

令和 2 年度
熊本労働局行政運営方針

目次

政策目標

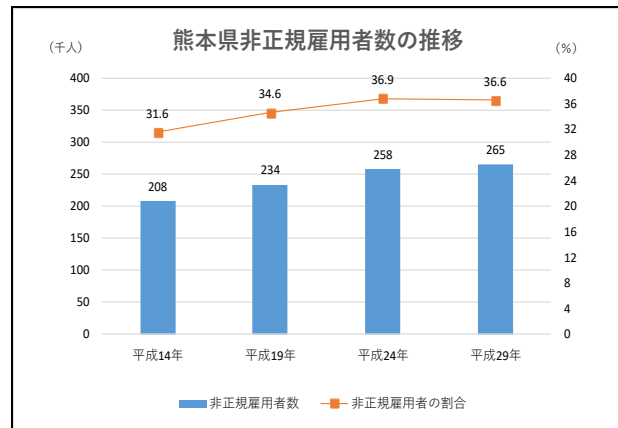
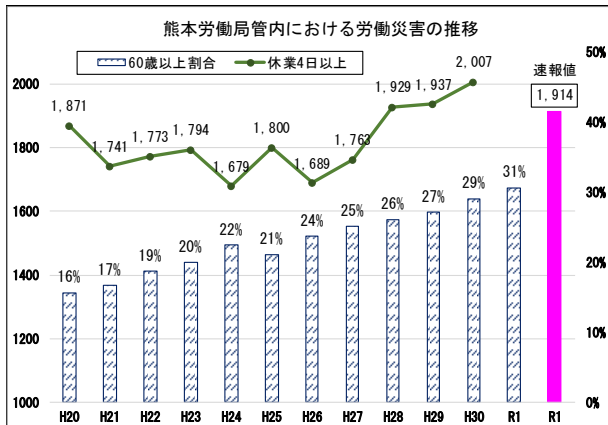
I 「働き方改革」などによる安心して働き続けられる労働環境の整備.....	1
II 求人・求職者双方の状況を捉えた着実なマッチングによる人手不足への対応	2
第1 労働行政を取り巻く情勢	3
1 労働災害・労災補償の状況.....	3
2 申告・相談等の状況	3
3 最近の雇用情勢.....	4
第2 令和2年度熊本労働局行政運営の重点施策	4
1 働き方改革などによる労働環境の整備.....	4
（1）働き方改革関連法などの円滑な施行.....	4
（2）ハラスメント対策の推進.....	5
（3）安全・安心して健康に働くことができる職場づくり.....	5
（4）多様で柔軟な働き方ができる労働環境の整備.....	6
（5）良質な労働環境の履行確保.....	8
2 ハローワークにおけるマッチング機能の強化.....	10
（1）ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等.....	10
（2）職業紹介業務の充実強化.....	10
3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進.....	11
（1）人材確保対策の総合的な推進等.....	11
（2）高齢者の就労・社会参加の促進.....	12
（3）就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....	12
（4）若者及び女性に対する就職支援.....	14
（5）障害者の就労促進.....	14
（6）外国人材受入れの環境整備.....	15
（7）特別な配慮が必要な者等への就職支援.....	16
（8）高齢期も見据えたキャリア形成支援.....	16

第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応	17
第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	17
1 計画的・効率的な行政運営.....	17
(1) 計画的な行政運営.....	17
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	17
2 地域に密着した行政の展開.....	18
(1) 地方公共団体との連携.....	18
(2) 労使団体等関係団体との連携.....	18
(3) 積極的な広報の実施.....	19
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応.....	19
4 防災業務・業務継続への対応.....	19
5 綱紀の保持、適切な行政サービスの向上等.....	20

熊本労働局政策目標

政策目標Ⅰ 「働き方改革」などによる安心して働き続けられる労働環境の整備

【現状】



総務省統計局「就業構造基本調査結果」

【課題】

生産年齢人口の減少に伴い、高齢労働者の割合が増加している中、熊本県内における労働災害は平成27年より4年連続で増加し、令和元年においても同様の傾向にあるが、特に高齢者の占める割合が年々増加している。

