

2024

愛媛労働

～役立つ愛媛の労働情報～

令和6年9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
就職氷河期世代応援特別イベント	
「コウケンテツ氏講演会」&「職業訓練校体験デー」を開催します！	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
人材不足の課題を女性の活躍で解決！	7
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
地域産業リスキ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8月分）	22

愛媛労働局からのご案内・お知らせ

令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況について	24
10月は「年次有給休暇取得促進期間」です	25
ーご確認くださいー 愛媛県最低賃金が改正されます	27
最低賃金引き上げの支援策～最低賃金改定前の申請をご検討ください～	28
令和6年度業務改善助成金のご案内	29
キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」従業員の賃金アップを図りませんか？	33
キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」年収の壁対策を！	35
両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」育児休業等取得時の体制整備を支援します	37
ケアプラザ新居浜のご案内	39

その他の機関等からのお知らせ

愛媛県社会保険労務士会無料相談会のお知らせ	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 465）
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 318） 0898-22-8598 （直通）
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）

就職氷河期世代向け「コウケンテツ氏による講演会」を開催します！



料理研究家として活躍するコウケンテツさんに、自身の挫折した経験から困難を乗り越えるためのヒントについて、ご講演いただきます。

愛媛県就職氷河期世代能力開発支援事業

就職氷河期世代応援特別イベント



新しい1歩を踏み出してみませんか？

コウケンテツ講演会

Kohkentetsu's lecture

答えは“台所”と
“失敗”にあり！

～料理研究家が語る、挫折をプラスに変換するレシピ～



<講演会内容>

1. 日 時 令和6年10月22日（火）13：00～16：30（受付 13：00～）
2. 場 所 松山市総合コミュニティーセンター 企画展示ホール1階
3. 参加方法 会場／オンライン
※外に出るのは勇気が出ない、遠方に住んでいる等で会場での参加が難しい方はオンラインでぜひご参加ください。
4. 参加定員 100名（要申込）
5. 参加対象 就職氷河期世代の方及びそのご家族・ご友人の方
6. スケジュール
13：00～16：30 産業技術専門校の作品展示ブースの設置
適性・適職診断の実施
14：00～15：30 料理研究家 コウケンテツ氏による講演（90分）
15：30～16：30 各種相談機関による就労相談会の実施
7. 申込期限 令和6年9月30日（月）
8. 申込方法 電話（089-913-7000）又はFAX（089-913-7001）
で受け付けています。



就職氷河期世代向け「職業訓練校体験デー」を開催します！



県では、県立産業技術専門校の各校及び修了生が活躍する企業で、施設見学・技能体験ができる体験デーを開催します（参加無料・昼食付）。

／まず1歩！が自信になる／

職業訓練校 体験デー

参加費無料
(昼食付き)

体験デーのポイント
①どんなところで学ぶの？ **専門学校見学** ②やってみよう！ **技能体験** ③修了生が活躍する職場へ **企業訪問**

<日程・場所等>

	第1回	第2回	第3回
日程	10月29日（火）	11月14日（木）	11月20日（水）
場所 （訪問先）	愛媛中央産業技術専門校 修了生の職場	新居浜産業技術専門校 修了生の職場	宇和島産業技術専門校 修了生の職場
定員	5名（要申込）	5名（要申込）	5名（要申込）
内容 （全ツアー共通）	訓練カリキュラムなどについてのガイダンス、施設見学及び技能体験、職業訓練生との座談会、修了生が活躍する職場への訪問（職場見学や修了生へのインタビュー）		
技能体験 内容	「映える時計」を作ろう ※レーザー加工機体験	・レーザー切断機を使ってみよう ・自動車の仕組みを見てみよう ・ステンレスハンガーを作ってみよう	・木製キューブBOXづくり ・ニットプルオーバーづくり ※上記のどちらか希望するものを体験
申込期限	10月17日（木）	11月1日（金）	11月8日（金）

