

2024

愛媛労働

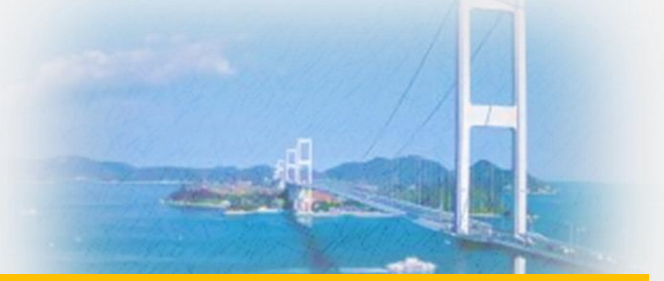
～役立つ愛媛の労働情報～

令和6年3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

県立産業技術専門校 入校生の募集について	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
中小企業労働相談所のご利用について	4
「えひめの女性おしごと応援プロジェクト」展開中！	5
人材不足の課題を女性の活躍で解決！	6
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	8
奨学金返還支援制度（IT人材確保枠）助成対象者向けチラシ	9
労働委員会の窓（令和6年2月分）	11
「あのこの愛媛」愛媛県公式求人・移住総合情報サイトのご紹介	12

愛媛労働局からのご案内・お知らせ

「年次有給休暇」を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう	14
働きがいのある職場づくりのために「エンゲージメント」について	16
「年収の壁」対策：キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」のご案内	18
ケアプラザ新居浜のご案内	20

県立産業技術専門学校 入校生の募集について

概要

県立産業技術専門学校では、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

産業技術専門学校	訓練科目	定員(人)	期間
新居浜産業技術専門学校 〒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学校 〒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

■短期課程

産業技術専門学校	訓練科目	定員(人)	期間
宇和島産業技術専門学校 〒798-0027 宇和島市柿原甲1712 TEL (0895) 22-3410	住まいづくり木工科	15	10か月
	アパレルビジネス科	10	10か月

※ 例年、選考試験を複数回実施しており、定員に空きがある場合は、随時、入校生を追加募集することがあります。募集科目や応募手続など詳細については、各産業技術専門学校にお気軽にお問い合わせください。

※ 入校ガイド・入校願書の様式は県ホームページに掲載しているほか、産業技術専門学校又はハローワークで配布しています。



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。

訓練を受講するに当たって必要となる経費（普通課程のみ）

入校選考料：2,200円

入校料：5,650円

授業料：月額 9,900円

※金額は改定になる場合があります。

(作業着・教科書・工具等については、自己負担が必要です。)

寄宿舍料：光熱水費の実費相当額（新居浜産業技術専門学校のみ寄宿舍利用可）

※ 詳細については、各産業技術専門学校にお気軽にお問合せください。



手に職つけるなら愛媛県
立産業技術専門学校
http://www.pref.ehime.jp/sangisen/index.html



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@mxi.netwave.or.jp
- H P：http://www.i-tsapo.jp/

※今治市・西条市・四国中央市では出張相談会を実施（13時～17時）

中小企業労働相談所のご利用について

労働問題でお悩みの方は、
中小企業労働相談所をご利用ください。



各中小企業労働相談所では、相談員が相談をお受けするほか、関係機関への紹介等も行っています。（労働者の方、使用者の方、どちらの相談にも応じます）

また、中予地方局に設置している松山中小企業労働相談所では、毎月2回（原則、第一・第三金曜日の10時から15時）労働問題の専門家である社会保険労務士による相談も実施しています。

