

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画（第3期）（案）

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第29条第1項の規定に基づき、平成24年3月●日付けをもって厚生労働大臣から指示のあった独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標（第3期）を達成するため、同法第30条の規定に基づき、次のとおり、独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画（第3期）を定める。

平成24年 月 日

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

（前文）

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「機構」という。）は、労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与するという目的の下、業務運営の効率化に関する取組を含め、業務全般について中期目標及び中期計画に沿った取組を行ってきたところである。第3期中期目標期間においては、機構に課せられた当該目的の下、中期目標に基づき、機構が担うべき必要な業務に重点化するとともに当該業務の活性化を図ることにより、より一層厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に資する質の高い労働政策研究及び労働行政担当職員研修を効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の計画を遂行する。

第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

1 組織規律の強化

独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第3期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。

2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備

（1）「独立行政法人の制度・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、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との

統合についての検討を行う。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成 22 年 12 月 7 日閣議決定）に基づく労働大学の国への移管についても準備を進める。

- (2) 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、労働行政担当職員研修（労働大学校）を国に移管することに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行う。

3 経費の節減

- (1) 契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。

- (2) 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成 28 年度において、平成 23 年度と比べて 15%以上を節減し、また、業務経費については、平成 28 年度において、平成 23 年度と比べて 5%以上を節減するため、業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。

人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度 1%以上の節減を行う。

- (3) 運営費交付金を縮減する観点から、自己収入について、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施し、中期目標期間の最終事業年度において平成 22 年度と比較して 10%程度の拡大に努める。

- (4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。

第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置

業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。

- ・ 業績評価システムによる評価
適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。
- ・ 業務運営等に関する意見及び評価の把握
有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

1 労働政策研究

(1) 労働政策研究の種類

次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。

イ プロジェクト研究

中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）については、国家戦略及び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。

それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部

門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。

中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。

ロ 課題研究

厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究については、重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して実施し、成果を公表する。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。

ハ 緊急調査

厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。

(2) 労働政策研究の実施体制

イ 実施体制

労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。

また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。

ロ 厚生労働省との連携等

労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するた

め、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。

(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価

イ 成果の取りまとめ

労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。

ロ 法人における研究評価の実施

業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。

ハ 厚生労働省における評価等

すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。

ニ 達成すべき具体的な目標

あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働関係法令の改正、予算・

事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況をはじめ労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する。こうした目的を達成するため、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。

その他、次の具体的な目標の達成を図る。

① リサーチ・アドバイザー部会等による評価

外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。

② 有識者からの評価の調査等

労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。

2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。

(1) 国内労働事情の収集・整理

中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。

- ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。

(2) 海外情報の収集・整理

我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海

外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。

- ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。

なお、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。

(3) 各種統計データ等の収集・整理

広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これら进行分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。

(4) 図書資料等の収集・整理

内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。

また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。

3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣

労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。なお、招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の通り業務を実施する。

(1) 研究者等招へい

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。

(2) 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連

が強い海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。

4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言

労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。

実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的な PR や分かりやすい公表資料の作成等に努める。

(1) 労働政策研究等の成果の普及

労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。

イ メールマガジン

労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを活用して、国民各層に幅広く提供する。

- ・ メールマガジンは週 2 回発行する。
- ・ メールマガジンの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を 80%以上となるようにする。
- ・ メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、32,500 人以上を目標とする。

ロ ニュースレター

労働政策研究及び関連する内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。

- ・ ニュースレターは月 1 回発行する。
- ・ ニュースレターの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を 80%以上となるようにする。

ハ ホームページ等

ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善に努める。労働政策研究等の成果については、その発

表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。

- ・ 労働政策研究の成果ごとにホームページからのアクセス数を調査することにより普及状況を客観的に把握し、その結果を公表する。

ニ 研究専門雑誌

研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。

- ・ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

(2) 政策論議の場の提供および政策提言

政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回開催する。

- ・ 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。

また、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る。

5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修

(1) 研修の効果的実施

厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を、中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。

イ 研修内容の充実等

専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、

より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。

ロ 研究員の研修への参画

研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に積極的に参画する。

ハ 研修に対する要望の把握

労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。

特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。

なお、労働大学校の国への移管後も、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を維持するための取組を実施する。

(3) 研修効果の測定

研修生に対するアンケート調査に加え、研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査を新たな評価制度として導入し、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。

- ・ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均 85%以上の者から有意義だったとの評価を得る。
- ・ 所属長に対する事後調査により、毎年度平均 85%以上の者から役立っているとの評価を得る。

