

平成 2 9 年度

行政運営方針

熊 本 労 働 局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 地域経済情勢	1
2 雇用をめぐる動向	1
3 労働条件等をめぐる動向	2
（1）申告・相談等の状況	
（2）労働時間の状況	
（3）賃金の状況	
（4）労働災害・労災補償の状況	
第2 平成29年度熊本地方労働行政の課題	3
1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	3
（1）非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等	
（2）人材確保対策の推進や労働生産性向上等による労働環境の整備	
（3）地方創生の推進	
（4）労働者が安全で健康に働けることができる職場づくり	
2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	7
（1）女性の活躍推進	
（2）若者の活躍促進	
（3）高齢者の活躍促進	
（4）障害者、難病・がん患者等の活躍促進	
（5）外国人材の活用・国際協力	
（6）重層的なセーフティネットの構築	
第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応	10
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	10
2 計画的・効率的な行政運営	11
（1）計画的な行政運営	
（2）行政事務の簡素・合理化と業務運営の重点化・集中化	
（3）コスト削減の取組	
（4）職員研修の充実	
（5）職員の安全・健康管理	
3 地域に密着した行政の展開	12
（1）熊本地震後の復旧、復興状況等を踏まえた地域の経済社会の実情の的確な把握	
（2）地方自治体等との連携	
（3）労使団体等関係団体との連携	
（4）積極的な広報活動の実施	
（5）労働法制の普及等に関する取組	
4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	14
（1）保有個人情報の厳正な管理	
（2）情報公開制度の適切かつ円滑な実施	
（3）個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	1 4
第4 平成29年度熊本地方労働行政の重点施策	1 5
1 総合労働行政機関として推進する重点施策	1 5
(1) 熊本地震に係る復興関連対策の実施	
(2) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施	
(3) 各分野の連携した対策の推進	
2 雇用環境・均等担当部署の重点施策	1 6
(1) 働き方改革と女性活躍の推進	
ア 働き方改革の推進	
イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
ウ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	
エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保	
オ 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組	
カ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	
ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施	
イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応	
ウ 個別労働関係紛争の解決の促進	
エ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助	
オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）	
カ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援	
キ 適正な労働条件の整備	
ク 豊かで安定した勤労者生活の実現	
3 労働基準担当部署の重点施策	2 3
(1) 良質な労働環境の確保等	
ア 雇用環境改善の推進	
イ 働き過ぎ防止に向けた取組の推進	
ウ 労働条件の確保・改善対策	
エ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）	
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
(3) 労災補償の迅速・適切な処理等	
(4) 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	
(5) 社会保険労務士制度の適切な運営	
(6) 熊本地震からの復旧・復興工事に従事する労働者の安全と健康確保対策	
4 職業安定担当部署の重点施策	3 2
(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	
ア 公共職業安定所のマッチング機能の強化	
イ 雇用保険制度の安定的運用	

- ウ 職業訓練を活かした就職支援
- (2) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上
 - ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善
 - イ 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備
 - ウ 地方創世の推進
- (3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画
 - ア 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進
 - イ 若者の活躍促進
 - ウ 高年齢者の活躍促進
 - エ 障害者、難病、がん患者等の活躍推進
 - オ 外国人の雇用対策の推進
 - カ 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- (4) 外部労働市場の整備
 - ア 公共職業安定所のマッチング機能の強化
 - イ 求人・求職情報のオンライン提供
 - ウ 民間を活用した就職支援等
 - エ 希望するキャリアの実現支援
- (5) 職業能力開発関係業務の推進
- (6) 熊本地震に係る地域雇用対策の推進
- (7) 熊本地震における地域雇用開発助成金の活用

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

5 1

- (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (2) 労働保険料等の適正徴収等
- (3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

第 1 労働行政を取り巻く情勢

1 地域経済情勢

我が国の経済は、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略を柱とする経済財政政策を推進してきた結果、企業の経常利益は過去最高水準に達し、3 年連続で今世紀に入って最も高い水準の賃上げを実現している。

こうした中であって、熊本県は、平成 28 年 4 月に発生した熊本地震の影響を大きく受けることとなった。多くの企業が被災し、倒産や廃業など県内経済が混乱・停滞することが危ぶまれたが、雇用調整助成金や雇用保険の特例給付、グループ補助金や九州ふっこう割など政府主導による対策が続けざまに打ち出され、金融機関では貸出返済猶予やファンドを設立するなど官民で企業を支援する方策がとられた結果、早くから復旧・復興の需要が経済を支えることとなった。

日本銀行熊本支店の景気判断の推移を見ると、6 月初「熊本県経済は、震災による供給面の制約を主因に、厳しい状況にある」から、9 月初「熊本県経済は、なお厳しい状況が続いているものの、供給面の制約緩和や復興需要の顕在化が更に進むもとで、その程度は一段と和らいでいる」1 月中旬「熊本県内の景気は、地域や業種によっては厳しい状況が続いているものの、復興需要の顕在化が進む下で、回復を続けている」と、震災後 8 か月ほどで景気回復宣言をするに至った。

県内景気の先行きについては、既に増加を示す家具や家電製品の買い替え、住宅の建て替えの他、公共投資や企業の建築投資も加わり復興需要が本格化してくると思われるが、人手不足で回復の遅れも懸念される。日銀熊本支店は、このことについて「結果として息の長い回復になる。強い復旧・復興需要を前提とすると、内生的に腰折れる要素はないように映る」と見ている。

2 雇用をめぐる動向

平成 28 年の一般労働市場の状況をみると、月間有効求人数（原数値・月平均）は 37,805 人で前年比 9.6%増加し、月間有効求職者数（原数値・月平均）は 28,556 人で前年比 8.0%減少した結果、年平均有効求人倍率（原数値）は 1.32 倍となり、1963 年（昭和 38 年）に統計を取り始めて以来、これまでの最高値であった昨年の 1.11 倍を 0.21 ポイント上回り、過去最高値を更新した。

月間有効求人倍率（季節調整値）の推移を見ても、2 月から 5 月にかけて過去最高値を更新したあと、6 月以降は前月と同水準または最高値を更新する状況が続き、9 月に全国平均に並び、10 月には初めて全国平均を上回り、その後も 12 月まで 3 か月連続で上回る事となった。

新規求人については、産業計の新規求人数（年計）は 165,238 人で前年比 9.8%増加した。主要産業では、建設業は 12,043 人で 29.2%増加、製造業は 14,636 人で前年比 7.3%増加、運輸業・郵便業は 6,482 人で前年比 6.3%増加、卸売業・小売業は 20,772 人で前年比 4.4%増加、宿泊業・飲食サービス業は 13,843 人で前年比 11.3%増加、医療・福祉は 42,773 人で前年比 6.5%増加、サービス業（他に分類されないもの）は 29,261 人で前年比 13.8%増加となっている。新規求人が前年同月比でマイナスとなったのは地震があった 4 月のみで、地震の翌月の 5 月からは、休業していた工場からの挽回生産と復旧・復興需要に伴う求人が増えたことで、年平均で 10%に近い増加がみられた。

この間労働需給はひっ迫し、特に建設業からの求人については、職業別の求人倍率（常用有効求人・求職）が12月には土木・建築技術者6.36倍、建設躯体工事の職業6.81倍になるなど人手不足が急速に進んだ。

熊本地震からの復興状況を雇用保険被保険者数によりみると、12月末時点で、産業計では3月末より増加していることから全体的には回復したと考えられるが、小売業と宿泊業及び運輸・郵便業については減っており、地域や産業によって復興のスピードに差が生じていることが伺える。

平成28年の年平均有効求人倍率を県内公共職業安定所別にみると、宇城所1.50倍（前年比0.33P増）、菊池所1.50倍（同0.01P減）、熊本所1.43倍（同0.31P増）、八代所1.29倍（同0.22P増）、水俣所1.17倍（同0.06P増）、玉名所1.12倍（同0.18P増）、阿蘇所1.11倍（同0.09P増）、上益城所1.09倍（同0.28P増）、球磨所1.06倍（同0.18P増）、天草所0.90倍（同0.08P増）と、県平均の有効求人倍率（1.32倍）を上回ったのは宇城所、菊池所、熊本所の3所のみとなるなど、地域間に格差がある状況は変わっていない。

3 労働条件等をめぐる動向

（1）申告・相談等の状況

平成28年度県内7か所の総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数は、平成28年12月末までに、総合労働相談件数が7,828件（前年度同期6,806件）となっている。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が2,496件（同2,284件）、助言・指導申出受付件数が141件（同126件）、あっせん申請受理件数が41件（同37件）となっており、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。民事上の個別労働紛争相談の内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げの相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成28年度は636件で、前年度572件より増加している。

平成28年度（1月末まで）に雇用環境・均等室に寄せられた相談のうち、男女雇用機会均等法関係相談は400件で、27年度同期より61件減少している。そのうち、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い57件、セクシュアルハラスメント137件、母性健康管理措置54件となっている。

なお、平成29年1月1日施行の改正に関する相談を含めた育児・介護休業法に関する相談は1,046件で、27年度同期の443件から大きく増加している。新たに事業主に義務づけられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する相談等は法施行後、約20件寄せられている。

また、労働基準監督署が処理した労働基準関係法令に関する申告は高止まりであり（平成28年257件、平成27年274件－17件）となっており、申告の内容のほとんどが賃金不払（平成28年188件、平成27年233件）に係るものである。

