

# きときと情報 2020 155号

富山県中小企業団体中央会

**特集1** 令和元年度補正・令和2年度補正  
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の  
概要と県内企業の成果事例

**特集2** 雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

経営者に聞く：金山工業株式会社 代表取締役 金山 明氏

組合紹介：協同組合富山トラック輸送センターさんよりこんにちは

中央会いんぷおめーしょん：令和2年度通常総会を開催しました

雇用調整助成金等個別相談会を開催しました ほか



表紙のことは

## 高志の国文学館

高志の国文学館は、平成24(2012)年の7月に開館した「ふるさと文学の総合窓口」となる拠点施設です。同館は、だれもが気軽にふるさと文学に親しみ、学び、また新たな創作への刺激ともなる場として、大伴家持の越中万葉から富山県ゆかりの現代小説、映画、アニメなどの関連資料を幅広く発信しています。

常設展では、県ゆかりの作家を大型タッチパネルや直筆原稿などで紹介する「ふるさと文学の回廊」をはじめ、壁一面の本棚や、作家や作品を詳しく紹介する「クローズアップコーナー」などがあります。また、光の玉を両手ですくい、スクリーンに向かって飛ばすと、大伴家持の歌が音と映像とともに浮かび上がる「万葉とばし」という体験型装置もあり、様々なかたちでふるさと文学にふれることができます。

〈写真提供：高志の国文学館〉

上段左：高志の国文学館 庭・外観  
上段右：高志の国文学館 夜 庭からライブラリー  
上段右下：高志の国文学館 漫画家コーナー  
中段左：高志の国文学館 大書架・クローズアップコーナー  
中段右：高志の国文学館 ふるさと文学の回廊  
下段左：高志の国文学館 万葉とばし



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  
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-約款」および富山県中小企業団体中央会  
の「退職金共済規程(規約・規則)」等を必ずご覧ください。

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

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

大樹生命保険株式会社 富山支社

〒930-0029 富山市本町3-21 損保ジャパン富山ビル5F TEL:076-441-3194  
<https://www.taiju-life.co.jp/>

大樹 -KB-2019-1064 (損保) B-2020-101 (2020.4)  
B-2020-1009 (2020.4) 使用期限 2021.3.31

# きときと情報155号

## C O N T E N T S

特集 1	2
令和元年度補正・令和2年度補正ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の概要と県内企業の成果事例	
特集 2	18
雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内	
経営者に聞く	36
金山工業株式会社 代表取締役 金山 明 氏	
組合紹介	38
協同組合富山トラック輸送センターさんよりこんにちは	
組合だより	39
富山県和紙協同組合 業界PR動画を制作しました 一般社団法人富山県繊維協会 リモートにて研修会及び定時総会を開催しました。	
事務局ペンリレー	40
立山町管工事協同組合 職員 松村 陽子 氏	
ほっと一息	40
～とやまの木を活用したお洒落な小物たち～ (情報提供:富山県木材協同組合連合会)	
元気印！ 青年部・女性部	41
組合女性部懇談会を開催しました	
組合Q&A	41
支店の組合員資格について	
中央会いんぷいおめーしょん	42
令和2年度通常総会を開催 令和元年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金第1次・第2次締切分を採択しました 雇用調整助成金等個別相談会を開催しました WEB会議システム(Zoom)活用セミナーを開催しました 富山県中小企業団体中央会 助成事業のご案内	
富山県からのお知らせ	46
とやま中小企業人材育成カレッジ2020 受講生募集!	
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 富山支部からのお知らせ	47
令和2年度高齢者雇用管理セミナー開催のご案内 65歳超雇用推進助成金のご案内	
トピックス	
恵まれた自然環境と地道な研究成果の賜物	

# 令和元年度補正・令和2年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の概要と県内企業の成果事例

## I 令和元年度補正・令和2年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の概要

### 1. 事業概要について

令和元年度補正・令和2年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（ものづくり補助金）は、今後複数年にわたり相次いで直面する制度変更（働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入等）等に対応するため、中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援する補助金です。事業概要は下記の通りとなりますが、新型コロナウイルス感染症の影響を乗り越えるために前向きな投資を行う事業者に対して、補助率を引上げ、営業経費を補助対象とした「特別枠」（一般型）を新たに設けました。

※1次締切・2次締切までは「令和元年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」。3次締切より「令和元年度補正・令和2年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」。

#### (1) 一般型

中小企業者等が行う「革新的な製品・サービス開発」又は「生産プロセス・サービス提供方法の改善」に必要な設備・システム投資等を支援します。

項目	要件
補助金額	100万円～1,000万円 +50万円（特別枠の場合に限り、事業再開枠の上乗せが可能）
補助率	（通常枠）中小企業者1/2、小規模企業者・小規模事業者2/3 （特別枠）A類型2/3、B・C類型3/4 ※ （事業再開枠）定額（10/10、上限50万円）
設備投資	単価50万円（税抜き）以上の設備投資が必要
補助対象経費	（通常枠）機械装置・システム構築費、技術導入費、専門家経費、運搬費、クラウドサービス利用費、原材料費、外注費、知的財産権等関連経費 （特別枠）上記に加えて広告宣伝費・販売促進費 （事業再開枠）業種別ガイドラインに基づく感染防止対策費 【消毒費用、マスク費用、清掃費用、飛沫対策費用、換気費用、その他衛生管理費用、PR費用】

※A類型：サプライチェーンの毀損への対応

顧客への製品供給を継続するために必要な設備投資や製品開発を行うこと。

B類型：非対面型ビジネスモデルへの転換

非対面・遠隔でサービスを提供するビジネスモデルへ転換するための設備・システム投資を行うこと。

C類型：テレワーク環境の整備

従業員がテレワークを実践できるような環境を整備すること。

## (2) ビジネスモデル構築型

民間企業が主体となって、30者以上の中小企業に対して①革新性、②拡張性、③持続性を有する、ビジネスモデル構築・事業計画策定のための支援プログラムを開発・提供することについて補助します。

項目	要件
補助要件	・ 中小企業30者以上に対して、以下を満たす3～5年の事業計画の策定支援プログラムを開発・提供すること。 ① 付加価値額 +3%以上/年 ② 給与支給総額 +1.5%以上/年 ③ 事業場内最低賃金 $\geq$ 地域別最低賃金+30円 ・ 補助事業終了後1年で、支援先企業の80%以上が事業計画を実行できるプログラム内容であること。
補助上限	1億円(下限100万円)
補助率	定額(10/10補助)
補助対象経費	人件費、機械装置・システム構築費(備品費)、旅費、謝金、会議費、消耗品費、広報費、運搬費、クラウドサービス利用費、知的財産権関連経費、外注費

(1)(2)のほか、「グローバル展開型」があります。

詳細は「ものづくり補助金総合サイト」(<http://portal.monodukuri-hojo.jp>)をご確認ください。

## 2. これまでのものづくり補助金との違い

中小企業庁では、平成24年度補正～平成30年度補正事業において、中小企業・小規模事業者が設備投資等に活用できるものづくり補助金を実施してきましたが、令和元年度補正・令和2年度補正事業においては、主に以下の点が変更となりました。

### (1) 通年で3ヶ月おきに公募

通年で公募し、複数の締切を設けて審査・採択を行います。申請事業者の予見可能性を高め、十分な準備の上、都合のよいタイミングで申請・補助事業を実施することが可能になります。

### (2) 事業実施期間が倍増しました

これまでは事業実施期日が決まっていたのですが、今回から交付決定日から10ヶ月以内となりました。

### (3) 必要な添付書類が半分以下になりました

これまでは必須6点の書類を含む最大16点の書類を添付することになっていましたが、今回から必須書類3点を含む最大7点の書類の添付となります。

### (4) 手続きが100%電子化されました

従来は、書面での手続きとなっていたのですが、今回からは電子申請システムからの受付のみとなります。

## (5) 対象経費を明確化しました

機械装置等について、中古の設備も対象となりました。  
(※中古市場において広く流通しているものに限りです。)

## (6) 賃上げ要件の追加

賃金引上げ要件は加点項目でしたが、今回から賃金引上げ計画を従業員に表明したことを示す書類の提出が必須となりました。

## (7) ルーキーの申請者を優遇

過去に交付決定を受けた事業者について減点します。

## (8) 新型コロナウイルス感染症対応の特別枠と事業再開枠を創設しました

1. にて前記のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者については「特別枠」にて申請することができます。

特別枠は補助率のアップ、対象経費の拡充のほか、「事業再開枠」50万円（10/10補助）の上乗せが可能となります。

## (9) 収益納付を免除

十分な賃上げを行った事業者については、収益納付が免除されます。

## II 平成24年度補正～29年度補正事業ものづくり補助金 県内企業の成果事例

「平成24年度補正ものづくり中小企業・小規模事業者試作開発等支援補助金」では186事業者、「平成25年度補正中小企業・小規模事業者ものづくり・商業・サービス革新事業」では241事業者、「平成26年度補正ものづくり・商業・サービス革新補助金」では217事業者、「平成27年度補正ものづくり・商業・サービス新展開支援補助金」では122事業者、「平成28年度補正革新的ものづくり・商業・サービス開発支援補助金」では82事業者、「平成29年度補正ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金」では205事業者（203件）が事業に取り組みされました。

本会では、平成24年度補正～平成29年度補正ものづくり補助金の地域事務局として昨年10月に、補助事業の成果事例を広く周知するため成果事例集を制作しました。この成果事例集より次の6事業者の取組みを抜粋してご紹介します。



## ～ 掲 載 事 例 ～

- (1) 株式会社三幸 (平成24年度補正事業)  
「金型の射出成形トライを自社で実施  
量産立ち上げまでの工期短縮」 ..... 6
- (2) 株式会社キレイサービス フォーアスマイル (平成25年度補正事業)  
「アレルギーでも使えるオーガニック  
多用途洗剤を開発」 ..... 8
- (3) 株式会社五郎丸屋 (平成26年度補正事業)  
「より複雑な形状の商品化に成功 既存の枠組みに  
とらわれないアイデアで新商品を生み出す」 ..... 10
- (4) 株式会社広上製作所 (平成27年度補正事業)  
「クラウド型生産管理システムで顧客と  
工程・進捗管理状況を共有化」 ..... 12
- (5) 有限会社シマタニ昇龍工房 (平成28年度補正事業)  
「伝統的な鍛金技術と錫を組み合わせ製品化  
「すずがみ」の新たな可能性を広げる」 ..... 14
- (6) 株式会社黒崎鮮魚 (平成29年度補正事業)  
「ライブカメラで売り場を常時配信  
ネットで注文、遠方の顧客開拓へ」 ..... 16

事業計画名

射出成形金型製造における、  
短納期化・トータルサービスの向上

# 金型の射出成形トライを自社で実施 量産立ち上げまでの工期短縮



平成24年度の補助金で導入した射出成形機

本事業における成果

- 設計から成形トライまでの一貫体制を構築
- 寸法調整にかかる工期短縮・コスト削減
- 最小限の調整で高い完成度の製品を提供

## 会社の概要

当社は昭和42年6月、取締役会長の窪田秋男が「三幸金型製作所」として創業した。48年2月に「三幸金型有限会社」に改組し、平成2年2月に株式会社化して「株式会社三幸金型」となった。6年9月、現在の「株式会社三幸」に社名変更した。

創業以来一貫して、プラスチック成形分野における各種金型の設計・製造に携わってきた。当初は、アルミ鍋の持ち手やふたのつまみに用いられている熱硬化性樹脂の金型を製造していたが、食器や容器にプラスチッ

ク製品が多用されるようになり、熱可塑性樹脂の金型が事業の柱となった。「お客様のニーズにあったものづくり」にまい進してきた結果、汎用樹脂からスーパーエンブラ、日用品から工業製品といったあらゆる分野のプラスチック成形金型を手掛けている。

10年10月に事務所・設計棟を新築した。16年12月には、より高精度な金型製造に取り組むため、恒温設備を完備した精密加工棟を増築した。ジグボーラーやNC型彫放電加工機、射出成形機、三次元測定器など、最新の設備を積極的に導入し、「高耐久・高精度・高品質」なプラ



当社の金型で製造された自動車部品

プラスチック用金型を目指している。加工精度に関するこだわりは一際強く、量産立ち上げまでの工期短縮(トライ回数削減)や、量産成形時における高耐久・サイクルアップ・トラブルレスな点が好評を得ている。

## 補助金事業の内容

当社の取引先は地元・高岡が中心だったが、流通網やIT技術の発達に伴って遠方の仕事が増え、全国へ拡大した。現在では新規金型のうち、県内が約60%、輸送が必要な県外取引分は約40%となっている。

金型の初回完成から合格までに必要な期間は、難易度によって1~3カ月となっており、寸法調整は2~6回程度行うケースが多い。取引先が遠方の場合、輸送や出張のための時間とコストが増え、工期短縮、コスト削減のネックとなっていた。

工期短縮のためには、取引先で行っていた成形トライを自社工場で行えるようにする必要があると考え、平成24年度の補助金事業で、射出成形機を導入した。

## 補助金事業の成果

射出成形機導入後は、メーカーの技術指導員の指導のもと、操作技術の習得に取り組んだ。社内に保管していた様々な廃型を用い、テスト成形加工を繰り返した。その結果、ヒケヤソ



創業 昭和42年6月  
代表 窪田 彰克  
所在地 高岡市荒屋敷285  
TEL/FAX TEL:0766-31-0646 FAX:0766-31-0647  
E-mail miyuki@kanagata.or.jp  
URL http://www.miyuki-mold.co.jp/  
資本金 1,600万円  
従業員数 25人  
取扱製品 プラスチック成形用金型の設計・製作、  
各種治工具・精密部品

りなどの変形を抑え、市場に十分出せる成形品を製作できるようになった。

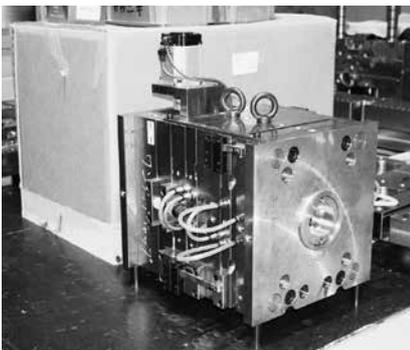
寸法調整を2回行う場合、従来は「金型を取引先に輸送し、成形トライ後、当社に輸送して調整する」という1往復を2回繰り返す、合格品を最終輸送するため、計5回の輸送が必要だった。社内で成形トライが可能になった結果、2回の寸法調整はほぼ社内で完結することができ、輸送は合格品を送る最終輸送の1回に削減することもできた。リードタイムは約40%短縮できた。

射出成形機導入のメリットを最大限に生かすため、多種多様なプラスチック原料を用いて試作成形を行い、樹脂の特性を把握して冷却方法の改良やガス抜き法の研究に努めている。また、寸法調整の精度を向上させるため、様々な製品形状に対応できる三次元測定器も独自に導入した。測定技術の向上にも努め、高精度の製品で取引先のニーズに応えていきたい。

## 今後の展望

金型産業においては、中国などの新興国との競争が激化している。日本は世界トップクラスの金型生産量を維持しているが、高精度金型や高品位金型といった高付加価値製品が競争力となっている。

