

2024

# 愛媛労働

～役立つ愛媛の労働情報～

令和6年8月号



毎月15日に愛媛県内の労働に関する情報をお届けしています。  
(15日が土日祝日の場合は、前営業日となります。)

# 目次



## 愛媛県からのご案内・お知らせ

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 離職者等緊急生活資金について                     | 1  |
| 地域若者サポートステーションのご紹介                 | 2  |
| 中小企業労働相談所のご利用について                  | 3  |
| 労働者協労組合オンラインセミナーの開催について            | 4  |
| 人材不足の課題を女性の活躍で解決！                  | 6  |
| 「えひめの女性デジタルスキル de 就職応援プログラム」受講者募集！ | 8  |
| 奨学金返還支援制度（IT人材確保枠）助成対象者向けチラシ       | 9  |
| デジタル人材育成に精通したアドバイザーが人材育成プラン策定をお手伝い | 11 |
| 地域産業リスクリング実践支援事業費補助金の申請を受付中        | 12 |
| IT人材獲得支援事業費補助金の申請を受付中              | 13 |
| 「あのこの愛媛」愛媛県公式求人・移住総合情報サイトのご紹介      | 14 |
| ひめボス宣言事業所認証制度について                  | 16 |
| お済みですか？「ひめボス認証」                    | 20 |
| 労働委員会の窓（令和6年7月分）                   | 22 |

## 愛媛労働局からのご案内・お知らせ

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります        | 24 |
| 「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内              | 28 |
| 「請負なんでも相談室」のご案内                  | 30 |
| 両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」が新設されました | 31 |
| キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」のご案内   | 33 |
| 令和6年度業務改善助成金のご案内                 | 35 |
| 「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が11月に施行されます  | 39 |
| ケアプラザ新居浜のご案内                     | 41 |

# 離職者等緊急生活資金のご案内

## 《概要》

離職されて求職活動を行っている方、または休業中の勤労者の生活安定に資することを目的とした融資制度です。

## 《お申込み可能な方》

離職後、求職活動を行っている方、または、休業中の方で、かつ、以下の全てに該当する勤労者が対象です。

- 原則として、愛媛県内に住所を有し、かつ、その期間が引き続き1年以上であること。
- 原則として、18歳以上65歳以下であること。

### （離職者の方）

- ・ 離職前において、原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していたこと。
- ・ 離職前において、主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。
- ・ 離職の原因が、懲役以上の法定刑に当たる行為でないこと。

### （休業者の方）

- ・ 原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していること。
- ・ 主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。

### 離職者緊急生活資金

資金用途は、離職によって、本人又は離職者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利／年0.3%  
(別途、保証料がかかります。)
- 返済期間／5年以内  
(6ヶ月以内の元金返済据置可能)
- 限度額／100万円(離職者一人につき)
- 保証／保証機関の保証及び連帯保証人1名が必要。
- 必要書類／住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

### 休業中の緊急生活資金

資金用途は、本人又は休業者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利／年0.3%  
(別途、保証料がかかります。)
- 返済期間／5年以内  
(6ヶ月以内の元金返済据置可能)
- 限度額／100万円(休業者一人につき)
- 保証／保証機関
- 必要書類／住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

# 地域若者サポートステーションのご紹介

愛媛県では、ニートと呼ばれる若者及び就職氷河期世代の職業的自立を支援する窓口として、

- えひめ若者サポートステーション（えひめサポステ）
  - 東予若者サポートステーション（東予サポステ）
- を設置しています。まずは一步、お気軽にご相談ください。



## 【支援対象】

15歳～49歳で仕事に就いておらず、家事も通学もしていない方及びその保護者等

## 【支援内容】

- 個別相談・グループカウンセリング（相談員、臨床心理士によるものなど）
- 職業ふれあい事業（職場見学、社会見学、ボランティア活動など）
- ジョブトレーニング（ジョブトレーナー付き添いによる職場体験など）
- ワークショップ、セミナー（パソコン個別指導、ボイストレーニングなど）
- 保護者セミナー（親子ふれあい心理講座、わかりやすい交流分析など）
- 職場体験・職場チャレンジ事業（短期(3日程度)の職場体験、1か月の職場訓練など）

## 【設置場所など】

### えひめ若者サポートステーション

- 住 所：松山市湊町5丁目1番地1  
いよてつ高島屋南館3階
- 利用時間：10時～18時（月～土曜日）
- 電 話：089-948-2832
- E-mail：sp-station@lagoon.ocn.ne.jp
- H P：http://www.i-esapo.jp/

※南予地域（宇和島市・八幡浜市・大洲市）では出張相談会を実施（10時～16時）

### 東予若者サポートステーション

- 住 所：新居浜市繁本町8-65  
（新居浜市市民文化センター内）
- 利用時間：10時～18時（月～金曜日）
- 電 話：0897-32-2181
- E-mail：toyo-sp@mx.netwave.or.jp
- H P：http://www.i-tsapo.jp/

※今治市・西条市・四国中央市では出張相談会を実施（13時～17時）

# 中小企業労働相談所のご利用について

労働問題でお悩みの方は、  
中小企業労働相談所をご利用ください。



各中小企業労働相談所では、相談員が相談をお受けするほか、関係機関への紹介等も行っています。（労働者の方、使用者の方、どちらの相談にも応じます）

また、中予地方局に設置している松山中小企業労働相談所では、毎月2回（原則、第一・第三金曜日の10時から15時）労働問題の専門家である社会保険労務士による相談も実施しています。

いずれも相談料は**無料**で、秘密は厳守しますので、お気軽にご利用ください。

電話での相談もお受けしています。



## 【愛媛県中小企業労働相談所】

| 相談所                                | 所在地                        | 受付時間                        | 電話番号   |
|------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|--|
| 西条中小企業労働相談所<br>（東予地方局商工観光課内）       | 〒793-0042<br>西条市喜多川 796-1  | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <a href="tel:0897-56-1300">0897-56-1300</a><br>（内線 465）  |
| 今治中小企業労働相談所<br>（東予地方局今治支局商工観光室内）   | 〒794-8502<br>今治市旭町 1-4-9   | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <a href="tel:0898-23-2500">0898-23-2500</a><br>（内線 318）<br><a href="tel:0898-22-8598">0898-22-8598</a><br>（直通） |
| 松山中小企業労働相談所<br>（中予地方局商工観光課内）       | 〒790-8502<br>松山市北持田町 132   | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <a href="tel:089-909-8760">089-909-8760</a><br>（直通）  |
| 宇和島中小企業労働相談所<br>（南予地方局商工観光課内）      | 〒798-8511<br>宇和島市天神町 7-1   | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <a href="tel:0895-28-6146">0895-28-6146</a><br>（直通）  |
| 八幡浜中小企業労働相談所<br>（南予地方局八幡浜支局商工観光室内） | 〒796-0048<br>八幡浜市北浜 1-3-37 | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <a href="tel:0894-22-4111">0894-22-4111</a><br>（内線 234）  |

第1回

労働者協同組合

参加費  
無料  
※事前申込制

# ろうきょう オンラインセミナー

日時

9/28(土)  
14:00-16:00

2022年10月からスタートした新しい法人制度「労働者協同組合(ろうきょう)」を活用した、新しい働き方、地域づくりが広がっています。

## 第1部

■ 挨拶 米岡 良晃 (厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課 労働者協同組合業務室長)

■ 解説 玉木 信博 (日本労働者協同組合連合会 理事)

「地域づくりを仕事にしたい！」

ろうきょう(労働者協同組合)の活用法【入門編】

■ 事例紹介

- ・労働者協同組合うんなん(島根県雲南市)
- ・労働者協同組合ワーカーズコープ山口(山口県光市)



## 第2部

■ 質問・相談会

グループに分かれて、質問や相談をしていただけます。

【コーディネーター】

- ・日本労働者協同組合連合会
- ・ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン



## お知らせ

- ・Zoom ミーティングを使用したセミナーとなります。
- ・プログラムは一部変更となる場合がございます。



主催：厚生労働省

協力：日本労働者協同組合連合会、ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン

## | セミナースケジュール |

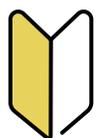
第1回

9/28<sup>土</sup>

14:00-16:00

【テーマ】  
「地域づくりを仕事にしたい！  
ろうきょうの活用法 [入門編]」

講師：玉木 信博  
(日本労働者協同組合連合会 理事)



第2回

10/23<sup>水</sup>

14:00-16:00

【テーマ】  
「事業計画・収支計画のポイント  
(出資金の考え方など)」

講師：藤井 恵里  
(ワークーズ・コレクティブネットワークジャパン代表)



第3回

11/23<sup>祝</sup>

14:00-16:00

【テーマ】  
「労働者協同組合の労務管理  
(労働契約・就業規則等のポイント)」

講師：金野 美香  
(有限会社人事・労務ヘッドESコンサルタント)



第4回

12/18<sup>水</sup>

14:00-16:00

【テーマ】  
「労働者協同組合の  
設立手順・法人格取得の流れ」

講師：富澤 一樹  
(日本労働者協同組合連合会 労協法業務室)



第5回

1/18<sup>土</sup>

14:00-16:00

【テーマ】  
「労働者協同組合の  
設立後の実務・意見反映」

講師：古村 伸宏  
(日本労働者協同組合連合会 理事長)

講師：富澤 一樹 (同 労協法業務室)



第6回

2/12<sup>水</sup>

14:00-16:00

【テーマ】  
「労働者協同組合の  
コンプライアンス」

講師：青竹 豊  
(日本労働者協同組合連合会 顧問)



- 事前申込制となります。第1部：講義、第2部：質問・相談会の構成となっております。
- 【定員】第1部：200名、第2部：50名 ※第1部のみのご参加も可能です。

## | 労働者協同組合とは |



労働者協同組合は、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域のみんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

設立された労働者協同組合では、荒廃山林を整備したキャンプ場の経営、葬祭業、成年後見支援、家事代行、給食づくり、高齢者介護など様々な事業が行われており、多種多様な事業分野で、新しい働き方を実現しています。

## | お申込み・お問合せ | 申込 締切 2024年9月25日(水)

- 特設サイトからお申込みください。  
[https://www.roukyouhou.mhlw.go.jp/forum/onlineseminar\\_202401](https://www.roukyouhou.mhlw.go.jp/forum/onlineseminar_202401)

知りたい!労働者協同組合法 厚生労働省



- 開催前々日までに、お申し込み時に入力したメールアドレスに「Zoom 参加用 URL」をご案内します。万一「Zoom 参加用 URL」が届かない場合、特設サイトのお問合せフォームからご連絡ください。



