

---

# 平成29年度業務実績 「評価の要約」

---

独立行政法人  
労働政策研究・研修機構

## 独立行政法人 労働政策研究・研修機構について

### 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

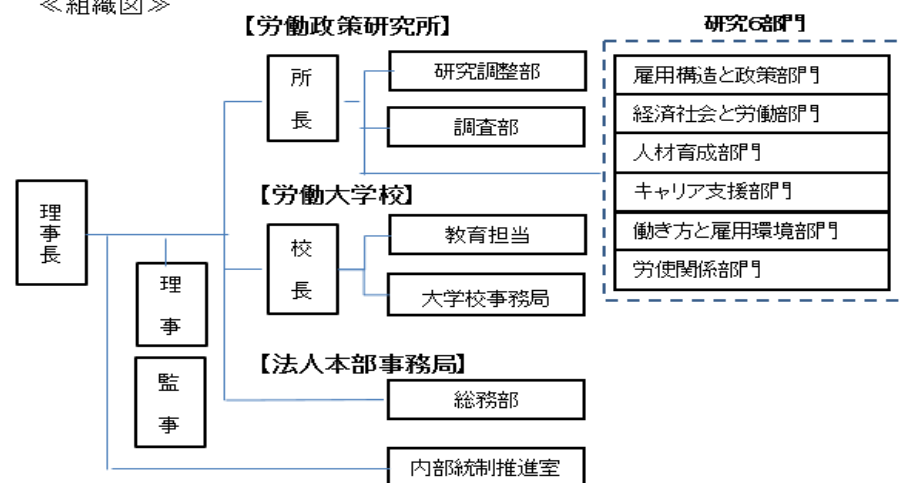
**理事長** 樋口 美雄(慶應義塾大学特任教授(非常勤))

**役員** 5人(理事長、理事2、監事2(うち1は非常勤))

**職員** 102人(平成30年3月末日)

**予算額** 約27億円(平成29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

労働行政分野の政策課題(雇用、労働条件、人材育成、労使関係等)について、体系的・継続的な研究を実施し、政策の企画、立案及び推進をサポート。

<サポートの具体例>

- ・若年者の就業実態の調査から、正社員ではなくフリーター等として、低賃金不安定な雇用に就いている若年者が存在すること等を明らかにし、フリーター等を常用化する支援策の必要性を提言。フリーター常用雇用化プラン、ニートの自立支援対策の創設等に結実。
- ・個別紛争処理に係る行政資料を直接分析するという新たな手法を用いて、都道府県労働局で取り扱った解雇に係る紛争事案を分析、中小企業と大企業では紛争解決の実態が異なることや、判例だけでは判らない雇用終了の実態を明らかにして、解雇ルールの在り方の検討に寄与。更に、職場のいじめ、嫌がらせの実態を分類・分析し、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」に結実。
- ・「仕事と介護の両立に関する調査」により、介護休業期間を分割できた場合、また所定外労働の免除制度がある場合に継続就業率が高いことを提言。提言内容は育児介護休業法の改正に結実。

#### ○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、一般研修・専門研修・管理監督者研修を実施。

※平成29年度は、研修コース数89コース、4,252名の受講者を対象に実施。

※労働政策研究を実施している機構が労働大学校を運営することにより、研究と研修を連携・融合し、研究成果の研修への反映や、研修を通じて吸い上げた現場の問題意識の研究への反映が図られ、相乗効果を上げている。

## 評価項目No. 1-1 労働政策研究の実施

自己評価 **A**

(過去の主務大臣評価

H27年度：研究の実施体制：B、成果のとりまとめ：A

H28年度：研究の実施体制：A、成果のとりまとめ：A)

### I 中期目標の内容

- ① リサーチ・アドバイザー部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を2.0以上得る（新規指標）（「前期目標：A評価以上を3分の2以上確保」）  
〔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〕（第3期実績：2.11 第2期実績：1.92）  
【重要度：高、難易度：高】理由：高評価を得ることは、当該研究成果が労働政策に貢献する質の高いものを客観的に判断するために極めて重要。  
また、常に厳正に評価されており、「A評価」を得ることが困難であるため。
- 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を、中期目標期間中においてテーマ総数の80%以上確保する（新規指標のため実績なし）（「前期目標：政策的インプリケーションに富む高い評価を受けた成果を80%以上」）
- 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を、成果総数の85%以上得る（第3期実績平均：83.7%）（「前期目標：成果総数の2分の1以上」）
- ④ 労働政策研究の成果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、2.0以上の評価を得る  
〔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〕（新規指標のため実績なし）（「前期目標：有益評価を3分の2以上」）
- ⑤ 労働政策担当者向け勉強会等への政策関係者の参加者数を中期目標期間中に年225人以上確保する（第3期実績平均：225人）（「前期目標：年10回以上開催」）
- ⑥ 国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制を構築し、積極的に英語での情報発信を図る（新規指標のため実績なし）

### II 目標と実績との比較

以下のとおり、所期の目標を量的及び質的に上回る顕著な成果をあげている。

【定量的指標】

#### ① リサーチ・アドバイザー部会の外部評価

平成29年度 目標値：2.0 実績値：2.0（達成度100%）厳正な評価の結果、4本の成果が全て「優秀」と高い評価を得ることができた。

【労働政策研究報告書 No. 200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』】

- ・厚生労働省は「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書（平成30年3月）」を提言した。この時期に、キャリアコンサルティング発足以来からの内容と実践について詳細に分析した本研究は、政策への貢献度はきわめて高く評価されるべきである。

【労働政策研究報告書 No. 199『大都市の若者の就業行動と意識の分化―「第4回 若者のワークスタイル調査」から―』】

- ・本研究の調査のように、20年にもわたって経年変化を検討できるサンプルサイズが大きく質問数も多い調査は容易なことではない。これまで蓄積してきた独自の調査資源を有効活用するという意味で、JILPTにしかできない研究プロジェクトであることは高く評価したい。

【労働政策研究報告書 No. 197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』】

- ・フランスの労働協約システムの歴史的分析、複雑でかつ大きく変容しつつある協約に関する法制度の詳細かつ正確な分析、実態調査による様々なレベルの協約、そしてそれが大企業・中小企業という企業規模によってどのように異なっているかという協約実態の分析など、これほど包括的かつ深みのある研究はこれまでにはなかったもので非常に高く評価できる。
- ・本研究の特色は、現地調査を踏まえて、そこで渉猟した資料および聞き取り調査によって、これまで鮮明な形では明らかでなかったフランスの労働条件決定の仕組み、集团的労使関係とその法制度を歴史的に相当程度詳細に明らかにしたこととあり、日本におけるフランスの集团的労働関係法制研究の水準を引き上げたものと言える。このような研究は、労働政策研究・研修機構のプロジェクトだからこそ実現できたと評価できる。

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

平成29年度 目標値：80%以上 **実績値：100%**（達成度125%）

プロジェクト研究サブテーマ（テーマ総数14テーマ）について、厚生労働省の担当課室から政策への貢献度合いについて評価を受け、全てのテーマにおいて「政策貢献が期待できる」との高い評価を得ることができた。

《主な評価事例》

- ・「育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究」

→女性活躍推進法の効果検証等に併せ、男女雇用機会均等法の観点からも企業や男女労働者の実態を明らかにし、政策課題等を検討する必要があるため、女性活躍推進法の改正に向けた現状分析、審議会資料への活用が期待される。（雇用環境・均等局雇用機会均等課）

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

平成29年度 目標値：85%以上 **実績値：92.9%**（達成度109.3%）（13本/14本中）左記のとおり92.9%と高い評価を得ることができた。

《主な活用事例》

- ・労働政策研究報告書No. 200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』

→キャリアコンサルタント能力要件の見直しに関する報告書策定の検討資料として活用、厚生労働省政務へのキャリアコンサルタント制度の説明に活用、省令改正にかかる労働政策審議会人材開発分科会等における検討の参考資料として活用予定

- ・調査シリーズNo. 178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』

→「若者雇用促進法事業主指針」改正の検討資料、労働政策審議会人材開発分科会資料への活用、同審議会での活用に関連して労使への説明に活用

- ・調査シリーズNo. 179『企業の多様な採用に関する調査』

→「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」策定の検討資料として活用

（活用予定なし）

- ・DP（『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価』）については、直ちに具体的な政策立案等への活用はないものの、精緻な分析、今後の計量モデルの改善による政策立案への寄与の可能性については高く評価された。

④有識者アンケートによる評価

平成29年度 目標値：2.0以上 **実績値：2.43**（達成度121.5%）

有識者の全ての属性（行政官、労使、学識経験者）で目標を上回っており、特に学識経験者から極めて高い評価（2.53）を得た。

《主な有識者コメント例》

- ・他の機関では困難な深い調査・研究が行われている
- ・機構にしか出来ない成果物を提供している
- ・政策立案等の場面において、基礎資料となる
- ・政府の政策動向を知る手がかりになる
- ・出所がはっきりとしているため、信頼できるデータとして利用している
- ・労働関係のテーマについて、信頼できる知見と情報をネット上ですぐ入手できる
- ・アセスメントツールは職業相談の現場でも大変活用されている

⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数

平成29年度 目標値：225人以上 **実績値：290人（達成度128.9%）**

政策的関心の高いテーマの設定に努めるとともに、積極的に開催周知を行い、14の部局から参加者を得て目標を大幅に上回った。

「今後の仕事と家庭の両立支援」、「非正規労働者の組織化と発言効果」、「地方における雇用創出一人材環流の可能性を探る」など13回  
《参加者の評価》

- ・毎回、参加者に対して実施しているアンケート調査では、有意義度の5段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は89.2%、今後の職務への活用見込みの3段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は94.3%であり、高い評価を得た。

【定性的指標】

⑥海外研究者等とのネットワークの形成

- ・機構の研究成果に基づく発表や専門的知見の提供及び海外研究機関との連携を強化するため、国際会議、国際学会等への研究員等の派遣（8名）や海外研究者の招へい（3名）、機構が主催する国際セミナー等における研究員等の発表を積極的に実施した。
- ・国際的視野に立った研究を行うことのできる人材を育成することを目的として研究員2名を海外の研究機関等へ長期派遣した。
- ・**国際比較労働政策セミナーの第2回目を開催した。**本セミナーは、毎年恒例の国際的行事として開催していく予定であり、昨年度に続き、**機構本部に欧州及びアジア諸国の研究者を招いて我が国の研究者等労働関係者が一堂に会し、労働政策上の諸問題について国際比較的アプローチにより議論する貴重な機会となった。**
- ・**英文ジャーナル『Japan Labor Issues』を創刊した。**

【国際会議】

- ・『OECD Employment Outlook 2018年版』作業部会
- ・ILOアジア太平洋地域会議（タイ・バンコク）
- ・ソーシャル・アジア・フォーラム「新情報技術が雇用・労働に与える影響と労働組合の役割」（中国・アモイ）

【研究機関等への長期派遣】

- ・アメリカ・ロサンゼルス カリフォルニア大学労働雇用研究所
- ・イギリス・ロンドン ロンドン大学東洋アフリカ研究学院

【国際セミナー等】

- ・日韓ワークショップ：韓国労働研究院（KLI）との共催
- ・日中韓ワークショップ（北東アジア労働フォーラム）：中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と共催
- ・**国際比較労働政策セミナー：アジア諸国の若手研究者の質的向上に寄与し、機構がアジア諸国における労働政策研究の拠点としてのプレゼンスを高めていくことを目的に、機構発案で平成28年度より開催。**テーマ：「就業構造・就業形態の変化と政策的対応を振り返る—そこから見える未来」参加国：欧米アジア等13か国。

### Ⅲ その他考慮すべき要素

○定量的目標に関しては、上記のとおり、数値目標の全てで100%以上、5項目のうち3項目では120%以上の達成度、また、「重要度：高、難易度：高」とされた

①の指標は成果の全てが「優秀」との評価であり、100%の達成度となり、目標を上回る実績となった。

○第4期の初年度であるが、プロジェクト研究の成果が早速、労働政策審議会労働政策基本部会や働き方改革実行計画関連の検討会等で活用され、労働政策の企画立案に貢献した。

○当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、他省庁の様々な審議会・研究会等に参画し、知見を活かして高いレベルで貢献しているほか、海外の研究者等とのネットワークの形成等、定性的な面においても着実に実施、対応している。

以上のことから、**自己評価を「A」評価とした。**

## 評価項目No. 1－2 国内の労働事情・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 H27年度：B H28年度：B)

### I 中期目標の内容

- ① 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ140件以上確保する。  
(第3期実績平均：134件) (「前期目標：毎年度、延べ100件以上確保」)

### II 目標と実績との比較

以下のとおり、所期の目標を達成している。

#### 【定量的指標】

- ① 国内情報収集成果の提供件数

平成29年度 目標値：140件以上 **実績値：152件 (達成度109%)**

- ・ 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た関係者等への取材や、モニター調査等を通じて労働に関わるステイクホルダーのニーズや社会情勢を踏まえ、機動的に情報収集を実施。
- ・ 収集・整理した情報は、迅速に情報発信できる「メールマガジン労働情報」(週2回発信)、またニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」誌(月刊)で分かりやすく紹介するなど、機動的に提供。  
また全ての情報をホームページに掲載し、多数の関係者が活用。

#### 《主な活用事例》

- ・ 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制度の活用状況  
⇒ 規制改革会議の第3次答申、厚労省の「無期転換ルール取組促進キャンペーン」で活用
- ・ 企業のイノベーションへの対応状況  
⇒ 平成29年版労働経済白書で引用
- ・ ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成の実態  
⇒ 平成29年版ものづくり白書で引用

## 【参考指標】

- ① ホームページ「統計情報」のページビュー数 **約195万件**（前年度約160万件）  
「早わかりグラフでみる長期労働統計」に「年齢階級別労働力率の推移」「年間総実労働時間数」など8項目を新たに追加する等、引き続き内容を充実。
  
- ② 「データブック国際労働比較2018」の刊行  
最大で52カ国に及ぶ28の「グラフと解説」、134の「統計・制度表」を作成し、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編集・掲載。  
掲載された情報は、政策論議の基礎資料として、内閣府や首相官邸など各官公庁の資料・ウェブサイトやマスコミで広く活用。  
《主な活用事例》  
「同一労働同一賃金の実現に向けた研究会」（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）  
「一億総活躍国民会議」（長時間労働者の割合等）
  
- ③ 図書資料の収集・整理・活用実績  
労働図書館の運営については、外部委託により委託業者のノウハウや創意工夫を活かした利用者サービスが行われており、レファレンス件数の増加とともに、来館者アンケートにおいて「図書資料の整理・配架状況」や「スタッフの対応」などの項目で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。
  - ・ 来館者数 961名（前年度1,048名）
  - ・ 貸出冊数 819冊（前年度1,079冊）
  - ・ 複写枚数 23,091枚（前年度22,037枚）
  - ・ レファレンス件数 900件（747件）

## 評価項目No. 1-3 海外の労働事情・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 H27年度：B H28年度：B)

### I 中期目標の内容

- ① 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保  
(第3期実績平均：142件) (「前期目標：毎年度、延べ100件以上確保」)

### II 目標と実績との比較

以下のとおり、所期の目標を達成している。

#### 【定量的指標】

- ①海外情報収集成果の提供件数 平成29年度 目標値：150件以上 **実績値：156件 (達成度104%)**  
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・整理し、その背景や影響が明らかになるような形で整理、提供。
- ・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、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理。
  - ・アジア諸国に関して、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報を収集・発信。現地調査を外部専門家と連携して行い、ネットワークの構築に努めるとともに、最新情報の収集を実施。29年度は、ベトナム、カンボジア、ラオスの現地調査を実施。アジア諸国の経済連携の進展を踏まえ、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て情報を収集・整理
  - ・収集・整理した情報は、全てホームページに掲載。またニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」誌（月刊）で分かりやすく紹介するなど、機動的に提供。

#### 《主な活用事例》

- ・厚生労働省「第3回労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」資料（平成29年5月16日開催）
- ・日本経済再生本部「雇用・人材・教育WG（第4回）」資料（平成30年2月17日開催） ほか



## 【参考指標】

- ① 「英文情報」全体のホームページビュー数 **約174万件**（前年度約132万件）  
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、英文情報を提供。  
また平成29年度は、新たに英文雑誌『Japan Labor Issues』（月刊）を刊行。
- ② 海外労働情報の引用件数 **108件**（前年度158件）  
経産省の調査研究、厚生労働白書、内閣府の調査研究、日本経済再生本部産業競争力会議、国立国会図書館、日経新聞等の各紙、ロイター通信等の各誌等で幅広く引用。  
《主な活用事例》  
・厚生労働省「第3回労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」資料（平成29年5月16日開催）  
・日本経済再生本部「雇用・人材・教育WG（第4回）」資料（平成30年2月17日開催） ほか
- ③ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応件数 **106件**（前年度170件）  
《主な活用事例》  
・厚生労働省第3回「雇用類似の働き方に関する検討会」（平成30年3月9日開催）において、ブリーフィング  
・経済産業省経済産業政策局産業構造課に「最低賃金制度や最低賃金引き上げ運動との関連」等をブリーフィング（平成29年8月8日開催） ほか

## 評価項目No. 1-4 労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

### I 中期目標の内容

- ① メールマガジンの週2回発行 (第3期実績平均：週2回) (「前期目標：週2回発行」)
- ② メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、2.0以上の評価を得る  
〔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〕 (新規指標のため実績なし)  
(「前期目標：メールマガジン、労働政策フォーラムの各々において有益評価80%以上」)
- ③ 労働政策フォーラムを年間6回開催 (第3期実績平均：6回) (「前期目標：年6回開催」)

