

# きときと情報 2021 159号

富山県中小企業団体中央会

特集1 SDGsに取り組もう

特集2 雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

経営者に聞く：株式会社広瀬アルミ 代表取締役社長 廣瀬 宏一氏

組合紹介：富山県醤油味噌工業協同組合よりこんにちは

中央会いんぷおめーしょん：令和3年度通常総会を開催 ほか



表紙のことは 産学官連携拠点施設

## 富山県総合デザインセンター

富山県総合デザインセンターは、デザインに関する研究開発や技術指導、情報提供を行う専門機関として1999年に設立されました。デザイナーや企業とともに、デザインで富山を元気にする様々な取り組みを行っており、発想を具体化し、多角的な検証を重ねるための高性能な設備を有しています。

2017年に県内ものづくり産業と多彩なスペシャリストとの交流拠点として「クリエイティブ・デザイン・ハブ」を整備したほか、2019年にはバーチャルリアリティのコンテンツ制作やシミュレーション環境を備えた「バーチャルスタジオ」もオープンしました。

上段左：外観  
上段右：非接触式三次元測定機  
上段右下：多素材3Dプリンター  
中段左：産学官連携事業  
中段右：バーチャルスタジオ  
下段左：クリエイティブ・デザイン・ハブ  
下段右：デジタル撮影システム



経営者・役員・従業員とそ  
のご家族の  
安心の保障を準備するた  
めに  
中央会の共済制度をご活  
用ください。

BEST PARTNER  
大樹生命



### 従業員のための 退職金準備に 特定退職金共済制度

従業員さまの定着が図られ、  
安定した退職金準備が  
できる共済制度です。

特定退職金共済制度 引受保険会社  
大樹生命保険株式会社



### 経営者・従業員のための 万一の保障 団体扱生命保険

団体扱\* (月払) の場合、  
一般扱 (口座振替月払等) で  
ご契約いただくよりも、  
保険料が割安になります!

**オーナーズプラン**  
経営者の  
各種リスクマネジメントのために

**パートナーズプラン**  
役員・従業員の皆さまの  
保障準備をサポート



### 業務上の災害への備えに 業務災害補償保険

事業活動にかかわる  
従業員さまのケガなどのリスクに  
対してお役に立つ保険です。

業務災害補償保険 引受保険会社  
三井住友海上火災保険株式会社  
業務災害補償保険 取扱代理店  
大樹生命保険株式会社



- \* 団体扱とは、富山県中小企業団体中央会が団体扱としてお申し込みいただいた各保険契約の保険料を取りまとめ、一括して当社へ払い込む取り扱いのことです。
- ※ 一部対象とならない商品・契約がございますので、詳細は下記までお問い合わせください。
- ※ 詳しくは、該当の「商品パンフレット」をご覧ください。ご検討にあたっては、「設計書(契約概要)」「特に重要な事項のご説明(注意喚起情報)」「ご契約のしおりー約款」および富山県中小企業団体中央会の「退職金共済規程(規約・規則)」等を必ずご覧ください。

大樹生命保険株式会社は三井住友海上火災保険株式会社の取扱代理店として損害保険代理店委託契約を締結しています。

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

大樹生命保険株式会社 富山支社

〒930-0029 富山市本町3-21 損保ジャパン富山ビル5F TEL:076-441-3194

<https://www.taiju-life.co.jp/>

# きときと情報159号

## C O N T E N T S

### 特集 1

2

SDGsに取り組もう

### 特集 2

6

雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

### 経営者に聞く

24

株式会社広瀬アルミ  
代表取締役社長 廣瀬 宏一 氏

### 組合紹介

26

富山県醤油味噌工業協同組合よりこんにちは

### 中央会いんぷおめーしょん

27

令和3年度通常総会を開催  
取引力強化推進事業及び小企業者組成長戦略推進プログラム  
等支援事業の採択結果について  
「バーチャル組合総会 / 理事会実務指針」のポイント及び WEB 会議  
システムの基本的な使い方に関するセミナーを開催

### 元気印! 青年部・女性部

28

組合女性部懇談会を開催しました

### 組合だより

29

県生協と連携し「家電のお困りごと」を解決します  
(富山県電機商業組合)  
連携事業継続力強化計画の認定を受けました  
(富山県スポーツ用品協同組合・協同組合福岡金属工業団地)

### 組合Q&A

30

出席理事の一部が承認捺印しなかった場合の理事会  
議事録の取扱いについて

### ほっと一息

30

富山市石材加工協同組合

### 事務局ペンリレー

31

富山県中小企業団体中央会 主事 中永 将貴

### 富山県からのお知らせ

31

令和3年度とやま中小企業人材育成カレッジ受講生募集について

### トピックス

集中豪雨と浸水

# SDGsに取り組もう

2015年9月に国連で採択されたSDGs（エスディーゼズ）は社会的な関心が年々高まっており、企業、自治体、教育・研究機関など、様々な機関において取り組みが行われています。ここでは、SDGsに関する基礎知識や成果目標、中小企業がSDGsに取り組むことで得られるメリットなどをご紹介します。

## SDGsとは

Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の頭文字をとった略称であり、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。

SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

SDGsはMDGsを基に作られており、MDGsの目標であった貧困や飢餓、差別の撲滅はもちろんのこと、「経済」「社会」「環境」といった3つの側面の調和を図りながら、全ての人々の生活を改善し、世界をより良いものへと変革することを目指しています。

## 17の目標と169のターゲット

SDGsには17の目標があり、その目標を達成するために、具体的にどのような行動を求めているか整理した169のターゲットから構成されています。

ここでは、17の目標について、アイコン（図形）と併せてご紹介します。

## 目標 1

### 貧困をなくそう

あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ



## 目標 2

### 飢餓をゼロに

飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する



## 目標 3

### すべての人に健康と福祉を

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する



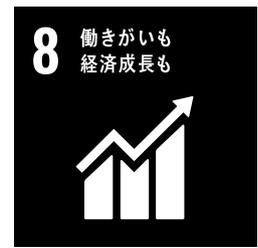
#### 目標 4

質の高い教育をみんなに  
すべての人々に包摂的かつ  
公平で質の高い教育を提  
供し、生涯学習の機会を  
促進する



#### 目標 8

働きがいも経済成長も  
すべての人々のための包摂  
的かつ持続可能な経済成  
長、雇用およびディーセン  
ト・ワークを推進する



#### 目標 5

ジェンダー平等を  
実現しよう

ジェンダーの平等を達成  
し、すべての女性と女児の  
エンパワーメントを図る



#### 目標 9

産業と技術革新の  
基盤をつくろう

レジリエントなインフラを  
整備し、持続可能な産業  
化を推進するとともに、イノ  
ベーションの拡大を図る



#### 目標 6

安全な水とトイレを  
世界中に

すべての人々に水と衛生へ  
のアクセスを確保する



#### 目標 10

人や国の不平等をなくそう  
国内および国家間の不平等  
を是正する



#### 目標 7

エネルギーをみんなに  
そしてクリーンに

手ごろで信頼でき、持続可  
能かつ近代的なエネルギー  
へのアクセスを確保する



#### 目標 11

住み続けられる  
まちづくりを

都市を包摂的、安全、レ  
ジリエントかつ持続可能に  
する



**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

## 目標 12

### つくる責任

### つかう責任

持続可能な消費と生産のパターンを確保する



## 目標 17

### パートナーシップで

### 目標を達成しよう

持続可能な開発に向けてグローバル・パートナーシップを活性化する



## 目標 13

### 気候変動に

### 具体的な対策を

気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る



## 目標 14

### 海の豊かさを守ろう

海洋と海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する



## 目標 15

### 陸の豊かさも守ろう

森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る



## 目標 16

### 平和と公正を

### すべての人に

公正、平和かつ包摂的な社会を推進する



## 中小企業にとっての SDGs とは？

大企業を中心に広く取り組まれている SDGs ですが、経営環境が大きく変化する状況の中で、中小企業が SDGs に取り組むことには大きなメリットがあります。

独立行政法人中小企業基盤整備機構近畿本部が発行する「中小企業のための SDGs 活用ガイドブック」によると、中小企業が SDGs に取り組むことは、長期的な経営の強化や事業の持続性につながり、結果として「会社の利益」につながり、経営のプラスになるものと位置付けています。

### SDGsへの取り組みは 「経営にプラスになるもの」

- ① SDGs の対象である「社会課題解決」の市場規模は「1,200 兆円」と言われている！
- ② SDGs は世界に通じる「共通言語」。自社の経営・事業を世に伝えやすくするもの。
- ③ 大企業や金融機関、投資家、消費者からの信用、支持の獲得につながるもの。
- ④ 採用活動など人材確保に優位に働くとともに、社員の企業への愛着、業務への誇りを高めること等に寄与するもの。
- ⑤ さらに、社員の SDGs への意識・認識の高まりは「社会課題解決」に資するニュービジネスの創出や業務上の新たな改善等にもつながるもの。

出展：中小企業のための SDGs 活用ガイドブック  
(独) 中小企業基盤整備機構 近畿本部

## 富山県がSDGs宣言を募集

富山県は令和元年7月にSDGs未来都市に選定され、各種施策の展開にあたりSDGs達成の観点を取り入れ、とやまの地方創生と国際社会の共通目標の達成を目指しています。

富山県ではSDGsの取組みを推進するため、県内の事業者や団体等のSDGsに関する取組みを宣言いただく「富山県SDGs宣言事業」を実施しています。

### 【目的】

- ・ 県内企業等のSDGsの取組みを「見える化」し、県の専用サイト等で広く発信することにより、県内企業等でのSDGsの取組みや、県、市町村、県内企業等の連携を促進する。
- ・ 県内企業等の事業活動とSDGsの関連性を認識いただき、SDGs宣言に掲げられた具体的な取組みを進めることにより、SDGsの達成と合わせて、県内企業等の成長・発展戦略につなげる。

### 【事業概要】

#### (1) 対象

県内に本社又は支社等を有し、県内において事業活動を行う企業、法人・団体、個人事業主

#### (2) 応募要件

- ① 「富山県SDGs宣言事業」の趣旨に賛同し、SDGs推進に関し現に実施し、又は、実施する予定の取組みをSDGs宣言として宣言していること
- ② SDGsの達成に向けた目標と取組内容がSDGsの17のゴール及び169のターゲットと関連付けされていること
- ③ SDGsの達成に向けた取組内容がこの事業の趣旨に照らして適切なものであること

#### (3) 主な流れ

- ① 県内企業等において優先的に取組む課題や事

業を整理し、関連するSDGsの目標を確認

- ② ①の内容を基にSDGs達成に向けた目標と取組内容を「SDGs宣言」として宣言、「SDGs宣言書」を作成し、県へ提出
- ③ 県は「SDGs宣言書」を県の専用サイトに掲載（サイトではSDGsに関する取組みやすい事例やユニークな取組みなどを紹介）
- ④ 宣言企業等は、宣言した取組みについて、毎年度、実施状況を県へ報告（専用サイトで紹介）

### 【宣言を行うメリット】

- ・ 県の専用ホームページ等で自社のSDGsの取組みをPRできる。
- ・ お互いの取組みを知ることにより、他企業等との連携促進が期待できる。
- ・ 自社の事業等とSDGsの関連性の再認識による従業員の理解促進とモチベーションアップにつながる。
- ・ 企業イメージの向上による多様な人材の確保や新たな事業機会の創出につながる。

### 【応募方法】

県の専用サイトからご応募ください。

### 【応募期間】

#### 第1次募集

終了しました。(宣言書は県の専用サイトに掲載)

#### 第2次募集

9月1日(水)～10月29日(金)

専用サイト掲載：11月15日(月) 予定

※ 第2次募集終了以降は、随時募集を行います。

詳しくは下記ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.toyama.jp/100202/kurashi/chihouseisei/030705sdgs.html>

