

令和7年度

長崎労働局労働行政運営方針にかかる

主要課題への取組状況（1月末現在）



# 目次

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、  
非正規雇用労働者への支援 P. 1～2
- 2 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、  
労働移動の円滑化 P. 3～4
- 3 人材不足対策 P. 5
- 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組 P. 6～11
- 5 ハローワーク総合評価 P.12～13

# 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

## 取組及び実績

### 1 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

- 中小企業等の賃上げ支援を目的とした「業務改善助成金」及び「キャリアアップ助成金」をはじめとする「賃上げ支援助成金パッケージ」について、労働局ホームページのトップページにバナーを貼り、各施策や関連する情報を一括して掲載するなどの工夫を行うとともに、長崎労働局公式LINEでの情報発信も行ない、広く周知を図った。
- 企業が真に必要な支援策を選択できるよう賃上げ支援助成金パッケージの「早見表」や「業務改善助成金助成事例100」を局独自に作成し、労働局ホームページへの掲載や各種会合で配付することで活用を促した。
- 長崎新聞の「労働ナビ」への掲載（R7.8.7）、関係団体等のホームページや広報誌等への掲載、事業主対象の会合や企業指導時における説明、資料配付など、あらゆる機会を活用して周知を図った。
- 事業主団体等が主催する総会及びセミナーなどには、長崎働き方改革推進支援センターの専門家を講師として派遣し「賃上げ支援助成金パッケージ」について幅広く周知を図った。
- 監督指導を実施した際に、文書を交付して賃金引上げに向けた環境整備等について検討を働きかけ、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金額を示したリーフレットを交付し賃金引上げの参考とするよう説明を行った。  
また、併せて賃金引上げに向けた支援施策、長崎働き方改革推進支援センターやよろず支援拠点について紹介するとともに、令和5年11月29日に策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」についても周知を図った。
- 長崎新聞の「労働ナビ」（R8.2.19）において、持続的な賃上げに向けた適正な価格転嫁への理解について、消費者に向けたメッセージを発信した。

申請件数 (1月末)	業務改善助成金	キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)
令和6年度	254件	56件
令和7年度	464件	63件

#### 【長崎働き方改革推進支援センターによる周知（1月末現在）】

- セミナー等件数： 26件
- 受講者： 642名（のべ人数）
- 個別相談件数： 34件

## 今後の取組及び課題

長崎県、国の機関、長崎県内経済団体及び労働団体とも連携して、引き続き、賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援に取り組む。

また、事業者の目的に応じて支援策を適切に組み合わせ活用できるよう、各種助成金施策をとりまとめた「賃上げ支援助成金パッケージ」等の周知、広報、活用促進に取り組む。

# 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

## 取組及び実績

### 2 最低賃金制度の適切な運営

#### (1) 改正された長崎県最低賃金の周知

- リーフレット（長崎県の最低賃金）を11,000枚作成し、各種団体、最低賃金に関する基礎調査の対象となった特定最低賃金適用事業等に配布することで、最低賃金及び特定最低賃金の周知広報を実施した。
- 県民に対して幅広く周知広報を図るため、長崎市内を走行する路線バス（外部側面）に長崎県最低賃金及び業務改善助成金について広告を掲示した。（令和7年11月1日～11月30日）
- エフエム長崎での20秒CM12本、60秒CM2本のラジオスポットCMにおいて、長崎県最低賃金及び支援パッケージについての周知広報を行った。
- 最低賃金の街頭キャンペーンとして、浜の町アーケードにおいて、長崎県・日本労働組合総連合会長崎県連合会との共催により、ウェットティッシュを配布して長崎県最低賃金の周知広報を行った。

#### (2) 最低賃金の履行確保

令和7年度に実施した最低賃金に関する基礎調査結果を基に、各監督署において、改正された最低賃金の履行状況を確認するための監督指導を令和8年1月から3月にかけて行っている。

