

# 愛媛県副業人材 活用促進セミナー

経営課題の解決に  
新たな人材の活用法を

2022

6/28[火]

14:00～15:30



オンライン  
同時開催

参加  
無料

本セミナーでは、人口減少社会において県内企業が都市部の副業人材の知識・経験を活用し、DXの推進等の経営課題解決につなげていただくための副業人材活用ノウハウをご紹介します。

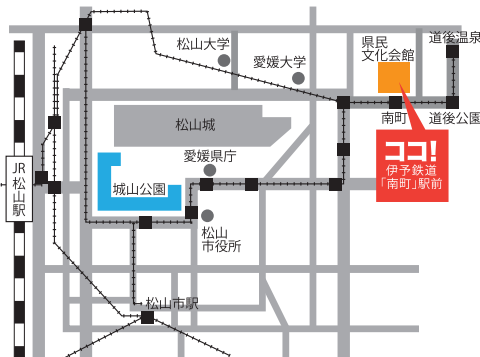
**日時** 2022年6月28日(火) 14:00～15:30 (13:30開場)

**場所** 愛媛県県民文化会館 第1会議室  
(松山市道後町2丁目5-1)

**開催方法** 現地&オンラインのハイブリッド方式

**対象** 副業人材の活用に興味がある経営者様、人事担当者様等

**申込方法** メール・電話・WEB



## プログラム

01. 都市部の副業人材ってどんなヒトなのか
02. 副業人材の選び方
03. 県内外の副業人材活用事例紹介
04. トークセッション「副業人材が地方ではたらくワケ」  
(実際に県内外で活躍している都市部の副業人材が登場します)

## 講師

株式会社クリエアナブキ 事業推進部長  
**神野 哲平**

愛媛県新居浜市出身。広告代理店を経て、2000年にクリエアナブキ入社。高松や東京での派遣・紹介事業拠点責任者を歴任し、2020年現職。副業人材の採用(マッチング)支援経験を通じた事例やノウハウを活かし、中四国の自治体などで副業人材活用セミナー講師を務める。



新型コロナウイルス感染予防対策を徹底した上で実施いたします。感染拡大防止のため、内容が変更となる場合があります。

セミナーのお申込・お問合せはこちら

株式会社クリエアナブキ 松山支店  
**089-947-0005**

✉ [crie-bpo@crie.co.jp](mailto:crie-bpo@crie.co.jp)

WEB申込はこちら▶



本セミナーは、株式会社クリエアナブキが愛媛県より受託して実施するものです。

# 令和4年度愛媛県新型コロナウイルス感染症対策 緊急地域雇用維持助成金のご案内

R4. 4. 1

メールで簡単に申請ができます！

メールで申請される場合は、申請前に必ず県HPをご確認ください。



愛媛県では、新型コロナの影響に伴う休業により、愛媛労働局長から「雇用調整助成金※」の支給決定を受けた事業主の方に「愛媛県新型コロナウイルス感染症対策緊急地域雇用維持助成金」を上乗せ助成して、雇用の安定と事業活動の継続を支援します。

- ① まずは、愛媛労働局の相談窓口(089-987-6370)へお問合せください。
- ② 愛媛労働局から「雇用調整助成金※」の支給決定を受けた後、県産業人材課(089-912-2505)へお問合せください。※「緊急雇用安定助成金」(雇用保険被保険者以外の方を対象とした助成金)を含む。

**【支給対象】** 愛媛県内に所在する事業所で、新型コロナの影響に伴う休業により、労働者に支払った休業手当(教育訓練・出向によるものは対象外)について、**愛媛労働局長から「雇用調整助成金※」の支給決定(令和4年3月1日以降の支給決定通知)**を受けた事業主(国助成率10/10で支給決定を受けたものは対象外)

