

令和7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、持続的・構造的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革を推進するとともに、働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現のために、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、
非正規雇用労働者への支援

第2 リスキング、ジョブ型人事（職務給）
の導入、労働移動の円滑化

第3 人手不足対策

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に
向けた取組



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)

愛媛労働局公式HP



愛媛労働局公式チャンネル YouTube



第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

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、非正規雇用労働者への支援

<課題>

最低賃金については、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続するとされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援など、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、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、引き続き、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転換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。

あわせて、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

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)

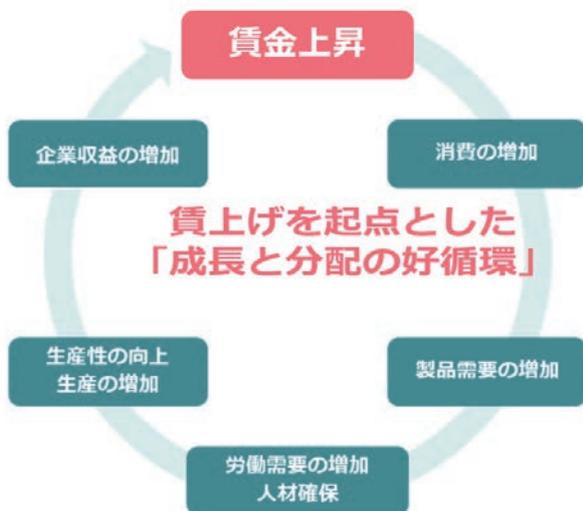


【愛媛県の最低賃金】

種別	最低賃金額 (1時間)	改正発効年月日
愛媛県最低賃金	956円	R6.10.13
特定最低賃金	パルプ、紙製造業	1,050円 R6.12.25
	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	1,049円 R6.12.25
	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	1,038円 R6.12.25
	船舶製造・修理業、船用機関製造業	1,070円 R6.12.25
	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>	956円 R6.10.13



最低賃金制度のマスコット「チェックマン」



愛媛県地方版政労使会議（愛媛働き方改革推進会議）

<取組>

(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

生産性向上や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保等を通じ、賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージ（設備・人への投資等による生産性向上への支援、正規・非正規の格差是正への支援、より高い処遇への労働移動等への支援）について周知を行う。

あわせて、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的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

最低賃金額の改正等について、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) 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。

(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への転換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おいて、「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設された「社会保険適用時処遇改善コース」のほか「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

「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。

事業主の皆さまへ 『働き方改革』に取り組む 中小企業・小規模事業者の皆さまを支援します!!

働き方改革推進支援センター

「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。センターでは、**労務管理の専門家が無料**で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取組(※)に関する個別相談やコンサルティングを実施しています。

働き方改革に取り組みたい中小企業・小規模事業者の皆さま、是非ご相談ください!

※その他働き方改革を広く支援する取組とは...

- ・男性の育児休業取得促進の取組支援
- ・仕事と育児や介護の両立支援
- ・職場におけるハラスメントの防止措置の取組
- ・良質なテレワークの定着促進
- ・多様な正社員制度の導入支援
- ・兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた支援

など多様な働き方の実現に向けた取組に対応しています。

パートタイム有期雇用労働法 キャラクター「バゆう」ちゃん

多様な働き方の実現応援サイト

(5) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、令和6年4月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者の方々や事業主に、パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・啓発を図る。



第2 リスキング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

1 リスキ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行くこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化するなか、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、愛媛県内に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) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進



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、令和6年10月から給付率が引上げられた教育訓練給付制度について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図る。

改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな制度が令和7年10月に創設・施行予定であるところ、円滑な施行に向けて周知を図る。

（2）愛媛県地域職業能力開発促進協議会の活用

労使団体、訓練・教育訓練機関、職業紹介事業者等関係機関を参集し、愛媛県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付制度における指定講座の拡大について協議する。

地域の人材ニーズや検証を踏まえ、愛媛県、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部及び愛媛労働局が一体となって愛媛県職業訓練実施計画（総合計画）を策定し、地域ニーズに適した人材育成を図る。