その際には、長崎働き方改革推進支援センターとも連携を図り、ワンストップ相談窓口において事業者等に対して支援を行っている。

### 3 長崎県における持続的な賃金引上げの機運の醸成

令和8年1月29日、県内における賃金引上げの一層の機運の醸成を目的として「長崎県地方版政労使会議」を開催した。当会議では、あらゆる施策を総動員した持続的な賃金引上げの環境整備、賃上げの原資の確保等の課題、課題解消の方策等について、情報共有と意見交換を行い、共同メッセージを採択した。

### 4 同一労働同一賃金の遵守の徹底

パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図るため、企業（149社）に対して報告徴収を実施した。（1月末現在）

#### 【主な助言（指摘事項）】

- 不合理な待遇差の禁止（8条）： 25社
- 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項についての助言（19条）： 139社

## 今後の取組及び課題

- 持続的な賃上げを実現するためには、価格転嫁に係る機運醸成や、企業の付加価値・生産性向上のための中小企業・小規模事業者の皆様への支援が大変重要と考えており、引き続き最低賃金リーフレット等を活用し長崎県最低賃金の周知を図っていく。
- パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図るため、引き続き適切な指導を行う。

## 2 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

### 取組及び実績

#### 1 リ・スキリングによる能力向上支援

##### (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付制度を様々な機会を捉えて周知を行った。

併せて、教育訓練給付金の「支給申請」と「受給資格確認」は電子申請ができることについても周知を図った。

令和7年10月からの新制度「教育訓練休暇給付金」については、ハローワーク窓口におけるチラシ・パンフレットの配架をはじめ、労働局ホームページやLINEを通じた広報や長崎新聞労働ナビのコーナーを利用した広報に取り組んだ。

##### (2) 求職者支援制度の活用促進

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促進を図るとともに、適切な訓練の受講勧奨が行えるよう職員の知識向上に努め、効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に努めている。

##### (3) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進に取り組んでいる。

##### (4) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

令和7年4月から、全コースの賃金助成額の引き上げや人材育成支援コースの非正規雇用労働者に対する経費助成率の引き上げが行われたことについて周知を行い、企業内での人材育成の支援を行った。

また、事業展開・DX化を推進する「事業展開等リスキリング支援コース」について、労働局及びハローワーク担当者により、活用事例を用いて事業所訪問及び労働局主催の事業所面談会等での活用勧奨を実施した。(1月末現在113件)

人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)計画届受付件数 1月末現在146件(前年比1.7倍)

### 今後の取組及び課題

- 経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援していくため、引き続き教育訓練給付制度の周知を図っていく。
- 公的職業訓練を通じて、新たな知識・スキルの習得を促進することで、生産性向上や労働移動に寄与する。
- 企業内での人材育成を支援するため、引き続き労働局及びハローワーク担当者による積極的な活用勧奨に取り組む。

## 2 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

### 取組及び実績

#### 2 成長分野等への労働移動の円滑化

##### (1) 「jobtag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

成長分野等への円滑な労働移動を実現するために、「職業情報提供サイト(jobtag)」や「職場情報総合サイト(しょくばらぼ)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を実施し、マッチング機能の強化に取り組んだ。

また、求職者等と企業等のよりよいマッチングの促進に向けて「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の周知を行った。



##### (2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング関連資格取得の促進等

キャリアコンサルティングは、求職者との効果的な相談を進めるうえで必要な技能であり、職員の専門性向上のため、ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルティング関連資格の取得を促進した。

加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、LINE及びインスタグラムを活用したSNSによる周知・広報を実施した。

##### (3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

長崎県、長崎市、佐世保市、島原市、大村市、対馬市及び壱岐市と締結した「雇用対策協定」に基づき、地域の実情に応じた雇用対策の推進を行った。

「地域雇用活性化事業」の活用について、全自治体への事業周知、経験交流会への参加呼びかけを行った。

また、事業の活用を検討している自治体に対して、事業構想の聴き取り、質問への回答及び助言、厚生労働省への個別相談等を提案した。

### 今後の取組及び課題

- 引き続きjobtagとしょくばらぼの利用勧奨に取り組むとともに、令和7年度末に新規構築予定の労働関係情報のプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の積極的な周知・広報に取り組む。
- ハローワーク職員のキャリアコンサルティング関連資格の取得促進を図るとともに、就職活動に課題を抱える求職者に対する課題解決支援サービスの充実に取り組む。
- 「雇用対策協定」については、締結自治体と好事例の共有を図り、各地域で必要とされる取組を推進する。

