

2024

# 愛媛労働

～役立つ愛媛の労働情報～

## 令和6年1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

えひめ業務改善応援事業—業務改善&賃上げに応援金を活用しませんか？	1
離職者等緊急生活資金について	2
地域若者サポートステーションのご紹介	3
ひめボス宣言事業所認証制度パンフレット	4
中小企業労働相談所のご利用について	6
「えひめの女性おしごと応援プロジェクト」展開中！	7
人材不足の課題を女性の活躍で解決！	8
中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度 登録企業の募集	10
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	11
労働委員会の窓（令和5年12月分）	13

## 愛媛労働局からのご案内・お知らせ

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！	14
職場における新たな化学物質規制が導入されます	18
県内4社目えるぼし認定決定！！（国立大学法人愛媛大学）	22
2024年4月から労働条件明示のルールが変わります	23
令和5年度業務改善助成金のご案内（申請期限が延長されました）	24
両立支援等助成金に「育休中等代替支援コース」を新設します	28
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内	30
在籍型出向で産業雇用安定助成金（スキルアップコース）が利用できます	32
求職者支援制度のご案内	33
ケアプラザ新居浜のご案内	35

## その他の機関等からのお知らせ

ポリテクセンター愛媛 令和6年度4月期生の募集について	36
-----------------------------	----

# えひめ業務改善応援事業 業務改善 & 賃上げに応援金を活用しませんか？

## 《概要》

愛媛県では、物価高騰の中、業務改善など生産性向上と賃上げに積極的に取り組む県内中小企業等の皆様を対象に、国の業務改善助成金の上乗せ補助や同助成金対象外の企業への独自の支援制度（えひめ業務改善応援事業）の申請を受付しています。

※助成金対象外の企業への申請受付は締め切りました

①は国の業務改善助成金と併せて、②は物価高騰対策の一助として、是非御活用ください。

べ切迫る

① 業務改善応援金	申請期限 2月20日(火)	② 物価高騰対策応援金	申請受付を 締め切りました
国の業務改善助成金における助成率に応じて 応援金を上乗せ補助として支給		設備投資(省エネ機器導入含む)やコンサルティング導入、従業員の教育訓練などにより、生産性を向上させ、事業場内最低賃金を30円以上引き上げる中小企業等に、設備投資等に係る対象経費支出額に補助率を乗じた額と下表の補助上限額を比較して、いずれか低い方の額を応援金として支給	
<b>助成率が 4/5 の場合</b>			
<b>助成金が 1/10</b>			
<b>助成率が 9/10 の場合</b>			
<b>助成金が 1/20</b>			
<b>【対象事業場】</b> 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内		<b>【対象事業場】</b> 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が51円以上	
<b>【補助率】</b> 1/10～1/20 相当		<b>【補助率】</b> 4/5	

事業場内最低賃金の 時間給相当額の引き上げ額	賃上げ引き上げ 労働者数	補助上限額
30円以上	1人	600,000円
	2～3人	900,000円
	4～6人	1,000,000円
	7人以上	1,200,000円

③①に係る申請は社会保険労務士に依頼した場合に、費用の一部を補助します！

### ③ 社会保険労務士等への報酬費用補助

報酬費用の1/2を5万円を上限に応援金として支給

### 【申請方法】

下記お問い合わせ先へ郵送、又は愛媛県ホームページのWeb申請をご利用ください。

[https://apply.e-tumo.jp/pref-ehime-u/offer/offerList\\_detail?tempSeq=1749](https://apply.e-tumo.jp/pref-ehime-u/offer/offerList_detail?tempSeq=1749)

こちらからも  
アクセスできます



### お問い合わせ先

えひめ業務改善応援事業事務局

TEL：089-909-5841（受付時間：土日祝日除く9：00～12：00、13：00～17：00）

〒793-0003 松山市三番町四丁目9番地5 5F いよてつ総合企画

# 離職者等緊急生活資金のご案内

## 《概要》

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

## 《お申込み可能な方》

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

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

### （離職者の方）

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

### （休業者の方）

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

### 離職者緊急生活資金

資金用途は、離職によって、本人又は離職者が扶養する者の生活に必要な資金。

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

### 休業中の緊急生活資金

資金用途は、本人又は休業者が扶養する者の生活に必要な資金。

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

# 地域若者サポートステーションのご紹介

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

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



## 【支援対象】

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

## 【支援内容】

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

## 【設置場所など】

### えひめ若者サポートステーション

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

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

### 東予若者サポートステーション

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

※今治市・西条市・四国中央市では出張相談会を実施（13時～17時）



愛媛県は、人口減少対策、女性活躍、仕事と家庭の両立支援に本気で取り組むため、  
愛媛県版イクボス「ひめボス宣言事業所」と「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」の認証を統合。  
新制度をスタートしました。

## 新しい「ひめボス宣言事業所」 認証制度がスタートしました！

女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援などに  
積極的に取り組んでいる企業や  
これから始めたいという企業を愛媛県が全力で応援！！  
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。



**よくあるご質問**  
その他のよくあるご質問は  
WEBサイトをご確認ください。



**Q.旧制度の  
ひめボス宣言事業所ですが、  
新たな手続きが必要ですか？**

**A.**自動的になし認証となりますが、2026年3月31日までに新しい「ひめボス宣言事業所認証制度」の申請をしていただく必要があります。

**Q.えひめ仕事と  
家庭の両立応援企業は、  
ひめボス宣言事業所になれますか？**

**A.**新しい「ひめボス宣言事業所認証制度」に統合されましたので、新制度の申請をしていただく必要があります。

**Q.県内に本社のほか、支店、  
営業所など複数の事業所がありますが、  
それぞれの支店や営業所からも  
申請が必要ですか？**

**A.**県内に本社又は事業所を有して事業活動を行う者が対象となり、申請は一般事業主（一般事業主行動計画を提出している者）単位で行います。支店・支社単位での認証は行いません。本社が認証を受けることにより、それが支店・支社にも及ぶことになります。

## Information 愛媛県が取り組む活動支援

ひめボス宣言事業所認証制度  
WEBサイトがオープンしました！



申請要綱・認証事業所の紹介・各種イベント情報などを発信。オンライン申請もこちらのサイトよりお手続きいただけます。



コンサルタント派遣



ひめボススーパープレミアム認証取得を目指す事業所をサポート！社会保険労務士が課題抽出など認証取得に向けた支援をいたします。



詳細・お申込みはこちら

## EVENT 2023年度

HIMEBOSSトップセミナー

県内企業の経営者・管理職者を対象に、経営戦略・成長戦略としての女性活躍推進・仕事と家庭の両立の実現に向けたマネジメントスキルを学ぶセミナー。

女性たちの語り場サロン

様々な分野で活躍する女性を招き、県内の女性参加者100人のスキルアップに向けた新しい出会いを創出するイベント。

※詳細は決まり次第WEBサイトにてお知らせいたします。

働く人に笑顔も。  
企業に成長も。



愛媛県 保健福祉部 生きがい推進局 男女参画・子育て支援課 男女参画グループ

ひめボス事務局

〒790-8686 愛媛県松山市湊町7丁目7番地1  
(セキ株式会社内)

