

独立行政法人労働政策研究・研修機構 の平成20年度の業務実績の評価結果

平成21年8月24日
厚生労働省
独立行政法人評価委員会

1 平成20年度業務実績について

(1) 評価の視点

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」という。）は、特殊法人日本労働研究機構が、厚生労働省の施設等機関であった労働研修所と統合され、平成15年10月に新たに独立行政法人として発足したものである。

今年度の機構の業務実績の評価は、平成19年3月に厚生労働大臣が定めた第2期中期目標（同年4月～平成24年3月）の2年度目の達成度についての評価である。

当委員会では、「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準」等に基づき、平成19年度までの業務実績の評価において示した課題等、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。以下「整理合理化計画」という。）、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会等から示された「独立行政法人の業務の実績に関する評価の視点」（平成21年3月30日同委員会）及び「平成20年度業務実績評価の具体的取組について」（平成21年3月30日政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会）（以下「評価の視点等」という。）等も踏まえ、評価を実施した。

(2) 平成20年度業務実績全般の評価

機構の第2期中期目標においては、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労働政策研究及び労働行政職員研修をより一層効果的かつ効率的に実施する観点から、労働政策研究事業の重点化等を実施することとした。

このため、機構の業務実績の評価に当たっては、業務の効率化を図りながら研究体制の改革を行った結果、機構の業務が、我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与し、労働者の福祉の増進と経済の発展に資するものになったかという視点が中心になるものである。

平成20年度は、第2期中期目標期間の2年度目を迎え、引き続き、主体的な業務運営が求められるとともに、平成19年度の業務実績評価において指摘された事項について改善が求められたところである。

そのような中で、機構においては、適正で質の高い業務運営を確保する上で、以下の項目を重点課題として業務運営への取組が進められた。

- ① 労働政策の企画立案等に資する質の高い研究の推進
- ② 労働行政担当職員等に対する研修等の実施
- ③ 労働政策研究等の基盤となる情報等の収集・整理
- ④ 労働政策研究等の成果の普及・政策提言・政策議論の場の提供
- ⑤ 業務運営の更なる効率化等の推進
- ⑥ コンプライアンスの拡充・強化

平成20年度の業務実績については、個別項目に関する評価結果に見られるように、中期目標・中期計画に沿った取組が行われ、中期計画に掲げられた目標値の達成、利用者からの高い有益度及び満足度が確保されていることから、引き続き適正な業務運営が行われていると評価できる。

今後も、機構に課せられた使命を高いレベルで効率的に達成していくため、それぞれの業務のバランスを考慮しながら重点化を進め、業務間の連携を密にして業務運営を行っていくことが望ましい。

なお、中期目標・中期計画に沿った具体的な評価の概要については2(1)～(3)、整理合理化計画及び評価の視点等に沿った具体的な評価の概要については2(4)のとおりである。また、個別項目に関する評価資料については、別紙として添付した。

2 具体的な評価内容

(1) 業務運営の効率化について

業務運営全般の効率化のため、省エネ対策による光熱水費の削減、随意契約の見直し、通信回線の見直しによる経費の削減、各種研究テーマの厳選による人員の削減等の取組を行った結果、平成20年度予算と比較して、一般管理費、業務経費、人件費のいずれも節減を図ることができている。これらの取組については、中期計画の目標値を確実に達成できるペースで実績を上げており、評価できる。

(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ついて

① 業務全般に関する措置

理事長のリーダーシップの下、経営会議において毎月の業務実績報告や四半期毎の内部評価を実施するとともに、当委員会からの指摘事項についても経営会議主導で適切に対応がなされている。

また、学識経験者で構成される「総合評価諮問会議」等による外部評価や、厚生労働省の各部局に対する機構の各種成果等の活用に関するアンケート調査を実施するとともに、ホームページの「ご意見募集欄」を通じて国民の意見募集を広く行い、業務運営に適切に反映させるよう取り組んでいる。

これらの取組によって、事業進行管理が適切に行われ、質の高い業務運営が行われていることは評価できる。今後も、これらの評価や意見を機構の業務の改善にフィードバックすることについて一層の取組を進めることが望ましい。

② 労働政策研究

労働政策研究の実施については、「有期契約者の育児休業等の利用状況に関する調査」、「労働力需給の推計—労働力需給モデルによる将来推計」、「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」など、行政や国民各層のニーズに対応し、かつ、政策立案に真につながるようなタイムリーなテーマを扱っている。また、経済財政諮問会議、社会保障国民会議等においても多くの成果物が利用されていることは、その質の高さの証左ともいえ、研究の質・量の両面で労働政策の立案に寄与しているものとして、評価できる。

