
令和 5 年度業務実績評価 説明資料

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

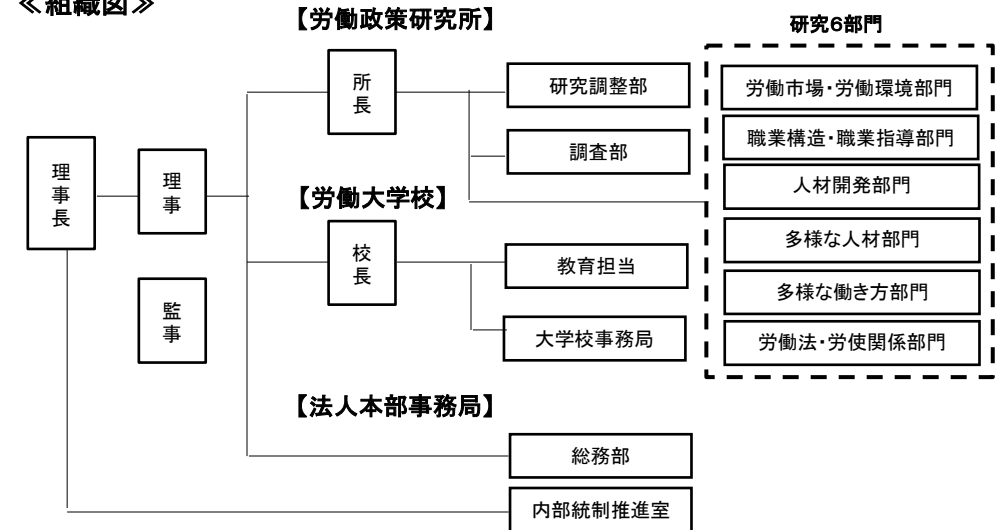
■ 理事長：藤村 博之（法政大学名誉教授）

■ 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6年3月末日）

■ 予算額：約23億円（令和5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。

※ 雇用調整助成金の効果検証や企業の賃上げに係る状況、雇用保険適用拡大への企業の対応、諸外国の外国人受入政策など、喫緊の労働政策課題に対し迅速に調査を行い成果を提供。

■ 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5年度は、研修コース数92コース、7,410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。

評価項目及び自己評価一覧

評価項目		自己評価	重要度	ページ
1－1	労働政策研究	B	高	P4
1－2	労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B	－	P10
1－3	労働政策研究等の成果及び政策提言の普及	B	－	P13
1－4	労働行政担当職員その他の関係者に対する研修	B	－	P15
2－1	業務運営の効率化に関する事項	B	－	P17
3－1	財務内容の改善に関する事項	B	－	P19

評価項目1－1 労働政策研究

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 令和4年度：A)

重要度 高

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
・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%	2.33	116.5%						
	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%	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%	94.7%	111.4%						
	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%	2.60	118.2%						

[定性的指標] ・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	○他機関との意見交換の場や、共同研究等を実施。 ○OECD 雇用作業部会、OECD国際ワークショップ、CALSS・ILO共催国際フォーラム、労働法・労使関係国際比較研究協会国際会議等に研究員が参加（対面またはオンライン参加）。 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では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研究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、国際労働雇用関係協会（ILERA）会長より書簡が寄せられ、機構の英文情報提供について高く評価された。 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)

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、目標変更の可否についても記載すること。
該当なし	

Ⅲ 評価の根拠・理由

・省略（B評価のため）

■ プロジェクト研究

I 労働市場とセーフティネットに関する研究

- 1 労働市場の情勢に関する分析
- 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 0-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

*年度ごとの厚生労働省からの要請に基づき実施

- ▶新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究
⇒令和4年度に実施した事業所アンケート調査結果の速報値が労働政策審議会職業安定分科会(9月、11月、12月、1月)で活用
⇒令和6年3月の雇用保険法施行規則、雇用調整助成金支給要領(局長通達)の改正に活用
- ▶労使コミュニケーションに関する取組事例の収集
⇒8社へのヒアリング調査を実施し、うち特に好事例の3社の取組事例の概要を厚生労働省に提供
⇒労働基準関係法制研究会(第4回/3月18日)で活用