<申込方法>

電話（089-913-7000）又はFAX（089-913-7001）で受け付けています。



令和7年度 県立産業技術専門校入校生の募集について（普通課程：前期試験）

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。来年4月に開講する科目は以下のとおりです。特に普通課程の科目は、**企業の中核的な技能者の育成を目指すコース**となっていますので、進路、就職にお悩みの学卒者等の若年者の方に、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
新居浜産業技術専門校 〒792-0060 新居浜市大生院1233-2 Tel (0897) 43-4123	メカトロニクス科	10	2年
	自動車整備科	15	2年
	メタル技術科	15	2年
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
	服飾モード科	10	2年
	ビジネスデザイン科	15	1年
	設備エンジニア科	10	2年



※ 普通課程は、主に新卒者（令和7年3月卒業見込み）を対象とする課程です。前期試験で定員が埋まらない場合は中期試験を実施し、短期課程（前期試験）と合わせ、いずれも11月に募集開始予定です。

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。



応募手続

以下の応募書類に必要事項を記入して、新卒者の方は産業技術専門校、離職者の方はハローワークに提出してください。

- 1) 入校願書（入校選考料2,200円を愛媛県収入証紙により納付してください。）
- 2) 写真（6か月以内に撮影、脱帽、正面、上半身像で縦4 cm×横3 cm）
- 3) 出身高等学校発行の進学用調査書（各訓練科によって異なります。）



選考方法と日程

筆記試験、適性検査、面接試験により選考します。

願書提出期間	入校選考日	合格発表日	開講日
9月24日（火）～10月18日（金）必着	10月25日（金）	11月1日（金）	令和7年4月10日（木）

訓練を受講するに当たって必要となる経費

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）

※ 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。また、入校ガイド・入校願書の様式を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。



／ 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

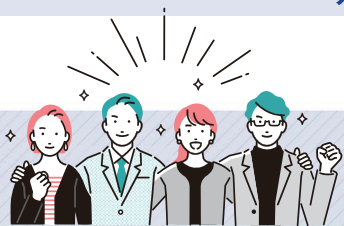
派遣登録

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、職場の雰囲気を感じ取れる職場見学や、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。

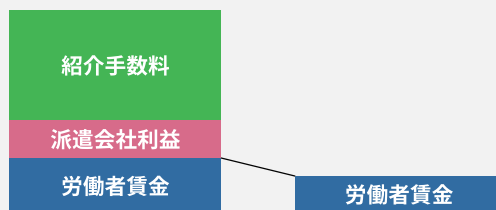
本事業の紹介予定派遣のポイント

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/>

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	ITコンサルタント	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 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 四国支店	松山市	情報通信業	●	●	●	●			●		－
株式会社 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・ 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

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

人材のリスキングに
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キングして
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キ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キング方針、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キング実践プログラム構築支援事業費補助金)

※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

社内人材リスキング実践
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キ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 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、以下の場合に限ります。）

- 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、人材紹介事業者に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

HP：<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！

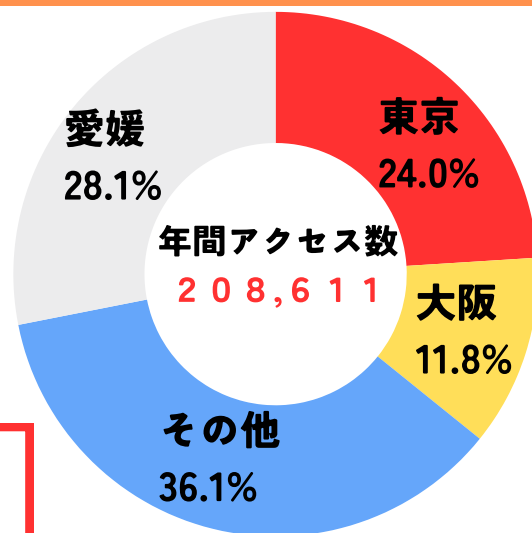
Point 

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



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

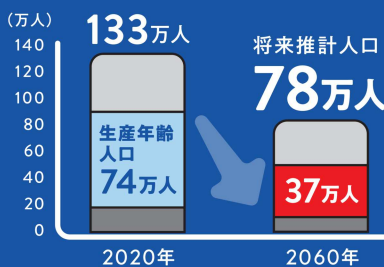
ひめボス宣言事業所認証制度の目的

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

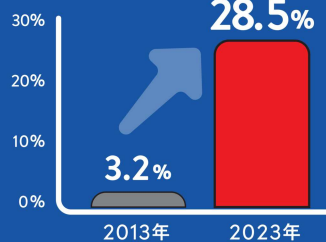


■ 0~14歳 ■ 15~64歳 ■ 65歳以上

※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 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 (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%

