
平成24年度業務実績 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)

【労働政策研究】

評価シート3	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4	成果の取りまとめ及び評価	・・・ 8

【情報の収集・整理】

評価シート5	国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理	・・・14
評価シート6	海外情報の収集・整理、海外とのネットワーク	・・・18

【成果普及・政策提言】

評価シート7	労働政策研究等の成果の普及	・・・21
評価シート8	政策論議の場の提供及び政策提言	・・・23

【労働行政職員研修】

評価シート9	労働関係事務担当職員等に対する研修	・・・25
--------	-------------------	-------

【附帯事業(社会還元)】

評価シート10	労働教育講座事業の実施	・・・27
---------	-------------	-------

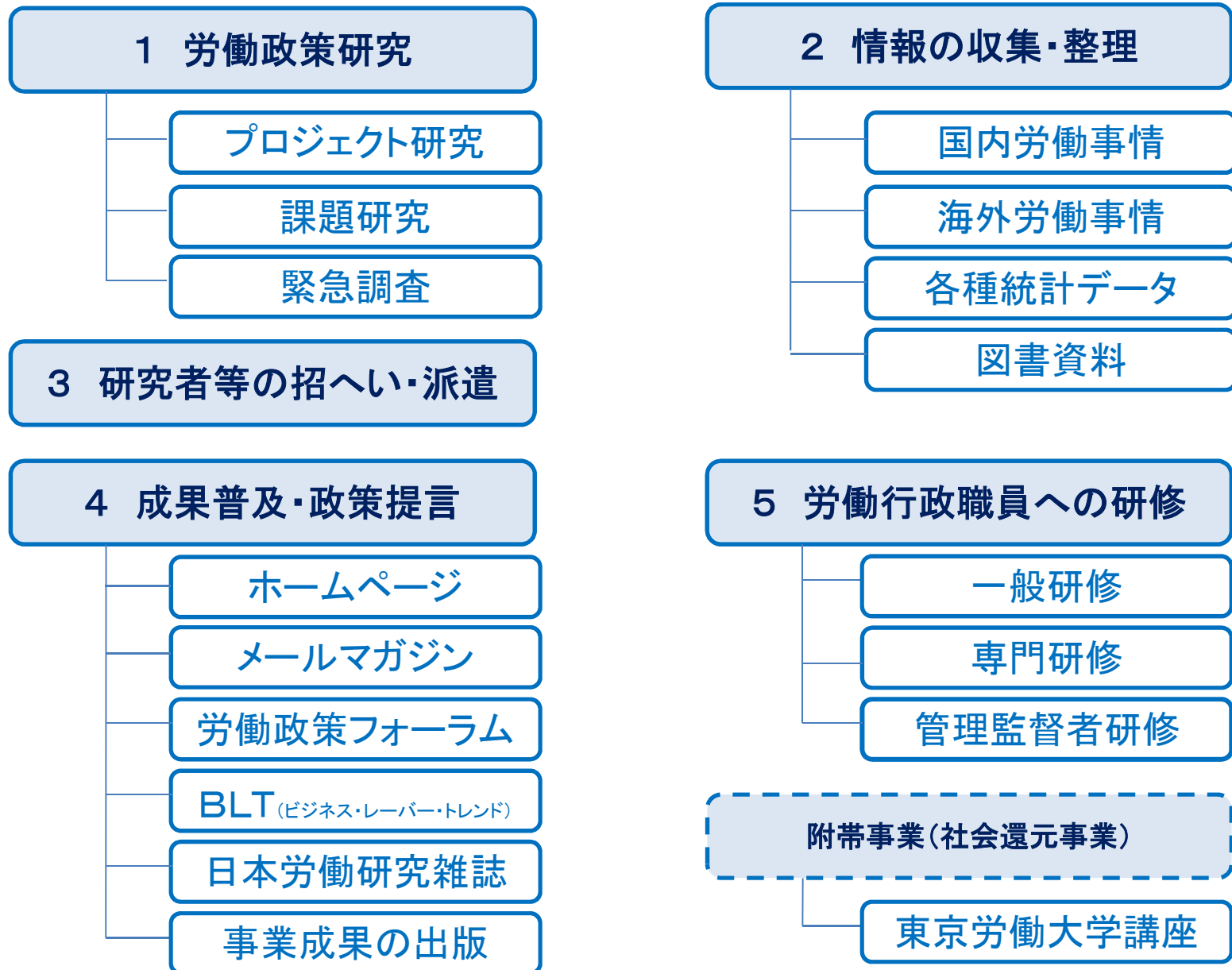
説明② (後半)

【業務運営の効率化等】

評価シート1	業務運営の効率化	・・・29
評価シート2	業績評価システムの運用等	・・・32
評価シート11	予算、収支計画及び資金計画	・・・35
評価シート12	人事に関する計画	・・・37
評価シート13	施設・設備に関する計画	・・・39

※ 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3

労働政策研究の実施体制、厚生労働省との連携等

評価の視点

- ① 研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の政策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体制

研究テーマの厳選(①)、政策ニーズへの対応(②)

- 労使関係者や労働分野に係る有識者からの労働政策上の課題認識を多角的に把握

調査研究に関する懇談会
労使のニーズや意見の把握

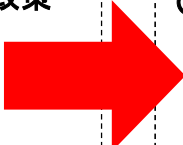
特別研究員会議
有識者からの意見聴取

- 厚生労働省との間のハイレベルでの課題認識の共有

厚生労働省とのハイレベル会合
厚生労働省の局長・審議官クラスと当機構理事長・理事等との意見交換

- 厚生労働省の緊急の政策ニーズの把握

理事長と政策統括官との定期協議
緊急調査の実施についての意見交換



効率的な実施体制(③)

- 24年度の労働政策研究の実施体制

① プロジェクト研究 計18テーマ(サブテーマの数)

各プロジェクト研究に対応した6つの研究部門を中心として実施

※各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門等を超えた研究グループも編成(部門を超えた柔軟な連携・調整)。

② 課題研究 計7テーマ ③ 緊急調査 計7テーマ

具体的な調査研究内容等を踏まえ、調査部門を中心として実施

※調査部門の強みである労使等との人的ネットワークを活用し、組織的な進行管理の下で迅速に成果を取りまとめ。

外部研究者との連携(④)、政策担当者等の研究参加(⑤)

- 調査研究の活性化、「労働政策に関する調査研究のプラットフォーム」としての機能の強化

- ・大学、その他研究機関 52人(前年度 31人)
- ・行政担当者 37人(前年度 11人)
- ・民間実務家 7人(前年度 11人)
- ・民間実務家へのヒアリング 402件(前年度320件)

(参考) プロジェクト研究テーマについて

- 労働政策上の課題を多角的に把握し、厚生労働省とも課題認識を共有。
- 体系的かつ継続的な調査研究により、労働政策形成に貢献。

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

総合的労働・雇用政策プロジェクト
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(震災記録プロジェクト)
正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究

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

東アジアの労働社会プロジェクト
労働力需給推計に関する研究
労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト

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

能力開発施策のあり方に関する調査研究
企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究
若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究

