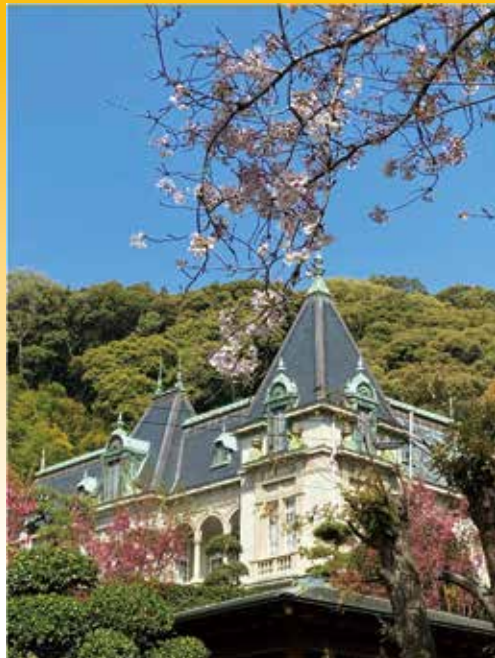


# 令和5年度 愛媛労働局行政運営方針 (愛媛労働局のとりくみ)



愛媛労働局では、成長と分配の好循環の実現のため、人への投資を強化すべく、多様な働き方や人材の活躍促進を図り、すべての人が意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備していくことを最重点課題とし、労働者の賃上げ支援等をはじめとした、以下の対策に取り組めます。

## 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

## 第2 個人の主体的なキャリア形成の促進

- 1 個人の主体的なキャリア形成の促進

## 第3 安心して挑戦できる労働市場の創造

- 1 労働市場の強化・見える化
- 2 賃金上昇を伴う労働移動の支援
- 3 継続的なキャリアサポート・就職支援

## 第4 多様な人材の活躍促進

- 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進
- 2 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等
- 3 新規学卒者等への就職支援
- 4 就職氷河期世代の活躍支援
- 5 高齢者の就労・社会参加の促進
- 6 障害者の就労促進
- 7 外国人に対する支援

## 第5 多様な選択を力強く支える環境整備

- 1 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 2 安全で健康に働くことができる環境づくり



愛媛労働局

労働基準監督署・ハローワーク  
(公共職業安定所)

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



# 第1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等

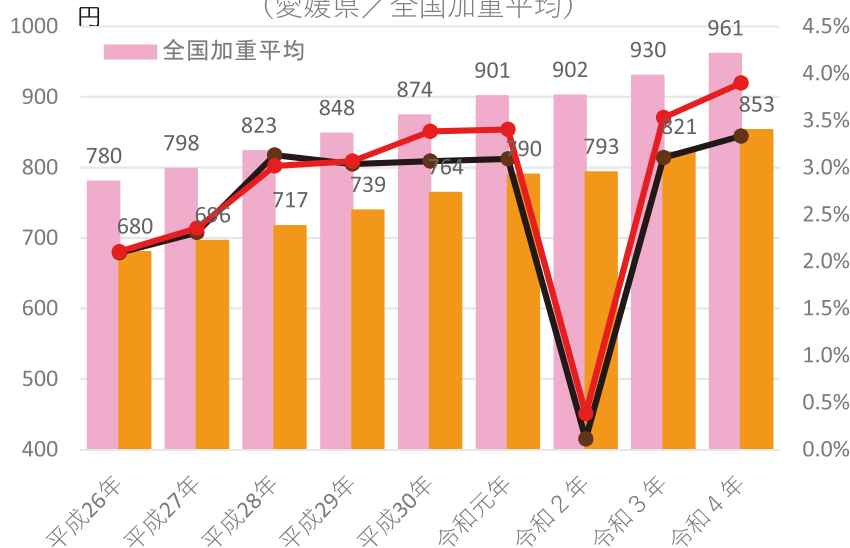
## 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

### <課題>

最低賃金については、できる限り早期に全国加重平均が時間額1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

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<br>(1時間) | 改正発効<br>年月日 |
|-----------------------------------|----------------|-------------|
| 愛媛県最低賃金                           | 853円           | R4.10. 5    |
| 特定最低賃金                            |                |             |
| パルプ、紙製造業                          | 977円           | R4.12.25    |
| はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業        | 963円           | R4.12.25    |
| 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 | 947円           | R4.12.25    |
| 船舶製造・修理業、船用機関製造業                  | 985円           | R4.12.25    |
| 各種商品小売業                           | 854円           | R4.12.25    |

### <取組>

#### (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

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

中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

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賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、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において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。



## (2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

## (3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、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実施し、正社員とこれらの労働者の間の不合理な待遇差等を確認した場合、是正指導等を行うことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

また、愛媛働き方改革推進支援センターによる相談対応やコンサルティング支援により、待遇の点検・見直しにかかる支援を行う。



**事業主の皆さま**

パートタイム・有期雇用労働法で  
**正社員と非正規雇用労働者の間の  
不合理な待遇差は禁止されています**

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを聞いた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…  
正社員と同じように手当てはもらえないの？  
その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や任務・業務の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給 賞与（ボーナス） 食費・休職室等の利用料金  
各種手当 教育訓練 etc…

