

長崎労働局の組織目標

長崎労働局のミッション:

「働き方改革」の着実な推進

【今期(平成30年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(31年3月末まで) 数値目標(新聞等に取り上げられる回数年間260回)</p> <p>【労働行政の周知・広報】 ・労働行政が地域において果たす役割を広く認識してもらうため、労働局や署所での取組について、新聞、雑誌、業界紙、インターネットニュース等の媒体で記事が掲載されるよう取り組む。また、地方自治体、地方選出国會議員、労使団体等地域関係者との連携強化に関する取組を推進する。 ・大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義を実施する。</p>		
2	<p>期限(31年3月末まで) 数値目標(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出について、労働者301人以上の事業主は届出率100%、300人以下の事業主の届出件数5件以上)</p> <p>【働き方改革と女性活躍の推進】 ・企業の働き方改革を推進するとともに女性活躍の推進も一体的に行う。 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、取組や情報公表について、企業に対し、必要な助言等の支援を行い、女性活躍推進法の履行確保・実効性の確保を図る。特に、努力義務企業である労働者数300人以下の企業からの行動計画の届出を促進し、併せて認定申請に向けた取組促進を図る。 ・雇用形態に捕らわれない公正な待遇の確保や非正規雇用の処遇改善を進めるため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知等を行う。 ・労働局幹部による管内主要企業等の経営トップへの働きかけ、地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催等、働き方改革に取り組みやすい環境の整備等を図る。 ・年次有給休暇取得促進期間の周知啓発等により年次有給休暇の取得促進に取り組む。 ・時間外労働等改善助成金の活用等を通じ、勤務間インターバル制度の普及促進を図る。</p>	<p>・企業が行う取組への支援 ・労使への効果的な働きかけ ・労使、関係者との調整・連携</p>	
3	<p>期限(31年3月末まで) 数値目標(法に基づく指導の是正割合90%以上)</p> <p>【雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策、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、職業生活と家庭生活の両立支援対策】 ・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を推進するため、配置・昇進を中心とする積極的な指導等により男女雇用機会均等法の履行確保を図る。 ・パートタイム労働対策を推進するため、パートタイム労働法に基づく適切な指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図る。 ・仕事と家庭が両立しやすい環境の整備を進めるため、育児・介護休業法の周知及び履行確保を図る。併せて、有期契約労働者や中小企業等の労働者が育児休業を取得しやすい環境整備、仕事と介護を両立しやすい職場環境整備、両立支援に取り組む事業主の支援、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等及び認定取得の促進等を行う。</p>		
4	<p>期限(31年3月末まで) 数値目標(過重労働を把握した全数の監督)</p> <p>【監督指導等の適切な実施等】 ・長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止を徹底するため、自主点検・各種情報から時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場および、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場すべてに対する重点的な監督指導を実施する。 また、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入等の内容を盛り込んだ労働基準法関連法案が成立した場合には、事業主等に対して法制度の周知を図るための広報周知活動を実施する。</p>	<p>・専用指導文書等を用いた、監督指導時の適切な措置。 ・悪質・常習の事業場に対する、司法処分を含めた毅然たる対応。 ・事業主団体を通じた全体的な広報周知活動の実施。</p>	
5	<p>期限(31年3月末まで) 数値目標(長崎県地域最低賃金について、市町村広報誌又はHPへの掲載率100%)</p> <p>【最低賃金制度の適切な運営等】 ・地域の経済動向及び実情を踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。 ・最低賃金制度及び改定された最低賃金額の周知について、使用者団体のほか労働組合や教育機関等を通じた学生アルバイト等を含む労働者に対する周知、地方公共団体の広報誌を通じた周知等により効果的に実施する。</p>	<p>・労使、地方公共団体等との調整・連携</p>	
6	<p>期限(30年12月末まで) 数値目標(死傷者数を1410件以下とする。)</p> <p>【働く人々の安全と健康の確保】 ・第13次労働災害防止計画の達成に向けて、同計画に基づき労働災害の削減、労働者の健康確保対策の推進を目指す。 ・長崎独自の取組である「アクションZERO」(長崎ゼロ災運動)による事業場参加型の災害防止活動を推進する。</p>	<p>目標数値は12次防期間中の年平均死傷者数を1%削減した数字であり、13次防の単年の目標数値である。しかし、昨年と比較すると県下で49件の災害減少が必要であり、更なる災害防止活動が必要である。</p>	