当社は競争力向上のため、設計から製作まで作業工程の随所に最新の設備を導入し、「高耐久・高精度・高品質」なプラスチック用金型の製作に尽力してきた。今回の射出成形機の導入で、組みあがった金型の成形トライを社内で最終チェックできるようになった。取引先での調整は、ほぼ最終段階のみとなり、量産までの工期の短縮が可能となった。今後は、中部圏や関東圏・関西圏のプラスチック成形メーカーをターゲットに受注拡大を図り、さまざまな分野のプラスチック射出成形用金型市場でのシェア拡大を目指したい。



金型の試作品



高性能工作機械を導入した工場



当社の金型で製造されたチューブ

事業計画名

人にも環境にもやさしい  
「エコ洗剤」の企画・製造・販売事業

本事業における成果

- 「人と環境に優しい」という企業コンセプトの強化
- 化学洗剤を使用する他社との差別化
- 洗剤の仕入時間・コストを削減

## アレルギーでも使える オーガニック多用途洗剤を開発



導入したエア式充填機

### 会社の概要

当社は平成20年11月、体に優しい自然素材のハウスクリーニング「キレイサービス」として創業した。清掃サービスや会社経営の経験はなく、起業に当たって、大手ハウスクリーニング会社で技術を習得し、高岡商工会議所の創業塾に参加して準備を進めた。23年1月、「株式会社キレイサービス」を設立した。26年に現在地に本社を移転し、28年には富山市根塚町に富山オフィスを開設した。31年、社名を「株式会社キレイサービス フォーアスマイル」に変更した。

事業の柱は「ハウスクリーニング（水回りクリーニング、換気扇分解洗浄、エアコン洗浄など）」と「家事代行サービス（掃除、洗濯、料理、ベッドメイキング、アイロンがけ、買い物など）」。たまった汚れや収納しきれていない家財などがある場合は、ハウスクリーニングでリフレッシュする。家事代行サービスは、ハウスクリーニングできれいにした状態を維持する定期利用や、多忙・体調不良時のスポット利用として活用されている。

### 補助金事業の内容

当社の特徴は、重曹やクエン酸な



製品化したオーガニック多用途洗剤「天使の松」

どのエコ洗剤・天然消臭剤を用いたハウスクリーニングである。子どものアレルギー治療で医師から掃除・洗濯の方法、洗剤の選び方などを教わり、アレルギーに悩む方や化学物質に敏感な方などのお手伝いをさせていただきたいという思いが原点にある。

エコ洗剤の種類については、従来から洗浄能力や環境負荷などを考慮して厳選してきたが、仕入れにかかる時間やコストが負担となっていた。これを解決するため、平成25年度の補助金事業を活用して当社オリジナルのエコ洗剤開発に取り組んだ。

エコ洗剤の条件として、「合成界面活性剤が無添加」「人と環境に優しい石鹼製法」の2つを設定した。合成界面活性剤は乳化作用によって肌のバリアを壊す可能性がある上、種類によっては自然分解されず環境汚染につながってしまう。製法は、原料を混合するときに発生する低温の反応熱で鹼化するコールドプロセス法を採用した。この製法は、高温で加熱しないため、保湿成分であるグリセリンや油脂の中に含まれている有効成分を残すことができる。

試作を重ねた結果、米ぬか・ヤシ・松の植物油を原料とした納得できるエコ洗剤を開発することができた。製造は、専門メーカーでOEM生産を行うことにした。メーカーで製造

会社データ



創業	平成20年11月
代表	中田 千秋
所在地	高岡市泉町2-44
TEL/FAX	TEL:0766-21-6266 FAX:0766-21-6276
E-mail	info@kirei.me
U R L	https://kirey.me/
資本金	300万円
従業員数	10人
取扱製品	家事代行サービス、ハウスクリーニング、オフィス・店舗・ビル清掃サービス、お掃除関連商品・お掃除ギフト販売

した液体石鹼は、業務や販売用にボトル詰めする必要があり、小分け充填するためのエア式充填機を補助金で導入した。

### 補助金事業の成果

開発したエコ洗剤は、手荒れしにくく、洗う素材にも環境にも優しい製品となった。水で薄めて使用しますが、濃度を加減して、掃除、洗濯、食器洗い、ペットのシャンプーなど多用途に使えるため、多種の洗剤をそろえる手間がいらぬ点でも好評を得ている。

汚れをリフレッシュするハウスクリーニングでは、カビ取りなど強い洗剤を使わざるを得ないが、仕上げにエコ洗剤を使うことによって、残留する化学物質を減らし、お客様への影響を軽減することができる。

### 今後の展望

当社の家事代行サービスは、お客

様の家庭にある洗剤や清掃器具の使用を基本としている。今回開発したオーガニック多用途洗剤「天使の松」は、家事代行サービスとのセットで販売をスタートした。ネット通販での販売も開始している。

創業当時は、まだ「ハウスクリーニング」の認知度は低く、「家事代行サービス」に至っては、その言葉さえなかった。利用を検討される家庭は限られた層だったが、近年は女性就業率の増加や高齢化に伴って、一般家庭にも普及してきた。富山県は共働き率が高く、子育て中の共働き家庭が家事代行サービスを定期的に利用するケースが増えている。当社では、「小学生以下の児童を扶養している家庭」「母子・父子家庭」「妊娠中・産後3カ月までの方」を対象に初回サービスを割り引く子育て応援サービスも実施している。今後も、人と環境に優しい事業を展開していきたい。



事業の柱となる「ハウスクリーニング」と「家事代行サービス」

事業計画名

次代を越える伝統と革新を融合した  
新しい和菓子スタイルの実現

本事業における成果

- 複雑な形状の商品化が可能になった
- 作業時間が短縮され、生産効率が上がった
- 原材料ロスの削減に成功した

## より複雑な形状の商品化に成功 既存の枠組みにとらわれないアイデアで新商品を生み出す



平成26年度の補助金事業で導入した「型抜き機」

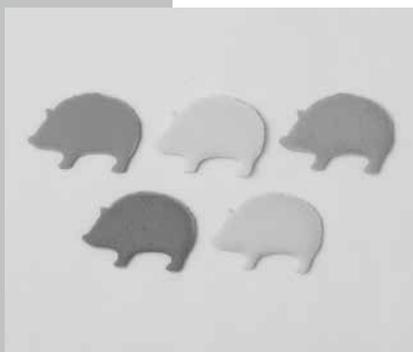
### 会社の概要

江戸時代、加賀金沢と越中高岡を結ぶ交通の要として賑わった石動<sup>いするぎ</sup>に店を構えて以来、260年余りに渡ってこの地で和菓子を作り続けている。宝暦2年に5代目の手により誕生し看板銘菓となった「薄氷」を、今の店主である16代目が、現代に愛され世界に発信できる一品に昇華させたのが「T五」だ。平成25年には観光庁主催の「世界に通用する究極のお土産」に選定されるなど、数々の賞を受賞し、新たな看板銘菓となっている。商品は、パッケージに

も現代の感性を取り入れ、代々受け継がれてきた技法を軸に、伝統と革新が融合した新しい和菓子スタイルの実現を目指して日々商品開発に励んでいる。

### 補助金事業の内容

本事業では2つの製造装置「型抜き機」と「自動包装機」を導入した。「型抜き機」の導入は、県を代表する鋳物メーカーとのコラボ商品に起因する。看板銘菓の「薄氷」は季節ごとに色かたちを変えて販売しているが、今回のコラボ商品は、同じ工程でつくられる「T五」をコラ



コラボ商品「五郎丸屋×能作T五」

ボ用にかたちを変えて販売するというものだった。「薄氷」や「T五」は、もち米100%で厚さ1mm程度の薄い生地を熟練の職人が手作業で型を抜いてつくっているが、比較的シンプルな形状のデザインしかつくれず、複雑な形状は難しかった。このコラボ限定版製作の際、従来の手作業では商品化が難しいと判断し、手作業の抜本的な見直しを図った。コラボ先の鋳物メーカーから工業用の「型抜き機」の活用を提案され、多角的な視点で検証した結果、工業用の「型抜き機」の導入に踏み切った。

導入にあたり、装置の仕様を工業用から食品用に変更し、型を抜く時にかかる圧力や、抜型に使うアクリル盤の型の配置を残生地が極力出ないように調整した。時を同じくして、「薄氷」や「T五」で発生する残生地を再利用するため、新たな商品の実現化に取り組んでいたが、包装過程において懸案事項があった。商品の形態は個包装のキャンディタイプを考えており、手作業でひとつひとつ包む作業を行うと時間と労力がかかり、少量しか生産できずコストにも影響を及ぼす。解決策として「自動包装機」を取り入れ、包装が自動化できれば生産効率を落とさず利益が見込めると判断。「自動包装機」導入後は、キャンディの両端ひねり部分の強さや包装紙の厚さを調整

会社データ



創業 宝暦2年(1752年)  
 代表 渡邊 克明  
 所在地 小矢部市中央町5-5  
 TEL/FAX TEL:0766-67-0039 FAX:0766-67-6430  
 E-mail info@goromaruya.com  
 U R L https://goromaruya.com  
 資本金 1,000万円  
 従業員数 14人  
 取扱製品 和菓子

し、見た目の美しさにもこだわった。

### 補助金事業の成果

「型抜き機」の導入により、複雑な形状の商品が実現化され、商品価値を高めることに成功した。県の異業種メーカーとのコラボレーションは、店舗の認知度が上がり顧客の裾野が広がることに加えて、ブランドのイメージアップにも貢献している。複雑な形状が実現できたことで、看板銘菓の今後の展開の可能性が広がった。

また「自動包装機」の導入に踏み切ったことで、商品の構想時に懸念のあった個包装の手作業におけるリスクが払しょくされ、イメージ通りの商品をつくりあげることができた。今回の新商品は、原材料ロスの有効活用から構想が膨らみ、それが実現されたことにより、製造工程で発生していた残生地が活用され、原材料ロスの削減に成功した。また、

包装の工程を自動化したことで商品の生産にかかる時間を大幅に短縮することができ、衛生面においても向上している。

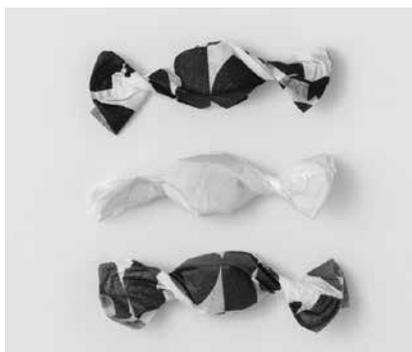
### 今後の展望

「自動包装機」の導入により商品化が可能となった新商品は、有名百貨店からの引き合いも増えており、売り上げも順調に伸びている。現在は3種類のフレーバーを展開しているが、催事用につくった百貨店限定のフレーバーがかなり好評だったため、今後は新たなフレーバーの商品展開を考えている。一方で、賞味期限が短くオンラインでの販売が難しいといった問題もあり、原材料の保存方法やフレーバーの見直しなど、試行錯誤を重ねながら充実を図る。

今後も、課題をひとつひとつ克服し、今後のスタンダードになって未永く愛される新たな菓子づくりを目指していく。



「自動包装機」の導入によりキャンディタイプの商品化が実現



キャンディタイプの新商品「pook」



店舗内

事業計画名

オーダーメイド建材の供給スピードアップとクラウドを活用したメーカーへのサービス向上

# クラウド型生産管理システムで顧客と工程・進捗状況を共有化



カード (RFID) データを読み取るリーダー

本事業における成果

- IoTを導入した工程進捗状況の「見える化」実現
- オーダーメイド建材の供給を迅速化
- 生産情報の共有化で顧客満足度アップ
- 社内の生産性向上と職場環境を改善

## 会社の概要

当社はビルの外壁パネルなどの大物から、サッシやエクステリア、金具部品類の小物まで、多種多様な製品を製造し、その種類は3万以上になる。大量・少量、規格品、特注品を問わず、短納期、低コスト、高品質化を図っている。協力工場と連携し、板金加工・プレス加工・各種溶接・組立・表面処理・塗装、組立・梱包までを含めた一貫生産体制が強みである。

昭和43年8月にアルミ製品の加工委託会社として設立。地場建材の好調で順調に成長を遂げてきたが、

次第に業界は飽和状態となった。これを打破するため1社との取引だけでなく、平成24年頃から県外の建材メーカーにも販路を拡大した。その後も、時代の要請や市場ニーズなど状況の変化に対応して事業を拡大。アルミニウムを中心とした金属製品メーカーに成長している。

## 補助金事業の内容

県外メーカーとの取引を検討中に、関東圏の顧客への部品供給の話が持ち上がった。1年かけて営業し、新規開拓した。しかし、遠隔地ゆえに、さまざまな問題が浮上した。当



進捗状況を画面で確認できるクラウドシステム

社は6工場がバラバラに位置し、多品種小ロット生産を行っている。そのため、各工場の生産工程や進捗状況が一度に把握できず、問い合わせへの即時対応や納期遵守ができないことがあった。この問題を解決した上で、顧客に付加価値として提供できるサービスを模索した。その結果、発注から出荷までの生産工程情報を、社員だけでなく顧客もリアルタイムで確認できる「クラウドを使った自社独自の生産管理システム」を構築することにした。

平成27年度の補助金事業では、カードライターとカードリーダーを導入。工場内で工程データを起こし、クラウドに上げて共有化するまでのシステム構築と立ち上げを行った。工程終了後にRFIDを組み込んだカードをリーダーにかざすと、データが自動入力され、どの工程が完了したか分かる。第一号として先述の関東圏の顧客に対して、29年4月にシステムを使ったサービスを開始した。さらに30年1月には「TQ onクラウド」を自社調達し、クラウド上での工程情報共有を開始。顧客がログインして、知りたい部品の進捗状況を1時間ごとに確認できるようになった。

29年度の補助金事業では「生産工程の統合・自動化及び生産情報共有による次世代ものづくり体制の



創 業 昭和43年8月  
 代 表 広上 利晴  
 所 在 地 高岡市長慶寺920  
 TEL/FAX TEL:0766-20-2828 FAX:0766-20-2838  
 E-mail nishi@hirokami.co.jp  
 U R L http://www.hirokami.co.jp/  
 資 本 金 4,000万円  
 従業員数 245人  
 取扱製品 アルミ形材製品、アルミ・ステンレス・鉄等の板金製品および金具部品類、加工金型、設備機械の製造

構築」を行い、仕掛在庫や移動の無駄を排除し、工程エリアの圧縮とライン化に取り組んだ。また、遅れの原因となっていた金型交換作業の迅速化を図るため、「金型自動倉庫」と、金型交換システム「油圧クランプ」を導入し、31年1月に運用を開始した。

### 補助金事業の成果

平成27年度の事業では、部品供給の迅速化に加えて、クラウドによって低コストで簡単に遠隔地から工程進捗や出荷予定日、出荷日などをリアルタイムで確認できるようになったため、顧客満足度が向上した。社内的には、製造業務の効率化、短納期、納期遵守が図られ、付随して職場環境や労働時間の改善、ペーパーレス化も実現した。システム導入時は1社からのスタートだったが、現在はグループ会社3社にも対応（製品投入から納品まで）できるように

なった。今後は他の顧客にも展開する。29年度の事業では、作業効率を大幅に改善し、生産性が飛躍的に向上した。品質やこれらの取り組みなどで当社の信頼度も高まり、数万円から始まった取引が、現在はグループ全体に広がり、売り上げの1割を占めるまでに成長した。

### 今後の展望

今後も顧客や協力工場と情報を共有し、Win-Winの関係を築いた上で、次世代ものづくり体制の構築を目指す。現状維持ではなく、多分野に拡大し、当社の技術・設備・人材を有効に活かせる分野に事業拡大する。1つの製品を作るには、自社の力だけでは難しい。ネットワークを使い、資材メーカーや異業種の企業と協力することで、新規受注の獲得を目指す。最終的には自社製品の製造・販売を目標とし、次の時代に向け、夢のある会社でありたい。