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合  
裁判で違法反と判断される可能性があります。

同一労働同一賃金 検索

「働き方改革推進支援センター」が  
そんなお悩みをサポートします！ ▶ 画面へ

パートタイム・有期雇用労働法  
第17条第2項（17条2） 給与

厚生労働省・都道府県労働局

**働き方改革推進支援センター  
利用してみませんか？**

**来所・電話相談**  
来所・電話によりご相談を承ります。  
受付時間 平日9:00～17:00

**メール相談**  
メールでの相談も承ります。

**企業への訪問相談サービス**  
専門家が、会社訪問もしくはオンラインで相談を承ります。

**セミナー開催**  
企業向けのセミナーを随時開催しています。

**助成金の活用相談**  
キャリアアップ助成金を活用して、パートタイム、アルバイト、契約社員等の待遇の向上を図ります。

働き方改革推進支援センター  
（愛媛県庁・庁内）は、企業向けに相談支援サービスを提供しています。

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

**キャリアアップ助成金とは**

例：「賃金規定等改定コース」  
有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

| 企業規模 | 基本給引上げ率<br>3%以上<br>5%未満 | 5%以上     |
|------|-------------------------|----------|
| 中小企業 | 5万円                     | 6万5,000円 |
| 大企業  | 3万3,000円                | 4万3,000円 |

※すべてが有期雇用労働者等の賃金規定等改定を目的とするもので、賃金規定等改定を目的としていない場合は、一律の減額改定はできません。

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】  
従業員が納税者をもって働ける環境を整備でき、王様と王后と慕われるようになった。給与や労働環境の改善がもたらした結果、これまで悩んでいた待遇差の問題が解決され、管理士が上ってきた。これからは、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。

詳しくは ▶ 働き方改革推進支援センター 検索

## (4) 「資金移動業者への口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

使用者が労働者に賃金を支払う場合において、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなったことから、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

## 第2 個人の主体的なキャリア形成の促進

### 1 個人の主体的なキャリア形成の促進

#### <課題>

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自立的・主体的にキャリアを形成し、その能力が発揮できる環境の整備が求められている。

また、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動することができるよう、スキルアップを支援するとともに、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要である。

#### <取組>

#### (1) 地域ニーズに対応した職業訓練の推進等

愛媛県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズの把握、②ニーズを踏まえた訓練実施計画の策定、③計画と実際に設定されたコースとのミスマッチの検証、④訓練効果の検証を実施する。

特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

#### (2) 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用勧奨

人への投資を促進するため、管内事業所への人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の更なる活用勧奨に労働局・ハローワークを挙げて取り組む。

**人材開発支援助成金**  
を活用して  
**企業内の人材を育成しませんか？**

社員教育をしたいけど、費用がかかる...

人材開発支援助成金を使えば、訓練費用が助成されますよ！

人材開発支援助成金

① ② ③ ④

最大75%の経費助成や訓練期間中の賃金助成が受けられます！

費用負担を軽減できるぞ！

早速活用してみよう！！

人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

**人材開発支援助成金 人への投資促進コースの経費助成率 及び 助成限度額を引き上げます！**

■ 企業内における人材育成を支援する「人材開発支援助成金」では、令和4年4月から、国民の力からの借入を減らす新制度とした「人への投資促進コース」を実施しています。本コースについて、令和4年10月29日閣議決定において、人への投資を積極的に推進するため、企業による労働者のリスクリング支援を強化していくこととされたことを踏まえ、ヤブスタ型の研修サービスを活用した「定額制訓練」及び労働者が自発的に受講する「自発的職業能力開発訓練」の助成率の引き上げなどを行うこととしました。

**一部メニューの経費助成率の引き上げ**

【定額制訓練】  
サブスクリプション型研修サービスを活用した訓練を実施した事業主に助成

| <現行>          |               | <変更後>         |               |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 中小企業          | 大企業           | 中小企業          | 大企業           |
| 45%<br>(+15%) | 30%<br>(+15%) | 60%<br>(+15%) | 45%<br>(+15%) |

※ ( ) 内の助成率は生涯学習要件を満たした場合の率です。

【自発的職業能力開発訓練】  
労働者の自発的な職業能力開発を支援する事業主に助成

| <現行>          |  | <変更後>         |  |
|---------------|--|---------------|--|
| 30%<br>(+15%) |  | 45%<br>(+15%) |  |

※ ( ) 内の助成率は生涯学習要件を満たした場合の率です。

**助成限度額の引き上げ**

1事業所が1年度に受給できる助成金の限度額

| <現行>                          |         | <変更後>   |  |
|-------------------------------|---------|---------|--|
| 人への投資促進コース<br>(就業分野等 人材開発コース) | 1,500万円 | 2,500万円 |  |
| うち<br>自発的職業能力開発訓練             | 200万円   | 300万円   |  |

人材開発支援助成金 概要 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku/00001681600\\_00001681600\\_00001681600\\_00001681600\\_00001681600.pdf](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku/00001681600_00001681600_00001681600_00001681600_00001681600.pdf)

厚生労働省 労働局 労働政策課・ハローワーク

### (3) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリアと学び直しの支援

令和5年度に創設される「キャリア形成・学び直し支援センター」では、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングや職業訓練の機会の提供等を行う。