### 3 人材不足対策

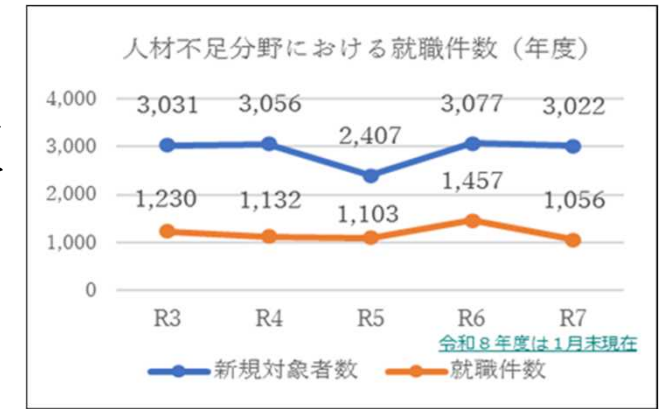
#### 取組及び実績

##### 1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進め、新規求人の約9割がオンラインで受理された。  
また、求人事業所に対し、事業所訪問やセミナー等の実施により、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行い、求人充足サービスの充実に取り組んだ。

##### 2 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など人材不足分野のマッチング支援を強化するため、ハローワーク長崎・佐世保の2箇所に「人材確保対策コーナー」を設置し、求職者へのきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への求人充足に向けたコンサルティング等を行うほか、マッチングイベント（職場見学会、セミナー、事業所面談会等）の積極的な開催を図った。



##### 3 雇用管理改善の取組による人材確保支援

従業員の採用・定着など、事業主からの労務管理に関する相談に対し、専門的な知識を持つ社会保険労務士を「雇用管理改善等コンサルタント」として委嘱し、事業所訪問（オンライン形式も可能）による無料相談を実施した。

※ 令和6年度は人材不足分野（医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野）に限って利用可能だったが、令和7年4月から利用可能分野を全分野に拡充し、運用を行っている。

【令和6年度実績】医療分野：1件 建設分野：1件 警備分野：1件 運輸分野：3件 計：6件

【令和7年度実績】介護分野：1件 建設分野：1件 警備分野：1件 運輸分野：1件 美容分野：1件 計：5件

（令和8年1月末現在）

#### 今後の取組及び課題

- 求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援、マッチングイベントの充実等、更なるマッチングの向上に取り組む。
- 県内全てのハローワークにおいて、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチ型の求人充足支援を強化する。
- 「雇用管理改善等コンサルタント」等を活用した求人充足と雇用管理改善の総合的な支援を更に推進する。
- 医療等3分野などにおける労働者募集によるトラブルを防止するため、雇用仲介事業者への指導、求人者、求職者に対する周知徹底を図る。

## 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 取組及び実績

#### 1 多様な人材の活躍促進

##### (1) 高齢者の就労による社会参加の促進

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク長崎、佐世保、諫早及び大村に設置している「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、チームによる効果的なマッチング支援を行った。

関係指標	令和6年度 目標	令和6年度 実績	令和7年度 目標	実績 (1月末現在)
生涯現役支援窓口での 65歳以上の就職割合	83.4%	95.1%	87.0%	95.8%

##### (2) 障害者の就労支援

###### ① 改正障害者雇用促進法に基づく取り組みの円滑な実施

ハローワークと地域関係機関が連携し、特に障害者雇用の経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、障害者の業務の検討、求人募集など検討段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施するなど、令和8年7月の法定雇用率引き上げ(2.7%)に向けた対応を進めている。

関係指標	令和6年 目標	令和6年 実績	令和7年 目標	実績 (1月末在)
障害者雇用率 達成企業割合	63.2%	57.4%	58.4%	59.6%

###### ② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者については、特に精神障害者や発達障害者の増加傾向を踏まえ、ハローワークに専門の担当者を配置するなど、多様な障害特性に応じて就職準備から就職・職場定着までの支援等を実施した。

