

# 独立行政法人労働政策研究・研修機構 の平成22年度の業務実績の評価結果

平成23年8月16日  
厚生労働省  
独立行政法人評価委員会

## 1 平成22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4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21年度までの業務実績の評価において示した課題等、関連閣議決定、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）、「平成21年度における厚生労働省所管独立行政法人の業務の実績に関する評価の結果等についての意見について」（平成22年12月22日政委第34号（以下「平成22年度政独委意見」という。））及び「平成22年度業務実績評価の具体的取組について」（平成23年4月26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22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22年度は、第2期中期目標期間の4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21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22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)、「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(以下「基本方針」という。))をはじめとする関連閣議決定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)のとおりであり、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、平成22年度においても、省資源・省エネ対策による用紙・光熱水費の削減、平成22年4月に策定した「随意契約等見直し計画」に基づく随意契約から競争性のある契約への見直し、一者応札・一者応募に係る改善の推進、情報通信技術の活用や外部委託等業務処理の効率化による経費の削減、役職員の給与についての見直し等の取組を行っている。

また、平成23年度予算においては、平成22年度と比較して、一般管理費、業務経費、人件費のいずれについても節減を図るとともに、一般管理費、業務経費、人件費のすべてについて、中期計画における削減の目標値を達成し、特に、業務経費については目標値(△25%以上)を大幅に上回る36.7%(平成18年度予算比)の削減を実現しており、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、当委員会及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの指摘事項についても、適切に対応がなされている。

また、外部有識者(労使団体関係者及び学識経験者)で構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けているほか、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や、ホームページの「ご意見募集欄」を通じた国民からの意見募集を広く行い、各部門の業務の改善に役立てている。

これらの取組によって、事業進行管理が適切に行われる等、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。

※ 理事長が行う経営方針等の決定に資するとともに、理事長が行った経営判断を迅速に伝達及び実施するための機関として、機構の経営全般に係る重要事項について協議するために設置された機関であり、理事長以下全役員と、部長級の職員とで構成される。

#### ② 労働政策研究

労働政策研究の実施については、「高齢者の就労促進に関する研究」、「キャリア形成弱者の実態と支援のあり方に関する調査研究」、「個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応に関する研究」など、行政や国民各層のニーズに対応し、かつ、政策立案に真に繋がるようなタイムリーなテーマを扱っている。

また、喫緊の政策課題により機動的に対応することを目的として、厚生労働省の調査ニーズを四半期ごとに把握し、短期間（3か月程度）で調査を実施する緊急調査を新設し、「未就職卒業者に関する緊急調査」など7テーマの調査を実施したことは高く評価できる。

こうした取組の結果、労働政策審議会をはじめ、首相官邸の雇用戦略対話、内閣府の新成長戦略実現会議、文部科学省の中央教育審議会、経済産業省の産業構造審議会等他府省においても多くの成果物が利用され、成果物の白書、審議会・研究会、専門図書等各種媒体での引用件数は過去最高の611件となっている。

このことは、機構の研究の適切さの証左とも言え、研究の質・量の両面で労働政策の立案等に大いに寄与しているものとして高く評価できる。

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、調査研究のテーマ等について実務レベルで詳細な意見のすり合わせを行っているほか、同省各局の幹部と理事長をはじ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」や、同省との政策研究会等を開催するとともに、緊急調査の実施に合わせて理事長と同省政策統括官との定期協議（年4回開催）を新たに設けた。

これらの取組等を通じて厚生労働省との密接かつ十分な連携が図られており、評価できる。

研究の実施体制については、任期付研究員の採用・育成や、研究員の業績評価制度の適切な運用を行うとともに、内部研究者によるピアレビュー、内部評価、外部専門家による外部評価等の研究評価制度を整備し、重層的かつ厳格な研究評価を行うなど、研究水準の向上のための取組を適切に実施している。

この結果、研究員一人当たりの研究実績数は1.97件と、4年連続で第1期中期目標期間平均の1.47件を上回るとともに、研究成果の評価についても、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90.5%と、中期計画の目標値を大幅に上回って過去最高となり、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・量ともに高い成果を上げていることは評価できる。

また、研究評価をさらに的確に実施する観点から、研究課題別の事前・中間・事後における新たな評価制度を試行的に導入したことは評価できる。当委員会としては、試行実施の結果を踏まえ、研究のさらなる効率的・効果的な推進に資する評価制度が構築されることを期待する。

