

平成 31 年度

熊本労働局行政運営方針

目 次

はじめに 熊本労働局の最重点施策	1
I 「働き方改革」などを通じた労働環境の整備と生産性向上	2
II 人材不足分野における人材確保対策の推進	3
第1 労働行政を取り巻く情勢	4
1 雇用をめぐる動向	4
(1) 最近の雇用情勢	
(2) 若者の雇用状況	
(3) 高年齢者の雇用状況	
(4) 女性の雇用状況	
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	
(6) 障害者の雇用状況	
(7) 職業訓練の実施状況	
2 労働条件等をめぐる動向	6
(1) 申告・相談等の状況	
(2) 労働災害・労災補償の状況	
第2 平成31年度熊本労働行政の重点施策	7
1 総合労働行政機関として政策の推進	7
2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	8
(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	
ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進	
イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	
(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等	
ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策	
イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等	
ウ 第13次労働災害防止推進計画の2年目における取組	
エ 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付	
オ 監督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	
カ 社会保険労務士制度の適切な運営	
キ 電子申請の利用促進に向けた取組	
ク 労働関係法令の普及等に関する取組	

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	
(4) 医療従事者の働き方改革の推進	
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	
(6) 個別労働関係紛争の解決の促進	
(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	
(8) 治療と仕事の両立支援	
(9) 生産性向上の推進	
3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	28
(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進	
(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	
(3) 女性の活躍推進等	
(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
(5) 外国人材受入れの環境整備等	
(6) 障害者の活躍促進	
(7) 高齢者の就労支援・環境整備	
(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	
(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	
(10) 中小企業退職金共済制度の普及促進	
(11) 重層的なセーフティネットの構築	
(12) 人材育成の強化	
(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について	
4 労働保険適用徴収業務の適正な運営	48
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	
(2) 電子申請の利用促進等	
5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	49
第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応	49
1 計画的・効率的な行政運営	49
(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) 業務執行体制の在り方の見直し	
(4) 行政事務の情報化への対応	
(5) コスト削減の取組	
2 地域に密着した行政の展開	50
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	
(2) 地方公共団体等との連携	
(3) 労使団体等関係団体との連携	
(4) 積極的な広報の実施	

3	行政文書及び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	52
	(1) 行政文書の適正な管理	
	(2) 保有個人情報の厳正な管理	
	(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	
4	綱紀の保持、行政サービスの向上等	53
	(1) 綱紀の保持	
	(2) 行政サービスの向上等	

はじめに 熊本労働局の最重点施策

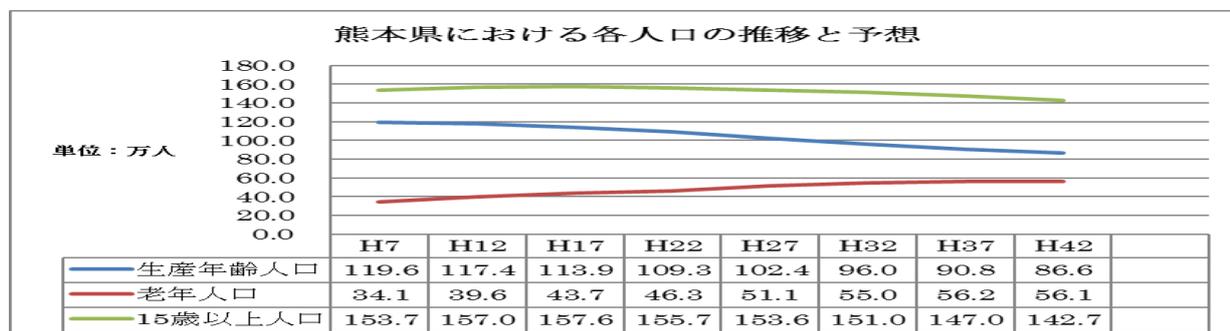
熊本労働局では、次の2点を「熊本労働局の最重点施策」として推進することとする。

- I 「働き方改革」などを通じた労働環境の整備と生産性向上
- II 人材不足分野における人材確保対策の推進

熊本労働局最重点施策

最重点施策Ⅰ 「働き方改革」などを通じた労働環境の整備と生産性向上

【現状Ⅰ】 熊本県では、15歳～64歳の生産年齢人口が継続して減少しており、今後も同様の傾向が予想され、労働力人口の減少が懸念される。



【課題Ⅰ】 多様な人材が活躍できる環境と労働生産性の向上が必要

⇒これらを阻む様々な問題点を見直そうというのが「働き方改革」。具体的な課題は次のとおり

- 長時間労働の抑制（時間外労働の削減、労働生産性の向上・働き方の社内制度の見直し）
- 雇用の形態にかかわらず公正な処遇の確保（同一企業における正規と非正規の不合理な待遇をなくす。）
- 女性の活躍推進（一般事業主行動計画の策定、届出の履行確保）
- 労働生産性(就業者1人当たり)の向上

【最重点施策Ⅰ】 「働き方改革」などを通じた労働環境の整備と生産性向上

1 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

- 過重労働が行われているおそれのある事業場に対する窓口指導、監督指導の実施
- 全労働基準監督署に「特別チーム」を編成し労働時間制度の周知、指導を集中的に実施
- 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向けた周知徹底・導入支援・相談支援の実施
・働き方改革推進支援センター（以下「支援センター」）による中小企業・小規模事業者への支援、局幹部による企業経営陣への働きかけ、各種キャンペーンの実施

2 雇用の形態にかかわらず公正な処遇の確保

- 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主等への支援
・支援センターによる均等・均衡待遇に関する周知や相談等の支援、助成金の活用による正社員化・処遇改善実施の事業主への支援、フリーター等の正規雇用化の推進等

3 女性の活躍推進

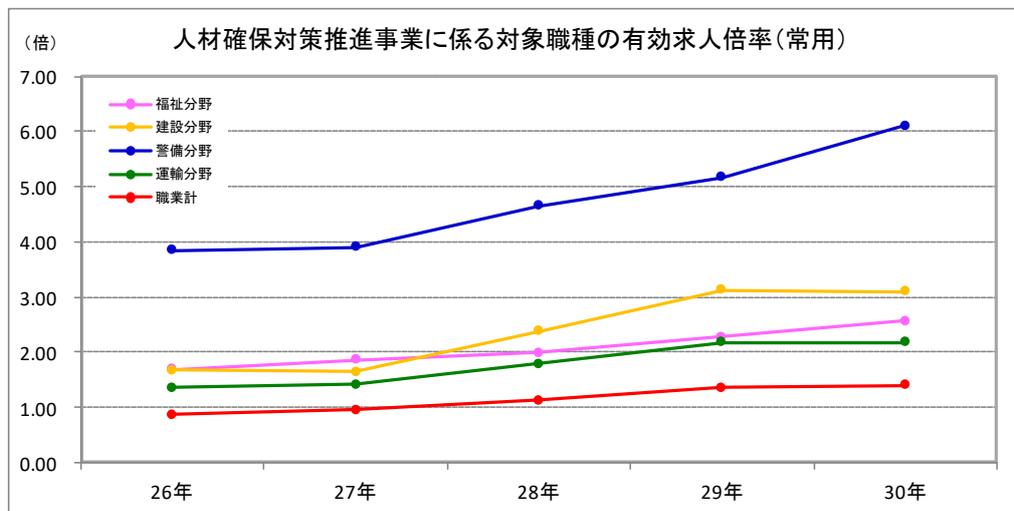
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画による実効性確保と中小企業の取組みへの支援
・努力義務企業（300人以下企業）への周知・啓発、助成金の活用による取組の促進等
- 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
・育児・介護休業法の履行確保による環境の整備及び男性の育児休業の取得促進

4 最低賃金等の引上げに向けた生産性向上等への支援、生産性向上人材育成支援センターの活用

- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の支援のための各種助成金等の周知による活用促進
- 雇用関係助成金による企業の実効性向上の支援
・生産性が向上した企業に対する割増助成の実施、金融機関と連携した生産性向上に資する投資により雇用管理改善を図る事業主への助成による支援
- 生産性向上人材育成支援センターによる生産性向上訓練支援の活用促進

最重点施策Ⅱ 人材不足分野における人材確保対策の推進

【現状Ⅱ】



【課題Ⅱ】

雇用情勢の着実な改善や、平成28年熊本地震からの復興需要等により求人が求職を上回る人手不足の状況が続いており、特に、福祉・建設・警備・運輸分野で人手不足が顕著になっている。これらの分野の人材確保等のためには、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）等の対策を総合的に推進する必要がある。



