

| 中期目標   | 中期計画   | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|--|--|---|--------------|
| <p><b>1 労働政策研究</b></p> <p>（1）次に掲げる労働政策研究を、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し、厚生労働省の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成果を出していると認められること。なお、課題研究については、年度途中における適切な要請についても、積極的かつ機動的に応ずること。</p> <p><b>イ プロジェクト研究</b></p> <p>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。</p> <p><b>ロ 課題研究</b></p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。</p> | <p><b>1 労働政策研究</b></p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>次に掲げる労働政策研究を、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し、厚生労働省の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高い水準の成果を出す。</p> <p><b>イ プロジェクト研究</b></p> <p>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。）は、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。</p> <p>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、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、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。</p> <p>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取りまとめ、公表する。</p> <p>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。</p> <p><b>ロ 課題研究</b></p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究（以下「課題研究」という。）については、緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働</p> | <p><b>1 労働政策研究</b></p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>次に掲げる労働政策研究を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し、厚生労働省の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高い水準の成果を出す。</p> <p><b>イ プロジェクト研究</b></p> <p>中期目標第3の1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、別紙のプロジェクト研究を実施する。</p> <p>プロジェクト研究は、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、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、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。</p> <p>また、関連の深いプロジェクト研究テーマにおいては、その連携を図る。</p> <p>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取りまとめ、公表する。</p> <p><b>ロ 課題研究</b></p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を、さらに両者間で十分吟味した上で、よ</p> |              |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>政策研究として厚生労働省から要請のあったものについて実施する。</p> | <p>り緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。<br/>         課題研究は、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。<br/>         課題研究の実施計画は、年度計画において定めることとし、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場合には、年度ごとに中間報告または進捗状況を取りまとめることとする。<br/>         なお、年度途中における要請についても、機動的に対応する。</p> |  |
|--|---|--|

| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）  | 評価： |
|--|--|-----|
| <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画は、各研究テーマについて、行政及び国民各層のニーズを踏まえ、適切に作成されているか。</li> </ul>            | <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画は、各研究テーマについて、行政及び国民各層のニーズを踏まえ、適切に作成されているか。</li> </ul>            |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画において、研究成果等の目標が的確に示されているか。特にプロジェクト研究については、中長期的な観点を踏まえて、適切な取組がなされているか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画において、研究成果等の目標が的確に示されているか。特にプロジェクト研究については、中長期的な観点を踏まえて、適切な取組がなされているか。</li> </ul> |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</li> </ul>                                   |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>政策の企画立案等に資する質の高い成果を出しているか。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>政策の企画立案等に資する質の高い成果を出しているか。</li> </ul>   |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の政策研究機関ではなしえない又は実施していないものとなっているか。</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の政策研究機関ではなしえない又は実施していないものとなっているか。</li> </ul>                    |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。</li> </ul>                                |     |

| 中期目標  | 中期計画  | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績     |
|---|---|---|------------------|
| <p>(2) 厚生労働省と機構との認識の共有化を図るための意見交換等の仕組みに基づき、研究計画・実施の各段階において、当該意見交換等の内容を逐次反映させること。</p>  | <p><b>(2) 厚生労働省との連携等</b><br/>                     厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、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。<br/>                     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。</p> | <p><b>(2) 厚生労働省との連携等</b><br/>                     厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、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。<br/>                     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。</p> |                  |
| <p>評価の視点等（現行）</p>   | <p>評価の視点等（案）</p>  |   | <p>評価の視点等（案）</p> |
| <p><b>【評価の視点】</b><br/>                     ・厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。<br/>                     ・厚生労働省との意見交換等の内容を研究の一連の局面に反映させているか。<br/>                     ・内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究を推進しているか。</p> | <p><b>【評価の視点】</b><br/>                     ・厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。<br/>                     ・厚生労働省との意見交換等の内容を研究の一連の局面に反映させているか。<br/>                     ・内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究を推進しているか。</p>   |   | <p>評価の視点等（案）</p> |

