

**独立行政法人労働政策研究・研修機構
の平成24年度の業務実績の評価結果**

平成25年8月14日
厚生労働省
独立行政法人評価委員会

1 平成24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）の初年度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23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24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24年度は、第3期中期目標期間の初年度を迎え、第2期中期目標期間（平成19年4月～平成23年3月）に引き続き、主体的な業務運営が求められるとともに、平成23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(1)～(3)、「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。以下「基本方針」という。）をはじめとする関連閣議決定及び政・独委の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、平成24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、役職員の給与の見直しによるラスパイレス指数の改善等の取組を行っている。

また、平成24年度予算においては、業務の効率化等を進めた結果、平成23年度と比較して、一般管理費で△1.9%、業務経費で△1.0%、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。なお、随意契約については、「随意契約等審査委員会」により適正性等を確保しているが、随意契約の件数自体を減らす等の一層の取組をすることが望ましい。

(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。

また、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に行われる等、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、「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2012年）による政策シミュレーション」など、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7つのテーマに係る課題研究を実施している他、「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」など、厚生労働省の緊急の政策ニーズを踏まえた7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。

こうした取組の結果、労働政策審議会、社会保障審議会をはじめ、官邸で開催される国家戦略会議、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議、若者・女性活躍推進フォーラム、内閣府の経済社会構造に関する有識者会議、経済財政諮問会議等、政府の重要な政策課題に関する会議においても多くの成果物が利用され、審議会等への研究員の参画も図られていることは評価できる。

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。

厚生労働省との連携については、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」、理事長と同省政策統括官との定期協議、同省との政策研究会等を開催するとともに、研究テーマごとの同省の担当者の登録制を新たに導入し、平成24年度に実施した全ての研究テーマについて、政策課題の把握と研究テーマへの反映のための意見交換を実施した。また、大学等の研究機関に所属する若手研究者等の研究参画や、労使関係者等へのヒアリングなど、研究の実施に当たり幅広い分野の者と連携が図られているが、今後も研究機関や労使関係者等と引き続き、十分な連携を図っていくことが望まれる。

研究の実施体制については、任期付研究員の採用・育成や、研究員の業績評価制度の適切な運用を行うとともに、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。

この結果、研究成果の取りまとめ件数は41件となり、このうち、外部評価を実施した9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、厚生労働省において労働政策への貢献度合いを把握するための評価票を作成し、「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、97.4%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。

また、研究評価をさらに的確に実施する観点から、平成24年度の研究テーマごとに事前・中間・事後評価を実施することとし、平成24年度は、プロジェクト研究の中間評価を実施したことは評価できる。当委員会としては、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121件、海外労働事情についてホームページで112件、『ビジネス・レーバー・トレンド』で113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（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、「労働統計のあらまし」、「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116万件）を大幅に上回り、約154万件となるなど、幅広く活用されていることが伺える。

これらの業務の成果は、審議会や白書等で活用され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、マレーシア、インドネシア、インドに調査団を派遣し、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を図っていることは評価できる。今後も、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。

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1名、海外に派遣した研究員等は4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、派遣した研究員が、プロジェクト研究「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」関連の情報収集とともに国際比較労働問題セミナーの開催に貢献しており、同セミナーでは、欧米等8カ国の研究者等の参加を得て、職場のいじめ・嫌がらせに関する政策論議を実施するなど、労働政策研究や労働政策の推進に資するものになったと評価できる。

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首都圏以外での初の開催、厚生労働省の幹部等との研究報告会の開催など、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、ホームページをはじめ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。

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、研修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、テキスト改訂等により研修内容の充実が図られている。また、研究部門の成果である「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」等を職業指導系の研修で活用することや、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。

また、平成24年度から、研修生の所属長に対する事後調査を新たに本格実施し、「役に立っている」との回答は、中期計画(85%以上)を大きく上回る95.4%と高い評価を受けており、これらの結果を踏まえつつ、更なる研修内容の充実に取り組むことを期待する。

さらに、前年度に引き続き、宿泊施設の提供や就職支援セミナーの実施など、東

日本大震災で被災した新卒者等への支援に積極的に取り組んでいることは評価できる。

(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、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24年度決算額においては、予算額と比較し、一般管理費で「5.2%」、業務経費で「13.4%」、人件費で「20.7%」の節減を図ったことは、評価できる。