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

生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究
就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究
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

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

企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト
女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト
仕事と生活に関する調査研究

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

規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト
従業員代表制実態調査研究プロジェクト
職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究

※ 黒字が第3期のプロジェクト研究テーマ。
青字が24年度のプロジェクト研究のサブテーマ。

実績報告(続き)

■ 口 厚生労働省との連携等

厚生労働省との意見交換(⑥)

○ 多様な意見交換等の場による厚生労働省との連携促進

1. ハイレベルでの意見交換

ハイレベル会合:1回(前年度1回)

理事長をはじめとする機構幹部と政策統括官をはじめとする厚生労働省幹部を参加メンバーとし、次年度の研究テーマや今後の政策課題等について意見交換。

トップによる定期協議:3回(前年度3回)

理事長と厚生労働省の政策統括官による定期協議。機構の調査研究をはじめとした業務運営について意見交換を行うとともに、緊急調査のテーマ等を決定。

2. 担当者レベルでの意見交換等(厚労省の政策担当者⇄機構の研究担当者)

政策研究会:5回(前年度5回)

厚生労働省の政策担当者を機構に招き、政策課題等についての説明を受け、当該政策課題等について意見交換。

研究テーマごとの担当者の登録制(第3期から開始)

計画の策定段階、成果の取りまとめ段階等での意見交換を実施。(登録された政策担当者:23名)

政策担当者との勉強会:9回(前年度9回)

当機構の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る意見交換を実施。

厚労省テーマ別研修の実施:7回(前年度3回)

厚労省のテーマ別研修で研究員が講師となり、研究成果の説明や、経済論文の読み方の指導等を実施。

評価シート4

労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価

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)

労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価【自己評価:A】

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
労働政策研究報告書	8件
政策論点レポート	1件
労働政策レポート	1件
研究開発成果物	5件
ディスカッションペーパー	3件
調査シリーズ／資料シリーズ 等	23件
合 計	41件

■ 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。

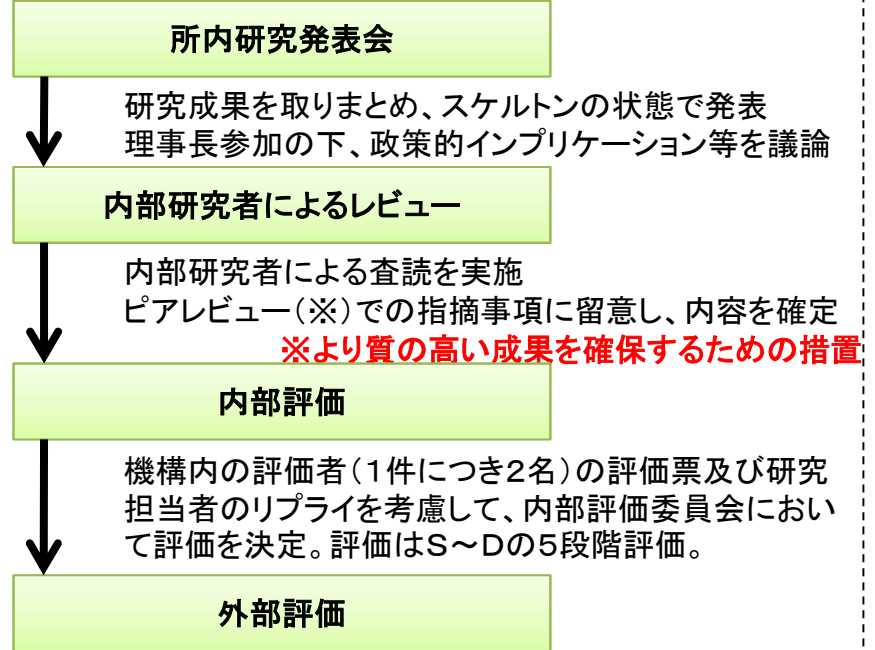
(評価結果は10頁に記載)

■ 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



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。評価はS～Dの5段階評価。

(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)

- ①JILPT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～)
- ②JILPT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)
 - ・特別研究員会議【JILPTが委嘱した外部研究員により構成】
 - ・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】)
 - ・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】
- ③JILPT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)

- ①JILPT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
- ②JILPT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)

- ①JILPT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
- ②JILPT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(6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24年度調査研究・事業に係る評価スケジュール

平成24年 1月	事前評価 ・特別研究員会議(2/14) ・調査研究に関する懇談会(労使) (2/22、3/16) ・ハイレベル会合(3/9) ・リサーチ・アドバイザー部会(3/12) ・総合評価諮問会議(3/28)
2月	
3月	
4月	
5月	中間評価 ・四半期中間評価(年3回実施) (7/24、10/23、1/22) ・月次業務実績報告(年5回実施) (9/25、11/27、12/25、2/26、3/26)
6月	
7月	
8月	
9月	
10月	
11月	
12月	
平成25年 1月	事後評価 ・内部評価委員会(4/25) ・リサーチ・アドバイザー部会(6/17) ・経営会議(6/25) ・総合評価諮問会議(6/24) ・厚労省独法評価委員(7/31、8/14) ・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)



■ 二 達成すべき具体的な目標

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24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。**24年度:97.4%**(数値目標:「そう思う」以上の評価が80%以上)

	「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	96.8% 30/31件	14件	16件
課題研究	100.0% 6/6件	2件	4件
緊急調査	100.0% 2/2件	1件	1件

②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9件の成果のうち、**すべての成果がA(優秀)以上の評価**。
- ・**A以上の評価は、数値目標(3分の2以上)を達成。**
(外部評価でA以上を獲得した割合:100.0%)

③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98.1%。**
- ・**年度目標(3分の2以上)を大きく上回る高い評価。**

■ ホ 調査研究成果の多方面での活用状況

参考(評価の視点にはない事項)

① 行政における活用状況

- ・審議会・研究会等での活用 94件
- ・審議会・研究会等への参画 63件
- ・政党・国会議員等に対する情報提供 12件

② 白書等での活用状況

25件

参考:具体的政策への直接的な活用

(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
- プロジェクト研究 83.9%(26/31件)
- 課題研究 100.0%(6/6件)
- 緊急調査 50.0%(1/2件)

(参考) 研究成果の活用状況(例①)

(24年度研究成果の活用事例)

➤ 機構の研究成果は下記のとおり労働政策の企画立案等で活用。

○「労働力需給の推計－労働力需給モデル(2012年)による政策シミュレーション－」

→ 雇用政策研究会において、推計結果を活用した経済・雇用政策のシミュレーションについての議論が行われるとともに、報告書に成果を掲載。(職業安定局雇用政策課)

→ 改正高年齢者雇用安定法、施行令、施行規則、高年齢者等職業安定対策基本方針、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の検討に活用。
(職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課)

→ 社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会の資料として活用。(年金局数理課)

○「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」

→ 「平成24年版労働経済の分析」(労働経済白書)において、雇用システムの動向等、分析の基礎資料として調査結果を活用。(政策統括官労働政策担当参事官室)