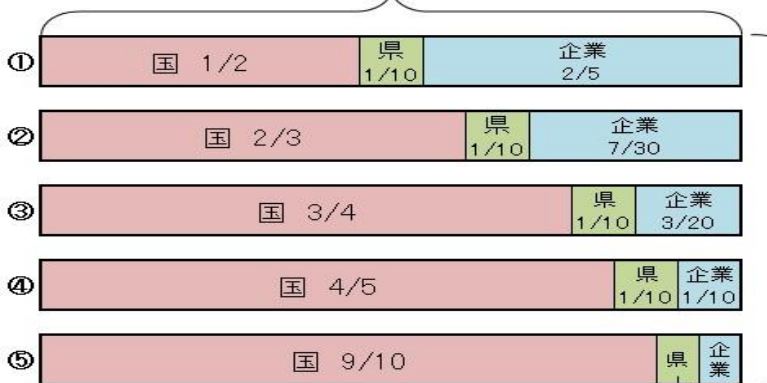
**【助成金の額】** 国の「雇用調整助成金等」の支給率に応じて次の金額を助成(上限：1事業所当たり年100万円)

	国の支給率	県助成金の支給率
①	1/2	国支給決定額の 1/5
②	2/3	" 3/20
③	3/4	" 2/15
④	4/5	" 1/8
⑤	9/10	" 1/18



イメージ

休業手当額



県内市町でも上乗せ助成を行っている場合があります。詳しくは、所在地の市町にご確認ください。

**【申請手続】** 原則、**電子メールで申請してください。** 詳細は裏面をご覧ください。

メール申請が困難な場合は、県産業人材課へお問合せください。

**【申請書類】** 県ホームページからダウンロード(「コロナ、維持助成金」で検索)

**【申請先】** kenkoyou@pref.ehime.lg.jp (助成金申請専用メール)



メール申請が  
便利です！

# メールでの申請方法

申請書への押印を省略できるほか、紙申請よりも速やかな支給決定が可能となります！

システムにより処理しますので、メールの件名や宛先等は下記のとおりご協力をお願いします。

※メール以外の方法で申請される場合（郵送・持ち込み等）は、申請書に押印のうえご提出ください。

## 1 必要書類を揃える

●愛媛労働局から届いた雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金の支給決定通知書

●雇用調整助成金（休業等）支給申請書又は緊急雇用安定助成金支給申請書

●雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金の助成額算定書

●申請者本人名義の口座通帳  
※通帳の表紙と通帳を開いた1・2ページ目（カナ表記のある部分）

## 2 必要書類のデータ化

1の必要書類をスキャン又は写真撮影してパソコンに取り込む。

## 3 県申請書の作成

(1) 「県ホームページ」にアクセスしページ内検索で「コロナ 維持助成金」を検索

コロナ 維持助成金 検索

(2) 県申請書をダウンロード

「愛媛県新型コロナウイルス感染症対策緊急地域雇用維持助成金支給申請書等」（Excel）をクリックしてダウンロード

(3) 各種様式に必要な事項を入力（黄色部分）

※詳細は、県ホームページ入カマニュアルをご確認ください。  
（1つのExcelファイルに6枚のシートがあります。①②については、お持ちの決定通知書の種類に合わせて入力してください。③④は全員必ず入力してください。）

- ①-ア（国）雇用調整助成金支給決定通知書
- ①-イ（国）緊急雇用安定助成金支給決定通知書
- ②-ウ（国）雇用調整助成金支給申請書
- ②-エ（国）緊急雇用安定助成金支給申請書
- ③ 県算定書
- ④ 県申請書

(4) データを任意の場所に保存

## 4 メール送信

(1) 宛先

Toに県メールアドレス（kenkoyou@pref.ehime.lg.jp）を入力、**CCに必ず自社の上席者のメールアドレスを加えてください。**

※社労士など代理人が申請を行う場合は、代理人を差出人とし、宛先（CC）に申請事業所の担当者及び上席者を加えてください。

(2) 件名

**「県雇用、事業所番号、事業所名、休業月」として**ください。

事業所番号 : 愛媛労働局から届いた支給決定通知書に記載されています。

休業月 : 愛媛労働局へ提出した支給申請書に記入した算定基礎期間の終わりの月を記載してください。

例 : 算定基礎期間 5月15日～6月14日  
休業月→6月

★送付例

次のように申請書に記載した場合

- ・事業所名：愛媛県株式会社
- ・本件責任者（職氏名・連絡先）・・・ **CCに加える**  
〇〇課長 産業 太郎 089-000-0000
- ・担当者（職氏名・連絡先）・・・ **メール差出人**  
〇〇課主任 人材 花子089-000-0000
- ・事業所番号：1111-111111-1
- ・休業月：6月

To: kenkoyou@pref.ehime.lg.jp ×  
Cc: 〇〇課長 産業 太郎のアドレス ×  
Bcc:   
標題 県雇用1111-111111-1愛媛県株式会社6月