さらに、熊本地震に伴う、解体工事における賃金不払い等の労働相談が増加しており、今後さらなる相談の増加が懸念されるため、適切に対応することとする。

（2）労働時間の状況

平成28年の県内の年間総実労働時間は、前年より11時間減少し1,814時間であった。

なお、全国平均は、前年よりも 1 時間減少し 1,783 時間となり、熊本県は全国を 31 時間上回る結果となっている。

(3) 賃金の状況

熊本県内の賃金状況は、「毎月勤労統計調査」によると、平成 27 年の雇用者全体（一般労働者＋パートタイム労働者）の一人当たりの平均月間現金給与総額は、278,562 円で前年比＋0.01%となっている。しかし、パート労働者のみの一人当たりの平均月間現金給与総額は、89,812 円と平成 23 年から 27 年までの調査の中で最も低い金額になっており全国で最も金額が高い東京都の 106,863 円との差は 17,051 円となり前年より拡大している。

(4) 労働災害・労災補償の状況

平成 28 年の労働災害の発生状況をみると、死亡者数は 15 人（対前年同期比 1 人、7.1%増加）〔1 月 11 日速報値〕、休業 4 日以上之死傷者数は 1,763 人（対前年同期比 125 人、7.7%増加）〔1 月 11 日速報値〕という結果となった。

特に平成 28 年は、熊本地震により、地震時又は地震後の復旧工事による労働災害が発生し、1 月 10 日現在、休業 4 日以上之死傷者数が 165 人、うち死亡者数が 4 人であった。

第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）では、平成 29 年時点で労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数を平成 24 年実績（死亡者数 22 人、休業 4 日以上之死傷者数 1,679 人）よりも 15%以上減少させることを目標としており、4 年目となった平成 28 年の死亡者数は、31.8%の減少となっている。しかし、死傷者数は増加傾向にあり、現在 19.3%増加している状況である。

一方、労働者の心の健康をめぐる状況についてみると、平成 27 年の熊本県における自殺者 375 人のうち 28.8%の 108 人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は 10.1%の 38 人に達している（警察庁調べ）。

第 2 平成 29 年度地方労働行政の課題

1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくことが、これからの我が国の経済成長に不可欠である。

また、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善をさらに徹底していく必要があり、同一労働同一賃金の実現は重要課題である。

このため、平成 29 年度より「非正規労働者待遇改善支援事業」を展開し、同事業による相談サービス、企業訪問によるコンサルティングサービス、セミナー等を「非正規雇用

労働者待遇改善支援センター」により行う。

(イ) 多様で安心できる働き方の普及拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う必要がある。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」を活用するなどにより、就業規則の整備等企業内のルール制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティングの利用勧奨を行う必要がある。

また、多様な働き方を実現する選択肢として、企業における短時間正社員制度の導入・定着を支援する必要がある。

(ウ) パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号、以下「パートタイム労働法」という。）の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る必要がある。

また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的な取組を促すため、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組を広く発信するほか、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める必要がある。

イ 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このような中で、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において、法規制の執行を強化するとされ、また、「日本再興戦略改訂 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）においても「労働基準法の執行の強化」が盛り込まれ、特に月 80 時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場に対する監督指導を徹底することとされているところである。これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める必要がある。

また、「過労死等防止対策推進法」（平成 26 年法律第 100 号）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」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進していく必要がある。

さらに、平成 28 年 12 月 26 日に開催された第 4 回長時間労働削減推進本部で決定された「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、違法な長時間労働を許さない取組の強化、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組強化及び社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化に係る各施策を推進していく必要がある。

ウ 最低賃金引上げと生産性の向上

平成 28 年度の最低賃金額については、熊本県（地域別）最低賃金が 715 円、前年度から 21 円の引上げとなり、最低賃金が時間給表示となった平成 14 年以降、過去最大の引上げとなったが、最低賃金引上げの環境整備として、中小企業等の生産性向上に向けた支援を行うとともに、下請等中小企業の取引条件改善を図ることが重要である。

このため、最低賃金については、引き続き、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図りつつ、引上げに努めていく。

エ ワーク・ライフ・バランスの実現

（ア）テレワーク・在宅就業の推進

仕事と子育て等の両立を可能とする等ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、世界最先端 IT 国家創造宣言（平成 28 年 5 月 20 日閣議決定）やニッポン一億総活躍プラン等において、その推進が求められているほか、働き方改革実現会議においても柔軟な働き方の一つとして議題に取り上げられており、こうした背景を踏まえ、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進するとともに、在宅就業を良好な就業形態として推進していく必要がある。

（イ）仕事と家庭の両立支援の推進

平成 29 年 1 月 1 日に施行された改正育児・介護休業法について、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和や、介護休業の分割取得等、今回の改正内容の周知・徹底を図るとともに、育児休業制度、介護休業制度の規定が未整備の事業主に対して規定の整備を促す等、改正法の履行確保を行う必要がある。

また、「介護離職ゼロ」の実現のため、助成金の支給等により、仕事と介護の両立に資する職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

さらに、希望出生率 1.8 の実現に向け、育児休業を取得しやすい環境整備に取り組む必要がある。特に、男性の育児休業取得を促進するべく、パパ・ママ育休プラスや、配偶者の産休期間中に父親が育児休業を取得した場合に再取得が可能であることの周知を図るとともに、助成金の支給等により、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

（2）人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

ア 全産業の労働生産性の向上

（ア）労働生産性の向上のための労働関係助成金の見直し

「日本再興戦略改訂 2016」に示されている「2020 年度 GDP600 兆円」という目標を達成していくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが不可欠である。このため、労働関係助成金において、失業の予防・雇用の安定等の目的を果たすとともに、今後、企業の生産性向上の取組を支援する機能を持たせる必要がある。

（イ）労働生産性向上に資する人材育成の強化

専門実践教育訓練給付制度、教育訓練プログラムの開発による労働者の自発的な能力開発支援や、キャリア形成促進助成金の見直し等による企業内訓練の推進、民間人材の活用による在職者訓練の拡充など、IT 分野をはじめ、労働生産性向上に資する人材育成に向けた取組を一層推進する必要がある。

イ 適職を得るための労働市場の整備

(ア) 公共職業安定所等におけるマッチング機能の強化

昨今の深刻化している人手不足問題に対応し、事業所のニーズに合った労働力の確保、求職者の就職促進のためにはマッチングの一層の強化が必要であり、地方創生の実現に向けた地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが重要である。

そのため、マッチング機能の強化の一環として、公共職業安定所が保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供し、また、公共職業安定所の求職情報の提供も平成 28 年 3 月から開始された。

また、地方創生の実現に向け、関係地方自治体と一体的実施事業や雇用対策協定の締結等を活用し、公共職業安定所が単独で支援を行うよりも、より地域の事業主のニーズに合ったマッチングを目指しているところであり、今後も更なる地方自治体との連携強化を図っていく必要がある。

(イ) 求人内容の適正化に向けた体制整備

求職者は、公共職業安定所の求人票を信頼し応募しているため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なっていた場合、公共職業安定所への信頼が大きく損なわれることになる。

このため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる問題に対応するための体制を強化する必要がある。

ウ 人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用情勢の着実な改善が進んでいる中で、介護、建設分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

(3) 地方創生の推進

ア 地域における安定的な雇用の創出等

(ア) 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされている。このため、地域における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援することが必要である。

具体的には、地域での魅力あるしごとづくりや既存の枠組みにとらわれない人材育成など地域の創意工夫を活かした取組等を支援するとともに、移住に関心を持っていない潜在層も対象に、地方移住の動機付けや地方の中小企業等の魅力を発見する就労体験等の機会を提供する取組を実施することが必要である。

イ 地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

(ア) 地域のニーズを捉えた能力開発の推進

人材不足分野を抱える地域において、安定的な人材の確保を図るため、創意工夫をいかした公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成の取組である「地域創生人材育成事業」を活用し、当該分野における安定的な人材の確保を目指すことが必要である。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 熊本地震からの復旧・復興工事に従事する労働者の安全と健康確保対策

熊本地震の復旧・復興工事については、現在、被災住宅や公共施設または民間建築物の公費解体・撤去や修理工事、崩壊した道路や橋梁・河川等のインフラ整備工事などの復旧工事が盛んに行われており、今後は、さらに住宅再建や道路、施設などの公共工事、いわゆる復興工事が本格化していく中で、復旧・復興の段階に応じた労働災害防止対策を優先的に実施していく必要がある。

イ 第12次労働災害防止計画の着実な推進

(ア) 労働災害を減少させるための取組

平成28年の労働災害による休業4日以上之死傷者数は前年を大幅に上回り、12次防の目標達成は困難な状況にある。5か年計画の最終年となる平成29年度は、事故の型別で墜落・転落、転倒、はさまれ・巻き込まれ、交通労働災害防止や非正規雇用労働者対策などの業種横断的な対策に引き続き取り組んでいく。

業種別では、12次防の重点業種である社会福祉施設、小売業、飲食店、製造業、建設業の取組を推進していく。また、労働災害が増加している道路貨物運送業、清掃・と畜業についても、対策を強化していく。

12次防のメンタルヘルス対策の取組の推進については、労働者数50人以上の事業場に対して改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックを徹底させる他、メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業場に対する取組の推進を図っていく。

