

平成 2 7 年度

労働行政運営方針

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) 監督指導実施状況	
	(3) 労働時間の状況	
	(4) 労働災害・労災補償の状況	
4	男女雇用機会均等及び仕事と家庭の両立支援等に係る状況	3
第2	平成27年度熊本地方労働行政の課題	3
1	女性・若者・高齢者等の人材力の強化	3
	(1) 女性の活躍推進	
	(2) 若者の活躍推進・正社員雇用の拡大	
	(3) 高齢者・障害者等の活躍推進	
	(4) 労働市場のインフラの戦略強化	
	(5) 外国人材の活用	
	(6) 重層的なセーフティネットの構築	
2	安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備	8
	(1) 働き方改革の実現	
	(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
第3	労働行政の展開に当たっての基本的な考え方	10
1	総合労働行政機関としての計画的・一体的な行政運営	10
2	計画的・効率的な行政運営	10
	(1) 行政事務の簡素・合理化と業務運営の重点化・集中化	
	(2) 行政事務のコスト削減の取組	
	(3) 職員研修の充実	
	(4) 職員の安全・健康管理	
3	地域に密着した行政の展開	11
	(1) 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) 労使団体等との連携	
	(4) 積極的な広報活動の推進	
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	12
	(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) 情報漏えい防止の徹底	
	(5) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いの促進	
5	綱紀の保持、行政サービスの向上	14
第4	平成27年度熊本地方労働行政の重点施策	14
1	総合労働行政機関として推進する重点施策	14
	(1) 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	
	(2) 各分野の連携した対策の推進	
2	職業安定行政の重点施策	15

- (1) 雇用施策に関する数値目標
- (2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進
- (3) 正社員希望者に対する就職支援
- (4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理指導
- (5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
- (6) 民間を活用した就職支援
- (7) 失業なき労働移動の実現
- (8) 地域雇用対策の推進
- (9) 若者の雇用対策の推進
- (10) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進
- (11) 高齢者の雇用対策の推進
- (12) 障害者などの雇用対策の推進
- (13) 職業訓練受講者に対する就職支援
- (14) 外国人の雇用対策の推進
- (15) 雇用保険制度の安定的運営
- (16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- (17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
- (18) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

3 職業能力開発行政の重点施策 28

- (1) 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と訓練修了者への就職支援
- (2) ジョブ・カード制度の推進
- (3) 労働者・企業の職業能力開発への支援
- (4) ニートの若者等の職業的自立支援
- (5) 障害者の職業能力開発の推進

4 労働基準行政の重点施策 30

- (1) 働き方改革の推進について
- (2) 労働条件の確保・改善対策
- (3) 最低賃金制度の適切な運営
- (4) 適正な労働条件の整備
- (5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
- (6) 労災補償対策の推進

5 雇用均等行政の重点施策 39

- (1) 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
- (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
- (3) 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
- (4) 在宅ワーク対策の推進

6 個別労働関係紛争の解決の促進 43

- (1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施
- (2) 関係機関・団体との連携強化

7 労働保険適用徴収業務等の重点施策 43

- (1) 労働保険料等の適正徴収等
- (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (3) 年度更新の円滑な実施
- (4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

平成 27 年度 熊本労働行政運営方針

第 1 労働行政を取り巻く情勢

1 地域経済情勢

平成 26 年の県内経済は、政府の経済・金融政策の効果等があつて、景気の緩やかな回復傾向が続く一方、円安の動きや国内需要の高まり等を背景に、原材料価格や仕入れ価格、原油価格の高騰などから、製造業や運輸業では業績を圧迫するなどの影響がみられた。また、4 月を境として、自動車販売や家電販売、住宅建設などの小売・生産関連を中心に、消費税率引上げに伴う駆け込み需要及びその反動による影響がみられたが、年の後半にかけては、住宅建設など一部で弱さが残るものの、全体としては駆け込み需要の反動による影響は薄れ、個人消費を中心に上向き基調が続いており、県内製造業の生産も概ね回復の動きが続いている。

具体的にみると、生産面では、輸送用機械は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要や新型車効果等により、四輪車関連の生産が堅調に推移しているほか、二輪車関連も持ち直しの動きがみられた。電気機械では、自動車向け半導体やスマートフォン・タブレット端末向け半導体を中心に高水準の生産となっている。汎用・生産用機械は、国内外の旺盛な需要を背景に、半導体及び自動車関連が好調なことから、年の前半は堅調な動きにあったが、年央では、主力の半導体製造装置が一部に弱い動きがみられたものの、年の後半は持ち直しの動きがでている。食料品は、一部に消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動がみられたものの年間を通じて堅調に推移している。

公共投資は、年の前半では概ね高水準で推移していたが、年の後半にかけては前年を下回る状況がみられる。住宅投資は、年初では消費税率引上げ前の駆け込み需要もあつて増加基調もみられたが、年の後半にかけては、駆け込み需要の反動もあり前年を下回る状況がみられる。

小売では、年の前半にかけて消費者マインドの改善とともに消費税率引上げ前の駆け込み需要もあり、乗用車販売や家電販売を中心に好調な動きをみせていたが、その後は、駆け込み需要の反動による影響もみられた。

県内の景気は緩やかな回復を続けており、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響も和らいできているが、先行きについては、雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、各種政策の効果もあつて、緩やかに回復することが期待されている。ただし、消費者マインドの低下や海外景気の下振れなど景気を下押しするリスクには留意する必要がある。

2 雇用をめぐる動向

熊本労働局管内の雇用情勢をみると、平成 26 年の各月平均有効求人数が 32,345 人（対前年比 6.1%増）、各月平均有効求職者数が 32,588 人（対前年比 9.9%減）で、その結果、年平均有効求人倍率は 0.99 倍となり、対前年比 0.15 ポイント上昇し、5 年連続で前年を上回った。

要因としては、景気の緩やかな回復を背景に、雇用情勢の改善が進んだ状況の中、新規求職者の減少が続いていることや、一方、新規求人においては、平成 25 年は、建設業や製造

業などの主要産業で大きく求人数を伸ばしたが、平成 26 年は、一部の産業では前年程の求人の増勢にはなかったものの、企業における採用意欲は依然として高く、全体として、前年を上回る求人数であったことが要因としてあげられる。

平成 26 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、県北地域では、菊池所 1.37 倍（前年 1.08 倍）、玉名所 0.87 倍（同 0.80 倍）、阿蘇所 1.17 倍（同 1.05 倍）、県央地域は、熊本所 0.96 倍（同 0.87 倍）、上益城所 0.80 倍（同 0.66 倍）、宇城所 1.02 倍（同 0.80 倍）、県南地域では、八代所 1.00 倍（同 0.74 倍）、球磨所 0.74 倍（同 0.59 倍）、水俣所 0.90 倍（同 0.84 倍）、天草地域は、天草所 0.77 倍（同 0.71 倍）となっており、県北地域で高く、県南地域で低い状況にあるが、前年に比べて全ての地域で改善している。また、県全体の有効求人倍率は、平成 26 年 1 月から同 12 月にかけて全ての月で前年を上回った。

一方、若年者の雇用状況は、平成 27 年 3 月新規学校卒業予定者の就職内定率をみると、県内高等学校では 95.5%（27 年 2 月末）と前年同期を 0.3 ポイント上回り、平成 4 年 2 月の 97.8%に次ぐ水準となったが、全国的にみると熊本県は下位に位置しており厳しい側面もみられる。

また、九州地区の大学における就職内定率は 71.6%（平成 26 年 11 月現在）と前年同期を 4.5 ポイント上回っているものの、全国平均（80.3%）より低い水準となっている。

その他、全国の若者（15 歳から 24 歳まで）の平成 27 年 1 月における完全失業率は、7.0%と年齢計（3.6%）と比べて相対的に高水準にあることなど、若者の就職環境は依然として厳しい状況となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（1）申告・相談等の状況