6 その他の事業

労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実

務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。

第3 予算、収支計画及び資金計画

予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。

なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。

第4 短期借入金の限度額

- 1 限度額 300 百万円
- 2 想定される理由
 - (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。
 - (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。

第5 剰余金の使途

- 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。
- 2 研修事業の内容の充実。

第6 その他業務運営に関する重要事項

- 1 情報開示の徹底
機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。
- 2 保有資産の見直し

保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。なお、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付する。

第7 人事に関する計画

1 方針

- (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。
- (2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。
- (3) 調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。
- (4) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。

2 人員の指標

期末の常勤職員数について第2期末の常勤職員数（労働大学校が国へ移管された場合は、労働大学校に係る常勤職員数を除く）を上限とする。

（参考）平成23年度末の常勤職員数 114人

第8 施設・設備に関する計画

独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。

【中期目標期間中のプロジェクト研究】

「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」

- ・ プロジェクト横断的、総合的・戦略的な労働・雇用政策の構築に資する調査研究を行い、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。

「我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究」

- ・ 今後の我が国の中期的な労働力需給のフレームワーク（産業、職業、地域、年齢など）を展望しつつ、経済のグローバル化や環境・資源等地球規模での問題、あるいは新段階の少子高齢化や人口減少といった経済社会の構造変化が労働・雇用や労働市場へ及ぼす影響に関する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。

「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」

- ・ 雇用慣行・雇用形態が変化し、また教育段階での職業能力形成の在り方が変化する中で、企業内外での職業能力開発、能力評価システムの在り方、教育と職業との接続の在り方などについて、その現状と施策について、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。

「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」

- ・ 充実した職業生涯を歩むために求められるキャリア形成に関して、職業移動・キャリア転換への対応、キャリアコンサルティング、求人・求職のマッチング、就職困難者支援等を含む生涯にわたるキャリア形成支援や就職促進などの観点から、さまざまな関連する実態を把握し、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。

「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」

- ・ 企業の経営戦略（コーポレート・ガバナンス、女性の活躍促進を含む）や雇用構造の変化（多様な働き方など）に対応した人事労務管理や雇用システム、人材育成の取組みの変化の実態を把握し、課題を抽出するとともに、関

連する労働法制のあり方の見直しやワーク・ライフ・バランスの推進等を通じた雇用の質の向上や多様な働き方の実現に資する政策的インプリケーションを提示する。

「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究」

- ・ 労使関係を中心とした労働条件決定システムにおけるさまざまな変化の実態を把握し、課題を抽出するとともに、労働法制面（ソフト・ローも含む）を中心とした政策的インプリケーションを提示する。

中期計画（平成 24 年度～平成 28 年度）の予算

（単位：百万円）

| 区 別 | 金 | | | 額 |
|----------|--------------|------------|---------------|---------------|
| | 一般勘定 | 労災勘定 | 雇用勘定 | 計 |
| 収 入 | | | | |
| 運営費交付金 | 2,094 | 558 | 9,701 | 12,353 |
| 施設整備費補助金 | 50 | 284 | 636 | 970 |
| その他の収入 | 260 | 0 | 39 | 300 |
| 計 | 2,405 | 842 | 10,376 | 13,623 |
| 支 出 | | | | |
| 人件費 | 1,860 | 260 | 4,426 | 6,546 |
| 一般管理費 | 71 | 253 | 1,860 | 2,184 |
| 業務経費 | 424 | 45 | 3,454 | 3,923 |
| 政策研究経費 | 124 | 0 | 1,900 | 2,024 |
| 情報収集等経費 | 3 | 0 | 603 | 606 |
| 国際研究交流経費 | 37 | 0 | 187 | 223 |
| 成果普及等経費 | 136 | 0 | 625 | 760 |
| 研修事業経費 | 15 | 45 | 140 | 200 |
| その他の経費 | 110 | 0 | 0 | 110 |
| 施設整備費 | 50 | 284 | 636 | 970 |
| 計 | 2,405 | 842 | 10,376 | 13,623 |

〔 人件費の見積り 〕

期間中総額 5,422 百万円を支出する。

ただし、上記の額は、役員給（非常勤役員給与を除く。）並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当及び休職者給与に相当する範囲の費用である（人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く）。

