

# きときと情報 2017 143号

富山県中小企業団体中央会

**特集1** 技能実習法が11月に施行  
新たな外国人技能実習制度について

**特集2** 雇用関係助成金のご案内

経営者に聞く：旭産業株式会社 代表取締役社長 平野 平幸氏

組合紹介：富山県鉄構工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：平成29年度通常総会を開催 ほか



表紙のことば

## 大門素麺

砺波市の大門地区でつくられる大門素麺は、江戸時代後期に能登の蛸島で行われていた加賀藩への御用素麺づくりの生産者に製法を習ったのがはじまりといわれています。

大門素麺は「丸まげ」とよばれる形が特徴で、寒風に晒して半乾きにした麺を手作業で丸く巻いた形に整え、さらに10日間乾燥させます。一般的な素麺の乾燥時間は2日ほどであり、乾燥に時間をかけることで他の素麺にない粘りと弾力が生まれます。平成23年1月には、特に優れた県産品として「富山県推奨とやまブランド」に認定されました。

その後も大門素麺のさらなる魅力をアピールするため、砺波市では飲食店との協働による新メニューの開発や、県外での試食販売などを通じた積極的なPRが行われています。

写真提供：富山県(とやまブランド物語)



# 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  
三井生命



## 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  
三井生命保険株式会社



## 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を  
カバーする保険です。

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  
三井生命保険株式会社



- \* 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-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。

三井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。

三井生命保険株式会社 富山支社

〒930-0029 富山県富山市本町3-21 損保ジャパン日本興亜ビル5F  
TEL:076-441-3194 <http://www.mitsui-seimei.co.jp/>

三井-KB-2017-15 (損保)B-2017-3 (2017.4)  
B-2017-1044 (2017.4) 使用期限 2018.3.31

# きときと情報143号

## C O N T E N T S

### 特集 1

2

技能実習法が11月に施行  
新たな外国人技能実習制度について

### 特集 2

11

雇用関係助成金のご案内

### 経営者に聞く

22

旭産業株式会社 代表取締役社長 平野 平幸 氏

### 組合紹介

24

富山県鉄構工業協同組合さんよりこんにちは

### 元気印! 青年部・女性部

25

平成29年度通常総会を開催 設立40周年記念事業などを  
計画(富山県中小企業青年中央会)  
組合女性部懇談会を開催(富山県中小企業レディース連絡会)

### ほっと一息

26

富山県の医薬品生産額 初の全国トップに(一般社団  
法人富山県薬業連合会)

### 組合だより

26

創立30周年記念特別講演会「櫻井よしこ講演会」を  
開催(協同組合富山県ハイウェイサービスセンター)

### 事務局ペンリレー

27

富山県インテリア事業協同組合 職員 高田 博子 氏

### 組合Q&A

27

脱退した組合員の持分受取書に対する印紙税について

### 中央会いんぷおめーしょん

28

平成29年度通常総会を開催  
「チャレンジングカンパニー富山2018」合同企業説明会を開催  
ものづくり補助金認定支援機関との連絡会議を開催  
富山県ものづくり総合見本市2017に出展します

### 富山県からのお知らせ

30

平成29年度とやま中小企業人材育成カレッジ受講生募集!

### 独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構からのお知らせ

31

65歳超雇用推進助成金のご案内

### トピックス

今さらだけど知りたい とやまのモノ・コト・トコロ

## 特集1 技能実習法が11月に施行 新たな外国人技能実習制度について

昨年、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下「技能実習法」という。）が成立し、平成29年11月1日から施行されます。すでに、技能実習制度の司令塔として新たに国の認可法人として外国人技能実習機構が設立され、監理団体許可申請や技能実習計画認定申請などの事前受付が始まるなど、新たな制度に移行する準備が進められています。

今号では、技能実習法の内容を中心に、今年11月から始まる新しい外国人技能実習制度について特集として紹介します。



富山県内でも多くの外国人技能実習生が受け入れられている（写真提供：協同組合とやまオムニパーク）

### I 技能実習制度の適正化

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し基本理念が定められ、国等の責務が明文化されました。また、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度が設けられ、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の措置が講じられます。

#### 1. 技能実習の基本理念及び関係者の責務

##### (1) 技能実習の基本理念

技能実習は、技能等の適正な修得等のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるよう

にその保護を図る体制が確立された環境で行われなければなりません。

また、技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはなりません。

(2) 国の責務

この法律の目的を達成するため、基本理念に従って、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければなりません。

(3) 実習実施者（受入企業、以下同じ）の責務

技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について技能実習を行わせる者としての責任を自覚し、基本理念にのっとり、技能実習を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければなりません。

(4) 監理団体（組合等、以下同じ）の責務

技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、実習監理の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力しなければなりません。

(5) 技能実習生の責務

技能実習に専念することにより、技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努めなければなりません。

2. 監理団体の許可

(1) 監理団体の許可基準

監理事業を行う団体（組合等）は、事前に許可を受けることになりました。許可の事務は、新設された外

国人技能実習機構が担います。監理団体の主な許可基準は次のとおりです。

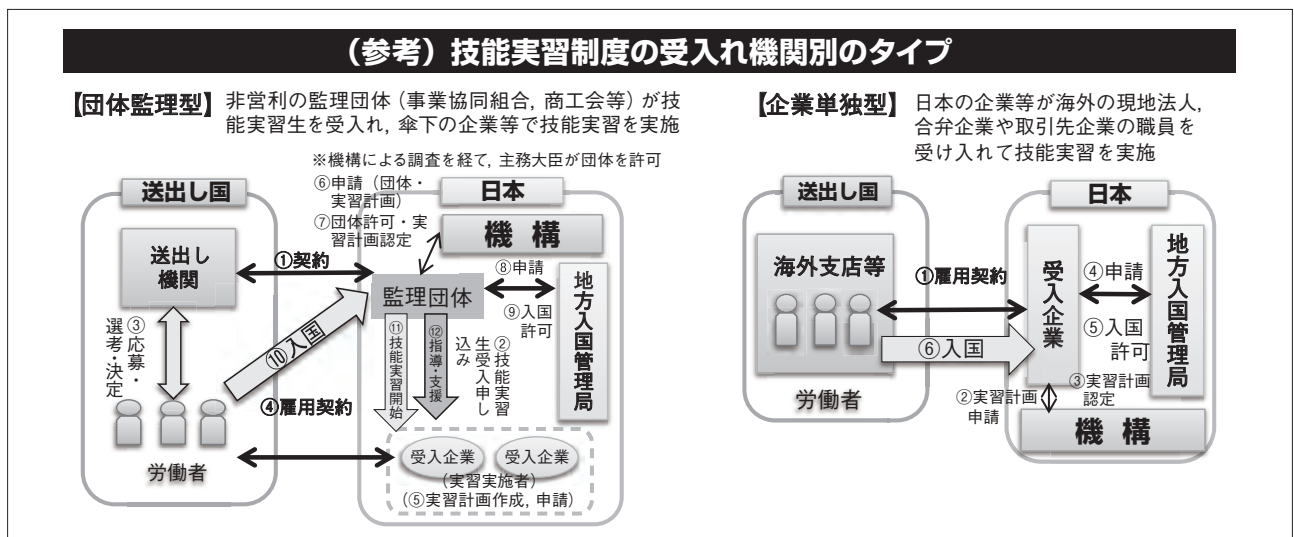
① 営利を目的としない法人であること

商工会議所・商工会、中小企業団体（事業協同組合等）、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人等

② 監理団体の業務の実施の基準

下記 i～iv の代表例に従って事業を適正に行うに足りる能力を有すること

- i 実習実施者に対する定期監査（頻度は現行と同じ3か月に1回以上、監査は以下の方法によることが必要）
  - ア 技能実習の実施状況の現地確認
  - イ 技能実習責任者及び技能実習指導員から報告を受けること
  - ウ 在籍技能実習生の4分の1以上との面談
  - エ 実習実施者の事業所における設備の確認及び帳簿書類等の閲覧
  - オ 技能実習生の宿泊施設等の生活環境の確認
- ii 第1号の技能実習生に対する入国後講習の実施（適切な者に対しては委託可能であることを明確化）
- iii 技能実習計画の作成指導
  - ・ 指導に当たり、技能実習を実施する事業所及び技能実習生の宿泊施設を確認
  - ・ 適切かつ効果的に実習生に技能等を修得させる観点からの指導は、技能等に一定の経験等を有する



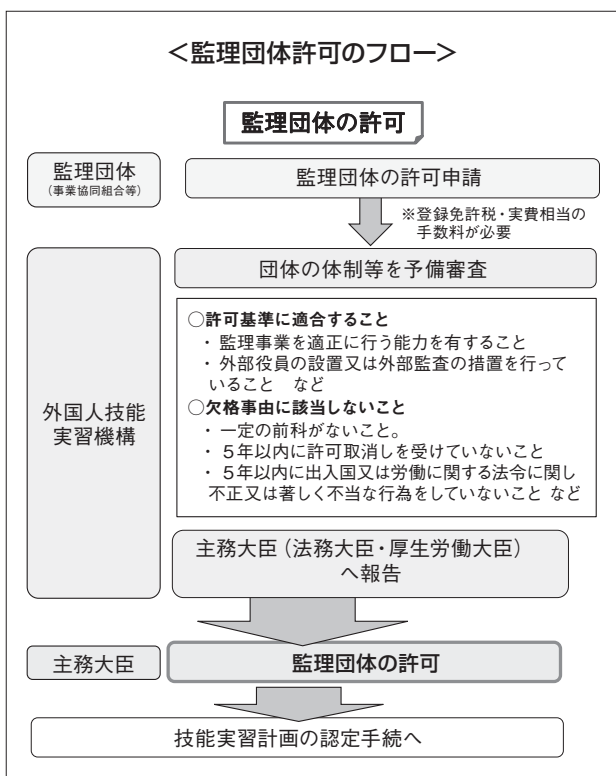
者が担当。

iv 技能実習生からの相談対応（技能実習生からの相談に適切に応じ、助言・指導その他の必要な措置を実施）

- ③ 監理事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有すること
- ④ 個人情報の適正な管理のため必要な措置を講じていること
- ⑤ 外部役員又は外部監査の措置を実施していること
- ⑥ 基準を満たす外国の送出機関と、技能実習生の取次ぎに係る契約を締結していること
- ⑦ 優良要件への適合（第3号技能実習の実習監理を行う場合）
- ⑧ ①～⑦のほか、監理事業を適正に遂行する能力を保持していること

下記を満たさない場合は、監理事業を適正に遂行する能力があるとは判断されません。

- ・ 監理費は、適正な種類及び額の監理費をあらかじめ用途及び金額を明示した上で徴収
- ・ 自己の名義をもって、他人に監理事業を行わせてはならないこと
- ・ 適切な監理責任者が事業所ごとに選任されていること



と。なお、監理責任者は事業所に所属し、監理責任者の業務を適正に遂行する能力を有する常勤の者でなければならない。また、過去3年以内に監理責任者に対する講習を修了した者でなければならない。（講習については、経過措置有）

## (2) 監理事業の適正な実施

監理団体は、監理事業を適正に運営しなければなりません。仮に違反があった場合には、改善命令や許可の取消しの対象になります。

## (3) 監理団体の義務

監理団体は、団体監理型技能実習の実施状況の監査その他の業務を、省令で定める基準に従って実施しなければなりません。

そのほか、技能実習継続困難時の届出、監理責任者の設置、帳簿の備付け、監査報告、事業報告等を行わなければなりません。

## 3. 技能実習計画の認定

### (1) 技能実習計画の認定基準

実習実施者は、監理団体の指導に基づいて、技能実習生ごとに、技能実習計画を作成し、その技能実習計画が適当である旨の認定を受けることになりました。認定は、外国人技能実習機構が担います。技能実習計画の主な認定基準は下記のとおりです。

① 修得等をさせる技能が技能実習生の本国において修得等が困難な技能等であること

### ② 技能実習の目標

- ・ 第1号の目標（実習1年目）  
技能検定基礎級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験及び学科試験への合格など
- ・ 第2号の目標（実習2～3年目）  
技能検定3級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格
- ・ 第3号の目標（実習4～5年目）  
技能検定2級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格

### ③ 技能実習の内容

- ・同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと。
- ・第2号・第3号については移行対象職種・作業（主務省令別表記載の職種及び作業）に係るものであること。
- ・技能実習を行う事業所で通常行う業務であること。
- ・移行対象職種・作業については、業務に従事させる時間全体の2分の1以上を必須業務とし、関連業務は時間全体の2分の1以下、周辺業務は時間全体の3分の1以下とすること。
- ・技能実習生は本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験等を有し、又は技能実習を必要とする特別の事情があること(団体監理型のみ)。
- ・帰国後に本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
- ・第3号の技能実習生の場合は、第2号修了後に一か月以上帰国していること。
- ・技能実習生や家族等が、保証金の徴収や違約金の定めをされていないこと(技能実習生自身が作成する書面によって明らかにさせる)。
- ・第1号の技能実習生に対しては、日本語・出入国や労働関係法令等の科目による入国後講習が行われること。
- ・複数職種の場合は、いずれも2号移行対象職種であること、相互に関連性があること、合わせて行う合理性があること。

