


業 務 概 要

(組織概要と令和 6 年度の業務運営実績)

令和 7 年度



長崎労働局ホームページ

 厚生労働省

長崎労働局

労働基準監督署
公共職業安定所(ハローワーク)

【長崎労働局公式 SNS のご案内】



【長崎労働局 YouTube チャンネル】
労働行政の新たな制度や役立つ情報を動画配信



【長崎労働局公式 LINE】
事業主を対象に労働行政に関連する最新の情報や
長崎労働局が取り組む各種施策などを随時発信



【長崎労働局公式 LINE（訓練）】
公共職業訓練や求職者支援訓練の募集情報等を随時発信



【長崎労働局職業安定部公式 Instagram】
ハローワークのイベントや職業訓練の情報のほか、
役立つ情報を随時発信

【県内各ハローワークの公式 LINE のご案内】

就職・転職を希望する方や従業員を募集される事業主の方に対して、
ハローワークの最新の情報を LINE でお届けします。

ハローワーク長崎	ハローワーク西海	ハローワーク佐世保	ハローワーク諫早	ハローワーク大村

ハローワーク島原	ハローワーク江迎	ハローワーク五島	ハローワーク対馬	ハローワーク壱岐

目 次

管内概況・・・・・・・・・・・・・・・・	3
----------------------	---

組織概要・・・・・・・・・・・・・・・・	6
----------------------	---

業務運営実績

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、 非正規雇用労働者の処遇改善等・・	10
2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進・・	11
3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・・	16
4 地域に密着した行政の展開・・	34

管内概況

1 地勢

長崎県は九州の西北端に位置し、海域を含め東西 213 km、南北 307 km におよび、陸地は総面積 4,131.21 km²(国土地理院「全国都道府県市町村別面積調」令和 7 年 4 月 1 日現在) で平坦地に乏しく、いたるところに山岳、丘陵が起伏し、海岸線は多くの半島、岬と湾から形成され、気候は対馬海流の影響を受け、温暖な地域である。

また、海岸線の延長は約 4,170 km (令和 2 年 3 月 31 日現在) におよび、北海道に次いで全国第 2 位(北方四島を除くと第 1 位) の長さを誇っており、東には日本で初めて世界ジオパークに認定された島原半島が突き出し、有明海を隔てて熊本県、福岡県と相接し、南は長崎半島が天草灘に望み、西海上には水路 102 km を隔てて五島列島、西北海上には 143 km を隔てて壱岐、196 km を隔てて対馬があり、朝鮮海峡のかなたに韓国を望んでいる。

主要山系には、南から雲仙山系、多良山系、国見山系があり、多良岳、国見山の両山系は佐賀県との分水嶺となっている。

このように、大部分が外海に接していることから、かつて遣唐使の昔から今日まで 10 数世紀の長い間、常に門戸が外海に開かれ、中国、西欧文明導入の地として、日本近代史に重要な役割を果たしてきた。

本県には、山の雲仙と海の西海の二大国立公園があり、県内のいたるところに自然景勝・歴史の地に恵まれ、雲仙・小浜の温泉、平戸の史都、佐世保の九十九島、島原の城下町、長崎市をはじめ各地に今も残る中国、西欧文明の史跡や文化財など、バラエティーに富んだ風物と異国情緒にあふれている。

平成 27 年 7 月には、軍艦島(端島炭坑) などが「明治日本の産業革命遺産」として世界文化遺産に登録され、平成 30 年 6 月には、大浦天主堂をはじめとした「長崎と天草地方の潜伏キリシタン関連遺産」が世界文化遺産に登録された。

2 人口

本県は 13 市(長崎市、佐世保市、島原市、諫早市、大村市、平戸市、松浦市、対馬市、壱岐市、五島市、西海市、雲仙市、南島原市) 4 郡 8 町(西彼杵郡長与町、同時津町、東彼杵郡東彼杵町、同川棚町、同波佐見町、北松浦郡小値賀町、同佐々町、南松浦郡新上五島町) で、令和 7 年 4 月 1 日現在

の長崎県推計人口は 1,238,888 人、その内訳は、県庁所在地である長崎市が 385,105 人となっているほか、市郡別の人口は以下に示すとおりである。

(長崎県ホームページより)

長崎市	385,105	西海市	23,869
佐世保市	227,386	雲仙市	38,739
島原市	40,424	南島原市	38,021
諫早市	130,616	西彼杵郡	67,438
大村市	97,652	東彼杵郡	33,455
平戸市	26,561	北松浦郡	15,730
松浦市	19,301	南松浦郡	15,450
対馬市	25,462	- 市部計 -	1,106,815
壱岐市	22,281	- 郡部計 -	132,073
五島市	31,398	- 長崎県計 -	1,238,888

3 産業・経済の状況

当県は古くから造船業により発展するとともに、タービン、ボイラーなどの産業用機械製造業や金属加工業もあわせて成長し、また、工業団地の整備等により、半導体デバイス、電子機器、食料品、自動車関連機器等の製造業の立地等が進み、本県産業は形成されている。

また、手延そうめんや手延うどん、焼酎などの特色ある食料品や陶磁器、現在でも全国指折りの出荷額を誇る伝統的産業が県内各地において脈々と受け継がれ、本県の経済を支えている。

さらに長崎市がモナコ・上海とともに世界を代表する夜景都市として、『世界新三大夜景』都市に再認定されるなど、日本屈指の国際観光都市としても広く知られている。

なお、長崎駅周辺および市街地中心部で大規模開発など、100年に一度の大きな変革の時期を迎え、「半導体関連産業」「航空機関連産業」「海洋エネルギー関連産業」といった成長分野における新たな動きもあり、産業構造の変化が見受けられている。

4 雇用の状況

令和6年度の雇用状況をみると、平均有効求人倍率が 1.18 倍、平均新規求人倍率は 1.84 倍で推移し、いずれも前年度と比べて低下となった。

また、事業所・企業の状況は、令和3年経済センサス-活動調査によると、事業所数 58,382、これを産業別にみると、卸・小売業が全事業所の 26.5%(15,456)を占めて最も多く、次いで宿泊・飲食サービス業

11.8%(6,899)、医療・福祉 10.4%(6,058)、建設業 9.4%(5,502)、生活関連サービス・娯楽業 9.2%(5,345)と、この5産業で約3分の2を占めている。

