

---

# 平成21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

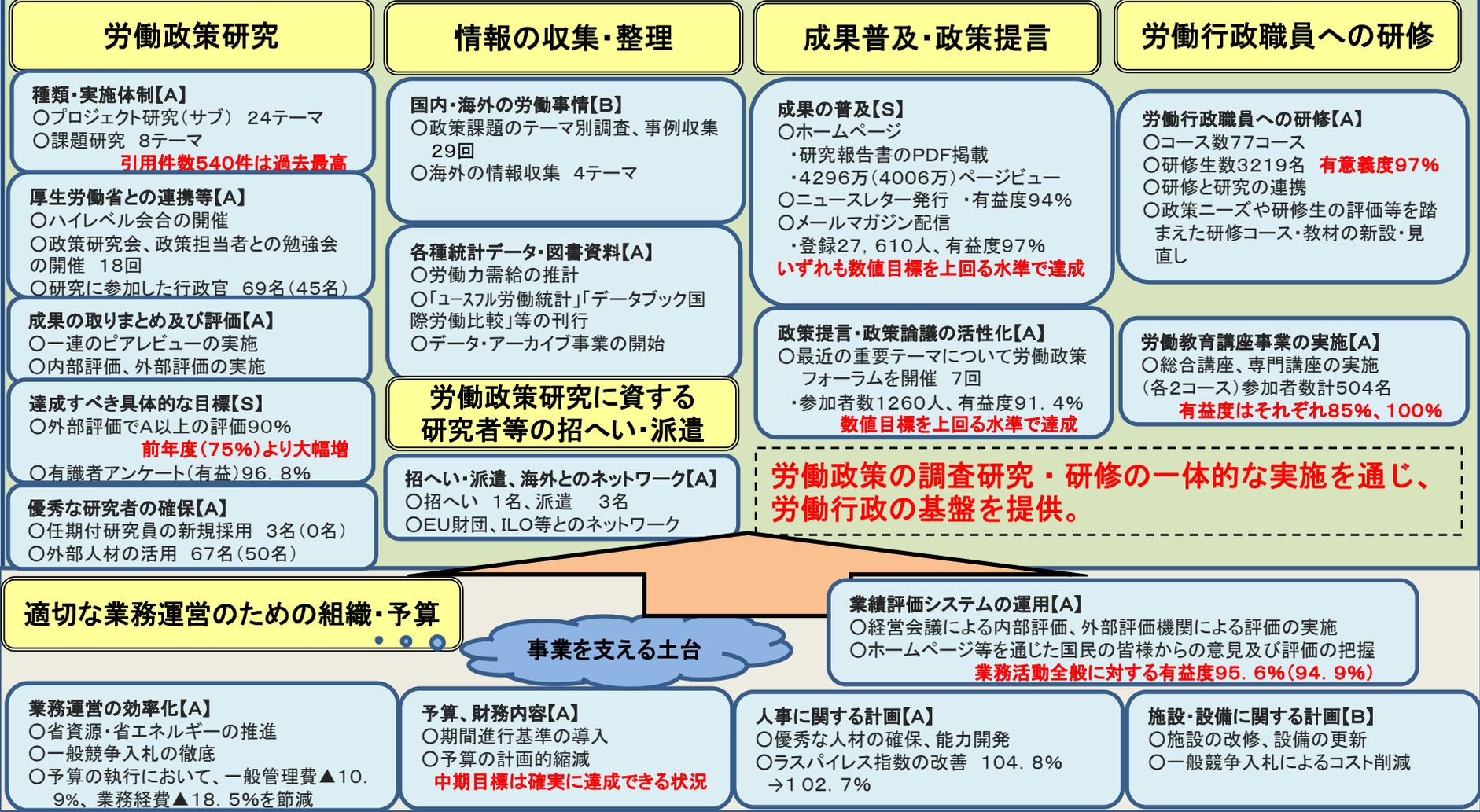
# 目次

説明1	<b>I 労働政策研究</b>	
	➤ 評価シート3 労働政策研究の種類及び実施体制	.....6
	➤ 評価シート4 厚生労働省との連携等	.....10
	➤ 評価シート5 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価	.....12
	➤ 評価シート6 達成すべき具体的な目標	.....15
	➤ 評価シート7 優秀な研究者の確保と研究水準の向上	.....18
	<b>II 労働行政担当職員等に対する研修</b>	
	➤ 評価シート14 労働関係事務担当職員等に対する研修	.....20
説明2	<b>III 労働事情・労働政策に関する情報収集</b>	
	➤ 評価シート8 国内情報及び海外情報の収集整理	.....22
	➤ 評価シート9 各種統計データ、図書資料等の収集整理	.....25
	➤ 評価シート10 研究者等招へい・派遣、海外とのネットワーク	.....27
説明3	<b>IV 研究等の成果の普及・政策提言</b>	
	➤ 評価シート11 労働政策研究等の成果の普及	.....29
	➤ 評価シート12 政策論議の場の提供	.....32
	➤ 評価シート13 労働教育講座事業の実施	.....35
説明4	<b>V 効率的な業務運営</b>	
	➤ 評価シート1 業務運営の効率化	.....37
	➤ 評価シート2 業績評価システムの運用等	.....40
	➤ 評価シート15 予算、収支計画及び資金計画	.....42
	➤ 評価シート16 人事に関する計画	.....44
	➤ 評価シート17 施設・設備に関する計画	.....46

# 独立行政法人労働政策研究・研修機構の事業体系図

## 労働政策の企画・立案や効果的かつ効率的な推進に寄与

内外の労働問題や労働政策についての総合的な調査研究  
その成果を活用した行政職員等に対する研修



( )内は平成20年度の数値

# (参考) 労働政策研究・研修機構の事業体系図

## 1 労働政策研究

プロジェクト研究

課題研究

## 3 研究者等の招へい・派遣

## 4 成果普及・政策提言

ホームページ

メルマガ

労働政策フォーラム

BLT

日本労働研究雑誌

事業成果の出版

## 2 情報の収集・整理

国内労働事情

海外労働事情

各種統計データ

図書資料

## 5 労働行政職員への研修

一般研修

専門研修

管理監督者研修

附帯事業(社会還元事業)

東京労働大学講座

## 第2期の評価結果の推移

評価項目		19年度		20年度		21年度	
		評価結果	自己評価	評価結果	自己評価	評価結果	自己評価
評価シート3	労働政策研究の種類及び実施体制	A	A	A	A		A
評価シート4	厚生労働省との連携等	A	A	A	A		A
評価シート5	労働政策研究の取りまとめ及び評価	A	A	A	A		A
評価シート6	達成すべき具体的な目標	A	A	A	A		S
評価シート7	優秀な研究者の確保と研究水準の向上	B	B	B	B		A
評価シート14	労働関係事務担当職員等に対する研修	A	A	A	A		A
評価シート8	国内情報及び海外情報の収集・整理	A	A	A	A		B
評価シート9	各種統計データ、図書資料等の収集・整理	A	A	A	A		A
評価シート10	研究者等招へい・派遣／海外とのネットワーク	B	A	B	A		A
評価シート11	労働政策研究等の成果の普及	A	A	A	A		S
評価シート12	政策論議の場の提供	A	A	A	A		A
評価シート13	労働教育講座事業の実施	A	A	A	A		A
評価シート1	業務運営の効率化	A	A	A	A		A
評価シート2	業績評価システムの運用等	B	B	A	A		A
評価シート15	予算、収支計画及び資金計画	B	B	B	A		A
評価シート16	人事に関する計画	B	B	A	A		A
評価シート17	施設・設備に関する計画	B	B	B	B		B

---

# 評価シート3

## 労働政策研究の種類及び実施体制

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

- 研究計画は、各研究テーマについて、行政及び国民各層のニーズを踏まえ、適切に作成されているか。
- 研究計画において、研究成果等の目標が的確に示されているか。特にプロジェクト研究については、中長期的な観点を踏まえて、適切な取組がなされているか。
- 各研究テーマが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。
- 政策の企画立案等に資する質の高い成果を出しているか。
- 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。また適宜見直しを行っているか。

# 労働政策研究の種類及び実施体制

## 調査研究の実施(21年度の研究テーマ)

○中長期的な労働政策の課題に対応する6つのプロジェクト研究に係る**24のサブテーマ**と、厚生労働省からの要請に基づいた**8件の課題研究**を実施。

プロジェクト研究サブテーマ 24テーマ(19テーマ)  
課題研究 8テーマ(8テーマ)

テーマ一覧は次頁参照

○研究テーマの策定にあたっては、厚生労働省の要請内容及び機構側の問題意識を踏まえ、ハイレベル会合や労使懇談会等において、行政・労使等のニーズや意見を調整の上、決定する体制を構築して実施。

○年度途中での要請研究にも積極的に対応(課題研究のうち2テーマ)

