

平成28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  |
| 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) 労働災害・労災補償の状況                     |    |
|    | (4) 男女均等取扱い等に係る状況                    |    |
| 第2 | 平成28年度熊本地方労働行政の課題                    | 4  |
| 1  | 「全員参加の社会」の実現加速                       | 4  |
|    | (1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化          |    |
|    | (2) 若者の活躍推進                          |    |
|    | (3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備          |    |
|    | (4) 障害者等の活躍促進                        |    |
|    | (5) 外国人材の活用                          |    |
|    | (6) 重層的なセーフティネットの構築                  |    |
| 2  | 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備               | 7  |
|    | (1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現        |    |
|    | (2) 働き方改革の実現                         |    |
|    | (3) 人材力強化・人材確保対策の推進                  |    |
|    | (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) 地方創生に向けた取組の推進                    |    |
| 第3 | 労働行政の展開に当たっての基本的な考え方                 | 11 |
| 1  | 総合労働行政機関としての計画的・一体的な行政運営             | 11 |
| 2  | 計画的・効率的な行政運営                         | 11 |
|    | (1) 行政事務の簡素・合理化と業務運営の重点化・集中化         |    |
|    | (2) 行政事務のコスト削減の取組                    |    |
|    | (3) 職員研修の充実                          |    |
|    | (4) 職員の安全・健康管理                       |    |
| 3  | 地域に密着した行政の展開                         | 12 |
|    | (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握                 |    |
|    | (2) 地方自治体等との連携                       |    |
|    | (3) 労使団体等との連携                        |    |
|    | (4) 積極的な広報活動の推進                      |    |
| 4  | 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応 | 13 |
|    | (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) 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                      | 14 |
| 第4 | 平成28年度熊本地方労働行政の重点施策                  | 15 |
| 1  | 雇用環境・均等担当部署の重点施策                     | 15 |
|    | (1) 働き方改革の推進について                     |    |
|    | (2) 働き方改革推進熊本地方協議会の開催                |    |
|    | (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保      |    |

- (4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施
- (5) 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
- (6) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
- (7) 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
- (8) 在宅ワーク対策の推進
- (9) 紛争解決の援助
- (10) 労働条件の確保・改善対策
- (11) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援
- (12) 適正な労働条件の整備
- (13) 個別労働関係紛争の解決の促進

## 2 労働基準担当部署の重点施策

2 1

- (1) 雇用環境改善の推進について
- (2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進
- (3) 労働条件の確保・改善対策
- (4) 最低賃金制度の適切な運営
- (5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
- (6) 労災補償対策の推進
- (7) 労働基準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
- (8) 社会保険労務士制度の適切な運営

## 3 職業安定担当部署の重点施策

2 9

- (1) 公共職業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
- (2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進
- (3) 正社員転換・待遇改善
- (4) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進
- (5) 地方自治体との一体となった雇用対策の推進
- (6) 民間を活用した就職支援（公共職業安定所の求人・求職情報の提供）
- (7) 希望するキャリアの実現支援
- (8) 地域雇用対策の推進
- (9) 若者の雇用対策の推進
- (10) 高齢者の雇用対策の推進
- (11) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進
- (12) 障害者等の活躍推進
- (13) 職業訓練を活用した就職支援
- (14) 職業能力開発関係業務の推進
- (15) 外国人の雇用対策の推進
- (16) 雇用保険制度の安定的運営
- (17) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- (18) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
- (19) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

## 4 労働保険適用徴収業務等の重点施策

4 6

- (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) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

## 5 総合労働行政機関として推進する重点施策

4 7

- (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

## 平成28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27年の県内経済は、政府の経済政策の効果等もあって、前年の持ち直し基調から景気回復が進み緩やかな回復基調が続く一方、円安の動きを背景に、輸出産業の一部には好影響がみられたが、輸入においては、仕入れ価格の高騰など業績を圧迫する影響もみられた。

個人消費については、平成26年は4月の消費税率引上げによる影響がみられたが、平成27年は消費税率引上げの影響も一巡し緩やかな持ち直しの動きが続いた。百貨店やスーパーでは、夏場の天候不順や暖冬の影響から季節衣料品の販売に影響がみられたものの、主力の食料品が年間を通して堅調に推移した。生産活動においては、熊本県の主力産業である電子部品やデバイスの生産が高水準の動きが続いている。

自動車関連については、軽自動車の販売は自動車税引上げの影響などから前年に比べ低調な動きにあったが、北米向けの高価格自動車等の生産は高水準で推移している。

また、八代港への大型クルーズ船の寄港増加や高雄線と香港線の定期便就航も追い風となり、熊本においても中国をはじめとしたインバウンド需要が高まり、小売業や観光関連産業を中心に一部に好影響がみられ、引き続きインバウンド需要拡大による経済波及効果が期待されている。

公共投資は、九州北部豪雨災害に伴う復旧工事が一巡し、減少基調で推移しており、公共工事を中心とした建設業については厳しい側面もみられたが、住宅投資については、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響も薄れ、回復の動きがみられた。

県内の景気は緩やかな回復基調を続けているが、先行きについては、雇用・所得環境の改善が続き、個人消費が持ち直していくなかで、各種政策の効果もあって引き続き景気回復が期待されている。ただし、中国経済をはじめとする海外経済の下振れなど景気を下押しするリスクには留意が必要である。

#### 2 雇用をめぐる動向

平成27年の一般労働市場の状況をみると、有効求人数（月平均）は34,485人で前年比6.6%増加し、有効求職者数（月平均）は31,026人で前年比4.8%減少した結果、年平均有効求人倍率は1.11倍となり、1963年（昭和38年）の統計を取り始めて以来、これまでの最高値であった平成3年の1.04倍を上回り過去最高値を更新した。また、前年比では0.12ポイント上昇し、6年連続で前年を上回った。

主要産業別に新規求人の状況をみると、産業計の新規求人数（年計）は150,512人で前年比5.0%増加、建設業は9,321人で1.8%増加、製造業は13,635人で前年比11.5%増加、運輸業・郵便業は6,096人で前年比7.8%減少、卸売業・小売業は19,899人で前年比4.6%増加、宿泊業・飲食サービス業は12,435人で前年比1.5%増加、医療・福祉は40,167人で前年比3.5%増加となっている。

景気の緩やかな回復を背景に、企業における採用意欲は依然として高く、全体として求人の増加傾向は続いている。平成27年においては、特に半導体・電子部品関連の生産が活発な動きにあったこともあり、製造業の求人が前年に比べ大きな伸びとなった。

平成 27 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 1.51 倍（前年 1.37 倍）、玉名所 0.94 倍（同 0.87 倍）、阿蘇所 1.02 倍（同 1.17 倍）、県央地域では、熊本所 1.12 倍（同 0.96 倍）、上益城所 0.81 倍（同 0.80 倍）、宇城所 1.17 倍（同 1.02 倍）、県南地域では、八代所 1.07 倍（同 1.00 倍）、球磨所 0.88 倍（同 0.74 倍）、水俣所 1.11 倍（同 0.90 倍）、天草地域は、天草所 0.82 倍（同 0.77 倍）となっており、県内各地域の雇用情勢については、総じて改善している状況にあるものの、人吉・球磨地域、天草地域においては県平均の有効求人倍率を下回っており、地域間による格差がみられた。

