

令和6年度長崎労働局行政運営方針



目次

第1 長崎の労働行政を取り巻く情勢

- 1 雇用をめぐる動向 1
- 2 労働条件等をめぐる動向 2

第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

第3 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

第4 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 4
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化 5
- 3 中小企業等に対する人材確保の支援 6

第5 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 7
- 2 仕事と育児・介護の両立支援 7
- 3 ハラスメント防止対策等の取組 8
- 4 安全で健康に働くことができる環境づくり 9
- 5 多様な働き方、働き方・休み方改革 11
- 6 多様な人材の就労・社会参加の促進 11
- 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 13
- 長崎労働局の組織 14
- 労働基準監督署、総合労働相談コーナー所在地一覧 15
- 公共職業安定所（ハローワーク）所在地一覧 16



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
ホームページ



求職者支援訓練、公共
職業訓練の募集情報等
を随時配信します。



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
時配信しています。



労働行政の新たな制度
や役立つ情報を動画で
配信しています。

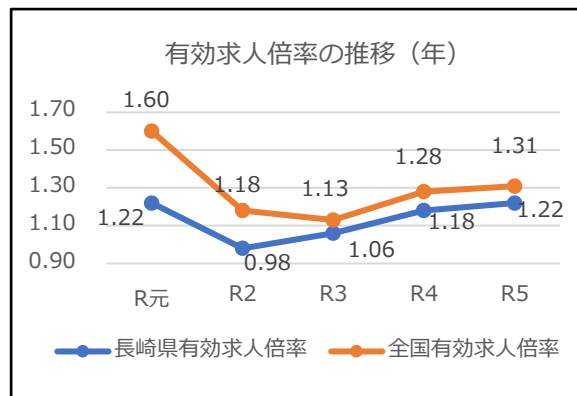
第1 長崎の労働行政を取り巻く情勢

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和5年の有効求人倍率は1.22倍と前年比0.04ポイント上昇し、コロナ禍前の令和元年と同水準になりました。

社会経済活動が活性化し、年間有効求人数は前年比2.8%増加する一方で、年間有効求職者数は前年比0.9%減少しており、幅広い業種や職種で人手不足の状況が続いています。

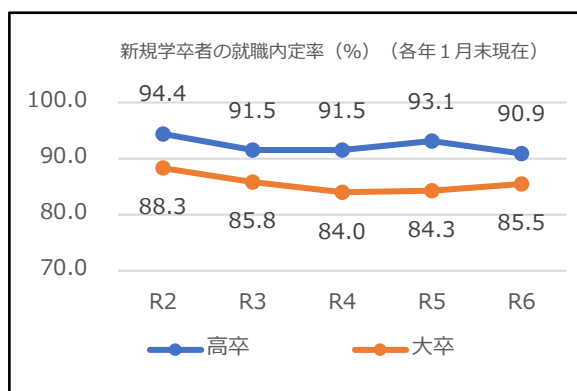


(2) 若年者の雇用状況（各年1月末現在）

令和6年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率は90.9%となり、対前年同月比2.2ポイント低下しました。

また、就職希望者2,474人（前年2,492人）に対し、求人数は5,423人（前年4,940人）となり、求人数は対前年度比で10.0%増加しました。

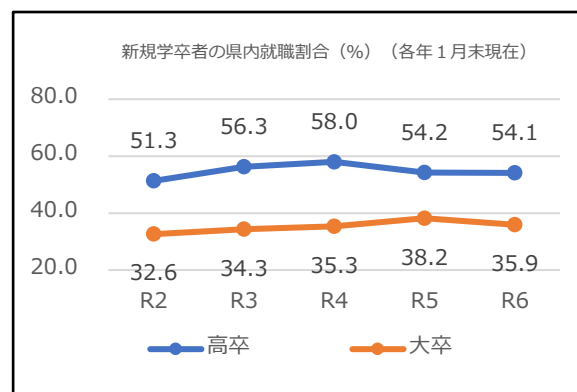
同じく新規大学卒業予定者の就職内定率は85.5%となり、対前年同月比1.2ポイント上昇し、就職希望者は3,044人（前年3,036人）となっています。