○「勤務医の就労実態と意識に関する調査」 ※平成23年度実施分

→ 医療従事者の勤務環境の改善の検討(医療分野の「雇用の質」向上プロジェクトチーム)に活用。(労働基準局労働条件政策課)

(参考) 研究成果の活用状況(例②)

(24年度研究成果の活用事例)

➤ 機構の研究成果は下記のとおり労働政策の企画立案等で活用。

○「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」(緊急調査)

→ 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会で活用。

(職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課)

○「企業における外国人の高度人材の活用に関する調査」

→ 高度人材外国人に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の検討に活用。

(職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課)

○「成人の職業スキル・生活スキル・職業意識」(生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究)

→ キャリア支援企業創出促進事業、キャリアチェンジツール(仮称)、地域若者サポートステーション事業の創設・見直しの検討に活用。(職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室)

○「働き方と職業能力・キャリア形成ー「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果よりー」

→ キャリア支援企業創出推進事業、キャリア・コンサルティング普及促進事業の検討に活用。

(職業能力開発室育成支援課キャリア形成支援室)

○「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」

→ 次世代育成支援対策推進法の延長・拡充の検討、次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度の効果検証に係る研究会の資料として活用。

(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課)

評価シート5

国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理

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。(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



達成

■ (1) 国内労働事情の収集・整理

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として日常的に収集した情報を整理し、**数値目標(延べ100件以上)を上回る121件**(前年度108件)の情報を「ビジネス・レーパー・トレンド」等で提供。

調査等の実績

① 定点観測調査

「労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅰ)
—従業員採用と退職—

② モニター調査

- ・企業、業界団体、労働組合(196組織) 4回
- ・地域シンクタンク(9組織) 4回

③ 学識経験者等を対象に当面する政策課題について聞く有識者アンケート 2回

- ・「日本の労働条件決定システム再構築の課題」
- ・「65歳現役社会の現状と課題」

④ 労使等とのネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集

→ 企業の人事労務管理に関する制度や、労組の取組等、労働問題全般を継続的にフォロー。

⑤ アンケート調査検討委員会

調査の質の向上、データの有効利用の促進 21件

情報の適切な提供・普及(③)

- 調査・情報収集した成果は、新聞発表やホームページ、メールマガジン等による迅速で適切な公表、普及に努めるとともに、「ビジネス・レーパー・トレンド」で分かりやすく紹介。

【情報収集の成果として提供した情報(例)】

- ・2012春闘の焦点と交渉のポイント
- ・60歳以降の雇用確保に向けた労使の取り組み
- ・働きやすい職場をめざすメンタルヘルス対策の企業事例
- ・海外展開企業における人材育成の考え方
- ・介護労働者の処遇の現状
- ・工業高校における技能継承の取り組み
- ・労組のメンタルヘルスの取り組み
- ・連合と産別の震災ボランティア
- ・経団連と会員企業の支援活動
- ・復興の現場からみた雇用動向
- ・メンタルヘルスの新対応とキャリア・コンサルタントへの支援
- ・生産工程における「オペレーター」の仕事

労働組合の取組等、労働現場での実態とともに、「震災記録プロジェクト」や「高齢者雇用」等のプロジェクト研究テーマに資する事例等を機動的に収集し、提供。

○ 労働問題の現状と展望に関する研究会の設置(新規)

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新たな研究会「**労働問題の現状と展望に関する研究会**」を設置。

(参考) 国内労働事情の収集・整理

<ヒアリングによる事例調査の例>

○ 高齢者雇用

「60歳以降の雇用確保に向けた労使の取り組み」

NTTグループ、三菱重工、サントリーHD、倉敷化工

○ メンタルヘルス対策

「働きやすい職場をめざす企業の事例」

横河電機、味の素、サイバーエージェント

「労働組合のメンタルヘルスの取り組み」

パナソニックグループ労連、アステラス労働組合、横浜労働組合

○ 人材育成

「海外展開企業における人材育成の考え方」

KYB、東研サーモテック、兼廣

「技能継承」

JAM(ものづくり技能継承)

現場主義による実態把握

→「ビジネス・レーバー・トレンド」、
メールマガジン等で提供

33

60歳以降の雇用確保に向けた
労使の取り組み
調査・解析部

【事例1】
処遇体系を再構築し、
65歳までの継続雇用
スキームを実現
NTTグループ

【事例4】
60歳以降の働き方を
魅力あるものにする
ための処遇改善を
倉敷化工

Business Labor Trend 2013.4

38

働きやすい職場をめざす企業の事例
調査・解析部

<事例1>
ストレス調査で職場環境を改善
「支援チームが外国人社員へのきめやかなケア」
横河電機株式会社

図表1 職場環境改善(ストレス調査)

Business Labor Trend 2013.3

39

工業高校に高度熟練技能者を派遣
—JAMのものづくり技能継承の取り組み—

Business Labor Trend 2012.9

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)

- ① 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」
 - ・「労働統計のあらまし」(新規)
 - ・国の労働関連の統計サイトへのリンク集および「労働統計用語解説」の改訂版の作成
- ② 「データブック国際労働比較」
→ 労働経済白書や、各種審議会、経済財政諮問会議等で活用
- ③ 「ユースフル労働統計」
→ 労働経済白書や、各種審議会等で活用
- ④ 労働統計データベースのデータ更新・充実
- ⑤ データ・アーカイブ事業
 - ・10本のアーカイブデータを新たに公開(公開件数37本)
 - ・24年度のデータ提供実績: 13本

収集・整理した各種統計データは、審議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。

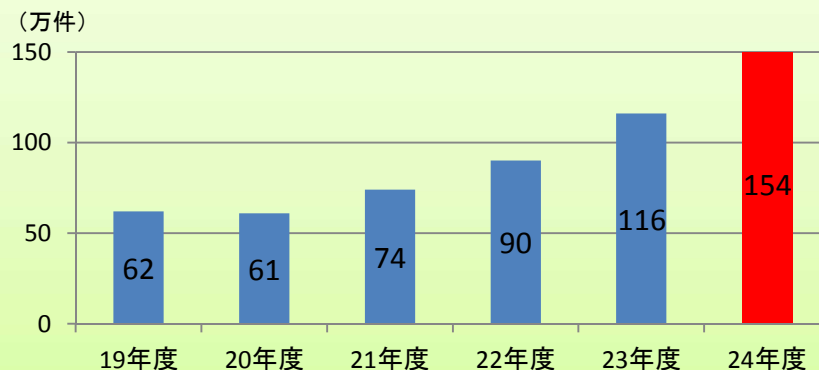


■ (4) 図書資料等の収集・整理

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16万9千冊、雑誌410種、紀要514種
24年度収集 2,373冊(購入987冊、寄贈1,386冊)
- ・活用状況:
 - 外部来館者数 1,055名(前年度1,251名)
 - 外部貸出冊数 1,531冊(前年度1,382冊)
 - 内部貸出冊数 3,051冊(前年度3,866冊)

○ 各種統計情報の充実により、ホームページの統計情報等への**アクセスが大幅に増加(116万件→154万件)**。



評価シート6

海外情報の収集・整理、海外とのネットワーク

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 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)
- ⑤ 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)
- ⑥ 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)

