

---

# 平成23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

### 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

### 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

### 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

### 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

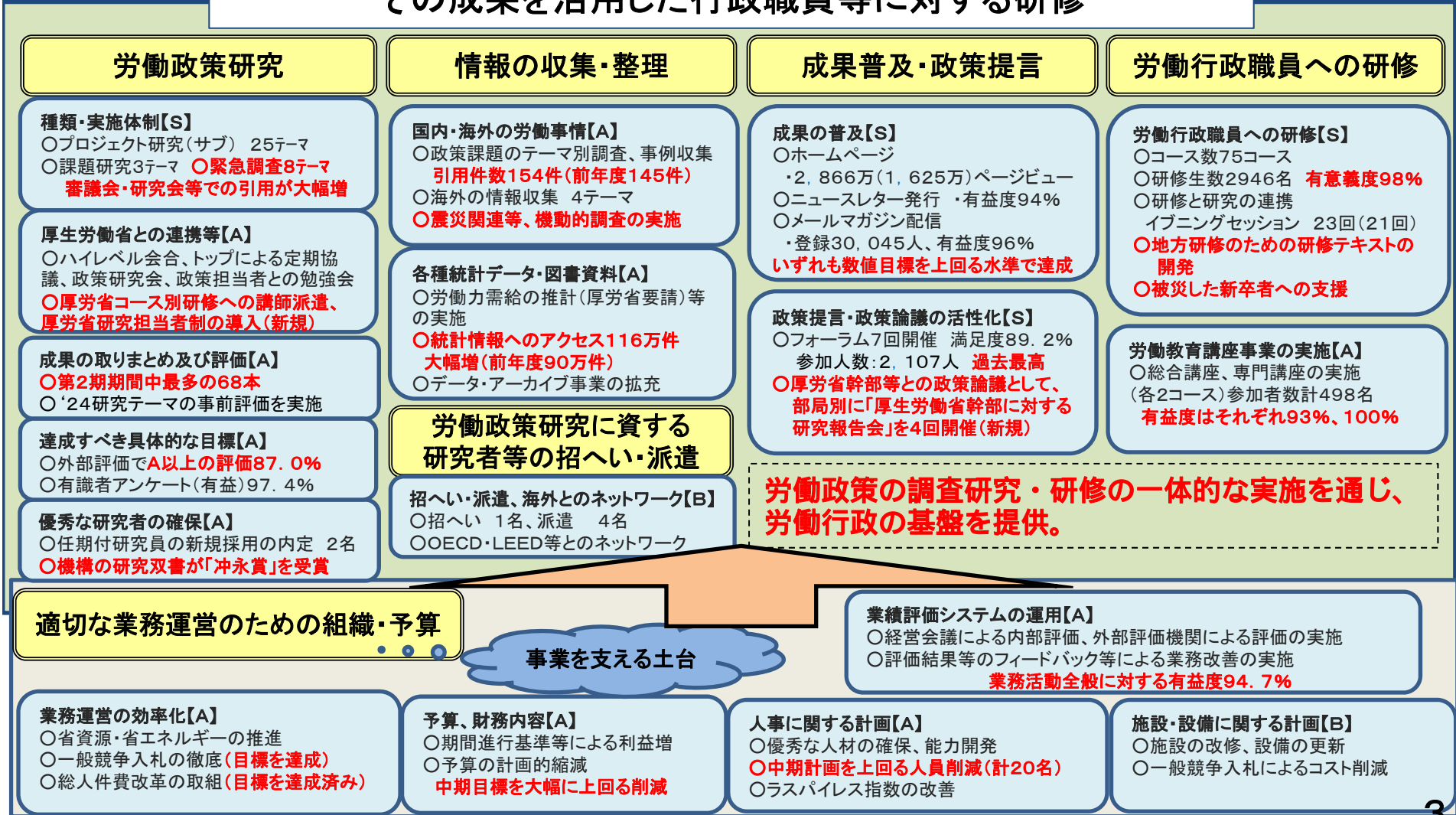
### 効率的な業務運営

- 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 ……41
- 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 ……47
- 評価シート17 施設・設備に関する計画 ……49

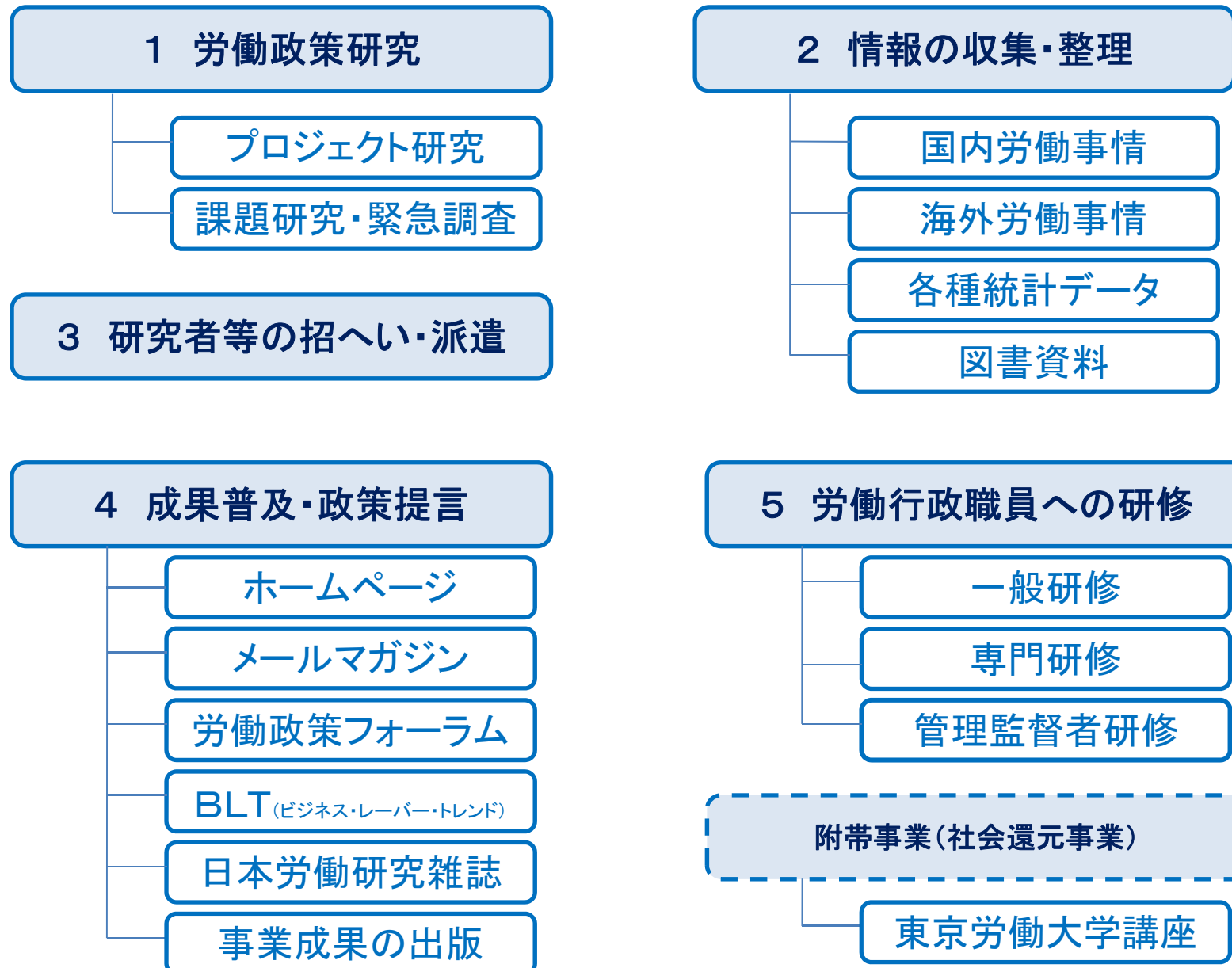
# 独立行政法人労働政策研究・研修機構の事業体系図

## 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



# (参考) 労働政策研究・研修機構の事業体系図



## 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		23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		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	S		S
シート4	厚生労働省との連携等	A	A	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	A		A
シート6	達成すべき具体的な目標	A	A	A	A	A	S	A	S		A
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	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	A		S
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	A		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	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	B		B
シート11	労働政策研究等の成果の普及	A	A	A	A	A	S	A	S		S
シート12	政策論議の場の提供	A	A	A	A	A	A	A	S		S
シート13	労働教育講座事業の実施	A	A	A	A	B	A	A	A		A
シート1	業務運営の効率化	A	A	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	B	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	A		A
シート16	人事に関する計画	B	B	A	A	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	B		B
評価結果の集計		A=11、B=6		A=13、B=4		A=13、B=4		S=1、A=13、B=3			

