

平成20年度業務実績評価参考資料

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
平成21年7月

目次

参考1	財務状況	1
参考2	人件費管理	5
参考3	契約	19
参考4	内部統制	27
参考5	中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組	28
参考6	業務改善のための役職員のイニシアティブ等	29

(参考1)

財 務 状 況

当期総利益又は総損失	総利益(総損失)	0億円
利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金(繰越欠損金)	0億円
-1 当期運営費交付金債務(一般勘定)	1億円(執行率	84.7%)
-2 当期運営費交付金債務(労災勘定)	0億円(執行率	89.7%)
-3 当期運営費交付金債務(雇用勘定)	3億円(執行率	89.6%)

運営費交付金の執行率が90%以下となった理由	<ul style="list-style-type: none">・ 受講料収入等自己収入の収支差を交付金事業に充当したことにより生じた。・ 事務系職員の定年退職者不補充及び給与水準引き下げの継続実施により生じた。・ 一般競争による入札効果により生じた。・ 受託業務の取り止め等、業務の見直しにより生じた。
------------------------	---

人 件 費 管 理

<p>給与水準・総人件費の状況</p>	<ul style="list-style-type: none">給与水準については、当機構事務職員の対国指数は121.3と100を超えているが、その理由は主たる勤務地が東京都であること、事務職員の約93%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は約49%(「平成20年国家公務員給与等実態調査」))であること、によるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は104.8となり、国とほぼ均衡しているものとする。 こうした国との均衡は、平成16年度より実施している人件費削減の独自の取組(事務職本俸の2%削減、事務職員の職務手当支給率の削減(部長:20% 15%、課長15% 10%、課長補佐8% 7%)等)を継続して実施してきたことによるものであり、今後も引き続き上記独自の取組を行っていく。総人件費については、現在業務の重点化による人員の削減等に努めているところであり、給与、報酬等支給総額は、平成20年度は1,112,961千円であり、平成17年度(基準年度)1,201,763千円と比較して8.1%の削減となっている。
<p>福利厚生費の見直し状況</p>	<ul style="list-style-type: none">レクリエーション経費については、自民党(無駄遣い撲滅プロジェクトチーム)が取りまとめた「無駄遣い撲滅対策」において、「レクリエーション経費について、国費(運営費交付金)を財源とする独立行政法人からの支出は全廃する。」とされたことを受け、雇用・能力開発機構厚生会への支出によって実施していた「文化・教養・体育事業の補助」事業について、平成20年度は執行を停止するとともに21年度からは廃止することとした。その他の福利厚生費については、法人発足時より職員の健康の保持・増進を目的とした産業医の選任や健康診断など必要最小限の経費のみである。

	り、保養施設の設置・運用等の余暇活動等に係る経費は一切支出していない。
--	-------------------------------------

契 約

<p>契約に係る規程類、体制の整備状況</p>	<p>契約に係る規程類の整備状況等</p> <ul style="list-style-type: none">・入札に係る公告期間等は、国と同様の基準である。・指名競争入札の限度額は国と同額とした。(21.6.4 契約事務実施細則を改正済)・包括的随契条項については削除した。(20.11.10 契約事務実施細則を改正済)・予定価格の作成・省略に関する定めについては、国と同額の基準である。・総合評価方式及び複数年契約については、規程に定めがある。・上記の要領・マニュアルの整備については、企画競争については整備しているが、総合評価方式と公募については、件数が少ないため、実施の都度要領を定めている。 <p>審査体制等</p> <ul style="list-style-type: none">・100万円を超えるすべての契約案件については、総務部評価課の内部審査を経て、その後監事の確認を得て契約を締結している。特に、随意契約を行ったものについては、4半期ごとに「随意契約審査委員会」において審査を受け、さらに、この審査結果について監事による監査を随時受けている。審議後の審査結果は、HPにて公表するとともに総合評価諮問会議でも報告するなど、審査体制の実効性を確保している。・1者応札の改善について 1者応札・1者応募に係る改善方策を策定し、ホームページに公表した。(21.6.15 付け別添のとおり)・第三者に再委託している例はない。
-------------------------	--

<p>「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況</p>	<p>随意契約見直し計画の進捗状況等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進捗状況 <p>19年度の見直し件数20件、20年度は19件。21年度以降の見直しは14件となり、順調に推移している。</p> ・効果 <p>例えば、これまで製造元企業のみでしか契約できないとされていた「空調自動制御機器の保守」について、公募を行ったところ4者の応募があり、一般競争入札を行った結果1,785千円(3,045千円1,260千円)の節約効果を得られた。</p> <p>随意契約の対19年度比率</p> <p>19年度の契約総件数137件のうち競争性のない随意契約は61件(44.5%)、金額ベースでは29.3%であったが、20年度では総件数109件に対して同35件(32.1%)、金額で25.0%となり、どちらも着実に減少している。</p> <p>随意契約の相手方から第三者への再委託の状況</p> <p>契約書に再委託禁止等の条項を設けており、一部委託の承認申請もなかった。</p>
----------------------------	--

(参考 3 の 2)

