

ひと、くらし、みらいのために



令和3年度

# 労働行政運営方針

厚生労働省 愛媛労働局



## 目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
1	社会経済情勢	1
2	雇用をめぐる動向	1
3	労働条件等をめぐる動向	3
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	4
第3	ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	5
1	雇用の維持・継続に向けた支援	5
2	業種・地域・職種を越えた再就職等の促進	5
3	非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援	7
4	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	8
5	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	9
6	高齢者の就労・社会参加の促進	10
7	障害者の就労促進	11
8	外国人に対する支援	12
9	派遣労働者の雇用の安定等	12
10	雇用保険制度によるセーフティネットの構築	12
第4	ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	13
1	「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	13
2	ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	13
3	最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	19
4	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	20
5	総合的なハラスメント対策の推進	21
6	治療と仕事の両立支援	22
第5	労働行政の展開に当たっての基本的な対応事項	22
1	計画的・効率的な行政運営	22
2	地域に密着した行政の展開	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
4	綱紀の保持、行政サービスの向上等	24



## 第1 労働行政を取り巻く情勢

### 1 社会経済情勢

県内の経済情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響により、全体として弱い動きが続いている。（「最近の県内経済情勢 - 令和3年1月分 -」：愛媛県産業政策課）

新型コロナウイルスの感染拡大から1年たち、ウィズコロナの長期化は、個人消費の急速な減少とともに、宿泊、飲食、観光、旅客運輸、小売、製造、貨物運輸等幅広い業種で、経済活動が落ち込んでいる。さらに緊急事態宣言の再発令により、対象地域外である当県においても、景気の下振れリスクが高まっている。景気がどこまで悪化するかは見通せない状況であり、今後、感染拡大の長期化で、事業縮小、廃業・倒産、解雇・雇止め、新卒採用の絞り込み等の動きが増えれば、景気が一段と冷え込むリスクがある。

さらに、県内の人口は、昭和60年の153万人をピークに減少に転じ、令和3年1月1日現在の推計人口は132.4万人にまで減少している。平成10年からは死亡数が出生数を上回る「自然減」の状態となっており、既に本格的な人口減少時代に突入している。65歳以上の高齢者の増加が続く一方で、生産年齢人口（15歳～64歳）は減少が続いており、若年人口（15歳未満）も減少するなど、少子高齢化も進展している。これらの要因としては、出生率の低下と人口の県外流出が挙げられている。（愛媛県・人口等基本集計結果の概要）

以上から、新型コロナウイルス感染症の社会・経済に与える影響を注視しつつ、雇用の安定に取り組む必要がある。また、人口減少・少子高齢化の進行は、人手不足・少子化を深刻化させ、地域経済の停滞にも繋がる。働き手の確保とともに、一人ひとりの労働生産性を高めることにより地域の活性化に繋げ、地域の活力を維持・発展させていく必要がある。

### 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、平成31年4月から5月にかけて過去最高の1.68倍を記録したが、その後は新型コロナウイルス感染症等の影響により下降を続け、1.2倍前後で推移している。

また、令和2年の有効求人倍率の年平均は1.33倍（前年比0.31ポイント低下）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、新規求人数は主な産業の全てにおいて前年同期の水準を下回っている。新規求職者数は、新型コロナウイルス感染症等の影響もあり、令和2年6月から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、令和元年12月には1.31倍となり、過去最高値を更新したが、

新型コロナウイルス感染症等の影響によりその後は低下が続き、令和2年8月には0.98倍となり、1倍を割り込んだ。

総じて令和2年は、新型コロナウイルス感染症により、社会・経済活動に甚大な影響が及び、雇用面でも厳しい状況が続いた1年となった。今後の雇用情勢についても、求人倍率の低下幅は縮小しているものの、コロナ禍の中、先行きが不透明な状況である。

## (2) 若者・高年齢者の雇用状況

### ① 若者の雇用状況

令和3年3月新規学校卒業予定者の就職内定率をみると、令和3年1月末現在、高校は94.1%（前年比0.4ポイント上昇）、高専は98.2%（前年比0.7ポイント低下）、短大は66.6%（前年比13.9ポイント低下）、大学は84.4%（前年比3.4ポイント低下）となっている。新型コロナウイルス感染症の影響により、特に短大生については、実習時期の遅れや県外での就職活動が困難であったことなどから内定率が大幅に低下しているが、高校、高専、大学については例年並みに推移している。