### 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、研修ニーズや研修生の評価・要望等を踏まえ、研修コースの新設・科目の見直し等により研修内容の充実が図られる

とともに、研究員の研修講師への参画やイブニングセッションの開催等により、研修部門と研究部門の一層の連携が図られ、研修生からも高い評価を得ていることは評価できる。

また、平成21年度の業務実績に係る当委員会における指摘を踏まえ、研修終了後一定期間経過した時点での実際の業務運営における研修効果の測定を試行的に開始したことは評価できる。今後、試行結果を踏まえ、研修実施後における職場での研修効果測定のための適切な仕組みが構築されることを期待する。

#### 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・雑誌等における成果の引用件数が145件に上るなど、中期計画を大きく上回る成果をあげている。

各種統計データについては、厚生労働白書、労働経済白書、文部科学白書、男女共同参画白書、厚生労働省雇用政策研究会等において活用されているほか、ホームページの統計情報等へのアクセス件数が前年度（74万件）を大幅に上回る90万件を超える水準となるなど、幅広く活用されていることが伺える。

これらの業務の成果は、審議会・研究会や白書等で活用され、政策立案等に貢献するだけでなく、多くの研究の基礎資料となる等、労働政策や研究の推進に不可欠なものであり、今後も、高成長下にあるアジア諸国やBRICsなども含めた情報収集の強化を図るなど、より一層情報の収集・整理の在り方を工夫し、政策立案や他の研究機関の研究等に貢献していくことを期待する。

#### 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、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欧州における職業訓練制度の実態に関する新たな知見をもたらし、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」に貢献するとともに、介護労働における就業政策について厚生労働省の政策担当者と意見交換を行い、政策立案に貢献するなど、労働政策研究や労働政策の推進に資するものになったことは評価できる。

その一方、当委員会において、機構が行う労働政策研究等に資する観点から、海外の研究者等との連携をさらに強化すべきとの意見があったことから、引き続き、対象者の厳選や効果の検証を行いつつ、研究者の招へい等が機構の目的にとってより有効なものとして行われるよう、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等を通じて効果的に行われており、利用者等に対するアンケート調査の評価をはじめ、中期計画に掲げたすべての目標について目標

以上の成果を上げていることは評価できる。

また、ニュースレター・研究専門雑誌の時宜を得た特集の選定や、利用者の一層の利便性向上を図るためのホームページの改善、外部情報データベースへのニュースレターの記事の提供など、成果の普及をより一層積極的に進めようとする姿勢は評価したい。今後は、成果の普及等がさらに幅広い層の国民を対象に行われるよう、事業の実施方法等についてさらに工夫がなさ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、引き続き、一般競争入札等の積極的な導入等を推進するとともに、霞ヶ関事務所（賃借物件）や互助組織に対する法人負担額を平成22年度中に廃止するなど、予算執行等の効率化に向けた取組を積極的に実施している。

また、平成23年度予算においては、平成22年度と比較して、一般管理費、業務経費、人件費のいずれについても節減を図るとともに、一般管理費、業務経費、人件費のすべてについて、中期計画における削減の目標値を達成し、特に、業務経費については目標値（△25%以上）を大幅に上回る36.7%の削減（平成18年度予算比）を実現しており、評価できる。

人事に関する計画については、管理部門の合理化などにより、中期計画に定めた目標（△19人）を上回る人員の削減を実現する一方、任期付研究員を採用し、政策研究会への積極的な参加を促すなどにより、その研究能力の向上を図った結果、任期付研究員全員（3人）の研究が外部評価で優秀（A評価）を受けるなど、優秀な人材の確保・育成に向けた取組を推進し、研究の質の確保を図っていることは評価できる。

なお、人員の抑制が継続される中で、引き続き、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) 関連閣議決定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

当期総利益の発生要因は、期間進行基準対象経費における一般競争入札の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の削減に努めたことであるので、機構の業務運営に問題等があるものではない。また、評価の視点等が留意するとしている利益剰余金（100億円以上）及び繰越欠損金はいずれも発生していない。

##### ii) 運営費交付金債務

平成22年度における運営費交付金の執行率は83.4%となっているが、これは一般競争入札等競争性のある契約方式の推進、役職員の給与水準見直しの継続による経費の削減等によるものであり、適正な業務運営が行われている。

