

(1)正社員転換等について			
①不意非正規雇用労働者の正社員転換等			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	・ハローワークにおける正社員就職の実現	ハローワークにおいて、正社員求人者を積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。また、フリーター・女性に配慮したキャリアコンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	正社員就職を目指している求職者を、担当者制による支援対象者に含めることや、正社員で働くことなどのメリットを広めるため、フリーターや女性に特に配慮したきめ細やかなキャリア・コンサルティング等を実施。
2	・キャリアアップ助成金の活用促進	キャリアアップ助成金により派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う。その際、P D C Aサイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定するとともに、それぞれの地域において活用が進むよう、制度の周知等を積極的に行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	業界団体等が行う事業主が参加する各種会議等において、キャリアアップ助成金の説明を行い活用促進を行った。その他、熊本労働局ホームページでの周知、各ハローワークによる事業所訪問時に周知を行った。キャリア計画書（正社員転換等）の提出件数は、平成29年度592件、平成30年度（8月末）121件であった。
3	・業界団体等への要請	熊本労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について経済団体や事業所に要請するとともに、労働局の幹部職員をはじめ、公共職業安定所長の幹部職員も業界団体や事業所を訪問する等、取組を働きかけていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	—
4	・公的職業訓練等の実施	就業経験等にに応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	〈離転職者向け公共職業訓練〉 熊本県立高等技術専門学校：29年度実績 83コース、1,092人受講 30年度計画：81コース、定員1,620人 ポリテクセンター熊本：29年度実績 36コース、471人受講 30年度計画 33コース、定員515人 ポリテクセンター荒尾：29年度実績 24コース、定員223人受講 30年度計画 23コース、定員315人 〈求職者支援訓練〉 29年度実績 36コース、285人受講 30年度計画 50コース、定員750人

②対象者別の正社員転換等			
ア)若者等に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	・若者雇用促進法の円滑な施行	適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、第189回通常国会で成立した青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組みについては、求人説明会や求人受理時に事業主に対して説明を行っており、情報提供を拒む事業主に対しての指導勧告は現時点で発生していない。②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理については、労働局基準部、職業安定部、監督署、ハローワークが連携して取り組んでおり、労働関係法令違反に係る求人者からの求人は不受理処理を適切に行っている。③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等については、H29年度に4件の認定を行った。また、職業紹介事業者等に対して「適切な職業紹介事業を行ったためのチェックリスト」を配布し若者雇用促進法を周知するとともに会議の場でも説明を実施。
2	・新卒者等の正社員就職の実現	新卒応援ハローワーク等において、学校等と協力して、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けた支援（未定着者の集中的な支援も含む。）を行うとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中途者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中途者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る【平成28-30年度にかけて集中的に実施】。	中学校、高等学校においてH29年度は全26回、1,808人を対象として職業講話等を実施し、仕事に対する意識づけ、就職への意欲喚起等を図った。また事業所に対して職場体験・インターンシップ受入可能アンケートを実施し、受入可能事業所リストを作成し、各中学校・高校に配布し活用を依頼した。既卒者や中途者といった新卒者以外の若者の正社員就職の支援については、離学者リフレットを作成し支援メニューを周知するとともに求人受理に助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）の説明を行い、新規学卒卒での応募機会の拡大を図っている。
3	・フリーター等に対する支援	いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、新卒応援ハローワーク等において担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行う。また、トライアル雇用奨励金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	各種取組により、平成29年度の局の年度目標である3,625人に対して、3,584人の実績となっている。また、トライアル雇用奨励金を活用して常用就職した数は204人であった。また、平成30年度の7月末現在1,182人（今年度の目標3,609人：達成率32.75%）また、トライアル雇用奨励金を活用して常用就職した数は67人となっている。
4	・ニートの方に対する支援	ニート等の就職を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成29年度は、県内3地域（熊本、玉名、八代）において地域若者サポートステーション事業を実施。（八代地域は7月から同事業を開始）新規登録者数225人、就職者数152人、総利用件数7,893件
5	・ひとり親家庭の親に対する支援	経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出頭ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の新規配置や、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化するとともに、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能とし、キャリアアップ助成金についても引き続き活用を促進する等の取組を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成29年度は「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、8月に10市町村で臨時相談窓口を設置、50名を相談の結果18名を支援し、うち6名が就職。常設窓口では104名に対して就労支援を行い、77名が就職。また、平成30年8月末現在、同様に臨時相談窓口を10市町村に設置。常設の熊本市中央・東区役所においては45名の就労支援を行い、33名が就職。引き続き地方公共団体との連携を強化している。平成28年度よりマザーズハローワークひとり親の就職支援を担当する専門相談員を配置し、関係機関と連携した就職支援を実施。平成29年度はトライアル雇用（母子家庭の母等）及びキャリアアップ助成金については引き続き活用促進の取組を行う。
6	・若者の職業能力開発の推進	若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	〈新規学卒者向け職業訓練〉 熊本県立高等技術専門学校：29年度修了者 3コース、27人 30年度入校者 3コース、45人 熊本県立技術短期大学校：29年度修了者 4コース、68人 30年度入校者 4コース、90人 〈ジョブ・カードを活用した雇用型訓練〉 人材開発支援助成金（有期実習型訓練）事業所認定数 29年度：基本型20件、キャリアアップ型54件、合計74件 30年度（8月末）：基本型2件、キャリアアップ型31件、合計33件

