

---

# 平成26年度業務実績 評価説明資料

---

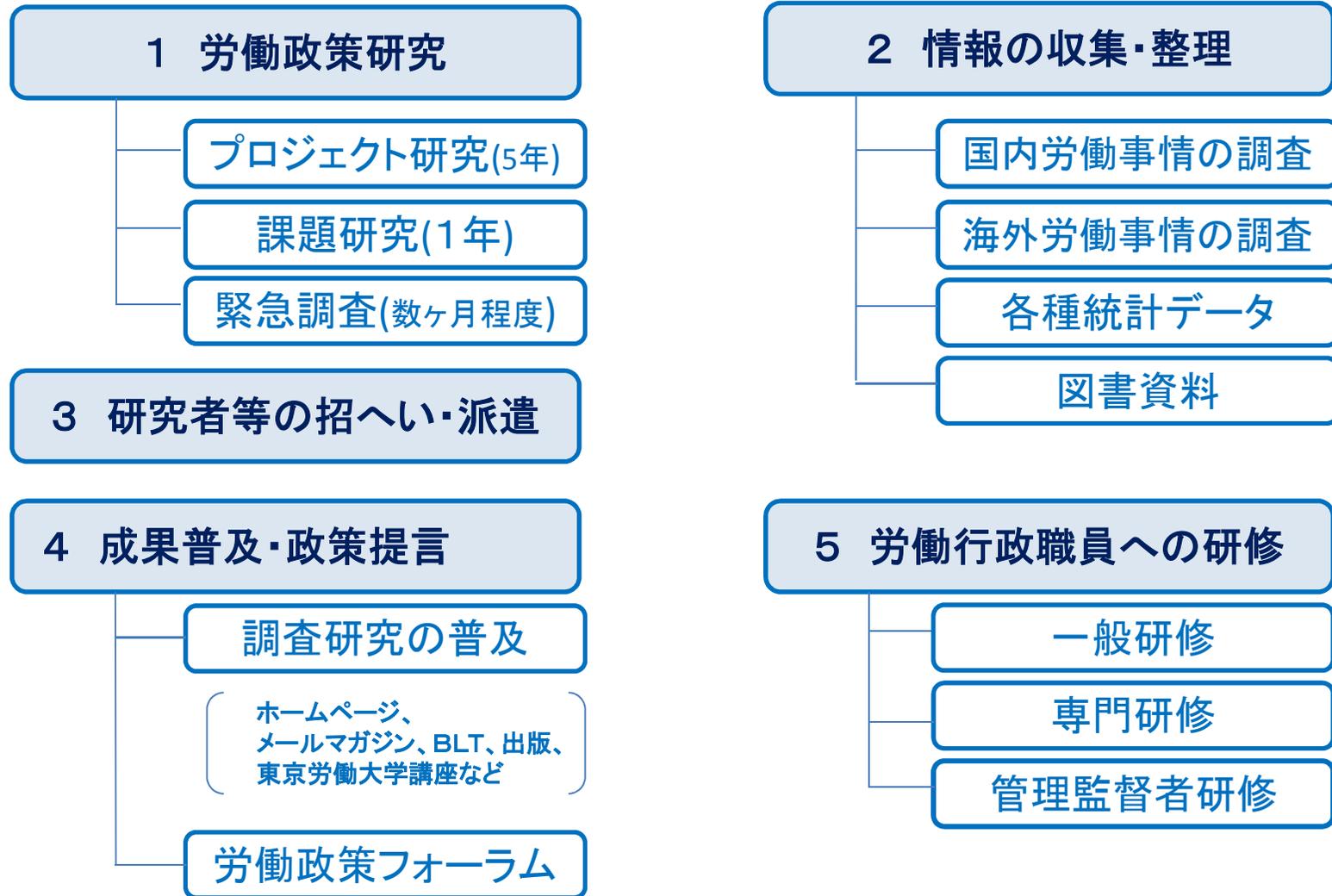
独立行政法人  
労働政策研究・研修機構

# 目 次

説明① (前半)	<b>【労働政策研究】</b>		
	評価シート1-1	労働政策研究の実施体制、厚労省との連携等	・・・ 4
	評価シート1-2	成果の取りまとめ及び評価	・・・ 7
	<b>【情報の収集・整理】</b>		
	評価シート1-3	国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理	・・・15
	評価シート1-4	海外情報の収集・整理、海外とのネットワーク	・・・19
	<b>【成果普及・政策提言】</b>		
評価シート1-5	労働政策研究等の成果の普及	・・・23	
評価シート1-6	政策論議の場の提供及び政策提言	・・・27	
	<b>【労働行政職員研修】</b>		
	評価シート1-7	労働関係事務担当職員等に対する研修	・・・29
説明② (後半)	<b>【業務運営の効率化等】</b>		
	評価シート2-1	業務運営の効率化に関する事項	・・・33
	評価シート1-8	業績評価制度／業務運営等への意見評価の把握	・・・38
	評価シート3-1	財務内容の改善に関する事項	・・・41

※ 評価シートについては、中期計画の記載順ではなく、説明順に並び替えている。

# (参考) 労働政策研究・研修機構の事業体系図



---

# 評価シート1-1

## 労働政策研究の実施体制、厚生労働省との連携等

### 【JILPTの自己評価:A】

---

#### 評価の視点

- ① 研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の研究機関ではなしえない又は実施していないものとなっているか。  
**(研究テーマの厳選)**
- ② 研究計画は、各研究テーマについて、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズを踏まえ、適切に作成されているか。特に、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応しているか。**(政策ニーズへの対応)**
- ③ 研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、連携が図られているか。  
**(効率的な実施体制)**
- ④ 調査研究の活性化のため、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進しているか。**(外部研究者等との連携)**
- ⑤ 政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備しているか。**(政策担当者等の研究参加)**
- ⑥ 厚生労働省との意見交換を適切に行い、その内容を研究の一連の局面に反映させているか。**(厚労省との意見交換)**

## 実績報告

### イ 労働政策研究の実施(26年度)

#### 政策ニーズへの対応(②)、厚生労働省との意見交換(⑥)

##### ○ 厚生労働省との認識の共有、政策ニーズの把握

- ・ ハイレベル会合における次年度の研究テーマの協議
- ・ 理事長と政策統括官とのトップ定期協議
- ・ 日常的な意見交換の実施

##### ○ 厚生労働省の緊急の政策ニーズの把握

緊急の政策課題に対応して調査すべき事項の厚労省からの希望聴取

##### ○ 労使関係者からの意見聴取

調査研究に関する懇談会(労使団体各1回、経済団体実務者1回)

#### 厚生労働省との意見交換(⑥)

##### ○ 担当者レベルでの意見交換等(厚労省政策担当者⇄機構研究担当者)

- ・ 政策研究会:5回(前年度5回)  
→労働政策の最新動向把握の場
- ・ 政策担当者との勉強会:9回(前年度9回)  
→研究で得られた成果に関する政策課題等の意見交換
- ・ 厚労省テーマ別研修の実施:5回(前年度4回)  
→厚労省職員へ労働政策課題を講義
- ・ 研究テーマごとの担当者の登録制(第3期から開始)

#### 的確な研究テーマの選定(①)、効率的な実施体制(③)

##### ○ 26年度の労働政策研究の実施

① プロジェクト研究 計19テーマ(サブテーマの数)

② 課題研究 計3テーマ

③ 緊急調査 計11テーマ

民間の機関では行っていない政策企画立案に資する継続的な研究を実施

➤ 研究部門の組織の枠組みを超えた調査研究の実施

「雇用システムと法プロジェクト」の設置(新規)

➤ 調査部門と研究部門の連携

・(例)日本の雇用終了等の状況(諸外国の労働関係における紛争処理制度を比較)

➤ 研究成果の政策立案への活用を促進する「研究報告会」の実施

・厚生労働省幹部(次官・局長級)への研究報告

・政策担当者への研究報告

要請に対応した課題研究(3件)、緊急調査(11件)に着手

(例)日本の雇用終了等の状況/雇用保険業務統計分析/採用・配置・昇進の状況/新労働時間制度の実態/ものづくり企業の経営戦略・人材育成/中高年齢者の転職・再就職 など

外部研究者との連携(④)、政策担当者等の研究参加(⑤)

○ (独)経済産業研究所との共同研究を開始

○ 社会保障に関する有識者との研究会を設置(新規)

○ 外部の研究者

(大学教授等の研究への参画・報告書の執筆)(強化)

## 実績報告(続き)

- ・研究テーマの策定にあたり、厚生労働省や学識者、労使団体等との要望聴取・意見交換の場を設け、労働政策上の課題や研究ニーズを多面的かつきめ細かく把握し、社会保障に関する懇談会の新設や、企業のグローバル人材の選抜・育成のあり方についての研究等を行った。
  - ・中期計画で示されたプロジェクト研究に関連する18テーマを継続的に実施するとともに、日本的雇用システムの変化や政策上の課題を提示する「雇用システムと法プロジェクト研究」を新たに立ち上げた。また厚生労働省からの要請に基づく課題研究3テーマと年度途中の数カ月間の短期で調査結果報告を求められる、喫緊の政策ニーズに対応した緊急調査11テーマを実施した。特に緊急調査等への対応にあたっては、機構の人材・知見・ノウハウを部門横断的に活用して、迅速に調査結果を厚生労働省に提供した。
  - ・また、第3期中期目標期間より、研究テーマごとの厚生労働省政策担当者登録制を導入するとともに、引き続き研究報告会やテーマ別研修を実施。経済産業研究所との共同研究も開始した。
  - ・上記の取り組みの結果、機構の研究テーマは他の研究機関では成し得ない内容となっており、その研究成果は、公労使で構成される労働政策審議会をはじめ、雇用政策研究会、内閣府規制改革会議等の政策課題に関する政府の重要な会議、国会審議等において多数引用・活用され(平成26年度:348件)、学識者で構成されるリサーチ・アドバイザー一部会による外部評価においても、成果12件全てがA(優秀)以上の評価(100.0%)で、うち4件はS(最優秀)となった。
- 所期の目標を上回り、労働政策論議の基盤形成に大きく貢献していることから、自己評価を「A」とした。

# 評価シート1-2

## 成果の取りまとめ及び評価

### 【JILPTの自己評価：S】

#### 数値目標

- 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の**2分の1以上**確保。  
→成果総数138件のうち、115件が「活用した」または「活用する予定である」との評価  
→成果総数のうち、「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた割合は83. 3%
- 厚生労働省からの評価により、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の**80%以上**確保。  
→成果総数51件全て、政策的インプリケーションに富むとの評価(100. 0%)
- 外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の**3分の2以上**確保する。  
→評価を受けた12件の成果のうち、すべての成果がA(優秀)以上の評価(100. 0%)
- 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、**3分の2以上**の者から有益であるとの評価を得る。  
→有益であるとの回答は96. 1%

