

2025

愛媛労働

～役立つ愛媛の労働情報～

令和7年5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
えひめ業務改善応援事業一応援金で中小企業の賃上げ後押し！	4
令和 7 年度県立産業技術専門校入校生の募集について	6
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	7
「IT PLACE えひめ」県内 IT 企業等の情報ポータルサイトのご紹介	9
「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	10
ひめボス宣言事業所認証制度について	12
働き方改革推進リーダー養成講座のご案内	14
労働委員会の窓（令和 7 年 4 月分）	16

愛媛労働局からのご案内・お知らせ

STOP 熱中症 クールワークキャンペーン、職場における熱中症対策の強化について	17
キャリアアップ助成金が変わります（2025 年 4 月以降の変更点のご案内）	27
令和 7 年 4 月からの人材開発支援助成金について	29
障害者の法定雇用率制度における除外率引き下げのご案内	33
働き方改革推進支援センターのご案内	35
愛媛県医療勤務環境改善支援センターのご案内	36
愛媛県内 10 社目、11 社目の「えるぼし認定」しました！	38
プラチナくるみん認定しました！	39

その他の機関等からのお知らせ

ポリテクセンター愛媛 7 月期生募集	40
--------------------	----

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

資金使途は、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名が必要です。
- 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

資金使途は、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 （東予地方局商工観光課内）	〒793-0042 西条市喜多川 796-1	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0897-56-1300 （内線462）
今治中小企業労働相談所 （東予地方局今治支局商工観光室内）	〒794-8502 今治市旭町 1-4-9	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0898-23-2500 （内線229）
松山中小企業労働相談所 （中予地方局商工観光課内）	〒790-8502 松山市北持田町 132	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	089-909-8760 （直通）
宇和島中小企業労働相談所 （南予地方局商工観光課内）	〒798-8511 宇和島市天神町 7-1	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0895-28-6146 （直通）
八幡浜中小企業労働相談所 （南予地方局八幡浜支局商工観光室内）	〒796-0048 八幡浜市北浜 1-3-37	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0894-22-4111 （内線234）

応援金で中小企業の

賃上げ後押し!

**延長
しました!**

愛媛県では、物価・資源価格の高騰が続く中、生産性向上と賃上げに取り組む中小企業等を支援するため、国の業務改善助成金の上乗せ補助や同助成金の申請手続等に要した社会保険労務士等への報酬費用補助を実施します。



申請期限 令和7年5月30日(金) 必着

※予算の範囲内で実施するため、申請期限前に受付を終了させていただく場合があります。

えひめ業務改善応援金の概要

① 国の業務改善助成金の上乗せ補助

国の業務改善助成金 (愛媛労働局)

賃上げ

〔事業場内最低賃金を
30円以上引上げ〕

+

生産性向上に
資する
設備投資等

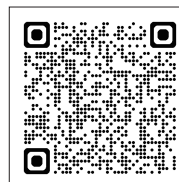
**設備投資等の費用の
一部を助成**

業務改善応援金 (愛媛県)

国の助成額の
1/10を補助

※国の業務改善助成金の内容に変更が生じた場合、事業内容が変更となる場合があります。最新情報は県ホームページでご確認ください。

※国の業務改善助成金については、こちら(厚生労働省ホームページ)をご確認ください。



② 社会保険労務士等 への報酬費用補助

国の業務改善助成金の申請手続等のために
社会保険労務士 又は 社会保険労務士法人に支払った

報酬費用の1/2を補助(上限額:5万円)

※②のみの申請はできません。

申請
お問い合わせ先

愛媛県労政雇用課

TEL.089-912-2501 受付時間/8:30~17:15
(土日祝日は除く)

E-mail rouseikoyou@pref.ehime.lg.jp

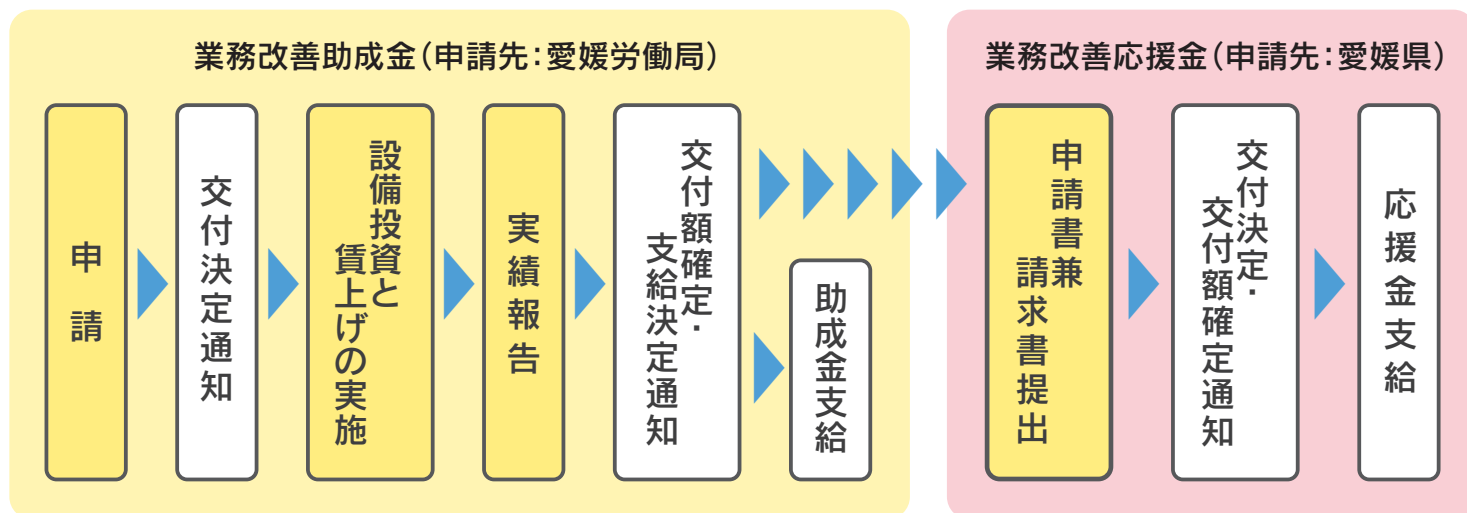
〒790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

詳しくは、裏面
又は、愛媛県HPをチェック

えひめ 業務改善 応援金

検索

応援金支給までの流れ



対象者

令和6年7月10日から令和7年1月31日までの間に愛媛労働局に業務改善助成金の申請を行い、**令和7年4月30日まで**に交付額確定及び支給決定通知を受けている中小企業・小規模事業者(個人事業主を含む)。

補助率

国の業務改善助成金の
支給決定額の **1/10** (一律)

申請方法

① 郵送

えひめ業務改善応援金交付申請書兼請求書に必要な書類を添えて「愛媛県労政雇用課」まで郵送してください。(送料は申請者負担となります。)
※持参による提出は受付いたしかねますのでご注意ください。

【送付先】〒790-8570
愛媛県松山市一番町四丁目4番地2
愛媛県労政雇用課 雇用対策グループ

② 電子申請(手のひら県庁)

えひめ電子申請システム(手のひら県庁)の入力フォームに必要な事項を入力いただき、必要書類の電子ファイルを添付の上、申請してください。

手のひら県庁のトップページから
「えひめ業務改善応援事業」で検索
又は 右の二次元コードからアクセス



申請期限 令和7年5月30日(金) 必着

※予算の範囲内で実施するため、申請期限前に受付を終了させていただく場合があります。

申請に必要な書類

- ☐ 交付申請書兼請求書(様式第1号)
- ☐ 愛媛労働局から交付された国の業務改善助成金の交付決定通知書の写し
- ☐ 愛媛労働局に提出した国の業務改善助成金の事業実績報告書(「国庫補助金精算書」「事業実施結果報告」を含む)の写し
- ☐ 愛媛労働局から交付された国の業務改善助成金の交付額確定及び支給決定通知書の写し
- ☐ 応援金の振込口座の預金通帳の写し(金融機関名、店番号、口座の種類、口座名義カナの記載されているページ)

