

平成26年度

労働行政運営方針

熊本労働局

目 次

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
1	地域経済情勢	1
2	雇用をめぐる動向	1
3	労働条件等をめぐる動向	2
	(1) 申告・相談等の状況	
	(2) 監督指導実施状況及び賃金不払残業の是正状況	
	(3) 労働時間の状況	
	(4) 労働災害・労災補償の状況	
4	男女雇用機会均等及び仕事と家庭の両立支援等に係る状況	3
第2	平成26年度熊本地方労働行政の課題	3
1	「全員参加の社会」の実現に向けた雇用対策の推進	3
	(1) 失業なき労働移動の実現	
	(2) 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化	
	(3) 女性の活躍促進	
	(4) 若者・高齢者・障害者の活躍促進	
	(5) 重層的なセーフティネットの構築	
2	安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備	7
	(1) 法定労働条件の確保等	
	(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
	(3) 良質な労働環境の確保	
	(4) 非正規雇用対策の総合的推進	
	(5) 個別労働関係紛争の解決の促進	
第3	労働行政の展開に当たっての基本的な考え方	8
1	総合労働行政機関としての計画的・一体的な行政運営	8
2	行政体制の確立、効率的な行政運営	9
	(1) 行政事務の簡素・合理化と業務運営の重点化・集中化	
	(2) 行政事務のコスト縮減の取組	
	(3) 職員研修の充実	
	(4) 職員の安全・健康管理	
3	地域に密着した行政の展開	10
	(1) 地方自治体等との連携	
	(2) 労使団体等との連携	
	(3) 積極的な広報活動の推進	
4	保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	11
	(1) 保有個人情報の厳正な管理	
	(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	
	(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	
	(4) 情報漏えい防止の徹底	
	(5) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いの促進	
5	綱紀の保持、行政サービスの向上	12
第4	平成26年度熊本地方労働行政の重点施策	12
1	総合労働行政機関として推進する重点施策	12
	(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施	
	(2) 各分野の連携した対策の推進	

2	職業安定行政の重点施策	13
	(1) 雇用施策に関する数値目標	
	(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	
	(3) 地方自治体との連携による就職支援	
	(4) 民間を活用した就職支援	
	(5) 失業なき労働移動の実現	
	(6) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進	
	(7) 重層的なセーフティネットの構築	
	(8) 雇用管理改善対策の推進	
	(9) 若者の雇用対策の推進	
	(10) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現	
	(11) 障害者の雇用対策の推進	
	(12) 非正規雇用対策の推進	
	(13) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進	
	(14) 外国人の雇用対策の推進	
	(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	
	(16) 地域雇用対策の推進	
	(17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	
	(18) 雇用保険制度の安定的運営	
	(19) 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	
	(20) 雇用促進税制の推進	
	(21) 公共職業安定所において提供するサービスの積極的な外部発信と公共職業安定所のサービス改善・向上	
3	職業能力開発行政の重点施策	24
	(1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援	
	(2) ジョブ・カード制度の推進	
	(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援	
	(4) ニートの若者等の職業的自立支援	
	(5) キャリア・コンサルティングの普及促進	
	(6) 障害者の職業能力開発の推進	
4	労働基準行政の重点施策	26
	(1) 労働条件の確保・改善対策	
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	
	(3) 適正な労働条件の整備	
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
	(5) 労災補償対策の推進	
	(6) 労働基準監督署の業務の適切な運営、各種権限の公正かつ斉一的な行使	
5	雇用均等行政の重点施策	35
	(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	
	(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
	(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	
	(4) 在宅ワーク対策の推進	
6	個別労働関係紛争の解決の促進	39
	(1) 総合労働相談コーナーの機能強化	
	(2) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施	
	(3) 関係機関・団体との連携強化	
7	労働保険適用徴収業務等の重点施策	40
	(1) 労働保険料等の適正徴収等	
	(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	
	(3) 年度更新の円滑な実施	
	(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等	
	(5) 電子申請の利用促進等	

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 地域経済情勢

平成25年の県内経済は、前半は円安の影響により、輸出関連の製造業において追い風となり業績を伸ばす一方、原材料や仕入れ価格の高騰により、食料品や金属加工等の製造業では業績を圧迫するなど、製造業全般において影響を及ぼした。後半からは、経済政策効果等により消費マインドの改善もみられた。具体的には、コンビニエンスストアのPB商品、スマートフォン・タブレット端末及び自動車向けマイコンの生産をはじめ、食料品製造や半導体製造が好調に推移するなど、製造業における生産は回復の動きを見せている。

運輸業では、景気の緩やかな回復に伴い業務量は増大しているものの、原油高の影響により経費が増大しており利益が出にくい状況となっている。一方、観光面では外国人観光客の増加とともに、「くまモン」人気により、県内を訪れる観光客も増加しており、宿泊業や小売業では業績アップに繋がるなど、プラスの面が出ている。

建設業においては、経済政策効果等により一年を通して公共工事が大幅に増加するとともに、住宅建設も好調に推移している。小売業では、消費マインドの改善とともに、消費税率引き上げ前の駆け込み需要により家電製品を中心に持ち直しの動きが出ている。

このような状況から、県内の景気は着実に回復しており、先行きについても、各種政策の効果が下支えするなかで、家計所得が増加し、景気の回復基調が続いていくことが期待されている。しかしながら、海外景気の下振れリスクによる影響や消費税率引き上げに伴う駆け込み需要後の反動が見込まれることから、県内経済への影響等については注意する必要がある。

2 雇用をめぐる動向

熊本労働局管内の雇用情勢を見ると、平成25年の各月平均有効求人数が30,495人（対前年比17.6%増）、各月平均有効求職者数が36,153人（対前年比5.5%減）で、その結果、年平均有効求人倍率は0.84倍となり、対前年比0.16ポイント上昇し、4年連続で前年を上回った。

求職者数が減少した要因としては、景気が緩やかに回復するなかにおいて、企業における雇用調整等が例年に比べて少なかったことを背景に、事業主都合離職者が減少していること、自己都合離職者や在職者等については、離・転職に対する慎重な動きなどから新規求職者の減少が続いていることがあげられる。

一方、求人においては、人材不足や欠員補充に伴う求人数の増加に加え、景気回復に伴う人材確保を求める求人者の採用意欲の上昇等により、建設業、製造業、サービス業など主要産業の多くで求人の増加がみられるなど、前年を大きく上回る求人数であったことが要因としてあげられる。

平成25年の年平均有効求人倍率を県内公共職業安定所別にみると、県北地域では菊池所1.08倍（前年0.76倍）、玉名所0.80倍（同0.66倍）、阿蘇所1.05倍（同0.79倍）、県央地域は、熊本所0.87倍（同0.75倍）、上益城所0.66倍（同0.57倍）、宇城所0.80倍（同

0.59倍)、県南地域では、八代所0.74倍(同0.56倍)、球磨所0.59倍(同0.52倍)、水俣所0.84倍(同0.60倍)、天草地域は天草所0.71倍(同0.56倍)となっている。

地域別では、県北地域に次いで県央地区が高く、県南及び天草地域で低い状況にあるものの、前年に比べすべての地域で改善がみられることから、県全体で平成25年1月以降上昇が続いている。

一方、平成26年3月卒業予定者の就職内定率をみると、県内高等学校では95.2%(平成26年2月末現在)と前年同期を1.8ポイント上回り改善傾向にあるものの、九州地区の大学においては74.8%(平成26年2月1日現在)と前年同期を2.0ポイント下回っており、若者の就職環境は依然として厳しい状況にある。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

労働基準監督署及び県内7か所の総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数は平成25年18,359件(平成24年19,173件)と一昨年前からは減少しているものの、長時間労働(平成25年351件、平成24年258件)、賃金不払残業(平成25年902件、平成24年711件)、パワーハラスメント(平成25年702件、平成24年623件)等の相談件数は増加している。

経済対策の効果等による景気回復が期待される一方、労働者を取り巻く環境は、引き続き、厳しい状況が続くことも想定され、申告及び相談コーナーにおける相談件数については、増加することが考えられる。