---

# 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。

## ■ 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 25テーマ  
課題研究 3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、22年度より**緊急調査の枠組みを整備し、23年度は8テーマを実施。**
- ・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580件(前年度611件)。

特に、**審議会・研究会等での引用は、過去最高だった前年度(153件)を大きく上回る185件**となるなど、**政策の企画立案への貢献度合いが高まっており、厚労省の審議会等だけでなく、新成長戦略実現会議、社会保障改革に関する集中検討会議といった政府の重要な政策課題に関する会議等においても貢献。**(具体例はP9参照)

- ・白書等への引用 16件(前年度 17件)
- ・専門図書等各種媒体への引用 379件(前年度 441件)
- ・**審議会・研究会等での引用 185件(前年度 153件)**

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
成果の引用件数	521件	540件	540件	611件	580件
うち審議会等	20件	69件	54件	153件	185件

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。

## 研究テーマ(平成23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	地域における雇用創出施策の政策効果に関する研究
			5	成長分野による地域の雇用創出に関する研究
			6	地方起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	7	就業継続の政策効果に関する研究
			8	企業の雇用管理と両立支援に関する研究
			9	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
			10	ワーク・ライフ・バランスと法に関する比較法研究
			11	非正規雇用者の国際比較研究
			12	女性の就業とワーク・ライフ・バランスに関する総合的とりまとめ
			13	非正規就業の実態と課題に関する総合的とりまとめ
			14	契約社員の人事管理に関する研究
			15	「多様な正社員」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	16	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
			17	職場のいじめ・いやがらせに関する紛争・対策の研究
			18	集团的労使関係のあり方に関する研究
			19	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
	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	20	中小企業における人材育成・能力開発
			21	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
			22	キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究
	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	23	対求人者サービスの強化のための調査・研究・開発
			24	対求職者サービスの充実のための調査・研究・開発
			25	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	雇用調整助成金の効果に関する研究		
	2	女性管理職登用等ポジティブアクションの課題に関する研究		
	3	外国人労働者受入の社会的対応に関する研究		



# 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580件(前年度(611件))

審議会・研究会等での引用185件(前年度153件)の内訳

- 厚生労働省関係 117件
  - ・労働政策審議会(本審及び各部会)
  - ・今後のパートタイム労働対策に関する研究会
  - ・職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議
  - ・有期労働契約研究会
  - ・非正規雇用のビジョンに関する懇談会 等
- 内閣府関係 40件
  - ・新成長戦略実現会議
  - ・社会保障改革に関する集中検討会議
  - ・グローバル人材育成推進会議
  - ・男女共同参画会議
  - ・ジョブカード制度推進協議会 等
- 文部科学省関係 18件
  - ・中央教育審議会(本審及び各部会)
- 経済産業省関係 10件
  - ・産業構造審議会基本政策部会 等

## ■ 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により、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  
54件(前年度60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)
- 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  
14件(前年度23件)

- ・民主党生活保護ワーキングチームヒアリング  
講師 小杉
- ・参議院「国民生活・経済・社会保障に関する調査会」  
参考人 周

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。

## 政策研究ニーズの把握・シーズの発見

○ ハイレベル会合、トップによる定期協議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

○ 23年度は新たに、厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を講師として派遣。

○ さらに、研究テーマごとに厚生労働省研究担当者の登録制を新たに導入し、24年度に予定する全ての研究テーマについて、厚生労働省研究担当者と担当研究員間で計画段階での意見交換を実施し、政策課題の把握と研究テーマへの反映のための取組をスタート。

### 厚生労働省テーマ別研修への講師派遣(新規)

- ・「非正規雇用をめぐる諸課題」
- ・「労使関係と政策決定—三者構成原則をめぐる」
- ・「若年労働者の雇用」

### 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。

### トップによる定期協議: 3回(前年度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。

多様な意見交換により、  
行政のニーズを研究  
に逐次反映

### 政策研究会: 5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。

### 政策担当者との勉強会: 9回(前年度11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「長時間労働の現状とその政策的対応」
- ・日中韓ワークショップ「経済社会の変容と労働者能力開発、キャリア形成支援のあり方についての比較研究」

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。

- ・国際比較労働法セミナー「企業における従業員代表制」

厚生労働省関係各局や大学研究者ら多数のオブザーバーが積極的に議論に参加し、従業員代表制についての政策立案に関する積極的な意見交換を実施。

### ○ 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)   | 90件(86件) |
| ・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加 | 62件(55件) |
| ・大学講師(講座)               | 25件(21件) |

研究テーマごとの厚生労働省研究担当者の登録制を新たに導入した上で、ハイレベル会合、トップによる定期協議、政策担当者との勉強会などを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。 11

---

# 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。

## ■ 成果の取りまとめ

- 前年度(59件)を上回り、**第2期最多となる68件の研究成果を公表。**

成果物の種類	公表済件数
プロジェクト研究シリーズ	6件
労働政策研究報告書	13件(13件)
ディスカッションペーパー	9件(9件)
労働政策レポート	1件(1件)
研究開発成果物	6件
資料シリーズ/調査シリーズ等	33件
<b>合計</b>	<b>68件</b>

カッコ内の数字は外部評価の件数

- 試行結果を踏まえて評価基準の検討・設定を行うとともに、**外部評価機関で24年度研究テーマの事前評価を実施。**

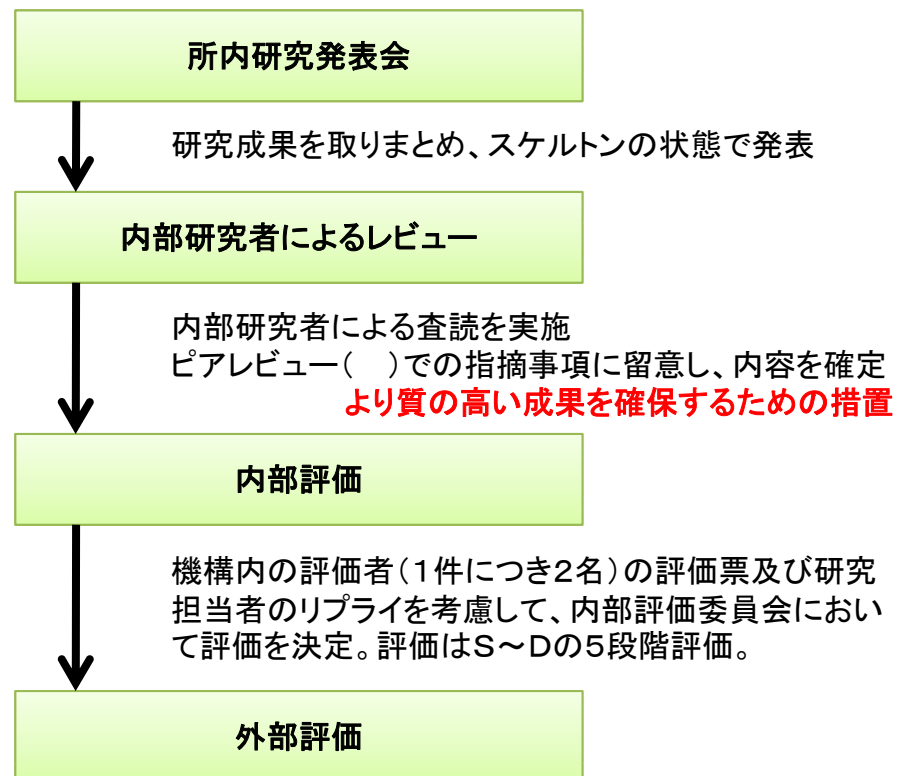
(評価基準)

- ①視点別評価
  - ・研究方法は適切であるか。
  - ・研究が効率的・効果的に計画されているか。
  - ・政策への貢献が期待できるか。
- ②総合評価
  - 研究計画及び視点別評価等を踏まえ、研究テーマの妥当性を評価。

**外部評価等を厳格に実施し、質の高い成果を確保。第2期最多の68件の研究成果を公表。**

## ■ 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**



研究成果を取りまとめ、スケルトンの状態で発表

内部研究者による査読を実施  
ピアレビュー( )での指摘事項に留意し、内容を確定  
**より質の高い成果を確保するための措置**

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。評価はS~Dの5段階評価。

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。評価はS~Dの5段階評価。

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

## 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)、**研究テーマ毎の事前評価(新規)**
  - ・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23年度調査研究・事業に係る評価スケジュール