- ④ 実習を実施する期間(第1号は1年以内、第2号・第3号は各2年以内であること)
- ⑤ 前段階における技能実習(第2号は第1号、第3号は第2号)の際に定めた目標が達成されていること
- ⑥ 技能等の適正な評価の実施(技能検定、技能実習評価試験等による評価を行うこと)
- ⑦ 適切な体制・事業所の設備、責任者の選任・各事業所ごとに下記を選任していること。

「技能実習責任者」(技能実習の実施に関する責任者)

技能実習に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に技能実習責任者に対する講習を修了した常勤の役職員(講習については、

経過措置あり)。

「技能実習指導員」(技能実習生への指導を担当)

修得させる技能について5年以上の経験を有する常勤の役職員

「生活指導員」(実習生の生活指導を担当)

常勤の役職員

・過去5年以内に人権侵害行為や偽造・変造された文書の使用を行っていないこと。

・技能の修得等に必要な機械、器具その他の設備を備えていること。

⑧ 許可を受けている監理団体による実習監理を受けること(団体監理型の場合)

⑨ 日本人との同等報酬等、技能実習生に対する適切な待遇の確保

・報酬の額が日本人と同等以上であること(これを説明する書類を添付させ、申請者に説明を求める)。

・適切な宿泊施設の確保、入国後講習に専念するための措置等が図られていること。

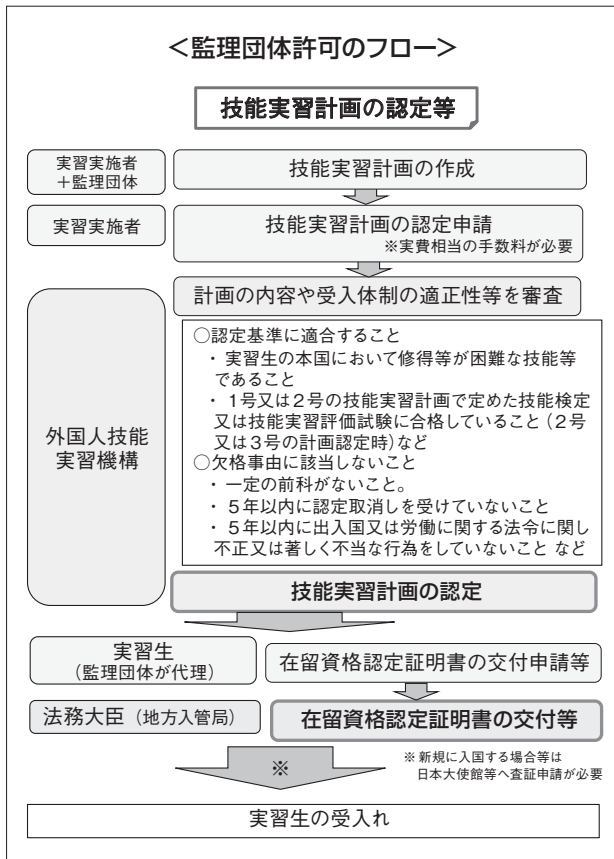
・食費、居住費等名目のいかに問わず実習生が定期に負担する費用について、実習生との間で適正な額で合意がなされていること(費用の項目・額を技能実習計画に記載。技能実習生が理解したことや額が適正であることを示す書類を添付)。

⑩ 優良要件への適合(第3号技能実習の場合)

⑪ 技能実習生の受入れ人数の上限を超えないこと



県内企業における実習の様子



### (2) 認定を受けた技能実習計画の実施

実習実施者は、認定を受けた技能実習計画に従って技能実習を行わせなければなりません。

仮に違反があった場合には、改善命令や認定の取消しの対象になります。

### (3) 実習実施者の義務

実習実施者(受入企業)は、初めて技能実習を開始したときに、届出が必要となります。

そのほか、技能実習継続困難時の届出、帳簿の備付け、実施状況報告等を行わなければなりません。



実習生に対する日本語講習

## 4. 技能実習生の保護等

### (1) 技能実習生への人権侵害行為は決して許しません!

技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定や罰則を設けるほか、技能実習生による申告を可能にします。

国による技能実習生に対する相談・情報提供体制を強化するとともに、実習実施者・監理団体による技

罰則	監理団体	実習実施者
1年以上10年以下の懲役 又は 20万円以上 300万円以下の罰金	① 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由に拘束する手段によって技能実習を強制する行為(46条)	労働基準法に同様の規定あり(5条)
6月以下の懲役 又は30万円以下の罰金	② 違約金等を定める行為(47条1項)	労働基準法に同様の規定あり(16条・18条1項)
	③ 貯蓄金を管理する契約を締結する行為(47条2項)	
	④ 旅券等を保管する行為(48条1項)	
	⑤ 私生活の自由を不当に制限する行為(48条2項)	
	⑥ 法違反事実を主務大臣に申告したことを理由とする技能実習生に対する不利益取扱い(49条2項)	
<small>※ ④については、実習生の意思に反して行った場合を処罰。          ※ ⑤については、解雇その他の労働関係上の不利益等を示して技能実習時間外の外出制限等を告知した場合を処罰。</small>		

技能実習生の転籍の連絡調整等の措置を講じます。

### (2) 関係行政機関とも連携します!

事業所管大臣への協力要請や、地域協議会を用いて、政府全体で技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に取り組みます。

また、地域協議会を設け、地域レベルでも関係行政機関が連携します。

## 5. 外国人技能実習機構の創設

### (1) 「技能実習制度の司令塔」として新たな認可法人として設立されました

外国人技能実習機構は、以下の国の事務を担います。

- ・ 技能実習計画の認定
- ・ 実習実施者の届出の受理
- ・ 実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査す



る事務

- ・ 監理団体の許可に関する調査 など

そのほか、技能実習生からの相談への対応・援助や、技能実習に関する調査研究業務も行います。

### <外国人技能実習機構の概要>

① 設立年月日 (法人設立登記日)

平成 29 年 1 月 25 日

② 主務大臣

法務大臣及び厚生労働大臣

③ 業務

- ・ 技能実習計画の認定
- ・ 実習実施者・監理団体への報告要求、実地検査
- ・ 実習実施者の届出の受理
- ・ 監理団体の許可に関する調査
- ・ 技能実習生に対する相談・援助
- ・ 技能実習生に対する転籍の支援
- ・ 技能実習に関する調査・研究

④ 所在地及び連絡先

- ・ 本部  
〒 108-0075  
東京都港区港南 1-6-31 品川東急ビル 8 階  
TEL: 03-6712-1523 (代表)
- ・ 富山支所 (名古屋事務所)  
〒 930-0004  
富山県富山市桜橋通り 5-13 富山興銀ビル 12 階  
TEL: 076-471-8564

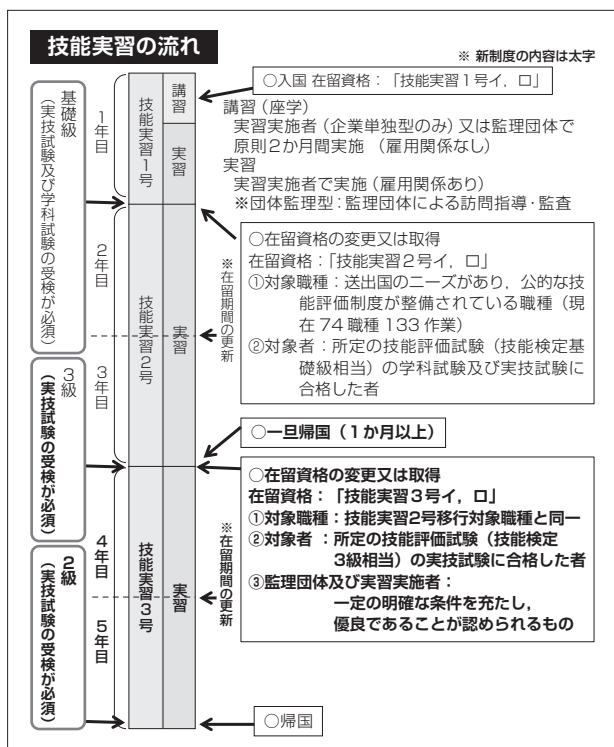
## II

# 技能実習制度の拡充 (優良な監理団体・実習実施者のみ)

優良な実習実施者・監理団体に限定して実習期間や受入人数枠の拡充を認めます。

### 1. 技能実習期間を最長5年間に拡大

新たに技能実習3号を創設し、所定の技能評価試験の実技試験に合格した技能実習生について、技能実習の最長期間が、現行の3年間から5年間になります。



す。(一旦帰国(原則1か月以上)後、最大2年間の技能実習)

### 2. 受入人数枠の拡大

適正な技能実習が実施できる範囲で、実習実施者の常勤の職員数に応じた技能実習生の人数枠について、現行の2倍程度まで増加を認めます。

#### <新制度における基本人数枠>

実習実施者の常勤の職員の総数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員総数の20分の1
201人～300人	15人
101人～200人	10人
51人～100人	6人
41人～100人	5人
31人～40人	4人
30人以下	3人

※ 常勤職員数に技能実習生は含まれません。

<団体監理型における人数枠>

優良な監理団体・実習実施者ではない場合

実習生の区分	人数枠
第1号（1年間）	基本人数枠
第2号（2年間）	基本人数枠の2倍

優良な監理団体・実習実施者の場合

実習生の区分	人数枠
第1号（1年間）	基本人数枠の2倍
第2号（2年間）	基本人数枠の4倍
第3号（2年間）	基本人数枠の6倍

（参考）現行制度の基本人数枠

実習実施機関の常勤の職員の総数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員総数の20分の1
201人～300人	15人
101人～200人	10人
51人～100人	6人
50人以下	3人

3. 優良な監理団体及び実習実施者の要件

(1) 優良な監理団体の要件

技能実習の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していることが要件となります。

具体的には下記の配点により、得点が満点（120点）の6割以上であれば、優良な団体の基準に適合することとなります。

① 実習の実施状況の監査その他の業務を行う体制（50点）

- ・監理事業に関与する常勤の役職員と実習監理を行う実習実施者の比率
- ・監理責任者以外の監査に関与する職員の講習受講歴等

② 技能等の修得等に係る実績（40点）

- ・過去3年間の基礎級、3級、2級程度の技能検

定等の合格率等（3級2級については、新制度への移行期は合格実績を勘案）

- ③ 法令違反・問題の発生状況（5点（違反等あれば大幅減点））
  - ・直近過去3年以内の改善命令の実績、失踪の割合
- ④ 相談・支援体制（15点）
  - ・他の機関で実習が困難となった実習生の受入に協力する旨の登録を行っていること
  - ・他の機関で実習継続が困難となった実習生の受入実績等
- ⑤ 地域社会との共生（10点）
  - ・実習実施者に対する日本語学習への支援
  - ・実習実施者が行う地域社会との交流を行う機会・日本文化を学ぶ機会の提供への支援

(2) 優良な実習実施者の要件

技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していることが要件となります。

具体的には下記の配点により、得点が満点（120点）の6割以上であれば、優良な実習実施者の基準に適合することとなります。

- ① 技能等の修得等に係る実績（70点）
  - ・過去3年間の基礎級、3級、2級程度の技能検定等の合格率等（3級2級程度については、新制度への移行期は合格実績を勘案）
- ② 技能実習を行わせる体制（10点）
  - ・直近過去3年以内の技能実習指導員、生活指導員の講習受講歴（講習については経過措置有）



日本文化を学ぶ取り組みの例

### ③ 技能実習生の待遇（10点）

- ・第1号実習生の賃金と最低賃金の比較
- ・技能実習の各段階の賃金の昇給率

### ④ 法令違反・問題の発生状況（5点（違反等あれば大幅減点））

- ・直近過去3年以内の改善命令の実績、失踪の割合
- ・直近過去3年以内に実習実施者に責めのある失踪の有無

### ⑤ 相談・支援体制（15点）

- ・母国語で相談できる相談員の確保
- ・他の機関で実習継続が困難となった実習生の受入実績等

### ⑥ 地域社会との共生（10点）

- ・実習生に対する日本語学習の支援
- ・地域社会との交流を行う機会・日本文化を学ぶ機会の提供

## Ⅲ その他の事項

### 1. 政府（当局）間の取決め

技能実習生の送出しを希望する国との間で、政府（当局）間取決めを作成することを通じ、相手国政府（当局）と協力して不適正な送出し機関を排除していくことを目指します。

取決めの主な内容として想定される事項は下記のとおりです。

- ① 適正な送出国機関を送出国政府が認定。
- ② 送出国政府から認定された送出国機関以外の機関からの実習生受入れを認めない。
- ③ 送出国政府に対する、問題のある送出国機関への調査、指導監督の要請
- ④ 実習生の帰国後における技能移転の状況などに関するフォローアップ調査への協力要請
- ⑤ 失踪者が発生した場合の対応