関係指標	令和6年度 目標	令和6年度 実績	令和7年度 目標	実績 (1月末現在)
障害者の就職件数	1,663人以上	1,745人	1,745人以上	1,420人 (進捗81.4%)

### 今後の取組及び課題

- 高齢者のニーズ等を踏まえたマッチング支援に取り組む。
- 令和8年7月の法定雇用率引き上げに向けて、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対し、関係機関と連携した雇入れ支援等の強化を図る。
- 関係機関との情報共有化や密接な連携に努め、引き続き迅速かつ効果的な支援に取り組む。

## 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 取組及び実績

#### (3) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問指導(1月末現在186事業所)を実施している。

加えて、8月22日、出島メッセにて長崎県との共催により「外国人雇用管理セミナー」を開催し、事業主が外国人雇用を適正に行うために必要な雇い入れ・離職時の届出と雇用管理の改善等に関する助言・援助等を行った。(35事業所58名参加)

また、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、初めて外国人を雇用する事業所からの外国人労働者に対する相談に対して、アドバイスや指導を行っている。

#### (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク長崎に設置している就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口「ミドル世代活躍支援コーナー」を中心として、各ハローワークにおいてキャリアコンサルティング、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を実施している。

関係指標	令和6年度目標	令和6年度実績	令和7年度目標	実績(1月末現在)
就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	1,291人以上	1,296人	1,291人以上	929人 (進捗 72.0%)

#### (5) 若年者・新規学卒者等への就労支援

主に高校3年生のうち進路未定及び就労地未定の生徒とその保護者をターゲットとして、令和7年7月の土・日曜日に、佐世保と長崎の2会場において「ながさき合同企業説明会」を開催(企業103社、生徒213人の参加)。また、わかもの支援コーナーや新卒応援ハローワーク等において、求職者担当者制による個別支援によるきめ細かな支援を実施するとともに、若年者対象の企業説明会等として、12月に「NAGASAKIしごと みらい博」を(企業122社、学生440人参加)、2月に「若年者合同企業説明会」を実施した。

さらに、地域若者サポートステーションにおいては、高校中退者及び15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施している。

関係指標	令和6年度目標	令和6年度実績	令和7年度目標	実績(1月末現在)
就職支援ナビゲーターの担当者支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数 ※ 令和7年度目標より就職件数から就職率(%)に変更。	1,810人以上	1,736人	62.2%	73.4%

### 今後の取組及び課題

- 就職氷河期世代を含む中高年層に対しては、引き続き個々の課題や状況に応じた支援を実施する。
- 学校や関係機関との連携を進め、就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援する。
- ユースエール認定企業の取得促進等を通じて、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保に取り組む。

## 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 取組及び実績

#### 2 女性の活躍推進、仕事と育児・介護の両立支援等の促進

##### (1) 女性活躍推進法等の履行確保、男女間賃金差異に係る情報公表

労働者101人以上の義務企業に一般事業主行動計画の策定・届出を確実に行うよう指導するとともに、労働者301人以上の企業に義務付けられている「男女の賃金の差異の情報公表」についても、適切に実施するよう指導を行った。

また、改正女性活躍推進法に関する動画を作成し、長崎労働局公式YouTubeチャンネルに配信するとともに、労働局ホームページ及び長崎労働局公式LINE等も活用し、広く周知を図った。

##### (2) 男女雇用機会均等法等の履行確保

男女雇用機会均等法等の履行確保を図るため、企業（116社）に対して報告徴収を実施した。（1月末現在）

- 男女雇用機会均等法に基づき、募集・採用、配置・昇進における男女均等取扱い等について聴取を行った。

主な指導事項：ポジティブアクション助言（38社）

- 育児・介護休業法に基づき、規定整備、個別周知・意向確認、環境整備等について聴取を行った。

主な指導事項：規定整備（51社）

#### 行政指導等件数（1月末）

男女雇用機会均等法		育児・介護休業法		労働施策総合推進法	
訪問等件数	助言・指導件数	訪問等件数	助言・指導件数	訪問等件数	助言・指導件数
65社	48社	86社	86社	43社	27社

