

(1)正社員転換等について			
①不本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、正社員求人積極的に確保するとともに、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細やかな相談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、利用者それぞれの状況に対応したきめ細やかな就職支援を行う。【平成28-令和2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。 令和元年度の目標12,152人に対し8月末現在で5,496人
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活用推進により非正規労働者等の正社員転換を図る。その際、PDCA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-令和2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30年度378件、令和元年度（8月まで）159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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	〈離職者向け公共職業訓練〉 熊本県立高等技術専門学校：30年度実績 76コース、1,173人受講 元年度計画：78コース、定員1,560人 ポリテクセンター熊本：30年度実績 33コース、453人受講 元年度計画 32コース、定員556人 ポリテクセンター荒尾：30年度実績 23コース、定員274人受講 元年度計画 22コース、定員270人 〈求職者支援訓練〉 30年度実績 28コース、226人受講 元年度計画 47コース、定員705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（コースエール認定）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-令和2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（コースエール認定）制度等については、ポスター・リーフレット及びクリアファイルを独自に作成し、周知活動を活性化させているが、要件を満たさず、認定取り下げを行った事業所が2件あり、8月末現在で5件となっている。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う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・維持を含めた新規卒者等の正社員就職に向けたきめ細かい支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】	平成30年度は中学校、高等学校、大学等において全109回、4,881人を対象（令和元年度上半期は92回、3,561人を対象）として職業講話・セミナー等を実施し、仕事に対する意識づけ、就職への意欲喚起等を行った。事業所に対しては職場体験・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。既卒者や中退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、離学者リーフレットを作成し支援メニューを周知するとともに、求人受理時に既卒者の新規学卒卒での積極的採用を呼びかけ応募機会の拡大を図っているところである。
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、わかもの支援コーナー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、トライアル雇用助成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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	各種取組により、平成30年度の局の年度目標である3,609人に対して、3,148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132人であった。 また、令和元年度の8月末現在1,283人（今年度の目標3,520人：達成率36.4%）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48人となっている。
4	・ニートの方に対する支援	ニート等の職業的自立を支援するため、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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	平成30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。 新規登録者数223人、就職者数108人、総利用件数8,811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、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事業において、マザーズハローワーク・マザーズコーナー拠点数の拡充ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置、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、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能としており、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。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	平成30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。45名を相談の結果11名を支援し、うち7名が就職。 常設窓口では98名に対して就労支援を行い、71名が就職。 また、令和元年8月末現在、同様に臨時相談窓口を14市町村に設置。常設の熊本市中央・東区役所においては43名の就労支援を行い、37名が就職。引き続き地方公共団体との連携を強化していく。 平成28年度よりマザーズハローワークに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。 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-令和2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：30年度修了者 3コース、35人 元年度入校者 3コース、37人 熊本県立技術短期大学校：30年度修了者 4コース、75人 元年度入校者 4コース、87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 30年度：基本型21件、キャリアアップ型45件、合計66件 元年度（8月末）：基本型0件、キャリアアップ型6件、合計6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、「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のコースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	新卒者等が地元で就職する機会を確保するために、地元企業の魅力発信の取組みとして、労働局ホームページに「地元就職応援サイト」を開設し、8月末現在で287事業所の登録となった。また、令和元年8月に、お盆の帰省時期に合わせ、若年者向けのUIターン面接会を開催し62名の参加があった。その他、各自治体と協力し企業説明会や意見交換会等の取り組みや、地域企業と学生、求職者の交流拠点である「Eggplant KUMAMOTO 桜町総合就職プラットフォーム」の開設に向けた部会の委員として協力を行った。

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り組むことが重要である。このため、第189回通常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む。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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	平成30年度においては派遣元セミナー（164社、221人参加）、派遣先セミナー（146社、190人参加）を開催し、平成27年改正労働者派遣法及び平成30年改正労働者派遣法を説明。旧特定労働者派遣事業所への労働者派遣事業許可申請説明会を平成30年度においては許可申請期限が平成30年9月末までであることから8月まで実施。令和元年8月時点では旧特定労働者派遣事業者は事業廃止を除きすべて労働者派遣事業へと移行した。 専門26業務で働く派遣労働者についても、熊本労働局に設置した「労働者派遣制度の見直しに係る特別相談窓口」において派遣労働者からの相談対応を行った。 「労働契約申込みみなし制度」については、派遣元及び派遣先に対する定期指導の機会を捉えて周知を図っている。 平成27年の労働者派遣法改正から3年が経過するため、再確認のため派遣元事業主、派遣先事業主及び派遣労働者に対してそれぞれ、リーフレットを使い説明を行った。 また、平成30年改正労働者派遣法に基づき令和2年4月1日から施行される「働き方改革の推進」（特に「同一労働同一賃金の実現」）についても、平成30年度には県内10か所で開催し合計1,644人に対し説明を行った。令和元年9月には熊本労働局に「派遣労働者の均等・均衡待遇に係る特別相談窓口」を設置し、派遣元事業主、派遣先事業主及び派遣労働者への相談対応を図った。