# 雇用関係・労働条件等関係 助成金のご案内

## I 雇用関係助成金のご案内

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに、ぜひ、ご活用ください。

### 受給対象となる事業主（事業主団体を含む）

- ・雇用保険適用事業所の事業主
- ・期間内に申請を行う事業主
- ・支給のための審査に協力する事業主

#### 審査への協力の具体例

- ・審査に必要な書類を整備・保管する。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構から書類の提出を求められたら応じる。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の実地調査に応じる。

実際に助成金を受給するためには、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。

### 支給申請期間

- ・助成金の支給申請期間は、原則申請が可能となった日から2か月以内です。

### 中小企業事業主等の範囲

- 雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

- ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

#### 〈人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）〉

上記の表に加えて、以下の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業等も「中小企業者」に該当

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
ゴム製品製造業※	3億円以下	また は	900人以下
ソフトウェア業または 情報処理サービス業	3億円以下		300人以下
旅館業	5,000万円以下		200人以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

#### 〈両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）〉

業種や資本金の額・出資の総額にかかわらず、常時雇用する労働者の数が300人以下

## 生産性要件について

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増等を行います。

- (1) 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、
- ・その3年度前(※1)に比べて6%以上伸びていること または、
  - ・その3年度前(※1)に比べて1%以上(6%未満)伸びていること(※2)

※1 3年度前の初日に雇用保険適用事業主であることが必要です。また、会計期間の変更などにより、会計年度が1年未満の期間がある場合は、当該期間を除いて3年度前に遡って算定を行います

※2 この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること(一部の助成金を除く)

「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業主の承諾を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与信取引等のある金融機関に照会し、その回答を参考に、割増支給等の判断を行うものです。

なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額(借入の際の設定上限金額)が設定されている場合等も該当します。

- (2) 「生産性」は、次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値(※3)}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※3 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定され、直近の会計年度もその3年度前もプラスであることが必要です。

なお、企業会計基準を用いることができない事業所については、厚生労働省のホームページを参照いただくか管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

- ・なお、ここでいう「人件費」は、従業員の給与や退職金等であり、役員報酬等は含めません。
- ・また、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

詳しくは厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

### 雇用関係助成金に関するお問い合わせ先

都道府県労働局、公共職業安定所(ハローワーク)、  
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課等

### 過去に「雇用調整助成金」等の助成金を受給した事業主の皆さまへ

毎月勤労統計調査の事案による再計算により、過去に「雇用調整助成金」等の助成金を受給した事業主で追加支給の対象になる方に「お知らせ」の送付、お申し出の受付を行っています。

- ・平成23年度から平成30年度に受給し、労働局で追加支給の対象となることが確認できた事業主の方に対し、「お知らせ」を送付しています。
- ・平成16年度から平成22年度に受給し、一定の要件に該当する場合に、追加支給の対象となる可能性がありますので、当時受給していたことを確認できる書類をお持ちの場合は、関係書類とともにお申し出をお願いします。必要な書類等、詳細についてはホームページをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00036.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00036.html)

▶毎月勤労統計調査に係る雇用・労災保険等の追加給付等に関するホームページ

# 雇用関係助成金一覧

※ 助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。★は障害者雇用納付金制度、☆は財源の一部が一般会計の助成金です。

◆は、生産性要件（一部成長性要件）を付与する助成金です。生産性要件を満たす場合の助成額は（ ）で記載しています。

※ 記載されている内容は概要です。詳細については、右記の問い合わせ先にお尋ねください。

## 問い合わせ先

富山労働局 職業対策課 助成金センター  
TEL. 076-432-9162  
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 富山支部  
TEL. 0766-26-1881

## A. 雇用維持関係の助成金

1 雇用調整助成金	【労働局】
<p>景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合（※1）に、休業、教育訓練、または出向（※2）によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成</p> <p>（※1） 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等</p> <p>（※2） 3か月以上1年以内の出向に限る</p>	<p>【休業・教育訓練の場合】</p> <p>休業手当等の一部助成2/3（中小企業以外1/2） 教育訓練を行った場合は、教育訓練費を1人1日あたり1,200円加算</p> <p>【出向の場合】</p> <p>出向元事業主の負担額の一部助成2/3（中小企業以外1/2）</p>
2 産業雇用安定助成金	【労働局】
<p>新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合（※1）に、雇用の維持を図るため、出向（※2）によって、その雇用する労働者を送り出す事業主、又は、当該労働者を受け入れる事業主に対して助成</p> <p>（※1） 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月間の値が、前年同期に比べ5%以上減少していること等</p> <p>（※2） 1か月以上2年以内の出向に限る（助成対象期間は12か月）</p>	<p>【出向運営経費】</p> <p>出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金及び諸経費の一部を助成4/5（中小企業以外2/3）（※1）（1人1日当たり出向元・先の計12,000円を上限）</p> <p>（※1） 出向元事業主が解雇等を行っていない等、雇用の維持に取り組んでいる場合には、9/10（中小企業以外3/4）</p> <p>【出向初期経費】</p> <p>出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向に要する初期経費として1人あたり10万円（※2）</p> <p>（※2） 出向元事業主及び出向先事業主がそれぞれ一定の要件を満たす場合には、15万円</p>

## B. 再就職支援関係の助成金

3 労働移動支援助成金	【労働局】
3-I 再就職支援コース	
<p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主（再就職が実現した場合に限る）に対して助成</p>	<p>【再就職支援】</p> <p>委託費用の1/2（中小企業以外1/4） 支給対象者45歳以上 委託費用の2/3（中小企業以外1/3）</p> <p>特例区分（※）に該当する場合、 委託費用の2/3（中小企業以外1/3） 支給対象者45歳以上 委託費用の4/5（中小企業以外2/5） （1人あたり上限60万円）</p> <p>訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3（上限30万円） グループワークを委託した場合、3回以上実施で1万円を加算</p> <p>【休暇付与支援】</p> <p>日額8,000円（中小企業以外5,000円）を支給（上限180日分） 離職後1か月以内に再就職を実現した場合、1人あたり10万円を加算</p> <p>【職業訓練実施支援】</p> <p>教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3（上限30万円）</p> <p>（※） 職業紹介事業者との間の委託契約が一定基準に合致し、かつ、対象者が実際に良質な雇用に再就職した場合</p>

<b>3-Ⅱ 早期雇入れ支援コース◆</b>	
<p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に雇い入れた事業主に対して助成</p>	<p><b>【早期雇入れ支援】</b>（1年度1事業所あたり500人上限）  通常助成 1人あたり30万円  優遇助成（※1） 1人あたり40万円（注）  優遇助成（賃金上昇区分）（※2） 1人あたり60万円  （雇入れから6か月経過後に40万円、さらに6か月経過後に20万円）  （注）優遇助成について、新型コロナウイルス感染症の影響により事業縮小等を行った事業所から離職した45歳以上の者を、離職前とは異なる業種の事業主が雇い入れた場合は40万円を加算。</p> <p><b>【人材育成支援（※3）】</b>  通常助成 OJT 訓練実施助成 800円/時  Off-JT 賃金助成 900円/時+訓練経費助成（上限30万円）  優遇助成（※1）  OJT 訓練実施助成 900円/時  Off-JT 賃金助成 1,000円/時+訓練経費助成（上限40万円）  優遇助成（賃金上昇区分）（※2）  OJT 訓練実施助成 1,000円/時  Off-JT 賃金助成 1,100円/時+訓練経費助成（上限50万円）</p> <p>（※1）成長性に係る一定の基準に合致する事業所の事業主が、事業再編等を行う事業所から離職者を雇い入れた場合  （※2）優遇助成の要件を満たす事業所の事業主が、対象者の採用1年後に賃金アップした場合  （※3）早期雇入れ支援の対象者に対して、職業訓練を実施した場合に上乘せとして支給</p>

## C. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

<b>4 中途採用等支援助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>4-Ⅰ 中途採用拡大コース◆</b>	
<p>中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大（①中途採用率の拡大、②45歳以上の方を初めて採用または③中途採用に係る情報公開を行い、中途採用者数の拡大）させた事業主に対して助成</p>	<p><b>【中途採用拡大助成】</b>  ①の場合 50万円（※1）または70万円（※2）  計画期間前の中途採用率が0%の場合、上記額に10万円を上乘せ  ②の場合 60万円または70万円（※3）  ③の場合 30万円（※4）</p> <p>（※1）中途採用率を20ポイント以上向上させた場合  （※2）中途採用率を40ポイント以上向上させた場合  （※3）60歳以上の対象者を初採用した場合は70万円を支給  （※4）中途採用者の1年後の定着に対して20万円を上乘せ</p> <p><b>【生産性向上助成（※5）】</b>  ①の場合 〈25万円〉  ②の場合 〈30万円〉  ③の場合 〈15万円〉</p> <p>（※5）中途採用拡大に取り組む際に提出した中途採用計画の開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>
<b>4-Ⅱ UIJ ターンコース</b>	
<p>東京圏からの移住者（※）を雇い入れた事業主に対してその採用活動に要した経費の一部を助成  ※地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJ ターン者に限る</p>	<p>助成対象経費に1/3（中小企業は1/2）を乗じた額（上限100万円）</p>
<b>4-Ⅲ 生涯現役起業支援コース◆</b>	
<p>中高年齢者（40歳以上）が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる労働者の雇入れ（※1）を行う際に要した、雇用創出措置（※2）に対して助成  （※1）60歳以上の者を1名以上、40歳以上60歳未満の者を2名以上、または40歳未満の者を3名以上（40歳以上60歳未満の者を1名雇い入れる場合は40歳未満の者を2名以上）  （※2）対象労働者の雇入れにあたり、事業主が行うべき措置であって、募集及び採用並びに教育訓練に関するもの</p>	<p><b>【雇用創出措置助成】</b>  起業者が60歳以上の場合 助成率 2/3 助成額の上限 200万円  起業者が40歳～59歳の場合 助成率 1/2 助成額の上限 150万円</p> <p><b>【生産性向上助成（※）】</b>  〈上記により助成された額の25%の額〉  （※）雇用創出措置に係る計画書を提出した年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>

## D. 雇入れ関係の助成金

<b>5 特定求職者雇用開発助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>5-Ⅰ 特定就職困難者コース☆</b>	
<p>高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）事業主に対して助成  （※）雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること</p>	<p><b>【高年齢者（60～64歳）、母子家庭の母等】</b>  1人あたり60万円（中小企業以外50万円）  短時間労働者（※）は40万円（中小企業以外30万円）</p> <p><b>【身体・知的障害者（重度以外）】</b>  1人あたり120万円（中小企業以外50万円）  短時間労働者（※）は80万円（中小企業以外30万円）</p> <p><b>【身体・知的障害者（重度または45歳以上）、精神障害者】</b>  1人あたり240万円（中小企業以外100万円）  短時間労働者（※）は80万円（中小企業以外30万円）</p> <p>（※）1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者（以下同じ）</p>

