

**第3期中期目標期間**  
**(平成24年度～平成28年度)**  
**見込評価説明資料**

**独立行政法人**  
**労働政策研究・研修機構**

【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。

(年度計画における定量的指標)

・厚生労働省職員向け勉強会等の回数10回以上

(参考指標)

・審議会・研究会等における引用実績 ・厚生労働省の審議会・研究会等における引用実績 ・国会審議における引用実績

指標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数 10回以上	16回 (達成率160%)	15回 (達成率150%)	16回 (達成率160%)	18回 (達成率180%)	16回 (達成率160%)
審議会・研究会等における引用実績 (第2期平均:96件/年)	94件	149件	224件	272件	185件 (前期の約2倍)
うち厚生労働省の審議会・研究会等における引用実績(第2期平均:48件/年)	74件	118件	151件	204件	137件 (前期の約3倍)
国会審議における引用実績 (第2期平均:3件/年)	2件	7件	12件	17件	10件 (前期の約3倍)
年度実績評価	A	S	A	A (自己評価)	

各年度において、定量的指標が目標を大きく上回る(達成率160%)とともに、政策ニーズへの反映等、定性的指標については所期の計画を達成している。また、政策貢献度の高いテーマを研究実施した結果、審議会・研究会等における研究成果の引用実績は第二期平均の96件から185件に増加(前期の約2倍)。さらに、国会審議における研究成果の引用実績は、第二期平均の3件から10件に増加(前期の約3倍)。

実績報告

■ 1(1)労働政策研究の種類

○プロジェクト研究

労働政策の企画立案への貢献という目的を踏まえながら、6つの大きなテーマと19のサブテーマを設定して調査研究を実施し、計139本の成果をとりまとめた。それらの審議会等における活用件数は461件にのぼった。

○課題研究

厚生労働省からの要請に基づき、法律改正等に向けた重要な課題に対応する調査研究を実施。各研究部門の枠にとらわれず、適切な実施体制を組むことにより、原則1年という期間で迅速に成果を取りまとめている。

○緊急調査

厚生労働省からの要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した調査を実施。緊急の要請に対応できるよう、研究員・調査員を部門横断的に機動的に配置し実施体制を構築して、最短3ヵ月以内に要請元部局に対して結果報告を行うなど、迅速な対応を行っている。

【研究テーマの厳選、政策ニーズへの対応】

厚生労働省や労使団体等と積極的な交流を図った結果、幅広いネットワークを形成し、政策課題に直結した研究テーマ設定を行っている。

○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(25年度~))
- ・ 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(27年度~)
- ・ 他のシンクタンク(連合総研)との意見交換1回(27年度~)
- ・ 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(第3期~)

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】

政策研究機関として、事務次官を始めとした、厚生労働省の幹部との意見交換を頻繁に行い、政策課題に直結した研究テーマ設定を行っている。こうしたプロセスは政策研究機関である当機構特有のものであり、民間企業や大学の研究機関では見られない特徴である。

- 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議 17回
- 理事長と厚労省幹部との意見交換 随時
- ハイレベル会合 年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) 年5回

○厚生労働省職員向け勉強会等 年平均16回  
 目標(年10回以上)を大きく上回った。 ⇒ 達成率160%

- ・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) 36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) 27回
- ・厚生労働省労働政策懇談会への講師派遣(27年度~)  
 (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】

○研究員の審議会・研究会等への参画 267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 など

【効率的な実施体制】

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(26年度~)

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、政策担当者等の研究参加】

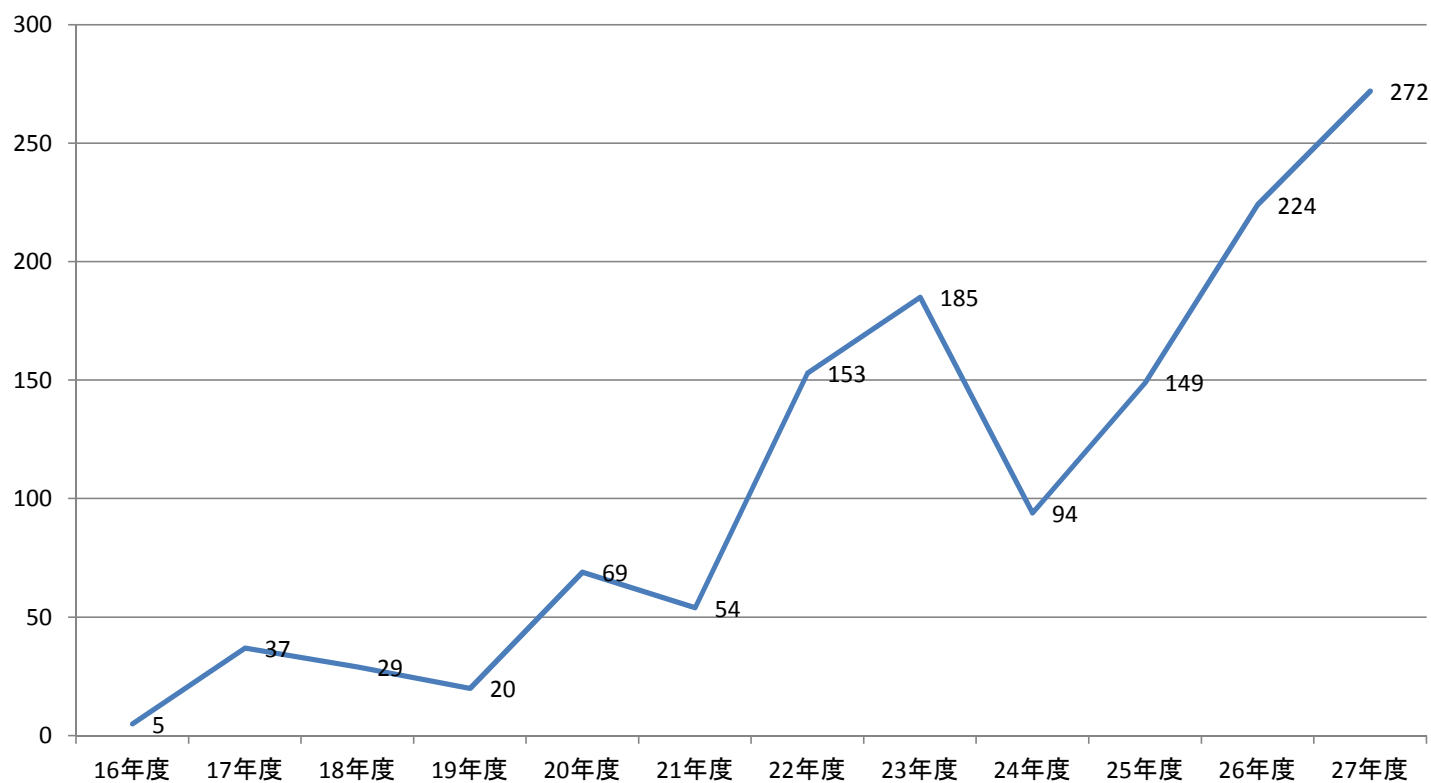
個々の調査研究毎に、外部研究者や行政担当者等がオブザーバーとして参加する研究会を開催。

