
令和4年度業務実績 「評価の要約」

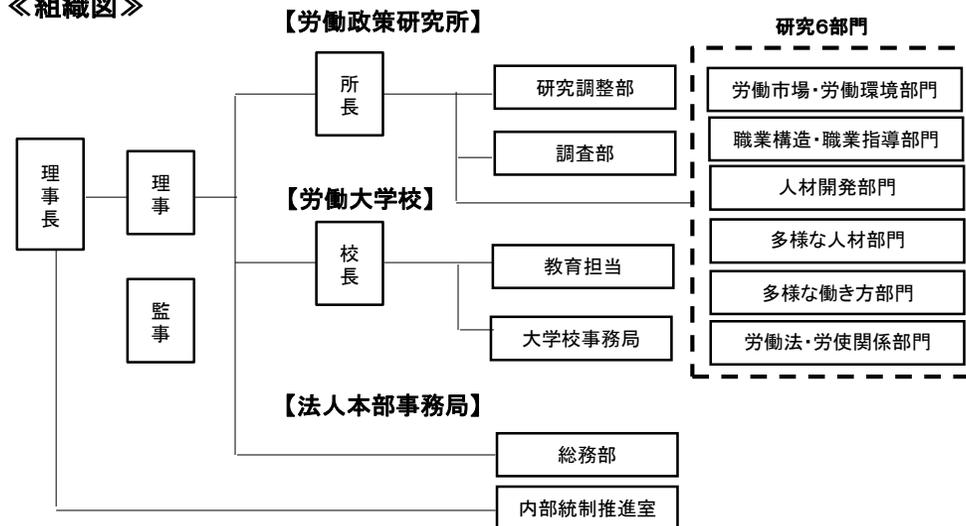
独立行政法人
労働政策研究・研修機構

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) について

法人の概要

- **目的**
内外の労働に関する事情及び労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した労働行政担当職員等に対する研修を実施すること。
- **設立年次**：平成15年10月
日本労働研究機構（特殊法人）及び労働研修所（厚生労働省の施設等機関）を整理・統合して発足
- **所在地**：法人本部・労働政策研究所：東京都練馬区上石神井
：労働大学校：埼玉県朝霞市
- **理事長**：藤村 博之（法政大学名誉教授）
- **役員**：5人（理事長、理事2、監事2（うち1は非常勤））
- **職員**：98人（令和5年3月末日）
- **予算額**：約22億円（令和4年度予算額）

《組織図》



業務の概要

- **労働政策の総合的な調査研究**
 - ・ 労働行政分野（雇用、労働条件、雇用環境・均等、人材育成、労使関係等）の政策課題について、体系的・継続的な研究を実施し、政策の企画・立案に貢献。
 - ※ 厚生労働省や労使との意見交換を通じて把握した政策課題、政策ニーズを踏まえ、学術レベル、信頼性・中立性を確保した上で、労働政策の企画・立案に貢献する調査研究を行っている。
 - ※ 中長期的な労働政策の課題に対応したテーマ設定に基づく「プロジェクト研究」、厚生労働省からの要請に基づく「課題研究」（年度毎）、「緊急調査」（四半期毎）、内外の労働情報の収集等を実施。
 - ※ 2020年以降、「新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響」について継続的に調査研究に取り組み、政府の新型コロナに係る雇用対策の企画・立案等に貢献。ウィズコロナの局面においても企業や個人の行動・意識にもたらした変化を継続的に把握・発信。
- **労働行政職員研修**
 - ・ 第一線の労働行政職員（ハローワーク、労働基準監督署等）を対象に、正課（一般研修・専門研修・管理監督者研修）、課外講座を実施。
 - ※ 令和4年度は、研修コース数76コース、5,196名の受講者を対象に実施したほか、労働行政職員であれば誰でも受講できる「労働行政職員オンライン公開講座」を実施。
 - ※ 労働政策研究を実施する機構が研修を実施することで、研究成果の研修への反映や、研修を通じて把握した現場の問題意識の研究への反映を図っている。

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価 平成29年度：A 平成30年度：A 令和元年度：A 令和2年度：A 令和3年度：A)

I 中期目標の内容

- ・労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化
- ・研究の実施体制等の強化
- ・国際研究交流（国際共同研究を含む）の実施
- ・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

【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。

II 指標の達成状況

| 目標 | 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 | |
|--|--|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握、対応する。 | ①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価（研究成果の平均点2.0以上） 〔成果ごとに、S評価（大変優秀）3点、A評価（優秀）2点、B評価（標準）1点、C評価以下0点〕 | 2.40 | 120.0% | | | | | | | | |
| | 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（テーマ総数の90%以上） | 100% | 111.1% | | | | | | | | |
| | 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（成果総数の85%以上） | 95.8% | 112.7% | | | | | | | | |
| | ④有識者アンケートによる調査研究成果物の有益度（有益度2.2以上） 〔大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0〕 | 2.55 | 115.9% | | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| <p>〔定性的指標〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内外の関連する他の研究機関との研究交流等の促進 ・国際会議、国際学会等への研究員の出席・研究成果等の発表、海外の研究機関との連携体制の構築 ・英語での情報発信 | <ul style="list-style-type: none"> ○他機関との意見交換の場や、共同研究等を実施。 ○OECD Local Development Forum、OECD「スキルレビュー」報告書公表イベント、欧州経済社会評議会 日・EUフォローアップ委員会会合、CALSS・ILO共催国際フォーラムに研究員7名が参加（オンライン参加など）。後3者で研究員が研究報告。 また、機構が主催する、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）共催セミナー、国際比較労働政策セミナーに研究員9名が参加し、各国共通の労働分野の課題に関するテーマを中心に議論。 ○日本の労働問題や労働政策に関する英文情報を研究成果等を活用して充実・強化するなど着実に対応、HPの英文情報ページビュー数は104.3万件。英文情報誌『Japan Labor Issues』を5号発行し海外の大学・研究機関関係者等に広く日本の労働情報を提供。 |
|--|--|