■ 緊急調査

*四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき実施

- ▶解雇や解雇をめぐる紛争の実態等に関する文献調査
- ▶厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の妥当性検証等に関する調査研究
⇒GATB手引きを改訂。令和6年6月以降、各ハローワーク等で活用予定。
- ▶高度外国人材の受入れ・定着に関する研究
⇒令和4年度成果が「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律(案)及び「特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加(閣議決定)」の検討基礎資料として活用。
令和5年度は留学生に関するヒアリング調査を厚生労働省と連携して実施
- ▶事業再編を経験した新興企業(スタートアップ・ベンチャー企業)における労使コミュニケーションに関する実態調査

「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
○数値目標: テーマ総数の90%以上 実績: 100% (達成度111.1%)
<ご指摘・ご要望>
・多様な個人の労働参加が促進される支援策等の検討の参考としたい。
・今後もこれまでの知見やノウハウを活かして調査、研究を重ね、失業中の求職者の仕事探しの支援に資する知見提供に期待。

■ 政策ニーズへの主な対応・活用例

- ・外国人労働者 ⇒ 「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」「特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加(閣議決定)」の検討に活用
- ・就職氷河期 ⇒ 調査結果が参議院予算委員会の質疑における答弁で活用「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」の議論にも活用
- ・同一労働同一賃金 ⇒ パート・有期法、「同一労働同一賃金ガイドライン」の施行後の各企業における現在の対応状況、雇用形態間の待遇差の変化等を調査
- ・解雇の金銭解決制度 ⇒ 日本労働弁護団、経営法学会議等の協力を得て「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」を実施、規制改革推進会議働き方・人への投資ワーキンググループ資料で活用
- ・雇用調整助成金 ⇒ 調査結果が雇用保険法施行規則、雇用調整助成金支給要領の改正の検討資料として活用
- ・副業・兼業 ⇒ 調査結果が規制改革会議等にて根拠資料として活用。「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の見直しに活用予定
- ・最低賃金 ⇒ 過去数年間、調査部にて実査を担当。
これまでの調査結果は厚労省中央最低賃金審議会(目安に関する小委員会)にて引用。2024年度は定期昇給等、P研の関心事項も盛り込み、P研の一環として実施
- ・女性活躍推進 ⇒ 研究員が厚労省の検討会・ワーキンググループに参画、報告書の作成を担当

【参考事項】 評価項目1-1 労働政策研究(厚生労働省・労使団体等との連携／有識者アンケート結果)

■ 厚生労働省との連携

■ 厚労省からの政策ニーズの把握、研究への反映

◇ハイレベル会合(厚労省の審議官クラスと機構理事長、理事等との意見交換)

◇厚生労働省幹部(次官・局長級等)との政策論議(各局別の研究報告会)

<令和5年度報告会における主な要望及び政策課題を反映した研究テーマ設定等>

○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**・対応状況の分析

○**最低賃金**に関する調査

■ 「EBPM若手・中堅プロジェクトチーム」との連携

政策の効果検証に関わる調査研究成果を題材にセミナーを開催。研究員が報告を行い、有識者を交えた意見交換等を実施。

テーマ:「国内外のEBPMについて」

■ 研究会等での報告、知見の提供等

- 「新しい時代の働き方に関する研究会」(第11回:7月31日)で研究員が「**ドイツにおける労働時間・雇用型テレワーク・集团的労使関係法制**」について報告。
- 「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」で研究員が『女性活躍と両立支援に関する調査』(JILPT調査シリーズ, No.196)を基に「**女性活躍推進の影響**」について報告。(第2回:3月11日)
- 厚生労働省社会保障審議会年金部会(第8回:10月24日)に「**就職氷河期のキャリア**」資料提供。

■ 厚生労働省政策担当者との勉強会等開催実績

オンデマンド配信+オンライン開催(質疑応答・意見交換可)を併用で実施

- 「男性の育児休業の基礎」
- 「コロナ禍の長期化とメンタルヘルス」
- 「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～」
- 「メンタルヘルス WOOP 研修」

