

---

# 平成28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

# 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】

### 数値目標

- 厚生労働省職員向け勉強会等を10回以上開催する。

### 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得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。(研究と政策のブリッジ機能の強化)

## 実績報告

## ■ イ 労働政策研究の実施(28年度実績)

## ○プロジェクト研究 計19テーマ(サブテーマの数)

- ・ 壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究
- ・ 労働力需給の将来推計
- ・ 高齢者の就業や生活に関する調査
- ・ 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究
- ・ 女性の就業率向上と活躍促進に向けた政策実現
- ・ 現代先進諸国の労働協約システム など

## ○課題研究(毎年度、厚生労働省の要請に対応) 計6テーマ

- ・ 改正労働契約法とその特例への対応等に関する調査
- ・ 諸外国の最低賃金に関する運用について
- ・ ソーシャルインパクトボンドに係る海外調査
- ・ 教育訓練制度の国際比較調査
- ・ 中小企業における人材育成と能力開発
- ・ 企業における転勤の実態に関する調査

## ○緊急調査(厚生労働省の緊急のニーズに対応) 計5テーマ

- ・ LGBT就職支援調査
- ・ 雇用保険受給者に関する実態調査
- ・ ものづくり産業を支える中小企業の労働生産性等調査
- ・ イノベーションへの対応状況調査
- ・ 雇用類似の就業形態に係る実態調査

## ■ ロ 研究と政策とのブリッジ機能の強化

○研究の計画策定段階、実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連のあらゆる局面で、政策担当者等との意見交換等を着実に実施することで、研究と政策のブリッジ機能を強化。

## ○厚生労働省との認識の共有、政策ニーズの把握

- ・ 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議 5回
- ・ 理事長と厚労省幹部との意見交換(随時) 14回
- ・ ハイレベル会合 1回
- ・ 理事長と厚生労働省政策統括官の協議(機構の事業運営等に関する意見交換) 1回

## ○政策担当者レベルでの意見交換

- ・ 政策研究会:5回

○学識者・労使有識者からの意見聴取により、労働政策形成への貢献度の高いテーマを厳選し、政策課題や労働現場の問題意識を的確に反映。

- ・ リサーチ・アドバイザー部会(労働分野の高度な学識経験者)
- ・ 特別研究員会議(労働分野の業績を有する外部研究者)
- ・ 調査研究に関する懇談会(労使団体、経済団体実務者)
- ・ 労使関係機関との意見交換(経団連、連合総研)

## 実績報告(続き)

## ■ ハ 数値目標の達成状況

## 数値目標①厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数

○厚生労働省職員向け勉強会等を**22回開催**。(目標:10回以上)(前年度18回)  
政策担当者に対する成果・知見の提供機会を設け、政策立案能力の向上に貢献。

- ・ 厚労省政策担当者との勉強会:9回
- ・ 厚労省テーマ別研修等 :13回

対中期目標値の  
**220%**を達成

## ○厚生労働省政策担当者との勉強会

- ・ 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等を厚生労働省の政策担当者に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を実施。
- ・ 労働行政関係部局のみならず、厚生行政関係部局からの参加もあり、両行政の垣根を越えた政策課題の認識醸成に貢献。

## ○厚生労働省テーマ別研修等

- ・ 厚生労働省人事課のニーズに対応して、新たに「労働政策の基軸の変遷」「外国人雇用」等の重要政策課題に関連するテーマを設定し、直接現場担当者と知見を共有するなど、政策立案能力の向上に貢献。

○機構の研究者等が、審議会・研究会に参画した件数は**80件**となり、前年度と比べ増加(前年度68件)。

○厚生労働省の審議会・研究会に参画した件数は**55件**

(前年度43件)

<参画事例>

- ・ 労働政策審議会 ・ 同職業安定分科会 ・ 同職業能力開発分科会若年労働者部会 ・ 社会保障審議会統計分科会
- ・ 「「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会」(新規)

○厚生労働省以外も、内閣官房や内閣府、総務省、文部科学省、経済産業省、環境省等の政府全体にわたって多数の審議会、研究会等に参画

(**25件**、前年度25件)

<参画事例>

- ・ 法制審議会(法務省) ・ 大学設置・学校法人審議会(文部科学省)
- ・ 地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会(総務省)
- ・ 結婚の希望を叶える環境整備に向けた企業・団体の取り組み等に関する検討会(内閣府)

○審議会委員、研究会等への直接参画に加え、日常的に厚生労働省からの依頼を受け短時間で整理・報告するなどの貢献。

<対応事例>

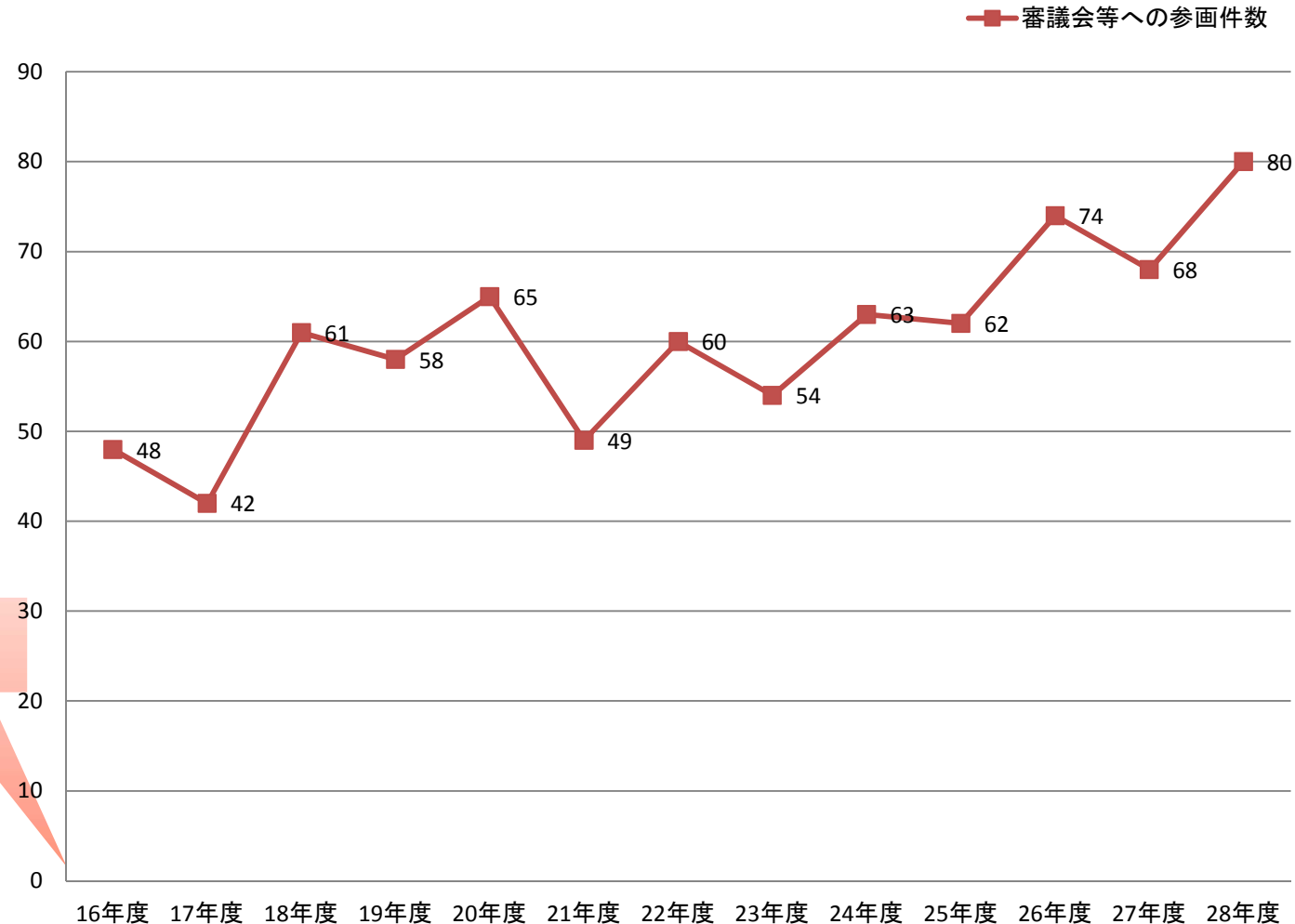
政府の働き方改革の議論に対応して、同一労働同一賃金に係る仏独等の諸外国の法令・判例等の状況について情報提供し、検討会の資料に活用

## 実績報告(続き)

## ■ 二 審議会等、国会審議における引用件数等

<p>審議会・研究会等での活用 <b>238件</b> (前年度272件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会(雇用保険制度見直しにかかる審議の資料として、「雇用保険受給者等の就職の実態に関する調査」の成果が活用)</li> <li>同雇用均等分科会(男女雇用機会均等対策基本方針(第3次)に関する資料として「労働力需給推計に関する研究」の成果等が活用)</li> <li>「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会(転勤の実態等に関する審議資料として「企業における転勤の実態に関する調査」の成果が活用)</li> <li>規制改革会議雇用WG(ジョブ型正社員の雇用ルールの整備についての検討の資料として、「労働契約法無期転換ルールに対する企業の対応状況についての調査」の成果が活用)</li> <li>首相官邸「働き方実現会議」(転職・再就職支援の在り方の説明の資料として、「中高年齢者の転職・再就職調査」の成果が活用)など</li> </ul>
<p>白書等における活用 <b>11白書</b> (前年度6白書)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「平成28年版厚生労働白書」⇒「継続雇用後の状況」の資料として「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果が活用</li> <li>「平成28年度版情報通信白書」⇒将来の経済成長率(労働力面)の推計において「労働力需給推計に関する研究」の成果が活用</li> <li>「平成28年度版通商白書」⇒各国の高度外国人材呼び込み制度の資料として「諸外国における外国人受け入れ制度の概要と影響を巡る各種議論に関する調査」結果が活用</li> </ul> <p>その他、経済白書、少子化社会対策白書、世界経済報告、労働経済の分析、過労死等防止対策白書、海外情勢報告、ものづくり白書において活用</p>
<p>国会審議における活用 <b>17件</b>(前年度17件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参議院厚生労働委員会(平成28年11月17日)⇒「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」が活用</li> <li>衆議院厚生労働委員会(平成29年3月15日)⇒「雇用調整助成金の政策効果に関する研究」の成果が活用</li> </ul> <p>その他、衆議院予算委員会、衆議院内閣委員会、参議院総務委員会、参議院国民生活・経済に関する調査会において活用</p>
<p>国会審議への参考人招致 <b>2回</b> (前年度実績なし)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>衆議院予算委員会(平成29年2月17日)⇒理事長が「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」について説明</li> <li>参議院厚生労働委員会(平成29年3月28日)⇒「雇用保険法等の一部を改正する法律案」のうちの育児・介護休業法関係の改正案に関連して、その背景などを参考人として説明</li> </ul>
<p>政党への説明 <b>2回</b>(前年度1回)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公明党「同一労働同一賃金の実現に向けた検討小委員会」⇒「非正規労働者の職業能力開発」をテーマに講演</li> <li>自民党「一億総活躍本部 若者の雇用安定・活躍加速PT」⇒若者の早期離職の状況について説明する中心的な資料を作成・提供</li> </ul>

