

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
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、独立行政法人労働政策研究・研修機構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。 第1 政策体系における法人の位置付け及び役割 人口減少社会の進展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、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）や「働き方改革実現会議」「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために懇談会」での議論を踏まえ、女性や高齢者など希望する方誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現、同一労働同一賃金の実現や長時間労働是正などの働き方改革を通じた生産性向上に加え、技術革新による経済・社会の変化を踏まえた20年後の2035年を見据えた新たな労働政策の構築などの新たな重要課題にも的確に対応していく必要がある。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。 これらを踏まえ、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」という。）は、独立行政法人労働政策研究・研修機構法（平成14年法律第169号）第3条にも規定されているように、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4期中期目標期間においては、国が独立行政法人に実施させるべき業務に特化し、そ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職員研修を効果的かつ効率的に実施するものとする。	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、独立行政法人労働政策研究・研修機構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。 （前文） グローバル化に伴う経済環境や企業行動の変化、人口減少社会の進展や所得格差の拡大等の社会の変化など、我が国の労働市場を取り巻く環境は大きく変化してきている。このような中で、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必要不可欠である。 独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」という。）は、第2期中期目標期間においては、独立行政法人労働政策研究・研修機構法（平成14年法律第169号）第3条にも規定されているように、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、業務全般について中期目標及び中期計画に沿った取組を行い、特に業務運営の効率化に関する取組については、数値目標を上回る取組を行ってきたところである。 第3期中期目標期間においては、機構に課せられた当該目的の下、国が独立行政法人に実施させるべき業務に特化し、そ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。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第４期） 新旧対照表

中期目標（第４期）	中期目標（第３期）
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 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２項第１号の中期目標の期間は、平成29年４月から平成34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 （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	第１ 中期目標の期間 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２項第１号の中期目標の期間は、平成24年４月から平成29年３月までの５年とする。 ※第３期の第２・第３の順序を変更 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３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 （１）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なし得ない研究内容に一層厳選して実施することにより、調査研究の重複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資する質の高い調査研究に一層重点化すること。 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係る労働政策研究。その実施に際しては、戦略的又は部門横断的な取組を行うこと。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
策的インプリケーション等を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 一億総活躍社会及び働き方改革を実現する視点 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。 その実施に際しては、中長期的なテーマであるプロジェクト研究について、進捗把握や評価をより適切に行うため、予め具体的な目標を設定し、具体的な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成果等を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。	ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。 ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに迅速・的確に対応するための調査。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第４期） 新旧対照表

中期目標（第４期）	中期目標（第３期）
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 幅広い政策ニーズに対応するために、企業内における人事労務管理や労使コミュニケーションなどの内部労働市場の研究や、労働力需給や労働移動などの外部労働市場の研究などについて、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、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。 （３）研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、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高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を図ることを目的として、一定期間にわたる個別の研究者、有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施し、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手すること。 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がより一層図られるように、海外の研究者等との研究交流を図ること。 （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、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、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	（２）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、新たに導入される厚生労働省側の研究テーマごとの担当者登録制も活用しつつ、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を構築することにより、政策と研究のブリッジ機能の強化を図ること。 ※第３期の第２－３を移動 ３ 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣であって、労働政策研究事業と一体的に実施する必要性があるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化して効果的かつ効率的に実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ること。 （３）すべての労働政策研究の成果について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する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、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、上記指標に係る数値目標を設定し、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー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

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
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 労働政策の企画立案及び実施への貢献等に関する評価について、以下の指標を設定する。 1. リサーチ・アドバイザー部会等の機構の中期目標期間中の外部評価において下記の採点基準により評価を受けた研究成果の平均点2.0以上の評価を得る。〔成果ごとに、S評価＝3点、A評価＝2点、B評価＝1点、C評価以下＝0点〕（第3期実績：2.11）【重要度：高、難易度：高】 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80%以上確保すること。（新規指標のため、第3期実績なし） 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3期実績平均：83.7%） （※）別紙に掲げるPテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。 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1.355以上の評価を得る。〔大変有意義：2、有意義：1、有意義でない：0〕（第3期実績：H26：1.34、H27：1.37） 5. 労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数	含め厳格に評価を行うこと。その際、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により、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、業務の縮減を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。 （4）達成すべき具体的な目標 労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標にかかる目標を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次の具体的な目標の達成を図ることにより、研究成果の水準の維持・向上に努めること。 イ リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保すること。 ロ 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般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、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。 ハ 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
を、中期目標期間中に年225人以上確保すること。（第3期実績：899件（年平均225人）） 【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。 ・第3期においては長年の基礎研究が結実した成果を中心として高い評価を受けたが、第4期は一億総活躍社会の実現や働き方改革など喫緊の政策課題への対応、急速な技術革新の進展に伴う雇用・労働環境の変化など新たな知見が求められる課題を中心により幅広いテーマ・分野に関する研究を実施する。 ・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や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。 ・目標水準については、基本的には、第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。 【重要度：高、難易度：高とした考え方】 ——「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。	
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
（1）情報の収集・整理の取組の推進 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が労働事情等に関する実態を分かりやすく把握し、労働政策の効果を検証すること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・整理するとともに、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海外の調査・情報収集を実施することで、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応するとともに、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図ること。 また、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。 さらに、収集した情報について、労使関係者をはじめ、誰もが活用しやすいように整理するとともに、より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を整備すること。 （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（「国内労働情報」）の提供件数を毎年度延べ140件以上確保する。（第3期実績平均：134件） 2. 海外情報収集成果（「海外労働情報」）の提供件数を毎年度延べ150件以上確保する。（第3期実績平均：142件） 3. 国内及び海外の関係者に提供する媒体を、計12回以上発行する。（第3期実績平均：12回） 【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や、要請に応じた国内労働情報の提供件数を採用することとする。 ・ 提供する情報の有益度を測るアウトカム指標として、ニュースレター等での	労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第４期） 新旧対照表

