

平成22年4月20日（火）
閣議後記者会見開始時解禁

平成22年4月20日

照会先

大臣官房人事課企画官 黒田（内線7045）

大臣官房人事課長補佐 片桐（内線7049）

（電話・直通） 03(3595)2077

報道関係者 各位

厚生労働省の組織目標について

1. このたび、厚生労働省の組織目標として「平成22年度 厚生労働省の目標」及び「局の組織目標（平成22年4月～9月）」を策定したので、公表いたします。
（資料1及び2）
2. 今後、各課室の目標を順次設定いたします。
3. これらの組織目標は、今後の省及び各局の組織運営上の目標となるものであり、職員の人事評価（業績評価）の目標設定に当たっても参照されます。

資料 1

平成 22 年度 厚生労働省の目標

平成 22 年 4 月 20 日
厚 生 労 働 省

国家の礎（いしずえ）である二つの保障は、社会保障と安全保障。

国家の礎の一翼を担う社会保障において、憲法 25 条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」（ナショナルミニマム）を全国民に保障する。

いのちを守る政策の柱は、社会保障と雇用政策である。

厚生労働省の分野において、引き続き連立政権合意、マニフェストの実現に向けた具体策に取り組む。

1. あるべき厚生労働省の姿

○生活者の立場に立つ信用される厚生労働省

従来の役所文化を変えて、生活者（利用者）の立場に立つ、信用される厚生労働行政に変革する。

2. 厚生労働省が目指す目標

○世界に誇る少子高齢社会の日本モデルを策定し、国民と共有する

目指す社会は、格差が少なく、何歳になっても働きたい男女が働くことができ、安心して子どもが産め、地域で健康に長寿を迎えられる等の姿。

(1)政策の方向

①ナショナルミニマムの基準の設定と実現

- ・「健康で文化的な最低限度の生活」（ナショナルミニマム）の基準を明確化し、全国民にナショナルミニマムを保障する。また、格差の縮小に向けた取り組みを強化する。

②ポジティブ・ウェルフェアの推進

- ・「機会の平等」を後押しし、能力を生かしてチャレンジできる環境を整備する。社会保障については、自助を引き出す観点から再定義し、経済成長の基盤を作ることを明確にする。

③自助・共助・公助の適切な組合せ

- ・自助・共助・公助それぞれの考え方の整理と役割分担の明確化を図る。
とりわけ共助については、「新しい公共」の考え方の下、幅広い民の力を結集する政策を実行する。

④成長戦略の中核としての社会保障の展開（「未来への投資」）

- ・社会保障や雇用政策を「未来への投資」と位置付け、医療、介護、子育て、新しい職業訓練等の分野で成長戦略につながる政策を立案し実行する。その際、行政と市場の役割分担を見直し、市場の力を一定のルールの下で取り入れる。アジアの成長活力を導入する。

(2) 個別政策及び制度改革の方向

①少子高齢社会の日本モデルの構築に向けて、

- ・年金制度改革
- ・高齢者医療制度改革
- ・医療・介護一体改革
- ・障害者制度改革
- ・第二のセーフティネット整備
- ・幼保一体化等子育て支援改革
- ・雇用の「量」の拡大と「質」の向上
等の道筋をつける。

②将来の安心を確保する前提として、特に「消えた年金」問題の対応に注力し、政府の信頼を回復する。

③医療サービス等を安定的に提供する。

- ・医療従事者等と患者・家族の対話を促進する（国民会議の設置、医療メディエーターの推進）。
- ・予防医療に関する国民的議論を喚起し、合意に基づいた予防接種を推進する。
- ・自殺者数を減少させる。

④ワークライフバランスを確保し、子どもの成長を担う家族の負担を社会全体で分かち合う環境作りに取り組む。

- ・厚生労働省の男性の育児休暇取得率を10%に引き上げる。
- ・子ども貧困率を削減する。

⑤就業率の向上とディーセントワークの実現に向けて取り組む。

- ・職業能力開発などにより雇用の安定・就業の促進を図る。恒久的な求職者支援制度の創設など第二のセーフティネットを整備する。
- ・労働者派遣制度の見直し、均等・均衡待遇の推進、最低賃金の引き上げ、労働時間の短縮、労働災害の防止など、働く人の環境整備に努める。
- ・基金事業、職業訓練の就職率アップの数値目標を決める。

⑥社会保障財源に対する考え方を提示する。

- ・格差や貧困等の経済損失額を明らかにし、所要財源への理解を得る。
- ・今後の社会保障財源の確保に関して、関連する税制、保険料等の在り方も含め一定の考え方を提示する。その際、社会保障の所得再分配機能を強化することにも配慮する。

3. 政策実現及び業務遂行の考え方

(1) コスト意識・ムダ削除の徹底

- コスト意識を向上させ、無駄遣いや過剰給付を不断に見直す恒常的取組みを組織に埋め込む。天下り団体や事業等への評価を徹底させ、必要性の低いものは廃止する。併せて給付と負担の明確化と透明化を図る。

(2) 国民の意識・実態の把握による国民との意識共有、あるべき国民合意プロセスの確立

- 制度改革、政策実施等における国民との適切な合意形成を実現するため、国民調査・アンケート等のあるべきプロセスを確立する。

- 国民の悩みをどこまで社会で共有するか、国民の意識と実態を把握して不断の改廃を実施し、必要に応じて新しい政策を提言する。

(例) かつては親の介護は、子どもの役割で個人の悩みだったが、これを介護保険という形で社会が共有する問題とした。

(3) 利用者満足度指標の作成による満足度向上

- 利用者満足度指標を作り、できるだけコストをかけずに満足度やサービスの向上を実現する。

(4)各局各課の組織目標において、できる限り目標を数値化し、達成への道筋を付ける。

(注)既に策定済みの数値目標例：「消えた年金」対策、子ども・子育てビジョン、介護職員の処遇改善、介護施設の整備計画、国産ワクチン製造体制、がん検診率等

(5)規制改革の推進

○最低限度の規制やナショナルミニマムの観点から規制を検証し、必要な規制改革を実施する。資格ごとに規定される業務に関する規制改革を必要に応じて推進する。

(6)地方分権の推進

○ナショナルミニマムの保障を前提に、国と地方の役割分担を必要に応じて再構築する。

4. 組織力強化の取り組み

(1)人材の育成・評価・登用等に関する新しい人事システムの構築

○次代の厚生労働行政を担う人物像を明確にし、育成・評価・登用（抜擢人事）等、前例にとらわれない新しい人事システムを構築する。各部署単位でも人材育成・健康管理・チーム力向上・モラル向上により注力する。

(2)省からの「驕り」の一掃

○実態を把握していなければ、一見どんな立派に見えるビジョンも政策も机上の空論になってしまう。現状把握にとって最も障害になるものが「驕り」であることを認識し、その一掃を図るための取り組みを知恵を出し合って実施する。

* 「驕り」は、事実を見る目を曇らせる。

* 「驕り」は、現場に運ぶ足を重くする。

* 「驕り」は、批判を聞く耳を塞ぐ。

* 「驕り」は、全体像を正しく想像する思考を鈍らせる。

(3)省に不足する7つの能力の向上

①実態把握能力

○既存の統計は正しく実態を反映しているのか。先進国と比較して日本の

置かれた状況を正確に把握しているか。現場によく足を運んでいるか。現実にもどのような政策が求められているのか。声なき声を想像して聞く力があるか。

②コスト意識・ムダ排除能力

○コスト意識を常に持ち、ムダ排除に努めているか。コストは上げずにサービスを向上させる工夫がなされているか。制度の中に潜むムダについてもメスを入れているか。天下り団体、事業等にあるムダを常にチェックできる恒常的システムがあるか。

③コミュニケーション能力

○国民や地方自治体等への通知やお知らせ等が、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。負担と給付関係が分かりやすく示され、正確に国民に理解されているか。厚生労働行政が分かりやすく国民に説明されているか。

④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、指摘される前に速やかに公表しているか。

(例) いわゆる「消えた年金」は、50年前から省内で指摘されていた。

⑤制度・業務改善能力（アフターサービスの考え方）

○寄せられた苦情等を反映させ、制度・業務を不断に見直しているか。生活者（利用者）の立場に立つ制度・業務になっているか。制度等の使い勝手について現場の声を聞き、自ら検証しているか。国民との接点の中でサービス精神の向上に努めているか。

⑥政策マーケティング・検証能力

○新しい制度や政策を実施する前に、徹底した事前調査、マーケティングを実施し、予めニーズや影響を詳細に分析しているか。国民の理解を得られない制度や政策が事前に是正される仕組みがあるか。

○実施された政策がどのような費用効果を上げているか、正確に検証できるか。「見える化」を浸透させ、できる限り分かり易い数値目標やそれに対する達成率を明示して誰もが政策を検証できるようになっているか。

○新しい制度が生活者（利用者）の立場に立ったものになっているか。

以下の 10 原則に沿っているか。

- ・生活者（利用者）の立場に立つ制度か
- ・公平・公正な制度か
- ・安心・安全な制度か
- ・透明性・説明責任が確保されている制度か
- ・シンプルな（簡明で分かり易い）制度か
- ・コストパフォーマンス（費用対効果）に優れた制度か
- ・無駄の出にくい制度か
- ・不服申し立て機能が充実している制度か
- ・最低限の保障機能が充実している制度か
- ・財源の裏付け等持続可能な制度か

⑦新政策立案能力

○いかにして前例や既成概念にとらわれず、新しい大胆な発想で、国民のための新政策を立案するか。

以上

局の組織目標

(平成22年4月～9月)