### ② 高年齢者の雇用状況

令和2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（238,669人）のうち、60歳以上の常用労働者数は34,567人で14.5%を占めている。年齢階層別に見ると、60歳～64歳が18,967人、65歳～69歳が10,231人、70歳以上が5,369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241,618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いる。

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。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。

また、就業構造基本調査によると、愛媛県の女性雇用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。

## (4) 障害者の雇用状況

令和元年度に障害者がハローワークを通じて就職した件数は1,260件と前年度比5%減となったが、手帳を所持しない発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等の障害者については、44.3%増と高い伸びを示した。令和2年

度上半期では、就職件数 520 件で前年同期比 22.8%減の状況である。

また、令和 2 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 2.29%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 47.2%と前年度比 0.9 ポイントの増加となっている。

#### （5）外国人の雇用状況

令和 2 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、1,818 事業所で前年比 8.4%増、外国人労働者数は 10,430 人で前年比 6.6%の増となり、ともに 7 年連続の増加となった。国籍別にみると、ベトナムが最も多く、外国人労働者数全体の 34.2%を占め、同 28.1%の中国を上回った。在留資格別にみると、「技能実習」が全体の 67.7%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の割合が 63.4%で、全国 1 位となっている。

なお、平成 31 年 4 月に創設された「特定技能」の在留資格者は 94 人である。

### 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（以下「監督署」という。）が令和 2 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 231 件と、前年比 7.6%の減少となった。

令和 2 年度の愛媛県内における総合労働相談件数（令和 2 年 12 月末現在）は 11,152 件で、そのうち個別労働関係紛争に関する相談件数は 2,602 件となっている。個別労働関係紛争を相談内容別にみると、いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメントを含む）が最も多く、次に自己都合退職、解雇・雇止め、労働条件の引き下げの順となっている。

#### （2）労働時間・賃金の状況

令和元年の愛媛県内の規模 5 人以上の事業所における年間総実労働時間は、

1,696 時間（前年：1,738 時間）      全国：1,669 時間

常用労働者からパートタイム労働者を除いた一般労働者については、

1,999 時間（前年：2,023 時間）      全国：1,978 時間

となっている。このように、愛媛県の労働時間は減少してはいるものの、全国平均に比べると、まだ長い状況にある。その要因としては、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いこと、年次有給休暇の取得率が低いことなどが

あげられる。

「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 6.0%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、令和元年における常用労働者全体の一人あたり名目賃金は、267.9 千円と前年比 -2.1%となり、4 年連続の減少となった。

一方、愛媛県最低賃金は 8 年間で 139 円上昇し、令和 2 年 10 月 3 日に時間額 793 円に改定された。「令和 2 年度最低賃金基礎調査」によると、影響率は 6.5%で、昨年 の 11.3%から下がったものの 8 年前の 1.8%からは大きく上昇している。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、令和元年度の監督指導で把握した結果では、全体の 97.0%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 2 年の愛媛県における休業 4 日以上 の死傷者数（以下「死傷者数」という。）の発生状況（令和 3 年 1 月末現在）は、死傷者数は 1,465 人と前年同期比で 16 人（+1.1%）増加している。このうち、死亡者数は 11 人となり、前年同期比で 4 人（-26.7%）減少した。

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 29 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 3 年目の令和 2 年目標である死亡者数 9 人以下、前年比死傷者数 3.4%以上減少に対し、令和 3 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 29.1%を占めており、特に第三次産業では 35.5%を占めている。

愛媛県における令和元年度の石綿関連疾患の労災請求件数（確定値）は 20 件と、前年度に比べ 7 件の増となった。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、2 件であった。

## 第 2 総合労働行政機関としての施策の推進

総合労働行政機関として機能し、国民からの期待に応えるためには、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情報共有し、労働局内外の調整を図り、労働局及び監督署・ハローワークと一体となって施策を進めていく。



