

独立行政法人労働安全衛生総合研究所の 中期目標期間の業務実績の暫定評価結果

平成22年8月27日

厚生労働省独立行政法人評価委員会

1. 中期目標期間（平成18年度～平成22年度）の業務実績について

（1）評価の視点

独立行政法人労働安全衛生総合研究所（以下「研究所」という。）は、独立行政法人産業安全研究所と独立行政法人産業医学総合研究所を統合し、平成18年4月に発足した研究所であり、発足にあわせ厚生労働大臣が定めた中期目標（目標期間：平成18年度～22年度）を達成するため、計画的に業務運営を行っているものである。

研究所の業務実績の評価に当たっては、統合による効果を最大限に発揮し、業務運営の効率化とともに産業安全及び労働衛生に関する調査研究の充実が図られているか、さらには業務の質の向上、社会への還元について十分に組み込まれているかという観点から評価を行うものとする。

本評価は、中期目標全体の業務実績についての評価を行うものであり、評価結果を次期中期計画等へ反映させる観点から、中期目標期間の最終年度に暫定的に実施するものである。

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」（平成13年6月厚生労働省独立行政法人評価委員会決定）等に基づき、各年度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」等も踏まえ、暫定評価を実施した。

（2）中期目標期間の業務実績全般の評価

当委員会では、上記（1）の視点から研究所の業務実績の評価を行ってきたところであるが、中期目標期間全般については、次のとおり、適正に業務を実施してきたと評価する。

① 業務運営の効率化に関する取組について

研究所においては、平成18年の統合以来、理事長のリーダーシップの下、旧両研究所の総務部及び研究企画調整部の一元化、研究体制の見直し、研究評価基準や個人業績評価基準等の統一等研究管理システムの構築など積極的な取組により、調査研究業務の一体的推進が図られてきており評価できる。また、総務部門については一元化とともに、更なる業務の集中化等により、総務部門の職員数を統合前の26人から9人削減し平成22年4月1日時点で17人とするなど、業務運営の効率化において成果を挙げている。経費の節減については、平成21年度決算額における一般管理費、業務経費、人件費については、中期目標期間の数値目標（△15%、△5%、△5%）に対してそれぞれ△37.7%、△18.2%、△11.3%と目標を上回る実績を挙げていることを高く評価する。

② 業務の質の向上に関する取組について

研究業務の実施については、労働安全衛生重点研究推進協議会の発足をはじめ、様々な機会を通じて労働現場ニーズや行政ニーズを把握し、研究業務への反映を行うとともに、プロジェクト研究、政府長期戦略指針・イノベーション25に基づく研究(平成19年度から)、WHOのGOHNET(Global Occupational Health Network) 研究(平成20年度から)に重点的に研究資源を投入し、それぞれ高い研究成果を挙げている。

研究成果の普及活用については、研究で得られた科学的知見について労働安全衛生法関係法令の改正、通達等の制定・改正、ISOやJIS等国内外の基準制定等に活用されており、行政ミッション型研究所としての貢献は特に高く評価できる。また、学会発表及び論文発表数についても、中期目標を上回る水準となっており評価できる。

労働災害の原因の調査等については、厚生労働省からの依頼等に基づく災害調査のほか、刑事訴訟法に基づく鑑定等、労災保険給付に係る鑑別・鑑定等を迅速・的確に実施しており、また、その報告についても依頼元である労働基準監督署、警察署等からも高い評価を受けている。本研究所でしかできない事業であり、その実績及び貢献について特に高く評価する。

また、労働安全衛生重点研究推進協議会において、我が国における今後の労働安全衛生研究の指針となる安全衛生重点研究領域・優先研究課題の策定を行っているほか、シンポジウムの開催、国際学術誌及び和文学術誌の発行等、労働安全衛生分野の研究の振興に貢献しており高く評価する。

その他、国内外の労働安全衛生関係機関等との研究協力及び若手研究者の育成についても積極的な取組が認められ評価できる。

これらを踏まえると、平成18年度から平成21年度の4か年における研究所の業務実績については、平成18年4月の統合以来、一体的な業務運営体制の構築に積極的に取り組みつつ業務運営の効率化を図るとともに、調査研究及び労働災害の原因調査等を適切に実施し、さらに我が国における今後の労働安全衛生研究の指針の策定を行うなど、行政ミッション型研究所として高い水準の実績と成果を挙げているものと高く評価できる。

なお、中期目標に沿った具体的な評価結果の概要については下記2のとおりである。また、個別項目に関する評価結果については、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関する事項について