#### 評価の視点

- ① 各研究テーマについて、研究目的を明確にした研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。  
(成果の取りまとめ)
- ② 内部評価及び外部評価を厳格に行っているか。特に、外部評価においては、評価基準を明らかにした上で評価を行っているか。  
(厳格な研究評価の実施)
- ③ すべての労働政策研究について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標に基づき、工夫して把握しているか。また、労働政策研究の有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。(政策への貢献)
- ④ 検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。(評価結果の公開)
- ⑤ 各数値目標について、所期の目標を達成し、労働政策の企画立案等に資する質の高い成果となっているか。(数値目標の達成状況)

## 実績報告

### ■ イ 成果の取りまとめ

#### 成果の取りまとめ(①)

- 研究テーマについて計画どおりに実施し、次のとおり労働政策研究の成果を公表。

成果物の種類	公表済件数
a. 労働政策研究報告書	11件(前年度 9件)
b. 政策論点レポート	1件(前年度 1件)
c. 研究開発成果物	2件(前年度 3件)
d. ディスカッションペーパー	3件(前年度 3件)
e. 調査シリーズ/資料シリーズ 等	34件(前年度32件)
<b>合計</b>	<b>51件(前年度48件)</b>

### ■ ハ 厚生労働省における評価

#### 政策への貢献(③)、評価結果の公開(④)

- 労働政策への貢献度合いを把握するための工夫として、分かりやすい指標を設け、厚生労働省担当部局による評価を実施(行政評価)。

具体的な活用状況を検証した上で、行政評価の結果は、ホームページに掲載し、公表。

(評価結果は10頁に記載)

### ■ ロ 法人における研究評価の実施

#### 厳格な研究評価の実施(②)

- 業績評価システムに基づき、個別研究成果について内部評価及び外部評価を適切かつ厳格に実施。  
第3期からは研究テーマの事前・中間・事後の評価も実施。

#### ○ 評価の流れ

所内研究発表会(全ての成果物が対象)

研究成果を取りまとめ、スケルトンの状態で発表  
理事長参加の下、政策的インプリケーション等を議論

内部研究者によるレビュー(全ての成果物が対象)

内部研究者による査読を実施  
ピアレビュー(※)での指摘事項に留意し、内容を確定  
**※より質の高い成果を確保するための措置**

内部評価(S~D)評価対象:a,c(文書以外を除く),d

機構内の評価者(1件につき2名)の評価票及び研究  
担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定。

外部評価(S~D)評価対象:a,c(文書以外を除く)

外部専門家(1件につき2名)による評価票をもとに、労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家15名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における審議により評価を決定。

# (参考) 調査研究・事業についての評価体制

## 1 事前評価(調査研究テーマ・JILPT全体の事業に係る年度計画)

- ① JILPT内部での翌年度における調査研究テーマ(素案)の検討・厚生労働省との調整(11月～)
- ② JILPTにおいて翌年度における個別調査研究テーマの項目(案)について外部から意見聴取(11～3月)
  - ・経済団体実務者懇談会【経済団体の実務者により構成】
  - ・調査研究に関する懇談会(労働部会及び経営部会【それぞれ労使関係者により構成】)
  - ・特別研究員会議【JILPTが委嘱した外部研究員により構成】
  - ・ハイレベル会合【JILPT理事長・政策統括官(労働担当)等により構成】
  - ・リサーチ・アドバイザー部会【労働関係の学識経験者により構成】
  - ・総合評価諮問会議【労使関係者・外部有識者により構成】
- ③ JILPT内部でのJILPT全体の事業に係る年度計画(案)の審議(2～3月)
  - ・経営会議【JILPT部長級以上で構成】
  - ・リサーチ・アドバイザー部会(調査研究部分のみ審議)、研究テーマ毎の中間評価
  - ・総合評価諮問会議
- ④ 厚生労働大臣へのJILPT全体の事業に係る年度計画の届出(3月)

## 2 中間評価(JILPT全体の事業に係る進捗管理)

- ① JILPT内部での四半期ごとの中間評価(7月、10月、1月)
  - 経営会議において、年度計画に基づく四半期毎のJILPT全体の事業に係る進捗状況について、13評価項目(研究成果、職員研修、成果普及等)ごとに、3段階(A～C)で評価
- ② JILPT内部での月次業務実績の報告(8月、9月、11月、12月、2月、3月)
  - 経営会議に年度計画に基づく毎月のJILPT全体の事業に係る進捗状況を報告

## 3 事後評価(研究成果・JILPT全体の事業に係る業務実績)

- ① JILPT内部での個々の研究成果に係る評価
  - ・内部評価委員会【JILPT部長級以上で構成】(2月、5月、9月頃)
  - ・リサーチ・アドバイザー部会(3月、6月、10月頃)
  - 5評価項目(趣旨・目的の明確さ、研究方法の適切さ、成果水準、有益度、政策貢献度)ごとに、S～Dの5段階で評価
  - ・総合評価諮問会議(6月)→リサーチアドバイザー部会における個々の研究成果への評価を承認
- ② JILPT内部でのJILPT全体の事業に係る年度ごとの業務実績報告書案の審議(※)
  - ・経営会議(5～6月)→13評価項目(研究成果、職員研修、成果普及等)ごとに、S～Dの5段階で評価
  - ・総合評価諮問会議(6月)→経営会議による業務実績報告について承認
- ③ 厚生労働省独立行政法人評価委員会への年度ごとの業務実績報告の提出(7月)(※)
- ④ 厚生労働省独立行政法人評価委員会等による年度ごとの業務実績報告書の評価(※)
  - ・厚生労働省独立行政法人評価委員会(労働部会)による一次評価(7～8月)
  - ・総務省評価・独立行政法人評価委員会による2次評価(11～12月)

※ 中期目標終了翌年度については、中期目標期間全体に係る業務実績報告について審議が行われる。

平成26年度調査研究・事業に係る評価スケジュール

平成26年	1月	<b>事前評価</b> ・経済団体実務者懇談会(1/9) ・調査研究に関する懇談会(労使)(1/22, 2/26) ・特別研究員会議(2/27) ・ハイレベル会合(3/11) ・リサーチアドバイザー部会(3/13) ・総合評価諮問会議(3/17)
	2月	
	3月	
	4月	<b>中間評価</b>  ・四半期中間評価(年3回実施)(7/22, 10/28, 1/27)  ・月次業務実績報告(年6回実施)(8/26, 9/30, 11/25, 12/24, 2/26, 3/24)
	5月	
	6月	
	7月	
	8月	
	9月	
	10月	
	11月	
	12月	
平成27年	1月	<b>事後評価</b> ・内部評価委員会(4/23) ・リサーチアドバイザー部会(6/19) ・経営会議(6/23) ・総合評価諮問会議(6/24) ・厚労省独法評価有識者会議(7/26) ・総務省政独評価委員会
	2月	
	3月	
	4月	
	5月	
	6月	
	7月以降	

## 実績報告(続き)

### ■ ニ 達成すべき具体的な目標

#### 目標達成

#### 数値目標の達成状況(⑤)

##### ①厚生労働省からの評価(行政評価)(平成26年度)

政策的インプリケーションに富んでおり、政策の企画立案及び実施に役立っているか。(数値目標:「**そう思う**」以上が**80%以上⇒達成率125%**)

	「そう思う」以上の割合	うち、「非常にそう思う」	うち、「そう思う」
プロジェクト研究	100.0% (33/33件)	11件	22件
課題研究	100.0% (9/9件)	6件	3件
緊急調査	100.0% (9/9件)	5件	4件
合計	100.0% (51/51件)	22件	29件

##### ③外部評価(リサーチ・アドバイザー部会による評価)

- ・評価を受けた成果12件(報告書11+研究開発成果物1)  
**全てがA(優秀)以上の評価(100.0%)で、うち4件はS(最優秀)。**
- ・**年度目標(3分の2以上)を大きく上回る高い評価。⇒達成率150%**

##### ④有識者からの評価

- ・有識者アンケート調査において、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した者のうち**「有益である」との回答は96.1%。**
- ・**年度目標(3分の2以上)を大きく上回る高い評価。⇒達成率144%**

・各研究テーマについて、機構幹部によるヒアリングで想定される政策的インプリケーションを含め議論し、趣旨・目的・スケジュール等を明確にした研究計画に基づき推進した、51件の研究成果を取りまとめた。

・研究成果の評価にあたっては、所内研究発表会のピアレビュー、評価基準を定めた複数の評価者による内部評価と外部評価等を実施。特に、学識者で構成されるリサーチ・アドバイザー部会による外部評価において、成果12件全てがA(優秀)以上の評価(100.0%)で、うち4件はS(最優秀)。

・研究成果は、公労使で構成される労働政策審議会をはじめ、雇用政策研究会、内閣府規制改革会議等の政策課題に関する政府の重要な会議、国会答弁等において多数引用・活用され(平成26年度:348件)、厚生労働省、リサーチ・アドバイザー部会、有識者から、いずれも対数値目標120%以上の評価を得ており、また、その結果についてホームページで公開している。

以上のことから、「S」評価とした。

### ■ ホ 調査研究成果の多方面での活用状況

#### ②労働政策の企画立案等に貢献した研究成果

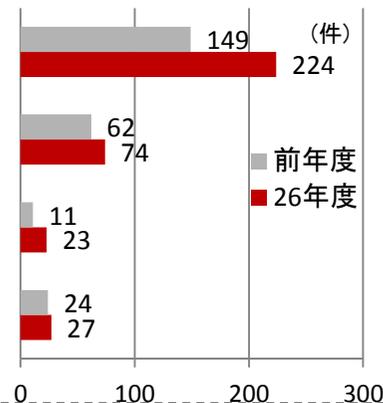
(労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保)

- ・平成24～26年度に取りまとめた成果について、「活用した」または「活用する予定である」の割合⇒**83.3%**

プロジェクト研究	77.7%(80/103件)
課題研究	100.0%(18/18件)
緊急調査	100.0%(17/17件)

#### 参考 政策決定における活用状況

- ・審議会・研究会等での活用  
(雇用政策研究会ほか)
- ・審議会・研究会等への参画  
(労働政策審議会ほか)
- ・行政・政党・国会議員等に  
対する情報提供



#### 参考 白書等での活用状況

24 (前年度)  
27 (26年度)