○外部の研究者等の参画

- ・大学、その他研究機関の研究者 252人
- ・労使関係者に対するヒアリング 1272件

## ■ 審議会・研究会での引用件数の推移(参考)

○厚生労働省の政策担当者等、労使等のニーズ把握及び意見交換を理事長以下積極的に行い、研究員等の審議会・研究会等への参加促進などにより、研究と政策とのブリッジ機能を強化する取組を行ったこともあり、審議会・研究会における活用件数は毎年増加(第2期平均96件⇒第3期平均185件)。



## ■ 早急に対応した緊急調査の例(平成27年度)(参考)

調査名	要請元	要請時期	成果・提供時期
働き方の改革・女性性活躍推進に向けた企業調査	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課	平成27年6月	調査シリーズNo. 150『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』 本省への提出時期：27年10月 成果物の公表時期：28年5月
仕事と介護の両立に関する調査	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課	平成27年5月	調査シリーズNo. 153『介護者の就業と離職に関する調査』 本省への提出時期：27年9月 成果物の公表時期：28年5月
米国の失業保険制度について	職業安定局雇用保険課	平成27年5月	厚生労働省向け資料『米国の失業保険制度』 本省への提出時期：27年8月 成果物の公表時期：28年5月
国内外のLGBTの就労事例について	職業安定局総務課	平成27年10月	厚生労働省向け資料『諸外国のLGBTの就労をめぐる状況』 本省への提出時期：28年1月 成果物の公表時期：28年5月

## 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、中立的立場で政策課題に継続的に取り組むとともに、緊急の指示・要請に対応できる体制を構築するなど、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第3期平均185件となり、前期平均96件の約2倍と多数活用された。
- 評価指標「厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数」について、各年度における実績が対目標比120%以上を達成した。
- 第3期より緊急調査を新規で実施したことにより、年度途中で発生した喫緊の政策課題にも対応できるようになった。
- 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。  
政策研究機関として、事務次官を始めとした、厚生労働省の幹部との意見交換を頻繁に行い、政策課題に直結した研究テーマ設定を行っている。こうしたプロセスは政策研究機関である当機構特有のものであり、民間企業や大学の研究機関では見られない特徴である。

⇒ 以上を踏まえ、自己評価は「A」とする。

【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、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について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。
- 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。
- 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、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。

指標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
厚生労働省からの評価 (数値目標：政策貢献した成果数を2分の1以上確保)	84.6% (達成率169%)	82.8% (達成率166%)	83.3% (達成率167%)	84.1% (達成率168%)	83.7% (達成率167%)
厚生労働省からの評価 (数値目標：政策的インプリケーションに富む研究成果数を80%以上確保)	97.4% (達成率122%)	95.8% (達成率120%)	100% (達成率125%)	100% (達成率125%)	98.4% (達成率123%)
外部評価 (数値目標：A(優秀)以上と評価された成果の数を3分の2以上確保)	100% (達成率150%)	100% (達成率150%)	100% (達成率150%)	80.0% (達成率120%)	97.2% (達成率146%)
有識者アンケート (数値目標：研究成果が有益であるとの評価を3分の2以上の者から得る)	98.1% (達成率147%)	96.5% (達成率145%)	96.1% (達成率144%)	97.0% (達成率146%)	96.9% (達成率145%)
年度実績評価	A	A	S	A (自己評価)	

各年度において、すべての定量的指標が目標を大きく上回って達成。各年度における実績が対目標比120%以上となり、厳格な外部評価制度のもとで毎年度質の高い研究成果を確保した。労働政策の企画立案にも大きく貢献しており、政策への貢献度に関する担当課室からの評価については、数値目標を大きく上回り、84.1%となり、数値目標(2分の1以上)の達成率は、約168%(84.1%/50%)となった。



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】

○ 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191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	33件
b. 政策論点レポート	4件
c. 研究開発成果物	12件
d. ディスカッションペーパー	12件
e. 調査シリーズ/資料シリーズ 等	130件
合計	191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】

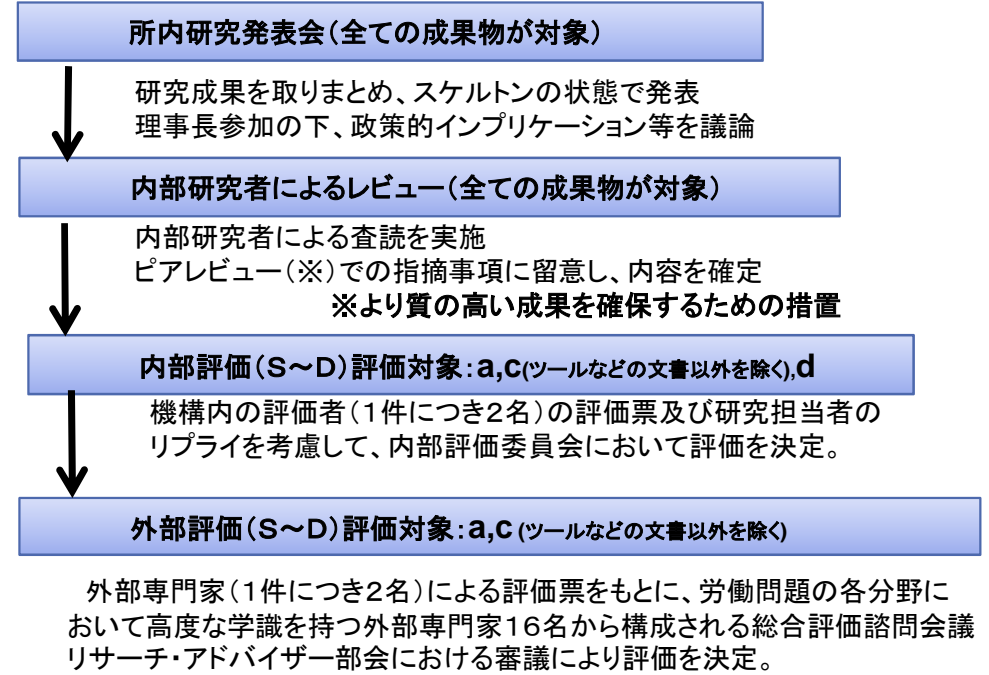
- 労働政策への貢献度合いを把握するための工夫として、分かりやすい指標を設け、厚生労働省担当部局による評価を実施(行政評価)。具体的な活用状況を検証した上で、行政評価の結果は、ホームページに掲載し、公表。
- 取りまとめられた成果物は、審議会・研究会等で多く活用され、(平成28年度を除いた)第3期における審議会・研究会等での活用件数の年平均は約185件であり、第2期実績の年平均96件を大幅に上回っている。(再掲)

ロ 法人における研究評価の実施

【厳格な研究評価の実施】

- 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。外部評価制度について、第2期までは事後評価のみ実施していたが、第3期より事前評価及び中間評価を追加して実施したことにより、外部の労使関係者及び有識者の意見を研究成果物により一層反映することが可能になった。

○ 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】

(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24～27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**98.4%**  
**目標(毎年度成果総数の80%以上) ⇒ 達成率123%**