① 効率的な業務運営体制の確立

平成18年の統合後、総務部及び研究企画調整部を一元化するとともに、

情報伝達の円滑化等を目的とした諸会議の設置（平成18年度）及びその見直し（平成21年度）、清瀬地区の産業安全研究所と登戸地区の産業医学総合研究所の2研究所体制から安全研究、健康研究及び環境研究の3研究領域体制の導入（平成19年度）など、理事長のリーダーシップの下、柔軟な組織体制の下で調査研究業務の一体的推進が随時的確に図られてきたことを評価する。

さらに、総務部門については、人事、会計等業務の清瀬地区への集中化等により、総務部門の職員数を統合前の26人から9人削減し平成22年4月1日時点で17人とするなど、業務運営の効率化において成果を挙げていることを評価する。

その他、理事長を中心とした内部統制の確立、グループウェアの統合など、業務運営体制の整備を進めている。

② 内部進行管理の充実

平成18年の統合後、旧両研究所の研究評価基準、個人業績評価基準等を統一するとともに、漸次改善・充実を図ってきており、当該統一された基準による研究の事前・中間・事後評価及び個人業績評価を行っている。また、研究の進行管理については、研究グループ単位で日常的にモニタリングを行い、役員会議等の場で定期的に報告・検証するなど、適正に機能している。

評価結果についても研究計画の見直しや研究予算の配分、人事等に反映するなど適切に機能していることを評価する。

③ 業務運営の効率化に伴う経費節減

一般競争入札の徹底や一者応札の大幅な削減等、契約の見直しによる無駄の削減、光熱水料の節減など、経費節減に取り組んだ結果、平成21年度決算額において一般管理費、業務経費については、中期目標期間の数値目標（△15%、△5%）に対して△37.7%、△18.2%、人件費についても、同数値目標（△5%）に対して△11.3%となっており、それぞれ目標を上回る実績を挙げていることを高く評価する。

④ 効率的な研究施設・設備の利用

研究施設・設備の有効活用を図るため、使用状況について定期的なモニタリングを行うとともに、有償貸与リストの見直しを適宜行い公表するなど、有償貸与や他研究機関等との共同利用に積極的に取り組んでいることを評価する。

（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関する事項について

① 労働現場のニーズの把握と業務への積極的な反映

労働安全衛生重点研究推進協議会を発足させ（平成19年度）、労使関係

者、関係研究機関、行政等から労働安全衛生分野における研究ニーズを収集し、新たに重点3研究領域32優先課題（案）を取りまとめたこと（平成21年度）を評価する。このほか、シンポジウム、研究交流会、業界団体との意見交換会の開催、学会参加、各種委員会への参画等により労働現場のニーズの把握に努めるとともに、厚生労働省との意見・情報交換会の開催、行政支援研究の実施など、行政ニーズの把握と業務への反映において成果が認められる。

今後とも、労働現場のニーズや労働災害の発生状況、要因等の的確な把握及び業務への反映について、より一層の充実を期待する。

② プロジェクト研究、基盤的研究の実施

プロジェクト研究に加え、平成19年度からはイノベーション25に基づく研究、平成20年度からはWHOのG O H N E T研究を新たに実施するなど、行政ニーズ及び社会的ニーズによく対応しており、また、これに重点的に研究資金及び研究要員を投入し、それぞれ高い研究成果を挙げていることを評価する。

基盤的研究については、プロジェクト研究への重点化を図るため、課題数を絞りつつ着実に進めており、成果も認められる。

なお、基盤的研究の位置付けについて、将来に向けての創造的、萌芽的研究としての戦略的バランスが示されることを期待する。

③ 学際的な研究の実施

平成18年の統合後、研究体制の見直しにより新たに設置した人間工学・リスク管理研究グループに旧両研究所の研究職員を配置し、労働安全と労働衛生の両知見を活用したプロジェクト研究、厚生労働科学研究費採択研究を着実に実施しているが、今後、統合による学際的な研究推進に一層積極的に取り組まれることを期待する。

④ 研究項目の重点化

プロジェクト研究への重点化を図るため、基盤的研究の課題数について中期計画を上回る削減を達成している。

なお、研究の重点化に当たり、将来的に必要となる研究まで削減してしまうことのないよう、ニーズ等の十分な検討が必要である。

⑤ 研究評価の実施

平成18年の統合後、旧両研究所の研究評価基準等を統一し、同一の基準の下、全研究課題について内部評価を行うとともに、プロジェクト研究、イノベーション25研究及びG O H N E T研究については外部専門家による評価を行っている。これにより、他の研究機関が行う研究との重複の排除や研究の進行管理、更には研究計画の見直し、予算配分、人事、表彰等の研究管理・業務管理にも反映しており評価できる。

