
令和 6 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(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

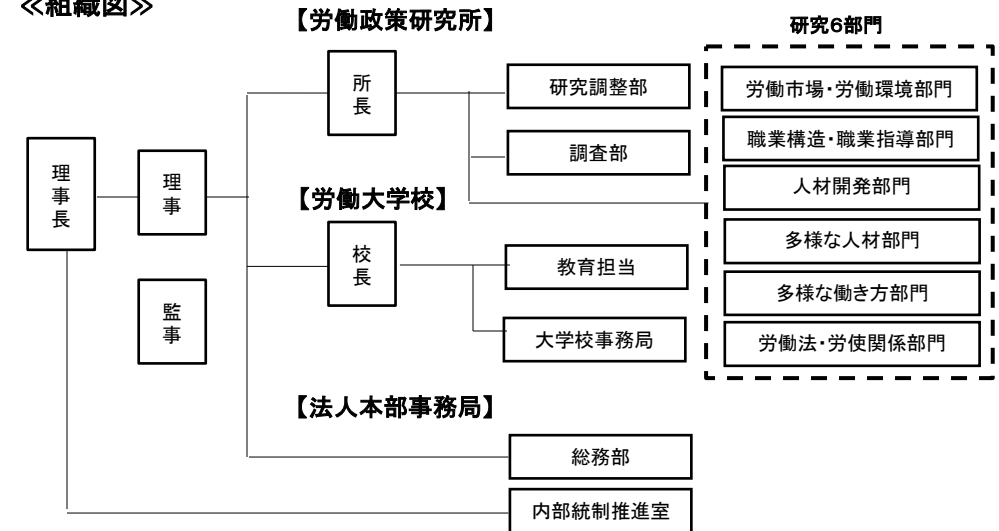
■ 理事長：藤村 博之（法政大学名誉教授）

■ 役 員：5人（理事長、理事2、監事2（うち1は非常勤））

■ 職 員：100人（令和7年3月末日）

■ 予算額：約25億円（令和6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6年度は、研修コース数90コース、7,533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	A	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 A

(過去の主務大臣評価 令和4年度：A 令和5年度：B)

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%	2.57	128.5%				
	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%	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%	100%	117.6%				
	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%	2.61	118.6%				

〔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。 ○国際労働雇用関係協会(ILERA)世界大会、経済協力開発機構 地域経済雇用開発(OECD-LEED)国際フォーラム、EU-OECDハイレベル政策会合、国際労働法社会保障法学会(ISLSSL)世界大会等に研究員が参加。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、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。 ○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。
①リサーチ・アドバイザー部会の外部評価 (2.0以上確保)	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)4件、A評価(優秀)3件の高い評価を得た。

Ⅲ 評定の根拠・理由

数値目標の達成 質の高い労働政策研究	全評価指標において数値目標比110%以上を達成。 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2.57、達成度128.5% 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。
労働政策の企画立案・実施等への貢献	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した 。研究成果は、労働政策審議会、労働基準関係法制研究会、中央教育審議会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 。また、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 。 2018年以来5年ぶりの改訂を行った「 労働力需給推計 」の結果は「 公的年金の財政検証 」「 中長期の経済財政に関する試算 」をはじめ、数多くの審議会・検討会において活用されており、大きな政策貢献を果たした。
共同研究等の促進、効果的効率的な研究手法の採用	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 。 また、新規に行った医学系研究機関との意見交換により、「女性の健康」といった医学的な観点からの労働研究へのアプローチという新たな着想を得るなど、今後のJILPTにおける女性労働研究の幅の広がり zu 資する多くの示唆を得た。
国際研究交流の促進	定性的指標である国際研究交流の促進について、ILOやOECD、EUといった 重要な国際機関等との連携体制を強化 するとともに、主要な国際学会の世界大会にて研究報告を行うなど、 国際的プレゼンスを高める取組を充実させた 。また、継続的にネットワークの維持・形成に努め、シンガポールやマレーシア、IMF等の ハイレベルミッションによる訪問要請にも積極的に対応した 。

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研究
- 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((job tag 含む)に関する研究
- ⑤キャリア形成・相談支援・支援ツール開発に関する研究