	「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	97.8% (136/139)	51件	85件
課題研究	100.0% (22/22)	12件	10件
緊急調査	100.0% (28/28)	20件	8件
合計	98.4% (186/189)	83件	103件

(3) 外部評価(リサーチ・アドバイザー部会による評価)

- 高度な学識を持つ外部専門家で構成されるリサーチ・アドバイザー部会による外部評価については、これまで、評価を受けた36件の成果のうち、**A(優秀)以上の評価が35件、うち6件はS(最優秀)評価となった。**
- 年度計画(評価を受けた研究成果総数の3分の2以上)を大きく上回り、約97%となった。**第3期の数値目標の達成率は、約146%となった。**

(4) 有識者からの評価

- 有識者アンケートによる評価については、数値目標の達成率は、**平均約145%**となった。有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ている。

学識経験者:97.6%(有益回答者のうち、「大変有益」との回答比率:39.6%)  
 地方行政官:95.8%(有益回答者のうち、「大変有益」との回答比率:48.5%)  
 労働組合:95.7%(有益回答者のうち、「大変有益」との回答比率:30.5%)  
 使用者:96.7%(有益回答者のうち、「大変有益」との回答比率:30.5%)

## 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

#### 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

#### 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。

## 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

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

### ⑭企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト

○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

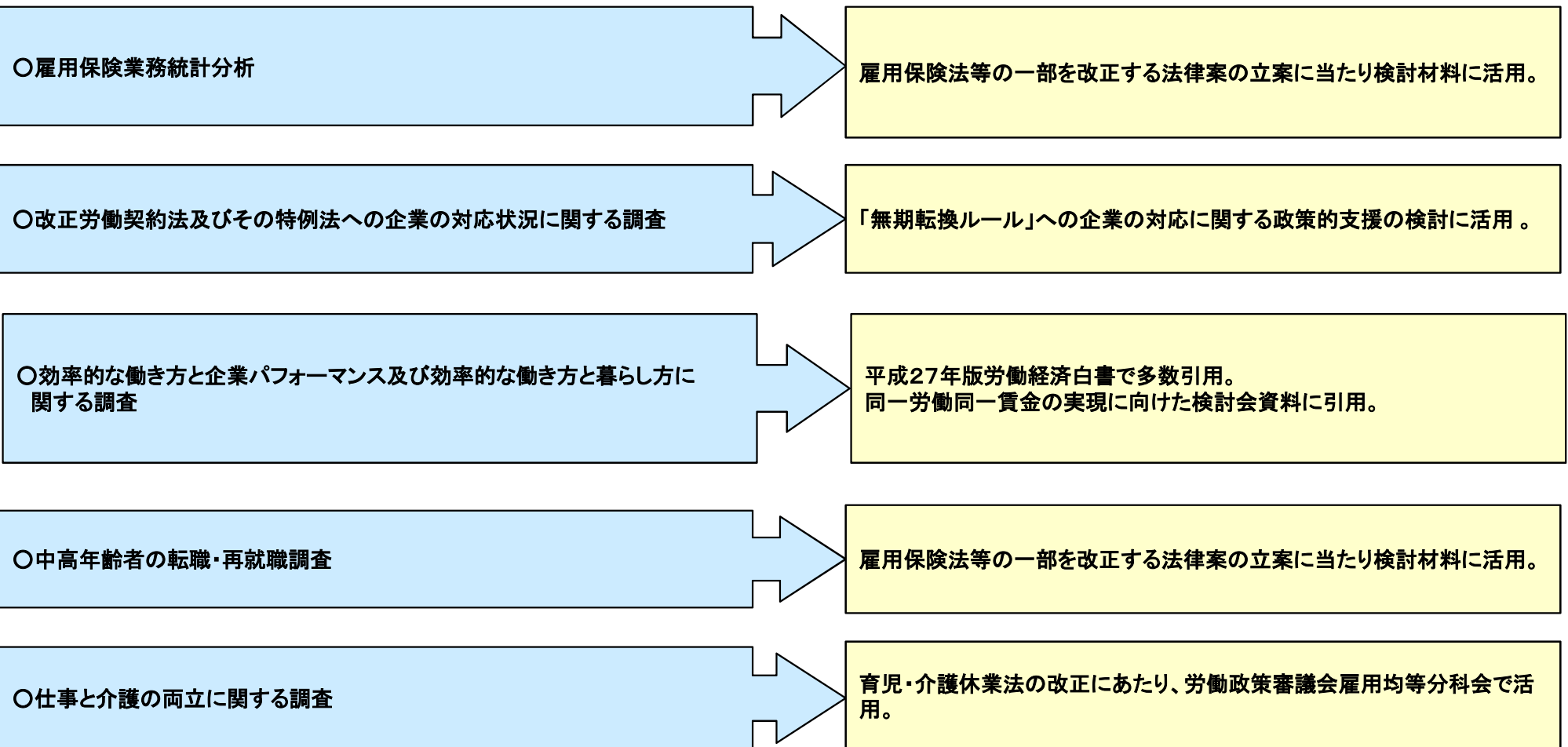
- ドイツでは、約7割の労働者が産別協約の適用を受けて就労。
- フランスでは、「一般的効力」及び「拡張適用制度」により、産業別労働協約の適用率は98%。
- 組織率や協約適用率が低下傾向にある中でも、ドイツ、フランスでは労働条件決定や最低基準の設定について産業別労働協約の影響が依然として大きい。

##### 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。



○ **毎年度、すべての数値目標を大きく上回って達成。各年度における実績が対目標比120%以上となり、厳格な外部評価制度のもとで毎年度質の高い研究成果を確保した。**

○ 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 ⇒ 83.7%、達成率167% (第3期平均)
- ② 政策的インプリケーションに富むとの評価 ⇒ 98.4%、達成率123% (第3期実績)
- ③ 外部学識者によるA(優秀)以上の評価 ⇒ 97.2%、達成率146% (第3期実績)
- ④ 有識者アンケートにおける有益であるとの回答 ⇒ 96.9%、達成率145% (第3期平均)

⇒ 以上を踏まえ、自己評価は「A」とする。

評価項目  
シート1-3

国内労働事情、各種統計データの収集・整理

見込評価

A

【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。

(中期計画における定量的指標)

・国内の労働関係情報の収集・提供を毎年度、延べ100件以上

(参考指標)

・ホームページ統計情報のページビュー数 ・『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度

指標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
国内労働関係情報の収集・提供 (数値目標:年100件以上)	121件 (達成率121%)	139件 (達成率139%)	134件 (達成率134%)	143件 (達成率143%)	134件 (達成率134%)
ホームページ統計情報のページビュー数 (第2期平均:約81万件)	154万件	168万件	139万件	171万件	158万件 (前期の約2倍)
『ユースフル労働統計』及び『データブック 国際労働比較』の有意義 (第2期平均:96.1%)	98.1%	97.6%	98.9%	99.2%	98.5%
年度実績評価	A	A	A	A (自己評価)	

