

平成30年度

行政運営方針

熊本労働局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 地域経済情勢	1
2 雇用をめぐる動向	1
（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	
3 労働条件等をめぐる動向	2
（1）申告・相談等の状況	
（2）労働時間の状況	
（3）賃金の状況	
（4）労働災害・労災補償の状況	
第2 平成30年度熊本労働行政の課題	4
1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	4
（1）同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	
（2）長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	
（3）柔軟な働き方がしやすい環境整備	
（4）生産性向上、賃金引上げのための支援	
（5）雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	
（6）人材確保対策、地方創生の推進	
2 女性、若者、障害者、高年齢者等の多様な働き手の参画	8
（1）女性の活躍推進	
（2）若者や就職氷河期世代の活躍促進	
（3）治療と仕事の両立	
（4）障害者の活躍促進	
（5）高年齢者の活躍促進	
（6）外国人材の受入れ	
（7）生活困窮者の活躍促進	
第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応	12
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	12
2 計画的・効率的な行政運営	
（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）既存の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	
(6) 遊休資産売却の確実な処理等	
3 地域に密着した行政の展開	1 4
(1) 平成 28 年熊本地震後の復旧、復興状況等を踏まえた地域の経済社会の実情の的確な把握	
(2) 地方自治体等との連携	
(3) 労使団体等関係団体との連携	
(4) 積極的な広報の実施	
(5) 労働法制の普及等に関する取組	
4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	1 6
(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等	
(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	
(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	1 7
(1) 綱紀の保持	
(2) 行政サービスの向上	
第 4 平成 30 年度地方労働行政の重点施策	1 7
1 総合労働行政機関として推進する重点施策	1 7
(1) 平成 28 年熊本地震に係る復興支援対策の実施	
(2) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施	
(3) 各分野が連携した対策の推進	
2 雇用環境・均等担当部署の重点施策	2 0
(1) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援	
ア 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組	
イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等	
ウ 女性の活躍推進等	
エ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
オ 適正な労働条件下でのテレワークの推進等	
カ 副業・兼業の促進	
キ 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組	
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	
ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施	
イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応	
ウ 個別労働関係紛争の解決の促進	
エ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助	
オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）	
カ 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援	
キ 適正な労働条件の整備	
ク 豊かで安定した勤労者生活の実現	

3 労働基準担当部署の重点施策

28

- (1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上
 - ア 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
 - イ 労働条件の確保・改善対策
 - ウ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）
- (2) 働き方改革の推進に向けた労働時間改善指導・援助チームの編成
- (3) 第13次労働災害防止計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
 - ア 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進
 - イ 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策等の推進
 - 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
 - エ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進
 - オ 化学物質等による健康障害防止対策の推進
 - カ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化
- (4) 平成28年熊本地震からの復旧・復興工事に従事する労働者の安全と健康確保対策
- (5) 労災補償の迅速・適切な処理等
 - ア 過労死等事案に係る迅速・適正な処理
 - 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
 - ウ 請求人等への懇切・丁寧な対応
 - エ マイナンバー制度への適切な対応
 - オ 非常勤職員等の積極的活用
- (6) 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
- (7) 社会保険労務士制度の適切な運営
- (8) 電子申請の利用促進に向けた取組

4 職業安定担当部署の重点施策

38

- (1) 安定所のセーフティネットとしての機能の強化
 - ア 安定所のマッチング機能の強化
 - イ 雇用保険制度の安定的運用
 - ウ 公的職業訓練を活かした就職支援
 - エ 民間を活用した就職支援等
- (2) 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等などを通じた労働環境の整備・生産性の向上
 - ア 生産性向上、賃金引き上げのための支援
 - イ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
 - ウ 人材確保対策、地方創生の推進
 - エ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善
- (3) 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画
 - ア 女性の活躍推進
 - イ 若者や就職氷河期世代の活躍促進
 - ウ 治療と仕事の両立
 - エ 障害者の活躍推進
 - オ 高齢者の活躍促進
 - カ 外国人材の受入

- キ 生活困窮者等の活躍促進
- ク 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- ケ 年齢にかかわらず均等な機会の確保等
- (4) 人材開発関係業務の推進
 - ア 公的職業訓練の推進
 - イ 労働者の職業能力開発への支援
 - ウ 企業の人材開発への支援
 - エ 技能検定制度の推進
- (5) 平成28年熊本地震からの復興への支援
 - ア 震災離職者等の就労支援
 - イ 復興を担う人材の育成・雇用の確保拡大
 - ウ 地方自治体との連携

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

5 9

- (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (2) 労働保険料等の適正徴収等
 - ア 収納率の向上
 - イ 効果的な算定基礎調査の実施
 - ウ 電子申請の利用促進等
 - エ 口座振替納付の利用促進
- (3) 労働保険率（労災保険率及び雇用保険率）の周知徹底

平成 30 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

1 地域経済情勢

平成 29 年度の熊本県経済をみると、平成 28 年 4 月に起きた熊本地震後の復旧・復興需要が継続し、家電や家具などの買い替えに伴う個人消費の回復を始め、住宅着工、公共工事が本格化したことで急速に回復した。また、生産面でも堅調なグローバル需要や復興関連需要を背景に高水準での操業が続いた。

先行きの景気については、緩やかな拡大基調が続くと予想されているが、復旧関連工事の進展により復興需要の波及効果にばらつきが生じ始めており、人手不足の高まりを背景に、生産、投資が先送りされる事案がみられることから景気拡大には振れを伴う可能性が指摘されている。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 29 年は、平成 28 年熊本地震後の復興需要等による景気の急速な回復により、平成 29 年 12 月の有効求人倍率（季節調整値）は 1.69 倍と過去最高値を更新するなど、現在の雇用情勢は着実に改善が進んでいる状況にある。

(2) 若者の雇用状況

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、平成 29 年 12 月末現在の正社員就職件数は 2,691 件（前年比 3.8%減）となっている。

平成 30 年 3 月県内新規高等学校卒業予定者の平成 29 年 12 月末現在の就職内定率をみると、90.5%（前年比 1.0 ポイント増）となっている。

(3) 高齢者の雇用状況

平成 29 年 6 月 1 日現在の高齢者の雇用状況については、「高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「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高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 99.6%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 19.8%、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 5.8%となっている（平成 29 年「高齢者の雇用状況」集計結果）。

(4) 女性の雇用状況

「毎月勤労統計調査地方調査」によると、熊本県の平成 29 年の平均月末常用労働者数（事業所規模 5 人以上）は、男性 274,394 人、女性 270,371 人となり、前年比で男性は 1,972 人増加した一方、女性は 605 人減少した。女性の減少は、宿泊業・飲食サービス業（2,334 人減）、学術的研究専門サービス業、娯楽業（1,437 人減）、運輸業郵便業（408 人減）などで多くみら

