
平成22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

I 労働政策研究

- 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

II 労働行政担当職員等に対する研修

- 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

III 労働事情・労働政策に関する情報収集

- 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 ……26
- 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 ……28

説明3

IV 研究等の成果の普及・政策提言

- 評価シート11 労働政策研究等の成果の普及 ……30
- 評価シート12 政策論議の場の提供 ……33
- 評価シート13 労働教育講座事業の実施 ……36

説明4

V 効率的な業務運営

- 評価シート1 業務運営の効率化 ……38
- 評価シート2 業績評価システムの運用等 ……42
- 評価シート15 予算、収支計画及び資金計画 ……44
- 評価シート16 人事に関する計画 ……46
- 評価シート17 施設・設備に関する計画 ……48

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

労働政策研究

種類・実施体制【S】

- プロジェクト研究(サブ) 22テーマ
- 課題研究4テーマ **○緊急調査7テーマ**
引用件数611件は過去最高

厚生労働省との連携等【A】

- ハイレベル会合の開催
- 政策研究会、政策担当者との勉強会の開催 19回
- トップによる定期協議(新規) 4回**

成果の取りまとめ及び評価【A】

- 1人当りの成果とりまとめは1.97件**
- 研究テーマ別の事前・中間評価を試行**

達成すべき具体的な目標【S】

- 外部評価で**A以上の評価90.5%**
前年度(90%)を上回り過去最高
- 有識者アンケート(有益)97.5%

優秀な研究者の確保【A】

- 任期付研究員の新規採用の内定 2名
- 任期付研究員全員-外部評価でA評価

情報の収集・整理

国内・海外の労働事情【A】

- 政策課題のテーマ別調査、事例収集
引用件数145件(117件)
- 海外の情報収集 4テーマ
- 震災対応を含む機動的調査の実施**

各種統計データ・図書資料【A】

- 労働力需給の推計(厚生省要請)等の実施
- HPの統計情報へのアクセス90万件大幅増(前年度74万件)**
- データ・アーカイブ事業の拡充

労働政策研究に資する研究者等の招へい・派遣

招へい・派遣、海外とのネットワーク【B】

- 招へい 1名、派遣 4名
- OECD・LEED等とのネットワーク

成果普及・政策提言

成果の普及【S】

- ホームページ
・4528万(4296万)ページビュー
- ニュースレター発行・有益度93%
- メールマガジン配信
・登録28,858人、有益度96%
- いずれも数値目標を上回る水準で達成**
- 独法WEBサイトユーザビリティ調査の順位上昇(37位→21位)

政策提言・政策論議の活性化【S】

- 最近の重要テーマについて労働政策フォーラムを開催 7回
・参加者数1994人、有益度92.8%
- 数値目標を大幅に上回る水準で達成**

労働政策の調査研究・研修の一体的な実施を通じ、労働行政の基盤を提供。

労働行政職員への研修

労働行政職員への研修【A】

- コース数79コース
- 研修生数3386名 **有意義度98%**
- 研修と研究の連携
イブニングセッション 21回(13回)
- 政策ニーズや研修生の評価等を踏まえた研修コース・教材の見直し

労働教育講座事業の実施【A】

- 総合講座、専門講座の実施(各2コース)参加者数計532名
- 総合講座の参加者は過去最高**
有益度はそれぞれ91%、95%

適切な業務運営のための組織・予算

事業を支える土台

業績評価システムの運用【A】

- 経営会議による内部評価、外部評価機関による評価の実施
- 評価結果等のフィードバック等による業務改善の実施
- 業務活動全般に対する有益度95.6%(94.9%)**

業務運営の効率化【A】

- 省資源・省エネルギーの推進
- 一般競争入札の徹底 **(目標を達成)**
- 総人件費改革の取組 **(目標を達成)**

予算、財務内容【A】

- 期間進行基準の導入による利益
- 予算の計画的縮減
- 中期目標は確実に達成できる状況**

人事に関する計画【A】

- 優秀な人材の確保、能力開発
- 中期計画を上回る人員削減**
- ラスパイレス指数の改善

施設・設備に関する計画【B】

- 施設の改修、設備の更新
- 一般競争入札によるコスト削減

(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・緊急調査

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

メールマガジン

労働政策フォーラム

BLT (ビジネス・レーパー・トレンド)

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		22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	評価結果	自己評価
シート3	労働政策研究の種類及び実施体制	A	A	A	A	A	A		S
シート4	厚生労働省との連携等	A	A	A	A	A	A		A
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	A		A
シート6	達成すべき具体的な目標	A	A	A	A	A	S		S
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	A		A
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	A		A
シート8	国内情報及び海外情報の収集・整理	A	A	A	A	B	B		A
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	A		A
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	B	A		B
シート11	労働政策研究等の成果の普及	A	A	A	A	A	S		S
シート12	政策論議の場の提供	A	A	A	A	A	A		S
シート13	労働教育講座事業の実施	A	A	A	A	B	A		A
シート1	業務運営の効率化	A	A	A	A	A	A		A
シート2	業績評価システムの運用等	B	B	A	A	A	A		A
シート15	予算、収支計画及び資金計画	B	B	B	A	A	A		A
シート16	人事に関する計画	B	B	A	A	A	A		A
シート17	施設・設備に関する計画	B	B	B	B	B	B		B
評価結果の集計		A=11、B=6		A=13、B=4		A=13、B=4		S=4、A=11、B=2	

評価シート3

労働政策研究の種類及び実施体制

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 【自己評価：S】

■ 調査研究の実施

JILPT

- ・部門横断的な議論による問題意識や考え方の整理
- ・**労使懇談会等を通じた労使のニーズや意見の把握**

ハイレベル会合

JILPT役員等と政策統括官等との意見交換

厚生労働省

- ・短期又は中長期的な政策課題を踏まえ調査研究を必要とする政策的論点等の整理 **(政策ニーズ)**

非正規雇用や新成長戦略の内容等を視野に入れた重要性の高いテーマを選定。 (テーマ一覧はP8参照)

プロジェクト研究サブテーマ 22テーマ

課題研究 4テーマ

緊急調査 ※新規 7テーマ

行政への機動的対応 — 緊急調査の積極的な実施 —

・喫緊の政策課題に、より機動的に対応することを目的として **新たに緊急調査の枠組みを整備。**

・労働政策の企画・立案に必要な調査ニーズを四半期ごとに把握し、時機を逸することなく短期間(3ヶ月程度)で調査を実施。

■ 政策に資する質の高い成果の確保

調査研究成果の白書、審議会・研究会、専門図書等への**引用件数は611件で前年度(540件)を上回り、過去最高**を記録。

中でも**審議会・研究会等での引用は、前年度(54件)を大きく上回る過去最高の153件**となり、**政策の企画立案、政策論議の活性化に貢献**。(具体例はP9参照)

- ・白書等への引用 17件(29件)
- ・専門図書等各種媒体への引用 441件(457件)
- ・**審議会・研究会等での引用 153件(54件)**

労働政策審議会、雇用戦略対話、
新成長戦略実現会議、中央教育審議等

	19年度	20年度	21年度	22年度
研究成果の引用件数	521件	540件	540件	611件

過去最高

国民各層のニーズや政策ニーズを踏まえ、厚生労働省との密接な連携の下、テーマを策定。柔軟で機動的な研究実施体制の下で研究を実施し、質の高い成果を確保。
引用件数611件は過去最高。

研究テーマ(平成22年度)

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
	2	雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究	4	地域の企業・産業集積と雇用創出・雇用喪失に関する研究
			5	地方企業の人材確保と地域間労働移動の研究
	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	6	就業継続の政策効果に関する研究
			7	企業の雇用管理と両立支援に関する研究
			8	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
			9	ワーク・ライフ・バランスと法に関する比較法研究
			10	各国の非正規雇用者の実態と日本との比較研究
			11	非正規雇用者等の動向に関する総合的研究
	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	12	契約社員の人事管理に関する研究
			13	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
			14	職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究
			15	集团的労使関係のあり方に関する研究
	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	16	日本企業における雇用ポートフォリオ・システムに関する実態調査
			17	中小企業における人材育成・能力開発
			18	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
	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	19	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
			20	対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発
			21	対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発
			22	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	失業構造の理論的・実証的研究		
	2	最低賃金制度に関する調査研究		
	3	外国人労働者受入れの社会的対応に関する研究		
	4	中学・高校等のキャリア教育の効果に関する調査研究		
緊急調査	1	未就職卒業者に関する緊急調査		
	2	世界同時不況後の産業と人事の活用に関する調査、外国人労働者の働き方に関する調査		
	3	高度外国人材活用実態調査		
	4	労働者派遣制度の国際比較		
	5	メンタルヘルスに関する調査		
	6	パーソナル・サポート・サービスのあり方に関する研究		
	7	入職初期のキャリア形成と今後のあり方に関する調査		