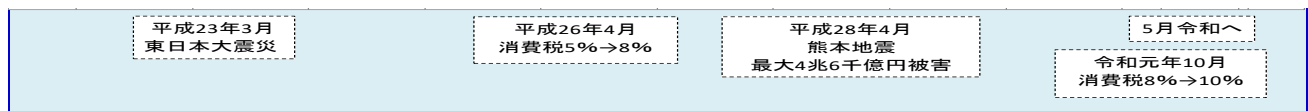
また、全労働者に占める非正規労働者の割合も依然として増加傾向であり、多様な人材が個々の実情に応じて安心して働くことのできる職場環境を実現するためには、「働き方改革」を着実に進めていくことが重要である。

【取組】

- パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知、支援を行う。
- パワーハラスメント防止対策（改正労働施策総合推進法）の周知と適切な指導を行う。
- 熊本働き方改革推進支援センターによる中小企業・小規模事業者へのアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等の実施によりきめ細やかな相談支援を実施する。
- 労働災害の減少に向けて高齢労働者の労働災害防止対策の充実を図る。
- 長時間労働の是正をはじめとした監督指導を実施する。

政策目標Ⅱ 求人・求職者双方の状況を捉えた着実なマッチングによる人手不足への対応

【現状】



【課題】

令和2年1月の熊本県の有効求人倍率は1.52倍で、全国平均を上回り、九州管内では、最も高い状況となっており、熊本地震からの復興需要は落ち着きつつも雇用情勢の改善や、生産年齢人口の減少等により様々な分野で人手不足の状況となっている。

こうした状況を踏まえ、企業の雇用管理改善や新たな求職者層の開拓に取り組みながら、求人・求職者双方の状況を捉え着実にマッチングしていくことが重要である。

【取組】

- 雇用管理改善、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の活用により雇用管理改善を推進する。
- 「求人条件別充足状況」や「求人条件緩和提案書」の活用等により、人材確保の可能性が高まる労働条件の整備等に向けた支援を行う。
- 福祉・建設・警備・運輸分野については、ハローワーク熊本に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や業界団体などの関係機関との連携による求職者向けセミナー、就職相談会や企業説明会等を開催し、また、各地域の実情に応じ特に人手不足が深刻な分野を選定し、当該分野に限定した求人情報誌の作成やミニ面談会等を開催するなどマッチング支援の充実を図る。
- 就職に向けて課題を抱える求職者に対しては、ハローワークの求職者支援サービス(担当者制による個別支援、応募書類の作成支援、模擬面接、応募前職場見学等)により、更なる充実を図るとともに、雇用保険受給者初回講習などの機会を活用し、人材不足分野への関心の喚起に努める。
- 新たな求職者層を開拓しハローワークへ誘導するために、「求職開拓事業」を実施する。

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 労働災害・労災補償の状況

(1) 令和元年における当局管内の労働災害（2月末速報値：以下同じ）は、死亡者数が14人であり、前年（確定値）同数であり減少が見られない。

また、休業4日以上（以下「死傷災害」という。）は、前年同期比で-1人（-0.8%）であるものの、平成27年から5年連続の増加の可能性もあり、危機感を持って各種施策を効果的に展開する必要がある。

(2) 労働災害増加の要因として最も特徴的なものは、高齢労働者（60歳以上）の災害の増加である。平成26年においては、400件（占有率24%）であったものが、令和元年においては586件（同31%）となり、186件（7ポイント）の著しい増加となっている。また、高齢労働者の休業見込日数（被災程度）は、1～3か月が全体の42%を占め、3～6か月が11%となっており、骨折など重篤なる傾向が見られる。

(3) 業種別では、依然として製造業（占有率20%）での災害が多く、就業者数が増加している小売業、医療保健業、社会福祉施設といった第三次産業において、転倒災害や腰痛などの災害が増加している。

陸上貨物運送事業においては、荷役作業時における墜落・転落等の災害が多発している。

建設業においては、熊本地震後の平成29年をピークに災害の減少傾向が見られるものの、依然として墜落・転落災害等の災害が多発しており、熊本地震前の水準にまで減少していない。

(4) 労働者の定期健康診断における有所見率は5割を超えて久しく、平成30年は前年の56.9%から57.9%となり、全国平均値の55.5%を2.4ポイント上回っている。

脳・心臓疾患、精神障害の労災請求件数は、年々増加傾向にあり、平成30年度は34件となっている。

また、メンタルヘルスに関しては、当局が令和元年6月に規模30人～49人の事業場を対象として実施した「メンタルヘルスに関する自主点検」（回答事業場数1,116）において、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は52.9%となっている。

(5) 石綿関連疾患の労災請求件数（平成30年度確定値）は、14件（前年度13件）と引き続き高水準で推移している。石綿による健康被害の救済に関する法律（平成18年法律第4号）に基づく特別遺族給付金の請求件数（確定値）は申請なし（前年度2件）であった。