7	・ 地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化	若者等のニーズに応じて、地方への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報入手できるポータルサイトの周知を図る。また、新卒応援ハローワーク等において、職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行い、ハローワークの全国ネットワークを活用したマッチングを図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	県下の新卒者等が地元で就職する割合が低いことから、その対策として、ブロックごとに就職面接会や企業説明会、関係機関との情報の共有の会議等を設けるなど、課題を地元自治体と共有し積極的な取組を行っている。 また、U I J ターン対策として、熊本市などが実施する就職面接会にブース出展すると同時に周知協力を行った。 なお、菊池市も相談会を開催されたため、開催の周知協力を行った。 平成30年8月には、お盆の帰省時期に合わせ、若年者向けのU I J ターン面接会を熊本市内ではじめて開催した。
---	--------------------------------	--	---

②対象者別の正社員転換等
イ)派遣労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	・ 改正労働者派遣法の円滑な施行	労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取組むことが重要である。このため、第189回遣解国会で成立した平成27年改正労働者派遣法では、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングが義務付けられるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどを盛り込まれたところであり、その円滑な施行に取り組み。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、労働者派遣事業の許可の取消しも含めた厳正な指導により3年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、熊本労働局に設置した相談窓口において派遣労働者からの相談対応を行う。 さらに、平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	改正労働者派遣法の円滑な施行の取組として、施行日（平成27年9月30日）以降、当該改正法説明会を派遣元事業主中心に26回（1,230名）、派遣先中心に4回（461名）、合計30回（1,691名）実施しているところであり、この中で、計画的な教育訓練及び雇用安定化措置の実施を重点的に説明することにより、適正な運用を促している。なお、熊本労働局内に設置している特別相談窓口において、派遣元事業主を中心に随時相談を行っており、派遣先・社労士等の各方面からの電話相談においても、制度の周知に努めている。また、旧特定派遣事業主への派遣許可申請説明会を月1回程度実施し、早期の許可申請を促しているところであり、「労働契約申込みみなし制度」については、事業所訪問指導等の機会を捉えて周知を図っている。
2	・ その他（手続の簡素化による紹介予定派遣の活用推進、派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等）	手続の簡素化による紹介予定派遣の活用推進や、派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。また、派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置（派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等）を派遣契約において定める義務について、周知・啓発を行う。さらに、経過措置期間中の派遣労働者に係る改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な適用に向けた指導を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	改正法施行日（平成27年9月30日）以降、労働者派遣許可事業所が新規に有利職業紹介許可事業所となったものが14事業所であり、キャリアアップ助成金の活用については、現在まで、派遣先事業所から51件（65人）の支給申請となっている。紛争防止措置及び経過措置期間中の「労働契約申込み義務制度」については、派遣元、派遣先への訪問指導等の機会を捉えて、周知・指導を行っている。

