加状況：研究員1名がオンラインで参加 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 韓国とは20年以上にわたって韓国労働研究院（KLI）との研究・人的交流、国際セミナーの開催を行っているが、今回、韓国企画財政部（日本の財務省に相当）の幹部職員の受け入れを行ったことで、経済・社会政策分野に関する新たなネットワークの構築につながった。 また、労働時間規制や少子化など日韓共通の喫緊の政策課題についての研究会や意見交換を通じて、日本の経験・知見を提供するとともに、国際比較の視点を取り入れた労働政策研究の推進に貢献した。 ○ オンラインを積極的に活用して国際会議等への参加の機会を確保するとともに、海外の研究機関等からの要請に基づき機構の研究成果の知見を提供することで、海外の研究機関等とのネットワークの形成に貢献している。 <p><要請の経緯></p> <ul style="list-style-type: none"> ・欧州経済社会評議会（EESC）日・EUフォローアップ委員会 →機構の英文情報誌掲載論文「COVID-19's Impact on the Labor Market and Policy Responses in Japan」を参照のうえ、日本のコロナ禍における労働市場の状況についての研究報告の依頼があった。 	
-----------------------------	---	---	--	---	--	--

	<p>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>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。</p>	<p>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>韓国の政策研究機関との共催で行う「日韓ワークショップ」及び中国と韓国の各政策研究機関との共催で行う「北東アジア労働フォーラム」を開催する。また、アジア諸国を中心に欧米他主要国も交えた研究者等が参加し、政策研究課題について報告と討論を行う「国際比較労働政策セミナー」を開催する。</p> <p>なお、開催に当たってはオンラインの活用も検討する。</p>		<p>し、研究報告を実施</p> <p>③国際フォーラム (CALSS・ILO 共催) における研究報告</p> <p>開催日程：2022年10月20日～21日</p> <p>開催方法：オンライン参加</p> <p>テーマ：「Labour and Social Security policies in the context of shared prosperity」</p> <p>参加状況：研究員1名がオンラインで参加し、研究報告を実施</p> <p>○ 新型コロナウイルス感染症の感染状況により、機構研究員の海外研究機関等への長期派遣は実施できなかった。</p> <p>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>○ 海外研究者・研究機関等とのネットワークの形成のため、次の国際セミナーをオンラインで開催した。(資料5参照)</p> <p>①日韓ワークショップ (日程：2022年6月15日)</p> <p>韓国労働研究院 (KLI) とのセミナー</p> <p>テーマ：高齢労働者のための労働市場政策</p> <p>②北東アジア労働フォーラム (日程：2022年11月24日)</p> <p>韓国労働研究院 (KLI)、中国労働社会保障科学研究院 (CALSS) とのセミナー</p> <p>テーマ：プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係</p> <p>③経済協力開発機構 (OECD) ・ウェルビーイング・包摂性・持続可能性・機会均等 (WISE) センターとの共催セミナー (日程：2022年12月8日) (再掲)</p> <p>テーマ：Does Inequality Matter? -How People Perceive Economic Disparities and Social Mobility-</p> <p>④第6回国際比較労働政策セミナー (日程：2023年3月8日)</p> <p>テーマ：格差社会の現状と課題—ポストコロナ時代に向けた社会分断の克服</p>	<p>・国際フォーラム (CALSS・ILO 共催)</p> <p>→中国における格差問題をテーマとしたセッションにおいて、日本の労働・社会保障政策の経験から得られる知見についての研究報告の依頼があった。</p> <p>○ コロナ禍にあって対面方式での国際セミナー等の開催が難しかったが、オンラインを積極的に活用することで、海外の研究者・研究機関とのネットワークの形成・拡充・強化に努めた。また、各国と共通する重要な政策課題をテーマとして取り上げることで、機構の研究成果の知見を広めつつ、海外の知見も得ることで、国際比較の観点からの労働政策研究の推進に寄与している。</p> <p>○ OECDの新しい組織であるWISEセンター(2020年設置)からの要請に基づきセミナーを共催したことで、従来の雇用・労働分野よりも幅広い視点で活動している国際的な専門組織とのネットワークの構築につながった。</p> <p>格差への対応といった重要な政策課題についての企画に対して、機構の最新の調査結果をタイムリーに提供するとともに国内のネットワークを活かしてプログラムを支援することで、WISEセンターから高い評価を受けた。</p> <p>セミナーには OECD 事務次長や日本の政労使のトップリーダーなどハイレベルの労働関係者が参加したこともあり、NHK等のマスコミ</p>	
--	--	--	--	---	---	--

<p>(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</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>(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</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>(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</p> <p>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。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、プロジェクト研究については、リサーチ・ア</p>	<p>○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。</p> <p>○上記評価結果を公開しているか。</p>	<p>○ 海外からの訪問受入要請への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マレーシア人的資源大臣等（日程：2022年5月25日） ・ノルウェー議会労働・社会委員会訪日団（日程：2023年3月1日） <p>○ 海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政策、労働事情等に関する情報・データ等をタイムリーに提供するため、英語版ホームページでの情報提供（4年度ページビュー数は104.3万件）や英文情報誌「Japan Labor Issues」を5号発行した。（資料6参照）</p> <p>(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</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー部会による評価</p> <p>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、労働研究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」による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。（資料7-1参照）</p> <p>○ プロジェクト研究サブテーマに関する評価</p> <p>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、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。</p> <p>→ 令和4年度は、第2回リサーチ・アドバイザー部会（5年3月7日開催）において内部評価の報告を踏まえた議論が行われ、了承された。</p>	<p>でも取り上げられるなど、機構の研究成果の効果的な発信にも寄与した。</p> <p>○ 高齢者政策等の重要な政策課題についての日本の経験や政策の動向等についての知見を求めているハイレベルの政策担当者等からの要請に積極的に対応することで、国際的な研究や政策形成に貢献するとともに、海外の機関等との新たなネットワークの構築を図っている。</p> <p>○ 英文情報誌について読者から次のような評価を得ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「国際比較により自国の動向を理解する方法で研究しているが、このジャーナルのように、信頼できる正確な記述は貴重」 ・「日本の労働市場や雇用関係における現在進行形の軌跡を理解することができる」 ・「日本の労使関係や労働法に興味のある学生にとって、この雑誌は教育上も役に立つと思う」 <p>○ 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ている。</p>	
---	---	--	---	--	--	--

<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>		<p>○ 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っている。</p>	
<p>(5) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標を設定する。 1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点2.0以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価</p>	<p>(6) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2</p>	<p>(6) 評価における指標 労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。 ① リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2点、B評価（標準）</p>	<p><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。</p>	<p>(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 2.40（達成度120.0%）となった。（資料7-2参照） （内訳①） S評価（大変優秀） 6点：2件 A評価（優秀） 6点：3件 B評価（標準） 0点：0件 C評価（要努力） 0点：0件 D評価（レベル不足）0点：0件</p>	<p>○ リサーチ・アドバイザー部会の委員からは、全ての評価対象成果につき、「JILPTならではの研究成果」「政策貢献を果たしている」といった高い評価を受けるとともに、今後の研究の展開等についての有益な示唆がなされた。</p>

<p>(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)</p>	<p>点、B評価(標準) = 1点、C評価以下 = 0点]</p>	<p>= 1点、C評価以下 = 0点]</p>		<p>(内訳②)</p> <p>○労働政策研究報告書 No. 223『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』総合評点 A</p> <p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業や組織属性との関連の分析は、他に例のない貴重な資料となっている。 ・キャリアコンサルティングの普及推進策の議論に先立ち、関係者が現状認識を共有するための有効な資料となっている。 ・キャリアコンサルティングで行われていることと同じことが上司・先輩による相談で行われている可能性もある。そのあたりの問題意識を持って調査票を設計すると、もう少し違った実態が見えてきたかもしれない。 <p>○労働政策研究報告書 No. 224『現代イギリス労働法政策の展開』総合評点 A</p> <p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業では法改正の結果だけが重要であり、また大学では法概念や判断基準についての議論が中心となるので、こうした労働法政策に関する文書解説は JILPT 独自の成果と判断できよう。 ・PF 就労者や個人就業者の増大等の労働市場の変化をめぐる法的対応は、日本においても喫緊の課題であるだけに、イギリスの政策的対応の現在を確認することは時宜に適った作業であり、イギリス労働法制の問題点を確認するうえでも、また、日本における法政策を検討するうえでも貴重な資料を提供するものであり、極めて有益である。 ・情報量が多いだけに、イギリス法の文脈及び日本法の文脈での意義をもう少し敷衍して説明して欲しかった。 <p>○労働政策研究報告書 No. 225『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動ーパラレルキャリアの可能性ー』総合評点 A</p> <p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまで、大規模調査データの分析によ 		
--	-----------------------------------	-------------------------	--	--	--	--

				<p>って実証的にボランティア活動の意義を研究したものは、日本ではあまりなかったように思う。それゆえ、本研究は、研究成果としてだけでなく、今後の日本社会を考える上でも大変有益である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大変貴重な研究であり、企業だけでなく行政に対しても政策的支援の重要性を示唆している点で、JILPT ならではの貴重な研究成果であると評価する。 ・2018年と2019年に実施した調査データの二次分析によって報告書を作成したということ自体が、JILPTの研究機構としての独自性といえるかもしれない。 <p>○労働政策研究報告書 No. 226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』総合評点 S</p> <p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2003年以来、議論が展開されてきた解雇の金銭解決問題（この経緯が的確にまとめられていることも有益である）について、現在、議論が膠着状態にあり、解雇の金銭解決の実態をさらに掘り下げるべしとの要請に的確に対応した研究として時宜にかなったもので、研究成果も有益度が高い。 ・目的も明確であり、手堅い手法で実態を分析しており、申し分のない出来栄となっている。利用した資料は、一般の研究者がアクセスすることは困難であり、まさに JILPT ならではの成果。 <p>○労働政策レポート No. 14『労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀—』総合評点 S</p> <p>【コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・盛り込まれた情報、論点は的確である。労働市場規制について一世紀に渡ってこの膨大な資料を時系列に沿って収集し整理するだけでも、高い資料的価値がある。 ・こうした過去の、そして現在まで続く経験の総括は、今後の政策論議に大きな貢 	
--	--	--	--	---	--

<p>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%)</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>		<p>献をなすものといえる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働法学及び労働政策にとって貴重な成果と評価できる。 ・これだけの詳細な歴史的研究は、今後の労働市場政策の立案にとって、関係者の必読文献となる。 ・取り扱われた論点が多岐に渡っているため、それぞれについて、この研究を基礎に深掘りできる課題があると思われる。その意味で、労働市場の法と政策の研究の発展の基礎を提示したと評価できる <p>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、12本の研究テーマについて「政策貢献が期待できる」との評価を受けた。(資料8参照)</p> <p>100% (12テーマ中12テーマ)</p> <p>達成度 111.1%</p> <p><評価コメント>*概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働市場の情勢に関する分析」 <ul style="list-style-type: none"> → 本研究のテーマであるマクロ労働経済情勢に関する分析(労働経済・雇用失業情勢等)やアフターコロナ、少子高齢化の社会経済情勢下における労働力需給推計に関する研究は、雇用政策に関する議論に資する。(職業安定局雇用政策課) ・「企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究」 <ul style="list-style-type: none"> → 今後、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法等の見直しに向けて、研究会及び審議会での議論において、現状の把握、制度見直しに向けた課題等を検討する材料として活用予定。(雇用環境・均等局有期・短時間労働課) ・「格差・ウェルビーイング・セーフティーネット・労働環境に関する研究」 <ul style="list-style-type: none"> → ライフステージに合わせ、労働者が自身の希望に応じて多様な働き方を選択できることは、ウェルビーイングにも資するものであり、セーフティネットの強化をはじめとした、多様なキャリア形成・働き方に 	<p>○ 厚生労働省のテーマ評価においては、「職業情報」「就職支援」「若年者雇用」「仕事と生活の両立」「労働時間」「比較労働法」「労使コミュニケーション」といった第4期から継続しているテーマについて今後も政策貢献が期待できると評価を得たのに加え、第5期から新設された「格差・ウェルビーイング・セーフティーネット」「タスク」「デジタル人材」等のテーマについても、喫緊の政策課題の企画・立案にも資する研究として期待が寄せられた。</p>	
--	--	---	--	---	--	--

				<p>資する支援策等について検討していくためにも、本研究テーマを参考とさせていただきたい。(職業安定局雇用政策課)</p> <p>・「キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究」</p> <p>→ 今後も、これまでの知見やノウハウをいかして必要な調査、研究を行っていただき、失業中の求職者が仕事探しの意欲を維持・促進して、就職に結びつけるための支援施策の検討につながる研究を期待する。</p> <p>(職業安定局総務課首席職業指導官室)</p> <p>→ 本研究テーマの研究成果は、「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」他の各種キャリア形成支援に係る会議・研究会等で政策立案に当たっての議論に活用予定であり、キャリアコンサルタント制度を含めたキャリア形成支援施策の推進のための有益な資料として貢献している。(人材開発統括官キャリア形成支援室)</p> <p>・「技術革新と人材育成に関する研究」</p> <p>→ 「技術革新によるジョブ・タスクの変化と労働者のスキル・キャリア形成」に係る研究成果は、厚生労働省主催のOECD「スキルレビュー」報告書の公表イベントにおいて発表いただき、OECDとの議論に大きく貢献した。(人材開発統括官人材開発政策担当参事官室)</p> <p>→ 「技術革新の進展による能力開発の複雑化と労働者への影響に関する研究」では、令和5年度に、社外における業務経験を通じた人材育成の先進事例等の調査・分析が予定されている。副業・兼業や在籍型出向等社外での業務経験は、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」でも推奨しているところであり、こうした問題意識を共有する本研究の成果は、今後の人材開発施策の企画立案に広く資するものと見込まれる。(人材開発統括官人材開発政策担当参事官室)</p> <p>・「デジタル人材の能力開発に関する研究」</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>→ 喫緊の政策課題となっている「デジタル人材」の人材育成・能力開発に関する実態把握・分析結果等の知見の提供により、関連施策の企画・立案に資することが期待される。(人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室)</p> <p>・「多様な人材と活躍に関する研究」</p> <p>→ 「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の二次分析による労働力不足下における非正規雇用労働者の活用・就業実態や、正規転換者の転換前後の処遇等の把握を通じた正規・非正規間の格差や壁のありように関する調査結果は、パートタイム・有期雇用労働法の見直しの検討規定等を踏まえ、今後、研究会及び審議会での議論において、現状の把握、制度見直しに向けた課題等を検討する材料として活用したい。(雇用環境・均等局有期・短時間労働課)</p> <p>・「労働時間・賃金等人事管理に関する研究」</p> <p>→ 過労死等の防止のための調査研究のうち、労働・社会面調査(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター)の結果の分析等にあたり、多角的な視点からの実態解明に活用することができると考えている。(労働基準局総務課過労死等防止対策推進室)</p> <p>→ 「AI技術等の職場・働き方への影響に関する国際比較研究」は、AIによる人事労務管理等について今後検討する際に有用であると考えている。今後も引き続き、施行状況を把握するための調査研究について相談したい。(労働基準局労働条件政策課)</p> <p>・「仕事と生活の両立に関する研究」</p> <p>→ 仕事と生活の両立支援に取り組む当課にとって重要なテーマである。今後、仕事と介護の両立支援制度のあり方を検討する際に参考としたい。(雇用環境・均等局職業生活両立課)</p> <p>・「多様な／新たな働き方と労働法施策に関する研究」</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>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%）</p> <p>（※）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。</p>	<p>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。</p> <p>※ 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。</p>	<p>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。</p> <p>※ 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。</p>		<p>→ 社会の変化に対応した多様で柔軟な働き方の在り方を検討していく上で、諸外国の制度は参考になる部分が多く、日本と対比的に捉えることで、労働政策の企画立案等の検討にあたり、一つの参考になり得ることから、有意義な研究であると考え。</p> <p>（労働基準局労働関係法課）</p> <p>・「労使関係・労使コミュニケーションに関する研究」</p> <p>→ 本研究テーマにおいても今後の労働政策基本部会における議論において、研究成果を基に AI 等の新しい技術を導入した企業における最新の労使コミュニケーションの在り方等について、議論を行う基礎資料として活用することが十分期待できる。</p> <p>（政策統括官（総合政策担当）政策統括室）</p> <p>③ 対象となる 24 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、23 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。（資料 9 参照）</p> <p>95.8%（24 本研究成果中 23 本）</p> <p>達成度 112.7%</p> <p>（内訳）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 95.4%（21 件/22 件） <ul style="list-style-type: none"> 「活用した」：6 件 「活用する予定である」：15 件 「現時点で活用する予定はない」：1 件 ・課題研究 100%（1/1 件） <ul style="list-style-type: none"> 「活用する予定である」：1 件 ・緊急調査 100%（1/1 件） <ul style="list-style-type: none"> 「活用した」：1 件 <p><活用した></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No. 226 『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』 <p>→ 労働政策審議会労働条件分科会での資料として活用（労働基準局労働関係法課）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズ No. 260 『「job tag」（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））のインプットデ 	<p>○ 「活用予定なし」とされた成果 1 本について、「現時点では具体的な活用予定はない」ものの、「次年度予定の『過労死等の防止のための対策に関する大綱』の見直し等について検討する際などに、活用する可能性がある」とされ、今後の活用見込みについて言及があった。</p>	
---	---	--	--	---	--	--

				<p>ータ開発に関する研究（2021年度）』</p> <p>→ 予算・事業の創設・見直しの検討に活用（職業安定局雇用政策課）</p> <p>・資料シリーズ No. 261『へこたれない仕事探し—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究—』</p> <p>→ 労働大学校の「労働行政職員オンライン公開講座」をハローワーク等現場職員が受講（令和4年12月）（職業安定局総務課首席職業指導官室）</p> <p>・資料シリーズ No. 264『Web提供型の簡易版職業適性評価ツール：Gテストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告』</p> <p>→ 簡易版職業適性検査（Gテスト）（ベーシック版）を実装したことにより、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））のアクセス件数が急増した。今般開発したアドバンス版も追加。（職業安定局雇用政策課）</p> <p>・研究開発成果物『第5回改定厚生労働省編職業分類職業分類表 改定の経緯とその内容』</p> <p>→ 厚生労働省が各都道府県労働局に対し厚生労働省編職業分類の改定に係る通知を令和4年4月14日に発出し、当該分類によるハローワーク業務が令和5年3月20日から開始された。（職業安定局総務課首席職業指導官室）</p> <p>・研究開発成果物『第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引』</p> <p>→ 厚生労働省が各都道府県労働局に対し令和4年10月17日に事務連絡を発出し、厚生労働省編職業分類職業名索引を共有するとともに、ハローワークシステムに当該索引データを組み込み、求職登録や求人検索等の様々な機能で活用。（職業安定局総務課首席職業指導官室）</p> <p><活用する予定></p> <p>・労働政策研究報告書 No. 223『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』</p> <p>→ 「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」（令和5年7月頃）で活用</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>予定。(人材開発統括官キャリア形成支援室)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策レポート No. 14『労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀—』 → 職業安定法(昭和22年法律第141号)の改正(令和8年頃)にあたっての参考資料として活用予定(職業安定局需給調整事業課) ・資料シリーズ No. 265『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—』 → 第9回 EBPM アドバイザリーボード(令和5年4月17日開催予定)「経済・財政一体改革エビデンス整備プラン2023(案)」で活用予定(職業安定局雇用開発企画課) ・ディスカッションペーパー 22-09『地域移動の移動パターンと賃金』 → 予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定(地域雇用活性化推進事業、地域活性化雇用創造プロジェクト、中途採用等支援助成金(UIJ ターンコース))(職業安定局地域雇用対策課) ・ディスカッションペーパー22-10『コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理』 → 雇用政策研究会では、今後の中長期的な雇用政策の方向性について議論する予定であり、考え方の整理の際に参考としたい。(職業安定局雇用政策課) ・ディスカッションペーパー 23-01『職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開』 → コロナ労働保護規則と感染症予防法における強いエンフォースメントの手法と、個々の事業所に判断を委ねる柔軟な方針など、我が国の施策と比較検討できる点については非常に参考になる。今後のパンデミックが想定される際の指針やガイドライン策定の際の参考としたい。(労働基準局安全衛生部労働衛生課) 	
--	--	--	--	---	--

<p>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)</p>	<p>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]</p>	<p>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]</p>		<p><現時点では活用する予定はない> 下記成果については「現時点では活用予定はない」とされたものの、政策貢献が今後期待できるとのコメントがあった。 ・資料シリーズ No. 267「過重負荷による労災認定事案の研究 その4」 → 次年度予定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し等について検討する際に、活用する可能性がある。</p> <p>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。(資料10参照) 調査研究成果の評価 2.55 達成度 115.9% (内訳) 学識経験者 2.69 地方行政官 2.33 労働組合 2.38 使用者 2.31</p> <p><有識者コメント> ・必要な情報、信頼できる研究成果などを早くかつ、ある程度、網羅的に得ることができる。 ・個人では行えない大規模調査の結果が利用できる。個票データの公開がもっと進めばなおありがたい。 ・提言(施策)をより多くしてほしい。 ・社会情勢を反映したタイムリーなトピックを取り上げ、調査データとともに研究成果が報告されている。 ・労働政策に関する知見について網羅的に取り扱っていることは他に類がない。 ・論文の先行研究として活用しているほか、科研費等の競争研究費獲得時の計画で研究の進展把握において活用調査対象が幅広いのはJILPTならではの点だと思う。 ・日本を代表する労働研究の専門機関であり、海外研究者からも高く評価され、信頼</p>	<p>○ 有識者の各属性別でも高い評価を得ることができ、特に学識経験者からの評価が全体平均を上回る有益度となった。</p>	
--	---	---	--	--	---	--

<p>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。</p> <p>(参考指標) ○厚労省との連携実績 ・厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ・労働政策担当者向け</p>	<p>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。</p> <p>(参考指標) ○厚労省等との連携実績 ・厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ・労働政策担当者向け</p>	<p>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。</p> <p>(参考指標) ○厚労省等との連携実績 ・厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 ・労働政策担当者向け</p>		<p>されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種の調査を行うには、人的にも金銭的にも多くのリソースを投入する必要があるが、個人の研究者が行うのは困難なことも多く、貴機構の貢献がとても大きい。 ・労働関係データ、特に海外と比較可能なILOやOECD等データを整理、公表している。調査シリーズもタイムリーなものが多く、使いやすい。 ・現下及び将来の労働に関する課題や方向性の全体像を理解するのに役立っている。 ・紙媒体での発行を復活してほしい。 <p>⑤内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）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連合総合生活開発研究所との意見交換 ・日本政策金融公庫総合研究所との意見交換 ・「NHKとの共同研究」等 ・OECD「スキルレビュー」報告会での講演 ・OECD Local Development Forumへの参加 ・欧州経済社会評議会（EESC）日EUフォローアップ委員会における研究報告 ・国際フォーラム（CALSS・ILO共催）における研究報告 ・日韓ワークショップ ・北東アジア労働フォーラム ・経済協力開発機構（OECD）との共催セミナー ・第6回国際比較労働政策セミナー ・海外からの訪問要請への対応 ・英文情報誌『Japan Labor Issues』の発行 <p>(参考指標) ○厚労省等との連携実績 ・厚生労働省とのハイレベル会合：3月13日開催（再掲） ・行政担当者の研究参加人数：17名（前年度実績11名） ・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：61件（前年実績49件）（再掲） ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績：3回</p>		
---	---	---	--	--	--	--

<p>勉強会の開催実績</p> <p>○民間等との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使団体等との会議開催実績 <p>・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</p> <p>・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績</p> <p>・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数</p> <p>○成果活用実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果の取りまとめ件数 <p>・審議会・検討会等での活用件数</p>	<p>勉強会の開催実績</p> <p>○民間等との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使団体等との会議開催実績 <p>・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</p> <p>・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績</p> <p>・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数</p> <p>○成果活用実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果の取りまとめ件数 <p>・審議会・検討会等での活用件数</p>	<p>勉強会の開催実績</p> <p>○民間等との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使団体等との会議開催実績 <p>・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</p> <p>・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績</p> <p>・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数</p> <p>○成果活用実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果の取りまとめ件数 <p>・審議会・検討会等での活用件数</p>		<p>(再掲)</p> <p>○民間等との連携実績 (再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使団体等との会議開催実績 <ul style="list-style-type: none"> → 連合総研(12月1日)、政策金融公庫(12月6日)、経営部会(経団連・日商・全国中央会、1月25日)、労働部会(連合・連合総研、1月26日)を開催 ・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 ・他の研究機関等との共同研究・研究交流実績：5件(再掲) <ul style="list-style-type: none"> →「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査」(7月) →慶應義塾大学経済学部附属経済研究所 パネルデータ設計・解析センター(PDRC)との共催セミナー(3月17日)。 →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 →OECDとの共催セミナー(ハイレベル・ラウンドテーブル) →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」参加 ・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数：58回(再掲) <p>○成果活用実績等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果のとりまとめ件数 31件(前年実績48件) <ul style="list-style-type: none"> プロジェクト研究シリーズ：4件 労働政策研究報告書：4件 労働政策レポート：1件 調査シリーズ：1件 資料シリーズ：11件 ディスカッションペーパー：7件 研究開発成果物：2件 政策論点レポート：1件 ・審議会・検討会等での活用件数 188件(前年実績195件) 	<p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、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、労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する。 ・EBPMに基づく労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い水準の調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を生み出すよう努める。 ・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、外部研究機関・研究者との共同研究を進めるとともに、働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換等を通じて新たな研究への視点を取り入れるなど、研究の実施体制の強化を図る。 ・各国研究者、研究機関との一層の交流・共同研究等を通じて、各国の抱える諸課題への対応に関する知見を共有し、研究調査の質の向上を図るとともに、国際セミナーの開催、国際会議・国際学会等における研究成果の発信に努める。これらの取り組みにより、研究者の人材育成、機構の国際的プレゼンスの向上を図る。 	
---	---	---	--	---	---	--