人事に関する計画については、任期付研究員を採用し、業務研修・政策研究会への積極的な参加を促すなどにより、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、能力・活力を高めるための工夫を行うことが望ましい。

(4) 評価委員会が厳正に評価する事項及び政・独委の評価の視点等への対応について

① 財務状況について

i) 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、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、政・独委の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。

ii) 運営費交付金債務

平成24年度における運営費交付金の執行率は87.8%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、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。

② 保有資産の管理・運用等について

i) 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3,000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。

その一方、労働大学校の宿泊施設については、平成22年度政・独委2次評価意見において、利用率が低調であるとの指摘を受けたところであるが、この指摘を踏まえ、機構においては、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、労働大学の宿泊施設の利用率向上に向けた具体的な取組を行っていることは評価できる。

なお、「独立行政法人の職員宿舎の見直し計画」（平成24年4月3日行政改革実行本部決定）で示された対象となる職員宿舎（平成25年4月1日現在）は、13戸（すべて借上げ宿舎）である。機構は、既に平成26年度末までに全ての宿舎の廃止を決定しているが、当委員会としては、その措置状況を注視していく。

ii) 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であるが、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。資金の運用等については、平成24年度が第3期中期計画期間の初年度であること等から、新たな運用を行うことは出来なかったが、今後とも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出来るよう、その状況を注視していく。

また、資本金を構成する現金出資のうち、職員宿舎の居住者の退去により機構に返還された敷金3,470千円について、平成24年12月に国庫納付を行ったことは適切と認められる。

iii) 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、知的財産の適正な活用・管理が図られていると評価できる。

③ 人件費管理（給与水準の適切性等）について

i) 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99.8（前年度101.3）、研究職員については93.2（前年度97.2）となっており、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や、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた取組等により、前年度と比べ改善が見られた。

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。

ii) 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（毎年度1%以上の節減）を達成しており、評価できる。

iii) その他

諸手当については、平成22年度に手当に関する見直しを実施済みであり、国と異なる諸手当はない。

法定外福利費については、職員の定期健康診断に関する経費等であり、レクリエーションに関する支出はなく、職員宿舎についても、平成26年度末での廃止を決定済みである。

また、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を行い、平成23年4月分から労使折半としている。

④ 事業費の冗費の点検について

庁費・旅費の執行に当たっては、各部門からの予算ヒアリングにより、進捗状況・執行状況を確認し、毎月行われる経営会議においても執行状況の点検及び見直しを行っており、その他についても、特命随意契約の案件について、業者側と値引き交渉を行い、当初提示の見積額より減額した金額で契約するなど、事務・事業について無駄削減・業務効率化に向けた取組を行ったことは評価できる。

⑤ 契約（随意契約の適正化等）について

i) 契約審査体制・契約に係る規程類等

「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）において講ずることとされている措置はすべて実施済みである。

また、100万円を超えるすべての契約案件について、総務部総務課の内部審査を実施し、審査結果は監事の確認を得て契約を締結している。

さらに、随意契約案件及び一者応札・一者応募となった案件については、契約担当部門以外から構成される随意契約等審査委員会による内部審査を実施し、審査結果は監事による監査を受けている。審議後の審査結果は理事長に報告した上で、ホームページに公表している

また、「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）に基づき設置した、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、24年度の契約のうち、競争性のない随意契約については「契約は適切に行われている」、一者応札・一者応募となった契約については「公告期間についてもっと長めにとることや、実施時期について検討すべきという改善余地があるものの、適正に行われている」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おり、引き続き、公告期間や実施時期について検討する等の取組を行うことが望ましい。

ii) 「随意契約等見直し計画」の進捗状況

「随意契約等見直し計画」の進捗状況については、競争性のない随意契約が目標の18件に対し、平成24年度のフォローアップベースでは15件となってお

り、既に目標を達成していることは評価できる。

また、一者応札・一者応募についても、「一者応札・一者応募に係る改善方策」に基づき、入札参加辞退業者からの辞退理由の聴取及び聴取結果を踏まえた改善など、適切に取り組まれており、今後とも、契約方法の特質を踏まえた適切かつ効率的な契約が行われることを期待する。

