

令和6年度愛媛労働局行政運営方針 (愛媛労働局のとりくみ)



愛媛労働局では、人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環の実現のため、労働者の賃金の引上げに向けた支援等をはじめとした、以下の対策に取り組めます。

第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

第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
2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進
3 成長分野への労働移動の円滑化
4 中小企業等に対する人材等の支援

第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
2 仕事と育児・介護の両立支援
3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進
4 安全で健康に働くことができる環境づくり
5 多様な働き方、働き方・休み方改革
6 多様な人材の就労・社会参加の促進
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



愛媛労働局

労働基準監督署・ハローワーク
(公共職業安定所)

<https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/>



第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

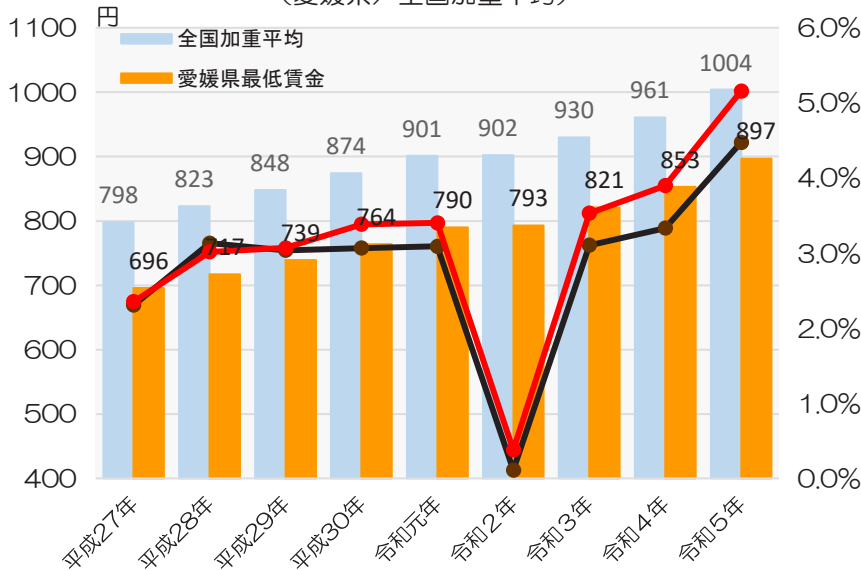
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

<課題>

最低賃金については、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すとされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。また、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

地域別最低賃金額と引上げ率の推移

(愛媛県/全国加重平均)



【愛媛県の最低賃金】

種別	最低賃金額 (1時間)	改正発効年月日
愛媛県最低賃金	897円	R5.10.6
特定最低賃金	パルプ、紙製造業	1,006円 R5.12.25
	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	997円 R5.12.25
	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	987円 R5.12.25
	船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,015円 R5.12.25
	各種商品小売業 <small>※令和5年10月6日から愛媛県最低賃金が適用</small>	897円 R5.10.6



最低賃金制度のマスコット「チェックマン」

<取組>

(1) 最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等に取り組む中小企業への支援の強化

拡充された業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

労働基準監督署において、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企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。



(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金額の改定等について、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う。

(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、短時間労働者・有期雇用労働者又は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、効率的な報告徴収又は指導監督を行い、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

会社員、パート、
アルバイトの方、
学生さんなど
働く人すべての人と
働く人ためのルールです。

愛媛県 最低賃金

令和5年
10月6日
時間額

897円

44円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関する特設サイト

最低賃金引上げ特設ページ

中小企業 事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に利用しましょう。

0120-366-440

厚生労働省

(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（多様な正社員を含む）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た「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、「働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口において、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