(3) 添付ファイル

- ・3で作成した県申請書（Excel） ※Excelファイルを添付
- ・2でデータ化した1の必要書類（PDF, jpeg）

【注意事項】

- 申請の際は休業月ひと月に対してメール1通で送付してください。例えば、5ヵ月分まとめて申請する場合は、メール5通に分けて送付してください。
- メール申請時に添付するデータは圧縮しないでください。
- 宛先（CC）に、自社の担当者の上席者のアドレスがない場合、受付できません。

## 5 支給決定

申請受付日から約2週間後に差出人のアドレスに支給決定通知書（PDF）をメールで送付します。

※不備や確認等により後日ご連絡させていただく場合があります。その場合の支給決定は、確認完了日から約2週間後となります。



# 障がい者雇用をお考えの事業主の方へ

## 【障がい者マッチング支援事業】

愛媛県では、県内企業の障がい者雇用を支援するため、下記（東・中・南予）の障害者就業・生活支援センターに、マッチングサポーターを配置しています。  
マッチングサポーターは、企業訪問等により、障がい者と企業のマッチングのほか、職場見学や実習、職場定着等を通じて、障害のある方の就労をきめ細かに支援しますので、障がい者雇用に関する疑問等も、お気軽にご相談ください。



## マッチングサポーターが

障がい者雇用に対する不安を解決します！

障がい者雇用に関すること、ご相談ください。



～ マッチングサポーターへお気軽にお電話ください ～

### **中予地域担当**

社会福祉法人 愛媛県社会福祉事業団 えひめ障がい者就業・生活支援センター  
〒790-0843 松山市道後町 2-12-11 TEL：089-917-8516  
E-mail：shien-center-dogo@wonder.ocn.jp

### **東予地域担当**

社会福祉法人 わかば会 障がい者就業・生活支援センター エール  
〒792-0032 新居浜市政枝町 2-6-42 TEL：0897-32-5630  
E-mail：wakabakai@iaa.itkeeper.ne.jp

### **南予地域担当**

公益財団法人 正光会 障害者就業・生活支援センター きら  
〒798-0039 宇和島市大宮町 3-2-10 TEL：0895-22-0377  
E-mail：lsc-kira@shokokai-grp.or.jp

【県庁お問合せ先】

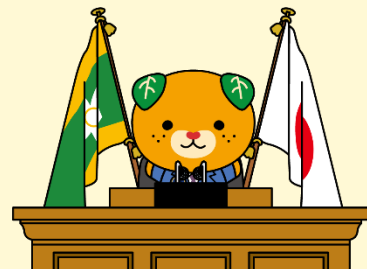
愛媛県経済労働部産業支援局 産業人材課 TEL 089-912-2506

# 愛媛県では障がい者雇用の促進に取り組んでいます！



## 優秀勤労障がい者知事表彰

企業で働く障がいのある方を、毎年、表彰しています。表彰を受けると励みになりますので、事業主のみなさまは、ぜひご推薦をお願いします。



## 学生向け障がい者 WEB 合同就職説明会

「学生向け合同就職説明会」として、企業紹介の動画を WEB でオンデマンド配信します。企業情報や業務内容を、特別支援学校に在席する生徒等に、広く効果的に周知することができますので、事業主のみなさまの積極的なご参加をお願いします。



## 現場見学会を開催予定です！

これから障がい者雇用を始める企業のご担当者を対象に、積極的に障がい者雇用に取り組んでいる企業の現場見学を実施する予定です。  
※新型コロナウイルスの影響により中止となる可能性があります。



障がいのある人の「**できないこと**」ではなく、

**「できること」**に目を向けて、

障がい者雇用について考えてみませんか？

障がい者雇用をきっかけに社内の雰囲気明るくなったという声も聞かれます。

さまざまな支援機関がお手伝いをしますので、

ぜひ障がい者雇用に取り組んでみてください。

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



# 業務によって感染した場合、 労災保険給付の対象となります

## 対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- **感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合**
  - ※（例1）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
  - ※（例2）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象
- 症状が持続し（罹患後症状があり）、療養等が必要と認められる場合も保険給付の対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A  
（項目「5 労災補償」）をご覧ください▶



## 労災保険の種類

業務に起因して感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート等の雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

