



No.498

2020.7

目 次

○令和2年度 定時総会（書面）開催	(1)
○令和2年度 事業計画	(2)
○令和2年度 年間事業計画一覧表	(4)
○2020年度事業方針（（一社）日本経済団体連合会）	(5)
○2019年「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」の概要 （（一社）日本経済団体連合会）	(7)
○最近の労働判例から	(11)
○メンタルヘルス	(13)
○会員企業の動き（新規会員紹介、代表者の交代等）	(14)
○事務局だより（お知らせ） （経協日誌）	(16) (17)
○愛媛労働局からのお知らせ	(18)
○リワーク支援のご利用案内	(22)
○労働経済指標（有効求人倍率、消費者物価指数）	(23)

愛 媛 県 経 営 者 協 会

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7
松山商工会館5階

TEL (089) 921-6767

FAX (089) 947-6650

<https://ehimekeikyo.jp>

“令和2年度定時総会《書面》開催”

～ 令和2年度事業計画・収支予算等を承認 ～

令和2年度の定時総会は6月3日(水)に開催するよう準備を進めていたが、新型コロナウイルス感染拡大防止のために、書面にてご意見をお伺いした。

書面開催の結果は、会員115社・団体のうち75社・団体から賛否の表明があり、以下の5議案について全会一致で承認された。

- 1 令和元年度 事業報告
- 2 令和元年度 収支決算
- 3 令和2年度 事業計画（案）
- 4 令和2年度 収支予算（案）
- 5 役員改選（案）

役員改選では、清水副会長（株伊予鉄グループ）が退任したため、後任に大城戸理事（愛媛トヨタ自動車(株)）が選任された。理事の後任には(株伊予鉄グループの長井取締役が選任された。また、女性リーダーズクラブ（仮称）の設立を計画しており、同クラブを代表して(株エス・ピー・シーの横山常務取締役及び(有)大豊陸送の柴田代表取締役が、新たに理事に選任された。

令和2年度事業計画は次ページ以下のとおり。



令和 2 年 度 事 業 計 画

愛媛県経営者協会

1月に始まった新型コロナウイルスの感染拡大により、健康面での影響のほか経済や雇用に大きな影響が及んでいる。経済面では様々な経済活動が停滞するとともに、それに伴い雇用面では雇用の維持が大きな危機を迎えており、社会全体でこれらに対応していかなければならない。このため、協会においては、電子メールやホームページなどを通じて、関連した制度改正や各種団体が公開する解説動画などの情報をより早く、わかりやすく発信するとともに、様々な相談に応じていく。状況に応じたテーマを労務会議で取り上げるよう検討する。

また、本年度は、人手不足の中、「働き方改革関連法」で定められた中小企業に対する時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金の導入に加え、パワハラ対策など様々な労働法制が改正されるので、労務会議においてこれらに関連したテーマを取り上げ、制度の普及に努める。

さらに、女性活躍が求められている中、経営戦略としての女性活躍推進を目的に、新たに女性リーダーズクラブ（仮称）を設立し、女性の能力・意欲の発揮支援や管理職増加などに取り組む。

このほか、機関誌については、従来の紙ベースでの配布では閲覧者が限られるため、多くの方が閲覧できるよう電子化しホームページに掲載するため、ホームページを改修する。

また、当面する経済問題や労働問題に対応した講演会を開催するほか、春季労使交渉状況調

査など賃金関係の調査を実施する。

一方で、協会の活性化及び財政基盤の強化のため、引き続き新規会員の加入促進に努める。

具体的な事業計画は次のとおりとする。

1 組織の運営活動

定時総会、理事会、正副会長会及び運営委員会・労務委員会を開催し、本会の運営方針等を協議・決定するほか、経団連や四国ブロック経営者協会など関係機関の会議等にも参加し、連携を図る。

2 女性リーダーズクラブ（仮称）の設立・運営

女性活躍が求められている中、経営戦略としての女性活躍推進を目的に、新たに女性リーダーズクラブ（仮称）を設立し、女性の能力・意欲の発揮支援や管理職増加などに取り組む。

3 労務会議、特別講演会等の開催

(1) 労務会議

6回開催することを目指し、テーマは次のとおりとする。

- ア 新型コロナウイルスへの対応
- イ 職場のハラスメント対策
- ウ 労働関係法の改正内容の解説
- エ 若者の採用・定着
- オ 職場のメンタルヘルス対策

カ 人事評価制度

(2) 特別講演会

10～11月 未定

1～2月 春季労使交渉対策について

(3) 懇親会

夏季、春季

4 調査研究事業

(1) 春季労使交渉の妥結状況

(2) 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況

(3) 年末賞与・一時金交渉の妥結状況

(4) 新規学卒者の初任給の状況

5 資料・情報提供事業

(1) 機関誌「愛媛経協」の発行（4回）

7月号 春季労使交渉の妥結状況等

9月号 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況等

1月号 年末賞与・一時金交渉の妥結状況等

3月号 春季労使交渉の動向等

(2) 実態調査結果報告書の発行

8月 初任給調査結果報告書

(3) 経団連発行資料の配布

「経営労働政策特別委員会報告」

「春季労使交渉の手引き」等

(4) 電子メール等による情報の提供

新型コロナウイルスに関連した支援制度をはじめ、労働法制に関する制度改正や各種団体が開催するセミナーの紹介など各種の情報を随時に電子メール、ホームページ及びFAXにより提供する。

6 ホームページの改修

上記5(1)のとおり機関誌を発行するが、従来の紙ベースでの配布では閲覧者が限られるため、多くの方が閲覧できるよう、紙ベースの配布に替えて、電子化しホームページに掲載するため、ホームページを改修する。その際、併せて諸行事の申込みをホームページからでも行えるようにする。

7 労働問題等に関する相談

新型コロナウイルスに関連した支援制度をはじめ、労働問題等について随時、相談に応じる。その結果、必要な場合には適切な機関を紹介する。

8 関係機関・関係団体等が主催する会議等への参加

愛媛労働局、愛媛県等の関係行政機関の会議並びに各種関係団体及び会員企業が主催する各種行事に参加し、最新の情報を収集するとともに積極的に使用者側の立場に立った意見を表明する。