県内就職割合は高校生が54.1%（前年54.2%）となり、前年同月比0.1ポイント低下しました。

大学生は35.9%（前年38.2%）となり、前年同月比2.3ポイント低下しました。

なお、県内出身大学生が県内に就職する割合は58.8%（前年62.5%）となり、対前年同月比3.7ポイント低下しました。



(3) 高齢者の雇用状況（令和5年6月1日現在）

65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業（常時雇用する労働者が21人以上の企業）は、99.7%と前年比0.3ポイント増加し、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は、27.4%と前年比1.8ポイント増加しました（全国平均29.7%）。

また、70歳以上まで働ける制度のある企業は、43.7%と前年に比べ3.4ポイント増加しました（全国平均41.6%）。

(4) 女性の雇用状況

本県の女性の労働力率（人口に占める15歳以上の労働力人口の割合）は51.3%で、全国（54.2%）と比較すると、2.9ポイント下回りました。

また、女性の雇用者数は243千人（全国22,361千人）となり、前回の調査（平成27年）と比べると、横ばいとなりました（全国918千人増加）（「令和2年国勢調査」）。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

本県の非正規雇用労働者数（勤務先での呼称が「パート・アルバイト・その他」及び「労働者派遣事業の派遣社員」）は、役員を除く雇用者総数の 33.0%（16.1 万人）を占めており、全国（34.4%）と比較すると、1.4 ポイント下回りました。

また、男女別は、男性が 17.2%（全国 18.4%）、女性は 49.1%（全国 52.0%）となりました（「令和 2 年国勢調査」）。

(6) 障害者の雇用状況（令和 5 年 6 月 1 日現在）

常時雇用する労働者が 43.5 人以上規模の民間企業での雇用障害者数が 3678.5 人（前年同日比 21.5 人増）と過去最高を更新するなど、一層の進展が見られます。実雇用率については、2.85%と法定雇用率（2.3%）を上回りました。法定雇用率を達成している民間企業の割合についても、62.2%と全国平均の 50.1%を大きく上回りました。

また、ハローワークにおける障害者の就職件数について、令和 4 年度は、1,599 件と過去最高を記録しました。

(7) 公的職業訓練の実施状況（令和 6 年 1 月末現在）

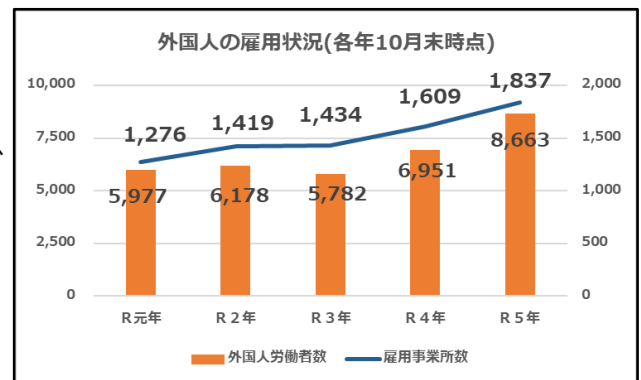
公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 1,368 人で前年同月の 1,517 人より 149 人減少となりました。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は、341 人で前年同月の 239 人より 102 人増加となりました。

(8) 外国人の雇用状況

令和 5 年 10 月末日時点の外国人労働者数は 8,663 人（前年比 24.6%増）で 2 年連続増加し、過去最高となりました。

また、外国人労働者を雇用する事業所数は 1,837 事業所（前年比 14.2%増）となり、こちらも過去最高となりました。



2 労働条件等をめぐる動向

(1) 相談・申告等の状況

賃金不払いなど労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が 192 件（令和 5 年）寄せられています。また、労働基準関係法令に関わる労働相談をみると、賃金不払残業が最も多く、次いで、年次有給休暇、長時間労働に関するものが多い状況です。