えひめの女性おしごと応援プロジェクト

人材不足の課題を

# 女性の活躍で 解決！



意欲ある女性がその能力を発揮して県内で正社員として活躍できるよう、研修・カウンセリング及び紹介予定派遣制度を活用したマッチング支援を行うことにより、良質で安定的な就労の実現や人手不足に悩む県内企業の人材確保を応援します。



## 企業・事業者向け支援

企業・事業者

参加

- ・ダイバーシティセミナー
- ・専門家派遣による受入環境整備支援

## 女性求職者向け支援

女性求職者

参加

- ・県内企業の魅力発見セミナー
- ・キャリアブランク者の職場復帰支援セミナー
- ・職場見学・マッチング交流会

## 紹介予定派遣制度を活用した支援

人材育成プログラムの提案

キャリアコンサルティング

人材マッチング支援



人材確保・良質な雇用環境

詳細は裏面をご覧ください ➡

## ● 支援一覧

### 企業・事業者向け支援

#### ダイバーシティセミナー

女性活躍等に取り組む企業に所属の方を講師に迎え、女性活躍の必要性やメリット、ノウハウ等を学ぶセミナーを開催。

#### 専門家派遣による受入環境整備支援

中小企業診断士等の専門家を派遣し、求職者のニーズにあった求人要件の設定や就労環境整備の実現に向けたアドバイスをおこなうなど、女性が活躍できる受け入れ環境を整備するための伴走支援を実施。



### 女性求職者向け支援

#### 県内企業の魅力発見セミナー

就職・転職を希望している女性求職者を対象に、県内企業の魅力をPRするセミナーを開催。

#### キャリアブランク者の職場復帰支援セミナー

子育てや介護等により、キャリアにブランクが生じている女性求職者を対象に、円滑な職場復帰を支援するためのセミナーを開催。

#### 職場見学・マッチング交流会

就労先で働くイメージを醸成し、職場の雰囲気を実感できる職場見学や、企業のご担当者様と求職者の交流会を実施。



### 紹介予定派遣制度を活用した支援

#### 人材育成プログラムの提案

研修プログラム等を活用し、就職に必要なビジネススキル習得の支援を行います。

#### 人材マッチング支援

求人企業の人材ニーズをヒアリングし、事業に参加する女性求職者との適切なマッチングを実施致します。

#### キャリアコンサルティング

専任のキャリアコンサルタントが求職者の方の適性や希望に合った就労へと繋げるため、きめ細やかな職業相談を行います。



### 本事業の紹介予定派遣のメリットについて

#### 紹介予定派遣とは？

紹介予定派遣とは、派遣期間終了後に本人と派遣先企業双方の合意のもと、直接雇用を結ぶことを前提とした働き方です。

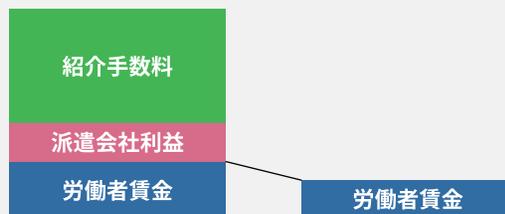
#### 本事業の紹介予定派遣のポイント

有料職業紹介とは異なり、約2か月の派遣期間を通して求職者の適正を判断することができるため、直接雇用後のミスマッチを軽減することができます。また、本事業を活用することで、通常の紹介予定派遣と比べて負担費用が少なくなります。

### 本事業における紹介予定派遣の比較

通常の紹介予定派遣の場合

本事業をご利用した場合



#### ご紹介例

労働者賃金：1,100円・派遣会社利益：600円（ご請求単価：1,700円）  
月間労働時間 160時間かつ正社員後の仮定年収：250万円の場合

| 採用費用          | 派遣料金        | 紹介手数料    | 計          |
|---------------|-------------|----------|------------|
| 採用方法          |             |          |            |
| 本事業における紹介予定派遣 | 176,000円 ※1 | 手数料なし ※2 | 176,000円   |
| 通常の紹介予定派遣     | 544,000円    | 750,000円 | 1,294,000円 |
| 有料職業紹介        |             | 750,000円 | 750,000円   |

※1：派遣料金は、労働者賃金の1/2の金額負担のみとなります。

賃金 1,100円 × 派遣期間 2か月（320時間） × 1/2 = 負担賃金 176,000円

※2：紹介手数料が不要となります。（紹介手数料は仮定年収の30%で試算）

ご請求単価は職種・職務内容によって変わります。詳しくはお問い合わせください。

### 本事業の紹介予定派遣サービス お申込みの流れ

- STEP1** 求人ヒアリング  
求人サイトへ掲載
- STEP2** 求職者の人選
- STEP3** 求職者のご提案  
選考開始（書類選考・面接・適性検査）
- STEP4** 内定承諾後、契約手続き  
入社
- STEP5** 約2ヶ月の試用期間後（派遣契約）  
両者同意の上、正社員切り替え

※派遣期間2ヶ月は目安です。期間は相談に応じます。

### 参加申し込み・お問い合わせ

下記「電話」「メール」「WEB」にてお気軽にご連絡ください。

電話

089-947-0038

平日（月曜～金曜）9時00分～17時30分

E-mail

ehime-seikikoyou@crie.co.jp

WEB

https://ehime-joseikoyoushien.jp/



主催：



運営事業者

事務局 | 受託会社：株式会社クリエアナブキ

〒790-0003 松山市三番町4-9-6 NBF松山日銀前ビル8階（株式会社クリエアナブキ内） | URL: https://www.crie.co.jp/

# 「えひめの女性デジタルスキル de 就職応援プログラム」 受講者募集期間を延長します！（8月31日まで）

## 《概要》

愛媛県では、意欲ある女性のデジタルスキルの習得を支援し、良質で安定的な雇用につなげるため、県内での正社員就職を目指す女性求職者を対象とした「えひめの女性デジタルスキル de 就職応援プログラム」を実施します。

ご自宅にてオンラインで受講できる **e-ラーニング教材**により企業が求める実践的なデジタルスキルを身に付けていただき、就職活動のサポートなど伴走支援を行いながら、**県内での正社員就職に向けたきめ細かなサポート**を行うプログラムです。



## 《受講者募集》

### 1. プログラムの内容

#### 〈e-ラーニングカリキュラム〉

- ・デジタル基礎 ・マーケティング基礎 ・SNS マーケティング ・AI 活用
- ・情報セキュリティ ・HP 制作 ・動画制作 ・アプリ開発 等

※お申込みいただいた後に面談を行い、ご希望や適性等をふまえてカリキュラムを設定します。

#### 〈その他〉

- ・受講上の相談対応 ・受講者同士の交流会
- ・キャリアサポート（就職相談）

2. 受講対象 愛媛県内での正社員就職を目指す女性

3. 受講料 **無料**

4. 申込み 下記専用サイトから

(令和6年6月30日まで→**8月31日まで**)

5. 専用サイト [https://eis-reach.com/r6\\_digital\\_ouen/](https://eis-reach.com/r6_digital_ouen/)

詳細・お申込みは**こちら** →



愛媛県と県内企業が共同で  
奨学金の返還を支援！

最大**141.1**万円  
最長**7**年間助成

# 助成対象者を募集します

(愛媛県中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度 IT人材確保枠)

## ● 本制度の対象となる方

本制度の対象となる方は、以下の**全ての要件に該当**する方とします

- ① 日本学生支援機構の**第一種・第二種奨学金の貸与を受けている方**
- ② 情報処理推進機構が定める**ITスキル標準レベル2以上**の情報処理技術者試験に合格している方
- ③ 大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校に在籍する、卒業前年次若しくは卒業年次の方  
又は 既卒者で**登録企業への就職を希望する方**（応募時点で登録企業に雇用されている方を除く）

## ● 制度の概要

- IT人材の県内企業への就職・定着を促進するため、あらかじめ県の認定を受けた学生や求職者が、本制度に登録した県内企業に就職し、継続して就業した場合に、愛媛県と登録企業が共同で奨学金の返還を助成するものです。
- 助成金額は、1年間（10月分～翌年9月分）の**奨学金返還額の4/5又は20.16万円のいずれか低い額**とし、**最長7年間助成**します。（最大141.1万円）
- 助成額は、原則として日本学生支援機構に支払います（返還期間が短くなります）。

## ● 助成までの流れ



### 認定申請

申請書、履歴書、奨学金貸与証明書、資格試験の合格証明書を愛媛県に提出してください  
(様式は県HPに掲載しています)



### 就職活動

各企業の募集案内に基づいて採用選考を受験してください  
(就職先が決定した場合は、県に報告してください)



### 登録企業へ就職 継続して就業

本制度への登録企業に就職し、1年間（10月～翌年9月）奨学金を返還し、継続して就業した場合、助成の対象となります



### 交付申請

県からの案内に基づいて、交付申請書や勤務先企業の在籍証明書等を提出してください



### 助成

県と企業が拠出した基金から、日本学生支援機構に助成額を支払います  
(返還期間が短くなります)

※就職活動後（内定取得後）に資格試験に合格した場合で、内定先企業（登録企業）の了承が得られた場合は、就職活動後に申請を行っても差し支えありません。  
(ただし、就職前（入社前）に申請を行う必要があります)

志望業種・企業が決まっていなくても、まずは申請を！

## ● 本制度に関するお問い合わせ ●

〒790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

愛媛県 経済労働部 産業支援局 産業人材課

TEL: 089-912-2506 E-mail: sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp

HP: <https://www.pref.ehime.jp/page/5701.html>

愛媛 IT奨学金

検索



## 登録企業一覧

（令和6年2月29日時点・五十音順）

| 会社名称                             | 市町    | 産業分類       | 主な採用予定職種 |           |             |             |           |               |              | リモートワーク制度 |     |
|----------------------------------|-------|------------|----------|-----------|-------------|-------------|-----------|---------------|--------------|-----------|-----|
|                                  |       |            | プログラマー   | システムエンジニア | ネットワークエンジニア | データベースエンジニア | サーバーエンジニア | コンサルタント<br>IT | プロジェクトマネージャー |           | その他 |
| 株式会社アイムービック                      | 松山市   | 情報通信業      |          | ●         |             |             |           |               |              |           | 有り  |
| 株式会社伊予エンジニアリング                   | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         |             |             |           |               |              | ●         | 有り  |
| 株式会社<br>いよぎんコンピュータサービス           | 松山市   | 情報通信業      | ●        |           |             |             |           |               |              |           | －   |
| 株式会社NPシステム開発                     | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         | ●           | ●           | ●         |               |              |           | －   |
| 株式会社オフィス・クラフト                    | 宇和島市  | 情報通信業      | ●        | ●         | ●           | ●           | ●         | ●             | ●            |           | 有り  |
| 株式会社コモテック                        | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         |             | ●           | ●         | ●             | ●            |           | －   |
| 株式会社シスディブリンク                     | 西条市   | 情報通信業      | ●        | ●         |             | ●           |           | ●             | ●            |           | －   |
| システムアーク株式会社<br>四国支店              | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         | ●           | ●           |           |               | ●            |           | －   |
| 株式会社<br>システムサポートサービス             | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         |             |             |           |               |              |           | 有り  |
| 株式会社瀬戸内                          | 今治市   | 専門・技術サービス業 | ●        | ●         |             |             |           | ●             | ●            | ●         | 有り  |
| ソフトサイエンス株式会社                     | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         |             |             |           |               |              | ●         | －   |
| 株式会社タイワ                          | 新居浜市  | 情報通信業      | ●        |           |             |             |           |               |              |           | 有り  |
| 株式会社ひめぎんソフト                      | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         | ●           | ●           |           |               |              |           | 有り  |
| フェイス・ソリューション・<br>テクノロジーズ株式会社松山支店 | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         |             |             |           |               |              |           | 有り  |
| 福助工業株式会社                         | 四国中央市 | 製造業        | ●        | ●         |             |             |           |               |              |           | －   |
| 株式会社ユイ・システム工房                    | 松山市   | 情報通信業      | ●        | ●         |             |             |           | ●             |              |           | 有り  |

人材のリスクリングに  
お悩みの企業様へチャンス到来!