いずれも相談料は**無料**で、秘密は厳守しますので、お気軽にご利用ください。

電話での相談もお受けしています。



【愛媛県中小企業労働相談所】

相談所	所在地	受付時間	電話番号
西条中小企業労働相談所 （東予地方局商工観光課内）	〒793-0042 西条市喜多川 796-1	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0897-56-1300 （内線 465）
今治中小企業労働相談所 （東予地方局今治支局商工観光室内）	〒794-8502 今治市旭町 1-4-9	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0898-23-2500 （内線 318） 0898-22-8598 （直通）
松山中小企業労働相談所 （中予地方局商工観光課内）	〒790-8502 松山市北持田町 132	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	089-909-8760 （直通）
宇和島中小企業労働相談所 （南予地方局商工観光課内）	〒798-8511 宇和島市天神町 7-1	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0895-28-6146 （直通）
八幡浜中小企業労働相談所 （南予地方局八幡浜支局商工観光室内）	〒796-0048 八幡浜市北浜 1-3-37	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0894-22-4111 （内線 234）

「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-joiseikoyoushien.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

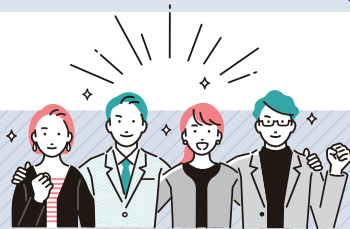
- ・県内企業の魅力発見セミナー
- ・キャリアブランク者の職場復帰支援セミナー
- ・職場見学・マッチング交流会

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。

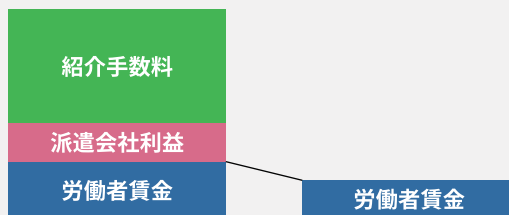
本事業の紹介予定派遣のポイント

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** 求人ヒヤリング
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》

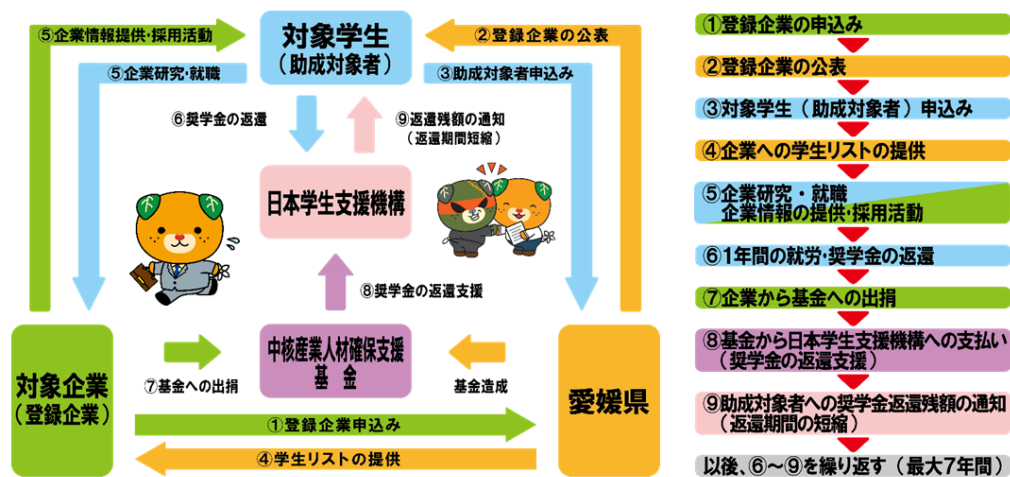
愛媛県では、県内産業を支える中核人材となる大学生等の県内定着やU・Jターン就職を促進するため、県内の登録企業に就職した場合に、県と登録企業が出捐した基金により、**奨学金の返還を助成する制度**（愛媛県中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度）の**登録企業を募集**しています。

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/page/5708.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/page/5701.html>

愛媛 IT奨学金

検索



登録企業一覧

（令和6年2月29日時点・五十音順）

会社名称	市町	産業分類	主な採用予定職種							リモートワーク制度	
			プログラマー	システムエンジニア	ネットワークエンジニア	データベースエンジニア	サーバーエンジニア	コンサルタント IT	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6年2月分）

