

長崎局の組織目標

長崎局のミッション: 「働き方改革」の更なる推進

【今期(令和元年度)の組織目標】

	内容	推進する上での課題	備考
1	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(新聞等に取り上げられる回数年間300回)</p> <p>【労働行政の周知・広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、地方選出国会議員、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関係法令の普及等に関するセミナーや講義を実施する。 		
2	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(説明会・会議等における説明回数年間20回以上)</p> <p>【働き方改革による労働環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム・有期雇用労働法(以下「改正法」という。)の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。 労働局幹部による管内主要企業等の経営トップへ長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等の働きかけ、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など、働き方改革に取り組みやすい環境の整備、気運の醸成を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 労使への効果的な働きかけ 労使、関係者との調整・連携 企業が行う取組への支援 	
3	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく認定申請3件以上、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく行政指導における指導の是正割合90%以上)</p> <p>【女性の活躍推進等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法及び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・届出、行動計画の着実な取組や情報公表等について、管内の義務企業に対して必要な助言等の支援を行い、法の履行確保・実効性確保を図り、義務企業からの届出率100%を維持する。特に女性活躍推進法については労働者300人以下の事業主からの一般事業主行動計画の届出促進を図る。 また、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。 さらに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が成立した場合には、関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。 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・昇進を中心に、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。 仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を進めるため、改正内容を含む育児・介護休業法の周知及び履行確保を図る。 企業において、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの実効性のある防止対策が講じられるとともに、「ハラスメント撲滅月間(仮称)」の取組として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行う等、関係法令等の周知徹底を図る。 		
4	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(過重労働が疑われる事業に対し、全数監督を実施)</p> <p>【監督指導等の適切な実施等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 改正労働基準法等に基づく長時間労働の是正および過重労働による健康障害防止対策を徹底するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求行われた事業場すべてに対し、監督指導を実施する。 また、中小企業に対して、令和2年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、法制度や支援策等の周知に重点的に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 法違反の自主的な改善を図らせることを基本とするが、重大・悪質な事案に対しては、躊躇なく司法処分を実施 効果的な周知 企業が行う取組への支援 	
5	<p>期限(12月末まで)</p> <p>数値目標(死傷災害・4月～12月まで1,046件以内)</p> <p>【働く人々の安全と健康の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第13次防による今年の労働災害の減少目標について、死傷災害1,396件・死亡災害11件以内を年間の目標とする。 上記の目標を達成するために、4～12月までの災害速報値において、死傷災害の災害発生件数を1,046件(1,396件÷12ヶ月×9ヶ月)以下とする。 	<p>昨年(平成30年)は13次防初年度であったにもかかわらず、死傷災害1499件と前年の1459件を40件も上回ってしまい目標(1410件)の達成には至っておらず、今年度は、7%以上の削減を目指す厳しい目標であり、更なる災害防止活動は不可欠である。</p>	
6	<p>期限(3月末まで)</p> <p>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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、①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、②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。 	<ul style="list-style-type: none"> 労使、地方公共団体等との調整・連携 	
7	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(受付後6か月を経過する事案件数を前年度の半数以下)</p> <p>【労災認定の迅速・公正な実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・公正な認定を行う。 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件数について、前年度の半数以下にする。 		

8	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(就職件数24,020件以上、求人充足件数23,027件以上、雇用保険受給者の早期再就職件数6,763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機能の強化を図るため、PDCAサイクルによる進捗管理と実施状況の分析を行い目標達成に向けた積極的な改善策の提案を行う。 ・目標とした数値目標の進捗状況については、毎月の定例記者会見において公表することにより、取り組みの透明性と職員の意識向上を図る。</p>	・経済状況、雇用失業情勢との関係	
9	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(人材不足分野の就職件数7,239件以上)</p> <p>【福祉、建設、警備、運輸分野における雇用対策】 ・分野別の人材確保対策推進会議等を開催し、関係機関等と連携した効果的な取り組みを実施することで人材不足分野における就職促進を図る。 ・本年度、ハローワーク佐世保に人材確保対策コーナーを設置したことを踏まえ、県北地域での福祉人材センター・ハローワーク連携事業を展開するとともに、11月11日の介護の日に合わせて企業面談会等の取り組みを各ハローワークで実施する。 ・建設分野での人材不足対策として、職場見学バスツアーの開催や建設労働者緊急育成支援事業として実施する職業訓練「建設ものづくりコース」の開講により、業界の魅力発信と人材確保対策を推進する。</p>	・経済状況、雇用失業情勢との関係	
10	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(個人情報漏えい事案の発生件数を前年度件数以下)</p> <p>【労働局の適切な運営の確保】 ・労働行政の信頼を損なわないよう、個人情報の漏えい防止に努むるとともに、適正文書管理を徹底する。 ・法令遵守及び公務員倫理の徹底、綱紀の適正な保持のため、あらゆる研修の機会を活用するとともに、局内の会議の場等を通じた周知徹底や意識改革の呼びかけ等を行う。</p>		
11	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(「男の産休」7日以上取得率:90%)</p> <p>【ワークライフバランスの推進、働き方・休み方改革】 ・「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、育児休業制度等について全職員に対する周知を徹底するなどして、男性職員の育児参加を促進する。 ・働き方・休み方改革の実現を図るため、業務方針の早期決定、仕事の割振り、手順等の具体的かつ的確な指示等業務改善ルールの徹底と、優先順位の明確化等管理職がとるべきマネージメントを徹底し、計画的かつ効率的な業務処理を促進する。</p>		
12	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(労働保険未手続事業の成立手続件数及び労働保険料の収納率について前年度実績を上回る)</p> <p>【労働保険適用徴収業務の適正な運営】 ・未手続事業の一掃に向けて、労働保険の加入促進に係る委託事業者と連携を図りつつ、加入勧奨及び手続指導を進める。 ・労働保険料等の適正徴収に取組み、収納率の向上を図る。 また、行政手続きコストの削減に資するよう、電子申請及び口座振替納付の利用を勧奨する。</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に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"> 各部署共通の課題に対して、連携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。 職員の心身の健康を維持し、職員の健康確保とメンタルヘルス対策の改善を図るとともに、効果的な業務遂行に資する観点から、早期退庁の促進、超過勤務の縮減、年次休暇(全ての職員が年間16日以上)の取得を図るほか、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。 	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関等との意見交換を積極的に実施する。 管内の状況をエビデンスに基づいて捉えられるよう、局における分析力の向上に努める。 	
新政策企画・立案能力	<ul style="list-style-type: none"> 各部署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を行う。 各部署で連携し、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"> 各部署で連携し、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。 報道発表資料、パンフレット等の作成に当たっては、その内容がわ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。 効率的な業務遂行に資する観点から、3項目以上の業務改善を実施する。 遊休資産については、早期の処分を努める。 	
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、年次休暇の取得及び早期退庁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。 窓口における請求者等に対する丁寧な説明の徹底により納得性を高める。 職員が事務処理を的確に行うよう徹底するとともに、事務処理の内容をチェックする立場にある職員が事務処理誤りを起こしやすい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及び公表等の適切な対応を行う。 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。