

令和4年度 愛媛労働局行政運営方針 (愛媛労働局のとりくみ)



愛媛労働局ではポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現のため、雇用維持・労働移動等に向けた支援を行うとともに、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、以下の対策に取り組めます。

第1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

- 1 企業の雇用の維持や求職者等の人材育成への支援
- 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進
- 3 デジタル化の推進

第2 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 新規卒卒者等への就職支援
- 3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援
- 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
- 8 派遣労働者の雇用の安定のための取組の推進

第3 誰もが働きやすい職場づくり

- 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
- 3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進
- 4 治療と仕事の両立支援
- 5 労働保険適用徴収業務の適正な運営



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 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 企業の雇用の維持や求職者等の人材育成への支援

・課題・

新型コロナウイルス感染症の影響により、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ずるとともに、「人への投資」を推進し、求職者等の職業能力の向上により再就職を促進するなど、雇用のミスマッチの解消を図る必要がある。

・取組・

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

雇用調整助成金等により、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引き続き支援する。

(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

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するとともに、公益財団法人産業雇用安定センター愛媛事務所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する。



(3) 職業訓練等の人材育成を通じた再就職支援の強化

職業訓練により求職者等の職業能力向上などの人材育成を通じた再就職支援を強化し、「人への投資」を一層推進する。

また、法定化された訓練協議会の場で地域の人材ニーズの共通認識を形成し、地域のニーズに即した職業訓練コースの設定を促進する。

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

・課題・

感染症拡大の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

・取組・

(1) 人材確保対策コーナーでの支援

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るとともに、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。

(2) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・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での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の助成等を実施する。

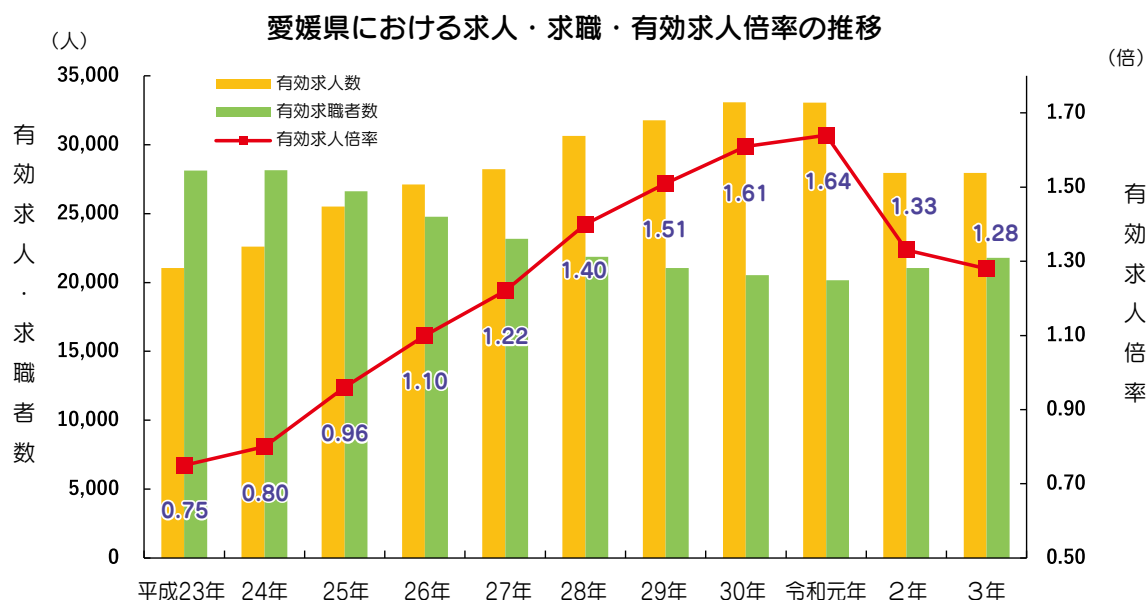
(3) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職業情報提供サイト（日本版O-NET）等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、求人・求職の効果的なマッチングを図る。また、職業能力の「見える化」のため、キャリアコンサルティングによるジョブ・カードの作成・活用促進を図る。

更に、中途採用の拡大を図るため、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成する。（中途採用等支援助成金）

(4) ハローワークにおけるマッチングの促進

ハローワークのマッチング業務を促進するために、就職件数、充足件数（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、管理を行う。



3 デジタル化の推進

・課題・

社会全体の利用者目線に立ってデジタル化を進めるためには、まずは行政が、自ら行う行政サービスにおいて、デジタル技術やデータを活用し、新たな価値を創出する必要がある。

・取組・

(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

オンラインによる職業相談の拡充、就職支援セミナーのオンライン配信、SNSを活用した情報発信の強化等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。



