

平成27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。(研究と政策のブリッジ機能の強化)

実績報告

■ 1(1)労働政策研究の種類(27年度)

○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
- ・ NPOの就労に関する研究
- ・ 労働力需給推計 — 都道府県別試算
- ・ 求職者支援制度利用者調査
- ・ 職業相談の勘とコツの「見える化」ワークショップの研究開発
- ・ 第3回子育て世帯全国調査
- ・ 現代先進諸国の労働協約システム など

○課題研究

- ・ 改正労働契約法とその特例への企業の対応状況
- ・ 多様な正社員制度の導入・活用状況調査
- ・ 高度専門人材に関する職務限定正社員の事例調査・研究
- ・ 企業における転勤の実態に関する調査

○緊急調査

- ・ 介護者の就業と離職に関する調査
- ・ 米国の失業保険制度について
- ・ 組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査
- ・ 国内外のLGBTの就労事例について
- ・ 企業における人材不足等の現状に関する調査 など

【研究テーマの厳選①、政策ニーズへの対応②】

厚生労働省、労使団体等との意見交換により、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するなど、他の研究機関ではなし得ない調査研究を実施。

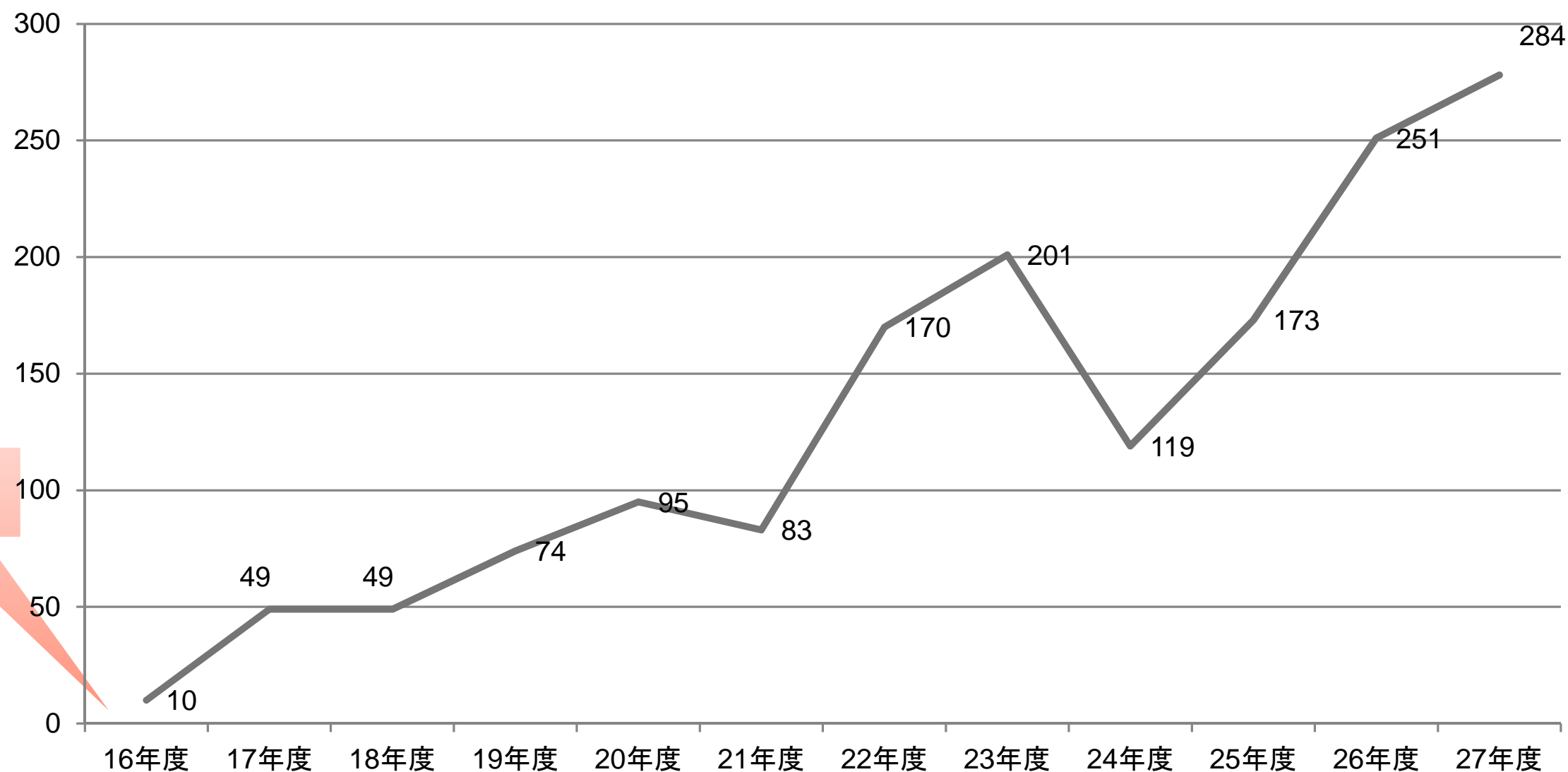
- 厚生労働省との認識の共有、政策ニーズの把握
 - ・ 各局別研究報告会における局長クラスとの政策論議
 - ・ 理事長と厚労省幹部との意見交換(随時)
 - ・ ハイレベル会合における次年度の研究テーマの協議 など
- 労使関係者等からの意見聴取
 - ・ 調査研究に関する懇談会(労使各1回、経済団体実務者1回)
 - ・ 特別研究員会議(労働関係研究者との意見交換)
 - ・ 経済団体との意見交換、理事長自らが講演(経団連との勉強会)1回(新規)
 - ・ 他のシンクタンク(連合総研)との意見交換1回(新規)
 - ・ 総合評価諮問会議における事前評価 など

- 厚生労働省の緊急の政策ニーズの把握
 - 緊急の政策課題に対応して調査すべき事項について厚労省から希望を聴取
 - ・ 課題研究 年1回
 - ・ 緊急調査 四半期に1回

実績報告(続き)

■ 審議会・研究会、各種白書での引用件数の推移

○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**272件**、白書における引用が**6白書・12件**、うち厚生労働省以外の引用が、それぞれ**68件**、**3白書・6件**となった。



H15年10月
法人設立

平成27年度における研究成果活用例

| 調査研究 | 活用状況 |
|--------------------------|---|
| 労働力需給の推計 | <ul style="list-style-type: none"> ●雇用政策研究会において基礎データとして活用され、同研究会報告書(平成27年12月)においても多数引用。 ●「平成27年版厚生労働白書－人口減少社会を考える」において活用。 |
| 高齢者雇用の研究 | <ul style="list-style-type: none"> ●労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険制度の見直し(65歳を超える者を適用対象とする等)に係る検討資料として活用。 |
| 介護者の就業と離職に関する調査 | <ul style="list-style-type: none"> ●労働政策審議会雇用均等分科会において、育児・介護休業制度の見直しに係る検討資料として活用。 |
| 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究 | <ul style="list-style-type: none"> ●労働政策審議会職業能力開発分科会において、求職者支援制度の今後のあり方に関する検討資料として活用。 |
| 改正労働契約法に対する企業の対応状況に関する調査 | <ul style="list-style-type: none"> ●規制改革会議雇用ワーキンググループにおいて、有期雇用法制についての議論の資料として活用。 ●「無期転換ルール」への対応を促すための厚生労働省の支援策検討に活用。 |
| 解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較 | <ul style="list-style-type: none"> ●「日本再興戦略」改訂2015に基づき設置された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等のあり方に関する検討会」において多数活用。 |
| 大学等中退者の就労と意識に関する研究 | <ul style="list-style-type: none"> ●税制調査会において、「就業をめぐる若者の現状」の説明資料として、活用。 |
| 最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況 | <ul style="list-style-type: none"> ●経済財政諮問会議における厚生労働大臣説明資料の中で活用。 |

実績報告(続き)

■ 1(2)労働政策研究の実施体制

【研究と政策のブリッジ機能の強化⑥】

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し、研究と政策のブリッジ機能を強化。

- 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議 5局
- 理事長と厚労省幹部との意見交換 12回
- ハイレベル会合 1回
- 機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議 4回