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

調査研究成果の白書、審議会・研究会、専門図書等への引用件数は**611件で前年度(540件)を大きく上回り、過去最高**

審議会・研究会等での引用 153件(前年度54件)の内訳

- 厚生労働省関係 75件
 - ・労働政策審議会(本審及び各分科会)
 - ・雇用政策研究会
 - ・有期労働契約研究会
 - ・今後の高年齢者雇用に関する研究会
 - ・今後のパートタイム労働対策に関する研究会 等
- 文部科学省関係 31件
 - ・中央教育審議会(本審及び各分科会)
- 内閣府関係 27件
 - ・国家戦略室新年金制度に関する検討会
 - ・内閣府政策会議
 - ・新成長戦略実現会議 等
- 首相官邸関係 16件
 - ・雇用戦略対話
 - ・実践キャリア・アップ戦略推進チーム
 - ・新卒者雇用・特命チーム会合 等
- 経済産業省関係 4件
 - ・産業構造審議会産業競争力部会

■ 審議会への参画等

研究成果の行政等による引用のほか、研究員の審議会・研究会のヒアリング等への参画、行政、政党、議員に対する情報提供等も**前年度の実績を上回り、政策の企画・立案、政策論議の活性化に貢献**。

厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画
60件(前年度49件)

- 労働政策審議会(厚生労働省)
- 社会保障審議会(厚生労働省)
- 雇用政策研究会(厚生労働省)
- 法制審議会(法務省)
- 司法修習委員会(最高裁判所)
- 中央教育審議会(文部科学省)
- 科学技術・学術審議会(文部科学省)
- 政策評価に関する有識者会議(文部科学省)

行政・政党・議員に対する情報提供、問い合わせ対応
23件(前年度13件)

- ・「地域経済の情勢に関する有識者との意見交換」
(政務三役による有識者ヒアリング)
(内閣府) 有識者(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) 有識者(小杉)

他

評価シート4

厚生労働省との連携等

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【自己評価:A】

■ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見

- **ハイレベル会合**をはじめとする多様な意見交換の場を設けて厚生労働省との連携を推進
- 22年度は**緊急調査を創設したことに合わせて、新たに機構理事長と厚生労働省政策統括官(労働担当)の定期協議の場を新設**するなど、連携のための取り組みをより一層強化。

ハイレベル会合:1回(前年度1回)

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

政策研究会:8回(前年度8回)

厚生労働省の政策担当者を機構に招き、政策課題等について解説をしてもらい、当該政策課題等について意見交換。

多様な意見交換により、
行政のニーズを研究
に逐次反映

トップによる定期協議(新規):4回

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

このほか、研究テーマの選定、実施過程において、厚労省政策担当者との意見交換を随時実施

政策担当者との勉強会:11回(前年度10回)

研究員が研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等を厚生労働省の政策担当者に報告し、当該成果に関する政策課題等をめぐる意見交換を実施。

■ 研究機関との連携

○ 海外研究機関との連携

- ・日韓ワークショップ「個別労使紛争とその政策的対応」
- ・日中韓ワークショップ「派遣労働者の現状と政策課題」

重要度を増すアジア地域における労働事情を把握するとともに、アジア地域の労働研究機関との連携強化を促進。

・国際比較労働問題セミナー「非正規雇用の国際比較」

喫緊の政策課題である非正規雇用問題について、各国の研究者を招き、各国の労働市場の現状や法制度の変遷を踏まえ、各国研究者や機構研究員、政策関係者(厚労省関係各局)、労使関係者(連合、日本経団連等)が議論を実施。

○ 外部機関との連携(研究員への講師等の要請)

- ・地方行政機関、その他機関への講師(講演) 86件(56件)
- ・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加 55件(63件)
- ・大学講師(講座) 21件(25件)

トップによる定期協議を新設した上で、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することにより、厚生労働省との連携を一層強化し、研究テーマ等に行政ニーズを的確に反映。

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

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【自己評価:A】

■ 成果の取りまとめ

- 前年度(47件)を上回る59件の研究成果を公表。
- 研究員1人当たりの取りまとめ件数は1.97件

成果物の種類	公表済件数
労働政策研究報告書	14件(14件)
ディスカッションペーパー	6件(6件)
研究開発成果物	6件(1件)
その他 (資料シリーズ/調査シリーズ)	33件
合計	59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	22年度
研究員1人あたりの実績件数	1.69件	1.69件	1.68件	1.97件

第1期の平均は1.47件

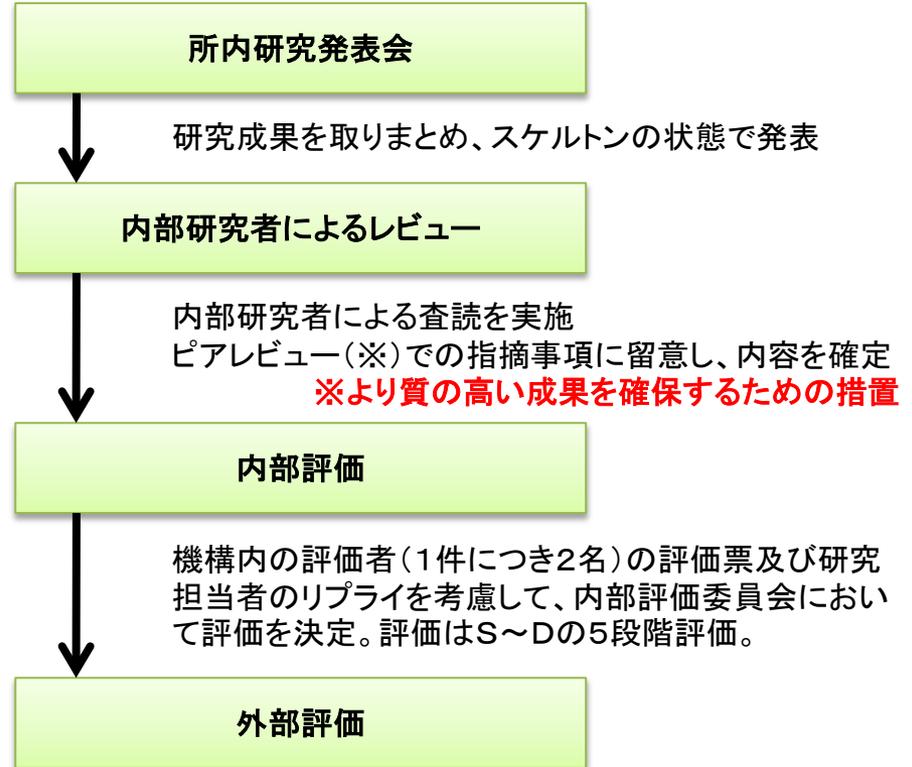
研究テーマ別の評価の試行実施

- ・研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点に立ち、**研究成果物の評価とは別に、研究課題別の事前評価、中間評価、事後評価を新たに導入。**
- ・22年度においては、その第1段階として、事前評価及び中間評価を試行的に実施。

外部評価等を厳格に実施し、質の高い成果を確保。1人あたり取りまとめ件数は1.97件

■ 法人における研究評価の実施

業績評価システムに基づき、**内部評価及び外部評価を適切かつ厳格に実施**



評価項目は以下のとおり。

- 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(時局的確性も含む)、
- ⑤政策又は政策論議活性化への貢献度

調査研究・事業についての評価体制

平成22年度調査研究・事業に係る評価スケジュール

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)
 - ・特別研究員会議【JILPTが委嘱した外部研究員により構成】
 - ・調査研究に関する懇談会(労働部会及び経営部会【それぞれ労使関係者により構成】)
 - ・ハイレベル会合【JILPT理事長・政策統括官(労働担当)等により構成】
 - ・リサーチ・アドバイザー部会【労働関係の学識経験者により構成】
 - ・総合評価諮問会議【労使関係者・外部有識者により構成】
- 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22年 1月	事前評価 ・特別研究員会議(1/20) ・調査研究に関する懇談会(労使) (2/5、2/24)
2月	・ハイレベル会合(3/5)
3月	・リサーチ・アドバイザー部会(3/11) ・総合評価諮問会議(3/29)
4月	
5月	中間評価
6月	・四半期中間評価(年3回実施) (7/27、10/25、1/25)
7月	
8月	・月次業務実績報告(年6回実施) (8/24、9/28、11/25、12/27、2/22、 3/22)
9月	
10月	
11月	
12月	
平成23年 1月	
2月	
3月	
4月	事後評価 ・内部評価委員会(4/28)
5月	・リサーチ・アドバイザー部会(6/8) ・経営会議(6/21)
6月	・総合評価諮問会議(6/24) ・厚労省独法評価委員会(7月)
7月以降	・総務省政独評価委員会