また、総合労働相談コーナーにおけるワンストップの対応のほか、集団指導・説明会等の労働局及び監督署・ハローワークによる合同開催など、重点課題の効果的・効率的な方策を講じていく。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大による社会・経済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。

### 第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

#### 1 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要がある。

- 雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援
- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金により休業手当の支払いを受けられなかった労働者を支援
- 産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援
- 産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進

#### 2 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を越えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワークによる再就職支援等を強力に押し進める必要がある。

また、刷新されたハローワークシステムを効果的に活用し、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

##### (1) ハローワークにおける求職者に対する就職支援の更なる強化

- ハローワークのマッチングを促進するために、就職件数（常用）、充足件数（常用、受理地ベース）、雇用保険受給資格者の早期再就職件数をPDCAサイクルを活用して進捗、管理

【目標】	就職件数（常用）	15,920件
	充足件数（常用、受理地ベース）	15,500件
	雇用保険受給資格者の早期再就職件数	5,285件

- ポリテクセンターや産業技術専門校の公共職業訓練、民間教育訓練機関等の求職者支援訓練を通じて、職業スキルや知識の習得を推進

- ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制による再就職支援計画の作成・実施
  - 求職者担当者制によるきめ細やかな就職支援
  - 職業情報提供サイト（日本版 0-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援
  - 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
  - オンラインによる職業相談・職業紹介、セミナー、面接会等の実施
- (2) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援
- 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援
  - 就労経験のない職種を希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）
- (3) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実
- 雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓を実施
  - 求人充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実
  - 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強化
  - 求人担当者制の実施、ミニ面接会・ミニ会社説明会の実施
  - 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
- (4) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
- 愛媛県との一体的実施事業実施施設として設置している「ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー」における県の雇用対策と連携した職業相談・職業紹介の実施
  - 松山市との一体的実施事業実施施設として設置している「福祉・就労支援室」における松山市の福祉政策と連携した職業相談・職業紹介の実施
  - 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」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
  - 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ターン就職の促進及び生活関連情報の提供等
  - 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地域（宇和島市、西予市）との連携強化

- 地方自治体が行う無料職業紹介事業への協力

(5) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

- ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進
- 新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページの開設・活用促進
- 支援が必要な求職者には、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供
- 求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問
- 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

3 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練を含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

(1) 非正規雇用労働者の就職支援

- 就職支援ナビゲーターによる担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化
- 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等に、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訓練を推進
- 職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版0-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供し、職業理解を深める支援を実施
- 職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進
- 中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成金（中途採用等支援助成金）の周知を行い、中途採用の拡大を促進

(2) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

- 松山市に設置している常設窓口「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
- 就職後の職場定着支援の強化
- 新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援の強化

- 生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者等の雇入れ及び継続雇用を促進

(3) 新規学卒者等への就職支援

- 第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者等や卒業後3年以内の者を対象に、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の担当者制によるきめ細かな個別支援を実施
- 就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施
- 大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、就職実現までの一貫した支援を強化

(4) フリーターへの就職支援

- 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の担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援
- 地域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

(5) 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

4 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。そのため、職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

- 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野（障害福祉分野も含む）における人材確保を支援
- ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援等を実施

(2) 人材不足分野のマッチング

- ハローワーク松山の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実
- 医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のミニ面接会・ミニ会社説明会の開催などマッチング支援を強化
- 「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、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マッチング支援

を実施

## 5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばとなっているが、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、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している。そのため、就職氷河期世代の抱える課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地方自治体や関係団体等地域一体となって「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を中心に3年間で正規雇用者を2,700人増やすことを目標とし、各取組を継続的に推進する必要がある。

### (1) 就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

- 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・状況を踏まえ、専門担当者によるチーム支援を実施
- 就職支援ナビゲーターが個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談を実施
- 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
- 事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を促進
- 安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）し、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進
- 地域若者サポートステーションと連携し、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施

### (2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

- 本省が業界団体等に委託して実施する訓練と職場体験等を組み合わせ、安定就労につなげる「短期資格等習得コース」の活用促進を図り、正社員就職を支援
- 職業訓練受講給付金の給付等、安心して受講できるよう支援

