

平成 31 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) 若者の雇用状況	2
(3) 高年齢者の雇用状況	2
(4) 女性の雇用状況	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6) 障害者の雇用状況	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	3
(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	4
2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	5
(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	5
(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる 職場環境の整備等	5
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	10
(4) 総合的なハラスメント対策の推進	11
(5) 個別労働関係紛争の解決の促進	12
(6) 治療と仕事の両立支援	13
(7) 生産性向上の推進	13
3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	14
(1) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	14
(2) 女性の活躍推進等	16
(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	18
(4) 外国人材受入れの環境整備等	18
(5) 障害者の活躍促進	19
(6) 高齢者の就労支援・環境整備	20
(7) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	21

(8) 重層的なセーフティネットの構築	22
(9) 人材育成の強化	23
(10) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新	23
(11) 統計調査の不適切な取扱いに係る対応について	24
4 労働保険適用徴収業務の適正な運営	24
(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	24
(2) 電子申請の利用促進等	25

### 第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 計画的・効率的な行政運営	25
(1) 計画的な行政運営	25
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	25
(3) 行政事務の情報化への対応	26
(4) コスト削減の取組	26
2 地域に密着した行政の展開	26
(1) 地方自治体、労使団体等関係団体との緊密な連携	26
(2) 雇用対策協定等の推進	26
(3) 積極的な広報の推進	26
3 行政文書及び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	27
(1) 行政文書の適正な管理	27
(2) 保有個人情報の厳正な管理	27
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	27
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	27
(1) 綱紀の保持	27
(2) 行政サービスの向上等	28

# 第 1 労働行政を取り巻く情勢

## 1 社会経済情勢

愛媛県の人口は、平成 27 年 10 月 1 日現在の国勢調査では 138 万 5,262 人で、前回調査の平成 22 年に比べると 4 万 6,231 人減少し増減率で 3.2%減少した。また、16 歳から 64 歳までの生産年齢人口は、平成 22 年は全体の 60.4%だったものが、平成 27 年は 57.0%と 6 割を下回る一方、65 歳以上人口が総人口に占める割合の高齢化率は 31.6%（平成 30 年 4 月 1 日現在：愛媛県・平成 30 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、人口の自然動態は死亡数が出生数を上回り、平成 10 年から減少基調が続いているほか、社会動態では県外への転出数が転入数を上回る転出超過が続いている。

少子高齢化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、愛媛労働局も参画し「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」施策など人口減少問題の解決に向け、オール愛媛で取り組んでいる。

最近の愛媛県内の経済情勢をみると、企業の生産活動においては一部で持ち直しの動きがみられるものの、全体としては弱い動きとなっており、個人消費では持ち直しの動きとなってきている。このことから、平成 31 年 1 月の経済概況は、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」：愛媛県産業政策課）

## 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、以降、継続的に上昇し、平成 30 年の平均は 1.61 倍（前年差 0.10 ポイント上昇）とバブル経済期を上回る過去最高の高水準で推移している。

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、新規求人数は建設業、製造業、運輸業・郵便業、医療・福祉等で人手不足が顕著であることなどにより増加基調で推移している。新規求職は減少基調で推移している一方、平成 30 年 7 月に発生した西日本豪雨災害の影響を大きく受けた南予地

域において、被災者の求職と一時休業者による雇用保険受給資格決定件数が増加した。

また、正社員求人倍率の推移では、平成 29 年 7 月に集計開始以降初めて 1 倍を超え、それ以後 1 倍台をキープしており、平成 30 年 12 月には 1.25 倍となり、過去最高値を更新した。平成 30 年の完全失業率は 2.4%（前年差 0.4 ポイント低下）（労働力調査）となっており、一部地域において西日本豪雨の影響を受けたものの、現在の雇用情勢は着実に改善が進んでいる。