《会議関係》

- 2月9日 第1333回愛媛県労働委員会公益委員会議
「令和5年労働委員会年報の掲載内容について（公益委員会議に係る部分に限る）」など2件
- 2月16日第1228回愛媛県労働委員会総会
「令和6年度総会、公益委員会議及び労働相談の日程等について」など3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
6年個別 第1号	医療業	退職金・解雇予告手 当・慰謝料等の支払い	R6.2.28 労働者	-	係属中

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
2月	30	52
累計（4月～）	288	539

※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 roudou@pref.ehime.lg.jp

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

事業者の方
必見情報！

愛媛県からのお知らせ

求人のお困りごとはこれで解決！



愛媛県 **公式** 求人・移住総合情報サイト

あのこの **愛媛**

あの街、この町で、はたらこう

年間アクセス
20万件以上!!

求人のお困りごとにはありませんか？

- 応募がない...
- 掲載にお金をかけたくない...
- 応募者管理が大変...



3つの **メリット**

メリット 1

登録→採用まで費用は **無料**

メリット 2

県公式サイトで **安心**

メリット 3

登録から求人掲載まで **簡単**

登録はコチラから

あのこの愛媛



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



「あのこの愛媛」は県内の求人情報を**全国**に届けます！

Point 

県外からのアクセス数は約 **7** 割！

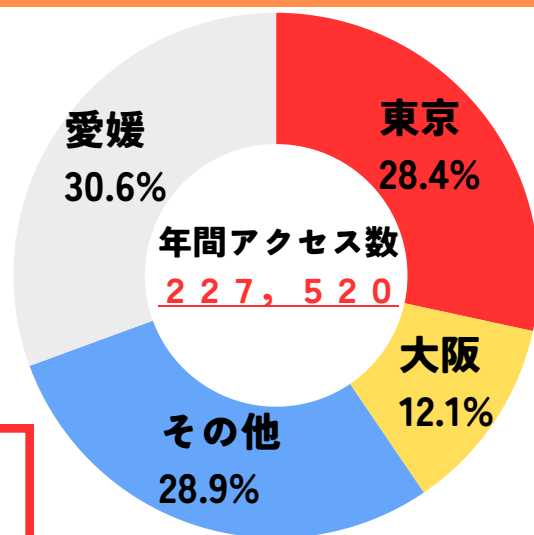
Point 

令和4年度 約 **7000** 人



が愛媛県に移住しています


県外からの人材を獲得する機会が
あのこの愛媛にはあります！



令和4年度あのこの愛媛
地域別アクセス数

求人掲載まではたったの **3ステップ** 

Step1 あのこの愛媛から利用申請

URLまたは二次元コードからアクセス！
<https://ano-kono.ehime.jp/st/register>
もしくは **あのこの愛媛**  で検索
事務局で事業者登録後、アカウントを発行します。



Step2 管理画面にログイン

初回ログインに関するメールが届きますので
案内に従ってログインしてください。



Step3 求人情報を作成し、情報を公開

求人情報の編集や公開/非公開の切替えは、
管理画面からいつでも変更可能です。

そして 求人に応募があったら

ご登録のメールアドレスにお知らせメールが届きます。
管理画面で応募者情報を確認し、応募者へご連絡ください。
選考後の採否結果の登録をお願いします。

操作にお困りのときは、サービスカウンターにご連絡ください！

 anokono@hr-s.co.jp

 FAQ

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

問い合わせ
フォーム



Refresh!

もっと自分らしい

働き方

休み方

春の連続休暇には、
ココロとカラダ、リフレッシュ。

年次有給休暇 を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

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

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

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

年次有給休暇取得促進特設サイト 

年休取得促進
特設サイト▶



Refresh!