## 研究の実施体制

プロジェクト研究に対応して、研究部門を統括する統括研究員の下、研究テーマの専門性に配慮して研究員を配置。研究テーマの性質に応じて、他部門と協力して研究を実施。

## 柔軟で機動的な研究体制の構築

### 【新規の取組事項】

○各プロジェクト研究における非正規関連の研究についての相互連携の強化のため、理事長をトップとする部門横断の「**非正規関連研究連絡会議**」を設置。(7回開催)

○厚生労働省各部署の調査ニーズの把握を年度ごとから四半期ごとに改めた上で、これを基に理事長と政策統括官が意見交換し、**緊急調査の実施を決定する仕組み**を構築。(22年度から実施)

## 質の高い成果の確保

調査研究成果の労働経済白書、専門図書等への引用件数は**540件で前年度と同様、過去最高**となり、政策の企画立案、政策論議の活性化に貢献。

- ・専門図書等各種媒体への引用 457件(445件)
- ・審議会・研究会等での引用 54件(69件)
- ・白書等への引用 29件(26件)

過去最高

労働政策審議会、中央教育審議会、男女共同参画会議 等

	19年度	20年度	21年度
研究成果の引用件数	521件	540件	540件

国民各層のニーズを踏まえ、厚生労働省との密接な連携の下、テーマを策定。柔軟な研究実施体制の下で研究を実施し、行政の白書、審議会・研究会等で引用される質の高い成果を確保。

政策の企画立案・政策論議の活性化に貢献

研究テーマ				
プロジェクト研究	1	人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究	1	高齢者の就労促進に関する研究
			2	派遣労働者のキャリアパスに関する研究
			3	母子家庭の母の就業支援に関する研究
			4	個人請負の就業の実態に関する研究
	2	雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究	5	地域産業連関表による地域産業・雇用構造に関する研究
			6	地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究
			7	地域間労働移動の現状と促進・阻害要因および今後の展開に関する研究
	3	多様な働き方への対応、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究	8	就業継続の政策効果に関する研究
			9	企業の雇用管理と両立支援に関する研究
			10	ワークライフバランス実現のための労働時間に関する研究
			11	各国の非正規雇用者の実態と日本との比較研究
			12	多様な就業形態、ワーク・ライフ・バランスと法に関する研究
			13	非正規雇用者等の動向に関する研究
			14	契約社員の人事管理に関する研究
	4	労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究	15	個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応に関する研究
			16	労働組合の労働紛争予防・解決への取り組みに関する研究
			17	職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究
			18	日本企業における雇用ポートフォリオシステムの実態に関する研究
	5	新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究	19	中小企業における人材育成・能力開発
			20	非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究
			21	キャリア形成弱者の実態と支援のあり方に関する調査研究
	6	労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発	22	対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発
			23	対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発
			24	需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発
課題研究	1	失業・労働力需給指標研究(雇用・失業構造研究)		
	2	失業・労働力需給指標研究(総合的な労働力需給指標研究)		
	3	変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に関する研究		
	4	最低賃金制度に関する調査研究		
	5	教育訓練機関等(教育訓練プロバイダー)の実態等に関する調査研究		
	6	中学・高校等のキャリア教育の効果に関する調査研究		
	7	ものづくり産業においてグローバル競争に耐え得る技能の高度化のための人材の育成に関する調査研究【年度途中の要請】		
	8	今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査研究【年度途中の要請】		

# 質の高い成果の確保(例)

## 研究成果の行政等における引用状況

調査研究成果の労働経済白書、専門図書等への引用件数は**540件で前年度と同様、過去最高**となり、政策の企画立案、政策論議の活性化に貢献。

- ・専門図書等各種媒体への引用 457件(445件)
- ・審議会・研究会等での引用 54件(69件)
- ・白書等への引用 29件(26件)

### 白書等への引用29件の内訳

「平成21年版労働経済白書」への引用	7件
「2009年版中小企業白書」への引用	7件
「平成21年版厚生労働白書」への引用	4件
「平成21年度年次経済財政白書」への引用	3件
「2009年版ものづくり白書」への引用	3件
「平成21年版男女共同参画白書」への引用	2件
「世界経済の潮流2009年Ⅱ」への引用	1件
「平成21年版高齢社会白書」への引用	1件
「平成21年版少子化社会白書」への引用	1件

## 審議会等への参画等

○厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画 62件(88件)

- ・法制審議会(法務省)、社会保障審議会(厚生労働省)、中央教育審議会(文部科学省)、労働政策審議会(厚生労働省)等

○行政・政党・議員に対する情報提供、問い合わせ対応 13件(23件)

(主なもの)

- ・第171回国会「国民生活・経済に関する調査会」(参議院)参考人(小倉)

- ・平成21年度補正予算審査委員会(参議院)参考人(小杉)

- ・第2回マーケット・アイ・ミーティング(内閣府)参考人(小杉)

- ・「新成長戦略の基本方針」に関するヒアリング(内閣官房国家戦略室)参考人(小杉)

他

---

# 評価シート4

## 厚生労働省との連携等

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

- 厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。
- 厚生労働省との意見交換等の内容を研究の一連の局面に反映させているか。
- 内外の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究を推進しているか。

# 厚生労働省との連携等

## 政策研究ニーズの把握・シーズの発見

次年度(22年度)研究テーマの意見交換・調整を、**従来より2ヶ月前倒して実施し**、以下のような厚生労働省政策担当者との**継続的な意見調整**を通じて、政策ニーズ等を把握。

(1) ハイレベル会合 1回(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するハイレベル会合において、今後の政策課題等について意見交換を実施。

(2) 政策研究会 8回(9回)

政策担当者を機構に招き、政策課題等について解説をしてもらい、当該政策課題等をめぐる意見交換を実施。

(3) 厚生労働省政策担当者との勉強会 10回(10回)

研究員が調査研究成果を報告し、当該成果に関する政策課題等をめぐる意見交換を実施。

○研究の実施に参加した行政担当者の人数も前年度より大幅に増加**(45人→69人)**。

## 研究機関との連携

①研究成果を持ち寄っての比較研究、②特定の政策課題に関する各国の報告、③機構のプロジェクト研究の推進のための海外の研究者の協力など、**目的に応じて多様な形態で、海外の研究機関等との連携を実施**

(1) 日韓ワークショップ

韓国労働研究院(KLI)と、「ワークシェアリング: 経済危機に関連した韓国と日本の政策的対応」をテーマに、6月9日、ソウルで開催。ワークショップで発表された両研究機関の論文(機構研究員は2本執筆)を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。

(2) 国際比較労働法セミナー

海外の研究機関等と連携して共同研究のセミナー「有期労働契約に関する労働政策」(3月8日、9日)を開催するとともに、その成果を厚生労働省に迅速に提供(**同成果は5月27日の有期契約労働研究会で活用された**)。

ハイレベル会合、政策担当者との勉強会などを積極的に実施。これらの意見交換を踏まえ実務レベルでの詳細なすり合わせを従来以上に十分な期間を設けて行うなど連携を一層強化。

研究テーマ、研究の実施に行政のニーズを反映

---

# 評価シート5

## 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

- 各研究テーマが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。
- 研究について、第三者(外部専門家)による評価が実施されているか。
- 内部評価を適切に行っているか。
- すべての労働政策研究について有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。
- 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。

# 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価

## 成果の取りまとめ

成果物	公表済件数
労働政策研究報告書	11件(11件)
ディスカッションペーパー	5件(5件)
労働政策レポート	2件(2件)
研究開発成果物	4件(2件)
その他 (資料シリーズ／調査シリーズ)	25件
合計	47件

カッコ内の数字は外部評価の件数

	19年度	20年度	21年度
研究員1人あたりの 実績件数	1.69件	1.69件	1.68件

第1期の平均は1.47件

とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー等については、内部評価および外部評価を実施。

## 法人における研究評価

### ①ピアレビュー

- ・所内研究発表会
  - ・内部研究者等による査読(レビュー)
- 指摘事項に留意して修正を行い、内容を確定

より質の高い成果を確保するための措置

21年度は、調査シリーズ、資料シリーズについても内部研究者等による査読を導入。【新規】

### ②内部評価

機構内の評価者(1件につき2名)の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定(S~Dの5段階評価)

### ③外部評価

各研究分野における外部専門家(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17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(S~Dの5段階評価)

### 評価項目

- ①趣旨・目的が明確になっているか。
- ②研究方法が適切なものか。
- ③研究成果・結果の水準はどうか。
- ④研究成果・結果の有益度(時宜的確性も含む)
- ⑤政策又は政策論議活性化への貢献度

とりまとめにおいて必ず一連のピアレビューを行い、その上で、内部評価及び外部評価を適切かつ厳格に実施。

研究員一人当たりの実績は1.68件となり、第一期平均(1.47件)を3年連続で上回る水準を確保

# 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)

- ① JILPT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～)
- ② JILPT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】
- ③ JILPT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)
  - ・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)

- ① JILPT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、17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
- ② JILPT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)