# デジタル人材育成に 精通したアドバイザーが 人材育成プラン策定を お手伝い!

参加  
無料

お申込みはこちらから▶



## こんなお悩みを抱えてはいませんか?

DXを推進するためにも社内人材をリスクリングして  
ITスキルを向上させたい

どの社員にどのような研修を提供すればいいかわからない

## 企業様の状況にぴったりの研修プログラムを作成します!

01



### ヒアリング

アドバイザーによるヒアリングや診断テスト等を実施し、企業様のDX推進の現状を把握します。

02



### 分析

ヒアリングとアンケートや診断テストをもとに、企業様が今後どのような人材の育成やリスクリングが必要になるか、アドバイザーが分析します。

03



### プランニング

分析した結果をもとに、デジタル人材育成プランやリスクリング方針、またデジタル人材を育成するための研修を、アドバイザーが提案します。

## さらに...

プランに基づき研修を受講する場合、補助金を活用できます!

(令和6年度愛媛県地域産業リスクリング実践支援事業費補助金)  
※限度額や補助対象経費等の詳細は、交付要綱等をご確認ください。

補助金の詳細はこちらから▶



お問合せは  
こちらから

社内人材リスクリング実践  
プログラム構築支援業務 事務局  
(株式会社クリアナブキ 松山支店)

# TEL:089-947-0005

本事業は「令和6年度愛媛県社内人材リスクリング実践プログラム構築支援業務」として(株)クリアナブキが愛媛県より受託して実施しています。

DXを進めるため、  
社員への研修を  
検討している企業様へ!

令和6年度

# 地域産業リスキリング実践 支援事業費補助金

## 目的

県内企業がDXの取組みを実践できる社内人材を育成するため、リスキリングを実践していく企業を支援し、県内産業DXの更なる促進を図ります。

## 対象事業者

愛媛県内に本社、支社、支店、事業所等を有する事業者

## 対象経費

●DX推進を目的とした研修受講料、教材費 ●ITパスポート試験の受験手数料、対策講座受講料

## 補助率及び 補助限度額

- 補助率:補助対象経費の1/2
- 補助限度額:1社当たり45万円(1人当たり15万円を限度)

## 募集期間

●令和6年4月1日(月)から令和6年10月31日(木)まで  
※申請募集期間中であっても、申請額の合計が予算額に達した場合は、その時点で募集を終了する場合があります。  
また、申請額の合計が予算額に満たない場合は、令和6年11月以降に追加募集を行う場合があります。

## 交付申請の方法

必要書類を愛媛県産業人材課に提出(持参、郵送、メール)

※その他詳細は、県HP掲載の交付要綱等をご参照ください。

## 本事業に ついての 連絡先

〒790-8570 松山市一番町四丁目4番地2 愛媛県 経済労働部 産業支援局 産業人材課  
TEL:089-912-2506(直通) E-Mail:sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp  
HP:https://www.pref.ehime.jp/page/69869.html



# 県外及び海外からのIT人材獲得を支援！

人材紹介事業者等に支払う手数料・  
人材受入れにかかる経費を

最大 **100** 万円  
補助します！

補助率  
1/2

令和6年度

## 愛媛県IT人材獲得支援事業費補助金

### ● 目的

県内企業が即戦力となる優秀なIT人材を国内及び海外から獲得できるよう支援することで、県内IT企業の振興ひいては産業DXの推進を図ることを目的としています。

### 【補助対象経費】

県外及び海外のIT人材（※1）獲得にかかる経費。

- ・ 人材紹介手数料（※2）
- ・ 人材受入れにかかる経費  
（企業が負担する、来県旅費等）

### 【対象企業】

県内に本社、支社、支店、事業所等を有する企業等  
（ただし、以下の場合に限りです。

- ① 県内に本社を有する企業については、県外及び海外のIT人材を正社員として雇用する場合
- ② 県外に本社があり、県内に支店、支社、事務所等を有する企業については、県外及び海外のIT人材を県内の事業所に原則3年以上所属する正社員として雇用する場合

※ 補助対象経費は、消費税及び地方消費税相当額を除きます。詳細はプロ人材HP掲載の交付規定を御参照ください。

※1 IT人材 ▶ 県外在住で、IT企業や会社の情報システム部門においてIT業務に1年以上携わった経験・実績のあるエンジニアをいう。外国人材においては、出入国管理及び難民認定法の技術・人文知識・国際業務の在留資格をもって在留するエンジニアをいう。

※2 人材紹介手数料 ▶ 雇用契約の締結後、人材紹介事業者を支払う成功報酬型の手数料

### ● 募集期間

令和6年4月1日～令和7年1月17日（金） ※予算の上限に達した場合は募集を終了します

### ● 補助事業の流れ

人材紹介事業者等との契約

IT人材との雇用契約締結

補助金交付申請  
（雇用契約15日以内）

人材紹介事業者への紹介手数料支払い

実績報告書提出

補助金交付

### 事業内容の詳細やお問い合わせ先

公益財団法人えひめ産業振興財団 愛媛県プロフェッショナル人材戦略拠点  
TEL : 089-960-1112 E-mail : [projinzai@ehime-iinet.or.jp](mailto:projinzai@ehime-iinet.or.jp)  
H P : <https://www.ehime-iinet.or.jp/> <http://ehime-projinzai.jp/>



財団HP



プロ人材HP

事業者の方  
必見情報！

愛媛県からのお知らせ

求人のお困りごとはこれで解決！



愛媛県 **公式** 求人・移住総合情報サイト

あのこの **愛媛**

あの街、この町で、はたらこう

年間アクセス  
20万件以上!!

求人のお困りごとにはありませんか？

- 応募がない...
- 掲載にお金をかけたくない...
- 応募者管理が大変...



3つの **メリット**

メリット 1

登録→採用まで費用は **無料**

メリット 2

県公式サイトで **安心**

メリット 3

登録から求人掲載まで **簡単**

登録はコチラから

あのこの愛媛



<https://ano-kono.ehime.jp/>



「あのこの愛媛」は県内の求人情報を**全国**に届けます！

Point 

県外からのアクセス数は約 **7** 割！

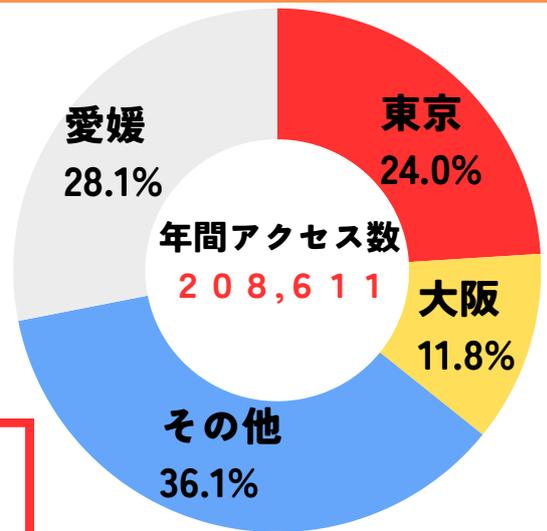
Point 

令和5年度 約 **7200** 人



が愛媛県に移住しています

県外からの人材を獲得する機会が  
**あのこの愛媛**にはあります！



令和5年度あのこの愛媛  
地域別アクセス数

求人掲載まではたったの**3ステップ** 

Step1

## あのこの愛媛から利用申請

URLまたは二次元コードからアクセス！  
<https://ano-kono.ehime.jp/st/register>  
もしくは **あのこの愛媛**  で検索  
事務局で事業者登録後、アカウントを発行します。



Step2

## 管理画面にログイン

初回ログインに関するメールが届きますので  
案内に従ってログインしてください。



Step3

## 求人情報を作成し、情報を公開

求人情報の編集や公開/非公開の切替えは、  
管理画面からいつでも変更可能です。

そして

## 求人に応募があったら

ご登録のメールアドレスにお知らせメールが届きます。  
管理画面で応募者情報を確認し、応募者へご連絡ください。  
選考後の採否結果の登録をお願いします。

操作にお困りのときは、サービスカウンターにご連絡ください！



[anokono@hr-s.co.jp](mailto:anokono@hr-s.co.jp)



<https://ano-kono.ehime.jp/st/faq/>

問い合わせ  
フォーム



# 令和5年度よりスタートした “ひめボス宣言事業所” 認証制度

若年層の転出超過の解消に向け、  
愛媛県が女性活躍や仕事と家庭の両立支援など  
積極的に取り組む企業を認証し、  
すべての人がいきいきと働ける環境づくりと  
企業の成長をバックアップします。

認証事業所数  
現在  
**203**社  
(※2024年3月6日時点)



HIMEBOSS

## ひめボス

2024年度

(令和6年度)

働く人に笑顔を。  
企業に成長を。



このままだと...

