

## 独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画（第2期）

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19年3月1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2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2期）を定める。

平成19年4月1日

独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長 小野 旭

### （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2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推進する。

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

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23年度において、平成18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23年度において、平成18年度と比べて20%以上を節減するため、業務の重点化により研究費の縮減等を図るとともに、省資源、省エネルギーや一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や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）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に関係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成23年度までに平成18年度と比べて14%以上の削減を行う。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。

## 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。

### (1) 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。

### (2) 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及び実施体制

次に掲げる労働政策研究を実施し、厚生労働省の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資する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。）は、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上げる等の観点から、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。

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とりまとめ、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（以下「課題研究」という。）については、緊急性・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厚生労働省から要請のあったものについて実施する。

課題研究は、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つて、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、年度途中における要請についても、機動的に対応する。

#### (2) 厚生労働省との連携等

厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、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。

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取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、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。

#### 八 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、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、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こととする。また、当該検

証及び評価の結果は公開する。

#### (4) 達成すべき具体的な目標

特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。

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。

##### 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。

##### 労働政策の企画立案等における活用

プロジェクト研究について、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。

また、課題研究については、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

#### (5) 優秀な研究者の確保と研究水準の向上

イ 労働政策研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を確保、育成する。この観点から、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用することにより、研究員のより一層の流動化を図る。

さらに、第1期中期目標期間において構築した研究員業績評価制度について、引き続き改善を図る。

ロ 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。

## 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、緊急の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的調査やプロジェクト研究のテーマと連携した政策課題別調査等を通じて、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・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応し、労働政策研究の推進に資する。

また、政策の企画立案等への貢献及び政策論議の活性化への貢献の観点から、次の具体的目標の達成を図る。

- 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を中期目標期間中において延べ500件以上確保する。

### (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及び政策課題別に収集・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。

- プロジェクト研究等との関係で重要性の高い主要な先進諸国を対象として、毎年度4テーマ以上の政策課題等について、情報の収集・整理を行う。

なお、情報は、テーマに関連する対象国の労働政策、法制度だけでなく、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、労働関係の各種統計データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・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を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策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。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において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。

- 招へいする研究員等は、前中期目標期間から半減し、中期目標期間中に延べ25人以下とする。

#### (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において厳選した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実施する。

- 派遣する研究員等は、前中期目標期間から半減し、中期目標期間中に延べ40人以下とする。

### 4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言

労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における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効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。

#### (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、データベース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 ニュースレター及びメールマガジン

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及び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、メールマガジンは週2回発行する。
- ニュースレター、メールマガジン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、24,500人以上を目標とする。

## ロ ホームページ、データベース等

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サマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、広く国民各層に対して迅速に提供し、政策論議の活性化を図る。

長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる研究成果等については、データベースとして整備し、提供する。

データベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース及び総合的職業情報データベースとする。

## ハ 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

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回程度開催する。

- 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。

## 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実施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。

#### (3) 上記(1)(2)を通じ、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。

#### 6 その他の事業

労働政策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。

### 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 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。

2 一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施する。

3 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。

## 第7 人事に関する計画

### (1) 方針

イ 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。

ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。

ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。

ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。

(2) 人員の指標

期末の常勤職員数を115人とする。

(参考) 平成18年度末の常勤職員数134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。

(参考)

施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源
(法人本部) 空調設備更新 電気設備整備 給排水設備更新 屋上防水整備 (労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備 食堂・厨房設備更新 ITセンター設備更新	1,312	施設整備費補助金

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

### 【中期目標期間中のプロジェクト研究】

「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」

- ・労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方を研究

「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」

- ・地域別の経済指標及び分析手法の開発・提供、市町村レベルでの地域雇用対策の成否要因を多角的に分析し、創意工夫を活かした地域雇用創出の支援の在り方を研究

「多様な働き方における生活の質の向上に関する研究」

- ・多様な働き方のもとで生活の質の向上が実現するよう、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進、在宅勤務などのテレワークの推進等の支援の在り方を研究

「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」

- ・職業生涯の長期的な視点に立って、男女がともに家庭生活、地域生活との調和を図りながら充実した職業生活を送れるようにするための諸条件の在り方を研究

「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」

- ・労使関係の個別化が進む中で、企業内外における労使紛争解決システムの在り方や、労働者のモチベーションを高めていく取組に関する研究

「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」

- ・経済社会が変化する中で、能力開発が立ち遅れがちな中小企業労働者や正社員以外の非典型労働者等のキャリア形成支援上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方を研究