### (4) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野の訓練受講の促進を図るとともに、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。

### (5) 雇用維持及び在籍出向等の取組の支援

雇用調整助成金による企業の雇用維持への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。また、在籍型出向は、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、

①産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による雇用維持に取り組む事業主への支援

②産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを行う事業主への支援（「人への投資」関連施策）を実施するとともに当該助成金の活用に向けた周知広報

を公益財団法人産業雇用安定センター愛媛事務所をはじめとする関係機関と連携して実施する。

さらに、事業の再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れや当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）の活用促進を図る（「人への投資」関連施策）。

| コース名           | 対象事業主                                              | 中小企業                                     | 中小企業以外                                  | 備考                                     |
|----------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| 雇用維持支援コース      | 雇用維持目的の在籍型出向を実施する事業主<br>(出向元・出向先双方)                | 解雇無：9/10<br>解雇有：4/5<br>上限：<br>12,000円/1日 | 解雇無：3/4<br>解雇有：2/3<br>上限：<br>12,000円/1日 | 出向労働者の賃金、教育訓練等の一部に対する助成<br>※出向初期経費助成あり |
| 事業再構築支援コース（仮称） | 事業再構築の前後を通じて労働者の雇用を確保した上で、当該事業再構築に必要なコア人材を雇い入れた事業主 | 280万円<br>(6ヶ月ごとに140万円×2期)                | 200万円<br>(6ヶ月ごとに100万円×2期)               | コア人材とは、専門的な知識等を有する年収350万円以上の者          |
| スキルアップ支援コース    | 労働者のスキルアップのため在籍型出向を実施する事業主<br>(出向元のみ)              | 2/3<br>上限：<br>8,355円/1日                  | 1/2<br>上限：<br>8,355円/1日                 | 出向労働者の賃金の一部に対する助成                      |



## 第3 安心して挑戦できる労働市場の創造

### 1 労働市場の強化・見える化

#### <課題>

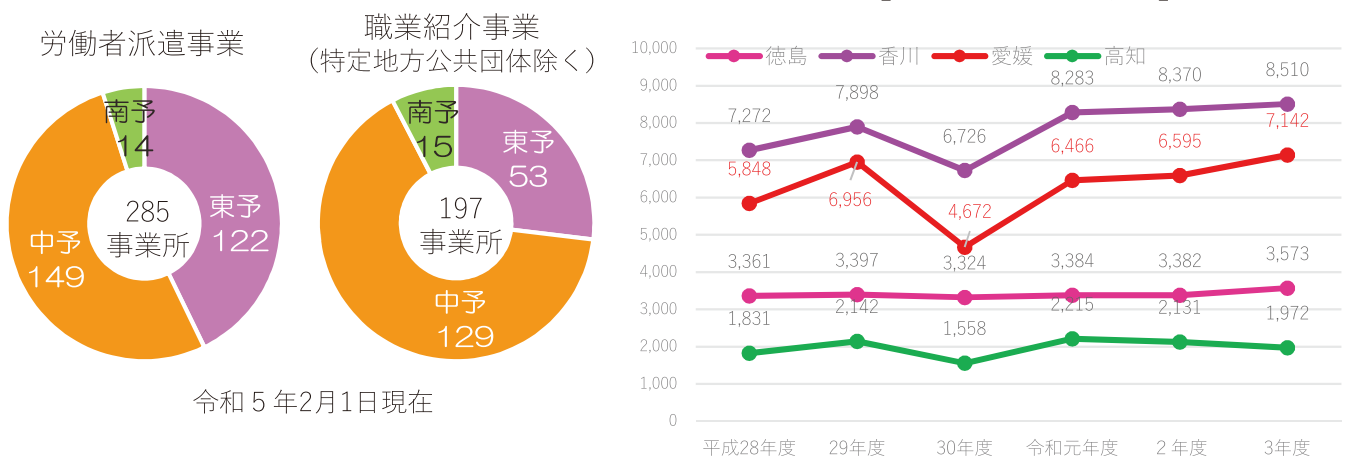
人手不足の問題が顕在化している中、人材の有効活用という点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であり、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が必要である。

#### <取組>

#### (1) 改正職業安定法の周知及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。また、派遣元事業主等への指導監督に万全を期し、第4の2に記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保を図る。

【派遣労働者数の推移】



#### (2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備

job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））を活用することにより、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」し、円滑な労働移動を実現する。

また、オンライン上でジョブ・カードの作成・管理ができるウェブサイト「マイ・ジョブカード」の積極的な周知、普及促進を図るとともに、職業相談等の場面においては、職業情報総合サイト（「しょくらぼ」）から得た企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する職場情報を活用し、再就職支援を行う。

### 2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

#### <課題>

労働移動の円滑化には、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要であるため、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることが重要である。

## &lt;取組&gt;

## (1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進（「人への投資」関連施策）

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、５％以上賃金の引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））。

また、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも５％以上賃金を上昇させた事業主に上乗せ助成を行うとともに、再就職援助計画対象者へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

さらに、中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも５％以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、商工会議所等と連携して当該助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

## (2) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

デジタル分野などの成長産業への労働移動を進めるため、就職困難者を成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して高額助成を行う（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））。（「人への投資」関連施策）