【最重点施策Ⅱ】 人材不足分野における人材確保対策の推進

1 マッチング支援の強化

- 福祉・建設・警備・運輸分野について、熊本公共職業安定所に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や業界団体など地域の関係機関と連携し、求職者向けセミナーや就職相談会等を開催し、マッチング支援を図る。また、看護師等の有資格者については、関係機関と求職者情報等を共有し復職講習と就職相談会を一体的に実施
- 福祉（保育分野）においては、ブランク等により保育士求人への応募を踏み出せない求職者へのアピールする機会として「保育士マッチング強化プロジェクト」に基づき未充足求人へのフォローアップ、就職相談会、保育士職場体験講習会等を地方公共団体と連携し実施

2 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

- 雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用による雇用管理改善の推進
- 人手不足分野の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」を啓発するため求人者向けセミナーの実施
- 福祉（介護分野）においては、（公財）介護労働安定センター熊本支部との情報共有や、業務の連携を行うとともに同センターが設置する「介護労働懇談会」及び熊本県が設置する「介護人材確保対策推進協議会」と局が実施する「福祉人材確保対策推進協議会」を合同で実施し、人材確保と雇用管理改善の取組を一体的に実施

平成 31 年度 熊本労働局行政運営方針

第 1 労働行政を取り巻く情勢

我が国は、アベノミクス三本の矢、「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」により、企業の経常利益は過去最高となり、5年連続で過去最高水準の賃上げが行われている。雇用・所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が進展する中で緩やかに回復している。

しかしながら、我が国は少子高齢化・人口減少という構造的課題を抱えている。人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040年を展望すると、現役世代の減少に伴う就業者数の減少が最大の課題となっている。

この点、熊本県は全国よりも先行しており、現時点でほぼ高齢者の人口はピークに達し、現役世代の減少が進む局面になっている。

したがって、少子高齢化・人口減少が進む中、我が国の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが不可欠である。

働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジである。働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。このことは、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づき、国が定めた労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（平成 30 年 12 月 28 日閣議決定）において詳細に記載されていることでもあり、このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

1 雇用をめぐる動向

（1）最近の雇用情勢

平成 30 年度は、景気の緩やかな回復や平成 28 年熊本地震からの復興需要等により新規求人数は 1 月に過去最高を更新するなど増加傾向であり、一方、新規求職者数は生産年齢人口の減少といった構造的な背景等もあり減少傾向であった。

平成 30 年度の有効求人倍率は 1.69 倍で、全国（1.62 倍）を上回る状況が続いており雇用情勢は着実に改善が進む中、求人が求職を上回る人手不足の状況が続いている。

（2）若者の雇用状況

平成 31 年 3 月高等学校卒業予定者の職業紹介状況（平成 31 年 3 月末現在）は、県内高卒求人数が 7,254 人と前年同月比で 8.3%増加し、就職内定率は 99.5%と前年同月を 0.2 ポイント上回っている。

また、県内の公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、概ね 45 歳未満のフリーターを対象とした就職支援事業を実施しており、正社員の就職件数は 2,846 件（平成 31 年 2 月末現在）で前年比 11.6%減となっている。

(3) 高年齢者の雇用状況

平成 30 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況については、「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。)に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等(常時雇用する労働者が 31 人以上の事業主)は 99.7%となっている。

また、定年制の廃止および 65 歳以上の定年制を導入している民間企業等は 21.0%、希望者全員が 66 歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は 4.9%となっている。

(4) 女性の雇用状況

熊本県の雇用者数に占める女性の割合は、国勢調査によると、平成 22 年は熊本県 47.6%で全国 43.5%、平成 27 年は熊本県 49.5%で全国 46.0%であった。また、女性雇用者は、平成 22 年国勢調査によると、全国同様、医療・福祉業に従事する者が多く、ついで卸小売業となっている。

なお、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、女性については、50.2%であり、男性については、20.0%である。(平成 29 年:「就業構造基本調査」)

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

熊本県の平成 29 年の就業構造基本調査によると、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、26.5 万人と全雇用者(72.3 万人)の約 4 割弱(36.6%)と高くなっている。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成 30 年 6 月 1 日現在の民間企業(常時雇用する労働者が 45.5 人以上の事業主)での雇用障害者数が 4,299.5 人(前年同日比 154.5 人増)と 8 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の 2.25%で法定雇用率(2.2%)を上回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は 55.0%となっている(「平成 30 年障害者雇用状況報告」)。

安定所を通じた障害者の就職件数は、平成 29 年度が 2,099 件と 3 年ぶりに増加した。平成 30 年度は平成 31 年 1 月末現在で、前年同期比 2.5.%増の 1,729 件となっている(「職業安定業務統計」)。

(7) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 30 年度の実施状況については、公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数は 1,639 人、就職率が 86.0%(施設内)、78.7%(委託)となっている(受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点、就職率は平成 30 年 10 月末(委託は平成 30 年 9 月末)までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績)。また、求職者支援制度における職業訓練(求職者支援訓練)の受講者数は 176 人となっている(受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点)。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成30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30年12月末までに、総合労働相談件数が6,674件(前年度同期7,648件)、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が2,547件(前年度同期1,765件)、助言・指導申出受付件数が186件(前年度同期114件)、あっせん申請受理件数が35件(前年度同期42件)となっており、民事上の個別労働紛争の件数は、増加に転じている。その個別労働紛争相談の内容をみると、年次有給休暇を含むその他の労働条件が1,328件で全体の34.7%を占め最も多くなっており、次いでパワハラを含むいじめ・嫌がらせの相談が716件で全体の18.7%を占めている。

平成31年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289件で平成29年度同期より43件増加している。そのうち、セクシュアルハラスメントは75件で、前年度同期より7件減少しているが、均等法関係の相談で最も多い。次いで妊娠・出産等不利益取扱い37件(前年度同期37件)、となっている。育児・介護休業法に関する相談は479件(前年度同期728件)、育児休業等に関するハラスメント防止対策が45件(前年度同期60件)となっている。

また、労働基準監督署(以下「監督署」という。)が処理した労働基準関係法令に関する申告は、平成30年232件、(平成29年209件、+23件)である。申告の内容では、賃金不払いが196件と全体の84.5%(平成29年182件、87.1%)を占め、業種別では建設業が70件と全体の30.0%(平成29年61件、29.2%)を占めている。

(2) 労働災害・労災補償の状況

ア 平成30年における当局管内の労働災害の発生状況(速報値:以下同じ)は、死亡災害14人となり前年確定値比で8人(36%)の減少、休業4日以上死傷災害(以下「死傷災害」という。)は、前年同期比で38人(2.0%)増加している。その要因は製造業及び建設業の労働災害が高止まりしている一方、労働者数が増加傾向にある小売業、医療保健業、社会福祉施設といった第三次産業で転倒災害や腰痛などによる死傷災害が増加し、陸上貨物運送事業においても墜落・荷役作業時等の災害が増加していることによるものである。また、高齢労働者の数や割合が増加しているほか、今後、出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号。)の改正に伴う外国人労働者の増加が見込まれるところ、当局管内においては、農業での人手不足が顕著であることから、農業における労働災害の動向を注視する必要がある。

イ 労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)に基づく一般健康診断における有所見率は5割を超え、平成29年は前年を下回ったが、全国平均値を2.8ポイント上回り(56.9%)、高止まりの状況が続いている。

また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっており、脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、年々増加傾向にあり、平成29年度は11件となっている。

ウ 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数(全国)を超えている(「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」)。

このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は53.6%(熊本)

にとどまっております、ストレスチェック制度の運用についても、集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は66.1%（熊本）にとどまっています。また、労働者の約3割（全国：「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」一部特別集計による）が、職場において仕事上の不安、悩み又はストレスを相談できる相手がいないと感じている。

エ 労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。

一方で、両立支援の必要性が十分に浸透しておらず、職場での個々の労働者の状況に応じた対応方法及び支援の方法や、医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくない。

オ 安衛法において規制されている化学物質について、ラベル表示及びSDS交付の実施率は55%（熊本）にとどまっている。

また、化学物質によるがん等の遅発性疾病に関しては、全国的に見れば、オルトトルイジンやMOCAの取扱事業場における膀胱がんの集団発生事案など従来は把握されていなかった重篤な健康障害が発生している。