実績報告

数値目標の達成状況①、国別労働情報の収集・整理②、情報の適切な提供、普及④

- 海外主要国(英、米、独、仏、中、韓等)及び主要国際機関(EU、OECD、ILO)を対象に、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情報収集、提供し、**数値目標(延べ100件以上)を上回る情報提供を実施。**

・ホームページでの情報提供件数	112件(95件)
・ビジネス・レーバー・トレンドでの情報提供件数	113件(101件)

達成

労働政策研究への貢献③

- 特に、米国については、「**労働力媒介機関におけるコミュニティー・オーガナイズ・モデルの活用に関する調査**」として、アメリカの職業訓練・職業紹介の現場でコミュニティー・オーガナイズ・モデルがどのように活用されているかについて、調査を実施。
- また、**プロジェクト研究「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信体制の強化をはじめ、アジア諸国の情報収集の強化に着手。**
 - ・マレーシア、インドネシア、インドに調査団を派遣。
- 海外労働情報研究会の開催 2回
 - ・「暮らしを軸にした労働の再編～ニューオリンズ洪水と東日本大震災の復興の経験から」(ウェイド・ラスキ・元ACORN代表ほか)
 - ・「イタリアの労働市場改革」(大内伸哉・神戸大学教授)

研究者等の招へい・派遣⑤

- 研究者等の招へい 1名(前年度1名)
 - 氏名: サドル・フダ(バングラデシュ・イーストウェスト大学准教授)
 - テーマ: 「日本およびバングラデシュの企業で働く男性・女性管理職の仕事、家庭生活、余暇の比較分析」
- 研究者等の派遣 4名(前年度4名)
 - ・「国際職場のいじめ学会」(デンマーク)に研究員1名を派遣。
 - **プロジェクト研究関連の情報収集とともに、海外研究者との人脈形成により、国際比較労働問題セミナー「職場のいじめ・嫌がらせ」の開催に貢献。**
 - ・韓国職業能力開発院創立15周年記念国際セミナー「技能と雇用」(韓国・ソウル)に研究員2名を派遣。
 - ・韓国職業能力開発院の要請により機構職員1名を派遣。

海外とのネットワーク⑥

- ① 日韓ワークショップ: 韓国労働研究院
 - ・「**外国人労働者問題: 日韓比較**」(東京)
- ② 日中韓ワークショップ: 中国労働社会保障研究院、韓国労働研究院
 - ・「**労使関係のガバナンスに関わる諸要因**」(成都)
- ③ 国際比較労働問題セミナー:
 - ・**国際セミナー「職場のいじめ・嫌がらせ」**(東京)
- ④ 海外研究機関との連携
 - ・OECD・LEED(地域経済・雇用開発プログラム)
 - ・韓国職業能力開発院との間で、共同研究プロジェクトの実施、会議・セミナー等の開催などの協力関係構築を目的とした覚書を締結。
(新規)
 - ・イタリアの労働法・労使関係国際比較研究協会(ADAPT)と共催で「自然及び環境災害」をテーマとする国際セミナーを平成25年度に実施するための準備を開始。
(新規)

等

(参考) 海外情報の収集・整理、海外ネットワーク

アジア諸国の情報収集の強化

- 韓国職業能力開発院との協力関係の構築
- プロジェクト研究サブテーマ
「東アジア労働社会プロジェクト」の推進
- マレーシア、インドネシア等への調査団の派遣

第10回北東アジア労働フォーラム・プログラム

「労使関係のガバナンスに関わる諸要因の現状と政策課題」

日 時：2012年12月4日

場 所：中国・成都

主 催：中国労働保障科学研究院(CALSS)

韓国労働研究院(KLI)

労働政策研究・研修機構(JILPT)

9:00-9:20 挨拶

— 田小宝 CALSS 院長

— 山口浩一郎 JILPT 理事長

— キム・スンテク KLI 研究管理本部長

第1セッション：日中韓の労使関係のガバナンスに関わる法体系

(座長：山口浩一郎 JILPT 理事長)

9:20- 9:40 韓国報告：イ・ソンヒ KLI 研究委員

「韓国の労使紛争解決システムの運営状況および制度改善への課題」

9:40-10:00 日本報告：濱口 桂一郎 JILPT 統括研究員

「集団的労使関係の諸モデルと個別労使関係」

10:00-10:20 中国報告：王 文珍 CALSS 労働法研究室主任

「中国の労使関係における課題の根本的整備に係る法制的」

10:20-11:00 休憩

第2セッション：日中韓の労使関係のガバナンスに関する具体的な実践

(座長：キム・スンテク KLI 研究管理本部長)

11:00-11:20 日本報告：呉 学殊 JILPT 主任研究員

「合同労組の現状と存在意義—個別労使紛争解決に関連して—」

11:20-11:40 中国報告：張 一名 CALSS 政策シミュレーション研究室主任

「労使関係の問題点への対処における中国の取り組み」

11:40-14:00 昼食休憩

14:00-15:30

第3セッション-1：法体系及び政策環境に関する討論 (座長：山口 浩一郎 JILPT 理事長)

15:30-15:50 休憩

15:50-17:00

第3セッション-2：具体的な実践に関する討論 (座長：キム・スンテク KLI 研究管理本部長)

17:00 閉会

— 山口浩一郎 JILPT 理事長

— キム・スンテク KLI 研究管理本部長

— 田小宝 CALSS 院長

日中韓ワークショップ・プログラム(24年度)

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：イギリス



イギリス

United Kingdom of
Great Britain and Northern Ireland

- ・ 総人口：62,098千人(2010年)
- ・ 実質GDP成長率：8.8% (1/2011年)
- ・ 就業者数：29,078千人
- ・ 失業率：8.0%
- ・ 若年者失業率：20.0%
- ・ パートタイム労働者の割合：24.4%

基礎情報：2013年版 目次

1 統計情報

- 1-1 実質GDP成長率
- 1-2 総人口
- 1-3 就業者数
- 1-4 失業率
- 1-5 若年者失業率(15-24歳)
- 1-6 長期失業者の割合
- 1-7 パートタイム労働者の割合

2 雇用・失業対策

- 2-1 公共職業安定制度
- 2-2 労働者派遣制度
- 2-3 職業訓練制度
- 2-4 雇用の失業扶助制度
- 2-5 困難な状況にある者に対する支援
- 2-6 年齢に関する法制度(定年解雇等)
- 2-7 障害者雇用対策

3 能力開発・キャリア形成支援

- 3-1 初等教育制度
- 3-2 中等教育制度
- 3-3 能力評価(資格)制度

4 賃金・労働時間・解雇法制

- 4-1 最低賃金制度
- 4-2 最低賃金額の推移
- 4-3 労働時間制度
- 4-4 解雇法制

5 社会保障

- 5-1 公的年金制度
- 5-2 企業年金制度
- 5-3 社会保障料金の労働負担割合
- 5-4 公的扶助制度
- 5-5 育児休業制度
- 5-6 育児に対する経済的支援