れた。また、パート労働者のみで見ると、特に宿泊業、飲食サービス業と生活関連サービス業・娯楽業が減少した。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

熊本県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、25.8万人／69.9万人（平成24年：「就業構造基本調査」）約4割弱（36.9%）と高く、非正規雇用者の割合は増加している。

また、「賃金構造基本統計調査」によると、平成28年の短時間労働者と一般労働者（短時間労働者以外の者）との賃金の格差について、一般労働者の1時間当たりの所定内給与額を100とした場合、短時間労働者は男性平均が59.6%（前年54.5%）、女性平均が70.2%（前年67.0%）となっている。

熊本労働局（以下「局」という。）では、平成27年度に策定した「熊本県正社員転換・待遇改善実現プラン」等に基づき、正社員就職の実現に向けた取組を推進してきた。

具体的には、正社員求人に係る充足サービスの強化、正社員就職に向けた求職者に対し積極的な就職支援に取り組んでいるところである。

平成29年度上半期の状況は安定所の正社員求人数35,141件となっており、平成28年度同期比10.9%増と大きく増加している一方、正社員就職件数7,100件となっており、平成28年度同期比2.1%の微増となっている。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成29年6月1日現在の民間企業（常時雇用する労働者が50人以上の事業主）での雇用障害者数が4,145人（前年同日比約348.5人増）と7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2.24%で法定雇用率（2.0%）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58.9%となっている（「平成29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28年度が1,894件で2年連続して減少した。平成29年度は平成30年1月現在で、前年同期比9.8%増の1,687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29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1,566人、就職率が90.5%（施設内）、76.2%（委託）となっている（受講者数は平成29年4月から平成30年1月末時点、就職率は平成29年10月末（委託は平成29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238人となっている（受講者数は平成29年4月から平成30年1月末時点）。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成 29 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 29 年 12 月末までに、総合労働相談件数が 7,648 件(前年度同期 7,828 件)、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が 1,765 件(同 2,496 件)、助言・指導申出受付件数が 114 件(同 141 件)、あっせん申請受理件数が 42 件(同 41 件)となっており、前年度から減少傾向ではあるが、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。民事上の個別労働紛争相談の内容をみると、パワハラを含むいじめ・嫌がらせの相談が 484 件で全体の 20.9%を占め最も多くなっている。

平成 30 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 246 件で平成 28 年度同期より 101 件減少している。そのうち、セクシュアルハラスメントは 82 件で、昨年同期より 5 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(同 57 件)、平成 29 年 1 月に事業主に義務付けられた妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の相談が 31 件(同 7 件)となっている。育児・介護休業法に関する相談は 728 件(昨年同期 1046 件)、育児休業等に関するハラスメント防止対策が 60 件(同 27 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、景気回復を反映して減少傾向(平成 29 年 209 件、平成 28 年 216 件 前年比-7 件)にあるが、平成 28 年熊本地震に伴う、解体工事における賃金不払いが増加していることから、申告の内容に占める賃金不払いの割合が 3.6 ポイント増加(平成 29 年 182 件構成比 76.8%、平成 28 年 188 件 構成比 73.2%)し、業種別の構成比も建設業に係る申告が 7 ポイント増加(平成 29 年 61 件 構成比 29.2%、平成 28 年 48 件 構成比 22.2%)している。

加えて、平成 28 年熊本地震に伴う、解体工事における賃金不払いは、重層下請けにより賃金支払義務者の特定そのものが困難な事案が多く、その処理に多くの業務量が必要となっている。

(2) 労働時間の状況

平成 29 年の熊本県内の年間総実労働時間は、「毎月勤労統計調査(事業所規模 5 人以上)」によると、前年より 12 時間増加し 1,775 時間であった。

なお、全国平均は、前年よりも 3 時間減少し 1,721 時間となり、熊本県は全国を 54 時間上回る結果となっている。

(3) 賃金の状況

熊本県内の賃金状況は、「毎月勤労統計調査(事業所規模 5 人以上)」によると、平成 29 年の雇用者全体(一般労働者+パートタイム労働者)の一人当たりの平均月間現金給与総額は、276,273 円で前年比 1.1%増となっている。また、パートタイム労働者のみの一人当たりの平均月間現金給与総額は、87,724 円と平成 23 年以降の調査で最も低い金額になっており、全国平均の 98,347 円との差は 10,623 円となり前年より拡大している。

(4) 労働災害・労災補償の状況

平成 29 年の労働災害の発生状況をみると、死亡者数は 22 人(対前年同期比 6 人、37.5%増

加)〔2月7日速報値〕、休業4日以上之死傷者数は1,875人(対前年同期比15人、0.3%増加)〔2月7日速報値〕という結果となった。

また、「平成28年熊本地震」による災害復旧工事にかかる労働災害発生状況は、1月10日現在、休業4日以上之死傷者数が242人(平成28年147人、平成29年95人)、うち死亡者数が10人(平成28年4人、平成29年6人)であった。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、熊本県における定期健康診断の有所見率は平成16年以降5割を超えており、年々増加を続けている。

また、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%であり、ストレスチェック制度の結果を集団分析している事業場の割合は66.1%である。

この他、熊本県の平成28年における自殺者336人のうち23.5%の79人が被雇用者であり、勤務問題を原因とする者は6.8%となっている。(警察庁調べ)

さらに、労働人口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が増えることが予想される。

化学物質に関しては、危険有害性を有する化学物質について、ラベル表示と安全データシート(SDS)の交付を行っている譲渡・提供者の割合は、55%に留まっている。

また、熊本地震による石綿使用建築物の解体工事に従事する労働者の石綿等粉じんばく露が懸念される。

第2 平成30年度熊本地方労働行政の課題

1 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

ア 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。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・能力に応じた正社員転換、均等均衡待遇を強力に推し進めることが必要である。

また、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)に基づく同一労働同一賃金の実現に向け、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の解消に向けた事業主の取組、労使の話し合いの促進が重要であるが、業種・職種・地域の状況も念頭に中小企業・小規模事業者等の実情も踏まえ、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細やかな支援が必要である。

イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

労働契約法に基づく有期労働契約の無期転換の申込みが平成30年4月から本格的に始まることを踏まえて、周知徹底、導入支援、相談支援を行い、無期転換ルールの円滑な運用やこれを契機とした多様な正社員制度の普及を図る必要がある。

(2) 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 長時間労働の是正

(ア) 労働時間法制の見直し

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、「働き方改革実行計画」に基づく罰則付き時間外労働の上限規制の導入等の法改正が行われた場合にそ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していく必要がある。

また、創造性の高い仕事で自律的に働く労働者について、長時間労働を是正し、健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働時間制度についても、法改正が行われた場合にその周知を図る必要がある。

(イ) 企業本社への監督指導の強化

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、時間外及び休日労働協定届が未届であって一定規模以上の事業場に対し、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こととされたところである。

これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている企業等に対する取組を徹底していく必要がある。

(ウ) 年次有給休暇の取得促進

2020年（平成32年）までに70%とする政府目標をめざし、年次有給休暇の取得促進に向けて普及啓発に努めるとともに、平成30年度から実施され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必要がある。

(エ) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

労働問題に関する相談にワンストップで対応するため、総合労働相談コーナーにおける相談体制整備を図るとともに、労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期解決を促進する必要がある。

イ 医療従事者等の業種ごとの勤務環境の改善等

医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができるよう、県が設置している医療勤務環境改善支援センターが行う医療労働管理支援事業の適切な運営に資するため、県と連携し、適切な情報提供を行う必要がある。

ウ 第13次労働災害防止計画の初年度における取組

(ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

第13次労働災害防止計画の初年度となる平成30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、休業4日以上の死傷災害を10%以上減少)に向けて、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、交通労働災害などの対策に取り組む必要がある。

(イ) 健康に働くことができる職場環境の整備

a メンタルヘルス対策

労働者の健康確保対策については、「働き方改革実行計画」等を踏まえ、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者が安心して産業医による面接指導や健康相談を受けられる環境整備を促進するとともに、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、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。また、引き続き、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づく事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を確実に実施する必要がある。

b 化学物質対策

化学物質対策については、13次防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・入手の徹底に引き続き取り組むとともに、リスクアセスメントの確実な実施等に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ことから、石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

c パワーハラスメント防止対策

職場のパワーハラスメントについては総合労働相談コーナーへの相談が増加を続け、精神障害の労災補償状況でも「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の出来事別労災認定事由のトップ(全国)となっていることから「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」等を踏まえて、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

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

熊本地震の復旧・復興工事については、ビル・マンションの解体、災害公営住宅の建設、損壊した住宅の再建工事及び土木関係の災害復旧工事等が本格化されるため、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する必要がある。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

ア テレワークの導入支援

平成29年度に刷新された「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とともに、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。

また、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインを改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」についても、様々な機会を通じて周知徹底及び遵守を図る必要がある。

イ 副業・兼業の促進

平成 29 年度に策定された「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必要がある。

(4) 生産性向上、賃金上げのための支援

ア 「働き方改革実行計画」において、最低賃金については、年率 3 パーセント程度を目途として引上げ、全国加重平均が 1,000 円を目指すこととしており、最低賃金引上げや中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援のために、セミナーや個別相談等の支援を実施する必要がある。

イ 生産性向上に資する人材育成の強化

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。

また、IT リテラシーは IT 業界に限らず、IT を活用する全産業の人材に求められており、働く人々の IT 力の強化を図る必要がある。

さらに、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進する必要がある。

(5) 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・受入れ企業支援

(ア) 成長企業への転職支援

転職・再就職者の採用機会の拡大に向けては、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一層取り組む必要がある。

(イ) 地方の中堅・中小企業への人材支援

熊本県内の雇用情勢は着実に改善が進んでいるが、分野や地域によって偏りがあり、ミスマッチが生じている。

このため、地方の中堅・中小企業等への人材支援や雇用吸収力の高い分野へのマッチングの推進に取り組む必要がある。

イ 転職・再就職の拡大に向けた見える化の推進

(ア) 職場情報総合サイトの活用

企業による職場情報の提供については、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）（以

下「女性活躍推進法」という。)及び青少年の雇用の促進等に関する法律(「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。))に基づき促進しているところであるが、既存の事業では若者・女性といった個別分野ごとの職場情報の提供を行うことに留まっている。そこで、企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供するためのウェブサイト(職場情報総合サイト)を平成30年度上半期中に公開することとしている。

同サイトについて、求職者等による積極的な活用の促進、企業による積極的な職場情報の開示及び労働市場で選ばれるための雇用管理改善の促進に必要な周知等を行っていく。

(イ) 若者が技能検定を受検しやすい環境の整備

ものづくり分野など地域における人材の育成を支援するため、若者の技能検定を受検料減免措置等により、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組む必要がある。

ウ 安定所におけるマッチング機能の充実

マッチング機能の強化の一環として、安定所が保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供する取組を平成26年9月に開始し、局内では16団体(地方自治体9団体、民間7団体)が利用しているが、地方自治体からの要請を踏まえ、引き続き地方自治体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく。また、安定所の求職情報の提供も平成28年3月から開始したところ利用希望求職者数は約5,000人で推移しており、引き続き取組を推進していく必要がある。

(6) 人材確保対策、地方創生の推進

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用情勢の着実な改善や熊本地震復興需要により、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、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)等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア 多様な女性活躍の推進等

(ア) 女性活躍推進法の実効性の確保

女性活躍推進の取組を進めるためには、女性活躍推進法に基づく努力義務である300人以下の企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すよう働きかけを行うとともに「女性活躍推進企業データベース」による情報公表も促進し、女性の活躍の状況の見える

化を図る必要がある。

(イ) 職場におけるハラスメント対策の総合的推進

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止措置の履行確保を図るとともに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組についても総合的に推進する必要がある。

(ウ) 仕事と家庭の両立支援の推進

男性の育児休業の取得促進、育児や介護等により離職した者の復職を支援するため、助成金の支給等により仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

イ リカレント教育など個人の学び直しへの支援

(ア) 専門実践教育訓練給付による支援を引き続き実施

子育て等により離職した女性の再就職を支援する等のため、教育訓練給付による労働者の自発的な能力開発を支援する必要がある。

(イ) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制約のある女性向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

ア 新卒者等の正社員就職の支援

若者雇用促進法に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②安定所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等の取組を促進していく必要がある。

新卒者・既卒者の就職支援では、学校等と連携しセミナー等を開催する一方で、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな就職支援により、正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する必要がある。

イ フリーター等の正社員就職の支援

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

また、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、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

ウ 若年無業者等に対する就労支援の推進

若者の数そのものが減少している中であっても、若年無業者についてはその数が高止まりしていることから、これらの若者が職業的に自立できるよう支援の強化が求められている。

若年無業者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地域若者サポートステーションの拠点、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。

(3) 治療と仕事の両立

ア がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等

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

(4) 障害者の活躍促進

ア 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

障害者雇用ゼロ企業対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制の整備や、ジョブコーチ支援の充実・強化、障害者就業・生活支援センターによる就労支援の実施体制の強化など、支援の強化が必要である。

イ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

(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、精神科医療機関とハローワークとの連携の強化や、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、トライアル雇用における支援の充実など、支援の強化が必要である。

(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、発達障がい者支援センター等と連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する必要がある。また、「ニッポン一億総活躍プラン」に難病患者に対する就労の支援が盛り込まれていることも踏まえ、引き続き難病患者に対する就労支援を推進する必要がある。

ウ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援の充実

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、柔軟な

休暇取得・時間管理等の導入への助成金による支援や障害者雇用にノウハウを有する団体等による相談・援助等を行う必要がある。

エ 精神障害、発達障害、難病等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

(ア) 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増加傾向にある中、訓練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、適格な職業訓練の受講あっせんや、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。