②対象者別の正社員転換等
ウ)有期契約労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	・ 無期労働契約への転換ルールの周知等	無期労働契約への転換ルールについて、熊本労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口において周知するほか、セミナーでのルールの解説や個別相談会の実施等によって、実際に制度が適用される平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。	・働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等の実施により、無期転換ルールの周知を行った。（平成29年度93社、平成30年度48社） ・無期転換ルール特別相談窓口の設置（平成29年度、平成30年度） ・無期転換ルール緊急相談ダイヤルの設置（平成30年度） ・ハローワーク主催の求人説明会、公正採用選考人権同和研修会において周知の実施。（平成29年度6回、2074事業所・7回、1,369事業所） ・社会保険事務局主催の算定基礎届説明会においての周知の実施。（平成29年度12回、平成30年度13回） ・「無期転換ルールについて情報誌に掲載した。（平成29年度）
2	・ 雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通して、周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	上記説明会等において周知を行った。
3	・ 高齢の有期契約労働者の無期転換の促進	高齢の有期契約労働者については、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置の対象とならない場合が多いため、これらの方を無期雇用へ転換させ、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に對する助成を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	当該助成金の支給事務は、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が行うものであるが、助成金の活用が進むよう、生涯現役支援窓口（本年度からハローワーク菊池にも設置）や各ハローワークの職業相談部門の職員・相談員が情報収集にあたり、事業所訪問する際などに助成金の周知を行うとともに、ハローワークの求人窓口で助成金のリーフレットを企業の人事担当者等に配布するなど、あらゆる機会を活用し積極的な周知を行った。
4	・ キャリアアップ助成金の活用促進	キャリアアップ助成金により有期契約労働者の正規雇用等への転換について活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	有期契約労働者の正規雇用労働者等への転換について、キャリアアップ助成金支給申請件数でみると、平成29年度631件、平成30年度（8月まで）307件となっている。

②対象者別の正社員転換等
エ)短時間労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	・ 正社員転換推進措置の好事例の収集等	パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組み【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・パートタイム労働法に基づく報告徴収の実施の際に事業所における法第13条に基づく正社員転換推進措置の履行確保を行うとともに、好事例の収集に努めた。（平成29年度170件、平成30年度8月末51件）

②対象者別の正社員転換等
オ)地域における正社員転換等の取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	・ 雇用促進税制の活用による雇用の創出の促進 ・ 地域における良質な雇用機会の確保	地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、熊本県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「数値産量雇用創出プロジェクト」により、各地域における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【前段部分は平成28-29年度にかけて、後段部分は平成28年度にかけて継続的に実施】。	雇用促進税制を活用したことによる雇用保険一般被保険者の増加数は、平成29年度が173人となっており、また平成30年度は、8月末現在で40人の増加となっている。 無期かつフルタイムの新規雇用増加数は、平成29年度が122人の増加となっており平成30年度は8月末現在で36人の増加になっている。