労働基準監督署及び県内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26年18,745件（平成25年18,359件）と増加する傾向にあり、長時間労働（平成26年420件、平成25年351件）、賃金不払残業（平成26年999件、平成25年902件）、いじめ・嫌がらせ（平成26年875件、平成25年702件）等の相談件数も増加している。

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、昨年274件となっており、申告の内容のほとんどが賃金不払又は解雇に係るものである。

（2）監督指導実施状況

労働基準監督署が昨年監督指導等を実施した2,990事業場のうち、2,314事業場に何らかの法違反（違反率77.4%）が認められ、高い違反率が続いており、うち、労働時間（労基法第32条、40条）違反は646事業場（違反率22%）、割増賃金（同法37条）違反は524事業場（同18%）となっている。

また、労働基準監督署が平成25年度に実施した監督指導により不払いとなっていた割増賃金を支払った事業場は235事業場（平成24年度275事業場）で、対象労働者数は3,562人（同8,934人）及び是正金額は144,827千円（同960,827千円）となっている。

（3）労働時間の状況

平成26年の県内の年間総実労働時間は、前年より4時間減少し1,860時間であった。

なお、全国平均は、前年よりも4時間減少し1,788時間となり、熊本県は全国を72時間上回る結果となっている。

(4) 労働災害・労災補償の状況

平成26年の労働災害の発生状況をみると、死亡者数は10人（前年比33.3%減少）〔3月10日速報値〕、休業4日以上之死傷者数は1,659人（前年比6.6%減少）〔3月10日速報値〕という結果となった。死亡者数は前年の15人から、休業4日以上之死傷者数は前年の1,776人からそれぞれ減少した。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、メンタルヘルスに関係するものとして、平成26年の熊本県における自殺者340人のうち90人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺の原因・動機が特定されている者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者の割合が31人、県内自殺者数9.1%、「被雇用者・勤め人」に占める割合は34.4%に達している（警察庁調べ）。

平成25年度中の脳・心臓疾患による労災請求件数は6件、支給決定件数は1件（前年度請求分を含む。）となっており、労災請求件数については、平成14年度以降では最も少なかった。また、平成25年度中の精神障害等事案における労災請求件数は対前年度から6件減少し10件、支給決定件数は2件（前年度請求分を含む。）となっている。

同様に、石綿関連疾患に係る平成25年度中の労災請求件数は10件（うち救済法は0件）支給決定件数は7件（うち救済法は0件）であった。

4 男女雇用機会均等及び仕事と家庭の両立支援等に係る状況

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び育児・介護休業の取得等に関する相談が多く、特に妊娠等を理由とする退職の強要や育児休業からの復帰拒否といった妊娠・出産、育児休業を理由とする不利益取扱いに関する相談が増加傾向にある。

こうした中、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）に基づく紛争解決援助制度についても申立があがっている。

また、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）に基づき把握しているパートタイム労働者の雇用管理状況においては、正社員への転換の推進、昇給・退職手当・賞与の有無の3要件の明示に係る法違反が多く認められる。

第2 平成27年度熊本地方労働行政の課題

1 女性・若者・高齢者等の人材力の強化

(1) 女性の活躍推進

ア 改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

平成27年4月1日から施行される改正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・公表・従業員への周知及び認定取得への取組

の更なる促進を図る必要がある。

イ 妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の徹底
妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いについての相談件数は引き続き高い水準にあるため、相談者の立場に配慮しつつ迅速かつ適切な対応を進めていくとともに、法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・是正指導等を行う必要がある。

ウ 「女性の職業生活における活躍における活躍の推進に関する法律案」の周知

今国会（第 189 回通常国会）に提出中の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した場合には、平成 28 年 4 月からの円滑な施行に向けて事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

（２）若者の活躍推進・正社員雇用の拡大

ア 若者の活躍推進

（ア）総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備

若者は我が国の将来を担う貴重な人材であり、その可能性を最大限発揮できる環境を整備していくことが重要である。このため、『日本再興戦略』改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定、以下「改訂日本再興戦略」）に記載されているとおり、就職準備から、就職活動、就職後のキャリア形成に至るまでの対策を社会全体で推進できるよう、総合的かつ体系的な若者雇用対策について検討を行う必要がある。

（イ）新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒者等については、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を強化する必要がある。特に、平成 27 年度卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業生が増加することが無いよう、集中的な就職支援を行う必要がある。

また、改訂日本再興戦略において、「若者応援企業宣言事業」の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援することや、「企業による雇用管理改善の取組を促進する」ことが盛り込まれており、これを踏まえ、新卒者等に対する就職支援や企業における雇用管理改善等の促進に取り組む必要がある。

（ウ）フリーター・ニート等の安定雇用への支援・職業的自立への支援

若年者に対する雇用対策の実施は、極めて重要な課題となっている。

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を強化する必要がある。また、改訂日本再興戦略において、フリーターの就労支援の充実が盛り込まれており、これを踏まえ、フリーター等の就労支援に取り組む必要がある。

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る。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。）において、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、サポステ利用者の定着支援等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。

(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化

若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、こうした企業等への取組を強化する必要がある。

(オ) 将来を担う人材育成支援

若者のものづくり離れ・技能離れ等の実態を踏まえ、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、若者に対し技能の魅力・重要性を啓発し、産業活動の基礎となる若年技能者の人材確保・育成を図る必要がある。

また、基幹産業である製造業等において、中核人材の育成や若者への技能継承を図ることは喫緊の課題となっており、これらの課題に対応するためには事業主等が実施する人材育成に対して更なる支援を行うことが重要である。

イ 「正社員実現加速プロジェクト」の推進

(ア) 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた整備

若者は我が国の将来を担う貴重な人材であり、その可能性を最大限発揮できる環境を整備していくことが重要である。このため、「改訂日本再興戦略」に記載されているとおり、就職準備から、就職活動、就職後のキャリア形成に至るまでの対策を社会全体で推進できるよう、総合的かつ体系的な若者雇用対策について検討を行い、整備する必要がある。

(イ) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者数は全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移しており、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図ることが重要である。また、正社員を希望する者には、その道を開くとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選ぶ者には、処遇の改善等を推進していく必要がある。

(ウ) 非正規雇用労働者の能力開発・育成支援

非正規雇用として働く若者が増加している中で、若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進を求められていることを踏まえ、非正規雇用労働者の就業経験等に応じた公的職業訓練の充実や、成長分野で求められる人材育成を推進することが必要である。

また、非正規雇用労働者の人材育成が促進するよう、キャリアアップ助成金の活用を促す必要がある。

ウ 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進（再掲）

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者数は全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移しており、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図ることが重要である。また、正社員を希望する者には、その道を開くとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選ぶ者には、処遇の改善等を推進していく必要がある。

(イ) 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、平成 26 年 1 月に、労働政策審議会において建議がなされ、この建議を受けて、同年 2 月に労働者派遣法改正法案の法律案要綱について諮問答申が行われた。これらを踏まえ、同年 9 月 29 日に、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」が第 187 回臨時国会に提出されたが、衆議院の解散に伴い廃案となった。今後の対応については現在検討中となっている。

この法案は、自らの働き方として派遣を積極的に選択している派遣労働者については、その待遇の改善を図るとともに、正社員を希望する派遣労働者については、正社員への道が開かれるようにするものであり、「正社員実現加速プロジェクト」と相まって、派遣労働者の正社員化の推進を支援する内容となっている。

(ウ) パートタイム労働者対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進するため、平成 27 年 4 月 1 日に施行される改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「改正パートタイム労働法」という。）に基づく的確な指導等により改正パートタイム労働法の着実な履行確保を図るとともに、専門家による相談・援助や職務分析・職務評価の導入支援、助成金の活用によりパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に向けた事業主の取組を支援し、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む必要がある。

