

きときと情報 2022 163号

富山県中小企業団体中央会

特集1 電子帳簿保存法改正への対応について

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：株式会社マツダガーデン 代表取締役社長 松田 宏之氏

組合紹介：高岡地区陸運事業協同組合さんよりこんにちは

中央会いんぷおめーしょん：令和4年度通常総会を開催しました ほか



表紙のことは 富山県の植物園

富山県花総合センター

富山県花総合センター(砺波市、愛称：エレガガーデン)は、花の栽培技術や活用方法など、県民へ花に関する情報を総合的に提供し、花の生産拡大と花に親しむ意識の高揚を図るため、昭和62年に設置されました。多くの花壇や庭園、亜熱帯植物や洋ランなどを展示する温室を擁し、一年を通してさまざまな花の姿を楽しめます。早春・初夏・秋には「季節を彩る花まつり」を開催しており、季節感を肌で感じながら、心なごむ花々の香りに包まれる暮らしの提案を行っています。

また、研修室では県民緑花カレッジ講座や県民緑花オープン講座、その他団体向けの講習会を通年開催しているほか、園芸相談も随時受け付けています。

- 1 段左：スイセン圃場
- 2 段左：ピース
- 2 段右：バラ花壇
- 3 段：秋を彩る花まつり
- 4 段：展示温室のラン

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 163号

C O N T E N T S

特集 1	2
電子帳簿保存法改正への対応について	
特集 2	8
雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内	
経営者に聞く	28
株式会社マツダガーデン 代表取締役社長 松田 宏之 氏	
組合紹介	30
高岡地区陸運事業協同組合さんよりこんにちは	
中央会いんぷおめーしょん	31
令和4年度通常総会を開催しました インボイス対策セミナーを開催しました 労務改善セミナーを開催しました 外国人技能実習生スピーチコンテストを開催します ものづくり補助金（10次締切分）採択結果について	
組合だより	34
富山市管工事協同組合	
元気印！青年部・女性部	34
富山県中小企業青年中央会令和4年度通常総会を開催しました 令和4年度組合女性部・女性経営者等セミナーを開催します	
組合Q&A	35
利益相反取引における理事会の承認について	
ほっと一息	36
9月10日は「屋外広告の日」です（富山県屋外広告美術協同組合）	
事務局ペンリレー	36
富山県中小企業団体中央会 主事 竹田 樹	
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構からのお知らせ	37
65歳超雇用推進助成金のご案内	
トピックス	
体験してみました！	

電子帳簿保存法改正への対応について

経済社会のデジタル化を踏まえ、経理の電子化による生産性の向上、記帳水準の向上等に資するため、令和3年度の税制改正において、「電子計算機を使用して作成する国税関係帳簿書類の保存方法等の特例に関する法律（平成10年法律第25号。以下「電子帳簿保存法」といいます。）」の改正等が行われ（令和4年1月1日施行）、帳簿書類を電子的に保存する際の手続等について、抜本的な見直しが行われました。

本特集では、具体的な改正事項や実務上のポイントについてご紹介します。

1. 電子帳簿保存法の概要

電子帳簿保存法とは、各税法で原則紙での保存が義務づけられている帳簿書類について一定の要件を満たした上で電磁的記録（電子データ）による保存を可能とすること及び電子的に授受した取引情報の保存義務等を定めた法律です。

電子帳簿保存法上、電磁的記録による保存は、大きく下記の3種類に区分されています。

(1) 電子帳簿等保存

会計ソフト等で電子的に作成した帳簿や、電子的に作成した国税関係書類等をデータのまま保存するもの

(2) スキャナ保存

紙で受領・作成した書類を画像データで保存するもの

(3) 電子取引

電子的に授受した取引情報をデータで保存するもの

2. 電子帳簿保存(区分(1))に関する改正事項

1 税務署長の事前承認制度が廃止されました

これまで、電子的に作成した国税関係帳簿を電磁的記録により保存する場合には、事前に税務署長の承認が必要でしたが、事業者の事務負担を軽減するため、事前承認は不要とされました。

（電子的に作成した国税関係書類を電磁的記録により保存する場合についても同様です。）

令和4年1月1日以後に備付けを開始する国税関係帳簿又は保存を行う国税関係書類について適用

2 優良な電子帳簿に係る過少申告加算税の軽減措置が整備されました

一定の国税関係帳簿（注1）について優良な電子帳簿の要件（注2）を満たして電磁的記録による備付け及び保存を行い、本措置の適用を受ける旨等を記載した届出書をあらかじめ所轄税務署長に提出している保存義務者について、その国税関係帳簿（優良な電子帳簿）に記録された事項に関し申告漏れがあった場合には、その申告漏れに課される過少申告加算税が5%軽減される措置が整備されました。

（申告漏れについて、隠蔽し、又は仮装された事実がある場合には、本措置の適用はありません。）

令和4年1月1日以後に法定申告期限が到来する国税について適用

（注1）一定の国税関係帳簿とは、所得税法・法人税法に基づき青色申告者（青色申告法人）が保存しなければならないこととされる総勘定元帳、仕訳帳その他必要な帳簿（売掛帳や固定資産台帳等）又は消費税法に基づき事業者が保存しなければならないこととされている帳簿をいいます。

（注2）電子帳簿の保存要件の概要（次頁）の“優良”の要件をご確認ください。

3 最低限の要件を満たす電子帳簿についても、電磁的記録による保存等が可能となりました

正規の簿記の原則（一般的には複式簿記）に従って記録されるものに限られま

す。他の要件については、電子帳簿の保存要件の概要（下記）の“その他”の要件をご確認ください。

令和4年1月1日以後に備付けを開始する国税関係帳簿について適用

電子帳簿の保存要件の概要

保存要件概要		帳簿		書類
		優良	その他	
記録事項の訂正・削除を行った場合には、これらの事実及び内容を確認できる電子計算機処理システムを使用すること		○	-	-
通常の業務処理期間を経過した後に入力を行った場合には、その事実を確認できる電子計算機処理システムを使用すること		○	-	-
電子化した帳簿の記録事項とその帳簿に関連する他の帳簿の記録事項との間において、相互にその関連性を確認できること		○	-	-
システム関係書類等（システム概要書、システム仕様書、操作説明書、事務処理マニュアル等）を備え付けること		○	○	○
保存場所に、電子計算機（パソコン等）、プログラム、ディスプレイ、プリンタ及びこれらの操作マニュアルを備え付け、記録事項を画面・書面に整然とした形式及び明瞭な状態で速やかに出力できるようにしておくこと		○	○	○
検索要件	① 取引年月日、取引金額、取引先により検索できること	○	-	-※3
	② 日付又は金額の範囲指定により検索できること	○※1	-	-※3
	③ 2以上の任意の記録項目を組み合わせた条件により検索できること	○※1	-	-
税務職員による質問検査権に基づく電磁的記録のダウンロードの求めに応じることができるようにしていること		-※1	○※2	○※3

※1 検索要件①～③について、保存義務者が、税務職員による質問検査権に基づく電磁的記録のダウンロードの求めに応じることができるようにしている場合には、②③の要件が不要。

※2 “優良”の要件を全て満たしているときは不要。

※3 取引年月日その他の日付により検索ができる機能及びその範囲を指定して条件を設定することができる機能を確保している場合には、税務職員による質問検査権に基づく電磁的記録のダウンロードの求めに応じることができるようにしておくことの要件が不要。

実務上のポイント

【対象となる帳簿は？】

◆自己がコンピュータを使用して作成する帳簿

（例）仕訳帳、総勘定元帳、経費帳、売上帳、仕入帳など

※ 一部の帳簿のみを電子データによって保存することもできます。

（例：仕訳帳と総勘定元帳を電子データで保存し、他の帳簿は紙で保存する。）

※ 作成する過程で一部を手書きで記録するなど、一貫してコンピュータを使用して作成しない帳簿については、この制度の適用は受けられません。

※ 過少申告加算税の軽減措置の適用を受けるためには、青色申告者が保存しなければならないこととされる仕訳帳、総勘定元帳その他必要な帳簿の全てについて、優良な電子帳簿の要件に従って保存等を行う必要があります。

【対象となる書類は？】

◆自己がコンピュータを使用して作成する決算関係書類

（例）損益計算書、貸借対照表など

◆自己がコンピュータを使用して作成して取引相手に交付する書類の写し

（例）見積書、請求書、納品書、領収書などの“控え”

【必要な手続は？】

◆電子帳簿の開始に当たって、特別な手続は、**必要ありません。**

令和4年1月1日以後は、事前に税務署長の承認を受ける必要もなく、任意のタイミングで始められます。ただし、帳簿の電子保存については、原則、課税期間の途中から適用することはできません。

優良な電子帳簿に係る過少申告加算税の軽減措置等の適用を受けるためには、所轄税務署長宛、**あらかじめ(※)、届出書を提出する必要があります。**

(※) 軽減措置等の適用を受けようとする国税の法定申告期限までに、その届出書を提出した場合には、あらかじめ、提出があったものと取り扱います。

◆要件を満たすかどうか確認するための**認証制度及び相談窓口**があります。

市販のソフトウェア等で機能要件を満たすと認証を受けた製品には、公益社団法人日本文書情報マネジメント協会(JIIMA)の認証マークが付されています。また、独自開発されるシステムを対象に税務署及び国税庁に事前相談窓口を設けています。