大	臣	官	房	1
医			局	2
健		政	局	3
医	薬	康	局	4
労	働	食	局	5
職	業	基	局	6
職	能	安	局	7
雇	力	力	局	8
用	開	開	局	9
均	発	発	局	10
等	・	・	局	11
社	児	児	局	12
会	童	童	局	13
・	家	家	局	14
社	庭	庭	局	15
老	援	援	局	16
保	護	護	局	17
年	健	健	局	18
健	險	險	局	19
保	金	金	局	20
年			局	21
政			局	22
策			局	23
統			局	24
括			局	25
官			局	26
(局	27
社			局	28
会			局	29
保			局	30
障			局	31
担			局	32
当			局	33
)			局	34
政			局	35
策			局	36
統			局	37
括			局	38
官			局	39
(局	40
労			局	41
働			局	42
担			局	43
当			局	44
)			局	45

平成22年4月20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22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(本年夏までに) 数値目標(-) 【人事管理、人材育成、働く環境の整備】 ・人事管理の基本となる人事評価のあり方や人材育成について、人事評価検討プロジェクトチームにおける議論を踏まえ、本年夏までに改善策をとりまとめ、制度官庁への提言や次期業績評価、予算要求等に反映させる。 ・人事評価の結果や組織目標の達成状況、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。	・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	期限(通常国会(・臨時国会)の会期末までに) 数値目標(10法案) 【国会対応、法令関係事務】 ・今通常国会に提出した法案(現在10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る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。また、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を、迅速かつ的確に行う。	・提出法案に対する与野党のスタンス、国会審議の状況	
3	期限(8月末までに) 数値目標(来年度概算要求、フレーム決定後に設定) 【概算要求とりまとめ、無駄のない予算執行】 ・7兆円以上の増加が見込まれる平成23年度の厚生労働省予算に關し、省内事業仕分け、行政事業レビュー等を通じて、既存予算を徹底して見直し、それを踏まえて8月末に所要の概算要求を行う。あわせて予算監視・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予算執行を行う。	・来年度概算要求フレームの動向	
4	期限(4月、5月、6月) 数値目標(-) 【諸外国の情報収集及び情報発信、国際協力】 ・本年4月のG20雇用労働大臣会合、5月のWHO総会、6月のILO総会などに準備段階から積極的に関与し、我が国の雇用政策や保健医療政策を会合の成果に盛り込むなど、社会保障・雇用政策分野に関する諸外国の情報収集や我が国の情報発信及び国際協力を行う。	・各国政府や国際機関との調整	
5	期限(9月末までに) 数値目標(-) 【厚生労働科学研究、健康危機管理対策】 ・厚生労働科学分野の研究成果(21年度分)について、研究成果を9月末までに国民に公表するとともに、国民と研究者の双方向の対話可能な発表の場の新設について検討を進め、9月末までに方向性を得る。また、健康危機管理体制に万全を期するため、官邸と連携した連絡訓練(毎月実施)等を開催する。	・関係部局の事務処理体制の確保	
6	期限(4月中、7月) 数値目標(-) 【広報体制の整備】 ・7月にコミュニケーション支援室(仮称)を発足させ、国民向けのパンフレット等について専門家の目によるチェック及び修正を行うことにより、国民に分かりやすい情報提供を行う。 ・4月中に各部局にコミュニケーション戦略シートを作成させ、その活用を通じて、幹部・職員の広報意識の醸成と広報活動の徹底を図る。 ・厚生労働行政モニターの意見等を踏まえ、更に国民に分かりやすいホームページとなるよう、本年夏までに専門家の知見を踏まえたデザインの見直し等に着手する。	・所要の予算や人材の確保	

【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	・人事評価検討プロジェクトチームにおける議論を踏まえ、本年夏までに、あるべき人材像や人材育成についての改善策をとりまとめ、所要の予算要求を行うとともに、制度官庁(人事院・総務省)など関係者との協議を開始する。(再掲) ・人事評価検討プロジェクトチームメンバーによる幹部、一般職員の研修を本年夏までに実施する。	
実態把握能力	・各局における実態把握能力等の向上を支援するため、4月中を目的に、実態把握、制度改善・新政策立案等をテーマにした幹部研修を実施する。	
コスト意識・ムダ排除能力	・省内事業仕分け、行政事業レビュー等を通じて、厚生労働省の既存予算を徹底して見直し、それを踏まえて8月末に所要の概算要求を行う。あわせて予算監視・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予算執行を行う。(再掲)	
コミュニケーション能力	・7月にコミュニケーション支援室(仮称)を発足させ、国民向けのパンフレット等について専門家の目によるチェック及び修正を行うことにより、国民に分かりやすい情報提供を行う。(再掲) ・4月中に各部局にコミュニケーション戦略シートを作成させ、その活用を通じて、幹部・職員の広報意識の醸成と広報活動の徹底を図る。(再掲) ・厚生労働行政モニターの意見等を踏まえ、更に国民に分かりやすいホームページとなるよう、本年夏までに専門家の知見を踏まえたデザインの見直し等に着手する。(再掲) ・職員のコミュニケーション能力を向上させるため、本年1月に実施した幹部職員研修(国民とのコミュニケーション)を踏まえたコミュニケーション研修を本年度から課長補佐以下にも実施する。	
情報公開能力	・各局における情報公開の前提となる文書管理が適切に行われるよう、5月に文書整理週間に集中的に整理を実施する。これによって明らかになった文書管理上の問題点について7月までに改善を図り、行政文書ファイル管理簿を更新し、厚生労働省が保有する行政文書ファイルを明確にするるとともに、積極的な情報公開に向けて情報公開基準に沿った運用について各局に指導を行う。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・各局における制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)等の向上を支援するため、4月中を目的に、実態把握、制度改善・新政策立案等をテーマにした幹部研修を実施する。 ・省内各局に業務改善のためのチームを4月中を目的に設けるとともに、省内の業務改善の取組を毎週公表する。 ・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、その集計結果とその時点での対応を、毎週公表する。	
政策マーケティング・検証能力	・各局における政策マーケティング・検証能力等の向上を支援するため、4月中を目的に、実態把握、制度改善・新政策立案等をテーマにした幹部研修を実施する。	
新政策立案能力	・各局における新政策立案能力等の向上を支援するため、4月中を目的に、実態把握、制度改善・新政策立案等をテーマにした幹部研修を実施する。	

医政局の組織目標

医政局のミッション:

○国民の皆様への質の高い医療サービスの提供

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(9月まで) 数値目標(-) 【医師確保対策の推進等】 ・医師確保対策の推進や医療提供体制の機能強化を図るため、次期制度改正に向けて、関係者からの意見聴取や議論を行い、9月までに論点の整理を行う。	・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	
2	期限(9月まで) 数値目標(-) 【医師不足の実態把握】 ・医師確保の目標を明確化するため、都道府県を通じて地域の医師不足の実態を把握する。4月までに都道府県へ調査方法等を説明し、6月までに調査を行い、9月までに調査概要をとりまとめ、公表する。	・調査方法の確立 (約9千か所の病院が対象) ・調査体制の確保(国、都道府県) ・必要医師数の指標の整理	
3	期限(9月まで) 数値目標(-) 【特定看護師(仮称)制度の導入】 ・特定看護師(仮称)制度の導入に向け、①実施可能な医療行為の範囲、②特定看護師(仮称)の要件を検討するため、6月までにモデル事業・実態調査に着手するとともに、9月までに実態調査の結果をとりまとめる。	・実態調査の調査方法やモデル事業の枠組みの確立 ・有識者など関係者との連携	
4	期限(8月まで) 数値目標(-) 【医療対話仲介者の推進】 ・患者家族の立場に立って医療従事者等との意思疎通を円滑に行う医療対話仲介者(メディエーター)について、その推進に向け、8月までに、有識者、実践者からの意見聴取等により実態を把握、整理する。	・医療対話仲介者(メディエーター)の役割の整理 ・関係者との調整	
5	期限(6月まで) 数値目標(-) 【医薬品・医療機器の研究開発の促進】 ・画期的な医薬品・医療機器の研究開発を促進するため、研究費の集中投入、治験環境の整備等の支援策を、6月にとりまとめ予定の新成長戦略に位置付ける。	・関係者からの意見聴取による問題点の把握 ・予算措置など必要な対応に向けた関係省庁等との調整	
6	期限(8月まで) 数値目標(-) 【執行率が低い予算事業の見直し】 ・平成21年度の執行率が50%以下の事業(平成22年度予算額が1億円以上の事業)について、都道府県からの意見聴取等により速やかに原因分析を行い、その結果を、8月にとりまとめる平成23年度予算概算要求に反映させる。	・都道府県など関係者との連携 ・意見の収集方法	
7	期限(8月まで) 数値目標(-) 【新規予算事業の検討】 ・平成23年度新規事業について、都道府県、関係団体等からのニーズ調査等により、速やかに執行可能か否かなど実態把握を行い、その結果を、8月にとりまとめる平成23年度予算概算要求に反映させる。	・都道府県など関係者との連携 ・意見の収集方法	
8	期限(9月まで) 数値目標(1時間) 【退庁時間の改善】 ・平成22年度(9月まで)の退庁時間を平成21年度同期より1時間早めるため、4月に各課総括補佐を中心とした改善チームを設置し、業務改善などの具体的取組方針について検討を行い、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	・局内の若手職員を中心に、病院等の現場視察や意見交換等を積極的に実施する。 ・外部から有識者を招いての勉強会等を積極的に開催し、課の所掌にかかわらず局内全課に参加を促す。	
実態把握能力	・地域の医師不足の実態を把握するため、6月までに調査を行い、9月までに調査概要をとりまとめる。(再掲) ・特定看護師(仮称)制度の導入に向け、6月までにモデル事業・実態調査に着手するとともに、9月までに実態調査の結果をとりまとめる。(再掲) ・医療対話仲介者(メディエーター)について、その推進に向け、8月までに、有識者、実践者からの意見聴取等により実態を把握、整理する。(再掲) ・平成23年度予算概算要求に向けて、速やかに執行率が低い事業の原因分析等を行う。(再掲)	
コスト意識・ムダ排除能力	・平成21年度の執行率が50%以下の事業(平成22年度予算額が1億円以上の事業)についての原因分析や、平成23年度新規事業についての実態把握を速やかに行い、その結果を、8月にとりまとめる平成23年度予算概算要求に反映させる。(再掲)	
コミュニケーション能力	・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常に心がける。 ・医師不足の実態把握のための調査を実施するに当たり、4月には都道府県に対して調査方法等についての説明会を開催するとともに、9月にとりまとめて公表する調査概要を、分かりやすいものとなるよう工夫する。(再掲)	
情報公開能力	・重要な資料を公表したり、重要な通知を发出した場合、速やかにホームページに掲載する。 ・地域の医師不足の実態を把握するため、6月までに調査を行い、9月までに調査概要をとりまとめ、公表する。(再掲)	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・医師確保対策の推進や医療提供体制の機能強化を図るため、次期制度改正に向けて、関係者からの意見聴取や議論を行い、9月までに論点の整理を行う。(再掲) ・平成23年度予算概算要求に向けて、速やかに執行率が低い事業の原因分析を行う。(再掲)	
政策マーケティング・検証能力	・医師確保対策の推進や医療提供体制の機能強化を図るため、次期制度改正に向けて、関係者からの意見聴取や議論を行い、9月までに論点の整理を行う。(再掲) ・特定看護師(仮称)制度の導入に向け、6月までにモデル事業・実態調査に着手するとともに、9月までに実態調査の結果をとりまとめる。(再掲) ・平成23年度新規事業について、都道府県、関係団体等からのニーズ調査等により、速やかに実態把握を行う。(再掲)	
新政策立案能力	・既存の縦割りにとらわれず、以下のとおり局横断的な取組を進める。 ①保険局、老健局との医療・介護改革調整会議の開催等 ②老健局、社会・福祉局と連携した介護職員等の医療行為についての検討	