### II 目標と実績との比較

以下のとおり、所期の目標を達成している。

#### 【定量的指標】

- ① メールマガジンの週2回発行 毎週水曜日と金曜日の週2回発行。
- ② 読者アンケートによる有意義度評価  
○メールマガジン  
平成29年度 目標値：2.0以上 実績値：2.38 (達成度119%)  
機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供するとともに、調査研究成果をテーマ別に紹介する特別号を2回発行した。  
《主な読者のコメント例》
  - ・ 審議会の議論内容、判例命令、法改正の動向を手早くとらえるのに適している。Webリンクも掲載されているのが大変ありがたい。
  - ・ JILPTの研究内容から官民の時事ニュース・イベント情報まで俯瞰的に見ることができていつも大変助かっている。

○ 労働政策フォーラム

平成29年度 目標値：2.0以上 **実績値：2.38（達成度119%）**

最新の調査研究成果を活用しつつ、労使をはじめとする各層に関心の高いテーマを取り上げ、企業の先進事例の報告等を行うなどの工夫により、高い評価を得て目標を達成した。

《参加者の主なコメント例》

- ・ 3社の事例を聞いたあと、今後の転勤のあり方を示していただき、具体的な問題点を理解することができた（労働組合）
- ・ 雇用情勢の好調さが盛んに強調されるなか、質的な視点で捉えるべきテーマ（若年雇用）であることがわかった（公益団体）
- ・ 法改正を前向きにとらえ、人事制度を考え、経営を刷新していく必要性が理解できた（民間企業）

【参考指標】

① 「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 **約 896万件（前年度約 643万件）**

ホームページのトップページの変更、記者発表の回数が増など、情報発信を積極的に推進した結果、「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数が前年度から約40%増加した。

《具体例》

- ・ 「第4回(2016)子育て世帯全国調査」結果速報、「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」結果は、記者発表した内容が全国紙及び地方紙で大きく記事に取り上げられた。

② マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数

**486件（前年度428件）**

（内訳）

- ・ 政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 67件（前年度90件）
- ・ マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）への掲載・引用件数 419件（前年度338件）

《具体例》

- ・ 記者発表「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」（2017.12）について、共同通信で「就活生7割が「地域限定」を希望—Uターン検討は1割」との見出しで配信され、各地方紙で掲載されたほか、毎日新聞等の全国紙でも調査結果が紹介された。
- ・ 労働政策研究報告書 No. 199『大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回 若者のワークスタイル調査』から—』（2017.10）について、日本経済新聞で「変わるフリーター像 「ステップアップ型」増加」との見出しで調査結果が紹介され、担当研究員のコメントも掲載された。

## 評価項目No. 1-5 労働関係事務担当職員等に関する研修

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28年度：B)

### I 中期目標の内容

- ① 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る（新規指標のため実績なし）（「前期目標：研修生アンケートでの有意義度85%以上」）
- ② 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る（第3期実績平均：96.0%）（「前期目標：所属長アンケート（修了後半年程度）での有意義度85%以上」）
- ③ イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る（イブニングセッション第3期実績平均：30回）（「前期目標：イブニングセッション年15回以上」）  
（研修教材の開発・改善件数（新規指標）：第3期実績平均：3件）

### II 目標と実績との比較

以下のとおり、所期の目標を達成している。

#### 【定量的指標】

- ① 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）  
平成29年度 目標値：85%以上 **実績値：97.0%**（達成度114%）  
研修生に対する事後調査では、有意義度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげている。
- ② 所属長に対する事後調査（修了後半年から1年程度）  
平成29年度 目標値：85%以上 **実績値：98.8%**（達成度116%）  
所属長に対する事後調査は、役立ち度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげている。

### ③ イブニングセッションの開催件数とそこで得た知見をもとにした研修教材の開発・改善件数

#### ○イブニングセッションの開催件数

平成29年度 目標値：30回以上 **実績値：31回**（達成度103%）

研修生と討議を行うイブニングセッション（課外活動の時間を利用したワークショップ）を31回開催した。

#### ○研修教材の開発・改善件数

平成29年度 目標値：3件以上 **実績値：3件**（達成度100%）

研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、職業指導Ⅱ専門研修（ハローワーク職員の研修）に使用する研修教材の内容を改善し、以下3件について改訂した。

##### 《改善内容》

- ・ 事例研究を行う演習教材で導入部分を改善  
職業指導Ⅱ専門研修では、演習科目の『事例研究』をⅠからⅣのステップに分け、実施しているが、その導入部分である『事例研究Ⅰ』において、職業相談の基礎が、まず、求職者の抱える問題を理解することであることを明確にするとともに、問題把握の枠組みと方法について導入的な内容を教材に盛り込んだ。
- ・ 事例研究を行う応用的な教材で総合的な理解のためのチャートを追加  
事例研究の基礎的な教材である『事例研究Ⅰ、Ⅱ』を踏まえ、『事例研究Ⅲ、Ⅳ』において、求職者の問題を把握し、解決していく総合的な枠組みを分かりやすく図解することとし、求職者の問題を把握するための「問題の核心」、解決に向け求職者を支援する「目標・方策」などの諸概念をチャート形式で解説する内容を盛り込んだ。
- ・ 逐語記録教材を解説するための補助教材の充実  
職業指導Ⅱ専門研修では、職業相談の内容を逐語的に記録した「逐語記録教材」を3種類（Ⅰ～Ⅲ）用いている。職業相談においては、相談者と求職者が、就職に向けて同一の問題意識をもって対話を重ねていくことが重要であるが、「逐語記録教材Ⅲ」の補助教材として用いている「逐語記録教材Ⅲの検討」において、相談者と求職者が問題意識を共有できるよう、職員がとるべき望ましい対応について、教材の中に盛り込んだ。

## 評価項目 No. 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 H27年度：B H28年度：B)

### I 中期目標の内容

- ・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、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上削減すること。（「前期目標：平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減」）
- ・業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上の額を節減すること。（「前期目標：平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減」）
- ・一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする。（新規指標：第3期実績平均：4.2件）  
※人件費については、節減目標なし。（「前期目標：毎年度1%以上の節減」）

### II 目標と実績との比較

以下のとおり、経費節減については、平成29年度予算額において、平成28年度と比べて、一般管理費は平成28年度と同額、業務経費は1%節減し、中期目標達成に向けて着実に実行しており、所期の目標を達成する予定。

#### 【定量的指標】

- ・一般管理費（予算額）：平成33年度において平成28年度と比べて15%以上節減。
- ・業務経費（予算額）：平成33年度において平成28年度と比べて5%以上節減。

(単位：百万円)

	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	H28⇒H33	
							節減額	節減率
一般管理費	45	45	43	41	40	38	7	15.0%
業務経費	718	711	704	697	690	682	36	5.0%

- ・一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする。  
⇒ 平成29年度の一者応札件数は4件となり、第3期実績平均（4.2件）を下回った。

## 評価項目 No. 3-1 財務内容の改善に関する事項

自己評価 B

(過去の主務大臣評価 H27年度：B H28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。
- ・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第3期中期目標期間と同程度の水準を達成する。  
(「前期目標：中期目標間の最終事業年度において平成22年度と比較して10%程度の拡大に努める。」)

### II 目標と実績との比較

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、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。ま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。

(収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制)

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

- ・29年度の自己収入は、53,432千円（第3期平均49,283千円）となり、第3期平均比**8.4%の増**となった。  
(内訳)
  - ①出版物販売収入 27,820千円（同 25,399千円）
  - ②東京労働大学講座収入 25,612千円（同 23,884千円）
- ・29年度施設・設備の整備については、計画どおり実施した。

---

# 平成29年度業務実績 「評価の要約」補足資料

---

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 【JILPTの自己評価：A】

## 数値目標

- ① リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において、研究成果の平均点2.0以上の評価を得る。〔基準：成果毎にS=3点、A=2点、B=1点、C以下=0点〕
- 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を、テーマ総数の80%以上確保する。
- 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を、成果総数（※）の85%以上得る。（※一部のプロジェクト研究テーマに該当する研究成果を除く。）
- ④ 労働政策研究の成果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、2.0以上の評価を得る。〔基準：大変有意義=3点、有意義=2点、あまり有意義でない=1点、有意義でない=0点〕
- ⑤ 労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を225人以上確保する。
- ⑥ 機構の研究成果の普及、情報収集、海外研究機関との連携強化等、政策研究に資する国際会議、国際学会等への研究員の派遣や、機構が主催・共催する国際セミナー等への研究員の出席を積極的に促進する。

指 標		29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
①	リサーチ・アドバイザー部会等の外部評価における研究成果の評価（実績）【重要度：高、難易度：高】	外部評価の平均点2.0以上 2.0 (達成率100%)	—	—	—	—
②	厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との行政評価を受けたプロジェクト研究サブテーマ（実績）	テーマ総数の80%以上 100% (達成率125%)	—	—	—	—
③	労働政策の企画立案及び実施等へ活用した研究成果（実績）	成果総数の85%以上 92.9% (達成率109.3%)	—	—	—	—
④	有識者アンケートによる労働政策研究の成果についての評価（実績）	有意義度の平均点2.0以上 2.43 (達成率121.5%)	—	—	—	—
⑤	労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数（実績）	年間225人以上 290人 (達成率128.9%)	—	—	—	—
年度実績評価		—	—	—	—	—

