

# きときと情報 2023 167号

富山県中小企業団体中央会

特集1 雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

特集2 価格交渉・価格転嫁に対する支援体制について

経営者に聞く： ホワイト食品工業株式会社 代表取締役社長  
城端醤油株式会社 代表取締役専務 谷崎 公治氏

組合紹介： 北日本新聞販売協同組合さんよりこんにちは

中央会いんぷおめーしょん： 令和5年度通常総会を開催しました ほか

表紙のことは 黒部宇奈月 Canyon ルート

## 仙人谷ダム

仙人谷ダムは、黒部川第三発電所で発電を行うため日本電力(戦前に存在した電力会社)が建設したダムで、1940年に完成しました。現在は関西電力が管理しています。

ダムの竣工までは、建設地までの物資輸送路として200mの標高差を一気に昇降する竖坑エレベーターが造られました。また、トンネル掘削工事での高熱地帯との遭遇など難工事でした。

黒部宇奈月 Canyon ルートでは、蓄電池機関車に乗りトンネルの外の仙人谷へ。標高859mの鉄橋から、手前に仙人谷ダム、背後には山々と落差165mの「雲切の滝」を見ることができます。

写真：仙人谷ダム

写真左：秋の黒部峡谷とトロッコ電車

(写真提供：(公社)とやま観光推進機構)



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

BEST PARTNER  
大樹生命



従業員のための  
退職金準備に  
特定退職金共済制度

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

特定退職金共済制度 引受保険会社  
大樹生命保険株式会社



経営者・従業員のための  
万一の保障  
団体扱生命保険

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

オーナーズプラン

経営者の  
各種リスクマネジメントのために

パートナーズプラン

役員・従業員の皆さまの  
保障準備をサポート



業務上の災害への備えに  
業務災害補償保険

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

業務災害補償保険 引受保険会社  
三井住友海上火災保険株式会社

業務災害補償保険 取扱代理店  
大樹生命保険株式会社



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

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

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

大樹生命保険株式会社 富山支社

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

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

# きときと情報 167号

## C O N T E N T S

<b>特集 1</b>	2
雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内	
<b>特集 2</b>	22
価格交渉・価格転嫁に対する支援体制について	
<b>経営者に聞く</b>	26
ホワイト食品工業株式会社 代表取締役社長 城端醤油株式会社 代表取締役専務 谷崎 公治 氏	
<b>組合紹介</b>	28
北日本新聞販売協同組合さんより こんにちは	
<b>中央会いんぷおめーしょん</b>	29
令和5年度通常総会を開催しました 取引力強化推進事業の採択結果について 外国人技能実習制度適正化事業 適正化講習会を開催しました 「労務改善セミナー」を開催しました 事業環境変化対応型支援事業を実施しています	
<b>組合だより</b>	31
中部経済産業局管内官公需適格組合連絡協議会 令和5年度通常総会が開催されました	
<b>元気印！青年部・女性部</b>	32
令和5年度通常総会を開催しました	
<b>組合Q&amp;A</b>	32
1 法人から複数の役員を選出することについて	
<b>ほっと一息</b>	33
金属板の加工から施工まで一貫して担う「建築板金」	
<b>事務局ペンリレー</b>	33
富山県中小企業団体中央会 主事 大西 真史	
<b>トピックス</b>	
とやまの美味しいお肉探訪	

## 特集1

# 雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

## I 雇用関係助成金のご案内

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

### 受給対象となる事業主（事業主団体を含む）

- ・雇用保険適用事業所の事業主  
（支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること）
- ・期間内に申請を行う事業主
- ・支給のための審査に協力する事業主

#### 審査への協力の具体例

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

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

### 支給申請期間

- ・助成金の支給申請期間は、原則申請が可能となった日から2か月以内です。

### 中小企業事業主等の範囲

- 雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

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

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

- ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

#### 〈人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）〉

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

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

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

詳しくは厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください

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

## 雇用関係助成金に関する留意事項

### 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）

- 不正受給（※1）による不支給決定または支給決定の取消を受け、当該不正支給決定日または支給決定取消日から5年（平成31年3月31日以前の支給申請は3年）を経過していない事業主
  - ※1 不正受給とは、代表者のほか、役員、従業員または事業主の代理人等、支給申請・書類作成に関わった者が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。このため、従業員や社会保険労務士が不正行為を行った場合でも不正受給に該当します。
- 他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等（不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない者）がいる事業主
- 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
- 事業主または事業主の役員等が暴力団と関係を有している事業主
- 事業主または役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体に属している事業主
- 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
- 労働局長が審査に必要な事項についての確認を行う際に協力すること、助成金の不正受給を行った場合に、労働局が事業主名等を公表すること、不正受給を行った場合に労働局から請求される金額（※2）を返還することについて、承諾していない事業主
  - ※2 労働局から請求される金額とは、①不正受給額の全額、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不正受給額の20%に相当する額の合計額です。
- 「役員等一覧」を提出していない事業主
- 厚生労働省が定める助成金の支給要領に従うことを承諾していない事業主
- 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行った事業主

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を受給できません。  
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、貸金要件を満たす場合の助成額です。

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

**【問い合わせ先】 富山労働局職業対策課助成金センター TEL 076-432-9162**  
**(独)高齢・障害・求職者支援機構 富山支部 TEL 0766-26-1881**

### A. 雇用維持関係の助成金

<b>1</b>	<b>雇用調整助成金</b>	<b>【労働局】</b>
	<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><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</p> <p><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]</p>

### B. 在籍型出向支援関係の助成金

<b>2</b>	<b>産業雇用安定助成金</b>	<b>【労働局】</b>
	<b>2-I スキルアップ支援コース</b>	
	<p>労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向(※1)から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇(※2)させる出向元事業主に対して助成</p> <p>(※1) 1か月以上2年以内の出向に限る(助成対象期間は最長12か月)</p> <p>(※2) 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇</p>	<p>出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成2/3 [中小企業以外1/2]                  (1人1日あたり上限額8,355円(※)、1事業所1年度あたり1,000万円まで)</p> <p>(※) 雇用保険の基本手当日額の最高額(令和4年8月1日時点)</p>
	<b>2-II 雇用維持支援コース</b>	
	<p>新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、労働者の雇用維持を図るため、在籍型出向(※2)により労働者を送り出す事業主、または当該労働者を受け入れる事業主に対して助成</p> <p>(※1) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月間の値が、前年同期に比べ5%以上減少していること等</p> <p>(※2) 1か月以上2年以内の出向に限る(助成対象期間は最長24か月)</p>	<p><b>【出向初期経費助成】</b>                  出向元事業主および出向先事業主に対して、出向の成立に要する措置を行った場合に初期経費助成として1人あたり10万円(※1)</p> <p>(※1) 出向元事業主および出向先事業主がそれぞれ一定の要件を満たす場合には、15万円。独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外</p> <p><b>【出向運営経費助成】</b>                  出向元事業主および出向先事業主に対して、出向労働者の出向期間中の賃金および諸経費の一部を助成4/5 [中小企業以外2/3](※2)</p> <p>(1人1日あたり出向元・先の計12,000円を上限)</p> <p>(※2) 出向元事業主が解雇等を行っていない等、雇用維持に取り組んでいる場合には、9/10 [中小企業以外3/4]。独立性が認められない事業主間の出向の場合には、2/3 [中小企業以外1/2]</p> <p><b>【出向復帰後訓練助成】</b>                  出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練(off-JT)を行った際に、訓練に要する経費(上限30万円)と訓練期間中の賃金の一部(1人1時間あたり900円(上限600時間))を助成</p>

## C. 再就職支援関係の助成金

3 労働移動支援助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
3-I 再就職支援コース	
<p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主（再就職が実現した場合に限る）に対して助成</p>	<p><b>【再就職支援】</b>（1人あたり上限60万円）            委託費用の1/2 [中小企業以外1/4]            支給対象者45歳以上 委託費用の2/3 [中小企業以外1/3]            特例区分(※)に該当する場合、            委託費用の2/3 [中小企業以外1/3]            支給対象者45歳以上 委託費用の4/5 [中小企業以外2/5]            訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3（上限30万円）            グループワークを委託した場合、3回以上実施で1万円を加算  <b>【休暇付与支援】</b>            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>            教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3（上限30万円）            (※) 職業紹介事業者との間の委託契約が一定基準に合致し、かつ、対象者が実際に良質な雇用に再就職した場合</p>
3-II 早期雇入れ支援コース	
<p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成</p>	<p><b>【早期雇入れ支援】</b>（1年度1事業所あたり500人上限）            通常助成 1人あたり30万円            優遇助成(※1) 1人あたり40万円            賃金上昇加算(※2) 上記に加え、1人あたり20万円を上乗せ  <b>【人材育成支援(※3)】</b>            通常助成            ○JT 訓練実施助成 800円/時            ○off-JT 賃金助成 900円/時+訓練経費助成(上限30万円)            優遇助成(※1)            ○JT 訓練実施助成 900円/時(1,000円/時※4)            ○off-JT 賃金助成 1,000円/時(1,100円/時※4)+            訓練経費助成(上限40万)(上限50万円※4)            (※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) 雇い入れ前の賃金から雇い入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合            (※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            (※4) 優遇助成に該当する場合であって、かつ、賃金上昇加算に該当する場合</p>

## D. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

4 中途採用等支援助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
4-I 中途採用拡大コース	
<p>中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用者の採用を拡大(①中途採用率の拡大または②45歳以上の中途採用率の拡大)させた事業主に対して助成</p>	<p>①の場合 50万円(※1)            ②の場合 100万円(※2)            (※1) 中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させた場合            (※2) 中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させ、うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させ、かつ、当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた場合</p>
4-II UIJターンコース	
<p>東京圏からの移住者(※)を雇い入れた事業主に対してその採用活動に要した経費の一部を助成            (※) デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る</p>	<p>助成対象経費に1/2(中小企業以外1/3)を乗じた額(上限100万円)</p>

