

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画（案）

独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 29 条第 1 項の規定に基づき、令和 4 年 3 月●日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第 5 期）を達成するため、同法第 30 条の規定に基づき、次のとおり、独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画（第 5 期）を定める。

令和 4 年 3 月●日

独立行政法人労働政策研究・研修機構

理事長 樋口 美雄

第 1 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目標を達成するためにとるべき措置

1 労働政策研究【重要度：高】

（1）労働政策研究の種類

次に掲げる労働政策研究について、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、EBPMに基づく労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。

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。

イ プロジェクト研究

中期目標で示された別紙 1 に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）について、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、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実施する。

実施にあたっては、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、部門横断的な研究をはじめ、必要に応じて部門を超えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組む。

進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標及びロードマッ

プを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進する。

なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ公表する。

ロ 課題研究

重要性の高い新たな政策課題について、年度ごとの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成果等を提供する。

政策的重要度が高く、労働政策の企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施する。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。

ハ 緊急調査

厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの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。

政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。

(2) 研究において考慮すべき領域の広がりへの対応

AI、ICT化等新技術の進展が著しく、産業構造が変化する中、企業の在り方やそこで働く労働者の雇用の在り方、働き方も大きな影響を受けている。少子高齢化が進行する中、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。

このように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、働き方の多様化に関する新しい団体や関連団体との幅広い意見交換やヒアリングを行うとともに、他の研究機関との研究交流等、他分野の専門家等と協力・連携し、新たな視点を取り入れながら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。

また、新型コロナウイルス感染症の影響に関する研究等のような、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。

(3) 厚生労働省との連携

労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。

プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーショ

ンを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。

(4) 国際研究交流（国際共同研究を含む）の推進

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。そのため、各国の研究者、研究機関との一層の交流によるネットワークの形成に努め、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。

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がより一層図られるように、海外の研究者等を短期間で招へいして国際セミナーを開催する。

これらの取組を通じて、研究者の人材育成を推進するとともに、国際的プレゼンスを更に高めていく。

具体的には、以下の通り業務を実施する。

イ 研究者等招へい

労働政策研究の推進に資する観点から、優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。

ロ 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。

ハ 国際セミナーの開催等

欧米及びアジアの研究者が一堂に会する機会を提供するための国際セミナーを開催するなど、機構がアジアにおける労働政策研究の拠点となることを目指す。

(5) 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。

また、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とともに、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。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。さらに、当該評価の結果を公開する。

(6) 評価における指標

労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。

- 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の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔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〕
- 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。
- 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。
※別紙 1 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。〔大変有益： 3、有益： 2、あまり有益でない： 1、有益でない： 0〕
- 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。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。

(参考指標)

○厚労省等との連携実績

- ・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

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

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。特に海外の調査・情報収集については、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おり、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に調査・情報収集を実施する。

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。

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。

実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。

具体的には、以下のとおり業務を実施する。

イ 国内労働事情の収集・整理

中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。

情報収集の成果については、政策検討資料等として取りまとめて厚生労働省に提供するとともに、ニュースレター等により、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。

ロ 海外労働事情の収集・整理

国際比較の観点から重要性の高い海外主要国やアジア諸国を対象に、労働関係情報を国別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。また、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。

情報収集の成果については、政策検討資料等として取りまとめて厚生労働省に提供するとともに、ニュースレター等により国民各層等に幅広く提供する。

ハ 各種統計データ等の収集・整理

広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理するとともに、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。

また、アンケート調査の個票など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。

ニ 図書資料等の収集・整理

内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。

また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。

(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、以下の指標の達成を目指す。

- 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。
- 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。
- 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〕
- 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〕
- 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〕
- 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

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

機構の事業及び調査研究について、国民の認知度や理解度を高めるとともに、労使関係者など国民の労働政策に関する政策議論を活性化させるため、ホームページ等における研究成果のビジュアル化など広報機能を更に強化する。

また、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、成果物を効果的に普及できるよう取り組む。

具体的には、以下のとおり業務を実施する。

イ メールマガジン

労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。

ロ ホームページ等

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するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、広報機能の強化に努める。

ハ 研究専門雑誌

研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。

ニ 労働政策フォーラム等

政策提言・政策論議の活性化を図るため、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。開催に当たっては、その効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。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の成果を踏まえ、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。

(2) その他の事業（附帯する業務）

労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。実施に当たっては、その効果をより高めるため積極的にオンラインを活用する。

(3) 評価における指標

成果の普及・政策提言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。

- 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]
- 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。
- 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]

(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

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な実施

労働大学校で実施する研修コースについては、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密接な連携・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。

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。

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、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研修方式により研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。

(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮

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。

(3) 評価における指標

研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

第2 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

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。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を監事監査及び内部監査によって行い、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。

2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し

重要な労働政策課題等の変化に対応した効率的かつ効果的な組織運営を継続するため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、研究ニーズの多様化等の変化に機動的に対応し得るよう、柔軟かつ機動的な組織運営を図る。

