

独立行政法人労働政策研究・研修機構 令和4年度計画

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第30条第1項の規定に基づき、令和4年3月30日付けをもって認可された独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画を達成するため、同法第31条の定めるところにより、次のとおり、令和4年度計画を定める。

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。

イ プロジェクト研究

中期目標で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。

①「労働市場とセーフティネットに関する研究」

働く人がウェルビーイングを高めつつ安心・安全に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・労働の質の向上や健康確保、労働環境の整備、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。

令和4年度は、公的統計等を活用し、現下の労働経済情勢に関する実態・変化・課題について把握し、レポート等にまとめ、迅速に発信する。労働力需給推計については、推計に必要なデータの整理、推計パターンの検討を行う。また、企業の人材戦略の変化が経営に及ぼす影響、個人の就業・生活・健康・ウェルビーイング等について把握するため、企業パネル調査および個人パネル調査を設計し、第1回調査を開始する。

②「職業構造・キャリア形成支援に関する研究」

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。

令和4年度は、職業情報提供サイト（日本版O-NET）に掲載する職業情報の収集・整理、キャリアコンサルタントの活動実態把握のためのアンケート調査、求職活動支援プログラムの

開発に向けたヒアリング調査、およびガイダンスツール改訂等を実施する。

③「技術革新と人材開発に関する研究」

職業能力の高度化に向けた多様なニーズを把握・分析し、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。

令和4年度は、技術革新の進展と産業構造の変化に伴う属性別のタスク分布の変化・要因等を把握するため、国勢調査の個票データと日本版 O-NET の職業数値情報とのマッチングデータを分析するとともに、データでは解明が難しい企業内能力開発等の実態についてヒアリング調査を実施。また、デジタル人材の育成・確保に関する企業アンケート調査等を実施する。

④「多様な人材と活躍に関する研究」

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。

令和4年度は、「中高年縦断調査」（厚生労働省）個票データの二次分析、高齢者雇用・就業に関する企業ヒアリング調査を行うとともに、地方の若者の就業実態・意識等を明らかにするため「若者ワークスタイル調査（地方版）」を実施し、同調査（東京版）との比較を行う。また、子育て世帯の女性の就業キャリアを把握するため「子育て世帯全国調査（第6回）」を実施し、さらに、正社員転換者のキャリアと意識に関するヒアリング調査、外国人労働者について監理団体等へのヒアリング調査等を行う。

⑤「多様な働き方と処遇に関する研究」

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に資する政策的インプリケーションを提示する。

令和4年度は、企業における人事・賃金制度に関するヒアリング調査を実施するとともに、労働安全衛生総合研究所・過労死等防止調査研究センターとの共同研究を引き続き実施する。また、製造業におけるAI技術導入が職場に与える影響に関するヒアリング調査（OECD共同研究）、男性の育児・介護と働き方に関する国際比較研究（英国シェフィールド大国際研究プロジェクト）、および関連の既存調査データの二次分析等を実施する。

⑥「多様な働き方とルールに関する研究」

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・政策面の課題を抽出するとともに、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。

令和4年度は、デジタル化等で変容する雇用社会に対応した労働法政策の動向について、ドイツおよびイギリスを対象に文献サーベイ、海外調査等を実施するとともに、中国における新たな就労形態と法規制等に関する研究を行う。また、AI等デジタル技術導入と職場の変化に関する国内アンケート調査や、賃上げにおける労使交渉の役割・影響等に関するヒアリング調査を行う。

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。

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。

課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定することとする。

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者を中心に、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

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を踏まえ、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、他の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

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等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。

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、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について、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえつつ、検討・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調査研究や国際学会における発表等を目的として、研究者等の海外への派遣等を実施する。また、国際的視野に立った研究を行える人材を育成するため、機構の研究員等を一定期間、海外の研究機関等に派遣することについて、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえつつ、検討・実施する。

ハ 国際セミナーの開催等

韓国の政策研究機関との共催で行う「日韓ワークショップ」及び中国と韓国の各政策研究機関との共催で行う「北東アジア労働フォーラム」を開催する。また、アジア諸国を中心に欧米他主要国も交えた研究者等が参加し、政策研究課題について報告と討論を行う「国際比較労働政策セミナー」を開催する。

なお、開催に当たってはオンラインの活用も検討する。

(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、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厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、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、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)

- 厚生労働省等との連携実績
 - ・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
 - ・他の研究機関等との共同研究・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

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の実態把握や、労働政策の効果の検証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するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。