もっと自分らしい 働き方 休み方

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」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

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇

「一斉付与方式」「交替制付与方式」に関する労使協定の例は『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進
特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

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。

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、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。

事例3 株式会社サイバーエージェント (情報通信業 / 大企業 / 東京都)

社員のやる気を引き出す若手の抜てき・全社表彰

導入の経緯

・上場直後 (2000~2003年)、組織が急拡大しつつも離職率が30%を超えていた。そのため実力主義・成果主義から、社員を大事にして中長期的に人材を育成する方針に変更してきた。
その結果、会社の風通しの良さにつながり、離職率は2022年時点で8.4%となっている。

特徴的な取組の内容、効果

- ・個人の思いや各部署の状況を把握するため、毎月3問のアンケートを実施している。寄せられたコメントには人事部門が全て返信し、「打てば響く」と感じられる状況を作るようにしている。推移と比較で検証し、気になる社員がいれば声かけを行い、必要に応じて人事異動を行うこともある。
- ・人材育成のため、また社員のやる気を引き出すために社員に期待をかけて任せる「抜てき」を重視し、若手に責任ある立場を任せている。また、毎年全社表彰で頑張った社員を盛大に表彰。表彰された社員の誇りやさらなるやる気につながり、かつ、全社員の目指すべき姿を示す機会となっている。



先月のあなたの成果やパフォーマンスはいかがでしたか? 天気でお答えください。
成果やパフォーマンスとは、仕事のアウトプットや業績などを指します。(休養期ではありません)



全社員が毎月回答するアンケート GEPP0 (出所) 同社より提供

事例4 ソフィアメディ株式会社 (医療福祉業 / 大企業 / 東京都)

調査結果を活かした、働きがいや定着率の高い組織づくり

導入の経緯

・事業規模拡大に伴い採用数が増加した一方、離職率の上昇・定着率の低下が課題に。専門職として、知的好奇心や成長意欲を持ちつつ、自分自身を大切にしながら長期間働けるよう、働きがいと働きやすさの双方の向上を目指している。

特徴的な取組の内容、効果

- ・毎月実施する4問のアンケートで体調、働きがい等について簡単に調査。回答の「変化」に着目して、仕事の負担感やコンディションの変化をいち早く察知し対策を講じることで、働きがいと定着率の向上を目指している。また別途、組織診断のための調査を年に一度実施している。
- ・調査の中で多く寄せられた意見を人事制度や研修に反映している。また、調査結果を現場へフィードバックすることで、意見やアイデア表明等の双方向コミュニケーションが実現しつつある。



ステーションでのコミュニケーションの様子 (出所) 同社より提供

5. 参考情報

厚生労働省「ワークエンゲージメント」ページ (働き方・休み方改善ポータルサイト内)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>

エンゲージメント向上の取組事例として、本リーフレットに掲載した企業における詳しい取組内容や、その他企業における取組内容に関する情報を紹介しています。



本リーフレットは、令和5年度厚生労働省委託事業「働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援事業」において、令和6年1月に株式会社三菱総合研究所が作成しました。

働きがいのある 職場づくりのために

従業員の定着

生産性の向上

本冊子は、働きがいのある職場づくりのヒントとしていただくために作成したものです。働きがいに関する概念として近年注目度が増しているエンゲージメントについて、その概要や、企業がエンゲージメント向上に取り組む意義に加え、具体的な取組事例などを紹介しています。企業の皆様が自社にあった取組を検討する一助となれば幸いです。

1. エンゲージメントとは

「エンゲージメント」には、代表的なものとして「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類があります。
ワークエンゲージメントは、仕事にやりがい(誇り)を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目しています。

一方で、従業員エンゲージメントは企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています。組織が目指す方向性を理解し、それが自身の目指す方向性と重なることで組織に貢献しようと思えることは、仕事そのものへの誇りと同様に大切です。

■ ワークエンゲージメント ■

仕事のやりがい(誇り)

