

独立行政法人労働政策研究・研修機構 令和7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6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」

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・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7年度は、労働力需給推計については、前年度の成果を踏まえ、改善に向けた検討を行うほか、企業及び個人パネル調査を継続的に実施し、企業の人材戦略や、ミドルエイジ層の就業・生活・健康・ウェルビーイング等について経時変化を把握する。また、公的統計の二次分析により経済格差と貧困問題等に焦点を当てた研究を行う。

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。

令和7年度は、厚生労働省職業情報提供サイト【job tag】に掲載する新規職業の職業解説・数値情報作成等を進めるほか、セルフ・キャリアドックに焦点を当てた大企業調査を実施し、その導入に向けた要因を明らかにし、他の人事労務管理施策との関連を検討するとともに、求職者の離職経緯と求職活動への意識に関するアンケート調査等を実施する。

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、若者のワークスタイルの変化やキャリア形成支援等について政策的インプリケーションを提示する。

令和7年度は、マーケットペイ（外部労働市場の市場賃金を参照して賃金レベルを決定する仕組み）に着目した賃金に関する調査の実施、および人材施策に関する国内・海外のヒアリング調査や銀行業のヒアリング調査を行う。また、若年者雇用については第6回若者のワークスタイル調査の実施、及び若者の離職状況・キャリア形成に関する調査の各論分析や、アメリカのコミュニティカレッジに関する海外調査を実施。デジタル人材の採用や育成については、アンケート調査を実施する。

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、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、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7年度は、高年齢者の就業・雇用の研究では、ヒアリング調査のほか、大規模アンケート調査を企業と高齢者個人向けに実施し、改正高年法の影響を把握する。女性労働研究に関しては、女性労働をめぐる法政策（特に雇均法、女活法）が与えた影響や政策効果について調査研究を実施していく。非正規雇用の研究に関しては、正規・無期転換者だけでなく、正規・無期転換を断った労働者にもヒアリング調査を実施する。さらに、人材ポートフォリオと雇用管理・働き方に関して、事業所調査・労働者調査を実施する。非営利セクターの就労に関する研究については、ソーシャルエコノミーセクターに位置する団体とそこに働く人に対してアンケート調査を行う。外国人労働者の研究については、帰国した技能実習生・特定技能外国人のキャリア形成に関する実態を把握するための海外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」

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に資する政策的インプリケーションを提示する。

令和7年度は、労働時間関係について、働き方改革関連法施行後の職場管理等の実情を明らかにするための企業アンケート調査を行うほか、厚生労働省が実施した勤務間インターバル調査のデータを用いて企業や労働者の実情を分析する。賃金関係については、欧米主要国における職務給の実態について文献及び現地調査を行うほか、最低賃金の引き上げと企業行動に関するアンケート調査結果の分析などを行う。育児・介護関係の研究につい

ては、育児休業について昨年度のドイツ調査に続きスウェーデンでの調査を実施し、介護休業についてこれまでの蓄積を活かし国際会議での報告を行う。なお、外部研究機関との連携については、引き続き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行い、過重負荷予防に向けた分析を行う。

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7年度は、解雇無効時の金銭救済の実態を明らかにするため、海外ヒアリング調査及びあっせん事案（解雇または雇い止め）の収集・分析、労働者アンケート調査の分析を行う。また、労働者の学び直しやプラットフォーム労働を対象とした比較法研究や、雇用創出・労働条件改善をめぐる労使交渉の日韓比較研究、日本及び諸外国におけるAI技術の活用や活用をめぐっての労使コミュニケーションの分析、過半数代表についての実態調査、医療・福祉・公共交通分野といった「エッセンシャル・サービス」の提供に従事する労働者の雇用・労働条件に関するヒアリング調査等のとりまとめを実施する。

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調査研究、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。

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も活用する。

(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

行政及び労使への日常の取材活動やビジネス・レーバー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、定点観測的調査等を通じ、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、図書館運營業務については、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1-1参照）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、令和7年度においても、これまでの経験を踏まえて整理した「オンラインと集合の判断基準」（別紙1-2）に基づき、オンラインと集合の双方のメリットを最大限活用した効果的な研修を実施する。

(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) 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7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