- 定量的目標に関しては、上記のとおり、数値目標の全てで100%以上、5項目のうち3項目では120%以上の達成度、また、「重要度：高、難易度：高」とされた①の指標は成果の全てが「優秀」との評価であり、100%の達成度となり、目標を上回る実績となった。
- 第4期の初年度であるが、成果が早速、労働政策審議会労働政策基本部会や働き方改革実行計画関連の検討会等で活用され、労働政策の企画立案に貢献した。
- 当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、他省庁の様々な審議会・研究会等に参画し、知見を活かして高いレベルで貢献しているほか、海外の研究者等とのネットワークの形成等、定性的な面においても着実に実施、対応している。以上のことから、自己評価を「A」評価とした。

■ プロジェクト研究／サブテーマ（\*青字の①～⑭のテーマは厚生労働省からのテーマ評価の対象「数値目標：80%以上、」）

我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に関する14のサブテーマを設定して調査研究を中期計画期間を通じて継続的に実施

I 雇用システムに関する研究【組織横断的プロジェクト】

①雇用システムに関する研究／産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究

II 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究

②生涯現役社会の実現に関する研究 ③非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究

III 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究

④技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究 ⑤地域における雇用機会と働き方に関する研究

IV 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究

⑥労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究 ⑦育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究

V 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究

⑧職業能力開発ノウハウと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究 ⑨若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究

VI 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究

⑩労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究

⑪職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究 ⑫職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究

VII 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究

⑬雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究 ⑭集团的及び個別労使関係の実態に関する研究

■ 課題研究（6テーマ）\*年度ごとの厚生労働省からの要請に基づき実施

課題研究の成果は、指針の改正、労働政策審議会の資料、労使への説明資料、働き方改革実行計画関連の検討会資料等の活用により貢献。

- OECD加盟国における求職者プロファイリング方法の比較
- 新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握
- 企業の採用ポートフォリオについて
- 雇用管理改善と労働生産性の向上に関する調査研究
- 雇用類似の就業形態に係る実態調査
- 企業の人的資本情報の「見える化」に関する調査研究

■ 緊急調査（6テーマ）\*四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき実施

政府の成長戦略や一億総活躍社会や働き方改革実現に向けた施策の検討等に資するため、厚生労働省からの要請に基づき迅速に調査等を行った結果、関連の検討会資料等に活用。

- 最低賃金の地域格差に関する調査研究
- 高年齢者雇用確保措置に関する調査研究
- 多様な採用機会拡大に向けた実態把握・論点整理
- 諸外国の賃金等請求権の消滅時効について
- 諸外国の雇用類似の働き方に係る法制度
- 高卒者における一人一社制の現状調査

■ 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（厚生労働省の審議官クラスとの意見交換）

第4期プロジェクト研究の開始・進捗状況や30年度の研究計画について意見交換するとともに、厚生労働行政の喫緊の政策に関し、政策立案の基礎となるエビデンス、政策効果の検証、諸外国の政策・制度に関する最新情報の提供等について要請を受けた。

【研究テーマ設定・調査方法等への反映例】

- ・キャリアコンサルティングについての効果検証に関して、能力開発基本調査やJILPTの既存調査の再分析を実施。
- ・平成29年就業構造基本調査の二次分析を30年度において実施。
- ・雇用類似の働き方に関する諸外国における法的保護や運用実態・推計の実態把握についての要望に対応、30年度に海外の法制度や現地調査等を実施。

◇厚生労働省幹部（次官・局長級等）との政策論議

一億総活躍や働き方改革の中で重要な課題となる研究成果等を素材に意見交換を行い、中長期的な政策課題の共通認識の醸成に努めるとともに、30年度以降の研究テーマの設定や追加実施に反映させることとした。

【政策課題の研究テーマ設定例】

- ・改正労契法にかかる無期転換ルールの見直しの検討に活用したいとの要望に対応、ルールの本格適用後の実態把握のためのアンケート調査を実施。
- ・個人を対象に仕事と介護の両立支援に関する調査を実施、改正育介法の実施状況を検証。

○厚労省より「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  
数値目標：テーマ総数の80%以上 実績：100%（達成度125.0%）

○労働政策の企画立案等へ活用した研究成果(厚労省からの個別研究成果の活用状況の評価)  
数値目標：成果総数の85%以上 実績：92.9%(13本/14本中、達成度109.3%)

<活用例>

- ・報告書『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』（労政審人材開発分科会（省令改正等）における検討の参考資料に活用）
  - ・調査シリーズ『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』（「若者雇用促進法事業主指針」改正や労政審人材開発分科会資料、同審議会資料関連の労使説明等に活用）
  - ・調査シリーズ『企業の多様な採用に関する調査』（「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」策定の検討資料に活用）
  - ・DP『労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察』（高年齢者等の雇用の安定等に関する法改正の検討に活用予定）
  - ・資料シリーズ『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果-雇用の多様化の変遷』（平成31年度実施の統計調査事業における調査設計に活用予定）
- 「活用予定なし」との評価であったDP（中長期的な労働政策課題に対応したプロジェクト研究の成果）については、直ちに具体的な政策立案等への活用はないものの、精緻な分析、今後の計量モデルの改善による労働政策立案への寄与の可能性については高く評価された。

○厚生労働省政策担当者との勉強会参加者数 数値目標：225人 実績：290人（達成度128.9%）

「今後の仕事と介護の両立支援」、「非正規労働者の組織化と発言効果」「地方における雇用創出一人材環流の可能性を探る」など13回 その他、テーマ別研修「労働政策の基軸の変遷」など6回、他省庁（人事院・総務省）での研修3回

■ 学識者からの評価・助言等

○JILPTの研究事業、研究成果等の評価

研究テーマや研究成果についての評価、意見、要望等を研究テーマ策定等に反映

◇リサーチ・アドバイザー部会

数値目標：研究成果の平均点2.0以上【重要度：高、難易度：高】

- ・企業の人的資本が企業業績・価値への影響について課題研究で対応
- ・労働時間に関するプロジェクト研究において労働安全衛生総合研究所と共同で過労死等に関する調査研究を追加実施
- ・就職困難者への就職支援について、フリースクールや全国のハローワーク等の就職支援セミナー参加者である求職者を対象に調査実施
- ・高齢者雇用研究において、JILPTの既存調査を二次分析、成果が行政評価において高年齢者等の雇用の安定等に関する法律等に活用予定

◇特別研究員会議

- ・企業内の雇用管理に関する調整がどのように行われているかについて、プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」において実態把握
- ・研究員の学会活動等について、JILPTホームページに掲載・紹介。

◇JILPT研究への外部研究者の参画 47名 \*参考指標

◇JILPT研究員の大学・研究機関等の研究会・共同プロジェクト等への参画 11件

- ・東京大学社会科学研究所「労働審判制度利用者調査研究会」及び「釜石調査研究会」
- ・中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」
- ・日本学術会議連携会員
- ・「社会保障・人口問題基本調査（第6回家庭動向調査）委員会」（社人研） など

■ 労使団体との意見交換・要望把握

JILPTの調査研究事業全般について意見交換、要望等を具体的に把握し、研究テーマ設定や進め方に反映

◇経営部会（経団連・日商・全国中央会）

- ・過労死等の調査研究成果を早期公表してほしいとの要望を反映

◇労働部会（連合、連合総研）

- ・ハラスメントに関する調査研究を、30年度の緊急調査として対応

◇経済団体実務者懇談会（経団連・日商・全国中央会）

- ・課題研究「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」結果を提供

■海外の研究者等とのネットワークの形成等

○ 研究者等の招へい

公募により、機構の実施するプロジェクト研究との関連が強く、当該分野においてすぐれた知見を有する海外の研究者3名を厳選して招聘し、機構の目的に沿った成果をあげた。

- Kungang Li（中国）安徽大学法科大学院教授  
研究テーマ： 解雇及び解雇補償制度の日中比較研究  
招聘期間： 6月29日～9月21日
- Ludek Rychly（スイス）ILO 専門官  
研究テーマ： 比較的視点による日本の国内労働行政  
招聘期間： 9月17日～10月22日
- Hyung Je Jo（韓国）蔚山大学社会学部教授  
研究テーマ： 自動車産業における人材管理に関する日韓比較研究  
招聘期間： 1月10日～3月31日

招聘研究員レポート

個別の道で発展した日韓の自動車産業



韓国 ウルサン大学教授  
ジョ・ヒュンジェ (Jo Hyung Je)

JLPTでは、国際的な視野に立って労働政策研究を実施していくため、当該機構のプロジェクト研究等と関連が強い分野において優れた業績と知見を持つ海外の研究者を招聘し、相互研究促進の交流、活発な関係とともに、労働分野の研究・研究開発等とのネットワークを構築していくことを目的として、海外の研究者の招聘募集を実施している。本事業の経費に基づき、2018年1月10日から3月31日までの間、韓国のウルサン大学のジョ・ヒュンジェ教授を招聘した。この機会に日韓比較研究の最近の労働問題について審議してもらった。

