

独立行政法人労働政策研究・研修機構 の平成 2 1 年度の業務実績の評価結果

平成 2 2 年 8 月 2 4 日
厚 生 労 働 省
独立行政法人評価委員会

1 平成21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3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20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）及び「平成21年度業務実績評価の具体的取組について」（平成22年5月31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21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21年度は、第2期中期目標期間の3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20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21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

を図るとともに、労働政策研究については、取り上げるテーマや、機構が行う必然性について、対外的に分かりやすく、説得力をもって説明できるようにすることが望ましい。

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）、独立行政法人整理合理化計画（平成１９年１２月２４日閣議決定）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、省資源・省エネ対策による用紙・光熱水費の削減、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方策の策定、通信回線の見直しによる経費の削減、国家公務員の再就職ポストや役職員の給与についての見直し等の取組を行った結果、平成２１年度と比較して、一般管理費、業務経費、人件費のいずれも節減を図ることができている。これらの取組の結果、業務経費及び人件費については中期計画の目標値を前倒しで達成し、一般管理費についても中期計画の目標値を確実に達成できるペースで実績を上げており、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

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るよう取り組んでいる。

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。

労働政策研究

労働政策研究の実施については、「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」、「企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について」、「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」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、労働政策審議会をはじめ、社会保障審議会、内閣府の政府税制調査会

及び男女共同参画会議、文部科学省の中央教育審議会等他府省においても多くの成果物が利用されていることは、その内容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に大いに寄与しているものとして評価できる。

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、理事長と同省政策統括官が随時意見交換を行い、当該意見交換を踏まえ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」の開催や、同省との政策研究会の開催等により、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、理事長をトップとする部門横断の「非正規関連研究連絡会議」の設置、報告書等の内部審査（ピア・レビュー）の調査シリーズ・資料シリーズへの拡大により、柔軟で質の高い研究の実施体制の整備を図ったほか、一人当たりの研究実績数は1.68件と、3年連続で第1期中期目標期間平均の1.45件を上回り、密度の高い研究姿勢が感じられることは評価できる。

また、研究成果の評価については、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9割と、中期計画の目標値を大幅に上回って過去最高となっており、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、質の高い成果を上げていることは評価できる。

優秀な研究者の確保と育成については、学会加入・学会活動や専門誌等への論文掲載などの積極的な奨励・支援、新人学習会の開催、業績評価制度の改善等により研究員のモチベーションの把握と業績の維持向上に努めたこと等は評価できる。

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、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。

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117件に上るなど、中期計画どおりに実施されている。

各種統計データについては、労働経済白書、高齢社会白書、少子化社会白書、社会保障審議会年金部会資料等において活用されているほか、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。

これらの業務の成果は、白書等に直接引用されるだけでなく、多くの研究の基礎資料となる等、労働政策研究の推進に不可欠な業務であり、今後も、より一層情報の収集・整理の在り方を工夫し、行政や他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、招へいした研究員は1名、海外に派遣した研究員等は3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非正規雇用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「非正規雇用」の研究活動に貢献したり、派遣した研究員の成果が厚生労働省の研究会の資料等として活用されるなど、労働政策研究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、我が国を代表する労働政策研究機関として、海外との研究ネットワークの構築や政策研究連携の一層の推進を求める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、機構の目的にとってより有効なものとなるよう、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

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。引き続き、成果の普及が幅広く行わ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、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況の把握・見直しを行い、適切な業務運営を確保するとともに、当委員会からの指摘を踏まえ、一般管理費の一部について期間進行基準を採用したことは、業務運営の成果をより適切に財務諸表に反映させるものとして評価できる。

人事に関する計画については、中期計画に基づいて機構が定めた各年度の目標を計画どおりに達成する等、人員の抑制を継続する中で、任期付研究員の新規採用・就学支援制度を活用した職員の専門能力の育成等、人材の確保・育成にも努力しており、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

財務状況について

) 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、運営費交付金の収益化に当たり、一般管理費の一部について期間進行基準を採用したことであるので、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。

）運営費交付金債務

平成２１年度における運営費交付金の執行率は８６．０％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。

保有資産の管理・運用等について

）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り、民間等からの賃貸によるものは、霞ヶ関会議室である。

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３,２００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（事業仕分けを踏まえた見直しについては、⑬を参照）。

なお、財務諸表において、いずれの実物資産も減損又はその兆候は認められていない。

一方、霞ヶ関会議室については、「独立行政法人が行う事業の横断的見直しについて」（平成２２年５月１８日行政刷新会議）等を踏まえ、保有の必要性等についての検証を行い、処分等の検討を行った結果、平成２２年度限りで賃貸借契約を解除する等としたことは、横断的見直しの方針に沿った対応と評価できる。

）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いるとおりだが、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、１００億円以上の債権はなく、関連法人への貸付もない。

）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、知的財産の活用・管理が図られていると評価できる。

人件費管理（給与水準の適切性等）について

）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１０２．７（前年度１０４．８）、研究職員については９８．２（前年度１００．０）と

なっており、事務職員の俸給の引き下げ等、独自の取組を継続したこと等により、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22年度には管理職の給与や賞与の引き下げなどを行うことにより、100相当に改善を図ることとしており、この目標の実現に向けた努力を期待する。

）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）を前倒しで達成しており、評価できる。

）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への対応

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。

指摘を受けた法定外福利費については、原則として平成21年度内に廃止するとともに、一部経過措置の対象としたもの（退職準備援助事業及び借上宿舍制度）についても、廃止時期を含めた見直しの方向性が決定されたことは評価できる。この他、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したことは評価できる。