- 政策研究会(政策担当者等を機構に招き、政策課題等をめぐり意見交換を行う会合) 5回

「技能実習制度の見直し」「若年者雇用対策」など

- 厚生労働省職員向け勉強会等 18回

目標(10回以上)を大きく上回った。⇒達成率180%

- ・厚生労働省政策担当者との勉強会(研究成果等を説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う会合) 9回
- ・厚生労働省テーマ別研修(職員向けに重要な政策課題や経済論文の読み方についての講義を行う研修) 7回
- ・厚生労働省労働政策懇談会への講師派遣(新規)(若手職員を主たる対象とし、有識者からの講演を通じ、労働政策に係る知見の集積を図るための懇談会) 2回

【研究と政策のブリッジ機能の強化⑥】

- 研究員の審議会・研究会等への参画 68件

(厚生労働省)

労働政策審議会、労働政策審議会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、仕事と家庭の両立支援に関する研究会

(法務省)

法制審議会

(文部科学省)

中央教育審議会、大学設置・学校法人審議会大学設置分科会等に委員として参画。

【効率的な実施体制③】

研究テーマに応じ、研究部門や専門領域を超えて研究員・調査員が柔軟に連携を図り、相乗効果の発揮に努めている。

- 「雇用システムと法プロジェクト」の実施

日本の雇用システムの近年の変化について把握・整理することを目指し、6つの研究部門全てを横串にする形で、各部門の研究員が参加

【外部研究者等との連携④、政策担当者等の研究参加⑤】

個々の調査研究毎に、外部研究者や行政担当者等がオブザーバーとして参加する研究会を開催。

- 外部の研究者等の参画

- ・大学、その他研究機関の研究者 70人
- ・労使関係者に対するヒアリング 239件

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。



- 労働政策研究の実施に当たっては、厚生労働省、学識者、労使団体等との十分な意見交換を行い、そのニーズを踏まえ、政策課題や労働現場の問題意識を研究テーマに的確に反映することにより、労働政策への貢献度が高く、かつ、他の研究機関ではなし得ない内容となるよう取り組んだ。
- その結果、審議会等における活用が272件、白書における引用が6白書・12件、うち厚生労働省以外での活用がそれぞれ68件、3白書・6件と、所管省に限らず政府全体で多数活用された。
- 研究と政策とのブリッジ機能の強化については、下記の取組みを実施した。
 - ・厚生労働省等との意見交換については、理事長自らが政策論議の場に参加するとともに、厚生労働省幹部との意見交換を随時実施した。
 - ・27年度は、新たに次の取組みを実施した。
 - ① 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議について、従来の4局に加え、政策統括官(労働担当)に対する研究報告会を新たに開催。
 - ② 新たに経団連との勉強会を開催し、理事長自らによる講演、経団連専務理事や労働政策本部長等幹部との意見交換を実施。
 - ③ 新たに、立場が異なるシンクタンク(連合総研)との意見交換の場を設け、政策課題を把握。
 - ・厚生労働省職員向け勉強会等を前年度から2回増となる合計18回(前期平均10回)開催した。
 - ・研究員が厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等に参画した件数は68件にのぼった。

⇒ 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。
- 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。
- 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)**

実績報告

■ 1(3)成果のとりまとめ及び評価

イ 成果の取りまとめ

【成果の取りまとめ①】

○ 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、次のとおり51本の労働政策研究の成果をとりまとめ、公表。

| 成果物の種類 | 公表済件数 |
|--------------------|-------------|
| a. 労働政策研究報告書 | 5件(前年度11件) |
| b. 政策論点レポート | 1件(前年度 1件) |
| c. 研究開発成果物 | 2件(前年度 2件) |
| d. ディスカッションペーパー | 3件(前年度 3件) |
| e. 調査シリーズ/資料シリーズ 等 | 40件(前年度34件) |
| 合計 | 51件(前年度51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。(評価結果は次頁に記載)

○ 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272件、白書における引用が6白書・12件、うち厚生労働省以外の引用が、それぞれ68件、3白書・6件となった。(再掲)

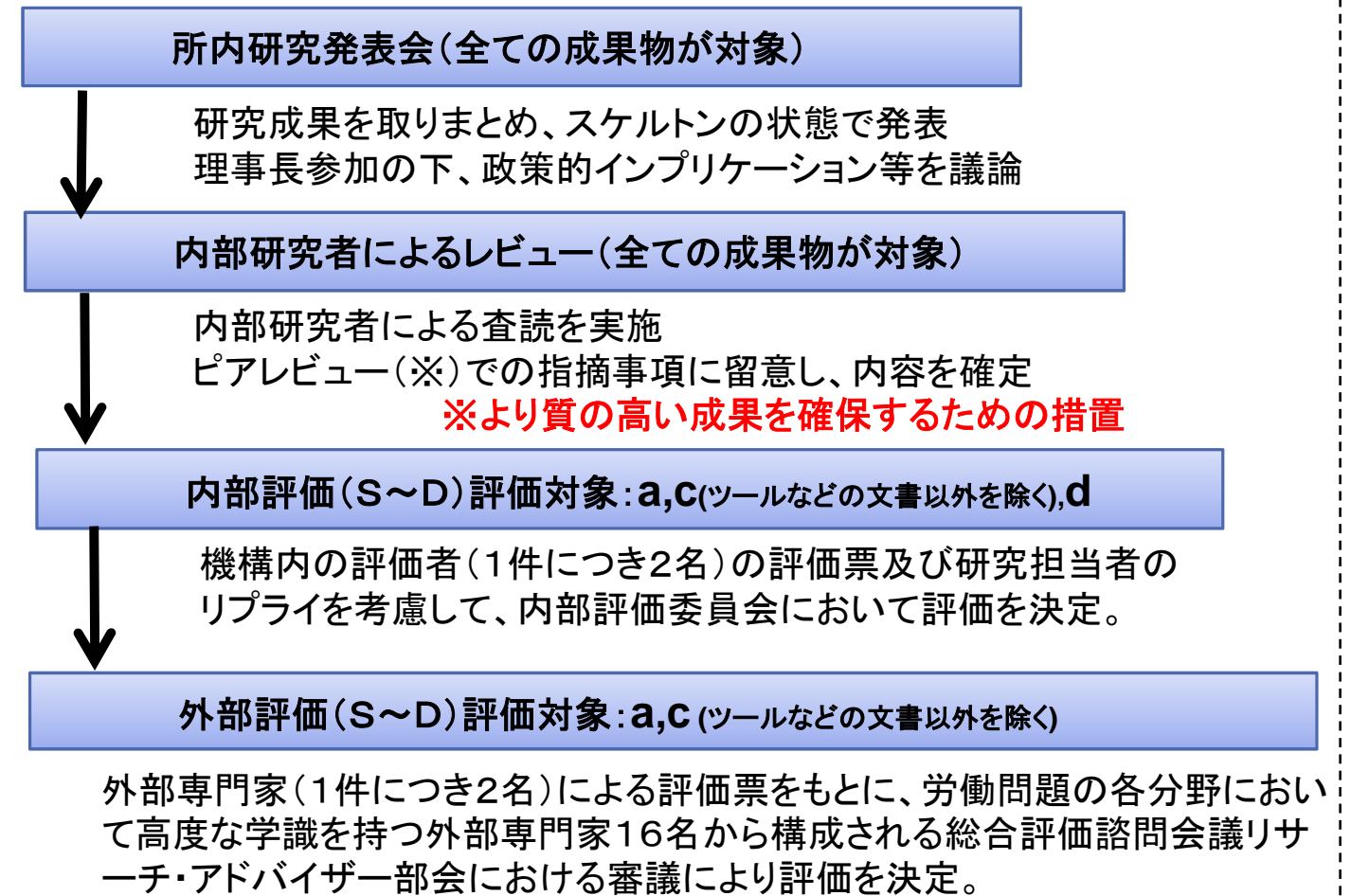
ロ 法人における研究評価の実施

【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



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)労働政策の企画立案等に貢献した研究成果

・平成24～27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」との評価は**84.1%**
目標(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)を大きく上回る高い評価 ⇒ 達成率約168%

| | |
|----------|------------------|
| プロジェクト研究 | 78.3%(109/139件) |
| 課題研究 | 100.0%(22/ 22件) |
| 緊急調査 | 100.0%(28/ 28件) |

