3　職業訓練に係る戦略目標

①（目標）離職者の的確な訓練受講を促進し、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施する。

（指標）施設内離職者訓練修了者の就職率80%以上（各年度）

②（目標）産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者や、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成する。

（指標）学卒者訓練の修了者のうち就職希望者の就職率　90%以上（平成23年度）

③（目標）産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、在職者に対し、事業主等のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施する。

（指標）受講者及び事業主に対するアンケート調査で職業能力の向上に役立った旨の評価　80%以上（平成23年度）

第１　中期目標の期間

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条第２項第１号の中期目標の期間は、平成20年４月１日から平成25年３月31日までの５年とする。

第２　業務運営の効率化に関する事項

通則法第29条第２項第２号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。

１　機構の組織体制については、業務の効率的かつ効果的実施等の観点から以下のように見直すほか、適宜弾力的に見直すこと。

①　高年齢者雇用に関する給付金の支給業務については、事業規模が大幅に縮小していることに伴い、支給業務の実施体制を事業規模に合わせて縮小すること。

②　駐在事務所（５か所）については、廃止するものとし、納付金の調査等必要な業務は本部組織において実施すること。

③　せき髄損傷者職業センターについては、支援ニーズが大きく減少していることから廃止し、当該センターの業務は福岡障害者職業センターが引き継ぐこと。

④　地域センターの管理事務については、おおむね４分の１程度のセンターに事務処理を集約化すること。

⑤　地方において委託により実施してきた高年齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金関係業務については、委託方式を廃止し、機構が直接実施することにより、業務の効率化及び管理経費の縮減を図ること。

⑥　本部機能については、平成24年４月に幕張本部に集約化すること。

２　一般管理費（人件費、新規に追加される業務（旧雇用・能力開発機構から移管される業務及び求職者支援制度に係る業務を含む。以下同じ。）、拡充業務分等を除く。）については効率的な利用に努め、第２期中期目標期間中、毎年度平均で３%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後１年間と比べて毎年度平均で３%程度の額を節減すること。旧雇用・能力開発機構から移管される業務に係る経費については、効率的な利用に努め、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で３%程度の額を節減すること。

また、業務経費（事業主等に支給する障害者雇用調整金等、新規に追加される業務、拡充業務分等を除く。）については、第２期中期目標期間中、毎年度平均で総額1.9%程度の額を節減するとともに、平成21年度から開始する個別実践型リワークプログラムによる精神障害者の復職支援に係る経費、地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に係る経費及び特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に係る経費の合計額については、事業開始後１年間と比べて毎年度平均で1.2%程度の額を節減すること。旧雇用・能力開発機構から移管される業務（宿舎等業務を除く。）に係る経費については、平成23年度（移管される業務に係る経費と移管される業務に係る旧雇用・能力開発機構経費との合計額）と比較し、年度平均で総額３%程度の額を節減すること。

なお、上記目標の実現に当たっては、不要な支出の削減を図るため、無駄削減・業務効率化に関する取組の人事評価への反映など自律的な取組のための体制整備を行うとともに、レクリエーション経費の廃止、公用車・業務用車の効率化、タクシー使用の適正化等、徹底した冗費の削減を行うこと。

３　総人件費については、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）等に基づく平成18年度以降の５年間で５%以上を基本とする削減を、引き続き着実に実施するとともに、「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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続するものとすること。

さらに、機構の給与水準について、以下のような観点からの検証を行い、これを維持する合理的な理由がない場合には必要な措置を講ずることにより、給与水準の適正化に速やかに取り組むとともに、その検証結果や取組状況については公表するものとすること。

①　職員の在職地域や学歴構成等の要因を考慮してもなお国家公務員の給与水準を上回っていないか。

②　職員に占める管理職割合が高いなど、給与水準が高い原因について、是正の余地はないか。

③　国からの財政支出の大きさ、累積欠損の存在、類似の業務を行っている民間事業者の給与水準等に照らし、現状の給与水準が適切かどうか十分な説明ができるか。

④　その他、給与水準についての説明が十分に国民の理解の得られるものとなっているか。

４　随意契約の見直し

契約については、原則として一般競争入札等によるものとし、以下の取組により、随意契約の適正化を推進すること。

①　機構が策定する「随意契約見直し計画」に基づく取組を着実に実施するとともに、その取組状況を公表すること。

②　一般競争入札等により契約を行う場合であっても、特に企画競争や公募を行う場合には、競争性、透明性が十分確保される方法により実施すること。

③　監事及び会計監査人による監査において、入札・契約の適正な実施について徹底的なチェックを受けること。

５　保有資産の見直し

せき髄損傷者職業センターの廃止に伴い生ずる遊休資産については、国の資産債務改革の趣旨を踏まえ、処分すること。

また、職業能力開発促進センター等の敷地、職員宿舎等旧雇用・能力開発機構が保有していた資産のうち機構が承継した資産については、引き続き、その必要性について厳しく検証を行い不要資産については処分すること。

６　事業の費用対効果

事業の実施に要した費用及び事業によって得られた効果を把握・分析し、その結果を事業実施内容の見直しや新たな事業展開につなげること。

７　実践的手法の開発、講習及び啓発事業の事業規模についての配慮

機構が行う障害者の雇用に関する実践的手法の開発、講習の事業、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の事業については、障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金並びに障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の支給に支障をきたさないように、その事業規模について配慮すること。

第３　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事項

通則法第29条第２項第３号の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事項は、次のとおりとする。

１　高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

⑴　高年齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項