## E. 雇入れ関係の助成金

5 特定求職者雇用開発助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
5-I 特定就職困難者コース☆	
<p>高齢者（60歳以上）や障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）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><b>【高齢者（60歳以上）、母子家庭の母等】</b> 1人あたり60万円 [中小企業以外50万円] 短時間労働者（※）は40万円 [中小企業以外30万円]</p> <p><b>【身体・知的障害者（重度以外）】</b> 1人あたり120万円 [中小企業以外50万円] 短時間労働者（※）は80万円 [中小企業以外30万円]</p> <p><b>【身体・知的障害者（重度または45歳以上）、精神障害者】</b> 1人あたり240万円 [中小企業以外100万円] 短時間労働者（※）は80万円 [中小企業以外30万円] （※）1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者（以下同じ）</p>
5-II 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	
<p>発達障害者または難病患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）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] 短時間労働者は80万円 [中小企業以外30万円]</p>
5-III 就職氷河期世代安定雇用実現コース	
<p>いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃した事等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用につくことが困難な者（※）を正規雇用労働者（短時間労働者を除く）として雇い入れた事業主に対して助成</p> <p>（※）次のいずれにも該当する者</p> <p>①1968(昭和43)年4月2日～1988(昭和63)年4月1日生まれの者</p> <p>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等として雇用されたことがない者（自営業者等、助成金の趣旨に合致しないと考えられる者は、この要件を満たした場合であっても助成対象外）</p> <p>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」</p> <p>④正規雇用労働者として雇用されることを希望している者</p>	<p>1人あたり60万円 [中小企業以外50万円]</p>
5-IV 生活保護受給者等雇用開発コース	
<p>地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）事業主に対して助成</p> <p>（※）雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること</p>	<p>1人あたり60万円 [中小企業以外50万円] 短時間労働者は40万円 [中小企業以外30万円]</p>

5-V 成長分野等人材確保・育成コース	
<p>①成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成</p> <p>②就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成（※1）を行ったうえで賃金引上げ（※2）を行う事業主に対して助成</p> <p>（※1）人材開発支援助成金を活用した訓練（50時間以上など）に限る</p> <p>（※2）雇入れ日等から3年以内に5%以上</p>	特定求職者雇用開発助成金の各コース（5-I～5-IV）の1.5倍の助成額
6 トライアル雇用助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
6-I 一般トライアルコース	
<p>職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者（※）を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して助成</p> <p>（※）次の①～⑤のいずれかに該当する者</p> <p>①2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者</p> <p>②離職している期間が1年を超えている者</p> <p>③妊娠、出産または育児を理由として離職した者で、安定的な職業に就いていない期間が1年を超えているもの</p> <p>④生年月日が1968(昭和43)年4月2日以降の者で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者</p> <p>⑤就職支援にあたって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、ウクライナ避難民</p>	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間） 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 月額最大5万円（最長3か月間）
6-II 障害者トライアルコース	
<p>就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成</p>	<p><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>・トライアル雇用期間：原則6～12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>・トライアル雇用期間：原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能</li> <li>・助成額：1人あたり月額最大4万円</li> </ul>
6-III 障害者短時間トライアルコース	
<p>直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者及び発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成</p>	1人あたり月額最大4万円（最長12か月間）

<b>6-Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース</b>	
若年者（35歳未満）または女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース）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）
<b>7 地域雇用開発助成金</b> <span style="float:right">【労働局】</span>	
<b>7-Ⅰ 地域雇用開発コース</b>	
同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定友人国境離島等地域などにおいて、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主に対して助成	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて50～800万円を支給（最大3年間（3回）支給） なお、中小企業の場合は1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せした金額を支給し、また創業の場合は1回目の支給において100～1,600万円を支給し、2回目以降は50～800万円を支給
<b>7-Ⅱ 沖縄若年者雇用促進コース</b>	
沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った事業主に対して助成	支払った賃金に相当する額の1/3 [中小企業以外1/4] 助成対象期間は1年間（定着状況が特に優良な場合は2年間） 定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額 支払った賃金に相当する額の1/2 [中小企業以外1/3]
<b>8 産業雇用安定助成金（Ⅲ 事業再構築支援コース）</b> <span style="float:right">【労働局】</span>	
新型コロナウイルス感染症の影響等により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行い、当該事業再構築に必要な新たな人材（※1）を雇い入れた（※2）場合に助成 （※1）専門的な知識等を有する年収350万円以上の者 （※2）期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れる場合に限る	1人あたり280万円 [中小企業以外200万円] （対象となる労働者は1事業主あたり5人が上限）

## F. 雇用環境の整備関係等の助成金

<b>9 障害者作業施設設置等助成金★</b> <span style="float:right">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3
<b>10 障害者福祉施設設置等助成金★</b> <span style="float:right">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成	支給対象費用の1/3
<b>11 障害者介助等助成金★</b> <span style="float:right">【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】</span>	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置を行う事業主に対して助成	【職場介助者の配置または委嘱】 支給対象費用の3/4 【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2/3 【手話通訳、要約筆記等の担当者の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3/4

	<p><b>【障害者相談窓口担当者の配置等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・担当者の増配置 担当者1人あたり月額8万円</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・障害者専門機関等への委嘱：対象経費の2/3</li> </ul> <p><b>【職場支援員の配置】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場支援員を雇用契約により配置 1人あたり月額4万円 [中小企業以外月額3万円] 短時間労働者は、月額2万円 [中小企業以外月額1.5万円] ※職場支援員1人が支援する対象労働者の数は3人を上限</li> <li>・職場支援員を委嘱契約により配置 委嘱による支援1回あたり1万円 (最大月4万円が上限) ※助成対象期間は、2年間 (精神障害者は3年間) が上限</li> </ul> <p><b>【職場復帰支援】</b></p> <p>1人あたり月額6万円 [中小企業以外月額4.5万円]</p> <p>さらに、職種転換等に伴い、新たな職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための講習を実施した場合に、要した経費に応じて助成</p> <p>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]</p> <p>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]</p> <p>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>※助成対象期間は、1年間が上限</p>
<p><b>12 職場適応援助者助成金★</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 (同一の企業在籍型職場適応援助者については申請事業所毎で1回まで)</p> <p>(※) ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援をする者</p>	<p><b>【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】</b></p> <p><b>【職場適応援助者による支援】</b></p> <p>①訪問型職場適応援助者</p> <p>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</p> <p>1日の支援時間が4時間未満 (精神障害者は3時間未満) の日 8,000円</p> <p>※助成対象期間は、1年8か月 (精神障害者は2年8か月) が上限</p> <p>②企業在籍型職場適応援助者</p> <p>〈精神障害者の支援〉</p> <p>1人あたり月額12万円 [中小企業以外月額9万円] 短時間労働者は、月額6万円 [中小企業以外月額5万円]</p> <p>〈精神障害者以外の支援〉</p> <p>1人あたり月額8万円 [中小企業以外月額6万円] 短時間労働者は、月額4万円 [中小企業以外月額3万円]</p> <p>※助成対象期間は、6か月が上限</p> <p><b>【職場適応援助者養成研修】</b></p> <p>職場適応援助者養成研修の受講料の1/2</p>
<p><b>13 重度障害者等通勤対策助成金★</b></p> <p>雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主に対して助成</p>	<p><b>【(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構】</b></p> <p>支給対象費用の3/4</p>

14 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
<p>重度障害者を多数継続して雇用(※)し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成</p> <p>(※) 重度障害者を1年を超えて10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること</p>	支給対象費用の2/3 (特例の場合3/4)	
15 人材確保等支援助成金		【労働局】
15-I 雇用管理制度助成コース		
<p>雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成</p> <p>※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています</p>	【目標達成助成】 57万円	
15-II 介護福祉機器助成コース		
<p>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</p>	【目標達成助成】 支給対象費用の20% (35%) (上限150万円)	
15-III 中小企業団体助成コース		
<p>都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対して助成</p>	<p>事業の実施に要した支給対象経費の2/3</p> <p>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</p> <p>中規模認定組合等(同100以上500未満) 上限800万円</p> <p>小規模認定組合等(同100未満) 上限600万円</p>	
15-IV 人事評価改善等助成コース		
<p>生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る場合に助成</p> <p>※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています</p>	【目標達成助成(※)】 80万円	
15-V 建設キャリアアップシステム等普及促進コース		
<p>建設事業主団体が実施する次の事業に対して助成</p> <p>①中小構成員等(※)に対し、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録料、事業者登録料、レベル判定手数料または見える化評価手数料の全部または一部を補助する事業</p> <p>②中小構成員等(※)を対象にCCUSの事業者登録、技能者登録または見える化評価の申請手続を支援する事業</p> <p>③中小構成員等(※)におけるCCUSの就業履歴蓄積に係るカードリーダーなどの各種機器やアプリなどのソフトウェア等の導入を促進する事業</p> <p>(※) 建設事業主団体の構成員である中小建設事業主等のほか、当該構成員と元下関係にある中小建設事業主等</p>	<p>①～③共通 (中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3</p> <p>(中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2</p>	

<b>15-VI 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）</b>	
<p>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、</p> <p>②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成</p>	<p>①の場合</p> <p><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8,550円(10,550円)加算(最長6日間)</p> <p><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</p> <p>②の場合 支給対象経費の2/3</p>
<b>15-VII 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）</b>	
<p>①被災三県（岩手県、宮城県、福島県）に所在する作業員宿舍、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主、②自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主、③認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成</p>	<p>①の場合 支給対象経費の2/3</p> <p>②の場合 支給対象経費の3/5 (3/4)</p> <p>③の場合 支給対象経費の1/2</p>
<b>15-VIII 外国人労働者就労環境整備助成コース</b>	
<p>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</p>	<p>支給対象経費の1/2 (2/3) (上限57万円 (72万円))</p>
<b>15-IX テレワークコース</b>	
<p>テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能とする取組を行う事業主に対して助成</p> <p>所定のテレワーク実績基準及び離職率目標を満たした事業主に対して助成</p>	<p><b>【機器等導入助成】</b>  支給対象経費の30%  (上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円)</p> <p><b>【目標達成助成】</b>  支給対象経費の20% (35%)  (上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円)</p>
<b>16 通年雇用助成金</b> <span style="float: right;"><b>【労働局】</b></span>	
<p>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</p>	<p><b>【事業所内就業、事業所外就業※】</b>  支払った賃金の2/3 (第1回目) (上限額：71万円)  支払った賃金の1/2 (第2～3回目) (上限額：54万円)</p> <p><b>【休業※】</b>  休業手当と賃金の1/2 (第1回目)、1/3 (第2回目)  (上限額：71万円または54万円)</p> <p><b>【業務転換※】</b>  支払った賃金の1/3 (上限額：71万円)</p> <p><b>【職業訓練】</b>  支給対象経費の1/2 (季節的業務)  (上限額：対象労働者1人あたり3万円)  支給対象経費の2/3 (季節的業務以外)  (上限額：対象労働者1人あたり4万円)</p> <p><b>【新分野進出】</b>  支給対象経費の1/10 (上限額：500万円)</p> <p><b>【季節トライアル雇用】</b>  支払った賃金の1/2 (減額あり) (上限額：71万円)</p> <p>※対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(移動距離に応じて上限あり)</p>

