

**令和3年度
熊本労働局行政運営方針**

令和3年度熊本労働局行政運営方針目次

政策目標

- I 適確なマッチングによる雇用機会の確保 1
- II 「新たな日常」の下でも安心して働き続けられる労働環境の整備 2

第1 労働行政を取り巻く情勢

- 1 最近の雇用情勢 3
- 2 労働災害・労災補償の状況 3
- 3 申告・相談等の状況 4

第2 令和3年度熊本労働局行政運営の重点施策

- 1 雇用の維持・継続に向けた支援 4
- 2 マッチング機能の強化による就職支援 5
 - (1) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化 5
 - (2) 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進 5
 - (3) 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援 6
 - (4) 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援 7
 - (5) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施 7
 - (6) 高齢者の就労・社会参加の促進 8
 - (7) 障害者の就労促進 8
 - (8) 外国人に対する支援 9
 - (9) 派遣労働者の雇用の安定 9
- 3 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境の整備 9
 - (1) 新たな時代に対応した労働環境の整備 9
 - (2) 安全で健康に働くことができる職場づくり 11
 - (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と最低賃金制度の適切な運営 13

第3 労働行政の展開における基本的事項

- 1 地域に密着した行政の展開 14
 - (1) 地方公共団体や労使団体等との連携 14
 - (2) 積極的な広報の実施 14
- 2 電子申請の利用促進 14
- 3 計画的・効率的な行政運営 15
 - (1) 計画的な行政運営 15
 - (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 15
- 4 防災業務・業務継続への対応 15
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等 15

熊本労働局政策目標

政策目標 1 適確なマッチングによる雇用機会の確保

【現状】



【課題】

令和3年1月の熊本県の有効求人倍率は1.17倍で、全国及び九州の平均を上回っているが、4月から1月の有効求人倍率は、前年同時期に比べ、約0.4~0.5ポイント下回って推移した。この間、新型コロナウイルス感染症の影響により生活・行動様式の変更を求められる状況となり、結果、様々な産業の事業活動に大きな影響を及ぼすこととなった。

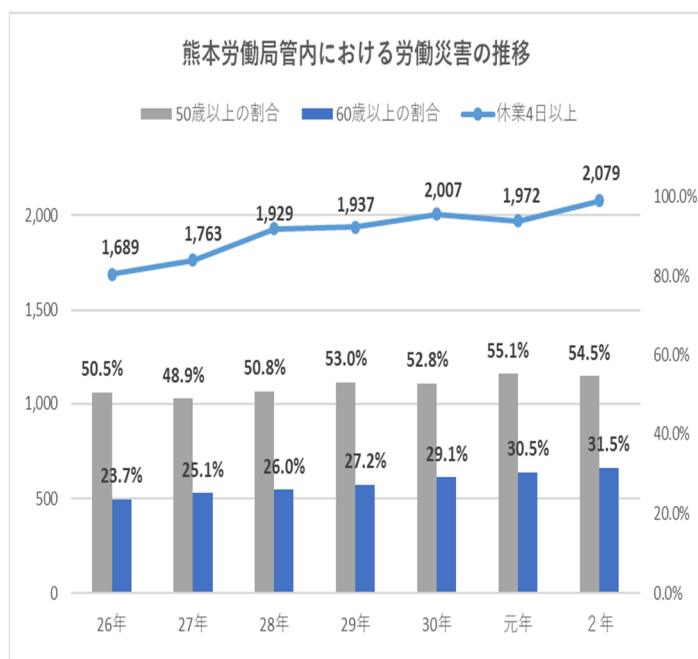
こうした状況を踏まえ、雇用の維持・確保を基本としながら、ハローワークにおけるマッチング支援の充実や企業に対しては、テレワーク等の新たな働き方への取り組みへの啓発推進等が重要となってくる。

【取組】

- ① マッチング支援等、課題解決型支援サービス、業種・職種を超えた再就職等の促進
- ② 非正規雇用労働者・就職氷河期世代・新規学卒者等への就職支援の充実
- ③ 高齢者の就労促進及び社会参加への支援の拡充

政策目標2 「新たな日常」の下でも安心して働き続けられる労働環境の整備

【現状】



テレワーク実施率 (%)

	3月	4月	5月	11月
全国	13.2	27.9	25.7	24.7
熊本	6.8	7.3	8.1	14.2
福岡	10.3	23.8	17.3	16.4
東京	23.1	49.1	48.1	45.8