また、労働基準監督署が処理した労働基準関係法令に関する申告は、昨年312件と引き続き高い水準にあり、申告内容のほとんどが賃金不払又は解雇に係るものである。

(2) 監督指導実施状況及び賃金不払残業の是正状況

労働基準監督署が昨年監督指導等を実施した3,198事業場のうち、2,288事業場に何らかの法違反(違反率71.5%)が認められ、高い違反率が続いており、うち、労働時間(労基法第32、40条)違反は681事業場(違反率21%)、割増賃金(同法37条)違反は549事業場(同17%)となっている。

また、労働基準監督署が平成24年度に実施した監督指導により不払いとなっていた割増賃金を支払った事業場は275事業場(平成23年度246事業場)で、対象労働者数は8,934人(同5,019人)及び是正金額は960,827千円(同347,323千円)となっている。

(3) 労働時間の状況

平成25年の県内の年間総実労働時間は、前年と変わらず1,864時間であった。

なお、全国平均は、前年よりも16時間減少し1,792時間となり、熊本県は全国を72時間上回る結果となっている。

一方、県内の労働者のうち非正規労働者は36.9%(平成24年)を占め、また、正社員等の残業時間は170時間となっており、非正規労働者等の短時間労働者と正社員等の長時間労働者の割合がともに高い水準で推移する「労働時間分布の長短二極化」の状況にある。

(4) 労働災害・労災補償の状況

平成25年度は、第12次労働災害防止推進計画（以下「12次防」という。）の初年度ということから労働災害の減少のための施策を積極的に推進してきたが、その労働災害の発生状況をみると、平成25年の死亡者数は15人（前年比31.8%減少）〔3月7日速報値〕、休業4日以上之死傷者数は1,767人（前年比8.0%増）〔3月7日速報値〕という結果となった。死亡者数は昨年の22人から15人へと大幅減少となったものの、休業4日以上之死傷者数については過去最少となった前年に比べて増加に転じ、2年連続の減少とはならなかった。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、メンタルヘルスに関係するものとして、熊本県における自殺者376人のうち76人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺の原因・動機が特定されている者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者の割合が14人、県内自殺者数3.7%、「被雇用者・勤め人」に占める割合は18.4%に達している（警察庁調べ、平成25年）。

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

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

4 男女雇用機会均等及び仕事と家庭の両立支援等に係る状況

雇用均等室には、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び育児・介護休業の取得等に関する相談が寄せられているが、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや、育児休業ができない、取得はしたが、職場復帰できないといった育児休業を理由とする不利益取扱いに関する相談が寄せられている。

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

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

第2 平成26年度熊本地方労働行政の課題

1 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用対策の推進

(1) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の抜本的拡充など

失業なき労働移動を実現するため、成熟産業から人材を必要とする成長産業へ、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、円滑な再就職を実現

することが必要である。

イ 産業雇用安定センターのアウト・移籍あっせん機能との連携強化

公益財団法人産業雇用安定センターにおけるアウト・移籍あっせん機能との連携を強化することで、失業なき労働移動を実現する必要がある

ウ 成長分野などで求められる人材育成の推進

介護、情報通信分野など今後成長が見込まれる分野の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化することが重要である。

また、離職者向け公共職業訓練の就職率が低調であり、訓練実施分野による就職率のばらつきも高い状況にあることから、より就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発が必要である。

(2) 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

ア 公共職業安定所の求人情報の開放等

我が国産業の競争力強化や経済社会の活性化のためには、人材の持つポテンシャルを十分に発揮させることが不可欠であり、そのためには、労働市場全体として、求人・求職のマッチング機能を強化する必要がある。

こうした中、平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」及び同日閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言」の工程表（同日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部決定）、平成25年12月20日に閣議決定された「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」において、民間人材ビジネスやITの活用によるマッチング機能の強化の一環として、公共職業安定所の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旨が盛り込まれたところである。

イ トライアル雇用奨励金などの改革・拡充

「日本再興戦略」において、

- ・ トライアル雇用奨励金等の雇い入れ助成金について、公共職業安定所の紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給する。
- ・ トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある人など、トライアル雇用を経なければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大する。

とされたことを受け、必要な改正が行われたことを踏まえ、民間人材ビジネスの活用や対象者の拡大を促進する必要がある。

ウ 民間人材ビジネスの更なる活用

職業紹介事業及び労働者派遣事業については、マッチングが容易な一部の求職者に豊富な情報を提供するビジネスモデルが大半を占めており、学卒未就職者やキャリアブランクのある女性などの幅広いニーズに迅速・効果的に応えられていないなど、労働力需給調整機能が十分に果たされていない現状にある。

このため、民間人材ビジネスの活力を引き出し、新たなビジネスモデルを構築することが、労働力需給調整機能の強化には不可欠である。

(3) 女性の活躍促進

ア 男女均等取扱いの確保徹底とポジティブ・アクションの取組推進

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、男女雇用機会均等法及び関係法令について、平成 26 年 7 月 1 日から施行される関係法令の改正内容も含め、周知・徹底を図り、募集・採用、配置・昇進の性差別禁止に係る事業主への指導等により法の履行確保を図るとともに、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

併せて、ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する助成金等による支援並びに個別企業に対する直接的なポジティブ・アクションの取組及び情報開示促進の働きかけ等により、企業におけるポジティブ・アクションを推進する必要がある。

イ 中小企業、非正規雇用労働者を含めた仕事と育児・介護の両立支援策の推進

企業において、仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、中小企業の労働者や非正規雇用労働者の育児休業や短時間勤務の取得促進と円滑な職場復帰を支援することが必要である。

加えて、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）の延長等を内容とする「次世代育成支援対策推進法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

(4) 若者・高年齢者・障害者の活躍促進

ア 若者の活躍推進

(ア) 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

平成 26 年 3 月卒業予定者を取り巻く就職環境は、依然として厳しい状況となっていることから、学校等と連携を密にしながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援をさらに強化する。また、「日本再興戦略」において、「就職活動から入社後の能力開発に至るまでの一貫した支援として、詳細な採用情報等を公開し積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図るほか、既卒 3 年新卒扱い、新卒応援ハローワーク等を通じた中小企業と学生とのマッチング強化、若手社員の訓練を行う中小企業団体に対する新たな支援、紹介予定派遣を活用した学卒未就職者への就職支援及び就職後の定着支援を行う。」とされており、これを踏まえ、新卒者等の就職支援に取り組む必要がある。

(イ) フリーターなどの正規雇用化の促進

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、正規雇用化に向けて就職支援を一層強化する必要がある。

(ウ) ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進

求職者に対して、職業相談等を行う際、ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、キャリア・コンサルティング等を積極的に行い、雇用型訓練等のジョブ・カー

ドを活用した訓練への受講を促進する必要がある。

また、事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、雇用型訓練を活用することのメリットや助成制度等を積極的に周知した上で、当該訓練の実施を促進する必要がある。

(エ) ニートなどの正規雇用化の促進

若年者に対する雇用対策の実施は、極めて重要な課題であり、ニートの若者等が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要である。そのため、「地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）事業」において、ニートの若者等に対する専門的な相談、職場体験等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。加えて、個人が能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるようにするため、労働者自らが教育訓練を受講するなど、自発的なキャリア形成を図っていくことが必要となっている。

(オ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する求職者からの相談については、熊本ヤングハローワークにおいて相談を受けるとともに、関係機関との連携を図ることが重要である。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、平成25年6月14日の閣議決定の内容や平成25年9月に行った過重労働重点監督月間における取組の結果等を踏まえつつ、こうした企業等への取組を強化する必要がある。

イ 高年齢者等の就労促進

(ア) 少子高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。

(イ) 「日本再興戦略」においても、「生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用に取り組む中小企業に対する職域開発等の支援を行うとともに、高齢者等の再就職支援の強化、地域の多様なニーズのマッチングによるモデル的な就労促進の取組への支援等を実施する。」とされていることから、これを踏まえ、今後はこれらの取組を推進する必要がある。

ウ 障害者の就労促進（改正障害者雇用促進法等を踏まえた就労支援の強化）

障害者雇用が着実に進展する中であって、引き続き障害者の雇用促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、事業主の精神障害者に対する理解を促進するとともに、精神障害者雇用に係る各種支援策を充実させる必要がある。また、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、労働局が中心となった、関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要となる。

(5) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など

生活保護受給者や生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援を充実・強化するとともに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関との連携を図る必要がある。