<b>5-II 生涯現役コース</b>	
65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが確実にできると認められること	1人あたり70万円(中小企業以外60万円) 短時間労働者は50万円(中小企業以外40万円)
<b>5-III 被災者雇用開発コース</b>	
東日本大震災の被災地域における被災離職者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用されることが見込まれる労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが見込まれること	1人あたり60万円(中小企業以外50万円) 短時間労働者は40万円(中小企業以外30万円)
<b>5-IV 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース</b>	
発達障害者または難病患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実に認められること	1人あたり120万円(中小企業以外50万円) 短時間労働者は80万円(中小企業以外30万円)
<b>5-V 就職氷河期世代安定雇用実現コース</b>	
いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用就くことが困難な者(※)を正規雇用労働者(短時間労働者を除く)として雇い入れた事業主に対して助成 (※)次のいずれにも該当する者 ① 雇入れ日現在の満年齢が35歳以上55歳未満の者 ② 雇入れ日前直近5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない者 ③ 紹介日時時点で失業状態の者または非正規雇用労働者かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」 ④ 正規雇用労働者として雇用されることを希望している者	1人あたり60万円(中小企業以外50万円)
<b>5-VI 生活保護受給者等雇用開発コース</b>	
地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実に認められること	1人あたり60万円(中小企業以外50万円) 短時間労働者は40万円(中小企業以外30万円)
<b>6 トライアル雇用助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>6-I 一般トライアルコース</b>	
職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者(※)を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して助成 (※)次の①～⑤のいずれかに該当する者 ① 2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者 ② 離職している期間が1年を超えている者 ③ 妊娠、出産または育児を理由として離職した者で、安定的な職業に就いていない期間が1年を超えているもの ④ 55歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 ⑤ 就職支援に当たって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者	1人あたり月額最大4万円(最長3か月間) 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 月額最大5万円(最長3か月間)
<b>6-II 障害者トライアルコース</b>	
就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成	<b>【精神障害者の場合】</b> ・助成期間：最長6か月 ・トライアル雇用期間：原則6～12か月 ・助成額：雇入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円 ・助成額：雇入れから4か月以降 → 1人あたり月額最大4万円 <b>【上記以外の場合】</b> ・助成期間：最長3か月 ・トライアル雇用期間：原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能。 ・助成額：1人あたり月額最大4万円
<b>6-III 障害者短時間トライアルコース</b>	
直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円(最長12か月間)

<b>6-Ⅳ 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース</b>	
新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、離職期間が3か月を超え、かつ、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1週間の所定労働時間が30時間以上で一定期間試行雇用する事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）
<b>6-Ⅴ 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース</b>	
新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、離職期間が3か月を超え、かつ、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満で一定期間試行雇用する事業主に対して助成	1人あたり月額最大2.5万円（最長3か月間）
<b>6-Ⅵ 若年・女性建設労働者トライアルコース</b>	
若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース）の支給を受けた中小建設事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間） ※新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの場合 1人あたり月額最大2.5万円（最長3か月間）
<b>7 地域雇用開発助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>7-Ⅰ 地域雇用開発コース◆</b>	
同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島地域等において、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主に対して助成	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて48～760万円（60～960万円）を支給（最大3年間（3回）支給） 創業の場合、1回目の支給において支給額の同額を上乗せ 中小企業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せ
<b>7-Ⅱ 沖縄若年者雇用促進コース</b>	
沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った事業主に対して助成	支払った賃金に相当する額の1/3（中小企業以外1/4） 助成対象期間は1年間（定着状況が特に優良な場合は2年間） 定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額 支払った賃金に相当する額の1/2（中小企業以外1/3）

## E. 雇用環境の整備関係等の助成金

<b>8 障害者作業施設設置等助成金★</b> <span style="float: right;">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3
<b>9 障害者福祉施設設置等助成金★</b> <span style="float: right;">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に 対して助成	支給対象費用の1/3
<b>10 障害者介助等助成金★</b> <span style="float: right;">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置を行う事業主に対して助成	【職場介助者の配置または委嘱】 支給対象費用の3/4 【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2/3 【手話通訳、要約筆記等の担当者の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3/4 【障害者相談窓口担当者の配置等】 ・担当者の増配置 担当者1人あたり月額8万円 ・増配置した担当者が合理的配慮に係る相談業務以外にも従事 担当者1人あたり月額1万円 ・研修の受講 （受講費）：障害者専門機関等に支払った額の2/3 （賃金）：担当者1人あたり1時間につき700円 ・障害者専門機関等への委嘱：対象経費の2/3 【職場支援員の配置】 ・職場支援員を雇用契約により配置 1人あたり月額4万円（中小企業以外月額3万円） 短時間労働者は、月額2万円（中小企業以外月額1.5万円） ※職場支援員1人が支援する対象労働者の数は3人を上限 ・職場支援員を委嘱契約により配置 委嘱による支援1回あたり1万円（最大月4万円が上限） ※助成対象期間は、2年間（精神障害者は3年間）が上限 【職場復帰支援】 1人あたり月額6万円（中小企業以外月額4.5万円） さらに、職種転換等に伴い、新たな職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための講習を実施した場合に、要した経費に応じて助成 5万円以上～10万円未満 1事業所あたり3万円（中小企業以外2万円） 10万円以上～20万円未満 1事業所あたり6万円（中小企業以外4.5万円） 20万円以上 1事業所あたり12万円（中小企業以外9万円） ※助成対象期間は、1年間が上限

<b>11 職場適応援助者助成金★</b> <span style="float: right;">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>							
<p>職場適応援助者(※)による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成(同一の企業に在籍型職場適応援助者については申請事業所毎で1回まで)</p> <p>(※)ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援をする者</p>	<p>【職場適応援助者による支援】</p> <p>①訪問型職場適応援助者 1日の支援時間が4時間以上(精神障害者は3時間以上)の日 1.6万円 1日の支援時間が4時間未満(精神障害者は3時間未満)の日 8,000円 ※助成対象期間は、1年8か月(精神障害者は2年8か月)が上限</p> <p>②企業に在籍型職場適応援助者 (精神障害者の支援) 1人あたり月額12万円(中小企業以外月額9万円) 短時間労働者は、月額6万円(中小企業以外月額5万円) (精神障害者以外の支援) 1人あたり月額8万円(中小企業以外月額6万円) 短時間労働者は、月額4万円(中小企業以外月額3万円) ※助成対象期間は、6か月が上限</p> <p>【職場適応援助者養成研修】 職場適応援助者養成研修の受講料の1/2</p>						
<b>12 重度障害者等通勤対策助成金★</b> <span style="float: right;">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>							
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主に対して助成	支給対象費用の3/4						
<b>13 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★</b> <span style="float: right;">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>							
<p>重度障害者を多数継続して雇用(※)し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成</p> <p>(※)重度障害者を1年を超えて10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること</p>	支給対象費用の2/3(特例の場合3/4)						
<b>14 人材確保等支援助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>							
<b>14-I 雇用管理制度助成コース◆</b>							
雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成	【目標達成助成】57万円(72万円)						
<b>14-II 介護福祉機器助成コース◆</b>							
介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成	【目標達成助成】支給対象費用の20%(35%)(上限150万円)						
<b>14-III 中小企業団体助成コース</b>							
都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対して助成	<p>事業の実施に要した支給対象経費の2/3</p> <table border="0"> <tr> <td>大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上)</td> <td>上限1,000万円</td> </tr> <tr> <td>中規模認定組合等(同100以上500未満)</td> <td>上限800万円</td> </tr> <tr> <td>小規模認定組合等(同100未満)</td> <td>上限600万円</td> </tr> </table>	大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上)	上限1,000万円	中規模認定組合等(同100以上500未満)	上限800万円	小規模認定組合等(同100未満)	上限600万円
大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上)	上限1,000万円						
中規模認定組合等(同100以上500未満)	上限800万円						
小規模認定組合等(同100未満)	上限600万円						
<b>14-IV 人事評価改善等助成コース◆</b>							
生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る場合に助成	<p>【目標達成助成(※)】(80万円)</p> <p>(※)評価時離床率算定期間終了後に、申請し、生産性要件を満たす(伸び率が6%以上の場合のみ)とともに、賃金アップと離職率低下を実現した場合に支給</p>						
<b>14-V 雇用管理制度助成コース(建設分野)◆</b>							
①人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)の支給を受けた上で本助成コースが定める若年者及び女性の入職率に係る目標を達成した中小建設事業主、②雇用する登録基幹技能者等の賃金テーブル又は手当を増額改定した中小建設事業主に対して助成	<p>①の場合 第1回:57万円(72万円) 第2回:85.5万円(108万円)</p> <p>②の場合 1人あたり年額6.65万円(8.4万円)又は3.32万円(4.2万円)(最長3年間)</p>						
<b>14-VI 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)◆</b>							
①若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体、②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	<p>①の場合 【建設事業主】 (中小建設事業主) 支給対象経費の3/5(3/4) (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象経費の9/20(3/5) ※雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額8,550円(10,550円)加算(最長6日間)</p> <p>【建設事業主団体】 (中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2</p> <p>②の場合 支給対象経費の2/3</p>						
<b>14-VII 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)◆</b>							
①被災三県に所在する作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主、②自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主、③認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	<p>①の場合 支給対象経費の2/3</p> <p>②の場合 支給対象経費の3/5(3/4)</p> <p>③の場合 支給対象経費の1/2</p>						

<b>14-Ⅷ 外国人労働者就労環境整備助成コース◆</b>	
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成	【目標達成助成】 支給対象経費の1/2（2/3）（上限57万円（72万円））
<b>14-Ⅸ テレワークコース◆</b>	
テレワークに係る制度を新たに整備し、テレワークを実施可能とする取組を行う事業主に対して助成。 所定のテレワーク実績基準及び離職率目標を満たした事業主に対して助成	【機器等導入助成】 支給対象経費の30%（上限額：1企業当たり100万円、1人当たり20万円） 【目標達成助成】 支給対象経費の20%（35%）（上限額：1企業当たり100万円、1人当たり20万円）
<b>15 通年雇用助成</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	【事業所内就業、事業所外就業】 支払った賃金の2/3（第1回目） 支払った賃金の1/2（第2～3回目） 【休業】 休業手当と賃金の1/2（第1回目）、1/3（第2回目） 【業務転換】 支払った賃金の1/3 【訓練】 支給対象経費の1/2（季節的業務）、2/3（季節的業務以外） 【新分野進出】 支給対象経費の1/10 【季節トライアル雇用】 支払った賃金の1/2（減額あり）
<b>16 65歳超雇用推進助成金</b> <span style="float: right;">【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
<b>16-I 65歳超継続雇用促進コース</b>	
65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成（①～⑤） 他社による継続雇用制度の導入を行う送り出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要経費をすべて負担した場合、送り出し事業主に対して助成（⑥）	【①65歳への定年の引上げ】 25・30万円 【②66歳～69歳への定年の引上げ】 30～105万円 【③70歳以上への定年の引上げ・定年の定め廃止】 120・160万円 【④希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】 15～60万円 【⑤希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 80・100万円 ※ 措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて支給 ※ 定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合、支給額はいずれか高い額 ※ 令和2年度までに支給申請し、69歳までの措置を実施し本コースを受給した事業主が、令和3年度以降に70歳以上の雇用確保措置を実施した場合、令和3年度以降の助成額から既受給額を差し引いた額を助成 【⑥他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2 ※ 実施した措置の内容により上限あり（5～15万円）
<b>16-II 高齢者評価制度等雇用管理改善コース◆</b>	
高齢者の雇用環境整備の措置（※）を実施する事業主に対して助成 （※）高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直しまたは導入及び健康診断を実施するための制度の導入	支給対象経費（その経費が50万円を超える場合は50万円）の60%（75%）（中小企業以外45%（60%）） ※ 1事業主につき最初の支給に限っては、50万円の経費を要したものとみなします ※ 生産性要件を満たした場合の助成については、生産性の伸び率が1%以上（6%未満）である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています
<b>16-III 高齢者無期雇用転換コース◆</b>	
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換した事業主に対して助成	1人あたり48万円（60万円）（中小企業以外は38万円（48万円）） ※ 生産性要件を満たした場合の助成については、生産性の伸び率が1%以上（6%未満）である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています
<b>17 高齢労働者処遇改善促進助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
60歳から64歳までの高齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定した事業主に対して助成	事業所に雇用される労働者に係る、賃金規定等改定前後を比較した高齢雇用継続基本給付金の減少額に以下の助成率を乗じた額を支給 ※ 助成率は、増額改定した賃金規定等を適用した年度の助成率が適用されます 【令和3年度又は令和4年度】 4/5（中小企業以外 2/3） 【令和5年度又は令和6年度】 2/3（中小企業以外 1/2）
<b>18 キャリアアップ助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>18-I 正社員化コース◆</b>	
有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成	①【有期→正規】1人あたり57万円（72万円） （中小企業以外42.75万円（54万円）） ②【有期→無期】1人あたり28.5万円（36万円） （中小企業以外21.375万円（27万円）） ③【無期→正規】1人あたり28.5万円（36万円） （中小企業以外21.375万円（27万円）） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合 ①③1人あたり28.5万円（36万円）（中小企業以外も同額）加算 ※ 支給対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 1人あたり①9.5万円（12万円）（中小企業以外も同額）加算 ②③4.75万円（6万円）（中小企業以外も同額）加算 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 ①③1事業所あたり9.5万円（12万円）（中小企業以外7.125万円（9万円））加算