#### ② 保有資産の管理・運用等について

##### i) 実物資産

機構の保有する実物資産は、法人本部及び労働大学校の土地及び建物である。保有する実物資産については、いずれも機構設立時に、個別法の関係規定に基

づき、機構の任務・設置目的を達成するための事務・事業を確実に実施するために必要な立地・規模を有するものとして政府から出資されたものであって、法人本部の実物資産は主に労働政策研究等の業務に、労働大学校の実物資産は主に労働行政職員研修の業務（年間約3,400名が受講）に、それぞれ恒常的に利用されており、有用かつ有効に利用されていることから、保有の必要性等はいずれも認められる。

その一方、労働大学校の宿泊施設については、平成22年度政独委意見において、利用率が低調であるとの指摘を受けたところであるが、この指摘を踏まえ、機構においては、労働行政担当職員以外を対象とした研修や東日本大震災で被災した地域の学生等の就職活動のための宿泊への活用など、労働大学校の宿泊施設の利用率向上に向けた具体的な取組を行っていることは評価できる。

また、霞ヶ関事務所（賃借物件）を、基本方針を踏まえ、平成22年12月限りで廃止したことは評価できる。

なお、基本方針において、労働大学校の国への移管に併せて労働大学校の土地建物については、平成23年度以降に国庫納付することとされているため、当該土地建物等については、財務諸表において、減損の兆候が認められるところであり、当委員会としては、引き続き、労働大学校の国への移管に向けた検討状況等を注視していく。

## ii) 金融資産

機構の保有する金融資産は財務諸表に明らかにされておりであるが、いずれも、事業において運用するものではなく、財務収益を稼得し自己収入の増加に努めることで、中期目標期間終了後にはより多くの額を国庫返納することが可能となるものであり、保有の必要性等はいずれも認められる。

また、資金の運用等については、適切な基本的方針及び運用体制の下、透明性・公平性を確保しつつ相当程度の利息収入を獲得しており、適切と認められる。

なお、基本方針を踏まえ、資本金を構成する現金出資約3億円については、平成23年度中に国庫納付することとされており、当委員会としても、その措置状況を注視していく。

## iii) 知的財産等

機構においては、事業の性格上、著作権等の知的財産を有しているが、それらの知的財産は研究報告書等として販売され、自己収入の確保に活用されるなど、知的財産の適正な活用・管理が図られていると評価できる。

## ③ 人件費管理（給与水準の適切性等）について

### i) 給与水準

国家公務員の給与水準を100とした場合の機構職員の給与水準については、年齢差、地域差及び学歴差を調整した後の指数が、事務職員については102.5（前年度102.7）、研究職員については98.0（前年度98.2）となっており、事務職員の俸給・手当の引き下げ等、独自の取組を継続するとともに、

管理職（事務職）の給与・賞与をさらに引き下げたこと等により、前年度と比べ改善が見られた。

なお、事務職員については、平成23年度には、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえるとともに、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制を図ること等により、概ね100とするよう改善を図ることとしており、職員のモラル低下を来さぬよう、マネジメントに留意しつつ、この目標の実現に向けたさらなる努力をすることを期待する。

## ii) 総人件費

総人件費改革については、中期計画における削減目標（平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上）を達成しており、評価できる。

## iii) 国と異なる諸手当

国と異なる諸手当については、それぞれの手当（俸給の特別調整（職務手当）、超過勤務手当及び勤勉手当）ごとに、国と異なる理由の検証を行った上で、いずれも、平成22年4月より、国と同様の仕組みに見直したことは評価できる。

法定外福利費については、一部経過措置として存続させていた退職準備援助事業に係る経費を含め、互助会への支出を平成22年度限りで廃止したことは評価できる。このほか、健康保険料の労使負担割合について、厚生労働大臣からの要請を踏まえ、加入する健康保険組合に対し、労使折半となるよう要請を行い、平成23年4月分から労使折半とし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) 契約審査体制・契約に係る規程類等

「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）において講ずることとされている措置はすべて実施済みである。

また、100万円を超えるすべ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を実施し、審査結果は担当理事及び監事の確認を得て契約を締結している。

さらに、随意契約案件及び一者応札・一者応募となった案件については、契約担当部門以外から構成される随意契約等審査委員会による内部審査を実施し、審査結果は監事及び理事長に報告した上で、ホームページに公開している

