

きときと情報 2024 171号

富山県中小企業団体中央会

特集 雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

中小企業組合の地域貢献活動事例：氷見管工事業協同組合

経営者に聞く：株式会社延楽 代表取締役社長 濱田 政利氏

組合紹介：富山県麴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6年度通常総会を開催しました ほか



表紙のことば 富山県の観光船

黒部湖遊覧船ガルベ・富岩水上ライン

黒部湖遊覧船ガルベは、1969(昭和44)年にスタートした黒部湖をめぐる二代目の遊覧船で、エメラルドグリーンに輝く湖面や黒部峡谷などの雄大な自然を気軽に満喫できるのが魅力です。2024(令和6)年が運航最終年となり、ラストイヤーキャンペーンとして記念商品の販売や乗船記念カードの贈呈などを予定しています。富岩水上ラインは2009(平成21)年に就航した、富岩運河環水公園から港町・岩瀬までを結ぶ運河クルーズです。四季折々の自然の美しさを満喫できるほか、最大の見どころは、国指定重要文化財に指定されている「中島閘門」で、2.5mに及ぶ「水のエレベーター」を体験することができます。

写真上：黒部湖遊覧船ガルベ／写真下：富岩水上ライン
(写真提供：㈱関電アメニックス くらよん観光事業部、富山県地方創生局観光振興室)

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パートナー
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代理店・扱者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/>

大樹-KB-2023-432 (損保)A-2023-112 (2023.9)
R-2023-1009 (2023.9)

きときと情報 171号

C O N T E N T S

特 集

2

雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

中小企業組合の地域貢献活動事例

15

氷見管工事業協同組合

経営者に聞く

16

株式会社延楽

代表取締役社長 濱田 政利 氏

組合紹介

18

富山県麹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

19

令和6年度通常総会を開催しました

インボイス制度導入後の実務対応セミナーを開催しました

ほっと一息

20

富山県石油業協同組合

組合だより

21

井波彫刻協同組合

事務局ペンリレー

21

富山県薦土工業協同組合 事務局長 荒川 昌代 氏

元気印! 青年部・女性部

22

令和6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)

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)

組合Q&A

23

役員の任期伸長規定について

トピックス

幸せティータイム

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
(支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被
保険者が存在する事業所の事業主であること)
- ・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
用支援機構の实地調査に応じる。

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

- ・原則、各助成金の支給要領に定める日の翌日から起算して2か月以内です。
(郵送の場合は、支給申請期間内に到達していることが必要です。)

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。

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、賃金要件を満たす場合の助成額です。賃金要件の詳細は、各助成金の支給要領をご覧ください。

※記載されている内容は概要です。詳細については、厚生労働省ホームページの支給要領をご覧くださいか、11ページの問い合わせ先にお尋ねください。

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 （※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）（※1） （※1）支給日数が30日に達した次の判定基礎期間より、実施する休業等の1/10以上教育訓練を実施しなかった場合、1/2（中小企業以外1/4） 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（※2）加算 （※2）支給日数が30日に達した次の判定基礎期間より、実施する休業等の1/5以上教育訓練を実施した場合には1,800円</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>

B. 在籍型出向支援関係の助成金

2 産業雇用安定助成金 【労働局】	
2-Ⅱ スキルアップ支援コース	
<p>労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向（※1）から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇（※2）させる出向元事業主に対して助成</p> <p>（※1）1か月以上2年以内の出向に限る（助成対象期間は最長12か月） （※2）労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇</p>	<p>出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成2/3（中小企業以外1/2） （1人1日あたり上限額8,490円（※）、1事業所1年度あたり1,000万円まで） （※）雇用保険の基本手当日額の最高額（令和5年8月1日時点）</p>

C. 再就職支援関係の助成金

3 早期再就職支援等助成金 【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】（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 （以下訓練時間数に応じた助成限度額あり） 10時間以上100時間未満：15万円（中小企業以外10万円） 100時間以上200時間未満：30万円（中小企業以外20万円） 200時間以上：50万円（中小企業以外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）（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に助成</p> <p>（経費助成） 訓練実施に係る費用の3/4（以下訓練時間数に応じた助成限度額あり） 10時間以上100時間未満：15万円（中小企業以外10万円） 100時間以上200時間未満：30万円（中小企業以外20万円） 200時間以上：50万円（中小企業以外30万円）</p> <p>（賃金助成） 960円/時（中小企業以外480円/時） （※）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 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か月以内に期間の定めのない労働者として雇入れ、当該労働者の賃金を5%以上上昇させ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 【人材育成支援（※2）】 通常助成 ・OJT実施助成 1人あたり20万円（中小企業以外11万円） ・Off-JT助成（経費助成）訓練時間数に応じた助成限度額あり 10時間以上100時間未満：15万円（中小企業以外10万円） 100時間以上200時間未満：30万円（中小企業以外20万円） 200時間以上：50万円（中小企業以外30万円） （賃金助成）960円/時（中小企業以外480円/時） 優遇助成（※1） ・OJT実施助成 1人あたり20万円（中小企業以外11万円） ・Off-JT助成（経費助成）訓練時間数に応じた助成限度額あり 10時間以上100時間未満：25万円（中小企業以外20万円） 100時間以上200時間未満：40万円（中小企業以外30万円） 200時間以上：60万円（中小企業以外40万円） （賃金助成）1,060円/時（中小企業以外580円/時） （※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入れた場合 （※2）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>

D. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

3 早期再就職支援等助成金 【労働局】	
3-Ⅲ 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中途採用率の拡大または②45歳以上の中途採用率の拡大）させた事業主に対して助成</p>	<p>①の場合 50万円（※1）／②の場合 100万円（※2） （※1）中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させた場合 （※2）中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させ、うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させ、かつ、当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた場合</p>
3-Ⅳ UIJターンコース	
<p>東京圏からの移住者（※）を雇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 （※）デジタル田園都市国家構想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1/2（中小企業以外1/3）を乗じた額（上限100万円）</p>

E. 雇入れ関係の助成金

4 特定求職者雇用開発助成金 【労働局】	
4-Ⅰ 特定就職困難者コース☆	
<p>高齢者（60歳以上）や障害者、母子家庭の母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歳以上）、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） 【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） 【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>
4-Ⅱ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	
<p>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>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>
4-Ⅲ 就職氷河期世代安定雇用実現コース	
<p>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）として雇入れた事業主に対して助成 （※）次のいずれにも該当する者 ①1968（昭和43）年4月2日～1988（昭和63）年4月1日生まれの者 ②雇入れ日前直近5年間に正規雇用労働者等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等として雇用されたことがない者（自営業者等、助成金の趣旨に合致しないと考えられる者は、この要件を満たした場合であっても助成対象外） 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</p>	<p>1人あたり60万円 （中小企業以外50万円）</p>

