

独立行政法人労働政策研究・研修機構の 中期目標期間の業務実績の暫定評価結果

平成23年8月31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19年度～平成23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。

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を中心に評価を行うものとする。

本評価は、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目標等に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、「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日総務省政策評価・独立行政法人評価委員会）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、機構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できる。

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、省資源・省エネ対策による光熱水費等の削減、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、役職員の給与の見直し等の取組を行い、平成23年度予算においては、一般管理費、業務経費、人件費のすべてについて、中期目標・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%）を大幅に上回る36.7%（平成18年度予算比）の削減を実現したことは評価できる。

業務の質の向上について

労働政策研究については、労働政策の立案に資するという観点から、研究テーマの選定に当たって、厚生労働省や労使関係者等のニーズや意見を十分に踏まえるとともに、研究の実施過程においても厚生労働省等との連携を図りながら、研究を実

施した結果、 研究員一人当たりの研究成果のとりまとめ件数、 外部評価において高い評価(A(優秀) 以上) を受けた研究成果の割合、 研究成果の行政の白書、 審議会・研究会等の報告書、 専門図書等での引用件数などにおいて、 中期計画等における数値目標や第 1 期の実績を大きく上回る成果を上げるなど、 質・量ともに高い成果を上げるとともに、 その成果は労働政策の立案等に大きく貢献している。

労働行政担当職員その他の関係者に対する研修については、 毎年度、 約 3, 3 0 0 人の研修生に対し、 8 0 コース程度の研修を実施しており、 厚生労働省の要請や研修生の評価・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、 研修内容の充実等を図った結果、 中期目標・中期計画における数値目標を大きく上回る高い評価を研修生から得るなど、 労働行政の効率的・効果的な推進に寄与する質の高い研修を実施している。

労働事情等に関する情報収集・整理、 研究者等の海外からの招へい・海外派遣、 労働政策研究等の成果の普及・政策提言についても、 中期計画等における数値目標を上回る成果を上げるなど、 機構に課せられた目的や中期目標・中期計画の内容等を踏まえ、 適切に実施している。

このほか、 機構においては、 緊急調査や機構理事長と厚生労働省政策統括官との定期協議の新設、 研究や研修に係る新たな評価制度の試行実施など、 業務の質の向上に資する新たな取組を積極的に実施している。

これらを踏まえると、 平成 1 9 年度から平成 2 2 年度までの 4 年間の機構の業務実績については、 中期目標・中期計画における数値目標を上回る業務運営の効率化を実現するとともに、 中期目標・中期計画における数値目標や第 1 期の実績を上回る高い成果を上げ、 労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に大きく寄与しているものと言えることから、 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、 2 のとおりであり、 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ついて

節電、 節水などの省エネルギー対策及びペーパーレス化の推進を図った結果、 光熱水料については、 猛暑の影響があり、 ほぼ前年度並みだった昨年度を除き、 法人設立以来 7 年連続で対前年度比マイナスを達成するとともに、 利用用紙については、 法人設立以来 8 年連続で対前年度比マイナスを達成するなどの成果を上げている。

また、 契約の透明性・公平性を高めるとともに、 経費の節減を図るため、 監事及び外部有識者によって構成される契約監視委員会を設置するなど、 競争性のない随意契約の見直しを徹底した結果、 入札基準額以上の契約における一般競争入札等の比率は毎年度増加(平成 2 2 年度は 7 6 . 9 %) し、 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成 2 1 年 1 1 月 1 7 日閣議決定) に基づき策定した「随意契約等見直し計画」の目標を達成している。

一般管理費、業務経費及び人件費の削減については、上記の取組による経費の節減のほか、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節減、役員給与の見直し等の取組を行い、平成23年度予算においては、一般管理費、業務経費、人件費のすべてについて中期目標・中期計画における目標値を達成し、特に、業務経費については目標値(25%)を大幅に上回る36.7%(平成18年度予算比)の削減を実現したことは評価できる。

(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

労働政策研究

労働政策研究については、中期目標に定められた中長期的な労働政策の課題に対応する6つのテーマに沿って実施するプロジェクト研究と厚生労働省からの要請に基づき実施する課題研究を実施(平成19年度から平成22年度までにプロジェクト研究及び課題研究を合わせて合計121テーマ実施)するとともに、平成22年度からは、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の枠組みを新たに整備し、積極的に実施している(平成22年度は7テーマ実施)。

労働政策の立案に資するという観点から、研究テーマについては、機構役員等と厚生労働省政策統括官等との意見交換の場(ハイレベル会合)や労使懇談会等を通じて得た厚生労働省や労使関係者等のニーズや意見を十分に踏まえて選定するとともに、研究の実施過程においても、厚生労働省と意見交換を行うなど、厚生労働省や労使関係者と連携を図りながら、各研究を適切に推進している。また、厚生労働省との連携を強化する観点から、平成22年度に機構理事長と厚生労働省政策統括官との定期協議(年4回)を新設した。

研究成果のとりまとめに当たっては、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。

こうした取組の結果、研究員一人当たりのとりまとめ件数は平成19年度から平成22年度までの平均で1.76件と第1期中期目標期間中の平均(1.47件)を大きく上回る成果を上げている。