※認定された送出国機関は、機構のホームページで随時公表される予定です。

### 2. 旧制度（入管法）での手続きについて

#### (1) 平成29年11月1日に在留している技能実習生

在留期間の満了日が到来するまでの間は、旧制度で技能実習を行わせることができます。

#### (2) 平成30年1月31日までに在留期間の満了日が到来する技能実習生

平成29年10月31日までに在留資格変更許可申請又は在留期間更新許可申請を行った場合には、旧制度が適用されます。他方、同年11月1日以後にこれら

の申請を行った場合には、新制度が適用されます。

#### (3) 平成30年1月31日までに入国予定の技能実習生

平成29年10月31日までに在留資格認定証明書交付申請を行った上、認定証明書交付後3か月以内に入国した場合には、旧制度が適用されます。他方、同年11月1日以後に同申請を行った場合は、新制度が適用されます。

### 3. 介護職種の追加について

外国人介護人材の受入れは、介護人材の確保を目的とするのではなく、技能移転という制度趣旨に沿って対応されます。

職種追加に当たっては、介護サービスの特性に基づく様々な懸念に対応するため、以下の3つの要件に対応できることを担保した上で職種の追加を行うこととされています。

- ① 介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとならないようにすること
- ② 外国人について、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
- ③ 介護のサービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること

上記の要件を満たすため、監理団体の許可や技能実習計画の認定制といった技能実習制度の改正に加え、介護固有の要件として

・日本語能力(入国時は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件)  
・実習指導者の要件(介護福祉士等)  
・受入人数枠(小規模な場合の上限設定)  
など、具体的な制度設計が進められています。技能実

習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護固有の要件等と併せて、様々な懸念に対応できることを確認し、その上で、新たな技能実習制度の施行と同時に、介護職種の追加が行われる予定です。

(参考資料)

- ・厚生労働省、法務省「技能実習法が成立しました！」リーフレット
- ・厚生労働省、法務省「新たな外国人技能実習制度について」
- ・厚生労働省「富山県中小企業団体中央会 外国人技能実習制度適正化講習会資料」
- ・法務省「技能実習法による新しい技能実習制度について」ホームページ  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05\\_00014.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00014.html)
- ・外国人技能実習機構ホームページ <http://www.otit.go.jp/>

(写真提供)

- ・協同組合とやまオムニパーク

※平成 29 年 7 月 20 日時点の情報をもとに掲載しております。

※掲載した写真は本文の内容と直接関係するものではありません。

(富山県からのお知らせ)

## 外国人技能実習生の受入団体・企業の皆様へ

富山県では、11月1日に施行される新たな外国人技能実習制度のさらなる活用を図るため、技能実習生のサポート・受入機関の支援、技能実習生の確保・育成、技能実習制度の普及啓発に係る事業を行います。

### 技能実習生のサポート・受入機関の支援

#### ○外国人技能実習生とやま体験事業費補助金

受入機関が技能実習生のために行う文化・伝統行事及び自然体験事業や、地域住民と交流する行事への参加などに対して助成します。

補助対象事業者：県内に事務所を有する技能実習を実施する受入機関

補助限度額：5万円 補助率：補助対象経費の1/2  
補助対象経費：会場費、交通費、参加費、レンタル料等

#### ○日本語習得サポート事業費補助金

仕事・生活の両面から技能実習の充実を図るために受入機関が行う日本語研修に対して助成します。

補助対象事業者：県内に事務所を有する技能実習を実施する受入機関

補助限度額：30万円 補助率：補助対象経費の1/2  
補助対象経費：会場費、講師謝金、講師旅費、委託料、受講料、テキスト代、交通費、通信料、印刷費、消耗品等

◆詳しくは県のHPをご覧ください。

[http://www.pref.toyama.jp/cms\\_sec/1306/index.html](http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1306/index.html)

◆問い合わせ：商業まちづくり課 TEL：076-444-3251

### 技能実習生の確保・育成

#### ○外国人技能実習生能力開発事業

優秀な技能実習生の育成を支援するため実習生の技能向上を図る講習を行います。

実施日：随時(調整後決定)

人数：10名×40コース=400名

期間：2日間/コース

#### ○外国人技能実習制度活用事例集の作成

県内の監理団体や受入企業の優良な取り組みをまとめた事例集を作成し、実習生の募集等に活用できるよう配布します。

◆問い合わせ：職業能力開発課 TEL：076-444-3260

### シンポジウムの開催(普及啓発)

監理団体・受入企業のほか、制度の利用を検討する企業等を対象として、新しい外国人技能実習制度について考える講演やパネルディスカッションを実施するとともに、優良事例等を紹介します。

開催日：平成29年11月6日(月)

場 所：富山県民会館 304号室

◆問い合わせ：商業まちづくり課

## 特集2 雇用関係助成金のご案内

平成29年度の雇用関係の助成金について、『雇用関係各種助成金と取扱機関ガイド』(富山労働局版 平成29年4月1日現在)より抜粋して、ご紹介します。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。

詳しくは「雇用関係助成金」で検索してください。

雇用関係助成金

検索

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

### 受給対象となる事業主

- 雇用保険や労働者災害補償保険の適用事業所の事業主
- 期間内に申請を行う事業主
- 支給のための審査に協力する事業主

審査への  
協力の  
具体例

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

### 助成金を受給できない事業主

- 不正受給をしてから3年以内に申請をした事業主 または、申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主  
※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。
- 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等  
※これらの営業を行っていても、接待業務に従事しない労働者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。
- 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
- 暴力団と関わりのある事業主
- 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
- 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

### 支給申請期間

助成金の支給申請期間は、申請が可能となった日から2カ月以内とします。

### 中小企業事業主の範囲

雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりとします。

	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

ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

### ◎職場定着支援助成金(中小企業団体助成コース)

	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。

## ◎中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

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

### 生産性要件について

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

- (1) 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること
- (2) 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※なお、「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。

### 助成金申請に当たってのご注意

- 不正受給を行った事業主は、助成金の返還を求められるとともに、事業主名等が公表されることがあります。
- 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。

※実際に助成金を受給するためには、上記の要件と併せて、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。  
詳しくは富山労働局、ハローワーク、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構富山支部にお問い合わせください。

### 取扱機関一覧

#### 富山労働局 職業対策課

〒939-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎 6F  
TEL 076-432-2793 FAX 076-432-3801

#### 富山労働局 訓練室

〒939-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎 6F  
TEL 076-415-0242 FAX 076-432-3801

#### 富山労働局 助成金センター5F

〒939-8529 富山市神通本町1-6-9 MIPSビル  
TEL 076-432-9172 FAX 076-432-9173

#### 富山労働局 助成金センター6F

〒939-8509 富山市神通本町1-6-9 MIPSビル  
TEL 076-432-9162 FAX 076-432-9170

#### 富山労働局 雇用環境・均等室 助成金係

〒939-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎 1F  
TEL 076-432-2728 FAX 076-432-2757

#### 富山労働局 健康安全課

〒939-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎 3F  
TEL 076-432-2731 FAX 076-432-6089

#### (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 富山支部 高齡・障害者業務課

〒933-0982 高岡市八ヶ55 ポリテクセンター内  
TEL 0766-22-2738 FAX 0766-23-6445

#### テレワーク相談センター ((一社)日本テレワーク協会)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YMCA会館3F  
TEL 0120-91-6479

#### ハローワーク富山

〒930-0857 富山市奥田新町45  
TEL 076-431-8609 FAX 076-443-1552

#### ハローワーク高岡

〒933-0902 高岡市向野町3-43-4  
TEL 0766-21-1515 FAX 0766-26-0612

#### ハローワーク魚津

〒937-0801 魚津市新金屋1-12-31 魚津合同庁舎 1F  
TEL 0765-24-0365 FAX 0765-24-6100

#### ハローワーク砺波

〒939-1363 砺波市太郎丸1-2-5  
TEL 0763-32-2914 FAX 0763-33-1401

#### ハローワーク砺波 小矢部出張所

〒932-8505 小矢部市綾子5185  
TEL 0766-67-0310 FAX 0766-67-3476

#### ハローワーク氷見

〒935-0023 氷見市朝日丘9-17  
TEL 0766-74-0445 FAX 0766-74-0031

#### ハローワーク滑川

〒936-0024 滑川市辰野11-6  
TEL 076-475-0324 FAX 076-475-9097

#### 〈助成金に関する勧誘にご注意ください。〉

雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断及び受給額の無料査定をするといった記載の書面を一方向的に送付(FAX)することによって助成金の活用を勧誘する業者の情報が寄せられています。

厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に関与している事実はありませんので十分に御注意ください。

# 雇用関係助成金一覧

## A. 雇用維持関係の助成金

※助成金の財源は事業主提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。

<b>1 雇用調整助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
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 （※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	<b>【休業・教育訓練の場合】</b> 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 <b>【出向の場合】</b> 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）

富山労働局  
助成金センター  
6F  
又は  
最寄りの  
ハローワーク

## B. 再就職支援関係の助成金

<b>2 労働移動支援助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>I 再就職支援コース</b>	
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に対して助成	<b>【再就職支援】</b> 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） （1人あたり上限60万円、中小企業のみ委託時に10万円を支給、残りを再就職実現時に支給） 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 <b>【休暇付与支援】</b> （再就職実現時のみ支給） 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 <b>【職業訓練実施支援】</b> （再就職実現時のみ支給） 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
<b>II 早期雇入れ支援コース◆</b>	
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から3か月以内に雇い入れた事業主に対して助成	<b>【通常助成】</b> 1人あたり30万円（1年度1事業所あたり500人上限） <b>【優遇助成（※）】</b> 1人あたり80万円 （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40万円） <b>【（※）のうち、採用1年後に賃金アップをした場合】</b> 1人あたり100万円 （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60万円） （※）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
<b>III 人材育成支援コース◆</b>	
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雇い入れ、訓練（※）を行った事業主に対して助成 （※）Off-JTのみ、またはOff-JTとOJT	<b>【通常助成】</b> 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） <b>【優遇助成（※）（そのうち、採用1年後に賃金アップをした場合）】</b> OJT 訓練実施助成 900円（1,000円）/時 Off-JT 賃金助成1,000円（1,100円）/時 +訓練経費助成（上限40万円（50万円）） （※）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
<b>IV 移籍人材育成支援コース◆</b>	
移籍により労働者を期間の定めのない労働者として受け入れ、訓練を行った事業主に対して助成	<b>【通常助成】</b> 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） <b>【優遇助成（※）（そのうち、採用1年後に賃金アップをした場合）】</b> OJT 訓練実施助成 900円（1,000円）/時 Off-JT 賃金助成1,000円（1,100円）/時 +訓練経費助成（上限40万円（50万円）） （※）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
<b>V 中途採用拡大コース◆</b>	
中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大①中途採用率の向上または②45歳以上を初めて雇用し生産性を向上させた事業主に対して助成	<b>【①の場合】</b> 50万円 <b>【②の場合】</b> 60万円

富山労働局  
助成金センター  
6F  
又は  
最寄りの  
ハローワーク

## C. 雇入れ関係の助成金

3 特定求職者雇用開発助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<b>I 特定就職困難者コース☆</b>	
<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</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>【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>
<b>II 生涯現役コース</b>	
<p>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</p> <p>（※）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であると認められること</p>	<p>1人あたり70万円（中小企業以外60万円）</p> <p>短時間労働者は50万円（中小企業以外40万円）</p>
<b>III 被災者雇用開発コース</b>	
<p>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</p> <p>（※）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</p>	<p>1人あたり60万円（中小企業以外50万円）</p> <p>短時間労働者は40万円（中小企業以外30万円）</p>
<b>IV 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース</b>	
<p>発達障害者または難治性疾患患者を、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</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120万円（中小企業以外50万円）</p> <p>短時間労働者は80万円（中小企業以外30万円）</p>
<b>V 三年以内既卒者等採用定着コース</b>	
<p>学校等の既卒者や中退者の応募が可能な新卒求人者の申込みまたは募集を行い、初めて雇入れ（※）、一定期間定着した場合に助成</p> <p>（※）雇入れにあたり以下の要件を満たすこと</p> <p>【既卒者等コース】 既卒者・中退者が応募可能な新卒求人者の申込みまたは募集を行い、通常の労働者として雇用したこと</p> <p>【高校中退者コース】 高校中退者が応募可能な高卒求人者の申込みまたは募集を行い、通常の労働者として雇用したこと</p>	<p>【既卒者等コース】 70万円（中小企業以外35万円）</p> <p>【高校中退者コース】 80万円（中小企業以外40万円）</p> <p>※各コース上限1名、ユースエール認定企業は10万円加算</p>
<b>VI 障害者初回雇用コース</b>	
<p>障害者雇用の経験のない中小企業（※1）において、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合（※2）に助成</p> <p>（※1）障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数50～300人の中小企業</p> <p>（※2）1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後までの間に、雇い入れた対象労働者の数が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者</p>	<p>対象となる措置のすべてを満たした場合、120万円</p>
<b>VII 長期不安定雇用者雇用開発コース</b>	
<p>いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により長期にわたり不安定雇用を繰り返す者（※）を正規雇用労働者として雇い入れた事業主に対して助成</p> <p>（※）次のいずれにも該当する者</p> <p>①雇入れ日現在の満年齢が35歳以上60歳未満の者</p> <p>②雇入れの日の前日から起算して過去10年間に5回以上離職または転職を繰り返している者</p>	<p>1人あたり60万円（中小企業以外50万円）</p>
<b>VIII 生活保護受給者等雇用開発コース</b>	
<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）</p> <p>短時間労働者は40万円（中小企業以外30万円）</p>