### (3) えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等

- 官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会等を実施

- 就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援の実施
- 新たな雇入れ等に係る好事例の収集・発信等による機運の醸成
- 各種支援策について、インターネット上に応援サイトを開設するなど、ホームページやSNSを活用し、支援が必要な方に情報を届けるための広報を展開

## 6 高齢者の就労・社会参加の促進

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、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歳までの雇用確保措置や、令和3年4月1日より施行された、70歳までの高年齢者就業確保措置（努力義務）を講じる取組を進めることが重要である。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年齢求職者等に対する再就職支援が必要である。

- (1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年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、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援の実施
  - 65歳超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の実施
- (2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などの再就職支援の充実・強化
  - 松山、今治、宇和島の各ハローワークの「生涯現役支援窓口」を中心とした65歳以上の重点的な再就職支援の実施
  - 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の強化
  - 産業雇用安定センターが行う「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」との連携強化
- (3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援
  - 「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）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置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
- (4) 高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図るための多様な就業機会の確保
  - シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズのマッチングや、「新しい生活様式」を踏まえた就

業機会の確保と創出を行うための取組を実施し、ウィズコロナ時代にあった生きがい就業の実現に対する指導・援助

- 高齢者の就業促進に資する事業を幅広く実施する「生涯現役促進地域連携事業」（連携推進コース、地域協働コース）の推進

## 7 障害者の就労促進

令和3年3月1日に上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進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。

### (1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

- 障害者雇用ゼロ企業等に対するハローワーク所長等による訪問指導及び各種助成金制度の周知
- 障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業に対し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施
- 県と共同で作成した「障害者雇用率改善プラン」にもとづき経済団体等への働きかけを実施
- 特別支援学校が実施する技能検定の見学、合同就職説明会の開催などへの協力
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、障害者就業・生活支援センターによるオンラインによる支援を促進

### (2) 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

- 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
- 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
- 就職活動に際して専門的な支援が必要な発達に障害のある学生等に対して、大学等と連携して支援対象者を早期把握し、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援の実施
- 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進、トライアル雇用期間を最長6か月まで延長可能とする等の支援の充実

### (3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

- 公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進

- 障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等の実施

## 8 外国人に対する支援

近年増加している外国人労働者が、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。

### (1) 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、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

- 適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を実施
- 雇用維持のための相談・支援等を積極的に実施

### (2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

- 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、えひめ外国人生活支援ネットワーク会議等を通じた、地域の課題の共有、関係機関との連携の確保・強化への取組、外国人労働者に関する情報の提供・収集
- 中国語及びベトナム語の相談コーナーのより一層の周知

## 9 派遣労働者の雇用の安定等

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新が生ずる中、派遣労働者の雇用維持の確保を図るとともに、労働者派遣事業の適切な運営を確保する必要がある。

### (1) 雇用安定措置の履行確保の徹底

- 同一の組織単位に継続して1年以上派遣されることが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣法に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、派遣元事業主に対し厳正な指導監督を実施
- 令和3年4月1日より、雇用安定措置を講ずるに当たり、派遣労働者が希望する措置の内容を聴取等することが義務化されることについて、派遣元事業主等に対する周知及び指導監督を徹底

## 10 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制度の運用に当たり、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。



- 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
- 社会保険労務士会等に協力要請を行うなど電子申請の利用促進を図り、届出を迅速に処理(雇用保険重点3手続の電子申請率:12月末現在45.2%)
- 不正受給の防止

#### 第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

##### 1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

感染防止のため、「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、雇用によらない働き方や、副業・兼業が広がる可能性がある。そのため、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進や、労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」周知を図ることが必要である。

##### (1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

- 適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、ガイドラインに沿った事業主の取組の促進
- 愛媛働き方改革推進支援センターとの連携によるテレワークを実施する中小企業への支援
- 良質なテレワークを新規導入し、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する助成金(人材確保等支援助成金)の支給

##### (2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

- 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業への助成金(副業・兼業労働者の健康診断助成金)やガイドライン等の周知

