

令和3年12月15日

12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 11月の認証企業のご紹介

両立応援ゴールド企業 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。

11月は、両立応援ゴールド企業 1社と両立応援企業 2社を新規認証、また、両立応援企業 3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ゴールド企業＞

【新規】1社

認証番号	企業名	所在地
43	ジャスティン株式会社	四国中央市

＜えひめ仕事と家庭の両立応援企業＞

【新規】2社

認証番号	企業名	所在地
668	有限会社川中建設	宇和島市
669	株式会社森本	内子町

【更新】4社

認証番号	企業名	所在地
436	社会福祉法人友愛会	大洲市
568	株式会社エイチピーソフトスタジオ	伊予市
573	株式会社藤堂組	宇和島市

【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

令和4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：後期試験)

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



■科目一覧 (普通課程)

産業技術専門校	訓練科目	定員(人)	期間
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

※ 後期試験で定員を満たさなかった場合、追加募集を行うことがあります。

■応募資格

高等学校卒業者又はこれと同等以上の学力を有する方

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

■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 (3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。

産業技術専門校	願書提出期間	入校選考日	合格発表日	開講日
新居浜校	1月14日(金)～2月25日(金)必着	3月4日(金)	3月11日(金)	令和4年4月12日(火)
愛媛中央校	1月4日(火)～1月28日(金)必着	2月4日(金)	2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

※減免制度あり。
 ※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。)

寄宿舎料：光熱水費の実費相当額 (新居浜産業技術専門校のみ寄宿舎利用可)

※ 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。



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て
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



申込・相談



マッチング



出向契約

「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。



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

UI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UI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