## （2）若者の雇用状況

平成 31 年 3 月新規学校卒業予定者の就職内定率をみると、平成 31 年 1 月末現在、大学については 88.7%と前年同期を 6.1 ポイント上回り、平成に入り過去最高となっている。一方、短大・高校は、就職希望者の増加、求人と求職のミスマッチ等により前年同期を下回っており、短大は 78.0%（前年同期比 3.9 ポイント減）、高校は 93.0%（前年同期比 1.2 ポイント減）となっている。

## （3）高齢者の雇用状況

平成 30 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（231,741 人）のうち、60 歳以上の常用労働者数は 30,209 人で 13.0%を占めている。年齢階級別に見ると、60 歳～64 歳が 17,375 人、65 歳～69 歳が 9,316 人、70 歳以上が 3,518 人となっている。

## （4）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」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。

## （5）非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規雇用労働者の増加は、高齢者の継続雇用や、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているが、平成 29 年就業構造基本調査によると、愛媛県の非正規雇用労働者数は 197,000 人で、雇用労働者全体に占める割合は 24.3%

となっており、さらに非正規雇用労働者の中でも女性がその4割を占めている。

## (6) 障害者の雇用状況

障害者雇用について平成 29 年度の状況をみると、ハローワークへの新規求職申込件数は 2,002 件と前年度比 4.4%増となった。ハローワークを通じて就職した件数は 1,179 件と前年度比 3.1%増となり、11 年連続で増加した。障害種別ごとの就職件数をみると、身体障害者は減少したものの、知的障害者・精神障害者は前年度を上回り、特にその他障害者（発達障害者・難病患者等）の就職件数の伸びが顕著である。平成 30 年度上半期の状況は、新規求職申込件数は 1,071 件で前年度同期比 7.9%増、就職件数は 678 件で前年度同期比 13.2%増となっている。一方、平成 30 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況においては、実雇用率が 2.16%と過去最高となっているが、法定雇用率（2.20%）には達していない状況である。

## 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平成 30 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 196 件と、前年比 6.6%の減少となった。

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数(平成 30 年度 1 月末現在)は 10,055 件で、そのうち個別労働関係紛争に関する相談件数は 2,417 件であり、その内容をみると、いじめ・嫌がらせが最も多く、その他労働条件や解雇・退職勧奨、自己都合退職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、母性健康管理措置、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 29 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 1,791 時間（全国：1,791 時間）となっており、前年に比べて 22 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、2,035 時間（全国：2,026 時間）と前年に比べて 3 時間減少している。

「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29年における雇用者全体の一人あたり名目賃金は、279.0千円と前年比-0.1%となり、前年の-1.8%に続き2年連続の減少となった。

### (3) 労働災害・労災補償の状況

平成30年の愛媛県における労働災害の発生状況(平成31年1月末現在)は、死亡災害は13人と前年同期比で2人減少(13.3%)したものの、休業4日以上之死傷災害(以下「死傷災害」という。)は1,452人と前年同期比で29人増加(+2.0%)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」(2018年~2022年を期間とする)では、「2022年までに、死亡災害を過去最少(平成26年10人)を更新する9人以下とする。休業4日以上之死傷災害を過去最少(平成27年1405人)を更新する1300人台とするため8%以上減少する。」を目標としており、その初年度の目標値、死亡災害9人以下、死傷災害対前年比2%以上の減少の達成はできなかった。

平成29年度の石綿関連疾患の労災請求件数(速報値)を全国でみると1,083件(前年度比2.3%減)と引き続き高水準で推移している。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(速報値)は、45件(前年度比25%増)と増加している。

## 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、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、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、四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)の施策を総合的、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・所間で共有し、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。



## 2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

### (1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

#### 【課題】

中小企業・小規模事業者等への働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）の中小企業への適用については、労働基準法の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については 2020 年 4 月 1 日から、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）については 2021 年 4 月 1 日から、その他の改正内容については 2019 年 4 月 1 日以降順次適用される。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要である。