厚生労働省労働政策課

令和5年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（都道府県センター事業）

経営者・人事
労働担当者の
皆様へ

「働き方改革」にお悩みの
中小企業・小規模事業者を
無料*でサポートする
愛媛働き方改革
推進支援センター
をご利用してみませんか？

愛媛働き方改革推進支援センターを利用された方の声。

ハラスメント防止のための社内研修に、センター専門家が講師として派遣され、従業員への周知ができた。（製造業）

就業規則の変更で従業員等が不安になる部分について、細かいアドバイスがいたが、大変助かった。（建設業）

正社員と非正規雇用の差が大きいと感じていて、非正規雇用の待遇改善について、アドバイスしていただき、非正規雇用の待遇に近づけようという目標ができた。（運送業）

2024年10月 時間外労働の全額が適用（10月分）について、アドバイスしていただき、時間外労働の削減に努めている。（運送業）

ご利用いただけるサービス

センターでの相談	訪問コンサルティング	出張相談会	セミナー
支援センターに専門家（社労士）が派遣訪問し、メール相談に応じます。	希望される企業へ、専門家が派遣訪問し、支援を行います。 ※出張日（最大6日）	県内の各工団等にて、出張相談会を開催します。 ※ホームページに開催場所の掲載があります。	各工団体の組合や研究会等にて講師を派遣し、働き方改革に関する講演を行います。

お気軽にお問合せください

愛媛働き方改革推進支援センター
〒790-0067 愛媛県松山市大手町2丁目5-7 愛媛県法人会連合会会館1階
フリーダイヤル ☎0120-005-262

hataraki@csc-ehime.jp
受付時間/9時～17時（土・日・祝日・12月29日～1月3日を除く）

愛媛働き方改革推進支援センター | 協賛 | (受託団体) | 一般社団法人 愛媛県法人会連合会

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース

106万円の壁
を意識せずに働ける
環境づくりを後押しします！

詳しくはこちら

多様な働き方の
実現応援サイト

厚生労働省

(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する。



(6) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。



(7) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について



賃金の支払方法について、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）が認められたことから、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

第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

<課題>

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リスキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リスキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

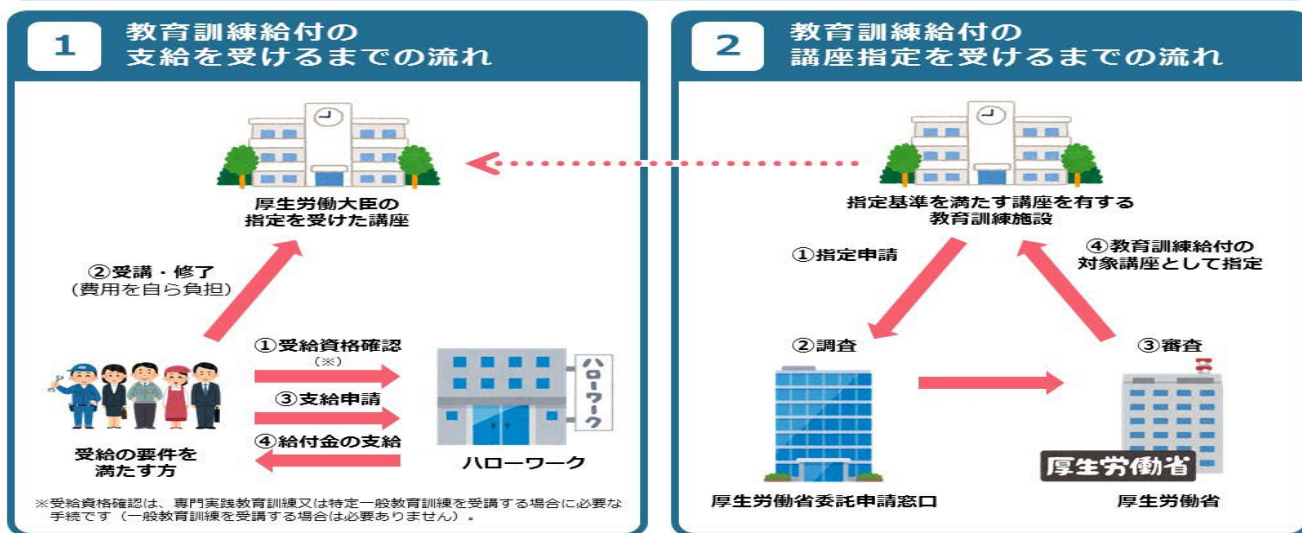
<取組>

(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、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

