

熊本労働局

平成31年度 労働行政運営方針 の概要



熊本労働局の行政運営方針の最重点事項

以下の事項を最重点として、労働局を挙げて取り組みます。

- ① 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 人材不足分野における人材確保対策の推進

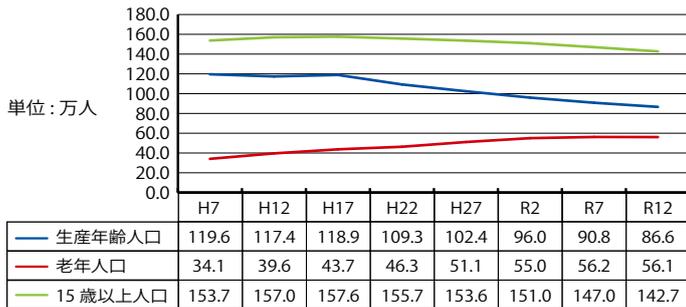
熊本労働局最重点施策

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ることから、労働力人口の減少が懸念されます。

熊本県における各人口の推移と予想



【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です。

- 長時間労働の抑制（時間外労働の削減、年次有給休暇取得促進、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差の解消）
- 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、情報公表の実施）
- 労働生産性（就業者1人当たり）の向上

1 長時間労働の抑制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、監督指導を実施します。
- 全労働基準監督署（以下「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します。
- 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・相談支援を実施します。
・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、各種キャンペーンを実施します。

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を行います。
・熊本働き方改革推進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を図ります。

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を支援します。
・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を図ります。

- 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を促進します。

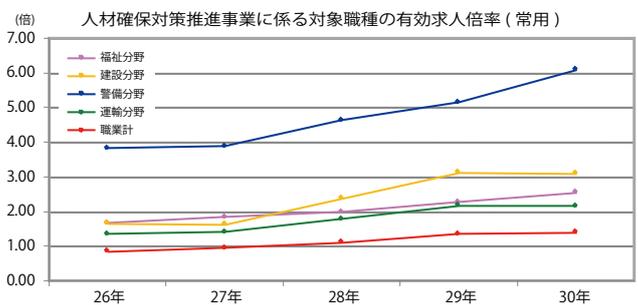
4 最低賃金等の引上げに向けた生産性向上等への支援、生産性向上人材育成支援センターの活用

- 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を図ります。
- 雇用関係助成金による企業の実業性向上の支援
・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を行います。
- 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を図ります。

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いることから、特に、福祉・建設・警備・運輸分野で入不足が顕著になっています。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ります。

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（以下「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ります。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します。
- 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します。

2 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

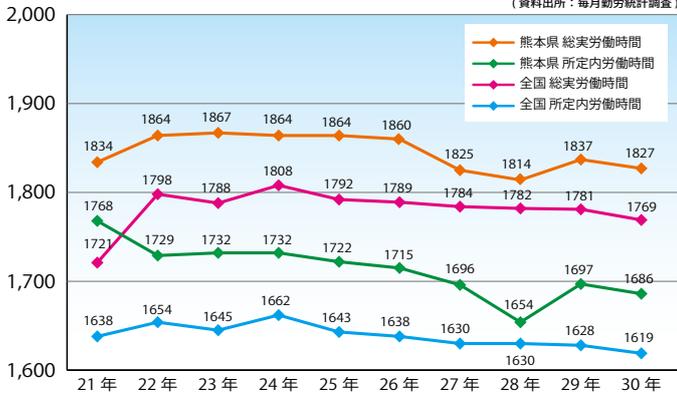
- 雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用による雇用管理改善を推進します。
- 人手不足分野の事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を啓発するため求人者向けセミナーを実施します。
- 福祉（介護分野）においては、（公財）介護労働安定センター熊本支部との情報共有や、業務の連携を行うとともに同センターが設置する「介護労働懇談会」及び熊本県