## 3 継続的なキャリアサポート・就職支援

## &lt;課題&gt;

個々人の主体的なキャリア形成及び労働移動の円滑化を進める観点から、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要である。

## &lt;取組&gt;

## (1) ハローワーク職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、ハローワーク公式の求人情報サイト、就活支援に関する動画配信、就職支援セミナーのオンライン配信やSNS等を活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じたオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。



## (2) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

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を図り、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) 「雇用と福祉の連携」による離職者に対する介護・障害福祉分野への就職支援

感染症拡大の影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練実施機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援と長期高度人材育成コースによる職業訓練を実施するほか、介護分野等における訓練コースについて、特例措置による訓練委託費等の上乗せを行う。

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等の支援を実施する。

## (4) 就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制により、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、②求職者の希望条件を踏まえた求人の選定や個別求人開拓等を実施する。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、①履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

## (5) 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の活用を推進する。



## (6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

愛媛県及び県下20市町との協定に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や松山市との一体的実施施設「松山市福祉・就労支援室」において、生活困窮者等に対する早期かつきめ細かな就労支援を実施する。



## 第4 多様な人材の活躍促進

### 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

#### <課題>

常用労働者数301人以上事業主について、新たに男女の賃金差異の公表が必須項目となった女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保を図る必要がある。

出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会の実現に向けて、改正育児・介護休業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。

#### <取組>

#### (1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

常用労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等を実施し、着実な履行確保を図る。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及び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」の活用を勧奨する。

妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、事業主に対し関係法令の周知を図り、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行う。



認定マーク「えるぼし」

#### 「えるぼし」認定

女性の活躍推進に関する行動計画を策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主は、労働局への申請により認定を受けることができます。

#### (2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

##### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

##### ② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、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を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や、育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主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が両立できる職場環境の整備を図る。

新型コロナウイルス感染症の対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。



### ③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に特別休暇を取得させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

### ④ 次世代育成支援対策の推進

各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を支援し、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。



認定マーク「くるみん」

#### 「くるみん」認定

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

## (3) 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

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークのマザーズコーナーにおいて、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施する。

また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進するとともに、オンラインでの就職支援サービスを実施する。



## (4) 不妊治療と仕事との両立支援



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」の周知及び認定促進を図る。認定を希望する事業主に対し、「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する。

不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等の活用や、不妊専門相談センターとの連携等により、不妊治療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周知啓発や相談支援を行う。

## (5) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ改正された指針の内容に沿って事業主において適切な措置が講じられるよう周知・指導等を行う。

あわせて、引き続き、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係る助成金の支給等により、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。



## 2 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等

### <課題>

パートタイム・有期雇用労働法について、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を強力に推し進めていく必要がある。

また、労働者派遣法の同一労働同一賃金についても、引き続き法の履行確保に向けて取り組む必要がある。

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。

### <取組>

### （1）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。

あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を収集し、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて、事業主及び労働者等に対し周知等を実施することなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

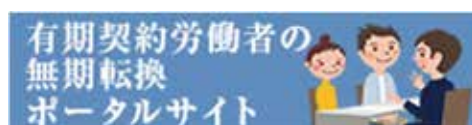
また、愛媛働き方改革推進支援センターによる、窓口相談やコンサルティング支援、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。



### （2）無期転換ルールの円滑な運用

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明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等（令和6年4月施行）をはじめとする、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。







## 4 就職氷河期世代の活躍支援

### <課題>

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず様々な課題に直面している者がいる。そのため、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場をさらに広げられるよう関係機関が連携して具体的な数値目標を立て、令和5年度以降も集中的に取り組む必要がある。

### <取組>

#### (1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

個別の支援計画に基づき、計画的・総合的に実施する。また、事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

#### (2) 就職氷河期世代を正社員で雇い入れる企業への助成

特定求職者雇用開発金やトライアル雇用助成金により、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

#### (3) えひめ若者サポートステーションを通じた継続的な支援

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



#### (4) 「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を基盤とした支援

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、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、好事例の収集・発信を実施する。



## 5 高齢者の就労・社会参加の促進

### <課題>

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業確保措置が講じられるよう取り組むことが重要である。

また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

### <取組>

#### (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や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を行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助と連携した支援を行う。

#### (2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などマッチング支援

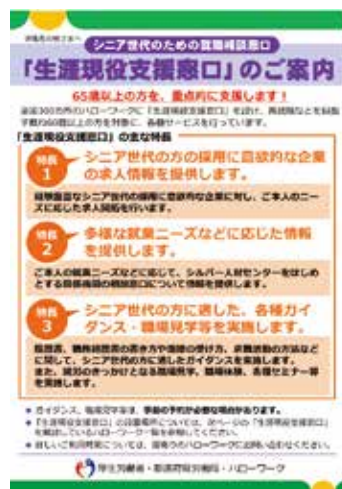
松山、今治、宇和島の各ハローワークの「生涯現役支援窓口」を中心とした65歳以上の求職者の再就職支援を重点的に行うとともに、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計の支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化する。

また、公益財団法人産業雇用安定センター愛媛事務所が行う「高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。