(5) 高齢者の活躍促進

ア マッチングによるキャリアチェンジの促進

高齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職が困難であることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、高齢者雇用安定法に基づく 65 歳までの高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齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

イ 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 歳以上への定年引上げや 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。

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。

(6) 外国人材の受入れ

ア 留学生に対する就職支援の取組強化

「日本再興戦略 2016」及び「未来投資戦略 2017」を踏まえ、外国人留学生の日本国内での就職率を 2020 年度までに 5 割以上とするため、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対して支援を強化する必要がある。

イ 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

技能実習制度は、労働関係法令の違反や人権侵害が生じている等の指摘があり、また、制度の適正化を前提として制度の拡充を図ることも求められていた。

こうしたことから、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成 28 年法律第 89 号）（以下「技能実習法」という。）が新たに制定され、当該法律に基づき監理団体を許可制、技能実習計画を認定制とし、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構（以下「機構」という。）を新設する等の措置が講じられ、また、優良な監理団体

等に対して実習期間の延長等が行われた。

平成 29 年 11 月に施行された技能実習法に基づき、機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

(7) 生活困窮者の活躍促進

ア 安定所等における生活困窮者の就労支援

生活保護受給者等の生活困窮者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必要がある。

イ 刑務所出所者等の就労支援

刑務所出所者等の再犯の防止等を推進するため、「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月 15 日閣議決定）を踏まえ、安定所と矯正施設・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中からの職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援など、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

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応えていくためには、四行政（労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等）間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、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 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、各地域の実情を

踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかといった観点から検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくためには、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) 既存の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(労働局共働支援システム、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。

(6) 遊休資産売却の確実な処理等

局が保有する遊休資産については、処分促進や有効活用等の推進が国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、早期売却等の促進に一層取り組む。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 平成 28 年熊本地震後の復旧、復興状況等を踏まえた地域の経済社会の実情の的確な把握

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

また、局幹部を中心に以下 (2) 及び (3) で述べる関係機関及び団体との連携を密にしつつ、各行政の業務で得られた指標等を活用しながら、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。

(2) 地方自治体等との連携

ア 熊本県・熊本市との雇用対策連携協定関係

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

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

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

特に、雇用対策協定について、熊本市とは平成 27 年 3 月、熊本県・熊本県教育委員会とは平成 28 年 1 月に締結、さらに、同市・県とは、一体的実施事業も実施しており、今後一層、緊密な連携・協力を図り、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、能開発0929第1号）等も踏まえ、地方自治体との更なる連携強化に取り組む。

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

（3）労使団体等関係団体等との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら地方労働行政を展開するためには、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等を通じて、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。

（5）労働法制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。既に地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであるが、これら

に加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や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。

また、平成 29 年 2 月から労働法制の基礎知識をわかりやすく学習できる e-ラーニングシステムの提供や同年 11 月からスマートフォンアプリの提供を行っているところであるが、学生や生徒だけでなく、現在働いている若者に対しても、働く上で必要な労働法制の知識の付与を推進する。

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」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。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

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

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

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

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。特に、請求対象となる文書の特定について、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定等適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」及び「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報について適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相

談への適切な対応や、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

- 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

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。

また、「都道府県労働局における厚生労働省防災業務計画の留意点及び業務継続計画について」(平成26年6月24日付け地発0624第5号、基発0624第1号、職発0624第2号、雇児発0624第1号)に基づき、「熊本労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」を策定したところであるが、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。

第4 平成30年度熊本地方労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

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

(1) 平成28年熊本地震に係る復興支援対策の実施

平成28年熊本地震からの復旧・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、復旧・復興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) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め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、雇用対策本部を設置する等、対応の強化を図る。

(3) 各分野が連携した対策の推進

ア 働き方改革の推進

平成 29 年 3 月 28 日に「働き方改革実行計画」が決定され、これに基づき、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、誰にでもチャンスのある教育環境の整備、高年齢者の就業促進、外国人材の受入れ等について、各行政が連携して取組を進める。

また、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法について、局内各部及び署所との連携により、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

「正社員転換・待遇改善実現プラン」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取りまとめるものであるが、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、分析、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おり、平成 30 年度においては、平成 29 年度に引き続き、進捗状況及び取組実績の把握、分析、公表を行う。今年度は計画期間の中間年度に当たることから、進捗状況を踏まえて見直しを行う。

イ 「正社員転換・待遇改善実現プラン」の地域プランについて

局では、平成 27 年度に策定された「熊本県正社員転換・待遇改善実現プラン」等に基づき、正社員就職の実現に向けた取組を推進する必要があるが、平成 32 年度までに、安定所

における正社員就職・正社員転換数 74,680 人、正社員求人数 28 万人の目標数を達成するため、引き続き更なる取組を推進する必要がある。

ウ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

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

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

エ 外国人労働者対策・国際協力の推進

安定所は、外国人労働者を雇用する事業主に対する雇用管理指導等の際、社会保険未加入等の疑いがある事案や労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合は、「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 年厚生労働省告示第 276 号。以下「外国人指針」という。）に基づき指導するとともに、年金事務所や署等に対して確実に情報提供を行うなど、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

オ 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や障害者の差別禁止、合理的配慮の着実な提供、雇用管理の改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、労働行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努めるとともに、障害者の雇用促進及び職場定着を推進する。

特に、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」（平成 23 年法律第 79 号）に基づき、局において、県と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

カ 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度においては、技能実習法に基づき新設された機構と適切な連携を行う。機構が実施する監理団体及び実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、当該法律に基づき、局職員が立入検査を行う。

また、監理団体は、傘下の実習実施者が、労働関係法令に違反していると認めるときは、監理責任者が当該実習実施者に対し是正を行わせ、その旨を局、署等に通報することとされているので、関係行政機関はこれを受理する。

さらに、監理団体、実習実施者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（本省のほか局）や機構に申告することができ、申告を受理した場合には適切に対処する。

2 雇用環境・均等部署の重点施策

(1) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援

ア 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組

(ア) 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への支援

a 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

雇用均等指導員による均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡のとれた賃金決定の促進のため、職務分析・職務評価のガイドラインの周知等により職務分析・職務評価の普及促進に努める。

非正規雇用労働者の待遇改善の支援を実施する「働き方改革推進支援センター」の活用促進のため事業主等に対して積極的な周知を図る。

b キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善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、支給申請上限人数の拡充、非正規労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容について周知を行い積極的な活用を促進する。

(イ) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、1人ひとりの納得性の向上が図られ公正な待遇が実現するよう、パートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に計画的な報告徴収の実施等により、法の履行確保を図る。

(ウ) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、雇用環境・均等室を中心に、労働基準部、職業安定部と連携の上、改正法及びガイドライン等についてあらゆる機会を通じて、労使双方への周知徹底を図る。