約800個の金型を収納、出し入れする大型の自動倉庫



金型交換支援システム「油圧クランプ」



高性能マシニングセンタなど最新機械がそろう

- より薄くより大型の高品質な「すずがみ」の生産を実現
- 生産供給能力が向上
- 世界に市場を広げるプロダクトの誕生



「すずがみ」に金鎚で模様を入れていく鍛金の作業

## 伝統的な鍛金技術と錫を組み合わせ製品化 「すずがみ」の新たな可能性を広げる



補助金で導入した圧延機。幅は40cm、薄さは約0.4mmまでの圧延が可能に

### 会社の概要

当工房は江戸後期から脈々と続く高岡の鑿子<sup>けいす</sup>＝りん職人の家で育った初代和吉が、明治42年に創業。鑿子作り一筋、一子相伝により仏教伝来の伝統技法を今に伝えている。工房には、全国に10人に満たないりん職人が3人おり、「金鎚で叩く」ことにより板を絞り、丸みを整え、音を調律することでりんを制作している。戦時中の金属の供出により寺院から失われたりんの製造は戦後に特需を迎え、職人が連日金鎚の音を響かせた。しかし、それ以降50～100年の

耐用年数のあるりん製造は右肩下がりとなっていた。

そこで4代目は暮らしの中で使える新たな製品の開発を始め、平成25年、自社ブランド「syouryu」を立ち上げた。当初は、銅製のコースターや灰皿などを製品化したが、起爆剤とまではいかなかった。その頃、高岡では鑄物の錫製品が食器や酒器として製品化され、大きな反響を呼んでいた。コーティングせずに食器として使える錫という素材。これを鍛金技術と結びつけることはできないか。しかし、鑄物の錫はそのまま金鎚で叩くと簡単に割れてしまう。試

行錯誤を繰り返す中で、錫は、何度も繰り返し薄く延ばすことで強度が増すことを発見した。原材料として使用するのは純度99.9%の錫である。薄くのばした錫はさらに金鋸で叩くことで金属が繊維状になり、より強くしなやかに曲がる。薄く、自由に曲げ伸ばしができる紙のような金属「すずがみ」が誕生した。

金鋸で叩いた美しい模様をたたえた「すずがみ」は、食器としてはもちろん花器、お香立て、アクセサリートレイとしても使え、全国のデパートをはじめ、ネットショップなどでも取り扱われている。

### 補助金事業の内容

受注が伸びる中、錫を何度も薄くのばし強度を上げていく圧延作業を自社で行おうと、金箔製造の工程で使われていた圧延機を金沢の工房から譲り受けた。圧延機では、板状になった錫を上下2つのローラーで挟んでゆっくりと延ばしていく。40年ほど前から使われていた圧延機は今も現役だが、延ばすことのできる幅が30cmまでと限られ、製品のサイズは最大で24cm。それ以上のサイズの受注にはこたえることができずにいた。そこで、今回の補助金では、さまざまな要望を取り入れた新たなオリジナルの圧延機を導入したのである。



自由に曲げられ多彩な用途を持つ「すずがみ」

会社データ



設立 明治42年  
 代表 島谷 衆一  
 所在地 高岡市千石町4-2  
 TEL/FAX TEL:0766-22-4727 FAX:0766-22-4717  
 E-mail info@souryu.co.jp  
 U R L http://www.souryu.co.jp  
 http://souryu.com  
 従業員数 13人  
 取扱製品 寺院用のりん、錫製品

### 補助金事業の成果

新しい圧延機では、錫の板を最大40cmまで延ばせるようになり、従来より6cm長い幅30cmの「すずがみ」の生産が可能となった。また、従来の圧延機では約0.7mmまでだった厚みも、約0.4mmの薄さにまで加工することができるようになった。より薄く、まるで折り紙のように簡単に曲げ伸ばしができる新たな「薄すずがみ」が生まれ、製品の幅を広げることにつながった。

また、2つの圧延機を併用することで、繰り返し行う圧延作業の効率化がはかれ、生産供給能力が格段に増している。

### 今後の展望

全国で実演販売をするなどし、「すずがみ」は、ますます市場を広げている。昨年からはニューヨーク近代美術館のミュージアムショッ

プでも販売されるようになり、世界からも注目を浴びている。新たな圧延機の導入により、今後市場を広げていきたいヨーロッパではより大きな食器が好まれるため、それにこたえる製品作りを行うことができる。さらに、ハサミで簡単に切れるほど薄く延ばせるようになったことで、例えばアクセサリ材料としてなど、さまざまな用途が生まれる可能性を秘めている。

また、暮らしの中で使える身近な生活用品としての「すずがみ」をきっかけに、当工房の門を叩く若者が増えている。現在、工房では、女性も含め、多くの若手職人が活躍している。

「すずがみ」が、さまざまな用途で使われ、さらなる広がりをみせることで、全国的にも数少なくなったりん製造職人が高岡で育ち、伝統技術を守り伝えていくことにもつながっていくと考えている。



3種類の鋸目模様がある



導入した圧延機により誕生した「薄すずがみ」

事業計画名

魚屋がIoT技術を活用し、鮮魚の受発注管理等、革新的な流通システムを構築する計画

本事業における成果

- 遠方の業者の注文受付が可能に
- 一般の新規顧客も増加
- 受注、取引業務の効率化

# ライブカメラで売り場を常時配信 ネットで注文、遠方の顧客開拓へ



スマートフォンやパソコンで魚売り場をリアルタイムで見ながらネット注文できる

## 会社の概要

当社は昭和20年代半ば、富山市岩瀬地区で黒崎鮮魚店として創業し、平成に入り、同市寺島の地場スーパー「サンフレッシュ大井」内に店舗を移して、一般客向けに営業していた。しかし、県内大手スーパーの台頭などで売上が減少し、同業の「魚屋」も次々閉店していく中、家業を継いだ現社長は、活路を求めて、日本料理店や居酒屋など飲食店向けの卸業に参入した。仕入れを富山湾全域に広げるなど独自の手法によって高品質の魚をリーズナブルな価格で

安定供給を図った。評判が広がると取引先も増え、業績を伸ばして売上の6～7割を業務用が占めるようになった。店頭でも同じ品質の魚を同じ価格で提供するようにして、一般常連客も増やしていった。

平成27年に法人化し、31年には独立して「黒崎屋」として新築オープンした。「とやまのよきもの」をコンセプトに、富山湾の魚介類はもちろん、地元企業や生産者とも連携し、「メツゲライ・イケダ」の精肉や肉加工食品、自然農法、有機農法でつくられた地場の野菜や青果などをそろえる。SNSやIT技術を活用



いけすの活魚も確認できる

した独自の店舗運営が注目を集めている。

## 補助金事業の内容

飲食店など業者向け卸が軌道に乗ると共に、仕入れ状況の問い合わせや遠方からの引き合い、注文、配送の要望も増えてきた。しかし、店舗の営業、販売もあることから、すべてに対応しきれていなかった。業者との仕入れのやり取りをよりスムーズにするため、また、遠方の顧客の要望にも応えるため、インターネット通販サイトなどをヒントに新システムの構想を練り、店舗の新築移転に合わせて具体化した。

色や形など魚の状態を映像で確認できるようにと、店内各所に商品を写す高精度ビデオカメラ8台を導入した。商品陳列ケースやいけすの天井からカメラをつるし、常時ライブ配信して、顧客がパソコンやスマートフォンを通じて魚の状態や価格をチェックしてインターネットで注文できる仕組みを構築した。

## 補助金事業の成果

取引する飲食業関係者は、これまで早朝に限られていた仕入れがほかの時間でも可能になったほか、直接店まで出向かなくてもスマートフォンやパソコンで魚の状態をリアルタイムで観察し、気に入った商品をネットで

会社データ

創業	1950年頃
設立	平成27年10月
代表	黒崎 康滋
所在地	(本社) 富山市寺島624-3 (事業実施場所) 富山市寺島1456
TEL/FAX	TEL:076-471-8712 FAX:076-471-8719
URL	<a href="https://kurosakiya.co.jp/">https://kurosakiya.co.jp/</a>
資本金	500万円
従業員数	17人
取扱製品	鮮魚、魚介加工品、精肉、野菜



購入できるようになった。利便性が向上したことで、大阪の居酒屋など県内外から新規の注文も増えており、今後さらなる取引拡大が期待される。ネット注文の会員登録は業者に限られているが、一般客も映像を見て取り置きするケースが増えている。

当社にとっては各所からの問い合わせに対し、その日の仕入れや在庫状況などを繰り返し説明する必要が少なくなった。店内の加工所にはモニター画面を設置して、従業員が作業をしながら各映像を見て店内の様子をチェックできるようにし、補充のタイミングを見計らうなど、効率的な店舗運営につながっている。IoT（モノのインターネット）の技術を活用し、顧客の仕入れ情報などが見える化することで、業務の標準化が進んだ。

カメラは店内の農産物売り場にも設置されており、生産者らに補充のタイミングを伝える役割を果たしている。

## 今後の展望

商品陳列ケース内で魚のパック商品が重なると、魚の数や金額などが隠れてしまい、映像では確認しづらいことがあった。また、魚の特性、品質、魚を良い状態で提供するための独自の工夫など、映像だけでは伝えきれない付加価値について、今後、文字などで情報をプラスすることも検討している。店頭での買い物により近づけるようにシステムをブラッシュアップしていく。注文を受けてから決済までの業務の一層の効率化、店舗レジのPOSシステムとの連携も図る。

店舗の黒崎屋は開業以来、来客数、売り上げとも順調で、SNSや雑誌広告効果で20～40歳代の新たな顧客層も増やしている。現在は売り上げの8割を鮮魚が占めているが、精肉、青果の各部門も同等に伸ばして3本柱で展開することに知恵を絞る。



高精度カメラで売り場の映像を配信



店内加工所にあるスタッフ用のモニター



黒崎屋の店内

(事業主の方へ)

# I 雇用関係助成金のご案内

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

## 受給対象となる事業主（事業主団体を含む）

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

### 審査への協力の具体例

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

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

## 支給申請期間

- ・助成金の支給申請期間は、原則申請が可能となった日から2か月以内です。

## 中小企業事業主等の範囲

○雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

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

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

○ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

### 〈人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）〉

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

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

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

### 〈特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）〉

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

## 生産性要件について

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

(1) 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、

- ・ その3年度前<sup>(※1)</sup>に比べて6%以上伸びていること または、
- ・ その3年度前<sup>(※1)</sup>に比べて1%以上（6%未満）伸びていること<sup>(※2)</sup>

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

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

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

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

(注) 人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）は上記の取扱いと異なります。

(2) 「生産性」は、次の計算式によって計算します。

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

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

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

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

詳しくは厚生労働省 HP「**事業主の方のための雇用関係助成金**」をご参照ください

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

## 雇用関係助成金に関するお問い合わせ先

都道府県労働局、公共職業安定所（ハローワーク）、

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部 高齢・障害者業務課等

## 過去に「雇用調整助成金」等の助成金を受給した事業主の皆さまへ

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

- ・ 平成23年度から平成30年度に受給し、労働局で追加支給の対象となることが確認できた事業主の方に対し、「お知らせ」を送付しています。
- ・ 平成16年度から平成22年度に受給し、一定の要件に該当する場合に、追加支給の対象となる可能性がありますので、当時受給していたことを確認できる書類をお持ちの場合は、関係書類とともにお申し出をお願いします。必要な書類等、詳細についてはホームページをご覧ください。[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00036.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00036.html)

▶ 毎月勤労統計調査に係る雇用・労災保険等の追加給付等に関するホームページ

# 雇用関係助成金一覧

- ※ 助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。★は障害者雇用納付金制度、☆は財源の一部が一般会計の助成金です。◆は、生産性要件（一部成長性要件）を付与する助成金です。生産性要件を満たす場合の助成額は〈 〉で記載しています。ただし、人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）において生産性の向上を達成した場合の助成額は〔 〕で記載しています。
- ※ 記載されている内容は概要です。

## A. 雇用維持関係の助成金

(問い合わせ先)

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

1 雇用調整助成金	【労働局】
<p>景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、休業、教育訓練、または出向(※2)によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成</p> <p>(※1) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等</p> <p>(※2) 3か月以上1年以内の出向に限る</p>	<p>【休業・教育訓練の場合】                      休業手当等の一部助成 2/3 (中小企業以外 1/2)                      教育訓練を行った場合は、教育訓練費を1人1日あたり1,200円加算</p> <p>【出向の場合】                      出向元事業主の負担額の一部助成 2/3 (中小企業以外 1/2)</p>

## B. 再就職支援関係の助成金

2 労働移動支援助成金	【労働局】
<p>2-I 再就職支援コース</p> <p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者等に委託等して行う事業主(再就職が実現した場合に限る)に対して助成</p>	<p>【再就職支援】                      委託費用の1/2 (中小企業以外 1/4)                      支給対象者45歳以上 委託費用の2/3 (中小企業以外 1/3)</p> <p>特例区分(※)に該当する場合、                      委託費用の2/3 (中小企業以外 1/3)                      支給対象者45歳以上 委託費用の4/5 (中小企業以外 2/5)                      (1人あたり上限60万円)</p> <p>訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3 (上限30万円)                      グループワークを委託した場合、3回以上実施で1万円を加算</p> <p>【休暇付与支援】                      日額8,000円(中小企業以外5,000円)を支給(上限180日分)                      離職後1か月以内に再就職を実現した場合、1人あたり10万円を加算</p> <p>【職業訓練実施支援】                      教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3 (上限30万円)                      (※) 職業紹介事業者との間の委託契約が一定基準に合致し、かつ、対象者が実際に良質な雇用に再就職した場合</p>
<p>2-II 早期雇入れ支援コース◆</p> <p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に雇い入れた事業主に対して助成</p>	<p>【早期雇入れ支援】(1年度1事業所あたり500人上限)(注)                      通常助成 1人あたり30万円                      優遇助成(※1) 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)                      優遇助成(賃金上昇区分)(※2) 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)</p> <p>【人材育成支援(※3)】                      通常助成 OJT 訓練実施助成 800円/時                      Off-JT 賃金助成 900円/時+訓練経費助成(上限30万円)</p> <p>優遇助成(※1) OJT 訓練実施助成 900円/時                      Off-JT 賃金助成 1,000円/時                      +訓練経費助成(上限40万円)</p> <p>優遇助成(賃金上昇区分)(※2) OJT 訓練実施助成 1,000円/時                      Off-JT 賃金助成 1,100円/時                      +訓練経費助成(上限50万円)</p> <p>(※1) 成長性に係る一定の基準に合致する事業所の事業主が、事業再編等を行う事業所から離職者を雇い入れた場合                      (※2) 優遇助成の要件を満たす事業所の事業主が、対象者の採用1年後に賃金アップした場合                      (※3) 早期雇入れ支援の対象者に対して、職業訓練を実施した場合に上乗せとして支給</p> <p>(注) 【早期雇入れ支援】の「優遇助成」及び「優遇助成(賃金上昇区分)」の支給額は、令和3年1月1日以降に雇い入れられた方については以下の通りとなります。                      優遇助成 1人あたり40万円                      優遇助成(賃金上昇区分) 1人あたり60万円                      (雇入れから6か月経過後に40万円、さらに6か月経過後に20万円)</p>