17 65歳超雇用推進助成金		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
17-I 65歳超継続雇用促進コース		
<p>65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成(①~⑥)</p> <p>他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要経費をすべて負担した場合、送出し事業主に対して助成(⑦)</p>	<p>【①65歳への定年の引上げ】 15~30万円</p> <p>【②66歳~69歳への定年の引上げ】 20~105万円</p> <p>【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】 30~105万円</p> <p>【④定年(70歳未満に限る)の定め廃止】 40~160万円</p> <p>【⑤希望者全員を66歳~69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】 15~60万円</p> <p>【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 30~100万円</p> <p>【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2</p> <p>※①~⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>令和2年度までに支給申請し、本コースを受給した事業主が、一定要件を満たした場合、令和5年度の助成額から既受給額を差し引いた額を助成</li> </ul> <p>※⑦について</p> <p>実施した措置の内容に応じて上限あり(10・15万円)</p>	
17-II 高齢者評価制度等雇用管理改善コース		
<p>高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成</p>	<p>支給対象経費(その経費が50万円を超える場合は50万円)の60% [中小企業以外45%]</p> <p>※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</p>	
17-III 高齢者無期雇用転換コース		
<p>50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に対して助成</p>	<p>1人あたり48万円 [中小企業以外は38万円]</p>	
18 高齢労働者処遇改善促進助成金		【労働局】
<p>60歳から64歳までの高齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定(※)し、高齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させた事業主に対して助成</p> <p>(※) 時間あたりの所定内賃金を60歳時点と比較して75%以上に増額改定</p>	<p>高齢雇用継続基本給付金の減少額の2/3 [中小企業以外1/2]</p>	
19 キャリアアップ助成金		【労働局】
19-I 正社員化コース		
<p>有期雇用労働者等を正社員化(※)した事業主に対して助成</p> <p>(※) 正社員には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含む</p>	<p>①【有期→正規】 1人あたり57万円 [中小企業以外42.75万円]</p> <p>②【無期→正規】 1人あたり28.5万円 [中小企業以外21.375万円]</p> <p>※派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合 1人あたり28.5万円 [中小企業以外も同額] 加算</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 1人あたり①9.5万円 [中小企業以外も同額] 加算 ②4.75万円 [中小企業以外も同額] 加算</p> <p>※人材開発支援助成金の特定の訓練修了後(自発的職業能力開発訓練・定額制訓練を除く)に正社員化した場合 1人あたり①9.5万円 [中小企業以外も同額] 加算 ②4.75万円 [中小企業以外も同額] 加算</p> <p>※人材開発支援助成金の自発的職業能力開発訓練・定額制訓練修了後に正社員化した場合 1人あたり①11万円 [中小企業以外も同額] 加算 ②5.5万円 [中小企業以外も同額] 加算</p> <p>※勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所あたり9.5万円 [中小企業以外7.125万円] 加算</p>	

<b>19-Ⅱ 障害者正社員化コース</b>	
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成	<b>【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】</b> ①【有期→正規】 1人あたり120万円 [中小企業以外90万円] ②【有期→無期】 1人あたり60万円 [中小企業以外45万円] ③【無期→正規】 1人あたり60万円 [中小企業以外45万円] <b>【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】</b> ①【有期→正規】 1人あたり90万円 [中小企業以外67.5万円] ②【有期→無期】 1人あたり45万円 [中小企業以外33万円] ③【無期→正規】 1人あたり45万円 [中小企業以外33万円] ※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する
<b>19-Ⅲ 賃金規定等改定コース</b>	
有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定(※)し、昇給させた事業主に対して助成 (※) 賃金規定等を3%以上増額改定	<b>【3%以上5%未満増額改定】</b> 1人あたり5万円 [中小企業以外3.3万円] <b>【5%以上増額改定】</b> 1人あたり6.5万円 [中小企業以外4.3万円] ※職務評価を活用して増額改定を行った場合 1事業所あたり20万円 [中小企業以外15万円] 加算
<b>19-Ⅳ 賃金規定等共通化コース</b>	
有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成	1事業所あたり60万円 [中小企業以外45万円]
<b>19-Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース</b>	
有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成	1事業所あたり40万円 [中小企業以外30万円] ※同時に導入した場合に、16.8万円 [中小企業以外12.6万円] 加算
<b>19-Ⅵ 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するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険に適用させた事業主に対して助成	<b>【週所定労働時間を3時間以上延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】</b> 1人あたり23.7万円 [中小企業以外17.8万円] <b>【労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】</b> 1時間以上2時間未満 1人あたり5.8万円 [中小企業以外4.3万円] 2時間以上3時間未満 1人あたり11.7万円 [中小企業以外8.8万円]

## G. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

<b>20 両立支援等助成金</b>		<b>【労働局】</b>
<b>20-Ⅰ 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)</b>		
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成 男性労働者の育児休業取得率が、上記第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成	①第1種 20万円 ※育児休業取得者の代替要員を確保した場合、以下の金額を加算 20万円 (代替要員が3人以上の場合45万円) ※1企業1回まで支給 ②第2種 <b>【1年以内に30%以上上昇】</b> 60万円 <b>【2年以内に30%以上上昇】</b> 40万円 <b>【3年以内に30%以上上昇】</b> 20万円 ※1企業1回まで支給	

<b>20-Ⅱ 介護離職防止支援コース</b>	
<p>介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成</p> <p>新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために有給休暇を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①介護休業  <b>【休業取得時】</b> 30万円  <b>【職場復帰時】</b> 30万円</p> <p>②介護両立支援制度 30万円  ※①【職場復帰時】の対象事業主が介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行った場合、以下の金額を加算  新規雇用20万円、手当支給等5万円  ※①【休業取得時】および②の対象事業主が介護を申し出た労働者に対する個別周知および仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合、15万円を加算  ※それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給</p> <p>③新型コロナウイルス感染症対応特例  <b>【有給休暇取得日数が5日以上10日未満】</b> 20万円  <b>【有給休暇取得日数が10日以上】</b> 35万円  ※1企業あたり、上記2つあわせて5人まで支給</p>
<b>20-Ⅲ 育児休業等支援コース</b>	
<p>育児復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p> <p>育児休業取得者の業務を他の労働者が代替するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成</p> <p>育児休業から復帰後の支援として、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる特別休暇制度および両立支援制度を導入し、特別休暇を取得させた事業主に対して助成</p>	<p>①育児取得時 30万円  ②職場復帰時 30万円  ※1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給</p> <p>③業務代替支援 ・新規雇用 50万円  ・手当支給等 10万円  ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、10万円加算  ※1企業あたり、上記2つあわせて1年度10人まで支給（最初の支給から5年間に限る）</p> <p>④職場復帰後支援  <b>【子の看護休暇制度】</b>  ・制度導入時 30万円  ・制度利用時 取得した休暇時間数に1,000円を乗じた額  <b>【保育サービス費用補助制度】</b>  ・制度導入時 30万円  ・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、「保育サービス費用補助制度」は20万円まで支給  ※①～④の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算（1企業1回まで）  1人あたり 10万円  ※1企業あたり、10人まで支給</p>
<b>20-Ⅳ 事業所内保育施設コース</b>	
<p>労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体に対してその費用の一部を助成  ※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><b>【設置費】</b>  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><b>【運営費】</b>  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><b>【増築または建替え費】</b>  増築費用の1/2 [中小企業以外1/3]  ※上限1,150万円 [中小企業以外750万円]  建替え費用の1/2 [中小企業以外1/3]  ※上限2,300万円 [中小企業以外1,500万円]</p>

20-V 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース	
<p>男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について就業規則等に規定するとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対して助成</p>	<p><b>【対象となる労働者】</b> 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）</p> <p><b>【支給額】</b> 対象労働者1人あたり20万円（1事業所あたり5人まで）</p> <p><b>【対象期間等】</b> 令和5年4月1日から令和5年9月30日まで ※男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置については、休業以外に、妊娠中の女性労働者の就業が可能となるような具体的措置（例：通勤緩和、勤務時間の短縮、在宅勤務等）を整備し、全労働者に周知することが必要</p>
20-VI 不妊治療両立支援コース	
<p>不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可））、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、①～⑥の休暇制度や両立支援制度のいずれかを労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成</p>	<p><b>【環境整備、休暇の取得等】</b> 1事業主あたり30万円（1回限り） ※企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知するとともに、不妊治療休暇・両立支援制度を就業規則等に規定し、不妊治療と仕事との両立のための社内のニーズの調査を行い、両立支援担当者が対象労働者と面談して策定した不妊治療両立支援プランに基づき、対象労働者に休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上取得または利用させた事業主</p> <p><b>【長期休暇の加算】</b> 1事業主あたり30万円（1回限り） ※連続20日以上休暇を取得し、原職復帰後3か月以上継続勤務させた場合</p>

## H. 人材開発関係の助成金

21 人材開発支援助成金 <span style="float: right;">【労働局】</span>	
21-I 人材育成支援コース	
<p>雇用する労働者に対し、①10時間以上のOFF-JT、②中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせさせた6ヶ月以上の訓練、③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせさせた2ヶ月以上の訓練を行った事業主等に対して助成</p>	<p><b>①【賃金助成】</b> 1人1時間あたり760円〈200円〉〔中小企業以外380円〈100円〉〕</p> <p><b>【経費助成】</b></p> <p>①の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者 実費相当額の45%〈15%〉〔中小企業以外30%〈15%〉〕</li> <li>・非正規雇用労働者 実費相当額の60%〈15%〉</li> <li>・正社員化した場合 実費相当額の70%〈30%〉</li> </ul> <p>②の場合 実費相当額の45%〈15%〉〔中小企業以外30%〈15%〉〕</p> <p>③の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用労働者 実費相当額の60%〈15%〉</li> <li>・正社員化した場合 実費相当額の70%〈30%〉</li> </ul> <p><b>【OJT実施（定額）助成】</b></p> <p>②の場合 1人1訓練あたり20万円〈5万円〉〔中小企業以外11万円〈3万円〉〕</p> <p>③の場合 1人1訓練あたり10万円〈3万円〉〔中小企業以外9万円〈3万円〉〕</p> <p>※〈 〉内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>