一方、従業者についてみると、従業者の総数は 525,985 人であり、これを産業別にみると医療・福祉 111,684 人(21.2%)で最も多く、次いで、卸・小売業が 107,763 人(20.5%)、製造業 62,362 人(11.9%)、宿泊・飲食サービス業 44,188 人(8.4%)、建設業 40,658 人(7.7%)の順となっている。

また、従業者に占める女性の割合は、全産業で 48.1%となっており、医療・福祉 70.4%、金融・保険業 64.0%、宿泊・飲食サービス業 61.9%、教育・学習支援業 60.1%、生活関連サービス・娯楽業 56.5%、卸・小売業 50.5%の順で女性の割合が半数を超えている。

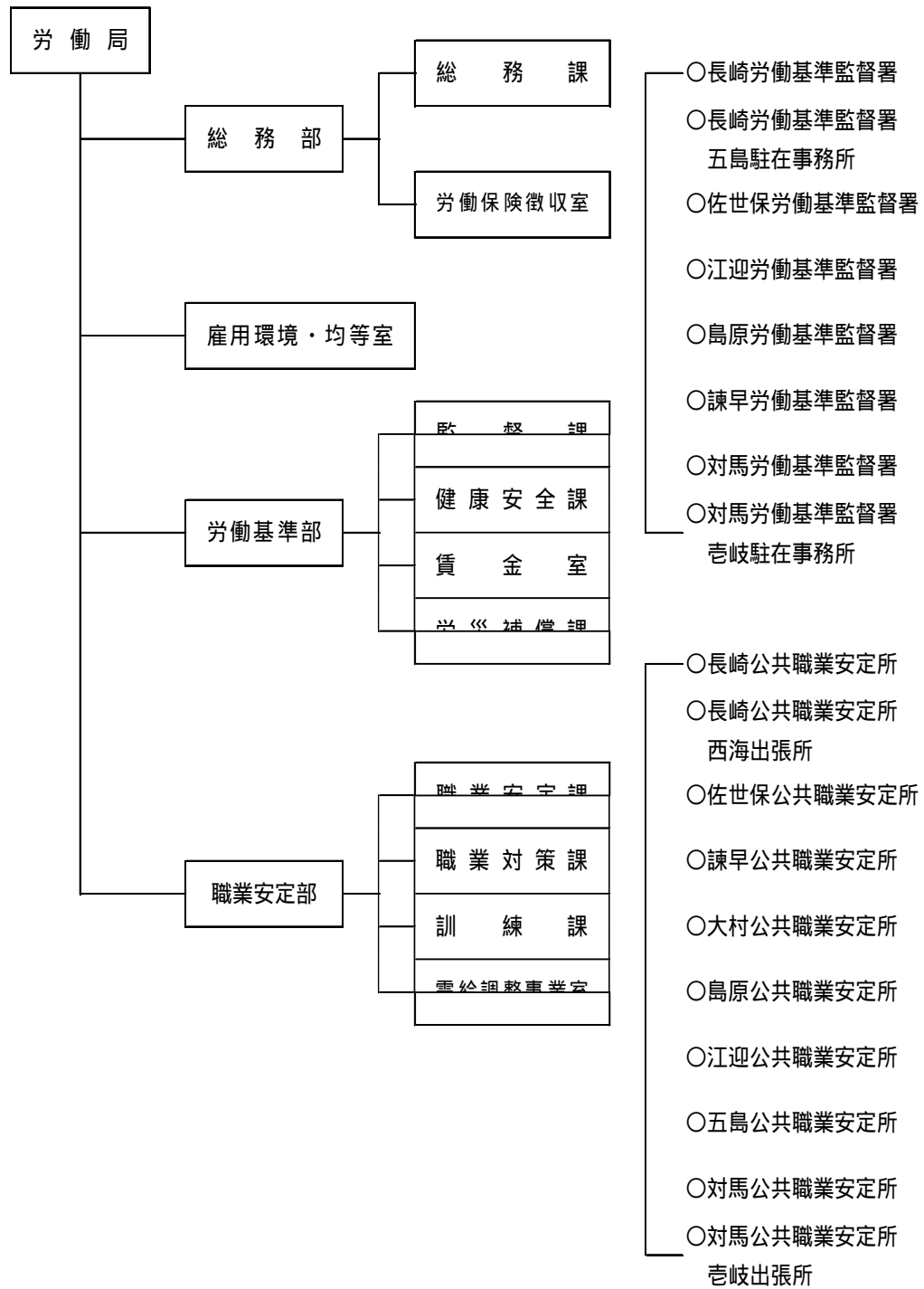
事業所数及び従業者数（民営）の産業別構成比

産業大分類		事業所		従業者数				
				総数		うち 女性		女性 割合
		事業所数	構成比	従業者数	構成比	従業者数	構成比	
A-R	全産業	58,382	100.0%	525,985	100.0%	252,942	100.0%	48.1%
A-B	農林漁業	758	1.3%	8,823	1.7%	2,387	0.9%	27.1%
C	鉱業，採石業， 砂利採取業	28	0.0%	411	0.1%	69	0.0%	16.8%
D	建設業	5,502	9.4%	40,658	7.7%	7,268	2.9%	17.9%
E	製造業	3,556	6.1%	62,362	11.9%	19,860	7.9%	31.8%
F	電気・ガス・熱供給・ 水道業	130	0.2%	1,529	0.3%	219	0.1%	14.3%
G	情報通信業	390	0.7%	5,423	1.0%	2,018	0.8%	37.2%
H	運輸業，郵便業	1,329	2.3%	24,104	4.6%	3,816	1.5%	15.8%
I	卸売業，小売業	15,456	26.5%	107,763	20.5%	54,402	21.5%	50.5%
J	金融業，保険業	969	1.7%	13,980	2.7%	8,949	3.5%	64.0%
K	不動産業，物品賃貸業	3,462	5.9%	11,485	2.2%	5,191	2.1%	45.2%
L	学術研究，専門・技術 サービス業	2,173	3.7%	14,121	2.7%	4,497	1.8%	31.8%
M	宿泊業， 飲食サービス業	6,899	11.8%	44,188	8.4%	27,360	10.8%	61.9%
N	生活関連サービス業， 娯楽業	5,345	9.2%	20,518	3.9%	11,586	4.6%	56.5%
O	教育，学習支援業	1,593	2.7%	16,200	3.1%	9,744	3.9%	60.1%
P	医療，福祉	6,058	10.4%	111,684	21.2%	78,591	31.1%	70.4%
Q	複合サービス事業	583	1.0%	5,757	1.1%	2,166	0.9%	37.6%
R	その他のサービス業	4,151	7.1%	36,979	7.0%	14,819	5.9%	40.1%