# (参考) 最近のJILPT研究成果の具体例

分野	研究成果物	主な事実発見	労働政策立案への貢献例
非正規労働者	雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後3年間における正社員数の変化予測は、現状維持とする事業所が45.4%で最多、増加を見込む事業所も28.9%あり、減少を見込む事業所(5.6%)を大きく上回っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策論議の活性化に向けた基礎資料となることが期待される</li> </ul>
地域雇用	地域における雇用機会と就業行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方都市では、人手不足が鮮明になる中、労働条件面のミスマッチなど雇用機会の質に課題の中心がある。一方、農村地域では、公的機関や一次産業以外に雇用の受け皿(量)が不足する問題が大きい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用政策研究会報告書で多数引用</li> </ul>
若年者雇用	若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より	<ul style="list-style-type: none"> <li>非求職無業者(ニート)が長期滞留化する可能性。 1年前もニートであった者の割合:72.3%(男性40-44歳層では91.7%)</li> <li>期間が長くなると活動意欲が低下することから、離職1年以内の働きかけが重要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会資料として活用(職業安定分科会雇用対策基本問題部会)</li> </ul>
人材育成 能力開発 キャリア 支援	職業資格の取得とキャリア形成に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きながら資格を取った人の場合、職場からは資格取得活動に「特別の対応なし」が半数近く、「積極的に応援してくれた」は4人に1人。働き方や処遇、収入には資格取得による大きな変化がないとする人が多い。</li> <li>就職活動への資格取得の効果は分野による差が大きい。</li> </ul>	<p>専門実践教育訓練に係る訓練前キャリア・コンサルティングのキャリア・コンサルタンต์向け研修プログラム開発事業、教材開発及び研修に活用</p>
	企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用に当たって、資格・検定の所持を重視する企業の割合は、正社員の新卒採用で20.0%、正社員の中途採用で37.3%、非正社員の採用で8.5%。</li> <li>採用に当たって、資格・検定を重視する傾向は、業種間の差が大きい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成26年3月の雇用保険法の改正により拡充された、「専門実践教育訓練給付制度」(平成26年10月1日より施行)の対象資格・講座に関する検討において、基礎資料として活用</li> </ul>
	転職市場における人材ビジネスの展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>転職市場において、求人Webサイトを通じた登録求職者情報の紹介事業者への提供が一般化する等求人情報事業の影響が拡大している。</li> <li>Web展開が進む都心と違い、地方では求人情報誌の影響がより大きい。</li> <li>人材ビジネス全体において、中高年層の転職が課題となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失業なき労働移動の実現のための人材ビジネス活性化施策に活用されることが期待される。</li> </ul>
	企業内キャリア・コンサルティングとその日本的特質—自由記述調査結果およびインタビュー調査結果—	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本における企業内キャリア・コンサルティングの展開は目覚ましく、広がりや深まりを見せていること、特に、この20年で、企業内キャリア・コンサルティングのノウハウが蓄積され、企業内キャリア・コンサルティングの組織内における役割や機能が明確化してきていることが示された。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業競争力会議におけるキャリア・ドックや企業表彰拡大の議論をはじめ、企業内キャリア・コンサルティングは引き続き重要な論点の一つであり、企業内キャリア・コンサルティングの実態理解に資する</li> </ul>

## (参考) 最近のJILPT研究成果の具体例

分野	研究成果物	主な事実発見	労働政策立案への貢献例
ワーク・ライフ・バランス	仕事と介護の両立に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合や、また実際に介護休業を取得した経験がある場合は、離転職割合が低い。</li> <li>・介護休業を長い期間取得するより、短い期間の休暇・休業で両立を図る割合が高い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会において活用</li> </ul>
女性の活躍促進	採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の管理職登用が進んでいない理由としては、管理職世代の採用数が少なかったことを挙げる企業が多い。</li> <li>・女性の職域拡大のためには男女をバランスよく採用することが重要と考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法案に向けた労働政策審議会雇用均等分科会での資料として活用</li> </ul>
働き方改革	「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4社に1社超の企業が、向こう5年間で「無期契約の社員」割合が増加すると回答。</li> <li>・2割弱の企業が「多様な正社員区分の新設（拡充）を検討し得る」と回答。特に「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」「情報通信業」等や「1,000人以上」に多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成26年版「労働経済の分析」で引用</li> <li>・内閣府規制改革会議（第27回雇用ワーキング・グループ）参考資料「経済の好循環実現に向けた政労使会議（第2回）」の参考資料</li> </ul>
労使関係システム	企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編） —事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業・事業所レベルでの柔軟な労働条件規整という現象は生じてはいるが少なくとも産別組合および使用者団体の手を全く離れて、事業所内労使当事者の判断のみによってこれを行うことにはなっておらず、「分権化」というよりは労働条件規整の「個別企業・事業所化」というべき現象となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公表結果は厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定</li> </ul>
	現代先進諸国の労働協約システム —フランスの企業別協約	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2004年法による適用除外制度の拡大による有利原則の撤廃は、産業別最低賃金等の公序に属する事項や、閉鎖条項が定められた事項についての適用除外の禁止の存在等の措置も影響し、法律および産業別労働協約を中心とした労働条件の最低基準の確保という観点からの、フランスの伝統的規範設定システムを覆すまでには至っていない。</li> </ul>	
	スウェーデンの労使関係 —賃金・労働移動のルールを中心に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・伝統的に産業レベルは、賃金について細かな規定を設けているわけではなく、その多くを個別企業内における労使交渉に委ねている。産業別組合も産業別協約において、賃金に関する細かな規定を設ける必要はないと考えている。</li> <li>・経済的な理由による整理解雇時の労使交渉の分析から、人選にかかわる先任権（勤続年数の短い者から対象となる）という法規定がそれ自体の厳格な実施ではなく、事業所内での労使交渉の実施を促している面もあることが明らかとなった。</li> </ul>	

## (参考) 最近のJILPT研究成果の具体例

分野	研究成果物	主な事実発見	労働政策立案への貢献例
高度人材	「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大規模企業に対する意向調査で、「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」を対象に、無期転換ルールの特例が設けられれば、「活用したいと思う」割合が8.3%、「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」割合が18.8%など。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」案の国会審議や、同法第3条に基づく基本指針等の作成過程において活用</li> </ul>
多様な働き方	情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業が考えるテレワーク実施の効果として回答割合が高かったのは（複数回答）、「モバイルワーク」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」58.4%、「定型的業務の効率・生産性の向上」54.5%だった。</li> <li>・「終日在宅勤務」では、「家庭生活を両立させる従業員への対応」51.8%、「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」ともに35.7%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」33.9%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワーク推進政策議論の中で基礎資料として活用</li> </ul>
	多様な正社員に関する解雇判例の分析	<p>（1）裁判所は、契約書の記載のみによってではなく、むしろ、採用の経緯、就労実態に着目して限定性を認めていること、（2）「職務・勤務地限定＝解雇ルール緩和」ではなく、当該雇用関係において、限定性の基礎となっている事実、あるいは限定性から派生する事実が解雇の有効性判断に影響している（能力への期待、可動性の範囲etc.）ことが看取される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会（厚生労働省）資料として活用、同懇談会報告書でも引用</li> <li>・労働政策審議会資料として活用（労働条件分科会）</li> </ul>
諸外国の動向	諸外国における電気事業の争議規制に関する調査－イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国－	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電気事業は、国民生活に必須の電気を提供するという事業であることから、そのサービスを完全にストップさせないようなシステムが必要である。諸外国を調査したところ、いずれの調査対象国においても、何らかの形でそうしたシステムが存在していることが判明した。</li> <li>・しかし、日本の「電気事業及び石炭鉱業における争議規制に関する法律」のように、電気事業に限定して労働争議を規制する法律は確認されていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会資料として活用（電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会）</li> </ul>

## (参考) 最近のJILPT研究成果の具体例

分野	研究成果物	主な事実発見	労働政策立案への貢献例
労働紛争 解決	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	・ 解決金額を中央値で見ると、あっせんは156,400 円、労働審判は1,100,000 円、和解は2,301,357 円であり、後者ほど高額であるが、いずれも散らばりが大きい。	本調査研究結果をもとに、厚生労働省は活用可能なツールを開発し、一般の利用に供することを予定
	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	・ ドイツにおいては、解雇の金銭解決制度として、解消判決制度および解雇制限法1 a条が法律上整備されているものの、現実社会において利用されることは稀となっている。	規制改革会議雇用ワーキング・グループにて担当研究員が報告
	フランスにおける解雇にかかる法システムの現状	・ フランスの不当解雇に関する法制度の大きな特徴として、これを解雇の無効とせず、不当解雇補償金等の金銭の支払を基本としている点がある。もっとも、紛争の迅速な解決には必ずしも寄与しているとは言いがたく、かえって紛争の長期化をもたらしている可能性がある。	規制改革会議雇用ワーキング・グループにて担当研究員が報告
	アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果	・ 雇用仲裁は、歴史があり評価も高い労働仲裁とは異なり、過去20年程の間に広まったもので、その評価は分かれている。	現行日本の労働紛争解決システムについてなされている様々な議論に対し実態的検討に基づいた客観的素材を提供しうる

---

# 評価シート1-3

## 国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理

### 【JILPTの自己評価:A】

---

#### 数値目標

- 情報収集の成果について、**毎年度、延べ100件以上**の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。  
→情報を収集・整理し、ホームページ等を通して提供した情報収集成果は134件

#### 評価の視点

- ① 数値目標について、所期の目標を達成しているか。(数値目標の達成状況)
- ② 収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。(国内労働情報の収集・整理)
- ③ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。(情報の適切な提供・普及)
- ④ 労働関係の統計情報を継続的に収集・整理し、労働政策研究に資する高度加工情報等、有益かつ有効な情報を作成しているか。  
(各種統計データの収集・整理)
- ⑤ 調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているか。(図書資料の収集・整理)
- ⑥ 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。(図書資料の活用)

## 実績報告

### ■ (1)国内労働事情の収集・整理

目標達成

134件/年

#### 数値目標の達成状況①、国内労働事情の収集・整理②

##### ○労働現場の実態把握(調査員によるヒアリング・研究会の開催等)

###### 《労働現場の実態把握を目的とした日常的な情報収集・整理》

数値目標(延べ100件以上)を上回る134件(前年度139件)の情報情報を「ビジネス・レーパー・トレンド」等で提供。⇒達成率134%

###### 《プロジェクト研究等に資するトピックについての情報収集・整理》

・「雇用促進税制による労働市場への効果」や「雇用ポートフォリオ」等のプロジェクト研究テーマに資する事例等を収集

###### 《企業の人事労務担当者、有識者等を交えた情報収集・整理》

・労使とのコミュニケーションをより一層活性化させるとともに、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握し、国内情報の収集や調査研究の立案に資するため、企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」(テーマ:若者の活躍促進)を開催。

##### ○モニター制度の活用(企業・業界団体・労働組合等)

・企業、業界団体、労働組合(単組、産業別労組)、地域シンクタンクを対象とするモニター制度(年4回)を活用しつつ、アンケート・ヒアリング調査、取材等によって、労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、労働政策研究の基礎となるデータを提供

##### ○定点観測調査

・定点観測的調査として、「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査ー労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅱ)」を実施、調査結果を公表し、政策議論の活性化に資する基礎的データを提供

#### 情報の適切な提供・普及③

##### ○ニュースレター(ビジネス・レーパー・トレンド)/メールマガジンによる提供

・調査・情報収集した成果について、迅速な公表・普及に努め、分かりやすく紹介・提供

ニュースレター(年12回発行) メールマガジン(年83回発行)