(2)厚生労働省からの評価(行政評価) (平成27年度)

・27年度に取りまとめた成果について政策的インプリケーションに富むとの評価は**100.0%**
目標(毎年度成果総数の80%以上。⇒達成率125%)

| | 「そう思う」以上の割合 | うち、 「非常にそう思う」 | うち、 「そう思う」 |
|----------|-----------------|------------------|---------------|
| プロジェクト研究 | 100.0% (36/36件) | 15件 | 21件 |
| 課題研究 | 100.0% (4/ 4件) | 2件 | 2件 |
| 緊急調査 | 100.0% (11/11件) | 9件 | 2件 |
| 合計 | 100.0% (51/51件) | 26件 | 25件 |

(3)外部評価(リサーチ・アドバイザー部会による評価)

・外部評価を受けた成果5件のうちA(優秀)以上の評価は4件**(80.0%)**。
・目標(3分の2以上)を大きく上回る高い評価。⇒ 達成率120%

(4)有識者からの評価

・有識者アンケート調査において、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した者のうち**「有益である」との回答は97.0%**。
・目標(3分の2以上)を大きく上回る高い評価。⇒ 達成率約146%

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
- 雇用促進税制の適用を受けた企業の特徴、採用行動等への影響を調査

主な事実発見

- ・ 壮年（35～44歳）非正規労働者の総数は、149万人（有配偶女性除く）。
- ・ 壮年非正規は、若年（25～34歳）非正規と比べ、不本意な理由で非正規に就いているもの、相対的に生活水準が低いものが多い。
- ・ 壮年非正規の半数が、20歳代前半に正規雇用の経験がある。

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、キャリアアップする条件等を分析
- 非正規労働者の組織化とその後の対応についての現状把握、整理分析
- NPOにおける雇用創出の可能性や震災がNPO活動に与えた影響を分析

政策的インプリケーション

正規雇用への転換支援とともに、正社員の職場環境、働き方改善により壮年非正規の増加を抑制することの重要性を示唆。

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

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

○「日本再興戦略」改訂2015の成果目標を踏まえ、労働力需給の将来推計を実施

⑤労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト

- 若年者の地域移動の実態把握と行政支援ニーズの所在を分析
- 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

- 外国人労働者問題やアジアにおける労働事情の把握・調査研究

主な事実発見

- ・2030年の労働力人口は、2014年の6,587万人から、ゼロ成長かつ労働市場への参加が現状のままでは5,800万人に減少するが、経済・雇用政策を適切に講じ、年率2%程度の経済成長で、女性、高齢者などの労働市場への参加が進むシナリオでは、6,362万人と減少幅が縮小。
- ・今回は、都道府県別労働力人口、就業者数の試算も実施。

政策的インプリケーション

推計結果は厚生労働省「雇用政策研究会」で活用。
また、地方創生に向けた具体的な取組が本格化する中で、各都道府県に有意なデータを提供。

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

- 離職者訓練の大きなウエイトを占める委託訓練について訓練運営の実態を把握し、課題を分析
- 職業訓練が重視されている北欧諸国における公共職業訓練制度に関して情報収集

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

- 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

主な事実発見

- ・介護福祉士の就業継続に向けては、職場環境の整備、採用時の施設・事業所に関する十分な情報の提供、職場における能力開発の充実、さらに人間関係形成やチームマネジメントができる人材の養成が必要
- ・福祉・介護職が無職へと移りがちな要因は家族や健康問題等であり、職場を変える要因はさまざまな不満や専門性の追求である。

政策的インプリケーション

中核的役割を担う介護福祉士の定着と能力発揮、多様な人材の安定的確保、就業希望者の拡大と参入促進といった、介護人材確保の諸課題への政策対応について検討する際の視点を提供。

⑨若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究

- 若者の地方から都市への地域移動の実態を長期的動向とマッチングの観点から検討
- 多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況や、若年者のキャリア形成過程、企業の若年者に対する雇用管理等について分析

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

- 求職者支援制度の利用者について、訓練前、訓練後、追跡調査の3時点調査を実施
- 2015年に日本で開催された「IAEVG国際キャリア教育学会日本大会」の内容をとりまとめ、最新の研究動向を情報収集
- 求人情報・求職者情報を提供する民間人材ビジネスの実態・役割を分析
- 諸外国における民間人材ビジネスについて調査

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

- 職業適性検査(GATB)結果を用いた若年層の職業能力の特徴と変化を検討
- 適性検査を実施した相談ケース記録を用いた検査結果と相談内容の関連を分析

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

- ハローワークの相談窓口における「逐語記録」を活用し、分析。
- 職業相談の勘とコツを「見える化」し、研修プログラムを開発。
- 実際に労働大学校で試行し、課題を抽出。

政策的インプリケーション

「研究と研修の連携」により実践的な研修プログラムを開発し、ハローワーク職員の相談技法のブラッシュアップに貢献。

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

○日本的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

○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

○裁量労働や在宅勤務等テレワークの広がりを踏まえた労働時間の課題や、育児・介護と男女の働き方について分析

主な事実発見

- ・暮らし向きについて、ふたり親世帯の11.8%、ひとり親世帯の27.3%は「大変苦しい」と回答。
- ・子ども数で見ると、「子1人」世帯の12.4%、「子2人」世帯の13.0%、「子3人以上」世帯の17.0%は「大変苦しい」と回答。
- ・認可保育所を申し込んだが入所できなかった保育待機世帯は、5.1%。待機率がとくに高いのは、低年齢児童のいる世帯(0歳児11.4%、1歳児6.4%)。

政策的インプリケーション

子育て世帯、とくにひとり親世帯と多子世帯への所得再分配を強化する必要性を示唆。
また、0歳児と1歳児の認可保育所待機率がとくに高く、新たな受入れ策の必要性を指摘。