各年度において、定量的指標が目標を大きく上回って達成。各年度における実績が対目標比120%以上となるとともに、国内労働情報の収集・提供に当たっては、アンケートやヒアリング等を有機的に組み合わせ、効果的、機動的な実態把握を実施。その結果、ホームページの統計情報のアクセス件数は前期に比べほぼ倍増。また、『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有益度は、第3期平均98.5%と前期に引き続き非常に高い評価を確保した。

## 国内労働事情、各種統計データ等の収集・整理

## 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、収集・整理した情報の貢献度】

## ○ 労働現場の実態把握

右記の情報収集プロセスを通じて、労働政策研究の基礎となる「労働現場の実態把握」としての情報収集を行った。

その結果、収集・整理された情報は、24年度・121件、25年度・139件、26年度・134件、27年度・143件と、各年とも目標(100件以上)を大きく上回り、**全ての年度において120%を超えている。**

## ○ 収集・整理した情報は、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取材や、モニター調査、定点観測調査等を通じて、労働政策研究の基礎となる労働現場の実情に係る情報を収集し整理することにより、労働政策研究はもとより、労働政策の企画立案や政策論議の活性化に貢献。

(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》

- ・ 「勤労生活に関する調査」「日本人の就業実態に関する総合調査」などを数年サイクルのローテーションで実施(年4回)、政策議論の活性化に資する基礎的データを提供(年1回程度)

## 《労使関係者からの取材》

- ・ 各種アンケート調査・ヒアリング調査

## 実績報告(続き)

## ■2(3)各種統計データの収集・整理

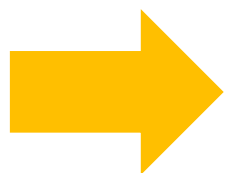
## 【各種統計データの収集・整理】

## ○ 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
  - ⇒ ホームページ「統計情報コーナー」について、「早わかりグラフでみる長期労働統計」などを新たに設け、「統計情報Q&A」を拡充するなど、内容の充実に努めた。
- ・ 「ユースフル労働統計」
  - ⇒ 需要不足失業率、生涯賃金など52の労働統計加工指標を作成し、成果を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」として刊行するとともに、ホームページに掲載。
- ・ 「データブック国際労働比較」
  - ⇒ 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



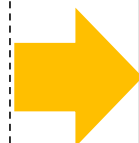
- ・ 『ユースフル労働統計』&『データブック国際労働比較』の第3期平均の有益度 98.5%
- ・ JILPTホームページでの「統計情報」の利用 ⇒ 平均約158万ページビュー(前期平均:81万)
- 有識者アンケートでのコメント
  - ・ 「掲載されているデータを個人で入手・加工するには手間がかかり、提供していただきたいへん助かっている」「国際比較の際の留意点を明記したうえで広範な統計収集がなされており、レポート作成等で重宝している」「使いやすい情報がコンパクトにまとまっている」など

## 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、図書資料の活用】

- ・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**(専門図書館協議会会員)  
所蔵状況: **図書18万1千冊**  
(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406種、紀要489種**
- ・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



## ○第3期実績

- ・外部貸出冊数 5,521冊
- ・レファレンス対応数 1,859件
- ・複写枚数 128,754枚

国立情報学研究所の複写相殺制度や図書館間相互貸借制度により、他の図書館等を通じた複写依頼にも適切に対応することで、図書館資料の有効利用を図っている。

## ・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 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・整理して提供し、収集・整理した件数は毎年度、目標数値(毎年度100件以上)を大きく上回り、全ての年度において、**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 「労働統計のあらまし」「早わかりグラフでみる長期労働統計」を新規で追加するなど、有益かつ有効な情報を掲載するように努めた結果、**ホームページの統計情報のページビュー数は年平均158万件であり、第2期実績の年平均81万件を大幅に上回っている**。
- ④ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』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、その有益度は第3期平均約98.5%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。

【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。

(中期計画における定量的指標)

・海外の労働関係情報の収集・提供を毎年度、延べ100件以上

(参考指標)

・収集・整理した海外労働情報の引用件数 ・収集・整理した海外情報の取材要請等対応件数 ・英文情報全体のホームページビュー数

指 標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
海外労働関係情報の収集・提供 (数値目標:年100件以上)	225件 (達成率225%)	219件 (達成率219%)	140件 (達成率140%)	144件 (達成率144%)	182件 (達成率182%)
収集・整理した海外労働情報の引用件数 (第2期平均:42件)	149件	138件	144件	164件	149件 (前期の約3倍)
収集・整理した海外情報の取材要請等 対応件数 (第2期平均:9件)	107件	107件	134件	109件	114件 (前期の約13倍)
英文情報全体のホームページビュー数 (第2期平均:約69万件)	134万件	148万件	126万件	135万件	136万件 (前期の約2倍)
年度実績評価	A	A	A	A(自己評価)	

各年度において、定量的指標が目標を大きく上回って達成。各年度における実績が対目標比120%以上となるとともに、海外労働情報の収集・提供に当たっては、26年度以降、各々の背景や影響が明らかとなる形に整理して内容の質をさらに向上させた。提供した多くの情報が、マスコミや行政関係者に幅広く活用された。さらに、研究成果等を活用して日本の労働問題や労働政策研究に関する英文等の情報を充実・強化した結果、英文ホームページのアクセス件数は前期に比べほぼ倍増となるなど、着実に機動的かつ効率的な対応を図った。



## 海外情報の収集・整理、海外ネットワーク

## ■ 海外情報の収集・整理

## 実績報告

## 【数値目標の達成状況】

- 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。  
その結果、収集・整理された情報は、24年度・225件、25年度・219件、26年度・140件、27年度・144件と各年とも目標(100件以上)を大きく上回り、**全ての年度において120%を超えている。**

## 【国別労働情報の収集・整理】

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。

## \* 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。

## 【労働政策研究への貢献】

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**

- 提供した情報の引用件数は、**595件(H24~27の合計値)**にのぼり、審議会の資料や政府の白書のほか、新聞・経済雑誌等で幅広く使われた。
- 海外労働情報に関する問合せや取材要請への対応件数は**457件(H24~27の合計値)**と、**前期平均の約13倍**にのぼった。特に26年度以降、収集・提供する内容の質をさらに向上させた。

\* 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

⇒ 26年度以降、インド、ミャンマー、ベトナムの現地調査を実施(外部専門家を交えた研究会も開始)。

## 海外情報の収集・整理、海外ネットワーク

## ■ 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】

- プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者を厳選して招へいた。4年間で合計7人の海外の研究者を受入れた。
- プロジェクト研究の成果に基づく報告を行うため、国際会議や国際学会に研究員を派遣した。4年間での派遣者数は延べ18人となった。

## ・派遣実績

- 平成24年度: 4人(3件)
- 平成25年度: 2人(2件)
- 平成26年度: 4人(4件)
- 平成27年度: 8人(3件)



## 【情報の適切な提供、普及】

- 英文季刊誌を年4回、英文統計集と英文冊子を各年1回、計画通り発行し、海外の大学・研究機関関係者等に広く日本の労働情報を提供した。
- なお、英文による情報発信の強化については、段階的に推し進め、26年度にはリサーチアイを再編集・英訳し、海外に向け、英文ホームページを通じて公表を開始した。
- ⇒機構ホームページにおける英文情報全体のページビュー数は、平成27年度で、135万件(第2期平均:約69万件)となった。