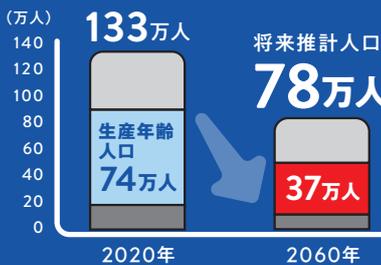
ひめボス促進の効果もあり

### ひめボス宣言事業所認証制度の目的

人口減少は、企業経営や事業継続に  
大きな影響を及ぼします。

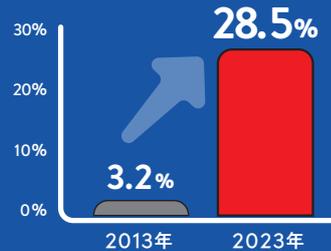
愛媛県の人口減少は、このまま何も対策を行わなければ、  
2020年からの40年間で4割減となり、約78万人にまで減少  
すると見込まれています。※ 地域が持続的に成長していくた  
めには、雇用の場を提供する県内企業・事業所が、すべての  
労働者にとって魅力的であるとともに、個人のライフステージ  
の希望を叶えることが重要であると考えます。

愛媛県の総人口は  
2060年に  
**4割減少**



■ 0~14歳 ■ 15~64歳 ■ 65歳以上  
※2020年「国勢調査」に基づき愛媛県が算出

県内企業の  
男性の育児休業  
取得率は  
**28.5%にUP!**



出典：R5愛媛県「仕事と家庭の両立支援に  
関する雇用環境調査」

# みんなが活躍できる職場へ、 みんなに選ばれる企業へ。

愛媛県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長できるよう、女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる企業等を認証する制度です。



## スーパー プレミアム認証 (上位認証)

認証に対する **奨励金**  
※2  
**100万円**

常時雇用する労働者数  
20人以上300人以下の  
企業が奨励金支給対象

### スーパープレミアム認証に必要な要件

1~4の要件を2つ以上(301人以上の企業は3つ以上)/5及び6の要件は必須

|           |                                   |                               |
|-----------|-----------------------------------|-------------------------------|
| 1         | 直近の事業年度 女性正社員の割合                  | 国の平均値以上<br>または <b>4割以上</b> ※1 |
| 2<br>いずれか | 直近の事業年度 女性正社員の平均継続勤続年数            | 国の平均値以上 ※1                    |
|           | 直近の事業年度 女性の平均継続勤続年数<br>(雇用管理区分ごと) | 男性の <b>7割以上</b>               |
| 3         | 直近の事業年度 女性管理職の割合                  | 国の平均値以上 ※1                    |
| 4<br>いずれか | 直近の三事業年度 非正規女性の正社員転換              | 転換後 <b>6箇月以上</b>              |
|           | 直近の三事業年度 離職した女性の正社員再雇用            | 再雇用後 <b>6箇月以上</b>             |
| 5         | 直近の事業年度 出産した女性の就業継続率              | <b>80%以上</b>                  |
| 6         | 直近の事業年度 男性の育児休業取得率                | <b>100%</b>                   |

※1 国の平均値/女性活躍推進法に関する厚生労働省通知で定める産業ごとの平均値 ※2 認証及び奨励金の支給は、要件達成のほか県の審査により決定。なお、奨励金は過年度に交付した回数を含め、1回限りの支給。2023年3月末までに旧制度のひめボス宣言事業所の登録、またはえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けている場合には、20人未満の事業所であっても支給対象。



## 基本認証

1~4の要件を  
すべて満たすこと

### 基本認証に必要な要件

|   |                                |   |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | ひめボス事業所宣言書の提出                  |  |
| 2 | 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定        |   |
| 3 | 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   |   |
| 4 | 育児・介護に関する法に基づく規定やハラスメント禁止規定の整備 |   |

実績に対する奨励金

2024年度(令和6年度)奨励金メニュー

最大 20万円

常時雇用する労働者数  
20人以上300人以下の企業が  
奨励金支給対象

※3 認証及び奨励金の支給は、要件達成のほか県の審査により決定。奨励金の交付限度額は過年度に交付した額を含め最大20万円とする。2023年3月末までに旧制度のひめがス宣言事業所の登録、またはえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けている場合は、20人未満の事業所であっても支給対象。

パターン1

女性活躍推進メニュー  
A~Eのいずれか1つ 10万円

仕事と家庭の両立  
支援メニュー  
F~Jのいずれか1つ 10万円

パターン2

女性活躍  
推進メニュー  
A~E

仕事と家庭の  
両立支援メニュー  
F~J

働き方改革  
メニュー  
K・L

A~Jの  
いずれか1つ 10万円

+ K・Lの  
いずれか1つ 10万円



※4 働き方改革メニューは単独での奨励金支給不可。A~Jのいずれか1つとセットで達成することが条件。

### 女性活躍推進メニュー

A



出産・育児・  
介護で離職した  
女性の  
再雇用

RENEWAL!

B



更衣室等  
女性専用の  
施設整備及び  
女性採用増加

C



女性採用  
説明会の開催  
及び  
女性採用増加

D



リカレント  
教育制度の  
創設及び  
取得実績

E



女性管理職  
(係長相当職以上)の  
割合が  
20%以上

NEW!

A~Eのいずれか1つ  
奨励金 10万円

### 仕事と家庭の両立支援メニュー

F



男性の  
育児休業等の  
通算28日以上

G



男性の  
育児休業  
取得率100%  
(取得者2人以上)

H



法定を上回る  
両立支援の勤務・  
休暇制度整備  
及び取得実績

I



保育環境の  
整備

NEW!

J



育児休業中の  
応援手当または  
代替人員の  
確保

NEW!

F~Jのいずれか1つ  
奨励金 10万円

### 働き方改革メニュー ※働き方改革メニューは、単独での申請不可

K



所定外労働の  
削減

NEW!

L



柔軟な  
働き方の実現  
(フレックスタイム、  
テレワーク、副業、  
兼業など)

NEW!

K・Lのいずれか1つ  
+ A~Jのいずれか1つとセット  
奨励金 20万円



申請はこちら

ひめボスポータルサイトより  
申請を受け付けています  
(メールや書面での申請も可)

| 認証奨励金種類        | 2024年度締切   |
|----------------|------------|
| 奨励金スーパープレミアム認証 | 2025年1月31日 |
| 基本認証           | 2025年3月14日 |

※申請締め切りは予告なく変更になる場合がございます。最新情報は、ひめボスポータルサイトをご確認ください。

認証フロー

20~300人  
常時雇用する労働者

20人未満または  
300人以上  
常時雇用する労働者

愛媛県内企業

申請・取得



基本認証

奨励金  
最大  
20万円

認証申請



スーパー  
プレミアム

認証取得

奨励金  
100万円

申請から取得までの目安

- 基本・上位認証
- 申請から認証まで約1か月
- 奨励金
- 申請から支払いまで約2~3か月

認証の支援

コンサルタント(社会保険労務士)によるサポートを、  
無料で受けることができます

基本認証  
取得支援

(一般事業主行動計画策定)

4 支援回数  
回まで

2 訪問支援  
回まで  
(オンライン可)

2 電話支援  
回まで  
(メール含む)

スーパー  
プレミアム  
認証取得支援

5 支援回数  
回まで

2 訪問支援  
回まで  
(オンライン可)

3 電話支援  
回まで  
(メール含む)



申請内容や申請方法について

訪問による説明・認証支援について

お問い合わせ先

ひめボス事務局

〒790-8686 愛媛県松山市湊町7-7-1(セキ株式会社内)  
メール:support@himeboss.jp

089-903-8822

ひめボス推進アドバイザー

〒790-0067 愛媛県松山市大手町2-5-7 別館1F  
(一般社団法人愛媛県法人会連合会内)

メール:himenowa02@csc-ehime.jp

089-933-2660

promote diversity  
in Ehime



HIMEBOSS

ひめボス

「愛媛ダイバーシティ」に待ったなし。  
改革の加速に、動き出した2年目。  
急速に進む人口減少。この状況下で地域が持続的に成長して  
いくために、女性活躍及び仕事と家庭の両立支援に取り組む  
事業所を、愛媛県が強力に後押し。2年目となる「ひめボス宣  
言事業所認証制度」を通して魅力的な事業所を増加させ、  
オール愛媛体制で、誰もが能力を十分に発揮し、多様な働き  
方ができる環境が、当たり前になる愛媛県を目指します。

「ひめボス認証」

お済みですか？

加速する改革、増える認証事業所。



まずは気軽に  
お問合せ

<お問合せ受付>  
平日9:00~17:00  
(年末年始12/29~1/3休業)

申請内容や申請方法について

ひめボス事務局

〒790-8686 愛媛県松山市湊町7-7-1(セキ株式会社内)  
メール:support@himeboss.jp

089-903-8822

訪問による説明・認証支援について

ひめボス推進アドバイザー

〒790-0067 愛媛県松山市大手町2-5-7 別館1F  
(一般社団法人愛媛県法人会連合会内)  
メール:himenowa02@csc-ehime.jp

089-933-2660

2024年  
5月1日時点



基本認証事業所数

224社



スーパープレミアム  
認証事業所数

4社

：スーパープレミアム認証取得(業種別/50音順)

愛媛県 保健福祉部 生きがい推進局 子育て支援課 少子化対策・男女参画室

製造業

菱機工(株)  
浅川造船(株)  
朝日共販(株)  
(株)アテックス  
(株)あわしま堂  
イトマン(株)  
ウダカエンジニアリング(株)  
エリエールプロダクト(株)  
エリエールペーパーテクノロジー(株)  
(株)大石工作所  
(株)栗之浦ドック  
サンヨー食品(株)  
(株)四国シキシマパン  
四国乳業(株)  
JAえひめアイパックス(株)

ジャスティン(株)

(株)新来島どっく  
シンワ(株)  
住友重機械プロセス機器(株)  
セキ(株)  
(株)セラテック  
CELCOJAPAN(株)  
仙味エキス(株)  
ダイオーエワーク(株)  
ダイオーエンジニアリング(株)

大玉製紙(株)

西染工(株)

萩尾機械工業(株)

八水蒲鉾(株)

服部製紙(株)

(株)ピージョイ

(株)ヒカリ

補助工業(株)

(株)フジコン

(株)松山機型工業

(株)マルカワ

丸菱ペーパーテック(株)

三浦工業(株)

三木特種製紙(株)

(株)三好鉄工所

情報通信業

(株)あいテレビ  
(株)アイクコーポレーション  
RNBコーポレーション(株)

(株)いよぎんコンピュータサービス

(株)エス・ピー・シー

(株)エヌ・ティ・ティ・データ四国

(株)愛媛CATV

(株)愛媛新聞社

(株)愛媛電算

(株)えひめリビング新聞社

サイボウズ(株)

佐川印刷(株)

Sky(株)

(株)デジタルピア

南海放送(株)