熊本県：4月42位、5月41位、11月18位
資料出所：パーソル総合研究所「新型コロナ緊急調査」

規模別	計	5~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
熊本：実施済 (下段は回答社数比)	155 (13.8%)	44 (9.8%)	79 (16.6%)	11 (12.1%)	12 (17.9%)	7 (21.2%)	2 (28.5%)
熊本：実施希望 (下段は回答社数比)	111 (9.9%)	44 (9.8%)	47 (9.8%)	12 (13.2%)	5 (7.5%)	2 (6.1%)	1 (14.3%)
熊本：回答社数	1,125	451	476	91	67	33	7

資料出所：熊本県「令和2年度熊本県労働条件等実態調査報告書」

【課題】

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式に沿った「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、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過去15年中最も多い件数となり、より一層の安全衛生管理の徹底が必要となる。

さらに、パートタイム・有期雇用労働法が本年4月1日から中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員の転換を強力に推し進めていく必要がある。

【取組】

- ① 「新しい働き方」に対応した多様な働き方の支援
(テレワーク、副業・兼業、両立支援(仕事と育児・介護、治療))
- ② 安全で健康に働くことができる職場づくり
- ③ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と最低賃金の適正な改正

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の雇用情勢

熊本県の経済は、熊本地震の復興需要が落ち着く中で緩やかな回復基調にあったが、令和2年は新型コロナウイルス感染症が各産業に様々な形で影響を与えることとなった。その結果、有効求人倍率は前年を下回る水準での推移となったが、有効求人数が有効求職者数を上回る状況は継続しており、令和3年1月期において、有効求人倍率は1.17倍で全国の倍率（1.10倍）を上回っている。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のための雇用調整助成金制度を利用した事業所数は、令和元年度60件であったものが、令和2年度の2月末では4,999件、支給決定額は約222億円となっている。

なお、令和2年7月豪雨により、人吉・球磨地域、八代・芦北地域は大きな被害を受け、地域の経済活動に大きな打撃となったが、復興に向けて、建設業においては求人意欲の高まりが見られる。

2 労働災害・労災補償の状況

- (1) 令和2年における当局管内の労働災害は、死亡者数が10人であり、前年の15人と比較して5人減少した。

また、休業4日以上 of 災害（以下「死傷災害」という。）は2,079人であり、前年と比較して107人（5.4%）増加しており、熊本地震の平成28年から高止まりの状況が続いている。

- (2) 労働災害発生の要因として最も特徴的なものは、高年齢労働者（60歳以上）の労働災害の増加である。休業4日以上 of 死傷災害のうち高年齢労働者の占める割合は、平成26年に23.7%であったものが、令和2年は31.5%となり、年々増加傾向にある。

- (3) 業種別では、保健衛生業（占有率17.9%）が最も多く、次いで製造業（同17.7%）、建設業（同15.2%）、商業（同13.5%）、運輸交通業（同10.4%）となっている。

また、事故の型別では、多い順に転倒（占有率26.0%）、墜落・転落（同17.5%）、動作の反動・無理な動作（同14.9%）、はさまれ・巻き込まれ（同9.3%）となっている。

建設業においては、熊本地震後の平成29年をピークに減少傾向となっていたが、令和2年7月豪雨の復旧・復興工事の影響によって、再び増加傾向を示している。

- (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、令和2年は前年の59.0%から60.5%となり、全国平均値の58.5%を2.0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、増減を繰り返しており、令和2年度は27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人から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。

3 申告・相談等の状況

令和3年2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労働相談件数は17,302件（速報値）（前年度同期15,211件）、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談が4,534件（速報値）（同4,164件）、助言・指導申出受付が285件（速報値）（同308件）、あっせん申請受理が35件（同56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ものの、助言・指導申出、あっせん申請件数は減少している。その個別労働紛争相談の内容（重複6,813件（速報値））をみると、年次有給休暇を含むその他の労働条件が2,515件で全体の36.9%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1,186件（速報値）で全体の17.4%を占めている。

さらに、労働相談件数のうち、男女雇用機会均等法に関する相談件数は271件（同179件）、そのうち、最も多かった相談は母性健康管理が100件（同31件）、次いでセクシュアルハラスメントが65件（同45件）、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが36件（同43件）となっている。育児・介護休業法に関する相談は677件（同449件）、そのうち、最も多かった相談は育児休業が241件（同176件）、次いで、育児休業以外の育児両立支援制度関係が179件（同120件）でいずれも増加している。