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	<p>・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）/・若年者の雇用の促進すること（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）</p>	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	—	—	—	—	予算額（千円）	327,695				
同上（達成度）		108%	108.6%	—	—	—	—	決算額（千円）	326,106				
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	—	—	—	—	経常費用（千円）	367,748				
同上（達成度）		106%	100.7%	—	—	—	—	経常利益（千円）	1,871				
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	—	—	—	—	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				
同上（達成度）		—	128.5%	—	—	—	—	従事人員数（人）	16				
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	—	—	—	—						
同上（達成度）		—	129.5%										
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	—	—	—	—						
同上（達成度）		—	130.0%										

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4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	
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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。</p>	<p><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。</p>	<p><主な業務実績></p>	<p><評定> : B <根拠></p>	

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>定点観測的調査やビジネス・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。</p> <p>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</p>		<p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供実績は152件（前年度146件）で、年度目標（140件以上）を上回り達成度は108.6%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。 <p><取材等による情報収集、整理></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・働く女性の健康を支える先行的な取り組み事例 ・社内外の労働者のリスクリング・リカレント学習に取り組む企業・大学 ・政労使がまとめた22春闘の賃上げ最終結果 ・キャリア採用や中途採用に積極的に乗り出す企業の事例 	<p>【国内労働事情の収集・整理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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）を上回る2.57であった。（達成度128.5%） ○ 各種モニター調査、定点観測調査等はスケジュールに沿って実施することができた。 ○ 今年度は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、労組についてはコロナ禍が続くなか、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『ビジネス・レーバー・トレンド』およびメールマガジンで公表した。 ○ 企業等については、『ビジネス・レーバー・トレンド』の企画に合わせて、リスクリング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を実施。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、さらには首相官邸周 	
---	--	--	--	---	--	--

		<p>より、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・副業人材の受け入れや職員の副業解禁で地域活性化を図る自治体の取り組み ・若者を巻き込んだ労働組合活動 ・若手組合員の組合活動への参画状況 ・デジタル化（DX）に向けたものづくり企業の人材開発の最新動向 ・高齢者雇用の近年の動向 ・企業・行政における就職氷河期世代の就職支援 <p><労使等モニターを通じた情報収集></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使等モニター調査 <ul style="list-style-type: none"> 企業・業界団体および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3回実施し、「各種ハラスメントの最新の状況」、「リスクリング・リカレント教育の最新状況と新型コロナ第7波への対応」、「改正高年齢者雇用安定法への対応状況」について情報を収集した。 地域シンクタンク・モニター調査においては、それぞれの地域での副業・兼業の動向や人手不足・採用難、改正高年齢者雇用安定法への対応に関わる情報の提供を求めた。 また、労働組合（単組、産業別労組）モニターへの調査を2回実施し、活動方針の柱や重点取り組み課題、23春闘の要求・交渉・妥結状況等の実態を把握した。 <p><定点観測的調査></p> <ul style="list-style-type: none"> ・第8回勤労生活調査（大規模個人調査）（令和3年度実査）の集計・分析を実施した。 <p>○ 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、分かりやすい形で情報を提供する『ビジネス・レーバー・トレンド』（5月号、6月号、7月号、8・9月号、10月号、11月号、12月号、1・2月号、3月号、4月号／年間10回）</p>	<p>辺の情報なども収集し、その内容をわかりやすい内容で記事化して紹介した。</p> <p>○ 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、『ビジネス・レーバー・トレンド』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た。その内容は遅滞なくとりまとめ、『ビジネス・レーバー・トレンド』の特集に連動させて紹介している。</p> <p>○ 産別・単組へのモニター調査については、組合活動にも大きな影響を与えたコロナ禍を経ての活動方針の柱を尋ねるとともに、前述のように例年になく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、春闘の要求・交渉・妥結の流れを確認できるような調査を心掛け、対象組合から貴重な情報を得ることができた。</p> <p>○ 『ビジネス・レーバー・トレンド』は令和4年度より紙媒体から電子媒体に移行し、ホームページ公表時点での最新の情報を提供している。</p>	
--	--	---------------------------------	--	---	---	--

				<p>を、ホームページを通じて公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・BLT5月号「副業・兼業が秘める可能性」 ・BLT6月号「賃上げは実現できたのかー2022春闘の最新状況」 ・BLT7月号「ハラスメントのない職場をつくる」 ・BLT8・9月号「働く女性の健康を支える」 ・BLT10月号「リスクリング・リカレント学習の現在（いま）」 ・BLT11月号「キャリア採用に向かう企業」 ・BLT12月号「どうしたら若者を労働組合活動に巻き込めるか」 ・BLT1・2月号「主体的なキャリア形成を支援する」 ・BLT3月号「70歳まで働ける職場をつくる」 ・BLT4月号「就職氷河期世代の就職を支援するー各現場での取り組み」 <p>○ 労使関係者等との間で長年にわたり構築し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うとともに、組織的な重点取り組みテーマ「新型コロナウイルス感染拡大の社会・経済・雇用への影響」について、引き続き労使等への取材や労使及び地域シンクタンクのモニター調査などで実態把握、情報収集に努めるとともに、昨今の労働分野のトピックの取材も行っている。</p> <p>○ 要請調査 喫緊の政策課題について、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した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題調査7件 (R3要請) 「高度プロフェッショナル制度の実態に関する調査」(企業アンケート調査) 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」 (R4要請) 「治療と仕事の両立に関する実態調査」 (患者WEBモニター調査・企業アンケー 	<p>○ 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10テーマの調査を同時進行で行っている。そうしたなか、内容についても、デリケートな調査テーマを慎重かつ迅速に行う必要に迫られたり、「データのみ先行して知りたい」(アンケート調査)、「実施の都度、先行してレポートを提供して欲しい」(ヒアリング調査)などといった求めに応え、「職務・役割に重きを置いた人事制度を導入している企業の実態調査」では厚労省において令和4年度労働経済白書のコラムとして活用するため企業ヒアリング実施の都度レポートを提出するなど、当初の予定から遅れることのないよう、それぞれの調査</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<p>ト調査) 「創業支援等措置等に関する実態調査」 (企業ヒアリング調査) 「職務・役割に重きを置いた人事制度を導入している企業の実態調査」(企業ヒアリング調査) 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」 「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」</p> <p>・緊急調査 10 件 (R3 緊急要請) 「労基法第 26 条の休業手当に関する実態調査」 「シフト制の課題とその対応状況についての調査」(労働者アンケート調査、企業・労働者ヒアリング調査) 「企業における既卒者採用の実態調査」(企業モニター調査) 「ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査」(企業アンケート調査) 「働き手が能力を発揮するための円滑な労働移動の促進に向けた課題に関する調査」(企業ヒアリング調査)</p> <p>(R4 緊急要請) 「副業・兼業を行う労働者に係る労務管理等に関する実態調査」(労働者 WEB モニター調査) 「企業の賃金決定に係る調査」(企業アンケート調査) 「家事使用人に関する実態調査」(家事使用人アンケート調査) 「ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査等における統計表の特別集計」(データの再集計) 「賃上げ企業等の好取組事例の収集」</p> <p>○ 厚生労働省の要請に基づく課題調査については、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ている。調査結果については、令和 4 年度の各種白書や法案</p>	<p>を進め、成果物を取りまとめるよう努めた。</p> <p>○ 厚生労働省の要請に基づく課題調査等の結果については、各種白書や厚生労働省の審議会等で活用されるなど法案審議等の議論の基礎資料となっており、政策立案に貢献した。</p> <p>○ 「賃上げ企業等の好取組事例の収集」(R4 緊急要請)を通じて収集した事例が、労働経済白書や厚生労働省ホームページに新設された「賃金引き上げ特設ページ」に掲載されるなど、行政の情報発信に貢献した。(再掲)</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>審議等の議論の基礎資料として活用された。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査」(R3 緊急要請) ⇒ 令和4年版ものづくり白書(5/31)で引用 ・「多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業)(個人)」(R2 要請) ⇒ 労働政策審議会労働条件分科会(4/27、5/27)における資料、参考資料で引用 ・「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」(R2 要請) ⇒ 労働政策審議会人材開発分科会(5/30、6/29)における参考資料で引用 ・「高度プロフェッショナル制度の実態に関する調査」(R3 要請) ⇒ 労働政策審議会労働条件分科会(7/27)における参考資料で引用 ⇒ 参議院厚生労働委員会理事会(11/8)における「高度プロフェッショナル制度に関する報告書」報告で調査結果を引用 ・「働き手が能力を発揮するための円滑な労働移動の促進に向けた課題に関する調査」(R3 緊急要請) ⇒ 令和4年版労働経済白書(9/6)で対象企業等10組織の事例がコラムとして掲載 ・「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」(R3, R4 要請) ⇒ 中央最低賃金審議会・第1回目安に関する小委員会(6/28)における資料で引用 ・「賃上げ企業等の好取組事例の収集」(R4 緊急要請) ⇒ 厚生労働省「賃金引き上げ特設ページ」に掲載(再掲) <p><記者発表></p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<p>・「ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査」(5/26)</p> <p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 海外労働関係情報の収集・整理・提供の実績は151件(前年度157件)で、年度目標(150件以上)に対して達成度100.7%。収集・整理した情報は、ニュースレター等により国民各層等に幅広く提供した。 ○ また、様々な視点から捉えた情報を収集・整理・提供する他、特に時宜に適用と思われる以下の情報については、フォーカスして連載等により提供した。 <ul style="list-style-type: none"> ・「韓国の少子化政策」 現地的情勢に詳しい有識者による現状と政策的取り組みの解説 ・「ベトナムの改正労働法」(3回連載) 現地的情勢に詳しい有識者による改正点の整理と実務の現状 ・「フランスの失業保険制度」(2回連載) 現地的情勢に詳しい有識者による制度の現状と制度改革の議論 ○ 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、喫緊の政策課題に対応したテーマ別情報収集を行い、政策検討資料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した。 <p><要請・緊急調査></p> <p>(R3・緊急要請) 「欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公共職業訓練に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス」(R4継続)</p> <p>(R4・緊急要請) 「諸外国の失業保険制度のオンライン化に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国」</p> <p><テーマ別情報収集></p> <p>(R4・情報収集)</p>	<p>【海外労働事情の収集・整理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 海外情報提供実績は、年度目標を上回った。 ○ 有識者評価は、年度目標(2.0以上)を上回る2.59であった(達成度129.5%)。 ○ 提供した情報は、各種メディアで紹介されたり、行政の政策担当者や国会議員事務所から資料提供やレク要請があるなど、外部から大きな反響が寄せられた。 ○ 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。 ○ 厚労省からの緊急の要請に応え、2本の調査について成果を要請元へ提出し、厚労省内の政策議論に供した。 ○ テーマ別情報収集として実施した「諸外国の雇用維持政策に関する動向調査」は、その成果を厚生労働副大臣プロジェクト「アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム」で報告するとともに、プロジェクトチーム報告書にも掲載されるなど政策論議に貢献した。 	
--	--	--	--	--	---	--

	<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」等として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> <p>さらに、調査研究を通じて取得したデータ等を</p>		<p>「諸外国の国家公務員の働き方—デンマーク、韓、独、仏」</p> <p>「諸外国の雇用維持政策に関する動向調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス」</p> <p>○ 調査結果については、令和4年度においても、厚労省の各種審議等の議論の基礎資料として活用された。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国別労働トピック記事 (R4) 等 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 厚生労働省「雇用保険制度研究会」(6/20)における参考資料で引用 ・「諸外国の雇用維持政策に関する動向調査」(R4 情報収集) <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 「雇調金研究会(職業安定局の要請に基づく課題研究)」(4/12)(12/16)における資料で引用 ⇒ 厚生労働省「雇用政策研究会」(6/20)における資料で引用 ⇒ 厚生労働省「アフターコロナ期の産業別雇用課題に関する PT」(7/14)における資料で引用(再掲) ⇒ 厚生労働省「雇用保険制度研究会」(R5・3/30)における資料で引用 <p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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 2023』を作成した。</p> <p>○ データを収集・整理し、独自の分析・加工を行った『ユースフル労働統計 2022』を作成した。各指標の統計表について Excel ファイルによる提供を新たに開始した。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。</p> <p>○ ホームページの特設サイト「新型コロナが</p>	<p>【各種統計データ等の収集・整理】</p> <p>○ ホームページ「統計情報」のページビュー数は新型コロナの収束の影響もあり前年より落ち着いたものの依然として高水準であった。</p> <p>○ 「早わかりグラフでみる長期労働統計」、『データブック国際労働比較』、『ユースフル労働統計』が厚生労働省の審議会や白書等で活用され政策立案に貢献した。</p> <p>○ 有識者評価は、年度目標(2.0以上)を上回る2.60であった(達成度130.0%)。</p>	
--	---	---	--	--	--	--

	<p>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。</p>	<p>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。</p>		<p>雇用・就業・失業に与える影響」の雇用・就業等に関連する指標について随時更新を行った(2022年分の数値の更新をもって更新を終了)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ アーカイブデータとして新たに 28 本のデータを作成し公開した。(累計 148 本を公開) ○ アーカイブデータの公開データリストについて、新たに「分野別」、「調査実施時期順」のリストを追加するとともに、メールマガジン特別号(5/11)で JILPT データ・アーカイブ紹介記事を掲載した。また、提供データについて、これまでの SPSS 形式に加えて CSV 形式での提供を開始した。 <p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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4年度末) 蔵書総数：約 19 万 6 千冊 受入雑誌：313 種、受入紀要等：485 種 ○ 令和4年度は東大社研、女性労働協会等から歴史的な資料(著名労働経済学者による昭和時代の企業調査等の記録・メモや、昭和30年代の行政資料等)の受け入れを行った。 ○ 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～)。 ○ 企画展示の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・第1期「労働安全対策の歴史」(5月13日～7月15日) ・第2期「コロナ禍以前と以後～労働関係資 	<ul style="list-style-type: none"> ○ アーカイブデータとして新たに 28 本(第4期年平均 11 本)を公開するとともに公開データリストの充実を図った。提供データについて CSV 形式でも提供することにより多くの統計ソフトで利用可能となり、さらなる利用促進が期待される。 <p>【図書資料の収集・整理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 <来館者アンケート等のコメント・例> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働関係の専門書がこれだけそろっているところはない」 ・「ビジネスに特化した書籍が多数あり、まとめて借りられて助かる」 ・「レファレンスサービスがとても効果的」 ・「定期的に利用しているが、大変充実した資料が整理されて活用しやすい。担当スタッフの方も専門性が高く、極めて親身の対応をして下さる。企画展も精力的に開催され、実に意欲的である」 ○ 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。 	
--	---	---	--	--	---	--

<p>(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。</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>3. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益:3、有益:2、あまり有益でない:1、有益でない:0] (新規指標のため実績なし)</p> <p>4. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益:3、有益:2、あまり有益でない:1、有益でない:0] (新規指標のため実績なし)</p>	<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益:3、有益:2、あまり有益でない:1、有益でない:0]</p> <p>④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益:3、有益:2、あまり有益でない:1、有益でない:0]</p>	<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益:3、有益:2、あまり有益でない:1、有益でない:0]</p> <p>④ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益:3、有益:2、あまり有益でない:1、有益でない:0]</p>	<p><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。</p>	<p>料から見る変遷〜」(8月5日〜10月5日) ・第3期「職業紹介と職業訓練—千束屋看板と豊原又男—」(11月18日〜2023年1月20日)</p> <p>(2) 評価における指標</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数 152件、達成度108.6% (再掲)</p> <p>②海外情報取集成果の提供件数 151件、達成度100.7% (再掲)</p> <p>③有識者アンケートによる「国内労働事情」の有益度評価 (資料10参照) 有益度:2.57、達成度128.5% (再掲)</p> <p>④有識者アンケートによる「海外労働情報」の有益度評価 (資料10参照) 有益度:2.59、達成度129.5% (再掲)</p>	
--	--	--	--	---	--

<p>5. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]（新規指標のため実績なし）</p> <p>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。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査/定点観測的調査実績 <p>・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 	<p>⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]</p> <p>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。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査/定点観測的調査実績 <p>・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 	<p>⑤ 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことのある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。[大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]</p> <p>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。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査/定点観測的調査実績 <p>・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 		<p>⑤有識者アンケートによる「統計情報」の有益度評価（資料10参照） 有益度：2.60、達成度130.0%（再掲）</p> <p>⑥データ・アーカイブの利用促進（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページに「分野別」と「調査実施時期順」の公開データリストを追加。 ・メールマガジン特別号（5/11）にて JILPT データ・アーカイブ紹介記事を掲載。 ・提供データについて、これまでの SPSS 形式に加えて CSV 形式でも提供。 <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業・業界団体、地域シンクタンクを対象とするモニター調査を年度4回、労働組合を対象とするモニター調査を年度2回実施、定点観測的調査「第8回勤労生活調査」を実施（再掲） ・「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298万件（前年約351万件） ・ホームページ掲載統計の活用実績 <ul style="list-style-type: none"> 早わかりグラフでみる長期労働統計（厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会、厚生労働省新しい時代の働き方に関する研究会等で活用） 『データブック国際労働比較』（厚生労働省雇用保険制度研究会、厚生労働省労働経済の分析等で活用） 	
--	---	---	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 		<p>『ユースフル労働統計』（厚生労働省雇用政策研究会資料、内閣府子供・若者白書等で活用）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アーカイブデータの充実・活用実績新規公開本数：28本（累計148本） 利用実績：データ利用承認件数23件 データ利用承認本数34本 ・ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』発行実績：年10回発行（再掲） ○図書資料の収集・整理・活用実績 来館者数：741名（前年度770名） 貸出冊数：810冊（前年度950冊） 複写件数：847件（前年度1,133件） レファレンス件数：858件（前年度982件） 	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使等の関心が高い国内労働事情を今後も継続して収集・整理を行う。 ・日本の政策課題に沿った適切な海外労働情報の収集、提供に努める。 ・各種統計データの収集・整理、分析・加工を行い、引き続き有益な統計情報の提供に努める。 ・引き続き図書資料の適切な収集・整理・有効活用に努める。 	
---	---	---	--	--	--	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

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

1-1-4-1 中期目標管理法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	<p>・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）/・若年者の雇用の促進すること（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）</p>	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	—	—	—	—	予算額（千円）	187,953				
同上（達成度）		100%	100.0%	—	—	—	—	決算額（千円）	186,056				
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	—	—	—	—	経常費用（千円）	199,026				
同上（達成度）		117%	117.5%	—	—	—	—	経常利益（千円）	△586				
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)	—	—	—	—	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				
同上（達成度）		100%	100.0%	—	—	—	—	従事人員数（人）	6				
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	—	—	—	—						
同上（達成度）		—	199.8%										
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	—	—	—	—						
同上（達成度）		121%（※）	109.5%										

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4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	
<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>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。</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>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。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p><主な業務実績></p> <p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>○ メールマガジンやホームページ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。</p> <p>○ ホームページに「賃金引き上げに関する最新の動向や調査事例等」の特設ページを開設し、関連する成果を図表等も活用して効果的に普及した。</p> <p>○ 第5期の開始にあたり、機構の事業・調査研究への国民の認知度・理解度を一層高め、労働政策に関する政策論議の活性化を図ることを目的に、部門横断的に広報機能の強化策を検討する「総合企画チーム」を新たに設置し、機構の広報のあり方について集中的に検討を行うプロジェクトを立ち上げた。その成果を年度後半に報告書としてとりまとめ、次年度以降に優先順位を定めて戦略的に推進すべき事項を幅広く検討・整理し、可能なものから実行に移すべく役職員間での共有を図った。</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>○ 評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 発行頻度（年度計画週2回発行）：毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。 読者アンケート有意義度（2.0以上）：2.35（前年度 2.33）、達成度 117.5% メールマガジン読者数（4年度末）：47,013人（前年度最終実績 45,476人） <p>○ 機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、統計、企業の動向、労働問題に関連するセミナーなど雇用・労働分野の最新ニュースを提供するとともに、調査研究成果をテーマ別に紹介する特別号を3回発行した。</p>	<p><評定>：B</p> <p><根拠></p> <p>○ 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。</p> <p>○ 左記のとおり、ホームページの特設サイトを通じて機構の研究成果の効果的普及を行った。</p> <p>○ 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47,013人と、前年度から1,537人増加し、より多くの読者に情報を発信することができた。</p> <p>○ 読者アンケートにおいて、「労働政策全体が俯瞰できる」「情報ソースとなるリンクが明記され、詳細情報へのアクセスが容易な点も助かる」「労働関係の情報が過不足なく網羅されており、日々の業務遂行に直結して役立っている」等の評価を得た。アンケート結果等も踏ま</p>	

<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>		<p>(5/11, 8/10, 1/6) いずれの特別号でも、関連の定期刊行物や労働政策フォーラム等の関連情報を併せて載せるなど、当該テーマに関する労働情報を一括して入手できるように編集を工夫した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5月の特別号のテーマ： 賃金、高齢者雇用、職業情報／キャリア形成支援、諸外国の労働法政策・制度 ・ 8月の特別号のテーマ： ワーク・ライフ・バランス、労働時間・管理職の働き方、健康・メンタルヘルス、若年者雇用 ・ 1月の特別号のテーマ： コロナ禍における意識・価値観、女性の雇用・就業、外国人労働者、職場におけるハラスメント <p>ロ ホームページ等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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ている。 ○ 令和元年度に新設した新型コロナウイルス感染症関連情報のページを通じて、引き続き、機構研究員による緊急コラムやリサーチアイなどを含めた成果・関連情報を掲載した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急コラム：5本（前年度実績1本） ・ リサーチアイ：1本（前年度実績9本） ・ レポート：1本（前年度実績4本） ○ 特設サイト「厚生労働省職業情報提供サイト（日本版0-NET）関連のJILPT調査研究成果」を開設し、日本版0-NETに提供しているJILPT研究開発物や、開発経緯・過程等を取りまとめた研究成果、および「数値情報」を二次分析したディスカッションペーパー等の研究成果を掲載した。 ○ 特設サイト「賃金引き上げに関する最新の動向や調査事例等」を開設し、賃上げに関連する動向等についての緊急レポート、取材事例記事等を掲載した。 	<p>え、よりわかりやすく簡潔に機構の事業・成果の紹介に努めるとともに、企業関係者等のニーズにあった情報の提供に努めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 特別号では、当該テーマに関連した定期刊行物や記者発表資料、イベント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がっている。 ○ ホームページについて、有識者アンケートでは、「国内外の情報や研究成果がまとまっており参考になる」「HPの情報量が多くて充実している」「コロナを契機に一層深刻となった雇用問題について、様々な角度から精度の高い情報を引き続き発信してほしい」等の評価を得た。必要な情報を的確に提供できるように、引き続き、利用状況の分析を行うとともに、ニーズの高い情報を目立つ場所で紹介するなどの工夫を継続していく。 ○ 新型コロナ特設サイトで引き続き関連情報を発信したほか、令和4年度には2つの特設サイト（「日本版0-NET関連のJILPT調査研究成果」および「賃金引き上げに関する最新の動向や調査事例等」）を開設し、特に賃上げの動向が社会的にも注目される時期に、JILPTが実施した調査や分析レポート等をタイムリーに発信・提供した。
--	--	--	--	---	---

	<p>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。</p>	<p>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。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年度の各成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「成果の概要」をホームページに掲載した。 ○ 第4期中期目標期間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「第4期中期目標期間成果 政策論点レポート」をホームページに掲載した。 ○ 評価における指標（参考指標） <ul style="list-style-type: none"> ・記者発表回数：4回（前年度実績8回） ・「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,100万件（前年度実績1,180万件） <p>ハ 研究専門雑誌</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 『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・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。（特集テーマ） <ul style="list-style-type: none"> 5月号「教育機関における職業能力の形成」 6月号「産業の変化と人事管理・労使関係」 7月号「日本的雇用慣行の中の外国人労働者——エビデンスに基づいた議論」 8月号「働く人の心の健康と障害」 9月号「住むことと働くこと」 10月号「労使関係における集団の意義」 11月号「ディアログ：労働判例この1年の争点／公的職業訓練の今日的課題」 12月号「自然災害が労働に与える影響」 1月号「シングルな生活とキャリア」 2・3月号「学会展望：労働法理論の現在、公募特集：雇用環境・均等政策の効果と課題」 特別号「2022年労働政策研究会議報告」 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、「論文の水準が高くテーマも時機を得ている」、「重要な問題を扱った論文を読むことができた」、「タイムリーな労働に関するトピックについて学術論文として読める唯一の雑誌である」等の評価を得ており、有意義度は2.54（前年度2.50）となった。 ○ 新たな取り組みとして、テーマを特定した投稿論文を2回募集し、多くの研究者・実務家に論文発表の機会を広く提供した。 <ul style="list-style-type: none"> 第1回：雇用環境・均等政策の効果と課題（令和5年2・3月号掲載）採択4本（論文2本、研究ノート2本） 第2回：働き方をめぐる施策の効果と課題（令和5年11月号掲載予定） ○ 「産業の変化と人事管理・労使関係」や「日本的雇用慣行の中の外国人労働者——エビデンスに基づいた議論」「シングルな生活とキャリア」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。 	
--	---	---	--	--	--	--