※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

※3

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ガ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。

2024年度(令和6年度)奨励金メニュー

※3

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

A~J の
いずれか1つ

10万円

働き方改革
メニュー

K・L

K・L 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~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**



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	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



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)



お問い合わせ先

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

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

葵機工(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)栗の浦ドック
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)
ダイオーエコワーク(株)
ダイオーエンジニアリング(株)
大王製紙(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
福助工業(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)
(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)
ペガサス運輸(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)えひめ若年人人材育成推進機構
(株)カスタマーリレーションテレマーケティング
(株)カナン・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・コラボ

専門・技術
サービス業

(株)小笠原工務所
(有)清水式貴金研究所
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
(公財)かとう歯科医院
きくぞのケアパーク(株)
(医)栗整形外科病院
(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・
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8月分）

《会議関係》

- 8月9日 第1340回公益委員会議
「令和6年（不）第1号事件の審査経過について」など2件
- 8月23日 第1234回愛媛県労働委員会総会
「令和6年度公労使委員合同研修及び公労使委員個別紛争専門研修について」など3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 支配介入の禁止 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 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 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 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 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 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 労働者	1回	係属中

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
8月	25	46
累計（4月～）	124	183

※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。

《お知らせ》

労働委員会では、毎年10月を「個別労働関係紛争処理制度」の周知月間と定め、全国の労働委員会と連携して周知活動を実施しています。

周知月間中は、PRのための特別事業として、労働委員による労使トラブル相談や、職員による夜間電話相談等を次のとおり実施することとしております。

1 労使トラブル夜間電話相談

○日 時：10月8日（火）、24日（木） 17時15分～20時

2 労働委員労使トラブル専門相談

○日 時：10月11日（金）、25日（金） 14時30分～ ※事前予約制

○場 所：県中予地方局 2階 労働委員・相談室（面談方式）

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

令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況について

～総合労働相談件数は、8年連続で1万件を超え、高止まり～

愛媛労働局では、このたび、「令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をとりまとめました。
今回の運用状況を受け、当局では、引き続き個別労働紛争解決制度の的確な運用等に取り組んでいきます。

1. 総合労働相談の件数は高止まり（図1参照）

- ・総合労働相談件数13,607件で、8年連続で1万件を超え、高止まり

2. 民事上の個別労働紛争におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数は減少するも、パワハラに関する相談件数は増加（図1、図2参照）

- ・改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和4年度以降、パワハラに関する相談件数の計上方法が変更（※1）
- ・民事上の個別労働紛争の相談件数は3,197件で、前年度比0.3%増加。そのうち、いじめ・嫌がらせに関する相談件数は460件で、前年度比12%減少
- ・一方、労働施策総合推進法に規定するパワハラに関する相談件数は725件で、前年度比12%増加（※1）

3. 助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は減少（図3参照）

- ・「労働局長の助言・指導」とは紛争当事者間での紛争解決に向けて労働局が必要な助言・指導を行う制度
- ・「あっせん」とは労働問題の専門家であるあっせん委員のあっせんにより紛争当事者の和解を目指す制度
- ・改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和4年度以降、パワハラに関する紛争については、同法に基づく援助、調停により対応（※1）。
- ・助言・指導の申出件数（73件）及びあっせん申請件数（30件）は、いずれも前年度より減少