平成23年	<b>事前評価</b>
1月	・特別研究員会議(1/21)
2月	・調査研究に関する懇談会(労使)(1/26)
3月	・ハイレベル会合(3/10) ・リサーチアドバイザー部会(震災のため中止) ・総合評価諮問会議(3/30)
4月	
5月	<b>中間評価</b>
6月	・四半期中間評価(年3回実施)(7/26, 10/25, 1/24)
7月	
8月	・月次業務実績報告(年5回実施)(9/27, 11/22, 12/27, 2/21, 3/27)
9月	
10月	
11月	
12月	
平成24年	
1月	
2月	
3月	
4月	<b>事後評価</b>
5月	・内部評価委員会(4/26) ・リサーチアドバイザー部会(6/14)
6月	・経営会議(6/18) ・総合評価諮問会議(6/22)
7月以降	・厚労省独法評価委員(7/23, 8/10) ・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。

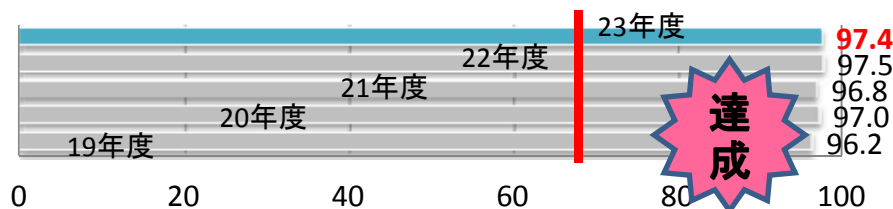
## 外部評価(リサーチアドバイザー部会)

	S	A	B	C	D	計
外部評価	2件	18件	3件	0件	0件	23件
内部評価	3件	19件	1件	0件	0件	23件

	19年度	20年度	21年度	22年度	23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%	20/23件 87.0%

## 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

## 行政評価(厚労省の担当部局による評価)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23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%	44/45件 97.8%
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%	1/1件 100%

達成

## 外部評価の結果

・評価対象として評価を受けた23件の成果のうち20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)を大きく上回った。  
(外部評価でA以上を獲得した割合: 87.0%)

## 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97.4%と、前年度(97.5%)とほぼ同水準で、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」との評価がプロジェクト研究で97.8%と、年度目標(プロジェクト研究は成果総数の80%以上を大きく上回る高水準の評価。



## ■ 主な研究成果の概要

### 資料シリーズNo.96『契約社員の就業実態 個人ヒアリング調査から』

契約社員の人事管理と就業実態について実証的に把握し、契約社員として働く人々が直面している具体的な課題を明らかにするために個人ヒアリング調査を実施。

多肢選択式の設問では把握しきれない、契約社員の「不安」「不満」の具体像(例えば、雇用の不安定さと仕事の内容、賃金の水準のどこに不満を感じているか等)の描出に成功している。(評価コメント)

## ■ 活用状況

24年通常国会に提出予定の労働契約法改正法案の検討過程において、多様な有期契約労働者の実態把握のための有益な資料となった。

(労働基準局労働条件政策課)

### 資料シリーズNo.100『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査 予防・解決に向けた労使の取組み』

職場のハラスメントの予防・解決に向け、企業や労働組合が行う取組みについて調査し、労使関係者にとって今後の取組みの参考となる事例を紹介、実施すべき政策について示唆。

労組や企業の取組の実態把握すら困難を極める中、この問題に積極的に取り組む労組や企業を探り当て取組の実態を収集・整理した意義は大きい。(評価コメント)

本研究を活用した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議WG」の報告で提示した労使の取組例は、今後労使による職場のパワーハラスメント対策の雛形として利用されることが見込まれる。

(労働基準局労働条件政策課)

### 調査シリーズNo.87『地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組みに関する調査』

地方自治体における外国人の生活・就労支援についての考えや実施状況を把握し、今後の外国人政策の基礎資料とするため、全都道府県と市区町村の外国人施策担当者を対象にアンケートを実施。

自治体が自由記述した部分を網羅的に掲載しており、自治体の生の声の本調査を通じて分かる。またリーマンショックの後の状況について本調査により伺い知ることができる。(評価コメント)

平成23年12月に関係省で取りまとめた外国人高度人材ポイント制の企画立案・協議の際に、本調査結果や自治体の意見・考え方を参考資料として活用した。

(職業安定局外国人雇用対策課)

### 調査シリーズNo.90『ジョブ・カード制度における雇成型訓練受講者の追跡調査 「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報』

キャリア・コンサルティングを受けた求職者を対象に実施した『転職モニター調査』に関し、ジョブ・カード制度の有期実習型訓練(基本型)の受講と求職者の就職状況との関係について分析。

必要な見直しや拡充に係る措置を企画・立案するための基礎資料として高く評価できる。(評価コメント)

ジョブ・カード制度推進事業(委託費)をはじめとする関連施策の必要な見直しや拡充に係る措置を企画・立案するための参考とした。

(職業能力開発局実習併用職業訓練推進室)

### 調査シリーズNo.91『中小企業における既卒者採用の実態』

未就職卒業者の増加をうけ2010年に実施した「未就職卒業者に関する緊急調査」の分析編。新たにインタビュー調査を実施し、未就職卒業者増加の社会的背景や課題をさらに深く検討。

アンケート及びヒアリングにより、既卒者採用の理由や各種支援制度の活用状況など既卒者採用の実態が明らかにされている。(評価コメント)

本調査において、既卒者採用の理由や各種支援制度の活用状況など既卒者採用の実態が明らかにされており、今後の取組の企画に当たって参考資料として活用している。

(職業安定局若年者雇用対策室)

---

# 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。
- ・24年度4月1日付採用者:2名(労働法)

### ○ 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。
- ・任期付研究員が主担当で執筆した計4本の外部評価対象成果物すべてが外部評価において優秀(A評価以上)と評価

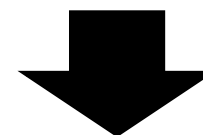
### ○ 研究員の能力開発

- ・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。
- ・23年度の学会加入数:46学会(前年度42学会)

その結果、**当機構の研究員が「職業相談の向上を目指した研修プログラムの開発・効果分析及び実施支援に関する実践報告」により日本産業カウンセリング学会の「第1回実践賞」を受賞**するなど、学会活動等を通じた研究者の育成が図られている。

## ■ 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。



研究水準の向上に寄与

関連専門誌への論文掲載

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
学会誌・専門誌への論文掲載	14件	23件	32件	33件	26件

研究の質の向上及び研究員の意欲を高めることを主たる目的に、機構の研究業務として行った成果を中心に構成した研究双書(単著・単行本)の発行を奨励しているが、**23年9月に発行した研究双書『労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤』が公益財団法人労働問題リサーチセンターの「第26回沖永賞」を受賞**した。

研究員が「沖永賞」や「実践賞」を受賞するなど、業績評価制度の改善、研究員の育成・能力開発の積極的な取組が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っているか。
- アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。

## ■ 研修内容の充実

厚生労働省の要望等に対応しつつ、研修コースの新設及び一部科目を地方移管した研修実施計画を作成。

### (1)コースの新設

求人事業所サービス研修

### (2)研修科目の見直し

精神障害者支援団体の障害者就労支援に関する新たな科目の追加、内部障害者に係る講義内容の改変 等

### (3)研修手法及び教材の改善等

・研修生同士が話し合っって困難場面を設定、その困難場面に応じた対応方法のシナリオを作りシミュレーションを行うための教材として「職業相談シミュレーションワークブック(シナリオ作成タイプ)」を作成 等

・地方における研修を支援するため、厚生労働省の要請を受け、同省と協力して新任職員を対象とした労災補償業務(給付)と雇用保険業務の研修テキストを開発(新規)。

## ■ 研修と研究の連携

・研究員の研修への参画 延べ80名(前年度91名)

各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画。

・イブニングセッションの開催 23回(前年度21回)

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。

・職業指導・キャリアガイダンスツール講習会 5回(前年度5回)  
142名(前年度128名)

参加した研修生等からは「職業ブランクのある中高年のクライアントの相談に行き詰まっていたが、このツールを使用してみても相談をすすめる糸口にしたい。」「若年層への対策のために受講を希望したが障害者(特に発達障害者)にも有効に使用できそうだと思い、希望を持った。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

## ■ 研修実績

・75コース、2946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

○ 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試行実施(12コース)し、これを踏まえ24年度から本格実施。

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
「有意義」との回答率	97.2%	96.7%	97.0%	98.0%	98.0%
研修生数	3,215名	3,476名	3,219名	3,386名	2,946名