7	<p>期限(31年3月末まで)</p> <p>数値目標(受付後6か月を経過する事案を前年度件数以下)</p> <p>【労災認定の迅速・的確な実施】 ・過労死等(脳・心臓疾患、精神障害)及び石綿による疾病等に係る労災請求事案について迅速・的確な認定を行う。 ・労災請求書の受付後の事案管理を適切に行い、受付後6か月を経過する事案について、前年度件数以下にする。</p>		
8	<p>期限(31年3月末まで)</p> <p>数値目標(就職件数25,058件以上、求人充足件数24,074件以上、雇用保険受給者の早期再就職件数6,854件以上)</p> <p>【ハローワークのマッチング機能の強化】 ・ハローワークのマッチング業務について、PDCAサイクルによる進捗管理を進め、実施状況における分析や達成に向けた改善に積極的に取り組む。 ・各所ごとの実施状況を公表することにより、他局や他所との比較がより明確になったことを踏まえ、取組に関する職員等の意識をより向上させてハローワークのマッチング機能の強化を図る。</p>	・経済状況、雇用失業情勢との関係	
9	<p>期限(31年3月末まで)</p> <p>数値目標(地域の「魅力ある職場づくり」につながるコースエール企業3社以上の認定、ハローワークの紹介により正規雇用につながったフリーター等の就職件数2,803件以上)</p> <p>【新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策】 ・地域社会の安定及び成長に重要な新卒者等に対する就職支援を推進するため、「魅力ある職場づくり」につながるコースエール認定企業数の確保を図るとともに、合同企業面談会等を開催し積極的な地場企業の情報発信に努める。 ・「平成30年度 長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画」を受けて、年度目標としている新規高等学校卒業者の県内就職割合56%以上を目指す。 ・正規雇用を希望するフリーター等に対し、ハローワークによる職業訓練への誘導・受講あっせん・就職支援などの各種支援を実施することにより、2,803件以上の正規雇用化に取り組む。</p>	・経済状況、雇用失業情勢との関係	
10	<p>期限(31年3月末まで)</p> <p>数値目標(障害者の就職件数1,423件以上[前年度実績以上]、生活保護受給者等の就職件数1,000件以上)</p> <p>【障害者、生活保護受給者等に対する雇用対策】 ・地域の就労支援機関等関係機関との連携を強化し、各種施策を更に推進し、障害者の就職件数について前年度実績以上を目指すとともに、関係機関との連携の強化により職場定着の促進を図る。 ・障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務の着実な実施を図る。 ・自治体との連携を密にし、的確な就労支援の実施により、生活保護受給者等の就職件数1,000件以上を目指す。</p>	・経済状況、雇用失業情勢との関係	
11	<p>期限(31年3月末まで)</p> <p>数値目標(個人情報漏えい事案発生件数を前年度件数以下)</p> <p>【綱紀の厳正な保持等】 労働行政の信頼を損なわないよう、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を進めるとともに、公務員としての倫理観の醸成を高める。</p>		
12	<p>期限(31年3月末まで)</p> <p>数値目標(男性職員の育児休業取得率を50%以上及び職員の一人当たりの年休取得を年間16日以上)</p> <p>【女性活躍とワークライフバランスの推進】 「厚生労働省における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に基づき、男性職員の育児休業及び職員の年次有給休暇の取得促進の取組を推進する。</p>		
13	<p>期限(31年3月末まで)</p> <p>数値目標(労働保険料の収納率及び労働保険未手続事業の成立手続件数ともに前年度実績を上回る)</p> <p>【労働保険制度の効果的な運用】 ・労働保険料の適正徴収に取り組み、収納率の向上を図る。 ・労働保険未手続事業の一掃に向けて、加入勧奨・手続指導を進める。併せて、労働保険の加入促進に係る委託事業者と連携を密にし、取組を進める。</p>		

(注1) 内容は数値目標などいつまでに何をするか具体的かつ明確に記載すること。

(注2) 期限は必ず記載し、数値目標は設定した場合に記載すること。

【職員の能力向上のための取り組み】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> 各部室共通の課題に対して、機動的な対応を行う。 労働行政に迅速、適切に対応できる能力を育成するために、職員研修の充実・強化を図る。 職員の心身の健康維持を図るとともに、ストレスチェックの結果等を踏まえつつ、職場環境の改善等を進める。 法令等の規範や公務員倫理を遵守しつつ、職務を適切に遂行するよう、職員の意識改革を図るため、局内の会議の場等を通じた周知・徹底、研修を実施する。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> 業務監察等を通じて署所における業務の実態把握を行う。 関係機関等との意見交換を積極的に実施する。 局における分析力の向上を図る。 	
新政策企画・立案能力	<ul style="list-style-type: none"> 各部室共通の課題に対して、連携して機動的な対応を行う。 具体的な政策の実施に当たっては、各地域における雇用・労働情勢を踏まえた的確な取組を行う。 	
政策検証能力	<ul style="list-style-type: none"> 署所において、達成に向けて取り組むべき主要な目標を定め、PDCAサイクルによる管理を行う。 政策について、関係機関等との積極的な意見交換の実施により、地域の実情を踏まえ運用等に反映させる。 各部室で連携し、労働局や署所の取組を積極的にマスコミへ周知・広報する。 	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> 各部室で連携し、労働局や署所の取組を積極的にマスコミへ周知・広報する。(再掲) 報道発表資料、パンフレット等の作成に当たっては、その内容が分かりやすいものとなっているかチェックを行い、改善を図る。 局のホームページの充実・改善を図る。 	
コスト意識	<ul style="list-style-type: none"> 予算執行に当たり、その執行状況を十分把握するとともに、不要な支出が行われないよう留意する。 署所の業務改善については、事業の必要性や重複の有無等について検証するなど課題・問題点を把握、整理し、改善策を取りまとめる。 	
業務改善能力	<ul style="list-style-type: none"> 寄せられた苦情・意見等を踏まえ、業務運営について不断の見直しを行う。 パワハラ・セクハラ防止、年次休暇の取得、超過勤務の実態の的確な把握等の職場環境の改善を進める。 内部通報制度の周知徹底を図り、誰もが通報しやすい環境整備を行う。 職員が事務処理を的確に行えるよう徹底するとともに、これまで事務処理誤り等が少なからず生じていることを踏まえ、事務処理の内容をチェックする立場にある職員がその点を意識してチェックするなど再発の防止や事務の改善を図る。 	
リスク対応能力	<ul style="list-style-type: none"> 状況の変化や問題が生じた場合、速やかに情報の収集や公表等の適切な対応を行うなどリスクを最小限にするための早期対応を行う。 事案とそれに対応した内容を職員間で共有することに努めるとともに、日頃から職員間での情報共有を徹底する。 自然災害や来庁者による暴力行為等の緊急時において、機動的かつ的確な対応を行い、業務の円滑かつ適正な執行を確保する。 	

(注1) それぞれの能力向上のための取り組みについて、いつまでに何を行うのか具体的に記載してください。

(注2) 組織目標の欄に記載した内容が上記に該当する場合には、(再掲)と付して記載してください。