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

| | |
|--|--|
| <p>指標</p> | <p>要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。</p> |
| <p>①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価 (2.0以上確保)</p> | <p>②「法人の努力」 研究成果の取りまとめにおいて、必ず一連のピアレビュー（内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読（レビュー））を行い、質の高い成果の確保に努めた結果、リサーチ・アドバイザー部会における時宜的確性や政策への貢献度等の視点からの厳格な評価において、S評価（大変優秀）2本、A評価（優秀）3本の高い評価を得た。 数値目標（2.0以上）に対する実績は2.40、達成度は120.0%となった。</p> <p>評価コメント例：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・S評価『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』 →「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な一次資料から重厚に描いており、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。」 ・S評価『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』 →「2003年以来、議論が展開されてきた解雇の金銭解決問題について、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。」 ・A評価『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』 →「キャリア形成支援を促す法制によって計画立案、推進者の選任、予算の段取りが示されているが、本調査においてもその重要性が明らかになり、キャリア形成支援のありかた議論の有益な基礎資料となっている。」「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。」 |

Ⅲ 評定の根拠・理由

| | |
|--------------------------------|---|
| <p>数値目標の達成</p> | <p>全評価指標において数値目標比110%以上を達成した。労働政策研究については「厚生労働省が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」として重要度「高」と設定された中で、特に研究成果の質の高さを評価するリサーチ・アドバイザー部会での外部有識者による研究成果の評価については、数値目標2.0を大きく上回る2.40、達成度120.0%と高い評価であり、当機構の労働政策研究の質の高さを証明するものとなっている。</p> |
| <p>労働政策の企画立案・実施等への貢献</p> | <p>厳しい予算事情の中で、厚生労働省との密接な意思疎通を図り、研究要請にも可能な限り柔軟に対応し迅速に成果を提供。研究成果は、労働政策審議会、新しい資本主義実現会議、経済財政諮問会議をはじめ政府の政策決定に係る重要な会議で活用され、研究員の審議会等への参画と併せ、様々な領域の労働政策の企画立案・実施等に貢献した。</p> <p>厚労省EBPM若手・中堅プロジェクトチームと連携してセミナーを開催した。研究員がEBPMに関する最新研究成果の講義や分析レポートの作成方法の解説等を行い、厚労省職員のレベルアップを通じ、労働政策におけるEBPM推進に貢献した。</p> <p>第4期プロジェクト研究成果の集大成となるプロジェクト研究シリーズ（3年度 3冊、4年度 4冊の計7冊）を刊行し、今後の政策の企画立案に有用な知見を提供した。加えて、第4期に実施し、国会審議等を含め広く活用されてきたコロナパネル調査（企業・個人）について、外部研究者の参画も得て、二次分析、ワークショップ、書籍の刊行等を行うとともに、調査結果データの公開・提供に向けてアーカイブ化に取り組んだ。</p> |
| <p>共同研究等の促進、効果的効率的な研究手法の採用</p> | <p>時代のニーズに応じた質の高い研究成果を生み出していくため、他の研究機関等との共同研究を積極的に実施した。</p> <p>また、企業の人材戦略の変化、労働者の仕事、生活、健康、ウェルビーイングの変化などを経時的に把握していく個人・企業連続パネル調査を新たに開始したほか、既存の統計や行政情報等を含め、効率的な研究手法を採用し、第5期における体系的・継続的研究の基盤整備を行った。</p> |

参考指標

| | |
|------------|---|
| 厚労省等との連携実績 | <ul style="list-style-type: none"> • 厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績 令和4年度 1回 • 行政担当者の研究参加人数 令和4年度 17人 • 厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 令和4年度 61件 • 労働政策担当者向け勉強会の開催実績 令和4年度 3回 |
| 民間との連携実績 | <ul style="list-style-type: none"> • 労使団体等との会議開催実績 令和4年度 4回 • 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 令和4年度 2回 • 他の研究機関等との共同研究・研究交流実績 令和4年度 5件 • 労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数 令和4年度 58回 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> • 成果の取りまとめ件数 令和4年度 31件 • 審議会・検討会等での活用件数 令和4年度 188件 |

➤ プロジェクト研究 中長期的な政策課題の研究

I 労働市場とセーフティネットに関する研究

- ①労働市場の情勢に関する分析
- ②企業の人材戦略の変化とその影響に関する研究
- ③格差・ウェルビーイング・セーフティネット・労働環境に関する研究

II 職業構造・キャリア形成支援に関する研究

- ④職業構造・職務分析(日本版 O-NET 含む)に関する研究
- ⑤キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究

III 技術革新と人材開発に関する研究

- ⑥技術革新と人材育成に関する研究
- ⑦デジタル人材の能力開発に関する研究

IV 多様な人材と活躍に関する研究

- ⑧多様な人材と活躍に関する研究

V 多様な働き方と処遇に関する研究

- ⑨労働時間・賃金等人事管理に関する研究
- ⑩仕事と生活の両立に関する研究

VI 多様な働き方とルールに関する研究

- ⑪多様な／新たな働き方と労働法政策に関する研究
- ⑫労使関係・労使コミュニケーションに関する研究

➤ 課題研究 厚生労働省からの年度毎の要請による研究

➤ 緊急調査 厚生労働省からの四半期毎の要請による研究

労働政策の企画立案・実施等への貢献

➤ 労働市場政策

- 職業情報提供サイト（日本版O-NET/job tag）関係
 - ・ 職業毎に、必要な「スキル」のレベル等の数値情報を提供
 - ・ 簡易版職業適性評価ツール（Gテスト）の検査拡充
 ⇒日本版O-NETのコンテンツ充実大きく貢献。
- 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」でヒアリング調査結果を報告
- 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－
 ⇒今後の職業安定法の改正に当たり活用予定。