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

○アメリカにおける職場の分断化現象の展開を整理し、日米の法的対応を
比較分析

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

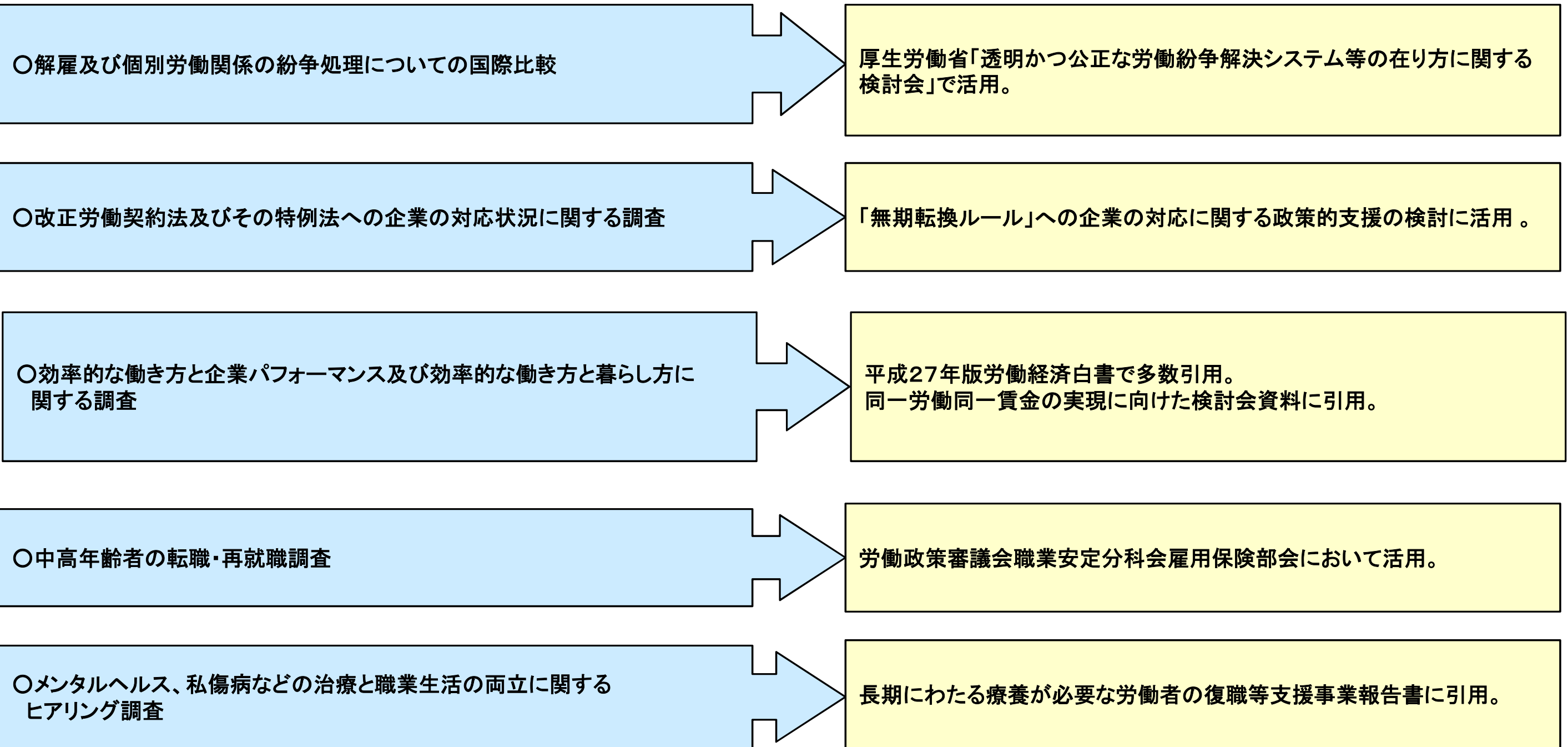
主な事実発見

- ドイツでは、約7割の労働者が産別協約の適用を受けて就労。
- フランスでは、「一般的効力」及び「拡張適用制度」により、産業別労働協約の適用率は98%。
- 組織率や協約適用率が低下傾向にある中でも、ドイツ、フランスでは労働条件決定や最低基準の設定について産業別労働協約の影響が依然として大きい。

政策的インプリケーション

「ドイツの集团的労働条件決定システム」「フランスの集团的労働条件システム」として、
政府の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」で活用。
EU諸国と日本の雇用慣行を比較する議論に貢献。

課題研究・緊急調査



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。



○ 平成27年度は、51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、次のとおり、目標を大きく上回った。

- ① 政策の企画立案等に貢献したとの評価 ⇒ 84.1%、達成率168%
- 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%
- ③ 外部学識者によるA(優秀)以上の評価 ⇒ 80.0%、達成率120%
- ④ 有識者アンケートにおける有益であるとの回答 ⇒ 97.0%、達成率146%

⇒ 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:A】

数値目標

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

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**143件**(前年度134件)の情報を「ビジネス・レーパー・トレンド」等で提供。⇒ 143件/年

達成率
143%

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)

- ・企業内の高度専門人材の状況
⇒ 新たな労働時間制度(高度プロフェッショナル制度)の創設に係る政策検討において活用
- ・介護サービス事業所における労働者のキャリアパスの実態
⇒ 介護人材確保に向けた施策の検討に活用
- ・改正労働契約法等に対する企業の対応状況
⇒ 無期転換ルールへの対応を促す施策の検討において活用
- ・正規化の動向(雇用ポートフォリオ)
⇒ 内閣府「日本経済2014-2015」で参考文献として引用
- ・春闘における労使交渉・協議の動向と特徴
⇒ 賃金動向をめぐる各種議論の基礎資料として活用

○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、27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

国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理【自己評価:A】

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

ニュースレター(年12回発行)

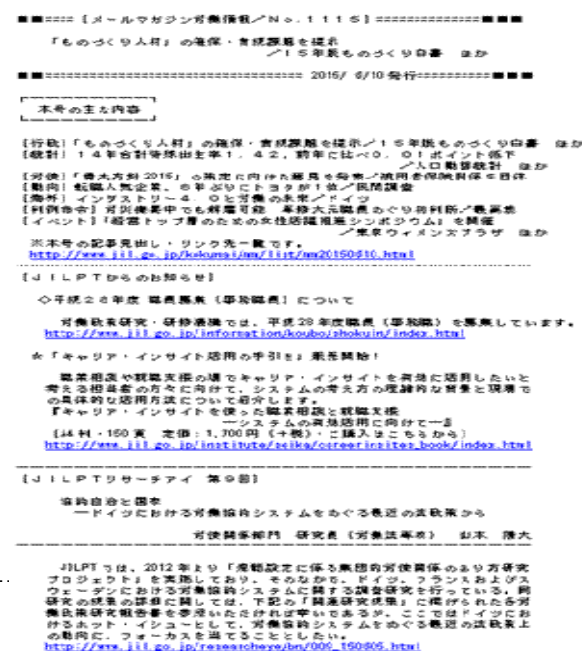
読者アンケートによる有益であるとの回答

⇒84.6%

メールマガジン(週2回発行)

同左

⇒93.1%



<ニュースレターで提供した情報(例)>

- **働き方の多様化に向けた環境づくり**
「多様な勤務形態を活用して環境改善を図る企業労使」
三菱ふそうトラック・バス、サイゼリヤ
- **労働時間管理と多様な働き方**
「効率的な仕事の進め方に取り組む企業労使の実態」
太平洋セメント、オプトホールディング、丸井グループ、KDDI労組
- **従業員の健康と職場の環境改善をめざす企業の取り組み**
「活性化した職場をめざす企業の取り組み」
日産自動車、コマツ、日立化成グループ、レンタルのニッケンなど
- **賃金・人事処遇制度と運用実態**
「賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流」
クボタ、アルプス電気、スギ薬局 など

国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理【自己評価:A】

実績報告(続き)

■2(3)各種統計データの収集・整理

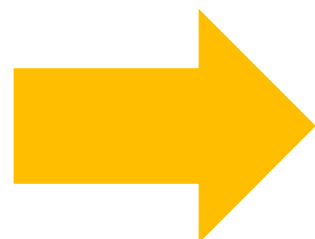
【各種統計データの収集・整理④】

○ 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」、「最近の統計調査結果から」として提供
- ・ 「早わかり グラフでみる長期労働統計」の大幅拡充
 - ⇒ 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。27年度はこれを大幅に拡充し「年齢階級別労働力率」、「雇用形態別雇用者数」、「入職率、離職率」、「賃金カーブ」、「年次有給休暇」など15項目を追加。
- ・ データの分析・加工
 - ⇒ 労働統計加工指標を52作成、その成果を計98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2015」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2016」を刊行
 - ⇒ 最大52カ国に関し、28の「グラフと解説」、135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」(2015年版)
 - 均衡失業率と需要不足失業率
 - 「平成27年版労働経済の分析」で活用
- ・ 「データブック国際労働比較」(2015年版)
 - 女性の年齢別就業率
 - 「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 99.2%

・JILPTホームページでの「統計情報」の利用 ⇒ 約170万ページビュー

有識者アンケートでのコメント

- ・ 「掲載されているデータを個人で入手・加工するには手間がかかり、提供していただきたいへん助かっている」「国際比較の際の留意点を明記したうえで広範な統計収集がなされており、レポート作成等で重宝している」「使いやすい情報がコンパクトにまとまっている」など

国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理【自己評価:A】

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17万6千冊
(労働法、労働経済、外国人労働、経済学、社会保障、心理学等、労働関係の 図書を多数所蔵)
雑誌387種、紀要487種
27年度収集 4,532冊(購入2,609冊、寄贈1,920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

・**図書館運営業務の効率化・簡素化**

民間企業等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月から外部委託を行うこととし、「検討チーム」がJETROや大学図書館等すでに外部委託を行っている施設にヒアリングを行い、現状や問題点などの情報収集を行った。