また、愛媛県地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

教育訓練給付制度の概要



(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

厚生労働省が行うキャリア形成・リスキリング推進事業では、松山市に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、愛媛県内のハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

そのため、業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、受託者と連携し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する。

(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生への再就職支援

デジタル分野に係る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」に対応したコースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨を行うとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職を図る。



(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、労働者の主体的な学び直しを支援する。また、人材開発支援助成金「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うほか、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。

(5) スキルアップを目的とした在籍出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、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するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施する。

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等に必要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、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。

(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることなどを丁寧に説明するとともに、雇用調整が円滑に行われるよう、教育訓練について情報提供を行う。

また、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等に引き続き注力する。

2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

<課題>

三位一体の労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。また、民間企業の配偶者手当については、税制、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、中小企業が実際に見直しをできるよう、見直しのフローチャートを含むリーフレット等による周知を徹底する必要がある。

<取組>

(1) 職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

配偶者手当を見直して

若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？
いわゆる「年収の壁」対策

- 今年には30年ぶりの高い水準での賃上げ。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,004円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作りが大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が課題となる。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超え、人手不足への対応は急務。そして、政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」をとりまとめ、

4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう

Step 1 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手
まずは、他社の事例も参考に自社の案を検討
※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step 2 従業員のニーズを踏まえた案の策定
アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく

Step 3 見直し案の決定
【決定の過程での留意点】
・労使での丁寧な話し合い
・資金原資総額の維持
・必要な経過措置
※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう
※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご確認ください

Step 4 決定後の新制度の丁寧な説明
見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

と配偶者手当の関係について

の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？

来年度の会社での収入を確保するため、他社で働いている妻が、取りの収入基準を超えないように働き控え
※もあるんだ。
り、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。

その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。

配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役
手当の原資をもとに、共働きの方や独身の方、能力開発に
手当てを支給する企業は減少傾向なんだ。



厚生労働省ウェブサイト
「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編

3 成長分野への労働移動の円滑化

<課題>

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

<取組>

(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

デジタル分野などの成長産業への労働移動を進めるため、就職困難者を成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる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、制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

(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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、令和6年度においては、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていく。

(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を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとする労働関係法令の適正な運営を行う。

(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

「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する都道府県及び市区町村においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施する。また、市町村等が地域の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令和5年10月から実施している西予地域に対して適切な支援を行う。

(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を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）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、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、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、商工会議所等と連携して当該助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

4 中小企業等に対する人材等の支援

<課題>

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

<取組>

(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る。

(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・保安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、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク松山の「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。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進める。

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和5年2月に設置した「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、令和6年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

第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

<課題>

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランスガイドラインの周知等を図るとともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。一方で、いわゆるフリーランスとして就労しつつも自らを労働基準法上の労働者だと考える方からの相談等に対しては、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し、法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要がある。

<取組>

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

フリーランスから発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するとともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく発注者等に対する調査・是正指導等を行い、履行確保を図る。



2 仕事と育児・介護の両立支援

<課題>

急速な少子高齢化の中で、出産や育児等による離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会の実現が重要な課題となっている。

令和4年度の男性の育児休業取得率は17.13%と女性に比べ低く、また政府目標の令和7年まで50%、令和12年までに80%の達成には、更なる仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

<取組>

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常用労働者数1,000人超企業を対象とした育児休業取得状況の公表義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「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、周知徹底を図る。あわせて、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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。



② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
「産後パパ育休」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る。

また、事業主に「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」で作成する企業の取り組み事例集等の活用を促すとともに、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。



③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、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る。

④ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画の策定等については、計画の策定を支援するとともに、義務企業の届出等の徹底を図る。

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し、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

認定マーク「くるみん」



「くるみん」認定

仕事と子育て等に関する行動計画を策定・届出した事業主のうち、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請により「子育てサポート企業」として認定を受けることができます。