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します。

熊本県内の現状・指標

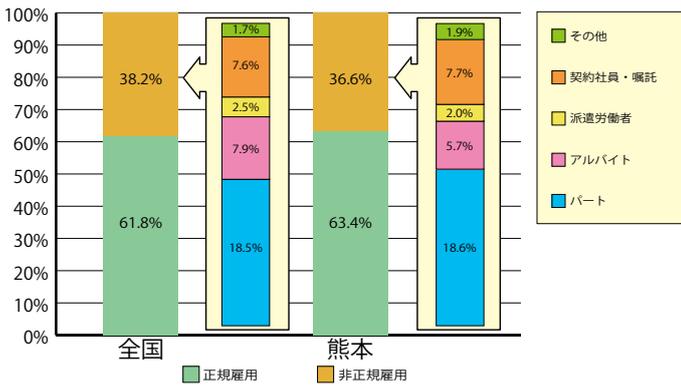
1 働き方改革関係

(1) 年間総労働時間



県内の総実労働時間及び所定内労働時間は減少傾向にあるものの、依然として全国平均値を上回っている。

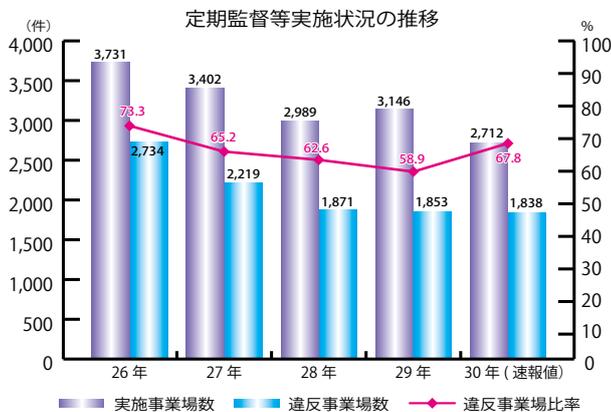
(2) 非正規雇用労働者の割合



熊本県は、全国と比べ非正規雇用労働者の割合が1.6ポイント低くなっていますが、雇用者の3割を非正規雇用労働者が占めています。資料：平成29年就業構造基本調査（総務省）

2 法定労働条件確保対策関係

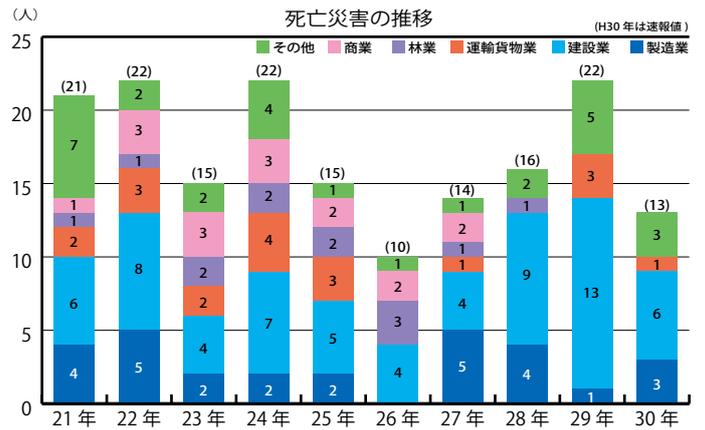
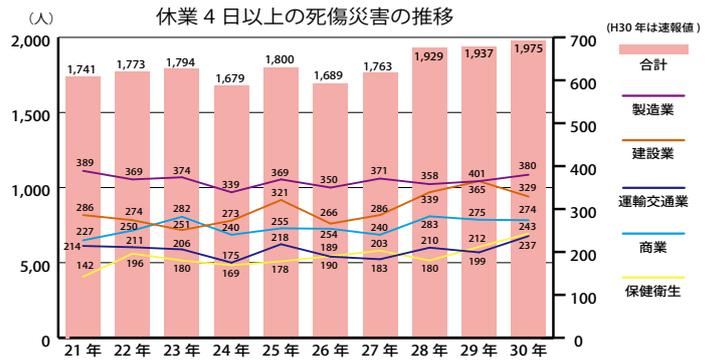
● 定期監督等の実施状況



定期監督等の実施について、およそ3,000件台で推移し、違反率は、およそ60%台となっている。(※) H30年の実施事業場数は支援班が行なう訪問支援を除いています。