(2) 労働時間の状況

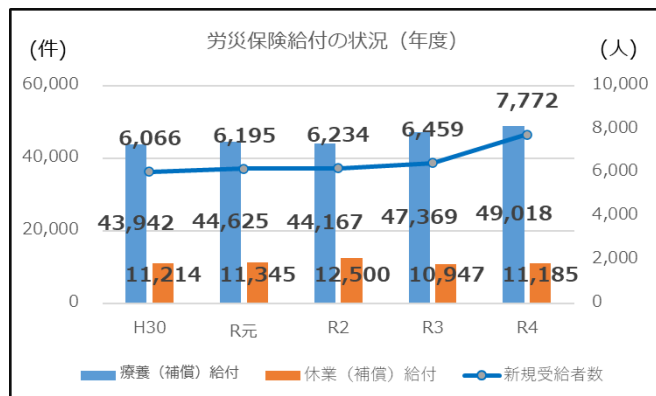
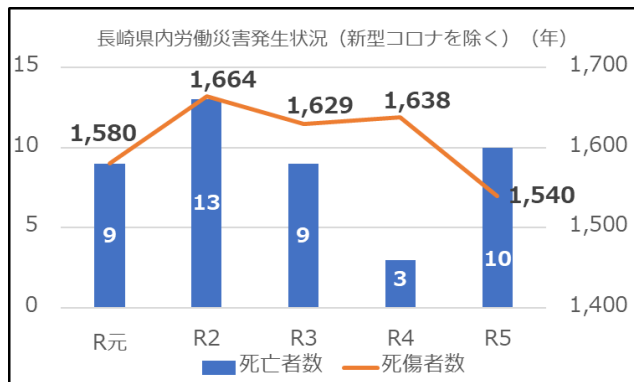
令和 4 年における年間総実労働時間は、事業所規模 30 人以上の一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）で 1,988 時間（所定内労働時間 1,815 時間、所定外労働時間 173 時間）となっており、令和 3 年より 5 時間減少しましたが、全国平均の 1,939 時間に比べて長い状況が続いています（「毎月勤労統計調査」）。

(3) 労働災害・労災保険給付の状況

令和5年の労働災害発生状況（令和6年1月末速報値）は、新型コロナウイルス感染症り患によるものを除き死亡災害が10件（前年比7件増）、休業4日以上之死傷災害が1,540件（前年同時期比41件減）となっています。

なお、新型コロナウイルス感染症り患による死亡災害は1件、休業4日以上之死傷災害は389件でした。

また、令和4年度の労災保険の新規受給者数は、新型コロナウイルス感染症による感染者の増加を受けて、7,772人と前年度に比べ1,313人の大幅増となっています。これに伴い療養（補償）給付に係る保険給付の支払件数も増加しています。



第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

コロナ禍の3年間を乗り越え、長崎県の経済活動の活性化が進む中で、幅広い業種や職種で続いている人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現等の重要課題に取り組みます。

これらの課題に対して地域の実情に応じた取組を進めるよう、労働局長のリーダーシップの下、総合労働行政機関としての機能を発揮し、4行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に推進します。

第3 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

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

(1) 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

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、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や好取組事例のほか、「[業務改善助成金](#)」や中小企業庁が所管する補助金などの各種支援策について、「[賃金引き上げ特設ページ](#)」等のツールとともに情報提供するほか、「[長崎働き方改革推進支援センター](#)」において企業からの各種相談に対応するなど、企業の賃金引上げへの支援を行います。

また、「[労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針](#)」の周知、最低賃金・賃金支払いの徹底など賃上げに向けた環境整備に取り組みます。