仕事への熱意

仕事から得る活力

個人と仕事との関係に着目



■ 従業員エンゲージメント ■

組織が目指す方向性への理解

個人と組織の方向性の重なり

組織への貢献意欲

個人と組織との関係に着目



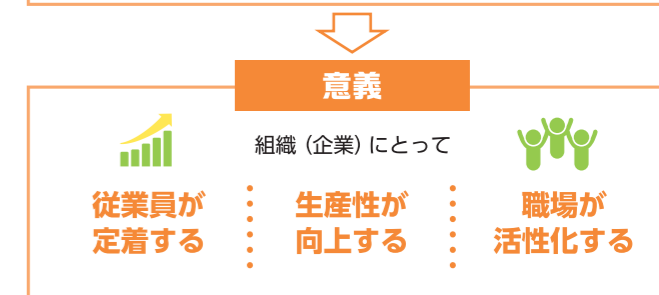
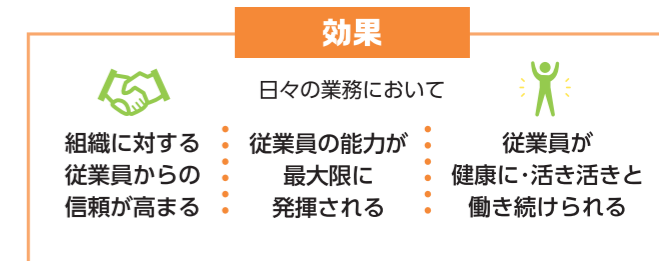
2. なぜエンゲージメント向上に取り組むのか

エンゲージメント向上によって、主に以下3つの効果が期待できます。

- ✓ 組織に対する従業員からの信頼が高まる
- ✓ 従業員の能力が最大限に発揮される
- ✓ 従業員が健康に・活き活きと働き続けられる

これにより、従業員の定着や、生産性の向上などが期待できます。

なお、エンゲージメント向上は、企業規模の大小を問わず重要な取組です。



次のページでは、どのようにエンゲージメント向上に取り組むのかを紹介します!

3. どのようにエンゲージメント向上に取り組むのか

必要な取組

エンゲージメント向上に取り組むにあたり、まずは①働きがいの現状を確認してみましょう。

その後、日々の仕事について、②柔軟かつ多様、そして快適な労働環境の整備と、③仕事の意味や面白さを見出せるような働きかけによって、従業員の能力発揮を促しましょう。また、④従業員と組織が同じ方向を向いて努力する状態を作り、従業員の頑張りに⑤納得感ある形で報いることで、やる気や信頼関係が向上していきます。さらに、⑥従業員の能力・キャリア開発を充実させることで、従業員のできること・やりたいことが広がっていきます。②～⑥は一度取り組んで終わりではなく、面談やサーベイ等を通して定期的に①現状を確認することで、取組の進捗状況や新たな課題を把握しましょう。なお、サーベイやアンケートは、企業と社員のコミュニケーション手段として活用することが大切です。実施そのものや数値を上げること自体が目的にならないよう注意しましょう。

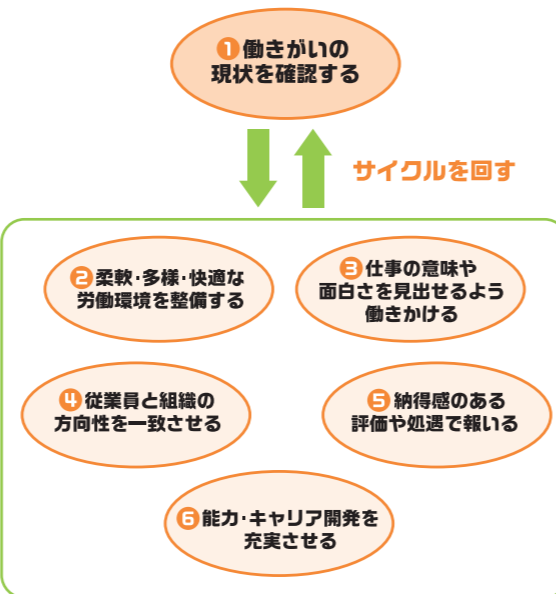
体制づくり

また、実際に社内で行き届くにあたっては、土台となる体制づくりが重要です。取組の推進役となる人を育成・支援するだけでなく、協力者の巻き込みを行いましょう。全員が「自分も取組の主役である」と感じられるほど、取組が効果的になりやすいです。