イ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

労働局と熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本センターとの連携により地域ごとの人材ニーズに沿った訓練の設定や周知、公共職業安定所においては、職業訓練実施機関等との連携によるきめ細かな就職支援により、訓練の質の確保やその効果の維持・向上を図りつつ、より安定した就職を実現していくことが必要である。

また、職業経験の少ない者等を対象として、短期間の訓練機会の提供や給付金の支給による生活支援を実施する短期集中特別訓練事業については、地方自治体と連携した周知を図るとともに、支援を必要とする者を公共職業安定所において適切に誘導し、早期就職に向けて支援する必要がある。

2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

(1) 法定労働条件の確保等

景気回復がなされている中でも、法定労働条件の確保対策は重要事案であることから本年度も賃金、労働時間等の労働条件の確保改善対策をはじめとする各種対策を引き続き推進していく必要がある。

また、労働基準法、労働契約法等の働くルールについて使用者のみならず労働者及び学生等に対して情報提供や周知啓発を積極的に図っていくことが重要である

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 労働災害の撲滅に向けた取組〔3月7日速報値〕

労働災害については、昨年の死亡災害は15名と平成24年に比べて3割を超える減少となったものの、休業4日以上災害においては、過去最少となった平成24年に比べて8.0%増加する結果となった。12次防の目標（平成29年までに平成24年比15%以上減）達成には、当初の目標を超える死傷災害の減少を達成することが求められており、今後、誰もが安心して健康に働くことができる社会の究極的な目標である「労働災害ゼロ」の実現に向けた第一歩として、より一層労働災害を減少させていく必要がある。

イ 化学物質管理の推進

特定化学物質障害予防規則等の関係法令の遵守徹底を図るほか、同規則等の対象化学物質以外についてもSDS（安全データシート）の交付が義務付けられている化学物質を中心に、健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

ウ メンタルヘルス対策の推進

同対策については、平成25年度に「熊本労働局第2次メンタルヘルス対策推進計画」（5カ年計画）を策定し、労働衛生対策の最重点課題として位置づけ、12次防の目標である平成29年度までに、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を労働者数30人

以上49人規模については80%以上、50人以上規模については100%の達成に向けて、引き続き対策を推進する。

(3) 良質な労働環境の確保

ア 最低賃金の引上げ

強い経済を再生することは喫緊の課題であり、長引くデフレから脱却し、雇用や所得の拡大を目指していくことが必要である中で、頑張った人が報われ、労働者が経済成長の果実を享受できるように、賃金のセーフティネットである最低賃金の引上げにも取り組んでいく必要がある。

イ 精神障害に関する労災請求事案の審査の迅速化と相談体制等の整備

精神障害の労災請求が、近年増加しており、労災請求に対する支給決定手続の迅速化・適正化を進めること、また、請求者へ相談しやすい環境の整備を図ることが必要である。

特にセクシュアルハラスメントの被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取にあたっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用するなどにより適切に対応する。

ウ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料等の適正徴収に取り組み、口座振替制度の利用促進等により、収納率の向上を図る。

(4) 非正規雇用対策の総合的推進

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中心として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を一層強化する必要がある。

加えて、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進するキャリアアップ助成金の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う必要がある。

(5) 個別労働関係紛争の解決の促進

最近の個別労働関係紛争の複雑・困難化等にかんがみ、個別労働関係紛争解決援助制度の的確な運用を図ることが重要である。

このため、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である総合労働相談コーナーの機能強化を図るほか、助言・指導及びあっせんに係る運用の強化を行うとともに、関係機関・団体との連携強化を図り、より効果的な制度運用を図る必要がある。

第3 労働行政の展開に当たっての基本的な考え方

1 総合労働行政機関としての計画的・一体的な行政運営

労働局が各地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用情勢の改善

について、国民や地域からの期待に真にこたえていくためには、行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、労働行政の展開に当たっては労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、三行政が一体的な総合労働行政機関として機能を発揮するため一層連携を密にし、各行政分野の課題や分野横断的な課題についての的確に対応する。

労働局においては、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ労働基準監督署、公共職業安定所及び雇用均等室等へ取り次ぐものとする。

労働局及び労働基準監督署、公共職業安定所においては、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえて部署ごとに策定する年間計画等に基づいて、計画的な行政運営を行うとともに、各部署の担当分野ごとに実施する集団指導、説明会などについては、局内関係部室及び労働基準監督署、公共職業安定所が連携を図り、合同開催とするなど、周知啓発、指導援助等を効率的・効果的に実施する。

以上の取組を推進するため、労働局としての方針を検討するなど、部局内の会議が、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策等を検討する場として機能するように活用する。

2 行政体制の確立、効率的な行政運営

(1) 行政事務の簡素・合理化と業務運営の重点化・集中化

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

このため、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。

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

(2) 行政事務のコスト縮減の取組

労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来から実施してきたところであるが、今後、更に局署所の管理者はもとより職員一人一人が、いかにして同等以上のサービスを安いコストで実現するかという視点で行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に努める。

(3) 職員研修の充実

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

具体的には、①新規採用職員（非常勤職員を含む。）に対する研修のほか、②人権問題及びセクシュアルハラスメント防止のための研修、③都道府県労働局法令遵守要綱に基づく公務員倫理・法令遵守のための研修、④行政対象暴力・不当要求行為防止対策研修、⑤交通事故防止研修、⑥管理者に対するメンタルヘルス研修を実施することとする。

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

専門研修の受講後は、業務担当者会議等の場を活用して伝達研修を実施し、研修受講により得られた成果の周知と共有化を図る。

（４）職員の安全・健康管理

職員の業務遂行に伴う安全の確保については、当局管内において職員に対する暴力行為事件が発生した際、「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」に基づき組織的な対応を徹底する。

また、業務が複雑・困難化していること等もあり、近年、心身の健康上の問題等も懸念されることから、「心の健康づくり計画」に定める相談体制及び支援体制を充実させる等メンタルヘルス対策に組織として取り組むとともに、計画的な休暇取得を促進し、職員の心身両面にわたる健康の保持増進を図る。

3 地域に密着した行政の展開

（１）地方自治体等との連携

地域の実情に即応し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、地域の視点に立って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、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、日頃から意見交換等を通じて、労働行政への理解を深めてもらうよう努める。

さらに、雇用対策法施行規則に基づき、熊本県知事の意見・要望等を十分踏まえて連携する施策を雇用対策実施方針として策定・実施する。

また、国と地方自治体の一体的実施については、熊本県及び熊本市と連携・協力して進めていくほか、市町村連携型ふるさとハローワークなどとの連携による就職支援施設を円滑に運営する。

（２）労使団体等との連携

地域の行政ニーズへの即応及び波及効果を踏まえつつ労働行政を展開するため労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「地方労働審議会」において公労使の意見を行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

（３）積極的な広報活動の推進

広報活動においては、各種施策や法令の周知について、労使はもとより 県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であり、「熊本労働局における広報活動

の推進について」に基づき、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

また、マスコミとの日常的な接触に努めるとともに、労働局幹部とマスコミ関係者との意見交換を進めること等により、幅の広い効果的な広報活動に努める。

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

厚生労働省保有個人情報管理規程に基づき定めた熊本労働局保有個人情報管理規程及び管理細則により、労働局内各課室、各労働基準監督署及び各公共職業安定所に対し、保有する個人情報の適正かつ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

厚生労働省行政文書管理規則に基づき適切な行政文書管理に努めるとともに、行政文書管理システムに掲載する行政文書の一層の適正化を図る。

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

特に、開示請求者に対しては、制度や処理手順、書類の記入方法等について懇切丁寧に説明するなどの円滑な対応を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づく適切な処理に努め、補正処理や開示決定通知等の適切かつ円滑な処理を徹底する。

(4) 情報漏えい防止の徹底

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

紙媒体及び各種システムのサーバ、USBメモリ等の電磁的記録媒体の行政文書については、全職員が重大な情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有情報について、漏えいの防止に努め、適正かつ厳正に取り扱う必要がある。

特に、例年、年度末から年度初めは窓口の業務量が増加する期間であり、事務処理を急ぐあまりに十分なチェック機能が働きにくくなることが考えられるなど、情報漏えい事案の発生の危険度が高くなることを踏まえ、3月及び4月を「個人情報漏えい防止強化期間」と定め、集中的な取組を行うことで職員の漏えい防止に対する意識の高揚と徹底を図る。