また、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、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。

イ 国内労働事情の収集・整理

定点観測的調査やビジネス・レーバー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じ、雇用や人事労務など幅広い分野において、労働政策研究に不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての有益かつ有効な情報を収集するとともに、誰もが活用しやすいよう整理する。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

海外主要国（英、米、独、仏、中、韓、その他我が国との経済関係が強いアジア主要国等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働関係情報を国別・機関別に収集・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。

また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」等として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等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。

さらに、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。

併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係

者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効利用を図る。

なお、図書館運営業務については、外部専門業者への委託により、効率化・簡素化を図るとともにサービス向上に努める。

(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のある者から、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のある者から、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のある者から、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、政策議論を活性化させるため、研究成果のビジュアル化など広報機能を強化する。

また、インターネットの更なる活用などにより、成果物の効果的な普及に取り組む。

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、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年間6回（うち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

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（別紙1参照）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、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、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、以下の取組を行う。

- 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など、必要な人材を確保する。
- 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、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る。

3 情報システムの整備及び管理

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。

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、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) 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。)については、令和8年度において、令和3年度と比べて15%以上、業務経費については、令和8年度において令和3年度と比べて5%以上の節減に向けた4年度における必要な取組を行う。

(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。

9 積立金の処分に関する事項

なし

令和4年度研修計画

研修類型	研修の名称	人員	実日数		
一般	基礎研修	新任労働基準監督官 <前期> ① (オンライン研修・集合研修)	130	20	
		② (オンライン研修・集合研修)	130	20	
		<後期> ① (オンライン研修・集合研修)	130	21	
		② (オンライン研修・集合研修)	130	21	
		労働基準監督官 (安全衛生業務基礎) (オンライン研修)	40	8	
		労災補償行政職員初級 ① (オンライン研修)	250	1	
		② (オンライン研修)	20	1	
		労働行政職員基礎 ① (オンライン研修)	170	4	
	研修	雇用環境・均等行政基礎 (オンライン研修)	② (オンライン研修)	170	4
			③ (オンライン研修)	170	4
			④ (オンライン研修)	170	4
			⑤ (オンライン研修)	170	4
			⑥ (オンライン研修)	170	4
			⑦ (オンライン研修)	170	4
細計 5 種類 12 回		1,575	113		
上級研修	厚生労働本省職員 (職業安定行政系) (集合研修)	① (オンライン研修・集合研修)	25	7	
		② (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		③ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		④ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		⑤ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		⑥ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		⑦ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		⑧ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		⑨ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
		⑩ (オンライン研修・集合研修)	70	13	
細計 3 種類 9 回		505	76		
計 8 種類 21 回		2,080	189		

注) 「実日数」はオンライン研修、集合研修を合計したもの。

研修類型	研修の名称	人員	実日数
専 門	メンタルヘルス担当者専門 (オンライン研修・集合研修)	47	2
	企業指導業務(雇用均等関係) 専門 (オンライン研修)	55	5
	企業指導業務(働き方改革関係) 専門 (オンライン研修)	55	5
	労働紛争調整官専門 (オンライン研修)	65	5
	検査業務専門Ⅰ (オンライン研修)	40	3
	検査業務専門Ⅱ (オンライン研修)	30	6
	新任労働保険適用徴収業務専門 (オンライン研修)	120	3
	労働保険適用徴収専門 (オンライン研修)	70	2
	労働基準監督官専門 (オンライン研修・集合研修)	70	10
	安全業務専門 (オンライン研修)	25	5
	衛生業務専門 (オンライン研修)	25	4
	産業安全専門官 (オンライン研修)	40	4
	労働衛生専門官 (オンライン研修)	40	4
研 修	放射線管理専門 (オンライン研修)	25	3
	賃金指導業務専門 (オンライン研修・集合研修)	75	4
	労災補償保険審査専門 (オンライン研修)	50	1
	労災補償訟務専門 (オンライン研修)	60	1
	労災保険給付専門 (オンライン研修・集合研修)	60	7
	労災診療費審査専門 (オンライン研修)	50	3
	労災保険求償債権専門 (オンライン研修)	50	1
	職業指導Ⅰ 専門 ① (オンライン研修)	80	9
	② (オンライン研修・集合研修)	40	10
	③ (オンライン研修・集合研修)	40	10
④ (オンライン研修)	80	9	