- ① JILPT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
- ② JILPT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)→17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21年度調査研究・事業に係る評価スケジュール

平成21年	<b>事前評価</b>
1月	・特別研究会議(11/20)
2月	・調査研究に関する懇談会(労使)(12/18、12/24)
3月	・ハイレベル会合(3/5) ・リサーチアドバイザー部会(3/12) ・総合評価諮問会議(3/19)
4月	
5月	<b>中間評価</b>
6月	・四半期中間評価(年3回実施)(7/28、10/27、1/26)
7月	
8月	・月次業務実績報告(年6回実施)(8/25、9/24、11/24、12/22、2/23、3/23)
9月	
10月	
11月	
12月	
平成22年	
1月	
2月	
3月	
4月	<b>事後評価</b>
5月	・内部評価委員会(4/28) ・リサーチアドバイザー部会(6/10)
6月	・経営会議(6/22) ・総合評価諮問会議(6/28)
7月以降	・厚労省独法評価委員会(7/6) ・総務省政独評価委員会(未定)

---

# 評価シート6

## 達成すべき具体的な目標

---

### 自己評価 S

#### 数値目標

- 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。
- プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。
- 課題研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

#### 評価の視点

- 労働政策の企画立案等への貢献度について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けたプロジェクト研究及び課題研究の成果の数が、所期の目標を達成しているか。

# 達成すべき具体的な目標

## 総合評価諮問会議リサーチアドバイザー部会

	S	A	B	C	D	計
外部評価	4件	14件	2件	0件	0件	20件
内部評価	3件	16件	1件	0件	0件	20件

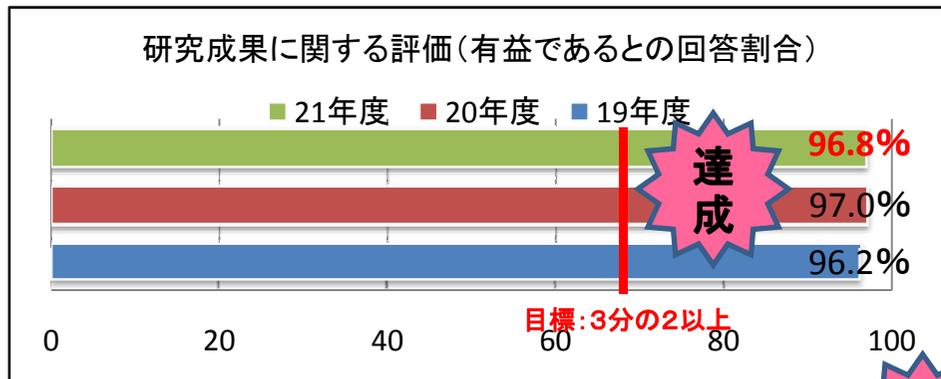
	19年度	20年度	21年度
A以上の評価(件数・割合) 数値目標:3分の2以上	19件/27件 70.4%	15件/20件 75.0%	18件/20件 90.0%

### 【外部評価の結果】

- ・ 評価対象として評価を受けた20件の成果のうち、**18件がA(優秀)以上の評価。**
- ・ A以上の評価は、年度計画(外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上)を大幅に上回り、**過去最高。**(外部評価でA以上を獲得した割合:90%)
- ・ A以上の評価を受けた15件のうち、**S(最優秀)は4件(前年度2件)と、第2期において過去最高の実績。**

達成

## 有識者アンケート



### 【有識者アンケートの結果】

- ・ 有識者を対象とした郵送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調査研究成果が「**有益である**」との回答は**96.8%**と、前年度(97.0%)及び**年度目標(3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る)を大きく上回る高い評価。**

達成

## 行政評価(担当部局による評価)

	19年度	20年度	21年度
プロジェクト研究 数値目標:80%以上	16件/16件 100%	21件/21件 100%	33件/33件 100%
課題研究 数値目標:90%以上	10件/10件 100%	7件/7件 100%	2件/2件 100%

### 【厚生労働省担当部局による行政評価の結果】

- ・ 厚生労働省担当部局による行政評価において、「**政策に役立っている**」との評価が**100%**と、**年度目標(プロジェクト研究は80%以上、課題研究は90%以上確保)を大きく上回る高い評価。**

## 主な研究成果の概要

## 活用状況

### ○労働政策研究報告書No.115『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003→2007』

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成15年及び同19年)の特別集計を実施し、所用の分析を行うことにより、非正規雇用の動向を捉え、政策的示唆を導出。

現代の多様化の状況とそれが抱える課題を考えると極めて現代的なテーマ。特に「労働弱者への支援」という視点からの政策的な議論への貢献度は高い。(評価コメント)

『新成長戦略』(22年6月18日閣議決定)に盛り込む『雇用・人材戦略』の検討の参考に活用  
(政策統括官付労働政策担当参事官室)

### ○労働政策研究報告書No.116『ワーク・ライフ・バランス比較法研究(中間報告)』

ワーク・ライフ・バランス(以下WLB)にかかわる事項についての法制度・運用等の実態について、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカと日本との比較検討を行い、今後のWLB政策検討のための材料を提供。

広義と狭義のワークライフバランスの概念による整理やワークライフバランス政策の権利論的位置づけの議論は有意義かつ新鮮。(評価コメント)

内閣府「子ども・子育て新システム検討会議」等における新たな次世代育成支援のための新システムの検討等に活用予定  
(政策統括官付労働政策担当参事官室)

### ○労働政策レポートNo.7『労働市場のセーフティネット』

雇用保険制度と生活保護制度の間に整備されるべきいわゆる「第2層のセーフティネット」の諸問題を考える上で有用と思われる諸制度の歴史的展開と最近の動向について分析を行い、「求職者支援制度」の検討の材料を提供。

「求職者支援制度」の創設が検討されているなか、日本の失業保険制度、公的扶助制度の発展を法政策史的にまとめており、政策立案者に歴史的視野を与える意義は極めて大きい。(評価コメント)

福祉担当部局への課題提起に活用するとともに、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会(22年3月31日)の配付資料の作成に活用  
(職業安定局)

### ○ディスカッションペーパー『個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に注目して』

子どものいる既婚女性に注目して、自由で柔軟な働き方が特徴とされる個人請負就業が将来性ある働き方になり得るかどうかを、日米のデータを比較することにより検討し、今後の個人請負就業のあり方の検討材料を提供。

雇用でもない自営業主でもない中間的な働き方が今後増えるであろうことから、これに対する法律や政策のあり方について考察することは喫緊の課題であり、その点で意義は大きい。(評価コメント)

厚労省「個人請負型就業者に関する研究会」の資料として提供され、同研究会報告書(22年4月28日公表)において活用  
(政策統括官付労働政策担当参事官室)

### ○研究開発成果物「よりよい職業相談を行うために 困難場面への対応(DVD教材、研修実施マニュアル)」

ハローワーク職員を対象としたアンケート調査の結果をもとに、職員が対応に苦慮する場面に遭遇した場合の求職者とのやりとり上の工夫や職業相談技法を学習する研修プログラムの開発を行うとともに、その開発の経緯と効果を取りまとめたもの。

求職者の自立を促すためには、ハローワーク職員の求職者への対応・相談能力の向上が不可欠であり、本教材は現実場面での課題を設定しており、具体性が高く評価できる。(評価コメント)

労働大学校及び各労働局でハローワーク職員の研修等で活用  
(職業安定局)

---

# 評価シート7

## 優秀な研究者の確保と研究水準の向上

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

- 優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。
- 優秀な人材を幅広く登用するため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用を適切に行っているか。
- 政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図っているか。
- 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。
- 関連専門誌等への論文掲載について、顕彰を行っているか。

# 優秀な研究者の確保と研究水準の向上

## 優秀な研究者の確保と育成

### ○任期付き研究員の採用

優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を公募し、3名を採用

4月1日付 2名(産業社会学、人的資源管理論)

10月1日付 1名(マクロ計量経済学)

### ○研究員の能力開発

学会への加入・学会会議への参加や論文掲載の奨励など研究能力向上を積極的に奨励、支援し、先端的な研究動向の把握と外部研究者との不断の交流を確保。(学会加入数:37→40)

各研究員の機構における研究業務遂行の一層のコミットメントを促すことを目的として、研究所長が主催する「研究成果学習会(新人学習会)」を開催。(6回開催)【新規】

## 外部人材の活用

### 前年度を上回る67人の外部研究者が研究に参加

また、民間実務家の研究参加を図るとともに、企業実務家等へのヒアリングを積極的に実施した。

### ○外部研究者等の研究参加 67人(50人)

➢ 大学 44人

➢ その他研究機関 3人

➢ 民間の実務家 20人

### ○企業等に対するヒアリング等の実施 276件(207件)

## 研究員の業績評価制度

「研究員活動記録システム」の活用等により、以下のとおり研究員の活動を詳細に把握し、適切で公平な評価を実施。

### ○評価項目の見直し・改善

研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の評点を「相対重要項目」から「最重要項目」に見直し、研究員の意欲向上を図るための改善を実施。