図1 労働相談件数の推移（※1）

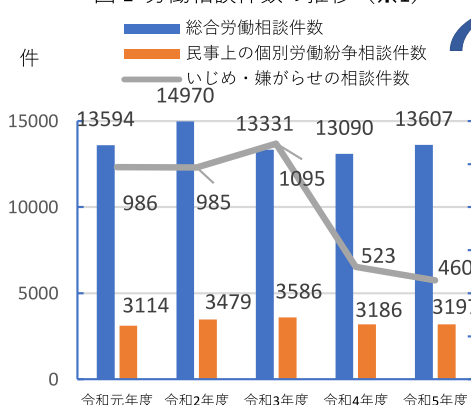


図2 令和5年度個別労働紛争の相談の内容別割合（※2）

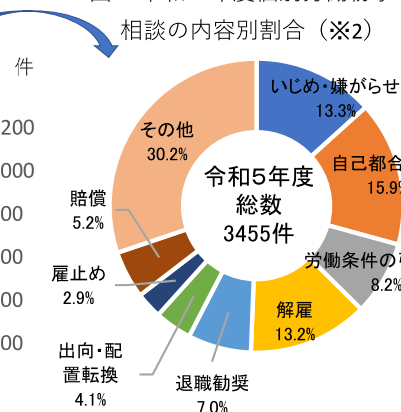
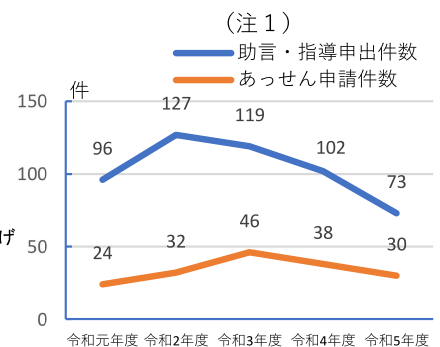


図3 紛争解決援助制度の運用状況



※1 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定するパワハラに関する相談については、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されず、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応しています。

【参考】令和5年度愛媛労働局における労働施策総合推進法に関する相談件数等

相談件数：725件（前年度638件）

紛争解決の援助申立件数：14件（前年度11件）

調停申請受理件数：6件（前年度6件）

※2 1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内容別合計数は合致しません。

◆◆労使間のトラブルが生じたときはお近くの総合労働相談コーナーへ◆◆

名 称	所 在 地	電 話 番 号
愛媛労働局総合労働相談コーナー	愛媛労働局雇用環境・均等室内	0 8 9 - 9 3 5 - 5 2 0 8
松山総合労働相談コーナー	松山労働基準監督署内	0 8 9 - 9 2 7 - 5 1 5 0
新居浜総合労働相談コーナー	新居浜労働基準監督署内	0 8 9 7 - 3 7 - 0 1 5 3
今治総合労働相談コーナー	今治労働基準監督署内	0 8 9 8 - 3 2 - 4 5 6 0
八幡浜総合労働相談コーナー	八幡浜労働基準監督署内	0 8 9 4 - 2 2 - 1 7 5 0
宇和島総合労働相談コーナー	宇和島労働基準監督署内	0 8 9 5 - 2 2 - 4 6 5 5

10月は「年次有給休暇 取得促進期間」です。



Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



年次有給休暇取得促進特設サイト

年休取得促進
特設サイト▶



年次有給休暇を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

Refresh!

もっと自分らしい
働き方
休み方

①日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

②活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社で作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

ご確認ください

愛媛県最低賃金額が改正されます

愛媛労働局

令和6年10月13日から

956 円
時間額

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金額との比較にあたっては、①臨時に支払われる賃金、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与・期末手当など）、③時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、④精皆勤手当・通勤手当・家族手当は算入されません。

愛媛県最低賃金より高い特定（産業別）最低賃金が定められている業種の使用者は、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、50万円以下の罰金に処せられることがあります。

最低賃金についてのご相談・お問い合わせは、愛媛労働局賃金室（☎089-935-5205）又は松山（☎089-917-5250）・新居浜（☎0897-37-0151）・今治（☎0898-32-4560）・八幡浜（☎0894-22-1750）・宇和島（☎0895-22-4655）の各労働基準監督署へどうぞ。

「業務改善助成金」のご利用を！

事業場内最低賃金を引き上げる
場合の助成制度があります。



業務改善助成金 検索

使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

ウェブで最低賃金がチェックできます。

最低賃金制度

検索

最低賃金に関する特設サイト

<https://pc.saiteichingin.info/>





最低賃金引上げの支援策

～最低賃金改定前の申請をご検討ください～

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った**中小企業に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30万円～130万円
45円コース	45万円～180万円
60円コース	60万円～300万円
90円コース	90万円～600万円

活用例

30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5名の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

活用のポイント

賃上げ＋設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画を作成
- ・中小企業が利用できる
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決まる
- ・設備投資等は、交付決定を受けた後

キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

3%以上5%未満増額改定した場合	5万円
5%以上増額改定した場合	6万5,000円

1人当たりの助成額（大企業の場合は2/3）
1事業所あたりの上限は100人分

活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10名の有期雇用労働者の賃上げを実施した場合、65万円支給されます。

活用のポイント

賃上げ

- ・賃金規定等の改定キャリアアップ計画を作成
- ・中小企業と大企業が利用できる
- ・助成額は、1人当たり定額
- ・最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も助成対象

業務改善助成金

検索



キャリアアップ助成金

検索



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き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き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 ・ 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円まで引き上げ（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

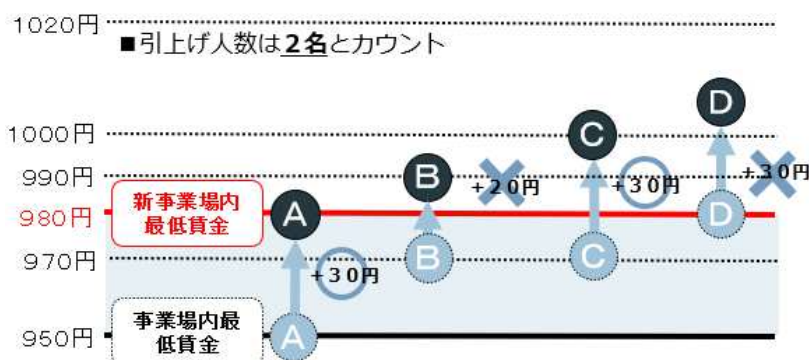
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「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 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 (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、 ・ 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 ・ 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



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> **<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。

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に減減

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、顧客に目が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90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には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の手間と時間がかり、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> **<導入後>**

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

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き上げを実施した。

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ございます。
- 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（※）

※ 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。

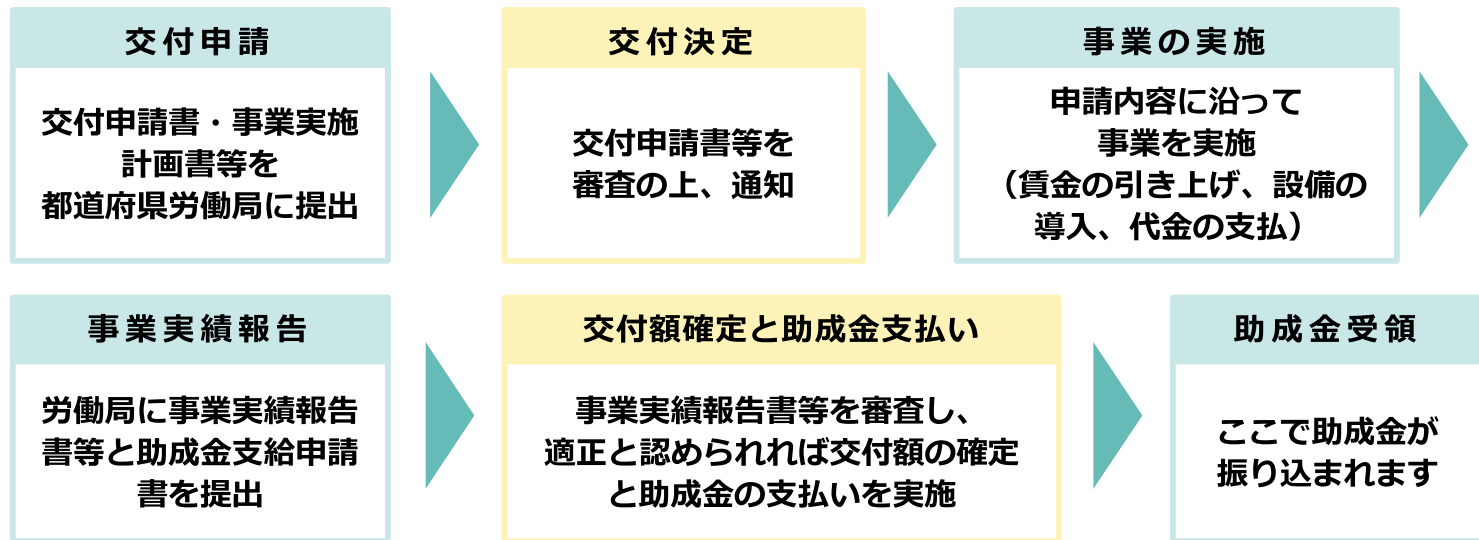
対象！

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

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

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等※¹の基本給を定める賃金規定等※²を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

