

令和4年1月14日

1月号

## 愛 媛 労 働

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課



## 離職者等緊急生活資金のご案内

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、20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

えひめ仕事と家庭の両立応援企業 12月の認証企業のご紹介

両立応援企業 1社を新規認証しました！



認証マーク

愛媛県では、仕事と育児や介護などの家庭生活が両立できる職場環境づくりに取り組む中小企業を「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」に認証しています。

12月は、両立応援企業 1社を新規認証、4社を更新認証しました。

人材の確保・定着を図るため、働きやすい職場環境づくりに取り組んでみませんか？

【制度のお問い合わせ】

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課  
TEL 089-912-2502

詳しくは、

えひめ仕事と家庭の両立応援企業

検索

<えひめ仕事と家庭の両立応援企業>

【新規】1社

認証番号	企業名	所在地
670	萩尾高压容器株式会社	新居浜市

【更新】4社

認証番号	企業名	所在地
118	医療法人慶尚会	四国中央市
227	医療法人清和会	松山市
570	有限会社ケアセンター宇和島	宇和島市
575	株式会社坊ちゃん電力	松山市

【認証メリット】

- 認証マークを活用したイメージアップ
- 求人票や会社説明会でのPR
- 働き方改革に向けた社内の機運醸成

働き方改革のワンストップ支援拠点「働ナビえひめ」では、認証取得のサポートをはじめ、様々な働き方改革の取組みを支援しています。

【お問い合わせ先】働ナビえひめ（愛媛県働き方改革包括支援プラザ）TEL089-915-3260

## ポリテクセンター愛媛 4月期生募集

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ため、当センターを会場に職業訓練を実施しており、令和4年度4月期生を募集中です。

○募集科名 「機械CAD/NC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」

○訓練期間 6ヵ月（令和4年4月5日～）

○募集期間 令和4年1月24日～2月24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）

### 【お問合せ先】

ポリテクセンター愛媛 松山市西垣生町2184

TEL 089-972-0329（訓練課）



令和3年度

# 愛媛県職業能力開発促進大会を開催！

12月16日（木）愛媛県生涯学習センターにおいて、令和3年度愛媛県職業能力開発促進大会が、愛媛県、愛媛県職業能力開発協会及び愛媛県技能士会の共催により開催されました。

大会では、黄綬褒章などの顕彰に続いて、職業訓練の推進や技能検定制度の普及促進に功労のあった方々が表彰されたほか、技能検定優秀賞、愛媛マイスター認定証の授与が行われました。

また、表彰式後は、「ものづくり分野におけるDXの導入と推進」と題して、坂の上コンサルティング 代表 安野 元人 氏に講演を行っていただきました。

## ●厚生労働大臣表彰受賞者

○卓越技能者 現代の名工

越智 将人【造園工等】

渡部 一馬【れんが・かわら類成形工】

篠原 伸明【西洋料理調理人】

○認定職業訓練関係功労者

西岡 幸夫（松山共同高等職業訓練校）

○技能検定関係優良事業所

（株）ユタカ

○技能検定関係功労者

國廣 義則

## ●職業訓練功労者等知事表彰受賞者

○技能検定関係優良団体

愛媛県板硝子組合

○技能検定関係功労者

山田 順（（一社）日本塗装工業会愛媛県支部）

古谷 浩之（（株）ユタカ）

河野 俊介（愛媛県造園緑化事業協同組合）

萩野 一弘（トヨタL&F西四国（株））

宮本 和俊（コマツカスタマーサポート（株））

○優秀技能者

鎌田 琢弥（（株）ルフランルフラン）

馬越 崇永（カグマ製作所）

保持 泰二郎（三電工業所）

上田 宏（（株）三浦マニファクチャリング）

越智 浩（石鎚酒造（株））

## ●愛媛マイスター

竹縄 洋一【金属溶接】（（株）来島テック）

平元 千景【フラワー装飾】（花空間）



# 愛媛県内企業 短期人材マッチング支援事業

当社では、新型コロナウイルス感染症の影響による労働需要の不均衡を解消するため、愛媛県より受託し雇用維持を希望する企業と短期人材の確保を希望する企業の出向契約のマッチング支援を行なっております。  
支給要件を満たした場合、  
産業雇用安定助成金を利用いただけます。



