

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

評価の視点等新旧対照表

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>1 労働政策研究</p> <p>(1) 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施することにより、調査研究の重複を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に資する質の高い調査研究に一層重点化すること。</p> <p>イ プロジェクト研究</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。その実施に際しては、戦略的又は部門横断的な取組を行うこと。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。</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なし得ない研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p> <p>イ プロジェクト研究</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。）については、国家戦略及び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。</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発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、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>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究については、重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して実施し、成果を公表する。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。</p>	<p>1 労働政策研究</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について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p> <p>イ プロジェクト研究</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とともに、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。なお、プロジェクト研究は計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省から要請され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、より重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。</p> <p>課題研究は、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、また、必要に応じて研究員と調査員が連携して実施し、成果を公表する。</p> <p>課題研究は、原則として年度ごとに最終結果を取りまとめ公表するが、必要に応じて年度を</p>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 10px;"> <p>評価項目 3</p> <p>労働政策研究①（種類、実施体制、厚生労働省との連携）</p> </div>

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに迅速・的確に対応するための調査。</p> <p>(2) 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、新たに導入される厚生労働省側の研究テーマごとの担当者登録制も活用しつつ、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を構築することにより、政策と研究のブリッジ機能の強化を図ること。</p>	<p>ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p> <p>(2) 労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。</p> <p>ロ 厚生労働省との連携等 労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。</p>	<p>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。</p> <p>ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p> <p>(2) 労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。</p> <p>ロ 厚生労働省との連携等 労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。</p>	

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
	自己評価	評価項目3	評 定
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)		
[数値目標] —	[数値目標] —		
<p>【評価の視点】 【旧・評価項目3 労働政策研究の種類及び実施体制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 <p>【旧・評価項目7 優秀な研究者の確保と研究水準の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ (新設) ○ 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。 ○ 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。 ○ 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。 <p>【旧・評価項目4 厚生労働省との連携等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。 ○ 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。 ○ 内外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>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 研究計画は、各研究テーマについて、<u>労働政策の企画立案及び推進に係るニーズを踏まえ、適切に作成されているか。特に、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応しているか。</u> →前段は前項に統合。後段は評価項目4：労働政策研究②へ統合。 →評価項目4：労働政策研究②へ統合。 →評価項目4：労働政策研究②へ統合。 ○ 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、<u>研究員と調査員の成果を明確にしつつ、連携が図られているか。</u> →評価項目12：人事へ統合。 →評価項目12：人事へ統合。 ○ <u>調査研究の活性化のため、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進しているか。</u> ○ 政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備しているか。 →評価項目12：人事へ統合。 →評価項目12：人事へ統合。 ○ 厚生労働省との意見交換を適切に行い、その内容を研究の一連の局面に反映させているか。 →前項に統合。 →評価項目6：情報収集②、海外ネットワーク等へ統合。 		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>(3) すべての労働政策研究の成果について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。</p> <p>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、上記指標に係る数値目標を設定し、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、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の活用によりその達成度を含め厳格に評価を行うこと。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p> <p>(4) 達成すべき具体的な目標</p> <p>労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標にかかる目標を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次の具体的な目標の達成を図ることにより、研究成果の水準の維持・向上に努めること。</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ</p> <p>労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施</p> <p>業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p> <p>ハ 厚生労働省における評価等</p> <p>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</p> <p>あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況をはじめ労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する。こうした目的を達成するため、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ</p> <p>労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施</p> <p>業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p> <p>ハ 厚生労働省における評価等</p> <p>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</p> <p>あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、次の項目に関する成果の活用状況を把握するとともに、平成24年度の成果について、厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係法令の策定・改正 ・ 予算・事業の創設・見直し ・ 審議会・研究会 ・ 指針・ガイドライン等の制定・改訂 ・ 既存の施策の実施状況の把握とその評価 ・ ハローワーク等の現場での業務運営 	<div style="border: 2px solid blue; padding: 10px; text-align: center;"> <p>評価項目 4</p> <p>労働政策研究②（成果の取りまとめ、評価）</p> </div>