UI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

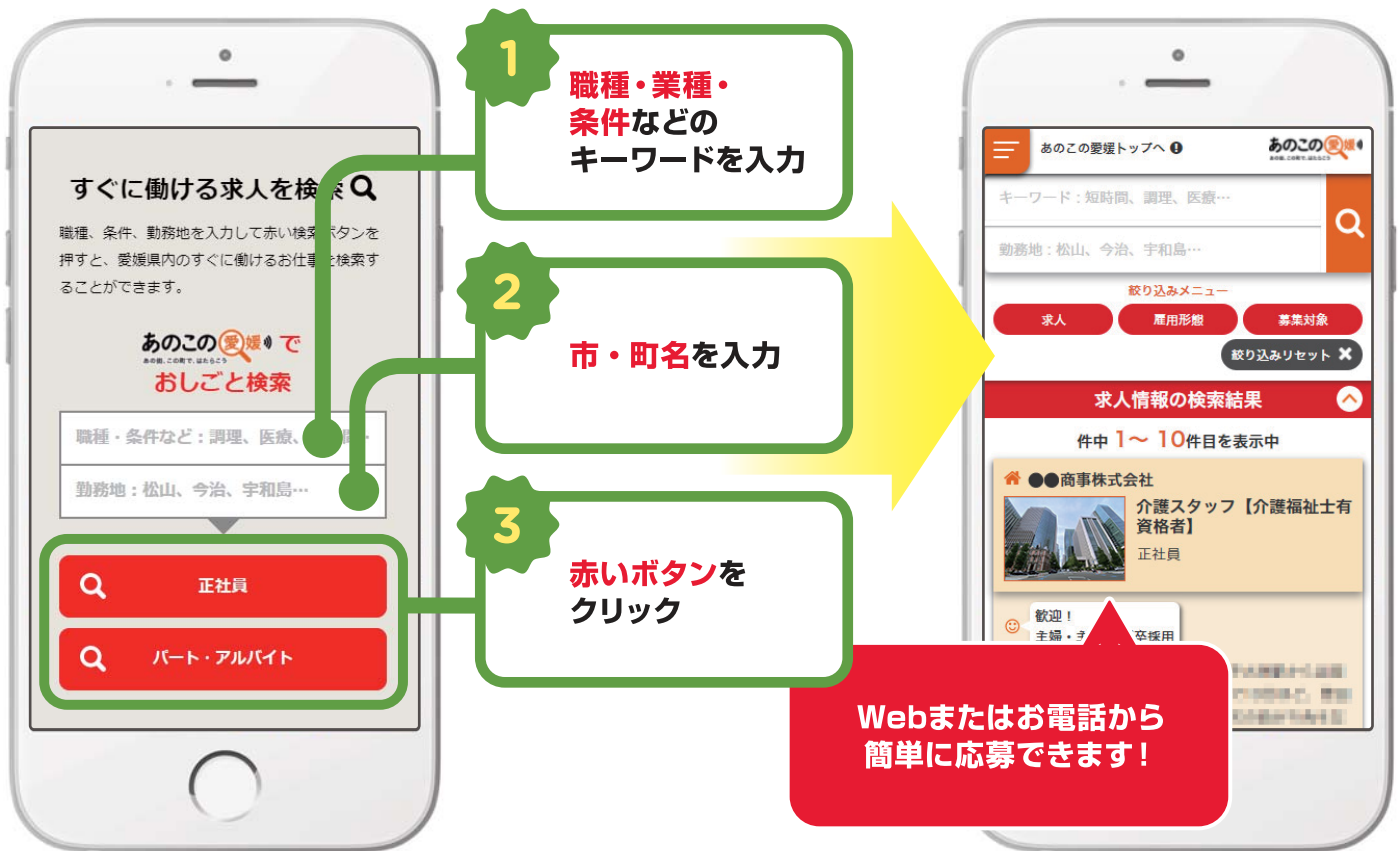
愛媛県

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。



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。

愛媛県特定最低賃金の改正のお知らせ

愛媛労働局では、特定最低賃金を改正し、令和3年12月25日から施行することとしました。施行後の最低賃金額は次のとおりです。

- ① パルプ、紙製造業最低賃金（1時間951円）
- ② はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金（1時間957円）
- ③ 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金（1時間921円）
- ④ 船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金（1時間962円）
- ⑤ 各種商品小売業最低賃金（1時間822円）

上記の特定最低賃金には、適用除外の労働者と、①から③の産業には適用除外の業種が定められており、これらに該当する場合は愛媛県最低賃金（1時間821円）が適用されます。

詳細は次ページの一覧表又は愛媛労働局ホームページをご覧ください。

ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

◆愛媛労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/home.html>

◆お問い合わせ先

愛媛労働局 賃金室（電話 089-935-5205）

又は、最寄りの労働基準監督署

松山労働基準監督署（電話 089-917-5250）

新居浜労働基準監督署（電話 0897-37-0151）

今治労働基準監督署（電話 0898-32-4560）

八幡浜労働基準監督署（電話 0894-22-1750）

宇和島労働基準監督署（電話 0895-22-4655）

愛媛県特定最低賃金

産 業 名	時 間 額	適 用 除 外	改正発効年月日
パルプ、紙製造業 (機械すき和紙製造業、手すき和紙製造業、内装用ライナー製造業、建材原紙製造業は除く。)	951 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による梱包、レッテルはり、捺印、選別又は検査の業務 ハ 炊事、湯茶の給仕、守衛又は雑役の業務	令和3年 12月25日
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業 (計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、武器製造業は除く。)	957 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ バリ取り・溶接かす取り、洗浄、さび若しくは傷の防止のための塗装、検数、包装又は手作業による機械部品の組立ての業務 ハ 中子の造型、卓上ボール盤による穴あけ又はプレスによる打抜き業務	令和3年 12月25日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業用電気機械器具製造業は除く。)	921 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による検数、選別、包装、袋詰め、箱詰め又は洗浄の業務 ハ 手作業により又は手工具若しくは小型手持電動工具を用いて行う磨き、組立て、取付け、マーク打ち、塗油、組線、巻線、かしめ、曲げ又はバリ取りの業務 (これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。)	令和3年 12月25日
船舶製造・修理業、船用機関製造業	962 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 小物類のサンダーがけ、断熱・防火材(木ぎ装を除く。)の取付け若しくは取外し、パイプ水圧試験の検査補助、パイプ・ゴムホース類の漏れの点検又は足場部材の整備の業務 ハ 簡単な工具若しくは器具の修理又は消耗品の払出しの業務	令和3年 12月25日
各種商品小売業 (衣、食、住にわたる各種の商品を小売する事業所で、その事業所の性格上いずれが主たる販売商品であるかが判別できないもの。)	822 円	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 倉庫番、レッテルはり、値札付け、包装又は袋詰め業務	令和3年 12月25日

- (注) ① 特定最低賃金の適用を除外された産業又は業務には愛媛県最低賃金が適用されます。
 ② 臨時に支払われる賃金、1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)、時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、精皆勤手当・通勤手当・家族手当は、算入されません。
 ③ 派遣労働者については、派遣先の最低賃金が適用されます。

