

令和2年度

労働行政運営方針

厚生労働省 愛媛労働局

愛媛労働局行政運営方針目次

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢	1
2 雇用をめぐる動向	1
(1) 最近の雇用情勢	1
(2) 若者・高年齢者の雇用状況	2
(3) 女性の雇用状況	2
(4) 障害者の雇用状況	3
(5) 外国人の雇用状況	3
3 労働条件等をめぐる動向	3
(1) 申告・相談等の状況	3
(2) 労働時間・賃金の状況	4
(3) 労働災害・労災補償の状況	4

第2 労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進	5
2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	5
(1) 長時間労働の是正及び労働条件の確保・改善対策	5
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	8
(3) 最低賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	9
(4) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	10
(5) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進	11
(6) 総合的なハラスメント対策の推進	11
(7) 個別労働関係紛争の解決の促進	11
(8) 治療と仕事の両立支援	12
3 多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	12
(1) 高齢者の就労・社会参加の促進	12
(2) 就職氷河期世代・若者に対する就職支援	13
(3) 女性の活躍推進等	14
(4) 仕事と家庭の両立支援の推進	15
(5) 障害者等の就労促進	16
(6) 外国人材受入れの環境整備	18
(7) キャリア形成支援の推進	18

(8) 人材確保対策の総合的な推進等	18
(9) 雇用保険制度によるセーフティネットの構築	20
4 労働保険適用徴収業務の適正な運営	21
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	21
(2) 電子申請の利用促進等	21

第3 労働行政の展開に当たっての基本的な対応事項

1 計画的・効率的な行政運営	22
(1) 計画的な行政運営	22
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	22
2 地域に密着した行政の展開	22
(1) 地方自治体、労使団体等関係団体との連携	22
(2) 積極的な広報の推進	23
3 行政文書、保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	23
(1) 行政文書の適正な管理	23
(2) 保有個人情報の厳正な管理	23
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	23
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	23
(1) 綱紀の保持	24
(2) 行政サービスの向上	24
(3) 災害対応の実施強化	24

第 1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

我が国の経済情勢は、アベノミクスで掲げた一連の経済施策により、企業の経常利益は過去最高となり、5年連続で今世紀に入って最高水準の賃上げが行われている中、雇用・所得環境は改善され、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が進展する中で緩やかに回復している。愛媛県内の経済情勢においても、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかな持ち直しが続いていると判断している。（「最近の県内経済情勢－令和2年1月分－」：愛媛県産業政策課）

しかしながら、今般の新型コロナウイルス（COVID-19）感染症の影響による社会経済面への影響は避けられず、コロナショックに東京五輪・パラリンピックの延期も重なり、個人消費の落ち込みによる厳しい経済状況が懸念される状況にある。

また、我が国が抱えている少子高齢化・人口減少という構造的課題は、人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっている。愛媛県の65歳以上人口が総人口に占める割合の高齢化率は32.1%（平成31年4月1日現在：愛媛県・令和元年度高齢者人口等統計表）と3割を超え、全国平均を上回る高齢化率となっている。また、地域別では、特に南予地域の高齢化が著しい状況にある。

少子高齢化・人口減少の進行等は就業者数の減少をはじめ、社会経済上の様々な面で影響が懸念されるため、地域の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが不可欠である。

このため、愛媛県においては、「愛媛県人口ビジョン」、「愛媛県版まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定して、「地域に働く場所をつくる・人を呼び込む」施策などを推進しており、愛媛労働局もこれらに参画し、課題の解決に向けオール愛媛で取り組んでいる。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

最近の愛媛県内の雇用情勢は、有効求人倍率が平成25年10月に1.0倍を超えて以降、継続的に上昇し、平成31年1月から2月にかけて過去最高の1.67倍を記録した。その後は、1.6倍台を維持しながら高水準で推移している。

また、令和元年の有効求人倍率の年平均は1.64倍（前年比0.03ポイント上昇）

とバブル経済期を上回る過去最高の水準となっている。

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における求人数・求職者数の状況をみると、新規求人数は運輸業、医療・福祉等で人手不足が顕著であることなどを要因として高い水準を維持している。新規求職者数は、少子高齢化の進行に加えて若年層の流出（特に南予地方において顕著）による生産年齢人口の減少の影響等により減少基調で推移している。

また、正社員求人倍率は、集計を開始して以降平成29年7月に初めて1倍を超え、それ以後1倍台で推移しており、令和元年12月には1.31倍となり、過去最高値を更新した。

総じて令和元年は、米中貿易摩擦などを背景とした海外経済の減速を受けて、輸出を中心とした産業に弱い動きがみられるものの求人が求職を大幅に上回って推移しており、雇用情勢は着実に改善が進んできた。しかしながら、令和2年2月以降は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、宿泊・飲食サービス業等を中心に雇用を縮小する動きが顕著になりつつある。