協議会の下に設置しているワーキンググループで、「デジタル分野」での訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進の検討などを行い、効果的な人材育成を進めていく。



（3）労働者のキャリア形成やリスキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

キャリア形成・リスキリング推進事業では、引き続き、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。

当該事業が効果的に実施されるよう、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。

（4）求職者支援制度の活用促進



雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、労働局及びハローワークにおいては、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

（5）公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野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」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。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により受講につなげるとともに、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の実現を図る。

(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。また、人材開発支援助成金「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、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行うほか、全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。

2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

<課題>

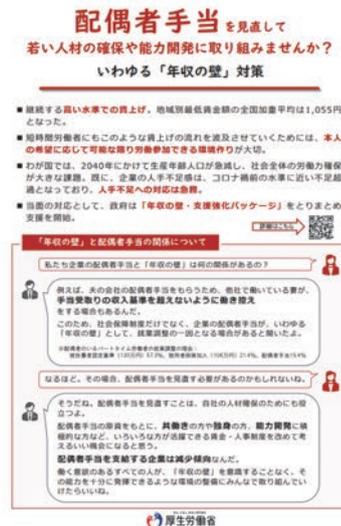
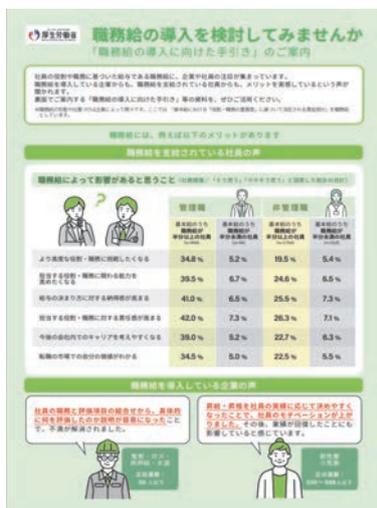
三位一体の労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

また、配偶者手当については、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) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知

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。



(2) 「ジョブ型人事指針」の周知

企業におけるジョブ型人事の導入に資するよう、令和6年に公表された「ジョブ型人事指針」の紹介・周知等を実施する。

3 成長分野等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、愛媛県は、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) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

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、「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の積極的な周知を行っていく。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。



(2) 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等への労働移動の円滑化

就職困難者を、「成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主」又は「雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主」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、事業主への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、就職困難者を対象とした成長分野等への円滑な労働移動や賃上げを促進する。

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、オンラインによる業務を全国のハローワーク等で実施可能とすることとし、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から全国のハローワークにおいて適切な運用を進める。また、ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援（IT資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等やキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、キャリアアップや転職に向けた相談支援を充実する。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS等を活用し、周知・広報に取り組む。

(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」を締結している宇和島市、西予市、大洲市において、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、「雇用対策協定」の締結を行っていないその他の市町についても、締結を促進し、地域の実情に応じた適切な支援を行う。また、希望する地方公共団体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一体的に実施する。

市町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市に対して適切な支援を行う。

第3 人手不足対策

1 人手不足対策

<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、求人条件の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・警備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、人材確保対策推進協議会の場合も活用し、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。



(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

(4) 雇用仲介業者（職業紹介業者、募集情報等提供事業者）への対応

『「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。

雇用仲介事業については、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加し、また募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化について、適切に履行されるよう、取り組む。

また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介業者に法違反が認められた場合には、適切に指導するよう徹底する。



医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の経営者・人事担当者の皆さまへ

人材紹介会社の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

職業紹介サービスの法令違反に関する相談は

労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

<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。65歳から70歳までの高齢者就業確保措置を講じている企業の割合は3割程度であり、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。

令和6年4月から法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月から除外率の10ポイント引下げが実施されたところであり、改正障害者雇用促進法の円滑な実施とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

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、コミュニケーション能力の向上、労働条件等の相談・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。

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、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者がいることから、令和6年度までの5年間にわたって支援を行ってきた。令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する」とされたところであり、今後は、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題（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つつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

新規学卒者等においては、令和6年3月卒の大学生の就職率が97.0%と高水準を維持する一方で、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引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、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) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して働くための職場環境の整備等