## C. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

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

## D. 雇入れ関係の助成金

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>高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）事業主に対して助成</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>【高年齢者（60～64歳）、母子家庭の母等】</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> <p>【身体・知的障害者（重度以外）】</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> <p>【身体・知的障害者（重度または45歳以上）、精神障害者】</p> <p>1人あたり240万円（中小企業以外100万円） 短時間労働者（※）は80万円（中小企業以外30万円）</p> <p>（※） 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者（以下同じ）</p>	
4-II 生涯現役コース		
<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>	
4-III 被災者雇用開発コース		
<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>	
4-IV 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>	
4-V 障害者初回雇用コース		
<p>障害者雇用の経験のない中小企業（※1）が、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、雇用率制度の対象となる障害者を初めて雇用し、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45.5～300人の中小企業 （※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数以上となり、法定雇用率を達成すること</p>	<p>1企業あたり120万円</p>	

<p><b>4-VI 就職氷河期世代安定雇用実現コース</b></p> <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、正規雇用就くことが困難な者（※）を正規雇用労働者（短時間労働者を除く）として雇い入れた事業主に対して助成</p> <p>（※） 次のいずれにも該当する者</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 雇入れ日現在の満年齢が35歳以上55歳未満の者</li> <li>② 雇入れ日前直近5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない者</li> <li>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」</li> <li>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</li> </ol>	<p>1人あたり60万円（中小企業以外50万円）</p>
<p><b>4-VII 生活保護受給者等雇用開発コース</b></p> <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>
<b>5 トライアル雇用助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span>	
<p><b>5-I 一般トライアルコース</b></p>	
<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、一定期間試用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> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者</li> <li>② 離職している期間が1年を超えている者</li> <li>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</li> <li>④ フリーターやニート等で55歳未満の者</li> <li>⑤ 就職支援に当たって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者</li> </ol>	<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> <p>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5万円（最長3か月間）</p>
<p><b>5-II 障害者トライアルコース</b></p>	
<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、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成</p>	<p><b>【精神障害者の場合】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成期間：最長6か月</li> <li>・助成額：雇入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>【上記以外の場合】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助成期間：最長3か月</li> <li>・助成額：1人あたり月額最大4万円</li> </ul>
<p><b>5-III 障害者短時間トライアルコース</b></p>	
<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用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>
<p><b>5-IV 若年・女性建設労働者トライアルコース</b></p>	
<p>若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース又は障害者トライアルコース）の支給を受けた中小建設事業主に対して助成</p>	<p>1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）</p>
<p><b>6 地域雇用開発助成金</b> <span style="float: right;">【労働局】</span></p>	
<p><b>6-I 地域雇用開発コース◆</b></p>	
<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</p>	<p>事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて48～760万円（60～960万円）を支給（最大3年間（3回）支給） 創業の場合、1回目の支給において支給額と同額を上乗せ 中小企業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せ</p>
<p><b>6-II 沖縄若年者雇用促進コース</b></p>	
<p>沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った事業主に対して助成</p>	<p>支払った賃金に相当する額の1/3（中小企業以外1/4） 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）</p>

## E. 雇用環境の整備関係等の助成金

7 障害者雇用安定助成金		【労働局】
7-I 障害者職場定着支援コース		
<p>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（※1～7）を講じる事業主に対して助成</p> <p>（※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</p> <p>（※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</p> <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</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</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（①勤務時間の調整や通院のための有給休暇の付与等、②新たな職務の開発や職種転換等）を行い、中途障害者を職場復帰させる</p> <p>（※6）中高年障害者への雇用継続支援 中高年障害者に対して必要な職場適応（新たな職務の開発や職種転換等）の措置を行う</p> <p>（※7）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>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）</p> <p>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） 【身体・知的障害者（重度）、精神障害者】 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） 【上記以外の障害者】 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> <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） さらに、職種転換等に伴い、新たな職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための講習を実施した場合に、要した経費に応じて助成 5万円以上～10万円未満 1事業所あたり3万円（中小企業以外2万円） 10万円以上～20万円未満 1事業所あたり6万円（中小企業以外4.5万円） 20万円以上 1事業所あたり12万円（中小企業以外9万円） ※助成対象期間は、1年間が上限</p> <p>⑥ 中高年障害者への雇用継続支援 1人あたり70万円（中小企業以外50万円） さらに、職種転換等に伴い、新たな職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための講習を実施した場合に、要した経費に応じて助成 5万円以上～10万円未満 1事業所あたり3万円（中小企業以外2万円） 10万円以上～20万円未満 1事業所あたり6万円（中小企業以外4.5万円） 20万円以上 1事業所あたり12万円（中小企業以外9万円）</p> <p>⑦ 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>	
7-II 障害者職場適応援助コース		
<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 1.6万円 1日の支援時間が4時間未満（精神障害者は3時間未満）の日 8,000円 ※助成対象期間は、1年8か月（精神障害者は2年8か月）が上限</p> <p>② 企業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>	
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】
<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>	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】
<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>	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する事業主に対して助成	【職場介助者の配置または委嘱】支給対象費用の3/4 【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】支給対象費用の2/3 【手話通訳、要約筆記等の担当者の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3/4 【障害者相談窓口担当者の配置等】 ・担当者の増配置 担当者1人あたり月額8万円 ・増配置した担当者が合理的配慮に係る相談業務以外にも従事 担当者1人あたり月額1万円 ・研修の受講 (受講費)：障害者専門機関等に支払った額の2/3 (賃金)：担当者1人あたり1時間につき700円 ・障害者専門機関等への委嘱：対象経費の2/3	
11 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	
12 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】
重度障害者を多数継続して雇用(※)し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成 (※) 重度障害者を1年を超えて10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること	支給対象費用の2/3 (特例の場合3/4)	
13 人材確保等支援助成金		【労働局】
13-I 雇用管理制度助成コース◆		
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	【目標達成助成】 57万円<72万円>	
13-II 介護福祉機器助成コース◆		
介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入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	【機器導入助成】 支給対象費用の25% (上限150万円) 【目標達成助成】 支給対象費用の20% <35%> (上限150万円)	
13-III 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース◆		
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・保育事業主に対して助成	【制度整備助成】 50万円 【目標達成助成】 第1回：57万円<72万円> 【目標達成助成】 第2回：85.5万円<108万円>	
13-IV 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	
13-V 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	【制度整備助成(※1)】 50万円 (※1) 生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度を整備し、賃金アップを実施した場合に支給 【目標達成助成(※2)】 <80万円> (※2) 人事評価制度等整備計画の認定申請時から3年経過後に申請し、生産性要件を満たす(伸び率が6%以上の場合のみ)とともに、賃金アップと離職率低下を実現した場合に支給	
13-VI 設備改善等支援コース◆		
生産性向上に資する設備等を導入することにより、雇用管理改善(賃金アップ等)と生産性向上を図る事業主に対して助成 ※計画期間はA又はBのいずれかを選択 A<雇用管理改善計画期間1年タイプ> ①【計画達成助成】 計画の開始から1年後に、雇用管理改善を達成した場合に一定額を助成 ②【上乗せ助成】 計画の開始から3年後に、生産性向上、雇用管理改善を達成した場合に一定額を助成 B<雇用管理改善計画期間3年タイプ> 計画の開始から一定期間経過後に計画開始前と比べて、生産性向上、雇用管理改善を達成した場合に一定額を助成 ①【計画達成助成(1回目)】…計画の開始から1年後 ②【計画達成助成(2回目)】…計画の開始から2年後 ③【目標達成時助成】…計画の開始から3年後	A<<雇用管理改善計画期間1年>> ・設備導入費用175万円以上1,000万円未満(※) ①50万円、②80万円 B<<雇用管理改善計画期間3年>> ・設備導入費用240万円以上5,000万円未満(※) ①50万円、②50万円、③80万円 ・設備導入費用5,000万円以上1億円未満 ①50万円、②75万円、③100万円 ・設備導入費用1億円以上 ①100万円、②150万円、③200万円 (※) 設備導入費用5,000万円未満は、中小企業のみが対象	
13-VII 働き方改革支援コース◆		
働き方改革に取り組む上で、人材を確保することが必要な中小企業が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成 (※) 働き方改革に取り組むとは、働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース)の支給を受けた中小企業のこと	【計画達成助成(※1)】(10名までの人員増を上限) ・雇い入れた労働者1人あたり60万円 (短時間労働者の場合40万円) (※1) 新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に支給 【目標達成助成(※2)】(10名までの人員増を上限) ・生産性要件を満たした場合、追加的に労働者1人あたり<15万円> (短時間労働者の場合は<10万円>) (※2) 雇用管理改善計画の開始日から3年経過後に申請し、生産性要件を満たす(伸び率が6%以上の場合のみ)とともに、離職率の目標を達成した場合に支給	

<b>13-Ⅷ 雇用管理制度助成コース（建設分野）◆</b>	
①人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の支給を受けた上で本助成コースが定める若年者及び女性の入職率に係る目標を達成した中小建設事業主、②雇用する登録基幹技能者等の賃金テーブル又は手当を増額改定した中小建設事業主に対して助成	①の場合 第1回：57万円〈72万円〉 第2回：85.5万円〈108万円〉 ②の場合 1人あたり年額6.65万円〈8.4万円〉又は3.32万円〈4.2万円〉（最長3年間）
<b>13-Ⅸ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）◆</b>	
①若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体、②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	①の場合 <b>【建設事業主】</b> （中小建設事業主）支給対象経費の3/5〈3/4〉 （中小建設事業主以外の建設事業主）支給対象経費の9/20〈3/5〉 ※ 雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額7,600円〈9,600円〉加算（最長6日間） <b>【建設事業主団体】</b> （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
<b>13-X 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）◆</b>	
①被災三県に所在する作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主、②自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主、③認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	①の場合 支給対象経費の2/3 ②の場合 支給対象経費の3/5〈3/4〉 ③の場合 支給対象経費の1/2
<b>13-Ⅺ 外国人労働者就労環境整備助成コース◆</b>	
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成	【目標達成助成】支給対象経費の1/2〈2/3〉（上限57万円〈72万円〉）
<b>14 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>15 65歳超雇用推進助成金</b> <span style="float:right">【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
<b>15-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	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 【①65歳への定年の引上げ】10～150万円 【②66歳以上への定年の引上げ】15～160万円 【③定年の定め廃止】20～160万円 【④希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】5～80万円 【⑤希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】10～100万円 ※ 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、支給額はいずれか高い額
<b>15-Ⅱ 高齢者評価制度等雇用管理改善コース◆</b>	
高齢者の雇用環境整備の措置（※）を実施する事業主に対して助成 ※ 高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直しまたは導入及び健康診断を実施するための制度の導入	支給対象経費（その経費が50万円を超える場合は50万円）の60%〈75%〉（中小企業以外45%〈60%〉） ※ 1事業主につき最初の支給に限っては、50万円の経費を要したものとみなします ※ 生産性要件を満たした場合の助成については、生産性の伸び率が1%以上（6%未満）である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています
<b>15-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〉） ※ 生産性要件を満たした場合の助成については、生産性の伸び率が1%以上（6%未満）である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています

16 キャリアアップ助成金		【労働局】
<b>16-I 正社員化コース◆</b>		
<p>有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成</p>	<p>①【有期→正規】1人あたり57万円&lt;72万円&gt; (中小企業以外42.75万円&lt;54万円&gt;)</p> <p>②【有期→無期】1人あたり28.5万円&lt;36万円&gt; (中小企業以外21.375万円&lt;27万円&gt;)</p> <p>③【無期→正規】1人あたり28.5万円&lt;36万円&gt; (中小企業以外21.375万円&lt;27万円&gt;)</p> <p>※ 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含む</p> <p>※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合 ①③1人あたり28.5万円&lt;36万円&gt;(中小企業以外も同額)加算</p> <p>※ 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①9.5万円&lt;12万円&gt;(中小企業以外も同額)加算 ②③4.75万円&lt;6万円&gt;(中小企業以外も同額)加算</p> <p>※ 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9.5万円(12万円)&lt;9万円&gt;加算</p>	
<b>16-II 賃金規定等改定コース◆</b>		
<p>有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定(※)し、昇給させた事業主に対して助成 (※) 賃金規定等を2%以上増額改定</p>	<p>【すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定した場合】</p> <p>①【1～3人】1事業所あたり9.5万円&lt;12万円&gt;(中小企業以外7.125万円&lt;9万円&gt;)</p> <p>②【4～6人】1事業所あたり19万円&lt;24万円&gt;(中小企業以外14.25万円&lt;18万円&gt;)</p> <p>③【7～10人】1事業所あたり28.5万円&lt;36万円&gt;(中小企業以外19万円&lt;24万円&gt;)</p> <p>④【11～100人】1人あたり2.85万円&lt;3.6万円&gt;(中小企業以外1.9万円&lt;2.4万円&gt;)</p> <p>【一部の賃金規定等を増額改定した場合】</p> <p>①【1～3人】1事業所あたり4.75万円&lt;6万円&gt;(中小企業以外3.325万円&lt;4.2万円&gt;)</p> <p>②【4～6人】1事業所あたり9.5万円&lt;12万円&gt;(中小企業以外7.125万円&lt;9万円&gt;)</p> <p>③【7～10人】1事業所あたり14.25万円&lt;18万円&gt;(中小企業以外9.5万円&lt;12万円&gt;)</p> <p>④【11～100人】1人あたり1.425万円&lt;1.8万円&gt;(中小企業以外9,500円&lt;1.2万円&gt;)</p> <p>※ 中小企業において3%以上5%未満増額改定を行った場合 ・すべての賃金規定等改定 1人あたり1,425万円&lt;1.8万円&gt;加算 ・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</p> <p>※ 中小企業において5%以上増額改定を行った場合 ・すべての賃金規定等改定 1人あたり2,375万円&lt;3万円&gt;加算 ・一部の賃金規定等改定 1人あたり1,235万円&lt;1,56万円&gt;加算</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19万円&lt;24万円&gt;(14.25万円&lt;18万円&gt;)加算</p>	
<b>16-III 健康診断制度コース◆</b>		
<p>有期雇用労働者等を対象とする法定外の健康診断制度を新たに規定・実施(※)した事業主に対して助成 (※) 有期雇用労働者等に対して延べ4人以上に実施</p>	<p>1事業所あたり38万円&lt;48万円&gt;(中小企業以外28.5万円&lt;36万円&gt;)</p>	
<b>16-IV 賃金規定等共通化コース◆</b>		
<p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成</p>	<p>1事業所あたり57万円&lt;72万円&gt;(中小企業以外42.75万円&lt;54万円&gt;)</p> <p>※ 対象となる有期雇用労働者等が2人以上の場合、2人目から1人あたり2万円&lt;2.4万円&gt;(中小企業以外1.5万円&lt;1.8万円&gt;)加算</p>	
<b>16-V 諸手当制度共通化コース◆</b>		
<p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した事業主に対して助成</p>	<p>1事業所あたり38万円&lt;48万円&gt;(中小企業以外28.5万円&lt;36万円&gt;)</p> <p>※ 対象となる有期雇用労働者等が2人以上の場合、2人目から1人あたり1.5万円&lt;1.8万円&gt;(中小企業以外1.2万円&lt;1.4万円&gt;)加算</p> <p>※ 対象となる諸手当制度を同時に2つ以上新たに規定・適用した場合、2つ目以降の手当1つにつき、16万円&lt;19.2万円&gt;(中小企業以外12万円&lt;14.4万円&gt;)加算</p>	
<b>16-VI 選択的適用拡大導入時処遇改善コース◆</b>		
<p>労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした事業主に対して助成 ※ 当該有期雇用労働者等の基本給を増額した場合等に助成額を加算</p>	<p>【選択的適用拡大の導入に伴い、有期雇用労働者等の働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、かつ新たに被保険者とした場合】</p> <p>1事業所当たり19万円&lt;24万円&gt;(14.25万円&lt;18万円&gt;)</p> <p>賃金引上げ割合に応じて、1人あたり</p> <p>2%以上：1.9万円&lt;2.4万円&gt;(中小企業以外1.425万円&lt;1.8万円&gt;)加算</p> <p>3%以上：2.9万円&lt;3.6万円&gt;(中小企業以外2.2万円&lt;2.7万円&gt;)加算</p> <p>5%以上：4.7万円&lt;6万円&gt;(中小企業以外3.6万円&lt;4.5万円&gt;)加算</p> <p>7%以上：6.6万円&lt;8.3万円&gt;(中小企業以外5万円&lt;6.3万円&gt;)加算</p> <p>10%以上：9.4万円&lt;11.9万円&gt;(中小企業以外7.1万円&lt;8.9万円&gt;)加算</p> <p>14%以上：13.2万円&lt;16.6万円&gt;(中小企業以外9.9万円&lt;12.5万円&gt;)加算</p> <p>※ 有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合、10万円(中小企業以外7.5万円)加算</p>	
<b>16-VII 短時間労働者労働時間延長コース◆</b>		
<p>短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに被保険者とした事業主に対して助成</p>	<p>【週所定労働時間を5時間以上延長し、かつ新たに被保険者とした場合】</p> <p>1人あたり22.5万円&lt;28.4万円&gt;(中小企業以外16.9万円&lt;21.3万円&gt;)</p> <p>【労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、かつ新たに被保険者とした場合】</p> <p>1時間以上2時間未満 1人あたり4.5万円&lt;5.7万円&gt; (中小企業以外3.4万円&lt;4.3万円&gt;)</p> <p>2時間以上3時間未満 1人あたり9万円&lt;11.4万円&gt; (中小企業以外6.8万円&lt;8.6万円&gt;)</p> <p>3時間以上4時間未満 1人あたり13.5万円&lt;17万円&gt; (中小企業以外10.1万円&lt;12.8万円&gt;)</p> <p>4時間以上5時間未満 1人あたり18万円&lt;22.7万円&gt; (中小企業以外13.5万円&lt;17万円&gt;)</p>	