#### 【今後の取組】

#### ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

- 「愛媛働き方改革推進支援センター」による長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的な支援
- 地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知
- 生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業や事業主団体に対する「時間外労働等改善助成金」による支援
- 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・改善に関する公正取引委員会・中小企業庁との通報制度の強化

#### イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等の開催

- 中小企業等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機運の醸成を高めるため、「愛媛働き方改革推進会議」を開催

#### ウ 医療従事者の働き方改革の推進

- 「愛媛県医療勤務環境改善支援センター」や地域の関係団体と連携した医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

### (2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の

## 整備等

### 【課題】

働き方改革関連法により改正された、労働基準法などの労働時間法制の周知・徹底を着実にいき、長時間労働の抑制を図り過労死防止対策等を着実に推進するとともに、企業規模や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、違法な長時間労働等を複数の事業場で行う、又は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や、企業名公表制度の適切な運用を行うとともに、時間外・休日労働協定の適切な届出指導を実施し、引き続き、不適切な労務管理が行われている企業等に対する取組を強化していく必要がある。

また、特定分野においては、入管法の改正に伴う外国人労働者の増加が見込まれることから、人身取引対策に取り組んでいくことを目的とした「人身取引対策行動計画2014」を踏まえ、外国人技能実習機構等と連携し、外国人労働者の労働条件の確保を図る必要がある。

## 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

### 【今後の取組】

#### (ア) 働き方改革関連法の円滑な施行

- 時間外労働の上限規制等、働き方改革関連法の労働時間法制度等の周知
- 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の周知
- 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、トラック運送事業に係る「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」及び「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」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

- 時間外労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導
- 適正な労働時間管理、健康管理に関する窓口指導、監督指導等の徹底
- 「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
- 時間外労働時間数が月80時間を超え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
- 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
- 「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「調査・指導班」における的

確な監督指導

- 11月の「過重労働解消キャンペーン」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
- (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

【今後の取組】

- (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) 中小企業への配慮
  - 「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」における中小規模の事業場に対する、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援の実施
  - 中小企業の実態その他の実情に配慮し、立場に立った対応及び実情を踏まえた自主的な改善指導の実施
  - 愛媛働き方改革推進支援センターと連携した関係法令の周知・相談への対応
- (ウ) 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及び特定技能所属機関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
  - 新たに創設された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
  - 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
- (エ) 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
  - 荷主を含む関係業界に対する労働基準関係法令等の周知及び理解の促進

- 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による介護労働者の法定労働条件の確保
- (オ) 「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
  - 的確な監督指導の実施と司法処分を含めた厳正な対処

#### ウ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

- 労働局幹部による主要企業の経営トップ等に対する働きかけの実施
- 改正労働時間等設定改善指針の周知徹底
- 「年次有給休暇取得促進期間」（10月）に加え、連続休暇を取得しやすいゴールデンウィーク・夏季・年末年始の時期をとらえた集中的な周知・広報
- 勤務間インターバル制度の導入促進
- 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知

#### エ 愛媛第13次労働災害防止計画等に基づく重点対策の推進

##### 【課題】

愛媛第13次労働災害防止推進計画の2年目となる平成31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中心とした取組を推進する必要がある。