また、**保険給付の請求は、労働者ご自身が行うものです。**感染経路が不明であることなどにより、請求書に会社からの証明が受けられない場合、まずは労働基準監督署にご相談ください。

### 療養補償給付

- ① 労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
- ② やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

### 休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。

- 給付日：休業4日目から
  - 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の8割（特別支給金2割含む）
- \* 原則として「給付基礎日額」は発症日直前3か月分の賃金を暦日数で割ったものです

### 遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶





# 7月1日から令和4年度「全国安全週間」が始まります

～今年のスローガンは「安全は 急がず焦らず怠らず」～

厚生労働省及び愛媛労働局は、7月1日から7日までの1週間、

## 安全は 急がず焦らず怠らず

をスローガンに掲げて、「全国安全週間」を全国一斉に展開します。

労働災害は、長期的には減少しているものの、近年は増減を繰り返しながらも、増加傾向にあります。

県内における令和3年の死亡者数は10人と昨年から1名減少したものの、休業4日以上、死傷者数は1,690人と、就業人口の高齢化による高年齢労働者の労働災害や、転倒や腰痛といった、労働者の作業行動に起因する労働災害の増加に加え、新型コロナウイルス感染症へのり患により2年連続して増加となりました。

そこで、令和4年度の「全国安全週間」では、事業者・労働者双方が労働災害防止のための基本ルールを徹底し、またそれらを遵守・実行するための時間的・人間的に余裕を持った業務体制を構築することにより、すべての働く人が安心して安全に働くことのできる職場の実現を呼びかけることとしています。

愛媛労働局では、安全衛生表彰、労働局長によるパトロールを実施するほか、県内の各労働基準監督署では事業場に対するパトロールを実施し、全国安全週間を契機とした労働災害防止の徹底を図ることとしています。

また、各事業場では、7月1日（金）から7日（木）の全国安全週間に向けて、6月1日（水）から30日（木）までを準備期間として、新型コロナウイルス感染症に対する基本的な感染防止対策に留意しながら各職場における巡視やスローガンの掲示、労働安全に関する講習会の実施などの取組を行うこととされています。

### 【令和4年度（第95回）全国安全週間の取組概要】

#### 1 スローガン

**安全は 急がず焦らず怠らず**

#### 2 期間

7月1日から7月7日（準備期間：6月1日から6月30日）

#### 3 愛媛労働局、各労働基準監督署の期間中の実施事項

##### ① 安全衛生に係る表彰（愛媛労働局長表彰）

日時：7月5日（火）午後1時30分～

場所：愛媛労働局

##### ② 愛媛労働局長による現場パトロールの実施

日時：6月10日（金）午前10時～

場所：松山市内の現場を予定

##### ③ 全国安全週間の取組の周知啓発

例年、労働災害防止団体と連携して各地で実施している「全国安全週間説明会」

は、各労働基準監督署の管轄地域の感染状況等に応じて開催

##### ④ 各労働基準監督署による事業場の個別指導等の実施

##### ⑤ 関係団体等が行う全国安全週間行事、パトロール等への参加



、経営者・人事労務担当者の皆様へ、

「働き方改革」にお悩みの  
中小企業・小規模事業者を

**無料でサポートします!**

あなたの会社で気になることが  
一つでもチェックがあればご相談ください。



- 1ヶ月に長時間残業している従業員がいる。
- 就業規則を数年間見直し(改正)していない。
- 年次有給休暇の取得が従業員によってバラツキがある。

- 非正規社員(パートタイム等)に正社員と同じ待遇をしていない。
- 採用してもすぐに辞めてしまう。
- 雇用の改善等をしたいがお金がかかる。

### ご利用いただけるサービス

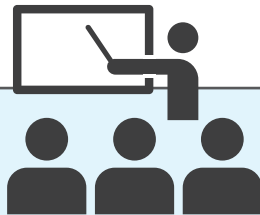
#### センターでの相談

支援センターに専門家(社労士)が常駐し、電話・来所・メール相談に応じます。



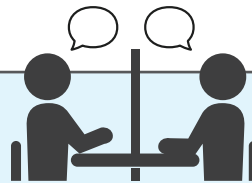
#### セミナー

各種団体の総会や研修会等にて講師を派遣し、働き方改革に関する講演を行います。



#### 出張相談

県内の商工団体等にて、出張相談窓口を開設します。  
※ホームページに出張相談窓口の開設日程を掲載しています。



#### 企業訪問支援

希望される企業へ専門家(社労士)が直接訪問し、支援を行います。  
※原則3回(最大6回まで)