また、12次防で掲げられているラベル表示・安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底やリスクアセスメントの確実な実施など化学物質対策に引き続き取り組んでいく。

その他、熱中症、腰痛等の職業性疾病対策にも引き続き取り組んでいく。

2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア 改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保

平成29年1月1日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法により、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務づけられたことから、事業主の方針の明確化、相談窓口の設置など防止対策が確実に講じられるよう、積極的な周知及び指導を行う必要がある。

イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。）に基づいて策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。

(2) 若者の活躍促進

ア 新卒者等の正社員就職の支援

平成 27 年 9 月に成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和 45 年法律第 98 号。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による職場情報の提供の仕組み、②所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若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度(ユースエール認定制度)等の取組を促進していく必要がある。

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、公共職業安定所におけるフリーター等に対する正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する必要がある。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等の正社員就職を支援するため、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用等により、就職支援の充実を図る必要がある。

また、ニート等の若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要であり、そのため、「地域若者サポートステーション事業(以下「サポステ」という。))と連携し、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、サポステ支援終了者の就職後の定着支援等、就労に向けた幅広い支援を実施する必要がある。

ウ 若年無業者等に対する就労支援の推進

若年無業者についてはその数が高止まりしていることから、これらの若者が職業的に自立できるよう支援の強化が求められている。このため「ニッポン一億総活躍プラン」の方針も踏まえ、高校等の関係機関との連携を強化し、アウトリーチ(訪問)型等による切れ目のない就労支援を実施する等、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する就労支援の一層の推進を図る必要がある。

(3) 高齢者の活躍促進

ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における 65 歳以上の定年引上げや 66 歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備する必要がある。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化等

高年齢者は、いったん離職すると、その他の年齢層に比べ再就職が困難であることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号。以下「高年齢者雇用安定法」という。)に基づく 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は 65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多

様な就業機会の確保が重要な課題となっている。

特に、平成 26 年に大量離職が発生した団塊の世代の層を含む高年齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

(4) 障害者、難病・がん患者等の活躍促進

ア 精神障害・発達障害・難病患者など多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 平成 30 年 4 月より、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴う法定雇用率の見直しに向けて、精神科医療機関と熊本公共職業安定所の連携強化、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーター（仮称）の養成、精神障害者雇用トータルサポーターの体制拡充など、精神障害者や発達障害者等に対する就労支援を強化する必要がある。

(イ) 公共職業安定所が地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制を強化するなど、企業と障害者のマッチングを促進することが必要である。

(ウ) 「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）に難病患者に対する就労の支援が盛り込まれていることも踏まえ、難病患者に対する就労支援を引き続き推進する必要がある。

イ 障害者及び企業への職場定着支援の強化

(ア) 障害者及び企業への職場定着支援を強化するため、障害者就業・生活支援センターの体制を拡充し、地域就労支援力を強化する必要がある。

(イ) 障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや、柔軟な働き方の工夫、職場適応・定着等のための取組を行う中小企業をはじめとする事業主への支援を充実する必要がある。

ウ がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の 5 年後の生存率が向上している状況などの中、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきた。このような中で、「働き方改革」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の 1 つとなっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者の新規求職申込み件数が毎年増加を続けており、特に精神障害者の増加が顕著となっており障害者の職業能力開発支援の推進が必要である。

オ 生活困窮者に対する就労支援の強化等

(ア) 生活保護受給者等に対する就労支援の強化

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援を連携して実施するとともに、生活保護受給者を雇い入れた事業主に対する助成金を支給する他、就職後の定着を支援するなど、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する必要がある。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の強化

公共職業安定所と矯正施設・コレワーク（矯正就労支援情報センター）・保護観察所等が連携し、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

（５）外国人材の活用・国際協力

技能実習制度については、昨年 11 月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」という。）に基づき新設される外国人技能実習機構をはじめとする関係機関との連携に努める必要がある。

（６）重層的なセーフティネットの構築

ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度がセーフティネットとして機能するよう、労働局と熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部との連携により、公共職業安定所を利用していない潜在的な対象者に積極的に働きかける等、職業訓練の誘導・あっせんを強化する必要がある。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定や公共職業安定所によるきめ細かな就職支援により、安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

イ 生活困窮者に対する就労支援の強化等（再掲）

（ア）生活保護受給者等に対する就労支援の強化

第 3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

熊本労働局（以下「局」という。）が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、四行政（労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等）間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、関係部室が連携を図り、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）と一体となって、迅速・的確に対応していく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局、署及び所（以下「局署所」という。）へ速やかに取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を労働局内で共有し、調整の上、合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

以上の取組を推進するため、雇用環境・均等室が必要な調整を行い、本省からの指示内容等を幹部等で共有し、局としての方針を検討する。

さらに、局内の会議についても、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間の連携方策等

を検討する場として活用する。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、各地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、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といった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

国の厳しい財政事情のなか行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な行政を実現することが求められており、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、局署所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。

また、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに、複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化・集中化を積極的に進める。

(3) コスト削減の取組

労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来から実施しているところであるが、職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

(4) 職員研修の充実

労働行政を取り巻く情勢の変化及び行政課題の複雑困難化に適切に対応し、業務を的確かつ円滑に遂行するために、職員の資質・業務遂行能力の向上に資する研修並びに職員・来庁者等の安全管理のための研修の充実に努める。

具体的には、①新規採用職員（非常勤職員を含む。）に対する研修のほか、②人権問題及びハラスメント防止のための研修、③公務員倫理・法令遵守のための研修、④行政対象暴力・不当要求行為防止対策研修、⑤交通事故防止研修、⑥管理者に対するメンタルヘルス研修、⑦熊本労働局防災業務・業務継続に関する実施要領に基づく防災研修を実施することとする。

また、それぞれの行政課題に応じて開催するセミナーや説明会、研修等についても、広く局内に周知し受講機会の拡大を図る。

なお、労働大学校等での専門研修の受講後は、必要に応じ業務担当者会議等の場を活用して

伝達研修を実施し、研修受講により得られた成果の周知と共有化を図る

(5) 職員の安全・健康管理

職員の業務遂行に伴う安全の確保については、「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」に基づき、来庁者等からの暴力行為等の未然防止と発生時の職員及び来庁者等の安全の確保を図り、業務の円滑かつ適正な執行を確保する。

また、業務の複雑・困難化等により、近年、心身の健康問題の発生等も懸念されることから、平成 28 年度から新たに導入された「ストレスチェック制度」及び「心の健康づくり計画」に定める相談体制及び支援体制を充実させる等、メンタルヘルス対策に組織として取り組むとともに、計画的な休暇取得を促進し、職員の心身両面にわたる健康の保持増進を図る。

さらに、震災対応に伴い、アスベスト関連事業場を訪問した職員に係る事業場訪問歴記録表の作成を徹底する。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 熊本地震後の復旧、復興状況等を踏まえた地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部室で得られた情報について共有し、活用に努める。

また、局幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べる関係機関及び団体との連携を密にしつつ、各行政の業務で得られた指標等も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。その上で適切な行政課題を設定し、局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

地域の実情に応じた労働行政を展開するためには、多岐にわたる地域のニーズを、的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政に対する理解を深めてもらい、地方自治体等との連携が深まるよう努めることとし、具体的には、「労働分野における国と地方公共団体の一層の連携強化について」(平成 23 年 9 月 5 日)に基づき積極的に取り組む。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整機能を向上させていくために、国と地方自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。具体的には、「第 6 次地方分権一括法」(平成 28 年法律第 47 号)により改正された「雇用対策法」(昭和 41 年法律第 132 号)や「職業安定法」(昭和 22 年法律第 141 号)において、これまで行ってきた雇用対策協定、一体的実施事業や公共職業安定所の求人情報・求職情報のオンライン提供が国と地方自治体との連携施策として法定化されたことから、これらの施策等について継続的に実施していくこととする。

特に、雇用対策協定について、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 月に締結、さらに、同市・県とは、一体的実施事業も実施しており、今後一層、緊密な連携・協力を図り、公共職業安定所求人及び求職のオンライン提供や市町村連携型ふるさと公共職業安定所など地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、労働局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（平成 26 年 9 月 29 日付け職訓発 0929 第 1 号、能発 0929 第 1 号）等も踏まえ、地方自治体との更なる連携強化に取り組む。

このほか、働き方改革を通じて仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」（平成 26 年法律第 136 号）に定める基本理念に則り、働き方改革の実現に向けて、「働き方改革推進熊本地方協議会」を通じて、熊本県、熊本市等の地方自治体とも連携を密にして取組を推進する。

（３）労使団体等関係団体との連携

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、労使団体との連携が必要である。このため、局長をはじめとする局の幹部は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、幅広い闊達な意見交換を図る。

また、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、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、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。

（４）積極的な広報の実施

広報活動においては、各種施策や法令の周知について、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り、「熊本労働局における広報活動の推進について」に基づき、局署所における広報体制の強化、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、マスコミとの日常的な接触に努めるとともに、労働局幹部とマスコミ関係者との意見交換を進めること等により、幅の広い効果的な広報活動に努める。

（５）労働法制の普及等に関する取組

社会に出て働くことを目前に控える若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。既に地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであるが、これらに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、所等での若者向けセミナー等における労働法制等の普及、所長等による高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