089-903-8822

WEBサイト

<https://himeboss.jp>

申請やお問合せはこちら▶



本事業は、  
「株式会社エス・ピー・シー、  
セキ株式会社」が  
愛媛県の委託を受け運営しています。

愛媛県

# みんなが活躍できる 職場へ、みんなに選ばれる企業へ。

ひめボス認証は、より魅力ある企業へと変革・成長する県内企業を応援します。

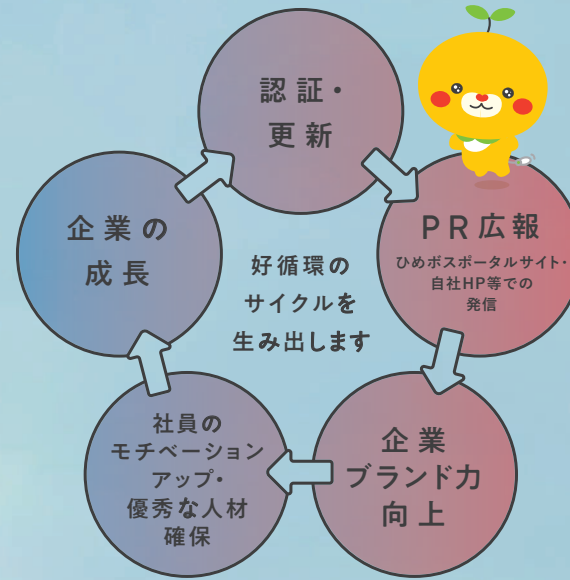


## 「ひめボス宣言事業所」認証制度とは？

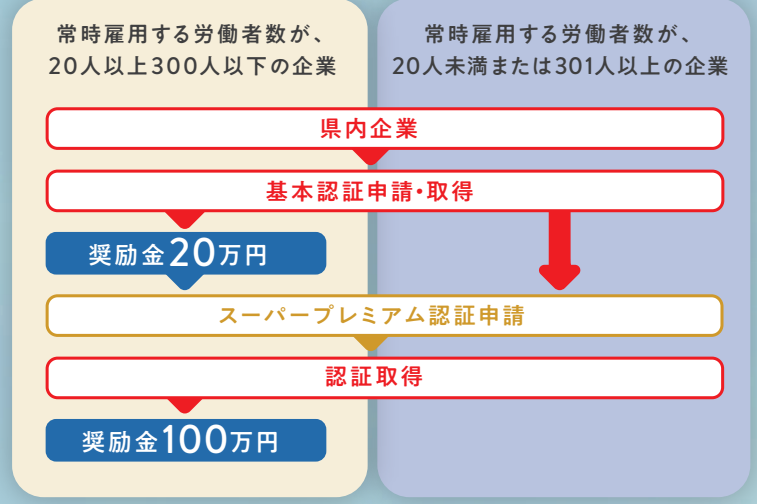
県内企業の成長に向けて、男女ともに働きやすくやりがいをもって就業継続できる職場環境の整備を推進する企業を県が認証する制度。女性が活躍でき、誰もが家庭と仕事を両立できる職場づくりを後押しするとともに、「選ばれる企業」としてのブランド力の向上と優秀な人材確保を支援します。

## ひめボス宣言事業所認証取得による企業経営のメリット

- 業務の効率化・生産性向上
- 優秀な人材確保・定着
- 新事業開発・事業革新
- 企業価値の向上、さらなる成長へ



## FLOWCHART



※常時雇用する労働者が20人未満の事業所であっても、2023年3月31日までに旧制度の「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、奨励金の支給対象となります

## 認証制度

※上位認証については、要件達成のほか県の審査により決定いたします

## 奨励金支給

※奨励金支給の対象は、認証を取得の上、常時雇用する労働者数が20人以上300人以下の企業となります  
※支給については、要件達成のほか、県の審査により決定いたします



## 基本認証とは…

基本認証は、企業側が女性活躍推進法などに基づく行動計画を策定することで受けられる認証



## 上位認証とは…

基本認証の要件に加え、従業員全体に占める女性労働者の割合や、男性の育休取得率100%など、より高いハードルの要件を達成することで受けられる認証

認証の手順 提出書類などの詳細はWEBサイトをご確認ください



## 基本認証申請要件

●1~4の要件をすべて満たすこと  
※申請要件・提出書類詳細はWEBサイトをご確認ください

- 宣言の実施
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
- 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
- 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

## 上位認証(スーパープレミアム)申請要件

●1~4の要件を2つ以上(労働者数301人以上の企業は3つ以上)、5及び6の要件は必須  
※上位認証については、要件達成のほか県の審査により決定いたします  
※県外に本社のある企業における各要件の達成については、別途お問合せください

- 女性労働者の割合が国の定める平均値※以上
- 女性労働者の平均勤続年数が国の定める平均値※以上または、「女性労働者の平均勤続年数」÷「男性労働者の平均勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上
- 女性の非正規から正社員への転換実績または過去に在籍した女性の正社員再雇用実績
- 女性管理職の割合が国の定める平均値※以上
- 出産した女性労働者の就業継続率80%以上
- 男性労働者の育休取得率100% (育児目的休暇含む。取得日数2週間以上(ただし当面5日以上))

※国の定める平均値: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  
※基本認証を取得した企業が申請できます  
※申請要件・提出書類についての詳細はWEBサイトをご確認ください

## 基本認証の実績に対する奨励金20万円

## 上位認証の認証に対する奨励金100万円

※常時雇用する労働者が20人未満の事業所であっても、2023年3月31日までに旧制度の「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、奨励金の支給対象となります

## 奨励金申請の手順



## 基本認証の奨励金(20万円)申請要件

●原則A・Bから1つ以上、C・D・Eから1つ以上達成で申請いただけます

- |        |   |  |
|--------|---|--|
| 推女性活躍  | A | 出産育児等で離職した女性の再雇用<br>実績/再雇用制度について、社内規程または就業規則に規定のうえ、2023年4月1日以降に再雇用し、6ヶ月以上就労  |
|        | B | 職場環境の整備<br>●女性更衣室や休憩室、トイレの整備 実績/女性の採用人数等の増加<br>●女性労働者が少ない事業所における女性採用説明会の開催 実績/女性の採用人数等の増加<br>●リカレント教育制度の創設など 実績/リカレント教育制度について社内規程または就業規則に整備した上で、2023年4月1日以降に実績1人以上   |
| 両立支援推進 | C | 男性の育児休業等の取得日数の増加<br>実績/通算28日以上取得(育児目的休暇含む。)  |
|        | D | 男性の育児休業取得率100%<br>実績/男性育休取得率100%かつ育休取得者2人以上  |
|        | E | 育児・介護休業法の水準を上回る仕事と育児の両立支援に係る勤務制度または休暇制度の整備<br>実績/下記1~4のすべて、及び5~9のうち1つ以上について、小学校3年生までの子のために利用できる制度とし、就業規則等に規定していることかつ、2023年4月1日以降を期とする1~9のいずれかの利用実績(ただし1~8については法で義務付けられた年齢を超える子のための利用実績に限る)<br>① 所定外労働の制限(残業の免除) ② 時間外労働の制限(残業時間の制限) ③ 所定労働時間の短縮措置 ④ 子の看護休暇<br>⑤ 深夜業の制限 ⑥ フレックスタイム制 ⑦ 始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度) ⑧ 育児休業制度に準ずる措置 ⑨ 育児目的休暇 |

# 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	<a href="tel:0897-56-1300">0897-56-1300</a> （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	<a href="tel:0898-23-2500">0898-23-2500</a> （内線 318） <a href="tel:0898-22-8598">0898-22-8598</a> （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	<a href="tel:089-909-8760">089-909-8760</a> （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	<a href="tel:0895-28-6146">0895-28-6146</a> （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	<a href="tel:0894-22-4111">0894-22-4111</a> （内線 234）



# 「えひめの女性おしごと応援プロジェクト」展開中！

## 《概要》

愛媛県では、女性が自らの能力を発揮して正社員として活躍できるように、「えひめの女性おしごと応援プロジェクト」を展開中！

本プロジェクトでは、「事業者向け支援」、「女性求職者向け支援」、「紹介予定派遣制度を活用した支援」の3つの支援を通じて、女性の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サポートします。