2 申告・相談等の状況

令和元年12月末までに、県内7か所の総合労働相談コーナー等へ寄せられた総合労

働相談は 12,284 件(前年度同期 11,248 件)、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談が 3,403 件(前年度同期 3,356 件)、助言・指導申出受付が 259 件(前年度同期 192 件)、あっせん申請受理が 45 件(前年度同期 35 件)となっており、民事上の個別労働紛争の件数は、増加に転じている。その個別労働紛争相談の内容をみると、年次有給休暇を含むその他の労働条件が 1,704 件で全体の 34%を占め最も多くなっており、次いでパワハラを含むいじめ・嫌がらせの相談が 1,025 件で全体の 21%を占めている。

令和元年 12 月末までに、雇用環境・均等室に寄せられた相談のうち、男女雇用機会均等法関係相談は 165 件で平成 30 年度同期より 111 件減少している。そのうち、セクシュアルハラスメントは 41 件で、前年度同期より 29 件減少しているが、男女雇用機会均等法関係の相談で最も多い。次いで妊娠・出産等不利益取扱い 38 件(前年度同期 49 件)、となっている。育児・介護休業法に関する相談は 362 件(前年度同期 450 件)、育児休業等に関するハラスメント防止対策が 22 件(前年度同期 43 件)となっている。

また、令和元年に労働基準監督署(以下「監督署」という。)が処理した労働基準関係法令に関する申告は、257 件、(平成 30 年 232 件、+25 件)である。申告の内容では、賃金不払いが 209 件と全体の 81.3%(平成 30 年 196 件、84.5%)を占め、業種別では建設業が 56 件と全体の 21.8%(平成 30 年 70 件、30.2%)を占めている。

3 最近の雇用情勢

令和 2 年 1 月の熊本県の有効求人倍率は 1.52 倍で全国平均(1.49 倍)を上回り、九州管内では最も高い状況となっており、熊本地震からの復興需要は落ち着きつつも雇用情勢の改善や、生産年齢人口の減少等により、求人が求職を上回る人手不足の状況が続いている。

また、熊本県の雇用者数に占める女性の割合は、国勢調査によると、平成 22 年は 47.6%(全国 43.5%)、平成 27 年は熊本県 49.5%(全国 46.0%)である。

一方、平成 29 年の就業構造基本調査によると、熊本県の雇用者に占める非正規労働者の割合は、26.5 万人と全雇用者(72.3 万人)の約 4 割弱(36.6%)と高くなっている。

そのうち、女性雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は 50.2%であり、男性雇用者については、20.0%である。

第 2 令和 2 年度熊本労働局行政運営の重点施策

1 働き方改革などによる労働環境の整備

(1) 働き方改革関連法などの円滑な施行

建設業や自動車運転業務等、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている業種等の事業場に対して、2024 年 4 月 1 日の上限規制適用に向けて、労働時間相談・支援班による相談等の支援を実施する。

また、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて 11 月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につなが

る取引が生じないように、社会全体の機運の醸成を図る。

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

(2) ハラスメント対策の推進

ア 「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」に基づいて事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和2年6月1日より施行。中小企業事業主は令和4年3月31日まで努力義務。）セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する。

12月には「職場のハラスメント撲滅月間」を実施し特別相談窓口を設置する。

イ 改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。

(3) 安全・安心で健康に働くことができる職場づくり

ア 労働災害防止に向けた取組

① 第13次労働災害防止推進計画の3年目における取組

熊本労働局における第13次労働災害防止推進計画における目標は、平成29年と比較して令和4年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を10%以上減少とするものであるが、この目標達成に向け、高齢労働者の労働災害防止に重点を置きつつ、建設業、製造業、食料品製造業、林業、社会福祉施設等の第三次産業及び陸上貨物運送事業を中心とした災害防止対策に向けた取組を推進する。

② 高齢労働者対策

高齢労働者が安心して働き続けることができる安全な職場環境の実現に向けて、高齢労働者の身体特性に応じた安全衛生対策の実施や、労働災害を防止するための安全衛生教育の実施を、事業場及び各種災害防止団体及び事業者団体等に促し、高齢労働者の安全衛生確保のための「高齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）や「エイジアクション100」の周知、活用を図る。