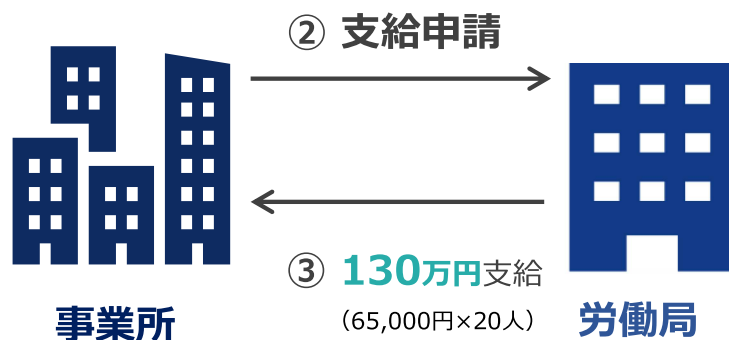
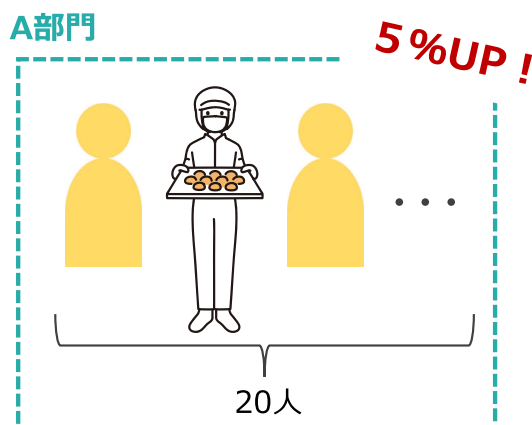
支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

賃金引き上げ率 企業規模	3%以上5%未満	5%以上
	中小企業	大企業
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

助成例 中小企業の非正規雇用労働者のうち、 A部門で働く※³パートタイマー20人の基本給を5%以上上げた場合

① 賃上げ



- ※¹ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。
- ※² 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。
- ※³ 一部の非正規雇用労働者の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について
(厚生労働省ウェブサイト)



受給条件の詳細等については裏面へ



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL050310 No. 2

受給条件

以下の要件全てに当てはまる必要があります。

1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画※4」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※4 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の、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

3 賃金アップ（2の改定）

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。



賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。※5

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金）賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給）基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可）

※5 賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

賃金一覧表（時給換算の場合）

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上増額し、6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月間、支給申請ができます。

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も、原則として増額している必要があります。

等級	改定前時給	改定後時給
1	950円	980円
2	970円	1,000円
...	...	...
10	1,200円	1,240円

3%以上UP！

同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

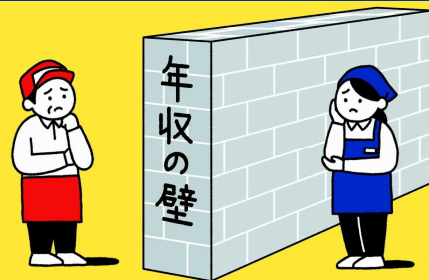
キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

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 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (注)
②	賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③	賃金を 18%以上増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(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	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 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

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！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。
本助成金の他のコースの活用をご検討ください。