➤ 人材育成

- 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
 従前の調査・研究結果をレビュー、今後の検討課題等を整理。
- 企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題
 企業内の能力開発及びキャリア支援全般について実態を把握。
 ⇒キャリアコンサルティングの普及推進の検討に活用予定。

➤ 第一線の現場力向上

- 行動科学の知見のハローワーク業務への導入についての研究
 研修動画「ハローワークでナッジしよう！」の作成・提供
- 厚生労働省職業分類（職業分類表、職業名索引）の改定版を公表
 ⇒職業名索引データをHWシステムに組み込み活用。

➤ 労働条件

- 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
 労働政策審議会労働条件分科会での、解雇に関する紛争解決制度についての審議に資するため、分科会委員の提起を受けて、労働者・企業の属性、解決内容等を迅速に調査。
 ⇒分科会委員から価値ある調査結果との評価を得た。

➤ 賃上げ

- 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
 賃金動向の分析に加え、「賃金の上がりにくさ」について先行研究をサーベイ、知見を整理。

➤ 新型コロナへの政策対応

- 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
 雇用政策研究会（6/20）で、現時点の業務データの分析結果を報告。
- 職場における感染症防止対策をめぐる法政策－コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開
 ⇒厚労省より「我が国の施策と比較検討でき非常に参考になる。今後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」との評価。

研究成果は、労働政策審議会等の厚労省の審議会・研究会をはじめ、経済財政諮問会議、新しい資本主義実現会議等、他省庁の審議会等でも数多く活用。
審議会・研究会等での活用件数：188件（前年度195件）

厚生労働省との連携・EBPM支援等

第4期の総括等

■政策ニーズの把握・研究への反映

- ハイレベル会合（厚労省審議官クラスと機構理事長、理事等との意見交換）（3/13）
- 厚労省幹部との政策論議（各局別の研究報告会）5回（10/6~17）

■厚労省EBPM若手・中堅プロジェクトチームとの連携

「非正規雇用と同一労働同一賃金」（9/16）、「我が国における賃上げの現状と政策課題」（3/3）をテーマとして、セミナーを2回開催。
 研究員がEBPMに関連する最新研究成果の講義、分析結果レポート作成方法の解説等を行い、厚労省職員の分析能力の向上を支援。

■厚生労働省政策担当者との勉強会等

「新型コロナと労働政策の課題」等をテーマに3回開催。

■研究員の審議会等への参画

厚労省等の審議会・研究会等に研究員が参画 61件（前年度 49件）

労使団体等との意見交換・要望把握

■調査研究に関する懇談会（労働部会） 連合・連合総研（1/26）

ご意見等：賃金の上方硬直性に関する研究は非常に有意義で『連合白書』に活用。
 日本版O-NETの賃金関係データの充実に期待。

■調査研究に関する懇談会（経営部会） 経団連・日商・全国中央会（1/25）

ご意見等：組織率が低い中小企業などでの労使関係のあり方、OJTを含めた教育訓練費の国際比較、異業種・異タスクへの能力開発と労働移動促進策、労働者協同組合と企業組合の制度比較などの調査があるとよい。

共同研究等の促進

■（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所との共同研究

労災認定事案に係る行政資料（調査復命書）等を基にした、過労死防止等に関する共同研究を継続実施。個人パネル調査のプロジェクトにも同研究所から参画。

■NHKとの共同研究

「暮らしと意識に対するNHK・JILPT共同調査」を実施。
 NHKスペシャル「中流の危機」で2回にわたって紹介
 ⇒大きな反響。賃上げやリスキリングなど重要な政策課題について世論を喚起。

■第4期コロナプロジェクトの総括（再掲）

■「プロジェクト研究シリーズ」の刊行

第4期のプロジェクト研究の集大成として成果を単行書として刊行。
 （7冊中3冊を令和3年度、4冊を令和4年度に刊行）
 No.4『介護離職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ』
 No.5『日本社会の変容と若者のキャリア形成』
 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』
 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』



⇒今後の政策立案に有用な知見を提供。

■第4期コロナプロジェクトの総括

○ 新型コロナの雇用・就業等への影響を明らかにすることは当機構の使命と位置づけ、第4期期間中に企業調査6回、個人調査を7回実施。

⇒国会審議、政府の各種審議会等、多くの場面で幅広く活用。

○ プロジェクトの総括として、以下の取組を実施。

- ・ 全調査結果データを活用した二次分析に関するワークショップを開催（9/5）。JILPT内外の研究者16人が報告。
- ・ ワークショップでの報告論文を収録した書籍を刊行。
- ・ 書籍の内容を基に、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターとの共催セミナーを開催。（3/17）
- ・ 個票データをデータアーカイブで順次提供すべく準備。



■OECDとの協働

○ 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。
 ○ OECDとのハイレベル・ラウンドテーブル（共催セミナー）を実施
 テーマ「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」

⇒セミナーの議論の内容は仏誌「ル・モンド」でも紹介。

■プロジェクト研究等への外部研究者の参画

労働力需給推計、企業・個人パネル調査、雇用調整助成金の特例措置の効果検証、基幹アンケート調査等。

研究手法の工夫等

国際的な研究交流等

■既存データ等の活用

- ・既存の調査や政府統計等の二次分析
「若年既卒者の雇用動向」の研究：厚生労働省「雇用動向調査」の二次分析
- ・行政記録情報等の活用
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：裁判所の労働審判記録・労働関係民事訴訟記録の閲覧・活用
過重負荷による労災認定事案の研究：労災認定事案に係る調査復命書の活用
雇用調整助成金の特例措置の効果検証：支給に係る業務データの活用
- ・厚生労働省職業情報提供サイト（日本版O-NET/job tag）数値データの活用：
⇒**応用研究への発展、政策の企画・立案への活用への期待。**