また、短時間正社員制度の導入企業の具体的事例等に基づくノウハウの提供や助成金の活用による支援等により、導入・定着促進を図る必要がある。

加えて、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を図るため、改正内容を中心とした改正パートタイム労働法の周知を図る必要がある。

(エ) 「多様な正社員」の普及・拡大

「いわゆる正社員」と「非正規雇用労働者」の働き方の二極化を緩和するため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大が図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項等について周知する必要がある。

また、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の一つの形態として、育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに短時間正社員制度の導入・定着促進を図る必要がある。

(オ) 中小企業等への無期転換ルール の普及

労働契約法第 8 条に定める「無期転換ルール」について、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心に、その内容を引き続き周知する必要がある。

(3) 高齢者・障害者等の活躍推進

ア 高齢者の活躍推進（「シニア活躍応援プラン（仮称）」の推進）

少子高齢化が急速に進展する中、高齢者が健康で、意欲と能力のある限り年齢に

関わりなく働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。改訂日本再興戦略においては、「誰もが生涯現役で活躍できる社会を構築するため、65歳を過ぎても働ける企業の普及促進を行うとともに、高齢者が身近な地域や人材を必要としている他の地域での就労、ボランティアなどの社会参加活動への参加を積極的にしやすい環境を整備する。」とされており、これを踏まえて、企業への支援策の充実、高齢者の再就職支援の充実、高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大等に取り組んでいく必要がある。

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及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする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が平成27年4月1日から施行される。このため、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行うとともに、制度の周知・広報などの取組に努めることが必要である。

ウ 障害者の就労促進

障害者雇用が着実に進展する中であって、引き続き障害者の雇用促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが必要である。さらに、難病患者については、平成26年5月に「難病の患者に対する医療等に関する法律」が成立したことや難病患者への就労支援のニーズが高まっていること、発達障害者については新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びていることを踏まえ、障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

（４）労働市場のインフラの戦略強化

ア 職業能力の「見える化」等を通じた人的資本の質の向上

ジョブ・カード制度は、実践的な職業能力の習得、求職者と求人企業とのマッチングを促進し、安定的な雇用への移行等を目的とした制度であり、職業訓練受講者のみならず、求職者等への一層の活用の促進が必要である。

また、ジョブ・カードについては、改訂日本再興戦略等を踏まえて、平成27年度中に、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、職業生活を通じて活用できるものに見直す予定であり、新たな制度への円滑な移行、着実な普及が必要である。

イ 失業なき労働移動の実現

昨年に引き続き改訂日本再興戦略に掲げられた失業なき労働移動の実現のため、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、早期に再就職を実現することが課題である。

そのため、労働移動支援助成金の利用促進を図るとともに、公益財団法人産業雇用

安定センターにおいて、出向・移籍のあっせん機能を強化することが必要である。

(5) 外国人材の活用

改訂日本再興戦略では、建設・造船及び介護分野等における外国人材の活用等の検討や技能実習制度の見直し等が盛り込まれており、現在関係省庁にて制度設計等の検討が行われている。特に、建設・造船分野における外国人材の受入れについては、平成 27 年度初頭からの受入れが開始されることになっている。このような外国人労働者を巡る動きを踏まえ、我が国で就労する外国人労働者の適正な就労環境の確保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 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など

生活保護受給者や生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、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充実・強化するとともに、平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、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る必要がある。

イ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

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地域ごとの人材ニーズに沿った訓練の設定や周知、公共職業安定所においては、職業訓練実施機関等との連携によるきめ細かな就職支援により、訓練の質の確保やその効果の維持・向上を図りつつ、より安定した就職を実現していくことが必要である。

ウ 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所出所者等に対する就労支援は、再犯防止対策の中で極めて重要であることから、公共職業安定所と刑務所、保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」により、矯正施設在在時から出所後の就労を目指して、職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を活用し、新たに実施される「協力事業主等啓発・支援策」の受託団体と連携して刑務所出所者等専用の求人の確保を図り、刑務所出所者等に対する就労支援をより一層推進する。

2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

(1) 働き方改革の実現

ア 働き方改革の推進について

改訂日本再興戦略において、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされており、長時間労働対策は喫緊の課題である。そのために、当局に設置した「働き方改革推進本部」における企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた機運の醸成に取り組む必要がある。

イ 過重労働解消に向けた取組の推進

(ア) 長時間にわたる過重な労働の解消に向けた取組の推進

我が国においては、長時間労働の割合が高く、また年次有給休暇の取得率が低い水

準にとどまっております、長時間労働の削減や働き方の見直しに向けた対応が喫緊の課題となっているため、企業等における長時間労働が是正されるよう取り組んでいく必要がある。

(イ) 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法が平成 26 年 11 月に施行され、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に、過労死等の防止のための対策を効果的に推進していく必要がある。

ウ ワーク・ライフ・バランスの推進

働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

また、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、平成 26 年 6 月 24 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2014」、改訂日本再興戦略及び「世界最先端 IT 国家創造宣言」において、その推進について盛り込まれているところであり、これまで以上に普及を促進する必要がある。

併せて、在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を引き続き実施していく必要がある。

エ 労働時間法制の見直しの内容の周知

「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、円滑な施行を期すため、内容の周知を図る必要がある。

(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 労働災害の撲滅に向けた取組

平成 26 年の労働災害による死亡者数は 10 名（前年比 33.3%減少）〔3 月 10 日速報値〕、休業 4 日以上死傷者数は 1,659 名（前年比 6.6%減少）〔3 月 10 日速報値〕という結果となった。しかし、第 12 次労働災害防止推進計画（以下「12 次防」という。）の目標（平成 29 年までに平成 24 年比 15%以上減）達成に向けて、平成 27 年も更なる労働災害減少が求められており、「労働災害ゼロ」の実現に向け、より一層労働災害防止の取組を進めていく必要がある。

イ 化学物質管理の推進

平成 26 年 6 月の労働安全衛生法改正により、SDS 交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、同改正内容の周知を図るとともに、特定化学物質障害予防規則等の対象業務については、引き続き関係法令の遵守徹底を図ることにより、健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

ウ 改正労働安全衛生法の円滑な施行

職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が平成 26 年 6 月に成立・公布されたことを踏まえ、同改正法の円滑な施行を期

すため、その内容について周知徹底を図る必要がある。

第3 労働行政の展開に当たっての基本的な考え方

1 総合労働行政機関としての計画的・一体的な行政運営

労働局が地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策への地域や県民からの期待に真に応えていくためには、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政に職業能力開発行政を加えた四行政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、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、労働局長がリーダーシップを発揮して労働基準監督署及び公共職業安定所と一体となって機動的かつ的確な対応を図ることとする。

さらに、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、行政ニーズに適切に応えていくため、労働局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ各部室で得られた情報について共有・活用に努めるとともに、それぞれの重点課題の対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について合同開催とするなど、効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

加えて、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、必要に応じ労働局内各部（室）、各労働基準監督署及び公共職業安定所等へ取り次ぐものとする。

以上の取組を推進するため、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、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、行政運営の進捗状況について定期的に分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 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、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所において、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。

(2) 行政事務のコスト削減の取組

労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来から実施してきたところであ

るが、職員一人一人が、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努める。

（３）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人権問題及びセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止のための研修、③都道府県労働局法令遵守要綱に基づく公務員倫理・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、広く局内に通知し受講機会の拡大を図る。専門研修の受講後は、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。

（４）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、業務が複雑・困難化していること等もあり、近年、心身の健康上の問題等も懸念されることから、「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。

３ 地域に密着した行政の展開

（１）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、労働局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、各部室で得られた情報について共有・活用に努める。

また、労働局の幹部を中心に以下（２）及び（３）で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

さらに、改訂日本再興戦略に基づいて各地域に設置された地方産業競争力協議会について、同協議会で策定された戦略等のフォローアップ・改定など、引き続き、経済産業局その他の関係機関と連携しながら必要な対応を行う。