一方、若年者の雇用状況は、平成 28 年 3 月新規学校卒業予定者の就職内定率をみると、県内高等学校では 96.1%（28 年 2 月末数値）と前年同期を 0.6 ポイント上回り、平成 4 年 2 月の 97.8% に次ぐ水準となったが、全国的にみると熊本県は下位に位置しており厳しい側面もみられる。

また、九州地区の大学における就職内定率は 80.9%（平成 28 年 2 月 1 日現在）と前年同期を 1.5 ポイント上回っているものの、全国平均（87.8%）より低い水準となっている。

その他、全国の若者（15 歳から 24 歳まで）の平成 27 年 12 月における完全失業率は、5.2%と年齢計（3.3%）と比べて相対的に高水準にあることなど、若者の就職環境は改善が進んでいるものの依然として厳しい面がみられる状況となっている。

### 3 労働条件等をめぐる動向

#### (1) 申告・相談等の状況

労働基準監督署及び県内 7 か所の総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数は、平成 27 年 19,891 件（平成 26 年 18,745 件）と増加する傾向にあり、年次有給休暇（平成 27 年 1,628 件、平成 26 年 1,583 件）、賃金不払残業（平成 27 年 1,172 件、平成 26 年 999 件）、いじめ・嫌がらせ（平成 27 年 948 件、平成 26 年 875 件）等の相談件数も増加しており、定期賃金不払（平成 27 年 1,523 件、平成 26 年 1,589 件）、長時間労働（平成 27 年 429 件、平成 26 年 420 件）も高止まりとなっている。

また、労働基準監督署が処理した労働基準関係法令に関する申告は高止まりであり（平成 27 年 274 件、平成 26 年 274 件 ±0 件）となっており、申告の内容のほとんどが賃金不払（平成 27 年 233 件、平成 26 年 223 件）に係るものである。

#### (2) 労働時間の状況

平成 27 年の県内の年間総実労働時間は、前年より 35 時間減少し 1,825 時間であった。

なお、全国平均は、前年よりも 4 時間減少し 1,784 時間となり、熊本県は全国を 41 時間上回る結果となっている。

#### (3) 労働災害・労災補償の状況

平成 27 年の労働災害の発生状況をみると、死亡者数は 14 人（前年同期比 40%増加）〔3 月 7 日速報値〕、休業 4 日以上之死傷者数は 1,747 人（前年同期比 5.3%増加）〔3 月 7 日速報値〕という結果となった。死亡者数は前年の 10 人から、休業 4 日以上之死傷者数は前年の 1,689 人からそれぞれ増加した。第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）では、平成 29 年時点で労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数を平成 24 年実績（死亡者数 22

人、休業4日以上死傷者数1,679人)よりも15%以上減少させることを目標としており、3年経過時点で死亡災害は36.4%の減少となっているが、死傷災害は増加傾向にあり、目標達成が困難な状況となっている。

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

平成26年度中の脳・心臓疾患による労災請求は12件、支給決定件数は2件(前年度請求分を含む。)となっており、全国的には請求件数が2年連続で減少するなか、熊本局においては、100%増となった。また、平成26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8件増加し18件、支給決定件数は4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26年度中の労災請求件数は6件(うち救済法は0件)、支給決定件数は5件(うち救済法は0件)となっており、いずれも前年度より減少した。

#### (4) 男女均等取扱い等に係る状況

##### ア 相談・紛争解決援助の状況

平成27年度の男女雇用機会均等法に関する相談は462件(28年1月末)で、そのうち、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く192件(41.6%)で、昨年度同期239件より減少しているものの女性労働者等から深刻な相談が寄せられている。次いで妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは81件で昨年度同期38件より、大きく増加している。育児・介護休業法に関する相談は、育児・介護休業等の制度に関する相談が378件であるが、育児休業等を取得できない等の権利に関する相談も65件寄せられている。なお、介護に関する相談は89件で昨年度同期100件よりやや減少している。

また、男女雇用機会均等法に関する労働者と事業主の紛争に係る労働局長による紛争解決援助制度については11件申し立てがあり、調停についても4件申請があった。いずれも、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する女性労働者からの申請事案である。

一方、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づき実施している事業所訪問等による報告徴収においては、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業規定整備及びパートタイム労働者に対する労働条件の明示、雇入れ時の説明、正社員転換措置についての法違反が多く認められ、当該事項に対する助言に関しては早急な是正・改善が行われている。併せて、事業所訪問においては、事業主の実情に応じた女性の活躍推進の取組を進めるよう助言を行った(103件)。

なお、仕事と家庭の両立を先進的に進める企業に対する「均等・両立推進企業表彰(ファミリーフレンドリー部門)」を2社受賞したが、熊本では平成18年以来のことである。次世代育成支援対策推進法に基づくくるみ認定企業は、21社、さらに取り組みが進められている企業に対する新設されたプラチナくるみ認定については、1社が取得した。

## 第2 平成28年度熊本地方労働行政の課題

### 1 「全員参加の社会」の実現加速

#### (1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

##### ア 女性の活躍推進のための積極的取組の推進

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。このため、マザーズハローワークにおいては、ひとり親や、出産・育児等によるブランクがある女性等に対する職業訓練への誘導・あっせん機能を強化し、子育て女性等に対する再就職支援を推進する必要がある。

##### イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

女性はその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備するため、「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。）に基づき平成28年4月1日から301人以上企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について周知・徹底を図るとともに、認定に向けた働きかけを行う必要がある。

また、女性活躍加速化助成金の支給や中小企業に対する行動計画の策定支援等により、女性活躍促進のための積極的な取組を推進する必要がある。

##### ウ ひとり親に対する就業対策の強化

仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、今般成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行を目指し、事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

##### エ 仕事と家庭の両立支援

第2の1（1）ウ同様、仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、今般成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行を目指し、事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

##### オ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いについて迅速・厳正な行政指導を行うとともに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法の一部を改正する法律案」が今般成立したため、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う必要がある。

また、新たに設置される雇用環境・均等室において、マタニティハラスメント、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の未然防止対策を一体的に推進し、総合的なハラスメント対策を展開する必要がある。

#### (2) 若者の活躍推進

##### ア 若者の適職選択の支援

平成27年9月に成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下「若者雇用促進法」という。）の周知を図るとともに、若者雇用促進法に基づき、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②公共職業安定所における一定の労働法令違反に係る求人

者からの求人の不受理、③若者の雇用が優良な中小企業についての認定制度（愛称：ユースエール認定企業）等を円滑に実施していく必要がある。

#### イ 新卒者等の正社員就職の実現

新卒者等については、学校等と連携を密にしながら、新卒者の求人の確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングを図るなど、就職支援を強化する必要がある。

また、平成 28 年度大学等卒業・修了予定者から適用される、就職・採用活動開始時期の変更について、学生や企業に周知を行い、未内定学生に対する集中的な就職支援を行う必要がある。

また、既卒 3 年以内の者や中退者の正社員就職を支援するため、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る必要がある。

#### ウ フリーター等の正規雇用化の促進

フリーター等の正規雇用化を促進するため、公共職業安定所において担当者制によるきめ細やかな職業相談・紹介を行うとともに、トライアル雇用奨励金の活用や職業訓練への誘導・あっ旋など就職支援の充実を図る必要がある。

また、ニート等の若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要であり、そのため、「地域若者サポートステーション事業（以下「サポステ」という。）と連携し、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、サポステ支援終了者の就職後の定着支援等、就労に向けた幅広い支援を実施する必要がある。