健康局の組織目標

健康局のミッション:

- 健康づくり、疾病予防及び疾病管理によって、国民の健康を確保し、疾病に起因する国民や社会への負担を軽減
- 国民の健康確保の基盤としての良好な生活環境を確保
- これらの施策により、個人のQOLの低下を防止し、個人が能力を発揮できる社会づくりに貢献

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(9月まで) 数値目標(ー) 【急性疾患(感染症等)の予防】 ・新型コロナウイルス(H1N1)の再流行に備える。このため、今国会に提出した予防接種法等改正法案の成立・施行に万全を期するとともに、新型コロナウイルス対策協議会において今後の対策を協議し今後の対策に活用する。 ・内閣府が中心で進めるH5N1対策の再構築に対応して厚生労働省の対策を見直す。 ・厚生科学審議会予防接種部会において予防接種法基本見直し協議会を行うとともに、予防接種の重要性についての国民の理解を図る。	・新型コロナウイルス対策協議会議のまとめのための幅広い関係者からの意見聴取。 ・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。 ・予防接種の重要性等についての国民的議論の喚起。 ・基本見直しや予防接種推進等のために必要な人的・組織的体制の強化。	新型コロナウイルス対策については、関係省庁・省内関係部局と連携して実施
2	期限(9月まで) 数値目標(ー) 【慢性疾患(生活習慣病等)の予防】 ・生活習慣病予防の費用対効果について検証を行うこととし、その一環として、各地域における状況把握のために現地視察を行う。 ・総合的ながん対策の観点から、がん予防、検診率の向上、がん医療の均てん化の促進を図る。 ・たばこ対策として、健康局長通知発出後の受動喫煙の状況について現状を把握する。 ・種別と朝食摂取の関係など、様々な生活習慣の関連性について情報収集を行う。	・健康づくりのあり方は国民の多様なライフスタイルに合わせたものとする必要があるが、どのように国民に働きかけるか。 ・企業や地方公共団体の協力をどのように得るか。	たばこ対策については、安全衛生部における職場の受動喫煙対策とも連携して実施
3	期限(9月まで) 数値目標(ー) 【疾病管理等】 ・肝炎対策基本法に基づき、肝炎対策の総合的な推進を図るため、肝炎対策基本方針の策定に向け、肝炎対策推進協議会において議論を行う。 ・改正臓器移植法の円滑な施行のための準備を行う。 ・難病対策については、長浜副大臣をトップとする「新たな難病性疾患対策の在り方検討チーム(仮称)」を設置し、医療費助成や研究のあり方をめぐる新たな難病性疾患対策のあり方について検討を行う。	・疾病の治療の促進のために必要な予算の確保。 ・幅広い課題や、患者・感染者の方々をはじめ関係者の方々の様々なご意見をどのように肝炎対策基本方針に反映するか。 ・省内横断的な施策の検討をどのように進めるか。	
4	期限(9月まで) 数値目標(3000件程度) 【患者の方々等への支援】 ・原簿認定については、申請されている方々の高齢化等の状況に鑑み、3000件程度の処分を行うとともに、原簿認定集団訴訟原告のための基金の適切な運用を図る。 ・難病患者の生活支援としては、従来から実施されている難病患者等生活支援事業に引き続き取り組むとともに、今後、内閣府に設置された障がい者制度改革推進会議や省内に設置される「新たな難病性疾患対策の在り方検討チーム(仮称)」における協力を加え対応する。	・支援のために必要な予算の確保。 ・(原簿認定について)原子爆弾被爆者医療分科会の迅速な審査体制の確保。	
5	期限(9月まで) 数値目標(50件以上) 【良好な生活環境の確保】 ・生活衛生関係営業について、支援策等の検討を進めるため、業界ヒアリング等を行い、現状と課題について把握する。 ・水道事業の適切な運営を図る観点から、「地水水道ビジョン」を50件以上策定・見直ししていただくとともに、水道事業の海外展開に向けた準備を行う。 ・水道事業における国庫補助において、耐震化及び老朽管更新について重点化策を検討する。	・生活衛生関係営業の振興を図るための予算の早期執行及び日本政策金融公庫に対する指導。 ・地域水道ビジョンを策定する水道事業者の協力の確保。	

【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	・現行の健康局の定員について、人材育成・組織活性化の観点から見直しを行い、8月末の平成23年度概算要求及び組織定員要求に反映させる。 ・健康局の職員について、以下の7つの能力を向上させるための研修等を行う。	
実態把握能力	・生活習慣病予防の費用対効果について検証を行うこととし、その一環として、各地域における状況把握のために現地視察を行う。(再掲) ・たばこ対策として、受動喫煙防止に関する健康局長通知の趣旨の徹底を図る観点から、受動喫煙の実態を把握し、結果を発表する。(再掲) ・生活衛生関係営業について、支援策等の検討を進めるため、業界ヒアリング等を行い、現状と課題について8月までに把握する。(再掲) ・がん対策の推進に資するため、がん対策推進協議会等において、がん患者の方々の御意見を伺う。(再掲)	
コスト意識・ムダ排除能力	・ムダ排除の観点から、予算事業について不用額の圧縮をはじめとした徹底的な見直しを行い、8月末の平成23年度予算概算要求に反映させる。 ・「水道事業の費用対効果分析マニュアル」を見直し、水道施設整備に係る事業評価のレベルを向上させ、地方公共団体の施設整備の効率向上を図る。	
コミュニケーション能力	・4月から拡充された肝炎医療費助成制度について、様々な手段を活用して国民の皆様への周知を図る。 ・7月から施行される改正臓器移植法の円滑な施行のため、国民の皆様にご理解をわかりやすく周知する。(再掲) ・日本の水道技術について、9月までに英語版の説明資料を作成し、海外に向かって紹介できるようにする。(再掲)	
情報公開能力	・予防接種法基本見直しの議論、肝炎対策基本法に基づく肝炎対策基本方針の策定に向けた肝炎対策推進協議会の議論等について、随時、適切な情報公開を図る。(再掲)	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・原簿認定については、申請されている方々の高齢化等の状況に鑑み、9月までに3000件程度の処分を行う。(再掲)	
政策マーケティング・検証能力	・生活習慣病対策は、医療適正化のための施策の一つに位置付けられており、医療費適正化計画においては、メタボリックシンドローム該当者及び予備群の減少等の目標を掲げているところ、医療費適正化計画について、平成22年度に中間評価を行うこととなっているが、その中間評価に協力する。(再掲) ・7月から可能となる子どもの臓器移植に関し、臓器提供施設となりうる医療施設について、実地の調査を含む現状把握を行う。(再掲)	
新政策立案能力	・予防接種事業をめぐる新たな動きに対応して、予防接種法基本見直しの議論を行う。(再掲) ・難病対策については、長浜副大臣をトップとする「新たな難病性疾患対策の在り方検討チーム(仮称)」を設置し、医療費助成や研究のあり方をめぐる新たな難病性疾患対策のあり方について検討を行う。(再掲) ・また、「未来への投資」として、将来の難病性疾患の克服に資するよう、上記難病性疾患検討チームの議論と並行して、難病対策委員会を開催し、患者団体、地方自治体等の意見を聴取するとともに、保健医療科学院と共同で各国の難病対策についても調査を行う。	

医薬食品局の組織目標

医薬食品局のミッション:

<ul style="list-style-type: none"> ○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、あへん及び覚せい剤に関する取締り ○採血等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22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(22年度前半) 数値目標(-) 【薬害再発防止に向けた医薬品行政の見直し】 ・「薬害肝炎事件の検証及び再発防止のための医薬品行政のあり方検討委員会」における最終提言を公表し、薬害再発防止に向けた医薬品行政の見直しに着手する。	<ul style="list-style-type: none"> ・関係者の意見を聞くことが必要。 ・予算・組織(人員)要求において認められることが必要。 	
2	期限(22年度) 数値目標(※) 【新医薬品等の承認審査の迅速化】 ・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 10か月 通常品目 16か月 ・新医療機器 優先審査品目 16か月 通常品目 21か月	<ul style="list-style-type: none"> ・各種ガイドラインの作成 ・審査員の質の向上 ・「事前評価相談制度」の実施枠の拡大(新医薬品)、導入(新医療機器) ・治験相談等の円滑な実施 	
3	期限(5月まで) 数値目標(-) 【医療上の必要性の高い未承認薬・適応外薬の早期提供】 ・「医療上の必要性の高い未承認薬・適応外薬検討会議」において、医療上の必要性の検討を行い第1回目の開発要請を行う。 <参考> 「医療上の必要性の高い未承認薬・適応外薬検討会議」において、第1回目の開発要請を行った品目に係る告知申請等の妥当性の評価を6ヶ月以内(11月まで)に行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・検討会議及び専門作業班(WG)の円滑な運営 	
4	期限(①6月末、②9月末) 数値目標(-) 【人材教育研修の実施】 ・新規採用若しくは異動となった職員に対し、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。 ・局職員(食品保健部を除く。)全員を対象に薬害に対する認識を深めるための講演を実施する。		
5	期限(22年度前半) 数値目標(-) 【新型インフルエンザワクチン開発・生産体制整備事業の実施】 ・全国民分の新型インフルエンザワクチンを約半年で生産可能な体制を平成26年度を目途に整備するため、まずはパイロットプラント整備事業について、評価委員会の評価を踏まえ6月までに助成対象の選定を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な評価委員の選定。 ・評価委員会において、適正な助成先を選定してもらう。 ・基金管理団体の厳密な管理。 	
6	期限(22年度前半) 数値目標(アンケートによる参加者の理解度 75%以上) 【リスクコミュニケーションの推進】 ・食品の安全に関するリスクコミュニケーションを推進するため、意見交換会を開催し、食品の安全に関する国民の理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者の理解を促進する説明の方法(資料の改善など) 	
7	期限(22年度前半) 数値目標(モニタリング検査実施件数4万2千5百件) 【輸入食品監視の実施】 ・輸入食品監視指導計画の着実な実施		

【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"> ・新規採用若しくは異動となった職員に対し、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。(6月実施予定)(再掲) ・技術系(薬系)若手職員を対象に、現場を体験させる保健所研修を実施する。(10月～11月目途) ・医薬品総合機構(PMDA)が実施する審査・安全に係る専門分野等の研修に参加する。(随時) 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> ・局職員(食品安全部を除く。)全員を対象に薬害に対する認識を深めるための講演を実施する。(9月目途)(再掲) ・食品安全部内職員による検査所等の現場視察を行う。(7月目途) ・現場の病院薬剤師などから話を聴く機会をつくる。(9月目途) 	
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。(随時) ・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。(随時) ・局内若手で構成される委員会を設置し、検討を行う。(4月目途設置) 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・外部の講師を招聘して、研修を行う。(9月目途) ・PMDAのお薬相談室のベテラン職員の講話を聞く(9月目途) ・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。(随時) 	
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。(随時) ・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。(随時) 	
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"> ・局内若手で構成される委員会を設置し、検討を行う。(4月目途設置) ・若手職員を対象にPMDA職員、都道府県職員との話し合いの場を設ける。(9月目途) 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> ・局内若手で構成される委員会を設置し、検討を行う。(4月目途設置) 	
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。(随時) ・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。(随時) 	

労働基準局の組織目標

労働基準局のミッション:

○働く人が安心して快適に働くことができる環境を整備すること

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(9月まで) 数値目標(-) 【最低賃金の引上げ】 ・雇用戦略対話等において、最低賃金引上げの中長期的な基本方針を検討した上で、中央最低賃金審議会において、平成22年度の地域別最低賃金について、適切な引上げの審議を行う。 ・最低賃金引上げの課題等の調査を行い、当該調査を踏まえ、平成23年度予算の概算要求を行う。	・労使との調整 ・中小企業庁はじめ産業所管官庁との連携 ・必要な予算の確保	成長戦略において、2020年までの目標を設定する予定
2	期限(9月まで) 数値目標(-) 【有期労働契約法制の見直し】 ・有期労働契約研究会の最終報告を夏頃までにまとめて、その結果を労働政策審議会に報告する。	・労使との調整	
3	期限(8月まで) 数値目標(団体訪問30カ所) 【仕事と生活の調和の推進】 ・年次有給休暇の取得促進に向けて改正した「労働時間等見直しガイドライン」について、5月末までに経済団体等を訪問して周知を行うとともに、仕事と生活の調和施策について、昨年の事業仕分けを踏まえ、局内で考え方をまとめて概算要求を行う。	・経済団体等の協力 ・必要な予算の確保	成長戦略において、2020年までの目標を設定する予定
4	期限(9月まで) 数値目標(-) 【受動喫煙防止対策】 ・受動喫煙の防止対策について、5月までに検討会の報告をまとめ、その検討結果を踏まえ、労働政策審議会において議論を開始する。	・労使、業界との調整 ・関係省庁との調整 ・必要な予算の確保	成長戦略において、2020年までの目標を設定する予定
5	期限(9月まで) 数値目標(-) 【職場のメンタルヘルス対策】 ・メンタルヘルス対策について、定期健康診断においてメンタルヘルス不調者を把握する方法、専門家と産業医を有する外部機関の活用等を6月頃までに検討会の報告としてまとめ、その検討結果を踏まえ、労働政策審議会において議論を開始する。	・労使との調整 ・必要な予算の確保	・自殺・うつ病PTのとりまとめ結果を踏まえることが必要 ・成長戦略において、2020年までの目標を設定する予定
6	期限(9月まで) 数値目標(-) 【精神障害に対する労災補償の在り方の検討】 ・精神障害に対する労災補償の在り方について検討を行うため、精神障害事案に関する業務による心理的負荷に関する調査等を行う。		
7	期限(9月まで) 数値目標(-) 【労働基準監督署の業務改善】 ・労働基準監督署の業務改善について、6月末までに課題・問題点を把握、整理し、9月末までに改善策を取りまとめる。	・必要な予算の確保 ・効率性の追求と効果のバランス	
8	期限(概算要求時まで) 数値目標(-) 【事業仕分け結果の予算への反映】 ・事業仕分けの評価結果を平成23年度概算要求に適切に反映させることにより、法人向けの支出縮減を図る。		

【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	・組織横断的な政策課題に対して、プロジェクトチームを設置し、機動的な対応を行う。 ・労働基準監督署勤務の経験がない本省労働基準局職員を対象に現場業務を体験させる仕組みを検討する。	
実態把握能力	・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。 ・最低賃金引上げの課題等の調査を行う。(再掲) ・精神障害に対する労災補償の在り方について検討を行うため、精神障害事案に関する業務による心理的負荷に関する調査等を行う。(再掲)	
コスト意識・ムダ排除能力	・事業仕分けの評価結果を平成23年度概算要求に適切に反映させることにより、法人向けの支出縮減を図る。(再掲) ・労働基準監督署の業務改善について、6月末までに課題・問題点を把握、整理し、9月末までに改善策を取りまとめる。(再掲)	
コミュニケーション能力	・労使団体・国民等に対する通知の発出、発表資料、パンフレット等の作成に当たっては、その内容がわかりやすいものとなっているかをチェックする。 ・厚労省ホームページの充実努める。	
情報公開能力	・多数の労働者等のいか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。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・労働基準監督署の業務改善について、6月末までに課題・問題点を把握、整理し、9月末までに改善策を取りまとめる。(再掲)	
政策マーケティング・検証能力	・最低賃金の引上げ、有期労働契約法制、受動喫煙防止対策、職場のメンタルヘルス対策等に係る政策立案に際して、実態把握を行い、労使関係者との十分な調整に努める。(再掲)	
新政策立案能力	・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。(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における需給調整機能の強化及び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22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(6月(9月)) 数値目標(-) 【制度改正】 ・中長期的な雇用政策の方向性を盛り込んだ雇用政策研究会の報告書ととりまとめとともに、平成23年度の求職者支援制度の創設、雇用保険国庫負担割合1/4への復帰及び障害者権利条約への対応等を図るための制度見直しについて、具体的な内容の検討を行う。また、規制改革・地方分権の動きに適切に対応する。	・必要な一般財源の確保 ・労働政策審議会での調査審議 ・労使、関係省庁等との調整 ・内閣府の障がい者制度改革推進会議における検討状況	
2	期限(9月) 数値目標(-) 【制度改正の円滑な施行】 ・今通常国会で成立した改正雇用保険法の円滑な施行を図るとともに、国会に提出中の労働者派遣法改正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、労使・関係省庁など関係者の調整を行う。	・今通常国会での法案の成立 ・労使、関係省庁等との調整	
3	期限(8月) 数値目標(-) 【雇用保険二事業の見直し】 ・行政評価・監視で指摘されている雇用保険二事業について、事業仕分けの評価結果も踏まえ、法人向け支出の見直しや類似事業の統合など抜本的な見直しを行い、平成23年度概算要求に反映する。	・労使、関係省庁等との調整	
4	期限(平成22年度) 数値目標(就職率26%以上、求人充足率31%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22年度の目標を就職率26%以上・求人充足率31%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	
5	期限(平成22年度末) 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23万人) 【若者の就職支援】 ・学校や企業を訪問して新卒者の就職を支援する高卒・大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の就職を支援する。また、ハローワークにおけるきめ細かな支援等により、平成22年度に23万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	
6	期限(平成22年度末) 数値目標(平成22年度末に希望者全員が65歳まで働ける企業50%) 【高齢者の雇用促進】 ・いくつになっても働ける社会を実現するため、301人以上規模の企業、積極的な取組が見込まれる企業を中心に啓発指針を実施し、平成22年度末までに希望者全員が65歳まで働ける企業を50%とする。	・経済状況、雇用失業情勢の動向との関係 ・目標達成の検証方法	
7	期限(平成22年度) 数値目標(平成22年度 就職率16%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率について、平成22年度の目標を16%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(9月) 数値目標(職員向けメルマガ月1回発行) 【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、ハローワーク利用者の満足度調査を実施するとともに、ハローワークのサービス向上の取組みをコンテスト方式で選定し、その普及を図ることなどによりハローワークのサービス改善に努める。		
9	期限(7月) 数値目標(月1日以上有給取得率 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、平成22年4-6月について、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	・ 厳しい雇用情勢に迅速、適切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、初めて係長ポスト、補佐ポストに就いた職員を対象に、係長・補佐としての心構え、部下への指導といった内容を含めた「新任係長研修」「新任課長補佐研修」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)	
コスト意識・ムダ排除能力	・ 雇用保険二事業について、事業の必要性や重複の有無等について徹底的に検証する。	
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、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。 ・ 局内若手職員から構成される「局内モニターチーム」の意見を踏まえ、ホームページ画面やパンフレット等を改善する。 ・ 都道府県労働局ホームページに対する満足度(雇用施策関連)を把握し、改善を図る。	
情報公開能力	・ 有識者を招いての研修会を開催し、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。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・ ハローワークにおけるサービス向上の取組みをコンテスト方式で選定し、その普及を図る。(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)	
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、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	・ 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:

○「未来への投資」「ポジティブ・ウェルフェア」の実現に向け、緊急人材育成支援事業や公共職業訓練など職業能力開発、ジョブ・カード制度、若者の職業的自立支援等を積極的に展開

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(9月まで/年度末) 数値目標(訓練計画数:15万人、就職率:60%) 【緊急人材育成支援事業】 ・緊急人材育成支援事業について、平成22年度計画数15万人、就職率60%の達成に向け求人・求職者ニーズに合致した訓練の設定、多様な訓練機関の開拓、関係機関とハローワークとの連携による就職支援、事業の周知等の取組を行う。	・求人・求職者ニーズに合致した訓練の設定 ・多様な訓練機関の開拓 ・事業の周知	
2	期限(9月まで/年度末) 数値目標(訓練計画数:22万人、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22年度計画数22万人、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。	・求人・求職者ニーズに合致した訓練の設定 ・訓練実施機関・ハローワーク等の連携による就職支援	
3	期限(8月まで) 数値目標(-) 【求職者支援制度】 ・求職者支援制度の23年度創設に向け、年末までに職業能力開発分科会で同制度において実施する職業訓練の内容・実施体制等について検討いただき、中間的な取りまとめを行った上、23年度概算要求及び組織・定員要求に反映させる。	・必要な予算の確保 ・組織・定員要求 ・関係省庁との調整 ・他審議会との調整	
4	期限(9月まで/年度末) 数値目標(ジョブ・カード取得者 25万人) 【ジョブ・カード制度】 ・ジョブ・カード制度の着実な実施を図り、フリーター等の正社員経験の少ない方の正社員化を促進する。また、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25万人を達成するため、幅広い層へのジョブ・カードの取得を勧奨する。 ・また、成長戦略に盛り込まれた『日本版NVQ』の実現に向けた具体的手法・施策を検討し、平成23年度概算要求に反映させる。	・必要な予算の確保 ・ハローワークにおける取扱いの徹底	
5	期限(9月まで/年度末) 数値目標(延べ来所者数 29万人) 【ニート等の職業的自立支援】 ・新成長戦略(基本方針)に掲げられた「ニート減少」を踏まえ、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、年度目標である延べ来所者数29万人の達成に向け、ニート等の若者の実態把握、教育機関との連携に努めつつ、高校中退者等を重点としたアウトリーチ事業(新規)を円滑に立ち上げるとともに、その成果をサポートステーションの利用拡大・就職等実現に結びつける。	・教育委員会や高校の理解・協力 ・サポステの実施体制強化	
6	期限(9月まで) 数値目標(月1日以上有給休暇取得率 50%) 【有給休暇の推進】 ・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50%以上とすること。	・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	・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(再掲)。 ・所掌業務、重点課題等について認識・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。 ・新規採用・新規配属職員等に対して、局内の若手職員が主体となり、局の所掌業務についての勉強会を開催し、所属課室以外の知識も得られるようにする。 ・新規配属職員を中心に、公共職業能力開発施設や、基金訓練を実施している民間教育訓練機関等、職業能力開発施策が運用されている現場を視察させ、その後の行政運営に生かしていく。	
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。 ・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検証する。	
コスト意識・ムダ排除能力	・予算要求過程において、既存事業の無駄削減の状況を厳しくチェックする。 ・定期的に局内全職員に対して意識啓発を行い、無駄削減の意識を徹底させる。	
コミュニケーション能力	・新規施策等について、国民に対して積極的に周知広報を行う。 ・国民目線に立って通知内容やホームページを見直し、解りやすい情報の提供に努める。	
情報公開能力	・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)	・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を行い、より利用しやすい制度・事業への改善を図る。	
政策マーケティング・検証能力	・「求職者支援制度」の検討に当たり、現行の緊急人材育成支援事業における基金訓練の実施状況、就職状況等を把握・分析した上で、公労使三者構成による労働政策審議会における議論を尽くす。	
新政策立案能力	・『日本版NVQ』など局全体として取り組むことが必要な重要な政策課題について、課室の所掌にとらわれない発想による提案を募る。	

雇用均等・児童家庭局の組織目標

雇用均等・児童家庭局の 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、子ども手当及び母子保健医療

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(6月中) 数値目標() 【新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築について】 ・新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築に向けて、子ども・子育て新システム検討会議・作業グループにおける検討などにより、新たな制度について平成22年6月中を目途に基本的な方向を固める。	・関係省庁との調整 ・自治体など関係者との調整	
2	期限(8月中) 数値目標() 【保育所待機児童の解消、児童福祉・母子保健関係施策の推進】 ・保育所待機児童の解消に向けて保育所整備を進めるための方策について検討を行い、23年度概算要求に反映させるとともに、平成22年度についても、機動的な保育所整備を推進する方策について検討を行い、必要な措置を講ずる。 ・地域主権戦略との調整を図りつつ、かつ多様な手段での施行実態の把握に常に留意しつつ、平成22年度の保育、社会的養護、ひとり親家庭対策を含む児童福祉関係施策や母子保健関係施策について、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、利用の低調な項目の廃止や必要な施策の拡充について、23年度概算要求に反映させる。	・関係省庁との調整 ・自治体など関係者との調整	
3	期限(9月中) 数値目標() 【子ども手当等制度改正の円滑な施行・施行実態の把握】 ・平成22年度の子ども手当及び国会に提出中の児童扶養手当法改正法案が成立した場合には父子家庭に対する児童扶養手当について、その施行の実態を把握するとともに、その円滑な施行に向け、適時適切な情報提供など自治体への支援を行う。	・関係省庁との調整 ・自治体など関係者との調整	
4	期限(9月中) 数値目標() 【平成23年度以降の子ども手当の制度設計】 ・平成22年度の子ども手当の実施状況の実態把握を踏まえ、平成23年度以降の子ども手当の制度設計を行う。	・関係省庁との調整 ・自治体など関係者との調整	
5	期限(8月中) 数値目標() 【ワークライフ・バランスの実現に向けた施策の推進】 ・改正育児・介護休業法の円滑な施行など22年度におけるワークライフ・バランスの実現に向けた施策について、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。施策の推進に際しては、実態の把握に努めるとともに、その結果を踏まえ、利用の低調な項目の廃止や必要な施策の拡充について、23年度概算要求に反映させる。	・関係省庁との調整 ・関係者(労使等)との調整	
6	期限(8月中) 数値目標() 【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、均等・均衡待遇の実現を図るための施策の推進】 ・女性労働者やパートタイム労働者の公正な待遇、ポジティブアクションによってM字カーブの解消や均等・均衡待遇の実現を図るための施策など各種労働施策について、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。施策の推進に際しては、実態の把握に努めるとともに、その結果を踏まえ、利用の低調な項目の廃止や必要な施策の拡充について、23年度概算要求に反映させる。	・関係省庁との調整 ・関係者(労使等)との調整	
7	期限(9月中) 数値目標(各職員が少なくとも1回は実施) 【施設等現場の訪問や関係者との意見交換による施策を取り巻く実態の把握】 ・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)。	・予算業務、国会業務、法令業務との兼ね合い	
8	期限(9月中) 数値目標(10項目の業務改善事項) (月1日以上有給休暇取得率60%) (男性の育児休業取得率10%) 【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・遅出勤の活用等により、職員に過度の負担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、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。 ・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、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。(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)。(再掲) ・法令の施行実態をきめ細かく把握する観点から、1年又は四半期毎に実施・公表していた均等法、育児法、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、平成22年度からは毎月報告を受けることとする。	
コスト意識・ムダ排除能力	・業務におけるムダを排除し効率的な業務遂行に資する観点から、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) ・主として労働局で使用するパンフレット類についての分かりやすさ、親しみやすさを検証し、より効果的な制度広報の改善につなげるため、局内でパンフレットコンテストを実施する。	
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)	・地域主権戦略との調整を図りつつ、かつ多様な手段での施行実態の把握に常に留意しつつ、平成22年度の保育、社会的養護、ひとり親家庭対策を含む児童福祉関係施策や母子保健関係施策の推進や、改正育児・介護休業法の円滑な施行など22年度におけるワークライフ・バランスの実現に向けた施策、女性労働者やパートタイム労働者の公正な待遇、ポジティブアクションによるM字カーブの解消や均等・均衡待遇の実現を図るための施策などの各種労働施策について、自治体等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、利用の低調な項目の廃止や必要な施策の拡充について、23年度概算要求に反映させる。(再掲)	
政策マーケティング・検証能力	・平成22年度の子ども手当について、その実施状況の実態を把握するとともに、平成23年度以降の子ども手当について、局の内外を問わず幅広く議論を行い、その制度設計を行う。	
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、多様な意見を聞いた上で、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:

○厚生労働省の目標である、ナショナルミニマムの基準の設定と実現、ポジティブ・ウェルフェアの推進、自助・共助・公助の適切な組合せ等の政策の観点に基づき、①第二のセーフティネット整備「新しい公共」との協働、②障害者制度改革、③自殺・うつ病対策等、④福祉サービスの基盤整備、⑤戦没者遺族、戦傷病者等の援護を推進

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(①・③9月、②・⑤22年度、④夏までを目途) 数値目標(備考欄に記載)</p> <p>【第二のセーフティネット整備「新しい公共」との協働】</p> <p>・少子高齢社会の日本モデルの構築に向けて、ナショナルミニマムの基準の設定・実現やポジティブ・ウェルフェアの推進の観点から、第二のセーフティネットの整備やNPO等の「新しい公共」との協働により、生活保護受給者等の自立・就労支援や地域の要支援者の支援を推進する。</p> <p>①住宅手当の支給決定件数の増加 ②住宅手当の平成23年度以降の継続ないし恒久化に向けた検討 ③総合支援資金の円滑な貸付 ④生活保護受給者の自立支援等について、研究会を設置し、夏までを目途に「新しい公共」と行政の協働を通じた新たな取組の取りまとめ ⑤ナショナルミニマム研究会の中間取りまとめ(予定)を受け、生活保護におけるナショナルミニマムの考え方を明確化するための検証・検討</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 ・企業、NPOなど関係者との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・住宅手当の支給決定件数増傾向維持(22年度は対前半期) ・総合支援資金貸付の貸付決定件数H23年度末までに10万件に向け、22年度は対前半期比増
2	<p>期限(①遅くとも25年8月、②22年度) 数値目標(備考欄に記載)</p> <p>【障害者制度改革】</p> <p>・少子高齢社会の日本モデルの構築に向けて、障害者が当たり前に地域で暮らし、地域の一員としてともに生活できる社会をつくるため、当事者や現場の方々の意見を基に、障害者制度改革を検討・推進する。</p> <p>①新たな総合的な福祉制度(遅くとも平成25年8月までに実施)に向けた検討 ②施設や病院から地域での生活への移行の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な意見があり十分な調整が必要 ・財源の確保 ・自治体など関係者との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・入所施設からの移行者数2.1万人(H23年度末まで) ・グループホーム・ケアホーム利用者数H23年度末までに8.3万人に向け、22年度末までに6.8万人
3	<p>期限(自殺者数:22年度、改革の具体像の検討:夏までを目途) 数値目標(-)</p> <p>【自殺・うつ病対策等】</p> <p>・自殺者数を減少させるため、自殺・うつ病等対策プロジェクトチームでの検討を踏まえ、自殺・うつ病等対策を推進する。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、夏までを目途に検討を進める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自殺対策については、省内外の取組と連携を図りながら進める必要 	
4	<p>期限(①7月を目途、②～④22年度) 数値目標(備考欄に記載)</p> <p>【福祉サービスの基盤整備】</p> <p>・質の高い福祉サービスが必要と提供されるよう、福祉人材の資質向上及び量確保、グループホーム・ケアホーム等の整備、福祉事務所の体制整備などの高齢者・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。</p> <p>①今後の介護人材養成の在り方を検討し、7月を目途に中間まとめ ②EPA介護福祉士候補者の国家資格取得の支援策の拡充 ③グループホーム・ケアホーム等の適切な整備 ④ケースワーカー(交付税措置要望)、就労支援員の増員(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 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループホーム・ケアホーム利用者数H23年度末までに8.3万人に向け、22年度末までに6.8万人
5	<p>期限(①9月、②8月、22年度、③22年度) 数値目標(備考欄に記載)</p> <p>【戦没者遺族、戦傷病者等の援護】</p> <p>・戦後65周年を迎え、関係者の高齢化が進む状況等を踏まえ、戦没者遺族、戦傷病者等の援護を推進する。</p> <p>①特に南方地域で、NPO等の「新しい公共」と連携した遺骨の現地情報収集事業を拡充するなどの遺骨収集事業の強化 ②戦争犠牲者からの聴取資料の公表に向けた作業を8月までに行うとともに、資料の国立公文書館への移管等について、平成23～27年度の5か年の計画を22年度末までに取りまとめ ③「戦傷病者等の妻に対する特別給付金」の対象者に係る基準日の変更について、方針を検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・フィリピンについて、比政府との協議、焼骨施設等の確保 ・H23が戦傷病者妻特給法改正の時期 ・請求奨励対策 	<ul style="list-style-type: none"> ・フィリピン遺骨収集3千柱(H22年度上半期) ・国立公文書館への文書移管(H23年度開始)

【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"> ・4月、5月を集中ウォッチ月間とし、局内の若手を中心に、現場視察・意見交換を行うとともに、そのレポートを作成させる。 ・定期的に外部講師を招いての勉強会を開催するとともに、ナショナルミニマム研究会等の省内の審議会・研究会等について若手に積極的に傍聴させる。 ・業務の効率化を図り、超過勤務時間を縮減することにより、職員の健康管理を推進する。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> ・4月、5月を集中ウォッチ月間とし、局の懸案事項をテーマとして現場視察・意見交換を行う。 ・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、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、次の取組を行う。 ①生活保護の医療扶助のレセプト点検について、平成22年度中に全自治体で実施 ②無料低額宿泊施設等の在り方を検討し、その適正な運営に向けた新たな取組を夏を目途に取りまとめ 	
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。 ・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。 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> ・重要な資料を公表したり、重要な通知を発送した場合、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、集中ウォッチ月間における現場視察・意見交換等を通じて、国民や自治体・関係者の制度・業務改善に関する意見を吸い上げ、改善につなげる。 ・局内に設置した業務改善検討チームにおいて、改善事項の進捗把握と実施の促進を図る。 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> ・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ため、「生活保護業務データベース」を整備する。 	
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、老健局と連携した今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会の開催、医政局・老健局と連携した介護職員等の医療行為についての検討等の取組を進める。 ・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:

○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
 ○プロダクティブエイジングの考え方の下、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

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(平成22年6月) 数値目標(-) 【世界に誇る少子高齢社会の日本モデルの構築】 ・2025年の介護の姿を見据えつつ、次期制度改正に向けて、省内の議論を行い、介護ビジョンを策定する。 ・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とともに、介護事業者等の事務負担の軽減についても可能なものから実施する。	・必要な財源の確保 ・国民の納得と理解 ・与野党の制度改正へのスタンス ・関係庁との調整	
2	期限(平成22年9月) 数値目標(申請率:90%) 【ポジティブ・ウェルフェアの推進】 ・介護分野における雇用創出を図るため、介護職員の人材確保や処遇改善について、職業安定局や社会・援護局と連携して取り組む。 ・処遇改善交付金の申請率向上に取り組むとともに、3月末時点の申請率を早急に把握して公表する。 ・申請を行わない事業者について原因究明を行うとともに、介護職員の人数ベースで申請状況を推計する手法を検討する。 ・22年度からのキャリアアップ要件の周知等を図り、10月からの円滑な導入を進める。	事業者の規模、経営理念などをどう考えるか	
3	期限(平成22年度) 数値目標(23年度までに16万床の整備) 【利用者の立場に立った制度構築】 高齢者が自らの希望に応じて介護を受けることができるよう施設整備を進める。 ・介護基盤の緊急整備について、21年度の整備状況を早急に把握する。この結果を踏まえつつ、22年度については、23年度までに16万床整備できるよう都道府県との連携を図る。 ・国土交通省と連携して、高齢者ケア付き住宅の整備を進める。 ・グループホーム等の火災事故を踏まえ、介護施設等における防災体制の強化について検討する。	市町村、都道府県の整備方針、財政状況が異なるため、国の目標にどこまで協力できるか	
4	期限(平成22年9月) 数値目標(ニーズ把握:50カ所) 【自助・共助・公助の適切な組合せ】 自助・共助・公助を適切に組み合わせた介護保険制度を構築する。その際、介護において「新たな公共」の考え方を導入し、見守り等生活支援サービスの充実を図る。具体的には、 ・地域の日常生活圏域におけるニーズ把握のモデル事業を実施し、その上で、必要な地域のサービス提供が可能となるような事業を実施する。 ・ニーズの把握を踏まえた介護予防事業の新たな取組を実施する。	地域毎に取組方が異なるのでどう評価するか	
5	期限(平成22年9月) 数値目標(-) 【医療・介護一体改革】 医療・介護の一体的改革に向けた一定の道筋をつける。具体的には、 ・療養病床再編の実態調査を行い、夏までに結果をまとめ、その結果を基に療養病床の見直しの方向性を議論して方針を固める。 ・介護職員等の医療行為(痰の吸引や経管栄養)について、特養において看護師と連携して実施することを円滑に進めるとともに、更なる措置について検討する。 ・24時間巡回型の訪問介護・看護の体制整備を推進する。 ・介護の質を評価する仕組みについて検討する。	・法制度上の整理 ・安全を担保する手法(十分な研修の確保など) ・関係団体との調整 ・国民の納得と理解 ・関係庁との調整	