<b>18-II 障害者正社員化コース</b>	
<p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成</p>	<p>【重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり120万円(中小企業以外90万円)</p> <p>②【有期→無期】1人あたり60万円(中小企業以外45万円)</p> <p>③【無期→正規】1人あたり60万円(中小企業以外45万円)</p> <p>【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり90万円(中小企業以外67.5万円)</p> <p>②【有期→無期】1人あたり45万円(中小企業以外33万円)</p> <p>③【無期→正規】1人あたり45万円(中小企業以外33万円)</p> <p>※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。</p>
<b>18-III 賃金規定等改定コース◆</b>	
<p>有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定(※)し、昇給させた事業主に対して助成</p> <p>(※)賃金規定等を2%以上増額改定</p>	<p>【すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定した場合】</p> <p>①【1～3人】1事業所あたり9.5万円(12万円)(中小企業以外7.125万円(9万円))</p> <p>②【4～6人】1事業所あたり19万円(24万円)(中小企業以外14.25万円(18万円))</p> <p>③【7～10人】1事業所あたり28.5万円(36万円)(中小企業以外19万円(24万円))</p> <p>④【11～100人】1人あたり2.85万円(3.6万円)(中小企業以外1.9万円(2.4万円))</p> <p>【一部の賃金規定等を増額改定した場合】</p> <p>①【1～3人】1事業所あたり4.75万円(6万円)(中小企業以外3.325万円(4.2万円))</p> <p>②【4～6人】1事業所あたり9.5万円(12万円)(中小企業以外7.125万円(9万円))</p> <p>③【7～10人】1事業所あたり14.25万円(18万円)(中小企業以外9.5万円(12万円))</p> <p>④【11～100人】1人あたり1.425万円(1.8万円)(中小企業以外9,500円(1.2万円))</p> <p>※中小企業において3%以上5%未満増額改定を行った場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての賃金規定等改定 1人あたり1.425万円(1.8万円)加算</li> <li>・一部の賃金規定等改定 1人あたり7,600円(9,600円)加算</li> </ul> <p>※中小企業において5%以上増額改定を行った場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての賃金規定等改定 1人あたり2.375万円(3万円)加算</li> <li>・一部の賃金規定等改定 1人あたり1.235万円(1.56万円)加算</li> </ul> <p>※職務評価を活用して増額改定を行った場合</p> <p>1事業所あたり19万円(24万円)(14.25万円(18万円))加算</p>
<b>18-IV 賃金規定等共通化コース◆</b>	
<p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成</p>	<p>1事業所あたり57万円(72万円)(中小企業以外42.75万円(54万円))</p> <p>※対象となる有期雇用労働者等が2人以上の場合、2人目から1人あたり2万円(2.4万円)(中小企業以外1.5万円(1.8万円))加算</p>
<b>18-V 諸手当制度等共通化コース◆</b>	
<p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した事業主、または有期雇用労働者等を対象とする法定外の健康診断制度を新たに規定・実施(※)した事業主に対して助成</p> <p>(※)有期雇用労働者等に対して延べ4人以上に実施</p>	<p>1事業所あたり38万円(48万円)(中小企業以外28.5万円(36万円))</p> <p>※対象となる有期雇用労働者等が2人以上の場合(有期雇用労働者等に関する法定外の健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合を除く)、2人目から1人あたり1.5万円(1.8万円)(中小企業以外1.2万円(中小企業以外1.4万円))加算</p> <p>※対象となる諸手当制度を同時に2つ以上新たに規定・適用した場合、2つ目以降の手当1つにつき、16万円(19.2万円)(中小企業以外12万円(14.4万円))加算</p>
<b>18-VI 選択的適用拡大導入時処遇改善コース◆</b>	
<p>労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした事業主に対して助成</p> <p>※当該有期雇用労働者等の基本給を増額した場合等に助成額を加算</p> <p>※従業員数が100人を超える事業主は、一部の助成について令和3年9月30日までの期限措置</p>	<p>【選択的適用拡大の導入に伴い、有期雇用労働者等の働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、かつ新たに被保険者とした場合】</p> <p>1事業所当たり19万円(24万円)(14.25万円(18万円))</p> <p>賃金引上げ割合に応じて、1人あたり</p> <p>2%以上：1.9万円(2.4万円)(中小企業以外1.4万円(1.8万円))加算</p> <p>3%以上：2.9万円(3.6万円)(中小企業以外2.2万円(2.7万円))加算</p> <p>5%以上：4.7万円(6万円)(中小企業以外3.6万円(4.5万円))加算</p> <p>7%以上：6.6万円(8.3万円)(中小企業以外5万円(6.3万円))加算</p> <p>10%以上：9.4万円(11.9万円)(中小企業以外7.1万円(8.9万円))加算</p> <p>14%以上：13.2万円(16.6万円)(中小企業以外9.9万円(12.5万円))加算</p> <p>※有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合、10万円(中小企業以外7.5万円)加算</p>
<b>18-VII 短時間労働者労働時間延長コース◆</b>	
<p>短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに被保険者とした事業主に対して助成</p>	<p>【週所定労働時間を5時間以上延長し、かつ新たに被保険者とした場合】</p> <p>1人あたり22.5万円(28.4万円)(中小企業以外16.9万円(21.3万円))</p> <p>【労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、かつ新たに被保険者とした場合】</p> <p>1時間以上2時間未満 1人あたり4.5万円(5.7万円)(中小企業以外3.4万円(4.3万円))</p> <p>2時間以上3時間未満 1人あたり9万円(11.4万円)(中小企業以外6.8万円(8.6万円))</p> <p>3時間以上4時間未満 1人あたり13.5万円(17万円)(中小企業以外10.1万円(12.8万円))</p> <p>4時間以上5時間未満 1人あたり18万円(22.7万円)(中小企業以外13.5万円(17万円))</p>

## F. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

19 両立支援等助成金		【労働局】
<b>19-I 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）◆</b>		
<p>男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主及び育児目的休暇を導入し男性労働者の利用者が生じた事業主に対して助成</p>	<p>①育児休業 【1人目の育児取得】 28.5万円（36万円）（中小企業57万円（72万円）） 【2人目以降の育児取得】 a 14日以上1か月未満 14.25万円（18万円） b 1か月以上2か月未満 23.75万円（30万円） c 2か月以上 33.25万円（42万円） （中小企業） a 5日以上14日未満 14.25万円（18万円） b 14日以上1か月未満 23.75万円（30万円） c 1か月以上 33.25万円（42万円） ※1企業あたり1年度10人まで ※対象労働者の育児取得を後押しする取組を実施した場合、以下の金額を加算。 【1人目】 5万円（6万円）（中小企業10万円（12万円）） 【2人目以降】 2.5万円（3万円）（中小企業5万円（6万円））</p> <p>②育児目的休暇 14.25万円（18万円）（中小企業28.5万円（36万円）） ※1企業1回まで支給</p>	
<b>19-II 介護離職防止支援コース◆</b>		
<p>介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主、又は仕事と介護との両立に資する制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成</p> <p>新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために有給休暇を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①介護休業 【休業取得時】 28.5万円（36万円） 【職場復帰時】 28.5万円（36万円）</p> <p>②介護両立支援制度28.5万円（36万円） ※それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給</p> <p>③新型コロナウイルス感染症対応特例 【有給休暇取得日数が5日以上10日未満】 20万円 【有給休暇取得日数が10日以上】 35万円 ※1企業あたり、上記2つあわせて5人まで支給</p>	
<b>19-III 育児休業等支援コース◆</b>		
<p>育児復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p> <p>育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成</p> <p>育児休業から復帰後の支援として、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た事業主に対して助成</p>	<p>①育児取得時 28.5万円（36万円） ②職場復帰時 28.5万円（36万円） ※ 業務代替労働者への職場支援等の取組をした場合②の金額に19万円（24万円）加算 ※ 1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給</p> <p>③代替要員確保時 47.5万円（60万円） ※ 育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、9.5万円（12万円）加算 ※ 1企業あたり1年度10人まで支給（最初の支給から5年間に限る）</p> <p>④職場復帰後支援 【子の看護休暇制度】 ・制度導入時 28.5万円（36万円） ・制度利用時 取得した休暇時間数に1,000円（1,200円）を乗じた額 【保育サービス費用補助制度】 ・制度導入時 28.5万円（36万円） ・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額 ※ 制度導入時の助成は「子の看護休暇制度」「保育サービス費用補助制度」いずれかについて、1企業あたり1回まで支給 ※ 制度利用時の助成は1企業1年度あたり「子の看護休暇制度」は200時間&lt;240時間&gt;、「保育サービス費用補助制度」は20万円&lt;24万円&gt;まで支給</p> <p>⑤新型コロナウイルス感染症対応特例 対象労働者1人当たり5万円 ※ 1企業あたり対象労働者延べ10人まで支給（上限50万円）</p>	
<b>19-IV 女性活躍加速化コース◆</b>		
<p>常時雇用する労働者が300人以下の中小企業事業主が、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍推進に関する数値目標及び数値目標の達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画を策定し、女性が活躍しやすい職場環境の整備等の取組を行い、目標を達成した場合に助成</p>	<p>1企業1回限り 数値目標達成時 47.5万円（60万円）</p>	
<b>19-V 事業所内保育施設コース</b>		
<p>労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体に対してその費用の一部を助成</p> <p>※平成28年4月1日以降、新規申請受付は停止しています</p>	<p>設置費 設置費用の2/3（中小企業以外1/3）※上限2,300万円（中小企業以外1,500万円）</p> <p>運営費 年間の1日平均保育乳幼児1人あたり 年額45万円（中小企業以外34万円） ※上限1,800万円（中小企業以外1,360万円）</p> <p>増築または建替え費 増築費用の1/2（中小企業以外1/3）※上限1,150万円（中小企業以外750万円） 建替え費用の1/2（中小企業以外1/3）※上限2,300万円（中小企業以外1,500万円）</p>	

<b>19-Ⅶ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース</b>	
<p>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して、医師等の指導により、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（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、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を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対して助成</p>	<p>①対象となる労働者 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して休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）</p> <p>②支給額 対象労働者1人当たり 28.5万円（1事業所当たり5人まで）</p> <p>③対象期間等 令和3年4月1日～令和4年1月31日 （※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） ※上記に加えて、左記の休暇制度を設け、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を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主に対する助成金を設けている（15万円 1回限り）</p>
<b>19-Ⅷ 不妊治療両立支援コース◆</b>	
<p>不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制度、⑥テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度や①～⑥の両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①環境整備、休暇の取得等 1事業主当たり 28.5万円（36万円） ※「不妊治療プラン」を策定し、不妊治療と仕事の両立のための社内のニーズの調査や、利用できる休暇制度等の周知を行い、当該プランに基づき、休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上利用労働者に取得又は利用させた事業主</p> <p>②長期休暇の加算 1人当たり 28.5万円（36万円） ※連続20日以上休暇を取得し、原職復帰後3か月以上継続勤務させた場合1事業主当たり、1年度5人まで</p>