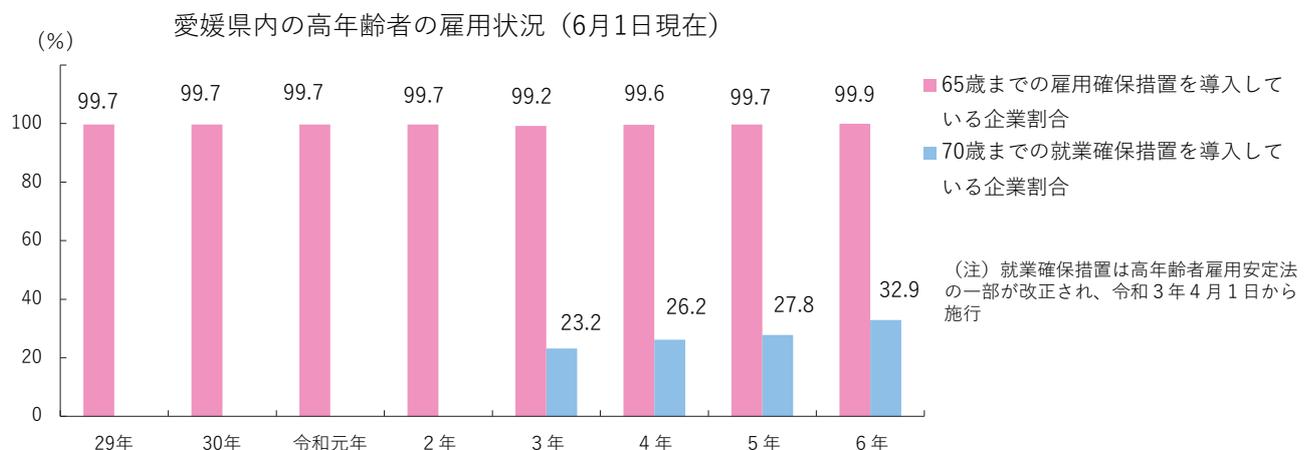
① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援

65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

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。

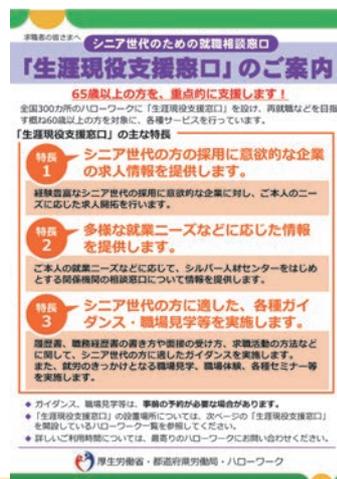
② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

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、就労経験や高齢期の多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化等、総合的な就労支援を実施する。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「高年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、自治体を中心となり地域の様々な機関が連携して高齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」の推進を図る。



(2) 障害者の就労支援

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

障害者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40.0人未満規模企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に障害者雇用ゼロ企業をはじめ、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。愛媛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就業面及び生活面における一体的な支援を実施する障害者就業・生活支援センターとの連携を図る。

② 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者（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）の実雇用率算定について、引き続き、事業主、関係機関に周知する。

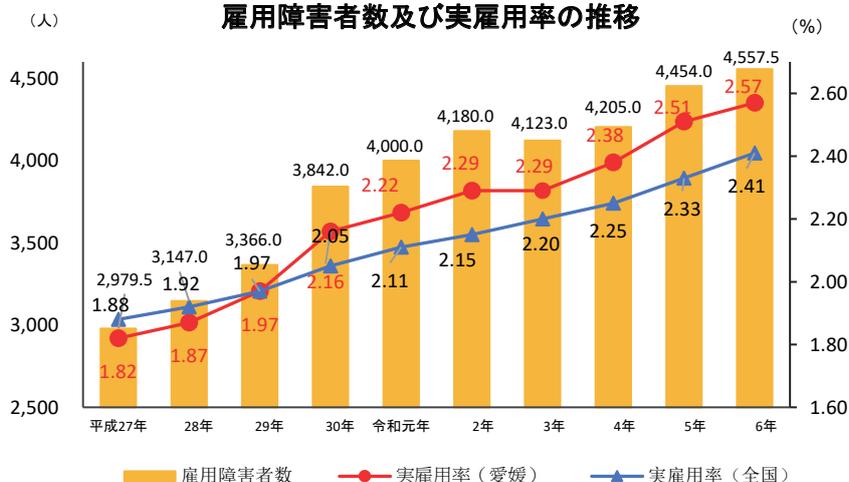
また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、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。また、障害者の職業訓練について、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、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。