## 《プロジェクトの内容》

### 【事業者向け支援】

- ダイバーシティセミナー（ZOOM オンライン開催）
- 中小企業診断士等の専門家派遣

### 【女性求職者向け支援】

- キャリアアップ者の職場復帰支援セミナー
- 県内企業の魅力発見セミナー

○職場見学

○マッチング交流会

### 【紹介予定派遣制度を活用した支援】

- 就職に必要なビジネススキル等の習得支援
- キャリアコンサルタントによる職業相談
- 人材マッチングの支援



## 《専門家派遣による受入環境整備支援のご案内》

丁寧なヒアリングで貴社に合った専門家を派遣します！

### お申し込み

お申し込みは下記お問い合わせ先までお問い合わせください。

### ヒアリング

課題等を事務局が御社へ伺いヒアリング。

### マッチング

ヒアリングの結果をもとに専門家、支援内容を決定。

### 支援実施

専門家が策定した支援計画をもとに伴走型支援で課題を解決。

【お問い合わせ先】（TEL）089-947-0038 （メール）ehime-seikikoyou@crie.co.jp



### 専用サイト

<https://ehime-joseikoyoushien.jp>



### 公式LINE

LINE 公式アカウントで本プロジェクトの最新情報を発信

えひめの女性おしごと応援プロジェクト

人材不足の課題を

# 女性の活躍で 解決！



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



## 企業・事業者向け支援

企業・事業者

参加

- ・ダイバーシティセミナー
- ・専門家派遣による受入環境整備支援

## 女性求職者向け支援

女性求職者

参加

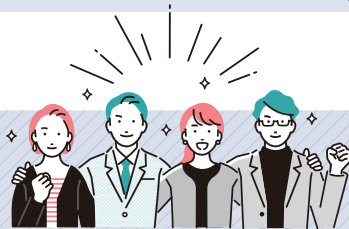
- ・県内企業の魅力発見セミナー
- ・キャリアブランク者の職場復帰支援セミナー
- ・職場見学・マッチング交流会

## 紹介予定派遣制度を活用した支援

人材育成プログラムの提案

キャリアコンサルティング

人材マッチング支援



人材確保・良質な雇用環境

詳細は裏面をご覧ください ➡

## ● 支援一覧

### 企業・事業者向け支援

#### ダイバーシティセミナー

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

#### 専門家派遣による受入環境整備支援

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



### 女性求職者向け支援

#### 県内企業の魅力発見セミナー

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

#### キャリアブランク者の職場復帰支援セミナー

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

#### 職場見学・マッチング交流会

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



### 紹介予定派遣制度を活用した支援

#### 人材育成プログラムの提案

研修プログラム等を活用し、就職に必要なビジネススキル習得の支援を行います。

#### 人材マッチング支援

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

#### キャリアコンサルティング

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



### 本事業の紹介予定派遣のメリットについて

#### 紹介予定派遣とは？

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

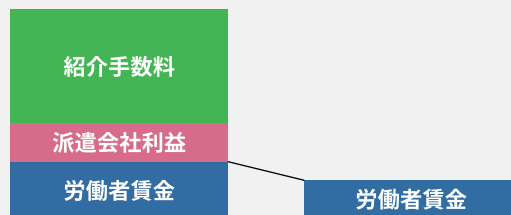
#### 本事業の紹介予定派遣のポイント

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

### 本事業における紹介予定派遣の比較

通常の紹介予定派遣の場合

本事業をご利用した場合



#### ご紹介例

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

採用費用 採用方法	派遣料金	紹介手数料	計
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2階（株式会社クリエアナブキ内） | URL: https://www.crie.co.jp/

# 愛媛県中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度 登録企業を募集しています！

## 《概要》

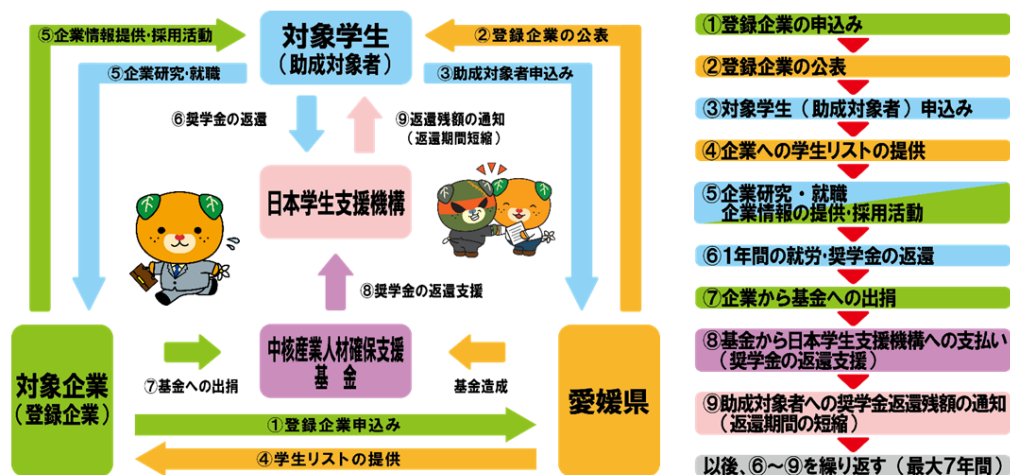
愛媛県では、県内産業を支える中核人材となる大学生等の県内定着やU・Jターン就職を促進するため、県内の登録企業に就職した場合に、県と登録企業が出捐した基金により、**奨学金の返還を助成する制度**（愛媛県中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度）の**登録企業を募集**しています。

本制度の趣旨に賛同いただける県内企業のみなさまは、ぜひご登録をお願いします！

### 企業のメリット



### 中核産業人材確保支援制度の流れ



～詳細はコチラ（県 HP）～

<https://www.pref.ehime.jp/h30580/syougakukinn/kigyoubosyu.html>



## 《登録申請》

登録申請フォームから電子申請をお願いします。

（登録申請フォーム URL）

<https://logoform.jp/form/XG6n/kigyoutourokushinsei>



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/h30580/syougakukinn/it\\_jinzai.html](https://www.pref.ehime.jp/h30580/syougakukinn/it_jinzai.html)

愛媛 IT奨学金

検索



## 登録企業一覧

(令和5年11月8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

# 労働委員会の窓（令和5年12月分）

## 《会議関係》

- 12月8日 第1226回愛媛県労働委員会総会  
「令和5年調整個別第1号福祉業紛争あっせん事件の終結について」など6件
- 12月22日 第1332回公益委員会議  
「令和5年審査の目標期間の達成状況等の公表について」など4件

## 《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
5年個別 第1号	福祉業	雇用契約書に基づく業 務等の内容での復帰	R5.10.16 労働者	1回	解決

- 労働相談

	相談者数	相談件数
12月	24	46
累計（4月～）	231	414

※相談者数と相談件数は、相談事項が複数にわたることがあるため一致しない。

## 雇用のトラブルまず相談

職場のトラブルでお困りの方、  
労働委員会に相談してみませんか？

### 労働者側からの相談

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

### 使用者側からの相談

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

労働委員会は、労働相談&あっせん等  
を行う公正・中立の県の行政機関です。

相談・あっせんは無料・秘密厳守でお  
受けします。

愛媛県労働委員会

089-912-2996(直通)

790-8502 愛媛県松山市北持田町132番地

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

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

# 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！ (道前運送株式会社)

令和5年11月6日(月)、愛媛労働局長(小宮山弘樹)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、長時間労働の抑制に積極的に取り組み、改正改善基準告示をクリアーする等、働き方改革に先進的に取り組んでいるベストプラクティス企業として、「真心を運ぶ」を社是とする**道前運送株式会社**を訪問しました。

## ○ 今回訪問した企業

企業名：道前運送株式会社

所在地：西条市今在家770番地

労働者数：37名(令和5年10月末現在)

事業内容：道路貨物運送業、倉庫業



## ○ 訪問当日の状況

訪問当日は、森川 公(もりかわ たかし)代表取締役社長、河上 和也(かわかみ かずや)係長にご対応いただき、働き方改革の取組状況についてお話を伺いました。

森川社長は「当社に関わるすべての人が幸福になる会社になることを目指している。お客様にこの会社と取引して良かった、社員にこの会社で働いて良かったと喜んでもらえる会社を目指す取組の一つが、働き方改革です。」と話されました。

さらに、「働き方改革は、時間外労働の削減だけでなく、社員の意欲やスキル、人員体制、勤務形態、就業規則、賃金体系、給与額など全てにおいて、社員が健康で安心して働ける仕組みを構築することだと考えている。そして、社員に真面目で、誠実で、正直で、思いやりを持って助け合えるようになることを目指してもらい、さらにより短い時間で、より効率よく、より安全な方法で、より安いコストで、より高い品質のサービスを提供できるようになってもらうことが、社員自らの幸福につながることを理解してもらえよう、これからもあらゆることに取り組む必要がある。」と熱く決意を語られました。