できることから始める

先ほど挙げた必要な取組①～⑥について、以下の表では具体例を挙げています。「期待される変化」の列に、①～⑥それぞれについて取り組むことによるメリットを記載しています。特に伸ばしたいところ、課題だと感じているところに応じて、できることから始めていきましょう。

必要な取組	期待される変化	具体例	
① 働きがいの現状を確認する	継続して確認することで、働きがい向上の進捗や、新たな課題・新たに取り組むべきことがわかる。	<ul style="list-style-type: none"> 定期面談等でやる気の変化を確認する。 改善状況について職場で話し合う。 エンゲージメントサーベイで取組の効果を検証する。 	事例 1,2,3,4
② 柔軟・多様・快適な労働環境を整備する	従業員が、心身ともに健康な状態で、自身の力を最大限発揮できる。	<ul style="list-style-type: none"> 業務効率化により労働時間を削減する。 時差出勤やテレワークなど、時間や場所にとらわれない働き方を導入する。 オフィス環境を改善する。 社員交流の促進など、社内コミュニケーションを活性化させる。 	事例 1,2,4
③ 仕事の意味や面白さを見出せるよう働きかける	従業員が、仕事そのものに意欲的になり、楽しみが増す。	<ul style="list-style-type: none"> 現在の業務が何につながっていくか、上司から部下へ伝えるよう心がける。 個人が自ら工夫したことについて、互いに認め、褒めあう。 日々の業務で工夫していること、嬉しかったことなどを互いに紹介しあう会を開催する。 	事例 4
④ 従業員と組織の方向性を一致させる	従業員自身のやりたいことを実現しようとするのと、従業員が組織に貢献しようと思うことが両立する。	<ul style="list-style-type: none"> 社長メッセージを発信したり、組織の目指す姿について職場で話し合いを実施したりすることで、企業理念やビジョンを浸透させる。 手あげ制等によって、従業員のやりたいことを業務につなげる。 	事例 1,3
⑤ 納得感のある評価や処遇で報いる	従業員がこれまでの仕事を誇りに思うとともに、組織への信頼が高まる。その結果、今後のさらなるやる気や努力につながる。	<ul style="list-style-type: none"> 組織のビジョンや戦略を体現する行動を評価項目に盛り込んだり、全社イベントで表彰したりする。 年功にとらわれずに意欲や能力のある人を配置（抜てき）する。 公正性・透明性・納得性のある評価制度を用いる。 	事例 3
⑥ 能力・キャリア開発を充実させる	従業員のできること・やりたいことが広がる・深まる。	<ul style="list-style-type: none"> 日々の業務指導（OJT）や研修（Off-JT）を通じてスキルアップを支援する。 キャリア相談など、今後のキャリアを考えるための支援を行う。 	事例 3



4. エンゲージメント向上に取り組む企業の事例

エンゲージメントの向上に関する各企業の取組概要をこちらで紹介しています。さらに詳しい取組内容は[厚生労働省「ワークエンゲージメント」ページ](#)（働き方・休み方改善ポータルサイト内）に掲載していますので、そちらもあわせてご覧ください。

事例 1 株式会社福井（金物製造卸売業 / 中小企業 / 大阪府）

調査をきっかけに社員との対話機会を創出、社風の変化・人材獲得を実現



導入の経緯

創業110年超の老舗企業である同社では、離職者が減らず、採用しても社員数の増加につながらなかった。職場を変えるため、社長自らエンゲージメント調査や社員との定期面談を導入した。