| 中期目標  | 中期計画  | 平成21年度計画   | 平成21年度の業務の実績 |
|---|---|--|--------------|
| <p>(3) すべての労働政策研究の成果について、労働政策の企画立案及び実施へどのように反映されたのか、当該労働政策研究の有効性を検証する仕組みに基づき、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けること。また、当該検証及び評価の結果を公開すること。</p> | <p><b>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</b></p> <p><b>イ 成果の取りまとめ</b><br/>労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果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。</p> <p><b>ロ 法人における研究評価の実施</b><br/>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て行う。<br/>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。</p> <p><b>ハ 厚生労働省における評価等</b><br/>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、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行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> | <p><b>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</b></p> <p><b>イ 成果の取りまとめ</b><br/>労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果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。<br/>研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、調査シリーズ、資料シリーズ及びディスカッションペーパー等としてとりまとめる。</p> <p><b>ロ 法人における研究評価の実施</b><br/>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て行う。<br/>労働政策研究の計画策定段階において、民間等でなしえないもの等の観点で説明し、審議を行う。<br/>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。</p> <p><b>ハ 厚生労働省における評価等</b><br/>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、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行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> |              |

| 評価の視点等（現行）  | 評価の視点等（案）   | 評価 : |
|---|---|------|
| <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</li> </ul> | <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</li> </ul> |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>研究について、第三者（外部専門家）による評価が実施されているか。</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>研究について、第三者（外部専門家）による評価が実施されているか。</li> </ul>                      |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>内部評価を適切に行っているか。</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>内部評価を適切に行っているか。</li> </ul>                                       |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>すべての労働政策研究について有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>すべての労働政策研究について有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。</li> </ul>            |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。</li> </ul>                          |      |

| 中期目標  | 中期計画  | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|---|---|---|--------------|
| <p><b>（４）達成すべき具体的な目標</b><br/>特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>イ 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。</p> <p>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以上の者から有益であるとの評価を得ること。</p> <p>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高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。</p> | <p><b>（４）達成すべき具体的な目標</b><br/>特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>① 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。</p> <p>② 有識者からの評価の調査等<br/>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以上の者から有益であるとの評価を得る。</p> <p>③ 労働政策の企画立案等における活用<br/>プロジェクト研究について、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。<br/>また、課題研究については、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。</p> | <p><b>（４）達成すべき具体的な目標</b><br/>上記（３）ニの評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>① 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、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。</p> <p>② 有識者からの評価の調査等<br/>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以上の者から有益であるとの評価を得る。</p> <p>③ 労働政策の企画立案等における活用<br/>プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。<br/>また、課題研究については、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。</p> |              |
| <p>評価の視点等（現行）</p>   | <p>評価の視点等（案）</p>  | <p>評価： </p>   |              |
| <p>【数値目標】<br/>・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、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。</p>   | <p>【数値目標】<br/>・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、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。</p>   |   |              |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部専門家が行う研究の評価において、高い評価を受けた研究成果の数が、所期の目標を達成しているか。</li> </ul>   | <p>る。</p> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部専門家が行う研究の評価において、高い評価を受けた研究成果の数が、所期の目標を達成しているか。</li> </ul>   |  |
| <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者に対するアンケートが適切な方法で行われ、その評価が所期の目標を達成しているか。</li> </ul>   | <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者に対するアンケートが適切な方法で行われ、その評価が所期の目標を達成しているか。</li> </ul>   |  |
| <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。</li> <li>課題研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策の企画立案等への貢献度について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けたプロジェクト研究及び課題研究の成果の数が、所期の目標を達成しているか。</li> </ul> | <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。</li> <li>課題研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策の企画立案等への貢献度について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けたプロジェクト研究及び課題研究の成果の数が、所期の目標を達成しているか。</li> </ul> |  |

| 中期目標       | 中期計画   | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|------------|--|---|--------------|
|            | <p><b>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</b></p> <p>イ 労働政策研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を確保、育成する。</p> <p>この観点から、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用することにより、研究員のより一層の流動化を図る。</p> <p>さらに、第1期中期目標期間において構築した研究員業績評価制度について、引き続き改善を図る。</p> <p>ロ 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p> | <p><b>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</b></p> <p>①中核となる研究者の確保<br/>プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を常勤研究員として確保・育成する。</p> <p>②外部人材の活用<br/>常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等に委嘱するとともに、任期付研究員や非常勤研究員等の採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用する。<br/>機構において情報がない分野の外部研究員の研究参加を求める場合には、新たに公募を行う。</p> <p>③研究者の業績評価の実施<br/>研究者の業績評価制度に基づき、評価を行うとともに、評価制度について引き続き改善を図る。</p> <p>④研究水準の向上<br/>労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p> |              |
| 評価の視点等（現行） | 評価の視点等（案）  | 評価の視点等（案）   |              |
| 【評価の視点】    | 【評価の視点】  | 【評価の視点】   |              |