カ 石綿関連疾患の労災請求件数（確定値）は、13件（前年度10件）と引き続き高水準で推移している。また、「石綿による健康被害の救済に関する法律」（平成18年法律第4号）に基づく特別遺族給付金の請求件数（確定値）は、2件（前年度0件）と増加している。

さらに、石綿使用建築物の解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体前に義務づけられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に行われていない事例が散見されている。

キ 安衛法の一部改正により、平成27年6月から職場における受動喫煙防止対策が努力義務とされた。また、平成30年7月に望まない受動喫煙を防止するための改正健康増進法が成立した（2020（平成32年）4月完全施行予定）。このような状況の中、職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は37.3%となっている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

第2 平成31年度熊本労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関として政策の推進

局が、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こたえていくためには、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、労働局長の指揮の下、関係部室が連携を図り、監督署及び安定所（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 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要である。

(ア) 相談・支援体制の整備

中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、引き続き、全国の中小企業・小規模事業者の要望等を把握し、併せて理解の促進や不安の払拭を図り、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要であることから、雇用環境・均等室、労働基準部及び職業安定部並びに監督署及び安定所が連携し、地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

また、働き方改革の実行に向けて、「熊本働き方改革推進支援センター」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

(イ) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成金の創設

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者であって人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成する制度が創設されたので、幅広く周知を行う。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法第 10 条の 3 に基づく協議会等については、地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行うことができる場であり、引き続き、中小企業、小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むとともに、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、この場を積極的に活用していく必要がある。このため、局では、これまでの「地方版政労使会議」である「働き方改革推進熊本地方協議会」を新たに労働施策総合推進法第 10 条の 3 に基づく協議会と位置づけ、中小企業等における働き方改革が円滑に進むよう、地域の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図り、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等
ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。労働者の健康確保を大前提に、マンアワー（1人1時間）当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法の周知を図るとともに、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主等の支援や、取引条件の改善など、業種ごとの取組を推進する必要がある。

(ア) 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた「働き方改革関連法」の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間にできる限り近づけるように努めなければならないことを含め、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）に沿って周知を図る。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

(イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、「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、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう、締結当事者に係る要件も含め、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）及び「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた

事業場に対して、引き続き監督指導を実施するとともに、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。なお、これら監督指導等については、全ての署に編成している「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、労働時間改善特別対策監督官により編成する「調査・指導班」において引き続き実施する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、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。

加えて、時間外・休日労働協定が未届の事業場に対し、引き続き、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

b 過労死防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）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30年7月24日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付け基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、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。

特に、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、熊本県をはじめ地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

(ウ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

① 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、司法処分も含め厳正に対処する。

また、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ほか、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迅速かつ適切な対応を図る。

② 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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」（平成15年5月23日付け基発0523003号）に基づき総合的な対策を推進する。また、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

b 中小企業への配慮

全ての監督署に編成している「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」において、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が

多いと考えられる中小企業（法令上は大企業に当たるものの、実質的には中小企業に当たると考えられるものを含み。以下同じ。）及び小規模事業場（以下「中小企業等」という。）に対して、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を把握するとともに労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合において、当該中小企業等の事情を踏まえ、法令の趣旨や内容の丁寧な説明はもちろんのこと、適切な対応事例等を示すこと等を通じて、使用者に対し自主的な改善を促していく。

さらに、把握した取引の実態のうち、必要と考えられるものについては、関係行政機関に的確に通報等を行い、当該実態の改善に寄与することとする。

c 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 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、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は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ことから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構との合同監督・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、司法処分を含め厳正に対処する。

新たな在留資格により就労する外国人材については、監督署等において、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。また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。

加えて、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関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、新たに創設された出入国在留管理庁との相互通報制度を確実に運用する。

さらに、外国人労働者相談コーナーにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

② 自動車運転者

依然として長時間労働の実態が認められることから、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とともに、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。

また、長時間労働が行われるなど自動車運転者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に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、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、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。

熊本運輸支局等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善熊本県地方協議会を開催し、平成30年度に策定された長時間労働改善ガイドラインの普及に努めるなど、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。

③ 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。

④ 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都道府県等と連携して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。

⑤ 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。

⑥ 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、医師が時間外労働の上限規制の猶予の対象となっていることを踏まえつつ、法定労働条件を確保するため、熊本県が設置する「熊本県医療勤務環境改善支援センター」と連携して、労働基準関係法令を周知するとともに、自主的改善の促進を図る。

⑦ 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。

d 「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実施する。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 年次有給休暇の取得促進と勤務間インターバル制度の導入促進

2020（平成 32）年までに年次有給休暇の取得率を 70%とする政府目標となっているところ、当局内の取得率が 40.3%（平成 30 年就労条件総合調査の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課作成）と大幅に下降したことを踏まえ、年次有給休暇の取得促進に向けてあらゆる機会を捉えて普及啓発に努めるとともに、平成 30 年度から実施されている学校休日の分散化（キッズウィーク）に合わせ年次有給休暇の取得促進に取り組む。

具体的な取組として、年間を通じて年次有給休暇の計画的付与制度の周知を徹底して行うとともに、その前提となる適正な労働者代表の選出手続きについても周知を徹底して行う。また、連続した休暇を取得しやすいゴールデンウィーク、夏季及び年末年始のほか、10 月を「年次有給休暇取得促進月間」として重点的に周知・広報を行う。

勤務間インターバル制度については、就業規則等の変更のみならず、労働時間適正管理機器の購入等、助成金制度と併せて働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し企業への導入促進を図る。

(イ) 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、勤務間インターバル制度の導入等に取り組めるよう、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。好事例等があれば、「働き方・休み方改善ポータルサイト」への掲載を依頼する。

(ウ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

改正された労働時間等見直しガイドラインの周知徹底を図るとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどを活用して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、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応できるよう、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合や新たな休暇制度を導入する場合に助成する「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

ウ 第 13 次労働災害防止推進計画の 2 年目における取組

【課題】

(ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

第 13 次労働災害防止推進計画の 2 年目となる平成 31 年度は、目標達成（2017 年と比較して、2022 年までに、死亡災害を 15%以上減少、死傷災害を 10%以上減少）に向けて、建設業、製造業、食料品製造業、林業、社会福祉施設及び陸上貨物運送事業を中心とした取組を推進するとともに、墜落・転落災害、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害などの対策に取り組む必要がある。

(イ) 健康確保対策、過労死等防止対策

a 産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法による改正後の安衛法（以下「改正安衛法」という。）の内容等について、局及び署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る必要がある。

b 過重労働による健康障害の防止

労働者の健康確保対策については、安衛法及び労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）に基づき、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする必要がある。また、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど事業場におけるストレスチェックの実施、心の健康づくり推進計画の策定によるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。引き続き、平成 28 年 12 月にとりまとめられた「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する必要がある。

(ウ) 化学物質による労働災害防止対策の推進

化学物質対策については、がんの集団発生等の事案も踏まえ、特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号）等の重大な健康障害を防止するための法令遵守の徹底を図る必要がある。また、第 13 次労働災害防止推進計画の目標達成に向けて、ラベル表示、安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底、リスクアセスメントの実施に引き続き取り組む必要がある。

また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で石綿のばく露防止措置が適切に実施されていない事例が散見されることから、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

【取組】

(ア) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

a 建設業における墜落・転落災害等の防止

平成 30 年における建設業の死亡災害の（7 件）のうち 85%を占めているのが墜落・転落災害であることから、引き続き安衛則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、平成 31 年 2 月より施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具の使用を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図るとともに、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、その円滑な施行を図る。

また、熊本地震の復旧・復興工事、台風や豪雨などによる大規模な自然災害に係る災害の復旧工事については、復興計画等を作成する地方自治体と連携の上、屋根等からの墜落・転落災害の防止、重機災害の防止、工事の輻輳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。

b 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業の死傷災害の約2割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。

なお、食料品製造業は、「はさまれ・巻き込まれ」加えて「切れ・こすれ」を含めて指導を行うに当たっては労働者の身体の一部が進入することを防止するためのガードの設置やその不正な改造の防止を徹底するとともに、保守点検等の作業を行う際の機械の停止を徹底する。

また、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対する指導を行うほか、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、平成30年3月より施行された改正移動式クレーン構造規格の周知徹底を図るとともに、円滑な施行を図る。