（2）若者・高齢者の雇用状況

ア 若者の雇用状況

令和2年3月新規学校卒業予定者の就職内定率をみると、令和2年1月末現在、高校は93.7%と前年同期を0.7ポイント、短大は80.5%と2.5ポイント上回り、高校・短大ともこの10年の中で3番目に高い水準となっている。大学は前年同期を0.9ポイント下回ったものの87.8%と平成に入って以降2番目に高い水準となり、高専も98.9%と前年同期を0.3ポイント下回っているものの高水準となっている。

イ 高齢者の雇用状況

令和元年6月1日現在の愛媛県内の31人以上規模企業における常用労働者数（238,919人）のうち、60歳以上の常用労働者数は32,811人で13.7%を占めている。年齢階級別に見ると、60歳～64歳が18,501人、65歳～69歳が9,707人、70歳以上が4,603人となっている。

（3）女性の雇用状況

平成27年国勢調査における愛媛県の女性の雇用者数は241,680人で、雇用者総数に占める女性雇用者の割合は46.7%とその割合は年々増加しており、愛媛県の女

性の労働力率は、平成27年に全国を上回り、47.2%（全国47.0%）となっている。

また、愛媛県の女性雇用労働者のうち正規の職員・従業員の割合は、平成19年以降横ばいで、平成29年には47.5%となっている。愛媛県の女性の年齢階級別労働力率では、「25歳～29歳」（77.2%）と「45歳～49歳」（78.3%）を左右のピークとし、「30歳～34歳」（71.0%）を底とするM字カーブを描くが、徐々にM字の底は上昇している。

（4） 障害者の雇用状況

平成30年度に障害者がハローワークを通じて就職した件数は1,327件と前年度比12.6%増となり、12年連続で増加した。特に知的障害者、精神障害者の増加率が2桁以上と高い伸びを示している。令和元年度上半期では、就職件数674件で前年同期比0.6%減の状況である。

また、令和元年6月1日現在、愛媛県下全体の障害者雇用状況は、実雇用率が2.22%と過去最高となり、法定雇用率（2.20%）を上回った。一方で、法定雇用率に達していない企業の割合は46.3%となっている。

（5） 外国人の雇用状況

令和元年10月末現在、外国人労働者を雇用している県内事業所数は、1,677事業所で前年比10.7%増、外国人労働者数は9,784人で前年比16.8%の増となり、ともに6年連続の増加となった。国籍別にみると、ベトナムが外国人労働者数全体の31.8%を占め、同31.4%の中国を初めて上回り最も多くなった。在留資格別にみると、「技能実習」が全体の68.2%と高い割合を占めている。

また、産業別では製造業に従事する外国人労働者数の割合が65.8%で、全国1位となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（1） 申告・相談等の状況

愛媛県内の労働基準監督署が令和元年に受理した解雇や賃金不払などの労働基準関係法令違反が疑われる申告事案は227件と、前年比15.8%の増加となった。

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数（令和2年1月末現在）は10,994件で、そのうち個別労働関係紛争に関する相談件数は2,580件であり、その内容をみると、いじめ・嫌がらせが最も多く、自己都合退職やその他労働条件、解雇・退職勧奨の件数が多数を占めている。

また、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントや不利益取扱い、育児・介護休業の取得等に関する相談が寄せられている。

(2) 労働時間・賃金の状況

平成 30 年の愛媛県内の事業所における年間総実労働時間は事業所規模 5 人以上で 1,738 時間（全国：1,696 時間）となっており、前年に比べて 52 時間減少している。常用労働者のうちパートタイムを除いた一般労働者については、年間総実労働時間は事業所規模 5 人以上で、2,023 時間（全国：2,004 時間）と前年に比べて 12 時間減少している。前年より時短となる中、愛媛県が全国平均よりも労働時間が長くなっている要因として、愛媛県内には中小企業、小規模事業場で働く労働者の比率が高く、これらの事業場では所定内労働時間が相対的に長く、年次有給休暇の取得率が低いことがあげられる。また、月 45 時間を超える 36 協定を届け出る中小企業も多い状況にある。

「毎月勤労統計調査」（地方調査）によると、愛媛県内の事業所の名目賃金（現金給与総額）は、平成 27 年に前年比 5.8% の増加となったが、平成 28 年 3 月以降は横ばい、減少傾向となり、平成 30 年における雇用者全体の一人あたり名目賃金は、273.6 千円と前年比 -1.9% となり、一昨年 -1.8%、前年 -0.1% に続き 3 年連続の減少となった。

一方、愛媛県最低賃金は 7 年間で 126 円上昇し、「令和元年度最低賃金基礎調査」によると、影響率は 1.8% から 11.3% に上昇している。また、近年の最低賃金の大幅な引上げに世間の関心も高まりつつあり、平成 30 年度の監督指導で把握した結果では、全体の 83.3% が「最低賃金額を知っている。」という状況になっている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

令和元年の愛媛県における休業 4 日以上之死傷者数（以下「死傷者数」という。）の発生状況（令和 2 年 1 月末現在）は、死亡者数は 15 人と前年同期比で 2 人増加（15.4%）し、死傷者数は 1,449 人と前年同期比で 3 人減少（-0.2%）している。

