

平成24年度 局の組織目標

大医 臣 官 房
健 薬 政 品 局
医 働 康 準 局
労 業 食 定 局
職 業 均 能 安 開 発 局
雇 用 会 等 力 童 家 庭 局
社 会 健 児 援 護 局
老 保 險 金 局
年 健 局
政 策 統 括 官 (社 会 保 障 担 当)
政 策 統 括 官 (労 働 担 当)
中 央 労 働 委 員 会 事 務 局

平成24年4月1日
厚生労働省

大臣官房の組織目標

大臣官房のミッション:

○大臣はじめ政務三役の指示等に基づき、省の運営が的確に行われるよう、省内の総合調整を行い、職員の理解と協力を得て、省が国民から信頼されるような体制を構築すること

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(25年3月末) 数値目標(月1日以上の年休取得率を厚生労働省全体で65%、大臣官房で70%とする。)</p> <p>【人事管理、人材育成、働く環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事評価の結果や職員本人の希望などを踏まえた人事異動を定期異動期に行うとともに、定年まで働ける体制の整備や職員の働きやすい環境づくりを引き続き推進する。 職員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進するとともに、心身の健康を維持するため、年次有給休暇の取得を促進し、指定休暇制度の確実な実施をはじめ、月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を65%以上とする取組を省全体で進める。あわせて、官房職員についても省の取組と同様の取組を行い、月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を70%以上とする。 職員研修については、受講しやすい環境作りをし、メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。また、都道府県労働局について、新人事制度の見直しにあわせて、研修制度の在り方について検討を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度官庁(人事院・総務省)との調整、所要の予算の確保、幹部人事の内閣一元化を内容とする国家公務員法改正法案等の動向 	
2	<p>期限(25年3月末) 数値目標(第180回通常国会については9法案、次期以降の国会も状況に応じて適切な対応)</p> <p>【国会対応、法令関係事務等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各会期において、継続審議となっている法案及び新たに国会に提出する法案について、早期に成立するよう、政務三役の指示の下、与野党はじめ関係者の理解を得よう取り組むとともに、国会審議への対応について省内の総合調整や省の方針の周知などを的確に行う。 正確な法令が公布されるようにするための審査その他の法令関係事務及び訟務事務を、迅速かつ的確に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 提出法案に対する与野党のスタンス、国会審議の状況 	
3	<p>期限(予算編成過程、通年) 数値目標(-)</p> <p>【予算の適切なりまとめ、無駄のない予算執行】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度の厚生労働省予算(東日本大震災復興特別会計を含む。)について、概算要求及び年末の予算編成において、適切にとりまとめを行う。 既存予算の徹底した見直しや、予算監視・効率化チーム、公共調達委員会による 審議等を通じ、効率的で無駄のない適切な予算執行を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 予算編成過程の動向 	
4	<p>期限(25年3月末までに) 数値目標(4件(注))</p> <p>【国際交流・貢献の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第65回WHO総会、第101回ILO総会、G20雇用労働大臣会合、第6回日中韓保健大臣会合などに準備段階から積極的に関与し、雇用、社会保障、保健医療分野での国際交流・貢献を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> 各国政府や国際機関との調整 	(注)件数は、有意義な国際交流・貢献をなした閣僚級国際会議の数とする。
5	<p>期限(25年3月末) 数値目標(健康危機管理調整会議を月2回100%実施)</p> <p>【厚生労働科学研究、危機管理対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働科学研究費補助金の運営等について、「研究助成の改善等に向けた基本的な方向性について」(平成22年7月29日厚生労働省の研究助成等のあり方に関する省内検討会)及び厚生科学審議会科学技術部会における指摘等を踏まえ、当該補助金の適正な執行及び配分体制の見直しを進めるなど、必要な対応を行う。 健康危機管理体制に万全を期するため、健康危機管理調整会議の定期開催(月2回)を確実に行うとともに、官邸緊急参集事例が発生した際、必ず、事後検証を実施する。また、東京電力福島原子力発電所事故への対応のうち厚生労働省として取り組むものについて、適時に必要な施策が講じられるよう、厚生労働省の窓口として、関係省庁や関係各局との連絡調整等を適切に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係部局の事務処理体制の確保 	
6	<p>期限(25年3月末) 数値目標(広報委員会の月1回以上の開催、研修の年10回以上の開催)</p> <p>【広報体制の整備・広報活動の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 広報委員会を月1回以上開催し、広報に関する省内連携を強化するとともに、広報コミュニケーションを戦略的に考えることを根付かせるため、省内外の成功事例や失敗事例を広報委員会などで周知する。 広報実施計画に基づき、計画的に効果的な広報活動が行われるように、広報委員会などの場を通じて、定期的に各局に対し支援する。 国民から見て、見やすく、わかりやすく、使いやすいホームページとなるよう、継続して検討し、ホームページの改善を支援する。 「わかりやすい文書作成の手引き」等の周知徹底、発信する情報の質の向上のための研修の年10回以上の開催、文書作成マニュアルやチェックリストの整備などにより、「受け手の立場に立った、わかりやすい情報発信」の重要性・メリットについて、省内への啓発・意識づけを行い、発信する情報の質の向上への意識を高めるとともに、職員の広報スキルの向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係部局との調整 所要の予算の確保 	
7	<p>期限(H25年3月末まで) 数値目標(平成24年度電力消費量を厚生労働省全体で平成22年度比13.6%減)</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央合同庁舎第5号館(厚生労働本省)、都道府県労働局及び地方厚生局、並びに試験研究機関において、CO2削減数値目標(省全体として、平成22年度から平成24年度までの3年度間で平成13年度比13.2%減)の達成のため、平成24年度における省全体の電力消費量を対平成22年度比13.6%減となるよう各施設毎に目標に従って削減する。 上記を達成するために、庁舎・施設管理における電力使用の抑制、業務の見直し、働き方の見直し等に取り組む。 		

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	
コスト意識・ムダ排除能力	<ul style="list-style-type: none"> 既存予算の徹底した見直しや、予算監視・効率化チーム、公共調達委員会による審議等を通じ、効率的で無駄のない適切な予算執行を行う。(再掲) 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> 広報委員会を月1回以上開催し、広報に関する省内連携を強化するとともに、広報コミュニケーションを戦略的に考えることを根付かせるため、省内外の成功事例や失敗事例を広報委員会などで周知する。(再掲) 広報実施計画に基づき、計画的に効果的な広報活動が行われるように、広報委員会などの場を通じて、定期的に各局に対し支援する。(再掲) 国民から見て、見やすく、わかりやすく、使いやすいホームページとなるよう、継続して検討し、ホームページの改善を支援する。(再掲) 「わかりやすい文書作成の手引き」等の周知徹底、発信する情報の質の向上のための研修の年10回以上の開催、文書作成マニュアルやチェックリストの整備などにより、「受け手の立場に立った、わかりやすい情報発信」の重要性・メリットについて、省内への啓発・意識づけを行い、発信する情報の質の向上への意識を高めるとともに、職員の広報スキルの向上を図る。(再掲) 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> 情報公開法に係る開示請求及び不服申立事案について、受付後処理期間の半分が経過した事案について注意喚起の連絡をするなど、適切な進行管理を行う。 各局における情報公開の前提となる文書管理が公文書管理法に基づき適切に行われるよう、7月に文書管理の監査を行う。 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	<ul style="list-style-type: none"> 「厚生労働省業務改善推進プロジェクトチーム」を定期的に開催し、業務改善に継続的に取り組む。 厚生労働省に寄せられる「国民の皆様の声」を政策改善につなげるため、コールセンターを適切に運営し、意見等を担当部局に伝達する。 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	
新政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> 職員研修については、研修メニューの充実など、準備の整ったものから順次実施する。(再掲) 	

医政局の組織目標

医政局のミッション:

○安心安全な医療体制の構築

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(3月まで) 数値目標(-) 【医療提供体制の見直し等制度改正の検討】 ・社会保障・税一体改革で示された医療提供体制の今後の見直しの方向性に沿って、関係者の意見の集約を着実に進め、法制化も視野に入れた検討を進める。 ・医療の質の向上に資する無過失補償制度等(医療事故に係る調査の仕組み等のあり方の検討を含む。)に関し必要な検討を進める。	・関係者との調整 ・関係省庁との調整 ・必要な財源の確保	
2	期限(3月まで) 数値目標(-) 【東日本大震災の被災地における医療の確保及び復興支援】 ・東日本大震災の被災地における医療機関の復旧や医療従事者の確保を支援するとともに、今後、あるべき医療提供体制の構築も視野に入れた復興支援を行う。 ・東日本大震災の被災地に医療を確保するとともに、地域医療再生基金等により、医療機能の復興を支援する。 ・東日本大震災の被災地における看護職員確保及び看護職員呼び戻しに関して、県や関係団体の取組みの支援を行う。	・関係者との調整 ・必要な財源の確保	
3	期限(3月まで) 数値目標(-) 【地域医療対策の推進】 ・平成25年度からの次期医療計画の策定に向け、都道府県に対して、各都道府県の医療提供体制に関する情報などを提供し、実効性のある計画策定のための助言を行う。 ・国民の希望に応える療養の場及び看取りの場を確保するため、平成25年度を「在宅医療・介護あんしん2012」と位置づけて、住み慣れた場で必要な医療が受けられ、自分らしい生活を送ることができる環境の整備を図る。 ・医師の地域偏在を是正するため、都道府県が設置する地域医療支援センターの設置を促進するとともに、円滑な運営のための助言を行う。 ・医師の質の一層の向上や医師の偏在を是正を図ることを目的として、23年10月から開催している「専門医の在り方に関する検討会」において、総合的な診療能力を有する医師の養成方法を含め、引き続き関係者からの意見聴取や議論を行い、25年3月までに報告書の取りまとめを行う。	・関係者との調整 ・必要な財源の確保	
4	期限(3月まで) 数値目標(-) 【チーム医療の推進】 ・多職種協働による質の高い医療を提供するため、高度な知識・判断が必要な一定の行為を行う看護師の能力を認証する仕組みや、「チーム医療普及推進事業」(24年度予算)などを通じて、チーム医療を推進する。 ・平成24年通常国会以降速やかな法案提出に向けて、チーム医療推進会議等において関係者の意見を聴きながら引き続き検討する。 ・チーム医療推進会議及び看護業務検討WGにおいて、看護師一般の業務範囲と安全体制等について、具体的な検討を行う。	・有識者など関係者との連携・調整	
5	期限(6月目途) 数値目標(-) 【歯科口腔保健の推進】 ・歯科口腔保健法の推進に関する法律の施行に伴い、法に規定されている基本的事項について、関係者の意見をもとめ、6月末までに作成する。 ※作成時期については健康局の第二次健康日本21の動向を踏まえる。	・歯科口腔保健の推進に関する専門委員会の承認 ・健康局の第二次健康日本21との調和	
6	期限(3月まで) 数値目標(-) 【医療イノベーションの推進等】 ・日本初の革新的な医薬品・医療機器等の創出により、健康長寿社会を実現するとともに、国際競争力強化による経済成長に貢献することを目指す「医療イノベーション」の推進に取り組む。(「医療イノベーション5か年戦略」の策定及び同戦略に沿った施策への取り組みなど。) ・「臨床研究・治験活性化5か年計画2012(案)」を実現するためのアクションプランを策定し、同プランに沿った施策を行う。	・関係部局・省庁等との調整 ・アクションプラン策定に必要なワーキンググループの設置、運営。 ・臨床研究中核病院の拡充等に必要となる予算の確保。	
7	期限(3月まで) 数値目標(-) 【独立行政法人国立病院機構及び国立高度専門医療研究センター】 ・「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)に基づき、平成26年4月からの新しい法人制度への移行に向けて、検討を行い、必要な措置を講ずる。 ・NC法附則の法施行後3年以内の見直し規定に基づき、その組織及び業務について検討を行い、必要な措置を講ずる。	・関係者との調整	
8	期限(予算編成過程、通年) 数値目標(-) 【予算の適切なとりまとめ、予算の適切な執行】 ・平成25年度の医政局予算について、概算要求及び年末の予算編成において、適切にとりまとめを行う。 ・補助金等について、効率的で無駄のない予算執行を行う。 予算執行に当たっては、局内連携の上、早期執行に努めるとともに、平成23年度の補助金等の確定作業を速やかに行う。 ・平成25年度予算事業の早期執行を進める観点から、平成25年1月までに交付要綱(案)を作成の上、都道府県等へ周知するとともに、平成25年3月までに執行計画を作成する。 ・地域医療再生計画が適切に実行されるようフォローアップを行い、必要に応じて指導助言を行う。	・予算編成過程の動向 ・都道府県等交付対象者との調整	
9	期限(3月まで) 数値目標(15分) 【退庁時間の改善】 職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進のため、平成24年度の退庁時間を平成23年度同時期より15分早めることや、年次休暇取得を平成23年より進めることについて、前年度の業務実態を分析した上で、業務改善等の具体的な取り組みを検討し随時実施する。	・予算業務、国会業務、制度改正等の業務負担との関係	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正関係等について、外部からの有識者を招いての勉強会等を計画的に開催する。 ・省外で実施される講演会や勉強会への積極的な参加を促し情報収集を図る。参加後は、その成果を局内で共有する。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> ・病院等の現場視察や意見交換等を計画的に進める。また、実施後にはその成果を局内で共有する。 	
コスト意識・ムダ排除能力	<ul style="list-style-type: none"> ・局内で使用する資料については、両面コピーや集約印刷を行い、カラー印刷を行わないように努める。(それに応じた資料づくりを行う。) ・職員の退庁時間を前年度より早くする。 ・タクシー料金を節減するため相乗りを推奨する。 ・執務室内の照明について、昼の休憩時間のみならず不要箇所の消灯を徹底する。 ・厚生労働省節電実行計画に基づき、電力消費の削減に努める。 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体等への通知や記者発表資料の作成、ホームページへの掲載等に当たり、誰が読んでも分かりやすい表現となっているか、的確にポイントを伝えることができているかなどをわかりやすい文書支援室と連携しつつ点検した上で、情報発信を行う。 ・特に東日本大震災で被災した3県の復興に向け、情報の共有を緊密に行う。 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> ・資料を公表したり、重要な通知を発出した場合、当日中にホームページに掲載する。 	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	<ul style="list-style-type: none"> ・病院等の現場視察や意見交換等を計画的に進め、その際に関係者や現場での意見や要望を積極的に聴取する。その上で、成果の共有を図り、施策に反映するための具体的な検討を行う。 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> ・病院等の現場視察や意見交換等を計画的に進め、その際に関係者や現場での意見や要望を積極的に聴取する。その上で、成果の共有を図り、施策に反映するための具体的な検討を行う。(再掲) 	
新政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の縦割りにとらわれず、保険局、老健局との医療・介護改革調整会議の開催等、局横断的な取組を引き続き進める。 ・制度改正関係等について、外部からの有識者を招いての勉強会等を計画的に開催する。 ・省外で実施される講演会や勉強会への積極的な参加を促し情報収集を図る。参加後は、その成果を局内で共有する。 	

