

変更部分は赤字下線

u003cbru003e

令和2年度計画（変更後）	令和2年度計画（変更前）
<p>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、平成29年3月31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2年度計画を定める。</p> <p><u>なお、事業の実施にあたっては新型コロナウイルス感染症に起因する状況及び政府全体の方針等を考慮し、柔軟に対応する。</u></p> <p>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</p> <p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類</p> <p>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。</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>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。</p> <p>① 「雇用システムに関する研究」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、全国の25～64歳の個人を対象に実施した職業キャリアと生活等に関するアンケート調査結果の分析を行うとともに、企業調査については、企業内人材の機能分化や人事制度の複線化への変化を把握するため、継続的にヒアリング事例調査を実施する。<u>また、新型コロナウイルス感染症による経済、雇用・労働への影響や対策について、諸外国の動向も含め情報収集を行うとともに、労働者調査及び企業調査等により分析する。</u></p> <p>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」</p> <p>高齢化や人口減少が急速に進行するとともに、非正規労働者が依然として高い割合を</p>	<p>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、平成29年3月31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2年度計画を定める。</p> <p>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</p> <p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類</p> <p>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。</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>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。</p> <p>① 「雇用システムに関する研究」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、全国の25～64歳の個人を対象に実施した職業キャリアと生活等に関するアンケート調査結果の分析を行うとともに、企業調査については、企業内人材の機能分化や人事制度の複線化への変化を把握するため、継続的にヒアリング事例調査を実施する。</p> <p>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」</p> <p>高齢化や人口減少が急速に進行するとともに、非正規労働者が依然として高い割合を</p>

変更部分は赤字下線

令和2年度計画 (変更後)	令和2年度計画 (変更前)
<p>占める中、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。</p> <p>令和2年度は、企業および60歳代の個人を対象に実施した高齢者の雇用・就業に関するアンケート調査結果の二次分析を行う。また、令和元年度に引き続き、全国の労働者2</p> <p>派遣事業者の事業所を対象に、派遣労働者の諸手当や退職金等の支給状況を把握し、令和2年4月施行の改正労働者派遣法の効果を把握する。</p> <p>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」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、技術革新が雇用や働き方に与える影響を把握するため企業アンケート調査を実施するとともに、政府統計を用いた労働生産性の計測、地域における雇用機会と働き方に関する現状の実証的把握・分析等を実施する。</p> <p>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」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、労働安全衛生総合研究所との共同研究（過労死等による労災の事案分析等）に引き続き取り組むとともに、管理職の労働時間管理や職場マネジメントに関するアンケート調査を実施する。また、これまでに実施した仕事と育児・介護の両立に関する調査結果の二次分析等を行い、得られた知見を整理するほか、賃金制度等に関する労使ヒアリング調査を継続する。</p> <p>⑤ 「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、30歳代から50歳代前半までの「ミドルエイジ」の転職活動や転職後のキャリア形成、企業の中途採用の実態等について、転職経験者、企業、人材ビジネス関連企業等を対象に調査を実施する。また、若年者については、大卒フリーター調査、お</p>	<p>占める中、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。</p> <p>令和2年度は、企業および60歳代の個人を対象に実施した高齢者の雇用・就業に関するアンケート調査結果の二次分析を行う。また、令和元年度に引き続き、全国の労働者2</p> <p>派遣事業者の事業所を対象に、派遣労働者の諸手当や退職金等の支給状況を把握し、令和2年4月施行の改正労働者派遣法の効果を把握する。</p> <p>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」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、技術革新が雇用や働き方に与える影響を把握するため企業アンケート調査を実施するとともに、政府統計を用いた労働生産性の計測、地域における雇用機会と働き方に関する現状の実証的把握・分析等を実施する。</p> <p>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」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、労働安全衛生総合研究所との共同研究（過労死等による労災の事案分析等）に引き続き取り組むとともに、管理職の労働時間管理や職場マネジメントに関するアンケート調査を実施する。また、これまでに実施した仕事と育児・介護の両立に関する調査結果の二次分析等を行い、得られた知見を整理するほか、賃金制度等に関する労使ヒアリング調査を継続する。</p> <p>⑤ 「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」</p> <p>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。</p> <p>令和2年度は、30歳代から50歳代前半までの「ミドルエイジ」の転職活動や転職後のキャリア形成、企業の中途採用の実態等について、転職経験者、企業、人材ビジネス関連企業等を対象に調査を実施する。また、若年者については、大卒フリーター調査、お</p>