<b>21-Ⅱ 教育訓練休暇等付与コース</b>	
有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	<b>【定額助成】</b> 30万円〈6万円〉 ※〈 〉内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算
<b>21-Ⅲ 建設労働者認定訓練コース</b>	
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(人材育成支援コース)の支給決定を受けた中小建設事業主に限る	<b>【経費助成】</b> ①の場合 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における助成対象経費の1/6 <b>【賃金助成】</b> ②の場合、1人あたり日額3,800円 <b>【賃金向上助成・資格等手当助成】</b> ②の場合、【賃金助成】の支給対象1人あたり日額〈1,000円〉
<b>21-Ⅳ 建設労働者技能実習コース</b>	
雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成	<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 (21人以上の中小建設事業主) 35歳未満 支給対象費用の7/10 35歳以上 支給対象費用の9/20 (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の3/5(※1) (※1) 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る <b>【経費助成(建設事業主) 賃金向上助成・資格等手当助成】</b> 支給対象費用の〈3/20〉 <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 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3(※1) <b>【賃金助成】(最長20日間)</b> (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円(9,405円(※3)) (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額7,600円(8,360円(※3)) (※3) 建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合 <b>【賃金助成 賃金向上助成・資格等手当助成】</b> (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〉
<b>21-Ⅴ 障害者職業能力開発コース</b>	
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	<b>【施設設置費】</b> 支給対象費用の3/4 <b>【運営費】</b> 支給対象費用の3/4(重度障害者等は4/5)

<b>21-VI 人への投資促進コース</b>	
<p>雇用する労働者に対し、</p> <p>①(1)高度デジタル人材の育成のための訓練(2)大学院での訓練</p> <p>②OFF-JT+OJTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練 (IT分野関連の訓練)</p> <p>③定額制訓練 (サブスクリプション型の研修サービス) による訓練</p> <p>④労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担する訓練</p> <p>⑤長期教育訓練休暇等制度の導入等を実施した場合に助成</p>	<p>①の場合</p> <p><b>【経費助成】</b>  (1)実費相当額の75% [中小企業以外60%]  (2)実費相当額の75%  <b>【賃金助成】</b>  (1)1人1時間あたり960円 [中小企業以外480円]  (2)1人1時間あたり960円 (国内の大学院での訓練のみ対象)</p> <p>②の場合</p> <p><b>【経費助成】</b>  実費相当額の60% &lt;15%&gt; [中小企業以外45% &lt;15%&gt;]  <b>【賃金助成】</b>  1人1時間あたり760円 &lt;200円&gt; [中小企業以外380円 &lt;100円&gt;]  <b>【OJT実施 (定額) 助成】</b>  1人1訓練あたり20万円 &lt;5万円&gt; [中小企業以外11万円 &lt;3万円&gt;]</p> <p>③の場合</p> <p><b>【経費助成】</b>  実費相当額の60% &lt;15%&gt; [中小企業以外45% &lt;15%&gt;]</p> <p>④の場合</p> <p><b>【経費助成】</b>  実費相当額の45% &lt;15%&gt;</p> <p>⑤の場合</p> <p><b>【制度導入助成】</b>  20万円 &lt;4万円&gt;  <b>【賃金助成】</b>  1日あたり6,000円 &lt;1,200円&gt;  (有給の休暇を取得させた場合のみ対象)  ※&lt; &gt; 内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>
<b>21-VII 事業展開等リスキリング支援コース</b>	
<p>事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成</p>	<p><b>【経費助成】</b>  実費相当額の75% [中小企業以外60%]  <b>【賃金助成】</b>  1人1時間あたり960円 [中小企業以外480円]</p>
<b>22 職場適応訓練費</b> <span style="float: right;"><b>【労働局】</b></span>	
<p>都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施した事業主に対して助成  ※職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です</p>	<p><b>【一般の職場適応訓練 (月額)】</b>  2.4万円 (重度の障害者以外) 2.5万円 (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)</p>

**〈雇用関係助成金に関する勧誘にご注意ください。〉**

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

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

## 〈雇用関係助成金申請にあたってのご注意①〉

### 事業主の方へ

- 不正受給を行った事業主は、
  - ①不正受給の全額に加え、延滞金、不正受給額の20%に相当する額が請求されます。
  - ②不正受給から5年間、全ての雇用関係助成金を受給できなくなります。
  - ③事業主名等が原則公表されます。
  
- 過去5年以内に他の不正受給に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）が事業主の申請等を代わって行った場合も、受給できません。
  
- 訓練（※）の実施が要件となっている助成金について、過去5年以内に他の不正受給に関与した訓練実施者が行った訓練について支給申請を行った場合も、受給できません。  
※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。
  
- 不正に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）および訓練実施者については、各都道府県労働局が公表しており、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」）からも確認ができます。
  
- 都道府県労働局に提出した支給申請書や添付書類の原本または写しは、支給決定から5年間保存しなければなりません。このため、社会保険労務士または代理人に申請を依頼した場合は、提出された書類の原本または写しを受け取ってください。  
都道府県労働局が調査を行う際に、書類が保存されていない場合、支給した助成金の返還を求める場合があります。
  
- 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
  
- 国、地方公共団体（地方公営企業法第2条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く）、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人および地方独立行政法人第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、雇用関係助成金は支給されません。
  
- 記入誤りや添付書類の不足がないよう、提出前にご確認ください。
  
- 雇用関係助成金は電子申請、郵送、助成金申請窓口への持参のいずれかの方法により申請することができます。  
郵送する場合は、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。

## Ⅱ 労働条件等関係助成金のご案内

職場環境の改善、生産性向上に向けた取組などに、ぜひ、ご活用ください。

### 受給対象となる事業主・申請期間

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

### 中小企業事業主の範囲

- ・中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

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

### 留意事項

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

### 労働条件等関係助成金一覧

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

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

その他、各助成金に応じて、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構が問い合わせ先となります。

#### A. 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

1 業務改善助成金	【労働局】
事業場内で最も低い労働者の賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成	【助成率】 設備投資等に要した費用の3/4～9/10 【上限額】 引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて30万円～600万円

#### B. 労働時間等の設定改善を支援するための助成金

2 働き方改革推進支援助成金	【労働局】
2-I 適用猶予業種等対応コース	
適用猶予業種等※への上限規制の適用に対応するため、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に助成 ※建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県に限る）	【助成率】 3/4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大450万円（一定要件の場合、最大480万円加算）

<b>2-Ⅱ 労働時間短縮・年休促進支援コース</b>	
労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	<b>【助成率】</b> 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） <b>【上限額】</b> 成果目標の達成状況に基づき、最大250万円（一定要件の場合、最大480万円加算）
<b>2-Ⅲ 勤務間インターバル導入コース</b>	
勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	<b>【助成率】</b> 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） <b>【上限額】</b> インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 80万円 ②11時間以上 100万円 など （一定要件の場合、最大480万円加算）
<b>2-Ⅳ 労働時間適正管理推進コース</b>	
労務・労働時間の適正管理を推進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	<b>【助成率】</b> 3/4（事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5） <b>【上限額】</b> 100万円（一定要件の場合、最大480万円）
<b>2-Ⅴ 団体推進コース</b>	
中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成	<b>【助成率】</b> 定額 <b>【上限額】</b> 500万円 都道府県またはブロック単位で構成する中小企業の事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額1,000万円

### C. 受動喫煙防止対策を支援するための助成金

<b>3 受動喫煙防止対策助成金</b> <span style="float: right;"><b>【労働局】</b></span>	
労働者の健康を保護する観点から、事業場（既存特定飲食提供施設）における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じた中小企業事業主に対して、その経費の一部を助成	<b>【助成率】</b> 2/3（飲食店以外は1/2） <b>【上限額】</b> 100万円

### D. 産業保健活動を支援するための助成金

<b>4 団体経由産業保健活動推進助成金</b> <span style="float: right;"><b>【(独)労働者健康安全機構】</b></span>	
事業主団体等に対し、傘下の中小企業等を対象に健康経営を含む産業保健サービスを提供するために医師等と契約した場合に、その活動費用の一部を助成	100万円を上限として、産業保健サービス提供費用の4/5を助成 （1事業主団体等につき年度内1回限り）

### E. 安全な機械を導入するための補助金

<b>5 高度安全機械等導入支援補助金</b> <span style="float: right;"><b>【労働基準局安全衛生部安全課】</b></span>	
近年の技術の進展に伴い開発されている安全機能を有する車両系建設機械を導入する中小企業に対して、必要となる費用の一部を助成	補助対象経費の1/2または基準額のいずれか低い方の額

### 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> <span style="float: right;"><b>【労働基準局安全衛生部安全課】</b></span>	
60歳以上の高齢労働者に特有の労働災害被災リスクを低減するための設備の改善等及び高齢労働者を含むすべての労働者の健康保持増進のための取組に要する経費の一部を助成する。	<b>【高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】</b> 間接補助対象経費の1/2または100万円のいずれか低い方の額

<p>【高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・転倒災害防止のための通路の段差の解消、床や通路の滑り防止対策の導入</li> <li>・介護における介助の際の身体的負担を軽減する器具、機材の導入</li> </ul> <p>【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組（保険者への健康診断結果のデータ提供を含む）に関する経費】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等の健康教育</li> <li>・健康スコアリングボード等を活用したコラボヘルスを実施するための健康診断等を電磁的に保存及び管理を行うシステムの導入</li> </ul>	<p>【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組（保険者への健康診断結果のデータ提供を含む）に関する経費】</p> <p>間接補助対象経費の3/4または30万円のいずれか低い方の額</p>
---	--

## G. フィットテスト（呼吸用保護具）実施のための補助金

<p>7 フィットテスト測定機器購入補助金</p> <p>新たに設けられたフィットテストの実施義務に関し、中小企業事業者等の委託を受けて、フィットテストを実施する作業環境測定機関または特殊健康診断実施機関に対して、定量的フィットテスト測定機器の購入に要する費用の一部を助成するとともに、自ら実施する中小企業事業者に対して、定性的フィットテスト測定キットの購入に要する費用の一部を助成する。</p>	<p>【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】</p> <p>【助成率】 フィットテスト測定機器等本体の購入に要する額（消費税は除く）の1/2</p> <p>【上限】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①申請できる測定機器等の台数は1事業場あたり1台まで</li> <li>②補助額の上限は1事業場あたり定量的フィットテスト測定機器は71万円、定性的フィットテスト測定キットは2.5万円</li> </ol>
--	---