* 資料出所：総務省「令和3年経済センサス 活動調査」
「令和3年経済センサス 活動調査」において、国・地方公共団体の事業所は調査対象外

組織概要

1 長崎労働局組織図



2 長崎労働局事務分掌表

総務部	
総務課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の人事、福利厚生に関する事 ・ 会計に関する事 ・ 国有財産に関する事 ・ 個人情報保護に関する事 ・ 情報公開に関する事
労働保険徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働保険の加入促進に関する事 ・ 労働保険料の徴収決定等に関する事
雇用環境・均等室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働局の所掌事務の総合調整及び広報に関する事 ・ 働き方改革、女性活躍の推進に関する事 ・ 職場におけるハラスメント防止対策に関する事 ・ 男女の雇用機会均等に関する事 ・ 仕事と家庭の両立支援に関する事 ・ パート・有期雇用労働者の均等・均衡待遇確保対策等に ・ 総合労働相談に関する事 ・ 業務改善・働き方改革推進支援助成金等に関する事
労働基準部	
監督課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働条件の確保、改善に関する事 ・ 司法事件処理に関する事 ・ 労働時間管理の適正化に関する事
健康安全課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働災害防止に関する事 ・ 職業性疾病予防、労働者の健康確保に関する事 ・ 快適な職場づくりの推進に関する事 ・ 特定機械に関する事
賃金室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最低賃金、最低工賃の決定及び履行確認に関する事 ・ 賃金構造基本統計調査に関する事
労災補償課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者災害補償に関する事 ・ 労災保険給付、社会復帰促進等事業に関する事
職業安定部	
職業安定課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業紹介等に関する事 ・ 雇用保険業務に関する事 ・ 若年者雇用対策等に関する事 ・ 生活保護受給者等就労自立促進事業等に関する事
職業対策課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者・障害者・外国人等の雇用促進に関する事 ・ 雇用関係助成金業務に関する事
訓練課	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練等に関する事
需給調整事業室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者派遣事業、有料職業紹介事業の指導・監督に関する事

3 出先機関一覧

労働基準監督署

(令和7年4月1日現在)

出先機関名	所在地	管轄区域
長崎労働基準監督署	〒852-8542 長崎市岩川町16-16 長崎合同庁舎	長崎市、五島市、西海市、 西彼杵郡(時津町、長与町)、南松浦郡
	〒853-0015 五島市東浜町2-1-1 福江地方合同庁舎	【五島市、南松浦郡】
佐世保労働基準監督署	〒857-0041 佐世保市木場田町2-19 佐世保合同庁舎	佐世保市(江迎町、鹿町町を除く)、 東彼杵郡のうち川棚町、波佐見町、 北松浦郡のうち小値賀町
江迎労働基準監督署	〒859-6101 佐世保市江迎町長坂123-19	佐世保市のうち江迎町、鹿町町、平戸 市、松浦市、北松浦郡のうち佐々町
島原労働基準監督署	〒855-0033 島原市新馬場町905-1	島原市、雲仙市、南島原市
諫早労働基準監督署	〒854-0081 諫早市栄田町47-37	諫早市、大村市、 東彼杵郡のうち東彼杵町
対馬労働基準監督署	〒817-0016 対馬市厳原町東里341-42 厳原地方合同庁舎	対馬市、壱岐市
	〒811-5133 壱岐市郷ノ浦町本村触620-4 壱岐地方合同庁舎	【壱岐市】

公共職業安定所

(令和7年4月1日現在)

出先機関名	所在地	管轄区域
長崎公共職業安定所	〒852-8522 長崎市宝栄町4-25	長崎市、西彼杵郡(時津町、長与町)、 西海市
	〒857-2303 西海市大瀬戸町瀬戸西浜郷412	【西海市】
佐世保公共職業安定所	〒857-0851 佐世保市稲荷町2-30	佐世保市(江迎町、鹿町町を除く)、 北松浦郡(佐々町、小値賀町)
諫早公共職業安定所	〒854-0022 諫早市幸町4-8	諫早市、雲仙市
大村公共職業安定所	〒856-8609 大村市松並1-213-9	大村市、東彼杵郡
島原公共職業安定所	〒855-0042 島原市片町633	島原市、南島原市
江迎公共職業安定所	〒859-6101 佐世保市江迎町長坂182-4	佐世保市のうち江迎町、鹿町町、 平戸市、松浦市
五島公共職業安定所	〒853-0007 五島市福江町7-3	五島市、南松浦郡
対馬公共職業安定所	〒817-0013 対馬市厳原町中村642-2	対馬市、壱岐市
	〒811-5133 壱岐市郷ノ浦町本村触620-4 壱岐地方合同庁舎	【壱岐市】

長 崎 労 働 局

〒850-0033

長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3、4、6階

総	務	部	総務課	(3階)	095-801-0020
			労働保険徴収室	(4階)	095-801-0025

雇	用	環	境	・	均	等	室	(3階)	095-801-0050
---	---	---	---	---	---	---	---	------	--------------

労	働	基	準	部	監督課	(6階)	095-801-0030
					健康安全課	(6階)	095-801-0032
					賃金室	(6階)	095-801-0033
					労災補償課	(6階)	095-801-0034

職	業	安	定	部	職業安定課	(6階)	095-801-0040
					職業対策課	(6階)	095-801-0042
					訓練課	(6階)	095-801-0044
					需給調整事業室	(6階)	095-801-0045



業務運営実績

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等
 - (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

最低賃金の周知用リーフレットに業務改善助成金とキャリアアップ助成金の案内を掲載し周知するとともに、厚生労働省が委託して実施する「長崎働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口においても、事業場内最低賃金の引上げに向けて業務改善や生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、積極的な活用を促し賃金引上げ支援を実施した。

表1 業務改善助成金申請状況 (単位: 件)

	5年度	6年度
申請受理件数	241	271
交付決定件数	217	251

最低賃金制度の適切な運営

長崎県の地域別最低賃金については、長崎地方最低賃金審議会に調査審議を求め、その意見を聴いて改正決定した。

特定(産業別)最低賃金については、改正の必要性の有無について審議会に意見を求めたが、3業種ともに改正の必要性ありとの結論に至らなかったため改正は行われなかった。

最低賃金改正決定後は、直ちに記者発表を行い、報道機関を通じ広報するほか、地方公共団体、関係団体の広報誌、ホームページへの掲載、主要団体等へのポスター・リーフレット配布、長崎市内を走行する路線バス(外部側面)への広告掲示やラジオでのCM放送などを行い、広く労働者・使用者、長崎県民への周知を図った。