## 実績報告(続き)

研究員の審議会・研究会等  
への参画件数H15年10月  
法人設立

厚生労働省との意見交換により、政策貢献度の高いテーマを厳選して研究を実施している。

その結果、厚生労働省及び行政機関等の審議会・研究会への研究員の参画人数は、独法設立以降研究員数が最少(第1期初46人、第2期初38人、第3期初33人)となったにもかかわらず、**前年度比17.6%増の80件と、前期平均の1.21倍、独法設立以来最高件数となった。**機構の労働政策研究の成果のみならず、研究によって得られた知見を政策の企画立案に反映する機会が大幅に増え、更に政策貢献度の高い調査研究が促進されるなど、研究と政策とのブリッジ機能の強化が進んでいる。

## 自己評価

## ■ 中期目標:

- 労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施することにより、調査研究の重複を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に資する質の高い調査研究に一層重点化すること。
- 研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みを構築することにより、政策と研究のブリッジ機能の強化を図ること。



## 【自己評価の根拠】

労働政策研究の実施に当たっては、プロジェクト研究、課題研究、緊急調査それぞれにおいて、厚生労働省、学識者、労使団体等との十分な連携を図り、年度計画に定めた目標である厚生労働省職員向け勉強会については、**合計22回(達成率220%)(前期平均10回)**開催し、前年度実績(18回)をさらに上回って達成した。

また、民間では実施が困難な体系的・継続的な調査研究に取り組んだことにより、白書における引用は、**11白書(前年度6白書)**と、厚生労働省に限らず内閣府、総務省、文部科学省、経済産業省の白書に及んでおり、様々な研究成果が広く政府全体で活用された。また、政党部会等に対して、研究成果を説明するなど、**政策論議等において、直接的な貢献を果たした。**

さらに、研究員等が審議会・研究会に参加した件数は、独法設立以降研究員数が最少(第1期初46人、第2期初38人、第3期初33人)となったにもかかわらず、**前年度を大幅に上回る80件(前年度比117.6%)と、独法設立以降最高となった。**

⇒ 以上を踏まえ、自己評価はAとする。

# 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:A】

### 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**確保する。
- 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**確保する。
- 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。
- 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。

### 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)**



■ イ 成果の取りまとめ

○ 研究計画に基づき調査研究を実施し、研究部門に加えて管理部門による進捗管理を適切に行った結果、下記のとおり労働政策研究の成果をとりまとめ、公表。

成果物の種類	件数
プロジェクト研究シリーズ	2件(前年度0件)
労働政策研究報告書	12件(同5件)
政策論点レポート	1件(同1件)
ディスカッションペーパー	4件(同3件)
調査シリーズ、資料シリーズ等	31件(同42件)
合計	50件(同51件)

■ ハ 厚生労働省における評価

○ 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。

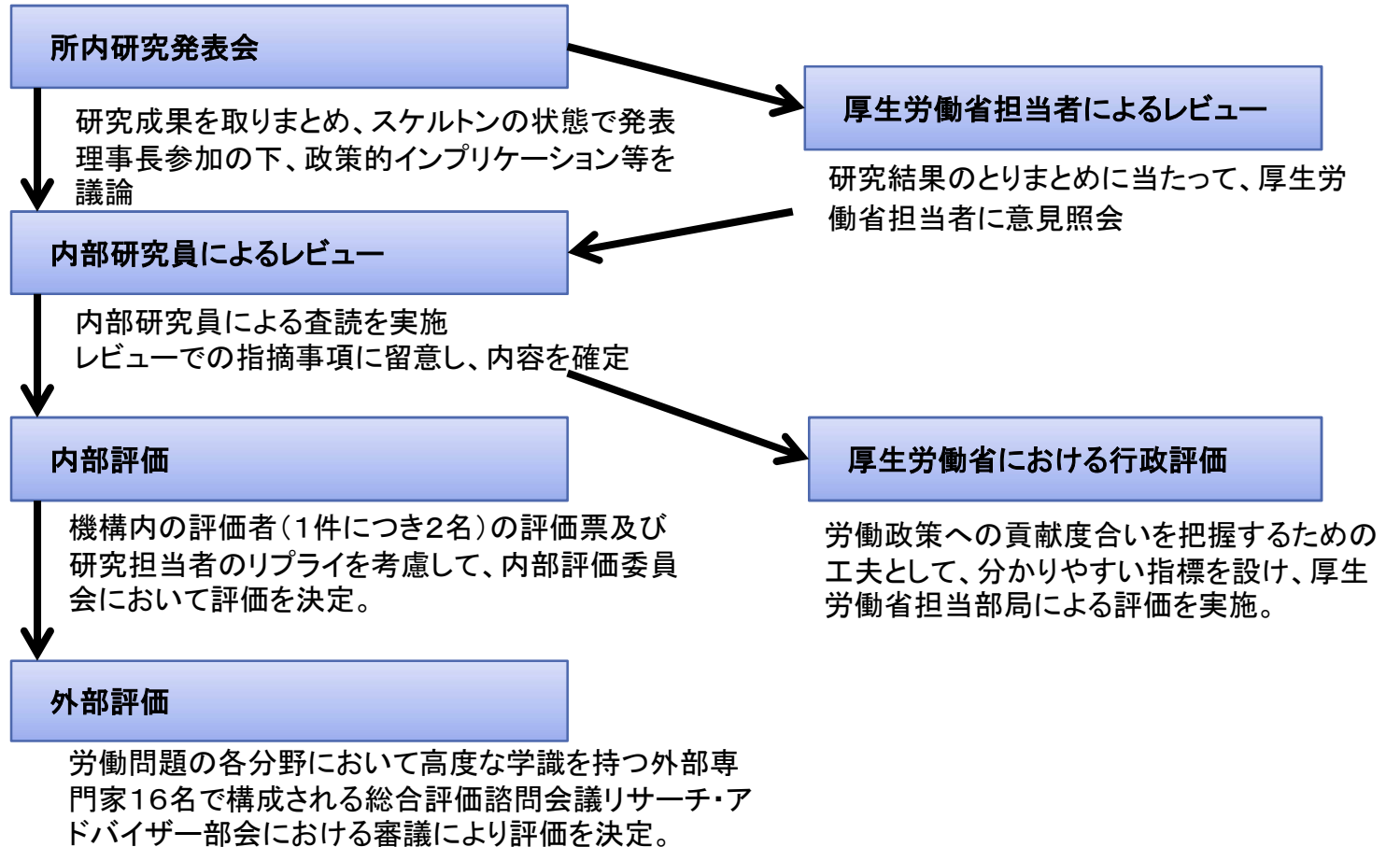
○ 厚生労働省との意見交換により、政策貢献度の高いテーマを厳選して研究を実施した結果、**審議会における活用が238件**、**白書における引用が11白書**、うち厚生労働省以外の引用が、それぞれ**106件**、**6白書**となった。(再掲)

■ ロ 研究評価の実施

○ 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**。

○ 研究成果物は、労働施策の貢献度合いを確認するため、**厚生労働省による行政評価を実施**。

○ 第3期から**研究テーマの事前・中間・事後の評価も実施**。



■ 二 数値目標の達成状況

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

⇒ ○厚生労働省からの評価(行政評価)  
 総数239件のうち「活用した」「活用する予定」との評価を受けた成果は**80.3%**

数値目標② 政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果  
 毎年度成果総数の**80%以上**

⇒ ○政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果  
 50件全ての成果が、政策的インプリケーションに富むとの評価を受けた **100%**

数値目標③ 政策的視点等から高い評価を受けた研究成果  
 外部評価を受けた研究成果総数の**3分の2以上**

⇒ ○外部評価(リサーチ・アドバイザー一部会による評価)において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果  
 外部評価を受けた成果**12件**のうち、A(優秀)以上の評価 **11件** **91.7%**

数値目標④ 有識者アンケート調査での有益回答率  
 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

⇒ ○学識経験者、地方行政官、労働組合、使用者を対象にアンケート調査を行い、労働政策研究の成果や機構の事業活動全般について有益であるかどうか評価を受けた。  
 調査研究成果物について「有益である」とした回答 **97.8%**

■ ホ 研究成果の施策への活用例

- ・雇用保険受給者等の就職の実態  
 (雇用保険法の一部改正に当たって、法律案の企画、労働政策審議会での検討、国会での審議において研究成果を活用)
- ・キャリアコンサルティングの実態と効果およびニーズ  
 (職業能力開発促進法施行規則(養成講習科目別表等)の企画立案、同局長通知の作成、キャリアコン技法開発事業等の見直しに活用)
- ・企業における転勤の実態に関するヒアリング調査  
 (「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会(平成29年1~2月)の参考資料等として活用)
- ・LGBTの就労をめぐる企業の対応  
 (LGBTの取り組みに係るリーフレットの作成に当たって研究成果を活用。リーフレット作成等の取組状況は自民党LGBT特命委員会等へ報告)など

- 研究成果の査読誌における引用 **44件**  
 『日本労働研究雑誌』(労働政策研究・研修機構) 41件  
 『経済分析』(経済社会総合研究所) 3件
- 学会誌における引用 **37件**  
 『日本労務学会誌』(日本労務学会)等、  
 論文23件に延べ37件の成果が引用

- 有識者アンケートのコメント
  - ・正確な資料、情報、分析に基づき実践的な政策提言、含意が導かれている。
  - ・必ずしも大学の研究者が取り組まないテーマでも社会のニーズに応じて一定の成果、エビデンスを得ようとする姿勢を感じる。
  - ・労働政策の重要テーマに関する調査、研究を適切なタイミングで実施。それらの多くを公表している。

## プロジェクト研究テーマ 1

### 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究

#### ①総合的労働雇用政策プロジェクト(労働・雇用政策の効果検証)

- 研究成果を横断的に整理した「政策論点レポート」の作成
- 雇用調整助成金の効果・課題を調査、分析

#### ②正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究

- 壮年非正規労働者の仕事と生活の現状、正社員への転換について分析
- 正社員の仕事と雇用管理、心理的負荷の発生要因を分析
- 非正規労働者の組織化とその効果についての現状把握、整理分析
- 諸外国における非正規労働者の処遇の実態を調査

#### ③東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト

- 被災地の雇用労働の現状や労働行政ニーズ、それらの政府の対応などの実態を把握、記録

#### 主な事実発見

- ・ 壮年（35～44歳）期における非正規労働者から正社員への転換は、
  - ①ハローワークの利用が正社員転換の確率が高い
  - ②転職による正社員転換は企業規模の下方移動等を伴う「キャリアアップ行動」と理解できる一方、同一企業の正社員転換は訓練と評価を伴う「内部化のプロセス」と理解できる
- ・ 30代で非正規雇用だった人のうち5年後に正社員転換している確率が高いのは、男性、年齢が若い人、高学歴者、契約社員・嘱託、専門的・技術的職業従事者、初職が正社員だった人

