

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（案）

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条第1項の規定に基づき、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」という。）が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を次のとおり定める。

令和4年 月 日
厚生労働大臣 後藤 茂之

第1 政策体系における法人の位置付け及び役割

1 法人の使命

機構は、内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うとともに、その成果を活用して厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行うことにより、我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与し、もって労働者の福祉の増進と経済の発展に資することを目的としている（独立行政法人労働政策研究・研修機構法（平成14年12月13日法律第169号）第3条）。

国の政策の実現に向けて、機構においては、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資する客観的かつ質の高い労働政策研究及び労働行政職員研修が確実に実施されることが不可欠である。

労働政策の研究については、政策の評価・検証を含め、既存の政策に縛られず、質の高い研究を実施するため、一定の独立性を持った機関により実施される必要がある。また、労働行政に従事する職員等に対する研修については、労働政策の研究を実施する研究員を同研修に関わらせるなど、研究と密接に連携させて実施することにより、研修を受ける職員と研修に携わる研究員との双方に一定のシナジー効果を発揮させることが可能となることから、労働政策の研究を実施する機関において行われることが重要である。

2 現状と課題

機構は、日本で唯一の労働政策に関する調査研究を担う独立行政法人として、労使双方の信頼の下、中長期的な視点から具体的な労働政策の課題に対し学術的、学際的な分析を行う独自のプロジェクト研究を実施するとともに、厚生労働省の要請に基づく新たな政策課題に係る「課題研究」・「緊急調査」にも迅速に対応することで労働政策の企画・立案に貢献している。これらは、機構の強みである法学、経済学、社会学、教育学、心理学など労働に関する幅広い専門分野の研究員を擁し、厚生労働省の政策ニーズをふ

まえ、多面的な能力を有する研究員が課題の所在を自律的に深掘りし、ヒアリングやアンケート調査を通じて得たデータを分析してエビデンス等を提供していることによるものである。

他方、近年、グローバル化、AI、ICT化等新技術の進展が著しく、産業・社会構造が劇的に変化するなか、企業のあり方やそこで働く労働者の雇用のあり方、働き方も大きな影響を受けている。また、少子高齢化の進行により人口構造が変化し、人生100年時代を迎えるなか、社会保障制度、公的サービス、雇用制度も変容して行かざるをえない状況である。こうした変化を踏まえた調査研究を行うためには、新たにAI、ICT、医療等の理系分野や、社会保障、税制等に明るい研究人材との連携を一層拡げることが課題である。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う雇用・就業への影響のような、当初想定していなかった雇用・労働分野の突発的な課題が生じた場合に、柔軟かつ効果的・効率的調査研究体制を整備し、機動的な対応を図ることも課題である。

3 法人を取り巻く環境の変化

少子高齢化による人口減少社会の進行、第4次産業革命下におけるビッグデータ、AI、ロボットなどの技術革新に伴う産業構造の変化によって、我が国の労働市場を取り巻く環境が変化しており、我が国の労働法制も大きく変化している。

また、グローバル経済の進展により、各国が抱える課題の共通化が進むとともに、その解決は、その国の経済社会の状況、労働環境等により異なるものであり、国・地域毎の諸事情を踏まえ理解する必要があるが生じている。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大によってテレワーク等が広まり、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広まりつつある一方、感染症の影響による休業や失業が増加し、非正規雇用労働者やフリーランス、飲食業・宿泊業など特定の業種に従事する労働者に大きな影響が出るなど、当初想定していなかった緊急の課題にも直面することとなった。

労働行政職員研修については、新型コロナウイルス感染症への対応を機に導入した非対面（オンライン）の研修の長所を活かし、集合研修との双方のメリットを最大限活用した効果的かつ効率的な研修方式の検討が必要である。

これらを踏まえ、機構は、我が国の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するという目的の下、第5期中期目標期間においては、労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた重要課題についてのエビデンス等を得る観点から厚生労働省において提示する視点を踏まえて実施するプロジェクト研究を中心に、機構が実施する業務の質の確保を図りつつ、より一層厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に資する労働政策研究及び労働行政担当職員研修を効果的かつ効率的に実施するものとする。

(別添) 政策体系図及び一定の事業等のまとめ

第2 中期目標の期間

通則法第29条第2項第1号の中期目標の期間は、令和4年4月から令和9年3月までの5年とする。

第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

通則法第29条第2項第2号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。

1 労働政策研究【重要度：高】

(1) 労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化

次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施することで、調査研究の重複による非効率性を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。

また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進すること。

イ プロジェクト研究

現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題について、長期間にわたるデータ等の蓄積を活用した実態把握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、政策担当者をはじめとした労働政策関係者に提供することを目的として実施する労働政策研究。

労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、以下に掲げる4つの視点の下で、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施すること。