	<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<p>4月号「現在の労働問題を考える上で改めて読んでおきたい文献」</p> <p>○ 評価における指標（参考指標） 有益度：2.54（前年度実績2.50）</p> <p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>○ 評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 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6回） オンライン開催による参加人数（平均430人以上）：平均859人、達成度199.8% 参加者アンケートの有意義度（2.2以上）：2.41（前年度実績2.41）、達成度109.5% <p>○ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 第1回「転職と中途採用について考えるーキャリア採用の取組を中心に」 （7月22日～26日 オンライン開催） 参加人数 792人、有意義度 2.32 第2回「働く人のキャリア支援を考えるーこれからのキャリアコンサルティングはどうあるべきか」 （9月12日、14日～19日 オンライン開催） 参加人数 1,178人、有意義度 2.45 第3回「高齢者の雇用・就業について考える」 （12月7日～12日 オンライン開催） 参加人数 528人、有意義度 2.36 第4回「日本の人事制度・賃金制度「改革」」 （2月6日～9日 オンライン開催） 参加人数 1,024人、有意義度 2.38 第5回「女性の就業について考えるー環境変化と支援のあり方を中心にー」 （2月15日～20日 オンライン開催） 参加人数 938人 有意義度 2.48 第6回「労働と健康ー職場環境の改善と労働者の健康確保を考えるー」 （3月15日～20日 オンライン開催） 参加人数 691人、有意義度 2.40 	<p>○ 引き続き、オンラインを活用して労働政策フォーラムを適切に開催した。また、講演の一部を動画で配信している。</p> <p>○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、高齢化やキャリアの長期化に伴う諸課題（円滑な労働移動、キャリアコンサルティング、高齢者雇用・就業等）に対応したテーマや、人事処遇制度の改革、労働と健康といった社会的にも関心の高いテーマを選定し、先進事例を交えながら、政策課題についての議論を深められるようにプログラムの工夫をした結果、参加者アンケートの有意義度は、すべての回で数値目標2.2を上回り、全体では2.41（達成度：109.5%）となった。</p> <p>○ 「人への投資」の重要性が更に高まる中、第2回フォーラムでは「学び・学び直し促進ガイドライン」等について厚労省担当者が説明し、企業内の人材開発の促進について議論を深めた。</p> <p>○ オンライン開催については、「場所の制約がないため参加しやすい」「地方在住なのでオンラインだからこそ参加できる」「自宅からも参加できるためWLBの確保にも有効」等、大変好評であり、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た。</p> <p>○ 参加者からは、「企業の実例とともに個人的な見解も聞くことができ、生きた資料として活用度の高い内容だった」（第1回）、「自律的なキャリア形成が各企業の重要施策となる中、キャリアコンサルタントの役割を考える本フォーラムは時宜を得たもの」（第2回）、「人材確保の観点から高齢者を活用する仕組みを整理することの意義を感じた」（第3回）、「日本の人事・賃金制度の「改革」について、日米比較や歴史的な視座の中で二つの事例紹介と議論から興味深い知見を得られた」（第4回）、「多面的な視</p>	
--	---	---	--	--	--	--

<p>(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。</p> <p>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</p>	<p>(2) その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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</p>	<p>(2) その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>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</p>	<p>○ 広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施しているか。また、実施に当たって積極的にオンラインを活用しているか。</p> <p><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。</p>	<p>(2) その他の事業（附帯する業務）</p> <p>○ 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、労働問題に対する理解を培うことを目的として広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座を以下のとおり実施した。</p> <p><総合講座></p> <ul style="list-style-type: none"> ・開講期間：5月10日～8月31日 (前年度5月11日～8月24日) ・受講者数：727名（前年度：570名） 一括受講 518名（前年度：389名） 人事管理・労働経済 70名 (前年度：54名) 労働法 139名（前年度：127名） ・有意義度：2.51（前年度2.42） <p><専門講座></p> <ul style="list-style-type: none"> ・開講期間：9月8日～12月15日 (前年度9月13日～12月3日) ・受講者数：90名（前年度：101名） 人事管理・労働経済 49名 (前年度：58名) 労働法 41名（前年度：43名） ・有意義度：2.61（前年度2.31） <p>(3) 評価における指標</p> <p>①メールマガジン発行回数（週2回） 毎週水曜日と金曜日の週2回発行（再掲）</p>	<p>点から女性の就業について話を聴いて大変参考になった」（第5回）、「なぜ健康が大切なのかという基本に立ち返り、自社の課題や制度を振り返る機会を得られた」（第6回）等の評価を得た。</p> <p>○ 東京労働大学講座について、広く労使実務家等に案内し、受講生からの適正な対価をもって実施した。</p> <p>○ 総合講座については、令和3年度に引き続き全面オンライン開催としたところ、受講者数は727名と前年度実績を大幅に上回り、有意義度も前年度より上昇した。</p> <p>○ 受講生からは「人事管理全般に関わる理論的な考え方、労働法に関わる基礎知識を改めて理解することができた」「毎回異なるテーマ・分野について第一線の講師から講義を受けることができた」「オンラインで受講できるので家庭生活との両立が図れた」等の肯定的意見が多数得られた。</p> <p>○ 専門講座においては、初の試みとして、一部の課目でハイブリッド(会場・オンライン併用)にて開催した結果、有意義度は前年度より大幅に上昇した。ただし安定した通信環境・配信体制の構築には課題もあるため、今後も改善に努めていく。</p> <p>○ 受講生からは「講師及び他のメンバーとのリアルなやり取りはとて有意義」「実務で出会う課題への対応について体系的に学べた」「個々のアドバイスだけでなく他者へのコメントも参考になった」等の肯定的意見が多数得られた。</p>
--	---	---	--	--	---

<p>ること。(メールマガジン：第4期実績：週2回)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>(参考指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>る。</p> <p>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]</p> <p>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。</p> <p>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]</p> <p>(参考指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>る。</p> <p>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]</p> <p>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。</p> <p>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]</p> <p>(参考指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 		<p>②メールマガジン読者アンケート評価(有意義度2.0以上) 2.35(前年度2.33)、達成度117.5%(再掲)</p> <p>③労働政策フォーラム開催回数 6回開催(うちオンライン開催6回)(再掲)</p> <p>④労働政策フォーラム参加者数(オンライン開催において平均430人以上)、参加者アンケート評価(有意義度2.2以上) ・参加者数：平均859人、達成度199.8%(再掲) ・有意義：2.41、達成度109.5%(再掲)</p> <p>(参考指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○メールマガジン読者数47,013人(前年度45,476人)(再掲) ○記者発表回数4回(前年度8回)(再掲) ○政策論議への貢献実績 <ul style="list-style-type: none"> ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)への掲載・引用件数累計229件(前年度253件) 	<p>○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</p>
---	--	---	--	--	--

<p>供・引用、問い合わせ 対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究専門雑誌の有益度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有意義度</p>	<p>供・引用、問い合わせ 対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究専門雑誌の有益度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有意義度</p>	<p>供・引用、問い合わせ 対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究専門雑誌の有益度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有意義度</p>		<p>・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 63 件（前年度 48 件）</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,100 万件（前年度 1,180 万件）（再掲）</p> <p>○研究専門雑誌の有益度 2.54（前年度 2.50）（再掲）</p> <p>○東京労働大学講座受講者有意義度（再掲）</p> <p>・総合講座 有意義度 2.51（前年度 2.42）</p> <p>・専門講座 有意義度 2.61（前年度 2.31）</p>	<p>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。</p> <p>○ 政府、政党、国会議員からの問合せ等に対する、研究員のブリーフィング等により、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>・労働政策フォーラム及び東京労働大学講座については、今後もオンラインの活用が見込まれることから、参加者アンケート等を通じて課題等を把握し、新しい方式での実施方法の改善に努めていく。ホームページについては、情報の所在をわかりやすく提示するなどサイトの改善に努めていく。</p>	
--	--	--	--	--	---	--

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	<p>・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）/・若年者の雇用の促進すること（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）</p>	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%	95.6% (4~9月 実施分)	—	—	—	—	予算額（千円）	405,727				
同上（達成度）		114%（※1）	106.2%	—	—	—	—	決算額（千円）	405,891				
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%	98.3% (4~9月 実施分)	—	—	—	—	経常費用（千円）	443,853				
同上（達成度）		116%（※2）	109.2%	—	—	—	—	経常利益（千円）	△137				
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	—	—	—	—	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				
同上（達成度）		—	133.3%	—	—	—	—	従事人員数（人）	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%	—	—	—	—						
同上（達成度）		—	120.8%	—	—	—	—						

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

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85%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4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	
<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>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。</p> <p>また、研修の事前・事後</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コース（別紙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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p><評価の視点></p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p><主な業務実績></p> <p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>○ 研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修 76 コースを実施した ・76 コースの受講者は 5,196 人(計画数 5,286 人)。(資料 11 参照) <p>○ オンライン研修と集合研修の併用</p> <p>4 年度より初めて集合研修とオンライン研修を並行して実施したが、厚生労働省研修担当部局及び校内各部署との密接な連携・協力のもと、特段の支障もなく運用ができた。</p> <p>集合研修の再開に当たっては、万全を期すため、感染症防止対策マニュアルを見直し、4 月初旬に改訂等をした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4 月は、感染症拡大防止対策のため、厚生労働省と協議の上、集合研修を中止としたが、事前にオンライン研修による代替措置を準備していたため、支障がなく実施できた。 ・5 月以降は、感染者数の減少が見られていたことから、厚生労働省と協議の上、集合研修を再開した。2 年ぶりの集合研修であったが、大きな混乱がなく、円滑に実施できた。 ・7 月以降の感染症の急速な拡大を受け、集合研修の実施に当たって、看護師を配置するなど感染症対策の強化を図るとともに、校内での感染拡大を防ぐための中止基準の見直しを行った結果、校内での感染拡大による集合研修中止の事態は発生しなかった。 <p>○ 外部有識者からの意見聴取</p> <p>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、「4 年度研修実績」及び「5</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○コロナ禍後はじめて集合研修を再開したところ、全国的な感染拡大期に重なった時期もあったが、受講生に対する感染拡大防止に関する注意喚起の徹底等により、支障なくすべての日程を終了することができた。</p> <p>○ 研修生及び上司に対する事後調査(令和4年度数値目標:評価90%以上)は、4~9月実施分でいずれも、90%を超えている。</p> <p>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。</p> <p>○ 今年度は、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、従来の集合研修と遜色のない評価を得ている。</p> <p>○ 左記のとおり、研修事業有識者懇談会を開催し研修事業全般について意見を聴取した。</p>	

<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p>		<p>年度研修計画」について意見を聴取した。（3月3日）</p>	
<p>（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮</p> <p>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。</p>	<p>（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮</p> <p>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。</p>	<p>（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮</p> <p>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。</p>	<p>○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。</p>	<p>（2）研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮</p> <p>○労働行政職員オンライン公開講座の実施 労働行政全般を幅広くカバーするとの考えに基づいて、ラインアップの充実を図った上で4月1日から開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、3月11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積極的な活用について」を発出した。 ・労働行政職員オンライン公開講座の再生数は13,276回、受講者アンケートの回答数は4,830件となった。（資料12参照） <p>○研究員の研修への参画 令和4年度においては、研究調整部及び各教官と調整の上計画した人数（延べ91人）を上回る参画を得た。（資料13参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実績：延べ94人（昨年度延べ72人） <p>○労働行政フリートークの実施 研修内容と関連するテーマについて、労働政策研究所の研究員と研修生との間でフリ</p>	<p>○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、いずれも、80%以上の者から有意義との評価を得ている。</p> <p>○また、労働行政オンライン講座の再生数は約1.3万件に達している。これは令和4年度の労働大学校での研修の受講者数約5,200人を大きく上回るものであり、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。</p>

<p>(3) 評価における指標</p> <p>研修に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>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%）</p> <p>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%）</p> <p>3. 労働行政職員オンラ</p>	<p>(3) 評価における指標</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③ 労働行政職員オンラ</p>	<p>(3) 評価における指標</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③ 労働行政職員オンラ</p>	<p><主な定量的指標></p> <p>○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p>	<p>一な意見交換を行う労働行政フリートークを3研修において実施した。</p> <p>①労働基準監督署長研修 4月20日にオンラインにより実施 講師：濱口研究所長 テーマ：副業・兼業に関する労働政策 研修生86人中83人が参加</p> <p>②企業指導業務（雇用均等関係）専門研修 5月30日にオンラインにより実施 講師：池田主任研究員 テーマ：男性の育児休暇制度 研修生48人中47人が参加</p> <p>③第3回職業指導I 専門オンライン・集合併用型研修 9月30日にオンラインにより実施 講師：榎野統括研究員 テーマ：就職支援 研修生38人中32人が参加</p> <p>(3) 評価における指標</p> <p>①研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（資料14参照） 業務に生かしているとの回答 95.6%、達成度106.2%（4～9月実施の48研修平均） ※研修生の研修直後調査では97.6%から有意義との評価を得た。</p> <p>②上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（資料15参照） 役に立っているとの回答 98.3%、達成度109.2%（4～9月実施の48研修平均）</p> <p>③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改</p>		
--	--	--	---	--	--	--

<p>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)</p> <p>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)</p>	<p>イン公開講座の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p> <p>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。</p>	<p>イン公開講座の開発・改善を3件以上得る。</p> <p>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。</p>		<p>善 4件、達成率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</p> <p>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 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) ・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 95.7% 第3回職業指導I 専門オンライン・集合併用型 100.0%</p>	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応> ・引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。</p>	
---	--	---	--	--	--	--

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 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（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	—	—	—	—	
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%	—	—	—	—	
業務経費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	682,233	540,837	—	—	—	—	
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%	—	—	—	—	
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	—	—	—	—	

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4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	
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○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。</p>	<p><主な業務実績></p> <p>1 内部統制の適切な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設け、オンラインでも理事長メッセージを配信するなど、役職員で認識を共有する機会を設けた。 ○ 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(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確保した。 ○ 令和3年度より、研究倫理に関する研修(日本学術振興会「研究倫理eラーニングコース」)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、定額制のWEBセミナーの受講を階層別に推進した。 ○ 内部統制の推進等に関する規程類の必要な見直し・周知を行い役職員で認識を共有するとともに、内部統制の仕組みが有効に機能しているかを常に留意して運用を行っている。 <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p>	<p><評点> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 内部統制については、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により、その仕組みが有効に機能するよう適切に取り組んでいる。</p>	
<p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>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。</p>	<p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>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</p>	<p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>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</p>				

<p>(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、自己研鑽の機会を拡大を図ること。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○優秀な人材の確保・育成を図っているか。</p>	<p>(1) 人材の確保・育成 ○ 優秀な専門人材を確保するため、1名（労働経済）を任期付研究員に採用した。 ○ 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。 ○ 統計リテラシー向上のための総務省統計研究研修所主催の研修や人事・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、財務省研修センター主催の契約管理研修に職員を参加させた。 ○ 労使団体等（連合、経団連、連合総研、日本政策金融公庫総合研究所）との意見交換のほか、業種の異なる大手企業の人事部長を交えた研究会や地方教育委員会への事業協力等を通じて、関係機関・団体との交流等の連携を進めた。</p>	<p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保・育成するため、任期付研究員の採用、研究員の学会への参加の奨励、各種研修への参加を通じた専門能力の向上等を図った。</p>	
--	--	--	-----------------------------	---	---	--

<p>(2) 組織運営</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(2) 組織運営</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(2) 組織運営</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○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。</p>	<p>(2) 組織運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ プロジェクト研究に対応して研究部門を設けるとともに、研究テーマの性質に応じた部門横断的な研究員の参加、大学や研究機関等の外部研究者の参画により研究実施体制の充実・強化を図っている。 ○ 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67.5%(前年度55.5%)。 ○ 超過勤務時間が月30時間を超えた場合、自動的に警告メールが管理職に送信される仕組みを活かし、長時間労働の防止に努めた。 ○ 機構で働くすべての者に係る心の健康の保持・増進のため、産業医による助言・指導を受けられる機会を設定している。 ○ フレックスタイム及び専門業務型裁量労働制の実施等により、柔軟な働き方の推進に努めた。 ○ 柔軟な働き方の観点及び新型コロナウイルス感染症対策として、役職員等の安全確保及び事業継続のため、引き続きテレワークシステムの運用を行った。 ○ 電子決裁システムの運用による決裁業務の電子化などにより効率的な組織運営を進めた。 ○ 第5期の開始にあたり、新たな試みとして、機構の事業への国民の認知度・理解度を一層高め、労働政策に関する政策議論の活性化を図ることを目的に、令和4年4月に部門横断的に編成された「総合企画チーム」を設置し、機構の広報のあり方について、集中的に検討を行うプロジェクトを立ち上げた。人員や予算に限りがあるなかで、広報活動を積極的に推進するためには、基本理念や方向性等の共有が重要となるが、同じテーマで研究 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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たほか、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の防止、柔軟な働き方の推進等に努めた。 ○ 研究員と事務職、役員から若手職員までが一同に会して、機構の広報のあり方について集中的に検討を行う「総合企画チーム」の設置は、組織全体の士気高揚や職員の活力向上にも繋がる契機となった。
--	--	--	--	--	---

<p>3 情報システムの整備及び管理</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>3 情報システムの整備及び管理</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>3 情報システムの整備及び管理</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>○「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。</p> <p>○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。</p>	<p>員と事務職、役員から若手職員までが一同に会して活発な議論を行った。</p> <p>3 情報システムの整備及び管理</p> <p>○ 令和4年度において以下のとおり情報システムの整備を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「政府情報システムにおけるクラウドサービスの利用に係る基本方針」(令和3年3月30日各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定)及び「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)で定められた「クラウド・バイ・デフォルト原則」を踏まえて、ファイルサーバをパブリッククラウドサービス上へ移行し運用を行った。 ・役職員のテレワーク時における操作性の向上等を図るため、テレワークシステムの更新を行った。 <p>○ 各部が業務で使用する個別システムの調達、更新、運用等を支援する役割を、総務部総務課が担っている。</p> <p>○ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティ委員会を毎月1回開催し、機構の情報セキュリティ関連施策等について議論した。 ・「令和4年度情報セキュリティ対策推進計画」を策定し、年度全体の情報セキュリティ対策方針及び年度に取り組むべき情報セキュリティ対策事項を定めた。 ・「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(令和3年度版)」に準拠して機構情報セキュリティポリシーを改正し施行した。 ・改正後の情報セキュリティポリシーに基づき、テレワーク実施時の情報セキュリティを確保するための対策手順書を作成し施行した。 ・厚生労働省と連携して「情報セキュリティインシデント対処訓練」を実施し、インシデント発生時の対応方法等の再確認を行った。 	<p>○ 左記のとおり、情報システムの適切な運用や情報セキュリティ対策の強化に取り組んだ。</p>	
---	---	---	--	--	---	--

<p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(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%以上節減すること。</p> <p>(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</p>	<p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(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4年度における必要な取組を行う。</p> <p>(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</p>	<p>○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。</p> <p>○役職員の給与水準の検証・公表を行っているか。</p>	<p>・内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）による「情報システムマネジメント監査」及び「ペネトレーションテスト」を受検し、サイバーセキュリティ対策について検証を行った。</p> <p>・役職員が情報セキュリティに関わる脅威に対する理解を深めること等を目的に、新規採用者、一般職員、課室情報セキュリティ責任者に対する研修を実施した。</p> <p>・役職員が都合のよい時に情報セキュリティに関する知識を習得できるようeラーニングサービスを提供した。</p> <p>・役職員が自らの役割に応じた情報セキュリティ対策を実施しているかを確認するための自己点検（全役職員向け、課室情報セキュリティ責任者向け）を実施した。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 業務運営の効率化 ○ 令和4年度予算額において、令和3年度と比べてそれぞれ一般管理費は3.0%、業務経費は20.7%の節減となっている。 ○ 一般管理費予算の厳しい状況の中で、電気料金的大幅上昇に対応し組織全体での節電に取り組んだ。 ○ 運営費交付金を充当して行う業務について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行した。</p> <p>(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ている。事務職は、本</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	
--	---	---	---	--	---	--

<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>○「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。</p> <p>○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。</p>	<p>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。</p> <p>○令和4年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、事務職は102.3(前年度102.4)で、前年度比0.1ポイント減少し、引き続き国家公務員との均衡はほぼ図られている。一方、研究職は、97.1(前年度98.5)となり、前年度比1.4ポイント減少し、国家公務員の給与水準を下回った。</p> <p>(3) 適切な調達の実施 ○令和4年度の一者応札件数は調達等合理化計画に基づく取組の実施により3件となり第4期実績平均(5.2件)を下回った。 ○随意契約等審査委員会を年4回開催し、30件の随意契約について妥当性等の点検を受けた。 ○契約監視委員会を年4回開催し、調達等合理化計画の取組、一者応札件数、随意契約等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。</p> <p>(4) 保有資産の見直し ○令和3年度決算作業を通して保有資産の必要性を検証し、国庫返納すべき不要財産がないことを確認した。</p>	<p>○左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取組を実施し、4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。</p>	
---	---	---	--	---	--	--

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(5) 電子化の推進</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(5) 業務運営の電子化の取組</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(5) 業務運営の電子化の取組</p> <p>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。</p>	<p>○業務の電子化を推進しているか。</p>	<p>(5) 業務運営の電子化の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和3年度に敷設した高速インターネット回線及び各会議室等に整備した無線アクセスポイントの活用により、オンラインでの会議、研究会等を実施している。 ○ 令和3年度に導入したオンライン会議用パソコンを職員等に貸与し、オンラインでの会議、研究会等に活用している。 ○ 理事長のリーダーシップのもと、7月から経営会議について完全ペーパーレス開催とし、約3,800枚の用紙を削減した。また、機構内部のペーパーレス会議の本格的な推進に向けペーパーレス会議システムの試行的運用を行った。 ○ 引き続き電子決裁システムの運用により決裁業務の電子化を推進した。 ○ 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45.8%（前年度47.6%）、「有益」が49.9%（前年度48.6%）であり、有益との回答は95.7%（前年度96.2%）と第5期初年度においても高い評価を得た。その理由として「現下の労働政策を最適化する世論を醸成する上で大きな役割を担っている」「日本の労働関連分野の政府系シンクタンクとしてトップに位置する」など高い評価を得た。（資料10参照） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 左記のとおり、業務運営の電子化、ペーパーレス化に適切に取り組んだ。 <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策の企画立案・実施を支える当機構としてのミッションを継続的に果たしていけるよう、厚生労働省と密に連携しつつ、人材の確保・育成、効果的・効率的な組織運営等に引き続き取り組む。 	
---	---	---	-------------------------	--	--	--

4. その他参考情報
特になし

1-1-4-2 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（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4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	
<p>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。</p> <p>「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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p><評価の視点></p> <p>○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。</p> <p>○自己収入の確保に努めているか。</p> <p>○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。</p>	<p><主な業務実績></p> <p>1 期間中の予算、収支計画、資金計画 ○ 電気料金の高騰、労働大学の集合研修再開の影響などで光熱水料の負担が増加（対前年度比約1,800万円増）するなど厳しい状況の中、「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。なお、損益計算の結果、若干の損失（△1百万円）を計上することとなった。</p> <p>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。</p> <p>3 自己収入の確保 ○ 令和4年度の自己収入：59,096千円（前年度実績53,649千円、10.2%増） ・出版物販売収入：18,606千円（同20,883千円、10.9%減） ・東京労働大学講座収入：40,490千円（同32,766千円、23.6%増）</p> <p>4 短期借入金の限度額 ○ 借入金は発生しなかった。</p>	<p><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、光熱水料の負担が増加するなど厳しい状況の中、当該予算の範囲内で執行した。損益計算上の損失は最小限に留めている。</p> <p>○ 左記のとおり、予算執行の効率化を図っている。</p> <p>○ 総合講座のオンライン開催など、コロナ禍において効果的な取組を推進することで、前年度実績（53,649千円）を上回る自己収入を確保することができた。</p> <p>○ 出版物について、専門業者の学術・研究機関向け電子書籍提供サービスを通じて電子書籍の販売を開始した。</p>	

	<p>め。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>9 積立金の処分に関する事項 なし</p>	<p>め。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>9 積立金の処分に関する事項 なし</p>	<p>○剰余金の使途は中期計画に定められているとおりにか。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応> ・引き続き効率的な予算管理を行う等、円滑な業務運営に努めていく。なお、次年度に繰り越す欠損金（損失）については今中期計画期間中に解消を図る。</p>	
--	--	--	-----------------------------------	---	--	--

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%)

	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	0				
目的積立金	0				
積立金	0				
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	0				
運営費交付金債務	0				
当期の運営費交付金交付額(a)	2,129				
うち年度末残高(b)	0				
当期運営費交付金残存率(b÷a)	0				

(注1) 横列は、当目標期間の初年度から最終年度まで設けること。

(注2) 最終年度における「前期中(長)期目標期間繰越積立金」、「目的積立金」、「積立金」には、次期中(長)期目標期間への積立金の繰越しを算定するために各勘定科目の残余を積立金に振り替える前の額を記載すること。

(注3) 「うち経営努力認定相当額」には、最終年度に経営努力認定された額を記載すること(最終年度に経営努力認定された利益は「目的積立金」には計上されずに、「積立金」に計上された上で次期中(長)期目標期間に繰り越される。)