【対談の様子】

## ○ 働き方改革に取り組むようになったきっかけ

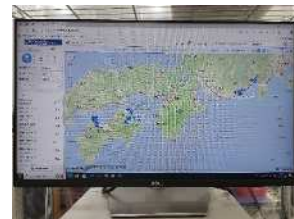
きっかけは、約10年前に関越道でツアーバスの事故が起こるなど、トラックやバスの事故が社会問題化していたころに、労働基準監督署、運輸支局の監査指導があり、是正勧告や車両停止等の行政処分を受けたことだそうです。監査指導に対し、最初は労働時間を誤魔化したり形だけ取り繕うということを考えられたそうですが、それでは社員に不正を指示することになり、社長である自分自身への信頼、さらに社会からの信用を失うことになると考えを改め、正々堂々と真っ当な経営をして、誰に見られても恥ずかしくない会社にならなければならないと強く思い、正攻法で法令を守れる体制を確立することを決意され、実行に移されました。



## ○ 働き方改革に向けた10の主な取組

### 1 労働時間の適正把握

デジタコがなかった30年前から、速度、エンジン回転、運転時間等を管理できる車載コンピューターを車両に搭載し、アップデートを続けてきましたが、ドライバーの拘束時間、労働時間を自動で計算し、アルコールチェッカーも連動できるクラウド型デジタコの存在を知り、2018年に全車両に導入して労働時間を正確に把握しています。



### 2 改善基準告示が守れない原因を分析

どの運行のどの部分が守れないのか原因を分析し、どうすれば守れるのかを考え、積込時間を早める、納品時間を遅らせる、作業時間を短縮する、待機時間を減らす、翌着を翌々日着にするなど、現場の状況をよく知るドライバーと一緒に検討しています。



### 3 集荷と幹線の切り離し

主要荷主の理解と協力を得て、発送日の前日には集荷を終え、自社倉庫に持ち帰り仕分けし、一時保管することで、発送日の朝から積込み作業が可能になり、自社や傭車先の都合に合わせて出発できるようになりました。集荷と幹線を切り離すことにより、荷待ち時間を大幅に削減しています。



### 4 納品先のパレットへの積み替え

バラ卸しの納品先の荷受人に対し、ドライバー自ら直接交渉し、納品時に次回納品用のパレットを借り受けたり、自社でパレットを用意することを実現しています。その結果、倉庫担当者が発送日前日に特殊なアタッチメントを付けたフォークリフトなどを使用してパレットの入れ替え作業が行えるようになり、ドライバーの手荷役作業を解消しています。



【パレットの積み替え作業】

### 5 採算が合わない取引先からの撤退

運賃値上げや、労働時間の改善が見込めない顧客との取引から撤退しました。幸い、現在の主要荷主との取引増加というタイミングもあり、ドライバー、トラック、倉庫などの経営資源の集中投入につながりました。

運賃値上げに応じてくれない、輸送形態の改善に協力してくれない、改善基準告示の遵守に理解を得られないなどの取引先からの撤退が、労働時間の改善の最も大きな要因となっています。一方で、適正運賃の収受のためには、品質の向上が不可欠であるため、安全対策、法令遵守、社員教育などの努力を続けています。



【森川社長(右から2人目)と河上係長(右端)の説明を聞く小宮山局長(左端)】

## ○ 働き方改革に向けた10の主な取組

### 6 ドライバーへの改善基準告示の教育

ドライバーに対する改善基準告示の正しい理解に努める中で、出発時間、運行経路、使用する高速道路・インターチェンジなど、最低限のルールを決めた上で、サービスエリア、現地での移動経路、現地での休息場所などは、改善基準を守れることを前提に、ドライバー自身に判断を任せています。



### 7 人と仕事の非固定化

長距離運行業務は、仕事とドライバーを固定化していないので、労働時間、休日を考えながら配車をしています。

全員がどの仕事もできる体制になっているので、他のドライバーと交代も可能で、年次有給休暇の取得や、急な病欠にも対応が可能です。



【河上係長（左）と森川社長（右）】

### 8 給与体系の見直し

歩合などの変動部分の単価を下げて、月額固定で支給する手当を創設しました。仕事を休んでも給料が大きく下がらず、仕事をした分だけプラスになる給与体系に変更することにより、運行を減らしたり、休みを取りやすくなりました。さらに、年次有給休暇の単価を標準報酬日額にすることで、年次有給休暇の取得促進にもつながっています。



### 9 IT投資の継続

45年前に初めてオフィスコンピュータを導入して以来、5～6年ごとにハードを更新し、自社独自ソフトの開発、バージョンアップを継続しています。令和4年に大規模なシステム更新を行い、基幹業務に加え、デジタコデータとタイムカードデータの連携など、労働時間管理もレベルアップしています。



### 10 社員教育への取組

社員心得、マニュアルなどを作成し朝礼で唱和したり、毎月勉強会を実施し、テーマに沿ってレポートの提出を社員に求めディスカッションしています。

また、令和6年4月から、新たな勤務評価制度を計画しています。このほかに外部研修にも参加しています。



## ○ 取組に当たって苦労した点

10年前に取組を始めたころは、反発する社員が多く、特に給与体系を変更したときは退職者が続出、年に10～15人退職する状態が4～5年続いたそうです。しかし、その後は辞める社員はおらず、長期間継続して勤務してくれるようになったそうです。

ただ、社員教育は不評のようで、マンネリ化や、教育内容が薄くなるなど、参加者も減り、社員個人間の意欲の差が大きくなっているようで、出勤・退勤時間、休日がバラバラで、社員一同が集まることが難しい業態で、どういう手法が効果的かいまだ模索されているとのこと。

## ○ 働き方改革の取組効果

### 1 改正改善基準告示をクリアー

改善基準告示を守ることで、時間外労働は1年720時間、1か月60時間以下となり達成。週1回以上の休日（連続32時間以上）は確実に取得でき、全便で1日拘束15時間以下、休息9時間以上を確保、令和6年4月から施行される改正改善基準告示もほぼクリアー。

### 2 社内の雰囲気も良好

取組前は、ドライバーも倉庫担当者も時間的に余裕がなく、職場の雰囲気はピリピリしていたが、様々な社員教育で、徐々に変化が起こり、社員は自ら何をしたら良くなるかを考えて行動。職場に活気が生まれ、楽しく仕事をする、助け合いをする、コミュニケーション能力を高めるなど目標をもって仕事に取り組むことで、笑顔の多い明るい職場を実現。時間に余裕ができ、事故やミスも減少。



【取組効果を話す河上係長】

### 3 社員の声に変化

- 運行計画に余裕ができ、体が楽になった
  - 運行ルートがパターン化し、仕事がしやすくなった
  - 以前より早く家に帰れるようになった
  - 休日が増え、家族サービスや趣味の時間が増えた
  - 家族や友達に、自慢できる会社になった
  - 社員同士で助け合いができるようになった
  - 取引先から対応が良いと、お褒めの言葉をいただいた
  - 毎回、道前運送に運んで欲しいとお願いされた
- 等、社員の声は大きく変化。社員が人間的に成長し、顧客からの信頼も得られ、会社にとっても大きな財産。



【今後の取組を話す森川社長】

## ○ 働き方改革に向けて今後の取組について

- 残業時間は、1日2時間、1か月50時間、1年600時間以下を目指す
- さらに余裕のある運行ができるように努め、全社員完全週休2日制を目指す
- 社員を増員し、年次有給休暇をもっと取得しやすくする
- カッコいい制服を採用し、フル装備の最上級グレードの新車やオートフロアー車、回転やドラム吊り等様々なアタッチメントの付いたフォークリフトなど、作業を楽にする機器の導入をはじめ、社員に道前運送で働いて良かったと思ってもらえるように、自信と誇りをもって働ける会社を目指し、これからも挑戦を続けていくとのことです。