（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。

さらに、雇用対策法施行規則に基づき、熊本県知事の意見・要望等を十分踏まえて連携する施策を雇用施策実施方針として策定・実施するとともに、知事から当該方針に定める施策及びその実施に係る要請があったときは、基本的にはその要請に応じることとし、地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

また、熊本市との間においても雇用施策の方針を定め、雇用対策協定を締結し、緊密な連携・協力を一層図っていくこととする。

さらに、ハローワーク求人のオンライン提供、各種連携事業によって、一層の連携強化を図る。このほか、市町村連携型ふるさとハローワーク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。

併せて、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、熊本県等とも連携を密にして取組を推進する。

（３）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労働行政を展開するために労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「地方労働審議会」において公労使の意見を行政運営に的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）積極的な広報活動の推進

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、労働局、労働基準監督署、公共職業安定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。

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

熊本労働局保有個人情報管理規程及び管理細則により、労働局内各部室、各労働基準監督署及び各公共職業安定所に対し、行政文書ファイルをはじめとする保有する個人情報の適正かつ厳正な管理を徹底する。

ア 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 24 年 6 月 12 日付け職総発 0612 第 1 号・職保 0612 第 1 号・職労 0612 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」（以下「通達」という。）及びこれに関する事務連絡を踏まえて、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に検証を行うため、特に、次の事項について確認の徹底を図る。

- ・ 所属する熊本労働局職業安定部各課室及び各公共職業安定所において、一律ではなく、担当する業務を踏まえて職員・相談員等ごとに限定的に付与されているか
- ・ 利用頻度が低い権限であって、当該権限を有する他の者の協力によって支障が生じていないにもかかわらず付与していないか

また、併せて、通達記の 2 のハローワークシステムのアクセス記録の確認及び 3 の個人情報管理に関する研修の実施を徹底する。

イ 労働基準行政における個人情報の適正な管理の徹底

平成 25 年 5 月 31 日付け基総発 0531 第 1 号「労働基準行政における保有個人情報の適正な管理の徹底について」及びこれまでに発出された種々の通達等に基づき、遵守すべき基本的事項等を確実に実施することにより、保有個人情報の管理の一層の徹底を図る。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

厚生労働省行政文書管理規則に基づく適切な文書管理に努め、行政文書管理システムに掲載する行政文書の一層の適正化を図る。

また、国民に開かれた信頼される労働行政の実現のために、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「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」に基づく迅速・適正な処理に努める。

特に、開示請求者に対しては、手続きが円滑に行えるよう懇切丁寧な対応を図る。

(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」に基づく適切な処理に努める。

(4) 情報漏えい防止の徹底

労働行政においては、国民及び事業所等から生活に密着した重大な情報を取得する等、秘匿性の高い情報を大量に保有している。

紙媒体及び各種システムのサーバ、U S B メモリ等の電磁的記録媒体保存の行政文書については、重大な情報が含まれることから、これらの保有情報について、漏えいの防止に努め、適正かつ厳正に取り扱う必要がある。

特に、例年、年度末から年度初めは窓口の業務量が増加する期間であり、チェック体制が十分に機能しないなど、情報漏えい事案の発生の危険度が高くなることを踏まえ、3 月及び4 月を「個人情報管理強化期間」と定め、集中的な取組を行う。

(5) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いの促進

「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」に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発を図る。また、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、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ため、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。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、労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所の管理者は、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改善に努める。

さらに、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、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、災害発生後における業務開始目標時間に係る分類について職員への周知を図る。

第4 平成 27 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

各行政において重点的に取り組むべき施策については後記 2 以降に具体的に述べるが、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、四行政間の連携の下に取組を進める。

(1) 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、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所の連携の下、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き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、労働局に雇用対策本部を立ち上

げて対応の強化を図る。

（２）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、雇用管理の改善等を図るため、各地域における職業安定行政、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防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、「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、引き続き、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所において、その円滑な施行を図る。

イ 大学生等への労働法制の普及等に関する取組の推進

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、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、高校等と連携し、労働法制の普及等に関する講義を実施しているところであり、さらに、在学中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、公共職業安定所等における若者向けセミナー等での労働法制の普及等の取組を進める。

２ 職業安定行政の重点施策

（１）雇用施策に関する数値目標

職業安定行政における数値目標の設定については、前年度までPDCAサイクルによる目標管理等を実施してきたところであるが、平成27年度については、公共職業安定所のマッチング機能の更なる強化を図る必要から、以下の拡充した項目を労働局及び公共職業安定所ごとに目標設定し、総合評価を公表することにより、公共職業安定所に対する信頼感の向上を図る。

ア 労働局及び公共職業安定所ごとに主要指標について目標値を設定する。

（ア）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、31,800件以上を目指す。

（イ）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以上残して早期に再就職する件数について、9,100件以上を目指す。

（ウ）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、31,500件以上を目指す。

イ 労働局及び公共職業安定所ごとに補助指標（満足度及び紹介成功率）について目標値を設定する。

ウ 労働局及び公共職業安定所ごとに重点指標（安定所が重点的に推進し成果を挙げる必要がある業務に係る指標選択）について目標値を設定する。

（２）職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人票・求職票の記載内容の充実

公共職業安定所がハローワークシステムの有する検索機能を最大限活用し、主体的に求人及び求職者双方に対するあっせんの提案を行う。このため、求人票・求職票の全項目の完全記入に加え、①文字列記入欄のコード化、②コード化に際しての表記の統一化、③コード化を前提とした文字列記載欄の内容充実を推進する。

イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

公共職業安定所の求人充足率が低下傾向にある現状においては、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングが強く求められている。このため、公共職業安定所では、必要性を判断の上、求職者情報の提供を積極的に行う。

情報提供の対象とする具体的求職者については、自所受理求職者のみならず、通勤可能な他所の登録求職者を含めて検討する。また、建設・福祉・医療・保育等人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求職公開を働きかけ、優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。

ウ 良質求人の確保等

求人開拓の重点を、①正社員求人、②多くの求職者が希望する求人におき、その開拓求人の充足を図る。

また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性の向上の観点から、公共職業安定所は、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

公共職業安定所では、求人受理時に早期のあっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見いだされた求人に対しては、柔軟かつ機動的に充足計画を立て、適格求職者に対して来所勧奨型紹介等により能動的なマッチングを行う。

また、各公共職業安定所の実情に応じて、雇用形態、休日、労働時間等の労働条件、求職者による求人票印刷枚数、紹介件数等から充足可能性基準を設定するとともに、継続的に設定した基準の見直しを行い、対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

オ 求人部門・職業相談部門間の情報共有・連携強化

求人・求職者間のマッチングの精度を高めるためには、求人票記載内容以上の詳細な事業所情報を収集・整備し、職員間で共有することが必要である。このため、求人開拓や事業主指導担当者が収集した事業所情報を組織的に蓄積・共有し、求人部門及び職業相談部門の窓口において、事業所・求職者から収集した情報と併せて、効果的なマッチングに活用する。

（３）正社員希望者に対する就職支援

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などの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」の積極的な活用を促すとともに、「勤務地・職務限定正社員」制度を新たに導入する企業に対する助成をはじめ、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善を促進するための拡充措置を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行う。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。

また、トライアル雇用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、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、公共職業安定所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

イ 労働者派遣制度の見直し

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」（平成26年9月29日国会提出）が廃案になったことを踏まえ、今後の対応を検討中である。

ウ 雇用促進税制の推進

本税制は平成25年度までの3年間の時限措置であったが、平成26年度税制改正において、2年間延長された。このことから引き続き周知を行い、雇用の創出が図られるよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

