

**令和6年度
熊本労働局行政運営方針**

令和6年度熊本労働局行政運営方針目次

政策目標

- I 地域産業の変化を踏まえた人材の確保支援と活躍促進..... 1
- II 誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進..... 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6年度熊本労働局行政運営の重点施策

- 1 地域産業の変化を踏まえた人材の確保支援と活躍促進..... 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の確保支援... 6
 - (2) 多様な人材の就労支援・活躍促進..... 7
 - (3) リ・スキリングによる能力向上支援及び労働移動円滑化の推進..... 10
- 2 誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進..... 14
 - (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の
処遇改善等..... 14
 - (2) 多様な働き方を選択できる魅力ある職場づくりの推進..... 15
 - (3) 安全で健康に働くことができる環境の整備..... 18

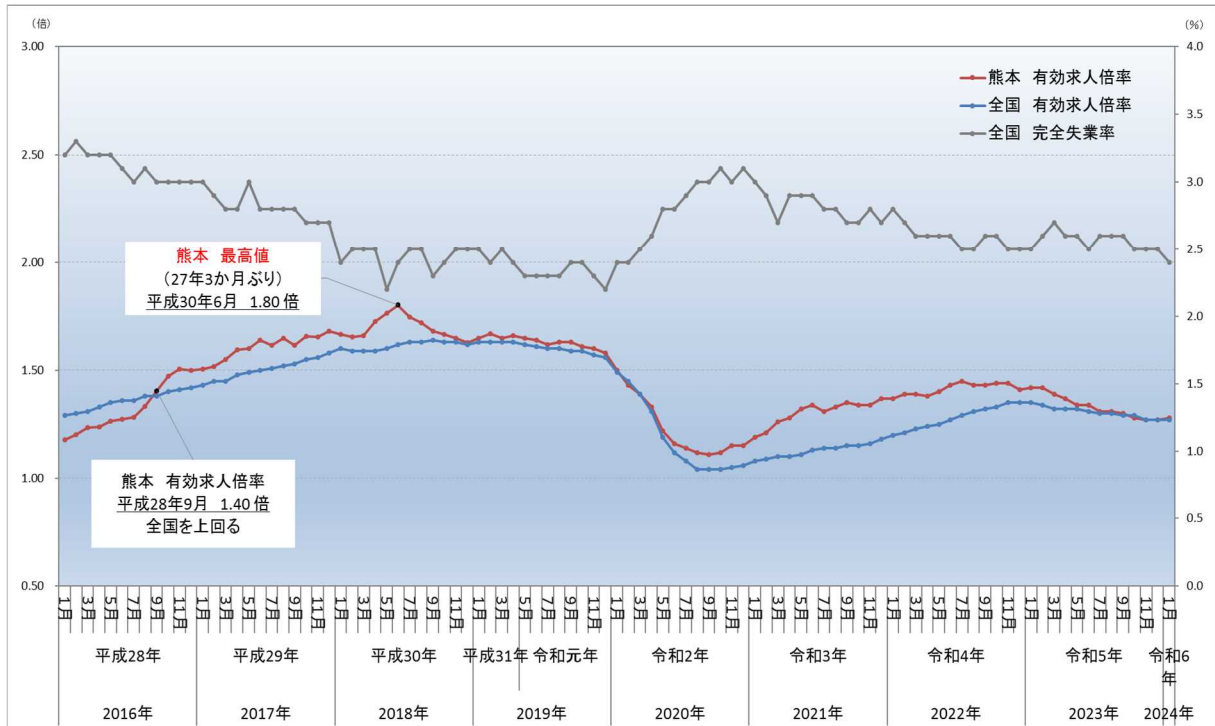
第3 労働行政の展開における基本的事項

- 1 地域に密着した行政の展開..... 27
 - (1) 地方公共団体や労使団体等との連携..... 27
 - (2) 積極的な広報の実施..... 27
- 2 電子申請の利用促進..... 27
- 3 計画的・効率的な行政運営..... 28
 - (1) 計画的な行政運営..... 28
 - (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化..... 28
- 4 防災業務・業務継続への対応..... 28
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等..... 28

熊本労働局政策目標

政策目標Ⅰ 地域産業の変化を踏まえた人材の確保支援と活躍促進

【現状】



【課題】

コロナ禍の3年を乗り越え地域経済の改善が進む中で、半導体受託生産の世界的大手企業の進出は県内経済に大きな波及効果をもたらすことが見込まれ、半導体関連産業をはじめとした人手不足分野における中・長期的な人材確保の課題が更に深刻化している。

