

# 行政減量・効率化有識者会議 ヒアリング説明資料

(労働政策研究・研修機構)

平成19年10月10日  
厚生労働省

# (1). 労働政策研究・研修機構の概要

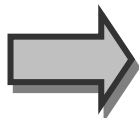
資料 1 - 1

## 設立経緯

- ・ 労働政策研究・研修機構(以下「機構」)は、特殊法人等整理合理化計画(平成13年12月19日閣議決定)に基づき、日本労働研究機構の組織・業務を、政策研究機能に特化する等大幅に見直し、旧機構を廃止した上で、厚生労働省の施設等機関であった労働研修所と統合し、
  - ・ 新たに労働分野における政策研究及び厚生労働省の労働行政担当職員研修を実施する独立行政法人として平成15年10月に発足。
- ※ 中期目標期間:第2期5年間(平成19年4月～平成24年3月)

## 主な業務及び目的

- ・ 労働政策についての総合的な調査及び研究
- ・ 厚生労働省の労働行政職員に対する研修



**労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与**

## 予算・組織(平成19年度)

【運営費交付金】 3,131百万円 【施設整備費補助金】 193百万円

【役員】 6名(理事長、理事3名、常勤監事1名、非常勤監事1名)

【常勤職員】 129名

【所在地】 法人本部・労働政策研究所(東京都練馬区上石神井)、労働大学校(埼玉県朝霞市)

## (1)－2. 労働政策研究機関の必要性

### 労働政策の重要性

少子高齢化の進展と人口減少社会の到来、グローバル化、価値観の多様化等

→ 労働力人口の減少、雇用の不安定化と格差の固定化、仕事と生活のアンバランス等の多岐にわたる問題

→ 誰もが安心、納得して働き、意欲・能力を十分に発揮できるようにするための**労働政策の役割は非常に重要。**

### 労働政策研究機関の必要性

- ・ 労働政策の企画立案・実施のため、以下のような労働政策研究が不可欠。
  - ① 雇用、労働条件、人材育成、労使関係等広範な分野にわたる労働問題の**体系的な研究**
  - ② 労働市場の構造変化を踏まえた**中長期的な政策課題に関する継続的な研究**
  - ③ 経済社会の変化に機動的、柔軟に対応するための**緊急性の高い研究**
  - ④ 労使から**中立の立場で行う信頼性の高い実証的な研究**
- ・ こうした労働政策研究のいずれをも常に確実に実施するためには、**国の要請・指示の下に総合的かつ専門的に労働政策研究を行う機関の存在が不可欠。**
  - このような労働政策研究に関し、専門的な知見やノウハウを蓄積し、総合的・体系的かつ継続的に行っている研究機関は、本機構の他に存在しない。

(参考)

- ・ 諸外国においても、国等が労働政策研究機関を設置。
  - 例：ドイツ(IAB(国の機関))、フランス(CEREQ(独立公共機関))、イギリス(EMAR(国の機関))、EU(EU委員会付属の機関)、韓国(KLI(政府設立法人))
- ・ 我が国の中央省庁においても、基本的に各行政分野に係る直轄の政策研究機関を設置。

# 具体的な政策研究と政策への反映（フリーター・ニートの就業支援に係る研究（2003～2007））

## 【労働政策研究・研修機構】

フリーター、ニートの就業支援等について、社会学・心理学等の研究手法を取り入れ、行政とも密接に意見交換等連携しながら研究を実施（2003～2007）

人材育成における高等教育の役割に関する調査研究（2005）

若者の職業への移行の実態と移行支援のあり方に関する調査研究（2004,2005）等

個人の内面・企業の現場に踏み込んだインタビューやフィールドワーク的な調査による実態の正確な解明

### ○過去の研究成果の蓄積

- ・「新規高卒労働市場と職業への移行の支援」（1998.9）
- ・「フリーターの意識と実態」（2000.7）
- ・「学校から職場へー高卒就職の現状と課題」（2003.3）等

労働分野に特化した継続的・体系的な研究実施により、政策課題の解明や政策に直結する政策提言を行うノウハウを蓄積

フリーター・ニートになる理由・経路を学校から職業生活への移行過程に着目して調査・分析。若者の職業への移行過程の変化、フリーターの状況について5年前の先行調査と比較した調査