また、令和2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、243件（令和元年257件、▲14件）である。申告の内容では、賃金不払いが210件と全体の86.4%（令和元年209件、81.3%）を占め、業種別では建設業が59件と全体の24.3%を占めている。

第2 令和3年度熊本労働局行政運営の重点施策

1 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響およびそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金等の支援制度の活用により、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

また、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用し

た雇用維持を支援する。

2 マッチング機能の強化による就職支援

(1) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、求職者及び求人者にマイページの開設・活用を働きかけ、新システムを効果的に活用していく。

(2) 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

ア 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

国及び都道府県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPO法人など様々な民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

イ ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

予約制・担当者制による個別支援を行い、ニーズの高い職種や雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進する。

ウ 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する熊本県の取組等を支援

熊本県が実施する、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた離職者に対する再就職支援の取組等に対する支援の強化を図る。

エ 他県から熊本県への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援

県外にいる県内就職希望者に対して、職業相談、地方公共団体が実施する合同就職面接会等の情報提供により一体的な支援を実施する。

オ 成長企業等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等の早期受入れのため、労働移動支援助成金を活用し、産業雇用安定センター等関係機関との連携を図りながら、成長企業や異なる業種等への円滑な再就職を支援する。

カ ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の場の確保を図るため、求職者のニーズも踏まえて積極的な求人開拓を実施する。また、求人開拓の際は、求人条件緩和に向けての助言、理解しやすい仕事内容等の求人票の作成支援を行い求人充足に向けての取り組みを行う。

キ 「雇用対策協定」による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、それぞれ一体的実施事業を実施しており、地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

ク 子育て等により離職した女性の再就職の支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、子育てしながら就職を希望する女性等を対象に、キッズコーナーを設置し子ども連れで来所し

やすい環境を整備した上で、担当者制による個々の求職者の状況に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う。

(3) 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

ア ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職支援のため、早期就職支援コーナーについて、予約制を活用した担当者制による就職支援に取り組む。

イ 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化等により、やむを得ず離職した者の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を推進する。

ウ ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークが地方公共団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実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により生ずる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

エ 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者等の雇入れ及び継続雇用を促進する。

オ 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらば）及び職業情報提供サイト（日本版0-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（中途採用等支援助成金）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

カ 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者及び卒業後概ね3年以内の者を対象に、くまもと新卒応援ハローワーク等によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。また、大学等との連携強化により必要な者に対する心理的サポート等も含めたより早期からの支援を実施する。

キ フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）に対し、わかもの支援コーナー及びわかもの支援窓口において、担当者制による個別支援や、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、正社員就職促進に向けたきめ細かな就職支援に取り組む。

ク 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、業種によっては深刻な人材不足が顕在化してきている中、事業主の雇用管理改善に対する助成（人材確保等支援助成金）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

（４）医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

ア 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野（障害福祉分野を含む）における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターとの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の活用を案内する。

イ 人材不足分野のマッチング

福祉・建設・警備・運輸分野への就職促進については、ハローワーク熊本に設置した「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関係機関と連携した求職者向けとして、セミナーや就職相談会等を開催し着実なマッチングを図る。

（５）就職氷河期世代活躍支援プランの実施

ア ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、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した「就職氷河期世代専門窓口」を中心に、専門担当者で構成するチームによる職業相談、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きめ細かな就職支援を実施する。

イ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けに創設した「短期資格等習得コース」において、業界団体等に委託され、訓練と職場体験等を組み合わせた正社員就職を支援する出口一体型の訓練を、対象者へ勧奨し、併せて職業訓練受講給付金の対象となることを周知する。

ウ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用
事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方が正社員として就職することを推進する。

エ 地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）における就職氷河期世代の無業者の支援

サポステにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施す

るとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

オ 就職氷河期世代の活躍支援のための熊本プラットフォーム活用した支援等
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、プラットフォーム会議等の場において進捗状況を共有しつつ、目標に向けて令和5年3月末まで集中的に取り組む。

(6) 高齢者の就労・社会参加の促進

ア 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備

令和3年4月に施行された70歳までの高齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める、改正された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の推進のために、労働局及びハローワークにおいて積極的に周知等を行うとともに、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を実施する。