※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。

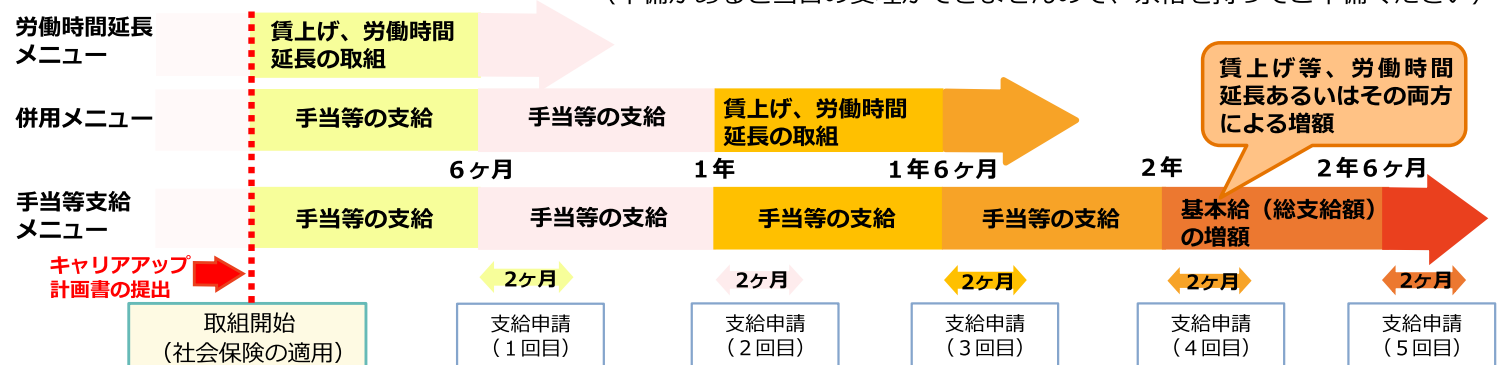
※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※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1月から両立支援等助成金に 「育休中等業務代替支援コース」を新設しました

令和6年1月から両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する方の業務を代替する体制整備に対する支援を強化しています。

中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合（1 手当支給等）、代替する労働者を新規雇用（または新規の派遣受入れ）した場合（2 新規雇用）を対象に支給します。

1 手当支給等

育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合に、支払った手当額に応じた額を支給します。

I 手当支給等（育児休業） 育児休業を取得する労働者の代替

主な要件	①育児休業取得者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う ②代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する ③育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させる ④③の育児休業中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている ・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと ・手当総額で1万円以上支給していること（最低支給額の基準） ※1か月未満の場合は、1日あたり500円と比較して低い方を基準とする。 ⑤③の育児休業期間が1か月以上の場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用する（就業規則にも原職等復帰を規定化する）
助成額	対象育児休業取得者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。 1.業務体制整備経費：5万円 ※育児休業期間が1か月未満の場合は2万円 2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 <プラチナくるみん認定事業主は4/5> ※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。 10万円/月 が助成金の上限 ※代替期間12か月分まで対象 ● 有期雇用労働者加算 対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人あたり 10万円 を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。 ● 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公表した場合、支給額に1回限り 2万円 を加算

II 手当支給等（短時間勤務） 育児短時間勤務を利用する労働者の代替 New

主な要件	①制度利用者や業務代替者の業務の見直し・効率化を行う ②代替業務に対応した手当等の制度を就業規則等に規定する ③制度利用者に1か月以上の育児のための短時間勤務制度を利用させる ※1日所定労働時間7時間以上の労働者が、1日1時間以上短縮した場合が対象 ④③の制度利用期間中の業務代替期間について、手当等による賃金増額を行っている ・手当は代替内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金でないこと ・手当総額で3千円以上支給していること（最低支給額の基準） ※1か月未満の場合は、1日あたり150円と比較して低い方を基準とする。
助成額	対象制度利用者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。 1.業務体制整備経費：2万円 2.業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 ※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。 3万円/月 が助成金の上限。 ※子が3歳になるまでの期間が対象（支給申請は1年ごと）。 ● 有期雇用労働者加算 対象制度取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人あたり 10万円 を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。 ● 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公表した場合、支給額に1回限り 2万円 を加算

2 新規雇用

育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた場合（新規の派遣受入れを含む）に、業務を代替した期間の長短に応じた額を支給します。