■ 労使団体等との意見交換・要望把握

◇ 働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換等

➢ OECDとの共催国際セミナー

⇒セミナー終了後にOECDチームと労働者協同組合の実態に関する意見交換

➢ 「フリーランスサミット2023全国版」(連合企画)を後援

⇒研究員がパネルディスカッションに登壇。全米メイクアップ・アーティストユニオン、日本俳優連合等、**フリーランス関連団体関係者と意見交換**

◇ 調査研究に関する懇談会

労働部会: 日本労働組合総連合会、連合総合生活開発研究所

経営部会: 日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会

◇ 連合総研との意見交換

テーマ:「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」

◇ 日本政策金融公庫との意見交換

テーマ:「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」

◇ 大手企業の人事部長との研究会(ヴィジョン研)

テーマ:「生涯キャリアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性—」

■ 有識者アンケート結果 ※数値目標:有益度の平均2.2以上

学識経験者、地方行政官、労働組合、使用者を対象に、労働政策研究の成果の有益度についてアンケート調査を実施

実績: 2.60 (達成度 118.2%)

(内訳) 学識経験者: 2.71 地方行政官: 2.37 労働組合: 2.44 使用者: 2.32

<ご指摘・ご要望>

- ・丁寧な基礎研究が多い印象。独立行政法人だからこそ取り組める研究だと思う。
- ・キャリア支援ツールは信頼性・妥当性が高く、研究での使用価値も高い。
- ・外国の政策や法制についての調査は、大変有益。
- ・労使関係に関する研究・調査は少ないため、JILPTの活動は有益。
- ・最新の労務管理のトレンドについて幅広く実態把握ができるため、施策の留意ポイントとして活用できる。

■ 審議会・検討会等における活用

- ・審議会・検討会等における研究成果の活用件数は**136件**
- ・うち、厚生労働省での活用は**94件**、厚生労働省以外では**42件**

◇厚生労働省での活用（94件）

【審議会における活用例】（34件）

- ・労働政策審議会職業安定分科会⇒「**雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査**」（速報値）、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—』等 14件
- ・社会保障審議会年金部会・介護保険部会⇒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—』等 12件
- 【研究会、検討会等における活用例】（60件）
- ・雇用政策研究会⇒『**2023年度版 労働力需給の推計**」（速報値）、調査シリーズNo.232『人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT 企業パネル調査）（第1回）』等 12件
- ・労働基準関係法制研究会⇒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』、調査シリーズNo.230『家事使用人の実態把握のためのアンケート調査』等 13件

◇厚生労働省以外での活用（42件）

【内閣府・内閣官房】

- ・新しい資本主義実現会議⇒調査シリーズNo.199『60代の雇用・生活調査』
- ・経済・財政一体改革推進委員会社会保障ワーキンググループ
⇒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—』
- ・高齢社会対策大綱の策定のための検討会
⇒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—』
- ・計画実行・監視専門調査会⇒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—』

【財務省】

- ・財政制度分科会⇒調査シリーズNo.192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018（第5回子育て世帯全国調査）』

◇国会審議等での引用（4件）

- ・衆院・参院内閣委の委員質問で引用
⇒労働政策研究報告書 No.206『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』 等

■ 白書等における活用

- ・厚生労働省『令和5年版労働経済白書』
⇒労働政策研究報告書No.147『中小企業における人材の採用と定着—一人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRMチェックリスト他から』、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—』等
- ・厚生労働省『令和5年版厚生労働白書』
⇒調査シリーズNo.228『暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査』
- ・厚生労働省『2022年海外情勢報告』
⇒労働政策研究報告書 No.172『ドイツにおける解雇の金銭解決制度—その法的構造と実態に関する調査研究』、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』 等

■ 研究員の審議会等への参画 72件

➤ 審議会

- 【厚生労働省】・労働政策審議会／人材開発分科会／労働条件分科会 有期雇用特別部会／職業安定分科会 労働力需給制度部会／職業安定分科会 雇用対策基本問題部会
- ・社会保障審議会統計分科会

- 【文部科学省】・中央教育審議会大学分科会 等

➤ 研究会、検討会等

- 【厚生労働省】・雇用政策研究会 ・雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
- ・外国人雇用対策の在り方に関する検討会・厚生労働統計の整備に関する検討会
- ・キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会
- 【総務省】・職業分類改定研究会 等