■基幹アンケート調査の継続実施

- 重要な政策課題について第5期以前から実施している調査を引き続き実施、体系的・継続的な研究を推進。
- ・若者ワークスタイル調査（第6回）：非大都市圏の状況も把握するため、「地方版」（北海道、長野県）調査を実施。
 - ・子育て世帯全国調査（第6回）

■新たな企業・個人連続パネル調査の開始

第5期の5年間を通じた継続的なアンケート調査の実施により、経済社会の構造変化が、企業の人材戦略や、労働者の仕事、生活、健康、ウェルビーイングに与える影響を経時的に把握。

■国際セミナー それぞれ時宜を得たテーマで開催

- ①日韓ワークショップ（6/15）
テーマ：高齢労働者のための労働市場政策
- ②北東アジア労働フォーラム（11/24）
テーマ：プラットフォーム労働者：労働市場と労使関係
- ③OECDとの共催セミナー（12/8）
テーマ：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
- ④第6回国際比較労働政策セミナー（3/8）
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
⇒**研究員が参加し成果報告、議論を通じて知見の共有等を図った。**

■研究者等派遣

- ①OECD Local Development Forum（6/15～17）
- ②欧州経済社会評議会（EESC）日・EUフォローアップ委員会研究報告（10/3）
- ③国際フォーラム（CALSS・ILO共催）研究報告（10/20～21）
⇒**海外研究者・研究機関とのネットワークの構築にもつながっている。**

■研究者等招へい

- コロナの影響により招へいプログラムは実施できなかったものの、韓国企画財政部から滞在研究員2名を受け入れ、共通する課題等についての知見を共有。

■国際交流

- ①OECD WISEセンター長等（12/8）
- ②マレーシア人的資源大臣一行（5/25）
- ③ノルウェー議会 労働・社会委員会議員訪問団（3/1）
訪日議員11名、インガ・ニーハマル在日ノルウェー大使らと意見交換



■英語での情報発信

- 英文誌「Japan Labor Issues」を5号発行
海外の労働関係者に日本の労働政策、労働事情等の情報をタイムリーに提供
- ・政策等のトレンド
 - ・日本の雇用システムと公共政策に関する解説
 - ・主要統計指標
 - ・裁判例の解説
 - ・研究成果の紹介 等



| 評価指標 | 実績値 | 達成度 |
|--|-------|--------|
| ①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価（研究成果の平均点2.0以上） 〔成果ごとに、S評価（大変優秀）3点、A評価（優秀）2点、B評価（標準）1点、C評価以下0点〕 | 2.40 | 120.0% |
| 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（テーマ総数の90%以上） | 100% | 111.1% |
| 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（成果総数の85%以上） | 95.8% | 112.7% |
| ④有識者アンケートによる調査研究成果物の有益度（有益度2.2以上） 〔大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0〕 | 2.55 | 115.9% |

評価項目No.1－2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B 令和2年度：B 令和3年度：B)

I 中期目標の内容

- ・情報の収集・整理に関する取組の推進

II 指標の達成状況

| 目標 | 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 | |
|--|---|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 | ①国内情報収集成果の提供件数 (毎年度延べ140件以上確保) | 152件 | 108.6% | | | | | | | | |
| | ②海外情報収集成果の提供件数 (毎年度延べ150件以上確保) | 151件 | 100.7% | | | | | | | | |
| | ③有識者アンケートによるホームページの国内労働事情の有益度評価 (有益度2.0以上) [大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0] | 2.57 | 128.5% | | | | | | | | |
| | ④有識者アンケートによるホームページの海外労働情報の有益度評価 (有益度2.0以上) [大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0] | 2.59 | 129.5% | | | | | | | | |
| | ⑤有識者アンケートによるホームページの統計情報の有益度評価(有益度2.0以上) [大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0] | 2.60 | 130.0% | | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| <p>【定性的指標】 ・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、更なる利用促進を図る。</p> | <p>令和4年度に新たに28本のアーカイブ・データを公開（前年度10本）し累計で148本を公開している。また、ホームページで公開しているアーカイブ・データの公開データリストについて、新たに「分野別リスト」と「調査実施時期順リスト」を追加し、リストの充実による利用者の利便性の向上を図った。さらに提供データについても従来のSPSS形式に加えCSV形式での提供も行い、より多くの統計ソフトでの利用を可能とした。</p> |
|---|---|

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

| | |
|---|--|
| <p>指標</p> | <p>要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。</p> |
| <p>③有識者アンケートによるホームページの国内労働事情の評価（有益度2.0以上） ④有識者アンケートによるホームページの海外労働情報の評価（有益度2.0以上） ⑤有識者アンケートによるホームページの統計情報の評価（有益度2.0以上）</p> | <p>②「法人の努力結果」 <u>国内外の労使関係者や研究者・研究機関とのネットワークを活用し、内外の労働政策や労働事情に関する情報を収集・整理しホームページで迅速に提供</u>している。統計情報も、労働に関する各種データはもとより、国際比較統計や統計データの加工情報、アーカイブ・データなど幅広く提供している。<u>有識者からも「労働現場の実態について分かりやすい情報が提供されている」「国内の労使関係の情報をタイムリーに見ることができる」「複数国の労働事情を個人で当たるのは困難な中で海外のまとまった情報を日本語で得られる」「海外の労働情報を内容が信頼できる水準で提供されている」「統計データがまとまった場所にあり統計情報のポータルサイトとして役に立っている」「データブック国際労働比較は特に有益ですと続けてほしい」等の評価</u>を得た。</p> |