製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

c 林業における伐木等作業の安全対策

林業においては、依然として、伐木作業中等に死亡災害が発生していることから、令和元年8月より施行される伐木等作業に係る改正安衛則等について、その円滑な施行のために、あらゆる機会を通じて周知を行う。

(イ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

a 労働者の健康確保対策等の強化

① 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援など労働者の心身の健康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップに対して啓発を行う。

② 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、局署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、リーフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者に対して周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

③ 働き方の多様化に対応した安全衛生の推進

非正規雇用労働者や派遣労働者等の雇用形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断等について適正に実施されるよう、必要に応じて指導を行う。

b 過重労働による健康障害の防止

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。

c 健康診断等の実施の徹底

毎年9月の「職場の健康診断実施強化月間」において、重点的な周知・指導を行うなど健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

d 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

① 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、第13次労働災害防止推進計画の目標及び管内の実情を踏まえつつ、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号。平成27年11月30日一部改正）の周知・指導を計画的に行う。周知・指導にあたっては、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して効率的に行う。

② ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についても、好事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

③ 『『過労死等ゼロ』緊急対策』を踏まえたメンタルヘルス対策の推進

『『過労死等ゼロ』緊急対策』を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産保センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。さらに、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。

④ 「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」の周知、利用促進

労働者やその家族が、メンタルに関する悩みを医師や精神保健福祉士、ケースワーカー等専門家に無料で相談できる「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」を、熊本県医師会、熊本県精神科協会、産保センターの協力により実施しているため、事業場内での相談窓口等が未整備である中小規模事業場に対し、同制度の周知、利用を促進する。

(ウ) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

a 災害の増加や減少がみられない業種等への対応

① 第三次産業対策

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、労働災害発生件数が多い小売業、医療保健業、社会福祉施設の労働災害防止対策に重点的に取り組む。

小売業、社会福祉施設などの多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、

①経営トップによる安全衛生方針の表明、②「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による」安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。

② 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業における荷役作業中の死亡災害の大部分を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係団体等とも連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「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。以下「荷役ガイドライン」という。）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知・指導を行う。また、陸上貨物運送事業において導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害、宅配事業者の路上災害、腰痛等について防止対策の周知・指導を図る。

また、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について理解を促し、取組の更なる促進を図る。

③ 転倒災害防止対策

死傷災害の中で全体の約25%を占める転倒災害を防止するため、引き続き、平成27年より実施している「STOP！転倒災害プロジェクト」を厚生労働省ホームページ上の特設サイトや労働災害防止団体等と連携した周知・広報等により、効果的に展開する。

④ 腰痛の予防

職業性疾病の7割超を占める腰痛を予防するため、腰痛による死傷災害の件数が多い医療保健業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業の事業場における「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

⑤ 熱中症の予防

死傷災害が増加傾向にある熱中症を予防するため、製造業、建設業、警備業等に対し、JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

⑥ 振動障害の防止

振動工具の振動レベルに応じて作業時間等の管理を行う手法（日振動ばく露量に基づく管理）や特殊健診の受診等、振動障害を予防するための措置については、更なる取組みを要するため、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業、建設業、林業等を対象とした集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

⑦ 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、「交通労働災害防止のためのガイドライン」（平成30年6月1日改正）に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業、新聞販売業、警備業、郵便事業等については、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図る。

b 非正規雇用労働者等の労働災害の防止

① 非正規雇用労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策

非正規雇用労働者については、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、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や技能実習生を含む外国人労働者に対する雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

特に外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるところ、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月8日に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

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」（平成19年8月3日厚生労働省告示第276号）の改正が予定されているので、改正後の指針に示す安全確保の取組の周知等を行う。さらに、視聴覚教材や外国語訳された教材の活用を含め、外国人労働者に理解できる安全衛生教育を実施するよう、事業主に対して支援や周知を図る。同様に、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。

② 高齢労働者に対する労働災害防止対策

高齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、高齢労働者に転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高齢労働者の労働災害を防止するための配慮事項について普及を図る。また、65歳を超えて就労する高齢労働者の労働災害の発生状況について更なる分析を進め、厚生労働省において作成される「高齢労働者に対する安全衛生教育に役立つマニュアル」を利用し労働災害防止対策の具体的措置内容の周知を図る。

(エ) 化学物質等による労働災害防止対策

a 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いの徹底に取り組むよう指導する。

すでに化学物質使用事業場に対し個別に周知を行っているラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底に関し、履行状況を確認しながら、化学物質の危険性・有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

また、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

さらに、橋梁のうち、高経年のものについては、既存の塗料の剥離を伴う大規模な修繕工事が見込まれることから、当該工事を把握するとともに、鉛等の有害物の暴露防止等予

防措置及び火災防止の観点から必要な指導を行う。

b 石綿健康障害予防対策

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。特に、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指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

なお、厚生労働省において石綿障害予防規則等の改正が検討されており、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

c 受動喫煙防止対策

職場で受動喫煙を受ける労働者の減少を目的として、改正健康増進法の成立も踏まえ、保健所等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

d 電離放射線による健康障害防止対策

平成 29 年の保健衛生業における電離放射線健康診断結果において、約 2 万人の有所見者数（全国）となっており、特に X 線による透視をしながら手技を行う IVR と呼ばれる分野、一般撮影や CT 検査の分野における医療従事者に被ばく量が高くなりやすい傾向が指摘されているため、医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するため、放射線測定器の適切な装着等について周知する。

(オ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

a 企業における自主的な労働災害防止対策の推進

① 企業のマネジメントへの安全衛生の取組

企業における自主的な労働災害防止対策を推進するために、実行体制が確保されやすい一定規模以上の企業経営トップ等に対して関与を働きかけ、企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付けることを推奨していくとともに、労働者の安全衛生に関する経営トップによる取組方針の設定・表明等、積極的な取組を支援することで、企業全体の安全意識の向上を図る。

小売業、社会福祉施設及び飲食店のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②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による安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。(再掲)

② 労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進

平成 30 年 3 月に発効した労働安全衛生マネジメントシステムに係る国際規格 (ISO45001) 及び同年 9 月に制定した労働安全衛生マネジメントシステムに係る日本工業規格 (JIS Q 45001 等) を踏まえて、労働安全衛生マネジメントシステムに関する

指針（平成 11 年労働省告示第 53 号）を改正し、その内容を周知することで労働安全衛生マネジメントシステムの普及を図るとともに、企業における自主的な安全衛生管理の推進を図る。

b ボイラー等の製造時等検査の登録機関への移行

第一種圧力容器の製造時等検査については、令和元年度に、局による検査業務を停止することから、登録製造時等検査機関への検査業務の円滑な移行が図られるよう、事業者に対する周知等を行う。

c 検査業者、登録教習機関等への監査指導等

検査業者、登録教習機関等に対する行政処分事案が相次いでいることから、これら機関等において適切に業務が実施されるよう、監査指導等を適切に実施する。

エ 被災労働者又はその遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

(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、進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案については、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行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

(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を徹底する。

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、請求人等に対する懇切・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、求められた相談内容についての説明にとどまることなく、請求人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処理手引」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を徹底する。

(オ) 非常勤職員等の積極的活用

労災・労働保険専門員をはじめとした非常勤職員を積極的に活用するとともに、労災補償業務を熟知した再任用職員を有効に配置し、職員と一体的に事務処理を行う。

オ 監督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

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、監督署における窓口サービスの向上を図る。

また、地域の事業主又は労働者から「行き過ぎ」または、「不十分な」監督指導等監督署の運営に係る苦情があった場合については、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。

カ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分等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。

キ 電子申請の利用促進に向けた取組

労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について、使用者や関係団体等への周知等を行うことにより、利用促進を図る。

ク 労働関係法令の普及等に関する取組

これから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。

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。その際、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安定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。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るため、2020（平成 32）年 4 月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び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（昭和 60 年法律第 88 号。以下「改正労働者派遣法」という。）の円滑な施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

(ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（3）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集

まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図る。

（イ）事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「熊本働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

（ウ）キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、助成額や助成上限人数を拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知・好事例の展開に努める。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が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・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に推し進めていく必要がある。

「正社員転換・待遇改善実現プラン」（本省プラン）は、平成 28 年度から 5 年間で計画期間として、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を部局横断的に取りまとめたプランである。

このプランに基づき、局ごとに地域の実情、特性を踏まえた地域プランを取りまとめている。これらのプランについては、毎年度、その進捗状況及び取組実績を把握、公表した上で必要に応じて目標値等を見直すなどとされている。平成 31 年度においては、中間年である平成 30 年度の本省プランの見直しを踏まえて策定した地域プランについて、進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