また、「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）に基づき設置した、監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会において、審査対象となるすべての随意契約及び一者応札・一者応募となった案件について審査を行い、同委員会から「一般競争入札等への移行による改善策を適切に実施している」との評価を受けるとともに、審査案件全件について了承を得る等、競争性の確保に向けた適切な対応がなされており、評価できる。

### ii) 「随意契約等見直し計画」の進捗状況



「随意契約等見直し計画」の進捗状況については、競争性のない随意契約が目標の18件に対し、平成22年度のフォローアップベースでは17件となっており、既に目標を達成していることは評価できる。

また、一者応札・一者応募についても、「随意契約等見直し計画」等に基づき、入札公告の公示期間の延長や入札参加辞退業者からの辞退理由の聴取及び聴取結果を踏まえた改善など、適切に取り組んでおり、評価できる。

なお、今後とも、契約方法の特質を踏まえた適切かつ効率的な契約が行われることを期待する。

#### ⑤ 官民競争入札等の活用状況について

労働大学校の施設の管理・運營業務について、官民競争入札の結果落札した業者が実施しており、経費の削減が図られていることや、労働行政担当職員研修について、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引き続き外部講師の活用等を行っていることは評価できる。

#### ⑥ 内部統制について

##### i) 統制環境等について

機構の中期目標、中期計画及び年度計画においては、機構のミッションを達成するための事務・事業と、当該事務・事業の性質等に応じた適切なアウトプット・アウトカム指標及びこれらを達成するための計画が、当該事務・事業単位で、具体的かつ明確に規定されている。

また、役員・幹部職員をメンバーとする経営会議を毎月開催し、年度計画などの重要方針の協議や機構を取り巻く諸課題等についての共通認識の醸成を図るとともに、ミッションの柱である労働政策研究について、理事長自らすべての研究テーマについて進捗状況等のヒアリングを行うなど、役職員にミッションや理事長の方針をより深く浸透させる取組を行っている。

こうした取組に加え、機構においては、年頭挨拶等の機会や、社内報、イントラネット等の活用等により、そのミッションや理事長の方針を、全職員に周知徹底するとともに、経営会議をはじめとする各種階層別会議等の開催を通じた情報の伝達、メール・イントラネットの積極的な活用により、職員が業務上必要な情報や業務の進捗状況を随時確認できるようにしており、役職員に対し、機構のミッション等を具体的に周知徹底していると評価できる。

また、経営会議において、予算・事業計画等の経営全般に係る重要事項について協議を行い、理事長が行う経営方針等の決定に資するとともに、業務の有効性・効率性、法令等の遵守等の内部統制の4つの目的ごとの推進部署を設けるなど、内部統制の確立に向けた体制を整備している。

このほか、経営会議に監事が出席して、機構の業務運営の状況等を把握し、意見を述べるとともに、監事や会計監査人と理事長が直接意見交換等を行う機会が設けられるなど、監事・会計監査人との連携体制も適切に構築されており、統制環境等は適切に整備されていると評価できる。

## ii) リスクの識別・評価・対応について

機構においては、そのミッション達成を阻害する課題（リスク）を識別し、組織全体として取り組むべき重要なものについて評価し、対応するため、①経営会議、②監査機関、③外部評価機関、④コンプライアンス委員会・内部通報調査委員会、⑤随意契約審査委員会といった各種のスキームを通じて、各種リスクを識別・評価・対応していると評価できる。

また、内部通報調査委員会や職員から業務改善等を受け付ける目安箱の設置、若手研究員等との懇談等、理事長に現場の問題が伝達されないことを回避するための取組も適切に講じられていると評価できる。

## iii) 統制活動について

機構においては、ミッションを達成するための中期目標及び中期計画を基に、事務・事業単位の年度計画が、当該事務・事業の性質等に応じた適切なアウトプット・アウトカム指標とともに策定されており、各部門の「業務目標分担表」や個人目標を通じて、担当部署・個人にブレイクダウンされている状況にあることから、マネジメントの単位ごとのアクションプランが設定されていると評価できる。

## iv) モニタリングについて

機構においては、年度計画の実施に係るプロセス及び結果について、いずれも、理事長が招集する経営会議において、業績評価規程等に基づき、事業の開始前、事業の中間段階、事業の終了後の3段階において業績評価を実施しているほか、外部有識者（労使及び学識経験者）で構成される総合評価諮問会議においても、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を実施しており、これらの評価結果は次年度の年度計画等に反映されていることから、機構における日常的モニタリングは適切になされていると評価できる。