富山労働局  
職業対策課  
又は  
最寄りの  
ハローワーク



<b>4 トライアル雇用助成金</b> <span style="float:right">【労働局】</span>		富山労働局 職業対策課 又は 最寄りの ハローワーク
<b>I 一般トライアルコース</b>		
職業経験、技能、知識不足から安定的な就職が困難な求職者(※)について、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、一定期間試用雇用した事業主に対して助成	1人あたり月額最大40,000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50,000円(最長3か月間)	
(※)次の①～⑥のいずれかに該当する者 ①就労経験のない職業に就くことを希望する者 ②学校卒業後3年以内で、安定した職業に就いていない者 ③2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者 ④離職している期間が1年を超えている者 ⑤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 ⑥就職支援に当たって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者	若者雇用促進法に基づく認定事業主が 35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合 月額最大50,000円(最長3か月間)	
<b>II 障害者トライアルコース</b>		
就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成	1人あたり月額最大40,000円(最長3か月間) 精神障害者を初めて雇用する場合 月額最大80,000円(最長3か月間)	
<b>III 障害者短時間トライアルコース</b>		
直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試用雇用を行う事業主に対して助成	1人あたり月額最大20,000円(最長12か月間)	
<b>5 地域雇用開発助成金</b> <span style="float:right">【労働局】</span>		富山労働局 助成金センター 6F 又は 最寄りの ハローワーク
<b>I 地域雇用開発コース◆</b>		
同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島地域等において、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主に対して助成	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて48～760万円<60～960万円>を支給(最大3年間(3回)支給)  創業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せ 中小企業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せ	
<b>II 沖縄若年者雇用促進コース</b>		
沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れ(※)を行った事業主に対して助成  (※)新規学卒者でない者を3人以上雇い入れること	支払った賃金に相当する額の1/3(中小企業以外1/4) 助成対象期間は1年間(定着状況が特に優良な場合は2年間)  定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額 支払った賃金に相当する額の1/2(中小企業以外1/3)	
<b>6 生涯現役起業支援助成金</b> <span style="float:right">【労働局】</span>		富山労働局 職業対策課 又は 最寄りの ハローワーク
中高年齢者(40歳以上)が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる労働者の雇入れ(※1)を行う際に要した、雇用創出措置(※2)に対して助成  (※1)60歳以上の者を1名以上、40歳以上60歳未満の者を2名以上、または40歳未満の者を3名以上(40歳以上60歳未満の者を1名雇い入れる場合は40歳未満の者を2名以上) (※2)対象労働者の雇入れにあたり、事業主が行うべき措置であって、募集及び採用並びに教育訓練に関するもの。	<b>【起業者が60歳以上の場合】</b> 助成率 2/3 助成額の上限 200万円  <b>【起業者が40歳～59歳の場合】</b> 助成率 1/2 助成額の上限 150万円	

#### D. 障害者等の雇用環境整備の助成金

<b>7 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金</b> <span style="float:right">【労働局】</span>		富山労働局 職業対策課 又は 最寄りの ハローワーク
中小企業である事業主が、地域の障害者雇用促進のための計画を作成し、当該計画に基づき障害者を5人以上等多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした場合に、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成	支給対象者数と施設整備に要した費用に応じて 総額1,000～3,000万円(3年間)	
<b>8 障害者雇用安定助成金</b> <span style="float:right">【労働局】</span>		富山労働局 職業対策課 又は 最寄りの ハローワーク
<b>I 障害者職場定着支援コース</b>		
障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置(※1～6)を講じる事業主に対して助成  (※1)柔軟な時間管理・休暇取得 労働時間の調整や通院または入院のための特別な有給休暇の付与を継続的に講じる (※2)短時間労働者の勤務時間延長 週の所定労働時間を延長する	①柔軟な時間管理・休暇取得 1人あたり8万円(中小企業以外6万円) ②短時間労働者の勤務時間延長(週の所定労働時間の延長) <b>【身体・知的障害者(重度)、精神障害者】</b> 20未満→30以上 1人あたり54万円(中小企業以外40万円) 20未満→20以上30未満 1人あたり27万円(中小企業以外20万円) 20以上30未満→30以上 1人あたり27万円(中小企業以外20万円) <b>【上記以外の障害者】</b> 20未満→30以上 1人あたり40万円(中小企業以外30万円) 20未満→20以上30未満 1人あたり20万円(中小企業以外15万円) 20以上30未満→30以上 1人あたり20万円(中小企業以外15万円)	

<p>(※3) 正規・無期転換 有期契約労働者を正規雇用労働者(※)または無期雇用労働者に、無期雇用労働者を正規雇用労働者(※)に転換する(※)多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)を含む</p> <p>(※4) 職場支援員の配置 業務に必要な援助や指導を行う職場支援員(※)を配置する(※)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</p> <p>(※5) 職場復帰支援 職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者を職場復帰させる</p> <p>(※6) 社内理解の促進 障害者の支援に関する知識等を習得させるための講習を雇用する労働者に受講させる</p>	<p>③ 正規・無期転換 【身体・知的障害者(重度)、精神障害者】 有期→正規 1人あたり120万円(中小企業以外90万円) 有期→無期 1人あたり60万円(中小企業以外45万円) 無期→正規 1人あたり60万円(中小企業以外45万円) 【上記以外の障害者】 有期→正規 1人あたり90万円(中小企業以外67.5万円) 有期→無期 1人あたり45万円(中小企業以外33万円) 無期→正規 1人あたり45万円(中小企業以外33万円)</p> <p>④ 職場支援員の配置 【職場支援員を雇用契約または業務委託契約により配置】 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 ※助成対象期間は、2年間(精神障害者は3年間)が上限 ※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</p> <p>⑤ 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> <p>⑥ 社内理解の促進 講習に要した費用に応じて助成 5万円以上～10万円未満 1事業所あたり3万円(中小企業以外2万円) 10万円以上～20万円未満 1事業所あたり6万円(中小企業以外4.5万円) 20万円以上 1事業所あたり12万円(中小企業以外9万円)</p>	<p>富山労働局 助成金センター 6F 又は 最寄りの ハローワーク</p>
<p><b>II 障害者職場適応援助コース</b></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</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担当者</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時間以上の日 16,000円 1日の支援時間が4時間未満の日 8,000円 ※助成対象期間は、1年8か月(精神障害者は2年8か月)が上限</p> <p>② 企業在籍型職場適応援助者 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>	<p>→</p>
<p><b>III 障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース</b></p>		
<p>障害のある労働者または回復・継続して治療が必要となる傷病を負った労働者の雇用維持を図るため、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入する事業主に対して助成</p>	<p>【制度整備助成】10万円</p>	<p>→</p>
<p><b>9 障害者職業能力開発助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span></p>		
<p>障害者の職業能力の開発・向上のために、能力開発訓練事業を行う事業主等に対して助成</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>	<p>→</p>
<p><b>10 障害者作業施設設置等助成金★</b> <span style="float: right;">【機構】</span></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>支給対象費用の2/3</p>	<p>→</p>
<p><b>11 障害者福祉施設設置等助成金★</b> <span style="float: right;">【機構】</span></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>支給対象費用の1/3</p>	<p>→</p>
<p><b>12 障害者介助等助成金★</b> <span style="float: right;">【機構】</span></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た適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別な措置を行う事業主に対して助成</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 【手話通訳担当者の委嘱】委嘱1回あたりの費用の3/4</p>	<p>→</p>
<p><b>13 重度障害者等通勤対策助成金★</b> <span style="float: right;">【機構】</span></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た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>支給対象費用の3/4</p>	<p>→</p>
<p><b>14 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★</b> <span style="float: right;">【機構】</span></p>		
<p>重度障害者を多数雇用(※)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年以上の期間、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>	<p>支給対象費用の2/3(特例の場合3/4)</p>	<p>→</p>

## D. 障害者等の雇用環境整備の助成金

<b>15 職場定着支援助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>		富山労働局 助成金センター 6F 又は 最寄りの ハローワーク
<b>I 雇用管理制度助成コース◆</b>		
雇用管理制度（評価・処遇制度、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	<b>【制度導入助成】</b> 各10万円 ①評価・処遇制度 ②研修制度 ③健康づくり制度 ④メンター制度 ⑤短時間正社員制度（保育事業主のみ） <b>【目標達成助成】</b> 57万円〈72万円〉 ※目標達成助成は一定期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給	
<b>II 介護福祉機器助成コース◆</b>		
介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成	<b>【機器導入助成】</b> 支給対象費用の25%（上限150万円） <b>【目標達成助成】</b> 支給対象費用の20%〈35%〉（上限150万円） ※目標達成助成は一定期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給	
<b>III 保育労働者雇用管理制度助成コース◆</b>		
賃金制度の整備を通じて従業員の離職率の低下に取り組む保育事業主に対して助成	<b>【制度整備助成】</b> 50万円 <b>【目標達成助成】</b> 第1回：57万円〈72万円〉 第2回：85.5万円〈108万円〉 ※目標達成助成は一定期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給	
<b>IV 介護労働者雇用管理制度助成コース◆</b>		
賃金制度の整備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	<b>【制度整備助成】</b> 50万円 <b>【目標達成助成】</b> 第1回：57万円〈72万円〉 第2回：85.5万円〈108万円〉 ※目標達成助成は一定期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給	
<b>V 中小企業団体助成コース</b>		
都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対して助成	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	
<b>16 人事評価改善等助成金◆</b>		
生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率の低下を実現した事業主に対して助成	<b>【制度整備助成】</b> 50万円 <b>【目標達成助成】</b> 〈80万円〉 ※目標達成助成は一定期間経過後、生産性要件、賃金アップ、離職率低下目標を達成した場合に支給	
<b>17 建設労働者確保育成助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>		
<b>I 認定訓練コース◆</b>		
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等または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に対して助成	<b>【経費助成】</b> 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における補助対象経費の1/6 <b>【賃金助成】</b> 1人あたり日額4,750円〈6,000円〉	
<b>II 技能実習コース◆</b>		
建設労働者に技能実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成	<b>【経費助成（建設事業主）】</b> (20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4〈9/10〉(※1) (21人以上の中小建設事業主) 支給対象費用の3/5〈3/4〉(※2) (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の9/20〈3/5〉(※3) (※1) 被災三県については10/10 (※2) 被災三県については4/5 (※3) 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る <b>【経費助成（建設事業主団体）】</b> (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5(※4) (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1/2(※5) (※4) 被災三県については10/10 (※5) 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る <b>【賃金助成】</b> (20人以下の中小建設事業主) 7,600円〈9,600円〉 (21人以上の中小建設事業主) 6,650円〈8,400円〉	

<b>III 雇用管理制度助成コース◆</b>			
職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース）の制度導入助成及び目標達成助成を受け、本助成コースが定める若年者および女性の入職率に係る目標を達成した中小建設事業主に対して助成	【入職率に係る目標達成助成】 第1回：57万円（72万円） 第2回：85.5万円（108万円）	→	
<b>IV 登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース◆</b>			
雇用する登録基幹技能者の賃金テーブルまたは資格手当を増額改定した中小建設事業主に対して助成	1人あたり月額9.5万円（12万円）（最大3年間）	→	
<b>V 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース◆</b>			
若年者および女性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に対して助成	【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） 【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	→	
<b>VI 若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース</b>			
若年者または女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用を行い、トライアル雇用奨励金の支給を受けた中小建設事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）	→	富山労働局 助成金センター 6F 又は 最寄りの ハローワーク
<b>VII 建設広域教育訓練コース</b>			
建設工事における作業に係る職業訓練の推進のための活動や、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実施する広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	【推進活動経費助成】支給対象経費の2/3 【施設設置等経費助成】支給対象経費の1/2	→	
<b>VIII 作業員宿舎等設置助成コース</b>			
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に対して助成	支給対象経費の2/3	→	
<b>IX 女性専用作業員施設設置助成コース◆</b>			
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に対して助成	支給対象経費の3/5（3/4）	→	
<b>18 通年雇用助成金</b> <span style="float:right">【労働局】</span>			
北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	【事業所内就業、事業所外就業】支払った賃金の2/3（第1回目） 支払った賃金の1/2（第2～3回目） 【休業】休業手当と賃金の1/2（第1回目）、1/3（第2回目） 【業務転換】支払った賃金の1/3 【訓練】支給対象経費の1/2（季節的業務）、2/3（季節的業務以外） 【新分野進出】支給対象経費の1/10 【季節トライアル雇用】支払った賃金の1/2（減額あり）	→	
<b>19 65歳超雇用推進助成金</b> <span style="float:right">【機構】</span>			
<b>I 65歳超継続雇用促進コース</b>			
65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成	【①65歳への定年の引上げ】100万円 【②66歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止】120万円 【③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】 60万円 【④希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 80万円 ※定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合、支給額は定年引上げを実施した際の額	→	(独)高齢・障害・ 求職者雇用 支援機構 富山支部
<b>II 高齢者雇用環境整備支援コース◆</b>			
高齢者の雇用環境整備の措置(*)を実施する事業主に対して助成 (*)次の①～②のいずれかの措置 ① 機械設備、作業方法、作業環境の導入または改善による既存の職場または職務における高齢者の雇用機会の増大 ② 高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の導入または見直し及び健康診断を実施するための制度の導入	支給対象経費の60%（75%）（中小企業以外45%（60%））と60歳以上の雇用保険被保険者数に28.5万円（36万円）を乗じて得た額を比較して低い方の額（上限1,000万円）	→	高齢・障害者 業務課
<b>III 高齢者無期雇用転換コース◆</b>			
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用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））	→	