また、「働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する同一労働同一賃金の理解の促進を図る。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

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。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進月間」として重点的に周知・広報を行う。

c 中小企業・小規模事業者への支援

「働き方改革推進支援センター」を活用し、過重労働防止に資する時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行うことから、センターの積極的な周知を図る。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の早期付与の検討等を盛り込んだ改正労働時間等見直しガイドラインの周知徹底を行うとともに、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、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) 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の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者をはじめとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、「働き方改革推進熊本地方協議会」を継続的に開催する取組を行うとともに、会議において議論された内容が、具体的な取組に繋がるものとなるよう努める。

さらに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、同会議を通じ、その浸透を図る。

ウ 女性の活躍推進等

(ア) 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。

(イ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、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を高める。

「女性の活躍推進企業データベース」については、スマートフォン対応により利便性も更に向上し、学生を始めとして求職者の利用がさらに増えることが見込まれることから、自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や行動計画の公表について促進する。

また、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されること等の認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

(ウ) 中小企業の女性活躍推進に対する積極的な取組の促進

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 人以下の企業については、女性活躍推進の取組は、人材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機会を捉えて周知する等効果的な周知・啓発を行うほか、「中小企業のための女性活躍推進事業」や「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の活用により取組を促す。

エ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

希望出生率 1.8 の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業を取得しやすい環境を整備するため、改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知を図る。

特に、第 1 子出産後の女性の継続就業率は、雇用形態別にみると正社員は 69.1%に対し、パート・派遣は 25.2%と大きな差が生じている。有期契約労働者の育児休業取得要件が緩和されていることから、引き続き周知徹底を図るとともに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整備を促す等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、仕事と介護の両立に関しても、法改正により介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となっていることから、介護休業等を始めとした各種制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう地域包括支援センター等との連携も図り、制度の周知を行う。

さらに、介護休業制度等の規定整備を促すとともに、仕事と介護の両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況の把握に努める。

(イ) 男性の育児休業取得等の促進

2020 年までに男性の育児休業取得率を 13%にするという政府目標に対し、平成 28 年度で 3.16%と低水準となっており、目標達成のために様々な取組を進める必要がある。

「パパ・ママ育休プラス」や「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」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」において作成する広報資料の活用や両立支援等助成金(出生時両立支援コース)の活用促進を図り、企業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

(ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

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

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

また、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」の新規受付期間中については、事業所内保育施設コースの新規受付が停止されている。このため、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」を案内する。

(エ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図るとともに、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるために周知用資料等も活用し、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

さらに、くるみん認定又はプラチナくるみん認定を受けた企業は、公共調達の際加点評価されることについて広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

オ 適正な労働条件下でのテレワークの推進等

「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は適正な労働条件の確保のために「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」や「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について周知を図るとともに、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」等についても周知を図る。

カ 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、民間企業に対し様々な機会を通じて周知を図る。（再掲）

キ 民間企業における「配偶者手当」のあり方の検討に向けた取組

民間企業における配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となっていると指摘されている。

今後、労働力人口が減少していくことが予想される中、税制・社会保障制度だけでなく配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう、「配偶者手当のあり方の検討に関し考慮すべき事項」や周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

(2) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げ、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。

また、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。

また、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

(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、「職場におけるハラスメント対策支援事業」の活用等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(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労働者数100人以下の企業等を中心としてセクシュアル

ハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

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

(エ) 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

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。また、男女雇用機会均等法等に基づき、事業主に対し妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策等について報告徴収を行う際にパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

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

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

a 総合労働相談コーナーの機能強化

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。

b 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。

また、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や具体的な利用者の声等を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、紛争調整委員会議の開催及び意見交換の実施等により、その解

決率の向上を図る。

(イ) 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。

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

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

オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 無期転換ルールの周知・啓発

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るが、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等が懸念される。

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。また、労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る。

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。

(イ) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請の円滑な処理を行うとともに労使双方に対して法の内容について周知を図る。

(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

学生アルバイトの労働条件の確保に向け、平成30年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、事案の内容に応じて、局内での適切

な連携を図りつつ、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置などの取組を行う。

カ 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

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とともに、キャリアアップ助成金（処遇改善支援）及び人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース）を内容とする「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。

（ア）業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・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一定額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。

（イ）相談等支援事業

働き方改革の推進に向けて設置される「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。

（ウ）中小企業団体助成事業

時間外労働等改善助成金の中に団体推進コースを新たに設け、中小企業から構成される事業主団体における賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対し、その経費を助成する。

キ 適正な労働条件の整備

（ア）「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、短時間正社員制度については、必要に応じて、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」などの情報提供を行うことにより、制度の導入促進に努める。

（イ）医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

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

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

ク 豊かで安定した勤労者生活の実現

(ア) 中小企業退職金共済制度の普及推進

退職金制度の確立は、従業員の福祉の増進と雇用の安定、ひいては中小企業の振興に寄与するものであることから、中小零細企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度の周知広報、加入促進を一層推進する。なお、平成30年5月から施行される「確定拠出年金法等改正法」により、企業年金から中小企業退職金共済制度への積立を継続しやすくなることについても周知広報する。

3 労働基準担当部署の重点施策

(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 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

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「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、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定届が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）等に基づき指導を行う。

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時間を超えている疑いがあ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徹底する。

特に、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。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」（仮称）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、時間外及び休日労働協定届が未届の事業場に対して、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識を付与するための相談指導等を実施する。

(イ) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知・徹底

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて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」（平成29年1月20日付け基発0120第3号）を周知する。

(ウ) 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、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27年7月

24日閣議決定。以下「大綱」という。)及び「「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく対策の推進について」(平成27年7月24日付け基発0724第2号)に基づき、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、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

その際、同法附則第2項及び大綱の第6の3に基づき見直しの検討が行われている過労死等防止対策推進法及び大綱について、平成30年度に見直しが行われた場合には、見直し後の内容に基づき、過労死等の防止のための対策の効果的な推進を図る。

イ 労働条件の確保・改善対策

(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の導入、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設等を盛り込んだ労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を図る。

また、時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運送業、建設業も含め、中小企業等における時間外労働の削減や人材の確保・育成、女性や若者にとって魅力ある職場づくりが進むよう、各行政分野で連携の上、時間外労働等改善助成金をはじめとする各種助成金や「働き方改革推進支援センター」等、支援制度の利用促進を図る。

(イ) 法定労働条件の確保等

a 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

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

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。

b 賃金不払残業の防止

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

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライ

ン」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。

c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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

d 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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用する。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 外国人労働者、技能実習生

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

特に、技能実習生に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、出入国管理機関及び外国人技能実習機構との合同監督・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。

さらに、外国人労働者向け相談ダイヤル等により、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

b 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、九州運輸局熊本運輸支局との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働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。