(注4) 「その他の積立金等」には、各独立行政法人の個別法により積立が強制される積立金等の額を記載すること。

令和4年度業務実績報告 参考資料

・資料1-1	研究テーマとその成果（プロジェクト研究）	1
・資料1-2	研究テーマとその成果（課題研究・緊急調査）	2
・資料2	研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）	3
・資料3	研究成果の引用状況（白書等への活用）	10
・資料4	研究員の国際学会・国際会議への参加	11
・資料5	国際ワークショップ等を通じた情報収集	12
・資料6	英文情報の整備	13
・資料7-1	リサーチ・アドバイザー委員名簿	14
・資料7-2	調査研究成果外部評価結果（リサアド結果）	15
・資料8	行政評価（サブテーマ）	16
・資料9	行政評価（研究成果）	18
・資料10	有識者アンケート結果	21
・資料11	研修実績	30
・資料12	労働行政職員オンライン公開講座の実績	33
・資料13	研究員参画実績	34
・資料14	事後調査（研修生）有意義度集計結果	36
・資料15	事後調査（上司）有意義度集計結果	37

令和4年度 研究テーマとその成果(プロジェクト研究)

プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	内容	研究期間	研究成果	
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	令和4年度は最新の政府公表資料等を活用したコロナ下の休業者の動向レポート等をHPで公表した。	4～8年度	DP22-10	コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理
	2 企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究	令和4年度は企業パネル調査・第1回を実施した。	4～8年度	研究継続中	
	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	令和4年度は個人パネル調査・第1回を実施した。また、NHKとの共同調査を実施、調査結果がNHKスペシャルで放映されたほか、OECDとの共催セミナー（ハイレベル・ラウンドテーブル テーマ：「不平等は問題か」）において調査結果を基に研究員が報告を行った。	4～8年度	調査シリーズNo.228 DP22-09 DP23-05	暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査 地域移動の移動パターンと賃金 就業形態・年収と節約傾向の関係
II 職業構造・キャリア形成支援に関する研究	4 職業構造・職務分析（日本版O-NET含む）に関する研究	令和4年度は日本版O-NET（jobtag）への職業解説および数値情報（新規・更新）の提供、「第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表」及び「第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引」の冊子印刷を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.260 研究成果開発物 研究成果開発物	「jobtag」（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（2021年度） 第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容 第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引
	5 キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究	令和4年度はアンケート調査「キャリアコンサルタントの活動状況に関する調査」、日本版O-NET（job tag）搭載用職業適性評価ツール（Gテスト）総合版の開発・改修を行った。	4～8年度	労働政策研究報告書No.223 資料シリーズNo.261 資料シリーズNo.264	企業のキャリア形成支援策導入における現状と課題 へこたれない仕事探し—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究— Web提供型の簡易版職業適性評価ツール：Gテストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告
	6 技術革新と人材開発に関する研究	令和4年度は日本版O-NETの数値情報を米国O*NET、PIACCと組み合わせた日英比較による日本のスキルの特徴分析、「国民生活基礎調査」の個票に基づいた「日本の中間層の割合の推移」分析を行った。	4～8年度	DP23-03	縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析
	7 デジタル人材の能力開発に関する研究	令和4年度は関連の調査に関する文献レビュー、IT企業関係者、非IT企業におけるIT人材へのヒアリング調査を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.268	デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究—「デジタル人材」「IT人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—
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	令和4年度は「若者ワークスタイル調査（第6回）／地方版」、「子育て世帯全国調査（第6回）」、特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理の実態に関する企業ヒアリング、「雇用動向調査」の事業所調査・入職者調査（平成26年上半年～平成27年下半年）の二次分析を行った。	4～8年度	労働政策研究報告書No.225 資料シリーズNo.266 DP23-02 P研シリーズNo.5	企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性 「若年既卒者の雇用動向」：厚生労働省「雇用動向調査」二次分析 業務の男女差と男女間賃金格差の関連—個人レベルのタスクスコアを用いた一考察— 日本社会の変容と若者のキャリア形成
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	令和4年度は、労働安全衛生総合研究所との共同研究、AI技術等が職場に与える影響に関するOECD8カ国共同調査に係る製造業ヒアリング調査、事業のグローバル化・新規事業への進出など市場開拓を進めている企業の人事・賃金制度に関するヒアリング調査を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.267 P研シリーズNo.7 資料シリーズNo.257 資料シリーズNo.262	過重負荷による労災認定事案の研究その4 働き方改革、働き過ぎの、「今」—課題解消の手掛かりを求めて 「サービス化」の下での人材マネジメント—企業ヒアリング調査から 製造業におけるAI技術の活用が職場に与える影響—OECD共同研究—
	10 仕事と生活の両立に関する研究	令和4年度は、第4期プロジェクト研究シリーズのとりまとめを行った。	4～8年度	P研シリーズNo.4 P研シリーズNo.6	介護離職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ 雇用流動化と日本経済—ホワイトカラーの採用と転職
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施策に関する研究	令和4年度はコロナ禍、DX進展下におけるドイツ、イギリス、中国の労働法政策の展開の最新動向に関する比較研究、労働市場仲介ビジネスに対する規制の歴史をまとめたレポートの公表を行った。	4～8年度	労働政策研究報告書No.224 労働政策レポートNo.14 DP23-01	現代イギリス労働法政策の展開 労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀— 職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開
	12 労使関係・労使コミュニケーションに関する研究	令和4年度は労働組合が「賃上げ」に果たしている役割に関するヒアリング調査、過去の組合関係者の証言記録の収集、アンケート調査「AIなどデジタル技術導入と職場の変化に関する調査」を行った。	4～8年度	資料シリーズNo.263 DP23-04	COVID-19下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件—接客サービスを行う非正規雇用者を中心に— 看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした処遇改善事業の有効性の検討に向けて—先行研究レビューを手がかりとして

○課題研究

課題研究テーマ		内容	研究成果・成果の活用
1	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	行政記録情報（雇用調整助成金システムデータ及び一般助成金システムデータ）を使用し、2008年1月～2021年1月の雇用調整助成金、2020年3月～2021年1月の緊急雇用安定助成金の支給の推移と傾向を分析し、コロナ下における雇調金・緊安金の支給の特徴を把握。	行政記録情報に基づく、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の支給状況分析を雇用政策研究会（第3回）で報告。経済・財政一体改革推進委員会EBPMアドバイザーボード（第9回）の「エビデンス整備プラン2023」の中で、機構に特例措置の効果検証を要請することが明記。 * 資料シリーズNo.265『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—』
2	行動科学の知見のハローワーク業務への導入について	世界各国の様々な行政分野で活用されている「ナッジ」など行動科学の知見がハローワークの職業紹介関係業務においても、活用可能かどうかを把握。	研修動画「ハローワークでナッジしよう！—事例編」暫定版を厚労省に提出、所内報告会での検討後、最終版を提出（R5.3末）、地方労働局、ハローワークで配信（R5.4以降）。

○緊急調査

課題研究テーマ		内容	研究成果・成果の活用
1	外国人労働者の受け入れ・活用に関する調査研究	「外国人の雇用・労働等に係る統計整備に関する研究会」において、統計整備の具体的在り方等の議論を進めているところ、外国人労働者に関する雇用管理や労働移動の状況等について、上記の統計等に加え、多面的な実態の把握を行い、今後の外国人雇用対策のあり方等の検討のための基礎資料を作成。	外国人雇用対策の在り方に関する検討会にてヒアリング結果を報告（R4.10、R5.3）。 * 資料シリーズNo.270『特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査』（R5.6刊行予定）
2	副業・兼業を行う労働者に係る労務管理等に関する実態調査	新しい資本主義実現会議において、副業・兼業を認める企業の更なる拡大が提案されていることも踏まえ、兼業・副業を行う労働者の労務管理の実態を把握。	実査終了(R4.10)、記者発表済（R5.5）。調査シリーズ作成準備中。
3	家事使用人の労働実態に係る調査	労働基準法の規定の家事使用人への適用可否の検討にあたっての基礎資料を作成。	実査終了、厚労省に結果提供（R5.3）。調査シリーズ作成準備中。

・令和3年度緊急調査（令和4年度発行分）

4	労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析	令和2～3年の2年間に終局した労働審判の調停・審判事案、裁判上の和解事案、計1,200件のデータをもとに、労働者の属性、企業の属性、時間的コスト、請求金額等請求内容、解決内容・金額等について分析するとともに、解決金額の決定に影響を及ぼす要因等について分析・考察。	労働政策審議会労働条件分科会（R4.10,12）で活用 * 労働政研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』
---	-----------------------------	---	--

・令和2年度緊急調査（令和4年度発行分）

5	諸外国における有期契約労働者の無期転換制度等についての研究	施行後8年経過後（令和3年4月以降）に検討することとされている労働契約法第18条に規定する無期転換ルールについて、無期転換制度があるドイツ・韓国を対象に、制度や運用状況等に関する文献調査を実施。	* 資料シリーズNo.258『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』
---	-------------------------------	---	---

令和4年度 研究成果の活用状況（審議会・研究会等での活用）

資料2

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
1	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	5月20日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第7回）」（一次集計）結果』	2022	C-19
2	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	5月20日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』	2021	P
3	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	5月20日	労働政策研究報告書 No.220『「長期勤続システム」の可能性—中途採用と新規事業開発に着目して—』	2022	P
4	厚生労働省	雇用政策研究会	第2回	5月20日	ディスカッションペーパー 21-10『日本企業における人事制度改革の30年史』	2021	P
5	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	厚生労働省「雇用調整助成金システムデータ」、「一般助成金システムデータ」を（独）労働政策研究・研修機構にて集計	—	K
6	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	労働政策研究報告書 No.187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
7	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	JILPTリサーチアイ 第58回『新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果—JILPT企業調査二次分析』	2021	C-19
8	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	記者発表『新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査』	2020	C-19
9	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	調査シリーズ No.123『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』	2014	P
10	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	資料シリーズ No.99『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』	2012	K
11	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	調査シリーズ No.10『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』	2005	K
12	厚生労働省	雇用政策研究会	第3回	6月20日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第7回）」（一次集計）結果』	2022	C-19
13	厚生労働省	雇用政策研究会「議論の整理」	—	7月1日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（JILPT 第7回）」（一次集計）結果』	2022	C-19
14	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	第17回	4月11日	資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』	2005	K
15	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	第17回	4月11日	労働政策研究報告書 No.174『労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（「資料1-1」で活用）	2015	K
16	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	第17回	4月11日	資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』	2005	K
17	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会	第17回	4月11日	労働政策研究報告書 No.174『労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』（「資料1-2」で活用）	2015	K
18	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会報告書	—	4月12日	資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』	2005	K
19	厚生労働省	解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会報告書	—	4月12日	労働政策研究報告書 No.174『労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』	2015	K
20	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27日	資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』	2005	K
21	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27日	労働政策研究報告書 No.174『労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』	2015	K
22	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
23	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
24	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第173回	4月27日	資料シリーズ No.225『現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法—』	2020	P
25	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第174回	5月27日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
26	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第174回	5月27日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
27	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第174回	5月27日	資料シリーズ No.225『現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法—』	2020	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
28	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第175回	7月1日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
29	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第175回	7月1日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
30	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	記者発表『「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影 響に関する調査」（一次集計）結果』	2022	C-19
31	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課 題に関する調査』	2020	K
32	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する 調査」（一次集計）結果（2021年9月）」	2021	C-19
33	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	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』	2022	P
34	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第176回	7月27日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
35	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	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』	2022	P
36	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	記者発表『「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影 響に関する調査」（一次集計）結果』	2022	C-19
37	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課 題に関する調査』	2020	K
38	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	記者発表『「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影 響に関する調査」（一次集計）結果』	2021	C-19
39	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第177回	8月30日	無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修	—	K
40	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第179回	9月27日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
41	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第181回	10月26日	労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較 フランス以外の国についてはJILPT監修（韓国についてはJILPT作成の 勤労基準法の和訳を参考）	—	K
42	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第181回	10月26日	資料シリーズ No.225『現代ドイツ労働法令集 I—個別的労働関係法 —』	2020	P
43	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第181回	10月26日	労働政策研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用 終了事案の比較分析』	2023	K
44	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29日	調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課 題に関する調査』	2020	K
45	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29日	記者発表『「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影 響に関する調査」（一次集計）結果』	2021	C-19
46	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29日	記者発表『「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影 響に関する調査」（一次集計）結果』	2022	C-19
47	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第183回	11月29日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関 する調査（JILPT 第3回）」（一次集計）結果』	2021	C-19
48	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第184回	12月6日	資料シリーズ No.4『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研 究』	2005	K
49	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第184回	12月6日	労働政策研究報告書 No.174『労働局あつせん、労働審判及び裁判上の 和解における雇用紛争事案の比較分析』	2015	K
50	厚生労働省	労働政策審議会労働条件分科会	第184回	12月6日	労働政策研究報告書No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用 終了事案の比較分析』	2023	K
51	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第56回	2月17日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—』（「参考資料1」で活用）	2019	P
52	厚生労働省	労働政策審議会雇用環境・均等分科会	第56回	2月17日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—』（「参考資料5」で活用）	2019	P
53	厚生労働省	労働政策審議会労働政策基本部会	第25回	9月30日	資料シリーズ No.240『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のイン ットデータ開発に関する研究（2020年度）』	2021	P
54	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第93回	5月16日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年 版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
55	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第94回	5月30日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
56	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第96回	8月25日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
57	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第100回	10月31日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
58	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第105回	12月19日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
59	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	意見	12月20日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
60	厚生労働省	社会保障審議会介護保険部会	第106回	2月27日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
61	厚生労働省	社会保障審議会医療部会	第93回	11月28日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
62	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』	2020	K
63	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	記者発表『「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果』	2021	C-19
64	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	記者発表『「第5回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果』』	2021	C-19
65	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査（JILPT 第3回）」（一次集計）結果』	2021	C-19
66	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第14回	5月31日	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』	2022	P
67	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15日	記者発表『「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果』	2022	C-19
68	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15日	調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』	2020	K
69	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15日	記者発表『「第4回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果』	2021	C-19
70	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	報告書	7月15日	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』	2022	P
71	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15日	記者発表『「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果』	2022	C-19
72	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15日	調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』	2020	K
73	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の働きや生活への影響に関する調査（JILPT 第3回）」（一次集計）結果』	2021	C-19
74	厚生労働省	これからの労働時間制度に関する検討会	第16回	7月15日	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』	2022	P
75	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第36回	5月30日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』	2021	P
76	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第36回	5月30日	労働政策研究報告書 No.200『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』	2018	P
77	厚生労働省	労働政策審議会人材開発分科会	第37回	6月29日	労働政策研究報告書 No.200『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』	2018	P
78	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第2回	6月20日	資料シリーズ No.143『失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』	2014	K
79	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第2回	6月20日	資料シリーズ No.70『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』	2010	K
80	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第2回	6月20日	調査シリーズ No.168『雇用保険受給者等の就職の実態—雇用保険受給資格取得者実態調査—』	2017	K
81	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	資料シリーズ No.70『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』	2010	K
82	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	労働政策研究報告書 No.163『求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—』	2014	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
83	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	労働政策研究報告書 No.181『求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』	2015	P
84	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	労働政策研究報告書 No.187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
85	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	調査シリーズ No.123『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』	2014	P
86	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	資料シリーズ No.99『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』	2012	K
87	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	調査シリーズ No.10『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』	2005	K
88	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第3回	7月25日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』	2021	P
89	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第6回	2月28日	調査シリーズ No.168『雇用保険受給者等の就職の実態—雇用保険受給資格取得者実態調査—』	2017	K
90	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第6回	2月28日	資料シリーズ No.70『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』	2010	K
91	厚生労働省	雇用保険制度研究会	第7回	3月30日	労働政策研究報告書 No.187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
92	厚生労働省	政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG	第11回	6月17日	調査シリーズ No.103『ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査』	2013	K
93	厚生労働省	政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG	第12回	8月26日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
94	厚生労働省	政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG	第13回	2月24日	労働政策研究報告書 No.187『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』	2017	P
95	厚生労働省	中央最低賃金審議会目安に関する小委員会	第1回	6月28日	記者発表『「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」2020年5月調査～2022年3月調査』	2020 ～ 2022	C-19
96	厚生労働省	精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会	第5回	6月29日	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』	2020	K
97	厚生労働省	精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会	第10回	12月19日	調査シリーズ No.112『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査』	2013	K
98	厚生労働省	独立行政法人評価に関する有識者会議労働WG	第48回	1月20日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』（「資料2-1」で活用）	2019	P
99	厚生労働省	独立行政法人評価に関する有識者会議労働WG	第48回	1月20日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』（「資料3-1」で活用）	2019	P
100	厚生労働省	介護保険事業計画作成に向けた各種調査等に関する説明会	第9期	8月3日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
101	厚生労働省	医療介護総合確保促進会議	第16回	7月29日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
102	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	第347回	8月24日	労働政策研究報告書 No.213『大都市の若者の就業行動と意識の変容—「第5回 若者のワークスタイル調査」から—』	2022	P
103	厚生労働省	中央職業能力開発促進協議会	第1回	9月30日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』	2021	P
104	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第9回	10月26日	特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査（JILPT調査）	—	K
105	厚生労働省	外国人雇用対策の在り方に関する検討会	第10回	3月29日	特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査調査結果報告	—	K
106	厚生労働省	保健医療分野AI開発加速コンソーシアム	第15回	10月20日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
107	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第150回	11月16日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
108	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第151回	12月14日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
109	厚生労働省	労働政策審議会安全衛生分科会	第152回	2月13日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
110	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会	第1回	11月18日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』（「資料1」で活用）	2019	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
111	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会	第1回	11月18日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』（「参考資料3」で活用）	2019	P
112	厚生労働省	社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提に関する専門委員会	第2回	2月24日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
113	厚生労働省	がん対策推進協議会	第86回	11月30日	調査シリーズ No.112『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査』	2013	K
114	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第1回	3月20日	調査シリーズ No.185『企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究』	2018	K
115	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第1回	3月20日	調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』	2020	K
116	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第2回	3月29日	ディスカッションペーパー04-010『雇用と自営、ボランティア—その中間領域での多様な就業実態と問題の所在—』	2004	P
117	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第2回	3月29日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
118	厚生労働省	新しい時代の働き方に関する研究会	第2回	3月29日	調査シリーズ No.208『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識—』	2021	P
119	厚生労働省	職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会	第7回	3月29日	資料シリーズ No.260『「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（2021年度）』	2022	P
120	厚生労働省	社会保障審議会年金数理部会	第96回	3月30日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
121	内閣府	経済財政諮問会議	第13回	11月2日	記者発表『「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果』	2020	K
122	内閣府	経済財政諮問会議	第15回	12月1日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
123	内閣府	令和5年第2回経済財政諮問会議	第2回	1月24日	資料シリーズ No.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
124	内閣府	雇用・人づくりワーキング・グループ	第10回	4月14日	労働政策研究報告書 No.207『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』	2021	K
125	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第6回	4月11日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』（「資料1」で活用）	2021	P
126	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第6回	4月11日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』（「資料19」で活用）	2021	P
127	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第7回	11月4日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』	2021	P
128	内閣府	EBPMアドバイザーボード	第8回	11月7日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』	2021	P
129	内閣府	マイナンバーの利活用拡大のための検討タスクフォース	第1回	11月9日	記者発表『「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査」結果』	2020	K
130	内閣府	人生100年時代の結婚と家族に関する研究会	第11回	4月7日	資料シリーズ No.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
131	内閣府	社会保障ワーキング・グループ	第42回	4月22日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
132	内閣府	社会保障ワーキング・グループ	第44回	11月11日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
133	内閣府	経済・財政一体改革推進委員会	第38回	5月10日	資料シリーズ No.240『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（2020年度）』	2021	P
134	内閣府	経済・財政一体改革推進委員会	第38回	5月10日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
135	国土交通省	国土審議会	第8回	4月4日	調査シリーズ No.199『60代の雇用・生活調査』	2020	P
136	国土交通省	持続可能な建設業に向けた環境整備検討会	第9回	8月3日	労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』	2018	P
137	国土交通省	持続可能な建設業に向けた環境整備検討会	第6回	12月27日	労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』	2018	P
138	国土交通省	持続可能な建設業に向けた環境整備検討会	第9回	3月29日	労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』	2018	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
139	国土交通省	新しい国際コンテナ戦略港湾政策の進め方検討委員会	第1回	2月3日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
140	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	第7回	4月12日	資料シリーズ No.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
141	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	第8回	4月27日	調査シリーズ No.190『日本企業のグローバル戦略に関する研究』	2019	P
142	経済産業省	産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会	中間整理	6月13日	調査シリーズ No.190『日本企業のグローバル戦略に関する研究』	2019	P
143	経済産業省	未来人材会議	第5回	4月22日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
144	経済産業省	未来人材会議	第5回	4月22日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
145	経済産業省	未来人材会議	中間とりまとめ	5月31日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
146	経済産業省	未来人材会議	中間とりまとめ	5月31日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
147	経済産業省	産業構造審議会 商務流通情報分科会 教育イノベーション小委員会	第3回	6月23日	調査シリーズ No.152『UIJターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—』	2016	P
148	経済産業省	中小企業・小規模事業者の人材戦略に関する有識者検討会	第1回	10月21日	労働政策研究報告書 No.195『中小企業における採用と定着』	2017	P
149	経済産業省	物価高における流通業のあり方検討会	第7回	3月22日	資料シリーズ No.222『労働力需給の推計—全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算—』	2020	P
150	財務省	財政制度等審議会財政制度分科会	—	11月7日	資料シリーズ No.166『労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—』	2016	P
151	内閣官房	新しい資本主義実現会議	第7回	5月20日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
152	内閣官房	新しい資本主義実現会議	第7回	5月20日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
153	内閣官房	新しい資本主義実現会議	第14回	2月15日	労働政策研究報告書 No.200『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』	2020	P
154	内閣官房	教育未来創造会議 提言	—	5月10日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
155	内閣官房	教育未来創造会議 提言	—	5月10日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
156	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
157	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
158	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
159	内閣官房	教育未来創造会議	第3回	5月10日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
160	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	第4回	5月12日	調査シリーズ No.179『企業の多様な採用に関する調査』	2018	K
161	内閣官房	全世代型社会保障構築会議	第7回	9月28日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
162	内閣官房	教育未来創造会議ワーキング・グループ	第5回	10月27日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
163	内閣官房	こども政策の強化に関する関係府省会議	第2回	2月7日	資料シリーズ No.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
164	文部科学省	国立大学法人等施設整備に関する検討会	第1回	5月23日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
165	文部科学省	国立大学法人等施設整備に関する検討会	第1回	5月23日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
166	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第3回	6月2日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P

通番	官庁名	審議会等名称	開催回	開催日	活用された成果	引用 成果 発行年	研究 種別
167	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第3回	6月2日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
168	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第5回	8月5日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
169	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第5回	8月5日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
170	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第12回	1月13日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
171	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第12回	1月13日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
172	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第14回	2月24日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
173	文部科学省	中央教育審議会教育振興基本計画部会	第14回	2月24日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
174	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第1回	6月17日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
175	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第2回	7月11日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
176	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第3回	8月9日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
177	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第4回	9月14日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
178	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第5回	10月28日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
179	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第6回	11月16日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
180	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第7回	12月6日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
181	文部科学省	中央教育審議会大学分科会大学振興部会	第8回	1月13日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
182	文部科学省	国立大学法人等の施設整備の推進に関する調査研究協力者会議	第6回	12月14日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
183	文部科学省	国立大学法人等の施設整備の推進に関する調査研究協力者会議	第7回	2月9日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
184	文部科学省	国立大学法人等の施設整備の推進に関する調査研究協力者会議	第8回	3月28日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
185	文部科学省	中央教育審議会総会	第134回	3月8日	労働政策研究報告書 No.176『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』	2015	P
186	文部科学省	中央教育審議会総会	第134回	3月8日	資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
187	総務省	情報通信審議会 情報通信政策部会 総合政策委員会	第11回	2月1日	資料シリーズ No.129『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーション—』	2014	P
188	法務省	法制審議会家族法制部会	第22回	1月24日	第3期プロジェクト研究シリーズ No.9『非典型化する家族と女性のキャリア』	2018	P

注：研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究の成果、Kとあるのは課題研究/緊急調査の成果、C-19とあるのはコロナ関連成果。

研究成果の引用状況（白書等への活用）

資料3

通番	省庁名	白書名	年版	公表日	活用された成果	引用成果 発行年	研究種別
1	内閣府	少子化社会対策白書	令和4年度	6月14日	資料シリーズ No. 217 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』	2019	P
2	内閣府	年次経済財政報告	令和4年版	7月29日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』	2019	P
					ディスカッションペーパー 22-02 『賃金構造基本統計調査』、『就業構造基本調査』を利用した労働投入計測の精緻化	2022	P
3	内閣府	日本経済2022-2023 —物価上昇下の本格的な回復に向けて—	令和4年度	2月3日	ディスカッションペーパー 11-02 『初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇 用者の移行に関する国際比較』	2011	P
4	厚生労働省	海外情勢報告	2021年	6月10日	労働政策研究報告書 No. 172 『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構 造と実態に関する調査研究』	2015	P
5	厚生労働省	労働経済の分析	令和4年版	9月6日	資料シリーズ No. 240 『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（2020年度）』	2021	P
					労働政策研究報告書 No. 210 『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰 結』	2021	P
					労働政策研究報告書 No. 221 『変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造 に対応した働き方の課題—』	2022	P
					労働政策研究報告書 No. 191 『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜 在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より』	2017	P
6	厚生労働省	厚生労働白書	令和4年版	9月16日	資料シリーズ No. 209 『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度 版）による将来推計—』	2019	P
7	厚生労働省	過労死等防止対策白書	令和4年版	10月21日	新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響 に関する調査（令和2年5月、8月、12月、令 和3年3月、6月、10月、令和4年、3月調査）	2020-2022	P