また、外部評価において政策的視点等から高い評価(A(優秀)以上)を受けた研究成果の割合は、平成19年度から平成22年度まで4年連続で中期目標・中期計画における数値目標(2/3以上)を上回っている(4年間の合計で80.7%)ほか、研究成果が行政の白書、審議会・研究会の報告書、専門図書等で引用された件数は、平成19年度から平成22年度までの平均で年553件と第1期中期目標期間の実績(年383件)を大幅に上回っており、機構の研究成果は労働政策の立案等に幅広く活用されている。

以上のとおり、厚生労働省や労使関係者のニーズや意見を十分に踏まえながら、労働政策の立案等に資する労働政策研究を機動的に実施した結果、質・量ともに中期目標・中期計画の数値目標や第1期の実績を上回る高い成果を上げるとともに、その研究成果が労働政策の立案等に幅広く活用されていることは高く評価できる。

なお、機構においては、研究評価をさらに的確に実施するため、平成22年度から、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ところであり、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。

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、毎年度、約3,300人の研修生に対し、80コース程度の研修を実施している。

厚生労働省の要請や研修生の評価・要望等を踏まえ、研修コースの新設・科目の見直し等を行うことにより、研修内容の充実を図るとともに、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を積極的に実施し、研修部門と研究部門の一層の連携を図った結果、研修生に対するアンケート調査において、研修が「有意義だった」との評価を得た割合は、平成19年度から平成22年度までのすべての年度で中期目標・中期計画における数値目標(85%以上)を大きく上回っており(4年間の平均で97.2%)、研修生から高い評価を得る質の高い研修を実施していることは評価できる。

なお、機構においては、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における実際の業務運営での研修効果の測定を平成22年度から試行的に実施しているところであるが、今後、試行結果を踏まえ、研修実施後における実際の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。

労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

厚生労働省の要請を踏まえるとともに、政策研究の基盤を整備するため、国内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理を、アンケート調査やヒアリング調査等を有機的に組み合わせて、効果的・機動的に行っており、情報収集等の成果の行政の審議会・研究会の資料、白書等への引用件数は、平成19年度から平成22年度までのすべての年度で中期計画・年度計画における数値目標(年度ごとに100件以上)を上回るなど、高い成果を上げている。

また、収集・整理した各種統計データについては、行政の審議会・研究会、白書等に引用されるとともに、ホームページの統計情報等へのアクセス件数が平成22年度には第1期の実績(年平均60万件)を大きく上回る90万件以上となるなど、労働政策の立案等に貢献するとともに、国民に幅広く活用されており、評価できる。

今後においても、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。

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、いずれの年度についても、中期計画・年度計画に沿って適切に実施されている。

また、これらの事業については、すべての年度の招へいした研究者等が機構のプロジェクト研究の推進に大きく貢献するなど、機構内外の研究活動に貢献し、機構の研究目的に沿った成果を上げており、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。

労働政策研究等の成果の普及・政策提言

労働政策研究等の成果の普及・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かつ効率的に実施しており、ニュースレター、労働政策フォーラム等における時宜を得た特集・テーマの設定や、ホームページの内容の充実・利用者の利便性向上を図るための改善、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・政策提言を、国民各層に幅広く実施するための取組を積極的に実施している。

この結果、ホームページへのアクセス件数（約4,528万ページビュー（平成22年度））やメールマガジンの読者数（28,858人（同前））は毎年度増加しているとともに、ニュースレター・メールマガジンの読者や労働政策フォーラムの参加者に対するアンケート調査において、それらの事業が「有益」との評価を得た割合が平成19年度から平成22年度までのすべての年度で中期目標・中期計画における数値目標（80%以上から「有益」との評価を得る。）を上回るなど、高い成果を上げており、評価できる。

今後においても、成果の普及・政策提言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、収支計画、資金計画等については、省資源・省エネ対策の推進、随意契約から競争性のある契約への見直し、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節減、役職員給与の見直し等の取組を行った結果、平成23年度においては、平成18年度と比較して、運営費交付金全体で22%の削減を実現するなど、中期目標・中期計画等を踏まえ、適正な取組がなされていることは評価できる。

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。

また、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、平成22年度において102.5となっており、平成23年度には、概ね100とするよう改善を図るこ

ととしていることから、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。

このほか、機構においては、理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、重要事項の協議・伝達を行うとともに、コンプライアンス研修の計画的な実施などにより、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化を図るなど、内部統制の強化に取り組んでいるほか、厚生会（互助組織）への支出の全廃、健康保険料の労使負担割合の労使折半への見直しなどの取組を行っており、評価できる。

（４）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対する対応については、平成２２年度政独委意見における労働大学校の宿泊施設の利用率が低調であるとの指摘を踏まえ、労働大学校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、労働大学校の宿泊施設等の利用率向上に向けた具体的な取組を行うなど、適切に対応していると評価できる。

（５）基本方針等を踏まえた事務・事業の見直し等

「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。

「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、基本方針等を踏まえ、事務事業の見直し等を適切に実施しており、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。