

(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	項目	目標	プラン策定時(27年度末)	令和2年度実績
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	70,467人（平成28-32年度累計）（職業安定業務統計、キャリアアップ助成金支給実績）	15,488人（平成26年度）	11,019人 （職業安定業務統計10,128人、キャリアアップ助成金支給実績891人）
2	ハローワークにおける正社員求人数	35万人（平成28-32年度累計）（職業安定業務統計）	54,601人（平成26年度）	64,650人

②対象者別の正社員転換等				
ア)若者等に係る取組				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90%（厚生労働省調べ）	83.1%（平成26年度）	99.0%
2	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率	80%（キャリアアップ助成金（人材育成コース（有期実習型））の支給実績）	33.3%（平成26年度）	70.3%

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	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	無期雇用派遣の増加	平成29年6月1日時点の比率から4ポイント増（平成29年6月1日:27.4%）（労働者派遣事業報告）	17.3%（平成24年）	36.2%（令和2年6月1日）
2	紹介予定派遣の増加	全事業所数の13%（労働者派遣事業報告）	全事業所数の11.1%（平成25年度）	12.3%（令和元年度）

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	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数	4,600人（平成28-32年度累計）（キャリアアップ助成金支給実績）	77人（平成26年度）	799人

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	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	同一労働同一賃金の推進等	中小企業・小規模事業主への丁寧な周知・説明により、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行を図る。	-	・各種説明会で周知を図った。 ・パート労働法及びパート・有期雇用労働法に基づき報告の徴収により説明と履行確保を図った。
2	パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保等を目的とする事業所訪問件数	100件/年	-	127件

②対象者別の正社員転換等				
オ)「多様な正社員」の推進				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保等を目的とする事業所訪問件数【再掲】	100件/年【再掲】	-	127件

(2)待遇改善について

番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	非正規雇用労働者共通の待遇改善	正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。	-	-
2	ユースエール認定企業の数	14社	85社（平成26年度若者応援宣言企業）	10社（取消を含む総数）
3	同一労働同一賃金の推進等	中小企業・小規模事業主への丁寧な周知・説明により、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行を図る。【再掲】	-	・各種説明会で周知を図った。 ・パート労働法及びパート・有期雇用労働法に基づく報告の徴収により説明と履行確保を図った。
4	パートタイム労働法第8条、9条(均等・均衡待遇の確保)の履行確保を目的とする事業所訪問件数	100件/年【再掲】	-	127件