チャットツールやグループウェアソフトの導入により業務運営の効率化を図るとともに、ペ

一パーレス会議や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7年度研修計画

研修類型	研修の名称	人員	実日数	
一般研修	新任労働基準監督官	<前期> ① (オンライン研修・集合研修)	105	21
		② (オンライン研修・集合研修)	105	21
		<後期> ① (オンライン研修・集合研修)	105	24
		② (オンライン研修・集合研修)	105	24
	労働基準監督官 (安全衛生業務基礎)	① (オンライン研修・集合研修)	36	9
		② (オンライン研修・集合研修)	36	9
		③ (オンライン研修・集合研修)	36	9
		④ (オンライン研修・集合研修)	36	9
	労災補償行政職員初級	① (オンライン研修)	200	1
		② (オンライン研修)	20	1
	労働行政職員基礎	<前期> ① (オンライン研修)	1200	3
		② (オンライン研修)	80	3
		<後期> ① (オンライン研修)	380	2
		② (オンライン研修)	380	2
		③ (オンライン研修)	280	2
		雇用環境・均等行政基礎 (オンライン研修)	50	4
	細計 5 種類 16 回	3,154	144	
上級研修	厚生労働本省職員 (職業安定行政系) (集合研修)		25	7
	労働基準監督官上級	① (オンライン研修・集合研修)	70	14
		② (オンライン研修・集合研修)	70	14
		③ (オンライン研修・集合研修)	70	14
	公共職業安定所係長・上席職業指導官	① (オンライン研修・集合研修)	60	7
		② (オンライン研修・集合研修)	60	7
		③ (オンライン研修・集合研修)	60	7
		④ (オンライン研修・集合研修)	60	7
	⑤ (オンライン研修・集合研修)	60	7	
	細計 3 種類 9 回	535	84	
	計 8 種類 25 回	3,689	228	

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 研 修	雇用環境・均等関係企業指導業務専門（初級コース）（オンライン研修）	50	5	
	雇用環境・均等関係企業指導業務専門（上級コース）（集合研修）	50	5	
	労働紛争調整官専門（オンライン研修）	65	4	
	検査業務専門Ⅰ	①（オンライン研修・集合研修）	72	5
		②（オンライン研修・集合研修）	72	5
	検査業務専門Ⅱ（オンライン研修・集合研修）	35	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	①（オンライン研修・集合研修）	70	6
		②（オンライン研修・集合研修）	70	6
		③（オンライン研修・集合研修）	50	6
		（司法処理専科）（集合研修）	50	7
	安全業務専門（オンライン研修・集合研修）	40	6	
	衛生業務専門（オンライン研修・集合研修）	40	5	
	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	
	放射線管理専門（オンライン研修・集合研修）	25	4	
	賃金指導業務専門（オンライン研修・集合研修）	100	5	
	労災補償保険審査専門（オンライン研修・集合研修）	50	6	
	労災補償訟務専門（集合研修）	55	5	
	労災保険給付専門	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
	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・集合研修）	60	10
		②（オンライン研修）	100	9
		③（オンライン研修・集合研修）	60	10
④（オンライン研修）		100	9	
⑤（オンライン研修・集合研修）		60	10	
⑥（オンライン研修）		100	9	
⑦（オンライン研修）		100	9	

研修類型	研修の名称	人員	実日数	
専	職業指導Ⅱ専門	①（オンライン研修・集合研修）	60	9
		②（オンライン研修）	100	8
		③（オンライン研修）	100	8
		④（オンライン研修）	100	8
		⑤（オンライン研修）	100	8
		⑥（オンライン研修・集合研修）	60	9
門	職業指導Ⅲ専門	①（オンライン研修・集合研修）	40	7
		②（オンライン研修・集合研修）	40	7
	職業指導Ⅳ専門	（集合研修）	45	5
	求人事業所サービス専門	①（集合研修）	50	5
		②（集合研修）	50	5
	若年者雇用対策担当者専門	（オンライン研修）	70	6
研	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
修	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Ⅰ	（オンライン研修）	130	4
	需給調整事業関係業務専門Ⅱ	（集合研修）	80	5
	都道府県労働局雇用保険担当官専門	（オンライン研修・集合研修）	30	5
債権（雇用勘定）専門	（オンライン研修・集合研修）	47	5	
計 32 種類 53 回		3,266	328	