また、平成 29 年 2 月から労働法制の基礎知識をわかりやすく学習できる e-ラーニングシス

テムを提供しているところであるが、学生や生徒だけでなく、現在働いている若者に対しても、働く上で必要な労働法制の知識の付与を推進する。

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき、局署所で保有している個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、厳格な保持が求められる個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行うことはもとより、管理者による事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳正な管理を徹底する。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

また、「公文書等の管理に関する法律」（平成 21 年法律第 66 号）及び「厚生労働省行政文書管理規則」（平成 23 年厚生労働省訓第 20 号）等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等の一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定等適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報について適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応や、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上

労働行政は、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とから、管理者はもとより全ての職員が強い決意をもって、非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等を引き

続き図ることとする。特に、国家公務員倫理法及び同規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、法令遵守の徹底を図るために内部通報受付体制の周知を徹底し、行政運営全般を通じた法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証し、必要な措置を講ずる。

また、国民から信頼される行政を実現するため、局署所の管理者は、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの一層の向上を図る。

さらに、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、「熊本労働局防災業務・業務継続に関する実施要綱」（平成 29 年 1 月 1 日付け改正熊労発総 0101 第 1 号）に基づき、防災訓練等の実施や非常用備品の備蓄等を行うとともに、大規模災害発生後の役割等について職員への周知を図る。

第 4 平成 29 年度熊本地方労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策については特に留意し、部署間及び関係機関間との連携の下に取組を進める。

(1) 熊本地震に係る復興関連対策の実施

熊本地震の雇用情勢に与えた影響を早期に払拭し、復旧・復興を成し遂げるため、被災者の立場にも配慮しつつ可能な支援を行う。

施策の展開に当たっては、復旧・復興が並行して継続されていることを念頭に置き、それらの妨げとならないことにも配慮する必要がある。

復興のための産業政策と一体となった雇用創出を支援することとし、かつ、熊本地震に伴う企業倒産、雇用調整、労働力不足、過重労働、安全衛生対策等については、引き続き局署所の連携を維持し、情報収集を継続するとともに、国、地方公共団体が行う施策に関して協力が要請された場合には積極的にこれに応じる。

なお、県内各地で開催する説明会等については、被災地域の状況に配慮し、開催方法、開催場所等で被災事業所、被災労働者の利便を図る。

(2) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、雇用対策本部を立ち上げる等、対応の強化を図る。

(3) 各分野の連携した対策の推進

ア 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善や平成 28 年 4 月から施行された障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の実施等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、職業安定行政、労働基準行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓

発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、使用者による障害者への虐待事案については、平成 24 年 10 月 1 日から施行されている「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、都道府県労働局において、都道府県と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

イ 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度においては、技能実習法に基づき新設される外国人技能実習機構と適切な連携を行う。

また、当該法律に基づき、局、外国人技能実習機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成される地域協議会において、局は中央で開催される協議会で策定される方針を踏まえ、問題事案等の情報共有を行う等、関係機関との積極的な連携を行う。

2 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 働き方改革と女性活躍の推進

ア 働き方改革の推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部のもとで以下を実施する。

(ア) 働き方改革・休暇取得促進

a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。さらに、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進する。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、設定改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

(ウ) 働き方改革推進地方協議会の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、局において、地方公共団体及び労使団体等の地域の関係者から構成される会議の継続的な開催に向けた取組を引き続き行う。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保

希望出生率 1.8 の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、平成 29 年 1 月 1 日から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保を図る。

特に、第 1 子出産後の女性の継続就業率は、出生動向基本調査（平成 22 年）によると、全国では 53.1%となっているが、雇用形態別に見ると正社員は 69.1%に対し、パート・派遣は 25.2%と大きな差が生じている。有期契約労働者の育児休業の取得要件等については、育児・介護休業法の改正により平成 29 年 1 月 1 日から緩和されたことから、この内容を含め引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、または、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、仕事と介護の両立に関しても、育児・介護休業法の改正により、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことから、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては改正育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。また、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等の把握に努める。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

a 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」や仕事と育児・介護を両立するための「テレワーク活用の好事例集」等を周知する。また、「パパ・ママ育休プラス」など、男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

b 両立支援等助成金の活用

育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。

その際、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、育児・介護離職者再雇用支援コースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

(ウ) 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き、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の

策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、認定に関しては、「少子化社会対策大綱」における数値目標として、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」取得企業数を平成 32 年までに 3,000 企業とすることとしている。このため、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図るとともに、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるために周知用資料等も活用し、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

また、審査等に当たっては、見直された基準等に基づき、厳正な対応を行う。

さらに、くるみん認定またはプラチナくるみん認定を受けた企業に対する税制優遇措置については、一般事業主行動計画に位置づけた資産が、割増償却の対象資産となることから、一般事業主行動計画策定促進の段階からくるみん税制の内容について事業主に周知を図る。

また、公共調達の際加点評価されることについて広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

ウ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

(ア) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

(イ) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

(ア) 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。また、「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

さらに、多くの企業が「えるぼし」認定（女性の活躍推進に関する状況等が優良である企業を認定）を目指すよう認定制度について、公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。なお、審査等に当たっては、見直された基準等に基づき、厳正な対応を行う。

(イ) 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている 300 人以下の中小企業について、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等を十分理解させ、女性活躍推進に向けた取組を促す必要があることから、前述の働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発に努める。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

オ 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、地域の実情を踏まえて策定された「地域プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

さらに、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」による正社員・多様な正社員への転換や、賃上げ支援である賃金規定等改定コースや非正規雇用労働者と正社員の共通の諸手当制度の導入支援である諸手当制度共通化コースといった処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。

カ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

(ア) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に計画的な報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収を実施することとし、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

(イ) パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍企業宣言」の活用を事業主に勧めるとともに、パートタイム労働者の活躍推進に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」や、同表彰受賞企業の取組事例集の情報提供により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主等の自主的かつ積極的な取組の支援を行う。

あわせて、正社員とパートタイム労働者の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説明会等において、必要に応じて、短時間正社員導入支援マニュアル

ルなど同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

(2) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら、近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、平成 29 年 1 月 1 日に施行された「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」等において、さまざまなハラスメントの相談に一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましい旨示されたことから、これを踏まえて雇用環境・均等室において、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

(ア) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

妊娠・出産、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の実施や、本省が行う「職場におけるハラスメント対策支援事業」の活用等により関係法令の周知徹底を図る

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法令違反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) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を周知するとともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない 100 人以下の企業等を中心としてセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、それに相当する精神状態と思われる事案が増加していることも踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

また、男女雇用機会均等法等に基づき、事業主に対し妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策等について報告徴収を行う場合、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法令違反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 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

a 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、総合労働相談員としての要件を十分満たす者の採用に努めるほか、採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等の機会を捉えて、総合労働相談員の資質の向上を図る。

また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせる。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

b 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については適切なマネジメントの下で、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、「規制改革実施計画」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）の内容を踏まえ、電話による参加勧奨等参加率向上に効果的と思われる参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

(イ) 関係機関・団体との連携強化

関係機関・団体との連携については、「平成 26 年地方からの提案等に関する対応方針」（平成 27 年 1 月 30 日閣議決定）の内容を踏まえ、管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が合同で行う労働相談会、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

エ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

（ア）中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換申込権が本格的に発生する平成 30 年 4 月まで残り 1 年を切ったことから、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者に対しては、単に周知するのみならず、具体的な取組を強く促すとともに、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を強く促す。また、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

（イ）専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する等、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

（ウ）学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成 27 年度に実施した大学生・高校生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイト等の労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、学生アルバイトの労働条件の確保に向け、「学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について」（平成 28 年 2 月 29 日付け地発 0229 第 13 号基発 0229 第 6 号）及び「平成 29 年度の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの実施について」（平成 29 年 3 月 15 日付け基発 0315 第 1 号）に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、引き続き、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生・生徒や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生・生徒からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて、労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行う。

また、本年 4 月から 7 月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

カ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低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の支援を図るため、「専門家派遣・相談等支援事業」、「業務改善助成事業」及び「中小企業団体助成事業」等の「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

キ 適正な労働条件の整備

(ア) 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定担当部署とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレット（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）を活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルール制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施する無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨を行う。

(イ) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援の拠点として、医療法に基づき各都道府県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

(ウ) 適正な労働条件下でのテレワークの推進

労使向けのセミナー等の開催、表彰制度の運営、局幹部による企業への働き方改革要請や、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワーク相談センターの運営やテレワークの導入経費に係る助成等の個別企業へのきめ細かな支援、サテライトオフィスの有効な活用方法を実証するためのモデル事業等によって、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

ク 豊かで安定した勤労者生活の実現

(ア) 中小企業退職金共済制度の普及推進

退職金制度の確立は従業員の福利増進に大きく影響し、企業の振興につながることから、中小零細企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度の周知広報、加入促進を一層推進する。なお、今般成立した「確定拠出年金法等改正法」による、企業年金から中小企業退職金共済制度への積立を継続しやすくなることについても周知広報する。

(イ) 勤労者財産形成促進制度の普及推進

中小企業をはじめとした企業や、勤労者、特に非正規雇用や若年者など制度利用の少ない勤労者に対する勤労者財産形成促進制度の普及を一層促進する。

3 労働基準担当部署の重点施策

(1) 良質な労働環境の確保等

ア 雇用環境改善の推進

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準

行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

このため、雇用環境・均等室と労働基準部の連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

イ 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

(ア) 過労死等防止対策の推進

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく啓発、相談体制の整備等、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。