第2 多様な人材の活躍促進

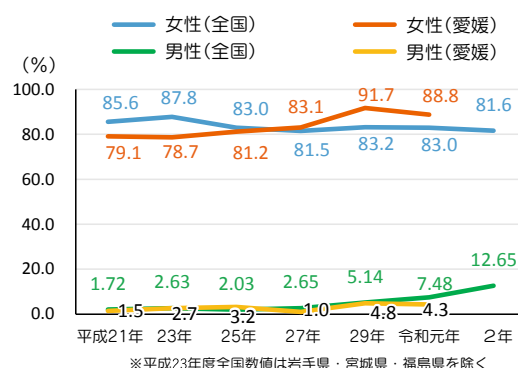
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

・課題・

令和4年4月から段階的に施行される、改正育児・介護休業法について、企業に周知徹底するとともに、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和4年度において女性の活躍推進を更に進め、改定される女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

男女の育児休業取得率の推移



・取組・

(1) 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

産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備等の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

併せて、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、事業主に対し積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

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

「パパママ育休プラス」や「育児目的休暇」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う。

また、改正育児・介護休業法に沿った企業の取組事例集等の活用を促進するとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主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。



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も連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護支援プランに基づいて介護休業等を取得・職場復帰させた事業主や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有給休暇を取得させた事業主に対し、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、常用労働者数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」の認定基準の改正と、新たにくるみんの創設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積極的に行う。



子育てサポート企業認定マーク「くるみん」と「プラチナくるみん」

(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

子育てをしながら就職を希望する女性等を支援するハローワークのマザーズコーナー等において、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。



- 担当者制によるきめ細やかなマッチング
- 子ども連れの方が来所・相談しやすい環境、施設
- 保育関連情報の収集・提供
- 就職支援セミナー等の実施

(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和4年4月1日より、一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されたため、報告徴収等を実施し、法の着実な履行確保を図る。

また、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の公表、女性活躍に関する情報の公表の際に、「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促し、活用促進を図る。

更に、えるぼし認定を目指す企業等に対し、厚生労働省実施の「民間企業のための女性活躍促進事業」を周知し、活用を促す。



(4) 不妊治療と仕事の両立支援

次世代育成支援対策推進法に基づく指針の改正内容の周知を図り、事業主による不妊治療を受ける労働者に配慮した職場環境整備を推進する。

令和4年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入したり、不妊治療と仕事の両立のため職場環境の整備に取り組む中小企業に対し、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（不妊治療両立支援コース）による支援を行う。

更に、「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」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う。



(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



「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

併せて、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妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対し助成金による支援を行い、職場環境整備の推進を図る。

2 新規学卒者等への就職支援

・課題・

新規学卒者等の雇用の安定のため、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。

・取組・

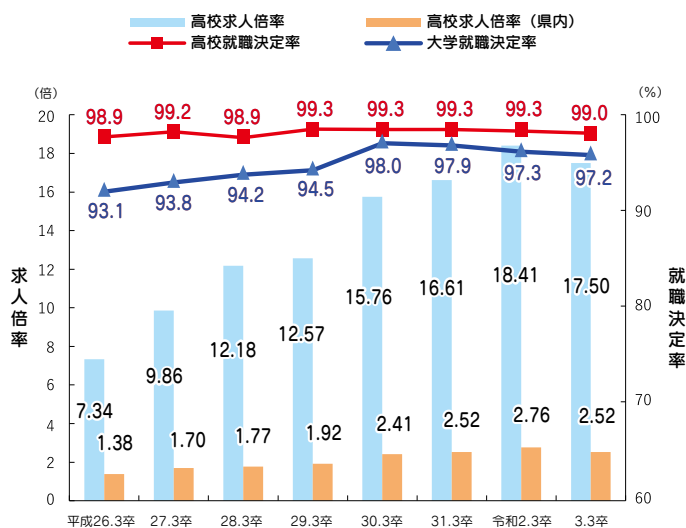
第二の就職氷河期世代を生まぬよう、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、特に感染症拡大の影響を強く受けた産業分野への就職を希望する学生等への支援を強化する。

また、企業と若年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管理の状況が優良な企業を国が認定する「ユースエール認定制度」を推進する。

(令和4年1月末現在、愛媛県内の13企業を認定)



愛媛県における新規学校卒業者の職業紹介状況
(3月末現在)



3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

・課題・

感染症の拡大が、非正規雇用労働者をはじめとする方々の雇用に与える影響が長期化しており、早期の再就職のための支援を強化する必要がある。また、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、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。

派遣労働者についても、令和2年4月1日に施行された改正労働者派遣法に基づく処遇改善に向けて引き続き取り組む必要がある。

・取組・

(1) ハローワークの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、きめ細かな職業相談を実施する。

併せて、就職活動のプロセスに複数の又は深刻な課題を抱える方に対しては、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、③求職者の適性・能力を踏まえた適切な職業訓練への誘導等、体系的かつ一貫したきめ細かな支援体制を推進する。

