

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、賃金引上げの促進、人への投資、働き方改革の推進に取り組む。

※新型コロナウイルス感染防止等の観点から実施を延期等した業務については、そのことを考慮すること。

【今期(令和5年度)の組織目標】

	内容		推進する上での課題	備考
1	期限(3月末まで)	数値目標(長時間労働が疑われる事業場に対して、全数監督を実施)		
	【監督指導等の適切な実施】 (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是非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)月60時間を超える時間外労働に対する5割以上の割増賃金率が、令和5年4月から中小企業にも適用されるため、監督指導で割増賃金が適正に支払われていない場合には所要の措置を講ずる。 (4)裁量労働制について、不適正な運用の疑いのある事業場に対する監督指導等を実施する。 (5)フリーランスについて、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、労働者性の有無の判断について組織的な検討を行った上で適切な対応を行う。 (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た環境整備や、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を図るため、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。			
2	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、労働局及び労働基準監督署において説明会等を合計で年間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場訪問による周知を年間48回以上実施する。 ・地域の商工会議所(8箇所)及び商工会(20箇所)との連携による中小企業支援策の活用実績の向上。		
	【働き方改革の推進】 (1)令和6年4月からの自動車運転の業務、建設事業、医業に従事する医師等への時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けて、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県民全体への周知広報 ②自動車運転者に適用される改善基準告示の令和6年4月の円滑な適用に向けた、荷主を含めた幅広い周知等の実施 ③医療機関の宿日直許可申請に係る適切な相談対応、医療労務管理支援事業の適切な運営に向けた長崎県及び医療勤務環境改善支援センターとの連携 ④新設された「適用猶予業種等対応コース」を始めとする働き方改革推進支援助成金及び業務改善助成金の利用を促進する ⑤働き方改革推進センターの全国センター事業における、建設業・情報サービス業に係る長時間労働削減のための総合相談窓口について、各地域の建設業等関連の業種別団体と連携した周知等の実施 (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。			

【今期(令和5年度)の組織目標】

	内容		推進する上での課題	備考
3	期限(3月末まで)	数値目標(長崎県最低賃金の改定について県市町広報誌の掲載率100%)	・労使、地方公共団体等との調整・連携	
	【最低賃金制度の適切な運営等】 ・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県民全体への効果的な周知等を実施する。 ・最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者に対する支援策である業務改善助成金について、中小企業等への周知に努めるとともに利用促進の勧奨を図る。その際は、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。			
4	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 ・行動災害の減少	・第14次防計画の数値目標(死亡災害は13次防計画期間累計の5%減(43→40)、死傷災害は13次防計画期間の年平均1,602人以下とする)。
	【働く人々の安全と健康の確保】 ・第14次労働災害防止計画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、中高年齢の女性を中心とする労働者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により広く周知し参加勧奨することにより、自主的な災害防止活動を促進する。			
5	期限(3月末まで)	数値目標(長期未決事案(請求受付後6ヶ月(精神障害事案は受付後8ヶ月)を経過する事案)を前年度件数と同数以下)		
	【迅速・公正な労災認定の実施】 ・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適正な労災認定を行う。 ・過労死等事案及び石綿関連疾患等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、迅速かつ適正な事務処理を行う。 ・新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災認定実務要領(令和5年3月)」等に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。 ・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。			

【今期(令和5年度)の組織目標】

	内 容		推進する上での課題	備考
6	期限(3月末まで)	数値目標(ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者等の件数1,276件以上、わかものハローワーク等の職業紹介により正社員に結び付いたフリーター等の割合65.0%以上、マザーズハローワーク事業における就職率95.1%以上)	・経済状況・雇用失業情勢との関係 ・労使等との調整	
	【労働移動の円滑化等】 ・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や、新たに雇い入れた後に計画的に人材育成を行った上で賃上げを行う企業に対し助成等による支援を行う。 ・女性・非正規雇用労働者を含む不安定就労者に対して、ハローワークでのきめ細かな相談支援を実施するとともに、求職者支援制度、トライアル雇用助成金などの活用による再就職・転職に向けた支援等を行う。			
7	期限(3月末まで)	数値目標(就職件数24,282件以上、求人充足件数23,002件以上、雇用保険受給者の早期再就職件数6,745件以上)	・経済状況・雇用失業情勢との関係 ・労使等との調整	
	【ハローワークのマッチング機能の強化等】 ・来所する求職者に対して、職業相談窓口へ積極的に誘導し、求職者の態様に応じ、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスに取り組む。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。さらに、そのサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。加えて、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、求職や求人申込み等について、インターネットの活用を勧奨し、来所によらない手続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。 ・ハローワークのマッチング業務について、PDCAサイクルによる実績の管理や分析などにより、必要な業務改善に取り組むとともに、総合評価を実施・公表することで、ハローワークのマッチング機能の強化を図る。 ・「人材確保対策コーナー」を中心に、引き続き、医療・福祉、建設、警備、運輸などの分野について、関係団体等と連携した人材確保支援の充実等を図る。 ・マザーズコーナーを中心に、NPO等地域の子育て支援拠点への出張相談、セミナー等を実施することにより、子育て中の女性等の再就職支援を強化する。 ・職員のキャリアコンサルタント資格の取得奨励などを通じてキャリアコンサルティング機能を強化する。			
8	期限(3月末まで)	数値目標(公的職業訓練の修了3か月後の就職件数1,137件以上)		
	【職業能力開発行政の推進】 ・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」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。 ・令和4年度策定された地域職業訓練実施計画に基づき、受講者定員の充足と受講者の速やかな再就職に取り組むとともに、訓練効果の把握・検証を実施することで、地域の訓練ニーズ等を反映させた、次期の訓練計画策定に取り組む。 ・本年度設置されたキャリア形成・学び直し支援センターと連携し、訓練前キャリアコンサルティングの提供をはじめとする労働者の学び・学び直し支援を行う。			

【今期(令和5年度)の組織目標】

	内容		推進する上での課題	備考
9	期限(3月末まで)	数値目標(パートタイム・有期雇用労働法に係る行政指導における是正割合を2ヵ月以内に90%以上)	・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	
	【雇用形態に関わらない公正な待遇の確保】 (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「働き方改革推進支援センター」等と連携し、中小企業等へのきめ細かい相談支援等を行う。 (3) 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。			
10	期限(令和6年3月末まで)	数値目標(男性職員の育児休業等1ヵ月以上取得率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%、2ヶ月以上連続月80時間超え超過勤務職員:0人)		
	【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】 ・「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ヵ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。			
11	期限(令和6年3月末まで)	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。)		
	【労働局の適切な運営の確保】 ・労働行政の信頼を損なわないよう、個人情報の漏えい防止など適正な公文書管理の徹底及び官用車事故の発生防止に取り組む。 ・法令遵守及び公務員倫理の徹底のため、あらゆる研修の機会を活用し綱紀の厳正な保持を図るとともに研修の充実を図るほか、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。			

(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。