また、過労死等防止啓発月間（11月）における取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

(イ) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や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して、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

ウ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 法定労働条件の確保等

a 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、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、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

b 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「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・徹底及び当該ガイドラインの遵守を重点とした監督指導等を実施すると

もに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーにおいて、必要な労働法令の基礎的知識の説明、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

d 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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営する。

(イ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

また、国土交通省と連携して、地方運輸機関との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、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、一層の徹底を図る。

また、国土交通省等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

b 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁等、技能実習生からの違約金の徴収等、技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われる事案であることから、出入国管理機関との合同監督・調査を実施し、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又は社会的にも看過し得ないものについては、積極的に司法処分に付すこととする。

さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国

人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

新しく設置された「外国人技能実習機構」とは、密接な連携のもと、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図る。

c 障害者

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、積極的な情報の共有を行うとともに、障害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。

d 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する熊本県と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

e 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

f 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図り、医療労働者の雇用の質の向上を目指す。

g パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに同一労働同一賃金の考えの基、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

(ウ) 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

(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、的確な監督指導等を実施し、その存在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。また、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、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、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

エ 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、県内の経済動向及び地域の実情などを踏ま

えつつ、熊本地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金の改定等について、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、地域を重点とした監督指導等を行う。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 12 次防の最終年度における労働災害防止対策の重点的取組

(ア) 第三次産業

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を最重点業種として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業、飲食店における多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図ることが効果的である。このため、平成 29 年 1 月から、本社・本部での取組の推進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」（平成 29 年 1 月 1 日～平成 29 年 12 月 31 日）を展開している。

本推進運動の周知を図り、労働災害防止対策を実施する上での本社・本部の役割の重要性を理解させ、本推進運動実施要綱で本社・本部が取り組むべき次の事項の実施を促進する。経営トップのコミットメントの下、安全衛生方針の作成、作業マニュアルの作成・周知、各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4 S 活動、KY 活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定、店舗・施設への各種支援等の実施を促進する。

周知に当たっては、許認可や社会福祉施設法人の監査、食品衛生に係る指導等を行う熊本県等関係行政機関や関係業界団体との連携の構築に努める。

(イ) 陸上貨物運送事業

多発している荷役作業時の「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「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」（平成 25 年 3 月 25 日付け基発 0325 第 1 号）に基づく取組が徹底されるよう、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性を理解させ、取組の更なる促進を図る。

特に荷役作業時の「墜落・転落」災害については、関係運輸団体等との連携により、取組の更なる促進を図る。

なお、荷役作業における労働災害や安全対策の措置状況等を踏まえた更なる取組等について、本省からの指示に従い必要な対応を行う。

(ウ) 製造業

製造業の労働災害で最も多い「はさまれ・巻き込まれ」災害の労働災害を防止するため、機械を使用する事業者や機械を製造する事業者に対して、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導するとともに、ボイラー等に対する機能安全（新たに電子等制御の機能を付加することにより安全を確保する方策）による機械設備の安全対策の周知を図る。

特に、食料品製造業においては、平成 28 年は、休業 4 日以上之死傷災害が対前年同期比 9.6%の減少となったが、これは熊本地震による被害によって生産活動が落ち込んだこ

とによる減少も考えられ、製造業の中で災害発生件数が最も多い状況は変わらないため、引き続き安全対策を推進していく必要がある。

熊本県の食料品製造業における労働災害は、①転倒災害、②はさまれ・巻き込まれ災害、③切れ・こすれ災害で全体の約7割を占めており、これらの多くは、労働者自身の不安全行動に起因する災害や非定常作業における災害である。また、他の製造業と比較して、事業場規模が大きい事業場での災害や同一事業場における災害の多発が認められる。

このような状況を踏まえ、災害の発生率の高い事業場を構成員とする食料品製造業安全衛生協議会を設置することにより、業界で働く労働者の意識改革を含めた自主的かつ継続的な取組を推進する。

また、派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携の徹底を図る。

(エ) 建設業

熊本地震の復旧・復興工事については、復興計画を作成する県内の地方自治体と連携の上、重機による災害や墜落・転落災害、工事の輻そうによる労働災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。特に新規参入者、職長等に対する安全衛生教育については、復旧工事労災防止支援センター（建設業労働災害防止協会熊本県支部：本省委託事業）の利用等により、その実行を徹底する。

また、建設業の労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場の設置及び足場設置が困難な場合、たとえば、短期間に屋根作業が終了し、屋根端部に足場を設置するより安全面において合理的と考えられる場合に適用できるとして、厚生労働省が、平成26年1月に作成した「墜落防止のための安全設備装置の作業標準マニュアル」に基づいた安全带取付設備の設置と安全帯の着用の徹底、併せて足場からの墜落防止措置の強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

このほか山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン（平成28年12月26日付け基発1226第1号）、シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン（平成29年3月21日付け基発0321第4号）について、関係事業者に対する周知・徹底を行う。

(オ) 林業

林業の労働災害は、長期的には減少傾向にあり、平成28年も対前年同期比で12人（23.1%）減少している。しかし、平成27年は、前年比34.9%増加するなど順調に減ってきている状況ではなく、また、死亡災害は、ほぼ毎年発生しており、一旦災害が起これば、重篤な災害につながるおそれがある。

このため、引き続き、県や林災防等災害防止団体と連携し、雇い入れ時の安全衛生教育の実施やかかり木処理を含めた伐木作業時の安全対策の実施の徹底、ロリップ等を使用した急斜面での墜落・転落災害防止対策の普及促進及び車両系木材伐出機械の運転中の転落災害防止対策を徹底する。

イ 労働災害防止に係る業種別対策に当たっての留意事項

「平成24年と比較して平成29年までに労働災害による死亡者数、死傷者数のいずれも

15%以上減少させる」という 12 次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に留意する。

(ア) 転倒災害防止対策

休業 4 日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、引き続き 2 月、6 月を重点取組期間として「STOP！転倒災害プロジェクト」（通年）に取り組む。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係業界団体等と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知等を行う。

(ウ) 非正規労働者対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規雇用労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

平成 28 年 6 月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため、「ラベルでアクション」を合い言葉に、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を推進する。

なお、1 月からオルトートルイジンが特定化学物質に追加されたことから、経皮ばく露による健康障害防止対策についても指導を行う。

エ 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

(ア) メンタルヘルス対策の推進

平成 27 年 12 月から施行されているストレスチェックの実施について、署への未報告事業場に対して重点的に指導等を行う。ストレスチェックの結果高ストレス者と選定された者に対して、面接指導等適切な取組を促進するとともに、「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」の周知を図り、ストレスを感じている労働者の相談窓口のひとつとして活用する。

また、管内の実情を把握しつつ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知指導を行う。

(イ) 労働者の健康管理対策の推進

労働者の健康管理対策については、4 月 1 日に施行される産業医への長時間労働者に係る情報提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等の周知徹底を図る。

(ウ) 小規模事業場への支援の周知、利用勧奨

ストレスチェックをはじめとしたメンタルヘルス対策の取組や小規模事業場における健康管理対策の推進において、熊本産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを活用する。

オ 石綿健康障害予防対策

熊本地震における建築物の解体作業に対して、引き続き石綿障害予防規則の基本事項についての指導を行う。特に、指導に当たっては、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うようにするほか、事前調査の結果に関する揭示、石綿含有成形板の手ばらし、隔離の際の漏洩防止の徹底に留意する。

また、熊本県や熊本市等の地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、熊本県や熊本市の環境部署、各保健所等と合同パトロールを実施すること等により、協力して石綿のばく露防止対策及び飛散防止対策に取り組む。

カ 職業性疾病等の予防対策

(ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症による休業４日以上の災害について、建設業、警備業等夏季を中心とした暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、必要な指導を行う。

また、平成 28 年度は休業４日以上の災害が過去最高の 19 件〔２月１日速報値〕発生したことから、行政機関や労働災害防止団体等と連携して、事業者に対する熱中症予防対策の一層の周知徹底を図る。

さらに、４月に電子式WBGT指数計に係る日本工業規格が定められることから、同規格に基づく電子式WBGT指数計の普及を図る。

(イ) じん肺予防対策

第 8 次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、各労働基準監督署管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

キ 受動喫煙防止対策

平成 27 年 6 月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されており、引き続き、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

ク 治療と仕事の両立支援の推進

(ア) 企業文化の抜本改革

治療と職業生活の両立支援については、産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行う。

ケ その他

(ア) 安全衛生優良企業公表制度の周知

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生企業公表制度及び健康経営について周知を図り、地域のリーディングカンパニーなどへの申請勧奨に努める。

(イ) 安全衛生教育等の推進について

安全衛生団体等と連携して「安全衛生教育推進要綱」（平成 28 年 10 月 12 日基発 1012

第1号)に基づく安全衛生教育の推進を図ること。

(3) 労災補償の迅速・適切な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては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。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

(イ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理

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で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

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請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

(ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・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とともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

(エ) マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 職員等の能力向上を図るための効果的な研修の実施

各種の研修を実施するに当たっては、職員等から研修ニーズを把握する等により、研修内容については、常に見直しを図るとともに、できるだけ多くの職員等が参加できるよう、効果的な研修となるよう配慮する。

(4) 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

利用者の立場に立った適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、労働基準監督署における窓口サービスの向上を図る。

また、地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、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。