## F. 仕事と家庭の両立支援関係の助成金

20 両立支援等助成金		【労働局】
<b>I 事業所内保育施設コース◆</b>		
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  ※平成28年4月1日以降、運営費の事後認定を除き、新規計画の認定申請は受け付けていません。	設置費用の2/3（中小企業以外1/3） 設置費用：上限2,300万円（中小企業以外1,500万円） 運営費用の1～5年目 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） 増築または建替え費用の1/2（中小企業以外1/3） 増築：上限1,150万円（中小企業以外750万円） 建替え：上限2,300万円（中小企業以外1,500万円）	→
<b>II 出生時両立支援コース◆</b>		
男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ、男性労働者に子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得させた事業主に対して助成	【最初の1人】 57万円<72万円>（中小企業以外28.5万円<36万円>） 【2人目以降】 14.25万円 <18万円> ※1企業1年度あたり1人まで	→
<b>III 介護離職防止支援コース◆</b>		
仕事と介護の両立のための職場環境整備に関する取り組みを行うとともに、介護休業の取得・職場復帰や仕事と介護の両立のための勤務制度の円滑な利用のための取組を行った事業主に対して助成	【介護休業の取得・復帰】 57万円 <72万円>（中小企業以外38万円 <48万円>） 【介護のための勤務制度の利用】 28.5万円 <36万円>（中小企業以外19万円 <24万円>） ※それぞれ、1企業あたり2回まで（無期雇用者1人、有期契約労働者1人）	→
<b>IV 育児休業等支援コース◆</b>		
育休復帰支援プランを作成し、プランに基づく取組により、労働者の育児休業取得、職場復帰させた中小企業事業主に対して助成  育休休業取得者の代替要員を確保するとともに育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成	1企業あたり2人まで（無期雇用者1人、有期契約労働者1人） 1人につき育休取得時28.5万円<36万円>、職場復帰時28.5万円<36万円> 業務代替労働者への職場支援等の取組をした場合19万円<24万円>加算  1人あたり47.5万円<60万円>、1年度の上限10人 育児休業取得者が有期契約労働者の場合、労働者1人あたり9.5万円<12万円>加算	→
<b>V 再雇用者評価処遇コース◆</b>		
妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に対して助成	【再雇用者1人目】 継続雇用6か月後19万円<24万円>（中小企業以外14.25万円<18万円>） 継続雇用1年後19万円<24万円>（中小企業以外14.25万円<18万円>） 【再雇用者2～5人目】 継続雇用6か月後14.25万円<18万円>（中小企業以外9.5万円<12万円>） 継続雇用1年後14.25万円<18万円>（中小企業以外9.5万円<12万円>）	→
<b>VI 女性活躍加速化コース◆</b>		
行動計画に女性の活躍に関する取組目標、数値目標を掲げ、女性が活躍しやすい職場環境の整備等に取り組み、目標を達成した事業主に対して助成	1企業あたり各1回 【中小企業】 ①取組目標達成時 28.5万円 <36万円> ②数値目標達成時 28.5万円 <36万円>※ ※女性管理職比率が一定の基準以上の場合は以下の額 ②数値目標達成時 47.5万円 <60万円> 【中小企業以外】女性管理職比率が一定の基準以上の場合のみ ②数値目標達成時 28.5万円 <36万円>	→

富山労働局  
雇用環境・  
均等室  
助成金係

## G. キャリアアップ・人材育成関係の助成金

25 キャリアアップ助成金		【労働局】
<b>I 正社員化コース</b>		
有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成	①【有期→正規】 1人あたり57万円 <72万円> （中小企業以外42.75万円 <54万円>） ②【有期→無期】 1人あたり28.5万円 <36万円> （中小企業以外21.375万円 <27万円>） ③【無期→正規】 1人あたり28.5万円 <36万円> （中小企業以外21.375万円 <27万円>）  ※正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含む ※派遣労働者を派遣先で正規雇用として直接雇用する場合 ①②1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 若者雇用促進法に基づく認定事業主における対象者が35歳未満の場合 1人あたり①95,000円 <12万円>（中小企業以外も同額）加算 ②③47,500円 <6万円>（中小企業以外も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合 ①③1事業所あたり95,000円 <12万円>（中小企業以外71,250円 <9万円>）加算	→

富山労働局  
助成金センター  
5F  
又は  
最寄りの  
ハローワーク

<b>II 人材育成コース◆</b>	
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	<b>【Off-JT賃金助成】</b> 1時間あたり760円〈960円〉 (中小企業以外475円〈600円〉) <b>【Off-JT訓練経費助成】 実費助成 (※)</b> <small>※訓練時間数に応じて1人あたり次の額を限度</small> <b>【一般職業訓練、有期実習型訓練】</b> 100時間未満 10万円 (中小企業以外 7万円) 100時間以上200時間未満 20万円 (中小企業以外15万円) 200時間以上 30万円 (中小企業以外20万円) (有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合) 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) <b>【OJT訓練実施助成】</b> 1時間あたり760円〈960円〉 (中小企業以外665円〈840円〉)
<b>III 賃金規定等改定コース◆</b>	
有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定(※)し、昇給を図った事業主に対して助成 <small>(※)賃金規定等を2%以上増額改定</small>	<b>【すべての有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定した場合】</b> 1～3人 95,000円〈12万円〉(中小企業以外71,250円〈90,000円〉) 4～6人 19万円〈24万円〉(中小企業以外14,25万円〈18万円〉) 7～10人 28.5万円〈36万円〉(中小企業以外19万円〈24万円〉) 11～100人 1人あたり28,500円〈36,000円〉 (中小企業以外19,000円〈24,000円〉) <b>【一部の賃金規定等を増額改定した場合】</b> 1～3人 47,500円〈60,000円〉(中小企業以外33,250円〈42,000円〉) 4～6人 95,000円〈12万円〉(中小企業以外71,250円〈90,000円〉) 7～10人 14,25万円〈18万円〉(中小企業以外95,000円〈12万円〉) 11～100人 1人あたり14,250円〈18,000円〉 (中小企業以外9,500円〈12,000円〉) <small>※中小企業において3%以上増額改定を行った場合</small> <small>・すべての賃金規定等改定 1人あたり14,250円&lt;18,000円&gt; 加算</small> <small>・一部の賃金規定等改定 1人あたり7,600円&lt;9,600円&gt; 加算</small> <small>※職務評価を活用して処遇改善を行った場合</small> 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
<b>IV 健康診断制度コース◆</b>	
有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施(※)した事業主に対して助成 <small>(※) 有期契約労働者等の4人以上に実施</small>	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〉)
<b>V 賃金規定等共通化コース◆</b>	
有期契約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〉)
<b>VI 諸手当制度共通化コース◆</b>	
有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した事業主に対して助成	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〉)
<b>VII 選択的適用拡大導入時処遇改善コース◆</b>	
500人以下の企業で短時間労働者の社会保険の適用拡大を導入する際に、有期契約労働者等の賃金引上げを実施した事業主に対して助成	賃金引上げ割合に応じて、1人あたり 3%以上:19,000円〈24,000円〉(中小企業以外14,250円〈18,000円〉) 5%以上:38,000円〈48,000円〉(中小企業以外28,500円〈36,000円〉) 7%以上:47,500円〈60,000円〉(中小企業以外33,250円〈42,000円〉) 10%以上:76,000円〈96,000円〉(中小企業以外57,000円〈72,000円〉) 14%以上:95,000円〈12万円〉(中小企業以外71,250円〈90,000円〉)
<b>VIII 短時間労働者労働時間延長コース◆</b>	
短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用した事業主に対して助成	<b>【週所定労働時間を5時間以上延長した場合】</b> 1人あたり19万円〈24万円〉(中小企業以外14,25万円〈18万円〉) <b>【上記Ⅲ賃金規定等改定コースまたはⅦ選択的適用拡大導入時処遇改善コースと併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長した場合】</b> 1時間以上2時間未満 1人あたり38,000円〈48,000円〉 (中小企業以外 28,500円〈36,000円〉) 2時間以上3時間未満 1人あたり76,000円〈96,000円〉 (中小企業以外 57,000円〈72,000円〉) 3時間以上4時間未満 1人あたり11.4万円〈14.4万円〉 (中小企業以外 85,500円〈10.8万円〉) 4時間以上5時間未満 1人あたり15.2万円〈19.2万円〉 (中小企業以外 11.4万円〈14.4万円〉)



富山労働局  
助成金センター  
5F  
又は  
最寄りの  
ハローワーク

**22 人材開発支援助成金** 【労働局】

**I 特定訓練コース◆**

OJTとOff-JTを組み合わせた訓練や若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資するなど訓練効果が高い10時間以上の訓練について助成	<b>【賃金助成】</b> 1時間あたり760円(960円)(中小企業以外380円(480円)) <b>【訓練経費助成】</b> 実費相当額の45% (中小企業以外30%) <small>※生産性要件を満たす場合または特定分野認定実習併用職業訓練の場合は60% (中小企業以外45%)</small> <small>※生産性要件を満たし、かつ、特定分野認定実習併用職業訓練の場合は75% (中小企業以外60%)</small> <b>【OJT実施助成】</b> 1時間あたり665円(840円)(中小企業以外380円(480円))
--	--

**II 一般訓練コース◆**

特定訓練コース以外の20時間以上の訓練に対して助成	<b>【賃金助成】</b> 1時間あたり380円(480円) <b>【訓練経費助成】</b> 実費相当額の30%(45%)
---------------------------	--

**III キャリア形成支援制度導入コース◆**

セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度を導入し、実施した事業主に対して助成	<b>【制度導入助成】</b> 47.5万円(60万円)
---	------------------------------

**IV 職業能力検定制導入コース◆**

技能検定合格報奨金制度、社内検定制、業界検定制を導入し、実施した場合に助成	<b>【制度導入助成】</b> 47.5万円(60万円) <small>※業界検定制は経費助成 2/3</small>
---------------------------------------	--

**23 職場適応訓練費** 【労働局】

都道府県労働局の委託を受けて行う職場適応訓練を実施した事業主に対して助成 <small>※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。</small>	<b>【一般の職場適応訓練(月額)】</b> 24,000円(重度の障害者以外) 25,000円(重度の障害者) <b>【短期の職場適応訓練(日額)】</b> 960円(重度の障害者以外) 1,000円(重度の障害者)
---	--

**H. 労働時間・賃金・健康確保関係の助成金**

**24 職場意識改善助成金** 【労働局】

**I 時間外労働上限設定コース** (対象事業主：36協定に規定する限度時間を超える内容の特別条項を締結している事業場を有する中小企業事業主)

成果目標の達成に向けて、労務管理担当者に対する研修、就業規則・労使協定等の作成・変更、労務管理用ソフトウェア、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入の取り組みを行った場合	取組みの実施に要した経費(謝金、印刷製本費、機械装置等購入費、委託費など)の合計額の3/4(※) <small>(※) 上限額を超える場合は上限額(50万円)</small>
--	--

**II 職場環境改善コース** (対象事業主：年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間が10時間以上である中小企業事業主)

成果目標の達成に向けて、労務管理担当者に対する研修、就業規則・労使協定等の作成・変更、労務管理用ソフトウェア、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入の取り組みを行った場合	取組みの実施に要した経費(謝金、印刷製本費、機械装置等購入費、委託費など)の合計額の1/2～3/4(※) <small>(※) 成果目標の達成状況により異なります</small> <small>(※) 上限額を超える場合は上限額(67万円～100万円)</small>
--	--

**III 所定労働時間短縮コース** (対象事業主：労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており、かつ、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主)

成果目標の達成に向けて、労務管理担当者に対する研修、就業規則・労使協定等の作成・変更、労務管理用ソフトウェア、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取り組みを行った場合	取組みの実施に要した経費(謝金、印刷製本費、機械装置等購入費、委託費など)の合計額の3/4(※) <small>(※) 成果目標の達成状況により異なります</small> <small>(※) 上限額を超える場合は上限額(50万円)</small>
---	--

**IV 勤務間インターバル導入コース** (対象事業主：労働時間等の設定の改善を図り過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務時間インターバルの導入に取り組んだ中小企業事業主)

成果目標の達成(休憩時間が「9時間以上11時間未満」又は「11時間以上」の勤務間インターバルを導入すること)に向けて、労務管理担当者に対する研修、就業規則・労使協定等の作成・変更、労務管理用ソフトウェア、勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新の取り組みを行った場合	取組みの実施に要した経費(謝金、印刷製本費、機械装置等購入費、委託費など)の合計額の3/4(※) <small>(※) 成果目標の達成状況により異なります</small> <small>(※) 上限額を超える場合は上限額(20万円～50万円)</small>
---	---