雇用障害者数及び実雇用率の推移



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。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(3) 外国人求職者への就職支援等

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 労働基準監督署、ハローワークにおける相談・就職支援の実施

外国語で対応できる相談員を労働基準監督署に配置することで、外国人労働者向けの労働条件等の相談・支援体制を整備する。また、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。

イ 外国人就労・定着支援事業の実施

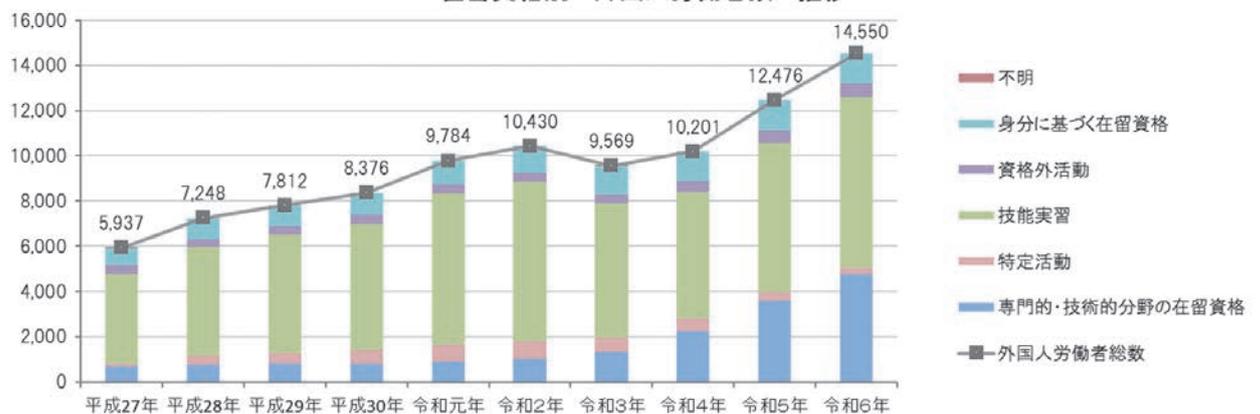
身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就労・定着支援を実施する。



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や労働局及びハローワークによる事業主向けの外国人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制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

在留資格別の外国人労働者数の推移



(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、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、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。

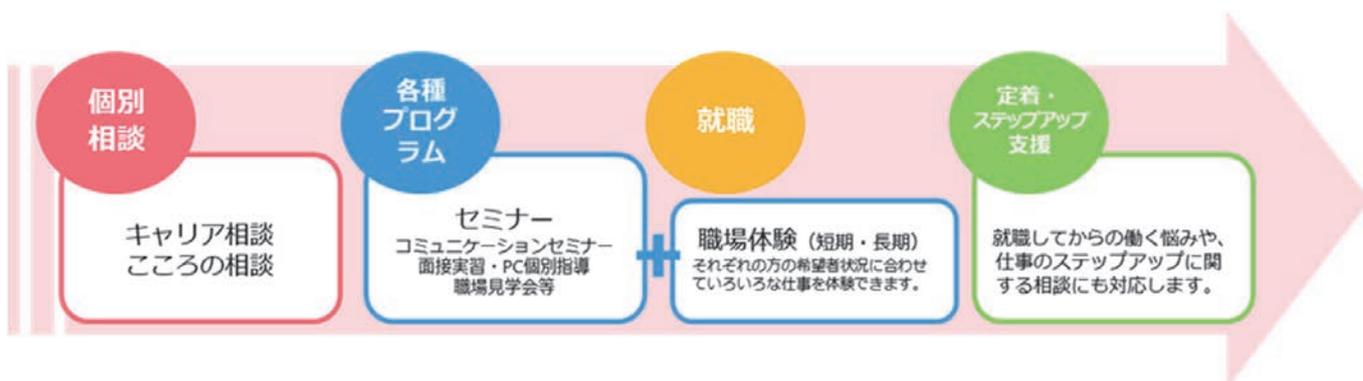
(5) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難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、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