■ 受賞

➤ 令和5年度（第46回）労働関係図書優秀賞（池田心豪）

JILPT第4期プロジェクト研究シリーズ

『介護職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ』

（受賞理由）：介護を担いながら働く者に焦点をあて、その実態と離職要因を解明した研究は管見の限り、ほとんど存在しない。その意味において本書の学術的な貢献は大きい。

➤ 社会政策学会146回大会若手研究者優秀賞（鈴木恭子）

論文「『労働市場の二重性』をめぐる議論と圧縮された近代化」＊査読付き論文

➤ 2023年日本労務学会研究奨励賞（小松恭子）

論文「転職行動の男女差：転職前後のタスク距離に着目して」＊査読付き論文

【参考事項】 評価項目1-1 労働政策研究(海外研究機関・研究者等とのネットワークの形成)

■ 国際フォーラム、ワークショップの共催

- ・第21回日韓ワークショップ（オンライン）
テーマ「雇用形態が多様化する社会における若年雇用政策」
- ・第21回北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ・対面）
共催：中国労働社会保障科学研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）
テーマ：「技術革新による雇用・労働への影響」
- ・国際セミナー（オンライン） ※経済協力開発機構（OECD）と共催
テーマ：「労働者協同組合法の活用による地域経済の活性化や地域課題の解決に向けて」
- ・日本を含む5カ国の専門家が参加。



■ 国際セミナーの主催

- ・第7回国際比較労働政策セミナー（対面）

※国際労働法・社会保障法学会（ISLSSL）との連携

テーマ：
「労働者・働き方の多様化と集団的労使関係の課題—労働組合の役割の再検討」

・アジア太平洋地域10カ国の労働研究者
の参加を得て5年ぶりに対面で開催



■ 『Japan Labor Issues』の編集・発行

労働問題に関する記事・レポート（労働政策の最新動向、判例評釈、統計情報）と研究論文で構成する英文情報誌。令和5年度も5号を発行。

国際労働雇用関係協会（ILERA）会長より書簡「機構HPで発信している情報は非常に有益であり、海外の研究者が日本の実態を知るのに非常に役に立っている」

【読者アンケートより】「学者として、目まぐるしく変化する日本の労働市場とその法的背景に関する情報を入手し、注目すべき動向を特定するために活用している。」

「ヨーロッパで自営業を営んでいるが、この雑誌は労働市場の実情、労働政策の動向、将来の見通しなどについて、信頼できる情報を提供している。」

■ 国際学会等への研究員等の派遣

- ・OECD第53回雇用作業部会 オンライン参加
テーマ：「OECD Employment Outlook 2023のドラフトの検討」
- ・OECD 国際ワークショップ参加
テーマ：「行政データの活用による労働市場政策の評価」
- ・中国労働社会保障科学研究院（CALSS）・ILO共催国際フォーラム 研究成果報告（オンライン）
テーマ：「Skills Training and Lifelong learning」
- ・イタリア労働法・労使関係国際比較研究協会 国際会議、研究成果報告（対面）
テーマ：「ワークレス社会へ？現代経済における労働の概念とそのルールの変化に関する学際的考察」
- ・インド経営大学院雇用関係労働研究所 国際会議・研究成果報告（対面）
テーマ：「migrant labour」 ※過去のセミナーの参加者から日本の知見の提供依頼

■ 研究者等の受け入れ／政策担当者等の訪問受け入れ

- ・ホア・ティ・プオン・ダン バトナム社会科学院 欧州研究所
テーマ：ベトナムの職業教育・訓練政策の改善：日本の政策の経験から
- ・ハム・ジンウ 韓国企画財政部 公共政策局財務経営課 課長補佐
テーマ：公共政策に関するデータ分析

海外からの政策担当者等の訪問受け入れ・意見交換

ILO事務局長等、米国労働法学者、韓国雇用労働教育院院長等
台湾桃園市政府労働局調査団



評価項目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 令和4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
・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%	151件	107.9%						
	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%	152件	101.3%						
	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%	2.59	129.5%						
	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%	2.66	133.0%						
	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%	2.64	132.0%						