「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」

- ・労働市場において個人と産業社会のニーズを効率的に結びつけるため、求職者・求人者向けサービスの充実、職員の専門的な能力の向上、的確な労働市場情報を含む総合的な職業・キャリア情報提供システムの充実等に関する研究開発

## 中期計画(平成19年度～平成23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	2,337	731	11,722	14,791
施設整備費補助金	384	370	559	1,312
受託収入	35	0	0	35
その他の収入	407	2	58	467
<b>計</b>	<b>3,163</b>	<b>1,103</b>	<b>12,339</b>	<b>16,605</b>
支 出				
人件費	1,935	262	5,135	7,332
一般管理費	82	299	2,166	2,547
業務経費	763	172	4,480	5,415
政策研究経費	259	109	1,981	2,349
情報収集等経費	5	5	1,105	1,115
国際研究交流経費	81	0	215	295
成果普及等経費	185	6	1,011	1,202
研修事業経費	24	51	168	243
その他の経費	210	0	0	210
施設整備費	384	370	559	1,312
<b>計</b>	<b>3,163</b>	<b>1,103</b>	<b>12,339</b>	<b>16,605</b>

## [ 人件費の見積り ]

期間中総額5,885百万円を支出する。

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 ]

1)業務経費の政策研究経費には受託経費33百万円、一般管理費には同2百万円を含む。

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。

## 運営費交付金の算定ルール

中期目標の期間（平成 19 年度～平成 23 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。

$$\begin{aligned} \text{運営費交付金額} &= \text{人件費} + [\text{業務経費 (R)} + \text{一般管理費 (A)}] \times \quad \times \\ &\quad + \text{特殊要因 (X)} - \text{自己収入 (I)} \\ \text{人件費} &= \text{基本給等 (B)} + \text{退職手当 (S)} \end{aligned}$$

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。

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

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 19 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

## （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、：0.9685805、：0.9634017、：1.00、S：各事業年度に想定される全額を勘案、X：勘案せず、と推計しそれぞれ算定した。

## 収支計画(平成19年度～平成23年度)

(単位:百万円)

区 別	金 額			
	一般勘定	労災勘定	雇用勘定	計
<b>費用の部</b>	2,781	735	11,832	15,347
經常費用	2,781	735	11,824	15,339
人件費	1,935	262	5,135	7,332
一般管理費	81	299	2,104	2,485
業務経費	763	172	4,480	5,415
政策研究経費	259	109	1,981	2,349
情報収集等経費	5	5	1,105	1,115
国際研究交流経費	81	0	215	295
成果普及等経費	185	6	1,011	1,202
研修事業経費	24	51	168	243
その他の経費	210	0	0	210
減価償却費	1	1	105	108
財務費用	0	0	8	8
<b>収益の部</b>	2,781	735	11,832	15,347
運営費交付金収益	2,337	731	11,712	14,781
受託収入	35	0	0	35
資産見返物品受贈額戻入	0	1	0	2
資産見返運営費交付金戻入	1	0	61	61
その他の収入	392	1	57	450
財務収益	15	0	2	17
純利益	0	0	0	0
総利益	0	0	0	0

## 〔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) 業務経費の政策研究経費には受託経費33百万円、一般管理費には同2百万円を含む。
- 3) 各欄積算と合計額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19年度～平成23年度)

(単位:百万円)

区 別	金 額			
	一般勘定	労災勘定	雇用勘定	計
<b>資金支出</b>	3,719	1,189	13,174	18,083
業務活動による支出	2,897	759	12,345	16,001
投資活動による支出	652	316	531	1,499
財務活動による支出	0	0	43	43
次期中期目標の期間への繰越金	170	114	256	540
<b>資金収入</b>	3,719	1,189	13,174	18,083
業務活動による収入	2,787	733	11,781	15,301
運営交付金による収入	2,337	731	11,722	14,791
受託収入	35	0	0	35
その他の収入	415	2	59	476
投資活動による収入	384	370	559	1,312
施設整備費補助金による収入	384	370	559	1,312
前中期目標の期間より繰越金	548	86	835	1,469

〔注釈〕

各欄積算と合計額欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。