Ⅲ 技術革新と人材育成に関する研究

- 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・緊急調査

- ◆新型コロナウイルス感染症の影響に伴う**雇用調整助成金の特例措置の効果検証**に関する研究
- ◆労働基準法第41条第3号に基づく監視・断続的労働許可又は宿日直許可を受けて一定期間が経過した事業場における**制度運用実態**に関する調査研究
- ◆**テレワーク時の労働時間管理**等に関するヒアリング調査
- ◆**副業・兼業**に関する企業の実態調査
- <緊急>
- ◆**特定技能外国人の受入れ・活用**における実態把握
- ◆**勤務間インターバル制度**の日本国内における導入及び運用状況等に関する調査データの分析
- ◆**解雇無効時の金銭救済制度**に関する労働者等アンケート調査
- ◆**過半数代表者**に関するアンケート調査

研究領域の
拡がり体系的・継続
的研究

- ◆**リ・スキリング**:転職希望者や学び直しを行う人、特に文系学部卒業者がSTEM分野へキャリア転換する実態:アンケート調査分析
- ◆**AI**:国内・諸外国における生成AI等の活用実態、労使の対応に関するヒアリング調査実施準備
- ◆**労働者協同組合・NPO**:プロフィットセクターにおける働き方・意識に関する労働者Webモニター調査
- ◆**デジタル人材**:企業におけるデジタル人材の確保と能力開発に関する調査結果とりまとめ
- ◆**タスク**:日本の労働市場におけるタスクの長期的な分布の変化とその要因←日本版O-NETと「国勢調査」を用いた二次分析
- ◆**中間層**:中間層世帯の労働時間・就業形態、家計の消費支出等が主観的な暮らし向きに与える影響←「国民生活基礎調査」の二次分析
- ◆**プラットフォーム労働**:台湾の労災保険・補償制度←クラウドワーカーに関する比較法研究の一環
- ◆**格差**:有配偶女性の就業が家計間の所得格差に与える影響←「国民生活基礎調査」の二次分析

- ◆**個人・企業パネル調査**:個人は第5回、企業は第3回まで実査終了
- ◆**若年者**:オーストラリアに短期派遣(研究テーマ:「NQF(National Qualification Framework)からみる大学と労働市場の接続」)。「地方版 若者ワークスタイル調査」「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」の分析
- ◆**高年齢者**:フランス銀行-日仏財団(BdF-FFJ)主催の国際ワークショップで報告。韓国、シンガポール、IMFからの訪問団に情報提供
- ◆**女性**:第1~6回の「子育て世帯全国調査」データを基に報告書とりまとめ。子ども家庭庁担当者とも意見交換
- ◆**育児・介護**:育児に関する現地調査(独)、父親の残業削減と育児分担のジェンダー平等の関係 ← 既存調査データ分析
- ◆**非正規**:「無期雇用労働者の待遇等に関する調査(企業調査・労働者調査)」を厚生労働省の関心事項も盛り込んで実施、同調査に関連して厚生労働省で実施予定のヒアリング調査準備に協力