(6) えひめ若者サポートステーションにおける若者無業者等への就労支援

えひめ若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労にあたって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。



(7) 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。

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6年12月末現在、愛媛県内の23企業を認定）



(8) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻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、給付業務では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、適用業務で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。

本年1月から全所で実施しているオンライン失業認定については、可能な限り早期に全所で通常の失業認定の事務処理方法の一つとして定着するよう、業務フローの検証を行いつつ適切な運用に努め、行政サービスの向上の観点からさらなる取組を進めていく。

さらに、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しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上やハローワークにおける事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進する。特に、本年1月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組む。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

2 女性活躍推進に向けた取組み促進等

<課題>

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職割合もその水準は低いといった課題がある。そのため、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の情報公表を契機として女性活躍推進をより一層進める必要がある。

<取組>

(1) 女性活躍促進法等の履行確保及び男女間賃金格差に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

男女の賃金差異は、募集・採用、配置・昇進等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図る。また、常用労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「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ほか、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を目指した企業の取組を推進するため、愛媛県の実施する「ひめボス認証制度」とも連携し、企業に対する周知や個別支援を実施する。

女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。



(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実施

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズコーナー）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とともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。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) 女性の健康問題に取り組む事業主への支援等



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、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「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。あわせて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための支援を行う。

また、働く女性の母性健康管理措置等について、パンフレット等を活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知並びに母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を行う。

3 総合的なハラスメントの防止

<課題>

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向にあるほか、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の相談は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメント等が社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、労働施策総合推進法の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。さらに、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

<取組>

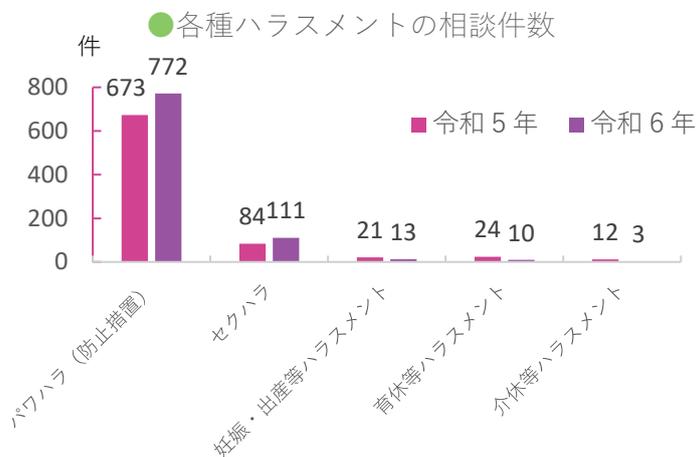
(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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、事業主に対して、本省で委託する事業主・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（研修動画や判例）の活用促進を図る。

■ ハラスメント対策取組支援の状況

● 令和6年 ハラスメントに関する紛争解決援助等の実績



	労働局長の紛争解決援助	紛争調整委員会による調停
労施策総合推進法	26件 (11件)	3件 (8件)
男女雇用機会均等法	1件 (0件)	1件 (0件)
育児・介護休業法	2件 (2件)	0件 (1件)

※()内の件数は前年分の実数である



(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント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。

また、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」の周知徹底やウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）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に関する周知啓発の実施

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。労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

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、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、他方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。

仕事と育児等の両立については、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）において、令和7年までの男性の育児休業取得率の政府目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの同目標を85%とすることが示されており、掲げられた政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、令和7年4月から段階的に施行される、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保等により、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。

また、各企業において、多様な正社員（短時間正社員、勤務地限定正社員等）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