健康局の組織目標

健康局のミッション:

次のような取組を進めることにより、国民一人一人が質の高い生活を営み、それぞれの能力を発揮できる活力ある社会を実現する。
 ・健康づくりを推進するとともに、様々な疾病を予防し、また、疾病にかかった方の治療などを支援する。
 ・生活衛生の向上、安全な水道水の提供など、健康に暮らせる社会環境を整備する。

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限() 数値目標(-) [東日本大震災への対応] ・東日本大震災の被災者の方々の健康を確保するため、被災地における地域保健従事者の人材確保を図るとともに、保健指導、健康相談等の総合的な健康対策を支援する。 ・被災地の水道の復旧・復興支援及び水道水中の放射性物質に係るモニタリングや目標値超過時の適切な措置等を実施する。 ・生活衛生関係営業者の支援を通じた被災地の復興支援を推進する。	・支援に必要な人材の確保。 ・被災水道事業者と支援水道事業者の連携の確保、モニタリング体制の構築。	
2	期限() 数値目標(-) [感染症対策] ・厚生科学審議会予防接種部会における議論を踏まえ、予防接種制度の見直しを進めるとともに、子宮頸がん予防ワクチン等基金事業の円滑な実施や、ポリオ不活化ワクチンの迅速な導入に努め、予防接種行政を着実に推進する。 ・内閣官房を中心として、関係府省庁と連携しながら、新型インフルエンザ対策の一層の推進を図る。 ・HTLV-1対策推進協議会での意見を踏まえてHTLV-1総合対策を推進する。 ・B型肝炎訴訟について、平成23年6月に締結された基本合意書に基づき、個別和解手続を迅速・適正に行い、特定B型肝炎ウイルス感染者給付金等の支給に関する特別措置法を円滑に施行する。	・地方公共団体をはじめとした関係者との調整、連携・協力の確保。 ・必要な財源の確保。 ・予防医療の重要性等についての国民的議論の喚起。 ・個別和解手続の事務処理体制の整備	新型インフルエンザ対策の再構築等について、内閣官房をはじめとする関係府省庁や省内関係部局と連携して対応。
3	期限() 数値目標(-) [健康づくり、がん・生活習慣病対策、地域保健など] ・次期がん対策推進基本計画を6月を目途に閣議決定し広く周知するとともに、基本計画に定めたそれぞれの取組について順次実施する。 ・次期国民健康づくり運動のあり方について検討を進め、6月までに健康増進法に基づく「基本的な方針」の見直しを行う。 ・地域保健対策検討会報告書を踏まえ、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」の見直し(7月)等を行う。 ・特定健診・保健指導に係る「標準的な健診・保健指導プログラム」について、健診・保健指導の在り方に関する検討会による検討を踏まえ、年度内に必要な見直しを行う。	・必要な財源の確保。 ・横断的な施策の検討をどのように進めるか。 ・次期国民健康づくりについて、課題に対応した新たな目標の設定及び施策の推進。 ・がん対策・健康増進課創設に伴う各施策の効果的な連携体制。	
4	数値目標(-) [難病、肝炎対策、移植医療] ・難病対策について、厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会などで、総合的な難病対策の構築を目指し、法制化も視野に入れた検討を行う。 ・肝炎対策推進協議会の議論等を踏まえながら、肝炎対策基本指針に沿った取組を円滑に実施する。 ・臓器及び造血幹細胞の移植を必要とする方々が適切に受けられるよう、関係団体の財政基盤の安定化を図りつつ、医療体制の整備や普及啓発を進める。	難病の範囲、必要な財源の確保などについて検討し、より公平で安定した制度を目指すことが必要。	国会に提出された「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律案」においては、難病患者等を新たに障害福祉サービスの対象に追加することが盛り込まれている。
5	期限() 数値目標(-) [原子爆弾被爆者援護] ・原爆症認定制度の在り方について、検討会において引き続き議論を進め、結論を得る。 ・原爆症認定の審査について、最大限迅速に行う。	原爆症認定制度の在り方について、国民的な理解を得ることができるよう、幅広い観点から総合的な議論を進めていく必要。	
6	期限() 数値目標(-) [生活衛生、水道] ・生活衛生関係営業について、組合の活性化に資する振興方策と適正な規制方策の推進を図る。 ・平成24年度中に新水道ビジョンを策定し、水道施設の耐震化を促進するための耐震化計画策定モデル事業を実施する。	・生活衛生関係営業の振興を図るための予算の確保及び日本政策金融公庫に対する指導。 ・住民等からの意見の取り入れ方、水道事業者の協力の確保。	
7	期限() 数値目標(-) [早期退庁や休暇取得の促進] ・職員が心身ともに健康な状態で職務に臨めるようにするとともに、余暇時間を有効に活用して見聞を広め、能力の向上に役立てられるようにするため、日頃から業務を効率的に進め、早期退庁や休暇取得を促進する。		

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・忙しい中でも職員が互いに気を配り、共に前向きに業務に取り組む「ねぎらい・感謝の文化」を定着させる。[通年] ・4月に新たに発足する「がん対策・健康増進課」で、従来の組織の枠を超えて一体感を持って業務を遂行する。[通年]	
実態把握能力	・患者やその家族、保健医療関係者、地方自治体職員などの意見を直接聴く機会を意識的に設ける。例えば、水道技術管理者研修を地域ブロック毎に開催するなど、きめ細かな意見交換の充実を図る。[随時] ・統計調査や国際比較など様々な手法を用いて客観的なデータを集め、多面的に実態を把握する。[随時]	
コスト意識・ムダ排除能力	・不要な事務、事業の見直しを進め、平成25年度予算案に適切に反映させる。[通年] ・職員間の適切な情報共有や業務分担をさらに進め、業務を効率的に遂行する。[通年]	
コミュニケーション能力	・世界エイズデー(12月)、世界肝炎デー(7月)、臓器移植普及推進月間(10月)なども活用した普及啓発を実施する。 ・報道発表資料、通知、Q&Aなどについて、簡潔な文章や図表の活用など分かりやすい情報提供に努める。[随時] ・水道分野における官民連携の取り組みを推進する。[随時]	
情報公開能力	・行政文書ファイルを適確に整備、管理する。[随時] ・審議会や検討会の議事録や議事概要を速やかに作成し、公表する。[随時] ・厚生労働省ホームページやメールマガジン「感染症エクスプレス」などを活用した積極的な情報発信を行う。[随時]	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・調査や現場の声などを通じて、施策の実施状況を継続的に把握にする。[随時] ・施策の問題点を把握した場合は、速やかに改善に取り組む。[随時]	
政策マーケティング・検証能力	・顕在化している課題だけでなく、国民の潜在的なニーズを把握できるように感度を高め、視野を広げる。[通年] ・事後の検証に資するため、がん対策推進基本計画や次期国民健康づくり運動のプランに数値目標を盛り込む。[6月]	
新政策立案能力	・以下の諸課題に係る新たな政策の企画立案を進める中で、職員の政策立案能力の向上を図る。[通年] 予防接種制度、難病対策、原爆症認定制度 がん対策推進基本計画、次期国民健康づくり運動、地域保健対策、新水道ビジョン 予算、税制、融資などを総動員した生活衛生対策	

医薬食品局の組織目標

医薬食品局のミッション:

- 医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器その他衛生用品の品質、有効性及び安全性の確保
- 麻薬、向精神薬、大麻、あへん及び覚醒剤に関する取締り
- 採血業の監督及び献血の推進その他の血液製剤の安定的な供給の確保
- 生物学的製剤の生産及び流通の増進、改善及び調整
- 飲食に起因する衛生上の危害の発生を防止

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(平成24年度) 数値目標(—)</p> <p>【医薬品・医療機器等の制度見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年1月の厚生科学審議会医薬品等制度改正検討部会の取りまとめを踏まえるとともに、内閣官房医療イノベーション推進室等における議論にも留意しつつ、医療機器・再生医療製品等も含め、制度の見直し案を作成し、法案の国会提出を目指す。 ・抗がん剤副作用救済制度について、国民の合意を得るため、検討会において、十分に検討を行う。 <p>【PMDAの組織の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年1月に閣議決定された「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」を踏まえ、新しいPMDAの組織のあり方について検討し、見直し案を取りまとめる。 <p>【人材教育研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異動となった職員等に対し、薬害の歴史、危機管理事務、文書管理や倫理規程などの研修を実施する。 	<p>【医薬品等の制度見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・予算・組織(人員)要求において認められることが必要。 ・広く関係者の意見を集めることが必要。 <p>【PMDAの組織の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PMDAの体制強化。 ・薬事法改正の動向の反映が必要。 	
2	<p>期限(平成24年度) 数値目標(※)</p> <p>【新医薬品・医療機器の承認審査の迅速化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PMDAと連携し、平成16年4月1日以降に申請された新医薬品や新医療機器(優先審査品目・通常品目)に係る総審査期間(中央値)について、達成する。 ※目標は、それぞれ以下のとおり。 ・新医薬品 優先審査品目 9か月 通常品目 12か月 ・新医療機器 優先審査品目 13か月 通常品目 17か月 <p>【レギュラトリーサイエンスの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大規模医療情報データベースを活用し、薬剤疫学的分析手法を高度化することによる効果的な安全対策の体制整備を推進する。 ・開発途上の最先端の技術の安全性と有効性を評価できる人材を育成するため、大学等、国立医薬品食品衛生研究所、PMDA等の中で人材交流を行う。 <p>【医療上の必要性の高い未承認薬・適応外薬の早期提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療上の必要性の高い未承認薬・適応外薬の第2回目の要望募集において提出された290件について、医療上の必要性の評価を行う。 <p>【医療ニーズの高い医療機器等の早期導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「医療ニーズの高い医療機器等の早期導入に関する検討会」において、学会等からの要望に基づき、医療ニーズの高い医療機器等を選定する。 	<p>【新医薬品・医療機器の承認審査の迅速化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種ガイドラインの作成。 ・審査員の人員と質の充実。 ・治験相談等の円滑な実施。 	
3	<p>期限(平成24年度) 数値目標(—)</p> <p>【医薬品等の安全対策等の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PMDAと連携し、副作用報告等の安全性情報を収集、分析して、企業に対し添付文書の使用上の注意の改定指示を行うなど、医薬品等の安全対策を実施する。 ・医薬品・医療機器・再生医療製品の安全対策に活用するため、1,000万人規模のデータベース収集を目的として、医療情報データベースの構築を着実に進める。 ・平成24年度の献血の推進に関する計画や血液製剤の安定供給に関する計画を踏まえて、献血の推進及び血液製剤の国内自給率の向上を図る。 ・医薬品副作用被害救済制度の救済給付やC型肝炎特別措置法に基づく給付金等について、対象者が円滑に救済を受けられるよう、医療関係者等に対し、制度に関する周知を強化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全対策のための人員と質の充実。 	
4	<p>期限(平成24年度) 数値目標(—)</p> <p>【薬物乱用防止対策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関等における医療用麻薬、向精神薬の適正使用の推進を図るとともに、麻薬取締部とも連携し、不正流通防止対策に取り組む。 ・指定薬物や違法ドラッグの乱用について、全国的な広報活動の実施や様々な媒体を通じた広報を行うことにより、国民に対する周知・啓発活動を強化する。 ・警察や都道府県と連携し、違法ドラッグ販売業者に対する監視指導の強化や薬物の再乱用防止の取り組み等を強化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・警察や都道府県との連携。 	
5	<p>期限(平成24年度) 数値目標(—)</p> <p>【食品中の放射性物質対策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月から施行する食品中の放射性物質に係る新たな基準値について、リスクコミュニケーションの実施や政府広報等による周知、自治体の検査への支援、検査結果の適切な公表等を行うことにより、円滑な実施を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新基準値に対する国民の幅広い理解。 	
6	<p>期限(平成24年度) 数値目標(—)</p> <p>【BSE対策の再評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在食品安全委員会における食品健康影響評価結果を踏まえ、BSE対策の見直しの円滑な実施を図る。 <p>【生食用牛レバーの取扱い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生食用牛レバーの取扱いについて、薬事・食品衛生審議会の審議結果を踏まえ、必要な規制の見直し等を図る。 	<p>【BSE対策の再評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食品安全委員会における食品健康影響評価の進め方、内容等は未定。 <p>【生食用牛レバーの取扱い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規制の見直しに係る関係業界の理解。 	
7	<p>期限(平成24年度) 数値目標(※)</p> <p>【農薬等のポジティブリストや国際汎用添加物等の規格基準の策定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農薬等や国際汎用添加物、香料について、食品健康影響評価依頼を計画的に行うとともに、評価が終了した品目について、速やかに薬事・食品衛生審議会に諮問し、規格基準の見直し等を図る。 ※目標は次のとおり 農薬等の評価依頼:100品目 国際汎用添加物の新規指定等:5品目 <p>【輸入食品監視の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国に輸入される食品等の安全性を確保するため、モニタリング検査を計画的に行うなど輸入食品監視指導計画の着実な実施を図る。 ※目標は次のとおり モニタリング検査実施件数89,900件 	<ul style="list-style-type: none"> ・食品安全委員会への食品健康影響評価依頼に必要なデータの迅速な収集。 	
8	<p>期限(平成24年度) 数値目標(月1日以上有給休暇取得率 50%)</p> <p>【年休取得の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の仕事と生活の調和の取れた働き方を推進し、心身の健康を維持するため、年次有給休暇の取得を促進し、月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を50%以上とすること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国会業務や予算業務等との関係。 	
9	<p>期限(平成24年度) 数値目標(電力使用量25%削減(昨年ピーク比))</p> <p>【節電・コスト削減】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の見直し、働き方の見直し・勤務形態の弾力化、庁舎管理における電力使用の抑制による節電対策に取り組み、電力使用量25%削減(昨年ピーク比)を目指す。 ・用紙の使用量の削減等に取り組む。 		
10	<p>期限(平成24年度) 数値目標(平成24年度電力消費量:7,113,341kwh)</p> <p>【地球温暖化対策への取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・検疫所において、CO2削減数値目標(省全体として、平成22年度から平成24年度までの3年度間で平成13年度比13.2%減)の達成のため、電力消費量を目標に従って削減する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・合同庁舎や空港等の民間ビルへの入居が多いため管理官署やビル管理者との連携。 	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> ・異動となった職員等に対し、薬害の歴史、危機管理事務、文書管理や倫理規程などの研修を実施する。 ・若手職員を対象に、現場を体験させる保健所研修等を実施する。 ・PMDAが実施する審査・安全に係る専門分野等の打ち合わせ・研修に参加する。 ・人事院主催の各職位別の研修へ職員を積極的に参加させ、国民の視点に立った人材を育成する。 ・若手職員が都道府県等の職員と話し合い、又は関係機関の視察等を行い、これらの結果を踏まえ局幹部と意見交換をする。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> ・局職員（食品安全部を除く。）による医薬品・医療機器メーカー、医療機関等の現地視察又は意見交換を行う。 ・食品安全部内職員による検疫所、と畜場、食品メーカー等の現場視察又は意見交換を行う。 ・現場の薬剤師、食品安全管理の専門家などから話を聴く機会をつくる。 	
コスト意識・ムダ排除能力	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価において、コスト削減に関する目標を設定させる。 ・コスト意識を持って、効率的な業務を進めるよう指導する。 ・カラーコピーの原則禁止や2アップ印刷の励行によるコピー枚数の削減等を図る。 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・通知案など、一般的にわかりやすい表現が使用されているか、若手職員がチェックする。 ・省が主催するコミュニケーション手法等の研修に職員を参加させる。 ・人事課が実施する語学研修に積極的に参加させるなど、国際会議等でのコミュニケーション能力の向上を図る。 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> ・医薬品の安全に関する報道発表などの業務を若手職員も経験することにより、情報公開の重要性を学習する。 ・食品の安全に関するリスクコミュニケーションなどの業務を体験することにより、情報公開の重要性を学習する。 	
制度・業務改善能力（アフターサービスの考え方）	<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員が都道府県等の職員と話し合い、又は関係機関の視察等を行い、これらの結果を踏まえ局幹部と意見交換をする。（再掲） 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員が都道府県等の職員と話し合い、又は関係機関の視察等を行い、これらの結果を踏まえ局幹部と意見交換をする。（再掲） ・新聞報道等の情報を日頃から集約し、国民や関係団体等の意向を的確に把握することで、政策課題へ反映する。 	
新政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> ・日々、部下を育てることを業務の一つと認識し、政策立案能力の育成に当たる。 ・各課室ごとに、政策課題や施策の方向性について課室員全員で共有を図る。 ・年間を通じて官房人事課等から募集される研修の機会を活用し、積極的に研修参加させる。 	