③「多様な正社員」の推進			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	・短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・パートタイム労働法に基づく報告徴収の実施の際に事業所における法第13条に基づく正社員転換推進措置の履行確保を行うとともに、多様な働き方の一つである短時間正社員も転換後の正社員となることを周知するとともに制度導入支援マニュアルの普及促進に努めた。(平成29年度、平成30年度)
2	・キャリアアップ助成金の活用促進	キャリアアップ助成金のメニューを活用することで、各事業所においてそれぞれの労働者がキャリアアップしていく中で、「多様な正社員」という選択肢をとることができる環境整備が行われるよう、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	平成29年度において短時間正社員への転換でのキャリアアップ助成金支給申請は2件(3人)、勤務地限定正社員への転換での支給申請は28件(41人)、職務限定正社員への転換での支給申請件数は1件(3人)、平成30年度(8月まで)は、短時間正社員への転換での支給申請は3件(3人)、職務限定正社員への転換での支給申請は1件(4人)であった。
(2)待遇改善について			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・同一労働同一賃金の推進策等について	雇用形態が異なっても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するため、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正が行われてきたところであり、これらの規定に基づき、企業に対して指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。	・パートタイム労働法に基づく(短時間労働者の待遇の原則、差別的取扱いの禁止)について、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を図るとともに、法の周知を行った。(平成29年度170件、30年度8月未51件) ・パートタイム・有期雇用労働法の成立に伴い、省令指針策定後に説明会を実施し、法の周知を図る。(平成30年度)
2	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・最低賃金改定の周知について	最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。	・本省からのポスター、リーフレット等の配付前に、局で独自に作成した周知用のポスターを合同庁舎電光掲示板に掲示した。平成29年9月25日、県及び主要5団体に対して局長自ら周知要請文を手交、9月29日に県内(各署)一斉周知活動として屋外での周知用モニターを配付、各市町村、地方公共団体、派遣会社も含めた主要企業、関係団体、高校、大学等に対し周知広報依頼を行った。 ・的確な監督指導を実施するため、平成29年6月に実施した「最低賃金に関する基礎調査」結果より違反率が高いと見込まれる影響率の高い業種、規模を各署に情報提供した。
3	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・待遇改善・職業能力開発の推進	キャリアアップ助成金の処遇改善コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、同助成金の人材育成コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発の推進を進める【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・社会保険事務局主催の算定基礎届説明会においてキャリアアップ助成金の周知を実施した。(平成29年度12回、30年度13回) ・個別企業訪問の際にキャリアアップ助成金の周知を行った。(平成29年度170件、30年度51件)
4	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・育児休業・介護休業の取得推進	非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくなるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。 さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくなるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、法改正後については改正法の周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定(法改正が前提)】。	・改正育児・介護休業法等説明会を県下6か所で開催し、育児・介護休業法の改正により、有期契約労働者の育児休業や介護休業の取得要件が緩和されたことについて周知徹底を図った。(平成29年度720人) ・育児・介護休業法第56条にも基づく報告徴収を実施し、改正法の周知とともに、法の履行確保を図った。(平成29年度132件、30年度66件)
5	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施	妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を悪化する行為を防止する措置を事業主に義務付けるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については、改正法の周知徹底を図る。また、職場における不協和的言動等(セクシュアルハラスメント)や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタニティハラスメント)について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、善美な男女雇用機会均等法等の徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施(一部法改正が前提)】。	・改正育児・介護休業法等説明会を県下6か所で開催し、職場のハラスメント対策(セクシュアルハラスメント・妊娠出産等に関するハラスメント・パワーハラスメント)について周知徹底を行った。(平成29年度720人) ・男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、改正法の周知及びハラスメント対策の周知徹底を行った。(平成29年度138件、132件・30年度8月未71件、66件) ・ハラスメントセミナーの開催(平成30年度) ・ハラスメント特別相談窓口の設置(平成29年度、30年度)
6	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・改正育児・介護休業法等説明会を県下6か所で開催し、職場のハラスメント対策(セクシュアルハラスメント・妊娠出産等に関するハラスメント・パワーハラスメント)について周知徹底を行うとともに「明るい職場応援団」の周知、利用促進を行った。(平成29年度720人) ・ハラスメントセミナーを開催し、職場のハラスメント対策の周知を行う。(平成30年度)
7	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進	雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員との職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進を図り、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。併せて、ハロワークにおける求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知により、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	ハロワークにおいて事業主と接する部署において「魅力ある職場づくり」、「人材育成支援策」等のリーフレットを活用し周知を行った。 平成29年6月に開催された人材不足分野である福祉、建設、運輸、警備における人材確保セミナーにおいて、職場定着支援助成金を活用した雇用管理改善について事業主に説明(参加者113名)、生産性向上があった場合は割増支給となることも説明し、生産性向上に対するインセンティブを持たせるようにした。平成30年度も同様のセミナーを実施している。(参加者86名)
8	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・労働保険の適用の推進	労働保険未手続事業者に対する対策を引き続き推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	労働保険未手続事業者に対する対策については、当局独自の3か年計画を立て取組んでいる。
9	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・中小企業退職金共済制度への加入促進	中小企業退職金共済制度(独力で退職金制度を設けることが困難な中小企業に対して、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって設けられた国の退職金制度)について、周知等を通じて制度への加入を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・労働局HPでの広報および関係機関広報誌での周知を図った。
10	○対象別の待遇改善 (若者に係る取組) ・職業能力開発の推進【再掲】	若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練(雇用了従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的訓練)を推進する【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	(1)①⑥再掲
11	(若者に係る取組) ・学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組みるとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	・県下大学等への労働法制の普及を実施した。(平成29年9回、平成30年6回) ・総合労働相談コーナーにおいて、学生アルバイトに関する労働相談窓口を設置した。 ・県下大学、高校等の学生アルバイト就労実態に関するアンケートを実施し、結果をHP等で周知を図った。(平成29年度)