##### ○記者発表による提供:4回実施

- 1.ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査
- 2.人材マネジメントのあり方に関する調査、職業キャリア形成に関する調査
- 3.第2回日本人の就業実態に関する総合調査
- 4.労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査

##### ○活用例

- ・正規化の動向(雇用ポートフォリオ)は、内閣府「日本経済2014ー2015」で参考文献として引用
- ・春闘における、労使交渉・協議に必須となる様々な資料データの提供



## 実績報告(続き)

### ■ (3)各種統計データの収集・整理

#### 各種統計データの収集・整理(④)

- 各種データの継続的な収集・整理(ホームページ等で公表)
  - ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」
  - ・「早わかり グラフでみる長期労働統計」(新規)
  - ・「Q&A」の拡充
- 活用の具体例
  - ・「データブック国際労働比較」(2014年版)
    - 就業者及び管理職に占める女性の割合
    - 「平成26年版労働経済の分析」
    - 長時間労働者の割合
    - 「日本経済新聞朝刊」
    - その他内閣府や厚労省、経済産業省の官公庁資料等に引用された他 一般紙や専門紙誌で活用
  - ・「ユースフル労働統計」(2014年版)
    - 均衡失業率と需要不足失業率
    - 「平成26年版労働経済の分析」や雇用政策研究会で活用
- 労働統計データベースのデータ更新・充実

収集・整理した各種統計データは、政府研究会や白書等をはじめとして、ホームページや刊行物等による普及により幅広く活用。

### ■ (4)図書資料等の収集・整理

#### 図書資料の収集・整理(⑤)、図書資料の活用(⑥)

- ・労働分野を中心に総合的・体系的に図書資料等を収集・整理・保管
- ・日本で有数の**労働分野の専門図書館**
  - 所蔵状況: 図書17万6千冊
  - (労働法、労働経済、外国人労働、経済学、社会保障、心理学等、労働関係の 図書を多数所蔵)
  - 雑誌387種、紀要487種
  - 26年度収集 4, 532冊(購入2, 609冊、寄贈1, 923冊)
- ・活用状況:
  - 外部来館者数 1, 059名
  - (内訳:企業(マスコミ含む)305名、研究者207名、学生(院生含む)266名 他)
  - 外部貸出冊数 1, 193冊
  - 内部貸出冊数 3, 328冊
  - レファレンスサービス 464件



JILPTホームページ利用者の53.4%が「統計情報」のページを利用

#### 有識者アンケートでのコメント

- ・「有益な加工統計が利用できる」
- ・「海外との比較を行う手がかりが非常に少ない中、主要国のデータを網羅した資料の存在は貴重」
- ・「データベースは必要なクロス集計や時系列データが得やすいので重宝している」など

・情報収集の成果を134件に取りまとめ、対数値目標120%以上を達成した。  
 ・国内労働事情や各種統計データの収集・整理等については、政労使のニーズに沿った分かりやすい情報発信に取り組み、提供した多くの資料データが白書や官公庁資料等に幅広く活用され、図書資料については日本有数の労働分野の専門図書館として年間464件のレファレンスサービスを行った。  
 以上のことから、「A」評価とした。

# 評価シート1-4

## 海外情報の収集・整理、海外とのネットワーク

### 【JILPTの自己評価:A】

#### 数値目標

- 情報収集の成果について、毎年度、**延べ100件以上**の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。  
→情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供した情報収集成果は140件

#### 評価の視点

- ① 数値目標について、所期の目標を達成しているか。(数値目標の達成状況)
- ② 海外主要国(アジア諸国含む)を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理しているか。  
(国別労働情報の収集・整理)
- ③ 収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。(労働政策研究への貢献)
- ④ 研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されているか。(研究者等の招へい・派遣)
- ⑤ 各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換・活用など、適切な連携が図られているか。  
(海外とのネットワーク)
- ⑥ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか(英文情報の整備)。(情報の適切な提供、普及)

## 海外情報の収集・整理

### 実績報告

#### ① 数値目標の達成状況

#### 目標達成

海外主要国(英、米、独、仏、中、韓等)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各国・機関の最新の労働情報を収集・整理し、**数値目標(延べ100件以上)を上回る140件の情報提供を実施。⇒達成率140%**

- ・ホームページでの情報提供件数 71件(前年度122件)
- ・ビジネス・レーバー・トレンドでの情報提供件数 69件(前年度 97件)

#### \* 量から質への転換 (前年比減少について)

情報提供件数の増を目指す ⇒**情報内容の質の向上を目指す**  
以下の3ポイントによる方針転換

- (1)日本の政策課題に関連するテーマの国際比較  
⇒「外国人労働者の受入れ問題」についての国際比較(米、英、独、仏、EU、シンガポール、韓国)
- (2)海外での政策について専門家から事情聴取を行うなど  
多角的視点で情報を提供  
⇒海外労働情報研究会の開催(5回)
- (3)日系進出企業が多いアジア諸国の情報提供  
⇒インド調査(外部専門家を交えた研究会、現地調査)

#### ② 国別労働情報の収集・整理

労働政策研究の基盤となる各国の労働情報を継続的に収集・整理。またアジア諸国の情報収集については、「東アジア労働社会プロジェクト」との連携を図る。

⇒情報提供件数(数値目標)は、①のとおり。

#### \* 東アジア労働社会プロジェクト:

中国、韓国を中心に、東アジア諸国等において、日系進出企業の人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保等に関する調査研究を機構の複数の部門が横断的、並行的に実施するプロジェクト。

#### ③ 労働政策研究への貢献

日本における重要政策課題に参考となるような情報を広く収集。収集した情報を背景となる社会経済事情も踏まえ、整理・分析し、国際比較を行うことにより、日本への示唆を明らかにした。

#### \* 提供した情報に対する反響

⇒提供した海外労働情報に関する電話、Eメールによる問い合わせ、マスコミ等からの取材、行政関係者等への説明は、178件(前年度120件)であった。

内 訳：行政機関・国会52件、マスコミ関係者49件、企業・労働組合・経営者団体27件、研究者・研究機関23件、その他27件

具体例：

- ・内閣府より「長時間労働者の各国比較」について
- ・日本経団連より「諸外国の外国人受入制度の現状」について

## 海外ネットワークの構築

### ④ 研究者等の招へい・派遣



#### ○ 研究者等の招へい

氏名:クムディネイ・ディサナヤケ(スリランカ・コロombo大学上級講師)  
 テーマ:日本における非正規雇用の人的資源管理マネジメント  
 氏名:ジェームス・ライモ(米国・ウィスコンシン大学教授)  
 テーマ:日本におけるシングルマザーのワーク・ファミリー・コンフリクト

#### ○ 機構研究員の派遣

機構の研究員を、海外の国際会議、学会等へ派遣。4人の研究員が4か国の国際会議、学会等に参加した(前年度2人1か国)。

- ・国際会議「いじめのない職場作りに向けて」(カナダ・ダートマス)
- ・第9回国際職場のいじめ学会大会(イタリア・ミラノ)
- ・米国社会学会2014年次大会(米国・サンフランシスコ)
- ・国際労働・社会保障法学会欧州地域会議(アイルランド・ダブリン)

### ⑤ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成

#### イ) 中国、韓国との共同研究



- ・北東アジア労働フォーラムの開催  
 共催機関:中国労働社会保障研究院(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)  
 テーマ:最近の賃金動向と最低賃金制度
- ・日韓ワークショップの開催  
 共催機関:韓国労働研究院(KLI)  
 テーマ:高齢者雇用問題:日韓比較

#### ロ) 国際比較労働問題セミナーの開催

共催機関:国際労働機関(ILO)  
 テーマ:個別労働紛争の予防・解決制度の効率性・実効性について  
 参加国:イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、スペイン、オーストラリア、カナダ、イタリア、スウェーデン、日本

#### ハ) 海外研究者、労働関係者、研究機関等との交流

- 国内外で開催された各種国際会議、学会、セミナー等への参加。
  - ・OECD・LEED(地域経済・雇用開発プログラム)第10回年次会合(スウェーデン・ストックホルム)、
  - ・世界社会学会議横浜大会(日本・横浜)、
  - ・韓国職業能力開発院(KRIVET)国際セミナー(韓国・ソウル)、ほか
- 日本の労働政策課題等についての情報を求める外国人研究者・労働関係者の来訪の受入れ。
  - ・マレーシア人的資源省事務次官一行、
  - ・イタリア労働総連盟(CGIL)視察団、
  - ・台湾研究者(中華経済研究院)一行、
  - ・ベトナム労働・傷病兵・社会省一行、ほか

### ⑥ 英文情報の提供、普及

国内労働情報の海外向け発信として、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、他 英文情報の提供。

- ・英文版『リサーチアイ』の新設
- ・英文雑誌『Japan Labor Review』
- ・英語冊子『Dismissals in Japan』
- ・英文資料『Labour Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2014/2015』
- ・英文統計集『Japanese Working Life Profile 2014/2015』



・情報収集の成果を140件に取りまとめ、対数値目標120%以上を達成した。  
 ・収集・提供する内容の質を向上させ、国別基礎情報を充実させるなど政策研究への貢献を強化するとともに、海外とのネットワークについては、理事長の強いリーダーシップのもと、従前からのものに加え、新たな試みにより新規構築に取り組んだ。  
 ・研究者の招聘・派遣については派遣する研究者を前年度より増やすなど、より積極的な労働政策研究への貢献を図った。  
 以上のことから、「A」評価とした。

# (参考) 海外情報の収集・整理、海外ネットワーク

## 国別基礎情報の充実 (ホームページ等を通じて広く提供)

### 国別基礎情報 インド

#### 1 統計情報

##### 1-1 実質 GDP 成長率

	2000	2005	2009	2010	2011
(%)	5.7	9.0	5.9	10.1	6.8

出典：IMF World Economic Outlook

##### 1-2 総人口

	1950	1975	2000	2005	2010
(千人)	371,857	622,097	1,053,898	1,140,043	1,224,614

出典：UN World Population Prospects

##### 1-3 就業者数

2011年の国勢調査によれば、15歳から65歳までの人口は全人口の6割になる7億7,950万人いるが、第一次産業に60%、第二次産業に17%、第三次産業に23%が従事している。これから第二次と第三次には3億1,180万人いることになる。その中で組織部門(フォーマル・セクター)には約8%が従事しているので、2,500万人が就業員数ということになる。それ以外の2億8,680万人は非組織部門で働いていることになる。

組織部門とは労働者10人以上が働く企業の労働者、政府機関や準政府機関で働く者を指し、非組織部門は生産、販売やサービスの提供をおこなう個人所有企業、農業労働者、自営業者、労働者10人未満の企業で働く者を指す。

##### 1-4 失業率

全国標本調査では、失業の定義は複数存在する(注)。1つ目は「1日の状態」において失業していることを指す。調査日前の1週間のうちの1日に失業していれば、失業者として扱うことを意味する。2つ目は「1週間の状態」において失

