

**令和5年度
熊本労働局行政運営方針**

令和5年度熊本労働局行政運営方針目次

政策目標

- I 地域の雇用状況に対応した多様な人材の活躍促進 1
- II 多様な働き方を選択でき、安心して働き続けられる環境整備 2

第1 労働行政を取り巻く情勢

- 1 最近の雇用情勢 3
- 2 労働者を取り巻く情勢 3
- 3 相談等の状況 4

第2 令和5年度熊本労働局行政運営の重点施策

- 1 地域の雇用状況に対応した多様な人材の活躍促進 6
 - (1) 半導体関連産業をはじめとした人手不足分野における人材確保 6
 - (2) 新規学卒者、就職氷河期世代、高齢者等の多様な人材の活躍促進 6
 - (3) 「人への投資」関連施策の推進によるデジタル分野を中心とした個々の能力開発の支援 10
- 2 多様な働き方を選択でき、安心して働き続けられる環境整備 11
 - (1) すべての労働者が希望に応じた働き方の選択とその活躍が可能な環境整備 11
 - (2) 生産性向上等に取り組む等により最低賃金・賃金の引上げを行う企業への支援 13
 - (3) 安全で健康に働くことができる環境の整備 14

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 20
 - (1) 地方公共団体や労使団体等との連携 20
 - (2) 積極的な広報の実施 20
- 2 電子申請の利用促進 21
- 3 計画的・効率的な行政運営 21
 - (1) 計画的な行政運営 21
 - (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 21
- 4 防災業務・業務継続への対応 21
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等 21

熊本労働局政策目標

政策目標Ⅰ 地域の雇用状況に対応した多様な人材の活躍促進

【現状】

職種別有効求人倍率	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
全数(季節調整値)	1.63	1.23	1.30	1.41
常用計(原数値)	1.38	1.10	1.14	1.24
ケアワーカーなど	2.64	2.59	2.60	2.72
看護師	2.29	2.12	2.18	2.35
保育士	2.25	1.64	1.76	1.81
建設作業員など	3.49	3.11	3.77	3.77
タクシー運転手など	3.88	2.87	2.32	2.81
施設警備員など	5.84	5.95	5.42	5.81
半導体チップ製造工など	1.03	0.85	2.88	1.60

【課題】

令和4年1月から12月までの1年間における熊本県の有効求人倍率（全数：季節調整値）は1.41倍で、全国及び九州の平均を上回る水準で推移しているものの、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、活況を呈する県内の半導体関連産業からは専門的な知識・技術を有する人材需要が高まりをみせる中、その他の産業においても、業務の効率化・DX推進の観点からデジタル関連スキルを有する人材への需要が増加しているとともに、医療・福祉・建設・警備・運輸等の従来からの人手不足分野における人材の確保が困難な状況も続いている。

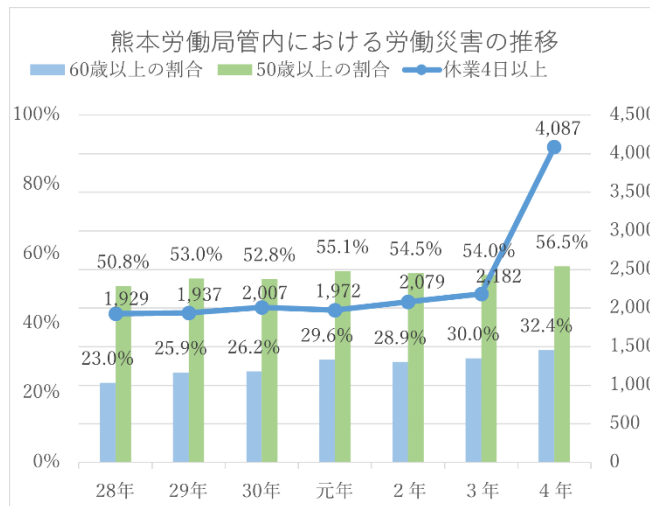
こうした状況を踏まえると、半導体関連産業をはじめとした人手不足分野における人材確保や、新型コロナの影響を受けた求職者および就職氷河期世代や高齢者など、多様な人材が活躍できるよう就職支援の取組が重要であるとともに、個々の労働者の学び直し等によるデジタル分野をはじめとした成長分野への転換も視野に入れた人材の育成「人への投資」の推進が重要である。