イ 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

局内6箇所のハローワーク（熊本、八代、菊池、玉名、天草、球磨）に生涯現役支援窓口を設置し、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を実施するとともに、各地域のシルバー人材センターや生涯現役促進地域連携事業等の高齢者向け就業支援機関と連携した取り組みを実施する。

(7) 障害者の就労促進

ア 中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援等の強化

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業及び令和3年3月1日に法定雇用率が引き上げられたことにより障害者不足数を生じる企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援等の強化を図る。

イ 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に、医療機関等と連携した精神障害者雇用トータルサポーターによる支援を実施することとし、併せて、発達障害者の就労を促進するために、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た専門的支援を実施する。

ウ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

企業に対し障害者専用求人への提出を勧奨する際、テレワーク可能かどうか

を把握し、併せてトライアル雇用等必要な制度の周知を実施する。

エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

民間企業と同様に、公務部門の職場に勤務する職員を対象とした、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施する。併せて、設置義務のある機関に対して、障害者職業生活相談員資格認定講習を実施し選任させた上、各職場での課題解決の一助とする。

法定雇用率未達成の機関については、引き続き雇用不足数がゼロとなるよう必要な助言・相談を実施する。

(8) 外国人に対する支援

ア 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人雇用事業所訪問指導計画を策定のうえ事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善及び雇用維持のための助言・指導等を実施する。

イ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

ウ 外国人求職者等に対する就職支援

外国人求職者等に対しては、在留資格・期間や就労可能な範囲等必要な確認を行い、個々の外国人の特性等を踏まえた就職支援を行う。

(9) 派遣労働者の雇用の安定

ア 雇用安定措置の履行確保の徹底

同一組織単位に継続して1年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣法第30条に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、その内容が派遣元管理台帳に記載されているかについて厳正な指導監督を実施する。

イ 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底

労働局に設置している派遣労働者相談窓口について、引き続き継続し、労働者派遣契約の中途解除等の相談に対して、必要な指導監督を行う他、相談解決に向けた体制確保を徹底する。

3 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい労働環境の整備

(1) 新たな時代に対応した労働環境の整備

ア 「新しい働き方」に対応した良質な雇成型テレワークの導入・定着促進

働き方改革推進熊本地方協議会の構成団体と協力し、働き方の新しいスタイルとして、良質なテレワーク・在宅勤務、時差出勤、フレックスタイム、勤務間インターバル、残業縮減、休暇取得促進、副業・兼業、オンライン会議等の普及促

進を図るため、助成金等の活用による支援を含め、連携して取り組む。

イ 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

また、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

ウ 治療と仕事、仕事と育児・介護との両立支援の推進

(ア) 治療と仕事の両立支援ガイドライン等の周知啓発

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、労働者の身体の状態に見合った働き方が可能となるよう令和2年3月に改訂された「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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」の普及促進を図る。

(イ) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日に施行された子の看護休暇・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仕事と育児・介護の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。

(ウ) 男性の育児休業取得促進

改正育児・介護休業法案が可決成立した場合は周知徹底を図ることにより、男性の育児休業取得を促進する。

(エ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法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。

また、本年2月に改正し、4月施行の行動計画指針により「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されたことから、助成金の活用とあわせて周知を図る。

エ 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法については、令和4年4月1日から、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から、対象企業に対する取組促進や、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）等の活用により、早期の取組を促す。

(2) 安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 働き方改革の実現に向けた取組

(ア) 生産性を高めながら働き方改革に取り組む事業者等の支援

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

生産性を高めながら働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

(イ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

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」防止については、11月の「過重労働解消キャンペーン」とともに「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行う。

イ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

第13次労働災害防止計画に基づき、労働災害防止対策を推進する。

(ア) 高齢者対策

高年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、高年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、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）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エイジフレンドリー補助金等の周知を図る。

(イ) 第三次産業等

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、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の普及促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動、介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

(ウ) 職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、あらゆる機会を通じて周知し、事業場における感染拡大防止の徹底を図る。

(エ) 健康確保対策

過重労働による健康障害防止、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、労働局及び監督署の幹部等が経営トップに対して啓発を行うとともに、引き続き、各事業場への指導等を行う。