## 【海外とのネットワーク】

- 海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、共同研究推進のためのワークショップや政策議論の場を提供するための国際セミナーを開催した。
  - ・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員(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)との共催で毎年開催
  - ・日韓ワークショップ  
韓国労働研究院(KLI)との共催で毎年開催
  - ・「国際比較労働法セミナー」「国際比較労働問題セミナー」  
欧米主要国等(10か国程度)の研究者を招へいし、毎年交互に開催
- 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・労働関係者の来訪を、4年間で87件(333人)受入れた。
  - ＜具体例＞
  - ・ILO駐日事務所を通じ、モンゴル国会議員、労働省、使用者団体、労働組合の各代表による訪日団の受入れ依頼があり、日本の労働事情、当機構の研究活動に関する説明を行った(平成27年度)。
  - ・マレーシア人的資源省事務次官一行が当機構の研究成果及び当機構の機能に関する説明を求めて来訪(平成26年度)。
  - ・イタリア労働総同盟(CGIL)一行が安倍政権の労働政策と当機構の対応に関する説明を求めて来訪(平成26年度)。
  - ・シンガポール人材開発省代表団が高齢者雇用促進のための労働政策に関する説明及びデータ入手のため来訪(平成25年度)。

## 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 収集・整理した件数は毎年度、目標数値(毎年度100件以上)を大きく上回り、**全ての年度において、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595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**457件**と、**前期平均の約13倍**にのぼった。
- ④ 研究成果等を活用して日本の労働問題や労働政策研究に関する英文等の情報を充実・強化した結果、**英文ホームページのアクセス件数は前期に比べほぼ倍増**となるなど、着実に機動的かつ効率的な対応を図った。
- ⑤ 招へい研究員(7名)は、プロジェクト研究と関連が深く、優れた実績を有する研究者を海外より招へいし、研究員との議論やアドバイス、研究成果発表や論文を通して、プロジェクト研究に多くの知見を与えた。
- ⑥ 研究員等を国際会議や学会等に派遣し、研究成果等を報告することにより機構の国際的プレゼンスを高めることができた。また、派遣した研究員が、労働政策に関する研究動向・政策等の情報収集を行うことにより、プロジェクト研究にも役立つ結果がもたらされた特に27年9月の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。**

【中期目標】

○ 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、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。

(中期目標における定量的指標)

- ・ 読者アンケートでの有意義度80%以上(メールマガジン/ニュースレター) ・メールマガジンの読者数32,500人以上

(年度計画における定量的指標)

- ・ メールマガジンの読者数 H24:30,500人以上、H25:31,500人以上、H26:32,000人以上、H27:32,500人以上、H28:32,500人以上

(参考指標)

- ・ 「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数

指標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
メールマガジン(週2回)読者有益度 (数値目標:80%以上)	96.9% (達成率121%)	95.0% (達成率119%)	92.7% (達成率116%)	93.1% (達成率117%)	94.4% (達成率118%)
メールマガジンの読者数 (数値目標:第3期終了時点で32,500人以上)	31,187人 (達成率102%)	31,557人 (達成率100%)	32,888人 (達成率103%)	33,221人 (達成率102%)	—
ニュースレター(月1回)読者有益度 (数値目標:80%以上)	94.8% (達成率119%)	95.9% (達成率120%)	89.7% (達成率112%)	84.6% (達成率106%)	91.3% (達成率114%)
「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 (第2期平均:約373万件)	約678万件	約757万件	約628万件	約723万件	約697万件 (前期の約2倍)
年度実績評価	A	A	B	B (自己評価)	

各年度において、すべての定量的指標が目標を上回って達成。各年度における実績が対目標比100%以上となるとともに、成果等を適切な媒体・方法により提供。発行回数は所期の目標をすべて達成しており、読者アンケート等も高い評価を維持。ホームページの26年度全面リニューアルもあり、メインの「調査研究活動」に関するアクセス件数は前期に比べほぼ倍増するなど、国民各層のニーズに合致した情報提供を達成した。

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】

目 標	第3期実績	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 94.4%	⇒達成率 118%
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 91.3%	⇒達成率 114%
研究専門雑誌発行回数 数値目標:月1回発行	月1回発行	○

【積極的な情報発信、ニュースレター、メルマガの内容の充実】

- メールマガジンとニュースレターの読者アンケートでの有益度は第3期平均で9割以上となり、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。
- 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。マスメディア等への積極的なPRのため、厚生労働省記者クラブにおける記者発表を中期目標期間中、全41回実施した。

マスメディア(新聞、テレビ、ラジオ)での記事掲載・引用等 963件  
(第3期平均241件、前期平均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、成果ごとのアクセス数の公表】

○ホームページの改善

平成26年度にホームページのトップページを始め、全ページについて全面リニューアルを行った。主な改善点は①利用の多い情報やニーズの高い情報にたどり着きやすくした、②一般的な検索エンジンでの検索結果の上位に機構の当該ページが表示されるように工夫した、③スマートフォンなどのマルチデバイスにも対応可能とした、④高齢者・障害者を含め、誰もが提供されている情報を利用可能とした。

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、平成27年度で約723万件(第2期平均約373万件)と、前年度比約15%upした。



○ 成果毎のアクセス数の公表

成果物毎のアクセス数を、月別に把握・解析して公表した。これにより、各成果物に対する国民の関心の高さを把握して研究員にフィードバックし、労働政策フォーラムのテーマ設定の参考にするなどの有効活用を図ることができた。

【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95.7%から「有益である」との回答を得た。

【労働教育講座】

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



■ 中期目標期間中の受講者数

・総合講座: 1, 783名

総合講座有益度 93.4%

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(27年度新設)

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: 418名

専門講座有益度 93.4%

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**94.4%**(中期計画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。⇒**達成率 118%**  
読者数も27年度末に**33,221人**で前年度末より333人増加、年度計画の目標数値(32,500人以上)を上回り**中期目標32,500人を前倒して達成した。⇒達成率 102%**
- 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**91.3%**(中期計画80.0%以上)と目標を達成した。⇒**達成率 114%**
- 研究成果の記者発表を精力的に実施(**41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**963件(平均241件、前期平均230件)**にのぼった。
- ホームページへのアクセス件数は、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において、平成27年度**約723万件**と、平成26年度と比べて**約15%up**した。
- 「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**95.7%**となった。
- 東京労働大学講座の受講者数は、総合講座1,783名、専門講座418名となった。  
また、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、講義内容の改善を図ったほか、東京労働大学講座「特別講座」を新設し、120名の受講者を集め、高い評価を得た。

⇒ 以上を踏まえ、自己評価は「B」とする。

【中期目標】

○ 労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、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新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。

(中期目標における定量的指標)

・労働政策フォーラムでの有意義度80%以上

(中期計画における定量的指標)

・労働政策フォーラムを年間6回開催

(参考指標)