9 公設審議会等の委員活動

(1) 愛媛県雇用対策会議

(2) 愛媛県労働委員会

(3) 愛媛地方労働審議会

(4) 愛媛地方最低賃金審議会

(5) 愛媛県職業能力開発審議会

(6) 公正採用選考人権啓発協力員

(7) 労働者災害補償保険審査参与

(8) 雇用保険審査参与

(9) 労働者派遣事業適正運営協力員

令和２年度 年間事業計画一覧表

月	会 議 名	調 査 事 項	資 料 発 行
4	・運営委員会及び労務委員会 (4月24日～5月8日 書面開催) ・会計監査 (28日 協会事務所)		
5	・第1回理事会(中止) ・令和2年度 定時総会 (5月20日～6月3日 書面開催) ・特別講演会(中止)	・春季労使交渉の妥結状況調査 (5月上旬～6月下旬)	
6		・初任給調査 (6月上旬～7月下旬)	
7	・労務会議 (15日 いよてつ会館) 「職場のハラスメント対策」 四季法律事務所 弁護士 和田 資篤 氏 ・意見交換懇談会(中止) ・女性リーダーズクラブ(仮称)第1回定例会 (22日 東京第一ホテル松山)	・夏季賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (7月上旬～8月下旬)	・愛媛経協7月号 ・春季労使交渉の妥結結果
8	・労務会議 (7日 いよてつ会館) 「テレワーク導入のための労務管理」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		・初任給調査結果報告書
9	・労務会議 (8日 今治地域地場産業振興センター) 「今後の法令改正の動きと実務への影響」 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏		・愛媛経協9月号 ・夏季賞与・一時金交渉の妥結結果
10 } 11	・秋季特別講演会		
11	・労務会議 (17日 いよてつ会館) 「若年の採用・定着について」 ジョブカフェ愛work センター長 大内 由美 氏 「(株)夢とありがとうの挑戦(企業の取り組み事例)」 (株)夢とありがとう 取締役 岡田 瞳 氏	・年末賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (11月上旬～12月中旬)	
1 } 2	・第2回理事会 ・春季特別講演会		・愛媛経協1月号 ・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
2	・労務会議 (3日 いよてつ会館) 「職場でのメンタルヘルスの取り組み方について」 (一社)社会保険人材研究所 研究員 仙波 亮一 氏		
3	・労務会議 (4日 いよてつ会館) 「人事評価制度で売上・利益が上がるのか？」 I Mソリューションズ(株) 代表取締役 岡本 陽 氏 ・意見交換懇談会 (いよてつ会館)		・愛媛経協3月号

2020年度事業方針

新型コロナウイルスを克服し、新たな成長を実現する

2020年6月2日

一般社団法人 日本経済団体連合会

新型コロナウイルス感染症が全世界を覆い、世界経済は未曾有の大打撃を受けている。自由で開かれた国際秩序の下で安定成長を享受してきた日本経済も大きな岐路にある。

最優先の課題は感染症との戦いに勝つことである。経団連は、先頭に立って政府をはじめとする各方面からの要請に対し、会員企業に呼び掛け、国民の生命と生活を守るための社会的な使命を果たしていく。同時にサプライチェーンや雇用の維持に最大限の努力を傾注しつつ、新型コロナウイルス会議をはじめ各委員会が総力を結集して、政府・与党に対し、難局打開に必要な政策の早期実現を働き掛ける。

今回の経験を機にわが国の経済社会システムの脆弱性が浮彫りとなった。様々な分野でデジタル化を加速度的に進めることが急務である。DX（デジタルトランスフォーメーション）を通じたSociety 5.0の実現に向け、一気呵成に経済社会の大変革を成し遂げ、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に繋げていかなければならない。それこそが、有事対応を含めたレジリエント（強靱）な経済社会の構築への道を開く。

また、今次感染を封じ込め、さらに地球規模の課題を解決していく上で国際協調・連携の強化も欠かせない。国際社会における日本の発信力強化に向けて、政官民が一体となって知恵を出し、精力的に取り組む必要がある。

同時に新型コロナウイルスとの共存が長期化することも覚悟し、局面に応じて機動的に対応する柔軟性が求められる。

ポストコロナの時代には、今と全く異なる世界となる。新しい発想と大胆な政策が求められる中、経団連は下記を重点施策と位置付け、迅速・果敢に行動するとともに、経済界の意見を国内はもとより国際社会に向けて発信する。

記

1. 新型コロナウイルスの感染拡大への対応

企業が率先して、在宅勤務等を通じて接触機会の削減を図り、まずは、感染拡大を早期に抑制することに総力を挙げる。医療物資・機器等の提供や製造協力、募金等への呼び掛けを行うほか、各国経済団体との連携強化を図る。また、パンデミック終息までの間、雇用維持と事業継続を最優先として、政府の緊急経済対策の効果を見極め、追加的に必要な税・財政上の支援措置や規制緩和などを求める。これらについて、政府及び内外の関係機関との連携を密にし、新型コロナウイルス会議が中心となって、内外の情報共有と経済界の意見発信を行う。

2. レジリエントな経済社会の構築

(1) デジタル技術を活用した成長戦略の強化

医療、教育、行政、金融、産業等の各分野において徹底した規制改革とデジタル化・データの共有等を進め、強靱な経済社会を構築する。

併せてDX投資の加速化により、感染症

の影響を受けて大幅に悪化した経済の回復を図る。中長期的にはデジタル基盤を礎として、DXにより様々な社会課題を解決し、より人間的で幸福な社会、すなわち Society 5.0の具体的な姿を描く。

上記に資する産業構造や組織変革のDXについての議論を深め、産業横断プロジェクトを実施する。また、ガバナンス・イノベーションやグローバルなルール形成に重点的に取組むとともに、中長期の安定的な資金の呼び込みやスタートアップの振興・連携強化を推進する。

(2) 脱炭素社会に向けたエネルギー・環境対策の推進

脱炭素社会に向け、設備や研究開発への投資を促すための環境整備に取組み、デジタル化をも見据えた高度でレジリエントな電力システム、エネルギーシステムの構築を目指す。この中で、送配電網の次世代化、再生可能エネルギーの主力電源化、安全性が確認された原子力発電所の再稼働、次世代原子力技術の研究開発等の加速化を働き掛ける。

また、産業界自らの取組みとして、「チャレンジ・ゼロ」等を強力に推進する。

(3) 働き方改革と人材育成

デジタル時代に多様な人材が創造力を発揮しながら活躍できるよう、テレワークを定着させるとともに、裁量労働制やフレックスタイト制などの拡充・普及、社員の能力や仕事に着目した賃金制度など、働き手のエンゲージメント向上に資する働き方改革へと深化を図る。

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」報告書で産学が合意した「10のアクションプラン」を着実に実践し、ポストコ

ロナの時代にますます重要となる Society 5.0の実現を支える人材育成を産学連携で推進する。

(4) 地域経済の活性化

経済社会の強靱化に向けて、地方の経済団体や自治体等との連携を推進し、地域の競争力強化に協力する。併せて、大規模自然災害やパンデミック等に際して国の中枢機能が損なわれないよう、東京をはじめとする大都市への過度な集中の是正に取り組む。そのため、地方自治体への権限・財源等の移譲、広域連携による地方分権改革を働き掛ける。また、地元企業・スタートアップ・研究機関等とのオープンイノベーション、農業・観光をはじめとする基幹産業の担い手・行政等との連携強化を通じて、地域資源を活用した生産・流通・消費の活性化を図る。

3. 自由で開かれた国際経済秩序の回復

自由で開かれた国際経済秩序を取戻すことが、世界経済の発展にとって、必要不可欠である。加速度的に進むデジタル化の波を真正面から受け止め、データの自由な流通の実現等、新たな国際ルールの形成を図る必要がある。これら課題の解決に向けてわが国はリーダーシップを発揮しなければならない。そこで、日本政府や各国の経済団体と緊密に連携するとともに、B7、B20、Business at OECD (BIAC)、WEF等のフォーラムを活用するなど、民間外交を積極的に展開する。