##### 2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

##### (1) 職場における感染防止対策等の推進

労働者の感染予防・健康管理を徹底するため、職場における対策の徹底、配慮が必要な労働者等への対応等が必要である。

- 「職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策相談コーナー」を設置し、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策についての取組の推進
- 高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設などでの業務簡素化のための設備的対策に要する経費の補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知

## (2) 長時間労働の是正

働き方改革に取り組む中小事業者等に対する相談・支援の推進、労使の自主的な取組の促進によるワークライフバランスの推進が必要である。併せて、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ことが必要である。

- ① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援
  - 中小企業・小規模事業者に対する働き方改革推進支援助成金の利用促進
  - 働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた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助言・指導等の実施
  - 愛媛働き方改革推進支援センターによるワンストップサービスの実施、専門家派遣事業と連携した支援の実施
  - 県内5つの監督署に配置した「労働時間相談・支援班」による改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等の実施
- ② 勤務間インターバル制度の導入促進
  - 働き方改革推進支援助成金を活用した、長時間労働が懸念される企業等への勤務間インターバル制度の導入促進
- ③ 長時間労働の是正に向けた監督指導等
  - 時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場及び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適切な実施
  - 「過労死等防止啓発月間」(11月)の周知等を通じた、過労死等防止対策推進法等に基づく周知・啓発等の推進
  - 「労働条件相談ほっとライン」、ポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用の促進
  - 高校生・大学生等を対象にして、大学等が主催する労働法教育に係るセミナーや講義への講師派遣
- ④ 長時間労働につながる取引慣行の見直し
  - 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」防止のため、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」(11月)における集中的な周知啓発
  - 下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる事案について、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省への適切な通報

- ⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進
  - 年次有給休暇の取得促進に向けた時季指定義務の周知徹底や時間単位の導入促進
  - 「年次有給休暇取得促進期間」(10月)や、取得しやすい時季の集中的な広報

### (3) 労働条件の確保・改善対策

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。

#### ① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

- 大量整理解雇等に関する情報収集及び局内での情報共有に努め、局内で連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施し、併せて雇用調整助成金等の支援策の周知
- 企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応
- 企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

#### ② 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・定着に向けた指導等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
- 各種情報に基づく監督指導の実施
- ポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用等による労働基準関係法令の周知

#### ③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

##### 【外国人労働者】

- 技能実習生及び特定技能外国人について、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する重点的な監督指導の実施
- 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

- 技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案に対する、外国人技能実習機構等との合同監督・調査の実施

【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する的確な監督指導の実施
- 四国運輸局との相互通報制度の確実な運用、合同監督の実施
- 愛媛運輸支局及び愛媛県トラック協会との連携による「トラック輸送による取引環境・労働時間改善愛媛県地方協議会」の運営

【障害者である労働者】

- 障害者である労働者の法定労働条件の履行確保のための関係機関との連携、積極的な情報共有
- 障害者虐待等問題事案の発生防止及び早期是正を図るための事業主に対する啓発・指導

④ 「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

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

愛媛第13次労働災害防止推進計画の目標達成のため、重点業種を中心とした労働災害防止の取組が必要である。併せて、就業構造（高年齢労働者や外国人労働者の増加など）や、災害発生状況（転倒災害、腰痛、熱中症など）を踏まえた対策に取り組むことが必要である。

また、働き方改革の推進のための産業保健機能等の強化や、石綿使用建築物の解体工事の増加に伴う石綿ばく露防止対策等への取り組みも必要である。

① 愛媛第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

【目標】 死亡災害は、過去最少（平成26年10人）を更新する9人以下  
死傷災害は、令和2年比で5.5%以上の減少

- 第三次産業における安全推進者やリスクアセスメントの普及促進を通じた企業の自主的な安全衛生活動の促進
- 介護労働者の腰痛防止対策の促進
- 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進
- 建設業における墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進
- 製造業における機械災害の防止のため、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の促進

- 林業における伐木作業、車両系木材伐出機械作業時の労働災害防止対策の促進

② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

- 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等の適切な取組のための指導等
- 改正「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく健康保持増進への取組の推進、労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等の周知
- 愛媛産業保健総合支援センターが行う支援、研修、助成金等の周知

③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

- 化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、「ラベルでアクション」プロジェクトの推進
- 改正石綿障害予防規則の集団指導等による周知・指導、措置の徹底