業務改善助成金
令和4年度長崎県内活用事例集

➡



賃金引き上げ特設ページ
特設ページを開設！

➡



長崎働き方改革推進支援センター

➡



労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

➡



(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情及びこれまでの長崎地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう長崎地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行います。



(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正規雇用労働者との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

同一労働同一賃金
特集ページ



(4) 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

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「[年収の壁・支援強化パッケージ](#)」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けられた「[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、各コースを周知し活用を勧奨します。

キャリアアップ助成金



(5) 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とともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進します。

第4 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

(1) 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」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周知し、労働者個々人の学び・学び直しを支援します。

(2) 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

新たに設置される「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」のキャリアコンサルタントによる[ハローワーク](#)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ます。

(3) 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 推進スキル標準に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに訓練委託費等の上乗せの対象とするなどにより、訓練コースの拡充に取り組みます。



(4) 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

人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成が拡充されたことを受けて、労働者の主体的な学び直しが促進されるよう、活用勧奨に取り組みます。

人材開発
支援助成金



また、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行います。

(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施します。

また、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産性向上に資する取組に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、公益財団法人産業雇用安定センターをはじめとした適切な機関と連携して実施します。

(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月から、「雇用調整助成金」を長期間にわたり利用する場合の教育訓練の実施割合によって助成率が変わるように改正されたことから、改正内容を丁寧に説明するとともに、雇用調整を行う事業主の取組が円滑に行われるよう、教育訓練について情報提供を行います。

雇用調整助成金



2 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 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

就職困難者を、成長分野（デジタル等）の業務に従事する労働者として雇い入れた又は育成計画策定後に人材育成を行い、5%以上賃金の引き上げを実現した事業主に対して高額助成を行う「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）」について、事業主への制度内容の周知を図るなどにより助成金の活用を進め、就職困難者の成長分野への労働移動や賃上げを促進します。

(2) 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

円滑な労働移動を実現するためには、職業情報及び職場情報などの「情報の見える化」を進めることが重要であるため、「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、マッチング機能を強化します。

また、利用者の個々のニーズに対応し、オンラインによるハローワークサービスの提供を積極的に実施します。



(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法及び労働者派遣法の違反、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、労働関係法令の適正な運営の確保について徹底を図ります。

(4) 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、佐世保市に加え、令和5年度に島原市、大村市と締結した「雇用対策協定」に基づき、地域の実情に応じた雇用対策を実施します。

また、市町が地域特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行います。

地域雇用活性化
推進事業



(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職や中途採用の機会拡大を支援する「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）（中途採用拡大コース）（仮称）」について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、商工会議所等と連携した制度周知を図り、助成金の活用を進め、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

3 中小企業等に対する人材確保の支援

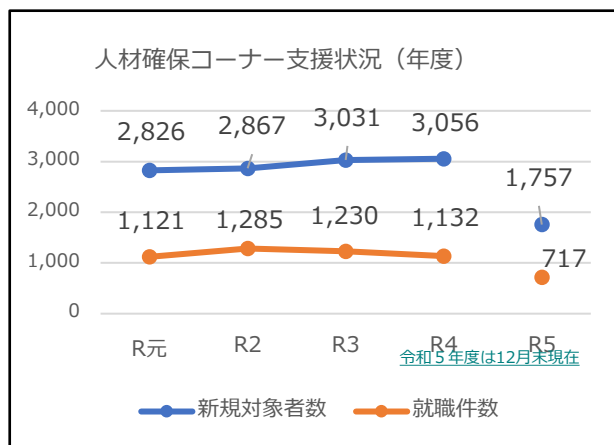
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

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るとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所訪問などによる事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図ります。

(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ます。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ます。

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みます。



(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

局に設置した「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口に寄せられた情報に基づき、人材確保に向けた必要な対応を行います。

また、有料職業紹介事業者への指導監督に引き続き取り組みます。

第5 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年秋頃に予定される[フリーランス・事業者間取引適正化等法](#)の施行に向けて、周知啓発を行うとともに、同法の施行後に同法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する調査・是正指導等を行い、同法の履行確保を図ります。