労働基準局の組織目標

労働基準局のミッション:

〇働く人が安心して安全で快適に働くことができる環境を整備すること

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(3月まで) 数値目標(-) 【東日本大震災による災害等への対応】 東京電力福島第一原子力発電所で作業に従事する方々、除染作業や復旧・復興工事に従事する方々の健康と安全の確保に万全を期す。	・原子力災害対策本部等関係省庁との調整 ・関係事業者、発注機関への法令周知 ・建設業界・関係機関との連携	
2	期限(3月まで) 数値目標(平成24年の休業4日以上の死傷災害件数を平成23年比較で5%減) 【労働者が安全に働くことができる職場づくり】 最近の労働災害発生状況を踏まえ、次期防災計画(平成25年度～29年度)を策定するとともに、建設業や製造業の対策を効率化し、陸上貨物運送事業、第三次産業の対策を重点的に推進する。併せて、「あんぜんプロジェクト」を展開し、企業の自主的な安全活動を促進する。	・最近の労働災害発生状況の分析、分析を踏まえた計画の検討 ・労使団体、関係団体との調整 ・労働者、事業主への効果的な働きかけ ・事業主が自ら労働災害防止に取り組む機運づくり ・消費者・発注者を含む多様な関係者の協働による安全活動の促進	・第11次労働災害防止計画の目標 死亡災害:対平成19年比で20%以上減少させること。 死傷災害:対平成19年比で15%以上減少させること。 ・新成長戦略では、2020年までの目標として、「労働災害発生件数3割削減」とされている。
3	期限(3月まで) 数値目標(-) 【労働者が健康に働くことができる職場づくり】 ・職場でのメンタルヘルス対策の強化等を内容とする労働安全衛生法改正案の早期成立を期し、成立後は円滑な施行に向けた周知等を行う。 ・メンタルヘルス対策支援センターでの事業者からの相談対応や個別事業場に対する訪問支援の実施、受動喫煙防止対策に係る支援事業を実施する。		・新成長戦略では、2020年までの目標として、「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合:100%」、「受動喫煙の無い職場の実現」が掲げられている。
4	期限(3月まで) 数値目標(-) 【有期労働契約法制の見直し】 ・労働政策審議会の建議を踏まえた労働契約法改正案の早期成立を期す。改正法案が成立した際には、円滑な施行を期すため、労使をはじめとして改正法の周知等を行う。	・労使との調整 ・必要な予算の確保	「社会保障・税一体改革大綱」では、「労働政策審議会の議論を踏まえ、必要な法案を平成24年通常国会へ提出する。」とされている。
5	期限(3月まで) 数値目標(-) 【働き方・休み方の見直し、看護師等の「雇用の質」の向上】 ・過重労働による健康障害防止に向けた事業者等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを進める。また、医療現場での勤務環境の改善に向けた取組を推進する。	・労使への効果的な働きかけ ・気運の醸成 ・労使、関係者との調整	「新成長戦略」で、2020年までの目標とし「年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者割合5割減」を設定。同戦略では、医療・介護・健康関連産業について、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備することとしている。
6	期限(3月まで) 数値目標(-) 【最低賃金の引上げに向けた取組】 ・最低賃金引上げに関する「全国最低800円、全国平均1000円」との目標の実現に向け、最低賃金引上げにより最も影響を受ける中小企業に対する支援事業を効果的に実施するとともに、労使関係者との調整を図りつつ、中央最低賃金審議会でも円滑な審議を行う。	・労使との調整 ・中小企業庁ほか産業所管官庁、経営者団体との連携 ・必要な予算の確保	左記の目標値は、新成長戦略で掲げている「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」が前提となっている。
7	期限(3月まで) 数値目標(-) 【職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向けた環境整備】 ・平成24年3月15日に取りまとめられた提言を踏まえ、問題に取り組む社会的な気運を醸成するための周知広報を実施するほか、実態把握のための調査研究を実施する。	・労働者、事業者、労使団体への効果的な働きかけ、気運の醸成 ・的確な実態把握	
8	期限(3月まで) 数値目標(-) 【労働者健康福祉機構の新法人への移行に向けた検討】 「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)等に基づき、①平成26年4月の労働者健康福祉機構の新法人への円滑な移行、②政策医療改革、経営改革や国立病院との連携を実施するため、新法人制度の具体的な制度設計をはじめとする改革事項を検討、実施する。	・労働者健康福祉機構での経営改革の実施	
9	期限(3月まで) 数値目標(-) 【労災認定の迅速・的確な実施】 ・平成23年度に策定した精神障害の労災認定基準や石綿による疾病の労災認定基準などに基づく迅速・的確な労災認定を行う。	・担当職員及び医師等の関係者への周知・徹底	精神障害の労災申請に対する審査については、省内事業仕分けで、6か月を目安に標準処理期間の短縮を行うこととしている。
10	期限(3月まで) 数値目標(システムトラブルによる支払不能を0件にする) 【労働保険の的確な適用徴収と保険給付等の確実な支払】 ・システムの安定稼働に努め、労働保険の的確な適用徴収、保険給付等の確実な支払いを行う。	・追加本省払いに係るシステムの確実な稼働	
11	期限(3月まで (制度見直しは10月まで)) 数値目標(-) 【財形制度の利用促進に向けた検討】 ・勤労者財産形成促進制度の利用促進に向けて、制度の現況等を踏まえ、財形融資業務での貸付金利等について具体的な検討を進め、実施可能なものから順次実施する。	・関係者からの意見聴取・調整	

12	<p>期限(3月まで (新人事制度見直しは7月まで)) 数値目標(—)</p> <p>【労働基準監督署での業務改善のための取組】 ・監督指導、自主点検、集団指導などの実施方法について、より大きな成果を得るために各労働局が行っている工夫・改善事例を本省で把握、分析する。都道府県労働局に必要な情報提供を行うとともに、特に効果的と考えられる事例については、全国的な実施について指示を行う。 ・平成23年度中にまとめた労働基準監督署の業務改善策に基づき、具体的な改善策を実施する。 ・新人事制度での実地訓練等の運用方法の見直しについて具体的な検討を行い、平成25年度からの円滑な実施に向けた所要の準備を行う。</p>		
13	<p>期限(3月まで)</p> <p>数値目標(月1日以上の年休取得職員の割合70%以上、在庁時間を前年度(局全体の平均54.9時間)から5%減))</p> <p>【年休・指定休暇、節目休暇の取得推進、超過勤務の縮減、定時退庁の促進】 職員の仕事と生活の調和の取れた働き方を推進し、心身の健康を維持するため、以下の取組を行う。 ・年次有給休暇の取得を促進し、月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を70%以上とするともに、指定休暇の確実な取得をするよう、休暇取得が進まない職員に対する取得勧奨をする。あわせて、節目休暇の対象職員が確実に休暇を取得できるよう、課室長から取得勧奨をする。 ・在庁時間数について、前年度(局全体の平均54.9時間)から5%減となるよう削減する。あわせて、局としての定時退庁週間、消灯日を設定して、定時退庁を促す。</p>	<p>・管理職自らが、率先して年休取得に努めるとともに、特に休暇取得が進まない職員に対して取得勧奨をし、業務の効率化等に努めること。</p>	
14	<p>期限(3月まで)</p> <p>数値目標(平成24年度電力消費量を16,904,772kwh以下とする)</p> <p>【電力消費量の削減】 ・上石神井庁舎で、CO2削減数値目標の達成のため、電力消費量削減に取り組む。</p>	<p>・最適化計画の実施のためのシステム開発やハードウェア更改に伴う試験数の増大</p>	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> ・所掌事務、重要課題について認識・情報の共有化を図り、局全体で課題に取り組むことのできる体制を整える。 ・組織横断的な政策課題をテーマとしたプロジェクトチームで検討するほか、部局長等との意見交換の場を設ける。 ・労働基準監督署勤務のない本省労働基準局職員を対象とした研修、現場業務体験等を引き続き実施する。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> ・労働局、労働基準監督署の業務に係る中央監察等を通じて、現場の状況の実態把握を行う。 	
コスト意識・ムダ排除能力	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度中にまとめた労働基準監督署の業務改善策に基づき、具体的な改善策を実施する。(再掲) ・各事業について、コスト削減意識を持って効率的・効果的な実施に努め、無駄を排除する。 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・記者発表資料やパンフレットなど、国民向けの各種資料の作成に当たっては、その内容が分かりやすいものとなっているかをチェックする。 ・企業の人事・労務担当者等に関連の深い制度や事業の周知のために、メルマガを活用する。 ・厚労省HPの充実に努める。 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> ・多数の労働者や事業場周辺の住民のいのちや健康に影響を及ぼすおそれのある法令違反等が判明した場合には、情報の公開を迅速に行う。 ・重要な資料や通達を発出した場合には、速やかにHPに載せ、国民への周知・広報を行う。 	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成23年度中にまとめた労働基準監督署の業務改善策に基づき、具体的な改善策を実施する。(再掲) ・現行の制度・事業について、現場や利用者の意見を踏まえて不断の見直しと改善に努める。 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> ・局の様々な政策課題に応じた企画・立案をするに際して、実態把握を行い、労使関係者との十分な調整に努める。 ・現行の制度・事業について、現場や利用者の意見を踏まえて不断の見直しと改善に努める。(再掲) 	
新政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> ・組織横断的な政策課題をテーマとしたプロジェクトチームで検討するほか、部局長等との意見交換の場を設ける。(再掲) ・政策立案に当たっては、個々の職員が労使からの声に耳を傾け、国民のための政策を立案することを旨とする。 	

職業安定局の組織目標

職業安定局のミッション:

- 公共職業安定機関等の需給調整機能の強化と労働者派遣事業等の適正な運営の確保
- 地域、中小企業、産業の特性に応じた雇用の安定の確保
- 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進
- 雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(3月) 数値目標(—) 【東日本大震災や円高等の経済情勢に対応した機動的雇用対策】 ・東日本大震災の被災者等の就労支援・雇用創出を促進するため、復興事業等の求人の開拓・確保やきめ細かな就職支援を実施する。また、産業振興と雇用支援を一体的に行う取組を進めて雇用創出を図る。また、円高等の経済情勢に対応した機動的な雇用対策を推進する。	・関係省庁等との調整	
2	期限(3月) 数値目標(—) 【制度改正等】 ・障害者権利条約への対応等を図るための障害者雇用制度の見直しについて、具体的な内容の検討を行う。また、規制改革・地域主権改革の動きに的確に対応する。 ・雇用政策研究会を開催し、産業・社会構造が変化する中での雇用の現状を把握するとともに、日本の成長を支える効果的な雇用政策の在り方について検討する。	・労働政策審議会での調査審議 ・労使、関係省庁等との調整 ・内閣府の障害者政策委員会での検討状況	
3	期限(3月) 数値目標(—) 【制度改正の円滑な施行等】 ・第180回通常国会で成立した労働者派遣法改正法の円滑な施行を図る観点から、国民への周知広報、労使・関係省庁等の関係者の調整を行う。 ・国会に提出中の高年齢者雇用安定法改正法案が成立した場合には、円滑な施行を図る観点から、国民への周知広報、いくつになっても働ける社会の実現に向けて積極的な取組が見込まれる企業への啓発指導、労使・関係省庁等の関係者の調整を行う。 ・平成23年度末に取りまとめた「望ましい働き方ビジョン」について、国民への周知広報を行うとともに、具体的な施策として平成25年度予算に反映する。	・通常国会での法案の成立 ・労使、関係省庁等との調整	
4	期限(12月) 数値目標(—) 【雇用保険二事業の見直し】 ・雇用保険二事業について、事業の成果や執行率の観点から見直しを行い、平成25年度予算に反映させ、費用負担者に十分に説明し、理解を得る。	・労使、関係省庁等との調整	
5	期限(3月) 数値目標(就職率28%以上、雇用保険受給者の早期再就職割合26.5%以上、求人充足率26%以上) 【ハローワークの職業紹介】 ・ハローワークの職業紹介について、平成24年度の目標を就職率28%以上、雇用保険受給者の早期再就職割合26.5%以上、求人充足率26%以上と設定し、計画的に進捗状況を把握することを通じて、目標の達成に向けた取組を促進する。	・経済状況、雇用失業情勢の動向との関係	
6	期限(3月) 数値目標(ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化24万人、ジョブサポーターにより、平成24年度末までに12.4万人の正社員就職) 【若者の就職支援】 ・学校や企業を訪問して新卒者等の就職を支援する大卒・高卒ジョブサポーターの活用等により、厳しい状況にある新規学卒者と既卒者の就職を支援する。また、ハローワークのきめ細かな支援等により、平成24年度に24万人のフリーター等の正規雇用化に取り組む。	・経済状況、雇用失業情勢の動向との関係	
7	期限(3月) 数値目標(平成24年度 就職件数 前年度以上) 【障害者の雇用促進】 ・より多くの障害者の就職希望を実現するため、ハローワークにおける障害者の就職件数について、平成24年度の目標を前年度以上と設定し、計画的に進捗状況を把握することを通じて、目標の達成に向けた取組を促進する。	・経済状況、雇用失業情勢の動向との関係	
8	期限(3月) 数値目標(ハローワーク利用者の満足度 85%以上) 【ハローワークのサービス改善】 ・職業安定局の若手職員等が積極的に現場視察を行う機会を設けるなどにより現場の実態把握に努める。本省職員と現場職員のコミュニケーションを活性化するため職員向けのメルマガを積極的に活用する。また、ハローワーク業務改善コンクールを実施し、優秀な取組について全国的な共有・活用を図る等、ハローワークのサービス改善に努めるとともに、ハローワーク利用者の満足度調査を実施し、利用者の満足度85%以上を目指す。		
9	期限(3月) 数値目標(平成24年度電力消費量を16,904,772kwh以下とする。) 【電力消費量の削減】 ・上石神井庁舎で、CO2削減数値目標の達成のため、電力消費量削減に取り組む。	・ハードウェア更改の進捗	
10	期限(3月) 数値目標(平均退庁時間 20:30以内、月1日以上の年休取得率 70%以上) 【年休取得の推進】 ・職員の健康の保持増進や安全を確保するため、平成24年4月～7月と同年10月～平成25年1月の職員の平均退庁時間を20:30以内にするるとともに、平成24年4月～7月と同年10月～平成25年1月の月1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を70%以上とする。	・予算業務、国会業務等の業務負担との関係	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・厳しい雇用情勢に迅速、的確に対応できる能力を育成するために、労働大学校での研修に加え、局独自の取り組みとして、課長補佐ポスト・係長ポストに就いた職員を対象に、「新任課長補佐研修」「新任係長研修」をそれぞれ実施する。また、職業安定局に初めて配属になった職員を対象とした「新規配属者研修」を実施する。	
実態把握能力	・若手職員等が積極的に現場視察等を行う機会を設け、現場の実態把握に努める。(再掲) ・ハローワーク利用者の満足度調査を実施し、ハローワークサービスの実態把握に努める。(再掲) ・雇用保険二事業の事業実施状況を的確に把握する。(再掲)	
コスト意識・ムダ排除能力	・雇用保険二事業について、事業の成果や執行率の観点から見直しを行い、平成25年度予算に反映させ、費用負担者に十分に説明し、理解を得る。	
コミュニケーション能力	・有識者を招いての研修会を開催し、コミュニケーション能力アップを図る。加えて、コミュニケーション能力等に関する書籍を紹介し、メルマガで送付する。 ・職業安定行政の主要新規施策に関する認知度を把握し、施策の普及を図る。	
情報公開能力	・有識者を招いての研修会を開催し、コミュニケーション能力アップを図る。加えて、コミュニケーション能力等に関する書籍を紹介し、メルマガで送付する。(再掲)	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・ハローワーク利用者の満足度調査を実施し、ハローワークサービスの実態把握に努める。(再掲)	
政策マーケティング・検証能力	・労働政策審議会について、必要な資料を提出するなど委員の関心に配慮した運営を行い、雇用対策の当事者である労使の十分な議論と合意に基づいて政策を実施する。 ・ハローワークで達成に向けて取り組むべき主要な数値目標を定め、PDCAサイクルによる管理を行う。	
新政策立案能力	・社会・援護局と勉強会を開催し、相互の政策の理解を深め、局の所掌にとらわれない政策企画立案能力の向上に努める。 ・政策立案のプロセス等を学ぶため、局内若手勉強会を開催する。	

職業能力開発局の組織目標

職業能力開発局の ミッション:

○公的職業訓練、企業内における人材育成の支援の充実等、職業能力開発施策を積極的に推進する。

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(3月末) 数値目標() 【東日本大震災への対応】 ・被災地の復興に向け、地域の職業訓練のニーズを踏まえ成長分野や地域の活性化に資する人材育成策を推進する。	・関係省庁、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県等との調整	
2	期限(3月末) 数値目標(就職率:施設内訓練:80%、委託訓練:65%) 【公共職業訓練(離職者訓練)】 ・公共職業訓練(離職者訓練)の平成24年度就職率(施設内訓練:80%、委託訓練:65%)の目標達成に向け、求人・求職者ニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組を実施する。	・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県等との調整	
3	期限(3月末) 数値目標(就職率:基礎コース60%、実践コース70%) 【求職者支援訓練】 ・求職者支援訓練の平成24年度就職率(基礎コース60%、実践コース70%)の達成に向け、求人・求職者ニーズに合致した訓練の設定、ハローワークとの連携による就職支援、訓練実施機関及び訓練受講者による不正受給防止等の適正実施の確保等の取組を行う。	・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、労働局等との調整	
4	期限(3月末) 数値目標() 【職業訓練と就職支援の更なる連携の促進】 ・職業訓練と就職支援との連携を一層強化し就職の促進を図るため、効果的な職業訓練コースの設定や、職業訓練の適切な受講あっせんの仕組みづくり、職業訓練修了者の就職支援の強化等に取り組む。	・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、労働局等との調整	「職業訓練と就職支援との連携推進プロジェクトチーム」(職業安定局・職業能力開発局)の検討結果をふまえて対応
5	期限(3月末) 数値目標() 【若者向けの職業能力開発施策の推進】 ・若者の就業を強力に推進するため、学生や学卒未就職者、在職中の若者向けの職業能力開発施策を検討し、その実現に向けて取り組む。	・関係省庁、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、労使等との調整	「日本再生の基本戦略(平成23年12月24日閣議決定)」において、「若者雇用戦略(仮称)」を2012年(平成24年)年央までに取りまとめることが記載
6	期限(3月末) 数値目標() 【企業内における人材育成支援の強化】 ・中小企業を中心に企業内における人材育成の取組を強化するため、企業が行う人材育成に対する総合的な支援の推進方策及び企業内の人材育成推進体制の整備に係る支援策等を検討し、その実現に向けて取り組む。	・関係省庁、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、労使等との調整	
7	期限(3月末) 数値目標() 【技能検定等技能振興の充実】 ・少子高齢化の進展と若者の技能離れが見られる中で、技能検定の基盤強化など技能振興施策の充実を図るため、技能検定制度の安定的運営や若年技能者等の人材育成への支援等技能振興の在り方について検討を行い、その実現に向けて取り組む。	・関係省庁、都道府県、中央職業能力開発協会、都道府県職業能力開発協会等との調整	
8	期限(3月末) 数値目標(ジョブ・カード取得者31万人) 【ジョブ・カード制度、キャリア形成支援の推進】 ・職業能力証明ツールとしてのジョブ・カードの普及を図るため、雇用型訓練及び公的職業訓練におけるジョブ・カードの活用、学生用ジョブ・カードの普及を促進するとともに、在職者による活用について検討し、その促進に向けて取り組む。 ・以上の取組等を通じて、新成長戦略(基本方針)に盛り込まれた「ジョブ・カード取得者300万人(2020年までの目標)」を踏まえて設定した年度目標である取得者数31万人の達成に向け、幅広い層へのジョブ・カードの取得を勧奨する。 ・キャリア・コンサルティングの普及促進を図るため、企業・就職支援機関・教育機関・地域等において力を発揮できるキャリア・コンサルタントの養成や資質向上に取り組む。	・関係省庁、都道府県、労働局、委託先団体等との調整	
9	期限(3月末) 数値目標(就職等進路決定者数 1万2千人) 【ニート等の職業的自立支援】 ・若者の自立を支援する「地域若者サポートステーション事業」について、新成長戦略に盛り込まれた「就職等進路決定者数10万人(2020年までの目標)」を踏まえて設定した年度目標である就職等進路決定者数約1万2千人の達成に向け、24年度に拡充する設置拠点の早期立ち上げ、教育機関との連携による高校中退者等を重点としたアウトリーチ事業の推進、各サポステに対する業務指導等の取組を実施する。	・関係省庁等との調整	
10	期限(3月末) 数値目標(月1日以上の年休取得70%以上、平均退庁時間を前年度より30分早める) 【指定休暇・節休取得の取得、年休取得の推進等】 ・職員の仕事と生活の調和の取れた働き方を推進し、心身の健康を維持するため、指定休暇・節休取得の取得を図る。 ・年次有給休暇の取得を促進し、月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を70%以上とする。 ・職員の平均退庁時間を前年度より30分早める。	・予算業務、国会業務等との関係	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・局の研修計画に基づく各種研修の実施、人事課等が実施する研修の効果的な活用等により、各職員自らが所掌する業務のみならず、局全体の業務や課題を十分に理解する機会を設け、行政課題に応えられる能力を養う。	
実態把握能力	・職業訓練の訓練設定状況等について、業務統計を迅速にとりまとめるとともに、地域における訓練の実施状況等を適切に把握し、その後の業務運営に反映させる。 ・職業訓練の就職率、ジョブ・カード取得者数等職業能力開発施策の主要データについて毎月とりまとめ、局内全員で情報共有する。 ・所管事業の運営実態について、現場の視察等により実地に把握・検証する。 ・都道府県や関係団体等との意見交換を行い、現場のニーズ等の把握に努める。	
コスト意識・ムダ排除能力	・事業の実施状況を適切に把握し、定量的に施策の効果検証・評価を実施することにより、事業目標の達成、執行率向上、無駄を排除した効率的な事業実施の観点等から必要に応じた執行の改善を行うとともに、次年度予算へ反映させる。	
コミュニケーション能力	・国民目線に立ってホームページを体系的に見直し、充実するとともに、発表資料、パンフレット等の作成に当たっては、その内容をわかりやすいものにするなど、国民の職業能力開発施策への理解を促進する。 ・都道府県及び都道府県労働局を参集した会議や都道府県労働局等向けのメルマガの発行を通じ、積極的な意見交換・情報共有等を図る。 ・局内における学習交流会・研修等の開催や職員間で予定等を共有し業務を効率的に進めるための「朝メール」の推進により、職員間のコミュニケーション促進を図る。	
情報公開能力	・審議会等の開催結果や各種制度改正について、ホームページ等において国民にわかりやすい形で情報公開・発信に努める。 ・不適正な事業運営、事務処理等が判明した場合には、早急に情報を共有化した上で、国民に実態を公表するよう、職員の意識の徹底を図る。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・「国民の皆様の声」等の分析や検討を行い、制度等の改善を図る。 ・公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等の視察を積極的に行い、局内で共有・分析することにより制度・業務改善に活用する。	
政策マーケティング・検証能力	・労働政策審議会に必要な資料を提出するなど適切に運営し、労使の十分な議論と合意に基づいて政策を実施する。 ・訓練協議会の実施等により、企業や地域の訓練ニーズに即した職業訓練の実施を行う。 ・職業能力開発施策において、達成に向けて取り組むべき主要な数値目標を定め、PDCAサイクルによる管理を行う。	
新政策立案能力	・重要な政策課題について、課題研究発表を行うことで課室の所掌にとらわれない発想による提案を募り、個々の職員の政策立案能力を高める。 ・組織横断的な政策課題に応じてプロジェクトチームを設置し、機動的な対応を行う。 ・若手職員を中心に、公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等の視察を積極的に行い、現場の実情を踏まえた職員の政策立案能力を高める。	