(5) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いの促進

個人情報保護法及び同法に基づく「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発を図るとともに、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、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上

労働行政は、国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されることを管理者はもとより全ての職員が強い決意をもって法令の遵守、非違行為の防止、綱紀の保持の徹底等を引き続き図ることとする。国家公務員倫理法及び同規程等を踏まえ、各職員が一層の綱紀の保持に努めることとする。法令遵守の徹底を図るために、内部通報受付体制の職員等への周知を図り、行政運営全般を通じた法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証し、必要な措置を講ずる。

また、国民から信頼される行政を実現するため、労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所の管理者は、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。

第4 平成26年度熊本地方労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

各行政において重点的に取り組むべき施策については2以降に具体的に述べるが、総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策については特に留意し、行政間の連携の下に取組を進める。

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

労働局、労働基準監督署、公共職業安定所の連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る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き等について総合的かつ機動的な対応を図る。

(2) 各分野の連携した対策の推進

ア 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、労働基準行政、職業安定行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、「障害者虐待の防

止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、引き続き、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所において、その円滑な施行を図る。

イ 大学生等への労働法制の普及等に関する取組の推進

今後社会に出て働くことになる若者及び既に働いている若者が労働法制の基礎知識を深めることは、職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善について考える上で重要であることはもちろん、労務管理の優良な企業を見極めること、また、就職後における労働問題事案の発生を未然に防止すること等を目的として、大学生等に対し、労働法制の基礎知識を深めてもらうため、県内各大学等において労働法制の普及に向けた取組を推進する。

2 職業安定行政の重点施策

(1) 雇用施策に関する数値目標

職業安定行政における数値目標の設定については、平成16年度から実施してきたところであるが、平成18年度からはPDC Aサイクルによる目標管理を行うことにより、①公共職業安定所職員の参画に基づく、職員の自主性を発揮した業務運営を実現するとともに、②労働局と公共職業安定所及び公共職業安定所内部の活発なコミュニケーションを通じた公共職業安定所の機能強化を図っているところである。

平成26年度については、以下の項目を公共職業安定所ごとに目標設定し、PDC Aサイクルによる管理を行う。

ア 就職率（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、37.0%以上を目指す。

イ 雇用保険受給者の早期再就職割合

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する者の割合について、31.1%以上を目指す。

ウ 求人充足率（常用）

公共職業安定所の常用求人の充足割合について、27.1%以上を目指す。

(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人・求職票の記載内容の充実

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

イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

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

情報提供の対象とする具体的求職者については、自所受理求職者のみならず、通勤可

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

ウ 良質求人確保等

雇用情勢が引き続き厳しい一部の地域を除き、求人開拓の重点を、①正社員求人、②多くの求職者が希望する求人に置き、開拓求人の充足を図る。

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

エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

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

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

オ 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

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

カ 職業訓練受講者・修了者に対する職業紹介

職業訓練の受講あっせんについては、受講あっせんの基準を明確化した上で、公共職業安定所における職業相談やキャリア・コンサルティングにより、スキル不足等が求職活動を阻害している等の状況にある者の適切な訓練コースへの誘導を行う。

また、公共職業安定所による訓練実施機関への日常的な求人情報の提供や、出張相談及び担当者制による個別支援により、職業訓練受講者・修了者の就職支援を行う。

キ 業務推進・改善のための体制等

公共職業安定所では、毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図るとともに、業務推進・改善のための各種会議を開催する。また、OFF-JTによる職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・接遇向上を図るために、公共職業安定所内の研修を実施する。

(3) 地方自治体との連携による就職支援

ア 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施の推進

「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」（平成25年12月20日閣議決定）に基づき、熊本県からの提案に基づき中高年齢者及び女性を中心とした求職者等の支援を、熊本市からの提案に基づき生活保護受給者等に対する就労支援を、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。取組にあたっては、地方自治体との連携をよりいっそう強化して業務改善に努めるとともに、運営協議会で設定した事業目標を確実に達成するよう、事業管理を徹底する。

イ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

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

(4) 民間を活用した就職支援

公共職業安定所の求人情報提供ネットワークからオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス・地方自治体に対し、求人情報を提供する。これにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、公共職業安定所が全国ネットワークを活かして開拓した求人情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整能力が向上するとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」に係る取組として、公共職業安定所において民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを配付する。

(5) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の抜本的拡充の周知など

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。また、対象事業主の拡大や支給時期の2段階化、労働者を送り出す企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合や労働者を受け入れる企業が訓練を活用した場合の助成措置を創設する等の労働移動支援助成金の拡充について周知に努めるとともに、労働者の再就職を支援する事業主からの個別の相談に丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

イ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能との連携強化

公益財団法人産業雇用安定センターについては、キャリア・コンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、そのあっせん機能を大幅に強化することとしており、センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(6) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進

今後、成長が見込まれる分野について、人材育成の支援を推進していく必要がある。このため、新たな知識・技能の習得を通じて離職者等の再就職が促進されるよう、民間教育

訓練機関等を活用し、介護、情報通信分野などの成長分野の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化することが重要である。

また、非正規雇用として働く若者の増加や若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進を求められていることを踏まえ、公共職業訓練において、成長分野などでの中核人材育成などを可能とする長期の訓練コースの開発や積極的な設定を進めることが必要である。

さらに、離職者向けの公的職業訓練の約8割は民間教育訓練機関が実施しているが、施設内訓練に比し、就職率が低調であるとともに、訓練実施分野による就職率の格差が高い状況にあることから、より就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発が必要である。

建設業界については、就労状況の悪化等により就業者の高齢化や若い人の建設業界離れなど、建設人材が不足している状況である。こうしたことから、若年技能者人材育成支援事業等を活用し、建設人材の確保・育成を推進していく必要がある。

(7) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援の充実・強化を図るため、公共職業安定所の常設窓口を熊本市東区に増設する。さらに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関へ、公共職業安定所から巡回相談を実施するなど、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援を推進する。

イ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

求職者支援制度について、地域における具体的な人材ニーズがある分野や就職支援が課題となっている対象者層を踏まえて、熊本県地域訓練協議会における訓練コースの設定などを行うとともに、公共職業安定所のほか、地方自治体における若者等の就職支援の窓口や、国と地方自治体の一体的実施施設をはじめとした生活保護受給者等への支援施設においても積極的な周知が図られるよう、関係機関へ働きかけを行う。また、公共職業安定所において、就業経験や求職活動の状況などを踏まえて、十分なキャリア・コンサルティングを実施し、適切な訓練への誘導を図るとともに、担当者制なども含めて、訓練受講前から訓練終了後の一貫した就職支援をきめ細かに実施する。

ウ 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所、協力雇用主等との連携の下、職業相談・職業紹介、求人者支援員による求人開拓を行うとともに、トライアル雇用制度等を積極的に活用し、就労支援を推進する。

(8) 雇用管理改善対策の推進

公共職業安定所において、事業主からの求人充足、雇用管理に対する適切な助言、助成金等の各種支援策に係る情報提供等の雇用管理に関するニーズ・期待に対応することにより、公共職業安定所を雇用に関する総合的なサービス機関として機能させ、良質な求人の確保、助成金の活用の勧奨等に留意しつつ、幅広く事業主に対する雇用管理指導援助業務

を展開する。

(9) 若者の雇用対策の推進

ア 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、未就職卒業者や学校中退者等の学校を離れた者であっても就職を希望する者に対しては、適切な支援を行えるよう、学校との連携を強化し、在学時からの新卒応援ハローワークに関する周知・広報を一層強化する。

また、詳細な採用情報を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図る。

イ フリーターなどの正規雇用化の推進

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点として、「わかもの支援コーナー（しごとサポート水道町内）」及び「わかもの支援窓口（八代・菊池・玉名公共職業安定所内）」を充実し、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、公共職業安定所等を利用し就職が決まった者等を中心として職場定着支援を行う。

ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

くまもと新卒応援ハローワークに「在職者向け相談窓口」の設置等を行い、相談体制を強化する。その中で得られた事業所に関する情報は、以降の職業紹介に活用するとともに、事業主に対しては若者の職場定着についての支援・助言を行う。

