

(別添)

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」の定着のために

【今期(令和2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、機関誌、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等を実施する。		
2	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(商工団体等に対して、中企業支援策の活用に向けた訪問等の周知を年間20回。)</p> <p>【働き方改革の推進】</p> <ul style="list-style-type: none">中小企業等において働き方改革への取組を進めるため、労働環境の改善や生産性の向上等が図られるように、働き方改革推進協議会の構成員等と連携し積極的に会合での説明等周知を行うとともに、併せて、働き方改革推進支援センター、働き方改革支援助成金制度等の積極的な活用を図る。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、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及び気運の醸成を図る。 <p>【雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保】</p> <ul style="list-style-type: none">パートタイム・有期雇用労働法について、中小企業に対しては、来年4月からの円滑な施行に向け、あらゆる機会を通じて、周知徹底を図るとともに、働き方改革推進支援センターを活用し、個別支援等を積極的に行う。なお、施行された大企業については、報告徴収等により法の履行確保を徹底する。	<ul style="list-style-type: none">労使への効果的な働きかけ企業が行う取組への支援気運の醸成	
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4件以上、男女雇用機会均等法に基づく行政指導における是正割合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行動計画の策定・届出等については、認定を目指した取組と併せて、法の履行確保を図る。また、女性活躍推進法の改正については、新たに策定・届出等対象となる101人以上企業に対し、着実な取組が行われる等円滑な施行に向けて、周知徹底を図るとともに、必要な助言や援助を行う。 <p>【総合的なハラスメント対策】</p> <ul style="list-style-type: none">企業におけるパワーハラスメント等の防止対策が講じられるよう、改正労働施策総合推進法等の内容や指針についての周知・啓発を行うとともに、法の履行確保を図るために、事業主に対する助言・指導等を行う。 <p>【雇用環境均等行政に関わる法律の履行確保】</p> <ul style="list-style-type: none">男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の履行確保を図る。新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について、管内の労使団体、医療関係団体等と連携して周知徹底を図るとともに、違反等を把握した場合には、報告徴収等により必要な措置が講じられるよう、助言、指導等を行う。企業において男女ともに、仕事と育児・介護との両立が図られるように、両立支援制度の内容及び助成金等の活用について周知を行う。	<ul style="list-style-type: none">効果的な周知労使への効果的な働きかけ企業が行う取組への支援	
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場に対し、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及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が行われた事業場すべてに対し、監督指導を引き続き実施する。また、令和2年4月1日から時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されたことを踏まえ、中小企業を中心とする改正労基法等の周知及び支援に取り組む。	<ul style="list-style-type: none">令和2年度は、時間外労働の上限規制が中小企業にも適用され、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。また、時間外労働の上限規制が適用される中小企業においては、労働関係法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないことから、中小企業が法令の趣旨・内容をしっかり理解した上で、長時間労働削減に向けた自主的な取組が促進されるよう、きめ細かな周知及び支援を行うことが必要である。	

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1,036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1,382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月～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1,036件(1,382件÷12か月×9か月)以下とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年(令和元年)は、死傷災害1,580件と前年を81件も上回ってしまい、2年連続で目標の達成には至らなかった。今年度は第13次防の中間年となり、目標達成が不可欠となるが、14%以上の削減を目指す非常に厳しい状況となっている。例年以上に労働災害防止活動を推進すべきであるが新型コロナウイルス感染拡大防止の関係で様々な取組の工夫が必要となる。 	
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、県市町広報誌又は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(前年度末の6か月を経過した事案の全件解消)</p> <p>【労災認定の迅速・的確な実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期未決事案の解消を図るため、労災認定基準などに基づき、迅速・的確な労災認定を行う。 ・労災請求書受付後の事案管理を適切に行い、前年度末の6か月を経過した事案(27件)を全件解消する。 		
8	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(就職件数22,960件以上、求人充足件数21,868件以上、雇用保険受給者の早期再就職件数6,945件以上)</p> <p>【ハローワークのマッチング機能の強化等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、毎月のホームページ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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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(2週間以内の支給決定100%)</p> <p>【新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用を守るための対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特例措置を抜本的に拡充した雇用調整助成金及び創設した新型コロナウイルス感染症対応休業支援金について、その周知及び迅速な支給に努める。 ・雇止め等にあつた労働者の早期再就職を支援するため、就職支援を強化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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(個人情報の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> <p>【労働局の適切な運営の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 		
11	<p>期限(3月末まで)</p> <p>数値目標(「男の産休」5日以上取得率:100%)</p> <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> <ul style="list-style-type: none"> ・「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、令和2年度までに男性職員の育児休業取得率50%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。 ・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。 		

(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、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を体験させる。 ・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	<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	<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。 ・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、早期の処分を進める。 	
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、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。