愛媛県最低賃金

時 間 額	821 円	改正発効年月日	令和3年10月1日
-------	-------	---------	-----------

年末・年始等における労働災害防止対策の徹底について
～令和3年10月末現在の死傷災害は11.5%の増加～

愛媛労働局

愛媛労働局では、平成30年からの5年間で「愛媛第13次労働災害防止推進計画」として労働災害防止対策を推進しており、計画の4年目となる本年は、死亡災害は過去最少（平成26年の10人）を更新する9人以下、死傷災害（休業4日以上）は対前年比で5.5%以上減少させることを目標としています。

令和3年の愛媛県における労働災害による死者数は、11月19日現在8人と前年同期比で2人減少しています。（死者の業種別内訳は、第三次産業が4人、建設業が2人、製造業が1人、林業が1人）

また、死傷者数（休業4日以上）は、10月末現在1,237人と対前年同期比で128人（11.5%）増加しています。主要業種では、製造業は減少しているものの、建設業で11.8%、小売業で41.3%、社会福祉施設で45.3%の増加となっており、今後の労働災害防止対策の強化が必要とされています。

これからの年末・年始を迎えるにあたり、慌ただしい状況下での作業や、通常作業に加え設備等の清掃・点検・修理・停止後の立ち上げ等の非正常作業が多くなるなど、労働災害の増加が懸念されるところです。

事業場の皆様におかれましては、今一度、職場の総点検を実施し、安全衛生活動の活性化と安全衛生意識の高揚を図り、職場に潜む危険要因を排除する等、下記事項につきまして、一層の労働災害防止対策の徹底を図っていただきますようお願いいたします。

1 年末・年始における基本的実施事項

- (1) 期間中の安全衛生方針の樹立と経営トップによる表明
- (2) 労働者の安全衛生意識の高揚（安全衛生教育の実施等）
- (3) 非正常作業を含んだリスクアセスメント等による職場の危険要因の洗い出しとリスク低減対策の実施
- (4) 職場の安全衛生活動の実施状況の総点検（職場パトロールの実施等）
- (5) 新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ等の感染症対策

2 業種横断的な対策

- (1) 転倒災害防止対策（「STOP！転倒災害プロジェクト」の推進）
 - ア 大掃除等を契機とした4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）
 - イ 転倒危険箇所の洗い出し及び危険箇所の見える化
 - ウ 作業場所の滑り、つまずき原因の解消
 - エ 作業内容や気象状況（積雪、凍結等）に留意した履物の選択
- (2) 高齢労働者対策（「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく対応）
 - ア 高齢労働者の特性に配慮した環境改善及び作業改善
 - イ 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
 - ウ 高齢労働者に配慮した安全衛生教育
- (3) 腰痛予防対策（「職場における腰痛防止対策指針」に基づく対応）
 - ア 腰に負担がかかる作業や不自然な作業姿勢の防止
 - イ ストレッチ等腰痛防止体操の実施
- (4) 交通労働災害防止対策（「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく対応）
 - ア 交通安全教育の実施
 - ・冬季における、他車両からの視認性向上のため早朝・夕方に早めの点灯