等

政策ニーズへの対応・活用例

- ◆**労働力需給推計**:5年ぶりに『2023年度版 労働力需給推計』を公表。「公的年金の財政検証」等、多くの審議会・検討会にて活用
- ◆**雇用調整助成金の効果検証**:厚生労働省提供の**行政記録情報(雇調金、雇用保険)**とJILPTで実施した事業所アンケート調査結果データを基に二次分析、報告書をとりとまとめ
- ◆**最低賃金**:**定期昇給・最低賃金**引き上げの動向・実態とそれに伴う企業行動の実態に関する調査実施
- ◆**就職氷河期**:「就職氷河期世代のキャリアと意識」調査結果が労政審人材開発分科会で活用。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**」で研究員が報告
- ◆**時間外労働**:自動車運転の業務に従事する労働者を対象とした上限規制への対応・課題(ヒアリング調査)
- ◆**解雇の金銭解決**:労働局あっせんにおける**解雇型雇用終了事案**の分析、解雇の金銭解決に関する**ヒアリング調査(独・仏)**結果、**労働者webアンケート**調査、単純集計結果を厚生労働省に提供
- ◆**勤務間インターバル**:勤務間インターバル制度実態調査(厚生労働省が実施。企業・労働者調査)の**調査票設計**に協力。厚生労働省提供データを分析
- ◆**外国人労働者受け入れ**:**留学生**の現況と課題に関するヒアリング調査とりまとめ、**特定技能外国人**の受け入れに関するヒアリング調査
- ◆**『個別労働関係法ハンドブック』**:各地方労働局に業務用資料として提供
- ◆**労使コミュニケーション**:事業再編を経験したスタートアップ・ベンチャー企業の労使コミュニケーション調査 ← 9事例ヒアリング、厚生労働省に結果提供
- ◆**テレワーク**:テレワーク時の**労働時間の算定**の実態 ← 企業ヒアリング
- ◆**副業・兼業**:働き方改革関連法案5年後見直し。**労働時間の通算、割増賃金支払**等の実態 ← 企業ヒアリング
- ◆**監視・断続労働**:制度運用実態 ← 事業場・従業員アンケート

評価指標② 「政策貢献が期待できる」との評価

実績:100%(達成度111.1%)

評価指標③ 労働関係法令、審議会・検討会等での活用

実績:100%(達成度117.6%)

【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

❖【**局別研究報告会**】厚生労働省幹部(次官・局長級等)との政策論議

- 女性の就労促進施策が女性の就労行動に与える影響に関する調査、データ分析等
EBPMアクションプランへの対応
⇒先行研究レビューや公的統計の二次分析による**男女間賃金格差**分析、
改正女性活躍推進法の効果検証のための企業パネル調査等を予定 等

<厚生労働省政策担当者向けの勉強会(オンライン開催)>

- ❖「脳・心臓疾患の労災認定事案における拘束時間、勤務間インターバルの分析」
- ❖「地方の若者のキャリアの変化と職業意識—北海道・長野調査および東京都調査との比較から—」
- ❖「ドイツにおける労働時間・雇用型テレワーク・集団的労使関係法制—働き方の柔軟化と保護をめぐる近時の政策動向」

<EBPM推進への協力>

- EBPMセミナーの開催**
厚生労働省の若手・中堅プロジェクトチームと連携
JILPT報告:「JILPTにおけるEBPM」/「雇用調整助成金の効果検証」
- EBPM勉強会の開催**
外部有識者を招いた所内勉強会。厚生労働省職員もオンライン傍聴
テーマ:「機械学習を用いた統計セミナー」「競業禁止義務と人的資本投資」

外部研究 機関との 共同研究等

<外部研究機関等との共同研究>

- ❖ 労働安全衛生総合研究所:過労死防止等に関する共同研究
- ❖ 広島県が実施した**技能実習生アンケート**調査結果の分析を共同で実施

<働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換>

- ❖ 日本総合研究所と共催の「**労働者協同組合**」をテーマとした労働政策フォーラムで労働者協同組合上田、労働者協同組合キフクトと意見交換
- ❖ **国立研究開発法人国立成育医療研究センター・女性の健康総合センター**と「女性の健康」という視点からの労働研究の可能性等について意見交換

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(労使部会)>

- ❖【**労働部会**】(連合、連合総合生活開発研究所)
- ❖【**経営部会**】(経団連、日商、全国中小企業中央会)

<その他シンクタンク等との意見交換>

- 連合総合生活開発研究所**
JILPT報告「仕事の質からみる働き方の多様性」
- 日本政策金融公庫総合研究所**
JILPT報告「『人手不足とその対応に係る調査—小売・サービス事業所を対象として』(事業所調査)結果」
- 労働問題の現状と展望に関する研究会(ヴァイジョン研)**
JILPT報告「若者の転職動向と定着に向けた取り組み」
- 日本生産性本部若手・中堅職員との交流会**
JILPT報告(第1回)「職場におけるAI技術の活用—OECD8カ国の事例調査より」/ (第2回)「昨今の女性の就業構造について—就業構造基本調査のコーホート分析からわかること—」(第3回)「二極化」以後の非正規雇用・労働—公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より—」