3 労働災害発生状況

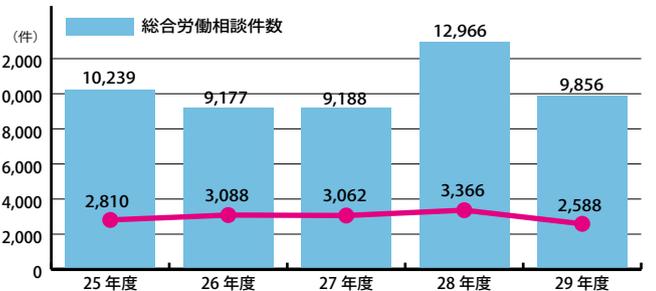
● 休業4日以上の死傷者数



平成30年の労働災害（速報値）による休業4日以上の死傷者数は、1,975人で前年と比べ62人（3.2%）増加しました。死亡者数は前年と比べ9人減少し13人でした。

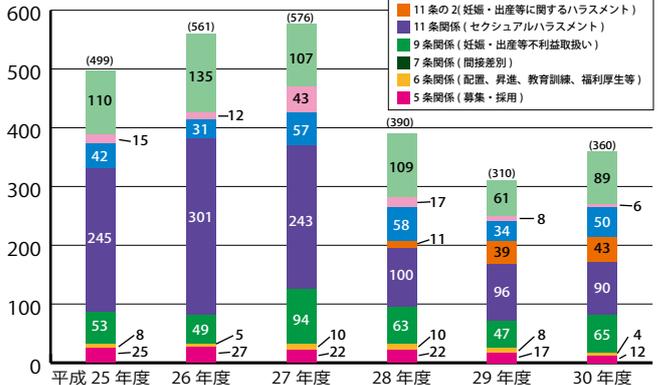
4 各種相談状況

総合労働相談件数の推移



総合労働相談件数は、前年度比で24.0%減少するも「いじめ・嫌がらせ」の割合は増加しています。

男女雇用機会均等法関係相談の推移



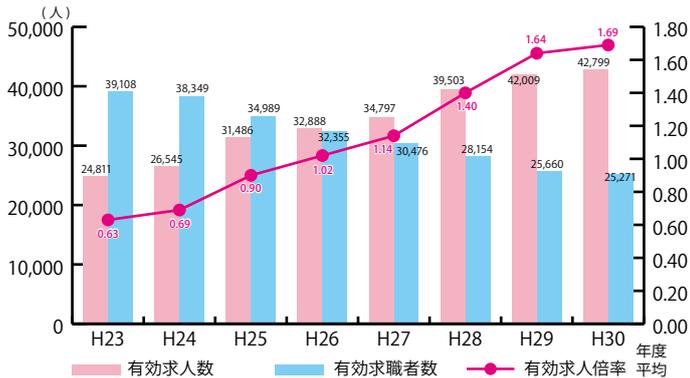
妊娠・出産等ハラスメントは増加傾向にあります。

5 障害者虐待の件数の推移

把握の端緒	平成29年度	平成28年度	平成27年度
県からの報告	4	1	1
労働局等への相談	20	14	10
労働基準監督署の 臨検監督等で把握	3	2	11
合計	27 (+58.8%)	17	22