【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。	令和5年度に新たに33本のアーカイブ・データを公開するとともに、利便性の高いデータ整備に向け「データ作成統一仕様」を改定。
--	---

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、目標変更の可否についても記載すること。
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）	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「多方面の労働界の動向が一手に把握できる」「最新の動向を短時間で把握できる」「諸外国の社会保障制度等を手軽に知ることができる」「論文を書くときや授業の準備で参考にしている」「図表が分かりやすく長期変化を見る参考になる」「統計数字の検索に便利である」等の評価を得た。</u> 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、今期の実績平均値を踏まえて、次期中期目標作成までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ 評価の根拠・理由 ・省略（B評価のため）

国内労働事情の収集・整理

労働現場の実態把握

○労政使関係者等とのネットワークを活用した情報収集

- 企業や業界団体
- 地域シンクタンク・モニター
- 労働組合（ナショナルセンター、主要産別および単組）
- 審議会等
- 首相官邸周辺

等

【情報収集テーマ例】

- 春闘における賃上げ
- 女性の就業支援
- 労働災害をめぐる最新状況と労働組合の安全衛生
- 製造業企業のスマート工場化に向けた取り組み 等

『ビジネス・レーバー・トレンド』等にて情報提供

○厚生労働省要請の調査の実施

- 人手不足に関する調査
- 企業の賃金決定調査
- 治療と仕事の両立調査

等

『2023年版ものづくり白書』、
『2023年版労働経済白書』に引用
審議会等の議論の基礎資料として引用

指標 国内情報収集成果の提供件数140件以上

実績 151件（達成度107.9%）

各種統計データの収集・整理

労働関係統計各種データを継続的に収集・整理・提供

○ホームページ「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」

○『データブック国際労働比較』
労働に関する各種統計指標や統計数値を国際比較が可能な形で編集

○『ユースフル労働統計』作成
既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集
「需要不足失業率」等は直近のデータに基づき随時更新（ホームページで提供）

データアーカイブの充実・活用実績

○新たに33本のアンケート調査データを公開。累計公開本数は170本。

- 利便性の高いデータ整備に向け「データ作成統一仕様」を改定

○利用実績

- データ利用承認件数25件（前年度 23件）
- データ利用承認本数32本（前年度 34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た情報収集

○海外主要国、重要な国際機関の最新の労働情報

- 労働政策、法制度等の収集
- 労働市場、雇用慣行の実態

○厚生労働省要請の調査の実施

- 諸外国の労働時間法制
- 勤務間インターバル制度の運用状況等
- 諸外国の外国人受入政策

等

厚労省「雇用保険制度研究会」、
労働政策審議会雇用保険部会 等
で引用

指標 海外情報収集成果の提供件数150件以上

実績 152件（達成度101.3%）

図書資料等の収集・整理

収集した図書資料の積極的な提供

○行政関係者、研究者、労使実務家等の外部利用者にも提供

○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・複写のサービスを実施

○外部委託業者のノウハウ、創意工夫を活かした利用サービスを実施

- 職業訓練、職業教育、労働組合など労働に関する企画展示を実施
- 周知・広報の一環として、常設企画展示「千束屋看板と豊原又男」に関連する特別イベントを開催。

（参考指標）
来館者数 772人、貸出冊数 807冊、
複写件数 780件、レファレンス件数 893件



労働図書
解説
『千束屋看板と豊原又男』
千束屋「ちくや」は、享保5年（1720年）に創業した「日本橋浜町の入道屋敷の千束」を営む老舗の「ちくや」で創業して、大正10年（1925年）に創業して以来、200年を超えて営業しています。当時使われていた本家の看板は、今館において長年保管展示されています。図書展示として展示にあたり、その経緯などについて解説、2023年4月より公開しています。

評価項目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 令和4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
・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。 ・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。	①メールマガジンの週2回発行	週2回	100%	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%	2.37	118.5%						
	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%	6回 (5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%	468人	108.8%						
		2.41	109.5%	2.48	112.7%						

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。
該当なし	

III 評価の根拠・理由

- ・省略 (B評価のため)