また、労働実態により労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進のための取組を徹底します。

フリーランス・事業者間取引適正化等法



2 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 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数1,000人超企業を対象と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について、対象企業の公表の徹底を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、[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ります。

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場合には、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行います。

- ・「産後パパ育休」のほか「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

また、事業主に対し、「[男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）](#)」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、[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ります。

- ・介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する[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整備を図ります。

- ・[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の策定等について、企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



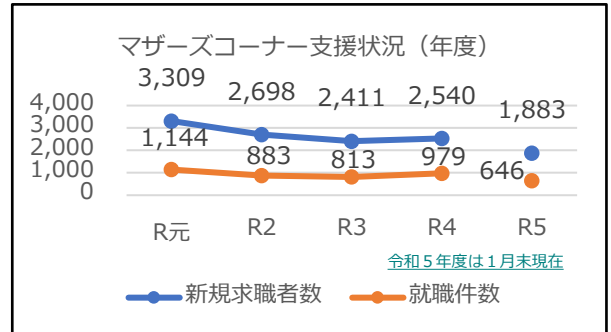
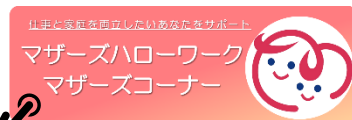
県内認定企業数（令和6年1月末現在）

くるみん	40社
プラチナくるみん	1社
トライくるみん	0社

(2) 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

子育て中の方を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、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支援を強化します。

また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。



(3) 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」の周知及び認定の取得を促します。

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、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に資する助成金の活用促進により、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境の整備を図ります。



3 ハラスメント防止対策等の取組

(1) 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、法の履行を確保します。

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ります。

- ・ 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・取組促進を図ります。

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、企業の取組を促します。

(2) 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るとともに、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ります。さらに、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ます。

また、生理や更年期といった女性の健康課題について、女性が能力発揮できる職場環境整備等に関する好事例を周知するなどにより、事業主の自主的な取組を促します。

女性の活躍推進企業 データベース



4 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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を防止するため、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引き続き実施します。また、取引環境の見直しのため、下請中小企業等の労働条件関係法令違反の背景に、親企業等の[下請代金支払遅延等防止法](#)等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に通報を行います。

- 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かな相談・支援等を行います。

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、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き説明会等あらゆる機会を通じて周知を行います。

- トラック運転者に対しては、発着荷主等に対する長時間の恒常的な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うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。

また、長距離輸送における改善基準告示の遵守のため、中継地点を設けてリレー輸送している業者の取組情報等好事例をセミナー等で横展開します。



- 医師については、宿日直許可申請の相談等に対しては、引き続き懇切丁寧な説明を行います。また、他の職種との業務分担（タスクシフト/タスクシェア）など、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、助言を引き続き行います。

(2) 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るよう、法令の遵守の徹底を図ります。さらに、「[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、その是正を指導します。

- 労働契約関係の明確化のため、令和6年4月から、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を追加されたことから、[新たな労働条件明示の内容等](#)について周知・啓発を図ります。

新たな労働条件
明示の内容等



- 外国人労働者の労働条件確保を図るため、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する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います。

また、重大・悪質な労働基準関係法令違反に対しては、司法処分を含め厳正に対処します。

(3) 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、様々な機会を通じて、安全対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて局に設置した「プラス Safe 協議会」等における成果を参考として安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図ります。

また、平成 27 年度にスタートし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～」の参加勧奨を行い、労使による自主的な労働災害防止活動の推進を図ります。



- 中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設等の第三次産業を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」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（行動災害）防止のため、[プラス Safe 協議会（小売業）](#)と[プラス Safe 協議会（介護施設）](#)を引き続き運営するとともに、企業の自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

- [「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](#)の周知を図り、高年齢労働者が安心して安全に働ける環境整備に取り組みます。

