人事院公示第８号

人事院は、人事院規則２－４（人事院の職員に対する権限の委任）第２項の規定に基づき、昭和58年人事院公示第４号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

平成 25 年４月１日

人事院総裁　原　　恒雄

１　第２項第１号⑶中「、第４号又は第５号」を「又は第４号」に改める。

２　この決定による改正は、平成25年４月１日から効力を発生する。

人事院公示第９号

人事院は、人事院規則８―18（採用試験）第３条第２項第１号及び第２号の規定に基づき、平成23年人事院公示第15号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

平成 25 年４月１日

人事院総裁　原　　恒雄

１　第５項中第２号を削り、第３号を第２号とする。

第６項中第２号を削り、第３号を第２号とする。

２　この決定による改正は、平成25年４月１日から効力を発生する。

人事院公示第 10 号

人事院は、人事院規則２－４（人事院の職員に対する権限の委任）第２項の規定に基づき、人事院規則１―59（国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律の施行に伴う関係人事院規則の整備に関する人事院規則）に定める人事院の権限及び所掌事務の一部委任に関し、次のとおり決定した。

平成 25 年４月１日

人事院総裁　原　　恒雄

１　委任を受ける職員の職名

人事院事務総長

２　委任する権限及び所掌事務

人事院規則１―59（国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律の施行に伴う関係人事院規則の整備に関する人事院規則）附則第11条の規定に基づき、人事院が定めることとされている経過措置について定めること。

３　委任の効力の発生する日

平成25年４月１日

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構第３期中期目標の公表について

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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を以下のとおり定め、平成25年３月１日に指示したので同項の規定に基づき公表する。

平成 25 年４月１日

厚生労働大臣　田村　憲久

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構中期目標（第３期）

前文

我が国は、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しである。このような中、労働力人口の減少等を克服し、経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲と能力を持つすべての人々が、生涯を通じ、その能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことにより、充実感を得ることができ、人生の各段階に応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ、公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現することが重要となってくる。

また、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠であるとともに、雇用失業情勢が厳しい中、離職者に対する職業訓練の必要性が高まっており、離職者訓練の的確な実施が課題となっている。さらに、今後、成長が見込まれる分野において、その担い手となる人材の育成が求められていることや、我が国の基幹産業であるものづくり産業においても、国際競争力の強化や技能承継等の観点から、企業における中核的な人材の育成・確保が課題となっていること、職業能力形成機会に乏しい非正規雇用の労働者が増加傾向にあり、雇用者全体の３分の１を超えていることなどから、職業訓練の重要性が高まっている。

このような状況に対応するための重要な課題として、高齢者や障害者の雇用の促進、求職者等への職業訓練の実施が位置付けられるところであるが、これらについて当面５年程度の間に重点的に取り組むべき施策の方向性は以下のとおりである。

高齢者については、人口の高齢化が今後ますます進行する中、その能力を活かすための取組を早急に進めることが必要である。まずは、65歳までの雇用の確保を図ることが不可欠であり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づき、希望者全員を対象とする65歳までの高年齢者雇用確保措置の定着を図ることが必要である。また、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現を目指すため、「70歳まで働ける企業」の普及・促進等を図ることが必要である。

障害者については、その就労意欲が着実な高まりを見せる中で、より多くの就職希望を実現するとともに、一人ひとりがいきいきとした職業生活を送ることができるようにするため、就労支援について質・量ともに一層の強化を図ることが必要である。まずは、障害者雇用率制度を柱として障害者の雇用水準の低い中小企業への支援の強化を重点としつつ障害者の雇用機会を拡大するとともに、一人ひとりの希望に応じた働き方を実現するため、多様な就業形態を選択できるような環境整備を行うことが必要である。また、精神障害や発達障害等障害の特性に応じた支援の充実、職業リハビリテーションの充実・強化、障害の態様や企業のニーズに対応した多様な職業能力開発機会の拡充等を行うことが必要である。さらに福祉・教育・医療から雇用への移行を一層促進するため、雇用・福祉・教育・医療の各分野の緊密な連携を進め、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の高度な専門性とノウハウの蓄積を活かして、各分野の支援機関がそれぞれの機能に応じた役割分担の下で、各地域において、一貫した総合的な支援等を行うことが必要である。

職業訓練については、厳しい雇用失業情勢が続く中、国に代わって、雇用のセーフティネットとして離職者に対する効果的な職業訓練を実施するとともに、学卒者や在職者についても職業訓練を実施し、産業の基盤を支える人材を育成するほか、雇用保険を受給できない求職者が安心して職業訓練を受講できるようにするなど、雇用のセーフティネットの機能の強化を図っていくことが必要である。また、非正規労働者に対しては、労働者のニーズに応じ、企業側のニーズも踏まえつつ、労働者が自ら選択したキャリアアップの道に応じた効果的な能力開発機会を確保していくことが必要である。

高齢者及び障害者の雇用対策並びに求職者等への職業訓練を実施していくに当たっては、国や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）をはじめとした各主体のそれぞれの役割分担の下、適切に取り組むことが重要であることから、これについて以下のとおりとする。

高齢者の雇用対策については、国が高齢者の雇用機会の確保等に係る企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介の実施や、高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置に係る指導など、法律に基づく行政指導等を実施する。機構は、事業主による高齢者雇用の取組を支援するため、事業主等に対する給付金の支給や人事管理制度の見直しに当たっての専門的、実践的な相談・援助等の業務を行うとともに、労働者の高齢期における職業生活の設計を容易にするため、労働者に助言を行う業務等を実施する。

障害者の雇用対策については、国が障害者雇用納付金制度やそれに基づく助成金等の企画及び立案を行うとともに、全国的な体系の下での職業紹介、雇用率達成指導等障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく行政指導等を実施する。また、地方公共団体においては、国の施策とあいまって、地域の実情に応じて必要な施策を講ずる。機構は障害者雇用納付金制度に基づく納付金の徴収及び調整金、助成金等の支給の業務、事業主に対する障害者の雇用管理に関する専門的・実践的な相談・援助等の業務や、障害の種類等個々人の特性を踏まえた専門的な職業リハビリテーション、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・援助等の業務等を実施する。

求職者等への職業訓練については、国が職業能力開発に係る企画及び立案を行い、機構は雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の実施や求職者支援制度に係る職業訓練の認定、学卒者や在職者に対して産業基盤を支える高度なものづくり分野における職業訓練を実施する。なお、可能なものはできるだけ地方自治体や民間に委ねていくとの視点に立って適切な役割分担を図る観点から、都道府県においては、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を企画立案・実施するとともに、民間教育訓練機関を活用し、成長が見込まれる介護、情報通信分野等の多様な分野における委託訓練を実施する。