<取組>

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、十分に理解されるよう周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

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や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、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、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（イクメンプロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、男性労働者が育児休業等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を両立しやすい職場環境の整備を図る。



③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和7年4月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行されたことから、円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組む。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について十分に理解されるよう周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

また、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等を取得・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。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について十分に理解されるよう周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

あわせて、一般事業主行動計画の策定等については、義務企業の届出等の徹底を図るとともに「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。



⑥ 不妊治療と仕事の両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の取得を支援するため、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業の「両立支援担当者等向け研修会」の活用を勧奨する。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフ・バランスの促進

① 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする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 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加され、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。

③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等への際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

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。

④ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

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、犯罪被害者等の被害回復のための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。

⑤ 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や地方版政労使会議については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の照会等を行うなど、機運の醸成に努める。

なお、賃金の引上げを議題とする会議については、機運の醸成の観点から、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性、実態（業種別を含む）のほか、隘路等の課題（価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等）及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫する。

5 フリーランス等の就業環境の整備**<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、令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図る必要がある。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

<取組>**(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等**

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上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」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働保険適用徴収室への情報提供を徹底する。

(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行され、今まで労災保険の特別加入の対象となっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。

6 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職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

また、令和6年度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、自動者運転の業務等（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）の中には取引慣行など、個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られることから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する上限規制等の周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

さらに、愛媛第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、高年齢労働者等の労働災害防止対策、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等の重点事項等について取り組んでいく必要がある。

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、セミナーの実施など、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、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。



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、改正後の改善基準告示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、きめ細やかな相談対応、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

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、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」の周知を徹底する。

② 裁量労働制の適正な運用

改正された裁量労働制の周知を行うとともに、不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を実施する。

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ついて、就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたことから、引き続き、改正内容について、パンフレットや説明会を活用して制度周知を行う。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 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・悪質な法違反が認められた場合は、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て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、地方運輸機関との合同監督・監査を行う。

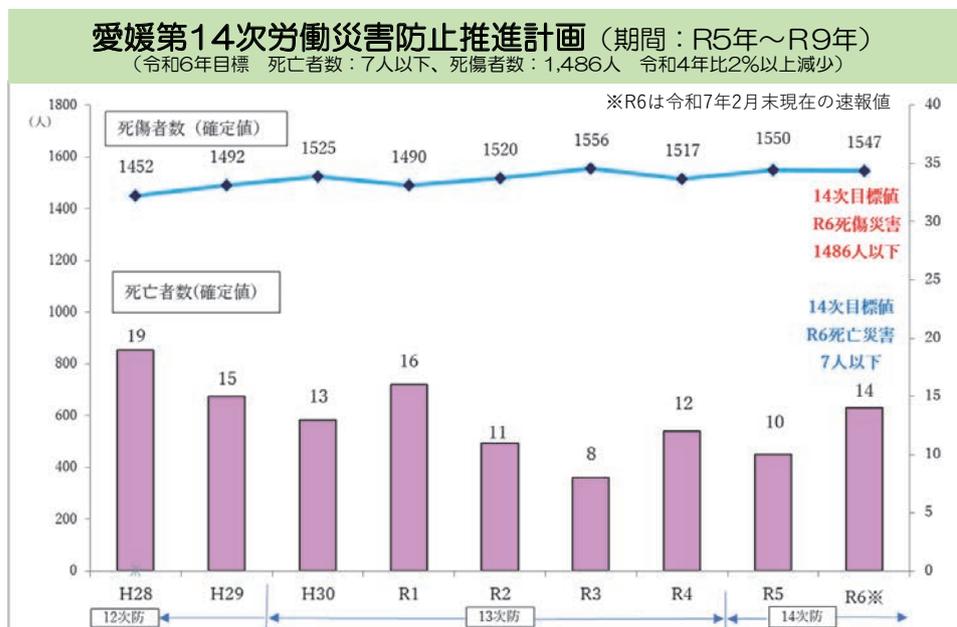
ウ 障害者である労働者

関係機関と連携し、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) 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。