【取組】

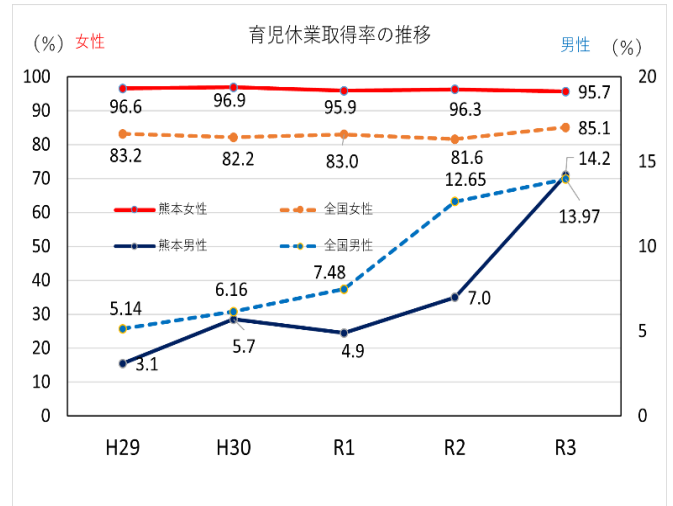
- ① 半導体関連産業をはじめとした人手不足分野における人材確保
- ② 新規学卒者、就職氷河期世代、高齢者等の多様な人材の活躍促進
- ③ 「人への投資」関連施策の推進によるデジタル分野を中心とした個々の能力開発の支援

政策目標Ⅱ 多様な働き方を選択でき、安心して働き続けられる環境整備

【現状】



注) 令和4年の「60歳」「50歳」以上の割合は、新型コロナウイルスは除いています。



【課題】

人口減少等によりさらに進む労働力不足、労働者の高年齢化に対応するため、雇用形態にかかわらず、すべての人々が活躍できる労働環境を整備する必要がある。

また、人への投資のためにも賃金を引き上げる必要があることから、賃上げに向けたきめ細やかな支援や取引適正化等により、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備が一層求められる。

さらに、労働力の損失につながる労働災害の発生が、令和4年は4,087件と増加を続けていることから、職場における自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策、高年齢労働者の労働災害防止対策等を推進する必要がある。

【取組】

- ① すべての労働者が希望に応じた働き方の選択とその活躍が可能な環境整備
- ② 生産性向上等に取り組む等により最低賃金・賃金の引上げを行う企業への支援
- ③ 安全で健康に働くことができる環境の整備

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の雇用情勢

熊本県の雇用情勢は、前年度に引き続き新型コロナの影響を受け続けているものの、行動制限がとられなくなったことで卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業において採用意欲の回復傾向が見られる。

また、近年の半導体需要の逼迫や半導体受託製造の世界的企業の進出発表を契機に製造業においても求人が増加している。

さらには、医療・福祉・建設・警備・運輸等の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。

一方、求職者数は、若年者を中心に減少傾向が続いている。

このような要因により、新規求人数は前年を上回る水準で推移しており、令和5年2月期において、有効求人倍率は1.45倍で全国値（1.34倍）を上回る状況となっている。

2 労働者を取り巻く情勢

- (1) 最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされている。

また、人への投資のためにも賃金を引き上げる必要があることから、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

- (2) 令和4年における熊本県内の休業4日以上労働災害（以下「死傷災害」という。）の被災者は、前年から1,905人、率にして87.3%増加し、記録が残る平成11年以降で最多の4,087人となった。