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。



○ 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は、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**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、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 ホームページに掲載している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」を大幅に拡充**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99.2%**と非常に高い評価。
- ⑤ 図書館運營業務の外部委託化(平成28年4月)の導入を決定。

⇒ 以上を踏まえ、自己評価はA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:A】

数値目標

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

評価の視点

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

海外情報の収集・整理、海外ネットワーク【自己評価:A】

海外情報の収集・整理

実績報告

【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・レーバー・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**144件**。
⇒ **達成率144%**



【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**164件**(前年度144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>

- ・経済産業省産業構造審議会総会資料(平成27年4月27日開催)
- ・厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料

⇒ 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、**175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

海外情報の収集・整理、海外ネットワーク【自己評価:A】

海外情報の収集・整理

実績報告(続き)

【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、27年度は、中国、韓国の情報収集・発信を強化。

⇒ 情報提供件数(数値目標)は、①のとおり。

* 東アジア労働社会プロジェクト:

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

| 国別労働トピック：掲載年月からさがす | |
|---|--|
| 掲載年月からさがす | 国別にさがす |
| 掲載年：2015年 | |
| 1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 次年度へ | |
| 6月 | <ul style="list-style-type: none"> インダストリー4.0と労働の未来(2015年6月8日) 雇用性可変旅行から10年 - 外国人就業者数は増加傾向、韓国雇用情報院(KFIS)が報告(2015年6月4日) 正年組長会成立後の賃金体系改革の動き聞く(2015年6月4日) 女性クオータ法、成立(2015年6月1日) 要質は賃金主払いに転換の動き(広東省)(2015年6月1日) |
| 5月 | <ul style="list-style-type: none"> 生活できる賃金を求める運動が過去最大規模で展開(2015年5月29日) 重労働労働者個人助成制度の創設 - 年金支給開始に関する就労環境別格差解消のために(2015年5月25日) |
| 4月 | <ul style="list-style-type: none"> 雇用労働部が非正規雇に関する総合対策を発表 - 非正規待遇改善及び労働市場活力向上法案(2015年4月16日) 所得分配制度の改革に向けた取り組み(2015年4月14日) 最低賃金、物価上昇率を上回る決定 - 低賃金基準では逆戻りの懸念も(2015年4月9日) 外国人労働者の流入が拡大 - 一方で不足領域の見直しは慎重(2015年4月9日) |

* 量から質への転換 (H26年度から)

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

⇒ 27年度は新たにミャンマーの調査を開始(外部専門家を交えた研究会、現地調査)。

■ 3(1)(2)海外ネットワークの構築

実績報告(続き)

【研究者等の招へい・派遣④】

○ 研究者等の招へい

- ・マノランジャン・ダル(インド経営研究所准教授)
 テーマ:日本の自動車産業における労使関係について
- ・フレッド・シューマン(米国・グアム大学准教授)
 テーマ:日本の一村一品事業と地方の雇用創出における成功と課題
- ・メリッサ・ウォン(豪州・ニューサウスウェールズ大学 リサーチフェロー)
 テーマ:若年(20-29歳)失業者/ニートプロフィールの日豪比較



○ 研究者等の派遣

前年度より派遣対象とする研究分野及び人数を広げ、8名(前年度4名)の研究員等を海外の国際会議、学会等に派遣した。

特に、国際雇用労使関係学会(ILERA)世界会議においては、当機構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るため、当機構の理事長が発言、提案を行った。

- ・国際雇用労使関係学会(ILERA)世界会議及び国際労働法・社会保障法学会(ISLSSL)世界大会(南アフリカ・ケープタウン)
- ・「労働法リサーチネットワーク会議」(オランダ・アムステルダム)
- ・「国際介護者会議」(スウェーデン・ヨーテボリ)

【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) 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27年度):産業再編と高度化における雇用問題と政策

・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27年度):労働市場における格差拡大の現状と課題:日韓比較

ロ) 国際比較労働法セミナーの開催

- テーマ:職場分断時代における『使用者』概念の再考
 参加国:イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、スペイン、オーストラリア、中国、韓国、台湾、日本

ハ) 海外研究者、労働関係者、研究機関等との交流

- 国内外で開催された各種国際会議、学会、セミナー等への参加。
 - ・ OECD・LEED(地域経済・雇用開発プログラム) 第11回年次会合(英国・マンチェスター)
 - ・ 世界社会学会議横浜大会(日本・横浜)
 - ・ 韓国職業能力開発院(KRIVET)国際セミナー(韓国・ソウル)
 - ・ 第4回 東アジア労働法社会学会会議(日本、東京) ほか
- 日本の労働政策課題等についての情報を求める外国人研究者・労働関係者の来訪の受入れ。
 - ・ ソウル大学教育研修院一行、
 - ・ 中国労働保障監察行政官一行、
 - ・ 台湾台中市役所訪問団一行、
 - ・ モンゴル議員・政労使訪日団一行、
 - ・ 台湾工業技術研究院一行 ほか

3(1)(2)海外ネットワークの構築

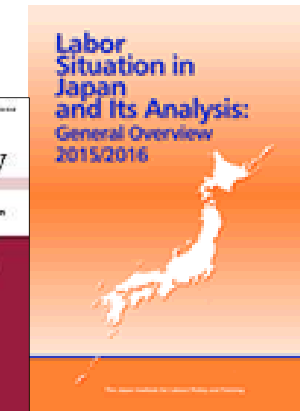
実績報告(続き)

【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 2015/2016』
年1回発行(約3,000部)
- ・英文統計集『Japanese Working Life Profile 2015 / 2016』
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。



○ 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**144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された(**活用件数は164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**175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(3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 国際雇用労使関係学会(ILERA)世界会議において、当機構理事長が発言、提案を行うなど、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A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：B】

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】

| 目 標 | 実 績 | 達成状況 |
|--|------------------|-----------|
| メルマガ発行回数 数値目標:週2回発行 | 週2回発行 | ○ |
| メルマガ読者数 年度計画:32,500人以上 (中期目標:32,500人以上を達成) | 33,221人 | ⇒達成率 102% |
| メルマガ有益度 数値目標:80%以上 | 読者アンケート 93.1% | ⇒達成率 117% |
| 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 84.6% | ⇒達成率 105% |
| 研究専門雑誌発行回数 数値目標:月1回発行 | 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**93.1%**となり、引き続き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、読者の要望に応え、27年度下期より**誌面を全面リニューアル**した。
(縦組から横組に変更、本文活字のポイントを上げる)
- 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**。
(前年度9回⇒27年度**14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(新聞、テレビ、ラジオ)での記事掲載・引用等**273件**
(前年度230件)
＜掲載例＞

- ・日本経済新聞に「地方国公立「創生」競う 地域貢献度調査信州大4年連続1位 自治体と組み人材を育てる」「介護休業、3回まで分割可、厚労省17年めど、取得後押し、離職防ぐ、残業免除制度導入へ」、
- ・専門誌「賃金事情」に「フルタイム有期労働者を雇用する企業の3分の2が無期契約に転換へ」が掲載

実績報告(続き)

【ホームページの改善④、成果ごとのアクセス数の公表⑤】

○ホームページのアクセス件数

アクセス件数については、ホームページリニューアルに伴い、見やすさ・わかりやすさの改善に重点を置いた結果、「調査研究活動」に関するページへのアクセス件数は、**約723万件と、約15%upした。**



【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**96.9%**から「有益である」との回答を得た。

【労働教育講座⑥】

○ 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64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。

■受講者数は、いずれも昨年度を上回った。

総合講座 **452名**(昨年度400名)

有益度 **93.7%**

受講者の声

「体系的で分かりやすく、これまでの実務経験とうまく紐付けできた」「人事管理というより大きな視点で今の業務を見直す良い機会となっている」等の高い評価を受けた。

特別講座(新設)

①労働法部門(【課目】「労働法制と労働判例の動向—2015年から2016年へ」

受講者数:60名、有益度:**100%**

②人事管理・労働経済部門(【課目】「新規事業開発と人事部の役割」

受講者数:60名、有益度:**89.6%**

専門講座:**113名**(昨年度109名)