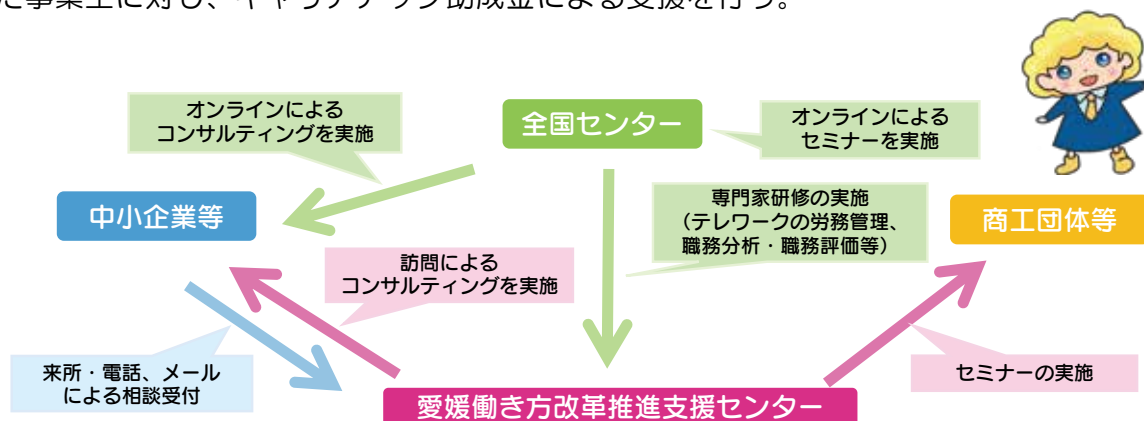
(2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の着実な履行確保を図るため報告徴収、指導監督等を実施する。

併せて先行企業の事例の周知等による非正規雇用労働者の待遇改善を図る事業主の取組気運の醸成を図る。

また、愛媛働き方改革推進支援センターによる出張相談や個別訪問支援、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行う。

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し、キャリアアップ助成金による支援を行う。



(3) 求職者支援制度による再就職支援

感染症拡大の影響による離職者等の再就職を促進するため、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための求職者支援訓練を推進する。



(4) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、愛媛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する。

(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援

感染症拡大の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する方の早期再就職を支援するため、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する（トライアル雇用助成金）。

(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く、就労支援チームによる支援や住居・生活相談等の雇用支援を一体的に実施する。また、松山市との一体的実施施設「松山市福祉・就労支援室」における職業相談・職業紹介の実施や福祉事務所への出張相談を中心とした就労支援を実施する。

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、その後も様々な課題に直面しているケースがある。そのため、個々人の状況に応じたきめ細かな支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立て、集中的に取り組んでいく必要がある。



・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く、計画的、総合的な専門担当者によるチーム支援を実施する。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金の支給による支援を実施する。

(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

就職に様々な課題を抱える就職氷河期世代や不安定就労の状態にある方々に対し、えひめ若者サポートステーションにおいて職業的自立のための支援を実施する。

(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

厚生労働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「短期資格等取得コース」の活用により正社員就職を支援する。また、職業訓練を安心して受講できる環境を整えるため、職業訓練受講給付金等を支給する。

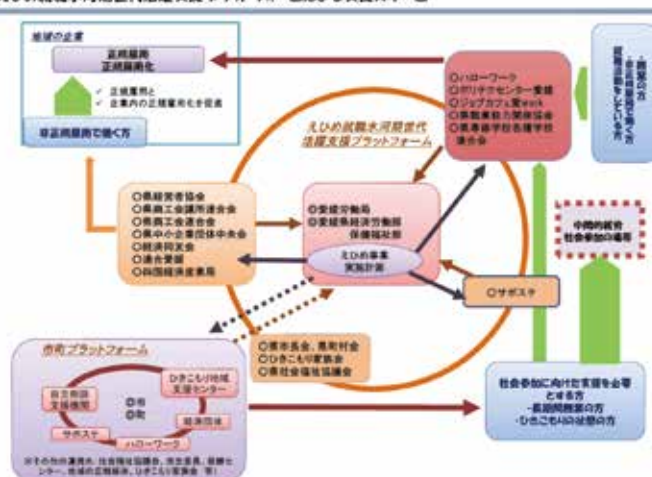


(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援

「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、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援及び雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。



えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームによる支援スキーム



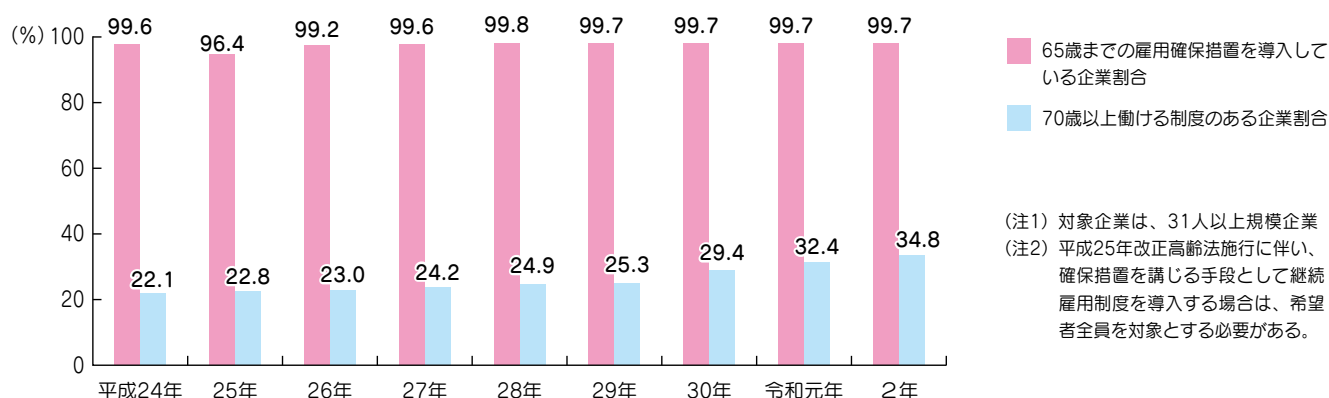
5 高齢者の就労・社会参加の促進

・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日に施行された70歳までの就業確保措置（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に対する再就職支援等が必要である。

愛媛県内の高年齢者の雇用状況（6月1日現在）



・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、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実施する。

また、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を実施する。

(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を実施し、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」との連携を強化する。

(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

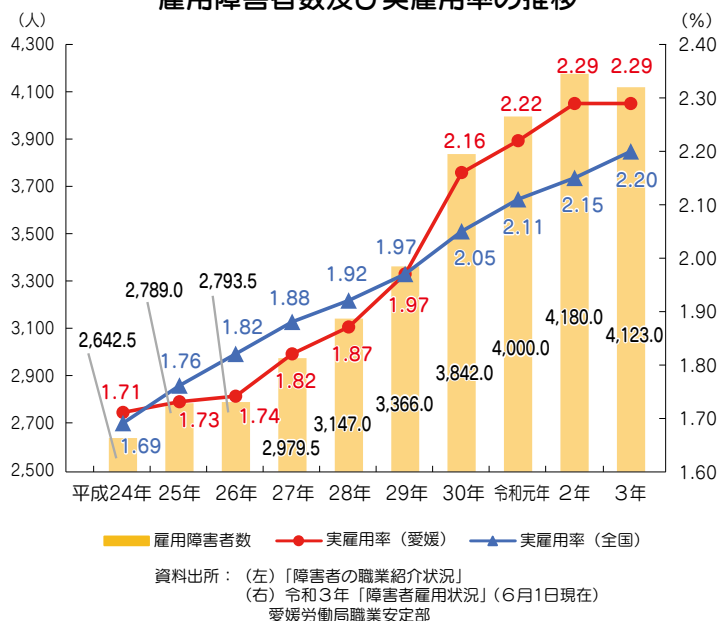
高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、シルバー人材センターへの誘導を行う。

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。



6 障害者の就労促進

雇用障害者数及び実雇用率の推移



・課題・

令和3年3月に引き上げられた障害者雇用率の達成に向け、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。

(注1) 法定雇用率の推移(民間企業)

- 平成10年7月～ 1.8%
- 平成25年4月～ 2.0%
- 平成30年4月～ 2.2%
- 令和2年3月～ 2.3%

(注2) 平成30年4月から身体・知的障害者に加え、精神障害者の雇用も義務化された。

(参考：精神障害者の実雇用率への算定は、平成18年から特例として実施。)

・取組・

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者雇用ゼロ企業等に対して、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等の強化を図る。

県内の障害者雇用率の一層の改善を図るため、県と共同で作成した「障害者雇用率改善プラン」に基づく経済団体等への働きかけや特別支援学校が行う技能検定の企業見学の実施、合同就職説明会の開催などを通じ、障害者雇用に対する企業の理解と関心を高める。

障害者の雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有する障害者就業・生活支援センターによるコーディネートにより適切かつ効果的に実施するため、関係機関間のネットワーク機能の強化を図る。

(2) 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

精神障害や発達障害、難病を抱える求職者に対し、多様な障害特性に対応したきめ細かな就労支援を推進するため、ハローワークに専門の担当者を配置する。特に、大学等において発達障害等を抱える学生が増加していることから、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、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、県と連携したきめ細かな就職支援を図る。

(3) 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など、テレワークの普及による障害者雇用の促進を図る。また、障害者のトライアル雇用をテレワーク形式で実施する場合、最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とする等、支援を充実させる。



(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門における障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、ハローワーク松山に職場適応支援者を配置するとともに、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を行う。

認定マーク「もにす」

共に進む(ともにすすむ)という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待し、名付けられたものです。