## ■ 震災により被災した新卒者等への支援(新規)

○ 東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するため、労働大学の宿泊施設を無償で提供した。

○ また、受講希望の宿泊者に対し、研修及び研究を通じて得られた知見を活用して、就職支援のためのセミナーを実施するとともに、厚生労働省が実施する被災した新卒者向けの就職面接会についても、労働大学の施設の一部を会場・宿泊施設として提供した。

【年度実施期間：平成23年5月10日～平成24年3月31日】

・宿泊者数 延べ321人、857人泊

・セミナー受講者数 16回実施、延べ143人受講

・就職面接会 4回実施、延べ238人参加

「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(閣議決定)等を踏まえ、研修の質の維持向上を図りつつ、地方で実施可能な科目を削減。また、震災に対応した新規の取組を積極的に実施。

---

# 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。

- ・ 「第6回勤労生活に関する調査」(定点観測的調査)  
「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」  
「被災地における労働者の賃金水準の動向等に関する調査」(緊急調査)他 計8件
- ・ モニター調査 8件
- ・ 有識者アンケート調査 2件(「震災後1年を経てみえてきた課題と対応」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 84件
- ・ ビジネス・レーバー・トレンド研究会 2回

「東日本大震災等が産業・雇用に与える影響についての調査」など喫緊の政策課題については「緊急調査」の枠組みにより、短期間で迅速に対応。

### ■ 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**154件と前年度(145件)を上回り、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	23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	145件	154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	28件
うち新聞・雑誌	145件	147件	91件	114件	126件
その他WEBでの引用	63件	70件	41件	49件	50件

達成

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「労働政策審議会労働条件分科会」や「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」の検討素材に活用されるなど、審議会、研究会等での政策立案に大きく貢献。また、数値目標(年間100件以上の引用)を5年連続で達成。

# 国内情報及び海外情報の収集・整理

## 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 95件(前年度110件)
- ・ビジネス・レーバー・トレンドでの情報提供件数 101件(前年度80件)

#### 課題別情報収集 数値目標:年間4テーマ実施

- ① 「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査(要請)」
- ② 「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査(要請)」
- ③ 「諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—(要請)」
- ④ 「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」

#### 海外労働情報研究会の開催 2回

・「OECD加盟諸国の移民政策の現状」  
ジョン・マーティンOECD雇用労働社会問題局長、  
ジャン＝クリストフ・デュモンOECD国際移民局課長

・「イギリスにおける職業別労働市場の変貌・若年者入職・選抜の長期化」  
デイビッド・マースデン ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス教授

### ■ 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84件(前年度49件)。大幅増

○ 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21件(前年度29件)活用されている。

○ 主な活用例

・課題別情報収集として実施した「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査(要請)」については、**24年度において政務三役に対して直接説明を求められるなど(4/20:小宮山大臣、藤田政務官、5/9:西村副大臣)、厚生労働省の関心も高い時宜に適った成果**であり、労働政策の検討に活用されている。

・日本経済新聞に欧米(一部アジア)の若年者雇用にまつわる記事を寄稿するなど、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。

・欧米におけるワーク・ライフ・バランスに関する調査結果が、内閣府のメールマガジンに掲載された。

・「諸外国の外国人労働者受け入れ制度と実態」調査結果が厚生労働省の政策立案や国会答弁資料などに活用された。等

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
新聞・雑誌等の引用・説明件数	40件	49件	34件	49件	84件
行政での活用件数	19件	22件	20件	29件	21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・レーバー・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・レーバー・トレンド』誌上で特集として公表。

目次		Business Labor Trend ビジネス・レーバー・トレンド 2011年6月号	
<b>特集</b> 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—			
2	<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 熊野美生・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 高木謙・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・JILPT統括研究員 藤田力・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・レーバー・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/日本港運協会/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	調査・解析部	
40	海外労働事情	国際研究部	
45	フォーカス1 米国の労働市場 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 フォーカス3 海外の大規模災害復興対策	イギリス①文藝復興、最長6カ月に拡大、②最低賃金、10月から6.08ポンドに/アメリカ③4月4日、全米規模で公務員労使支援の運動がスタート、④2010年のCEOの平均報酬額は平均的労働者の343倍⑤若干低下傾向だが依然、高・若年失業率、⑥イギリス・高度外国人材の国外移住取組を商業化/フランス・失業保険制度の改正で労使交渉採納/中国・低賃金基準引上げの動き—福建、山西、天津など —米ハリケーンカトリナからの示唆— —オーストラリア・クイーンズランド州の事例—	
54	最新労働統計	調査・解析部	
58	連載	労働調査部	

2011年6月号(2011年5月発行)

## ○ 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87回労政審労働条件分科会」  
〔「有期契約労働者の契約・雇用管理に関する調査」〕
- 厚生労働省「第7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」〕
- 厚生労働省「第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会」  
〔「短時間労働者実態調査」〕
- 厚生労働省「第8回今後のパートタイム労働対策に関する研究会」  
〔「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」〕
- 厚生労働省「第3回外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する研究会」  
〔「日本企業における留学生の就労に関する調査」〕
- 財務省「国家公務員宿舎の削減のあり方についての検討会」  
〔「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」〕
- 文部科学省「第2回教職員のメンタルヘルス対策検討会」  
〔「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」〕

### 白書等での活用状況の例

- 厚生労働省「平成23年版厚生労働白書」  
〔「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」、「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」、「第1回勤労生活に関する調査」、「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」、「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する調査」、「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」〕
- 内閣府「平成23年度年次経済財政報告」  
〔「副業者の就労に関する調査」〕「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」〕

---

# 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)。また、**23年度の取組として「都道府県の労働統計」(都道府県庁等の統計のページへのリンク集)、「労働統計Q&A」を新たに作成。**
- 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2012**」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2012**」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、仕様検討等を改めて行い、**改修内容に反映し、更新作業を効率化。**
- 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。23年度中に合計10本のアーカイブデータを新たに公開。事業開始以降の公開件数は累計で27本。統計データの二次的利用のための取組を着実に実施**(23年度中のデータ提供実績は13本)。
- 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1回、作業部会を2回開催。新人口推計に基づく新たな推計を得るべく、作業を実施。
- ⑦厚生労働省の要請に応じて実施した雇用創出・消失指標の推計について、「雇用創出・消失指標の試算」結果を記者発表。

## 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16万1千冊、雑誌404種、紀要505種  
23年度収集 2,056冊(購入1,000冊、寄贈1,056冊)
  - 活用状況: 外部来館者数 1,251名(前年度1,391名)  
外部貸出冊数 1,382冊(前年度1,595冊)  
内部貸出冊数 3,866冊(前年度2,807冊)

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(90万件)を大幅に上回る116万件**。

・「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、**97.3%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  
平成19年版推計結果が、「平成23年版厚生労働白書」(厚生労働省)、「平成23年版高齢社会白書」(内閣府)において引用。

○ ユースフル労働統計  
・第77回中央教育審議会(文部科学省)  
→ **学歴別生涯賃金のデータとして活用**  
・「社会保障改革に関する集中検討会議」への準備作業会合(内閣官房・内閣府)  
→ **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)

「労働統計データ検索システムは比較的更新も早く、また情報量・利便さの面でも優れている」、「労働統計データベースは、時系列での比較などが容易にできて使いやすいため、よく利用している」等、高い評価。

**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。

## ■ 招へい・派遣

### 招聘 1名

氏名：ドゥリツシャー・イドウルス  
(マレーシア国際看護・厚生科学大学副学長)

期間：3月17日～3月31日

テーマ：「日本とマレーシアにおける民間ヘルスケア部門の比較研究  
—調和のとれた職場関係のための政策に焦点をあてて」

労働政策研究への反映：

プロジェクト研究「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」に関連し、**医療・介護部門のみならずヘルスケア産業全般における調和のとれた職場環境・労使関係の構築およびその政策対応について日本との比較という観点から、最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題の政策研究に貢献**

### 派遣 4名

・「ISA世界社会学会議」のワークショップ(韓国・ソウル)に研究員1名を派遣し論文を発表

・EUシンポジウム準備会合(ベルギー・ブリュッセル)に研究員1名を派遣、研究成果を発表。

・ILOアジア労使関係学会専門家会議(インド・ゴア)に研究員1名を派遣、研究成果を発表。

・労働雇用関係協会の年次総会(米国・シカゴ)に調査員1名を派遣、研究成果を発表。

## ■ 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。
- ・ 外国研究者等の受け入れ  
主な来訪者はインドネシア政労使訪問団、香港政府労働局訪問団、米国大使館書記官、イタリア・ベネチア大学研究者ほか欧米各国の研究者等。
- ・ 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：129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・派遣等を通じて海外とのネットワークの維持・拡大に努めつつ、各国の政策・研究動向等についての情報等を収集するとともに、研究者等との意見交換を積極的に実施することで、機構の研究の推進に貢献。