雇用均等・児童家庭局の組織目標

雇用均等・家庭児童局のミッション:

○雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立支援対策、パートタイム労働対策
○児童の保育、養護、虐待の防止、ひとり親家庭の自立支援、児童の健全育成、子どものための手当及び母子保健医療

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(平成24年度中) 数値目標(-) 【東日本大震災への対応】 ・東日本大震災の被災者の生活支援、災害復旧・復興、東京電力福島原子力発電所の事故に伴う被害への対応等について、特に震災孤児・遺児への対応や子どもの心のケア、被災した児童福祉施設等の復旧等に取り組む。	・関係省庁との調整 ・自治体など関係者との調整	
2	期限(平成24年度中) 数値目標(-) 【児童福祉・母子保健関係施策の推進】 ・平成24年度以降の児童手当制度について、円滑な施行を期すとともに、育成事業の見直しについて、25年度予算案に反映させる。 ・保育所待機児童の解消に向けて、「子ども・子育てビジョン」に基づく取組を進めるとともに、「待機児童解消「先取り」プロジェクト」を推進し、内閣府とともに先進的に取り組む自治体を支援する。 ・上記のほか、保育、ひとり親家庭対策を含む児童福祉関連施策や母子保健関係施策について、実態把握も図りながら自治体等関係者に対する適時適切な助言や情報提供等も行いつつ推進する。また、実態把握の結果を踏まえ、事業の見直しや拡充について、25年度予算案に反映させる。	・関係省庁との調整 ・自治体など関係者との調整	
3	期限(平成24年度中) 数値目標(-) 【子ども・子育て新システム関連法案の早期成立】 ・幼保一体化を含む子ども・子育て支援のための子ども・子育て新システムについて、関連法案の早期成立を期す。		
4	期限(平成24年度中) 数値目標(-) 【児童虐待防止対策の強化及び社会的養護の質・量の拡充】 ・4月からの親権に関する制度改正の円滑な施行など、児童虐待防止対策を強化するとともに、家庭的養護の推進など、社会的養護の質・量の拡充に努める。	・関係省庁との調整 ・自治体など関係者との調整	
5	期限(平成24年度中) 数値目標(-) 【男女雇用機会均等対策の推進】 ・M字カーブの解消やポジティブ・アクションの取組企業40%超に向け、男女雇用機会均等法の履行確保の徹底を図るとともに、ポジティブ・アクションの一層の周知啓発や取組促進を強力に進める。 ・男女雇用機会均等法について、19年の改正法施行から5年経過したことを踏まえ、施行状況のフォローアップや必要な検討を行う。	・関係省庁との調整 ・関係者(労使等)との調整	
6	期限(平成24年度中) 数値目標(-) 【仕事と家庭の両立支援対策の推進】 ・仕事と家庭の両立しやすい環境の整備を進めるため、①改正育児・介護休業法の確実な履行確保、②両立支援に取り組む事業主に対する支援や周知の実施、③次世代育成支援対策の推進等に努める。	・関係者(労使等)との調整	
7	期限(平成24年度中) 数値目標(-) 【パートタイム労働対策の推進】 ・パートタイム労働対策について、均等・均衡待遇の確保の促進等に向け、パートタイム労働法の履行確保の徹底を図るとともに、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保するため、労働政策審議会で見直しの検討を進め、その結果に基づき措置を講じる。	・関係者(労使等)との調整	
8	数値目標(10項目の業務改善事項) (月1日以上有給取得率60%) (男性の育児休業取得率10%) (国立児童自立支援施設における平成24年度電力消費量を平成22年度比22.0%減) 期限(平成24年度中) 【職員が持てる力を最大限発揮できる職場環境の整備・ムダの排除に向けた取組】 ・職員の心身の健康を維持し、効率的な業務遂行に資する観点から、管理職は会議等における時間の厳守、不要不急な業務指示や時間外の業務指示を行わない、休日出勤を命じない、早出・遅出勤務の活用等により、職員に過度の負荷をかけないようにするとともに、職員においても休日出勤をしないように心がけるなど自らの心身の健康管理に留意する。 ・ムダ排除の観点から局で少なくとも10項目の業務改善を実施するとともに、地球温暖化対策にも留意する。 ・指定休暇、節度休暇の取得促進等により、月に1日以上有給休暇を取得した課職員の割合を60%以上とする。 ・局の男性職員の育児休業取得率を10%以上とする。	・予算業務、国会業務、法令業務との兼ね合い	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・職員の心身の健康を維持し、効率的な業務遂行に資する観点から、指定休暇、節度休暇の取得促進等により、月に1日以上有給休暇を取得した職員の割合を60%以上とする。(再掲)	
実態把握能力	・雇用均等・児童家庭行政を取り巻く現状や実態の把握に資するよう、局所属の職員による施設等現場の訪問や関係者(関係団体、研究者、当事者、労使等)との意見交換を積極的に実施(局所属の各職員が現場訪問又は意見交換を少なくとも1回は実施)。 ・法令の施行実態をきめ細かく把握する観点から、均等法、育介法、パート法及び次世代法に関する労働局雇用均等室からの業務報告について、毎月報告を受ける。	
コスト意識・ムダ排除能力	・業務におけるムダの排除、効率的な業務遂行、サービスの向上に資する観点から、局で10項目の業務改善を実施。(再掲)	
コミュニケーション能力	・雇用均等・児童家庭行政を取り巻く現状や実態の把握に資するよう、局所属の職員による施設等現場の訪問や関係者(関係団体、研究者、当事者、労使等)との意見交換を積極的に実施(局所属の各職員が現場訪問又は意見交換を少なくとも1回は実施)。(再掲)	
情報公開能力	・制度の見直しやその検討を行うに際しては、HP等を活用し、国民に対しその内容について幅広く周知・広報を行う。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・平成24年度における児童福祉関係施策や母子保健関係施策の推進や、男女雇用機会均等対策、仕事と家庭の両立支援対策、パートタイム労働対策などについて、自治体等の関係者への適時適切な助言や情報提供等も行いつつ推進する。また、実態把握の結果を踏まえ、事業の見直しや拡充について、25年度予算案に反映させる。	
政策マーケティング・検証能力	・各施策の制度設計に当たっては、関係府省、地方公共団体、労使などの関係者とともに幅広い検討・十分な協議を行い、結論を得る。	
新政策立案能力	・新規施策の立案や既存施策の見直しに際しては、省内での議論にとどまらず、省の外部の関係者(関係団体、研究者、当事者、労使等)との積極的な意見交換の実施により、多様な意見を聴いた上で、その立案につなげる。	

社会・援護局の組織目標

社会・援護局のミッション:

①「生活支援戦略(仮称)」の策定に向けた取組、②東日本大震災への対応、③障害者制度改革、④生活保護制度の適正な実施に向けた取組、⑤精神保健医療施策の充実、⑥福祉サービスの基盤整備等、⑦地域における支援体制の構築、⑧戦傷病者、戦没者遺族、中国残留邦人等の援護を推進

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(24年度) 数値目標(備考欄に記載)</p> <p>【「生活支援戦略(仮称)」の策定に向けた取組】 社会保障・税一体改革大綱に沿って、「生活支援戦略(仮称)」を作成し、生活困窮者対策と生活保護制度の見直しに総合的に取り組む。 I生活困窮者対策の推進 ①生活困窮者に対する支援を実施していくための体制整備・人材確保を進めるための国の中期プランを策定する。 ②生活困窮者の自立に向けた生活自立支援サービスの体系化、民間の生活支援機関の育成・普及、多様な就労機会の創出等を図るための検討を進め、必要な取組を行う。 II生活保護制度の見直し等 ③地方自治体とともに生活保護制度の見直しについて具体的に検討を行い、必要な措置を講じる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・財政当局との調整 ・関係省庁等との調整 ・自治体など関係者との調整 	<p>・「生活支援戦略(仮称)」の策定については、今年秋を目途</p>
2	<p>期限(24年度) 数値目標(-)</p> <p>【東日本大震災への対応】 ○東日本大震災に関し、被災地の早期の復興に向け、以下の取組を進める。 ①応急仮設住宅に入居されている方々の居住環境の整備等の支援 ②地域コミュニティの維持・再生に向けたネットワーク構築のための支援 ③災害弔慰金の支給や、被災者の生活支援のための貸付(災害援護資金、生活復興支援資金)の円滑な実施のための支援 ④被災した社会福祉施設の復旧・復興支援及び被災地の実情に応じた施設整備の支援 ⑤被災した障害者のニーズを踏まえた障害福祉サービス等による支援 ⑥PTSDやうつ病などの心のケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・財政当局との調整 ・関係省庁等との調整 ・被災した自治体や民間団体など関係者との調整 	
3	<p>期限(24年度(法案成立は24年通常国会期間中、③は24年9月)) 数値目標(-)</p> <p>【障害者制度改革】 ・障害者が地域社会で安心して暮らせるよう、24年通常国会に提出している法案の早期成立を目指すとともに、施行に向けた検討を行う。併せて、以下の事項にも取り組むことにより、障害者施策を着実に前進させていく。 ①相談支援の充実、障害児支援の強化等、一部改正法等の取組に対する支援 ②施設や病院から地域での生活への移行の推進 ③障害者虐待防止法の施行(平成24年10月)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・財政当局との調整 ・自治体など関係者との調整連携 	
4	<p>期限(24年度) 数値目標(-)</p> <p>【生活保護制度の適正な実施に向けた取組】 生活保護制度が、国民の理解の得られる制度として運営されるよう、適正な実施に向けた取組を推進する。 ①国と地方の協議中間とりまとめを受け、資産調査に関する金融機関本店への一括照会など運用改善等により速やかに実施可能な事項については、早期に実行 ②稼働能力を有する生活保護受給者への自立・就労支援メニューの充実と支援強化 ③養育・進路相談、地域での学習支援などの子どもの貧困連鎖の防止 ④医療扶助の適正化や「貧困ビジネス」の排除などの不正受給対策の徹底 ⑤国による自治体への指導監督を確実に実施するとともに、査察指導内容の向上による、適正な制度運用の徹底 ⑥客観的なデータに基づく生活保護基準の検証</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・財政当局との調整 ・自治体など関係者との調整 	
5	<p>期限(①:24年度までに順次、②:24年度) 数値目標(-)</p> <p>【精神保健医療施策の充実】 ①精神保健医療の充実を図る観点から、その改革の具体像を示すため、現場で先駆的な取組をしている関係者等から意見を聞きながら、保護者制度・入院制度のあり方、精神科医療現場における人員体制の充実のための方策等について検討を進める。 ②自殺者数を減少させるため、自殺対策タスクフォース等での検討を踏まえ、自殺・うつ病等対策を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・精神保健医療施策の充実については、関係者(関係団体、当事者等)との調整 ・自殺対策については、省内外の取組との連携 	
6	<p>期限(24年度) 数値目標(-)</p> <p>【福祉サービスの基盤整備等】 ・質の高い福祉サービスが必要量提供されるよう、福祉・介護人材の確保、社会福祉施設の耐震化の促進等、高齢者・障害者等の社会福祉の各分野にわたる共通基盤を整備する。また、生活困窮者支援での社会福祉法人の更なる役割について検討を行い、検討結果を踏まえ、必要な取組を行う。 ①福祉・介護人材確保対策について、これまでの事業効果の検証、今後の支援策の検討を行い、予算要求や制度改正に反映させる。 ②EPA外国人介護福祉士候補者の受入れに関し、「人の移動に関する検討グループ」において検討事項とされたものについて、引き続き検討し、検討結果を踏まえ必要な取組を行う。 ③社会福祉施設等耐震化等臨時特例基金の執行を促し、社会福祉施設の耐震化を促進する。 ④「生活支援戦略(仮称)」の検討と併せ、生活困窮者支援での社会福祉法人の更なる役割について検討を行い、検討結果を踏まえ、必要な取組を行う。 ⑤グループホーム・ケアホームの整備及び児童発達支援センターの地域支援機能の強化など障害児支援、発達障害者支援施策の充実を図るための体制の整備 ⑥ケースワーカー(交付税措置要望)、就労支援員の確保(予算措置)など福祉事務所の体制整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護関係者との調整 ・訪問先受入施設の確保 ・自治体など関係者との連携 ・財政当局との調整 	
7	<p>期限(24年度) 数値目標(備考欄に記載)</p> <p>【地域での支援体制の構築】 ①一人暮らしの方々などが住み慣れた地域で安心・継続して生活できるよう、見守り等の様々なサービスを通じて、地域住民を支援する体制の構築を図り、孤立死の防止等に繋げる。 ②全国どこからでも、電話による相談を受けて悩みを傾聴し、必要に応じ、面接相談や同行支援を実施して具体的な問題解決に繋げる「社会的包摂ワンストップ相談支援事業」の全国展開を図る。 ③都道府県の設置する「地域生活定着支援センター」で、矯正入所中から退所後まで一貫した相談支援を実施することにより、地域生活への定着を図る。加えて、地域ブロック会議を開催するなど、同センターの支援技術の向上及び平準化を進める。 ④「ひきこもり地域支援センター」の都道府県・指定都市への配備を推進し、地域での相談や支援の体制構築を進める。特にセンターが未設置の自治体については、その課題を把握した上で協議を行い、設置を促進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・財政当局との調整 ・自治体の取り組み事例等の実態把握 ・自治体及びセンターとの連絡・調整 ・省内関係部局、関係省庁との連携 	<p>・③については、24年度末までに、ブロック会議を全国で実施</p>
8	<p>期限(24年度) 数値目標(-)</p> <p>【戦傷病者、戦没者遺族、中国残留邦人等の援護】 ・戦後67年目を迎え、関係者の高齢化が進む状況を踏まえ、戦傷病者、戦没者遺族、中国残留邦人等の援護をきめ細かく推進する。 ①硫黄島からの遺骨帰還について、官邸の特命チームを中心に、遺骨帰還プランを見直し、政府一体となって推進。また、南方地域でのDNA鑑定の有在り方の検討、NPO等の「新しい公共」と連携した遺骨帰還事業の改善など遺骨帰還の推進。 ②戦没者等援護関係資料の国立公文書館への移管等について、平成27年度までの5か年計画に基づき推進。 ③戦傷病者等の妻に対する特別給付金の請求促進や中国残留邦人等への一時金の時効失権対策を講じる。また、戦没者等の妻・父母に対する特別給付金の最終償還後の方針について検討。 ④強制抑留の実態調査等に関する基本方針に基づき、関係省庁と連携し、地方公共団体や国内外の民間団体等の協力を得つつ、実態調査等に取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①硫黄島について、関係府省、団体等との調整。各国政府との協議。 ③請求促進や時効失権対策について都道府県との連携。戦没者妻・父母特給法の改正(平成25年通常国会) ④関係府省等との調整、連携 	
9	<p>期限(24年度) 数値目標(-)</p> <p>【年休の取得推進】 ・職員の健康の保持増進及び安全を確保するため、年次有給休暇の取得を促進する。 【節電・コスト削減】 ・厚生労働省全体としての電力消費量の削減目標が達成されるよう、節電に取り組む。 ・用紙の使用量の削減等に取り組む。</p>		