Ⅲ 新規雇用（育児休業） 育児休業を取得する労働者の代替

主な要件	①育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規に雇い入れる（新規の派遣受入れを含む） ②育児休業取得者に7日（うち所定労働日が3日）以上の育児休業を取得させる ③①で雇い入れた労働者（下記に該当）が、②の育児休業期間中に業務を代替する ・育児休業取得者との同一の事業所及び部署で勤務している ・所定労働時間が育児休業取得者の2分の1以上である ④②の育児休業期間が1か月以上の場合、育児休業終了後に原則として原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用する（就業規則にも原職等復帰を規定化する）
助成額	対象育児休業取得者1名につき、「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて以下の額を支給。 7日以上14日未満 : 9万円 <11万円> 14日以上1か月未満 : 13.5万円 <16.5万円> 1か月以上3か月未満 : 27万円 <33万円> 3か月以上6か月未満 : 45万円 <55万円> 6か月以上 : 67.5万円 <82.5万円> ※<>内の額は、プラチナくるみん認定事業主への割増支給額。 ※7日以上の育休は3日以上、14日以上の育休は6日以上が所定労働日であることが必要 ●有期雇用労働者加算 対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人当たり10万円を加算 ※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。 ●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公表した場合、支給額に1回限り2万円を加算

<支給の上限>

- ・Ⅰ手当支給等（育児休業）、Ⅱ手当支給等（短時間勤務）、Ⅲ新規雇用（育児休業）全てあわせて
・1事業主1年度につき対象育児休業取得者と制度利用者の合計で10人まで
・初回の対象者が出てから5年間
を上限に支給します。

※ただし、初回の対象労働者が生じるまでにくるみん認定・トライくるみん認定を受けている事業主は、「令和11年3月31日までに合計50人まで」となります。

- ・同一労働者の同一の子に係る育児休業・短時間勤務については、Ⅰ～Ⅲのいずれも1回に限り対象となります（ただし、Ⅱについては、支給申請は制度利用1年ごとに行う必要があります）。また、同一の子にかかる育児休業については、ⅠとⅢはいずれか一方のみが対象となります。

<対象となる休業・制度利用>

- ・育児休業中に休業取得者が就労している場合や短時間勤務中に制度利用者が時間通りに勤務しなかった場合など、対象期間から除外される場合があります。
- ・複数の期間に分割して2回以上の育児休業や短時間勤務制度を取得・利用している場合でも、利用実績を合算できることがあります。

<制度の適用開始時期>

- ・育休中等業務代替支援コースは、令和6年1月1日以降に育児休業が開始した場合（※）・育児短時間勤務が開始した場合を対象とします。
- ・現行制度のうち、出生時両立支援コース（第1種のうち代替要員加算）、育児休業等支援コース（業務代替支援）については、令和5年12月31日までに育児休業が開始した場合（※）までが対象です。
（※）産後休業の終業後引き続き育児休業をする場合は、産後休業が開始した場合

<既存制度との併用>

- ・育休中等業務代替支援コースは、同一の育児休業について、既存の出生時両立支援コース（第1種）または育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例以外）と併用可能です。

◎上記以外にも詳しい支給要件があります。また、支給申請に必要な書類や申請の期限などについてもそれぞれ決まりますので、厚生労働省HPをご参照いただくか、管轄の都道府県労働局（助成金の申請先）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



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 m²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） ～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



愛媛県社会保険労務士会無料相談会

毎年10月は「社会保険労務士制度推進月間」です。

愛媛県社会保険労務士会では、広く県民に社労士制度を知っていただくとともに、社会貢献活動の一つとして労働問題・年金などの「無料相談会」を開催します。お気軽にご相談ください。

開催日時及び開催場所

○ 令和6年10月27日（日）10：00～15：00

●SAIJO BASE

○ 令和6年10月27日（日）11：00～17：00

●フジグラン今治〔1階 シースルーエレベーター前〕

●フジグラン松山〔遊々館2階 北側駐車場連絡通路前〕

●フジグラン北浜〔2階 イベント広場〕

○ 令和6年11月3日（日）11：00～17：00

●イオンスタイル松山〔1階 南(環状線側)入口〕

相談内容 公的年金、
健康保険（傷病手当金、出産手当金、高額医療費等）
労働保険（雇用保険、労災保険、各種給付）
労働条件（賃金、退職金、労働時間、休日、年次有給休暇）
解雇・退職・セクハラ・パワハラ等
労使関係（個別労働紛争）
各種助成金

（お問い合わせ先）

〒790-0813 松山市萱町4丁目6番地3

愛媛県社会保険労務士会

事務局長 橋本 珠樹

TEL 089-907-4864

FAX 089-923-1133