研修類型	研修の名称	人員	実日数	
専 門 研 修	職業指導Ⅱ専門	① (オンライン研修)	80	7
		② (オンライン研修)	80	7
		③ (オンライン研修)	80	7
	職業指導Ⅲ専門	① (オンライン研修・集合研修)	30	7
		② (集合研修)	30	5
		③ (オンライン研修)	30	6
	職業指導Ⅳ専門	(集合研修)	40	5
	求人事業所サービス専門	① (オンライン研修・集合研修)	30	5
		② (オンライン研修・集合研修)	30	5
	若年者雇用対策担当者専門	(オンライン研修)	80	4
	障害者雇用専門	① (オンライン研修・集合研修)	45	10
		② (オンライン研修・集合研修)	45	10
	地方障害者雇用担当官等専門	(オンライン研修・集合研修)	30	5
	事業主指導専門	① (オンライン研修・集合研修)	40	6
		② (オンライン研修・集合研修)	40	6
	③ (オンライン研修・集合研修)	40	6	
需給調整事業関係業務専門	(オンライン研修・集合研修)	130	7	
都道府県労働局雇用保険担当官専門	(オンライン研修)	50	2	
債権(雇用勘定)専門	(オンライン研修・集合研修)	47	4	
毎月勤労統計調査専門	(オンライン研修)	47	2	
計 33 種類 44 回		2,316	232	

研修類型	研修の名称	人員	実日数
管 理 監 督 者 研 修	労働基準監督署長 (オンライン研修)	80	4
	公共職業安定所長 ① (オンライン研修・集合研修)	50	6
	② (オンライン研修・集合研修)	50	6
	③ (オンライン研修・集合研修)	50	6
	労働基準監督署課長 (A) (オンライン研修)	80	5
	労働基準監督署課長 (B) (安全衛生担当課長) (オンライン研修)	40	3
	(B) (労災担当課長及び業務課長) (オンライン研修)	120	3
	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ① (オンライン研修)	70	5
	② (オンライン研修)	70	5
	③ (オンライン研修)	70	5
	④ (オンライン研修)	70	5
	⑤ (オンライン研修)	70	5
	⑥ (オンライン研修)	70	5
計 5 種類 13 回		890	63
総計 46 種類 78 回		5,286	484

類型	研修名称	日程
課 外 講 座	労働行政職員オンライン公開講座	<p>通年（※）</p> <p>※各講座の動画配信の日程 下記以外については、通年を予定。 ・（8）、（20）及び（21）の講座については、準備が出来次第、動画配信を予定。</p> <p>※詳細は、労働大学のホームページ上の特設サイトにおいて情報提供を予定。</p>
座	労働行政フリートーク	労働行政フリートークを附帯させる研修コースの研修日程の中で実施

令和4年度計画予算

【法人単位】

(単位:百万円)

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
収 入						
運営費交付金	688	328	130	406	578	2,129
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	0	58	0	7	65
計	688	328	188	406	585	2,194
支 出						
人件費	440	169	67	212	306	1,194
一般管理費	0	0	0	122	279	401
業務経費	248	158	121	72	0	599
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	688	328	188	406	585	2,194

【一般勘定】

(単位:百万円)

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
収 入						
運営費交付金	90	0	24	109	206	429
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	0	58	0	5	63
計	90	0	83	109	211	492
支 出						
人件費	61	0	24	100	198	384
一般管理費	0	0	0	3	12	15
業務経費	29	0	58	6	0	94
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	90	0	83	109	211	492

【労災勘定】

(単位:百万円)

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
収 入						
運営費交付金	20	0	0	106	0	126
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
計	20	0	0	106	0	126
支 出						
人件費	0	0	0	51	0	51
一般管理費	0	0	0	39	0	39
業務経費	20	0	0	17	0	37
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	20	0	0	106	0	126

【雇用勘定】

(単位:百万円)

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
収 入						
運営費交付金	578	328	105	191	372	1,574
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	0	0	0	2	2
計	578	328	105	191	374	1,576
支 出						
人件費	380	169	43	61	107	759
一般管理費	0	0	0	80	267	347
業務経費	198	158	63	50	0	469
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	578	328	105	191	374	1,576