今後も、他の政策研究機関における研究と重複しないように留意しつつ、労働政策をリードするような質の高い研究を期待する。

厚生労働省との連携については、理事長と同省政策統括官との間で意見交換を行い、当該意見交換を踏まえて実務レベルで詳細な意見のすり合わせを行って

るほか、同省の審議官級の幹部と理事長を始めとする機構役員等との意見交換の場である「ハイレベル会合」の開催や、同省との政策研究会の開催等により、連携を一層強化している。この取組は、同省の労働政策の企画立案及び推進に資する質の高い労働政策研究を行うという機構の目的に合致するものとして、評価できる。

研究の実施体制については、機構の中期計画に基づき平成19年度から研究員の数を3名削減しつつ、成果の取りまとめに際して必ず内部審査（ピア・レビュー）を経ることとしている中で、一人当たりの研究実績数は第1期中期目標期間平均の1.45件を上回る1.69件（平成19年度と同水準）となり、密度の高い研究姿勢が感じられる。取りまとめた研究成果については、外部評価を実施した研究成果のうち、「優秀」（A以上）との評価を得た割合が中期計画の目標値を上回っており、有識者等に対するアンケート調査でも高い評価を得るなど、質の高い成果を上げている。

優秀な研究者の確保と育成については、研究員の能力開発の観点から、研究員の学会加入、学会活動の積極的な奨励・支援を行ったことは評価できる。また、任期付研究員を新規に2名採用しており、今後の育成と活躍に期待する。

③ 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修

労働行政担当職員等に対する研修については、研究部門が新たに開発したツールを研修に導入するとともに、平成19年度を16名上回る92名（延べ）の研究員を講師として派遣する等の研究部門と研修部門の一層の連携がなされた結果、研修生からも高い評価を得ていることは評価できる。

④ 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

国内外労働事情の収集・整理については、白書・審議会等資料及び新聞・雑誌等における引用が184件に上る等、中期計画の目標値を上回ったのみならず、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連を重視した結果、諸外国の公共職業訓練の制度・実態等の収集した情報はプロジェクト研究における有用なデータとして活用されており、労働政策研究に資したものと評価できる。

各種統計データについては、労働経済白書、社会保障審議会年金部会資料等において活用されているほか、有識者等に対するアンケート調査でも高い評価を得ていることは評価できる。

今後も、より一層情報の収集・整理の在り方を工夫し、他の研究や行政等にこれまで以上のインパクトを与え続けることを期待する。

⑤ 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣

研究者等の招へい・派遣については、「整理合理化計画」を踏まえ、労働政策研究との関連をより重視して対象者を厳選した結果、招へいした研究員は1名、海外に派遣した研究員等は4名となり、中期計画どおりに実施されている。

これらの事業については、招へいした研究員がプロジェクト研究の活動に貢献したり、派遣した研究員等がプロジェクト研究に関連する海外の研究成果を収集した

りするなど、労働政策研究に資するものになったことは評価できる。

今後も、対象者の厳選や効果の検証を行い、機構の目的にとってより有効なものとなるよう、その在り方について工夫していく必要がある。

⑥ 労働政策研究等の成果の普及・政策提言

成果の普及・政策提言については、ホームページ、ニュースレター・メールマガジン、労働政策フォーラムの開催を通じて積極的な成果の普及・政策提言が行われており、利用者等に対するアンケート調査においても高い評価を得ていることは評価できる。

また、ニュースレターの記事の継続的な転載依頼を外部情報データベースから受けたことや、メールマガジンの読者数がポータルサイトの「行政・政治・地域」分野で第1位となったことは、成果の普及を裏付けるものといえる。

今後も、成果の普及が幅広く行われることを期待する。

(3) 財務内容の改善等及び人事に関する計画について

予算執行等については、中期計画に沿って着実に実施されている。

人事に関する計画については、中期計画に基づいて機構が定めた各年度の目標を大幅に上回る削減を実施する中で、任期付研究員の育成等、人材の確保・育成にも努力しており、研究の質の確保を図っていることは評価できる。

なお、人員の削減が引き続き実施される中で、職員の士気を維持し、活力を高めるための工夫を行うことが望ましい。

(4) 整理合理化計画及び評価の視点等への対応について

① 財務状況について

i) 当期総利益等及び利益剰余金等

評価の視点等が留意するとしている当期総利益・当期総損失（1億円以上）及び利益剰余金・繰越欠損金（100億円以上）はない。また、目的積立金に計上するための利益は発生していない。