#### エ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化

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

### (3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

人口減少の中で社会の活力を維持し、成長をさせるとともに、高齢者が希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするため、65 歳以降も含めた働く意欲のある高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍できるよう就業・環境を整えることが必要である。

#### ア 企業における高齢者の雇用の促進

高齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会の構築に向けて、企業における高齢者の活用促進のための雇用環境を整備する必要がある。

#### イ 高齢者の再就職の促進

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高齢者の労働力の活用が重要となっているが、高齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職は厳しいことから、高齢者求職者が安心して再就職できるよう支援を行う必要がある。

また、65 歳以降も働きたい希望を持つ高齢者が増えていることから、65 歳以上の高齢者求職者への再就職支援をより強化する必要がある。

#### ウ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

高齢者の就業機会を確保する上で、地域の果たす役割が重要となっている。特に平成 26 年度には団塊の世代全員が 65 歳に到達し、その多くが活動の場を自身の居住地等に移し

ていっているため、これらの層を含む高齢者が地域社会で活躍できる環境整備が必要である。

エ シルバー人材センターの機能強化

定年退職後の高齢者の多様な就業のニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業の機会を確保・提供し、併せて高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図る必要がある。また、労働力人口が減少する中、人手不足分野や育児・介護等の現役世代を支える分野での高齢者の就業の促進は、企業活動や経済を維持・成長させていくために、ますます重要である。

#### (4) 障害者等の活躍推進

ア 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

(ア) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

雇用障害者数の急速な伸展や職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増に対応するため、障害者就業・生活支援センターと連携し、効果的な支援が必要である。

(イ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

障害者雇用については、毎年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5年連続で過去最高を更新するなど、着実な進展を示している。その一方で、雇用される障害者が増加することに伴い、就職促進だけでなく、採用後の職場定着支援を強化することが求められている。

イ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 公共職業安定所における支援の充実・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、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・公共職業安定所が中心となった、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である。

(イ) 精神障害者、発達障害者、難病患者に対する更なる支援の拡充

精神障害者、発達障害者、難病患者に対しては、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

特に、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが重要である。

また、発達障害者支援法が施行10年を迎える中、新規求職申込件数及び就職件数ともに著しい増加をみせている発達障害者について、引き続き就労支援を強化する必要がある。

さらに、平成27年1月に施行された「難病の患者に対する医療等に関する法律」に基づく「難病の患者に対する医療等の総合的な推進を図るための基本的な方針」（平成27年9月15日厚生労働省告示375号）に難病の患者に対する就労の支援が位置づけられていることも踏まえ、難病患者に対する就労支援を引き続き推進していくことが必要である。

ウ がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援の強化

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50%を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けな

がら、生きがいや生活の安定のための就職を希望する者に対する支援を推進することが社会的課題となっている。

このような中で、「日本再興戦略改訂 2015」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）においては、がん患者等への就労支援の重要性が盛り込まれ、「がん対策加速化プラン」（平成 27 年 12 月策定）においては、「がんとの共生」社会実現のための就労支援施策として、公共職業安定所ががん診療連携拠点病院等と連携して実施する就職支援モデル事業の全国展開が盛り込まれたところである。

これらを踏まえ、がん診療連携拠点病院等との連携の下、がん等の疾病による長期療養が必要な者に対する就職支援や事業主の理解を促進するための取組を全国で実施する必要がある。

#### (5) 外国人材の活用

外国人技能実習制度の見直し等が予定されており、見直し後は、制度の適正かつ円滑な推進を図る必要がある。

#### (6) 重層的なセーフティネットの構築

##### ア 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

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

##### イ 生活困窮者等に対する就労支援の強化

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。また、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

##### ウ 刑務所出所者等に対する就労支援

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

## 2 公正、適正で納得して働くことのできる環境整備

### (1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現

#### ア 企業における正社員転換・待遇改善の強化等

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者数は引き続き高い水準で推移している。少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、これからの日本の経済成長にとって、雇用情勢が着実に改善しているこの時機をとらえ、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・待遇改善を強力に推し進めていくことが重要である。

#### イ 改正労働者派遣法の円滑な施行等

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」が平成 27 年 9 月 11 日に可決・成立し、平成 27 年 9 月 18 日に公布、平成 27 年 9 月 30 日に施行された。この法律は、労働者派遣事業の健全化、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ、派遣期間規制の見直し、派遣労働者の均衡待遇措置の強化を主な内容とするものであり、円滑な施行に向けて、事業所や労働者に対して丁寧な周知が必要である。

また、平成 27 年 10 月 1 日に施行した労働契約申込みみなし制度についても、円滑な施行に向けて、事業所や労働者に対して丁寧な周知が必要である。

#### ウ 多様で安心できる働き方の導入促進

いわゆる「正社員」と「非正規雇用労働者」の働き方の二極化を緩和し、非正規雇用労働者の処遇改善とワーク・ライフ・バランスの実現、また、企業による優秀な人材の確保や定着のため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大が図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知するとともに、「多様な正社員」の導入を検討する企業に対するノウハウの提供等の支援を行う必要がある。

#### エ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するため、パートタイム労働法の着実な履行確保を図る。また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組みを促すため、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組を広く発信するほか、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める。

### (2) 働き方改革の実現

過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等を図る。

そのため企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、過重労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底することが必要である。

併せて、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）に沿って、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していく必要がある。

### (3) 人材力強化・人材確保対策の推進

#### ア ジョブ・カードの活用促進など

平成 27 年 10 月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用するものに見直しが行われたジョブ・カードについて、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」に基づき関係機関とも連携の上、企業、職業訓練機関、大学、職業紹介事業者などに対して、ジョブ・カードの役割、活用方法等を説明し活用・普及に向けた取組を促すことが必要である。

また、企業内における人材育成の取組を行おうと考えている企業に対しては、企業が必要な相談支援を受けられるよう、熊本職業能力開発サービスセンターの利用を促すことが重要である。

#### イ ハローワーク等におけるマッチング機能の強化

昨今の深刻化している人手不足問題に対応し、事業所のニーズに合った労働力の確保、求職者の就職促進のためにはマッチングの一層の強化が必要であり、地方創生の実現に向けた地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが重要である。

そのため、マッチング機能の強化の一環として、公共職業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し、また、公共職業安定所の求職情報の提供も平成28年3月から開始された。

また、地方創生の実現に向け、関係地方自治体と一体的実施事業や雇用対策協定の締結等を活用し、公共職業安定所が単独で支援を行うよりも、より地域の事業主のニーズに合ったマッチングを目指しているところであり、今後も更なる地方自治体との連携強化を図っていく必要がある。

#### ウ 希望するキャリアの実現支援

失業なき労働移動の実現のため、労働移動支援助成金の利用促進を図ることにより、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップや自発的なスキルチェンジを支援するとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、出向・移籍のあっせん機能を強化することにより、早期に再就職を実現することが課題である。

また、年齢にかかわらず能力を発揮できる職場で長く活躍していける社会の実現に向けて、65歳を超えて働くことができる安定的な雇用機会を得られるよう支援することが求められている。

#### エ 人材不足分野等における人材確保対策等の総合的な推進

##### (ア) 潜在有資格者の掘り起こし・マッチング対策の強化

福祉分野（介護、医療、保育職種）については、慢性的な人手不足が社会問題となっている一方、社会構造の変化や高齢化の進行に伴う利用者の増加、ニーズの多様化等により、今後一層のサービス需要が増大するため、それらのサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が課題となっていることから、当該分野の人材確保に向け、関係機関との連携を強化し、求人充足に向けた支援を推進する。