フリーター・ニート問題の背景として、若者の職業意識の変化などのほか、学校、家庭、地域の機能低下等による学校から職業への移行過程の変容といった構造的問題の存在と新たな手法による政策の必要性を指摘

○ 調査の設計段階から政策課題の解明を意識し、政策提言を見据えた論点の洗い出しと調査を実施  
○ 表層的・一過的な分析に止まらない多角的視点からの分析（先行調査の再分析・経年分析等）と結論

○ これまで認識されてこなかった構造変化や支援の必要な労働者層の発見  
○ 既存の施策でカバーできない対象者や新たな政策手法も視野に入れた有効な政策提言

【政策提言】①地域等のワンストップ・ネットワーク型の就業支援、②就業体験機会の提供、③年長フリーター対策の強化等

フリーター等の実態解明と対策の提示要請

【厚生労働省】

【政策反映】①地域若者サポートステーション、②若者自立塾、③シヨブクラブ等

## 政策研究テーマ及び研究成果の活用

| 調査研究テーマ及び主な内容                                                                                                                                                                         | 研究成果の活用状況                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>【失業の地域構造分析に関する研究】</b></p> <p>地域の雇用創出の態様を類型化(企業誘致型、コミュニティビジネス型等)した上で、地域の産官学一体となった質の高い地域人材の育成や産業・雇用創出に係る地域の企画立案強化等に向けた支援策が有効であることを提言。</p>                                         | <p><u>平成19年度の地域雇用開発促進法改正法の立案に活用。</u></p> <p>＜地域雇用創造推進事業の創設等(意欲の高い地域の自主的な雇用創造を支援)＞</p>                                                        |
| <p><b>【労働基準・労働契約法制研究】</b></p> <p>我が国企業における労働条件の変更、出向転籍等の労働契約の実態、諸外国の労働契約法制・労働時間法制等を調査・分析。</p>                                                                                         | <p><u>平成19年度に国会に提出した労働契約法案の立案に活用。</u></p> <p>＜労働契約の締結・更新等のルールの内容に具体化＞</p>                                                                    |
| <p><b>【職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究】</b></p> <p>民間の教育訓練提供者(人材ビジネス、事業主団体等)の機能・実態を初めて解明、また、個人の職業キャリアを長期追跡・分析。教育訓練サービス市場の機能強化、個人の能力開発プラン作りへの支援等を提言。</p>                                 | <p><u>第8次職業能力開発基本計画の立案、職業能力開発促進法の改正に活用。</u></p> <p>＜質の高い民間教育訓練機関の育成等のインフラの充実、キャリア・コンサルティング環境の整備、個人の職業キャリアの段階に応じた支援施策の拡充等を中長期的な政策方針として明示＞</p> |
| <p><b>【総合的な職業情報データベースの開発に係る研究】</b></p> <p>＜総合的職業データベース「キャリアマトリックス」＞</p> <p>約500の職業に対する詳細な職業情報(職務内容、必要なスキル、労働条件等)を紹介する情報サイト。職務内容等から職業を検索するのみならず、自らの興味、スキル等やこれまでの経歴等から適職を探索することも可能。</p> | <p><u>インターネットで広く提供され、ハローワークにおいて効率的なマッチングを行う上で活用しているほか、大学、高校の進路指導等においても活用。</u></p> <p>(平成18年9月公開、月平均158万件以上のアクセス)</p>                         |

## (2). 労働政策研究・研修機構の整理合理化案のポイント①

資料 1 - 2

「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」を踏まえながら、平成19年度から平成23年度までの間に以下の整理合理化を実施。

### 1. 事務・事業の見直し

#### (1) 労働政策研究事業

- ① プロジェクト研究(厚生労働省が要請・指示する中長期的な労働政策の課題についての中期目標期間を通じた研究)の重点化、機構が自主的にテーマを設定して行う研究の廃止等
- ② 研究者等の海外からの招へい・海外派遣を第1期中期目標期間から半減
- ③ 成果普及・政策提言事業及び情報収集事業の重点化