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>イ 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以上の者から研究成果が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政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。</p>	<p>に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。 その他、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p> <p>② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。</p>	<p>また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、次の具体的な目標の達成を図る。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。</p> <p>① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、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 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。</p>	
	自己評価		評価項目4 評 定
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)		
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する。</u> ○ <u>厚生労働省からの評価により、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。</u> ○ 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。 ○ 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>【評価の視点】 【旧・評価項目5 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各研究テーマについて、<u>研究目的を明確にした研究計画に従い適切に実施さ</u> 		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>いるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 内部評価を適切に行っているか。 ○ 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。 ○ 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。 <p>【旧・評価項目6 達成すべき具体的な目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<p>れ、所期の研究成果が得られているか。</p> <p>→次項に統合。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 内部評価及び外部評価を厳格に行っているか。特に、外部評価においては、評価基準を明らかにした上で評価を行っているか。 ○ すべての労働政策研究について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標に基づき、工夫して把握しているか。また、労働政策研究の有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。 ○ 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。 ○ 各数値目標について、所期の目標を達成し、労働政策の企画立案等に資する質の高い成果となっているか。 		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 <p>(2) (略)</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> <p>(4) 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査とともに、ビジネス・レーバ－モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じて、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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報収集の成果について、年度期間中に、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 <p>(2) (略)</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを「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。</p> <p>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>(4) 図書資料等の収集、整理 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。</p> <p>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</p>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 10px;"> <p>評価項目 5</p> <p>情報収集①（国内情報、統計情報等）</p> </div>

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績		
		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。 ・ 「労働文献目録」の作成 ・ 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			
		自己評価	評価項目5	評 定	
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)			
【数値目標】 <input type="checkbox"/> 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。		【数値目標】 <input type="checkbox"/> 情報収集の成果について、 <u>毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</u>			
【評価の視点】 【旧・評価項目8 国内労働事情の収集・整理/海外情報の収集・整理】 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 【旧・評価項目9 各種統計データ等の収集・整理/図書資料等の収集・整理】 <input type="checkbox"/> 分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。 <input type="checkbox"/> 労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。 <input type="checkbox"/> 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。		【評価の視点】 <input type="checkbox"/> <u>数値目標について、所期の目標を達成しているか。</u> <input type="checkbox"/> 収集・整理した <u>情報</u> が、労働政策研究に資するものとなっているか。 <input type="checkbox"/> 収集・整理した <u>情報</u> を適切な方法で普及しているか。 <input type="checkbox"/> <u>→文言を整理して次項と統合。</u> <input type="checkbox"/> <u>労働関係の統計情報を継続的に収集・整理し、労働政策研究に資する高度加工情報等、有益かつ有効な情報を作成しているか。</u> <input type="checkbox"/> <u>→「収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。」に統合。</u> <input type="checkbox"/> <u>調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているか。</u> <input type="checkbox"/> 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。			

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 海外情報の収集・整理 我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。 ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 なお、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、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。</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 海外情報の収集・整理 海外主要国（アジア諸国含む）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機関別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。 イ 海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）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情報を国別・機関別に収集・整理する。 なお情報は、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理することとし、特に重要な課題については国際比較の観点からテーマ別に収集・整理を行う。 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。 ・ イ、ロにより収集・整理する情報の成果は、年度期間中に、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p>	<p>評価項目6</p> <p>情報収集②（海外情報）、海外ネットワーク等</p>
<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</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、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化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</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</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。なお、招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</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</p>	

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績			
<p>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>関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>(1) 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p> <p>(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。</p>	<p>等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>(1) 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p> <p>(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、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厳選して実施する。</p> <p>(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成 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) 英文情報整備 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> <p>① 研究成果の英訳資料 ② 英文「日本の労働問題と分析」 ③ 英文労働統計 ④ 英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)</p>				
		自己評価		評価項目6	評 定	
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)				
<p>[数値目標] ○ 収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。</p>		<p>[数値目標] ○ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</p>				