### ○研究員の意欲やモチベーションの的確な把握

外部評価の評価結果等を加点要素としたことや、評価者と被評価者の個別面接において、評価結果を詳しく説明する等、研究員との間で相互理解を深める取組を実施。

## 研究成果の質の向上に寄与

業績評価制度の改善等により、学会誌・専門誌等への掲載件数が年々増加

## 関連専門誌等への論文掲載

	19年度	20年度	21年度
学会誌・専門誌への論文掲載	14件	23件	32件

優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員(任期付)を公募し3名を採用。外部研究者等を含めて幅広い人材を活用。業績評価に基づく人事評価の改善を図った。

研究員のモチベーションを把握業績の維持向上に貢献

---

# 評価シート14

## 労働関係事務担当職員等に対する研修

---

### 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。

#### 評価の視点

○研修生の評価は所期の目標を達成したか。

○「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。

○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。

○研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。

○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」に反映させているか。

○職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究等について、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。

○アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。

# 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修

## 研修内容の充実

○政策ニーズを踏まえた厚生労働省の要望、研修生の評価・要望、研究成果の活用等の観点から、研修内容の充実を図った。

### (1) コースの新設

- ① 新任労働保険適用徴収業務担当者(専門)研修
- ② 検査業務(専門)研修

### (2) 研修科目の見直し

職業能力開発行政の現状と課題について、行政全般に関する講義を、より実践的な内容である「ジョブカード制度」中心の講義内容に改める等の見直しを実施。

### (3) 研修手法及び教材の改善

ハローワークで実際に起きている「対応困難場面」のデータの分析を基に、特徴的な困難場面を選定して、DVD教材、研修プログラムを作成。他にも、「労働基準法」や「職業指導の理論と実際」等の共通テキストの改訂等を実施。

○このほか、22年度の研修実施計画策定に向け、「若年者支援」や「貧困・困窮者支援」の強化といった新たな雇用対策に対応して、「**若年者雇用の問題**」や「**困窮者等に対する総合相談**」についての科目の新設を決定。

## 研修と研究の連携

### 研究成果の研修への反映

#### 研究員の研修への参画 延べ88名(92名)

開発したツール及び研修プログラムによる演習等への参加。講義内容に適した専門性を有する研究員の講師への参画。

#### イブニングセッションの開催 13回(11回)

課外活動の時間を利用したワークショップにおいて、研究成果の紹介、研究開発中の試行品のモニター等を行うとともに研修生の感想・意見等を吸い上げ、研究に活用。

#### 職業指導・キャリアガイダンスツール講習会 5回(5回)

参加した研修生等からは「就職の前段階の若年求職者にとって非常に有効なツールとなりそう」「職業相談を行う上で有益な情報が多く収められている」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

## 研修実績

77コース、3219名に対して研修を実施。

「有意義」との評価は97.0%となり、**年度計画(85%以上)を12.0ポイント上回る高い水準を維持。**

	19年度	20年度	21年度
「有意義」との回答率	97.2%	96.7%	97.0%
研修生数	3215名	3476名	3219名

達成



21年5月11日から22日の間、「新型インフルエンザ濃厚接触者受入施設」の指定に係る臨時休校を行ったが、その影響が最小限にとどまるよう、機動的に研修を実施。

研修コースの新設等の見直しを行うなど厚生労働省の要望に対応した研修実施計画を作成し、研修生からのアンケート結果の分析を踏まえ、研修を効果的かつ効率的に実施。

「有意義」との評価は、3年連続で高水準を維持。

---

# 評価シート8

## 国内情報及び海外情報の収集・整理

---

### 自己評価 B

#### 数値目標

- 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。
- 収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

#### 評価の視点

- 収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。
- 収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。
- 収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。

# 国内情報及び海外情報の収集・整理(国内)

## 調査等の実績

調査等 21回(18回)、事例収集等 8回(13回)

- ・個人を対象とした調査 1回
- ・企業を対象とした調査 1回
- ・テーマ別調査 6回
- ・モニター調査 8回
- ・有識者アンケート調査 2回

当面する政策課題について情報収集を行う有識者アンケート 等

## 成果の活用状況

白書等における引用は、**年度計画(100件)を上回る117件に上り、政策立案に貢献**。アンケート、ヒアリング等による情報収集・整理は、プロジェクト研究と連携して進められており、研究部門で基礎データとして活用されているほか、厚生労働省をはじめとした各省の審議会・研究会や白書等においても幅広く活用。

	19年度	20年度	21年度
白書等への引用件数 数値目標:100件以上	182件	184件	117件
うち白書・審議会など 行政機関での活用	37件	37件	26件
うち新聞・雑誌	145件	147件	91件
その他WEBでの引用	63件	70件	41件

達成

## 活用状況の具体例

### 審議会・研究会関係(主なもの)

- ・厚生労働省「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」  
(「副業者」の就労に関する調査)
- ・厚生労働省「有期労働契約研究会」  
(「企業における望ましい無期契約と有期契約に関する調査」)
- ・厚生労働省「雇用政策研究会」  
(「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」)
- ・内閣府「若年雇用対策プロジェクトチーム」  
(「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」)
- ・総務省「地方公務員の給与表等に関する専門家会合」  
(「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」)
- ・人事院「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」  
(「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」)

### 白書・報告書・資料(主なもの)

- ・厚生労働省「平成21年版労働経済白書」  
(「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」「勤労生活に関する調査」「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」「経済環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」)
- ・厚生労働省「平成21年版厚生労働白書」  
(「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」)
- ・厚生労働省「外国人労働者問題啓発月間記者発表資料」  
(「日本企業における留学生の就労に関する調査」)
- ・法務省「第5次出入国管理政策懇談会報告書『今後の出入国管理行政の在り方』」  
(「日本企業における留学生の就労に関する調査」)
- (独)日本学生支援機構「外国人留学生のための『就活ガイド』2011」  
(「外国人留学生の採用に関する調査」「日本企業における留学生の就労に関する調査」)

年度計画に沿って、国内労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査収集した結果、その成果は厚生労働省をはじめ、内閣府、人事院等における政策立案に幅広く貢献。

数値目標を3年連続で達成

# 国内情報及び海外情報の収集・整理(海外)

## 調査等の実績

### 国別労働情報収集

英・米・独・仏などの主要国及び国際主要機関に絞り、プロジェクト研究テーマとも関連する政策課題を重点に情報収集。

- ・ホームページでの情報提供件数 95件(111件)
- ・ビジネス・レーパー・トレンドでの情報提供件数 85件(106件)

課題別情報収集 4テーマ(4テーマ) 数値目標:年間4テーマ実施

- ①「ポジティブ・アクションに関する諸外国の取組事例調査」(要請)
- ②「諸外国における企業の非正規労働者の活用等に係る調査」
- ③「マクロ的な労使合意および政労使三者構成の政策検討に係わる制度・慣行に関する調査」(要請)
- ④「諸外国における失業扶助制度についての調査」(要請)

## 成果の活用状況

報告書やホームページ等で一般に提供した海外情報に関する一般の新聞・雑誌等の引用件数は、25件(39件)、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者への説明は9件で、合計34件(49件)であった。

行政官アンケート結果で、これまでの政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として20件(22件)活用されていることを確認した。

海外情報については、英米独仏の主要4カ国と主な国際機関に対象国を絞り、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理。

### ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査

III-PT 資料シリーズ  
No.70 2010年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

	ドイツ: 求職者基礎保障給付	フランス: 特別連帯手当	イギリス: 新得調査制求職者手当
対象者	働くことはできるが仕事がなく生活に困窮している者	原則失業給付(雇用復帰支援手当 ARE)の受給期間を満了した長期失業者。自動的に ASS の受給を選択した 50 歳以上の ARE 対象者	拠出額求職者手当の受給資格をもちたい求職者(原則として 18 歳以上 59 歳未満の男性 65 歳、女性 60 歳)未満の失業者でイギリス居住者
受給要件	○15 歳以上 65 歳未満であること ○1 日 3 時間以上は就労できる者であること ○適当な仕事に就き、資産や収入を相対して自身の年齢を十分に確保できない状態にある者またはそのパートナーであること ○世帯資産の保有に関しては、現金は対象者及び対象者の配偶者(内縁を含む)それぞれが、年齢 1 歳ごとに 150 ユーロ(最低 3,000 ユーロ～最高 9,750 ユーロ)が認められる	○離職前 10 年間に 5 年以上就業していたこと(ただし、子どもを育てるために休業していた場合は、3 年を上限として子ども一人につき 1 年、就労年数の条件を軽減できる) ○実際に求職活動を行っていること(ただし、55 歳以上の者については免除される) ○手当申請時点で、家族扶養手当及び住宅手当を除く世帯月収が、一定額(単身者 1,059.80 ユーロ、配偶者がいる場合 1,665.40 ユーロ)に満たないこと	○職業に就いていない又は収入のある仕事に週平均 16 時間以上従事していないこと ○就労を行う能力を有し、求職活動を積極的に行い、かつ適当に就職し得ること ○ジョブセンター・アプソのパーソナル・アドバイザーと求職者協定を締結し、2 週間に一度面談すること ○フルタイムの教育・職業訓練を受けていないこと ○世帯資産が 16,000 ポンド以下であること ○収入ある仕事に週 24 時間以上従事している配偶者がいないこと
給付水準	単身者の場合 359 ユーロ/月 (2009 年 7 月現在) ※1 歳 18 歳以上のパートナーには基準月額額の 90%、歳 14 歳以上 25 歳未満の子供及び未成年のパートナーには基準月額額の 80%、歳 6 歳以上 14 歳未満の子供には基準月額額の 70%、歳 6 歳未満の子供には基準月額額の 60%が別途支給される。 ※2 一定の所得と財産があるときは、給付は部分的にまたは完全に減額される。	単身者の場合 世帯月収 605.60 ユーロ未満: 45.20 ユーロ/月 世帯月収 605.60～1,059.80 ユーロ未満: 1,059.80 ユーロと収入の差額/月 世帯月収 1,059.80 ユーロ以上: 給付ゼロ (2010 年 1 月 1 日現在) 配偶者がいる場合 世帯月収 1,210 ユーロ未満: 45.20 ユーロ/月 世帯月収 1,210～1,665.40 ユーロ未満: 1,665.40 ユーロと収入の差額/月 世帯月収 1,665.40 ユーロ以上: 給付ゼロ ※ 世帯月収が一定水準以上を超えると給付が減額される	単身者の場合 25 歳未満 50.95 ポンド/週 25 歳以上 64.35 ポンド/週 (2009 年 8 月現在) 配偶者がいる場合 100.95 ポンド/週 ※ 世帯の収入・資産が一定水準以上を超えると給付が減額される。
期間	原則 6 カ月だが、更新可能で 65 歳まで実質無期限。	原則 6 カ月だが、更新可能で 50 歳まで実質無期限。	年金受給開始年齢(男性 65 歳、女性 60 歳)まで無期限

### (調査結果の活用事例)

「諸外国における失業扶助制度についての調査」結果が、「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」での求職者支援制度の検討において、諸外国における求職者支援制度を説明する資料作成のために活用された。

数値目標を3年連続で達成  
調査結果は審議会等でも活用

---

# 評価シート9

## 各種統計データ、図書資料等の収集整理

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

- 分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。
- 労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。
- 情報収集した成果を適切な方法で迅速に普及しているか。
- 政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。
- 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。

# 各種統計データ、図書資料等の収集整理

## 各種統計データ等の収集・整理の実績

- ①OECD、ILO、各国統計局等より内外データの更新等を行い、「**データブック国際労働比較2010**」として公表。
- ②ラスパイレス賃金指数及び労働分配率といった労働統計加工指標を引き続き作成し、成果は「**ユースフル労働統計2010**」として公表。
- ③定期的に公表される最新の労働経済指標を継続的に収集し、「**主要労働統計指標**」などとしてホームページで提供(随時更新)。
- ④労働統計データベースは、毎月勤労統計調査等のデータを入手し、情報更新・運用を実施。  
また、「労働力調査」「毎月勤労統計調査」の新産業分類への対応、「賃金構造基本統計調査」の**雇用形態別データのデータベースへの取り込み**など内容を充実。
- ⑤当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者に提供する**データ・アーカイブ事業でデータ提供業務を開始**(21年度中に合計7本のデータを公開)。
- ⑥厚生労働省の要請に応じて実施している将来の労働力需給の推計については、研究会を2回、作業部会を15回開催し、**産業別就業者数の中長期的な将来推計の検討作業**を実施。

## 図書資料の収集・整理

- 労働分野を中心に総合的・体系的に収集・整理・保管
- 所蔵状況: 図書15万7千冊、雑誌564種、紀要526種  
21年度収集 3418冊(購入1793冊、寄贈1625冊)
  - 活用状況: 外部来館者数 1530名(1690名)  
外部貸出冊数 2228冊(2909冊)  
複写枚数 48,010枚(50,897枚)

## 収集・整理した情報の活用

- ①**ホームページを通じた活用**
  - ・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増 ページビュー数 **74万件**(61万件)
  - ・「データブック国際労働比較」「ユースフル労働統計」の利用者アンケートにおいて**93.7%が有益と評価**
- ②**審議会や各種白書での活用**
  - 労働力需給の推計結果  
厚生労働省社会保障審議会年金部会  
→平成21年度財政検証に基づいた試算に活用  
内閣府「平成21年版高齢社会白書」  
内閣府「平成21年版少子化社会白書」  
→労働力人口の見通しに関する基礎データとして活用
  - 「ユースフル労働統計」  
厚生労働省「平成21年版労働経済白書」  
→産業間の賃金格差指数の基礎データとして活用
- ③**行政での活用(行政官アンケートより)**  
「業務上の資料作成において有益」「労働統計データベース検索システムは更新が早く情報量・利便性の面でも優れている」等



労働図書館(資料閲覧室)

---

# 評価シート10

## 研究者等招へい・派遣、海外とのネットワーク

---

### 自己評価 A

#### 数値目標

- 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。
- 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。

#### 評価の視点

- 研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。
- 研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、また派遣目的に沿った実施内容であるか。
- 研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究に反映されるものであるか。
- 研究者等の招へい・派遣により、海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成果を上げたか。

# 研究者等の招へい・派遣、海外とのネットワーク

## 招へい・派遣

### 招聘 1名

氏名: ハルトムート・ザイフェルト(ドイツハンスベックラー財団)

期間: 2月10日-3月25日

テーマ: 「日本とドイツにおける非典型雇用の比較研究」

(労働政策研究への反映)

・欧州における非正規雇用の実態に関する知見を提供。

→3回の内部研究会を通じて、機構内横断プロジェクト研究「非正規雇用」の研究活動に寄与

・ドイツの失業対策について最新情報を提供・解説

→ビジネス・レーパー・トレンドで公表

・厚生労働省、日本労働法学会、労働組合等において研究発表(7件)

### 派遣 3名

○米国(ミシガン大学)

海外研究機関への長期派遣として研究員1名を派遣。

研究テーマ「個人請負という働き方の可能性-米国の既婚・子持ち女性に注目して」(20年8月~21年5月)

→研究成果は、厚生労働省に設けられた「個人請負型就業者に関する研究会」の資料等として活用

○ヨルダン(JICA主催ワークショップ)

地域別研修「拡大中東・北アフリカ諸国産業技術教育・職業訓練における官民連携」の講師として研究員1名を派遣。

○韓国(韓国労使関係学会)

夏季学術大会に研究員1名を派遣、論文発表。

## 海外とのネットワーク

○EU財団主催国際ワークショップへの参加

○ILOアジア太平洋総局との協力による、アジア地域15カ国の研究機関とのプロジェクト

○外国研究者の受け入れ(滞在費等本人負担)

米国南カリフォルニア大学、韓国労働研究院、韓国女性家庭省の研究者等

○海外からの日本の労働政策、労働事情についての資料要望、問い合わせ等への対応

対応件数 195件(181件)

## 英文情報整備

○研究報告書の「要約」10点の英訳をホームページで公表。

○「日本の労働事情と分析」(日本の労働問題の最近の状況に関する基本的な情報・データ)を英文で作成し、ホームページ等で公表。

○日本の労働政策研究に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」を季刊で発行。



学術論文データベースを運営する米国ゲイル社から掲載論文を収録したいとのオファー有(協議中)

プロジェクト研究との関連をより重視して厳選して実施。招へい研究員は、ドイツの失業対策や非典型雇用について最新情報を提供・解説するなど機構内横断プロジェクト研究や厚生労働省の政策立案に大きく寄与。

招へい・派遣等を通じて、ネットワークの拡大に寄与

# 評価シート11

## 労働政策研究等の成果の普及

### 自己評価 S

#### 数値目標

- メールマガジンを週2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19年度末時点で24,500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

- 研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。
- ニュースレター、メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。
- ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査の評価は所期の目標を達成しているか。
- 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、メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。
- メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。
- 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。
- ホームページが適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。
- ホームページ、データベース上のコンテンツは国民各層のニーズに合致しているか。
- ホームページによる情報提供の改善のための工夫がなされているか。

# 労働政策研究等の成果の普及

## 成果の普及

広く国民各層を対象にメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して成果普及を実施。

	19年度	20年度	21年度
有益度(ニュースレター) 数値目標:80%以上	95%	95%	94%
ニュースレターの発行回数 数値目標:月1回発行	年12回	年12回	年12回
有益度(メールマガジン) 数値目標80%以上	98.0%	98.1%	97%
メールマガジンの発行回数 数値目標:週2回発行	週2回	週2回	週2回
読者数(メールマガジン) 数値目標:24500人以上	25,234人	26,611人	27,610人
研究専門雑誌の発行回数 数値目標:月1回発行	年12回	年12回	年12回