また、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題にも直面する中、地域の経済社会の活力を維持・向上させるためには、多様な人材がその能力・経験を十分に発揮し、活躍できるよう地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が不可欠となっている。

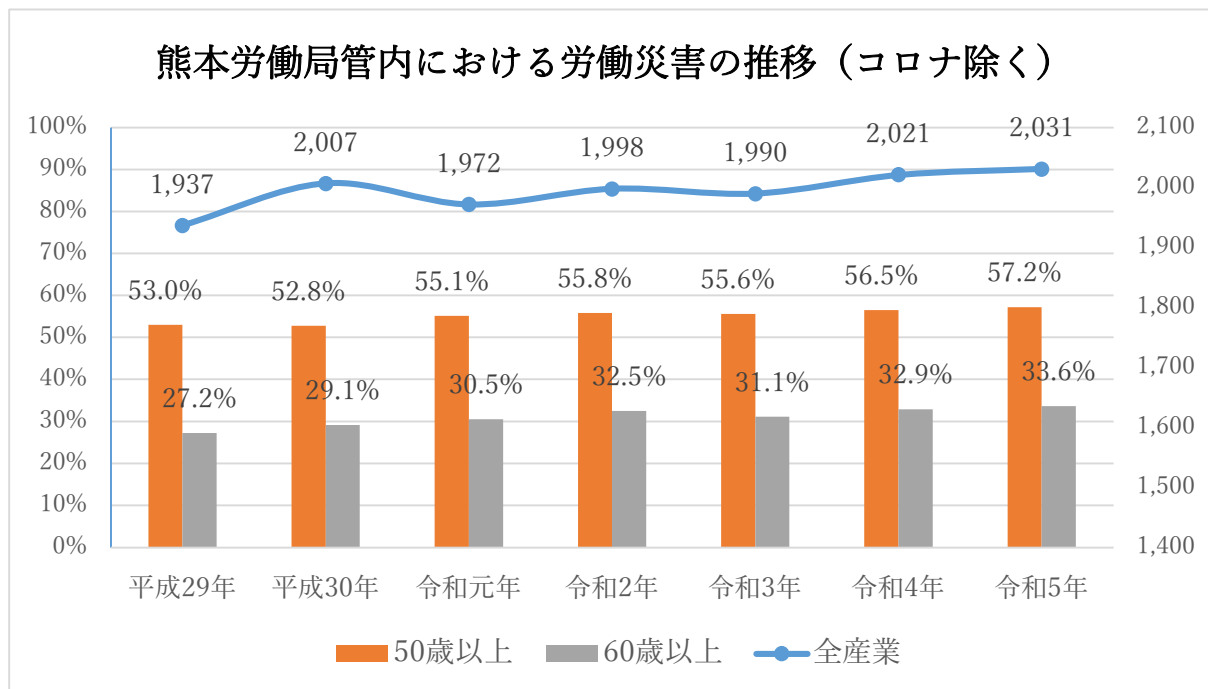
加えて、DXの進展など産業構造の変化の加速化が見込まれることから、リ・スキリングによる能力向上を図るとともに、円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。

【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の確保支援
- ② 多様な人材の就労支援・活躍促進
- ③ リ・スキリングによる能力向上支援及び労働移動円滑化の推進

政策目標Ⅱ 誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進

【現状】



【課題】

政府が目指す「成長と分配の好循環」において、賃上げは重要な政策の柱であり、人口減少等によりさらに進む労働力不足、労働者の高齢化に対応するため、誰もが安心して、多様な働き方を選択できる環境を整備する必要がある。

さらに、労働力の損失につながる労働災害の発生が、令和5年はコロナリ患を除き、2,031件と増加傾向にあることから、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、転倒や腰痛に代表される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 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等
- ② 多様な働き方を選択できる魅力ある職場づくりの推進
- 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、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで人流が増加し、インバウンドや国内からの観光客も増加、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、道路旅客運送業において人材確保に課題を抱えている。

さらに、従来からの人手不足分野である医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野においても人材確保が困難な状況が続いている。

また、製造業の一部や労働者派遣業においては、半導体需要の世界的な低迷による在庫調整の影響を受けるとともに、半導体受託生産の世界的企業の進出を契機に求人が増加した前年度の反動もみられる。