社会保険労務士等への報酬費用補助も申請する場合は、以下の書類を併せて提出してください。

- ☐ 社会保険労務士等の報酬費用の領収書等の写し
- ※領収書等で報酬費用の内容が確認できない場合は、内容が確認できる書類を併せて添付してください。

※提出のあった書類で交付要件を満たしていることが確認できない場合など、追加書類の提出をお願いすることがあります。あらかじめご了承ください。

県立産業技術専門校 入校生の募集について

概要

県立産業技術専門校では、就職のために必要となる専門的な知識や技能を習得する職業訓練を行っています。進路、就職にお悩みの方に、ぜひ御応募いただきますよう御案内をお願いします。

科目一覧



■普通課程

産業技術専門校	訓練科目	定員(人)	期間	募集人数(人)
愛媛中央産業技術専門校 〒799-1534 今治市桜井団地4-1-1 TEL (0898) 48-0525	今治タオルものづくり科	10	2年	8
	服飾モード科	10	2年	7
	ビジネスデザイン科	15	1年	
	設備エンジニア科	10	2年	

■短期課程

産業技術専門校	訓練科目	定員(人)	期間	募集人数(人)
宇和島産業技術専門校 〒798-0027 宇和島市柿原甲1712 TEL (0895) 22-3410	住まいづくり木工科	15	10か月	3
	アパレルビジネス科	10	10か月	8

※ 例年、選考試験を複数回実施しており、定員に空きがある場合は、随時、入校生を追加募集することがあります。募集科目や応募手続など詳細については、各産業技術専門校にお気軽にお問い合わせください。

※ 募集人数は令和7年4月30日時点のため、変動することがあります。

※ 入校ガイド・入校願書の様式は県ホームページに掲載しているほか、産業技術専門校又はハローワークで配布しています。



応募資格

高等学校卒業者又はこれと同等以上の学力を有する方

※訓練科目・定員などは変更になる場合がありますので、事前に確認してください。

訓練を受講するに当たって必要となる経費（普通課程のみ）

入校選考料：2,200円

入校料：5,650円

授業料：月額 9,900円

※金額は改定になる場合があります。

（作業着・教科書・工具等については、自己負担が必要です。）

寄宿舍料：光熱水費の実費相当額（新居浜産業技術専門校のみ寄宿舍利用可）

※ 宇和島校の経費については、無料です。

※ 詳細については、各産業技術専門校にお気軽にお問合せください。



手に持つなら愛媛県
立産業技術専門校
http://www.pref.ehime-jp/sangisen/index.html



IT系の就職を目指している学生・求職者のみなさん



奨学金の返還を 支援します！

愛媛県と
県内企業が

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。

最大 **141.1** 万円
最長 **7** 年間助成



詳細はこちら



愛媛 IT奨学金



対象者 以下の3つすべてに該当する方

- 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**
- 次のア又はイのいずれかの要件を満たす方
 - ア 情報処理進機構が定める **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**
 - イ 就職までに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の **合格を目指す方**
- 大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校に在籍する方
又は既卒者で **登録企業への就職を希望する方**（申請時点で登録企業に雇用されている方を除く）

3つすべてに該当したらまずは申請しよう！！

お問
合せ

愛媛県経済労働部産業支援局産業人材課

〒790-8507 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2



089-912-2506



sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



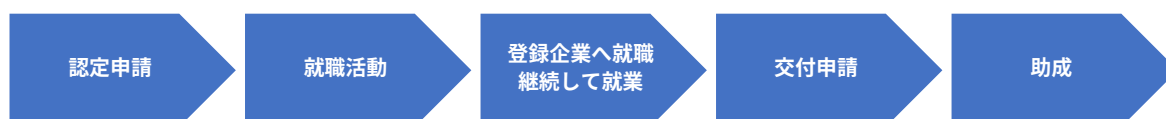
<https://www.pref.ehime.jp/page/5701.html>

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）

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



※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）の了承を得られた場合は、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）

登録企業

登録企業は随時追加されますので、最新の状況は県のホームページにてご確認ください。



応募待ってるよ！



愛媛 IT奨学金



お問合せ

愛媛県経済労働部産業支援局産業人材課

〒790-8507 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2



089-912-2506



sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



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

IT PLACE:えひめ

「IT PLACE えひめ」は、愛媛県の優れた技術を持つIT企業の情報や、県が実施するデジタル人材確保・育成に関する取組みを総合的に発信するポータルサイトです

「IT PLACE えひめ」の特徴

IT人材向け

- 👉 県内IT企業の情報を集約した県内初のサイト！「エリア」や「職種」から企業を検索することができる機能を搭載！
- 👉 愛媛県の公式求人・移住情報サイト「あのこの愛媛」と連携し、求人情報へのアクセスが可能！
- 👉 愛媛県にUターン・IターンしたIT人材へのインタビュー記事や、愛媛の暮らしやすさに関する指標を掲載！

IT企業向け

- 👉 「DX実行プラン」や愛媛県が実施するデジタル人材の育成確保に関する補助制度やセミナー等の取組みを発信！

掲載希望企業、**随時募集中！**

☆「IT PLACE えひめ」URL <https://it-place-ehime.jp/>

お問い合わせ先

愛媛県 経済労働部 産業支援局 産業人材課（松山市一番町四丁目4番地2）
TEL：089-912-2506 E-mail：sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



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!!

求人のこんなことにお困りではないですか？

- ☒ 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！

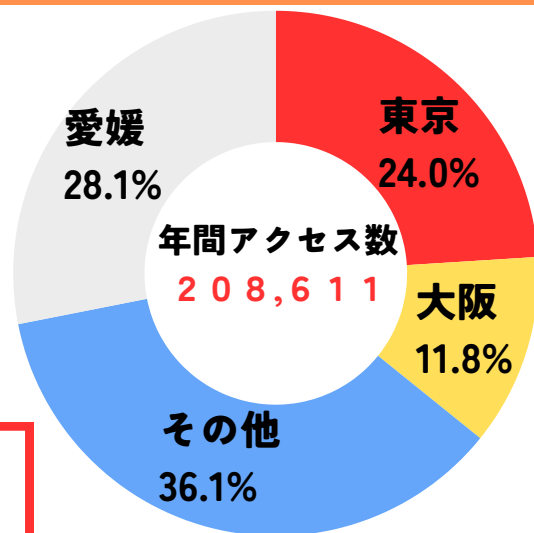
Point💡

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



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

問い合わせ
フォーム



えひめ ひめボスNAVI OPEN!



県内で就職や転職を考える方に向け、ひめボス認証事業所の取り組みを発信するサイト「えひめ ひめボスNAVI」が新たにオープンしました。企業の取り組み紹介やえひめで働く先輩インタビューなど、ひめボス認証事業所の魅力を随時発信中！ぜひチェックください。

◀ 詳細はこちらまで！



えひめひめボス ポータルサイト



公式サイトはこちら▶

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	2025年度締切
奨励金スーパープレミアム認証	2026年1月30日
基本認証	2026年3月13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
301人以上
常時雇用する労働者

愛媛県内企業



奨励金
最大
20万円



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

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:himeboss01@csc-ehime.jp

089-933-2660

お問い合わせ先

平日9:00~17:00

(年末年始12/27~1/4休業)



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との共同事業体に委託し運営しています。

言葉も毎日活躍できる

ひめボス、広がってます。

“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、

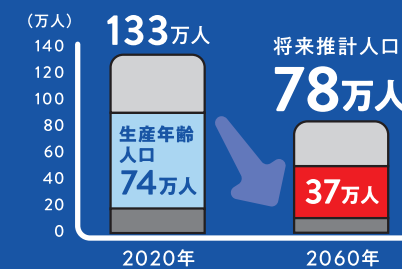
すべての人がいきいきと働ける環境づくりと

企業の成長をバックアップします。

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。



HIMEBOSS

ひめボス

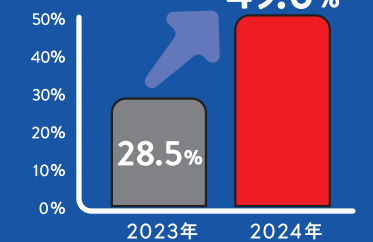
2025年度
(令和7年度)

このままだと...