3. スキャナ保存(区分(2))に関する改正事項

1 税務署長の事前承認制度が廃止されました

令和4年1月1日以後に行うスキャナ保存について適用

きる機能の確保(前頁帳簿の検索要件②及び③に相当する要件)が不要となりました。

令和4年1月1日以後に行うスキャナ保存について適用

2 タイムスタンプ要件、検索要件等について、次のとおり要件が緩和されました

(1) タイムスタンプの付与期間が、記録事項の入力期間と同様、最長約2か月と概ね7営業日以内とされました。

(2) 受領者等がスキャナで読み取る際の国税関係書類への自署が不要とされました。

(3) 電磁的記録について訂正又は削除を行った場合に、これらの事実及び内容を確認することができるクラウド等(注1)において、入力期間内にその電磁的記録の保存を行ったことを確認することができるときは、タイムスタンプの付与に代えることができることとされました。

(注1) 訂正又は削除を行うことができないクラウド等も含まれます。

(4) 検索要件の記録項目について、取引年月日その他の日付、取引金額及び取引先に限定されるとともに、税務職員による質問検査権に基づく電磁的記録のダウンロードの求めに応じる場合には、範囲指定及び項目を組み合わせて条件を設定で

3 適正事務処理要件(注2)が廃止されました

(注2) 相互けん制、定期的な検査及び再発防止策の社内規程整備等のことをいいます。

令和4年1月1日以後に行うスキャナ保存について適用

4 スキャナ保存された電磁的記録に関連した不正があった場合の重加算税の加重措置が整備されました

適正な保存を担保するための措置として、スキャナ保存が行われた国税関係書類に係る電磁的記録に関して、隠蔽し、又は仮装された事実があった場合には、その事実に関し生じた申告漏れ等に課される重加算税が10%加重される措置が整備されました。

令和4年1月1日以後に法定申告期限等が到来する国税について適用

実務上のポイント

【対象となる書類は？】

- ◆取引相手から受け取った書類
- ◆自己が作成して取引相手に交付する書類の写し
(例) 契約書、見積書、注文書、納品書、検収書、請求書、領収書、など

【「スキャナ」とは？】

- ◆書面を電子データに変換する入力装置のうち次の要件を満たすもの
 - 解像度：200dpi（A4サイズで約387万画素相当）
以上による読み取りができること
 - 色調：カラー画像※による読み取りができること
※ 資金や物の流れに直結しない「一般書類」を保存する場合には、グレースケール画像でも可



【必要な手続は？】

- ◆スキャナ保存の開始に当たって、特別な手続は、原則（※）**必要ありません。**
令和4年1月1日以後は、事前に税務署長の承認を受ける必要もなく、任意のタイミングで始められます。また、スキャナ保存は書類の種類ごとに行うことができます。
（※） 過去分重要書類のスキャナ保存には、届出書を提出する必要があります。
- ◆要件を満たすかどうか確認するための**認証制度及び相談窓口**があります。
(P4と同様)

4. 電子取引(区分(3))に関する改正事項

1 タイムスタンプ要件及び検索要件について次のとおり要件が緩和されました

タイムスタンプ要件に係るタイムスタンプの付与期間及び検索要件に係る検索項目について「スキャナ保存（区分(2)）に関する改正事項」の2(1)と(4)と同趣旨の改正が行われたほか、基準期間（注）の売上高が1,000万円以下である方（小規模な事業者）について、税務職員による質問検査権に基づく電磁的記録のダウンロードの求めに応じることができるようにしている場合には、検索要件の全てが不要とされました。

令和4年1月1日以後行う電子取引について適用

（注）「基準期間」とは、個人事業者については電子取引が行われた日の属する年の前々年の1月1日から12月31日までの期間をいい、法人については電子取引が行われた日の属する事業年度の前々事業年度をいいます。

2 適正な保存を担保する措置として、次の見直しが行われました

- (1) 申告所得税及び法人税における電子取引の取引情報に係る電磁的記録について、その電磁的記録の出力書面等の保存をもってその電磁的記録の保存に代えることができる措置は、廃止されました。
※ 消費税における電子取引の取引情報等に係る電磁的記録については、引き続き出力書面による保存が可能です。

令和4年1月1日以後行う電子取引について適用（注）

（注）令和5年12月31日までに行う電子取引については、保存すべき電子データをプリントアウトして保存し、税務調査等の際に提示・提出できるようにしていれば差し支えありません（事前申請等は不要）。令和6年1月からは保存要件に従った電子データの保存が必要ですので、そのために必要な準備をお願いします。

(2) 電子取引の取引情報に係る電磁的記録に関して、隠蔽し、又は仮装された事実があった場合には、その事実に関し生じ

た申告漏れ等に課される重加算税が10%加重される措置が整備されました。

令和4年1月1日以後に法定申告期限が到来する国税について適用

実務上のポイント

【保存すべき電子データは？】

◆紙でやりとりしていた場合に保存が必要な情報が含まれる電子データ

(例) 請求書、領収書、契約書、見積書など

※ 受け取った場合だけでなく、送った場合についても保存が必要です。

※ 例えば、電子メールの本文・添付ファイルで請求書に相当する情報をやりとりした場合や、WEB上でおこなった備品等の購入に関する領収書に相当する情報がサイト上でのみ表示される場合には、それぞれの電子データを保存する必要があります。(PDF やスクリーンショットによる保存も可)

【どのように保存する必要があるのか？】

◆改ざん防止のための措置をとる

「タイムスタンプ付与」や「履歴が残るシステムでの授受・保存」といった方法以外にも「改ざん防止のための事務処理規程を定めて守る」でも構いません。

(次頁「電子取引の保存要件」を参照)

◆「日付・金額・取引先」で検索できるようにする

専用システムを導入していなくても、①索引簿を作成する方法や、②規則的なファイル名を設定する方法でも対応が可能です。

※ 2年(期)前の売上が1,000万円以下であって、税務調査の際にデータのダウンロードの求め(税務職員への提示等)に対応できる場合には、検索機能の確保は不要です。

◆ディスプレイ・プリンタ等を備え付ける

【改ざん防止のための措置について】

◆システム費用等をかけずに導入できる“改ざん防止のための事務処理規程”については、[国税庁 HP でサンプルを公表](#)しています。

※ Word ファイルで公表していますので、ひな形としてご活用いただけます。



【検索機能を確保する簡易な方法について】

以下のいずれかの方法でも、検索機能を確保していることとなります。

◆表計算ソフト等で索引簿を作成する方法

表計算ソフト等で索引簿を作成しておくことで、表計算ソフト等の機能を使って検索する方法です。

◆規則的なファイル名を付す方法

データのファイル名に規則性をもって「日付・金額・取引先」を入力し、特定のフォルダに集約しておくことで、フォルダの検索機能が活用できるようにする方法です。

(例) 2021年1月31日(株)霞商店からの110,000円の請求書なら「20210131_110000_(株)霞商店」

※ 税務調査の際に、税務職員からデータのダウンロードの求めがあった場合には、上記のデータについて提出してください。

[イメージ]

通番	日付	金額	取引先	備考
1	20210131	110000	(株)霞商店	請求書
2	20210210	330000	国税工務店(株)	注文書
3	20210228	330000	国税工務店(株)	領収書
	⋮			
49	20211217	220000	(株)霞商店	請求書
50	20211227	55000	国税工務店(株)	領収書

[イメージ]

- 20210131_110000_(株)霞商店.pdf
- 20210210_330000_国税工務店(株).msg
- 20210228_330000_国税工務店(株).pdf
- 20211217_220000_(株)霞商店.msg

【市販のソフトウェア等を使用する方への参考資料】

- ◆電子取引データの保存については、専用システムやソフトウェア等をご用意いただくなくても対応いただけますが、保存や検索などが効率的にできるソフトウェア等も販売されています。
- ◆要件を満たしたソフトウェア等が確認するための認証制度があります。
(P4と同様)

電子取引の保存要件

下記要件のうち下線を付した部分が、令和3年度税制改正により変更があった箇所です。

電子取引の保存要件	真実性の要件	<p>以下の措置のいずれかを行うこと</p> <p>①タイムスタンプが付された後、取引情報の授受を行う</p> <p>②取引情報の授受後、<u>速やかに</u>（又はその業務の処理に係る通常の期間を経過した後、<u>速やかに</u>）タイムスタンプを付すとともに、保存を行う者又は監督者に関する情報を確認できるようにしておく</p> <p>③記録事項の訂正・削除を行った場合に、これらの事実及び内容を確認できるシステム又は記録事項の訂正・削除を行うことができないシステムで取引情報の授受及び保存を行う</p> <p>④正当な理由がない訂正・削除の防止に関する事務処理規程を定め、その規定に沿った運用を行う</p>
	可視性の要件	<p>保存場所に、電子計算機（パソコン等）、プログラム、ディスプレイ、プリンタ及びこれらの操作マニュアルを備え付け、画面・書面に整然とした形式及び明瞭な状態で速やかに出力できるようにしておくこと</p> <p>電子計算機処理システムの概要書を備え付けること</p>
		<p>検索機能※を確保すること</p> <p>※ 帳簿の検索要件①～③に相当する要件（ダウンロードの求めに応じることができるようにしている場合には、②③不要）保存義務者が小規模な事業者でダウンロードの求めに応じることができるようにしている場合には、検索機能不要</p>

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)高年齢・障害者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)高年齢・障害者求職者雇用支援機構の現地調査に応じる。