※研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究の成果

研究員の国際学会・国際会議への参加

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、人事育成等を目的に、国際学会等への研究員等の派遣（オンライン参加）を実施した。

①OECD Local Development Forum への参加

開催日程：2022年6月15日～17日

開催方法：オンライン参加（アイルランドでの開催）

テーマ：「より強い地域社会のためのより良い戦略」

参加者：高見 具広 主任研究員、何 芳 研究員、
関家 ちさと 研究員、岩月 真也 研究員

②欧州経済社会評議会（EESC）日・EU フォローアップ委員会における研究報告

開催日程：2022年10月3日

開催方法：オンライン

テーマ：「The post-Covid situation in Japan with regard to economic, social aspects」

参加者：高橋 康二 主任研究員

発表テーマ：COVID-19's Impact on the Labor Market and the Role of Employment
Adjustment Subsidy in Japan

③国際フォーラム（CALSS・ILO 共催）における研究報告

開催日程：2022年10月20日～21日

開催方法：オンライン参加

テーマ：「Labour and Social Security policies in the context of shared prosperity」

参加者：呉 学殊 統括研究員

発表テーマ：「Developments and Issues in Labor Policy Toward Non-Regular Employees in
Japan」

国際ワークショップ等を通じた情報収集

海外の研究機関との共同研究の一環として、国際ワークショップ、国際セミナー等を開催し、各国の研究課題、研究動向、研究結果等について、意見交換するとともに、機構のプロジェクト研究の推進に資する情報の収集に努めた。

- 日韓ワークショップ
 - テーマ：高齢労働者のための労働市場政策
 - 開催日：令和4年6月15日
 - 形式：オンライン
 - 共催組織：韓国労働研究院（KLI）
 - 成果：日韓両国の労働政策研究機関の研究者各2名がテーマに関する研究報告を行い、参加者で質疑応答、意見討論を実施した。

- 北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）
 - テーマ：プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係
 - 開催日：令和4年11月24日
 - 形式：オンライン
 - 共催組織：中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）
 - 成果：日中韓3カ国の労働政策研究機関の研究者各2名がテーマに関する研究報告を行い、参加者で質疑応答、討論を実施した。

- 経済協力開発機構（OECD）ウェルビーイング・包摂性・持続可能性・機会均等（WISE）センターとの共催セミナー
 - テーマ：Does Inequality Matter?
-How People Perceive Economic Disparities and Social Mobility-
 - 開催日：令和4年12月8日
 - 形式：ハイブリッド（対面＋オンライン）
 - 成果：格差への対応といった重要な政策課題について機構の最新の調査結果をタイムリーに提供するとともに国内のネットワークを活かしてプログラムを支援した。

- 第6回国際比較労働政策セミナー
 - テーマ：格差社会の現状と課題—ポストコロナ時代に向けた社会分断の克服
 - 開催日：令和5年3月8日
 - 形式：オンライン
 - 成果：OECD、国際労働・社会保障法学会、アジア太平洋地域（8カ国・地域）および日本の研究者等が参加し、テーマに関する基調講演、研究報告、討論を通じて、共通する政策課題について比較検討を行った。

英文情報の整備

以下の英文情報の整備・情報提供を行った。

- 英文雑誌 *Japan Labor Issues* の発行・ホームページでの提供（年5回）
7月号（6/24発行）、10月号（9/22発行）、特別号（10/25発行）、1月号（12/23発行）、
4月号（3/24発行）

- 労働政策研究報告書等の概要の英訳・ホームページでの提供（7件、掲載順）
 - ・ JILPT Research Report No.222 Research on Labor Law Regulations on New Forms of Employment and the Criteria for Determining Worker Status in China
 - ・ JILPT Research Report No.216 Laws and Practices regarding Harassment—European and the United States Perspective
 - ・ JILPT Research Report No.217 Study on Working Hours: Analysis of Individual Survey Results
 - ・ JILPT Research Report No.213 Changes in Work and Consciousness of Youth in Major Urban Areas: From the 5th “Survey on the Working Style of Young People”
 - ・ JILPT Research Report No.209 Labor Law and Policy in the Fourth Industrial Revolution: Issues of Japanese Law in View of German Legal Developments in Relation to Work 4.0
 - ・ JILPT Research Report No.212 Research on Companies’ Wage Determination
 - ・ JILPT Research Report No.218 Empirical Analysis of the Impacts of Legal Policy regarding Temporary Agency Work

- 記者発表資料等の英訳・ホームページでの提供（4件、掲載順）
 - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Enterprise Management”(5th wave, October 2021 Survey)
 - ・ Survey: Results of the “NHK/JILPT Joint Survey on Lifestyles and Attitudes”
 - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Work and Daily Life” (March 2022, 7th wave)
 - ・ Results of the “JILPT Panel Survey on the Impact of COVID-19 on Enterprise Management”(6th wave, February 2022 Survey)

リサーチ・アドバイザー委員名簿

令和5年3月現在、五十音順、敬称略

○部会長

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
石田 浩	東京大学特別教授室特別教授
太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
小倉 一哉	早稲田大学商学学術院教授
上林 千恵子	法政大学名誉教授
毛塚 勝利	元中央大学教授
島田 陽一	早稲田大学大学院法務研究科教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
中村 二郎	日本大学総合科学研究所客員教授
二村 英幸	元文教大学人間科学部教授
藤村 博之	法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
松爲 信雄	東京通信大学人間福祉学部教授
○ 守島 基博	学習院大学経済学部教授

令和4年度 研究成果外部評価結果

(総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における個別研究成果評価結果)

令和4年度に取りまとめた研究成果31件のうち、中間報告的な成果(ディスカッションペーパーなど)26件を除く、労働政策研究報告書等5件について、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」による政策的視点等からの評価を受けた。

令和5年3月7日開催分

形式	タイトル	主担当	外部評価担当・評価				評価結果	点数
1 労働政策研究報告書	『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』	下村	二村英幸	A	藤村博之	A	A	2
労働政策研究報告書	『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』	濱口	荒木尚志	S	島田陽一	S	S	3

令和5年6月7日開催分

形式	タイトル	主担当	外部評価担当・評価				評価結果	点数
1 労働政策研究報告書	『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性—』	小野	小倉一哉	S	松為信雄	A	A	2
労働政策研究報告書	『現代イギリス労働法政策の展開』	滝原	上林千恵子	A	毛塚勝利	A	A	2
労働政策レポート	『労働市場仲介ビジネスの法政策—職業紹介法・職業安定法の一世紀—』	濱口	荒木尚志	S	島田陽一	S	S	3

外部評価の平均点

2.40

※ 採点基準

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(要努力)=0点 D評価(レベル不足)=0点

プロジェクト研究サブテーマ（第5期）に対する行政評価結果「政策への貢献」

P研テーマ/サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1. (2) 自由記述・抜粋（当該研究テーマに対するご意見等）
		期待できる	期待できない	
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	職業安定局雇用政策課	○		当該で開催する雇用政策研究会においては、今年度、今後の多様なキャリア形成やウェルビーイングの向上に向けた取組、それらを支える労働市場の在り方について議論を深めるとともに、雇用政策の中長期的な方向性を検討するため、将来の労働供給量の確保についても議論を行い、労働力需給の推計を行うこととしている。本研究のテーマとされている、マクロ労働経済情勢に関する分析（労働経済・雇用失業情勢等）や、アフターコロナ、少子高齢化の社会経済情勢下における労働力需給推計に関する研究は、雇用政策研究会における議論にも資するものと考えられるため、参考にしていきたい。
	職業安定局雇用開発企画課	○		雇用調整助成金を活用する企業の傾向、雇用維持効果、労働市場・企業・労働者個人への影響（特例の内容、実施期間が与えたもの等）、他の施策との補完性・代替性、政策インフラとしての雇用調整助成金の在り方等を明らかにすることを期待する。今後不況や災害等が生じた時に、雇用調整助成金の特例措置をどのように講じるかの検討に用いる予定。
2 企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	○		パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法は、令和2年4月より順次施行されているところ、働き方改革法附則第12条において「政府は・・・この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について・・・改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」と規定されていること、及び、全世代型社会保障構築会議の報告書（令和4年12月16日）において「非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に検証した上で、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討すべき」とされていること等を踏まえ、今後、研究会及び審議会での議論において、現状の把握、制度見直しに向けた課題等を検討する材料として活用予定である。
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	労働基準局労働条件政策課	○		副業・兼業に関する調査結果は、これまでは民間調査（パーソル、リクルート）の結果を引用することが多かったですが、本調査が公表されますと、そちらのデータを利用できるだけに、国会答弁や、制度の検討会など、活用機会が多い資料になるかと思えます。また、サマリーの結果を見る限り、使用者への「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知に課題があることへの示唆がありましたので、今後に活かしていきたいと思えます。一方で、本調査結果において、副業・兼業の実施時間数について、1週間単位で聞いてしまったために、正しい回答を収集できていない可能性があります。また、労働者調査だと、一方当事者への調査であるため、副業・兼業のより正確な実態をつかむためには、使用者調査も必要と考えますので、引き続きご検討いただきたいと思います。
	労働基準局安全衛生部労働衛生課	○		ウェルビーイング向上については、様々な対策が寄与すると考えられるので、どういった対策が効果があると思われるのか、企業への実態調査等により抽出できると各施策とウェルビーイング向上が連携したものとなり、有用であると考えられる。
	職業安定局雇用政策課	○		コロナ禍では、テレワークの浸透など柔軟な働き方についての理解が深まる中、副業・兼業、ギグワーク、フリーランスといった新たな働き方も注目されることとなった。ライフステージに合わせ、労働者が自身の希望に応じて多様な働き方を選択できることは、ウェルビーイングにも資するものであり、セーフティネットの強化をはじめとした、多様なキャリア形成・働き方に資する支援策等について検討していくためにも、本研究テーマを参考とさせていただきたい。
II：職業構造・キャリア形成支援に関する研究				
4 職業構造・職務分析(日本版O-NET含む)に関する研究	職業安定局雇用政策課	○		jobtagの職業情報の更新等を実施。
5 キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究	職業安定局総務課首席職業指導官室	○		本研究では、失業中の求職者が仕事探しをする上で、再就職への意欲を継続させるための就職支援セミナーの検討、開発が行われている。令和4年度の研究では、挑戦や目標といった点を含め、自ら考えて動く求職活動のプロセスを促進することが期待されるものとなっており、成果物の教材や実施マニュアル、セミナーの動画も現場で使いやすいものになっている。今後も、これまでの知見やノウハウをいかして必要な調査、研究を行っていたり、失業中の求職者が仕事探しの意欲を維持・促進して、就職に結びつけるための支援策の検討につながる研究を期待する。また、現場職員がその成果を効果的に実践できるよう、既に、労働大学で提供している「労働行政職員オンライン公開講座」においてすべての現場職員が視聴できるようにしているが、今後は、労働大学校での研修プログラムにも結びつけていただくとともに、現場職員からのフィードバック等も踏まえ、さらにブラッシュアップしていただくとありがたい。
	人材開発統括官キャリア形成支援室	○		職業人生の長期化や働き方の多様化、デジタルトランスフォーメーション等産業・情報通信技術の進展等、労働・雇用を取り巻く環境変化の加速化に伴い、労働者の積極的なリスキリングが求められる中で、人材開発政策とつなげキャリアコンサルティング関連施策の重要性・必要性が高まっており、キャリアコンサルタントに向けられる社会からの期待は、従前より増していると認識している。日本のキャリアコンサルタント制度は、欧米諸外国の関連制度も参考にしながら導入され、平成28年に国家資格・登録制度化されてから7年が経過しており、国家資格登録者数は6万人に上っているが、専門性の向上や活動領域の拡大など、検討すべき課題も浮かび上がってきている。本研究テーマでは、こうした課題を念頭に置きつつ、キャリア形成支援策に係る実態把握や効果検証を行うことにより、その傾向やさらなる課題等を明らかにしている。研究成果は、「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」他の各種キャリア形成支援に係る会議・研究会等での資料とするなど、政策立案に当たっての議論に活用する予定であり、キャリアコンサルタント制度を含めたキャリア形成支援策の推進のための有益な原資料として貢献しているものとする。
III：技術革新と人材開発に関する研究職業構造				
6 技術革新と人材育成に関する研究	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室	○		本テーマの一角を為す「技術革新によるジョブ・タスクの変化と労働者のスキル・キャリア形成」に係る研究成果については、当省主催の、OECD「スキルレビュー」報告書の公表イベントにおいて、「日本の労働市場におけるタスク・スキルの分布のトレンド」と題して発表いただき、OECDとの議論に大きく貢献いただいた。 また、「技術革新の進展による能力開発の複雑化と労働者への影響に関する研究」においては、令和5年度に、社外における業務経験を通じた人材育成の先進事例等についての調査・分析が予定されているものと認識している。副業・兼業や在籍型出向等社外での業務経験は、労働者が自社で得ることのできない能力・スキルや経験を獲得・実践する場として重要であることから、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」においても推奨しているところであり、こうした問題意識を共有する本研究の成果は、今後の人材開発施策の企画立案に広く資するものと見込まれる。加えて、今年度第1四半期の緊急調査においても調査研究を依頼しているところであり、当省としては、在職者の職業訓練に対するニーズ等についても関心を持っている。本プロジェクトにおいても、この点を念頭に置いていただき、当該緊急調査とも連携の上、引き続き積極的な調査研究を期待したい。

P研テーマ/サブテーマ名	評価担当	政策への貢献		1. (2) 自由記述*抜粋(当該研究テーマに対するご意見等)
		期待できる	期待できない	
7 デジタル人材の能力開発に関する研究	職業安定局雇用政策課	○		産業構造の変化が進む中、Chat GPTのような新たなAIも登場しており、今後、労働者が行うジョブ・タスクや、求められるスキルが大きく変化していく可能性がある。また、日本の労働力人口が今後減少していく中では、IT技術や機械の活用による省力化を促進し、労働生産性を高めていくことが重要であり、デジタル人材育成・能力開発に関する今後の議論の参考として本研究テーマを活用していきたい。
	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室	○		令和5年度には、デジタル人材の育成・確保に向けた取組みやその進捗等に関する企業アンケート調査を実施されるものと承知しており、喫緊の政策課題ともなっている「デジタル人材」の人材育成・能力開発に関する実態把握・分析結果等の知見の提供により、関連施策の企画・立案に資することが期待される。
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	職業安定局外国人雇用対策課	○		国内企業や事業所へのヒアリング調査を通じて、特定技能1号の受入れ方法や雇用管理の実態を調査いただいた。上記研究内容については令和4年度に開催した当課主催の「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」において報告いただき、研究内容について検討会委員に大変好評で、議論も有意義なものとなった。今後の外国人雇用対策を検討する上で基礎資料として全体的に活用予定。今後の外国人雇用施策を検討する上で、令和5年度においても調査研究をお願いしたい。
	職業安定局高齢者雇用対策課	○		「企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性」については、企業で働く個人が望むボランティアや社会貢献活動の支援策等について着目し、企業が社会貢献活動を進める上で考慮すべきことについて分析がなされていたため、今後65歳以降の高年齢者の就業を促進するに当たり、労働者側・使用者側双方にどのようなアプローチが効果的かご示唆を頂くことができた。実施済の取組についての情報提供や、予定している計画が具体化していったタイミングでの情報提供など、コミュニケーションを取っていただくと、政策へのインパクトを高める効果があるのではと思う。
	雇用環境・均等局雇用機会均等課	○		
	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	○		「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の二次分析による労働力不足下における非正規雇用労働者の活用・就業実態や、正規転換者の転換前後の処遇等の把握を通じた正規・非正規間の格差や壁のありようの結果については、パートタイム・有期雇用労働法の見直し検討規定等を踏まえ、今後、研究会及び審議会での議論において、現状の把握、制度見直しに向けた課題等を検討する材料として活用させていただきたいと考えている。
	人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室	○		フリーター等支援事業の実施に当たり「若者ワークスタイル調査」等の結果を踏まえた効果的な支援策の検討に活用が期待できる。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、「雇用動向調査」二次分析」で得られた知見等を踏まえた効果的な支援策の検討に活用が期待できる。
V：多様な働き方と処遇に関する研究				
9 労働時間・賃金等人事管理に関する研究	労働基準局総務課過労死等防止対策推進室	○		過労死等の防止のための調査研究のうち、労働・社会面調査（労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター）の結果の分析等に当たり、多角的な視点からの実態解明のために活用することができると考えている。
	労働基準局労働条件政策課	○		当課の関係は、「AI技術等の職場・働き方への影響に関する国際比較研究」であり、現時点ですぐに活用する予定はないものの、当該テーマについては、AIによる人事労務管理等について今後検討する際には有用であると考えられる。今後も引き続き、施行状況を把握するための調査研究について相談させていただきたい。
	労働基準局安全衛生部労働衛生課	○		令和5年度計画の労働時間関連法制度の改正に関する企業人事部ヒアリングについては、今後の政策立案に有効に活用していく観点から、厚労省関係部署とヒアリング項目については事前にご相談いただくと良いと思う。
	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室	○		我が国企業においては、従来企業内でのOJTを中心に労働者の訓練が行われてきた一方で、昨今企業・労働者を取り巻く環境の急速かつ広範な変化や労働者の職業人生の長期化が進行する中で、職場における人材開発の抜本的強化を図り、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進することがますます重要となっている。本研究テーマの一角を為す「企業内職業訓練の国際比較研究」は、日本の企業内職業訓練につき他国との比較からその特徴と課題を明確化するものであり、職場における学び・学び直し促進を含めた今後の人材開発施策の企画立案に当たり、意義があると考えられる。令和4年度には、特に日本企業における次世代幹部候補の選抜と育成に着目し、文献研究等を通じてその現状や論点の整理が行われたものと承知している。今年度以降、更に企業へのヒアリング調査や国際比較が行われる予定とのことであり、引き続き、今後の日本企業における選抜・育成の在り方や能力開発政策に与える影響等を明らかにすることを期待する。
10 仕事と生活の両立に関する研究	雇用環境・均等局職業生活両立課	○		本研究テーマは、仕事と生活の両立支援に取り組む当課にとって重要なテーマである。今後の仕事と介護の両立支援制度のあり方を検討する際に参考とさせていただきたい。
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	労働基準局労働関係法課	○		社会の変化に対応した多様で柔軟な働き方の在り方を検討していく上で、諸外国の制度は参考になる部分が多く、日本と対比的に捉えることで、労働政策の企画立案等の検討に当たり、一つの参考になり得ることから、有意義な研究であると考えられる。
12 労使関係・労使コミュニケーションに関する研究	政策統括官(総合政策担当)政策統括室	○		本研究以前に研究が行われた「新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究」では、「技術革新(AI等)が進展する中で労使コミュニケーションに関する検討会」において、アンケート調査の結果等の研究成果が活用された実績がある。このことから、本研究テーマにおいても「AIなどのデジタル技術導入と職場の変化に関する研究」についてアンケート調査などを実施していることから、今後の労働政策基本本部における議論において、研究成果を基にAI等の新しい技術を導入した企業における最新の労使コミュニケーションの在り方等について、議論を行う基礎資料として活用することが十分期待できるものであると考えられる。

令和4年度研究成果 具体的政策の企画立案及び実施への活用

通番	研究種別	成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当	
			活用した	予定用である	予定用時点とする				
1	P	労働政策研究報告書No.223 『企業のキャリア形成支援策導入における現状と課題』		1		・キャリアコンサルティング施策、セルフ・キャリアドック施策、ジョブ・カード施策の方向性についての検討(令和5年4月頃) ・キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会で活用予定(令和5年7月頃)	労働者の積極的なリスクリングが求められる中で、人材開発政策と合わせてキャリアコンサルティング関連施策の重要性・必要性が高まっており、キャリアコンサルタント向けに求められる社会からの期待は、従前より増していること認識している。日本のキャリアコンサルタント制度は、国家資格登録者数は6万人に上っているが、専門性の向上や活動領域の拡大など、検討すべき課題も浮きび上がってきている。今回の調査は、企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況、企業内のキャリア形成支援策について、企業内性及び経営状況などの関連事項と合わせて検討がなされ、調査結果に基づいて企業内キャリアコンサルティングを含む企業のキャリア形成支援全般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。本調査で明らかにして頂いた企業のキャリア形成支援策導入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考えられる。	人材開発統括官キャリア形成支援課	
2	P	労働政策研究報告書No.224 『現代イギリス労働政策の展開』		1		・既存の施策の実施状況の把握及びその評価(EBPMの推進への貢献を含む) ・国会答弁、政界の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用など	Uber事件やDeliveroo事件を念頭に、イギリスにおける「被用者」「労働者」の定義を巡り、雇用上の権利にかかわる3層構造(被用者・労働者・自営業者)について研究、分析されている。労働政策の企画立案等において、多様な雇用形態、あるいは雇用契約によらない働き方があることを踏まえた検討をするにあたっては、イギリス法における「被用者」「労働者」の定義の違い、雇用上の権利にかかわる3層構造等が、一つの参考になると考えられる。	労働基準局労働関係法課	
3	P	労働政策研究報告書No.225 『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動ーパラレルキャリアの可能性』		1		予算・事業の創設・見直しの検討	企業が社会貢献活動を進める上で考慮すべきことについて分析がなされたため、今後65歳以降の高年齢者の就業を促進するに当たり、労働者側・使用者側双方にどのようなアプローチが効果的か示唆を頂くことができた。	職業安定局高齢者雇用対策課	
4	緊急	労働政策研究報告書No.226 『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』	1			全員、特に第二章第二節における、解決金額及び月収表示の解決金額とのクロス集計(93~165頁)	労働審判や裁判上の和解における解雇等の雇用終了事案について、現行制度での解決金額の水準が明らかになったことは非常に有意義な成果であり、資料として利用した労働条件分科会においては、委員から価値のある調査結果と評価いただいている。また、解雇無効時の金銭救済制度における労働契約解消の水準の検討に当たっても、参考となるデータが示されたものと評価できる。	労働基準局労働関係法課	
5	P	労働政策レポートNo.14 『労働市場仲介ビジネスの法政策ー職業紹介法・職業安定法の一世紀ー』		1		第7章 情報社会法としての新・職業安定法の時代へ第2節 2022年改正職業安定法 4 募集情報等提供事業者への規制(366頁)	近年の改正による職業安定法上の労働条件明示と労働基準法の労働条件明示の策橋についても触れられており、江戸時代から最新の政策動向までを広くカバーした有意義な研究と考える。	労働基準局労働関係法課	
6	P	調査シリーズNo.228 『暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査』		1		① 法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改訂の検討に活用予定(職業安定法(昭和2年法律第141号)(令和8年頃)	その時々政策的必要性に応じ、職業紹介事業を始めとした労働市場仲介ビジネス等について精緻な調査・整理を行っていただいているところであり、引き続き、研究成果を期待している。	職業安定局需給調整事業課	
7	P	調査シリーズNo.257 『「サービ化」の下での人材マネジメントー企業ヒアリング調査からー』		1			政府全体として、真上げが重要課題となる中、中流層の意識、消費行動等考察した本論は有用なものと考えられる。	政策統括官(総合政策担当) 政策統括室	
8	P	資料シリーズNo.260 『「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(2021年度)』	1			職業情報に係るデータ	jobtag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))において、職業情報に係る内容はニーズが高く、また、就職や転職を目指す方だけでなく、学校におけるキャリア教育においても非常に有益なものと考えられている。これまでも政府方針としてjobtagの整備等が求められてきたが、今後とも、jobtagの整備・充実とともに活用促進に取り組みたい。	職業安定局雇用政策課	
9	P	資料シリーズNo.261 『「へこたれない仕事探しー失業者の求職者を対象とした求職活動支援の研究ー』	1			・考察と政策提言(159~169頁) ・へこたれない研修のシナリオと教材(196~209頁)	「労働行政職員オンライン公開講座」で活用(令和4年12月頃)	労働者を取り巻く雇用環境の変化や職業人生の長期化・働き方の多様化等に伴い、労働者自身もその変化等に自ら適応することがこれまで以上に必要になっている中で、心理学的知見を活かした一連の求職活動支援に係る研究が実施・蓄積されていることは非常に有意義である。特に本研究は、挑戦や自信といった点を含め、自ら考えて動く求職活動のプロセスを促進するともに、従来型(履歴書作成指導等)の研修プログラムと比較して再就職の可能性が高くなること示唆されており、今後のハローワークの現場における活用が期待できるものとなっている。今後も引き続き、こうしたこれまでの知見やノウハウを活かした研究及び研修プログラムの開発が行われることを期待しており、特に、ナッジやブーストといった行動科学的アプローチを活用した研究等が行われ、雇用保険受給者や就職困難者等の円滑な(再)就職支援に資するものとなることを要望する。	職業安定局総務課首席職業指導官室
10	P	資料シリーズNo.262 『製造業におけるAI技術の活用が職場に与える影響ーOECD共同研究ー』	1			第3章 F社の職場におけるAI技術の活用と働き方の変化	予算・事業の創設・見直しの検討に活用予定(令和6年度定員要求(令和5年5月頃))	社内公募のマッチングにAIを活用している企業について、AI活用の目的や方法、課題などを認識することができた。また研究員から、AIを活用するまでに必要なプロセス等を含めて研究内容を詳細にうかがうことができ、大変参考になった。AIに関する議論が活発化している中、企業におけるAIの活用実態について研究されている方は現状あまりないといわれているので、今後も調査研究活動を期待している。	労働基準局労働条件政策課
11	P	資料シリーズNo.263 『COVID-19下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件ー接客サービスを行う非正規雇用者を中心にー』		1		・A 社労働組合の取組(19頁) ・労働条件変更の説明と労働者の受け止め方(26, 27頁) ・労働条件変更の説明と労働者の受け止め方(45, 46頁) ・労働条件変更に対する非正規雇用者の反応(69-71頁) ・労働組合の取組(72頁) ・非正規雇用者の離職を抑制するには(73,74頁)	・既存の施策の実施状況の把握及びその評価(EBPMの推進への貢献を含む)に活用予定 ・国会答弁、政界の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用予定	コロナ禍において、労働条件の変更を明示する場合には、労働条件変更の期間を明確に示すこと、適切な労使コミュニケーションが行われることが重要であったことが示されており、労働条件の変更明示の在り方を検討する際には、本研究は一つの参考となると考えられる。 また、コロナ禍における労働組合の活動状況及びそれに対する企業の対応状況から、通常とは異なる状況下において、労働組合がどう活動し、それに企業がどう対応するのか、現状を把握することができる。今後、新型コロナウイルス感染症蔓延時のような未曽有の事態に直面した際に、本研究の内容が、当該状況に対処するための労働政策の企画立案等において、参考に資すると思われる。	労働基準局労働関係法課
12	P	資料シリーズNo.264 『Web提供型の簡易版職業適性評価ツール: Gテストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告』	1				予算・事業の創設・見直しの検討	簡易版職業適性検査(Gテスト)(ベージング版)を実装したことにより、jobtag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))のアクセス件数が急増したところ、今般開発いただいたアドバンス版を追加させていただいた。SNSでも高い評価をいただくコメントが見られ、今後の活用が期待される。K(運動供給)に関する検査についても、引き続き、よろしくお願ひしたい。	職業安定局雇用政策課