4-Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース	
<p>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</p> <p>(※)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>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>
4-Ⅴ 成長分野等人材確保・育成コース	
<p>①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成</p> <p>②就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成(※1)を行ったうえで賃金引上げ(※2)を行う事業主に対して助成</p> <p>(※1)人材開発支援助成金を活用した訓練(50時間以上など)に限る (※2)雇入れ日等から3年以内に5%以上</p>	<p>特定求職者雇用開発助成金の各コース(4-I~4-Ⅳ)の1.5倍の助成額</p>
5 トライアル雇用助成金 【労働局】	
5-I 一般トライアルコース	
<p>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</p> <p>(※)次の①~⑤のいずれかに該当する者</p> <p>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</p> <p>②離職している期間が1年を超えている者</p> <p>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</p> <p>④生年月日が1968(昭和43)年4月2日以降の者で、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、ウクライナ避難民、補完的保護対象者</p>	<p>1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)</p> <p>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>
5-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
5-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</p>	<p>1人あたり月額最大4万円(最長12か月間)</p>
5-Ⅳ 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)または女性を主として建設工事の現場作業または施工管理に従事する者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)の支給決定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>
6 地域雇用開発助成金 【労働局】	
6-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50~800万円を支給(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50~800万円を支給</p>
7 産業雇用安定助成金 【労働局】	
7-I 産業連携人材確保等支援コース	
<p>景気の変動、産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の雇入れに対して助成</p>	<p>250万円/人(中小企業以外180万円/人)</p> <p>※一事業主あたり5人までの支給に限る ※雇入れから6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期として、6か月ごとに2回に分けて支給</p>

F. 雇用環境の整備関係等の助成金

8 障害者作業施設設置等助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
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
9 障害者福祉施設設置等助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
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
10 障害者介助等助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
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等を行う事業主に対して助成	<p>【職場介助者の配置または委嘱】 支給対象費用の3/4</p> <p>【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</p> <p>【手話通訳、要約筆記等の担当者の配置または委嘱】 支給対象費用の3/4</p> <p>【手話通訳、要約筆記等の担当者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2/3</p> <p>【障害者の雇用管理や能力開発のために必要な専門職の配置または委嘱等】 支給対象費用の3/4</p> <p>【職場支援員の配置または委嘱】</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委嘱 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>【中途障害者や中高年齢障害者に対する能力開発の実施】 支給対象費用の3/4</p> <p>【障害者の雇用管理や能力開発措置等を行う専門職の配置または委嘱】 支給対象費用の3/4</p> <p>【障害者の介助等の業務を行う者の資質向上のための措置】 支給対象費用の3/4</p> <p>【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) ※助成対象期間は、1年間が上限</p>	
11 職場適応援助者助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
<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</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 1.8万円 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 9,000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>	
12 重度障害者等通勤対策助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
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
13 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
<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)	
14 障害者雇用相談援助助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
事業主に対し、障害者の雇入れおよびその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業を行う事業者に対して助成		<p>1事業主への支援につき、1回60万円(※80万円)</p> <p>加えて、実施した事業に係る障害者の雇用が継続された場合は、障害者1人あたり7.5万円(※10万)</p> <p>(※)中小企業事業主または除外率設定業種の事業主に対する支援の場合</p>

15 人材確保等支援助成金		【労働局】
15-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、新規の計画受付を停止しています	【目標達成助成】 57万円	
15-II 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	
15-III 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6年4月1日、新規の計画受付を再開しました	1事業主あたり80万円	
15-IV 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）の技能者登録料、事業者登録料、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続を支援する事業 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 （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	
15-V 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現場見学会、体験学習、入職予定者への教育訓練、雇用管理に必要な知識に関する研修の受講・実施など、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（3/20） （中小建設事業主以外の建設事業主） 支給対象経費の9/20（3/20） ※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	
15-VI 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）		
①被災地域（岩手県、宮城県、福島県）に所在する工事現場のための作業員宿舎、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（トイレ、更衣室等）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また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 ④被災地域（石川県）に所在する工事現場のための作業員宿舎、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（3/20） ③の場合 支給対象経費の1/2 ④の場合 作業員宿舎：建設労働者の数×25万円、 賃貸住宅、作業員施設：支給対象経費の2/3	
15-VII 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	支給対象経費の1/2（2/3）（上限57万円（72万円））	
15-VIII テレワークコース		
テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能としたり、実施を拡大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およ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50%（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15%＜25%＞（上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円）	
16 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）	

17 65歳超雇用推進助成金		【(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構】
17-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)	<p>【①65歳への定年の引上げ】 15～30万円</p> <p>【②66歳～69歳への定年の引上げ】 20～105万円</p> <p>【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】 30～105万円</p> <p>【④定年(70歳未満に限る)の定め廃止】 40～160万円</p> <p>【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</p> <p>【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</p> <p>【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2</p> <p>※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6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)</p>	
17-II 高齢者評価制度等雇用管理改善コース		
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・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成	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% 【中小企業以外45%】 ※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	
17-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させた事業主に対して助成	1人あたり30万円(中小企業以外は23万円)	
18 高齢労働者処遇改善促進助成金		【労働局】
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、高齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させた事業主に対して助成 (※)時間あたりの所定内賃金を60歳時点と比較して75%以上に増額改定	高齢雇用継続基本給付金の減少額の2/3(中小企業以外1/2)	
19 キャリアアップ助成金		【労働局】
19-I 正社員化コース		
有期雇用労働者等を正社員化(※)した事業主に対して助成 (※)正社員には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含む	<p>①【有期→正規】1人あたり80万円(中小企業以外60万円)</p> <p>②【無期→正規】1人あたり40万円(中小企業以外30万円)</p> <p>※派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合 1人あたり28.5万円(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(中小企業以外も同額)加算 ②4.75万円(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社員化した場合 ・自発的職業能力開発訓練・定額制訓練以外 1人あたり ①9.5万円(中小企業以外も同額)加算 ②4.75万円(中小企業以外も同額)加算 ・自発的職業能力開発訓練・定額制訓練 1人あたり ①11万円(中小企業以外も同額)加算 ②5.5万円(中小企業以外も同額)加算 ※通常の正社員への転換制度または直接雇用制度を新たに規定し、転換等した場合 1事業所あたり20万円(中小企業以外15万円)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、転換等した場合 1事業所あたり40万円(中小企業以外30万円)加算</p>	
19-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	<p>【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】</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>	
19-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3%以上増額改定	<p>①【3%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円(中小企業以外3.3万円)</p> <p>②【5%以上増額改定】1人あたり6.5万円(中小企業以外4.3万円)</p> <p>※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20万円(中小企業以外15万円)加算</p>	

19-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60万円（中小企業以外45万円）
19-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40万円（中小企業以外30万円） ※同時に導入した場合に、16.8万円（中小企業以外12.6万円）加算
19-Ⅵ 社会保険適用時処遇改善コース	
<p>短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組として、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図った事業主に対して助成</p> <p>または、短時間労働者の週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図り、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした事業主に対して助成</p>	<p>【手当等支給メニュー】 労働者負担分の社会保険料相当額（賃金の15%以上分）を手当等によって支給し、その後、恒常的な処遇改善（賃金が18%以上増額するよう、賃上げ・労働時間延長）を図る 1人あたり最大50万円（中小企業以外最大37.5万円）※</p> <p>【労働時間延長メニュー】 社会保険の被保険者とする際に、週所定労働時間を4時間以上等延長する 1人あたり30万円（中小企業以外22.5万円）</p> <p>【併用メニュー】 被保険者とした1年目に手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行う 1人あたり最大50万円（中小企業以外最大37.5万円）※ （※）すべての支給対象期の取組、申請を行った場合の額</p>

G. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成

20 両立支援等助成金 【労働局】	
20-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年以上に30%以上上昇した中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①第1種（育児休業取得） 1人目 20万円 2～3人目 10万円 ※1人目の育児取得前に雇用環境整備措置を4つ以上実施している場合、1人目に10万円を加算 ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p> <p>②第2種（育児休業取得率の上昇等） 【1年以内に30%以上上昇】 60万円 【2年以内に30%以上上昇等】 40万円 【3年以内に30%以上上昇等】 20万円 ※対象事業主がプラチナくるみ認定事業主であった場合、15万円を加算 ※1企業1回まで支給</p>
20-Ⅱ 介護離職防止支援コース	
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>①介護休業 【休業取得時】 30万円 【職場復帰時】 30万円</p> <p>②介護両立支援制度 30万円 ※①【職場復帰時】の対象事業主が介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行った場合、以下の金額を加算 新規雇用20万円、手当支給等5万円 ※①【休業取得時】および②の対象事業主が介護を申し出た労働者に対する個別周知および仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合、15万円を加算 ※それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給</p>
20-Ⅲ 育児休業等支援コース	
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>①育児取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※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 ※①②の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p>
20-Ⅳ 育休中等業務代替支援コース	
育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った中小企業事業主に対して助成	<p>①手当支給等（育児休業） ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4≪4/5≫ ・上限10万円/月、12か月まで</p> <p>②手当支給等（短時間勤務） ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ・上限3万円/月、子が3歳になるまで</p> <p>③新規雇用（育児休業）代替期間に応じた額を支給 ・最短：7日以上：9万円≪11万円≫ ・最長：6か月以上：67.5万円≪82.5万円≫ ※<>内はプラチナくるみ認定事業主への加算・割増 ※育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合、①～③に10万円加算（代替期間1か月以上の場合のみ） ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p>

20-V 柔軟な働き方選択制度等支援コース	
育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を複数導入したうえで、制度利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に対して助成	制度を2つ導入し、利用者が生じた場合 20万円 制度を3つ以上導入し、利用者が生じた場合 25万円 ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）
20-VI 不妊治療両立支援コース	
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）を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	【環境整備、休暇の取得等】 1事業主あたり 30万円（1回限り） ※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、不妊治療休暇・両立支援制度を就業規則等に規定し、不妊治療と仕事との両立のための社内のニーズの調査を行い、両立支援担当者が対象労働者と面談して策定した不妊治療両立支援プランに基づき、対象労働者に休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上取得または利用させた事業主 【長期休暇の加算】 1事業主あたり 30万円（1回限り） ※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

H. 人材開発関係の助成金

21 人材開発支援助成金 【労働局】	
21-I 人材育成支援コース	
雇用する労働者に対し、①10時間以上のOFF-JT、②中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練、③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた2ヶ月以上の訓練を行った事業主等に対して助成	【賃金助成】 1人1時間あたり760円<200円> [中小企業以外380円<100円>] 【経費助成】 ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%<15%> [中小企業以外30%<15%>] ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%<15%> ・正社員化した場合 実費相当額の70%<30%> ②の場合 実費相当額の45%<15%> [中小企業以外30%<15%>] ③の場合 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%<15%> ・正社員化した場合 実費相当額の70%<30%> 【OJT実施（定額）助成】 ②の場合 1人1訓練あたり20万円<5万円> [中小企業以外11万円<3万円>] ③の場合 1人1訓練あたり10万円<3万円> [中小企業以外9万円<3万円>] ※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算
21-II 教育訓練休暇等付与コース	
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に助成	【定額助成】 30万円<6万円> ※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算
21-III 建設労働者認定訓練コース	
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（人材育成支援コース）の支給決定を受けた中小建設事業主に限る	【経費助成】 ①の場合、 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 【賃金助成】 ②の場合、1人あたり日額3,800円 【賃金向上助成・資格等手当助成】 ②の場合、【賃金助成】の支給対象1人あたり日額<1,000円>
21-IV 事業展開等リスティング支援コース	
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	【経費助成】 実費相当額の75%（中小企業以外60%） 【賃金助成】 1人1時間あたり960円（中小企業以外480円）

21-V 建設労働者技能実習コース	
<p>雇用する建設労働者に、労働安全衛生法に基づく特別教育・安全衛生教育・教習・技能講習や、建設業法施行規則に基づく登録機関技能講習などのうち、建設工事における作業に直接関連する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） 賃金向上助成・資格等手当助成】 支給対象費用の<3/20></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)</p> <p>【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 (※2)) (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 (※2)) (※2) 建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合</p> <p>【賃金助成 賃金向上助成・資格等手当助成】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額<2,000円> (21人以上の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額<1,750円></p>
21-VI 人への投資促進コース	
<p>雇用する労働者に対し、</p> <p>① (1) 高度デジタル人材の育成のための訓練や (2) 大学院での訓練</p> <p>② OFF-JT+OJTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練 (IT分野関連の訓練)</p> <p>③ 定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス） による訓練</p> <p>④ 労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担する訓練</p> <p>⑤ 長期教育訓練休暇等制度の導入等を実施した場合に 助成</p>	<p>①の場合</p> <p>【経費助成】 (1) 実費相当額の75% [中小企業以外60%] (2) 実費相当額の75%</p> <p>【賃金助成】 (1) 1人1時間あたり960円 [中小企業以外480円] (2) 1人1時間あたり960円 (国内の大学院での訓練のみ対象)</p> <p>②の場合</p> <p>【経費助成】 実費相当額の60%<15%> [中小企業以外45%<15%>]</p> <p>【賃金助成】 1人1時間あたり760円<200円> [中小企業以外380円<100円>]</p> <p>【OJT実施（定額）助成】 1人1訓練あたり20万円<5万円> [中小企業以外11万円<3万円>]</p> <p>③の場合</p> <p>【経費助成】 実費相当額の60%<15%> [中小企業以外45%<15%>]</p> <p>④の場合</p> <p>【経費助成】 実費相当額の45%<15%></p> <p>⑤の場合</p> <p>【制度導入助成】 20万円<4万円> 【賃金助成】 1人1時間あたり960円 [中小企業以外760円<200円>] (有給の休暇を取得させた場合のみ対象)</p> <p>※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>
22 障害者能力開発助成金★ 【(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構】	
<p>障害者に対して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>
23 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、事業主提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)</p> <p>【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>

【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) 高齡・障害・求職者支援機構 富山支部 TEL 0766-26-1881

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、右記のとおりです。

	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

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。

※記載されている内容は概要です。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。14ページの問い合わせ先にお尋ねください。

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	【助成率】 設備投資等に要した費用の3/4～9/10 【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