### 貴社の賃金・人事制度の見直しをサポートします!

正社員と非正規社員(パートタイマー等)の基本給の差が不合理なものとなっていないか対策を検討するため、**職務分析・職務評価**の取組支援を無料で実施します。

お気軽にお問合せください

## 愛媛働き方改革推進支援センター

〒790-0067 愛媛県松山市大手町2丁目5-7 愛媛県法人会連合会会館1階

フリーダイヤル **0120-005-262** hataraki1@csc-ehime.jp

■受付時間/9時～17時(土・日・祝日・12月29～1月3日を除く)

ホームページ <https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/ehime.html>



〈受託団体〉 一般社団法人 愛媛県法人会連合会



ゆったり休暇で、夏を満喫。  
心身ともに充実を。

Refresh!

もっと自分らしい

働き方

休み方

## 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  
ひろびろと



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

<b>5日</b>	<b>5日</b>
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

<b>15日</b>	<b>5日</b>
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

〇〇労働組合 執行委員長 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。

# STOP!! 就活ハラスメント

## 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント防止の徹底を!!

令和2年6月に改正された男女雇用機会均等法等に基づく指針において、事業主は就活生等についても、セクシュアルハラスメント防止の対象として、必要な措置を講じることが望ましいこと等が規定されています。

企業としての責任を自覚し、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり、厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底をすること、学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

### こんな行為は許されません！

性的な冗談やからかい

食事や飲酒に執拗に誘う

不必要な身体への接触

性的な事実関係に関する質問

性的な言動に対して、拒否等したことによる不利益取扱い

性的な関係の強要

【就活生からの具体的な相談事例】 ・インターンシップやOB訪問などで食事やデートにしつこく誘われた。  
・オンライン面接の時に「全身を見せて」と言われた。  
・「恋人がいるのか」と聞かれた。 などがあります。

### ポイント！ OB・OG訪問においても留意してください。

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題が顕在化しています。

事業主においては、OB・OG訪問の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであることを研修等の実施により労働者に周知徹底することが必要です。

### 就活生等へのハラスメント防止に向けた効果的な取組事例

- 就活生等求職者へのハラスメントに関する社員研修の実施
  - ・採用面接前の面接担当者向け事前研修の実施
  - ・面接官トレーニングによるハラスメント防止注意喚起の実施
- 就活生等求職者と接する際のルールの策定・周知
  - ・就活生と接する機会の注意事項を社員に周知
  - ・所定外時間や個人的な就活生との接触を原則禁止 など

### ◆ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置◆

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて講ずべき措置（プライバシーの保護及び相談等を理由とする不利益取扱いの禁止）

※指針においては、就活生等に関しても、同様の取組を行うことが望ましいとされています。

労働局では、就活セクハラ等を起こした企業に対しては、行政指導により再発防止の取組を徹底していくこととしています。

● 職場におけるハラスメント対策に関しては、下記ウェブサイトにて情報発信しています。

・ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団 HP

検索



お問い合わせは愛媛労働局雇用環境・均等室へ松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階 電話番号 089-935-5222

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

# デジタル分野などの社員教育に 人材開発支援助成金をご活用ください

国民の皆さまのアイデアをもとに「人への投資促進コース」を創設

## 「人への投資促進コース」の助成メニュー

### IT分野未経験

ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

#### 情報技術分野（IT分野）認定実習併用職業訓練【新設】

IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成。

IT  
未経験者  
OK!