有益度 **90.8%**

受講者の声

「労働法の条文や判例に多く触れ、それが現在の実務判断にどう影響しているか、今後どう影響するのかを考えることができた。実務だけでは何年たっても身につけられない高い視点で学べた」等の高い評価を受けた。

自己評価

- 中期目標: ○ 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。



- メールマガジンについては、目標どおり週2回発行し、読者アンケートでの有益度は**93.1%**(年度計画80.0%以上)となり、引き続き高い評価を得て年度目標を大きく上回った。
読者数も**33,221人**で前年度末より333人増加、年度計画の目標数値(32,000人以上)を上回り**中期目標32,500人を前倒しで達成した。**
- ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」については、目標どおり月1回、計12回発行した。また、読者の要望に応え、**誌面を全面リニューアルした。**
読者の有益度は**84.6%**(年度計画80.0%以上)と目標を達成した。
- 研究成果の記者発表を精力的に実施(14回)し、発表と同時にホームページに掲載した。
結果、マスメディアの記事掲載・引用等は**273件**にのぼった。
- 「日本労働研究雑誌」については、目標どおり、月1回発行し、有益度は**96.9%**となった。
- 東京労働大学講座の受講者数は、総合講座452名、専門講座113名といずれも昨年を上回った。
また、特別講座を新設し、120名の受講者を集めた。

⇒ 以上を踏まえ、自己評価はB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:A】

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。



| 労働政策フォーラムのテーマ | 参加者数 | 有益度 |
|--|------|-------|
| 国際社会におけるアジアのキャリア教育 (国際キャリア教育学会、アジア地区キャリア発達学会、 日本キャリア教育学会と共催/つくば開催) | 288人 | 91.3% |
| 職場のコミュニケーション パワハラのない快適な職場作りのために (連合北海道・北海道経済連合会後援/札幌開催) | 120人 | 92.7% |
| 移動する若者/移動しない若者—実態と問題を掘り下げる— (日本学術会議との共催) | 117人 | 95.0% |
| 女性活躍新法と企業の対応:働き方改革と管理職の役割 (女性活躍新法の意義や内容等についての最新情報を 企業担当者等に提供) | 285人 | 96.5% |
| 若者と向き合うキャリアガイダンス—若年の就職困難者支援の現場から— (ハローワーク、若者就労援機関の困難事例・対策を紹介) | 138人 | 91.0% |
| シングルマザーの就業と経済的自立 (児童扶養手当法の改正を踏まえ、機構の研究成果を中心に議論) | 180人 | 96.8% |

政策論議の場の提供及び政策提言【自己評価:A】

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。

＜政府、政党関係＞

- ・一億総活躍大臣就任直後に、研究員が有識者として「若年者雇用問題」や「同一労働同一賃金」をテーマに大臣に直接レクチャー 2件
- ・与野党(自由民主党「日本経済再生本部」、「経済好循環実現委員会」等) 3件
- ・厚生労働大臣補佐官へのレク(シングルマザーの就労支援) 1件

＜労使、研究者、国民各層＞

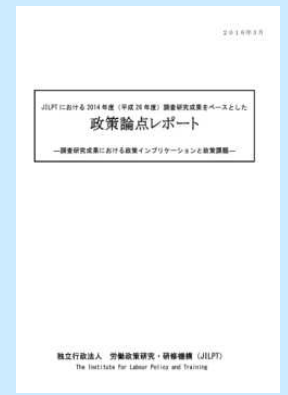
- ・労使団体主催講演会への講師派遣(経団連、連合、日本商工会議所等) 20件
- ・最新の政策課題を分かりやすく整理して提示するコラム「リサーチアイ」をホームページ上に掲載。 7回
- ・広く社会に向けて、政策課題に関する「知見」を表明することで、政策論議の活性化に資するため、日本労働研究雑誌に労働政策の中長期的課題について当該分野の有識者が考察・提言を行う「労働政策の展望」を掲載。

【労働政策の展望の具体例】

- ・5月号「これからのキャリア・コンサルティングに求められるもの」 木村周(JILPTリサーチ・アドバイザー)
- ・6月号「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」 荒木尚志(東京大学大学院法学政治学研究科教授)
- ・7月号「国際競争力の低下とグローバルマネジャー」 石田英夫(慶應義塾大学名誉教授)
- ・8月号「企業のガバナンスと労働者の発言—産業民主主義への枢要な前進」 小池和男(法政大学名誉教授)
- ・9月号「高等教育における職業教育重視を考える」 猪木武徳(青山学院大学特任教授)
- ・10月号「雇用政策の方向性—活気につながるキャリア政策」 諏訪康雄(法政大学名誉教授)
- ・11月号「人材のポートフォリオと派遣労働」 大橋勇雄(一橋大学名誉教授)
- ・12月号「ワークルール教育の重要性・難しさ」 道幸哲也(放送大学教授)
- ・1月号「ワークライフバランスの進め方—看護師労働の事例からその進化を考える」 西村周三(医療経済研究機構所長)
- ・2. 3月号「フランスに学ぶ—非典型雇用と企業委員会をめぐる動き」 鈴木宏昌(早稲田大学名誉教授)

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、26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。



二 厚生労働省幹部等との政策論議等(再掲)

○厚労省幹部(次官・局長級)に研究員が研究成果を報告し、質疑応答する「研究報告会」を従来の4局に加え、政策統括官(労働担当)に対する研究報告会を新たに開催し、さらに幹部等との政策論議を活性化。
【報告会テーマ】

- 現代先進国の労働協約システム(政策統括官)(新規)
- 女性管理職登用のための課題(雇用均等・児童家庭局)
- プロフェッショナル人材の働き方の実態(労働基準局)
- 地域における雇用機会と就業行動(職業安定局)
- 企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質(職業能力開発局)

自己評価

■ 中期目標 :

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。

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満足度は、全ての回において90%を超え、年度計画(80%以上)を大きく上回る**93.9%**を達成した(達成度は平均して**117.4%**、うち2回は**120%超**)。
- 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。
 - ・一億総活躍大臣等へのレク(3件)、政党主催の勉強会等における説明(3件)
 - ・労使団体主催講演会への講師派遣 20件 等
- 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。
- 26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、「A」評価とした。

評価シート1-7

労働関係事務担当職員等に関する研修

【JILPTの自己評価:A】

数値目標

- 研修生に対するアンケート調査により、**年度平均85%以上**の者から「有意義だった」との評価を得る。
- 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

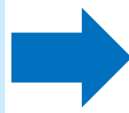
- ① 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。(数値目標の達成状況)
- ② 「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。(計画的な実施)
- ③ 研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。(内容の充実)
- ④ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。(研修と研究の連携)
- ⑤ 送り出し側である厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させ、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を、効果的かつ効率的に実施しているか。(行政ニーズの反映)
- ⑥ 研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、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てているか。(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**。
- 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。



■ 5(3) 研修効果の測定

【数値目標の達成状況(①)】

| | 27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 | 97.7%(数値目標85%以上) ⇒達成率114.9% |
| 受講者数 | 4,076名 ※研修実施計画に基づき全研修を実施 (26年度実績 3,577人) |

(1)コースの新設・見直し等

- 公共職業安定所の相談業務職員がキャリア・コンサルティングを踏まえた職業相談、職業指導に必要な知識、技能及び技術を実践的に修得できるよう研修体系を見直し、3つの研修を再編して新たに2つの研修を新設した(職業指導Ⅰ専門研修、職業指導Ⅱ専門研修)。
- 都道府県労働局の研修計画策定における実質的な責任者に対して地方研修のあり方、具体的な実施方法等について課題研修を実施するとともに、都道府県労働局における研修現場において具体的な指導手法等を修得させるコースを新設した(研修計画官研修)。

(2)研修内容の充実(例)