平成 2 0 年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	67 件 (62%)	5.84 億円 (72%)
	企画競争等	7 件 (6%)	0.25 億円 (3%)
競争性のない随意契約		35 件 (32%)	2.03 億円 (25%)
合 計		109 件 (100%)	8.13 億円 (100%)

予定価格が少額である場合(予算決算及び会計令第 99 条第 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの) を除く。

「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

平成 2 0 年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	企画競争等	1 件 (100%)	0.01 億円 (100%)
競争性のない随意契約		0 件 (0%)	0 億円 (0%)
合 計		1 件 (100%)	0.01 億円 (100%)

予定価格が少額である場合(予算決算及び会計令第 99 条第 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの) を除く。

「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

平成20年度の実績【同一所管法人等以外の者】		
	件数	金額
競争性のある契約	競争入札等 67件 (62%)	5.84億円 (72%)
	企画競争等 6件 (6%)	0.24億円 (3%)
競争性のない随意契約	35件 (32%)	2.03億円 (25%)
合計	108件 (100%)	8.11億円 (100%)

予定価格が少額である場合(予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの)を除く。

「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

(参考4)

内部統制

<p>内部統制に係る取組 状況</p>	<ul style="list-style-type: none">・平成19年度から、コンプライアンス研修の拡大強化に努め、毎年度計画的に研修を行うこととし(年4回)、内部統制の徹底を図っている。・前年度は、職員向けコンプライアンス研修については、機構内のコンプライアンス推進担当者が中心となって実施したが、20年度は、4回の研修のうち2回(「ハラスメント防止研修」及び「情報セキュリティ研修」)について、各々の分野に深い見識を有する外部専門家を講師として実施した。・また、内部講師による研修についても、まず、コンプライアンス推進担当者自らが、下記の外部専門機関の主催する研修に参加し、研鑽を深めたいと、実施した。<ul style="list-style-type: none">「知的財産権研修」((独)工業所有権情報・研修館)「情報セキュリティ対策実施トレーニング」((株)富士通ラーニングメディア)「独法等研究機関における内部統制の構築のあり方について」(新日本有限責任監査法人)・毎月の経営会議において効率的かつ効果的に事業が進行しているかどうかを評価するとともに、コンプライアンスの推進状況については、理事長を委員長とするコンプライアンス委員会において、定期的に評価・点検を行っている。・特に、20年度は、コンプライアンスの推進状況について、チェックリストを作成し、それに基づき評価・点検を実施した。
-------------------------	---

中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組

<p>中期目標期間の見直しを前提にした取組状況</p>	<ul style="list-style-type: none">・「整理合理化計画」での指摘事項を踏まえ、プロジェクト研究の統合再編を行うなど、研究内容がより一層政策に資するものとなる研究を厳選して実施することとし、それによる政策研究経費の削減を図った。また、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化し、招へい・派遣数を削減することとし、それによる国際研究交流経費の縮減を図った。これらを踏まえ、平成 21 年 3 月に中期目標・中期計画を改定した。・業務運営の効率化について、様々な効率化及び経費削減のための取組を行ったことにより、一般管理費については、平成 20 年度予算と比較し、決算では 8.5%、業務経費では同様に 17.5%、人件費にあっては 8.2%とそれぞれ節減を図っており、中期目標の各数値（平成 18 年度と比較して一般管理費では 15%以上、業務経費 25%以上（改定後）、人件費 14%以上）に対し、確実に達成できる状況にある。
-----------------------------	--

業務改善のための役職員のイニシアティブ等

<p>業務改善のための役職員のイニシアティブ等の取組状況</p>	<p>業務改善のための取組</p> <ul style="list-style-type: none">・理事長のリーダーシップの下、経営会議等において、毎月、業務の進捗状況を確認するとともに、四半期毎に内部評価を行うなど、適切な業績評価を実施した。・有識者や行政官を対象としたアンケートを実施するとともに、ホームページ等を通じて業務・マネジメントに関し国民の意見募集を広く行った。これら評価、把握した意見をもとに、中期的な経営課題に関する戦略的な意思決定を図った。 <p>モチベーション向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none">・評価委員会による「研究員の長期的な育成やモチベーションの向上」との指摘に関し、理事長のリーダーシップの下で真摯な検討を重ね、研究員が蓄積してきた成果を単著・単行本として刊行できるようにすること等、具体的な対応策をとりまとめた。・組織内のコミュニケーションを円滑にし、機構のミッションを職員に徹底するために、時宜をみて理事長自ら全役職員に向けて訓示を行ったほか、社内報の発行準備を進めた。 <p>職員の能力開発のための取組</p> <ul style="list-style-type: none">・前年度に引き続き、各種就学支援制度や自己啓発制度の運用により、職員の専門的な資質の向上に努めている。20年度より新たに大学院修士課程へ派遣した職員が、当該年度1年間の就学期間で修士号を取得するなど、職員の資質向上は引き続き進んでいる。・労働分野の政策研究機関として、組織全体の労働問題対応力の向上を図るため、特に管理部門の事務職員を対象とした労働問題や労働政策に関する研修を新たに実施した。
----------------------------------	--