業していることを指す。調査日前の1週間で1日に数時間でも働いた日があれば就労者として扱われる。これは不完全雇用であっても就労者として扱われることを意味する。3つ目は「ふだんの状態」において失業していることを指す。調査対象期間365日のうち、長い期間にわたって失業していれば、失業者として扱う。これは長期失業者として扱われる。

このうち1番目がもっとも広く失業者を捉えている。インド労働局の統計によると、2009-10年の失業率は全体で9.4%である。これを農村と都市、男性と女性で区分けすると以下のようになる。

地域/性別	失業率(%)	失業者数(万人)
農村男性	8.7	2,130
農村女性	14.8	1,080
都市男性	5.9	370
都市女性	13.8	260
合計		4,000

出典：インド労働局

上記のように女性の方が男性より失業率は高いが、失業者数は少ない。これは女性の労働力率が低いためである。女性の労働力率は25%にとどまっているが、男性は62%である。

注：インドでは調査によって失業率の数字が異なっており、どれが信頼できるのか分からないという問題がある。統計の取り方に問題があるからである。

##### 1-5 若年者失業率

インドで若年層とは15~29歳を指す。このうち15~24歳までの年齢層の失業率が高いことが指摘されている。平均の2倍以上となっている。特に高学歴者に失業率が高いことが指摘されている。これは雇用のミスマッチがおきやすいためとされている。高学歴者は自分の能力を發揮できる場が見つかるまで職を探し続ける傾

## 海外とのネットワークの構築 (国際セミナー等の開催)

### JILPT International Seminar 2015 Performance of Prevention and Resolution Mechanisms and Processes for Individual Labour Disputes (February 23-24)

JILPT holds an International Seminar on Labor Issues with a critical issue of "Performance of Dispute Prevention and Resolution Process for Individual Labour Disputes". We held a two-day seminar in February, inviting academics and experts from JILPT and ILO in February, inviting academics and experts of the Seminar was to gather information and learn from participating country and to draw some policy implication through discussion and comparative analyses.

#### Information

- > Date: February 23-24, 2015
- > Venue: Hotel Grand Palace Tokyo
- > Organized: The Japan Institute for Labour Policy and Organization
- > Event-types: Seminar

#### Speakers (in order of presentation)

##### I Benjamin Jones / Retained Lecturer in Law, University of Oxford (U.K.)

- > Individual Labour Dispute Resolution Mechanisms in the United Kingdom

##### I Ryuichi Yamakawa / Professor, University of Tokyo (Japan)

- > Performance and Evaluation of Japanese Systems for Resolving Individual Labour Disputes from the Viewpoint of Possible ILO Contributions

### 国際比較労働問題セミナー



第12回北東アジア労働フォーラム

### 第12回北東アジア労働フォーラム報告書 最近の賃金動向と最低賃金制度

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 評価シート1-5

## 労働政策研究等の成果の普及 【JILPTの自己評価:A】

### 数値目標

- メールマガジンを週2回、ニュースレターを月1回発行する。  
→共に年度目標を達成した
- 読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。  
→有益割合は92.7%
- メールマガジンの読者数は中期目標期間終了時点で32,500人以上とする。  
→読者数32,888人
- 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。  
→毎月1回発行

### 評価の視点

- ① 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。(数値目標の達成状況)
- ② 研究等の成果をホームページ等の多様な媒体・方法により提供しているか。  
特に、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等を行うことにより、積極的な情報発信を実施しているか。  
(積極的な情報発信)
- ③ ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層のニーズに合致しているか。(ニュースレター、メルマガの内容の充実)
- ④ アクセシビリティの改善等、国民各層のニーズに合致するように研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。  
(ホームページの改善)
- ⑤ 成果ごとのアクセス数を調査・公表しているか。(成果ごとのアクセス数の公表)
- ⑥ 教育講座事業を適切に実施したか。(労働教育講座)※旧1-8

## 実績報告

## 目標達成

### 数値目標の達成状況(①)

目標	実績	達成状況
メルマガ発行回数 数値目標:週2回発行	週2回発行	○
メルマガ読者数 年度計画:32,000人以上 (中期目標:32,500人以上を達成)	32,888人	⇒達成率103%
メルマガ有益度 数値目標:80%以上	読者アンケート 92.7%	⇒達成率116%
ニュースレター発行回数 数値目標:月1回発行	月1回発行	○
ニュースレター有益度 数値目標:80%以上	読者アンケート 89.7%	⇒達成率112%
研究専門雑誌発行回数 数値目標:月1回発行	月1回発行	○



### ホームページの全面改善(④)

- ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページの改善を行い、ホームページの全面リニューアルを実施、公開。  
提供する情報を誰もが簡単に得られるコンテンツを作成
- 調査目的や事実発見、政策的含意などをコンパクトに取りまとめた「調査研究成果の概要」を作成し、ホームページで発信

### (新しいコンテンツ例)

研究員等が労働をめぐるタイムリーな情報をエビデンスベースで分かりやすく解説する「リサーチアイ」「早分かり グラフでみる長期労働統計」コーナーの新設 ⇒



### 旧ホームページ



### 新ホームページ



### 成果ごとのアクセス数の公表(⑤)

- 26年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果物ごとのホームページアクセス数」として公表

## 実績報告 (続き)

### 積極的な情報発信(②)

#### ○ 記者発表の実績 9件

- ・「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」結果
- ・「子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年)」の結果
- ・「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査」「労働者調査」結果
- ・「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果
- ・「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」結果
- ・「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」結果
- ・「仕事と介護の両立に関する調査」結果

など

全国紙や多くの地方紙において取り上げられるとともに、労働関係の専門誌等でも紹介されており、国民各層への普及に貢献。

マスメディアの記事掲載・引用等

230件(うち新聞(全国紙・地方紙)掲載: 130件)

### メルマガ、ニュースレターの内容の充実(③)

#### メールマガジンの発行

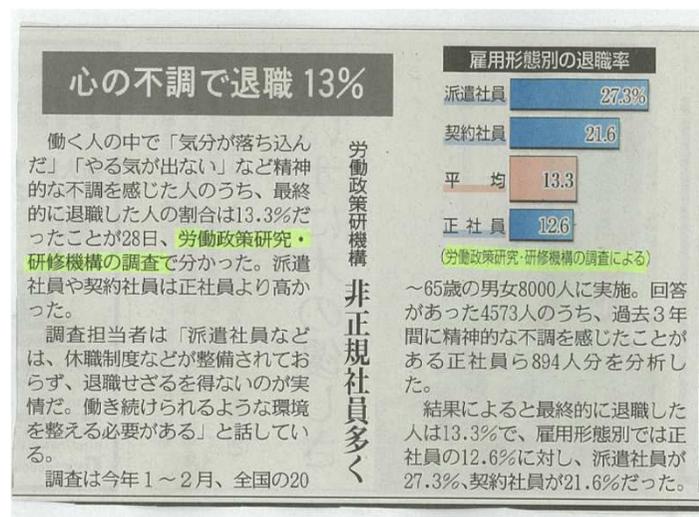
- ・労働問題に関する広範な情報を週2回速報的に発信
- ・読者数32,888人(対前年度比1,331人増)

※「行政・政治・地域情報」ジャンルの第1位、「ニュース・情報源」ジャンルの第4位に相当する規模(メールマガジンの日本最大のポータルサイト「まぐまぐ」の読者数ランキングとの比較)

#### ニュースレターの発行(月刊誌「ビジネス・レーパー・トレンド」)

- ・「2014春闘の賃上げ動向」「企業の雇用のポートフォリオの変容」「ものづくり産業の人材確保」など、時宜に適った特集テーマを設定し、研究成果に基づくわかりやすい解説論文、関連する国内外の動向に関する情報や事例報告を提供。

⇒ニュースレターに関するホームページへのアクセス件数が、年間117万件(前年88万件)に増大



2014年12月29日  
東京新聞

## 実績報告(続き)

### ■ 総合講座

#### 第63回東京労働大学講座 総合講座

開講期間: 26年4月8日～7月15日

講座内容: 「労働法部門」「人事管理・労働経済部門」の2部門

受講者数: 400名

受講者満足度: 94.1%

### ■ 専門講座

#### 第63回東京労働大学講座 専門講座

開講期間: 26年9月25日～12月5日

講座内容: 「労働法コース」「人事管理・労働経済コース」

受講者数: 109名

受講者満足度: 94.7%



### 参加者からの声

#### 総合講座

- ・学説も踏まえた講義をしていただき、知識を深める事が出来た。
- ・人事管理、労働経済の現状をタイムリーな情報のもと、体系的に学ぶ機会となった。
- ・労働法制の根本的な考え方や経緯、社会における実情や動向まで聴くことができた。
- ・労働法の基礎をどういう流れで理解していくのが良いのか、仲間にどう伝えてアドバイスしていけばいいかということが、一連の流れの中でよく理解できた。
- ・近時の実務的に重要なポイントも盛り込まれており、労働法のデファクトスタンダードをマスターしうる内容。

#### 専門講座

- ・企業で働いている私達にとっても大変分かりやすい説明で、大変参考になった。
- ・手っ取り早い手法ではなく、データや理論を学ぶ意義を理解した。
- ・人事に関するトピックを広く学べたのが良かった。人事の新人には全員、貴講義を受講してもらった方がいい。
- ・普段体系的に聞くことのできない制度の話聞くことができ有意義。また一方的な講義ではなく、ディスカッションができたことも良かった。

- ・メールマガジン、ニュースレターとも予定通り発行した。それぞれの有益度も所期の目標を達成した。
  - ・特に、メールマガジンは読者数を前年度獲得数に比して3倍以上伸ばし、中期目標32,500人以上を2年前倒しで達成した。
  - ・また、ニュースレターに関するホームページへのアクセス件数が、年間117万件(前年88万件)に増大した。
  - ・マスメディアに向けた記者発表は9件実施。また、数値目標以外にもアクセシビリティの改善と発信強化を目的にホームページを全面リニューアルし、新たな発信コンテンツとして、「JILPTリサーチアイ」「早わかり グラフでみる長期労働統計」をホームページに新設(「リサーチアイ」はメールマガジンでも提供)、利用者等から高い評価を得た。
  - ・労働政策研究等の事業成果の蓄積等を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座を実施し、受講者満足度では94%を上回る等高い評価を得た。
- 以上のことから、「A」評価とした。

---

# 評価シート1-6

## 政策論議の場の提供及び政策提言

### 【JILPTの自己評価：B】

---

#### 数値目標

- 労働政策フォーラムを年間6回開催する。  
→年間6回開催
- 参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。  
→有益割合92.5%

#### 評価の視点

- ① 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。(数値目標の達成状況)
- ② 労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。また、目的に沿った内容であるか。(有効な開催)
- ③ 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、ホームページ上で公表しているか。(政策提言)

## 実績報告

### イ 労働政策フォーラムの開催

#### 数値目標の達成状況(①)

- ・年度計画(6回)を達成する6回開催。
- ・参加者アンケート(有益度)の平均は、**数値目標(80%以上)を大きく上回る92.5%(前年度95.2%)**。全てのフォーラムで**90%以上の満足度**を獲得。⇒達成率**116%**