同時に経済安全保障にも配慮して、企業のサプライチェーンの維持・多元化・強靱化に資する環境整備を働き掛ける。また、途上国をはじめとする各国の医療体制・保健衛生環境の整備・改善等を支援する。

2019 年「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」の概要

2020 年 3 月 30 日

(一社) 日本経済団体連合会

(一社) 東京経営者協会

Ⅰ. 調査の基本事項

調査目的：企業における賞与・一時金（ボーナス）の支給実態を把握し、今後の参考とするため、1953 年より毎年実施

調査対象：経団連企業会員および東京経営者協会会員企業 2,031 社

調査時期：夏季賞与 2019 年 6 月および 7 月支給分

冬季賞与 2019 年 11 月および 12 月支給分

回答状況：集計企業数 344 社（有効回答率 16.9%、製造業 48.8%、非製造業 51.2%、従業員 500 人以上 75.0%）

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 賞与・一時金総額（原資）の決定方法

業績連動方式を導入している企業の割合は 59.5%（前年比 +4.1 ポイント）で、本項目の調査を開始した 1987 年以降の最高値を 2 年ぶり（2017 年 56.3%）に更新した。

業績連動の基準とする指標（複数回答）としては、「営業利益」（54.4%）が最も多く、「経常利益」（35.2%）が続いている。「営業利益」が最も多い傾向は、産業別と規模別のいずれの区分においても同様となっており、製造業では 6 割超（64.3%）に上っている（図表 1）。

図表 1 賞与・一時金総額（原資）の決定方法

区 分	集計 企業数	計	業績連動方式を取り入れている					業績連動方 式を取り入れ ていない
			(イ) 生産高、売上高 を基準とする	(ロ) 付加価値を 基準とする	(ハ) 営業利益を 基準とする	(ニ) 経常利益を 基準とする	(ホ) その他	
全 産 業	100.0 (306)社	59.5% (182)社	《18.1%》 (33)社	《4.9%》 (9)社	《54.4%》 (99)社	《35.2%》 (64)社	《18.7%》 (34)社	40.5% (124)社
製 造 業	100.0 (151)	55.6 (84)	《20.2》 (17)	《3.6》 (3)	《64.3》 (54)	《35.7》 (30)	《13.1》 (11)	44.4 (67)
非製造業	100.0 (155)	63.2 (98)	《16.3》 (16)	《6.1》 (6)	《45.9》 (45)	《34.7》 (34)	《23.5》 (23)	36.8 (57)
全 産 業	500人 以上計	100.0 (234)	《17.8》 (24)	《4.4》 (6)	《57.0》 (77)	《34.1》 (46)	《20.7》 (28)	42.3 (99)
	500人 未満計	100.0 (72)	《19.1》 (9)	《6.4》 (3)	《46.8》 (22)	《38.3》 (18)	《12.8》 (6)	34.7 (25)

注：(1) 《 》内は、業績連動方式を取り入れている企業を 100.0 とした割合。

複数回答のため内訳と合計の企業数は一致せず、100.0 を超える

(2) 小数点第 2 位以下四捨五入のため、合計が 100.0 にならない場合がある

2. 賞与・一時金の水準

非管理職・管理職別にみると、非管理職では、夏季 75 万 9,177 円（対前年増減率+0.2%）、冬季 74 万 1,472 円（同△0.3%）、管理職では、夏季 155 万 2,583 円（同△0.2%）、冬季 142 万 4,541 円（同△0.2%）と、非管理職の夏季を除いて 2018 年から若干減少したものの、高水準の支給額を維持している（図表 2）。

図表 2 賞与・一時金支給額の推移（非管理職・管理職別）

暦年	非 管 理 職						管 理 職					
	夏 季			冬 季			夏 季			冬 季		
	支 給 額	月 数	対前年増減率	支 給 額	月 数	対前年増減率	支 給 額	月 数	対前年増減率	支 給 額	月 数	対前年増減率
年	円	月分	%	円	月分	%	円	月分	%	円	月分	%
2005	745,362	2.4	5.4	760,817	2.4	5.1	1,417,085	2.5	7.5	1,386,446	2.5	6.2
2006	794,052	2.5	4.0	782,769	2.4	3.8	1,522,490	2.6	4.0	1,388,780	2.5	4.8
2007	789,535	2.4	1.7	783,656	2.4	0.9	1,484,620	2.6	1.2	1,427,075	2.5	0.8
2008	766,125	2.4	△0.9	764,316	2.4	△1.7	1,482,296	2.6	△1.9	1,418,239	2.5	△3.1
2009	669,121	2.1	△14.6	664,239	2.1	△12.6	1,298,750	2.3	△16.6	1,240,821	2.2	△13.2
2010	702,429	2.2	2.9	705,328	2.3	2.0	1,376,091	2.4	4.7	1,314,736	2.3	3.8
2011	726,232	2.3	4.9	720,538	2.3	3.5	1,367,910	2.4	4.2	1,322,911	2.4	2.3
2012	704,262	2.3	△1.0	695,719	2.2	△2.2	1,419,271	2.5	△1.3	1,333,679	2.4	△3.0
2013	710,244	2.3	0.7	722,683	2.3	2.4	1,370,619	2.4	0.5	1,357,754	2.4	3.2
2014	777,659	2.4	7.4	754,270	2.4	3.4	1,522,615	2.7	8.6	1,414,344	2.5	2.7
2015	777,135	2.5	2.5	761,824	2.4	2.7	1,533,330	2.7	2.6	1,470,561	2.6	3.5
2016	749,673	2.4	0.6	730,183	2.4	0.0	1,475,382	2.6	1.6	1,384,574	2.5	△1.1
2017	746,100	2.4	1.7	742,392	2.4	3.1	1,494,201	2.6	1.5	1,421,882	2.5	3.6
2018	781,868	2.5	3.8	756,709	2.4	2.2	1,600,118	2.8	4.8	1,473,440	2.6	2.7
2019	759,177	2.5	0.2	741,472	2.4	△0.3	1,552,583	2.7	△0.2	1,424,541	2.5	△0.2

注：(1) 対前年増減率は、各年における集計企業の平均支給額と対前年平均増減額を基に算出。

△印はマイナスを示す

(2) 集計企業が年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

(3) 労働組合のある企業では、組合員を非管理職、役付非組合員を管理職として集計している

3. 産業別の状況（非管理職平均）

製造業は、夏季 78 万 341 円（対前年増減率△1.5%）、冬季 77 万 9,098 円（同△1.8%）と前年に比べて減少した一方、非製造業は、夏季 73 万 9,297 円（同+2.0%）、冬季 70 万 5,872 円（同+1.4%）とプラスとなっている。

産業ごとの対前年増減率をみると、製造業ではマイナスの産業が多い中、新聞・出版・印刷は夏季・冬季ともプラスとなった（夏季+0.4%、冬季+7.2%）。非製造業では一部にマイナスの産業があるものの、プラスが大勢を占めている。対前年増減率が最も高いのは、夏季では土木建設業（同+8.1%）、冬季ではサービス業（同+2.9%）となっている（図表 3）。