④ 放射線障害防止対策の徹底

- 改正電離放射線障害防止規則に基づく眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施の徹底

（５）迅速かつ公正な労災保険の給付

近年、新規受給者数の増加・高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も増加している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中であっても、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。

① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

- 新型コロナウイルス感染症に係る労災補償給付の迅速・的確な労災認定
- 集団感染が発生した事業場について、労働者への請求勧奨の積極的な依頼

② 過労死等事案に係る迅速・的確な労災認定

- パワーハラスメント及び複数業務要因に係る認定基準の改正を踏まえた、迅速・的確な労災認定
- 労働局・監督署管理者の期限を付した具体的な指示や指導による進行管理の徹底

- 労災請求、調査及び認定の各段階での、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

③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

- 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に基づいた的確な労災認定
- 石綿関連疾患に係る補償（救済）制度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

(6) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

デジタル手続法により、行政手続の、原則、オンライン実施（行政手続件数の9割をオンライン化する方針）が示されたことから、電子申請の更なる利用促進を図る必要がある。（年度更新に係る電子申請率:15.7%）

また、労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業一掃対策の推進及び労働保険料の収納率の向上を図る必要がある。

① 電子申請の利用促進等

- 社会保険労務士会、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会、事業主団体等に対し利用促進に係る協力要請を実施
- 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

② 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

- 労働保険加入促進業務の受託者及び関係機関との連携による、未手続事業場の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨の実施

【目標】令和2年度実績以上の成立件数

- 加入勧奨に応じない未手続事業場に対する、積極的な職権による成立手続の実施

③ 収納未済歳入額の縮減

- 滞納事業場の組織的管理、対象の重点化（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）による、適正かつ実効ある滞納整理の実施

【目標】労働保険料の収納率で全国平均以上

（令和元年度全国平均98.90%、愛媛98.44%）

- 口座振替納付制度の利用促進

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

- 業務改善助成金の活用促進による賃金引上げの支援
- 愛媛働き方改革推進支援センターによるきめ細やかな支援
- 愛媛県よろず支援拠点と連携した、生産性向上や収益力向上等に取り組む事業主への支援

(2) 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえた地方最低賃金審議会の円滑な運営
- 使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等との連携による最低賃金額の改定等に係る使用者・労働者等への周知
- 最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等の実施

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保を図るための報告徴収等の実施
- オンラインを活用した説明会、先行企業の事例の収集・周知等による待遇改善を図る事業主の取組機運の醸成
- 愛媛働き方改革推進支援センターによる個別訪問支援、出張相談等、きめ細やかな支援

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

- 非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対する、キャリアアップ助成金による支援
- 無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底
- 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

の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（人材確保等支援助成金）

#### 4 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性活躍推進法の周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

##### （1）不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

- 「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」等の周知・啓発
- 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）や両立支援等助成金を支給し不妊治療のために利用できる特別休暇制度や両立支援に取り組む事業主を支援
- 不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援

##### （2）女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

- 一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表の義務について、令和4年4月1日から101人以上の事業主に拡大されるため、計画的な働きかけを実施し、一般事業主行動計画の策定・届出を促進  
【目標】年度内早期の100%届出
- 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進
- 本省実施の「中小企業のための女性活躍推進事業」の周知
- 「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用促進
- 母性健康管理措置の周知・徹底、特に「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知広報・活用の促進
- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する労働者に有給の休暇を取得させる事業主や学校等休業等があっても仕事と育児を両立できる職場環境を整備する事業主に対する助成金による支援

##### （3）子育て等により離職した女性の再就職の支援

- 子育て中の女性等に対する、ハローワーク専門窓口（マザーズコーナー）での担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- 仕事と家庭の両立ができる求人の確保等の推進

##### （4）男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

- ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保



- 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両立支援制度についての周知
  - 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に対する積極的な報告徴収・是正指導
- ② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備
- 男性の育児休業取得を促進のための育児休業の制度等の周知
  - 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ための両立支援等助成金の周知
- 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の連携による介護休業制度等の周知
  - 「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、両立支援等助成金の周知、支給を通じた、仕事と介護が両立できる職場環境の整備
- (5) 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等について届出等の徹底
  - 「くるみん」認定及び「プラチナくるみん」認定申請に向けた働きかけの実施
- 【目標】年度内に新規「くるみん」、「プラチナくるみん」認定件数  
5件以上