なお、リース契約に伴う損失及び繰越欠損金が僅かに生じているが、リース契約の会計処理上生じたものであり、リース期間の後半では利益が発生し、繰越欠損金は解消されることとなる。

ii) 運営費交付金債務

平成20年度における運営費交付金の執行率は88.9%となっているが、これは総人件費改革による人件費の削減、一般競争入札による経費の削減等によるものであり、業務運営は効率化を進めつつ、かつ、適切に行われている。

② 保有資産の管理・運用等について

建物等の効率的な活用及び自己収入の増加を図る観点から、食堂、売店施設及び自動販売機設置の賃料を有償化したことは妥当であり、評価できる。

なお、評価の視点等が留意するとしている金融資産及び債権については、これら

を保有していない。

③ 人件費管理（給与水準の適切性等）について

i) 給与水準

機構職員の給与水準を示すラスパイレース指数については、年齢差、地域差及び学歴差を調整した後の指数が、事務・技術職員については104.8、研究職員については100.0となっており、引き続き適正な水準の確保に向けた努力を必要とする。

ii) 総人件費

総人件費については、中期計画における削減目標（5%）を大きく上回る削減となっており、評価できる。

iii) その他

福利厚生費の支出については、「文化・教養・体育事業の補助」事業に係る支出の執行を停止し、同支出を廃止する見直しが行われたことは評価できる。

④ 契約（随意契約の適正化等）について

i) 契約に係る規程類、体制及び個々の契約

契約に係る規程類の整備については、「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成20年11月14日総務省行政管理局長事務連絡）を踏まえた適切な整備が行われている。

また、100万円を超える全ての契約案件について、契約担当部門以外の部門による内部審査の実施、一般競争入札であって一者応札となった契約案件について業者等から意見聴取を行った上での改善方策の策定・公表等、個々の契約についても着実な取組がなされているほか、随意契約案件については契約担当部門以外から構成される随意契約審査委員会による審査の実施、監事による監査やホームページによる審査結果の公開等、契約に係る規程類の適切な運用と審査体制の実効性を確保する仕組みが構築されており、評価できる。

ii) 随意契約見直し計画

機構の随意契約見直し計画については、一般競争入札等の割合が平成20年度には、金額で75%（前年度71%）、件数で68%（同56%）と、着実な進展があったと評価できるが、目標値の達成に向け、一層の努力を必要とする。

なお、随意契約の相手方による第三者への再委託は行われていない。

⑤ 官民競争入札等の活用状況について

労働大学の施設の管理・運営業務について、民間競争入札を実施し経費の削減を図ったことや、労働基準監督官等の研修について、基礎的、一般的な知識やスキルの習得に係る科目において外部講師の活用等を進めていることは評価できる。

⑥ 内部統制（コンプライアンス体制の整備状況等）について

機構のコンプライアンス体制に係る取組について、コンプライアンスの推進状況に係るチェックリストを用いた評価・点検の実施、外部の専門家による研修の実施等、定着を図る取組がなされていることは評価できる。

⑦ 関連法人について

評価の視点等が留意するとしている関連法人はない。

⑧ 中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組について

労働政策研究事業及び海外からの招へい・海外派遣事業について、プロジェクト研究テーマの再編統合及び招へい・派遣人数の削減等を実施するとともに、一般管理費及び業務経費について、中期計画に沿った平成20年度予算に対し13.0%の大幅縮減を図る等、主体的な取組は評価できる。

⑨ 業務改善のための役職員のイニシアティブ等について

理事長の主導の下、経営会議における業績評価や中期的な経営課題の決定、全役職員に向けた機構のミッションの訓辞等の職員のモチベーション向上のための取組や、「ご意見募集欄」で把握した国民のニーズの業務への反映を行っていることは評価できる。

⑩ 法人の監事との連携状況について

評価の実施に当たり、監事から監査報告書の提出並びに財務諸表の検討点及び業務運営上の検討点について説明を受け、これらを踏まえて評価を行った。

⑪ 国民からの意見募集について

評価の実施に当たり、平成21年7月8日から8月7日までの間、法人の業務報告書等に対する国民からの意見募集を行ったところ、特段の意見は寄せられなかった。

⑫ その他総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による個別の指摘について

同委員会による個別の指摘については、平成19年度における機構の給与水準に係る固有の事情について、「その説明の合理性の検証状況が明らかにされていない」（平成20年11月26日政委第27号）との指摘及び「契約に係る規程類の整備内容の適切性について評価結果において言及されていない」（平成21年1月7日政委第1号）との指摘について、これらの指摘を踏まえた評価を行った（参照、2(4)③i、④i）。