・政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数

指標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
労働政策フォーラムの開催回数 (数値目標:年6回)	7回	6回	6回	6回	6回
フォーラム有意義度 (数値目標:80%以上)	89.1% (達成率111%)	95.2% (達成率119%)	92.5% (達成率116%)	93.9% (達成率117%)	92.7% (達成率116%)
政府・与党・国会議員からの 問い合わせへの対応件数 (第2期平均57件)	62件	33件	67件	84件	62件 (累計246件)
年度実績評価	A	A	B	A (自己評価)	

各年度において、定量的指標が目標を上回って達成。各年度における実績が対目標比でほぼ120%となるとともに、政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数は246件にのぼるなど、幅広い層を対象に、様々な媒体(労働政策フォーラム、研究員によるレクチャー、ホームページ、日本労働研究雑誌等)を通じて、各々の層のニーズに的確に対応する知見を直接提供することにより、政策論議の活性化に大きく貢献した。



## 政策論議の場の提供及び政策提言

## 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】

- 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。
  - ・労働に関する最近の重要テーマについて報告・討論を行う労働政策フォーラムを毎年度、ほぼ年度計画(6回)どおり開催し、**6,630人が参加(平均265人/回(前期236人))**。
  - ・労働政策フォーラムの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」との評価を得た割合が、**92.7%**と、毎年度、中期目標の数値目標(80%以上)を大きく上回った。⇒ **達成率116%**



## 【有効な開催】

- 開催に当たっては、喫緊の政策課題など時宜に応じたテーマ設定を行うとともに、より積極的な情報発信のため、以下の取組により多数の参加者を得ることができた。
  - ・毎回のテーマ設定については、企業の実務者に還元できるようなテーマ設定を行い、労使をはじめ幅広く各層の興味を引くテーマ選定に取り組んだ。
  - ・より積極的な情報発信のため、**東京以外の地域**(大阪市、博多市、つくば市、札幌市)でフォーラムを開催するなど、地域ニーズを掘り起こすことにより多数の参加者を得ることができた。
  - ・「他組織との共催は、人数やインパクトは勿論、組織間に有益な波及効果をもたらすもの」との独法評価委員会からの指摘も踏まえ、**共催フォーラム**(国際キャリア教育学会、日本学術会議)を実施した他、大阪労働局、北海道労働局・連合北海道・北海道経済連合会の後援を得てフォーラムを実施した。

政策論議の場の提供及び政策提言

実績報告(続き)

4(2) 政策論議の場の提供及び政策提言

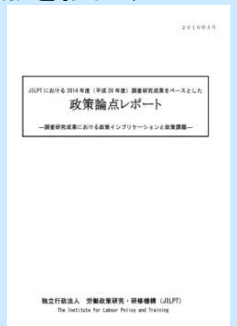
国民各層の関心・理解を深める取組、政策論議への貢献

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・与党・国会議員からの問い合わせへの対応(246件)
  - ・「一億総活躍大臣へのレク」
  - ・「規制改革会議 雇用ワーキンググループ」におけるヒアリング
  - ・「産業競争力会議 雇用・人材・教育ワーキンググループ」におけるヒアリング
  - ・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)
  - ・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)
  
- 労使、研究者、国民各層への働きかけ
  - ・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)
  - ・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」(26年度～)をホームページ上に掲載。
    - ⇒(具体例)「壮年非正規雇用労働者の研究」、「法政策による労使対話促進の可能性と課題」、「構造調整下の雇用リスクに直面する中国」等
  - ・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(26年10月号より毎月掲載)」を掲載。
    - ⇒(具体例)「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」荒木 尚志(東京大学大学院教授)(H27)、
    - 「日本の産業構造と外部人材」佐野 陽子(嘉悦大学名誉学長)(H26)、
    - 「海外日本企業をいかに賃金、サラリー」小池 和男(法政大学名誉教授)H26) 等

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、各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、コンパクトに毎年度提示。



二 厚生労働省幹部等との政策論議等(再掲)

○厚生労働省幹部(次官・局長級)との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を第3期中に17回開催した。

## 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25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。参加者は述べ6,630人となった。(各回平均265人(第2期平均236人))
- 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、中期計画(80%以上)を大きく上回る92.7%を達成した。⇒達成率116%
- 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。政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数は246件にのぼった。
- 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。
- 第3期中期目標期間から開始した新たな取組の一つで、JILPTに期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることを目的とし、担当課室である、厚生労働省内で労働政策の総合調整を行っている労働政策担当参事官室に毎年度レポートを提供するとともに、広く一般に利用できるよう、ホームページで公表。

⇒ 以上のことから、「A」評価とした。

【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。

(中期目標における定量的指標)

・研修生アンケートでの有意義度85%以上 ・所属長アンケートでの有意義度85%以上

(年度計画における定量的指標)

・イブニングセッションの開催回数15回以上

(参考指標)

・研修実績

指 標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
有意義度(研修生) (数値目標:85%以上)	97.0% (達成率114%)	97.9% (達成率115%)	98.0% (達成率115%)	97.0% (達成率114%)	97.5% (達成率115%)
有意義度(所属長) (数値目標:85%以上)	95.4% (達成率112%)	96.4% (達成率113%)	96.7% (達成率114%)	97.7% (達成率115%)	96.7% (達成率113%)
イブニングセッションの開催回数 (数値目標:15回以上)	26回 (達成率173%)	31回 (達成率207%)	33回 (達成率220%)	31回 (達成率207%)	30回 (達成率202%)
研修実績 (第2期平均:78コース、3248名)	76コース 2,994名	76コース 2,770名	83コース 3,577名	86コース 4,076名	約80コース 3,354名
年度実績評価	A	A	A	A (自己評価)	

各年度において、すべての定量的指標が目標を上回って達成。有意義度指標については、各年度における実績が目標水準の120%を達成するには102%を達成することが必要であり、現実的な最大限界値を達成した。限りのある予算の中、研修コース、参加人数が増加傾向にある状況において、毎年度、行政ニーズに対応したコースの新設、充実を実施させ、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、研修内容の充実に努めた。

実績報告

■ 5(1) 研修の効果的实施

【計画的な実施、内容の充実、行政ニーズの反映、アンケート等の反映】

- 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】

	第3期の実績
研修生の評価	※97.5%(数値目標85%以上) ⇒達成率114.7%
所属長事後調査	※96.7%(数値目標85%以上) ⇒達成率113.8%
受講者数	13,417名 ※研修実施計画に基づき全研修を実施

※数値目標の20%増は102%であり、論理的に達成不可能である。現実的な最大限界値を達成しているといえる。

(1)コースの新設・見直し等

- 印刷業界における胆管癌問題等を踏まえ、「化学物質管理」の科目を新設した(労働基準監督官(上級)研修)。
- 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)。

(2)研修内容の充実(例)

- 研究部門と連携して開発した「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を基礎資料として、限りなく実際に近い職業相談の逐語記録(リアルな求職者とのやりとり)教材を作成するとともに、さらに職業相談のプロセスと技法を理解、修得できる研修プログラムを開発、活用するなど、多様なニーズ、課題に応える研修となるよう内容の充実を図った。
- 「最近の労働条件政策をめぐる現状と課題」、「求められるマスコミ対応」の科目を新設するとともに班別討議の充実を図った(労働基準監督署長研修)。
- 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)。