## 5 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、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。

### (1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

- 「職場のハラスメント撲滅月間」(12月)を中心に、集中的な周知啓発
- 事業主に対する助言・指導、紛争解決援助制度の活用を含めた迅速・丁寧な相談対応

### (2) ハラスメント対策取組支援

- 令和4年4月1日からの中小企業におけるパワーハラスメント防止措置の義務化に向けた説明会の開催
- 本省による委託事業(専門家による中小企業への個別訪問等による防

止対策取組支援)の活用を促進

- カスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知

## 6 治療と仕事の両立支援

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、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必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望するがん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

### (1) ガイドライン等の周知啓発

- 愛媛県地域両立支援チーム会議等の活動による「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」の周知、「愛媛“治療＋仕事＝両立”企業宣言」の宣言企業の拡大  
【目標】宣言企業5社以上
- 取り組み企業に対する助成金制度の利用勧奨

### (2) トライアングル型サポート体制の推進

- 愛媛県地域両立支援推進チームの活動を通じた横断的な取組の促進
- 愛媛県地域両立支援推進チーム等を通じた両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及
- 労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨
- がん患者等に対する就労支援のための、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院との連携による相談支援体制の拡充

## 第5 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

- 重点施策である雇用の維持、働き方改革の推進、就職氷河期世代に対する就職支援等に係る周知や協力要請のため、労働局・監督署・ハローワーク幹部による企業経営者への働きかけの実施
- 地域の実情を踏まえた現状把握による問題の抽出、課題・対応策の検討とその後の業務運営への反映のため、愛媛労働局組織目標の策定及び評価による進捗状況の的確な把握、実施状況の分析・検証等の実施
- 緊急な課題に対しては、必要に応じて部署を越えた応援体制を組み、組織的対応を実施

#### (2) 行政事務の簡素・合理化と業務運営の重点化・集中化

- 「愛媛労働局事務簡素・合理化検討委員会」での検討、協議結果を踏ま

えた行政事務の簡素・合理化

- 業務運営の重点化及び集中化による行政事務の効率化の推進

## 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

#### ① 地方自治体との連携

- 知事、首長、地方公共団体幹部職員等を訪問し、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強化
- 愛媛県と労働局、新居浜市とハローワーク新居浜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

#### ② 労使団体等関係団体との連携

- 「愛媛地方労働審議会」開催による公労使の意見のきめ細かい把握、行政運営への的確な反映
- 関係団体、有識者及び調査研究機関等との緊密な連携
- 政労使で構成される「愛媛働き方改革推進会議」を通じた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

### (2) 積極的な広報の推進

- 労働行政に対する理解と信頼を高めるための、労働局及び監督署・ハローワークにおける広報体制の強化
- 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の活用による、幅広かつ効果的な周知・広報の実施

## 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のため文書取扱規則に則した行政文書の取扱いの徹底
- 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」のルールの遵守
- 「電子決裁移行加速化方針」に基づき、文書管理システムによる電子決裁への移行の推進

### (2) 保有個人情報の厳正な管理

- 保有個人情報の適正かつ厳正な取り扱い、漏えい等の防止のための基本的な作業手順の徹底
- 「厚生労働省保有個人情報等管理規程」等に基づくマイナンバー等保有個人情報の厳正な管理の徹底

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

- 「情報公開事務処理の手引」等に基づく適正かつ円滑な運用

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

- 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等の遵守
- 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のための取組の推進
- 内部通報制度に基づく通報受付体制の周知・徹底
- 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
- 新規採用職員・非常勤職員に対する公務員倫理・法令遵守等に関する研修の早期実施（1か月以内）

(2) 行政サービスの向上

- 利用者の立場に立った懇切・丁寧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

(3) 災害対応の実施強化

- 南海トラフ地震等の災害に備えて「愛媛労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づく防災訓練等の実施
- 非常用の物資の備蓄及び適切な管理等、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