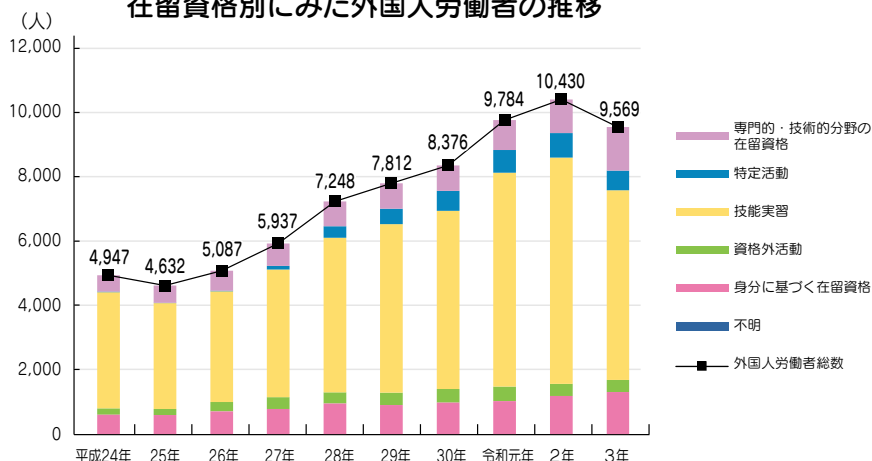
7 外国人に対する支援

・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、感染症拡大の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

在留資格別にみた外国人労働者の推移



・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ける相談・就職支援の実施

多言語対応コールセンターや多言語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。

(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

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。

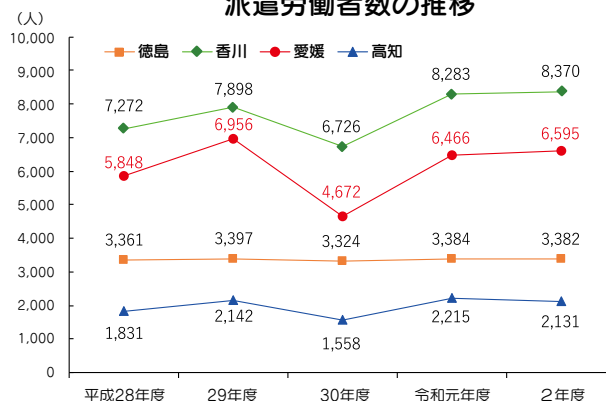
また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

8 派遣労働者の雇用の安定のための取組の推進

・課題・

感染症拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新の恐れがある中、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。また、同一労働同一賃金を進める中、派遣労働者の待遇の確保を図る必要がある。

派遣労働者数の推移



（厚生労働省「労働者派遣事業報告書集計結果」の各年度6月1日現在の状況を参照に作成）

・取組・

派遣労働者に対して、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、派遣労働者の待遇の確保が図られているか、派遣元事業主に対し厳正な指導監督を実施する。

第3 誰もが働きやすい職場づくり

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る中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていくことが必要である。

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、副業・兼業については、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定され、また、同日に複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法が施行されたことから、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、本ガイドラインの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

良質なテレワークの普及促進を図るため、「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）の利用促進を図る。

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（全国センター・地域センター（仮称））を紹介し、センターが実施するセミナーの周知や参加等の働きかけを行う。



(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、労働基準法等における労働者に該当する場合には、実態を踏まえて個別に判断した上で、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

一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

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

(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

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、事例の収集・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・

職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策への取組が求められる。

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、多様な働き方が広がる中においても、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

愛媛第13次労働災害防止推進計画の最終年を迎え、計画目標達成に向けて、重点を見極めて効果的に災害防止に取り組むことが重要である。

労災補償業務については、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数が高い水準で推移する中でも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) 職場における感染防止対策等の推進

新型コロナウイルス感染症の感染収束は未だ見通せない状況であり、「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」等を活用して、引き続き、職場における感染防止対策を推進する。

(2) 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

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働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、企業の取組の好事例の紹介や働き方・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。

また、愛媛働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談や個別訪問支援、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、きめ細やかな支援を行う。

全ての監督署に編成した「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とともに、きめ細やかな相談・支援等を行う。

②勤務間インターバル制度の導入促進

導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

③長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等

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、的確に実施する。



④長時間労働につながる取引環境の見直し

11月の「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、「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』防止のための総合対策」に基づき、四国経済産業局等と連携を図り、その防止に努める。

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。



⑤年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、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。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑥愛媛働き方改革推進会議の開催

中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進み、若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう政労使連携の上、開催する。

(3) 労働条件の確保・改善対策

①法定労働条件の確保等

労働基準関係法令の遵守を図るとともに、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」の周知を徹底し、賃金不払残業が認められた場合には、是正を指導する。

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」の活用の促進を図る。



②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事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、高松出入国在留管理局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する確に監督指導を実施する。

また、愛媛運輸支局との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、愛媛運輸支局と協議の上、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。

(4) 迅速かつ公正な労災保険の給付

新型コロナウイルス感染症への対応を含め、被災労働者の迅速な保護を図るため、迅速かつ公正な事務処理に努める。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