図表3 産業別の賞与・一時金支給額 ―非管理職平均―

産 業 別		夏 季				冬 季				労務構成	
		集計 企業数	支給額	月数	対前年 増減率	集計 企業数	支給額	月数	対前年 増減率	平均 年齢	平均 勤続
全 産 業 平 均		社	円	月分	%	社	円	月分	%	歳	年
256		759,177	2.5	0.2	253	741,472	2.4	△0.3	38.3	13.8	
製 造 業	食 料 品	10	743,258	2.5	1.0	10	782,643	2.6	△0.1	38.9	13.5
	織 維 ・ 衣 服	4	714,906	2.3	△1.1	4	698,551	2.2	△0.4	40.5	16.1
	紙 ・ パ ル プ	3	674,296	2.2	△2.6	3	690,199	2.3	△1.8	39.3	16.0
	化 学 ・ ゴ ム	21	824,344	2.5	△2.0	20	817,750	2.5	△2.7	38.2	14.6
	石 油 ・ 石 炭 製 品										
	窯 業	7	768,832	2.5	△5.0	7	778,600	2.5	△0.9	38.3	14.4
	金 属 工 業	13	678,791	2.4	△4.0	13	690,447	2.4	△4.7	37.6	14.7
	機 械 器 具	54	822,341	2.6	△1.3	54	810,436	2.6	△2.4	39.3	15.6
	新 聞 ・ 出 版 ・ 印 刷	4	647,659	2.0	0.4	4	729,385	2.2	7.2	40.5	13.3
そ の 他 の 製 造 業	8	741,598	2.5	1.1	8	709,459	2.4	1.9	38.2	13.0	
製 造 業 平 均		124	780,341	2.5	△1.5	123	779,098	2.5	△1.8	38.8	14.9
非 製 造 業	鉱 業	1				1					
	土 木 建 設 業	23	947,451	3.2	8.1	22	837,102	2.8	2.3	36.9	12.6
	卸 売 ・ 小 売 業	33	895,871	2.7	0.5	33	856,362	2.5	1.3	37.6	11.7
	金 融 ・ 保 険 業	12	561,228	2.0	△0.2	12	529,957	1.9	△1.0	37.0	11.9
	運 輸 ・ 通 信 業	22	746,650	2.5	0.7	23	727,767	2.5	△0.5	37.4	12.7
	電 気 ・ ガ ス 業	3	707,265	2.0	1.3	3	790,721	2.2	2.3	40.3	20.0
	サ ー ビ ス 業	38	528,221	1.9	0.1	36	520,944	1.9	2.9	37.3	9.4
非 製 造 業 平 均		132	739,297	2.4	2.0	130	705,872	2.3	1.4	37.5	12.2

注：(1)対前年増減率は、産業ごとに集計企業の平均支給額と対前年平均増減額を基に算出。

△印はマイナスを示す

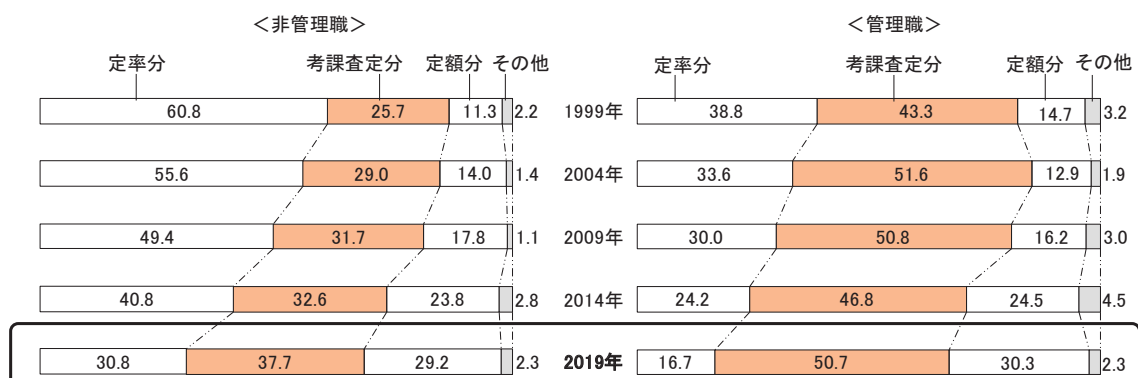
(2)集計企業数が2社に満たない場合は数字を伏せた

4. 配分割合

1人あたり平均支給額を100として配分比率をみると、非管理職では「定率分」が30.8、「考課査定分」が37.7、「定額分」が29.2、管理職では「定率分」が16.7、「考課査定分」が50.7、「定額分」が30.3で、どちらも「考課査定分」が最も多くなっている。

5年ごとの経年では、非管理職・管理職ともに「定率分」が減少し、「考課査定分」と「定額分」が総じて増加している（図表4）。

図表4 賞与・一時金の配分割合の推移 ―全産業、夏季―



5. 考課査定の幅

標準者を0とした考課査定幅の分布状況は、非管理職・管理職とも「最高と最低の幅が同じ場合」では「10%以上 20%未満」が、「最高と最低の幅が異なる場合」では「50%以上」が最も多く、その傾向は2016年から続いている。

5年前の2014年と比較すると、「最高と最低の幅が同じ場合」では、非管理職には大きな変化は見られないが、管理職は「30%以上 40%未満」が10.4ポイント増加して17.2%に上昇している。

「最高と最低の幅が異なる場合」では、非管理職の最高幅「40%以上 50%未満」(+7.2ポイント)および最低幅「50%以上」(+8.5ポイント)の増加と、管理職の最高幅「50%以上」(△10.4ポイント)の減少が目立っている(図表5)。

図表5 賞与・一時金における考課査定幅の分布状況 —全産業、夏季—

区 分			10% 未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50% 以上
非 管 理 職	最高と最低の 幅が同じ場合		% 14.4 (13.3)	% 36.9 (36.1)	% 16.2 (16.9)	% 13.5 (15.7)	% 2.7 (4.8)	% 16.2 (13.3)
	最高と最低の 幅が異なる場合	最高幅	4.5 (6.5)	17.4 (24.4)	21.2 (19.5)	15.2 (13.0)	12.9 (5.7)	28.8 (30.9)
		最低幅	10.6 (13.0)	17.4 (15.4)	17.4 (18.7)	11.4 (16.3)	4.5 (6.5)	38.6 (30.1)
管 理 職	最高と最低の 幅が同じ場合		11.8 (8.2)	26.9 (27.4)	20.4 (23.3)	17.2 (6.8)	7.5 (12.3)	16.1 (21.9)
	最高と最低の 幅が異なる場合	最高幅	6.4 (8.6)	17.6 (17.1)	14.4 (11.4)	20.8 (15.2)	11.2 (7.6)	29.6 (40.0)
		最低幅	8.0 (13.3)	12.8 (9.5)	18.4 (17.1)	12.8 (14.3)	10.4 (6.7)	37.6 (39.0)

注：(1) ()内は5年前の2014年調査の数値

(2) 小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

最近の労働判例から

【公立大学法人A大学事件】

(東京地裁 平成31・4・24判決)