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・集合研修)	80	6
	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 (監督担当課長) (オンライン研修・集合研修)	120	6
	労働基準監督署課長 (安全衛生担当課長) (オンライン研修・集合研修)	40	4
	労働基準監督署課長 (労災担当課長) ① (オンライン研修・集合研修)	60	4
	② (オンライン研修・集合研修)	60	4
	労働基準監督署課長 (業務担当課長) (オンライン研修・集合研修)	30	4
	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・集合研修)	70	6
	⑥ (オンライン研修・集合研修)	70	6
計 7 種類 15 回		960	78
総計 47 種類 93 回		7,915	634

研修類型	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	通年
	労働行政フリートーク	「労働行政フリートーク」を付帯させる各研修コースの研修期間中に併せて実施

オンラインと集合の判断基準

※令和 6 年度研修から適用

1 背景と基本的な考え方

- 新型コロナ禍を背景に、労働大学校ではオンライン研修を積極的に取り入れてきたところである。令和 4 年度からは集合研修も再開し、知識系は事前に「オンライン」、班別討議や事例研究は「集合又はオンライン双方向」と、研修内容によりオンラインと集合双方のメリットを最大限活用したハイブリッド方式を導入し、効果的な研修を実施しているところである。
- 研修生や所属長による事後アンケート結果（有意義度）を見ると、新型コロナ禍の影響が始まった令和 2 年度以降後も、それ以前と同様に 95%以上を維持している。
- また、同じ研修カリキュラムを「オンラインのみ」と「オンライン+集合」で実施した、令和 4 年度の職業指導専門研修 I の事後アンケート結果を見ると、有意義度はいずれも 98~100%と高い結果となっている。研修によりカリキュラム等が大きく異なることから、これを一般化して判断することはできないが、オンラインでも集合と比較して遜色ない成果を出している事例として挙げるができる。
- 一方、研修生による自由記載欄を見ると、集合での研修の実施を要望する声がある一方で、移動の負担軽減や通常業務とのバランスとの観点から、オンラインでの実施を支持する声もある。
- これらを踏まえ、オンラインで可能なものはオンラインで実施しつつ、その性質から集合でなければ十分な効果をあげることが困難なものについては集合で実施することにより、引き続きオンラインと集合双方のメリットを最大限活用し、効果的な研修を実施していくべきである。
- 上記を前提に、これまでの経験を踏まえ、より効果的な研修の実施を図る観点から、下記 2 のとおり、オンラインと集合の区分の判断基準を整理する。

2 判断基準

- (1) 知識の習得を主な内容とする講義はオンライン（動画視聴を含む。）とする。
- (2) 班別討議、演習等（一定の課題に沿って作業、検討、議論、発表等を行うものやロールプレイング）は、次のとおりとする。
 - ① ロールプレイングについては集合とする。
 - ② ①であっても、研修生のレベルが均質であるものについては、オンラインでの実施も可とする。
 - ③ 一定の課題に沿って作業、検討、議論、発表等を行うものについてはオンラインとする。
 - ④ ③であっても、(ア)講師の積極的な指導・介入を要するもの、(イ)一つの課題についての検討や議論を行う単位（グループ）を頻繁に変える必要のあるものなど、オンラインでは効率的な実施が困難なものについては集合とする。
- (3) 実地に見学又は体験すること、実務家等との積極的な交流が求められるものについては集合とする。
- (4) 知識の習得を主な内容とする講義等それ自体はオンラインで実施するべきものであっても、上記（2）①、④又は（3）に直結するもの（見学や体験の事前説明等）については、集合で一体的に実施する。

令和7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	822	336	158	491	644	2,451
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	0	45	0	7	53
計	822	336	204	491	651	2,503
支出						
人件費	434	154	93	214	309	1,204
一般管理費	0	0	0	167	342	509
業務経費	388	182	110	111	0	791
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	822	336	204	491	651	2,503

【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	73	0	13	62	166	314
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
その他の収入	0	0	45	0	5	50
計	73	0	59	62	171	365
支出						
人件費	38	0	13	53	160	265
一般管理費	0	0	0	7	11	17
業務経費	35	0	45	2	0	83
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	73	0	59	62	171	365