参考指標

| | |
|-----------------------------------|--|
| <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：企業・業界団体を対象としたモニター調査及び地域シンクタンクを対象としたモニター調査をそれぞれ4回、労働組合（単組・産別労組）を対象としたモニター調査を2回実施し、労働現場の最新動向を収集・整理した。また、勤労者の就業実態や意識を把握するための定点観測的調査「第8回勤労生活調査」（令和3年度実査）の集計・分析を実施した。 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」作成件数：毎月1回（それぞれ12回）とりまとめた。 ・ホームページ掲載「統計情報」ページビュー数：約298万件（前年度 351万件） ・ホームページ掲載「統計情報」の活用実績：「早わかりグラフでみる長期労働統計」が厚労省労働政策審議会労働条件分科会等で活用、『データブック国際労働比較』が厚労省雇用保険制度研究会等で活用、『ユースフル労働統計』が厚労省雇用政策研究会等で活用 ・アーカイブの充実・活用実績：新規公開本数 28本、累計公開本数 148本（令和4年度末） データ利用承認件数23件、データ利用承認本数34本 ・各種刊行物等公表実績：ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」年10回発行。紙媒体から電子媒体に移行しより新しい情報を提供した。 |
| <p>図書資料の収集・整理・活用実績</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・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）、レファリ件数：858件（前年度 982件） ・労働分野の特定のテーマを定め、関連する所蔵図書資料を紹介する「企画展示」を3回開催。第1会期「労働安全対策の歴史」、第2会期「コロナ禍以前と以後～労働関係資料から見る変遷～」、第3会期「職業紹介と職業訓練 ― 千束屋看板と豊原又男 ―」 |

国内労働事情の収集・整理

■ 労使関係者等とのネットワークを活用して労働現場の実態把握

- 労働分野の最新トピックの取材
 - ・ リスキング・リカレント学習の現在
 - ・ キャリア採用に向かう企業
 - ・ 賃上げは実現できたのかー2022春闘の最新状況
 - ・ どうしたら若者を労働組合活動に巻き込めるか
- 労使等モニター調査
 - ・ 企業・業界団体モニター：ハラスメント対応の最新状況 等
 - ・ 地域シンクタンクモニター：人手不足・採用難への地域の取組 等
 - ・ 労働組合モニター：活動方針の柱・重点取組課題 等
- 定点観測的調査：第8回勤労生活調査（大規模個人調査）

■ ニュースレター、ホームページ、メールマガジンによる情報提供

■ 厚生労働省の要請に基づく調査

- 「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」
 - 「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」 等
- ⇒ 調査の成果は、国会、審議会、白書等で活用・活用予定。

(指標) 国内情報収集成果の提供件数140件以上
⇒ 実績152件(達成度108.6%)

統計データの収集・整理

■ 労働関係統計各種データを継続的に収集・整理・提供

- 最新労働統計を「主要労働統計指標」等として提供。
- 『ユースフル労働統計2022』作成
労働統計加工指標の解説。各指標統計表のExcelファイルでの提供を開始。
- 『データブック国際労働比較2023』作成
労働に関する各種統計指標及び関係制度を国際比較が可能な形で掲載。

■ データアーカイブの充実・活用実績

- 新たに28本のアンケート調査データを公開。累計公開本数は148本。
 - ・ 従来のSPSS形式に加えてCSV形式でも提供
 - ・ 「分野別」等の公開データリストを追加、周知にも工夫。
- 利用実績
 - ・ データ利用承認件数23件(前年度22件)
 - ・ データ利用承認本数34本(前年度32本)

海外労働事情の収集・整理

■ 海外の研究者・研究機関とのネットワーク等を活用して情報収集

- 海外主要国、国際主要機関の労働政策、法制度、労働市場や雇用慣行の実態などを継続的に収集・整理
- 各国共通の喫緊の政策課題について情報収集
 - ・ 「諸外国の雇用維持政策に関する動向調査ーアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス」
⇒ 調査結果は、厚生労働副大臣をトップとする「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、報告資料がプロジェクトチーム報告書にも掲載される等、大きく貢献。
 - ・ 「諸外国の国家公務員の働き方ーデンマーク、韓、独、仏」
- 「ベトナムの改正労働法」等について連載により提供

■ ニュースレター、ホームページ、メールマガジンによる情報提供

■ 厚生労働省の要請に基づく調査

- 「諸外国の失業保険制度のオンライン化に関する調査ーアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国」

(指標) 海外情報収集成果の提供件数150件以上
⇒ 実績151件(達成度100.7%)

図書資料等の収集・整理

■ 収集した図書資料は研究者、労使実務家など外部利用者にも積極的に提供

- 来館者はもとより直接来館が困難な利用者にも図書館間相互貸借・複写制度により貸出・複写サービスを提供。
⇒ 来館者から、「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」「レファレンスサービスがとても効果的」等の評価。

■ 外部委託業者のノウハウ、創意工夫を活かした利用者サービスを実施

- 企画展示：「労働安全対策の歴史」、「コロナ禍以前と以後～労働関係資料から見る変遷～」、「職業紹介と職業訓練ー千束屋看板と豊原又男ー」

(指標) 有識者アンケートによるホームページの有益度評価(有益度2.0以上)
⇒ 3指標いずれも達成

〔 国内労働事情：2.57(達成度128.5%) 海外労働情報：2.59(達成度129.5%) 統計情報：2.60(達成度130.0%) 〕



評価項目No.1－3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B 令和2年度：B 令和3年度：B)

