

**独立行政法人労働政策研究・研修機構
の平成25年度の業務実績の評価結果**

平成26年8月19日
厚生労働省
独立行政法人評価委員会

1 平成25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24年3月に厚生労働大臣が定めた第3期中期目標（同年4月～平成29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24年度までの業務実績の評価において示した課題等のほか、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会（以下「政・独委」という。）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、以下「政・独委の評価の視点」という。）等も踏まえ、評価を実施した。

(2) 平成25年度業務実績全般の評価

機構の第3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25年度は、第3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24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、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、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

① 組織規律の強化

機構においては、理事長のリーダーシップの下、マネジメントの実効性が確保さ

れるように、経営会議やコンプライアンス委員会を定期的を開催するなど、適切な統制環境の下で業務運営に取り組んでいるところであり、平成25年度からは新たにリスク管理規程を策定し、リスク管理委員会を設置するなど、更なる内部統制の充実・強化を図っていることは評価できる。

また、機構全体の意思疎通や職員間のコミュニケーションの活性化のため、イントラネットや全職員を集めた訓示等の機会を利用し、機構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、経営会議等を通じた情報共有の徹底を図るといった取り組みも行っている。

内部統制を確保するためのモニタリング体制についても、監事による期中・期末監査を受けているとともに、独立行政法人通則法上は義務づけられていないが、独自に監査法人による監査を受けており、また、監査法人と理事長との間で内部統制の構築・維持等に関するディスカッションを実施しているなど、適切に機能していると評価できる。

② 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備

「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）及び「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）において、独立行政法人労働安全衛生総合研究所と統合すること、労働大学校を国へ移管することが決定されていたが、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）において、機構は引き続き中期目標管理型の法人として単独で存続すること、労働大学校における研修事業は引き続き機構が実施することが決定した。

当委員会としては、閣議決定の内容も踏まえ、引き続き政策研究と研修事業との連携の強化に努め、高い相乗効果を発揮されることを期待する。

③ 経費の節減

業務運営全般の効率化のため、平成25年度においては、夏季及び冬季の節電対策による電力使用量の削減、政府の総人件費削減の取組を踏まえた人件費の見直し等が進められている。その結果、平成25年度予算においては、平成24年度と比較して、一般管理費で△1.9%、業務経費で△1.3%、人件費で△1.0%と、いずれについても節減を図るとともに、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施したことにより、自己収入の拡大に向けた取組を行うことが出来ており、評価できる。

人件費の見直しについて、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100.8（前年度99.8）、研究職員については92.0（前年度93.2）となっており、事務職については前年度を上回ったものの、事務職員の俸給・手当の引き下げや昇給抑制等、独自の取組を継続したこと等により、国家公務員とほぼ均衡した給与水準となっている。

引き続き、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、適正な給与水準のあり方について検討を進めていただくことを期待する。

契約の適正化のための取り組みについては、一般競争入札等の積極的な導入により、競争の透明性、公平性を高め、経費の節減に努めており、随意契約案件及び一者応札・一者応募となった案件等については、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、その審査結果をホームページで公表をしている。

また、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、平成25年度の契約について「契約は適切に行われている」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ている。

なお、随意契約については、引き続き件数削減のための取組を継続していくことが望ましい。

(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、経営会議における毎月の業務実績報告や事前・中間・事後の業務実績の内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、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など、多方面からの評価システムを活用していることは評価できる。

また、業績評価システムの評価基準や評価結果については、ホームページで公表しており、透明性についても確保されている。

有識者アンケートによる機構の業務運営及び事業成果等についての意見等の把握や、ホームページ等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かつスピーディーに行われ、質の高い業務運営が行われており、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、第3期中期計画に基づき、中長期的な労働政策の課題に対応する6つのプロジェクト研究に係る18のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた5つのテーマに係る課題研究を実施している他、厚生労働省の緊急の政策ニーズを踏まえた11テーマの緊急調査も実施しており、体系的・継続的な調査研究と短期間での成果のとりまとめを行う研究とを幅広く実施し、労働政策の企画立案等で活用されている。

また、厚生労働省の労働政策審議会、社会保障審議会をはじめ、官邸で開催される産業競争力会議雇用・人材分科会、内閣府の経済財政諮問会議、少子化社会対策会議等、政府の重要な政策課題に関する会議など、多方面で調査研究成果が活用され、審議会、研究会等での活用件数は149件となり、前年度より大幅に増加したことは評価できる。

研究テーマの策定については、厚生労働省との密接な連携の下、機構の問題意識や労使のニーズを踏まえて決定する体制が構築されている。

平成25年度においては、厚生労働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」、理事長と同省政策統括官との定期協議等における連携に加え、新たに厚生労働省幹部等との労働政策についての意見交換や研究テーマについての具体的な要望の聴取を実施するなど、厚生労働省との連携を従来以上に強化し、行政のニーズを研究テーマにより的確に反映するよう取り組んだことは大いに評価できる。

また、厚生労働省だけでなく、経済団体や外部研究者との連携についても積極的な推進が図られており、経済団体実務者懇談会を新たに設置し、労使関係者等からも幅広く政策ニーズを把握し、調査研究の活性化のための取組がなされていることも評価できる。

今後もより一層、行政のニーズに対応し、労働政策の企画立案に真に繋がるような時宜を得た研究テーマを厳選し、質の高い研究を継続することが望まれる。

研究成果の評価体制については、所内研究発表会、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の仕組みを維持するなど、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、研究成果の取りまとめ件数は48件となり、このうち、外部評価を実施した10件の研究成果の全てが「優秀」（A以上）と評価され、中期計画の目標値（3分の2以上）を大幅に上回り、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。