6 労使関係

- 6-1 労使関係
- 6-2 労働組合
- 6-3 労使紛争処理システム

イギリス基礎情報：2013年版

全文PDF(817KB)

更新日：2013年10月6日

評価シート7

労働政策研究等の成果の普及

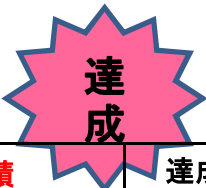
数値目標

- 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)

実績報告



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:30, 500人以上	31, 187人	○
メルマガ有益度 数値目標:80%以上	読者アンケート 96. 9%	○
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 94. 8%	○
研究専門雑誌発行回数 数値目標:月1回発行	月1回発行	○

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速報的に発信。

ニュースレターの発行「ビジネス・レーパー・トレンド」

・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一体として提供。



積極的な情報発信②

○ 記者発表の実績 8件

- ・「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」結果
- ・「第6回勤労生活に関する調査」結果
- ・「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果
- ・「東日本大震災等と企業行動に関する調査」調査結果
- ・『労働力需給の推計ー労働力需給モデル(2012年)による政策シミュレーションー』
- ・「勤務医の就労実態と意識に関する調査」結果
- ・「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果
- ・「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」結果

○ 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 202件

ホームページの改善④、成果ごとのアクセス数の公表⑤

・ホームページページビュー数

→ 前年度(2866万件)から3782万件へと大幅増

・アクセシビリティ方針の策定等、JISに対応したホームページとするための取り組みを推進。

・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。

・24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。(新規)

評価シート8

政策論議の場の提供及び政策提言

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

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)を上回る7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)を上回る89.1%。うち4つのフォーラムで90%以上の満足度を獲得。**

有効な開催②

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初めて実施。(新規)**

組織統合に関する閣議決定(注:現在は当面凍結)等を踏まえ、**(独)労働安全衛生総合研究所との共催によるフォーラムを開催。**

	労働政策フォーラムのテーマ	参加人数	有益度
①	職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラ - 今、労使に何ができるのか	362人	91.8%
②	若者は社会を変えるか - 新しい生き方・働き方を考える (日本学術会議との共催)	253人	90.4%
③	介護職の安定的な採用・確保に向けて	291人	86.5%
④	経営資源としての労使コミュニケーション (大阪開催)	248人	91.7%
⑤	職場のメンタルヘルス対策を考える (安衛研との共催)	325人	85.5%
⑥	欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み	107人	80.6%
⑦	震災から2年、復興を支える被災者の雇用を考える	217人	93.0%

ロ 政策論点レポートの作成

政策提言③

第2期において取りまとめた調査研究成果の中から、特に重要と思われる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、公表。(新規)

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、「**厚生労働省幹部に対する研究報告会**」を開催 (労働関係の部局別に4回開催)
- 「非正規労働者」「職業能力開発」等、**政策課題についての政策担当者との意見交換会を新たに実施。**



評価シート9

労働関係事務担当職員等に対する研修

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。

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。(研修の研究の連携)
- 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

■ (1) 研修の効果的实施

数値目標の達成状況(①)、計画的な実施②

	24年度の実績
コース数/参加者数 (研修計画77コース)	76コース 2,994名 ※厚労省の新人事制度の運用の見直し方針に 基づき、新任労働基準監督官Ⅱ研修を中止
研修生の評価	97.0%(数値目標85%以上)
所属長事後調査(新規)	95.4%(数値目標85%以上)

達成

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)

- (1)コースの新設 「若年者雇用対策担当者専門研修」
- (2)研修科目の見直し(例)
 - ・知識・経験レベルに対応した2段階の研修コースへの組み換え
(労働保険適用徴収専門研修)
 - ・求職者支援制度に関する科目や内容の拡充
(職業指導Ⅰ専門研修等)
 - ・事例に基づくクレーム対応に係る科目の充実 等
(公共職業安定所課長・統括職業指導官研修)
- (3)研修手法及び教材の改善等
 - ・研究部門の成果「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析シス
テム」等の活用

■ (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(前年度80名)
- ・**イブニングセッションの開催** 26回(前年度23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。
 - ハローワークにおける困難なクレーム対応や職業相談における
対応上のポイント等、前年度を上回る26回を実施。
- ・**職業指導・キャリアガイダンスツール講習会** 6回(前年度5回)
136名(前年度142名)

■ (3) 研修効果の測定

研究への反映(⑥)、アンケート等の反映(⑧)

- ・研修生による評価「**有意義**」との評価は**97.0%**。
→ **数値目標(85%以上)を12.0ポイント上回る高い水準。**
- ・所属長に対する事後調査「**役に立っている**」との回答は**95.4%**。
→ **数値目標(85%以上)を10.4ポイント上回る高い水準。**
- ・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、25年
度研修計画の策定を実施。
- ・その他、地方研修支援のための地方研修テキストの作成 等

評価シート10

労働教育講座事業の実施

評価の視点

- 教育講座事業を適切に実施したか。

実績報告

■ 総合講座

第61回東京労働大学講座 総合講座(24年4月10日～7月31日)

講座内容(2部門): ※講義のほか、最終日に試験を実施。

- ・労働法部門:「労働法総論」「労働条件」「労働契約」等 13講義
- ・人事管理・労働経済部門:「人事管理の役割と課題」「高齢者雇用」等18講義

受講者数:475名(前年度398名) ※前年度より約80名増加

受講者満足度:92.1%(前年度92.9%)

※大変有益の割合が10ポイント以上アップ

フォローアップアンケート(終了してから半年程度経過後に実施)

- ・「人事制度の見直しにおいて参照している」
- ・「人事・労務に関する基礎と、昨今の法改正を含むトレンドを知ることができ、業務推進上、何をおさえておけばよいかの勘所をつかめた」
- ・「労務管理を担う現場において、部下への指導項目の一つとしていきたい」等

■ 専門講座

第61回東京労働大学講座 専門講座(24年9月21日～12月11日)

講座内容(2コース): ※両コースともゼミナール形式で実施。

※「総括指導」等を通じて、修了レポートを提出。

- ・労働法コース:「労働法の現代的課題」「労働市場と法の役割」等14講義
- ・人事管理・労働経済コース:「国際比較から見た日本の雇用制度」等14講義

受講者数:87名(前年度100名)

受講者満足度:93.5%(前年度100.0%)

参加者からの声

総合講座

- ・「実務上起こりうる問題を丁寧に取り上げ、さらに体系的にまとめてあり、刺激を受けた」
- ・「人事管理・労働経済について、体系立てた学習ができた」
- ・「どの講義もアップデートされた最新の情報があり、有意義だった」
- ・「豪華な講師陣である。人事管理について学べる機会はなかなかないので、非常に貴重な経験」
- ・「第一線の学者の方の講義により、実務の視点から、より広い視点の気づきや考え方を学ぶことができた」
- ・「最新の法改正動向や普段あまり触れることの少ない学説の見解をきけた」
- ・「労働法の概要を学術的に学ぶことができ、今後の組合活動に大変参考になった」