健康確保の強化を内容とする働き方改革関連法による改正安衛法について、周知、指導の徹底を図る必要がある。

メンタルヘルス対策、化学物質対策、建築物の解体工事に係る石綿障害防止対策等の推進を図る必要がある。

##### 【今後の取組】

- (ア) 重点業種別対策

- 建設業における墜落・転落災害防止対策の徹底。平成 30 年 7 月豪雨災害に係る災害復旧工事等に対する「愛媛災害復旧工事等労働災害防止特別対策」の推進
- 製造業における「はさまれ・巻き込まれ」災害防止対策等の徹底
- 林業における伐木、運搬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作業中等の災害防止対策の徹底
- (イ) 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
  - 腰痛の予防対策の推進（「職場における腰痛予防対策指針」の周知、徹底）
  - 「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の推進
  - 高齢労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策の推進
- (ウ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進
  - 医師による面接指導、産業医等の機能強化の改正安衛法の周知、指導
  - メンタルヘルズ指針、ストレスチェック制度の推進等によるメンタルヘルズ対策の推進
- (エ) 化学物質等による労働災害防止対策の推進
  - 化学物質にかかる安全データシート（SDS）の入手・確認、リスクアセスメントの実施等による環境改善措置の推進
  - 建築物解体作業等にかかる石綿障害予防対策の徹底
  - 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（2 年目）に基づく粉じん障害防止対策の推進

## オ 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

### 【課題】

第 1 の 3（3）で示した状況の中、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。

### 【今後の取組】

#### (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）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を適切に実施する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・

安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

(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）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に、石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

また、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請求事案に当たっては、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

(ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

(エ) マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

### (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

#### 【課題】

働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るため、2020年4月から施行される改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「改正法」という。）の円滑な施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細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。

#### 【今後の取組】

ア パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

- (ア) 2020年4月から施行される改正法の円滑な施行に向けた周知等
  - 改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号）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」の周知による支援
  - 改正法の周知と併せた現行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
  - 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

#### イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

- 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
- 多様な正社員制度の導入も含めた無期転換ルールへの対応の促進
- 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

#### (4) 総合的なハラスメント対策の推進

##### 【課題】

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられた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、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、特に中小企業を中心に、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。

#### 【今後の取組】

職場におけるハラスメントは、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う。

#### (ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

- 「ハラスメント撲滅月間（仮称）」における説明会の開催及び特別相談窓口の開設

#### (イ) 職場における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対策の推進

- 企業における実効ある対策を確保するための関係法令の周知徹底及び適切な指導
- 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

#### (ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

- パンフレット、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知
- 「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及による具体的な取組の促進

### (5) 個別労働関係紛争の解決の促進

#### 【課題】

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。

#### 【今後の取組】

- 「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
- 「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
- 相談者のニーズに応じた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停



## (6) 治療と仕事の両立支援

### 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

#### 【課題】

疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、平成 29 年 3 月に決定された「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）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。

#### 【今後の取組】

##### (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職業生活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) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

- 両立支援コーディネーターの養成
- 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

##### (ウ) 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
- 事業主向けセミナー等の実施

## (7) 生産性向上の推進

### ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援

#### 【課題】

最低賃金については、「実行計画」において、年率 3 %程度を目途として引き上げ、全国加重平均が 1,000 円となることを目指すとされ、「経済財政運営と改革の基本方針 2018」及び「未来投資戦略 2018」においても、最低賃金の引き上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

このため、最低賃金制度の適切な運営、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向

けた支援措置を推進・拡充する必要がある。

【今後の取組】

- 「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
- 「愛媛働き方改革推進支援センター」における賃金引き上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家派遣の実施
- 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

### 3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

#### (1) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

【課題】

転職・再就職者の採用機会の拡大に向け、転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に、引き続き取り組む必要がある。

求人数が増加、求職者数が減少する傾向にあり雇用情勢が着実に改善する中、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人手不足感が顕著になっていることから、関係機関との連携を図りながら、ハローワークにおけるマッチング機能を強化することが必要である。また、利用者の視点に立ったサービスの向上を継続的に実施していくことが重要である。

【今後の取組】

#### ア 人材確保支援の総合的な推進

##### (ア) 人材確保のための支援の強化

- 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への就職支援と求人充足支援の実施
  - ・ 求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等によるマッチングの促進
  - ・ 愛媛県福祉人材センター、愛媛県ナースセンターとの連携による人材確保
  - ・ 未充足の保育士求人へのフォローアップによるマッチングの強化

##### (イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

- 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
- (公財) 介護労働安定センターと連携した介護分野における雇用管理改善