※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。

②プラン策定時の欄（D列）にはプラン策定当時の現状値（プランに記載してあるもの）を記入してください。

令和元年度実績の欄（E列）には原則としてR2.3.31時点の数値を記入してください。

上記時点の数値が出ていない場合には現時点での最新値をご記入ください。

(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、正社員求人者を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3年度の目標11,266人に対し9月末現在で5,136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により非正規労働者等の正社員転換を図る。その際、PDC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】。	キャリアアップ計画書(正社員転換等)の提出件数は、令和2年度404件、令和3年度(8月末まで)186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、公共職業安定所長等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】。	〈離転職者向け公共職業訓練〉 熊本県立高等技術専門学校：2年度実績 81コース、1,358人受講 3年度計画：104コース、定員1,885人 ポリテクセンター熊本：2年度実績 32コース、482人受講 3年度計画 34コース、定員499人 ポリテクセンター荒尾：2年度実績 18コース、222人受講 3年度計画 18コース、定員264人 〈求職者支援訓練〉 2年度実績 36コース、298人受講 3年度計画 53コース、定員748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（ユースール認定）制度等を着実に実施する。なお、②については、働き方改革関連法の成立を踏まえ、求人不受理の対象に労働時間の上限規制違反を追加する等の見直しを行っており、その円滑な施行に向けて周知等に取組む。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報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（ユースール認定）制度等については、求人受理時に説明を行う等、周知を徹底している。令和3年度は新たに2社認定を行い、10月末現在における、取消を除いた認定企業数は9社である。
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】	令和2年度は中学校、高等学校、大学等において全134回、4,811人を対象（令和3年度上半期は70回、2,413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図った。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・既卒者用リフレットを作成し支援メニューを周知するとともに、求人受理時に既卒者の新規学卒者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、わかもの支援センタ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、令和2年度の労働局の年度目標である1,968人に対して、1,764人の実績となっている。令和2年度におけるトライアル雇用助成金の支給決定は151件。令和3年度の8月末実績は732人、トライアル雇用奨励金を活用して就職した数は60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】。	令和2年度は、県内3地域（熊本、玉名、八代）において地方公共団体の支援の下に若者支援のための支援機関ネットワークを整備、活用しつつ、ハローワーク等と連携の上、支援対象者の就職に向けた支援を実施した。 令和2年度の実績は、新規登録者数267人、就職者数146人、総利用件数9,783件（令和3年3月末現在）
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】。	令和2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」は新型コロナウイルス感染症防止の為、中止した。 常設窓口では122名に対して就労支援を行い、80名が就職。 また、令和3年8月末現在、常設の熊本市中央・東区役所においては40名の就労支援を行い、35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。 なお、令和3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8市で臨時相談窓口を設置した。 平成28年度から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。 トライアル雇用助成金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：2年度修了者 3コース、25人 3年度入校者 3コース、30人 熊本県立技術短期大学校：2年度修了者 4コース、75人 3年度入校者 4コース、89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 令和2年度：基本型7件、キャリアアップ型12件＝合計19件 3年度（8月末）：基本型4件、キャリアアップ型12件＝合計16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、全国のユースエール協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、10月末現在で486事業所の登録となった。 (以下職業対策課)
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、正社員としての就業機会を提供していくことが重要である。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など、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】。	派遣元への指導監督において、平成27年改正法にかかる計画的な教育訓練、希望者へのキャリアコンサルティング、有期雇用派遣労働者への雇用安定措置などについて履行確認、助言、指導を行った。なお、令和3年4月1日から雇用安定措置について強化（聴取義務、記載義務）されたため、令和3年度における指導監督では重点的に履行確認、助言、指導を行った。（令和2年度指導監督実績218件、令和3年度（10月末現在）実績132件） 専門26業務で働く派遣労働者についても、熊本労働局に平成27年9月30日に設置した「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う体制を整備している。 「労働契約申込みみなし制度」については、派遣元、派遣先、請負事業者及び発注者に対する指導監督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、派遣先が派遣労働者を正社員として雇う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、派遣先が派遣労働者を正社員として雇う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う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】	労働者派遣事業者が紹介予定派遣を行うには職業紹介事業の許可が必要であるが、労働者派遣事業者が職業紹介事業の許可申請を行う場合において、一部申請書類の提出を不要とするとしており、職業紹介事業の許可申請を推奨、紹介予定派遣の利用促進を図っている。労働者派遣許可事業所が有期職業紹介許可事業所の許可をとったものは平成28年度から令和3年度（10月まで）において29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3年度（10月まで）において、派遣先事業所から100件（119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、派遣先への指導監督等の機会を捉えて、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。【令和2年度33件、令和3年度14件（9月末）】 ・無期転換ルール特別相談窓口の設置（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、無期転換ルールの周知を行った。【令和2年度33件、令和3年度14件（9月末）】
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（独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が支給事務を実施）の活用が進むよう、生涯現役支援窓口（局内6ハローワーク）や各ハローワークのシヨック業相談部門の職員・相談員が情報収集を行い、事業所訪問する際など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付するなど、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関するキャリアアップ助成金の支給申請件数は、令和2年度522件、令和3年度(8月末)227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及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の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。	・パートタイム労働法及びパート・有期雇用労働法の報告徴収の実施の際に、パート有期雇用労働法に沿った対応を促した。【パートタイム労働法：令和2年度109件、パート・有期雇用労働法：令和2年度18件、令和3年度50件（9月末）】 ・集団的報告徴収等あらゆる機会を捉えてパート・有期雇用労働法についての説明を行った。
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3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28-32年度にかけて継続的に実施】	・パートタイム労働法及びパート・有期雇用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に履行確保を行うとともに、好事例の把握に努めた。【パートタイム労働法：令和2年度109件、パート・有期雇用労働法：令和2年度18件、令和3年度50件（9月末）】