⑥ 内部統制について

i) 統制環境等について

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、役員・幹部職員をメンバーとする経営会議を毎月開催し、年度計画などの重要方針の協議や機構を取り巻く諸課題等についての共通認識の醸成を図るとともに、ミッションの柱である労働政策研究について、理事長自らすべての研究テーマについて研究員から進捗状況等のヒアリングを行うなど、役職員にミッションや理事長の方針をより深く浸透させる取組を行っている。

こうした取組に加え、機構においては、年頭挨拶等の機会や、社内報、イントラネット等の活用等により、そ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、職員が業務上必要な情報や業務の進捗状況を随時確認できるようにしており、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。

また、経営会議において、予算・事業計画等の経営全般に係る重要事項について協議を行い、理事長が行う経営方針等の決定に資するとともに、内部統制の充実・強化を図るため、平成24年度に内部統制推進室を設置し、業務の有効性・効率性、法令等の遵守等の内部統制の4つの目的について、各推進部署と連携して内部統制の確立に向けた体制を整備している。

このほか、経営会議に監事が出席して、機構の業務運営の状況等を把握し、意見を述べるとともに、監事や会計監査人と理事長が直接意見交換等を行う機会が設けられるなど、監事・会計監査人との連携体制も適切に構築されており、統制環境等は適切に整備されていると評価できる。

ii) リスクの識別・評価・対応について

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、内部通報調査委員会や職員から業務改善等を受け付ける目安箱の設置、若手研究員等との懇談等、理事長に現場の問題が伝達されないことを回避するた

めの取組も適切に講じられていると評価できる。

iii) 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」や個人目標を通じて、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。

iv) 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、機構における日常的モニタリングは適切になされていると評価できる。

また、監事監査等の独立的評価についても、監事が経営会議への出席や重要な決裁文書等の回付を通じて機構の業務の運営状況等を的確に把握した上で、毎年度2回以上監事監査を実施し、その結果は経営会議等を通じて適切にフィードバックされているとともに、独自に独立行政法人通則法上は義務づけられていない監査法人による監査を受けるなど、内部統制を確保するためのモニタリング体制が整備され、適切に機能していると評価できる。

⑦ 事務・事業の見直し等について

基本方針や行政刷新会議事業仕分け等において指摘されている霞ヶ関事務所の廃止や高校生への就職関係副読本及び労働関係図書・論文表彰の賞金の廃止等は既に措置済みであり、また、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、基本方針を踏まえた適切な対応を行っている。

なお、「独立行政法人の制度及び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、機構が独立行政法人労働安全衛生総合研究所と統合し、成果目標達成法人とすることとされたことについては、「平成25年度予算の基本方針」（平成25年1月24日閣議決定）において、当面凍結することとなっており、労働大学校の国への移管についても、今後の独立行政法人改革の議論を踏まえて検討することとしていることから、今後、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も注視していく。

⑧ 法人の監事との連携状況について

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ことは評価できる。

⑨ 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については、平成23年政・独委による「勧告の方向性」において、下記の事項について指摘を受けており、当委員会では、機構の対応状況について評価を行った。

i) 調査研究の重点化

調査研究のテーマごとに労働政策への寄与度を示す新たな数値目標を設定し、その結果を国民に公表すべき等の指摘を受けたところだが、指摘を踏まえ、機構においては、全ての研究成果を対象として、評価項目として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況など、厚生労働省における活用実績を把握する項目を新たに設けるなど、労働政策への貢献度合いを積極的に把握するよう具体的な取組を行っていることは評価できる。

ii) 調査員の在り方の見直し

調査員については、調査員の位置付けを検証し、調査員の担う業務を厳選し要員も適正規模に縮減すべきとの指摘を受けたところだが、平成24年度において、調査員の業務についての検証を行うチームを設置し、機構の調査研究業務の中で調査員が担っている役割、調査員に求められる専門性について検討し、調査員の業務を一部廃止し、平成25年度において1名削減を決定するなどの取組を行ったことは評価できる。

iii) 業務運営体制の見直し

専任職員がいない「課」や集約可能な「部」・「課」を設けている例がみられるなど、効率的な業務運営体制となっていないため、業務量に見合った運営体制の見直しを行うべきとの指摘に対しては、平成24年度において、内部統制を所掌する専任の室である内部統制推進室を新たに設置し、内部統制のための仕組みを強化し内部統制基本方針を策定するとともに、専任職員がいない課の廃止や研究部門の再編等の取組を行い、適正な業務運営体制の確保に努めたことは評価できる。