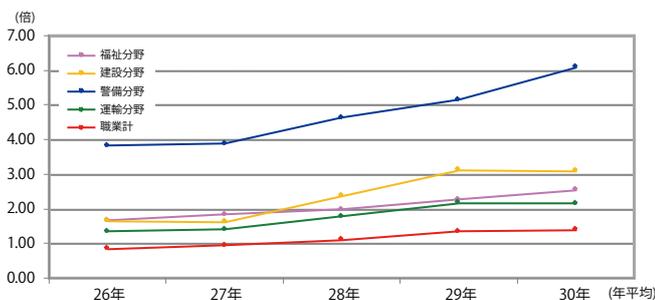
通報・届出件数、虐待が認められた件数ともに大幅に増加しました。

6 求人・求職の推移



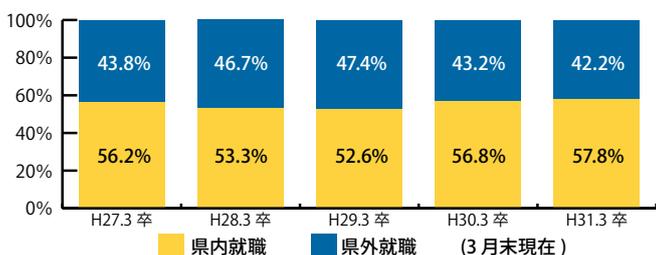
平成30年度は、景気の緩やかな回復や平成28年熊本地震からの復興需要等により新規求人数は1月に過去最高を更新するなど増加傾向であり、一方、新規求職者数は生産年齢人口の減少といった構造的な背景等もあり減少傾向でした。熊本県管内の雇用失業情勢は、求人が求職を上回る人手不足の状況が続いています。

7 人材不足分野の有効求人倍率の推移



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ます。

8 新規高卒者の県内就職割合の推移

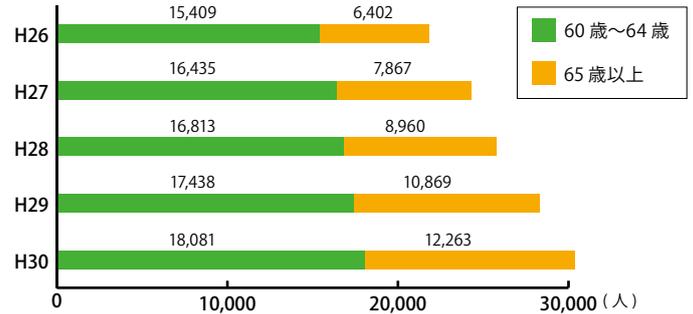


平成31年3月新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況(平成31年3月末現在)は、県内高卒求人数が7,254人と前年同月比で8.3%増加し、県内就職者数は2,096人と前年同月比で

3.1%増加しました。県内就職割合は57.8%と前年同月を1.0ポイント上回っています。

9 65歳以上の高齢者雇用の状況

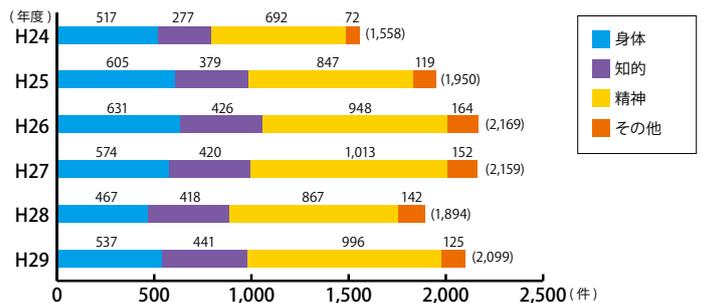
(常用労働者数)【企業規模 51人以上】
(各年6月1日現在)



平成30年6月1日現在の高齢者の雇用状況調査により、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%となっています。

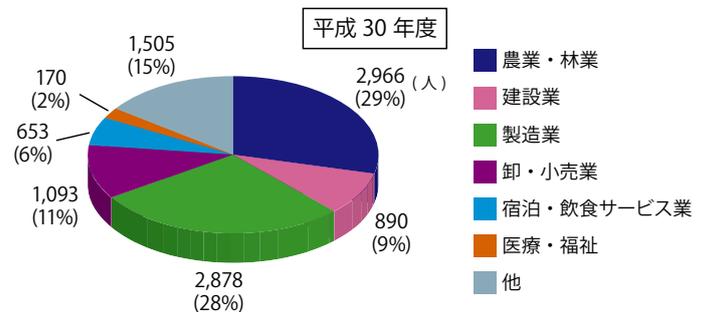
65歳以上の常用労働者数(企業規模51人以上)は、平成26年度の6,402人に比し、平成30年度は12,263人と91.5%の増加となっています。

10 障害者の就職件数の推移



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年ぶりに増加しました。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件となっています(「職業安定業務統計」)。