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> 現場の実践者、有識者を招いての勉強会や現場視察等を行うとともに、議論の活性化を図る。 業務の効率化を図り、超過勤務時間を縮減すること等により、職員の健康管理を推進する。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> 積極的に現場に出向き、情報発信を行うとともに、現場の方との意見交換を行い実態把握に努める。 生活保護の主要な運用改正等に当たっては、事前に主要な自治体からの意見聴取、全国会議等での周知などを通じて、相互コミュニケーションを図り、実態を把握する。 	
コスト意識・ムダ排除能力	<ul style="list-style-type: none"> ムダ排除に努めるため、電力使用の抑制による節電や用紙の使用量の削減等に取り組む。 制度の中に潜むムダについてもメスを入れる観点から、生活保護制度の医療扶助の適正化や「貧困ビジネス」の排除などの不正受給対策の徹底に取り組む。 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> 自治体等への通知やホームページ等が誰が読んでも分かりやすい表現となっているか、的確にポイントを伝えることができているか等について確認するため、社会、援護、障害の各部門の総括課長及び広報委員が責任者としてチェックする。 所管制度の主要な運用改正等に当たっては、事前に主要な自治体からの意見聴取、全国会議等での周知などを通じて、相互コミュニケーションを図り、実態を把握する。 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> 重要な資料を公表したり、重要な通知を発出した場合、当日中遅くとも翌勤務日に、ホームページに掲載する。 	
制度・業務改善能力 (アフターサービスの考え方)	<ul style="list-style-type: none"> 生活者(利用者)の立場に立つ制度・業務になっているかを確認したり、制度等の使い勝手について現場の声を聞くため、「国民の皆様の声」、全国会議、ブロック会議、現場視察等を通じて、国民や自治体・関係者の制度及び業務改善に関する意見を吸い上げ、改善につなげる。 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> 積極的に現場に出向き、情報発信を行うとともに、現場の方との意見交換を行い実態把握に努め、政策企画立案能力の向上に努める。 現場の実践者や有識者を招いての勉強会を開催し、政策の企画立案能力の向上に努める。 「生活保護業務データシステム」を活用し、より詳細な生活保護動向の分析を行い、保護の適正化対策の推進及び政策の企画立案に活用する。 	
新政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> 社会保障・税一体改革大綱に沿って、「生活支援戦略(仮称)」の策定に向けて取り組む。 積極的に現場に出向き、情報発信を行うとともに、現場の方との意見交換を行い実態把握に努め、政策企画立案能力の向上に努める。 現場の実践者や有識者を招いての勉強会を開催し、政策の企画立案能力の向上に努める。 職業安定局と勉強会を開催し、相互の政策の理解を深め、局の所掌にとらわれない政策企画立案能力の向上に努める。 	

老健局の組織目標

老健局のミッション:

○高齢者の尊厳と自立支援の確立の考え方の下、介護状態になっても住まいを継続し、自己能力の活用を図りつつ、高齢者が地域でいきいきと暮らしていける社会を構築(地域包括ケアシステムの構築)
○介護を社会全体で支えるとともに、持続可能な介護保険制度を構築

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(平成25年3月) 数値目標(-) 【地域包括ケア推進に向けた改正介護保険法・介護報酬改定の円滑施行】 ・改正介護保険法・24年度介護報酬改定を円滑に施行するとともに、関係者の意見聴取等を行いながら、企図した政策効果を挙げているかどうかを検証する。 ・日常生活圏域ごとのニーズ把握を通じた地域診断やサービス目標設定の状況、医療・介護の連携など地域包括ケアシステム推進に向けた各市町村の実態を把握する。 ・地域包括ケアシステム構築に向けて、各自治体における介護基盤の整備や地域ケア会議の開催の普及を推進する。	・関係団体との調整 ・国民の納得と理解 ・関係省庁との調整 ・地域毎に取組方が異なるのでどう評価するか	
2	期限(平成25年3月) 数値目標(-) 【認知症施策の推進】 ・「認知症施策検討プロジェクトチーム」での検討内容を踏まえ、省内関係部局、自治体などと連携した認知症施策の計画的な推進を図る。	・国民の納得と理解 ・関係団体との調整 ・関係省庁との調整 ・都道府県・市町村との調整	
3	期限(平成25年3月) 数値目標(-) 【社会保障・税一体改革大綱等を踏まえた次期制度改正に向けた検討】 ・「地域包括ケアシステム」を実現できる介護保険制度体系の在り方について、幅広く検討するとともに、介護予防の効率化・重度化予防に効果のある給付への重点化、ケアマネジメント機能強化など第6期介護保険事業計画期間に向けた制度見直しの内容の検討、調査研究を実施。 ・介護保険のセーフティーネット機能の強化を図るべく、低所得者保険料軽減強化や介護納付金総報酬割導入等の制度的対応の具体化に向けた検討を進める。	・国民の納得と理解 ・関係団体との調整 ・都道府県・市町村との調整	
4	期限(平成25年3月) 数値目標(-) 【東日本大震災への対応】 ・東日本大震災被災地が抱える介護サービス提供基盤の毀損、介護人材の確保、要介護高齢者の増加や介護保険財政運営上の懸念などの諸課題について、被災地の自治体との意見交換を行いながら、その解決に向けて対応する。	・都道府県、市町村との調整	
5	期限(3月までの累計) 数値目標(月平均1日以上)の年休取得率80%) 【ワークライフバランス推進のための年休取得推進】 ・職員の仕事と生活の調和の取れた働き方を推進し、心身の健康を維持するため、年次有給休暇を取得した職員の割合を80%以上とする。	・予算業務、国会業務等の業務負担との関係	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・新人研修の実施や昼食時等を活用した有識者との意見交換を行う等、局内の人材育成を図る。また、個人単位で退庁時間を管理するなど残業時間の適正管理を行う。さらに、残業時間が過労死水準を超えた場合、担当課長が状況確認を実施。	
実態把握能力	・現場との意見交換会、現場への訪問・体験を積極的に実施する。また、国民の方からの介護保険制度に関する意見等を収集する。	
コスト意識・ムダ排除能力	・介護保険制度の改正業務に当たり、無駄や不正を排除していく。また、介護給付費の適正化についても推進していく。	
コミュニケーション能力	・公表資料やホームページを国民にわかりやすくする見直しを進めるとともに、現場との意見交換会、現場への訪問・体験を積極的に実施して、現場からの意見を収集する。	
情報公開能力	・危機・事故等が発生した際には、速やかに広報委員や政策調整員と情報公開について相談して対応する体制を徹底する。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・老健局職員が直接老健局長にメールを通じて直接提言を行える仕組みを実施し、業務改善や制度改善につなげる。(老健ダイレクト)	
政策マーケティング・検証能力	・調査を事前に実施した上で、制度改革を行い、さらにその実施状況の把握に努め、調査結果を施策に反映させる。	
新政策立案能力	・既存の縦割りにとらわれない、課横断、局横断、省横断の取組を進める。具体的には以下の取組を進める。 -国土交通省と連携し、高齢者住まい法等の着実な施行等住宅施策を推進 -社会・援護局、医政局、障害保健福祉部等と連携し、認知症対策、在宅医療介護連携等を推進	

保険局の組織目標

保険局のミッション:

○ 国民の皆様に必要な医療を保障するための安定的・効率的で信頼される医療保険制度の構築

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(出来る限り速やかに) 数値目標(関連法案の提出) 【高齢者医療制度の見直し】 ・高齢者医療制度の見直しについて、できる限り早く関係者の理解を得た上で、法案を提出できるよう、更なる検討・調整を進める。	・関係者との調整 ・与野党の制度改正へのスタンス ・必要な財源の確保 ・国民の理解と納得	
2	期限(24年度中) 数値目標(ー) 【協会けんぽの財政対策】 ・協会けんぽの財政対策について、25年度の国庫補助の在り方を含め、24年度中に検討を行い、必要な措置を講じる。	・関係者との調整 ・必要な財源の確保	
3	期限(出来る限り速やかに) 数値目標(ー) 【高額療養費制度の見直し】 ・社会保障・税一体改革大綱に基づき、制度の持続可能性の観点から、高額療養費の改善に必要な財源と方策を検討するとともに、まずは年間での負担上限等の導入を目指す。	・関係者との調整 ・必要な財源の確保	
4	期限(ー) 数値目標(ー) 【国民健康保険制度の構造問題への対応】 ・国民健康保険制度について、改正法の円滑な施行に向けて、都道府県調整交付金のガイドラインの策定などに取り組む。	・関係者との調整	
5	期限(ー) 数値目標(ー) 【診療報酬】 ・24年度診療報酬について、円滑な施行、影響の検証を行うとともに、医療機関における消費税負担、医療技術における費用対効果の導入などの新たな課題について検討を開始する。また、医薬品のライフサイクルに応じた価格のあり方を念頭に置きつつ、後発医薬品の更なる使用促進や長期収載品の薬価のあり方等について検討を開始する。	・関係者との調整	
6	期限(24年度の早い時期にとりまとめ) 数値目標(ー) 【特定健診・保健指導の見直し】 ・「特定健診・特定保健指導の実施方法」、「特定健診の健診項目及び特定保健指導の内容」、「特定健診・特定保健指導への取組の評価方法」等について、「保険者による健診・保健指導等に関する検討会」において議論を進め、24年度早期にとりまとめを行う。	・関係者との調整	
7	期限(出来る限り速やかに) 数値目標(関連法案の提出) 【国保組合への国庫補助の見直し】 ・保険者間の公平を確保する観点から、所得水準の高い国保組合に対する国庫補助を見直す法案を提出できるよう、関係者の意見を聴きながら検討する。	・関係者との調整 ・野党の制度改正へのスタンス	
8	期限(年度末) 数値目標(月1日以上の年休取得率60%) 【年休取得の推進】 ・職員の仕事と生活の調和の取れた働き方を推進し、心身の健康を維持するため、年次有給休暇の取得を促進し、月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を60%以上とする。	・予算業務、国会業務等の業務負担との関係	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・局内の一人ひとりが、自分の担当業務等に関する現場の方(少なくとも3名程度)との人脈を持つよう努力し、実態を踏まえた独善によらない立案などができるようにする。 ・局内の政策に係る会議において、直接の担当課・係でない場合も、関心や意見を有する局内の者が参加できるようにし、議論の活性化などを図る。	
実態把握能力	・局内の一人ひとりが、自分の担当業務等に関する現場の方(少なくとも3名程度)との人脈を持つよう努力し、実態を踏まえた独善によらない立案などができるようにする(再掲) ・実態を把握するため、局内職員に現地視察を奨励する(常時) ・実態を把握するため、外部の有識者のご意見を聞く機会を設けることを奨励する(常時)	
コスト意識・ムダ排除能力	・審議会等の資料の両面印刷、局内検討資料の両面・集約印刷の徹底など行政経費の節約に向けた取り組みを徹底する。	
コミュニケーション能力	・国民や地方公共団体等への通知やお知らせ等について、誰が読んでもわかりやすい表現となっているか、担当課及び総務課と2重の体制により、常時点検する。	
情報公開能力	・国民のいのちや財産に影響を与える情報や不祥事について、速やかに政務三役に報告し、公表する(常時)。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・日々寄せられる国民からの意見、苦情等を集約し、各種制度見直しを行う際の参考とする。	
政策マーケティング・検証能力	・制度運営や新政策の検討に際しては、地方関係者の意見を十分に聞く。	
新政策立案能力	・新政策の検討に際しては、医政局や老健局等の関係局と調整しつつ、局横断的な検討を行うこととする。 ・新政策の検討に際しては、広く関係者から多様な意見を聞いた上で、立案することとする。	

年金局の組織目標

年金局のミッション:

○安心で信頼できる年金制度の確立に向け、公的年金制度及び企業年金制度等の企画立案を実施
○年金制度に対する国民の信頼を回復するため、年金記録問題の解決に向けた取組を進めるとともに、日本年金機構の円滑な業務運営を確保