**V テレワークコース** (対象事業主：テレワークを新規で導入する中小企業事業主～試行的に導入している事業主も対象です)

成果目標の達成に向けて、テレワーク用通信機器の導入・運用、就業規則・労使協定等の作成・変更、労務管理担当者や労働者に対する研修等の取り組みを行った場合	取組みの実施に要した経費(謝金、印刷製本費、機械装置等購入費、委託費など)の合計額の1/2～3/4(※) <small>(※) 成果目標の達成状況により異なります</small> <small>(※) 上限額を超える場合は上限額(67万円～100万円)</small> <small>(注) 「1人あたりの上限額」×対象労働者数又は「1企業あたりの上限額」のいずれか低い方の額</small>
---	---

**25 中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金(業務改善助成金)◆** 【労働局】

事業場内最低賃金1,000円未満の労働者(雇い入れ後6か月を経過していること)がいる中小企業事業主が、最も低い労働者の賃金額を40円以上引き上げる計画を作成し、生産性向上のための設備投資、人材育成に係る研修等を行った場合	生産性向上のための設備投資、人材育成に係る研修費用の7/10(3/4)(労働者数が30人以下の場合3/4(4/5))(※) <small>(※) 上限額を超える場合は上限額(注) 引上げる賃金額により異なります(70万円～200万円)</small> <small>(※) 賃金の引き上げ、機器の導入・研修を行う前に、申請手続きが必要です</small>
--	---

**26 受動喫煙防止対策助成金** 【労働局】

受動喫煙防止のため一定の要件を満たす喫煙所、屋外喫煙所(閉鎖系)の設置・改修、受動喫煙を防止するための換気装置を設置等(宿泊業、飲食業のみ)を行った中小企業事業主	設置・改修にかかる経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費などの1/2(上限200万円)(※) <small>(※) 単位面積当たりの助成対象経費の上限額があります(60万円/m<sup>2</sup>又は40万円/m<sup>2</sup>(換気装置の設置など))</small> <small>(※) 工事の実施前に、申請手続きが必要です</small>
---	---

富山労働局  
助成金センター  
5F  
又は  
最寄りの  
ハローワーク

富山労働局  
職業対策課  
又は  
最寄りの  
ハローワーク

富山労働局  
雇用環境・均等室  
助成金係

テレワーク  
相談センター

富山労働局  
雇用環境・均等室  
助成金係

富山労働局  
健康安全課  
又は  
雇用環境・均等室  
助成金係

# 自動車向け部品で信頼と実績重ね 常に半歩先行くプレスメーカーに

自動車用エンジンやトランスミッション等の構成部品、ベアリング部品の製造を手掛ける旭産業。完成度の高さが求められる自動車業界において、プレス専門メーカーとして、厳しい加工精度の要求に応え続け、その信頼と実績を基に業績を伸ばしています。平成28年の新工場稼動を弾みにさらなる飛躍を期す3代目社長の平野平幸氏に、技術向上への取り組みや将来を見据えた人材育成、次なる目標についてお聞きしました。

旭産業株式会社

代表取締役社長 平野 平幸 氏

## 工場新設で生産力アップ

Q. 自動車向けプレス加工品の生産が伸びているそうですね。

エンジンやトランスミッションの構成部品、ベアリング部品の受注が好調で、平成29年3月期の売上高は過去最高を達成しました。28年には滑川工場敷地内に仕上げ研削加工専用の工場棟が稼動。最新機を導入してより完成品に近い、付加価値の高い製品の納入が可能となり、生産能力もアップしました。

当社は昭和18年、祖父が平野製作所として創業したのが始まりです。当時は海軍の電波探知機部品を製造していました。戦後になって、株式会社不二越向けにベアリング部品を製造するようになり、北陸で初めて本格的なプレス機を導入したそうです。

34年に旭産業株式会社と組織を改め、高度成長期には、日本精工株式会社向けのプレス品も手掛けるようになるなど、ベアリング業界の成長と共に業容が拡大しました。42年には、板材打抜加工部門を分離独立させて滑川にヒラノ機工株式会社を設立し、本社も46年に現在の富山市第三機械工業センターへ移転しました。

しかし、私が社長に就任してまもなく、バブル崩壊の影響などで業績が右肩下がりに落ちた時期がありました。取引先やお付き合いのあった企業に頼み込み、紹介していただいたのがアイシン・エイ・ダブリュ工業株式会社（アイシンAW-I）でした。必死の営業が実り、受注に成功したことが現在につながっています。

## プレス工程で無人化実現

Q. 常に高いレベルが求められる自動車業界で、どのように技術向上を図っていますか。

5トンから600トンまで44台のプレス機をそろえ、多種多様な形状のプレス品を製造しています。中でも大型プレス機が多く、抜き絞りを得意としています。平成19年、本社工場のプレス工程に最新鋭のロボット7台を導入し、完全無人化を実現しました。組み立てラインの無人化は珍しくありませんが、当時の金属プレスの業界ではおそらく初めての、画期的な取り組みだったと思います。借金をしての大きな投資でしたが、大幅な効率化につながりました。

また、アイシンAW-Iとの取引で初めて生産現場にかんばん方式を導入しました。慣れるまで



ロボットを導入し無人化を実現した工場のプレスライン（左）と600トンプレス機（右）



ひらの・ひらゆき

昭和33年2月18日、富山市生まれ。55年、日本大学法学部卒業後、日本精工株式会社を経て、60年、旭産業株式会社に入社、子会社のヒラノ機工株式会社に配属。63年、取締役、平成2年、専務取締役、4年、代表取締役社長に就任。21年、富山市第三機械工業センター協同組合理事長、26年、富山県中小企業団体中央会常任理事、27年、富山県プレス工業会会長に就任、現在に至る。



は大変苦勞しましたが、生産効率は向上しました。自動車向け部品は、高いレベルでの品質維持はもちろんのこと、受注品の急な変更や追加発注へのスピーディーな対応も求められます。ミクロン単位での加工精度を高め、厳しい要求にも素早く応え続けてきたことが、信頼や実績につながったと感じています。

## 人脈づくりにゴルフ奨励

**Q. 人材育成や後継者育成はどのように進めていらっしゃいますか。**

ものづくりの前に人づくり、ですね。生産現場では各社員の能力到達度を役職者が管理してレーダーチャートで示し、個人の能力アップを図っています。また、現場社員には幅広い視野を持ってほしいので、できるだけ本社、滑川両工場を経験させて両方のノウハウを熟知した人材を育成するよう努めています。求人採用が厳しくなる中で、プレス技術者の育成も急務です。男性が多い業界ですが、適性に応じて女性技術者も増えてくれたらと思っています。10年ほど前からベトナム人技能実習生を受け入れて、彼らも戦力となってきています。

私は当社に入る前、日本精工に勤務し、技術はもとより品質、生産、安全の管理について学ぶ

一方、先輩たちとの交流からコミュニケーションの大切さを実感しました。将来を担う若手課長クラスには、QCサークルやKYT(危険予知トレーニング)などで研鑽を積みながら、飲んだり食べたり、または趣味を通じての意思疎通も大事にしてほしいと伝えています。また、当社が苦境の折、ゴルフで親しくさせていただいた先輩経営者に助けてもらった経験から、人脈づくりの一環としてゴルフを必須科目として課しています(笑)。

## 安全第一への意識強く

**Q. 業界の将来を見据え、次なる目標についてお聞かせください。**

自動車向け部品はまだまだ伸びるとみています。次世代自動車向けには、さらなる軽量化、コンパクト化を図る必要があり、かつ耐久性を兼ね備えた製品開発を進めています。それをコンスタントに生産する能力を培っていきたいと考えています。

本社工場も手狭になっているので、近隣他社の遊休スペースや設備を借りて対応することもあります。拡張も考えています。工場も今後はロボット化の流れが加速していくかもしれません。

そして何より安全第一です。プレス機は今や安全装置が備えら

れ、法定点検もありますが、毎朝の朝礼の訓示では必ず安全第一を唱え、強調しています。私が繰り返し言うことで社員の意識の徹底を図っています。他社を視察する際も、安全管理や整理整頓の取り組み方に自然と目がいきますね。安全と同様に、社員の健康管理も大切です。熱中症対策として、工場にも順次エアコンを設置しているところです。

一年一年目標を立てる際には、常に半歩先を見るように心掛けています。今年は現場の効率化に取り組んでいますが、目標のレベルにはまだ届いていませんね。人とのつながりを大事にして、成長し続ける企業でありたいと思っています。

## 釣りで仲間の輪広げる

**Q. お忙しい中でどのようにリフレッシュを図っておられますか。**

富山湾に面した地域で生まれ育ち、小学生の頃から父とよく釣りに出掛けました。投げ釣りや船釣りで、魚や状況に応じて仕掛けに工夫を凝らし、ラインからロッドへと魚の引きが伝わって、予想外の大物が釣れたときの感動は大きいですね。仕事関係者にも県内外に数十人の釣り仲間がいて、ゴルフと同様に、ビジネスでのコミュニケーションにも役立っています。

# 富山県鉄構工業協同組合さんよりこんにちは

富山県鉄構工業協同組合は、県内の鉄骨工事業者が加入している組合です。鉄骨とは建物の骨組みとして使用される構造物ですが、鉄骨工事業者では、建物の設計をもとに鉄骨の詳細な設計を行い、工場にて切断などの加工や溶接を行ったうえで、現場へ納入し、建方を行っています。

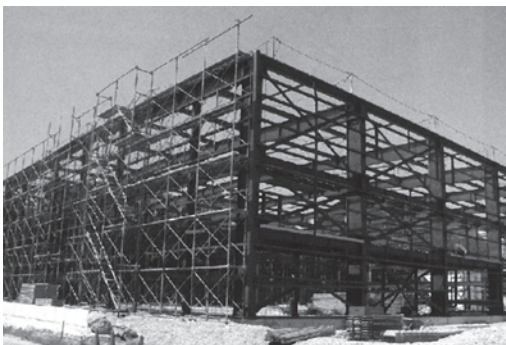
年間鉄骨出荷高はリーマンショック後には約400万トンに落ち込みましたが、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けた首都圏での建設ラッシュの影響が富山県内の組合員にも及んでおり、しばらくは500万トンを超える需要が見込まれ、好況が続くと期待されています。

今回は、県内の鉄骨工事業者41社が加盟する富山県鉄構工業協同組合を紹介します。

### ◆組合のあゆみ

昭和44年に組合の前身となる富山県鉄骨工業連合会（後に富山県鉄骨工業会に改称）が会員88社により創立、昭和50年には現在も組合事務局が入る富山商工会議所ビル内に事務所が設置されました。

昭和53年11月には、組合員54社により富山県鉄構工業協同組合として法人化。設立当初は、副資材の共同販売事業も実施していましたが、現在では後継者や技術者の育成などの講習会事業や福利厚生事業などが事業の中心となっています。



鉄骨工事現場の様子

### ◆業界挙げての人材育成

組合では、上部団体である一般社団法人全国鐵構工業協会（全構協）と協力して、業界従事者や後継者などの人材育成に力を入れています。

鉄骨を作るには、設計、鋼材の加工、組立、溶接、検査など各工程での技術が必要となります。国土交通大臣による鉄骨性能の評価・認定は、建築物の規模或使用鋼材などにより5種類のグレードに区分されていますが、上位のグレード認定を取得するためには、工場施設などのハード面の整備のほか、有資格者数といった人材面が問われます。このようなことから、人材育成が業界にとって重要なテーマの一つとなっています。

また、組合員後継者の育成として、青年部を組織しているほか、全構協では経営力向上と経営の安定化を目的とした出前講座を地方支部ごとに開催しています。



PCを用いた原価管理セミナーの様子

### ◆今後の展開

他の業界同様に、人材の確保が喫緊の課題となっています。当業界では中途採用が多くを占めているのが現状ですが、今後は資格取得などの人材育成面を考慮して新卒者など若手の採用にも力を入れていく必要があります。こうしたことから、組合では県内の中学・高校に業界の魅力を紹介するアニメを取り入れたDVDの配布などを行っています。

また、組合員各社においては、優秀な人材を確保するために、完全週休二日制の実現などの働き方改革や、給与体系の見直しなどを実行していくことが求められています。

### ◆組合概要◆

組合名称	富山県鉄構工業協同組合
設立	昭和53月11日
所在地	富山市総曲輪二丁目1番3号 富山商工会議所ビル6階
理事長	亀谷 光彦
組合員数	41名
TEL. 076-422-4580	FAX. 076-422-1617

## 平成29年度通常総会を開催 設立40周年記念事業などを計画

富山県中小企業青年中央会

富山県中小企業青年中央会（富山UBA）は、平成29年5月17日（水）に、富山地鉄ホテル（富山市）において、平成29年度通常総会を開催しました。総会では、室則次会長（富山土石協業組合若石会）が議長を務め、平成28年度事業報告・収支決算や平成29年度事業計画・収支予算などについて審議され、全議案とも原案通り承認されました。また、議事終了後には、今年度実施する40周年記念事業や富山県友好青年団体事業の進捗状況、岐阜県で行われる予定の組合青年部全国講習会について事務局より説明がされました。