## H. 退職金制度の確立等を支援するための助成

<p>8 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成</p> <p>8-I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成</p> <p>中小企業退職金共済制度に新たに加える事業主や、掛金月額を増額する事業主に対して、その掛金の一部を助成</p> <p>8-II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成</p> <p>建設業退職金共済制度に新たに加える事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p> <p>8-III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成</p> <p>清酒製造業退職金共済制度に新たに加える事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p> <p>8-IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成</p> <p>林業退職金共済制度に新たに加える事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<p>【(独) 勤労者退職金共済機構】</p> <p>【新規加入掛金助成】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①対象労働者の掛金月額の1/2（労働者ごとに上限5,000円）を、事業主が中退共済制度に新たに加えてから4か月目より1年間控除</li> <li>②1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ30時間未満の短時間労働者について、特例掛金月額（掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれか）が適用されている場合は、①の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除</li> </ol> <p>【掛金月額変更掛金助成】</p> <p>対象労働者の掛金月額の増額分（増額前の掛金月額と増額後の掛金月額の差額）の1/3の額を、増額した月より1年間、増額後の掛金月額の納付額から控除（増額前の掛金月額が18,000円以下の場合に限る）</p> <p>対象労働者が建退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額（日額320円）のうち50日分の納付を免除</p> <p>対象労働者が清退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額（日額300円）のうち60日分の納付を免除</p> <p>対象労働者が林退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額（日額470円）のうち62日分の納付を免除</p>
---	--

原材料価格やエネルギー費、労務費などのコストが上昇する中、コスト増を下請中小企業だけでなくサプライチェーン全体で負担し、雇用の約7割を支える中小企業でも賃上げができる環境を整備することが必要です。

本特集では、価格交渉・転嫁の状況や価格交渉・転嫁を支援する全国的なサポート体制、大企業と中小企業の共存共栄の関係構築に向けた「パートナーシップ構築宣言」についてご紹介いたします。

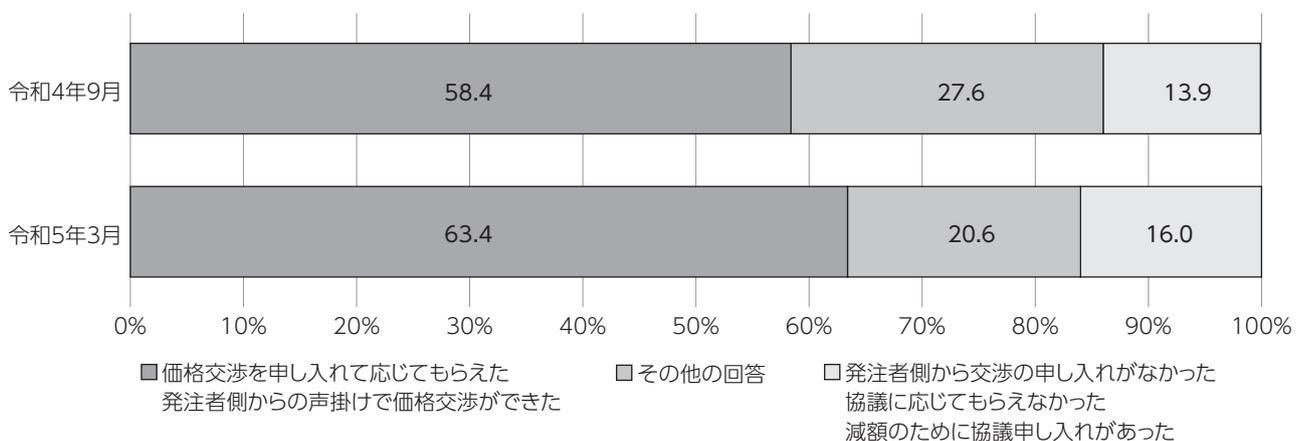
## 1. 足下の価格交渉・転嫁の状況

中小企業庁が実施した令和5年3月の「価格交渉促進月間<sup>\*</sup>」に関するアンケート調査では、「価格交渉を申し入れて応じてもらった」、または「発注側からの声掛けで価格交渉ができた」と回答した下請中小企業の割合は63.4%で、令和4年9月の調査時点(58.4%)と比較して増加しました。一方、「発注側から交渉の申し入れがなかった」、「協議に応じてもらえなかった」または「減額のために協議申し入れがあった」と回答した割合も全体の約16%となり、二極化が進行する結果となりました。(下記グラフ参照)

また、民間の信用調査会社による調査では、価格転嫁ができた企業のうち多くが、「原価を示した価格交渉」が有効であったと回答があり、効果的な価格交渉のためには、コストの増加分を定量的に把握し、原価を割り出して提示することが有益であるという事例も報告されています。

※中小企業庁では、毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」として設定し、中小企業が、原材料費やエネルギー価格、労務費などの上昇分を、発注側企業に適切に価格転嫁をしやすい環境を整備するための取り組みを進めています。

価格交渉の状況



## 2. 価格交渉・転嫁を支援する全国的なサポート体制について

こうした「価格交渉促進月間」などの調査結果を踏まえ、中小企業庁では、中小企業などが、原材料費やエネルギー価格、労務費などの上昇分を、発注側企業に適切に価格転嫁するための支援体制を強化すべく、全国47都道府県に設置している経営課題に対応するワンストップ相談窓口である「よろず支援拠点」に「価格転嫁サポート窓口」を新設しました。(下記支援イメージ参照)

価格転嫁サポート窓口では、価格交渉に関する基礎的な知識や原価計算の手法の習得支援を通じて、下請中小企業の価格交渉・価格転嫁を後押しします。

また、商工会・商工会議所等においても、「価格交渉ハンドブック<sup>\*</sup>」の活用等により、中小企業の価格転嫁を支援する全国的なサポート体制を整備しています。

※価格交渉ハンドブック～価格転嫁の実現に向けた交渉準備～(初級編)

<https://www.meti.go.jp/press/2023/07/20230710003/20230710003-1.pdf>



## 3. パートナーシップ構築宣言について

### (1)「パートナーシップ構築宣言」とは

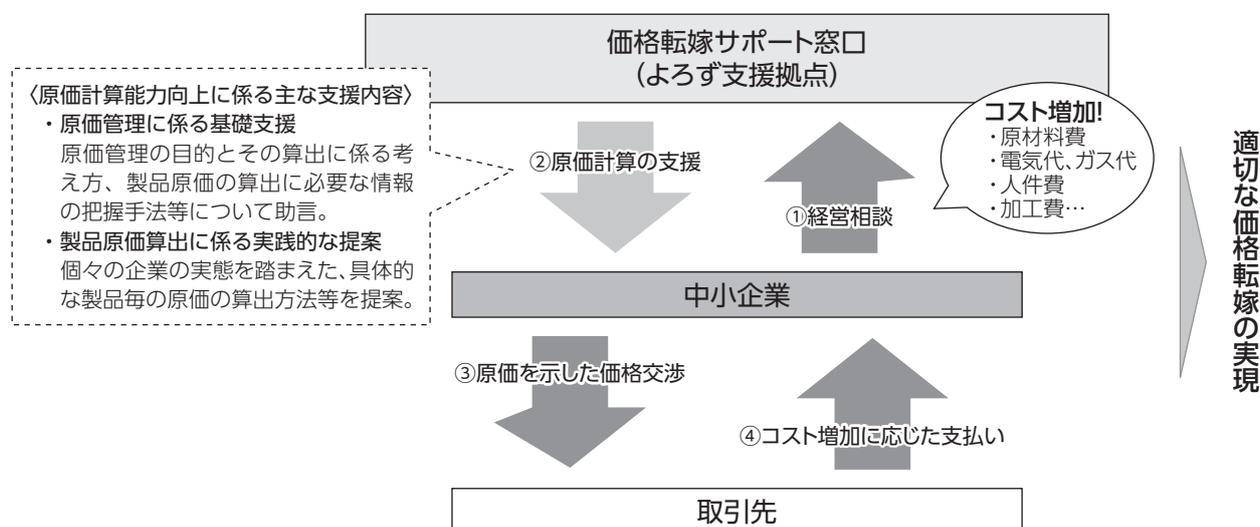
関係閣僚(内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省及び内閣官房副長官)と(一社)日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において、「パートナーシップ構築宣言」の仕組みを、2020年5月に創設しました。

「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言するものです。

### (2)「パートナーシップ構築宣言」の宣言内容

「パートナーシップ構築宣言」では、1)サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携と、2)親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守を宣言し、(公財)全国中小企業振興協会が運営するポータルサイトに掲載することで、各企業の取り組みの「見える化」を行います。

### 〈価格転嫁サポート窓口の支援イメージ〉



[[「パートナーシップ構築宣言 ひな形」より一部抜粋]

### 1) サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

### 2) 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

#### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

#### ② 型管理などのコスト負担

契約のひな形を参考に型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者に対して型の無償保管要請を行いません。

#### ③ 手形などの支払条件

下請代金は可能な限り現金で支払います。手形で支払う場合には、割引料等を下請事業者の負担とせず、また、支払サイトを60日以内とするよう努めます。

#### ④ 知的財産・ノウハウ

知的財産取引に関するガイドラインや契約書のひな形に基づいて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用し

たノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

#### ⑤ 働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者が取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

### 3) その他（任意記載）

(例) 取引先満足度調査の実施、事業活動を通じて得られた利益やコストダウン等の成果配分を取引先との間で“50/50（フィフティ・フィフティ）”とする、「ホワイト物流」に関する「自主行動宣言」を表明済み等

(例) 約束手形の利用の廃止に向けて、大企業間取引も含め、現金払いや電子記録債権への移行に取り組みます。

### (3) 「パートナーシップ構築宣言」登録のメリット

- ・「宣言」企業は、「ロゴマーク」を使用することができます。名刺に記載することで、取り組みをPRできます。
- ・「宣言」企業に対して、一部の補助金の加算措置が受けられます。