愛媛県の総人口は
2060年に
4割減少

ひめボス促進の効果もあり...

県内企業の
男性の育児休業
取得率は
49.6%にUP!



愛媛県

企画振興部 政策企画局 少子化対策・男女参画課

ひめボス宣言事業所 認証制度

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 または 4割以上 ※1
2 いずれか	直近の事業年度 女性正社員の平均勤続年数	国の平均値以上 ※1
	直近の事業年度 女性の平均勤続年数 (雇用管理区分ごと)	男性の 7割以上
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 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 6 箇月以上
	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 6 箇月以上
5	直近の事業年度 出産した女性の就業継続率	80%以上
6	直近の事業年度 男性の育児休業取得率	100%

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

※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

最大 **20万円** ※3

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は、20人未満の事業所であっても支給対象。

2025年度(令和7年度)奨励金メニュー

パターン1

女性活躍推進メニュー
A～Fのいずれか1つ **10万円**

仕事と家庭の両立支援メニュー
G～L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～F
A～Lのいずれか1つ **10万円**

仕事と家庭の両立支援メニュー
G～L

働き方改革メニュー
M・N
M・Nのいずれか1つ **10万円** ※4

※4 働き方改革メニューは単独での奨励金支給不可。A～L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

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
説明会等の開催
及び
女性採用増加

D

リカレント
教育制度の
規定

E

女性管理職
(係長相当職以上)の
割合が
20%以上

F

女性特有の
健康課題等
への対応

A～F
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

G

男性の
育児休業等の
取得日数
通算28日以上

H

男性の
育児休業
取得率
100%
(取得者2人以上)

I

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

J

育児・家事
サービスの
利用料補助制度
または
保育環境の
整備

K

育児休業中の
応援手当制度等
または
代替人員の
確保

L

妊娠・出産に
関する
制度の整備

G～L
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

M

所定外労働の
削減

N

柔軟な働き方・
休み方の実現
(フレックスタイム、
テレワーク、副業、兼業、
勤務間インターバル
制度など)

M・Nのいずれか1つ
+ A～Lのいずれか1つとセット
奨励金 **20万円**

働き方改革 推進リーダー 養成講座

3回
シリーズ
講座

- ✓ 生産性向上の施策！
- ✓ エンゲージメント向上、人的資本経営推進！
- ✓ 人材採用とリテンション強化！
- ✓ 育児介護との両立支援対策！

本講座は最新の人事トレンドを網羅する総合講座として開催します。組織変革の必要が迫られている県内企業に向け、座学だけでなく、具体的な手法、地元優良企業の事例を含め解説する実践型のワークショップです。

第1回 基調講演！

ディズニーランドの現場マネジメント ～社員のモチベーションを高める仕組み～

株式会社チャックスファミリー代表取締役

安孫子 薫 氏

1982年にオリエンタルランドに入社。東京ディズニーリゾート創業時からパーク運営全般に携わる。2007年にキッズニア東京副総支配人を務め、2008年にチャックスファミリーを設立。コンサルティングや講演活動など多方面で活躍中。著書「ディズニーの魔法のおそうじ」など

講座講師紹介

株式会社ワーキンエージェント
上級コンサルタント
(働き方改革・人事・業務改善)

藤原 輝 氏

全国トップクラスの指導実績を誇る働き方改革・生産性向上支援の専門家。人材採用・能力開発支援、大学講師、講演活動、働き方改革取組マニュアルの作成など幅広く従事。広島・愛媛・高知・東京などの主催事業で「働き方改革企業内推進者育成研修」の指導者として数多くのリーダーを育成。軽快でユーモアのある講義は受講者に大好評。



定員 **30社**
各社3名まで

参加費 **無料**

対象者

県内中小企業の経営者、
人事労務担当者、チームリーダーの方

受付期間

4/21月 ▶ 6/9月

会場

松山市内

詳細はホームページを
ご確認ください

開催日時

※原則会場参加

第1回

6/19木 13:00～17:00

第2回

8/19火 13:00～17:00

第3回

12/11木 13:30～17:00



支援費
無料

4社限定の個別コンサルティングも同時受付中！

働き方改革の取組を専門家がイチから丁寧にサポートします。

【昨年度までに県内10社以上の個別支援で優良モデルを創出】

- 認定こども園：働きやすさから働きがいの向上へステップアップ
- 建設業：自己評価と会社評価のギャップの見える化
- 工業用品製造：管理者のマネジメント力強化
- 専門商社：業務改善による生産性向上、営業強化

※個別支援は講座期間～終了後1カ月を目途に、計7回の支援（訪問・WEB）を予定しています。



愛媛県
イメージアップ
キャラクター
みきゃん



セミナープログラム〈全3回〉

分
析

第1回 セミナー

6/19^木
13:00～17:00

ゲスト講演 「ディズニーランドの現場マネジメント

～ 社員のモチベーションを高める仕組み ～

株式会社 チャックスファミリー
代表取締役
安孫子 薫 氏



講 義

- 働き方改革が必要とされる背景
- 自社の取組と課題を明確にする“4領域”
- 現状把握とプロジェクトの立ち上げ

ワ ーク

- 働き方改革に対する認識や課題、取組ターゲット洗い出し

計
画
・
実
行

第2回 セミナー

8/19^火
13:00～17:00

講 義

- 「働きやすさ」の取組事例、実践ポイント
- 「柔軟な働き方」の取組事例、実践ポイント
- 「生産性向上」の取組事例、実践ポイント
- 「人材活躍」の取組事例、実践ポイント



ワ ーク

- 自社の「働きやすさ」「柔軟な働き方」「生産性向上」「人材活躍」の改善・強化のために

発
表
・
ま
と
め

第3回 セミナー

12/11^木
13:30～17:00

成果発表

- 個別支援4社による取組紹介
- 参加各社の取組共有(グループ協議)

講 義

- これからの働き方改革に向けて

交 流 会

- 今後の取組宣言
- 参加企業、関係者による交流会



申込受付期間

4/21^月 ▶ 6/9^月

参加お申し込みについて

事業専用ホームページ内の「申込フォーム」からお申し込みください。



※携帯メールアドレスはご登録いただけません。※ご登録いただいた情報は適正に管理し、本事業のみに利用いたします。

専用HP

<https://hatarakikata-ehime.com>

専用サイトからのお申し込みが難しい方は、セミナー事務局までお問合せください。

☎082-264-8755 E-mail: info-consul@workin-agent.co.jp

お問合せ先

令和7年度 愛媛県働き方改革推進リーダー養成事業事務局

〔本事業
受託者〕

株式会社ワーキンエージェント

TEL: 082-264-8755 / E-mail: info-consul@workin-agent.co.jp

主 催
(担当課)

愛媛県企画振興部政策企画局少子化対策・男女参画課

TEL: 089-912-2332 / E-mail: shoushikadanjo@pref.ehime.lg.jp



労働委員会の窓（令和7年4月分）

《会議関係》

- 4月11日 第1242回愛媛県労働委員会総会
「事務局職員人事異動に伴うあっせん員候補者の委嘱について」など8件
- 4月14日 第1348回公益委員会議
「令和6年（不）第1号事件について」の1件
- 4月25日 第1349回公益委員会議
「地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定について（愛媛県公営企業管理局分）」など4件

