

**令和4年度
熊本労働局行政運営方針**

令和4年度熊本労働局行政運営方針目次

政策目標

- I 社会経済情勢の変化に対応した人材確保と就職支援..... 1
- II すべての労働者が生き生きと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4年度熊本労働局行政運営の重点施策

- 1 社会経済情勢の変化に対応した人材確保と就職支援..... 5
 - (1) 人手不足分野や労働需要が増加している事業所における人材確保の推進 5
 - (2) 地域の産業構造の変化を捉えた人材開発に向けた環境整備..... 5
 - (3) 新規学卒者、非正規雇用労働者・就職氷河期世代等への就職支援の充実 6
 - (4) 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援..... 9
- 2 すべての労働者が生き生きと働き続けられる労働環境の整備..... 9
 - (1) 新型コロナウイルス感染防止対策を踏まえた安全で健康に働くことができる職場づくり..... 9
 - (2) 就活ハラスメント及びカスタマーハラスメント対策を含むあらゆるハラスメント対策の推進.....12
 - (3) すべての労働者が仕事と家庭等を両立しながらキャリア形成できるための支援.....12
 - (4) 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.....15
- 2 電子申請の利用促進.....15
- 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.....16

熊本労働局政策目標

政策目標Ⅰ 社会経済情勢の変化に対応した人材確保と就職支援

【現状】

職種別有効求人倍率

	令和元年度	令和２年度	令和３年度
ケアワーカーなど	3.66	2.88	3.21
看護師	2.34	2.06	2.35
保育士	2.17	1.61	2.14
建設作業員など	4.03	3.69	5.11
タクシー運転手など	4.13	2.67	2.20
施設警備員など	4.35	3.57	3.15
半導体チップ製造工など	0.98	0.56	3.33
常用計	1.46	1.09	1.25

【課題】

令和４年２月の熊本県の有効求人倍率は１．４０倍で、全国及び九州の平均を上回る水準で推移している。この間、新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる。

一方で、社会・経済活動が再開されている中、医療・介護を始めとした従来からの人手不足分野においては、人材の確保が困難な状況が続いている。また、県内の半導体関連産業が活況を呈する中、県内の半導体製造事業所も人手不足の状況にあるなど、労働需要が増加している事業所においても業務に必要な知識・技能を有した人材等の確保も困難となっている。

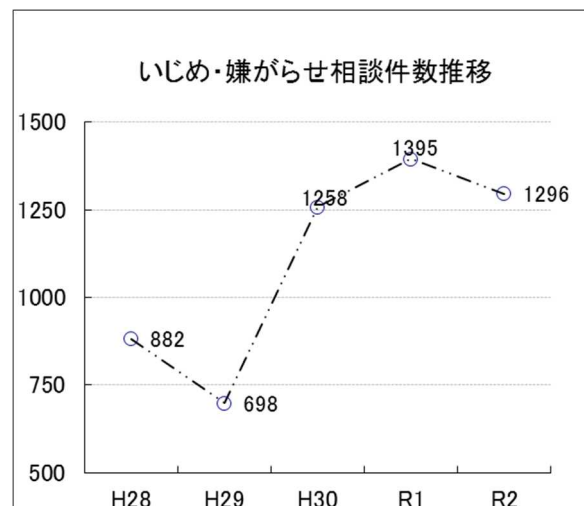
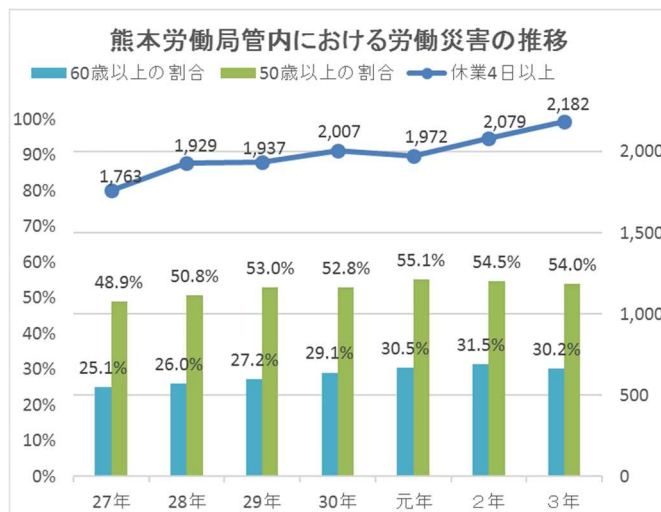
こうした状況を踏まえると、引き続き雇用の維持等への取組も支援しつつ、人手不足分野等における人材確保や地域の産業構造の変化を捉えた人材開発に向けた環境整備を行うとともに、新型コロナの影響を受けた求職者等への就職支援の取組が重要である。