|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</li> </ul>                  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な人材を幅広く登用するため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用を適切に行っているか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な人材を幅広く登用するため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用を適切に行っているか。</li> </ul> |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図っているか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図っているか。</li> </ul> |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。</li> </ul>                           |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・関連専門誌等への論文掲載について、顕彰を行っているか。</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・関連専門誌等への論文掲載について、顕彰を行っているか。</li> </ul>                     |  |

| 中期目標   | 中期計画  | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|--|---|---|--------------|
| <p><b>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>研究員による研究成果を活かすとともに、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図ることにより、労働行政機関で必要な知識やノウハウ等が取得できる労働行政担当職員研修を効果的に実施すること。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、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、労働政策研究に活かすこと。</p> <p>これらにより、労働政策研究及び労働行政担当職員研修双方の活性化を一層図ること。</p> | <p><b>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p><b>(1) 研修の効果的実施</b><br/>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効果的かつ効率的に実施するため、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図るほか、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b><br/>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。<br/>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。</p> <p><b>ロ 研究員の研修への参画</b><br/>研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。</p> <p><b>ハ 研修に対する要望の把握</b><br/>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。</p> <p><b>(2) 研修と研究の連携</b><br/>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</p> | <p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p><b>(1) 研修の効果的実施</b><br/>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き、別紙1の研修等を効果的かつ効率的に実施する。<br/>特に、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b><br/>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。<br/>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。</p> <p><b>ロ 研究員の研修への参画</b><br/>研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。</p> <p><b>ハ 研修に対する要望の把握</b><br/>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。</p> <p><b>(2) 研修と研究の連携</b><br/>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</p> |              |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(3) 上記(1)、(2)を通じ、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「有意義だった」との評価を得る。</p> | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(3) 上記(1)、(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</p> |
|--|---|--|

| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）  | 評価の視点等（案） |
|--|--|-----------|
| <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</li> </ul> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修生の評価は所期の目標を達成したか。</li> </ul> | <p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</li> </ul> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修生の評価は所期の目標を達成したか。</li> </ul> |           |
| <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</li> </ul>   | <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</li> </ul>   |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。</li> </ul>   |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。</li> </ul>  |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>送り出し側である厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させているか。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>送り出し側である厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させているか。</li> </ul>  |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>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等について、研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に活かしているか。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>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等について、研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に活かしているか。</li> </ul>   |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立っているか。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立っているか。</li> </ul>  |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。</li> </ul>  |           |

| 中期目標  | 中期計画   | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|---|--|---|--------------|
| <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p> | <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>（1）国内労働事情の収集・整理</b><br/>                     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的調査やプロジェクト研究のテーマと連携した政策課題別調査等を通じて、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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応し、労働政策研究の推進に資する。<br/>                     また、政策の企画立案等への貢献及び政策論議の活性化への貢献の観点から、次の具体的目標の達成を図る。<br/>                     ー 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を中期目標期間中において延べ500件以上確保する。</p> <p><b>（2）海外情報の収集・整理</b><br/>                     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及び政策課題別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。<br/>                     このため、次の具体的目標の達成を図る。<br/>                     ー プロジェクト研究等との関係で</p> | <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>（1）国内労働事情の収集・整理</b><br/>                     定点観測的調査とともに、ビジネス・レーダー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、ビジネス・レーダー・サーベイ等を通じて、アンケート調査やヒアリング調査を実施し、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。また、職業分類研究等に資するための職業情報の収集も実施する。<br/>                     これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的目標の達成を図る。<br/>                     ー 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。</p> <p><b>（2）海外情報の収集・整理</b><br/>                     海外主要国を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び政策課題別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。<br/>                     イ 海外主要国（英、米、独、仏等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、プロジェクト研究等から導き出されるテーマに関して、政策研究との一体性・相乗性を図りつつ情報の収集・整理を</p> |              |

重要性の高い主要な先進諸国を対象として、毎年度4テーマ以上の政策課題等について、情報の収集・整理を行う。

なお、情報は、テーマに関連する対象国の労働政策、法制度だけではなく、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。