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。

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うえで、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性および経営資源・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

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

▶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、下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 (独) 高齢・障害・求職者支援機構 富山支部	TEL 076-432-9162 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】 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】 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、または、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】 出向元事業主およ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および諸経費の一部を助成 4/5〔中小企業以外 2/3〕（※1）（1人1日あたり出向元・先の計12,000円を上限） （※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〕。独立性が認められない事業主間の出向の場合には、2/3〔中小企業以外 1/2〕</p> <p>【出向初期経費】 出向元事業主およ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） （※2）出向元事業主およ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。独立性が認められない事業主間の出向の場合には、助成対象外です。</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等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】（1人あたり上限60万円） 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〕 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〕 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】 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】 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） （※）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>
	3-II 早期雇入れ支援コース◆	
	<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>【早期雇入れ支援】（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>【人材育成支援（※3）】</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>（※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</p> <p>（※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乗せとして支給</p>
--	---

C. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

4 中途採用等支援助成金		【労働局】
4-I 中途採用拡大コース◆		
<p>中途採用者の雇用管理制度を整備したうえ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>【中途採用拡大助成】</p> <p>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10万円を上乗せ</p> <p>②の場合 60万円または70万円（※3）</p> <p>③の場合 30万円（※4） （※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20万円を上乗せ</p> <p>【生産性向上助成（※5）】</p> <p>①の場合 <25万円> ②の場合 <30万円> ③の場合 <15万円> （※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>	
4-II UIJ ターンコース		
<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>	

D. 雇入れ関係の助成金

5 特定求職者雇用開発助成金		【労働局】
5-I 特定就職困難者コース☆		
<p>高齢者（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>【高齢者（60～64歳）、母子家庭の母等】 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>【身体・知的障害者（重度以外）】 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>【身体・知的障害者（重度または45歳以上）、精神障害者】 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〕 （※）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>	

5-Ⅱ	生涯現役コース 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〕
5-Ⅲ	被災者雇用開発コース 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〕
5-Ⅳ	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 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〕
5-V	就職氷河期世代安定雇用実現コース 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、正規雇用につくことが困難な者(※)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、雇入れの日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〕
5-VI	生活保護受給者等雇用開発コース 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〕
6	トライアル雇用助成金	【労働局】
6-I	一般トライアルコース 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、一定期間試用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 ①2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、安定した職業に就いていない期間が1年を超えているもの	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)

	<p>④55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</p> <p>⑤就職支援にあ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</p>	
6-Ⅱ 障害者トライアルコース		
<p>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</p>	<p>【精神障害者の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【上記以外の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	
6-Ⅲ 障害者短時間トライアルコース		
<p>直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者及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</p>	1人あたり月額最大4万円（最長12か月間）	
6-Ⅳ 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース		
<p>紹介日において就労経験のない職業に就くことを希望する離職者を、ハローワーク又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</p>	<p>1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）</p> <p>以下のいずれにも該当する場合は1人あたり月額最大5万円（最長3か月間）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年1月24日以降、雇用調整助成金等を受給していない ・令和2年1月24日以降、従業員を解雇等していない 	
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		
<p>紹介日において就労経験のない職業に就くことを希望する離職者を、ハローワーク又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</p>	<p>1人あたり月額最大2.5万円（最長3か月間）</p> <p>以下のいずれにも該当する場合は1人あたり月額最大3.12万円（最長3か月間）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年1月24日以降、雇用調整助成金等を受給していない ・令和2年1月24日以降、従業員を解雇等していない 	
6-Ⅵ 若年・女性建設労働者トライアルコース		
<p>若年者（35歳未満）また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また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</p>	<p>1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）</p> <p>※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）</p>	
7 地域雇用開発助成金		【労働局】
7-Ⅰ 地域雇用開発コース◆		
<p>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等地域などにおいて、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</p>	<p>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）</p> <p>なお、中小企業の場合は1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せした金額を支給し、また創業の場合は1回目の支給において100～1,600万円を支給し、2回目以降は48～760万円〈60～960万円〉を支給</p>	
7-Ⅱ 沖縄若年者雇用促進コース		
<p>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</p>	<p>支払った賃金に相当する額の1/3〔中小企業以外1/4〕</p> <p>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）</p> <p>定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額</p> <p>支払った賃金に相当する額の1/2〔中小企業以外1/3〕</p>	

E. 雇用環境の整備関係等の助成金

<p>8 障害者作業施設設置等助成金★</p> <p>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</p>	<p>【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】</p> <p>支給対象費用の2/3</p>
<p>9 障害者福祉施設設置等助成金★</p> <p>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</p>	<p>【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】</p> <p>支給対象費用の1/3</p>
<p>10 障害者介助等助成金★</p> <p>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</p>	<p>【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】</p> <p>【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</p> <p>【障害者相談窓口担当者の配置等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>【職場支援員の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>【職場復帰支援】</p> <p>1人あたり月額6万円〔中小企業以外月額4.5万円〕</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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〕 <p>※助成対象期間は、1年間が上限</p>
<p>11 職場適応援助者助成金★</p> <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>【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】</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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>※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企業在籍型職場適応援助者</p> <p>〈精神障害者の支援〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 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〕 <p>〈精神障害者以外の支援〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 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〕 <p>※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】</p> <p>職場適応援助者養成研修の受講料の1/2</p>
<p>12 重度障害者等通勤対策助成金★</p> <p>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</p>	<p>【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】</p> <p>支給対象費用の3/4</p>

13 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★ 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(※) 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	【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】 支給対象費用の2/3 (特例の場合3/4)
14 人材確保等支援助成金 【労働局】	
14-I 雇用管理制度助成コース◆	
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 ※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています	【目標達成助成】 57万円<72万円>
14-II 介護福祉機器助成コース◆	
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)
14-III 中小企業団体助成コース	
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	事業の実施に要した支給対象経費の2/3 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
14-IV 人事評価改善等助成コース◆	
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 ※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています	【目標達成助成(※)】 <80万円> (※) 評価時離職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
14-V 建設キャリアアップシステム等普及促進コース	
建設事業主団体が実施する次の事業に対して助成 ①中小構成員等(※)に対し、建設キャリアアップシステム(CCUS)の事業者登録料、技能者登録料、レベル判定手数料または見える化評価手数料の全部または一部を補助する事業 ②中小構成員等(※)を対象にCCUSの事業者登録、技能者登録または見える化評価の申請手を支援する事業 ③中小構成員等(※)におけるCCUSの就業履歴蓄積に係るカードリーダーなどの各種機器やアプリなどのソフトウェア等の導入を促進する事業 (※) 建設事業主団体の構成員である中小建設事業主等のほか、当該構成員と元下関係にある中小建設事業主等	①~③共通 【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
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)◆	
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	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) 【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 ②の場合 支給対象経費の2/3

14-VII 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）◆	
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	①の場合 支給対象経費の2/3 ②の場合 支給対象経費の3/5 <3/4> ③の場合 支給対象経費の1/2
14-VIII 外国人労働者就労環境整備助成コース◆	
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>）
14-IX テレワークコース◆	
テレワーク勤務に関する制度を新たに整備し、テレワークを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企業あたり100万円、1人あたり20万円） 【目標達成助成】 支給対象経費の20% <35%>（上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円）
15 通年雇用助成金 【労働局】	
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）（上限額：71万円） 支払った賃金の1/2（第2～3回目）（上限額：54万円） 【休業※】休業手当と賃金の1/2（第1回目）、1/3（第2回目）（上限額：71万円または54万円） 【業務転換※】支払った賃金の1/3（上限額：71万円） 【職業訓練】 支給対象経費の1/2（季節的業務）（上限額：対象労働者1人あたり3万円） 支給対象経費の2/3（季節的業務以外）（上限額：対象労働者1人あたり4万円） 【新分野進出】支給対象経費の1/10（上限額：500万円） 【季節トライアル雇用】支払った賃金の1/2（減額あり）（上限額：71万円） ※対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費（往復）に対し助成（移動距離に応じて上限あり）
16 65歳超雇用推進助成金 【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】	
16-I 65歳超継続雇用促進コース	
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歳以上の年齢まで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（①～⑥） 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、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、送出し事業主に対して助成（⑦）	【①65歳への定年の引上げ】 15～30万円 【②66歳～69歳への定年の引上げ】 20～105万円 【③70歳未満から70歳以上の定年の引上げ】 30～105万円 【④定年（70歳未満に限る）の定め廃止】 40～160万円 【⑤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 【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 30～100万円 【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2 ※①～⑥について ・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 ・令和2年度までに支給申請し、本コースを受給した事業主が、一定要件を満たした場合、令和4年度の助成額から既受給額を差し引いた額を助成 ※⑦について 実施した措置の内容に応じて上限あり（10・15万円）
16-II 高齢者評価制度等雇用管理改善コース◆	
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およ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