併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和2年度創設予定）等の周知を図る。

③ 産業別の労働災害防止に向けた取組

小売業、医療保健業、社会福祉施設等の第三次産業については、事業場内における自主的な安全衛生管理活動の定着を促進するため、安全管理者、安全衛生推進者及び安全推進者（ガイドラインによる）の配置及び職務の確実な履行や、リスクアセスメントへの積極的な取組を促進する。

建設業においては、依然として「墜落・転落災害」が多発していることから、高所や足場からの墜落防止のため、より安全な墜落防止対策の推進と、フルハー

ネス型墜落制止用器具等の適正な選択と使用の徹底を推進する。

陸上貨物運送事業においては、荷役作業中の5大災害（a 墜落・転落、b 荷崩れ、c フォークリフト使用時の事故、d 無人暴走及びe トラック後退時の事故）を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」による災害防止の徹底を図る。

製造業等においては、作業や作業場所及び各種加工機械等に潜む危険を的確に捉えるために、「リスクアセスメント」を継続的に実施し、把握したリスクの低減措置の確実な実行を促進する。

④ 労働者の健康確保対策の強化

過重労働防止、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等、労働者の心身の健康確保対策の事業場における積極的な取組を促進させるため、あらゆる機会を捉え、労働局及び労働基準監督署の幹部等が、経営トップに対して啓発を行う。

具体的には、定期健康診断、特殊健康診断の実施を徹底させ、有所見者に対する医師意見の聴取及び事後措置の実施、労働時間の適正な把握による産業医への長時間労働者に関する情報提供の徹底及び長時間労働者に対する医師による面接指導の実施による健康確保対策の徹底を図る。

また、職場におけるメンタルヘルス対策については、ストレスチェックを適切に実施し、その結果に基づく集団分析及び分析結果を活用した職場環境改善に向けた取組を含む、事業場における「心の健康づくり計画」の策定、実施を行うよう啓発する。

イ 最低賃金の適切な見直し

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットとして、一層適切に機能することが必要である。このため、地方最低賃金審議会を円滑に運営し、県内の経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、適切に最低賃金の改定を行う。

また、改定された最低賃金額について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者等に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(4) 多様で柔軟な働き方ができる労働環境の整備

ア 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行に向けて、事業主等に対して法制度の周知及び履行確保を図る。

また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

非正規労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き適正、且つ積極的な活用を促す。また、平成31年度に拡充された被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に務める。

イ 中小企業・小規模事業者に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、「働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援を行う。

ウ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

人事評価制度や賃金制度の整備・実施等による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主を支援する「人材確保等支援助成金」について、適正かつ積極的な活用を促す。

エ 女性の活躍促進

改正女性活躍推進法については、令和2年6月1日より数値目標及び情報公表について「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとに1項目以上選択が求められるため、これらについて企業が確実に対応できるよう、早期の周知徹底を図る。また新設された「プラチナえるぼし」を周知する。

更に、令和4年4月1日より常用労働者数101人以上300人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることについて周知を図り、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の支援により、取組を促進する。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表のメリット等を伝えることにより積極的に促すとともに、学生・求職者等の利用促進を図る。

オ 無期転換ルールの円滑な運用

平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後無期労働契約に転換する労働者が増えてくることを踏まえて、労使への周知啓発や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

カ 両立支援対策

(ア) 仕事と治療の両立支援

治療を理由とした離職等を回避し、適正な療養を継続しつつ、労働者の身体状況に見合った働き方が可能となるよう、事業場、医療機関、両立支援コーディネーター等が連携した支援が実施可能となるよう、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の普及を積極的に実施する。

また、引き続き、熊本県地域両立支援推進チーム（事務局：熊本労働局労働基準部健康安全課）の活動を通じて、地域の関係者（熊本県、医療機関、労使団体、熊本県社会保険労務士会、熊本県産業保健総合支援センター及び労災病院等）が連携し、より効果的な周知・啓発活動を可能とするため、チームメンバーの横断的な活動を促進させる。

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク熊本に就職支援ナビゲーター（長期療養者支援分）、求人者支援員（長期療養者支援分）を配置し、がん診療連携拠点病院等と連携し治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を積極的に実施する。

また、熊本大学病院、高野病院、熊本赤十字病院と連携して、出張相談を実施し、個々の患者の希望や治療状況を共有し、より効果的な患者に負担をかけない就職支援を行う。

(イ) 仕事と家庭の両立支援

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知及び履行確保を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