▼「アカデミック・ハラスメント行為を認定し、減給処分が有効とされた例」▼

【事件の概要】

被告設置のA大学の教授であった原告が、①長年にわたり進路指導委員長を務めてきたにもかかわらず、原告との接点ができたばかりの学生らに対し、ゼミ指導や進路指導において「アホ」「金魚のフン」「馬さんと鹿さん」など極めて不適切な表現を含むメールを繰り返し送信していたこと、②就職活動支援の凍結・打ち切り等に関する訴外Dによる学生への不適切なメールを注意せず放置したうえに同調する旨をメールのCCに示し学生に恐怖感を抱かせたこと、③これらのメールによって精神的に追い込まれた1年生女子（本件女子学生）が退学に至ったことの3点を懲戒事由として、被告から、A大学職員就業規則に基づき、減給（平均賃金の1日分の半額）処分とされたこと（本件懲戒処分）について、無効確認等を求めた事案

【判決の要旨】

上記①②は指導目的だとしても行き過ぎであ

り、特に学生が頼るべき指導教官である原告自身がDの問題行動を放置・同調したことは極めて不適切である。また、③については、本件女子学生の退学経緯からして、本件女子学生は上記メールにおける原告の言動を契機として登校困難となり、ひいては退学に至ったものと認められ、これらの点は防止委員会規程所定のアカデミック・ハラスメントに該当し、就業規則上の懲戒事由（減給処分）に該当する。

上記メールの原告の言動は、学生らに指導等を施す立場にあることを背景として、社会経験に乏しく立場も弱い学生らに対して、繰り返し人格否定・威圧的言動を用いたり、就職活動上の不安を煽ったりして指導に従うよう強制するもので、いかに指導目的とはいえ甚だ不適切で、本件女子学生の退学という結果も相当に重大である。そして、被告における原告の地位および原告が反省の情に薄いこと、それまでの処分歴や手続等をもってしても相当性を損なわせるとまではいえないことからすれば、減給処分が重すぎて相当性を欠くともいえない。

【(一社)日本経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済判例速報2399号」をご参照ください。

【辻・本郷税理士法人事件】

(東京地裁 令和元・11・7判決)

▼「パワーハラスメントを理由とする懲戒処分（訓戒）が有効とされた例」▼

【事件の概要】

被告は、原告によるパワーハラスメントについての通報、及び被告人事部部長による原告に対するパワーハラスメントについての通報を受け、弁護士に各パワーハラスメント行為の有無及び調査を依頼し、B弁護士は原告や被告従業員に対する事情聴取を行い、本件報告書を作成した。

その上で、被告は原告に対し、部下に対する差別的言動、注意の態様などを理由として訓戒の懲戒処分を行った。

本件は同処分の無効確認、損害賠償金200万円及び遅延損害金の支払いを求めた事案である。

【判決の要旨】

本件懲戒処分の無効確認を求める訴えは、確認の利益を欠くものとして不適法である。

本件報告書において認定された行為の態様、原告の行為後にCが泣いていたことなどの事情に照らせば、原告のCに対する注意については、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与え、又は職場

環境を悪化させる行為をしたものとして、被告の就業規則所定のパワーハラスメントに当たる。

被告の就業規則には、釈明の機会を付与する方法について何ら定められておらず、本件調査は、法的判断に関する専門的知見を有し、中立的な立場にあるB弁護士が、被告から依頼を受けて行ったものであるから、釈明の機会の付与の方法として適切な方法がとられたといえる。

【(一社) 日本経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済判例速報2412号」をご参照ください。



メンタルヘルス

事例紹介

過重労働と同僚からの叱責を契機に仮面うつ病を発症した若い女性プログラマーの事例

概 要

女性プログラマー（26歳）は、従業員500人規模のソフトウェア会社の優秀なプログラマーでした。性格は几帳面で責任感が強く、頼まれたら断れずについ何でも仕事を引き受けてしまうところがありました。これらはうつ病になりやすい典型的な性格です。

ある年、私事で悩みがあり、数人のグループで開発していたソフトの担当分に遅れが始めました。毎晩11時近くまで残業し、睡眠時間を3～4時間に切詰めて仕事をしていました。納期が迫っていることから焦りもあり、ベッドに入ってもなかなか寝つかれない日々が続きました。そんな中、同じグループ内の年上の男性社員から仕事の遅れの件で強い口調で叱責されました。

これがきっかけとなって、めまい・吐き気・頭痛・眼の奥が痛い・腰痛・疲れがとれない・息苦しいなどの症状があらわれました。特に、息苦しいという症状は出勤途上に強くなり、通勤電車に乗ると息が詰まりそうで怖いと感じるほどになりました。どうにか出社して仕事をしていましたが、能率が上がらず落ち込んでいるのを上司が気づいていました。会社ではメンタルヘルスの重要性がよく認識されていたので、この段階で社長から嘱託産業医に相談がありました。

社長・上司との相談の結果、1) グループのメンバーから外すこと、2) 業務を1人でできる仕事に替えること、3) 納期を気にせずにできる仕事にすること、などの対応をとりました。また、強い責任感が災いして、仕事を放棄した形にすると却って症状の悪化を招くと考えられたため、4) 本人が同意するなら休養させる方針で臨みました。数日後の面談で、本人は、「先日まで多忙でした。懸案だった仕事のほうは仲間に引き継いでもらい、私はそのシステムのネットワーク化に関する仕事を一人でしています。仕事は自由裁量でできるところがあって随分楽になりましたが、相変わらず出社する時が辛い」と話していました。環境は改善されているものの症状が解消されないため、精神科医を受診していただくことになりました。

精神科医の診断は「仮面うつ病」で抗うつ剤を処方され、1か月間休養するよう指示されました。1か月後に改めて面談した時には前回に比べて明らかに落ち着いていました。症状の中で最も本人が辛く感じていた“息苦しい”という症状は解消していましたが、“咽喉に何かつまっているように感じる”という症状を訴えていました。その後も定期的に受診され、症状の増悪はみえていません。

ポイント

1. 仮面うつ病

本事例の症状は1) 全身倦怠感、2) めまい、3) 腹部・消化器症状（吐き気）、4) 頭痛（眼の奥が痛い）、5) 他の部分の疼痛（腰痛）、6) 呼吸困難感、及び、後に自覚されてきた7) 咽頭部違和感などに整理できますが、いずれも仮面うつ病の身体症状です。一般に「うつ病」では、抑うつ気分、焦燥感、気力の減退、自信喪失・自責感、興味や関心の低下、集中力減退、自殺念慮などの精神症状がみられますが、「仮面うつ病」ではこのような精神症状がほとんど認められないのも特徴です。

2. 職場の課題

一般にシステムエンジニアやプログラマーは長時間労働に陥っていることが多いため、うつ病を発症する危険度は高いと考えられます。本事例では長時間残業で睡眠時間3～4時間になっていました。睡眠不足とそれに伴う心身の疲労が発症に拍車をかけた可能性はあります。