専門講座

- ・「様々なテーマの講義が聴けただけでなく、他の受講者の方々とのディスカッションの機会も多く、刺激・学びの多い講座だった」
- ・「毎回、新しい学びと気づき、自社における課題とその解決の糸口があった」
- ・「前期までの講座と違い、より講師の先生方との距離が近く、コミュニケーションがとれる上、より専門的な内容の講義を受けることができた」
- ・「社会人が、労働法をアカデミックな視点で学ぶ、学びなおしの機会、は貴重であり、受講料が割安な点もあり、今後も継続して続けてほしい」



評価シート1

業務運営の効率化

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。
- 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。

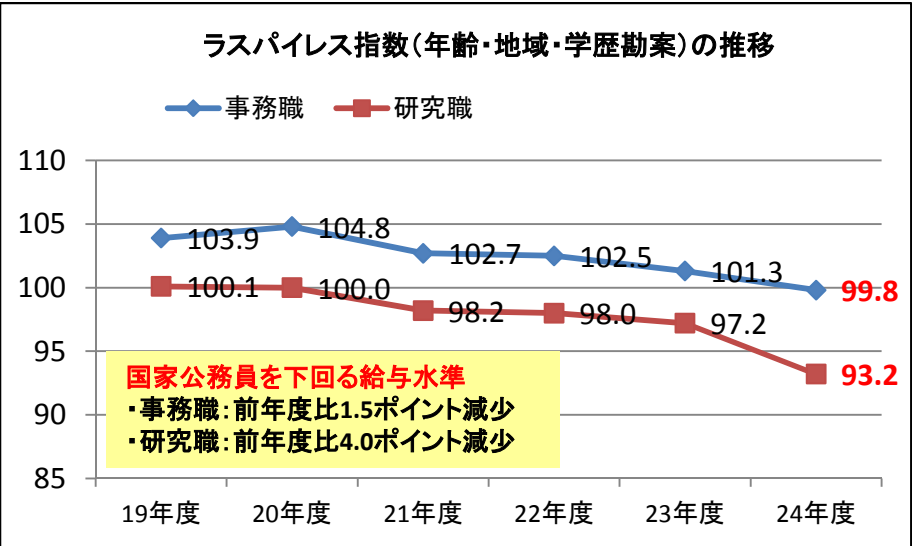
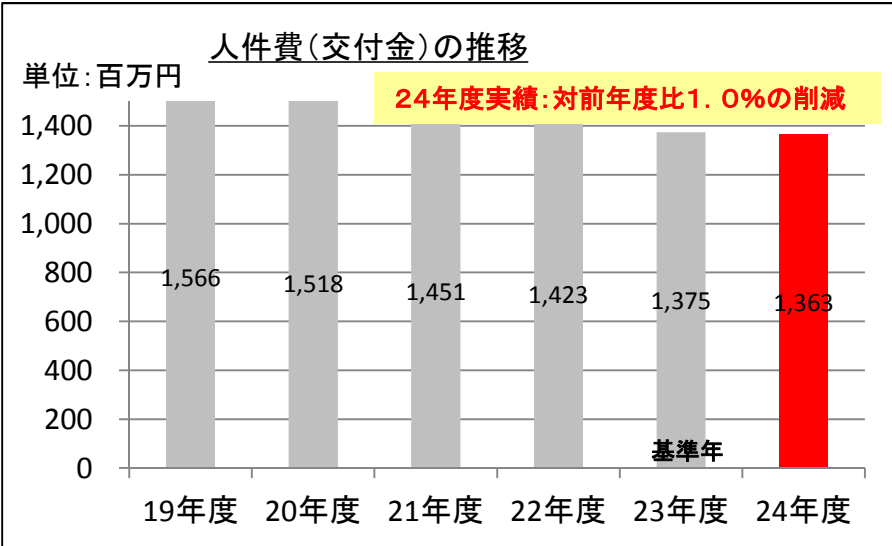
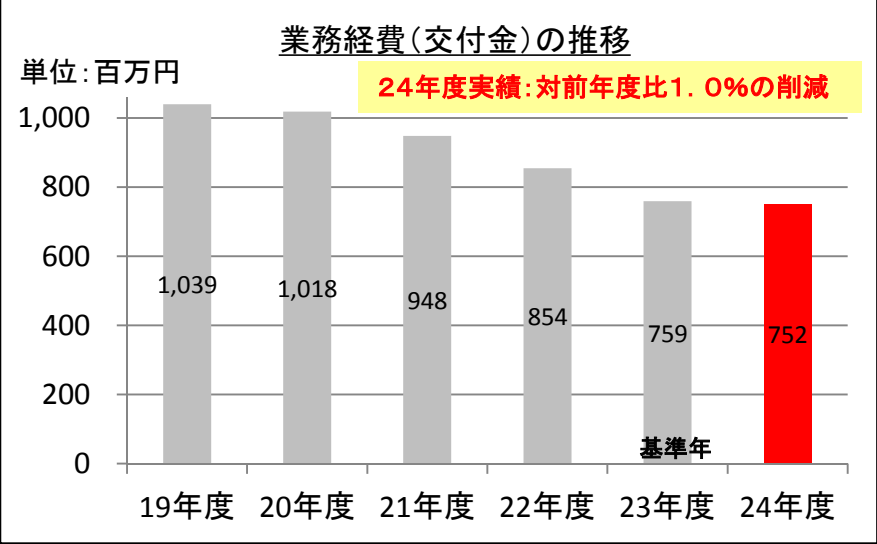
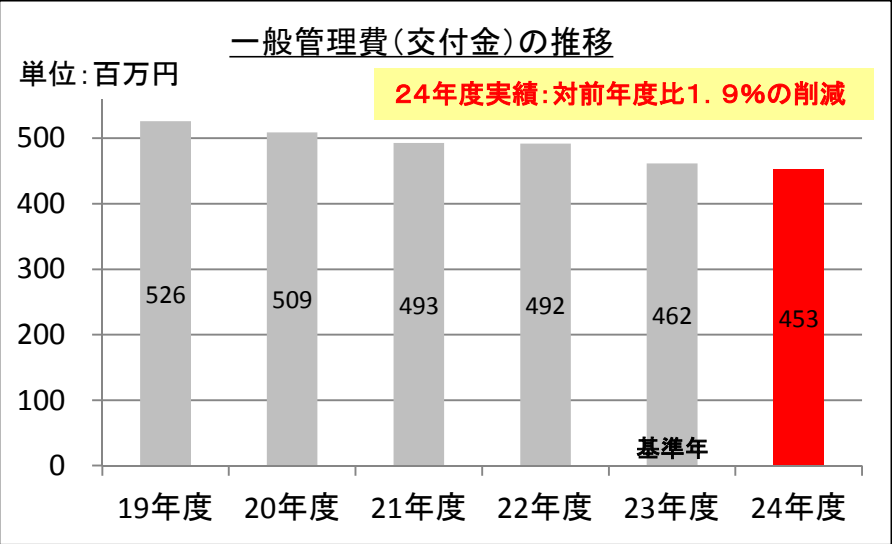
評価の視点

- 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)