- ① 働き方の多様化が進展したことによる影響を把握する視点
- ② 20年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築する視点
- ③ 労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点
- ④ 実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点

また、それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むこと。

ロ 課題研究

重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的かつ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施する労働政策研究。

年度ごとの政策ニーズを整理して研究テーマを設定し、厚生労働省に研究成果を提供すること。

ハ 緊急調査

厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。

四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。

(2) 研究の実施体制等の強化

労働政策の研究において考慮すべき領域が広がっていることから、関連する他の研究機関との研究交流等や、他分野の専門家等と協力・連携して研究を行う取組を進めていくことにより、外部研究機関等との知見の共有にも留意しつつ、研究の実施体制等の強化を図ること。

また、新型コロナウイルス感染症の影響に係る研究など、突発的に生ずる課題についても可能な限り機動的に対応すること。

(3) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の実施

グローバル経済の進展により、各国が抱える課題の共通化が進むとともに、その解決は、その国の経済社会の状況、労働環境（労使関係を含む）等により異なるものであり、国・地域毎の諸事情を踏まえ理解する必要があることから、各国の研究者、研究機関と一層の交流・研究を図るとともに、各国の抱える諸課題への対応について、

知見の共有を図り、研究調査の向上を図ること。

また、各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。

これらの取組を進めていくことで、研究者の人材育成を推進するとともに、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを更に高めていくこと。

(4) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応

すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。

また、研究ニーズの把握に当たっては、働き方の多様化が進展していることを踏まえ、働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換等を幅広く実施し、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするるとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施すること。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。

(5) 評価における指標

労働政策研究に関する評価について、以下の指標を設定する。

1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点2.0以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S評価（大変優秀）＝3点、A評価（優秀）＝2点、B評価（標準）＝1点、C評価以下＝0点〕（第4期実績：2.25）
2. 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の90%以上確保すること。（第4期実績平均：100%）
3. 労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得ること。（第4期実績平均：92.9%）

(※) 別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「労使関係」に該当する分野の研究成果を除く。

4. 労働政策研究の成果についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、下記基準により2.2以上の評価を得ること。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（第4期実績平均：2.4）
5. 内外の関連する他の研究機関との研究交流等を促進するとともに、研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行い、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。

(参考指標)

○厚労省との連携実績

- ・厚生労働省とのハイレベル会合等開催実績
- ・行政担当者の研究参加人数
- ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数
- ・労働政策担当者向け勉強会の開催実績

○民間等との連携実績

- ・労使団体等との会議開催実績
- ・働き方の多様化に関する新しい団体等との意見交換回数
- ・他の研究機関との共同研究・外部研究機関との研究交流実績
- ・労使団体・地方公共団体・NPO等に向けた講演回数

○成果活用実績等

- ・成果の取りまとめ件数
- ・審議会・検討会等での活用件数

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。
- ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。
- ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量を指標として設定することとする。
- ・研究交流等の促進及び研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を定性的指標として設定することとする。

- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第4期中期目標期間（平成29年度～令和3年度）の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとする。

【重要度：高とした考え方】

—人口減少社会の進行や多様な働き方の拡大、AIやIoTを中心とした技術革新に伴う産業構造の変化など、我が国の労働市場を取り巻く環境が大きく変化している中で、厚生労働省がこれらの課題に的確に対応した労働政策を適切に企画立案及び推進していくために、客観的かつ質の高い労働政策研究に基づくエビデンスが重要であるため。

2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進

労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、国際化の進展により共通した課題に直面する国も多くなっていることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。

また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応するとともに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。

さらに、オープンデータを推進し、社会全体の研究活動の活性化・効率化を促進する観点から、機構が調査研究を通じて取得したデータ等の利用促進を図ること。

(2) 評価における指標

情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。

1. 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ140件以上確保する。（第4期実績平均：152件）
2. 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。（第4期実績平均：159件）
3. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの国内労働事情を利用したことがある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。〔大変有益：3、有

- 益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（新規指標のため実績なし）
4. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの海外労働情報を利用したことがある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（新規指標のため実績なし）
 5. 有識者を対象としたアンケート調査において、ホームページの統計情報を利用したことがある者から、下記基準により2.0以上の評価を得る。〔大変有益：3、有益：2、あまり有益でない：1、有益でない：0〕（新規指標のため実績なし）
 6. 機構が調査研究を通じて取得したデータ等をデータ・アーカイブとして整備し公開する取組について、さらなる利用促進を図る。

（参考指標）

- 内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績
 - ・モニター調査／定点観測的調査実績
 - ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数
 - ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績
 - ・アーカイブの充実・活用実績
 - ・各種刊行物等公表実績
- 図書資料の収集・整理・活用実績
 - ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。
- ・収集・整理された情報について、国内労働事情、海外労働情報、統計情報に区分し、有識者による有益度評価を指標として採用することとする。
- ・オープンデータの推進に向けた取組を測る指標として、データ・アーカイブの利用促進を定性的指標として設定することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第4期中期目標期間（平成29年度～令和3年度）の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第4期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及