雇用シェア（在籍出向）による雇用維持を検討される企業を支援します


## オンライン出向相談

雇用シェア（在籍出向）による雇用維持を検討されている事業者向けに、「出向相談」を行なっており、毎月1回、社会保険労務士による「オンライン出向相談」を実施しておりますのでご活用ください。「在籍出向」について知りたい方、相談したい方はぜひお問い合わせください。

### 社会保険労務士による「オンライン出向相談」

毎月第3  
水曜日  
13:30  
15:00

対象：愛媛県内の事業者  
「在籍型出向ではどのような準備が必要か」  
「出向時の社会保険・労働保険の負担はどうか」  
「出向に関する就業規則の整備は」など  
※相談は1事業者2回まで可能です。

在籍方出向の概要をまとめた「セミナー動画」  
  
愛媛県内企業 短期人材  
マッチング支援サイトに  
公開中

※各回1事業者・1時間まで  
※都合により開催日が変更となる場合があります。

### 出向相談

対象：愛媛県内の事業者  
「従業員の在籍出向を検討したい」  
「県内企業短期人材マッチング支援事業について知りたい」  
「従業員の送出（または受入）の登録をしたい」など  
※事前にご連絡ください。



オンライン



来社

出向の流れ



「失業なき労働移動」を支援する専門機関  
「(公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所」と共同でマッチング支援を行います。

「産業雇用安定助成金」については裏面をご確認ください。

マッチング支援のお問い合わせ・お申し込みは、WEBまたは電話で

(愛媛県内企業短期人材マッチング支援事業受託者)  
伊予鉄総合企画株式会社  
企画本部広告事業部

089-913-7878  
FAX: 089-913-7778 [平日 9:00~18:00]

雇用シェア 愛媛  
<https://koyoshare-ehime.jp/>





# 「産業雇用安定助成金」のご案内

## 助成金の対象となる「出向」

### 対象・前提

- 雇用調整を目的とする出向が対象です。  
(新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向)
- 雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は、元の事務所に戻って働くことが前提です。

### その他要件

- 出向元と出向先が、親子・グループ間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること。
- 出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと。 などの要件があります。  
※令和3年8月1日から、独立性が認められない事業主間で実施される出向も一定の要件を満たせば助成対象となります。

## 助成金の特徴

### 01 出向元・出向先ともに助成金が受けられます。

**出向元事業主** 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主

**出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

### 02 出向運営経費・出向初期経費の2つの助成があります。

#### 1 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業 (※1)	中小企業 以外 (※1)
出向元が労働者の解雇などを行なっていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行なっている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円 / 日	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業 2/3、中小企業以外 1/2

#### 2 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備など、**出向の成立に要する措置を行なった場合に助成**します。(※2)

	出向元 / 出向先
助成額	各 10 万 / 1 人あたり（定額）
加算額(※3)	各 5 万 / 1 人あたり（定額）

※2 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は支給されません。

※3 出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

※助成金を受けるにあたっての支給要件は、こちらに記載されている以外にもございますので、

詳しくは「産業雇用安定助成金ガイドブック」（厚生労働省作成）をご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。

産業雇用安定助成金



マッチング支援をご希望の方は、伊予鉄総合企画株式会社（詳しくは表面）へお問い合わせ・お申し込みください。

## 第 41 回全国障害者技能競技大会(アビリンピック) 愛媛県選手団の競技結果について

去る 12 月 17 日（金）から 20 日（月）まで、「第 41 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」が東京都（東京ビッグサイト）で開催されました。本県からは、9 名の選手が出場し、それぞれが全力で競技に取り組み、全国の選手たちと、日頃培った技能を競い合いました。このうち、オフィスアシスタント種目の井門明日香選手が金賞を受賞されました。おめでとうございます！