実績報告

数値目標の達成状況(①)、給与水準(⑥)、自己収入の拡大(⑦)

○ 自己収入(51, 626千円)についても、成果物の販売促進等により、22年度比7. 4%の増加。



業務運営の効率化【自己評価:A】

実績報告(続き)

■ 1. 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)

(主な取組事項)

- ・内部統制推進室の設置(24年4月)
- ・内部統制基本方針の策定(25年3月)
- ・経営会議の開催(月1回)
- ・コンプライアンス委員会(3回)
- ・内部監査(2回)

- 機構全体の意思疎通や職員間のコミュニケーションの活性化のため、理事長訓示やイントラ等を利用し、情報共有を徹底。
- 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。
- 全職員を対象とする情報セキュリティ研修の実施 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)

- ・ 独立行政法人安全衛生研究所との統合等、組織の見直しについては、今後の政府の方針等を踏まえて適切に対応。
- ・ 内部統制推進室の設置(再掲)
- ・ 専任職員のいない課の廃止(評価課、システム課等)
- ・ 第3期プロジェクト研究テーマに対応した研究部門の設置
- ・ 労働教育講座の所管課の変更

■ 3(1)契約の適正化

契約の適正化(③)、契約の透明性(④)、契約監視委員会(⑤)

決裁過程における審査

- ・ 契約担当部門以外に、総務部総務課でも仕様書の客観性・合理性等について審査
- ・ 理事または理事長決裁を経て、監事にも回付

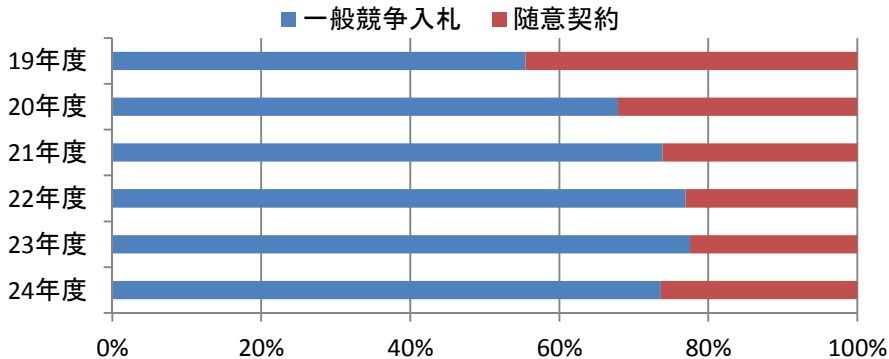
随意契約審査委員会

- ・ 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3回開催)。
- ・ 随意契約28件、企画競争3件、一者応札・応募6件を審査。

→ 契約は適正に行われているとの評価



役員公募等(⑧)

24年度は該当なし。

評価シート2

業績評価制度の運用

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)

業績評価制度の運用【自己評価:A】

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・アドバイザー部会による厳格な外部評価の実施

■ (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)、意見等の反映(④)

機構の業務運営及び事業成果等についての意見、評価等を把握し、適正で質の高い業務運営を確保

○ 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2,000名(学識経験者、地方行政官、労使関係者)
- ・回答数: 678件(回収率: 35.1%)
- ・「有益である」との評価: 95.1%(前年度94.7%)

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

○ ホームページ等を通じた意見等の把握

国民の皆様の声の募集・集計・公表を実施。

- ・ホームページや、電話等によるご意見・ご質問等
- ・555件(前年度606件)
- ・内容のほとんどは、公表している調査結果や統計資料に関する質問・照会。
- ・問い合わせについては関係部門に伝達し、回答結果等を取りまとめ、ホームページで公表。

○ 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。

業績評価制度の運用【自己評価:A】

実績報告(続き)

■ 業務運営の改善のための取組

業務運営の改善(⑤)

○ 業務改善委員会の設置

職員から無駄削減・業務改善に関する提案等を募集するとともに、提案のあった案件については全部門の管理職(課長級)で構成する業務改善委員会で審議する体制を整備。

○ 業務改善・冗費等の点検

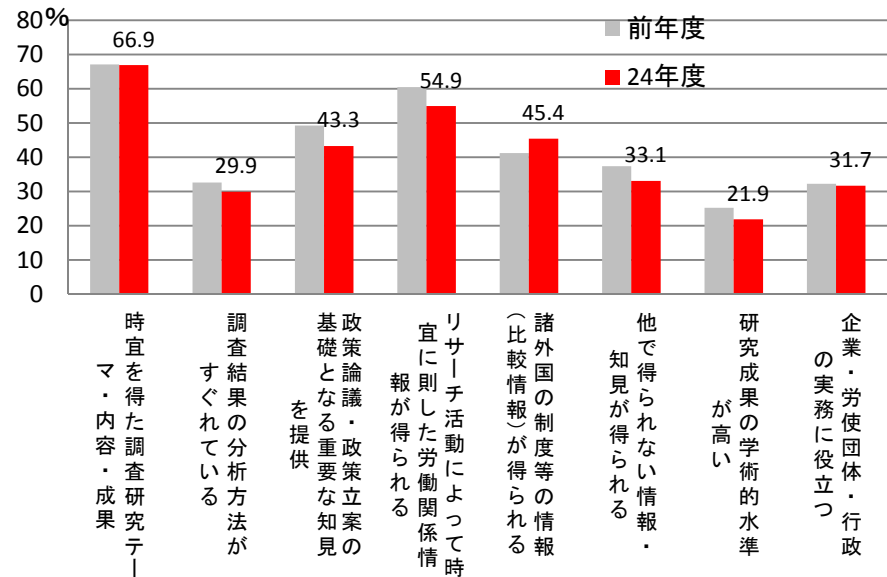
25年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌する**すべての事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い**、取りまとめのうえ業務改善委員会に報告し、好事例の共有を進めるとともに、更なる改善に向けた検討を実施。

(業務改善等の具体例)

- ・業務用プリンタ消耗品の契約の一括化による経費削減
△361千円(23年度比)
- ・機構情報ネットワークシステム運用管理・支援業務について、仕様書の内容の見直しにより、一社応札を回避(経費削減)
△10,689千円(23年度比)
- ・統計解析ソフトのライセンス契約数の見直しによる経費削減
△3,344千円(23年度比)

参考:有識者アンケートにおける機構活動の評価理由

時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果や、リサーチ活動による労働関係情報についての評価が高くなっている。



また、有識者や外部評価機関等の指摘を踏まえ、第3期から次のような取組を強化(再掲)。

- ・厚生労働省等の政策議論の場の拡充
- ・政策論点レポートの発行
- ・海外情報の収集・整理におけるアジア諸国に関する調査・情報収集の強化
- ・出版物の販売促進等による自己収入の拡大 等

評価シート11

予算、収支計画及び資金計画

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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