(5) 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士による不正事案の防止のため、熊本県社会保険労務士会に業務マニュアルの策定、研修の実施等の自主的取組の充実を図らせることとし、調査対象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。

(6) 熊本地震からの復旧・復興工事に従事する労働者の安全と健康確保対策(再掲 ※ P7、P28、P30 の斜体部分)

4 職業安定担当部署の重点施策

(1) 公共職業安定所のセーフティネットとしての機能の強化

ア 公共職業安定所のマッチング機能の強化

(ア) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標 (P)

公共職業安定所のマッチング機能に関する業務(以下、「マッチング業務」という。)について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

a 全所必須指標

全公共職業安定所で目標設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

(a) 主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標で、全国目標値をもとに労働局・公共職業安定所ごとに目標設定するもの。

i 就職件数(常用)

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した件数について、27,911件以上を目指す。

ii 充足件数(常用、受理地ベース)

公共職業安定所の常用求人(受理地ベース)の充足件数について、27,412件以上を目指す。

iii 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職する件数について、8,718件以上を目指す。

(b) 補助指標

公共職業安定所に対する利用者の信用を向上させていくため、マッチング業務の質を測定する指標で、労働局・公共職業安定所ごとに目標設定するもの。ただし、満足度については、全国一律の目標値として、本省が設定する。

i 満足度(求人者)

求人者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

ii 満足度(求職者)

求職者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「ま

あ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

iii 求人に対する紹介率

公共職業安定所の有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

iv 求職者に対する紹介率

公共職業安定所の有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

b 所重点指標

マッチング業務のうち、特に重要であるが、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を表す指標であり、公共職業安定所が選択した指標について目標設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

なお、以下の11項目の中から公共職業安定所が選択した指標について、別途数値目標を設定して取り組む。

- (a) 生活保護受給者等の就職件数
- (b) 障害者の就職件数
- (c) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数
- (d) 公共職業安定所の職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数
- (e) 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数
- (f) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- (g) 正社員求人数
- (h) 正社員就職件数
- (i) 介護・看護・保育分野の就職件数
- (j) 建設分野の就職件数
- (k) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率

c その他

利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくために、中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を所重点項目として定め取り組む。

(イ) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進

a 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があるとあり、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口において真に安定所の支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、安定所を利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行う

ほか、応募書類作成支援、公共職業安定所内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者については、初回認定日において原則、全員に職業相談を行うこととし、初回以降の認定日においてもできるかぎり全員に対して職業相談を実施できるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。

また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

b 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、各公共職業安定所の実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行う。

さらに、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。また、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。求人確保に当たっても、①正社員求人のほか、②応募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

c 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、これまで以上に、職業安定部及び労働基準部並びに署所の積極的な連携を図る。また、土日祝日も開設することとした「公共職業安定所求人ホットライン」の周知を行う。

d 業務推進・改善のための体制等

公共職業安定所は、求人者・求職者と日々直接接していること、職業紹介と併せて様々

な雇用対策を講じていること、さらには、全国にネットワークを持つという強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、公共職業安定所内外の研修、分かりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにするとともに、キャリアコンサルティング等の研修推進等により、職員の専門性の向上に努める。

また、業務推進・改善に向け、全国の公共職業安定所の好事例から実効ある取組を取り入れるとともに、不断に見直し、さらなる改善を図る。

さらに、職員等が、「公共職業安定所をつよくする」という意識を持ち、基本業務の徹底を土台に、求人企業、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各公共職業安定所において、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていく。

(ウ) 公共職業安定所のサービス改善・向上の周知

a 公共職業安定所において提供するサービスの積極的な外部発信と公共職業安定所のサービス改善・向上

公共職業安定所において提供する様々なサービスやその効果、公共職業安定所の担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックスを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、公共職業安定所が丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、公共職業安定所に対する信頼感を高める。

このため、公共職業安定所は、利用者満足度調査における満足度（求人者及び求職者）に係る「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指すとともに、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

また、マッチング業務の評価・改善については、評価対象期間を定め、公共職業安定所ごとに、期間当初に目標を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ期間終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図るPDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

b ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

平成 29 年 3 月 1 日付け職総発 0301 第 1 号・職保 0301 第 1 号及び職労発 0301 第 1 号『「職業安定行政における個人情報管理の更なる徹底等について」の一部改訂について』を踏まえて、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的・効果的に検証を行う。

イ 雇用保険制度の安定的運用

(ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働局労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、確

実な運用を図る。

また、改正雇用保険法に基づき、①65歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大、②65歳以上の労働者を教育訓練給付金や介護休業給付金等の支給対象とすること等について、リーフレット等を活用し周知徹底を図るとともに着実な実施を図る。

(イ) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう支援していくことが重要である。

このため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備を再度徹底するとともに求人充足サービスと併せた能動的マッチング業務を推進する。また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の喚起を行う。

(ウ) 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出された事案や不正に係る情報提供のあった事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や局が公共職業安定所での調査業務の実施状況を適宜フォローするなどの体制面も含めた措置の実施を徹底することにより行う。

日雇労働求職者給付金関係業務については、平成28年12月8日付け職保発第1208第1号「日雇労働求職者給付金関係業務の改善について」において通知された、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、③一般被保険者等への切替、などを着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

(エ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

更なる電子申請の利用促進のために、熊本県社会保険労務士会等との定期的意見交換会を実施するとともにオンライン申請の利用の増大に対応するための雇用保険電子申請事務センターを平成29年10月までに設置する。

雇用保険関係重点3手続（雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金）について、オンライン利用率をさらに向上させるとともに、審査処理時間の短縮を図ることとし、平成29年度までのオンライン利用率等を、雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届で28%以上（平成28年12月末現在取得届の利用率は24.4%、同喪失届は26.0%）、高年齢雇用継続基本給付金の申請で17%以上（同14.4%）を目指すとともに、審査処理時間で3.2日/1件を目指す。

(オ) マイナンバーの適切な取扱い

平成28年1月から、マイナンバー制度の利用が開始され、雇用保険業務においても、

マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、平成 29 年 7 月から、マイナンバー（個人番号）をキーとして地方自治体等との情報連携が開始されることから、引き続き公共職業安定所の窓口等において各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、平成 28 年 10 月 21 日付け職発 1021 第 1 号『「都道府県労働局（職業安定行政）が行う個人番号利用事務における特定個人情報等取扱規程」の改訂について」及び平成 28 年 12 月 9 日付け事務連絡「平成 28 年 11 月に発生したマイナンバー漏えい事案等を踏まえた安全管理措置等の徹底について」等において通知された取組を徹底し、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

ウ 職業訓練を活かした就職支援

（ア）適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、公共職業安定所の訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、公共職業安定所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

（イ）マザーズハローワークのあっせん機能の強化

マザーズハローワークにおいて、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせんを行うとともに、職業訓練受講者の支援の充実等のため、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化を推進する。

（ウ）訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力 of 徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、労働局・公共職業安定所と熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な就職支援を行う。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

（２）「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

（ア）非正規雇用労働者の正社員・待遇改善

雇用環境・均等室と連携しつつ、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するための「キャリアアップ助成金」の適

正な支給事務を行う。また、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中セミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

(イ) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金について、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増し等を行う「生産性要件」を設定されたことから、関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組を支援する。

イ 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備

(ア) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

a 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する職場定着支援助成金の見直しや、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充等の周知や制度の活用促進を図るとともに、介護分野においては人材確保のための雇用管理改善推進事業を、建設分野においては人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）の実施による雇用管理改善を引き続き推進し、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し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。

b マッチング支援の強化

福祉分野については、熊本公共職業安定所に設置される人手不足が顕著な職種（福祉、建設分野以外の分野も含む）を対象とした人材確保支援の総合専門窓口である「人材確保対策コーナー（仮称）」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携しつつ、介護・医療・保育の分野への就職支援、当該分野の求人充足を支援する。

介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」に取り組み、介護分野への就職を希望しない有資格者等潜在的な求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、介護求人事業所の詳細な情報等を提供する。また、福祉人材・研修センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けてモデル的に取り組んでいる。

医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、熊本県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。また、地方自治体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域、時期に集中的にマッチングを行う。

建設分野については、「建設人材確保プロジェクト」を求人者・求職者双方にしっかりと対応できる総合的な事業に見直し、求職者へのきめ細かな職業相談を行うほか、未紹介・未充足求人へのフォローアップを徹底するとともに、建設分野への就職を希望しない有資格者等が同分野への就職を検討する契機となるよう、建設分野の魅力についての情報提供等を行う。

c 能力開発の推進

(a) 公共職業訓練の実施

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援を強化するため、それぞれ建設機械等の運転技能とIT講習等を組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースなど離職者を対象とした公共職業訓練を実施する。

あわせて、人材不足分野である建設業等における認定職業訓練制度や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