〔注釈〕

各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

運営費交付金の算定ルール

中期目標期間(令和4年度～令和8年度)の運営費交付金の算定ルールについては、次のとおりとする。

[運営費交付金の算定ルール]

$$\text{運営費交付金額} = \text{人件費} + [\text{業務経費 (R)} + \text{一般管理費 (A1)}] \times \beta \times \gamma + \text{一般管理費 (所要額計上経費) (A2)} + \text{特殊要因 (X)} - \text{自己収入 (I)}$$

$$\text{人件費} = \text{基本給等 (B)} + \text{退職手当 (S)}$$

B：基本給、諸手当、法定福利費等の人件費（退職手当を除く。）をいい、次式により算出する。

$$B(y) = B(y-1) \times \alpha 1 \times \alpha 2$$

B(y)：当年度の基本給等

B(y-1)：前年度の基本給等

$\alpha 1$ ：給与改定率

$\alpha 2$ ：昇給原資率等

S：当年度の退職予定者及び前年度の予定外退職者に対応した退職手当額

A1：前年度の管理部門に係る物件費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。）

A2：公租公課等の所要計上を必要とする経費

R：前年度の業務に係る経費（人件費及び一般管理費以外の経費）

X：法令改正、政府方針等に基づき必要となる措置又は現時点で予測し難い事由により発生する資金需要等であって、新規に追加・拡充された経費（中期目標期間を通じて、他の経費には分類しないものとする。）に係る当年度の所要額

I：自己収入の見積り額

β ：効率化係数

γ ：消費者物価指数

[注記]

- 1 $\alpha 1$ 、 $\alpha 2$ 、 β 、 γ については、各年度の予算編成過程において具体的な数値を定める。
- 2 S、Xについては、各年度の予算編成過程において決定する。
- 3 中期計画全般にわたる予算の見積りに際しては、以下の仮定のもとに試算している。
 - ① $\alpha 1$ 、 $\alpha 2$ 、 γ については、1.00 と仮定した。
 - ② β については、令和4年度 0.9014730、令和5年度 0.9983861、令和6年度 0.9984247、令和7年度 0.9984623、令和8年度 0.9980810 と仮定した。

ただし、労災勘定及び雇用勘定におけるRについては、双方の合算額が、令和4年度時点で既に令和3年度のそれより5%以上節減しているため、令和4年度の水準を維持する。

令和4年度収支計画

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
費用の部	688	331	188	408	593	2,209
経常費用	688	331	188	407	593	2,209
一般管理費	0	0	△ 0	122	580	701
業務費	688	327	188	282	0	1,486
減価償却費	0	4	0	3	13	21
財務費用	0	0	0	0	0	0
収益の部	688	331	188	408	593	2,209
運営費交付金収益	644	310	123	386	532	1,995
資産見返物品受贈額戻入	0	0	0	0	0	0
資産見返運営費交付金戻入	0	3	0	2	9	14
賞与引当金見返に係る収益	44	17	7	20	25	113
退職給付引当金見返に係る収益	0	0	0	0	20	20
その他の収入	0	0	58	0	7	65
財務収益	0	0	0	0	0	0
経常利益又は経常損失(△)	0	0	△ 0	0	△ 0	△ 0
臨時損失	0	0	0	0	0	0
臨時利益	0	0	0	0	0	0
純利益(△純損失)	0	0	△ 0	0	△ 0	△ 0
総利益(△総損失)	0	0	△ 0	0	△ 0	△ 0

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
費用の部	90	0	83	109	212	494
経常費用	90	0	83	109	212	494
一般管理費	0	0	△ 0	3	211	213
業務費	90	0	83	106	0	279
減価償却費	0	0	0	0	1	1
財務費用	0	0	0	0	0	0
収益の部	90	0	83	109	212	494
運営費交付金収益	85	0	22	100	191	398
資産見返物品受贈額戻入	0	0	0	0	0	0
資産見返運営費交付金戻入	0	0	0	0	1	1
賞与引当金見返に係る収益	5	0	2	9	15	32
退職給付引当金見返に係る収益	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	0	58	0	5	63
財務収益	0	0	0	0	0	0
経常利益又は経常損失(△)	0	0	△ 0	0	0	△ 0
臨時損失	0	0	0	0	0	0
臨時利益	0	0	0	0	0	0
純利益(△純損失)	0	0	△ 0	0	0	△ 0
総利益(△総損失)	0	0	△ 0	0	0	△ 0

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
費用の部	20	0	0	106	1	127
経常費用	20	0	0	106	1	127
一般管理費	0	0	0	39	0	39
業務費	20	0	0	67	0	87
減価償却費	0	0	0	0	1	1
収益の部	20	0	0	106	1	127
運営費交付金収益	20	0	0	102	0	122
資産見返物品受贈額戻入	0	0	0	0	0	0
資産見返運営費交付金戻入	0	0	0	0	1	1
賞与引当金見返に係る収益	0	0	0	4	0	4
退職給付引当金見返に係る収益	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	0	0	0	0	0
財務収益	0	0	0	0	0	0
経常利益又は経常損失(△)	0	0	0	0	0	0
臨時損失	0	0	0	0	0	0
臨時利益	0	0	0	0	0	0
純利益	0	0	0	0	0	0
総利益	0	0	0	0	0	0