また、両立支援等助成金の活用について周知を行う。

(ウ) 男性の育児休業取得促進等

「パパ・ママ育休プラス」や「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行う。

(エ) 次世代育成推進支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

キ 雇用型テレワークの推進

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について周知を図り、ワークライフバランスのとれる多様な働き方を推進する。

(5) 良質な労働環境の履行確保

ア 長時間労働の是正をはじめとした監督指導の徹底

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を実施する。

また、賃金不払い残業の防止や外国人労働者の労働条件確保等、労働者の労働条件を確保するため、労働基準関係法令を遵守するよう、監督指導を徹底するとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

イ 労働関係紛争の早期解決

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するため、局及び各署に設置した総合労働相談コーナーの機能強化のため、総合労働相談員に対し、研修・巡回指導を実施し、資質の向上を図り事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導、あっせんにおいては紛争当事者に紛争の問題点及び参考になる法令、裁判例や解決の方向性を的確に示し迅速な解決を図る。

(ウ) 関係機関との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決関係機関連絡協議会の開催、合同労働相談会、関係機関窓口担当者等の合同研修会の実施等により引き続き連携強化を図るとともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

ウ 過労死事案等に係る適切な労災認定

(ア) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を行う。

(イ) 石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き、がん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知を徹底する。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

エ 労働保険制度の適正な運営

(ア) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

平成 28 年 11 月 28 日行政改革推進会議で示された「特別会計に関する検討の結果の取りまとめ」において、未手続事業の解消について令和 2 年度までに平成 27 年度比で 2 割を解消することが目標とされ、その最終年度であることから、関係行政機関との通報制度等による未手続事業の積極的かつ的確な把握、加入促進業務受託者と連携した加入促進及び加入促進に応じない事業場に対する強力な手続指導並びに職権による成立手続を重点的に実施する。

また、滞納事業場に対する納付督促については、弁護士法人等への業務委託の活用、滞納整理業務については、重点的に取り組むものを選定することにより適正かつ効果的・効率的に収納未済歳入額の縮減を図る。

(イ) 電子申請の利用促進

平成 28 年 9 月設置の規制改革推進会議において、事業主の行政手続コストの縮減が求められ、これを受け、策定・改定された厚生労働省基本計画において電子申請利用率向上等への取り組みが示され、さらにいわゆる「デジタル手続法」が令和元年 12 月に施行されていることから、事業主等への周知や社会保険労務士会等に対する協力要請等を通して、電子申請の一層の利用促進を図る。

オ 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成 31 年 2 月 4 日に公表した「工程表」に沿って引き続き着実に実施する。

2 ハローワークにおけるマッチング機能の強化

(1) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

ハローワークのマッチング機能に関する業務について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局及び各ハローワークで目標管理を行う。

主要指標

就職件数（常用）

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、23,403（暫定値）件以上を目指す。

充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人への充足件数について、22,944（暫定値）件以上を目指す。

雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職する件数について、8,366（暫定値）件以上を目指す。

(2) 職業紹介業務の充実強化

求職者に対する就職支援の更なる強化として、就職に至る過程において十分な職業相談、紹介を実施する必要がある、ハローワークインターネットサービスによる求職の仮登録の周知によるサービスの充実及び求職者の確保に努めるとともに、基本業務の徹底を土台とした求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口において真に支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなど、きめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、来所しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的求職者の掘り起し等を行う。特に、正社員就職については、非正規離職者に対する正社員就職の優位性をアピールするとともに、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に紹介を行うほか、応募に際し、応募書類の作成支援や模擬面接の実施により採用の可能性を高める取組みを行う。

また、雇用保険受給者については、初回認定日における全員相談を実施し、2回目以降の認定日においても相談窓口へ誘導して、原則全員に対し職業相談を実施し早期再就職に向けた取組みの充実・強化を図る。

更に、早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行うとともに、再就職手当や就業促進定着手当の活用をはじめ、初回講習の内容、実施体制の充実を図り、給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

求人者に対する充足支援の更なる強化として、良質求人の確保を念頭に、求人者の人材ニーズの的確な把握、求人者への求職者のニーズに係る情報の提供及び求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。とりわけ、非正規雇用求人

については正社員求人の特長等を説明し、正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。

求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員及び相談員も積極的に事業所訪問を行い、「顔の見える関係づくり」に努め、求人企業のニーズの把握など、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有し、能動的・積極的マッチングを推進する。

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努め、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