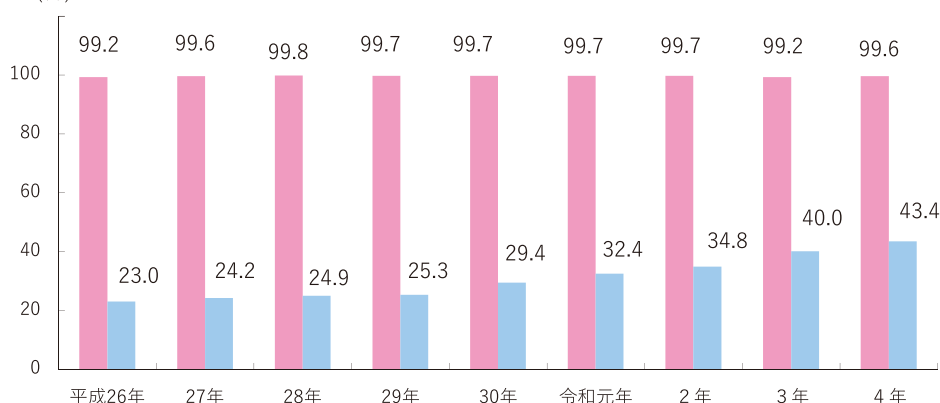
#### (3) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、シルバー人材センターへの誘導を行う。

また、地域の高齢者の就業促進を図る「生涯現役促進地域連携事業」（地域協働コース）を推進する。



愛媛県内の高年齢者の雇用状況（6月1日現在）



■ 65歳までの雇用確保措置を導入している企業割合

■ 70歳以上まで働ける制度のある企業割合

（注）対象企業は、令和2年まで従業員31人以上規模、令和3年から21人以上規模

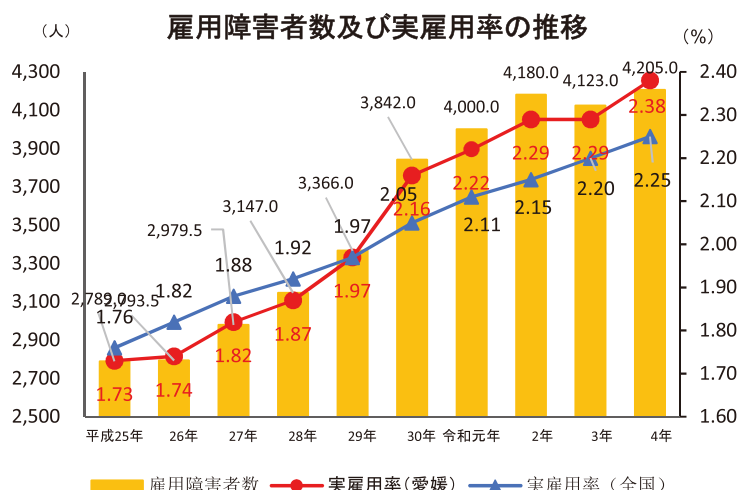


## 6 障害者の就労促進

### <課題>

令和4年12月の臨時国会において、「改正障害者雇用促進法」が成立し、令和5年4月以降随時施行されることから、その施行を着実に図ることが必要である。

また、法定雇用率が、令和5年4月以降段階的に引き上げられるほか、除外率が引き下げられることから、障害者の更なる雇用促進が重要である。



### <取組>

#### (1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

雇用率未達成企業に対して、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進する。特に、障害者雇用ゼロ企業等に対しては、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一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援の一層の強化を図る。

また、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、障害者の雇用施策と福祉施策を繋ぐ障害者就業・生活支援センターによるコーディネート機能を強化する。

#### (2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

令和5年4月の改正障害者雇用促進法の施行により、障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置の追加等事業主の責務が明確化されることから、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行う。

#### (3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

特に、発達障害等を抱える学生等に対しては、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

また、県立産業技術専門校の訓練を修了した障害者等に対しては、県と連携して就職支援を行う。

#### (4) 障害者雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用の一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、企業向けのガイダンスやコンサルティングへの誘導により周知を図る。

#### (5) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

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

## 7 外国人に対する支援

### <課題>

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

また、感染症にかかる水際対策が緩和され、今後、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援のほか、外国人求職者への多言語による相談支援や情報発信等がより一層重要となる。さらには、今後も増加が見込まれる留学生等への就職支援についても引き続き取り組んでいく必要がある。

### <取組>

#### (1) 外国人求職者等に対する就職支援

ハローワーク等において、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、きめ細かな就職支援を行う。



#### (2) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

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、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・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成を行う。

#### (3) 外国人雇用実態調査の実施

外国人労働者の雇用管理の実態、国内外の労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に令和5年度から新たに「外国人雇用実態調査」を実施することから、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行う。



#### (4) 外国人留学生等に対する相談支援、高度外国人材の受け入れに係る支援



卒業後、我が国での就職を希望する外国人留学生への適切な相談・支援等や高度人材の雇用の促進を図るとともに、その雇用に関心のある事業主への助言・指導等を実施する。

## 第5 多様な選択を力強く支える環境整備

### 1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

#### <課題>

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がっており、情報通信技術を活用した働き方として、雇用に限らず、フリーランスや、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。このため、このような働き方がしやすい環境を整備する必要がある。

