

# 長崎労働局の組織目標

## 【今期(令和4年度)の組織目標】

	内容		推進する上での課題	備考
1	期限( 3月末まで )	数値目標(女活法に基づく行動計画の義務企業の届出率100%)	・女活行動計画につき、すでに女性労働者が活躍している業種等で、かつコロナ禍により業務が過多となっている事業主へのアプローチが課題。	
		<b>【女性の活躍推進等】</b> ・女活法に基づく行動計画の義務企業については、届出率を100%を達成する。 ・改正育児法の周知につき、主催説明会を県内3地域(県南、県央、県北)で開催するとともに、離島を含めた県内各地域において説明機会を確保する。 併せて、不妊治療と仕事の両立に係る支援策等についても積極的に周知を図る。		
2	期限( 3月末まで )	数値目標( — )	・パワーハラスメントが疑われる行為について、業務上必要、かつ、相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しないことを、丁寧に説明することを要する。	
		<b>【総合的なハラスメント対策】</b> ・中小企業におけるパワーハラスメント等の防止対策の義務化を踏まえ、防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。 併せて、カスタマーハラスメントについては、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」の周知を通じ、企業・業界の自主的な取組を促す。		
3	期限( 3月末まで )	数値目標( — )	・事業者、労働者への効果的な働きかけ ・気運の醸成	
		<b>【職場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止と労働条件の確保等】</b> ・職場における新型コロナウイルス感染拡大防止のため、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した取組を推進する。 ・新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用奨励等を実施する。 ・新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。 ・新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い(令和2年4月28日基補発0428第1号)」等に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。		
4	期限( 3月末まで )	数値目標(過重労働が疑われる事業場に対し、全数監督を実施)	・長崎県内の総実労働時間は、全国平均に比べ長く、年次有給休暇の取得率も全国平均を下回っていることから、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務などその遵守を徹底する必要がある。特に重大な問題がある事業場に対しては、速やかに監督指導を実施する必要がある。 ・事業者、労働者への効果的な働きかけ ・気運の醸成	
		<b>【監督指導等の適切な実施等】</b> ・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、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又は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する重点的な監督指導を引き続き実施する。 ・「転嫁円滑化施策パッケージ」に基づいて、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備や、賃金引上げの阻害要因として「買いたたき」等が疑われる事案の公正取引委員会・中小企業庁等への通報等を行う。		

5	期限( 12月末まで )	数値目標(死亡労働災害9件以下)	・昨年、死亡災害が多発した建設業に対する啓発・指導
	<b>【働く人々の安全と健康の確保】</b> ・第13次労働災害防止計画(以下「13次防」)の目標達成に向けて、死傷災害については昨年よりも減少させるとともに、死亡災害については令和3年の件数と同数の9件以下とする。(13次防において死亡災害については5か年で累計59人以下を目標としている。) ・長崎労働局独自の取組である「アクションZERO 長崎ゼロ災運動」について、広報の実施や賛同団体と連携し周知することにより、参加事業場を増やし、災害防止活動を推進する。		
6	期限( 3月末まで )	数値目標(県最賃について県市町の広報誌・ホームページへの掲載率100%)	・労使、地方公共団体等との調整・連携
	<b>【最低賃金制度の適切な運営等】</b> ・地域の経済動向及び実情を踏まえつつ、長崎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。 ・最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者に対する支援策である業務改善助成金について、中小企業等への周知に努めるとともに利用促進の勧奨を図る。その際は、労使団体に対する、傘下の企業等への周知の依頼や、業界団体等に対して説明を行い、活用の働きかけを行うなど、幅広い機会を捉えた積極的な取組を行う。		
7	期限( 3月末まで )	数値目標(長期未決事案について、前年度件数と同数以下(なお、精神障害事案は受付後8ヶ月をそれぞれ経過する事案を前年度件数と同数以下))	
	<b>【迅速・公正な労災認定の実施】</b> ・過労死等(脳・心臓疾患、精神障害)に係る労災請求事案における労働時間の調査にあたっては、客観的な資料を可能な限り収集し、使用者の指揮命令下にあることが認められる労働時間を的確に把握するとともに、労災担当部署と監督担当部署との連携の上で労働時間を特定する。また、医学的意見の収集にあたっては、認定基準に定められた方法により適切に収集を行う。 ・過労死等に係る労災請求事案及び労災請求書受付時点において処理期間が3か月を超えると見込まれる事案については、対象事案に係る調査計画を早期に策定するとともに、初動調査の早期着手、各調査項目についての期限を付した具体的な進行管理の下、迅速かつ公正な事務処理を行う。		
8	期限( 3月末まで )	数値目標(雇用調整助成金等の2週間以内の支給決定100%、マザーズハローワーク事業における就職率94.0%、ハローワーク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:1,295件以上、生活保護受給者の就職率63.3%)	・新型コロナウイルスの影響 その他経済状況、雇用失業情勢との関係 ・労使等との調整
	<b>【アフターコロナに向けた雇用対策】</b> ・円滑な労働移動の実現へ向け、「人への投資」の取組や出向・中途採用に関する環境整備の推進等を進めるとともに、引き続き雇用調整助成金や産業雇用安定助成金等による雇用維持支援を図る。 ・新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた女性・非正規雇用労働者を含む不安定就労者に対して、ハローワークでのきめ細かな相談支援を実施するとともに、求職者支援制度、トライアル雇用助成金などの活用による再就職・転職に向けた支援等を講じる。 ・新型コロナウイルス感染症の影響により生活困窮状態にある方等に対して、ハローワーク・ワンストップ窓口を設置し住居・生活に関する相談支援と職業訓練の活用等による就労支援を行うとともに、ウクライナ避難民を含む、外国人に対するマッチング及び職場への定着支援など、支援対象者のおかれた状況に応じてきめ細かな対応を行う。		