	16-Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース◆ 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労働者に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
17	高齢労働者処遇改善促進助成金 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	【労働局】 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年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4年度】 4/5〔中小企業以外2/3〕 【令和5年度または令和6年度】 2/3〔中小企業以外1/2〕
18	キャリアアップ助成金	【労働局】
	18-Ⅰ 正社員化コース◆ 有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換または直接雇用した事業主に対して助成 （※）正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含む	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【無期→正規】1あたり28.5万円〈36万円〉〔中小企業以外21.375万円〈27万円〉〕 ※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 1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 ②4.75万円〈6万円〉〔中小企業以外も同額〕加算 ※人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 1人あたり①9.5万円〈12万円〉〔中小企業以外も同額〕加算 ②4.75万円〈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 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〉〕加算
	18-Ⅱ 障害者正社員化コース 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	【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】 ①【有期→正規】1人あたり120万円〔中小企業以外90万円〕 ②【有期→無期】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 ③【無期→正規】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 【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】 ①【有期→正規】1人あたり90万円〔中小企業以外67.5万円〕 ②【有期→無期】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ③【無期→正規】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ※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
	18-Ⅲ 賃金規定等改定コース◆ 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 （※）賃金規定等を2%以上増額改定	①【1～5人】1人あたり3.2万円〈4万円〉〔中小企業以外2.1万円〈2.625万円〉〕 ②【6人以上】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〉〕 ※中小企業において3%以上5%未満増額改定を行った場合 1人あたり1.425万円〈1.8万円〉加算 ※中小企業において5%以上増額改定を行った場合 1人あたり2.375万円〈3万円〉加算 ※職務評価を活用して増額改定を行った場合 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〉〕加算
	18-Ⅳ 賃金規定等共通化コース◆ 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	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〉〕
	18-Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース◆ 有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成	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〉〕 ※同時に導入した場合に、16万円〈19.2万円〉〔中小企業以外12万円〈14.4万円〉〕加算

18-VI 選択的適用拡大導入時処遇改善コース◆	
<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、社会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>※令和4年9月30日までの時限措置</p>	<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、有期雇用労働者等の働き方の意向を適切に把握し、社会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 事業所あたり19万円〈24万円〉 〔中小企業以外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>
18-VII 短時間労働者労働時間延長コース◆	
<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、新たに社会保険に適用させた事業主に対して助成</p>	<p>【週所定労働時間を3時間以上延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】</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3時間未満延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】</p> <p>1時間以上2時間未満 1人あたり5.5万円〈7万円〉 〔中小企業以外4.1万円〈5.2万円〉〕</p> <p>2時間以上3時間未満 1人あたり11万円〈14万円〉 〔中小企業以外8.3万円〈10.5万円〉〕</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】
19-I 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）◆		
<p>男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、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中小企業事業主に対して助成</p> <p>男性労働者の育児休業取得率が、上記第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した事業主に対して助成</p>	<p>①第1種 20万円 ※育児休業取得者の代替要員を確保した場合、以下の金額を加算 20万円（代替要員が3人以上の場合45万円） ※1企業1回まで支給</p> <p>②第2種 【1年以内に30%以上上昇】 60万円〈75万円〉 【2年以内に30%以上上昇】 40万円〈65万円〉 【3年以内に30%以上上昇】 20万円〈35万円〉 ※1企業1回まで支給</p>	
19-II 介護離職防止支援コース◆		
<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、また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>	

<p>19-III 育児休業等支援コース◆</p> <p>育休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>育児休業取得者の業務を他の労働者が代替するとともに、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に特別休暇を取得させた事業主に対して助成</p>	<p>①育休取得時 28.5万円〈36万円〉</p> <p>②職場復帰時 28.5万円〈36万円〉</p> <p>※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・新規雇用 47.5万円〈60万円〉</p> <p>・手当支給等 10万円〈12万円〉</p> <p>※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</p> <p>※1企業あたり、上記2つあわせて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</p> <p>【子の看護休暇制度】</p> <p>・制度導入時 28.5万円〈36万円〉</p> <p>・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</p> <p>【保育サービス費用補助制度】</p> <p>・制度導入時 28.5万円〈36万円〉</p> <p>・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額</p> <p>※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</p> <p>※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〈240時間〉、「保育サービス費用補助制度」は20万円〈24万円〉まで支給</p> <p>現在実施している支援の内容は、厚生労働省ホームページでご確認ください。</p>
<p>19-IV 事業所内保育施設コース</p> <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】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>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〕</p> <p>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>
<p>19-V 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</p>	
<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>【対象となる労働者】</p> <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>【支給額】</p> <p>対象労働者1人あたり 28.5万円（1事業所あたり5人まで）</p> <p>【対象期間等】</p> <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の告示の適用期間</p> <p>※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>
<p>19-VI 不妊治療両立支援コース◆</p>	
<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、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、①～⑥の休暇制度や両立支援制度のいずれか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>【環境整備、休暇の取得等】</p> <p>1事業主あたり 28.5万円〈36万円〉</p> <p>※企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知するとともに、「不妊治療プラン」を策定し、不妊治療と仕事と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または利用させた事業主</p> <p>【長期休暇の加算】</p> <p>1事業主あたり 28.5万円〈36万円〉</p> <p>※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</p>

G. 人材開発関係の助成金

20 人材開発支援助成金 【労働局】	
20-I 特定訓練コース◆	
<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時間以上の訓練を行った事業主等に対して助成</p>	<p>①【賃金助成】 1時間あたり760円〔中小企業以外380円〕 ②【訓練経費助成】 実費相当額の45%〔中小企業以外30%〕 ③【OJT 実施（定額）助成】 1人1訓練あたり20万円（中小企業以外11万円） 【生産性向上助成（※）】 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人1訓練あたり〈5万円〉〔中小企業以外〈3万円〉〕 （※）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>
20-II 一般訓練コース◆	
<p>職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練を行った事業主等に対して助成</p>	<p>①【賃金助成】 1時間あたり380円 ②【訓練経費助成】 実費相当額の30% 【生産性向上助成（※）】 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>
20-III 教育訓練休暇等付与コース◆	
<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、②有給または無給の長期（30日以上）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③教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者が勤務時間を短縮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 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 ③の場合 【定額助成】 20万円 【生産性向上助成】 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人1日あたり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 ③の場合（※3）【定額助成】〈4万円〉 （※3）短時間勤務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>
20-IV 特別育成訓練コース◆	
<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【賃金助成】 1時間あたり760円〔中小企業以外475円〕 ②【訓練経費助成】 正社員化した場合 70% 非正規雇用を維持した場合 60% ③【OJT 実施（定額）助成】 1人1訓練あたり10万円〔中小企業以外9万円〕 【生産性向上助成（※）】 ①の場合 1時間あたり〈200円〉〔中小企業以外〈125円〉〕 ②の場合 正社員化した場合〈30%〉 非正規雇用を維持した場合〈15%〉 ③の場合 1人1訓練あたり〈3万円〉〔中小企業以外〈3万円〉〕 （※）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>

20-V 建設労働者認定訓練コース◆	
<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</p> <p>（※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</p> <p>（※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助成対象経費の1/6</p> <p>②の場合 【賃金助成】 1人あたり日額3,800円 【生産性向上助成（※）】 ②の場合 【賃金助成】 1人あたり日額〈1,000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>
20-VI 建設労働者技能実習コース◆	
<p>雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための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</p> <p>【経費助成（建設事業主）生産性向上助成（※2） 支給対象費用の〈3/20〉 （※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> <p>【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〈2,000円〉 （21人以上の中小建設事業主） 1人あたり日額〈1,750円〉</p>
20-VII 障害者職業能力開発コース	
<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>
21 職場適応訓練費	【労働局】
<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</p> <p>※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、助成対象の診断およ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、十分にご注意ください。

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）による不支給決定または支給決定の取り消しを受けた場合、当該不支給決定日また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また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（※4）

※4 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」および「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。

- 事業主または事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合

- 事業主また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また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あたってのご注意①〉

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または代理人（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または代理人（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。
 - ※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（また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。
- 不正に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）および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。
- 「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およ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主・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場合があります。

中小企業事業主の範囲

- ・中小企業事業主の範囲は、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

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主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、下記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 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。
(独)高齢・障害・求職者支援機構 富山支部 TEL 0766-26-1881

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】
1-I 業務改善助成金	
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	【助成率】 設備投資等に要した費用の3/4（4/5）（※〈 〉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（9/10） 【上限額】 引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて30万円～600万円

1-Ⅱ 業務改善助成金特例コース	
<p>新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少している中小企業事業主に対して、令和3年7月16日から令和3年12月31日までの間に、事業場内で最も低い労働者の賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げた場合に、生産性向上に向けた取組の費用の一部を助成</p>	<p>【助成率】 3/4 【上限額】 引き上げた労働者数に応じて30万円～100万円</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 【労働局】	
2-Ⅰ 労働時間短縮・年休促進支援コース	
<p>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</p>	<p>【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） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大250万円（一定要件の場合、最大490万円）</p>
2-Ⅱ 勤務間インターバル導入コース	
<p>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</p>	<p>【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） 【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</p>
2-Ⅲ 労働時間適正管理推進コース	
<p>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</p>	<p>【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） 【上限額】 100万円（一定要件の場合、最大340万円）</p>
2-Ⅳ 団体推進コース	
<p>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</p>	<p>【助成率】 定額 【上限額】 500万円 都道府県また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</p>

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 【労働局】	
<p>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</p>	<p>【助成率】 2/3（飲食店以外は1/2） 【上限額】 100万円</p>

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 【(独)労働者健康安全機構】	
4-Ⅰ ストレスチェック助成金	
<p>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中小事業主の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</p>	<p>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）</p>