- ・積雪や路面凍結等の情報収集、冬タイヤの着用（チェーン携行）の確認
- ・「急ハンドル・急ブレーキ」など急の付く動作、スピード出し過ぎへの注意

イ 適正な労働時間の管理

（５）その他

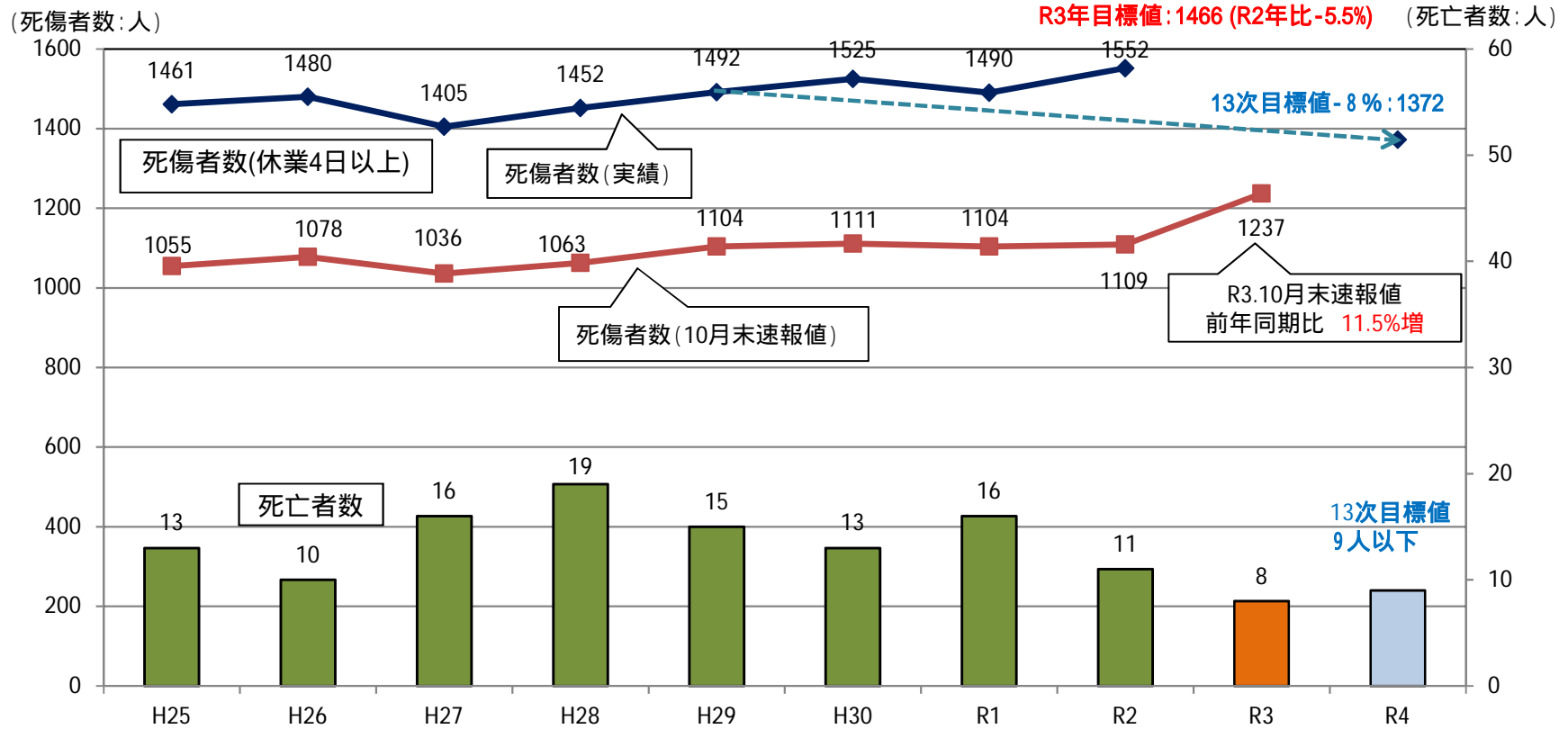
ア はしご・脚立の適正使用

イ 火気の点検、消火器の設置など火気管理の徹底

愛媛第13次労働災害防止推進計画の推進

愛媛県内

1 愛媛第13次労働災害防止推進計画における労働災害の推移



第12次労働災害防止推進計画		愛媛第13次労働災害防止推進計画	
期間	平成25年～平成29年	期間	平成30年～令和4年
目標	死傷 1,326人 (-15%) 死亡 13人以下 [平成29年において: 対平成24年比]	目標	死傷 1,372人 (-8%) 死亡 9人以下 [令和4年において: 対平成29年比]
実績	死傷 1,492人 (-4.4%) (内数死亡15人(-6.3%))	実績	令和2年: 死傷者数 1,552人 (対前年同期 +62人、+4.2%) : 死亡者数 11人 (対前年同期 -5人)