行う。  
 なお情報は、対象国の政策や制度に関連する諸要因を合わせて総合的に収集・整理をする。  
 ロ 政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。  
 ー イ、ロにより収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）  | 評価の視点等（案） |
|--|--|-----------|
| <p>【数値目標】（国内）<br/>           ・情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。<br/>           【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。</p> | <p>【数値目標】（国内）<br/>           ・情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。<br/>           【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。</p> |           |
| <p>【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。</p>   | <p>【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。</p>   |           |
| <p>・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。</p>   | <p>・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。</p>   |           |
| <p>【数値目標】（海外）<br/>           ・収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。<br/>           【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。</p>                     | <p>【数値目標】（海外）<br/>           ・収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。<br/>           【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。</p>                     |           |
| <p>【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。</p>   | <p>【評価の視点】<br/>           ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。</p>   |           |
| <p>・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。</p>   | <p>・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。</p>   |           |

| 中期目標  | 中期計画  | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|---|---|---|--------------|
| <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p> | <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>(3) 各種統計データ等の収集・整理</b></p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計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。</p> <p><b>(4) 図書資料等の収集・整理</b></p> <p>内外の労働関係図書資料を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策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。</p> | <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>(3) 各種統計データ等の収集・整理</b></p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを継続的に収集・整理する。また、これらを「主要統計指標」や「最近の統計調査から」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。さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど、提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p> <p><b>(4) 図書資料等の収集・整理</b></p> <p>内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策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。さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて、加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な利用を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働文献目録」の作成</li> </ul> |              |

・蔵書データベース、論文データベース、調査研究成果データベースへの収録情報の作成・蓄積

| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）  | 評価の視点等（案） |
|--|--|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>自己評価の総括理由</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>自己評価の総括理由</li> </ul>  |           |
| <p>【評価の視点】（各種統計データ等）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。</li> <li>労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。</li> </ul> | <p>【評価の視点】（各種統計データ等）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。</li> <li>労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。</li> </ul> |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集した成果を適切な方法で迅速に普及しているか。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集した成果を適切な方法で迅速に普及しているか。</li> </ul>   |           |
| <p>【評価の視点】（資料センター）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。</li> </ul>                                   | <p>【評価の視点】（資料センター）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。</li> </ul>                                   |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>収集・整理した資料の有効活用を図っているか。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>収集・整理した資料の有効活用を図っているか。</li> </ul>   |           |

| 中期目標   | 中期計画   | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|--|--|---|--------------|
| <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></p> <p>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、<b>労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化</b>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。</p> | <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></p> <p>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。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。</p> <p>このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p><b>(1) 研究者等招へい</b><br/>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において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。<br/>－ 招へいする研究員等は、労働政策への直接的な効果が高いものに重点化することとし、中期目標期間中に延べ10人以下とする。</p> <p><b>(2) 研究者等派遣</b><br/>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において厳選した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。<br/>－ 派遣する研究員等は、労働政策への直接的な効果が高いものに重点化することとし、中期目標期間中に延べ20人以下とする。</p> | <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></p> <p>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。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。</p> <p>このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p><b>(1) 研究者等招へい</b><br/>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において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。<br/>－ 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。</p> <p><b>(2) 研究者等派遣</b><br/>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において厳選した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た研究者等の海外への派遣を実施する。<br/>－ 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。</p> <p><b>(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b><br/>各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、各国の研究課</p> |              |



|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   |   | <p>題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに機構の研究推進に資する。</p> <p>(4) 労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策研究に関する英文等情報を整備し、印刷物、Webなどの適切かつ効率的な方法で海外の研究機関等に提供する。年度計画期間中に以下の英文等情報を作成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①研究成果の英訳資料</li> <li>②日本の労働法の英訳版</li> <li>③英文「日本の労働問題と分析」</li> <li>④英文労働統計</li> <li>⑤英文雑誌Japan Labor Review(季刊)</li> </ul> |  |
| <p>評価の視点等（現行）</p>   | <p>評価の視点等（案）</p>  | <p>評価の視点等（案）</p>  |  |
| <p>【数値目標】（招へい）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ<u>5人以下</u>とする。</li> </ul> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。</li> </ul> <p>【数値目標】（派遣）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ<u>8人以下</u>とする。</li> </ul> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、また派遣目的に沿った実施内容であるか。</li> </ul> <p>【評価の視点】（招へい・派遣）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究に反映されるものであるか。</li> </ul> <p>・研究者等の招へい・派遣により、海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成果を上げたか。</p> | <p>【数値目標】（招へい）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ<u>2人以下</u>とする。</li> </ul> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。</li> </ul> <p>【数値目標】（派遣）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ<u>4人以下</u>とする。</li> </ul> <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、また派遣目的に沿った実施内容であるか。</li> </ul> <p>【評価の視点】（招へい・派遣）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究に反映されるものであるか。</li> </ul> <p>・研究者等の招へい・派遣により、海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成果を上げたか。</p> | <p>評価の視点等（案）</p>  |  |