(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⇒第2期平均と比して増加率125.5%

	第2期平均	24年度	25年度	26年度	27年度
受講者数	3,248	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、研究への反映、研究成果等の活用】

・イブニングセッションの開催

121回(数値目標:年15回以上、達成率約202%)

→ 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。

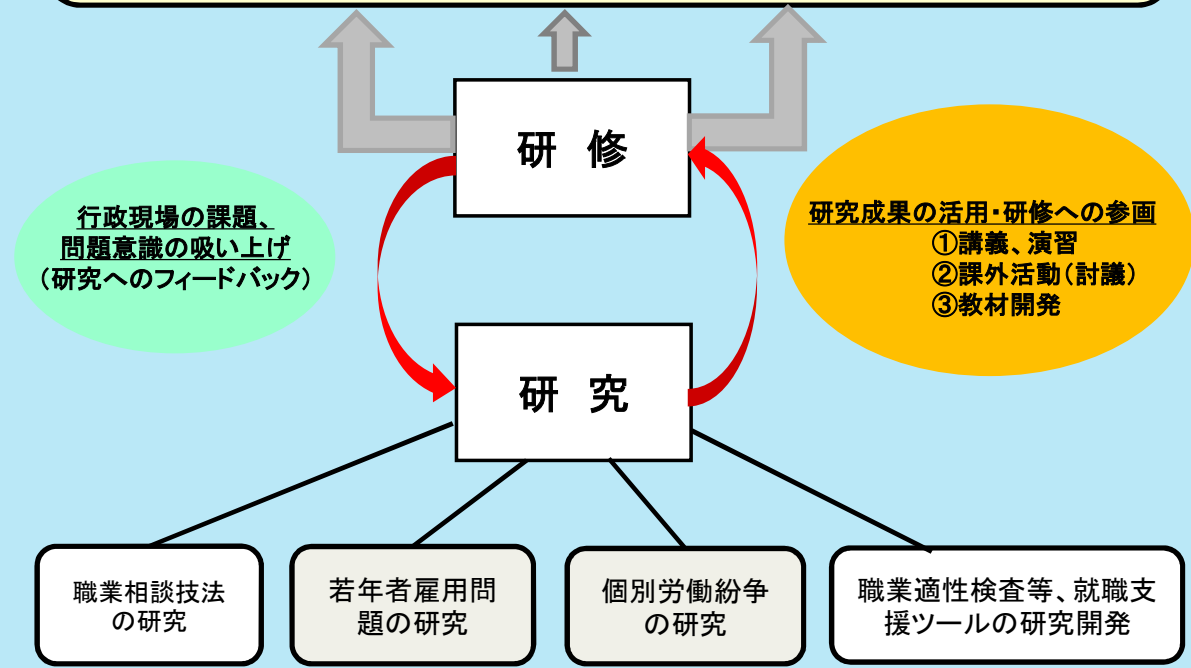
・キャリアガイダンスツール講習会

24回(第3期年度平均6回、第2期年度平均5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



行政現場の課題、問題意識の吸い上げ(研究へのフィードバック)

研究成果の活用・研修への参画  
①講義、演習  
②課外活動(討議)  
③教材開発

- 職業相談技法の研究
- 若年者雇用問題の研究
- 個別労働紛争の研究
- 職業適性検査等、就職支援ツールの研究開発


○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。


## 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、前期最終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  
⇒ 第2期平均からの増加率125.5%
- ② 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、受講者数が前期最終年度比で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97.5%(達成率114.7%)、所属長事後調査でも96.7%(達成率113.8%)と毎年度高い評価を得られた。※数値目標である85%の20%増は102%であり、論理的に達成不可能である。

○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率は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。

【中期目標】

○ 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。

(中期目標における定量的指標)

・事業活動全般で有益である との評価を3分の2以上の者から得る。

指標	24年度	25年度	26年度	27年度	平均
有識者アンケート (数値目標:事業活動全般で有益であるとの評価を3分の2以上の者から得る)	95.1% (達成率143%)	95.9% (達成率144%)	96.5% (達成率145%)	96.9% (達成率145%)	96.1% (達成率144%)
年度実績評価	B	A	B	A (自己評価)	

各年度において、定量的指標が目標を大きく上回って達成。各年度における実績が対目標比120%以上となるとともに、有識者アンケート及び厳正な外部評価に基づく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、評価結果はホームページで速やかに公表するなど透明性の確保に努め、適正で質の高い業務運営の確保に努めた。



業績評価制度の運用

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】

機構の事業活動全般が「有益である」との評価

- 有識者アンケートによる評価については、**96.1%**となり、数値目標の達成率は**平均約144%**となった。  
 なお、有益回答者のうち、「大変有益」との回答比率についての前期との比較は以下のとおりであり、**第3期は事業活動全般において高い評価を得ている。**

	調査数	大変有益	有益
第2期	2,959	1,187	1,623
		40.1%	54.8%

	調査数	大変有益	有益
第3期	2,265	968	1,208
		42.7%	53.3%

■ (3) 業務運営等の改善等

【業務運営の改善】

○ 業務運営改善の主な取組

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。

■ (2) 業績評価システムによる評価等

【業績評価制度、評価結果の公開、意見等の聴取、意見等の反映】

○ PDCAサイクルの確保等

- 適正で質の高い業務運営の確保を図る観点から、以下の取組を行った。
- 経営会議の場における毎月の業務実績報告と情報共有の徹底による業務の進捗状況の把握・共有
- 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
- 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
- 有識者アンケート等を通じて意見等を把握し、各部門の業務に反映

以下、第3期から取組を強化した主な例

- 厚生労働省等の政策論議の場の拡充
- 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情報収集の強化
- 労働政策フォーラムの地方開催 等

○ 冗費等の点検・工夫

- 職員アンケートの実施
- 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**96.1%**、**達成率約144%**となり、目標を大きく上回った。
- 業績評価システムの適切な運用により、PDCAサイクルを回しながら、業務運営の改善等を実施した。
- 第3期においては、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。

【中期目標】(中期目標における定量的指標)

- 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。
- 中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。

(中期計画における定量的指標)

- ・自己収入について、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。

(参考指標)

- ・現中期計画期間中に平成25年度の常勤職員数から5人以上削減するとともに、法定理事数を1名削減する。(平成25年12月24日閣議決定)

(単位:千円)

年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
一般管理費 (第2期最終年度値:461,814)	452,972 (対23年度比▲1.9%)	444,390 (対23年度比▲3.8%)	435,934 (対23年度比▲5.6%)	400,210 (対23年度比▲13.3%)	392,504 (対23年度比▲15.0%)
業務経費 (第2期最終年度値:759,263)	751,504 (対23年度比▲1.0%)	742,109 (対23年度比▲2.3%)	733,822 (対23年度比▲3.4%)	725,976 (対23年度比▲4.4%)	718,140 (対23年度比▲5.4%)
人件費 (第2期最終年度値:1,117,911)	1,106,557 (対前年度比▲1.0%)	1,095,328 (対前年度比▲1.0%)	1,084,221 (対前年度比▲1.0%)	1,073,235 (対前年度比▲1.0%)	1,062,371 (対前年度比▲1.0%)
自己収入 (平成22年度値:48,062)	51,626 (対22年度比+7.4%)	48,464 (対22年度比+0.8%)	43,657 (対22年度比▲9.2%)	48,866 (対22年度比+1.7%)	—
常勤職員数	114	114	109	107	
年度実績評価	B	A	B	B (自己評価)	