平成 30 年度を初年度とする「愛媛第 13 次労働災害防止推進計画」（平成 30 年度～令和 4 年度）では、「令和 4 年までに、死亡者数を 9 人以下とし、休業 4 日以上の死傷者数を平成 27 年と比較して 8% 以上減少させる。」を目標として取り組んでいるが、その 2 年目の令和元年目標である死亡者数 9 人以下、前年比死傷者数 5% 以上減少に対し、令和 2 年 1 月末現在において、その目標ラインには到達していない。

また、60 歳以上の高年齢労働者（以下「高年齢労働者」という。）の死傷者数が全

死傷者数の30.4%を占めており、特に2年連続で死亡者数が9人となった建設業では6人を占めている。

愛媛県における平成30年度の石綿関連疾患の労災請求件数(確定値)は13件と、前年度に比べ1件の減少であった。また、「石綿による健康被害の救済に関する法律」(平成18年法律第4号)に基づく特別遺族給付金の請求件数(確定値)は、0件であった。

第2 労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局が、各地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、各種情勢に対応した四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を局内に共有し、局内外の調整を図り、署・所と一体となって施策を進めていく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各部室、署・所へ滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を局及び署・所で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大による経済・社会への影響については、これを十分に注視しつつ、関係機関とも連携を取りながら、雇用の安定等を目的とした施策を適宜検討し、実施していく。

2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

(1) 長時間労働の是正及び労働条件の確保・改善対策

働き方改革関連法により改正された時間外労働の上限規制や年次有給休暇制度の周知・徹底を図り、長時間労働の抑制や過労死防止対策等を着実に推進するとともに、企業規模、業種等個々の事情にも配慮した、きめ細かな相談・支援等を展開し、基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を着実に推進する必要がある。

このため、長時間労働等を行っている事業場に対する監督指導や、企業名公表制度の適切な運用を行うとともに、基本的な労務管理体制が確立していない事業場に対して時間外・休日労働協定の適切な届出や年次有給休暇の時季指定義務の指導を引き続

き実施していく必要がある。

また、長時間労働を美德とする考え方や、年次有給休暇の取得に消極的な考え方を払拭していく必要がある。

なお、特定分野においては、出入国在留管理庁及び外国人技能実習機構と連携し技能実習生の労働条件の確保を図り、特定技能の在留資格により入国する外国人労働者の動向にも配意する必要がある。

ア 働き方改革関連法の周知・徹底などを通じた労働環境の整備

(ア) 働き方改革関連法の円滑な施行

- 中小企業に対する時間外労働の上限規制、年次有給休暇制度等働き方改革関連法の労働時間法制度等の指導と各種団体や愛媛働き方改革推進支援センターとの連携による周知
- 「時間外・休日労働協定の適正化に係る指導について」に基づく時間外労働協定の適正な締結及び届出指導
- 年次有給休暇の時季指定義務等の幅広い周知
- 時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等について、各事業主団体との連携、働き方改革推進のための業種ごとの地方協議会の取り組みについての業界への周知

(イ) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

- 時間外労働時間数が月 80 時間を超える疑いのある事業場や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の徹底
- 時間外労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底に係る監督指導
- 社会的に影響力の大きい企業が複数の事業場で違法な長時間労働を行っている場合や、裁量労働制の不適正な運用が認められる企業に対する指導・公表等の取組の徹底
- 「過重労働解消キャンペーン」(11 月)における過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の実施
- 「しわ寄せ防止キャンペーン」(11 月)におけるしわ寄せ防止に向けての集中的な周知・啓発等の実施

(ウ) 過労死防止対策の推進

- 過労死等防止対策推進法とそれに基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿った啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援等の対策の効果的な推進
- 地方公共団体との積極的な協力・連携による過労死等防止啓発月間(11 月)等の啓発等の実施

イ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 法定労働条件の確保等

- 事業場における基本的な労働条件の枠組み及びその管理体制の確立・定着に向けた指導など基本的労働条件の確保等
- 「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」の遵守を重点とした監督指導等の実施などによる賃金不払残業の防止

(イ) 外国人労働者に係る労働条件確保対策の推進

- 労働基準関係法令違反があると考えられる技能実習生を雇用する事業主に対する重点的な監督指導の実施及び重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対する司法処分を含めた厳正な対処
- 出入国管理庁及び外国人技能実習機構との相互通報制度の確実な運用、適切な合同監督・調査の実施
- 特定技能により就労する外国人材について、職業安定部と連携した労働基準関係法令等の周知
- 外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルによる外国人労働者からの相談への的確な対応

(ウ) その他の特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

- 四国運輸局愛媛運輸支局との連絡会議の開催及び長時間労働等の問題があると認められる事業場に対する的確な監督指導の実施
- 「トラック輸送における取引環境・労働時間改善愛媛県地方協議会」の開催及び「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の普及を通じたトラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善
- 障害者を使用する事業主に対する啓発・指導による問題事案の発生防止及び早期是正
- 愛媛県等との連携による労働基準関係法令の周知や計画的な監督指導での介護労働者の法定労働条件の確保
- 派遣労働者及びパートタイム労働者の適正な労働条件確保のための労働基準関係法令の遵守の徹底
- 医療機関の労働者について、愛媛県医療勤務環境改善支援センターと連携した関係法令の周知・徹底

(エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

- 「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発
- 署内でのチェック体制の確立と的確な監督指導の実施、司法処分を含めた厳正な対処

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 愛媛第13次労働災害防止推進計画の重点業種等に基づく労働災害防止対策の推進

愛媛第13次労働災害防止推進計画の3年目となる令和2年度は、目標達成に向けて、建設業、製造業、林業、小売業、社会福祉施設、飲食店及び道路貨物運送業を重点業種とした取組を推進する。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行うとともに、化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底を図る。

(ア) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う事業場への支援

- 「高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン（仮称）」の周知
- 中小企業による取組を支援するための補助金(令和2年度創設予定)等の周知

(イ) 重点業種別対策

- 建設業における足場からの墜落防止措置を含めた「墜落・転落」災害防止対策の充実強化、豪雨災害復旧工事等での災害防止対策の徹底、フルハーネス型墜落制止用器具の着用の徹底
- 製造業における機械災害防止のためのリスクアセスメントの実施促進、災害防止対策等の徹底
- 林業における伐木作業、車両系木材伐出機械作業時の災害防止対策の徹底
- 第三次産業対策（小売業、社会福祉施設及び飲食店）における「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の推進
- 道路貨物運送業における荷役5大災害の防止対策の徹底

(ウ) 全業種にかかる労働災害防止対策

- 「STOP！転倒災害プロジェクト」の推進
- 「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の推進
- 「職場における腰痛予防対策指針」の周知・徹底
- 外国人労働者、非正規労働者の特性を踏まえた労働災害防止対策の推進

(エ) 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導
- 「過労死等ゼロ」緊急対策に沿ったメンタルヘルス対策の推進
- 愛媛産業保健総合支援センターとの連携及び利用勧奨

(オ) 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

- 化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、リスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底
- 石綿ばく露防止対策等を強化するための当該改正規則の周知徹底
- 特殊健康診断の項目の見直しに係る改正規則の周知

- 受動喫煙防止対策の推進
- 愛媛第9次粉じん障害防止総合対策5か年計画（3年目）に基づく粉じん障害防止対策の推進

イ 被災労働者又はその遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

労働者が傷病を負った際等のセーフティネットとして機能する労災保険の運用に当たり、被災労働者等からの労災請求に対し、迅速かつ公正な労災保険給付を行う必要がある。

（ア） 過労死等事案に係る的確な労災認定

- 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）における、認定基準に基づいた的確な労災認定の徹底
- 局署管理者の期限を付した具体的な指示や指導による適切な進行管理の実施
- 労災請求、調査及び認定の各段階で、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間における必要な情報の共有など緊密な連携

（イ） 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定

- 石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の労働者への周知を目的としたがん診療連携拠点病院等との連携・協力
- 石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案における認定基準等に基づいた的確な労災認定の徹底

（ウ） 請求人等への懇切・丁寧な対応

- 相談者への懇切・丁寧な説明、請求人に対する処理状況の連絡等の徹底
- 相談者等への説明に際し、求められた事項についての説明にとどまることなく、請求等が可能と思われる事項について漏れのない説明の実施

（3） 最低賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

令和元年6月21日に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2019」においては、経済成長率の引き上げや日本経済全体の底上げを図りつつ、中小企業・小規模事業者に対する思い切った支援策を講ずるなど賃上げしやすい環境整備に取り組み、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均が1,000円になることを目指すとされた。このような中、愛媛県最低賃金は、平成28年から4年連続して年率3%を超える引き上げとなり、令和元年に790円となった。

以上のような経緯を踏まえ、「愛媛働き方改革推進支援センター」において、引き続き商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金引き上げのための業務改善等に関する

る相談支援や各種セミナー等を実施するとともに、業務改善助成金等の活用による中小企業・小規模事業者の最低賃金引き上げに向けた支援を行う。

- 「愛媛地方最低賃金審議会」の円滑な運営
- 最低賃金額の改定等に係る使用者及び労働者への周知・遵守徹底
- 最低賃金の履行確保上問題がある地域、業種等への重点的な監督指導
- 業務改善助成金の活用促進及び各地域の商工団体等に対する賃金引上げ支援施策の周知

(4) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

令和2年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下「改正法」という。）の適正な履行確保に向けた労使双方への周知が必要である。

特に、令和3年4月からパートタイム・有期雇用労働法の適用となる中小企業においては、改正法の円滑な施行に向けた労使双方への周知及び事業主へのきめ細やかな支援が必要である。

また、改正労働契約法に基づく無期転換ルールにより、平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図ることが必要である。

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

- (ア) 改正法の履行確保及び円滑な施行に向けた周知等
 - 改正法及び「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知徹底
 - 中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するための「取組手順書」や「業界別導入支援マニュアル」等の活用による支援
 - 中小企業に対する改正法の周知と併せたパートタイム労働法等の履行確保
- (イ) 事業主に対する相談支援
 - 「愛媛働き方改革推進支援センター」等における非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けた相談支援