### デジタル／成長分野

高度デジタル人材・高度人材を育成したい

#### 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練【新設】

高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への高率助成。

### サブスクリプション

オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい

#### 定額制訓練【新設】

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。

### 自発的能力開発

労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい

#### 自発的職業能力開発訓練【新設】

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成。

### 教育訓練休暇

労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい

#### 長期教育訓練休暇制度／短時間勤務等制度【拡充】

働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

- ・「人への投資促進コース」の他にも、訓練対象者（正規雇用労働者や非正規雇用労働者）にあわせて、助成メニューをご用意しています。
- ・すべての訓練コースでオンライン（eラーニング）による訓練も対象としています。
- ・詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



活用例は裏面へ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL040428開企01

# 「人への投資促進コース」の活用例

## IT分野未経験者にIT関連の訓練を行った場合

資格試験料も助成の対象です！

### 課題

IT未経験の従業員にも、ITの内容を覚えてもらい、**即戦力として働いてほしい！**



事業主

### 訓練

- 訓練コース プログラミング (1名)
- 訓練内容  
スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等、OJTで実際に発注を受けたシステムの構築。  
OFF-JT時間：800時間 訓練経費：70万円  
OJT時間：200時間
- ITSSレベル2に相当する資格試験の受験  
訓練経費：5万円

助成金を活用

### 助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額  
経費助成：60%  
賃金助成：1時間あたり760円  
OJT実施助成：200,000円
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)  
経費助成：450,000円 (資格試験料を含む)  
賃金助成：608,000円  
OJT実施助成：200,000円
- 成果  
IT未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客から発注を受けたシステムの構築を、自社の従業員から丁寧にレクチャー。  
**未経験者から一人前のSEに成長させることができた。高額で手が出せない資格も、助成金があることで、取得させることができた。**



## 高度なデジタル分野の訓練を行った場合

他のコースより高い助成率・助成額で支援します！

### 課題

高度なデジタル分野の資格を取ってもらい、**核となる人材として働いてほしい！**



事業主

### 訓練

- 訓練コース  
プロジェクトマネージャ試験対策講座 (1名)
- 訓練内容  
プロジェクトマネージャ試験対策のための訓練。  
訓練時間：30時間 訓練経費：20万円
- ITSSレベル4に相当する資格試験の受験  
訓練経費：8万円

助成金を活用

### 助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額  
経費助成：75%  
賃金助成：1時間あたり960円
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)  
経費助成：210,000円 (資格試験料を含む)  
賃金助成：28,800円
- 成果  
資格を取得して専門的な知識を身につけることで、**管理職として活躍してもらうことができた。**  
高度な資格を保持していることが会社の**アピールポイント**にもなっている。



## サブスクリプション型の研修サービスで訓練を行った場合

### 課題

様々なコンテンツの中から、従業員1人ひとりに合った訓練を行い、**知識を深めてほしい！**



事業主

### 訓練

- 訓練コース 営業職研修受け放題講座 (40名)
- 訓練内容  
新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業職に関するeラーニング訓練。  
訓練経費：42万円  
(1名～50名まで1か月3.5万円×12月の料金)

助成金を活用

### 助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額  
経費助成：45%
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)  
経費助成：189,000円
- 成果  
1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、**企業全体の生産性向上に繋がった。**





## 雇用調整助成金 不正受給 の対応を 厳格化 します

不正受給は「刑法第246条の詐欺罪」等に問われる可能性があります

### 事業所名等の 積極的な公表 予告なしの現地調査

- 不正受給した事業所名等を**積極的に公表**します
- 都道府県労働局が、事前**予告なしの現地調査**（事業所訪問・立入検査※）を行います
- 不正「**指南役**」の**氏名等も公表**の対象となる場合があります