1on1の様子
(出所) 同社より提供

特徴的な取組の内容、効果

- 調査を始めてすぐの頃は労働環境に対する改善を求めるコメントが多かった。コメントを受けて設備投資や人事制度・運用を変更する等、調査から得た意見には経営層が必ず対応している。提案に対して経営層が対応することから信頼関係が生まれ、企業と社員とがコミュニケーションをとる手段の1つとなった。
- 社員との対話の機会の不足が離職につながると考え、社員と管理職との定期面談（1on1）を実施している。「デスクで出来ない話をする」「社員のための時間」「腹を割って話す」が大原則。管理職と社員の間で互いの理解が深まり、社員の主体性も高まりつつある。
- 上記の取組を通じて人材の定着、管理職同士の一体感、会社の雰囲気改善（社員が教え合う雰囲気）といった効果が出た。採用活動でもエンゲージメントの高さをアピールし、多様な社員の採用につなげている。

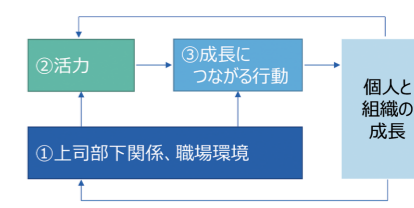
事例 2 旭化成株式会社（製造業 / 大企業 / 東京都）

社員と組織の活力向上・成長を見据えた調査・対話のサイクル



導入の経緯

- 社員と組織の活力向上・成長のために、それまで実施していた意識調査に代えて2020年から活力と成長アセスメント（KSA）という独自の調査を開発・実施している。
- 調査の実施から結果に基づく対話や取組を一連のサイクルとして実施することがポイントである。



KSAの仕組み
(出所) 同社より提供

特徴的な取組の内容、効果

- KSAは(1)上司部下関係・職場環境、(2)個人の活力の状態（前向きさ、ワークエンゲージメント）、(3)成長につながる行動（経験からの学習、仕事の意味を捉え直す等）の状況に関する調査項目で構成。年に一度社員に対して調査を実施している。調査結果を各部署に伝えた上で、部署単位で結果に基づき対話・改善に向けた取組を実施するよう人事部が促す。調査結果を活用して対話や取組を丁寧に行うこと、各社員が主体的にKSAに関与することがポイントである。また、各部署の管理職の役割が非常に重要であるため、KSAの活用方法や取組事例の共有等、管理職向けの講座を開催している。
- 対話を実施する部署は年々増加しており、前向きに取り組む社員も多い。また対話をしっかり実施している部署では次のKSAの平均値が高くなるなどの効果が出ている。

年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

キャリアアップ助成金

労働者にとって、
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/media_relations/commercials/202312/video-270966.html)

2023（令和5）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円 (注)
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、**本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。**

※ 本助成金については、**2023（令和5）年10月1日から2026（令和8）年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。**

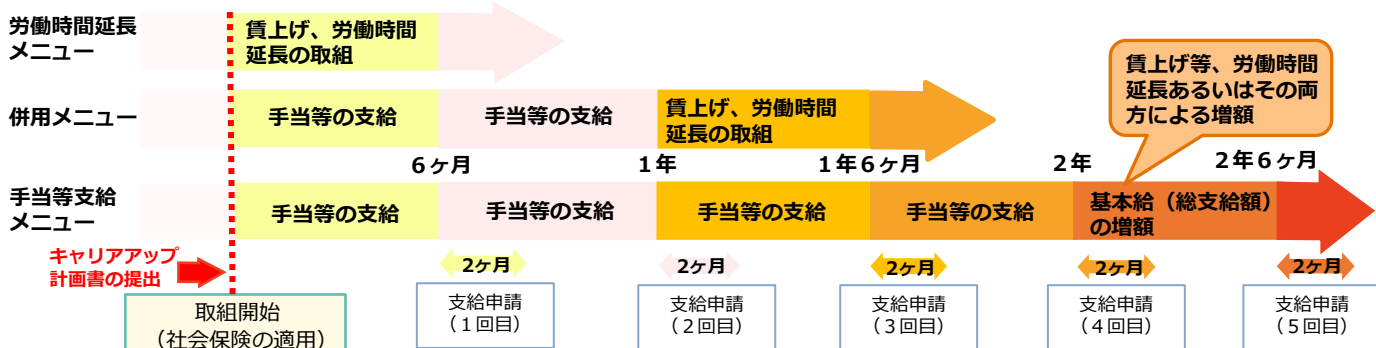
(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※ 1年目に(1)①の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることも可能(併用メニュー)。
(上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。)