##### (イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用情勢の着実な改善が進んでいる中で、多くの分野で労働力需給が逼迫しており、今後ますます需要の拡大が見込まれる介護、看護、保育といった社会保障関係分野や、建設・運輸分野などにおいて、構造的な人材不足が深刻となっている。

これらの分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高める（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（潜在有資格者対策）とともに、個々の能力を高めて（能力開発）、更なるキャリアアップに結びつけていくこと（好循環の実現）が重要であり、人材確保対策等を総合的に推進する必要がある。

##### (ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

人手不足が顕著な建設技能労働者の人材育成を強化するため、離転職者や新卒者等に対

し、座学や実習による職業訓練機会の付与から就職まで一貫して支援を行う必要がある。

また、建設分野については、人材不足が深刻化していることから、公共職業安定所における未充足求人へのフォローアップの徹底等を内容とする「建設人材確保プロジェクト」を推進する必要がある。

#### (4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

##### ア 労働災害を減少させるための取組

平成 27 年の労働災害による休業 4 日以上之死傷者数は前年を上回り、12 次防の目標達成は困難な状況にある。5 か年計画の 4 年目となる平成 28 年度は、目標達成に向けて、引き続き転倒災害、交通労働災害や非正規労働者対策などの業種横断的な対策に取り組むとともに、12 次防の重点業種であり、災害が増加傾向にある製造業、建設業、社会福祉施設等を中心とした取組を推進していく必要がある。

##### イ 労働安全衛生法の改正内容の周知

平成 26 年 6 月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」については、昨年 12 月にストレスチェック制度が施行されたところであるが、本年 6 月には化学物質のリスクアセスメントの義務化等の施行を控えており、これらの円滑な施行を期すため、改正内容に係る周知徹底を図る必要がある。

##### ウ パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントについては、社会的な問題として顕在化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント防止のため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえた予防・解決に向けた取組を推進する。

##### エ 長期療養が必要な労働者の復職等支援

近年の労働環境の変化等により作業関連疾患が増加しており、また医療技術の進歩に伴い、これまで治らないとされていた疾病が治るようになり、職場復帰を目指して治療を受ける労働者や治療を受けながら就労する労働者等、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が増加している。

こうした中で、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際や治療を行いながら就労継続する際の、当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから、「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」を踏まえた取組を行う必要がある。

#### (5) 地方創生に向けた取組の推進

地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされている。このため、雇用情勢の悪い地域のみならず、人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域も重点的な行政対象として意識し、状況に応じた対策を実施することが必要である。

具体的には、地方に良質な雇用機会を創出し、労働関係法令遵守やワーク・ライフ・バランスの観点からも安心して働けるよう、地方自治体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や

人材育成・確保、処遇改善などの自主的な取組に労働行政の立場から必要な支援をすることが必要である。

また、地方自治体等とも連携しながら、首都圏から地方に必要な人材を呼び戻す取組が必要であり、地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発・実施を支援する「地域創生人材育成事業」の拡充を行う必要がある。

また、産学官による地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズを踏まえた就職可能性をより高めるため、職業訓練コースの開発・検証を行う必要がある。

### 第3 労働行政の展開に当たっての基本的な考え方

#### 1 総合労働行政機関としての計画的・一体的な行政運営

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

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

加えて、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各部室及び署所等へ取り次ぐものとする。

以上の取組を推進するため、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

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

#### 2 計画的・効率的な行政運営

##### (1) 行政事務の簡素・合理化と業務運営の重点化・集中化

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

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

また、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに、複雑困

難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化・集中化を積極的に進める。

#### (2) 行政事務のコスト削減の取組

労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来から実施してきたところであるが、職員一人ひとりが、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。

#### (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人権問題及びハラスメント防止のための研修、③公務員倫理・法令遵守のための研修、④行政対象暴力・不当要求行為防止対策研修、⑤交通事故防止研修、⑥管理者に対するメンタルヘルス研修、⑦熊本労働局防災業務・業務継続に関する実施要領に基づく防災研修を実施することとする。

また、それぞれの行政課題に応じて開催するセミナーや説明会、研修等についても、広く局内に通知し受講機会の拡大を図る。専門研修の受講後は、業務担当者会議等の場を活用して伝達研修を実施し、研修受講により得られた成果の周知と共有化を図る。

#### (4) 職員の安全・健康管理

職員の業務遂行に伴う安全の確保については、「暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」に基づき、来庁者等からの暴力行為等の未然防止と発生時の職員及び来庁者等の安全の確保を図り、業務の円滑かつ適正な執行を確保する。

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

### 3 地域に密着した行政の展開

#### (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

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

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

## (2) 地方自治体等との連携

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

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

また、雇用対策（連携）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、ハローワーク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。

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、熊本県等とも連携を密にして取組を推進する。

## (3) 労使団体等との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するために労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「地方労働審議会」において公労使の意見を行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

## (4) 積極的な広報活動の推進

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

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

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

### (1) 保有個人情報の厳正な管理

熊本労働局において定めている保有個人情報管理規程及び管理細則に基づき、局署所で保有す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、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められ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・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特に、個人番号（マイナンバー）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、より厳格な管理を徹底する。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

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」及び「厚生労働省行政文書管理規則」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、総務課（※新年度における情報公開業務担当課）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」、「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」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、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

## 5 綱紀の保持、行政サービスの向上

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

また、国民から信頼される行政を実現するため、局署所の管理者は、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。

さらに、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、防災訓練等の実施や非常用備品の備蓄等を行うとともに、災害発生後における業務開始目標時間に係る分類について職員への周知を図る。

## 第4 平成28年度熊本地方労働行政の重点施策

### 1 雇用環境・均等担当部署の重点施策

## (1) 働き方改革の推進について

### ア ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部、働き方改革推進熊本地方協議会のもとで以下を実施する。

#### (ア) 働き方改革・休暇取得促進

##### a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、労働局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

##### 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期間」として、重点的な周知・広報を行う。さらに、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進する。

#### (イ) 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

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

## (2) 働き方改革推進熊本地方協議会の開催

働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合うことが求められている。

このため、若者や非正規雇用者を始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通じた取組を引き続き行う。

その際、会議の構成者それぞれの取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとりまとめ、発信するよう努めることとする。

## (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

### ア 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平成28年4月1日から301人以上企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、あらゆる機会をとらえ周知する。なお、周知に当たっては、一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定支援ツール」の活用や、一般事業主行動計画の公表や自社の女性の活躍に関する情報公表を効果的に公表できる

女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

また、労働者数 301 人以上企業については、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、なお取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度について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。

#### イ 女性活躍加速化助成金等の活用による取組の促進

女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する「女性活躍加速化助成金」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を通じ、従前より女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対し女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援する。

### (4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティ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るもので、決して許されるものではない。しかしながら、近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、雇用環境・均等室において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

#### ア 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。

なお、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

#### イ 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

各種集団指導等の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」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。

#### 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、防止対策の取組が進んでいない 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。

(5) 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履行確保

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関係法令の履行確保を図る。

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

女性の活躍推進については、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、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促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。

(6) 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

中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底希望出生率1.8の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行を図るとともに、「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

特に、有期契約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、労働者からの相談が多い、または、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、法の確実な履行確保を図る。

また、介護休業・休暇及び所定労働時間短縮措置等各制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行う。さらに、介護離職が多い業種など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては整備を促す。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