I 中期目標の内容

- ・研究成果及び政策提言の更なる普及促進

II 指標の達成状況

| 目標 | 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 | |
|--|---|------------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 |
| <p>・労働政策研究等の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>・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。</p> | ①メールマガジンの週2回発行 | 週2回 | 100% | | | | | | | | |
| | ②メールマガジン読者への有意義度評価 (有意義度2.0以上) 〔大変有意義3、有意義2、あまり有意義でない1、有意義でない0〕 | 2.35 | 117.5% | | | | | | | | |
| | ③労働政策フォーラムを年間6回開催。 (うち3回以上はオンラインによる) | 6回 (6回) | 100% | | | | | | | | |
| | 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。 参加者への有意義度評価 (有意義度2.2以上) 〔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〕 | 859人 | 199.8% | | | | | | | | |
| | | 2.41 | 109.5% | | | | | | | | |

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

| | |
|--|--|
| <p>指標</p> | <p>要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること) 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。</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。</p> | <p>②「法人の努力結果」 女性活躍、賃金制度、自律的なキャリア形成、労働者の健康確保など労使関係者の関心の高い労働政策課題をテーマとして設定するとともに、オンライン開催の方法について、昨年度参加者から好評を得たオンデマンド配信とライブ配信を併用する形式(研究報告は主に事前に一定期間オンデマンド配信、事例報告やパネル討論は主にライブ配信)を継続したことで、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> |

参考指標

- メールマガジン読者数：47,013人
- 記者発表回数：4回
- マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数：292件
- 「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数：1,100万件
- 研究専門雑誌の有益度(有識者アンケート)：2.54
- 東京労働大学講座受講者有意義度：総合講座 2.51、専門講座 2.61

メールマガジン

■雇用・労働分野の最新ニュースを提供（毎週水・金）
 機構の調査研究成果、行政・労使団体の動向、統計、イベント情報等を掲載

■JILPTの成果をよりわかりやすく・簡潔に紹介
 調査研究成果をテーマ別に紹介する特別号を3回発行。

■読者数（令和4年度末） 47,013人（前年度+1,537人）

■読者からの評価

- ・「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」
- ・「労働政策全体が俯瞰できる」等



- （指標）
- 週2回発行 ⇒ 実績 週2回発行（達成度100.0%）
 - 読者アンケートの有意義度2.0以上 ⇒ 実績2.35（達成度117.5%）

労働政策フォーラム

■社会的に関心の高いテーマを設定

- ・「転職と中途採用について考える」
- ・「働く人のキャリア支援を考える」
- ・「高齢者の雇用・就業について考える」
- ・「日本の人事制度・賃金制度「改革」」
- ・「女性の就業について考える」
- ・「労働と健康」

■議論が深まるプログラム構成で開催

○オンラインにより全6回開催。最新の調査研究成果を活用しつつ、先進事例を交え政策課題の議論を深められるようプログラムを工夫。

■参加者からも高く評価

- ・「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」
- ・「多面的な視点から女性就業について話を聴けて大変参考になった」等

※開催後に動画をYouTubeで配信。再生回数は6,000回を上回っている。

- （指標）
- 年間6回開催 ⇒ 実績6回（達成度100.0%）
 - 参加者数（オンライン開催）平均430人以上 ⇒ 実績859人（達成度199.8%）
 - 参加者アンケートでの有意義度2.2以上 ⇒ 実績2.41（達成度109.5%）

ホームページ等

■特設サイトの開設等

○賃金引上げ関連

厚労省の特設サイトとも連携し、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。

○日本版O-NET関連

日本版O-NETに提供している研究開発成果や、数値情報を活用した研究を紹介。

○新型コロナウイルス感染症関連情報ページ

（令和元年度に新設）を通じ、引き続き、機構研究員等によるレポート、諸外国の最新動向、関連統計データ等を掲載。



■「政策論点レポート」の掲載

第4期中期目標期間中の調査研究成果に基づく政策的インプリケーションを整理。

■利用者からの評価

- ・「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」等

研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』

■政策動向等に対応した、質の高い論文を掲載（年12回発行）

○読者・有識者の要望、重要な政策動向のタイミングに対応したテーマを選定
 <特集テーマ>

- 「産業の変化と人事管理・労使関係」
- 「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」等

■有益度 2.54（前年度2.50） [基準]大変有益3、有益2、あまり有益でない1、有益でない0

東京労働大学講座

■労使実務家等を対象とした東京労働大学講座を開催

○総合講座：令和3年度に引き続き全面オンラインで開催
 受講者数：727名（前年度：570名） 有意義度：2.51（前年度2.42）

○専門講座：初の試みとして一部課目でハイブリッド（会場・オンライン併用）開催
 受講者数：90名（前年度：101名） 有意義度：2.61（前年度2.31）

[基準] 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

評価項目No.1－4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B 令和2年度：B 令和3年度：A)

I 中期目標の内容

- ・行政ニーズへの的確な対応及び研修の効果的实施
- ・研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮

II 指標の達成状況

| 目標 | 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 | |
|---|---|------------------------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 | 実績値 | 達成度 |
| ・新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定するとともに、現場力の強化に資する研修を効果的に実施する。 ・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。 | ①研修生に対する事後評価 (修了後半年から1年程度) (毎年度平均90%以上) | 95.6% (4～9月 実施分) | 106.2% | | | | | | | | |
| | ②当該研修生の上司に対する事後評価 (修了後半年から1年程度) (毎年度平均90%以上) | 98.3% (4～9月 実施分) | 109.2% | | | | | | | | |
| | ③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善 (毎年度3件以上) | 4件 | 133.3% | | | | | | | | |
| | 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アンケート調査有意義度評価(有意義度80%以上) | 96.6% | 120.8% | | | | | | | | |