評価シート6

達成すべき具体的な目標

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【自己評価:S】

外部評価(リサーチアドバイザー部会)

	S	A	B	C	D	計
外部評価	3件	16件	2件	0件	0件	21件
内部評価	2件	19件	0件	0件	0件	21件

	19年度	20年度	21年度	22年度
A以上の評価 数値目標:2/3以上	19/27件 70.4%	15/20件 75.0%	18/20件 90.0%	19/21件 90.5%

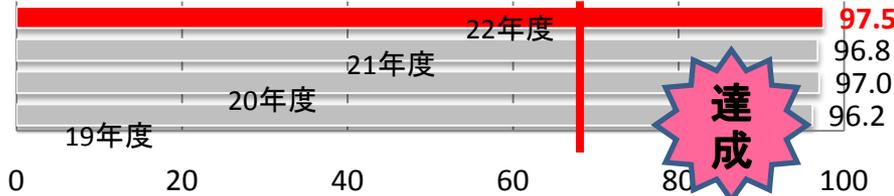
過去
最高

外部評価の結果

- ・評価対象として評価を受けた21件の成果のうち19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)を大きく上回り、過去最高。(外部評価でA以上を獲得した割合:90.5%)

有識者アンケート

研究成果に関する評価(有益であるとの回答割合)



目標:3分の2以上

達成

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「有益である」との回答は97.5%と、前年度(96.8%)と、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。

行政評価(厚生労働省の担当部局による評価)

	19年度	20年度	21年度	22年度
プロジェクト研究 数値目標:80%以上	16/16件 100%	21/21件 100%	33/33件 100%	26/26件 100%
課題研究 数値目標:90%以上	10/10件 100%	7/7件 100%	2/2件 100%	3/3件 100%

達成

行政評価の結果

- ・厚生労働省の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成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保)を大きく上回る高水準の評価。

■ 主な研究成果の概要

○労働政策研究報告書No.131『中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発』
中小機械・金属関連企業と従業員を対象に実施したアンケートを様々な観点から分析し、中小製造業分野における人材育成・能力開発に対する政策的支援の方向性について検討。

中小製造業の人材育成・能力開発に関しデータに基づき事実を明らかにした本研究はきわめて有意義で、企業、労働者、社会、教育等に及ぼす影響も大きい。(評価コメント)

■ 活用状況

能力開発関係政策の企画立案に大いに参考となる。「第9次職業能力開発基本計画」の立案等に活用予定。

(職業能力開発局総務課基盤整備室)

○労働政策研究書No.129『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』

一般就労が困難な若者が一般労働市場に至るまでの中間的な労働市場として、あるいは継続的に働く場としての「社会的企業」の可能性を探った。

「キャリア形成困難層」の支援には社会的企業など中間的労働市場の構築が不可欠という認識が高まる中、時宜に即した研究。今後このテーマでの研究発展・政策構築に有益であり社会的意義がある。(評価コメント)

今後のサポステ事業の展開の検討に有用。特に支援者の専門性向上や、中間支援組織への支援に係る提言について早急に検討したい。

(職業能力開発局 キャリア形成支援室)

○ディスカッションペーパー『最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考』

最近のキャリアガイダンスに関する国際的な議論を参照し、我が国における成人キャリアガイダンスのあり方に関する政策的な論点を提出。

日本における今後の成人キャリアガイダンス政策への示唆を論じその水準は高い。理論的にも政策・実践面でも時宜を得た有益な研究で示唆に富む。キャリアガイダンスにとどまらず雇用や経済社会のデザインに関する今後の政策論議に貴重。(評価コメント)

本稿の内容を既に「平成22年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」において活用している。

(職業能力開発局 キャリア形成支援室)

○調査シリーズNo.81『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』

平成22年春の未就職卒業生の増加をうけ、緊急に2つの調査(高卒就職者に関する調査:全国の高校2,000校対象、大卒就職者に関する調査:全国の4年制大学のうち614校を対象)を実施した。

大学については、これまでハローワークが十分に支援を行ってこなかった分野であったため、施策の企画・立案に必要な情報が不足しており、貴重な情報源。(評価コメント)

経済対策(平成22年9月10日閣議決定)に基づく「新卒者雇用に関する緊急対策」の企画・立案時に本調査を活用した。

(職業安定局若年者雇用対策室)

○調査シリーズNo.82『定年後の働き方と対処行動—働く人の知恵と工夫—』

定年退職に伴う条件・環境の変化が定年退職後に働く労働者の意識と仕事への取り組みに与える影響を明らかにし、定年退職者が快適に職業能力を発揮できる要因を探った。

成長戦略実行計画(工程表)において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うこととなっており、本調査結果は有益。(評価コメント)

今後労働政策審議会において、制度的な対応を検討する際に、参考資料として活用する予定。

(職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課)

評価シート7

優秀な研究者の確保と研究水準の向上

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【自己評価:A】

■ 優秀な研究者の確保と育成

○ 任期付研究員の採用

- ・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、応募者28名について、審査(第1次~第3次)を実施し、2名の内定者(両名とも博士号取得者)を決定した。
- ・23年度4月1日付採用者:2名(国際公共政策、産業関係学)

○ 研究員の育成

- ・任期付研究員が機構業務への理解を深め、かつ、厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員の参加を積極的に促した。また、研究能力の育成の観点から、外部評価の対象となる研究成果のとりまとめを奨励した。
- ・任期付全員(3名)が外部評価の対象となる研究成果を執筆
- ・**3人全員の成果が外部評価で優秀(A評価)を獲得。**
- ・「職場のいじめ・嫌がらせ紛争と対策の日英比較」についての調査研究の実施のため、海外研究機関(ケンブリッジ大学)へ研究員1名を長期派遣した。

○ 研究員の能力開発

- ・研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励・支援した。
- ・22年度の学会加入数:42学会(前年度40学会)

■ 研究員の業績評価制度

研究員の業務実績については、量・質共に高い水準を維持しているが、この状況を持続するため、業務の量と質のバランスや業務体制等に留意するべく、「研究員活動記録システム」及び「研究活動等自己申告書様式」等を最大限活用し、研究員の活動状況を詳細に把握して適切・公正な評価に努め、研究員のパフォーマンスの維持向上等を図った。

具体的な改善事項等は以下のとおり。

- ・研究所全体のマネジメント責任をさらに明確化するため、所長、副所長については、より管理・指導業績を中心とした評価とするなど改善を行った。
- ・外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、研究成果の質の維持向上等の効果があった。
- ・研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載を「最重要項目」としたことにより、論文掲載件数は増加傾向にある。

研究成果の質の向上に寄与

関連専門誌への論文掲載

	19年度	20年度	21年度	22年度
学会誌・専門誌への論文掲載	14件	23件	32件	33件

研究員の業績評価制度の改善により、研究員のパフォーマンス・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

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等に対する研修【自己評価:A】

■ 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

新任労働基準監督官Ⅱ研修

(2) 研修科目の見直し

貧困・困窮者や若年者支援の強化といった新たな雇用対策に対応するため、「困窮者等の総合相談」「若年者の雇用問題」等の科目の新設等の見直しを実施。

(3) 研修手法及び教材の改善

研究部門と研修部門が連携し、相談窓口における求職者等への対応の困難場面に関する調査及び研修で蓄積された実際の職業相談の記録を基に検討を行い、新たな研修教材(ワークブック)、研修プログラムを開発するなど、研修手法及び教材の改善を実施。

■ 研修と研究の連携

研究員の研修への参画 延べ91名(88名)

講義内容に適した専門性を有する研究員の講師としての参画、演習等への参加による開発したツールについての研修生への指導・援助。

イブニングセッションの開催 21回(13回) 大幅増!