# 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。

## ■ 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5年連続で達成。特にメールマガジンは創刊から9年連続で95%を超える極めて高い評価。

達成

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
有益度(ニュースレター) 数値目標:80%以上	95%	95%	94%	93%	94%
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	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%	96.3%
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	週2回
読者数(メールマガジン) 数値目標:24500人以上	25,234	26,611	27,610	28,858	30,041
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	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

成果を提供する媒体の柱と位置づけ、引き続き掲載情報やページ内容の更新、拡充に努めた(詳細は次頁参照)。

ページビュー数 28,661,075件

前年度(16,247,244件)から大幅にアップ(1,241万件増)

### 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94%。

→ 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:76,019件、収入金額:582千円)

### 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。

→ 読者数は目標(24,500人以上)を大幅に上回る30,041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96.3%。

### 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94.9%

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大幅に上回って達成しており、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以下の取組を実施。

○ 従来の「ビジネス・レーバー・サーベイ」をリニューアルし、調査員取材記事のバックナンバー等を一覧掲載した「国内労働情報」を公開。

月平均のページビュー数が約2.5倍増加

○ アクセシビリティ向上に向けたホームページ改修の一環として、「文字サイズ拡大・縮小ボタン」を新たに追加したほか、専門業者に委託してウェブサイト診断を実施。

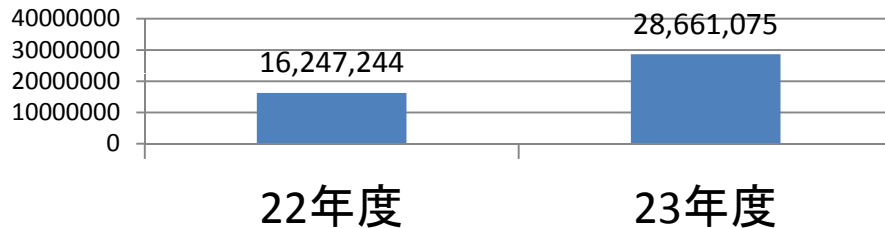
- ・ 画像・写真には、そのコード上に内容を表すテキストを入れて、視覚障害者等が音声聞いても判別できるように改善。
- ・ 前景色と背景色のコントラスト比を4.5:1以上として視覚障害者・高齢者に見やすいページに改善。

○ グーグル等サーチエンジンの検索結果ページの上に機構のホームページが表示されるよう、各ページのメタタグ(HTML内にタグで記述されたサーバーや検索エンジン用の情報)にページに掲載されている内容・情報の紹介文を挿入



改善による利便性の向上の結果、ページビュー数が大幅に増加

ホームページのページビュー数



## 労働政策研究・研修機構(JILPT)ホームページ

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

- 1 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
- 2 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
- 3 国内労働情報**  
国内労働に関する記事のバックナンバーやアンケート調査の結果などを提供
- 4 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を提供
- 5 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
- 6 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
- 7 機構が発行する月刊誌**  
日本労働研究雑誌  
ビジネス・レーバー・トレンド

## 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)の研究結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。

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ JILPTの調査研究成果、フォーラム開催案内など</li> <li>○ 行政 厚生労働省などの中央官庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など</li> <li>○ 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</li> <li>○ 労働 労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、労働関係自取材の記事など</li> <li>○ 動向 企業や調査研究機関のニュースリリース 要請調査から意見感想まで幅広くフォロー</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 法律 労働関連の法律、政令、省令、告示</li> <li>○ 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)</li> </ul> |
|---|--|

お申し込みはこちらから - <http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/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。

## ■ 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。

- **参加人数: 前年度実績の1,994人を上回る2,107人が参加。**
- **すべてのフォーラムで数値目標(80%)を上回る高い有益度を達成。うち5つのフォーラムで90%以上の有益度を獲得。**



評価委員会からの指摘を踏まえ、「You Tube」上に**機構の動画配信ページ**を作成し、**機構研究員の講演**についての**動画配信を開始(新規)**



## ■ 厚生労働省幹部等との政策論議(新規)

- フォーラムについては、主に国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として開催しているものであるが、評価委員会からの指摘も踏まえ、**厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議の活性化を図るため、新たな取組として「厚生労働省幹部に対する研究報告会」を開催(労働関係の部局別に4回開催)**
- 機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選した上で、当該調査研究責任者が成果の説明を行った。**厚生労働省側からは厚生労働審議官、官房長、政策統括官、当該局長といった政策の企画立案の責任者が出席し活発な議論・意見交換を実施。**

### 厚生労働省幹部等との政策論議の開催状況

- ① **職業能力開発局 (7月5日)**
  - ・ 中小企業における能力開発
  - ・ 労働市場のインフラ関係
  - ・ 社会的弱者のキャリア展開・雇用の受け皿としての社会的企業の育成
  - ・ 欧米先進国の職業訓練政策
- ② **職業安定局 (7月7日)**
  - ・ 若年者対策—学卒労働市場
  - ・ 高齢者の就労促進
  - ・ 成人のキャリアガイダンス
- ③ **労働基準局雇用均等・児童家庭局 (7月8日)**
  - ・ 労働時間関係
  - ・ 有期契約労働／契約社員関係
- ④ **雇用均等・児童家庭局 (7月8日)**
  - ・ 育児休業・就業継続
  - ・ 中小企業のワーク・ライフ・バランス、両立支援
  - ・ 母子家庭の母の就業支援、女性の再就職

労働政策フォーラムのテーマ	開催日	参加人数	有益度
高齢者雇用のこれから—更なる戦力化を目指して—	6/3	335人	91.3%
若者問題への接近: 若者政策のフォローアップと新たな展開	7/9	304人	93.6%
非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから—JILPT平成22年度調査研究成果報告会	10/3-4	527人	80.1%
ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発	11/15	238人	91.8%
経営資源としての労使コミュニケーション	1/24	320人	93.8%
労働の多様化と法	2/23	84人	87.7%
震災から1年、被災地域の復興と労働政策を考える	3/19	299人	93.1%

労働政策フォーラムによる国民各層における政策論議の活性化に加え、厚労省幹部等との政策論議の場を新設。

# 労働政策フォーラムの実施状況(例)

## 第3回 非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから —JILPT平成22年度調査研究成果報告会—

機構における平成22年度の調査研究成果のうち非正規雇用とワーク・ライフ・バランスに関連するものを中心に報告及び議論

参加者:527名 満足度:80.1%

参加者アンケートによる意見

- ・「各報告が非常にまとめられており、ヒアリングや実証といった多くの切口からの分析で、意義のあるわかりやすく参考になる報告だった」
- ・「最新の状況を実態調査で明らかにされていることが良かった。」
- ・「専門性の高い内容と進行の良いパネルディスカッションが参考になった。」
- ・「調査結果の数値等は自らの考え構築の根拠となる。」

なお、本フォーラム終了後に、複数の報告者(機構研究員、調査員)に対し、研究会委員就任依頼や講演依頼があったため、「労働政策フォーラム」以外でも政策論議が展開される可能性を広げることとなった。



出産・育児期の就業継続や中小・中堅企業の課題、法政策のあり方についての諸外国との比較などのワーク・ライフ・バランスに関する研究成果と、報告者によるディスカッションを実施。

## 第1回 高齢者の就労促進—65歳までの雇用確保に向けて—

高齢者雇用の現状を明らかにするとともに、高齢者の意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するにはどうすべきかを行政、研究者、企業の担当者がそれぞれの視点で議論

参加者:335名 満足度:91.3%

参加者アンケートによる意見

- ・「全体の労働力等、マクロの背景、動き、及びそれに沿った各企業の取組みがわかりやすく紹介されていた。」
- ・「年金制度の変革に向け、自社の再雇用施策の見直しを行わなければと気付かされました。」
- ・「公的年金引上げに伴う、雇用確保のあり方について、考えるべき基本がおぼろげながら見えてきた。」
- ・「65歳定年延長の制度を構築した基本的理念と導入するにあたっての労使の交渉経過等が大変参考となった。」



機構の研究員が調査に基づき、雇用管理の新たな動きを紹介し、さらに事例報告の後、参加者によるパネルディスカッションを実施。

---

# 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。

## ■ 総合講座

### 第60回東京労働大学講座総合講座

開講期間: 23年4月12日～8月4日

講座内容: 「人事管理・労働経済部門」「労働法部門」

受講者数: 398名(前年度431名)