(株)ビット

(株)ファインデックス

建設業

(株)愛亀  
安藤工業(株)  
(株)一宮工務店  
井原工業(株)  
(株)大竹組  
(株)川下建設  
(株)かわにし  
向成建設(株)  
重松兄弟設備(株)  
四国竹林塗装工業(株)  
四国通建(株)  
(株)四国ライト  
神野電気(株)  
大和リース(株)  
(株)田野電設  
(株)DAD  
富永建設(株)  
(株)長浜機設  
尾藤建設(株)  
(株)風土  
(有)松本組  
(株)宮嶋組  
(株)よしだ  
(株)渡辺建設

卸売業・小売業

アカマツ(株)  
(株)アスティス  
石崎商事(株)  
(株)伊予鉄高島屋  
愛媛飼料産業(株)  
愛媛トヨペット(株)  
(株)キノ  
サトー産業(株)  
四国スバル(株)  
太陽石油販売(株)  
大黒工業(株)  
(株)高橋栄商店  
高松石油(株)  
(株)南予ピージョイ  
(株)日東物産  
(株)フジ  
(株)モバイルコム  
(株)ヨンキュウ  
(株)レディ薬局

運輸業・郵便業

伊予鉄タクシー(株)  
伊予鉄道(株)  
伊予鉄バス(株)  
宇和島自動車(株)  
桑原運輸(株)  
(株)瀬戸内しまなみリーディング  
ダイオーロジスティクス(株)  
ベガサス運輸(株)

教育 学習支援業

(大)愛媛大学  
(学)聖カタリナ学園  
(学)新田学園  
(学)松山東雲学園  
(学)松山聖陵学園  
(学)松山大学  
やまもと学習サポート教室

サービス業

(株)イナミコーポレーション  
伊予鉄総合企画(株)  
(株)ANAエアサービス松山  
**愛媛県国民健康保険団体連合会**  
愛媛県商工会連合会  
(一社)愛媛県法人会連合会  
(一社)えひめ若年人育成推進機構  
(株)カスタマーリレーションテレマーケティング  
(株)カナナ・ジオリサーチ  
共立自動車(株)  
(株)建設マネジメント四国  
大王製紙保安検査システム(株)  
(株)長崎商事  
富士通コミュニケーションサービス(株)  
(特非) ワークライフ・コロボ

専門・技術・学術研究・サービス業

(株)小笠原工務所  
(有)清水式真金研究所  
住重アテックス(株)  
(株)ミズキコンサルタント

医療・福祉

(医)愛寿会  
(福)愛美会  
(株)アクト企画  
(株)アルティザン  
(福)今治市社会福祉協議会  
(福)今治福祉施設協会  
(株)エイジングウェル  
(福)愛媛県社会福祉事業団  
(公財)愛媛県総合保健協会  
(医)かとう歯科医院  
きくぞのケアパーク(株)  
(医)栗整整形外科病院  
(福)来島会  
(株)ケアジャパン  
(株)ココロココ  
(福)三恵会  
(福)四国中央市社会福祉協議会  
(医)社団更生会  
(株)ジャックと豆の木園  
(株)シルバーケアサービス  
(医)仁清会 野本記念病院  
(福)正和会  
(福)西予総合福祉会  
(福)泰斗福祉会  
(福)新居浜市社会福祉協議会  
(株)華桔梗  
(株)響  
(福)福角会  
(医)北斗会 大洲中央病院  
(福)松山市社会福祉協議会  
(医)松山ハートセンター  
(福)御荘福祉施設協会  
(福)八幡浜市社会福祉協議会  
(福)悠々会

宿泊業・飲食サービス業

エリエールフーズ(株)  
(株)グラン・ジュテ  
(株)古湧園  
(株)ホテル椿館  
(有)大和屋本店旅館

生活関連サービス業・娯楽業

石田クリーニング(株)  
エリエールライフ(株)  
(株)エリエールリゾーツゴルフクラブ  
(株)レスバスコポレーション

電気・ガス・熱供給・水道業

四国ガス(株)  
四国電力(株)  
四国電力送配電(株)  
正起ガス(株)

金融業・保険業

アフラック生命保険(株)  
(株)伊予銀行  
(株)愛媛銀行  
愛媛信用金庫  
愛媛県信用農業協同組合連合会  
愛媛県信用保証協会  
宇和島信用金庫  
東予信用金庫  
(株)ゆうちょ銀行

不動産業・物品賃貸業

(株)伊予鉄グループ  
(株)日本エージェンツ

農業・林業

うま農業協同組合  
愛媛たいき農業協同組合  
えひめ中央農業協同組合  
えひめ南農業協同組合  
越智今治農業協同組合  
久万広域森林組合  
東宇和農業協同組合  
松山市農業協同組合

地方公共団体等

(公財)えひめ女性財団  
愛媛県  
愛媛県教育委員会  
愛媛県警察本部  
松山市  
今治市  
宇和島市  
八幡浜市  
新居浜市  
西条市  
大洲市  
伊予市  
四国中央市  
西予市  
東温市  
上島町  
久万高原町  
松前町  
砥部町  
内子町  
伊方町  
松野町  
鬼北町  
愛南町

ひめボスポータルサイトより申請を受け付けています▶▶▶



えひめひめボス  
ポータルサイト



メールや書面での申請も可能です。最新情報、詳細は、ひめボスポータルサイトをご確認ください。

本事業は愛媛県が、一般社団法人愛媛県法人会連合会及び、株式会社エス・ピー・シーとセキ株式会社の共同事業体に委託し運営しています。

# 労働委員会の窓（令和6年7月分）

## 《会議関係》

- 7月12日 第1339回公益委員会議  
「令和6年（不）第2号事件の申立てについて」など4件
- 7月16日 第65回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議（香川県）  
「履行確認について」など2件
- 7月26日 第1233回愛媛県労働委員会総会  
「令和6年調整個別第5号サービス業紛争あっせん事件の申出について」など13件

## 《集团的労使紛争関係》

### ○ 審査事件

| 事件番号     | 業種  | 申立年月日   | 労働組合法7条該当号 | 申立内容                           | 終結状況 |
|----------|-----|---------|------------|--------------------------------|------|
| 6年(不)第1号 | 福祉業 | R6.3.21 | 1,3        | 不利益取扱い是正<br>支配介入の禁止<br>謝罪文の掲示等 | 係属中  |
| 6年(不)第2号 | 建設業 | R6.6.13 | 2          | 団体交渉応諾                         | 係属中  |

## 《個別的労使紛争関係》

### ○ あっせん事件

| 事件番号    | 業種    | あっせん事項                        | 申出年月日<br>申出者   | あっせん回数 | 終結状況 |
|---------|-------|-------------------------------|----------------|--------|------|
| 6年個別第1号 | 医療業   | 退職金・解雇予告手当・慰謝料等の支払い           | R6.2.28<br>労働者 | 2回     | 解決   |
| 6年個別第2号 | 医療業   | 精神的・経済的損失に対する金銭的補償            | R6.4.9<br>労働者  | -      | 不開始  |
| 6年個別第3号 | 宿泊業   | 断続的労働の許可が下りていない期間の賃金の引上げ及び再計算 | R6.6.11<br>労働者 | -      | 不開始  |
| 6年個別第4号 | 宿泊業   | 断続的労働の許可が下りていない期間の賃金の引上げ及び再計算 | R6.6.11<br>労働者 | -      | 不開始  |
| 6年個別第5号 | サービス業 | 仕事を与えられなかった1か月間の給与補償          | R6.7.5<br>労働者  | -      | 係属中  |

### ○ 労働相談

|         | 相談者数 | 相談件数 |
|---------|------|------|
| 7月      | 29   | 37   |
| 累計（4月～） | 99   | 137  |

※相談者数と相談件数は、相談事項が複数にわたることがあるため一致しない。

# 雇用のトラブルまず相談

職場のトラブルでお困りの方、  
労働委員会に相談してみませんか？

## 労働者側からの相談

- ・ 解雇に納得できない。
- ・ パワハラを受けている。 など
- ・ 賃金が説明もなく、引き下げられた。

## 使用者側からの相談

- ・ 退職金の折り合いがつかない。
- ・ 従業員が配置転換に応じない。 など

労働委員会は、労働相談&あっせん等  
を行う公正・中立の県の行政機関です。  
相談・あっせんは無料・秘密厳守でお  
受けします。

愛媛県労働委員会

089-912-2996(直通)

790-8502 愛媛県松山市北持田町 132 番地

メールアドレス [roudouin@pref.ehime.lg.jp](mailto:roudouin@pref.ehime.lg.jp)

ホームページ <https://www.pref.ehime.jp/tirouin/>

## 2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

### 改正のポイント

|           |  |
|-----------|--|
| これまで      | 保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。 |
| 2025年4月から | これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。 |



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、**必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。**

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。**

### 必要な書類

子が1歳に達する日（\*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

\* パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

#### ● 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

申告書の様式はこちら



#### ● 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

- ✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。
- ✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
- ✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
- ✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

#### ● 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

詳しい要件は裏面をご覧ください

# 育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

## 1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ✓ 入所申込年月日の子が1歳に達する日（\*）までの日付となっていることが必要です。
- ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
- ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類※を添付してください。 ※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか

## 2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること ※①～③すべてを満たす必要があります

- ① 原則として子が1歳に達する日（\*）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
- ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由※なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと  
※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。
  - a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
  - b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
  - c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
  - d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
  - e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。
- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと  
※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

## 3. 子が1歳に達する日（\*）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ✓ 子が1歳に達する日（\*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日の子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書※を添付してください。 ※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。
- ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかつた場合を指します。

\* パパ・ママ育児プラス制度の活用により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（\*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

## 保育所等に入所できない場合の育児休業給付金の支給対象期間延長について ～2025年4月以後に延長の可能性がある方向けの留意点です～

- 2025年4月以後に育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、保育所等への入所ができなかっただけでは延長は認められません。速やかな職場復帰のために保育利用を申し込んでいたことについてハローワークの確認を受けることが必要になります。
- 必要書類は、①**育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書**、②市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの**申込書の写し**、③**市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知**（詳細は裏面）の3点です。
- 市区町村に申し込みを行った日付や入所希望日については、次の要件を満たしている必要があります。

1. **市区町村への保育所等の入所申し込みは、子が1歳に達する日（\*）までに行っていること**
2. **入所希望日を、子が1歳に達する日（\*）の翌日以前の日付として入所申し込みを行っていること**

（注）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（\*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

- **市区町村の申込期限に間に合わなかったために、要件を満たす入所申し込みができなかった場合は、延長の対象とはなりません。**



保育所等の入所申し込みの受付期間（締め切り）は市区町村により様々です。お子さんが生まれたら市区町村のホームページやお知らせなどで、申し込み受け付けのスケジュールを必ずご確認ください。特に、4月入所の申し込み受付期間は他の月よりもかなり早い場合が多いので、ご注意ください。