変更部分は赤字下線

令和2年度計画 (変更後)	令和2年度計画 (変更前)
<p>よび第5回「若者のワークスタイル調査」を実施し、過去調査との比較を踏まえ、若者の働き方の変化について分析・考察を行う。</p> <p>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形成支援のあり方、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抽出し、効果的な支援手法を提示する。</p> <p>3 令和2年度は、職業情報の収集・分析、職業分類の改訂に向けた検討等を継続するとともに、職業情報提供サイト（日本版 O-NET(仮)）に搭載する自己理解支援ツールの開発、および新たな求職活動支援プログラムの開発等に取り組む。</p> <p>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・政策面での課題を抽出するとともに、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。 令和2年度は、就業形態の変化に対応した労働法政策に関する日独および日英の比較法的研究、非典型的な就労形態に関する国際比較研究等に取り組むとともに、集团的労使関係に関するヒアリング調査等を実施する。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>よび第5回「若者のワークスタイル調査」を実施し、過去調査との比較を踏まえ、若者の働き方の変化について分析・考察を行う。</p> <p>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形成支援のあり方、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抽出し、効果的な支援手法を提示する。</p> <p>3 令和2年度は、職業情報の収集・分析、職業分類の改訂に向けた検討等を継続するとともに、職業情報提供サイト（日本版 O-NET(仮)）に搭載する自己理解支援ツールの開発、および新たな求職活動支援プログラムの開発等に取り組む。</p> <p>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・政策面での課題を抽出するとともに、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。 令和2年度は、就業形態の変化に対応した労働法政策に関する日独および日英の比較法的研究、非典型的な就労形態に関する国際比較研究等に取り組むとともに、集团的労使関係に関するヒアリング調査等を実施する。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

変更部分は赤字下線

u003c/pu003e

令和2年度計画 (変更後)	令和2年度計画 (変更前)
<p>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。</p> <p>(2) 研究の実施体制等の強化 略</p> <p>(3) 厚生労働省との連携 略</p> <p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成 略</p> <p>(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 略</p> <p>(6) 評価における指標 略</p>	<p>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。</p> <p>(2) 研究の実施体制等の強化 略</p> <p>(3) 厚生労働省との連携 略</p> <p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成 略</p> <p>(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 略</p> <p>(6) 評価における指標 略</p>
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 略</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 略</p>
<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 略</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及 略</p>
<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p>
<p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コース (別紙1参照、<u>新型コロナウイルス感染症の影響により既に中止となったものを含む。</u>) 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 研究と研修の連携</p> <p>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。</p>	<p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的な実施</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 研究と研修の連携</p> <p>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。</p>

変更部分は赤字下線

令和2年度計画 (変更後)	令和2年度計画 (変更前)
<p>(3) 評価における指標</p> <p>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。</p> <p>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、令和2年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p> <p>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、令和2年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>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・改善を令和2年度3件以上得る。</p> <p>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 略</p> <p>第3 予算、収支計画及び資金計画 略</p> <p>第4 短期借入金の限度額 略</p> <p>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 略</p> <p>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 略</p> <p>第7 剰余金の使途 略</p> <p>第8 人事に関する計画 略</p> <p>第9 施設・設備に関する計画 略</p> <p>第10 積立金の処分に関する事項 略</p>	<p>(3) 評価における指標</p> <p>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。</p> <p>④ 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、令和2年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p> <p>⑤ 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、令和2年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>⑥ 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・改善を令和2年度3件以上得る。</p> <p>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 略</p> <p>第3 予算、収支計画及び資金計画 略</p> <p>第4 短期借入金の限度額 略</p> <p>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 略</p> <p>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 略</p> <p>第7 剰余金の使途 略</p> <p>第8 人事に関する計画 略</p> <p>第9 施設・設備に関する計画 略</p> <p>第10 積立金の処分に関する事項 略</p>