なお、経過措置の対象としたものについては、引き続き、当委員会として廃止に向けた見直しの状況を注視していく。

契約（随意契約の適正化等）について

）契約に係る規程類、体制及び個々の契約

契約に係る規程類の整備については、「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）を踏まえた適切な整備が行われている。

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いる。

さらに、一者応札・一者応募となった契約案件について、業者等から意見聴取を行った上で公告期間の十分な確保、資格要件の緩和等を内容とする「1者応札・1者応募」に係る改善方策について」（平成21年6月）を策定・公表し、これに基づく対策を着実に推進しているほか、100万円を超えるすべての随意契約案件については、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する等、契約に係る規程類の適切な運用と審査体制の実効性を確保する仕組みが構築されており、評価できる。

個々の契約については、「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、平成21年12月に監事及び外部の有識者で構成される契約監視委員会を設置し、平成20年度に締結した競争性のない随意契約及び一者応札・応募となった契約等について審議し、機構によ

る改善策の実施により、競争性は高まる等、適切であると認められており、閣議決定に沿った対応が着実に進められている。

）随意契約見直し計画

機構の随意契約見直し計画については、一般競争入札等の割合が平成21年度には、金額で86%（前年度75%）、件数で74%（同68%）と、目標値の達成に向けて着実な進展があった。

また、機構においては、契約監視委員会が行った厳格な点検・見直しに基づき、一般競争入札等の割合を、平成22年度末には金額で94%、件数で83%とすること、一者応札・一者応募の見直し対策等を定めた新たな「随意契約等見直し計画」を策定・公表しており、計画の目標達成に向け一層の取組を期待する。

なお、随意契約の相手方による第三者への再委託は行われていない。

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・運営業務について、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。

内部統制について

(1) 理事長がマネジメントを発揮できる統制環境について

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、理事長は、研究者としての高い倫理観を有し、大学における自身の経験・知見を基に、的確な業務運営と質の高い研究成果の確保等に努めている（例：社内報による理事長の運営方針の周知、各研究部門を横断した非正規関連研究連絡会議の立ち上げ・主宰など）。

さらに、その他の内部統制活動全般に影響を及ぼす基盤として、経営会議が設けられており、リスクの評価と対応、統制活動及びICTへの対応といった経営全般に係る重要事項を取り上げ、協議するとともに、事業のモニタリング活動を行い、役員及び機構各部間の情報と伝達の下、的確な事業の遂行が図られている。

以上の状況から、理事長がマネジメントを発揮できる統制環境は整備されていると評価できる。

(2) 機構のミッションを役職員に対し具体的に周知徹底する情報と伝達について

機構においては、社内報、イントラネット等の活用により、そのミッションや理事長の方針について、全職員に周知徹底する機会を設けているとともに、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、職員は業務上必要な情報や業務の進捗状況を

確認できる状況にあることから、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。

(3) 機構のミッション達成を阻害する課題（リスク）の識別・評価・対応等について

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、理事長は、①経営会議を主宰するとともに、②～⑤の各機関からも直接説明等を受けることから、内部統制の現状を適切に把握していると評価できる。

(4) マネジメントの単位ごとのアクションプラン設定等の統制活動について

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」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。

(5) アクションプランの実施に係るプロセス及び結果の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、アクションプランの実施に係るプロセス及び結果のモニタリングは適切になされていると評価できる。

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。

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、平成23年度（中期目標期間終了年度）における節減目標値が掲げられているところであるが、業務経費及び人件費については、既に当該目標値を前倒しで達成し、一般管理費についても当該目標値を着実に達成できるペースで実績を上げている等、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、「人件費や給与の削減によるモラルの低下を防ぐためのマネジメントに留意されたい」との意見や、柔軟で横断的な組織運営を行う等により、その時々の方針ニーズに応じた時宜を得た調査研究を一層推進することを求める意見などがあったことから、次期の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。

業務改善のための役職員のイニシアティブ等について

理事長の主導の下、自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」の策定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、社会人大学院就学支援制度を通じた職員の能力開発の支援等の職員の積極的な貢献を促すための取組を行っていること、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ことは高く評価できる。

法人の監事との連携状況について

評価の実施に当たり、監事から監査報告書の提出並びに財務諸表の検討点及び業務運営上の検討点について説明を受け、これらを踏まえて評価を行った。

また、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。

国民からの意見募集について

評価の実施に当たり、平成22年7月8日から8月6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。

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は受けていない。

事業仕分けの評価結果を踏まえた業務の見直し等

行政刷新会議等の事業仕分けにおいて、労働行政担当職員研修（労働大学校）や、労働政策研究（職業情報・キャリアガイダンスツールの研究開発）、普及啓発等に係る事業について、事業の見直し、廃止等の指摘を受けたところであるが、これらの指摘を踏まえ、厚生労働省と協議を重ねながら、改革案の検討を進めている状況にあることから、引き続き、当委員会としても、その検討状況や検討結果について注視していく。

なお、当委員会において、①労働行政担当職員研修については、「すべてを中央の研修所に集めて行うだけでなく、より経費節減や効率性を高めるために、ブロック単位、あるいは県レベルでの実施も検討すべき」との意見、②キャリアマトリックスについては、「他に類を見ない実用性の高い優れた成果であり、職種の変化や能力の変動等に配慮しての絶えざるメンテナンスが必要である。今後とも注力することが期待される」等の意見、があったことから、改革案の検討においてこれらの意見に留意されることを期待する。