- **市区町村に入所可能か問い合わせただけでは支給対象期間の延長の対象とはなりません。申込期限までに入所の申し込みを行うことが必要です。ただし、次の例外があります。**

### 例外①

子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申し込みを行えなかった理由を申告書に記載し、障害者手帳、医師の診断書等を添付すれば、延長が認められる場合があります。

### 例外②

お住まいの市区町村で、子が1歳に達する日（\*）の翌日を含む月の入所を対象とした募集がなく、入所申し込みの受け付けができないとされた場合は、1歳に達する日（\*）の翌日の2か月後までの日を入所希望日として入所申し込みを行えば、延長が認められる場合があります。**なお、この例外は1歳6か月に達する日後の延長時には認められません。**

例) 令和7年2月1日生まれの子について、居住する市区町村では令和8年2月及び3月入所の募集がなく、令和8年4月1日を入所希望日として申し込みを行った場合

⇒ 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄に理由を記載し、次の書類を添付してください。

- ・募集がない旨が記載された市区町村のリーフレット等の写し
- ・入所申込書の写し
- ・市区町村が発行した選考結果がわかる書類（入所保留通知書又は内定通知書）

※ 年に1回、一定の期間しか申し込みの機会がない場合など、子が1歳に達する日（\*）の翌日から2か月後の日までを入所希望日として申し込むことができない場合は、ハローワークにご相談ください。

\* パパ・ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日。

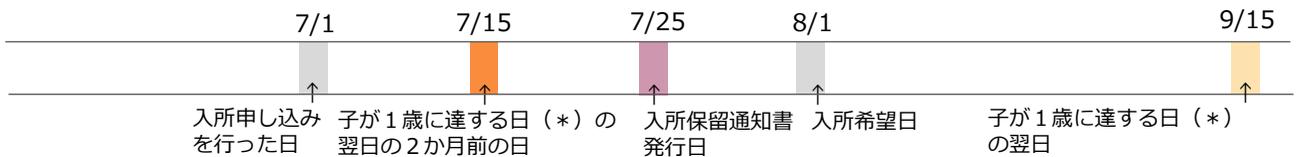
（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

# 市区町村が発行する保育所等が利用できない旨の通知

- 市区町村に保育の利用を申し込んだものの、子が1歳に達する日（\*）の翌日時点で保育が実施されないことが延長の要件となります。
- 保育が実施されないことの確認は、「市区町村が発行した保育所等の入所保留通知書など、保育所等における保育が当面行われないことが明らかとなる通知」で行います。
- 子が1歳に達する日（\*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、市区町村が発行する通知は、以下のいずれか1通を提出してください。
  - 発行年月日の子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている入所保留通知書等
  - 発行年月日上記期限より前の日付の入所保留通知書等しかなく、入所保留中は市区町村から新たな通知が発行されない場合は、育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄にその旨を記載の上、直近の入所保留通知書等（子が1歳に達する日（\*）の翌日が保留の有効期限内にあるものに限る。）

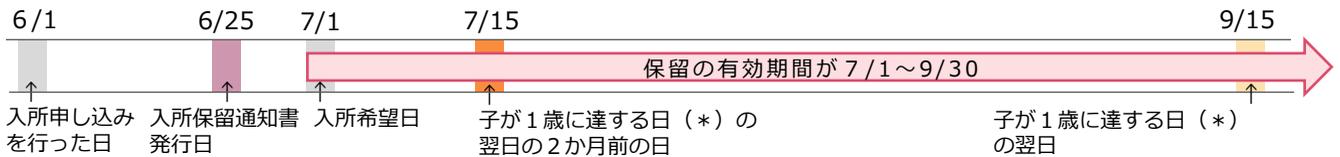
## ■ 子が1歳に達する日（\*）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できる入所保留通知書の例

例①：子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前の日以後に入所保留通知書が発行されている場合



※ この例の場合、7月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。

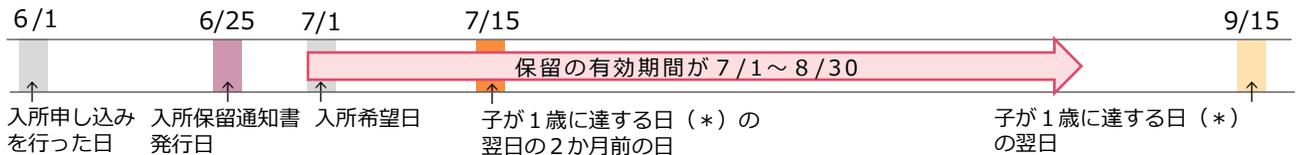
例②：子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されているが、保留の有効期間に子が1歳に達する日（\*）の翌日が含まれている場合



※ この例の場合、市区町村から新たな入所保留通知書が発行されない場合は、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。（市区町村から新たな入所保留通知書が発行される場合は、最新の入所保留通知書を提出してください。）

## ■ 子が1歳に達する日（\*）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できない入所保留通知書の例

例③：子が1歳に達する日（\*）の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されており、保留の有効期間に子が1歳に達する日（\*）の翌日が含まれていない場合



※ この場合、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となりません。  
⇒延長の要件を満たすためには、8月または9月の入所を申し込む必要があります。

\* パパ・ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

(注1) 「子が1歳に達する日の翌日」とは「子の1歳の誕生日」のことです。

(注2) 1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（\*）の翌日」を「子が1歳6か月に達する日の翌日」と読み替えてください。

# 「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内

障害者雇用の経験やノウハウを有する認定事業者から、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を無料で受けることができます。

## 障害者雇用相談援助事業の概要

都道府県労働局長の認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理（裏面参照）に関する相談援助を行います。

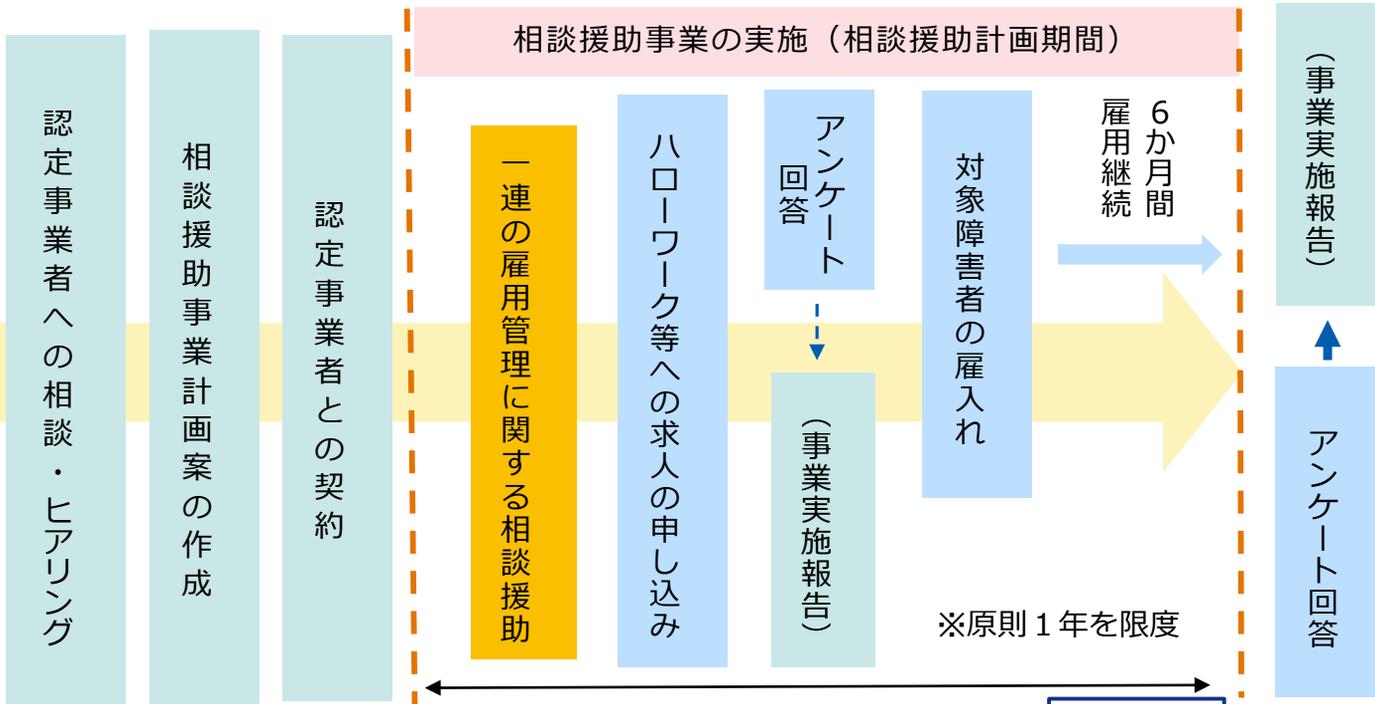
### 【支援対象となる事業主】

法定雇用率未達成企業（特に障害者の雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）、中小企業、除外率設定業種の企業（特に除外率引下げによる影響の大きい企業））等

## 障害者雇用相談援助事業利用の流れ

本事業による相談援助は、①ハローワーク等に求人の申し込みを行うこと、②対象障害者を雇い入れ、その雇用を継続することを目的とします。

※相談援助を受けた後には、アンケートへのご協力も御願います。



※愛媛県内を支援対象とする認定事業者一覧は下記愛媛労働局ホームページに掲載しています。



[https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/soudanenjyo202404\\_00001.html](https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/soudanenjyo202404_00001.html)

## 障害者の一連の雇用管理とは

### ① 経営陣の理解促進

経営や人材活用の方針の決定権等をもつ社長など経営陣に対して、障害者雇用促進法の趣旨やノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図ること。

### ② 障害者雇用推進体制の構築

障害者雇用の担当者の明確化を図るとともに、属人化・形骸化しないよう、組織として障害者雇用を推進していくための実効性のある体制の構築を図ること。

### ③ 企業内での障害者雇用の理解促進

経営陣や人事部門の考える障害者雇用の方針、障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮について、障害者を配属する現場の社員の理解促進を図ること。

### ④ 当該企業内における職務の創出・選定

業務の選定やそれに伴い必要となる業務プロセス・組織体制の見直し、受け入れ部署の検討等に当たり、企業全体を把握して分析を行う。また、過去の事例等や他社の取り組み例を活かして、企業の本来業務につながる業務で、障害者が活躍できるよう、企業内における職務の創出・選定を行うこと。