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、労働政策研究の成果の有益度について調査

実績：2.61 (達成度118.6%)
(内訳) 学識経験者：2.79 地方行政官：2.45 労働組合：2.38 使用者：2.23

<自由記述>

- ・労働問題に関する学術的、かつ学際的・政策的な知見が得られる
- ・内容が公正かつ詳細
- ・多面的な「労働」「労働政策」情報(統計含む)と研究が掲載されているのみならず、研究の水準も高い
- ・データに基づき、信頼性をもった情報とその解釈を、変化する状況にあわせて継続的に提供している
- ・雇用・労働の実態把握や施策・政策検討に資する良質な調査研究の結果を利用できる
- ・労働政策に関する実証研究や諸外国との制度比較等は、重要な基礎資料

【参考事項】 評価項目1-1 労働政策研究(成果の活用／研究員の外部活動等)

審議会・検討会での活用

審議会等における研究成果の活用件数 **218件**(昨年度136件以下同じ)

うち、厚生労働省での活用**112**(94)件、厚生労働省以外**106**(42)件

- ◆『2023年度版労働力需給の推計』労働力需給モデルによるシミュレーション』速報・資料シリーズ
⇒(厚生労働省)雇用政策研究会、社会保障審議会年金部会・年金数理部会・医療部会、働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会、労災保険制度の在り方に関する研究会、新たな地域医療構想等に関する検討会(内閣府)経済財政諮問会議
(内閣官房)新しい資本主義実現会議、全世代型社会保障構築会議
(財務省)財政制度分科会、日本経済と資金循環の構造変化に関する研究会
(文部科学省)中央教育審議会
(経済産業省)「産業構造審議会総会」
- ◆資料シリーズ『就職氷河期世代のキャリアと意識—困難を抱える20人のインタビュー調査から—』
⇒(厚生労働省)労働政策審議会人材開発分科会
(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
- ◆調査シリーズ『解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査』
⇒(厚生労働省)労政審労働条件分科会
(内閣府)規制改革推進会議 働き方・人への投資ワーキング・グループ

- 【厚生労働省での活用】
- ◆雇用政策研究会
⇒報告書『企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』、調査シリーズ『60代の雇用・生活調査』
- ◆労働政策審議会労働政策基本部会
⇒報告書『中小企業における採用と定着』、『中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発』
- ◆労働政策審議会労働条件分科会
⇒報告書『諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』
- ◆労働基準関係法制研究会
⇒報告書『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』、『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』
- 【厚生労働省以外での活用】
- ◆(文部科学省)中央教育審議会
⇒報告書『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—』

国会審議への貢献

- 【国会審議における活用】
- ◆資料シリーズ『2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—』
- ◆調査シリーズ『暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査』
- ◆調査シリーズ『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』
- 【国会参考人出席等】
- ◆参議院「国民生活・経済及び地方に関する調査会」(令和7年2月5日)に参考人出席(高見具広)「誰もが取り残されず希望が持てる社会の構築」
- ◆参議院 厚生労働委員会(第15回/5月21日)に参考人出席(池田心豪)
(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案(閣法第54号))
- ◆自民党 厚生労働部会・社会保障制度調査会年金委員会合同会議(令和7年3月28日)における講演(堀有喜衣)「就職氷河期世代から見る年金」

白書等での引用

- ◆厚生労働省『令和6年版 労働経済の分析』⇐労働力需給の推計(速報)、DP『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』
- ◆『令和6年版 過労死等防止対策白書』⇐安衛研共同研究成果『海外情勢報告』⇒『ドイツにおける解雇の金銭解決制度』
- ◆内閣府『日本経済レポート』⇐『2023年度版 労働力需給の推計』
- ◆『世界経済の潮流(AIで変わる労働市場)』⇐職業分類の改訂記録『令和6年度 年次経済財政報告』⇐『特定技能1号外国人の受入れ・活用』、『60代の雇用・生活調査』
- ◆経済産業省『2024年版 ものづくり白書』
⇐『キャリアコンサルタント登録者の活動状況』
- ◆中小企業庁『2024年版 中小企業白書・小規模企業白書』
⇐『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③』、『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成』