12	(若者に係る取組) ・ 学生・生徒等に対する労働法制の周知	労働者の関係法令の不知による問題事象の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法Q&A」に必要基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、関係機関の協力を得つつ、熊本労働局等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する(要望に応じ、高校・中等でも実施)【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・県下大学等への労働法制の普及のため、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレットの周知・活用の促進を図るとともに、大学等からの依頼を受け労働法制の講義を実施した。(平成29年度9回、30年度6回)
13	(若者に係る取組) ・ 若者雇用促進法に基づく認定制度の推進	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定(ユースエール認定)し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・平成29年度は県下で4企業を認定し交付式等を行った。 ・平成30年7月には、さらに1件の認定を行い、現在、申請準備段階の事業所が2件ある。
14	(派遣労働者に係る取組) ・ 均等・均衡待遇の推進等	平成27年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定(均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等)の着実な施行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	改正法31条の2第1項及び第2項(待遇に関する事項等の説明)については、派遣元セミナー等で周知を図り、派遣元訪問指導の際に、着実な定着を図つつ、違反事項については、適正に是正されていることを確認している。
15	(派遣労働者に係る取組) ・ 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	平成27年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置(派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等)の着実な施行を図る。また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成27年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	改正法30条の2第1項及び第2項(派遣労働者に対するキャリアアップ措置)について、許可・更新手続の要件になっていることから、申請時に教育訓練の適正な計画等を確認し、必要な指導を行っているところであり、違法派遣を行う派遣元等については、厳正な行政指導を行うべく、関係者等からの情報収集に努めているところである。
16	(派遣労働者に係る取組) ・ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止等	妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を悪くする行為を防止するための措置を事業主に義務付けるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については、改正法の周知徹底を図る。また、派遣労働者は、他の雇用形態と比べて、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタニティハラスメント)等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定(男女雇用機会均等法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等に係る規定)については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等)について周知徹底を図る【平成28・29年度に集中的に実施(前段は法改正が必要)】	・改正育児・介護休業法等説明会を県下6か所で開催し、職場のハラスメント対策(セクハラ、妊娠出産等に関するハラスメント、パワーハラスメント)について周知徹底を図り、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うことについて周知徹底を図った。(平成29年度720人) ・男女雇用機会均等法及び、育児・介護休業法に基づく報告徴収の実施により周知・啓発を実施するとともに、法の履行確保を図った。(平成29年度138件、132件・30年度8月末71件、66件) ・ハラスメントセミナーを開催し、職場のハラスメント対策について周知を図る。(平成30年度)
17	(有期契約労働者に係る取組) ・ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止	有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等の際に労働契約法第20条の周知を行った。(平成29年度93社、30年度8月末48社)
18	(短時間労働者に係る取組) ・ パートタイム労働法の履行確保	短時間労働者の「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確実な履行確保を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・パートタイム労働法に基づく報告徴収の際に、短時間労働者の待遇の原則、差別的取扱いの禁止および賃金、教育訓練、福利厚生施設利用にかかる均衡待遇の確保についての周知啓発を行うとともに、法の履行確保を図った。(平成29年度170件、30年度8月末51件)
19	(短時間労働者に係る取組) ・ 短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進	パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・パートタイム労働法に基づく報告徴収の際に、「パートタイム労働者活躍企業診断サイト」の活用や「パートタイム労働者活躍企業宣言」について周知を行った。(平成29年度170件、30年度8月末51件)
20	(短時間労働者に係る取組) ・ 総合的な情報提供の実施	「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働ポータルサイトを活用して総合的・一体的に情報提供を実施する。	・パートタイム労働法に基づく報告徴収の際に、「パート労働ポータルサイト」活用促進を図った。(平成29年度170社、30年度8月末51社)

(3)その他

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1			
2			
3			

※留意事項

①地方で策定して頂いたプランに沿って様式を改訂しつつ、記入をお願いします。
また、参考として本省で進捗状況をとらめられた際の様式を添付しておりますので、記入の際は適宜参照してください。

②取組内容の欄(C列)にはプランに盛り込んだ内容をご記入ください。

③D列には現時点までの取組実績をご記入ください。