求職者においては、高年齢者が増加しているが、一方で若年者においては減少がみられる。

このような状況の中、新規求人数が前年を下回る水準で推移しているものの、令和6年1月期の有効求人倍率は1.28倍で全国値（1.27倍）と同水準で推移している状況となっている。

2 労働者を取り巻く情勢

- (1) 我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追い付いていない状況にある。

成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要である。

- (2) 令和5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、コロナを除き令和4年から10人増加し、2,031人となった。

また、死亡者は令和4年から5人減少して9人となった。

災害の動向は、転倒災害や腰痛災害に代表される労働者の作業行動に起因する災害の増加や高止まりの状況となっており、特に転倒の増加が42人と著しく、その他に激突されが24人、交通事故が13人の順で増加している。

業種別では、社会福祉施設と小売業が最も多く同数の223人、次いで道路貨物運送業191人の順となっている。

労働災害を年齢別に見てみると、50歳以上の被災者においては、1,162人（前年同期比20人増加）、全体の57.2%となっている。

さらに、60歳以上の被災者においては、683人（前年同期比18人増加）、全体の33.6%となっている。

被災労働者の高年齢化が顕著となっている。

- (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5年は定期健康診断の有所見率は、前年から増加して61.7%となり、全国平均を2.8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5年度（6年3月末現在）において、脳・心臓疾患が13件、精神障害が35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5年度に実施した熊本労働局第14次労働災害防止推進計画にかかるアンケート調査（回答事業場数4,935事業場）において、メンタルヘルス対策に取り組んでいると回答した事業場67.3%となっており、メンタルヘルス対策の取組が進んでいない状況である。

- (4) 令和5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141.7時間（事業所規模5人以上）で、前年より1.6%増加している。新型コロナウイルス感染症が第5類へ移行されたことに伴い行動制限が解除され、経済活動が回復傾向にある。

熊本県内においては、世界最大の半導体受託製造企業（TSMC）等が出資する子会社「JASM」の工場が生産を開始し、関係する企業の工場の新設・増設、周辺インフラ整備など関連する工事が進行しており、今後、就業人口も大幅に増加する見込みであることから、半導体関連をはじめとして、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における労働者の労働時間の増加が懸念される。

3 相談等の状況

令和6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、18,901件（速報値）（前年度同期17,512件）、そのうち、民事上の個別労働紛争の件数が4,940件（速報値）（同4,438件）、助言・指導申出受付が201件（速報値）（同166件）、あっせん申請受理が41件（同34件）となっており、全体的に増加している。個別労働紛争相談の内容（重複5,843件（速報値））をみると、いじめ・嫌がらせが1,472件（速報値）で全体の25.2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1,225件（速報値）で全体の21.0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294件（速報値）（同275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146件（速報値）（同133件）、次いで妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが78件（速報値）（同73件）となっている。育児・介護休業法に関する相談は751

件（速報値）（同 901 件）、そのうち、最も多かった相談は育児休業が 389 件（速報値）（同 498 件）、次いで、育児休業以外の育児両立支援制度関係が 121 件（速報値）（同 140 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 64 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 46 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 692 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 677 件（速報値）であった。

第2 令和6年度熊本労働局行政運営の重点施策

1 地域産業の変化を踏まえた人材の確保支援と活躍促進

(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の確保支援

ア 半導体関連産業における人材確保支援

労働局においては引き続き「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、令和5年度においては、熊本労働局職業安定部及び県下ハローワークによる連携のもと、ハローワーク菊池を主催とした「半導体関連企業説明・就職相談会」を2回開催し、多数の事業所と求職者の参加によりマッチング支援に取り組んだところであるが、令和6年度は開催内容等の検証を行い、更なるマッチング支援に取り組むこととする。

イ 医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野への人材確保支援については、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等の関係機関と連携した求職者向けセミナーや就職相談会等による人材確保支援の充実を図るとともに、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。

特に、介護分野への支援については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

ウ ハローワークにおける求人充足サービスの充実

求人事業所に対し、オンラインを活用した求人受理を進め、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言を行うとともに、積極的に事業所訪問を行うことにより求人票以上の事業所情報を収集し、求職者とのマッチングを図る。

エ 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

求人者が医師・看護師や介護従事者、保育士等の採用にあたって人材紹介会社を利用し、紹介手数料などの職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースがある。需給調整事業室に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に、人材紹介会社の職業紹介サービスに関して法令違反の疑いがある場合には、事業所調査、事業所指導等必要な対応を行うとともに、特別相談窓口の利用周知に努める。