## ○ 訪問を終えて小宮山労働局長からのコメント

道前運送株式会社は、働き方改革を実行する中で労働時間の短縮はもとより、コンプライアンスを徹底し、社長自らが先頭に立って真正面から様々な改革に取り組み、社員や会社に関わるすべての人が幸福になる会社を目指す経営者トップとしての姿勢に感銘を受けました。社長のリーダーシップのもと、社員全員も協力し改革に取り組まれている素晴らしい会社だと思います。

令和6年4月からトラック運転手にも時間外労働の上限規制や改正改善基準告示が適用されます。運送業に従事する皆様も同社の取組内容を参考に、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。

法令遵守に向け、荷主企業に対する協力を要請するなど、愛媛労働局も支援、援助を推進して参ります。



【森川社長(左端)の説明を聞く小宮山局長(右端)】

# 新たな化学物質規制が導入されます

## 労働安全衛生法の関係政省令が改正されました

POINT

1

ラベル・SDSの伝達や、リスクアセスメントの実施義務対象物質が大幅に増加します※1

POINT

2

リスクアセスメント結果を踏まえ、労働者がばく露される濃度を基準値以下とすることが義務付けられます※2

POINT

3

化学物質を製造・取り扱う労働者に、適切な保護具を使用させることが求められます※3

POINT

4

自律的な管理に向けた実施体制の確立が求められます (化学物質管理者の選任、リスクアセスメント結果等の記録作成・保存等)

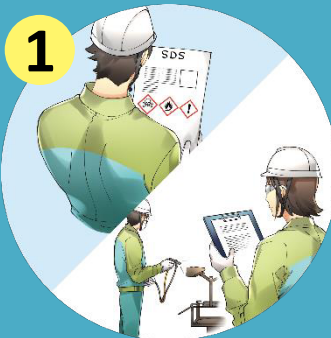
※1・・・国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質が順次対象に追加

※2・・・厚生労働大臣が定める物質 (濃度基準値設定物質) が対象

※3・・・皮膚への刺激性・腐食性・皮膚吸収による健康影響のおそれがないことが明らかな物質以外の全ての物質が対象

## これまで以上に事業者の主体的な取組が求められます

ラベル・SDS の伝達やリスクアセスメントの実施がこれまで以上に重要になります



SDS及び作業現場の確認



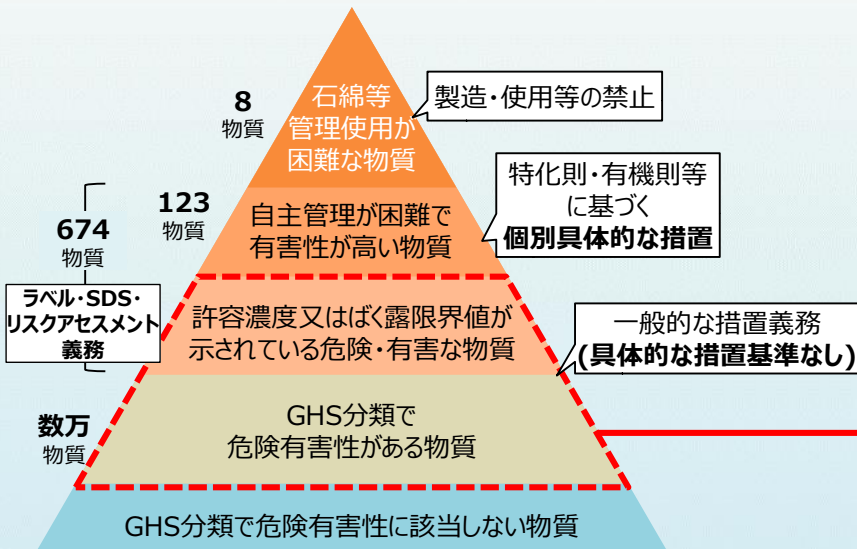
リスクアセスメントの実施



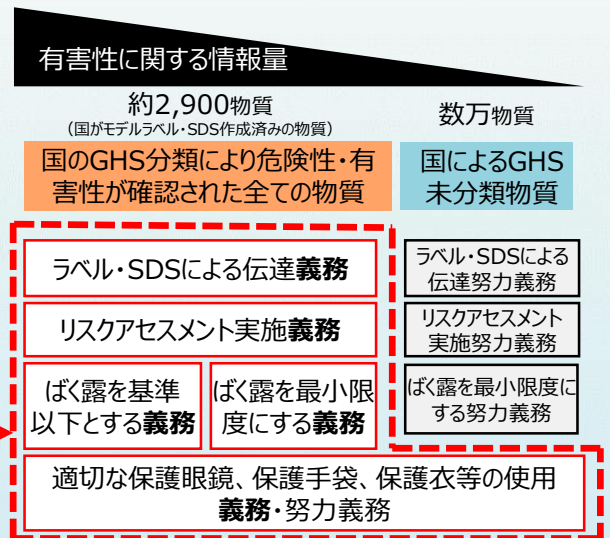
リスク低減措置の実施

## 自律的な管理が今後の規制の基軸になります！

### これまでの化学物質規制



### 見直し後の化学物質規制



このリーフレットは、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令 (令和4年政令第51号)」「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令 (令和4年厚生労働省令第91号)」等の主要な内容を分かりやすく解説することを目的としたものです。改正の詳細については、これらの政令、省令をご確認ください。



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署

# ラベル・SDS通知、リスクアセスメント対象物質が大幅に増加します

改正前

674物質

改正後（順次追加後）

国がGHS分類済 約2900物質  
+ 以降新たに分類する物質

ラベル表示、SDS等による通知とリスクアセスメント実施の義務の対象となる物質（リスクアセスメント対象物）に、**国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質を順次追加**します。

## R4年2月改正・R6年4月施行

発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性、急性毒性の категорияで区分1に分類された**234物質**が義務対象に追加。

## R4年度中改正・R7年4月施行予定

左記以外の категорияで区分1に分類された**約700物質**を義務対象に追加予定。

## R5年度中改正・R8年4月施行予定

健康有害性の categoriaで区分2以下又は物理化学的危険性の区分に分類された**約850物質**を義務対象に追加予定。

# リスクアセスメント結果に基づくばく露低減措置が求められます

労働者がばく露される程度を最小限度とすることや、濃度基準の遵守が義務付けられます

リスクアセスメント結果を踏まえ、**労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される程度を最小限度にすることが義務付けられます。**

さらに、厚生労働大臣が定める物質（濃度基準値設定物質）は、リスクアセスメント結果を踏まえ**労働者がばく露される濃度を基準値以下とすることが義務付けられます。**

## ポイント！

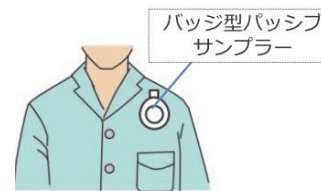
リスクアセスメントやばく露低減措置では、**濃度基準値以下であるかを必ず確認**しましょう。その際、**推定ツール（CREATE-SIMPLE等）や、実測法（個人ばく露測定、簡易測定法等）**を組み合わせる行うことが効果的です。



CREATE-SIMPLE

## ポイント！

濃度基準値が定められていない物質は、「**米国政府労働衛生専門家会議（ACGIH）のばく露限界値**」等を参考に、当該濃度以下とするよう努めましょう。



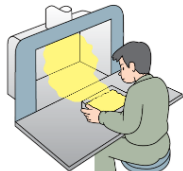
個人ばく露測定

ばく露低減に向け適切な手段を事業者自らが選択します

リスクアセスメント結果を踏まえ、ばく露低減に向けた適切な手段を**事業者自らが選択の上、実施**します。



代替物質の使用



換気装置等を設置し稼働



作業方法の改善



有効な呼吸用保護具の使用

その他、必要に応じて**医師等が必要と認める項目の健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置や、健康診断の記録を作成し、5年間保存※**することが義務付けられます。 ※がん原性物質は30年間保存