#### 有効な開催(②)

喫緊の課題である「**改正労働契約法への対応**」「**高齢者の多様な働き方と社会参加の実現**」等をテーマに開催。

独法評価委員会からの指摘を踏まえ、より積極的な情報発信のため、**東京以外の地域(大阪)でのフォーラム開催を引き続き実施**。



## 目標達成

### ロ 政策論点レポートの作成

#### 政策提言(③)

##### ○「政策論点レポート」を厚生労働省に提供、公表

前年度の取りまとめた調査研究成果の中から、主な成果を取り上げ、共通の政策的インプリケーションや論点を整理し、コンパクトに提示し、「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を企図(第3期から)

政策論点(抜粋)

- ・現時点の雇用・労働をめぐる状況認識
- ・「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層に関する論題
- ・正規・非正規雇用をめぐる論題 ほか

### ハ 厚生労働省幹部等との政策論議等

##### ○ 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議の活性化を図るため、前年度に引き続き、厚生労働省幹部に研究員が発表し、質疑応答する「**研究報告会**」を開催(労働関係の部局別に4回開催)。

報告会テーマ(抜粋)

- ・ドイツにおける解雇の金銭解決制度(労働基準局)
- ・壮年非正規労働者の課題(職業安定局)
- ・職業資格に対する企業ニーズ(職業能力開発局)
- ・女性の管理職登用のための課題(雇用均等・児童過程局)

労働政策フォーラムのテーマ	参加者数	有益度
日本型グローバル人事のこれから	282人	94.3%
若年女性—支援の現場から— (日本学術会議と共催)	222人	95.0%
高齢者の多様な働き方と社会参加の実現に向けて	442人	91.8%
改正労働契約法への対応を考える (大阪開催)	333人	90.7%
多様な社員の活用を企業の成長力に	393人	91.3%
若者と向き合うキャリアがタンスーツールの活用・実践の現場から	129人	94.3%

・労働政策フォーラムは6回開催し、満足度では全てのフォーラムで90%以上の高い評価を獲得して所期の目標を達成した。  
 ・労働政策フォーラムでは地方開催を実施したほか、幅広い層で政策論議が行われるよう政策論点レポートの作成や厚生労働省幹部を対象とした研究報告会の開催などの政策論議の活性化を図った。  
 以上のことから、「B」評価とした。

# 評価シート1-7

## 労働関係事務担当職員等に関する研修 【JILPTの自己評価:A】

### 数値目標

- 研修生に対するアンケート調査により、**年度平均85%以上**の者から「有意義だった」との評価を得る。  
→**有意義評価98.0%**
- 所属長に対する事後調査により、**年度平均85%以上**の者から役立っているとの評価を得る。  
→**事後調査評価96.9%**

### 評価の視点

- ① 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。**(数値目標の達成状況)**
- ② 「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。**(計画的な実施)**
- ③ 研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。**(内容の充実)**
- ④ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。**(研修と研究の連携)**
- ⑤ 送り出し側である厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させ、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を、効果的かつ効率的に実施しているか。**(行政ニーズの反映)**
- ⑥ 研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に活かしているか。**(研究への反映)**
- ⑦ 研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立っているか。**(研究成果等の活用)**
- ⑧ 研修生に対するアンケート及び所属長に対する事後調査の結果を分析し、その内容を研修内容等に適切に反映させているか。  
**(アンケート等の反映)**

## 実績報告

### 目標達成

#### I 研修の効果的実施

#### 数値目標の達成状況(①)、計画的な実施(②)

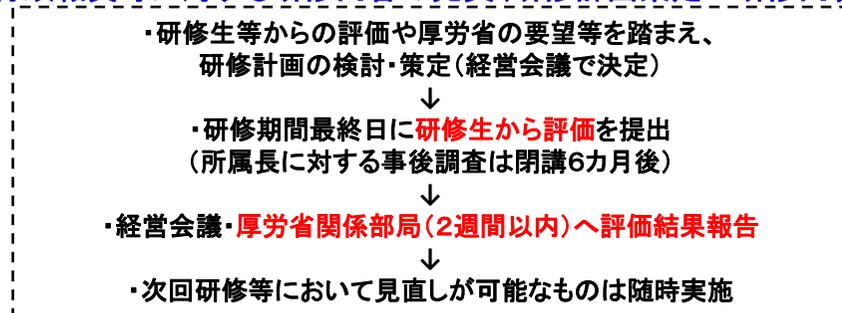
	26年度の実績
コース数/参加者数 (研修計画83コース)	<b>83コース 3,577名</b> ※研修実施計画に基づき全研修を実施 (25年度実績 76コース 2,770人)
研修生の評価	<b>98.0%(数値目標85%以上)</b> ⇒達成率115%
所属長事後調査	<b>96.9%(数値目標85%以上)</b> ⇒達成率114%

#### 内容の充実(③)、行政ニーズの反映(⑤)、研究への反映(⑥)、アンケート等の反映(⑧)

##### (1)コースの新設等

- ・厚労省の職員採用・育成体系の変更に伴って、「労働基準監督官(安全衛生業務基礎)研修」と「労働基準監督官(労災補償業務基礎)研修」を新設すると共に新規採用者数の増に対応して「新任労働基準監督官研修」や「労働行政職員基礎研修」を複数回実施。
- ・職業指導関係研修を再編して「職業指導Ⅲ専門研修」を新設、等

#### 労働行政職員等に対する研修内容の充実(研修計画策定～研修内容見直し)



##### (2)研修内容の充実(例)

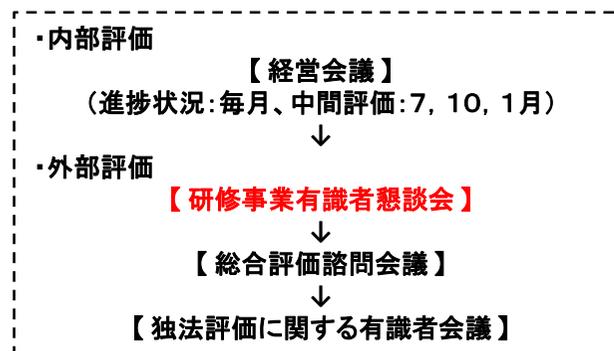
- ・「最近の労働条件政策をめぐる現状と課題」、「求められるマスコミ対応」の科目の新設(労働基準監督署長研修)
- ・「化学物質管理」の科目の新設(労働基準監督官(上級)研修)
- ・事例検討の充実(新任労働保険適用徴収業務担当者専門I研修)

##### (3)研修手法及び教材の活用等

- ・研究部門と連携して開発した就職支援ツール及び研修プログラムを活用し、若年者雇用対策担当者等への研修を実施

##### (4)次年度計画への反映

- ・研修生等からの評価や、厚生労働省の要望等を踏まえつつ、次年度研修計画の策定を実施。



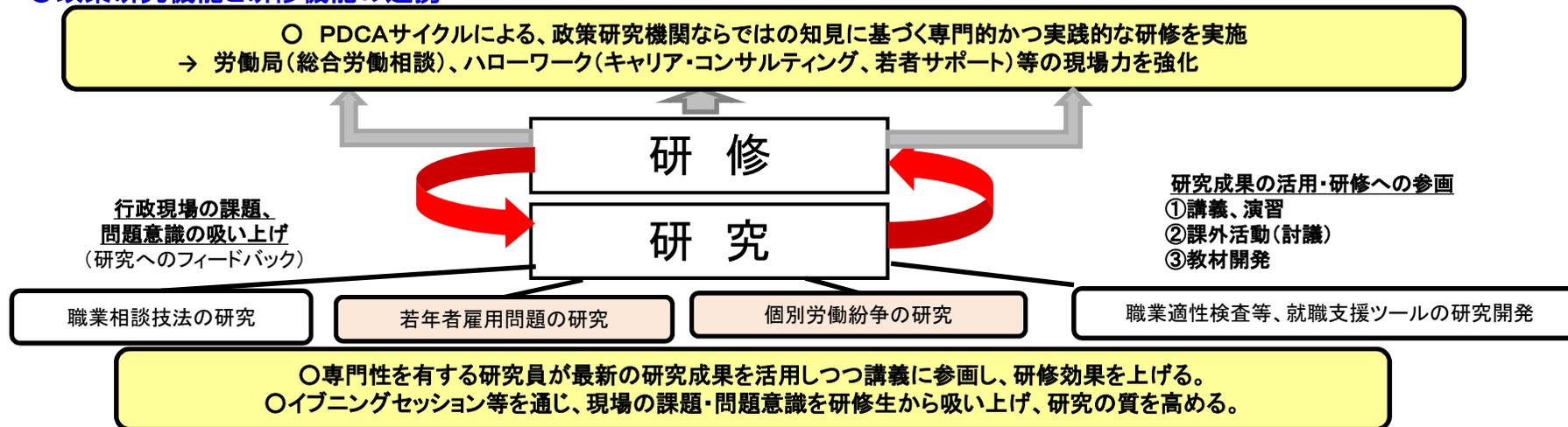
## 実績報告 (続き)

### ■ II 研修と研究の連携

#### 研修と研究の連携(④)、研究への反映(⑥)、研究成果等の活用(⑦)

- ・研究員の研修への参画 延べ86名(前年度81名)
- ・イブニングセッションの開催 33回(前年度31回)  
→ 研究成果を紹介し討議を行うとともに、研修生から現場における問題意識や課題等を吸い上げ。
- ・キャリアガイダンスツール講習会 6回(前年度6回)

#### ○政策研究機能と研修機能の連携



- ・研修コース、参加者数ともに前年度比で大幅増となった状況下で、有意義度の研修生による評価は98%、所属長事後調査でも96.9%の高い評価を得た。
  - ・政策研究機能と研修機能の相乗効果を高める取組を推進するとともに、より行政のニーズに迅速・的確に対応するため、コースの新設や科目の新設などとともに、研修生等からの評価や、厚生労働省の要望等を踏まえつつ、次年度研修計画の策定するなど、研修内容の充実を図った。
- 以上のことから「A」評価とした。

管理監督者研修(役職に就任後速やかに受講)

〔労働基準〕労働基準監督署長

〔職業安定〕公共職業安定所長

- ① 署・所の最高責任者として、行政を取り巻く社会情勢の変化について認識を深めさせる。
- ② 組織の運営管理について、革新的な意欲をもって改革のための課題を発見させ、これを基に組織目標を的確に見極めつつ、敢然と課題解決に取り組むトップとしての意思決定力・行動力を付与する。
- ③ 部下の育成・指導、予算の効果的な執行等行政資源の編成に当たっての経営的資質の養成と強化を図る。
- ④ 職員の価値観の多様化等の中で、公務における適正な職員管理を行うための方策を付与する。

〔労働基準〕労働基準監督署課長(A)(B)