(2) マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援の強化

子育て中の女性等を対象としたハローワークのマザーズコーナー等において、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。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する。

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進

<課題>

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるあってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになることから、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等をより一層進める必要がある。

(1) 相談支援等を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

<取組>

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
 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措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

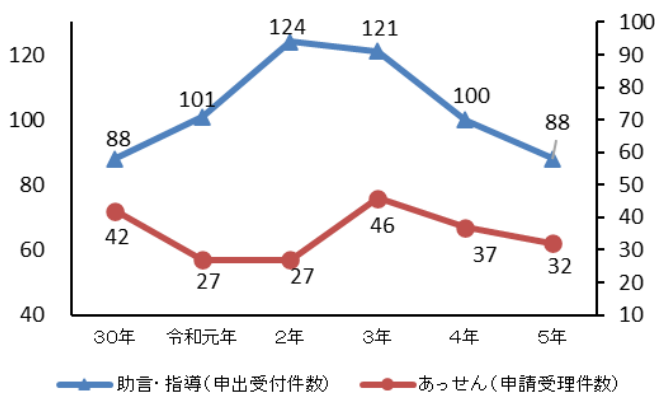
就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく望ましい取組」の周知徹底を図るとともに、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

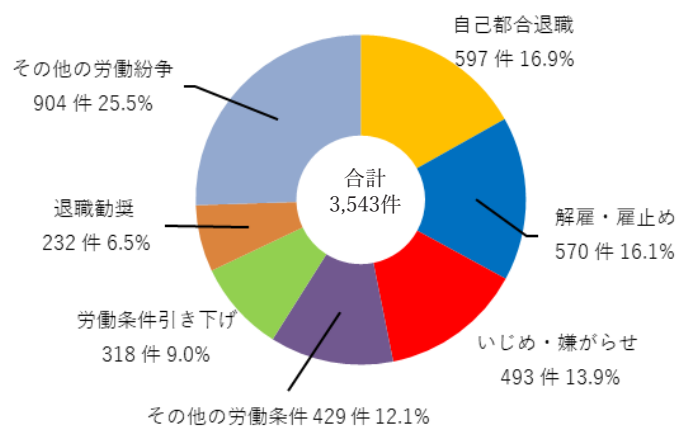
職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。



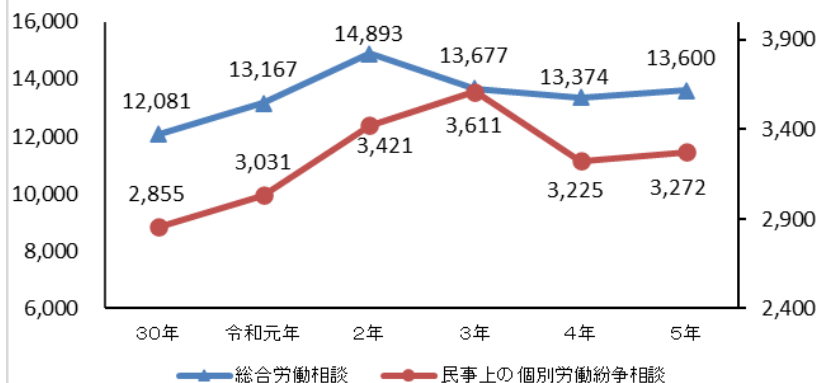
個別労働紛争解決制度の運用状況



令和5年 民事上の個別労働相談内訳



労働相談件数の推移



(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

働きがいに関係する概念として近年注目が増しているワークエンゲージメントの向上に向けて、リーフレット等による周知を行う。

(3) 民間企業における女性活躍促進のための支援

① 民間企業における女性活躍推進

令和4年7月に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により、常用労働者数301人以上の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、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図る。

また、男女の賃金差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。

② 働く女性の健康管理

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、リーフレットを活用して周知するとともに、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。