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 業種別課題対応コース	
令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された業種等※が、労働時間削減等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助成 <small>※建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県に限る）</small>	【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470万円（一定要件の場合、最大480万円加算）
2-II 労働時間短縮・年休促進支援コース	
労働時間削減や、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	【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480万円加算）

2-Ⅲ 勤務間インターバル導入コース	
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	【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 100万円 ②11時間以上 120万円 など （一定要件の場合、最大480万円加算）
2-Ⅳ 団体推進コース	
中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減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	【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

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】	
労働者の健康を保護する観点から、事業場（既存特定飲食提供施設）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中小企業事業主に対して、その経費の一部を助成	【助成率】 2/3（飲食店以外は1/2） 【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 団体経由産業保健活動推進助成金 【(独)労働者健康安全機構】	
事業主団体等に対し、傘下の中小企業等を対象に健康経営を含む産業保健サービスを提供するために医師等と契約した場合に、その活動費用の一部を助成	500万円（一定の要件を満たした場合は1,000万円）を上限として、産業保健サービス提供費用の90%を助成（1事業主団体等につき年度内1回限り）

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】	
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等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	補助対象経費の1/2または安全装置ごとの上限額のいずれか低い方の額

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】	
60歳以上の高齢労働者に特有の労働災害被災リスクを低減するための設備の改善等、高齢労働者を含むすべての労働者の転倒防止・腰痛予防のための運動指導等および高齢労働者を含むすべての労働者の健康保持増進のための取組に要する経費の一部を助成 【高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】 ・転倒災害防止のための通路の段差の解消、床や通路の滑り防止対策の導入 ・介護における介助の際の身体的負担を軽減する器具、機材の導入 【転倒防止や腰痛予防のための運動指導等に関する経費】 ・労働者の身体機能低下による転倒や腰痛の行動災害を防止するため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能維持改善のためのスポーツ・運動指導 【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に関する経費】 ・健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等の健康教育等 ・事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によるコラボヘルスを実施するための健康診断結果等を電磁的に保存および管理を行うシステムの導入 ・栄養・保健指導の実施などの労働者への健康保持増進措置	【高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】 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 【転倒防止や腰痛予防のための運動指導等に関する経費】 間接補助対象経費の3/4または100万円のいずれか低い方の額 【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に関する経費】 間接補助対象経費の3/4または30万円のいずれか低い方の額

G. 個人ばく露測定定着促進のための補助金

7 個人ばく露測定定着促進補助金		【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】
個人ばく露測定の普及定着を図るために、リスクの高い作業を行う中小企業事業者に対し、リスクアセスメントの一環として実施する個人ばく露測定および技術上の指針等に基づき適切な呼吸用保護具を選択するために実施する個人ばく露測定に要する費用の一部を助成	【助成率】 個人ばく露測定の実施のために要する額(消費税は除く)の1/2	【上限】 ①対象事業場数は2,000事業場 ②補助額の上限は1事業場あたり5万円

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		【(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		
中小企業退職金共済制度に新たに参加する事業主や、掛金月額を増額する事業主に対して、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	【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)
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参加す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		
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		
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)のうち62日分の納付を免除	

【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。

中小企業組合の地域貢献活動事例

急速に進行する少子・高齢化や人口減少、地方と都市部の格差拡大、多発する大規模な地震・大雨などの自然災害の発生への対応など、我々を取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような状況下、組合組織を活かして既存の共同事業に加え、地域や社会の課題に対応した活動を実施する中小企業組合が増加しています。

今号より、時代の変化に応じて、地域貢献活動に取り組む中小企業組合の事例を紹介いたします。今回は、令和6年元日に発生した能登半島地震により、全域で断水した氷見市内の水道の復旧工事に携わった氷見管工事業協同組合さんの活動をご紹介します。

能登半島地震により断水した氷見市内全域の水道復旧に迅速に対応 氷見管工事業協同組合

組合概要 住所：氷見市窪245-1/設立年月日：昭和42年6月9日
代表理事：三ノ宮 芳和/組合員数：21名 業種：管工事業

1. 災害時応援協定の締結

当組合は設立以来、量水器取替業務、水道開閉栓業務、定期洗管業務等、市内の水道施設の維持管理を中心に共同事業を展開してきました。平成7年の阪神淡路大震災、平成16年の新潟県中越地震の際には、被災地へ復旧応援に出動しました。

新潟県中越地震の発生による危機意識の高まりにより、平成18年3月に氷見市、平成20年7月に大町市水道事業（協）（長野県）と災害時応援協定を締結し、有事の協力体制を構築しました。

2. 能登半島地震による被害の発生

令和6年1月1日16時10分に能登半島地下を震源とした地震が発生。氷見市内は震度5強の揺れを観測しました。発生して間もなく津波警報が発令され、多くの市民が避難を強いられ、お正月の平穏な町の風景は一変しました。

激しい揺れの影響で、市内中心部の主要幹線が分断され、枝線の破損等もあり各所で漏水が発生。管路の流量の異常を検知した市内南部の浄水場の緊急遮断弁が作動したことで、市内全域が断水となりました。

応援協定に基づき断水対応のため、市から給水要請が入り、直ちに市内4ヶ所に給水車・給水タンクを設

置し、組合員は給水活動にあたりました。

さらに、漏水調査の要請があり、翌2日に市と迅速な情報共有を図るため、市庁舎内に組合事務所を設置し、漏水調査に係るミーティングを開始しました。

3. 市内全域の復旧に向けて

漏水を修繕しない限り復旧は叶いませんが、漏水箇所が多いこと、水道管の老朽化、漏水箇所を確実に特定できないことから工事は難航しました。組合員は被災者でもありましたが、市内全域の水道復旧を最優先に、休日返上、昼夜を問わず、幹線工事・宅内工事に全力を尽くすとともに、継続的な給水活動を行い、市民の方々に水を届けました。

小・中学校等の公共施設や介護施設は、富山県管工事業協同組合連合会の応援により迅速に復旧し、市内小・中学校は10日に始業式が執り行われました。

市内南部から順次、復旧が進み、1月21日には市内全域が通水しました。被害は甚大でしたが、日頃から組合員間の強い連携、市や連合会の関係機関との協力体制が確立されていたことが早期復旧に繋がりました。

現在も漏水工事は行っており、地域の皆さんのライフラインを支えるという使命感をもって活動を行っています。

黒部峡谷を眺め料理を楽しむ 初代の心を不易流行でつなぐ

宇奈月温泉の『延楽』は昭和12（1937）年、料理人である初代が、雄大な黒部溪谷に魅了されて開いた旅館です。溪谷美と料理が評判となり、やがて皇室の方々や多くの文人墨客が訪れる宿となりました。現代も初代の精神を受け継ぎながら、芸術と融合した新しいおもてなしの可能性を広げています。三代目館主で株式会社延楽の代表取締役社長を務める濱田政利氏に、時代に合わせた旅館経営や、理事長を務める宇奈月温泉旅館協同組合の取り組みについて伺いました。