##### (3) 両立支援等助成金の活用等

- 労働局ホームページ及び関係団体等の広報誌への掲載等は基より、長崎労働局公式LINEでの配信を行うとともに、事業所に対する説明会等においても資料を配布し、あらゆる機会を活用し広く周知を行った。

- 事業所指導等の際に、仕事と育児・介護等を両立しやすい職場環境の整備を促すとともに、両立支援等助成金の活用を勧奨した。

##### (4) 「くるみん」「えるぼし」の認定状況（1月末現在）

- 次世代育成支援対策推進法に基づく、くるみん認定 8社（累計：50社）
- 女性活躍推進法に基づく、えるぼし認定 4社（累計：22社）

### 今後の取組及び課題

改正女性活躍推進法の周知を広く行い、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の適切な公表がなされるよう指導するとともに、男女雇用機会均等法等に基づく報告徴収を実施し、各法の履行確保を図り、雇用環境整備の取組を促進する。

## 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 取組及び実績

#### 3 総合的なハラスメントの防止

##### (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

職場におけるハラスメント防止対策について、周知啓発及び指導を実施した。(件数：1月末現在)

- 職場におけるハラスメントに関する相談件数
  - ・ パワーハラスメント : 940件
  - ・ セクシュアルハラスメント : 72件
  - ・ 妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント : 21件
- 職場におけるハラスメントの防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等についての企業への助言・指導件数 : 182件

※ 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・育児・介護休業等に関するハラスメント含む

##### (2) 個別労働関係紛争解決援助制度

「職場におけるハラスメント」を始めとした個別労働紛争などに係る労働相談について、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署内に設置した総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応した。

また、局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんにより、個別労働紛争の早期解決を図った。

(件数は、1月末現在)

- 個別労働関係紛争に係る相談件数 : 2,709件 (前年同期に比べ 3.1%増)
- 個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導の申出件数 : 111件 (前年同期に比べ12.1%増)
  - うち 処理が終了した件数 : 105件
  - うち 処理期間が1か月以内の件数 : 103件(98.1%)
- 個別労働紛争解決促進法に基づくあっせんの申請件数 : 34件 (前年同期に比べ262.0%増)
  - うち 処理が終了した件数 : 31件
  - うち 処理期間が2か月以内の件数 : 26件(83.9%)

### 今後の取組及び課題

職場におけるハラスメントにかかる相談は高止まりの状況にあることから、引き続き、事業主が雇用管理上講ずべき措置等について周知するとともに、厳正な指導を行う。

また、労推法等の改正内容についても周知を図る。

## 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 取組及び実績

#### 4 安全で健康に働くことができる職場づくり

##### (1) 長時間労働の抑制

- 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を図るため、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が行われた事業場に対する監督指導を実施している。

重大・悪質な事案については、司法処分に付すなど厳正に対処している。

- 令和7年11月の過労死等防止啓発月間には、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、過労死等の現状や課題、防止対策について周知啓発を図った（参加者数88名）。

また、同月間中には労働局幹部が県内の経済団体等を訪問し、長時間労働の削減に向けた働き方の見直しや、適正なコスト負担を伴わない短納期発注などの「しわ寄せ」の防止、建設工事の発注者や物流における荷主となる場合の取引上の配慮などについて要請を行った。

- 令和7年12月には、荷主企業、物流管理を担う企業、トラック輸送を担う企業の3者が協力してドライバーの労働時間削減に取り組んでいる現場を長崎運輸支局長と合同で訪問し、企業との意見交換を通じて、企業間の協力による取組の重要性を発信した。

##### (2) 労働条件の確保・改善対策

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と考えられる中小企業等に対して、監督署の労働時間・相談支援班による説明会や個別訪問の取組を通じて、労働基準関係法令に関する周知や、これらの法令に対応するための労務管理に関する支援を行った。

説明会：12回開催 訪問支援：187事業場に対して実施(いずれも12月末時点)