ウ 無期転換ルールの手順な運用や多様な正社員の普及

平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法第 18 条に基づく無期転換ルール（有期雇用労働者の申込により有期労働契約から無期労働契約に転換する制度）により、平成 30 年 4 月以降、無期転換の申込が本格的に始まったものの、ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が引き続き懸念される。

このため、改正労働契約法の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、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、無期転換ルールへの対応を強く促す。

さらに、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

なお、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

（４）医療従事者の働き方改革の推進

医療勤務環境改善支援センターや地域の関係団体と連携し、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を推進していく。具体的には、熊本県及び医療勤務環境改善支援センターが主催する運営協議会へ参加することなどにより、医療労務管理支援事業（アウトリーチ型支援）が円滑に進むよう働きかけなどを行うほか、労務管理者等を対象とした研修会を引き続き計画的に実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

また、「医師の働き方改革に関する検討会」の報告を踏まえて、情報提供や必要な取り組みを行う。

（５）総合的なハラスメント対策の推進

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、労働者の尊厳を不当に傷つけ継続就業を妨げ、大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている。

これらの職場におけるハラスメントは、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントが同時に起こる等複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

（ア）一体的なハラスメント相談体制等の整備

様々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し、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。相談者のニーズに応じて、各種法令に基づく報告徴収、紛争解決援助制度の積極的利用勧奨を行う。

（イ）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) 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比較的小規模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。

(6) 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

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対し定期的な研修及び巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図るとともに、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、あっせんよりも簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として有効に機能するよう、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用するとともに、可能な限り、法令や裁判例等を示し、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こと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつ、あっせんのメリットを具体的に紹介するなど更なる参加勧奨に取り組むこと等により参加率を高めるとともに、紛争調整委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況、あっせんに関する留意事項等について情報提供等を行い、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

(ウ) 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とともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア 雇用型テレワークの普及促進

テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（平成30年6月15日閣議決定）や「働き方改革実行計画」等において、その普及が求められていることから、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

平成29年度に刷新した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部による企業への働き方改革等の取組への働きかけや、都道府県における地方自治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の活用によりテレワークそのもののメリットを周知する。併せて、テレワークの導入経費を助成する「時間外労働等改善助成金(テレワークコース)」等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

イ 自営型テレワークの就業環境の整備

クラウドソーシングの急速な拡大に伴い、仕事の機会が増加し、また、発注者や仲介事業者間で様々なトラブルがあること等の指摘がなされている。

こうした現状を踏まえ、自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成するために、契約条件の文書明示や契約条件の適正化等について必要な事項を周知していく必要がある。

平成30年2月に改訂した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者が改正の趣旨や内容を適切に理解するよう、周知用資料等を活用し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

ウ 副業・兼業の促進

平成29年度に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、企業や労働者から相談が寄せられた場合には適切に対応する。

(8) 治療と仕事の両立支援

ア 企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

(ア) 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

a ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「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」(平成 28 年 2 月 23 日付け基発 0223 第 5 号、健発 0223 第 3 号、職発 0223 第 7 号。以下「両立支援ガイドライン」という。)及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

b 地域両立支援推進チームの運営

熊本県地域両立支援推進チームの活動を通して、地域の関係者（熊本県健康局健康づくり推進課、医療機関、企業、労使団体、熊本県社会保険労務士会、産保センター、労災病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

c 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

また、地域におけるセミナー等の開催により企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 両立支援コーディネーターの養成

両立支援コーディネーターを養成するために、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

b 産保センターの活用

産保センターにおいて、以下の治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの提供を行っているので、その周知、利用勧奨を行う。

- ・労働者、企業、医療機関等からの相談対応
- ・企業、医療機関に対するガイドライン及びマニュアルについての研修
- ・両立支援コーディネーター養成研修・専門の相談員として「両立支援促進員」の配置
- ・医療機関（大学病院等）への出張相談窓口の設置

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、熊本安定所に就職支援ナビゲーター（長期療養者支援分）、求人者支援員（長期療養者支援分）を配置し、熊本大学医学部附属病院、高野病院、熊本赤十字病院等と連携して、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。

また、地域連携拠点病院の利用者ニーズ等に応じて、効果的な出張相談並びに拡充等を図る。

(9) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

(ア) 最低賃金・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

最低賃金・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、以下の事業を積極的に推進する「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」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。

a 業務改善助成事業

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 30 円以内及び事業場規模 30 人以下の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を 30 円以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

b 相談等支援事業

働き方改革の推進に向けて設置される「熊本働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

c 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3 社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を 2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成を行う。

e 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

(イ) 最低賃金制度の適切な運営（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、県内の経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、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、使用者及び労働者等に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(ウ) 賃金の引上げ等の支援

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成

の活用を促す。

イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

平成29年度から、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンター熊本に生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）が設置され、これまで各施設で行ってきた在職者訓練をはじめとする事業主支援業務の拡充・強化を図ることとした。生産性センターにおいては、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）、職業訓練指導員の企業への派遣や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・整備の貸出などを実施している。さらに、基礎的ITリテラシーを習得できる機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練コースを開発し、民間機関等を活用して実施する。局・安定所においては、これらの活用促進のため効果的な周知に努める。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

ア マッチング支援の強化

雇用情勢の着実な改善や、平成28年熊本地震からの復興需要などにより福祉、建設、警備、運輸分野（以下「人手不足分野」という。）を中心に人手不足が顕著になっており、これらの人手不足分野については熊本安定所に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に地方公共団体や業界団体など地域の関係機関と連携し求職者向けセミナーや、就職相談会等マッチングの促進に向けた取組を行う。また、看護師等の有資格者については、関係機関と求職者情報等を共有し復職講習と就職相談会を一体的に実施する。

保育分野においては、ブランク等により保育士求人への応募を踏み出せない求職者へアピールする機会として「保育士マッチング強化プロジェクト」に基づき未充足求人へのフォローアップ、就職相談会、保育士職場体験講習会等を地方公共団体と連携し実施する。

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用による雇用管理改善の推進等を図る。また、人手不足分野の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」を啓発するため、原則として雇用環境・均等室や労働基準部（監督署）とも連携して求人者向けセミナーを開催する。

介護分野においては、（公財）介護労働安定センター熊本支部と情報共有や、業務の連携を行うと共に同センターが設置する「介護労働懇談会」及び熊本県が設置する「介護人材確保対策推進協議会」と局が設置する「福祉人材確保対策推進協議会」を合同で実施し、人材確保と雇用管理改善の取組を一体的に実施する。

ウ 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

① 新卒者の県内就職の促進

生徒の県内就職率は56.9%（平成30年3月県内新規高等学校卒業者の職業紹介状況）と半数近くの生徒が県外に就職し、若年層の人口流出が人手不足に拍車をかけている状況にある。このため、新規高卒者の採用を予定している県内企業の魅力や仕事情報を生徒・学校等に発信し、企業の人材確保の資する取組（地元就職応援サイト）を充実させる。

また、地元企業への理解促進を図り、就職促進を図るために早い段階から、地域産業の理解、地元企業の実態等について企業担当者から話を聞く機会を設けるため、学校等と協力し高校企業説明会の実施を積極的に進める。

② 地域の創意工夫を活かした雇用・人材の維持・確保、地域活性化の推進（地域雇用活性化推進事業）

雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域において、市町村や地域経済団体等から構成される協議会が行う雇用管理改善や雇用拡大、人材育成、マッチングを通じた雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援するため、地域雇用活性化推進事業を委託し実施する。

局・安定所においては、幹部から市町村長等に対して当該事業の趣旨を十分に周知し応募勧奨を行う。また、実施地域で効果的に事業が実施されるよう、事業主・求職者への講習会情報の周知協力や、事業によって創出された魅力的な雇用とのマッチング支援等による連携を図るとともに、労働行政としての観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

局は本事業の委託主体となるため、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、受託協議会に対して適切な進捗管理・指導を行う。

③ 熊本県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化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「新しくまもと雇用創出総合プロジェクト」を促進し、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向けた取組を推進する。

また、熊本県が設置する「くまもと雇用創出総合プロジェクト推進協議会」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への協力など、事業の目的が達成されるよう積極的に連携を行う。

④ 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

実践型地域雇用創造事業の実施地域である天草地域及び和水町において、事業の効果的な実施となるよう事業主・求職者への講習会情報の周知協力や、講習会修了者のマッチング支援等による連携を図る。