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> →<u>削除。</u> →<u>削除。</u> 		
<p>【評価の視点】 【旧・評価項目8 国内労働事情の収集・整理／海外情報の収集・整理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ (新設) ○ 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。 ○ 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>【旧・評価項目10 招へい・派遣】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>数値目標について、所期の目標を達成しているか。</u> ○ <u>海外主要国（アジア諸国含む）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理しているか。</u> ○ 収集・整理した<u>情報</u>が、労働政策研究に資するものとなっているか。 ○ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。 <p>→<u>次々項へ統合。</u></p> <p>→<u>次項へ統合。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究の<u>推進に資するものに厳選して実施されているか。</u> ○ <u>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・活用など、適切な連携が図られているか。</u> 		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、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こと。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> <p>さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p> <p>なお、第2期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>イ 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>ロ 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>ハ (略)</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを活用して、国民各層に幅広く提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メールマガジンは週2回発行する。 ・ メールマガジンの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。 ・ メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、32,500人以上を目標とする。 <p>ロ ニュースレター</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ニュースレターは月1回発行する。 ・ ニュースレターの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。 	<p>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ及び定期刊行物等の媒体・方法を有機的に連携させるとともに、報道発表資料の充実に努めるなどマスメディア等への積極的なPRに努め、その普及を図る。</p> <p>イ メールマガジン</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、労働政策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>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> <p>メールマガジンの読者数は24年度末時点で30,500人以上とする。</p> <p>ロ ニュースレター</p> <p>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・レーパー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。</p> <p>ニュースレター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>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 10px; text-align: center;"> <p>評価項目7</p> <p>労働政策研究等の成果の普及</p> </div>

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績			
	<p>ハ ホームページ等 ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善に努める。労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策研究の成果ごとにホームページからのアクセス数を調査することにより普及状況を客観的に把握し、その結果を公表する。 <p>ニ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 	<p>ハ ホームページ等 ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善に努める。労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。</p> <p>また、労働政策研究の成果ごとの普及状況を客観的に把握するため、ホームページからのアクセス数を公表する。</p> <p>ニ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p> <p>研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>				
		自己評価		評価項目7	評 定	
評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）				
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ニュースレターを月1回（年度中12回）発行する。 メールマガジンを週2回発行する。 ニュースレター及びメールマガジンの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。 メールマガジンの読者数は中期目標期間終了時点で、24,500人以上とする。 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 		<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ニュースレターを月1回（年度中12回）発行する。 メールマガジンを週2回発行する。 ニュースレター及びメールマガジンの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。 メールマガジンの読者数は中期目標期間終了時点で、<u>32,500人以上</u>とする。 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 				
<p>【評価の視点】</p> <p>【旧・評価項目11 労働政策研究等の成果の普及】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。 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。 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。 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。 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 		<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究等の成果をホームページ等の多様な媒体・方法により提供しているか。特に、<u>マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等を行うことにより、積極的な情報発信を実施しているか。</u> 各数値目標について、<u>所期の目標を達成しているか。</u> <p>→前項に統合。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>→「研究等の成果をホームページ等の多様な媒体・方法により提供しているか。」</p>				

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>か。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ (新設) ○ 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。 ○ 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。 	<p>に統合。</p> <p>→「各数値目標について、所期の目標を達成しているか。」に統合。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ アクセシビリティの改善等、国民各層のニーズに合致するように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。 <p>→前項に統合。</p> <p>→「アクセシビリティの改善等、国民各層のニーズに合致するように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。」に統合。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 成果ごとのアクセス数を調査・公表しているか。 <p>→「アクセシビリティの改善等、国民各層のニーズに合致するように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。」に統合。</p> <p>→「各数値目標について、所期の目標を達成しているか。」に統合。</p>		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績		
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、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こと。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> <p>さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p> <p>なお、第2期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ 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>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 政策論議の場の提供および政策提言 政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回開催する。</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>また、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る。</p>	<p>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 政策論議の場の提供および政策提言 政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回開催する。</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>また、平成24年度は第2期に機構が実施した調査研究における政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートをとりまとめ、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行う。</p>	<p>評価項目 8</p> <p>政策論議・政策提言</p>		
自己評価		評価項目8	評 定		
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)			
<p>【数値目標】</p> <p>○ 労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。</p> <p>○ 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>【数値目標】</p> <p>○ 労働政策フォーラムを年間6回開催する。</p> <p>○ 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>			

