

独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)  
について《事務・事業説明資料》

# 法人概要

## 《基礎データ》

【22年度】 【(参考)21年度】

役員	5名注1	うち国家公務員出身者	1名(公募)	2名
		うち現役出向者	0名	1名
職員	118名注2	うち国家公務員出身者	4名	5名
		うち現役出向者	25名	24名
予算	29.4億円	うち国からの財政支出	28.4億円	32.1億円

\* 役職員数は平成22年4月1日現在、事業費は平成22年度の数値、うち国家公務員出身者及びうち現役出向者については各年度の4月1日現在、うち国からの財政支出については各年度の数値

注1. 平成21年10月に理事(厚労省現役出向者)を1名削減の上、厚労省OBが就いていた理事1及び非常勤監事1は公募

注2. 法人発足時(平成15年10月)の140名から22名(▲16%)削減

## 《主な事務・事業》

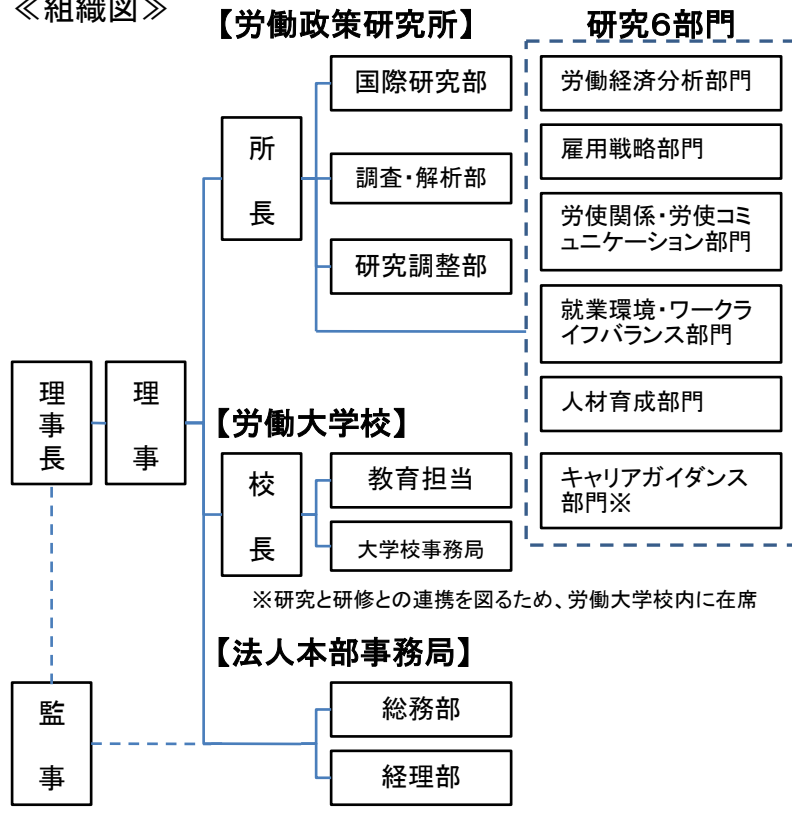
事務・事業	予算	うち国からの財政支出
労働政策研究	11.6億円	11.6億円
情報の収集・整理	9.0億円	9.0億円
成果普及等	4.4億円	3.4億円
労働行政担当職員研修	4.4億円	4.4億円

\* 機構の事務・事業は、外部の有識者(公労使)で構成される「総合評価諮問会議」による事前・事後評価を受けており、その事務・事業には労使の意見が反映されている。

## 《組織体制》

法人本部	労働政策研究所	労働大学校
2部(19名)	3部 5研究部門	教育担当 大学校事務局 1研究部門

### 《組織図》



# 1. 労働政策の総合的な調査研究(労働政策研究、情報の収集・整理)

## (事業の目的・概要)

各省は各々の政策分野における政策研究機関を有しているが、労働分野における政策研究機関がJILPTである。労働分野における政策の立案は、ILO条約を踏まえ、公労使三者構成の労働政策審議会における審議を経て立案されている。その審議の土台となる調査研究は、労使双方にとって公平・中立であることが求められるとともに、国からも一定の独立性を保ちつつ行われる必要がある。

こうした観点から、労使の参画も得て運営されているJILPTが、独立行政法人として労働行政分野の政策課題(雇用、労働条件、人材育成、労使関係等)や、国内・海外の労働現場の最新の事情・動向について、厚労省の要請に基づき公平・中立の立場から体系的・継続的な調査研究を実施し、労働政策の企画・立案をサポートしている。