局は、本事業の委託主体となるため、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、受託協議会に対して適切な進捗管理・指導を行う。

⑤ 地域雇用開発助成金の活用

雇用機会が不足している地域や、人口の減少等で事業所の設置が特に困難になっていることにより雇用機会が著しく不足するおそれのある地域等において、地域雇用開発助成金

(地域雇用開発コース)の活用を促すことにより、地域における雇用機会の拡充を図る。

また、地域雇用開発助成金(熊本地震特例)については、平成31年度末まで計画届の提出期間が延長されたため、制度の周知を図る。

b U I J ターンの推進

地方公共団体等の取組とも連携し、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。

また、地方人材還流促進事業の受託者と連携し、地方就職・地方移住に関する情報を収集するとともに、地方就職希望者への効果的な情報提供を図る。このほか、中途採用等支援助成金(U I J ターンコース)の対象地域を管轄する局・安定所においては、U I J ターン者の採用活動に関心を有する事業主等に対して、当該助成制度を周知する。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業の拡大及びハローワークにおけるマッチング機能の充実

転職・再就職者の採用機会の拡充に向け、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成、転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に引き続き取り組む必要がある。

(ア) 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)における成長企業が対象労働者を雇い入れた場合の助成の割増や、中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)における中途採用拡大を図った企業への助成及び生産性が向上した場合の割増助成について、成長企業による更なる転職者受入れの促進が図られるよう、事業主に周知してその活用を促す。

また、労働移動支援助成金のうち再就職支援コースについては、再就職援助計画を的確に認定し、本助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

(イ) 転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成

企業が転職・再就職者の受入れ促進のため取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」(平成30年厚生労働省告示159号)について、地域経済団体や事業主に対して要請を行うなど本指針の周知を実施する。

(ウ) 安定所のマッチング機能の強化

a 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等

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、局と所で目標管理するもの。

① 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とする。

(a) 就職件数（常用）

安定所の職業紹介により常用就職した件数について、24,408 件以上を目指す。

(b) 充足件数（常用、受理地ベース）

安定所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、23,955 件以上を目指す。

(c) 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、8,269 件（暫定値）以上を目指す。

② 補助指標

安定所に対する利用者の信頼を向上させていくためには、主要指標の向上だけでなく、利用者の視点に立ったサービスの向上を継続的に実施していくことが重要であるため、マッチング業務の質を測定する指標を補助指標とする。

(a) 求人に対する紹介率

安定所の新規求人のうち受理後翌々月末日までに 1 件以上紹介を行った求人の件数の割合について、前年度実績の平均値以上の割合を目指す。

(b) 求職者に対する紹介率

安定所の新規求職者のうち受理後翌々月末日までに 1 件以上紹介を行った求職者の割合について、前年度実績の平均値以上の割合を目指す。

③ 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を所重点指標とする。

(a) 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、908 件以上を目指す。

(b) 障害者の就職件数

安定所の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

(c) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、4,003 件以上を目指す。

(d) 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

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について、3,520 件以上を目指す。

(e) 公的職業訓練の修了 3 か月後の就職件数

公的職業訓練の修了 3 か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、1,147 件以上を目指す。

※ 当面の間は、公共職業訓練に関する就職件数に雇用保険適用相当就職を含める。

※ 平成 31 年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、平成 30 年 10 月～平成 31 年 9 月末訓練修了コースまでの数値とする。

(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

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

者の就職率について、92.7%以上を目指す。

(g) 正社員求人数

安定所で管理する正社員である求人の数について、76,937件以上を目指す。

(h) 正社員就職件数

安定所で管理する特定の正社員就職の数について、12,152件以上を目指す。

(i) 人材不足分野の就職件数

人材不足分野への職種に就職した件数について、6,946件以上を目指す。

(j) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、332件以上を目指す。

(k) その他、安定所と局が調整し設定するマッチング業務指標

局と安定所が調整し、上記以外の所重点指標を設定することも可能。

④ 継続的な業務改善を行う取組

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する。

b 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

① 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数が減少傾向にある中、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り、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、来所しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的求職者の掘り起こし等を行う。特に、正社員就職については、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、正社員限定の合同就職面接会や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は必ず全員に職業相談を行うこととし、2回目以降の認定日においても認定後に相談窓口へ誘導し原則として全員に対して職業相談を実施できるよう努め、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、i 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、ii 再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、iii 初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、iv 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。

② 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、適合する求職者を検索するとともに、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、各安定所の実情に応じて、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、「顔の見える関係づくり」に努め、求人企業のニーズの把握など、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は、i 正社員求人、ii 応募しやすい求人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求人のメリット等を説明し、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。

③ 求人票の記載内容と実態が異なる場合への対応

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、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

この問題については、職業安定法の改正により、平成30年1月から紹介時の求人票の労働条件から変更があった場合、労働契約締結前に求職者に変更点を書面により明示することが義務付けられていることから、求人者および求職者に対する説明・周知を図り、適切な実施に努める。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる場合について、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。

当該問題点については、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、土日祝日も受付けている「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

④ 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じている所が、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、局所内外の研修、わ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。特に、キャリアコンサルティング研修の実施、資格取得の促進等の環境整備を図るとともに、事業所訪問の実施等を通じ管内企業や業界動向、職業情報の蓄積・収集を図り、職員の専門性の向上、マッチング機能の強化に努める。

また、業務推進・改善に向け、各安定所において、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改善を図る。

さらに、基本業務の徹底を土台に、求人者、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。

(エ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

a 「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

市町村の庁舎等を活用し、国と市町村とが共同で運営する「ふるさとハローワーク」県内 4 市（山鹿市、荒尾市、宇土市、上天草市）において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。「ふるさとハローワーク」は地域の住民の就職の促進及び利便性の向上を目的に設置しており、地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、密接な連携に努める。

b 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力

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。

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 職業能力、職場情報の見える化の推進

ジョブ・カードについては、新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）において、2020（平成 32）年までに熊本県では 53,000 人を目標として設定されているところであり、効果的な活用促進が必要である。

(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、熊本県地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、当該運営本部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、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

なお、ジョブ・カードについては、平成 30 年度より利用者のニーズに合わせた様式編集が可能となっており、応募書類や事業所内での人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、一層の普及促進に努める。

(3) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において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。また、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくためには、女性活躍推進法に基づく取組が

努力義務である 300 人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進の実効性を高めるためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「女性の活躍推進企業データベース」による情報公表を行うよう働きかけるなど、見える化を推進する必要がある。

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

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、策定・届出等の履行確保を図るとともに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、課題の改善に当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、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

さらに、優秀な人材の確保や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ことにより、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

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おいて、女性活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、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に周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。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。

また、地方公共団体が実施する公共調達の加点等の女性活躍の施策とも連携を図り、効果的な取組促進を図る。

イ 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

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。

また、女性の活躍推進のためには、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、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の推進に向け、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。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

均等法に定める不利益取扱いの禁止に抵触すると思われる事案については、速やかに報告徴収を行い、厳正に対処する。

また、相談者のニーズに応じて、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に基づく労働局長による紛争解決援助制度、紛争調整委員会による調停制度の積極的活用

を促し、円滑かつ迅速な解決を図る。

エ 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の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体に安定所の臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により、早期就職の促進を図る。

オ 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、託児付きセミナー、事業拠点未設置の地域における出張セミナーの実施や出張相談の充実、地方自治体やひとり親への支援を行う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、地方自治体や雇用環境・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。

また、マザーズハローワークにおいて、職業訓練受講者の支援の充実等のため、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせん及び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での支援を実施する。

(4) 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周知及び履行確保

男女を問わずすべての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労使を始めとした関係者による理解を深め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要がある。

最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。

また、第1子出産後の女性の継続就業率は、全体では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、パートタイム労働者・派遣労働者は25.2%と大きな差が生じて

いる。取得要件を満たせば有期契約労働者についても育児休業が取得できることについて、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又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。

また、家族の介護・看護を理由とする離職者数が全国で約 9 万 9 千人存在することから、家族の介護に直面した労働者が介護休業・介護休暇を始めとした制度を活用して就業を継続できるよう、事業主及び労働者のみならず、広く制度の周知を行う。周知に当たっては、地域包括支援センター等との連携も図ること等により、要介護者を抱えた労働者と接することの多い介護支援専門員（ケアマネージャー）やメディカルソーシャルワーカー（MSW）への周知を行い、当該専門職から労働者に対して必要な助言等を行うよう、要請する。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育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