九州運輸局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 年度に策定する「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の改善に取り組む。

c 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

d 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する熊本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。

e 派遣労働者

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

f 医療機関の労働者

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

g パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会熊本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。

ウ 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。

(2) 働き方改革の推進に向けた労働時間改善指導・援助チームの編成

働き方改革を推進し、事業場における法定労働条件の確保・改善を図っていくため、平成30年4月1日から、管下の全ての監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成する。

同チームにおいては、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規模の事業場に対して、長時間労働の削減のための取組を実施することを促すため、「労働時間相談・支援班」においてきめ細かな相談・支援等を行い、長時間労働の是正に係るこれまでの取組を踏まえその強化を図るため、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重点とした監督指導を行う。

また、管下の全ての監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、主に中小規模の事業場に対して、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を行う。

(3) 第13次労働災害防止計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

(ア) 建設業における墜落・転落災害等の防止

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、引き続き足場からの墜落防止措置の強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。また、高所作業時における墜落防止用保護具を原則としてフルハーネス型とし、適切な使用の徹底を図る。

また、平成28年熊本地震の復旧・復興工事については、復興計画を作成する県内の地方自治体と連携の上、重機による災害、墜落・転落災害や工事の輻そうによる労働災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。特に新規参入者、職長等に対する安全衛生教育については、復旧工事労働災害防止支援センターの利用等により、その実行を徹底する。

(イ) 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

製造業における「はさまれ・巻き込まれ」災害の労働災害を防止するため、機械を使用する事業者に対して、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導するとともに、機械による災害に係る再発防止対策の指導を行う。

また、製造業の中で労働災害の発生が3割を超える食料品製造業については、①転倒災害、②はさまれ・巻き込まれ災害、③切れ・こすれ災害で全体の約7割を占めている。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り、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。

これらの状況を踏まえ、安全衛生協議会等により事業場の自主的かつ継続的な安全衛生活動の促進を図る。

(ウ) 林業における伐木等作業の安全対策

林業の労働災害は、長期的には減少傾向にあるが、死亡災害については、ほぼ毎年発生しており、一旦災害が起これば、重篤な災害につながるおそれがある。

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

また、伐木等作業に関する改正予定の労働安全衛生規則の周知を図る。

イ 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策等の推進

(ア) 労働者の健康確保対策の強化

a 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底を図るとともに、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生規則（平成29年6月1日施行）の周知、指導を行う。

また、メンタルヘルス不調者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるよう健康管理を強化する。

b 企業における健康確保対策の推進

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るため、企業トップの取組方針の設定・表明等企業における健康確保対策措置を推進する。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

a 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

計画の目標を踏まえ、管内の実情を把握しつつ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を計画的に行う。指導等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。

また、「熊本産業保健こころの健康アドバイザー制度」の周知を図り、労働者の相談窓口として活用する。

b 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、監督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、その適切な実施を促進する。

c 『『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の特別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い、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。

d 労働者の健康管理対策の推進

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下「事後措置等」という。）について、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。

また、健康診断の事後措置に必要な情報の医師への提供等、改正労働安全衛生規則（平成 29 年 6 月 1 日施行）の周知、指導を行う。

健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底については、管内の未選任事業場に対して指導等を行い、産業医の選任義務のない労働者数 50 人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。その際、産業医の選任に係る助成金制度の利用勧奨を行う。

小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、熊本産保センター及びその地域窓口における各種支援事業の活用が有効であるので、その周知、利用の勧奨を行う。

(ウ) 雇用形態の違いに関わらない安全衛生の推進

雇用形態の違いに関わらず、安全衛生教育や健康診断、安全衛生委員会への参画等について適正に実施されるよう、必要に応じ指導を行う。

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

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

a 第三次産業対策

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設、医療保健業及び飲食店を対象として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対して、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。そのため、安全衛生方針の作成、作業マニュアルの作成・周知、各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4S活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定、店舗・施設への各種支援等の実施を促進する。

b 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の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、関係運輸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）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、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性を理解させ、取組の更なる促進を図る。

c 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」について、引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

d 腰痛の予防

安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、介護労働者の身体的負担軽減に効果的とされる介護機器の導入促進を図る。

e 熱中症の予防

JIS規格に適合したWBGT値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する。

f 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」に基づく指導を行うとともに、関係行政機関、関係事業者団体等との連携により取組の更なる促進を図る。

エ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

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」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

局に設置の「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、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）による連携した両立支援の取組の促進を図る。

オ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

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、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の徹底を図る。

また、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を行う。その際、化学物質の危険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。

さらに、特化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が安易に用いられないよう指導・啓発を行う。

(イ) 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。

また、石綿に関する届出等の改正について地方自治体とも連携して周知徹底を図る。

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配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

(ウ) 受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁煙、空間分煙等の事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

(エ) 電離放射線による健康障害防止対策

東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、離職後を含めて長期的に被ばく線量等を追跡できるデータベースを活用し、メンタルヘルスケアを含めた健康相談等の長期的な健康管理対策を着実に実施する。

(オ) 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第9次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

カ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

(ア) 企業のマネジメントへの安全衛生の取込み

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図る。

(イ) 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監査指導等を適切に実施する。

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

平成29年における復旧・復興工事における死亡災害等の重篤な労働災害の発生原因は、労働安全衛生法等の関係法令の遵守を怠っていたことにあり、平成30年度に最盛期を迎えると予想される復旧・復興工事に対して、時機を逸することなく、第1四半期に監督署による集中した建設現場や店社への臨検監督を実施し、法令遵守のための厳正な事業者による管理を指導する。

また、一般社団法人熊本県建設業協会、一般社団法人熊本県解体工事業協会等の事業者団体の協力を得て、元方事業者（元請）主導による建設現場における自主的な安全衛生管理活動の定着及び活性化を呼びかけ、関係請負人においても、安全衛生管理活動が自ら実施できるよう業界全体のレベルアップを図る。

さらに、労働災害防止団体である建設業労働災害防止協会、建設荷役車両安全技術協会等と連携して、建設現場へのパトロールや集団的な指導を実施することにより、より多くの建設事業者に労働災害防止対策の徹底を呼びかける。

(5) 労災補償の迅速・適切な処理等

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の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準

等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

ウ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、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、求められた事項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の徹底を図る。

オ 非常勤職員等の積極的活用

平成 30 年度より増員・拡充する労災保険給付専門調査員をはじめ既存の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。

(6) 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。

(7) 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 of 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。