受講者満足度: 92.9%(前年度91.0%)

9割以上から高い評価

## ■ 専門講座

### 第60回東京労働大学講座専門講座

開講期間: 23年9月27日～12月12日

講座内容: 「労働法コース」「人事管理・労働経済コース」

受講者数: 100名(前年度102名)

受講者満足度: 100%(前年度94.6%)

5年連続で9割以上から高い評価

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
満足度(総合講座)	86.2%	89.4%	85.0%	91.0%	92.9%
受講者数(総合講座)	388名	428名	404名	431名	398名
満足度(専門講座)	94.8%	90.9%	100.0%	91.0%	100%
受講者数(専門講座)	100名	102名	100名	102名	100名

## 参加者からの声



### 総合講座

- ・「多岐に及ぶ課題を整理解決する為に、裏づけとなる論理を体系的に学ぶ事が出来る機会と思っています」
- ・「経験で理解していたことの裏付けや新しい知識も得られた」
- ・「狭い範囲でしか物事を見ていなかった事に改めて気付かされた。普通、当たり前と思っていた事がそうでなかったりと広く社会を知る機会となった」
- ・「今日のフリーターやニートの出現の経緯や若年労働者における課題についてマスメディアでは読み取れない情報を得ることができた」

### フォローアップアンケート

- ・「実務への応用が効くため、個別案件で活用できる。新たな制度導入等についても、最新のデータを使用した説得力のある資料作成が可能」
- ・「私は個人加盟の労働組合(ユニオン)の役員で、労働相談や争議対策も担当しています。講義内容は労働相談実務をはじめ、団体交渉での使用者への説得などの場面で大いに役立っており、争議方針の検討の際にも今後役立つと思います」
- ・「社内研修でのデータ引用と社内人事労務施策への反映(労使協議など)」

### 専門講座

- ・「学会の考えと裁判所の考えの相違や、最近の解釈の動向等、実情に即した内容であった。また、討議を通じて参加者間における考え方の相違が判り、興味深かった」
- ・「講師の考えや問題提起に対し、様々な職業に就いている受講者と意見を交わす機会が多くあったので良い刺激となりました」
- ・「各講師の方々の講義内容もちろんですが、講座を座学のみではなく、グループ討議も交えて進めていただいたことで、他の受講者の方と交流し意見交換できたことが良かったです」

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。

## ■ 省資源・省エネルギーの推進

- 東日本大震災以降の電力不足等に対応するために節電実行計画を策定し、夏季の節電を実施するとともに、年間を通じて**使用電力の削減に努力**。
  - ・ 上石神井事務所 対前年度比 9%減
  - ・ 朝霞労働大学校 同 12%減
- **光熱水料(灯油代含む)についても、前年度を6.3%下回り省エネルギーによる経費節減が図られている**。
  - ・ 43,674千円(前年度46,602千円) △2,928千円
- **ペーパーレス化は9年連続で用紙の節減を達成**

### 節電実行計画に関する主な取組事項

- ・ 研修事業の実施時期の変更等による労働大学校の休校(7/9-8/28)
- ・ 年次有給休暇の計画的付与による一斉閉庁(7/30-8/7)
- ・ ノー残業デーの増加(週1日→週3日)
- ・ 始業・終業時間等の変更(サマータイム、昼休みの輪番制)
- ・ 空調(冷房)機械の運転抑制(温度管理の徹底、昼休み期間の利用停止)
- ・ 照明の抑制(蛍光灯の間引き、執務室内窓側・廊下側及び廊下の照明の消灯等)
- ・ OA機器、その他の機器の使用の抑制(コピー機等の使用台数制限、エレベーターの使用停止等)

## ■ 一般競争入札の積極的な導入等

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
一般競争入札等の割合(件数)	55.5%	67.9%	73.9%	76.9%	<b>77.6%</b>
競争性のない随意契約の件数	61件／137件	35件／109件	23件／88件	21件／91件	<b>22件／98件</b>

## ■ 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等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

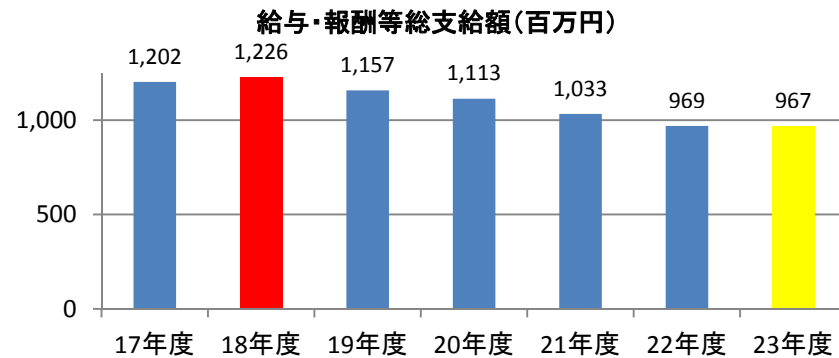
- ・ 監事(2名)及び外部有識者(3名)から成る委員会を設置。
- ・ **すべての随意契約(22件)、企画競争(3件)、一者応札・一者応募の案件(14件)を審査。**

### 契約監視委員会による点検結果

- ・ **随意契約全件について点検を行ったが、契約は適切に行われているという評価であった。**その中で、統計分析処理用のパッケージソフトの契約が複数あることについて(SASとSPSS)の必要性に対して質問があり、分析の内容と継続性の維持等の必要性を説明し、委員の理解を得た。
- ・ **一者応札・一者応募については、参考見積を複数社からとることをもっと積極的に行うことや、入札までの日程をもっと余裕を持たせるように工夫すべきといった改善余地があるものの、適正に行われているとの審議結果であった。**
- ・ また、以前からの懸案事項であるシステムに関する案件について、開発業者でなければ対応が難しい改修に係る部分と通常の保守部分とを切り離して入札に掛けるようにすれば、開発元のみの一者応札という結果になることを回避できるのではないかという提案が委員からなされ、23年度内の契約(複数年契約)において、その趣旨に則った仕様内容の改善により、**一者応札の回避につながった。**

# 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

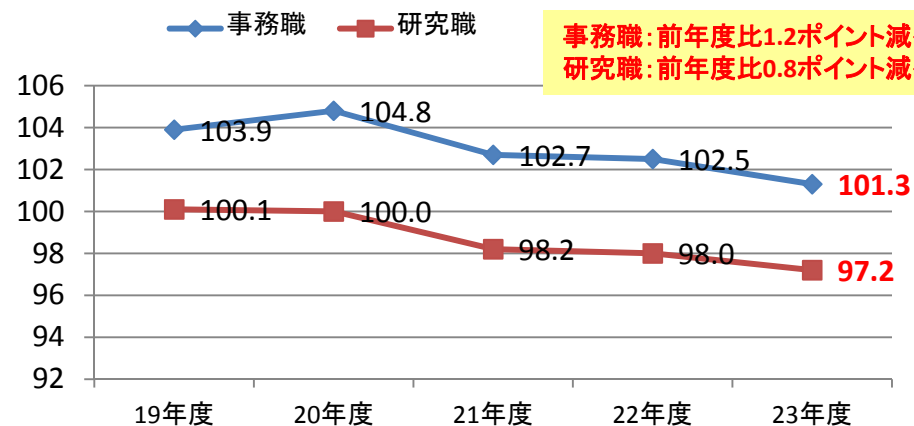


○ 中期計画の数値目標 14.0%削減(18年度比)

○ 実績 17.6%削減

23年度の給与・報酬等支給総額は968,670千円となった。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、17.6%(同上)の削減となっており、目標を3.6ポイント上回って達成。**

## ラスパイレス指数(地域・学歴勘案)の推移



## 役職員の給与制度の見直し

### 給与制度の継続的な見直し等により、ラスパイレス指数を着実に改善

○ 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、23年度においては、国家公務員の給与減額支給措置に関連して、厚生労働省から機構における役職員の給与についても必要な措置を講じるようにとの要請を受けたことを踏まえ、給与削減に関する労使交渉を実施した。

#### ①継続事項

- ・常勤役員の報酬月額の10%削減
- ・事務職員の本俸の2%削減
- ・全職員の本俸の4.8%削減(平均)
- ・事務職(課長補佐以上)の定期昇給の抑制

#### ②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

#### ③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の見直しを行い、23年度以降法人としての支出を全廃

#### ④再任用職員(常勤嘱託)の給与引下げ

- ・22年度に決定した常勤嘱託給与の見直しに基づき、5%の給与削減を実施

○ 当機構の職員数は少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすく、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、平成24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。