## F. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

17 両立支援等助成金		【労働局】												
17-I 出生時両立支援コース（子育てババ支援助成金）◆														
<p>男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主及び育児目的休暇を導入し男性労働者の利用者が生じた事業主に対して助成</p>	<p>① 育児休業 【1人目の育児取得】28.5万円〈36万円〉（中小企業57万円〈72万円〉） ※1企業1人まで支給 【2人目以降の育児取得】</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">a 14日以上1か月未満</td> <td style="width: 50%;">14.25万円〈18万円〉</td> </tr> <tr> <td>b 1か月以上2か月未満</td> <td>23.75万円〈30万円〉</td> </tr> <tr> <td>c 2か月以上</td> <td>33.25万円〈42万円〉</td> </tr> </table> <p>（中小企業）</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">a 5日以上14日未満</td> <td style="width: 50%;">14.25万円〈18万円〉</td> </tr> <tr> <td>b 14日以上1か月未満</td> <td>23.75万円〈30万円〉</td> </tr> <tr> <td>c 1か月以上</td> <td>33.25万円〈42万円〉</td> </tr> </table> <p>※1企業あたり1年度10人まで（ただし1人目の育児取得について受給している場合、当該年度の2人目以降の支給は9人まで） ※対象労働者の育児取得前に個別面談等、育児取得を後押しする取組を実施した場合、以下の金額を加算。</p> <p>【1人目】 5万円〈6万円〉（中小企業10万円〈12万円〉） 【2人目以降】 2.5万円〈3万円〉（中小企業5万円〈6万円〉）</p> <p>② 育児目的休暇 14.25万円〈18万円〉（中小企業28.5万円〈36万円〉） ※1企業1回まで支給</p>		a 14日以上1か月未満	14.25万円〈18万円〉	b 1か月以上2か月未満	23.75万円〈30万円〉	c 2か月以上	33.25万円〈42万円〉	a 5日以上14日未満	14.25万円〈18万円〉	b 14日以上1か月未満	23.75万円〈30万円〉	c 1か月以上	33.25万円〈42万円〉
a 14日以上1か月未満	14.25万円〈18万円〉													
b 1か月以上2か月未満	23.75万円〈30万円〉													
c 2か月以上	33.25万円〈42万円〉													
a 5日以上14日未満	14.25万円〈18万円〉													
b 14日以上1か月未満	23.75万円〈30万円〉													
c 1か月以上	33.25万円〈42万円〉													
17-II 介護離職防止支援コース◆														
<p>介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主、又は仕事と介護との両立に資する制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>① 介護休業 【休業取得時】28.5万円〈36万円〉 【職場復帰時】28.5万円〈36万円〉</p> <p>② 介護両立支援制度28.5万円〈36万円〉 ※それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給</p>													
17-III 育児休業等支援コース◆														
<p>育児復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p> <p>育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成</p> <p>育児休業から復帰後の支援として、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>① 育児取得時 28.5万円〈36万円〉 ② 職場復帰時 28.5万円〈36万円〉 ※業務代替労働者への職場支援等の取組をした場合、②の金額に19万円〈24万円〉加算 ※1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給</p> <p>③ 代替要員確保時 47.5万円〈60万円〉 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、9.5万円〈12万円〉加算 ※1企業あたり1年度10人まで5年間支給</p> <p>④ 職場復帰後支援 【子の看護休暇制度】 ・制度導入時 28.5万円〈36万円〉 ・制度利用時 取得した休暇時間に1,000円〈1,200円〉を乗じた額 【保育サービス費用補助制度】 ・制度導入時 28.5万円〈36万円〉 ・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額 ※制度導入時の助成は「子の看護休暇制度」「保育サービス費用補助制度」いずれかについて、1企業あたり1回まで支給 ※制度利用時の助成は1企業1年度あたり「子の看護休暇制度」は200時間〈240時間〉、「保育サービス費用補助制度」は20万円〈24万円〉まで支給</p>													
17-IV 再雇用者評価処遇コース（カムバック支援助成金）◆														
<p>妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤又は転居を伴う転職を理由とした退職者について、退職前の勤務を評価する再雇用制度を周知し、再雇用した事業主に対して助成</p>	<p>【再雇用者1人目】 継続雇用6か月後 14.25万円〈18万円〉（中小企業19万円〈24万円〉） 継続雇用1年後 14.25万円〈18万円〉（中小企業19万円〈24万円〉） 【再雇用者2～5人目】 継続雇用6か月後 9.5万円〈12万円〉（中小企業14.25万円〈18万円〉） 継続雇用1年後 9.5万円〈12万円〉（中小企業14.25万円〈18万円〉）</p>													
17-V 女性活躍加速化コース◆														
<p>常時雇用する労働者が300人以下の中小企業事業主が、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定して、目標を達成した場合に助成</p>	<p>1企業1回限り 数値目標達成時 47.5万円〈60万円〉</p>													
17-VI 事業所内保育施設コース														
<p>労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体に対してその費用の一部を助成 ※平成28年4月1日以降、新規申請受付は停止しています</p>	<p>設置費 設置費用の2/3（中小企業以外1/3） 上限2,300万円（中小企業以外1,500万円）</p> <p>運営費 年間の1日平均保育乳幼児1人あたり 年額45万円（中小企業以外34万円） 上限1,800万円（中小企業以外1,360万円）</p> <p>増築は建替え費用の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）</p>													

## G. 人材開発関係の助成金

18 人材開発支援助成金		【労働局】
<b>18-I 特定訓練コース◆</b>		
<p>QJT と Off-JT を組み合わせた訓練や若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資するなど訓練効果が高い10時間以上の訓練について助成</p>	<p>①【賃金助成】 1時間あたり760円（中小企業以外380円）</p> <p>②【訓練経費助成】 実費相当額の45%（中小企業以外30%） ※ 特定分野認定実習併用職業訓練の場合は60%（中小企業以外45%）</p> <p>③【OJT実施助成】 1時間あたり665円（中小企業以外380円）</p> <p>【生産性向上助成（※）】 ①の場合 1時間あたり〈200円〉（中小企業以外〈100円〉） ②の場合 実費相当額の〈15%〉（中小企業以外〈15%〉） ③の場合 1時間あたり〈175円〉（中小企業以外〈100円〉） （※） 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>	
<b>18-II 一般訓練コース◆</b>		
<p>職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練に対して助成</p>	<p>①【賃金助成】 1時間あたり380円</p> <p>②【訓練経費助成】 実費相当額の30%</p> <p>【生産性向上助成（※）】 ①の場合 1時間あたり〈100円〉 ②の場合 実費相当額の〈15%〉 （※） 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>	
<b>18-III 教育訓練休暇付与コース◆</b>		
<p>①有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合、もしくは②有給又は無給の長期の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成</p>	<p>①の場合 【定額助成】 30万円</p> <p>②の場合 【経費（定額）助成】 20万円 【賃金助成（※1）】 1人1日あたり6,000円 （※1） 最大150日分の日額助成とし、雇用する企業全体の被保険者数が100人未満の企業は1名分、同100人以上の企業は2名分を支給対象者数の上限とし、長期教育訓練休暇の取得期間に、当該休暇を取得する被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主のみ助成対象とする</p> <p>【生産性向上助成】 ①の場合 【定額助成】〈6万円〉 ②の場合（※2） 【経費（定額）助成】〈4万円〉 【賃金助成】〈1,200円〉 （※2） 休暇取得開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>	
<b>18-IV 特別育成訓練コース◆</b>		
<p>有期契約労働者等に対して職業訓練を行った事業主に対して助成</p>	<p>①【Off-JT 賃金助成】 1時間あたり760円（中小企業以外475円） 【Off-JT 訓練経費助成】 実費助成（※1） （※1） 訓練時間数に応じて1人あたり次の額を限度 【一般職業訓練、有期実習型訓練】 20時間以上100時間未満 10万円（中小企業以外7万円） 100時間以上200時間未満 20万円（中小企業以外15万円） 200時間以上 30万円（中小企業以外20万円）</p> <p>②【OJT 訓練実施助成】 1時間あたり760円（中小企業以外665円） 【生産性向上助成（※2）】 ①の場合 1時間あたり200円（中小企業以外125円） ②の場合 1時間あたり200円（中小企業以外175円） （※2） 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>	
<b>18-V 建設労働者認定訓練コース◆</b>		
<p>①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体（※1）、②雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主（※2）に対して助成 （※1） 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体に限る （※2） 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースのいずれかのコース）の支給を受けた中小建設事業主に限る</p>	<p>①の場合 【経費助成】 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における補助対象経費の1/6</p> <p>②の場合 【賃金助成】 1人あたり日額3,800円</p> <p>②の場合（生産性向上助成（※）） 【賃金助成】 1人あたり日額〈1,000円〉 （※） 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p>	

18-VI 建設労働者技能実習コース◆	
雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成	<p>【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 (※1)  (21人以上の中小建設事業主) (※2)  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 (※3)</p> <p>(※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</p> <p>【経費助成（建設事業主）（生産性向上（※4））】  支給対象費用の〈3/20〉  (※4) 訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合（伸び率が6%以上のみ）に支給</p> <p>【経費助成（建設事業主団体）】  (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5 (※1)  (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 (※3)</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7,600円(8,360円(※5))  (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額6,650円(7,315円(※5))  (※5) 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】（生産性向上助成（※4））  (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額〈2,000円〉  (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額〈1,750円〉</p>
18-VII 障害者職業能力開発コース	
障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に助成	<p>【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>
19 職場適応訓練費 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施した事業主に対して助成 ※ 職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です	<p>【一般の職場適応訓練（月額）】  2.4万円（重度の障害者以外）2.5万円（重度の障害者）  【短期の職場適応訓練（日額）】  960円（重度の障害者以外）1,000円（重度の障害者）</p>

## 〈雇用関係助成金に関する勧誘にご注意ください。〉

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

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

## 雇用関係助成金に関する留意事項

### 雇用関係助成金を受給できない事業主（事業主団体を含む）

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

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

  - ※1 不正受給とは、偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとするをいいます。例えば、離職理由に虚偽がある場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）も、不正受給に当たります
  - ※2 請求金とは、①不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3%の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額の合計額です
- ◎ 平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について、申請事業主の役員等に他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等がいる場合は、申請することができません（※3）。
  - ※3 この場合、他の事業主が不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない場合や支給決定取消日から5年を経過していても、不正受給に係る請求金を納付していない場合（時効が完成している場合を除く）は、申請できません
- ◎ 支給申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主。
- ◎ 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主。
- ◎ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主。
  - ※ これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者（事務、清掃、送迎運転、調理など）の雇い入れに係る助成金については、受給が認められる場合があります。また、雇い入れ以外の助成金についても、例えば旅館事業者などで、許可を得ているのみで接待営業が行われていない場合や、接待営業の規模が事業全体の一部である場合は、受給が認められます。なお、「雇用調整助成金」については、性風俗関連営業を除き、原則受給が認められます
- ◎ 事業主又は事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合。
- ◎ 事業主又は事業主の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体に属している場合。
- ◎ 支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主。
- ◎ 不正受給を理由に支給決定を取り消された場合に、都道府県労働局が事業主名等を公表することについて、同意していない事業主。

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

## 〈雇用関係助成金申請に当たってのご注意〉

### 事業主の方へ

- ◎ 不正受給を行った事業主は、
  - ① 返還額の20%に相当する額が請求されます。
  - ② 事業主名等が原則公表されます。
  
- ◎ 不正に関与した社会保険労務士又は代理人(弁護士を含む)が事業主の申請等を代わって行った場合、助成金の支給対象とならない場合(※1)があります。
  - ※1 助成金の支給対象とならない場合とは、不正に関与した社会保険労務士又は代理人(弁護士を含む)が申請を代わって行う場合です。
  
- ◎ 訓練(※2)の実施が要件となっている助成金について、不正に関与した訓練実施者が行った訓練については、助成金の支給対象とならない場合(※3)があります。

不正に関与した訓練実施者については、厚生労働省ホームページ(「事業主の方のための雇用関係助成金」)に掲載しますので、ご確認ください。

  - ※2 ここでいう訓練とは、職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含みます
  - ※3 助成金の支給対象とならない場合とは、不正に関与した訓練実施者が行う訓練計画を立てて(又は計画のない場合は訓練を実施して)申請を行う場合です。
  
- ◎ 「支給要件確認申立書」をご提出ください。「支給要件確認申立書」は申請の都度、提出する必要があります。
  
- ◎ 原則として、提出された書類により審査を行います。書類の不備にはご注意ください。
  
- ◎ 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
  
- ◎ 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
  
- ◎ 国、地方公共団体(地方公営企業法第2条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く)、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、雇用関係助成金は支給されません。
  
- ◎ 雇用関係助成金関係書類を郵送する場合は、郵送事故を防ぐため、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法により送付してください。また、申請期限までに到達していることが必要です。

原則として提出された書類により審査を行いますので、書類の不備や記入漏れがないよう、事前によくご確認ください。なお、助成金申請窓口でのご持参による受付も引き続き行っています。