(8) 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。

4 職業安定担当部署の重点施策

(1) 安定所のセーフティネットとしての機能の強化

ア 安定所のマッチング機能の強化

(ア) 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、局と安定所で目標管理を行う。

a 全所必須指標

全安定所で目標設定し、局と安定所で目標管理するもの。

(a) 主要指標

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

i 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、26,196件以上を目指す。

ii 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、25,753件以上を目指す。

iii 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職する件数について、7,628件以上を目指す。

(b) 補助指標

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

i 満足度（求人者）

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

ii 満足度（求職者）

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

iii 求人に対する紹介率

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

iv 求職者に対する紹介率

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

b 安定所重点指標

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

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

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

c その他

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

(イ) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進

a 求職者に対する就職支援の更なる強化

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

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

また、雇用保険受給資格者については、初回認定日において原則、全員に職業相談を行うこととし、初回以降の認定日においてもできる限り全員に対して職業相談を実施で

きるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行う、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する、③初回講習の内容、実施体制の充実を図る、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進することに取り組む。

b 求人者に対する充足支援の更なる強化

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

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

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

さらに、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。また、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。

求人確保に当たっても、①正社員求人のほか、②応募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

c 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

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

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

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、土日祝日も受付している「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

d 業務推進・改善のための体制等

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

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

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

(ウ) 安定所のサービス改善・向上の周知

- a 安定所において提供するサービスの積極的な外部発信と安定所のサービス改善・向上
- 安定所において提供する様々なサービスやその効果、安定所の担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックスを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、安定所が一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、安定所に対する信頼感を高める。

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

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

- b ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

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

(エ) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

a 雇用対策協定等の推進について

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

b 地方自治体と安定所の協定に基づく一体的実施事業の推進

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

c 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

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

d ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

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。ふるさとハローワークについては、目標値があるので、これを下回ることのないよう配慮するとともに、関係市町村と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努める。

e 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力

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 雇用保険制度の安定的運用

(ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱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。

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

(イ) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

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

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

(ウ) 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30年1月1日以降に受講開始する専門実践教育訓練の教育訓練給付金については、改正雇用保険法（平成30年1月1日施行）に基づき、支給率の引上げや支給要件の緩和等が行われることから、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提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

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

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

(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、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 月に開設した。

雇用保険関係重点 3 手続（雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金）について、平成 33 年度までにオンライン利用率を 70%以上に向上（「世界最先端 IT 国家創造宣言」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定））させるとともに、審査処理時間の短縮を図る。

（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、平成 29 年 7 月から、マイナンバー（個人番号）をキーとして地方自治体等との情報連携が開始されたことから、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 28 年 10 月 21 日付け職発 1021 第 1 号『「都道府県労働局（職業安定行政）が行う個人番号利用事務における特定個人情報等取扱規程」の改訂について』及び平成 28 年 12 月 9 日付け事務連絡「平成 28 年 11 月に発生したマイナンバー漏えい事案等を踏まえた安全管理措置等の徹底について」等において通知された取組を徹底し、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

ウ 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、地方自治体関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、安定所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

（イ）マザーズハローワークのあっせん機能の強化

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

（ウ）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・安定所と熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の可能性のある者へは訓練修了前から安定所に誘導するなど積極的な就職支援を行う。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

エ 民間を活用した就職支援等

(ア) 安定所の求人・求職情報の提供等

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

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

(イ) 民間人材サービスの優良事業者認定制度の周知

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

(2) 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 生産性向上、賃金引き上げのための支援

(ア) 賃金の引上げ等の支援の強化

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、金融機関と連携し、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) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金については、整理統合が行われ、一部の助成金においては、将来的に生産性が向上した企業に対する割増助成を実施する。

イ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(ア) 成長企業への転職支援

a 労働移動支援助成金の活用

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。また、求職活動のための休暇を与えた場合や教育訓練施設への委託により再就職のための訓練を実施する場合の制度を活用し、在職中の早い段階から再就職支援を事業主に促し、失業なき労働移動の実現を図る。

早期雇入れ支援コースにおいては、生産性向上を図る企業に対し助成金の割増を行う「生産性要件」が設定されていることから、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関と連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の実業性要件の取組を支援する。

(イ) 地方の中堅・中小企業への人材支援

a 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の実施

公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する企業のニーズを重視したあっせんを実施するため、引き続き同センターへの情報提供や事業主に対する同センターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(ウ) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進（再掲）

ウ 人材確保対策、地方創生の推進

(ア) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

a 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、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（仮称）の活用による建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

b マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、熊本安定所に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

特に、介護分野では、平成 28 年度より「福祉人材センター・ハローワーク連携モデル事業」を開始し、福祉人材センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けて取り組んでいるが、今後もその充実を図る。

また、医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、都道府県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加

勸奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

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

建設・警備・運輸分野においても、各業界団体と連携し、「仕事説明会」「職場見学会」「相談・面接会」の開催など、一貫した支援を実施する。

(イ) 地域雇用対策の推進

a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

(a) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

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

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

(b) 熊本県の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地域の自主的な雇用創造プロジェクト（「くまもと雇用創出総合プロジェクト」）を促進し、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を推進する。

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

(c) 地域創生人材育成事業

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

(d) 地域雇用開発助成金の活用

全国的に雇用情勢は改善が見られるが、地域によっては人口減少も進んでいるなど構造的な雇用改善に至っていない地域も多い。県内においては同意雇用開発促進地域において、地域雇用開発助成金の活用を図ることで、当該地域における雇用機会の拡充を促進する。

b U I J ターンの推進

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

エ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

雇用環境・均等室と連携しつつ、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するための「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行う。また、「トライアル雇用助成金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、フリーター等の正社員就職のための支援拠点であるわかものハローワークにおいて、長期的にフリーターとなっている者等に対するセミナー等の開催、トライアル雇用助成金や求職者支援制度の活用等を通じた、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューの提供、安定所等を利用し就職が決定した者等に対する職場定着支援等を行う。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。いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対しては、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施し、わかもの支援コーナー等において、職業訓練受講者の支援の充実等のため、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化を推進する。

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

(3) 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進

(ア) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、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。

(イ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

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

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

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

その他、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

イ 若者や就職氷河期世代の活躍促進

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

(ア) 新卒者等への正社員就職の支援

「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供のしくみ、②安定所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、事業主、学校、及び新卒者等への周知を図り、取組を促進する。

また、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため特定求職者雇用開発助成金（3年以内既卒者等採用定着コース）の活用を周知し、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、中退者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

(イ) フリーター等の正社員就職の支援

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

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

ウ 治療と仕事の両立

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。

エ 障害者の活躍推進

(ア) 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月から精神障害者が障害者雇用義務の対象に追加され、民間企業の障害者法定雇用率が2.2%となることを踏まえ、引き続き、安定所等による障害者雇用に向けた事業主支援を着実に実施していく必要がある。

a 安定所における支援の充実・強化

(a) 障害者雇用については、障害者雇用者数が過去最高を更新する等着実に改善しているものの、依然として、障害者の雇用義務があるにもかかわらず1人も障害者を雇用していない企業（以下、「障害者雇用ゼロ企業」という。）が全体の3割を占めているといった課題がある。このため、障害者雇用ゼロ企業をはじめとする法定雇用率の未達成企業に対して、企業ごとのニーズに沿った支援を採用前から採用後の定着支援までを一貫して行う提言型の「チーム支援」を実施する。