フリーランスについては、安心して働ける環境を整備するため、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」及び「フリーランス・トラブル110番」の周知を図る必要がある。

また、令和4年7月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について、副業・兼業を希望する労働者が、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周知を図ることが必要である。

#### <取組>

#### (1) 良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、テレワーク相談センターの紹介や、セミナーの周知や参加等の働きかけを行うなど、同センターとの間で緊密な連携を図る。

また、引き続き様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の中小企業事業主への利用促進を図る。



#### (2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「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。

また、フリーランスとして業務を行っていても、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。

#### (3) 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

労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知等を行い、労働者が希望に応じて幅広く副業・兼業を行うことができる環境整備を図る。

#### (4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、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 安全で健康に働くことができる環境づくり

### <課題>

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。また、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される事業業種等への効果的な周知、支援が求められる。

令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）を踏まえ、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進する必要がある。

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

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく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義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

### <取組>

#### （1）長時間労働の抑制

##### 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

愛媛働き方改革推進支援センターにおいて、関係機関や本省が委託する全国センター（働き方改革推進支援センター）と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」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、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

##### ② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援

医師については、愛媛県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等において丁寧に周知を行う。トラック運送業については、労働基準監督署において、発・着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めること等についての配慮を「要請」をするなどの取組を実施する。

建設業については、建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保対策の推進等に向けた支援を行う。

##### ③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、企業等への説明会の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトや導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うとともに、中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。



#### ④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

#### ⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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。

#### ⑥ 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て、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底を図る。また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、10月の「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。

## (2) 労働条件の確保・改善対策

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

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

### ② 法定労働条件の確保等

労働局及び監督署において、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場など悪質性が認められるものに対しては、積極的に司法処分に付する。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

さらに労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。



### 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】

労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

#### 【自動車運転者】

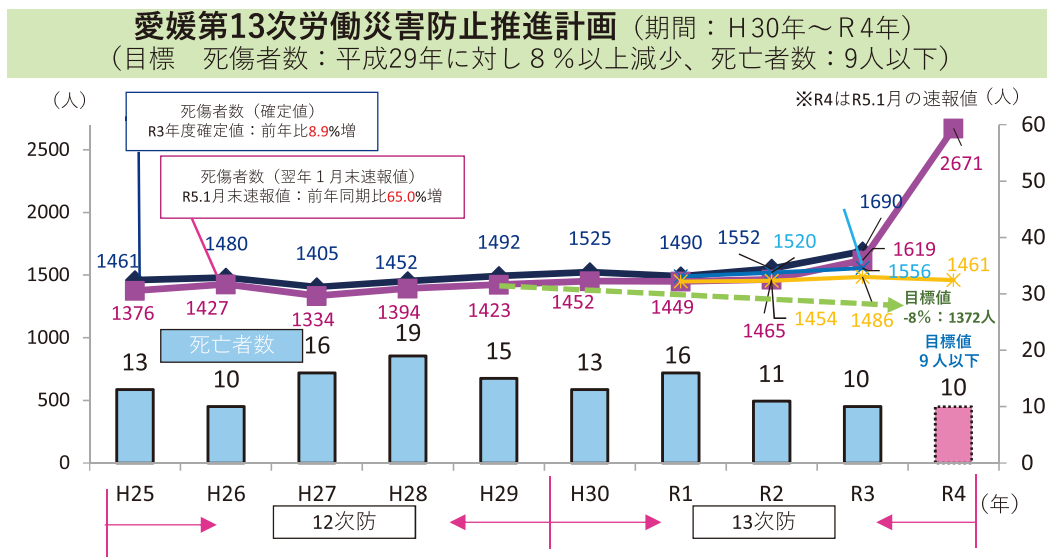
違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。

また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

#### 【障害者である労働者】

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

### (3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備



#### ① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

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ことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを含め、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」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、リーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

#### ③ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高齢労働者の安全・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を促進する。



#### ④ 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労働災害を防止、建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化を目的とした、改正労働安全衛生規則について周知を図る。

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

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



## ⑤ 労働者の健康確保対策の推進

- ・メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

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



- ・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、愛媛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、同センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（県、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。



「治療と仕事の両立支援」  
キャラクター「ちりようさ」

## ⑥ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

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

化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、改正石綿障害予防規則に基づく措置の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習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発注者への制度の周知を図る。

## (4) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速かつ公正な事務処理を一層推進する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、その罹患後症状も含め、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

## (5) 総合的なハラスメント対策

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

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により引き続き法の履行確保を図る。

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

### ② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

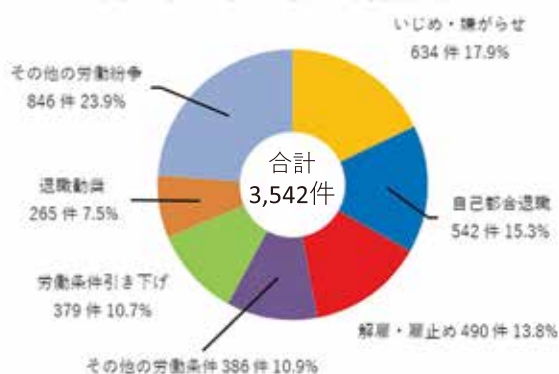
学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