表2 地域別・特定(産業別)最低賃金

最低賃金の種類	最低賃金件名	5年度 最低賃金時間額 (改正発効年月日)	6年度 最低賃金時間額 (改正発効年月日)
地域別最低賃金	長崎県最低賃金	898円 (R5.10.13)	953円 (R6.10.12)
特定最低賃金 (産業別最低賃金)	はん用機械器具、生産用機械器具 製造業	875円 (R元.12.7)	875円 (R元.12.7)
	電子部品・デバイス・電子回路、電気 機械器具、情報通信機械器具製造業	864円 (R3.12.29)	864円 (R3.12.29)
	船舶製造・修理業、船用機関製造業	875円 (R元.11.29)	875円 (R元.11.29)

監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において、企業に対し同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者及び有期雇用労働者並びに派遣労働者についての情報提供を受け、雇用環境・均等室及び需給調整事業室による効率的な報告徴収又は指導監督を実施し是正指導を行った。

また、基本給・賞与の待遇差の理由の説明が不十分な企業に対しては、監督署による点検要請の実施や「長崎働き方改革推進支援センター」の利用を促すことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図った。

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

「年収の壁・支援強化パッケージ」として、「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充された「正社員化コース」をはじめ、キャリアアップ助成金の各コースを周知すると共に、「長崎働き方改革推進支援センター」の利用勧奨を行い、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化を目指す事業主に対して、ニーズに合わせた支援を行った。

ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

雇用保険を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとして、求職者支援訓練や公共職業訓練（公的職業訓練）による訓練機会を提供し、積極的な就職支援と生活支援のための給付金を支給することにより、安定した職業への再就職や転職を促進した。

また、自らのスキルアップを希望する非正規労働者等を支援するため、就職に必要な技能や知識を習得できる公的職業訓練を周知するイベント（ハロートレーニングフェス、職業訓練体験会）の開催や、労働局および各ハローワークの公式LINEを使用した周知・広報により、求職者支援制度の活用を推進した。

2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を給付する「教育訓練給付」制度について、理由を問わず電子申請を行うことができることをホームページや制度パンフレットを通じて

周知を行った。

在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

長崎キャリア形成／リ・スキリング支援センターとの連携を図り、キャリアコンサルタントによるハローワークでの常駐・巡回による相談支援を行い、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進した。

また、労働局が主催した就職氷河期世代を対象とした合同企業説明会において、同センターのブースを設置し、参加者及び出展企業に対する相談支援に取り組んだ。

公的職業訓練のデジタル分野の重点化

デジタル分野の公的職業訓練については、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースに加え、DX推進スキル標準対応の訓練コースを訓練委託費等の上乗せ対象とし、新たな訓練施設や訓練コースの拡充に取り組んだ。

また、デジタル分野の訓練実施施設によるハローワーク職員向けの説明会を実施し、職員のデジタル分野にかかる訓練内容の理解促進を図ることにより、公的職業訓練の適切な受講あっせんから受講修了までのきめ細やかな個別・伴走型支援を行うことで、デジタル分野における受講者の就職実現に取り組んだ。

併せて、35歳以上の受講者に対して実務経験が積めるよう派遣労働による「実践の場」を提供することで、デジタル分野への再就職を促進した。

労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

自発的に訓練を受講する労働者に訓練経費の負担や教育訓練休暇の制度を導入・適用する事業主に対して、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）」、「教育訓練休暇等付与コース」により支援を行うとともに、当該助成金の活用に向け、周知・広報活動を行った。

表3 人材開発支援助成金支給申請状況（令和6年度）

	計画届受理件数	支給決定件数
人への投資促進コース	41	14
教育訓練休暇等付与コース	4	2

スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、復帰した際の賃金上昇に取り組んでいる事業主（出向元事業主）に対して、公益財団法人産業雇用安定センターと連携し、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による推進・支援を行った。

また、景気の変動等の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行い、当該生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材の雇い入れに向けて、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）の活用促進に努めた。

雇用調整助成金の見直し等への対応

雇用調整助成金の申請をした事業主や雇用調整助成金の問い合わせがあった事業主に対し、ガイドブック、パンフレット、ホームページ等を活用しながら個別に教育訓練活用に係る改正点を周知、制度を説明し教育訓練の利用促進に努めた。

(2) 成長分野等への労働移動の円滑化

成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

高年齢者、障害者、就職氷河期世代の不安定就労者をはじめとした就職困難者のうち、未経験者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に向けて、対象者に訓練を実施して賃金の引き上げを行った場合に、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の支給により賃金助成を受けることができる旨の周知・広報に取り組んだ。

職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するためには、職業情報や職場情報などの情報を「見える化」し、求職者が求める情報を適切に提供することが有効である。

そのため、企業等に対し「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の周知及び職場情報提供に係る支援として「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の利用勧奨を行い、求職者には、同サイト及び「job tag

（職業情報提供サイト（日本版Ｏ－ＮＥＴ））」を活用した就職支援を実施した。

また、在職者等のハローワークへの来所が難しい方に対し、オンラインを活用した職業相談などの就職支援ができる環境を整え、利便性の向上を図った。

表４ マッチング機能の強化における就職件数（単位：件、％）

目 標 項 目		５年度	６年度
就 職 件 数	目 標	24,282	22,684
	実 績	22,294	21,143
	目標達成率	91.8	93.2
雇用保険受給者早期再就職数	目 標	6,745	35.6%
	実 績	6,487	36.8%
	目標達成率	96.2	103.4
求 人 充 足 件 数	目 標	23,002	21,377
	実 績	21,264	20,196
	目標達成率	92.4	94.5

雇用保険受給者早期再就職件数の目標値については、令和６年度より件数から率へ変更。

民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業紹介事業者については、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に令和７年１月から追加された。

さらに令和７年４月からは、職業紹介事業の紹介手数料実績の公開と、違約金の明示が義務化、募集情報等提供事業者については、労働者にギフト券等の提供の原則禁止、利用料金・違約金の明示が義務化となるため周知を行った。

