

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第 4 期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（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、平成29年 3 月〇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 4 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 4 期）を定める。 平成29年 3 月〇日 独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事長 菅野 和夫 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	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、平成24年 3 月 2 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 3 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 3 期）を定める。 平成24年 3 月29日 独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事長 山口 浩一郎 （前文） 独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」という。）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寄与するという目的の下、業務運営の効率化に関する取組を含め、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、中期目標に基づき、機構が担うべき必要な業務に重点化するとともに当該業務の活性化を図ることにより、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質の高い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。このため、以下の計画を遂行する。 第 2 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 業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。 ・業績評価システムによる評価 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によ

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第４期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第３期）
1 労働政策研究 （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、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、予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	って構成される総合評価諮問会議に委嘱する。 ・業務運営等に関する意見及び評価の把握 有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。 1 労働政策研究 （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なし得ない研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。 イ プロジェクト研究 中期目標で示された我が国が直面す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。）については、国家戦略及び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、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。 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する。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施にあたっては、プロジェクト研究間において相乗効果を発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公表する。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第４期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第３期）
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 중요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 중요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、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。 （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	中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙１のとおりとする。 ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究については、重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して実施し、成果を公表する。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。 ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。 （２）労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。 ロ 厚生労働省との連携等

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第４期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第３期）
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）研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣等の実施 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。 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。 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同に会する機会の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	労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。 （３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。 ロ 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、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。 ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、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

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
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。【重要度：高、難易度：高】 〔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〕 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。 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%以上を得る。 ※ 別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「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1.36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〕 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を、中期目標期間中に年225人以上確保する。	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、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。 ニ 達成すべき具体的な目標 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し、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、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をはじめ労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する。こうした目的を達成するため、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。また、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、厳格な外部評価を受け、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。 その他、次の具体的な目標の達成を図る。 ①リサーチ・アドバイザー部会等による評価 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的確な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、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。 ②有識者からの評価の調査等 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

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
（参考指標） ○厚労省等との連携実績 ・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 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 ○その他 ・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・整理し、提供する。また、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。これらの情報収集・整理、提供により、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。 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。 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。 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	の評価を得る。 2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、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。 （1）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・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。 ・情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 （2）海外情報の収集・整理 我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。 ・情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
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、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。 ロ 海外情報の収集・整理 国際比較の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にある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。 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。また、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。 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（「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。 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。 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。 （参考指標） ○国内労働事情の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 ○各種統計データの収集・整理・活用実績	なお、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。 （3）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。また、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。 （4）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。 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を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。 なお、招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の通り業務を実施する。 （1）研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。 （2）研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い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

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
・「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 ○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 ○ホームページ統計情報のページビュー数 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 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、ホームページを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。 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。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	研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。 【第1 1（3）へ移動】 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、公労使から成る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、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 実施の際には、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、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。 （１）労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。 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活用して、国民各層に幅広く提供する。 ・メールマガジンは週2回発行する。 ・メールマガジンの読者へのアンケート調査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は、中期目標期間終了時点で、32,500人以上を目標とする。 ロ ニュースレター 労働政策研究及び関連する内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。 ・ニュースレターは月1回発行する。 ・ニュースレターの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
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。 （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、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] ③労働政策フォーラムを中期目標期間中において年6回以上開催する。 （参考指標） ○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 ○研究雑誌の有意義度 ○東京労働大学講座受講者有益度 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	の割合を80%以上となるようにする。 ハ ホームページ等 ホームページ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に努める。労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。 ・労働政策研究の成果ごとにホームページからのアクセス数を調査することにより普及状況を客観的に把握し、その結果を公表する。 ニ 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。 ・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 （2）政策論議の場の提供および政策提言 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年間6回開催する。 ・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、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。 また、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し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る。 5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （1）研修の効果的な実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を、中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第４期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第３期）
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。 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、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、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。 （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８５％以上の者から「有意義だった」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８５％以上の者から「役立っている」との評価を得る。	的に取り組む。 イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。 ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に積極的に参画する。 ハ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。 （２）研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。 特に、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については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。 また、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実施する。 （３）研修効果の測定 研修生に対するアンケート調査に加え、研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査を新たな評価制度として導入し、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。 ・研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均85%以上の者から有意義

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
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。 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 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。 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。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。	だったとの評価を得る。 ・所属長に対する事後調査により、毎年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。 6 その他の事業 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。 【第1 3（2）へ移動】 第1 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 組織規律の強化 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第3期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。 2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 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。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
む。 また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、P D C A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）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。 （2）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。 （3）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。	3 経費の節減 （1）契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、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により、契約の適正化を引き続き推進する。 （2）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%以上を節減し、また、業務経費については、平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減するため、業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。 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）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）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。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度1%以上の節減を行う。 （3）自己収入について、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施し、中期目標期間の最終事業年度において平成22年度と比較して10%程度の拡大に努める。 （4）業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、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。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第４期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第３期）
第３ 予算、収支計画及び資金計画（Ｐ） ・予算、収支計画及び資金計画は、別紙２から別紙４のとおり。 ・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。 ・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第３期中期目標期間と同程度の水準を達成する。 第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 （１）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。 （２）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。 第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	【第２へ移動】 第３ 予算、収支計画及び資金計画 予算、収支計画及び資金計画は、別紙２から別紙４のとおり。 なお、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。 第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 （１）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。 （２）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。 第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 職員借上宿舍の不動産賃貸借契約の解約に伴う差入敷金の返還金である現金及び預金の不要財産は国庫納付する。 １ 国庫納付見込額 2,739千円 ２ 出資又は支出の形態 出資金