課外活動の時間を活用したワークショップにおいて、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ているところであり、22年度については、非正規労働者等、焦眉の課題に関する研究について実施する等、内容及び回数を大幅に拡充した。

職業指導・キャリアガイダンスツール講習会 5回(5回)128名(100名)

参加した研修生等からは「各種ツールを活用すれば、より高度なマッチングが可能となると思う。」「求人企業サービスツールの一つであるHRMチェックリストについては、今後、求人関係で大いに活用が期待できる。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

■ 研修実績

・79コース、3386名に対して研修を実施。

・「有意義」との評価は**98.0%**となり、**年度計画(85%以上)を13.0ポイント上回る高い水準(現中期計画期間で最高)を維持。**

達成

	19年度	20年度	21年度	22年度
「有意義」との回答率	97.2%	96.7%	97.0%	98.0%
研修生数	3215名	3476名	3219名	3386名

■ 研修事業の見直し

・「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)において、「研修の質の維持向上を図りつつ、規模を縮減の上、国が実施する。その際、都道府県労働局で実施可能な研修については、都道府県労働局に移管する。」とされたことを踏まえ、23年度研修実施計画において、研修科目のうち、公務員倫理、情報公開関連科目等、都道府県労働局でも実施が容易なものについて削減するとともに、国への移管について、厚生労働省と協議しながら、検討を進めることとした。

・研修終了後、一定期間経過した時点での研修効果の測定を試行的には始めているところであり、今後、その分析を行い、研修のさらなる充実・改善の参考とすることとしている。

有意義との評価は4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

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 【自己評価:A】

国内労働事情の収集・整理

■ 調査等の実績

労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、政策研究の基盤を整備するため、企業、勤労者等を対象とする調査等を実施。

より迅速に喫緊の政策課題へ対応するため、新たに「緊急調査」の枠組みを設けて調査を実施。

- ・ 企業を対象とした調査 1件
- ・ テーマ別調査(緊急調査を含む) 5件
- ・ モニター調査 8件
- ・ 有識者アンケート調査 2件(「震災復興と雇用政策」等)
- ・ 企業の人事労務管理に関する制度や労組の取り組み事例等についての情報収集 116件
- ・ ビジネス・レーバー・トレンド研究会 2回

東日本大震災の発生を受け、緊急に、有識者アンケートやモニター調査、事例収集等を有機的に組み合わせた震災による影響や対応などについての機動的な実態把握を実施。

■ 情報収集の成果の活用状況

- 白書や新聞・雑誌等における引用件数は**145件と前年度(117件)を大きく上回り、数値目標を達成。**
- 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。**

(具体例は25頁を参照)

	19年度	20年度	21年度	22年度
達成				
白書等への引用件数 数値目標:100件以上	182件	184件	117件	145件
うち白書・審議会など 行政機関での活用	37件	37件	26件	31件
うち新聞・雑誌	145件	147件	91件	114件
その他WEBでの引用	63件	70件	41件	49件

手法を有機的に組み合わせ、効率的・機動的な実態把握を実施し、その成果は厚生労働省をはじめ、幅広い範囲で活用。数値目標(年間100件以上の引用)を4年連続で達成。

海外情報の収集・整理

■ 調査等の実績

海外主要国を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び政策課題別に収集・整理

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 110件(95件)
- ・ビジネス・レーパー・トレンドでの情報提供件数 80件(85件)

課題別情報収集 ※数値目標:年間4テーマ実施

- ① 高度外国人材活用実態調査(緊急調査)
- ② 労働者派遣制度の国際比較調査(緊急調査)
- ③ ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための諸外国の支援策に関する調査(要請)
- ④ アメリカにおける新しい労働組織のネットワークに関する調査

海外労働情報研究会の開催 4回(前年度2回)

- ①「中国における労働問題の現状」
中国人民大学法学院林嘉教授、楊東准教授
- ②「フランスの雇用政策:昨日と今日」
J.フレシネパリ第一大学名誉教授/雇用研究センター評議会会長
- ③「保護雇用—スウェーデン現地調査報告」
福島淑彦早稲田大学教授
- ④「英国の職業訓練制度」
ハワード・ゴスペルロンドン大学キングスカレッジ教授

■ 情報収集の成果の活用状況

○ 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新聞・雑誌等での引用、マスコミ・行政官への説明件数は49件(前年度34件)。

○ 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29件(前年度20件)活用されている。

○ 主な活用例

- ・ 欧州主要先進国における失業扶助制度に関する情報が労働政策審議会職業安定分科会資料として用いられた。
- ・ 欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査結果が内閣府カエル！ジャパン通信(メルマガ)に掲載された。
- ・ 欧州諸国における非正規雇用に関する情報が、厚労省有期契約研究会資料に用いられた。
- ・ 独・仏における労働・雇用政策と社会保障に関する情報が経産省「通商白書2010」の参考文献として用いられた。
- ・ 欧米諸国における公共職業訓練制度と実態に関する調査結果が、厚労省職業能力開発局において海外における職業訓練の実態を把握するための資料として用いられ、我が国の職業訓練体系を再検討する際の材料となった。
- ・ EUのワーク・ライフ・バランスに関する情報が内閣府経済社会総合研究所の報告書に引用された。
- ・ 高度外国人材の調査結果が朝日新聞で取り上げられたほか、歳出削減下の失業対策の状況を経済誌に寄稿するなど、主要一般紙・専門紙誌でも情報収集の成果が広く活用された。

	19年度	20年度	21年度	22年度
新聞・雑誌等の引用・説明件数	40件	49件	34件	49件
行政での活用件数	19件	22件	20件	29件

機動的な実態把握及び情報収集の成果の活用(例)

○ 機動的な実態把握

東日本大震災の発生後、有識者アンケート、ビジネス・レーパー・モニター緊急調査、事例収集等を有機的に組み合わせ、ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』誌上で特集として公表。

○ 情報収集の成果の活用(例)

審議会・研究会での活用状況の例

- 厚生労働省「第17回有期労働契約研究会」
（「第5回勤労者生活に関する調査」）
- 厚生労働省「第64回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「第45回労働政策審議会労働衛生分科会」
（「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」）
- 厚生労働省「第1回今後のパートタイム労働対策に関する研究会」
（「短時間労働者実態調査」）
- 首相官邸「第3回雇用戦略対話」
（「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」）
- 首相官邸「新卒者雇用・特命チーム」
（「企業における若年層の募集・採用に関する実態調査」）

白書等での活用状況の例

- 厚生労働省「平成22年版厚生労働白書」
（「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」「第5回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」）
- 中小企業庁「平成22年版中小企業白書」
（「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」）
- 経済産業省「産業構造審議会産業競争力部会報告書『産業構造ビジョン2010』」
（「非正規労働にかかわる情報収集/BLT07年6月号」）等

○ 緊急調査のテーマ

- (国内労働情報)
 - 職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査
- (海外情報)
 - 高度外国人材活用実態調査
 - 労働者派遣制度の国際比較調査

目次		Business Labor Trend ビジネス・レーパー・トレンド 2011年6月号	
2	特集	震災の影響と復興に向けた課題 —いま何をなし、これから何をなすべきか—	
		＜有識者アンケート＞ 東日本大震災が経済社会に与える影響と必要な対策 猪木武徳・国際日本文化研究センター所長 加藤丈夫・富士電機株式会社特別顧問 熊野英生・第一生命経済研究所首席エコノミスト 玄田有史・東京大学社会科学研究所教授 佐野陽子・嘉悦大学名誉学長 高木剛・国際労働財団理事長（前連合会長） 中沢孝夫・福井県立大学特任教授 萩原泰治・神戸大学大学院経済学研究科教授 濱口桂一郎・JLPT 統括研究員 堀田力・さわやか福祉財団理事長／弁護士 宮本光晴・専修大学経済学部教授 森一夫・日本経済新聞社特別編集委員 森茂起・甲南大学文学部教授 森永卓郎・獨協大学経済学部教授（アイウエオ順）	
18		＜ビジネス・レーパー・モニター緊急調査＞ 東日本大震災が企業経営に与えた影響と対応	
24		労使の全国団体の動き 連合・全労連、日本経団連など 調査・解析部	
30		産別・業種別団体の動向 自治労／自動車労使、日本港湾協会／JSD 調査・解析部	
35		雇用・労働にかかわる政府の対応 調査・解析部	
38	トピックス	製造・解析部 エネルギー政策／連合が福島第一原発事故を受けて当面の関、政策論議を凍結	
40	海外労働事情	国際研究部 イギリス①父親休暇、最長6ヶ月に拡大、②最低賃金、10月から6.08ポンドに／アメリカ①4月4日、全米規模で公務員組合支援の運動がスタート、②2010年のCEOの平均報酬金額は平均的労働者の34倍③若年層下層雇用が依然、高い若年失業率、ドイツ、高度外国人材の国外登録認定を簡素化／フランス、失業保険制度の改正で労務交渉受給、中国、紙賃金基準引上げの動き—福建、山西、天津など	
45		フォーカス1 米国自動車メーカー「ゼトロイトスリー」の復活と労使関係の今後（下） フォーカス2 大震災でどう変わる：東北3県の人口と労働力市場 —米ハリケーンカトリナからの示唆— フォーカス3 海外の大規模災害復興対策 —オーストラリア・クイーンズランド州の事例—	
54	最新の労働統計	調査・解析部 最近の統計調査より ちょっと気になるデータ解説—東日本大震災以降の統計データと東北3県の雇用に関する状況	
58	速報	労働調査誌新着情報	

2011年6月号(2011年5月発行)

評価シート9

各種統計データ、図書資料等の収集整理

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【自己評価:A】

各種統計データ等の収集・整理

①労働関係の最新の各種統計データを継続的に収集し、「**主要労働統計指標**」「**最近の統計調査結果から**」などとして取りまとめ、ホームページで提供(随時更新)。