定期指導時において違反がある場合は是正指導を行い、求人者及び求職者が安心して民間人材サービス事業者を利用することができる環境の整備を行った。

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

長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画を策定し、労働局及び長崎県が相互に連携・協力を図り、ハローワーク長崎つきまちセンターと長崎県人材活躍支援センターを併設のうえ一体的に実施するなど、雇用失業情勢を取り巻く課題に対応した取組を実施した。

また、令和６年４月に対馬市、令和７年１月に壱岐市とそれぞれ雇用対策協定を締結した。

なお、市町が地域特性を活かして実施する地域雇用活性化推進事業については、令和6年度における実施地域はなかったが、令和7年度以降の事業実施について検討の可能性がある市町に対して個別に応募勧奨を行いつつ、検討状況及び事業提案意向についての確認を行った。

表5 雇用対策協定に基づく数値目標（単位：件、％）

目 標 項 目		5年度	6年度
ハローワーク長崎つきまちセンター等における就職率	目 標	41.6%	46.0%
	実 績	51.4%	49.6%
	目標達成率	123.6	107.8
ハローワーク長崎つきまちセンター等におけるチーム支援対象者数	目 標	300	300
	実 績	547	704
	目標達成率	182.3	234.7
ハローワーク長崎つきまちセンター等における新規求職者に占める中高年求職者割合	目 標	54.0%	54.0%
	実 績	52.3%	53.6%
	目標達成率	96.9	99.3

賃金上昇を伴う労働移動の支援

高年齢者、障害者、就職氷河期世代の不安定就労者をはじめとした就職困難者のうち、未経験者をデジタルまたはグリーン分野で継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主であって、対象者に対する雇用管理改善または職業能力開発に関する取り組みを行った事業主に、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）を支給することで、賃金助成を行った。

また、倒産・解雇等により離職した方を早期に雇い入れ、離職前賃金よりも高い賃金を支払った事業主に対し、早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）を支給することで、賃金助成を行った。

(3) 中小企業等に対する人材確保の支援

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、ハローワークインターネットサービスの求人者マイページの開設・活用の促進に取り組み、約9割の求人事業所がオンラインでの求人申込・管理が可能となり、利便性が向上した。

また、求人充足のための支援として、求人票の記載内容の充実や求人条件緩和の提案、事業所訪問による情報収集など、魅力ある求人票の作成等に努めるとともに、求職者に対する求人情報提供や、企業説明会・面談会の実施などに取り組んだ。

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・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するために、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援を実施するとともに、求人充足に向けた重点的なマッチング支援を実施した。

特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を実施した。

さらに、介護分野及び建設分野の理解促進、魅力等を発信し、ミスマッチの解消を図ることを目的に、「介護事業主の皆様へ～魅力ある職場づくりを目指して～」・「今こそ！建設業」を作成・配付、情報発信を行い、人材確保支援に取り組んだ。

表6 人材不足分野（福祉・建設・運輸・警備）における就職件数（単位：件、％）

目 標 項 目		5年度	6年度
就 職 件 数	目 標	6,974	7,371
	実 績	6,540	6,620
	目 標 達 成 率	93.8	89.8

医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

「医療・介護・保育等3分野」において、求人者が負担する利用料金や違約金等についてトラブルとなるケースが多く報告されたことから、令和5年2月に『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』を設置し、随時相談対応を行っている。

また、定期指導等による周知によりお祝い金・転職勧奨禁止の実効性の確保、職種ごとの手数料実績の公開による見える化等について周知徹底を行った。

3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(1) フリーランスの就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、相談体制の充実及び履行確保の徹底

令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発を行うとともに、フリーランスからの相談に対しては、適正に対処し、同法の履行確保を図った。

また、労働実態により労働基準法等の労働者と疑われる事案については監督署との連携を図り、関係法令の適用を促す取組を徹底した。

(2) 仕事と育児・介護の両立支援

両立支援制度が利用しやすい職場環境の整備

- ・ 常時雇用する労働者1,000人を超える企業に対して義務化された男性労働者の育児休業等取得状況の公表の徹底を図り、「産後パパ育休」(出生時育児休業)を含めた、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図った。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した際は、事業主に対して報告徴収を実施し、是正指導等を行った。

- ・ 「産後パパ育休」等の男性の育児に資する制度活用につながるよう制度の周知徹底を図り、併せて両立支援等助成金の活用促進を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図った。
- ・ 介護休業制度等の周知徹底を図ると共に、両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図った。
- ・ 次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画の届出について、常時雇用する労働者101人以上の義務企業の届出の徹底を図り、併せて「くるみん」等の認定の取得促進に向けた働きかけを行った。

表7 育児・介護休業法関係相談件数 (単位：件)

		5年度	6年度
育児関係	育児休業	209	205
	育児休業以外(子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	82	147
	育児休業を理由とする不利益取扱い	44	35
	育児休業以外を理由とする不利益取扱い	15	12
	個別周知・意向確認・雇用環境整備	5	18
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	21	14
小計		376	431
介護関係	介護休業	43	56
	介護休業以外(介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮)	34	50
	介護休業を理由とする不利益取扱い	4	2
	介護休業以外を理由とする不利益取扱い	0	0
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	3	4
小計		84	112
その他		14	25
合計		474	568

表8 育児・介護休業法に基づく行政指導件数（単位：件）

		5年度	6年度
育児関係	育児休業、出生時育児休業	81	3
	子の看護休暇	39	0
	不利益取扱い	0	0
	所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限	17	0
	所定労働時間の短縮措置等	16	0
	休業等に関するハラスメントの防止措置	102	35
	個別周知・意向確認、雇用環境整備	88	25
	休業期間等の通知	26	7
小計		369	70
介護関係	介護休業	76	2
	介護休暇	35	0
	不利益取扱い	0	0
	所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限	11	0
	所定労働時間の短縮措置等	41	2
	休業等に関するハラスメントの防止措置	102	35
	休業期間等の通知	1	0
小計		266	39
合計		635	109

表9 男女雇用機会均等法関係相談件数（単位：件）

	5年度	6年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)	14	14
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	45	45
セクシュアルハラスメント	119	88
妊娠・出産等に関するハラスメント	32	10
母性健康管理	27	15
その他(ポジティブ・アクション等)	8	12
合計	245	184

表10 男女雇用機会均等法に基づく行政指導件数（単位：件）

	5年度	6年度
募集・採用	1	1
配置・昇進・降格・教育訓練等	0	0
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	0
セクシュアルハラスメント防止措置	33	40
妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置	31	52
母性健康管理	0	0
合計	65	93