11 産業別外国人労働者数

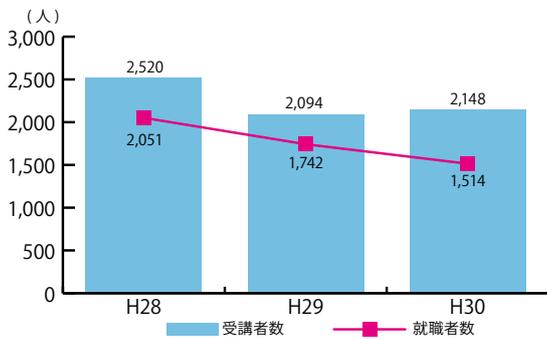


外国人雇用状況調査により、平成26年度の外国人労働者数4,416に比し、平成30年10月末現在の外国人労働者数は10,155人と、この5年間で5,739人と130%増加しています。

産業別にみると、「農業・林業」が29%を占め、次いで「製造業」が28%、「卸・小売業」が11%、建設業が9%となっています。

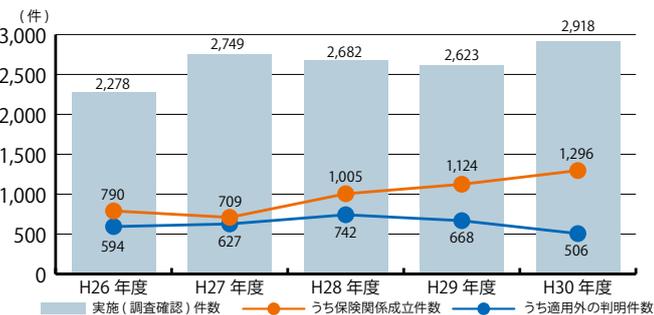
「農業・林業」の事業所の占める割合が、全国に比して多いのが特徴的で、平成26年度比では、「建設業」の外国人労働者数の伸び率(432.9%増)が高くなっています。

12 ハورتレーニング(公的職業訓練)の実施状況



公共職業訓練・求職者支援訓練を合わせた「ハورتレーニング(公的職業訓練)」の受講者数は、平成30年度で2,148人、就職者数は1,514人となっています。

13 労働保険の未手続事業場一掃対策の実施状況



平成30年度の実施(調査確認)件数 2,918件のうち、保険関係の成立が506件、適用外事業場と判明したものが1,296件となっています。

働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進等

1 働き方改革を進めるに当たって

(1) 基本的姿勢

多様な人材が個々の実情に応じて働ける職場環境の実現のための労働条件の改善の支援を行い、そのことを通じた従業員の定着率の向上を目指すとともに、生産性の向上を支援します。

(2) 手法

改正法内容のみならず具体的な対応方法や事例について説明をするとともに、現行法令・運用についても丁寧な説明等を実施し、自主的な改善を促すことを基本とします。

また、労働時間改善指導・援助チームによる対応を実施します。

(3) 重点対象

中小企業・小規模事業者及び社会福祉施設等法律上大企業に分類されるものの、実質は中小企業に相当するものを重点対象とします。

なお、人手不足の著しい業種については、改正規定の猶予の状況を踏まえつつ、内容や手法について工夫を講じながら、優先度を高めて対象とします。

2 長時間労働の是正を始めた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

(1) 基本的な姿勢

中小企業等においては、一般的に労務管理の体制が十分ではなく、人材の確保や発注者等との取引関係などにも困難な課題を抱えておられる場合が多いことから、関

係法令の周知や監督指導に当たっては、労働基準監督官行動規範に基づき、それぞれの会社の事情を踏まえた丁寧な対応を行うことで、自主的な法定労働条件の確保に取り組んでいただけるよう促します。

このため、各種施策を行うに当たっては、改正法のみならず現行法令の内容及び運用を説明することはもちろんのこと、事情に応じた好事例や助成金等の支援策等を紹介してまいります。

(2) 職場環境の整備等に係る効果的な周知広報・啓発の実施

●働き方改革関連

特に働き方改革関連法の適用が猶予されている中小企業、医療保健業、運輸業、建設業等に対して、労働局の関係部局及び各監督署に設置した労働時間相談・支援班を中心として、働き方改革の必要性、長時間労働を前提にしない働き方の好事例、改正労基法及び現行労基法の内容、労働者の過半数を代表する者の適正な選出、年次有給休暇の計画的付与制度、関連する助成制度等について、各業界団体や支援センターと連携して周知広報・啓発を行ってまいります。