(ア) 両立支援等助成金の活用

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

その際、出生時両立支援助成金、介護支援取組助成金及び育児・介護支援プランコースについて、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、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の新規受付が停止される。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。

ウ 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・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とともに、労働者数 100 人以下の企業に対し、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。

また、認定に関しては、「少子化社会対策大綱」における数値目標として、次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得企業数を平成 32 年までに全国で 3,000 企業とすることとしている。このため、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、改正後のくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について広く周知を図るとともにくるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

さらに、一般事業主行動計画策定促進の段階からくるみん税制の内容について事業主に周知を図る。また、中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）のくるみん取得企業に対する支給期間延長措置について広く周知を図るとともに、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。

#### (7) 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（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より一層の均等・均衡待遇の確保を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象に計画的な報告徴収の計画的な実施等により、改正パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

##### イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

正社員とパートタイム労働者の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説明会等において、必要に応じて、短時間正社員導入支援マニュアルなど同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

これらの支援を行う際には、短時間労働者の雇用管理の改善や短時間正社員制度に関する情報、短時間労働者のスキルアップ・キャリアアップを支援する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」を活用し、積極的な周知を行う。

#### (8) 在宅ワーク対策の推進

「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。

(9) 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。

(10) 労働条件の確保・改善対策

ア 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、周知について準備を進め、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

イ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、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、引き続き周知する。

リーフレットや無期転換取組事例集の配布、セミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図る。

ウ 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に適切に対応する。また、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

エ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成 27 年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、チラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確な対応を行う。

(11) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

以下の支援事業について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

ア 専門家派遣・相談等支援事業

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

イ 個々の企業の取組に対する助成事業

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

## (12) 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、就業規則の規定例及び好事例について、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、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

### イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援の拠点として、熊本県が設置している医療勤務環境改善支援センターにおいて、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、その内容の充実を図る。

## (13) 個別労働関係紛争の解決の促進

### ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

#### (ア) 総合労働相談コーナーの強化

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

この機能強化を図るため、総合労働相談員としての資質向上のために、採用時研修、全体研修等を実施するとともに、各総合労働相談コーナーの巡回指導を積極的に実施する。

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

#### (イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、雇用環境・均等室において適切なマネジメントの下で積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示すことにより、紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用し適正な解決を図る。さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、電話によるあっせんの制度の説明、参加勧奨等を行うことにより、参加率向上を図り、あっせんの効果的な運用を行う。

### 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紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、

個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（以下「連絡協議会という。」）の開催、関係機関との合同研修会の実施等により、引き続き関係機関・団体との連携の強化を図る。

また、個別労働紛争解決制度の周知をより一層図るために、連絡協議会において作成した「熊本県内における個別労働紛争解決制度一覧表」を活用することにより、労働者及び使用者双方に対して、個別労働紛争になる前での相談機関あるいは個別労働紛争になった場合の相談機関及び解決方法等の周知を図る。

## 2 労働基準担当部署の重点施策

### (1) 雇用環境改善の推進について

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

平成 28 年度より、新たに「雇用環境・均等室」が設置され、年休の取得促進等の働き方改革や無期転換ルールの周知等、労働条件の向上を図るための取組を行うこととなる。監督指導や安全衛生指導、労災補償等の業務は引き続き労働基準部で行われることとなるが、両部室の連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

### (2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

#### 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

過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

特に、各種情報から時間外労働時間数が 1 か月当たり 100 時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11 月を「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の抑制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。

#### イ 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関する大綱」に基づく啓発、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。

また、過労死等防止啓発月間（11 月）における取組をはじめ、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。

### (3) 労働条件の確保・改善対策

#### ア 法定労働条件の確保等

##### (ア) 基本的労働条件の確立等

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

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案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、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

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

#### (イ) 賃金不払残業の防止

各種情報等から賃金不払残業の存在が疑われる事業場に対しては、引き続き監督指導を実施し、労働基準法令の遵守のみならず、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」等を踏まえた取組を行うよう指導する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

#### (ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や本省において委託事業として実施する大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー等について必要な周知を行う。

「労働条件相談ダイヤル事業」については、情報提供を受けた事業場を管轄する労働基準監督署において、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

#### (エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

### イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

#### (ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、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、理解の促進を図るとともに、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。

また、国土交通省と連携して、地方運輸機関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、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。

また、国土交通省等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

#### (イ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るた

め、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

(ウ) 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、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁等、技能実習生からの違約金の徴収等、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事案であることから、出入国管理機関との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものについては、積極的に司法処分に付すこととする。

さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

(エ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する熊本県と連携の上、対象事業場を把握し、必要な監督指導を実施する。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、必要な監督指導を実施する。

(カ) 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徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者

労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、平成 27 年 4 月に施行されたパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

ウ 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行を期すため、内容の周知を図る。

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、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災

かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(4) 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、経済動向及び熊本の地域の実情などを踏まえつつ、熊本地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

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

イ 最低賃金違反のおそれがある地域、業種等における遵守の徹底

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

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成 27 年までの労働災害発生状況を鑑みると、第三次産業における死傷災害が増加傾向にあり、災害多発業種である製造業、建設業等での減少傾向がみられないなど、12 次防の目標達成が困難な状況となっていることを受け、次のアからクまでについて重点的に取り組む。

また、労働者の健康についても、ストレスチェック制度及び化学物質のリスクアセスメントにかかる労働安全衛生法改正の円滑な施行を含むメンタルヘルス対策、化学物質対策等の健康確保、職業性疾病対策にも引き続き取り組んでいく。

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

「平成 24 年と比較して平成 29 年までに労働災害による死亡者数、死傷者数のいずれも 15%以上減少させる」という 12 次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業 4 日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、昨年を引き続き 2 月、6 月を重点取組期間として「STOP！転倒災害プロジェクト」に取り組む。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係業界団体等と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知等を行う。

(ウ) 非正規労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。特に、派遣労働者については、昨年の労働者派遣法改正を踏まえた派遣元指針・派遣先指針や関係通達に基づき、安全衛生教育の徹底や、派遣元・派遣先の連携を図る。さらに、派遣労働者を使用している製造業の事業場については、派遣労働者の労働災害が発生した事業場を対象に、雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携等について指導を行う。また、外国人技能実習生について、関係団体等を通じ、安全衛生教育の実施、労

働災害防止に関する標識・掲示等の徹底を図る。

#### イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

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

##### (ア) 第三次産業

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、特に災害の増加傾向が著しい社会福祉施設を中心に、小売業、医療保健業及び飲食店を重点として、関係行政機関や業界団体との連携体制を構築し、引き続き雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の実施の徹底、4S活動、KY活動、危険個所の「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により労働者・事業者の安全意識の向上等に取り組む。

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、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

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

さらに、小売業、社会福祉施設、飲食店に共通して多発している転倒災害や、社会福祉施設において多く発生している腰痛災害については、災害発生事業場に対して、災害防止対策や職場における安全衛生教育・安全衛生管理活動の定着に向けた取組を行う。

##### (イ) 陸上貨物運送事業

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

##### (ウ) 食料品製造業

熊本県の食料品製造業における労働災害は、①転倒災害、②はさまれ・巻き込まれ災害、③切れ・こすれ災害で全体の約6割強を占めており、これらの多くは、労働者自身の不安全行動に起因する災害や非正常作業における災害である。また、他の製造業と比較して、事業場規模が大きい事業場での災害や同一事業場における災害の多発が認められる。