中期目標（第４期）	中期目標（第３期）
有意義度評価を採用することとする。 ・目標水準について、基本的には、第３期の実績を踏まえて設定することとする。 ３ 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 （１）研究成果の更なる普及促進及び政策提言 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、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図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するとともに、本法人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、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努めること。 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こと。 （２）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回発行すること。（メールマガジン：第３期実績：週２回） ２．メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により１.３５以上の評価を得る。〔大変有意義：２、有意義：１、有意義でない：０〕（メールマガジン：第３期実績：１.３５）（労働政策フォーラム：第３期実績：１.３３） ３．労働政策フォーラムを年６回以上開催する。（第３期実績：２５回）	４ 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 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、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、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こと。 また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。 さらに、労働政策フォーラムの活性化や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新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。 なお、第２期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。 イ 労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月１回、メールマガジンを週２回発行すること。 ロ 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において、８０％以上の者から有益であるとの評価を得ること。 ハ 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、８０％以上の者から有益であるとの評価を得ること。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
【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に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。 ・目標水準については、基本的には、第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回るよう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実施 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習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、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。	5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。 また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、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新たに導入するとともに、引き続き、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を高めるための取組を推進すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
（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、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等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6か月～12か月程度）により、毎年度平均で85%以上の者から有意義だったとの評価を得ること。（新規指標のため実績なし） 2. 当該研修生の上司に対する事後調査（修了後6か月～12か月程度）により、毎年度平均で85%以上の者から役立っているとの評価を得ること。（新規指標のため実績なし） 3. イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得ること。（新規）（イブニングセッションの開催件数：第3期実績：平均30回） （研修教材の開発件数：第3期実績：12件（年3件）） 【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管理者の有意義度評価を採用することとする。 ・研究と研修の連携による評価については、イブニングセッションの開催回数及び、教材の開発・改善数を指標として設定することとする。 ・目標水準については、基本的には、第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回るよう設定することとする。	イ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から有意義だったとの評価を得ること。 ロ 当該研修生の上司に対する事後調査により、毎年度平均で85%以上の者から役立っているとの評価を得ること。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
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実施するとともに、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、柔軟な組織運営を図ること。 3 情報セキュリティの強化 政府機関の情報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、整備すること。また、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	第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2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 内部統制の充実・強化 内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。 2 組織運営体制の見直し 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、間接部門の縮減による内部組織の合理化を図り、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減し、職員構成を含めた組織再編に取り組むこと。 また、調査員は、労働政策研究に資する内外の労働事情、統計に係る各種データ等の継続的収集・整理を行うものとし、調査員の専門性に応じて、第3の1の（1）イからハまでに掲げる労働政策研究についても研究員と連携すること。こうした調査員が行う業務については、その意義を一層明確にする観点から、調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に削減すること。 （4）情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図ること。 ※第2－3（4）を移動

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
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。 また、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（P） 運営費交付金を充当して行う業務について、業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上を節減すること。 （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、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3期中期目標期間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	3 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （1）運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成28年度において、平成23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28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減すること。 （2）人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）についても、国家公務員の給与水準も十分考慮し、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。また、総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。 （3）契約については、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すること。 （5）保有資産については、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不断に見直しを行うこと。また、法人が保有

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第4期） 新旧対照表

中期目標（第4期）	中期目標（第3期）
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。 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2 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促進等により自己収入については、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成すること。 (別紙) 【プロジェクト研究テーマ】 ① 雇用システムに関する研究 ② 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究 ③ 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究 ④ 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究 ⑤ 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究 ⑥ 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究	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ものとする。 第4 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2 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。 ・ 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行うこと。 ・ 中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。 (別紙) 【プロジェクト研究テーマ】 ① 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究 ② 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究 ③ 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究 ④ 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究 ⑤ 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第４期） 新旧対照表

中期目標（第４期）	中期目標（第３期）
⑦ 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究	向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究 ⑥ 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究