#### 政策的インプリケーション

非高学歴者や初職が非正規雇用であった人の正社員転換率の低さが目立つ。職業安定行政、職業能力開発行政の基本的な方向性として、彼らを重点的に支援すること、職業資格の取得のための支援施策、ハローワークが中核拠点となるべきことなどを示唆

## プロジェクト研究テーマ 2

### 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究

#### ④労働力需給推計に関する研究

- 労働力需給に関するマクロ計量経済モデルを構築し、女性の労働参加の進展が経済に与える影響を試算

#### ⑤労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト

- 地域における雇用創出、UIターン促進の取組みを調査、分析
- 企業の採用方針や人材ニーズの状況、未充足の実態を調査、分析
- 高齢者の就業や生活に関する実態や意識等を調査

#### ⑥アジアにおける労働社会の実情把握など グローバル化対応に関する調査研究プロジェクト

- アジアにおける労働事情の把握・調査研究

#### 主な事実発見

- 賃金水準などの労働条件面のミスマッチ、職種・業種等でみたときの選択肢の乏しさ、地元企業の良さがよく知られていないことなどを背景として、若者を中心とした人材流出が引き起こされている。
- 「実践型地域雇用創造事業」では、地域のニーズに即した効果的な取組みが、就職者数、新規雇用者数といった事業期間中の雇用創出効果が上がるばかりでなく、事業期間が終了した後も地域に根付き、様々に展開されている。
- Uターン（希望）は、親との関係、ライフコース、地元への愛着、地元企業の認知によって形作られる。高校時代までに地域の「働く場」を知ったことが、地域を転出した後も愛着として残り、Uターン希望を喚起する可能性がうかがえた。

#### 政策的インプリケーション

Uターンにおいて、「どのような雇用機会があるか」とともに、「どのくらい働く場を知っていたか」が重要な要素で、Uターン就職決定の際に親の役割が大きいことと合わせると、親に地域の良さ、地元企業の良さを認知してもらうよう働きかけ、進学で転出する子どもへの情報提供を促すことも有効

## プロジェクト研究テーマ 3

### 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究

#### ⑦能力開発施策のあり方に関する調査研究

○対人サービス職分野における能力評価手法の事例を調査

#### ⑧企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究

○企業における従業員の能力開発・キャリア管理について実態把握・分析

○介護人材の確保・育成や能力開発のための方策について分析

#### ⑨若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究

○若年正社員の離職状況および離職後のキャリア形成状況を把握・整理

#### 主な事実発見

- ・離職者と勤続者の「初めての正社員勤務先」での経験を比べると、  
離職者は長時間労働者が多く、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なる人が多い。
- ・離職者には採用後3ヶ月間に「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいか分からな」かった人や、「先輩社員と同等の業務を初めからまかせられた」人が多い。
- ・性別・学歴問わず多い離職理由は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」であり、この理由を挙げた人のうち現在他の会社等で正社員として働いている人は、男女とも労働時間が大幅に短くなっている。

#### 政策的インプリケーション

雇用主に対して

- ・法令遵守・ハラスメント防止に向けての指導・支援を一層進めるとともに、若者に対しても働くためのルール学習やトラブル発生時の相談窓口の具体的な活用方法の教示
- ・採用直後の若年正社員を放置せず明確な指示のもと簡単な業務から徐々に難しい業務へと段階的に仕事を任せていくことや、「従業員同士の助け合い」や「会社全体で従業員を育てる雰囲気」など職場のコミュニティ機能の強化を教示

## プロジェクト研究テーマ 4

### 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究

#### ⑩生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究

- キャリアコンサルティングの実態、効果及び潜在的なニーズについて調査を実施
- より効果的な求人・求職のマッチングに資する観点から、職業分類、職業名、体系化の方法等を分析

#### ⑪就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究

- 高等学校の進路指導の現状と課題を調査データに基づき検討

#### ⑫就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究

- 就職支援を目的としたキャリアコンサルティング技法を研究し、その研修方法を開発

#### 主な事実発見

- キャリアコンサルティング経験者は、
  - (1) 基本的に年齢が若い層が多かった。
  - (2) 大卒ホワイトカラーで大企業で正規就労を長期間にわたって継続してきたと解釈される層が多かった。
  - (3) 本人の職業やキャリアに対する意識（現在の満足感、自分のキャリア、キャリア計画、職業能力に対する意識等）が高い者が多かった
- キャリアコンサルティングの相談内容のうち上位3位は「転職」「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」であった。

#### 政策的インプリケーション

今後、キャリアコンサルティング施策を考えるにあたって、その具体的な利用者層イメージとして若年就労者の転職をより一層強調して考慮する必要がある。

## プロジェクト研究テーマ 5

企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、  
ディーセント・ワークの実現についての調査研究

### ⑬雇用システムと法プロジェクト

- 日本の雇用システムの変化と労働法政策との相互作用を把握・分析し、課題を抽出

### ⑭企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト

- 事業をグローバルに展開する製造企業を中心に次世代幹部人材の発掘と育成に関する研究
- 中小企業の人材確保の実態や定着の要因を析出

### ⑮女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト

- 子育て世帯の生活状況と保護者の就業実態を継続的に調査（子育て世帯全国調査）

### ⑯仕事と生活に関する調査研究

- 男女の職域分離と家庭における育児・介護役割の現状を分析
- 男性の育児休業および介護休業等の仕事と介護の両立支援制度について諸外国の実態を調査

#### 主な事実発見

- ・昨今は新卒入社試験における女性の成績の良さが採用比率の上昇に結びついており、女性採用比率の高い企業は女性の管理職昇進割合が高い。
- ・男性の働き方においては、基幹的職務の残業削減が女性の管理職昇進につながる。育児休業については1か月以上の長期休業を取得した男性において、その後の妻のフルタイム就業割合と男性自身の労働時間短縮割合が高い。一方、シフト勤務や日曜の勤務など、非典型的な勤務時間がある男性は育児参加度が低く、妻のフルタイム就業割合も低い。
- ・男性介護者は女性よりも離職割合や介護のために仕事を休む割合が低い。だが、介護が原因の健康状態悪化によって重大な過失や事故を起こすリスクが相対的に高い。

#### 政策的インプリケーション

- (1) 管理職候補となる女性正社員の量的確保、
- (2) 男性の長期育児休業と育児生活に対応した働き方改革
- (3) 介護者のプレゼンティーズム（疾病就業）への対応について課題を掘り下げる、ことが重要

## プロジェクト研究テーマ 6

### 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究

#### ⑰規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト

- 全国・産業レベルでの集团的な労働条件決定システムが作動している欧州の実態について、ドイツ、フランス、スウェーデンにおける労働協約システムの現状を明らかにし、3カ国の共通点、相違点を分析
- 欧州において確認された新たな就労形態に対する調査と検討の最新成果を取りまとめ

#### 主な事実発見

- ・中核的競争力を追求するという企業戦略の転換と、革新的な技術の導入は欧州の就労形態にも多大な影響をもたらし、大きく話題にされていることを確認。
- ・欧州に出現した新たな就労形態の定義、運用、当事者の特徴、利用の促進要因と阻害要因、労働市場と就労者の労働条件に及ぼす影響を紹介。
- ・就労形態に影響をもたらす新たな技術と、Uber運転手の労働者性判断に関するイギリスの裁判例を紹介。

#### ⑱従業員代表制実態調査研究プロジェクト

- 労働組合の役割・効果、従業員代表との関係性を調査・分析

#### ⑲職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究

- 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する実態を調査・分析

#### 政策的インプリケーション

日本においても、今後、革新的な技術の利用が大いに進展し、生産やサービスのあり方に大きな影響が及ぶことも予想される。労働法の保護が及ばない個人請負業者、フリーランサーの増加が予想されるが、彼らにはどのような法的保護や規制を与えるべきかを検討する必要がある



自己評価

■ 中期目標:

- 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との評価を受けた研究成果を2分の1以上確保すること。
- 厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果を、80%以上確保すること。
- 外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保すること。
- 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。



【自己評価の根拠】

- 平成28年度は、**50本**の労働政策研究をとりまとめ、内部評価及び外部評価を適切かつ厳格に実施した。また、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した。
- 数値目標については、研究員等の審議会・研究会への参加件数が過去最高となるなど、機構外からの様々な要請に応える機会が増加しているにもかかわらず、**全ての目標について達成率120%以上となった。**
  - ①政策の企画立案等に貢献したとの評価 ⇒ 80.3%、**達成率161%**
  - ②政策的インプリケーションに富むとの評価 ⇒ 100%、**達成率125%、昨年度に引き続き100%**
  - ③外部学識者によるA(優秀)以上の評価 ⇒ 91.7%、**達成率138%、昨年度比+11.7%**
  - ④有識者アンケートにおける有益であるとの回答 ⇒ 97.8%、**達成率146.8%、昨年度比+0.8%**

⇒ 以上を踏まえ、自己評価はAとする。

# 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:B】

### 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。

### 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。**(収集・整理した情報の貢献度)**
- 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

## ■2(1)国内労働事情の収集・整理

## 【数値目標の達成状況①、収集・整理した情報の貢献度②】

## ○労働現場の実態把握

最新の国内労働関係情報を、その背景や影響を明らかにする形で収集・整理のうえ提供。

数値目標(延べ100件以上)を上回る**149件**(前年度143件)の情報を「ビジネス・レーパー・トレンド」等で提供。⇒ **149件/年**

収集・整理した情報は、労働政策研究はもとより、**政策の企画立案、政策論議の活性化にも貢献**

(活用事例)

- ・ 企業における転勤の実態  
⇒ 厚生労働省「転勤に関する雇用管理のポイント」研究会報告書で引用  
内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」の議論・報告書で活用
- ・ 人手不足と働き方の現状  
⇒ 平成28年版生産性向上に労働経済白書で引用
- ・ ものづくり産業の労働に向けた人材育成実態  
⇒ 平成28年版ものづくり白書で引用
- ・ LGBTの就職支援の実態(再掲)  
⇒ ハローワークで配布されるリーフレットで活用

## ○情報収集プロセス

**労使関係者との間で長年にわたり構築されてきたネットワーク**を活用し、開催者への取材のほか、下記のとおり、モニター調査、定点観測調査等を通じて情報を収集

## 《企業の人事労務担当者、有識者等を交えた情報収集・整理》

- ・ 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」**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、**労働現場における最新の事情・動向を収集・整理**

## 《定点観測調査》

- ・ 定点観測的調査として、28年度は、日本人の労働に関する考え方を探る意識調査「第7回勤労生活に関する調査」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**

実績報告(続き)