表11 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策定届出状況
(令和7年3月末) (単位:社)

	一般事業主行動計画策定届提出企業
301人以上企業	113
101人以上300人以下企業	362
100人以下企業	495

表12 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定状況(単位:社)

	5年度	6年度	累計
くるみん認定企業数	8	5	45
プラチナくるみん認定企	0	0	1

プラス認定1社を含む

子育て中の女性の支援に取り組む関係機関と連携したアウトリーチ型支援の推進など

ハローワーク長崎、佐世保、諫早及び大村に設置している「マザーズコーナー」の就職支援ナビゲーターを中心に、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施し、必要に応じてオンラインを活用した就職支援サービスを実施した。

また、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を強化するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等に取り組んだ。

表13 各マザーズコーナーにおける業務取扱状況(令和6年度)(単位:人、件)

マザーズコーナー	新規求職者数	相談件数	就職件数
ハローワーク長崎	425	1,694	133
ハローワーク佐世保	696	3,524	314
ハローワーク諫早	472	2,562	197
ハローワーク大村	811	1,298	290

不妊治療と仕事の両立

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知に取り組み、企業の認定を行った。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」等の周知を図るとともに、不妊治療と仕事の両立を支援する事業主に対して両立支援等助成金の活用を促進し、職場環境の整備を図った。

(3) ハラスメント防止対策等の取組

相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止対策を講じていない事業主に対し、報告徴収・是正指導等を行い法の履行確保を図った。

また、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促進するとともに、「ハラスメント撲滅月間（12月）」を中心に事業主への周知啓発を行い、ハラスメント防止対策の推進を図った。

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対して「就活ハラスメント防止対策企業事例集」の活用を含め、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底・取組促進を図り、また、カスタマーハラスメントの防止対策について、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を活用して、企業の取組を促した。

表14 ハラスメントに関する相談の状況（単位：件）

	5年度	6年度
パ ワ ー ハ ラ ス メ ン ト	1,213	1,187
妊娠・出産等に関するハラスメント	32	10
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト	119	88
育児休業等に関するハラスメント	21	14
介護休業等に関するハラスメント	3	4

民間企業における女性活躍促進のための支援

女性活躍推進法により常時301人以上の労働者を雇用する事業主に義務付けられた「男女の賃金の差異に係る情報公表」について、対象企業による公表の徹底を図った。

さらに、その差異が性別を理由とした差別的取扱いによるものでないか等を確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、その差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善等の取組を促した。

表15 女性活躍推進法に基づく行政指導件数（単位：件）

	5年度	6年度
一 般 事 業 主 行 動 計 画	1	28
情 報 公 表	32	19
合 計	33	47

表16 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定状況（単位：社）

	5年度	6年度	累計
認 定 企 業 数	3	4	18

(4) 安全で健康に働くことができる環境づくり

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を防止するため、各種情報から時間外労働・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労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する監督指導を実施した。

また、中小企業・小規模事業者等に対する支援として、監督署の「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成と時間管理など適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行ったとともに、建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、企業単独の取組では限界があり、建設等発注者及び貨物の発着荷主の協力が不可欠となることから、県内主要経済団体に対し、建設企業や運送企業への長時間労働の削減に向けた配慮及び協力を促進させるための要請を行った。

さらに、トラック運転者については、監督署において発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行った。

医師については、宿日直許可申請の相談等に対し、懇切丁寧な説明を行ったとともに、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を行った。

表17 総労働時間等の推移（単位：日、時間）

		4年	5年
出 勤 日 数	長 崎	236	238
	全 国	229	230
総 実 労 働 時 間	長 崎	1,988	2,003
	全 国	1,939	1,949
所 定 内 労 働 時 間	長 崎	1,816	1,828
	全 国	1,757	1,768
所 定 外 労 働 時 間	長 崎	173	175
	全 国	182	181

（注）小数点以下四捨五入。

（資料出所）毎月勤労統計調査（事業所規模30人以上）

表18 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（単位：件、％）

		5 年度	6 年度
実 施 事 業 場 数		277	345
違法な時間外労働があった事業場数		133	128
違 反 率		48.0	37.1
主 な 違 反 内 容	時間外・休日労働が1箇月80時間超	58	85
	うち、1箇月100時間超	28	37
	うち、1箇月150時間超	6	2
	うち、1箇月200時間超	2	2
	賃 金 不 払 残 業	25	13
	過重労働による健康障害防止措	83	143

表19 労働時間相談・支援班による個別訪問等実績（単位：件）

	5年度	6 年度
個 別 訪 問 等 件 数	467	195

表20 医療機関に対する断続的な宿直又は日直勤務許可実績（単位：件）

	5 年	6 年
断続的な宿直又は 日直勤務許可	83	42

労働条件の確保・改善対策

法定労働条件の確保等のため、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるための労働基準関係法令の遵守の徹底を図った。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導した。

労働契約関係の明確化のため、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲・有期契約労働者の更新上限の有無と内容・無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことから、その周知・啓発を図った。

外国人労働者の労働条件を図るため、技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施したとともに、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報を行った。

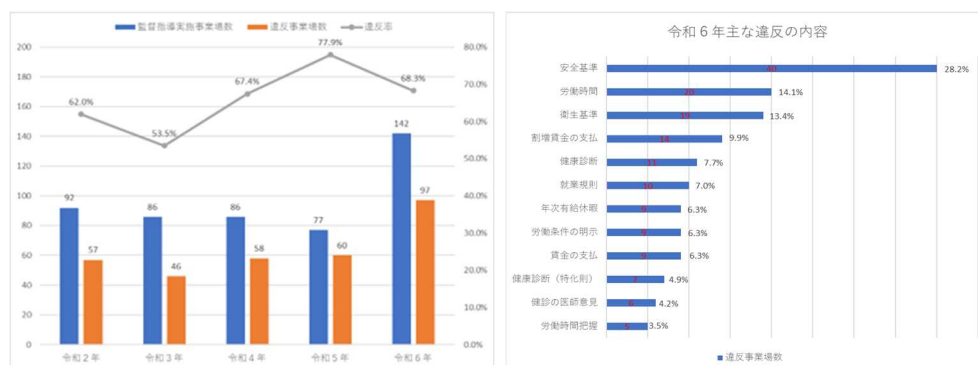
表21 賃金不払把握状況（単位：件、人、千円）

	5 年	6 年
件 数	113	110
労働者数	158	208
不 払 額	39,303	70,052

表22 未払賃金立替払処理状況（単位：件、円）

		5 年	6 年
認定	申 請 件 数	4	2
	認 定 件 数	4	1
確認	申 請 件 数	19	2
	確 認 件 数	20	2
立替払額		4,020,536	376,188