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

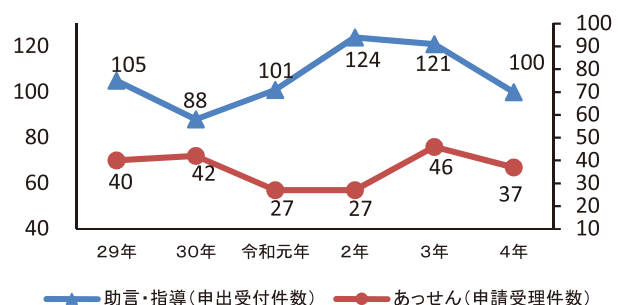
職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。



令和4年 民事上の個別労働相談内訳



個別労働紛争解決制度の運用状況



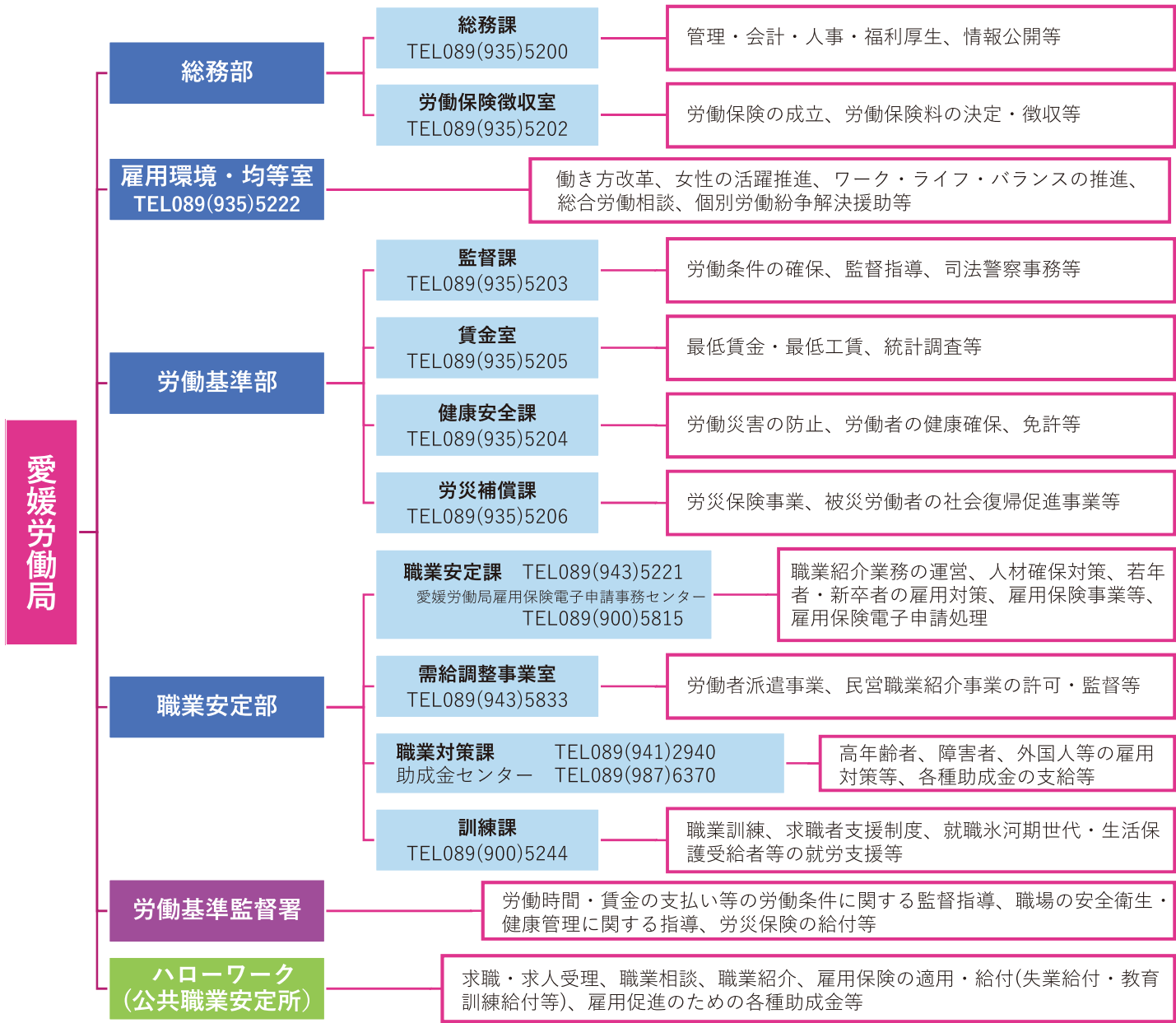
## (6) 職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「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拡大防止対策について、取組を推進する。