## 4. 中小企業組合を活用した価格交渉・価格転嫁対策について

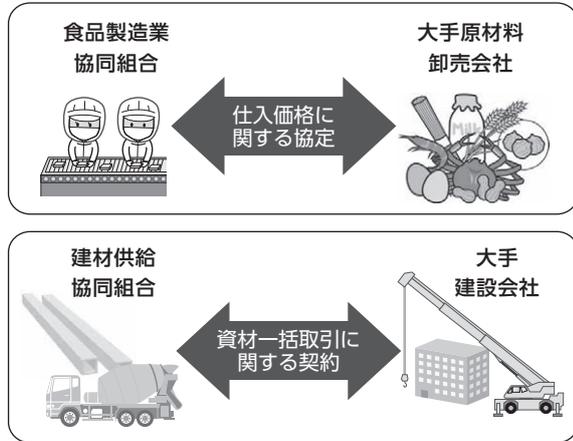
### (1) 団体協約、組合協約の活用

事業協同組合における「団体協約」の締結・交渉権は中小企業等協同組合法第9条の2第1項第6号（商工組合における「組合協約」は中小企業団体の組織に関する法律第17条第7項）に基づき、組合に与えられている権利です。

組合は組合員と取引関係にある事業者に対して団体協約締結の交渉の申出を行うことができ、申出を受けた取引の相手方は誠意を

もって交渉に応じるものとされており、価格交渉の有効な手段の1つとして期待されています。

[団体協約等の締結例]



(2)共同経済事業の実施

一定の要件を備え、事業協同組合や商工組合（連合会を含む）が組合員のために資材の共同購入、共同の商標を用いて販売するなどの共同経済事業を実施する行為は、「不公正な取引方法を用いる場合」等の対象外行為を除き、独占禁止法の適用が除外されます。

次のような共同事業を行うことにより、取引条件の改善、価格交渉力の強化を図ることができるのも組合の特徴の1つです。

[共同購買事業]

- ・仕入価格を引き下げたい
- ・仕入価格の合理化を図りたい
- ・購入商品の規格・品質の均一化を図りたい

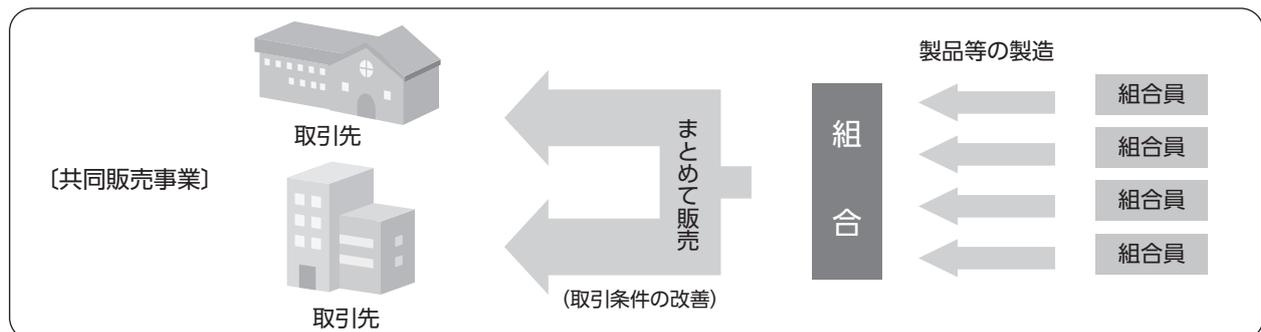
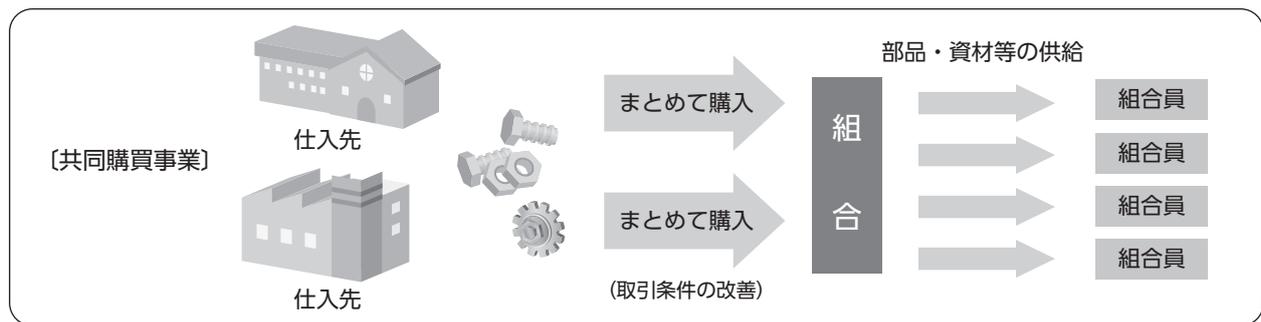
[共同販売事業]

- ・販売の窓口を一本化して取引条件を改善したい
- ・販売の機会を増やしたい

その他、情報収集・共有、課題の抽出、研修、情報提供などを行うことにより、組合員の共通課題の解決を図ることができます。

5. パートナーシップ構築推進事業について

本会では令和5年度の新規事業として、中小企業・小規模事業者がパートナーシップ構築宣言を理解するとともに、今後の取引における価格交渉力強化への取り組みや付加価値を高め競争力強化を図るための取り組み等について支援を行い、適正に価格転嫁が実現できるよう、適正な価格転嫁の実現に向けた価格交渉における原価計算の手法、見積書作成等に関する研修会等を開催する「パートナーシップ構築推進事業」を実施しております。



# 発酵技術を生かし乳酸菌飲料事業へ 原点の醤油・味噌で地域貢献にも力

ホワイト食品工業株式会社は、1968（昭和43）年に設立された乳酸菌飲料メーカーです。原点である1919（大正8）年創業の城端醤油株式会社で培ってきた醤油・味噌の発酵技術を応用して参入し、容器成型から充填、出荷までの一貫体制を整えて、日産約80万本を全国各地へと出荷しています。代表取締役社長の谷崎公治氏に現在の取り組みや課題、理事長を務める富山県醤油味噌工業協同組合での活動について伺いました。

ホワイト食品工業株式会社 代表取締役社長

城端醤油株式会社 代表取締役専務 谷崎 公治 氏

## 城端醤油は創業104年

醤油・味噌から始まり、乳酸菌飲料の製造を展開してきたこれまでの歩みをお聞かせください。

ホワイト食品工業の原点は、1919（大正8）年創業の城端醤油にあります。当時は陸軍省指定工場だったそうで戦後に祖父が社長に就いたときは、農協と諸官庁公共団体の指定工場でした。それから父が入社し、新しい食品技術の習得と食品開発を試みて、母校の東京農業大学の恩師を訪ねたところ、醤油・味噌で培った発酵技術を応用して乳酸菌飲料の研究を勧められ、1968（昭和43）年に当社が設立されました。その後は製造特許を取得し、業界最大手がけん引する市場で、その相乗効果の恩恵を受けて生

産量を増やし、全国各地に出荷するようになりました。

私は父と同じ大学を卒業後、関心のあった醤油・味噌部門を担うつもりで岐阜や三重の醤油メーカーで修業し、入社後は父と7歳上の兄のもと、主に生産現場を担当していました。しかし、両社の社長を務めていた兄が病気で亡くなるという思いもよらない出来事をきっかけに跡を継ぐことになり、それから12年後の2022（令和4）年に代表取締役社長に就きました。

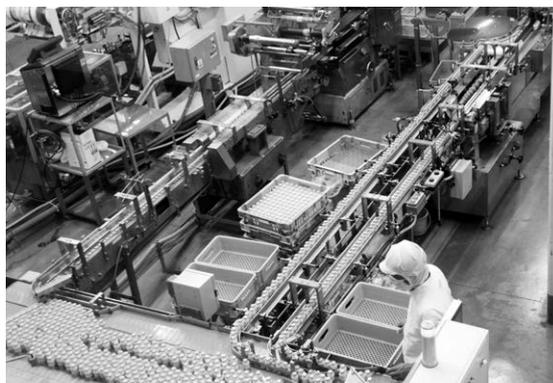
## 日産80万本、当日に出荷

乳酸菌飲料の生産体制や商品の特色についてお聞かせください。

工場では、乳製品乳酸菌飲料、乳酸菌飲料、発酵乳合わせて1日約80万本を製造していま

す。当日朝にそろそろ注文数に合わせて製造し、充填、包装して当日中に出荷。各地の乳業メーカーさんや食品卸さんを通じて、県内外のスーパーや量販店で販売しています。ほかに宅配向け商品も製造しています。業界最大手と比べて半値近くの手取りやすい価格と、柑橘系フレーバーを効かせたさっぱりした風味が特徴です。Lカゼイ菌を使用したオリジナル商品のほか、20種類を越すOEMが売上の9割を占めています。

店舗に毎日配送される日配品は常にコストダウンを迫られ、売れ始めた途端、仕入れ価格がより安いメーカーに販売先が奪われる憂き目にあったこともあります。厳しい業界ですが、参入してから50年以上、品質の向



ホワイト食品工業の工場



原点の城端醤油

たにざき・こうじ

昭和49年12月31日、城端町（現南砺市）生まれ。平成9年、東京農業大学卒業後、県外の醤油・味噌メーカーを経て、同15年、ホワイト食品工業株式会社および城端醤油株式会社に入社。令和2年、ホワイト食品工業（株）代表取締役専務、同4年、代表取締役社長に就任。城端醤油（株）代表取締役専務。令和4年5月、富山県醤油味噌工業協同組合代表理事に就任、現在に至る。



上に努める一方で、中身や形がほぼ変わっていない商品というのも稀であり、それも事業を継続できた要因の一つかもしれません。

乳酸菌飲料は腸内環境を整える機能がよく知られていますが、コロナ禍以降に心理的ストレスを抱える人が増えたことに対して、睡眠の質を高めるのに役立つ機能を付加した商品が着目されています。時代が変わっても安心安全な乳酸菌飲料を作り、お客様のニーズに応じていきたいと考えています。

### 省力化と人材確保が課題

将来を見据えて、どのようなことに注力していますか？

山間地という立地で人口が少ない上に、この呉西地区は比較的幅広い業種の工場が点在しています。地元の経済にとってはいいことなのですが、人が流れにくる機会がなく、常に人手不足感があります。当社ではそこを補うべく、早くから外国人技能実習生を受け入れてきました。文化や考え方の違いから苦労もありましたが、現在はインドネシア人十数人が戦力として活躍しています。将来を見据えると人材確保と併せて、工場の自動化も進めたいところです。