| 中期目標  | 中期計画   | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績 |
|---|--|---|--------------|
| <p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>（1）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。</p> <p>（2）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。</p> | <p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>（1）労働政策研究等の成果の普及<br/>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、データベース及び定期行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン<br/>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及び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。<br/>－ ニュースレターは月1回、メールマガジンは週2回発行する。</p> <p>－ 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。</p> | <p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p>（1）労働政策研究等の成果の普及<br/>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、データベース及び定期行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン<br/>労働に関する時宜にかなった政策課題について、労働政策研究や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「ビジネス・レーバートレンド」を月1回（年度中12回）発行する。</p> <p>－ 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、調査研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。</p> <p>－ 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を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、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。</p> |              |

一 メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、24,500人以上を目標とする。

ロ ホームページ、データベース等  
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サマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、広く国民各層に対して迅速に提供し、政策論議の活性化を図る。  
長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる研究成果等については、データベースとして整備し、提供する。  
データベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース及び総合的職業情報データベースとする。

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。  
一 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

一 メールマガジンの読者数は21年度末時点で24,500人以上とする。

ロ ホームページ、データベース等  
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サマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、国民各層に対して幅広くかつ迅速に提供する。  
長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報、データ等については、各種データベースとして整備・提供し、政策関係者等の活用を促進する。  
平成21年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース及び総合的職業情報データベースとする。

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。  
一 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）  | 評定： |
|--|--|-----|
| 【評価の視点】（研究成果の普及）<br>・研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。   | 【評価の視点】（研究成果の普及）<br>・研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。   |     |
| 【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン）<br>・ニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。<br>・メールマガジンを週2回発行する。<br>【評価の視点】<br>・ニュースレター、メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。 | 【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン）<br>・ニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。<br>・メールマガジンを週2回発行する。<br>【評価の視点】<br>・ニュースレター、メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。 |     |
| 【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン）<br>・読者アンケートにおいて、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。   | 【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン）<br>・読者アンケートにおいて、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。   |     |

| 中期目標  | 中期計画  | 平成21年度計画   | 平成21年度の業務の実績     |
|---|---|--|------------------|
| <p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>（3）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。</p> | <p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p><b>（2）政策論議の場の提供</b></p> <p>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回程度開催する。</p> <p>－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。</p> | <p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p><b>（2）政策論議の場の提供</b></p> <p>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回程度開催する。</p> <p>－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。</p> |                  |
| <p>評価の視点等（現行）</p>   | <p>評価の視点等（案）</p>  | <p>評価の視点等（案）</p>   | <p>評価の視点等（案）</p> |
| <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラムの開催回数は所期の目標を達成できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。</li> </ul>   | <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラムの開催回数は所期の目標を達成できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。</li> </ul>   |  |                  |
| <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラム参加者の評価は所期の目標を達成しているか。</li> </ul>   | <p><b>【数値目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラム参加者の評価は所期の目標を達成しているか。</li> </ul>   |  |                  |
| <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。</li> </ul>  | <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。</li> </ul>  |  |                  |



| 中期目標  | 中期計画   | 平成21年度計画   | 平成21年度の業務の実績 |
|---|--|--|--------------|
|   | <p><b>6 その他の事業</b></p> <p>労働政策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。</p> | <p><b>6 その他の事業</b></p> <p>労働政策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東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。</p> |              |
| 評価の視点等（現行）  | 評価の視点等（案）  |  | 評価 :         |
| <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育講座事業を適切に実施したか。</li> </ul> | <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育講座事業を適切に実施したか。</li> </ul>      |  |              |