《集団的労使紛争関係》

○ 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 支配介入の禁止 謝罪文の掲示等	係属中

《個別的労使紛争関係》

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
4月	21	31
累計（4月～）	21	31

※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

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



熱中症 クールワーク キャンペーン



職場での熱中症により近年は、
一年間で約30人が亡くなり、
約1,000人以上が4日以上
仕事を休んでいます。



◀ キャンペーン実施要項

キャンペーン期間

4月

準備

5月

6月

7月

重点取組

8月

9月

準備期間 4月 にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、
☑チェックしましょう。

労働衛生管理体制の確立



事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し
熱中症予防の責任体制を確立

暑さ指数(WBGT)の把握の準備



JIS規格に適合した暑さ指数計を
準備し、点検

作業計画の策定



暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止
に関する事項を含めた作業計画を策定

設備対策の検討



暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風
または冷房設備、散水設備の設置を検討

休憩場所の確保の検討



冷房を備えた休憩場所や
涼しい休憩場所の確保を検討

服装の検討



透湿性と通気性の良い服装を準備、送風や
送水により身体を冷却する機能をもつ服の
着用も検討

教育研修 の実施



管理者、労働者に
対する教育を実施

ガイド・教育動画



e-learning



緊急時の対応の事前確認



緊急時の対応(異常時における連絡体制や
対応手順等)を確認し、関係者に周知

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会【後援】関係省庁(予定)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(R7.2)

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと



環境省
熱中症予防情報
サイト



STEP
1

暑さ指数の把握と評価

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数(環境省)を参考とすることも有効

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



暑さ指数の低減

準備期間に検討した設備対策を実施



休憩場所の整備

準備期間に検討した休憩場所を設置



服装

準備期間に検討した服装を着用



作業時間の短縮

作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、
作業中止



プレクーリング

作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる



水分・塩分の摂取

水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携帯
させる等を考慮)



暑熱順化への対応

熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の
調整
※新規入職者や休み明け労働者は別途注意
すること



健康診断結果に基づく対応

次の疾病を持った方には医師等の意見を踏
まえ配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患
④腎不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲
の皮膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢



日常の健康管理

当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量
の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを
指導し、作業開始前に確認



作業中の労働者の 健康状態の確認

巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組ませる
等労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導



異常時の 対応

あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底
少しでも本人や周りが異変を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応
※必ず一旦作業を離れ、全身を濡らして送風することなどにより身体を冷却
※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請)

重点取組期間

7月

にすべきこと



- ☐ 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- ☐ 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- ☐ 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- ☐ 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- ☐ 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- ☐ 体調不良の者に異常を認めたときは、躊躇することなく救急隊を要請

「 令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます 」

職場における
熱中症対策の
強化について

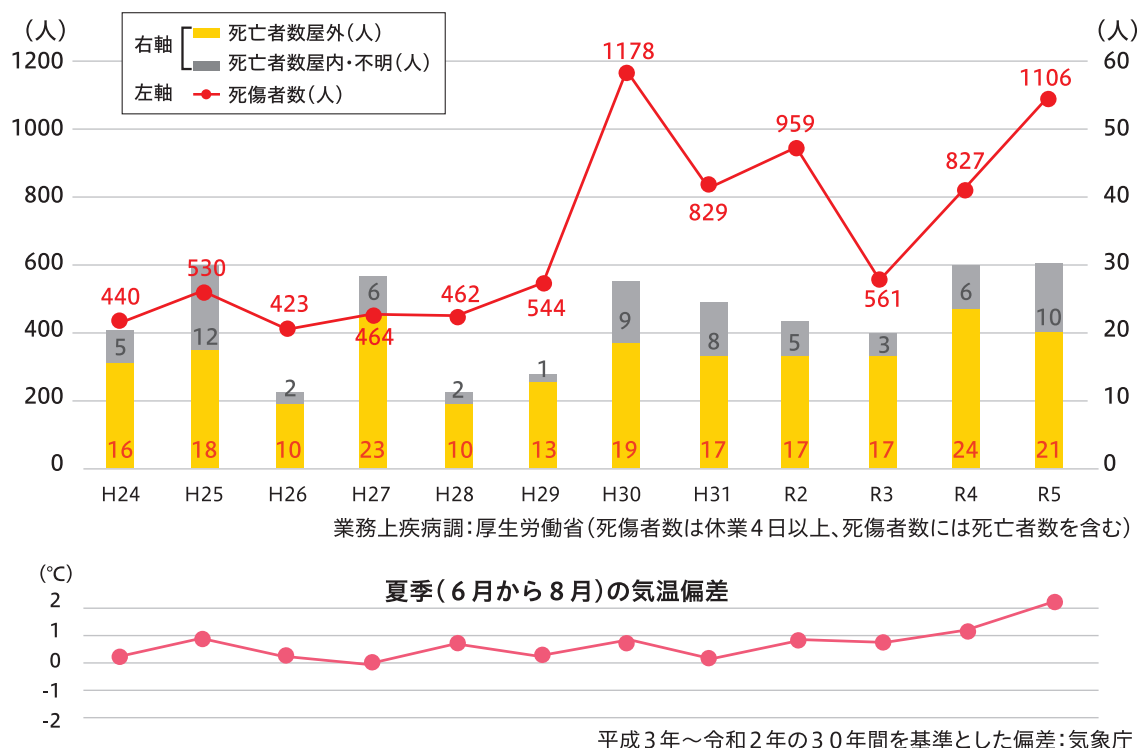


ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

夏季の気温と職場における 熱中症の災害発生状況(H24～)



熱中症による 死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における 熱中症による死亡災害の傾向

- ・死亡災害が2年連続で30人レベル。
- ・熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
- ・死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

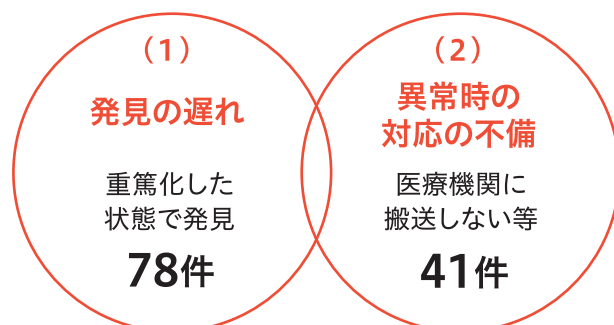
「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において
死亡に至らせない(重篤化させない)ための
適切な対策の実施が必要。

熱中症死亡災害(R2-R5)の分析結果



100件の内容は以下のとおり



職場における 熱中症予防基本対策要綱に基づく取り組み

第1 WBGT値(暑さ指数)の活用

WBGT基準値とは

暑熱環境による熱ストレスの 評価を行う暑さ指数のこと

日本産業規格JIS Z 8504を参考に実際の作業現場で測定
実測できない場合には、熱中症予防情報サイト等で
WBGT基準値を把握。

WBGT基準値の活用方法

表1-1に基づいて 身体作業強度とWBGT基準値を比べる

基準値を超える場合には

- ・冷房等により当該作業場所のWBGT基準値の低減を図ること
- ・身体作業強度(代謝率レベル)の低い作業に変更すること(表1-1参照)
- ・WBGT基準値より低いWBGT値である作業場所での作業に変更すること

表1-1 身体作業強度等に応じた WBGT 基準値

区分	身体作業強度(代謝率レベル)の例	各身体作業強度で作業する場合のWBGT値の目安の値	
		暑熱順化者のWBGT基準値℃	暑熱非順化者のWBGT基準値℃
0 安静	安静、楽な座位 	33	32
1 低代謝率	・軽い手作業(書く、タイピング等) ・手及び腕の作業 ・腕及び脚の作業 など 	30	29
2 中程度代謝率	・継続的な手及び腕の作業 [くぎ(釘)打ち、盛土] ・腕及び脚の作業、 腕と胴体の作業 など 	28	26
3 高代謝率	・強度の腕及び胴体の作業 ・シヨベル作業、ハンマー作業 ・重量物の荷車及び手押し車を 押したり引いたりする など 	26	23
4 極高代謝率	・最大速度の速さでの とても激しい活動 ・激しくシャベルを使ったり 掘ったりする など 	25	20