醤油・味噌は10年ほど前から委託製造に移行しましたが、昨年度から地元、南砺福野高校の味噌づくりをサポートしています。高校生が6次産業化を学ぶ取り組みの一環で、初年度は180kgを生産して売り切ったことから、今年度は量を増やして仕込みました。味噌汁離れが進み、味噌が大豆と米からできることを知らない人もいなかで、自ら味噌を作ることで昔ながらの日本食に愛着をもち、積極的な消費につながればと期待しています。また、高校生のうちからお客様を意識した製品を開発して販売する意義も大きく、将来につながることで今後とも関わっていききたいと考えています。

### 見てもらえるHPを作成

理事長を務める富山県醤油味噌工業協同組合ではどのような取り組みを進めていますか？

当組合は1947（昭和22）年に設立され、工場加工用の生揚げ醤油を生産し、組合員に提供していましたが、時代とともにその役目はなくなり、以降は主に検査、指導業務を担っています。食事の洋風化とともに醤油・味噌の消費量が減少して、組合員も徐々に減少しました。

現在はピーク時の半分を下回る25社になりましたが、今年は20数年ぶりに脱退する組合員がいなかったのは喜ばしいことでした。

現在、組合のホームページを整備していますが、作成して終わりではなく、更新頻度を高めるなどして、何回も訪れてもらえるものにしていく必要があります。組合員のSNSなどとも連動させて、HPを見れば全組合員の取り組みや商品がわかるように、全体を盛り上げていく工夫をしていきたいと考えています。

### 子どもたちと遊ぶ

休日はどのように過ごしていますか？

5歳と3歳の娘がおり、休日は近くの公園やプール、海などにも出かけたりして、子どもたちと一緒に遊んで過ごすのが何よりの楽しみです。先日は長女が幼稚園で習ってできるようになったという、なわとびを披露してくれました。子どもの成長を間近で見られるのはうれしいもの。家族のためにも健康でいなくてはと、運動を始めようかと思っています。

# 北日本新聞販売協同組合さんよりこんにちは

私たちが毎日手に取る新聞を迅速かつ確実に戸別配達し、文字・活字文化の振興を支えているのが新聞販売店です。今回は、富山県内の北日本新聞販売店で組織されている北日本新聞販売協同組合さんを紹介いたします。

### ◆組合の沿革

平成5年3月、富山県内の北日本新聞販売店が集結し組合を設立。以来、新聞販売店の経営の合理化に寄与するため、新聞販売に関わる物品の共同購買や共同労務管理、教育研修、販路維持・開拓のための販促活動等を実施してきました。

近年では、新聞購読料における決済手段の多様化に応えるため、クレジットカード、コンビニ決済事業にも取り組んでいます。

### ◆クレジットカード決済管理・販売店連携システムの構築

従来、新聞購読料は新聞販売店の担当者が集金していましたが、近年は銀行口座振替へ移行し、ここ数年はキャッシュレス決済の流れを受けてクレジットカードによる決済への要望が大幅に増えてきました。

こうした状況を受けて、令和4年度に全国中央会補助事業（中小企業組合等課題対応支援事業）を活用し、クラウド型のクレジットカード決済管理・販売店連携システムの構築に取り組みました。

従来のオンプレミス型システムでは、決済不能者や決済者移転が発生した場合、中央統括する組合事務局が個別に各新聞販売店に連絡の上、データ確認と入力作業を行う必要がありました。

新システム構築後は、各新聞販売店による購読状況の確認や課金管理、データの即時修正が可能となり、購読者ニーズにも迅速に対応できるようになりました。また、事務介在が不要となり、組合事務局の業務軽減にもつながりました。

### ◆クレジットカード決済申込機能の追加

購読者がクレジットカード決済を登録する場合は専用はがきで申し込むしか方法はありませんでしたが、新システム稼働後はWEBでの申込受付が可能となり、専用はがきの到着を待たずに登録できるようになりました。

また、新聞販売店においては、購読者宅に専用はがきを届ける手間が軽減するとともに、はがき製作や郵送も減ることから、経費削減効果が期待できます。



WEBサイトでの申込画面。規約同意の上、配達先住所などを登録することで、クレジットカード決済が申し込めます。

「二次元バーコード」を読み込み、スマホからも登録できます。登録完了まで約数分。



### ◆今後の取り組み

WEB限定のクレジットカード決済推進キャンペーンの展開を模索しており、新システムの周知とキャッシュレス化の推進を図ります。

新聞販売店を取り巻く環境は大きく変化しており、経営の持続化に向けて取り組むべき課題は多岐にわたります。

今後も購読者のニーズを捉え、利便性向上を図りながら、新聞販売店の経営効率化に寄与するため各種事業を実施していきます。

### ◆組合概要

組合名称 北日本新聞販売協同組合  
設立 平成5年3月10日  
住所 富山市安住町2番14号  
理事長 殿井 昭博  
組合員数 62名  
TEL 076-442-6332 FAX 076-442-7636

## 令和5年度通常総会を開催しました

本会では、去る5月30日(火)に富山商工会議所ビル10階において、第68回令和5年度通常総会を開催し、上程された6議案すべてについて承認されました。

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、新たに公正・適正な価格及び適正な価格転嫁の実現に向けた機運醸成を図るため、「パートナーシップ構築推進事業」を実施することが決定されました。



通常総会の様子

### 《新役員》

役職名	氏名	所属・役職名
理事	梅田 雄一朗	富山県鍍金工業組合 理事長
理事	加藤 直樹	富山県中古自動車販売商工組合 理事長
理事	濱田 一夫	富山県生コンクリート工業組合 理事長
理事	林 泰史	婦中鉄工業団地協同組合 理事長
理事	山崎 勝久	協同組合高岡問屋センター 理事長

## 取引力強化推進事業の採択結果について

中小企業・小規模事業者が連携し、共同事業の活性化や受注促進等、取引力の強化促進を図るために行う先進的又は波及効果・横展開が期待できる事業に対し補助を行う「取引力強化推進事業」について公募した結果、下記の5組合が採択されました。

組合名	事業テーマ
協同組合富山県商業振興センター	クレジット包括精算システムへのGMO対応並びにQR決済の取り扱い機能追加
富山県醤油味噌工業協同組合	組合HP新規作成～情報発信力強化による売上拡大と結束力醸成による共同事業の活性化～
富山市管工事協同組合	ライフラインを担う管工事業界のイメージアップ、組合員数増加、就職率向上させるツール、人と人を結びつけるツールとしてのパンフレット制作
伝統工芸高岡銅器振興協同組合	取引力強化受注促進のための高岡銅像マップホームページ制作事業
協同組合滑川ショッピングセンター	商業施設の附帯設備における非小売業への賃貸促進と経営力向上のためのホームページ作成

## 外国人技能実習制度適正化事業 適正化講習会を開催しました

本会では、外国人技能実習生共同受入事業を行う事業協同組合等（監理団体）を対象とした専門家派遣による指導事業や技能実習制度の適正化に向けた講習会を開催する「外国人技能実習制度適正化事業」を実施しています。

6月12日（月）、富山県民会館（富山市）において、全国中小企業団体中央会 佐久間事務局次長並びに熊野労働政策部主事を講師にお迎えし、講習会を開催しました。

講習会では、技能実習制度等の変遷のほか、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 中間報告書の概要、新たな制度の創設に向けた今後の論点等について説明が行われました。

説明終了後、参加者からの質疑応答や意見交換が行われました。



適正化講習会の様子

## 「労務改善セミナー」を開催しました

本会では、働き方改革、税制、民法等の制度改正など、諸制度改正に関連した組合等の様々な課題に対応するため、講習会の開催や組合等への専門家派遣を行う「制度改正等の課題解決環境整備事業」を実施しています。

7月5日（水）、富山県総合情報センター（富山市）において、富山中央社会保険労務士法人代表 社会保険労務士の湊恒成氏を講師にお迎えし、「最近の労働関連の法改正と実務対応」をテーマにセミナーを開催しました。

セミナーでは、令和5年4月1日より施行された労働基準法施行規則に基づく資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）や労働条件明示事項の追加のほか、勤務間インターバル制度の導入促進や消化器系疾患に対する労災認定、LGBTの観点から考えるパワーハラスメントなど、労務管理について注目すべき事項についても説明が行われました。

本事業に関するお問い合わせは、流通・労働支援課までお願いいたします。



労務改善セミナーの様子

## 事業環境変化対応型支援事業を実施しています

本年10月からインボイス制度が開始されることから、インボイス制度（インボイス制度対応に必要なデジタル化対応を含む）に関連したテーマについて、中小企業組合や組合員企業等を対象とした講習会や専門家の派遣等を行う「事業環境変化対応型支援事業」を実施しております。

7月10日(月)、富山県総合情報センター（富山市）にて、インボイス対策セミナーを開催しました。

第一部は税理士法人リタパートナーズ代表 税理士の篠井陽子氏より「インボイス制度の概要について」、第二部は株式会社よしだまこと事務所代表取締役 ITコーディネータの吉田誠氏より「インボイス制度に対応するためのIT補助金の活用について」をテーマにご説明いただきました。

また、インボイス制度への対応を図るため、中小企業組合や組合員企業等への専門家派遣を実施しております。講習会の開催や専門家派遣を希望される方は、本会 流通・労働支援課までご連絡ください。



専門家派遣の様子

## 組合だより

### 中部経済産業局管内官公需適格組合連絡協議会 令和5年度通常総会が開催されました

経営規模の小さな中小企業1社では受注が難しい高額の場合でも、数社で共同して受注すれば、確実に契約を履行できる場合があります。その対応策の1つとして、協同組合等による官公需<sup>\*</sup>の共同受注があります。

※国や独立行政法人、都道府県、市町村等が、物品を購入する、サービスの提供を受ける、工事を発注することを「官公需」といいます。

官公需適格組合制度は、中小企業の共同受注を進めるため、一定の要件を満たす協同組合等を中小企業庁（各地方経済産業局）が証明する制度であり、証明を受けた組合は入札参加の際に特例の対象となります。

官公需適格組合は全国に912組合（令和5年6月末現在）あり、そのうち、中部経済産業局管内（愛知県・石川県・岐阜県・富山県・三重県）の官公需適格組合48組合で組織する「中部経済産業局管内官公需適格組合連絡協議会」の通常総会が8月8日(火)、ホテルグランテラス富山（富山市）にて開催されました。