①第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

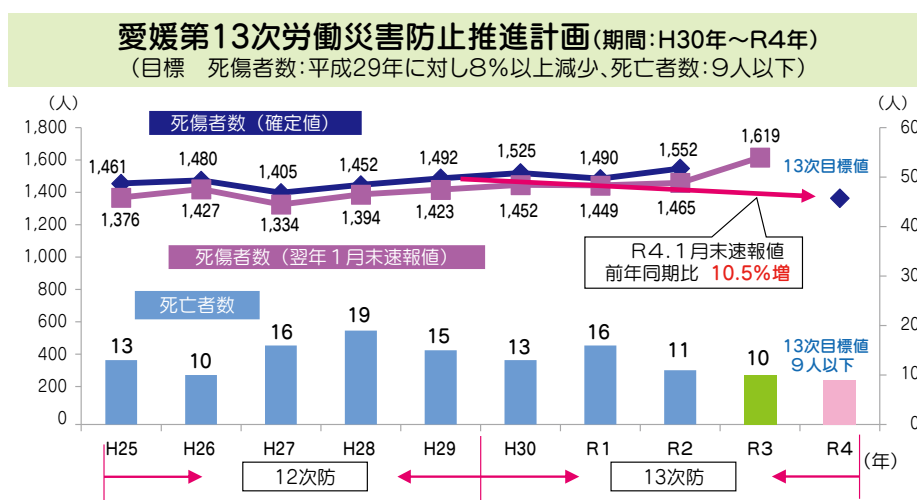
労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、転倒災害防止対策や腰痛予防対策を重点に取組の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

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」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」に係る安全対策など林業における労働災害防止対策の促進を図る。



②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

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「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)等の周知を図る。



③産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

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。

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関係者や事業者向けの研修のほか、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ストレスチェック助成金等について周知する。

④新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

現在検討されている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周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、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及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進と個別労働関係紛争の解決の促進

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

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化されたため、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法の履行確保を図る。

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

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

事業主に対し、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、就職活動中の学生等に対し、リーフレット等により周知を図るとともに、事案を把握した場合は、事業主に対して改善を促す。

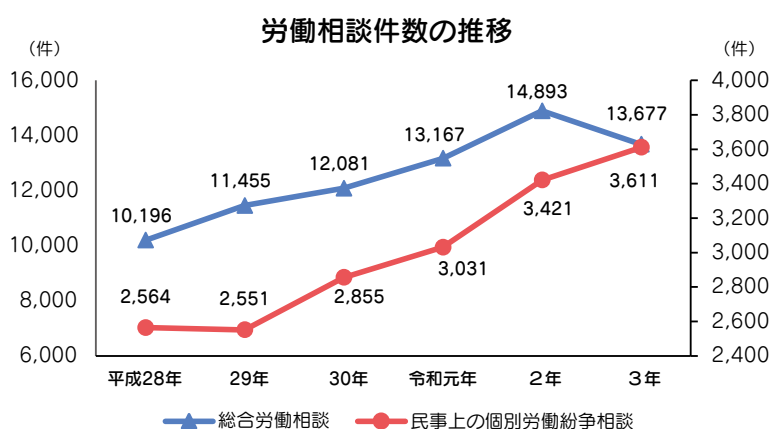
③職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

12月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、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対策企業マニュアルを活用して、カスタマーハラスメントの防止対策を推進する。

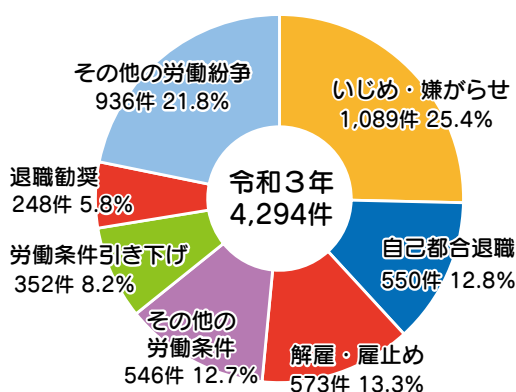
④個別労働関係紛争の早期解決の促進

パワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいて、ワンストップで相談に対応する。

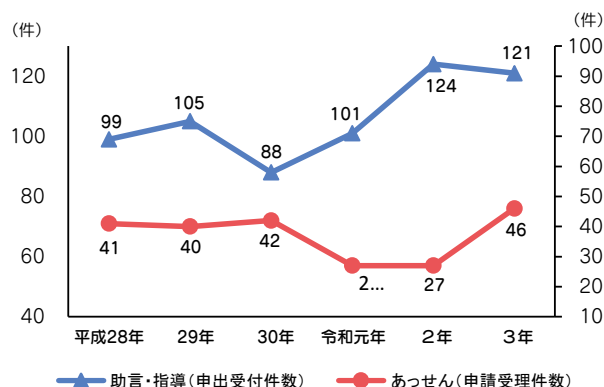
また、助言・指導や紛争調整委員会によるあっせん等の迅速な対応により、個別労働関係紛争の早期解決を促進する。