| 中期目標   | 中期計画  | 平成21年度計画   | 平成21年度の業務の実績     |
|--|---|--|------------------|
| <p><b>第2 業務運営の効率化に関する事項</b></p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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23年度において、平成18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23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減すること。</li> <li>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。）については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数の大幅な削減等により、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成19年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこれを超える削減の取組を行うこと。</li> </ul> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p> | <p><b>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p>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23年度において、平成18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23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減するため、業務の重点化により研究費の縮減等を行うとともに、省資源、省エネルギーや一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や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。</p> <p>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等）を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に係る部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p> | <p><b>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水等による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等、業務処理の効率化のための見直しを行う。</p> <p>また、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、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に係る部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行うための必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行うとともに、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）を着実に実行するための所要の取組を行う。</p> |                  |
| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）   | 評価の視点等（案）  | 評価の視点等（案）        |
| <p><b>【数値目標】（業務運営の効率化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般管理費については、平成23年度において、平成18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、</li> </ul>   | <p><b>【数値目標】（業務運営の効率化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般管理費については、平成23年度において、平成18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、</li> </ul>  | <p><b>【数値目標】（業務運営の効率化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般管理費については、平成23年度において、平成18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、</li> </ul>   | <p>評価の視点等（案）</p> |

研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて20%以上を節減すること。

- ・人件費について、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に  
関係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

【評価の視点】

- ・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。
- ・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。
- ・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。

- ・業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の削減を図っているか。

- ・業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。

- ・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。

- ・国家公務員の給与構造改革も踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。

研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減すること。

- ・人件費について、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に  
関係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

【評価の視点】

- ・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。
- ・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。
- ・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。

- ・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。(新規：二の②)

- ・契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか(その後のフォローアップを含む)。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。(新規：二の③)

- ・業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の削減を図っているか。さらに、事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。(新規：二の①)

- ・業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。

- ・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。(一の②「総人件費改革は進んでいるか。」と同趣旨)

- ・国家公務員の給与構造改革も踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか(特に、給与水準が对国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を厳格に検証し、給与水準を設定しているか)。(追加：一の①)

- ・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切であるか。(新規：一の③)

- ・国家公務員の最就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。(新規：一の⑤)

- ・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。(新規：一の⑥)



| 中期目標   | 中期計画   | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務の実績     |
|--|--|---|------------------|
| <p><b>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</b></p> <p>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。</p>   | <p><b>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</b></p> <p>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。</p> <p><b>（1）業績評価システムによる評価</b><br/>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。<br/>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って構成される総合評価諮問会議に委嘱する。</p> <p><b>（2）業務運営等に関する意見及び評価の把握</b><br/>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。</p> | <p><b>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</b></p> <p><b>（1）業績評価システムの運用</b><br/>適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映はホームページ等で公表する。<br/>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って構成される総合評価諮問会議に委嘱して行う。</p> <p><b>（2）業務運営等に関する意見及び評価の把握</b><br/>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。</p> |                  |
| <p>評価の視点等（現行）</p>  | <p>評価の視点等（案）</p>   | <p>評価の視点等（案）</p>  | <p>評価の視点等（案）</p> |
| <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。</li> <li>・評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてホームページ等で公表しているか。</li> <li>・業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めているか。</li> <li>・得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。</li> </ul> | <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。</li> <li>・評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてホームページ等で公表しているか。</li> <li>・業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めているか。</li> <li>・得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。</li> <li>・業務改善の取組を適切に講じているか。（新規三の①）</li> <li>・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。（新規三の②）</li> </ul>  | <p>評価の視点等（案）</p>  | <p>評価の視点等（案）</p> |

| 中期目標  | 中期計画  | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務実績 |
|---|---|---|-------------|
| <p><b>第4 財務内容の改善に関する事項</b></p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> <li>労働政策研究等の成果の普及に係る事業等における適正な対価の徴収等、運営費交付金以外の収入（自己収入）の確保に努めること。</li> <li>決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図ること。</li> <li>機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とすること。</li> <li>機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。</li> </ul> | <p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <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。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>限度額 300百万円</li> <li>想定される理由                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(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。</li> <li>(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。</li> </ul> </li> </ol> <p><b>第5 剰余金の使途</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。</li> <li>研修事業の内容の充実。</li> </ol> <p><b>第6 その他業務運営に関する重要事項</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>職員研修の強化等により、内部統制の徹底を図る。</li> <li>決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</li> <li>機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに</li> </ol> | <p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <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。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>限度額 300百万円</li> <li>想定される理由                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(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。</li> <li>(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。</li> </ul> </li> </ol> <p><b>第5 剰余金の使途</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。</li> <li>研修事業の内容の充実。</li> </ol> <p><b>第6 その他業務運営に関する重要事項</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>職員研修の強化等により、内部統制の徹底を図る。</li> <li>決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</li> <li>機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに</li> </ol> |             |