4 安全で健康に働くことができる環境づくり

<課題>

誰もが安心して働くことができる良好な労働環境を実現するためには、安全・健康な職場や長時間労働の削減をはじめ労働基準関係法令の遵守が欠かせない。中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を展開する傍ら、労働条件及び安全衛生の確保・改善に向けて、労働基準監督機関として必要な権限行使を適正に行う必要がある。

また、令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始された医師、建設事業、自動車運転の業務等（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）については、長時間労働の背景として、地域の救急医療体制の確保、短い工期の設定や長い荷待ち時間など、取引慣行上の課題や、事業主の努力だけでは解決できない課題があり、企業・国民等の更なる理解のため周知・広報に取り組むとともに、長時間労働につながる取引環境の整備を強力に推進する必要がある。

さらに、愛媛第14次労働災害防止推進計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策等を推進する必要がある。

労災保険給付の状況については、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

<取組>

(1) 長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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引き続き実施する。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「働き方改革推進支援センター」と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

監督署に編成した「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方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。



③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者については、施主や荷主といった取引関係者、さらに国民全体の理解と協力が重要であり、引き続き、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、発着荷主等に対して、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要請と、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う。さらに、改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」について、引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、医療勤務環境改善支援センター等と連携し、引き続き、きめ細やかな相談、助言を行う。



④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者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確実に通報する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

「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、その是正を指導する。

② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和6年4月に施行されたことから、裁量労働制導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレット等を活用して制度周知を行う。

③ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことから、労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 技能実習生等の外国人労働者

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、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、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制度を確実に運用する。

イ 自動車運転者

違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施する。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

ウ 障害者である労働者

関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。



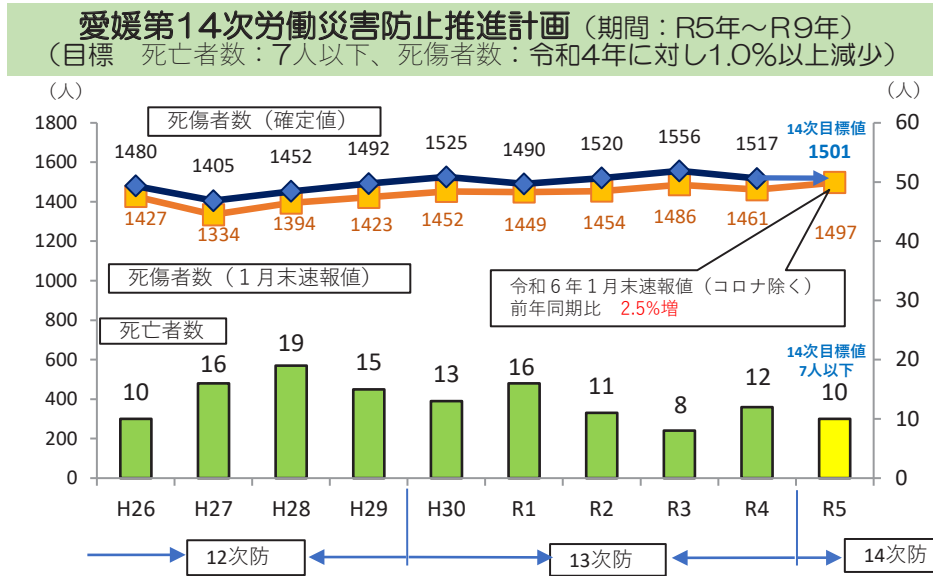
(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備



① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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、安全衛生対策に取り組む必要性や意義、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・育成の観点からプラスとなること、加えて安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される「安全衛生優良企業公表制度」等各種制度について積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性等について周知を図る。



② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

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、リーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

「高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）及び中小企業による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施等を促進する。



④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

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が事業者には義務付けられていることについて、事業者に対し指導、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での災害防止のため、荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知徹底を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等について周知、指導を行う。

製造業については、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」等に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」等の周知徹底を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。



イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構による、団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。



「治療と仕事の両立支援」キャラクター「ちりょうさ」

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS(安全データシート)等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具等の適正な使用や労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向けた周知を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露防止について、石綿障害予防規則等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