研究種別	成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)	評価担当
		活用した	予定である	現時点でする			
13	課題 資料シリーズNo.265 『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目に向けて—』		1			<ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整助成金の制度改正に反映する場合は、雇用保険法施行規則を改正 ・雇用調整助成金の制度改正に反映する場合は、雇用調整助成金支給要領(局長通達)を改正 ・EBPMアドバイザリーボードにおいて進捗等を報告予定 ・雇用保険法施行規則を改正等する場合は、安定分科会において活用する可能性あり ・雇用調整助成金の効果検証について問われた場合、本研究について言及する可能性あり ・「経済・財政一体改革エビデンス整備プラン2023(案)」(令和5年4月17日開催)EBPMアドバイザリーボード資料で活用(3頁) 	職業安定局雇用開発企画課
14	P 資料シリーズNo.266 『「若年既卒者の雇用動向」：厚生労働省「雇用動向調査」二次分析』		1			新規学卒者等に対する就職支援業務：政策的インプテーションにある「年度途中に高校既卒者を雇用する事業所に公的訓練や若者を孤立させないための支援を提供することが、職場定着支援として有効」「非大卒層は卒業後も学校の支援を受ける傾向があるので、既卒者が応募可能な求人情報など有益な情報を学校経由でも伝えていくことが有効な可能性」等の知見を、年末のハッパ掛け内かや年度末の通知に反映させるなどを想定。(令和5年11月頃)	人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室企画係
15	P 資料シリーズNo.267 『過重負荷による労災認定事業の研究 その4』			1		裁量労働制適用者の労働時間の分析結果、労働時間の把握方法についての分析結果と認識しているが、現時点において、具体的にどこで活用させていただくことが決まっているものではない。しかしながら、来年度見直し予定の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し等について検討する際などに、活用させていただく可能性もあるかと考えている。	労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
				1		労働者の健康確保を重視した労働時間管理のあり方について、実態調査も踏まえながら、より適切なあり方を提案されることではないかと考えられる。	労働基準局安全衛生部労働衛生課
16	P 資料シリーズNo.268 『デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究—「デジタル人材」「IT人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—』		1		国会答弁、政務の部会等への説明、労使団体等への説明、自衛等への引用などに活用予定	「デジタル推進人材」について、政府全体で令和8年度までに230万人を育成することとされるなど、デジタル人材の育成は今後重要な政策課題であるところ。厚生労働省の人材開発施策においても、職業訓練のデジタル分野の重点化等に注力している。こうした中、本研究は、「デジタル人材」をはじめとしてデジタル化に関わる人材についてのこれまでの調査、研究結果をレビューし、今後の「デジタル人材」の調査・研究にあたって求められる観点や検討課題についての考察を行うものであり、当省のデジタル人材育成に係る施策の企画立案に当たり、非常に意義があると考えられる。今後は、「デジタル人材」育成に関する企業の取組み、その取組みに影響を与える各社の事業活動や人的資源管理、また、「デジタル人材」と目される人材の能力開発やキャリアに関わる活動についての把握・分析等を予定していることと、その研究成果についても期待する。	人材開発統括官人材開発政策担当参事官室政策企画室
17	P 研究開発成果物 『第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表—改定の経緯とその内容—』		1		労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用(各都道府県労働局に対して「令和4年4月14日付け職発0414第4号「厚生労働省編職業分類の改定について」」を发出し、令和5年3月20日より当該分類によりハローワークにおける業務を開始している。(令和5年3月頃)	JILPTにおいて5年にわたる検討を経て改定いただいた厚生労働省編職業分類は、昨今の社会経済情勢の変化に伴う職業構造の変化に対応しており、また分類構造も大変わかりやすい形となっている。ハローワーク職員のみならず、求職者及び求人者にとっても大変利用しやすい職業分類となったと認識している。	職業安定局首席職業指導官室
18	P 研究開発成果物 『第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引』		1		労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の現場での業務運営に活用(各都道府県労働局に対して令和4年10月17日付け事務連絡「厚生労働省編職業分類Q&A」等の提供について)を发出し、厚生労働省編職業分類職業名索引を共有するとともに、ハローワークシステムに当該索引データを組み込み、求職登録や求人検索等の様々な機能で活用している。(令和5年3月頃)	前回改正から10年以上が経過し、新しい職業が多数生まれている実態を踏まえると、新しい職業名が採録された職業名索引の作成が求められており、当該索引を実際に使用しているハローワーク職員からは新しく追加してほしい職業名について多数の意見が寄せられていた。本改定において現場の意見も踏まえ様々な新しい職業名を追加いただいたことにより、厚生労働省編職業分類の補助資料である職業名索引が利用しやすくなったことで厚生労働省編職業分類も利用しやすくなったと認識している。	職業安定局総務課首席職業指導官室
19	P DP22-09 『地域移動の移動パターンと賃金』			1		「高専・短大卒以下」と非正規雇用者の個人は、相対的に高い賃金が得られる場合に、地方から大都市圏に移動あるいは居住するとされている。この点は、いわゆる東京一極集中となる原因の一つを捉えることができていると評価できる。ただ、当該においては、最低賃金の観点で、特に最低賃金近傍の労働者の地域移動パターンを把握できるとなお良く、それができれば政策の企画立案・実施に役立てることができるかと考える。	労働基準局賃金課
			1		地方移住(UJIターン)の促進や人材の誘致を考える際には、大都市圏に居住する場合に得られた経済的便益の損失を埋め合わせるような便益の提供を検討する必要があると思われる。(27頁)	予算・事業の創設・見直しの検討に活用(地域雇用活性化推進事業、地域活性化雇用創造プロジェクト、中途採用等支援助成金(UJIターンコース))	職業安定局地域雇用対策課
20	P DP22-10 『コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理』			1		今後の賃上げに向けて、考慮要素となり得る賃金の上方硬直性については論点がまとめられており、政府全体として賃上げに向けて施策を検討する際には役立つ可能性がある。当該会議の事務局が活用する可能性が考えられる。	労働基準局賃金課
			1		・なお、仮に総実労働時間が減少した水準で構造的変化として維持され、「賃金総額」を押し下げる場合であっても、ワーク・ライフ・バランスを愛好する者は、働く際のwell-beingを向上させている可能性があることに留意が必要である。(概要) ・パート労働者については、労働需給の逼迫化などにより時間当たり賃金が増加した場合、収入を一定の金額に抑えるために、総実労働時間を減少させることで調整しようとする動きが生じ、「賃金総額」の増加として現れにくい面があることに留意が必要である。(概要)	審議会・検討会・研究会等で活用(雇用政策研究会では、今後の中長期的な雇用政策の方向性について議論する予定であり、考え方の整理の際に参考とした。(令和5年度中))	職業安定局雇用政策課

通番	研究種別	成果名	具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか			活用(予定)箇所及び内容	活用状況(予定)、自由記述(抜粋)		評価担当
			活用した	予定である	活用しない		活用状況(予定)	自由記述(抜粋)	
21	P	DP23-01 『職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開』	1			ワクチン接種の支援と強制(39-40頁)	既存の施策の実施状況の把握及びその評価(EBPMの推進への貢献を含む)に活用予定	ワクチン接種について日独の対応の比較から、強制に当たっては異なる状況にあっても慎重な対応が求められる旨把握でき、今後未曾有の感染症が流行した際に、その対処方法を検討する上で本研究は一つの参考になると考えている。	労働基準局労働関係法課
				1		・Ⅲ コロナ労働保護規則による規制(9-23頁) ・Ⅳ 感染症予防法による規制(23-35頁)	指針・ガイドライン等の制定・改廃の検討に活用予定	各国における感染状況については大きな違いがあったことから、果たして立法措置による形での規制をどこまで行わなければならないかの、コロナ労働保護規則と感染症予防法における強いエンフォースメントの手法と、個々の事業所に判断を委ねる柔軟な方針など、我が国の施策と比較検討できる点については非常に参考になる。新型コロナウイルスが5類感染症となった今現在、すぐに本調査結果を活用できるものではないが、今後のパンデミックが想定される際の指針やガイドライン策定の際の参考としたい。	労働基準局安全衛生部労働衛生課
22	P	DP23-02 『業務の男女差と男女間賃金格差の関連—個人レベルのタスクコアを用いた一考察—』		1			・法律、政省令、告示(指針等)の企画立案、制定・改廃の検討に活用予定 ・審議会・検討会・研究会等で活用予定 ・国会答弁、政党の部会等への説明、労使団体等への説明、白書等への引用などに活用		雇用環境・均等局雇用機会均等課
23	P	DP23-03 『縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析』		1		3. 中間層の割合が変化する背景について、就業の有無、高齢化、家族構成変化の観点から検証した。結果、① 中間層の割合が高い非引退世帯のシェアが低下し、中間層の割合の低い引退世帯のシェアが上昇したことが、人口全体で見ると中間層の割合の低下に大きく寄与している。② 世帯内に就業者が一人でもいると、就業者がいない世帯と比べて中間層の割合が高い。ことがわかった。賃上げなど、個人ベースで見ると中間層の割合の引き上げについて検討することに加えて、世帯ベースでの所得向上を促進する施策への配慮が必要である。(概要)		雇用政策研究会においては、人口減少に備えた労働供給量の確保等について議論することとしており、多様な働き方を選択出来る環境整備を進め、女性や高齢者の労働参加を促していくための施策を検討する予定である。本研究では、「世帯内に就業者が一人でもいると、就業者がいない世帯と比べて中間層の割合が高い」との指摘がされており、女性や高齢者等の労働参加を進めることは、非引退世帯・引退世帯の世帯ベースでの所得向上にもつながると考えられるから、中間層割合の向上にも寄与する可能性があり、こうした観点も考慮に入れつつ、今後の政策を検討していきたい。	職業安定局雇用政策課
24		DP23-05 『就業形態・年収と節約傾向の関係』		1				就業形態や年収により、消費行動がどのように異なるのか把握することは、公共政策について検討する上で非常に重要である。本研究成果は、所得格差や貧困問題に資するものであり、今後活用の機会があると考えられるため、業務の参考にした。	政策統括官(総合政策担当) 政策統括室

注：研究種別欄にPとあるのはプロジェクト研究、課題とあるのは課題研究、緊急とあるのは緊急調査の成果。

令和4年度独立行政法人 労働政策研究・研修機構に関する
評価アンケート調査実施概要

1. 調査目的

本調査は、労働政策研究・研修機構の第5期中期目標における「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、有意義：2、あまり有益でない：1、有益でない：0]」及び「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、海外労働情報、統計情報の利用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]」との目標に基づき、労働分野の有識者等を対象に機構に対する意見及び評価を広く把握し、その結果を業務改善等に反映することで、適正で質の高い業務運営の確保に資するとともに、独立行政法人評価に関する有識者会議のための基礎資料とすることを目的として実施したものである。

2. 調査実施項目

- ・調査票発送：令和5年1月27日（金）
- ・調査票締切：令和5年3月3日（金）

3. 調査対象（ ）内は昨年度

・学識経験者	：	924名	（	828名）
・地方行政官	：	282名	（	283名）
・労働組合	：	287名	（	258名）
・使用者	：	295名	（	283名）
合 計	：	1,788名	（	1,652名）

4. 回収率

570件（回収率：31.9%） *昨年度541件（回収率：32.7%）

	令和4年度			昨年度
	調査対象数	回収数	回収率	回収率
学識経験者	924	250	27.1	28.9
地方行政官	282	148	52.5	52.3
労働組合	287	90	31.4	34.9
使用者	295	82	27.8	22.6
合計	1,788	570	31.9	32.7

5. 委託先

株式会社サーベイリサーチセンター

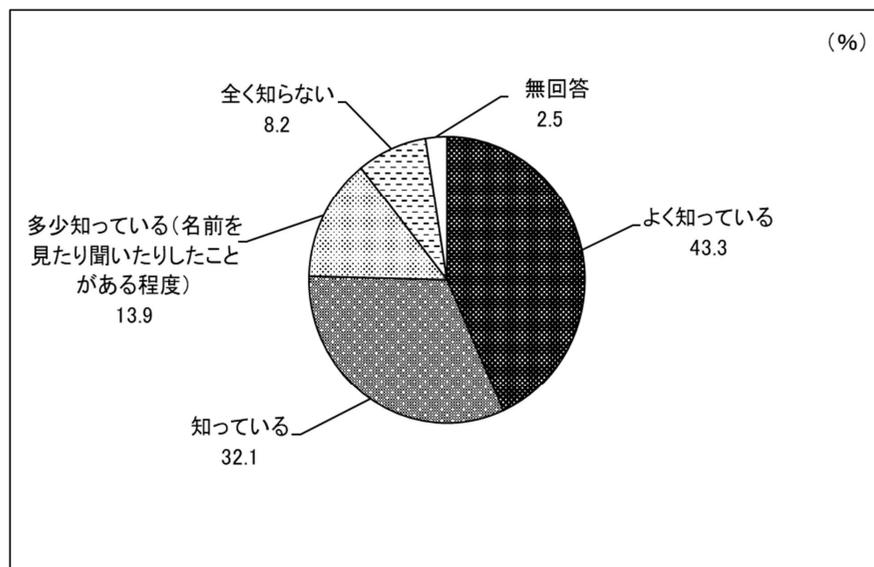
6. 結果

<当機構の事業活動全般について>

問1 労働政策研究・研修機構（以下「機構」といいます。）をご存知ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. よく知っている
2. 知っている
3. 多少知っている（名前を見たり聞いたりしたことがある程度）
4. 全く知らない

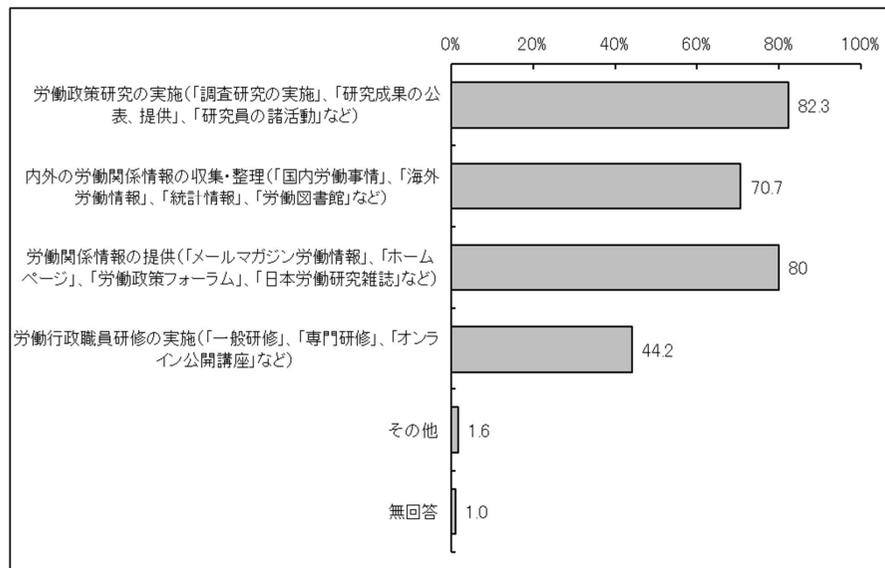
（認知率）564人中 認知率 75.4% 昨年度 73.7%



調査数	よく知っている	知っている	多少知っている	全く知らない	無回答
570(件)	247	183	79	47	14
100(%)	43.3	32.1	13.9	8.2	2.5

問2 機構のどのような活動をご存知ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 労働政策研究の実施
(「調査研究の実施」、「研究成果の公表、提供」、「研究員の諸活動」など)
2. 内外の労働関係情報の収集・整理
(「国内労働事情」、「海外労働情報」、「統計情報」、「労働図書館」など)
3. 労働関係情報の提供
(「メールマガジン労働情報」、「ホームページ」、「労働政策フォーラム」、「日本労働研究雑誌」など)
4. 労働行政職員研修の実施
(「一般研修」、「専門研修」、「オンライン公開講座」など)
5. その他 ()

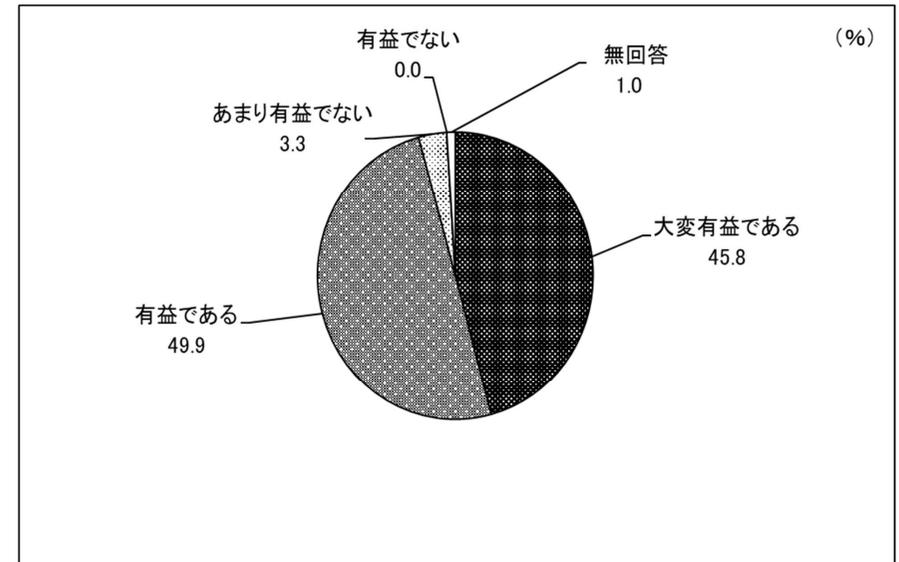


調査数	労働政策研究の実施	内外の労働関係情報の収集・整理	労働関係情報の提供	労働行政職員研修の実施	その他	無回答
509(件)	419	360	407	225	8	5
100(%)	82.3	70.7	80.0	44.2	1.6	1.0

問3 機構の活動を総合的に判断した場合、どのように評価しますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 大変有益である
2. 有益である
3. あまり有益でない
4. 有益でない

(有益率) 509人中 有益率 95.7% 昨年度 96.2%



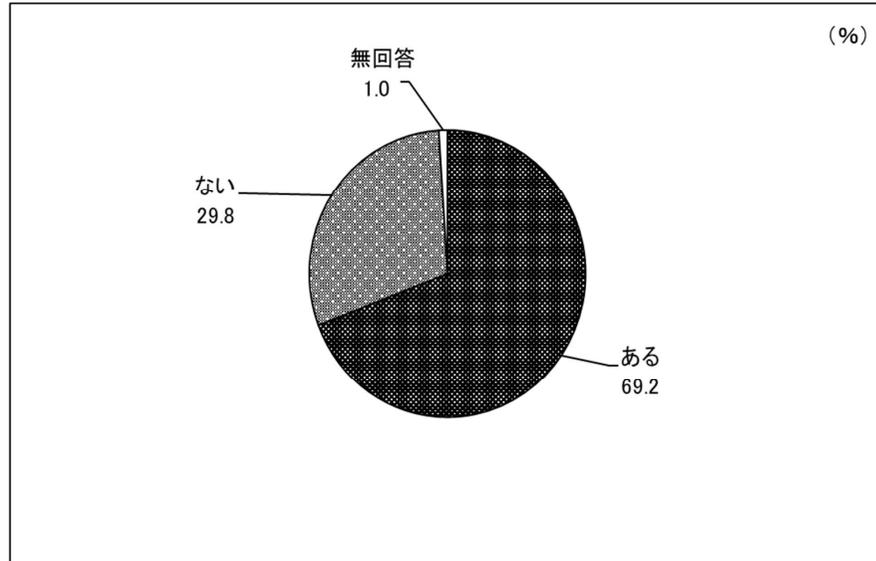
調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
509(件)	233	254	17	0	5
100(%)	45.8	49.9	3.3	-	1.0

◆機構の調査研究成果物について

問4 機構の調査研究成果物を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○をつけて下さい。

1. ある
2. ない → 問8へ

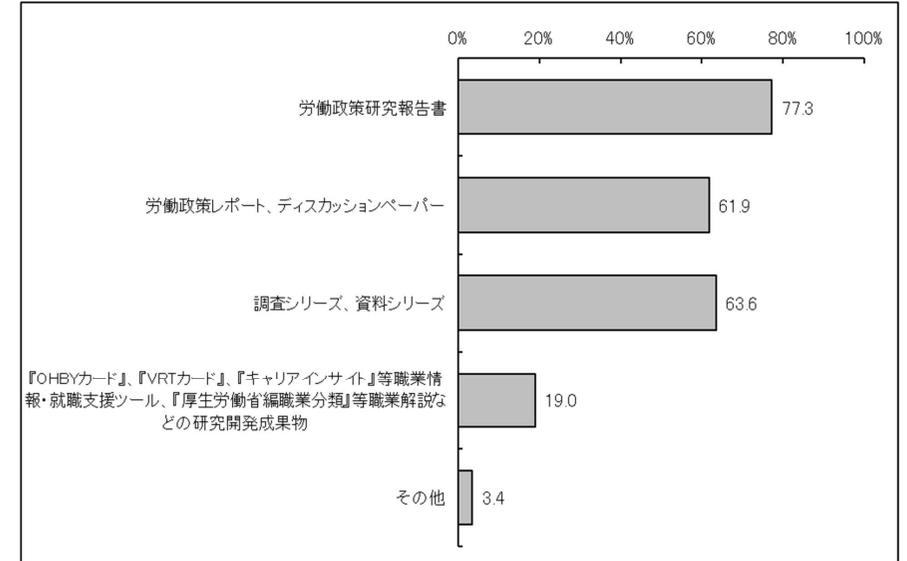
(利用率) 509人中 利用率 69.2% 昨年度 68.6%



調査数	ある	ない	無回答
509(件)	352	152	5
100(%)	69.2	29.8	1.0

問5 問4で「ある」と回答された方に伺います。あなたが利用された調査研究成果物は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 労働政策研究報告書
2. 労働政策レポート、ディスカッションペーパー
3. 調査シリーズ、資料シリーズ
4. 『OHBYカード』、『VRTカード』、『キャリアインサイト』等職業情報・就職支援ツール、『厚生労働省編職業分類』等職業解説などの研究開発成果物
5. その他 ()

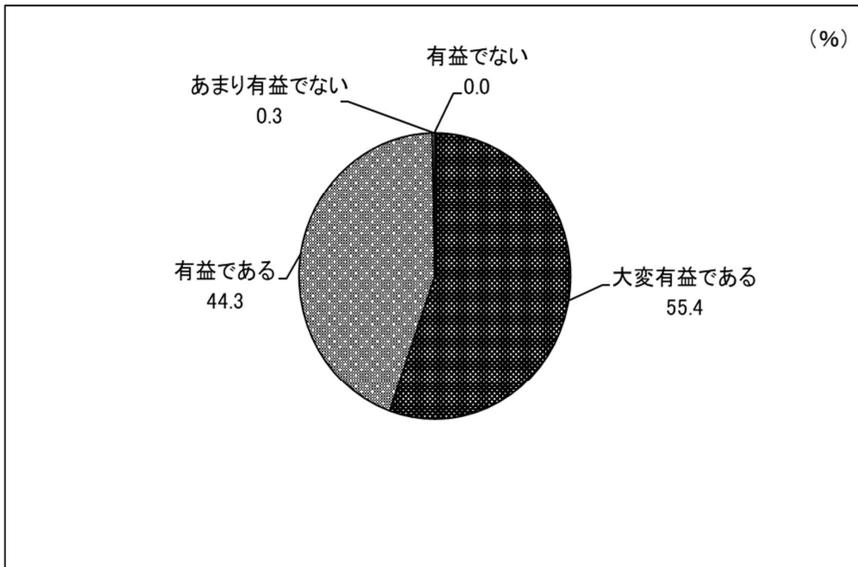


調査数	労働政策研究報告書	労働政策レポート、ディスカッションペーパー	調査シリーズ、資料シリーズ	職業解説などの研究開発成果物	その他
352(件)	272	218	224	67	12
100(%)	77.3	61.9	63.6	19.0	3.4