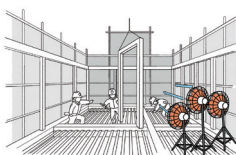
それでも基準値を超えてしまうときには **第2 熱中症予防対策** を行う。

第2 熱中症予防対策

1 作業環境管理

(1)WBGT値の低減等

屋外の高湿多湿作業場所においては、
直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等を設けること。



(2)休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設けること。



3 健康管理

(1)健康診断結果に基づく対応等

(2)日常の健康管理等

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うこと。



(3)労働者の健康状態の確認

(4)身体の状態の確認

2 作業管理

(1)作業時間の短縮等

(2)暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、暑熱順化(熱に慣れ当該環境に適応すること)の有無が、熱中症の発症リスクに大きく影響することを踏まえ、計画的に暑熱順化期間を設けることが望ましいこと。

(3)水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導すること。

(4)服装等

熱を吸収し、又は保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。



(5)作業中の巡視

4 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

(1)熱中症の症状

(2)熱中症の予防方法

(3)緊急時の救急処置

(4)熱中症の事例

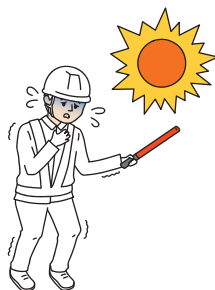


今回の労働安全衛生規則の改正について

基本的な考え方

見つける

(例) 作業員の様子がおかしい…



判断する

(例) 医療機関への搬送、救急隊要請



対処する

(例) 救急車が到着するまで
作業着を脱がせ水をかけ全身を急速冷却



現場の実態に
即した
具体的な対応

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられます。

1

「熱中症の自覚症状がある作業員」や
「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」が
その旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やバディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、

- ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
- ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及び関係作業員への周知

※参考となるフロー図を2つ掲載していますが、これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応が推奨されます。

※同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとします。

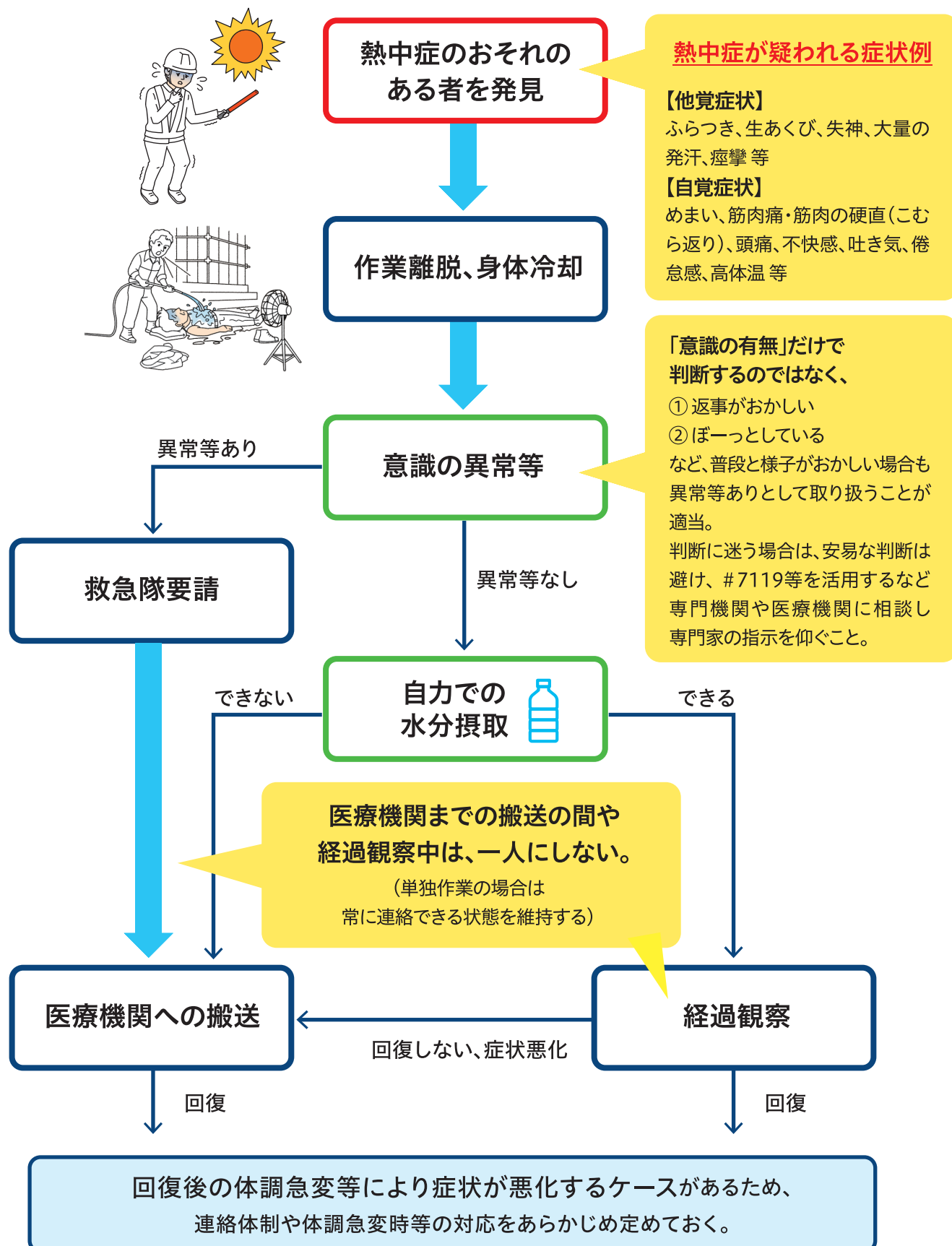
対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

熱中症のおそれのある者に対する処置の例

フロー図 ①

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例

フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれ
ある者を発見

作業離脱、身体冷却

医療機関への搬送

回復

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】

ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣等

【自覚症状】

めまい、筋肉痛・筋肉の硬直(こむら返り)、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高温等

① 返事がおかしい

② ぼーっとしている

など、普段と様子がおかしい場合も、熱中症のおそれありとして取り扱うことが適当。

医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。

(単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する)

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。
救急隊を要請すべきか判断に迷う場合は、

#7119等を活用するなど、専門機関や医療機関に相談し、専門家の指示を仰ぐことも考えられる。



回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

“いつもと違う”と思ったら、**熱中症**を疑え

あれっ、
何かおかしい

あの人、
ちょっとヘン



これも
初期症状

手足がつる

イライラしている

立ちくらみ・めまい

フラフラしている

吐き気

呼びかけに反応しない

汗のかき方がおかしい

すぐに
疲れる

ボーッとしている

汗が止まらない／汗がでない

すぐに周囲の人や現場管理者に申し出る

手順や連絡体制の周知の一例



【朝礼やミーティングでの周知】



【会議室や休憩所などわかりやすい場所への掲示】

件名: 本日はWBGT値が28℃を超える見込みです

皆様お疲れ様です。
本日のWBGT基準値は0℃です。
作業時には充分に気をつけて、
水分補給及び休憩をしっかりと
お願いします。
体調不良者が発生した場合は、
フロー図に基づき対応いただき、
〇〇さん(000-0000-0000)へ
連絡するようにお願いします。
それでは本日もよろしくお願いいたします。



【メールやイントラネットでの通知】

キャリアアップ助成金が変わります！



2025年4月以降の変更点のご案内

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

2025年4月以降、正社員転換や賃金規定等の改定の実施を行った場合に適用されます。

正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成。

支給対象者の範囲・助成額の変更

現 行	
有期→正規 80万円(60万円) 無期→正規 40万円(30万円)	
【加算措置／加算額】 - 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 28.5万円 - 母子家庭の母等又は父子家庭の父 9.5万円(有期→正規の場合) - 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 9.5万円(一部11万円)(有期→正規の場合) 等	
改 正 後	
【重点支援対象者】 有期→正規 80万円(60万円) 無期→正規 40万円(30万円)	【重点支援対象者以外】 有期→正規 40万円(30万円) 無期→正規 20万円(15万円)
「重点支援対象者」とは	
a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者	
b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者	
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下	
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない	
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者	
※雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします	