②OECD、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2011**」として公表。

③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2011**」として公表。

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、「賃金構造統計基本調査」の新産業分類への対応、「**賃金構造基本統計調査**」の**提供データの追加**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**を実施。

・22年度中に10本(前年度7本)のデータを公開。利用件数:10件

⑥厚生労働省の要請により実施していた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1回開催し、**政府「新成長戦略」の目標値を踏まえた2020年の産業別の就業者数等の推計を実施**。結果を12月に記者発表した。

⑦厚生労働省の要請により実施している雇用創出・消失指標の推計については、研究会を3回開催し、結果のとりまとめに向けた作業を実施。

収集・整理した各種統計データは、審議会や白書等をはじめとして、ホームページや刊行物等による普及により幅広く活用。

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**前年(74万件)を大幅に上回り、90万件を超える水準**。

・「データブック国際労働比較」「ユースフル労働統計」について、有識者アンケートにおいて、**96.7%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

・厚生労働省雇用政策研究会において、試算結果を報告
・厚生労働省「22年版 厚生労働白書」、内閣府「22年版 男女共同参画白書」において試算結果の引用。

→ **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「22年版 労働経済白書」

→ **企業規模間の賃金格差指数のデータとして活用**

・文部科学省「21年版 文部科学白書」

→ **学歴別生涯賃金のデータとして活用**

③その他行政での活用(行政官アンケートより)

「統計データをはじめ、労働経済の分析・研究に関する業務上必要な情報が多い」、「労働統計データベース検索システムは比較的更新が早く情報量・利便さの面でも優れている」等、高い評価。

図書資料等の収集・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15万9千冊、雑誌544種、紀要528種

22年度収集 2720冊(購入1454冊、寄贈1266冊)

○活用状況: 外部来館者数 1391名(1530名)

外部貸出冊数 1595冊(2228冊)

複写枚数 39,979枚(48,010枚)

猛暑、電動書架改造工事・カビ除去作業時の利用制限、東日本大震災後の臨時休館等により来館者等が減少したが、これらの影響を受けなかった第1四半期の来館者数は前年同期(291人)を上回る310人だった。

ホームページの統計情報へのアクセス件数が大幅に上昇。収集した情報は、審議会や白書等をはじめとして幅広く活用。

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

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・派遣等【自己評価：B】

■ 招へい・派遣

招聘 1名

氏名：ハワード・ゴスペル（英国ロンドン大学キングスカレッジ教授）
 期間：2月11日～3月6日（論文提出1件、研究発表2件）
 テーマ：「高齢者介護分野における職業訓練の日英比較研究」

労働政策研究への反映

- 2回の内部研究会を通じて、**欧州における職業訓練制度の実態に関して知見をもたら**し、リーマンショック以降の政策対応などについて日本との比較という観点から、**プロジェクト研究「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」の研究活動に大きく寄与**。
- 英国やドイツの介護労働における職業訓練制度の実態について最新情報を提供・解説
- 厚生労働省の政策担当部局からの要請に対応し、介護労働における就業政策について意見交換を実施
- 機構主催の非正規雇用に関する国際比較研究ワークショップにおいて有用な情報提供を行ったほか、厚生労働省の要請による個別紛争処理に関する海外調査に際し、研究員の英国企業へのヒアリングについて、積極的にアレンジを行うなど、機構内外の研究活動に貢献

派遣 4名

- 英国（ケンブリッジ大学）
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「職場のいじめ・嫌がらせ紛争と対策の日英比較」（22年4月～23年2月）
- ベトナム（JICA主催技術協力プロジェクト）
「ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト」の講師として研究員1名を派遣。
- スウェーデン
「ISA世界社会学会議」に研究員1名を派遣（スウェーデン）、論文発表。
- マレーシア（マレーシア労働研究所）
マレーシアの労働政策に関する調査を目的に、マレーシア労働研究所に研究員1名を派遣（マレーシア、シンガポール）。調査結果は報告書にまとめる予定。

■ 海外とのネットワーク

- OECD・LEED（地域経済・雇用開発プログラム）のパートナーシップ・クラブに参加し、地域雇用に関するプロジェクト研究の基礎資料収集などに活用。
- 外国研究者の受け入れ（滞在費等本人負担）
中国人民大学法学院訪問団、ドイツの労働裁判所司法官、タイの労働行政関係者、欧米各国の研究者（OECD、ドイツ・ハイデルベルグ大学、スウェーデン・ルンド大学等）など。
- 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：156件



- 研究報告書の「要約」11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。

招へい・派遣等を通じて、機構の研究の推進や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

数値目標

- ニュースレターを月1回、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22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。
- 質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。

労働政策研究等の成果の普及【自己評価：S】

■ 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。数値目標を4年連続で達成。

達成

	19年度	20年度	21年度	22年度
有益度(ニュースレター) 数値目標:80%以上	95%	95%	94%	93%
ニュースレター発行回数 数値目標:月1回発行	年12回	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%	96.7%	96.0%
メールマガジン発行回数 数値目標:週2回発行	週2回	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	28,858人
研究専門雑誌発行回数 数値目標:月1回発行	年12回	年12回	年12回	年12回

多様な媒体を通じて研究成果を普及

①ホームページ

セキュリティ強化などの改善を図るとともに、研究成果物をPDFファイルで全文情報を掲載するなど、コンテンツを充実(詳細は次頁参照)。

→ 独立行政法人Webサイトユーザビリティ調査(日経PB社)による順位が上昇。21位(前年度37位)

②ニュースレター(「ビジネス・レーパー・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93%。

→ 日本最大の記事データベース「日経テレコン21」からの依頼を受け、有料によるデータ提供を実施。(利用件数:72,177件、収入金額:593千円)

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。東京労働大学講座受講生などにPRを行うとともに、読者・有識者からの意見・要望等も踏まえ、地方の労働情報や研究機関・外国機関の論文・レポートの提供などの改善を実施。

→ 読者数は目標(24,000人以上)を上回る28,858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96%。

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95.7%

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・情報源」ジャンルの第3位に相当する規模

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。

ホームページ改善の取組

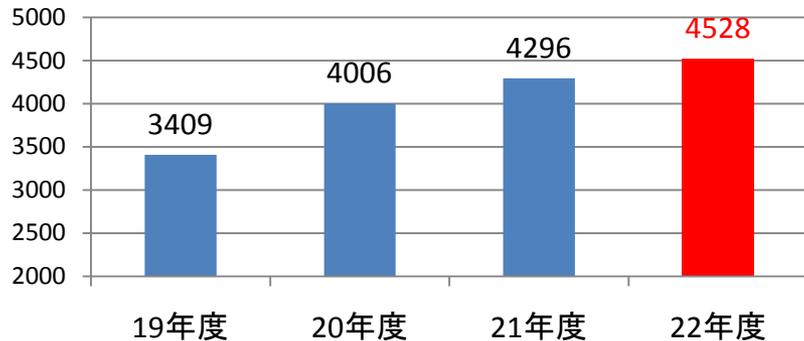
成果普及の主ツールとして機能しており、利用者の利便性の一層の向上のため以下の取組を実施。

- 労働政策研究報告書をはじめとする成果物をPDFファイルで全文情報を掲載するなどコンテンツの充実
- 各年度に実施した研究の内容が一目でわかるように、成果物ごとに紹介している概要を、年度ごとに取りまとめ「研究成果概要集」として公表。
- 「労働問題Q&A」改訂版のコンテンツの更なる充実
月平均のページビュー数が前年度月平均の約2倍に増加。
- 新たに更新した情報が一目で分かるように、該当項目欄に「NEW」のマークを付与。

	19年度	20年度	21年度	22年度
ホームページ ページビュー数	3409万件	4006万件	4296万件	4528万件

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 単位:万



労働政策研究・研修機構(JILPT) ホームページ

<http://www.jil.go.jp/>

調査研究成果
機構が実施した調査研究成果の報告書を提供

労働政策フォーラム
身近な労働政策課題をテーマに開催したフォーラムの情報を提供

データベース等
調査研究や企業の実務などに役立つ各種情報を提供

機構が発行する月刊誌
日本労働研究雑誌
ビジネス・レーパー・トレンド

統計情報
雇用・労働に関する統計調査結果や主要な労働統計データを提供

海外労働情報
海外主要各国の労働事情や諸外国の労働統計などを提供

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
- 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、個別企業の人事労務制度の動きを紹介
- 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
- 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書
- 統計 「労働力調査」や「毎月労働統計」など労働関連の統計調査結果
- 判例 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
- 労働 労働組合や使用者団体等の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など
- 法令 労働関連の法律、政令、省令、告示
- 労働 企業や調査研究機関のニュースリリース、意識調査から現状感嘆まで幅広くフォロー
- 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/mmm/jmm.htm>