更に、求人票に明示された労働条件と実態が異なる場合について、求職者等から申出があった場合は、速やかな事実確認を行い、必要に応じて事業主に是正指導を行う。面接・採用時点における条件相違など問題事案の把握に努め、問題解決にあたっては、労働基準行政との連携も図りつつ迅速に対応する。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進

(1) 人材確保対策の総合的な推進等

ア 人材確保支援の充実

熊本地震からの復興需要は落ち着きつつも、雇用情勢の改善や生産年齢人口の減少等により様々な分野で人手不足の状況となっている。

このため、特に福祉・建設・警備・運輸分野については、ハローワーク熊本に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や業界団体など地域の関係機関と連携し、求職者向けセミナーや就職相談会等を開催し、求人・求職者双方の状況を捉え着実にマッチングを図る。

また、地域の実情に応じ、特に人手不足が深刻な分野を選定し、当該分野に限定した求人情報誌の作成や、ミニ面談会等を開催する。

その他の分野についても、「求人条件別充足状況」や「求人条件緩和提案書」の活用等により、人材確保の可能性が高まる労働条件の整備等に向けた支援を行う。

一方で、新たな求職者層を開拓しハローワークへ誘導するために、「求職開拓事業」を実施するほか、各業界団体（看護・介護、警備、運輸等）が開催する企業説明会や面談会等に参加してハローワークのサービスメニューや求人情報の提供等を行う。

また、就職に向けて課題を抱える求職者に対しては、ハローワークの求職者支援サービス（担当者制による個別支援、応募書類の作成支援、模擬面接、応募前職場見学等）により、更なる充実を図るとともに、雇用保険受給者初回講習などの機会を活用し、人材不足分野への関心の喚起に努める。

更に、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により雇用管理改善の推進等を図る。また、人手不足分野の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」を啓発するため、雇用環境・均等室や労働基準部とも連携するほか、外部講師による求人者向けセミナーを開催する。

介護分野については、(公財)介護労働安定センター熊本支部と情報共有や業務の連携を行うとともに、同センターが設置する「介護労働懇談会」、熊本県が設置する「介護人材確保対策推進協議会」及び局が設置する「福祉人材確保対策推進協議会」を合同で実施し、人材確保と雇用管理改善の取組を一体的に実施する。

(2) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の充実

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク熊本、ハローワーク八代、ハローワーク菊池及びハローワーク玉名に設置された高齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」について、令和2年4月よりハローワーク天草及びハローワーク球磨にも設置し拡充を行い、特に65歳以上の高齢求職者への再就職支援を強化する。

また、職場見学等の機会の提供等により企業の高齢者雇用に対する理解を深めるとともに、高齢者が職業経験等にかかわらず多様な職業選択をできるよう、シルバー人材センター等の高齢者向けの就労支援機関との連携も引き続き行うこととする。

なお、中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)等、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成金の周知及び活用促進により、中高年齢者の採用の促進を図る。

イ 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

局及びハローワークでは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー等による高齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

(3) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至る雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には希望する就職ができず、現在も本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。熊本県においては、令和2年2月25日に開催した第2回くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議において策定した「くまもと就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、就職氷河期世代の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広

げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標等を立てて 3 年間で集中的に取り組んでいく。

ア ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

就職氷河期世代限定求人及び歓迎求人を積極的に確保するとともに、ハローワーク熊本に設置する「就職氷河期世代専門窓口」を中心に、専門担当で構成するチームによる求職者の希望・経験等を踏まえた職業相談、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん等の支援によりマッチング強化を図り、就職後の定着支援を含めた個々人の状況に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

安定就職に有効な資格等の取得支援については、就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」を創設し短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、本省から人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練を行う。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

局及びハローワークにおいては、本事業の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施及び就職支援などの各場面において、可能な限り受託者への協力を努める。また、本事業の活用により安定雇用が期待できる者への情報提供及び応募勧奨とともに職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努める。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の方等を対象とした訓練コースについて、コース設定の要件緩和等を行う。局においては、関係機関と連携を密にし、当該訓練コースの設定促進に努める。

更に、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）、キャリアアップ助成金等の企業支援策周知に努め、その活用による就職氷河期世代の正社員就職及び正社員転換を促進する。

イ 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

国、県、市町村、経済団体、労働団体、支援機関等を構成員として、令和元年 11 月 26 日に設置した「くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、3 年間で集中的に取り組む。

また、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和 2 年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を 49 歳まで拡大することを踏まえ、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築するとともに、福祉機関等への出張相談や関係機関からの依頼を受けての相談、市町村プラットフォーム等への参画を行うなど地域の関係機関との連携体制の強化を図る。