2 愛媛第13次労働災害防止推進計画の推進状況

愛媛第13次労働災害防止推進計画の目標 令和4年までに平成29年と比較して

死亡災害: 過去最少(平成26年10人)を更新する9人以下に減少させる。

死傷災害: 過去最少(平成27年1,405人)を更新する1,300人台とするため、8%以上減少させる。

業種別目標(上記以外) 令和4年までに平成29年と比較して

製造業・建設業 死亡災害: 過去最少の2人以下 死傷災害: 10%以上減少

林業 死亡災害: ゼロとする

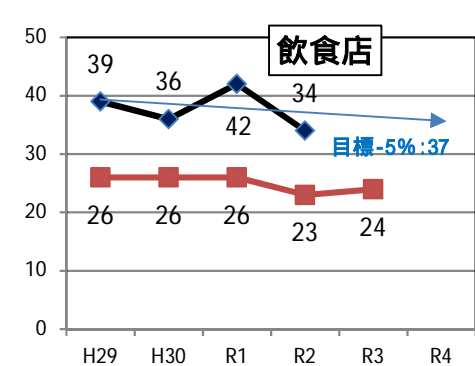
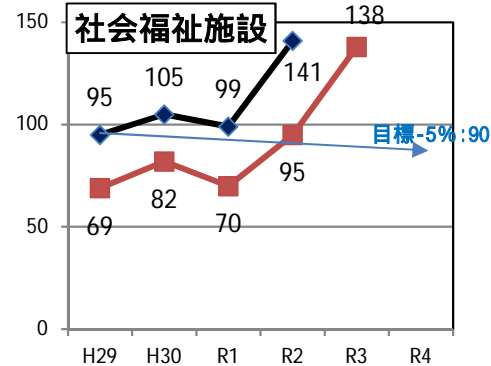
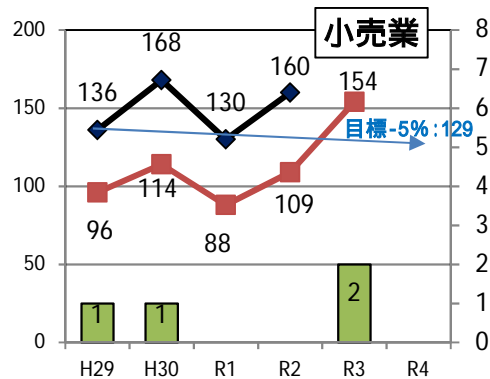
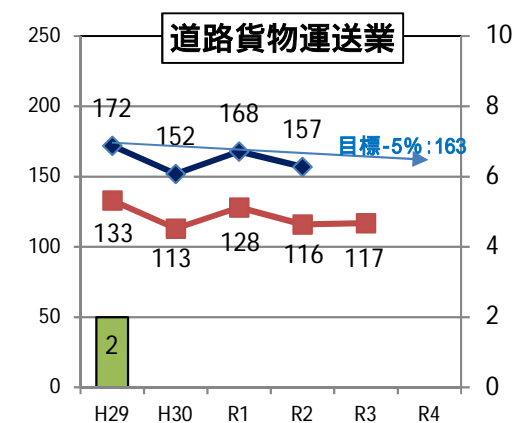
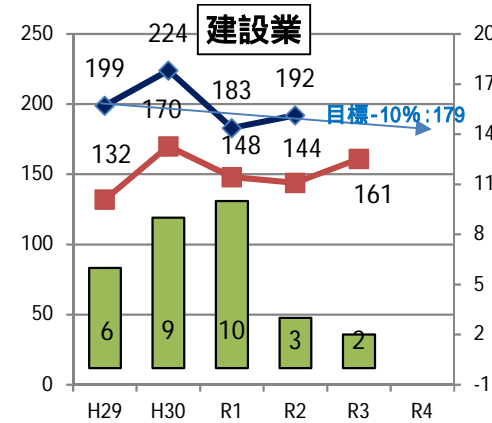
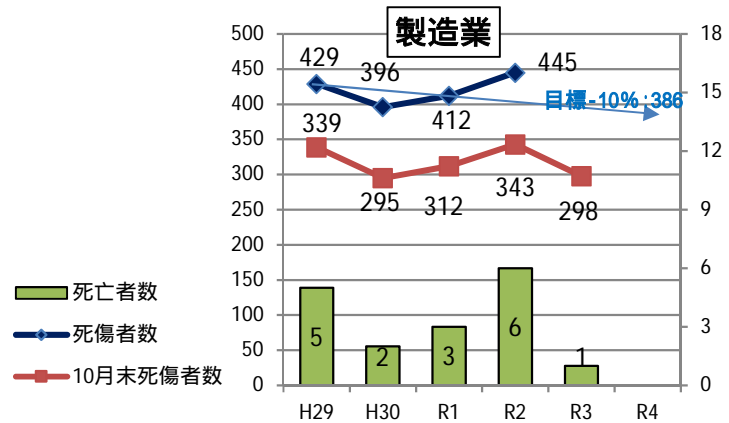
道路貨物運送業・小売業・社会福祉施設・飲食店 死傷災害: 5%以上減少