問6 その調査研究成果物はあなたの業務・研究にとって有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 大変有益である
2. 有益である
3. あまり有益でない
4. 有益でない

(有益率) 352人中 有益率 99.7% 昨年度 99.1%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
352(件)	195	156	1	-
100(%)	55.4	44.3	0.3	-

問7 問6でそのように判断された具体的理由がございましたらご記入下さい。また、当機構の成果物に関するご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

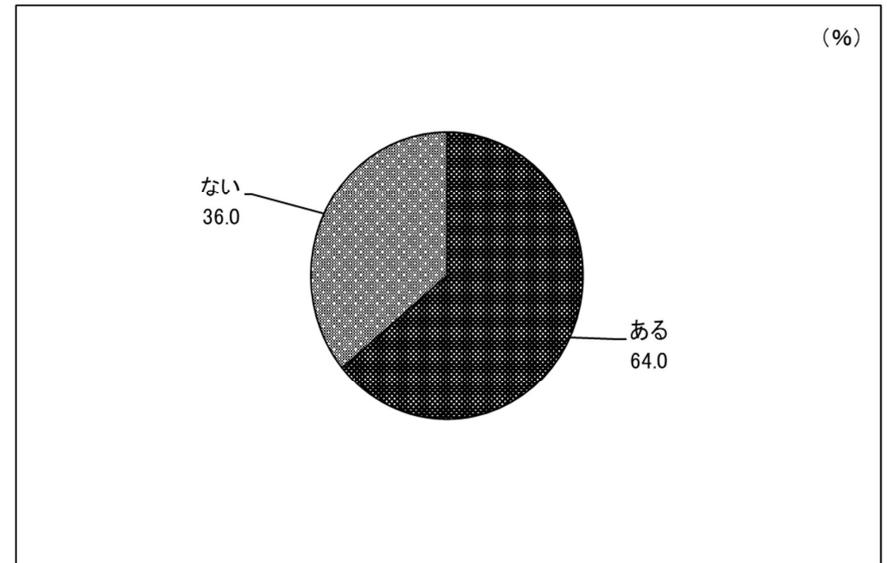
略

◆機構のホームページ情報について

問8 機構のホームページ (<https://www.jil.go.jp/>) を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問18へ

(利用率) 509人中 利用率 64.0% 昨年度 68.2%



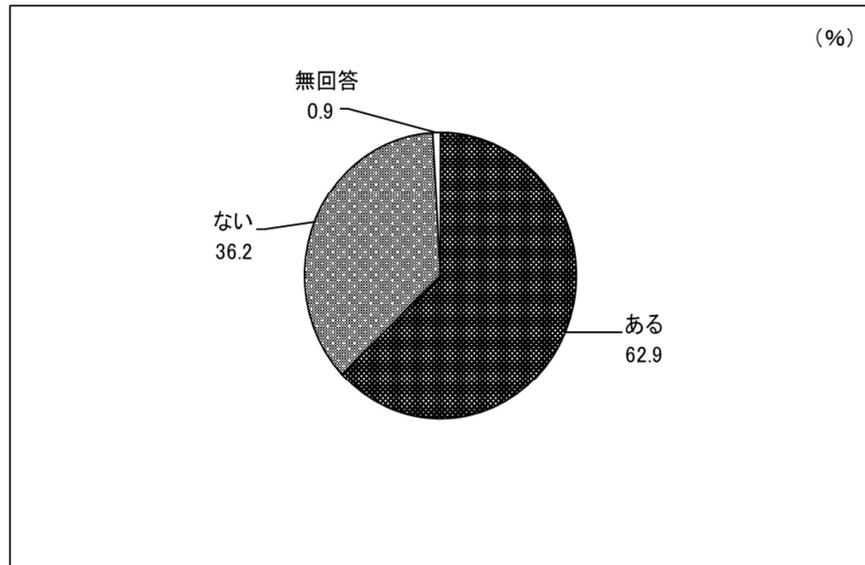
調査数	ある	ない
509(件)	326	183
100(%)	64.0	36.0

問9 ホームページで提供している下記「国内労働事情」(https://www.jil.go.jp/kokunai/index.html)を利用されたことがありますか。(ご利用がどれか一つだけでも結構です)あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

【労使への取材やモニター調査等を通じて収集し、ホームページの『国内労働事情』『ビジネス・レーパー・トレンド』『モニター調査』及びメールマガジン配信記事等で提供している、雇用や人事務労務管理などに関する国内情報】

1. ある
2. ない → 問12へ

(利用率) 326人中 利用率 62.9%

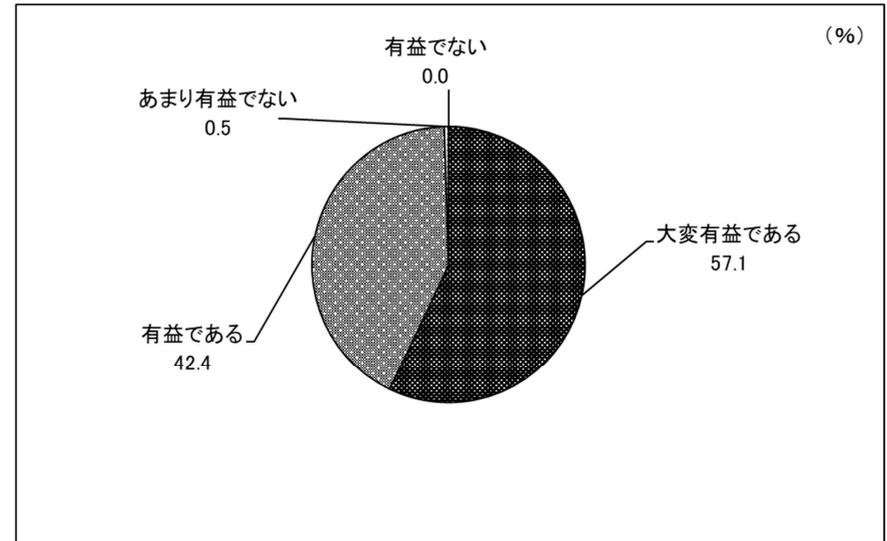


調査数	ある	ない	無回答
326(件)	205	118	3
100(%)	62.9	36.2	0.9

問10 問9で「ある」と回答された方に伺います。「国内労働事情」は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 大変有益である
2. 有益である
3. あまり有益でない
4. 有益でない

(有益率) 205人中 有益率 99.5%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
205(件)	117	87	1	-
100(%)	57.1	42.4	0.5	-

問11 問10でそのように判断された具体的理由、その他ご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

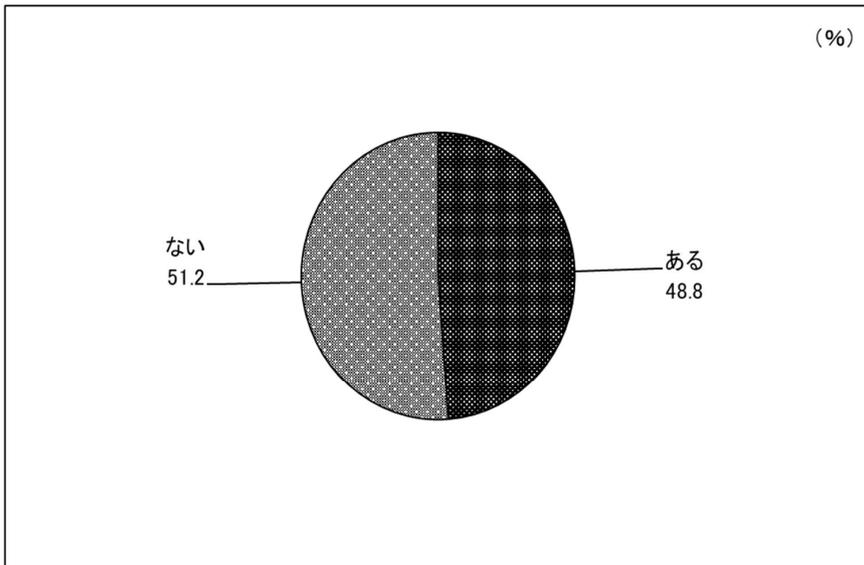
略

問12 ホームページで提供している下記「海外労働情報」(https://www.jil.go.jp/foreign/index.html)を利用されたことがありますか。(ご利用がどれか一つだけでも結構です)あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

【「国別労働トピック」(主要国の最新の労働関係情報)、「フォーカス」(各種国際シンポジウムの講演内容等)、諸外国に関する各種報告書 など】

1. ある
2. ない → 問15へ

(利用率) 326人中 利用率 48.8%

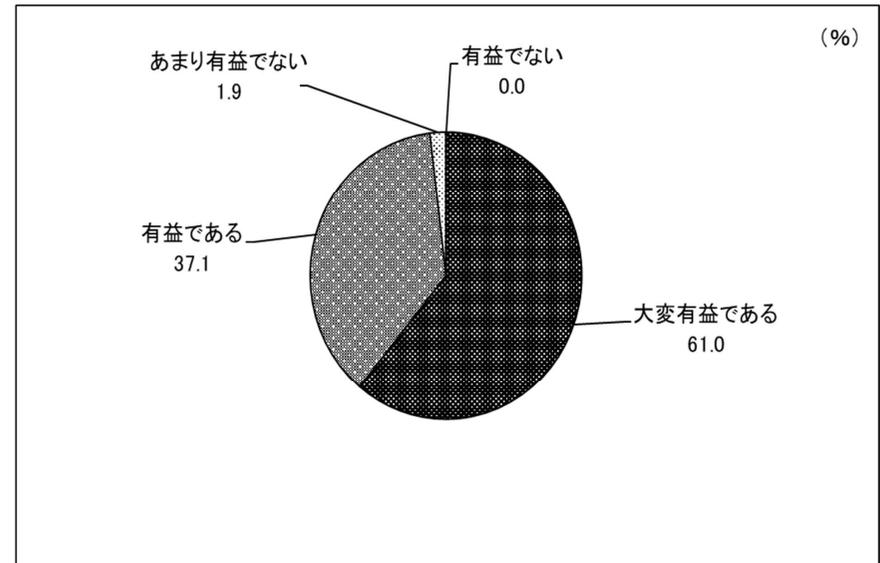


調査数	ある	ない
326(件)	159	167
100(%)	48.8	51.2

問13 問12で「ある」と回答された方に伺います。「海外労働情報」は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 大変有益である
2. 有益である
3. あまり有益でない
4. 有益でない

(有益率) 159人中 有益率 98.1%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない
159(件)	97	59	3	-
100(%)	61.0	37.1	1.9	-

問14 問13でそのように判断された具体的な理由、その他ご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

略

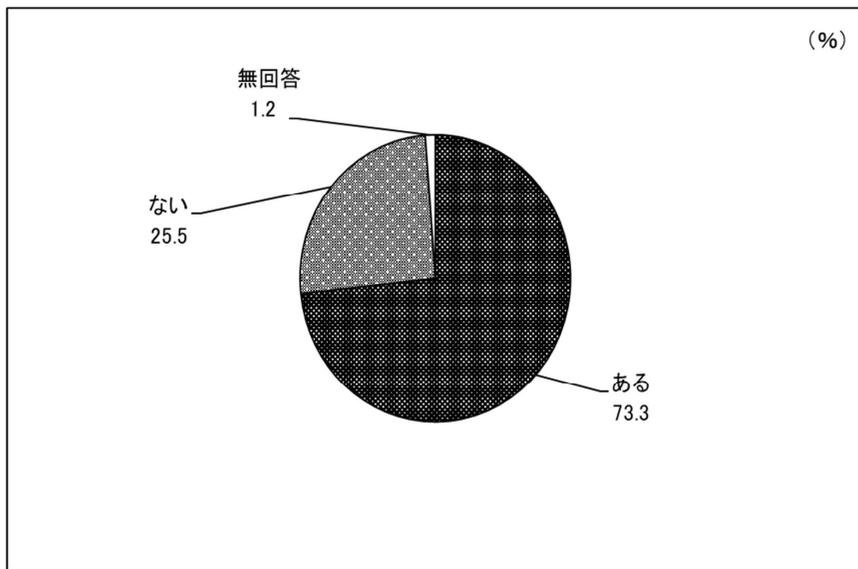
問 15 ホームページで提供している下記「統計情報」(https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/index.html)を利用されたことがありますか。(ご利用がどれか一つだけでも結構です)

あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

【「各種労働統計データ」(早わかりグラフでみる長期労働統計など)、「データブック国際労働比較」(日本と諸外国の意労働統計の国際比較資料集)、「ユースフル労働統計」(労働統計の加工指標)など】

1. ある
2. ない → 問 18 へ

(利用率) 326人中 利用率 73.3%

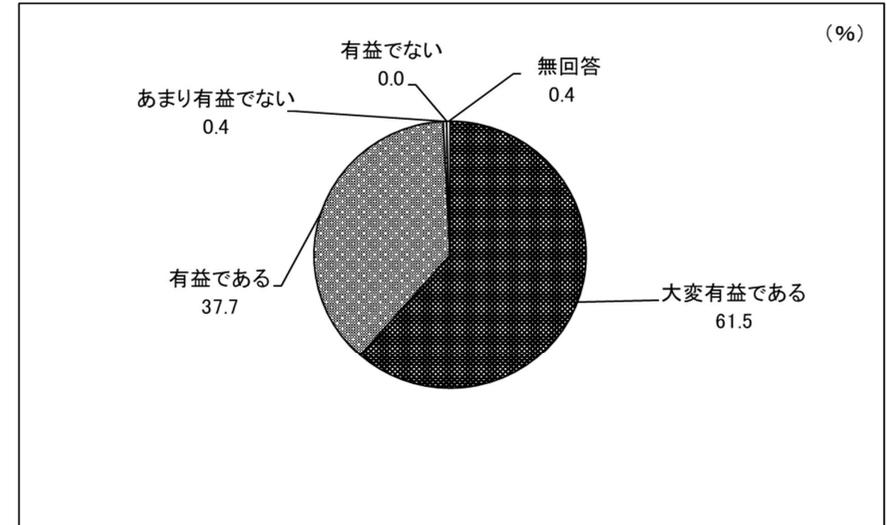


調査数	ある	ない	無回答
326(件)	239	83	4
100(%)	73.3	25.5	1.2

問 16 問 15 で「ある」と回答された方に伺います。「統計情報」は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 大変有益である
2. 有益である
3. あまり有益でない
4. 有益でない

(有益率) 239人中 有益率 99.2%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
239(件)	147	90	1	-	1
100(%)	61.5	37.7	0.4	-	0.4

問 17 問 16 でそのように判断された具体的理由、その他ご意見・ご要望がございましたらお書き下さい。

略

問 18 機構のホームページを通じた成果の提供や情報発信についてご意見・ご要望等がございましたらお書き下さい。

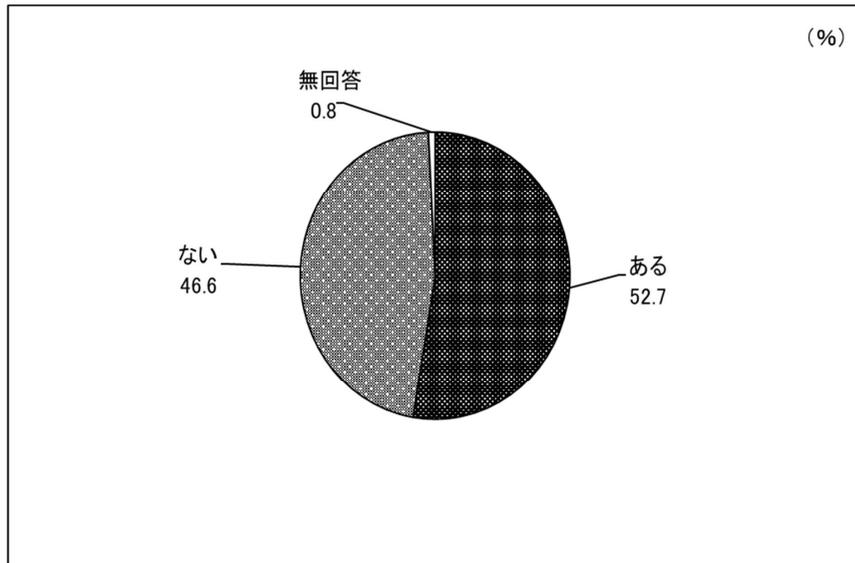
略

◆月刊誌『日本労働研究雑誌』について

問 19 『日本労働研究雑誌』を利用されたことがありますか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. ある
2. ない → 問 22 へ

(利用率) 509人中 利用率 52.7% 昨年度 54.3%

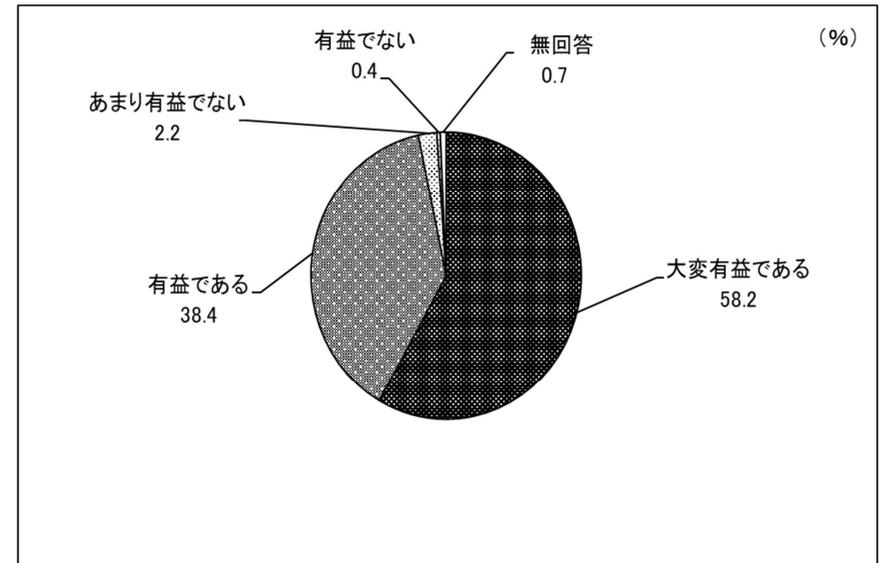


調査数	ある	ない	無回答
509(件)	268	237	4
100(%)	52.7	46.6	0.8

問 20 問 19 で「ある」と回答された方に伺います。『日本労働研究雑誌』は、有益ですか。あてはまる番号に一つだけ○を付けて下さい。

1. 大変有益である
2. 有益である
3. あまり有益でない
4. 有益でない

(有益率) 268人中 有益率 96.6% 昨年度 98.5%



調査数	大変有益である	有益である	あまり有益でない	有益でない	無回答
268(件)	156	103	6	1	2
100(%)	58.2	38.4	2.2	0.4	0.7

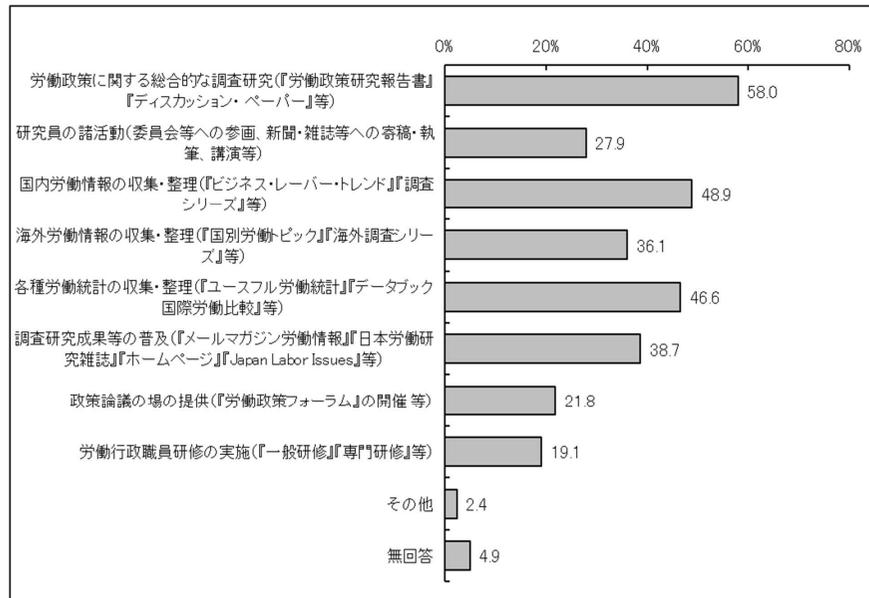
問 21 問 20 でそのように判断された具体的理由、ご意見・ご要望があれば、お書き下さい。

略

◆機構の事業活動へのご意見等について

問 22 機構の活動のうち、より充実すべきとお考えのものは何ですか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。

1. 労働政策に関する総合的な調査研究（『労働政策研究報告書』『ディスカッション・ペーパー』等）
2. 研究員の諸活動（委員会等への参画、新聞・雑誌等への寄稿・執筆、講演 等）
3. 国内労働情報の収集・整理（『ビジネス・レーパー・トレンド』『調査シリーズ』等）
4. 海外労働情報の収集・整理（『国別労働トピック』『海外調査シリーズ』等）
5. 各種労働統計の収集・整理（『ユースフル労働統計』『データブック国際労働比較』等）
6. 調査研究成果等の普及（『メールマガジン労働情報』『日本労働研究雑誌』『ホームページ』『Japan Labor Issues』等）
7. 政策論議の場の提供（『労働政策フォーラム』の開催 等）
8. 労働行政職員研修の実施（『一般研修』『専門研修』等）
9. その他（ ）



調査数	労働政策に関する総合	研究員の諸活動	国内労働情報の収集・	海外労働情報の収集・	各種労働統計の収集・	調査研究成果等の普及	政策論議の場の提供	労働行政職員研修の実	その他	無回答
509(件)	295	142	249	184	237	197	111	97	12	25
100(%)	58.0	27.9	48.9	36.1	46.6	38.7	21.8	19.1	2.4	4.9

問 23 機構の事業活動全般に対するご意見・ご要望等がありましたらお書き下さい。

略

令和4年度研修実績

種別	No.	研修名	実施形態	日程	実日数	計画人員	受講者
一般	1	新任労働基準監督官 <前期> ①	双方向	5.9 (月) ~ 5.20 (金)	20	130	117
			集合	5.23 (月) ~ 6.3 (金)			
	2	新任労働基準監督官 <前期> ②	双方向	6.6 (月) ~ 6.17 (金)	20	130	112
			集合	6.20 (月) ~ 7.1 (金)			
	3	新任労働基準監督官 <後期> ①	双方向	9.7 (水) ~ 9.22 (木)	21	130	116
			集合	9.26 (月) ~ 10.7 (金)			
	4	新任労働基準監督官 <後期> ②	双方向	10.19 (水) ~ 11.2 (水)	21	130	113
			集合	11.7 (月) ~ 11.18 (金)			
	5	労働基準監督官 (安全衛生業務基礎)	期間指定視聴	4.18 (月) ~ 5.27 (金)	8	40	100
	6	労災補償行政職員初級 ①	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.13 (金)	1	250	232
	7	労災補償行政職員初級 ②	期間指定視聴	10.3 (月) ~ 11.2 (水)	1	20	12
	8	労働行政職員基礎 ①	双方向	10.11 (火) ~ 10.14 (金)	4	170	162
	9	労働行政職員基礎 ②	双方向	10.24 (月) ~ 10.27 (木)	4	170	178
	10	労働行政職員基礎 ③	双方向	11.14 (月) ~ 11.17 (木)	4	170	275
	11	労働行政職員基礎 ④	双方向	11.28 (月) ~ 12.1 (木)	4	170	194
	12	雇用環境・均等行政基礎	双方向	12.12 (月) ~ 12.16 (金)	5	65	47
	13	厚生労働本省職員 (職業安定行政系)	通所	1.5 (木) ~ 1.16 (月)	7	25	21
	14	労働基準監督官上級 ①	双方向	6.29 (水) ~ 7.8 (金)	13	70	36
			集合	7.11 (月) ~ 7.15 (金)			
	15	労働基準監督官上級 ②	双方向	8.31 (水) ~ 9.9 (金)	13	70	29
			集合	9.12 (月) ~ 9.16 (金)			
16	労働基準監督官上級 ③ (①と②に統合)	双方向	1.18 (水) ~ 1.27 (金)	0	70	0	
		集合	1.30 (月) ~ 2.3 (金)				
17	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①	双方向	6.14 (火) ~ 6.16 (木)	6	54	40	
		集合	6.22 (水) ~ 6.24 (金)				
18	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ②	双方向	7.12 (火) ~ 7.14 (木)	6	54	47	
		集合	7.20 (水) ~ 7.22 (金)				
19	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ③	双方向	9.12 (月) ~ 9.14 (水)	6	54	40	
		集合	9.20 (火) ~ 9.22 (木)				
20	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ④	双方向	10.11 (火) ~ 10.13 (木)	6	54	45	
		集合	10.19 (水) ~ 10.21 (金)				
21	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ⑤	双方向	12.6 (火) ~ 12.8 (木)	6	54	49	
		集合	12.14 (水) ~ 12.16 (金)				
専門	22	メンタルヘルス担当者専門	期間指定視聴	6.20 (月) ~ 6.24 (金)	5	47	46
	23	企業指導業務 (雇用均等関係) 専門	双方向	5.30 (月) ~ 6.3 (金)	5	55	48
	24	企業指導業務 (働き方改革関係) 専門	双方向	6.20 (月) ~ 6.24 (金)	5	55	36
	25	労働紛争調整官専門	双方向	4.18 (月) ~ 4.22 (金)	5	65	40
	26	検査業務専門 I	期間指定視聴	6.6 (月) ~ 7.1 (金)	3	40	91
	27	検査業務専門 II	期間指定視聴	7.4 (月) ~ 8.3 (水)	6	30	34
			双方向	8.4 (木) ~ 8.5 (金)			
	28	新任労働保険適用徴収業務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.31 (火)	3	120	160
	29	労働保険適用徴収専門	期間指定視聴	10.3 (月) ~ 11.30 (水)	2	70	122
	30	労働基準監督官専門	双方向	12.5 (月) ~ 12.9 (金)	10	70	65
			集合	12.12 (月) ~ 12.16 (金)			
	31	安全業務専門	期間指定視聴	9.26 (月) ~ 10.21 (金)	5	25	35
	32	衛生業務専門	期間指定視聴	10.24 (月) ~ 11.18 (金)	4	25	30
	33	産業安全専門官	期間指定視聴	8.22 (月) ~ 9.21 (水)	4	40	32
			双方向	9.22 (木) ~ 9.22 (木)			
	34	労働衛生専門官	期間指定視聴	6.27 (月) ~ 7.28 (木)	4	40	26
双方向			7.29 (金) ~ 7.29 (金)				
35	放射線管理専門	期間指定視聴	5.30 (月) ~ 6.24 (金)	3	25	22	