ウ 地方創生の推進

(ア) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

a 雇用対策協定等の推進について

国と地方自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めるため、熊本県とは平成28年1月、熊本市とは平成27年3月に「雇用対策協定」を締結したところ、また、「一体的実施事業」についても、熊本県及び熊本市と前年度に引き続き取り組み、関係地方自治体と一体的な雇用対策を進める。

b 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施事業の推進

地方自治体からの提案を基に、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。取組に当たっては、一体的実施施設の性質を踏まえ、①運営協議会で設定した目標の管理及び目標の達成、②連携状況の分かる目標の導入や、事業運営計画において両者の業務内容及び両者の役割分担の明確化を図る、③利用者情報の共有の一層の推進、④地方自治体との調整に当たっての国の意思決定の迅速化、⑤地方自治体からの求めに応じた、少なくとも月1回の就職実績の提供等を実施し、地方自治体との連携をより一層強化するべく業務改善に努める。

c 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成27年4月から「生活困窮者自立支援法」が施行され、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図っている。加えて、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

d ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

国と市町村とが連携し設置する市町村の庁舎等を活用したふるさとハローワークを県内4市(山鹿市、荒尾市、宇土市、上天草市)に設置し、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。また、目標値を下回ることがないように配慮し、関係市町村と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努める。

e 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力

公共職業安定所が所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方自治体にオンラインで提供する取組を推進する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。また、地方自治体が受け付けた求人情報についても、地方自治体からの情報提供に基づき、公共職業安定所の求人としても受理していく。

さらに、無料の職業紹介事業を行う地方自治体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

(イ) 地域雇用対策の推進

a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

(a) 地域の創意工夫をいかした雇用創造の推進

地域関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進するとともに、当該事業を着実かつ円滑に実施できるよう、地域雇用開発支援ワーキングチーム（以下「WT」という。）を当該事業の実施地域・実施検討地域への派遣を実施する。

また、雇用の拡大に向けた投資を促すために実施している、利子補給制度が効率的に活用されるよう積極的に周知を図る。

労働局・公共職業安定所においては、当該事業の未実施地域に対し、事業の概要説明、他地域の事例紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、当該事業の実施地域に対しては、効果的に事業が実施されるよう、求職者に対してセミナー情報を提供するとともに、セミナー修了者のマッチングに努める等の連携を図る。また、局は本事業の委託主体であることに留意し、委託契約書、地域雇用創造計画（事業構想提案書）、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会に対して管理・指導を行うほか、WTの派遣の際にはWTと連携し、地域雇用創造協議会に対して事業の制度趣旨や事業経費等に関する指導・計画策定の支援等を行う。

(b) 熊本県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（戦略産業雇用創造プロジェクト）

熊本県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクト（「くまもと雇用創出総合プロジェクト」）を促進する。

また、熊本地震に伴う復旧・復興に必要な人材を確保するため、対象業種（セミコンダクタ関連産業、食品関連産業）の継続、新たな業種（宿泊業・飲食サービス業）の追加、実施期間の延長など、事業内容の見直し・拡充を図り、雇用機会の創出に向けた取組をさらに推進する。

局においては、当該プロジェクトに取り組む熊本県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナー開催への協力など、積極的に連携を行う。

(c) 地域創生人材育成事業

地域の人材ニーズを踏まえ、国と県の一体的計画に基づき、公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る支援を行う。

(d) 地域雇用開発助成金の活用

引き続き地域雇用開発奨励金（熊本地震特例）の有効活用を図り、地域における雇用

機会の創出・拡大を促進する。

b U I J ターンの推進

地方自治体の取組とも連携しつつ、合同企業面接会等の開催やU I J ターンに役立つ情報の提供等を通じて、地方就職希望者の掘り起こし等を行う。

c 雇用促進税制及び地方拠点強化税制における雇用促進税制への対応

雇用促進税制については、雇用機会が不足している地域（地域雇用開発促進法に規定する同意雇用開発促進地域）において質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）を創出させた場合、雇用増加者1人当たり、40万円の税額控除を行う見直しを行った上で、その適用期限を2年間延長し平成29年度までとしている。局は都道府県との連携の下、パンフレット等を活用し当該制度の周知・広報に努め、その活用を促進する。

また、平成29年度から地方拠点強化税制における雇用促進税制については、特定業務施設において質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）として新たに雇い入れた場合、さらに10万円の税額控除を上乗せする等の拡充を行うこととしている。

局は都道府県との連携の下、パンフレット等を活用し当該制度の周知・広報に努め、その活用を促進する。

(3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

(ア) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金等の活用により、早期就職の促進を図る。また、公共職業安定所においては、地方自治体の就労支援との連携を図りながら、個々の母子家庭等のニーズに即した支援を実施する。

(イ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供するとともに、地方自治体やひとり親に対する関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催する等、更なる支援の充実を図る。

その他、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支

援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

イ 若者の活躍促進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、公共職業安定所におけるフリーター等に対する正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

(ア) 新卒者等への正社員就職の支援

「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②公共職業安定所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若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者等への周知を図り、取組を促進する。

また、新卒応援ハローワークにおいて、既卒三年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

さらに、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度や詳細な就職関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」等、新卒者をはじめとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。ユースエール認定については、若者応援宣言企業のうち認定基準を満たす企業に加え、特に地域において知名度の高い有力な中小企業に対して、若者応援宣言企業であるか否かに関わらず、認定の取得勧奨を積極的に行う。また、全国の大学等における地方就職希望者に対して重点的にマッチングすることで、ＵＩＪターン就職による正社員就職を促進する。

加えて、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）が効果的に活用されるよう、局においては事業主等への周知に努める。

(イ) フリーター等の正社員就職の支援

長期的にフリーターとなっている者等に対するセミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、公共職業安定所等を利用し就職が決定した者に対しての職場定着支援を強化し、安易な早期離職を防止する。

さらに、「フリーターの現状」に関する若者への周知・広報事業により作成されたPR動画やパンフレットを活用し、フリーター等の現状や支援機関について、学生・生徒やフリーター等に対する周知・広報を行い、若者への安定就労への喚起を図る。

ウ 高年齢者の活躍促進

(ア) 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

「高年齢者雇用安定法」に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて労働局幹部、公共職業安定所幹部による指導を実施する。なお、改善がみられない事業主に対しては企業名公表も視野に入れた勧告を行

う。

さらに、労働局・公共職業安定所は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、高齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高齢者雇用アドバイザー制度や、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

(イ) 高齢者に対する再就職支援の強化

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、熊本公共職業安定所に設置された高齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」の機能拡充を行い、特に65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化する。また、公益財団法人産業雇用安定センターの高齢退職予定者キャリア人材バンク事業において、公共職業安定所や地方自治体などの公的機関、民間の人材サービス機関等との連携を図り、65歳を超えて働き続けることを希望する高齢退職予定者等と企業とのマッチングを行う。労働局・公共職業安定所は、同センターへの情報提供や事業主に対する周知など、必要な連携を行い、高齢者の就業促進を図る。

併せて、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等による中高年齢者等の雇用機会の創出も重要であることから、平成28年度より創設された生涯現役起業支援助成金について、積極的な周知を図る。

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者の受皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「熊本県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、労働局、熊本県及び熊本県シルバー人材センター連合会等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

エ 障害者、難病、がん患者等の活躍推進

(ア) 障害者等の活躍推進

a 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

平成25年の改正障害者雇用促進法により、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されることを踏まえ、引き続き、障害者雇用の充実・強化を図る必要がある。

具体的には、障害者の雇用者数が過去最高を更新しながら急速に伸展している中で、特に職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増に対応するため、雇入れ支援に加えて雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化することが必要である。

また、平成28年4月から施行されている改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る事務等について、引き続き適切な実施に取り組む必要がある。

このため、労働局や公共職業安定所においては、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行を確保するための事業主への助言・指導等の実施、労働局においては、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議における調停案の作成に係る事務等を適切に実施する。また、事業主、地方公共団体並びに就労支援機関等への制度に関する周知及び啓発並びに雇用分野における合理的配慮事例の収集及び普及に取り組む。

b 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(a) 公共職業安定所における支援の充実・強化

それぞれの障害特性に応じた雇用管理のノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

このほか、公共職業安定所と地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施や、公共職業安定所のマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

また、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、中小企業を中心とした職場実習を総合的かつ効果的に実施するとともに、就労支援セミナー、事業所見学会、企業と福祉分野との連携促進事業等を企画・実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

(b) 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターを公共職業安定所に配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、平成 29 年度においては、特に、事業主が抱える精神障害者等の雇用に係る課題解決のための個別相談等の実施や、精神障害者を支援するための職場の環境づくりへの助言など就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。また、事業主が公共職業安定所等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用奨励金」（1 ヶ月 4 万円、精神障害者を初めて雇用する場合は 1 ヶ月 8 万円）の活用を推進する。

さらに、医療機関と熊本公共職業安定所が連携して就労支援に取り組むモデル事業については、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図るものとする。

(c) 発達障害者・難病患者に対する就労支援

発達障害者等に対する支援としては、熊本公共職業安定所において、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置して発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者に対して特性に配慮した支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、熊本公共職業安定所に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や熊本県難病相談支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。また、特定求職者雇用開発助成金（発

達障害者・難治性疾患患者コース)については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(d) がん患者

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、熊本公共職業安定所に就職支援ナビゲーター（長期療養者支援分）を配置し、熊本大学医学部附属病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

c 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

(a) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。

また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、県内のセンターとの連絡会議や九州・沖縄ブロック別経験交流会議等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

(b) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、事業主にとって、様々な支援メニューに取り組みやすくなるよう奨励金を一本化し、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主には、障害者雇用安定奨励金（障害者職場適応援助コース）の運用により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

(c) 精神・発達障害者しごとサポーター（仮称）養成講座の実施

広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を暖かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター（仮称）」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

d 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、中小企業を主な対象とした就職面接会の実施などを行う。また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、企業への雇用率達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。さらに、雇用率達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進する。

e 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、当該税制の要件を満たすこと又は当該税制を活用することによって企