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>【評価の視点】</p> <p>【旧・評価項目12 政策論議の場の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ (新設) 	<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>各数値目標について、所期の目標を達成しているか（後段は次々項へ統合）。</u> →前項に統合。 ○ <u>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。また、目的に沿った内容であるか。</u> ○ <u>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、ホームページ上で公表しているか。</u> 		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。</p> <p>また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、研修終了後一定期間経過後における当該研修生の上司による評価を新たに導入すること。</p> <p>さらに、労働行政担当職員研修（労働大学校）を国に移管することとし、移管後においても、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を維持するための取組を推進すること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>イ 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。</p> <p>ロ 当該研修生の上司に対する事後調査により、毎年度平均で85%以上の者から役立っているとの評価を得ること。</p>	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を、中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p> <p>ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に積極的に参画する。</p> <p>ハ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。 特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。 なお、労働大学校の国への移管後も、機構が</p>	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施する。特に、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。 また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p> <p>ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に積極的に参画する。</p> <p>ハ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。 特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 10px; text-align: center;"> <p>評価項目 9</p> <p>労働行政職員研修</p> </div>

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績			
	<p>実施する労働政策に関する調査研究と労働大学で実施する研修との相乗効果を維持するための取組を実施する。</p> <p>(3) 研修効果の測定 研修生に対するアンケート調査に加え、研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査を新たな評価制度として導入し、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 所属長に対する事後調査により、毎年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。 	<p>(3) 研修効果の測定 研修生に対するアンケート調査及び新たな評価制度として導入する研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査により、次の具体的目標の達成を図る。また、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 所属長に対する事後調査により、年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。 <p>(4) その他 イ 地方研修で使用する研修教材の作成 厚生労働省からの要望を踏まえ、同省と協力して、地方研修で使用する研修教材を作成する。</p> <p>ロ 東日本大震災により被災した新卒者等への支援 東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するため、労働大学の宿泊施設を無償で提供する。また、宿泊者を対象に、就職支援のためのセミナーを実施する。</p>				
		自己評価		評価項目9	評 定	
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)				
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 (新設) 		<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 所属長に対する事後調査により、年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。 				

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>【評価の視点】 【旧・評価項目14 労働行政職員研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研修生の評価は所期の目標を達成したか。 ○ 「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。 ○ 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。 ○ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。 	<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各数値目標について、<u>所期の目標を達成しているか。</u> ○ 「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。 ○ 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。 ○ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。 ○ 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、<u>行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を、効果的かつ効率的に実施しているか。</u> ○ 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。 ○ 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。 ○ <u>研修生に対するアンケート及び所属長に対する事後調査の結果を分析し、その内容を研修内容等に適切に反映させているか。</u> 		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績			
	<p>6 その他の事業</p> <p>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。</p>	<p>6 その他の事業</p> <p>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>	<p>評価項目10 労働教育講座</p>			
		自己評価		評価項目9	評 定	
評価の視点等（現行）		評価の視点等（案）				
<p>【数値目標】</p> <p>—</p>		<p>【数値目標】</p> <p>—</p>				
<p>【評価の視点】</p> <p>【旧・評価項目13 労働教育講座】</p> <p>○ 教育講座事業を適切に実施したか。</p>		<p>【評価の視点】</p> <p>○ 教育講座事業を適切に実施したか。</p>				

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項 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> <p>1 内部統制の充実・強化 内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。</p> <p>2 組織運営体制の見直し (1) 「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行うこと。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進めること。</p> <p>(2) 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、労働行政担当職員研修(労働大学校)を国に移管することに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行うこと。</p> <p>また、調査員は、労働政策研究に資する内外の労働事情、統計に係る各種データ等の継続的収集・整理を行うものとし、調査員の専門性に応じて、第3の1の(1)イからハマまでに掲げる労働政策研究についても研究員と連携すること。こうした調査員が行う業務については、その意義を一層明確にする観点から、調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減すること。</p>	<p>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</p> <p>1 組織規律の強化 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第3期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。</p> <p>2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 (1) 「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行う。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進める。</p> <p>(2) 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、労働行政担当職員研修(労働大学校)を国に移管することに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行う。</p>	<p>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</p> <p>1 組織規律の強化 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、理事長のリーダーシップの下、内部統制を所掌する専任の室を設け、内部統制基本方針を策定するなど内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。</p> <p>2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 (1) 「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行う。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進める。</p> <p>(2) 質の高い労働政策研究の実施のため、総務部における専任職員のいない課を削減するとともに、第3期におけるプロジェクト研究テーマ等を踏まえた研究部門の再編を行う。</p>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 10px; text-align: center;"> <p>評価項目 1</p> <p>業務運営の効率化</p> </div>