変更部分は赤字

別紙1

令和2年度研修計画

研修類型	研修の名称	人員	実日数	
一般	新任労働基準監督官 <前期> ① (オンラインで代替実施)	130	22	
		② (オンラインで代替実施)	130	22
	<後期> ①	130	25	
		②	130	25
		労働基準監督官(安全衛生業務基礎) ①	40	10
	②	40	10	
	労働行政職員初級	①	100	5
		②	100	5
		③	100	5
	労働行政職員基礎	①	120	4
		②	140	5
		③	140	5
		④	140	5
		⑤	140	5
	細計 4 種類 14 回		1,580	153
上級	厚生労働本省職員(職業安定行政系)	25	8	
	労働基準監督官上級 ①	100	12	
		②	100	12
	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ① (中止)	46	5	
		②	46	5
		③	46	5
		④	46	5
⑤	46	5		
⑥	46	5		
細計 3 種類 9 回 (うち中止1回)		501	62	
計 7 種類 23 回 (うち中止1回)		2,081	215	

注) 表中「中止」と表示されていない研修について今後中止となるものがある。

令和2年度研修計画

研修類型	研修の名称	人員	実日数	
一般	新任労働基準監督官 <前期> ①	130	22	
		②	130	22
	<後期> ①	130	25	
		②	130	25
		労働基準監督官(安全衛生業務基礎) ①	40	10
	②	40	10	
	労働行政職員初級	①	100	5
		②	100	5
		③	100	5
	労働行政職員基礎	①	120	4
		②	140	5
		③	140	5
		④	140	5
		⑤	140	5
	小計 4 種類 14 回		1,580	153
上級	厚生労働本省職員(職業安定行政系)	25	8	
	労働基準監督官上級 ①	100	12	
		②	100	12
	公共職業安定所係長・上席職業指導官 ①	46	5	
		②	46	5
		③	46	5
		④	46	5
⑤	46	5		
⑥	46	5		
小計 3 種類 9 回		501	62	
計 7 種類 23 回		2,081	215	

独立行政法人労働政策研究・研修機構 令和2年度計画 新旧対照表

変更部分は赤字

研修類型	研修の名称	人員	実日数	研修類型	研修の名称	人員	実日数	
専 門 研 修	メンタルヘルス担当者専門 (中止)	47	4	専 門 研 修	メンタルヘルス担当者専門	47	4	
	研修計画官専門 ①	10	4		研修計画官専門 ①	10	4	
		②	10		4	②	10	4
		③	10		4	③	10	4
		④	10		4	④	10	4
		⑤	10		4	⑤	10	4
	企業指導業務(雇用均等関係)専門	55	5		企業指導業務(雇用均等関係)専門	55	5	
	企業指導業務(働き方改革関係)専門	47	5		企業指導業務(働き方改革関係)専門	47	5	
	労働紛争調整官専門	40	5		労働紛争調整官専門	40	5	
	検査業務専門 I	80	8		検査業務専門 I	80	8	
		II	20		7	II	20	7
	新任労働保険適用徴収業務専門 I (中止)	60	5		新任労働保険適用徴収業務専門 I	60	5	
		II (中止)	60		5	II	60	5
	労働保険適用徴収専門	70	4		労働保険適用徴収専門	70	4	
	労働基準監督官専門	70	9		労働基準監督官専門	70	9	
	安全衛生専門	25	12		安全衛生専門	25	12	
	産業安全専門官	30	9		産業安全専門官	30	9	
	労働衛生専門官	30	9		労働衛生専門官	30	9	
	放射線管理専門 (中止)	25	5		放射線管理専門	25	5	
	貸金指導業務専門 (中止)	50	5		貸金指導業務専門	50	5	
労災補償保険審査専門 (中止)	50	5	労災補償保険審査専門	50	5			
労災補償訟務専門 (中止)	60	5	労災補償訟務専門	60	5			
労災保険給付専門	60	8	労災保険給付専門	60	8			
労災診療費審査専門	50	8	労災診療費審査専門	50	8			
労災保険求償債権専門	50	4	労災保険求償債権専門	50	4			
職業指導 I 専門 ①	60	10	職業指導 I 専門 ①	60	10			
	②	60	10	②	60	10		
	③	60	10	③	60	10		
	④	60	10	④	60	10		