(4) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理

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、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

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、迅速かつ公正な事務処理を一層推進する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合は、その罹患症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

<課題>

我が国が直面する、少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。そのため、各企業において、テレワークや多様な正社員、選択的週休3日制など、柔軟な働き方の採用が進むよう各種施策を講じること、働き方・休み方改革の促進や長時間労働の実態にある業種における働き方改革の促進等を行う必要がある。

<取組>

(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。



(2) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した支援を行う。

加えて、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制度の導入促進を図る。

(3) 年次有給休暇取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(4) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会は、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、愛媛働き方改革推進会議として開催する。



6 多様な人材の就労・社会参加の促進

<課題>

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、65歳までの高齢者雇用確保措置や70歳までの高齢者就業確保措置が講じられるよう取り組むことが重要である。また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。

<取組>

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

- ① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援
65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業及び60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

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による提案型の相談・援助と連携した支援を行う。

- ② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

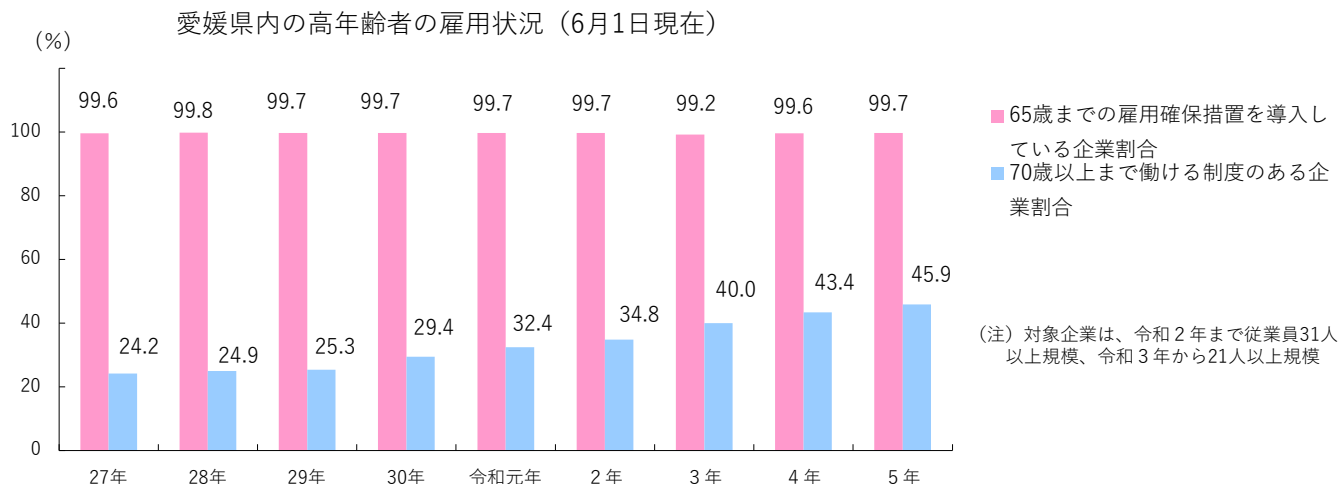
松山・今治・宇和島の各ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を中心とした65歳以上の再就職支援を重点的に行うとともに、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化する。

また、公益財団法人産業雇用安定センター愛媛事務所が行う「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」との連携を行う。

- ③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高齢者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齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

また、地域の様々な機関が連携して高齢者等の多様な形での就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」の推進を図る。