#### (2) 労働行政担当職員研修事業

研究成果の研修への反映、研修を通じて把握した現場の問題意識の研究への反映による双方の活性化

## (2). 労働政策研究・研修機構の整理合理化案のポイント②

### 2. 組織の見直し

- (1) 広報部の廃止、情報解析部と調査部の統合、国際研究部の規模縮小、研究部門の9部門から6部門への再編などの大幅な組織見直しを行う。
- (2) 研究員及び研究に関する部門の事務職員を2割程度(計19名)削減する。

### 3. 運営の徹底した効率化、自主性・自律性の確保

- (1) 省エネルギー、情報通信技術の活用、一般競争入札の積極的な実施、定型業務の外部委託の推進等により、以下の削減を実施。
  - ① 一般管理費15%以上削減
  - ② 業務費20%以上削減
  - ③ 人件費14%以上削減
- (2) コンプライアンスに関する研修の充実等により、コンプライアンス経営の強化に努める。
- (3) 管理会計の活用について検討し、併せて財務会計の一層の充実を図る。

#### 論点 1

#### 「民間企業、大学、地方公共団体、他省庁等の政策研究機関と重複する研究開発の廃止」について

- (1) 機構が実施する研究については、独法として担うべき労働政策の企画立案及び推進に資する政策研究として、中長期にわたって体系的かつ継続的に行う研究及び緊要の政策課題に対応するため機動的に行う研究への重点化を進める。

具体的には、厚生労働省が要請・指示する中長期的な労働政策の課題を中期目標期間を通じて研究する「プロジェクト研究」を統合再編する等の見直しにより真に必要な研究への重点化を進める。

- (2) 機構と同様の役割を果たしている政策研究機関は存在せず、かつ、その行う研究についても論点にあるような重複が生じることのないように、労使や民間シンクタンク出身者を含む有識者で構成する外部評価会議等の評価を踏まえているところであるが、研究テーマについては厳選し、機構しか行えない政策研究への特化を進める。

### (3). 整理合理化案見直しの論点に対する厚生労働省の考え方②

#### 論点2

「研究業務以外の業務(労働大学校関連業務を含む)について民間委託、市場化テストの実施」について

##### (1) 労働大学校の施設の管理・運營業務

設備・電気、警備、清掃等の施設の管理運営に関する事務・事業については、既に一般競争入札により民間事業者に委託を行っている。

これら個別に委託している業務(設備・電気、警備、清掃等)全体を市場化テストにより包括的に委託することについては、

- ① 包括的に委託した場合におけるコストが、現在個別に委託しているコストの合計を上回らないこと、
- ② 各業務について現在提供されているサービスの質が維持されること、  
を条件とすることを前提に、市場化テストの検討対象たり得る。

### (3). 整理合理化案見直しの論点に対する厚生労働省の考え方②

#### 論点2

「研究業務以外の業務(労働大学校関連業務を含む)について民間委託、市場化テストの実施」について

#### (2) 労働行政担当職員研修

- ① 司法警察権も有する労働基準監督官などの地方組織も含む厚生労働省の労働行政担当職員に対し、法令等に基づいた施策を適正かつ的確に遂行するために必要となる専門的知識、技術、企業や事業主に対する指導等のノウハウ等を全国斉一的に教授する必要があることから、行政自ら又は行政の要請に的確に応えうる主体が実施することが不可欠である。
- ② また、労働大学校で実施している労働行政担当職員研修では、労働行政職員が行政経歴の節目の時期に、又は、特定の職務・役職に就任した段階で要求される職務能力を付与するための研修を行っている。したがって、研修の企画・運営に当たっては、公務員の各職階や専門職に必要とされる知識、技術、職務能力について熟知した行政経験豊富な者が行う必要がある。
- ③ ただし、研修コースによっては、コースを構成する科目(講座)のうち、外部資源を活用する必要がある科目については、有識者、民間の専門家等の講師による講義等を実施しているところである。

(参考) 諸外国及び我が国の中央省庁においても、国等が専門の機関を設置し、行政職員研修を実施。

### (3). 整理合理化案見直しの論点に対する厚生労働省の考え方③

#### 論点3

#### 「研究者等の海外からの招へい・海外派遣業務の規模の縮小」について

研究者等の招へい・海外派遣事業については、平成19年度から23年度までの間に、それまでの規模から半減させることとしていたところであるが、その内容、頻度、必要性等を厳正に精査することにより、招へい・派遣数をさらに縮減する。