受賞

- ◆Wiley Top Cited Article 2022-23(高橋 康二)
論文「Covid-19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan」
Wiley出版(人文社会科学から理工医学まで約1,600誌のジャーナルを出版。約半数のジャーナルが世界各国の学協会と提携して出版される学協会誌)が出版する『Japanese Journal of Sociology』に掲載された論文のなかで、2022年1月～2023年12月の2年間における被引用件数が最も多かった。

- ◆公益社団法人程ヶ谷基金「男女共同参画・少子化関連顕彰事業」論文部門優秀賞(田上 皓大)
投稿論文「就業中断女性の女性活躍への道筋—中高年期の女性の自律的・主体的な能力開発意欲に注目して」
【講評】「就業中断する女性は多いが、そうした人が意欲的にキャリアアップに繋げようと努力している点についてデータ分析をしっかりと行い、実証した点が高く評価された。また、就業中断女性に着眼し、人々の生き方や社会に対する効果について一貫して見ている視点も評価された。社会的意義の高い論文である。」

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

国際セミナーの開催

- ❖ 日韓ワークショップ(7月/オンライン開催)
韓国労働研究院(KLI)と共催
テーマ:「外国人労働者受入制度—介護・家事分野を中心に」
- ❖ 北東アジア労働フォーラム(11月/対面開催)
韓国労働研究院(KLI)、中国労働社会保障科学研究院(CALSS)と共催
テーマ:「高齢者の人的資源開発」



- ❖ 国際比較労働政策セミナー(3月/対面開催)
国際労働法・社会保障法学会(ISLSSL)との連携。アジア太平洋地域9カ国から労働研究者が参加
テーマ:「高齢化と労働政策」

研究者の招へい

国際労働機関(ILO)北京事務所労働法スペシャリスト(1月~3月)

研究テーマ: プラットフォーム労働と労働市場への影響: 中国と日本の比較

『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6年度も5号を発行。

【読者アンケート】

「Japan Labor Issuesは過去、現在、そして将来の潜在的な動向を示唆する詳細な統計情報を提供しており、比較や企画立案に役立っている。」
「トレンド、統計指標シリーズ、詳細な調査など有意義でタイムリーないくつかの方法で変化に広く対応しており、大変貴重で利用しやすいツール。」

国際会議への参加

- ❖ EASP/FISS合同会議(日本): 報告
報告テーマ「COVID-19危機におけるレジリエンス: 回復の軌跡における異質性」
「『二極化』以後の非正規雇用・労働」
- ❖ BdF-FFJ国際ワークショップ(フランス): 報告
報告テーマ「日本の高齢者はなぜ働くのか」
- ❖ ISLSSL世界大会(イタリア): 報告
報告テーマ「台湾の労働災害保険制度の動向」
- ❖ OECD-LEED国際フォーラム(デンマーク・スウェーデン): 報告
報告テーマ「日本の地方における労働力不足と技能不足への対応」
- ❖ EU-OECDハイレベル政策会合(フランス): 参加
会議テーマ「行政データの活用による労働市場政策の評価」

海外からの訪問受け入れ

- ❖ シンガポール人材開発省(MOM)事務次官一行
- ❖ 中国陝西省人的資源サービス代表团
- ❖ マレーシア生産性公社訪日団
- ❖ マレーシア人的資源省労働組合業務局一行
- ❖ 韓国雇用労働部一行
- ❖ 韓国釜山大学教授、韓国造船協会一行
- ❖ 韓国職業能力研究院(KRIVET)院長一行
- ❖ IMF対日4条協議ミッションチーム



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 令和5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%	144件	102.8%				
	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%	150件	100.0%				
	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%	2.55	127.5%				
	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%	2.68	134.0%				
	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%	2.58	129.0%				

【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6年度に新たに22本のアーカイブ・データを公開するとともに、アーカイブデータの利用対象範囲に大学学部生を追加した。
--	---

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「国内の労働市場を知るうえで貴重な情報」「時事的な問題について深く掘り下げられている」「海外のアップツーデートな情報を日本語で読めるのは貴重」「諸外国の労働政策等について整理された情報が得られる」「大学の授業で紹介できる統計・図表が充実している」「統計は研究を手がけるうえで土台になるため貴重な情報源である」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