（本県代表選手）

競技職種・種目	選手名	所属	結果
オフィスアシスタント	井門 明日香	株式会社愛媛新聞社	金賞
ワード・プロセッサ	池田 陽	株式会社フェローシステム	
表計算	宮浦 龍河	株式会社フェローシステムフェローICT	
喫茶サービス	小池 俊平	愛媛県立みなら特別支援学校	
ビルクリーニング	立石 青鳥	PHCアソシエイツ株式会社	
パソコンデータ入力	森田 博一郎	レデイ薬局グラン北宇和島店	
写真撮影	井門 仁哉	NHK松山拠点放送局	
フラワーアレンジメント	渡邊 由加里	—	
建築CAD	永井 詩音	愛媛県立東予高等学校	



### ☺ 第 20 回「えひめアビリンピック」について

令和 4 年 7 月 9 日（土）に第 20 回えひめアビリンピック（地方大会）を開催予定です。金賞受賞者は愛媛県の代表選手として第 42 回全国アビリンピック（千葉県にて開催予定）に出場できます。参加者募集が始まりましたら愛媛県のホームページでもお知らせしますので、ぜひご応募ください。

日 程：令和 4 年 7 月 9 日（土）

場 所：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛媛支部（ポリテクセンター愛媛）  
松山市西垣生町 2184

主 催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛媛支部、愛媛県

競技種目：ワード・プロセッサ、ビルクリーニング、製品パッキング、喫茶サービス、オフィスアシスタント、表計算、パソコンデータ入力、木工（その他新規種目追加可能性あり）

お問合せ：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 愛媛支部 高齢・障害者業務課  
〒791-8044 松山市西垣生町 2184 TEL (089) 905-6780 FAX (089) 905-6781

※全て現時点での情報であり、今後変更が生じる可能性もありますのでご了承ください。



愛媛県  
公式  
ehime official

えひめで働きたいあなたを応援！  
愛媛県内の求人を日本で一番多く※掲載！

※HRソリューションズ調べ



＼お仕事を探すなら／

あのこの愛媛  
あの街、この町で、はたらこう



# 特設ページOPEN!

退職中ですぐ働きたい方

UIJターン希望の方

愛媛で働きたい就活生の方

## …に役立つ情報満載です!



### <すぐに仕事を探せる!>

- ・スマホから簡単に求人検索
- ・24時間、ネットで応募可能
- ・新卒、中途、パート・アルバイト、多様な求人情報を掲載

### <相談窓口や各種支援策の情報を集約!>

- ・お仕事探しやUIJターンについての相談窓口
- ・愛媛県内の魅力ある企業の紹介
- ・就活学生を対象とした助成制度
- ・移住や子育てに役立つ支援情報

退職中で、すぐ  
働きたい方はこちら



UIJターン  
希望の方はこちら



就活中の  
新卒学生はこちら



運営

愛媛県

伊予銀行、愛媛銀行、愛媛信用金庫、いよぎん地域経済研究センター、エス・ピー・シー、野村総合研究所、HRソリューションズ(以上、順不同)は、「あのこの愛媛」の運営・推進に協力しています。



# 特設ページからの求人検索方法

ページ内の求人検索機能で  
絞り込みを行います。

条件に合う求人情報が  
表示されます。

**1** 職種・業種・条件などのキーワードを入力

**2** 市・町名を入力

**3** 赤いボタンをクリック

Webまたはお電話から簡単に応募できます！

## あのこの愛媛の特徴

- 愛媛県の公式求人・移住サイト
- 近所のお店の短時間パートから地元企業の社員募集まで、愛媛県のお仕事情報が28,000件以上(2021年8月末時点)
- 愛媛で暮らすためのUIターン関連情報も続々掲載

あのこの(愛媛)

あの街、この町で、はたらこう

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

あのこの愛媛

検索

TOPページの  
バナーを  
CLICK!