新規学卒者については、雇い入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外しました。

()は大企業の助成額

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3%以上増額改定し、適用させた場合に助成。

① 支給区分の新設と助成額の変更

支給区分を2区分から4区分と増やし、助成額を拡充します。

賃金引き上げ区分・助成額

現行			
3 % 以上 5 % 未 満		5 % 以上	
5 万 円 (3.3 万 円)		6.5 万 円 (4.3 万 円)	
改正後			
3 % 以上 4 % 未 満	4 % 以上 5 % 未 満	5 % 以上 6 % 未 満	6 % 以上
4 万 円 (2.6 万 円)	5 万 円 (3.3 万 円)	6.5 万 円 (4.3 万 円)	7 万 円 (4.6 万 円)

② 加算措置の新設

有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ

20万円(15万円)を加算します。

()は大企業の助成額

各コース共通

キャリアアップ計画書の取り扱いを簡素化

キャリアアップ計画書については、各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、**届け出のみでよい**こととしました。

キャリアアップ計画書とは

有期雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後のおおまかな取り組みイメージ(対象者、目標、期間、目標達成のために実施する取り組み)をあらかじめ記載するものです。

■ お問い合わせ先

愛媛労働局 職業安定部職業対策課分室 助成金センター
松山市勝山町2-6-3 FJ松山ビル2階 ☎089-987-6370



厚生労働省HP

キャリアアップ助成金

検索

人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和7年4月1日から制度の見直しを行いました

「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
このリーフレットでは、令和7年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

訓練コース名	対象訓練	コース共通の見直し		各コースの見直し
人材育成支援コース	10時間以上のOFF-JTによる訓練やOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練	1 賃金助成額の拡充	3 計画届等の申請手続きの見直し	2 有期契約労働者等に対する助成メニューの整理・重点化等
人への投資促進コース	高度デジタル人材の育成のための訓練や労働者が自発的に受講した訓練など			
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開やDX等に伴い新たな分野で必要となる知識などを習得させるための訓練			
教育訓練休暇等付与コース	教育休暇訓練制度を導入し、労働者が休暇を取得して訓練を受講した場合に助成			

1 賃金助成額の拡充

昨今の賃金上昇を踏まえ、賃金助成額を引き上げました。
() 内は中小企業以外の助成額

拡充の対象となる賃金助成のある コース・メニュー		賃金助成額（拡充前） （1人1時間当たり）		賃金助成額（拡充後） （1人1時間当たり）	
			賃上げに係る要件※3		賃上げに係る要件※3
人材育成支援コース	人材育成訓練				
	認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	800円 (400円)	1,000円 (500円)
	有期実習型訓練				
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	960円 (480円)	—	1,000円 (500円)	—
	成長分野等人材訓練	960円※1	—	1,000円※1	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	800円 (400円)	1,000円 (500円)
	長期教育訓練休暇制度	960円※2 (760円)	—※2 (960円)	1,000円※2 (800円)	—※2 (1,000円)
事業展開等リスキリング支援コース		960円 (480円)	—	1,000円 (500円)	—

※1 国内の大学院を利用した場合に助成 ※2 有給休暇の場合のみ助成
※3 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。



2 人材育成支援コースの見直し（有期契約労働者等に対する助成メニューの整理・重点化等）

有期契約労働者等の訓練機会の確保及び正規雇用労働者への転換等を促進するため、人材育成支援コースにおける**有期契約労働者等に対する助成メニューを整理・重点化し、経費助成率を見直しました。**

見直しの対象となるメニュー		経費助成率（見直し前）		経費助成率（見直し後）	
			賃上げに係る要件※2		賃上げに係る要件※2
人材育成訓練	有期契約労働者等に訓練を実施した場合※1	60%	75%	70%	85%
	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合	70%	100%		
有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの 組み合わせ訓練)	有期契約労働者等に訓練を実施した場合※3	60%	75%	75%	100%
	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合	70%	100%		

- ※1 正規雇用労働者等に対して、訓練を実施した場合は中小企業45%（中小企業以外30%）、訓練修了後賃上げを実施した場合は中小企業60%（中小企業以外45%）
- ※2 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率を加算
- ※3 有期実習型訓練については、今般の見直しにより、助成メニューを正規雇用労働者等に転換した場合に限定した上で、経費助成率を引き上げましたが、有期実習型訓練を実施したものの、結果として、対象労働者の正規雇用労働者等への転換が実施されなかった場合であっても、支給決定時まで以下の要件を満たしたときは、「人材育成訓練」の助成内容により助成対象となる場合があります。
- ・職業能力開発推進者を選任していること
 - ・事業内職業能力開発計画を策定・周知していること
 - ・定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めていること

有期契約労働者の正社員転換に向けて、ぜひ、有期実習型訓練をご活用ください。

【参考】有期実習型訓練とは・・・

正社員経験の少ない有期契約労働者を正社員に転換させることを目的として実施する企業内の実習（OJT）と座学等（OFF-JT）を組み合わせた訓練をいいます。

●主な要件

- ①訓練実施期間が2か月以上であること
- ②総訓練時間数が6か月当たりの時間数に換算して425時間以上であること
- ③総訓練時間数に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること
- ④訓練受講者は、キャリアコンサルタント等により、職業能力形成機会に恵まれなかった者（過去5年以内に3年以上通算して正規雇用されたことがない等）として事業主が実施する有期実習型訓練に参加することが認められ、ジョブ・カードを作成した者であること
- ⑤訓練終了後、支給申請日時点で有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換したこと 等

●助成内容

（ ）内は中小企業以外の助成額

経費助成率		賃金助成額 (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
通常分	賃上げに係る要件を満たす場合	通常分	賃上げに係る要件を満たす場合	通常分	賃上げに係る要件を満たす場合
75%	100%	800円 (400円)	1,000円 (500円)	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)

！ 有期契約雇用労働者の能力向上だけでなく、働く意欲の向上を図り、職場定着につなげることができずキャリアアップを考えている求職者に人材育成に取り組む企業として魅力を発信することができます

3 助成金の申請手続き・申請書類・添付書類の簡素化

- 本助成金の申請手続きとしては、
 - ① 訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に、管轄労働局に計画届を提出し、
 - ② その計画に沿って訓練を実施し、
 - ③ 訓練終了日の翌日から2か月以内に、**助成金の支給申請**を行う必要があります。その後、管轄労働局において、申請内容が助成金の要件を満たすか審査し、支給決定を行います。

- 従来の計画届の提出時・支給申請時の申請事項および提出書類に、一部重複がありましたので、今般、申請手続きの簡素化を図るために、**計画届提出時・支給申請時の申請項目および添付書類の削減・整理・統合を行い、重複する書類については、主に支給申請時にご提出いただくこととしました。**

<主な申請様式・添付書類の簡素化の内容>

- ・ 人材育成支援コース、人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度を除く。）、事業展開等リスクリング支援コースの一部の申請様式について、**3コース共通の様式**に改めるとともに、**申請様式の記載事項の削減**を行いました。
- ・ **添付書類の整理・統合**を行い、**添付書類の内容に必要な事項を明確**にしました。
- ・ 賃金助成の内訳、経費助成の内訳及びOFF-JT実施状況報告書について、自動計算機能を実装しました。

※見直し後の申請様式・添付書類の詳細は、厚生労働省ホームページ、パンフレットにてご確認ください。

- これらの申請手続きの簡素化に伴い、**労働局における計画届の確認・受理行為を廃止し、受付のみとした上で、助成金の支給・不支給に関する審査は支給申請時に一括して実施することとしました**（計画届の提出時に、計画届の記入漏れや書類の添付漏れ等の確認は行います。）。

！ 留意点

これまでは計画届の提出後に、労働局において計画届の内容の一部を確認しておりましたが、今後は、**助成金の支給又は不支給の決定に係る審査は、支給申請時に一括して審査を行います。****計画届を提出したことをもって、助成金が確実に支給されるものではないことにご留意ください。**特に初めて助成金を申請する場合などご不明点がある場合は、計画届の提出前に、余裕を持って管轄労働局までご相談ください。

人材開発支援助成金を電子申請しませんか？

- ・ 社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。
- ・ 紙の申請も引き続きご利用いただけます。
- ・ 電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です。