#### 長時間労働が疑われる事業場に対する監督実績

	令和4年度	令和5年度	令和6度	令和7年度 (1月末)
監督件数	528	277	345	416
違法な時間外労働があった件数	186	118	129	140
違反率(%)	35.2%	42.6%	37.4%	33.7%



### 今後の取組及び課題

関係機関との連携を強化しつつ、引き続き重点的な監督指導等を実施するとともに、長時間労働の削減に取り組む事業主への支援や、長時間労働の背景要因となりうる取引慣行上の課題の解消に向けた周知啓発などを推進する。

## 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 取組及び実績

#### (3) 第14次労働災害防止計画の推進（5か年計画の3年目）

災害発生状況（※）をみると、令和6年の休業4日以上死傷者数は1,663人、うち死亡者6人、令和7年の休業4日以上死傷者数は(速報値)1,634人、うち死亡者12人となっている。

(※)新型コロナウイルス感染症り患を除く

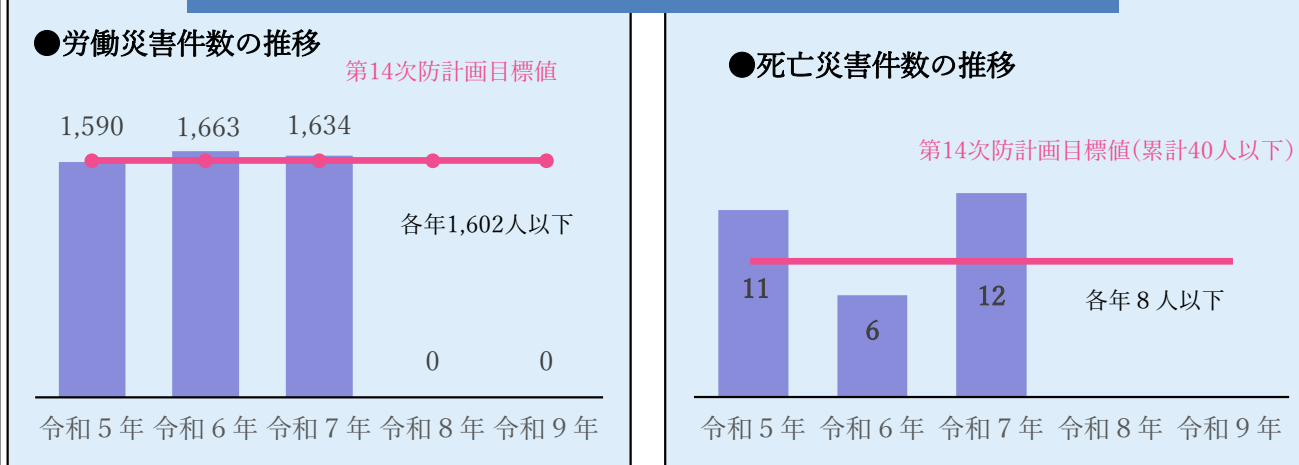
#### 【取組状況】

長崎労働局は、災害防止対策を促すため、発注機関である長崎県長崎振興局や国土交通省九州地方整備局本明川ダム工事事務所と合同で安全パトロールを実施するほか、労働局独自の取組である「アクションZERO(長崎ゼロ災運動)」(※)も実施した。

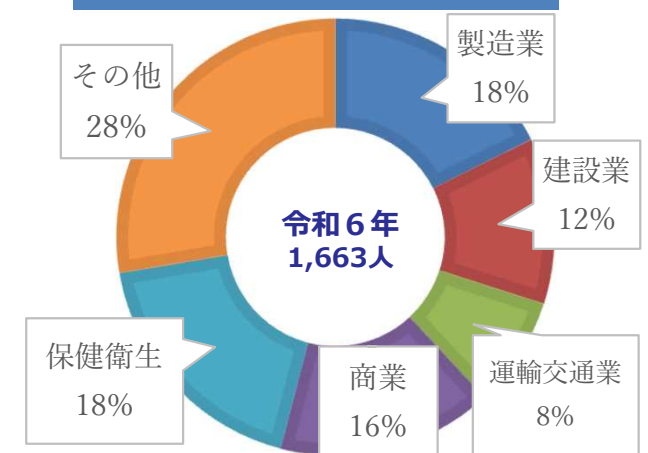
(※)令和7年度の参加事業場数 860件

また、熱中症に係る法令改正が行われたことを踏まえ、「STOP!熱中症 ながさきクールワークキャンペーン推進大会」を開催したほか、「長崎県産業安全衛生大会」等において、改正法令(労働安全衛生法、労推法等)の周知を行った。