評価シート12

政策論議の場の提供

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 【自己評価：S】

■ 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

- うち6回のフォーラムで90%以上の有益度を獲得。
- 参加人数が1994人(平均284人)と、前年度実績の1260人(平均180人)を700人以上も上回り、うち5回は300人以上が参加。

大幅増加

	19年度	20年度	21年度	22年度
開催回数 数値目標:年間6回	7回	7回	7回	7回
有益度 数値目標:80%以上	91.0%	91.3%	91.4%	92.8%
延べ参加人数 (平均参加人数)	1515人 (216人)	1391人 (199人)	1260人 (180人)	1994人 (284人)

若年者や女性の就業問題、若者のキャリア教育やホワイトカラーの長時間労働といった政策課題に加え、喫緊の政策課題である非正規雇用についての国際比較の観点からのフォーラムや、機構が実施した高齢者や女性、個別労働紛争等の調査研究により得られた政策的知見等の成果を広く周知するためのフォーラムを開催し、政策論議の活性化を図った。

また、事業の効果を図るとともに、今後の企画の参考にするため、参加者に対するフォローアップ・アンケートを実施。

	テーマ	開催日	参加人数	有益度
第1回	女性が働き続けることができる社会を目指して	6月3日	313人	96.2%
第2回	若者問題への接近:自立への経路の今日的あり方をさぐる	7月3日	303人	94.6%
第3回	雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題 —JILPT平成21年度研究成果報告会	7月28日・29日	361人	90.4%
第4回	変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス	10月21日	351人	87.5%
第5回	今後の外国人労働者問題を考える —経済危機が日系人労働者に与えた影響等を踏まえて	12月4日	249人	92.0%
第6回	非正規雇用の国際比較 —欧米諸国の最近の動向	2月25日	103人	97.7%
第7回	ホワイトカラーの労働時間を考える —効率的な働き方を求めて	3月2日	314人	95.0%

4年連続で数値目標を達成。参加人数も大幅に増加(平均180人→平均284人)

労働政策フォーラムの実施状況(例)

第1回 女性が働き続けることができる社会を目指して

女性の就業に関する最近のJILPTの研究成果を報告するとともに、女性が結婚・出産・育児期を経ても就業を継続し、生涯を通じて普通に働ける社会を実現するには、どのような制度・支援が必要か、行政・研究者・企業の現場の視点から議論

参加者:313名 満足度:96.2%

参加者アンケートによる意見

- ・「経営理念、生産性向上」の視点に立つ企業と行政とが、共に意見交換を行う場があることは、本当に有意義だと思います」
- ・「他社の取組み事例は、具体的にどういう取組が当社に必要なかを考える上で大変重要なものでした」

フォローアップアンケートによる意見

- ・「規程改定の際の参考資料とした」
- ・「社内セミナーで紹介した」



子どもが小さい時期の仕事と子育ての両立支援策、すべての社員のワーク・ライフ・バランスが実現できるようにするための働き方の見直しの2点に論点を絞り、パネルディスカッションを実施。

第5回 非正規雇用の国際比較－欧米諸国の最近の動向

各国の非正規雇用に関する最近の動向に関する国際比較を行うことで、わが国の非正規雇用をめぐるさまざまな議論の参考にするために開催

参加者:103名 満足度:97.7%

(22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

- ・「各国の最新動向から概略まで、短時間でコンパクトにまとめており、吸収内容が多いものだった。」
- ・「日本が抱える問題は、欧米でも同じだと言う事がよく分かった。」
- ・「他の情報源では得られない情報を聞く事ができ、有益だった。」
- ・「EUのなかでも、まだまだ各国により非正規に対する評価や運用が異なっている事に驚かされた。」



英国、ドイツ、フランス、オランダ、米国の欧米5カ国の学識者が自国の非正規雇用の現状と政策課題を明らかにした。

評価シート13

労働教育講座事業の実施

評価の視点

- 教育講座事業を適切に実施したか。

労働教育講座事業の実施【自己評価:A】

■ 総合講座

第59回東京労働大学講座総合講座

開講期間: 22年4月13日～8月6日

開講部門: 「人事管理・労働経済」「労働法」

受講者数: 431名(404名) ※過去最高を記録

受講者満足度: 91.0%(85.0%) ※9割以上から高い評価

■ 専門講座

第59回東京労働大学講座専門講座

開講期間: 22年9月23日～12月10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: 102名(100名)

受講者満足度: 94.6%(100.0%)

※4年連続で9割以上から高い評価

	19年度	20年度	21年度	21年度
満足度(総合講座)	86.2%	89.4%	85.0%	91.0%
受講者数(総合講座)	388名	428名	404名	431名
満足度(専門講座)	94.8%	90.9%	100.0%	91.0%
受講者数(専門講座)	100名	102名	100名	102名

参加者からの声

総合講座

- 「人事の実務をやっているが、理論的な裏付けが出来た」
- 「人事管理の重要な論点について、体系的に知識を整理することができた」
- 「会社の人事制度の導入理由・経緯、また、これから導入すべき制度の必要性及び社会的背景が理解できた」
- 「会社の中での業務と最近の社会の潮流と関連付けて考えられた」

フォローアップアンケート

- 「人事労務に関する知識をグループ内の各組織の人事労務担当者に講義したり、人事労務制度を従業員に周知する仕事を担っているため、講義のテキスト作成の際の基礎知識として活用したり、各講師の講義内容の一部を自身の講義の際にエピソードとして織り込んで話している」
- 「講座のテキストは常に机に置いており、雇用契約書の改定等の労務関連の業務を行う際の根拠の補完として使用している」

専門講座

- 「判例及び海外情勢などを踏まえた実践的な内容であった」
- 「最新の判例などを踏まえつつ、労働法の全体像を易しく解説頂き、体系的な理解の一助となった」
- 「講師の方々の説明がうまく、またディスカッションにより、実感を持って学習することができた」
- 「通常業務では、実務中心に物事を考えるのでどうしても目先の事象にこだわった勉強になってしまうが、今回幅広いテーマについてそれぞれ専門の先生方の講義を受け、それに刺激されて、かなり専門書を読むことができた」



労働政策研究等の事業成果の蓄積等を基礎にして、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。

評価シート1

業務運営の効率化

数値目標

- 一般管理費については、平成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、労働政策研究に関係す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縮減を図っているか。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【自己評価:A】

■ 省資源・省エネルギーの推進

- 光熱水料は、昨夏の猛暑の影響があったものの前年度とほぼ同水準(+1.9%)
- 東日本大震災以降、節電の取組を強化
- ペーパーレス化は8年連続で用紙の節減を達成

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

震災以降の取組(新規)

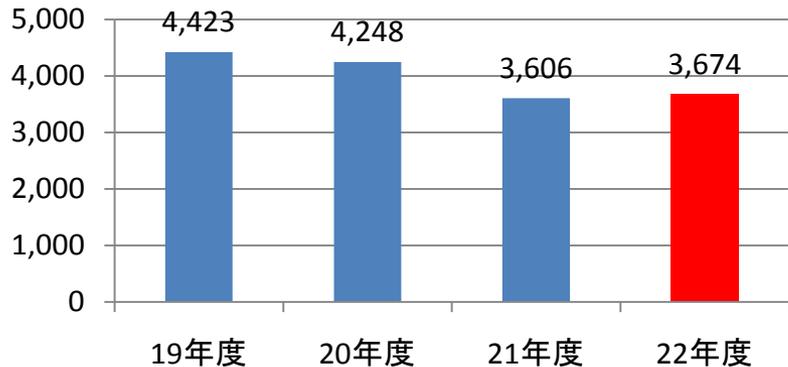
- ・エレベーターの利用停止
- ・集中暖房の使用中止
- ・電気ポットの使用中止
- ・暖房・温水洗浄便座の使用中止
- ・部分消灯の対象範囲の拡大

3月の光熱水料を7.7%削減

夏期の電力不足に対応して、節電実行計画を策定済み。
政府目標(▲15%)を上回る▲25%の削減を実施予定。

(単位:万円)

光熱水料の推移



■ 随意契約のチェック体制

競争の透明性、公平性を高め、経費の節減を実行

決裁過程における審査

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

随意契約審査委員会

- ・四半期ごとに随意契約案件についての審査を実施。
- ・審査結果は理事長、監事に報告し、ホームページで公表。

契約監視委員会

- ・監事(2名)及び外部有識者(3名)から成る委員会を設置。
- ・すべての随意契約(21件)、企画競争・公募(6件)、一者応札・一者応募の案件(11件)を審査。