また、令和5年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和6年度においても、職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

(2) 多様な人材の就労支援・活躍促進

ア 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、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく「70歳までの高年齢者就業確保措置」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等を行う企業への支援を実施する。

また、必要に応じて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と効果的な連携を図る。

(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。

イ 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等の支援

民間企業の法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。今後、障害者雇用義務企業の増加が想定されることから、除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上から43.5人未満規模の企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、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の一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。

(イ) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定が、令和6年4月に施行されたところである。

法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

(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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える就職希望の学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施する。

(エ) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、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するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのセミナー及び相談支援に誘導することを通じて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

国・地方公共団体の法定雇用率が令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%（都道府県等の教育委員会は令和6年4月から2.7%、令和8年7月から2.9%）と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。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、労働局及びハローワークから啓発・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、労働局及びハローワークにおいて、障害特性に応じた個別支援、障害者雇用に対する理解促進のための研修等を行う。加えて、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、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催するとともに、令和6年から本省が主催予定の「障害者職業生活相談員資格認定講習」への参加を促す。

ウ 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等就労に必要な事項を確認し、多言語音声翻訳機等を活用して、個々のニーズや特性を踏まえた職業相談や求人開拓を行い、早期就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

(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

訪問指導計画に基づく事業所訪問及び外国人雇用管理セミナーを実施し、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、適正な雇用管理に関する助言・援助・指導を実施する。

エ 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状況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、求人開拓、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用雇用する事業主に対してトライアル雇用助成金制度を活用することにより、その適性或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) 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支援メニューの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。

オ 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する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。

カ 新規学卒者等への支援

各ハローワークならびに新卒応援ハローワーク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、就職活動に多様な課題を抱える学生など、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。

キ 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労経験が少ない求職者）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ける担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

ク 子育て中の女性等に対する就職支援

各ハローワークの支援に加え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、キッズコーナーを完備した子ども連れでも来所しやすい環境の中で、一人ひとり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、各種就職支援サービスのオンライン提供を推進することにより利便性の向上を図るとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を実施する。

(3) リ・スキリングによる能力向上支援及び労働移動円滑化の推進

ア 指定された教育訓練を終了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず電子申請を行うことができること、在職中においても利用が可能なこと等を広く周知する。

また、地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

イ 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成・リスキリング推進事業等の実施

キャリア形成・リスキリング推進事業では、熊本市内に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

オンラインも活用して、労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる機会を確保し、労働者の主体的なキャリア形成や学び直しを支援する。

ウ 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

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への適切な受講
勧奨により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促進を図る。

また、他職種から IT 人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓
練等を修了して一定のスキルを得ても、就職率が低い状況にあり、デジタル関
係の職種は、実務経験を重視する企業の割合が高いため、35 歳以上の公的職業
訓練等の受講者に対して、実務経験が積めるよう民間事業者へ委託して「実践
の場」を提供し、デジタル分野への再就職の促進を図る。

エ 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への助成金による支援
労働者個人の主体的なリ・スキリングによる能力向上の推進に取り組む企業に
対して、人材開発支援助成金「人への投資促進コース(長期教育訓練休暇制度)」
の活用を促進する。また、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・スキリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用
勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行うほか、すべてのコースにおいてデ
ジタル分野における訓練の活用促進を行う。

オ スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労
働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するととも
に、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、事業主に対して公益財団法
人産業雇用安定センター熊本事務所と同行訪問を行い、ワンストップによるマ
ッチング支援等を実施する。

また、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産
性向上に資する取組等に必要新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇
用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、
あらゆる機会を捉え、周知広報を効果的に実施する。

カ 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和 6 年 4 月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間
にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることを丁寧
に説明するとともに、雇用調整を行う事業主の取引が円滑に行われるよう、教
育訓練について情報提供を行う。

また、令和 5 年 12 月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の
電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。

加えて、職業対策課内の体制を整備することにより、不正受給の疑いがある
事業所に対する調査等により一層注力する。

キ 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化
就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、あらゆる機会を捉え、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

ク 職業情報及び職場情報の収集・提供によるマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

成長分野等への円滑な労働移動を実現するために、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）やしょくばらぼ（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。

また、オンラインによる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取組を促進し、ハローワークの利用促進につなげる。

ケ 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法及び労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

コ 地方公共団体等と連携した地域雇用支援

(ア) 一体的実施事業施設「くまジョブ」によるワンストップサービスの提供

熊本県による就労支援業務（キャリアカウンセリング、労働相談、生活相談）とハローワークによる職業紹介業務を一体的に実施し、求職者に対する就労関連サービスのワンストップ提供を引き続き実施する。