また、雇用促進計画を活用して積極的に求人申込みの勧奨等を行うとともに、達成状況報告の確認を迅速に行うなど、制度の円滑な実施を図る。

（４）人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理指導

建設・福祉・医療・保育等人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求人情報を提供し、来所勧奨型紹介等により能動的マッチングを行い、人材確保を図る。

また、雇用管理指導については、事業主が抱える雇用管理上の問題点やその原因の所在を明らかにし、その後、実際の好事例を紹介するなど、課題等の解決に向けた助言等を行い、その上で、課題等の解決に有効と考えられる助成金や支援策を案内するなど、組織全体として、事業主に対して理想的な雇用管理を実現するための支援を行う。

さらに、不足している建設労働者を確保・育成するため、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底や建設分野への就職を検討する契機となるよう建設分野の求人の状況の情報提供等を行うとともに、事業主へのセミナーを開催する等の雇用管理面の支援を行う「建設人材確保プロジェクト」を推進する。

（５）地方自治体と一体となった雇用対策の推進

ア 地方自治体と労働局の協定に基づく一体的実施の推進

「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」（平成25年12月20日閣議決定）に基づき地方自治体から提案を基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、「熊本県と熊本労働局との一体的実施事業」

及び「熊本市と熊本労働局との一体的実施事業」を取組み、一体的な雇用対策を進める。

イ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、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るとともに、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、生活保護受給者等生活困窮者の就労による自立を促進する。

ウ 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、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。

(6) 民間を活用した就職支援

ア 公共職業安定所の求人・求職情報の開放等

公共職業安定所の求人情報提供ネットワークからオンラインで、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、求人情報を提供する。これにより、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能力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。

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」に係る取組として、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、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配付する。

(7) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の拡充

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。再就職支援奨励金については、再就職援助計画を的確に認定し、事業主に対して積極的に再就職支援を実施するようその活用を促す。また、受入れ人材育成支援奨励金については、雇入れ又は移籍等による受入れが円滑に行われるよう訓練の実施を支援する制度のメリットを周知するとともに、対象労働者を早期に期間の定めのない労働者として企業が受け入れた場合の助成措置についても、周知浸透を図り、その活用を促す。

なお、事業主からの個別の相談には丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充等を盛り込んだ「雇用保険法の

一部を改正する法律案」が第186回通常国会で成立した。教育訓練の指定など必要な措置を講じた上で、平成26年10月から施行されているため、円滑な施行に向けた周知・広報などの取組に努める。

ウ 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受け入れ企業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を強化することとしており、センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(8) 地域雇用対策の推進

ア 雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

(ア) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

労働局・公共職業安定所においては、実践的地域雇用創造事業の未実施地域に対し、実施地域の事例の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、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行い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、労働局は本事業の委託主体であることに留意し、委託契約書、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。この外、地域雇用開発支援ワーキングチームを活用し、地域雇用創造協議会に対して事業の計画策定の支援等を行う。

また、地域雇用開発奨励金の支給要件の緩和に係る周知に努め、雇用開発促進地域及びその他雇用開発が必要な地域で雇用開発に取り組む事業主を支援する。

(イ) 県による産業施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」

良質かつ安定的な雇用機会の創出に向けた取組を推進するため、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）について、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、積極的に連携を行う。

イ 人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱える地域に対する雇用対策（地域しごと創生プラン）

(ア) 実践型雇用創造事業の対象地域の拡大

実践型雇用創造事業の対象地域が人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域に拡充されるので、労働局・公共職業安定所においては、新たに対象となる地域における当該事業の実施を促すとともに、事業実施地域に対して、効果的に事業が実施されるよう必要な指導・支援を行う。

(9) 若者の雇用対策の推進

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規雇用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。

ア 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、未就職卒業者や学校中退者等の学校を離れた者については、学校等の関係機関と連携を図りつつ、就職支援情報等を確実に届け、公共職業安定所での就職支援につなげる。

また、詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業宣言」事業の更なる普及拡大・情報発信の強化を図る。その際、新卒者等が就職活動を進める上で参考とするキャリアパスやそれに応じた給与の向上等の情報も企業の自発性により公開することができるよう、必要に応じPRシートの充実を図る。加えて、若者の採用・育成に取り組み、一定の要件を満たした若者応援企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定する制度及び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

さらに、若者の非正規雇用割合や早期離職率が高い業種について、業界ごとの多様な若者の活用状況や雇用管理上の課題を踏まえつつ、コンサルティング等を実施し、企業の自主的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の取組を推進する事業について、労働局においては、当該事業の周知、参加事業所の確保等に努める。

イ フリーターなどの正規雇用化の推進

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点である「わかもの支援コーナー」等において、キャリア・コンサルティング機能を強化するとともに、セミナー等の開催、トライアル雇用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、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、公共職業安定所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と公共職業安定所のつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの周知・広報を行うため、周知・広報用のPR動画・資料が作成され次第、学生・生徒やフリーター等に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

ウ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成 27 年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の 8 月 1 日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業者が増加することが無いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

(10) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

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、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライア

ル雇用奨励金の活用等により、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、個々の母子家庭の母等のニーズに促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（しごとサポート水道町内）」及び「マザーズコーナー（菊池公共職業安定所内）」等において、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女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置及びキッズコーナーへ安全サポートスタッフを必要に応じて配置するなど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、求職者のニーズを踏まえた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求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供を行うとともに、託児付きセミナーや求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子どもの一時預かり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。

(11) 高年齢者の雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

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ついては企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

また、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、民間団体のノウハウを活用して、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高年齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、労働局・公共職業安定所は、熊本高齢・障害者雇用支援センターと連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用安定助成金等、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

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。

(イ) 高年齢者等の再就職の促進

高年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等に高年齢者に対する相談窓口を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、特に就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

また、高年齢者の再就職を促進するため、労働局が民間団体に委託して、公共職業安定所や事業主団体の協力の下、高年齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。

さらに、高年齢者については、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、いったん離職すると再就職が困難な状況にあることから、トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

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年齢者の受け皿として、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、高年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。

(イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

各地方自治体等で実施されている退職高年齢者等に対する就労・社会参加に関する支援や、高年齢者向けの就労事業の実施などの取組について、労働局・公共職業安定所が積極的に協力を行うなど、地域の関係機関と連携した高年齢者の多様な就労・社会参加の促進を図る。

(12) 障害者などの雇用対策の推進

ア 法定雇用率達成指導、障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 民間企業に対する指導

県内の民間企業における障害者実雇用率は、前年を0.06ポイント上回る2.14%と

なった。雇用率達成企業の割合は52.7%と前年(51.5%)を1.2ポイント上回ったものの、依然として5割に近い企業において雇用率が未達成であることを踏まえ、引き続き雇用率未達成企業に対する指導の強化に努める。

(イ) 公的機関に対する指導

県内の市町村の障害者実雇用率は56機関のうち13機関(前年は54機関のうち15機関)が未達成となっている。

これら雇用率未達成の公的機関に対する個別指導等の強化を図り、早期の雇用率達成を目指す。

(ウ) 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者の就労支援については、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、企業への意識啓発や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。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、就職支援ナビゲーター等との連携、精神障害者に係る試行雇用期間を最大12か月とすることを可能とした障害者トライアル雇用事業や地域障害者職業センター等によるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

発達障害者については、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱える者に対して、就職支援ナビゲーター等による特性に応じたきめ細かな個別支援の実施及び希望に応じた適切な専門支援機関への誘導を行うことにより、発達障害者等の雇用を推進する。さらに、各種助成金については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

難治性疾患患者については、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。

さらに、「難病の患者に対する医療等に関する法律」の成立を踏まえて対象疾患の見直しを行った発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金について、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

加えて、それぞれの障害特性に応じた雇用管理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。

イ 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

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」の実施により、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、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」の活用を推進する。