達成

メールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」の読者数ランキングと比較すれば、「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第3位に相当する規模

## 多様な媒体を通じて研究成果を普及

- ①ホームページ  
調査研究、情報収集・整理等の成果を提供する媒体の柱。前年度に引き続き掲載情報ページ内容の更新、拡充を実施(詳細は次頁参照)。
- ②ニュースレター(「ビジネス・レーバー・トレンド」)
  - ・ 調査・研究成果と連携した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に加え、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企画し、提供
  - ・ 読者アンケートにおいて「大変有益」、「有益」とする割合は、**目標(80%以上)を大幅に上回る94%**。
- ③メールマガジン(「メールマガジン労働情報」)
  - ・ 調査研究等の成果や収集した**内外の労働関係情報を迅速に提供**。
  - ・ 読者アンケートにおける指摘、有識者からの意見・要望等も踏まえ、「記事見出し一覧」ページの新設、他機関との連携による情報提供の充実などの改善を実施。
  - ・ **読者数は目標(24,000人以上)を上回る27,610人**。
  - ・ 読者アンケートにおいて「役に立っている」との回答は、**目標(80%以上)を大幅に上回る97%**。
- ④研究専門雑誌(「日本労働研究雑誌」)
  - ・ レフリー(審査員)制の研究専門雑誌。特集テーマに沿って編集企画。
  - ・ 有識者アンケートにおいて「有益」とする割合は**94.3%**

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、読者アンケート等でも極めて高い評価を獲得。読者数やホームページのページビュー数も大きく増加している。

国民各層のニーズに合致した情報提供を実施

# ホームページ改善の取組

成果普及の主カツールとして機能しており、利用者の利便性の一層の向上のためデザイン更新を含め、以下の取組を実施。

○最新の研究成果を一覧できるコーナーをトップページに新設。

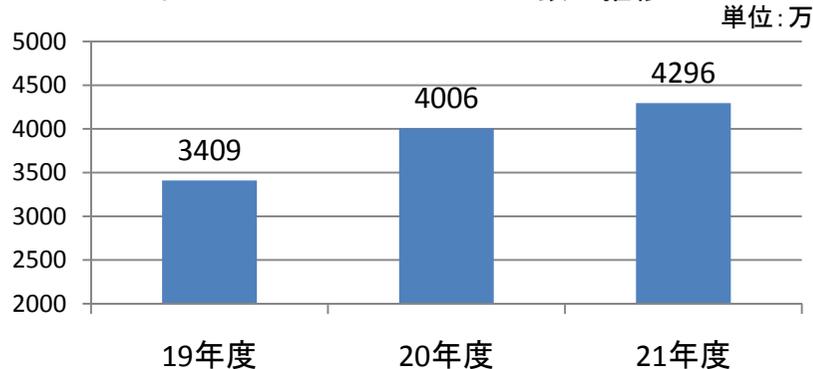
○公表している研究成果概要の充実(主な事実発見、政策的含意等をわかりやすく掲載)

○ホームページ内の検索機能強化(グーグルカスタム検索の導入)

	19年度	20年度	21年度
ホームページページビュー数	3409万件	4006万件	4296万件
うち調査研究成果	168万件	176万件	176万件
うちキャリアマトリックス	1849万件	2390万件	2687万件

改善による利便性の向上の結果、ページビュー数も着実に増加

ホームページのページビュー数の推移



## 労働政策研究・研修機構(JILPT)ホームページ

▶▶ <http://www.jil.go.jp/> ◀◀

トップページをリニューアルしました。是非ご利用ください！



## メールマガジン労働情報 週2回(水曜日と金曜日)無料配信

労働政策研究・研修機構(JILPT)の研究成果に関する情報をはじめ、労働行政、労働統計などウェブ上に存在する雇用・労働分野の最新ニュースを、週2回(水曜日と金曜日)無料でお届けします。

- contents...
- ☑ **JILPTの調査研究成果、フォーラム開催案内など**
- ☑ **行政** 厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など
- ☑ **統計** 「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果
- ☑ **労使** 労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など
- ☑ **動向** 企業や調査研究機関のニュースリリース意識調査から景況感まで幅広くフォロー
- ☑ **企業** ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者の活用など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介
- ☑ **海外** 各国の失業率など海外の労働関連情報ILO など国際機関の報告も
- ☑ **判例命令** 労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など
- ☑ **法令** 労働関連の法律、政令、省令、告示
- ☑ **イベント** 行政や研究機関などのイベント案内(セミナー、講習会、シンポジウムなど)

お申し込みはこちらから→ <http://www.jil.go.jp/kokunai/mml/jmm.htm>

---

# 評価シート12

## 政策論議の場の提供

---

### 自己評価 A

#### 数値目標

- 労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。
- 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

- 労働政策フォーラムの開催回数は所期の目標を達成できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。
- 労働政策フォーラム参加者の評価は所期の目標を達成しているか。
- 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。

# 政策論議の場の提供

## 労働政策フォーラムの開催

労働に関する最近の重要テーマについて報告・討論を行う場として、労働政策フォーラムを年度計画(6回)を上回る7回開催

**開催したすべてのフォーラムで85%以上の有益度を獲得**

	19年度	20年度	21年度
開催回数 数値目標:年間6回	7回	7回	7回
有益度 数値目標:80%以上	91.0%	91.3%	91.4%



若年者の就業問題やキャリア教育、高齢者雇用問題、高度外国人材の活用促進など従来からの政策課題について、行政等からの要請に対応し十分に連携しつつ政策論議を高めるための積極的な企画に取り組んだ。また、雇用・労働面からみた産業政策のあり方や地域貢献活動分野における雇用拡大の可能性といった新たな視点からのフォーラムも企画・開催した。

	テーマ	開催日	参加人数	有益度
第1回	若者問題への接近 －誰が自立の困難に直面しているのか	6月6日	128名	90.4%
第2回	高齢者の本格的活用に向けて	8月26日	286名	91.9%
第3回	日本とアメリカのキャリア教育最前線 －学校・地域・産業界をいかにつなぐか	10月14日	168名	94.1%
第4回	高度外国人材の活用促進に向けて －人口減少社会下での経済活力維持のために	11月24日	150名	85.6%
第5回	産業政策と雇用を考える －あるべき雇用・労働社会の実現に向けて	12月16日	233名	89.9%
第6回	国際比較:有期労働契約の法制度 －欧州諸国の最近の動向	3月8日	108名	96.7%
第7回	地域貢献活動分野での雇用拡大の可能性 －企業分野、公的分野に続く新たな分野として	3月17日	187名	92.3%

高齢者雇用問題など従来からの政策課題のほか、新たな視点からのフォーラムについても、行政と十分に連携しつつ積極的に実施。

**3年連続で数値目標を達成**

# 労働政策フォーラムの実施状況(例)

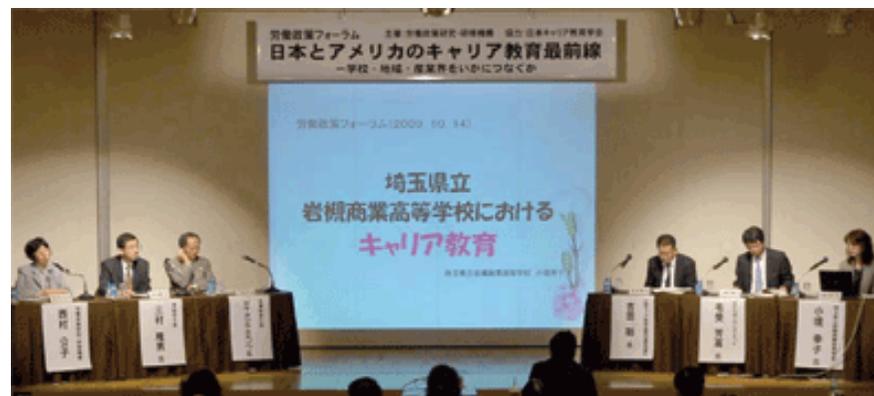
## (第3回)日本とアメリカの教育最前線

学校、地域、産業界におけるキャリア教育の実践についてのアメリカの現状報告や日本におけるキャリア教育の最新事例などを取り上げ、今後のキャリア教育に向けて、学校、地域、産業界をいかにつなぐかを議論

参加者:168名 満足度:94.1%

フォローアップアンケートによる意見

- ・「フォーラムでの議論・事例報告を業務に活用した」
- ・「職場に議論の内容を報告・紹介した」
- ・「配布資料を回覧し業務の参考にした」
- ・「キャリア教育に関する先進的な事例を今後も紹介して欲しい」