(b) 安定所と地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施など、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。それぞれの障害特性に応じた雇用管理のノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

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

b 中小企業等に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、所による障害者雇用ゼロ企業や中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、障害者雇用ゼロ企業に特化した職場実習に関する説明会と先進企業や特別支援学校等の見学会を組み合わせたバスツアーなどを行う。また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、企業への雇用率達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。また、雇用率達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進する。

c 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の運用により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

これらの助成制度については、中高年齢層の障害者を対象とした新規措置や精神障害者に対する支援の場合の助成額の引き上げなどの拡充内容を含めて積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が実施する職場適応援助者養成研修が拡充されることから、事業主へ積極的に周知を図り、養成研修の受講勧奨を図る。

d 障害者就業・生活支援センターの実施体制の強化

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、県内のセンターとの連絡会議やブロック別経験交流会議等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化を図る。

(イ) 多様な障害特性に対応した就労支援の推進

a 精神障害者に対する更なる雇用支援の充実

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安定所に配置し、カウンセリング等の求職者支援の他、精神障害者等の職場定着等に当たって個別性の高い課題を抱えている事業主に対する個別相談等の実施など就職後の定着支援等の事業主支援に積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

また、事業主が安定所等の紹介により障害者をトライアル雇用し、トライアル雇用終了後に継続雇用への移行を促進する「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース）」の支給額等の拡充について、積極的な周知を行

い、活用を推進する。

さらに、医療機関と安定所が連携して就労支援に取り組むモデル事業について、熊本安定所で実施することにより、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図るものとする。

b 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

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

c 発達障害者・難病患者に対する就労支援

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

難病患者に対する支援としては、熊本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。また、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(ウ) 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援

雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る事務等について、引き続き適切な実施に取り組む必要がある。

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

(エ) 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、当該税制を活用することによって企業が障害者の雇用をさらに進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、さらに雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

オ 高齢者の活躍促進

(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、必要に応じて局所の幹部による指導を実施する。なお、改善が見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、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、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) 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、熊本所・菊池所に設置している高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」の機能拡充を行い、特に65歳以上の高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。

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

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する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。

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し、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・提供を図ることにより、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、熊本県及び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。

カ 外国人材の受入

(ア) 留学生の就職支援

外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対しては、雇用管理に関する相談支援を実施し、外国人留学生等の就職を促進していくとともに、採用後の職場適応及び定着に係る支援を行う。

(イ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

安定所においては、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

また、「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより多国籍化・散在化の進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

(ウ) 外国人労働者の雇用管理の改善

専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人及び技能実習生等、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、安定所において、多言語化予定のパンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」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の徹底を図るとともに、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を行う。

キ 生活困窮者等の活躍促進

(ア) 安定所等における生活困窮者の就労支援

生活保護受給者等の生活困窮者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、生活保護受給者等を雇い入れた事業主に対する助成金を支給する他、就職後の定着を支援するなど、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

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、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進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

ク 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

(ア) 公正な採用選考システムの確立

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

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

(イ) 多様な雇用管理改善対策の推進

a 介護分野における雇用管理改善の推進

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

b 建設労働対策の推進

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

(ウ) 農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、局においては農林漁業関連情報の収集や提供をし、安定所においては職業相談・職業紹介等を行う。実施に当たっては、熊本県農林水産業主管部局・関係団体等との連携の一層の充実を図るため、連絡協議会を開催するなど、関係機関と協議しながら、関係団体が行う新規就業希望者の就業相談会及びガイダンス事業等への出席、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

(エ) 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化等による経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業、教育訓練又は出向を行う事により雇用の維持・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確実に取り組み、その適正な支給に努める。

(オ) 専門家による巡回相談の実施

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

ケ 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

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

(4) 人材開発関係業務の推進

①求人・求職動向や職業訓練の応募状況等を踏まえた人材育成ニーズの把握・分析業務②公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定に係る業務等について、国の職業能力開発行政の拠点として職業能力開発業務を推進する。

ア 公的職業訓練の推進

(ア) 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

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。

(イ) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

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

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。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、地域訓練協議会の下に設置されるワーキングチームにおいて、その改善に向けて取り組むなど、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) 障害者の職業能力開発の推進

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

イ 労働者の職業能力開発への支援

(ア) ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、局に設置された熊本県地域ジョブ・カード運営本部会議において策定した地域推進計画に基づき、構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。

また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていく上で有効であるため、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。

ウ 企業の人材開発への支援

(ア) 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、雇用管理指導業務上の重要な「営業ツール」として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅の拡大といった「マッチングの後押しツール」として政策効果が期待されるものである。

平成 30 年度においては、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の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、

- ① 事業主の利便性を高め、活用促進を図るためにキャリアアップ助成金の人材育成コース、建設労働者確保育成助成金の認定訓練コース及び技能実習コース、障害者職業能力開発助成金を統合する、
 - ② 労働者の自発的な訓練を支援するため、教育訓練休暇付与コースを新設する、
 - ③ 特定訓練コースについて、金融機関と連携しつつ作成した生産性向上計画の計画値を達成した場合に割増助成金を支給する、
- こととしている。労働局・安定所においては、引き続き効果的な周知に努める。

(イ) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

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。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」について、平成 29 年度は全国 24 か所の拠点において職業訓練を実施されているところであり、当局では平成 30 年度も引き続き実施することとしているため、当該事業の周知・広報等に努める。

エ 技能検定制度の推進

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

(5) 平成 28 年熊本地震からの復興への支援

被災地の本格的な雇用復興のための産業政策と一体となった雇用機会創出への支援を行うため、地方自治体と連携し、以下の取組を展開する。

ア 震災離職者等の就労支援

被災離職者に対するきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、早期再就職を促進するため、被災者求職者の雇入れに積極的な求人確保を図る。

イ 復興を担う人材の育成・雇用の確保拡大

地域雇用開発助成金（旧地域雇用開発奨励金（熊本地震特例））を活用し、被災した企業等の雇用の確保・拡大を図る。また、建設労働者確保育成助成金による建設労働者の人材育成を図る。

ウ 地方自治体との連携

被災企業等と被災求職者等との雇用機会を高めるため、建設分野に係る「お仕事説明会」や職場見学、ミニ面接会等を地方自治体と連携して実施する。

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

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

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

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

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

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

局における平成 28 年度の労働保険料等の収納率は 97.56%（29 年度については 5 月末確定）となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理、納付督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。なお、滞納整理に当たっては、

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

イ 効果的な算定基礎調査の実施

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

ウ 電子申請の利用促進等

平成 28 年 9 月に設置された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・公表された省基本計画では、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げられていることから、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、電子申請の利用促進を図る。

エ 口座振替納付の利用促進

事業主や労働保険事務組合に口座振替の利用を促進する。

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 30 年 4 月 1 日施行の労働保険率等の改正について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。