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や腰痛等の「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、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「+Safe協議会」の運営等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

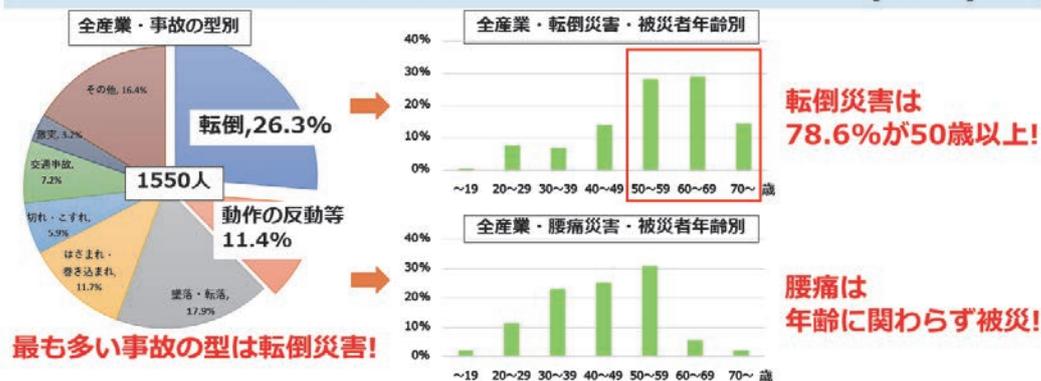
③ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

「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とともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知する。



事故の型別発生割合、転倒及び腰痛の年齢別発生割合(R5年)



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を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」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」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、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談対応等を行う「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。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト



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、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、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。

令和7年2月末
愛媛県23社

と は
愛媛 “治療+仕事=両立” 企業宣言

「治療と仕事の両立支援」の取組をスタートしましょう！
愛媛労働局内「治療と仕事の両立支援特設サイト」に
貴社の「宣言」を掲載します。

「治療と仕事の両立支援」は病気を抱える労働者が、適切な治療を受けながら安心して生き生きと働き続けられる社会を目指す「働き方改革実行計画」に基づく取組です。
この取組における企業での環境整備の第一歩は「事業者による基本方針等の表明」です。貴社の「基本方針等の表明」を「宣言書」にして応募し、「愛媛“治療+仕事=両立”宣言企業」としてアピールしてみませんか。
両立支援に必要な各種支援をご案内します。まずは取り組む意欲が大切です。

治療と仕事の両立支援 説明会



⑦ 新たな化学物質規制の周知、・指導等の健康障害対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため、毎年2月に実施する化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図る。

また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS（安全データシート）等による危険有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等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。また、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

《 ラベルでアクション 》～事業場における化学物質管理の促進のために～



化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が必要であり、労働者の呼吸域の化学物質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補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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を防止するため、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。

ビル、マンション、戸建て住宅の解体・改修をご検討の皆さまへ

石綿対策は「皆さま」に関わる問題です

ビル、マンション、戸建て住宅の解体・改修工事を行う際は、石綿が使用されていないか事前に確認する必要があります！

石綿（アスベスト）とは

石綿は、吸入するとじん肺、肺がん、中皮腫などの原因となる可能性があることが知られています。2006年（平成18年）9月から製造・輸入・使用などが禁止されていますが、それ以前に着工した建築物等には防火・保温・断熱等の目的で石綿が使用されている可能性があります。こうしたことから、ビルやマンション（RC造、S造）、戸建て住宅などの建築物等の解体・改修工事を行う場合には、**工事の施工業者は石綿障害予防規則、大気汚染防止法など関係法令に定められたばく露・飛散防止措置等を講じる必要があります。**

一方で、施工業者が関係法令に定められた措置を適正に講じるためには、**工事の発注者となる建築物等のオーナーなどの皆さまにも、費用や工期等についての配慮や関係法令に定められた措置等を行っていただく必要があります。**

(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よう迅速な事務処理を行うとともに、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・適正な事務処理を一層推進する。

また、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

脳・心臓疾患の労災認定 精神障害の労災認定 ^{アスベスト}石綿による疾病の労災認定

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。

