

長崎労働局の組織目標

長崎労働局のミッション:

多様な人材が安心して活躍できる社会の実現に向けて、持続的な賃上げの機運醸成、人への投資、人材確保支援、働き方改革の推進に取り組む。

【今期(令和7年度)の組織目標】

	内容		推進する上での課題	備考
【監督指導等の適切な実施】	期限(3月末まで)	数値目標(長時間労働が疑われる事業場の全数に対して監督指導を実施する。)		
	(1)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等を実施する。 (2)度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しないなどは是正意欲が認められないなどの悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。 (3)時間外労働の上限規制の適用が令和6年3月末まで猶予されていた事業又は業務については、上限規制が適用されて1年が経過することから、年間の労働時間数を確認し、問題が認められた場合には所要の措置を講ずる。 (4)フリーランスについて、引き続き労働基準関係法令違反がある旨の申告があった場合に、労働基準監督署において、丁寧に事実確認を行い、特段の事情がない限り、原則労働者性の判断を行う。また、労働基準法上の労働者と判断したものについては、本省監督課等を介して日本年金機構等へ情報提供を行う。 (5)関係行政機関との通報制度的確な運用や、合同での立入調査の実施により、外国人技能実習生等の特定分野における労働者の労働条件の確保・改善を図る。 (6)「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、労務費転嫁指針の活用や公正取引委員会・中小企業庁等の窓口の活用を働きかけるなどの更なる環境整備を図るとともに、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。 (7)同一労働同一賃金の遵守の徹底に当たり、定期監督等の際に事業場における短時間労働者等の待遇等の状況について確認を行い、関係部署に対し、確認によって得られた情報を提供するほか、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な事業場に対して、文書による指導を行う。 (8)地方労働基準監察監督官制度を適切に運営することにより、行政活動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平・公正かつ斉一的な行使を確保する。			
【働き方改革の推進】	期限(3月末まで)	数値目標 ・時間外労働の上限規制を周知するため、労働局と監督署において説明会等を40回以上実施する。 ・労働時間管理適正化指導員による運送事業者訪問による周知を年間50回以上実施する。 ・地域の商工会(20箇所)、商工会議所(8箇所)との連携による中小企業支援策の活用実績を向上させる。		
	(1)令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用となった自動車運転の業務、建設事業、医業に従事する医師等を始めとする長時間労働の実態がある業種等において、時間外労働の上限規制等が遵守されるよう、以下の取組を含め、引き続き、使用者等に対する制度周知、懇切・丁寧な相談対応等に取り組んでいく。 ①働き方改革の実現に向けた気運の醸成のため、自動車運転の業務及び建設事業における荷主や発注者を始めとした国民全体への周知広報 ②長時間の恒常的な荷待ちの改善等に係る発着荷主等に対する要請及び、「物流の革新に向けた政策パッケージ」を踏まえ開始した国土交通省との連携強化に係る取組の着実な実施 ③医療労務管理支援事業の適切な運営に向けた都道府県・医療勤務環境改善支援センターとの連携 ④「業種別課題対応コース」を始めとする働き方改革推進支援助成金の利用促進 (2)中小企業等における時間外労働の削減や労働時間制度の見直し等を始めとする労働環境の改善が進むよう、各地域の商工会議所、商工会等の事業主団体、建設業・道路貨物運送業の関係団体や、よろず支援拠点等の支援機関、各行政分野で連携の上、働き方改革推進支援センター、働き方改革推進支援助成金その他の支援制度の積極的な利用促進を図る。			