【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

- ・ 収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」のほか、ホームページを通じて公表

＜読者アンケートによる有益であるとの回答＞

ニュースレター(年12回発行) ⇒ 96.6%

メールマガジン(週2回発行) ⇒ 98.3%

■□——【メールマガジン労働情報／No.1305】

「時間外労働の上限規制等について」建議／労政審 ほか

—2017年6月7日発行— □■

■ 本号の主な内容

【行政】「時間外労働の上限規制等について」建議／労政審 ほか  
 【統計】被保護世帯は164万1,532世帯、前年同月比で増加／3月被保護者調査  
 【労使】平均賃上げ、5,733円(1.98%)に／連合・第6回集計 ほか  
 【動向】妊娠・出産・子育てにかかわる制度、「とりにくい」35.1%／組合調査  
 【海外】米失業率、16年ぶり低水準 追加利上げ後押し／5月  
 【イベント】「働き方改革の時代に学ぶ 平成29年度労働講座」を開催／なかなか  
 ※本号の記事見出し・リンク先一覧です。  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/list/mm20170607.html>

【JILPTからのお知らせ】

☆労働政策フォーラム開催のご案内

テーマ：「今後の企業の転勤のあり方について—仕事と家庭生活の両立の観点から—」  
 日時：2017年6月29日(木曜)13時30分～16時45分(開場12時45分)  
 会場：浜離宮朝日ホール 小ホール



＜ニュースレターで提供した情報(例)＞

○特集テーマに沿った労働現場の事例紹介

「ものづくりを支える人材の確保と育成」

「地方活性化に向けた取り組み事例」

「労使の取組み—人手不足を背景に人材の確保・定着策を模索」 など

○連載

「労働相談の現場から」

ポリテクセンター岡山、テクノプロ・ホールディングス、テレワーク相談センター、福岡県70歳現役応援センター など

「賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流」

モスストアカンパニー、ベルシステム24、運輸労連、社会福祉法人伸こう福祉会、テンプスタッフ など

## 実績報告(続き)

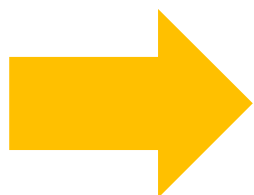
## ■2(3)各種統計データの収集・整理

## 【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)
  - ・ 最新の労働統計を継続的に収集、整理し、「主要労働統計指標」等として提供
  - ・ 「早わかり グラフでみる長期労働統計」の拡充
    - ⇒ 人口、雇用、失業、賃金などについて戦後(20世紀後半以降)の推移がわかるよう整理。28年度は「平均勤続年数」、「男女間賃金格差」など9項目を新たに追加。
  - ・ データの分析・加工
    - ⇒ 労働統計加工指標を53作成、その成果を計96のグラフとその基数値の表で解説した「ユースフル労働統計2016」として刊行
  - ・ OECD、ILO、各国統計局等からも各種統計データ等を継続的に収集整理し、「データブック国際労働比較2017」を刊行
    - ⇒ 最大52カ国に関し、28の「グラフと解説」、134の「統計・制度表」を作成により、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な形で資料集として編集・作成

## ○ 活用の具体例

- ・ 「ユースフル労働統計」
  - 文部科学省審議会(生涯賃金)、内閣府の経済財政諮問会議(生涯賃金)、首相官邸の働き方改革実現会議(生涯賃金)、内閣府の規制改革推進会議(転職率)等において活用
- ・ 「データブック国際労働比較」(2017年版)
  - 女性年齢別就業率
    - 「平成27年版厚生労働白書」
  - フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準
    - 厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」で活用
  - 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』& 『データブック国際労働比較』の有益度 98.0%
- ・ JILPTホームページでの「統計情報」の利用 ⇒ 約160万ページビュー
- 有識者アンケートでのコメント

「施策の立案に役立つようなデータが掲載されていた」「研究のデータとして有益な情報」「国際統計はなかなか情報がみつからない場合が多いが、データブックを見直すと掲載されているケースが多い」「必要な情報が過不足なく掲載されている」など

## 実績報告(続き)

## ■2(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18万3千冊

(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408種、紀要等507種

28年度収集 5,131冊 (購入2,285冊・寄贈2,846冊)

- 研究・研修事業支援のために、所蔵する図書資料を、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスサービスを通じて、行政関係者、研究者、労使実務家等に提供。

- 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度による他の図書館等を通じた貸出・複写サービスを提供。

28年度の複写サービス件数は1,559件で、制度参加の1,386機関中74番目、大学を除く「その他機関」では、183機関中7番目に多い利用件数であり、図書資料が適切に収集・整理されるとともに、有効に活用されている。

## ・図書館運営業務の効率化・簡素化

業務の効率化・簡素化を図るため、28年4月より、労働図書館運営業務の外部委託を実施。

委託業者のノウハウや創意工夫を活かした広報、サービス向上を図った結果、利用者からのレファレンス依頼が360件増加するとともに、新たに実施した来館者アンケートでも、図書資料の配架状況やスタッフの対応、館内環境などで100%に近い満足度評価を得るなど、外部委託の効果が表れている。



## 自己評価

- 中期目標：
- 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。



## 【自己評価の根拠】

- 労働政策研究に不可欠な要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、**労使関係者との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを活用し、取材やモニター調査等を通じて実施。**また労働関係の統計データについて、わかりやすく加工し、ホームページ上で提供。
  - ① 情報収集の成果を**149件**に取りまとめ、**対数値目標120%以上**を達成。
  - ② 収集・整理した情報は、政策研究はもとより、**政策の企画立案や政策論議の活性化にも貢献。**
  - ③ ホームページ掲載の統計情報については、情報の更新を迅速に行ったほか、**「早わかりグラフでみる長期労働統計」を拡充**するなど、内容を充実。
  - ④ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』については、**提供した多くの資料が白書や官公庁資料等に幅広く活用され、その有益度は98.0%と非常に高い評価。**
  - ⑤ 業務の効率化・簡素化を図るため、28年4月より**労働図書館運営業務の外部委託を実施。**来館者からも非常に高い評価。

⇒ 以上を踏まえ、自己評価はBとする。

# 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:B】

### 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。

### 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)



実績報告

■ 海外情報の収集・整理

【数値目標の達成状況①】

- 海外労働情報については、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集し、その背景や影響も明らかになるような形で整理、提供。
- 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、国際比較の観点を踏まえ収集・整理し、ホームページや「ビジネス・レーパー・トレンド」で提供。  
提供件数は、数値目標(延べ100件以上)を上回る**143件**。

ホワイター・エグザンプションに関する行政規則改正  
— 残業代支給対象年収が4万7476ドルへ倍増

掲載年月からさがす 国別にさがす カテゴリ別にさがす

在宅介護労働者、最低賃金違反で雇用主を提訴

掲載年月からさがす 国別にさがす カテゴリ別にさがす

カテゴリ：労使関係  
イギリスの記事一覧  
国別労働トピック：2016年11月

連邦労働省は公正労働基準法(FLSA)に関する  
わゆるホワイター・エグザンプションが引き  
上げられることを5月18日に公表した。施行  
オバマ大統領が改正をうながす

ホワイター・エグザンプションが社会的  
シム政権下の2004年のことである。残業代は  
FLSAは、一週あたり40時間を超える労働に  
つる。そのうち、真正な管理職(executive)、選  
(capacity)で雇用される労働者は、FLSA第一  
イーター労働者に限定し、ブルーカラー労働  
グザンプションと呼ばれる。

年取(週給)要件も、残業代の支給対象である  
行政規則に基づいている。FLSAは連邦法のた  
ために連邦労働省の判断で変更することがで

ロンドンの在宅介護労働者17人が9月半ば、最低賃金違反をめぐって雇用主の介護事業者と委託元  
の自治体を雇用審判所に提訴した。賃金支払いの対象とすべき、訪問先間の移動時間を労働時間と  
していなかったことなどが理由だ。申し立てを支援した労組は、過去最大の最低賃金違反となる可  
能性を示唆している。

訪問先間の移動は労働時間

介護業は、国内でも代表的な低賃金業種の一つで、これまでも最低賃金制度違反の横行が指摘され  
てきた。監督機関である歳入関税庁(HMRC)が国内の主要介護事業者を対象に実施した調査では、  
対象となった事業者(注1)の約半数が最低賃金違反を行っていたとされる。また、シンクタンクの  
Resolution Foundationは、介護労働者の1割強(16万人)がこうした違反の対象となっており、未払  
い賃金の総額は1億3000万ポンド(1人当たり815ポンド)にものぼるとみている(注2)。

今回原告となった介護労働者は、ロンドン市ハリングエイ区からの委託を受けて在宅介護サービス

⇒ 達成率143%

【労働政策研究への貢献③】

収集・整理した情報は、労働政策の企画立案や政策研究に貢献

⇒ 引用件数は**158件**(前年度164件)で、国の審議会資料、国会審議資料、学術誌等で引用。

<具体例>

- ・ 厚生労働省「第2回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料 (平成28年4月13日開催)
- ・ 内閣府「平成28年度 年次経済財政報告」第2章、第2節資料(平成28年8月2日)
- ・ 厚生労働省「第11回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」資料(平成28年12月15日開催) ほか

⇒ 提供した海外労働情報に関するマスコミ等からの取材要請等への対応件数は、**170件**

- ・ (株)みずほ銀行産業調査部に「ドイツの人材全般、女性、職業訓練、外国人材」をブリーフィング
- ・ 朝日新聞編集委員に「欧州における外国人労働者受け入れ制度と社会統合、高度人材に関する受け入れ状況」等をブリーフィング
- ・ NHK記者に「アメリカのシェアリングエコノミーやウーバー」をブリーフィング ほか

実績報告(続き)

■ 海外情報の収集・整理

【国別労働情報の収集・整理②】

国際比較の観点から重要な欧米諸国はもとより、高い経済成長下にあるアジア諸国を対象に、各国の労働情報を継続的に収集・整理。

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」との連携を図りつつ、28年度は、中国、韓国の情報収集・発信をさらに強化。

⇒ 情報提供件数(数値目標)は、前頁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。

第14回北東アジア労働フォーラム  
「高齢化社会と雇用問題：現状と政策課題」  
2016年12月2日(金) 韓国・済州 ラマダプラザ済州

プログラム

09:30-09:40	開会あいさつ バン・ハナム 韓国労働研究院 (KLI) 院長 菅野和夫 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 理事長 赵 越 中国労働保障科学研究院 (CALSS) 副院長
09:40-12:00	第1セッション(座長:バン・ハナム KLI 院長)
09:40-10:10	陳 雲 人力資源・社会保障部 労働科学研究所 副主 「中国における高齢化の状況と就業問題」
10:10-10:40	中山 明広 労働政策研究・研修機構 統括研究員 「日本の高齢化と雇用対策」
10:40-11:10	キム・ボックスン 韓国労働研究院 責任研究員 「人口高齢化による韓国高齢層労働市場の現状」