## Ⅱ 労働条件等関係助成金のご案内

職場環境の改善、生産性向上に向けた取組などに、ぜひ、ご活用ください

### 受給対象となる事業主・申請期間

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

### 中小企業事業主の範囲

- ◎ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

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

### 留意事項

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

## 労働条件等関係助成金一覧

※ 助成金の財源は事業主拠出の労災保険料です。ただし、「業務改善助成金」は一般会計、「退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」は労災保険料と雇用保険料の折半となっています。◆は、生産性要件を付与する助成金です。

※ 記載されている内容は概要です。

(問い合わせ先)

【労働局】 富山労働局 雇用環境・均等室 企画 TEL.076-432-2728 労働基準部 健康安全課 TEL.076-432-2731

その他、各助成金に応じて、働き方改革推進支援センター、テレワーク相談センター、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構が問い合わせ先となります。

### A. 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

1 業務改善助成金◆	【労働局】
事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成	<p>(1) 助成率 設備投資等に要した費用の<math>3/4 &lt; 4/5</math> (* &lt; &gt; は生産性要件を満たす場合) なお、事業場内最低賃金850円未満の事業場で助成対象となった場合は、設備投資等に要した費用の<math>4/5 &lt; 9/10</math></p> <p>(2) 上限額 【25円以上引き上げた場合(事業場内最低賃金850円未満の事業場のみ利用可能)】 引上げ労働者数1人の場合は25万円、2～3人の場合は40万円、4～6人の場合は60万円、7人以上の場合は80万円 【30円以上引き上げた場合】 引上げ労働者数1人の場合は30万円、2～3人の場合は50万円、4～6人の場合は70万円、7人以上の場合は100万円 【60円以上引き上げた場合】 引上げ労働者数1人の場合は60万円、2～3人の場合は90万円、4～6人の場合は150万円、7人以上の場合は230万円 【90円以上引き上げた場合】 引上げ労働者数1人の場合は90万円、2～3人の場合は150万円、4～6人の場合は270万円、7人以上の場合は450万円</p>

※ 2-Ⅲ 働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)も「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」に含まれます。

## B. 労働時間等の設定改善を支援するための助成金

2 働き方改革推進支援助成金		【労働局】
2-I 労働時間短縮・年休促進支援コース		
労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率 3/4 (事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 成果目標の達成状況に基づき、最大250万円(一定要件の場合、最大490万円)	
2-II 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することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	(1) 助成率 3/4 (事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成) (2) 上限額 インターバル時間数等に応じて、 ① 9時間以上11時間未満 80万円(一定要件の場合、最大320万円) ② 11時間以上 100万円(一定要件の場合、最大340万円)など	
2-III 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短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成	(1) 助成率 定額 (2) 上限額 500万円 都道府県又はブロック単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額1,000万円	
2-IV テレワークコース		【テレワーク相談センター】
在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主に対してその経費の一部を助成	(1) 助成率 成果目標をすべて達成した場合 3/4 成果目標を達成しなかった場合 1/2 (2) 上限額 ① 事業の対象労働者1人あたりの上限額 成果目標をすべて達成した場合20万円 成果目標を達成しなかった場合10万円 ② 1企業あたりの上限額 成果目標をすべて達成した場合150万円 成果目標を達成しなかった場合100万円	

## 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、事業場における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じた事業主に対して助成	(1) 助成率 1/2 (措置を講じる事業場が既存特定飲食提供施設の場合、2/3) (2) 上限額 100万円	

## D. 産業保健活動を支援するための助成金

4 産業保健関係助成金		【(独)労働者健康安全機構】
4-I ストレスチェック助成金		
産業医の要件を備えた医師と契約し、ストレスチェック等を実施した小規模事業場に対して助成 ① ストレスチェックの実施に対する助成 ② ストレスチェック実施後の医師による面接指導・意見陳述に対する助成	①従業員1人につき500円を上限として、その実費額 ②医師による活動1回につき21,500円を上限として、その実費額(一事業場につき年3回が限度)	
4-II 職場環境改善計画助成金		
ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえ、 【事業場コース】 専門家の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した事業場に対して助成 【建設現場コース】 専門家の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した建設現場に対して助成	【事業場コース】 10万円を上限として、指導費用の実費額(将来にわたって1回限り) 【建設現場コース】 10万円を上限として、指導費用の実費額(同一年度同一県内の建設会社に1回限り)	
4-III 心の健康づくり計画助成金		
メンタルヘルス対策促進員の助言・支援(訪問3回まで)を受け、心の健康づくり計画(ストレスチェック実施計画を含む。)を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した事業主に対して助成	一律10万円 (一企業につき将来にわたって1回限り)	

<b>4-Ⅳ 小規模事業場産業医活動助成金</b>	
<p>小規模事業場が産業医等と契約して産業医活動を実施した事業主に対して助成</p> <p>【産業医コース】産業医の要件を備えた医師と産業医活動の全部又は一部を実施する契約を締結し、実際に産業医活動が行われた場合に助成</p> <p>【保健師コース】保健師と産業保健活動の全部又は一部を実施する契約を締結し、実際に産業保健活動が行われた場合に助成</p> <p>【直接健康相談環境整備コース】産業医契約又は産業保健師契約のいずれかに、契約した産業医又は保健師に労働者が直接健康相談できる環境を整備する条項を含めて締結し、労働者へ周知した場合に助成</p>	<p>6か月当たり10万円を上限として、その実費額（一事業場につき将来にわたって2回限り）</p>
<b>4-Ⅴ 治療と仕事の両立支援助成金</b>	
<p>労働者の傷病の特性に応じた治療と仕事を両立できる制度の導入等を行った事業主に対して助成</p> <p>【環境整備コース】両立支援環境整備計画を策定し、計画に基づき新たに両立支援制度の導入を行い、かつ、両立支援コーディネーターを配置した場合に助成</p> <p>【制度活用コース】両立支援制度活用計画を作成し、計画に基づき両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を用いた両立支援プランを策定し、実際に適用した場合に助成</p>	<p>【環境整備コース】20万円（1回のみ）</p> <p>【制度活用コース】20万円（1事業主あたり有期契約労働者1人、雇用期間の定めのない労働者1人の計2人まで）</p>
<b>4-Ⅵ 副業・兼業労働者に対する健康確保措置助成金</b>	
<p>事業場が、副業・兼業労働者の健康確保のため、一般健康診断を実施した場合に助成</p>	<p>副業・兼業労働者1人につき1万円を上限として、その実費額、1事業場当たり10万円が上限</p>

## E. 最新の安全規格に適合するための補助金

<b>5 既存不適合機械等更新支援補助金</b>		<b>【労働基準局安全衛生部安全課】</b>
<p>構造規格改正時に設けられた経過措置により最新の構造規格の適用が猶予され、最新の構造規格に適合しないものを所有する中小企業等に対して、買換え等に要する費用の一部を助成</p> <p>① 移動式クレーン構造規格に規定する過負荷防止装置を備えていない既存の移動式クレーン（3t未満）の改修・買換え等</p> <p>② 墜落制止用器具の規格に適合していない既存の安全帯の買換え</p>	<p>① 1機あたり、補助対象経費（買換え等の経費）と基準額（20万円）と比較して、少ない方の額の2分の1（複数の申請があった場合、同一申請者あたりの交付額の合計は30万円を上限とする）</p> <p>② 1本あたり、補助対象経費（買換え等の経費）と基準額（2万5千円）と比較して、少ない方の額の2分の1（複数の申請があった場合、同一申請者あたりの交付額の合計は50万円を上限とする。また、補助対象経費の合計が20万円を下回る申請は不可。経費の下限及び補助額は令和元年度のもの）</p>	

## F. 高齢者の安全衛生確保対策を支援するための補助金

<b>6 エイジフレンドリー補助金</b>		<b>【労働基準局安全衛生部安全課】</b>
<p>60歳以上の高齢者を雇用する中小企業事業者を対象に、安全衛生確保に係る取組について費用の一部を助成（取組例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者の特性に配慮した安全衛生教育に係る経費</li> <li>・ 高齢者に優しい機械設備の導入等に関する経費</li> <li>・ 健康確保のための取組に関する経費</li> </ul>	<p>高齢者の安全衛生確保対策に高い効果が見込まれる取組に係る経費と200万円を上限とする基準額と比較して、少ない方の額の2分の1</p>	

## G. 眼の水晶体が受ける被ばく線量の低減対策を促進するための補助金

<b>7 被ばく線量低減設備改修等補助金</b>		<b>【厚生労働省HPをご確認ください】</b>
<p>眼の水晶体が受ける被ばく線量が高い労働者を雇用する者に対し、当該被ばく線量を低減するための器具を購入して実施する設備改修等に要する経費の一部を助成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 放射線防護用固定式バリア</li> <li>・ 放射線防護用移動式バリア</li> <li>・ 放射線防護用カーテン</li> <li>・ 放射線防護用術者向け眼鏡</li> </ul> <p>を購入して実施する設備改修等に要する経費と基準額（200万円）とを比較して少ない方の額の2分の1を上限（各申請者からの申請額の総額が予定額を超えた場合は、器具の種類や購入数の適切さ等に係る審査、加点基準に基づく加点の配分を行った上で交付決定）</p>	

## H. 退職金制度の確立等を支援するための助成

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

# アルミ溶接技術生かし海の標識を製造 実績と経験を重ね継続していく企業に

アルミの加工、溶接の技術を生かして、海上の標識となるブイや海洋標識灯を主力として製造する金山工業株式会社。近年はこの分野で積み重ねてきた実績と経験から、灯台の防水扉や東京スカイツリー上部に備える放送機材格納庫の扉なども手掛けています。次代への継続を見据えて設備投資にも積極的に取り組んでいる代表取締役の金山明氏に創業からの歩み、将来に向けた取り組みについてお聞きしました。

金山工業株式会社

代表取締役 金山 明氏

## ニッチ分野で技術を磨く

Q. 創業から55年を迎えられました。これまでの歩みをお聞かせください。

当社は昭和40年、先代の父が金山サッシ工業として創業し、主にアルミ建材の加工と施工を手掛けていました。50年頃にアルミの溶接技術を見込まれて、小型の灯浮標(ブイ)製造を請けてから、海洋標識灯や直径2メートルの大型ブイなども手掛けるようになりました。軽量で耐久性が高いアルミ製防水扉の採用も進み、全国の灯台に使用されています。鉄製やステンレス製の構造物にも対応しています。

富山県内はアルミ加工業者が多くいますが、溶接の業者は意

外に少なく、そのなかで幅広い用途の海洋の標識を製造しているのは当社だけです。全国的にも同業者は少なくニッチな分野ですが、切磋琢磨して長く生き残っている企業が多いです。景気より災害に左右される面が強く、東日本大震災の時は灯台が流れてしまったため、早急に代替りの標識となるブイを仮設する必要があり、全国の同業者と手分けして大変な思いをして製造しました。

海洋分野での実績から、近年は放送機材用格納庫の扉やアンテナの架台の製造を請けることも増えています。東京スカイツリー上部の放送機材格納庫にも、強い風速に耐え得る防水扉を納入しました。同業他社との技術に差が付きにくいなかで付

加価値のある製品づくりを目指しています。

## 全社員にリーダー意識を

Q. 海洋標識をはじめ鋼構造物を製造する現場ではどのような工夫をされていますか？

当社では、2D、3Dによる製作図作成から曲げ加工、機械加工、溶接、組立、検査、出荷にいたる一連の工程すべてに対応しています。リーマンショック以降は外注を減らし、内製化を進めました。平成12年には第2工場を稼働させ塗装も行っています。納期にも柔軟に対応できています。

また、仕事量を増やすためには個々の習熟度を高める必要があります。全員がリーダーシップをとれるように、仕事の前後



社屋



製品 (大型の灯浮標)

かなやま・あきら

昭和37年2月3日、黒部市生まれ。60年、東京電機大学工学部卒業後、横河ヒューレット・パッカード株式会社(現日本ヒューレット・パッカード株式会社)に入社、平成13年より部長職。19年、金山工業株式会社に入社し、専務取締役。24年、代表取締役就任。平成26年、黒部機械工業センター協同組合理事長に就任、現在に至る。



を考え、周りを見ながら仕事を進めてほしいと社員に伝えています。1人ひとりに責任ある仕事を任せて、やりがいを持ってもらえたらと思います。

社員のできる改善も積極的にを行っています。段差の修繕、止水板の製作、雨漏りの対応、出荷場所の屋根工事などを行いました。会社を自分たちで変えることができます。閑散期には製品の一部を修正したり、実験を行い次の製品開発につながることを試したりしています。問題を解決するには現場からの意見がとても役に立ちます。

## 変化に耐え新しいことを

**Q. 設備投資に対して積極的な印象がありますが、将来に向けてはどのような展開を目指していますか？**

ものづくり補助金などを活用しながら、毎年設備投資をしています。3D測定機やマシンングセンタなどを導入し、水深2千メートルまでの防水・耐圧試験機を製作しました。ビジネスの拡大のためというより、全社員が少しずつ成長し、変化に耐え、新しいことができるようになればと考えています。「良い環境に置かれれば、人は良い

仕事をする」との思いがあります。

私は東京でコンピューター関連企業に20年余り勤め、46歳のときに父が体調を崩したため、Uターンしました。跡を継ぐことに抵抗はありませんでしたが、業界用語もわからずにスタートし、お客様や父、社員の方から多くのことを学びました。チームを率いてプロジェクトを進行してきた前の企業での管理職の経験が役に立っていると感じます。

新型コロナウイルスの影響で生活が変わると、ものづくりに対して違った見方も出てきます。当社では透明な樹脂とアルミで飛沫を防ぐパーティションを製造し、黒部市内の全小中学校に寄付しました。現在は、次の製品のためにマイコンによる通信システムを試作しているところです。

## 50年以上ほぼ同じ構成

**Q. 理事長を務めておられる黒部機械工業センター協同組合では、どのような取り組みに力を入れていますか。**

世代交代はありますが50年以上もほぼ同じメンバーで構成されている協同組合は、全国的にも稀有だと思います。「和を以

て貴しとなす」が私の信条です。企業規模によって多少の損得が発生することもあります。共通する課題をシェアして一緒に対策をとるようにしています。

特に、組合員の従業員にメリットがあるようにと心がけています。健康診断を長年実施しており、3年前からはインフルエンザの予防接種も補助しています。継続していきたいですし、今後は安全教育なども行っていきたいです。

また、企業団地内の安全確保について、停止線や速度制限の対策が必要なときには、組合として警察に出向いて改善に努めています。近年は集中的な大雨で道路が冠水してしまうことがあり、排水などの対策を立てる必要があります。

## テニス経験、社会で役立つ

**Q. 休日はどのようにリフレッシュされていますか？**

テニスやゴルフを楽しんでいます。テニスは中学から始め、高校では県ナンバーワンとなり総体にも出場しました。テニスでの経験は就職や、入社後に役員クラスの方や海外の人たちとの交流で役立ちました。これからも仲間や家族とテニスやゴルフを楽しんでいきます。

# 協同組合富山トラック輸送センターよりこんにちは

生産から消費に至るまで我々の生活において、物流業は重要な役割を担っており、経済を支える産業であるともいえます。中でもトラック輸送は国内貨物輸送の9割を占めており、物流の主役ともいえます。

今回は、県内唯一の貨物運送業者の団地組合であり、北陸自動車道富山IC近く富山市上野で共同輸送事業をはじめ各種事業を実施している協同組合富山トラック輸送センターさんを紹介します。