■ メールマガジン

雇用・労働分野の最新ニュースを労使実務家等に提供（週2回）

- 機構の調査研究成果の他、政策動向、統計調査結果、企業の人事制度をめぐる動き、労働問題関連のセミナー情報などを提供。
- 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、関連テーマの労働情報を一括して入手できるよう工夫。
- 読者数（令和5年度末） 47,952人（前年度 +939人）

【読者からの評価】

- ・「労働分野で起きていることの良質なまとめとして大変有益」
- ・「人事担当業務において、労働関係法令の改正動向の把握に役立てている」 等

指標① 週2回発行	実績 週2回発行（達成度100.0%）
指標② 読者アンケートの有意義度2.0以上	実績 2.37（達成度118.5%）

■ ホームページ等

- 機構公式SNS（X(旧ツイッター)）を開設
新着情報や行事等の詳細を発信、研究成果の普及や利用者の利便性向上に貢献。
- 「政策論点レポート」の掲載
令和4年度実施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して公表。

【利用者からの評価】

- ・「研究・調査結果の発信は大変有用」
- ・「統計数字の検索に便利、グラフも見やすい」
- ・「欲しい資料の所在情報が得られて大変便利」 等

■ 研究専門雑誌

レフリー制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』を発行（年間12回）

- 我が国が直面する重要な政策課題に対応した特集テーマを選定
- 政策動向のタイミングに合わせ、多くの研究者、実務家による最新の研究成果を提供（特集テーマの例）「DXが職場や仕事にもたらすもの」「多様な属性の正社員」等

■ 労働政策フォーラム

社会的に関心の高いテーマを設定し、政策論議の活性化に貢献（年間6回）

- 「企業で働く人の社会貢献活動と生涯キャリア」、「仕事と介護の両立」、「キャリア形成に寄与する学び直し・リカレント教育」 等
- オンデマンドとライブ配信の2部構成や、開催後のYouTube配信など、オンラインを積極的に活用。

【参加者からの評価】

- ・「現場の視点やデータも多く示され、納得性の高いフォーラム」
- ・「時間帯や時間貧困という視点からのWLB企画には気づきが多く新たな着眼を得た」 等

指標③ 年間6回開催	実績 6回（達成度100%）
指標④ 参加者数（オンライン開催）平均430人以上	実績 468人（達成度108.8%）
参加者アンケートでの有意義度2.2以上	実績 2.48（達成度112.7%）



■ 東京労働大学講座

広く労使実務家等を対象として労働問題に対する理解を培うための教育講座を実施

- 総合講座 令和4年度に引き続き全講義をオンラインで実施
受講者数：614名（前年度：727名） 受講者有意義度：2.40（前年度：2.51）
- 専門講座 令和4年度に引き続き一部課目でハイブリッド（会場、オンライン）
受講者数：101名（前年度：90名） 受講者有意義度：2.50（前年度：2.61）

評価項目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 令和4年度：B)

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）	96.1%	106.8%	96.5% (4～9月 実施分)	107.2%						
	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）	98.4%	109.3%	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%	10件	333.3%						
	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%	97.8%	122.3%						

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、目標変更の可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」 既存の動画の再利用を促進すると共に、オンラインによる録画と研修担当による編集を組み合わせることで動画の多様化と拡充を図った。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、今期の実績平均値を踏まえて、次期中期目標作成までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
④労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者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117人の研究員が参画（前年度94人）、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。 指標については、第5期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、今期の実績平均値を踏まえて、次期中期目標作成までに目標水準の引き上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

III 評定の根拠・理由 ・省略（B評価のため）

■ 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施

■ 集合研修とオンライン研修の併用

- 厚生労働省との密接な連携により、支障なくすべての研修を終了。
- 令和4年度と同様、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実践し、効果的な研修を実施。

開催実績

全92コースの実施（前年度76コース）
受講者数 7,410人（計画数6,789人）



■ 新型コロナウイルス等感染症への対応

5月以降 新型コロナ等の感染者が発生したが、看護師資格を有する職員を中心に校内で連携し、感染拡大防止対策に努めるとともに、症状の軽い研修生はオンライン受講をする等の対応を行い（新任労働基準監督官研修）、全ての研修を予定通り実施。