また、監事監査等の独立的評価についても、監事が経営会議への出席や重要な決裁文書の回付などを通じて機構の業務の運営状況等を的確に把握した上で、毎年度2回以上監事監査を実施し、その結果は経営会議等を通じて適切にフィードバックされているとともに、独自に独立行政法人通則法上は義務づけられていない監査法人による監査を受けるなど、内部統制を確保するためのモニタリング体制が整備され、適切に機能していると評価できる。

## 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

一般管理費、業務経費及び人件費については、それぞれ中期計画において掲げられている数値目標を既に達成するとともに、事務・事業に係る各種目標についても、その達成に向け、着実に取組が進められている等、中期目標期間終了年度を見据えた主体的な取組は評価できる。

その一方、当委員会において、高成長下にあるアジア諸国、BRICsなども含めた情報収集や海外の研究者等との連携の強化、幅広い層の国民を対象とした成果の普及に向けてのさらなる努力を求める意見や、既存の目標設定等が研究員に過度の負担を与えたり、長期的視点からの研究を忌避する方向に働いていないか危惧する意見などがあったことから、次期中期目標等の検討に当たっては、これらの意見に留意されることを期待する。

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**

理事長主導による冗費点検のためのプロジェクトチームの設置をはじめとする業務改善のための取組や、全役職員に向けた機構のミッション及び理事長の方針の訓辞、理事長自らによるすべての研究テーマについての進捗状況等のヒアリング等を実施するとともに、ホームページ上に設置した「ご意見募集欄」で把握した国民のニーズを業務運営の改善等に役立てているなど、役職員が業務改善に積極的に取り組んで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**

監事は、理事長のマネジメントについて留意するために、毎月の経営会議に出席し、機構の経営全般に係る重要事項の協議に接し、理事長のマネジメントの状況を把握した上で監査を行っているとともに、監査において把握した改善点等については、直後の経営会議において、理事長、関係役員に対し説明を行っている。

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23年7月7日から8月5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が、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22年度政独委意見において、労働大学の宿泊施設の利用率が低調であるとの指摘を受けている。

当委員会では、この指摘を踏まえた機構の対応状況について評価を行ったところであるが、機構においては、指摘を踏まえ、労働大学の宿泊施設の有効活用を図るため、労働行政担当職員以外を対象とした研修や東日本大震災で被災した地域の学生等の就職活動のための宿泊への活用など、労働大学の宿泊施設等の利用率向上に向けた具体的な取組を行っていることは評価できる。

労働大学については、基本方針において、平成23年度以降、国に移管することとされているが、当委員会としては、その検討状況等に留意しつつ、引き続き、機構における労働大学の宿泊施設の有効活用の促進に向けての取組状況について注視していく。

⑬ **基本方針等を踏まえた事務・事業の見直し等**

基本方針において、「平成22年度中に実施」とされた霞ヶ関事務所の廃止については、平成22年12月に措置済みである。

また、「平成23年度から実施」又は「平成23年度以降実施」とされた事項についても、総合的職業情報データベース（キャリアマトリックス）、高校生への就職関係副読本及び労働関係図書・論文表彰の賞金については平成22年度中に廃止するとともに、労働大学校で実施している研修のうち、都道府県労働局で実施可能な研修を平成23年4月から都道府県労働局に移管し、規模の縮減を図るなど、基本方針を踏まえた適切な対応を行っている。

行政刷新会議事業仕分け第2弾や省内事業仕分けにおける指摘事項についても、上述のとおり、平成22年度中に総合的職業情報データベース（キャリアマトリックス）や労働関係図書・論文表彰の賞金の廃止等を行ったほか、管理部門の人員の削減や、労働大学校の施設の有効活用を図るため、労働大学校の施設の労働行政担当職員以外を対象とした研修や東日本大震災で被災した地域の学生等の就職活動のための宿泊への活用を行うなど、適切に対応している。

このほか、加入する健康保険組合に対して要請を行い、平成23年4月分から保険料の負担割合を労使折半とするなどの事務・事業の見直しを実施しており、評価できる。

なお、労働大学校の国への移管については、独法制度改革の内容等を踏まえつつ、今後、具体的な対応を検討することとされていることから、当委員会としても、引き続き、その検討状況や検討結果について注視していく。