業が障害者の雇用をさらに進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、さらに雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

オ 外国人の雇用対策の推進

(ア) 外国人労働者の雇用管理の改善

専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設及び造船就労者受入事業に基づく外国人建設及び造船就労者並びに技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、公共職業安定所において、外国人雇用状況届出制度の徹底を図る。

また、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（外国人指針）に基づく事業主指導を計画的・効果的に実施する。この際、労働・社会保障関係法令に関する周知啓発に加え、雇用維持や安易な解雇の防止、再就職の援助についての指導も行う。

指導にあたっては、外国人雇用管理アドバイザーの活用を図る。

(イ) 技能実習生への対策

労働関係法令の適用等について事業主に対して周知・指導を行う。

また、技能実習の実施期間中途での解雇等や雇止め、労働条件の切下げ等が行われる等の情報を入手した場合は、法務省等の関係機関や、労働基準行政に対して情報提供を行う。公共職業安定所においては、技能実習生を大量に受け入れている事業所を必要に応じ訪問すること等により状況把握に努める。

カ 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

(ア) ホームレス等に対する就労支援

地方自治体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、ホームレス自立支援センター等への巡回による職業相談・職業紹介、事業主等に対する職場定着指導、求人者支援員による求人開拓・求人情報等の収集、社会的偏見をなくすための啓発活動、技能講習事業、トライアル雇用奨励金等を通じ、就労支援を推進する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

公共職業安定所と矯正施設・コレワーク・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人の確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

(ウ) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権・同和問題啓発推進員研修の充実、未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

併せて、LGBT や同和問題に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・要請を行う。

(エ) 多様な雇用管理改善対策の推進

a 介護分野における雇用管理改善の推進

職場定着支援助成金の活用促進を図るとともに、公益財団法人介護労働安定センター熊本支部が設置する「介護労働懇談会」を通じて、熊本県、介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同面接会、「介護の日」等の取組を実施する。

b 建設労働対策の推進

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（昭和 51 年法律第 33 号）及び第九次建設雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等のための施策を推進する。

c 出稼労働者対策の推進

出稼労働者対策については、地方自治体等の関係機関との連携の下、出稼就労の希望者等の把握に努めつつ、地元の就労機会の確保を推進する。出稼就労を希望する者に対しては、適正な就労経路を確保するとともに、受け入れ事業所の指導等による雇用管理改善を図り、出稼労働者の安定就労等を推進する。

(オ) 農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、労働局においては農林漁業関連情報収集や求人開拓を行い公共職業安定所にその情報を提供し、公共職業安定所において職業相談・職業紹介等を行う。実施に当たっては、熊本県農林水産業主管部局・関係団体等との連携の一層の充実を図るため、連絡会議を開催するなど、関係機関と協議しながら、関係団体が行う新規就業希望者の面談会及びガイダンス等への出席、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

(カ) 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化等による経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

(キ) 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、公共職業安定所において、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

(4) 外部労働市場の整備

ア 公共職業安定所のマッチング機能の強化（再掲）

イ 求人・求職情報のオンライン提供

外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、公共職業安定所の求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体等に提供する。

ウ 民間を活用した就職支援等

(ア) 民間を活用した就職支援等

a 公共職業安定所の求人・求職情報の提供等

公共職業安定所の保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供する。これらにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、公共職業安定所が全国ネットワークを生かして受理した求人及び求職の情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整機能が向上するとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。特に地方自治体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

また、引き続き、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを、公共職業安定所において民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して配付する。

b 民間人材サービスの優良事業者認定制度の周知

優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者が一定の基準を満たす場合に認定する優良事業者認定制度について、引き続き公共職業安定所における周知を実施する。

(イ) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させるほか、安全衛生教育や健康管理に関する派遣元・派遣先の連携を徹底させる必要がある。このため、共同した監督の実施など職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、需給調整事業室が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用環境・均等室等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各部署間の緊密な連携を図る。

エ 希望するキャリアの実現支援

(ア) 労働移動支援助成金の拡充

再就職支援コースについては、再就職援助計画を適確に認定し、本助成金の更なる適正化と制度の趣旨に沿った効果的な実施に努める。また、求職活動のための休暇を労働者に与えた場合の助成を拡充し、在職中の早い段階からの再就職支援を事業主に促し、失業なき労働移動の実現を図る。

受入人材育成支援奨励金においては、生産性の向上を図る企業に対し助成の割増しを行う「生産性要件」が設定されたことから、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関と連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の実産性要件の取組を支援する。

(イ) 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する企業のニーズを重視したあっせんを実施するため、支援体制を整備しマッチング機能を強化することとしており、同センターへの情報提供や事業主に対する同センターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(ウ) 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

（５）職業能力開発関係業務の推進

平成 27 年 9 月 18 日に公布された勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律において、厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）が改正され、局が、新たに職業能力開発関係事務を分掌したことも踏まえ、

- ①求人・求職動向や職業訓練の応募状況等を踏まえた人材育成ニーズの把握・分析業務
- ②公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定に係る業務

等について、国の職業能力開発行政の拠点として職業能力開発業務を推進していくこととする。

ア 公的職業訓練の推進

（ア）公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

平成 28 年 11 月 30 日に決定した公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」について、熊本県や関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

（イ）地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部に体系的に提供する。

また、地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう努める。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、地域訓練協議会の下に設置されるワーキングチームにおいて、その改善に向けて訓練の機会の確保に努めるよう地域における職業訓練の質の検証・改善業務に取り組む。

加えて、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関によるコンソーシアムを構築し、ポリテクセンター等のノウハウを活用しながら、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を行う事業を、平成 27 年度からモデル事業として実施しているところであり、モデル事業を効果的に実施するために、地域における訓練ニーズ等を把握し積極的な助言等を行うほか、モデル事業の訓練実施に当たり適切な受講あっせん、就職支援に努める。

（ウ）障害者の職業能力開発の推進

障害者職業能力開発校における訓練、一般校の公共職業能力開発施設を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職中の障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

イ 労働者の職業能力開発への支援

（ア）ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、熊本労働局に設置された熊本県地域ジョブ・カード運営本部会議におい

て策定した地域推進計画に基づき、構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。

また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていく上で有効であるため、所公共職業安定所等で職業相談等を行う者は、ジョブ・カードを活用する意義について認識することが重要である。

その上で、公共職業安定所を利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。特に、非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たりその不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(イ) 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者等に対する職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行うサポステ事業について、労働局は、公共職業安定所とサポステが円滑に連携できるよう配慮し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステ事業の契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。公共職業安定所においては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立てについて、その妥当性の判断を行う。また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

さらに、労働局・公共職業安定所においては、学校、サポステ等の関係機関と連携をより強化し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

ウ 企業の職業能力開発への支援

(ア) 職業能力開発関係助成金の活用促進

職業能力開発関係助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、能力開発行政の立場で企業に対する重要な支援策であるほか、雇用管理指導業務上の重要な「営業ツール」として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅の拡大といった「マッチングの後押しツール」として政策効果が期待されるものである。

平成 29 年度においては、キャリア形成促進助成金について、助成訓練対象メニューを労働生産性の向上等の訓練効果が高い訓練を含む訓練関連（特定訓練コース及び一般訓練コース）と、生産性向上効果が高い人材育成制度の導入を支援する制度導入関連（キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定導入コース）の 4 コースとした人材開発支援助成金の積極的な活用促進を図ることにより、企業内の労働生産性向上に向けた取組みを強力に支援する。また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）については、有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、引き続き活用を促進することにより企業内の人材育成を強力に支援する。労働局・公共職業安定所においては、引き続き活用促進のため効果的な周知に努める。

(イ) 職業能力開発サービスセンターの利用促進

企業内における人材育成の取組を推進していくために、労働局・公共職業安定所は、人

材育成の計画策定に関して地域の状況に合わせた相談・支援を行っている職業能力開発サービスセンターについて周知・広報を行うほか、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」について、平成 28 年度は全国 17 か所の拠点において職業訓練を実施されているところであり、当該事業の周知・広報等に努める。

エ 技能検定制度の推進

人材の最適配置や、地域における人材育成を支援するため、熊本県や熊本県職業能力開発協会と連携して、技能検定制度・若者の受検料減免措置の周知・広報に取り組む。

オ 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

民間教育訓練機関の質の保証及び向上のため、公的職業訓練を実施するすべての民間教育訓練機関を対象に、地域における「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の周知・普及を一層促進する。

(6) 熊本地震に係る地域雇用対策の推進（再掲 ※P41 の斜体部分）

(7) 熊本地震における地域雇用開発助成金の活用（再掲 ※P41、P42 の斜体部分）

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

特別会計に関する検討の結果の取りまとめ（平成 28 年 11 月 28 日行政改革推進会議）において、「平成 32 年度までに未手続事業の 2 割解消を目標として取り組む必要がある」との指摘を受け、労働保険の未手続事業を一掃するため、局署所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用する。

また、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険料、雇用保険料の算定及び時効により保険料を徴収する権利が消滅しないように留意し実施する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

局における平成 27 年度の労働保険料等の収納率は 97.20% (28 年度については 5 月末確定)となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理、納付督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。なお、滞納整理に当たっ

ては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、実効ある計画に基づき実施する。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

ウ 電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、事業主に口座振替納付の利用を勧奨する。

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 29 年 4 月 1 日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。