【最低賃金制度の適切な運営等】	期限(3月末まで)	数値目標(市町村広報誌の掲載率90%以上)	・労使、地方公共団体等との調整・連携	
	・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。 ・特定最低賃金については、労使からの申出に基づき地方最低賃金審議会での円滑な審議を図る。 ・「賃上げ」支援助成金パッケージに掲載の各種助成金の効果的な周知広報に取り組み、事業主のニーズに即した支援策の利用を促進する。その際、働き方改革推進支援センターと連携したセミナーの開催の他、業界団体や地方自治体が開催する講習会や労働局が開催する説明会等の場を活用するなど、幅広い機会を捉えた積極的な取組を行う。また、賃金引き上げ特設ページ等の周知も行い、賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報を行うことにより賃上げの機運の醸成を図る。			
【働く人々の安全と健康の確保】	期限(12月末まで)	数値目標(死亡災害8人以下、死傷災害1,602人以下)	・事業者、労働者に対する14次防計画の効果的な周知 ・労使、災害防止団体・業界団体等との連携	数値目標(死亡災害は13次防累計の5%減(43人→40人)、死傷災害は13次防年平均1,602人より減少)
	・第14次労働災害防止計画(以下「14次防計画」という)の目標達成に向けて、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、高年齢労働者の労働災害防止対策の推進等に精力的に取り組む。 ・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の連携で広く周知することにより、自主的な災害防止活動を推進する。 ・熱中症対策の強化、個人事業者等に対する安全対策の推進、化学物質等による健康障害防止対策の推進等改正法令を広く周知する等、各種対策に精力的に取り組む。 ・令和7年1月より原則義務化された死傷病報告の電子申請について、事業者へ丁寧な周知等を行う。			
【迅速・公正な労災認定の実施】	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)		
	・脳・心臓疾患、精神障害等の労災請求事案について、的確な資料の収集や労働時間の把握・特定等を行い、労災認定基準などに基づく的確な労災認定を行う。 ・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指示などによる的確な進行管理の下、未処理期間が6か月を超える長期未決事案数の減少に努める。 ・令和6年施行の特定受託事業者に係る労災保険の特別加入について、本省からの運用通達等に則り、適切な事務処理を行うとともに、積極的な周知啓発の実施、及び懇切丁寧な相談支援を行う。 ・令和4年1月19日から施行された建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。			
【労働移動の円滑化を含む労働市場政策の推進】	期限(3月末まで)	数値目標(一)	・経済状況・雇用失業情勢との関係 ・労使等との調整	
	・離職を余儀なくされる労働者の再就職支援に取り組む企業の支援を進めるとともに、賃金上昇を伴う労働移動の実現に向け、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業等に対する支援を行う。 ・労働市場の見える化の促進に向け、職場情報総合サイト(しょくばらぼ)や職業情報提供サイト(job tag)の利用促進や「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の周知に取り組む。			

【ハローワークにおける職業紹介・人材確保等】	期限（3月末まで）	数値目標（就職件数21,882件以上 求人充足件数20,659件以上、雇用保険受給者の早期再就職割合37.2%以上）		
	・「ハローワーク離れ」を念頭に、在職者や雇用保険受給者を含む幅広い求職者に対し、求職者担当者制や予約相談などによる課題解決支援サービスの強化、また、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み、職業紹介業務の充実・強化を図る。また、こうしたサービス提供の基盤となる職員の専門性の向上を図るため、職員のキャリアコンサルティング関連資格取得を促進するとともに、最新の労働市場やリ・スキリングのプログラム・施策内容に関する研修や情報共有を推進する。 ・雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用を促進するほか、公的職業訓練の訓練受講者の就職率を向上させるため、職員の知識向上に努めるとともに、訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を推進する。また、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費用を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資事業について、周知広報を的確に実施するとともに、令和7年10月の円滑な施行を図る。 ・医療・介護・保育・建設・運輸・警備等の人手不足分野について「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援や重点的なマッチング支援を実施するとともに、事業主等による雇用管理改善等の取組を支援する人材確保等支援助成金の活用等により、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。 ・PDCAサイクルによる業務の進捗管理、課題の分析、業務改善等に取り組むことにより、ハローワークのマッチング機能の強化を図る。 ・地域の実情に応じた雇用対策推進するため、一体的実施施設とふるさとハローワークで効果的なマッチング支援を実施する。 ・ハローワークを利用する求職者や事業主の利便性の向上を図るため、求職申込みや求人申込み等の各種手続きについて、インターネットの活用を勧奨し、来所によらずに手続きを円滑に進めるとともに、オンラインによる職業相談や職業紹介、就職支援セミナーの動画配信を積極的に行う。こうした支援を含め、ハローワークの認知度向上及び利用促進を図るため、これまで以上に来所者への説明・周知や公共施設等での広告、SNS等を通じて広く発信し、PRを行う。			
【職業能力開発行政の推進】	期限（3月末まで）	数値目標（一）		
	・人材開発支援助成金について、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用勧奨に取り組む。特に、「人への投資促進コース」の高度デジタル人材訓練や「事業展開等リスクリング支援コース」で対象のDXに資する訓練の活用勧奨をはじめ、すべてのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用促進を行う。 また、デジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースをはじめとするデジタル分野の訓練コースの受講促進等に取り組む。 あわせて、助成金の迅速支給のために、審査業務の迅速化・効率化に取り組むとともに、適正支給のために、積極的に実地調査等を行う。 ・地域職業能力開発促進協議会を活用し、地域ニーズを踏まえた訓練コースが設定された地域職業訓練実施計画を策定するほか、関係者との協議を通じて把握した地域の訓練ニーズを踏まえ、教育訓練給付制度による訓練機会の確保に取り組む。 ・ジョブ・カードについて、ハロートレーニング（公的職業訓練）等の場面において積極的な活用を図るとともに、職業相談・紹介及び学校教育等の場面でも活用促進に取り組む。 ・各都道府県毎に設置されたキャリア形成・リスクリング支援センターと連携し、労働者のリスクリング支援を行う。			
【女性の活躍推進、総合的なハラスメント対策等】	期限（3月末まで）	数値目標（義務企業における「男女の賃金の差異」の情報公表率100%）		
	(1) 令和4年7月8日の省令改正により、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務づけられた「男女の賃金の差異」の情報公表について、適切に情報公表がなされるよう周知・徹底を図る。情報公表については、女性の活躍推進企業データベースを活用するよう求め、登録を促す。 (2) 男女の賃金の差異の情報公表を契機として、男女の賃金の差異の要因分析等を促すためにも、女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を同時に実施することで、両法令の確実な履行確保を図る。 (3) 職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントに関する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。 (4) 就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、「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等についての指針」等に基づく「望ましい取組」について、周知するとともに、必要に応じて指導を行う。 (5) 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。 (6) 女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合を含む）周知徹底を図る。 (7) 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に向け、法の履行確保を図るとともに両立支援等助成金の活用やくるみん認定取得への取組促進を行う。また、不妊治療と仕事が両立できる職場環境整備のための周知啓発等を行う。			