株式会社延楽

代表取締役社長 濱田 政利 氏

黒部峡谷に心を奪われ

創業から87年を迎える「延楽」の歩みをお聞かせください。

延楽は昭和12（1937）年に料理人だった初代が創業した旅館です。氷見の料理屋に生まれ、修業先の旅館で板長を務めていましたが、雄大な黒部峡谷の美しさに魅了され、街並みが整備され始めたばかりの宇奈月で独立することを決意しました。絶景と料理を楽しめる旅館は次第にお客様を増やして、皇室の方々、多くの文人墨客が訪れるようになりました。現在、料理の器や館内を彩る美術品や骨とう品は、初代からのコレクションの一部であり、当館に滞在された芸術家の作品も含まれています。

高度成長期には、大型バスで団体のお客様が次々と来館されましたが、昭和の終わり頃には少人数のグループや家族が中心となり、そうした流れに合わせて露天風呂付きの客室を一つ一つ増やしてきました。コロナ禍には、宇奈月温泉一帯が約1カ月休館するというこれまでにない危機的状況がありました。しかし、コロナ後を見据えて、個人のお客様中心に大きくシフトするきっかけととらえ、露天風呂付きでベッドも備えた高価格帯の和洋室などを拡充する改装を進めました。時代に合わせて変化しながらも、初代からの伝統を大切に受け継ぎ、不易流行で、より質の高い料理やおもてなし、サービスの提供に力を注いでいます。

美術と音楽との融合

文化サロンを設え、美術品の展示やクラシックコンサートを催されている背景には、どのようなきっかけがあったのでしょうか？

もともと宴会場や会議室だったところを改装して、文化サロン「清溪」をつくりました。黒部峡谷のパノラマが広がるスペースでは、日本画や陶芸などを展示するほか、世界三大ピアノのベヒシュタインを備え、定期的に音楽家を招いて演奏会を開いています。ロビーには刀剣鍔や古九谷のコレクションを展示しています。

私は平成5（1993）年に開館したセレネ美術館の初代館長を10年以上務めました。現代日本画壇を代表する画家の先生方と



絶景の露天風呂付き客室



文化サロン「清溪」で開かれた音楽会の様子

はまだ・まさとし
1950(昭和25)年8月29日生まれ、宇奈月町(現黒部市)出身。株式会社延樂に入社し、取締役営業部長などを経て、平成21年、代表取締役社長に就任。27年、宇奈月温泉旅館協同組合理事長に就任、現在に至る。



のお付き合いは30年を超え、東京藝術大学の元学長でバイオリニストの澤和樹先生とのご縁を得ることもできました。セレネや芸術に携わることがライフワークとなるなかで、こうしたつながりを大切に続けていきたいという思いが、文化サロンに結び付いています。

少しずつですが演奏会に合わせてご宿泊されるお客様も増えており、こうした取り組みを積み重ねて、温泉旅館の新たな魅力として醸成させていきたいと考えています。

宇奈月ファンを増やす

宇奈月温泉は開湯100年の節目を迎えましたが、将来を見据えてどのような取り組みに力を入れていますか？

個人客の時代となり、令和5(2023)年は新たに陶器や十和田石を用いた露天風呂付客室がオープンしました。こうした取り組みには、次代を担う専務も積極的に関わっています。最も大切なことはお客様に喜んでいただき、宇奈月を愛して下さる方を増やしていくことと考えています。

ホームページの「館主のブログ」では日々、二十四節気七十二候、器使い、山野草をテ-

マに、黒部峡谷の自然や四季の移ろいを、自ら撮影した写真とともに発信しています。

宿泊客向けの早朝ウォークでも私が案内役を務め、黒部川電源開発の歴史や人物物語などの話をしながら散策します。旅はガイド次第でより印象深くなるもので、延樂や宇奈月温泉に「また来たい」という思いに結び付けていきたいです。

個性を磨き全体を盛り上げ

理事長を務める宇奈月温泉旅館協同組合では、どのようなことに力を入れていますか？

宇奈月温泉は、大正12(1923)年、黒部川上流の黒灘から温泉を引いたのが始まりです。令和5年に開湯100周年を迎えました。日本の温泉地としてはたった100年といえますが、電源開発を機に発展した他にはない歴史が特徴です。

北陸新幹線の開通以降、首都圏からのお客様が増え、滞在する時間も伸びています。さまざまなタイプの宿泊施設が揃っているのが宇奈月温泉街の強みであり、それぞれの個性を磨いて質を高め、全体を盛り上げていくことが重要です。近年は観光庁の高付加価値推進化事業の採択を受けて、5旅館、4施設の

改装に着手し、街並みの整備も進めてきました。今後はインバウンド対応も念頭に、行政やDMO(観光地域づくり法人)などと連携して、今ある資源をブラッシュアップして魅力を高めたいと考えています。

今年予定されていた「黒部宇奈月キャニオンルート」の一般開放が、能登半島地震の影響により延期になりました。黒部峡谷の厳しい自然環境のなかで、幾多の難局を乗り越えて整備されたルートであり、畏敬の念や先人の苦勞を伝え、心に余韻を残すような観光資源にしたいという気持ちがあります。ガイドレベルを引き上げるための準備期間ととらえています。

宇奈月温泉につかる

リフレッシュはどのようにしていますか？

宇奈月温泉につかることが何よりのリフレッシュです。肌にやさしい弱アルカリ性の単純温泉で、体の芯からよく温まります。疲れがとれますし、大浴場から臨む雄大な黒部峡谷の景色は、木々の広がりや色に日々変化があり、眺める楽しみがあります。特に雨が降ったときの、しっとりとした表情は格別です。

富山県麴協同組合さんよりこんにちは

今や日本人のみならず、世界中の人々に親しまれている和食。その和食の基本となる醤油、味噌、酢などの調味料や、清酒、甘酒などの製造に共通して欠かせない食品が「麴」です。

今回は、富山県内の麴製造業者で組織されている富山県麴協同組合さんを紹介します。

◆組合の沿革

昭和61年2月、共同購入を行うことで仕入れの際の価格面で経済的メリットを得ることを主な目的として、富山県内の麴製造業者により設立されました。設立以来、麴の原材料である加工米をはじめ、樽や段ボールなど副資材の共同購入を積極的に行っています。

また、共同購入以外にも、組合ホームページによる情報発信や、食の安全・安心に関する各種研修会を開催するなど、麴の消費拡大や消費者の信頼獲得を図るとともに、業界の健全な発展と組合員の地位向上に努めています。

◆富山県産コシヒカリへのこだわり

組合の中心的事業である麴製造のための加工米の共同購入ですが、そこで仕入れるお米には強いこだわりがあります。

以前は全国各地から加工米の仕入れを行っていましたが、今から18年前に「せっかくなら富山県産のコシヒカリを使用しよう」と通常は食用米として販売され、加工米にはなることのなかった富山県産のコシヒカリを、当時の理事長の尽力により、麴製造のための加工米として組合で確保できるようになりました。それ以来、組合が毎年仕入れる加工米は、質の高い富山県産のコシヒカリとなっています。