※雇用保険法第79条に基づく検査です。支給決定から5年間は現地調査を行う場合があります。申請事業主は提出書類の保存が必要です。

### 返還請求 (ペナルティ付き)

- 「不正発生日を含む期間以降の全額」 + 「不正受給額の2割相当額」 (**ペナルティ**) + 「延滞金」の合計額を返還請求します

### 5年間の 不支給措置

- 雇用調整助成金だけでなく、**他の雇用関係助成金も5年間の不支給措置**となります
- 不正受給は、あなたの会社や従業員の生活に深刻な影響を招きます

### 捜査機関との 連携強化

- 都道府県労働局は、不正受給対応について **都道府県警察本部との連携を強化**します
- 悪質な場合、**捜査機関に対し刑事告発**を行います

ご一報  
ください

申請事業主の皆さま

- ・ 申請内容に誤りがあった場合
- ・ 受給した助成金の返還を希望される場合

従業員の皆さま

- ・ 不正受給に関する情報を把握している場合

※情報提供者のプライバシー保護には十分配慮いたします。

※連絡先は裏面を参照してください



ひと、くらし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL040303企01

# 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の不正受給に関する通報窓口一覧

都道府県労働局	通 報 先	電 話 番 号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター、各ハローワーク	011-788-2294
青森県	職業対策課	017-721-2003
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー	019-606-3285
宮城県	職業対策課 助成金部門	022-299-8063
秋田県	職業対策課、各ハローワーク	018-883-0010
山形県	雇用調整助成金事務室	023-666-3614
福島県	職業対策課	024-529-5409
茨城県	職業対策課、各ハローワーク	029-224-6219
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）、各ハローワーク	028-614-2263
群馬県	職業対策課	027-210-5008
埼玉県	職業対策課、各ハローワーク	048-600-6209
千葉県	職業対策課	043-221-4391
東京都	東京労働局ハローワーク助成金事務センター	03-5909-3122
神奈川県	職業対策課	045-650-2801
新潟県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	025-278-7181
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162
石川県	職業対策課、各ハローワーク	076-265-4428
福井県	職業対策課	0776-26-8613
山梨県	職業対策課	055-225-2858
長野県	職業対策課、各ハローワーク	026-226-0866
岐阜県	職業対策課 助成金センター	058-263-5650
静岡県	職業対策課 雇用調整助成金センター、各ハローワーク	054-653-6116
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518
三重県	職業対策課 助成金室	059-226-2111
滋賀県	職業対策課	077-526-8686
京都府	雇用調整助成金相談センター	075-256-8339
大阪府	助成金センター	06-7669-8900
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440
奈良県	職業対策課 助成金センター	0742-35-6336
和歌山県	職業対策課	073-488-1161
鳥取県	職業対策課、各ハローワーク	0857-29-1708
島根県	職業対策課	0852-20-7020
岡山県	職業対策課 助成金事務室	086-238-5301
広島県	職業対策課	082-502-7832
山口県	職業対策課	083-995-0383
徳島県	職業対策課、各ハローワーク 助成金センター	088-611-5387 088-622-8609
香川県	職業対策課	087-811-8923
愛媛県	職業対策課分室（助成金センター）	089-987-6370
高知県	職業対策課	088-885-6052
福岡県	福岡助成金センター 雇用調整助成金分室	092-402-0537
佐賀県	職業対策課	0952-32-7217 0952-32-7173
長崎県	職業対策課	095-801-0042
熊本県	職業対策課	096-211-1704
大分県	大分助成金センター	097-535-2100
宮崎県	宮崎労働局 助成金センター	0985-62-3125
鹿児島県	職業対策課	099-219-5101
沖縄県	職業対策課	098-868-3701

## 事業主の皆様へ

# 就職氷河期世代の積極的な採用と人材育成をお願いします

■バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に学校卒業期を迎えたいわゆる就職氷河期世代の中には、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある方がいらっしゃいます。

事業主の皆様におかれましては、就職氷河期世代の積極的な採用と人材の育成をお願いします。

## ◆就職氷河期世代を対象にしたインターン（職場実習・体験）の受け入れにご協力ください

■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制度です。

実習期間：2日～7日程度を目安に、受け入れ人数一人当たり、最大5万5千円の謝金をお支払いします。

### インターン（職場実習・体験）により正社員就職に至った事例

◆未経験の介護職に転職するため、インターンを利用して3日間実習した後、  
【男性40代】 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）を利用して正社員就職に至った。

## ◆就職氷河期世代雇い入れの際、ご利用いただける主な助成金

### 1 「トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）」

●職業経験が不足している求職者を試行的に雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行を図っていただく制度です。【月額 4万円 最長3ヶ月間】

### 2 「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」

●就職氷河期に十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての経験が少ない求職者を正規雇用労働者として雇い入れていただく制度です。【対象労働者1人あたり 計60(50)万円】

### 3 「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）」

●有期契約労働者等の正社員転換や処遇改善を目的として、事業主が、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

【①経費助成：実費を限度 ②賃金助成：760円(475円) ③OJT実施助成：1訓練当たり10万円(9万円)】

※①は訓練時間数に応じて1人あたりの限度額があり、事業主が負担した実費が助成額を下回る場合は実費を限度

### 4 「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」

●企業内の非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換等させるための支援制度です。

【対象労働者1人あたり①有期→正規：57万円(42.75万円) ②無期→正規：28.5万円(21.375万円)】

※( )内は中小企業以外

## ◆就職氷河期世代（35才～55才未満）の応援求人をお願いします

●●●● 就職氷河期世代応援求人は2種類 ●●●●



### 限定求人

- ・経験等 不問
- ・免許資格 不問又は実務経験を問わない
- ・雇用期間 定めなし
- ・年齢 35歳以上 54歳以下
- ・備考欄に「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方**限定**」と記載