イ 無期転換ルールの円滑な運用

- 無期転換ルールの周知徹底
- 導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、ポータルサイト等の活用による無期転換制度の導入支援
- 無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合の積

極的な啓発指導

- 労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合の相談者の意向を踏まえた適切な対応

(5) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善、人事評価制度や賃金制度の整備等、企業内で非正規雇用労働者のキャリアアップ促進に取り組む事業主を支援する。

- 非正規雇用労働者の待遇改善や正社員化等に取り組む事業主を支援する「キャリアアップ助成金」の活用促進
- 人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主への助成支援

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保が図られるよう、職場におけるハラスメント対策を総合的・一体的に推進する必要がある。

- 「職場のハラスメント撲滅月間」（12月）における集中的広報、特別相談窓口の開設
- 改正労働施策総合推進法等関係法令及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の周知徹底
- 紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な相談対応
- 法令違反が疑われる事案を把握した場合の事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等

(7) 個別労働関係紛争の解決の促進

局及び署に設けられた「総合労働相談コーナー」に寄せられる相談内容は、多種多様で複雑困難化しているため、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きく、引き続き増大する行政需要に応えていく必要がある。

さらに、近年は職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや雇止め等の社会的関心が高い事案も発生していることから、個別労働紛争解決制度により紛争当事

者の話し合い等を促すことにより、適切かつ迅速な解決を図ることが必要である。

- 「ワンストップ・サービス」を行う総合労働相談コーナーにおける的確な相談対応及び効果的な助言・指導及びあっせんの実施
- 相談者のニーズに応じた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法及び改正労働施策総合推進法に基づく紛争解決の援助又は調停
- 「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」の開催等による関係機関・団体との連携強化

(8) 治療と仕事の両立支援

平成 29 年 3 月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

ア 企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

- (ア) 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進
 - 「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知啓発及び助成金制度の利用勧奨
 - 「愛媛県地域両立支援推進チーム」の活動を通じた関係施策の横断的な取組の推進
 - 「愛媛“治療＋仕事＝両立”企業宣言」の周知等による機運の醸成
- (イ) トライアングル型サポート体制の構築
 - 両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及
 - 愛媛産業保健総合支援センターで行う各種支援サービスの周知及び利用勧奨

イ 長期療養者への就職支援

- がん診療連携拠点病院における出張相談の実施や個々の患者の治療状況等を踏まえた職業相談、職業紹介の実施
- 治療と仕事の両立のための事業主向けセミナー等の実施

3 多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、

企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会における多様な就業機会の確保が課題となっている。

ア 高齢者に対する再就職支援の強化

- ハローワークにおける高齢者の専門相談窓口「生涯現役支援窓口」の増設（宇和島所）による、65歳以上高齢者求職者への再就職支援の強化
- 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）及び同（生涯現役起業支援コース）の積極的な周知及び活用促進

イ 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等

- 「高齢者雇用安定法」に基づく高齢者雇用確保措置を講じていない企業への的確な助言・指導
- 65歳超の継続雇用延長に向けた環境整備を図るための「65歳超雇用推進プランナー」等による相談・援助サービスや「65歳超雇用推進助成金」等支援制度の積極的活用促進

ウ 地域における多様な就業機会の確保に向けた取組の充実

- 「生涯現役促進地域連携事業」の拡充による、地域の高齢者の就業促進に資する事業を幅広く実施
- シルバー人材センターにおける人手不足分野や現役世代を支える分野での高齢者の就業推進と女性会員の拡充を含めた機能強化

(2) 就職氷河期世代・若者に対する就職支援

就職氷河期世代（現在、30代半ばから40代後半）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、不本意ながら安定した職業に就けていない、また、そのため能力が発揮できていない、無業状態である等、様々な課題を抱えている者がいる。そのため、これら世代の一人ひとりが置かれている課題・状況等に対応した支援に取り組む必要がある。

新卒者（3年以内既卒者含む）については、就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、学生・生徒の希望に応じた雇用の受け皿は必ずしも十分とは言えず、また、何らかの課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生・生徒がいることから、そ

それぞれの課題・状況に対応した支援に取り組む必要がある。

これら職業経験の浅い若者等に対しては、適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境整備を促進する。その中でも特に就職氷河期世代の活躍の支援については、現在の最重要施策として位置付けられていることを踏まえ、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組むこととする。

ア 就職氷河期世代の活躍支援

- ハローワーク松山に設置した専門窓口を中心に、一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応した支援の実施
- 就職氷河期世代に限定した求人の確保等募集機会の拡大
- 安定就労につながる資格等の習得支援
- 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）（※仮称）の活用による正社員就職の促進等
- 関係機関で構成するプラットフォームの形成による社会全体で支援に取り組む気運の醸成及び支援の実効性の強化

イ 新卒者等への正社員就職の支援

- 「若者雇用促進法」に基づいた職場情報の提供及び「ユースエール認定制度」の取組促進等と重点的なマッチング支援の実施
- 大学等への出張相談、担当者制による個別相談、就職面接会・会社説明会・セミナーの開催等就職支援の充実、強化
- 職種や就職地等多様なニーズを持つ学生、コミュニケーション能力等に課題を抱える学生等に対する新卒応援ハローワーク等への適切な誘導と支援の実施
- 新卒者等人材確保推進本部会議の活用による関係機関等との連携
- 就職後の職場定着に向けた支援の実施