# 愛媛労働局の組織と業務内容

〒790-8538  
松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎5階、6階

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



## 労働基準監督署

| 名称         | 所在地                                     | 電話番号             | 管轄区域                             |
|------------|-----------------------------------------|------------------|----------------------------------|
| 松山労働基準監督署  | 〒791-8523<br>松山市六軒家町3-27<br>松山労働総合庁舎4階  | TEL 089(917)5250 | 松山市、伊予市、東温市、伊予郡松前町・砥部町、上浮穴郡久万高原町 |
| 新居浜労働基準監督署 | 〒792-0025<br>新居浜市一宮町1-5-3               | TEL 0897(37)0151 | 新居浜市、西条市、四国中央市、今治市のうち宮窪町四玖島      |
| 今治労働基準監督署  | 〒794-0042<br>今治市旭町1-3-1                 | TEL 0898(32)4560 | 今治市(新居浜署管轄区域を除く)、越智郡上島町          |
| 八幡浜労働基準監督署 | 〒796-0031<br>八幡浜市江戸岡1-1-10              | TEL 0894(22)1750 | 八幡浜市、大洲市、西予市、西宇和郡伊方町、喜多郡内子町      |
| 宇和島労働基準監督署 | 〒798-0036<br>宇和島市天神町4-40<br>宇和島地方合同庁舎3階 | TEL 0895(22)4655 | 宇和島市、北宇和郡松野町・鬼北町、南宇和郡愛南町         |



# ハローワーク（公共職業安定所）

| 名 称                              | 所 在 地                                                | 電話番号             | 管轄区域                                                    |
|----------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------|
| ハローワーク松山                         | 〒791-8522 松山市六軒家町3-27<br>松山労働総合庁舎 1 ～ 3 階            | TEL 089(917)8609 | 松山市<br>伊予市<br>東温市<br>伊予郡<br>松前町<br>砥部町<br>上浮穴郡<br>久万高原町 |
| ハローワークプラザ松山                      | 〒790-0011 松山市千舟町4丁目4-1<br>グランディア千舟 2 階               | TEL 089(913)7401 |                                                         |
| まつやまマザーズコーナー                     |                                                      | TEL 089(913)7410 |                                                         |
| 【一体的実施施設】<br>ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー |                                                      | TEL 089(900)5675 |                                                         |
| 愛媛新卒応援ハローワーク                     |                                                      | TEL 089(913)7416 |                                                         |
| 愛媛わかものハローワーク                     |                                                      | TEL 089(913)7404 |                                                         |
| 【一体的実施施設】<br>松山市福祉・就労支援室         | 〒790-8571 松山市二番町4-7-2<br>松山市庁舎別館 1 階                 | TEL 089(913)6580 |                                                         |
| ハローワーク今治                         | 〒794-0043 今治市南宝来町2-1-6                               | TEL 0898(32)5020 | 今治市(新居浜所<br>管轄区域を除く)<br>越智郡<br>上島町                      |
| ハローワークプラザ今治                      | 〒794-0027 今治市南大門町1-3-1<br>今治ビル新棟 1 階                 | TEL 0898(31)8600 |                                                         |
| いまばりマザーズコーナー                     |                                                      |                  |                                                         |
| ハローワーク八幡浜                        | 〒796-0010 八幡浜市松柏丙838-1                               | TEL 0894(22)4033 | 八幡浜市<br>西予市<br>西宇和郡<br>伊方町                              |
| 西予市ふるさとハローワーク                    | 〒797-0015 西予市宇和町卯之町3-435-1<br>西予卯之町駅前複合施設「ゆるりあん」 2 階 | TEL 0894(62)1966 |                                                         |
| ハローワーク宇和島                        | 〒798-0036 宇和島市天神町4-7                                 | TEL 0895(22)8609 | 宇和島市<br>北宇和郡<br>松野町・鬼北町<br>南宇和郡愛南町                      |
| ハローワーク新居浜                        | 〒792-0025 新居浜市一宮町1-14-16                             | TEL 0897(34)7100 | 新居浜市<br>今治市のうち宮窪<br>町四阪島                                |
| にいほまマザーズコーナー                     |                                                      |                  |                                                         |
| ハローワーク西条                         | 〒793-0030 西条市大町315-4                                 | TEL 0897(56)3015 | 西条市                                                     |
| ハローワーク四国中央                       | 〒799-0405<br>四国中央市三島中央1-16-72                        | TEL 0896(24)5770 | 四国中央市                                                   |
| ハローワーク大洲                         | 〒795-0054 大洲市中村210-6                                 | TEL 0893(24)3191 | 大洲市<br>喜多郡内子町                                           |

## 総合労働相談コーナー

労働者、事業主を対象とした、労働条件、退職、いじめ、嫌がらせ、男女差別、セクハラ、育児休業・介護休業、パートタイム労働等の労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応

| 名 称             | 所 在 地              | 電話番号                                               |
|-----------------|--------------------|----------------------------------------------------|
| 愛媛労働局総合労働相談コーナー | 愛媛労働局<br>雇用環境・均等室内 | 労働問題相談 TEL089(935)5208<br>雇用均等問題相談 TEL089(935)5224 |
| 松山総合労働相談コーナー    | 松山労働基準監督署内         | TEL089(927)5150                                    |
| 新居浜総合労働相談コーナー   | 新居浜労働基準監督署内        | TEL0897(37)0153                                    |
| 今治総合労働相談コーナー    | 今治労働基準監督署内         | TEL0898(32)4560                                    |
| 八幡浜総合労働相談コーナー   | 八幡浜労働基準監督署内        | TEL0894(22)1750                                    |
| 宇和島総合労働相談コーナー   | 宇和島労働基準監督署内        | TEL0895(22)4655                                    |