■ 一般競争入札の積極的な導入等

透明性・競争性の確保に向けた改善を実施

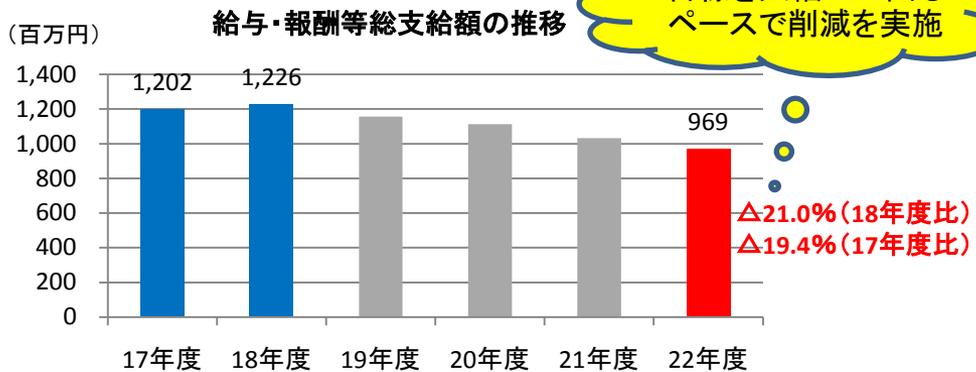
- ・公告期間の延長(平日10日間→12日間)
- ・ホームページの新着情報への情報掲載
- ・随意契約審査委員会における審査対象の拡大
(随意契約に加え、一社応札・一社応募を審査対象に追加)

これらの取組により、一般競争入札等の比率はさらに増加し、閣議決定に基づき策定した「随意契約等見直し計画」(22年4月策定)の目標を達成。

	19年度	20年度	21年度	22年度
一般競争入札等の割合 (件数)	55.5%	67.9%	73.9%	76.9%
随意契約の件数	61件	35件	23件	21件

業務運営の効率化(総人件費改革の取り組み)

■ 総人件費改革の取り組み



・対17年度削減実績: △233百万円、削減率19.4% (16.2%)
目標数値: 22年度までに5%以上の削減→達成
 ・対18年度削減実績: △257百万円、削減率21.0% (17.8%)
目標数値: 23年度までに14%以上の削減→確実に達成できる状況
 ※括弧内は人事員勧告を踏まえた補正值

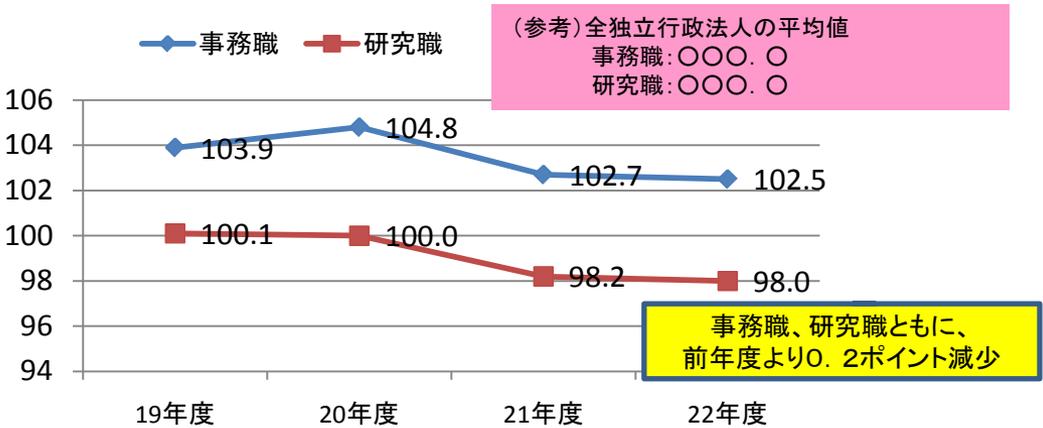
役職員の給与制度の見直し

○ 16年度から18年度に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、22年度においては、人事院勧告を踏まえた俸給表の見直しの他、ラスパイレス指数適正化等のための新たな取組を実施。
 この結果、ラスパイレス指数は102.5となり、**前年度比0.2ポイント減少**。

- ①継続事項
 - ・常勤役員の報酬月額10%削減
 - ・事務職員の本俸2%削減
 - ・全職員の本俸4.8%削減(平均)
 - ・事務職の定期昇給の抑制
- ②22年度に実施した新たな取組
 - ・職務手当の定額化 (21年度まで支給率を引き下げていた金額で定額化を実施)
 - ・管理職(事務職)の賞与引き下げ (部長職10%、課長職5%)
 - ・管理職(事務職)給与の引き下げ (平均△1.6%)
- ③国と異なる諸手当の見直し (21年度に見直しを行い22年4月から実施)
 - ・職務手当の定額化
 - ・勤勉手当の成績率を3段階から4段階に変更
 - ・深夜超過勤務手当の割増率の160%から150%への削減
- ④国と異なる法定外福利費の見直し
 - ・互助組織に対する支出を全廃(23年度より実施)
- ⑤再任用職員(嘱託)の給与の引き下げ
 - ・嘱託給与の5%削減

○ 今後も、国家公務員の給与減額支給措置も踏まえつつ、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制等を図ることにより、23年度には、年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0(23年度見込指数)とするよう改善を図ることとする。

ラスパイレス指数(地域・学歴勘案)の推移



業務運営の効率化(一般管理費及び業務経費の削減)

■ 一般管理費及び業務経費の削減

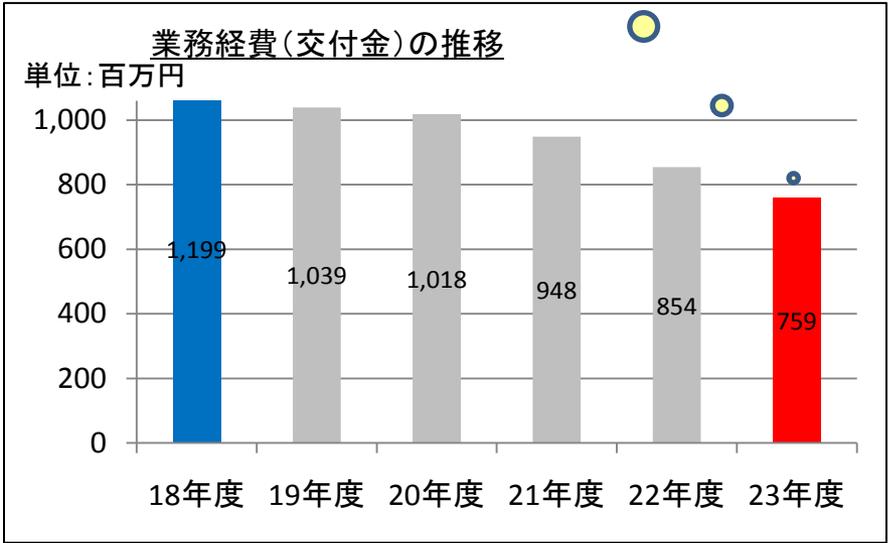
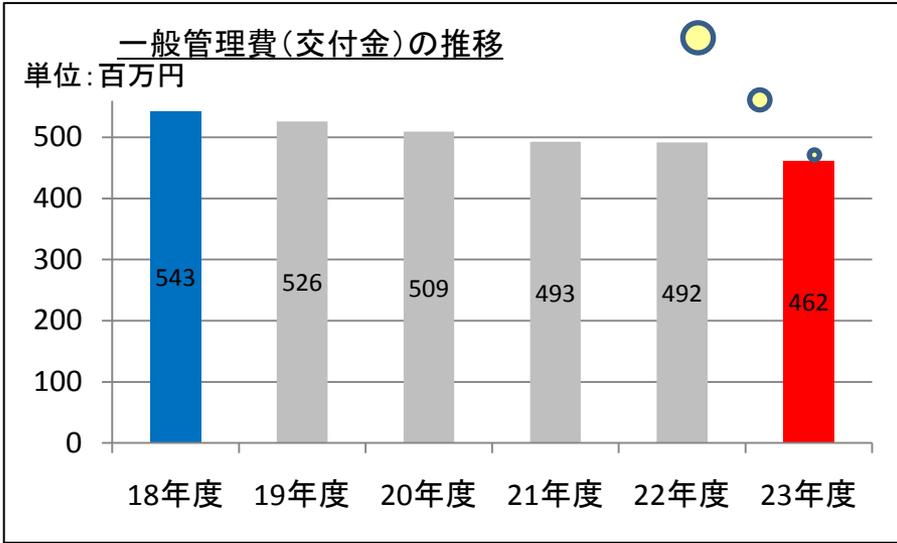


中期目標・中期計画における数値目標

- 一般管理費(運営費交付金)について、18年度と比較して23年度において15%以上の削減
- 業務経費(運営費交付金)について、18年度と比較して23年度において25%以上の削減