要因分析(実績値/目標値が120%以上又は80%未満)

| 指標 | 要因分析(①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。 |
|---|---|
| ③労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善 (毎年度3件以上) | ②「法人の努力結果」 地方労働行政職員のレベルアップを幅広く図っていくため、 労働行政全般を幅広くカバーするためのラインナップの充実 を図った。 |
| 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アンケート調査有意義度評価(有意義度80%以上) | ②「法人の努力結果」 労働行政職員オンライン公開講座、研修カリキュラム、労働行政フリートークに 延べ94人の研究員が参画し、研究に則した話題の提供による議論や研究成果に基づく研修教材の提供など、研究と研修の連携による質の向上 を図った。 |

研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施

研究と研修の連携

■ 集合研修の再開、ハイブリット型研修の実施

- 厚生労働省との密接な連携により、コロナ禍後はじめて(2年ぶりに)集合研修を再開。研修生に対する感染拡大防止の徹底等により支障なくすべての研修を終了。
- 知識系は事前に「オンライン」、班別討議や事例研究は「集合又はオンライン双方向」と、研修内容によりオンラインと集合双方のメリットを最大限活用したハイブリッド方式を導入し、効果的な研修を実施。

再開した集合研修



■ 開催実績：全76コースを実施（全研修日程終了）

受講者数は5,196人（計画数5,286人）

■ 感染防止対策の徹底

- 集合研修の再開にあたり、事前に「感染防止対策マニュアルの改訂」、集合研修実施中における「中止の判断基準の策定」など、感染拡大防止のための様々な対策を実施。

■ 研修の実施状況

- 4月 感染症防止対策マニュアルの改訂、集合研修中止の判断基準を策定
厚生労働省と協議の上、感染症拡大防止の観点から集合研修の実施を見送ったが、事前準備により、代替措置（オンライン研修）を支障なく実施。
- 5・6月 感染者の減少が見られていたことから厚生労働省と協議の上、2年ぶりに集合研修を再開し円滑に実施。
- 7月以降 7月以降の感染症の急速な拡大を受け、集合研修実施に当たり看護師の配置など感染症対策の強化、校内感染拡大を防ぐための中止基準の見直し等の措置を取った結果、集合研修中止の事態に至ることなく、全日程を終了。

（数値目標）有意義度毎年度平均90%以上

| | |
|---------------------|------------------------|
| 指標① 研修生の評価（事後評価） | 有意義度 95.6%（達成率 106.2%） |
| 指標② 研修生の上司の評価（事後評価） | 有意義度 98.3%（達成率 109.2%） |

■ 労働行政職員オンライン公開講座をスタート

- 地方労働行政職員のレベルアップを幅広く図るため、研究員が研究成果を踏まえた講義動画を作成・提供し、地方労働行政職員であれば誰でも受講できる仕組みとして、労働行政職員オンライン公開講座を4年度よりスタート。

- （講座例）
- ・「男性の育児休業の基礎」
 - ・「労働者に係る監督復命書等の内容分析」
 - ・「へこたれない仕事探し～希望の就職の実現に向けて～」

- 労働行政全般を幅広くカバーするため講義動画ラインアップを充実（開発、改善）。

- ・「パワーハラスメントに関連する主な裁判例の動向」
- ・「派遣労働者の賃金とキャリア形成支援を考える」 等

- 労働局職員への受講勧奨及びアンケートの回答を促すため、厚生労働省地方課を通じて、各労働局に通知文書「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」を发出。

【動画再生数：13,276回、アンケート回収数：4,830件】

※労働大学校での研修受講者数 5,196人

（数値目標）労働行政オンライン公開講座

| | |
|--|----------------------|
| 指標③ オンライン公開講座の開発・改善 （毎年度3件以上） | 4件 （達成度133.3%） |
| 指標④ オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の 受講者アンケートによる有意義度 80%以上 | 96.6% （達成度120.8%） |

■ JILPT研究員の研修への参画

- 延べ94人の研究員が研修に参画（前年度 延べ72人）

■ JILPT研究員と研修生による意見交換（労働行政フリートーク）

- 研修コースに附帯させ、研修の内容と関連するテーマについて研究員と研修生が自由に意見交換を行う。4年度は3つの研修コースで実施。

- ・労働基準監督署長研修 テーマ「副業・兼業に関する労働政策」
- ・企業指導業務（雇用均等関係）専門研修 テーマ「男性の育児休暇制度」
- ・第3回職業指導Ⅰ専門研修 テーマ「就職支援」

評価項目No.2-1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B 令和2年度：B 令和3年度：B)

I 中期目標の内容

- ・内部統制の適切な実施
- ・組織運営・人事管理に関する体制の見直し
- ・情報システムの整備及び管理
- ・業務運営の効率化に伴う経費節減

II 指標の達成状況

- ・経費節減については、令和4年度において、令和3年度と比べて、一般管理費は約3.0%節減し所期の目標を達成する予定。業務経費は数値目標を上回る約20.7%節減し所期の目標を達成している。

(単位：百万円)

| 目標 | 指標 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6年度 | R7年度 | R8年度 | R3 ⇒ R8 | |
|--|--|------|------|------|------|------|------|---------|-----|
| | | | | | | | | 節減額 | 節減率 |
| ・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する。 | ①一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く）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。 | 38 | 37 | | | | | | |
| | ②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。 | 682 | 541 | | | | | | |

- ・令和4年度の一者応札の件数は3件で、第4期中期目標期間の実績平均を下回り目標を達成した。

| 目標 | 第4期中期目標期間 実績平均 | R4年度 | R5年度 | R6年度 | R7年度 | R8年度 |
|-------------------------------------|-------------------|------|------|------|------|------|
| 一者応札件数の割合 (第4期中期目標期間の 実績平均以下) | 5.2件 | 3件 | | | | |