第14回北東アジア労働フォーラム報告書  
高齢化社会と雇用問題：現状と政策課題

JILPT 海外労働情報17-02

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

\* 質の高い情報収集・整理・提供

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

(1) 日本の政策課題に関連するテーマの国際比較

⇒ 対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理して国際比較を実施

(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

⇒ 専門家を講師とする海外労働情報研究会を開催したほか、新たに厚生労働省海外情報室と「海外労働情勢に関する研究会」を開催し、最新情報の提供と意見交換を行い、連携強化を図った。

(3) 日系進出企業が多いアジア諸国の情報提供

⇒ 新たにカンボジアの研究会を立ち上げ、現地調査を実施。また平成27年度から継続してきたミャンマー調査の成果を、JILPT海外調査シリーズ第二弾「ミャンマーの労働・雇用・社会—日系進出企業の投資環境—」として刊行。



## 実績報告(続き)

## ■ 3(1)(2)海外ネットワークの構築

## 【研究者等の招へい・派遣④】

## ○ 研究者等の招へい

- ・ ベンサデ・ヴェレド(イスラエル・エルサレム・ヘブライ大学)

研究テーマ: 日本の労使紛争解決システム

- ・ 張 抗私(中国・東北財経大学経済学部教授)

研究テーマ: 女性の職業と雇用に関する日中比較の研究

## ○ 研究者等の派遣

研究員等10名(前年度8名)を海外の国際会議、国際学会等に派遣した。

- ① 労働法・労使関係国際比較研究協会(ADAPT)主催による「国際不安定雇用労働者に関する会議」(英国開催)に研究者1名を派遣し、日本の状況について報告。
- ② 国際雇用労使関係学会(ILERA)のアジア地域大会(中国開催)に当機構理事長、研究員等合計5名を派遣し、日本の労使関係に関する報告を行った他、理事長が座長を務めたセッションなどで、JILPTの成果を広くアピールし、JILPTの国際的プレゼンス向上と国際的ネットワークの強化を図った。
  - ・ 国際不安定雇用労働者に関する会議(英国・ロンドン)
  - ・ 国際比較労働法セミナー(イタリア・ヴェネツィア)
  - ・ 国際雇用労使関係学会(ILERA)欧州地域大会(イタリア・ミラノ)
  - ・ 国際雇用労使関係学会(ILERA)アジア地域大会(中国・北京)



## 【海外とのネットワーク⑤】

## ○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成

## イ) 国際比較労働政策セミナーの開催(平成28年度より新たに実施)

テーマ: 現代社会における労働政策上の主要課題——各国・地域を通じた共通点と相違点

参加国: イタリア、アルゼンチン、アメリカ、ドイツ、オーストラリア、インド、タイ、フィリピン、中国、韓国、台湾他、計20か国

## ロ) 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、韓国労働研究院

テーマ(平成28年度): 高齢化社会と雇用問題: 現状と政策課題

## ・ 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(平成28年度): 女性労働問題: 日韓比較

## ハ) 海外研究者、労働関係者、研究機関等との交流

→ 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、労働関係者等の来訪受け入れ(計15件、186人)

- ・ ソウル大学学校教育研修院
- ・ 韓国労働法学会
- ・ 財団法人中華経済研究院
- ・ 台湾の行政関係者
- ・ 韓国経営者総協会
- ・ 米国ノースイースタン大学

実績報告(続き)

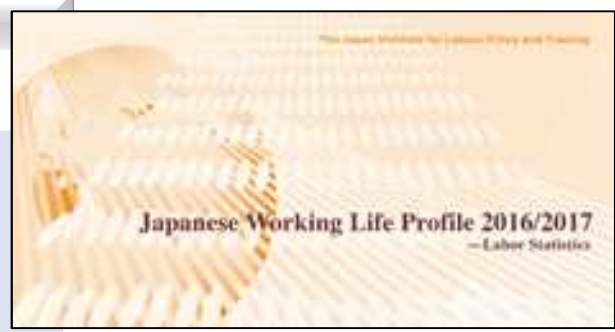
3(1)(2)海外ネットワークの構築

**【情報の適切な提供、普及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の他、英文情報の提供。

- ・英文版『リサーチアイ』  
年4回発行(各号約2,500部)
- ・英文雑誌『Japan Labor Review』  
年1回発行(約3,000部)
- ・英文資料『Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2016/2017』  
年1回発行(約3,000部)
- ・英文統計集『Japanese Working Life Profile 2016 / 2017』  
年1回発行(約3,000部)



## 自己評価

## ■ 中期目標:

- 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。
- 各国で共通する労働分野の課題について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、活用を図ること。



## 【自己評価の根拠】

- 海外労働情報については、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用し、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案に資する最新の情報を収集・整理。
- ① 情報収集の成果を**143件**に取りまとめ、**対数値目標120%以上**を達成。
- ② 収集・整理した情報は、主要国(英、米、独、仏、中、韓等)・機関を対象に、国際比較の観点を踏まえた最新の情報であり、国の審議会資料など幅広く引用(**活用件数は158件**)。
- ③ 海外労働情報に関する問い合わせ、マスコミ取材要請等への対応件数は**170件**にのぼった。
- ④ アジア諸国の情報収集については、ASEAN経済共同体の発足などアジア諸国の経済連携の進展という状況を踏まえ、日系企業をとりまく投資環境の変化、労使関係の現状などに着目し、10数カ国にわたる情報を収集・整理。
- ⑤ 招へい研究員(2名)は、各専門分野における日本の最新の情報収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を、研究成果報告会において機構内で発表し、研究員等との議論を通じ、プロジェクト研究に多くの知見を提供。
- ⑥ 当機構理事長の強いリーダーシップの下、新たに「国際比較労働政策セミナー」を開催、欧米アジア諸国等20か国からの参加を得て、当機構の国際的プレゼンスの向上と国際的ネットワークの強化を図った。

⇒ 以上を踏まえ、自己評価は B とする。

# 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。
- 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。
- 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。
- 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

### 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)

## 実績報告

## 4(1)労働政策研究等の成果の普及

労働政策研究等の成果を広く国民各層に普及させるため、  
メールマガジン、ニュースレター、ホームページ等を効果的に活用

## 【数値目標の達成状況①】

## ○メールマガジン

発行回数(数値目標:週2回発行)

読者数 **34,715人**(年度計画:32,500人以上)

読者アンケート有益度 **99.6%**(数値目標:80%以上)

⇒達成率 **125%**

## ○ニュースレター

発行回数:月1回発行

数値目標:月1回発行

読者アンケート有益度 **94.5%**(数値目標:80%以上)

⇒達成率 **118%**

## ○研究専門雑誌

発行回数:月1回発行

数値目標:月1回発行

## 【数値目標の達成状況②、ニュースレター、メルマガの内容の充実③】

○メールマガジン読者アンケートでの有益度は過去最高の**99.6%**の高い評価を得て、年度目標(80.0%以上)を大きく上回った。

○ニュースレター「**ビジネス・レーパー・トレンド**」は、労働現場の実態を踏まえたタイムリーな特集テーマ設定と、テーマに沿った記事・連載の強化、更に27年度下期の誌面全面リニューアルの効果もあり、読者アンケートの有益度は、**昨年度を9.9ポイント上回る94.5%を達成した。**

○厚生労働省記者クラブにおける**記者発表を精力的に実施**。(7回)

資料は主な事実発見、グラフ、政策的インプリケーションを整理のうえ示し、発表日と同日にホームページで公開。

## マスメディアでの研究成果・関連の政策動向の解説・紹介

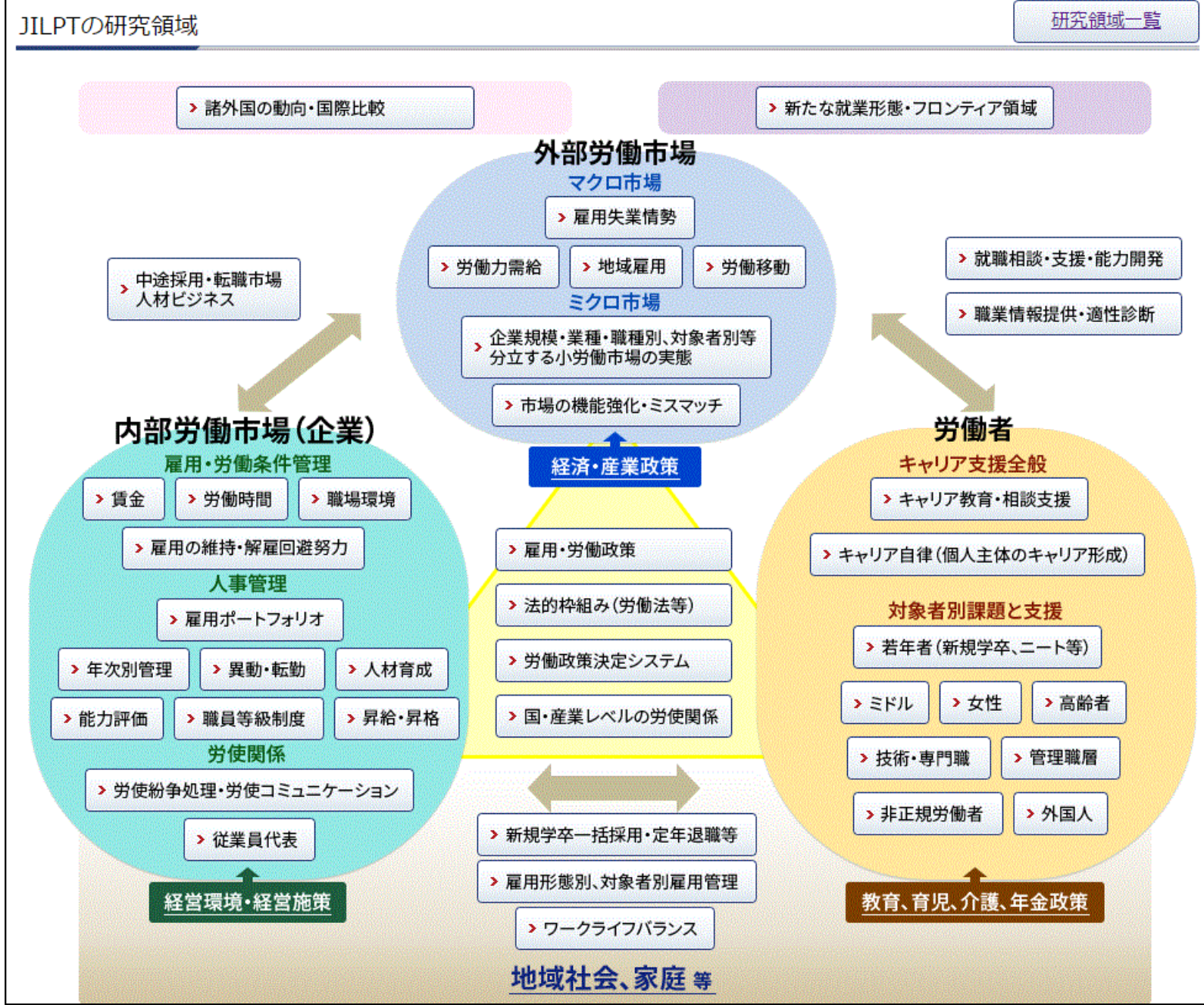
「男女ギャップを斬る」と題したコラムで、ワークライフバランス、仕事と介護の両立等についての研究成果と関連の政策課題をわかりやすく紹介。(「日本経済新聞」28年4月～29年2月、18回連載)