職場のメンタルヘルス対策としての「4つのケア」の中でも「ラインによるケア」が重要であるとされていますが、本事例ではまさに「ラインによるケア」が奏功してメンタルヘルス不調者の早期発見につながったといえます。また、会社が比較的規模が小さく、社長自ら社員とのコミュニケーションを欠かさなかったことも好結果をもたらしました。

厚生労働省「こころの耳」より掲載

会 員 企 業 の 動 き

(日付順・受付順・敬称略)

〔新会員ご紹介〕(令和2年6月)〕

- 株式会社 ライフベース
 - ・代 表 者 濱田 康佑
 - ・設 立 平成24年10月24日
 - ・資 本 金 500万円
 - ・事 業 内 容 土木工事、基礎工事、地盤改良工事、農地整備工事
 - ・所 在 地 松山市中野町177-4

※次ページに詳細

〔社名変更〕

- 4月1日付 (新) 日本製鉄株式会社 (旧) 日新製鋼株式会社
瀬戸内製鉄所 阪神地区(東予) 東予製造所

〔代表者の交代〕

- 4月1日付 (株)伊予銀行
代表取締役頭取 (新) 三好 賢治 (旧) 大塚 岩男
- 4月1日付 日本通運(株)松山支店
支店長 (新) 公文 雅裕 (旧) 清水 俊和
- 6月19日付 四国通建(株)
代表取締役社長 (新) 高木 康弘 (旧) 阿部 健
- 6月23日付 (株)エフエム愛媛
代表取締役社長 (新) 倉渕 秀俊 (旧) 砂野 孝明
- 6月26日付 住友金属鉱山(株)別子事業所
執行役員事業所長 (新) 大場 浩正 (旧) 金山 貴博
- 6月26日付 四電ビジネス(株)愛媛支店
理事支店長 (新) 雁木 晴和 (旧) 川上 陽一
- 6月29日付 南海放送(株)
代表取締役会長 (新) 田中 和彦
代表取締役社長 (新) 大西 康司 (旧) 田中 和彦
- 6月30日付 (株)伊予鉄会館
代表取締役社長 (新) 石山 有一 (旧) 川中 一郎
- 6月30日付 伊予鉄不動産(株)
代表取締役社長 (新) 川中 一郎 (旧) 武智 恒喜

会 員 募 集 の ご 案 内

新規会員の加入促進を展開中です。組織・基盤の強化と発展のため、新しい会員をご紹介下さい。



大切な**資産**の**価値**を下げない地盤改良工法を提案します。

株式会社 ライフベース

〒791-1121 【本社】愛媛県松山市中野177-4

施工エリア【愛媛・香川・高知・徳島・広島・山口・岡山】

TEL/089-993-5856 FAX/089-903-1177

ライフベース 地盤

検索



事務局 だ よ り

◇お知らせ

○ 「令和2年度 夏季賞与・一時金の調査」について

愛媛県経営者協会では、例年実施しております「夏季賞与・一時金の調査」を今年度も行いますので、ご協力をお願いいたします。

調査時期 令和2年7月～8月

調査対象 会員企業

調査方法 依頼書・回答用紙をFAX、電子メールで送付いたしますので回答をお願いします。

○ 第3回 労務会議

次のとおり開催いたします。

7月下旬頃ご案内いたしますので、ご出席ください。

1. 日 時 令和2年9月8日(火) 13:30～15:00
2. 場 所 今治地域地場産業振興センター 2階 大会議室
(今治市旭町2丁目3番5号)
3. 演 題 「今後の法令改正の動きと実務への影響」
4. 講 師 木村社会保険労務士事務所 社会保険労務士 木村 倫人 氏

○ 通信教育講座のご案内

愛媛県経営者協会では、JTEX（日本技能教育開発センター）と提携して、人材育成に役立つ通信教育講座をご案内させていただいております。

受講講座 ～ 管理・監督者から新入社員までの階層別、マネジメントテーマ別、財務、営業、生産管理など職能別講座、資格取得など

申込方法 ～ 受講のお申し込みは、事業所単位とし、事業所の担当者を経由してお申し込みください。受講は1年間を通じていつでも可能です。

問合せ先 ～ 愛媛県経営者協会 (TEL 089-921-6767)

電子メールでの会議案内・情報提供をご希望の場合は、メールアドレスをご連絡下さい。

連絡先：愛媛県経営者協会事務局

TEL 089-921-6767

FAX 089-947-6650

E-mail ehime-keikyo-257@mf.pikara.ne.jp

◇経協日誌（令和２年４月～令和２年６月）

月日（曜）	会 議 ・ 大 会 等 名 称	場 所	出 席 者
４月10日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、専務
24日(金)	運営委員会及び労務委員会	書面開催 (４/24－５/８)	運営委員及び労務委員
28日(火)	監事監査	協会事務所	渡邊監事、一色監事
５月20日(水)	定時総会	書面開催 (５/20－６/３)	
22日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、高倉、専務
29日(金)	えひめ若年人材育成推進機構 通常理事会	書面決議	
６月３日(水)	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会総会	書面決議	
５日(金)	愛媛県産業貿易振興協会 第30回通常総会	書面決議	
12日(金)	愛媛県プロスポーツ地域振興協議会総会	書面決議	
18日(木)	愛媛県職業能力開発協会 第45回理事会及び第41回通常総会	委任状による出席	
22日(月)	えひめ若年人材育成推進機構 定時社員総会及び臨時理事会	東京第一ホテル松山	専務
25日(木)	愛媛地方最低賃金審議会公使委員会	松山若草合同庁舎	専務
26日(金)	愛媛県労働委員会総会	県庁	伊勢家、柴田、本田、高倉、 専務
30日(火)	愛媛地方最低賃金審議会	松山若草合同庁舎	専務

愛媛労働局からのお知らせ

～派遣先の事業主の皆さまへ～

労働者派遣契約の
安易な中途解除はしないでください

労働者派遣契約が解除されることなどに伴い、派遣労働者の雇用にも多大な影響を与えることになります。**派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、労働者派遣契約の安易な中途解除は行わないようにお願いします。**

また、派遣先の都合により、やむを得ず労働者派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第29条の2に基づく労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置や、派遣先の講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」）に基づき、適切に対応することが必要です。

1 労働者派遣契約の解除の事前申し入れ（派遣先指針）

- 派遣先は、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申し入れを行うことが必要です。

2 派遣先における就業機会の確保（労働者派遣法第29条の2 及び派遣先指針）

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

3 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（労働者派遣法第29条の2 及び派遣先指針）

- ① 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも中途解除によって派遣元事業主に生じた損害（※）の賠償を行うことが必要です。損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。
 - ア 派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合は、休業手当に相当する額以上を賠償
 - イ 契約解除の申し入れが相当な猶予期間をもって行われなかった場合に派遣元事業主がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償
 - （i）派遣先の予告がないために派遣元事業主が解雇予告ができなかったときは、30日分以上
 - （ii）解雇予告の日から解雇までの期間が30日に満たないときは、当該解雇の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上
- ② その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講じることが必要です。
- ③ 派遣先は、派遣元事業主から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることが必要です。

※ なお、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣契約に2と3①の事項を定める必要がありますが、労働者派遣契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。