〔職業安定〕公共職業安定所課長・統括職業指導官

- ① 組織マネジメントに関する基本的知識等を付与する。
- ② リーダーとしての基本的な役割と態度を修得させる。
- ③ 担当業務に対して習熟したベテランとしての役割を果たし得る高度の知識及び技術を付与する。

一般研修(全員を対象)

上級研修(中堅職員対象)

- ① 自らの担当職務の現状を確認し、職務上の課題を認識させ、改善への契機とする。
- ② 社会の変化・多様化に伴う職務の変化への適応力を付与する。
- ③ 役付職員になる前の職員として、与えられたことを自分で処理・完結する能力を付与する。
- ④ 中間管理者と行政経験の浅い職員との間を結ぶ役割について理解させる。

〔労働基準〕労働基準監督官上級

〔職業安定〕公共職業安定所係長・上席職業指導官、厚生労働本省職員(職業安定行政系)

基礎研修(新規採用者等)

- ① 厚生労働省の職員としての自覚と責任とを認識させる。
- ② 労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の業務の実情に関する情報を提供することによって、職場環境への適応を図る。
- ③ 労働行政の遂行に必要な基本的知識及び技術を付与する。

〔労働基準〕新任労働基準監督官、労働基準監督官(安全衛生業務基礎)、労働基準監督官(労災補償業務基礎)

〔職業安定〕労働行政職員基礎 〔雇用均等〕新任雇用均等室職員

専門研修(特定の職務若しくは役職に就任後又は職員の職務能力の向上に最も効果的な時期に受講)

- ① 担当業務を担う上で必要な専門的知識や質的高度化に対応するための高度の専門的知識等を付与する。
- ② 絶え間ない技術の進歩等に応じ、担当業務を行う上で必要な知識の強化及び技術の高度化を図る。
- ③ 行政に対する多様なニーズを的確に把握するための手法を付与し、より質の高い良質な行政サービスを提供できるようにする。
- ④ 自発的な能力向上への意識を啓発し、リーダーとしての資質を付与する。

〔労働基準系〕

検査業務専門、新任労働保険適用徴収業務担当者専門、労働保険適用徴収専門、労働基準監督官専門、安全衛生専門、産業安全専門官、労働衛生専門官、放射線管理専門(基礎)、放射線管理専門(上級)、賃金指導業務専門、労災補償保険審査専門、労災補償訟務専門、労災保険給付専門、労災診療費審査専門、労災保険求償債権専門

〔職業安定系〕

職業指導Ⅰ専門、職業指導Ⅱ(A)専門、職業指導Ⅱ(B)専門、職業指導Ⅲ(A)専門、職業指導Ⅲ(B)専門、職業指導Ⅳ専門、求人事業所サービス専門、若年者雇用対策担当者専門、障害者雇用専門、新任地方障害者雇用担当官等専門、事業主指導専門、需給調整事業関係業務専門、雇用保険専門、債権(雇用勘定)専門

〔雇用均等系〕

雇用均等行政職員専門

〔その他〕

メンタルヘルス担当者専門、労働紛争調整官専門、毎月勤労統計調査専門

# 評価シート2-1

## 業務運営の効率化に関する事項

### 【JILPTの自己評価：B】

#### 数値目標

- 一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減すること。  
→平成26年度末時点、一般管理費5.60%減、業務経費3.35%減
- 人件費について、給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度1%以上の節減を行う。  
→平成26年度末時点、1.01%減
- 自己収入について、中期目標期間の最終年度において、平成22年度と比較して10%程度の拡大に努める。  
→平成26年度末時点、9.2%減

#### 評価の視点

- ① 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。(数値目標の達成状況)
- ② 効率的かつ効果的な業務運営体制を構築しているか。また、適宜見直しを図っているか。(効率的な業務運営体制)
- ③ 一般競争入札の積極的な導入等、契約の適正化が図られているか。(契約の適正化)
- ④ 契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。(契約の透明性等)
- ⑤ 契約監視委員会での見直し・点検を適切に行っているか。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。(契約監視委員会)
- ⑥ 給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるか。(給与水準)
- ⑦ 出版物の販売促進等を通じて、自己収入の拡大を図っているか。(自己収入の拡大)
- ⑧ 国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募は適切に行っているか。(役員公募等)
- ⑨ 業務処理への情報通信技術の活用を推進するとともに、情報セキュリティ対策の充実を図っているか。(情報セキュリティ対策)
- ⑩ 内部統制(業務の有効性・効率性、法令等の遵守、資産の保全、財務報告の信頼性等)の強化に取り組んでいるか。(内部統制の強化)
- ⑪ 優秀な研究員等を確保・育成するための適切な措置を講じているか。(人材の確保・育成)
- ⑫ 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。(人事制度の運用)
- ⑬ 職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか。(職員の専門的な資質の向上)
- ⑭ 平成25年度の常勤職員数から5人以上の削減がなされているか。(人員の定数)
- ⑮ 人員の指標に関する計画は実施されているか。(人員の指標)
- ⑯ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。

## 実績報告

### ■ 1. 数値目標の達成状況(①)

#### 数値目標①

一般管理費:平成28年度において平成23年度と比べて15%以上節減。

業務経費 :平成28年度において平成23年度と比べて5%以上節減。

(単位:百万円)

項目	23年度	24年度	25年度	26年度	節減額 (H24~ H26累計)	
					節減額	節減率
一般管理費	462	453	444	436	26	5.60
業務経費	759	752	742	734	25	3.35

#### 数値目標②

人件費:毎年度1%以上の節減。

(単位:百万円)

24年度	25年度			26年度		
	人件費	節減額	節減率	人件費	節減額	節減率
1,107	1,095	11	1.01%	1,084	11	1.01

※人件費対象外経費となる退職手当、法定福利費、役員給のうち非常勤役員給与は含まれていない。

<数値目標③> 自己収入:中期目標期間の最終年度において、平成22年度と比較し10%程度の拡大に努める。

#### <実績>

26年度自己収入43,657千円(22年度:48,062千円と比較し、**9.2%の減少**。)

#### (要因)

- ・「東京労働大学講座」実施会場等の都合により、週当たり3日の講義の週が増加のため、企業関係者の受講が減少。
- ・出版物販売の減少

#### (対策)

- ・「東京労働大学講座」は受講者に無理のない受講日を設定。
- ・出版物販売は、第3期の調査研究成果をよりわかりやすく広い範囲に提供する**自己収入増加計画**を策定。

## 2. 組織規律の強化

### 情報セキュリティ対策(⑨)、内部統制の強化(⑩)

- ・情報セキュリティ基本ポリシーの改正、機構ネットワーク利用ルールと管理・運用マニュアルの策定・周知
- ・経営会議の開催(月1回)
- ・コンプライアンス委員会(4回)
- ・内部監査(3回)
- ・改革推進チーム全体会合(3回)
- ・リスク管理委員会(2回)

○当機構は国家公務員倫理法に準拠し、服務規律に関する規程を定めていたが、贈与等報告に関する規程の定めがなかったことから新たに倫理規程を整備した。

○新たにリスク管理委員会を開催するとともに、リスク管理表を策定するなど、引き続き内部統制のための仕組みを充実・強化。

○内部統制のモニタリングについても、監事監査や監査法人との内部統制の構築・維持等に関するディスカッションを実施。

○情報セキュリティ研修、パワハラ研修を階層別(経営層、課長職)に実施 等

## 3. 効率のかつ効果的な業務運営体制の整備

### 効率的な業務運営体制(②)

- ・新たに総合的な見地から組織改革の推進を図るため、**理事長が指名した職員で組織横断的に構成する「改革推進チーム」を結成**。今後取り向くべき重要事項を報告書に取りまとめ、全役職員の意思統一を図った。
- ・限られた予算・人員体制のもとで、外部委託業務、職員の配置転換をし、可能な限り人員を効率的に図れるよう業務運営体制の見直しに取り組んでいる。
- ・年度末の常勤職員数は109人(職員:103人、常勤嘱託:6人)と、平成25年度末から5人削減を実現した。

役員公募等(⑧) 26年度は該当なし。

## 4(1) 契約の適正化

### 契約の適正化(③)、契約監視委員会(⑤)

#### 随意契約等審査委員会

- ・四半期ごとに随意契約案件等についての審査を実施。
- ・審査結果は理事長、監事に報告し、ホームページで公表。

#### 契約監視委員会

- ・監事2名及び外部有識者3名から成る委員会(年4回開催)。
- ・**一般競争入札等54件、随意契約18件、一者応札・応募4件を全件審査。**
- **契約は適正に行われているとの評価**

### 契約の透明性等(④)

○「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件を緩和するなど、透明性・競争性が十分確保されるよう改善を図っている。

具体的には、

- ・入札説明を受けたものの応札(応募)しかった4件につき、今後の改善方策に反映させるため、事業者から辞退理由のヒアリングを実施。
- ・一般競争契約に関する公告期間を平日10日から12日に拡大する措置を維持。
- ・入札公告終了日から入札日まで事業者が応募するための準備期間を十分に確保。

## 実績報告(続き)

### ■ 優秀な人材の確保と育成(⑪)

#### ○ 育成型任期付研究員の採用

機構の運営に必要な優秀な人材を性別・国籍を問わず、内外より幅広く登用するため、以下のとおり採用活動等を実施。

- ・27年度採用予定者の公募(法律・経済学系分野)
- ・応募者の中から書類・面接選考により、3名を内定(男性2名、女性1名、うち外国人1名)

#### ○ 再雇用制度の見直し

定年退職後も研究部門等において引き続き退職前と同等の業務に従事することができるよう、定年再雇用制度の見直しを行った。26年度からは、定年前後を通じてモチベーションの維持がなされ、再雇用職員の能力を最大限活用できている。

#### ○ 非正規職員の処遇改善

優秀な非正規職員の能力を最大限に活用するため、アルバイト職員の処遇改善(時給の引き上げ)を行った。

### ■ 人事制度の運用(⑫)

○ 国家公務員の退職手当制度の変更に伴い、国に準じて職員退職手当制度を見直しを行い、退職手当の支給水準を引下げた。

○ 残業の削減(働き方の見直し)に取り組んだ結果、年間総残業時間を大幅に削減。

### ■ 職員の専門的な資質の向上(⑬)

○ 業務研修への参加等を積極的に奨励

#### ・職業能力開発推進者を選任(新規)

→ 職員の能力開発、キャリア形成支援を積極的に推進

○ 学会活動への参加等を積極的に奨励

→ 学会誌編集委員(日本労働法学会、日本労働社会学会)や国際学会準備委員長(国際キャリア教育学会)等として学会活動に参加

#### 研究成果 受賞の実績

○ 研究双書「成人キャリア発達とキャリアガイダンス」  
(下村英雄著、JILPT)

→ 平成26年度  
「労働関係図書優秀賞」受賞



○ 「スウェーデンの賃金決定システム—賃金交渉の実態と労使関係の特徴—」(西村純著、ミネルヴァ書房)