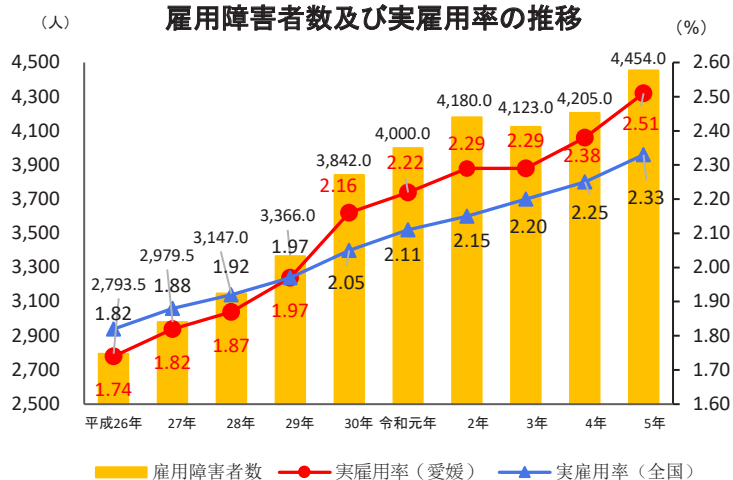
(2) 障害者の就労促進

<課題>

令和6年4月以降、障害者の法定雇用率の段階的な引上げや、除外率の引下げが予定されており、今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれる。このため、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。



雇用障害者数及び実雇用率の推移



<取組>

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

雇用義務企業のうち、除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上～43.5人未満規模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する。また、障害者雇用ゼロ企業等、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、採用の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、障害者の雇入れを一層促進する。

県と共同で作成した「障害者雇用促進プラン」に基づく取組みを通じ、障害者雇用に対する企業の理解と関心を高めるとともに、障害者の就労支援において雇用施策と福祉施策を繋ぐ障害者就業・生活支援センターの機能の強化を図る。

② 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法による、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助成金の新設・拡充について事業主、関係機関に周知する。

③ 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した就労支援

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対応した就労支援を推進するため、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援や支援機関等との連携による就労支援体制の強化を図る。

また、障害者の職業訓練については、都道府県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施することで、能力開発及び向上を図る。

④ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、企業向けのセミナー及び相談支援の周知等、テレワークの推進を図る。

⑤ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門においても引き上げ後の雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行うとともに、障害者の雇用促進・定着支援のための研修等を行う。

(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

① ハローワーク等における相談・就職支援の実施

多言語対応コールセンターや多言語音声翻訳機器等を活用し、多様な外国人求職者に対する相談支援体制の整備を図ることで、きめ細やかな就職支援を行う。

② 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

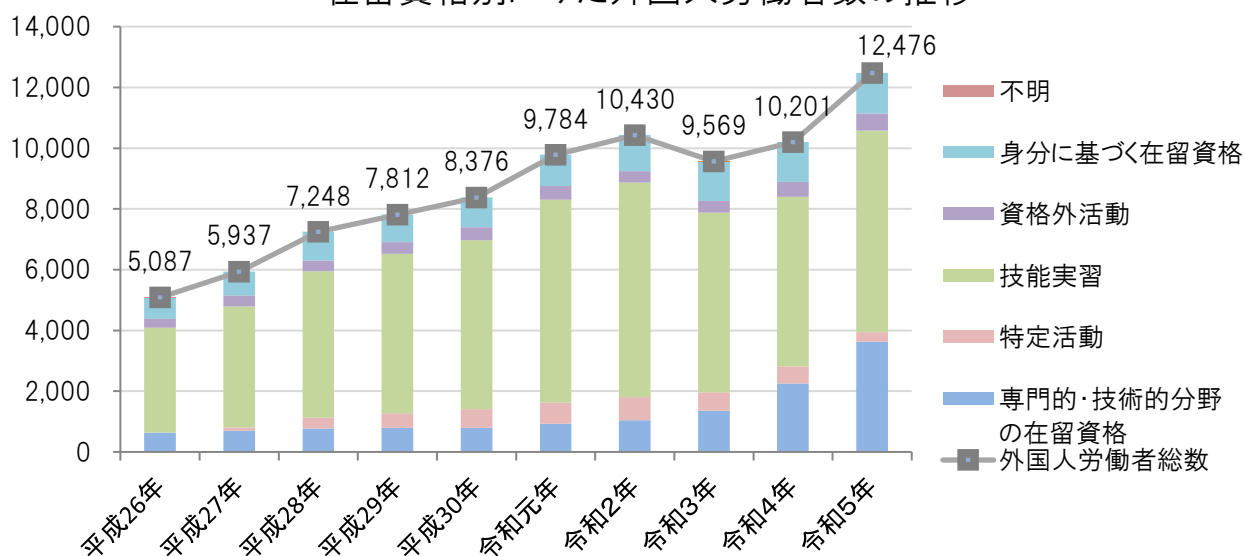
外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、ハローワークによる事業所訪問及び事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出については、外国人雇用関係業務はもとより、不法就労等対策にも活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行う。