⑥ 研究成果の積極的な普及・活用

調査及び研究で得られた科学的知見については、労働安全衛生法関係法令の改正、通達等の制定・改正、ISOやJIS等国内外の基準制定等に活用されており、行政ミッション型研究所としての貢献は特に高く評価できる。

学会発表及び論文発表数については、中期目標を上回る水準となっており評価できる。

インターネット等を通じた情報提供については、国際学術誌「Industrial Health」、和文誌「労働安全衛生研究」等の掲載論文を研究所ホームページに掲載しているほか、平成21年度には研究所ホームページのデザインを改善するなど積極的な情報発信に努めた結果、アクセス件数も目標を大きく上回り増加傾向にあるなど、その実績については評価できる。

このほか、安全衛生技術講演会、研究所の一般公開等様々な取組により、研究成果の積極的な普及に努めている。なお、安全衛生技術講演会への参加者に対するアンケート結果が目標を下回っており、今後、テーマ設定等の改善に取り組む必要がある。

また、特許権の取得促進については、担当職員を配置して組織的に対応するとともに、登録特許すべてを研究所ホームページに概要掲載を行うなど、知的財産の活用についても積極的に取り組んでいる。

⑦ 労働災害の原因の調査等の実施

平成18年の旧両研究所の統合に当たり、新たに労働災害調査分析センターを設置し、労働安全と労働衛生の両分野にまたがる労働災害の調査を実施できる体制を整備した。

労働災害の原因の調査等については、厚生労働省からの依頼等に基づく災害調査のほか、刑事訴訟法に基づく鑑定等、労災保険給付に係る鑑別・鑑定等を迅速・的確に実施しており、また、その報告についても依頼元である労働基準監督署、警察署等からも高い評価を受けている。本研究所でしかできない事業であり、その実績及び貢献について特に高く評価する。

また、労働者死傷病報告のデータベース化など、災害発生状況等の分析にも貢献している。

⑧ 国内外の労働安全衛生関係機関等との協力の推進

労働安全衛生重点研究推進協議会において、我が国における今後の労働安全衛生研究の指針となる安全衛生重点研究領域・優先研究課題の策定を行っているほか、シンポジウムの開催、国際学術誌及び和文学術誌の発行等、労働安全衛生分野の研究の振興に貢献しており高く評価する。特に、平成18年度は年4回、平成19年度以降は中期目標を上回る年6回の発行を行った国際学術誌「Industrial Health」については、投稿論文数が年々増加するとともに、インパクトファクターも平成21年度には大きく上昇するなど、そ

の成果について高く評価する。

労働安全衛生分野の国内外の研究協力の促進および若手研究者の育成については、連携大学院協定に基づく国内7大学（平成18年度に新たに締結した4大学を含む）をはじめ多くの大学等へ客員教授、非常勤講師等を派遣して教育支援を行っており、さらに、国内外から多くの若手研究者、実習生等を受け入れて研究指導を行うなど、その貢献は高く評価できる。また、海外12大学・研究機関（平成18年度以降新たに締結した5大学・研究機関を含む。）との間で研究協力協定を締結しており、これに基づく共同研究を推進するとともに、当該協定に基づく者も含め研究員の派遣・受入数も目標を大きく上回っている。また、大学、企業等との共同研究についても、研究職員が研究代表者であるプロジェクト研究及び科研費研究においては4割前後の水準で実施しており評価できる。

今後、研究所としての研究展開の将来ビジョンに対応した戦略的な研究協力のあり方についても検討した上で、他の研究機関等との共同研究の実施、連携の強化に積極的に取り組まれることを期待する。

⑨ 公正で的確な業務の運営

公正で的確な業務の運営を図るため、各年度において必要な規程等を整備するとともに、研究倫理審査委員会をはじめとした各種委員会活動も適切に推進されている。

(3) 財務内容の改善等、その他業務運営に関する事項について

① 運営費交付金以外の収入の確保

競争的研究資金、受託研究等の獲得に組織的に取り組んでおり、獲得額も増加傾向にあり評価できる。今後とも、外部研究資金の獲得額の向上に向け、より一層積極的に取り組まれることを期待する。

② 人事に関する計画

資質の高い人材を幅広く登用するため、研究者人材データベースへの登録をはじめ、幅広い公募掲載等により採用活動を早期に開始するなど、多くの応募者から資質の高い人材の採用に努めていることを評価する。

また、研究職員の昇任、昇格、昇級について、適正な業績評価基準を基に、所属部長、領域長、役員との3段階による公平かつ適正な評価を基に実施しており、結果については表彰、人事管理にも反映していることを評価する。