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>3 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減すること。</p> <p>(2) 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。）についても、国家公務員の給与水準も十分考慮し、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こと。また、総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>(3) 契約については、「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>(4) 情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図ること。</p> <p>(5) 保有資産については、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不</p>	<p>3 経費の節減</p> <p>(1) 契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。</p> <p>(2) 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減し、また、業務経費については、平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減するため、業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</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）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度1%以上の節減を行う。</p> <p>(3) 自己収入について、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施し、中期目標期間の最終事業年度において平成22年度と比較して10%程度の拡大に努める。</p> <p>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p>	<p>3 経費の節減</p> <p>(1) 契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。</p> <p>(2) 業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</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）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むことにより、年度期間中に1%以上の節減を行う。</p> <p>(3) 自己収入について、中期目標期間の最終事業年度において平成22年度と比較して10%程度の拡大を図るために必要な取組を行う。平成24年度は、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。</p> <p>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p>	

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績		
<p>断に見直しを行うこと。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ものとする。</p>					
	自己評価		評価項目1	評 定	
評価の視点等(現行)	評価の視点等(案)				
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。 ○ (新設) 	<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減すること。 ○ 人件費について、給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、<u>毎年度1%以上の節減を行う。</u> ○ <u>自己収入について、中期目標期間の最終年度において、平成22年度と比較して10%程度の拡大に努める。</u> 				
<p>【評価の視点】 【旧・評価項目1 業務運営の効率化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ (新設) ○ 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。 ○ 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。 ○ 業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の縮減を図っているか。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。 ○ 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 ○ (新設) ○ 国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切性を検証しているか。 ○ 国家公務員の再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。 ○ 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。 ○ 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。 	<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</u> ○ <u>効率のかつ効果的な業務運営体制を構築しているか。また、適宜見直しを図っているか。</u> →「各数値目標について、所期の目標を達成しているか。」に統合。 ○ <u>一般競争入札の積極的な導入等、契約の適正化が図られているか。</u> ○ 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。 ○ 契約監視委員会での見直し・点検を適切に行っているか。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。 →「各数値目標について、所期の目標を達成しているか。」に統合。 →「各数値目標について、所期の目標を達成しているか。」に統合。 ○ <u>給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるか。</u> ○ <u>出版物の販売促進等を通じて、自己収入の拡大を図っているか。</u> →削除。 ○ 国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募は適切に行っているか。 →削除。 ○ <u>業務処理への情報通信技術の活用を推進するとともに、情報セキュリティ対策の充実を図っているか。</u> 				

中 期 目 標	中 期 計 画	2 4 年 度 計 画	2 4 年 度 業 務 実 績
<p>【旧・評価項目15 財務/その他業務運営に関する重要事項】</p> <p>○ 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。</p>	<p>○ 内部統制（業務の有効性・効率性、法令等の遵守、<u>資産の保全、財務報告の信頼性等</u>）の強化に取り組んでいるか。</p>		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績			
<p>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</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>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</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> <ul style="list-style-type: none"> 業績評価システムによる評価 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。 業務運営等に関する意見及び評価の把握 有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。 	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 業績評価システムによる評価 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。 業務運営等に関する意見及び評価の把握 有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。 	<p>評価項目2</p> <p>業績評価システムの運用</p>			
		自己評価		評価項目2	評 定	
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)			(変更理由)	
<p>[数値目標]</p> <p>—</p>		<p>[数値目標]</p> <p>—</p>				
<p>[評価の視点]</p> <p>【旧・評価項目2 業績評価システムの運用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 業務改善の取組を適切に講じているか。 ○ 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。 		<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。 ○ 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。 ○ 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。 ○ <u>得られた意見・評価を業務運営に反映させるなど、業務改善の取組を適切に講じているか。</u> <p>→前項に統合。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 				