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の周知等を行う。

令和2年7月に公布された改正石綿障害予防規則の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図る。また、令和2年7月豪雨の被災地域を中心に、被災建築物の解体・改修工事が多数見込まれることから、これらにおける石綿ばく露、飛散・漏洩防止対策の徹底を図る。

令和3年4月1日施行の改正電離放射線障害防止規則に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

ウ 労働条件の確保・改善対策

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する監督指導を引き続き実施する。

エ あらゆるハラスメント対策の推進

(ア) ハラスメント撲滅の取組

職場におけるパワーハラスメント、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及び中小企業に対するパワーハラスメント防止措置の円滑な施行を図るとともに、就活セクハラ、カスタマーハラスメントなどの各種ハラスメントについても防止措置に取り組むよう周知を図る。

12月には「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、特別相談窓口を設置する。

(イ) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、局及び各監督署に設置した総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

オ 迅速かつ公正な労災保険の給付

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償について、集団感染が発生した事業場に対し、労働者への請求勧奨の実施依頼を行うとともに、請求があった場合には迅速な調査・決定を行う。また、ワクチン接種に係る健康被害が生じた場合の取扱いについて、熊本労働局ホームページ等を通じて、周知を行う。

脳・心臓疾患及び精神障害については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る改正認定基準に、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事案については、認定基準にそれぞれ基づき的確な調査・決定を行う。

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に対し、石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨の依頼などを通じ、周知徹底を図る。

カ 労働保険制度の適正かつ健全な運営

労働保険制度の適正かつ健全な運営や費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から、労働保険の未手続事業一掃対策は重要であり、平成28年11月28日の行政改革推進会議で示されたとりまとめにおいて、令和2年度までに未手続事業を平成27年度比で20%解消することが目標とされ、令和3年度はその検証を行うこととなっていることを踏まえ、より一層効率的・効果的な対策を推進する。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と最低賃金制度の適切な運営

ア 非正規雇用労働者の待遇改善

パートタイム・有期雇用労働法が全面施行したことから、派遣労働者を含む非正規雇用労働者の待遇改善が図られるよう「働き方改革推進支援センター」と連携し、アウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施することにより、周知徹底を図り、きめ細かな相談支援を行う。また、報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。

イ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

非正規労働者のキャリアアップや正社員化、人事評価制度、賃金制度の整備等に取り組む事業主に対しては、助成金制度（「キャリアアップ助成金」、「人材確保等支援助成金」）の周知、活用促進を図り支援する。

ウ 最低賃金制度の適切な運営

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（新型コロナウイルス感染症や、自然災害による影響を含む。）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。

第3 労働行政の展開における基本的事項

1 地域に密着した行政の展開

(1) 地方公共団体や労使団体等との連携

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、地方公共団体や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方公共団体や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、労働基準監督署長や公共職業安定所長も、管轄内の市町村や関係機関との意見交換や情報収集等により、行政ニーズに合った施策の展開に努める。

このほか、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、地方公共団体や関係団体、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、地方公共団体や労使団体に対し、「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。

(2) 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ため、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。

また、労働局長による定例記者会見を引き続き毎月実施するとともに、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等について、適時熊本労働局ホームページ掲載や報道発表等を通じ、分かりやすく、積極的に情報発信を行う。

2 電子申請の利用促進

令和2年7月2日閣議決定された「規制改革推進に関する答申」において、コロナ危機への対応が喫緊の課題となる中、行政手続コストの削減及びデジタル化の推進については、これまで以上に強力的に推進することが求められた。コロナ禍のなか、当局でも昨年春以降、局・監督署・ハローワーク利用者に対し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のためにも、非接触・非対面による行政手続きを勧奨してきたところである。

また、デジタル手続法において行政手続のオンライン実施が原則化され、実行計画においても行政手続件数の9割についてオンライン化が実現する方針が示され、特に労働保険の年度更新手続きでは、特定法人については電子申請が既に義務化されていることもあり、引き続き、行政手続きにおける電子申請のさらなる利用促進に向けた周知等の取組みを推進する。

3 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つ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、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。

4 防災業務・業務継続への対応

災害発生時において、局・監督署・ハローワーク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、その際に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、想定される装備の確保等、万全の備えを徹底する。

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、行政文書や保有個人情報の厳正な管理、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・監督署・ハローワークの管理者は、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。

一方、行政対象暴力が認知された場合には、警察当局とも連携のうえ、厳正に対処する。