## G. 人材開発関係の助成金

<b>20 人材開発支援助成</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>20-I 特定訓練コース◆</b>	
<p>OJTとOff-JTを組み合わせた訓練や若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資するなど訓練効果が高い10時間以上の訓練について助成</p>	<p>①【賃金助成】 1時間あたり760円（中小企業以外380円）</p> <p>②【訓練経費助成】 実費相当額の45%（中小企業以外30%） ※特定分野認定実習併用職業訓練の場合は60%（中小企業以外45%）</p> <p>③【OJT実施助成】 1時間あたり665円（中小企業以外380円） 【生産性向上助成（※）】</p> <p>①の場合 1時間あたり（200円）（中小企業以外（100円）） ②の場合 実費相当額の（15%）（中小企業以外（15%）） ③の場合 1時間あたり（175円）（中小企業以外（100円）） （※）訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>
<b>20-II 一般訓練コース◆</b>	
<p>職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練に対して助成</p>	<p>①【賃金助成】 1時間あたり380円</p> <p>②【訓練経費助成】 実費相当額の30% 【生産性向上助成（※）】</p> <p>①の場合 1時間あたり（100円） ②の場合 実費相当額の（15%） （※）訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>
<b>20-III 教育訓練休暇付与コース◆</b>	
<p>①有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合、もしくは②有給又は無給の長期の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成</p>	<p>①の場合 【定額助成】 30万円</p> <p>②の場合 【経費(定額)助成】 20万円 【賃金助成（※1）】 1人1日あたり6,000円 （※1）最大150日分の日額助成とし、雇用する企業全体の被保険者数が100人未満の企業は1名分、同100人以上の企業は2名分を支給対象者数の上限とし、長期教育訓練休暇の取得期間に、当該休暇を取得する被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主のみ助成対象とする 【生産性向上助成】</p> <p>①の場合 【定額助成】（6万円） ②の場合（※2） 【経費(定額)助成】（4万円） 【賃金助成】（1,200円） （※2） 休暇取得開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>

<b>20-IV 特別育成訓練コース◆</b>	
<p>有期契約労働者等に対して職業訓練を行った事業主に対して助成</p>	<p>①【Off-JT 賃金助成】1時間あたり760円(中小企業以外475円) 【Off-JT 訓練経費助成】実費助成(※1) (※1)訓練時間数に応じて1人あたり次の額を限度 【一般職業訓練、有期実習型訓練】 20時間以上100時間未満 10万円(中小企業以外7万円) 100時間以上200時間未満 20万円(中小企業以外15万円) 200時間以上 30万円(中小企業以外20万円) ②【OJT 訓練実施助成】1時間あたり760円(中小企業以外665円) 【生産性向上助成(※2)】 ①の場合 1時間あたり200円(中小企業以外125円) ②の場合 1時間あたり200円(中小企業以外175円) (※2) 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合(伸び率が6%以上のみ)に支給</p>
<b>20-V 建設労働者認定訓練コース◆</b>	
<p>①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体(※1)、②雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主(※2)に対して助成 (※1) 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体に限る (※2) 人材開発支援助成金(特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースのいずれかのコース)の支給を受けた中小建設事業主に限る</p>	<p>①の場合 【経費助成】 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における補助対象経費の1/6 ②の場合 【賃金助成】 1人あたり日額3,800円 ②の場合(生産性向上助成(※)) 【賃金助成】 1人あたり日額&lt;1,000円&gt; (※) 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合(伸び率が6%以上のみ)に支給</p>
<b>20-VI 建設労働者技能実習コース◆</b>	
<p>雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成</p>	<p>【経費助成(建設事業主)】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4 (21人以上の中小建設事業主) 35歳未満 支給対象費用の7/10 35歳以上 支給対象費用の9/20 (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の3/5(※1) (※1) 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る 【経費助成(建設事業主)(生産性向上(※2))】 支給対象費用の&lt;3/20&gt; (※2) 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合(伸び率が6%以上のみ)に支給 【経費助成(建設事業主団体)】 (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3(※1) 【賃金助成(最長20日間)】 (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円(9,405円(※3)) (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額7,600円(8,360円(※3)) (※3) 建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合 【賃金助成(生産性向上助成(※2))】 (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額&lt;2,000円&gt; (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額&lt;1,750円&gt;</p>
<b>20-VII 障害者職業能力開発コース</b>	
<p>障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に助成</p>	<p>【施設設置費】 支給対象費用の3/4 【運営費】 支給対象費用の3/4(重度障害者等は4/5)</p>
<b>21 職場適応訓練費</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<p>都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施した事業主に対して助成 ※ 職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です</p>	<p>【一般の職場適応訓練(月額)】 2.4万円(重度の障害者以外) 2.5万円(重度の障害者) 【短期の職場適応訓練(日額)】 960円(重度の障害者以外) 1,000円(重度の障害者)</p>

### 雇用関係助成金に関する勧誘にご注意ください。

雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断及び受給額の無料査定をするといった記載の書面を一方向的に送付(FAX)することによって助成金の活用を勧誘する業者の情報が寄せられています。厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に関与している事実はありませんので、十分に御注意ください。

## 雇用関係助成金に関する留意事項

### 雇用関係助成金を受給できない事業主（事業主団体を含む）

- 平成31年4月1日以降に雇用関係助成金を申請し、不正受給（※1）による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けた場合、当該不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない事業主。

なお、支給決定取消日から5年を経過した場合であっても、不正受給による請求金（※2）を納付していない事業主は、時効が完成している場合を除き、納付日まで申請できません。

※1 不正受給とは、偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとすることをいいます。例えば、離職理由に虚偽がある場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）も、不正受給に当たります

※2 請求金とは、①不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3%の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額の合計額です

- 平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について、申請事業主の役員等に他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等がいる場合は、申請することができません（※3）。

※3 この場合、他の事業主が不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない場合や支給決定取消日から5年を経過していても、不正受給に係る請求金を納付していない場合（時効が完成している場合を除く）は、申請できません

- 支給申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主。
- 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主。
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主。

※ これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者（事務、清掃、送迎運転、調理など）の雇い入れに係る助成金については、受給が認められる場合があります。また、雇い入れ以外の助成金についても、例えば旅館事業者などで、許可を得ているのみで接待営業が行われていない場合や、接待営業の規模が事業全体の一部である場合は、受給が認められます。なお、「雇用調整助成金」及び「産業雇用安定助成金」については、性風俗関連営業を除き、原則受給が認められます

- 事業主又は事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合。
- 事業主又は事業主の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体に属している場合。
- 支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主。
- 不正受給を理由に支給決定を取り消された場合に、都道府県労働局が事業主名等を公表することについて、同意していない事業主。

上記のいずれかに該当する場合は、全ての雇用関係助成金に共通して受給できません。  
また、このほかに各助成金の個別の要件を満たさない場合も受給できません。

## 〈雇用関係助成金申請に当たってのご注意〉

### 事業主の方へ

- 不正受給を行った事業主は、
  - ①返還額の20%に相当する額が請求されます。
  - ②事業主名等が原則公表されます。
- 不正に関与した社会保険労務士又は代理人（弁護士を含む）が事業主の申請等を代わって行った場合、助成金の支給対象とならない場合（※1）があります。

※1 助成金の支給対象とならない場合とは、不正に関与した社会保険労務士又は代理人（弁護士を含む）が申請を代わって行う場合です。

- 訓練（※2）の実施が要件となっている助成金について、不正に関与した訓練実施者が行った訓練については、助成金の支給対象とならない場合（※3）があります。  
不正に関与した訓練実施者については、厚生労働省ホームページ（「事業主の方のための雇用関係助成金」）に掲載しますので、ご確認ください。

※2 ここでいう訓練とは、職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含みます

※3 助成金の支給対象とならない場合とは、不正に関与した訓練実施者が行う訓練計画を立てて（又は計画のない場合は訓練を実施して）申請を行う場合です。

- 「支給要件確認申立書」をご提出ください。「支給要件確認申立書」は申請の都度、提出する必要があります。
- 原則として、提出された書類により審査を行います。書類の不備にはご注意ください。
- 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
- 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
- 国、地方公共団体（地方公営企業法第2条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く。）、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、雇用関係助成金は支給されません。
- 雇用関係助成金関係書類を郵送する場合は、郵送事故を防ぐため、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法により送付してください。また、申請期限までに到達していることが必要です。  
原則として提出された書類により審査を行いますので、書類の不備や記入漏れがないよう、事前によくご確認ください。なお、助成金申請窓口でのご持参による受付も引き続き行っています。

## II 労働条件等関係助成金のご案内

職場環境の改善、生産性向上に向けた取組などに、ぜひ、ご活用ください。

### 受給対象となる事業者・申請期間

- 労働条件等関係助成金は主に中小企業事業主を対象としています。
- 各助成金によって申請期間が異なりますのでご注意ください。なお、対象事業主数は国の予算額に制約されるため、申請期間中に受付を締め切ることがあります。

### 中小企業事業主の範囲

- 中小企業事業主の範囲は、右のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

### 留意事項

- お問い合わせ先は各助成金によって異なります。（ハローワークでは申請を受け付けていないのでご注意ください。）
- 偽りその他の不正行為により助成金の交付を受けた場合、交付決定の内容や付された条件に違反した場合は、助成金の返還を求められることがあります。また、5年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられることがあります。

## 労働条件等関係助成金一覧

- ※ 助成金の財源は事業者拠出の労災保険料です。ただし、「業務改善助成金」は一般会計、「退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」は労災保険料と雇用保険料の折半となっています。◆は、生産性要件を付与する助成金です。
- ※ 記載されている内容は概要です。詳細については、右記の問い合わせ先にお尋ねください。

#### 問い合わせ先

【労働局】  
 富山労働局 雇用環境・均等室 企画 TEL 076-432-2728  
 労働基準部 健康安全課 TEL 076-432-2731  
 その他、各助成金に応じて、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構が問い合わせ先となります。

### A. 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

1 業務改善助成金◆	【労働局】
事業場内で最も低い労働者の賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成	<p>(1) 助成率 設備投資等に要した費用の3/4&lt;4/5&gt;（※&lt;&gt;は生産性要件を満たす場合） なお、事業場内最低賃金900円未満の事業場で助成対象となった場合は、設備投資等に要した費用の4/5&lt;9/10&gt;</p> <p>(2) 上限額                      【20円以上引き上げた場合】                      引上げ労働者数1人の場合は20万円、2～3人の場合は30万円、4～6人の場合は50万円、7人以上の場合は70万円                      【30円以上引き上げた場合】                      引上げ労働者数1人の場合は30万円、2～3人の場合は50万円、4～6人の場合は70万円、7人以上の場合は100万円                      【60円以上引き上げた場合】                      引上げ労働者数1人の場合は60万円、2～3人の場合は90万円、4～6人の場合は150万円、7人以上の場合は230万円                      【90円以上引き上げた場合】                      引上げ労働者数1人の場合は90万円、2～3人の場合は150万円、4～6人の場合は270万円、7人以上の場合は450万円</p>

## B. 労働時間等の設定改善を支援するための助成金

2 働き方改革推進支援助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>2-I 労働時間短縮・年休促進支援コース</b>	
労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1)助成率 3/4 (事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) (2)上限額 成果目標の達成状況に基づき、最大200万円 (一定要件の場合、最大440万円)
<b>2-II 勤務間インターバル導入コース</b>	
勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1)助成率 3/4 (事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) (2)上限額 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 80万円 (一定要件の場合、最大320万円) ②11時間以上 100万円 (一定要件の場合、最大340万円) など
<b>2-III 労働時間適正管理推進コース</b>	
労務・労働時間の適正管理を推進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1)助成率 3/4 (事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5) (2)上限額 50万円 (一定要件の場合、最大290万円)
<b>2-IV 団体推進コース</b>	
中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成	(1)助成率 定額 (2)上限額 500万円 都道府県又はブロック単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額1,000万円