衝撃的だった日本モデル

21世紀に入ると、グローバル化の進展とともに市場の開放は当然と見られていた。しかし、21世紀における世

界は1990年代と同様であるが、先進国で採用された労働者はいつも別の会社に雇われることが増えたり、また、労働組合の権利行使によって自分の労働条件を改善することを当然だと考えている。日本の完成メーカーが海外工場を増設を始めたからといって、30年が経過しても変わらない。一部例外を除き、いまだにその成果が日本国内の工場に及ばないのは、このような理由による (Statista, 2017; Womack et al., 1990)。

○ 研究者等の派遣

研究員等8名（前年度10名）を海外の国際会議、国際学会等に派遣。

- ① カナダ・トロントで開催された労働法リサーチネットワーク会議に、当機構理事長、研究員1名を派遣。
  - ② チェコ共和国・プラハで開催された国際労働法・社会保障学会（ISLSSL）に 当機構理事長、研究員等合計3名を派遣。
- 以上の他、3件の国際会議等に3名の研究員等を派遣。

○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成

海外の研究機関との共同研究の一環として、ワークショップ、セミナー等を開催し、各国の研究課題、研究動向、研究結果等について、意見交換するとともに、機構のプロジェクト研究の推進にも資する情報の収集

イ) 国際比較労働政策セミナー：

テーマ：就業構造・就業形態の変化と政策的対応を振り返る  
—そこから見える未来  
参加国：アジア諸国、イタリア、オーストラリア 計13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(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)

テーマ（平成29年度）：若年雇用

・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29年度）：日韓における賃金体系の現況と再編のあり方

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



（参考指標）厚労省等との連携実績

<p>審議会・研究会等での活用 <b>206件</b> （再掲） （前年度238件）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働政策審議会人材開発分科会」 →「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会報告書」の成果が活用</li> <li>・「労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」 →「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」の成果等が活用</li> <li>・「仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第41回）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議」→「企業における転勤の実態に関するヒアリング調査」の成果が活用</li> <li>・首相官邸「人生100年時代構想会議」 →「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」の成果が活用</li> <li>・首相官邸「経済財政諮問会議」 →「若者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」の成果が活用 他</li> </ul>
<p>白書等における活用 <b>11白書</b> （前年度11白書）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「平成29年版厚生労働白書—社会保障と経済成長—」 →「労働力需給の推計に関する研究」の成果が活用</li> <li>・「平成29年度版少子化社会対策白書」 →「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」の成果が活用</li> <li>・「世界経済の潮流2017年II &lt;2017年下半年期 世界経済報告&gt;」 →「現代先進諸国の労働協約システム」の成果が活用 他</li> </ul>
<p>国会審議における活用 <b>23件</b> （前年度17件）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・衆議院厚生労働委員会（平成29年11月24日） →調査シリーズ No.171 「「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」結果」</li> <li>・参議院内閣委員会（平成29年6月8日） →調査シリーズNo.140「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）」 他</li> </ul>
<p>国会審議への参考人招致 <b>1回</b> （前年度1回）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・衆議院厚生労働委員会（平成29年4月5日） →理事長が参考人として招致され、議員からの質問に対して、介護離職に関する知見について、機構の研究成果を用いて説明</li> </ul>

評価指標における評価事例（参考）

指 標	評 価 事 例
<p>①リサーチ・アドバイザー部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を2.0以上得る。</p>	<p>【労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省は「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書（平成30年3月）」を提言した。この時期に、キャリアコンサルティング発足以来からの内容と実践について詳細に分析した本研究は、政策への貢献度はきわめて高く評価されるべきである。</li> </ul> <p>【労働政策研究報告書 No.199『大都市の若者の就業行動と意識の分化』-「第4回 若者のワークスタイル調査」から-】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本研究の調査のように、20年にもわたって経年変化を検討できるサンプルサイズが大きく質問数も多い調査は容易なことではない。これまで蓄積してきた独自の調査資源を有効活用するという意味で、JILPTにしかできない研究プロジェクトであることは高く評価したい。</li> </ul> <p>【労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>フランスの労働協約システムの歴史的分析、複雑でかつ大きく変容しつつある協約に関する法制度の詳細かつ正確な分析、実態調査による様々なレベルの協約、そしてそれが大企業・中小企業という企業規模によってどのように異なっているかという協約実態の分析など、これほど包括的かつ深みのある研究はこれまでにはなかったもので非常に高く評価できる。</li> <li>本研究の特色は、現地調査を踏まえて、そこで渉猟した資料および聞き取り調査によって、これまで鮮明な形では明らかでなかったフランスの労働条件決定の仕組み、集团的労使関係とその法制度を歴史的に相当程度詳細に明らかにしたことにより、日本におけるフランスの集团的労働関係法制研究の水準を引き上げたものと言える。このような研究は、労働政策研究・研修機構のプロジェクトだからこそ実現できたと評価できる。</li> </ul>
<p>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を、テーマ総数の80%以上確保する。</p>	<p>【「育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究」評価コメント】</p> <p>→女性活躍推進法の効果検証等に併せ、男女雇用機会均等法の観点からも企業や男女労働者の実態を明らかにし、政策課題等を検討する必要があるため、女性活躍推進法の改正に向けた現状分析、審議会資料への活用が期待される。（雇用環境・均等局雇用機会均等課）</p>
<p>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を、成果総数の85%以上得る。</p>	<p>【労働政策研究報告書No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』】</p> <p>→キャリアコンサルタント能力要件の見直しに関する報告書策定の検討資料として活用、厚生労働省政務へのキャリアコンサルタント制度の説明に活用、省令改正にかかる労働政策審議会人材開発分科会等における検討の参考資料として活用予定（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室）</p> <p>【調査シリーズNo.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』】</p> <p>→「若者雇用促進法事業主指針」改正の検討資料、労働政策審議会人材開発分科会資料への反映、同審議会での活用に関連して労使への説明等に活用（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室）</p> <p>【調査シリーズNo.179『企業の多様な採用に関する調査』】</p> <p>→「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」策定の検討資料として活用（職業安定局雇用政策課）</p>
<p>④労働政策研究の成果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、下記基準により2.0以上の評価を得る。</p>	<p>【有識者コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他の機関では困難な深い調査・研究が行われている ・ 機構にしか出来ない成果物を提供している</li> <li>政策立案等の場面において、基礎資料となる ・ 政府の政策動向を知る手がかりになる</li> <li>出所がはっきりとしているため、信頼できるデータとして利用している</li> <li>労働関係のテーマについて、信頼できる知見と情報をネット上ですぐ入手できる</li> <li>アセスメントツールは職業相談の現場でも大変活用されている</li> </ul>
<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への政策関係者の参加者数を中期目標期間中に年225人以上確保する。</p>	<p>【参加者アンケート】</p> <p>→ 毎回、参加者に対して実施しているアンケート調査では、有意義度の5段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は89.2%、今後の職務への活用見込みの3段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は94.3%であり高い評価を得た。</p>

## 評価シート1-2 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 【JILPTの自己評価：B】

### 数値目標

- 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ140件以上確保する。

指 標		(参考) 前中期目標期間 平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
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 (達成率109%)	—	—	—	—
主な参考指標		(参考) 前中期目標期間 平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
① ホームページ「統計情報」のページビュー数		前年度約160万件	約195万件	—	—	—	—
② 「データブック国際労働比較」の刊行	毎年度発行	—	28の 「グラフ解説」  134の 「統計・制度表」	—	—	—	—
③ 図書資料等の収集・整理	来館者数	前年度1,048名	961名	—	—	—	—
	貸出冊数	前年度1,079冊	819冊	—	—	—	—
	複写枚数	前年度22,037枚	23,091枚	—	—	—	—
	レファレンス件数	前年度747件	900件	—	—	—	—
年度実績評価			—	—	—	—	—

国内労働関係情報については、その背景や影響も明らかにする形で収集・整理し、前年度を上回る152件となり、年度目標を達成した。労働関係の統計に係る各種データについても継続的に収集・整理し、「データブック国際労働比較」、「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」等によりホームページ等で提供した。図書資料等の収集・整理についても適切に実施し、また労働図書館に関しても引き続き効率的な運営を行った。

2 (1) 情報の収集・整理に関する取組の推進  
イ 国内労働事情の収集・整理の推進

○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140件以上）を上回る**152件**（前年度149件）の情報を、ホームページや『ビジネス・レーバー・トレンド』等で提供。 ⇒ **152件/年**

○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、関係者への取材のほか、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、有識者等も交え意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催。
- ・企業、業界団体、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**
- ・定点観測的調査として「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」を実施（H30年度継続実施） **政策議論の活性化に資する基礎的データを提供**

○要請調査

厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告。

- ・要請調査（**課題調査**、3件、前年度3件）  
「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響」「がん等の病気の治療と仕事の両立に関する実態調査」等
- ・要請調査（**緊急調査**6件、前年度6件）  
「動向調査/多様な人材を有効に活用するための人材マネジメントの在り方」「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発」等