また、通常総会終了後には、県や友好青年団体より来賓を招き、交流会が開催されました。富山県商業まちづくり課飯田課長の乾杯の発声の後出席者の交流を深め、西森祐一顧問、沢井宏毅監事の電気工事工業組合青年部のコンビが中締めを行い閉会いたしました。



開会挨拶をする室会長



交流会の様子

## 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21日（水）、とやま自遊館（富山市）において、組合女性部懇談会を開催しました。

懇談会は、組合女性部の活性化を目指し情報交換と交流促進を図るため、例年この時期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、今年度実施する予定の視察研修やセミナーの内容について協議しました。

また、各組合女性部活動について意見交換が行われ、青年部と共催した婚活事業の実施や温泉街の宣伝やイベントなどの活動報告がされたほか、役員の成り手がいないといった課題が挙げられました。



挨拶をする濱田昌子代表幹事



意見交換の様子

ほっと  
一息



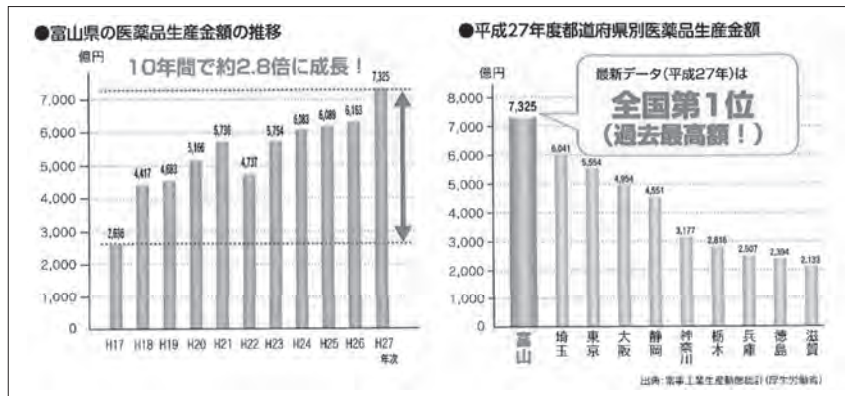
## 富山県の医薬品生産額 初の全国トップに

富山県は「くすりの富山」として広く知られていますが、厚生労働省が今年発表した薬事工業生産動態統計によると、平成27年の富山県の医薬品生産額は7325億4400万円で過去最高となり、都道府県別で初めて1位となりました。

富山県の薬業は、300年以上の歴史を持つ配置薬業を背景に大きく発展し、昭和30年代の高度成長期には健康保険制度の確立とともに医薬品の製造が活発化しました。また、平成17年の薬事法の改正により受託製造が全面可能となったことやジェネリック医薬品の使用促進などから、本県の医薬品生産額は10年間で2.8倍となり飛躍的に伸びました。

一方で、「売薬さん」と呼ばれる配置薬業従事者はドラッグストアの拡大やネット販売の影響もあり、高齢化と減少傾向が続いています。このようなことから、富山県薬業連合会では製販両面での活性化を図っていきたいと考えています。

(情報提供 一般財団法人富山県薬業連合会)



## 組合だより

### 創立30周年記念特別講演会「櫻井よしこ講演会」を開催

協同組合富山県ハイウェイサービスセンター

平成29年7月15日(土)、協同組合富山県ハイウェイサービスセンターは富山第一ホテル(富山市)において、創立30周年記念特別講演会「櫻井よしこ講演会」を開催しました(本会后援)。

協同組合富山県ハイウェイサービスセンターは、昭和62年2月に設立された異業種の組合で、設立以来高速道路料金の大口・多頻度割引が受けられる高速道路料金別納事業を中心とした共同事業を実施しており、今年3月に開催した記念式典・祝賀会に続く創立30周年記念事業として特別講演会を開催しました。

講演会当日は、朝日重剛理事長の開会挨拶に続いて、元キャスターでジャーナリストの櫻井よしこ氏より「日本の進路と誇りある国づくり～揺れる朝鮮半島、米中関係など激変する国際情勢下で日本の果たす役割は～」をテーマに講演が行われ、組合関係者のほか一般を含め約600名が聴講しました。



組合関係者ら約600人が聴講した



講師の櫻井よしこ氏



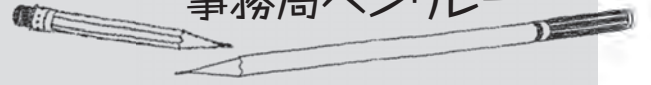
富山県インテリア事業協同組合  
職員 高田 博子

富山県内に組合はいくつあるのでしょうか。組合の看板を見かけると嬉しくなり、どのような業務をして、どんな人が働いているのか想像してしまいます。私が勤務するインテリア

組合の組合員は内装仕上業者さんです。私はこの事務局になって今年の8月で丸11年になります。私は組合の基本理念である「相互扶助の精神」が自分の性格に合っている気がします。

この言葉を覚えたのは「組合士」の試験を受けたからです。きっかけは3年前に福井県インテリア事業協同組合の事務局に誘われたことです。組合に勤めて3年以上の実務経験はあるから受験資格はある。4月頃に誘われ、試験は12月。この期間で勉強できるか、組合士検定を知ったのもこの時が初めてでした。当時の中央会担当者に勉強方法などを相談しました。試験は1日で3科目を受けます。「組合会計」「組合制度」「組合運営」この3つを3年以内に合格すると組合士になれます。私は受けることにしました。早速過去問のテキストを購入して勉強を始めました。

## 事務局ペンリレー



試験結果は、1度で合格とはならず「制度」のみの合格でした。翌年も受けることにしましたが3年以内が重くのしかかります。苦手な2科目が残り、なかなかやる気が起きません。しかし、なんとか気合を入れて頑張りました。前年は名古屋で受けましたが北陸新幹線が開業したので「長野」に会場を変更。そして3月の合格発表を待ちます。「会計」「運営」合格の文字を見たときは嬉しかったです。中央会の担当者に合格を告げると「おめでとうございます」と笑顔で祝福を受け嬉しかったです。この組合士を勉強したことを今後の組合業務に生かしていきたいと思います。微力ながら組合員の皆さんのお役にたてるよう今後も頑張りたいと思っています。



## 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。

### 脱退した組合員の持分受取書に対する印紙税について

Q

組合員が脱退し、出資金を受け取る際の受取領収書には印紙税法が適用されるか。

A

中小企業等協同組合法第20条に定めるとおり、持分は組合員が脱退したときにその請求権を生ずるのであるから、持分受領のときは、既に組合員ではなく、したがって組合員たる特典はなくなり、持分受取書には印紙を貼付する必要がある。

## 平成29年度通常総会を開催

本会では、去る5月31日（水）に富山商工会議所ビル（富山市）の10階大ホールにおいて、第62回平成29年度通常総会を開催しました。総会には、山崎康至富山県副知事、稗苗清吉富山県議会議長をはじめとした来賓のほか会員約120名が出席し、平成28年度事業報告、ものづくり補助金フォローアップ事業などの新規事業を盛り込んだ平成29年度事業計画など5議案について審議を行い全ての議案において承認されました。

また、永年、中小企業の振興・発展に尽力され、昨秋及び今春に叙勲を受けられた本会会員関係者に栄典受章の記念品を贈呈しました。

### ～栄典受章者～

（平成28年秋叙勲）

- ・富山県歯科医師協同組合 吉田季彦 前理事長
- ・富山県電気工事工業組合 小林稔 前理事長
- ・富山県麺類飲食業生活衛生同業組合  
青山隆 前理事長（当日欠席）

（平成29年春叙勲）

- ・富山県中華料理生活衛生同業組合  
鍋澤俊夫 前理事長



開会挨拶をする高田会長

## チャレンジングカンパニー富山2018合同企業説明会を開催

8月9日（金）、とやま自遊館（富山市）において、「チャレンジングカンパニー富山2018合同企業説明会」を開催しました。説明会は、県内中小企業の人材確保を目的に毎年開催しており、今年は人手不足や若手人材の確保難に直面しているということもあり、過去最多の63社が出展しました。学生売り手市場ということもあり、当日の参加学生は例年より多くありませんでしたが、ブースに訪れた学生に熱心に会社概要の説明をしたり、企業側から積極的に学生らにアプローチをしたりする光景が見られました。



県内企業 63 社が集まって開かれた合同説明会



真剣に企業の説明を聞く学生ら

## ものづくり補助金認定支援機関との連絡会議を開催

ものづくり補助金は、経営革新等支援機関（認定支援機関）のバックアップを受けた中小企業・小規模事業者の取組み事業が対象となっており、補助金採択後も事業化段階に応じた新展開支援を行い、事業者が提出した事業計画書の目標達成に向けた支援を行うことが求められています。このようなことから、7月27日（木）に富山県総合情報センター（富山市）において、平成27年度補正ものづくり補助金において応募時の確認書を発行した認定支援機関の実務担当者を集めた連絡会議を開催しました。

連絡会議には商工会議所や金融機関などの13の認定支援機関の担当者のほか、中部経済産業局、全国中小企業団体中央会、よろず支援拠点の担当者が出席し、認定支援機関の役割や事業終了後の認定支援機関による事業化支援の状況について説明が行われたほか、各機関より取り組み状況について報告がされました。



会議には13の認定支援機関が参加した



挨拶をする中部経済産業局の柳原課長

## 富山県ものづくり総合見本市2017に出展します

本会では、10月26日（木）～28日（土）に富山産業展示館（テクノホール）で開催される「富山県総合ものづくり見本市2017」に、ものづくり補助金フォローアップ事業の一環で平成24～27年度の採択企業23社により共同出展をする予定です。また、10月27日（金）には、テクノホール西館において、ドラマ化された「下町ロケット」の神谷弁護士のモデルともなった鮫島正洋弁護士による基調講演と鮫島弁護士と出展企業によるフリートークも開催する予定です。

日本海側最大級の国際見本市であり、また、テクノホール新展示場増築のオープニングイベントともなる「富山県総合ものづくり見本市2017」に是非足をお運びください。

### 【開催内容】

日時：平成29年10月26日（木）～28日（金） 10：00～

会場：富山産業展示館（テクノホール新館・本館）

富山市友杉1682番地



テクノホール新館のイメージ

### 【会場地図】



## 平成29年度 とやま中小企業人材育成カレッジ 受講生募集!

富山県では、今年度から「とやま中小企業人材育成カレッジ」を開講し、中小企業の経営者、管理者等を対象としたリーズナブルで質の高い人材養成研修を提供していますので、社員研修や管理者研修に幅広くご活用ください。

### ○今後開催する研修コース

#### 「使える」マーケティング戦略とは！【営業部門の管理者・リーダー向け】

ねらい お客様に「好きになってもらう」ための智慧、つまり「マーケティング理論」の基本を学び、自社の経営理念と経営戦略に基づき、ブレのない販売計画の作成を目指します。

【開催日時】 10月11日(水)、12日(木) 9:30～16:30(2日間)  
【受講料】 9,600円 【定員】 30名 【申込締切】 9月29日(金)

#### 第一線営業担当者のための営業力強化講座【顧客への営業活動に携わる方向け】

ねらい 顧客の立場に立った第一線営業担当として、チャレンジすべき4つのポイントについて演習を交えながら学び、これからの営業活動の実践に役立つことを狙います。

【開催日時】 10月18日(水) 13:00～19:00、19日(木) 9:00～16:00(2日間)  
【受講料】 9,600円 【定員】 30名 【申込締切】 10月6日(金)

#### 品質管理の考え方・進め方【生産現場の管理者・新任管理者・スタッフ向け】

ねらい 品質管理・品質保証の考え方や手法について体系的に学ぶとともに、数多くのグループ演習を通じて日々の品質を維持するための現場運営力を高めます。

【開催日時】 10月24日(火)、25日(水)、11月2日(木) 9:30～16:30(3日間)  
【受講料】 14,400円 【定員】 30名 【申込締切】 10月13日(金)

#### 原価管理とコストダウンの進め方【生産現場の管理者・新任管理者・スタッフ向け】

ねらい 製造現場での原価管理とコストダウンについて体系的に学び、原価管理をコストダウンにつなげる考え方や現場で効率的にコストダウンを進める手法について、グループ演習を交えて実践的に学びます。

【開催日時】 平成30年2月14日(水)、15日(木)、23日(金) 9:30～16:30(3日間)  
【受講料】 14,400円 【定員】 30名 【申込締切】 平成30年2月2日(金)

### ●中小企業大学校瀬戸校校外研修 中小企業大学校瀬戸校のハイレベルな研修を富山で受講できます。

今回のテーマは「業務改善」、管理者として業務上の問題点を発見し、改善を図るためのノウハウや手法を学び、業務効率の向上につなげます。

#### チームを率いる管理者の業務改善の進め方【管理者、新任管理者向け】

ねらい この研修では、問題視されなかった、ムリ、ムラ、ムダについて考え、改善を効率的に進めるノウハウや手法を学び、業務のプロセスの改善方法について、具体的に行動計画を策定し、業務の効率向上につなげます。

【開催日時】 平成30年1月17日(水)、18(木)、19日(金) 9:30～16:30(3日間) 【受講料】 28,000円 【定員】 30名  
【申込方法】 中小企業大学校瀬戸校のホームページ (<http://www.smrj.go.jp/inst/seto/>) からオンラインでお申込みください。