|  | <p>に、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とする。</p> <p>4 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。</p>  | <p>に、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とする。</p> <p>4 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、引き続き見直しを行う。</p> |  |
|--|--|---|--|
| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）  | 評価の視点等（案）   |  |
| <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</li> <li>・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。</li> <li>・運営費交付金については、収益化基準に従って適正に執行されているか。また、債務として残された経費については、その理由が合理的なものであるか。</li> <li>・発生した利益剰余金（又は繰越欠損金）については、適切な業務運営によるものか。</li> <li>・当期総利益（又は当期総損失）を計上した場合、利益（又は損失）の発生要因等の分析を行っているか。</li> <li>・借入の理由が中期計画に定められているとおりか。またその額が限度額以下となっているか。</li> <li>・具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。</li> <li>・固定資産等について効率的な活用が図られているか。</li> <li>・内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組が行われているか。</li> <li>・福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。</li> </ul> | <p><b>【評価の視点】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</li> <li>・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。</li> <li>・運営費交付金については、収益化基準に従って適正に執行されているか。また、債務として残された経費については、その理由が合理的なものであるか。</li> <li>・発生した利益剰余金（又は繰越欠損金）については、適切な業務運営によるものか。</li> <li>・当期総利益（又は当期総損失）を計上した場合、利益（又は損失）の発生要因等の分析を行っているか。</li> <li>・借入の理由が中期計画に定められているとおりか。またその額が限度額以下となっているか。</li> <li>・具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。</li> <li>・固定資産等について効率的な活用が図られているか。</li> <li>・内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組が行われているか。</li> <li>・福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。<br/><u>特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。（追加：一の④）</u></li> <li>・<u>関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを行っているか。（新規：三の③）</u></li> </ul> | <p>評価の視点等（案）</p>  |  |

| 中期目標   | 中期計画  | 平成21年度計画   | 平成21年度の業務の実績 |
|--|---|--|--------------|
|  | <p><b>第7 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 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。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p><b>(2) 人員の指標</b><br/>                     期末の常勤職員数を<u>115人</u>とする。</p> <p>(参考) 平成18年度末の常勤職員数<u>134人</u></p> | <p><b>第7 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 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。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p><b>(2) 人員の指標</b><br/>                     平成18年度末の常勤職員数<br/> <u>134人</u> (第1期末)</p> <p>平成19年度末の常勤職員数<br/> <u>129人</u> (第2期初)</p> <p>平成21年度末の常勤職員数<br/> <u>121人</u></p> |              |
| 評価の視点等（現行）   | 評価の視点等（案）   | 評価：  |              |
| <p><b>【評価の視点】</b><br/>                     ・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</p> <p>・任期付任用、非常勤としての任用を活用し、優秀な人材を幅広く登用しているか。</p> | <p><b>【評価の視点】</b><br/>                     ・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</p> <p>・任期付任用、非常勤としての任用を活用し、優秀な人材を幅広く登用しているか。</p>  |  |              |