また、厚生労働省の担当部局による「政策的インプリケーションに富んでおり、政策の企画立案及び実施に役立っているか」の評価については、95.8%が「そう思う」と評価され、年度目標（80%以上）を上回るなど、質の高い成果を上げていることは評価できる。

当委員会としては、今後も評価の実施が徹底されることにより、研究のさらなる効率的・効果的な推進に資することを期待する。

③ 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、国内労働事情について延べ139件、海外労働事情についてホームページで122件、『ビジネス・レーバー・トレンド』で97件の情報収集の成果の提供が出来ており、いずれも中期計画（延べ100件）を上回る成果をあげている。

各種統計データについては、「ユースフル労働統計」、「データブック国際労働比較」等の有益な情報を作成し、各種審議会や白書、複数の官公庁資料とし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（約154万件）を大幅に上回り、約168万件となるなど、幅広く活用されていることが伺え、これらの業務の成果は、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評価できる。

また、中国・韓国の情報収集・発信を強化し、インドネシアに調査団を派遣し、

労働関係基礎情報を収集する等、アジア諸国の情報収集の強化・連携の拡充を図っていることは評価できる。

今後も、より質の高い情報の収集・整理を行っていき、政策立案や他の研究機関の研究等に貢献していくとともに、アジアにおける日本の労働政策研究のプレゼンスを高めるための情報発信を強化することを期待する。

④ 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣、海外とのネットワーク

研究者の招へい・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3名、海外に派遣した研究員等は2名となり、中期計画どおりに実施されている。

また、海外の研究機関との共同研究の一環として、日中韓ワークショップ、国際セミナー等を開催し、各国の研究課題、研究動向、研究成果等について意見交換するとともに、機構のプロジェクト研究の推進に資する情報の収集に努めるなどの取り組みを行ったことは評価できる。

引き続き、海外からの招へい・海外派遣をする対象者の厳選や効果の検証を行いつつ、海外研究機関等とのネットワークの拡大に取り組むとともに、政策的関心の高いテーマについて、積極的に取り組んでいくことを期待する。

⑤ 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高く評価できる。

特に、記者発表等を通じたマスメディア等への積極的なPRや、労働政策フォーラムの東京以外の地域も含めた開催の継続、厚生労働省の幹部等との研究報告会の開催、内閣府経済社会総合研究所・独立行政法人経済産業研究所と共同セミナーの初開催など、成果の普及・政策提言をより一層積極的に進めようとする姿勢は評価できる。

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、ホームページやマスメディアの活用をはじめ成果の普及方法等について更なる取組がなされることを期待する。

⑥ 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、政策ニーズや厚生労働省からの要望等を踏まえ、研修コースの新設や科目の見直しを行うなど、研修内容の充実が図られている。また、各講義内容に適した専門性を有する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、研究成果を活用した、研究部門と研修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、第3期中期目標期間より実施している、研修生の所属長に対する事後調査においても、「役に立っている」との回答は、中期計画で定める目標（85%以上）を大きく上回る96.4%と高い評価を受けている。

これらの結果を踏まえつつ、引き続き政策研究機能と研修機能の相乗効果を高める取組を推進するとともに、更なる研修内容の充実に取り組むことを期待する。

⑦ その他事業

労働教育講座事業については、昨年度に引き続き450名を超える多くの受講生を得ているほか、受講生を対象としたアンケート調査においても高い満足度を得ていることは評価できる。

引き続き、本事業の高い水準を維持するとともに、講義内容の充実や受講生へのサービス向上などに取り組ま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等について

① 予算、収支計画及び資金計画等

予算執行等については、引き続き、一般競争入札等の推進による予算の効率的執行や経費削減に努めた結果、平成25年度決算額においては、予算額と比較し、一般管理費で「9.7%」、業務経費で「2.8%」、人件費で「6.4%」の節減を図ったことは、評価できる。

また、平成25年度における運営費交付金債務は138百万円となっているが、これは一般競争入札等の推進等による予算の効率的執行や、人件費の給与水準見直しの継続等によるものであり、適正な業務運営が行われている。

なお、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が主な要因であり、適切な業務運営によるものである。

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。

その一方で、保有資産の必要性の見直しを行い、機構が保有する職員宿舎（民間借上げ）については、既に平成26年度末までに全ての宿舎を廃することを決定しており、敷金として返還を受け現金で保有しているものについては国庫納付を行っているところである。当委員会としては、引き続きその措置状況を注視していく。

② 人事に関する計画

人事に関する計画については、育成型任期付研究員の採用や、常勤の研究員の行う調査研究活動に対する助言・指導等の役割を担う特別研究員の委嘱など、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。

また、職員の業務研修への参加等を積極的に勧奨し、研究員の研究成果について学会誌・専門誌への論文掲載を推進するなど、職員の専門的資質向上、研究員の意

欲向上に努めていることも評価できる。

機構の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、能力・活力を高めるための工夫が行われることを期待する。

③ 施設・整備に関する計画

施設・整備の改修・更新等については、中期計画通りに着実に実施しており、また実施に当たり、より競争性の高い仕様書を作成の上、一般競争入札を実施することで、多くの入札参加業者を得た結果、大幅な経費削減を行ったことは評価できる。