なお、当該窓口において受け付けた相談から、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合は、労働基準監督署に情報提供する等適切に対応する。

エ 大卒等における就職・採用開始活動時期変更に関する対応

平成27年度卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動時期変更の円滑な実現に向けて、変更内容を周知するとともに、企業等に対して、変更後の求人提出等の取扱いについてあらかじめ周知する。

(10) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

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

改正高年齢者雇用安定法に基づき、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて労働局幹部、公共職業安定所幹部による指導を実施する。

なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

また、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行う

とともに、民間団体のノウハウを活用して、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

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

イ 高齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

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

(イ) 高齢者等の再就職の促進

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、熊本公共職業安定所等に高齢者に対する相談窓口を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、特に就職が困難な高齢求職者に対して就労支援チームによる支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

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

ウ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

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

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

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

(イ) シニアワークプログラム事業の実施

高齢者の再就職を促進するため、労働局が民間団体に委託して、公共職業安定所や事業主団体の協力の下、高齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップ（講習終了後、未就職の受講者を公共職業安定所に誘導する等）を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。

(11) 障害者の雇用対策の推進

ア 法定雇用率達成指導、障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 民間企業に対する指導

県内の民間企業における障害者実雇用率は、前年を0.11ポイント上回る2.08%となったものの、一方で雇用率引上げ等の影響により雇用率達成企業の割合は51.5%と前年(54.4%)を2.9ポイント下回り、依然として5割に近い企業において雇用率が未達成であることを踏まえ、引き続き雇用率未達成企業に対する指導の強化に努める。

(イ) 公的機関に対する指導

県内の市町村の障害者実雇用率は雇用率引上げ等の影響により54機関のうち15機関(前年は48機関のうち7機関)が未達成となっている。

これら雇用率未達成の公的機関に対する個別指導等の強化を図り、早期の雇用率達成を目指すとともに、雇用状況の把握・管理を徹底する。

(ウ) 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者の就労支援については、精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターを公共職業安定所に配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも比重を置き、求職者、事業主双方への支援を実施する。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、就職支援ナビゲーター等との連携、精神障害者に係る試行雇用期間を最大12か月とすることを可能とした障害者トライアル雇用事業や地域障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。さらに、精神障害者に係る各種助成金については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

また、発達障害者や難治性疾患患者については、就職支援ナビゲーター等により、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等との連携を図り、公共職業安定所における専門的な支援体制を強化する。さらに、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

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

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

また、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、精神障害者等への支援ノウハウの蓄積が十分ではない障害者就業・生活支援センターに対しては、地域の関係機関への協力を促すなど、支援ノウハウの蓄積強化に努める。

ウ 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

公共職業安定所と地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」の積極的な実施により、公共職業安定所のマッチング機能を強化することにより、障害者の更なる就職促

進を図る。

また、事業主が公共職業安定所や民間人材ビジネス等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

(12) 非正規雇用対策の推進

非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する包括的な助成措置（キャリアアップ助成金等）の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う。

また、公共職業安定所において、正社員求人積極的に開拓するとともに、職業相談、職業紹介やトライアル雇用の活用により、正社員としての就職を支援しつつ、個々の求職者の実情に応じて、有期実習型訓練や日本版デュアルシステム訓練等の実践的な職業訓練など正社員へと結びつく手法を積極的に活用する。

(13) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

また、公共職業安定所においては、地方自治体の就労支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母及び父子家庭の父のニーズに促した支援を実施する。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

「マザーズハローワーク（しごとサポート水道町内）」及び「マザーズコーナー（菊池公共職業安定所内）」において、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置及びキッズコーナーへ安全サポートスタッフを必要に応じて配置するなど子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供を行うとともに、託児付きセミナーや求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子どもの一時預かり等を求職者のニーズに応じて実施する。

ウ 育児休業中の経済的支援の強化

男女ともに育児休業を取得することを更に促進し、職業生活の継続を支援するため、育児休業給付の充実を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合、周知・広報などの取組を実施し、円滑な施行に努める。

(14) 外国人の雇用対策の推進

ア 就労環境の改善の推進

公共職業安定所においては、外国人雇用状況の届出制度の徹底を図り、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人指針）に基づく事業主指導を計画的・効果的に実施する。この際、労働・社会保険関係法令に関する周知啓発に加え、雇用維持や安易な解雇の防止、再就職の援助についての指導も行うこととする。

イ 技能実習生への対策

労働関係法令の適用等について事業主に対して周知・指導を行う。

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

(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

ア ホームレス等に対する就労支援

地方自治体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、職業相談・職業紹介、求人者支援員による求人開拓・求人情報等の収集、トライアル雇用制度等を通じ、就労支援を推進する。

イ 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、熊本県農林水産部及び関係団体等との連携を図りつつ、相談に利用できる情報の収集を行うとともに、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林漁業関連各種情報の提供や関係団体が行う新規就業希望者へのガイダンス等への協力を行う。

(16) 地域雇用対策の推進

地域雇用対策については、地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進が重要である。実践型地域雇用創造事業の未実施地域に対し、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、当該事業の実施地域に対しては、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行う。また、ワーキングチーム委員の地域への派遣に際し、管轄労働局はワーキングチーム委員と連携し、事業の制度趣旨や事業経費等に関する指導等を行う。

また、都道府県単位での地域の課題を解決し、安定的で良質な雇用を創造していくため平成 25 年度から開始された戦略産業雇用創造プロジェクトについては、平成 26 年度実施分に熊本県の事業構想が採択されたので、熊本県が立ち上げる協議会を通じて、連携して事業を進めていくこととする。

併せて、地域雇用開発奨励金の活用を通じ、雇用開発促進地域及びその他雇用開発が必要な地域で雇用開発に取り組む事業主を支援する。

(17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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

また、違法な労働者派遣・職業紹介等の事案の把握に努めるとともに、厳正な指導監督を行う。

(18) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用事業の推進

雇用保険の適用については、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険徴収室とも連携しながら、的確に実施する。

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

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

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

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認を万全にする。また、日雇労働求職者給付金の事務処理については、情報提供制度を活用し局内外で情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

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

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

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

平成25年度局内の利用状況は利便性が向上したこともあり、1月末現在の利用状況は、雇用保険被保険者資格取得届が17.9%（前年同月15.0%）、資格喪失届が9.4%（前年同月6.8%）と、前年度と比較して利用増となっている。

今後も雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等

に対してこれまで以上に電子申請の利用勧奨を行うとともに、各所の実情に応じた処理体制の見直しや職員研修等を通じて電子申請に係る処理期間の短縮を図る等により、重点手続を中心に積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

オ 公共職業安定所における年金相談の実施

熊本、菊池公共職業安定所において、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する「雇用保険・年金等相談コーナー」について、引き続き、日本年金機構年金事務所と連携し、円滑に実施する。

(19) ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

平成24年6月12日付け職総発0612第1号・職保0612第1号・職労0612第1号「職業安定行政における個人情報管理の更なる徹底等について」及びこれに関する事務連絡を踏まえて、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的に検証を行うため、特に、次の事項について確認の徹底を図る。

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

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

(20) 雇用促進税制の推進

平成25年度税制改正において、税額控除額を40万円に引き上げ、高年齢継続被保険者を雇用者として扱うといった拡充がされた。さらに、平成26年度税制改正において、制度の2年間の延長が決定された。このことから改正内容の周知を行い、雇用の創出が図られるよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

また、雇用促進計画を活用して積極的に求人申込みの勧奨等を行うとともに、達成状況報告の確認を迅速に行うなど、制度の円滑な実施を図る。なお、制度利用者に対しては、雇用促進計画の提出期限や雇用者増加数の起算日などについて注意喚起を行う。

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

公共職業安定所において享受することができる様々なサービスや公共職業安定所の担う雇用のセーフティネットとしての役割について、これを効果的にPRすることが重要であることから、各種媒体等を通じ広く利用者の理解を図るとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、全国の公共職業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、公共職業安定所に対する信頼感を高める。

このため、公共職業安定所は、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った

窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

3 職業能力開発行政の重点施策

- (1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援
労働局及び公共職業安定所が、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職業訓練支援センターに体系的に提供する。

熊本県地域訓練協議会においては、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）に対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、熊本県地域職業訓練実施計画を策定する。なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