イ 男性の育児休業取得等の促進

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状がある。女性の活躍を推進するためには、男性の育児促進に加え、企業において男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。

男性の育児休業取得率は、近年上昇しているものの、平成 29 年度は 5.14%（全国）と依然として低水準となっており、2020（平成 32）年までに 13%という政府目標達成のためにも様々な取組を進める必要がある。

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業・個人の取組内容に関する広報資料の活用や企業向けセミナーの実施により、男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境の整備を支援するため、両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

仕事と介護の両立については、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」の策定を図るため、厚生労働省のホームページに掲載した支援ツールや啓発動画等を活用して周知を図る。

加えて、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相談や問い合わせがあった場合に、適切な情報提供及び助言を行う。

また、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援するため、両立支援等助成金を効果的に活用する。特に、大企業と比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる

中小企業等への普及を進めるとともに、育児・介護等によりやむを得ず離職すると再び就業を希望しても正社員として復職しづらい現状に鑑み、再雇用制度を導入し希望者を再雇用した事業主が活用できる助成金（再雇用者評価処遇コース）について効果的な周知を図る

エ 次世代育成支援対策の推進

労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出の履行確保や、「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

次世代育成支援対策推進法に基づく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 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数 101 人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

(5) 外国人材受入れの環境整備等

ア 外国人材の受け入れ

平成 31 年 4 月より新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。

(ア) 特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するため、地方自治体と協力して事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促すとともに、地域のハローワークに外国人が来訪した場合には、通訳の活用等により本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等とのマッチング支援を行う。

近年の労働関係法令の改正等を踏まえ見直しを行った外国人指針に基づき、適切な事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導等を行う。また、多言語化予定のパンフレット等を活用することで外国人の事業主に対しても外国人雇用状況届出制度の適切な運用を徹底する。

イ 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

外国人労働者は、日本語や日本の労働慣行、労働災害防止の取組に関する知識が乏しいこと等から、労働条件に係る問題が生じやすく、労働災害のリスクが高い等の問題がある。具体的には、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、職業安定部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、賃金支払いの適正化等の徹底を図る。さらに、平成 31 年度から外国人労働者相談コーナーを設け外国人労働者からの相談

に的確に対応する。

ウ 技能実習の適正な実施

技能実習制度においては、技能実習法に基づき、機構と適切な連携を行う。また、機構が技能実習法に基づき、監理団体への実地検査を年1回程度、実習実施者への実地検査を3年に1回程度行うところ、これが拒否された場合等には、当該法律に基づき、局の職員は、機構の実地検査に同行する形で、立入検査を行う。

また、技能実習法に基づき、監理団体は、傘下の実習実施者が、技能実習に関し労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理責任者をして、当該実習実施者に対し、是正のために必要な指示を行わせた上で、その旨を署、局等に通報するので、これら関係行政機関は受理する。

さらに、実習実施者、監理団体等が技能実習法令に違反する事実がある場合に、技能実習生は主務大臣に申告することができる。当該申告は機構が行う母国語相談でも受け付けるが、本省のほか局においても申告を受理する。申告を受理した場合には適切に対処する。

その他、局、機構、地方入国管理局、他省庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で局が事務局として開催する地域協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

(6) 障害者の活躍促進

ア 公務部門における障害者雇用

昨年、国等の機関における対象障害者の不適切計上が明らかとなったことを受けて策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）」に基づき、各府省や地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

そのため、各府省等向けのセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。また、安定所に就職支援ナビゲーターを配置することにより、各府省等における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図る。

イ 平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

平成30年4月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じた企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加が予想されることから、障害者の就労支援から職場定着に関して、一体として取り組む必要がある。

障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制を整備することや職場実習推進事業等を積極的に実施するとともに、障害者の職場適応に向けた支援としてジョブコーチ支援が有効であることから、障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会を捉え、これらの取組について積極的に周知を図る。

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化された中、雇用者数は大幅な増加傾向にあるものの、職場定着等に課題を抱えるケースも多い。また、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や、難病のある者においても、職場定着等に課題を抱えるケースがあることから、多様な障害特性に対応した適切な就労支援に取り組む必要がある。

(ア) 精神障害者等に対する就労支援の充実

精神障害者等に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関と安定所との連携強化や、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の養成等を実施する。また、障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促す。

(イ) 発達障害者、難病患者に対する就労支援

発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。

障害者に対する合理的配慮の提供等に係る事例集の積極的な周知を図る。

オ 障害者の職業能力開発の推進

障害者の新規求職申込件数が毎年増加を続けている中、職業訓練受講者数が減少傾向で推移していることから、その就職支援を強化するため、的確な職業訓練の受講あっせんや、都道府県において職業訓練ニーズを踏まえて適切に訓練コースを設定できるよう支援することが必要である。

そのため、局及び安定所は、都道府県や地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。また、精神障害者等の新規求職申込件数が大幅に増加していることを踏まえ、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて、職業訓練ニーズを把握し、都道府県への情報提供を行う等、都道府県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び障害者訓練の委託先機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合は、都道府県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

(7) 高齢者の就労支援・環境整備

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

高齢者が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える必要がある。

(ア) 企業における高齢者の定年延長・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、必要に応じて局・安定所の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、局・安定所は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

高年齢者雇用安定法に基づく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なか、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。

(ア) 高年齢者に対する再就職支援の強化

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、熊本安定所及び菊池安定所に設置された高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を平成31年4月より八代安定所及び玉名安定所にも設置し拡充を行い、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、高年齢者の就業促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

あわせて、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、平成31年度より60歳以上の者を初めて中途採用した場合の助成額の上乗せを実施するため、高齢者の採用の促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促すとともに、中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）についても、その活用により起業による40歳以上の中高年齢者等の就業・雇用機会の創出が図られるよう、事業主のニーズに応じた制度の周知を幅広く行う。また、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の活用を引き続き促進する。

ウ 地域における多様な働き手への支援

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ため、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。

(ア) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

熊本県に設置された熊本県生涯現役促進地域連携協議会が実施する「生涯現役促進地域連携事業」について、県内全域を対象地域とした高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

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とともに、シルバー人材センター事業に対する補助金の交付に係る審査確認を徹底する。

特に、平成 28 年 4 月より臨時的かつ短期的又はその他軽易な業務に係る就業に限定されていたシルバー人材センターでの働き方について、県知事が市区町村ごとに指定する業種及び職種について、派遣・職業紹介を行う場合に限り、週 40 時間までの就業の取扱いが可能となったところであり、本制度を活用した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、局、県及びシルバー人材センター連合等が連携を強化し、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。

(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「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。)に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度(以下「ユースエール認定制度」という。)等の取組を引き続き促進するとともに、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を引き続き適正に実施する必要がある。

特に、ユースエール認定制度については、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行う。同制度及び同認定企業に関し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。

また、学卒全員正社員就職に向け、①学校等と連携を強化し、就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生を局・安定所が早期に把握し、新卒応援ハローワークに適切に誘導する、②特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人手不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化する。

さらに、引き続き新卒及び既卒概ね 3 年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行う。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等の就職支援について、引き続き正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、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する支援の強化のため、セミナーや公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行っていく必要がある。

そのため、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)の活用等により、就職支援の充実を図る。

加えて、人材確保が困難な中小企業に対するマッチングの推進の取組みの一環として、例えば人材不足分野（福祉、建設、警備、運輸等）に係る求人抽出を積極的に行い、フリーター等へマッチングを推進するとともに、企業等に対する求人条件の緩和指導を行う等、個々の企業ニーズに応じた効率的な対応を心がけ、当該求人とフリーター等との丁寧かつ着実なマッチングを行う。

ウ 若者無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は全国で50万人台半ばで高止まりしており、加えて、いわゆる就職氷河期に学校を卒業・退学した無業者の滞留等により、これらの者を含む40代前半までの無業者数は全国で約100万人にも達する。

これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を考える人材となるよう、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の拠点、相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る必要がある。

サポステについて、局は、安定所とサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。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、サポステの支援を経て安定所に誘導された者等に対する職業相談・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。

さらに局・安定所においては、学校、サポステ等の関係機関の連携強化にも配慮し、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。

(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

生活保護受給世帯数の高止まりや生活困窮者支援のニーズの高まり等に対応するため、安定所と都道府県や市町村など地方公共団体が一体となった就労支援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく必要がある。