基調講演、JILPT研究員による研究報告のほか、高等学校やNPOにおける事例報告を実施

## (第6回)国際比較:有期労働契約の法制度

プロジェクト研究で活用すること及び厚生労働省「有期労働契約研究会」の検討に資することを目的として開催。各国研究者が欧州各国の最近の動向について紹介するとともに、国際比較の議論を展開

参加者:108名 満足度:96.7%

(21年度実施した中で最高の満足度を記録)

参加者アンケートによる意見

- ・「日本の現状との比較やアイデアがあり、適確だった」
- ・「雇用のあり方について各国が悩み、解決の方向について模索していることが大変明確に示された意義は大きい」



イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの労働法研究者から各国の有期労働契約法制の現状について報告

---

# 評価シート13

## 労働教育講座事業の実施

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

○教育講座事業を適切に実施したか。

# 労働教育講座事業の実施

## 総合講座

第58回東京労働大学講座総合講座

開講期間: 21年4月14日～8月7日

開講部門: 「人事管理・労働経済」「労働法」

受講者数: 404名(428名)

受講者満足度: 85.0%(89.4%)

## 専門講座

第58回東京労働大学講座専門講座

開講期間: 21年9月29日～12月11日

開講部門: 「労働法コース」「人事管理・労働経済コース」

受講者数: 100名(102名)

受講者満足度: 100.0%(90.9%)

	19年度	20年度	21年度
満足度(総合講座)	86.2%	89.4%	85.0%
受講者数(総合講座)	388名	428名	404名
満足度(専門講座)	94.8%	90.9%	100.0%
受講者数(専門講座)	100名	102名	100名

## 講座運営の改善

### アンケート結果等を踏まえ、講座内容を充実

労働教育講座運営委員会での議論及び受講者アンケートの結果等を参考に、以下の運営改善策を実施。

○部門(コース)の再編成

アンケート結果等を踏まえ、部門の再編成(3部門→2部門)を実施。

人事管理部門と労働経済部門を統合

○選択受講制度の導入

受講者へのサービス向上のため、「人事管理・労働経済部門」に関して選択受講制度を導入。

### フォローアップアンケート調査

講義終了から半年が経過した時点で実施。講義で得た知見の具体的活用事例として以下のような意見があった。

- ・「外部労働組合との交渉の際には参考になった」
- ・「新入社員向け勉強会の講義内容、資料作成の際に参考になった」
- ・「産業メンタルヘルス分野の業務に従事しており、労働関連法規は関連が非常に深く、これまでも独学で対応してきたが、今回、系統的に学ぶことができてよかった」
- ・「人事部として社員との個人面談時の知識及び、アドバイスとして役立っている」

労働政策研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座を実施。適正な対価を得つつ、講座内容を充実させ、受講者へのサービス向上を実施。

国民各層のニーズに合致した情報提供を実施

# 評価シート1

## 業務運営の効率化

### 自己評価 A

#### 数値目標

○一般管理費については、平成23年度において、平成18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23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減すること。

○人件費について、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に係る部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

#### 評価の視点

○中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。

○省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。

○一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。

○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。

○契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか(その後のフォローアップを含む)。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。

○業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の削減を図っているか。さらに、事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。

○業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。

○業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。

○国家公務員の給与構造改革も踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか

○国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切性を検証しているか。

○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、役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。

○独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。

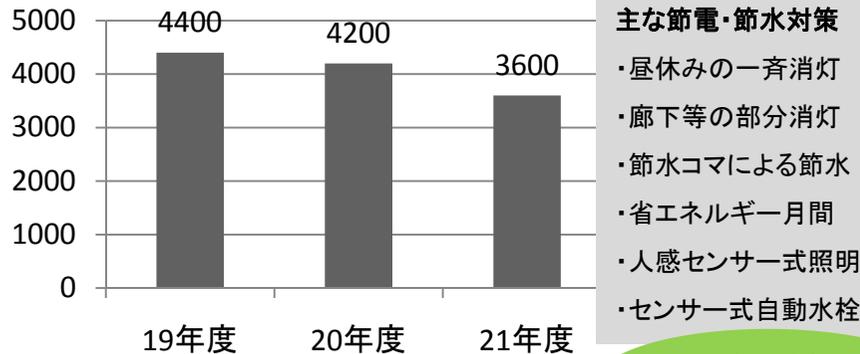
# 業務運営の効率化

## 省資源・省エネルギーの推進

- 前年度比▲15.1%(約650万円)の大幅削減
- 法人発足から7年連続で、対前年度比マイナスを達成

過去  
最高

(単位:万円) 光熱水料の推移



- 主な節電・節水対策
- ・昼休みの一斉消灯
  - ・廊下等の部分消灯
  - ・節水コマによる節水
  - ・省エネルギー月間
  - ・人感センサー式照明
  - ・センサー式自動水栓

※目標を大幅に上回っている状況

## 総人件費改革の取組

	19年度	20年度	21年度
報酬等支給総額	1,157,479千円	1,112,961千円	1,032,945千円
対17年度削減実績(補正值) 目標は22年度までに▲5.0			▲12.3 ※
対18年度削減実績(補正值) 目標は23年度までに▲14.0			▲14.0
ラス指数(事務職)	103.9	104.8	102.7
ラス指数(研究職)	100.1	100.0	98.2

## 一般競争入札の積極的な導入等

	19年度	20年度	21年度
一般競争入札等の割合(件数)	55.5%	67.9%	73.9%
一般競争入札等の割合(金額)	70.7%	75.0%	86.4%
随意契約の件数	61件	35件	23件

- 件数・金額ベースとも一般競争入札等の割合は、毎年度増加
- 契約監視委員会の設置、随意契約審査委員会での審査等、より契約内容の透明性・競争性の確保を図るための体制を拡充。結果、随意契約の件数は毎年度縮小。
- 契約監視委員会による点検結果を踏まえ、新たな「随意契約等見直し計画」を策定。

## 総人件費改革及びラスパイルス指数是正等の取組

- ①国と異なる諸手当の見直し(22年度から実施)
  - ・職務手当(俸給の特別調整)の定額化
  - ・勤勉手当に関する成績率の見直し(3段階→4段階)
  - ・深夜超過勤務割増率の変更(160/100→150/100)
- ②法定外福利費の見直し
  - ・自己啓発援助金、永年勤続表彰の金品の廃止
  - ・互助組織への法人負担分の引き下げ
- ③その他の取組
  - ・管理職(事務職)を対象とした賞与カット(部長10%、課長5%)
  - ・国家公務員の再就職のポストの見直し
  - ・再任用職員(嘱託)の給与水準の見直し 等

中期計画の数値目標の達成に向け、業務運営の効率化を積極的に推進。また、役職員の給与や諸手当、国家公務員の再就職ポストの見直し等、業務運営の透明化を着実に実施。

適切な業務運営の下、目標数値を確実に達成できる状況

適切な業務運営の下、中期計画で定めた業務運営の効率化に関する目標数値(※)を確実に達成できる状況

※数値目標：18年度と比較して23年度において、一般管理費15%以上、業務経費25%以上の削減

運営費交付金(予算額)の推移

(単位:百万円)

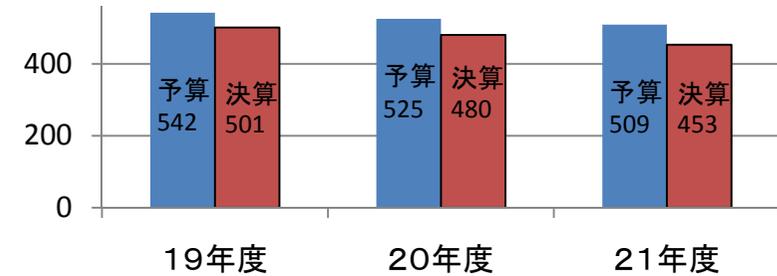
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
一般管理費 15%以上削減	543	526	509	493	492
対18年度比	—	▲3.1%	▲6.3%	▲9.2%	▲9.5%
業務経費 25%以上削減	1199	1039	1018	948	854
対18年度比	—	▲13.3%	▲15.1%	▲20.9%	▲28.8%

一般管理費、業務経費について大幅に節減

一般管理費の推移

単位:百万円

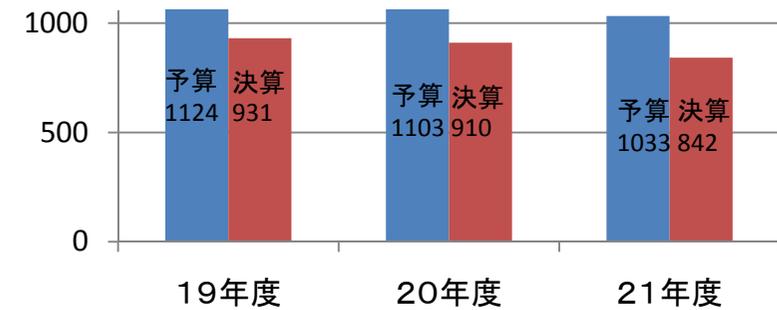
■ 予算額 ■ 決算額



業務経費の推移

単位:百万円

■ 予算額 ■ 決算額



(主な節減策)