第14次労働災害防止計画の推進状況（令和7年は速報値）



令和6年業種別災害発生状況



### 今後の取組及び課題

第14次労働災害防止計画の目標達成に向け、引き続き、個別指導や集団指導を実施するほか、計画の周知やアクションZERO（長崎ゼロ災運動）を実施し、災害防止の推進を図る。

また、円滑に改正法が施行されるよう、災害防止団体とも連携しながら、改正法の周知を図る。

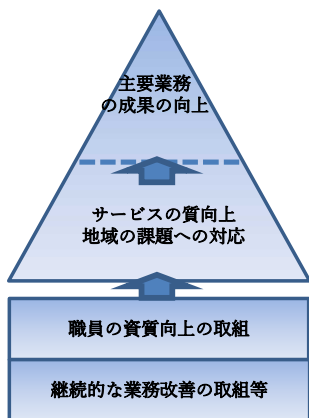
# ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善（ハローワーク総合評価）の取組を、平成27年度から実施。

## PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の実施

従来の取組（就職率等の主要指標に基づくPDCAサイクルによる目標管理）を拡充し、

- ①業務の質に関する補助指標
- ②ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する所重点指標
- ③中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である所重点項目を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な業務改善は、中長期的な業務改善の成果を向上させるための取り組みである。

## ハローワークのマッチング機能 の総合評価・利用者への公表

- 業務の成果を毎月公表  
各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)及び職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、各ハローワークの総合評価を実施
  - 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11のグループに分け、同一グループ内で相対評価を実施
  - 各ハローワークの総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、労働局が公表
  - 併せて、総合評価結果を、労働局は地方労働審議会へも報告



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

## 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
- ①評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
- ②一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
- ③相対的に高評価であったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も、  
ハローワーク総合評価を実施

## ハローワークのマッチング機能の総合評価における 令和7年度の目標と進捗状況（令和8年1月末現在）

### 1 就職件数（一般）（件）

	局 計	長崎	佐世保	諫早	大村	島原	江迎	五島	対馬
7年度（目標）	21,882	7,195	4,494	3,118	2,443	1,653	1,200	864	915
7年度（実績）	15,929	4,968	3,258	2,276	1,985	1,213	894	695	640
達成率	72.8%	69.0%	72.5%	73.0%	81.3%	73.4%	74.5%	80.4%	69.9%

### 2 充足件数（一般 受理地ベース）（件）

	局 計	長崎	佐世保	諫早	大村	島原	江迎	五島	対馬
7年度（目標）	20,659	7,301	4,321	3,049	2,152	1,372	836	791	837
7年度（実績）	15,315	5,168	3,188	2,237	1,780	1,055	622	658	607
達成率	74.1%	70.8%	73.8%	73.4%	82.7%	76.9%	74.4%	83.2%	72.5%

### 3 雇用保険受給者の早期再就職割合（％）（令和7年12月末現在）

	局 計	長崎	佐世保	諫早	大村	島原	江迎	五島	対馬
7年度（目標）	37.2%	34.3%	36.1%	36.9%	39.2%	41.2%	36.7%	34.0%	35.8%
7年度（実績）	34.6%	32.1%	36.8%	35.2%	39.1%	34.4%	35.6%	32.0%	34.8%
達成率	93.0%	93.6%	101.9%	95.4%	99.7%	83.5%	97.0%	94.1%	97.2%

※ 雇用保険受給者の早期再就職割合とは、受給資格決定件数に対して所定給付日数の3分の2以上を残して再就職した者の割合