### ◆組合の沿革

昭和52年6月、貨物自動車ターミナル等集約化事業を実施するため、貨物運送業22社により組合を設立。国の中小企業高度化資金を活用し、国道41号線から近く、北陸自動車道富山ICから南方1kmの富山市上野の約24,844㎡の土地を取得し、団地を造成しました。

団地が完成した昭和54年より、燃料となる軽油等の共同購買事業、共同輸送事業、共同施設の維持管理事業を中心に実施、市街地に立地していた多くの組合員の運送効率が向上しました。

### ◆組合の主な事業

組合のメイン事業の一つである共同輸送事業は、荷主から組合が受注を行い、組合員に配分を行っています。取扱品は製缶等のアルミ製品が主となっており、運送先は九州が多く、北は山形県まで荷物を運んでいます。組合員の運送効率を高めるため、遠隔地における帰りの荷物を手配することもあり、組合員の売上向上につながっています。

共同購買事業では主にトラックの燃料となる軽油を取り扱っており、市場価格により変動はありますが、組合員に廉価で安定的に供給することに努めています。

また、荷主から預かった荷物を一時保管するための2棟の倉庫を維持管理しています。設立当初から組合敷地内には第一倉庫(540㎡)、第二倉庫(2階建て・1フロアは1,672㎡)



第二倉庫

があります。近年において保管品が増えてきたこともあり、県内2~3ヶ所で倉庫を借り対応しています。その他、給油施設4基、組合事務所管理棟、汚水処理施設等の共同施設の維持管理を実施しています。

組合員の資金繰り支援のために実施している金融事業では、特に資金が必要となる夏・冬の時期に季節転



団地内の給油施設

貸を行い、組合員の経営の安定化に貢献しています。

組合には総務・財務委員会、組合運営委員会の他、共同事業に応じて委員会があり、各事業で発生した課題等は各委員会で検討する等、円滑に事業推進ができるような体制となっています。

また、各共同事業で得られた利益は、毎期組合員に事業利用分量配当を行い還元しています。

### ◆今後の取組み

近年において、ドライバーの安全確保、働き方改革を推進するため、法律や基準の改正が順次行われています。組合では、各組合員に対応していただくため、情報提供を積極的に実施するほか、普及啓蒙のための研修会を開催しており、今後も継続的に実施することとしています。

#### ◆組合概要

名称	協同組合富山トラック輸送センター
設立	昭和52年6月24日
所在地	富山市上野333番地の3
理事長	千田 勲
組合員数	20社
TEL	076-429-6200
FAX	076-429-0708

## 組合だより

### 業界PR動画を制作しました

#### 富山県和紙協同組合

富山県和紙協同組合では、越中和紙の制作過程を紹介した業界PR動画を制作しました。当動画は、本会が令和元年度に実施しました小規模事業者組合対象の取引力強化推進事業を活用したものです。

国の伝統的工芸品の指定を受けた「越中和紙」は五箇山、八尾、蛭谷（下新川郡朝日町）の三産地を総称したものです。動画では、「越中和紙」の原料となる楮の刈り取りから皮剥ぎ、雪晒し等から紙漉き、乾燥、絵付けなど製品になるまでの詳細な工程が説明とともに紹介されているほか、県内の伝統工芸士のインタビューもあり、和紙の魅力を知ることができる内容となっています。



煮熟（しゃじやく）アルカリ（ソーダ灰、苛性ソーダ）で楮の皮を煮る



紙漉き 漉簀（すきす）・漉桁（すきげた）を使い、仕込んだ原料を汲み上げ、左右、上下に揺り動かして平滑な紙に漉いていく

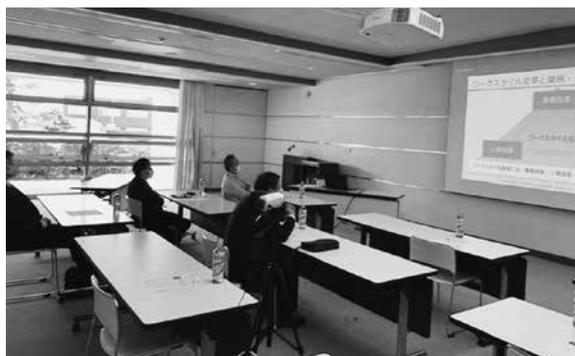
動画の一部

### リモートにて研修会及び定時総会を開催しました

#### 一般社団法人富山県繊維協会

一般社団法人富山県繊維協会では、5月28日（木）会員を対象として、講師に株式会社北陸銀行システム統括部 副部長 富永英司氏、「ワークスタイルの変革への取組みとIT活用事例」をテーマに研修会を開催しました。この研修会は本会の特定問題研究会（研修会）事業を活用したものです。

講師はリモートで説明を行い、会場となった株式会社ゴールドウイン多目的ホールには事務局を含め12名の出席者があり、各企業から19名がリモートで参加されました。会場内スクリーンには説明されている講師と資料が映し出され、参加者らは熱心に耳を傾けていました。研修会開催後は、同じ形式でハイブリッド型による定時総会が行われました。



研修会場の様子



講師の富永氏

## 『生活の変化、新しい様式』

立山町管工事協同組合  
職員 松村 陽子氏

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、世界のあらゆる業界、場所で打撃を受けました。

身近な娯楽であるテレビ・イベント業界では、密となり得るドラマ撮影や舞台・映画、コンサート等、各地方で開催される多岐にわたるイベントが中止もしくは延期予定となりました。このような中で、テレビでは再放送が流れ、視聴出来なかった番組を録画している人も多いはずですが、私もその中の一人であり、ケーブルテレビの番組も含め、テレビ視聴が自粛期間中の唯一の楽しみとなりました。

このウイルス感染により、私たちは自由な行動を規制され、行きたい所があっても考えながら動かなくてはならなくなりました。私はサッカー観戦が好きですが、無観客開催となり観戦に行けない状態でありました。

報道では、世界と日本の関係（貿易・留学・旅行など）・経済・雇用問題、企業倒産や閉鎖・学生の長期休暇など多方面での変化や変更が報じられています。テレワークや学習形態の変化、一部ではハンコの電子化、生活面では、給与や賞与の減額、冠婚葬祭形式の簡素化、買い物に行けば、受付やレジではビニールで仕切られ、感じの良いものではありません。

一方で人に対する誹謗中傷が高まり、感謝を忘れてしまった日々。以前の様な生活に戻るには時間がかかりそうです。これからまだまだたくさん、解決しなければならない問題はあり、長い道のりになることが予想されますが、自分に出来ることをやっていくしかありません。

## ほっと一息

## ～とやまの木を活用した

## お洒落な小物たち～



木製ペン



SDGsパッチ



木製名札



USBメモリー



チューリップアクセサリ

風の盆  
ストラップ

皆様は、「木材の活用」と言えば何をイメージされますか？法隆寺に代表される木造建築でしょうか？それともおしゃれな木製家具でしょうか？「木」は日本人の生活、文化、歴史に、身近に寄り添ってきた循環可能な「資源・素材」です。

循環型社会の促進や地球温暖化の抑制を目指すには、木材をたくさん利用する木造住宅を建てて

もらうことが一番ですが、県内には、井波彫刻や庄川の挽物木地などの工芸品を生み出した「匠の技」を活かした「おしゃれな小物」がたくさんあるのをご存じでしょうか。

とやまらしい「おわら風の盆」や「チューリップ」などのストラップ、最近では県産ケヤキのSDGsパッチ、県産イチョウの木製名札、県産ヒノキのUSBメモリーなど「とやま生まれ、とやま育ち」の素敵なお品が「とやまクラフト」がたくさんあります。

「とやま」で生まれ育った木を「とやま」で消費することは、森を豊かに、木材産業を元気に、木材利用者を心地良くしてくれます。

大切な人への小さなプレゼントや大事な記念日の贈り物に、ぜひご検討を！

【情報提供：富山県木材協同組合連合会】

### 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

7月20日(月)、とやま自遊館(富山市)にて、組合女性部懇談会を開催しました。

懇談会は、組合女性部の活性化を目指し情報交換と交流促進を図るため開催しているもので、富山県中小企業レディース連絡会の昨年度事業の報告を行ったほか、令和2年度において実施する予定の事業内容について協議しました。

各組合女性部からは、女性部の現在の活動状況や今後の活動について報告され、また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響、近年、増加している様々な災害への備えや女性部活動における課題があげられるなど参加者らは活発に意見交換を行いました。



懇談会の様子

## 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。

### ●●● 支店の組合員資格について ●●●

Q

小売業を営む者で組合の地区内に支店があって、当該支店は従業員50人以下である。地区外の本店は従業員50人以上で、しかも資本金が5,000万円を超えている場合、この支店は組合員資格に疑義があるか。疑義があるとすれば公正取引委員会に届け出る必要があるか。また、その場合の手続き方法は？

A

組合員資格に関する使用従業員の数は、本支店合わせたものとされているから、ご質問の場合明らかに50人を超え、しかも資本金が5,000万円を超えているので、公正取引委員会への届出が必要である。

ただし、組合員たる資格は従業員数、資本の額又は出資の総額が絶対的要件でなくその事業者の資本金力、市場支配力、組合の内容等諸般の実情を勘案して判断すべきである。なお、当面その判定は組合自体が行うことになる。

なお、公正取引委員会への届出の様式及び内容については、「中小企業等協同組合法第7条第3項の規定による届出に関する規則(昭和39年2月7日公正取引委員会規則第1号)」に具体的に定められている。

## 令和2年度通常総会を開催

本会では、去る5月29日(金)に富山商工会議所ビル10階大ホールにおいて、第65回令和2年度通常総会を開催し、上程された6議案全てについて承認され、会長に高田順一氏(富山国際交流促進事業(協))が再任されました。

本年度事業計画では、組合支援に係る各般の事業を引き続き実施するほか、新たに防災・減災の取組みや災害発生時の復旧体制の整備を支援する「中小企業組合強靱化支援事業」を実施することが決定されました。

役職名	氏名	所属・役職名
理事・相談役	黒田輝夫	(協)中央通商栄会理事長
会長	高田順一	富山国際交流促進事業(協)理事
副会長	朝日重剛	富山県印刷(工)会長・理事
//	増岡一郎	富山県中小企業融合化推進協議会会長
//	廣瀬宏一	三協アルミ(協)専務理事
//	津根良孝	富山県機械工業センター連合会会長
//	渋谷武	富山県電気工事(工)理事長
専務理事	伊豆一美	富山県中小企業団体中央会 専従
常任理事	中井敏郎	(一社)富山県薬業連合会会長
//	上田峻	富山県農業機械商業(協)理事長
//	平野平幸	富山市第三機械工業センター(協)理事長
//	齊藤靖弘	富山県豆富(商工)理事長
//	西村亮彦	富山県木材(協連)会長
//	村家博	富山県青果物商業(協連)会長
//	長沼克博	(協)富山問屋センター理事長
//	古木準一	富山県陸運事業(協連)会長
//	上野宏	(協)高岡問屋センター理事長
//	江下修	富山県中小企業団体中央会事務局長
理事	荒木博	富山県醤油味噌工業(協)理事長
//	石川勝康	富山県製麺(協)理事長
//	稲葉伸一	富山県建築設計監理(協)理事長
//	金山明	黒部機械工業センター(協)理事長
//	川合誠一	(一社)富山県食品産業協会会長
//	河合幸弘	富山県電機(商)理事長
//	川尻優一	富山県水産物商業(協連)会長
//	川田征利	富山県ニット(工)理事長
//	坂井彦就	庄川峡観光(協)理事長
//	酒井正人	富山県生コンクリート(工)理事長
//	島津弘明	富山企業団地(協)副理事長
//	谷一雄	宮野工業団地(協)理事長
//	谷口直樹	魚津機電工業(協)理事長
//	中川宗佳	魚津企業団地(協)理事長
//	橋爪宏昌	富山県商店街振興組合連合会会長
//	橋本雅雄	富山県自動車車体整備(協)理事長
//	藤川幸造	富山県管工事業(協連)会長
//	松田治男	富山県中古自動車販売(商)理事長
//	道原英克	富山県共同店舗運営協議会会長
//	室谷和典	富山県中小企業青年中央会会長
//	山口敏雄	伝統工芸高岡銅器振興(協)理事長
//	渡邊一三	富山県板金(工)理事長
//	渡邊史雄	婦中鉄工業団地(協)理事長
監事	木谷松雄	富山県自転車商業(協)理事長
//	鈴木孝	(協)富山のれん会理事長
//	田中均	婦中企業団地(協)理事長
//	藤崎秀平	井波彫刻(協)理事長

## 令和元年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 第1次・第2次締切分を採択しました

本会では、令和元年度補正「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」第1次・第2次締切分の採択結果を発表しました。

本事業は、中小企業・小規模事業者が取り組む、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援するもので、全国の都道府県中小企業団体中央会が地域事務局として業務を行っております。

1次締切分については令和2年3月10日～3月31日の期間、2次締切分については令和2年3月31日～5月20日の期間、公募を行い厳正に審査を行った結果、下記の53事業者（1次締切分：22事業者、2次締切分：31事業者）を採択いたしました。

### 【1次締切分採択企業一覧】（受付番号順・22社）

- 有限会社ティアンドエムインダストリー
- 有限会社タナダ
- 株式会社鈴木亭
- 株式会社高岡製作所
- トークウイズ合同会社
- 株式会社三稜
- 西森金属株式会社
- アースコンサル株式会社
- 株式会社スカイ
- 有限会社シモダテクニカル
- 株式会社アイザック・ユー
- 有限会社福多屋菓子舗
- 玉旭酒造有限会社
- モトタニ鉄工建設株式会社
- 株式会社三幸
- 株式会社カワキタ
- 新生薬品株式会社
- 株式会社ミズノマシナリー
- 有限会社北陸瓦板金工業所
- 株式会社フルテック
- 有限会社山勝
- 株式会社ニッポンジーンマテリアル

### 【2次締切分採択企業一覧】（受付番号順・31社）

- 渡辺薬品工業株式会社
- J V S 株式会社
- 株式会社シマキユウ
- 笹谷工業株式会社
- 株式会社清進堂
- 合同会社ティ・オークル
- 株式会社佐藤アンプル製作所
- 戸出化成株式会社
- 株式会社タナテック
- 株式会社斉藤組
- 有限会社木村パッケージ
- 有限会社田名田板金工業所
- 河合塗装工業株式会社
- 小林精機株式会社
- 株式会社トミイチフーズ
- 株式会社天空
- 株式会社シュウエイ
- 株式会社小林鍍金工業所
- 有限会社マルチメディアネットワーク
- 株式会社吉田印刷所
- 有限会社京吉
- 株式会社北尾工業
- ハセガワテック
- 有限会社細川
- 有限会社竹島板金工業
- 株式会社ネオテック
- 中林畳商会
- 有限会社ファルコン精工
- 吉田歯科医院
- 株式会社河島建具
- 株式会社三恵ネット

## 雇用調整助成金等個別相談会を開催しました

全国中小企業団体中央会受託事業「諸制度改正に伴う専門家派遣等事業」の一環で、令和2年5月21日(木)(富山)～22日(金)(高岡)、6月18日(木)(富山)～19日(金)(高岡)の日程で雇用調整助成金等個別相談会を開催しました。富山会場は富山商工会議所ビルにて、高岡会場は高岡エクールにて開催し、各日各会場4名の計16名の事業者の皆様にご相談いただき、専門家として富山会場は社会保険労務士 蓑輪寿宏 氏(ミノワ社会保険労務士事務所 代表)、高岡会場は社会保険労務士 坂下裕子 氏(坂下裕子社会保険労務士事務所 代表)にご対応いただきました。