### ⑤ 採用・雇用方針の決定

④の職務の創出・選定の結果を踏まえ、求めるスキルや経験、人物像の整理等採用・雇用方針を決定すること。

### ⑥ 求人への申し込みに向けた準備など募集や採用活動の準備

労働条件の設定、募集媒体の選定、応募状況に応じた条件の見直し、書類選考や採用面接におけるチェックポイントの作成など、募集や採用活動の準備を行うこと。

### ⑦ 企業内の支援体制等の環境整備

労働者の障害の特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について検討し導入すること。

### ⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等

採用後における、業務・作業環境・職場の人間関係等職場適応上の課題が生じた際の課題の把握や予防、解決するための仕組みや体制づくりを行うこと。また、中長期的な活躍も視野に、職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりを行うこと。

## 留意事項

- 相談援助事業の実施は、障害者雇用相談援助に係る助成金が認定事業者に対し支給されるため、**原則、無料で相談援助に関する支援が受けられます**。ただし、認定事業者が、無料での相談援助に加え、追加的な相談援助の支援を行っている場合は、有料でその支援を利用できません。追加的な支援の利用を検討する場合は、認定事業者にご相談ください。
- 支援を受けた後は速やかに公共職業安定所への求人の申し込み等をお願いします。求人の申し込みが本事業に係る認定事業者への助成金支給の要件の1つとなっていますが、仮に求人の申し込みを行わず、認定事業者が助成金の支給を受けられない場合でも、この支援に関する費用を請求されることは原則ありません。



# 請負なんでも相談室

豊富な知識と経験を持った相談員が対応させていただきます

## 【どなたでも】

- 請負事業者
- 派遣事業者
- 発注者（メーカー等）
- スタッフ  
などの方々

## 【どんなことでも】

例えば、

- 適正な請負と偽装請負との判断基準
- 請負化（外部委託）の進め方と注意すべき点
- 請負事業の適正化に向けての支援（研修、資料提供等）
- 社会保険、労働安全衛生、各種助成金などに関すること
- 「製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）」について など

お気軽にご相談ください！



**03-6809-1054**  **kyogikai@yuryoukeoi.info**

電話受付時間 9:00～17:45（土・日・国民の祝日を除く）  
ご相談は無料です

受託者事務局 一般社団法人 日本BPO協会

所在地……〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1  
公式サイト…<https://yuryoukeoi.info/>



# 育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

## 拡充 ① 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

- 代替業務の見直し・効率化
- 手当制度等を就業規則等に規定
- 7日以上の子育て休業取得
- 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大125万円）

- 業務体制整備経費：5万円  
（育休1か月未満の場合は2万円）
- 手当支給総額の3/4（※1）  
（上限10万円/月、12か月まで）

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

## 新設 ② 短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

### （主な支給要件）

- 代替業務の見直し・効率化
- 手当制度等を就業規則等に規定
- 1か月以上の短時間勤務利用
- 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大110万円）

- 業務体制整備経費：2万円
- 手当支給総額の3/4  
（上限3万円/月、子が3歳になるまで）

## 拡充 ③ 育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

- 代替要員を新規雇用または派遣で確保
- 7日以上の子育て休業取得
- 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満 9万円  
最長：6か月以上 67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。  
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

**A. 有期雇用労働者加算**

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合**に、**支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

**B. 育児休業等に関する情報公表加算**

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回に限り対象**となります。

**注意事項**

➤ 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。

※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。

➤ **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて

・**育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで**

・**初回の対象者が出てから5年間**

となります。

➤ 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、**①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ**利用可能です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。

➤ ①③の助成金は、**同一の育児休業について、**

・**出生時両立支援コース（第1種）**

※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象

・**育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）**

※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象

のいずれか一方と**併用可能**です。

**中小企業の範囲**

➤ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

|            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| 小売業（飲食業含む） | 資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下  |
| サービス業      | 資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下 |
| 卸売業        | 資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下  |
| その他        | 資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下  |

◎ 支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎ その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



年収の壁対策として

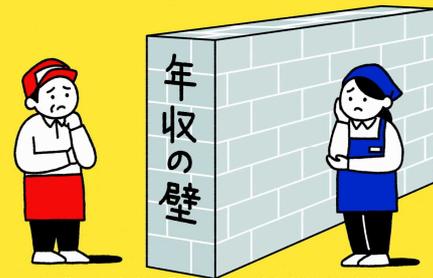
キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、  
社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**

事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**



出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html)

## キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

### (1) 手当等支給メニュー

| 要件  | 1人当たり助成額                |
|---|-------------------------|
| ① 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給<br>(社会保険適用促進手当等)   | <b>1年目<br/>20万円</b> (注) |
| ② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給<br>(社会保険適用促進手当等) 他 | <b>2年目<br/>20万円</b> (注) |
| ③ 賃金を <b>18%以上</b> 増額<br>(労働時間延長による手取り増も含む) | <b>3年目<br/>10万円</b>     |

(注) 1, 2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請 (1回あたり10万円支給)

#### ◆社会保険適用促進手当

本人負担分の保険料相当額を上限として、社会保険料の算定対象としない取扱いを受けられる手当 (標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

### (2) 労働時間延長メニュー

| 週所定労働時間の延長     | 賃金の増額        | 1人当たり助成額    |
|----------------|--------------|-------------|
| 4時間以上          | —            | <b>30万円</b> |
| 3時間以上<br>4時間未満 | <b>5%以上</b>  |             |
| 2時間以上<br>3時間未満 | <b>10%以上</b> |             |
| 1時間以上<br>2時間未満 | <b>15%以上</b> |             |

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。  
※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。  
※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可 (併用メニュー)。(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取り組みが助成対象になります。

#### 【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

#### 【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
- ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで (令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください (流れは裏面ご参照)。

## 対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定 (賃金テーブル等) を増額改定する場合、キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) を併用することもできます。

<例> **パート従業員全員 (40人) の時給を5%UP (例: 1,000円→1,050円) させる場合**

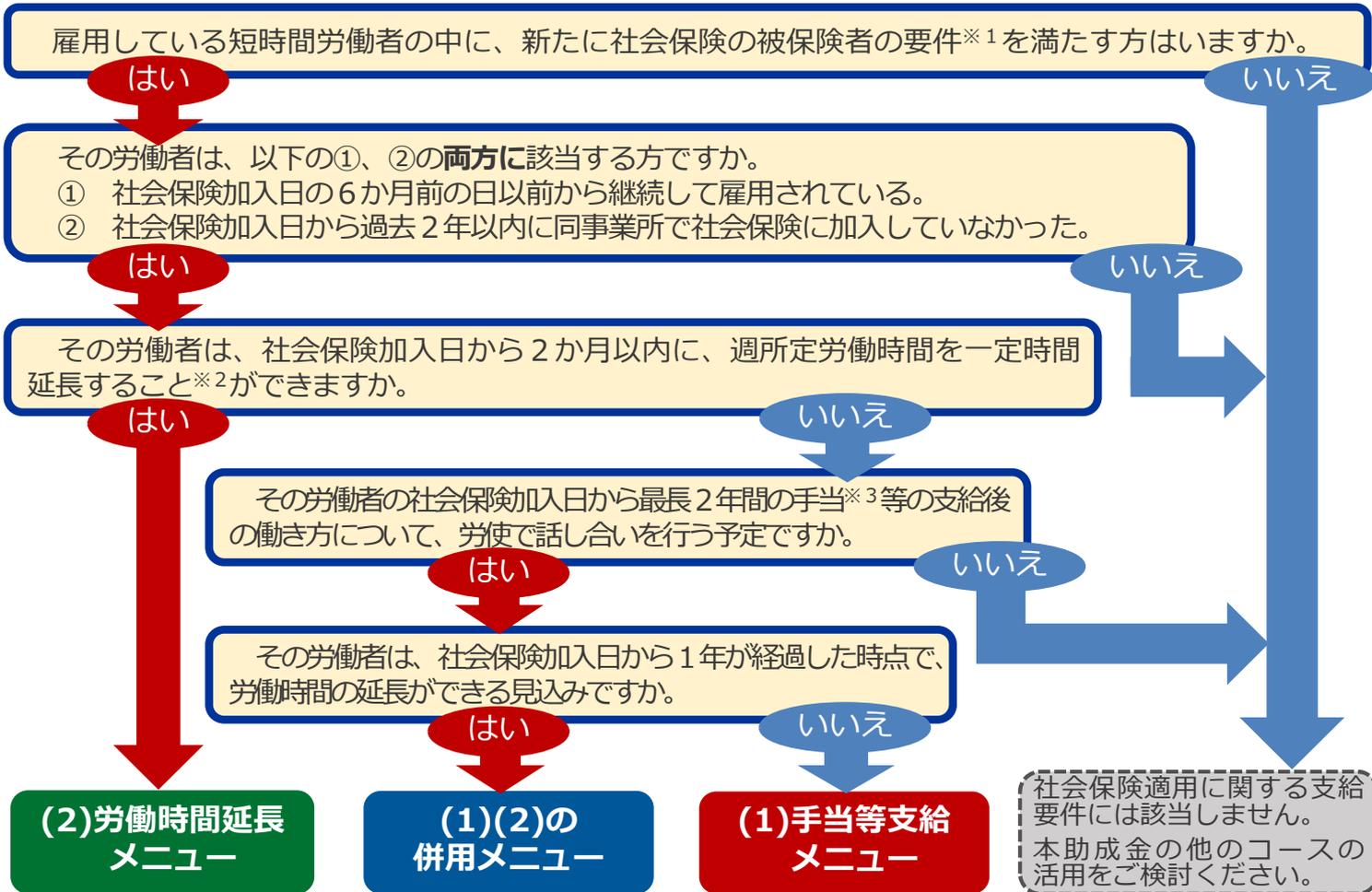
- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
  - うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
  - うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ } ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ } ▶ **賃金規定等改定コース**

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

#### 【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

# 対象となる労働者をチェックしましょう！



- ※1 厚生年金保険の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上の者）が常時101人以上（令和6年10月以降は51人以上）の企業等の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み2か月未満の者を除く）。同適用対象者が常時100人以下（令和6年10月以降は50人以下）の企業等の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。
- ※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

## キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

- 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください）



- キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。最寄りのセンターの連絡先は
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）



0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP



# 令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日  
(事業完了期限：令和7年1月31日)

## 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給  
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

## 対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

| 経費区分       | 対象経費の例  |
|------------|---|
| 機器・設備の導入   | ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮<br>・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮 |
| 経営コンサルティング | 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し                     |
| その他        | 顧客管理情報のシステム化  |

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円  
→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円  
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円  
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