◆食の安全・安心に関する意識の向上

近年、組合として特に注力しているのが組合員の「食の安全・安心」に対する意識の強化です。

食品に関する重大事故が相次いで発生したことを背景に、平成15年食品安全基本法の制定、平成22年米トレーサビリティ制度開始、平成25年食品表示法の制定、令和2年HACCP導入義務化（令和3年より完全義務化）など、食品の安全対策への強化が講じられ、食品製造業界を取り巻く環境は大きく変化しています。

このような外部環境の変化を受け、組合員に対し有用な情報を積極的に提供するほか、トレーサビリティや食品表示法、HACCP等、食品の安全性確保に向けた適時適切なテーマで研修会を開催しており、また、コロナ禍以

前は、県内外の食品・飲料品メーカーの先進的な施設等への視察研修を行うなど組合員の知識の普及・意識の向上に努めています。



昨年の研修会ではSDGsをテーマに、持続可能な社会の実現に向け、麴業界としての取組みについて検討しました

◆今後の取り組み

昔は多くの家庭で味噌作りが行われていましたが、時代とともに食生活が多様化し、麴の需要は減少傾向にありました。しかし、近年、健康志向が高まっており、麴甘酒が「飲む点滴」と呼ばれるほど栄養価が高いことや、麴には美肌・美白効果、抗酸化作用があることなどから、麴や発酵食品が今、海外からも注目を集めています。

今後も組合としてさらに共同事業を積極的に展開し、新商品の研究や販路の拡大を図り、業界の活性化に取り組むことで、歴史と伝統のある麴業を守り続けたいと考えています。

◆ 組合概要 ◆

組合名称	富山県麴協同組合
設立	昭和61年2月7日
所在地	富山市五福末広町1354番地の9
理事長	高本 孝政
組合員数	34名
TEL・FAX	076-442-5293

令和6年度通常総会を開催しました

本会では、去る5月30日（木）に富山商工会議所ビル 10階大ホールにおいて、第69回令和6年度通常総会を開催しました。総会には、新田八郎富山県知事、藤井裕久富山市長をはじめとした来賓のほか会員約100名が出席し、令和5年度事業報告、令和6年度事業計画、役員選挙など6議案について審議を行いました。

任期満了に伴う役員選挙では、4期8年にわたり会長を務めた高田順一氏が退任し、新会長には廣瀬宏一氏が選出されました。

なお、選出された新役員は下記のとおりです。



通常総会の様子

役職名	氏名	所属組合	
理事・相談役	高田 順一	富山国際交流促進事業協同組合	
会長	廣瀬 宏一	三協アルミ協同組合	
副会長	津根 良孝	富山県機械工業センター連合会	
	渋谷 武	富山県電気工事工業組合	
	須垣 貴雄	富山県印刷工業組合	
	川合 誠一	一般社団法人富山県食品産業協会	
	坂井 彦就	富山県ホテル・旅館生活衛生同業組合	
専務理事	江下 修	富山県中小企業団体中央会	
常任理事	平野 平幸	富山市第三機械工業センター協同組合	
	村家 博	富山県青果物商業協同組合連合会	
	長沼 克博	協同組合富山問屋センター	
	古木 準一	富山県陸運事業協同組合連合会	
	藤川 幸造	富山県管工事業協同組合連合会	
	石川 勝康	富山県製麺協同組合	
	山崎 勝久	協同組合高岡問屋センター	
	大津賀 保信	一般社団法人富山県薬業連合会	
理事	岩黒 正孝	大門企業団地協同組合	
	上田 公一	富山県農業機械商業協同組合	
	梅田 雄一朗	富山県鍍金工業組合	
	大浦 直満	魚津企業団地協同組合	
	加藤 直樹	富山県中古自動車販売商工組合	
	金山 明	黒部機械工業センター協同組合	
	河合 幸弘	富山県電機商業組合	
	川尻 優一	富山県水産物商業協同組合連合会	
	川田 征利	富山県ニット工業組合	
	黒田 保光	富山県中小企業青年中央会	
	三宮 悟治郎	滑川工業団地協同組合	
	島津 弘明	富山企業団地協同組合	
	竹中 伸行	伝統工芸高岡銅器振興協同組合	
	谷 一雄	宮野工業団地協同組合	
	谷口 直樹	魚津機電工業協同組合	
	谷崎 公治	富山県醤油味噌工業協同組合	
	中川 潔	富山県建築設計監理協同組合	
	橋爪 宏昌	富山県商店街振興組合連合会	
	橋本 雅雄	富山県自動車車体整備協同組合	
	濱田 一夫	富山県生コンクリート工業組合	
	林 泰史	婦中鉄工業団地協同組合	
	道原 英克	富山県共同店舗運営協議会	
	米澤 政幸	富山県木材協同組合連合会	
	山崎 睦典	富山県建具協同組合	
	渡邊 一三	富山県板金工業組合	
	監事	中村 満	婦中企業団地協同組合
		中谷 健太郎	富山県公衆浴場業生活衛生同業組合
長谷 寛		富山県牛乳事業協同組合	
花嶋 弘一		井波彫刻協同組合	

インボイス制度導入後の実務対応セミナーを開催しました

7月12日（金）富山総合情報センター（富山市）にて、事業環境変化対応型支援事業の一環で、2部構成による「インボイス制度導入後の実務対応セミナー」を開催しました。

第1部では税理士法人リタパートナーズ 代表 税理士の後井陽子氏より「正しくできている？インボイス制度導入後の実務対応について」をテーマにお話がありました。従業員が会社経費を立て替えた場合の対応、継続的に発生する費用に係るインボイスがWeb上で発行される場合の保存方法等、実務において頻繁に直面する事例をあげ、その対応について解説いただきました。

第2部では、株式会社よしだまこと事務所 代表取締役 ITコーディネータの吉田誠氏より「インボイス制度に対応するためのIT導入補助金の活用法について」をテーマにお話いただきました。インボイスへの対応に向けて会計ソフトの導入を検討している場合は「IT導入補助金（インボイス対応類型）」を活用されたらよいとのことで、インボイス対応タイプのポイント、導入する会計ソフトの種類・特徴、申請時の留意点等について説明がありました。第1部・2部とも今後の組合・企業経理に役立つ内容であり、参加者らは熱心に耳を傾けていました。



セミナーの様子

ほっと一息

「セルフ（ガソリン）スタンド」のバックに消防法が…

スピーディに安く給油できることなどから、セルフスタンドを気軽に利用する人が多くなってきていますが、給油する際に、ノズルレバーをしっかりと引いてもなかなかすぐに作動しないことを経験された方はいらっしゃるのではないのでしょうか。これは、消防法に基づき、セルフスタンドのスタッフがサービスルーム内から目視あるいは監視カメラでお客様の行動をチェックし、誤給油の心配はないか、ポリタンクなどの容器に給油しようとしていないか、喫煙しながらの給油でないかなど、お客様が正しく利用・操作していることを確認した上で、スタッフが給油許可を出さないと給油開始できない運用となっているからです。つまり、セルフスタンドは、すべてセルフサービスのようにも思えますが、実際には、スタッフが「給油監視」し、それに基づき「給油許可」を出して、初めて給油が可能になる仕組みとなっています。