令和3年度目標

年間死亡者数を9人以下、

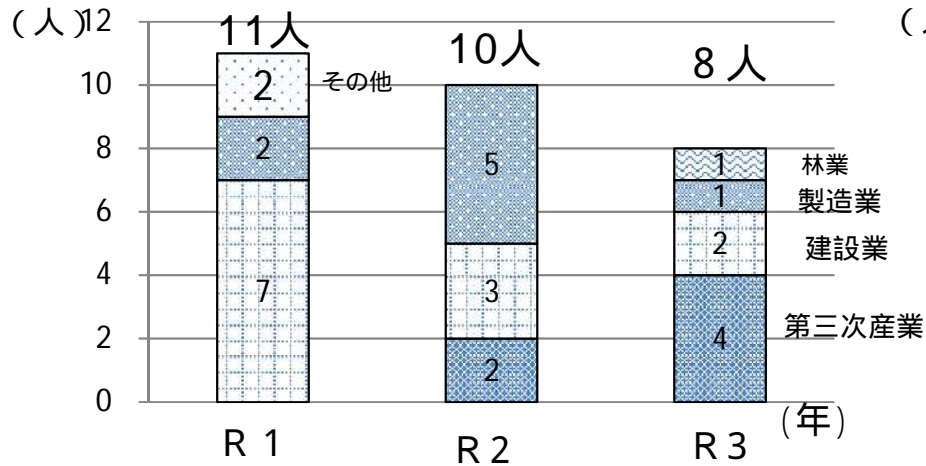
年間死傷者数を前年比5.5%以上減少させる。

重点業種別労働災害発生状況 (折線グラフ/死傷者数(上: 各年確定値、下: 各年10月末速報値) 棒グラフ/死亡者数(令和3年はR3.10月末速報値))

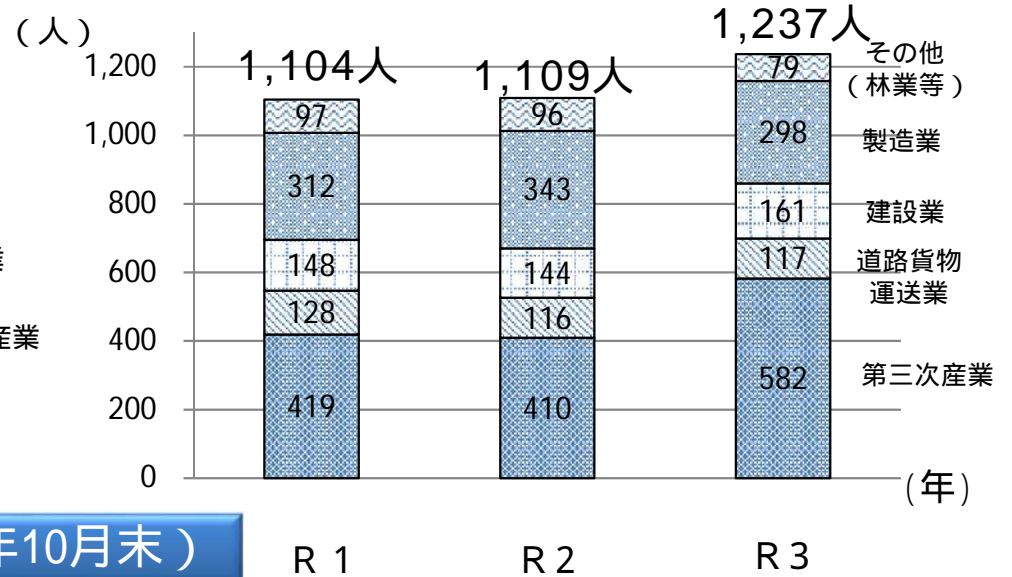


令和3年労働災害発生状況（令和3年10月末） 愛媛労働局

死亡災害(8人、前年同期比 - 2)

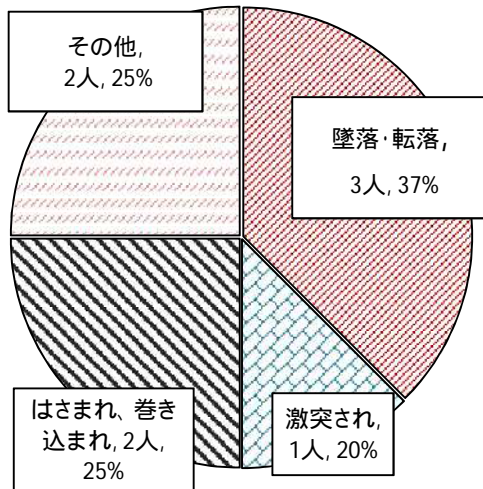


休業4日以上の死傷災害(1,237人、前年同期比+11.5%)