- 受講料収入等の自己収入の収支差を交付金事業に充当
- 一般競争による入札効果
- 役員の名削減及び役職員賞与の支給率の引き下げ等、給与水準の引き下げを継続
- 執筆・翻訳謝金の減少及び業務の見直し 等

---

# 評価シート2

## 業績評価制度の運用

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

- 全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。
- 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。
- 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。
- 得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。
- 業務改善の取組を適切に講じているか。
- 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。

# 業績評価制度の運用

## 業績評価制度の運用

中期目標・中期計画



年度計画(21年度)

- 年度計画を基に、各部門は人事評価制度のための「業務目標分担表」を作成。
- 各職員は「業務目標分担表」を基に、個人目標を設定。
- 期首、期中、期末の3段階で人事評価を実施。

**個人の評価と組織の目標を有機的に連結**

### 内部統制の維持・強化 —PDCAサイクル—

①経営会議等における毎月の業務実績報告  
業務の進捗状況についての情報共有の徹底

②業績評価規程に基づく内部評価  
事前評価、中間評価(四半期ごと)、事後評価

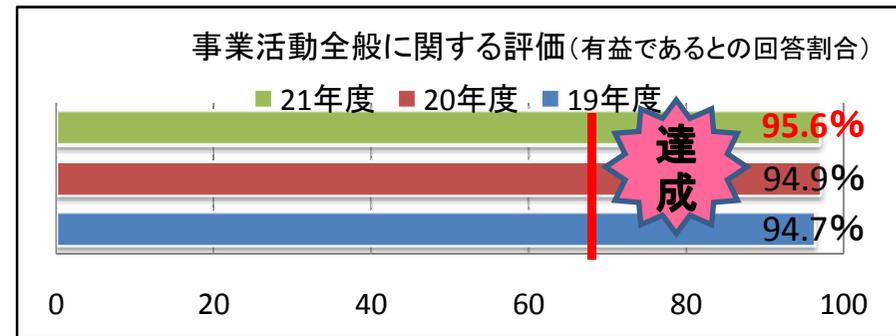
③有識者(労使及び学識経験者)による外部評価  
事前評価、事後評価

○上記の業績評価システムは、透明性の確保を図るため、評価基準、評価結果等をホームページでも公表。

○評価結果等を適切に各部門にフィードバックして業務を改善。

## 外部からの意見の把握

**有識者アンケートで機構の事業活動全般について「有益である」との評価は前年度を上回る95.6%(94.9%)となり、年度目標である3分の2以上を大きく上回り、非常に高い水準を獲得。**



### 業務運営改善のための取組

- ①ホームページ等を通じた意見等の把握
  - ・「ご意見募集」欄を通じての意見等 50件(34件)
  - ・メールによる問い合わせ等 210件(198件)
  - ・業務改善にさらに役立てること等を意識し、国民の皆様の声を公表することを検討(22年度7月から実施予定)
- ②有識者アンケート・行政官アンケートの実施
- ③その他の取組
  - ・無駄削減に向けた取組
  - ・冗費点検のための取組
  - ・理事長による事業ヒアリングの実施(事業の棚卸)

適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムに基づき、事業の厳格な評価を実施。評価結果等を適切にフィードバックすることで業務運営を改善。

**外部評価を取り入れたオープンな評価制度を適切に運用**

# 評価シート15

## 予算、収支計画及び資金計画

### 自己評価 A

#### 評価の視点

○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。

○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。

○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。

○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。

○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。

○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。

○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。

○固定資産等について効率的な活用が図られているか。

○内部統制(業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等)に係る取組が行われているか。

○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。

○関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを行っているか。

# 予算、収支計画及び資金計画

## 予算の措置状況等

	19年度	20年度	21年度
運営費交付金収入	3,131百万円	3,045百万円	2,892百万円
交付金債務	299百万円 (9.55%)	339百万円 (11.13%)	404百万円 (13.97%)
損益	▲754千円	▲187千円	5,733千円
人件費比率	50.5	50.2	49.4
業務費比率	70.9	70.4	72.4

○上記のほか、短期借入は発生しておらず、使途に充てるための剰余金は発生していない。

## 運営費交付金の収益化基準の見直し

21事業年度より、年間契約を行っている一般管理費の一部(事務所賃貸借、パソコン・サーバ等のリースなど)について期間進行基準を採用。運営費交付金の収益化により、当期総利益が生じ、繰越欠損金も解消。



業務運営の成果を、より適切に財務諸表(損益計算書)に反映

## その他業務運営に関する重要事項

- ① 内部統制の徹底  
理事長のリーダーシップの下に、経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組み、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている。
- ② 決算情報の公表の充実  
事業報告書中「Ⅲ. 簡潔に要約された財務諸表」の参考として記載されている「財務諸表の科目欄」について、納税者である国民に対しより理解しやすい表現に改めるため、記載内容の充実を図った。
- ③ 一般競争入札等の積極的な実施  
労働大学校の施設の管理・運営について民間競争入札による市場化テストを実施。
- ④ 福利厚生費の見直し  
国と異なる法定外福利費について見直しを実施(評価シート1「業務運営の効率化」スライド参照)
- ⑤ 関連公益法人との関係  
独立行政法人会計基準で規定される関連公益法人は有していない。

予算の執行に際しては、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、適宜見直しを行った。期間進行基準を導入したこともあり、前年度までの繰越欠損金を解消した。

内部統制の徹底や予算執行の見直しなどにより、適切な業務運営を確保。

---

# 評価シート16

## 人事に関する計画

---

### 自己評価 A

#### 評価の視点

- 優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。
- 任期付任用、非常勤としての任用を活用し、優秀な人材を幅広く登用しているか。
- 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。
- 業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。
- 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。
- 人員の指標に関する計画は実施されているか。

# 人事に関する計画

## 人員の抑制

- 21年度において、退職者不補充等により、4名の削減を実施(125名→121名)  
これにより、23年度末の常勤職員数を115人とする中期計画の達成に向け、順調に推移。
- 理事ポストを1人削減するとともに、常任参与を廃止
- 総人件費改革についても、人員の削減に努めていることから、21年度の給与、報酬等支給総額は1,032,945千円となっており、次のとおり順調に推移。
  - ・ 22年度までに17年度(1,201,763千円)を基準として5%以上の削減としている目標に対して、目標を大幅に上回る12.3%の削減
  - ・ 23年度までに18年度(1,225,970千円)と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、目標と同じ14.0%の削減

## 職員の専門的な資質の向上

- 社会人大学院就学支援制度に基づき、大学院博士課程に職員を派遣(東京工業大学、明治大学、法政大学)
  - ・うち1名が経営学博士号を取得。
- 業績評価制度と能力評価制度を柱とした人事制度を運用するとともに、政独委2次意見を踏まえ、勤勉手当の成績率見直しに伴う評価制度の見直しを実施。

## 給与制度の見直し

16年度から18年度にかけて実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、21年度においては人事院勧告を踏まえ、俸給表の引き下げを行った。

この結果、ラスパイレス指数は、104.8%から102.7%と、2.1ポイント減少。

- ①21年度における継続事項
  - ・常勤役員の報酬月額を10%削減
  - ・事務職員の本俸(2%)及び職務手当支給率(部長:20→15%、課長:15→10%、課長補佐:7→6%)を削減
  - ・全職員の本俸を平均4.8%削減
- ②21年度の実施事項
  - ・21年度人事院勧告を踏まえ、職員本俸を平均0.2%、役員本俸を平均0.3%引き下げ
  - ・政独委2次意見の対応の他、ラスパイレス指数見直しに伴い、管理職給与の削減及び事務職の管理職を対象とした賞与の引き下げ(部長職10%、課長職5%)等の実施を決定(22年度)。

以上の取組により、22年度は概ね100となるよう改善を図っているところ。

	19年度	20年度	21年度
ラス指数(事務職)	103.9	104.8	102.7
ラス指数(研究職)	100.1	100.0	98.2

新たに任期付研究員3名を採用し、調査研究の充実に向け、優秀な人材を確保しつつ、給与制度の見直し、人員の抑制により人件費の削減を図っている。専門的資質の向上についても、博士号取得者が出るなど効果的な取組となっている。

---

# 評価シート17

## 施設・設備に関する計画

---

### 自己評価 B

#### 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

## 施設・設備の整備

### ○整備内容・実績

法人本部(昭和62年竣工)、労働大学校(昭和57年竣工)とも、竣工後20年以上を経過しており、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるための改修・更新等を中期計画に基づいて実施。

21年度は、法人本部において給排水設備更新、労働大学校においては食堂・厨房設備更新等を実施。

予算額 315,646千円

契約額 302,223千円

▲13,423千円(▲4.3%)の節減

**一般競争入札の徹底により、3年連続で経費の節減を図りつつ、施設・設備の整備を実施。**