【取組】

- ①人手不足分野や労働需要が増加している事業所における人材確保の推進
- ②地域の産業構造の変化を捉えた人材開発に向けた環境整備
- ③新規学卒者、非正規雇用労働者・就職氷河期世代等への就職支援の充実

政策目標Ⅱ すべての労働者が生き生きと働き続けられる労働環境の整備

【現状】



【課題】

令和3年の労働災害は2,182件と増加を続けており、中でも高齢労働者の被災割合が高く、新型コロナウイルスの感染者も増加しており、きめ細かい安全衛生管理の推進が必要である。

一方、いじめ・いやがらせに関する相談件数が高水準で推移しており、4月からはハラスメント対策が全ての事業場に適用されることから、ハラスメントのない職場づくりを進める必要がある。

また、すべての労働者が仕事と家庭等の両立しながらキャリア形成できるよう、それぞれの労働者の状況に応じた両立支援を推進することが求められる。

【取組】

- ① 新型コロナウイルス感染防止対策を踏まえた安全で健康に働くことができる職場づくり
- ② 就活ハラスメント及びカスタマーハラスメント対策を含むあらゆるハラスメント対策の推進
- ③ すべての労働者が仕事と家庭等を両立しながらキャリア形成できるための支援

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、新型コロナウイルス感染者の増減により卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業等の求人増減に影響が出ているものの、令和2年7月豪雨災害からの復興需要により建設業の求人が増加、また世界的な半導体不足の影響により製造業を中心に求人が増加するなど、緩やかな回復基調が見られた。その結果、新規求人数が対前年度比で11ヶ月連続で増加するなど、前年を上回る水準での推移となり、令和4年1月期において、有効求人倍率は1.37倍で全国の倍率(1.20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4年2月末現在で5754件、支給決定額は約399億円となっている。

2 労働災害・労災補償の状況

(1) 令和3年における当局管内の労働災害は、死亡者数が11人であった。

また、休業4日以上労働災害(以下「死傷災害」という。)の被災者は、2,182人であり、前年と比較して103人(5.0%)増加しており、熊本地震が発生した平成28年から高止まりの状態が続いている。

(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。死傷災害のうち高年齢労働者の占める割合は、平成27年に25.1%であったものが、令和3年は30.2%となり、高い割合を占めている。

(3) 業種別では、保健衛生業(占有率20.2%)が最も多く、次いで製造業(同18.9%)、商業(同14.6%)、建設業(同13.2%)運輸交通業(同8.5%)と全体に占める第三次産業の割合が増加傾向にある。

また、事故の型別では、多い順に転倒(占有率24.0%)、墜落・転落(同16.1%)、動作の反動・無理な動作(同14.1%)、その他(同9.7%)となっている。

労働災害が増加傾向にある第三次産業について、事故の型別でみると、転倒災害と動作の反動・無理な動作によるものが多く、転倒災害では、多い順に保健衛生業(占有率23.7%)、商業(同19.9%)となり、動作の反動・無理な動作では保健衛生業(同33.9%)が特に多くなっている。

(4) 労働者の定期健康診断における有所見率は5割を超えて久しいが、令和3年は定期健康診断の有所見率は、前年の60.5%から60.3%となり、全国平均の58.7%を1.6ポイント上回っている。

脳・心臓疾患及び精神障害の労災請求件数は、令和３年度（３年１２月末現在）において、脳・心臓疾患が６件、精神障害が１８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３年１２月に規模２０人から２９人規模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１,３４８事業場）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７１.６％となっている。

３ 申告・相談等の状況

令和４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１６,３８４件（速報値）（前年度同期１７,３０２件）、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談が４,１３６件（速報値）（同４,５３４件）、助言・指導申出受付が１８９件（速報値）（同２８５件）、あっせん申請受理が４５件（同３５件）、となっており、民事上の個別労働紛争、助言・指導申出の件数は減少しており、あっせん申請件数は増加している。その個別労働紛争相談の内容（重複６,２８１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２,１３３件（速報値）で全体の３４.０パーセント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１,２６６件（速報値）で全体の２０.２パーセントを占めている。

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２２５件（速報値）（同２７１件）、そのうち、最も多かった相談は母性健康管理が７４件（速報値）（同１００件）、次いでセクシュアルハラスメントが４１件（速報値）（同６５件）、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが４０件（速報値）（同３６件）となっている。育児・介護休業法に関する相談は７１３件（速報値）（同６７７件）、そのうち、最も多かった相談は育児休業が２９９件（速報値）（同２４１件）、次いで、育児休業以外の育児両立支援制度関係が１０６件（速報値）（同１７９件）となっている。