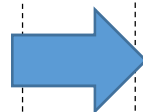
○ニュースレター（ビジネス・レーバー・トレンド）/メールマガジンによる提供

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・レーバー・トレンド」のほか、ホームページでも公表。

《提供した情報（例）》

**労働現場の事例紹介・連載**

- 「事例取材 同一労働同一賃金の実現に向けた先進的な取り組み」
- 「2017 春季労使交渉をめぐる新たな動向—格差是正・改善をキーワードに」
- 「賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流」  
日本看護協会、(株)テンポスバスターズ、トヨタ自動車労働組合、味の素(株)、アイリスオーヤマ(株) など



収集・整理した情報は、**政策の企画立案、政策議論の活性化に貢献。**

《活用事例》

- ・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制度の活用状況  
⇒ 「規制改革推進に関する第3次答申」及び厚労省の「無期転換ルール取組促進キャンペーン」で活用
- ・企業のイノベーションへの対応状況  
⇒ **平成29年版労働経済白書**で引用
- ・ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成の実態  
⇒ **平成29年版ものづくり白書**で引用

【参考】有識者（アンケート）による  
**有益であるとの評価**

- ニュースレター ⇒ 94.9%**
- メールマガジン ⇒ 93.6%**





2（1）情報の収集・整理に関する取組の推進  
ハ 各種統計データ等の収集・整理

○ 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。29年度は「年齢階級別労働力率の推移」、「年間総実労働時間数」など8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57作成、その成果を計110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2017」として刊行

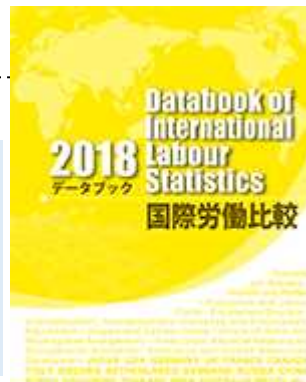
・OECD、ILO、各国統計局等からも各種統計データ等を継続的に収集・整理し、「データブック国際労働比較2018」を刊行

⇒ 28の「グラフと解説」、134の「統計・制度表」を最大52ヵ国について作成し、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・掲載



○ アーカイブの充実・活用実績

29年度は3本のアーカイブデータを新規公開。データ利用承認本数は事業開始（21年11月）以降の累計で151本となり、JILPTが実施した調査の個票データの二次利用促進に貢献した。



○ 収集・整理した情報は、政策の企画立案、政策論議の活性化に貢献。

《活用の具体例》

・「ユースフル労働統計」

内閣府の経済財政諮問会議（生涯賃金）、経済産業省「中小企業白書」（均衡失業率と需要不足失業率）などにおいて活用

・「データブック国際労働比較」（2018年版）

内閣府や首相官邸（日本経済再生本部 産業競争力会議）など、官公庁の資料やウェブサイトにおいて引用された他、一般紙や専門紙誌で活用

女性の年齢別就業率

→ 「平成27年版厚生労働白書」で活用

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

→ 「同一労働同一賃金の実現に向けた研究会」資料に引用

長時間労働者の割合

→ 「一億総活躍国民会議」資料に引用

有識者アンケートでの有益度評価

- ・『ユースフル労働統計』 95.2%
- ・『データブック国際労働比較』 97.0%
- ・JILPTホームページ「統計情報」 約195万ページビュー

有識者アンケートでのコメント

「他では入手できない賃金や役職に関するデータが掲載されている」など

## （1）ニ 図書資料等の収集・整理

### ○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

（所蔵状況）

蔵書総数 約18万6千冊

受入雑誌 406種

受入紀要等 509種

- ・毎月、研究員等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施
- ・収集・整理・保管した図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家など外部利用者にも積極的に提供
- ・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。

### ○参考指標（図書資料の収集・整理・活用実績）

- ・来館者数 961名（前年度1,048名）
- ・貸出冊数 819冊（前年度1,079冊）
- ・複写枚数 23,091枚（前年度22,037枚）
- ・レファレンス件数 900件（前年度747件）

### ○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、労働図書館運営業務の外部委託を実施。

（平成28年4月～）

### ○ 図書資料等を適切に収集し、有効活用

- 労働図書館の運営については外部委託により、委託業者のノウハウや創意工夫を活かした利用者サービスが行われており、レファレンス件数の増加とともに、来館者アンケートにおいて「図書資料の整理・配架状況」や「スタッフの対応」などの項目で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。



## 評価シート1-3 海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理【JILPTの自己評価：B】

### 数値目標

- 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。

指 標		(参考) 前中期目標期間 平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
海外情報収集成果の提供件数	毎年度 延べ150件以上	第3期実績平均 142件	156件 (達成率100%)	—	—	—	—
主な参考指標		(参考) 前中期目標期間 平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
① 「英文情報」全体のホームページビュー数		前年度約132万件	約174万件	—	—	—	—
② 海外労働情報の引用件数		前年度158件	108件	—	—	—	—
③ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応件数		前年度170件	106件	—	—	—	—
年度実績評価		—	—	—	—	—	—

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・整理した海外労働情報の提供件数については、年度目標を達成した。海外労働情報は国の審議会資料、国会審議資料、学術誌、一般紙等で広く引用された。また海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応にも適宜適切に対応した。

3（1）ロ 海外労働事情の収集・整理

○海外労働事情の収集・整理

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情報を収集し、その背景や影響が明らかになるような形で整理、提供。

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、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報収集・整理し、ホームページや「ビジネス・レーバー・トレンド」で提供。

数値目標（延べ150件以上）を上回る**156件**（前年度143件）の情報を「ビジネス・レーバー・トレンド」等で提供。

⇒ **156件/年**

○アジア諸国の情報収集

我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報を収集・発信。現地調査を外部専門家と連携して行い、ネットワークの構築に努めるとともに、最新情報の収集を実施。

29年度は、ベトナム、カンボジア、ラオスの現地調査を実施。アジア諸国の経済連携の進展を踏まえ、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て情報を収集・整理。

○要請調査

厚生労働省からの要請に基づき、下記の調査を実施した。

- ・「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」
- ・「諸外国における職業訓練の効果測定に関する調査研究」
- ・「諸外国における副業・兼業の実態調査」
- ・「韓国の雇用許可制度を活用している事業主・非専門労働者の意向等に関する調査研究」
- ・緊急調査「諸外国の労働基準監督官制度」
- ・緊急調査「諸外国の労働基準監督官業務の民間活用状況について」

○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**108件**で、経産省の調査研究、厚生労働白書、内閣府の調査研究、日本経済再生本部産業競争力会議、国立国会図書館、日経新聞等の各紙、ロイター通信等の各誌等で幅広く引用。

<活用事例>

- ・厚生労働省「第3回労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」資料（平成29年5月16日開催）
- ・日本経済再生本部「雇用・人材・教育WG（第4回）」資料（平成30年2月17日開催） ほか

⇒ 提供した海外労働情報に関する厚生労働省、民間研究機関、マスコミ等からの情報提供依頼、取材要請等への対応件数は、**106件**

<活用事例>

- ・厚生労働省第3回「雇用類似の働き方に関する検討会」（平成30年3月9日開催）でブリーフィング
- ・経済産業省経済産業政策局産業構造課に「最低賃金制度や最低賃金引き上げ運動との関連」等をブリーフィング（平成29年8月8日開催） ほか

3（1）口 海外労働事情の収集・整理

- 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、英文情報を提供した。また平成29年度は、新たに英文雑誌『Japan Labor Issues』（月刊）を刊行した。
- 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（7件）  
労働政策研究報告書 No.183、No.169、No.186、No.185、No.189、No.192、No.188
- リサーチアイの英訳・ホームページでの提供（5件）
  - 7月 The Role of “Agreements” in EU Labor Law Policy
  - 9月 Industry-Specific Characteristic in Overwork by Young Regular Employees
  - 10月 Distress in Childrearing Households
  - 1月 Is Career Counseling Effective?
  - 3月 The Future of the Japanese-style Employment System —Continued Long-term Employment and the Challenges It Faces
- 英文資料の発行・ホームページでの提供  
新たに英文雑誌『Japan Labor Issues』（月刊）を刊行した。  
9月号、10月号、11・12月合併号、1月号、2・3月合併号、4・5月合併号

JILPT Research Report No.192  
Childcare, Family Care and Pursuing Vocational Careers:  
Women's Labor Force Participation and Men's Home Life

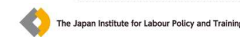
March 31, 2017

Summary

I Research Objective

Now 30 years have passed since the enactment of the Equal Employment Opportunity Act in 1985, 25 years since that of the Childcare Leave Act in 1991, and 20 years since that of the Childcare and Family Care Leave Act in 1995. This research elucidates policy tasks related to women's participation in the labor force and support for work-life balance, through both analyzing current situations in division of labor and roles in child and family care at home by gender, and clarifying factors that maintain or transform gender roles.