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</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"> 「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。 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行うこと。 中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。 	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</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>なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <ol style="list-style-type: none"> 限度額 300 百万円 想定される理由 <ul style="list-style-type: none"> (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。 <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</p> <p>労働大学の土地建物等については、労働大学の国への移管時に国庫納付する。</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</p> <p>なし</p> <p>第7 剰余金の使途</p> <ol style="list-style-type: none"> プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 研修事業の内容の充実。 <p>第8 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>1 情報開示の徹底</p> <p>機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</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>なお、運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <ol style="list-style-type: none"> 限度額 300 百万円 想定される理由 <ul style="list-style-type: none"> (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。 <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</p> <p>労働大学の土地建物等については、労働大学の国への移管時に国庫納付する。</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <ol style="list-style-type: none"> プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 研修事業の内容の充実。 <p>第7 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>1 情報開示の徹底</p> <p>機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が</p>	<div style="border: 2px solid blue; padding: 10px; text-align: center;"> <p>評価項目 1 1</p> <p>財務等</p> </div>

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績		
	<p>行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>2 保有資産の見直し 保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。なお、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付する。</p> <p>第9 (略)</p> <p>第10 (略)</p> <p>第11 積立金の処分に関する事項</p> <p>なし</p>	<p>行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>2 保有資産の見直し 保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。</p>			
		自己評価	評価項目11	評 定	
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)			
[数値目標] —		[数値目標] —			
<p>[評価の視点] 【旧・評価項目15 財務/その他業務運営に関する重要事項】</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>		<p>[評価の視点]</p> <p>○ <u>運営費交付金債務残高の発生状況にも留意しつつ</u>、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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>			

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ (新設) ○ 固定資産等について効率的な活用が図られているか。 ○ 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。 ○ 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。特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。 ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ <u>労働政策研究等について、必然性や費用等を分かりやすく説明しているか。</u> ○ 保有資産について効率的な活用が図られているか。 <u>また、保有の必要性について見直しを行い、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付を行っているか。</u> →<u>評価項目1：業務運営の効率化へ移動。</u> ○ 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。特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。 ○ 公益法人との関係について、透明性確保に向けた<u>点検・見直し</u>を行っているか。 		

中期目標	中期計画	24年度計画	24年度業務実績		
	<p>第9 人事に関する計画</p> <p>1 方針</p> <p>(1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。</p> <p>(4) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>2 人員の指標</p> <p>期末の常勤職員数について第2期末の常勤職員数（労働大学校が国へ移管された場合は、労働大学校に係る常勤職員数を除く）を上限とする。</p> <p>（参考）平成23年度末の常勤職員数114人</p>	<p>第8 人事に関する計画</p> <p>1 方針</p> <p>(1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。</p> <p>(4) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>2 人員の指標</p> <p>平成24年度末の常勤職員数114人 （参考）平成23年度末の常勤職員数114人（第2期末）</p>	<p>評価項目12</p> <p>人事</p>		
	自己評価		評価項目12	評 定	
評価の視点等（現行）	評価の視点等（案）				
<p>【数値目標】</p> <p>—</p>	<p>【数値目標】</p> <p>—</p>				
<p>【評価の視点】</p> <p>【旧・評価項目16 人事】</p> <p>○ 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>○ 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。</p> <p>○ （新設）</p> <p>○ 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。</p>	<p>【評価の視点】</p> <p>○ 優秀な研究員等を確保・育成するための適切な措置を講じているか。 →前項に統合。</p> <p>○ 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。</p> <p>○ 調査員の位置付けを検証するなど、人員構成の見直しが行われているか。 →削除</p>				

中 期 目 標	中 期 計 画	2 4 年 度 計 画	2 4 年 度 業 務 実 績
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 		

	第10 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。	第9 施設・整備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。	評価項目13 施設整備			
		自己評価		評価項目13	評 定	
評価の視点等(現行)		評価の視点等(案)				
[数値目標] —	[数値目標] —					
[評価の視点] 【旧・評価項目17 施設整備】 <input type="checkbox"/> 施設及び設備に関する計画は実施されているか。	[評価の視点] <input type="checkbox"/> 施設及び設備に関する計画は実施されているか。					