(イ) 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。

(ウ) 国と地方が連携した雇用対策の推進

国と地方が連携して地域の実情に応じた雇用対策に取り組む「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、市町村等が地域の特性を生かして実施する「地域雇用活性化推進事業」の応募可能地域における応募勧奨や実施地域における支援を行う。

サ 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏及び大阪圏に在住する地方就職希望者について、東京及び大阪労働局管内のハローワークに設置している地方就職支援コーナーと連携してきめ細かな職業紹介等を行う。

県内のハローワークにおいては、地方就職支援コーナーから誘導された求職者に対して、個別求人開拓等を実施し、求職者の個々のニーズに応じた支援を行う。

シ 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

ス 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、「社会保険適用時処遇改善コース」や「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

セ ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

再就職や転職を目指す方、職務経験が少ない方や社会人スキルを身につけたい方なども含め、主体的に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。

令和5年4月の求職者支援制度改正において、「直ちに転職せずに働きながらスキルアップを目指す者」を訓練の対象に加えたことから、eラーニングコースや短時間・短期間の職業訓練など在职者も訓練を受講しやすい環境が整備されていることも含め、ハローワーク利用者以外の非正規雇用労働者等も視野に入れた周知に取り組む。

ソ 雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、オンライン申請の利用促進、未手続事業・労働者の把握・解消を図る。

また、受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進し、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳格な事務処理を徹底する。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。

また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、審査にあたっては実施調査を行うなど適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

2 誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

ア 事業場内最低賃金を含めた賃金の引上げの支援

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すとされており、熊本県最低賃金は、現在、時間額898円（令和5年10月8日発効）であることから、更なる引上げが必要とされる。最低賃金を引上げるためには、各事業場における賃金の引上げが重要であり、そのためには、生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者へのきめ細かな支援等、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。

その取組として、賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援する「業務改善助成金」や、「働き方改革推進支援センター」において、生産性向上に取り組む事業者等に対して支援を行うほか、経済産業省・中小企業庁が設置した「よろず支援拠点」、「生産性向上のための補助金」の紹介、さらに、日本政策金融公庫による「働き方改革推進支援金」についても周知を図るなど、引き続き賃金の引上げに向けた支援を行う。

なお、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しており、当局においても令和5年12月に熊本県を含む15団体と「価格転嫁の円滑化に関する協定」を締結したことから、価格転嫁が円滑に行われるよう推進するとともに、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平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げの支援等を行う。

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、本省賃金課と連携を図りながら、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、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得ながら、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に対して重点的に監督指導等を行う。

ウ 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は需給調整事業室による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

エ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、熊本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、関係機関や本省が委託する全国センターと連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

オ 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく労働条件明示事項に、省令改正（令和6年4月施行）により追加された無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を含め、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

(2) 多様な働き方を選択できる魅力ある職場づくりの推進

ア 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入

等も含めた支援の拡充

(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

あわせて、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。

(イ) 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の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い、制度の活用につなげる。

(ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する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を図る。

(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（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、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

イ 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

(ア) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

(イ) 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

(ウ) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

ウ 民間企業における女性活躍推進のための支援

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

エ フリーランスの就業環境の整備

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。)の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主(以下「発注者」という。)等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図る。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反

する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

オ 働く女性の健康管理について

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか?」リーフレットを活用して周知するとともに、その他の健康課題、例えば更年期などについては「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促す。

カ 多様な働き方、働き方・休み方改革の推進

(ア) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施及び適正な労務管理下におけるテレワークの推進

多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

また、テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフバランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

(イ) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明し、さらに、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

(3) 安全で健康に働くことができる環境の整備

<課題>

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていく必要もある。

また、令和6年度より、医師、建設事業、自動者運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等(以下「適用猶予事業・業務」という。)についても上限規制が適用される。加えて、自動者運転の業務については改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。)も適用される。

しかしながら、適用猶予事業・業務については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られ、例えば医師については、地域の救急医療体制の確保

など、医療の質の確保との両立に配慮する必要がある。また、建設事業や自動車運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸しの際の長時間の待機等、取引慣行への対策が必要である。こうしたことから、引き続き適用猶予事業・業務に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていくことが重要である。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、熊本労働局第14次労働災害防止推進計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画にも定められている事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害の防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。さらに、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