## C. 受動喫煙防止対策を支援するための助成金

3 受動喫煙防止対策助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
労働者の健康を保護する観点から、事業場における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じた事業主に対して助成	(1)助成率 2/3 (飲食店以外は1/2) (2)上限額 100万円

## D. 産業保健活動を支援するための助成金

4 産業保健関係助成金 <span style="float: right;">【(独)労働者健康安全機構】</span>	
<b>4-I ストレスチェック助成金</b>	
産業医の要件を備えた医師と契約し、ストレスチェック等を実施した小規模事業場に対して助成  ①ストレスチェックの実施に対する助成 ②ストレスチェック実施後の医師による面接指導・意見陳述に対する助成	①従業員1人につき500円を上限として、その実費額 ②医師による活動1回につき21,500円を上限として、その実費額 (一事業場につき年3回が限度)

<b>4-Ⅱ 職場環境改善計画助成金</b>	
<p>ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえ、</p> <p>【事業場コース】専門家の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した事業場に対して助成</p> <p>【建設現場コース】専門家の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した建設現場に対して助成</p>	<p>【事業場コース】10万円を上限として、指導費用の実費額（将来にわたって1回限り）</p> <p>【建設現場コース】10万円を上限として、指導費用の実費額（同一年度同一県内の建設会社に1回限り）</p>
<b>4-Ⅲ 心の健康づくり計画助成金</b>	
<p>メンタルヘルス対策促進員の助言・支援（訪問3回まで）を受け、心の健康づくり計画（ストレスチェック実施計画を含む。）を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した事業主に対して助成</p>	<p>一律10万円 （一企業につき将来にわたって1回限り）</p>
<b>4-Ⅳ 小規模事業場産業医活動助成金</b>	
<p>小規模事業場が産業医等と契約して産業医活動を実施した事業主に対して助成</p> <p>【産業医コース】産業医の要件を備えた医師と産業医活動の全部又は一部を実施する契約を締結し、実際に産業医活動が行われた場合に助成</p> <p>【保健師コース】保健師と産業保健活動の全部又は一部を実施する契約を締結し、実際に産業保健活動が行われた場合に助成</p> <p>【直接健康相談環境整備コース】産業医契約又は産業保健師契約のいずれかに、契約した産業医又は保健師に労働者が直接健康相談できる環境を整備する条項を含めて締結し、労働者へ周知した場合に助成</p>	<p>6か月当たり10万円を上限として、その実費額 （一事業場につき将来にわたって2回限り）</p>
<b>4-Ⅴ 治療と仕事の両立支援助成金</b>	
<p>労働者の傷病の特性に応じた治療と仕事を両立できる制度の導入等を行った事業主に対して助成</p> <p>【環境整備コース】新たに両立支援制度の導入を行い、かつ、両立支援コーディネーターを配置した場合に助成</p> <p>【制度活用コース】両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を用いた両立支援プランを策定し、実際に適用した場合に助成</p>	<p>【環境整備コース】20万円（1回のみ）</p> <p>【制度活用コース】20万円（1事業主あたり有期契約労働者1人、雇用期間の定めのない労働者1人の計2人まで）</p>
<b>4-Ⅵ 副業・兼業労働者に対する健康確保措置助成金</b>	
<p>事業場が、副業・兼業労働者の健康確保のため、一般健康診断を実施した場合に助成</p>	<p>副業・兼業労働者1人につき1万円を上限として、その実費額、1事業場当たり10万円が上限</p>
<b>4-Ⅶ 事業場における労働者の健康保持増進計画助成金</b>	
<p>事業場が、事業場における労働者の健康保持増進ための指針に基づき、健康保持増進計画を作成し、健康保持増進措置を実施した場合に助成</p>	<p>10万円を上限として、健康測定・健康指導・研修等の費用の実費額（将来にわたって1回限り）</p>

## E. 最新の安全規格に適合するための補助金

<b>5 既存不適合機械等更新支援補助</b>		<b>【労働基準局安全衛生部安全課】</b>
<p>構造規格改正時に設けられた経過措置により最新の構造規格の適用が猶予され、最新の構造規格に適合しないものを所有する中小企業等に対して、買換え等に要する費用の一部を助成</p> <p>①移動式クレーン構造規格に規定する過負荷防止装置を備えていない既存の移動式クレーン（3t未満）の改修・買換え等</p> <p>②墜落制止用器具の規格に適合していない既存の安全帯の買換え</p>	<p>① 1機あたり、補助対象経費（買換え等の経費）と基準額（100万円）と比較して、少ない方の額の2分の1 （複数の申請があった場合、同一申請者あたりの交付額の合計は150万円を上限とする。）</p> <p>② 1本あたり、補助対象経費（買換えの経費）と基準額（2万円）と比較して、少ない方の額の2分の1 （複数の申請があった場合、同一申請者あたりの交付額の合計は30万円を上限とする。）</p>	

## F. 高齢者の安全衛生確保対策を支援するための補助金

6 エイジフレンドリー補助金 <span style="float: right;">【労働基準局安全衛生部安全課】</span>	
60歳以上の高齢者を雇用する中小企業事業者を対象に、安全衛生確保に係る取組について費用の一部を助成 (取組例) ・身体機能の低下を補う設備・装置の導入 ・働く高齢者の健康や体力の状況の把握等 ・高齢労働者の特性に配慮した安全衛生教育	間接補助対象経費の2分の1又は100万円のいずれか低い方の額

## G. 溶接ヒューム濃度測定のための補助金

7 有害物ばく露防止対策補助 <span style="float: right;">【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】</span>	
作業環境測定機関（作業環境測定を行うことが作業場の種類について、作業環境測定法施行規則別表第4号の登録を受けているもの）が実施した金属アーク溶接等作業中の労働者に試料採取機器（サンプラー及びポンプ）を装着することによる溶接ヒューム等の濃度測定、採取された試料の原子吸光分析等の方法による分析を実施した中小企業事業者に対して、その費用の一部を助成	(1) 金属アーク溶接等作業従事労働者1名につき20,000円まで（補助率1/2） (2) 申請できる金属アーク溶接従事労働者の人数は当該事業場のうち1作業場当たり最大2名 (3) 補助額の合計は1事業場当たり最大8万円

## H. 退職金制度の確立等を支援するための助成

8 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成 <span style="float: right;">【(独)勤労者退職金共済機構】</span>	
8-I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成	
中小企業退職金共済制度に新たに加える事業主や、既に同制度に加入している事業主が掛金月額を増額する場合に、その掛金の一部を助成	【新規加入掛金助成】 (1) 対象労働者の掛金月額の1/2（労働者ごとに上限5,000円）を、事業主が中退共済制度に新たに加えてから4か月目より1年間控除 (2) 1週間の所定労働時間が30時間未満の短時間労働者について、特例掛金月額（掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれか）が適用されている場合は、(1)の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除 【掛金月額変更掛金助成】 対象労働者の掛金月額を増額分（増額前の掛金月額と増額後の掛金月額の差額）の1/3の額を、増額した月より1年間、増額後の掛金月額の納付額から控除
8-II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成	
建設業退職金共済制度に新たに加える事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が建退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額（日額310円）の1/3（50日分）の納付を免除
8-III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成	
清酒製造業退職金共済制度に新たに加える事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が清退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額（日額300円）の1/3（60日分）の納付を免除
8-IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成	
林業退職金共済制度に新たに加える事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が林退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額（日額470円）の1/3（62日分）の納付を免除

# 時代超えて「ものづくりは人づくり」 長所を生かし、確かな技術継承を

株式会社広瀬アルミは住宅用アルミサッシの一貫製造、アルミ型材部品の加工を手掛ける企業です。江戸時代中期の銅製品製作に始まり、大正からは火鉢の落としを中心に製造。昭和35年に大手アルミメーカーからの依頼を機にアルミ加工へと軸足を移し、時代と共に技術を高めながらもものづくり企業として成長を続けています。代表取締役社長を務める廣瀬宏一氏に、これまでの歩みや将来への取り組みについて伺いました。

株式会社広瀬アルミ

代表取締役社長 廣瀬 宏一 氏

## 火鉢の落としを長年製作

Q. 江戸時代よりものづくりに携わってこられた、これまでの歩みをお聞かせください。

当社の原点は江戸中期に始めた銅製品の製作とされ、実は私が何代目なのかもわかりません。当時は廣瀬半平の屋号で、わが家に残る明治期の大福帳（商店の元帳）によると、東京や大阪でも取引していたようです。

大正初めに広瀬製作所として、木製火鉢の落とし（灰や炭を入れる炉の部分）を中心に製造し、落としをはめこむ漆器の産地などに納めていました。先代の父は頼まれて下呂温泉にある老舗旅館の初代の銅像を製作したこともありました。

昭和35年、三協アルミニウム

工業株式会社（現・三協立山株式会社）が設立され、当社は深絞り加工ができるドロ잉プレスを活用して、アルミ製鍋を受注生産することになりました。父も火鉢の需要減少を見据えて活路としたのでしょう。協力工場としてアルミ板加工に軸足を移しました。その後、三協アルミの主力製品が建材へとシフトし、当社も昭和47年に株式会社広瀬アルミへと組織変更して、住宅サッシ生産に対応した福光工場を新設しました。

高度成長の繁忙期は高岡の本社工場も含めてフル稼働で、住み込みの従業員もいました。私は工場の中で育ったようなものです。当時、従業員は仕事が終わると会社の風呂に入ってから帰宅していたので、一緒に入っていました。

## 設備機械を自社で製作

Q. アルミ型材加工を中心とする生産体制や強みについてお聞かせください。

高岡本社と福光の2工場では住宅用サッシ製品、三協アルミ社の2工場でも構内外注でサッシとエクステリアを生産しています。サッシも材料、種類、色が多様化し、サイクルも短く、各所で異なる商品を作っています。一時期ヒートシンクやソーラーパネル関連部品も生産。いろいろ切り替わるなかで、建材は継続しています。型材に切断、穴あけ等の各種加工を施し、部品を取り付けてサッシに組み立て、梱包して出荷するまでを一貫して手掛けています。

加工用の設備機械、各種金型



本社社屋



明治～大正期の大福帳

ひろせ こういち

昭和32年6月18日、高岡市生まれ。56年、東海大学工学部卒業後、三協アルミニウム工業株式会社を経て、62年、株式会社広瀬アルミに入社。平成5年、常務取締役、7年、代表取締役社長に就任。平成23年、三協アルミ協同組合専務理事、令和元年、三協立山協力工場連絡協議会会長に就任、現在に至る。富山県中小企業団体中央会副会長。



や治工具も自社で製作できるのが強みです。作業工程等の変更にも素早く対応でき、短納期、コスト抑制につなげています。

課題は各工程で導入が進むコンピュータ化への対応です。伝票1枚ごとに寸法も違えば、金型の順番もさまざま、QRコードなどですべて漏れがないように次の工程とリンクさせたりしていますが、それらを動かすのは人の手です。また、押出材の性質上、コンピュータに任せきりだと材形の切断精度に微妙な差が出る影響で、各部品との誤差を生むため、そのあたりの融合も必要です。

## ベクトルを同じ向きに

**Q. アルミを通じて優れた品質を追求し、信頼される企業を目指していく上で、どのようなことを重視されていますか？**

人材育成が最も大切であり、難しいと日々実感しています。少子化で人員の確保も一層厳しくなっています。ものづくりは人づくり。人がいなければ「もの」はつくれません。

能力の向上というより、いかにしてベクトルを同じ方向にしていけるかを大切にしています。まずは仕事に興味ややりがいをもってもらえるように、言葉だけでなく、一緒に取り組む姿勢

