○文部科学省経済産業省告示第四号

補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和三十年法律第百七十九号）及び補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和三十年政令第二百五十五号）の規定に基づき、並びに補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律及び補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令の規定を実施するため、広報・安全等対策交付金交付規則の一部を改正する規則を次のように定めたので告示する。

平成二十四年四月六日

文部科学大臣　平野　博文
経済産業大臣　枝野　幸男

広報・安全等対策交付金交付規則の一部を改正する規則

広報・安全等対策交付金交付規則（昭和四十九年科学技術庁通商産業省告示第三号）の一部を次のように改正する。

第十二条第三項中「前項」を「第二項」に、「納期日までに」を「前項の期限の日までに」に、「納期日の」を「当該期限の日の」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の一項を加える。

3　前項の規定による命令をする場合における交付金の返還の期限（以下この項において「返還の期限」という。）は、同項の規定による命令の通知の日から二十日以内で所管大臣が定めるものとする。ただし、交付金事業者が地方公共団体である場合において、同項の規定による命令を受けて行う交付金の返還のための予算措置につき議会の議決が必要であり、かつ、当該期限までに当該交付金の返還をすることが著しく困難と見込まれるときは、同項の規定による命令の通知の日から九十日以内において所管大臣が返還の期限を定めることができる。

第十三条第三項中「前条第三項」を「前条第四項」に改める。

附則に次の一項を加える。

6　東京電力株式会社福島第一原子力発電所第一号機から第四号機までについては、当分の間、第五条第一項第一号、同条第二項第一号、同条第三項第一号及び同条第五項第一号の規定にかかわらず、当該施設の使用を終了した日の属する会計年度の翌年度以後の期間においても、これらの規定に規定する交付金を交付するものとする。この場合において、当該施設は、第四条第一号、同条第二号及び同条第三号並びに別表第一から別表第三までに規定する使用を開始している原子力発電施設とみなす。

附　則

この規則は、公布の日から施行し、平成二十四年度予算から適用する。ただし、第十二条及び第十三条の改正規定は、公布の日から適用する。

○厚生労働省告示第三百二十一号

職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七の規定に基づき、職業訓練実施計画を次のように定め、平成二十四年四月一日から適用する。

平成二十四年四月六日

厚生労働大臣　小宮山洋子

職業訓練実施計画

第一部　総説

一　計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（以下「法」という。）第十六条第一項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（法第十五条の六第三項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）における公共職業訓練の対象者数等を明確にし、計画的な公共職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

二　計画期間

計画期間は、平成二十四年四月一日から平成二十五年三月三十一日とする。

第二部　労働市場の動向と課題

労働市場の状況をみると、最近の雇用情勢は、一部に持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況にある。また、若年者を中心として、労働力需給のミスマッチは依然として大きい。このため、離職者の増大に的確に対応する上で、必要な職業能力開発の機会を確保し、離職者の再就職の実現に資するような地域における企業の人材ニーズに合致した多様な職業訓練を効率的かつ効果的に実施することが重要である。特に、若年者については、新規学卒者の就職環境は非常に厳しい状況にあるなど完全失業率も依然として年齢計に比べて相対的に高水準で推移している。また、フリーターの数については、平成十五年の二百十七万人をピークに五年連続で減少したものの、平成二十一年には六年ぶりに増加に転じ、平成二十三年も引き続き高水準となっている。また、ニートである若年者もいまだに多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。併せて、ジョブ・カード制度（求職者等を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化、実践的な職業訓練の機会を提供し、訓練実施機関からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめて就職活動等に活用する制度をいう。以下同じ。）を推進し、若年者の能力向上を図り、安定的な雇用への移行を促進することが重要である。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、一度離職すると正社員として再就職が難しい状況がある。また、高齢者については、六十歳を過ぎても多くの高齢者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況である。少子高齢化が進む中、女性や高齢者の職業能力開発を推進していくことも重要である。

経済のグローバル化及び高度情報通信社会の進展は、既存産業の再編、新規産業の創出等をもたらしているところであり、企業が付加価値の高い分野若しくは環境・エネルギー分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図るために必要となる人材又は我が国の基幹的な産業であるものづくりの分野を担う人材の育成を行うことが必要である。また、これまでものづくり現場を支えてきた団塊の世代の熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、当該現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要である。このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

障害者については、新規求職申込件数が年々増加している。このため、障害者基本計画（平成十四年十二月二十四日閣議決定）に基づき、障害者の実質的な社会参加に向けて、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるよう支援することが求められている。また、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策が有機的な連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力を身につける職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。