→ 平成26年度「沖永賞」(労働問題リサーチセンター)受賞

### ■ 人員の定数(⑭)、人員の指標(⑮)

出向者の後任ポストの見直しとともに27年度より事務職員の他独立行政法人への出向に向けて調整を実施。

→ 26年度末の常勤職員数は109人(職員:103人、常勤嘱託:6人)と、平成25年度末から**5人削減**。

## 実績報告(続き)

### ■ 施設・設備の整備(16)

- 26年度施設・設備の整備については、計画どおり実施した。
- 一般競争入札を実施することで、多くの入札参加業者（設計・施工管理と施工の入札参加者数計35社）を得た結果、**約3,700万円の大幅な経費節減(26年度予算比約12.7%の節減)を達成した。**
- 工事費用:予算額:287,950千円 契約額:251,446千円

法人本部(建築工事、電気設備工事)



※写真は建築工事の様子。

労働大学校(耐震補強工事、給排水衛生設備工事)



※写真は耐震補強工事の様子。

- 朝霞エネルギーセンター(国税庁、埼玉県警、労働大学校共有の共同排水処理施設)の廃止を見据えて、国税庁や埼玉県警など関係機関と定期的に会合を開催しつつ、計画的に整備を進めた。

・平成23年度に比しての節減率は一般管理費5.6%、業務経費3.35%。人件費の節減率は1.01%  
 ・自己収入は平成22年度に比して△9.2%  
 ・自己収入についてはより一層の努力を求められる状況にあるが、理事長の主導のもとに「改革推進チーム」を結成して効率的な業務運営体制の構築を引き続き図り、自己収入増加に向けて組織横断的に取り組むこととした。  
 ・その他(契約の適正化、人件費、情報セキュリティー対策、内部統制の強化)についてはほぼ順調である。  
 ・期末の人員指標も前倒しで実現した上で、研究員の新規採用などの積極的な人事計画を遂行し、組織としてのパフォーマンスを改善強化している。  
 ・26年度施設・設備の整備については、計画どおり実施した。工事費用:予算額:287,950千円 契約額:251,446千円  
 以上のことから、「B」評価とした。

---

# 評価シート1-8

## 業績評価制度／業務運営等への意見評価の把握

### 【JILPTの自己評価：B】

---

#### 数値目標

- 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、**3分の2以上**の者から有益であるとの評価を得る。  
→有益であるとの回答は**96.5%**

#### 評価の視点

- ① 全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。(業績評価制度)
- ② 評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてホームページ等で公表しているか。(評価結果の公開)
- ③ 業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めているか。(意見等の聴取)
- ④ 得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。(意見等の反映)
- ⑤ 国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。(業務運営の改善)

## 実績報告

### ■ (1) 業績評価制度の運用

#### 業績評価制度(①)、評価結果の公開(②)

##### 中期目標・中期計画・年度計画

- ・実施すべき事項の明確化
- ・数値目標等で、できるだけ客観的な評価基準を設定

##### 業務進行管理

- ・経営会議の場における毎月の業務実績報告
- ・情報共有の徹底による業務の進捗状況の把握・共有
- ・有識者等の声を広く求め、各部門の業務に反映

##### 内部評価

- ・業績評価規程に基づく内部評価の実施
- ・事前、事後に加え、四半期ごとに中間評価を実施

##### 外部評価

- ・総合評価諮問会議及びリサーチ・アドバイザー部会、独法評価に関する有識者会議による厳格な外部評価の実施

- 業績評価システムの適切な運用により、PDCAサイクルを回しながら、業務運営の改善等を実施。
- 評価結果はホームページで公表するなど、透明性の確保にも努力。

### ■ (2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映

#### 意見等の聴取(③)

##### ○ 有識者アンケート

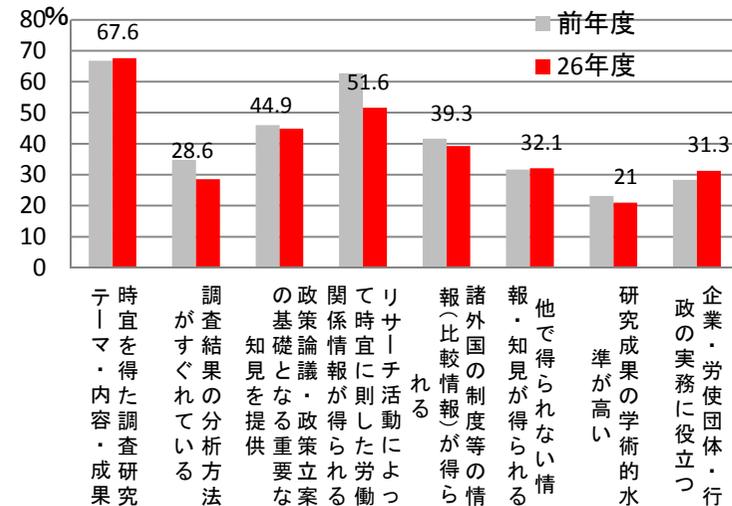
郵送アンケート調査により、機構の業務活動全般に関する評価を実施。

・調査対象：約1,981名(学識経験者、地方行政官、労使関係者)

・回答数：515件

・「有益である」との評価：96.5%(前年度95.9%)

**数値目標である「3分の2以上」を大幅に上回る高い評価を獲得**



## 実績報告(続き)

## ■ (3)PDCAによる事業見直しの徹底

## (意見等の反映(④)、業務運営の改善(⑤))

## ○ 研究テーマの事前・中間・事後評価の導入・実施

第3期より、リサーチ・アドバイザー部会及び総合評価諮問会議を活用して、**調査研究テーマごとの事前・中間・事後の各段階における評価**を新たに導入、より一層厳格な評価を実施することにより、**PDCAによる研究の進捗管理**が可能。

## ○ アジア諸国の労働情報収集の強化

総合評価諮問会議においてアジア諸国の情報収集の強化について指摘を受けたことから、海外進出企業等向けに**アジア諸国の労働関係の法制度、政策、労使関係、企業の人事管理、裁判事例など網羅的な情報収集・整理・提供に着手**した。26年度は**インドについて実施**。

## ○ 成果普及の実施方法等の工夫

独法評価委員会等において「成果の普及等がさらに幅広い層の国民を対象に行われるよう、事業の実施方法等についてさらなる工夫」を求められたことから、引き続き**参加者等から要望の多い東京以外での労働政策フォーラムの開催**(25年度:福岡、26年度:大阪)や他研究機関とセミナーを共催するとともに、調査研究成果について、積極的に新聞発表を行った結果、**マスメディアの記事掲載・引用等件数は230件**に達した。

## ○ 内部統制の機能強化について

24年度の内部統制推進室設置に続き、26年度において、新たに**リスク管理委員会を開催し、リスク管理表を策定**した。

## ○ 業務改善・冗費等の点検

27年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌するすべての事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、取りまとめのうえ**業務改善委員会**(全部門の課長職で構成)に報告し、**好事例の共有を進めるとともに、更なる改善に向けた検討**を実施。

## (26年度の改善の具体例)

- ・**カラーコピー機の保守料を大幅に削減**するなど具体的な成果があった。**△2,580千円**(25年度比)
- ・職員間の繁閑の調整や業務簡素化の徹底など**長時間労働削減対策に取り組んだ結果、年間総残業時間を大幅に削減した。△3,575時間**(25年度比)削減

・業績評価システムの適切な運用により、PDCAサイクルを回しながら、業務運営の改善等を実施した。  
以上のことから、「B」評価とした。

# 評価シート3-1

## 財務内容の改善に関する事項

### 【JILPTの自己評価：B】

#### 評価の視点

- ① 運営費交付金債務残高の発生状況にも留意しつつ、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。(中期計画に基づく予算執行)
- ② 予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。(計画と実績の差異)
- ③ 運営費交付金については、収益化基準に従って適正に執行されているか。また、債務として残された経費については、その理由が合理的なものであるか。(収益化基準に基づく適正執行等)
- ④ 発生した利益剰余金(又は繰越欠損金)については、適切な業務運営によるものか。(利益剰余金の要因)
- ⑤ 当期総利益(又は当期総損失)を計上した場合、利益(又は損失)の発生要因等の分析を行っているか。(損益発生分析)
- ⑥ 借入の理由が中期計画に定められているとおりか。またその額が限度額以下となっているか。(借入金)
- ⑦ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。(剰余金の使途)
- ⑧ 労働政策研究等について、必然性や費用等を分かりやすく説明しているか。(費用等の明瞭な説明)
- ⑨ 保有資産について効率的な活用が図られているか。また、保有の必要性について見直しを行い、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付を行っているか。(保有資産の有効活用と不要資産)
- ⑩ 福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。(福利厚生費の見直し等)
- ⑪ 公益法人との関係について、透明性確保に向けた点検・見直しを行っているか。(公益法人との関係)

## 実績報告

### ■ 予算の執行状況等

年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行いつつ、予算を執行。

#### 中期計画に基づく予算執行(①)

	一般管理費	業務経費	人件費	合計
① 予算額	450百万円	781百万円	1,297百万円	2,528百万円
② 執行額	395百万円	713百万円	1,232百万円	2,340百万円
③ 差額	55百万円 (12.1%)	68百万円 (8.8%)	65百万円 (5.0%)	188百万円 (7.4%)

#### 計画と実績の差異(②)、収益化基準に基づく適正執行等(③)

- 各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行い発生理由を明らかにしている。
- 一般管理費のうち年間契約を行っている一部の経費は期間進行基準を、その他の経費は費用進行基準により適正に執行している。
- 運営費交付金債務は、一般競争入札等の積極的な導入や給与水準見直しの継続等、合理的な理由による。

### ■ 利益剰余金の分析等

#### 利益剰余金の要因(④)、損益発生分析(⑤)

- 3百万円の純利益は、一般管理費の一部について期間進行基準を採用し、一般競争入札等の積極的な導入等業務の効率化による経費節減努力が主な要因。

#### 借入金(⑥)、剰余金の使途(⑦)、公益法人との関係(⑪)

- 借入金及び具体的な使途に充てるための剰余金はない。
- 公益法人等は有しておらず、補助金等の交付もない。

#### 費用等の明瞭な説明(⑧)

- 事業報告書において事業の経過及び主要な実績のほか、財務データと関連づけた事業説明を掲載するなど、事業の必然性及び費用等について分かりやすく説明。

### ■ 保有資産の有効活用と不要資産等

#### 保有資産の有効活用と不要資産(⑨)

- 法人本部の土地・建物は主として研究に、労働大学のそれは主として研修に必要な資産として、有効活用している。
- 職員宿舍の敷金で返還を受けた44万円について、国庫返納を行った。

#### 福利厚生費の見直し等(⑩)

- 23年度より互助組織に対する支出は全廃したほか、健康保険料の労使負担割合についても同年度より労使折半としている。

・中期計画に基づく予算執行にあたり、更なる経費の節減と適正執行に努めた結果、予算に対し一般管理費については12.1%、業務経費については8.8%、人件費については5.0%の節減となった。  
以上のことから、「B」評価とした。