また、死亡者は前年から3人、率にして27.3%増加して14人となった。

死傷災害の増加の最も大きな要因は、新型コロナによる災害の急増であり、前年のほぼ11倍となる2,066人が被災している。

ただ、新型コロナを除いても従来型の災害は増加しており、転倒災害が12人、はさまれ・巻き込まれ災害が29人、切れ・こすれ災害が17人、それぞれ増加している。

業種別では、新型コロナによる災害が最も多かった医療保健業が最も多く（1,290人、うち新型コロナ1,193人）、次いで社会福祉施設（960人、同752人）、小売業（241人、同19人）と続いている。

なお、新型コロナによる災害を除くと、小売業（222人）、社会福祉施設（208人）、道路貨物運送業（188人）の順となっている。

死亡災害の増加の最も大きな要因は、何らかの乗り物が絡む災害の急増であ

り、前年は不整地運搬車による災害 1 件のみであったが、令和 4 年は、トラック 3 件、自転車、バイク、フォークリフト、不整地運搬車、架線集材車、各 1 件の計 8 件発生しており、労働安全衛生法上の運転資格に問題が認められる災害も増加している。

- (3) 労働者の定期健康診断における有所見率は 5 割を超えており、令和 4 年は定期健康診断の有所見率は、前年から増加して 59.1% となり、全国平均を 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 4 年度（5 年 3 月末現在）において、脳・心臓疾患が 11 件、精神障害が 25 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 年から令和 4 年に実施した「メンタルヘルスに関する自主点検」（回答事業場数 4,346 事業場）において、メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業場の割合は 24.8% となっている。

- (4) 令和 3 年の熊本県における月平均総労働時間は、毎月勤労統計調査によると 165.2 時間（パートタイム労働者を除く一般労働者、事業所規模 5 人以上）で、前年より 0.4% 増加している。これまでは、働き方改革の推進や新型コロナ等の影響により総労働時間が減少してきたものが、新型コロナと共存しながら経済活動を再開・活発化するよう徐々に舵が切られたことによると思われ、今後の労働時間の増加に注視していく必要がある。

さらに、熊本県内においては、今後活況を呈すると思われる半導体関連産業をはじめとし、医療・福祉・建設・警備・運輸等の従来から人材の確保が困難な状況が継続している産業での、従来から在職している労働者の時間外労働時間数の増加が懸念される。

また、コロナ禍において、個々の企業の業績が二極化の状況がみられ、令和 4 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、190 件（前年 185 件、+5 件）である。申告の内容では、賃金不払いが 169 件と全体の 88.9%（令和 3 年 159 件、85.9%）を占めている。

さらに、企業の倒産事案等により監督署が受けた未払賃金立替払は、15 件（前年 6 件、+150.0%）と大幅に増加している。

3 相談等の状況

令和 5 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、17,512 件（速報値）（前年度同期 16,384 件）、そのうち、民事上の個別労働紛争の件数が 4,438 件（速報値）（同 4,136 件）、助言・指導申出受付が 166 件（速報値）（同 189 件）、あっせん申請受理が 34 件（同 45 件）、となっており、労働相談件数は増加しているものの、助言・指導申出件数及びあっせん申請件数は減少している。個別労働紛争相談の内容（重複 5,336 件（速

報値))をみると、いじめ・嫌がらせが1,356件(速報値)で全体の25.4パーセントを占め最も多くなっており、次いで自己都合退職の相談が1,037件(速報値)で全体の19.4パーセントを占めている。