・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。

・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。

・職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか。

・人員の指標に関する計画は実施されているか。

・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。

・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。

・職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか。

・人員の指標に関する計画は実施されているか。

| 中期目標  | 中期計画  | 平成21年度計画  | 平成21年度の業務実績   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
|---|---|---|---|----|---|-------|----------|---|----------------------------|--|---|----------|--------------|----|-------------------|-----|----------|-------------------|-----------|----------|--|
|   | <p><b>第8 施設・設備に関する計画</b><br/>                     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。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="596 558 1092 1026"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額<br/>(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部)<br/>空調設備更新<br/>電気設備更新<br/>給排水設備更新<br/>屋上防水整備</td> <td rowspan="4">1,306</td> <td rowspan="4">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校)<br/>外壁防水整備<br/>屋上防水整備<br/>空調設備更新<br/>電気設備整備</td> </tr> <tr> <td>食堂・厨房設備更新<br/>エネルギーセンター設備更新</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table> | 施設・設備の内容  | 予定額<br>(百万円)  | 財源 | (法人本部)<br>空調設備更新<br>電気設備更新<br>給排水設備更新<br>屋上防水整備 | 1,306 | 施設整備費補助金 | (労働大学校)<br>外壁防水整備<br>屋上防水整備<br>空調設備更新<br>電気設備整備 | 食堂・厨房設備更新<br>エネルギーセンター設備更新 |  | <p><b>第8 施設・設備に関する計画</b><br/>                     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。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="1110 558 1605 898"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額<br/>(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部)<br/>給排水設備更新</td> <td rowspan="4">316</td> <td rowspan="4">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校)<br/>機械設備更新</td> </tr> <tr> <td>食堂・厨房設備更新</td> </tr> <tr> <td>体育館風除室更新</td> </tr> </tbody> </table> | 施設・設備の内容 | 予定額<br>(百万円) | 財源 | (法人本部)<br>給排水設備更新 | 316 | 施設整備費補助金 | (労働大学校)<br>機械設備更新 | 食堂・厨房設備更新 | 体育館風除室更新 |  |
| 施設・設備の内容  | 予定額<br>(百万円)  | 財源  |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| (法人本部)<br>空調設備更新<br>電気設備更新<br>給排水設備更新<br>屋上防水整備   | 1,306   | 施設整備費補助金  |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| (労働大学校)<br>外壁防水整備<br>屋上防水整備<br>空調設備更新<br>電気設備整備   |   |   |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| 食堂・厨房設備更新<br>エネルギーセンター設備更新  |   |   |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
|   |   |   |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| 施設・設備の内容  | 予定額<br>(百万円)  | 財源  |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| (法人本部)<br>給排水設備更新   | 316   | 施設整備費補助金  |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| (労働大学校)<br>機械設備更新   |   |   |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| 食堂・厨房設備更新   |   |   |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| 体育館風除室更新  |   |   |   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| 評価の視点等（現行）  | 評価の視点等（案）   | 評価の視点等（案）   | 評価の視点等（案）   |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |
| <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設及び設備に関する計画は実施されているか。</li> </ul> | <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設及び設備に関する計画は実施されているか。</li> </ul>   | <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設及び設備に関する計画は実施されているか。</li> </ul> | <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設及び設備に関する計画は実施されているか。</li> </ul> |    |   |       |          |   |                            |  |   |          |              |    |                   |     |          |                   |           |          |  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>【評価の視点】</b><br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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の評価は所期の目標を達成しているか。</li> </ul> </p> <p><b>【評価の視点】</b>（ニュースレター、メールマガジン）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層のニーズに合致しているか。</li> </ul> </p> | <p><b>【評価の視点】</b><br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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の評価は所期の目標を達成しているか。</li> </ul> </p> <p><b>【評価の視点】</b>（ニュースレター、メールマガジン）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層のニーズに合致しているか。</li> </ul> </p> |
| <p>・ニュースレター、メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。</p>   | <p>・ニュースレター、メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。</p>   |
| <p><b>【数値目標】</b>（メールマガジン）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メールマガジンの読者数は23年度末時点で24,500人以上とする。</li> </ul> <b>【評価の視点】</b><br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。</li> </ul> </p>   | <p><b>【数値目標】</b>（メールマガジン）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メールマガジンの読者数は23年度末時点で24,500人以上とする。</li> </ul> <b>【評価の視点】</b><br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。</li> </ul> </p>   |
| <p><b>【評価の視点】</b>（ホームページ）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。</li> </ul> </p>  | <p><b>【評価の視点】</b>（ホームページ）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。</li> </ul> </p>  |
| <p>・ホームページが適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。</p>   | <p>・ホームページが適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。</p>   |
| <p>・ホームページ、データベース上のコンテンツは国民各層のニーズに合致しているか。</p>   | <p>・ホームページ、データベース上のコンテンツは国民各層のニーズに合致しているか。</p>   |
| <p>・ホームページによる情報提供の改善のための工夫がなされているか。</p>  | <p>・ホームページによる情報提供の改善のための工夫がなされているか。</p>  |
| <p><b>【数値目標】</b>（日本労働研究雑誌）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</li> </ul> <b>【評価の視点】</b><br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。</li> </ul> </p>   | <p><b>【数値目標】</b>（日本労働研究雑誌）<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</li> </ul> <b>【評価の視点】</b><br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。</li> </ul> </p>   |