また、外国人労働者や障害のある労働者が容易に理解できる労働安全衛生に係る視聴覚教材や対策事例の周知等により、労働災害防止対策を推進します。

エイジフレンドリー
ガイドライン



- 令和 5 年 4 月 1 日から、[労働安全衛生法第 22 条の規定に基づく健康障害防止](#)に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者が義務づけられたことから、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図ります。

(4) 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、認定基準等に基づき適正な認定に努めます。

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・適正な事務処理を一層推進します。

労災保険請求・支給決定状況

	元年度		2 年度		3 年度		4 年度		5 年度	
	請求	決定	請求	決定	請求	決定	請求	決定	請求	決定
脳血管疾患	8	2	8	3	3	1	9	0	3	2
虚血性心疾患	1	1	1	0	3	1	4	0	1	1
精神障害	22	7	8	8	24	3	21	5	26	4

※ 支給決定件数は当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含みます。令和 5 年度は令和 6 年 1 月末現在の件数です。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

(1) 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（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制などについて、事例の提供や助成金の利用促進等により、柔軟な働き方の採用が進むよう支援します。

また、「[働き方改革推進支援助成金](#)」を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への各種制度の導入促進を図ります。



(2) 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ます。



(3) 労働施策総合推進法に基づく協議会について

中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備、非正規雇用労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運を高めるため、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、「ながさき働き方改革推進協議会」を開催します。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進等

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。
- 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、大村に設置する「生涯現役支援窓口」において、高年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支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。
- 高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行います。

(2) 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ます。

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ます。



- [障害者雇用促進法の改正](#)により、①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、②[障害者雇用相談援助助成金](#)の新設を始めとする納付金制度に基づく助成金の新設・拡充が、令和6年4月に施行されることから、①については、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等を周知するほか、雇用率達成指導等の場において、②の障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨します。

障害者雇用
促進法の改正



- ・ 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、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するほか、難病相談支援センター等関係機関との連携による就労支援体制の強化を図ります。

(3) 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

- ・ 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マッチング、就職後の定着に至るまで、段階に応じたきめ細かな支援を実施します。

また、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ます。

- ・ 電話通訳（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）や各ハローワークに配備している多言語音声翻訳機器を活用した相談支援を実施します。
- ・ 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、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を行うとともに、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、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います。
- ・ 労働基準部監督課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、技能実習生を含む外国人労働者に係る労働条件等の相談対応や支援を図ります。

ハローワークコールセンター
多言語窓口



(4) 雇用保険制度の適正な運営

- ・ 雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をとりまく諸情勢に的確に対応し、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めます。

また、雇用保険の適用については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行います。

雇用保険の適用拡大、教育訓練給付の給付率引上げ等を内容とする雇用保険法等改正案及び、育児休業給付の給付率引上げや育児時短就業給付の創設を含む、子ども・子育て支援法等改正案が成立した場合は、円滑な施行と改正内容の周知に努めます。

- ・ [雇用関係助成金](#)については、制度目的が果たされるよう周知に努めます。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、審査等に当たり実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底します。

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

(1) 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

専門担当者によるチームを結成し、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を計画的かつ総合的に実施します。

(2) 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

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施します。



長崎労働局の組織

総務部

総務課	総務・人事・会計、情報公開等
労働保険徴収室	労働保険の適用徴収 (加入指導、納付督促、事務組合監査等)

雇用環境・均等室

働き方改革、男女雇用機会均等、女性活躍の推進、パートタイム・有期雇用労働対策、ハラスメント防止対策、育児や介護との両立支援、総合労働相談等

労働基準部

監督課	労働条件の確保、事業場の監督指導
健康安全課	産業安全（労働災害の防止等） 労働衛生（健康保持増進）
賃金室	最低賃金及び最低工賃等、賃金等の統計・調査
労災補償課	労災補償（業務災害、通勤災害） 社会復帰促進等事業（アフターケア、義肢・装具等）