◀ 本サービスに関する、よくあるご質問と、お問合せ受付フォームはこちらから。

## 知事表彰の実施について

愛媛県では、建設労働者の雇用の改善等について、積極的な活動を展開し、その成果が見られる建設事業所に対して、令和3年12月13日に実施した「愛媛県建設雇用改善優良事業所等表彰式」において、次の方に対し知事表彰を授与いたしました。

### 記

- 愛媛県建設雇用改善優良事業所知事表彰
  - 薦田建設株式会社 (新居浜市)
  - 株式会社杉野工務店 (松山市)
  - 渡邊建設株式会社 (伊予市)



令和4年  
4月1日  
から

## くるみん認定、プラチナくるみん認定の 認定基準等が改正されます！ 新しい認定制度もスタートします！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

### ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。※認定マークについては決定後お知らせします。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：**15%**以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照)で公表すること、が新たに加わります。

#### 認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

### ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：**30%**以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

現行：**55%** → 令和4年4月1日以降：**70%**

#### 特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

#### 特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)


### ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。※認定マークについては決定後お知らせします。認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

### ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます（詳細は p.4 参照）。

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

<p>現行くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> <p>※認定マークについては、決定後お知らせします。</p>	<p>新しいくるみん</p> <p>※認定マークについては、決定後お知らせします。</p>
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p>		
<p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p>		
<p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p>		
<p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>		
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<b>7%</b>以上であること。</p> <p>(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<b>15%</b>以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<b>10%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<b>20%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>	
<p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>		
<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、<b>当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、<b>当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p>	
<p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が<b>7%</b>以上であること。</p>	<p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が<b>10%</b>以上であり、<b>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p>	
<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、<b>当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p>	
<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、<b>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、<b>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</b></p>	
<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>		
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月4.5時間未満であること。</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>		
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>		
<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>		



## 新プラチナくるみん認定基準

### プラチナくるみん



1～4. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**30%**以上であること。

(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 現行くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が**90%**未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が**90%**以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

## 不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度が創設されます。※愛称、認定マークについては決定後お知らせします。

### 1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてトライくるみん認定を受けようとする場合、p.2のトライくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

### 2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

#### (1) 次の①及び②の制度を設けていること。

- ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
- ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

#### (2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

#### (3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

#### (4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

## 公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

## 内閣府からのお知らせ

### 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

○中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

## 働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧ください。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成 リフレットNO.8

# くるみん助成金をご活用ください！

## 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（内閣府所管）

中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

### 1. 中小企業子ども・子育て支援環境整備事業の目的と意義

女性就業率の増加等に伴い保育需要が増大している中、社会全体で少子化対策に取り組むため、「新子育て安心プラン」がとりまとめられました。プランでは、保育の受け皿整備や地域の子育て支援の活用などがすすめられています。中小企業子ども・子育て支援環境整備事業では、同プランに基づき、従業員に対する育児休業等の取り組みを促進するなど、子ども・子育て支援に積極的に取り組んでいる事業主を支援することで、企業における子ども・子育て支援環境整備を促進することにより、保育の受け皿確保と併せ、待機児童問題の解消を図るとともに、仕事と子育てとの両立に資することを目的としています。

当事業では、子ども・子育て支援を積極的に取り組む企業として次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」もしくは「プラチナくるみん認定」の取得を要件と定め、大企業に比べ、認定数が少ないとされる中小企業に対する支援とします。

### 2. 助成金の概要

#### (1) 概要

助成要件を満たしている中小企業事業主が、助成を受ける年度において「中小企業子ども・子育て支援環境整備事業」を実施する際に、その実施に要する経費を対象に助成金を交付します。

#### (2) 対象となる事業主

##### ①くるみん認定企業

- ★子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（事業主拠出金を納付している）であること
- ★前年度または当年度(助成申請期間末日まで)にくるみん認定を受けていること
- ★当該くるみに認定に係る行動計画終了日の属する事業年度の末日が以下であること
  - ・令和2年度認定取得⇒平成31年4月1日以降
  - ・令和3年度認定取得⇒令和2年4月1日以降
- ★次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（常時雇用する労働者数300人以下）であること

##### ②プラチナくるみん認定企業

- ★子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（事業主拠出金を納付している）であること
- ★前年度の3月31日時点においてプラチナくるみん認定を受けていること
- ★次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（常時雇用する労働者数300人以下）であること

### 3. 対象となる事業と経費

(1) 中小企業において、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な整備を行う事業。具体的には以下の取組となります。