を心掛けています。短所はいくら怒っても直しきれないので、一人ひとりの長所を伸ばすことが人づくりであると考えます。

新型コロナの影響で人を集めての朝礼を控えたり、私が各工場に立ち入る回数も減ったりして、思いを伝える機会が少なくなっています。コミュニケーションを意識的に図る必要性を感じています。

NCがあれば熟練工でなくても切削できる時代でも、ものづくりは微妙な加減や感覚を必要とする場面があります。例えば、火鉢の落としの製作は慣れだと工具の角が当たって金属が伸びるところか割れてしまうように、アルミ板も刃の方向や角度などが合っていればスムーズに切れて異音はしないものです。職人的な技術の継承も大切にしたいと考えます。

今年、息子が取締役になりました。私自身、父と仕事の話をしたことがなく、時代が変わればやり方も変わるという考えです。息子の代もその時の状況に応じて、新しい考えをもって進むしかないと思っています。

## 研鑽や情報交換の場

**Q. 平成23年から専務理事を務める三協アルミ協同企業組合についてお聞かせください。**

当組合は昭和35年12月、当時

の三協アルミニウム工業株式会社の協力メーカーの資金調達を目的として設立されました。父も設立から関わったと聞いています。組合員11名でスタートし、徐々に増えて平成8年には53名を数えたこともありました。

時代と共に資金調達を支援する役割は薄れていますが、現在（令和3年5月末）は38名で組織し、活動として年1回、さまざまな業界から講師を招き研修を行っています。去年は新型コロナの影響で開催できませんでしたが、視野を広げるとともに組合員の貴重な情報交換や親睦の機会となっています。

## DIYや湯めぐり楽しむ

**Q. 休日はどうのように過ごされていますか？**

庭や家の手入れなど、DIYを楽しんでいます。湯めぐりも好きで、子どもが小さい頃は家族旅行やドライブを兼ねて、富山県内のほか、石川、岐阜などの近県にも足を延ばしました。富山県内の主だった湯はほぼ訪れたと思います。最近は福光で湯めぐりパスポートを利用したり、近場の天然温泉や炭酸泉で楽しんでいます。

# 富山県醤油味噌工業協同組合さんよりこんにちは

日本の伝統的食文化「和食」に不可欠な調味料である醤油と味噌。皆様のご家庭でもお気に入りの商品をご利用されているのではないのでしょうか？今回は、富山県内の醤油・味噌製造業者で組織されている富山県醤油味噌工業協同組合をご紹介します。

### ◆組合のあゆみ

昭和4年、富山県一円を地区とする任意組合として発足。以降、数度の組織変更を経て、昭和22年に現名称へ改称されました。

組合員の醤油・味噌製造に必要な原材料（米、小麦等）の共同購買事業は現在も行われており、また、昭和43年には生揚醤油（諸味を搾り、熱処理などを施していない状態の醤油）の共同生産工場を設置するなど、高品質・高付加価値製品の製造に貢献してきました。

### ◆各種組合事業の実施状況

平成24年9月、組合事務所を現在地に移転。現在は下記事業に取り組んでいます。

#### ① しょうゆJAS規格による分析試験の実施

組合では専用分析室を設置しており、うま味成分の指標である全窒素分や食塩分などの分析試験のほか、検査員による官能検査（色・味・香り）を実施しています。

#### ② 共同宣伝事業の実施

食の多様化や人口減少により、醤油・味噌の消費量が減少する中、富山県産商品のPRを行うため組合でポスターを製作。各組合員さんに配付し活用していただいております。



組合で製作したポスター

#### ③ 教育情報提供事業の実施

HACCPの導入や食品表示をはじめとした法令遵守に関する研修会を定期的の実施するほか、各種法改正に伴

う情報提供を行っています。

### ◆小学校への出前授業

無形文化遺産「和食」の代表的な伝統調味料「醤油」の魅力を伝えるのが「しょうゆもの知り博士の出前授業」です。しょうゆ博士の資格を持った組合員が、五感を使った体験を通じて楽しく発酵の仕組みを伝えます。醤油と日本の伝統食品に興味を持ってもらう「食育」を目的としています。

興味のある方はお気軽にお問い合わせ下さい。



出前授業の様子

### ◆今後の取り組み

「醤油・味噌は日本人の心の糧であり、商品の良さを再認識していただきたい」と語る荒木理事長。近年では食文化を問わず、料理に深みを与える調味料として海外からも注目されており、輸出拡大にも取り組んでいきたいとのことでした。

今後も、安心・安全でおいしい醤油・味噌をお届けしたいと考えております。

#### ◆ 組合概要 ◆

組合名称	富山県醤油味噌工業協同組合
設立	昭和22年4月2日
所在地	滑川市下梅沢1320番地16
理事長	荒木 博
組合員数	27名
TEL・FAX	076-475-4733・076-475-3817

## 令和3年度通常総会を開催

本会では、去る5月26日（水）にANAクラウンプラザホテル3階 鳳において、第66回令和3年度通常総会を開催し、上程された6議案全てについて承認されました。

本年度事業計画では、組合支援に係る各般の事業を引き続き実施するほか、新たに中小企業組合のDX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進し、生産性の向上や働き方の変革による業界の発展を加速するため「中小企業組合DX推進事業」を実施することが決定されました。

### 《新役員》

- 理事 明石 大洋  
（富山県農業機械商業（協）理事長）
- 理事 中西 誠  
（中西グループ（協）理事）
- 理事 米澤 政幸  
（富山県木材（協連）会長）



通常総会の様子

## 取引力強化推進事業及び小企業者組合成長戦略推進プログラム等 支援事業の採択結果について

共同事業の活性化や受注拡大等、取引力の強化促進を支援する「取引力強化推進事業」、小企業者組合が組合員及び組合の活性化のために実施するフィージビリティ・スタディ等を支援する「小企業者組合成長戦略推進プログラム等支援事業」について公募した結果、下記の組合が採択されました。

### 取引力強化推進事業（2組合）

- （協）入善ショッピングセンター  
事業テーマ名：30周年記念リニューアル事業計画の策定
- 富山県瓦工事業（協）  
事業テーマ名：共同事業の活性化・受注拡大のための組合ホームページのリニューアル事業

### 小企業者組合成長戦略推進プログラム等支援事業

- 砺波市五谷観光（企）  
事業テーマ名：消費者ニーズ把握と地元食材を使ったレストラン新メニューの開発

## 「バーチャル組合総会 / 理事会実務指針」のポイント及びWEB会議システムの基本的な使い方に関するセミナーを開催しました

7月29日(木)、富山流通会館(富山市)にて、「バーチャル組合総会/理事会実務指針」のポイント及びWEB会議システムの基本的な使い方に関するセミナーを開催しました。

本セミナーは、組合の総会や理事会をオンラインで開催する場合の法的・実務的な論点や具体的対応策を示した「バーチャル組合総会/理事会開催に関する実務指針」が今年5月に経済産業省より公表されたことを受けて開催したものであり、実務指針のポイントについて紹介するとともに、WEB会議システムとして広く普及したZoomの基本的な使い方について解説が行われました。



セミナーの様子

### 元 気印! 青年部・女性部

## 組合女性部懇談会を開催しました

富山県中小企業レディース連絡会

6月23日(水)、とやま自遊館(富山市)にて、組合女性部懇談会を開催しました。

懇談会は、組合女性部の活性化を目指し情報交換と交流促進を図るため開催しているもので、富山県中小企業レディース連絡会の昨年度事業の報告を行ったほか、令和3年度において実施する予定の事業内容について協議しました。

各組合女性部より、組合女性部の現在の活動状況や今後の活動についてお話いただき、新型コロナウイルス感染症拡大の影響や女性部活動における課題があげられるなど参加者らは活発に意見交換を行いました。



懇談会の様子

富山県中小企業レディース連絡会

役員の新任に伴う選任について

(旧) 幹事 池内 紀子 氏 (富山県自動車車体整備協同組合女性部会 直前会長)

(新) 幹事 金三津 貴子 氏 (富山県自動車車体整備協同組合女性部会 会長)

## 県生協と連携し「家電のお困りごと」を解決します

富山県電機商業組合

富山県電機商業組合では、6月より富山県生活協同組合と連携し、家電に関する訪問サービスを開始しました。

本サービスは富山県生活協同組合の配達員が利用者から家電の不具合などの相談を受けた場合、両組合を通じて近隣の電気店を紹介し家電のお困りごとを解決するもので、「便利」「納得」「気安さ」をモットーに地域密着型サービスを実施しています。

換気扇やアンテナの交換、エアコンのクリーニングなど、家電の点検や修理は是非「まちのでんき屋さん」へお気軽にご相談ください。



## 連携事業継続力強化計画の認定を受けました

富山県スポーツ用品協同組合  
協同組合福岡金属工業団地

防災・減災に取り組む中小企業がその取組内容(事前対策)を計画としてとりまとめ、当該計画を国が認定する「事業継続力強化計画」制度が令和元年7月16日に創設されています。

「事業継続力強化計画」の申請は、単独の企業で作成する「事業継続力強化計画」と、複数の企業が連携して作成・申請する「連携事業継続力強化計画」があり、下記2組合が連携事業継続力強化計画の認定を受けました。

認定を受けた中小企業は、税制措置や金融支援、補助金の加点などの支援策が受けられます。

代表者	富山県スポーツ用品(協)	(協)福岡金属工業団地
事業者名	(有)スポーツのマンゾク スポーツキャプテン (有)MSスポーツ (株)太陽スポーツ (有)グリーンスクエア ブンシンスポーツ ジョーヅカスポーツ	三雄工業(株) (株)道峰 (有)ヨツヤ鉄工所
認定日	令和3年4月1日	令和3年5月24日



認定ロゴマーク

## 組合 Q&A

このコーナーでは、日ごろ中央会へ多く寄せられる事業協同組合等の運営に関する質問について回答とともに紹介します。

### 出席理事の一部が承認捺印しなかった場合の 理事会議事録の取扱いについて

Q

中小企業等協同組合法第 36 条の 7 第 1 項により、「理事会の議事録が書面をもって作成されているときは、出席した理事及び監事は、これに署名し、又は記名押印しなければならない」とされていますが、出席理事の一部が議事録不承認であるとして、署名又は記名押印をしない場合、議事録の取扱いはどうなるのですか？

A

当該議事録の内容が事実と反していない限り、理事会の議事の証拠となります。

出席理事及び監事の署名又は記名押印は、記載された内容が事実と相違ないことを証明するためのものです。出席理事及び監事の何人かの署名又は記名押印がないからといって、その議事録が直ちに意味を失うものではなく、当該議事録の内容が事実と反していない限り、理事会の議事録の証拠となるものと解します。したがって、理由なく署名又は記名押印を拒否す

る理事及び監事がある場合は、不承認理事の署名のない議事録の作成をもって法律上の議事録は作成されたものとみなします。

なお、出席理事及び監事は議事録が事実と反しない限り署名又は記名押印を拒否するべきものではなく、もし理由なく署名又は記名押印を拒否した場合には、中小企業等協同組合法第 36 条の 3（役員の職務及び権限等）に違反することとなります。

ほっと一息

### リフォームできるのは「家」だけではありません

コロナ禍の影響もあり、お墓参りを控えた方もおられるのではないのでしょうか？

先祖代々受け継いできたお墓を大切に継承していきたい方には、お墓のリフォームをご提案します。

(お墓のリフォームとは、極力、元の墓石を残した上で、きれいな状態に復旧させることをいいます。)