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】	労働者派遣事業の許可を受けた者が有料職業紹介事業等の許可の申請等を行う場合等においては、一部の書類の提出を不要とすることとしており、労働者派遣許可事業所が有料職業紹介許可事業所となったものは平成28年度から令和元年度（8月まで）において27事業所となっている。 キャリアアップ助成金の活用については、平成28年度から令和元年度（8月まで）において、派遣先事業所から68件（86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」を含む平成27年改正労働者派遣法については、派遣元、派遣先への定期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年以降も継続的に実施】 また、無期労働契約への転換後についても「多様な正社員」の普及促進や、キャリアアップ助成金の活用促進により正社員転換を図る。【平成28-令和2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実施により、無期転換ルールの周知を行った。（平成30年度126社、令和元年度63社） 無期転換ルール特別相談窓口の設置（平成29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）
2	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施】。	働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問等の実施により、周知を行った。（平成30年度126社、令和元年度63社）
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、これらの者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対する助成を行う【平成28-令和2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八代、玉名にも設置）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-令和2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30年度632件、令和元年度（8月まで）188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	パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けた周知	関係機関と連携した説明会の開催、および管内事業主が集まる会合等あらゆる機会を通じて改正法の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとに特性を踏まえた導入支援マニュアルの周知により、特に中小企業・小規模事業者等の理解・取組の促進を図るとともに労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。	パートタイム・有期雇用労働法の成立に伴い、省令指針策定後に県内9か所、10回説明会を実施した。引き続き、関係機関が実施する説明会の機会をとらえて周知を実施。 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30年度141件、令和元年度9月未86件） パートタイム労働者・有期雇用労働法への対応に向けた「同一労働同一賃金特別相談窓口」を令和元年7月から開設している。
2	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・周知等に取り組む【平成28-令和2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30年度141件、平成30年度9月未86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	地域における良質な雇用機会の確保	熊本県の産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」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。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】	平成30年度～令和2年度まで「新くまもと雇用創出総合プロジェクト事業」として、熊本県で実施されるため（総事業費6.6億円、雇用創出目標数333名）、同県及び受託事業者と緊密な連携を図りつつ、各種会議や通達等で各HWに情報提供や協力要請等の側面的な支援を行った。因みに、平成30年度の実績は以下のとおりであった。 アウトプット実績（6月末現在） 地域産業活性化コース 803名 地域雇用活性化コース 584名 計1,387名 アウトカム実績（6月末現在） 地域産業活性化コース 115名 地域雇用活性化コース 138名

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-令和2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。
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活用を通じて、「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、引き続き活用を促進する。【平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】	平成30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7件（7人）、勤務地限定正社員への転換での支給申請は2件（2人）、職務限定正社員への転換での支給申請件数は4件（10人）、令和元年度（8月まで）は、短時間正社員への転換での支給申請は1件（1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	雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を内容とする働き方改革関連法が、平成30年7月に公布され、中小企業等を含め、企業活動に与える影響が大きいため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明を行う。	・パートタイム・有期雇用労働法の成立に伴い、省令指針策定後に県内9カ所、10回説明会を実施した。引き続き、関係機関が実施する説明会の機会をとらえて周知を実施。 ・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30年度141件、令和年度9月末86件) ・パートタイム労働者・有期雇用労働法への対応に向けた「同一労働同一賃金特別相談窓口」を令和元年7月から開設している。
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。9月30日に県内（各監督署）一斉周知活動として屋外でのティッシュ（周知用のミニカレンダー入り）を配付し周知に努めた。局においては、熊本駅構内で宇土市のゆるキャラ「うとん行長しゃん」に行動依頼を行い、プレスリリースをした結果、テレビのニュースにも取り上げられた。更に各市町村、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実施した。 ・的確な監督指導を実施するため、令和元年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する。
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-令和2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30年度13回、令和元年度12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30年度141件、令和元年度86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、継続就業しやすくするため、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図る。また、有期契約労働者が介護休業等を取得しやすくするため、介護休業の取得要件の緩和等を内容とした改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図る。	・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30年度145件、令和元年度9月末101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の禁止	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の着実な履行確保を図る。	・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を実施し法の履行確保を図った。(平成30年度162件、令和元年度9月末106件)