の推進

## イ ハローワークのマッチング機能の強化

### (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
  - 予約制・担当者制を積極的に活用するなどしたきめ細かな就職支援
  - 正社員就職に向けたマッチングのための取組強化
    - ・正社員求人への応募勧奨、積極的な職業紹介
    - ・応募書類作成支援
    - ・正社員求人に限定したミニ面接会、ミニ会社説明会の積極的開催
  - 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
  - 相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化、潜在的求職者の掘り起し
- 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
  - 求人者の人材ニーズの的確な把握と求職者のニーズに係る情報提供による求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・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するための求人充足会議の更なる活性化
  - 求人担当者制、会社説明会、事業所訪問、事業所情報の収集・蓄積等求人充足に向けた取組の強化
  - 非正規雇用求人の正社員求人転換への働きかけ
  - 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
  - 問題事案の把握、迅速な対応のための職業安定部及び労働基準部並びに労働基準監督署・ハローワークの積極的な連携
  - ハローワーク求人ホットラインの周知
- d 業務推進・改善のための体制等
  - キャリアコンサルティング研修等の推進による職員の専門性の向上

- 基本業務に係る定期的な点検の実施による利用者サービスの向上
- (イ) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
  - a 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
    - 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」における求人情報の提供及び職業相談・職業紹介の実施
  - b 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力
    - ハローワークが所有する求人・求職情報のオンライン提供に係る取組の推進
- (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。

  - 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） 19,228 件以上
    - ② 充足件数（常用、受理地ベース） 18,796 件以上
    - ③ 雇用保険受給者の早期再就職件数 5,901 件以上
  - ハローワークに対する利用者の信頼を向上させていくためには、主要指標の向上だけではなく、利用者の視点に立ったサービスの向上を継続的に実施していくことが重要であるため、マッチング業務の質を測定する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 求人に対する紹介率 17.0%以上
    - ② 求職者に対する紹介率 17.5%以上

## (2) 女性の活躍推進等

### 【課題】

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し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。また、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくためには、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進の実効性を高めるためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「女性の活躍推進企業データベース」による情報公表を行うよう働きかける必要がある。

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。

【今後の取組】

**ア 女性の活躍推進**

- (ア) 女性活躍推進法の実効性確保等
  - 女性活躍推進法の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」認定の取得促進
- (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) 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関係の紛争解決の援助
  - 相談者のニーズに応じた男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助又は調停制度の利用促進

**エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進**

- 家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種助成金制度を活用した個々のニーズに即した就業支援
- 「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

**オ 女性のライフステージに対応した活躍促進**

- マザーズコーナー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

### (3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

#### 【課題】

男女を問わずすべ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、個々の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。

また、女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状があることから、女性の活躍を推進するためには、男性の育児休業取得等を促進する必要がある。

さらに、労働者が子どもを産み育てながら働きやすい職場環境を整備するため、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届出の履行確保や「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

#### 【今後の取組】

##### ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

- 育児・介護休業法の周知徹底及び法に沿った規定整備の促進
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件の周知
- 関係機関と連携した介護休業制度の周知

##### イ 男性の育児休業取得等の促進

- 「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」等、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知

##### ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

- 両立支援等助成金の効果的な活用
- ポータルサイト「両立支援のひろば」の活用促進

##### 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

### (4) 外国人材受入れの環境整備等

#### 【課題】

平成31年4月より新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を

雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、外国人労働者の適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生の確保を図る必要がある。

【今後の取組】

- 事業主に対する外国人雇用状況届出制度や雇用管理指針の周知・啓発、適正な雇用管理のための相談・指導の取組
- 不法就労等外国人労働者問題地方協議会、愛媛県外国人問題対策協議会、外国人生活支援ネットワーク会議等を通じ、地域の課題の共有、関係機関との連携の確保・強化への取組