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み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「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）、県及び受託事業者と緊密な連携を図りつつ、同事業が円滑に進むよう協力を行った。 ・アウトプット実績（令和3年2月末現在） 地域産業活性化コース 201名 地域雇用活性化コース 132名 計 333名 ・アウトカム実績（令和3年2月末現在） 地域産業活性化コース 101名 地域雇用活性化コース 219名 計 320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】。	・労働局ホームページでの広報を行った。 ・パートタイム労働法及びパート・有期雇用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、制度導入支援マニュアルの普及促進に努めた。
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】	令和2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(9人)、勤務地限定正社員への転換での申請は5件(7人)、職務限定正社員への転換での申請は1件(1人)、令和3年度(8月まで)は、短時間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申請は1件(1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含む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と、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明を行う。	・パートタイム労働法及びパート・有期雇用労働法に基づく報告徴収の実施の際に、パート・有期雇用労働法に沿った対応を促した。【パートタイム労働法：令和2年度109件、パート・有期雇用労働法：令和2年度18件、令和3年度50件(9月末)】 ・集团的報告徴収等あらゆる機会を捉えてパート・有期雇用労働法についての説明を行った。 ・医療福祉業を対象にオンライン説明会を3回開催した。 ・個別相談会を12月から3月まで開催した。
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。	最賃改正決定の答申後、発効日までの間に、以下の周知広報活動を実施。 ・局独自の最賃ポスターを合同庁舎電光掲示板に表示 ・最賃周知広報用のミニカンパを作成し、報道機関、使用者団体・労働者団体、地方公共団体、教育機関、派遣事業主等に対して郵送し幅広い周知広報を依頼 ・市町村広報誌の掲載については、県下全45市町村に依頼しており、12月号までに掲載予定 改正最賃発効日以後も、熊本県最低賃金に係る制度の説明、現行の最低賃金額について、熊本労働局ホームページにYouTubeチャンネル動画配信を開始
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】。	・パートタイム労働法及びパート・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施する際にキャリアアップ助成金の周知を図った。 【令和2年度69件、令和3年度30件(9月末)】
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普及な施行を図る。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普及な施行を図る。	・育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を図った【令和2年度129件、令和3年度38件(9月末)】 ・改正育児・介護休業法の概要をオンライン説明会で実施した。【令和3年度4件(11月9日現在)】 ・改正育児・介護休業法の解説動画を作成し、熊本労働局YouTubeチャンネル内に動画を配信した。
5	・育児・介護等に取組む事業主への支援	中小企業等に対して、両立支援助成金の周知を図り、助成金を支給することにより、育児・介護等に関する取組を支援する。	・報告徴収の際や各種会議を捉え、両立支援助成金の周知を図り、育児・介護等に関する取組を支援した。育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を図った。【令和2年度129件、令和3年度38件(9月末)】 ・改正育児・介護休業法の概要をオンライン説明会で実施した。【令和3年度4件(11月9日)】 ・改正育児・介護休業法の解説動画を作成し、熊本労働局YouTubeチャンネル内に動画を配信した。
6	・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・介護休業法の普及な履行確保を図る。【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等に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を図った。 【令和2年度134件、令和3年度37件(9月末)】
7	・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、s9シチュアハラ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】	・労働施策総合推進法に基づく報告徴収を実施し、法の履行確保を図った。【令和2年度17件、令和3年度10件(9月末)】 ・報告徴収の際や各種会議を捉え、職場におけるパワーハラスメント等の予防の周知を図った。 ・パワーハラ防止対策についてオンライン説明会を実施した【令和2年度3回、令和3年度6回(11月9日現在)】
8	・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。 なお、令和2年度及び3年度は、福祉関連施設の実業所を対象に雇用管理改善、人材育成支援について説明を行う「人材確保セミナー」は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、中止した。

9	・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】。	毎年新たに把握した未手続事業者に対する指導を重点的に実施し、未手続事業の解消に取り組んだ。【平成28年度から令和2年度末までの新規成立：計3,157件】
10	・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】。	関係機関広報誌への掲載等により周知を行った。
11	・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
12	(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のための、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、依頼を受け労働法制の講義を実施した。【令和2年度5回、令和3年度4回（9月末）】
13	(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り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～働くときに必要な基礎知識～」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。【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の、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、依頼を受け労働法制の講義を実施した。【再掲】【令和2年度5回、令和3年度4回（9月末）】
14	(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-令和2年度にかけて継続的に実施】。	令和2年度末までに県下で10企業を認定、令和3年度新たに2企業を認定した。令和3年10月末現在、認定辞退を除いた企業数は9社となった。企業に対する周知活動をリーフレット配布や文書・電話案内等、積極的にやっている。
15	(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（均等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）の着実な履行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しをき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】第19回回通常国会で成立した働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇②一定の要件（派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に対応する。	平成27年改正法による均等待遇の確保に係る規定については、働き方関連法による平成30年改正労働者派遣法により、さらに強化され、令和2年度より運用されている。そのため、指導監督により適切な運用となるよう助言、指導を行っている。【令和2年度指導監督実績218件、令和3年度（10月末現在）実績132件】
16	(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）の着実な履行を図る。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歩化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しをき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（派遣労働者に対するキャリアアップ措置）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等を行っており、また、指導監督時においても助言、指導を行っている。 さらに令和2年10月施行規則改正により、派遣労働者として雇用するとき当該措置を説明することが令和3年1月から義務化されたことから、以後、重点的に履行確認、助言、指導を行っている。 偽装請負などの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。
17	(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に基づき報告徴収を実施し法の履行確保を図った。【令和2年度134件、令和3年度37件（9月末）】
18	(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き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・有期雇用労働法第8条（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及びパートタイム・有期雇用労働法に基づき報告徴収を実施し、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法の履行確保を図った。【パートタイム労働法：令和2年度109件、パート・有期雇用労働法：令和2年度18件、令和3年度50件（9月末）】
19	(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・職務票録」「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】	・熊本労働局HPへの掲載や、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づき報告徴収の際に「パート有期労働ポータルサイト」活用促進を図った。
(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。どの時点の数値であるかの記載をお願いします。</p>			