## (事業の実施スキーム)

JILPTが実施する調査研究は、厚労省が中期目標で指示したテーマや、毎年度ごとに要請するテーマを踏まえ、労使との懇談会や厚労省担当者との会合などによりニーズを把握し、厚労省との合意を経てテーマ決定・実施される。厚労省とJILPTが密接に連携することにより、労働政策の企画・立案に寄与する実践的な調査研究を実施することができる。

## (事業の主な実施状況(平成20年度実績))

### 1. 労働政策研究

- 報告書等のとりまとめ件数 54件※
- 審議会・研究会、白書等での成果の活用件数 540件(機構発足以来最高)
- ◎ 外部の学識経験者からなる評価部会において5段階中4以上の評価を受けた成果の割合  
… 実績は75.0%(平成19年度比+4.6%)となり、目標(3分の2以上)を達成。

### 2. 情報の収集・整理

- 調査結果等のとりまとめ件数 22件(国内18、海外4)
- 各種統計情報を分析・加工するなどにより、研究や政策立案の基礎となる情報を提供。
- ◎ 審議会・研究会、白書等での成果の活用件数  
… 実績は293件(機構発足以来最高)となり、目標(年100件以上)を大幅に上回る成果

※「論文1本6,000万円」は明らかな事実誤認…「(JILPTは)論文1本を出すのに6,000万円以上かかっている。民間なら2千万円から3千万円できる。」との新聞報道があるが、JILPTが報告書等のとりまとめに要する費用は、1本当たり2千5百万円である(研究に要する経費を、研究員がとりまとめた報告書等の件数で割ったもの)。この6,000万円という数字は、職員の研修など、研究以外の事業を含めたJILPT全体の予算額(32.1億円)を報告書等の件数(54件)で機械的に割った数字(約6,000万円)と推測されるが、これは明らかな事実誤認である。

## (参考) 労働政策の総合的な調査研究の具体例

### ○ 平成21年度以前の調査研究の概要・労働政策の企画立案に対する成果

#### ◆若年者雇用支援に関する研究【平成15年度～18年度】

フリーター・ニート（若年無業者）の実態解明・就業支援政策の提言を目的として、NPO、企業、自治体の就業支援機関等のヒアリングによる実態把握や、アメリカ・ドイツの若年者就業支援政策との比較分析等をいち早く展開。これに基づき、学校・家庭・地域それぞれにおける若年者への就業支援機能の低下という構造的な課題を初めて明らかにするとともに、就業への移行過程を包括的に捉えた各種の就業支援政策を提言。  
【「フリーター常用雇用化プラン」、ニートの自立支援対策等（平成17～19年度）に結実】

#### ◆パートタイム労働者の雇用管理実態に関する調査研究【平成16年度～平成18年度】

パートタイム労働者の雇用管理の改善等を目的として、事業主と労働者への調査を実施し、雇用管理、処遇、教育訓練等の状況を把握・分析。これに基づき、正社員とパートタイム労働者等との教育訓練等に格差がある実態を明らかにするとともに、正社員転換制度がパートタイム労働者の意欲を高めることを実証。

【正社員転換の推進、教育訓練等による雇用管理の改善等を図るパートタイム労働法の改正（平成19年度）に寄与】

#### ◆ワーク・ライフ・バランスに関する調査研究【平成17年度～平成19年度】

育児・介護と仕事との両立を支援する政策提言を目的として、事業主と労働者への調査を実施し、労働者の育児・介護休業の取得状況、企業の支援体制等を把握・分析。これに基づき、介護休業の期間・取得回数柔軟化、育児休業の対象要件緩和、復職後の勤務時間短縮等を政策提言。

【子育てをしながら働き続けることができる雇用環境を整備するための育児・介護休業法の改正（平成20年度）に貢献】

#### ◆非正規労働者等に関する調査研究【平成21年度～】

様々な形態の非正規労働者・個人請負等で働く労働者を対象に、それぞれの事情に即した労働条件の確保・雇用支援政策の提言を目的として、横断的な調査を実施し、それぞれの実態（例えばキャリアパス、満足度、働き方への志向性、人材としての活用及び処遇等）を把握・分析。  
【非正規労働者等への総合的な雇用支援政策の企画立案に活用予定】