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(年末まで、3月まで) 数値目標(-)</p> <p>【一体改革大綱に基づく新たな年金制度の創設と現行制度の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保障・税一体改革大綱に従い、新しい年金制度について、平成25年の国会への法案提出を目指し、具体的な制度設計の検討と国民的な合意形成に向けた議論を進める。 ・ 国会提出中の年金関係法案の早期成立に向け様々な努力を行い、成立した場合には、的確に施行準備を進める。併せて、大綱で、引き続き検討する課題として位置づけられたものをはじめ、現行制度の安定的な運営や改善を図るための検討を進める。 ・ 平成24年度の基礎年金の国庫負担割合を2分の1とするための交付国債発行が早期に行われるよう、関係法案の成立に向け様々な努力を行う。さらに、平成25年度の基礎年金の国庫負担割合を2分の1とするための差額負担方法について検討し、成案を得るとともに、今年度中に関連法案を提出し、その成立に向け様々な努力を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・改革の方向性に関する国民的な合意形成 ・所要の財源の確保 ・関係省庁との調整 	
2	<p>期限(年末まで、3月まで) 数値目標(-)</p> <p>【安定的な年金財政運営のための財政計算の実施と情報開示】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保障・税一体改革の一環として検討された年金改革案(新しい年金制度を含む)に対し、適切かつ速やかに財政計算を行い、わかりやすく情報開示を行っていく。 ・ 年金の財政計算に必要な経済前提などの諸前提を、年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会(経済前提・積立金運用専門委員会)などの意見を踏まえ検討を進め、次期財政検証に向けた作業を行っていく。 ・ 公的年金の財政方式や世代間格差のあり方などを整理し、年金財政について正しい情報発信を行うとともに、新しい財政計算ツールの開発を行うなど、年金財政への国民的理解を広めるための努力を行う。また、現在以上の客観性確保のための努力を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・改革案のとりまとめ状況 ・経済前提・積立金運用専門委員会での意見のとりまとめ、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)との連携 ・財政計算ツール開発のための体制整備と予算の確保 	
3	<p>期限(3月まで) 数値目標(-)</p> <p>【年金積立金の管理運用の在り方等の検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年金積立金の運用を担う法人の在り方については、独立行政法人通則法の改正や、「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)」等を踏まえた具体的な検討を行い、成案を得るとともに、平成25年の通常国会に法案を提出する。 ・ 運用目標を始めとする年金積立金の運用の在り方については、社会保障審議会年金部会の下に設置した「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会」において、検討を行う。 ・ 年金交付国債について、関係法案の成立を受け、GPIFの中期目標や関連諸規定の改正を行う。 ・ 年金担保貸付制度について、平成22年12月7日に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」の結論及び平成23年3月に公表した「年金担保貸付制度の廃止に向けた今後の対応方針」を踏まえ、23年度に実施した事業の見直しの検証を行いつつ、代替措置の予算措置等を見極め、廃止に向けた検討を行い、具体的な計画を立案する。 ・ 社会保険病院等の譲渡に向けた取組を進めるとともに、年金・健康保険福祉施設整理機構(RFO)から、病院の運営等を行う地域医療機能推進機構への改組に向けた準備を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な意見の集約 ・関係省庁との調整 ・地方自治体、関係団体との調整 	
4	<p>期限(6月まで、3月まで) 数値目標(-)</p> <p>【企業年金制度運営の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生年金基金運用体制についての調査結果等を踏まえ、資産運用規制のあり方や財政運営のあり方について有識者を交えた検討を行い、6月までに結論を得る。 ・ 代行割れしている厚生年金基金に対する指導強化に努め、特に指定基金における的確な健全化計画の作成及び確実な実施を実現できるようにフォローを進めていく。 ・ 企業年金における年金記録・未請求問題への対応について、各基金の年金記録突き合わせの実施状況等を四半期に一度把握し、公表するとともに、3月末、9月末の未請求者数の状況等を半期に一度把握し、公表する。その上で、さらなる推進方策を検討し、順次実施する。 ・ 確定給付企業年金の申請手続き等の簡素合理化、確定拠出年金の制度運営ルールの明確化等、関係者のニーズ・要望を踏まえて検討した結果を関係者と調整し順次実施する。 ・ 不正・不適正経理の防止方策の強化など厚生年金基金の適正な事業運営を確保するため、更なる再発防止を検討し、順次実施する。 ・ 年金確保支援法に伴う政省令の改正を行う等、的確に施行準備を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係団体との調整 ・情報収集の方法 	
5	<p>期限(3月まで) 数値目標(-)</p> <p>【社会保障協定の締結促進・諸外国の情報収集】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中国、インド、ハンガリー、ルクセンブルク等について早期の協定締結に向けて協議を進める。また、イタリアとの間の社会保障協定の早期発効に向けて調整を進める。 ・ これまでに収集した諸外国の年金制度に関する情報の整理分析を行い、24年度中に一定の情報集約を行うとともに、必要があればさらなる情報収集を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・協定対象国の発効に向けた準備状況により、協議の進捗が左右されることがあり得る。 	
6	<p>期限(3月まで) 数値目標(中期計画・平成24年度計画記載の各種目標)</p> <p>【年金記録問題への取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年金記録問題の早期解決に向け、「年金記録問題への対応の実施計画(工程表)」に掲げる各種取組の進捗状況を適切に把握・管理するとともに、日本年金機構に対して必要な支援、指導・監督を行う。 ・ 特に、紙台帳とコンピュータ記録との突合せ業務及び被保険者記録と厚生年金基金記録との突合せ業務が円滑に進むよう進捗管理を行うとともに、「ねんきんネット」の利用促進、「e-年金通帳」(仮称)の実施に必要な支援・指導を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要な予算の確保 ・日本年金機構との連携 ・日常の実態把握、進捗管理のための体制整備 	
7	<p>期限(3月まで) 数値目標(-)</p> <p>【年金業務の円滑な運営】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本年金機構における円滑な業務運営を確保することにより、厚生年金保険の適用徴収対策や国民年金保険料の未納対策、年金給付の迅速な決定及び正確な支給など、中期目標として示した目標を日本年金機構が実現できるよう、同機構と連携を図りつつ、必要な支援、指導及び指示を行う。また、社会保険オンラインシステムの効率化・合理化のための取組を進める。 ・ 平成23年度の業務実績の評価を適切に行う。 ・ 内閣官房を中心として行われている税と社会保険料を徴収する体制の構築についての検討に適切に参画するなど、年金事業の運営に関する全般的な検討を行う。 ・ 第3号被保険者の不整合記録問題について、法案が成立した場合には、その円滑な実施に向けた施行準備を進める。第3号被保険者の不整合記録の適正化に向け、日本年金機構と連携しつつ、不整合記録の新規発生防止の取り組みを実施する。 ・ 年金確保支援法に基づく後納制度について、円滑な実施に向けた施行準備をすすめるとともに、機構と連携し、対象者への届出勧奨、制度の利用促進を図る。 ・ 東日本大震災により被災された被保険者や事業主などへの適切な対応について引き続き実施していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要な予算の確保 ・日本年金機構との連携 ・日常の実態把握、進捗管理のための体制整備 	
8	<p>期限(3月まで) 数値目標(休暇取得達成率66.7%・1人当たり平均退庁時間9分短縮・20時前退庁人数達成率42.5%以上・22時前退庁人数達成率75.6%・課室消灯日達成率29.8%)</p> <p>【職員の健康管理等の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ワークライフバランス及び節電対策を推進するため、指定休暇及び節電休暇の取得を徹底し、休暇作戦2per1(毎月1日以上)の休暇取得について、局全体で66.7%を達成する。また、局内職員の1人当たり平均退庁時間対前年同期比で9分縮減するとともに、20時前の退庁人数を局平均で42.5%以上とし、22時前の退庁人数を局平均で75.6%以上とする。さらに、課室内消灯日(月2日、20時前消灯)における消灯について、局全体で29.8%を達成する。 ・ 問題点等の共有化を深め、風通しのよい組織をつくるため、毎朝の課室またはグループ単位によるキックオフミーティングの場を積極的に活用し、報告・連絡・相談の励行を図る。 		

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の資質向上に関する組織的な対応方針について、4月中に23年度の実施結果の評価を踏まえ「平成24年度年金局研修計画」としてまとめたうえで、速やかに局内職員への研修を実施する。 ・ 国際年金業務に精通した職員を育成するため、年金局で制定した基本方針に沿って、研修の実施、人事配置等の具体的措置を行う。 ・ 局内職員の法令遵守意識の醸成を図る。 ・ 問題点等の共有化を深め、風通しのよい組織をつくるため、毎朝の課室またはグループ単位によるキックオフミーティングの場を積極的に活用し、報告・連絡・相談の励行を図る。(再掲) ・ また、上記の研修等実施しやすい環境づくりを行うとともに、幹部は積極的に奨励する。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年金実務実地研修について、実態把握をするために、引き続き「年金局研修計画」に基づき実施する。 ・ 月に2回とりまとめられる「国民の声」を分析し、それらを活用した施策の改善について検討の上、可能なものから実施する。 ・ 年金局と日本年金機構との連絡会を定期的に開催し、業務実態を十分に踏まえ、企画立案の参考とするとともに、運用改善を図る。 ・ 年金記録回復委員会、日本年金機構のお客様向け文書モニター会議等においてお伺いするご意見を年金記録問題の再発防止や業務改善に活用する。 ・ 社会保険病院等の譲渡の取組を進めるにあたり、地方自治体の意向を把握するための意見交換を引き続き行う。 	
コスト意識・ムダ排除能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 局内の消耗品費を前年度実績以下にする。 ・ 局内職員の1人当たり平均退庁時間を対前年同期比で9分縮減するとともに、20時前の退庁人数を局平均で42.5%以上とし、22時前の退庁人数を局平均で75.6%以上とする。さらに、課室内消灯日(月2日、20時前消灯)における消灯について、局全体で29.8%を達成する。(再掲) ・ 平成24年度予算執行計画に基づき、計画的かつ効率的に予算を執行する。 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国民への速やかな情報提供を図る観点から、記者発表資料や会議資料のうち公表すべきもの等については、原則として記者発表や会議の実施と同じタイミングでホームページへの掲載を行う。 ・ 年金局のホームページの改善を随時行い、国民に分かりやすく、利用しやすい情報提供に努める。その際、メディア関係や広告業界などの有識者や厚労省モニター、年金委員等からの意見聴取を行い、活用する。また、日本年金機構と連携して、定期的に年金記録関係の記載内容を検討し、必要な改訂を求める。 ・ コミュニケーションや広報に関する有識者を招いた広報・情報発信に関する研修会に、若手中堅職員を積極的に参加させる。 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国民への速やかな情報提供を図る観点から、記者発表資料や会議資料のうち公表すべきもの等については、原則として記者発表や会議の実施と同じタイミングでホームページへの掲載を行う。 ・ 年金局のホームページの改善を随時行い、国民に分かりやすく、利用しやすい情報提供に努める。その際、メディア関係や広告業界などの有識者や厚労省モニター、年金委員等からの意見聴取を行い、活用する。また日本年金機構と連携して、定期的に年金記録関係の記載内容を検討し、必要な改訂を求める。 ・ コミュニケーションや広報に関する有識者を招いた広報・情報発信に関する研修会に、若手中堅職員を積極的に参加させる。 ・ 中堅職員を中心に、情報公開法、個人情報保護法、公文書管理法についての研修を実施する。 	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月に2回とりまとめられる「国民の声」を分析し、それらを活用した施策の改善について検討の上、可能なものから実施する。 ・ 局内に設置した業務改善委員会において策定された「業務改善」事項について、随時、実施状況を検証し、必要に応じて見直し・充実を図る。 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月に2回とりまとめられる「国民の声」を分析し、それらを活用した施策の改善について検討の上、可能なものから実施する。 ・ 年金記録回復委員会、日本年金機構のお客様向け文書モニター会議等においてお伺いするご意見を年金記録問題の再発防止や業務改善に活用する。 ・ 確定給付企業年金の申請手続き・審査等の簡素合理化、確定拠出年金の制度運営ルールの明確化等、関係者のニーズ・要望を踏まえて検討した結果を関係者と調整し、6月までに結論を得て、順次実施する。(再掲) 	
新政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各課室職員と局幹部が年金行政の在り方について率直な意見交換を行う懇談会を月に1度以上開催する。 ・ 年金行政とは異なる分野(産業界、学術界等)の有識者や一般市民の方々(年金受給者・被保険者・若年者)を局に招き、行政施策の企画立案の新たな視点を獲得するための意見交換会を四半期に1回程度開催する。 	

政策統括官(社会保障担当)の組織目標

政策統括官(社会保障担当)のミッション:

- 社会保障制度に関する総合的かつ基本的な政策の企画及び立案並びに推進
- 少子高齢社会への総合的な対応に関する関係行政機関の事務の調整
- 厚生労働省の所掌事務に関する政策の評価