理事長のリーダーシップの下、内部統制の強化を図るとともに、アウトソーシングの活用等による職員数削減と計画的な職員採用、経費(一般管理費、業務費、人件費)の節減、契約の適正化、施設の計画的改修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を図った。経費節減については、28年度予算額において、23年度と比べて、一般管理費は15.0%、業務経費は5.4%節減し、人件費予算も対前年度比1%削減を着実に実行している。

## 業務運営の効率化(参考)

### 1 役職員のスリム化

- 法人設立時(H15年)と比較すると、**職員数は△24%の規模(△33名)**
- H21年10月から**理事数1名の削減(3名→2名)**

年度	H15(※)	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
職員数	140	137	135	134	129	125	121	118	114	114	114	109	107

※H15年10月  
法人設立

### 2 国からの財政支出の削減

年度	H15(※)	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
国からの財政支出 (交付金+補助金)	19.5億	36.1億	34.6億	34.4億	33.2億	33.1億	32.1億	28.4億	26.7億	26.6億	25.6億	27.5億	26.2億
一般管理費(※1)	2.9億	5.7億	5.5億	5.4億	5.3億	5.1億	4.9億	4.9億	4.6億	4.5億	4.4億	4.4億	4.1億
業務経費	8.3億	13.5億	12.6億	12.0億	10.4億	10.2億	9.5億	8.5億	7.6億	7.5億	7.4億	7.3億	7.3億
人件費(※2)	8.3億	16.0億	15.6億	16.0億	15.7億	15.2億	14.5億	14.2億	13.7億	13.6億	12.0億	13.0億	12.9億
施設整備補助金	—	0.8億	0.9億	1.0億	1.9億	2.7億	3.2億	0.7億	0.7億	0.9億	1.8億	2.9億	1.9億

※1 一般管理費は、経費削減目標の対象外経費(特殊要因による新規拡充等経費)及び交付金を財源とする施設費を含む。

※2 人件費は、経費削減目標の対象外経費(退職手当、法定福利費、非常勤役員給与)を含む。

### 3 組織の見直し

- 内部統制推進室の設置(24年4月)
- 図書館運営業務のアウトソーシング(28年4月)
- 理事長直轄の「改革推進チーム」設置(H26)
- 常勤職員数114名(H23末)→107名(H27末)他

実績報告

■ 組織規律の強化

【内部統制の強化】

○内部統制の充実・強化を図る観点から、以下の取組を行った。

- ・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(年4回)
- ・リスク管理委員会(年2回)
- ・内部監査(年2回)
- ・理事長直轄の「改革推進チーム」設置(26年度)
- ・国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程に準拠した「倫理規程」制定(27年度)
- ・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た情報共有の徹底
- ・内部統制のモニタリングに関して、監事や監査法人との定期協議を実施
- ・全職員を対象とする情報セキュリティ研修、コンプライアンス研修の実施 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】

○効率的・効果的な業務運営を図る観点から、以下の取組を行った。

- ・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名

■ 契約の適正化

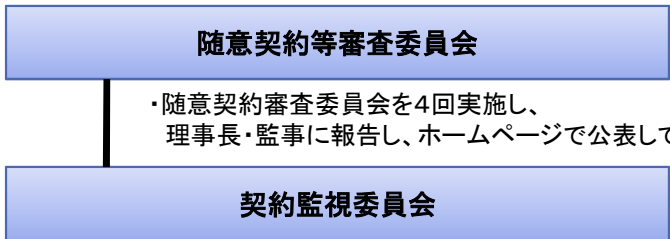
【調達等合理化計画】

○ 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・応募については、件数・金額とも改善傾向にある。  
ただし、平成27年度に再度一者応札になった案件については、類似案件と集約の上、入札を実施することにより見直しを図ることとする。

【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

実績報告(続き)

■ 経費の節減

【数値目標の達成状況】

数値目標①  
 一般管理費(予算額):平成28年度において平成23年度と比べて15%以上節減。  
 業務経費(予算額):平成28年度において平成23年度と比べて5%以上節減  
 (単位:百万円)

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

数値目標②  
 人件費(予算額):毎年度1%以上節減。  
 (単位:百万円)

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
人件費	1,107	1,095	1,084	1,073	1,062
		△1.0%	△1.0%	△1.0%	△1.0%

■ 施設・設備の整備

【整備状況】

業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進めており、各年度計画に基づき、計画どおり施設及び設備の整備を行った。

■ 自己収入の拡大

【自己収入の拡大状況】

<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

■ 情報セキュリティ対策の充実

【情報セキュリティ対策状況】

<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

## 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名以上削減し、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。
- 人件費は毎年度予算額において、前年度と比べて、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。
- 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。

評価項目  
シート3-1

## 財務内容の改善に関する事項

見込評価

B

区 分	24年度	25年度	26年度	27年度
年度実績評価	A	A	B	B (自己評価)

- 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執行した。
- 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、平成26年度末までに廃止した職員宿舎(民間借上げ)の敷金(2,739千円)について国庫納付を行った。



■ 予算の執行状況等

【中期計画に基づく予算執行①】

中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、24年度から27年度の4年間で、予算額に対して決算額は、年度平均18,624万円の節約となり、執行率は92.4%となった。項目別では、一般管理費については7.1%、業務経費については8.2%、人件費については7.5%の節約となっている。

(単位:千円)

	24年度			25年度			26年度			27年度			24-27計		
	予算額	決算額	差額	予算額	決算額	差額	予算額	決算額	差額	予算額	決算額	差額	予算額計	決算額計	差額計
人件費	1,263,732	1,080,603	183,129	1,196,025	1,119,135	76,890	1,297,081	1,232,449	64,632	1,285,133	1,231,244	53,889	5,041,971	4,663,431	378,540
一般管理費	452,972	438,499	14,473	444,390	401,689	42,701	435,934	386,736	49,198	400,210	382,934	17,276	1,733,506	1,609,857	123,649
業務経費	751,504	647,355	104,149	742,109	723,939	18,170	733,822	676,525	57,297	725,976	663,049	62,927	2,953,411	2,710,868	242,543
施設費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,885	11,679	206	11,885	11,679	206
計	2,468,208	2,166,457	301,751	2,382,524	2,244,763	137,761	2,466,837	2,295,710	171,127	2,423,204	2,288,906	134,298	9,740,773	8,995,835	744,938

■ 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、それぞれが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】

- 各年度の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、26年度末までに廃止した職員宿舎(民間借上げ)の敷金(2,739千円)について国庫納付を行った。

○ 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執行している。  
⇒ 以上のことから、「B」評価とした。