4-Ⅱ 職場環境改善計画助成金	
<p>ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえ、 【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>
4-Ⅲ 心の健康づくり計画助成金	
<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>
4-Ⅳ 小規模事業場産業医活動助成金	
<p>中小事業主の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また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また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】 産業医契約または産業保健師契約のいずれかに、契約した産業医また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か月あたり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>
4-Ⅴ 治療と仕事の両立支援助成金	
<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>
4-Ⅵ 副業・兼業労働者の健康診断助成金	
<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事業場あたり10万円が上限</p>
4-Ⅶ 事業場における労働者の健康保持増進計画助成金	
<p>事業場が、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」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. 安全な機械を導入するための補助金

5 高度安全機械等導入支援補助金		【労働基準局安全衛生部安全課】
<p>近年の技術の進展に伴い開発されている安全機能を有する車両系建設機械を導入する中小企業に対して、必要となる費用の一部を助成</p>	<p>補助対象経費の1/2または基準額のいずれか低い方の額</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	【労働基準局安全衛生部安全課】
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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1/2または100万円のいずれか低い方の額

G. 溶接ヒュームに係るフィットテスト実施のための補助金

7 フィットテスト測定機器購入補助金	【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】
<p>事業者等の委託を受けて溶接ヒュームのフィットテストを実施する作業環境測定機関または特殊健康診断実施機関に対して、フィットテスト測定機器の購入に要する費用の一部を助成</p>	<p>【助成率】 フィットテスト測定機器本体の購入に要する額（消費税は除く）の1/2</p> <p>【上限】 ①申請できる測定機器の台数は1事業場あたり1台まで ②補助額の上限は1事業場あたり50万円</p>

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	【(独) 勤労者退職金共済機構】
8-I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成	
<p>中小企業退職金共済制度に新たに参加する事業主や、既に同制度に参加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</p>	<p>【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参加してから4か月目より1年間控除 ②1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ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</p> <p>【掛金月額変更掛金助成】 対象労働者の掛金月額の増額分（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（増額前の掛金月額が18,000円以下の場合に限る）</p>
8-II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成	
<p>建設業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に参加している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	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320円）のうち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	
<p>清酒製造業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に参加している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	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）のうち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	
<p>林業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に参加している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	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）のうち62日分の納付を免除

セレモニー向け生花祭壇の先駆け 先代からの人脈を丁寧につなぎ発展

株式会社マツダガーデンは昭和41(1966)年に生花店として富山市中心部で創業しました。店舗営業にとどまらず、葬儀を中心とするセレモニーの生花祭壇を先駆けて展開。やがて県内各地に広まると、培った実績とノウハウを生かしながら事業の柱へと成長させてきました。富山県花き商業協同組合理事長も務める、代表取締役社長の松田宏之氏にこれまでの歩みや将来への思いを伺いました。

株式会社マツダガーデン

代表取締役社長 松田 宏之 氏

経験や花の知識なく起業

Q.創業から56年、これまでの歩みをお聞かせください。

創業者の父は農家の長男に生まれ、一般企業に勤めていましたが、起業を志して、昭和41年に富山市一番町で生花店を始めました。花の知識も経験もなかったのですが「少ない投資で始められる」というのが理由だったようです。当時は富山市に市場の制度がなく、金沢で花を仕入れて販売し、華道の先生からも注文を受けて売上につなげていました。

父は生花を使った祭壇に着目。教本などはなく写真や映像を参考に、前職の製図の知識を生かしながら独学で自作したものを写真に撮って、葬祭業者に売り込みました。葬儀の生花装

飾というと花立てぐらいだった時代で、県内では先駆けでした。葬祭場での葬儀が主流になると生花祭壇の採用も広がり、受注が増えて事業の柱になりました。また、商業施設にテナント出店したほか、一般社団法人日本生花通信配達協会(現・JFTD)に加盟してインターネット注文・配達に参入するなどして、収益の安定化を図ってきました。

私は幼少から花を身近に見て育ち、高校生のときには配達などを手伝い、生花店経営に必要な知識を学ぶ東京の専門学校に進みました。卒業後は日本最大級の花市場である大田花き場内(東京都)の仲卸に就職し、全国の花の流通、産地情報、大都市での店づくりなど、直に見て

学びました。そのときの経験が富山にUターンしてからも役立ち、今でも自分の財産です。

お客様の反応が励みに

Q.2代目としてどのようなことに注力されてきましたか？

県内でセレモニー向け生花祭壇を手掛けているのは、当社のほか数社だけです。当社では富山市内を中心に東は黒部市、西は射水まで請けています。

ホテルなどで開かれる「お別れ会」なら予め花をそろえておくことができますが、葬儀は予測ができませんから、急な注文にも対応できるようそれなりの在庫が必要です。毎回それを見越して、できる限り不足したり、余ったりしないようにと、仕入れを行っています。限られた時



生花装飾の作業風景



葬儀用の生花装飾

まつだ・ひろゆき

昭和47年9月27日、富山市生まれ。平成4年、JFTD学園日本フラワーカレッジ卒業後、大田花き場内仲卸を経て、7年、株式会社マツダガーデンに入社。10年、専務取締役、18年、代表取締役社長に就任。平成30年、富山県花き商業協同組合理事長に就任、現在に至る。



間内での制作には苦勞もありますが、祭壇をご覧になったお客様から良い反応をいただけると、やりがいを感じます。

柔軟な父のもとで、私も後に入社した弟もやりたいことをさせてもらっていました。弟から結婚式の生花装飾に参入する案が出たときも父は反対することなく後押ししてくれました。

代表取締役に就いてからの16年は、新しい発想や事業をというより、先代がつくり上げてきたものをより良くして、守っていかなくてはならないという一心で仕事に取り組んできました。葬祭会社をはじめ取引先とのお付き合いも崩すことなく丁寧に積み重ねていると、例えば葬祭場新設の際には真っ先に声をかけていただけるなど、商売の広がりにつながることもあるもので、流れを継続していくことの大切さを実感しています。

生花の新たな可能性探る

Q. 今後の課題や将来に向けての取り組みについてお聞かせください。

コロナ禍で葬儀も家族葬などに規模を縮小し、会食も省いて執り行われることが多くなりましたが、そのぶんの予算を花に回すという傾向もみられまし

た。ご要望に応じて、使う花のグレードを上げるなどして相応の祭壇を制作し、お客様からも好評でした。

生花祭壇も今後バリエーションを増やしていくには技術的な底上げも必要です。花屋は華やかできれいというイメージがありますが、実際には立ち仕事で冷たい水を扱ったり、重いものを運んだりすることが多いので、ギャップに耐えられず、なかなか定着しないという現実があります。そのなかで、花が好きで発想力も豊かな従業員に支えられてきました。

人材育成という課題に向き合いながらも、今あるベースを大切に維持して、より健全な経営体質を目指していきたいと思えます。そして、花を提供してくださる生産者の方々への感謝を忘れることなく、生花の新たな可能性も模索していきたいと考えています。

親睦深める場を大切に

Q. 理事長を務める富山県花き商業協同組合では、どのような取り組みをされていますか？

当組合は富山市公設地方卸売市場内の生花、園芸関係事業者で組織しています。平成元年の設立に関わってきた父は初代理

事長を務めました。

毎年、母の日や年末年始の時期には展示会を開催し、必要な花材、資材などの共同購買を行うほか、コロナ禍前までは年1～2回の研修旅行で組合員の親睦と連帯を深めてきました。

近年は花もインターネット取引が主流となり、市場で組合員同士顔を合わせることが減り、さらにコロナ禍で忘年会や新年会も自粛、総会も書面だけで集まる機会もなくなりました。お互いの考えや困りごと、悩みも見えづらくなるもので、集まって親睦を深める場の重要性を実感しています。組合の方向性を探る上でも、状況が落ち着いたら復活していくことを考えています。

弟らとゴルフで気分転換

Q. 休日どのようにリフレッシュしていますか？

弟や取引先の方とゴルフを楽しんでいます。ゴルフ好きだった父に連れられて行ったのが始まりで、Uターンしてから再開しました。普段の仕事から離れて自然のなかで過ごすのが、いい気分転換になっています。スコアが少しでも良くなると、もっと練習すればもっと伸ばせるのではと考えて、ついまた練習に熱が入ってしまいます。

高岡地区陸運事業協同組合さんよりこんにちは

運送業界は人々の生活に欠かせない産業の1つであり、異なる業種同士を繋ぐインフラとしても重要な役割を担っています。今回は、高岡地区の貨物自動車運送業で組織されている高岡地区陸運事業協同組合をご紹介します。

◆組合の沿革

昭和43年12月、高岡市、新湊市、氷見市、射水郡(現：射水市)の貨物自動車運送事業者により組合を設立。以来、共同輸送・相互配車事業や燃料等の共同購買事業、金融事業など、各種経済事業を積極的に実施してきました。

昭和63年には輸送貨物量の飛躍的な増加に伴い共同施設を現所在地に移転。配車センター事務室やコンピューター室、研修室のほか、浴場、休憩室、食堂など組合員向け厚生施設を兼ね備えた管理棟を建設。隣接地には給油施設、保管庫、大型駐車場を完備するなど、総合的な大規模輸送基地の設置を実現しました。

平成5年には組合と組合員とを結ぶネットワークシステムの運用を開始。多様化する荷主のニーズや情報化時代に対応した配車センター機能の強化を図ることで、共同輸送・相互配車事業の効率化・迅速化を達成しました。



組合 管理棟

◆新たな組合事業の実施について

新型コロナウイルス感染症拡大の影響による輸送貨物量の減少や原油価格の高騰を背景に先行きが不透明な状況にあることから、昨年度より「組合員が保有する車両等の共同販売事業」を追加。組合員が保有するトラック等の車両のうち、不要となった中古車両を組合が高価で買い取り、販売することで、適正