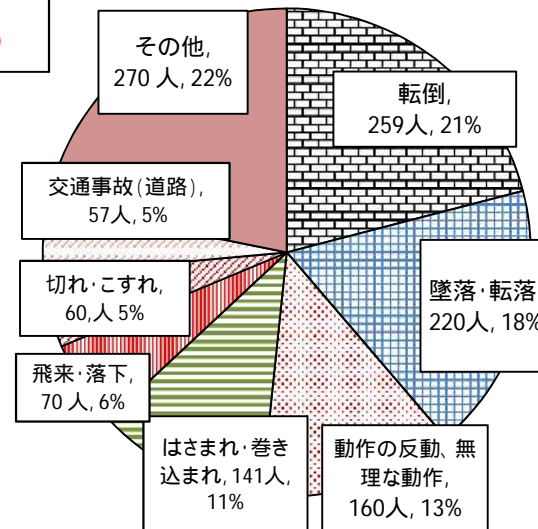


事故の型別労働災害発生状況（令和3年10月末）

死亡災害
(8人)



死傷災害
(1,237人)



出典：労働者死傷病報告

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30m²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



事業主の皆さまへ

就職氷河期世代を対象にした 職場実習・体験の受け入れにご協力ください

- この「職場実習・体験」は、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど、さまざまな課題に直面している就職氷河期世代の方々に、就労体験を通じて業種・職種に対する理解を深めていただくことを目的に実施するものです。
- 事業主の皆さま、職場実習・体験の受け入れにご協力をお願いします。

職場実習・体験の内容

事業所の職員の方が、実際に従事している業務の一部または全体を体験・見学できるような内容としていただきます。

受け入れの流れと手続き

1 「受入条件票」の作成・提出

職場実習・体験の内容や受け入れ条件を様式に記入いただきます。

4 職場実習・体験の実施

必要に応じて、労働局やハローワークの担当者がサポートします。

2 希望者情報の受け取り

貴社での職場実習・体験を希望する方の情報をハローワークからお送りします。

5 「実施結果報告書」の作成・提出

職場実習・体験終了後、実施結果報告書を作成・提出いただきます。

3 実施計画書の作成・提出

受け入れを承諾いただける場合、実施計画書を作成・提出いただきます。

6 謝金の受け取り

受け入れ人数1人当たり最大2万円の謝金を労働局よりお支払いします。

お問い合わせ・連絡先

* 詳細は、以下の愛媛労働局またはハローワーク松山の担当までご連絡ください。

■ 愛媛労働局 職業安定部 訓練室 担当：松長 TEL 089 (900) 5244

■ ハローワーク松山 職業相談第4部門 担当：松田 TEL 089 (900) 8600

※氷河期世代は、おおむね1993（平成5）年から2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指しますが、本事業は、おおむね35歳以上55歳未満の方を対象にします。

※本事業は、就職氷河期世代の方に、安定就労に向けて職場体験を積んでいただくためのものです。実習終了後に受け入れ先事業所に雇用義務が生じるものではありません。

職場実習・体験事業

～事業主に対する事業受け入れに関するメリット〈事業主からの声〉～

1. ミスマッチの防止

- 職場実習・体験を通じて職場の雰囲気や業務の理解が深まることで、十分に職場を理解した上での応募が期待できる。本人が適正の有無を判断した結果なのでミスマッチや早期離職の防止が期待できる。

■ 入社後の早期離職を防ぐに当たり、向き不向きを理解いただくためにも体験実習は有効と感じた。今後も体験実習希望者は歓迎したい。



2. 人材の見極め

- 職場実習・体験の期間は、短時間のやりとり（面談等）では把握できない、職種への適性や対象者の勤務態度・人柄等を知ることができる良い機会。



■ 期間中、休憩時間等に参加者とざっくばらんに話せる時間が持てるのが良い。

3. 人手不足への対応

- 応募を迷う対象者に具体的な集合イメージを持ってもらうことや、応募に向けた不安の解消で、本人の応募意欲の高まりが期待できる。

■ 体験に来られた方が好印象であったので、体験後是非こちらに就職していただきたいと感じた。

■ 職場実習・体験により、職場を理解した上で応募したいという、やる気のある人が応募してくれた。



4. 職場の活性化

- 職場実習・体験を受け入れ、外部の方がいることにより、新しい視点の意見が得られ、職場の活性化につながる。



■ 体験者を紹介して頂いたことで、外部目線による刺激により、社員の教育やモチベーションの向上にも繋がった。

愛媛労働局では、雇用環境・均等室に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：令和3年12月1日（水）～令和4年3月31日（木）