さらに、労働相談のうち、男女雇用機会均等法に関する相談件数は275件(速報値)(同225件)、そのうち、最も多かった件数はセクシュアルハラスメントが133件(速報値)(同41件)、次いで妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが73件(速報値)(同40件)、母性健康管理が56件(速報値)(同74件)となっている。育児・介護休業法に関する相談は901件(速報値)(同713件)、そのうち、最も多かった相談は育児休業が498件(速報値)(同299件)、次いで、育児休業以外の育児両立支援制度関係が140件(速報値)(同106件)となっている。パートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は80件(速報値)であり、最も多かったものは均等・均衡待遇に関する相談の61件(速報値)であった。労働施策総合推進法に関する相談件数は714件(速報値)であり、そのうち、最も多かったものはパワハラ防止措置に関する相談の703件(速報値)であった。

第2 令和5年度熊本労働局行政運営の重点施策

1 地域の雇用状況に対応した多様な人材の活躍促進

(1) 半導体関連産業をはじめとした人手不足分野における人材確保

ア 半導体関連産業における人材確保支援

労働局においては令和4年12月より「熊本労働局・ハローワーク 半導体関連求人情報」を月1回のペースで発行し、九州内各労働局及び熊本県に情報提供を行う等関係各機関と連携した取組を継続して進めていく。

また、ハローワークにおいて開催している事業所説明会・面接会等の取組について、開催内容等の見直しを行い、更なる強化を図る。

イ 医療、介護、福祉、保育等分野における人材確保支援

医療、介護、福祉、保育等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就職相談会や事業所見学会等を開催し、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。

ウ 円滑な労働移動に資する情報等の整備

円滑な労働移動を実現するため、職業情報・職業能力・職場情報等の「見える化」を意識し、職業相談の場面において job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））やしょくばらば（職場情報総合サイト）等を活用し、求人・求職の効果的なマッチングを図る。

(2) 新規学卒者、就職氷河期世代、高齢者等の多様な人材の活躍促進

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全ハローワークにおいて実施し、同時に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た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、ハローワークの各種支援内容や訓練情報、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とともに、ハローワークの利用の促進を図る。

イ 新規学卒者への就職支援及び非正規雇用労働者への再就職支援

(ア) 新規学卒者等への就職支援

新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置する就職支援ナビ

ゲーターによる担当者制等を活用したきめ細かな個別支援を実施する。

また、大学等との連携強化を図り、就職活動が困難な学生など、特に支援を必要とする者の把握に努め、学生等のニーズ・課題に応じた支援を行う。

(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かな担当者制支援

非正規雇用労働者の早期再就職を実現するため、担当者制等を活用して、今後の活動方法についての方向付け・その求職者に合った求人の選定・個別求人開拓等の支援を行う。併せて履歴書・職務経歴書の個別添削や模擬面接を行うなど、計画的に一貫した就職支援を推進する。

(ウ) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活保護受給者や生活困窮者等への就労支援

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、ハローワーク職員による福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や熊本市中央区・東区庁舎内のハローワーク常設窓口での相談等により、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等において、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正社員化の実現等に向けたきめ細かな就職支援

ハローワークにおいて、就職氷河期世代限定求人及び歓迎求人を確保するとともに、就職氷河期世代の求職者の一人ひとりの課題に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

ハローワーク熊本に設置する「就職氷河期世代専門窓口」においては、専門担当者で構成するチーム支援により、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、職場実習・体験（インターンシップ）、職業紹介、就職後の定着支援など一貫した伴走型支援を実施する。

(イ) 就職氷河期世代を雇い入れる企業への助成金等の活用

就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる事業主に対して助成金（特定求職者雇用開発助成金）を支給することにより、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主に対する助成（トライアル雇用助成金）制度を活用することにより、その適性や業務

遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

(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、就労に当たって課題を有する就職氷河期世代の無業者の方々に対し、関係機関と連携しながら職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

(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
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周知広報等を行うとともに、プラットフォーム会議の場において情報や取組状況を共有して地域一体となって支援を進める。

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（熊本所）及びマザーズコーナー（八代所・菊池所）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、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施する。また、来所が困難な者や来所をためらう者に対してオンラインで就職支援サービスを提供することにより利便性の向上を図る。