(1) 人材の確保・育成

優秀な人材の確保・育成及び組織の活性化を図るため、次の取組を行う。

- ① 優秀な人材を幅広く登用するため、職員の高齢化及び年齢階層の偏りが生じていることを踏まえ、事務職員については、新卒者の採用に加え必要に応じて即戦力となる社会人経験者の採用も図るなど、必要な人材を確保する。また、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。
- ② 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。
- ③ 職員の専門的な資質の向上を図るため、研修等の充実に努め、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する。
- ④ 専門性が高く、新たなニーズに対応する異分野との連携の必要性が拡大したこと等を踏まえ、関係機関・団体との交流等の連携を進める。

(2) 組織運営

プロジェクト研究に関しては、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、外部人材の活用や関係機関との連携等により、研究の実施体制等の充実・強化を図る。

また、機構全体として、引き続き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の的確な運用を行うとともに、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・増進のための体制整備及び各種業務の電子化を一層推進し、組織全体の士気高揚と効率的かつ効果的な組織運営を図り、国民に向けたサービスの最大化を目指す。

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。

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。

4 業務運営の効率化に伴う経費節減等

(1) 経費等の縮減・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。

(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。

(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。

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。

(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。

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。

(5) 業務運営の電子化の取組

ペーパーレス会議やWEB会議の更なる活用等、業務の電子化を推進する。

第3 財務内容の改善に関する事項

1 期間中の予算、収支計画、資金計画

別紙2から別紙4のとおり。

2 予算執行の効率化

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。

3 自己収入の確保

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。

4 短期借入金の限度額

① 限度額 300 百万円

② 想定される理由

- ・運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。
- ・予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。

5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処

分に関する計画

なし

6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

なし

7 剰余金の使途

① プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。

② 研修事業の内容の充実。

8 施設・設備に関する計画

厳しい財政状況を踏まえ、施設・設備計画に基づく工事等は予定しない。

ただし、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、第5期中期計画期間中に工事を実施することがあり得る。

9 積立金の処分に関する事項

なし

【中期目標期間中のプロジェクト研究】**① 労働市場とセーフティネットに関する研究**

感染症の世界的大流行の影響は、就業形態／職種／ジェンダー間の格差など我が国の労働市場が抱える課題を改めて顕在化させた。本プロジェクト研究では、働く人がウェル・ビーイングを高めつつ安心して活躍できる労働市場をどのように構築するかについて、雇用・労働の質の向上や格差是正、効果検証に基づくセーフティネットのあり方の検討に資する政策的インプリケーションを提示する。

② 職業構造・キャリア形成支援に関する研究

本プロジェクト研究では、生産活動期間の長期化や産業・職業構造の変化の中で、生涯にわたる主体的なキャリア形成支援のあり方、転職希望者の労働移動や就職活動に困難を抱える人の労働参加を進めるための効果的なマッチングやカウンセリング、デジタル化時代に対応した職業情報の整備や支援ツールの開発など、職業相談現場や求職・求人両者のニーズ・課題に即した効果的なキャリア形成支援・職業相談手法を提示する。

③ 技術革新と人材開発に関する研究

急速な技術革新の進展や産業構造・労働力需給構造の変化の中で、職業能力評価制度の構築やリカレント教育の拡充など職業教育訓練の体系的な再整備が求められている。本プロジェクト研究では、職業能力の高度化に向けた多様なニーズを把握・分析し、職業能力開発インフラのあり方や新しい産業領域における人材育成について政策的インプリケーションを提示する。

④ 多様な人材と活躍に関する研究

少子高齢化・人口減少が進む我が国の労働市場においては、高齢者、若者、女性、外国人労働者など多様な人材がそれぞれの能力を発揮し活躍できる仕組みが求められている。本プロジェクト研究では、高齢者就業や社会貢献活動、若者のワークスタイルの変化、ジェンダー間や就業形態間の格差、非正規労働者の処遇改善などの課題を抽出・分析し、政策的インプリケーションを提示する。

⑤ 多様な働き方と処遇に関する研究

少子高齢化の進展や技術革新による産業・社会構造の変化に伴い企業行動が変容し、個人も従来の労働時間・場所を限定した働き方から柔軟な働き方を選択する動きが広がるなど就業意識が多様化している。本プロジェクト研究では、労働時間、賃金、仕事と育児・介護の両立、という従来取り組んできたテーマに、テレワーク、兼業・副業といった柔軟な働き方に関する視点を加え、企業・労働者双方の抱える課題を抽出し、ワークライフバ

ランスの実現、長時間労働の削減、健康確保及び労働災害の防止に資する政策的インプリケーションを提示する。

⑥ 多様な働き方とルールに関する研究

技術革新の進展に伴いデジタル技術を駆使した雇用にとらわれない柔軟な就業形態が拡大している。従来型の雇用・労使関係とは異なる新しい「労働者」概念を持つ形態も出現しており、現行の法制度では保護されない労働者への対応が課題となっている。本プロジェクト研究では、多様で柔軟な働き方における労働者概念や労使関係の変容について、国際比較を含めて実態を把握し、労働法・政策面の課題を摘出するとともに、新しい時代に相応しい政策的インプリケーションを提示する。