【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	71	0	0	206	2	279
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
計	71	0	0	206	2	279
支出						
人件費	31	0	0	116	0	147
一般管理費	0	0	0	54	2	56
業務経費	40	0	0	36	0	76
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	71	0	0	206	2	279

区別

(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	678	336	145	223	476	1,857
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	678	336	145	223	478	1,859
支出						
人件費	365	154	80	44	148	792
一般管理費	0	0	0	106	329	435
業務経費	313	182	65	73	0	632
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	678	336	145	223	478	1,859

[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。

令和7年度収支計画

【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	
費用の部	868	382	177	480	607	2,514	
経常費用	868	382	177	480	606	2,513	
一般管理費	0	0	0	167	593	760	
業務費	867	378	176	305	0	1,726	
区別	1	4	1	9	13	28	
財務費用	0	0	0	0	0	1	
収益の部	868	382	177	480	607	2,514	
運営費交付金収益	769	308	156	476	556	2,265	
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	1	4	0	9	4	18	
賞与引当金見返に係る収益	39	16	8	20	29	111	
退職給付引当金見返に係る収益	58	55	△ 32	△ 25	11	67	
その他の収入	0	0	45	0	7	53	
財務収益	0	0	0	0	0	0	
区別	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	

【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	
費用の部	73	0	52	63	159	348	
経常費用	73	0	52	63	159	348	
一般管理費	0	0	0	7	159	166	
業務費	73	0	51	55	0	180	
区別	0	0	0	1	0	2	
財務費用	0	0	0	0	0	0	
収益の部	73	0	52	63	159	348	
運営費交付金収益	67	0	10	53	144	275	
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	1	0	1	
賞与引当金見返に係る収益	5	0	2	9	16	32	
退職給付引当金見返に係る収益	1	0	△ 6	△ 0	△ 6	△ 10	
その他の収入	0	0	45	0	5	50	
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	

【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	
費用の部	71	0	0	206	2	279	
経常費用	71	0	0	206	2	279	
一般管理費	0	0	0	54	2	56	
業務費	71	0	0	152	0	223	
減価償却費	0	0	0	0	0	0	
収益の部	71	0	0	206	2	279	
運営費交付金収益	71	0	0	201	2	275	
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	0	0	
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	

【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	
費用の部	723	382	125	212	445	1,887	
経常費用	723	382	125	212	444	1,886	
一般管理費	0	0	0	106	431	537	
業務費	722	378	125	98	0	1,323	
減価償却費	1	4	0	8	13	26	
財務費用	0	0	0	0	0	0	
収益の部	723	382	125	212	445	1,887	
運営費交付金収益	631	308	145	222	409	1,716	
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	1	4	0	8	4	16	
賞与引当金見返に係る収益	34	16	6	6	14	75	
退職給付引当金見返に係る収益	57	55	△ 26	△ 25	16	78	
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7年度資金計画

【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
資金支出	822	336	204	526	891	2,779
業務活動による支出	822	336	204	476	634	2,472
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	10	10
翌年度への繰越金	0	0	0	50	247	296
区別						
資金収入	822	336	204	526	891	2,779
業務活動による収入	822	336	204	491	651	2,503
運営費交付金による収入	822	336	158	491	644	2,451
その他の収入	0	0	45	0	7	53
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	35	241	276

【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
資金支出	73	0	59	62	226	420
業務活動による支出	73	0	59	62	178	372
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
区別	0	0	0	0	47	47
区別						
資金収入	73	0	59	62	226	420
業務活動による収入	73	0	59	62	171	365
運営費交付金による収入	73	0	13	62	166	314
その他の収入	0	0	45	0	5	50
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	55	55

【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
資金支出	71	0	0	241	2	314
業務活動による支出	71	0	0	191	2	264
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	50	0	50
資金収入	71	0	0	241	2	314
業務活動による収入	71	0	0	206	2	279
運営費交付金による収入	71	0	0	206	2	279
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	35	0	35

【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
資金支出	678	336	145	223	663	2,045
業務活動による支出	678	336	145	223	454	1,835
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	10	10
翌年度への繰越金	0	0	0	0	200	200
資金収入	678	336	145	223	663	2,045
業務活動による収入	678	336	145	223	478	1,859
運営費交付金による収入	678	336	145	223	476	1,857
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
前年度よりの繰越金	0	0	0	0	186	186

〔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。