また、令和３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、１８５件（令和２年２１８件、▲３３件）である。申告の内容では、賃金不払いが１５９件と全体の８５.９％（令和２年１８５件、８４.９％）を占め、業種別では建設業が６０件と全体の３２.４％を占めている。

第2 令和4年度熊本労働局行政運営の重点施策

1 社会経済情勢の変化に対応した人材確保と就職支援

(1) 人手不足分野や労働需要が増加している事業所における人材確保の推進

ア 医療、介護、福祉、保育等分野における人材確保支援

福祉・建設・警備・運輸分野への就職支援については、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、求職者向けの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。

また、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

イ 労働需要が増加している事業所における人材確保支援

県内の半導体関連産業が活況を呈する中、県内の半導体製造事業所も人手不足の状況にあるなど、労働需要が増加している事業所に対する人材確保支援を行う。

(2) 地域の産業構造の変化を捉えた人材開発に向けた環境整備

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期間等において、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。また、地域の産業構造の変化や求職者の動向、訓練ニーズを捉えた実施分野及び規模の設定、訓練実施機関の開拓や地域の関係機関間の連携方策等について、熊本県地域訓練協議会の場において企画・検討を行う。

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制度の積極的な周知・広報を図り、制度の活用を推進する。

ウ 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。

エ デジタル化の推進

デジタル分野の公共職業訓練については、一定の要件を満たした IT 分野のコースを実施する訓練機関に対し訓練委託費等の上乗せを行うことにより訓練コースの拡充を図る。また、デジタル分野にかかる訓練コースの受講勧奨を進め、デジタル分野における新たなスキル習得と、きめ細かな就職支援による円滑な再就職の実現を図る。

(3) 新規学卒者、非正規雇用労働者・就職氷河期世代等への就職支援の充実

ア ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化によるマッチングの促進

- (ア) オンライン職業相談を実施するハローワークの拡充、マイページを活用した求人情報提供やオンライン職業紹介等、求職者のニーズに応じて職業紹介業務のオンライン・デジタル化によるマッチングの取組を促進する。
- (イ) SNSを活用し、マザーズハローワーク等の各種支援内容やイベント情報等を発信することで、求職者へのサービス向上を図る。

イ 新規学卒者、非正規雇用労働者の再就職支援への就職支援

(ア) 新規学卒者等への就職支援

第二の就職氷河期をつくらぬよう、新規学卒者等を対象に、くまもと新卒応援ハローワークをはじめとするハローワークに配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施する。また、大学等と連携し、心理的なサポートを必要とする学生や新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の学生への支援も強化する。

- (イ) 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やかな担当者制支援

非正規雇用労働者の早期再就職を支援するため、早期就職支援コーナーにおいて、担当者制による就職支援に取り組む。

- (ウ) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、地方公共団体との協定等に基づき、ハローワークや熊本市中央区・東区の福祉就労支援コーナーの窓口における相談や福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談により、ハローワークと地方公共団体が一体となって早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

(エ) 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）を対象に、わかもの支援コーナー及びわかもの支援窓口において、担当者制による就労支援、各種セミナー案内、就職後の定着支援等、正社員就職を目指したきめ細やか

な個別支援に取り組む。

ウ 就職氷河期世代の活躍支援

- (ア) ハローワークにおける専門窓口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の更なる充実

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) 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。

- (ウ) 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。

- (エ) 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を活用した支援等

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、積極的な周知広報等を行うとともに、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、集中取組期間の最終年度でもあることから目標達成に向けて取り組む。

エ 子育て中の女性等に対する就職支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、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、個々の求職者のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施するとともに、関係機関と連携したアウトリーチ型の支援を強化する。

オ 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

70歳までの就業機会確保等の推進のために、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、高年齢労働者の就業環境整備や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）に設置している生涯現役支援窓口により、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組みを実施する。

カ 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入れ支援等

ハローワークと地域の関係支援機関が連携し、特に障害者の雇用経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業に対して一貫したチーム支援を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援の強化を図る。

（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

精神障害者、発達障害者、難病患者等である求職者について、ハローワークに配置されているそれぞれの専門の担当者による多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

（ウ）障害者雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案し、それを検討する事業所等に対しては、厚生労働省が委託して実施する企業向けのガイダンスやコンサルティングの周知を行い、障害者雇用の促進につながるテレワークの推進を図る。

（エ）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門向けの精神・発達障害者しごとサポーター養成講座及び障害者職業生活相談員認定講習開催することとし、職場内における理解者や支援者を増やす取組みを実施する。

キ 外国人に対する支援

（ア）外国人求職者等に対する就職支援

在留資格・期間や就労可能な範囲等必要な確認を行い、多言語音声翻訳機や多言語リーフレット等を活用して個々の外国人の特性等を踏まえた就職支援を行う。

（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。

ク 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

(ア) 職業能力・職業情報・職業情報等の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版 O-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。