ウ 地域就労支援力の強化による職場定着の推進

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、同センターの精神障害者等への支援強化に当たっては、地域の関係機関との連携強化を促すなど、支援ノウハウが蓄積されるよう促す。

また、障害者を雇い入れ、その障害者を支援する者を配置する事業主に対する助成制度が大幅に拡充されるとともに、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対する助成制度の創設により、障害者の職場適応・職場定着を支援する。

エ 中小企業に重点を置いた支援策の充実や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

中小企業の障害者雇用に対する理解を促し、雇用を促進するため、労働局が中心となって、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの地域の関係機関や事業主団体等の連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、障害者が福祉や教育、医療から雇用へ移行することを推進する。

オ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

改正障害者雇用促進法に基づき策定された「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、周知用リーフレットにより、障害者に対する配慮の事例を集めた事例集と併せて周知するとともに、事業主向けの説明会の開催等を行うことにより、同法の円滑な施行に取り組む。

(13) 職業訓練受講者に対する就職支援

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、受講勧奨誘導を積極的に行う。

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、訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設においても、的確な誘導を行う。また、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行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給出来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、公共職業安定所を利用していない潜在的な対象者に働きかけるなど、引き続き効果的な周知を図る。

イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公的職業訓練受講者に係るハローワークシステムへの入力 of 徹底により、訓練修了（予定）者の就職の実態を十分把握のうえ、適切な就職支援を行う。公共職業訓練においては、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の関係機関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支援を行う等就職支援を強化する。求職者支援訓練においては、指定来所日の更なる活用、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、就職支援の更なる強化を図る。

ウ 都道府県等との連携体制の強化

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対し、公共職業安定所が把握している求人者の訓練ニーズ及び求職者の希望を適切に提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定等に役立てる。

また、地方自治体とともに雇用対策を推進するうえで、公的職業訓練に関することについても検討し、訓練から就職まで一貫して支援できるよう連携を強化する。

(14) 外国人の雇用対策の推進

ア 就労環境の改善の推進

専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設就労者受入事業に基づく外国人建設就労者及び技能実習生等、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・社会保険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。

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、労働条件の切り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。

(15) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用事業の推進

雇用保険の適用については、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保険徴収室とも連携しながら、的確に実施する。

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援助していくことが重要である。

このため、認定部門と職業紹介部門が連携し、職業紹介部門への誘導を行う対象者や頻度の基準、認定日における受給者に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定等、職業紹介部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

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促進を行う。

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を万全にする。また、日雇労働求職者給付金の事務処理については、情報提供制度を活用し局内外で情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

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、通知された事案や日雇労働求職者給付金の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・助言や労働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等を徹底することにより行う。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については、適切な債権管理を行うことが必要であり、労働局・公共職業安定所が連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「新たなオンライン利用に関する計画」（平成 23 年 8 月 23 日 IT 戦略本部決定）に基づき、これまでの電子申請利用促進について、雇用保険関係では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及び高年齢雇用継続基本給付金の申請の 3 手続が重点手続として位置付けられている。

平成 26 年度局内の利用状況は、1 月末現在で雇用保険被保険者資格取得届が 21.1%（前年同月 17.9%）、資格喪失届が 19.2%（前年同月 9.4%）、高年齢雇用継続基本給付金の申請が 7.7%（前年同月 6.5%）と、前年度と比較して利用増となっているが、雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対してこれまで以上に電子申請の利用勧奨を行うとともに、公共職業安定所の実情に応じた処理体制の見直しや職員研修等を通じて電子申請に係る処理期間の短縮を図る等により、重点手続を中心に積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

オ 中長期的なキャリア形成のための支援

平成26年10月に施行された専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金及び教育訓練支援融資の周知徹底に努めるとともに、適切な訓練選択がなされるよう訓練前キャリア・コンサルティングを実施する。

(16) 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、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

公共職業安定所と刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を積極的に活用するほか、新たに実施される「協力雇用主等啓発・支援策」の受託団体と密接に連携して刑務所出所者等専用の求人の確保を図ることにより、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

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用に努めるとともに、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、設置対象となる事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。

エ 介護分野における雇用管理改善の推進

平成27年度に改正される介護雇用管理改善等計画に基づき、雇用管理の改善を促進する。

また、公益財団法人介護労働安定センター、熊本県、介護関係団体等との連携・協力の下、求人情報の提供や先行事例の収集、合同面接会の開催などを行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

オ 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、産業構造の変化その他の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。

カ 農林漁業への就業支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるため、熊本県農林水産業主管部局及び関係団体等との連携を図りつつ、相談に利用できる情報の収集を行うとともに、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林漁業関連各種情報の提供や関係団体が行う新規就業希望者への面接会やガイダンス等への協力を行う。

(17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方自治体による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。

(18) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

公共職業安定所において享受することができるきめ細かなサービスや公共職業安定所の担う雇用セーフティネットとしての役割は、これを効果的に周知することが重要であることから、各種媒体を通じて広く利用者の理解を図るとともに、「ハローワーク憲章」の共有・徹底を通じ、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を得る。

このため、公共職業安定所は、利用者アンケート調査、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。

3 職業能力開発行政の重点施策

- (1) 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と訓練修了者への就職支援
- 労働局及び公共職業安定所は、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。

熊本県地域訓練協議会においては、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、かつ、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。）に対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、熊本県地域職業訓練実施計画を策定する。

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、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

また、訓練ニーズの把握・分析、実施分野等の検討に当たっては、協議会の下に設置しているワーキングチーム会議を積極的に活用する。

さらに、公共職業安定所において、職業訓練関係情報の収集・提供及びキャリア・コンサルティングにより、求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練への誘導を行い、訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援、訓練修了後は担当者制も含めたきめ細かな就職支援を実施する。

こうした取組を通じ、熊本県地域訓練協議会で定めた求職者支援訓練修了者の就職目標値を雇用保険適用就職率で基礎コース 55%、実践コース 60%を目指す。

また、公共職業訓練の国の目標である施設内訓練修了者の就職率 80%、委託訓練修了者就職率の 70%達成に向け、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、積極的に取り組む。

- (2) ジョブ・カード制度の推進

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連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

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ことに有効であり、公共職業安定所等で職業相談等を行う者については、このようなジョブ・カードを活用する意義を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、新卒応援ハローワーク等を利用する非正規雇用労働者、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活用する学生や求職活動を行うにあたり、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、キャリアシートへの簡潔な記入方法などによる積極的なジョブ・カードの活用を図る。

また、新たなジョブ・カード制度においても、公共職業安定所において、まとまった時間を確保して相談を行う際には、キャリア・プランニングのツールとして、積極的に、見直し後のジョブ・カードを活用するなど、普及促進を図る。

(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援

ア キャリア形成促進助成金

キャリア形成促進助成金について、以下の①から④の助成措置の新設等を行い、企業内の人事育成の推進を図る。

- ① 製造業等企業が地域の事業主団体等と連携し、実習（OJT）と座学等（OFF-JT）を組み合わせた訓練を実施する場合の助成措置を新設（ものづくり人材育成訓練（仮称）の新設）
- ② 熟練技能育成・継承コース及び若年人材育成コースの助成対象を大企業まで拡充
- ③ 若年育成認定企業（仮称）が実施する若年人材育成コースや育休中・復職後等能力アップコースにおける経費助成率の引上げ
- ④ 団体等実施型訓練に育休中・復職後・再就職後の能力アップに取り組む事業主団体等への助成を追加

イ キャリアアップ助成金（人材育成コース）

キャリアアップ助成金の人材育成コースについて、育児休業中の非正規雇用の女性等の自発的な訓練を支援する事業主に対する訓練を追加するとともに、有期実習型訓練の拡充を通じて、有期契約労働者等のキャリアアップを図る。