(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進

労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的

に連携させた情報発信を積極的に推進し、機構ホームページ等については成果普及の中心手段と位置付け、調査研究成果、情報の発信方法を再検討し、インターネットの更なる活用などにより、広報機能の更なる強化に努めること。

また、労働政策に関する政策提言については、政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催すること。

さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。

(2) 評価における指標

成果及び政策提言の普及に関する評価については、以下の指標を設定する。

1. 労働政策研究等の成果について、メールマガジンを週2回発行すること。(メールマガジン：第4期実績：週2回)
2. メールマガジン読者への有意義度評価で、下記基準により2.0以上の評価を得る。
〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕(第4期実績平均：2.33)
3. 労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上(うち各年度3回以上はオンラインによる。)開催する。(第4期実績：27回)
4. 労働政策フォーラムについて、オンライン開催の場合において平均430人以上の参加者を確保するとともに、参加者への有意義度評価で、下記基準により2.2以上の評価を得る。〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕(第4期実績平均：2.41)

(参考指標)

- メールマガジン読者数
- 記者発表回数
- 政策論議への貢献実績
 - ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員等に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数
- 「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数
- 研究専門雑誌の有益度
- 東京労働大学講座受講者有意義度

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・成果の普及については、効率的かつ効果的な手段を用いて定期的を実施することが有効である。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ることは、研究ニーズの把握にも重要であるため、メールマガジンの発行回数及び有意義度評価を指標として設定することとする。
- ・労働政策フォーラムについては、政策議論の場の提供を目的としているものであり、事業内容の重要性を考慮し、効率的かつ効果的な頻度で実施する必要があるため、実施回数及び有意義度評価を評価の指標に採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第4期中期目標期間（平成29年度～令和3年度）の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第4期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修

(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的实施

労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を、厚生労働省研修担当部局との緊密な連携・協働の下、効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献すること。

また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。

さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、非対面（オンライン）の研修と集合研修の双方のメリットを最大限活用した方式によって、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図ること。

(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮

研究を通じて得られた成果を活用した効果的な研修の実施や、研修生との交流等を通じたより実態に即した研究への貢献などを通して、研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、労働行政

職員に対する公開講座の実施等、研究員の研修への積極的な参画に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図ること。

(3) 評価における指標

研修に関する評価については、以下の指標を設定する。

1. 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90%以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。（第4期実績平均：97.1%）
2. 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で90%以上の者から役に立っているとの評価を得ること。（第4期実績平均：98.8%）
3. 労働行政職員オンライン公開講座の開発・改善を毎年度3件以上得ること。（新規指標のため実績なし）
4. 労働行政職員オンライン公開講座等の研究員の参画による研修の受講者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有意義との評価を得ること。（新規指標のため実績なし）

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・研修ニーズへの的確な対応、研修生のその後の実務における研修効果の発現の程度を測るアウトカム指標として、研修を受けた当事者及びその上司の有意義度評価を採用することとする。
- ・研究と研修の連携を重視する観点から、労働行政職員に対する公開講座等の研修を受けた者の有意義度評価を指標として採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第4期中期目標期間（平成29年度～令和3年度）の実績を踏まえ、第4期の目標水準以上の水準を設定することとし、新規の指標は第4期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

第4 業務運営の効率化に関する事項

通則法第29条第2項第3号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。

1 内部統制の適切な実施

内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を

通じて、役職員で認識を共有すること。

また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。

2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し

質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。

(1) 人材の確保・育成

職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図ること。

(2) 組織運営

それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。

また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指すこと。

3 情報システムの整備及び管理

情報システムについては、デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）に則り、情報システムの適切な整備及び管理を行うとともに、情報システムの整備及び管理を行うPJMOを支援するため、PMOの設置等の体制整備を行う。

また、政府機関のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。

さらに、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。

4 業務運営の効率化に伴う経費節減等

(1) 業務運営の効率化

運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）及び業務経費については、令和4年度予算水準を維持すること。

(2) 適正な給与水準の検証・公表

役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。

(3) 適切な調達の実施

調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第4期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努めること。

また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受けること。

(4) 保有資産の見直し

保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行うこと。

また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行うこと。

(5) 電子化の推進

ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等により、業務の電子化を推進すること。

第5 財務内容の改善に関する事項

通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。

「第4 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。第2に、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築すること。第3に、出版物等の成果物の販売や教育講座事業の受益者負担による自己収入の確保に努めること。

(別紙)