実績報告

※詳細は平成24事業年度財務諸表(資料3)参照

■ 予算の措置状況等

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。

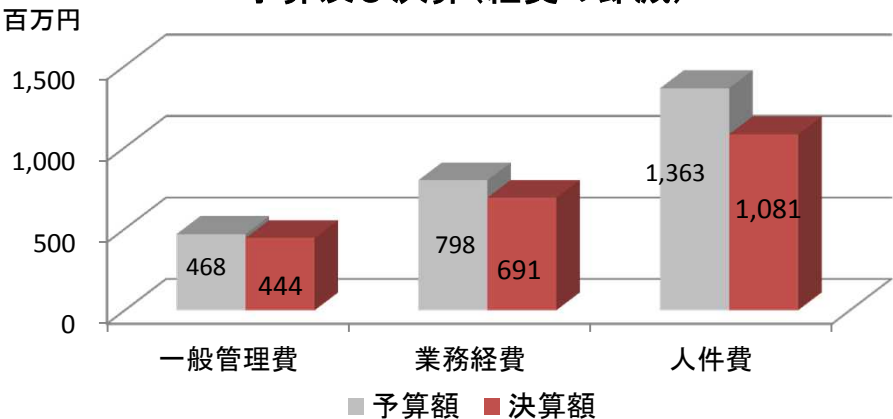
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
①運営費交付金収入	3, 131百万円	3, 045百万円	2, 892百万円	2, 769百万円	2, 596百万円	2, 568百万円
②交付金債務	299百万円 (9. 55%)	339百万円 (11. 13%)	404百万円 (13. 97%)	460百万円 (16. 61%)	198百万円 (7. 63%)	302百万円 (11. 76%)
③損益	▲ 754千円	▲ 187千円	5, 733千円	13, 108千円	19, 840千円	11, 772千円

注: 23年度は中期目標期間の最終年度であるため運営費交付金債務残高については全額収益化を行っているが、②及び③は経年比較のため当該収益化の影響を除いて表示。

■ その他業務運営に関する重要事項

- 1 情報開示の徹底
- ・事業報告書において、各事業の経過及びその成果の主な実績について記載。
 - ・財務諸表に、セグメント情報を記載し、また、各事業の財源等を記載。
- 2 保有資産の見直し
- ・政府出資金のうち3, 470千円を国庫納付。
 - ・職員宿舍の廃止を決定済み(26年度末)

予算及び決算(経費の節減)



予算・決算比(括弧内は前年度)

一般管理費	5. 2% (9. 7%)	業務経費	13. 4% (10. 1%)
人件費	20. 7% (9. 1%)		

※人件費が20. 7%の節減となっているのは、給与の見直し(国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に沿った減額)が影響している。

評価シート12

人事に関する計画

評価の視点

- ① 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)
- ② 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)
- ③ 調査員の位置づけを検証するなど、人員構成の見直しが行われているか。(調査員の位置づけの検証)
- ④ 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)
- ⑤ 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)

人事に関する計画【自己評価:A】

実績報告

■ 優秀な人材の確保と育成(①)

機構の運営に必要な優秀な人材を幅広く登用するため、以下のとおり採用活動等を実施。

○ 育成型任期付研究員の採用

- ・24年4月1日採用 2名(労働法)
- ・25年度採用予定者の公募(産業社会学・経済学系分野)

21名の応募者の中から書類・面接選考により、1名を内定。

○ 特別研究員の委嘱 9名

■ 人事制度の運用(②)

業績評価と能力評価の2本立てによる人事評価を実施

人事制度の目的

- ①組織目標の浸透
- ②管理職の指導・育成責任の明確化
- ③人材育成と業務改革の実施
- ④公正で納得性の高い人事の実現

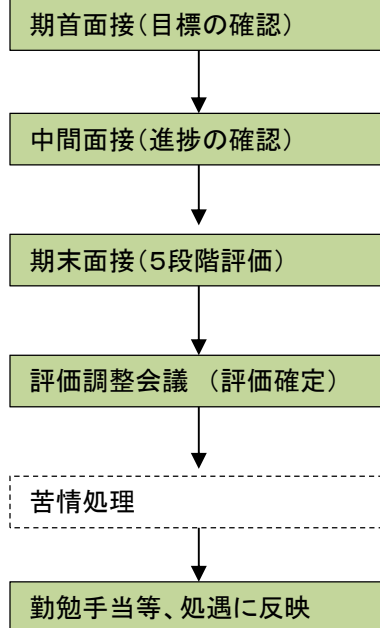
目標管理制度

業績評価

担当業務を明確化し、具体的な個人目標を設定。その達成度等を評価。

能力評価

職務を的確に遂行する上でとるべき行動要件が発揮されているか否かを評価



■ 調査員の位置づけの検証等(③)

調査員の業務等についての検証を行うチームを設置し、機構の調査研究業務全体の中で調査員が担っている役割について改めて確認するとともに、調査員に求められる専門性について検討。

→「機構が実施した調査のアーカイブ・データの整備及び提供業務」を調査員の業務としては廃止するとともに、要員についても**25年度において1名削減を決定**。

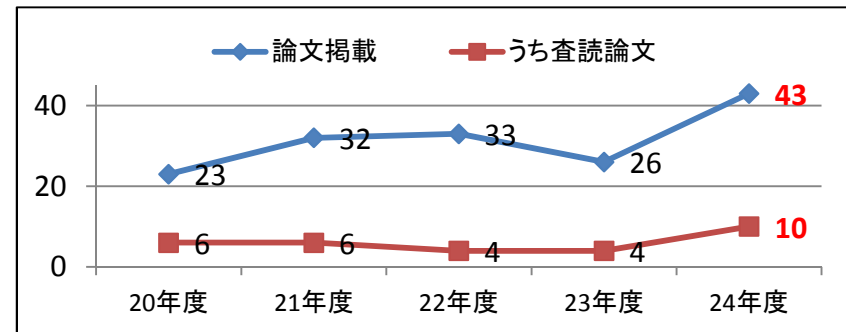
■ 職員の専門的な資質の向上(④)

○ 業務研修への参加等を積極的に奨励。

- ・部門別の業務研修 70件(前年度59件)
- ・コンプライアンス推進に係る研修 4件(前年度3件)

○ 研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載(研究員の意欲向上)

- ・学会誌、専門誌への論文掲載 43件(前年度26件)
- うち学会誌の査読論文 10件(前年度 4件)



■ 人員の指標(⑤)

24年度末の常勤職員数 計画:114人
実際:110人

評価シート13

施設・設備に関する計画

評価の視点

- 施設及び設備に関する計画は実施されているか。

施設・設備に関する計画【自己評価:B】

実績報告

■ 施設・設備の整備

○ 24年度の施設・設備の施設・設備の整備については、一般競争入札を実施することにより、経費の節減(24年度予算額比約15.6%の節減)を図りつつ、計画どおり実施した。

(工事内容)

- ・法人本部 : 建築、電気・機械設備工事
- ・労働大学校: 空調・電気設備及び機械設備工事

(金額)

- ・予算額: 90,090千円
- ・執行額: 76,073千円(執行残額: △14,017千円)

○ 労働大学校の熱源については、朝霞エネルギーセンター(国税庁、埼玉県警、労働大学校共有の熱原設備)の廃止を見据えて、自前熱源設備の整備を進めていく必要があることから、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ている。