平成10年4月からセルフスタンドが解禁され、全国では令和5年3月末現在10,721SS（セルフ化率38.3%）、富山県では令和6年3月末現在146SS（セルフ化率42.0%）あります。セルフスタンドを利用する方は、このようなことがあることを踏まえて、慌てずに気長に「給油許可」を待ってもらい、車の栄養補給に努めていただければ幸いです。



（情報提供：富山県石油業協同組合）

「井波彫刻塾」を開講しています

井波彫刻協同組合

井波彫刻協同組合では「井波彫刻塾」を開講しています。令和5年3月に休校し、多くの彫刻師を輩出した「井波木彫刻工芸高等職業訓練校」を活用し、14歳以上であればどなたでも受講ができる「井波彫刻塾」を令和5年5月に開講しました。

職人を目指す「職人養成コース」と趣味の幅を広げたい方、彫刻に親しみたい方などを対象とした「フリーコース」があり、毎月第2・第4土曜の13時～17時に開講（冬季間休講あり）され、彫刻師から指導を受けることができます。

非常に好評で、開講から1年半が経過し、約40名の方々が受講されています。学生、社会人から定年を迎えた方、そして県内のみならず県外から新幹線でお越しになる受講者もいらっしゃいます。井波彫刻の素晴らしさに触れていただく機会となるだけでなく、彫刻師へ入門した事例もあり、職人の育成にもつながっています。

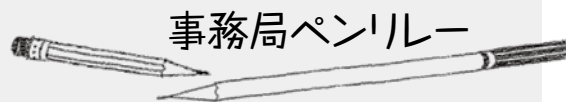


井波彫刻塾の様子

笑いに変わる力で…
これからも楽しく



富山県富山工業協同組合
事務局長 荒川 昌代氏



組合に入職して10年が経ちました。事務職未経験の私が務まるのが不安でしたが、面接の時、電話できれば採用！（出来る）次は理事長との面談、怖いからビックリするなよと助言され理事長と初対面、気楽にやってくれ！と微笑み（優しい）

これが、戦いの幕開けでした。引継ぎは書類のみ！！

組合とは？から始まり、理事会・決算・総会？付随業務の労働保険・建設国保？拝啓～敬具で終わる文章の作成（図面を書く仕事しかしてこなかったのに…無理、もう無理）

こんな感じで怒涛の10年を駆け抜け、私の50代は鳶組合に捧げたのかと思うほど仕事に没頭していました。男世界での立ち振る舞いに悩んだり、プレッシャーに負けそうになったり、揺らぎながら乗り切った自分を褒め、そんな私を支えてくださった方に感謝です。

仕事だけでなく、私生活も同じで、次から次へと想定外のことが起き、悩んだり苦しんだり諦めたりしながら、いつか笑い話になると受け止め、60代の足掻きで、やりたい事を優先する余裕が出てきました。

最近のマイブームはライブへ行く事！筋肉痛覚悟で歌に併せて踊り、拳を振り上げて盛り上がってくるのがストレス発散になっています。

60代は身体と心をケアする習慣をつけ、肩の力を抜いて仕事も遊びも楽しみたいと思います。人生100年時代～ゆるく頑張ります！！

令和 6 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

6月11日(火)、ホテルグランテラス富山(富山市)において令和6年度通常総会を開催しました。

本年度は役員の変更が行われ、新会長に黒田保光氏(富山県電機商業組合青年部部長 株式会社K-DIC代表取締役社長)が就任しました。

通常総会終了後には、友好青年団体である富山県商工会青年部連合会、富山県商工会議所青年部連合会の代表者をお招きし、交流会を開催しました。交流会の席では、令和2年度から4年間にわたり会長を務めた室谷和典氏に対し、黒田会長より感謝状と花束の贈呈が行われました。

役員名簿



黒田新会長から室谷前会長へ感謝状と花束贈呈の様子

役職名	氏名	所属
会長	黒田 保光	富山県電機商業組合青年部
副会長	大庭 祐希	富山県鋳物工業協同組合鋳青会
副会長	河合 良	富山県電機商業組合青年部
副会長	菅野 竜寛	富山県青年印刷人協議会
副会長	土肥 延嘉	富山県精密機械工業協同組合若葉会
副会長	花崎 誠	富山県電気工事工業組合青年部
副会長	広野 隆一	協同組合高岡食品業務団地青年部
直前会長	室谷 和典	協同組合高岡食品業務団地青年部
監事	大浦 祐二	富山土石協業組合若石会
監事	佐々木大二	協同組合富山問屋センター青年部会
相談役	藤井 裕久	富山市長
顧問	宮岸 哲也	協同組合富山問屋センター青年部会

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18日(火)、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、会員間の情報交換と交流促進を図るために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6年度に実施する予定の事業内容について協議を行い、今年度は会員向けのセミナーを9月頃と来年2月頃の2回開催することなどが決定しました。

各組合女性部からは、女性部の現在の活動状況や今後の活動についての報告があり、また、女性部活動における課題があげられるなど活発な意見交換が行われました。



懇談会の様子

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。

役員任期伸長規定について

Q

通常総会の日が役員任期を超えて開催されることがありますが、役員任期が切れることのないようにするには、どうしたら良いでしょうか。

A

定款に、任期伸長に関する規定を設けておくことが望まれます。通常総会が理事の任期を超えて開催されることがあるため、中協法第36条第4項は「任期を任期中の最終の決算期に関する通常総会の終結時まで伸長することを妨げない。」と規定しています。定款にこの規定を設けることにより、通常総会の日が年度によって異なるのに応じて理事の任期が短縮または伸長され、常に通常総会の終結の時をもって任期が満了することとなります。

また、理事の任期について、中協法第36条1項では、「理事の任期は、2年以内において定款で定める期間とする。」と規定していますので、2年以内の任期を定款で定めるとともに、この任期伸長規定を設けることにより、通常総会開催前に理事の任期が切れることを避けることができます。これにより、決算関係書類の承認に当たって、決算当時の理事に現任者として説明の任に当たらせることができ、より適正な組合運営が期待されます。