36	賃金指導業務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.11 (水)	4	75	63
		集合	5.12 (木) ~ 5.13 (金)			
37	労災補償保険審査専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.13 (金)	1	50	55
38	労災補償訟務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.13 (金)	1	60	53
39	労災保険給付専門	期間指定視聴	11.1 (火) ~ 11.30 (水)	7	60	55
		双方向	12.6 (火) ~ 12.9 (金)			
40	労災診療費審査専門	期間指定視聴	6.16 (木) ~ 9.9 (金)	3	50	42
41	労災保険求償債権専門	期間指定視聴	9.20 (火) ~ 10.14 (金)	1	50	38
42	職業指導 I 専門オンライン ①	双方向	6.7 (火) ~ 6.17 (金)	9	80	94
43	職業指導 I 専門オンライン・集合併用型 ②	双方向	7.15 (金) ~ 7.22 (金)	10	40	40
		集合	7.25 (月) ~ 7.29 (金)			
44	職業指導 I 専門オンライン・集合併用型 ③	双方向	9.26 (月) ~ 9.30 (金)	10	40	38
		集合	10.3 (月) ~ 10.7 (金)			
45	職業指導 I 専門オンライン ④	双方向	10.18 (火) ~ 10.28 (金)	9	80	91
46	職業指導 II 専門オンライン ①	双方向	11.10 (木) ~ 11.18 (金)	7	80	88
47	職業指導 II 専門オンライン ②	双方向	12.5 (月) ~ 12.13 (火)	7	80	84
48	職業指導 I 専門オンライン ⑤ (II③を振替)	双方向	2.7 (火) ~ 2.17 (金)	7	80	88
49	職業指導 III 専門オンライン・集合併用型 ①	双方向	5.12 (木) ~ 5.13 (金)	7	30	6
		集合	5.16 (月) ~ 5.20 (金)			
50	職業指導 III 専門集合 ②	集合	9.5 (月) ~ 9.9 (金)	5	30	12
51	職業指導 III 専門オンライン ③	双方向	1.13 (金) ~ 1.20 (金)	6	30	21
52	職業指導 IV 専門	集合	8.1 (月) ~ 8.5 (金)	5	40	21
53	求人事業所サービス専門 ①	双方向	10.7 (金) ~ 10.7 (金)	5	30	23
		集合	10.11 (火) ~ 10.14 (金)			
54	求人事業所サービス専門 ②	双方向	10.7 (金) ~ 10.7 (金)	5	30	20
		集合	10.18 (火) ~ 10.21 (金)			
55	若年者雇用対策担当者専門	期間指定視聴	8.22 (月) ~ 10.7 (金)	4	80	66
		双方向	9.27 (火) ~ 9.29 (木)			
56	障害者雇用専門 ① 1期 (5月)	双方向	5.23 (月) ~ 5.25 (水)	3	45	48
	障害者雇用専門 ① 2期 (6月)	双方向	6.27 (月) ~ 6.29 (水)	3		
	障害者雇用専門 ① 3期 (10月)	集合	10.11 (火) ~ 10.14 (金)	4		
57	障害者雇用専門 ② 1期 (5月)	双方向	5.23 (月) ~ 5.25 (水)	3	45	59
	障害者雇用専門 ② 2期 (6月)	双方向	6.27 (月) ~ 6.29 (水)	3		
	障害者雇用専門 ② 3期 (10月)	集合	10.25 (火) ~ 10.28 (金)	4		
58	地方障害者雇用担当官等専門	双方向	6.6 (月) ~ 6.7 (火)	5	30	34
		集合	6.14 (火) ~ 6.16 (木)			
59	事業主指導専門 ①	期間指定視聴	8.29 (月) ~ 9.30 (金)	6	40	39
		集合	9.13 (火) ~ 9.16 (金)			
60	事業主指導専門 ②	期間指定視聴	10.11 (火) ~ 11.11 (金)	6	40	38
		集合	10.25 (火) ~ 10.28 (金)			
61	事業主指導専門 ③	期間指定視聴	11.14 (月) ~ 12.16 (金)	6	40	39
		集合	11.29 (火) ~ 12.2 (金)			
62	需給調整事業関係業務専門	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 4.18 (月)	7	130	102
		双方向	4.25 (月) ~ 4.28 (木)			
63	都道府県労働局雇用保険担当官専門	双方向	7.6 (水) ~ 7.7 (木)	2	50	36
64	債権 (雇用勘定) 専門	期間指定視聴	9.26 (月) ~ 10.14 (金)	4	47	41
		集合	10.12 (水) ~ 10.14 (金)			
65	毎月勤労統計調査専門	双方向	11.1 (火) ~ 11.2 (水)	2	47	40
66	労働基準監督署長	双方向	4.11 (月) ~ 5.10 (火)	4	80	86
67	公共職業安定所長 ①	期間指定視聴	4.20 (水) ~ 5.20 (金)	3	75	81
		双方向	4.20 (水) ~ 4.27 (水)			
68	公共職業安定所長 ②	期間指定視聴	4.20 (水) ~ 5.20 (金)	3	75	78
		双方向	4.20 (水) ~ 5.12 (木)			
69	公共職業安定所長 ③ (①と②に統合)			0	0	0
70	労働基準監督署課長 (A)	双方向	5.9 (月) ~ 6.8 (水)	5	80	102
71	労働基準監督署課長 (B) (安全衛生担当課長)	双方向	7.19 (火) ~ 8.18 (木)	3	40	46

72	労働基準監督署課長(B)(労災担当課長及び業務課長)	双方向	9.1 (木) ~ 9.30 (金)	3	120	141
73	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ①	期間指定視聴	4.11 (月) ~ 5.2 (月)	5	70	55
		双方向	4.19 (火) ~ 4.22 (金)			
74	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ②	期間指定視聴	5.16 (月) ~ 6.3 (金)	5	70	60
		双方向	5.23 (月) ~ 5.26 (木)			
75	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ③	期間指定視聴	5.24 (火) ~ 6.10 (金)	5	70	69
		双方向	5.31 (火) ~ 6.3 (金)			
76	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ④	期間指定視聴	6.13 (月) ~ 7.1 (金)	5	70	80
		双方向	6.20 (月) ~ 6.23 (木)			
77	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ⑤	期間指定視聴	6.21 (火) ~ 7.8 (金)	5	70	84
		双方向	6.28 (火) ~ 7.1 (金)			
78	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ⑥	期間指定視聴	7.12 (火) ~ 7.29 (金)	5	70	88
		双方向	7.19 (火) ~ 7.22 (金)			
				462	5,286	5,196

労働行政職員オンライン公開講座の実績（令和4年度）

テーマ		受講実績 (動画視聴回数)
1	男性の育児休業の基礎	981
2	コロナ禍での在宅勤務の実情と課題	298
3	雇われずに働く人達の就業実態～「独立自営業者」の調査から～	177
4	パワーハラスメントに関連する主な裁判例の動向	939
5	労働者性に係る監督復命書等の内容分析	1008
6	労働安全衛生法政策	366
7	コロナ禍の長期化とメンタルヘルス	652
8	過重負荷による労災認定事案の分析～職場管理の観点から～	753
9	柔軟な働き方」と労災保険制度 ～日本・ドイツ・フランス・アメリカ法の四ヶ国比較～	299
10	最低賃金法政策	346
11	コロナ禍における企業の経営・雇用環境と採用動向	540
12	コロナ禍における失業問題の特徴	463
13	コロナ禍が非正規労働者に与える影響と労働政策の課題	153
14	能力開発・キャリア形成の観点から見た転職・中途採用	355
15	労働市場の変化の中で対応を考える～非正規労働者の組織化の事例から～	87
16	へこたれない仕事探し～希望の就職の実現に向けて～	893
17	最新しごと探し支援のノウハウ	891
18	職業情報提供サイト（日本版O-NET/jobtag）の収録情報に関する基礎知識	616
19	高齢者の雇用の現状と課題	306
20	派遣労働の賃金とキャリア形成支援を考える～法改正の効果と課題～	443
21	新型コロナウイルスと雇用～諸外国の雇用対策～	190
22	メンタルヘルスW O O P 研修	2208
23	労働統計のあらまし	312
合計		13,276

研究員参画実績（令和4年度）

	研修名	講義名	講義日
1	労働紛争調整官専門	交渉力、説得力、クレーム対応能力の向上及びクレーム対応	4/18
2	労働紛争調整官専門	労働紛争処理について（労働紛争処理制度の全体像）	4/18
3	公共職業安定所課長・統括職業指導官①	所管理者としての困難な場面での対応	4/21
4	公共職業安定所長①	新型コロナウイルスと労働政策の未来	4/21
5	公共職業安定所長②	新型コロナウイルスと労働政策の未来	4/21
6	賃金指導業務専門	労働者を取り巻く経済情勢	5/13
7	企業指導業務（雇用均等関係）専門	働き方改革と女性の活躍推進、ワークライフバランスの課題	5/30
8	企業指導業務（雇用均等関係）専門	交渉力、説得力、クレーム対応能力の向上及びクレーム対応	6/3
9	新任労働基準監督官〈前期〉①	労働法の意義	6/3
10	職業指導Ⅰ専門オンライン①	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	6/7
11	職業指導Ⅰ専門オンライン①	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	6/8
12	職業指導Ⅰ専門オンライン①	職業情報とガイダンス	6/14
13	職業指導Ⅰ専門オンライン①	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	6/15
14	職業指導Ⅰ専門オンライン①	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	6/15
15	職業指導Ⅰ専門オンライン①	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	6/15
16	職業指導Ⅰ専門オンライン①	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	6/16
17	企業指導業務（働き方改革関係）専門	働き方改革の意義	6/20
18	公共職業安定所係長・上席職業指導官①	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処（準備）	6/22
19	公共職業安定所係長・上席職業指導官①	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	6/23
20	新任労働基準監督官〈前期〉②	労働法の意義	7/1
21	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	7/15
22	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	7/19
23	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	職業情報とガイダンス	7/20
24	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	7/21
25	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	7/21
26	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	7/21
27	公共職業安定所係長・上席職業指導官②	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	7/21
28	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型②	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	7/28
29	職業指導Ⅳ専門研修	「困難な場面での対応」を活用した効果的なファシリテーションの進め方	8/3
30	職業指導Ⅳ専門研修	講義の進め方～キャリアコンサルティング理論の講義演習～	8/4
31	職業指導Ⅳ専門研修	講義の進め方～キャリアコンサルティング理論の講義演習～	8/4
32	若年者雇用対策担当者専門	就職支援ツール	視聴期間8/22～10/7
33	若年者雇用対策担当者専門	就職支援ツール	視聴期間8/22～10/7
34	若年者雇用対策担当者専門	若年者雇用に関する関係労働法令（労働基準法等）	視聴期間8/22～10/7
35	若年者雇用対策担当者専門	若年者及び就職氷河期未就職者等の現状と課題	視聴期間8/22～10/7
36	事業主指導専門①	労働基準法の概要	視聴期間8/29～9/30
37	事業主指導専門①	労働契約法の概要	視聴期間8/29～9/30
38	事業主指導専門①	コロナ禍における企業の経営・雇用環境と採用動向について	視聴期間8/29～9/30
39	新任労働基準監督官〈後期〉①	労働契約法と労働判例の実務	9/9
40	公共職業安定所係長・上席職業指導官③	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	9/21
41	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	9/26
42	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	9/27
43	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	職業情報とガイダンス	9/28
44	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	9/29
45	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	9/29
46	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	9/29
47	職業指導Ⅰ専門オンライン・集合併用型③	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	10/6
48	労働行政職員基礎①	労働行政のこれまでの歩み	10/11
49	事業主指導専門②	労働基準法の概要	視聴期間10/11～11/11
50	事業主指導専門②	労働契約法の概要	視聴期間10/11～11/11
51	事業主指導専門②	コロナ禍における企業の経営・雇用環境と採用動向について	視聴期間10/11～11/11
52	職業指導Ⅰ専門オンライン④	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	10/18
53	職業指導Ⅰ専門オンライン④	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	10/19
54	公共職業安定所係長・上席職業指導官④	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	10/20
55	新任労働基準監督官〈後期〉②	労働契約法と労働判例の実務	10/21
56	労働行政職員基礎②	労働行政のこれまでの歩み	10/24
57	職業指導Ⅰ専門オンライン④	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	10/25
58	職業指導Ⅰ専門オンライン④	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	10/25
59	職業指導Ⅰ専門オンライン④	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	10/25
60	職業指導Ⅰ専門オンライン④	職業情報とガイダンス	10/26
61	職業指導Ⅰ専門オンライン④	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	10/27
62	毎月勤労統計調査専門	毎月勤労統計調査の重要性とその活用について	11/1
63	職業指導Ⅱ専門オンライン①	課題解決に向けて	11/10

	研修名	講義名	講義日
64	職業指導Ⅱ専門オンライン①	キャリア理論と生涯発達	11/11
65	労働行政職員基礎③	労働行政のこれまでの歩み	11/14
66	事業主指導専門③	労働基準法の概要	視聴期間11/14～12/16
67	事業主指導専門③	労働契約法の概要	視聴期間11/14～12/16
68	事業主指導専門③	コロナ禍における企業の経営・雇用環境と採用動向について	視聴期間11/14～12/16
69	職業指導Ⅱ専門オンライン①	キャリアの自己分析と職業相談スタイル	11/16
70	職業指導Ⅱ専門オンライン①	事例検討Ⅲ	11/16
71	職業指導Ⅱ専門オンライン①	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	11/17
72	労働行政職員基礎④	労働行政のこれまでの歩み	11/28
73	労働行政職員基礎④	労働基準法の概要	11/29
74	労働行政職員基礎④	労働契約法の概要	11/30
75	職業指導Ⅱ専門オンライン②	課題解決に向けて	12/5
76	職業指導Ⅱ専門オンライン②	キャリア理論と生涯発達	12/6
77	職業指導Ⅱ専門オンライン②	キャリアの自己分析と職業相談スタイル	12/9
78	職業指導Ⅱ専門オンライン②	事例検討Ⅲ	12/9
79	職業指導Ⅱ専門オンライン②	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	12/12
80	雇用環境・均等行政基礎	労働者派遣制度の概要	12/13
81	雇用環境・均等行政基礎	労働基準法の概要	12/13
82	雇用環境・均等行政基礎	女性の能力発揮とワークライフバランス施策	12/14
83	雇用環境・均等行政基礎	労災保険法と労働安全衛生法の概要	12/15
84	雇用環境・均等行政基礎	労働契約法の概要	12/15
85	公共職業安定所係長・上席職業指導官⑤	窓口等における対応が極めて難しい場面での対処	12/15
86	厚生労働本省職員（職業安定行政系）	トピックス 新型コロナウイルスと雇用－諸外国の雇用対策	1/10
87	厚生労働本省職員（職業安定行政系）	経済と労働市場～労働経済の動向並びに分析～	1/13
88	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの意義と必要なスキル	2/7
89	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	キャリアコンサルティングの理論と職業相談	2/8
90	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅰ	2/14
91	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅱ	2/14
92	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	求職者の特性の把握とアセスメント（講義・実習）Ⅲ	2/14
93	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	職業情報とガイダンス	2/15
94	職業指導Ⅰ専門オンライン⑤	職業相談実習Ⅰ・Ⅱ	2/16

事後調査（研修生）有意義度集計結果（令和4年度） ※4～9月実施分

	研修名	回答者	A:生かしている		B:まあ生かしている		C:どちらとも言えない		D:あまり生かしていない		E:生かしていない		有意義（A+B）	
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		
1	新任労働基準監督官 <前期> <後期> ①②													
5	労働基準監督官（安全衛生業務基礎）	97	34	35.1	56	57.7	3	3.1	3	3.1	1	1.0	90	92.8
6	労災補償行政職員初級 ①②	224	114	50.9	105	46.9	2	0.9	2	0.9	1	0.4	219	97.8
8	労働行政職員基礎 ①～④													
12	雇用環境・均等行政基礎													
13	厚生労働本省職員（職業安定行政系）													
14	労働基準監督官上級 ①②	33	16	48.5	15	45.5	2	6.1	0	0.0	0	0.0	31	93.9
17	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①～⑤	84	36	42.9	44	52.4	1	1.2	3	3.6	0	0.0	80	95.2
22	メンタルヘルス担当者専門													
23	企業指導業務（雇用均等関係）専門	47	16	34.0	25	53.2	6	12.8	0	0.0	0	0.0	41	87.2
24	企業指導業務（働き方改革関係）専門													
25	労働紛争調整官専門	38	23	60.5	15	39.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	38	100.0
26	検査業務専門 I	90	34	37.8	46	51.1	4	4.4	4	4.4	2	2.2	80	88.9
27	検査業務専門 II	29	12	41.4	12	41.4	4	13.8	1	3.4	0	0.0	24	82.8
28	新任労働保険適用徴収業務専門	153	67	43.8	81	52.9	3	2.0	2	1.3	0	0.0	148	96.7
29	労働保険適用徴収専門													
30	労働基準監督官専門													
31	安全業務専門													
32	衛生業務専門													
33	産業安全専門官	30	11	36.7	12	40.0	6	20.0	1	3.3	0	0.0	23	76.7
34	労働衛生専門官	24	12	50.0	12	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	24	100.0
35	放射線管理専門	22	7	31.8	14	63.6	1	4.5	0	0.0	0	0.0	21	95.5
36	賃金指導業務専門	58	34	58.6	20	34.5	3	5.2	1	1.7	0	0.0	54	93.1
37	労災補償保険審査専門	54	21	38.9	30	55.6	3	5.6	0	0.0	0	0.0	51	94.4
38	労災補償訟務専門	53	17	32.1	27	50.9	3	5.7	5	9.4	1	1.9	44	83.0
39	労災保険給付専門													
40	労災診療費審査専門	38	14	36.8	24	63.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	38	100.0
41	労災保険求償権専門	24	10	41.7	12	50.0	1	4.2	0	0.0	1	4.2	22	91.7
42	職業指導 I 専門 ①～⑤	129	74	57.4	55	42.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	129	100.0
46	職業指導 II 専門 ①②													
49	職業指導 III 専門 ①～③	5	1	20.0	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	100.0
52	職業指導 IV 専門	20	15	75.0	5	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	20	100.0
53	求人事業所サービス専門 ①②													
55	若年者雇用対策担当者専門	62	36	58.1	25	40.3	1	1.6	0	0.0	0	0.0	61	98.4
56	障害者雇用専門 ①②													
58	地方障害者雇用担当官等専門	34	22	64.7	12	35.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	34	100.0
59	事業主指導専門 ①～③													
62	需給調整事業関係業務専門	100	60	60.0	40	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
63	都道府県労働局雇用保険担当官専門	36	19	52.8	16	44.4	1	2.8	0	0.0	0	0.0	35	97.2
64	債権（雇用勘定）専門													
65	毎月勤労統計調査専門													
66	労働基準監督署長	86	41	47.7	42	48.8	3	3.5	0	0.0	0	0.0	83	96.5
67	公共職業安定所長 ①～②	158	93	58.9	64	40.5	1	0.6	0	0.0	0	0.0	157	99.4
70	労働基準監督署課長（A）	100	40	40.0	55	55.0	4	4.0	0	0.0	1	1.0	95	95.0
71	労働基準監督署課長（B）（安全衛生担当課長）	44	16	36.4	28	63.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	100.0
72	労働基準監督署課長（B）（労災担当課長及び業務課長）	136	45	33.1	80	58.8	9	6.6	2	1.5	0	0.0	125	91.9
73	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ①～⑥	429	146	34.0	268	62.5	11	2.6	4	0.9	0	0.0	414	96.5
		2,437	1,086	44.6	1,244	51.0	72	3.0	28	1.1	7	0.3	2,330	95.6

事後調査（上司）有意義度集計結果（令和4年度） ※4～9月実施分

	研修名	回答者	A:役に立っている		B:ある程度役に立っている		C:どちらとも言えない		D:あまり役に立っていない		E:役に立っていない		有意義（A+B）	
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		
1	新任労働基準監督官 <前期> <後期> ①②													
5	労働基準監督官（安全衛生業務基礎）	94	42	44.7	50	53.2	2	2.1	0	0.0	0	0.0	92	97.9
6	労災補償行政職員初級 ①②	160	94	58.8	64	40.0	2	1.3	0	0.0	0	0.0	158	98.8
8	労働行政職員基礎 ①～④													
12	雇用環境・均等行政基礎													
13	厚生労働本省職員（職業安定行政系）													
14	労働基準監督官上級 ①②	33	19	57.6	12	36.4	2	6.1	0	0.0	0	0.0	31	93.9
17	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①～⑤	82	38	46.3	41	50.0	2	2.4	1	1.2	0	0.0	79	96.3
22	メンタルヘルス担当者専門													
23	企業指導業務（雇用均等関係）専門	32	17	53.1	15	46.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	100.0
24	企業指導業務（働き方改革関係）専門													
25	労働紛争調整官専門	31	21	67.7	10	32.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	31	100.0
26	検査業務専門 I	84	40	47.6	43	51.2	1	1.2	0	0.0	0	0.0	83	98.8
27	検査業務専門 II	23	8	34.8	12	52.2	3	13.0	0	0.0	0	0.0	20	87.0
28	新任労働保険適用徴収業務専門	49	25	51.0	23	46.9	1	2.0	0	0.0	0	0.0	48	98.0
29	労働保険適用徴収専門													
30	労働基準監督官専門													
31	安全業務専門													
32	衛生業務専門													
33	産業安全専門官	23	10	43.5	12	52.2	1	4.3	0	0.0	0	0.0	22	95.7
34	労働衛生専門官	23	13	56.5	8	34.8	2	8.7	0	0.0	0	0.0	21	91.3
35	放射線管理専門	13	6	46.2	6	46.2	0	0.0	1	7.7	0	0.0	12	92.3
36	賃金指導業務専門	41	32	78.0	9	22.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	41	100.0
37	労災補償保険審査専門	34	15	44.1	18	52.9	1	2.9	0	0.0	0	0.0	33	97.1
38	労災補償訟務専門	34	20	58.8	14	41.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	34	100.0
39	労災保険給付専門													
40	労災診療費審査専門	32	13	40.6	19	59.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	100.0
41	労災保険求償債権専門	22	11	50.0	10	45.5	0	0.0	0	0.0	1	4.5	21	95.5
42	職業指導 I 専門 ①～⑤	124	88	71.0	36	29.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	124	100.0
46	職業指導 II 専門 ①②													
49	職業指導 III 専門 ①～③	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	100.0
52	職業指導 IV 専門	20	14	70.0	6	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	20	100.0
53	求人事業所サービス専門 ①②													
55	若年者雇用対策担当者専門	57	35	61.4	22	38.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	57	100.0
56	障害者雇用専門 ①②													
58	地方障害者雇用担当官等専門	31	24	77.4	7	22.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	31	100.0
59	事業主指導専門 ①～③													
62	需給調整事業関係業務専門	48	39	81.3	8	16.7	1	2.1	0	0.0	0	0.0	47	97.9
63	都道府県労働局雇用保険担当官専門	32	23	71.9	9	28.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	100.0
64	債権（雇用助定）専門													
65	毎月勤労統計調査専門													
66	労働基準監督署長	52	31	59.6	20	38.5	1	1.9	0	0.0	0	0.0	51	98.1
67	公共職業安定所長 ①～②	87	57	65.5	30	34.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	87	100.0
70	労働基準監督署課長（A）	98	50	51.0	46	46.9	2	2.0	0	0.0	0	0.0	96	98.0
71	労働基準監督署課長（B）（安全衛生担当課長）	44	20	45.5	24	54.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	100.0
72	労働基準監督署課長（B）（労災担当課長及び業務課長）	125	57	45.6	64	51.2	3	2.4	1	0.8	0	0.0	121	96.8
73	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ①～⑥	361	196	54.3	161	44.6	2	0.6	2	0.6	0	0.0	357	98.9
		1,894	1,062	56.1	800	42.2	26	1.4	5	0.3	1	0.1	1,862	98.3