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第４期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第３期）
第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 第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。	第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 第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。 第８ その他業務運営に関する重要事項 １ 情報開示の徹底 機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。 ２ 保有資産の見直し 保有する資産について、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の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。なお、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付する。 第９ 人事に関する計画 １ 方針 （１）優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。
第８ 人事に関する計画 １ 方針 （１）優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。	第９ 人事に関する計画 １ 方針 （１）優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第４期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第３期）
（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）研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。 第９ 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 第１０ 積立金の処分に関する事項 なし 別紙１ 【中期目標期間中のプロジェクト研究】	（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）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縮減する。 （４）研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。 ２ 人員の指標 期末の常勤職員数について平成25年度の常勤職員数から5人以上削減する。 （参考）平成25年度の常勤職員数114人 第１０ 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 第１１ 積立金の処分に関する事項 なし 別紙１ 【中期目標期間中のプロジェクト研究】

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
① 雇用システムに関する研究 産業構造や人口構造が大きく変化する中で、日本の長期雇用システムはどのような現状にあり、どのような方向に向かっているのか、企業、労働者、社会全体など多様な視点からのアプローチで分析に取り組み、日本の雇用システムの現状と変化を俯瞰したうえで、今後の雇用システムのあり方について検討する。 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 高齢化や人口減少が急速に進行する中、「一億総活躍社会」に向けて喫緊の課題となっている生涯現役社会の実現や非正規労働者の処遇改善等について、施策の推進に資する調査研究を行い、政策的インプリケーションを提示する。 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 AI、IoT等急速な技術革新の進展や労働力需給構造の変化など経済・社会の大きなトレンドを踏まえ、雇用・労働の今後の動向や地域社会の雇用機会について展望するとともに、将来に向けた政策的インプリケーションを提示する。 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 働き方改革に向けて、労働時間制度等人事管理のあり方、女性の活躍推進、育児・介護とキャリアの両立など、労働者・企業双方の行動戦略の課題を抽出し、雇用の質の向上に資する政策的インプリケーションを提示する。 ⑤ 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究 職業能力の高度化に向けた多様なニーズを把握・分析し、国全体としての職業能力開発インフラのあり方や新たな産業領域等における人材育成、若年者が円滑に職業へ移行しキャリアを形成する仕組み等について政策的インプリケーションを提示する。	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」 プロジェクト横断的、総合的・戦略的な労働・雇用政策の構築に資する調査研究を行い、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。 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」 今後の我が国の中期的な労働力需給のフレームワーク（産業、職業、地域、年齢など）を展望しつつ、経済のグローバル化や環境・資源等地球規模での問題、あるいは新段階の少子高齢化や人口減少といった経済社会の構造変化が労働・雇用や労働市場へ及ぼす影響に関する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。 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」 雇用慣行・雇用形態が変化し、また教育段階での職業能力形成の在り方が変化する中で、企業内外での職業能力開発、能力評価システムの在り方、教育と職業との接続の在り方などについて、その現状と施策について、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。 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」 充実した職業生涯を歩むために求められるキャリア形成に関して、職業移動・キャリア転換への対応、キャリアコンサルティング、求人・求職のマッチング、就職困難者支援等を含む生涯にわたるキャリア形成支援や就職促進などの観点から、さまざまな関連する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。 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向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」 企業の経営戦略（コーポレート・ガバナンス、女性の活躍促進を含む）や

独立行政法人労働政策研究・研修機構 中期計画新旧対照表

労働政策研究・研修機構 中期計画（第4期案）	労働政策研究・研修機構 中期計画（第3期）
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 生涯にわたるキャリアデザインのあり方、就職活動に困難を抱える人の労働参加を進めるためのマッチングやカウンセリング、時代に応じた職業情報やツールの開発など、現場の実態に即した課題を摘出し、効果的な支援手法を提示する。 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 働き方の多様化の中で進行する労働者概念や労使関係の変化、労働条件決定システムの変容などについて、国際比較も含めて実態を把握し、労働法・政策面での課題を摘出するとともに、今後の対応に向けた政策的インプリケーションを提示する。	雇用構造の変化（多様な働き方など）に対応した人事労務管理や雇用システム、人材育成の取組みの変化の実態を把握し、課題を摘出するとともに、関連する労働法制のあり方の見直しやワーク・ライフ・バランスの推進等を通じた雇用の質の向上や多様な働き方の実現に資する政策的インプリケーションを提示する。 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」 労使関係を中心とした労働条件決定システムにおけるさまざまな変化の実態を把握し、課題を摘出するとともに、労働法制度面（ソフト・ローも含む）を中心とした政策的インプリケーションを提示する。