---

# 評価シート2

## 業績評価制度の運用

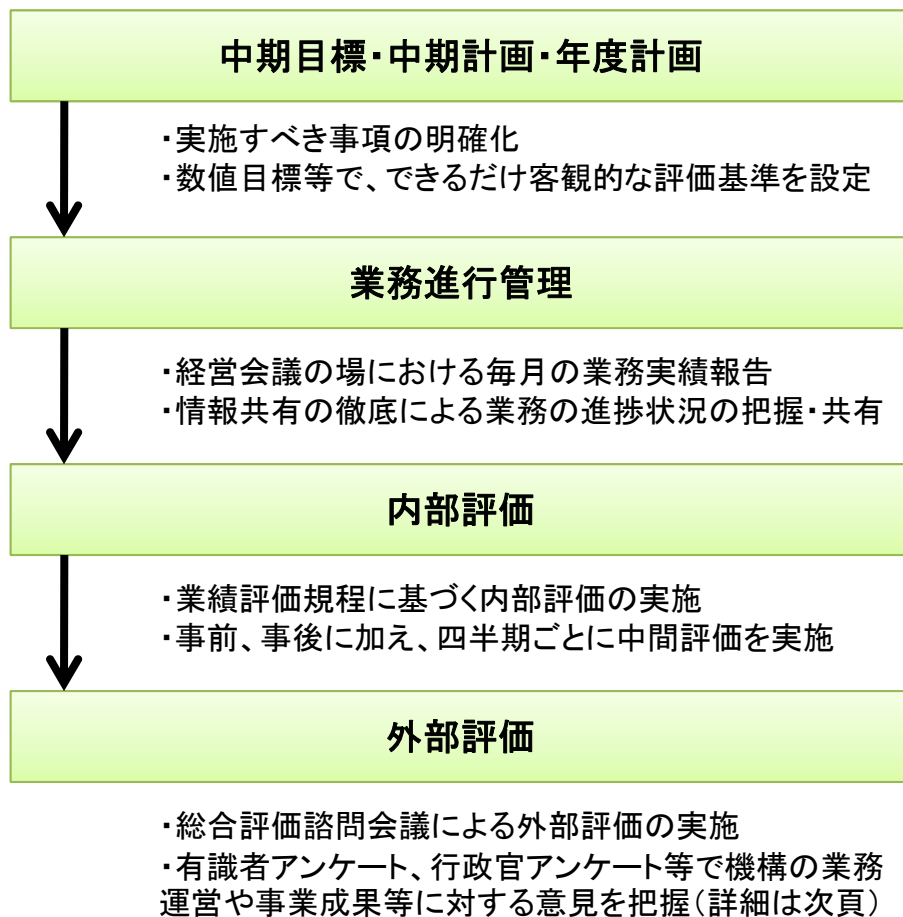
---

### 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

### 機構の業績評価システム



### 組織目標と個人の人事評価との有期的連結

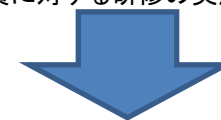
- 年度計画を基に、各部門は人事評価制度のための「業務目標分担表」を作成。
- 各職員は「業務目標分担表」を基に、個人目標を設定。
- 期首、期中、期末の3段階で人事評価を実施。

### 第3期に向けた検討、業務の見直し等

- **23年度は第2期中期目標期間の最終年度に当たる年であったことから、第2期中の評価や指摘等を踏まえ、組織・業務全般の見直しを実施。**
- 厚労省の作成した当初見直し案や総務省政独委による勧告の方向性における指摘事項等も踏まえつつ、事業・予算体系及び業務運営に関する具体的方針等について検討。

#### 見直し案の内容

- ・労働政策の企画・立案に貢献する調査研究の推進
- ・調査研究の重点化
- ・政策提言機能の強化
- ・情報発信機能の強化
- ・調査員の在り方の見直し
- ・労働行政担当職員に対する研修の実施 等



**第3期の中期目標及び中期計画に適切に反映**

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

# 業績評価制度の運用(外部からの意見の把握)

## ■ 外部からの意見の把握

### ○ 有識者アンケート

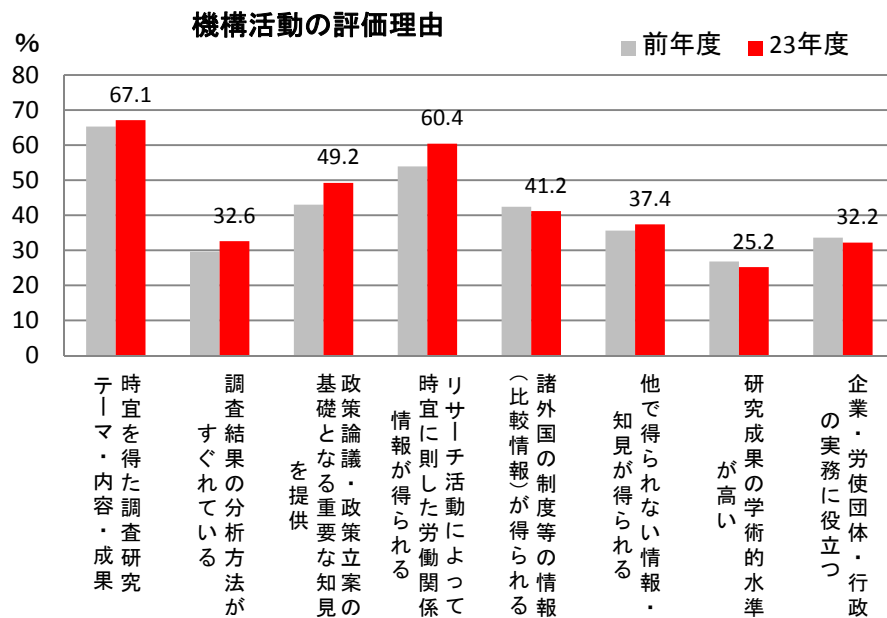
有識者を対象とした郵送アンケート調査により、機構の業務活動全般に関する評価を実施。

(調査対象:1,937名、回答数:695件(回収率:35.9%))

・「**有益である**」との評価:94.7%(前年度95.1%)

**数値目標である「3分の2以上」を大幅に上回る高い評価を獲得**

時宜を得た調査研究成果や、リサーチ活動による労働関係情報についての評価が高い。また、前年度に比べ、**政策論議・政策立案の基礎となる重要な知見の提供に対する評価が増加**。



### ○ 行政官アンケート

厚生労働省の労働関係部局55課室を対象としたアンケート調査により、機構の業務活動等に関する評価を実施。

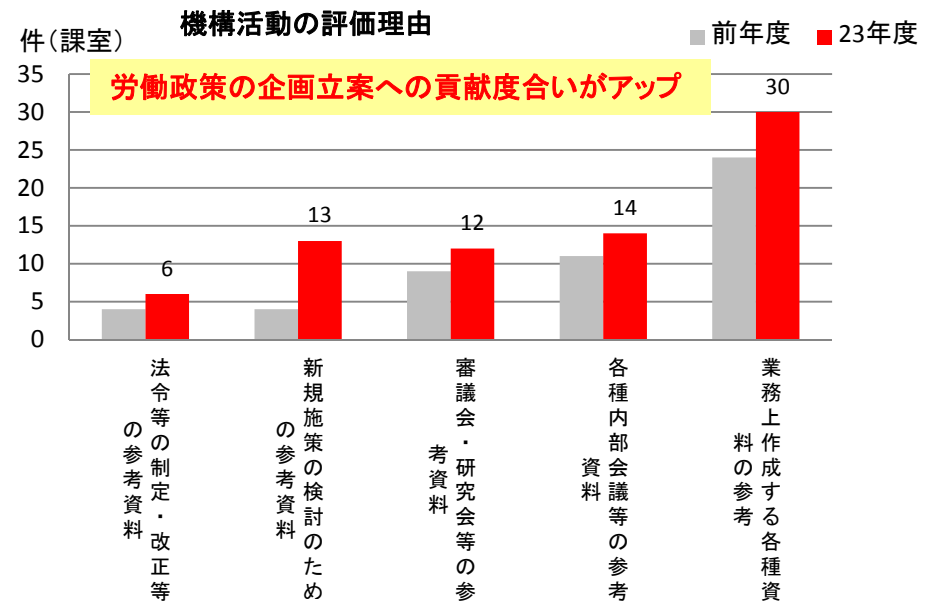
・機構の成果を活用した課室:38課室

**38課室すべてが、「機構の成果が業務に有益であった」との評価**

機構の各種成果等の活用に関する評価 ( )内は前年度

活用状況	23年度 (%)	23年度 (件数)	前年度 (%)	前年度 (件数)
1. 大変役に立った	60.5%	23件	53.1%	17件
2. 役に立った	39.5%	15件	46.9%	15件
3. 役に立たなかった	0.0%	0件	0.0%	0件
4. 全く役に立たなかった	0.0%	0件	0.0%	0件
		38件		32件