### 歓迎求人

- ・経験等 不問
- ・免許資格 不問又は実務経験を問わない
- ・雇用期間 定めなし
- ・年齢 不問
- ・備考欄に「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方**歓迎**」と記載

# 製造請負なんでも相談室

どなたでも、お気軽にご相談ください。

豊富な知識と経験を持った相談員が対応させていただきます。

## 【どなたでも】

- 請負事業者 ■発注者（メーカー等）
- 派遣事業者 ■スタッフ ■外国人スタッフ などの方々

## 【どんなことでも】

- 不安に思っていること ■わからないこと、知りたいこと
- アドバイスしてもらいたいこと・・・例えば

- 適正な請負と偽装請負の判断基準
- 派遣から請負への切替え方と注意すべき点
- 請負（派遣）スタッフの育成（キャリア形成、教育研修支援）
- 外国人スタッフの雇用
- 「同一労働同一賃金」の運用
- BCP（事業継続計画）への対応
- 製造請負 優良適正事業認定者制度（GJ認定制度）について など

よくあるご質問については裏面をご覧ください。

相談は何度でも無料です。ご来所による相談、必要に応じて訪問による相談、アドバイスも行っていますので、その際は事前にご連絡ください。



03-6809-1054



03-6721-5362



[kyogikai@yuryoukeoi.info](mailto:kyogikai@yuryoukeoi.info)

電話受付時間 9:00～17:45（土・日・国民の祝日を除く）

電話受付時間外については、留守番電話、メール、またはFAXでご相談の受け付けをしております。  
折返しの電話をご希望の場合は、ご希望時間帯、電話番号をお知らせください。

受託者事務局 一般社団法人 日本BPO協会

所在地・・・〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1

公式サイト・・・<https://yuryoukeoi.info/>



公式サイトへはこちらのQRコードからアクセスできます。

厚生労働省委託事業





## よくあるご質問

例えば、こんなことでお困りではありませんか？



- 【Q】発注者の製造ラインを借りて製造請負化を検討していますが、どのような点を注意したら良いのでしょうか。
- 【Q】派遣から請負に切り替えたいのですが、例えば、5名の作業員が工場内の別々の現場で、1人で作業するような状態でも請負化の方法はあるのでしょうか。
- 【Q】労働者派遣を行っている派遣先から、請負へ切り替えるよう勧めがありました。適正な請負をするためには、業務処理の独立性を確保するための対応が必要になると思いますが、どのようなスペースと作業処理体制を作れば良いのでしょうか。
- 【Q】請負事業主として製造ラインを請け負うことを計画していますが、増産で人手が足りなくなったときに、その一部を別の請負会社へ下請させることは出来るのでしょうか。
- 【Q】請負業務に使う機械は発注者から借りるのですが、発注者から当該機械は古いので無償貸与するとの申し出がありました。無償で借りることは、問題ありませんか。
- 【Q】現在行っている請負が適正に行われているか不安があります。もし偽装請負とみなされた場合、どのような罰則がありますか。発注者にも罰則が適用されるのでしょうか。
- 【Q】30名の請負事業所ですが、安全管理者は必要でしょうか。
- 【Q】災害時など緊急事態が起こった場合、発注者が請負労働者に対して直接指示を行っても、問題にならないのでしょうか。
- 【Q】「製造請負優良適正事業者認定」を受けた場合、どんなメリットがありますか。
- 【Q】ガイドラインにある、キャリアパスの管理はどのような基準で、どのように管理したら良いのでしょうか。
- 【Q】外国人からの相談で、外国語で相談できる場所はありませんか。例えば、英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語など

労働委員会の窓 (5月分)

1 会議関係

- 5月27日 第1206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6回審問結果概要について」など9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 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
4年個別 第1号	生活関連サービス業	労働条件改善及び自身の 労働条件変更について の説明	R4. 4. 18 労働者	—	係属中

- 労働相談

	相談者数	相談件数
5月	22	30
累計(4月~)	39	65

※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/>