## マスメディア(新聞、テレビ、ラジオ)での記事掲載・引用等

**338件** (前年度273件)と**大幅に増加(23.8%増)**

## ＜掲載例＞

・日本経済新聞他10紙に「正社員も転勤配慮を 厚労省が研究会 3月末までに対策」、共同通信ニュース他15紙に「企業の5割 人手不足訴え- 休暇減や人間関係悪化も」、専門誌「賃金事情」に「60代前半の賃金を決める際には、個人の知識・技能・技術と60歳到達時の賃金水準を重視」が掲載



【ホームページの改善④、成果ごとのアクセス数の公表⑤】

○ 独法設立以降の全ての調査研究成果(780件)の内、電子化可能な全ての成果物(741件)を、約40の領域別に分類しリンクづけた「研究領域図」の掲載を完了するなど、新たな取り組みを行った。

○ アクセス件数は、約643万件と高水準を維持した。



## 実績報告(続き)

## 【労働教育講座】

○調査研究等の事業成果の蓄積をもとに、労働問題に対する理解を培うことを目的に、広く労使実務家等を対象とした、第65回東京労働大学講座(総合講座及び専門講座)を実施。

○労働研究分野の第一人者で構成する「労働教育講座運営委員会」での意見や、前年度受講者からのアンケート結果を踏まえ、課目テーマの見直しを行う等、講座内容の改善を図った。



## 特別講座

- ①「職場のトラブル解決のために～判例を参考として～」
- ②「労働法制と労働判例の動向—2016年から2017年へ」
- ③「経営とグローバル化における人事管理」
- ④「働き方改革～今後の課題と展望」

## ■受講者からは高い評価を得た。

総合講座 416名(昨年度452名) 専門講座:120名(昨年度113名)

有益度 92.1%

有益度 100%

## 受講者の声

「実務をアカデミックに学ぶことで頭の整理になった」「労働市場に関する全体像をマクロ的に把握することができた」「書籍では理解しにくい内容も講義を聞くことで理解が深まった」等の高い評価を受けた。

## 受講者の声

「第一線の講師から体系的な解説を受け、実務の理解に役に立った」「ゼミ形式のため自分の言葉で考え表現する貴重な機会となった」「日本の様々な労働問題について理解を深めることができ、ディベートする機会もあり、多くの意見交換を通じて、様々な考え方に触れることができ貴重な体験となった」等の高い評価を受けた。

## 【研究専門雑誌】

- 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー(審査員)制の研究専門雑誌「日本労働研究雑誌」を月1回発行。
- 読者アンケート結果の編集会議へのフィードバック、各分野の第一人者への論文執筆依頼等の工夫を図った結果、有識者アンケートにおいて回答者の98.4%(昨年度96.9%)から「有益である」との回答を得た。

- 労使実務家をはじめとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。
- 中期目標:

### 【自己評価の根拠】

数値目標については、全て達成。

メールマガジン、ニュースレターについては、タイムリーなコンテンツの提供に全力で取り組んだ結果、メールマガジンの有益度評価は**99.6%**(達成率**124.5%**)と、前年度実績(93.1%)を大幅に上回り、読者数は**34,715人**と、**中期目標期間中最大の伸び(1,494人増)**となった。また、ニュースレターの有益度評価は**94.5%**と、前年度実績(84.6%)を大幅に上回った。

重点的な取組みとして、マスメディアの効果的活用や複数の広報媒体を組み合わせての広報活動を行うなど、労働政策研究等の成果の普及を図り、マスメディア(新聞、テレビ、ラジオ)での記事掲載・引用等が**338件**(前年度273件)と大幅に増加した(**23.8%増**)。

理事長の発案を基に、ホームページの新しいコンテンツとして「研究領域図」を作成し、調査研究成果の所在案内として、第1期から第3期までの成果物(780件)の内、電子化可能な全ての成果物(741件)を、体系的かつ研究領域別にわかりやすく紹介できるよう工夫し、ホームページの「調査研究活動」に関するページへのアクセス件数は、**約643万件**と**前期平均の約2倍**となった。

⇒ 以上を踏まえ、自己評価はAとする。

# 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。
- 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。

### 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

4(2)政策論議の場の提供及び政策提言

イ 労働政策フォーラムの開催

【数値目標の達成状況①、有効な開催②】

○ 政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を目的に開催。

最新の労働政策の課題・研究成果を紹介・議論するため、厚生労働省・労使・国際学会等とも緊密に連携し企画。報告者・パネリストに第一線で活躍する学者・労使関係者・政策担当者を招き、年6回開催。

参加者アンケートの  
有益度:94.9%



労働政策フォーラムのテーマ	参加者数	有益度
・第1回 『地域における雇用機会と就業支援』 (仙台開催)	119人	92.6%
・第2回 『生涯学習社会における多様な能力開発と働き方— 「仕事」と「学び」のあり方を考える—』 (放送大学との共催開催)	166人	86.0%
・第3回 『介護離職ゼロをめざし—仕事と介護の両立—』	416人	99.3%
・第4回 『多様化する仕事と働き方に対応したキャリア教育』 (宇都宮開催)	185人	97.4%
・第5回 『新時代のキャリアコンサルタント—その使命と責務—』	300人	96.3%
・第6回 『生涯現役社会の実現に向けて—高年齢者の活用の実態と課題—』	408人	98.0%

## 実績報告(続き)

## ■ 4(2)政策論議の場の提供及び政策提言

## □ 国民各層の関心・理解を深める取組、政策論議への貢献

○政府、与野党、学会・研究者、労使、学校等幅広い層を対象とした取組により、政策論議の活性化に大きく貢献。

## &lt;政府、政党関係&gt;

- ・与野党(自民党「一億総活躍本部雇用安定・活躍加速プロジェクトチーム」、公明党「同一労働同一賃金の実現に向けた検討小委員会」、「育休を2歳まで延長メリット、待機児童問題の構造的要因等(日本維新の会)」)におけるヒアリング・説明・議員レク 3件
- ・内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」における説明(高齢者研究成果・転勤調査結果) 2件
- ・人事院へのブリーフィング(介護休業中の定期昇給の取扱について) 1件

## &lt;労使、研究者、国民各層&gt;

- ・労使団体主催講演会への講師派遣(経団連、連合、日本商工会議所等) 20件
- ・最新の政策課題を分かりやすく整理して提示するコラム「リサーチアイ」をホームページ上に掲載。7回
- ・広く社会に向けて、政策課題に関する「知見」を表明することで、政策論議の活性化に資するため、日本労働研究雑誌に労働政策の中長期的課題について当該分野の有識者が考察・提言を行う「労働政策の展望」を掲載。

## 【労働政策の展望の具体例】

- ・5月号「ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性」笹島芳雄(明治学院大学名誉教授)
- ・7月号「わが国の老後所得保障政策の問題点—大学教授の退職給付の国際比較を中心として」神代和欣(横浜国立大学名誉教授)
- ・9月号「雇用の面からみた社会保障のあり方」西村健一郎(京都大学名誉教授)
- ・11月号「同一労働同一賃金論に寄せて」稲上毅(東京大学名誉教授)
- ・1月号「若年無業者政策と課題」宮本みち子(放送大学副学長)

## ハ 政策論点レポートの作成

○「政策論点レポート」を厚生労働省に提供、公表

「研究と政策とのブリッジ機能」の一層の充実を企図して、27年度の調査研究成果から重要な政策的インプリケーション・論点を抽出、コンパクトに提示。

機構について	研究体系	調査研究成果	統計情報	データベース	労働図
現在位置: <a href="#">ホーム</a> > <a href="#">調査研究成果</a> > 政策論点レポート					
<b>政策論点レポート</b>					
これまでとりまとめた調査研究成果をベースに、特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理したものです。					
第3期中期目標期間 (平成24～28年度)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <a href="#">平成27年度成果 政策論点レポート (PDF: 3.10MB)</a> A4判 142頁 2017年3月</li> <li>&gt; <a href="#">平成26年度成果 政策論点レポート (PDF: 3.30MB)</a> A4判 122頁 2016年3月</li> <li>&gt; <a href="#">平成25年度成果 政策論点レポート (PDF: 1.74MB)</a> A4判 112頁 2015年3月</li> <li>&gt; <a href="#">平成24年度成果 政策論点レポート (PDF: 2.82MB)</a> A4判 115頁 2014年3月</li> </ul>					
第2期中期目標期間 (平成19～23年度)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <a href="#">平成19～23年度成果 政策論点レポート (PDF: 2.47MB)</a> A4判 138頁 2013年3月</li> </ul>					

## 自己評価

国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。

- 中期目標： 調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。  
毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。



- 労働政策フォーラムを6回開催。機構の最新の研究成果を取り入れつつ、企業の実務家や労使・学校関係者等、各層の興味・関心に応え、また国際学会、行政等とも緊密に連携しつつ時宜に即したテーマを選定。  
全6回のうち3回において経営者団体・労働組合団体・国際学会・学術団体等との共催を実施。
- 労働政策フォーラム参加者の有益度は、年度計画(80%以上)を大きく上回る**94.9%**を達成した(達成度**119%**)。
- 政府、与野党、学会・研究者、労使、学校等幅広い層を対象とした取組みにより、政策論議の活性化に大きく貢献。
- ホームページ上のコラム「**リサーチアイ**」で、当機構研究員が最新の政策課題を分りやすく解説するとともに、『日本労働研究雑誌』に「**労働政策の展望**」を毎号掲載し、中長期的課題に対する政策提言等を提示。
- 27年度の機構成果の中から、重要な政策的インプリケーションを抽出・整理した「**政策論点レポート**」を作成し、厚労省に提供の上、公表。

⇒ **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:B】

### 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。
- 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。
- イブニングセッションを年間15回以上開催する。

### 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

■ 5(1) 研修の効果的実施

【計画的な実施②、内容の充実③、行政ニーズの反映⑤、アンケート等の反映⑧】

- **新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目を設定。**
- 全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化に取り組んだ。
- 研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習や実務に関する科目を盛り込む等により、**研修内容を充実。**
- 研修生アンケート調査の有意義度、理解度、その他に実施してほしい科目、自由記述等から**研修生の評価・要望等の分析を行った。**また、事後調査の役立ち度、所属長の自由記述意見から**所属長の研修に対する評価・要望等の分析を行った。**



(1)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

- 女性の活躍推進、ワークライフバランスの実現等のため効果的、効率的な企業指導の実現を担う人材の育成に係る専門研修を新設した(企業指導業務(雇用均等関係)専門研修)。
- 働き方改革の実現に向け働き方・休み方の改善について効果的、効率的な企業指導の実現を担う人材の育成に係る専門研修を新設した(企業指導業務(労働時間関係)専門研修)。
- 監督行政において長時間労働対策が最重要課題となっていることから、長時間労働に係る監督指導等の手法を修得させるため「過重労働に係る監督指導業務処理要領」の講義科目を新設した(新任労働基準監督官(後期)研修)。