I Research Method



Text Size  
S M L XL

What's new

- I May 25, 2018  
The Japanese Journal of Labour Studies: June 2018 (No.695) Leave of Absence and Reinstatement: Actual Situation and Issues  
JILPT Research Eye: Supporting Youth: Looking Back on the Last 15 Years
- I May 7, 2018  
Statistics: Recent Statistical Survey Reports, April 2018
- I May 2, 2018  
Statistics: Main Labor Economic Indicators April 27, 2018 Issue

シェアリングエコノミー従事者の権利保護をめぐる議論

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：労働法・働くルール、多様な働き方

イギリスの記事一覧

国別労働トピック：2018年3月

シェアリングエコノミー従事者が、労働者としての権利を求めて使用者を提訴する複数のケースで、原告の訴えを認める判決が相次ぐ中、雇用法上の区分の明確化をはじめとして、従事者の権利保護に向けた制度改正の必要性が議論されている。

労働者と認められないケースも

シェアリングエコノミーの従事者は、通常、自営業者として扱われ、最低賃金や休暇手当(有給休暇)などが適用されないほか、事業者側には社会保険料の拠出が発生しないなど、被用者や労働者とは制度上の扱いが異なる。しかし、実際は従属的な労働者でありながら、契約上は自営業者として扱われることで、本来適用されるべき法的権利が保障されていないとして、従事者が事業者を提訴する動きがみられ、雇用審判所がその主張を認める判決が相次いでいる。いずれも、従事者は自営業者であるとの事業者の主張は実態に即していないことを指摘する内容となっている。11月には、昨年の雇用審判所の判決を不服としたワーバー社(配車サービスのプラットフォームを提供)の上告について、雇用控訴審判所が棄却する判断を示した。判決文は、同社のドライバーは自身の事業ではなくワーバー社の輸送サービス事業に組み込まれた形で役務を提供しており、また同社の管理を受けていること、あるいは本人以外の代替要員による実施も認められていないなど、雇用審判所による一連の指摘事項を確認、ドライバーを労働者と認める雇用審判所の判断を支持している(注1)。

一方で、中央仲裁委員会(Central Arbitration Committee)(注2)は同月、飲食店の料理の配達サービスを行うデリバリー社の配達従事者に関して、労働者とは認められないとする判断を示した。ロンドン市内のカムデン地区(注3)の従事者を組織した独立系労組IWGB(Independent Workers Union of Great Britain)が、団体交渉権を有する労働組合として同社に承認を求める申し立てを昨年11月に行ったもの(注4)。中央仲裁委員会は、デリバリー社と配達従事者の間の契約書の内容に注目、同社が5月の審理開始直前に行った改訂により、代替要員による配達も認められていること、また実際にもそうした実態があることが使用者側の証人により示されたことなどを理由に挙げ、従事者ではなく自営業者であるとして、IWGBの承認申請を却下している。

現地メディアによれば、自転車便の配達従事者による雇用審判所への申し立てで今年1月に敗訴した

## 評価シート1-4 労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言 【JILPTの自己評価：B】

### 評価における指標

- ① メールマガジンの週2回発行（第3期実績：週2回）
- ② メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、2.0以上の評価を得る  
〔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〕（新規指標のため実績なし）
- ③ 労働政策フォーラムを年間6回開催

指 標		(参考) 前中期目標期間 平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
① メールマガジンの発行	週2回発行	週2回発行	週2回 (達成率100%)	—	—	—	—
② メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価	2.0以上	—	メールマガジン 2.38 (達成率119%) 労働政策フォーラム 2.38 (達成率119%)	—	—	—	—
③ 労働政策フォーラムの開催	年間6回開催	第3期実績 平均：6回	6回 (達成率100%)	—	—	—	—
参考指標		(参考) 前中期目標期間 平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
① 「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数		約686万件	約896万件 (前年度約643万件)	—	—	—	—
② 政策論議への貢献実績 ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）、 政党・国会議員に対する情報提供・引用、問合せ 対応件数		327件	486件 (前年度428件)	—	—	—	—
年度実績評価		—	—	—	—	—	—

労働政策研究等の成果及び政策提言の普及については、年度目標を達成した。多様な媒体を有機的に連携させた情報発信に努め、年度計画どおりに労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることができた。

3 (1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進  
イ メールマガジン

○評価における指標

- ・メールマガジンを週2回発行する。  
毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。（達成）
- ・読者アンケートの有意義度（年度計画2.0以上）  
2.38（達成率119%）

○メールマガジンの発行

- ・機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供
- ・調査研究成果をテーマ別に紹介する特別号を2回発行

○読者からの評価（一例）

- ・「審議会の議論内容、判例命令、法改正の動向を手早くとらえるのに適している。  
Webリンクも掲載されているのが大変ありがたい」
- ・「JILPTの研究内容から官民の時事ニュース・イベント情報まで俯瞰的に見ることができていつも大変助かっている」

■□——【メールマガジン労働情報／No.1382】

『「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」速報』を記者発表／JILPTほか

—2018年3月28日発行—

本号の主な内容

【行政】労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成／厚労省ほか

【統計】正社員への登用制度がある事業所割合、72%／労働経済動向調査ほか

【労使】単純平均5,531円、1.94%／国民春闘共闘委員会が第2回賃上げ集計を公表ほか

【動向】2018年度新入社員タイプ、「SNSを駆使するチームパシュートタイプ」／民間調査

【企業】森永乳業、病気治療に週4日勤務 仕事と両立後押し

【判例命令】パナソニックを略式起訴 違法長時間労働認定／砺波区検

【イベント】セミナー「認知機能チェックのすすめ」を開催／労働科学研究所

※本号の記事見出し・リンク先一覧です。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/list/mm20180328.html>

【JILPT研究成果情報】

◇『「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」速報』を記者発表

JILPTは28日、『「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査」速報』を記者発表しました。

独立自営業者（フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーなど）全体でみたときの

一年間の報酬総額は200万円未満の者が6割に上る一方で、仕事全体の満足度は高いこと

などが明らかになりました。

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20180328.pdf>

【行政】

●労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成／厚労省

3 (1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進  
 □ ホームページ等

○ ホームページ

- ・ 調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。
- ・ トップページについて、主要コンテンツである「研究成果」や「研究員プロフィール」等の情報発信をより積極的に行うため、当該コンテンツについて、新規に研究員の最新活動を掲載するとともに、新たにアイコンを追加して、トップページのより目立つ場所へ配置するなどデザインの変更、掲載内容の追加等を実施。

○ 「成果の概要」の作成

- ・ 28年度の各成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「成果の概要」を作成し、行政関係者、研究者等に配付するとともに、ホームページを通じて広く一般への普及に努めた。

・ 記者発表回数（参考指標）  
**12回（前年度7回）**

・ 「調査研究活動」のホームページのページビュー数（参考指標）  
**896万件（前年度643万件）**

ホームページのトップページの変更、記者発表の回数の増など、情報発信を積極的に推進した結果、「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数が前年度から約40%増加した。





3 (1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進  
ハ 研究専門雑誌

○ 研究専門雑誌

- ・ 日本労働研究雑誌を月1回（年度中12回）発行した。
- ・ 特集テーマの設定に当たっては、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて発行した。

○ 参考指標

有意義度 2.42

○ 読者からの評価（一例）

- ・ 「テーマがタイムリー、執筆陣のレベルが一定水準以上にあり評価できる」
- ・ 「最近の非正規雇用問題や新しい労働形態であるクラウドワーカーについての論説や記事が参考となった」
- ・ 「喫緊の課題について専門家が幅広く執筆している」

3 (1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進  
ニ 労働政策フォーラム等

○ 評価における指標

- ・ 労働政策フォーラムを年6回発行する。  
6回開催した。（達成）
- ・ 参加者アンケートの有意義度（年度計画2.0以上）  
2.38（達成率119%）

○ 労働政策フォーラム開催実績

テーマ	参加者数	有意義度
第1回 『The Future of Work—仕事の未来—』	256人	2.40
第2回 『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—』	252人	2.52
第3回 『子育て世帯の働き方を考える—行政、企業、家庭をつなぐ—』	208人	2.17
第4回 『若年雇用の質的变化を考える—景気回復下における若年者の働き方の変容—』	129人	2.40
第5回 『企業内キャリアコンサルティングの現在と未来』（名古屋開催）	155人	2.46
第6回 『改正労働契約法と処遇改善』	454人	2.32

○ 政策論議への貢献（参考指標）

- ・ 政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数  
67件（前年度90件）
- ・ マスメディア（新聞、雑誌等）への掲載・引用件数  
419件（前年度338件）



3 (2) その他の事業

- ・ 労働教育講座受講者有益度（参考指標）
  - ・ 総合講座 2.41
  - ・ 専門講座 2.60
  - ・ 特別講座 2.58

## 評価シート1-5 労働関係事務担当職員等に関する研修 【JILPTの自己評価：B】

### 評価における指標

- ① 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る（新規指標のため実績なし）
- ② 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る  
（第3期実績平均値：96.0%）
- ③ イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る  
（イブニングセッションの開催件数：第3期実績平均：30回）（新規指標、研修教材の開発件数：第3期実績平均：3件）