- ① 労働者の育児休業等の取得を促進するための取組
- ② 労働者の子育てを支援するための取組
- ③ 労働者の業務負担の軽減や所定外労働の削減などを図るための取組
- ④ その他労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な取組

(2) 対象となる事業の実施に要する経費は、以下の条件を満たすものを対象といたします。

- ① 使用目的が本事業の遂行に必要なものと明確に特定できるもの
- ② 助成を受ける年度に実施し、完了報告期日までに支払いが完了する事業の経費

※令和3年度は、令和3年10月1日以降に実施し、令和4年3月4日までに支払いが完了する事業の経費

(3) 根拠資料によって金額・支払等が確認できるもの

- ① 本助成事業以外の補助金等の支給を受けていない経費であること

※雇用保険法(昭和49年法律第116号)の規定に基づく雇用関係助成金を除く

#### 【助成対象となる経費】

中小企業子ども・子育て支援環境整備事業を実施するために必要な以下の経費

- ◎ 職員給与 ◎ 各種手当 ◎ 社会保険料事業主負担金 ◎ 厚生費等（役員報酬を除く）
  - ◎ 諸謝金 ◎ 備品費（単価50万円以上の備品を除く） ◎ 消耗品費 ◎ 印刷製本費
  - ◎ 通信運搬費 ◎ 光熱水料 ◎ 借料及び損料 ◎ 会議費 ◎ 賃金 ◎ 雑役務費及び委託料
- ※消費税相当額を除く

### 4. 助成額

助成額：50万円を上限に審査により助成額を確定します。

- ① くるみん認定企業：1回の認定につき1回
- ② プラチナくるみん認定企業：1年度毎に1回（期間中毎年度ごとに要申請）

### 5. 申請受付期間

**令和3年12月1日（水）～令和4年2月15日（火）**

※締切日必着 但し、予算の上限に達した場合は期間内でも終了することがあります。

〈お問い合わせ先〉 一般財団法人女性労働協会（くるみん助成金事務局）  
Tel. 03-6453-7020（平日9時半～17時）  
※平日12時～13時、祝祭日、年末年始を除く  
Mail. info@kuruminjosei.jp

詳細はくるみん助成金ポータルサイトをご覧ください！

<https://kuruminjosei.jp/>



## 安心

国の制度だから  
安心・確実

掛金の助成を  
受けることができます

## 簡単

外部積立型だから  
管理がカンタン



# 中退共の退職金制度。

中退共は、半世紀で100万社以上の中小企業が利用する国の退職金制度です。

## 有利

掛金は全額非課税

手数料もかかりません

パートさんも  
加入できます

事業主と生計を一にする  
同居の親族のみを雇用する  
事業所の従業員も、次の条件を  
満たしていれば加入できます。

- 小規模企業共済制度に加入していないこと
- 事業主との使用従属関係を確認できる書類の提出が可能なこと

※掛金助成の対象となりません。

詳しくはホームページをご覧ください

中退共

検索

<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/>

## 中退共制度のしくみ

### ① 加入申込

お近くの金融機関等の窓口でお申込みください。事業主が中退共と「退職金共済契約」を結び共済手帳が送付されます。

### ② 掛金納付

毎月の掛金は全額事業主負担で、口座振替で金融機関に納付します。

### ③ 支払い

退職した従業員の請求に基づき、中退共から退職金が直接支払われます。



# 愛媛労働局長が「ベストプラクティス企業」を訪問しました！ (南海放送株式会社)

愛媛労働局長（瀧原章夫）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和3年11月5日（金）に、「脱・長時間 創・自分時間」をコンセプトとして、時間外労働の削減をはじめとした働き方改革を積極的に実践している南海放送株式会社(ベストプラクティス企業)を訪問しました。

## ○ 今回訪問した企業

企業名：南海放送株式会社

所在地：松山市本町1-1-1

労働者数：114名（令和3年10月末現在）

事業内容：放送業



私たちは、愛媛主義  
南海放送  
Fnam  
エフナン91.7 91.2

## ○ 訪問当日の状況

訪問当日は、大西代表取締役社長、松崎取締役常務執行役員にご対応いただき、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