(2)研修内容の充実(例)

- 個別労働紛争解決制度の運用における事案の多様化、複雑化の進行を受け、研修日程の延長と科目の充実を行い、関連する諸分野をより網羅的に取り込んだ研修とした(労働紛争調整官専門研修)。
- 求人、求職のミスマッチ解消、的確な求人受理に資するよう、職業分類に関する科目及び求人受理にかかわる労働基準法についての科目を新設。また、より実践的な求人事業所支援のノウハウを習得させるため、求人事業所面接会の運営、求人条件緩和指導などについての演習等を組み込むこととした(求人事業所サービス専門研修)。
- 公共職業安定所職員にとってなじみの薄い「訴訟対応」に係る講義に際し、予習資料「行政法の基礎知識」を用いた講義を実施。行政手続法、行政不服審査法、行政事件訴訟法に関する予備知識を付与しておくことで、本講義の理解促進を図った(都道府県労働局雇用保険担当官専門研修)。

■ 5(3) 研修効果の測定

【数値目標の達成状況(①)】

	28年度の実績
研修生の評価	97.0%(数値目標85%以上) ⇒達成率114.1%
所属長事後調査	94.4%(数値目標85%以上) ⇒達成率111.1%
受講者数	4,084名 ※研修実施計画に基づき全研修を実施 (27年度実績 4,076人)

○参加者数の推移

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
受講者数	2,994	2,770	3,577	4,076	4,084



実績報告 (続き)

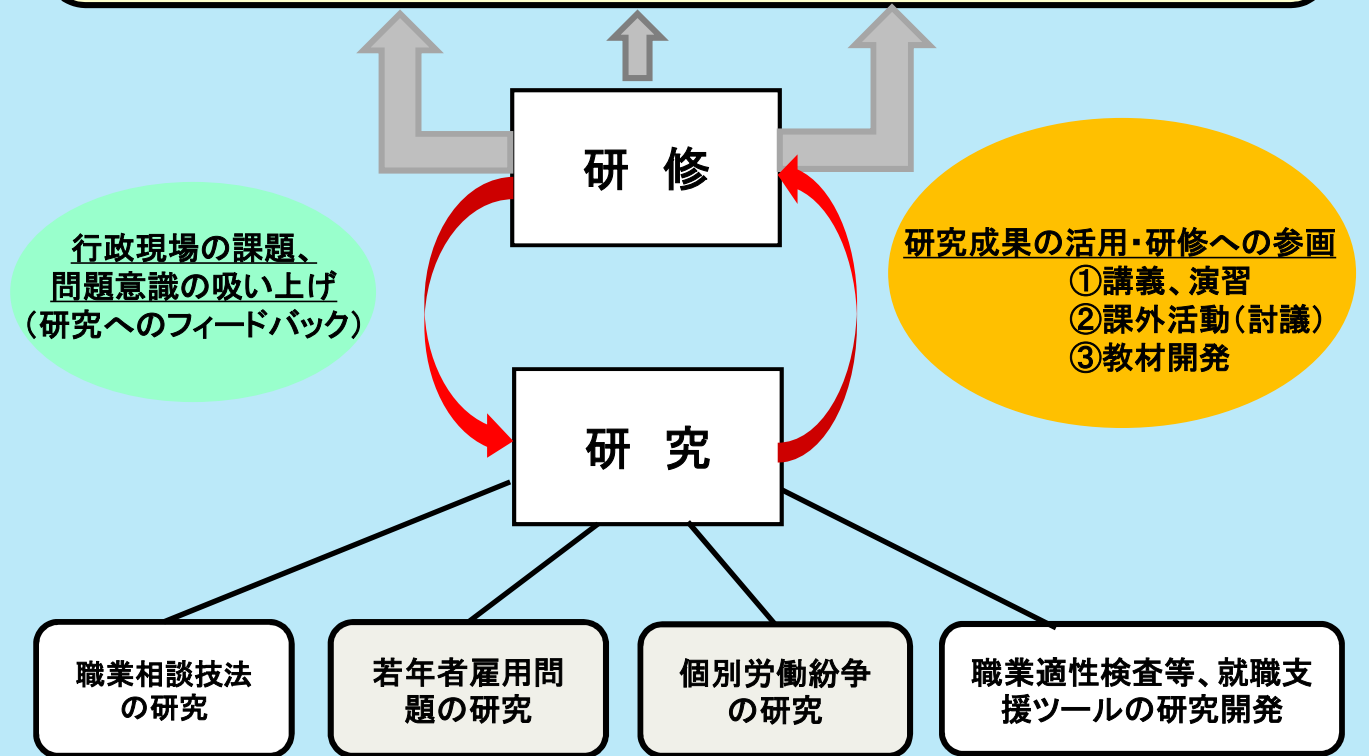
■ 5(2) 研修と研究の連携

【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77名**
- ・イブニングセッションの開催  
**31回**(数値目標: 15回以上、**達成率207%**)  
→ 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**

○政策研究機能と研修機能の連携

○ PDCAサイクルによる、政策研究機関ならではの知見に基づく専門的かつ実践的な研修を実施  
→ **労働局(総合労働相談)、ハローワーク(キャリア・コンサルティング、若者サポート)等の現場力を強化**



- 専門性を有する研究員が最新の研究成果を活用しつつ講義に参画し、研修効果を上げる。
- イブニングセッション等を通じ、現場の課題・問題意識を研修生から吸い上げ、研究の質を高める。

**労働基準監督署長、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、総合的な判断及び意思決定を行いながら、組織を統率し、加えて積極的に対外折衝・広報ができるよう意思決定力・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のマネジメントに係る知識及び技術を修得する。
- 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。

**労働基準監督署課長(A)(B)、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。

**専門研修(主に特定の職務または役職に就任後に受講)**

- 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。

**【平成28年度実施】**

- 検査業務専門、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)、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、労働基準監督官専門、賃金指導業務専門、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
- 職業指導Ⅰ専門、職業指導Ⅱ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、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、都道府県労働局雇用保険担当官専門、債権(雇用勘定)専門
- メンタルヘルス担当者専門、研修計画官専門、労働紛争調整官専門、毎月勤労統計調査専門

**上級研修**

- ① 複雑困難な事案へ対応できるよう知識及び技術を付与する。
- ② 自らの担当職務の現状、課題を認識し、業務の改善についての継続的な学習と実践について中心的な役割を果たせるようにする。
- ③ 管理職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。

**【平成28年度実施】**

厚生労働本省職員(職業安定行政系)、労働基準監督官上級、公共職業安定所係長・上席職業指導官

**基礎研修**

- 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。

**【平成28年度実施】**

新任労働基準監督官、労働行政職員基礎、新任雇用環境・均等部(室)職員、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)

## 自己評価

## ■ 中期目標

中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。

また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、研修終了後一定期間経過後における当該研修生の上司による評価を新たに導入するとともに、引き続き、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を高めるための取組を推進すること。



- ① 限りある予算、人員の中で、厚生労働省の要望を踏まえ、前年度を更に上回る受講者数の規模で研修を実施した。： 28年度**4,084人**(前年度**8名増**、期首24年度比**36.4%増**)
- ② 引き続き多くの研究員が研修に参画し、研修効果を高めた。  
研究員による研修参加：28年度延べ**77人**
- ③ 厚生労働省の要望に的確に対応したカリキュラムの見直し等を柔軟に行い、研修効果を高めた。



- 上記のとおり、受講者数が増加傾向になっている状況下で、研修生による研修の有意義度評価は**97.0%**、所属長事後調査でも**94.4%**の高い評価を得られた。
- 加えて、イブニングセッション開催の目標値に対する達成度は**200%を超える**など、**研修と研究の連携も強化**した。

⇒ 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

- 機構の事業活動全般について、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。

### 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)

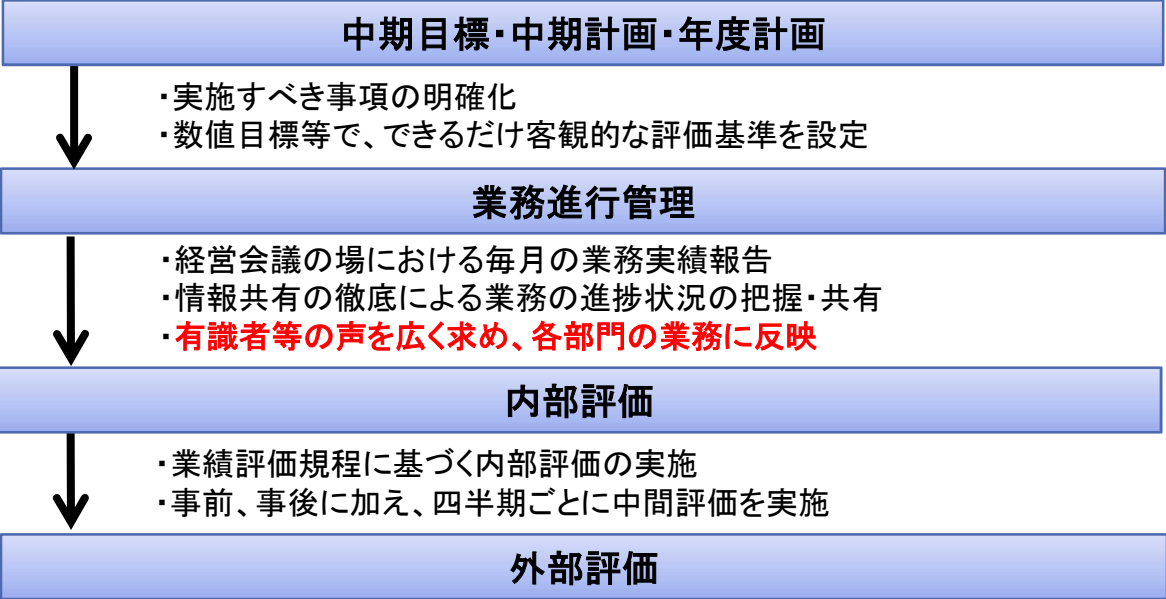
実績報告(続き)

■ (1) 達成すべき具体的な目標

【数値目標の達成状況】  
 ○ 有識者アンケート: **機構の事業活動全般が「有益である」との評価: 96.5%**  
**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 ⇒ 達成率約144%**  
 (調査対象: 約1,924名(学識経験者、地方行政官、労使関係者)、回答数 : 604件)

■ (2) 業績評価システムによる評価

【業績評価制度①、評価結果の公開②】



- ・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。

■ (3) 業務運営等の改善等

【意見等の聴取③、意見等の反映④、業務運営の改善⑤】

○ **意見等の反映**  
 総合評価諮問会議、リサーチ・アドバイザー部会での指摘事項等については、直後の経営会議等に対応すべき今後の課題や留意点を迅速に情報共有し、各部門に評価結果のフィードバックや改善指示を行い、必要に応じて研究計画を見直す等の対応を行った。