**「大変役に立った」との評価の課室が増加(+6件)するとともに、評価理由として「新規政策の検討のため」との理由が大幅増。**



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

---

# 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。

## ■ 予算の措置状況等

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
①運営費交付金収入(百万円)	3,131	3,045	2,892	2,769	2,596
②交付金債務(百万円)	299 (9.55%)	339 (11.13%)	404 (13.97%)	460 (16.61%)	198 (7.63%)
③損益(千円)	▲ 754	▲ 187	5,733	13,108	19,840
④人件費比率 業務費比率	50.5 73.2	50.2 70.4	49.4 72.4	51.8 70.0	51.0 71.0

注:23年度は中期目標期間の最終年度であるため運営費交付金債務残高については全額収益化を行っているが、②~④については経年比較のため当該収益化の影響を除いて表示している。

業務運営の効率化に努めつつ、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を適切に執行。

・運営費交付金収入は第1期末(18年度:3,338百万円)比で△742百万円(22.2%)の大幅削減。

・23年度は、一般競争入札等の推進、人件費の給与水準の見直しの継続等により交付金債務が198百万円発生。

・期間進行基準対象経費における業務の効率化等により、当期利益が着実に増加(23年度:約2,000万円)。

## ■ 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んでおり、24年度からは内部統制の専任部署を新たに設け、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

・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、引き続き、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。  
・また、東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するため、労働大学校の宿泊施設等は無償で提供した(再掲)。

### ⑤ 福利厚生費の見直し

互助組織に対する支出の見直しを行い、23年度より法人としての支出を全廃した(再掲)。また、健康保険料の労使負担割合についても見直しを行い、23年4月分から負担割合を労使折半とした。

### 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。

# 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

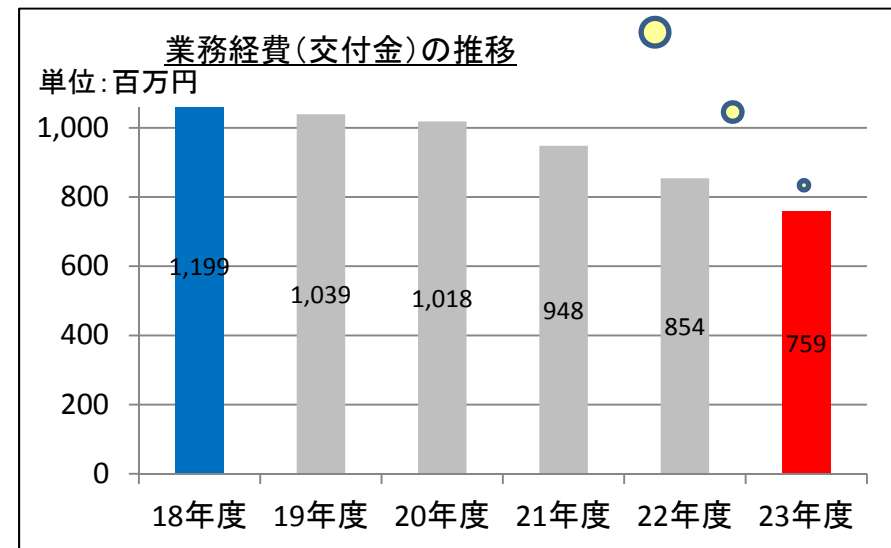
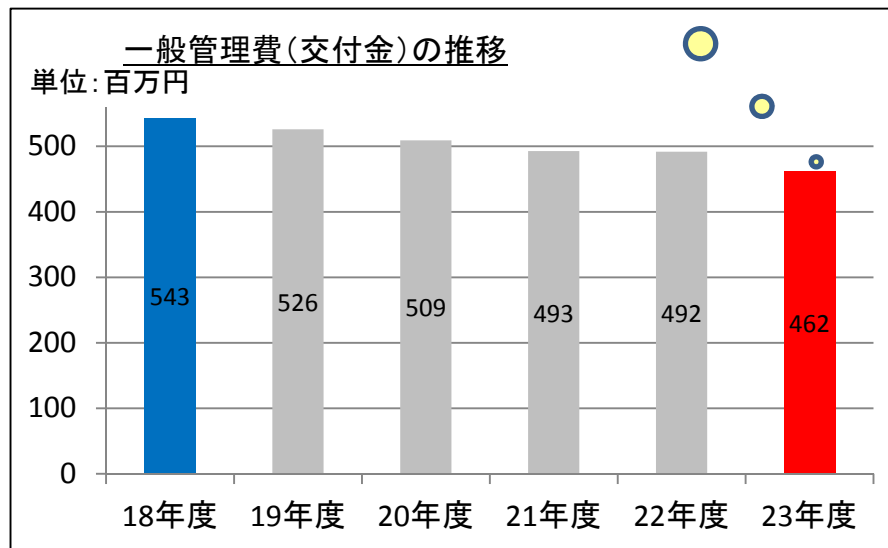
達成

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。

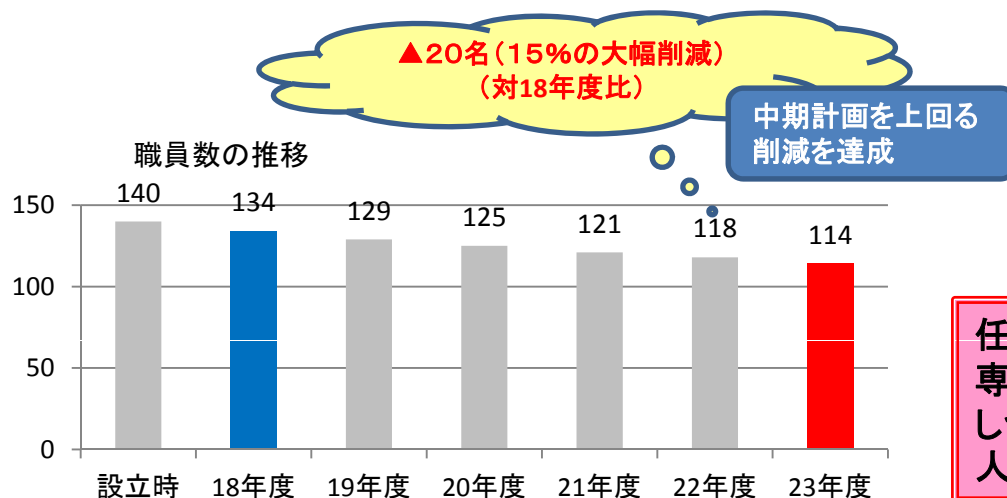
## ■ 優秀な人材の確保と育成

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、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、労働法の研究者2名の内定者を決定した。  
 ・24年度 4月1日付採用者2名(労働法)

## ■ 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→23年度末:34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

- 研究の質の向上及び研究員の意欲を高めることを主たる目的に、機構の研究業務として行った成果を中心に構成した研究双書(単著・単行本)の発行を奨励。その結果、『労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤』が公益財団法人労働問題リサーチセンターの「第26回沖永賞」を受賞した(再掲)。
- 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(再掲)。
- 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。  
 その結果、当機構の研究員が日本産業カウンセリング学会の「第1回実践賞」を受賞(再掲)。
- 調査の専門的知識、ノウハウ等の取得による専門性の向上のため、法政大学院において政策課題の実態を解明できる調査研究能力の取得を行っていた主任調査員が修士号を取得したほか専門社会調査士の認定を受けた。
- 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。  
 ・部門別の業務研修 59件(前年度56件)  
 ・コンプライアンス推進に係る研修 3件(前年度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・設備の整備

### ○整備内容・実績

労働大学校の施設は竣工後30年(昭和57年竣工)となり、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した。

特に、熱源については、朝霞エネルギーセンター(国税庁・埼玉県警・労働大学校共有の熱源設備)の廃止を見据えて自前熱源設備の整備を進めていく必要があることから、国税庁や埼玉県警など関係機関と定期的に会合を開催しつつ、計画的に整備を進めている。

23年度は労働大学校においては電気・空調設備更新等を実施。

予算額 70,079千円

契約額 69,090千円

▲989千円(▲1.4%)の節減

**一般競争入札の徹底により、5年連続で経費の節減を実現。**