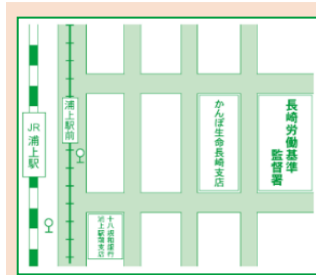
職業安定部

職業安定課	職業紹介、雇用保険業務、人材確保対策、若年者対策、生活保護受給者等就労自立促進事業等
職業対策課	高年齢者・障害者・就職困難者等の雇用促進、外国人労働者等の雇用対策、雇用の創出・拡大雇用関係助成金業務等
訓練課	職業訓練、就職氷河期世代支援等
需給調整事業室	労働者派遣事業、有料職業紹介等

労働基準監督署
(6 監督署、2 駐在事務所)

公共職業安定所（ハローワーク）
(8 安定所、2 出張所)

労働基準監督署、総合労働相談コーナー所在地



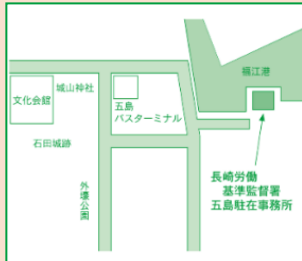
**長崎
労働基準監督署**

〒852-8542
長崎市岩川町16-16
長崎合同庁舎2階
TEL 095-846-6353



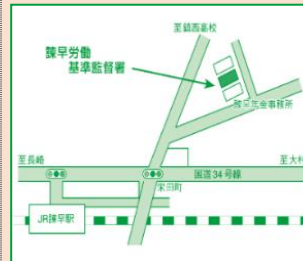
**島原
労働基準監督署**

〒855-0033
島原市新馬場町905-1
TEL 0957-62-5145



**長崎労働基準監督署
五島駐在事務所**

〒853-0015
五島市東浜町2-1-1
福江地方合同庁舎内
TEL 0959-72-2951



**諫早
労働基準監督署**

〒854-0081
諫早市栄田町47-37
TEL 0957-26-3310



**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3階
TEL 0956-24-4161



**対馬
労働基準監督署**

〒817-0016
対馬市厳原町東里
341-42
厳原地方合同庁舎内
TEL 0920-52-0234



**江迎
労働基準監督署**

〒859-6101
佐世保市江迎町長坂
123-19
TEL 0956-65-2141

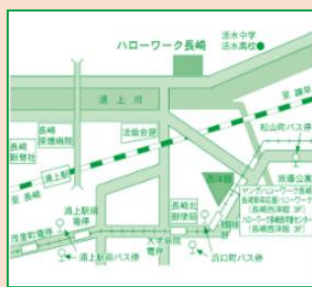


**対馬労働基準監督署
壱岐駐在事務所**

〒811-5133
壱岐市郷ノ浦町本村
触620-4
壱岐地方合同庁舎内
TEL 0920-47-0467

長崎労働局総合労働相談コーナー	長崎市万才町 7-1 T B M長崎ビル 3 階	095-801-0023
長崎総合労働相談コーナー	長崎市岩川町 16-16 長崎合同庁舎 2 階 長崎労働基準監督署内	095-846-6390
佐世保総合労働相談コーナー	佐世保市木場田町 2-19 佐世保合同庁舎 3 階 佐世保労働基準監督署内	0956-24-4161
江迎総合労働相談コーナー	佐世保市江迎町長坂 123-19 江迎労働基準監督署内	0956-65-2141
島原総合労働相談コーナー	島原市新馬場町 905-1 島原労働基準監督署内	0957-62-5145
諫早総合労働相談コーナー	諫早市栄田町 47-37 諫早労働基準監督署内	0957-26-3310
壱岐総合労働相談コーナー	壱岐市郷ノ浦町本村触 620-4 壱岐地方合同庁舎 対馬労働基準監督署 壱岐駐在事務所内	0920-47-0501