○政労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

政府の重要施策方針を意識し取材を実施

【情報収集テーマ例】

- ・カスタマーハラスメント撲滅への取組み
- ・働きやすい職場環境整備に向けた取組み
- ・賃金などの交渉・妥結内容
- 等

○厚生労働省要請の調査の実施

- ・短時間労働者の実態調査
- ・同一労働同一賃金の対応状況調査
- ・ものづくり産業のDX・人材育成調査
- 等

→ 『令和4年版ものづくり白書』、
『令和6年度労働経済白書』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 144件（達成度102.8%）

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22本のアンケート調査データを公開。累計公開本数は192本。

- ・利用対象範囲を大学学部生まで拡大、データの利用を促進。

○利用実績

- ・データ利用承認件数31件（前年度 25件）
- ・データ利用承認本数60本（前年度 32本）

アーカイブページ閲覧件数1.9倍
データ利用者数1.6倍に増加
*いずれも昨年度比

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
- ・最低賃金、労働争議の動向

○厚生労働省要請の調査の実施

- ・働き方の変化等を踏まえた
今後の労働者災害補償保険の
遺族補償等年金のあり方研究
- ・アジア地域における各国の
能力評価制度調査
- 等

→ 厚生労働省
労働政策審議会職業安定分科会
労働政策審議会労働条件分科会
労働基準関係法制研究会
等で活用

指標 海外情報収集成果の提供件数150件以上 実績 150件（達成度100.0%）

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、常設企画展示を実施
- ・寄贈された機関誌『安全第一』全24冊が、日本労働ペンクラブ「労働遺産」に認定。

（参考指標）
来館者数 648人、貸出冊数 698冊、
複写件数 689件、レファレンス件数 780件



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 令和5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%	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%	2.38	119.0%				
	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%	6回 (4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%	526人	122.3%				
		2.41	109.5%	2.48	112.7%	2.56	116.4%				

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。
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	②「法人の努力結果」 社会的に関心の高いテーマ、時代を先取りするテーマを設定・企画。先進事例を交えるなどプログラムの工夫の結果。 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)

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や国内外の取材・レポート記事の他、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。

○創刊2000号到達の記念企画として、歴代理事長による特別コラムを掲載。労働問題や労働政策研究を巡る課題、研究機関としてのJILPTの役割などを発信。

○読者数（令和6年度末） **48,217人（前年度 +265人）**

【読者からの評価】

- ・「客観性の高い正確な情報が中立的立場からタイムリーに届く」
- ・「深堀したい場合はアクセス先があるので、ワンストップとして活用」

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：2.38（達成度119.0%）

ホームページ等

○機構公式SNS（X(旧ツイッター)）の運用
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。

○「リサーチアイ」「令和5年度成果政策論点レポート」の掲載
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。また政労使関係者に資する労働をめぐる情報や論点を提示。

【利用者からの評価】

- ・「十分なボリュームの情報が整理された形で提供されている」
- ・「労働・雇用分野についての集約は参考になる」

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）「最低賃金「1000円」の先」「若年労働の現在地」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）

○「シニアとフリーランスの新たな働き方の選択肢」、「仕事と育児の両立支援」、「ICTの発展と労働時間政策の課題」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。

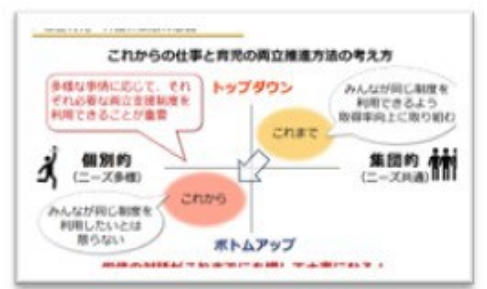
【参加者からの評価】

- ・「社会に顕在化してきた労働問題の一端を正面から捉えた議論として大いに気づきを得られた」
- ・「学術的視点にとどまらず研究者それぞれの視点を知ることができ、共感や発見が多くあった」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 526人（達成度122.3%）
参加者アンケートでの有意義度2.2以上	実績 2.56（達成度116.4%）