また、刑務所出所者等やホームレス等で就職を希望する者に対する就労支援や職場への定着支援を実施する必要がある。

ア 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

(ア) 安定所等における生活困窮者の就労支援

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援の充実を図るため、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、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の支給により事業主の生活保護者等を雇用する意欲や機会を高めるほか、就職後の職場定着支援を強化することにより、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。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ、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、更生保護施設等の巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用助成金等の支援制度の活用を積極的に活用することにより、安定所と矯正施設・コレワーク（法務省所管：矯正就労支援情報センター室）・保護観察所等が

連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図る。

(ウ) 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

建設労働対策の推進については、「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。

イ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、同推進員未選任事業所に対する設置勸奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の活用の周知徹底、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周知・啓発を推進する。

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

ウ 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

労働施策総合推進法第 9 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、適切に対応すること。

(10) 中小企業退職金共済制度の普及促進

中小企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度及び会社合併等に伴う中小企業退職金制度と企業年金制度間の制度移換について、周知広報等を推進する。

(11) 重層的なセーフティネットの構築

ア 雇用保険関係の安定的運用

(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、遡及適用の取扱について局労働保険徴収室とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

(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。また、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の促進を行う。

(ウ) 教育訓練給付制度の周知

労働者の自発的な能力開発を支援するために、教育訓練給付制度について、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。特に、平成 31 年 4 月から専門実践教育訓練給付の対象講座が拡大されること、平成 31 年 10 月から一般教育訓練給付について IT スキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられることを踏まえ、取扱変更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。

(エ) 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、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・助言や局が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。

また、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への聴取、③一般被保険者等への切替、などを引き続き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。

(オ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「規制改革実施計画」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）に社会保険関連手続のオンライン申請利用率の大幅な改善が盛り込まれたことを踏まえ、更なる電子申請の利用促進のために、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施、②事業所向け説明会の実施、③熊本県社会保険労務士会等との定期的な意見交換会を実施するとともに、事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応し、迅速に処理を行うための雇用保険電子申請事務センターを平成 29 年 10 月に開設している。

(カ) マイナンバー（個人番号）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、今後、日本年金機構等から安定所への情報照会が順次開始される予定であることから、引き続き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 30 年 3 月 12 日付け職保発 0312 第 1 号「情報提供ネットワークシステムによる情報連携の対象機関の拡大に伴う雇用保険分野のマイナンバーの取得の更なる徹底等について」によりその取得の徹底に努める。

平成 31 年 3 月 27 日付け職発 0327 第 36 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。

イ 公的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、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、地方公共団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、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、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせん及び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での支援を実施する。

(ウ) 公的職業訓練修了（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の徹底等により、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、局・安定所と熊本県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前から安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

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。

ウ 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。

(12) 人材育成の強化

ア 人材開発施策の活用等

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～」や平成 29 年 10 月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、熊本県や関係機関と連携の上、公的職業訓練の周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及び更なる活用促進を図る必要がある。

(ア) 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

平成 30 年 9 月にハロートレーニングをはじめとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」を設置し、AKB48 チーム 8 を任命。職業能力開発施設への訪問や各種イベント出演といったアンバサダーの活動を通じて、人材開発施策全体のさらなる利用促進を図る。

(イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

局・安定所が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。

なお、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留意する。

さらに、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、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

特に、働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定を推進し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的 IT リテラシーを習得する職業訓練コースの設定促進に努める。

(ウ) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、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、人材開発行政を推進するにあたり、企業に対する重要な支援策である。さらに、雇用管理指導業務を行う上で企業に働きかけを行うための有用な支援策として、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を拡大するための支援策として政策効果が期待されるものである。

平成 31 年度においては、企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、必要な見直しが行われた。

具体的には、

- a リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加、
- b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加、
- c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大することなどとしている。局・安定所においては、引き続き効果的な周知に努める。

(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

労働市場における安定所のセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えの下、安定所の業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）を2020（平成32）年1月から段階的に実施することを予定している。

特に、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、安定所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、安定所の利用者層を拡げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

このため、システム刷新を見据え、安定所に来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組んでいく必要がある。平成31年度はこうした観点から職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

ア 未手続事業一掃対策

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を平成27年度比で2割解消すること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の解消に向けて、

(ア) 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。

(イ) 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。

(ウ) 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、労災保険料及び雇用保険料の額の算定、時効により保険料を徴収する権利が消滅しないこと等に十分留意して実施する。

イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理業務に当たっては、滞納事業を組織的に管理し、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、適正かつ実効性のある業務を実施する。また、滞納事業場に対する納付督促について、弁護士法人等に業務委託することが適当である事業に関しては積極的に活用を行い、滞納整理業務の効果を高める。

(2) 電子申請の利用促進等

平成 28 年 9 月設置の規制改革推進会議において、事業主が行う行政手続コストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続の電子化等を進めることが閣議決定された。これを受け、平成 29 年 6 月に策定・公表された厚生労働省基本計画では、労働保険関係手続が、電子申請の利用促進による行政手続コスト削減の最優先施策として掲げられたことから、事業主や社会保険労務士会等に対する協力要請等を通して、電子申請の一層の利用促進を図る。

5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成 31 年 2 月 4 日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

第 3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

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には、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、第一に、局署所において日々の業務の進め方に無駄が生じていないか点検し、改善を行うとともに、独自の工夫を凝らし、行政事務のより一層の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い労働行政の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。第三に、各地域の実情に配慮しつつ局への業務の集中化を着実に実施することなどにより、行政事務の

効率化を進める。

(3) 業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法、職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、課題を抱える求職者や求人者及び労使からの相談に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。

(4) 行政事務の情報化への対応

本省所管システム(総務・雇均システム、労働保険適用徴収システム、労働基準行政情報システム及びハローワークシステム)等を積極的に活用して、行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム(ADAMS II)、電子調達システム等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能の活用により、局署所の行政事務の一層の効率化を図る。

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に沿った情報セキュリティの確保に万全を期す。

(5) コスト削減の取組

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。

2 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、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、活用を努める。

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を活用しながら、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。

特に平成28年熊本地震からの復興工事等の産業活動が本格化する中、地震による雇用情勢への影響は小さくなりつつあり、求職者が減少基調にある一方、企業からの求人は高水準の状況

が続き、深刻な人手不足が継続しており、県内の労働力需給は引き続き逼迫していることから、今後は労働災害防止対策、人材確保対策等を徹底する必要がある。

施策の展開に当たっては、復興等が行われていることに配慮しつつ、行政目的の達成のための効果的な手法等を追求する。

また、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一方、雇用調整、労働力不足、過重労働、安全衛生対策等で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。

(2) 地方公共団体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等室が窓口として中心的な機能を果たし、地方公共団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、局長等の幹部が、都道府県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、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、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、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、「労働施策総合推進法」(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公共団体との連携施策として法律に明記されたことから、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、安定所の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。

加えて、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。

さらに、働き方改革を通じて女性の活躍推進、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、都道府県等との連携を密にして、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を開催するとともに、「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た取組を推進する。

(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、労働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。

さらに、労使団体に対し、「働き方改革推進熊本地方協議会」を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため「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。

例えば、毎月の記者会見により局長自ら積極的に情報発信を行うことにより、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供することや取材を行ってもらえるように事前に局署所の行事・イベント等の周知を行う等、マスコミや地域関係者に対して局署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

さらに、各種施策の内容に留まらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

3 行政文書及び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) 行政文書の適正な管理

「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。

また、改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定平成 29 年 12 月 26 日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」(平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 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」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」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。

(3) 情報公開制度等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。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

- ① 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに熊本労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。
- ② 「都道府県労働局法令遵守要綱」(平成 23 年 5 月 31 日改訂)に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。
- ③ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。
- ④ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。
- ⑤ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的にすべての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、採用後速やかに公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要がある。このため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

この点、労働基準監督官は、行動規範が定められたことを踏まえ、違反の指摘にとどまらず、その是正方法について、事例を含めた丁寧な指導を徹底することとする。

また、「熊本労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」(平成 25 年 8 月 22 日策定、平成 30 年 8 月 7 日一部改正)に基づき、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、当該要領について職員への周知を図る。併せて、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、当該要領に基づき、防災訓練等の実施、非常用の物資の配備及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう、非常時優先業務や開始目標時間等を、「携帯用緊急連絡カード」に記載して、職員に常時携行させることにより徹底を図る。