通常総会では、上程された5議案すべてについて承認されたほか、総会終了後には中部経済産業局産業部中小企業課取引適正化推進室青山室長を講師にお迎えし、「官公需対策及び下請等中小企業の取引条件改善への取組について」をテーマに研修会が開催されました。



通常総会の様子

富山県内の官公需適格組合(7組合)(順不同)

富山県建築設計監理協同組合 富山市管工事協同組合 砺波管工事業協同組合 南砺市管工事業協同組合  
高岡市管工事業協同組合 射水市管工事業協同組合 富山県石油業協同組合

## 令和5年度通常総会を開催しました

### 富山県中小企業青年中央会

6月22日(木)、富山地铁ホテル(富山市)において令和5年度通常総会を開催し、上程された4議案すべてについて承認されました。本年度事業計画では、中小企業団体青年部富山県大会をはじめ、東海・北陸ブロック中小企業青年中央会のブロック研修会を富山県にて開催することが決定されました。

通常総会終了後には、友好青年団体である富山県商工会青年部連合会、富山県商工会議所青年部連合会の代表者をお招きし、交流会を開催しました。



通常総会の様子

### 役員名簿(令和5年6月22日 一部補充)

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

## 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。

### 1 法人から複数の役員を選出することについて

Q

- Q1. 理事のうち、組合員たる1法人(例:株式会社甲)の役員から複数の理事を選任できますか?
- Q2. 組合員たる1法人(乙株式会社)の役員から理事と監事を選任できますか?
- Q3. 上記のQ1、Q2が可能な場合、被選挙者1人を除き、他は員外役員となりますか?

A

- A1. 理事は、個人として委任契約に基づき就任しますので、組合員たる1法人(株式会社甲)の役員から複数の理事を選任することは可能です。
- A2. 組合員たる1法人(乙株式会社)の役員から理事と監事を選任することもできます。
- A3. 実際に選任した場合においても、員内役員となります。

## ほっと一息

### 金属板の加工から施工まで一貫して担う「建築板金」

「板金」と聞くと、どのような仕事をイメージしますか？自動車の板金塗装などが思い浮かぶかもしれませんが、一般的に金属板を利用して事業を営む板金業は「建築板金」と「工場板金」に大別されます。

「建築板金」は主に薄い金属板（薄もの）を用い、金属板を切断したり、折ったり、貼り合わせたり、変形させるなどの加工を施して、屋根・外壁・雨といをはじめ、厨房用金物やダクト、排気筒、さらには内壁、工芸品など多様な板金製品を製造し、建物への取り付け工事まで一貫して行います。

これに対して「工場板金」は、分厚い金属板（厚もの）を使います。加工工程は原理的には建築板金と同様ですが、製造する製品は自動車や飛行機のボディー、各種装置を納めるためのキュービクルなどで、工場内での加工・製造で仕事は完了します。

「建築板金」では、建物によって形がさまざまに異なる屋根や外壁に合わせて、金属板を自在に加工して取り付け、建物内部への雨の侵入を防ぎ、風による破損などから建物を守ります。

屋根は形状が複雑になるほどに、さまざまな角度が入り組んでいる場合が多く、緻密に美しく仕上げるには、まさに職人技と呼ぶべき技術力が求められます。



作業現場の様子

(情報提供：富山県板金工業組合)

#### ■事務局ペンリレー

### 「オールドルーキー」

本年8月より本会へ入職いたしました。氷見市出身の38歳です。大学を卒業後は、不動産関係、ホテル関係、コンサルティング関係などいろいろな業種、職種の経験を経ており、前職は運送会社でトラックのドライバーとして勤務しておりました。本会への転職もまた全く異なる業界への挑戦となり、これから訪れる組合の皆様との新たな出会いに、胸を高鳴らせております。

休日は外出して体を動かすことが多く、先日は子供と一緒に初めて立山登山に行っていました。標高3,000m級の空気の薄さは想像以上で、山頂に辿り着く頃には体力に自信があった私も肩で息をするほどでしたが、その分登頂したときの達成感は大きく、幸運にも雷鳥の親子を見ることができ、良い運動と良い経験になりました。また、近年は海釣りに傾倒しており、数多ある魚種の中でも特にアオリイカに魅せられ、最盛期になれば休みのたびにアオリイカを求めて富山湾を文字どおり東奔西走しております。釣りの醍醐味は魚との駆け引きにありまして、魚が掛かった瞬間は何とも言い難い高揚感が味わえます。一方で子供の頃から続けている趣味として野球があります。最近は専ら観戦のみですが、私の尊敬している選手に元読売ジャイアンツの桑田真澄という選手がいます。投手でありながら走攻守全てに全力で取り組む彼の姿勢は、野球だけでなく私の人生の教科書と言っても過言ではありません。そして彼は39歳にしてアメリカのメジャーリーグに挑戦し、現地ではオールドルーキーとして活躍されました。

私も本会のオールドルーキーとして、日々自己研鑽するとともに、少しでも早く組合の皆様のお役に立てるよう努めてまいります。今後ともよろしくお願い致します。



富山県中小企業団体中央会  
主事 大西 真史



「誠実、努力、そして創造」

# 津根精機株式会社

代表取締役会長 津根 良孝  
代表取締役社長 津根 良彦

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

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: R5年1月現在 519社

☎ : 076-471-7551

〒930-0835 富山市上富居一丁目7番12号

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



# やわらかな肉質とさっぱりとした脂 とやまポークで疲労回復!

豚肉は日常の食卓でなじみ深い食材の一つです。さまざまな献立に使えて、他の肉類よりもビタミンB1が豊富に含まれていることもよく知られています。今回は地産の「とやまポーク」をご紹介します。

## 富山県産の銘柄豚の総称

農林水産省の資料によると、国内の豚肉消費量は年間180万t超で推移しており、生産量は令和3年度に92万tを超えました。富山県内の豚肉生産量は全国的にみて決して多くはありませんが、各生産者は自然豊かでストレスの少ない環境のもと、創意工夫や独自のアイデアを織り交ぜながら、それぞれの地名や飼育方法にちなんだ銘柄豚を生産して出荷しています。

「とやまポーク」とは、富山県産の銘柄豚の総称で、1999(平成11)年から生産されている黒部名水ポークのほか、立山ポーク、滝寺マーブルポーク、メルヘンポーク、たかはたポーク、おわらくリーンポーク、しんきろうポークなどがあります。保水性の高いやわらかな肉質と、さっぱりとした脂を特長としたジューシーな豚肉は、県内のプロの料理人からの評価も高く、さまざまなジャンルの料理に活用されています。



富山県内で飼養されている豚たち

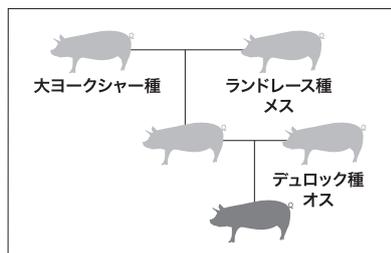
## とやまポーク3つの特徴

とやまポークには3つの特徴があります。

その一つが、三元交配種であること。さまざまな品種があるなかで、子をたくさん産む能力に優れた「大ヨークシャー種」と「ランドレース種」をかけ合わせて生まれた雌に、肉質のよい「デュロック種」の雄をかけ合わせています。親である3品種の良い点を受け継ぐとともに、雑種強勢による強健性も併せ持っています。

二つ目は、生まれてから180～200日で出荷される豚の、成長段階に合わせた飼料を与えていることです。生産者それぞれが、竹酢や飼料用米を配合するなどこだわった飼料で豚を育てることで、きめの細かいやわらかな肉質で、適度な脂肪が含まれたジューシーな豚肉になります。

三つ目は処理施設の一元化によるクリーンな品質です。富山県内唯一の処理施設である富山食肉総合センターでは、各生産者が丹精込めて育てた銘柄豚が衛生



3品種の交配図



やわらかい肉質とさっぱりとした脂を特長とする「とやまポーク」

的に処理されて、安定して出荷できる体制が整っており、とやまポークの品質を保つうえでの強みになっています。

## 飼料に国産米を活用へ

これまで国内の豚用飼料の主原材料には、一般的に輸入トウモロコシや輸入大豆が使われてきました。しかし、昨今の国際情勢や円安の進行などの影響から、輸入穀物の価格が上がり、高止まりしています。

県内の生産者の間では、輸入トウモロコシに替えて米を活用することで、生産コストの削減や輸入依存からの脱却に取り組む動きが広がっています。地元で生産されているものを活用することは、地産地消やSDGsにもつながります。現状、消化を促すために米を粉碎する手間もあるそうですが、最適な米の配合率を探っている生産者もあり、いずれ「米を食べて育ったとやまポーク」として出回る日が訪れるかもしれません。

## イベントなどで積極アピール

豚肉は他の肉類よりもビタミンB1が豊富。ビタミンB1は疲労回復効果があるほか、お米(糖質)をエネルギーに変換するための必須の栄養素です。また、ポークソテーやとんかつ、しゃぶしゃぶなど、ジャンルを問わずさまざまに料理して楽しめるのもポイント。加えて、さっぱりとした脂のとやまポークは「野菜を巻いて食べるのもおすすめ」(富山市内の飲食店)だそうです。

富山県や生産者団体では、毎年秋に富山市で開催される「越中とやま食の王国フェスタ」をはじめ、さまざまなイベントで、とやまポークのおいしさを紹介し、消費拡大を図っています。県内にはとやまポークの銘柄豚を味わえる飲食店、取り扱っている精肉店などもあります。さまざまな機会を利用して、堪能してみたいかがでしょうか。



とやまポークが堪能できる料理の一例(写真は、たかはたポークを使った肩ロースとバラのチャーシュー、ラーメン居酒屋 麺や美豚提供)

企業立地マッチング促進事業(委託元:富山市)

富山市  
市内で

# 空き工場・用地等をお探しの方へ!

ホームページはこちらです

<https://aki-toyama.jp/>



QRコード



令和5年9月1日 発行

印刷所

編集発行

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

アクセス方法は  
こちら!



検索サイト

空き工場 富山

検索

HPアドレス

URL <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

R5.7

富山スガキ株式会社

富山県中小企業団体中央会  
富山市総曲輪2-1-3 TEL0764243686(代)