●最低賃金関連

下表に掲げる最低賃金の周知のため、ゆるキャラを招へいた街頭での周知活動や管内市町村の全ての広報紙への掲載依頼等を行ってまいります。

地域別最低賃金	最低賃金額(時間給)	効力発生の日
熊本県最低賃金	762円	平成30年10月1日
特定(産別)最低賃金	最低賃金額(時間給)	効力発生の日
電子部品・デバイス・電子回路 電気機械器具・情報通信機械器具製造業	807円	平成30年12月15日
自動車・同付属品製造業 船舶製造・修理業、船用機関製造業	858円	
百貨店総合スーパー	765円	

※特定(産別)最低賃金の適用範囲については、制約等がありますので、一部の労働者には適用されません。

(3) 的確な行政指導の実施による法令に違反する行為の是正等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を始めとする法定労働条件の確保のために、各事業場に立ち入って必要な調査を行い、法令に違反する行為等の是正や法令に違反していないものの改善の必要のある事項について改善を求めます。

- ① 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止
 - 時間外・休日労働が1月当たり80時間超えていることが疑われる事業場
 - 過労死等に係る労災請求が行われた事業場
- ② その他の法定労働条件の確保
 - 時間外労働や申告の多いと見込まれる業種に属する事業場
 - 法定労働条件が確保されていないことが疑われる事業場
 - 監督指導が少ない等必要と認められる事業場
- ③ 最低賃金の履行確保
 - 地域別最低賃金の影響率が高い地域・業種に属する事業場
 - 地域別最低賃金未満の労働者を雇用していることが疑われる事業場
- ④ 労働災害の防止
 - 災害発生率が高い業種に属する事業場
 - 災害発生リスクが高い機械・設備等を取り扱っていることが疑われる事業場
- ⑤ 健康障害の防止
 - 健康障害のリスクが高い物質を取り扱っていることが疑われる事業場

(4) 重大・悪質事案に対する厳正な対応

重ねて改善を促しても是正されないもの、違法な長時間労働により過労死等又は重大な結果を生じさせたものなど重大・悪質な事案は司法処分を含め厳正に対処します。

(5) 平成28年熊本地震の復旧・復興工事に従事する労働者の安全と健康確保対策

熊本地震の復旧・復興工事については、ビル・マンションの解体、損壊した住宅の再建工事及びトンネルや橋梁等の災害復旧工事が継続して行われているため、引き続き、墜落・転落災害、重機災害等、復旧・復興の段階に応じた労働災害防止対策を徹底します。

(6) 第13次労働災害防止推進計画の取組

平成30年の労働災害(速報値)による休業4日以上(死亡者数は、1,975人で前年と比べ62人(3.2%)増加しました。死亡者数は前年と比べ9人減少し13人でした。

2018年度から2022年度までの5か年を計画期間とした第13次労働災害防止推進計画の目標達成(2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、休業4日以上(死傷災害)を10%以上減少)に向けて、引き続き、建設業、製造業、林業、小売業、社会福祉施設、飲食店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、転倒災害、腰痛、熱中症等の防止対策に取り組む必要があります。

① 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

建設業における墜落・転落災害等の防止、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、林業における伐木等作業の安全対策の推進を図ります。

② 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策等の推進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等、労働者の心身の健康確保対策への企業の積極的な取組の促進を図ります。

③ 災害の増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応

第三次産業(小売業、社会福祉施設及び飲食店)、陸上貨物運送事業を対象として、労働災害防止のための周知、指導を行います。

特に、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害の防止対策の更なる促進を図ります。

④ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

治療と仕事の両立支援については、企業における取組の推進のための支援、企業と医療機関の連携の促進を図っていきます。

⑤ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質、石綿、粉じん、電離放射線による健康障害の防止、受動喫煙防止対策の推進を図っていきます。特に、本年度は第9次粉じん障害防止総合対策の初年度であり、粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守指導のみならず、粉じんによる健康障害防止対策を推進していきます。

また、石綿による健康障害の防止については、熊本地震による建物の解体工事が今後も続くと考えられるため、引き続き、石綿等粉じんの発散及びばく露防止対策の強化に取組みます。

(7) 労災補償の迅速・適正な処理

過労死等事案及び石綿関連疾患を含む労災請求事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を行います。