さらに地域の子育て支援拠点や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

労働局及びハローワークにおいて、70歳までの就業機会確保等の推進のために、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」について積極的な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) 生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

局内6箇所（熊本、八代、菊池、玉名、天草、球磨）のハローワークに設置している生涯現役支援窓口において、高年齢求職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チーム支援による効果的なマッチングを実施するとともに、各地域のシルバー人材センター及び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

令和5年4月から新たな障害者法定雇用率が設定され、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引下げられる予定である。このような中、特に除外率設定業種においては不足数が大幅に増加する企業が生じるなど、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進する。あわせて、特に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等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、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入れ支援の一層の強化を図る。

(イ) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

令和4年の改正障害者雇用促進法により、①事業主の責務を明確化すること（職業能力の開発及び向上に関する措置の追加）、②有限責任事業組合を事業協同組合等の算定特例の対象にすること等が令和5年4月に施行されることから、特に、法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行う。

(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

精神障害者、発達障害者、難病患者等である求職者に対して、ハローワークに配置す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。

(エ) 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。

(オ) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和5年4月から新たな障害者法定雇用率が設定され、令和6年4月以降段階的に引上げられることを踏まえ、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、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資格認定講習を開催し、職場内における理解者や支援者を増やす取り組みを実施する。

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

外国人求職者の在留資格・期間等就労に必要な事項を確認し、多言語音声翻訳機及び多言語リーフレット等を活用して個々のニーズ等を踏まえた就職支援を実施する。

(イ) 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。

また、外国人雇用管理セミナーを開催し、外国人労働者の適切な雇用管理等を推進する。

ク 求職者ニーズを踏まえた求人の確保

ハローワークを利用する求職者のニーズのみならず、ハローワークの利用が少なく主にネット利用により仕事を探す層などのニーズも踏まえた求人を確保する。なお、求人開拓においては、ハローワークを利用する求人者のみならず、ハローワークを利用していない求人者に対しても積極的な求人開拓を実施し、求人の確保及び求人者支援の更なる充実を図る。

また、求人者が求人申込みを行う際には、求人条件緩和の助言及び、求人内容の正確性・明確性が確保された理解しやすい求人票の作成支援を行う等、求人充足に向けた更なる取組を行う。

(3) 「人への投資」関連施策の推進によるデジタル分野を中心とした個々の能力開発の支援

ア デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えて、WEB デザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。

ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

イ 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

熊本県との共催による熊本県地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

ウ 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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・広報により制度の活用を推進する。

エ 在籍型出向の取組への支援

在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、また、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金による事業主への支援を産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施する。

オ 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

企業における労働者の人材の育成・活性化を支援するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図る。

2 多様な働き方を選択でき、安心して働き続けられる環境整備

(1) すべての労働者が希望に応じた働き方の選択とその活躍が可能な環境整備

ア 多様な人材の活躍

(ア) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

a 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

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。さらに、新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報の公表について、報告徴収を実施し、確実な履行を確保する。同時に「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促すほか、「えるぼし」「プラチナえるぼし」など認定申請に向けた働きかけを行う。

また、妊娠等を理由とする不利益取扱いについて、事業主に対し関係法令の周知を図るほか、相談が寄せられた場合は、速やかに必要な指導等を行う。

b 男性の育児休業取得促進及び取組支援

(a) 男性の育児休業取得促進

令和5年4月1日から施行される育児休業等取得状況の公表について、着実な履行を確保し、令和4年より施行されている産後パパ育休制度（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について

さらなる周知徹底を図る。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。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。

(b) 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。

(c) 次世代育成支援の推進

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「トライくるみん」認定申請に向けた働きかけを行う。

c 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。

d 新型コロナと両立支援

新型コロナ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。

イ 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。また、同一労働同一賃金に取り組む事業者等の支援について、熊本働き方改革推進支援センターの活用をはじめ団体等へのセミナーを開催する等により、企業への積極的な周知を図る。