研修会場は、すべて富山県中小企業研修センター(富山市赤江町1-7)です。

※申込方法、研修の詳細などは、ホームページをご確認ください。

◆問合せ: 富山県商工会連合会 経営支援課 (TEL.076-441-2716)

詳しくは

とやま中小企業人材育成カレッジ

検索



# 65歳超雇用推進助成金のご案内

## ～ 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歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施する事業主の皆様を助成します。平成29年5月1日支給申請分から下記のとおり助成額等を変更いたしました。

主な支給要件

- ・労働協約又は就業規則で定めている定年年齢等を、過去最高を上回る年齢に引上げること。
- ・定年の引上げ等の実施に対して、専門家へ委託費等の経費の支出があること。  
また、改定後の就業規則を労働基準監督署へ届け出ること。
- ・1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

(単位：万円)

支給額	引上げた年数 60歳以上の被保険者数※ <sup>1</sup>	65歳への定年引上げ		66歳以上への定年引上げ		定年の廃止	66～69歳の継続雇用への引上げ		70歳以上の継続雇用への引上げ	
		5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1～2人		20	30	25	40	40	10	20	15	25
3～9人		25	100	30	120	120	15	60	20	80
10人以上		30	120	35	145	145	20	75	25	95

※<sup>1</sup> 60歳以上被保険者については、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって、期間の定めのない労働協約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引続き雇用されている者に限ります。■ 1事業主あたり（企業単位）1回限り

## ～高年齢者雇用環境整備支援コース～

以下のいずれかの高年齢者の雇用環境整備の措置を実施した事業主の皆様を助成します。

措置の内容

- ① 機械設備、作業方法、作業環境の導入または改善による既存の職場または職務における高年齢者の雇用機会の増大
- ② 高年齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の導入または見直し及び高年齢者に対する健康管理制度の導入

支給額

以下の①・②のいずれか低い額を支給します。  
(上限1,000万円)  
① 措置に要した経費の60%《75%》、ただし中小企業事業主以外は45%《60%》  
② 措置の対象になる1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者1人あたり28.5万円《36万円》  
《 》内は生産性要件を満たす場合※<sup>2</sup>

## ～高年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に転換した事業主の皆様を助成します。

申請の流れ

- ① 高年齢者雇用管理に関する措置を実施し、無期雇用転換制度を整備
- ② 転換計画の作成、機構への計画申請
- ③ 転換の実施後6ヶ月間の賃金の支給
- ④ 機構への支給申請

支給額

- ・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）
- ・生産性要件を満たす場合※<sup>2</sup>には対象労働者1人につき60万円（中小企業事業主以外は48万円）

※<sup>2</sup> 『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年度前に比べて6%以上伸びていること』（生産性要件の算定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）が要件です

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産} \cdot \text{不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$



(お問い合わせ先) 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)

小規模企業の **会 社 役 員** のみなさまへ

# 還暦から始める小規模共済!!

## 経営者の退職金制度

法改正により平成28年4月1日から、  
会社役員の方は、**任意退任(65歳以上)**でも  
**有利な共済金**を受け取れるようになりました!



### ▶ 国が定めた制度で「安心・確実」

- 法律(小規模企業共済法)に基づく共済制度
- 国が全額出資する(独)中小機構が運営

### ▶ 掛金は、「月額70,000円まで」 (500円刻みで月額1,000円～)

- いつでも、「増額」や「減額」ができます

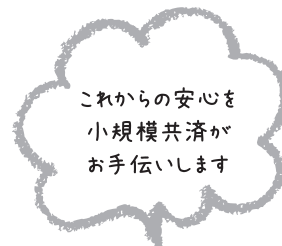
### ▶ とにかく「大きな節税」

- 掛金は、全額「所得控除」  
※掛金全額所得控除による節税例 …………… 節税額109,500円!  
課税所得400万円 …………… 税額785,300円  
掛金月額3万円(年間36万円) ……… 加入後税額675,800円

- 受取る時(共済金)は、「退職所得扱い」(一括受取)  
又は「公的年金等の雑所得扱い」(分割受取)

### ▶ どんな時にももらえるの?

- 将来、「廃業」「役員退任」等が生じたときに共済金を受け取れます。  
小規模企業共済は、「小規模企業経営者のための退職金制度」です。  
加入し、掛金を毎月積み立てておけば、現役引退後の安心した生活設計が図れます。



加入できる方は、常時使用する従業員が20人以下(宿泊業・娯楽業を除くサービス業、商業では5人以下)の個人事業主(共同経営者含む)及び会社等役員の方です。詳しくは制度のしおり等をご覧ください。



中小企業と地域振興をもっとサポート

独立行政法人

**中小企業基盤整備機構 北陸**

〒920-0031 石川県金沢市広岡3-1-1 金沢パークビル10階

共済相談室 TEL **050-5541-7171**

URL <http://www.smrj.go.jp/kyosai/index.html>

小規模共済

検索



今さらだけど知りたい  
とやまの  
モノ・コト・トコロ

# 祝全面開館！富山県美術館の楽しみ方 デザインやアートを身近に感じる 世代問わずに楽しめる新スポット

富山県美術館が8月26日、全面開館しました。  
富岩運河環水公園内にあり、3月末の一部開館以来、美術館としてだけでなく、  
ビューポイントとして、また新たな観光スポットとしても注目を集めている、  
県美術館の魅力と楽しみ方をご紹介します。

## 環水公園、立山連峰を一望

富山県立近代美術館（昭和56年開館）が建物の耐震性問題  
などから環水公園西地区に移転新築し、富山県美術館と名称  
を新たにこのほど全面開館しました。3月の一部開館以  
来まだ展示が始まっていない  
にもかかわらず、既に県内外から  
大勢の来館者が訪れています。  
所蔵ポスターのうち3,000  
点を自由に検索できるポスター  
タッチパネルや、体の動きがそ  
のまま線画になる「3Dドロー  
イング」など美術に親しみやす  
い仕掛けや、オノマトペ（擬音  
語・擬態語）からアイデアを得  
たユニークな遊具が配置され  
た屋上庭園が家族連れらに人  
気を集めているようです。



開放感あふれる高さ11メートルの吹き  
抜けが印象的なホワイエ

東面が一面ガラス張りの館  
内からは環水公園や立山連峰の景色が一望でき、美術館の大き  
な魅力の一つとなっており、ビューポイントとして気軽に  
美術館を訪れるきっかけにも。このほか、建物の随所にはアル  
ミが、なかでも内外壁、天井には県産のアルミを使用。左右に  
展示室を配する中央廊下の壁や天井には氷見産の里山杉

が使われています。また、3階  
の瀧口修造のコレクション展示  
室に使われている錆びた鉄板  
は高岡銅器の技術によるもの  
だそうです。



グラフィックデザイナーの佐藤卓氏がデザインした遊具が  
楽しい屋上庭園。眺めも◎

## コレクション展示も充実

美術館メインの展示室は6つ備え、ミロやピカソなどの所  
蔵作品が鑑賞できるコレクション展示室や企画展示室で構成  
されています。県美術館は「TAD (Toyama, Art, Design)」  
という略称が示すように、デザインの視点を積極的に取り入  
れ、アートとデザインをつなぐ美術館を目指しています。こ  
れまで膨大な数を所蔵しながらも展示機会が限られていた、  
ポスターや椅子のデザインコレクションの展示を充実させ  
て、実際に座ることのできる椅子なども置いて、デザインを  
身近に感じられるようにしています。

また、富山県出身の美術評論家瀧口修造と、世界的な音楽  
家で晩年を富山で過ごしたシモン・ゴールドベルクのコレク  
ションも展示。学芸員が選び出したブルーブラック色の壁が  
名品を引き立て、特別な雰囲気醸し出しています。



ガラスやアルミが効果的に取り入れられた建物

## 子どもも大人も創る、学ぶ

アトリエやギャラリーを設け、見る、創る、学ぶといった  
美術体験ができるのも魅力の一つ。アトリエではアーティスト  
によるワークショップや公開制作を随時開催していますが、  
ラボでのワークショップは予約なしで自由に創作を楽し  
めるとあって、子どもも大人もリピーターが多いそうです。

アートやデザイン  
に関する本や画集、  
雑誌が並ぶ図書コー  
ナーは、ゆったりと落  
ち着いた雰囲気。建  
築やファッションに  
関する書籍も充実さ  
せています。



幅広い世代が美術体験を楽しめるアトリエ

## 開館記念展を開催中

開館記念展第1弾のテーマは  
「生命と美の物語LIFE — 楽園を  
もとめて」。美術の根源的なテ  
ーマである「生命=LIFE」を「すば  
らしい世界=楽園」ととらえ、ルノ  
ール、クリムト、岡本太郎らの名  
作をはじめとする国内外の約170  
点を8つの章により構成し紹介し  
ています（11月5日まで）。また、  
全面開館に合わせて、三宅一生  
氏デザインのユニフォームもお目  
見え。屋外広場にある三沢厚彦  
氏によるクマをモチーフとした彫  
刻作品も3点展示されています。



撮影スポットとして人気の屋外広  
場。展示の彫刻作品は立山の開山  
伝説に登場するクマがモチーフ

第2弾「素材と対話するアートとデザイン」、第3弾「デザ  
インあ展」へと続く開館記念展、そして環水公園イベントや  
観光、産業と連携した取り組みにも期待が高まります。一人  
で、家族で、県外客を連れて…さまざまなシチュエーション  
で訪れてみたいですね。

### 【富山県美術館概要】

住 所：富山市木場町3-20

電 話：076-431-2711

営業時間：美術館 / 9:30 ~ 18:00 (入館は 17:30 まで)

オノマトペの屋上 / 8:00 ~ 22:00 (入館は 21:30 まで)

定休日：美術館 / 水曜 (祝日除く)、祝日の翌日、年末年始、  
オノマトペの屋上 / 12月1日 ~ 3月15日

駐車場：8:00 ~ 22:30 (美術館利用で2時間無料)

入館料：コレクション展 / 一般 300円、大学生 240円

(70歳以上無料)、企画展 / 展覧会ごとに設定

H P : <http://tad-toyama.jp/>

中小企業の皆様へ

平成29年度富山労働局受託 専門家派遣・相談等支援事業

## 経営、労務についてお困りのことはありませんか。

コーディネーターが相談に応じ、必要により社会保険労務士等の専門家を派遣します。**3回まで無料**

ぜひお気軽にお電話ください。

トヤマ サイチン

# 0120-108-312

### 相談事例 社内規則・規程等の見直し(製造業)

約10年前から2代目として経営を任せ、これまでのやり方を引き継いできたが、労務管理における社内の決めごとにも不備な面を感じてきた。当支援センターに相談したところ、社内規程を整備する必要があることが分かり、専門家派遣を受け、実態に見合った規則・規程を整えることができた。

### ご相談内容事例

就業規則をしっかりとものにしたい  
給与制度・給与体系を見直したい  
若手人材を確保したい  
各種助成金を活用したい  
労働環境を改善したい  
その他経営・労務について相談したい

### 相談事例 若年労働者の定着(建設業)

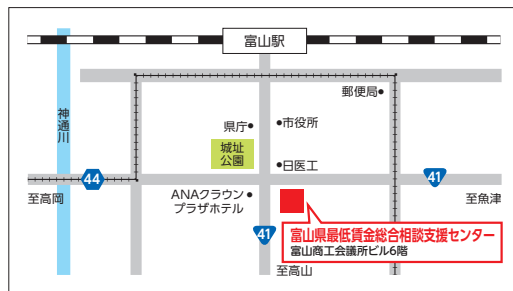
安定した経営を行っていくために、若手人材の確保・定着をしていく必要があると考えていた。当支援センターに相談したところ、給与の支払方法や労働時間など見直すべき点が見つかった。専門家派遣を受け指導を受けた結果、若手人材の確保・定着のみならず全従業員が安心して働くことができる体制を整えることができた。

### 相談事例 業務改善助成金(労働局助成金)の活用(食品製造・小売業)

以前からPOSレジシステムへの更新を考えており、導入すればレジ・会計担当の省力化につながりパートタイマーの時給も引き上げることが可能となる。当支援センターの専門家派遣を受けたところ、国の支援策である業務改善助成金の活用を勧められ、専門家の指導のもとで業務改善計画を策定し、業務改善助成金が交付された。また、指導を受ける中で、賃金体系や就業規則の見直しについても行うことができた。

## 富山県最低賃金総合相談支援センター

- 開設日時** 平日 9時～17時(祝祭日・お盆・年末年始を除く)
- 開設場所** 富山商工会議所ビル6階  
富山県中小企業団体中央会内(富山市総曲輪2-1-3)
- 連絡先** フリーダイヤル 0120-108-312(9時～17時)  
FAX 076-422-0835  
URL <https://www.chuokai-toyama.or.jp/saichin/>  
E-Mail [saichin@chuokai-toyama.or.jp](mailto:saichin@chuokai-toyama.or.jp)
- 相談担当** コーディネーター 杉本 諭(月・火・木・金)  
コーディネーター 杉森 裕(水)



平成29年9月1日 発行

印刷所

編集発行

第一共同印刷株式会社

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)