○ 業務運営改善の取組

① **組織体制の見直し**  
 効率的かつ効果的な業務運営体制を整備するため、内部組織の合理化を検討し、間接部門を中心に、**間接部門を中心に2部・3課の縮減を実施**するなど、限られた予算・人員体制のもとで、業務運営体制の見直しに取り組んだ。

② **図書館運営業務のアウトソーシングの実施**  
 図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、民間企業が有するサービス向上、効率化促進等のノウハウを全面的に導入することを基本に、28年4月から**運営業務のアウトソーシングを実施**。

③ **業務改善・冗費等の点検(職員アンケートの実施)等**  
 外部委託業務の実施状況に関する**職員へのアンケートの実施**や、**旅費関係業務に係る業務フロー・コスト分析の実施**等、各部門のすべての事務・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、更なる改善や業務簡素化に向けた検討を行った。

なお、**旅費関係業務の業務フロー・コストの分析**については、平成29年7月の総務省官民競争入札等監理委員会業務フロー・コストの分析・情報開示に関するWGIにおいて好事例として紹介されることとなった。

## 自己評価

- 中期目標： 機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得ること。



- 数値目標については、機構の事業活動全般について、有識者による有益との評価が96.5%、**達成率144%**となり、目標を大きく上回った。
- 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。
- 事務・事業の検証の結果、3課の削減、図書館運営業務の外部委託、職員アンケートに基づく業務改善など、見直しを行なった。

⇒ **以上のことから、B評価とした。**

# 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。
- 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。

### 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 調達等合理化計画に基づく取り組みを着実に実施したか。(調達等合理化計画)
- ④ 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)
- ⑤ 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)
- ⑥ 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)
- ⑦ 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)
- ⑧ 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)
- ⑨ 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)
- ⑩ 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)
- ⑪ 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)
- ⑫ 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)
- ⑬ 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)
- ⑭ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。(施設・設備の整備)

実績報告(続き)

■ 1. 組織規律の強化

【内部統制の強化⑧】

- 業務方法書に基づき、「内部統制の推進等に関する規程」を新たに策定したほか、「外部通報規程」を新たに制定するなど、内部統制システムの整備・強化を図った。
- 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会(年4回)、リスク管理委員会(年2回)を定期的に開催した。
- 毎年、監事による年2回の定期監査、内部統制推進部門による年2回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査(6月)を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保している。
- 情報セキュリティ研修、メンタルヘルス研修を階層別(経営層、課長職)に実施 等

■ 2. 効率的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】

- 図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、民間企業が有するサービス向上、効率化促進等のノウハウを全面的に導入することを基本に、28年4月から外部委託業務の効率化・簡素化を図るため、労働図書館運営業務の外部委託を実施。委託業者のノウハウや創意工夫を活かした広報、サービス向上を図った結果、利用者からのレファレンス依頼が360件増加するとともに、来館者アンケートでも、図書資料の配架状況やスタッフの対応、館内環境などで100%に近い満足度評価を得るなどの効果が表れている。(再掲)
- さらに効率的かつ効果的な業務運営体制を整備するため、間接部門を中心に、2部3課の縮減を28年度中に行うなど、限られた予算・人員体制のもとで業務運営体制の見直しに取り組んでいる。(再掲)
  - ・年度末の常勤職員数は105人

【役員公募等⑦】 28年度は該当なし。

■ 3(1)契約の適正化

【調達等合理化計画③】

- 調達等合理化計画に基づく取り組みを着実に実施した。

〔重点的に取り組んだ分野〕

- ・ 一者応札見直しのため、平成26年度に引き続き、平成27年度においても一者応札となった英文書籍の発送業務について、平成28年度に書籍の作成を2週間前倒したことにより、発送期間を十分に確保した結果、応札者数は3者となり、一者応札を解消した。

【調達に関するガバナンスの徹底・契約監視委員会の点検】

随意契約等審査委員会

- ・随意契約審査委員会を4回実施し、理事長・監事に報告し、ホームページで公表している。

契約監視委員会

- ・監事2名及び外部有識者3名で構成される委員会(年4回開催)。
- ・調達等合理化計画の策定及び随意契約等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。



## 実績報告

## ■ 3. (2)経費の節減

## 【数値目標の達成状況①】

## 数値目標①

一般管理費(予算額):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(予算額):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)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	節減率 (H23⇒H28)
一般管理費	462	453	444	436	400	393	15.0%
業務経費	759	752	742	734	726	718	5.4%

## 数値目標②

人件費(予算額):毎年度1%以上節減。

(単位:百万円)

	27年度	28年度	節減率 (H27⇒H28)
人件費	1,073	1,062	△1.0%

## ■ 3. (3)自己収入の拡大

## 【自己収入の拡大⑤】

<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。

## &lt;実績&gt;

28年度の自己収入実績は53,803千円となり、22年度実績(48,062千円)を11.9%(5,742千円)上回り、中期目標期間の数値目標「22年度実績比較で10%程度拡大」を達成した。

## (28年度の増加要因)

- ・東京労働大学講座「専門講座」の受講者数増、「特別講座(2課目追加)」の実施
- ・自己収入増計画に基づく新刊書籍の刊行、外部セミナー等での即売等による販売促進

## ■ 3. (4)情報セキュリティ対策の充実

## 【情報セキュリティ対策⑦】

他法人のインシデント事案等を受け、当機構においても情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図ることは、喫緊の課題となっていることから、新たに情報システム全般に関する特別の専門知識と経験を有する者から助言等を随時得ることを目的として、情報セキュリティに係る外部人材(即戦力の高度専門人材)を「**情報システムアドバイザー**」として確保し、以下の業務について助言等を得た。

- ・各種監査で指摘された事項に関する改善策についての助言
- ・セキュリティに係わる規程、手順書等についての助言
- ・システム関係仕様書の1次案の作成にあたっての助言
- ・ヘルプデスク及びCIO補佐官との定例会出席
- ・システム系業者対応同席 等

## 実績報告(続き)

## ■ 4 人事に関する計画

## 【優秀な人材の確保・育成⑨】

## ○ 育成型任期付研究員の採用

優秀な専門人材を幅広く登用するため、職業適性・職業情報分野の任期付研究員を新たに公募し、第1次審査(履歴書、研究業績一覧、小論文)、第2次審査(論文)、第3次審査(研究発表会・面接)を実施し、29年4月1日付の採用者1名を内定した。

また、25年4月に任期付研究員として採用した1名の研究員について、外部評価の対象となる研究成果の取りまとめの奨励等を通じて積極的に育成に努めた結果、一定の業績をあげたと認められたことから、28年4月から常勤の研究員として任用することを決定した。

## ○ 事務職員の採用

人員の抑制を図るために新規採用を中止していたが、職員の年齢構成等を考慮し、定年退職者の一部補充のため、5年ぶりに採用活動を実施した。募集にあたっては、ホームページにおいて理事長メッセージを掲載したほか、全国紙2紙への広告掲載や、Web上の大学案内サイト経由で大学に求人票を送付するなど幅広く応募者の確保に努めた結果、応募者236名の中から選考した2名を28年4月1日付で新規採用した。

## 【人事制度の運用⑫】

## ○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度を運用

⇒ 評価結果を6月期・12月期の勤勉手当に反映するとともに、引き続き評価面接時(期首、中間、期末)に職員個々人のモチベーションを把握し、これを踏まえたフォローアップを適宜行った。

## 【職員の専門的な資質の向上⑪】

○ 外部専門機関等が実施する研修への参画を積極的に奨励。

○ 「国際雇用労使関係学会」「国際不安定雇用労働者に関する会議」「国際比較労働法セミナー」等の国際学会、国際会議に研究員を派遣。

○ 査読論文の執筆や権威ある学術関係の受賞に対する表彰

→ 平成28年度は、『Journal of Economic Structures』(2015.8)に掲載された査読論文「Quality-adjusted productivity gain in the propagation of innovation」を執筆した研究員及び第38回(平成27年度)労働関係図書優秀賞を受賞した『母子世帯のワーク・ライフと経済的自立』を執筆した研究員を表彰。

## 【人員の定数⑬、人員の指標⑬】

28年度末:常勤職員数 105名

(指標:28年度末の常勤職員数について平成25年度常勤職員数(114人)から5人以上削減)

## 実績報告(続き)

## ■ 施設・設備の整備⑭

- 28年度施設・設備の整備については、計画どおり実施した。
- 一般競争入札の実施により、  
予算額(193百万円)に対して、契約額(175百万円)となり、17百万円(9.0%)の経費節減を達成。



※写真は法人本部の機械設備工事の様子。

## 自己評価

## ■ 中期目標

- ・ 内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。
- ・ 間接部門の縮減による内部組織の合理化を図り、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減し、職員構成を含めた組織再編に取り組むこと。
- ・ 契約については、公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。
- ・ 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。
- ・ 総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。
- ・ 情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図ること。



- 平成28年度予算額において、平成23年度と比べて、一般管理費は15.0%、業務経費は5.4%節減。
- 人件費は平成28年度予算額において、平成27年度と比べて、**1%以上**削減。
- **自己収入は平成22年度に比して11.9%増**となり、中期目標期間の数値目標「22年度実績比較で10%程度拡大」を達成。
- 新たに情報セキュリティに係る外部人材(即戦力の高度専門人材)を「情報システムアドバイザー」として確保し、情報セキュリティ対策の強化に係る業務について助言等を得た。
- 効率的な業務運営体制を構築するため、28年4月より**労働図書館運営業務の外部委託を実施**した。  
また、**2部3課の縮減を実施**し、業務運営体制の合理化を図った。
- 期末の人員指標(25年度常勤職員数から5名以上削減)は前倒しで実現済。
- 人事評価制度の適切な運用、職員の専門的な資質の向上に向けた取組を行い、組織パフォーマンスの改善・強化を図った。
- 28年度施設・設備の整備については、計画どおり実施した。

⇒ **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 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。(短期借入金)
- ④ 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)
- ⑤ 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。(情報開示の徹底)

## 実績報告

## ■ 予算の執行状況等

## 【中期計画に基づく予算執行①】

年度途中においても、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。

(単位:百万円)

	① 28'予算額	② 28'決算額	③ 差額 (①-②)	節減率 (③/①)
一般管理費	405	367	39	9.6%
業務経費	718	610	108	15.1%
人件費	1,260	1,240	21	1.6%

## ■ 計画と実績の差異等

## 【計画と実績の差異②】

- 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が、一般競争入札等の積極的な導入や給与水準の見直しの継続等、それぞれ合理的な理由となっている。

## 【短期借入金③・剰余金の使途④】

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

## 【情報開示の徹底⑤】

- 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事業説明を掲載するなど、当機構の事業の必然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。

- 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9.6%、業務経費については15.1%、人件費については1.6%の節減となった。

⇒ 以上のことから、B評価とした。