9	期限( 3月末まで )	数値目標(就職件数23,745件以上、求人充足件数22,698件以上、雇用保険受給者の早期再就職件数6,193件以上、人材不足分野の就職件数6,974件)	・新型コロナウイルスの影響 その他経済状況、雇用失業 情勢との関係 ・労使等との調整
	<p>【ハローワークのマッチング機能の強化等】</p> <p>・システム刷新を踏まえ、来所する求職者に対して、職業相談窓口へ積極的に誘導し、求職者の態様に応じ、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスに取り組む。また、各種サービスのデジタル化を進める。</p> <p>さらに、事業所訪問等を通じて、事業所情報の充実や求人充足のフォローアップに取り組む、職業紹介業務の充実・強化を図る。加えて、そのサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。</p> <p>・ハローワークのマッチング業務について、PDCAサイクルによる実績の管理などにより、分析や必要な業務改善に取り組むとともに、総合評価を実施・公表することで、ハローワークのマッチング機能の強化を図る。</p> <p>・医療・福祉、建設、警備、運輸などの人材不足分野について、関係団体等と連携した人材確保支援の充実等を図る。</p>		
10	期限( 3月末まで )	数値目標(就職支援ナビゲーターの支援による新卒予定者の正社員就職者数:1,872人以上、ハローワーク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:1,295件以上)	
	<p>【若者に対する雇用対策】</p> <p>・新卒応援ハローワーク等を通じて、新規学卒者及び3年以内既卒者の就職及び定着に向けたきめ細かな支援や、内定取消しにあった学生等への相談支援を行う。また、事業主に対しても、若者雇用促進法に基づく事業主等指針を踏まえ、3年以内既卒者の取組みの推進、採用内定に当たって遵守すべき事項等の周知・啓発等を行う。</p> <p>・わかものコーナー等におけるきめ細かな個別支援等により、フリーターの正社員化の推進を図る。</p> <p>・若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度について、積極的かつ効果的な周知・広報を通じて認知度向上に努めるとともに、認定企業の確保や若者とのマッチング向上を図る。</p>		
11	期限( 3月末まで )	数値目標(個人情報漏えい及び官用車事故の件数(行政に瑕疵のない事案を除く)を前年度件数以下とする。)	
	<p>【労働局の適切な運営の確保】</p> <p>・新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、あらゆる感染症対策を徹底する。</p> <p>・労働行政の信頼を損なわないよう、個人情報の漏えい及び官用車事故の発生防止に取り組むとともに、適正な公文書管理を徹底する。</p> <p>・法令遵守及び公務員倫理の徹底、綱紀の厳正な保持のため、あらゆる研修の機会を活用するとともに充実を図るほか、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>		
12	期限( 3月末まで )	数値目標(男性職員の育児休業等1か月以上取得率100%、「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)5日以上取得率:100%、2ヶ月以上連続月80時間超え超過勤務職員:0人)	
	<p>【女性活躍とワークライフバランスの推進、働き方・休み方改革】</p> <p>・「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取組促進に関する方針」に基づき、子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、取組を進める。</p> <p>・「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、取組計画に示された数値目標を達成できるよう、男性職員の育児休業の取得等を促進するとともに、局課長相当職の女性割合17%を達成できるよう女性の採用の拡大や計画的育成等を推進する。</p> <p>・働き方・休み方改革の実現を図るため、単なる「早帰り」ではなく、業務方針の早期決定、仕事の割り振り、手順等の具体的かつ的確な指示等業務改善ルール徹底と、優先順位の明確化等管理職がとるべきマネジメントを徹底し、計画的かつ効率的な業務処理を促進する。</p>		

## 【職員の能力向上のための取組】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>他労働局等との人事交流を実施して自局以外での業務を経験させる。</li> <li>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。</li> <li>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、ストレスチェック結果等を踏まえつつ、職場環境の改善等を進める。</li> </ul>	
実態把握能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関等との意見交換を積極的に実施する。</li> <li>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を図る。</li> </ul>	
新政策企画・立案能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	
政策検証能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>局のホームページの充実・改善を図る。</li> </ul>	
コスト意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>効率的な業務遂行に資する観点から、3項目以上の業務改革を実施する。</li> <li>遊休資産については、早期の処分を進める。</li> </ul>	
業務改善能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>職員が事務処理を的確に行う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。</li> </ul>	
リスク対応能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	