■ 研究と研修の連携

■ 労働行政職員オンライン公開講座

- 労働行政全般を幅広くカバーするとの考え方にに基づき、令和4年度から開始した労働行政職員オンライン公開講座のラインアップを充実（研究員動画に加え、厚生労働省等による動画も追加）
（研究員動画の新規掲載例）
 - ・「ナッジを活用した職業紹介関係業務の改善」
 - ・「職業適性テスト（Gテスト）概要と留意点」
 - ・「70歳就業時代における高齢者雇用－雇用体制と高齢者の就業に関する分析に基づく問題提起－」
 - ・「働き方が変化する中での健康確保の課題」
 - ・「生涯キャリアと社会貢献活動－パラレルキャリアの可能性－」
- 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更なる活用について」を発出。【動画再生数：17,933回※（前年度13,276回）】
※労働大学校での研修受講者数7,410人を大きく上回る再生数
※厚生労働省等作成動画を含む

■ JILPT研究員の研修への参画

- 延べ117人の研究員が研修に参画（前年度 延べ94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。5年度は3つの研修コースで実施。
 - ・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」
 - ・職業指導Ⅳ専門研修 テーマ「ワークスタイルチェックテスト」
 - ・第1回労働基準監督官上級研修 テーマ「労働者性について」

（数値目標） 有意義度毎年度平均90%以上

指標① 研修生に対する事後評価	実績 96.5%（達成度107.2%）
指標② 研修生の上司に対する事後評価	実績 98.3%（達成度109.2%）

（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）	実績：10件 （達成度333.3%）
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	実績：97.8% （達成度122.3%）

評価項目2－1 業務運営の効率化に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 令和4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5年度において、令和3年度と比べて、一般管理費は約5.9%節減し所期の目標を達成する予定。
業務経費は引き続き数値目標を上回る約20.8%節減し所期の目標を達成している。(単位：百万円)

目標	指標	基準年 (R3)	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	36					
	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	541					

- ・令和5年度の一者応札の件数は2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	2件			

■ 内部統制の適切な実施

○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4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1回）
- ・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、新たにオンラインでも「理事長コラム」を年6回配信するなど、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。

○有識者を対象としたアンケート

- ・事業活動全般の評価・課題の把握、PDCAの重要なツール
- ・有益との回答 **97.0%**（前年度95.7%）

■ 組織運営・人事管理に関する体制の見直し

○人材の確保・育成

- ・人員の年齢構成の歪み解消のため、「人事労務」「情報システム」等の経験者の採用活動を実施（内定者4名）。
- ・優秀な専門人材確保のため、任期付研究員を公募（労働・職業心理学）。
- ・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。
- ・財務省研修センター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。
- ・複数のフレックスタイム制の導入及び専門業務型裁量労働制等の実施。

■ 情報システムの整備及び管理

○情報システムの整備

- ・新端末の導入、新テレワークシステムの運用

○情報セキュリティ対策の強化

- ・「令和5年度情報セキュリティ対策推進計画」の策定
- ・情報セキュリティ委員会の開催（月1回）
→セキュリティ対策推進計画の進捗管理等
- ・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
- ・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

■ 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5年度予算の節減（令和3年度比）
一般管理費： 5.9%
業務経費： 20.8%
- ・予算の厳しい状況の中、事業の実施方法の見直しや一般競争入札の実施等により組織全体で節減に取り組み。

○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、5年度の一者応札件数は2件
→ 数値目標である5.2件（第4期中期目標期間実績平均）以下を達成
- ・随意契約等審査委員会、契約監視委員会の開催
→ 随意契約の妥当性の点検等を実施

○業務運営の電子化

- ・オンライン会議用PCの貸与、無線LANを活用したオンライン会議等の実施
- ・経営会議について完全ペーパーレス開催に移行
- ・マニュアル配布によるペーパーレス会議システムの利用促進
- ・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

評価項目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 令和4年度：B）

I 中期目標の内容

- ・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。
- ・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、物価上昇による調達コスト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5年度の自己収入は51,186千円（第4期平均51,662千円）となり、第4期実績平均とほぼ同水準を確保した。
（内訳）
 - ①出版物販売収入 16,999千円（同 23,080千円）
 - ②東京労働大学講座収入 34,187千円（同 28,582千円）