# 助成上限額・助成率

## 助成上限額

| コース区分  | 事業場内最低賃金の引き上げ額 | 引き上げる労働者数 | 助成上限額    |                |
|--------|----------------|-----------|----------|----------------|
|        |                |           | 右記以外の事業者 | 事業場規模30人未満の事業者 |
| 30円コース | 30円以上          | 1人        | 30万円     | 60万円           |
|        |                | 2～3人      | 50万円     | 90万円           |
|        |                | 4～6人      | 70万円     | 100万円          |
|        |                | 7人以上      | 100万円    | 120万円          |
|        |                | 10人以上※    | 120万円    | 130万円          |
| 45円コース | 45円以上          | 1人        | 45万円     | 80万円           |
|        |                | 2～3人      | 70万円     | 110万円          |
|        |                | 4～6人      | 100万円    | 140万円          |
|        |                | 7人以上      | 150万円    | 160万円          |
|        |                | 10人以上※    | 180万円    | 180万円          |
| 60円コース | 60円以上          | 1人        | 60万円     | 110万円          |
|        |                | 2～3人      | 90万円     | 160万円          |
|        |                | 4～6人      | 150万円    | 190万円          |
|        |                | 7人以上      | 230万円    | 230万円          |
|        |                | 10人以上※    | 300万円    | 300万円          |
| 90円コース | 90円以上          | 1人        | 90万円     | 170万円          |
|        |                | 2～3人      | 150万円    | 240万円          |
|        |                | 4～6人      | 270万円    | 290万円          |
|        |                | 7人以上      | 450万円    | 450万円          |
|        |                | 10人以上※    | 600万円    | 600万円          |

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。  
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



## 助成率

|                  |           |
|------------------|-----------|
| 900円未満           | 9/10      |
| 900円以上<br>950円未満 | 4/5(9/10) |
| 950円以上           | 3/4(4/5)  |

( )内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

|           |   |
|-----------|---|
| ① 賃金要件    | 申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者   |
| ② 物価高騰等要件 | 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者 |

※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

## <事業場内最低賃金とは? >

事業場で最も低い時間給を指します。  
 (ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
 事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金(国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額)と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
 ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

## 助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

| 助成対象経費   | 一般事業者 | 特例事業者<br>(②のみ) |
|--|-------|----------------|
| 生産性向上に資する設備投資等   | ○     | ○              |
| 生産性向上に資する設備投資等のうち、<br>・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車<br>・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入 | ×     | ○              |

## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。

業務改善助成金の申請に際して、参考としていた



PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]



PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

**実施概要** 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>



配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

<導入後>



さらなる工夫  
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客が目行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時は2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み時間や手間と時間がかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>



車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

<導入後>



**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(1,000円→1,050円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を完了(※)

**対象!**

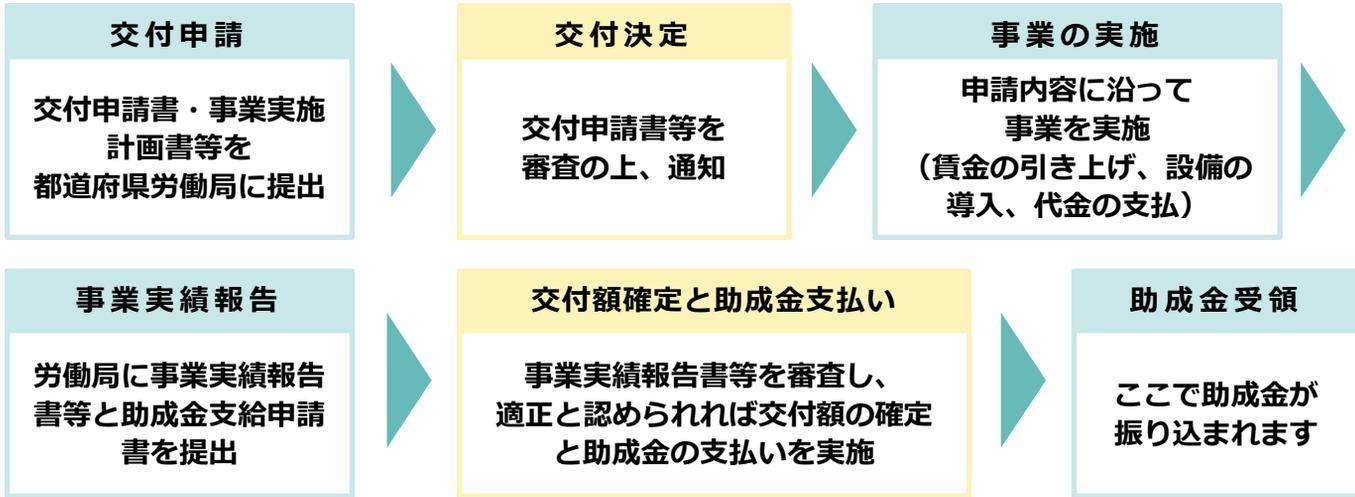
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施

**対象外**

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

## 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



## 令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。  
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

## 参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**  
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**  
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



## お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

**電話番号：0120-366-440**（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

# フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が  
2024年11月1日に施行されます。

## 法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

## 法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

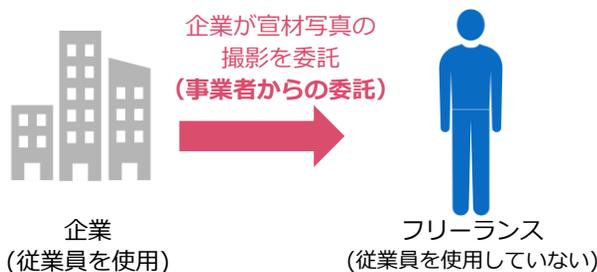
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

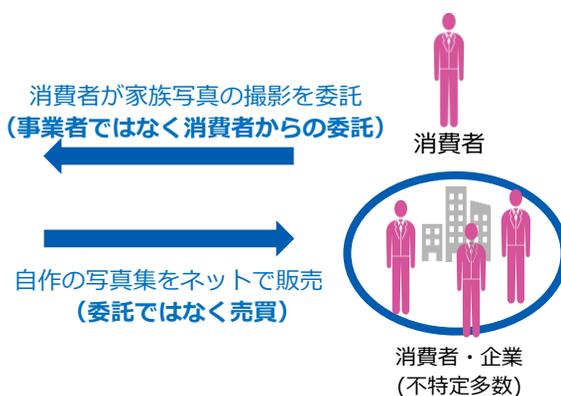
※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

## 例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

### この法律の対象



### この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

# 法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

## 発注事業者

## 義務項目

## フリーランス

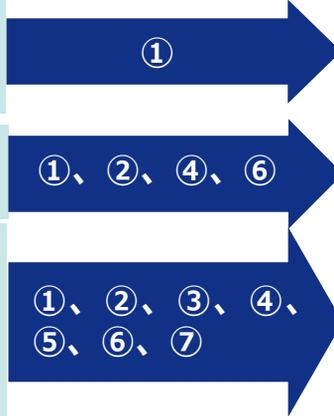
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



| 義務項目                | 具体的な内容  |
|---------------------|---|
| ① 書面等による取引条件の明示     | 業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること<br>「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」   |
| ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払  | 発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと   |
| ③ 禁止行為              | フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと<br>●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったとき ●購入・利用強制<br>●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し   |
| ④ 募集情報の的確表示         | 広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、<br>・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと<br>・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと   |
| ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮 | 6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと<br>(例)<br>・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること<br>・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など<br>※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。 |
| ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備   | フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること<br>①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など   |
| ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示   | 6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、<br>・原則として30日前までに予告しなければならないこと<br>・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと   |

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
- 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

# 愛媛労災特別介護施設「ケアプラザ新居浜」のご案内

## ケアプラザとは？

- ▶ 全国に8か所ある労災専門の公的な介護施設です。
- ▶ 土地・建物は国が所有し、運営は厚生労働省から事業委託を受けた「一般財団法人 労災サポートセンター（<https://www.rousaisc.or.jp>）」が行っています。
- ▶ 「ケアプラザ新居浜」は、平成13年に、住友グループ発祥の地で四国有数の工業都市の愛媛県新居浜市に開設され、温暖な気候の瀬戸内海近くに位置しています。

## 施設の特徴は？

- ▶ 最大84人の入居者が、介護・食事・入浴等のサービスを受けながら生活できます。
- ▶ 約30㎡の個室に、ベッド、バス（一部シャワーのみ）、トイレ、洗面所、簡易キッチン、ナースコールを完備しています。また、重篤な入居者のため、常時介護に対応できる多床室（4人部屋）も設置しています。
- ▶ 看護師が24時間体制で常駐し、介護士等とともに計画的な介護サービスを提供します。また、専任の栄養士と療法士を配置し、適切な栄養管理やリハビリを行います。
- ▶ 労災特有の障がいや傷病等に対応した介護ノウハウの蓄積があります。また、労災に知見のある愛媛労災病院等と連携し、必要な医療にもスムーズにつながります。

## 誰が入居できる？ 費用は？

- ▶ 労災保険の障害等級または傷病等級が1級から3級の労災年金受給者で、居宅での介護が困難と認められる方が入居できます（60歳以上で障害等級が4級の労災年金受給者で、居宅介護困難な方は、特例的に入居が認められる場合あり。）。
- ▶ 費用は、施設利用料（部屋代、食費、光熱水費等）と介護費の合計額です。
- ▶ 施設利用料は、入居者の年収と、扶養親族の人数に応じ、次のとおりです。

| 年収（円）<br>～代表例～ | 個室の施設利用料（円・月額） 令和5年10月1日改定後の料金 |         |        |        |
|----------------|--------------------------------|---------|--------|--------|
|                | 扶養親族なし                         | 扶養1人    | 扶養2人   | 扶養3人以上 |
| 1,200,000      | 62,000                         | 36,000  | 36,000 | 36,000 |
| 1,600,000      | 79,000                         | 46,000  | 46,000 | 36,000 |
| 2,000,000      | 115,000                        | 62,000  | 46,000 | 46,000 |
| 2,800,000      | 154,000                        | 79,000  | 62,000 | 62,000 |
| 3,000,000      | 176,000                        | 97,000  | 79,000 | 62,000 |
| 3,400,000      | 198,000                        | 115,000 | 79,000 | 79,000 |

- ▶ 介護費は、いったんご負担いただきますが、後日、同額の介護（補償）給付が厚生労働省から支給されるため、実質的な負担はありません。

当施設についてお尋ねになりたいことがあれば、下記問合せ先まで。

★所在地 〒792-0896 愛媛県新居浜市阿島1丁目3-12

★問合せ 0897-67-1122 総務課（月～金 8:30～17:30）

→公式 Facebook