〈取組〉

ア 長時間労働の抑制

(ア) 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。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付基発0730第1号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

(イ) 中小企業・小規模事業者等に対する支援

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に円滑に取り組めるよう熊本働き方改革推進支援センターと連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。また、これらの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・休み方改善が

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。

また、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、働き方改革関連法に基づく改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等の基本的事項を含めて、きめ細かな支援を引き続き実施する。

(ウ) 新たに上限規制の適用を受ける事業・業種への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、適用猶予事業・業務の時間外労働の上限規制に関する特設サイト「はたらきかたススめ」の利用促進を図るとともに、必要な周知を行う。また、自動車運転者に関しては、改正された改善基準告示についても引き続き丁寧に周知を行う。

なお、トラック運転者については、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「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。その際、併せて賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについても周知を行う。

医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

(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、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省等の関係省庁と連携を図り、その防止に努める。

イ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 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図らせ、これを定着させることが重要であり、あらゆる行政手法を用いて労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

労働条件に関するポータルサイト「確かめよう労働条件」「労働条件相談ホットライン」等を活用した企業の自主的な労働条件の確立を促す。

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」の周知を徹底し、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、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイト等で案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

(イ) 労働契約関係の明確化

令和6年4月に省令改正・施行された労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲が追加されたことをはじめとする、労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

(ウ) 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和6年4月に施行されたところであり、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明動画等を活用して制度周知を行う。また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

(エ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 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。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

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、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を迅速かつ的確に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

b 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。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者に係る賃金制度のうち、累進歩合制度については廃止するよう指導等を徹底する。

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、関係機関との連携を深め、積極的に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。

(オ) 「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。

(カ) 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の徹底を図る。

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。

(キ) 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、都道府県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

ウ 14次防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意識啓発

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・安全講話等様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組むことの必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、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、発注者が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も周知を図るとともに

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こと。

安全衛生対策に取り組む事業者が評価される社会環境を整備するため、SAFE コンソーシアムの加入制度、安全衛生優良企業公表制度等各種制度の導入について、管内事業場へ個別指導・集団指導等様々な機会を通じて広く周知する。

加えて、労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和7年1月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することを予定しているため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行う。

(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、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とするSAFE協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、SAFE協議会構成員の事業場が取り組んでいる好事例を活用した周知資料の作成や広報を実施し、管内事業場への水平展開を図り、自主的な安全衛生管理活動の向上を図る。

(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60歳以上の高年齢労働者の災害が年々増加し、約3割を占めていることから、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）の周知を図る。また、中小企業の高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するため、令和6年度から一部助成対象の補助率の引き上げや対象事業者の拡充が予定されているエイジフレンドリー補助金について積極的に周知し、活用を促進する。

併せて、50歳以上の労働災害が6割に迫っている状況から、高年齢労働者に該当する前の50歳代からの取組を進めることが重要であることを周知する。

また、技能実習生をはじめとし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や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示すピクトグラム等の開発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推進する。

(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、労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、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日より施行されているため、引き続き、事業場に対しての個別指導、安全講話等の様々な機会を通じて、その周知・啓発を図る。

また、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書（令和5年10月27日）を踏まえ、策定予定の「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（仮称）」について、周知・啓発を図る。さらに安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の「危険性」に係る関係省令について、改正が予定されているため、改正後の当該改正省令の周知・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、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則（以下「改正安衛則」という。）に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、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実施等について定着を図る。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・転落災害防止のため、改正安衛則に基づき、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等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、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、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により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、労働者及び労災保険特別加入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、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を周知し、事業者と医療保険者が連携して実施するコラボヘルスの取組を推進する。

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、熊本産業保健総合支援センターが提供する小規模事業場への医師等の訪問支援、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う団体経由産業保健活動推進助成金等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、熊本労働局に設置する「熊本県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者（県衛生主管部、医療機関、企業、労使団体、熊本産業保健総合支援センター等）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。また、熊本県地域両立支援推進チームにおいては、取組拡充のため、構成員の増員を図る。

さらに、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、熊本地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、（独）労働者健康安全機構が開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(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6年4月から全面施行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ばく露低減措置や皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等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、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要である。このため、まずは、労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が必要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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、石綿障害予防規則等に基づき、令和5年10月から建築物、船舶（鋼製のものに限る）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底（令和8年1月からは工作物にも適用）、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解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

エ 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に、請求件数が増加している精神障害や脳・心臓疾患については、監督・安全衛生部署等と連携し、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

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。