ウ フリーター等の正社員就職の支援、若年無業者等の職業的自立のための支援

- フリーター等の正社員就職に向けた愛媛わかものハローワーク、わかもの支援窓口を中心としたきめ細かな就職支援の実施
- トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等による就職支援の充実
- 人材確保が困難な中小企業からの求人とフリーター等とのマッチング推進
- えひめ若者サポートステーションとの連携による職業的自立支援の推進

(3) 女性の活躍推進等

令和2年4月から順次施行される改正女性活躍推進法（以下、「改正法」という。）の円滑な施行に向けた事業主への早期の周知徹底及び支援が必要となる。

併せて、女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において着実な取組がなされるよう支援するとともに、より多くの企業による「えるぼし」認定の取得に向けた取組を促進させる必要がある。

また、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談やセクシュアルハラスメント等の相談は多く、労働者がそれらの理由により解雇その他不利益取扱いを受けることがないように就業環境を整備する必要がある。

ア 女性の活躍推進

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

- 改正法の周知徹底及び実効性確保のための報告徴収の実施
- 「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表の促進及び学生・求職者の利用促進
- 「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定の周知と取得促進

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

- 「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」や「中小企業のための女性活躍推進事業」等を活用した取組支援

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

- 配置・昇進等企業における男女間の事実上の格差是正のための指導等による男女雇用機会均等法の履行確保
- ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

(ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

- 事業主に対する説明会の開催等による周知徹底
- 法違反が疑われる事案を把握した場合の積極的な報告徴収・是正指導等

(イ) 相談者のニーズに応じた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助又は調停制度の利用促進

(4) 仕事と家庭の両立支援の推進

男女を問わず全ての労働者が仕事と育児や介護を両立して働き続けるためには、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労使を始めとした関係者が理解を深め、労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要がある。

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

- 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含めた周知徹底
- 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の、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導

イ 男性の育児休業取得促進を含めた職場環境の整備

- 「パパ・ママ育休プラス」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を促進する制度の周知
- 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用による職場環境の整備

ウ 仕事と介護の両立ができる職場環境の整備

- 地域包括支援センター等と連携した介護休業制度等の周知
- 介護支援プランに基づいて、労働者に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の活用による職場環境の整備

エ 次世代育成支援対策の推進

- 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・届出の履行確保
- 「くるみん」、「プラチナくるみん」認定の取得促進

オ 年次有給休暇の取得促進

- ゴールデンウィーク・年末年始等の時季を捉えた、積極的な年次有給休暇の取得促進による豊かな生活のための時間確保の実現

カ ライフステージに対応したきめ細かな職業相談・職業紹介

- ハローワークのマザーズコーナー等における子育て中の女性等を対象とした担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- 地域の関係機関との連携（各種情報の共有等）による就職を希望する子育て女性への支援

(5) 障害者等の就労促進

障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

また、生活保護受給者、生活困窮者や母子家庭の母等に対して、関係機関と連携の上それぞれの課題に応じた支援を実施し、就労による自立等を促進する必要がある。

ア 障害者の就労促進等

(ア) 令和2年度までにさらに0.1%引き上がる法定雇用率の達成に向けた計画的な取組

- 県と連携した「障害者雇用率改善プラン」の各取組の確実な実施
- 公務部門における採用計画を着実に進捗させるための支援策の実施

(イ) 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務に関する事業主支援

- 障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための助言・指導の実施
- 紛争解決のための助言・指導等の実施

(ウ) 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

- 精神障害者雇用トータルサポーター、障害者トライアル雇用助成金の活用等による精神障害者等の雇用促進及び職場定着の実施
- 就労パスポートを活用した就労促進及び定着支援の実施
- 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催
- 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施
- 発達障害者の特性に配慮した支援の実施
- 就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制の強化

(エ) 中小事業等に重点を置いた支援策の実施

- 障害者を初めて雇用する中小企業事業主に対する各種助成金制度の周知及び活用促進
- 障害者雇用ゼロ企業に対するハローワーク所長等による訪問指導の実施
- 障害者雇用に関する取組の実施状況が厚生労働省令で定める基準に適合する優良中小事業主の認定

(オ) 県、自治体の取組に対する支援

- 求人申込時における条件面、配慮事項等、求人内容に関する助言の実施
- 採用選考時の配慮事項や職場定着に向けた助言の実施

イ 生活保護受給者等の就労支援

- 松山市に設置した常設窓口「松山市福祉・就労支援室」や福祉事務所への巡回相談を中心とした的確な就労支援の実施や就職後の職場定着支援の強化

ウ 母子家庭の母等の就労支援

- 家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、ハロートレーニング（公共職業訓練）や各種助成金制度を活用した個々のニーズに即した就労支援の実施
- 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の実施等による児童を扶養する母子家庭の母等の早期就職促進