(イ) ハローワークにおける求人の確保と求人者支援の充実

雇用の場の確保を図るため、求職者のニーズを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・求職のマッチングに繋がる求人条件緩和の助言、理解しやすい求人内容等となる求人票の作成支援を行い求人充足に向けて取組を行う。

(4) 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

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、雇用調整助成金により引き続き休業のほか、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等により、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 すべての労働者が生き生きと働き続けられる労働環境の整備

(1) 新型コロナウイルス感染防止対策を踏まえた安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 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安全に働ける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、中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）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もの）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を通じて、企業の自主的な安全衛生活動、転倒災害防止対策の推進、介護労働者等の腰痛予防対策の推進を図る。

（ウ）職場における感染防止対策等の推進

労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「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、取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

（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、労働者の新進の健康保持増進対策を事業場において積極的に取組を促進されるため、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、引き続き事業場への指導等を行う。

（オ）新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

イ 長時間労働の是正

（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

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。

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。

(イ) 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化

長時間労働の抑制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中心に引き続き実施する。

(ウ) 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。

ウ 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

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、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。

また、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、健康管理や過重労働を防止する労働時間管理等を示した「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。

エ 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、労災請求があった場合には迅速な調査・決定を行う。また、症状が持続し（罹患後症状があり）、療養等が必要と認められる場合も労災保険給付の対象となるため、熊本労働局ホームページ等を通じて周知を図る。

脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患については、認定基準にそれぞれ基づき的確な調査・決定を行う。

オ 労働保険制度の適正かつ健全な運営

労働保険制度の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、令和3年12月9日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果のとりまとめ」の中においても、新たに目標を設定した上で、さらなる未手続事業の解消に向けて取り組む必要があることが指摘されていることから、より一層効

率的・効果的な対策を推進する。

(2) 就活ハラスメント及びカスタマーハラスメント対策を含む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を図るとともに、ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上必要な措置を講じていない事案を把握した場合は、報告徴収・是正指導を行う。

ハラスメント防止措置については、熊本労働局 YouTube チャンネル、ウェブサイト「明るい職場の応援団」等のツールの活用も促す。12月の「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。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメント、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。

イ 早期の紛争解決への取組

職場におけるハラスメントに係る個別労働紛争については、紛争解決の援助、調停及びあっせん等による早期の解決を目指す。

(3) すべての労働者が仕事と家庭等を両立しながらキャリア形成できるための支援

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

(ア) 改正育児・介護休業法の周知及び履行確保

産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）や育児休業を取得しやすい雇用環境整備等育児・介護休業法の改正内容について周知徹底するとともに、着実な履行確保を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる等の事案を把握した場合は、報告徴収・是正指導を行う。

(イ) 男性の育児休業取得促進

産後パパ育休制度のほか、パパ・ママ育休プラスや育児目的休暇等男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うことにより、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

イ 次世代育成支援

(ア) 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については、企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、義務企業の届出の徹底を図る。あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」及び新しく創設された「トライくるみん」認定申請に向けた働きかけを行う。

(イ) 不妊治療と仕事の両立支援

「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」の普及や両立支援等助成金の活用促進を通じて、不妊治療と仕事の両立ができる職場環境の周知を図る。また、くるみん認定の一類型として創設された不妊治療と仕事の両立支援に関する「プラス」認定制度の活用を促す。

ウ 治療と仕事の両立支援

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、労働者の身体状況に見合った働き方が可能となるよう、令和3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」、「企業・医療機関連携マニュアル」及びその事例編の普及啓発を図る。

エ 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画については、企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、義務企業の届出の徹底を図る。また、女性活躍に関する情報の公表においては、「女性活躍推進企業データベース」への登録を促す。

あわせて、「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定申請に向けた働きかけを行う。

オ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備の周知を図る。

カ 新型コロナウイルス感染症と両立支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された母性健康管理指針の履行確保を図り、助成金の活用を通じて有給の休暇制度の導入支援を行う。また、新型コロナウイルスの影響による小学校の臨時休業等により、仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

(4) 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 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

パートタイム・有期雇用労働法による報告徴収及び労働者派遣法に基づく指導監督等による法の履行確保を図り、個別労働紛争については、紛争解決の援助及び調停等による早期の解決を目指す。

イ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワーク、副業・兼業、ワークライフバランスを促進する休暇制度の導入支援等を行う。

ウ 最低賃金制度の適切な運営及び周知等

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。

さらに、労働局（ハローワーク熊本）と熊本県、熊本市のそれぞれにおける一体的な就職支援施設において、熊本県との施設では中高年齢者、女性及び就職氷河期世代等、熊本市との施設では生活保護受給者等を対象とした就職支援を行う。

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YouTube チャンネル活用した説明、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、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。