令和3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

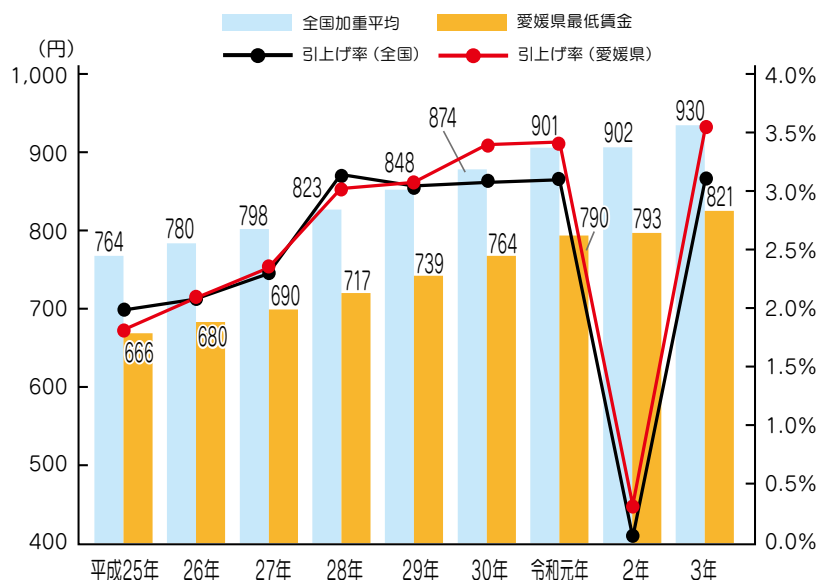


3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

・課題・

生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の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 (1時間)	改正発効 年月日
愛媛県最低賃金	821円	令和3年10月 1日
特定最低賃金		
パルプ、紙製造業	951円	令和3年12月25日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	957円	令和3年12月25日
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	921円	令和3年12月25日
船舶製造・修理業、船用機関製造業	962円	令和3年12月25日
各種商品小売業	822円	令和3年12月25日

・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

業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に取り組む企業の賃金引上げを支援する。

また、「愛媛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は、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得ながら、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。

4 治療と仕事の両立支援

・課題・

平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

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労を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就労支援を推進する必要がある。



「治療と仕事の両立支援」
キャラクター「ちりょうさ」

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂された「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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。



② 愛媛県地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置した「愛媛県地域両立支援推進チーム」において、両立支援に係る関係者（愛媛県、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。

(2) トライアングル型サポート体制の構築

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。そのため、愛媛県地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に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を図るとともに、(独)労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、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等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

5 労働保険適用徴収業務の適正な運営

・課題・

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。

・取組・

(1) 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り、未手続事業場の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を実施する。

加入勧奨に応じない未手続事業場に対し、積極的な職権による成立手続を実施する。



(2) 収納未済歳入額の縮減

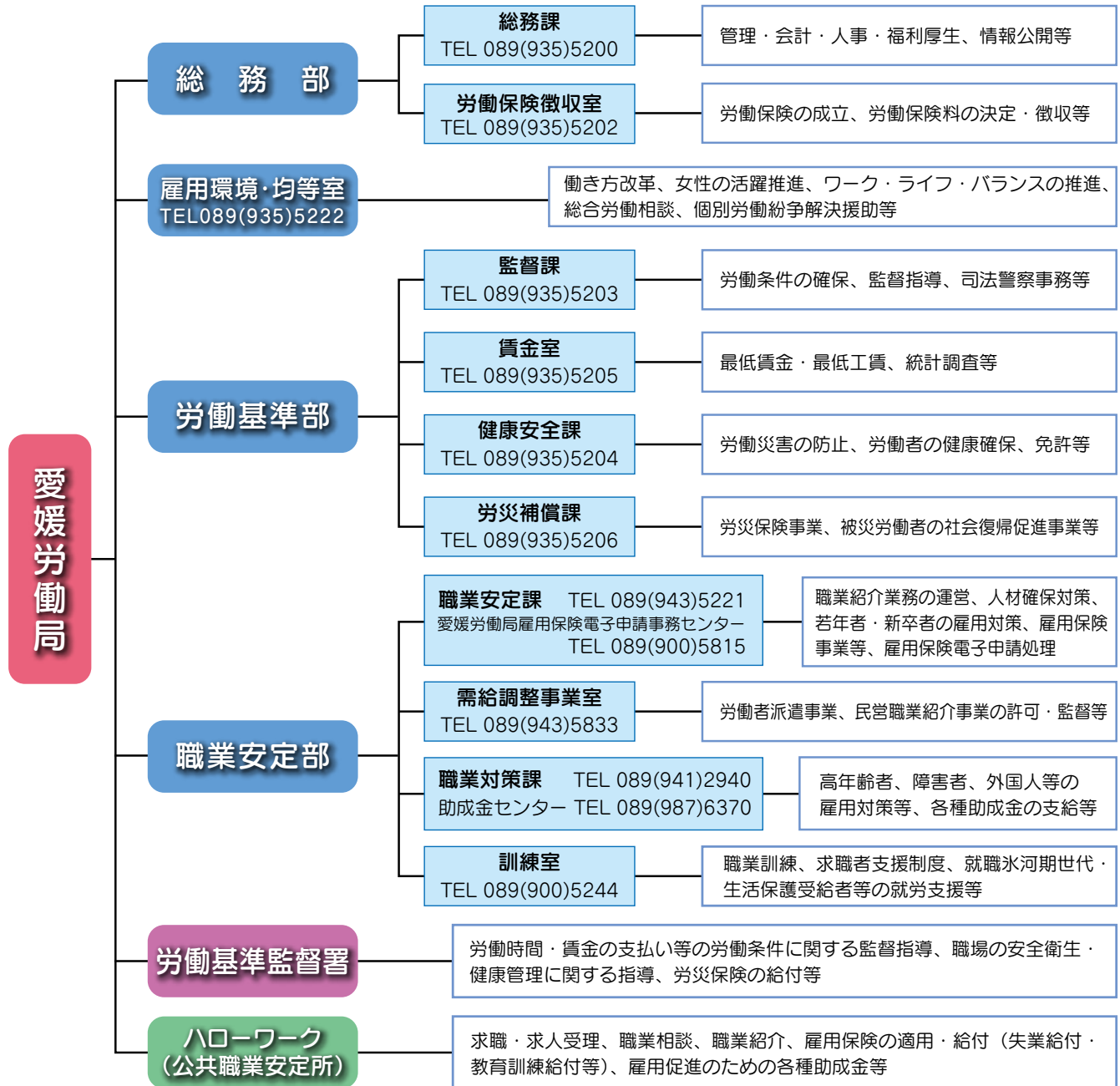
滞納事業場の組織的管理、対象の重点化（高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主）による、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