〔 運営交付金の算定ルール 〕

別紙 2 - 2 のとおり。

〔 注釈 〕

各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

運営費交付金の算定ルール

中期目標期間（平成 24 年度～28 年度）の運営費交付金の算定ルールについては、次のとおりとする。

$$\text{運営費交付金額} = \text{人件費} + [(\text{業務経費}(R) \pm 1) + (\text{一般管理費}(A) \pm 2)] \times \times + \text{特殊要因}(X) - \text{自己収入}(I)$$

$$\text{人 件 費} = \text{基本給等}(B) + \text{退職手当}(S)$$

B：基本給、諸手当、法定福利費等の人件費（退職手当を除く。）をいい、次式により算出する。

$$B(y) = (B(y-1) \pm 3) \times$$

B(y)：当該事業年度における人件費。B(y-1)：前年の事業年度における B(y)
：人件費調整係数

S：当年度の退職予定者及び前年度の予定外退職者に対応した退職手当額

A：前年の事業年度における管理部門に係る物件費（旅費、庁費等の経費）

R：前年の事業年度における業務に係る経費（人件費及び一般管理費以外の経費）

X：平成 24 年度以降、特殊要因により、新規追加・拡充又は縮減された経費（中期目標期間を通じて、他の経費には分類しないものとする。）に係る当年度の所要額

I：自己収入の見積り額

：効率化係数

：消費者物価指数

：運営交付金債務残高の発生状況や各年度の業務状況等を踏まえた増減額

（注記）

1 、 、 及び については、各年度の運営費交付金算定時に具体的な数値をそれぞれ定める。

2 中期計画全般にわたる予算の見積りに際しては、 : 0.99126、 : 0.97628、 : 1.00、 S：各事業年度に想定される全額を勘案、 : ± 0、 X：勘案せず、と推計しそれぞれ算定した。

収支計画（平成 24 年度～平成 28 年度）

（単位：百万円）

| 区 別 | 金 額 | | | |
|--------------|--------------|------------|--------------|---------------|
| | 一般勘定 | 労災勘定 | 雇用勘定 | 計 |
| 費用の部 | 2,357 | 561 | 9,788 | 12,705 |
| 經常費用 | 2,356 | 561 | 9,784 | 12,701 |
| 人件費 | 1,860 | 260 | 4,426 | 6,546 |
| 一般管理費 | 71 | 253 | 1,823 | 2,147 |
| 業務経費 | 422 | 45 | 3,437 | 3,903 |
| 政策研究経費 | 124 | 0 | 1,900 | 2,024 |
| 情報収集等経費 | 3 | 0 | 603 | 606 |
| 国際研究交流経費 | 37 | 0 | 187 | 223 |
| 成果普及等経費 | 133 | 0 | 608 | 741 |
| 研修事業経費 | 15 | 45 | 140 | 200 |
| その他の経費 | 110 | 0 | 0 | 110 |
| 減価償却費 | 4 | 3 | 97 | 105 |
| 財務費用 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| 収益の部 | 2,357 | 561 | 9,790 | 12,708 |
| 運営費交付金収益 | 2,094 | 558 | 9,701 | 12,353 |
| 資産見返物品受贈額戻入 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 資産見返運営費交付金戻入 | 2 | 3 | 50 | 54 |
| その他の収入 | 260 | 0 | 39 | 300 |
| 純利益 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| 総利益 | 0 | 0 | 3 | 3 |

〔 注 釈 〕

- 1) 当機構における退職手当については、役員退職金規程及び職員退職手当支給規程に基づいて支給することとなるが、その全額について運営費交付金を財源とすることを想定している。
- 2) 各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

資金計画（平成 24 年度～平成 28 年度）

（単位：百万円）

| 区 別 | 金 額 | | | |
|----------------|--------------|------------|---------------|---------------|
| | 一般勘定 | 労災勘定 | 雇用勘定 | 計 |
| 資金支出 | 2,747 | 995 | 11,722 | 15,464 |
| 業務活動による支出 | 2,355 | 639 | 10,807 | 13,802 |
| 投資活動による支出 | 50 | 259 | 609 | 918 |
| 財務活動による支出 | 3 | 0 | 51 | 53 |
| 次期中期目標の期間への繰越金 | 339 | 97 | 255 | 691 |
| 資金収入 | 2,747 | 995 | 11,722 | 15,464 |
| 業務活動による収入 | 2,355 | 558 | 9,741 | 12,653 |
| 運営交付金による収入 | 2,094 | 558 | 9,701 | 12,353 |
| その他の収入 | 260 | 0 | 40 | 300 |
| 投資活動による収入 | 50 | 284 | 642 | 976 |
| 施設整備費補助金による収入 | 50 | 284 | 636 | 970 |
| 敷金の返還による収入 | 0 | 0 | 6 | 6 |
| 前中期目標の期間より繰越金 | 342 | 153 | 1,339 | 1,834 |

〔 注釈 〕

各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。