ウ 職業能力開発サービスセンター

企業内における人材育成の取組を推進していくために、人材育成の計画策定やキャリア・コンサルティングなど、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（熊本県職業能力開発協会）について周知・広報を行うほか、公共職業安定所においては、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

エ 企業内人材育成推進助成金（仮称）

企業内における人材育成を促進するため、以下の取組を行った事業主等に対する助成制度が創設されるため、企業内の職業能力開発の仕組みづくりについて促進を図る。

(ア) 個別企業助成コース

以下の①から③の制度を開発・導入し、従業員に適用・実施した事業主に対して、一定額を助成する。

- ① 職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、ジョブ・カード又はキャリア・パスポート（仮称）を活用して従業員の職業能力評価を行う

制度

② ジョブ・カード又はキャリア・パスポート（仮称）を活用して従業員にキャリア・コンサルティングを行う制度

③ 技能検定を従業員に受験させ合格者に対する手当等を創設する制度

（イ）事業主団体等助成コース

職業能力開発基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、構成事業主が導入・実施した場合に、事業主団体等に対して、開発・導入及び実施に要した費用の一部を助成する。

オ 建設労働者緊急育成支援事業（仮称）

建設人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就職者等について、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人手不足解消を支援する事業を創設する。公共職業安定所においては事業実施主体と連携を図り、建設分野における就労促進の支援を行う。

（４）ニートの若者等の職業的自立支援

ニートの若者等へ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・公共職業安定所は周知・普及に努める。また、公共職業安定所においては、熊本市、玉名市及び人吉市（※宇城市に設置予定）に設置されているサポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決める等連携体制を整え、必要に応じ、サポステに誘導するとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与する。さらに、学校中退者等に対して、学校、サポステ及び公共職業安定所の連携により、情報を共有し効果的な支援を行う。

（５）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を努めるとともに、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。

4 労働基準行政の重点施策

（１）働き方改革の推進について

ア 過重労働解消に向けた取組の推進

（ア）過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100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、監督指導を徹底する。

（イ）過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法において、国民の間に広く過労死等を防止することの重

要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月が「過労死等防止啓発月間」と定められたところである。このため、当該月間において、長時間労働の削減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こととし、「過重労働解消キャンペーン（仮称）」を実施する。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

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、労働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強化し、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、夏季及び年末年始のほか、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）仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に向けた労使の自主的な取組等を支援していくことが重要であるため、「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、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及に向けた周知・啓発を行う。

（2）労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

（ア）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。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」等について、監督指導等にお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。

(イ) 賃金不払残業の防止

各種情報等から賃金不払残業の存在が疑われる事業場に対しては、引き続き監督指導を実施し、労働基準法令の遵守のみならず、「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基準」等を踏まえた取組を行うよう指導する。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。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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」や本省において委託事業として実施する大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー等について必要な周知を行う。

「労働条件相談ダイヤル事業」については、情報提供を受けた事業場を管轄する労働基準監督署において、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。

(エ) 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

(ア) 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、労働条件確保上の問題があると考えられる事業場に対して監督指導を実施する。

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について、徹底を図る。

(イ) 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。

(ウ) 技能実習生等外国人労働者

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、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、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。

新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者や外国人造船就労者については、職業安定行政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の周知を図る。

さらに、平成 27 年度より外国人労働者向け相談ダイヤルを整備することとされて

いるため、必要な周知を図る。

(エ) 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、介護事業の許可権限を有する熊本県と連携の上、対象事業場を把握し、必要な監督指導を実施する。

(オ) 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、必要な監督指導を実施する。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、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 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、円滑な施行を期するため、内容の周知を図る。

オ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法第8条に定める「無期転換ルール」について、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心に、その内容を引き続き周知する。

カ 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が平成27年4月1日から施行されるため、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行うとともに、制度の周知・広報などの取組に努める。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、最低賃金引上げの目標、経済動向及び熊本の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、最低賃金額の改定等について、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。

イ 最低賃金違反のおそれがある地域、業種等における遵守の徹底

最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

ウ 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

以下を内容とする「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。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

賃金引上げに取り組む中小企業の経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「最低賃金総合相談支援センター」及び「最低賃金総合電話センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

中小企業・小規模事業者が、労働能率増進のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、引上げを実施した労働者数に応じて設備導入等の経費の一部を助成する（業務改善助成金）。

(4) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地等を限定した「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、職業安定行政とも連携して、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の制度化に向けた助言等を行う。

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体制として、平成 26 年 10 月 1 日から施行されている改正医療法に基づき熊本県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、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 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

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して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、各種講演等を通じてサポートガイドの普及に努め、労使の具体的な取組の促進を図る。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

12 次防の目標達成状況を踏まえ、労働災害防止対策を最重点課題としつつ、次のアからケまでについて重点的に取り組む。また、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が平成 26 年 6 月に成立・公布されたことを踏まえ、同改正法の円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を図る。

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

「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取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP！転倒災害プロジェクト 2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S活動やKY活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

（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」に基づく指導を行う。

（ウ）非正規労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規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、非正規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を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種

労働災害の発生状況を踏まえ、12次防の重点業種等について、以下の対策を推進する。

（ア）第三次産業

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。管内の実情も踏まえつつ、引き続き、労働災害発生件数が多い小売業、医療保健業、社会福祉施設及び飲食店を重点に、県等の行政機関や関係業界団体との連携体制を構築し、安全衛生教育の実施、4S活動、KY活動、「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、まずは、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」（平成26年3月28日付け基発0328第6号）に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業、飲食店などの業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、他の労働局間との情報共有・連携等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮し、効果的に安全対策の浸透を図る。

腰痛は社会福祉施設において多く発生しているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

（イ）陸上貨物運送事業

荷役作業時の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸運事業者に指導を行うとともに、荷主等に対する要請等を行う。とりわけ、労働災害の3割を占める「墜落・転落」災害の防止の徹底を図る。

（ウ）食料品製造業

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 6 割強を占めており、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、県内の主要事業場を構成員とする食料品製造業安全衛生協議会の設置を拡大する等により、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。

(エ) 建設業

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、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、東日本大震災からの復旧・復興工事や 2020 年オリンピック・パラリンピック東京大会の準備等により、今後も建設投資が堅調に推移することが予想され、当局管内においても熟練労働者の不足等による労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう、建設工事の発注機関、建設業関係団体等との協議の場等を通じて、安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規参入者教育等の取組を要請していく。

(オ) 林業

林業の災害は、近年死亡災害及び休業 4 日以上 of 災害発生件数のいずれも減少傾向が鈍化している。

県や災害防止団体と連携し、雇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高性能林業機械等の運転中の転落災害防止対策を徹底する。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、平成 28 年 6 月までに安全データシート（SDS）交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、改正法が円滑に施行されるよう、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

また、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。

エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の平成 27 年 12 月 1 日の施行に向けて、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。また、産業保健総合支援センターにおいて実施する医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施に対する地域産業保健センターによる支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

また、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、協議会

への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

オ 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号）に基づき、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等に関する監督指導等を徹底する。

カ 石綿による健康障害防止対策

(ア)建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

また、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、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

(イ)石綿の輸入禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、輸入に際して予め石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

キ 職業性疾病の対策

(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、平成 25 年から平成 29 年までの 5 年間の件数をその前の 5 年間と比較して 20%以上減少させるとの 12 次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

(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。

ク 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により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、平成 27 年 6 月 1 日から施行されることを踏まえ、平成 29 年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を 15%以下にすると の 12 次防の目標達成に向けて、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。

ケ 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省の HP 等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(6) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務改善については、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や申請者に対する処理状況等の連絡の実施を徹底する。

(イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理の徹底

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、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。

特にセクシュアルハラスメントの被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取にあたっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員の活用及び雇用均等室や総合労働相談コーナーと連携するなどにより適切に対応する。

さらに、精神障害又は脳・心臓疾患に係る支給決定事案については、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。