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・FAX	管 轄 区 域
松山労働基準監督署	〒791-8523 松山市六軒家町3-27 松山労働総合庁舎4階	TEL 089(917)5250 FAX 089(917)5230	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 新居浜市一宮町1-5-3	TEL 0897(37)0151 FAX 0897(37)3655	新居浜市、西条市、四国中央市、今治市のうち宮 窪町四阪島
今治労働基準監督署	〒794-0042 今治市旭町1-3-1	TEL 0898(32)4560 FAX 0898(31)3362	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 八幡浜市江戸岡1-1-10	TEL 0894(22)1750 FAX 0894(22)1899	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 宇和島市天神町4-40 宇和島地方合同庁舎3階	TEL 0895(22)4655 FAX 0895(24)3389	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・FAX	管 轄 区 域
ハローワーク松山	〒791-8522 松山市六軒家町3-27 松山労働総合庁舎1~3階	TEL 089 (917) 8609 FAX 089 (917) 5233	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
ハローワークプラザ松山	〒790-0011 松山市千舟町4丁目4-1 グランディア千舟2階	TEL 089 (913) 7401 FAX 089 (913) 7418	
まつやまマザーズコーナー		TEL 089 (913) 7410	
【一体的実施施設】 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 FAX 089 (913) 7418	
愛媛わかものハローワーク		TEL 089 (913) 7404 FAX 089 (913) 7418	
【一体的実施施設】 松山市福祉・就労支援室	〒790-8571 松山市二番町4-7-2 松山市庁舎別館1階	TEL 089 (913) 6580 FAX 089 (913) 6581	
ハローワーク今治	〒794-0043 今治市南宝来町2-1-6	TEL 0898 (32) 5020 FAX 0898 (33) 3593	今治市(新居浜所管轄 区域を除く) 越智郡 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 今治ビル新棟1階	TEL 0898 (31) 8600 FAX 0898 (31) 1444	
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 FAX 0894 (22) 5051	八幡浜市 西予市 西宇和郡 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 西予卯之町駅前複合施設「ゆるりあん」2階	TEL 0894 (62) 1966 FAX 0894 (62) 1913	
ハローワーク宇和島	〒798-0036 宇和島市天神町4-7	TEL 0895 (22) 8609 FAX 0895 (22) 8566	宇和島市 北宇和郡 松野町・鬼北町 南宇和郡愛南町
ハローワーク新居浜	〒792-0025 新居浜市一宮町1-14-16	TEL 0897 (34) 7100 FAX 0897 (37) 0590	新居浜市 今治市のうち宮窪町 四阪島
にいほりマザーズコーナー			
ハローワーク西条	〒793-0030 西条市大町315-4	TEL 0897 (56) 3015 FAX 0897 (56) 3001	西条市
ハローワーク四国中央	〒799-0405 四国中央市三島中央1-16-72	TEL 0896 (24) 5770 FAX 0896 (23) 6639	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 FAX 0893 (23) 3620	大洲市 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 雇用環境・均等室内	労働問題相談 TEL 089 (935) 5208 雇用均等問題相談 TEL 089 (935) 5224
松山総合労働相談コーナー	松山労働基準監督署内	TEL 089 (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	TEL 0897 (37) 0153
今治総合労働相談コーナー	今治労働基準監督署内	TEL 0898 (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	TEL 0894 (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	TEL 0895 (22) 4655