1. 内部統制の適切な実施

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つつ以下の取組を実施

○内部統制の適切な実施・認識の共有

- ・経営会議の開催（毎月）
- ・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）の開催
- ・監事による定期監査（年2回）、内部統制推進部門による内部監査（年5回）
- ・監査法人による監査（6月）及び監査法人と理事長のディスカッション（年2回）の実施
- ・内部統制の推進に関する規程類の必要な見直し、周知
- ・理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設け、機構のミッションや運営上の方針、課題について全職員に直接周知。

○内部統制の向上

- ・研究倫理に関する研修を実施（令和3年度より継続）
- ・ハラスメント防止及びコンプライアンスの向上等の観点からWEBセミナーの受講を階層別に推進。

2. 組織運営・人事管理に関する体制の見直し

○総合企画チームの設置

- ・機構の広報のあり方について集中的に検討を行うため設置。
- ・研究員と事務職、役員から若手職員までが一同に会して活発な議論。
- ・組織全体の士気高揚や職員の活力向上に繋がる契機となった。

○人材の確保・育成

- ・優秀な専門人材を確保するため、任期付研究員1名（労働経済）を採用。
- ・研究員の学会所属、研究成果を活用した学会での研究発表を奨励。
- ・総務省統計研究研修所主催の研修等への参加を通じた専門能力の向上。

○組織運営

- ・業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度を運用。
- ・計画的付与制度の運用等により年次有給休暇の取得促進。長時間労働を防止。
- ・産業医による助言・指導機会を設定。
- ・フレックスタイム及び専門業務型裁量労働制等の実施。
- ・テレワークシステムの運用。

3. 情報システムの整備及び管理

○情報システムの整備

老朽化したファイルサーバの更新に当たり、政府の「クラウド・バイ・デフォルト原則」を踏まえ、パブリッククラウドサービス上に移行。

○情報セキュリティ対策の強化

- ・「令和4年度情報セキュリティ対策推進計画」を策定。
- ・政府統一基準に準拠して機構情報セキュリティポリシーを改正。
- ・テレワーク実施手順書を作成。
- ・厚労省と連携して「情報セキュリティインシデント対処訓練」を実施。
- ・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」を受検。
- ・全役職員を対象に情報セキュリティ研修、自己点検を実施。

4. 業務運営の効率化に伴う経費節減等

○業務運営の効率化

- ・令和4年度予算額において、3年度と比べ一般管理費は約3.0%、業務経費は約20.7%節減。
- ・一般管理費予算の厳しい状況の中、電気料金的大幅上昇に対応し組織全体で節電に取り組み。

○適正な調達の実施

- ・調達等合理化計画に基づく取組の実施により、4年度の一者応札件数3件となり、第4期中期目標期間実績平均（5.2件）を下回った。
- ・随意契約等審査委員会、契約監視委員会を開催し、随意契約の妥当性の点検等を実施。

○業務運営の電子化

- ・高速インターネット回線、無線アクセスポイントを活用したオンライン会議等。
- ・経営会議について完全ペーパーレス開催に移行。
- ・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。

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

有益との回答は95.7%（前年度96.2%）。第5期初年度においても高い評価。

評価項目No.3－1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 **B**

(過去の主務大臣評価 平成29年度：B 平成30年度：B 令和元年度：B 令和2年度：B 令和3年度：B)

I 中期目標の内容

- ・独立行政法人会計基準及びの改訂等を踏まえ、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。
- ・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。

II 指標の達成状況

以下のとおり、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、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とともに、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適切に執行しており、所期の目標を達成している。

- ・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た。

| 単位 | 政策研究経費 | 情報収集等経費 | 成果普及等経費 | 研修事業経費 | 法人共通 |
|----|--------|---------|---------|--------|------|
| 部門 | 研究調整部 | 調査部 | 研究調整部 | 労働大学校 | 総務部 |

- ・令和4年度の自己収入は59,096千円であり、前年度実績（53,649千円）を5,447千円（10.2%）上回った。
（内訳）
 - ①出版物販売収入 18,606千円（前年度実績 20,883千円）
 - ②東京労働大学講座収入 40,490千円（前年度実績 32,766千円）

※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行ったことなどが自己収入の増加に寄与した。

1. 令和4年度の予算、収支計画、資金計画

- 電気料金の高騰、労働大学校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、予算の範囲内で計画的な執行を行った。

2. 予算執行の効率化

- 運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用している。
- 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。

（収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制）

| 単位 | 政策研究経費 | 情報収集等経費 | 成果普及等経費 | 研修事業経費 | 法人共通 |
|----|--------|---------|---------|--------|------|
| 部門 | 研究調整部 | 調査部 | 研究調整部 | 労働大学校 | 総務部 |

3. 令和4年度の自己収入の確保状況

- 自己収入：59,096千円
（前年度 53,649千円、10.2%増）
 - ・ 出版物販売収入：18,606千円（同20,883千円）
 - ・ 東京労働大学講座収入：40,490千円（同32,766千円）
- 東京労働大学講座総合講座のオンライン開催などの取組の結果、前年度実績と比較して5,447千円（10.2%）増加した。
- 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。

4. 短期借入金、剰余金

- 短期借入金及び中期計画で定める用途に充てるための剰余金は発生しなかった。

5. 施設・設備の整備

- 施設・設備計画に基づく工事は行わなかった。

◆計画と実績の差異等

○計画と実績の差異

- ・ PDCAサイクルにより計画を適宜見直した結果、計画と実績に大きな差異は生じていない。

○情報開示の徹底

- ・ 事業報告書において、当年度における各事業の経過及びその成果の主な実績のほか、財務データと関連付けた業務ごとの取組結果を掲載するなど、当機構の事業の必要性及び成果並びに費用等について対外的に分かりやすく説明をしている。