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
費用の部	578	331	105	193	381	1,588
経常費用	578	331	105	193	381	1,588
一般管理費	0	0	0	80	369	450
業務費	578	327	105	109	0	1,119
減価償却費	0	4	0	3	12	19
財務費用	0	0	0	0	0	0
収益の部	578	331	105	193	381	1,588
運営費交付金収益	539	310	101	185	341	1,476
資産見返物品受贈額戻入	0	0	0	0	0	0
資産見返運営費交付金戻入	0	3	0	2	7	13
賞与引当金見返に係る収益	39	17	4	6	11	77
退職給付引当金見返に係る収益	0	0	0	0	20	20
その他の収入	0	0	0	0	2	2
財務収益	0	0	0	0	0	0
経常利益又は経常損失(△)	0	0	0	0	△ 0	0
臨時損失	0	0	0	0	0	0
臨時利益	0	0	0	0	0	0
純利益(△純損失)	0	0	0	0	△ 0	0
総利益(△総損失)	0	0	0	0	△ 0	0

【注釈】

- 1) 当機構における退職手当については、役員退職金規程及び職員退職手当支給規程に基づいて支給することとなるが、その全額については運営費交付金を財源とすることを想定している。
- 2) 各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

令和4年度資金計画

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
資金支出	688	328	188	406	1,364	2,974
業務活動による支出	688	327	188	404	1,147	2,754
投資活動による支出	0	0	0	0	0	0
財務活動による支出	0	0	0	2	6	8
翌年度への繰越金	0	0	0	0	212	212
資金収入	688	328	188	406	1,364	2,974
業務活動による収入	688	328	188	406	585	2,194
運営費交付金による収入	688	328	130	406	578	2,129
その他の収入	0	0	58	0	7	65
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0
施設整備費補助金による収入	0	0	0	0	0	0
定期預金の払戻による収入	0	0	0	0	0	0
有形固定資産の売却による収入	0	0	0	0	0	0
前年度よりの繰越金	0	0	0	0	780	780

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
資金支出	90	0	83	109	325	607
業務活動による支出	90	0	83	109	305	586
投資活動による支出	0	0	0	0	0	0
財務活動による支出	0	0	0	0	0	0
翌年度への繰越金	0	0	0	0	20	20
資金収入	90	0	83	109	325	607
業務活動による収入	90	0	83	109	211	492
運営費交付金による収入	90	0	24	109	206	429
その他の収入	0	0	58	0	5	63
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0
施設整備費補助金による収入	0	0	0	0	0	0
定期預金の払戻による収入	0	0	0	0	0	0
前年度よりの繰越金	0	0	0	0	114	114

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
資金支出	20	0	0	106	81	207
業務活動による支出	20	0	0	106	28	154
投資活動による支出	0	0	0	0	0	0
財務活動による支出	0	0	0	0	0	0
翌年度への繰越金	0	0	0	0	53	53
資金収入	20	0	0	106	81	207
業務活動による収入	20	0	0	106	0	126
運営費交付金による収入	20	0	0	106	0	126
その他の収入	0	0	0	0	0	0
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0
施設整備費補助金による収入	0	0	0	0	0	0
定期預金の払戻による収入	0	0	0	0	0	0
前年度よりの繰越金	0	0	0	0	81	81

区 別	政策研究経費	情報収集等経費	成果普及等経費	研修事業経費	法人共通	合計
資金支出	578	328	105	191	959	2,160
業務活動による支出	578	327	105	189	814	2,013
投資活動による支出	0	0	0	0	0	0
財務活動による支出	0	0	0	2	6	8
翌年度への繰越金	0	0	0	0	139	139
資金収入	578	328	105	191	959	2,160
業務活動による収入	578	328	105	191	374	1,576
運営費交付金による収入	578	328	105	191	372	1,574
その他の収入	0	0	0	0	2	2
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0
施設整備費補助金による収入	0	0	0	0	0	0
定期預金の払戻による収入	0	0	0	0	0	0
有形固定資産の売却による収入	0	0	0	0	0	0
前年度よりの繰越金	0	0	0	0	585	585

[注釈]

各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。