(6) 外国人材受入れの環境整備等

平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設されたことも踏まえ、増加する外国人材の安定した就労を促進し、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

- 事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や雇用管理指針の周知・啓発
- 雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実
- 技能実習法に係る四国地区地域協議会、外国人材支援連絡協議会愛媛、外国人生活支援ネットワーク会議、愛媛県外国人材雇用・共生推進連絡協議会等を通じた地域の課題の共有、関係機関との連携の確保・強化

(7) キャリア形成支援の推進

長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいが高めるため、高齢期を視野においたキャリアプランを設計することは重要である。

- キャリア形成サポートセンター（旧ジョブ・カードセンター）によるキャリアコンサルティングを中心とした支援の実施
- 生産性向上人材育成センターで実施する在職者向け訓練の周知
- ハロートレーニング（公共職業訓練）における国家資格の取得等により正社員就職を実現する長期リカレント教育の推進
- 教育訓練休暇制度を導入し、休暇取得実績が生じた事業主等に対して支援を行う人材開発支援助成金の周知・広報

(8) 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。これら分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

ア 人材確保支援の充実・強化

- ハローワーク松山に設置する「人材確保対策コーナー」を中心とした、福祉、

建設、警備、運輸といった雇用吸収力の高い分野での人材確保支援を実施するため、希望職種以外の職種に対する適性の把握と応募勧奨の実施、ミニ面接会・ミニ会社説明会の開催、事業所見学等によるマッチングのための取組強化

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

- 人材確保等支援助成金の周知や活用促進による建設や介護分野における雇用管理改善の推進

ウ ハローワークのマッチング機能の充実、強化

(ア) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

- a 求職者に対する就職支援の更なる強化
 - 求職者のニーズ・特性・状況の的確な把握等、基本業務の徹底を土台にした求職者支援の更なる強化
 - 求職者担当者制によるきめ細かな就職支援
 - 正社員就職に向けた積極的な職業紹介、人手不足感の強い業種を主な対象としたミニ面接会・ミニ会社説明会の開催等によるマッチングのための取組強化
 - 雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組の充実・強化
- b 求人者に対する充足支援の更なる強化
 - 求人票の適正かつ適切な記載、事業所情報の収集等、基本業務の徹底を土台にした能動的・積極的マッチングの推進
 - 求人者ニーズと求職者のニーズの的確な把握による求職者が応募したくなる求人条件や求人票の記載内容の助言・援助
 - 雇用管理指導援助業務との連携による求人充足に向けた支援の強化
 - マッチング精度を向上させるための求人充足会議の更なる活性化
 - 求人担当者制の実施、ミニ面接会・ミニ会社説明会の実施、事業所訪問による事業所情報の収集・蓄積等求人充足に向けた取組の充実、強化
 - 未充足求人を再受理する際の求人票の記載内容の見直し及び条件緩和の提案
- c 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応
 - 求人内容の正確性・適法性の確保
 - 求人内容に問題があった際の速やかな事実確認と事業主への是正指導の実施
- d ハローワークシステムの見直しによる職業紹介サービス機能の充実
 - 求人者マイページ、求職者マイページの活用による利便性の向上
 - 求職者に提供する事業所や求人に関する情報の充実

- (イ) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
 - a 西予市と連携して設置する「西予市ふるさとハローワーク」における地方自治体と連携した職業相談・職業紹介の実施
 - b 愛媛県が設置する「ふるさと愛媛Uターンセンター」と連携した UIJ ターン就職の促進
 - c 地域雇用活性化推進事業実施可能地域への勧奨及び実施中地域（宇和島市）との連携強化
 - d 地方自治体が行う無料職業紹介事業への協力

(ウ) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標の設定等
 地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、目標管理を推進する。

また、増加傾向にある高年齢求職者については、求人とのマッチングが難しい面があるため、高年齢求職者も応募可能な求人の拡大によるマッチングで就職促進を図る。

○ マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標として「主要指標」を設定した目標管理

- ① 就職件数（常用） 18,088 件以上
- ② 充足件数（常用、受理地ベース） 17,747 件以上
- ③ 雇用保険受給者の早期再就職件数 5,970 件以上

○ マッチング業務の質を測定する指標として「補助指標」を設定した目標管理

- ① 紹介率 前年度実績以上

(9) 雇用保険制度によるセーフティネットの構築

労働者が失業した際等のセーフティネットとして機能する雇用保険の運用に当たり、事業所及び雇用保険受給資格者（以下「受給者」という。）が行う手続きの利便性の向上とともに適正な審査を行い確実な運営を行う必要がある。特に、感染が拡大している新型コロナウイルス感染症に対応するため、局及び全署・所に特別相談窓口を設置し、事業主等からの相談に対応するとともに、雇用調整助成金等の周知、利用勧奨を図り、雇用の安定・維持に努める。

- 失業等給付による所得補償及び受給者の早期再就職促進
- 知識・技能が十分でない者に対する職業訓練を活用した就職支援
- 電子申請の利用促進と届出の迅速な処理
- 不正受給の防止
- 毎月勤労統計調査にかかる追加給付の適切な対応