指標		(参考) 前中期目標期間 平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
① 研修生に対する事後調査 (修了後半年から1年程度)	毎年度平均 85%以上	—	97.0% (4月～8月分) (達成率114%)	—	—	—	—
② 当該研修生の上司に対する事後 調査（修了後半年から1年程度）	毎年度平均 85%以上	96.0%	98.8% (4月～8月分) (達成率116%)	—	—	—	—
③ イブニングセッションの開催	毎年度 30回以上	30.4回	31件 (達成率103%)	—	—	—	—
イブニングセッションで得た 知見等をもとにした研修教材の 開発・改善	毎年度 3件以上	3件	3件 (達成率100%)	—	—	—	—
年度実績評価		—	—	—	—	—	—

新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定、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等に取り組んだ。また、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、演習の内容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させた。研修生に対する事後調査、所属長に対する事後調査のいずれも有意義度で目標を大きく上回っている。

■ 4（1） 研修の効果的实施

- **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**

- 本年度においては、政府が推進している働き方改革、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、効率的な企業指導実現を担う人材の育成に係る「企業指導業務（労働時間関係）専門研修」、「企業指導業務（雇用均等関係）専門研修」を新設。
- 政府が進める施策（働き方改革、過重労働防止対策、女性活躍推進等）に対応した研修、講義を新設及び見直し。

**（2）研修内容の充実（例）**

- 「新任労働基準監督官研修」において政府の重要課題である長時間労働対策に対応した講義科目を追加するなど研修内容の充実を図ることにより行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を実施。

■ 数値目標の達成状況

	29年度の実績
研修生の評価	97.0%（数値目標85%以上） ⇒達成率114%
所属長事後調査	98.8%（数値目標85%以上） ⇒達成率116%
受講者数	4,252名 ※研修実施計画に基づき全研修を実施 （28年度実績 4,084人） 第3期中期において最も多い研修生数であった前年度の4,084名を超える規模となったが、限られた人員の中で、円滑な業務運営に努め、研修計画に沿って実施することができている。

○参加者数の推移

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
受講者数	2,994	2,770	3,577	4,076	4,084	4,252

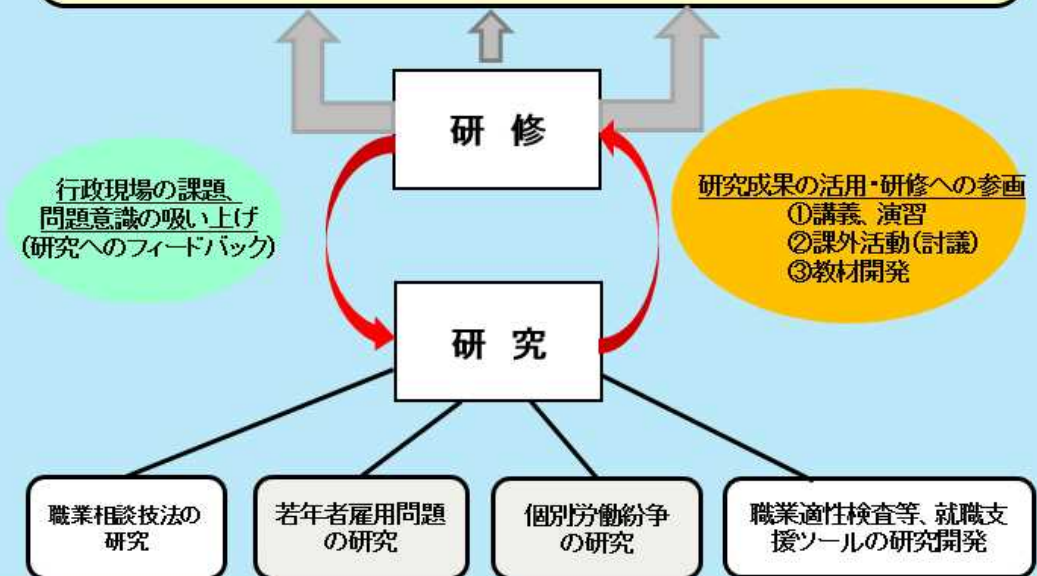
■ 4（2） 研修と研究の連携

- ・ 研究員の研修への参画  
延べ89名（前年度77名）
  
- ・ イブニングセッションの開催  
31回（数値目標：30回以上、達成率103%）
- 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。

研究員の研修への参画 教材開発

研究成果を活用した講義、演習を通じて行政現場の課題や問題意識を把握し、それらを研修教材の開発等にフィードバックすることにより、より実用的・効果的な教材開発を行っている。

<研究>

職業紹介技法等の最新の研究

- ・ 認知的タスク分析手法
- ・ キャリアストーリー理論等

<課題等把握>

労働大学の研修生から吸い上げた行政現場の課題、問題意識

<試行・フィードバック>

イブニングセッションや現場での試行実施及びその結果のフィードバック

【H29教材開発の具体例(数値目標3件以上)】

研究員が、イブニングセッションで得た知見等をもとに、職業指導Ⅱ専門研修（ハローワーク職員の研修）に使用する研修教材の以下3件について、内容を改善し、改訂した。

- ・ 職業指導Ⅱ専門研修：『事例研究Ⅰ』教材
- ・ 職業指導Ⅱ専門研修：『事例研究Ⅲ』教材
- ・ 職業指導Ⅱ専門研修：実習資料「逐語記録教材Ⅲの検討」

<教材開発>

ハローワークにおける職業紹介、学校でのキャリア教育、就職支援機関等で実践的に活用できるキャリアガイダンスツールや、研修プログラム、教材等を開発

管理監督者研修 (役職に就任後速やかに受講)

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、雇用環境・均等部 (室) 課室長補佐

- 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の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29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、企業指導業務 (雇用均等関係) 専門、企業指導業務 (労働時間関係) 専門

一般研修 (全員を対象)

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29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29年度実施】

新任労働基準監督官 (前期) (後期)、労働行政職員基礎、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)

■ 1. 内部統制の適切な実施

- 経営会議（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3回）
- 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2回）
- 監査法人による監査（6月）、監査法人と理事長とのディスカッション（年2回）
- 理事長による全役職員向け訓示（年2回） 等

■ 3. 情報セキュリティの強化

- 厚生労働省による標的型メール攻撃訓練及びペネトレーションテストの実施
- 幹部向け情報セキュリティ研修の実施
- 職員向け情報セキュリティ集合研修の実施（2回）
- 平成28年度厚労省情報セキュリティ監査における指摘事項に基づき、セキュリティポリシー等の規程類、運用手順・体制等の整備
- 役職員用PCのリプレース
- 不審メール受信対策強化の取組として、役職員の一部を対象にメールアドレスを変更 等

■ 2. 組織運営・人事管理に関する体制の見直し

- 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、30年度の採用者2名を内定した。（労働経済、人材育成・人事労務管理分野）
- 優秀な人材を確保するため、30年3月末で任期満了となる任期付研究員2名について厳正な審査を行い、4月1日付で「期間の定めのない雇用」として採用することを決定した。
- 初めての試みとして、職員自身の働き方及び時間管理を見直し、タイムパフォーマンスの向上を目指すことを目的として、業務改善（タイムマネジメント）研修を実施。
- 年次有給休暇の取得促進を目的に、新たに労使協定を締結し、平成30年度から、年次有給休暇の計画的付与制度を導入することとした。

■ 4. 業務運営の効率化に伴う経費節減等

数値目標

- ・ 一般管理費(予算額)：平成33年度において平成28年度と比べて15%以上節減。
- ・ 業務経費(予算額)：平成33年度において平成28年度と比べて5%以上節減

(単位：百万円)

	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	H28⇒H33	
							節減額	節減率
一般管理費	45	45	43	41	40	38	7	15.0%
業務経費	718	711	704	697	690	682	36	5.0%

- ・ 一者応札の件数の割合：第3期中期目標期間の実績平均以下  
⇒ 一者応札件数は4件となり、第3期実績平均（4.2件）を下回った。

理事長のリーダーシップの下、内部統制の強化を引き続き図るとともに、計画的な職員採用、経費（一般管理費、業務費）の節減、契約の適正化等に適切に取り組み、効率的かつ効果的な業務運営体制の整備に努めた。経費節減については、29年度予算額において、28年度と比べて、一般管理費は28年度と同額、業務経費は1%節減し、中期目標達成に向けて着実に実行している。

■ 中期計画予算に基づく運営等

【独立行政法人会計基準の改定等の対応】

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。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。

また29年度施設・設備の整備については、計画どおり実施した。

【自己収入の拡大】

自己収入については、左記のとおり販売促進等を積極的に実施することで、第3期平均比8.4%の増となった。

	第3期平均	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
自己収入 (合計)	49,283	53,432	—	—	—	—
うち出版物 販売収入	25,399	27,820	—	—	—	—
うち東京労大 講座収入	23,884	25,612	—	—	—	—

(単位千円)

(収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制)

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

(平成29年度施設・整備内容)

法人本部	空調設備工事
労働大学校	建築工事（研修棟建設工事）、空調設備工事

■ 計画と実績の差異等

【計画と実績の差異】

- 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・剰余金の使途】

- 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】

- 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。

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、当該予算の範囲内で適切に執行している。