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

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

こうした取組を通じ、熊本県地域訓練協議会で定めた求職者支援訓練修了者の就職目標値基礎コース 60%、実践コース 70%を目指す。

また、公共職業訓練の国の目標である施設内訓練修了者の就職率 80%、委託訓練修了者就職率の 65%達成に向け、熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本センターと連携し、積極的に取り組む。

- (2) ジョブ・カード制度の推進

熊本労働局に設置された熊本県地域ジョブ・カード運営本部会議において策定した地域推進計画に基づき、構成員や関係機関と連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

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

また、事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを応募書類としても活用できることの周知を行う。

- (3) 労働者・企業の職業能力開発への支援

訓練期間中の賃金や経費を助成するキャリア形成促進助成金について、政策課題対応型

訓練に以下のア～ウのメニューを追加し、企業内の人材育成の推進を図ることとしている。

- ア 事業主団体等による、傘下の企業に就職した若年労働者を対象とした実践的な訓練、熟練技能者の指導力強化や高齢技能者等による技能承継のための訓練
- イ 大企業も対象とした育児休業中や復職後及び出産・育児等により一定期間離職していた女性等の再就職後の能力アップのための訓練
- ウ 従業員の中長期的なキャリア形成のための訓練（平成26年10月から実施予定）

加えて、成長分野等人材育成コース、グローバル人材育成コースについて、大企業も対象とするよう拡充を行う。なお、グローバル人材育成コースについては、海外の大学等での職業訓練等を実施する場合も助成対象とする。

また、キャリアアップ助成金の人材育成コースについて、以下のア及びイのメニューを追加し、有期契約労働者等のキャリアアップを図る。

- ア 派遣元事業主と共同して派遣労働者の職業能力の向上に取り組む派遣先事業主が実施する訓練
- イ 従業員の中長期的なキャリア形成のための訓練（平成26年10月から実施予定）

労働局及び公共職業安定所においては、事業主及び事業主団体に対するキャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金の各メニューの周知を行い、引き続き事業主による計画的な職業訓練等を促進する。

さらに、企業内における人材育成の取組を推進していくために、職業能力開発サービスセンターでは、人材育成の計画策定やキャリア・コンサルティングなど、地域の状況に合わせた相談・支援を行っており、労働局及び公共職業安定所は職業能力開発サービスセンターの周知・広報を行うほか、公共職業安定所においては、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

（4）ニートの若者等の職業的自立支援

ニートの若者等へ職業的自立支援を行うサポステ事業及びサポステ卒業者の職場定着支援等を行う「サポステ卒業者ステップアップ事業」について、労働局・公共職業安定所は周知・普及に努める。また、公共職業安定所においては、熊本市、玉名市及び人吉市に設置されているサポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決める等連携体制を整え、必要に応じ、サポステに誘導するとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与する。さらに、学校中退者等に対して、学校、サポステ及び公共職業安定所の連携により、情報を共有し効果的な支援を行う。

（5）キャリア・コンサルティングの普及促進

若年労働者等を対象に、本人の職業経験や能力を踏まえ、今後の職務に活かせる訓練プログラムを選択するための相談等を行う。労働局及び公共職業安定所は本事業の周知を行うとともに、公共職業安定所においては、希望する対象者が必要な相談支援や訓練プログラムを受けられるよう実施機関と連携する。

(6) 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、求職障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

4 労働基準行政の重点施策

(1) 労働条件の確保・改善対策

ア 現在の社会情勢における法定労働条件の確保等

(ア) 法定労働条件の履行確保等

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そのための管理体制の確立を図らせ、これを定着させることにより、法令遵守を徹底させていくことが重要であり、関係法令の周知を図るとともに、労働時間管理の適正化、労働条件の明示及び内容の適正化、就業規則の作成・整備の徹底、時間外労働協定の確実な届出、健康診断及び事後措置の実施等を重点事項として、監督指導、集団指導等を実施する。なお、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処するとともに、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等についてパンフレット等を活用して周知徹底を図るとともに、使用者に対する指導を徹底する。

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

(イ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、本省において、①「労働条件相談ダイヤル（仮称）」の設置による夜間や休日における相談体制の整備、②「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」の設置及び③大学等における周知啓発セミナーの実施による法令等の情報発信を行う予定であることから、「労働条件相談ダイヤル（仮称）」で受け付けた当局管内の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し、「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」等については広く周知を行い、大学等における周知啓発セミナーについては上記1(2)イ「大学生等への労働法制の普及等に関する取組の推進」と連携を図りながら実施するなど、必要な対応を行う。

(ウ) 長時間労働の抑制のための監督指導等

長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制によって、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定、健康診断の実施及び事後措置の実施、医師による面接指導の実施等の労働安全衛生法の規定に係る履行確保の徹底を図る。

また、適正な時間外・休日労働協定の届出を促進するため、広く周知を図るとともに、届出窓口等での指導を徹底する。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等の把握に努め、重点的に監督指導又は個別指導等を行う。

(エ) 賃金不払残業（タダ残業）の解消

「過重労働・賃金不払残業解消のための総合対策」を策定し、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の周知・徹底を図るとともに、労働者等からタダ残業に関する情報が寄せられた場合には、迅速・的確に監督指導を実施する。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。

さらに、管内の労働基準監督署の指導によって遡及して支払われた残業代の状況を広報することにより、事業場による自主的な改善や労働者からの情報提供を促し、潜在するタダ残業の解消に繋げていく。

(オ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払い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の運用を迅速かつ適正に運営する。

イ 労働契約に関するルールの周知啓発等

(ア) 労働契約に関するルールの周知啓発

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。また、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても労働関係法令上の権利・義務が十分に認知されて就労がなされるよう、情報提供等の実施に努める。

特に、平成 25 年 4 月 1 日に全面施行された改正労働契約法について、無期転換に関する好事例集を活用する等により、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容について引き続き周知を行う。

(イ) 大型倒産、大量整理解雇等への対応

大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等で定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないようパンフレット等を活用し、事業者に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

ウ 特定の労働分野における対策及び取組の推進

(ア) 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、障害者を使用する事業者に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

特に、発生事案の早期把握に努めるとともに、把握した場合は、関係機関との連携を図りながら速やかに監督指導等を実施し、適切な対応を図る。

(イ) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界等に対して、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、業界団体未加入の事業者に対しても、個別に法令等の周知を行う。

また、九州運輸局熊本運輸支局が運輸事業の新規参入者に対して実施する講習会に講師を派遣するなどして労働基準関係法令等について教示する。

さらに、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

また、九州運輸局熊本運輸支局との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用するなど連携を図る。

(ウ) 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、職業安定行政との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令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、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、福岡入国管理局との相互通報制度の確実な運用を図る。

(エ) 介護労働者

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

(オ) 派遣労働者

職業安定部との連携のもと、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。

(カ) 医療機関の労働者対策及び医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

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

b 勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関等に対して、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援を行うため、次に掲げる取組を推進する。

① 企画委員会のさらなる活用

県内の医療機関等が直面する課題等を改善するため、熊本県医師会、熊本県看護協会等の医療関係団体、熊本県及び九州厚生局熊本事務所との連携を強化しつつ、企画委員会を開催する。

② 医療分野の「雇用の質」の向上のための研修会等の実施

医療従事者の勤務環境の改善に関する労使の自主的な取組を促進するために

企画委員会に参画している関係機関との連携のもと、効果的な研修会等の実施を引き続き行う。

③ 医療労務管理相談コーナーの活用促進

勤務環境の改善に取り組む医療機関を対象として、主として労務管理面における相談支援体制を構築するための「医療労務管理相談コーナー事業」を開始するので、当該相談コーナーの利用勧奨を積極的に行いつつ、各医療機関の課題やニーズに応じた個別支援等を行う。

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十分な連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。

このため、最低賃金引上げの目標、経済動向及び熊本の地域の実情などを踏まえつつ、熊本地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図る。

イ 最低賃金違反のおそれがある地域、業種等における遵守の徹底

昨年の最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果も踏まえつつ、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

ウ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

以下を内容とする「最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援事業」について、中小企業等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 賃金引上げに取り組む中小企業の経営課題と労務管理の相談等にワンストップで対応する相談窓口の設置