このような状況を踏まえ、県内の主要事業場を構成員とする食料品製造業安全衛生協議会の設置を拡大する等により、業界で働く労働者の意識改革を含めた自主的かつ継続的な取組を推進する。

また、派遣労働者を使用している事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携の徹底を図る。

##### (エ) 建設業

建設業の労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事が実施さ

れることに伴う建設需要の増加により、当局管内においても熟練労働者の不足等による労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう、建設工事の発注機関、建設業関係団体等との協議の場等を通じて、安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規参入者教育等の取組を要請していく。さらに、建設工事における安全衛生経費の確保について、建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者、建設業団体に要請する。

#### (オ) 林業

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

県や災害防止団体と連携し、雇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。

#### ウ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、本年6月から化学物質のリスクアセスメントの実施等が義務化されることとなっており、改正法の円滑な施行に向けて、集団指導等により改正法の内容を周知するとともに、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。

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

#### エ 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

昨年12月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、制度の趣旨を踏まえ、実施の徹底を図るとともに、労働者数50人未満の事業場に対しては、産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。また、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る。

労働者の健康管理対策については、過重労働にかかる面接指導の周知徹底を図るほか、9月の「職場の健康診断実施強化月間」等に、健康診断の実施及びその後の就業上の措置の実施について周知を図る。

さらに、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

#### オ 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。また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

#### カ 職業性疾病等の予防対策

##### (ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症による休業4日以上の災害について、平成25年から平成29年まで

の5年間の件数をその前の5年間と比較して20%以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業等、夏季を中心とした暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、必要な指導を行う。

(イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、各労働基準監督署管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

キ 受動喫煙防止対策

昨年6月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されており、引き続き、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

ク 安全衛生優良企業公表制度の周知

昨年6月から労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」が開始されており、引き続き周知及び安全衛生表彰事業場等の管内のリーディングカンパニー等に対する申請勧奨に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(6) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

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

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

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・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脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

特にセクシュアルハラスメントの被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取に当たっては、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とともに、雇用環境・均等室と連携するなどにより適切に対応する。

さらに、脳・心臓疾患又は精神障害に係る労災請求事案については、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

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て迅速・適正な補償・救済を行う。

イ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

労災行政情報管理システムにおいて、平成 28 年度第 1 四半期より併給調整の確認対象に係るリストが配信される予定であり、当該リストを活用する等により、休業（補償）給付との同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

ウ 労災診療費の支払いの適正化

（ア）労災診療費の適正払いの徹底

労災診療費については、適正払いを徹底するため、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。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に指導などを行う。

さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

（イ）労災診療費算定基準改定に係る対応

平成 28 年度に改定予定の労災診療費算定基準について、医療機関への周知を図るとともに、改訂後の算定基準に基づく的確な診療費の審査を実施する。

エ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

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

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

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求制度も審査請求期間の延長など、国民の権利救済や利便性の向上に資するために改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

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等により、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、引き続き、関係機関との協議等の充実を図り応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査等を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

（7）労働基準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

利用者の立場に立った適切な接遇の実施、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、労働基準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。

（8）社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士による不正事案の防止のため、熊本県社会保険労務士会に業務マニュアルの策定、研修の実施等の自主的取組の充実を図らせることとし、調査対象事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

### 3 職業安定担当部署の重点施策

#### (1) 公共職業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

公共職業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、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

##### ア 全所必須指標

全公共職業安定所で目標設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

##### (ア) 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所ごとに目標設定するもの。

##### a 就職件数（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した件数について、30,454件以上を目指す。

##### b 充足件数（常用、受理地ベース）

公共職業安定所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、29,864件以上を目指す。

##### c 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、9,456件以上を目指す。

##### (イ) 補助指標

公共職業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。

##### a 満足度（求人者）

求人者向け調査における満足度について、有効回答数を分母として「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。

##### b 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。

##### c 紹介成功率（常用）

公共職業安定所の紹介件数における常用就職した割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

##### d 求人に対する紹介率

公共職業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、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

e 求職者に対する紹介率

公共職業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、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

イ 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、公共職業安定所が選択した指標について目標設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

なお、以下の11項目の中から公共職業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。

(ア) 生活保護受給者等の就職件数

(イ) 障害者の就職件数

(ウ) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

(エ) 公共職業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

(オ) 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数

(カ) 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

(キ) 正社員求人数

(ク) 正社員就職件数

(ケ) 介護・看護・保育分野の就職件数

(コ) 建設分野の就職件数

(サ) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率

ウ 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所重点項目として定め取り組む。

(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が、真に安定所の支援が必要な求職者へのきめ細かな就職支援を行う好機と捉え、求人・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、職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間以上続いている者や求職活動に慣れていないなど安定所からの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的に来所勧奨を行うなど、公共職業安定所での就職支援が必要な者を公共職業安定所に誘導するとともに、予約制・担当者制を積極的に活用し、よりきめ細かな支援を実施する。

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、正社員限定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の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。具体的には、

27年度に行った点検結果を踏まえ、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につながる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、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。

#### イ 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、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。さらに、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。さらに、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業紹介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。また、各公共職業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。

求人確保に当たっても、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、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。

#### ウ 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、厳正な指導を行う。求人票に明示された労働条件と実態が相違する問題について、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、事業主には是正指導を行う。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たので、問題事案の把握、迅速な対応に役立つ。

これらの問題については、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、局内の安定部と基準部、また安定所と監督署の積極的な連携を図る。また、ハローワーク求人ホットラインの周知を行う。

#### エ 業務推進・改善のための体制等

公共職業安定所は、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。

また、業務推進・改善に向け、全国の公共職業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、「ハローワークをつよくする」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。

### (3) 正社員転換・待遇改善

#### ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を進めていくため、地方公共団体等との連携も図りながら、とりわけ不本意非正規雇用労働者の対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組を実施する。

また、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換化や人材育成、処遇改善などを促進するため「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、正社員・多様な正社員多様な正社員への転換や処遇改善コースを促進するための拡充措置を周知し、事業主の実情に応じたきめ細やかな支援を行う。

また、「トライアル雇用奨励金」の活用を促進し、フリーター・ニート等の正社員就職を図る。

#### イ 「多様で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

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、「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、各種のセミナー等を利用し周知・啓発を図る。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実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。

#### ウ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

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。

### (4) 人手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」の推進

##### (ア) 職場定着支援助成金等の拡充

雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の対象事業者の拡大、介護関連事業主が新たに賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した場合の助成の拡充及び建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充等の周知広報を行い、雇用管理改善につなげていく。

##### (イ) 雇用管理指導援助業務の実施

雇用管理指導については、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、事業主が抱える雇用管理上の問題点を明らかにし、課題等の解決に向けた助言等を行い、その上で、有効と考えられる助成金や支援策を案内するなど、事業主自身の主体的な雇用管理改善を推進するための支援を行う。

介護・建設分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）を引き続き実施するとともに、労働局・公共職業安定所においても、雇用管理改善促進事業等の成果も踏まえつつ、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。

#### イ マッチング支援の強化

福祉分野については、熊本公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携しつつ、介護・医療・保育の分野への就職支援、当該分野の求人充足を支援する。

介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」に取り組み、介護分野への就職を希望しない有資格者等潜在的な求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、介護求人事業所の詳細な情報等を提供する。また、公益財団法人介護労働安定センター等と連携して求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進のための取組を積極的に実施する。

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、熊本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、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