▲15.01%の削減
(対18年度比)

▲36.69%の削減
(対18年度比)



評価シート2

業績評価制度の運用

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【自己評価:A】

■ 業績評価制度の運用

中期目標・中期計画



年度計画(22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。

○ 外部からの意見や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。

・労働大学校の施設の有効活用

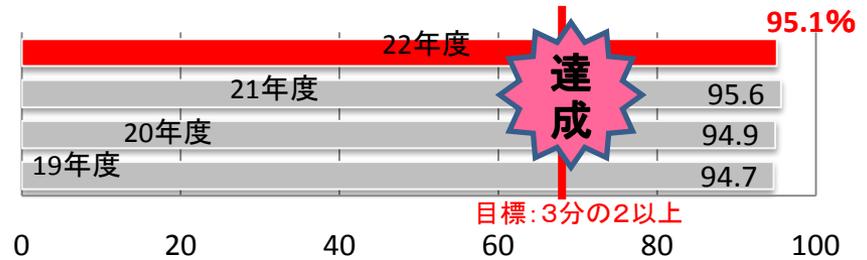
・震災対応、緊急調査などの機動的な調査研究の実施 等

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95.1%(95.6%)となり、年度目標である3分の2以上を大きく上回り、非常に高い水準を維持。

事業活動全般に関する評価(有益であるとの回答割合)



業務運営改善のための取組

①事務・事業の見直し

行政刷新会議による事業仕分けの評決結果や「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)等を踏まえ、霞ヶ関事務所や総合的職業情報データベース(キャリアマトリックス)、労働関係図書・論文表彰の賞金を22年度中に廃止するなど、業務の見直しを積極的に進めた。

②業務改善委員会の設置(新規)

21年度に職員からの無駄削減・業務改善に関する提案等を募集する目安箱を設置し、総務部において提案等の確認・検討を行ってきたが、この取組を拡充・強化して、より組織的な対応を図るために、新たに全部門の管理職(課長級)で構成する業務改善委員会を設置

③冗費点検の取組

前年度に引き続き、理事長をトップとするプロジェクトチームを設置し、冗費点検のための取組を実施。

評価シート15

予算、収支計画及び資金計画

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。

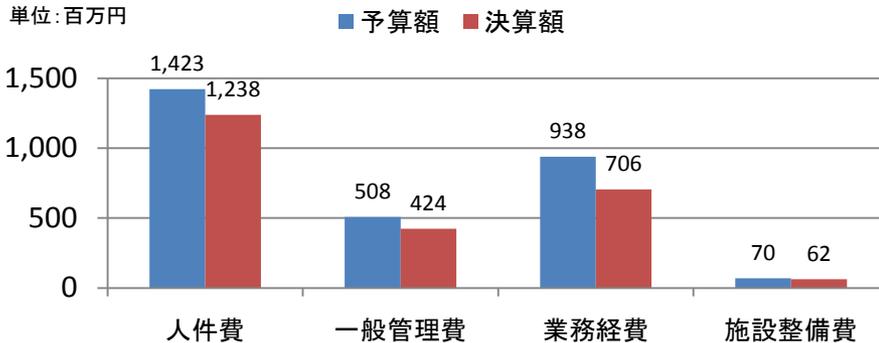
予算、収支計画及び資金計画【自己評価:A】

■ 予算の措置状況等

	19年度	20年度	21年度	22年度
運営費交付金 収入(百万円)	3,131	3,045	2,892	2,769
交付金債務 (百万円)	299 (9.55%)	339 (11.13%)	404 (13.97%)	460 (16.61%)
損益(千円)	▲754	▲187	5,733	13,108
人件費比率 業務費比率	50.5 70.9	50.2 70.4	49.4 72.4	51.8 70.0

- ・一般競争入札の推進等による予算の効率的執行や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、余裕金の効率的な運用を図るなど自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は460百万円となった。
- ・22年度における利益(約1300万円)は、期間進行基準対象経費における一般競争入札の積極的な取組等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。
- ・上記のほか、短期借入金及び使途に充てるための剰余金は発生しなかった。

22年度予算決算



■ 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など、記載内容の充実を図っている。

③一般競争入札等の積極的な実施(再掲)

④土地・建物等の効率的な活用

- ・賃貸借していた霞ヶ関事務所については、22年12月をもって廃止した。
- ・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学校の宿泊施設については、施設の有効利用を図るため、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出し等を推進することにより、利用率の向上に努めているところである。さらに、震災対応の一環として、首都圏で就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に労働大学校の宿泊施設等を無料で提供することとした。

⑤福利厚生費の見直し

互助組織に対する法人負担額について、21年度に俸給月額額の3/1000であったものを、22年度は退職準備援助事業に要する実費に限定したうえで、23年度以降の支出は廃止することとした。また、健康保険料の労使負担割合についても労使折半となるよう、見直しを行った。

⑥関連公益法人との関係

当機構は、関連法人及び関連公益法人等は有しておらず、また、公益法人等に対して補助金等の交付も行っていない。

評価シート16

人事に関する計画

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【自己評価:A】

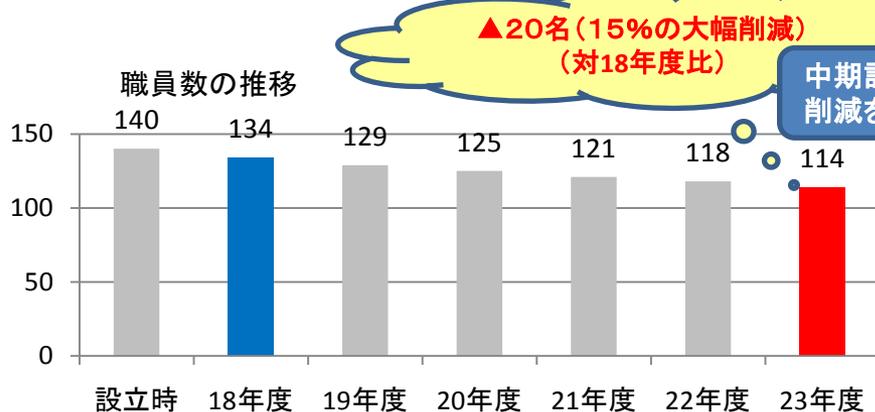
■ 優秀な人材の確保と育成

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

- 育成型任期付研究員の採用(再掲)
 研究員(任期付)を公募し、応募者28名について第1次審査(履歴書、研究業績一覧、小論文)、第2次審査(論文)、第3次審査(研究発表会・面接)を実施し、労働政策等についての調査研究の専門家2名(両名とも博士号取得者)の内定者を決定した。
 ・23年度4月1日付採用者2名(国際公共政策、産業関係学)

■ 人員の抑制

- ・ 第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画の人員指標について、管理部門の合理化により、さらに削減数を追加。
- ・ 法人発足以降、アルバイト等の非常勤職員についても抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員による対応とすることにより対応(21年度末:41人→22年度末:38人)。
- ・ 派遣職員の新規契約については引き続き競争入札や見積合せを実施するとともに、緊急等やむを得ない場合においても、各社の見積金額及びスキルシートの両方を総合的に評価して決定するなど競争的な方法により決定することとした。



■ 職員の専門的な資質の向上

○ 研究員が機構業務への理解を深め、かつ厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員の参加を積極的に促した。

○ 任期付研究員についても、研究能力の育成等の観点から外部評価の対象となる研究成果のとりまとめを奨励している。22年度は、3人の任期付研究員全員が外部評価の対象となる研究成果を執筆し、うち3人全員の成果が外部評価で優秀(A評価)と評価された。任期付研究員の育成が確実に進んでいる。

○ 「職場のいじめ・嫌がらせ紛争と対策の日英比較」についての調査研究の実施のため、海外の研究機関等(ケンブリッジ大学)へ研究員1名を長期派遣した。

○ 研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。
 ・学会への加入実績 42学会(前年度40学会)

○ 職員の専門的な資質と意識の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励した。
 ・部門別の必要な専門的知識や技術の習得を目的とした業務研修 56件
 ・コンプライアンス推進に係る研修 2件

任期付研究員の採用・育成及び研修等を通じた職員の専門的な資質の向上に努めることで、優秀な人材を確保しつつ、管理部門の合理化等による人員の抑制を行い、人件費の削減を図っている。

評価シート17

施設・設備に関する計画

評価の視点

- 施設及び設備に関する計画は実施されているか。

施設・設備に関する計画【自己評価:B】

■ 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。

22年度は、法人本部において電気設備更新、労働大学校においては機械・電気設備更新等を実施。

予算額 70,279千円

契約額 61,864千円

▲8,415千円(▲12.0%)の節減

一般競争入札の徹底により、4年連続で経費の大幅な節減を実現。