リスクアセスメント結果等に関する記録の作成・保存や、労働者の意見聴取が義務付けられます

リスクアセスメントの結果と、ばく露低減措置の内容等は、関係労働者に周知するとともに、**記録を作成し、次のリスクアセスメント実施までの期間（ただし、最低3年間）保存**することが義務付けられます  
また、措置の内容と労働者のばく露の状況を、**労働者の意見を聴く機会を設け、記録を作成し、3年間保存※**することが義務付けられます。 ※がん原性物質は30年間保存

## 皮膚等への障害防止のため、保護具の適切な着用が求められます

皮膚等への障害を引き起こしうる化学物質を製造・取扱う業務に労働者を従事させる場合、物質の有害性に応じて、労働者に障害等防止用保護具を使用させなければなりません。



皮膚・眼刺激性  
皮膚腐食性



皮膚から吸収され健康障害を  
引き起こしうる化学物質

※健康障害を起こすおそれのあることが明らかな物質：**義務**

※上記を除き、健康障害を起こすおそれがないことが明らかなもの以外の物質：**努力義務**

### ポイント！

化学物質の種類や取扱い内容により適切な保護具は異なります。必ず確認しましょう。

## SDS等による情報伝達が強化されます

SDSの記載項目の追加や、定期確認・更新が必要になります

- 通知事項に「**想定される用途及び当該用途における使用上の注意**」が追加されます。
- 成分の含有量は、原則として、**重量%の記載**が必要になります。
- 「**人体に及ぼす作用**」を**定期的（5年以内ごとに1回）に確認・更新**することが義務付けられます。

化学物質を事業場内で別容器で保管する際も情報伝達が必要になります

下記のような場合も、ラベル表示・文書の交付等の方法による、内容物の名称やその危険・有害性情報の伝達が義務付けられます。

- ✓ リスクアセスメント対象物を他の容器に移し替えて保管する場合
- ✓ 自ら製造したリスクアセスメント対象物を容器に入れて保管する場合



電子メールや二次元コード等でのSDS通知が可能になります

SDSの通知手段は、**譲渡提供をする相手方がその通知を容易に確認できる方法であれば、事前に相手方の承諾を得なくても採用可能**になります。



電子メール  
の送信



HPのURLや  
二次元コード  
の伝達

## 自律的管理に向けた実施体制の確立が求められます

化学物質管理者等の選任が義務化されます

リスクアセスメント対象物を製造・取扱い・譲渡提供する事業者は、**化学物質管理者の選任**が義務化されます。

### 【選任要件】

化学物質管理に関わる業務を適切に実施できる能力を有する者

リスクアセスメント対象物の製造事業場	専門的講習の修了者
上記以外の事業場	資格要件なし（専門的講習の受講を推奨）

### 【職務】

ラベル・SDS等の確認、リスクアセスメントの実施管理、ばく露防止措置の実施管理や、化学物質の自律的な管理に関わる各種対応等

また、リスクアセスメント結果に基づき労働者に保護具を使用させる事業場では、「**保護具着用管理責任者**」を選任し、有効な保護具の選択、使用状況の管理等に関わる業務に従事させることが義務付けられます

### 衛生委員会の付議事項が追加されます

衛生委員会の付議事項に下記を追加し、自律的な管理の実施状況の調査審議を義務付けます。

リスクアセスメント結果に基づくばく露低減措置

健康診断結果やそれに基づく措置

### 雇い入れ時における化学物質の安全衛生に関する教育が全業種で必要になります

一部の業種は省略されていた雇い入れ時の危険有害作業に関する教育について、省略規定を廃止。

改正前  
一部の業種は除外

改正後  
全ての業種

# 新たな化学物質規制に関するチェックリスト

新たな化学物質規制への移行に向け、チェックリストの各項目を参考に、  
施行期日までに対応できるよう、準備を進めましょう。

分野	関係条項	項目	質問	チェック	施行期日
化学物質管理体制の見直し	安衛令別表第9	ラベル表示・SDS等による通知の義務対象物質	ラベル表示や安全データシート（SDS）等による通知、リスクアセスメントの実施をしなければならぬ化学物質（リスクアセスメント対象物）が、「国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質」へと拡大することを知っていますか？		③ ※令和7年以降も順次追加
	安衛則第577条の2 第577条の3	リスクアセスメント対象物に関する事業者の責務	リスクアセスメント対象物について、労働者のばく露が最低限となるように措置を講じていますか？		②
			濃度基準値設定物質について、労働者がばく露される程度を基準値以下としていますか？		③
			措置内容やばく露について、労働者の意見を聞いて記録を作成し、保存していますか？（保存期間はがん原性物質が30年、その他は3年）		②、③
			リスクアセスメント対象物以外の物質もばく露を最小限に抑える努力をしていますか？		②
	安衛則第594条の2 第594条の3	皮膚等障害化学物質等への直接接触の防止	皮膚への刺激性・腐食性・皮膚吸収による健康影響のおそれのあることが明らかな物質の製造・取り扱いに際して、労働者に保護具を着用させていますか？ 上記以外の物質の製造・取り扱いに際しても、労働者に保護具を着用させるよう努力していますか？（明らかに健康障害を起こすおそれがない物質は除く）		③ ②
	安衛則第22条	衛生委員会の付議事項	衛生委員会で、自律的な管理の実施状況の調査審議を行っていますか？		②、③
	安衛則第97条の2	がん等の把握強化	化学物質を扱う事業場で、1年以内に2人以上の労働者が同種のがんに罹患したことを把握したときは、業務起因性について、医師の意見を聞いていますか？ 医師に意見を聞いて業務起因性が疑われた場合は、労働局長に報告していますか？		②
	安衛則第34条の2の8	リスクアセスメント結果等の記録	リスクアセスメントの結果及びリスク低減措置の内容等について記録を作成し、保存していますか？（最低3年、もしくは次のリスクアセスメントが3年以降であれば次のリスクアセスメント実施まで）		②
安衛則第34条の2の10	労働災害発生事業場等への指示	労災を発生させた事業場等で労働基準監督署長が必要と認めた場合に、改善措置計画を労基署長に提出、実施する必要があることを知っていますか？		③	
安衛則第577条の2第3項から第5項、第8項、第9項	健康診断等	リスクアセスメントの結果に基づき、必要があると認める場合は、リスクアセスメント対象物に係る医師又は歯科医師による健康診断を実施し、その記録を保存していますか？（保存期間はがん原性物質が30年、その他は5年）		③	
		濃度基準値を超えてばく露したおそれがある場合は、速やかに医師又は歯科医師による健康診断を実施し、その記録を保存していますか？（保存期間はがん原性物質が30年、その他は5年）			
実施体制の確立	安衛則第12条の5	化学物質管理者	化学物質管理者を選任していますか？		③
	安衛則第12条の6	保護具着用管理責任者	（労働者に保護具を使用させる場合）保護具着用管理責任者を選任していますか？		③
	安衛則第35条	雇入れ時教育	雇入れ時等の教育で、取り扱う化学物質に関する危険有害性の教育を実施していますか？		③
情報伝達の強化	安衛則第24条の15第1項・第3項、第34条の2の3	SDS通知方法の柔軟化	SDS情報の通知手段として、ホームページのアドレスや二次元コード等が認められるようになったことを知っていますか？		①
	安衛則第24条の15第2項・第3項、第34条の2の5第2項・第3項	「人体に及ぼす作用」の確認・更新	5年以内ごとに1回、SDSの変更が必要かを確認し、変更が必要な場合には、1年以内に更新して顧客などに通知していますか？		②
	安衛則第24条の15第1項、第34条の2の4、第34条の2の6	SDS通知事項の追加等	SDS記載事項に、「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載していますか？		③
			SDS記載の成分の含有量を10%刻みではなく、重量%で記載していますか？ ※含有量が幅があるものは、濃度範囲による表記も可。		
安衛則第33条の2	別容器等での保管	リスクアセスメント対象物を他の容器に移し替えて保管する際に、ラベル表示や文書の交付等により、内容物の名称や危険性・有害性情報を伝達していますか？		②	
その他	特化則、有機則、鉛則、粉じん則	個別規則の適用除外	労働局長から管理が良好と認められた事業場は、特別規則の適用物質の管理を自律的な管理とすることができることを知っていますか？		②
	特化則、有機則、鉛則、粉じん則	作業環境測定結果が第3管理区分の事業場	左記の区分に該当した場合に、外部の専門家に改善方策の意見を聞き、必要な改善措置を講じていますか？		③
			措置を実施しても区分が変わらない場合や、個人サンプリング測定やその結果に応じた保護具の使用等を行ったうえで、労働基準監督署に届け出ていますか？		
特化則、有機則、鉛則、四アルキル則	特殊健康診断	作業環境測定等の結果に基づいて、特殊健康診断の頻度が緩和されることを知っていますか？		②	