大西社長は「働き方改革はトップのみで作るのではなく、社員と協力しながら実施するもの。時代の変化を捉え、より良い制度を作り上げなければならない。そのためには、失敗を恐れず、試行錯誤を続けていくことが重要です。

そして、働き方改革を社員に浸透させていくためには、

『見直し続ける、変え続ける、言い続けること』が大切です。」

とお話されていました。

その後、報道ブースやラジオエリアなどを巡回し、ご担当の方から各部署での取組や、職場の働きやすさの状況について、お話をお伺いしました。



【対談の様子】



【職場視察の様子】





## ○ 働き方改革の取組効果

- 働き方改革の取組を始めた平成29年から1年後の平成30年に、**社員全体の時間外総労働時間数が対前年10%削減**、令和2年は平成29年と比較して**約27%削減**
- **ストレスチェックの集団分析結果**による職場の「いきいき度」が全国の事業場の中で**上位16%に入る好成績**(SBアットワーク社調査)
- 日本健康会議が認定している**健康経営優良法人(大規模法人部門)**について、放送局で**初めて認定**、かつ**令和2年から2年連続認定**



## ○ 働き方改革の主な取組事項

### 1 経営トップによる働き方改革の宣言

平成28年に当時の田中和彦代表取締役社長(現会長)が、代休が消化しきれない社内の状況を踏まえて、**社員がきちんと休める職場づくりに変革する必要があると決意**し、働き方改革の取組を開始しました。

同年には、松山市内122の企業・団体等のトップが一同に会した「イクボス宣言」に参画し、長時間労働の削減や職員のワーク・ライフ・バランスを実現することを内外に宣言しました。

### 2 勤怠管理システムの導入による時間外労働の縮減の実施

改善前の労働時間の管理方法は、始業、終業時刻をまとめて月末に把握していたことから、上司、人事担当は、社員が日々及び月に時間外労働を何時間行っているかが月末まで不明であり、その結果、時間外労働時間数の増加に繋がっていました。

そこで、**新たな勤怠管理システムを導入**し、月30時間以上の時間外労働が生じた場合には、**社員本人、上司、人事担当にリアルタイムで情報共有がされる**など、日々の労働時間を可視化することで、労働時間の把握や時間外労働が多い社員に対するフォロー等を行っています。

また、**労働時間の分析を行う勤務管理会議を創設**し、毎月の時間外労働時間数が多い社員の分析や、分析結果の上司へのフィードバックを行うことで、時間外労働の縮減を図っています。

### 3 業務量10%カット(G10ダイエットプログラム)の実施

業務全体の在り方を見直す観点から、「**業務量を10%削減させること**」を目標に掲げて、**各部署で業務改善を提案し実行**することで、働きやすい職場環境をつくっています。

#### 【主な改善事例】

- ・ラジオの編成現場において、業務遂行に必要なスキルを一覧化(スキルマップ)し、職員が複数の業務に対応できるようした(業務の多能工化)。
- ・不要な会議を統合・削減し、会議資料についても簡素化を行うことのルールを明確化した。
- ・視聴者から寄せられるお問い合わせについて、電話のみで対応していたところ、メールでも照会、回答できるシステムを導入した。



## 4 メンタルヘルス対策の推進

平成29年から4年連続でストレスチェックを全社員が受検するとともに、受検対象者を非正規社員やグループ会社全体までに広げて実施しています。

また、ストレスチェック結果の集団分析の活用により職場の「いきいき度」の把握を行い、職場環境の良い部署については、社長賞として表彰を行っています。

ハラスメントの撲滅に向けては、レスキューメール（相談窓口）の設置やマネジメント研修に力を入れています。

## 5 コミュニケーションの活性化

- 働きやすい職場の実現に向けて社員が考えるパワースペースを社内（トイレ）に掲示しています。他の社員がパワースペースを読むことで、社員一人ひとりの考え方や意識を共有することができ、会話づくりの促進の一助になっています。
- オフィスのフリーアドレス化を実現し、これまでかかわる機会が少なかった社員と接する機会を増やして、社員同士のコミュニケーションを活性化しています。
- 年末の仕事納めに感謝の意を込めて、関連会社を含めた全社員に無料でカレーを提供し、1年の仕事の労をねぎらい、会社と社員、社員同士の信頼関係を深めています。