- ボイラーの講義について座学のみであったが、研修生の要望を踏まえ実機を教材として使用するボイラー演習の科目を新設した(検査業務専門研修)。
- 今後増加が見込まれる社会福祉施設の労働者に係る健康確保において重要となる腰痛予防対策の理解を深めるため、特別養護老人ホームを視察し、より実践に即した研修を実施した(労働衛生専門官研修)。
- 労働局、監督署及び安定所における相談者対応について職員に期待される役割、技能等のロールプレイ演習の科目を研修生の要望を踏まえ新設した(労働行政職員(基礎)研修)。

(3)研修手法及び教材の活用等

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

(4)次年度計画への反映

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

○参加者数の推移

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

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90名

・イブニングセッションの開催

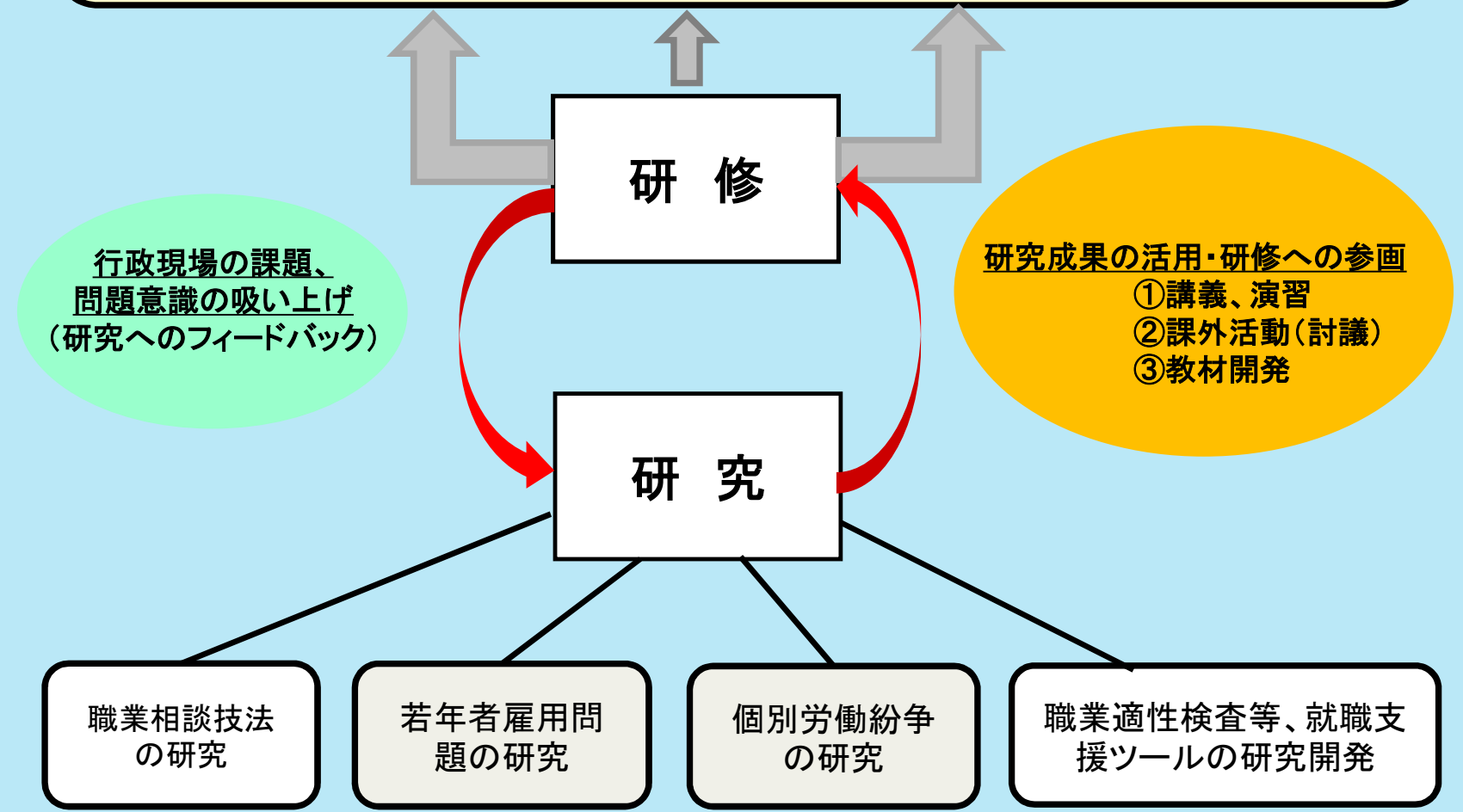
31回(数値目標:15回以上、達成率207%)

→ 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27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Ⅱ(A)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
- 雇用均等行政職員専門
- 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27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、雇用均等行政指導官

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27年度実施】

新任労働基準監督官、労働行政職員基礎、新任雇用均等室職員、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、前年度を大幅に上回る受講者数の規模で研修を実施した。： 24年度2,994人、25年度2,770人、26年度3,577人 ⇒ **27年度4,076人**
- ② 研究員の研修への参画を更に増やし、研修効果を高めた。
研究員による研修参加：24年度延べ77人、25年度81人、26年度86人 ⇒ **27年度延べ90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、受講者数が前年度比大幅増となった状況下で、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**97.7%**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「A」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:A】

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

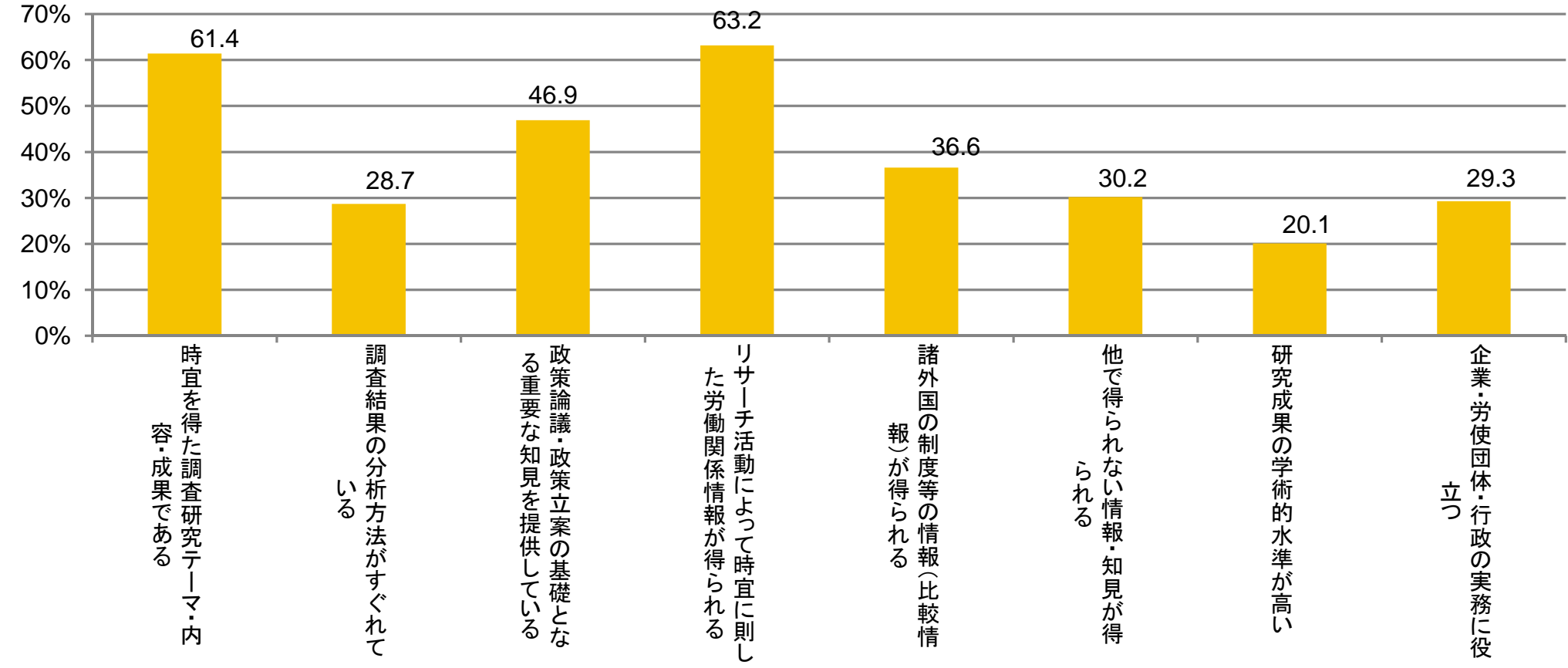
■(1)達成すべき具体的な目標

【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:96.9%**
数値目標である「3分の2以上」を大幅に上回る高い評価を獲得 ⇒達成率約145%