グラフ 1 外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導状況



（資料出所）令和6年度技能実習法に係る九州・沖縄地域協議会資料

14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

- ・ 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、当該対策に取り組む必要性や意義について、事業者にとってプラスとなる視点を踏まえ、あらゆる機会を活用し、周知啓発を行った。

事業場参加型の取組である「アクションZERO～長崎ゼロ災運動～」について、積極的に参加勧奨した結果、844事業場（うち86%の事業場が達成）が参加し、労使による自主的な労働災害防止活動を推進した。

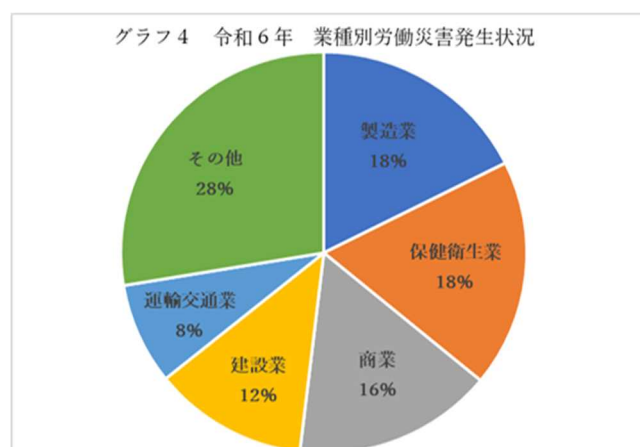
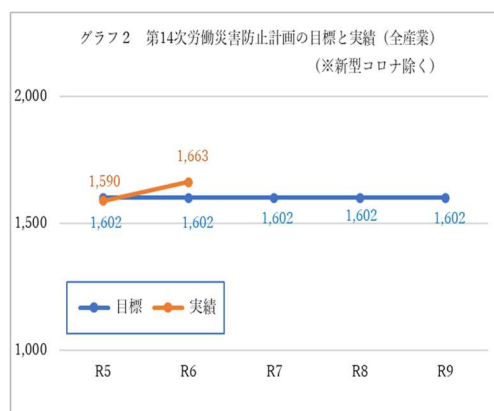
- ・ 中高年齢労働者をはじめとして、小売業や介護施設等の第三次産業を中心に高い発生率にある転倒災害及び災害性腰痛など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害を防止し、企業の自主的な安全衛生活動の導入支援を図るべく、プラス Safe 協議会（小売業）とプラス

Safe 協議会（介護施設）を運営した。

- ・ 高年齢労働者が安心して安全に働ける環境整備を促進するため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及びエイジフレンドリー補助金の周知を行った。

また、多言語のリーフレットによる周知・啓発を行うなど、外国人労働者等多様な人材が労働参加していることを踏まえた周知・啓発を行い、労働災害防止対策を推進した。

- ・ 法令の改正により、危険有害作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、労働安全衛生法第22条に規定する健康障害を防止するための措置を実施することが事業者には義務付けられたことについて、あらゆる機会を活用し周知を行った。



労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準に基づき適正な認定を実施した。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速かつ適正な事務処理を積極的に行った。

表23 脳・心臓疾患の請求及び決定件数（うち支給決定件数）（単位：件）

	請求件数		決定件数(支給決定件数)	
	5年度	6年度	5年度	6年度
脳血管疾患	2	14	6(2)	3(2)
虚血性心疾患	2	10	3(1)	3(0)
合 計	4	24	9(3)	6(2)

（注）決定件数は、当該年度に請求されたものに限るものではない。

表24 労災保険法に基づく肺がん、中皮腫等の請求及び支給決定件数（単位：件）

	請求件数		支給決定件数	
	5年度	6年度	5年度	6年度
肺 が ん	16	22	14	19
中 皮 腫	15	15	15	12
良 性 石 綿 胸 水	2	1	5	3
び ま ん 性 胸 膜 肥 厚	1	2	1	0
合 計	34	40	35	34
石 綿 肺			2	3

（注）決定件数は、当該年度に請求されたものに限るものではない。

「石綿肺」は、じん肺の一種であり、じん肺として労災認定されたもののうち、石綿肺と判断したものを別途集計している。

表25 石綿救済法に基づく肺がん・中皮腫等の請求及び支給決定件数（単位：件）

	請求件数		支給決定件数	
	5年度	6年度	5年度	6年度
合 計	0	8	0	5

（注）決定件数は、当該年度に請求されたものに限るものではない。

(5) 多様な働き方、働き方・休み方改革

多様な働き方、働き方・休み方改革に資する制度の導入支援等の実施

多様な正社員制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制などの柔軟な働き方の採用が進むよう、助成金の利用促進等を促した。

また、「働き方改革推進支援助成金」を活用し、時間外労働の削減等

に取り組む中小企業等へ各種制度の導入促進を図った。

年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直しのための支援等の実施

年次有給休暇の時季指定義務の履行確保を図りつつ、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入を促進するとともに、「年次有給休暇取得促進期間（10月）」などの時期に集中的に広報を行い、年次有給休暇の取得及び休み方改革の促進を支援した。

労働施策総合推進法に基づく協議会について

長崎県地方版政労使会議を令和7年2月に開催し、官民連携により長崎県経済の好循環と県民の生活向上のため、「所得増と経済成長の好循環の実現」等のテーマに取り組むことを確認し、共同メッセージを採択した。

(6) 多様な人材の就労・社会参加の促進

高齢者の就労による社会参加の促進等

ハローワーク長崎、佐世保、諫早及び大村に設置する「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援に取り組んだ。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等と連携し、65歳を超えた雇用確保措置の導入促進や継続雇用延長等に向けた環境整備など、高齢者雇用に関する気運の醸成を図った。

表26 70歳までの就業確保措置の実施状況（R6.6.1高年齢者雇用状況調査結果）

（単位：社、％）

規模別	企業 全数	70歳までの就業確保措置実施済み					
			定年制度 なし	70歳以上 定年	70歳以上 雇用継続 制度	70歳以上 創業支援等 措置	
301人以上	93	22	0	0	22	0	526
31～300人	1,751	480	50	46	382	2	1,271
21～30人	760	234	42	28	164	0	71
合計	2,604	736	92	74	568	2	1,868
割合		28.3					71.7