### ○ 平成22年度の調査研究の概要

#### ◆高齢者の就業実態と今後の雇用延長等に関する調査研究

いわゆる2013年問題（厚生年金の報酬比例部分の支給開始が60歳から61歳に引上げ）を視野に、高齢者が希望する60歳代の雇用・就業の在り方と雇用制度とのギャップ、先進企業における定年延長等の条件整備等を調査・分析し、雇用延長に向けた政策課題を明らかにする。

#### ◆若年キャリア形成支援に向けての社会的企業の役割と若年就業実態に関する調査研究

若年キャリア形成のための社会的企業の成立条件や、2000年以降の若年の意識・行動様式の変化について調査・分析を行い、景気悪化のしわ寄せを受ける若年雇用の政策課題を明らかにする。

## 2. 成果普及等

### (事業の目的・概要)

機構が蓄積した成果を、ホームページ、メールマガジン、ニュースレター等複数の媒体を効果的に活用して広く国民に普及を図ることにより、労働現場における適正な労働条件の確保、良好な労使関係の形成に寄与。

機構における公平・中立で客観的・専門的な研究成果は、公労使三者構成の労働政策審議会における審議にも活用されるとともに、産業レベル・個別企業レベルの労使関係者に対し、労働現場の事情や、労働政策の課題を周知し、政策論議の土台を作る重要な役割を担っている。

### (事業の主な実施状況（平成20年度実績）)

#### 1. ホームページ

- 機構が蓄積した調査研究成果や、国内労働統計、海外主要各国の労働事情・労働統計等を掲載しており、年々アクセス件数が増加（平成20年度4005万件、平成19年度3409万件）。

#### 2. メールマガジン、ニュースレター

- メールマガジン(週2回)やニュースレター(月1回)等の発行により、調査研究成果、労働行政の動向、労働統計、労使団体の動向等の労働現場の実情、第一線の研究者・実務家の論考等を広く普及。

◎ メールマガジンの読者数：26,611人（日本最大級のメールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」の「行政・政治・地域」ジャンルの第1位の読者数を上回る規模）

◎ ニュースレター(ビジネス・レーパー・トレンド)の認知度の高まりに応じ、日本最大級の新聞・雑誌記事データベース提供会社である「日経テレコン21」からの依頼を受け、バックナンバーの論文・記事提供を開始(平成21年8月～)。

### 3. 労働行政職員研修(労働大学校)

#### (事業の目的・概要)

労働大学校は、国及び全国の労働基準監督署（321署）、ハローワーク（422所）等における労働行政の適確な遂行を担保するために、全国の労働行政職員23,084名（平成22年度）を対象に研修を実施。

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

#### (事業の実施状況（平成20年度実績）)

労働大学校は、国及び全国の労働基準監督署（321署）、ハローワーク（422所）等における労働行政の適確な遂行を担保するために、全国の労働行政職員23,084名（平成22年度）を対象に、職員の職責・職務に応じた宿泊型の研修を実施（3体系約80コース）。

##### 1. 一般研修（全職員が対象）

採用1年目に、職員としての自覚と責任、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基礎研修など。

##### 2. 管理監督者研修（労働基準監督署署長・課長級、ハローワーク所長・課長級）

署・所の最高責任者としての行政を取り巻く社会情勢の認識、組織の運営管理、部下の育成・指導、適正な職員管理を行うための知識及び技術などを付与する署・所長研修など。

##### 3. 専門研修（特定の職務・役職に就任後等）

担当業務を担うための、また質的高度化に対応するための高度な専門的知識及び技術を付与。（労働基準監督官、安全専門官、衛生専門官、障害者雇用担当官、労災補償訟務官、労働紛争調整官など）

これらの研修の平均期間は8.4日であるが、新任監督官研修（連続1ヶ月半）、職業指導専門研修（約20日）をはじめとして長期にわたって研修を行うコースも多い。また、研修時間終了後の夜間に、演習のための自主的な課題調査やグループ研究を行うことも多い。

◎ 平成20年度は3,476名の職員に77コースの研修を実施し、目標を大幅に上回る高い評価を獲得（受講生の97%から有意義との評価。目標値は85%）。

※ なお、労働大学校に設置されている宿泊施設を廃止し、研修生の宿泊場所を近隣のビジネスホテル等に変更した場合には、新たに宿泊費等（約2.6億円）を支出する必要が生じ、現行の宿泊施設の維持管理費（約8千万円）を大幅に上回る結果、年間約2億円以上の予算の増加が見込まれる。