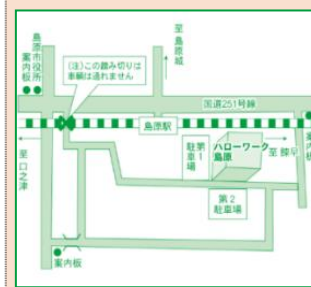
公共職業安定所（ハローワーク）所在地



長崎 公共職業安定所

〒852-8522
長崎市宝栄町4-25

TEL 095-862-8609



島原 公共職業安定所

〒855-0042
島原市片町633

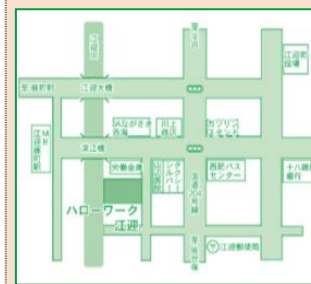
TEL 0957-63-8609



長崎公共職業安定所 西海出張所

〒857-2303
西海市大瀬戸町瀬戸
西浜郷412

TEL 0959-22-0033



江迎 公共職業安定所

〒859-6101
佐世保市江迎町長坂
182-4

TEL 0956-66-3131



佐世保 公共職業安定所

〒857-0851
佐世保市稲荷町2-30

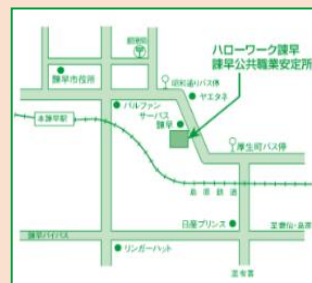
TEL 0956-34-8609



五島 公共職業安定所

〒853-0007
五島市福江町7-3

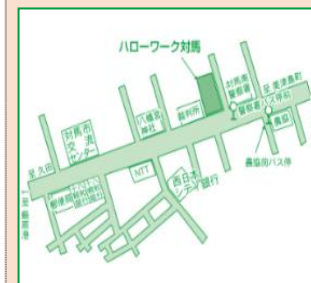
TEL 0959-72-3105



諫早 公共職業安定所

〒854-0022
諫早市幸町4-8

TEL 0957-21-8609



対馬 公共職業安定所

〒817-0013
対馬市厳原町中村
642-2

TEL 0920-52-8609



大村 公共職業安定所

〒856-8609
大村市松並1-213-9

TEL 0957-52-8609



対馬公共職業安定所 壱岐出張所

〒811-5133
壱岐市郷ノ浦町本村
触620-4

壱岐地方合同庁舎内
TEL 0920-47-0054

ハローワークプラザ長崎	長崎市築町 3-18 メルカつきまち 3 階	095-823-0810
ヤングハローワーク長崎	長崎市築町 3-18 メルカつきまち 4 階	095-808-2020
ハローワークプラザ佐世保	佐世保市松浦町 2-28 J A ながさき西海会館 3 階	0956-24-0810
松浦市地域職業相談室	松浦市志佐町里免 365 松浦市役所別館	0956-73-0530



厚生労働省 長崎労働局

〒850-0033 長崎市万才町7番1号 TBM長崎ビル



■ 総務部		
総務課	TEL	095-801-0020
労働保険徴収室	TEL	095-801-0025
■ 雇用環境・均等室	TEL	095-801-0050
長崎労働局総合労働相談コーナー		
	TEL	095-801-0023
■ 労働基準部		
監督課	TEL	095-801-0030
健康安全課	TEL	095-801-0032
賃金室	TEL	095-801-0033
労災補償課	TEL	095-801-0034
(レセプト審査)	TEL	095-801-0019
■ 職業安定部		
職業安定課	TEL	095-801-0040
職業対策課	TEL	095-801-0042
訓練課	TEL	095-801-0044
需給調整事業室	TEL	095-801-0045