表27 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数（単位：件、％）

目 標	実 績
83.4％	95.1％

障害者の就職促進

- ・ 民間企業における障害者の法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に引き上げられることから、特に新たに雇用義務が生じる37.5人以上の企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進した。

あわせて、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て、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施した。

- ・ 令和6年4月の障害者雇用促進法改正により、特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、障害者雇用相談援助助成金の新設など、納付金制度に基づく助成金の新設・拡充がなされていることから、障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があること等を周知した他、雇用率達成指導等の場において、の障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨した。
- ・ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応する就労支援としてハローワークに専門の担当者を配置し、難病相談支援センター等関係機関と連携しながら、個々の希望や特性、配慮事項を踏まえたきめ細かな就職準備から就職・職場定着までの総合的な支援を実施する他、就労支援体制の強化を図りました。

表28 障害者雇用率達成企業割合（単位：％）

	5年度	6年度
目 標 値	63.9	63.2
実 績	62.2	61.6
目 標 達 成 状 況	1.7	1.6

表29 障害者の就職状況（単位：件、％）

	5年度	6年度
目 標 値	1,599	1,663
実 績	1,663	1,745
目 標 達 成 率	104.0	104.9

表30 精神障害者・発達障害者しごとサポーター養成講座受講者数
（単位：社、人）

	5年度	6年度
受 講 企 業 数	96	102
受 講 者 数	317	346

外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

- ・ ハローワーク長崎及び長崎新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーを中心に、県内各大学との連携を密にし、国内で就職を希望する留学生の意識啓発から職業相談・紹介、就職後の定着支援など、段階に応じたきめ細かな支援を実施した。

また、各ハローワークにおいて、在留資格に基づく職業相談により、日本での安定的な就労の確保に向けた支援を実施した。

- ・ 多言語コンタクトセンター及びハローワークコールセンター多言語窓口による電話通訳、ハローワーク窓口での多言語音声翻訳機器を活用した相談支援を実施した。
- ・ 外国人雇用管理アドバイザーをはじめ、職員や就職支援コーディネーターが外国人雇用事業所を訪問し、雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を実施するとともに、初めて外国人を雇用する、又は雇用を希望する事業所からの相談に対してアドバイスや指導を行った。

また、事業主向けの雇用管理セミナーを開催し、外国人雇用管理アドバイザーが雇用管理改善・周知のための集団指導を実施した。

- ・ 労働基準部監督課内に設置している外国人労働者相談コーナー（ベトナム語）に配置している外国人労働者労働条件相談員を活用することにより、技能実習生を含めた外国人労働者に係る労働条件等の相談対応や支援を図った。

表31 外国人労働者労働条件相談員（ベトナム語）による相談実績

（単位：件）

	5年度	6年度
相談件数	152	197

雇用保険制度の適正な運営

- ・ 雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付に取り組み、併せて、雇用保険の適用については、電子申請の利用促進を図りつつ、未手続事業・労働者の把握・解消に向けて計画的に取り組んだ。

令和7年4月の法改正については、給付制限期間の短縮や出生時育

児休業給付金、育児時短就業給付金の創設について事前の周知を行い、円滑な施行に努めた。

- ・ 雇用関係助成金については制度目的が果たされるよう、事業所訪問や、関係団体と連携した各種説明会等への職員の講師派遣等により説明を行った他、労働局ホームページやSNS等を活用するなど事業主および事業主団体に向けた制度周知に努めた。

(7) 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

ハローワーク長崎に設置している専門窓口（就職氷河期世代活躍支援コーナー）において、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、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専門担当者によるチーム支援により計画的かつ総合的に取り組んだ。

表32 フリーター等正社員就職者数 （単位：％）

	5年度	6年度
目 標 値	65.0	71.0
実 績	69.4	72.8
目 標 達 成 率	106.8	102.5

新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

労働局長と長崎県知事による経済団体への若者に魅力ある求人の確保の要請をはじめ、高卒については、長崎・佐世保地区での合同企業説明会、大卒等については、長崎地区で合同企業説明会及びNAGASAKIしごとみらい博において県内企業との交流を図ることにより、長崎県内企業への就職を促進する取組を実施した。

また、高校・大学等新卒予定者、未就職者、既卒おおむね3年以内の離職者等を対象とした各種セミナー、就職支援ナビゲーターによる担当者制での個別職業相談を対面またはオンラインで実施するなど、学校との連携を図り就職支援を行った。

さらに、担当者制による一人ひとりの状況に応じたきめ細やかな職業相談、また、ジョブカフェとの連携や職業訓練の活用、臨床心理士への心理相談やサポステへの誘導等に取り組むなど、就職への支援の充実を図った。

表33 本県の新規学卒就職者の県内割合（単位：％）

	高 校		大 学	
	5年度	6年度	5年度	6年度
目 標 値	60.0	60.0	40.0	40.0
実 績	55.6	55.7	38.0	39.0
目 標 達 成 状 況	4.4	4.3	2.0	1.0

表34 就職支援ナビゲーター（学卒）の支援による正社員就職者数
（単位：人、％）

	5年度	6年度
目 標 値	1,943	1,810
実 績	1,909	1,736
目 標 達 成 率	98.3	95.9

4 地域に密着した行政の展開

（１）地方公共団体との連携

長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画を策定し、労働局及び長崎県の相互連携・協力のもと、ハローワーク長崎つきまちセンターと長崎県人材活躍支援センターを併設の上、一体的に実施するなど雇用失業情勢を取り巻く課題に対応した取組を実施した。

また、令和6年4月に対馬市、令和7年1月に壱岐市とそれぞれ雇用対策協定を締結した。

（２）労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、実効ある地方労働行政を展開するために、局長を先頭に労働局の幹部が地域を代表する労使団体を訪問し、意見交換や要望・課題についての把握に努めた。

また、各種施策を効果的に推進するために、「長崎地方労働審議会」において公労使の意見を聴き、取組に反映させるとともに、各業界団体、有識者等とも緊密な連携を図った。

さらに、公労使等から構成される各種会議を通じ、地域の実情に応じた働き方改革の推進、賃金引上げに向けた支援、雇用環境改善の促進等、行政施策の推進を働きかけた。