↑ 労働政策フォーラムの様子と資料 →



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5年度に引き続き全講義をオンラインで実施
受講者数：708名（前年度：614名） 受講者有意義度：2.46（前年度：2.40）

○専門講座 令和5年度に引き続き一部課題でハイブリッド（会場、オンライン）
受講者数：66名（前年度：101名） 受講者有意義度：2.55（前年度：2.50）

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 令和5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%	96.3%	107.0%	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%	98.1%	109.0%	98.0% (4～9月実施分)	108.9%				
	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%	97.8%	122.3%	98.7%	123.4%				

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119人の研究員が参画（前年度117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、5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90コースの実施
(前年度92コース)

受講者数 7,533人
(計画数7,734人)

オンラインと集合双方のメリットを活かした研修は、研修生や所属長による事後アンケート結果（有意義度回答率）においても90%を超える高い評価を得ている。

研修の実績(例)

- ・職業指導専門研修
- ・求人事業所サービス専門研修
- ・若年者雇用対策担当者専門研修
- ・メンタルヘルス担当者専門研修
- ・検査業務専門研修 等



研修の様子



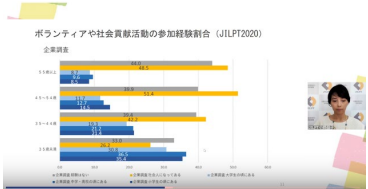
研究と研修の連携

■ 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）

- ・「「二極化」以後の非正規雇用・労働(1)(2)」
- ・「AIと共に働くための学び直しとは？」
- ・「生活時間と健康の確保に関わる働き方」
- ・「育児・介護休業法と両立支援ニーズ
～多様な介護問題に対応可能な制度に向けて～」等



↑ オンライン公開講座

○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」を发出。

■ JILPT研究員の研修への参画

○延べ119人の研究員が研修に参画（前年度 延べ117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。令和6年度は3つの研修コースで実施。
・雇用環境・均等関係企業指導業務専門研修 テーマ「難しいクレーム対応」
・職業指導Ⅱ専門研修 テーマ「job tag&アセスメントツールの活用就職支援」
・労災保険給付専門研修 テーマ「過重負荷による労災認定事案」



（数値目標） 有意義度毎年度 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： 98.0%（達成度108.9%）

（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： 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	実績： 98.7% （達成度123.4%）

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 令和5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6年度において、令和3年度と比べて、一般管理費は約8.7%節減し所期の目標を達成する予定である。
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	35	▲8.7%			
	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	540	▲20.8%			

- ・ 令和6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	2件	3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」を配信（年11回）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

- ・規定に基づき全役職員を対象としたハラスメントオンライン研修を実施
- ・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

- ・有益との回答 **98.0%**（前年度97.0%）

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及びデジタル技術を活用した機構業務の効率化のため、「人事労務」「情報システム」等の経験者4名を採用、新卒予定者については、3名を内定。
- ・優秀な専門人材確保のため任期付研究員を公募し、労働法の研究員1名を内定
- ・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。
- ・地方自治体等の委員等への就任、講演等を通じた交流の促進。

○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

- ・基幹ネットワークシステムの更新 → **セキュリティ対策をより強化**
- ・新グループウェアソフトの導入 → **役職員間の情報共有の迅速化及び業務の効率化を促進**

○情報セキュリティ対策の強化

- ・「令和6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
- ・初任者向け、全役職員向け、課室情報セキュリティ責任者向けの研修を実施、内部の情報資産や生成AIを利用する際の留意事項やインシデント発生時の対処について確認

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6年度予算の節減（令和3年度比）
一般管理費： 8.7%
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情報システム利活用の促進及び一般競争入札の実施等により組織全体で節減に取り組み、効率的な組織運営を推進

○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、6年度の一者応札件数は3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
- ・経営会議等機構内会議について完全ペーパーレス開催を実施
- ・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 令和5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6年度の自己収入は53,042千円（第4期平均51,662千円）となり、第4期実績平均を上回る水準を確保。
（内訳）
 - ①出版物販売収入 17,485千円（同 23,080千円）
 - ②東京労働大学講座収入 35,557千円（同 28,582千円）