(イ) 中小企業が、最低賃金の引上げに先行して、賃金引上げを計画し、これに併せて設備導入、就業規則の作成等を行う場合の業務改善助成金の支給

(3) 適正な労働条件の整備

ア 過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

過重労働による健康障害防止に向けた事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを促進するため、年次有給休暇の取得率が低い又は労働時間が長い業種を念頭に置きつつ、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の更なる周知に努めるとともに、働き方・休み方改善コンサルタントの活用による計画的な助言・指導

を実施し、また、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業等に対する助成を行う。

さらに、労使の自主的な取組を促進させるため、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」等を活用して、年次有給休暇の計画的付与制度の導入・普及を図り、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備を図る。

イ 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備について

本省、人吉市及び熊本県と連携を図りながら、人吉市で開催される「おくんち祭」と連動した人吉球磨地域の企業の年次有給休暇の取得促進を働き掛けることにより、家族が触れ合う時間をつくるための支援を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

様々な機会を捉えて、ポスター、リーフレット、ハンドブック等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図るとともに、各種講演等において労使の具体的な取組の促進を図る。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

12次防を踏まえ、労働災害防止対策、化学物質による健康障害防止対策を安全衛生対策の最重点課題としつつ、次のアからケまでについて重点的に取り組む。安全衛生対策の推進に当たっては、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

また、化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実などを内容とする労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の改正案が成立したときは、別途指示するところによりその周知徹底を図る。

ア 労働災害を減少させるための重点業種

平成29年までに、平成24年比で休業4日以上死傷者数を15%減少させるとの12次防の目標達成に向けて、中長期的に労働災害が増加し、又は減少が見られない第三次産業、陸上貨物運送事業及び食料品製造業とする。

(ア) 第三次産業

第三次産業については、管内の実情も踏まえつつ、引き続き、労働災害発生件数が多い小売業、医療保健業、社会福祉施設及び飲食店を中心に、それぞれ、平成29年までに平成24年比で休業4日以上死傷者数を20%、20%、10%（雇用者数増を勘案しない場合は25%に相当）及び10%減少させるとの12次防の目標達成に向けて、次のとおり取り組む。その際、社会福祉施設や飲食店など、都道府県等他行政が許認可権限を有する業種については、当該他行政の実施する事業者への講習会等の機会をとりえて、労働災害防止に係る説明を行う等、他行政と連携しつつ安全衛生活動の効果的な浸透を図る。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、今後本省において示されることとなっている「労働安全衛生法施行令第2条第3項に掲げる業種における安全推進者の選任に

係るガイドラインの策定について（仮称）」に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。併せて、事業者、労働者の安全意識の高揚を図る。

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

a 小売業

小売業では、全体の3割超を占め、かつ増加傾向にある転倒災害及び墜落・転落災害の防止を中心に指導を行う。この際、労働災害の防止は経営や業務の合理化・効率化にも繋がることを伝えることも重要である。

b 医療保健業

医療保健業では、腰痛や転倒災害が多発している。このため、これら事故の型による災害防止を中心に指導を行う。また、熊本労働局が主催する『医療の分野の「雇用の質」の向上のための企画委員会』、地域産業保健運営協議会等の機会をとらえて、労働災害防止に係る説明を行う等、安全衛生活動の効果的な浸透を図る。

c 社会福祉施設

社会福祉施設では、転倒災害、腰痛が増加しているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行うなど、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。

d 飲食店

飲食店では、転倒災害、切れ・こすれによる災害及び高温・低温の物との接触災害が労働災害全体の約7割を占めているため、食品加工用機械対策など、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。

(イ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業では、労働災害のうち作業種別では荷役作業時が全体の7割を占めていることから、12次防の目標（平成29年までに平成24年比で死傷者数を10%減少させる）達成に向けて、荷役作業時における災害の減少を図る。

具体的には、「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」に基づき、災害が発生した場合等安全衛生管理上問題のある陸運事業者に指導を行うとともに、荷主等への要請指導を徹底する。

また、荷主等に対し、国交省が1月に策定した「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」の普及を促進し、安全な作業環境の整備、走行や荷役作業に負担のかからない適正な発注条件の確保を促進する。

(ウ) 食料品製造業

食料品製造業における労働災害は、①転倒災害、②はさまれ・巻き込まれ災害、③切れ・こすれ災害の上位3つで全体の約6割強を占めているが、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、労働基準監督署による監督・個別指導だけでは作業中の危険性を特定し排除することが困

難な場合が多い。

また、労働災害が発生した事業場の特徴を見てみると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とから、平成 29 年までに平成 24 年比で休業 4 日以上死傷者数を 10%減少させるとの 12 次防の業種別目標を達成するため、県内の主要事業場を構成員とする食料品製造業安全衛生協議会の設置を拡大する等により、業界で働く労働者の意識改革を含めた自主的かつ継続的な取組を推進する。さらに、昨年度食料品加工用機械の危険な部分への覆い等の設置に関する労働安全衛生規則の改正について、その周知徹底を図る。

イ 重篤な労働災害を減少させるための重点業種

(ア) 建設業

建設業界では、東日本大震災からの復旧・復興工事の増加や、「強くしなやかな国民生活の実現を図るための防災、減災に資する国土強靱化基本法」（平成 25 年法律第 95 号）の成立により建設投資の増加が見込まれることに加え、2020 年オリンピック・パラリンピック東京大会の準備のための各種工事の開始により建設投資の拡大が予想され、景気回復による民間投資の増加と相まって、全国的に人材不足等が深刻になり、それに伴い、人材の質の維持や現場管理に支障が生じ、労働災害が更に増加するといった傾向にある。こうした状況を踏まえ、12 次防の目標（平成 29 年までに平成 24 年比で死亡者数を全産業計で 15%減少、建設業で 20%減少）達成に向けて計画的に各種対策に取り組む必要がある。

このため、建設工事の発注機関、建設業関係団体等との協議の場を設ける等の連携強化を通じて、安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規参入者教育等の取組を強力に推進する。

また、建設業における死亡者数の約 6 割及び休業 4 日以上死傷者数の約 4 割を占める墜落・転落災害の防止を中心に指導し、足場については墜落防止措置や足場の組立等作業主任者の選任等の徹底を図る。

(イ) 林業

林業の災害は、近年死亡災害及び休業 4 日以上死傷者数のいずれも減少傾向が鈍化してきており、減少傾向が頭打ちといった状況にある。

林業の死亡者数を 12 次防期間の 5 年間の合計で 7 人以下に減少させるという業種別目標を達成するため、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高性能林業機械等の運転中の転落災害防止対策を徹底する。

さらに、今年度車両系木材伐出機械等による労働災害防止措置に関する労働安全衛生規則の改正（安全衛生のための特別教育）について、その周知徹底を図る。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

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

リスクアセスメントの義務化が検討されていることも踏まえ、SDS 交付義務対象物質を中心に、集団指導等により既に努力義務であるリスクアセスメント及びその結果に基づく適切なばく露防止措置を推進するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

メンタルヘルス対策については、メンタルヘルスカケアに取り組んでいる事業場の割合が 50 人以上規模の事業場においても 72.7%（平成 24 年当局自主点検結果。前年実施された平成 24 年労働災害防止対策等重点調査では全国平均では、50 人～99 人規模で 71.4%。）に止まっている中、政労使トップで合意した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における平成 32 年までの目標である「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%」及び 12 次防における平成 29 年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合 80%以上」の達成、また、当局における「労働者数 50 人以上規模については 100%、30～49 人規模については 80%以上とする。」とした二つの目標を達成するため、事業者への指導及び支援を強力に推進する必要がある。

これらの目標達成に向けて、「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（平成 21 年 3 月 26 日付け基発第 0326002 号）等に基づき、取組が進んでいない事業場に対して、管内の実情を踏まえた上で、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を計画的に行う。

平成 26 年 4 月 1 日、産業保健 3 事業（産業保健推進センター、地域産業保健センター、メンタルヘルス対策支援センター）を一元化して開設される「産業保健活動総合支援事業」を周知するとともに、当該事業の実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

オ 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場及び過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対して、労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

カ 石綿による健康障害防止対策

（ア）建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

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

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

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

(イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

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

キ 職業性疾病の対策

(ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症による休業4日以上 の災害について、平成25年から平成29年までの5年間の件数をその前の5年間と比較して20%以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業等を中心に、夏季に暑熱な環境で業務を行う事業者に対し、災害事例に基づき必要で適切な指導を行う。