な売却益の確保や組合員企業の経費節減に寄与しています。

◆「働き方改革」の推進に向けて

貨物自動車運送業界では、トラック運転手に対する勤務時間の猶予期間が終了するいわゆる2024年問題への対応、長距離輸送の安定的な継続が喫緊の課題となっています。

組合では、働き方改革を推進するため委員会組織を改編。長時間労働の是正や労働条件の改善に向け、社会保険労務士及び業界専門家を招いた研修会を定期的に行っています。(今年度は中央会「組織化集中指導事業」を活用しています)



「働き方改革」研修会の様子

◆今後の取り組み

組合員の直面する課題に対応するため、まずは組合員の企業体質改善・業務の合理化とIT化を推進するとともに、荷主との合理的な輸送と運賃交渉、そして中継輸送基盤の活用など安定的な輸送モデルの構築に向けて積極的に取り組んでいきます。

◆組合概要

組合名称	高岡地区陸運事業協同組合
設立	昭和43年12月12日
住所	射水市沖塚原747番地の1
理事長	林 良策
組合員数	47名
TEL	0766-82-6060
FAX	0766-82-5003

令和4年度通常総会を開催しました

本会では、去る5月30日(月)に富山国際会議場2階多目的会議室において、第67回令和4年度通常総会を開催し、上程された6議案すべてについて承認され、会長に高田順一氏（富山国際交流促進事業協同組合）が4期目の再任をされました。

本年度事業計画では、組合支援にかかる各般の事業をはじめ、新たに、来年10月から導入されるインボイス制度に関連したテーマについて、中小企業組合や組合員企業を対象に専門家派遣や講習会等の支援を実施するほか、外国人技能実習生日本語スピーチコンテストを実施することが決定されました。

役職名	氏名	所属・役職名
理事・相談役	黒田 輝夫	(協)中央通商栄会理事長
会長	高田 順一	富山国際交流促進事業(協)理事
副会長	増岡 一郎	富山県中小企業融合化推進協議会会長
//	廣瀬 宏一	三協アルミ(協)専務理事
//	津根 良孝	富山県機械工業センター連合会会長
//	渋谷 武	富山県電気工事(工)理事長
//	須垣 貴雄	富山県印刷(工)理事長
専務理事	江下 修	富山県中小企業団体中央会専従
常任理事	中井 敏郎	(一社)富山県薬業連合会会長
//	平野 平幸	富山市第三機械工業センター(協)理事長
//	齊藤 靖弘	富山県豆富(商工)理事長
//	村家 博	富山県青果物商業(協連)会長
//	長沼 克博	(協)富山問屋センター理事長
//	古木 準一	富山県陸運事業(協連)会長
//	上野 宏芳	(協)高岡問屋センター理事長
//	川合 誠一	(一社)富山県食品産業協会会長
//	藤川 幸造	富山県管工事業(協連)会長
理事	石川 勝康	富山県製麺(協)理事長
//	上田 公一	富山県農業機械商業(協)理事長
//	大浦 直満	魚津企業団地(協)理事長
//	金山 明	黒部機械工業センター(協)理事長
//	河合 幸弘	富山県電機(商)理事長
//	川尻 優一	富山県水産物商業(協連)会長
//	川田 征利	富山県ニット(工)理事長
//	坂井 彦就	庄川峡観光(協)理事長
//	酒井 正人	富山県生コンクリート(工)理事長
//	島津 弘明	富山企業団地(協)理事長
//	竹中 伸行	伝統工芸高岡銅器振興(協)理事長
//	谷 一雄	宮野工業団地(協)理事長
//	谷口 直樹	魚津機電工業(協)理事長
//	谷崎 公治	富山県醤油味噌工業(協)理事長
//	中川 潔	富山県建築設計監理(協)理事長
//	中西 誠	中西グループ(協)理事
//	橋爪 宏昌	富山県商店街振興組合連合会会長
//	橋本 雅雄	富山県自動車車体整備(協)理事長
//	松田 治男	富山県中古自動車販売(商工)理事長
//	道原 英克	富山県共同店舗運営協議会会長
//	室谷 和典	富山県中小企業青年中央会会長
//	米澤 政幸	富山県木材(協連)会長
//	渡邊 一三	富山県板金(工)理事長
//	渡邊 史雄	婦中鉄工業団地(協)理事長
監事	鈴木 孝	(協)富山のれん会理事長
//	中村 満	婦中企業団地(協)理事長
//	中谷 健太郎	富山県公衆浴場業(生同)理事長
//	花嶋 弘一	井波彫刻(協)理事長

「インボイス対策セミナー」を開催しました

令和5年10月から、消費税の仕入税額控除の方式として適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス制度）が導入されます。インボイス（適格請求書）を発行できるのは、「適格請求書発行事業者」に限られ、この発行事業者になるためには事前に税務署への登録手続きが必要であり、令和3年10月より事業者登録が開始されています。

本会では、インボイス制度への事前準備や対策を支援するため、講習会の開催や組合等への専門家派遣を行う「事業環境変化対応型支援事業」を実施しています。

7月7日(木)、富山県総合情報センター（富山市）において、税理士の筏井陽子氏を講師にお迎えし、「中小企業・小規模事業者が注意すべき消費税『インボイス制度』とは」をテーマにセミナーを開催しました。

セミナーでは、消費税の基本的な仕組みや、適格請求書等保存方式の概要、制度改正による実務への影響について具体的事例を交えながら説明が行われました。

インボイス制度は免税事業者を含め全ての事業者に影響があり、早めの準備が必要です。

本事業に関するお問い合わせは、流通・労働支援課までお願いいたします。



インボイス対策セミナーの様子

「労務改善セミナー」を開催しました

本会では、働き方改革、税制、民法等の制度改正のほか、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響、BCP策定等の事業継続力強化、デジタル化、生産性拡大、事業再構築、事業承継など、組合等の様々な課題に対応するため、講習会の開催や組合等への専門家派遣を行う「制度改正等の課題解決環境整備事業」を実施しています。

7月28日(木)、富山県民会館（富山市）において、社会保険労務士の湊恒成氏を講師にお迎えし、「最近の労働関連の法改正と実務対応」をテーマにセミナーを開催しました。

セミナーでは、令和4年4月1日から3段階で施行される改正育児介護休業法の概要や、中小企業では令和4年4月から適用となった改正労働施策総合推進法（通称パワハラ防止法）で義務付けられた「職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置」の概要、加えて、社会保険の段階的な適用の拡大について説明が行われました。

本事業に関するお問い合わせは、流通・労働支援課までお願いいたします。



労務改善セミナーの様子

「外国人技能実習生スピーチコンテスト」を開催します

外国人技能実習制度に基づく技能実習生は、風土や習慣の異なる日本での実習において日本語による高いコミュニケーション能力が求められます。

本会では、県内在住の技能実習生を対象に技能実習生の日本語能力の向上及びコミュニケーション能力の向上を目的とした日本語スピーチコンテストを開催いたします。

開催日時

令和4年11月3日（祝） 13：00～16：00

開催場所

富山県民会館 401号室（富山市新総曲輪4-18）

コンテスト内容

県内在住の技能実習生による日本語スピーチコンテスト

テーマ：自由（日本での生活や文化について、職場でのエピソード、自国について等）

時間：1人5分（前後1分以上の誤差がある場合は減点）

応募資格

応募時からコンテスト開催日まで県内に在留する技能実習生

表彰

最優秀賞（1名）、優秀賞（2名）、優良賞（3名）、特別賞（1名）、参加賞

※詳細は本会ホームページをご覧ください。

※本事業に関するお問い合わせは、流通・労働支援課までお願いいたします。

令和元年度補正・令和3年度補正ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金(10次締切分)採択結果について

ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（一般型・グローバル展開型）の10次締切につきましては、令和4年2月16日から令和4年5月12日までの期間において応募を行ったところ、全国で4,294者の申請がありました。全国採択審査委員会において厳正な審査を行った結果、このうち、2,612者が採択され、富山県からは下記の34者が採択となりました。

【10次締切分採択事業者一覧】（受付番号順・敬称略）

- | | | |
|------------------|-----------------|--------------|
| ・株式会社北越 | ・有限会社山田塗装所 | ・有限会社晴被鉄工所 |
| ・株式会社ファインカットセンター | ・杉政貿易株式会社 | ・株式会社矢次工務店 |
| ・ユニオンテクノ株式会社 | ・ホリデーアーチ合同会社 | ・株式会社トミイチフーズ |
| ・片口歯科医院 | ・株式会社ライテク | ・株式会社山森製鎖 |
| ・サンエイ紙工株式会社 | ・株式会社中西鉄工所 | ・明太化成株式会社 |
| ・株式会社斉藤木工所 | ・株式会社喜ころ | ・株式会社斉藤組 |
| ・タカハタ工業株式会社 | ・中野合金株式会社 | ・株式会社翔南産業 |
| ・株式会社富山印刷 | ・株式会社上田合金所 | ・有限会社フランクフーズ |
| ・いおざき印刷株式会社 | ・株式会社宮木建設 | ・株式会社松村精型 |
| ・株式会社田中工業 | ・株式会社島田商店 | ・株式会社籠瀬運輸 |
| ・株式会社ゼフィール | ・株式会社庄川エンボース工業所 | |
| ・株式会社ナカニシ | ・株式会社エビークス | |