(5) 障害者の活躍促進

【課題】

法定雇用率が改正されたことを踏まえ、民間企業及び公的機関等への障害者雇用に向けた支援を実施する必要がある。

雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る事務等について、引き続き適切な実施に取り組む必要がある。

障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて働くことが普通である社会を目指していく必要がある。

中小企業及び障害者雇用ゼロ企業を対象に障害者のマッチングを向上させる必要がある。

【今後の取組】

ア 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 障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の提供に係る事業主支援

- 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の雇用促進及び職場定着支援の実施
- 「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 中小企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

## (6) 高齢者の就労支援・環境整備

### 【課題】

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なか、今後は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。

### 【今後の取組】

#### ア 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歳超雇用推進プランナー」等による相談・援助サービス、「65歳超雇用推進助成金」等支援制度の積極的活用促進

#### イ 高齢者に対する再就職支援の強化

- 高齢者の専門相談窓口「生涯現役支援窓口」の拡充による、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（生涯現役起業支援コース）の積極的な周知

#### ウ 地域における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」において、高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施
- シルバー人材センター事業の効率的な推進と適正な運営についての指導



## (7) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

### 【課題】

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を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（以下「ユースエール認定制度」という。）等の取組を、引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を、引き続き適正に実施する必要がある。

新卒者等については、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、大学生等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、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する大学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等も依然として存在している。

### 【今後の取組】

#### ア 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」等の取組促進
- ユースエール認定制度及び認定企業の若者への情報発信と重点的なマッチング支援
- 学卒ジョブサポーターによる大学等への出張相談、セミナー開催、担当者制による個別相談等就職支援の充実・強化
- 正社員求人に限定した就職面接会、高校3年生対象就職ガイダンス、企業担当者と高等学校進路指導担当教諭との情報交換会等の開催
- 愛媛新卒応援ハローワークの周知・広報、職種や就職地等多様なニーズを持つ学生の愛媛新卒応援ハローワーク等への適切な誘導
- 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支援の強化
- 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強化
- 高校1・2年生に対する高校内企業説明会の実施等による職業意識形成支援の積極的推進
- 就職後の職場定着に向けた支援の強化

#### イ 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、わかもの支援窓口による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

充実化

- 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

## (8) 重層的なセーフティネットの構築

### 【課題】

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、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、雇用保険受給資格者（以下「受給者」と言う。）には、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定を行うなど確実な運用を図る必要がある。また、受給者の再就職に関し、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう支援していくことが重要である。

公的職業訓練について、職業訓練が必要な者に対して、訓練受講前から就職まで一貫した支援を行うことで、訓練受講生の就職可能性を高める必要がある。

### 【今後の取組】

#### ア 雇用保険制度の安定的運営

##### (ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

- 被保険者資格の取得又は喪失の確認等各種手続きの適正な審査の実施

##### (イ) 受給者の早期再就職の促進

- 求職活動実績の確認における早期再就職に向けた課題の特定、解決の支援
- 再就職手当等の就職促進給付及び就職支援セミナーの活用促進

##### (ウ) 不正受給の防止

- 雇用保険受給資格者説明会等における雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導による不正受給防止の啓発及び各種届出書類の厳密な審査及び確認

##### (エ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

- 雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届、高年齢雇用継続基本給付金等の電子申請の利用促進
- 雇用保険電子申請事務センターにおける迅速な処理の推進
- 社会保険労務士及び労働保険事務組合等への利用勧奨

##### (オ) マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

- マイナンバーの適切な取得及び漏えいを防止するための必要な安全管理措置等の徹底

#### イ 公的職業訓練を活かした就職支援

(ア) 適切な受講あっせん

- 職業訓練の受講により就職可能性を高めることができると思われる求職者に対する積極的な周知、誘導及び受講勧奨
- ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施

(イ) 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

- 訓練受講者の適切な状況管理を基にした、訓練修了前から就職まで一貫した支援

## (9) 人材育成の強化

### 【課題】

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を決定し、積極的な広報活動を実施してきたところであるが、ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のためのさらなる広報を行う必要がある。