(8) 労働基準監督署の運営に関する苦情

厚生労働省のホームページに苦情窓口を開設及び当局的労働基準監督官の権限行使に関する苦情の申し出方法を掲載しています。

3 的確な行政指導等による柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 職業生活と家庭生活の両立支援

- 労働者が円滑に制度を利用できるよう育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底・履行確保を図ります。
- 両立支援等助成金を活用し、男性の育児休業の取得促進や職場環境整備に取り組む事業主を支援します。
- 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」策定・届出の完全実施を図ります。
- 「くるみん・プラチナくるみん」認定制度の周知、取得促進を図ります。

(2) テレワーク・在宅ワークの推進

- 「雇用型テレワーク」「自営型テレワーク」等の柔軟な働き方についての適正な労働条件の確保のため、ガイドラインについて周知を図ります。

(3) 治療と仕事の両立支援

- 「両立支援ガイドライン」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行い、両立支援の取り組みについて啓発を行います。

(4) 改正法に基づく柔軟な働き方がしやすい環境整備

- 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して助成金活用等による支援を実施します。

4 総合的なハラスメント対策の推進

- 妊娠・出産、育児・介護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とパワー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、ハラスメントを未然に防止するよう事業主に促します。
- 職場におけるハラスメントの相談に迅速かつ適切に対応します。

5 個別労働関係等各種紛争への的確な対応

(1) 個別労働関係紛争の解決の促進

- 総合労働相談コーナーにおいて、事案に的確かつ適切に対応します。
- 労使間の民事上の紛争をあっせんなどにより迅速な解決を図ります。

(2) 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、有期雇用労働法関係の紛争解決の援助

- 事案に的確かつ適切に対応するとともに、労使間の民事上の紛争を調停制度などにより迅速な解決を図ります。

6 その他の施策に係る効果的な周知広報・啓発の実施

(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- 「熊本県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた取組を進めます。

(2) 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ます。

7 生産性向上推進に係る支援

- 業務改善助成金の積極的な周知、利用促進を図ります。
- 「熊本働き方改革推進支援センター」を活用し、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援を行います。

人材確保支援や多様な人材の活躍推進、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

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」）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、地方公共団体や業界団体など地域の関係機関と連携しマッチング支援を強化します。

2 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

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し、助成金の活用を含め更なる支援を行います。

3 的確な行政指導等による多様な人材の活躍促進

(1) 女性の活躍促進

- 労働者が性別により差別されることなく、働く女性が母性を尊重され充実した職業生活を送ることができるよう、男女雇用機会均等法等の履行確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションの取組を支援します。
- 女性活躍推進法に基づき、義務企業の「一般事業主行動計画」策定・届出の完全実施を図り、取組の実効性の確保を図ります。
- 女性活躍加速化助成金の活用等により、努力義務企業の取組促進を図ります。
- 「えるぼし」認定制度の周知、取得促進を図ります。

(2) 高齢者の就労支援・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、企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進に努めるとともに、「生涯現役支援窓口」を熊本安定所・菊池安定所に加え、本年4月1日から八代安定所及び玉名安定所にも設置拡充を行い、高齢求職者への再就職支援を強化します。

(3) 外国人材受入れの環境整備等

平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設され、外国人労働者の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相談支援や指導をさらに推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めます。

(4) 障害者の活躍促進

昨年の不適切計上を受けて策定された基本方針に基づき、公務部門において法定雇用率を速やかに達成するための支援を実施します。

また、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、雇用義務を満たしていない企業への障害者の就労支援から職場定着に関し、一体的に取り組めます。

さらに、精神障害者や発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化を図ります。

(5) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度を促進し、新卒者を含めた若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチングに取り組みます。

学校等との連携を強化し、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就職支援を強化します。

フリーター等、不安定就労者に対して、セミナーや公的職業訓練への積極的なあっ旋、トライアル雇用助成金の活用等による就職支援の充実を図ります。

(6) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

生活保護受給者を含む生活困窮者に対し、安定所と自治体が連携した就労支援を実施するとともに、特定求職者雇用開発助成金の活用、就職後の職場定着支援を強化することにより生活困窮者の自立を促進します。