独立行政法人労働政策研究・研修機構 令和2年度計画 新旧対照表

変更部分は赤字

令和2年度計画 (変更後)				令和2年度計画 (変更前)			
研修類型	研修の名称	人員	実日数	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	60	10	専 門 研 修	職業指導Ⅱ専門 ①	60	10
	②	60	10		②	60	10
	③	60	10		③	60	10
	④	60	10		④	60	10
	職業指導Ⅲ(A)専門 ①	30	5		職業指導Ⅲ(A)専門 ①	30	5
	②	30	5		②	30	5
	職業指導Ⅲ(B)専門 ①	30	5		職業指導Ⅲ(B)専門 ①	30	5
	②	30	5		②	30	5
	職業指導Ⅳ専門	45	5		職業指導Ⅳ専門	45	5
	求人事業所サービス専門 ①	30	5		求人事業所サービス専門 ①	30	5
	②	30	5		②	30	5
	若年者雇用対策担当者専門 ①	50	5		若年者雇用対策担当者専門 ①	50	5
	②	50	5		②	50	5
	障害者雇用専門 <前期>	63	10		障害者雇用専門 <前期>	63	10
	<後期>	63	5		<後期>	63	5
	地方障害者雇用担当官等専門	30	5		地方障害者雇用担当官等専門	30	5
	事業主指導専門 ①	48	9		事業主指導専門 ①	48	9
	②	48	9		②	48	9
	③	48	9		③	48	9
	需給調整事業関係業務専門	80	8		需給調整事業関係業務専門	80	8
都道府県労働局雇用保険担当官専門	50	4	都道府県労働局雇用保険担当官専門	50	4		
債権(雇用勘定)専門	47	4	債権(雇用勘定)専門	47	4		
毎月勤労統計調査専門	47	3	毎月勤労統計調査専門	47	3		
小計 33種類 52回		2,358	338	小計 33種類 52回		2,358	338

独立行政法人労働政策研究・研修機構 令和2年度計画 新旧対照表

変更部分は赤字

令和2年度計画 (変更後)				令和2年度計画 (変更前)			
研修類型	研修の名称	人員	実日数	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 (中止)	80	5	管 理 監 督 者 研 修	労働基準監督署長	80	5
	公共職業安定所長 ① (中止)	50	5		公共職業安定所長 ①	50	5
	② (中止)	50	5		②	50	5
	③ (中止)	50	5		③	50	5
	労働基準監督署課長 (A) (中止)	80	5		労働基準監督署課長 (A)	80	5
	(B) ①	50	4		(B) ①	50	4
	②	40	4		②	40	4
	③	70	4		③	70	4
	公共職業安定所課長・統括職業指導官 ① (中止)	70	4		公共職業安定所課長・統括職業指導官 ①	70	4
	② (中止)	70	4		②	70	4
	③ (中止)	70	4		③	70	4
	④ (中止)	70	4		④	70	4
	⑤ (中止)	70	4		⑤	70	4
	⑥ (中止)	70	4		⑥	70	4
雇用環境・均等部(室) 課室長補佐	55	5	雇用環境・均等部(室) 課室長補佐	55	5		
計 6 種類 15 回 (うち中止 11 回)	945	66	小計 6 種類 15 回	945	66		
総計 46 種類 90 回 (うち中止 19 回)	5,384	619	総計 46 種類 90 回	5,384	619		