【ハローワークにおける職業紹介・人材確保等】	・経済状況・雇用失業情勢との関係 ・労使等との調整

【職業能力開発行政の推進】	・効果的な周知 ・労使への効果的な働きかけ

【女性の活躍推進、総合的なハラスメント対策等】	・効果的な周知 ・労使への効果的な働きかけ

・経済状況・雇用失業情勢との関係
・労使等との調整

・効果的な周知
・労使への効果的な働きかけ

【雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等】	期限(3月末まで)	数値目標(一)	・効果的な周知 ・企業が行う取組への支援 ・労使、関係者との調整・連携	
	(1)同一労働同一賃金の遵守の徹底を図るため、パートタイム・有期雇用労働法について、労働基準監督署と連携の上、提供された情報等に基づき、報告徴収等を積極的に行い法の着実な履行確保を図る。 (2)パートタイム・有期雇用労働法について、法違反には当たらないものの、改善に向けた取組が望まれる企業に対しては、助言を積極的に行い、「働き方改革推進支援センター」等の労務管理等の専門家の活用等も含めた対応による見直しを促す。			
【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】	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%、超過勤務時間数(管理職以外の職員):前年度未満、2ヶ月以上連続月80時間超え超過勤務職員:0人)		超過勤務時間数にかかる数値目標について、具体的には「所属毎の一人当たりの月平均超過勤務時間数」の前年度未満とする。
	・「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。 ・「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、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。 ・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。			
【労働局の適切な運営の確保】	期限(3月末まで)	数値目標(個人情報の漏えい件数4件以下(行政に瑕疵のない事案を除く)、官用車事故の件数2件以下(行政に瑕疵のない事案を除く)、行政文書の電子化率を前年度(31.8%)よりも向上させる。)	・行政文書を電子化する際のスキャナーと人員の確保	
	・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。 ・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。 ・公文書管理の適正な確保のため、電子決裁率及び電子保存率の向上を図る等行政文書の電子化に向けた取り組みの徹底を図る。			
【労働保険適用徴収業務の適切な運営】	期限(3月末まで)	数値目標(収納未済歳入額の縮減は令和6年度の収納率98.88%以上とする。)		
	・労働保険の未手続事業一層対策については、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上の観点からその解消を図ることは極めて重要である。このため加入勧奨文の送付、電話、個別訪問等を積極的に行い、前年度からの繰り越し件数を上回らないように取り組む。 ・収納未済歳入額の縮減について、労働保険料等の収納率向上につながるよう、滞納整理の一環として納付督促や強制措置等を効果的・計画的に実施する。具体的には電話、文書督促を行い、応じない事業主に対しては差押え等の強制措置を行い、前年度末の収納率である98.88%以上となるように積極的に取り組む。 ・電子申請の利用促進について、令和8年度末までに労働保険関連手続に係るオンライン利用率を30%とする政府目標を踏まえ、電子申請利用促進に努める。			

(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組】

	内容	備考
人材育成・組織活性化	・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。 ・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。 ・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	・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を図る。	
新政策企画・立案能力	・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	・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	・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。 ・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	・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項目以上の業務改革を実施する。 ・遊休資産については、早期の処分を進める。	
業務改善能力	・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、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	・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。