(イ) じん肺予防対策

平成25年度に新たに策定した第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止総合対策の徹底について指導等を行う。

ク 受動喫煙防止対策

平成29年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下にするとの国の目標達成に向けて、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

ケ 自主的な安全衛生活動の促進

労働災害を防止するためには、法令に定める個々の危害防止措置の遵守徹底だけでなく、リスクアセスメントや「見える化」等の創意工夫した効果的な自主的な安全衛生活動を促進することが重要である。このことを踏まえ、局署幹部が出席する会議等、広く機会をとらえてリスクアセスメントの重要性を発信するとともに、平成26年度においては、新たな熊本労働局リスクアセスメント普及促進計画を策定し、更なる普及促進と自主的な安全衛生活動への取組を積極的に指導する。

(5) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

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

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

(イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理の徹底

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、精神障害又は脳・心臓疾患に係る支給決定事案については、労災補償担当

部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図る。また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、平成 24 年 3 月 29 日に改正した認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対して迅速・適正な補償・救済を行う。

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

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

イ 労災診療費の適正支払いの徹底

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

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

ウ 適正な費用徴収の徹底

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

エ 行政争訟に当たっての的確な対応

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

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

(6) 労働基準監督署の業務の適切な運営、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、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、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

5 雇用均等行政の重点施策

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

平成 26 年 7 月 1 日から、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等が施

行・適用されることから、改正内容の周知徹底を図り、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、積極的な指導等により改正男女雇用機会均等法令の履行確保に取り組む。

(イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別を理由とする差別的取扱いについては計画的な報告徴収を行い、特に配置・昇進等を重点的に聴取する。法違反の事実が認められる企業に対しては労働局長の助言、指導、勧告により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

また、間接差別については、男女雇用機会均等法の施行規則の改正により対象となる措置が変更となることから、募集・採用、配置・昇進、職種の変更に係る転勤要件についての的確に法違反を摘示する。

さらに、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、新たに制定された「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図るとともに、法違反企業に対しては、是正指導を行う。

(ウ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱い等の相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ対応する。また、法違反が認められる場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な対処を行う。

(エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、改正後の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の周知及びセクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図るとともに、企業に対し、適切な対応について指導を行う。

(オ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知を図るとともに「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進する。

また、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保する措置や保健指導や健康診査に基づく指導事項を守るための勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を講じていない事業主に対しては的確に、助言、指導等を実施する。

(カ) 紛争解決の援助

労働者から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ、労働局長による紛争解決の援助又は機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(キ) 男女雇用機会均等法等の周知

男女雇用機会均等法の周知については、労使をはじめ関係機関等に対し効果的な周知活動を実施する。特に、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等について、説明会等を開催する。

パートタイム労働者、派遣労働者等正社員以外の者についても男女雇用機会均等法

が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

事業主に対し、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容、取り組むことの意義について広く理解されるよう一層の周知徹底を図る。

女性の管理職登用等に必要とされる能力の付与のための一定の研修プログラムを作成・実施し、目標を達成した場合に支給する助成金（ポジティブ・アクション能力アップ助成金（仮称））及びポジティブ・アクションに取り組む企業に対する中小企業両立支援助成金の支給額加算制度の周知を図るとともに、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び助成措置等の情報提供を積極的に行う。

また、ポジティブ・アクションを一層促進する上で、企業における女性の活躍状況の情報開示を進めることは効果的であることから、その意義・効果の周知を図る。また、平成 26 年度に「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と「両立支援総合サイト」を統合する予定であるが、その総合情報サイト（仮称）の活用を企業や就職希望者に促し、女性の活躍状況の情報開示を図る。

（2）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行

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

非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図るとともに、集団指導等により、中小企業の労働者や非正規雇用の労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進する。

労働者からの相談が多い等問題を把握している業種など対象企業等を重点化して育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規程の整備を促す等、法の確実な履行確保に努める。

（イ）育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等、育児・介護休業法に基づく労働者の権利等に係る事案について相談があった場合には相談者の立場に配慮しつつ、懇切丁寧に対応する。

法違反が認められる場合には、事案に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

（ウ）紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ、労働局長による紛争解決援助又は両立支援調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

（ア）両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

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

「均等・両立推進企業表彰」制度の周知や総合情報サイト（仮称）を紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行うほか、イクメンプロジェクトの広報等を通じて、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

(イ) 両立支援助成金の活用

育児休業や育児短時間勤務制度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、両立支援助成金の活用を促すとともに、育児休業からの円滑な復帰を支援する助成金(新設)について事業主への効果的な周知を図る。

また、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金については、要件の緩和を行っており制度の円滑な運営を図る。

なお、子ども・子育て支援新制度における地域型保育給付制度（事業所内保育）の施行に向けて、対象となる可能性のある事業主への周知等について、県・市町村との連携を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進

総合情報サイト（仮称）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、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、労働者数 101 人以上企業の一般事業主行動計画の策定・届出等の完全実施を維持する。

また、多くの企業が「くるみん」取得を目指して取組を進めるよう、認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）の内容も含め、認定制度について広く周知を図るとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

なお、次世代育成支援対策推進法の期限の延長（平成 37 年 3 月末まで）や「くるみん」の認定事業主の中で実績が相当程度あること等の基準に適合する事業主について特例認定を行う等の新たな制度の創設等を行うための法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発を行う。

(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行

(ア) パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう、差別的取扱いや均衡待遇に係る指導に重点を置いた計画的な報告徴収の実施や集団指導等により、法の履行確保を図る。

(イ) 紛争解決の援助

パートタイム労働者等からの労使間の紛争に関する相談については、相談者のニーズに応じ、労働局長による紛争解決の援助又は均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇確保等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理改善について、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するため、「パート指標（仮称）」や「パートタイム労働者活躍推進企業宣言（仮称）」の活用を促し、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰（仮称）」の周知に取り組むとと

もに、「パート労働ポータルサイト」の活用等効果的な情報提供を行う。

特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

併せて、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

ウ パートタイム労働法等の周知啓発

パートタイム労働法改正法案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発を行う。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換推進措置における転換先の一つと考えられることから、必要に応じて、同制度に係る情報提供を行い導入促進に努める。

(4) 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークその健全な発展に向けて、契約条件の文書明示やその適正化等を図るため、発注者、仲介業者及び在宅ワーカー等に対し「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

6 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反等に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、場合によっては口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

このため、総合労働相談コーナーの機能強化を図る観点から、総合労働相談員の資質の向上のための研修を強化することにより、労働関係の総合全般へ対応する能力を身につけた相談員の育成を図る。

(2) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、積極的かつ迅速に実施し、紛争の実情を踏まえたものとする。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や裁判例も参考としつつ、紛争当事者の話合い等を効果的に実施する。

あっせんについては、参加率向上に資するため、制度の周知に引き続き努めるとともに、特に被申請人対し、参加するメリットなどについて積極的な情報提供を行う。

また、あっせんが有効であると考えられる事案については、あっせん相手方に対して積極的に呼びかけを行う。

(3) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決を図るた

め、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等により、引き続き関係機関・団体との連携の強化を図る。

7 労働保険適用徴収業務等の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

熊本労働局における平成 24 年度の労働保険料の収納率は 95.9% (25 年度については 5 月末確定) であるが、収納率の向上は適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督促等の徴収業務について、引き続き積極的に取り組む。

また、延滞金についても、適正に債権管理や徴収等を行う。

イ 口座振替制度の拡大

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

ウ 実効ある滞納整理の実施

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

エ 効果的な算定基礎調査の実施

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

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、未手続事業場に対しては、手続指導にとどまらず、職権により、積極的に保険関係を成立させる。

また、関係行政機関との通報制度等を活用し、未手続事業の的確な把握・加入勧奨を行い、把握した未手続事業場に対しては、確実な手続指導を行う。

さらに、労働保険の加入促進に係る委託業務については、受託団体等に対する的確な未手続事業情報の提供や協議会での意見交換等の連携を通じ、加入勧奨活動を実施させる。

(3) 年度更新の円滑な実施

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

(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

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

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

(5) 電子申請の利用促進等

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