12次締切分は現在公募中です。申請をご検討中の方はものづくり補助事業公式ホームページ「ものづくり補助金総合サイト」をご覧ください。

組合だより

「第14回水回りの困りごと出張相談所」を開催しました

富山市管工事協同組合

富山市管工事協同組合（実施主体：同組合青年部）では、6月19日に第14回となる「水回りの困りごと出張相談所」を開催しました。コロナ禍で2年ぶりの開催となることから、今年は藤井富山市長を訪問し、事業PRもさせていただきました。

今回は受付件数30件に対し、青年部員17名が対応し（14回の累計総訪問件数は441件！参加青年部員数はのべ303名！）、「どこに頼んでいいか解らない」という多くの市民の方々の声にお応えしてきました。

元々この事業は富山市と当組合で「独居老人水道訪問相談」という一人暮らしの高齢者宅を訪問し、水回りの相談に乗るボランティア事業でしたが、個人情報保護の観点から中止。しかし、世の中の「どこに頼んでいいか分からない」という要望に「組合青年部が応えんまい！」として始めました。

本事業は単純にボランティアを行うだけでなく、青年部員同士の懇親、訪問時の対応方法など、相互のスキルアップも目的としています。

青年部として、組合として、価値を高める事業を今後も継続していきたいと考えております。



藤井富山市長（中央左）に事業説明を行う
松下組合青年部部長（中央右）



「水回りの困りごと出張相談所」の様子

元気印！青年部・女性部

令和4年度通常総会を開催しました

富山県中小企業青年中央会

役員名簿（令和4年5月20日改選）

役職名	氏名	所属
会長	室谷 和典	(協)高岡食品業務団地
副会長	朝日 重紀	富山県青年印刷人協議会
副会長	大庭 祐希	富山県鋳物工業(協)鋳青会
副会長	唐澤 隆弘	富山県管工事業(協連)青年部
副会長	黒田 保光	富山県電機(商)青年部
副会長	花崎 誠	富山県電気工事(工)青年部
副会長	福澤 武典	富山県精密機械工業(協)若葉会
直前会長	松下 光信	富山県管工事業(協連)青年部
監事	佐々木大二	(協)富山問屋センター青年部会
監事	松田 卓	富山県電気工事(工)青年部
監事	大浦 祐二	富山県土石(協業)若石会

5月20日(金)、パレブラン高志会館において令和4年度通常総会を開催し、上程された5議案すべてについて承認され、会長に室谷和典氏（協同組合高岡食品業務団地青年部）が2期目の再任をされました。

通常総会終了後には、友好青年団体である（公社）日本青年会議所北陸信越地区富山ブロック協議会、富山県商工会議所青年部連合会の代表者をお招きし、交流会を開催。席上にて、全国中小企業青年中央会創立30周年記念式典で優良組合青年部表彰を受賞された2組合について報告が行われました。

全国中小企業青年中央会創立30周年記念 優良組合青年部表彰 受賞組合

✳富山県管工事業（協連）青年部 ✳富山県青年印刷人協議会

令和4年度組合女性部・女性経営者等セミナーを開催します

富山県中小企業レディース連絡会

働き方が多様化する近年、ウェルビーイングの概念が広まっています。ウェルビーイングとは経済的な豊かさに加えて、肉体的、精神的、社会的にも満たされている真の幸せを意味します。

子育て中のママでも誰でも自分らしく活躍できるウェルビーイングな働き方や、幸せ経営の実現についてセミナーを開催いたします。是非ご参加ください。

開催日時

令和4年9月14日(水) 13:00~15:00

開催場所

とやま自遊館 3階 神通(富山市湊入船町9番1号)

テーマ及び講師

「ママでも誰でも活躍できる、ウェルビーイングな働き方をめざして」

(株)ウェブル 代表取締役 増子 愛 氏

「幸せ経営の実現に向けて」

(株)商工組合中央金庫富山支店長 / 高岡支店長 鈴木 庸寛 氏



増子 愛(ますこめぐみ)氏
プロフィール
富山市出身。2016年、リモートワーク・フレックスタイムのWEB制作会社「ウェブル」を設立。
地方×都会×子育てをキーワードに、時間的・物理的制約に縛られず、ママでも誰でも力を発揮できる働き方を追求している。

※お申込み、詳細は中央会ホームページをご覧ください。

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。

利益相反取引における理事会の承認について

Q

理事と組合の間で利益が相反することとなる「利益相反取引」について、理事が理事会の承認を受ける手続きについて教えてください。また、理事会の承認は、利益相反取引に該当する取引ごとに受ける必要がありますか？

A

原則として取引ごとに、「特別利害関係人」となる当該理事以外の出席理事により決議を行います。

利益相反取引を行おうとする理事は、理事会において、当該取引の承認議案に際しては「特別利害関係人」となるため、当該議案の定足数に算入されず、議決権も停止されることとなります。したがって、決議はそれ以外の出席理事によって行われ、その過半数の同意を得ることにより、理事会の承認を受けた有効な取引となります。

なお、理事会において承認された利益相反取引が実際に行われた場合、当該理事は、取引後遅滞なく、取引についての重要な事実を理事会に報告する義務があり、実施された取引が理事会承認の範囲内に入っているか否かを自ら承認する必要があります。

理事会による利益相反取引の承認は、個々の取引についてなされるのが原則ですが、反復継続して同種の取引がなされる場合については、取引の種類・数量・金額・期間等を特定して包括的に行っても構いません。

ほっと一息

9月10日は「屋外広告の日」です

昭和48年9月10日に開催された第71回国会で「屋外広告物法の一部改正案」が参議院を通過し、「屋外広告業」が定義づけられるとともに、屋外広告業者の届出制度が創設されました。

業界ではこの改正を歓迎し、同月開催の日本屋外広告業団体連合会の理事会において9月10日を「屋外広告の日」と定め、翌年の昭和49年からは、屋外広告業の振興と遵法精神の涵養を目的に「屋外広告の日キャンペーン」を開始しました。

平成22年度には国土交通省が9月1日から10日までを「屋外広告物適正旬間」と設定し、屋外広告物の適正管理の促進に向けた意識啓発に取り組むこととしたため、業界としてもこれに協賛し、良好な景観の形成に向けて、屋外広告物の清掃活動や安全点検を行っています。



令和4年度「屋外広告の日」ポスター

(情報提供：富山県屋外広告美術協同組合)

事務局ペンリレー

「趣味の変遷」

本年度の4月より本会で勤務しております。3月末まで学生だったため、社会経験に乏しく、わからないことだらけですが、業務内容や社会人としてのマナーを日々学んでおります。

大学では、観光サークルに所属し、旅行は、年3回長期休暇の際に行っていました。特に印象に残っているのは、小豆島で、うどんの手打ち体験や二十四の瞳映画村、マルキン醤油記念館、オリーブ公園、エンジェルロードといったような魅力的な観光スポットが多く、3年以上前に行ったのですが、今でも記憶に鮮明に残っているため、コロナ禍が落ち着き次第再度訪れたいと思っています。

また、私事になりますが、今年自動車を購入しました。私にとっては人生最大の買い物です。学生時代から自動車の免許は持っていたのですが、都市部の大学に通っていたため、乗る機会があまりなく、自動車を持っていませんでした。

休日は、目的地を決めずにドライブをしていることが多いです。目的地を決めないで、いつの間にか山の中を走っていたり、森林の中を走っていたり、海の近くを走っていたりといったこともあり、あまり知らないところに着いてしまうという醍醐味もあります。

まだまだ力不足でわからないことだらけですが、一日でも早く組合の皆様の力になれるように日々精進していきたいと思います。

どうぞよろしく願い致します。



富山県中小企業団体中央会
主事 竹田 樹

65歳超雇用推進助成金のご案内

高齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主の方に、国の予算の範囲において、以下の助成金を支給しています。

65歳超継続雇用促進コース

令和4年4月1日以降に就業規則等により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歳以上までの継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を規定し、当該就業規則の改定等について専門家等に委託し経費を支出したことなど一定の要件に当てはまる事業主に、対象被保険者数、定年年齢を引上げる年数等に応じて、以下の額を支給します。

・定年の引上げ又は定年の廃止、継続雇用制度の導入

対象被保険者数	措置内容	65歳への定年引上げ		66～69歳への定年の引上げ		70歳以上への定年の引上げ(注)	定年の定め廃止(注)	66～69歳への継続雇用の引上げ	70歳以上への継続雇用の引上げ(注)
		5歳未満	5歳以上	5歳未満	5歳以上				
1～3人		15万円	20万円	30万円	30万円	30万円	40万円	15万円	30万円
4～6人		20万円	25万円	50万円	50万円	50万円	80万円	25万円	50万円
7～9人		25万円	30万円	85万円	85万円	85万円	120万円	40万円	80万円
10人以上		30万円	35万円	105万円	105万円	105万円	160万円	60万円	100万円

・他社による継続雇用制度の導入

措置内容	66～69歳への継続雇用の引上げ	70歳以上への継続雇用の引上げ(注)
支給上限額	10万円	15万円

※当コースは、令和4年度から申請受付期間が変更になりました。

申請は、定年引上げ等の実施日が属する月の翌月から起算して、4か月以内の各月月初から5開庁日までに、必要な書類を添えて申請窓口へ提出してください。

※令和3年3月31日までに支給申請を行い70歳未満の取組みにより本コースを受給した事業主が、70歳以上の措置を導入した場合は、上記助成額から既受給額を差し引いた額を助成します。