4 職業紹介業務の充実・強化とシステム刷新

来年1月から安定所の業務・システムの刷新を段階的に実施し、ハローワークインターネットサービス等の機能強化により、利用者層の拡大及び利用者本位のサービス提供の環境整備に取り組めます。

5 重層的なセーフティネットの構築

雇用保険制度を安定的かつ適正に運営し、失業給付の支給により、求職活動中の生活の保障を行うとともに、職業相談を通じ積極的な求職活動を支援し、再就職の促進等を行います。

また、職業訓練が必要な者に対しては、訓練受講前から就職まで一貫した支援を行います。

6 その他の施策に係る効果的な周知広報・啓発の実施

(1) 人材育成の強化

ハローワークトレーニング（公的職業訓練）の周知・広報に努め、その認知度向上と活用促進を図り、人材開発施策全体のさらなる利用を促進します。

(2) 中小企業退職金共済制度の普及促進

中小零細企業の事業主に対し、中小企業退職金共済制度の周知、加入を推進します。

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場一掃対策等の推進

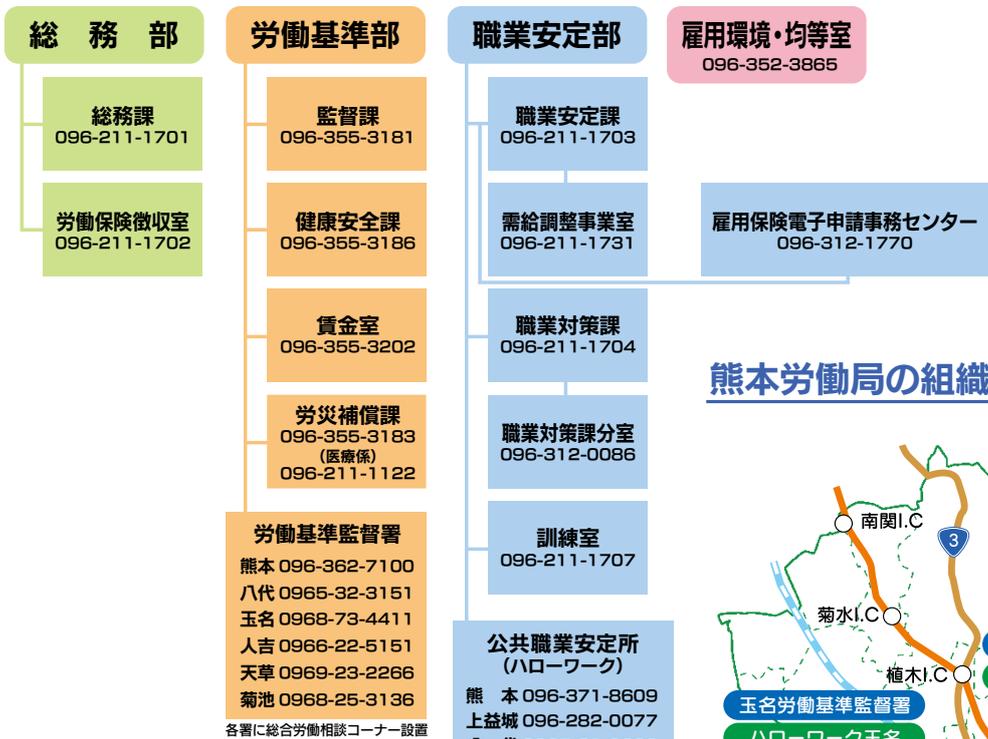
熊本労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所の連携を図るとともに、関係行政機関との通報制度等の活用や、労働保険の加入促進に係る業務受託者との連携により、積極的かつ的確に未手続事業場を把握、加入勧奨等を行います。また、労働保険料の滞納事業場に対する納入督促等に積極的に取り組めます。

2 電子申請の利用促進

事業場や関連団体に対する協力要請等を通して、行政手続コストの削減につながる労働保険関係手続に関する電子申請の利用促進を図ります。

熊本労働局の組織図及び組織所在地一覧

熊本労働局組織図



熊本労働局の組織所在地一覧



(注) 国道57号線は現在通行できないところがあります

熊本労働局

<http://kumamoto-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

令和元年5月作成