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。

建設分野については、人材が不足している建設労働者の人材確保・育成のため、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底や建設分野への就職を希望しない有資格者等が同分野への就職を検討する契機となるよう、建設分野の魅力についての情報提供等を行うとともに、雇用管理面の支援を行う「建設人材雇用プロジェクト」を推進する。

### (5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

#### ア 地方自治体と労働局の協定に基づく一体的実施の推進

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（連携）協定」を締結したところ、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み、関係地方自治体と一体的な雇用対策を進める。

#### 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（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。

#### ウ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成27年4月から「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。また、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

### (6) 民間を活用した就職支援（公共職業安定所の求人・求職情報の提供）

公共職業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等に対して提供する。

これにより、民間人材ビジネス及び地方公共団体等において公共職業安定所が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、地域における雇用対策の一層の充実を図る。

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、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配付する。

## (7) 希望するキャリアの実現支援

### ア 労働移動支援助成金の拡充

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。

再就職支援奨励金については、再就職援助計画を適確に認定し、早期に再就職支援を開始する事業主に対する支援を拡充し、失業なき労働移動の実現を図る。

受入れ人材育成支援奨励金については、対象労働者を早期に期間の定めのない労働者として企業が受け入れた場合の支援を拡充し、雇入れが円滑に行われるよう訓練の実施を支援する制度のメリットを周知し、その活用を促す。

さらに、働く意欲のある労働者が長期にわたってその能力を発揮することができるよう、自発的に生涯現役企業（65歳を超えて継続雇用が可能な企業）への移動を希望する労働者を受け入れた事業主を支援するキャリア希望実現支援助成金を新設し、その活用を促す。

### イ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する受け入れ企業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を強化することとしており、同センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、必要な連携を図る。

## (8) 地域雇用対策の推進

### ア 地域の実情に応じた雇用創出、人材育成等の雇用対策

#### (ア) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の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。）を必要に応じて、当該事業の実施地域・実施検討地域へ派遣し、事業実施に必要なアドバイス等を行う。

労働局・公共職業安定所においては、当該事業の未実施地域に対し、実施地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、当該事業の実施地域に対しては、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行いセミナー修了者のマッチングに努める等の連携を図る。また、労働局は本事業の委託主体であることに留意し、委託契約書、事業構想提案書、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会に対して管理・指導を行う。このほか、WTを活用し、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。

また、雇用の拡大に向けた投資を促すために創設する、利子補給制度が効率的に活用されるよう周知を図る。

(イ) 県による産業施策と一体となった雇用創造の支援（戦略産業雇用創造プロジェクト）

良質かつ安定的な雇用機会の創出に向けた取組を推進するため、熊本県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクト（「くまもと雇用創出総合プロジェクト」）について、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、積極的に連携を行う。

(ウ) 地域雇用開発奨励金の拡充

雇用情勢の改善は見られるが、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く、特に中小企業においては多額の投資を伴う設置整備費用の支出はハードルが高いことから、中小企業に対する奨励金の拡充を図り、地域における雇用機会の創出の一層の促進を図る。局所においては、本助成金が効果的に活用されるように周知徹底を図る。

イ 雇用促進税制の推進

本税制においては、今般の法改正に伴い「地方拠点強化税制における雇用促進税制」として拡充された。このことから新たに地方拠点強化税制の周知を行い、雇用の創出が図られるように、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。

(9) 若者の雇用対策の推進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、公共職業安定所におけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、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 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備

若者雇用促進法により、事業所を始め関係者への周知を重点的に行う。

イ 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学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。

また、詳細な就職関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及に加えて、若者雇用促進法に基づく若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度等により新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

加えて、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度の周知を行い、効果的な活用で新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。

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

#### ウ フリーターなどの正規雇用化の推進

長期的にフリーターとなっている者に対する職業訓練への誘導・あっ旋、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用など、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、公共職業安定所等を利用して就職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PR動画やパンフレットを活用し、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、若者の安定就労への意欲喚起を図る。

#### エ 就職・採用活動時期変更に関する対応

平成28年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の6月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期の変更に関して学生や企業等に周知していくとともに、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

### (10) 高齢者の雇用対策の推進

#### ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進（生涯現役起業支援助成金の創設）

高齢者雇用安定法に基づく高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、地方公共団体を中心としたネットワークの下で、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起して企業退職者等に対して提供する取組の実施、高齢者雇用開発特別奨励金の拡充など、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、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を図り、高齢者雇用に関するアドバイス等を行う高齢者雇用アドバイザー制度や、高齢者雇用安定助成金等、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。

年齢にかかわらず働くことができる「生涯現役社会」を推進するためには、既存の企業による雇用の拡大だけでなく起業等によって中高年齢者の雇用機会を創出していくことも重要である。このため、中高年齢者が、成長が期待される分野で起業等をする際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成することにより、中高年齢者の雇用機会の創出を図る。

## イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

### (ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

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

### (イ) 高年齢者等の再就職の促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、熊本公共職業安定所等に高年齢者に対する相談窓口を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施し、特に 65 歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

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

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

### (ウ) 高年齢退職予定キャリア人材バンク事業（仮称）の実施

公益財団法人産業雇用安定センターにおいて高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、公共職業安定所や地方自治体などの公的機関、民間の人材サービス機関等との連携を図りながら、65 歳を超えて雇用できる企業とのマッチングを行い、高年齢者の就業促進を図る。

## ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大（シルバー人材センター事業等の推進）

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

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

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

## エ 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

【再掲 第 4 の 1 の(10)のウ】

## (11) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

### ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）について、家庭環境等に配慮した

職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

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

#### イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

「マザーズハローワーク」及び「マザーズコーナー」において、子育て中の女性を対象に、キッズコーナーの設置や必要に応じて安全サポートスタッフを配置する等、子供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やかな職業相談・紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する求人開拓を行うほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集・提供するとともに、託児所付セミナーの実施や出張相談の充実、地方自治体やひとり親の支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援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。

### (12) 障害者等の活躍推進

#### ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

改正障害者雇用促進法の規定に基づく、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が平成 28 年 4 月 1 日から施行されたことを踏まえ、制度の円滑な実施に取り組む必要がある。

このため、労働局及び公共職業安定所においては、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、労働局においては、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円滑に実施する。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。

#### イ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

##### (ア) 公共職業安定所における支援の充実・強化

それぞれの障害特性に応じた雇用管理ノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

このほか、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」、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」の積極的な実施や、公共職業安定所のマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

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

さらに、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。

#### (イ) 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

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（以下「トータルサポーター」という。）を公共職業安定所に配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。平成28年度においては、事業主に対する啓発や定着支援等のアウトリーチによる支援へのニーズが高い公共職業安定所に配置するトータルサポーターの体制を強化する。さらに、新たに精神科医療機関と熊本公共職業安定所が連携して就労支援に取り組むモデル事業を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。

#### (ウ) 発達障害者・難病患者への更なる雇用支援の拡充

発達障害者等に対する支援としては、公共職業安定所において、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課題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とともに、その体制を強化する。

さらに、各種助成金制度については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

難病患者に対する支援としては、熊本公共職業安定所に配置している難病患者就職サポーターの体制を強化し、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りながら、難病患者の雇用を促進する。

また、対象疾患の見直しを行った発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

#### (エ) その他

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、新たに熊本公共職業安定所に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、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。

#### ウ 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

##### (ア) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

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、主任職場定着支援担当者を活用し、同

センターの精神障害者等への支援を強化するとともに、県内のセンター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に努める。