GビズIDの
取得・申請はこちら



人材開発支援助成金の電子申請はこちら

<https://www.esop.mhlw.go.jp/>

雇用関係助成金ポータル

検索

- 職業訓練実施計画（変更）届について、これまで電子申請専用の様式により申請いただいておりましたが、令和7年度からすべて画面入力により申請いただく仕様に変更しました。

4 その他の主な見直し

- ① eラーニング、通信制による訓練の支給対象訓練の要件について、「**広く当該訓練等の受講者を募るために、計画届の提出日時点で、自社のホームページに当該訓練等の情報（当該訓練等の概要（※）、当該民間の教育訓練機関の連絡先、申込みや資料請求が可能な状態であることが分かること）を掲載していること**」と明確化しました。
※ 訓練等の概要とは、訓練コース名、どのような訓練を受けられるのか、当該訓練によりどのような知識や技能が習得できるかをいいます。
- ② eラーニングおよび定額制サービスによる訓練の進捗管理を行うLMS等に最低限必要な情報について、「**訓練終了日及び訓練の進捗率又は進捗状況が分かるもの**」と明確化しました。
- ③ 教育訓練機関については、**計画提出日までに定款、登記簿等において事業目的として教育訓練事業が記載されている法人であることを要件としました（大学等の特定の訓練機関を除く。）**。
- ④ 計画届の提出期限はこれまで「訓練開始日の1か月まで」としていましたが、計画届を提出できる期間に変更し、「**訓練開始日から起算して6か月前から1か月前までの間**」としました。
- ⑤ 中小企業事業主の判定については、計画届の提出時ではなく、**支給申請時の内容で決定することとしました**。
- ⑥ 訓練の実施期間の途中に、対象労働者が申請事業主の設置する他の事業所に転勤する場合も助成対象とすることにしました。
- ⑦ OFF-JTおよびOJTをテレワークにより自宅等で実施する場合に、企業としてテレワーク制度等を導入していることがわかる就業規則等の提出が不要となりました。
- ⑧ **人への投資促進コース**の情報技術分野認定実習併用職業訓練について、情報通信業以外の事業主の場合のOJT指導者要件「**IT分野実務経験5年以上又はITSSレベル2以上の資格取得者**」を廃止しました。
- ⑨ **人への投資促進コース**の長期教育訓練休暇制度について、対象労働者要件「6か月以上被保険者であること」の時点を「計画届の提出日」から「**対象労働者が休暇を取得する日**」に変更しました。



人材開発支援助成金の不適正な勧誘にご注意ください

- 人材開発支援助成金は、申請事業主が従業員に訓練を受講させ、**訓練経費を全て負担する等**支給要件を満たした場合に、訓練経費の一部等を助成する制度です。
- 昨今、**助成金を活用して従業員に訓練を実質無料で受けさせることができるなど**と謳い、**本来受けることができない助成金・訓練の提案・勧誘を行う訓練機関やコンサルティング会社などが存在しているという情報が寄せられています。**
- 返金を受けることなどにより、実際に申請事業主が全て訓練経費を負担していない場合は、支給要件を満たしませんので、助成金を受給することはできません。**場合によっては、不正受給を行った事業主として、事業主（企業）名や代表者名を公表します。また、悪質な場合は、捜査機関に刑事告訴を行います。**
- また、人材開発支援助成金は、企業の人材育成を支援するために、企業が支払った訓練経費の一部を助成するものです。このため、助成金を受給することにより、その企業が利益をあげることは制度の仕組み上不可能です。助成金を活用して利益をあげるなどができるなどと謳った勧誘にはご注意ください。

※人材開発支援助成金としては、訓練講座への厚生労働省からの認定行為等はありません。

※本リーフレットに記載の内容以外にも、助成の要件がありますので、詳しくは下記のURLからホームページをご覧ください。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		<u>37.5人以上</u>

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられました。（令和7年4月）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のようになりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



厚生労働省・愛媛労働局・ハローワーク

愛媛労働局 職業安定部 職業対策課

〒790-8538 松山市若草町4番地3 （電話）089-941-2940

Point**③****障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。****▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

Point**④****障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）****▶「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。**

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになりました。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）

**▶障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。**

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになりました。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）

**Q & A****Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。

なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。

『働き方改革』に取り組む

中小企業・小規模事業者等の皆さまを支援します !!

働き方改革推進支援センター

「働き方改革推進支援センター」って何？

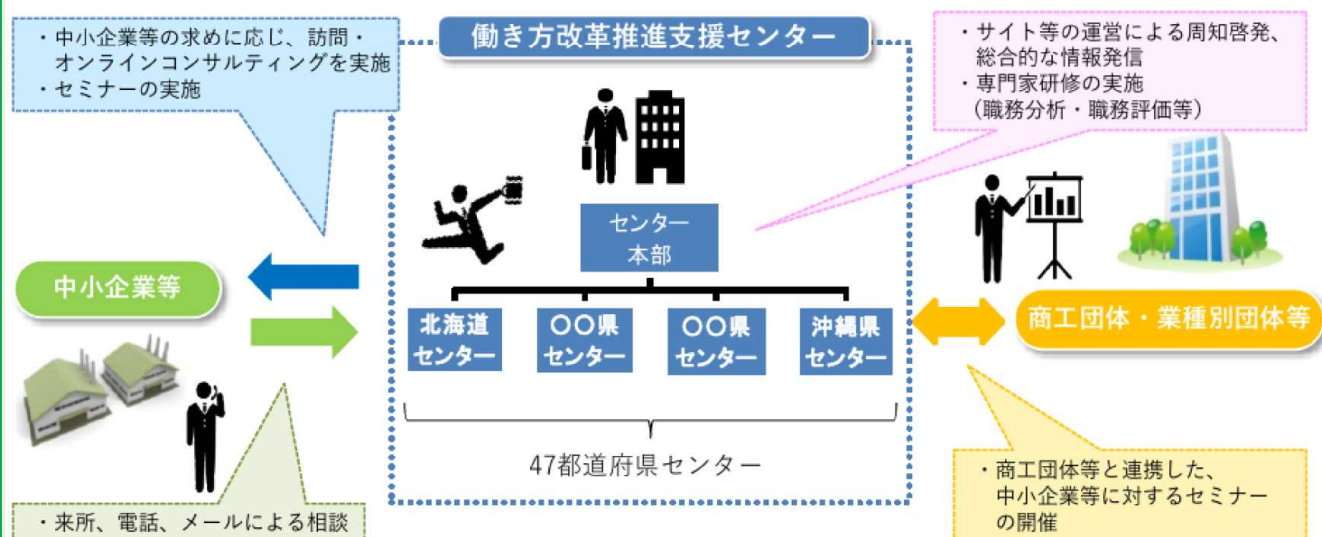
「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

センターでは、**労務管理等の専門家が無料**で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取組(※)に関する個別相談やコンサルティング等を実施しています。