(注) 施行期日の①～③は以下に対応。  
規制の変更が2段階に分けて実施される項目もある。  
①2022年（令和4年）5月31日（施行済）  
②2023年（令和5年）4月1日  
③2024年（令和6年）4月1日

詳細はこちら



# えるぼし認定決定！！ 国立大学法人愛媛大学を認定しました



愛媛労働局は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に積極的な取組を進め、一定の基準を満たす企業として、国立大学法人愛媛大学を認定しました。

えるぼし認定の5つの認定基準のうち3つを満たしたことから、2段階目の認定（2つ星）となります。

## 国立大学法人愛媛大学

所在地：松山市

業種：教育・学習支援業

労働者数：4,086人

（うち女性2,324人）

認定段階：2段階目

（5つの評価項目のうち、②継続就業、  
③労働時間等の働き方、⑤多様なキャリアコースの評価項目をクリア）

認定日：令和5年12月21日



愛媛大学 堀副学長 愛媛労働局 小宮山局長

堀副学長からは、「愛媛大学の女性活躍推進をさらに加速させるため、トップの意識を変える必要がある。次は3つ星を目指して尽力します。」と、力強いコメントをいただきました！！

えるぼし認定を取得すると認定マークを求人や商品などに付けることができ、女性活躍推進企業であることを対外的にもPRすることができます。



### <えるぼし認定とは>

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業が申請により認定を受けることができます。

### <えるぼし認定のための5つの基準>

- ①採用 ②継続就業
- ③労働時間等の働き方④管理職比率
- ⑤多様なキャリアコース

愛媛労働局では、えるぼし認定を取得したい、認定を目指した取組を進めたいなど、女性活躍推進を進める企業の皆様への支援を強化しています！！

企業の実情に沿ったアドバイス、認定申請に向けたきめ細やかな支援を実施しています。お気軽にお問合せください。

### 愛媛労働局雇用環境・均等室

電話 089(935)5222

えるぼし認定、女性活躍推進について  
愛媛労働局ホームページもご覧ください！



# 2024年4月から 労働条件明示のルールが変わります！！

愛媛労働局

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	<b>1. 就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	<b>2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容</b>  併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	<b>3. 無期転換申込機会</b>  <b>4. 無期転換後の労働条件</b>  併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

改正内容の詳細をチェック！

厚生労働省HP



無期転換の取組や参考資料をチェック！

無期転換ポータルサイト



◎今回の改正内容についてのお問合せ

愛媛労働局 労働基準部監督課 089(935)5203  
各労働基準監督署

◎無期転換ルールや労働契約に関する民事上の紛争についてのお問合せ

愛媛労働局 雇用環境・均等室 089(935)5222

申請期限が延長されました！

## 令和5年度業務改善助成金のご案内

## 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

(計画の承認と事業の実施後)  
業務改善助成金を支給  
(最大600万円)

## 申請期限が延長されました！

業務改善助成金の申請期限について、賃金引き上げ計画を立てて申請いただくもののみ、**令和6年3月31日に延長**されました。

	申請期限	事業完了期限	留意事項
賃金引き上げ計画を立てて申請	<b>令和6年3月31日に延長</b>	・令和6年1月31日までの申請分 令和6年2月28日までに設定いただきます。	・事業完了期限を令和6年2月28日までに設定いただいた場合でも、 <b>年度内に事業完了が見込まれない場合は翌年度に再設定</b> いただく場合がございます。
賃金引き上げ後に申請(※)	令和6年1月31日まで	・令和6年2月1日以降の申請分 <b>令和6年4月1日～令和7年2月28日に設定</b> いただきます。	・令和6年4月1日以降に事業完了期限を設定いただいた場合、 <b>交付決定前(令和6年3月31日まで)に設備導入をすると対象外</b> となります。

※ 事業場規模50人未満の事業場の申請を行う事業者のみが対象。

## 対象事業者・申請の単位など

- ・ 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**(POSレジシステムやリフト付き特殊車両の導入など)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。(詳しくは中面へ。)

## 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953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

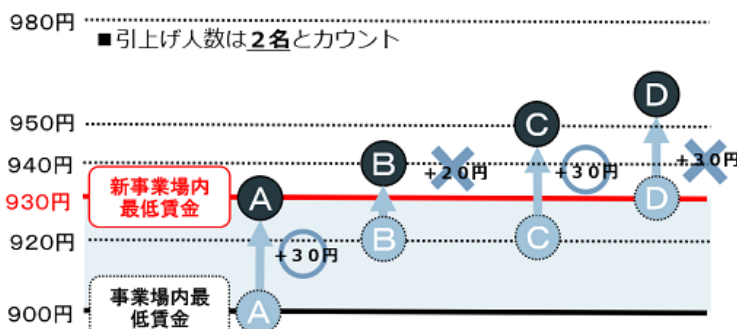
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 「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900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・③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 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 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。

## <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。

## 助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、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）。

また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
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	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

### ※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

#### <生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



#### <関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



## 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た事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていた

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

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



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しきれ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6人から4人に軽減

**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人できるようになった。また、その分、顧客が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60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

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

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

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時は2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み取り込みの手間と時間がかかり、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

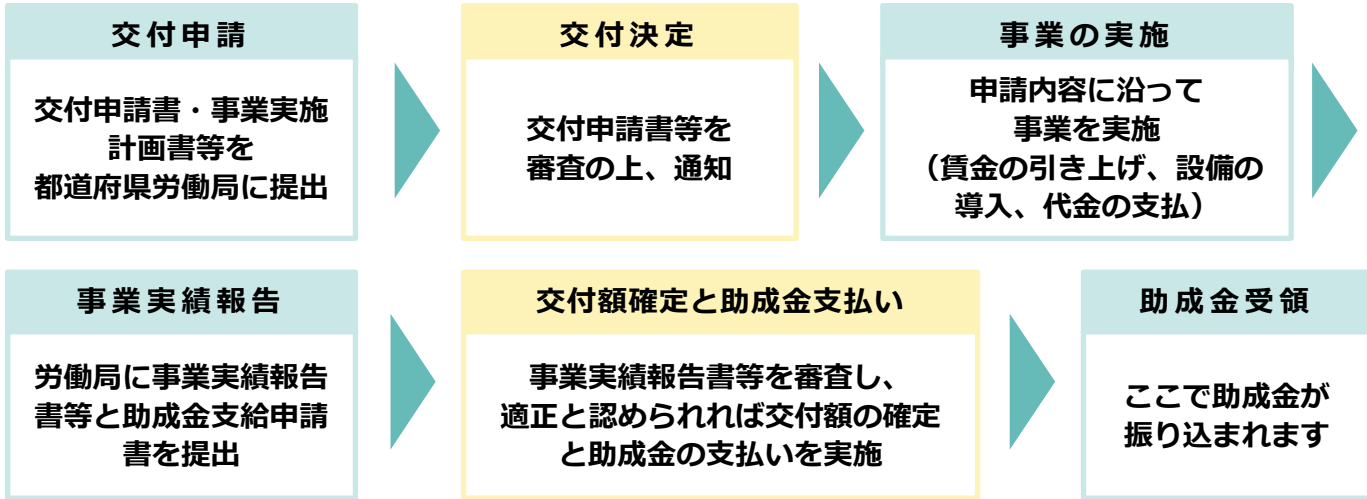
**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**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

## 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



### 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。**

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950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(905円→950円)を完了

対象!