※複数の取組みを実施した場合であっても、支給額はいずれか高い額のみとなります。

(注)旧定年年齢、旧継続雇用年齢、他の事業主における旧継続雇用年齢が、70歳未満の場合に支給します。

高齢者評価制度等雇用管理改善コース

認定された雇用管理整備計画に基づき高齢者雇用管理整備措置を実施した場合の、当該措置の実施に必要な専門家への委託費等及び当該措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費を支給対象経費(注)とし、支給対象経費に60%(中小企業事業主以外は45%)を乗じた額を支給します。

なお、生産性要件を満たす事業主の場合は、支給対象経費の75%(中小企業事業主以外は60%)を乗じた額となります。

高齢者雇用管理整備措置の種類	支給対象経費
イ 高齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入・改善	○ 高齢者の雇用管理制度の導入等(労働協約又は就業規則の作成・変更)に必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費
ロ 労働時間制度の導入・改善	
ハ 在宅勤務制度の導入・改善	○ 上記の経費の他、左欄の措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費(計画実施期間内の6か月分を上限とする賃借料 またはリース料を含む)
ニ 研修制度の導入・改善	
ホ 専門職制度の導入・改善	
ヘ 健康管理制度の導入	
ト その他の雇用管理制度の導入・改善	

(注) その経費が50万円を超える場合は50万円。

なお、企業単位で1回に限り、経費の額にかかわらず、当該措置の実施に50万円の費用を要したものとみなします。

高齢者無期雇用転換コース

認定された無期雇用転換計画に基づき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労働者に転換させた事業主に対して、対象労働者1人につき48万円(中小企業事業主以外は38万円)を支給します。

なお、生産性要件を満たす場合は対象労働者1人につき60万円(中小企業事業主以外は48万円)となります。

また、対象労働者は1支給年度(4月～翌年3月まで)1適用事業所あたり10人までとなります。

※ 助成金の受給のためには、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第8条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことなど、一定の要件を満たす必要があります。

この度、当機構ホームページに、助成金制度の説明動画を公開いたしました。

動画はこちら↓

各助成金の「支給申請の手引き」とあわせてご確認ください。 <https://youtu.be/qxQxzkvsjYc>



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
富山支部

高齢・障害者業務課 TEL: 0766-26-1881



「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：R4年1月現在 532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

体験してみました！

高岡の工芸

高岡鑄物の現場で楽しむ 伝統技法のものづくり

400年以上にわたって培われてきた高岡の鑄物技術。最近は暮らしに彩りを添える工芸品やインテリア製品などのアイテムも多く造られており、伝統の職人技に触れられる製作体験も人気を集めています。



生型鑄造法で作った小皿（左）と
伝統の着色技法で発色したコースター（右）

職人と同じ鑄造法に挑戦

鑄物とは、熱して液体にした金属材料を型に流し込み、冷やして目的の形状にしたものをいいます。鑄物メーカーの能作は大正5（1916）年、仏具を製造する工場として創業。現在は錫の特性を活かした



ぐい呑みや小鉢などの錫製品が製作できる

テーブルウェアやインテリア用品が注目を集めています。

本社工場には、ショップやカフェ、鑄物製作体験工房が設けられており、鑄造の作業工程をガイドさんの案内で見学することもできます。建物入口には、高岡の100名の職人さんが製作した花器が展示され、中に入ると約2,500種もの「木型」の群がずらり。高岡鑄物の奥深さがうかがえます。

体験では、職人さんと同じように、鑄物砂を原型の周りに押し固めて鑄型をつくる「生型鑄造法」で錫製品を作ることができます。ぐい呑、トレー、小鉢、小皿、箸置などが用意されており、ハート形の小皿を選びました。最も難易度が高いのはぐい呑ですが、一番人気があるそうです。

数々の工程を経て完成

スタッフさんの指導のもと、木枠の中に小皿の原型を入れ、錫を流し込むための管も置きます。そこに木枠の高さまで鑄物砂を入れて、上から押し固めます。赤茶色の鑄物砂には少量の水分と粘土が含まれ、しっかりとした触り心地です。上下2つの型を作ったら、そっと原型を外します。鑄型ができました。



原型を取った後、再び木枠を重ねる作業は緊張

スタッフが鑄型に錫を流し込み、固まるのを待ちます。数分後、鑄型から無事、錫独特の落ち着いた輝きを放つ小皿が出てきました。表面にざらざらとした表情が残っており、これも作品の個性になるのだとか。最後はスチールウール、やすりなどを使って磨いて仕上げます。好みで刻印を打つこともできます。職人さんの手間を知るとともに、ものづくりの楽しさが味わえました。やや気の張る工程もありますが、体験者の作業スピードに合わせて指導してくれますので、小学生から大人まで安心して体験できそうです。

- 体験場所：株式会社能作本社NOUSAKU LAB（高岡市オフィスパーク8-1）
- 所要時間：30～90分（製作品による）
- 料金（税込）：1人1,000円～（小学生は500円～）
- 開催日時：年末年始を除く
- 予約・問い合わせ：事前予約制、オンラインまたはTEL 0766-63-0001
- HP：https://www.nousaku.co.jp/factory/imono/

ひとことメモ

社屋内のカフェ「IMONO KITCHEN」では錫の器で食事やアフタヌーンティーが楽しめます。

薬品や炎による鮮やかな発色

高岡銅器の製造工程は分業化されており、問屋、鑄物、彫金、色付け等を高い技術を持った職人や工房が受け持っています。モメンタムファクトリー・Oriiは昭和25（1950）年、折井着色所として創業。仏像や梵鐘、茶道具、美術工芸品など、さまざまな鑄造品の着色を手がけてきました。その伝統着色技法を進化させて、現在は建築資材やインテリア、クラフト、ファッションなど、幅広い製品を展開しています。



本社ショールームにはさまざまな製品がそろう

銅着色は塗装とは異なり、薬品や炎をコントロールして、銅や真鍮（しんちゅう）に鮮やかな色彩を発色させる伝統技術です。銅の色付けには大根、糠（ぬか）、米酢、梅干、日本酒など天然の素材が使われ、青、緑、銀、黒、茶、赤など豊かな色のバリエーションや模様が生み出されます。どれ一つとして同じ発色や風合いはありません。代表色のコバルトブルーは「オリイブルー」とも呼ばれています。

銅板が青色に変化する不思議

伝統着色体験は、銅板コースターづくりに挑戦しました。まずは銅板に斑紋をつけるための糠を片面全体に塗ります。その銅板をバーナーで焼くと、糠に混じっていた硫黄が反応して黒く焦げた部分が出てきます。



緑青を銅板にまんべんなく塗る

次にオリイブルーを生み出す緑青（ろくしょう）を銅板に付けていきます。銅を酸化させて青白い錆を生成させるのです。液をしみ込ませた布を銅板に塗り込んでから、全体的にまんべんなくたたいていきます。

最後に銅板をアンモニアの気体に触れさせると、一気に色味が青色に変化。仕上げのコーティングをして模様を定着させ、木の板を張り付けると、鮮やかなオリイブルーコースターの完成です。

より美しく仕上げるためには最初の工程から「一つひとつがとても繊細な作業になります」とスタッフさん。自分のしたことがそのまま成果に表れるのもまた、ものづくりの面白さかもしれません。

- 体験場所：有限会社モメンタムファクトリー・Orii（高岡市長江530 折井着色所）
- 所要時間：コースター 45分、トレー 60分
- 料金：コースター1人2,200円、トレー1人3,300円（税込）
- 開催日時：土日祝日の10:30～、13:30～
- 予約・問い合わせ：公式HPより事前予約制
- HP：https://www.mf-orii.co.jp/experience/

ひとことメモ

本社工場ショールームでは人気のアクセサリーや最新のファブリック製品も購入できます。

企業立地マッチング促進事業(委託元:富山市)

富山市
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けますようお願いいたします。



富山市の空き工場・作業場・倉庫・工業用地・事務所などの物件情報マッチングサイト!!

空き工場、作業場、倉庫、工業用地、事務所など、不動産/賃貸情報や、物件のニーズを紹介。
(非公開の物件もございます。お気軽にお問い合わせください。)

登録物件数(非公開物件を含む)
物件数: 690件 成約数: 324件

○本サイトに活用で富山市空き工場等大規模修繕助成金の対象となります

○News / Top

- 04.09.01 富山市中小の土地、店舗・事務所を登録しました。(No.694)
- 04.09.01 富山市花岡町3丁目の事務所を登録しました。(No.692)
- 04.09.01 富山市長野の工場用地を登録しました。(No.691)
- 富山市下大久保の倉庫を登録しました。(No.690)

から検索(もっと大きな地図で見る)

○エリアから検索

物件をお探しの方
ご希望の条件で物件をサーチ。
登録物件を検索

○物件種目から検索

- 山 工場
- 山 作業所
- 山 倉庫
- 山 工業用地
- 山 事務所
- 山 その他

○物件群集中!

お持ちの物件を有効活用しませんか?
お気軽にご相談ください。

○新着物件ニーズ(もっと見る)

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

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出来ます。

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。

アクセス方法は
こちら!

検索サイト 検索

HPアドレス URL

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4年9月1日 発行

印刷所

編集発行

北日本印刷株式会社

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(代)