【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、残業が深夜まで及んだ場合の対応を検討。	
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	・介護保険制度の見直しに当たり、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	・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、速やかに政策調整員や広報委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。また、昨今の介護施設の火災を踏まえ、火災発生時の情報収集・初動対応のマニュアルを作成する。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・介護に関する事務負担の軽減についての意見募集の結果について検討を重ね、事務負担の軽減を可能な限り早期に実施する。(再掲)	
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、制度改正を行い、さらにその実施状況の把握に努める。例えば、療養病床再編の実態調査を行い、夏までに結果をまとめ、その結果を基に療養病床の見直しの方向性を議論して方針を固める。(再掲)	
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、 ・国土交通省と連携した共同での住まいと地域包括ケアに関する施策の検討会の開催 ・医政局・保険局・老健局での医療・介護改革調整会議の開催 ・社会・援護局と医政局と連携した介護職員等の医療行為についての検討 ・社会・援護局と連携した介護福祉士についての検討会の開催を進める。	

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22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(夏まで、来年の通常国会 数値目標(中間取りまとめ、関連法 案の提出) 【高齢者医療制度廃止後の新たな制度の構築】 ・平成25年4月に新たな高齢者医療制度に移行するため、政務三役の指示の下、 本年夏を目途に新たな制度の基本的な方向を取りまとめ、意識調査や地方公聴会 を行った上で、年内に最終的に取りまとめ、関連法案を来年の通常国会に提出す る。	・関係者との調整 ・与野党の制度改革へのスタンス ・必要な財源の確保 ・国民の理解と納得	
2	期限(一) 数値目標(一) 【医療と介護の融合的改革のための診療報酬の検討】 ・介護と医療の融合的改革のため、介護報酬と診療報酬の同時改定に向けた検討 等を進める。	・関係者との調整	「医療・介護に 関する国民会 議(仮称)」の議 論等を踏まえ る。
3	期限(年内) 数値目標(H23予算案への反映) 【高額療養費のあり方の検討】 ・高額療養費のあり方について、政務三役の指示の下、5月を目途に医療保険部会 の議論を開始し、改正案の選択肢を整理した上で、予算編成過程で検討を行い、 H23予算案に必要な反映を行う。	・患者の方の意見の反映 ・関係者との調整 ・必要な財源の確保	
4	期限(年内) 数値目標(年内に方針をまとめる、可 能なものは改革に着手) 【審査支払機関の在り方の検討】 ・審査支払機関の在り方について、検討会において議論を進め、年内に議論が一巡 することを目指す。議論の過程で改革に着手できるものがあれば、順次着手。	・関係者との調整	
5	期限(年内) 数値目標(H23予算への反映) 【出産育児一時金の検討】 ・出産育児一時金制度に関する議論の場を設け、直接支払制度の現状・課題や、制 度の在り方について検討し、23年度以降の制度に反映させる。	・妊婦の方の意見の反映 ・関係者との調整 ・必要な財源の確保	
6	期限(H23予算概算要求) 数値目標(H23概算要求への反映) 【国保組合への国庫補助のあり方検討】 ・国民健康保険組合に対する国庫補助のうち「特別調整補助金」について、各国保 組合の財政力等を十分に精査した上で、政務三役の指示の下、そのあり方を検討し て、平成23年度予算の概算要求に反映する。	・関係者との調整	

【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、実感を 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、実感を 踏まえた独善によらない立案などができるようにする(「人材育成・組織活性化」の①の再掲) ・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) ・高額療養費については、患者負担の実態を十分に把握した上で、その在り方を検討する(再掲)	
コスト意識・ムダ排 除能力	・国保組合への特別調整補助金について、各組合の財政力等を十分に精査した上で在り方を検討する(再掲、概算要 求まで) ・「後発医薬品の使用」、「くすりのもらいすぎ」、「適正受診」について、保険者からの周知を推進する(4月中に通知を発 出)。 ・局内の補助金について、その必要性、重複・類似のものはないか、迂回補助となっていないかなどについて検証し、予 算編成に反映させる(概算要求まで) ・「厚生労働省における行政経費の節約に向けた取組」の徹底(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)	
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。 ・新たな高齢者医療制度の検討に際し、意識調査や公聴会を通じて、中間取りまとめの内容を国民にわかりやすく伝え る(再掲。本年夏以降を目途)。	
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)	・今般の診療報酬改定において寄せられた意見、苦情等を集約し、必要なものは改定の検証作業につなげる(本年度 中に結果速報の報告)。	
政策マーケティング・検証能力	・新たな高齢者医療制度については、省の目標中の「10原則」に沿った検討を進める(再掲。本年末にとりまとめ)。	
新政策立案能力	・新たな高齢者医療制度の構築については、被用者、国保などの制度に幅広く関係するものであり、検討に当たっ ては、柔軟で幅広い検討を行うようにする(再掲。本年末に取りまとめ)。	

年金局の組織目標

年金局のミッション:

○年金制度の企画立案及び安定的な制度運営の確保(日本年金機構の円滑な運営確保を含む)

【今期(平成22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(5月まで、9月まで) 数値目標(-)</p> <p>【新たな年金制度の創設及び現行制度の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・25年の法案成立を目指す新たな年金制度の創設に向けて、総理を議長とする検討会で5月中を目途に基本原則を取りまとめる作業に取り組むとともに、年度内に実施把握の調査、外国制度の情報収集・分析及び年金財政の推計手法の開発を行うため、半期で計画的に取組を進める。 ・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とし、平成23年度以降の基礎年金の国庫負担割合を2分の1とするための財源確保について検討する。 ・国会提出中の国民年金法・確定拠出年金法等の改正案(年金確保支援法案)及び独立行政法人地球医療機能推進機構法案の成立に向けた対応を図るとともに、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・改革の方向性に関する国民的な合意形成 ・実施把握等の調査、年金財政の推計手法の開発 ・所要の財源の確保 ・関係省庁との調整 	
2	<p>期限(年央、9月まで) 数値目標(-)</p> <p>【年金積立金の運用の在り方の検討】</p> <p>年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の運営の在り方に関する検討会において、年金積立金の運用の在り方の検討を行い、年央までに中間とりまとめ、年末までに最終とりまとめを行うべく、半期で計画的に準備を進める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な意見の集約 ・関係省庁の調整 	
3	<p>期限(9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"> ・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(今半期においては10月末の状況を取りまとめ)するとともに、未請求者数の状況等を9月までに把握する。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・審査等の効率合理化、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、9月までに結論を得て、順次実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係団体との調整 ・情報収集の方法 	
4	<p>期限(9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"> ・社会保障協定について、スウェーデン及びアイルランドとの間で22年度中に発効できるように着実に調整を進める。また、イタリアとの間でも協定の早期発効に向けて調整を進める。併せて、スイス、ブラジル等との間で協定署名に向けた協議を促進する。 ・諸外国の年金制度に関する情報収集・整理・分析を行い、22年度中に主要国の制度についての情報を集約すべく、半期で計画的に準備を進める。 	<p>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。</p>	
5	<p>期限(9月まで) 数値目標(中期計画・平成22年度計画記載の各目標)</p> <p>【年金記録問題への取組】</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(工費表)」に掲げる各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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要な予算の確保 ・日本年金機構との連携 ・実施把握、進捗管理 	
6	<p>期限(9月まで) 数値目標(-)</p> <p>【日本年金機構の円滑な業務運営】</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など、中期目標として示され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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・必要な予算の確保 ・日本年金機構との連携 ・実施把握、進捗管理 	
7	<p>期限(9月まで) 数値目標(コスト1割削減・超過勤務1月60時間以内)</p> <p>【業務改善とコスト削減への取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・局内の消耗品費を前年同期比で1割削減する(具体的な削減方策を年金局業務改善委員会において、4月中にまとめ、5月から実施する。) ・局内職員1人当たり超過勤務時間を1月60時間以内にするを目標とし、平均残業時刻を前年同期比で30分短縮する。 ・毎日の業務進捗管理を徹底し、また、業務を効率的かつ迅速に実施するため、毎朝、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を行うことの実施・徹底を図る。 		