(4) 若者及び女性に対する就職支援

ア 若者に対する就職支援

令和2年1月末現在における令和2年3月新規高卒者の就職内定率が95.2%と統計を取り始めた平成2年度以降1月末現在の数値としては前年同月と並び過去最高を記録するなど、新卒者等を取り巻く雇用環境は改善している一方、コミュニケーション能力に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生・生徒や正社員就職に向けた集中的な支援を要するフリーター等は依然として一定数存在する。

また、50万人台半ばで高止まりしている若年無業者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

そのため、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づくユースエール認定制度について、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、新卒者を始めとする若者に対し、同認定企業による積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

更に、新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援を行う。その際、特にコミュニケーション能力に課題を抱えた者に対しては、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援を行う。

フリーター等に対しては、わかもの支援コーナー及びわかもの支援窓口等において、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組む。

若年無業者等に対してはサポステが中心となって支援を行うが、より効果的な支援を行うことができるよう、局及びハローワークにおいては、学校、サポステ等の関係機関との連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

イ 女性のライフステージに対応した就職支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供する。

(5) 障害者の就労促進

ア 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

平成30年に、国等の機関における対象障害者の不適切計上が明らかとなったことを受けて策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）」に基づ

き、各府省や地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

そのため、公務部門の機関等向けのセミナー等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。

また、ハローワークに職場適応支援者及び就職支援ナビゲーターを配置することにより、各府省等における障害者の雇用の促進や、雇用された障害者の職場での定着を図る。

イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

障害者雇用に係るノウハウに乏しい中小企業等への支援を進めるため、地域の障害者就業・生活支援センター等と連携した企業向けチーム支援やジョブコーチ支援を推進し、障害者の職場定着を図る。また、障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会をとらえ、これらの支援メニューについて周知を図ることとする。

ウ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関とハローワークの連携強化を進め、発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、専門的支援を実施する。

併せて、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等を実施する。

また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

(6) 外国人材受入れの環境整備

ア 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

改正出入国管理及び難民認定法が平成31年4月から施行され、新たな在留資格「特定技能」が創設されたこと等を踏まえ、公正な処遇の確保、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。

近年の労働関係法令の改正等を踏まえ見直しを行った外国人雇用管理指針に基づき、適切な事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導等を行うと同時に、地域における安定した就労を促進するため、地方自治体と協力して事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促す。

また、令和2年3月から外国人雇用状況届出への在留カード番号追加を受けてパンフレット等を活用することで外国人雇用状況届出制度の適切な運用を徹底する。

なお、技能実習法に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行うと同時に、機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、局の職員が同行して立ち入り検査を行う。

その他、技能実習制度の適正化に向けて、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

イ 外国人等に対する就職支援

就職を希望する特定技能外国人や留学生等に係るきめ細やかな職業相談や外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により安定的な就職の促進を図る。

また、「多言語コンタクトセンター」を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化も図る。

なお、特定技能外国人等に係るハローワークでの職業紹介時には、就職時のトラブルを回避するため求人企業や求職者双方に対して留意事項等を周知徹底する。

（7）特別な配慮が必要な者等への就職支援

生活保護受給者等については、地方自治体への常設窓口の設置や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体と連携して、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化する。

刑務所出所者等の就労支援については「再犯防止推進計画」（平成29年12月閣議決定）を踏まえ、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等の巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用助成金等を積極的に活用することにより、ハローワークと矯正施設・コレワーク（法務省所管：矯正就労支援情報センター室）・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図る。

（8）高齢期も見据えたキャリア形成支援

令和2年4月から新設される労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援するため、労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するキャリア形成サポートセンター（旧ジョブ・カードセンター）を活用し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を行う。

65歳超の高齢者の継続雇用支援では、生産性向上人材育成支援センターにおいて、各企業の実情に応じた訓練コースを設定し、在職者向け訓練を推進する。局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。また、中高年労働者のキャリアプランの再設計、キャリアチェンジに資するキャリアコンサルティング体制を整備する。

「人づくり革命基本構想」に基づくりカレント教育では、ハロートレーニング（公的職業訓練）における、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期高度人材育成コースを推進する。局においては、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

また、「人づくり革命基本構想」（平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ）等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。更に、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して人材開発支援助成金による支援を実施する。局及びハローワークにおいては、本助成金の周知・広報に努める。