新型コロナウイルス感染防止のため2020年、2021年は休止



【パワースペース】

写真はSDGsの取組を掲示

【フリーアドレス化されたオフィス】

【カレー納会】

## ○ 訪問を終えて瀧原労働局長からのコメント

南海放送株式会社は、健康経営という考え方に早期に着目し、経営者トップ主導による職場環境の改善に積極的に取り組まれた結果、時間外労働時間数の縮減に繋がっています。

そして、同社は放送業が担われている企業責任を果たすため、働き方改革によって生まれた時間を新しい価値を創造するための時間に費やすことで、さらなる企業の成長と地域社会への貢献を図っておられます。

働き方改革の取組を進めるに当たっては、社員の長年の慣習や意識を改革することに苦労したものの、諦めずに変え続けることで、少しずつ社員全体にも変化が生まれてきたとお聞きしました。

是非、県内の企業の皆様にも同社の取組内容を参考にさせていただきまして、自社の働き方改革を実行していただきますようお願いいたします。



【大西社長(右)と瀧原局長(左)】

働き方改革の取組に向けては  
[こちら](#)をご参照ください。





厚生労働省が設置した労災特別介護施設

# ケアプラザ新居浜のご案内

ケアプラザは、労働災害により重度（原則、障害等級1級から3級まで）の障害を負った皆様のために厚生労働省が設置した労災特別介護施設です。

当ケアプラザは、全国の8施設の中で、最も新しい施設で、敷地面積約7,000坪、地上3階建て建物約3,500坪、定員90名です。

施設は、大小の島々が浮かぶ瀬戸内海のほぼ中央の海岸近くにあります。気候は非常に温暖で、比較的台風の被害も少なく、太平洋側と較べると雨も少ない所です。

所在する新居浜市は、愛媛県の中でも東部に位置し、施設は市内東部にあります。最寄りの医療機関としては、通院バスで15分～20分くらいの所に愛媛労災病院などがあります。市内中心部へも同程度の所要時間です。

愛媛県は「みかん王国」と言われますが、所在する新居浜市は、「住友」の発祥の地であります。元禄年間（1691年）に「別子銅山」が開坑し、工業都市として発展してきました。



## 愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）のご案内

### 1 ケアプラザ新居浜とは

ケアプラザ新居浜は、労災事故により重度な障害をこうむられた方々に、安心していきいきとした生活を営んでいただくため、厚生労働省が全国8か所に設置した介護施設で、四国では新居浜市に設置されているものです。

ケアプラザ新居浜は、平成13年以降20年にわたり、一般の高齢者介護施設などでは対応が難しいとされている、せき髄損傷、けい髄損傷、頭部外傷等の傷病・障害の特性に応じた適切で専門的な介護サービスを24時間体制で提供することについて、豊富な経験と実績を有しています。

### 2 入居ができる方は

ケアプラザに入居できるのは労災年金受給者で、障害等級又は傷病等級が1級から3級に該当し、居宅において介護が困難と認められる方です。

なお、60歳以上で障害等級4級程度に該当する方等で、居宅での介護が困難な場合は、特例的に入居が認められる場合があります。

### 3 定員や介護サービスは

ケアプラザ新居浜は、定員90人（個室70室、多床室4人×5室）で看護師と介護士が交替制により、入居者の障害・傷病の状態にあわせて、食事介助、排せつ介助や入浴介助など日常生活の介護サービスを提供しています。また、リハビリ専門職によるリハビリテーションも行っています。

居室（個室）は約30m<sup>2</sup>の広さで、ベッド、バス（一部シャワー）、トイレ、洗面所、簡易なユニットキッチン、ナースコール（通報装置）等を完備しています。

### 4 入居の費用は

入居に要する費用は、施設利用料（いわゆるホテルコスト）と介護費の合算額となりますが、介護費については、同額の介護（補償）給付が厚生労働省から後日支給されるため、入居者の方の実質的な負担はありません。