国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、地域の関係機関と連携を図り、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模を設定する必要がある。

公的職業訓練においては、その担い手としての民間教育訓練機関が果たす役割が大きくなっており、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスの質の向上を図る必要がある。

### 【今後の取組】

#### ア 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

- 訓練ニーズの把握及び訓練関係機関への体系的な情報提供
- 訓練ニーズ等を踏まえた総合的な地域職業訓練実施計画の策定

#### イ 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

- 「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」の周知・広報
- 「公的職業訓練に関する職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」制度の普及・活用促進

#### ウ 人材開発支援助成金の活用促進

## (10) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新

### 【今後の取組】

- 2020年1月から段階的に実施するハローワークの業務・システムの刷新を見据えた、これまで以上の利用者本位の職業紹介業務のサービス提供が可能となる環境整備と職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上

#### (11) 統計調査の不適切な取扱いに係る対応について

##### 【今後の取組】

- 毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを、一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、雇用調整助成金の追加給付の適切な対応

## 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

#### 【課題】

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。

#### 【目標】

未手続事業の目標値として平成27年度比で2割削減：約1,260件

- 目標成立件数：30年度実績以上  
(成立件数：29年度757件、30年度710件(2月末現在))
- 労働保険料の収納率：全国平均以上(29年度：(全国)98.7%、(愛媛)98.0%)

#### 【今後の取組】

##### ア 未手続事業一掃対策

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確か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、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。

さらに、滞納事業場に対する納付督促を弁護士法人等に業務委託し、効率的な滞納整理に取り組む。

また、あらゆる機会を通じて、口座振替納付制度の利用勧奨を行い、一層の利用促進に取り組む。

## (2) 電子申請の利用促進等

### 【課題】

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きコストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続き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・公表された省基本計画（平成30年3月末に一部改定）では、労働保険関係手続きについて、電子申請の利用促進を行政手続きコスト削減の最優先施策として掲げていることから、電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

### 【今後の取組】

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対応

### 1 計画的・効率的な行政運営

#### (1) 計画的な行政運営

労働局は、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ため、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、行政運営方針等に基づき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。

### (3) 行政事務の情報化への対応

労働局、労働基準監督署及びハローワークが所掌する各種申請・届出等の手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービス性の向上を図る。

また、情報セキュリティに関しては、全職員を対象とした研修を実施することにより、情報セキュリティを確保する。

### (4) コスト削減の取組

労働局、労働基準監督署及びハローワークの運営に必要な経費のコスト削減については、従来実施してきたところであるが、職員一人ひとりが、経費削減の視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策等に関する意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

## 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緊密な連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を効果的に実施していくためには、地域の行政ニーズを的確に把握するとともに、地方自治体及び労使団体等地域団体と緊密な連携を図ることが重要である。このため、雇用統計等の情報提供を行うほか、意見交換等を通じて連携が深まるよう努める。

### (2) 雇用対策協定等の推進

雇用対策協定については、国と地方公共団体との連携を総合的に規定するとともに、地方公共団体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を可能とするものであることから、積極的に締結を図る。

- 愛媛県と締結した愛媛県雇用・人材確保対策協定、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及び事業計画に基づく総合的な雇用対策の実施
- 愛媛県との連携で「ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー」、松山市との連携で「松山市福祉・就労支援室」において就労支援を一体的に実施
- 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」の円滑な運営

### (3) 積極的な広報の推進

労働行政の推進に当たっては、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が重要であることから、マスコミ、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 行政文書及び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

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、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。また、労働行政で保有する個人情報は、秘匿性の高い情報であることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行う。

#### (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ては、「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を効果的に運営し、法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。
- 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は、原則、採用後 1 か月以内に公務員倫理・法令遵守等に関する研修の実施。

## (2) 行政サービスの向上等

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。

また、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。