更に、中小企業や製造現場等で働く人向けのIT理解・活用力習得のための職業訓練コースが、全国の生産性向上人材育成支援センターで実施されるため、局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応

令和2年2月14日に設置した「新型コロナウイルス感染症特別相談窓口」において、引き続き労働者及び事業主からの休業や助成金（雇用調整助成金、小学校休業等対応助成金、小学校休業等対応支援金、時間外労働等等改善助成金）等に関する相談に迅速かつ的確に対応する。

また雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響により人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じているため、雇用が維持され、国民生活の安定が保たれるよう、特例措置が大幅に拡大されたところであり、周知及び迅速な支給に努める。

これに加え、局及び監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮し、労働基準関係法令の周知徹底等、きめ細やかな対応に努める。

ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細かな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組むほか、採用内定取消しを受けた新卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等において、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努める。

第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの観点から検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情のなか、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政を実現することが求められており、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地方公共団体との連携

熊本市とは平成27年3月、熊本県・熊本県教育委員会とは平成28年1月に雇用対策協定を締結し、更に、同市・県とは、一体的実施事業も実施しており、今後更なる緊密な連携・協力を図り地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで地方自治体に提供する取組については、その推進を図るとともに、無料の職業紹介事業を行う地方自治体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

また、市町村の庁舎等を活用し、国と市町村とが共同で運営する「ふるさとハローワーク」県内4市（山鹿市、荒尾市、宇土市、上天草市）において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行い、地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう自治体との密接な連携に努める。

県内への就職希望者に対しては、県内企業との面接の機会等を提供するため、地域の実情に応じ、地方自治体の実施する合同就職面接会について緊密な連携を図り、職業相談や生活関連情報の提供等により効果的に地方就職を促進する。

また、地方就職支援事業及び地方人材還流促進事業（L.O活プロジェクト）から成る地方就職希望者活性化事業により、大都市圏において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等を実施するとともに、地方自治体の実施する就労体験事業等への参加を勧奨することにより、地方への移住・就職へ結び付ける。

東京圏からの移住者を雇い入れる事業主に対しては、移住者の雇用機会の拡充及び雇用の安定を目的とした、中途採用等支援助成金（U.I.Jターンコース）の周知を図る。

市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する「地域雇用活性化推進事業」を実施し、地域の活性化を図る。

(2) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら地方労働行政を展開するためには、労使団体との連携が必要不可欠である。このため、労働局長をはじめとする局幹部は地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに幅広く積極的に意見交換を行う。

また、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「熊本地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営へ反映させるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し、「働き方改革推進熊本地方協議会」を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(3) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため「熊本労働局における広報活動の推進について」に基づき、局署所における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

毎月実施している労働局長による定例記者会見については引き続き実施し、積極的に情報発信を行うことにより、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく、適時熊本労働局ホームページ等で情報提供を行う。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、局署所で作成する・保存する行政文書は、国民の共有財産であることを強く認識し、「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定、令和元年 5 月 1 日一部改正）による新たなルールの遵守を徹底するとともに適正な管理に資することから、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

また局署所で保有する個人情報は適正かつ厳正な取扱いがもめられることを常に意識して管理するとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順をいでは、「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」に基づき、局署所で保有している個人情報の厳正な管理を徹底するとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

さらに、情報公開制度や個人情報保護制度に基づく各種請求手続きに対しては、法令等に基づいた処理の徹底を図る。

4 防災業務・業務継続への対応

災害発生時において、局署所の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっているため、「厚生労働省防災業務計画」（平成 13 年 2 月 14 日厚生労働省発総第 11 号制定、令和元年 9 月 30 日一部改正）及び「熊本労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成 25 年 8 月 22 日策定、平成 30 年 8 月 7 日一部改正。以下「業務継続実施要領」という。）に従い、災害発生時には来庁者及び職員の安全確保を行ったうえで、機動的かつ的確に行動できるよう、職員ごとの非常時優先業務等の浸透や防災訓練の実施等、万全の備えを徹底する。

また、新型インフルエンザや新型コロナウイルス等による、県民生活及び県民経済に重大な影響を及ぼすおそれがある感染症のまん延が見られる場合、業務継続実施要領に準じ、必要な体制・装備の確保と施策の展開を図る。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持や法令遵守の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、万全を期する。

また、国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、適切な事務処理等行政サービスの向上に努める必要があることから、局署所の管理者は、職員の応接方法や円滑な事務処理に向けた改善を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。