発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施

対象外

### 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

# 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」を新設します

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

<p>主な要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>④ ③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             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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）</li> </ul> </li> <li>※ 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。</li> <li>⑤ ③の育児休業期間が1か月を超える場合、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）</li> </ul>
<p>助成額</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 業務体制整備経費：5万円             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 育児休業期間が1か月未満の場合は2万円</li> </ul> </li> <li>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 &lt;プラチナくるみん認定事業主は4/5&gt;             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 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</li> <li>※ 代替期間12か月分まで対象</li> </ul> </li> <li>● 有期雇用労働者加算             <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>※ 業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。</li> </ul> </li> <li>● 育児休業等に関する情報公表加算             <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> </ul>

### 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

<p>主な要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 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</li> </ul> </li> <li>④ ③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             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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）</li> </ul> </li> <li>※ 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。</li> </ul>
<p>助成額</p>	<p>対象制度利用者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 業務体制整備経費：2万円</li> <li>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             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 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。</li> <li>※ 子が3歳になるまでの期間が対象（支給申請は1年ごと）。</li> </ul> </li> <li>● 有期雇用労働者加算             <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>※ 業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。</li> </ul> </li> <li>● 育児休業等に関する情報公表加算             <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> </ul>

## 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か月を超える場合、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）及び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っていますので、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



# 人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

## 人材開発支援助成金の制度概要

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、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。助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



## 人への投資促進コース

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

### 定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

### 高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

### 情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

### 自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

### 長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入



# 各訓練メニューの助成率と助成額

## 定額制訓練

## 定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	<b>60%</b>	<b>45%</b>	-	
	(+15%)			

## 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

## 資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	<b>75%</b>	<b>60%</b>	<b>960円</b>	<b>480円</b>
海外も含む大学院での訓練	<b>75%</b>		国内大学院の場合 <b>960円</b>	

## 自発的職業能力開発訓練

## 自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	<b>45%</b>	-
	(+15%)	

## 情報技術分野認定実習併用職業訓練

## 資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	<b>60%</b>	<b>45%</b>	<b>760円</b>	<b>380円</b>
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	<b>20万円</b>		<b>11万円</b>	
	(+5万円)		(+3万円)	

## 長期教育訓練休暇等制度

## 導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	<b>20万円</b>	<b>1人1日当たり 6,000円</b> (※有給休暇の場合)
	(+4万円)	(+1,200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	<b>20万円</b>	-
	(+4万円)	

- ・（ ）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。
- ・賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額（定額）**です。

# 他社で新しいスキルを身につけてみませんか？

## 在籍型出向で産業雇用安定助成金(スキルアップコース)が利用できます

これまで労働者のスキルアップといえば、主に企業内でのOFF-JTやOJTにより実施されてきましたが、他社で新しいスキルを身につけられる「在籍型出向(外部OJT)」という手法もあります。「産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)」では、「在籍型出向」で労働者のスキルアップに取り組む事業主に対し助成を行っています。積極的な活用をご検討ください。

### 実際に出向した方の声

#### ■ 異業種経験による新たな活躍の場・視野の広がり

出向元とは違う業務を経験することにより視野が広がり、自信がつく。等

#### ■ 専門知識やノウハウの習得による自らや会社の業務分野の拡大への貢献

基礎的な資格を取得し、今後の更なる資格取得やその資格を活かした職業へと視野を広げることができる。等

#### ■ 同業種の異なる業務への興味拡大

現場業務のみならず、事務等の後方支援にも興味を持った。等

#### ■ 自らの適正・適職の確認

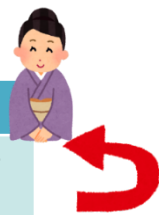
異なる業務を行うことで、自分の適性など、やりたいことが見つけやすくなった。等

## スキルアップ活用事例(同業種、異業種)

### 同業種の活用事例

#### 温泉旅館業(出向元)

老舗旅館を営んでいるが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



#### ホテル・サービス業(出向先)

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。



### 異業種の活用事例

#### 日本酒醸造業(出向元)

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



#### 耕種農業(出向先)

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。



※同業種のみ・異業種のみといった制限等はありません。また、取得するスキルにも制限等はありません。

### よくあるご質問

**Q1.** どのようにして出向先みつけたらいいですか？

**A.** 「産業雇用安定センター」で無料で相談に応じています。

**Q2.** 何人まで出向できますか？

**A.** 出向人数に制限はありません。

**Q3.** 出向期間はどれくらいですか？

**A.** 最大で2年間です。助成期間は1年間です。

### 申請・お問い合わせ先

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)の詳細については、厚生労働省のHPに掲載しております。ご不明な点は、下記のコールセンターまたは最寄りの都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。※助成金の相談・申請先は(公財)産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。



【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

【電話】 0120-603-999 【受付時間】 9:00~21:00(土・日・祝日も受け付けています)

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

# 求職者支援制度のご案内

無料の  
職業訓練

+

就職  
サポート

+

月10万円  
給付金

## ■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、**再就職、転職、スキルアップ** (\*)を目指す方が、**月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度**です
- 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、**ハローワークが求職活動をサポート**します
- **離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方**が、給付金を受給しながら訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合も、**無料の職業訓練を受講**できます（テキスト代などは自己負担）

\* 直ちに転職せずに働きながらスキルアップを目指す方も対象

## ■ 主な対象者の方は？

### 給付金を受けて訓練を受講する方

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者の方 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など

### 給付金を受けずに訓練を受講する方（無料の訓練のみ受講する方）

離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある方など （親と同居している学卒未就職の方など）
在職者	働いていて一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

# ■ 制度活用の主な要件

## (訓練受講の要件)

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

## (給付金の支給要件)

- ① 本人収入が月8万円以下
  - ② 世帯全体の収入が月30万円以下
  - ③ 世帯全体の金融資産が300万円以下
  - ④ 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
  - ⑤ 訓練実施日全てに出席する（やむを得ない理由により欠席し、証明できる場合（育児・介護を行う者や求職者支援訓練の基礎コースを受講する者については証明ができない場合を含める）であっても、8割以上出席する。）
  - ⑥ 世帯の中で同時に給付金を受給して訓練を受けている者がいない
  - ⑦ 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない
  - ⑧ 過去6年以内に、職業訓練受講給付金の支給を受けていない
- ※①又は②を満たさない場合であっても、本人収入が月12万円以下かつ世帯収入が月34万円以下で③～⑧を満たす場合は、訓練施設への交通費（通所手当）を受給することが可能です。

# ■ 主な訓練コース（求職者支援訓練）

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
I T	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員初任者研修科、介護職員実務者研修科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

## ● 訓練期間は2か月から6か月

※働きながら受講しやすい短期間（1か月程度）の訓練コースもあります（令和6年3月末までの特例措置）

## ● 上記の訓練のほか、訓練期間がより長い公共職業訓練（最長2年）も受講できます

### [修了者の声]



介護職が初めてで不安もありましたが、経験豊富な講師の授業により理解が深まり、介護職として働く意欲が高まりました

簿記の資格を取得でき、就職先も決まりました。面接や履歴書の作成指導のおかげで就職活動に意欲的に取り組めました

給付金をもらったので、生活の心配をせずに訓練に集中できました

コース検索



求職者支援制度の申し込みは、  
ハローワークで受け付けています  
まずは、住所地を管轄する  
ハローワークにご相談ください

[所在地・連絡先]



[制度の詳細]



# 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 m<sup>2</sup>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



# ポリテクセンター愛媛 4月期生募集

## 《概要》

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、ポリテクセンター愛媛を会場に職業訓練を実施しており、令和6年度4月期生を募集します。

## 《募集内容》

- 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6年4月3日～）
- 募集期間 令和6年1月31日～2月27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2184

TEL 089-972-0329（訓練課）

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