(イ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

障害者を雇い入れ、その障害者を支援する者を配置する事業主に対する障害者職場定着支援奨励金を適切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。

また、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対する障害者職場復帰支援助成金を適切に運用する。

これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

エ 中小企業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、公共職業安定所による中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、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制度について、雇用率達成指導時などに積極的に周知し、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。

オ 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、当該税制の要件を満たすこと又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更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、更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、税制の活用促進を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

(13) 職業訓練を活用した就職支援

ア 適切な受講あつせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、受講勧奨誘導を積極的に行う。

具体的には、公共職業安定所の訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設においても、的確な誘導を行う。また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給出来ない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体関係機関とも連携し、公共職業安定所を利用していない潜在的な対象者に働きかけるなど、引き続き効果的な周知を図る。

イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公的職業訓練受講者に係るハローワークシステムへの入力 of 徹底により、訓練修了（予定）者の就職の状況を十分把握のうえ、適切な就職支援を行う。公共職業訓練においては、公共

職業安定所と熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部の関係機関で受講者の就職状況等の情報の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な支援を行う等就職支援を強化する。求職者支援訓練においては、指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、就職支援の更なる強化を図る。

#### ウ 熊本県等との連携体制の強化

熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部に対し、公共職業安定所が把握している求人者の訓練ニーズ及び求職者の希望を適切に提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定等に役立てる。

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

### (14) 職業能力開発関係業務の推進

#### ア 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援

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

熊本県地域訓練協議会においては、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応できるよう、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労働局と熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部と一体的に策定する。

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

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

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

また、公共職業訓練の国の目標である施設内訓練修了者の就職率 80%、委託訓練修了者就職率の 70%達成に向け、熊本県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部と連携し、積極的に取り組む。

#### イ 労働者・企業の職業能力開発への支援

##### (ア) 職業能力開発関係助成金の活用促進

職業能力開発関係助成金は、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、能力開発行政の立場で企業に対する重要な支援策であるほか、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。

そのため、平成 28 年度に、キャリア形成促進助成金については、政府の成長戦略を踏

まえ、セルフ・キャリアドックや教育訓練休暇制度等を導入・適用した事業主に対して創設される助成メニューと既存メニューにより企業の生産性向上を支援する。

また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）については、有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、有期実習型訓練修了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合、OFF-JTにかかる経費助成の上限の引き上げに伴う活用促進のため効果的な周知に努める。

(イ) 職業能力開発サービスセンターの利用促進

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

(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27年度は全国17か所の拠点において職業訓練を実施されているところ、当該事業の周知・広報等に努める。

(エ) ジョブ・カードの活用促進

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、着実な活用促進を図る。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていくことに有効であるため、公共職業安定所等で職業相談等を行う者は、ジョブ・カードを活用する意義について認識することが重要である。

その上で、公共職業安定所を利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。特に、非正規労働者、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、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(オ) ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者への職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「サポステ事業」について、労働局は公共職業安定所とサポステが円滑に連携できるよう配慮し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステの適切な管理に努める。

公共職業安定所においては、来所者のうち支援が必要と思われる者を熊本市、玉名市及び人吉市に設置されているサポステに誘導するとともに、サポステが行った支援の見立てについて、妥当性の判断を行う。

また、サポステの支援を経て誘導された者に対し、職業相談・紹介を行う担当者を設定する等の連携体制を整えるとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断及びチャレンジ体験支援計画の策定に関与し、さらに、学校、サポステ等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目ない支援を行う。

## 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。

## (15) 外国人の雇用対策の推進

### ア 就労環境の改善の推進

専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設及び造船就労者受入事業に基づく外国人建設及び造船就労者並びに技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、公共職業安定所において、外国人雇用状況届出制度の徹底を図る。

また、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人指針）に基づく事業主指導を計画的・効果的に実施する。この際、労働・社会保険関係法令に関する周知啓発に加え、雇用維持や安易な解雇の防止、再就職の援助についての指導も行う。

### イ 技能実習生への対策

労働関係法令の適用等について事業主に対して周知・指導を行う。

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

## (16) 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、解決の支援をしながら、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徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の促進を行う。

### ウ 不正受給の防止

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

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

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

#### 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27年度局内の利用状況は、1月末現在で雇用保険被保険者資格取得届が22.3%(前年同月21.1%)、資格喪失届が22.0%(前年同月19.2%)、高年齢雇用継続基本給付金の申請が9.4%(前年同月7.7%)と、前年度と比較して利用増となっているが、平成28年1月からマイナンバーの取扱いが開始され、より高い水準での個人情報管理が求められるため、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、業務効率化のため雇用保険電子申請事務センターの平成29年度開設に向けて準備を行い、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 マイナンバー制度の適切な取扱い

平成28年1月からのマイナンバー制度の利用開始に伴い、雇用保険関係手続の一部書類に個人番号を記載し、公共職業安定所に提出する必要があるため、本人確認等を適切に行うとともに、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。

### (17) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

#### ア ホームレス等に対する就労支援

地方自治体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、ホームレス自立支援センター等への巡回による職業相談・職業紹介、事業主等に対する職場定着指導、求人者支援員による求人開拓・求人情報等の収集、社会的偏見をなくすための啓発活動、トライアル雇用奨励金等を通じ、就労支援を推進する。

#### イ 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

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

#### ウ 公正な採用選考システムの確立

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

併せて、障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務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。

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

#### エ 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、熊本県農林水産業主管部局及び関係団体等との連携の一層の充実を図り、相談に有効な情報収集を行うとともに、求人情報の提供、求人開拓、職業相談・職業紹介、農林漁業関連各種情報の提供や関係団体が行う新規就業希望者への面接会及びガイダンス等への協力を行う。

#### オ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

#### カ 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、公共職業安定所において、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士、社会保険労務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。

### (18) 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、関連法制度の周知、指導監督、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。

### (19) 公共職業安定所のサービス改善・向上の周知

#### ア 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サービスの改善・向上

公共職業安定所において提供する様々なサービスやその効果、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、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、外部に対し積極的・効果的な発信を行うとともに、「ハローワーク憲章」の共有・徹底を通じ、利用者本位のサービスを提供することによって公共職業安定所に対する信頼を高める。

このため、公共職業安定所は、利用者満足度調査、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。

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。

#### イ 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

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、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、また、利用頻度が低い者に対して権限を付与していないか確認の徹底を行う。

併せて、ハローワークシステムのアクセス記録の確認及び個人情報管理に関する研修を実施し徹底する。

## 4 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 26 年度の労働保険料等の収納率は 96.93% (27 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 電子申請の利用の促進等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、労働局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行う。

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

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

手続を行う。

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

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 28 年 4 月 1 日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

## 5 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上記 1～4 で具体的に述べたが、総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策については特に留意し、四行政間の連携の下に取組を進める。

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、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、労働局に雇用対策本部を立ち上げて対応の強化を図る。

(2) 各分野の連携した対策の推進

ア 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善や平成 28 年 4 月から施行される障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の実施等を図るため、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、職業安定行政、労働基準行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、使用者による障害者への虐待事案については、平成 24 年 10 月 1 日から施行されている「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、都道府県労働局において、都道府県と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

イ 大学生等への労働法制の普及等に関する取組の推進

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。既に地域の大学、高校等と連携し、労働法制の普及等に関する講義を実施しているところであり、在学中のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、公共職業安定所等における若者向けセミナー等での労働法制の普及等の取組を引き続き進める。