【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"> ・3月から開始した年金業務実地研修を計画に進め、9月までに30人以上の若手職員を年金事務所等における年金相談など実地研修に参加させる。 ・国際年金業務に精通した職員を計画的に育成するための方策の具体化を図るため、国際年金業務に精通した職員育成に係る基本方針を4月中にとりまとめ、9月までに人事配置、研修教育機会の整備等の具体的な措置の検討を行う。 ・年金整理や資金運用など、局内の専門知識を持つ者を講師とした局内研修により、職員の知識習得を図る。 ・報告・連絡・相談の励行を図るため、それらを実施しやすい業務上の工夫を行うとともに、幹部は積極的に奨励する。 	
実施把握能力	<ul style="list-style-type: none"> ・3月から実施している年金業務実地研修を計画に進め、9月までに30人以上の若手職員を年金事務所等における年金相談などに同席させる実地研修に参加させる。 ・毎週とりまとめられる「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。このため、国民の声を活用し、制度・業務改善に反映させるためのプロセスづくりを4月中に行う。 ・年金局と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。 ・22年2月に実施した年金記録調査事業の見直し効果把握のために、福祉医療機構が実施するアンケート等の内容について、9月までに調整する。 ・データ分析能力向上のため、統計や企業会計に関する知識を習得する局内研修会を9月までに2回以上開催する。 	
コスト削減・ムダ排除能力	<ul style="list-style-type: none"> ・局内の消耗品費を前年度比で1割削減する(具体的な削減方策を年金局業務改善委員会において、4月中にまとめ、5月から実施する。)(再掲) ・局内職員1人当たり超過勤務時間を1月60時間以内にするを目標とし、平均残業時刻を前年同期比で30分短縮する。(再掲) 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・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を図る。その際、メディア関係や広告業界など外部有識者からや厚労省モニター、年金委員からの意見聴取を行い、活用する。 ・コミュニケーションや広報に関する外部有識者を招き、広報・情報発信に関する局内研修会を9月までに2回以上開催する。 	
情報公開能力	<ul style="list-style-type: none"> ・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を図る。その際、メディア関係や広告業界など外部有識者からや厚労省モニター、年金委員からの意見聴取を行い、活用する。 ・コミュニケーションや広報に関する外部有識者を招き、広報・情報発信に関する局内研修会を9月までに2回以上開催する。 	
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"> ・毎週とりまとめられる「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。このため、国民の声を活用し、制度・業務改善に反映させるためのプロセスづくりを4月中に行う。 ・局内に設置した業務改善委員会を毎月2回程度開催し、改善事項の進捗把握と実施の促進を図る。その上で、6月までに改善計画の必要な見直し・充実を図る。 	
政策マーケティング・検証能力	<ul style="list-style-type: none"> ・毎週とりまとめられる「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。このため、国民の声を活用し、制度・業務改善に反映させるためのプロセスづくりを4月中に行う。 ・「記録回復ケース」に関しお客様のご意見をお聞きする場」においてお客様からの生の声を伺いすること等を通じ、過去の年金記録に陥り等が生じた背景・原因について検証するとともに、その結果を年金記録問題の再発防止に活用する。 ・確定給付企業年金の申請手続き・審査等の効率合理化、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、9月までに結論を得て、順次実施する。(再掲) ・特別法人格の取扱い等、老年度税制改正要望について、関係者のニーズを十分に把握し、それらを踏まえて検討し、要望書を作成する。 ・国民の年金積立金の運用に対する意見を把握するための調査の実施に向けて、調査設計を行う。 	
新政策立案能力	<ul style="list-style-type: none"> ・若手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少なくとも2度に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得るための意見交換会を9月までに2回以上開催する。 	

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22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(6月まで) 数値目標(—) 【少子高齢社会の日本モデルの取りまとめ】 ・世界に誇れる「少子高齢社会の日本モデル」を6月までにとりまとめる。	・新成長戦略、中期財政フレーム、平成23年度予算との関係	
2	期限(6月までに中間的にとりまとめ) 数値目標(—) 【ナショナルミニマム研究会における中間的な考え方の整理】 ・ナショナルミニマム研究会において、ナショナルミニマムの基準の検討を行い、6月までに格差の経済的損失等に関する作業チームの中間報告も含め、中間的な考え方の整理を行う。	・関連諸制度や予算編成との関係 ・格差の経済損失の推計には一定の時間が必要	
3	期限(6月まで) 数値目標(—) 【厚生労働行政における成長戦略の在り方の検討】 ・6月(5月に繰上げとなる可能性あり)までに取りまとめられる予定の政府の新成長戦略のとりまとめに併せ、厚生労働行政における成長戦略のあり方を検討し、新成長戦略に盛り込む。	・社会保障と経済成長の関係の整理 ・「少子高齢社会の日本モデル」との関係 ・関係省庁との連携	
4	期限(5月頃を目途に中間取りまとめ) 数値目標(—) 【社会保障に関する番号制度の在り方】 ・政府の社会保障・税に関わる番号制度に関する検討に併せ、社会保障に関する番号制度のあり方を検討する。	・利用する分野・番号などの特定 ・個人情報保護を確保する仕組みの構築 ・実務上の課題	
5	期限(7/1に室を設置する) 数値目標(—) 【アフターサービス室設置と厚生労働行政におけるPDCAサイクルの定着】 ・アフターサービス室を7月に設置し、厚生労働行政全体について、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。 具体的には、①優秀な人材の確保に向けて、業務内容・勤務内容を検討し、公募期間を十分に取る等工夫した上で、4～5月に公募を実施する。②5～6月には、公平・中立に選任作業を進める。③7月以降は、アフターサービス室の活動が国民目線で施策の見直しに繋がるものとなっているか随時検証し、改善する。	・優秀な人材の確保 ・現場(地方自治体、民間法人等)や担当部局との連携(目的意識を共有し、明るく前向きなコミュニケーションが必須) ・施策の見直しにつながる調査・分析の実施	
6	期限(6月まで) 数値目標(—) 【厚生労働白書の執筆】 ・国民の皆様に関心事項を中心に、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が、専門性ゆえのわかりにくさに陥ることなく、分かりやすく明確に記述することが必要	

【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括として適宜、図書のおすすめ等を行う。(月に1回程度、コメント付きでお勧め図書を紹介する等)	
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、ナショナルミニマム研究会等の場を通じて、貧困の実態の把握に努める。 ・成長戦略に盛り込むべき施策・事業の検討に当たり、未来投資PTIにおいて現場第一線で活躍されている方を含めた外部有識者ヒアリングを行ったところ。引き続き現場のニーズを把握した施策づくりに努める。	
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検討において、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	・「少子高齢社会の日本モデル」を策定し、国民と共有することで、そのために必要となる財源への理解も得ていく。国民に具体的なイメージが湧くように、「近未来の社会の姿」を物語として示すとともに、モデル的な自治体の取組みを紹介する。 ・全員参加のミーティング(朝礼)を毎週開催	
情報公開能力	・国民に厚生労働省の政策についての情報が効果的に伝わるような評価書の作成に向けて原局を支援する。評価書の公表時には、視覚的な読みやすさや一覧性にも留意するとともに、HP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ような工夫を行う。 ・厚生労働行政を分かりやすく伝え、かつ国民の皆様が親しみをもちてもらうために、厚生労働白書に「100人で見た日本」、「日本の1日」等の資料を掲載する。	
制度・業務改善能力(アフターサービスの考え方)	・アフターサービス室を7月に設置し、厚生労働行政全体について、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。(再掲) ・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。	
政策マーケティング・検証能力	・ナショナルミニマム研究会において、格差の経済的損失、費用対効果等について研究する。 ・本年度に実施する政策評価から、HPIにおいて、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ることとし、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	・社会保障の総合的な企画立案を行う部署として、「少子高齢社会における日本モデル」やナショナルミニマムの基準を策定し、各部局の施策づくりの出発点としてもらう。	

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22年4月～9月の半期)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	期限(5～6月) 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体制の確立】 ・新成長戦略の「雇用・人材戦略」が実効あるものとなるよう取りまとめるとともに、PDCAに基づく労働政策の実施体制を確立する。	・新成長戦略の取組と総合的な取組を行うため、内閣府、国家戦略室等関係府部局、労使団体とのきめ細かな調整が必要。	・PDCAサイクル体制の確立に向け、5～6月を目標に労働政策審議会の下に点検評価部会を立ち上げることとしている。
2	期限(8月) 数値目標(ホームページアクセス件数:前年比増) 【平成22年版労働経済の分析(労働経済白書)の取りまとめ、公表】 ・平成22年版労働経済の分析(労働経済白書)を取りまとめ、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。	・広報については、年度後半にも積極的に行う。
3	期限(9月まで) 数値目標(別途定める4～9月の電力消費量の目標値) 【省内の温暖化対策】 ・CO2削減数値目標(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。	・当該目標達成のため、毎月、組織・施設ごとの進捗状況を把握・検証する。 ・なお、20年度のCO2の排出実績は13年度比8.1%増。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排出単位の引き下げが不可欠。	・22年度のCO2排出原単位は目標期間中には算出されず、また、当省において関与できるものではないことから、電力消費量を目標とした。 ・22年度の電力消費量の目標は20年度比6.1%減としており、これに基づく組織・施設ごと月別目標値を策定中。
4	期限(9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(9月まで) 数値目標(平均退庁時間10分程度早める、男性育休・育児参加休暇原則必ず取得) 【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】 ・業務の進め方の改善・効率化策を4月前半に策定し、職員の平均退庁時間を前年同期比で10分程度早めるとともに、該当する男性職員は育児休業・育児参加休暇を原則必ず取得する。	・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。	・数値目標は年間の目標とするが、上半期終了時に中間評価を実施する。
6	期限(9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22年度予算額の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。	・数値目標は年間の目標とするが、上半期終了時に中間評価を実施する。

【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	・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)研究員と厚生労働省の若手・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	・「省からの「騒り」の一掃」の観点からも重要な取組。 ・現場視察の取組については、第一線機関を所管している関係部局の協力を要請。
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)研究員と厚生労働省の若手・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22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(厚生労働省のHPにおける政策統括官(労働担当)のサイトはもとより、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、厚生労働行政モニターのご意見などを参考にしつつ、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	・HP等による情報提供については、関係部局における積極的な取組及び関係部局との緊密な連携が必要。
情報公開能力	・HP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) ・政策統括官(労働担当)部門内若手職員による業務改善の取組の推進(若手職員により業務改善のチームを編成、検討し、検討結果を業務改善に反映させる取組を行う)	・人材育成・組織活性化のための取組は、本能力の向上にも資する。
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、5～6月を目途で設置予定の点検評価部会により、的確な点検評価を行う)	・人材育成・組織活性化のための取組は、本能力の向上にも資する。
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	・人材育成・組織活性化のための取組は、本能力の向上にも資する。