【お問い合わせ】

厚生労働省 愛媛労働局 需給調整事業室
Tel 089(943)5833

～新型コロナウイルス感染症に関する事業主支援のご案内～

母性健康管理措置による休暇取得支援助成金



▶▶助成金の対象

- ①～③の全ての条件を満たす事業主が対象です。
- ✓ **令和2年5月7日から同年9月30日までの間に**
- ① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置（下記注）として**、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る）を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業主であって、
- ✓ **令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に（※）**
- ③ 当該**休暇を合計して5日以上取得**させた事業主
（※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間）

▶▶助成内容

対象労働者1人当たり **有給休暇計5日以上20日未満：25万円** *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算（上限額：100万円）

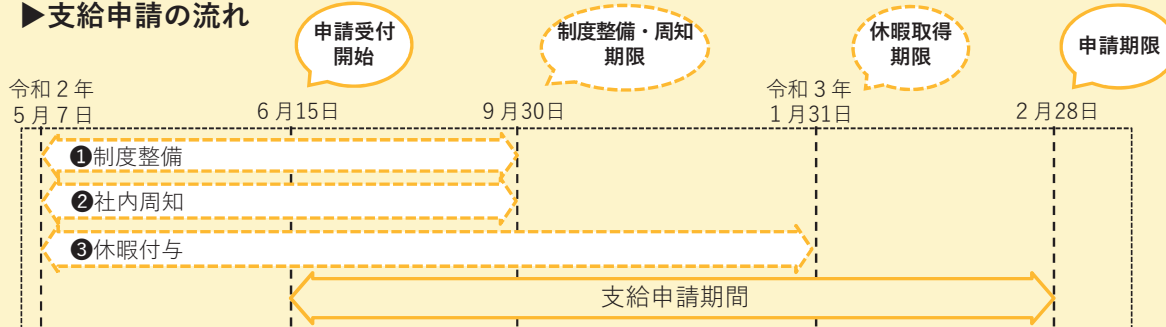
▶▶申請期間

令和2年6月15日 から 令和3年2月28日まで

- *雇用保険被保険者の方用と、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。
 *事業所単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
 妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

▶支給申請の流れ



支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

（注）＜新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは＞

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和3年1月31日まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に

本助成金及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口を設置しています

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）



厚生労働省 愛媛労働局雇用環境・均等室 TEL 089-935-5222

事業主の皆さまへ

両立支援等助成金 介護離職防止支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、ご家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主を支援します。

休暇の取得日数	助成額
合計5日以上 10日未満	20万円
合計10日以上	35万円

支給要件

* 1 中小事業主あたり **5人まで** 申請可能です

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる**介護のための有給の休暇制度**(※)を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を**社内に周知**すること。

※所定労働日の20日以上取得できる制度

※法定の介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の休暇制度であることが必要です。

- ② 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、①の休暇を**合計5日以上取得**(※)すること

※対象となる休暇の取得期間は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までです。

※過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に①の休暇を取得したこととして振り替えした場合も対象となります。(振り替える際には労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。)

対象となる労働者

- ① 介護が必要な家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスが、新型コロナウイルス感染症による休業等により利用できなくなった場合
- ② 家族が通常利用している又は利用しようとしている介護サービスについて、新型コロナウイルス感染症への対応のため利用を控える場合
- ③ 家族を通常介護している者が、新型コロナウイルス感染症の影響により家族を介護することができなくなった場合

○申請期限○

・ **支給要件を満たした翌日から起算して2か月以内** * 令和2年6月15日より受付開始

なお、令和2年6月15日より前に支給要件を満たしていた場合は、8月15日が申請期限となります。

○申請先○

・ 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

対象労働者について「介護支援プラン」を策定し支援した場合は通常の介護離職防止支援コースも併給できます。

その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省HPをご参照いただくか労働局へお問い合わせください。

厚生労働省 介護 新型コロナ **検索**



厚生労働省・

愛媛労働局 雇用環境・均等室 TEL 089-935-5222

(2020年6月)

令和2年度「業務改善助成金」のご案内 愛媛県版

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

○活用事例はHPをご覧ください！

生産性向上の事例集 厚生労働省

検索

概要

※申請期限：令和3年1月29日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
25円コース	25円以上	1人	25万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と愛媛県の地域別最低賃金790円との差額が30円以内【820円以下の事業場】 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金850円未満】 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10
		2～3人	40万円		
		4～6人	60万円		
		7人以上	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		(※1)
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		【事業場内最低賃金850円未満】 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		(※1)
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		

(※1) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

申請・お問い合わせ先

◆ 愛媛労働局雇用環境・均等室

〒790-8538 愛媛県松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階 TEL089-935-5222

- ◆ 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。
- ◆ 詳細は厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/index.html>をご覧ください。

◆ 助成金の活用については「愛媛働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。

〒790-0067 愛媛県松山市大手町2丁目5-7 別館1階 フリーダイヤル 0120-005-262



厚生労働省・愛媛労働局

リワーク支援のご案内

愛媛障害者職業センターでは
うつ病等のメンタル不調で休職している方が、
円滑に職場復帰できるよう、主治医や企業担当者と連携し
リワーク（復職）支援を行っています

受講料は
無料です



【支援期間】

標準 12～16週間

【支援内容】

●対象者支援（個別相談・リワーク支援プログラムの提供）

職業センターに通所し、リワーク支援プログラムに参加

生活リズムの維持、体力・集中力・持続力の回復、気分や体調の自己管理、対人対応力の向上

●事業主支援（企業担当者との相談）

リワーク支援プログラムへの参加状況を踏まえた復職準備、職務内容や労働条件、配慮事項等に関する相談・助言、家族・主治医との連携に関する支援

【利用の条件】

●対象者

- ・うつ病等のメンタル不調により休職中で復職を希望している
- ・日中プログラムに参加出来る生活リズム、体調が整っている
- ・主治医から復職に向けた活動やリワーク支援プログラム参加の同意を得ている

●企業

- ・復職を前提に対象者がリワーク支援プログラムへ参加することに同意している

利用者の声

【Aさん(40代、男性)】

完璧主義で落ち込むと立ち直りにくい性格でしたが、リワーク支援プログラムを受講しネガティブな考えを反証する様になり、ストレス対処法(料理・アロマ・草むしり)を会得し、心の落ち着かせ方を学びました。

様々なプログラムを受講したなかで、印象に残ったのは「失敗の中にも成功がある」「焦らず、慌てず、比較せず」「なるようになる」などの言葉です。これからは、良い意味で「まあいいか」と楽観的に物事を捉え、肩の力を抜いていきたいと思っています。

職業センターは主治医に勧められるまでその存在を知らず、リワーク支援プログラムが受講できるとも思いませんでした。私のようにリワーク支援プログラムが必要な方へもっと周知されればよいと思います。