年収（代表例）	施設利用料（月額）（個室の例）			
	扶養親族なし	扶養親族1人 （42%減額）	扶養親族2人 （53%減額）	扶養親族3人以上 （58%減額）
1,200,000円	57,000	33,000	33,000	33,000
1,600,000円	72,000	42,000	42,000	33,000
2,000,000円	105,000	57,000	42,000	42,000
2,800,000円	140,000	72,000	57,000	57,000
3,000,000円	160,000	89,000	72,000	57,000
3,400,000円	180,000	105,000	72,000	72,000

### 5 入居者の募集

現在、入居者を募集しておりますので、労災年金を受給されている方から施設入所の相談がありました際には、選択肢の一つとしてご紹介いただければ幸いです。

名称：愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）  
所在地：愛媛県新居浜市阿島1丁目3番12号  
問合せ先：TEL(0897)67-1122〔担当〕総務課



## 労働保険料（第3期分）の納付について

令和4年1月31日（月）は、労働保険（労災保険・雇用保険）料の第3期分の納付期限となっています。

事業主の皆様へは、令和4年1月14日頃に納付書をお届けしますので、最寄りの金融機関での納付をお願いします。

御不明な点等がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

問合せ先：松山市若草町4-3

愛媛労働局労働保険徴収室（TEL 089-935-5202）



労働委員会の窓 (12月分)

1 会議関係

- 12月10日 第1201回愛媛県労働委員会総会  
「平成31年(不)第1号・令和元年(不)第3号事件の第2回審問結果概要について」など7件
- 12月24日 第1310回公益委員会議  
「令和3年(不)第1号事件の終結について」など6件

2 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
31年(不)第1号	教育, 学習支援事業	H31. 2. 19	1, 2	不利益取扱い是正 誠実団交実施 謝罪文の掲示	係属中
元年(不)第2号	製造業, 卸売業, 小売業	R元. 5. 22 [追加申立 R元. 8. 29]	1, 2, 3	不利益取扱い是正 団体交渉応諾 支配介入禁止等	R3. 12. 23 関与和解
元年(不)第3号	教育, 学習支援事業	R元. 9. 30	1, 2, 3	不利益取扱い是正 誠実団交実施 支配介入禁止等	係属中
3年(不)第1号	学術研究, 専門技術サービス業	R3. 9. 6	2	誠実団交実施	R3. 12. 1 関与和解

○ 調整事件

事件番号	区分	業種	調整事項	申請年月日 申請者	調整回数	終結状況
3年調整第1号	あっせん	医療, 福祉	労働条件の不利益変更の撤回他	R3. 11. 5 労働組合	—	R3. 12. 6 不開始

3 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
3年個別第2号	医療, 福祉	パワハラへの謝罪及び 慰謝料の支払い	R3. 11. 12 労働者	—	R3. 12. 8 不開始

4 個別的労使紛争関係

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
12月	29	41
累計(4月~)	221	359

※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)

790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

メールアドレス roudoui@pref.ehime.lg.jp

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

## 目次

### ご案内

○離職者等緊急生活資金のご紹介	1
○えひめ仕事と家庭の両立応援企業 12月の認証企業ご紹介	2
○ポリテクセンター愛媛 4月期生募集	3
○愛媛県職業能力開発促進大会の開催について	4
○企業の在籍型出向を支援！「オンライン型出向相談」のご案内	5～6

### お知らせ

○第41回全国アビリンピックの競技結果について	7
○愛媛県内の仕事探しに役立つ情報満載！あのこの愛媛特設ページ	8～9
○建設雇用改善優良事業所の知事表彰の実施について 〔愛媛労働局から〕	10
○くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！	11～14
○くるみん助成金をご活用ください	15～16
○ご存知ですか？中退共の退職金制度	17
○愛媛労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました	18～20
○ケアプラザ新居浜のご案内	21～22
○労働保険料（第3期分）の納付期限について 〔愛媛県労働委員会から〕	23
○労働委員会の窓（12月分）	24～25