『和・創造・対話』

アルミを通して優れた品質を追求し、信頼される企業を目指してまいります。



本社工場

株式会社 広瀬アルミ

三協立山株式会社協力工場
住宅用アルミサッシ製品・アルミ建材加工

本社・高岡工場 高岡市醍醐 790 番地
TEL：(0766) 63-5360 FAX：(0766) 63-8040

福光工場 南砺市久戸 50 番地
TEL：(0763) 52-2860 FAX：(0763) 52-8038

三協アルミ社 福光工場内
三協アルミ社 福野工場内

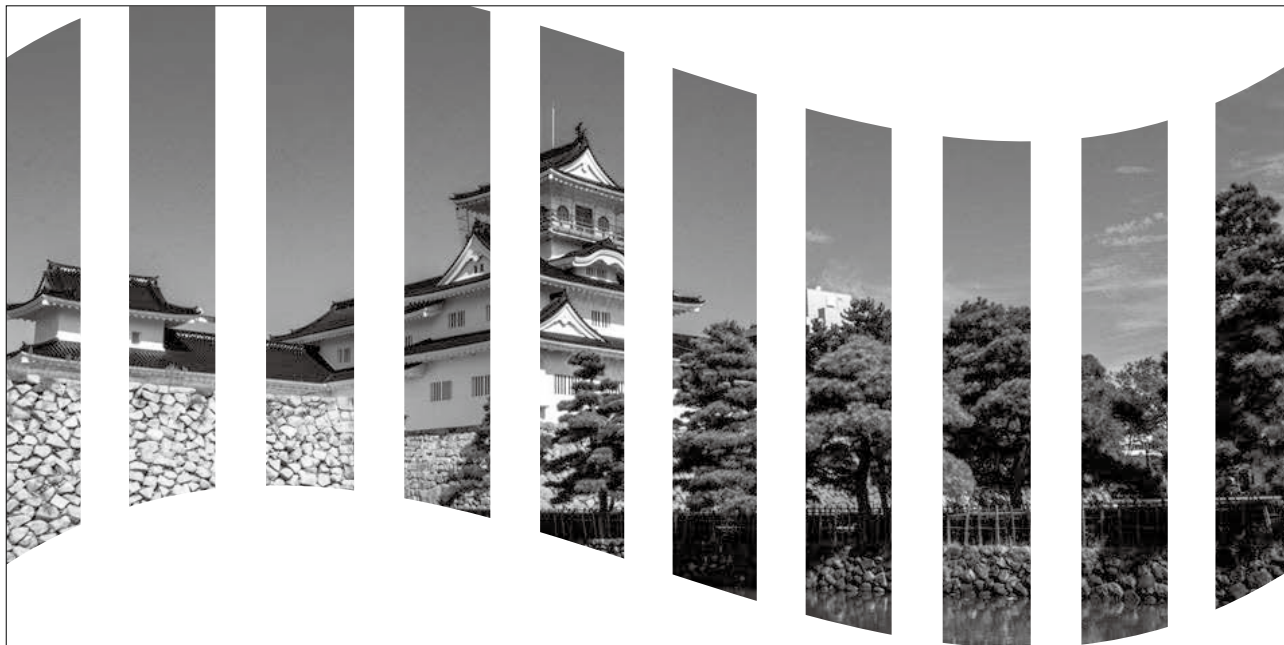


「誠実、努力、そして創造」

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 : 大沢野・八尾



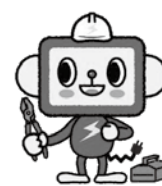
ライフラインを守る



富山県電気工事工業組合



<https://tomidenko.jp/>



エレッキー



香り、味わい、楽しみ方は多彩 少しの意識でさらにおいしく

朝の目覚めや仕事の休憩時など、日常さまざまなシーンでコーヒーを飲む方は多いと思います。普段のコーヒータイムが豊かになるような豆知識や楽しみ方をご紹介します。

9世紀頃の文献に薬理効果の記述

コーヒーは、コーヒーノキの種子(コーヒー豆)を焙煎して粉碎し、お湯などで抽出した飲み物のこと。西暦900年頃、アラビア人医師が残した臨床記録に「コーヒーには消化や強心、利尿の効果がある」という薬理効果が記され、実際にコーヒーの種子の煮出し汁を患者に飲ませていたそうです。一般的な飲み物としては、1554年にトルコで世界最初のコーヒー店が開業し、ヨーロッパ各国へと次第に広まっていきました。日本へは江戸時代後期、長崎の出島に駐在していたオランダ人により伝来したと考えられています。

日々数杯飲むことで健康に？

コーヒーにはカフェインが多く含まれており、飲むことにより「目が覚める」「頭がすっきりする」といった覚醒作用がよく知られています。このほか、苦味や香りのもとになる成分であるクロロゲン酸はポリフェノール的一种であり、抗酸化作用が期待できます。体内の老廃物を排出したり、酸の分泌を促して消化を助けたり



コーヒーの効能はさまざま

する働きもあるため、食後のコーヒーは理にかなっていると言えます。全日本コーヒー協会のホームページによると、1日にコーヒーを5～6杯飲む人は糖尿病の発症が少ないという調査結果も。ただし、眠る前に飲むと人によっては寝つきが悪くなるため、その点は気をつけた方がよいようです。

粒の大きさは均一に挽く

コーヒーは豆の産地や品種だけでなく、煎り方、挽き方、淹れ方もさまざまあり、香りや味わいは多様です。黒部市の自家焙煎コーヒー店「水の時計」を運営する株式会社北山物産の北山晃社長は、「自分の好みでコーヒーを楽しむ時代。豆のグレード、ブレンド、煎り方、淹れ方、フレーバーなど、いろいろ試しながら、自分に合ったものを見つけるこ



3秒に2滴という、ゆったりとしたリズムで、時間をかけて抽出する水出しコーヒー

とも楽しみ方の一つです」と話します。一般的には焙煎から3日ほど経った頃が飲みごろで、その後はガスの放出とともに鮮度が落ちていくため、常温で保存して1～2週間ほどで飲み切るとよいそうです。北山社長によると、道具の中でこだわりたいのがコーヒー豆を挽くミル。「挽いたときの粒の大きさが揃っていると、安定した美味しい味につながる」とのことで「ミルを選ぶときは、豆を均一に挽くことがポイントです」と教えてくれました。

水の時計では、生豆を黒部の水につけおきした後焙煎し、低温の水で10時間かけて抽出した水出しコーヒーを提供しています。豆本来の味と香りを引き出すとともに、雑味やカフェインの刺激成分を抑え、清々しい味わいが特長です。

コーヒーの香りを楽しみたい！3つの時間

- ①生豆を煎り上げたとき
- ②コーヒーを挽いているとき
- ③抽出しているとき



ウイスキーの香りをまとったコーヒー

コーヒーの多様な楽しみ方を提案する「水の時計」では今年新たに、コーヒーの生豆をウイスキー樽(バレル)で熟成(エイジド)させて、ウイスキーの風味をまとわせた「バレルエイジドコーヒー」を商品化しました。ウイスキー樽は、砺波市の若鶴酒造が手掛ける三郎丸蒸留所のもの。コーヒーの生豆をウイスキー造りに使用した樽に詰めて寝かせてから焙煎したコーヒーは、ウイスキーやオーク樽の香りと、コーヒーのもつ香りが相まった、深みのある味わいが堪能できます。

ソムリエでもある北山社長は「コーヒーもウイスキーも、土地の水や気候風土が味わいに影響するという共通点があります」と話します。お酒好きな方はもちろんのこと、お酒を飲めない方にも、ウイスキーの芳醇な香りを気軽に楽しめるコーヒーとしておすすめです。



ウイスキーの香りをまとったバレルエイジドコーヒー

企業立地マッチング促進事業(委託元:富山市)

空き工場・用地等を 富山市内で お探しの方へ!

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。



ホームページはこちらです <https://aki-toyama.jp/>

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!!

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。
※要件あり

新着情報は随時更新中。
非公開物件もあります。

地図上で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

令和6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

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 <https://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

R6.8