【プロジェクト研究テーマ】

- ① 労働市場とセーフティネットに関する研究
- ② 職業構造・キャリア形成支援に関する研究
- ③ 技術革新と人材開発に関する研究
- ④ 多様な人材と活躍に関する研究
- ⑤ 多様な働き方と処遇に関する研究
- ⑥ 多様な働き方とルールに関する研究

(独)労働政策研究・研修機構の政策体系図

(1) 労働政策の現状・課題と機構の役割

労働政策研究・研修の必要性

・人口減少社会の進行、多様な働き方の拡大、技術革新に伴う産業構造の変化等の労働市場を取り巻く環境の変化

厚生労働省が労働政策を適切に企画立案及び推進していくためには、質の高い労働政策研究及び労働行政研修が確実に実施されることが不可欠。

機構の役割

- 内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うこと
- その成果を活用して厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行うこと

我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与し、もって労働者の福祉の増進と経済の発展に資する。

厚生労働省との連携を図りつつ、機構が研究と研修を実施

貢献

(2) 機構の事業

1 労働政策の総合的な調査研究

- プロジェクト研究(中長期的な労働政策の課題に対応)
- 課題研究(重要性の高い新たな政策課題に対応)
- 緊急調査(緊急の政策ニーズに対応)

研究成果の活用・
研修への参画

行政現場の課題、
問題意識の吸い上げ

4 労働行政担当職員等に対する研修

- 一般研修(業務の基礎を身につける)
- 専門研修(専門性を身につける)
- 管理監督者研修(管理能力を身につける)

2 情報の収集・整理

- 国内外の労働事情等に関する情報収集
- 収集したデータのわかりやすい整理

3 成果・政策提言の普及

- ホームページ、メールマガジン等を通じた国民各層への情報発信
- 労働政策フォーラムの開催 など

- ・調査研究の成果により、厚生労働省に対して政策的インプリケーションの提示や政策論議に必要なエビデンスの提供を通じて、法律改正などの労働政策の企画立案に貢献
- ・現場力の強化に資する研修により、第一線の労働行政職員(ハローワーク、労働基準監督署職員等)の資質及び業務遂行能力を向上させ、効果的かつ効率的な労働政策の推進に寄与

一定の事業等のまとめ

- 1 労働政策の総合的な調査研究事業(第3-1)
- 2 情報の収集・整理事業(第3-2)
- 3 成果・政策提言の普及事業(第3-3)
- 4 労働行政担当職員等に対する研修事業(第3-4)

(独) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) の使命等と目標との関係

(使命)

JILPTは、内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うとともに、その成果を活用して厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行うことにより、我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与し、もって労働者の福祉の増進と経済の発展に資することを目的としている。

(現状・課題)

○中長期的な視点から具体的な労働政策の課題に対し学術的、学際的な分析を行う独自の研究を実施するとともに、厚生労働省の要請に基づく研究、調査にも迅速に対応することで労働政策の企画・立案に貢献している。

○近年、産業・社会構造が劇的に変化するなか、企業のあり方や労働者の働き方等も大きな影響を受けている。また、社会保障制度、公的サービス、雇用制度も変容して行かざるをえない状況である。こうした変化を踏まえた調査研究を行うためには、新たにAI、ICT、医療等の理系分野や、社会保障、税制等に明るい研究人材との連携を一層拡げることが課題である。また、雇用・労働分野の突発的な課題が生じた場合に備え、柔軟かつ効果的・効率的な調査研究体制・運営手法の整備も課題である。

(環境変化)

○少子高齢化による人口減少社会の進行、第4次産業革命下におけるビッグデータ、AI、ロボットなどの技術革新に伴う産業構造の変化によって、我が国の労働市場を取り巻く環境が変化しており、また、我が国の労働法制も大きく変化している。

○新型コロナウイルス感染症の拡大によってテレワーク等が広まり、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広まりつつある一方、感染症の影響による休業や失業が増加し、非正規雇用労働者やフリーランス、飲食業・宿泊業など特定の業種に従事する労働者に大きな影響が出るなど、当初想定していなかった緊急の課題にも直面することとなった。

(中期目標)

○「働き方の多様化が進展したことによる影響を把握する視点」をもって労働政策研究を実施する。

○労働政策の研究において考慮すべき領域が広がっていることから、関連する他の研究機関との共同研究、研究交流の促進、他分野の専門家等と協力・連携して研究を行う取組を進めていくことにより、研究の実施体制の強化を図る。

○グローバル経済の進展により、各国が抱える課題の共通化が進むとともに、その解決は、その国の経済社会の状況、労働環境(労使関係を含む)等により異なるものであり、国・地域毎の諸事情を踏まえ理解する必要があることから、各国の研究者、研究機関と一層の交流・研究を図るとともに、各国の抱える諸課題への対応について、知見の共有を図り、研究調査の向上を図る。