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限() 数値目標() 【社会保障改革】 社会保障・税一体改革大綱に基づき社会保障改革を着実に進めるとともに、貧困・格差問題への対応を進める。 ①社会保障・税一体改革大綱に基づく着実な社会保障改革の推進 ②貧困・格差に関する指標を開発するための検討会を開催し、指標の開発の検討を行う。 ③総合合算制度について、本格的な検討を進める。 ④政府一体となった社会保障・税一体改革の周知・広報業務について、社会保障改革の所管省として、主体的な役割を果たすとともに、省独自としても積極的な周知・広報活動に取り組む。	・今後の進め方についての関係団体、各府省などとの調整 ・総合合算制度については、番号制度の導入が前提	
2	期限() 数値目標() 【社会保障制度の教育推進】 ①社会保障の正しい理解が進むよう、教育現場等で活用できる副教材の検討など、社会保障教育のあり方について検討を進める。 ②社会保障教育の効果的な展開を図るため、地域で社会保障教育を試行的に実施する委託事業を円滑に実施する。	・社会保障改革の動き ・文部科学省との連携	
3	期限() 数値目標() 【社会保障分野の情報化・情報連携の推進等】 ・社会保障分野の情報化・情報連携のための政策的・技術的検討を進める。また、特に医療等の分野で情報の利活用が適切に行えるようにするため、政府全体の番号制度に関する取組と併せて、情報の機微性を踏まえた情報保護措置などの特段の措置について検討を進める。 ・IT戦略や電子政府推進計画への対応のための総合調整を行う。	・内閣官房をはじめとする各府省との連携・調整	
4	期限() 数値目標() 【政策評価、アフターサービス、独法評価の推進】 ①政策評価については、24年度が第3次中期計画の初年度であることを踏まえ、各局に的確な指示を行うとともに、有識者会議からの意見聴取等を行う。 ②アフターサービスについては、各制度や事業が国民生活に一層役立つものとなるよう、各局とも連携して現状の調査・分析を行い、改善につなげる。 ③独法評価については、法人の評価等が円滑に進められるよう、各局に対して的確な指示、情報提供を行うとともに、独法評価委員会を開催する。	・各局への的確な指示、適切な情報提供 ・アフターサービスの調査案件への各局の協力	
5	期限() 数値目標() 【厚生労働白書の執筆】 ・国民の関心事項を中心に、分かりやすい厚生労働白書を執筆し、閣議報告する。	・全体を通じて記述内容が多岐にわたる中で、専門性ゆえの分かりにくさに陥ることのない、分かりやすく明確な記述	
6	期限(3月まで) 数値目標(月1日以上の年休取得職員の割合(12ヶ月平均)40%以上) 【年休の取得推進】 ・職員のワークライフバランスを促進するため、年次有給休暇の取得を促進する。月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を12ヶ月の平均で40%以上とする。	・予算業務、国会業務等との関係	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・厚生労働行政を幅広く俯瞰できる立場を生かし、省内の縦割りを排し、常に生活者(利用者)の視点に立った政策を企画できる人材を養成する。 ・全員参加のミーティング(朝礼)を毎週開催 ・省内全職員の人材育成に資するよう統社として適宜、図書の推薦、講演会等を行う。	
実態把握能力	・貧困の実態を明らかにする第1歩として、国際比較可能な相対的貧困率を公表したところ。引き続き、貧困・格差に関する指標の開発など、貧困の実態の把握に努める。 ・アフターサービス推進室の業務の一つである制度・事業の現状の調査/分析により、厚生労働省の現状把握機能の向上を図る。	
コスト意識・ムダ排除能力	・社会保障と税に関わる番号制度の活用の検討に当たって、国民の利便性向上とともに、現在よりも正確な所得情報に基づく適正な給付の実現や社会保障給付間の併給調整事務の効率化など行政コストの削減の視点にも留意する。	
コミュニケーション能力	・社会保障のあるべき将来像を国民に示すことにより、必要な財源の確保について、国民の理解を得る。 ・アフターサービス推進室の活動を通して、生活者(利用者)の立場に立って制度・業務を不断に見直すPDCAサイクルの定着を図る。 ・全員参加のミーティング(朝礼)を毎週開催	
情報公開能力	・社会保障改革についての国民の理解を深めるため、ホームページのトップページへのリンク設定などに取り組んでいるが、今後も、わかりやすい資料を適宜掲載・更新するなど、わかりやすい情報発信を行う。 ・公表資料について、速やかにホームページに掲載する。 ・政策評価書のホームページ掲載にあたっては、厚生労働行政の専門家ではない国民の方でも検索しやすい工夫を行う。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・アフターサービス推進室の活動を通して、生活者(利用者)の立場に立って制度・業務を不断に見直すPDCAサイクルの定着を図る。 ・政策評価の担当部局として、各局において適切な評価、評価結果の政策への反映が行われ、PDCAサイクルが円滑に機能するよう、原局を支援する。(再掲)	
政策マーケティング・検証能力	・ホームページで、政策評価の方法や評価結果に関するご意見を随時メールで受け付け、政策評価の運営の改善や施策の改善へ結び付ける。	
新政策立案能力	・社会保障制度全体の整合性を図るとともに、各局の施策づくりに資するよう、社会保障の総合的な企画立案を行う部署として、社会保障制度改革の全体像や工程表を策定する。	

政策統括官(労働担当)の組織目標

政策統括官(労働担当)のミッション:

○総合的な労働政策の策定、労働経済の総合的な分析、労使関係の安定

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(3月まで) 数値目標(-) 【就業率の向上とディーセントワークの実現に向けた労働政策の戦略的な実施】 ・新成長戦略の「雇用・人材戦略」が実効あるものとなるよう、PDCAサイクルにより労働政策を推進するため、労働政策審議会点検評価部会において施策の点検・評価を実施する。 ・「日本再生の基本戦略」(平成23年12月24日閣議決定)で、労使との協議により24年年央までに「若者雇用戦略」を策定するとされたことを踏まえ、雇用戦略対話での議論、「若者雇用戦略」のとりまとめに参画する。	・施策の実施状況を的確に把握する。 ・内閣府、文部科学省、経済産業省、労使団体等との調整を行う。	
2	期限(7月まで) 数値目標(ホームページアクセス件数:前年比増) 【平成24年版労働経済の分析(労働経済白書)のとりまとめ、公表】 ・平成24年版労働経済の分析(労働経済白書)をとりまとめ、公表する。	・労使の主要関心事項に対し、統計的・計量的な分析を提供する。	
3	期限(3月まで) 数値目標(平成24年度電力消費量を平成22年度比13.6%減) 【省内の温暖化対策】 ・CO2削減数値目標(平成22年度から平成24年度までの3年度間で、平成13年度比13.2%減)の達成のため、電力消費量を目標に従って削減する。 ・厚生労働省節電実行計画に従い、省内関係部局と連携し、省内の節電対策に取り組む。	・当該目標達成のため、組織・施設ごとの進捗状況を随時把握・検証する。 ・平成24年度目標は、平成22・23年度実績(23年度は見込み)と、3カ年の目標値を踏まえて設定。 ・CO2の削減に関しては、厚生労働省の組織を挙げての電力消費の削減に加え、電力会社によるCO2排出原単位の引き下げが不可欠(全国各地の原子力発電所の停止によりCO2排出原単位が増加する見込み)。	
4	期限(3月まで) 数値目標(-) 【労使関係の安定に向けた的確な取組】 ・政府と連合との会談(トップ会談、定期協議等)の的確な連絡調整。労働組合の大会や経営者団体の総会で決定された運動方針・活動方針の基本的考え方を把握し、これを関係部局に提供する。	・連合、日本経団連をはじめとする労使団体との綿密な連絡調整を日常的に行うことが必要。	
5	期限(3月まで) 数値目標(育児参加休暇等原則必ず取得、平均退庁時間前年同期より早める) 【政策統括官(労働担当)部門内の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組】 ・該当する男性職員は育児休業又は配偶者出産休暇・育児参加休暇を原則必ず取得する。 ・職員の平均退庁時間が前年同期より早まるよう取り組む。	・予算業務、国会業務、各種計画等策定業務等の業務負担の平準化など業務執行体制の確保。 ・実施状況の毎月のフォローアップによる目標管理と着実な推進。	
6	期限(3月まで) 数値目標(年間3%の庁費節減) 【業務効率化に向けた取組】 ・業務執行の効率化や冗費の削減により、政策統括官(労働担当)内の事務・事業の執行に要する経費(庁費)について、対平成24年度予算額を3%節減するよう取り組む。	・実施状況の毎月のフォローアップによる目標管理と着実な推進。	

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・政策統括官(労働担当)部門内の職員の実態把握能力向上に向けた積極的な現場視察の取組(ハローワークなどの第一線機関、企業等) ・労働現場の実態や労働政策の運用に精通しているJILPT(労働政策研究・研修機構)研究員と厚労省の若手・中堅職員とで、現場の声、施策の運用実態、政策効果、改善すべき点等について、議論・意見交換を実施 ・政策課題、労使関係についての知識を研鑽、共有するため、業務に応じた必要な研修、情報共有化のための会議を定例化	
実態把握能力	・政策統括官(労働担当)部門内の職員の実態把握能力向上に向けた積極的な現場視察の取組(ハローワークなどの第一線機関、企業等) ・労働現場の実態や労働政策の運用に精通しているJILPT(労働政策研究・研修機構)研究員と厚労省の若手・中堅職員とで、現場の声、施策の運用実態、政策効果、改善すべき点等について、議論・意見交換を実施 ・労使の意見を把握し、政策に反映(労働政策審議会をはじめ、労使団体との日常的なコミュニケーションによる労使の意見の把握に努める)	
コスト意識・ムダ排除能力	・政策統括官(労働担当)部門内のCO2削減の取組(昼休みの消灯、両面、モノクロコピーの徹底、超勤の削減等について、目標数値を設定して取り組む) ・業務執行の効率化や冗費の削減により、政策統括官(労働担当)内の事務・事業の執行に要する経費(庁費)について、対平成23年度予算額の3%節減(再掲)	
コミュニケーション能力	・HP等による分かりやすい情報提供(労働政策全般において分かりやすい情報を提供するため、HPの掲載情報の内容や掲載方法を不断に見直す) ・労使団体とのコミュニケーションにあたり、新規配属者や若手職員に上司が同行する等、きめ細かなOJT研修を実施	
情報公開能力	・HP、メルマガ(厚労省人事労務マガジン)等を活用した積極的な広報、情報公開(国民に有益な情報について、積極的に広報、情報公開を行う。特に、問い合わせが多い事項が発生した場合には、HP上で情報提供を行う) ・情報開示請求及び公文書管理に的確に対応できるよう、日常的な文書の整理、管理の徹底及び定期点検等を実施	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・「国民の皆様の声」に基づく業務改善(政策統括官(労働担当)に寄せられた「国民の皆様の声」について、職員間で情報を共有、分析し(定例会議で配布)、業務の改善につなげる) ・労使団体の意見の政策への反映(労使団体とのコミュニケーションを通じて各団体の考えを的確に把握し、関係政策部局に迅速に伝達)	
政策マーケティング・検証能力	・労使の意見を把握し、政策に反映(労働政策審議会をはじめ、労使団体との日常的なコミュニケーションによる労使の意見の把握に努め、労働政策の企画、立案に反映させるとともに、労働政策審議会点検評価部会により、的確な点検評価を行う)	
新政策立案能力	・職員の政策立案能力の向上のため、労働現場の実態把握の取組、労使団体とのコミュニケーションによる労使の意見の把握、労働経済の分析、JILPTの研究成果の勉強会の活用、JILPTとの議論・意見交換などを体系的に実施 ・効果的・効率的な労働政策の立案のため、政策立案に当たって必要な情報の集約・整理等の調査研究を実施	

中央労働委員会事務局の組織目標

中央労働委員会事務局のミッション:

労働組合法、労働関係調整法、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律等の施行

【今期(平成24年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(3月まで) 数値目標(ー) 労働委員会の認知度を高めるための方策、委員及び事務局職員の能力の維持・向上を図るための方策、迅速・的確な審査手続きを充実させるための方策等の取組を更に進め、また、個別労働紛争の的確な解決の促進のための方策、調整手続きを充実させるための方策を策定し、その取組を進める。	都道府県労働委員会の意見等の十分な取り込み 重点的・優先的取組事項、取組方法等の検討 中労委専管事項の速やかな実施	
2	期限(3月まで) 数値目標(期限内に64件) 係属する不当労働行為事件について、期限内に申立からの経過日が1年6か月を迎える不当労働行為事件等64件を的確に処理する。	事案の正確な把握と審査計画の適切な執行	
3	期限(3月まで) 数値目標(調整事件の最終までの日数が2か月以内(自主交渉による中断がある場合は3か月以内)である割合) 係属する労使紛争について、事案に応じ機動的かつ的確に処理すること。	「2以上の都道府県にわたる事件」及び「全国重要事件」に係る優先管轄基準の活用	
4	期限(3月まで) 数値目標(ー) 国家公務員制度改革等に関する全般の動向に対応し、政策統括官(労働担当)部門等関係部局と適宜連絡調整等を行い、適切な対応を行う。		
5	期限(3月まで) 数値目標(当初総予算の2%について節約をかける。) 旅費、庁費について、申立件数の変動性、事件の機動的な対応の必要性に配慮しつつ、無駄を排除した予算執行を図る。	予算執行計画に基づく適切な執行	
6	期限(3月まで) 数値目標(月1日以上有給取得率60%) 職員の仕事と生活の調和の取れた働き方を推進し、心身の健康を維持するため、年次有給休暇の取得を促進し、月に1日以上年次有給休暇を取得した職員の割合を60%以上とすること。		

【人材育成等及び7つの能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	労働委員会の活性化に資するための具体的方策の実現について、組織横断的作業体制で取り組むことを通じて、人材育成・組織活性化を図る。	
実態把握能力	不当労働行為事件の審査や、労働争議の調整に携わる職員が、審査・調整の業務処理を通じて労働現場で生じている問題の実情を知るとともに、労使委員等との定期的打合せの機会を活用して、企業現場における労使の実情聴取を行うことを通じて、実態把握能力の向上を図る。	
コスト意識・ムダ排除能力	旅費、庁費の執行に当たり、経理担当職員と業務担当職員が緊密に連携を取る機会を設けることを通じて、コスト意識・無駄排除能力の向上を図る。	
コミュニケーション能力	部下から上司への報告、上司による部下への指導等を綿密に行うことを通じて、担当職員と公益委員や労使委員等との日常的な打合せ調整等の機会におけるコミュニケーション能力の向上を図る。	
情報公開能力	ホームページや命令発出等の記者発表など、対外的な情報提供を効果的に行うための企画作業を体系化することを通じて、情報公開能力の向上を図る。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	命令発出、あっせん処理等についてのマスコミの取り上げ方、労使委員等のコメントを適宜集約し、公益委員に適切に伝達することを通じて、制度・業務改善能力の向上を図る。	
政策マーケティング・検証能力	(中央労働委員会は労使紛争の調整等を実施する機関であり、事務局職員は、中労委委員の補佐業務を的確に遂行することが本務である。)	
新政策立案能力	(中央労働委員会は労使紛争の調整等を実施する機関であり、事務局職員は、中労委委員の補佐業務を的確に遂行することが本務である。)	