- ・機構の事業活動全般に関して有識者が評価
- ・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 :598件

<機構の活動全般が有益であると判断した理由>



実績報告(続き)

■ (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】

中期目標・中期計画・年度計画

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

業務進行管理

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

内部評価

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

外部評価

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

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

■ (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 **組織体制見直しの検討**
 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、3課の縮減を28年4月から実施することを決定するなど、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 **サービス低下を招かない図書館運営業務のアウトソーシングの検討**
 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、「図書館業務外注化に向けた検討チーム」を設置し、アウトソーシング(外部委託)を行っている施設にヒアリングを行い、現状や問題点などの情報収集を行ったうえで、28年4月から外部委託を行うことを決定した。

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を実施するなど、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、更なる改善や業務簡素化に向けた検討を行った。
 ・職員アンケートを実施した外部委託業務:清掃、警備、ヘルプデスク業務等

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96.9%、**達成率145%**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、「A」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、パワハラ研修を階層別(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】

○給与計算業務の一部を外部委託した。

○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月から外部委託を行うこととし、外部委託を行っている施設にヒアリングを行い、現状や問題点などの情報収集を行った。(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、内部組織の合理化を検討し、間接部門を中心に、3課の縮減を28年度中に行うことを決定するなど、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でいる。(再掲)
・年度末の常勤職員数は107人

【役員公募等⑦】 27年度は該当なし。

■ 3(1) 契約の適正化

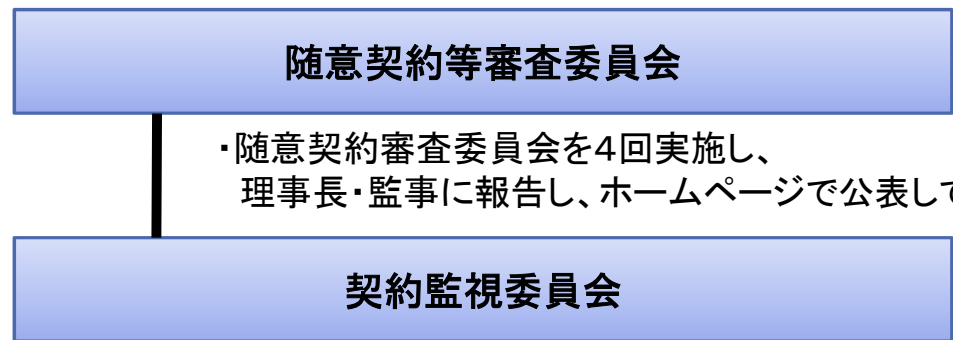
【調達等合理化計画③】

○ 調達等合理化計画に基づく取り組みを着実に実施した。

[重点的に取り組む分野]

- ・ 一者応札見直しのため、経理システムの調達に関する仕様内容の検討を開始した。
- ・ 研究報告書等の梱包発送業務について、5件の発送業務のうち、引き続き4件について集約化を行うとともに、集約化が困難であった残り1件の発送業務について書籍作成の前倒し等により、集約化の対象とすることとした。

【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。

・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。

業務運営の効率化に関する事項【自己評価:B】

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

| | 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。

| | 26年度 | 27年度 | 節減率 (H26⇒H27) |
|-----|-------|-------|------------------|
| 人件費 | 1,084 | 1,073 | 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。

<実績>

27年度自己収入48,866千円

(22年度:48,062千円と比較し1.7%増加、26年度:43,657千円と比較し11.9%増加)

(27年度の増加要因)

- ・東京労働大学講座「総合講座」の受講者数増、「特別講座(2課目)」の新規実施
- ・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

(自己収入拡大阻害要因)

- ・出版物販売の減少

(対策)

- ・東京労働大学講座は受講者に無理のない講義日の設定、特別講座の継続実施
- ・出版物販売は、自己収入増計画に基づき引き続き新刊書籍の刊行や販売促進に努める

■ 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】

<実績>

他法人のインシデント事案等を受け、理事長のリーダーシップの下、従来からの情報セキュリティ及びコンプライアンス集合研修の実施に加え、新たに以下の取り組みを行い、役職員の情報セキュリティに対する意識の向上と未然防止の徹底に努めた。

(具体例)

- ・情報セキュリティインシデントが発生した場合に即応するインシデント対応チーム(CSIRT)を構築し、チーム構成員を指名・登録
- ・「情報セキュリティインシデント対処手順書」の策定
- ・保有個人情報の利用にあたり、インターネット環境から物理的に分離した専用端末で取り扱うこととし、そのための「個人情報専用端末室」を事務所内に設置
- ・不審なメール情報等を得た場合は随時全役職員に注意喚起を実施
- ・ふるまい検知による未知のマルウェアの検知とその侵入阻止が可能なメール解析サーバの試行導入
- ・標的型攻撃メールに対する模擬訓練を全役職員対象に実施

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

国籍の内外を問わず優秀な専門人材を幅広く登用するため、労働法・労働経済分野の任期付研究員を新たに公募し、27年4月1日付で外国籍の者を含む3名を採用した。

(労働法、労働経済分野)

優秀な人材を確保するため、27年4月1日付で任期を満了した任期付研究員2名を「期間の定めのない雇用」として採用した。

○ 事務職員の採用

人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、5年ぶりに事務職を採用することとし、7名による部門横断的な採用チームを設置し、採用戦略を立案・実行した。その結果、応募者236名の中から5次選考を経て2名の新規職員の採用を内定した。

【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。

【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」「国際労働法・社会保障学会」「労働法リサーチネットワーク会議」等の主要な国際学会に研究員を派遣。

○ 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27年度は、「スウェーデンの賃金決定システムー賃金交渉の実態と労使関係の特徴ー」を執筆し、沖永賞を受賞した研究員を表彰。



【人員の定数⑫、人員の指標⑬】

27年度末:常勤職員数 107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

- 27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(205百万円)に対して、契約額(168百万円)となり、37百万円(17.9%)の経費節減を達成。



※写真は法人本部の電気設備工事の様子。

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27年度予算額において、平成26年度と比べて、1.0%削減。
- 自己収入は平成22年度に比して1.7%(プラス)
- 内部統制については規程の整備等を図ったほか、情報セキュリティ対策について、CSIRTの構築、「個人情報専用端末室」の設置、「標的型メール攻撃訓練」の実施等、強化を図った。
- 効率的な業務運営体制を構築するため、業務のアウトソーシングを進めるとともに、間接部門を中心に組織の縮減を決定した。
- 期末の人員指標(25年度常勤職員数から5名以上削減)も前倒しで実現。
- 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ながら、組織としてのパフォーマンスを改善強化している。
- 27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)
- ⑥ 保有資産について効率的な活用が図られているか。また、保有の必要性について見直しを行い、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付を行っているか。(保有資産の見直し)

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。

| | ① 27' 予算額 | ② 27' 決算額 | ③ 差額 (①-②) | 節減率 (③/①) |
|-------|-----------|-----------|---------------|--------------|
| 一般管理費 | 400 | 383 | 17 | 4.3% |
| 業務経費 | 726 | 663 | 63 | 8.7% |
| 人件費 | 1,285 | 1,231 | 54 | 4.2% |

■ 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。

【保有資産の見直し⑥】

- 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画に基づき、職員宿舎(民間借上げ)の敷金で返還を受け現金で保有しているもの(2,299千円)について国庫納付を行った。



○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4.3%、業務経費については8.7%、人件費については4.2%の節減となった。

⇒ 以上のことから、「B」評価とした。