雇用調整助成金は経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、従業員の雇用維持を図るために休業を行い、支払った休業手当の一部に対して助成される制度です。今般の新型コロナウイルス感染症対策の一環で雇用調整助成金制度の特例措置が講じられています。相談者より制度の概要から特例措置の内容、助成対象、申請方法、添付書類など多岐にわたる質問があり、各専門家から詳細な説明をいただきました。



相談会の様子

## WEB 会議システム(Zoom)活用セミナーを開催しました

8月5日(水)14時～富山県総合情報センター(富山市高田527)にて、株式会社ドモドモコーポレーション 代表取締役 であり中小企業診断士の遠田幹雄 氏を講師に Web 会議システム (Zoom) 活用セミナーを開催しました。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、ビジネスの場面において Zoom などの Web 会議システムの活用が広まりました。セミナーでは、Zoom を中心にその機能や使い方について詳細な説明がありました。

なお今回は、本会としては初めての試みとなる Zoom でのセミナーのライブ配信も行い、会場で受講した13名に加えオンラインでも14名が受講しました。



セミナー会場の様子



オンライン受講の画面(講師の遠田氏)

## 富山県中小企業団体中央会 助成事業のご案内

本会では、県の補助金を受けて、中小企業組合・中小企業を構成員としたグループ等の組織の活性化や事業運営の円滑化を図るため、各種助成事業を実施しています。

事業を実施される組合等を募集しておりますので、ぜひご活用ください。

### 1. 組合特定問題研究会

#### (1) 懇談会の開催

組合等が抱える当面の諸問題を解決するため、専門家・行政機関・関係団体から委員を委嘱し、当該問題を解決するために開催するもので、本会と事前に協議しながら進めるものです。

対象経費：専門家等の謝金・旅費、会場費、通信費、資料費 等  
事業費規模：55千円／回（自己負担なし）

#### (2) 研修会の開催

組合等が抱える当面の諸問題を解決するため、専門家等を招いて、組合員などに普及させるもので、テーマは、経営全般・税務・労働・異業種交流・新分野進出など幅広く対象とします。

対象経費：専門家等の謝金・旅費、会場費、通信費、資料費 等  
事業費規模：98千円／回（自己負担なし）

### 2. 個別専門指導事業

#### (1) テーマ別

組合等が抱える法律・税務・会計など諸問題を解決するため、弁護士や税理士等専門家のアドバイスを受けるものです。

対象経費：専門家の謝金  
事業費規模：22千円（補助率2/3、自己負担1/3）

#### (2) 組合別

組合等が抱える法律・税務・会計など諸問題を解決するため、一定の期間（延べ10回）にわたり弁護士や税理士等専門家を派遣して、アドバイスを行うものです。

対象経費：専門家の謝金・旅費  
指導回数：1組合等延べ10回  
事業費規模：231千円（補助率2/3、自己負担1/3）

ご活用を希望される場合は、貴組合本会担当者又は総務課までご連絡ください。

TEL. 076-424-3686

## とやま中小企業人材育成カレッジ2020 受講生募集!

富山県では、「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

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

【ねらい】本研修では、“新規顧客開拓”で成果をあげるために工夫された営業手法を学び、これを戦略的に組織で実現するためのステップを理解した上で、自社用の戦略的営業ツールを検討、作成していただきます。

[開催日] 10月6日(火)、7日(水) 各日9:30~16:30(2日間)

[受講料] 13,200円(税込) [定員] 30名 [申込締切] 9月18日(金)

#### ◎生産現場改善の進め方【生産現場の管理者・新任管理者・スタッフ】

【ねらい】本研修を通して、生産現場の管理・改善の基本となる5S、目で見える管理、I E(生産工学)の考え方や応用方法を身に付けます。自社・自職場における実際の管理・改善に活かしていけるよう演習や他社事例の紹介も含めて体系的に学びます。

[開催日] 10月13日(火)、14日(水)、15日(木) 各日9:30~16:30(3日間)

[受講料] 19,800円(税込) [定員] 30名 [申込締切] 9月28日(月)

#### ◎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】

【ねらい】本研修では製造現場での品質管理・品質保証の考え方や手法について体系的に学ぶと共に、演習を通じて日々の品質管理力を維持・向上させるための現場運営力を高めます。

[開催日] 10月27日(火)、28日(水)、29日(木) 各日9:00~16:30(3日間)

[受講料] 19,800円(税込) [定員] 30名 [申込締切] 10月12日(月)

#### ◎女性リーダーのためのステップアップセミナー【女性リーダー・管理者】

【ねらい】本研修では、女性リーダーとして必要な視点や役割について理解し、活力ある職場づくりを、さらに推進していくためのコミュニケーションスキル・マネジメントスキルを習得します。

[開催日] 11月10日(火)、11日(水) 各日9:30~16:30(2日間)

[受講料] 13,200円(税込) [定員] 30名 [申込締切] 10月26日(月)

#### ◎人とチームが成長する対話力を高める【管理者・新任管理者】

【ねらい】組織が望む結果を手に入れるための人材育成、課題解決、人間関係づくり、話し合いの場づくりに役立つ、コーチングの考え方やスキルを学びます。

[開催日] 11月19日(木)、20日(金) 各日9:30~16:30(2日間)

[受講料] 13,200円(税込) [定員] 30名 [申込締切] 11月2日(月)

### ◆中小企業大学校 金沢キャンパス サテライト・ゼミ

中小企業大学校のハイレベルな研修を富山で受講できます!

#### ◎中堅管理者セミナー【将来の経営幹部候補として期待される方】

【ねらい】新任管理者から中堅管理者へと脱皮し、より高いマネジメント能力を得るため、その土台である意識・意欲と組織をまとめる力を向上させることを学び、また、これらを自社へ波及させていくための自身の行動計画を作成します。

[開催日] 12月1日(火)、2日(水)、3日(木) 各日10:00~17:00(3日間)(初日9:50~、最終日~17:10)

[受講料] 29,000円(税込) [定員] 20名 [申込締切] 原則、開催日の約1か月前まで

#### ◎問題発見・解決力強化セミナー【管理者・新任管理者】

【ねらい】問題の本質を見極め、的確な解決策を導き出すために必要な手順や思考法を理解したうえで、自身の職場が抱える問題の解決法やアクションプランの策定に取り組みます。

[開催日] 12月8日(火)、9日(水)、10日(木) 各日10:00~17:00(3日間)(初日9:50~、最終日~17:10)

[受講料] 29,000円(税込) [定員] 20名 [申込締切] 原則、開催日の約1か月前まで

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。(詳しくは、[とやま中小企業人材育成カレッジ](#) [検索](#))

◆問合せ：富山県商工会連合会 とやま中小企業人材育成カレッジ事務局 (☎076-441-2716)

## 令和2年度 高齢者雇用管理セミナー開催のご案内

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 富山支部では毎年10月の高齢者雇用支援月間に、生涯現役社会の実現に向け、高齢者が培ってきた知識・経験を有効に活かす仕組みや、モチベーションの維持・向上を図る工夫などについて、講演や県内事業所の事例をご紹介します「高齢者雇用管理セミナー」を開催しています。

少子高齢化が急速に進展し労働人口が減少していく中、年齢にかかわらず働ける職場づくりのヒントを得る機会としていただきたく存じますので、是非、ご参加ください。

- 開催日時：10月27日（火）午後2時から午後4時30分まで
- 開催場所：富山県民共済センター サンフォルテ307、308（富山市湊入船町6-7）
- 内 容：・講演
  - ①「改正高齢者雇用安定法の概要」について
  - ②「同一労働同一賃金」について・県内事業所の事例発表（数社）  
・その他（機構富山支部からのお知らせ など）
- 定 員：45名（予定）
- 参加申込：10月13日（火）締切

参加無料!!

※本年度はコロナ禍の中、ソーシャルディスタンスを保つため、定員が少なくなっております。また、マスクの着用及び会場換気のための防寒対策をお願いいたします。

【申込み・問合せ先】



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
富山支部

〒933-0982 富山県高岡市ハケ55

高齢・障害者業務課 TEL 0766-26-1881、FAX 0766-26-8022

jeed富山



電気工事  
の  
ご相談は



昭和22年創立



富山県電気工事工業組合

理事長 渋谷 武 組合員数：R2年1月現在 554社

☎：0120-076-441

〒930-0835 富山市上富居一丁目7番12号

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

# 65歳超雇用推進助成金のご案内

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

## 65歳超継続雇用促進コース

就業規則等により65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は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こと、当該就業規則の改定等に専門家等に就業規則の改正を委託し経費を支出したことなど一定の要件に当てはまる事業主に、対象被保険者数及び定年等を引上げる年数に応じて、以下の額を支給します。

実施した制度 引上げた年齢 対象被保険者数	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	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円	20万円	80万円	25万円	100万円

※ 1事業主（企業単位）1回限りとします。

※ 定年引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

## 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

認定された雇用管理整備計画に基づき高齢者雇用管理整備措置を実施した場合の、当該措置の実施に必要な専門家への委託費等及び当該措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費を支給対象経費<sup>①</sup>とし、支給対象経費に60%（中小企業事業主以外は45%）を乗じた額を支給します。

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

高齢者雇用管理整備措置の種類	支給対象経費
イ 高齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入・改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高齢者の雇用管理制度の導入等（労働協約又は就業規則の作成・変更）に必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費</li> <li>● 上記の経費の他、左欄の措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費（計画実施期間内の6か月分を上限とする賃借料 または リース料を含む）</li> </ul>
ロ 労働時間制度の導入・改善	
ハ 在宅勤務制度の導入・改善	
ニ 研修制度の導入・改善	
ホ 専門職制度の導入・改善	
ヘ 健康管理制度の導入	
ト その他の雇用管理制度の導入・改善	

（注）その経費が50万円を超える場合は50万円。

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

## 高齢者無期雇用転換コース

認定された無期雇用転換計画に基づき50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象労働者1人につき48万円（中小企業事業主以外は38万円）を支給します。

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

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

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

詳細な要件につきましては、各助成金の「支給申請の手引き」をご確認くださいませようお願いします。

この度、当機構ホームページに助成金制度の説明動画を公開いたしました。

各助成金の「支給申請の手引き」とあわせてご確認ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=Cm9I8srV5jI>



←動画はコチラ



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

# 恵まれた自然環境と 地道な研究成果の賜物

旨みがあり甘く、品質、食味ともに優れているとして、全国でも高い評価を得ている富山のお米についてご紹介します。



農業研究所での収量調査（坪刈）の様子

## 全国のお米づくりを支える種もみ産地

富山県は、立山連峰からの豊かな水、その水によって潤う肥沃な土地、米づくりに適した気候風土に恵まれた、米づくりが盛んな県です。耕地面積のうち田が占める割合を示す水田率は全国1位。品質を高めるための研究、開発にも県を挙げて取り組んできました。「種もみ」の産地としても有数で、全国から委託を受けてさまざまな品種を出荷しています。いわば、全国のお米づくりを支えているのです。

県内で最も多く作付されているのが「コシヒカリ」です。昭和31年に福井県で生まれた中生のコシヒカリはもちもちとした粘りある食感で全国的に長きにわたって愛されています。富山県で育成された品種では、平成15年にデビューした早生の「てんたかく」があります。夏の暑さにも強く、炊き上がりは色白で光沢があり、適度な粘りと柔らかさが特長です。19年デビューの晩生の「てんこもり」は日本穀物検定協会による食味ランキングで「特A」を獲得するなど、味の評価が高い品種です。背丈が低く倒れにくいと、直播栽培にも適しています。「てんこ」は富山弁で「てっぺん、頂の意味で、「お米の頂点になれば」という願いが込められているそうです。



稲株（左：コシヒカリ、右：富山県産）

県によると、現在の稲の生育状況はほぼ平年並みに推移しているとのことで、主力品種のコシヒカリの収穫時期は9月11日の見込みです。

## 富富富をトップブランドに

富山の新しいお米として最近注目されているのが、平成30年に登場した「富富富」です。県内外の消費者や料理関係者から「甘み、うまみが際立っている」「香りがよい」「冷めてもおいしい」など高い評価を得ているそうで、県でも富山米のトップブランドとしての確立を目指しPRに力を入れています。

猛暑でお米の品質が低下するようになったことから、県農業研究所では平成15年から高温でも高品質なお米の研究開発に着手。遺伝子の検索と特定から始めて、交配を重ね、約3,000個体から食味も含めて選抜されたのが「富富富」です。



農業研究所での品質調査

猛暑に強いのはもちろん、草丈が短いため倒れにくく、病気にも強いという特長から、生産者にとっても「栽培しやすい」お米で、生産者登録制を採り栽培マニュアルによる徹底した生産管理で品質を確保しています。令和2年産の作付面積は1,290haを見込んでいます。

「富富富」の名前は、富山づくしのお米であることや、食べた後の幸せな気持ち、豊かさ、めでたさを表しています。県農林水産企画課では「高品質・良食味を確保するとともに、県内外での知名度・認知度をさらに向上させていきたい」として、飲食店と連携したり、学校給食に取り入れたり、幅広い取り組みを展開していくそうです。



東京のイベントで「富富富」をPR

## ご飯を食べて健康的な体づくり

昔からの「日本型食生活」では、「一汁三菜」という考え方を基に料理の組み合わせを考えていました。米などの炭水化物を「主食」とし、魚や肉、大豆などのたんぱく源を主体とする「主菜」、煮物や和え物など野菜を使った「副菜」が添えられていることです。炭水化物、脂質、たんぱく質由来のエネルギー摂取割合が、理想に近くなるという長所があります。管理栄養士の中川芽衣子さんによると、「エネルギーの半分は主食で摂るのが理想的」とされているそう。特にお米には、炭水化物だけでなく、たんぱく質や脂質、ビタミンB<sub>1</sub>、カルシウム、鉄、亜鉛、食物繊維など、バランスのよい栄養素が含まれています。

炭水化物制限ダイエットとして、お米を控えている方もいるようですが、主食を抜くと、体を動かすエネルギー源が足りなくなり、疲れがとれにくくなることがあります。ご飯は、消化しにくいでんぷんを含んでおり腹持ちがよいので「間食を控えることができ、お腹の調子を整える効果も期待できます」と中川さん。適量のご飯を食べることが、リバウンドしにくい健康的なダイエットにもつながるようです。

中川さんは富山のお米を食べて育ち、「今も変わらずおいしいお米を食べられることに感謝しています」とのこと。農業においても新型コロナウイルスの影響は大きいですが、これまでと変わらず農家さんを応援していけたらいいですね。

企業立地マッチング促進事業(委託元:富山市)

富山市内で

# 空き工場・用地等をお探しの方へ!

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・工業用地・事務所**などの遊休事業用不動産の有効活用と地域産業の活性化を図るために、工場等の立地促進(移転・増設・県外企業誘致など)に取り組む事業の一環として運営しております。

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



本サイト活用で「**富山市空き工場大規模修繕助成金**」の対象となります。

地図上にて簡単に物件を探すことができます。

新着情報は**随時更新中**。非公開物件もあります

物件情報の登録・掲載は**無料**です。物件ニーズ情報も登録出来ます。

ホームページ画面の画像は一部加工しています

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

アクセス方法は次とおり

検索サイト  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