働く人も、企業の担当者も、就職活動中の学生等も、**ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口にご相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろうか。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられる等、労働者の就業環境を害される行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い 及び 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。

働く人 企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

相談して
ください！

愛媛労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメント、職場でのパワーハラスメントについてご相談いただけます。また、カスタマーハラスメントや新型コロナウイルス感染症に関連した職場におけるいじめ・嫌がらせに関する相談等も可能です。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主、就職活動中の学生等からのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

愛媛労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 9時00分～17時00分（土日祝日、年末年始を除く平日）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 089-935-5222（セクハラ、マタハラ関係）
089-935-5208（パワハラ、その他）

住所 愛媛県松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階



新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の 令和3年8月1日～10月31日休暇取得分は 令和3年12月27日（月）が申請期限となります

【小学校休業等対応助成金とは】

令和3年8月1日から令和3年12月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります。

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに**感染した子どもなど**、小学校などを休む必要がある子ども

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額**※×有給休暇の日数で算出した合計額を支給します。
※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（**日額上限：13,500円**（申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については**15,000円**））

【申請期限】

① 令和3年8月1日～同年10月31日の休暇	令和3年12月27日（月） 必着
② 令和3年11月1日～同年12月31日の休暇	令和4年2月28日（月） 必着

※ 消印が申請期限内であっても、都道府県労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合は申請期間内に申請したとは認められませんので、ご注意ください。

- * ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。
- * 事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。
- ※なお、今後助成金の対象となる休暇取得の期間が**令和4年3月末まで延長**される予定です。令和4年1月以降の休暇に対する支給額の上限や申請様式等が変更されます。詳細は、改めて厚生労働省ホームページにてご案内いたします。

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口**』では、「企業にこの助成金を利用してほしい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。

⇒「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内**」



事業主の皆さまへ

- ① **支給要件の詳細**や**具体的な手続き**は厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

- ② 申請書の提出方法

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで**郵送**でお願いします。



新型コロナ 休暇支援 **検索**

【**愛媛労働局 雇用環境・均等室**】 〒790-8538 松山市若草町4-3 6階 TEL089-935-5222

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配達してください。（宅配便などは受付不可）

お問い合わせは**コールセンター**、または**労働局雇用環境・均等室**まで

『雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、**小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。
※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払う必要があります。

助成金の支給上限である13,500円(申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある企業については15,000円)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

今日はお休みしています。
この冬はリラックス、リラックス。

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「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。



働き方・休み方改善
ポータルサイト



年休取得促進
特設サイト

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

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひるびると



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい働き方・休み方を実践するために、

年次有給休暇 を上手に活用しましょう。

●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。



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週間前までに会社が作成し、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。

労働委員会の窓 (11月分)

1 会議関係

- 11月12日 第1309回公益委員会議
「平成31年(不)第1号・令和元年(不)第3号事件の審査経過について」など3件
- 11月26日 第1200回愛媛県労働委員会総会
「令和元年(不)第2号事件の第13回調査結果概要について」など10件

2 集団的労使紛争関係

○ 審査事件

事件番号	業種	申立年月日	労働組合法7条該当号	申立内容	終結状況
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	係属中
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	R 3. 9. 6	2	誠実団交実施	係属中

○ 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	R 3. 11. 5 労働組合	—	係属中

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	R 3. 11. 12 労働者	—	係属中

4 個別的労使紛争関係

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
11月	12	16
累計(4月~)	187	311

※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 11月の認証企業ご紹介-----	2
○令和4年度県立産業技術専門校入校生の募集について-----	3
○企業の在籍型出向を支援！「オンライン出向相談」のご案内-----	4～5

お知らせ

○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オープン----- 〔愛媛労働局から〕	6～7
○愛媛県特定最低賃金の改正のお知らせ-----	8～9
○年末・年始等における労働災害防止対策の徹底について-----	10～14
○ケアプラザ新居浜のご案内-----	15～16
○就職氷河期世代を対象とした職場実習・体験の受入れにご協力ください-----	17～18
○ハラスメント対応特別相談窓口を開設します-----	19～20
○小学校休業等対応助成金の申請期限について-----	21～22
○新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう----- 〔愛媛県労働委員会から〕	23～24
○労働委員会の窓（11月分）-----	25～26