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※ **キャリアアップ計画書を作成し、取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。**（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）



対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

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

はい

いいえ

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

はい

いいえ

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

はい

いいえ

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

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

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

※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。

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

※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○ 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先は

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）



0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP



愛媛労災特別介護施設「ケアプラザ新居浜」のご案内

ケアプラザとは？

- ▶ 全国に 8 か所ある労災専門の公的な介護施設です。
- ▶ 土地・建物は国が所有し、運営は厚生労働省から事業委託を受けた「一般財団法人 労災サポートセンター（<https://www.rousaisc.or.jp>）」が行っています。
- ▶ 「ケアプラザ新居浜」は、平成 13 年に、住友グループ発祥の地で四国有数の工業都市の愛媛県新居浜市に開設され、温暖な気候の瀬戸内海近くに位置しています。

施設の特徴は？

- ▶ 最大 84 人の入居者が、介護・食事・入浴等のサービスを受けながら生活できます。
- ▶ 約 30 m²の個室に、ベッド、バス（一部シャワーのみ）、トイレ、洗面所、簡易キッチン、ナースコールを完備しています。また、重篤な入居者のため、常時介護に対応できる多床室（4 人部屋）も設置しています。
- ▶ 看護師が 24 時間体制で常駐し、介護士等とともに計画的な介護サービスを提供します。また、専任の栄養士と療法士を配置し、適切な栄養管理やリハビリを行います。
- ▶ 労災特有の障がいや傷病等に対応した介護ノウハウの蓄積があります。また、労災に知見のある愛媛労災病院等と連携し、必要な医療にもスムーズにつながります。

誰が入居できる？ 費用は？

- ▶ 労災保険の障害等級または傷病等級が 1 級から 3 級の労災年金受給者で、居宅での介護が困難と認められる方が入居できます（60 歳以上で障害等級が 4 級の労災年金受給者で、居宅介護困難な方は、特例的に入居が認められる場合あり。）。
- ▶ 費用は、施設利用料（部屋代、食費、光熱水費等）と介護費の合計額です。
- ▶ 施設利用料は、入居者の年収と、扶養親族の人数に応じ、次のとおりです。

年収（円） ～代表例～	個室の施設利用料（円・月額） 令和 5 年 10 月 1 日改定後の料金			
	扶養親族なし	扶養 1 人	扶養 2 人	扶養 3 人以上
1,200,000	62,000	36,000	36,000	36,000
1,600,000	79,000	46,000	46,000	36,000
2,000,000	115,000	62,000	46,000	46,000
2,800,000	154,000	79,000	62,000	62,000
3,000,000	176,000	97,000	79,000	62,000
3,400,000	198,000	115,000	79,000	79,000

- ▶ 介護費は、いったんご負担いただきますが、後日、同額の介護（補償）給付が厚生労働省から支給されるため、実質的な負担はありません。

当施設についてお尋ねになりたいことがあれば、下記問合せ先まで。

★所在地 〒792-0896 愛媛県新居浜市阿島 1 丁目 3 - 12

★問合せ 0897-67-1122 総務課（月～金 8:30～17:30）

→公式 Facebook