③ 外国人雇用労働実態調査の実施

外国人労働者の雇用管理の実態、労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に調査を行う外国人雇用実態調査について、10月の調査実施に向けて、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の機会等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行う。

在留資格別にみた外国人労働者数の推移



(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、給付業務について、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を行うとともに、適用業務については、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う。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

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る。

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

<課題>

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、様々な課題に直面している者がいる。そのため、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。取組に当たっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。また、新規学卒者等においては、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで就職環境は改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化していることに加え、若年非正規労働者等においても同様の傾向が見られることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。



<取組>

(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、計画的かつ総合的に実施する。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

(2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、えひめ若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。



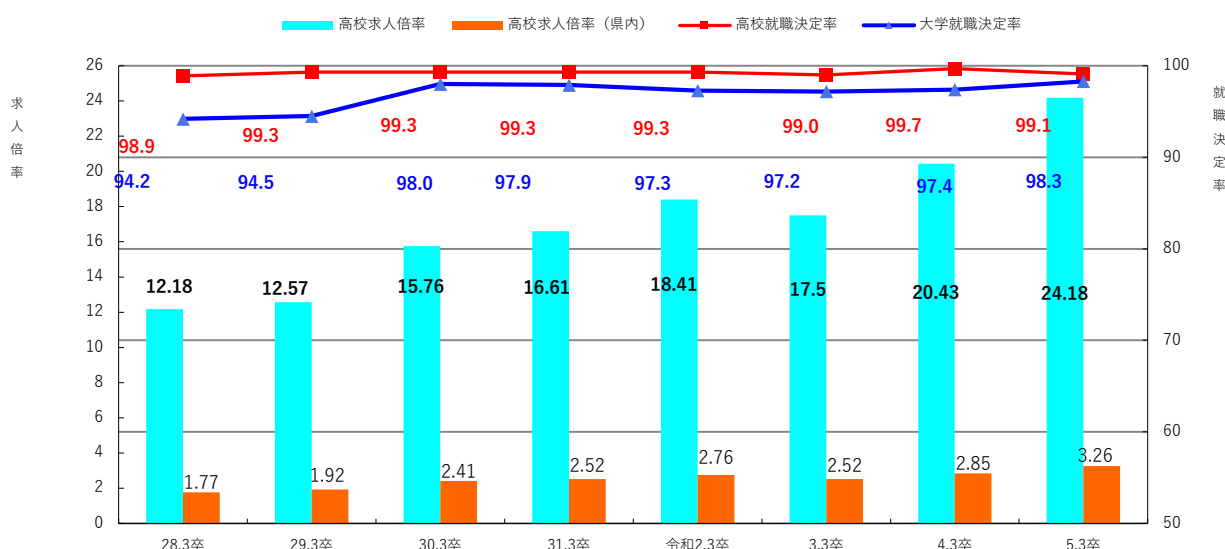
(3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

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する。

また、企業と若者求職者とのマッチング向上を図るため、若者の採用・育成に積極的かつ雇用の状況が優良な企業を認定する「ユースエール認定制度」を推進する。（令和5年12月末現在、愛媛県内の23企業を認定）



愛媛県における新規学校卒業者の職業紹介状況
(3月末現在)



(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかもの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職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

愛媛労働局の組織と業務内容

〒790-8538

松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎5階、6階

愛媛労働局は、愛媛県における国の労働行政機関(厚生労働省)として、労働基準監督署、ハローワーク(公共職業安定所)を統括しています。