- 雇用調整助成金の特例措置、小学校等対応助成金等の周知

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

平成 28 年 11 月 28 日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、「労働保険の未手続事業の解消（平成 32 年度までに未手続事業を平成 27 年度比で 2 割解消）」及び「収納未済歳入額の縮減」に取り組むよう指摘された。未手続事業の解消や収納未済額の縮減については、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題であり、より一層取り組む必要がある。

ア 未手続事業一掃対策

未手続一掃対策としては、目標成立件数として令和元年度実績以上とし、労働保険加入促進業務の受託者及び関係機関と連携し、未手続事業場の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

また、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、職権による成立手続を積極的に実施する。

イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理に当たっては、目標値を労働保険料の収納率で全国平均以上（平成 30 年度全国平均 98.9%、愛媛 98.2%）として、滞納事業場を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

また、口座振替納付制度の利用（平成 29 年度末 3, 257 事業場、平成 30 年度末 3, 655 事業場）は着実に増加しつつあるが、引き続きあらゆる機会を通じて利用勧奨を行い、一層の利用促進に取り組む。

(2) 電子申請の利用促進等

平成 28 年 9 月に設置された規制改革推進会議において、事業主が行う行政手続コストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続の電子化等を進めることが閣議決定された。これを受け、平成 29 年 6 月に策定・公表された厚生労働省の基本計画（平成 30 年 3 月末に一部改定）では、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げている。これらのことを踏まえ、労働保険年度更新の事前の周知等に合わせて社会保険労務士等に対する利用促進に係る協力要請を行うとともに、年金事務所が開催する算定基礎届事務講習会において電子申請のデモンストレーションを活用した利用勧奨、労働保険年度更新期間中に来庁した事業主に対する電子申請体験コーナー等を活用した利用勧奨に取り組む。

第3 労働行政の展開に当たっての基本的な対応事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局及び署・所は、連携して重点施策を盛り込んだ行政運営方針を基本とし、地域のニーズも踏まえながら、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくこととする。

また、重点施策である働き方改革の推進や就職氷河期世代に対する就職支援に至っては、局や署・所の幹部が企業の経営者等に対して、その周知や協力への働きかけを直接行うように努める。

さらに、行政運営方針に係る重点化ガイドライン、愛媛労働局組織目標の策定や実績評価の実施により施策の進捗状況等を的確に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状把握により課題等が見られる場合には対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

労働行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、地域における総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。このため、愛媛労働局事務簡素化・合理化検討委員会での検討結果を踏まえ、行政事務の簡素合理化を図るほか、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体、労使団体等関係団体との連携

ア 地方自治体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要であるため、日頃から、知事、首長、地方公共団体幹部職員、県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

愛媛県と愛媛労働局、新居浜市と新居浜公共職業安定所が締結した雇用対策協定に基づき事業計画を策定し、連携の上総合的な雇用対策を実施する。また、愛媛県、松山市との連携による各一体的実施施設を円滑に運営する。

イ 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「愛媛地方労働審議会」にお

いて公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

さらに、地方公共団体及び労使等の関係者から構成される「愛媛働き方改革推進会議」を通じて、中小企業における働き方改革の円滑な推進及び労働環境や処遇の改善等に向けた気運の醸成を高める。

(2) 積極的な広報の推進

労働行政の推進に当たり、労使はもとより地域住民・国民の労働行政に対する理解と信頼を高めることは必要不可欠であるため、局及び署・所における広報体制の強化を図り、報道機関、地方自治体・労使団体の広報誌等やホームページを活用し、施策の内容や業務の成果等を幅広くかつ効果的に周知する。

3 行政文書、保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理の適正確保について、より一層の徹底を図るため、各種会議・研修等を通じて、改正「行政文書の管理に関するガイドライン」による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」に基づき、引き続き、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

労働局、労働基準監督署及びハローワークにおいては、重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい又は滅失等の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

また、保有する個人情報について、「厚生労働省保有個人情報等管理規程」等に基づき、個人番号（マイナンバー）等保有個人情報の厳正な管理を徹底する。

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

労働局、労働基準監督署及びハローワークが保有する情報に対する開示請求に対しは、「情報公開事務処理の手引」等に基づき、適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政において、業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

- 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、愛媛労働局法令遵守委員会の効果的な運営による、法令遵守の徹底を図るための取組推進
- 厚生労働省策定の「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成23年5月31日改訂）に基づく法令遵守の徹底
- 全職員に対し内部通報制度に基づく通報受付体制の周知・徹底
- 全職員に対する公務員倫理、法令遵守、再就職等規制、交通安全等に関する研修の計画的な実施
- 非常勤職員に対して、原則、採用後1か月以内の公務員倫理・法令遵守等に関する研修の実施

(2) 行政サービスの向上

国民から信頼される労働行政を実現するため、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、迅速な事務処理等、より一層の行政サービスの向上に努める。

(3) 災害対応の実施強化

災害発生時において、地域における総合的労働行政機関である労働局の果たす役割は極めて重大であり、災害に対して、機動的かつ的確に対応するため、「愛媛労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後における行政機能を確保するための体制整備を確立する。