6	○非正規雇用労働者共通の待遇改善 ・ 職場の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、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。またセクシュアルハラスメント等の事業主の防止措置については、男女雇用機会均等法等に基づく行政指導等により履行確保を図る。なお、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメント対策の法制化やセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が行われた場合は、周知徹底を図る。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を実施しセクシュアルハラスメントなどハラスメント対策について法の履行確保を図るとともにパワーハラスメント対策についても「あかるい職場応援団」等を活用し取組を促進した。(平成30年度162件、令和元年度9月末106件)
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	ハローワーク熊本の「人材確保支援コーナー」において、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上等に取り組む事業主を支援する人材確保等支援助成金、職場定着支援助成金の活用促進のため、熊本労働局・ハロー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を行い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。【人材確保対策コーナーは平成29-32年度にかけて継続的に実施。その他は平成28-令和2年度にかけて継続的に実施】。	ハロー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30年6月に開催された人材不足分野である福祉、建設、運輸、警備を対象とした人材確保セミナーにおいて、募集、選考、定着に関する講演や助成金を活用した雇用管理改善、人材育成支援について事業主に説明（参加者86名）。令和元年度も同様のセミナーを実施している。(参加者47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-令和2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（独力では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-令和2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-令和2年度にかけて継続的に実施】。【再掲】	(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むとともに、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30年8回令和元年度9月末4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。
12	(若者に係る取組) ・ 学生・生徒等に対する労働関係法令等に関する教育の推進	多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、学生・生徒等に対する労働関係法令に関する教育を進める。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・中等等でも実施）【平成28-令和2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30年度8回、令和元年度9月末4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（コースール認定）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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	平成30年度までに県下で7企業を認定交付式等を行った。令和元年度に入り、認定条件を満たさない企業が2社あり、認定を辞退したため、令和元年8月末現在で5社となった。県内の大学への周知活動、企業に対する周知活動をポスター、リーフレット、クリアファイルを独自に作成し積極的に行っている。
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-令和2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も着実な定着を図りつつ、違反事項については、厳正な行政指導を行い、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-令和2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（段階的かつ体系的な教育訓練等）については、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行っており、派遣元セミナー等でも説明し、さらに派遣元訪問指導の際にも着実な定着を確認している。 違法派遣を行う派遣元等については、関係者等からの情報収集に努め、必要に応じて調査を行い、法令等の違反が確認された場合には、厳正な行政指導を行っている。
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	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や妊娠・出産・育児休業等に関する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-令和2年度にかけて継続的に実施】	・男女雇用機会均等法等に基づく報告徴収を実施し法の履行確保を図った。(平成30年度162件、令和元年度9月末106件)

17	(短時間・有期契約労働者に係る取組) ・パートタイム労働法等の履行確保	正規雇用労働者との「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、パートタイム労働法及び労働契約法の周知、パートタイム労働法に基づく指導等により法の確実な履行確保を図る。 さらに、令和2年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法(※)上(不合理な待遇の禁止)及び第9条(差別的取り扱いの禁止)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等を実施することにより法の円滑な施行を図る。【平成28-令和2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30年度141件、令和年度9月末86件) ・パートタイム・有期雇用労働法の成立に伴い、省令指針策定後に県内9カ所、10回説明会を実施した。引き続き、関係機関が実施する説明会の機会をとりえて周知を実施。
18	(短時間・有期契約労働者に係る取組) 雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取り組みを支援・促進するため、働き方改革推進支援センターでの相談支援を実施するとともに、パンフレット、マニュアル等の活用を図る。また企業の取り組みの情報収集を行い、好事例や、「職務分析・職務票課」「短時間正社員制度」等について、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。【平成30-令和2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、「パート労働ポータルサイト」活用促進を図った。(平成30年度141社、令和元年度9月末86社)
19			
20			
(3)その他			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1			
2			
3			
<p>※留意事項</p> <p>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、記入をお願いいたします。</p> <p>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。</p> <p>③D列には現時点までの取組実績をご記入ください。</p>			