施工前



施工後

扉を広げ、花立て・香炉を設置した施工例。  
富山県で使用される骨壺は大きいものが多く、納骨の際に入れやすい観音開きを採用しています。

この他にも多様な施工例がありますので、お墓のご相談は信頼できる石材店にご相談ください。

(情報提供：富山市石材加工協同組合)

## 故郷の良さ、再認識!!

## 事務局ペンリレー



富山県中小企業団体中央会  
主事 中永 将貴

本年度より勤務しております。お会いする方々に度々名前を聞き返されることがありますが、「なかなか」といいます。なかなか舌の回らない苗字だと私自身も感じていますが、この苗字は県内に数えるほどしかないらしく、少しばかり誇りを持っております。

私は大学卒業後、都内の企業に就職したのち故郷の富山に戻ってまいりました（いわゆるUターン就職です）。豊富な水と食材、真面目で勤勉な県民性、自然災害が少ないこと（地震発生回数は全国で最小）など、改めて富山の良さを噛み締めているところです。

休日はカメラ撮影をしており、主にスポーツや風景を撮っています。都内に住んでいた頃はJリーグの試合を撮影しに行きました。インiesta選手など世界を代表するトップ選手たちのプレイをカメラに収めることができたのは何よりも興奮しました。今まではカメラを片手に外出することが多かったのですが、現在はコロナ禍により暫く自粛しております。密を気にすることなく外出できる日を切に願っております。今後の目標としては、カメラサークルに所属し、活動の幅を広げることや富山らしい写真を撮りに行くことです。ホタルイカの身投げなど神秘的な瞬間を是非カメラに収めたいと計画しています。

まだまだ右も左も分からない私ですが、組合の皆様にも少しでもご支援ができるよう日々精進してまいりたいと考えております。どうぞ宜しくお願いいたします。

## 富山県からのお知らせ

### 令和3年度とやま中小企業人材育成カレッジ 受講生募集!

富山県では、県下中小企業の経営者や従業員の人材育成を目的に「とやま中小企業人材育成カレッジ」を開講しています。他の機関の講座と比較して受講料はお安く、全国的に活躍されている講師陣を招聘します。

開催場所：富山県中小企業研修センター（富山市赤江町 1-7）（一部の講座はオンライン聴講可）

#### **品質管理の考え方・進め方** 【生産現場の管理者・新任管理者・従業員】

【開催日】 10月5日（火）、6日（水）【2日間】 各日 9:30～16:30

【内容】 製造現場での品質管理・品質保証の考え方や手法を演習を通じて学びます。

【申込締切】 9月17日（金）

【受講料】 13,200円（税込）

#### **成果を出す新規顧客開拓** 【営業部門の管理者・新任管理者・リーダー・営業社員】

【開催日】 9月28日（火）、29日（水）【2日間】 各日 9:30～16:30

【内容】 新規顧客開拓で成果をあげるために工夫された営業手法等を学びます。

【申込締切】 9月10日（金）

【受講料】 13,200円（税込）

中小企業大学校 金沢キャンパスとの連携研修も開催しています。

申込方法、研修の詳細などは、ホームページをご確認ください。

問合せ：富山県商工会联合会 組織運営課（TEL. 076-441-2716）

詳しくは

[とやま中小企業人材育成カレッジ](#)

[検索](#)



「誠実、努力、そして創造」

# 津根精機株式会社

代表取締役会長 津根 良孝  
代表取締役社長 津根 良彦

富山県富山市婦中町高日附852番地 婦中機械工業センター内  
TEL (076) 469-3330 FAX (076) 469-5244 URL <https://www.tsune.co.jp>  
工場 : 入善・大沢野・八尾

電気工事  
の  
ご相談は



昭和22年創立



## 富山県電気工事工業組合

理事長 渋谷 武 組合員数:R3年1月現在 544社

☎ : 076-471-7551

〒930-0835 富山市上富居一丁目7番12号

HP : <http://www.tomidenko.jp> E-mail : [tecia@tomidenko.or.jp](mailto:tecia@tomidenko.or.jp)

# 正確な情報収集と避難計画で 緊急時も慌てず身の安全確保

近年、局所的に大雨をもたらすゲリラ豪雨の発生が多くなっています。山々から流れる多くの河川を有する富山県内では、浸水や土砂災害などの発生にも注意や備えが必要です。



2020年7月豪雨で濁流により流された自動車（熊本県）  
出典：一般財団法人消防防災科学センター災害写真データベース

## 一人ひとりが主体的に考える

富山県では「水害による被害を最小限に抑えるには、県民自らが主体的に、かつ、迅速に避難行動をとることが重要」との考えの下、今年3月に「ふるさと富山風水害防災ハンドブック」を発行しました。インターネットやテレビなどによる情報収集のポイントや、一人ひとりの避難行動計画を作成する「マイ・タイムライン」などについて、わかりやすく紹介しています。同ハンドブックはマイ・タイムライン作成シートと併せて、県ホームページ（HP）でも公開されています。

大雨や台風は事前にその規模や進路を知ることが可能です。最近では気象や防災に関するきめ細かい情報がいつでもどこでも入手できるようになっています。例えば、富山防災WEBでは県内の注意報や警報の発表状況や市町村ごとの避難指示の情報などがわかります。NHK総合テレビのデータ放送（dボタン）も有用です。自ら正しい情報をこまめに収集して行動することが命を守ることに繋がります。避難の必要を感じた場合は、避難指示などを待たずに迷わず自主避難しましょう。

## マイ・タイムラインで平時からの備えを

避難指示などが出ても落ち着いて行動できるように「マイ・タイムライン」の作成がおすすめです。マイ・タイムラインとは、大雨などで災害発生の恐れが高まったときに、自分自身がとる防災行動を時系列で整理し、取りまとめるものです。自宅の状況によって一人ひとり違うものになります。はじめに住んでいる地域と自宅の状況をハザードマップ（※）で確認します。避難先を決めておき、避難のタイミングと具体的な行動を考えます。県では「家族全員で作成し、それぞれの防災行動を家族間で共有してほしい」としています。

※ハザードマップには、洪水、地震、土砂災害などがあり、各市町村がそれぞれ作成し、配布やHPで公表しています。洪水ハザードマップでは、大雨や台風の際の浸水が予想される区域や浸水の程度がわかります。

【マイ・タイムライン記入例】 出典：ふるさと富山風水害防災ハンドブック

警戒レベル	1	2	3	4	5
状況	大雨になりそう	注意報が出た	危険な場所から 高齢者などは避難 警報になった。 移動に時間がかかる 高齢者などは避難	危険な場所から 全員避難	災害発生
基本的な行動	<input type="checkbox"/> 天気予報を確認 <input type="checkbox"/> 家の点検・補修 <input type="checkbox"/> 非常持出品の確認	<input type="checkbox"/> 備蓄品が水没しないよう、安全な場所に置く	<input type="checkbox"/> 避難場所開設状況の確認 ※市町村HPなど	避難開始	命を守る行動を！
行動の目安	高齢者と避難 <input type="checkbox"/> 家族やケアマネジャーと避難の方法やタイミングを確認	水浸水想定区域外に避難 <input type="checkbox"/> 避難先と連絡を取る（家族、親戚など） <input type="checkbox"/> ホテルを予約する <input type="checkbox"/> 避難手段を確認	避難開始 今のうちにTELしよう！	車での移動は早い段階で！ 車で避難中に道路の浸水や渋滞でこなる場合があります。	野外行動禁止 2階以上、山や崖と反対側の壁など、室内の安全な場所に避難しましょう。
「私と家族の計画」	台風チェック	ベットのクリーニング確認	ホテル予約	駐車場確認	
		おばあちゃんの移動先に連絡 (〇〇のおばさん)	備蓄品を2階へ	避難	
			持出品まとめる		
		親戚に連絡		避難	

## 川やがけの場所を把握しておく

立体交差で地面を掘り下げた道路（アンダーパス）は水が溜まりやすく、集中豪雨で車が立ち往生したり、水没したりする被害が発生しています。富山市河川整備課では「大雨が降っていて地下空間やアンダーパスにいる場合はなるべく早く地上へ避難しましょう」と呼び掛けています。

普段から家の周りの道路側溝や雨水ますなどを点検し清掃を行うほか、家や職場、学校の近くの川や用水、がけなどの場所を把握しておくことが大切です。県内には土砂災害危険箇所が約5000あります。地盤が緩めば災害の危険性が高まるので、避難場所までのルートや近くにもがけがないか土砂災害ハザードマップも併せて確認しておくこととよさそうです。雨がやんだ後も川の流れが収まらなかったり、がけ崩れが発生したりすることにも注意が必要です。

### <避難のポイント>

- 川や用水には近づかない
- 隣近所で声をかけ合う。高齢者などの避難に協力する
- 動きやすい格好、2人以上で避難する
- 運動靴をはく（長靴は水が入って歩きにくい）
- 長い棒を杖にして歩く（側溝やマンホールに注意）
- 荷物はリュックに入れ両手が使えるようにする

## 防災士に聞く

### ●子どもと一緒に災害に直面したら？

赤ちゃんを連れて急いで避難するとき、富山県女性防災士の内山真理子さんは、抱っこひもの活用をすすめます。「前抱っこ」なら子どもの頭を守りやすく、フードやタオルなどがあれば頭が隠れるようにします。ベビーカーではがれきなどで通れなくなることもあります。



できれば明るいうちに早めの避難を。非常袋は背中に担ぎ、歩ける子どもであれば片手を握って避難します。荷物は重すぎない方がいいですが「お気に入りのおもちゃやおやつなども入れておくと役立つ」と内山さん。大雨や暴風の場合、子連れの避難はかえって危険を伴うこともあり「正確な情報を入手してママと子どもが安全でいられる行動をとって」と呼び掛けています。

### ●災害時の感染症対策

新型コロナウイルス感染症が収束しない中でも災害時は危険な場所にいるなら避難することが原則です。ただ、安全な場所にいる人まで避難場所に行く必要はありません。「避難先として学校や公民館のほか、親戚・知人宅なども考えておくことをおすすめします」と内山さん。正しい情報を確認し冷静に行動すること、そして、マスク、消毒液、体温計は自ら携帯するように心がけましょう。

企業立地マッチング促進事業(委託元:富山市)

富山市内で

# 空き工場・用地等をお探しの方へ!

ホームページはこちらです <http://aki-toyama.jp/>

富山市では、富山市内の工場物件等のマッチングサイトを開設しております。本サイトは富山市内の空き工場・作業場・倉庫・工場用地・事務所などの遊休事業用不動産の有効活用と地域産業の活性化を図るために、工場等の立地促進(移転・増設・県外企業誘致など)に取り組む事業の一環として運営しております。

現在所有の遊休事業用不動産の売却・賃貸、または取得・賃借をご検討されておられる方は、当ホームページをご利用いただきますようお願いいたします。



本サイト活用で「**富山市空き工場大規模修繕助成金**」の対象となります。

新着情報は**随時更新中**。非公開物件もあります

地図上にて簡単に物件を探すことができます。

物件情報の登録・掲載は**無料**です。物件ニーズ情報も登録出来ます。

ホームページ画面の画像は一部加工しています

業務提携：(公社)富山県宅地建物取引業協会 (公社)全日本不動産協会富山県本部

アクセス方法は  
こちら!



検索サイト

空き工場 富山

検索

HPアドレス

URL <http://aki-toyama.jp/>

ホームページや本事業に関するお問い合わせ

〒930-0083 富山市総曲輪2-1-3 富山商工会議所ビル 6階  
富山県中小企業団体中央会 工業支援課  
TEL:076-424-3686 FAX:076-422-0835

R3.6

令和3年9月1日 発行

編集発行  
印刷所

富山県中小企業団体中央会  
富山市総曲輪2-1-3 TEL:076-424-3686  
第一共同印刷株式会社