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

※その他働き方改革を広く支援する取組とは…

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



ひと、くらし、みらいのために

コンサルティング等の支援ををご希望の方は、
「働き方改革特設サイト」を御参照ください。



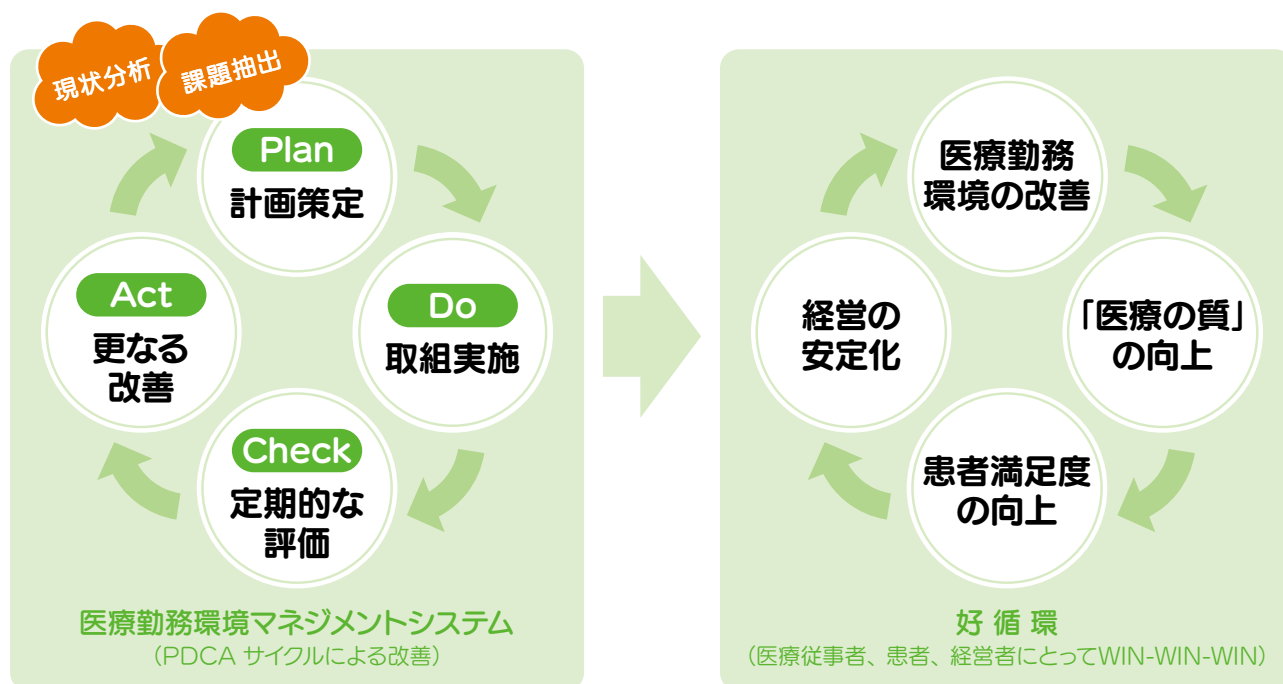
愛媛県 医療勤務環境改善支援センター

相談無料

愛媛県では医療機関の自主的な取組を支援する「愛媛県医療勤務環境改善支援センター」を設置し、**医業経営の専門家**と**医療労務管理の専門家**が、医療機関の管理者（又は管理的な立場の方）からの相談を受け、勤務環境の改善に向けた支援を行っています。

マネジメントシステムを導入しましょう！

本センターでは医療機関からの相談受付やセミナー開催のほか、「**医療勤務環境改善マネジメントシステム**」の導入支援も行っています。それぞれの職場の実状にあった形で、勤務環境の現状分析や課題抽出等に対する支援を行っていますので、お気軽にご相談ください。



令和6年4月から医師に対する時間外・休日労働の上限規制が適用されます

愛媛県医療勤務環境改善支援センターでは医師および医療従事者の働き方改革に関する相談の受付を行っています。また、働き方改革をはじめ、ハラスメント関係など多量の院内研修も実施しています。

愛媛県医療勤務環境改善支援センター

TEL 089-993-7831 FAX 089-993-7832

〒790-0054 松山市空港通1-8-16 えざき本社ビル5階（来所希望の場合は要事前連絡）

平日 午前9時～午後17時まで受付（土日祝日、年末年始を除く）

医業経営・医療労務管理に関するご相談を受け付けています。気軽にお問合せ下さい。

医療勤務環境の改善に関する ワンストップの無料相談・支援窓口

愛媛県医療勤務環境改善支援センター



089-993-7831

〒790-0054

松山市空港通1-8-16 えざき本社ビル5階

(来所希望の場合は要事前連絡)

受付時間：平日 午前9時～午後17時

(土日祝日、年末年始を除く)



相談予約については、下記申込書にお書き添えの上、
FAXにてご送付下さい。

送信先：愛媛県医療勤務環境改善支援センター行き

FAX 089-993-7832



無料相談申込書

医療機関名		ご担当者 (氏名)	
医療機関 ご住所	お電話 () E-mail		
相談内容	☐ まずはどのような支援が受けられるか話をきいてみたい。 ☐ マネジメントシステム導入について検討してみたい。 ☐ 院内研修の内容について詳しく話をきいてみたい。 ☐ 働き方改革について相談したい。 ☐ 労務管理について相談したい。 ☐ 勤務条件や働きやすい職場について相談したい。		
その他の 相談内容	(上記以外の事項や詳細などがございましたら、ご記入下さい)		

折り返しセンターから担当者がご連絡いたします。

県内10社目 大王製紙(株) 県内11社目 愛和印刷(株) えるぼし認定



女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業として、令和7年3月、大王製紙株式会社（四国中央市、代表取締役社長 社長執行役員 若林頼房）がえるぼし認定（2つ星）を、同年4月、愛和印刷株式会社（今治市、代表取締役 阿部国弘）が同認定（3つ星）を取得しました。



えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○**えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。

○**プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

プラチナ えるぼし 	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし （3段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし （2段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし （1段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

えるぼし認定に関するお問い合わせ先

愛媛労働局雇用環境・均等室 TEL：089-935-5222

日本食研ホールディングス株式会社「プラチナくるみん」認定！

日本食研ホールディングス株式会社（今治市、代表取締役社長 大沢哲也）は、次世代育成支援対策推進法に基づく仕事と子育ての両立を推進している子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定」を取得しました。永年にわたり子育て支援を継続してこられており、食料品製造業としては県内初となります。

★日本食研ホールディングス株式会社 概要

所在地：今治市 **業種：**食料品製造業

労働者数：4,695人（男性3,597人女性1,098人R6.10.1時点）

育休取得者：男性取得率35% 女性取得率95%

※プラチナくるみん計画期間中の取得者数

取組内容

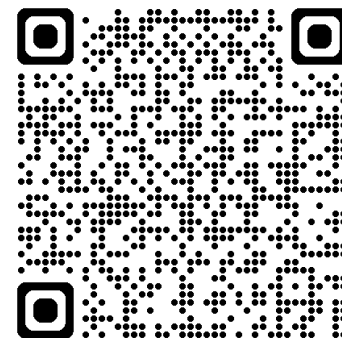
- ・男性育児休暇の取得促進
- ・育児休業及び育児を行う女性労働者のキャリア形成支援
- ・年平均所定外労働時間を7時間以下
- ・年次有給休暇取得率80%以上

★「プラチナくるみん」認定とは？

次世代法第15条の2に基づき、くるみん認定企業が、より高水準の取組を行い、一定基準を満たす場合、労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。



愛媛の認定企業 ⇒



☆「くるみん」が認定がされると……☆

①認定マークで優良企業のアピール！

認定マークを商品や求人広告に表示することで、優良企業であることをアピールし、販売促進・求人応募者の増加につながります。

②公共調達で加点！

公共調達（総合評価落札方式・規格競争による調達）において加点されます。

③くるみん助成金の支給！

認定を受けた中小企業が一定の要件を満たすと、申請により「くるみん助成金」が支給されます。

くるみん認定に関するお問合せ

愛媛労働局雇用環境・均等室 ☎ 089-935-5222

ポリテクセンター愛媛 7月期生募集

《概要》

ポリテクセンター愛媛では、再就職を希望される方を対象に、新たな技能・技術及び専門知識を身につける職業訓練を実施しており、令和7年度7月期生を募集します。

《募集内容》

- 募集科名 「機械C A D / N C科」
「溶接ものづくり科」
「電気設備技術科」
「住宅・福祉リフォーム科」
「住環境コーディネート科」
- 訓練期間 6ヵ月（令和7年7月2日～）
- 募集期間 令和7年5月8日～6月2日
- 受講対象者 雇用保険受給資格者などの求職者の方でハローワークの受講指示・推薦等を受けられる方
- 受講料 無料（教科書、作業服等の自己負担あり）

お問い合わせ先

ポリテクセンター愛媛 松山市西垣生町2 1 8 4

TEL 089-972-0329（訓練課）

<https://www3.jeed.go.jp/ehime/poly/>