ウ 多様な働き方がしやすい環境整備

(ア) 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。

(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

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 総合的な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。

(2) 生産性向上等に取り組む等により最低賃金・賃金の引上げを行う企業への支援

ア 最低賃金・賃金の引上げを行う企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引き上げへの支援等を行う。

さらに、労働局が委託して実施する「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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

イ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情（新型コロナによる影響を含む。）及びこれまでの地方

最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額が改定された場合には、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知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。

(3) 安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 熊本労働局第 14 次労働災害防止推進計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

(ア) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、集団指導・個別指導・安全講話等の様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について、周知啓発を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

(イ) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、+Safe 支援事業における事業場の安全衛生管理活動の向上を図るとともに、+Safe 協議会において事業場で取り組まれている好事例を活用した周知資料等を作成し、管内事業場へ水平展開を図り、管内事業場の自主的な安全衛生管理活動の向上を図る。

また、+Safe 協議会の参加事業場を中心に SAFE コンソーシアムに加盟するよう勧奨を行う。

(ウ) 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

近年は被災者が 60 歳以上の高年齢労働者の災害が約 3 割を占め、かつ、増加傾向にあることから、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た「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）及び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。併せて、被災者が 50 歳以上の労働災害が過半数を占めることから、高年齢労働者に該当する前の 50 歳代から取組を進めることが重要であるこ

とを周知する。

また、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等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

(エ) 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されるため、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

(オ) 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「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」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

(カ) 労働者の健康確保対策の推進

a メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者のメンタ

ルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」や、「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」について周知を行う。

また、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針（※））」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても併せて周知を行う（※トータル・ヘルスプロモーション・プラン（Total Health promotion Plan））。

b 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）が提供する小規模事業場への医師等の訪問支援をはじめとした各種事業について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、「熊本県地域両立支援推進チーム」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター等）の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

(キ) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された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引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

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の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、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、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

さらに、建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談対応を行う。

(ク) 職場における感染防止対策等の推進

熊本労働局に設置した「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拡大防止対策について、取組を推進する。

イ 長時間労働の抑制

(ア) 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の縮減等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) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間縮減等に向けた支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、熊本県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関からの宿日直許可申請等に関する相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について周知を行う。トラック運送業については、労働局において編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等利用勧奨を行う。

(ウ) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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引き続き実施する。

(エ) 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、例年11月に実施している「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など、引き続き、「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』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図る。

ウ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 新型コロナの影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナにより、企業経営に影響を受けている企業等に関する情報を、関係部局間の情報共有することにより、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

さらに、新型コロナの影響による企業倒産に伴い、賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

(イ) 法定労働条件の確保等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を支援し、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

さらに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を行い、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき監督指導を実施する。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

自動車運転者、外国人労働者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。

特に自動車運転者、外国人労働者及び障害者である労働者については、以下の重点的な取組を行う。

a 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施するなどの対応を行う。

また、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

b 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処す

る。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められるもの等については、厳正に対処する。

c 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

(エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(オ) 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。

エ 迅速かつ公正な労災保険の給付

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・決定を行うとともに、新型コロナに係る集団感染事案など同時に多数発生する事案も含め、引き続き迅速な調査・決定を行う。

また、新型コロナに係る労災補償請求について、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ほか、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、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。

さらに、労災保険の二次健康診断等給付は、脳血管・心臓の状態を把握するための二次健康診断及び脳・心臓疾患の発症を予防するための特定保健指導を無料で受診ができる制度であり、その利用の促進のため、熊本労働局ホームページ等で周知を行う。

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を踏まえ、「令和7年度までに未手続事業を20%解消（令和2年度比）」を目標として設定し、より一層効率的・効果的な対策を推進する。

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チャンネルを活用した説明、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日に閣議決定された「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等の厳正な管理、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。