(ウ) 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・適正な処理の徹底

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図る。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て迅速・適正な補償・救済を行う。

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

印刷事業場等において発生した胆管がんに係る請求事案については、業務上外を適切に判断するため、事業場で使用されていた化学物質の種類や作業環境等について十分に調査を実施し、本省と協議の上決定する。

イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないよう、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないよう組織的に管理し、納入督促や債務承認書を提出させる等定期的に必要な措置を講じる。

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

近年、会計検査院から厚生年金等の受給についての把握が十分でなかったことによる休業（補償）給付の過大な支払が指摘されていることを踏まえ、休業（補償）給付請求書裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な

実施を図る。

エ 適正な費用徴収の徹底

費用徴収については、該当する可能性のある事案について署から局への漏れのない報告及び局における進捗状況の組織的管理等により、適切な事務処理の一層の徹底を図る。

オ 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。その際、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に指導などを行う。

さらに、地方厚生局等と連携し、地方厚生局が実施した指導・調査等の結果情報に基づく労災診療費の支払いの一層の適正化を図る。

カ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、近年新規提訴件数や訴訟継続件数が急増している状況を踏まえ、本省との新件協議の指摘事項に留意し、事案に応じた的確に補充調査を行う等、主張・立証の充実に努める。

5 雇用均等行政の重点施策

(1) 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

(ア) 労働者が性別により差別されことなく、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ことから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保に取り組む。

(イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、募集・採用の性差別に係る指導に重点を置き計画的な報告徴収を実施する。

特に、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業等に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図るとともに、法違反企業に対しては、是正指導を行う。また、募集・採用、配置・昇進、職種の変更に係る転勤要件等の間接差別が認められる場合には的確に是正指導を実施する。

(ウ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にあるため、相談者の立場に配慮しつつ適切に対応していくとともに、法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・是正指導等を実施する。

(エ) 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」の周知及びセクシ

ュアルハラスメント防止対策の徹底を図るとともに、企業に対し、事後の適切な対応について指導を行う。

また、派遣労働者、パートタイム労働者及び有期契約労働者等非正規雇用労働者からの相談が多いことを踏まえ、非正規労働者についてのセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう助言、指導を実施する。

併せて、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。

(オ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知を図る。

また「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進するとともに、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保する措置や、保健指導や健康診査に基づく指導事項を守るための勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を講じていない事業主に対しては的確に助言、指導等を実施する。

(カ) 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、労働局長による紛争解決の援助又は機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(キ) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられており、「2020 年の指導的地位に占める女性の割合 30%」の実現に向けて、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、企業における具体的な取組を促進する必要があることから、企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。

また、ポジティブ・アクションを一層促進する上で、企業における女性の活躍状況の情報開示を進めることは効果的であることから、その意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨する。

企業への働きかけに当たっては、自社の女性の活躍に向けた実態把握・課題分析を行い、問題解決に向けた取組を行う企業に対する助成金(ポジティブ・アクション加速化助成金)等について積極的に周知する。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した場合には円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行

(ア) 中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底

非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図り、中小企業の労働者や非正規雇用労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進する。労働者からの相談が多い、または、非正規雇用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計画的な報告徴収及び集団指導等を実施することにより、育児休業制度等の規定整備を促す等、法の確実な履行確保に努める。

また、介護に関する労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、引き続き介護休業等制度の周知を行う。

(イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等に係る相談があった場合には、迅速かつ適切に対応する。法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

(ウ) 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、労働局長による紛争解決援助又は両立支援調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

(ア) 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」等の配布により、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供及び助言を行う。

また、パパ・ママ育休プラスや育児休業給付の支給率の引き上げ等、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。

(イ) 両立支援等助成金の活用

育児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、育児休業からの円滑な復帰を支援する育休復帰支援プラン助成金などの両立支援等助成金について周知を図り、活用を促す。

また、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金については、支給要件の見直しについて事業主への適切な周知をはじめ、子ども子育て支援新制度における地域型保育給付金(事業所内保育)の対象となる事業主への周知等について、県・市町村との連携を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進

改正次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出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維持する。

また、多くの企業が「くるみん」認定を目指して取組を進めるよう、改正後の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、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。

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付けた資産が割増償却の対象資産となることや、中小企業等両立支援助成金(代替要員確保コース)のくるみん取得企業に対する支給期間延長措置について広く周知を図り、認定申請に向けた積極的な働きかけを行う。

(3) 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 改正パートタイム労働法の確実な履行

(ア) 改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等

改正パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、パートタイム労働者の納得性の向上を図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、相談に対応するための体制整備及び雇い入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、改正法の履行確保を図る。

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、報告徴収の実施に努め、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。

また、事業主やパートタイム労働者等に改正内容が正確に理解されるよう、あらゆる機会をとらえて、積極的な周知・啓発等を行う。

(イ) 紛争解決の援助

パートタイム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、労働局長による紛争解決援助又は均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

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活躍推進企業宣言」の活用、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の実施やこれらの情報を総合的に提供する「パートタイム労働ポータルサイト」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

併せて、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、雇用均等コンサルタントによる職務分析・職務評価の導入支援を行うとともに、キャリアアップ助成金も活用し、事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組を促進する。

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、必要に応じ、同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

(4) 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの健全な発展に向けて、契約条件の文書明示やその適正化等を図るため、発

注者、仲介業者及び在宅ワーカー等に対し「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図る。

6 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

ア 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論点整理を行うほか、場合によっては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資質向上のために、採用時研修、全体研修等を実施するとともに、各総合労働相談コーナーの巡回指導を積極的に実施する。

さらに、相談内容により他部署等を案内する場合でも、「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口での対応を十分考慮する。

イ 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、総務部において適切なマネジメントの下で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すことにより、紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用適正な解決を図る。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、さらに参加率向上を図ることにより、効果的な運用を図る。

(2) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（以下「連絡協議会という。」）の開催等により、引き続き関係機関・団体との連携の強化を図る。

また、個別労働紛争解決制度の周知をより一層図るために、連絡協議会において作成した「熊本県内における個別労働紛争解決制度」周知用リーフレットを活用することにより、労働者及び使用者双方に対して、個別労働紛争になる前での相談機関あるいは個別労働紛争になった場合の相談機関及び解決方法等の周知を図る。

7 労働保険適用徴収業務等の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

熊本労働局における平成 25 年度の労働保険料の収納率は 96.35%（26 年度については 5 月末確定）であるが、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、前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督促等の徴収業務について、引き

続き積極的に取り組む。

また、延滞金についても、適正に債権管理や徴収等を行う。

イ 口座振替制度の拡大

労働保険料等の口座振替制度の個別事業主への拡大については、平成 23 年度第 3 期納付分から実施しているところであるが、今年度以降の拡大に向けて、事業主等に対し、あらゆる機会をとらえて周知を図る。

ウ 実効ある滞納整理の実施

高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、実効ある計画を策定して重点的に滞納整理を実施する。

エ 効果的な算定基礎調査の実施

特に、パートタイム労働者等を多く雇用する業種等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。

オ 電子申請の利用促進等

電子申請の利用率向上のため年度更新業務（労働保険料等の申告等）について事業主、社会保険労務士等に対して積極的な利用を勧奨する。

（2）労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、労働局・労働基準監督署・公共職業安定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し、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、雇用保険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留意し実施する

（3）年度更新の円滑な実施

年度更新業務の外部委託については、受託者との連携を密にするとともに、一層の業務合理化及び効率化を図り、年度更新を円滑に実施する。

（4）労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るため、同制度の趣旨に基づき、労働保険事務が円滑かつ適正に行われるよう、関係団体とも連携し、労働保険事務組合本来の機能が充分発揮されるよう指導を行う。

また、労働保険事務組合に対する監査・指導の際には、報奨金について区分経理の実施等について適切に指導を行う。