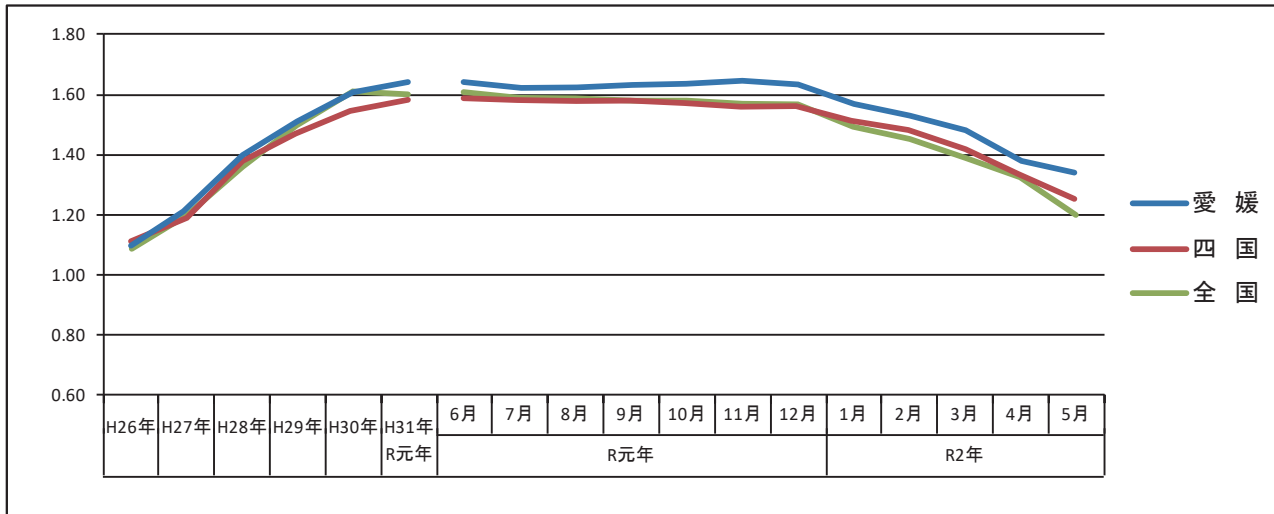
【問合せ先】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
愛媛支部 愛媛障害者職業センター
〒790-0808 愛媛県松山市若草町7番地の2
電話：089-921-1213(担当:佐々木)

ホームページ <http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/ehime/index.html>

労働経済指標

1. 有効求人倍率

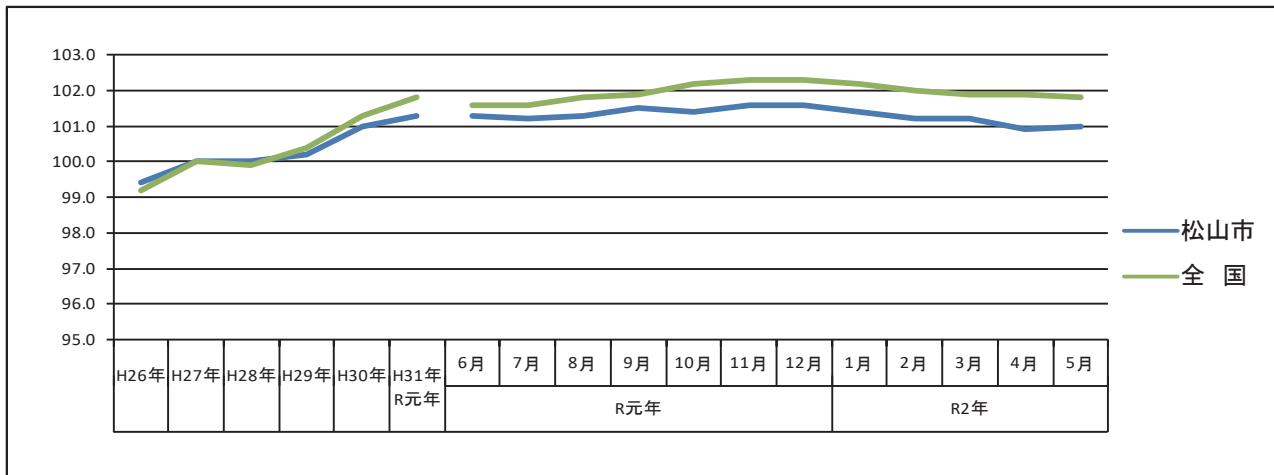


	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R 元 年							R 2 年				
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
愛 媛	1.10	1.22	1.40	1.51	1.61	1.64	1.64	1.62	1.62	1.63	1.63	1.64	1.63	1.57	1.53	1.48	1.38	1.34
四 国	1.11	1.19	1.38	1.47	1.55	1.58	1.59	1.58	1.58	1.58	1.57	1.56	1.56	1.51	1.48	1.42	1.33	1.25
全 国	1.09	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.61	1.59	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39	1.32	1.20

※ 月数値は季節調整値。年平均は実数値。

(資料出所：愛媛労働局、厚生労働省)

2. 消費者物価指数（総合）



	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年 R元年	R 元 年							R 2 年				
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
松山市	99.4	100.0	100.0	100.2	101.0	101.3	101.3	101.2	101.3	101.5	101.4	101.6	101.6	101.4	101.2	101.2	100.9	101.0
前年 同月比	2.3	0.6	0.0	0.3	0.8	0.2	0.7	0.4	0.1	0.1	△0.1	0.1	0.6	0.4	0.1	0.1	△0.2	△0.3
全 国	99.2	100.0	99.9	100.4	101.3	101.8	101.6	101.6	101.8	101.9	102.2	102.3	102.3	102.2	102.0	101.9	101.9	101.8
前年 同月比	2.7	0.8	△0.1	0.5	1.0	0.5	0.7	0.5	0.3	0.2	0.2	0.5	0.8	0.7	0.4	0.4	0.1	0.1

※ 平成27年=100

(資料出所：総務省)

事業主の皆さまへ

～ 産業雇用安定センターのご案内 ～

産業雇用安定センターとは？

- 昭和62年、厚生労働省と経済・産業団体の協力により、出向・移籍の専門機関として発足し、設立以来30年以上にわたり、全国で約21万人の人材マッチングを支援してきた実績と信頼のある公益財団法人です。
- **人材の受入(求人)** や **従業員の再就職支援** など、**無料**でご利用いただけます。
- お気軽に当センターにご相談下さい。

サービスのラインナップ

1 人材確保・再就職の 人材マッチング

専門性の高い人材を
雇いたい、人材を確保したい

マッチング

事業の整理・縮小を
検討している



2 キャリア 人材バンク

能力・技術を有する
高齢者の雇用を検討

マッチング

65歳以降もまだまだ
働きたい



3 人材育成・企業間交流の ための出向支援

新規分野開拓のために
経験者を受け入れたい

マッチング

他企業での就業経験に
より従業員の能力・技術
向上を図りたい



4 セミナー事業(有料)

- 新入社員研修・フォローアップ研修
- リーダーシップスキルアップセミナー
- マネジメントスキルアップセミナー
- ハラスメントセミナー など



公益財団法人 産業雇用安定センター 愛媛事務所

住所：松山市三番町4丁目11-1 住友生命松山三番町ビル4階

TEL：089-931-5494

※ご利用時間9：00～17：00（土・日・祝日を除く）

