

きときと情報 2025 175号

富山県中小企業団体中央会

特集 雇用関係・労働条件等助成金のご案内

中小企業組合の地域貢献活動事例：富山造園業協同組合
経営者に聞く：ダイト株式会社 代表取締役会長 大津賀 保信氏
組合紹介：協同組合東町商店会よりこんにちは
中央会いんぷおめーしょん：令和7年度通常総会を開催しました ほか



表紙のことは 『ニューヨーク・タイムズ』が富山市を紹介

おわら風の盆

アメリカの『ニューヨーク・タイムズ』が発表した「2025年に行くべき52カ所」に、日本から富山市と大阪市が選ばれました。

「おわら風の盆」は富山市八尾町で毎年9月1日～3日にかけて行われる伝統行事で、江戸時代の元禄年間にはじまったとされ、300年以上の歴史があります。編笠をかぶった男女が越中おわら節の唄と三味線、胡弓の音色に合わせて情緒豊かに町を流します。『ニューヨーク・タイムズ』では「9月上旬には、八尾が『おわら風の盆』で賑わい、提灯に照らされた踊りが街を埋め尽くす。」と紹介されています。

(写真提供：(公社)とやま観光推進機構、富山市観光協会)

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

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

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

大樹生命保険株式会社 北陸支社

〒920-0853 石川県金沢市本町2-15-1 ポルテ金沢8F TEL:076-263-3256
<https://www.taiju-life.co.jp/>

きときと情報 175号

C O N T E N T S

特 集

2

雇用関係・労働条件等関係助成金のご案内

中小企業組合の地域貢献活動事例

15

富山造園業協同組合

経営者に聞く

16

ダイト株式会社 代表取締役会長 大津賀 保信 氏

組合紹介

18

協同組合東町商店会

中央会いんぷおめーしょん

19

令和7年度通常総会を開催しました
労務改善セミナーを開催しました
知の交流プラザメールマガジンのご案内

組合だより

20

標準見積書の改定に伴う研修会を開催しました
(富山県鉄筋工事業協同組合)

元気印!! 青年部・女性部

21

令和7年度通常総会を開催しました
組合女性部懇談会を開催しました

事務局ペンリレー

22

富山県中小企業団体中央会 主事 須田 加奈子

組合Q&A

22

決算関係書類の監査を受けられない場合について

ほっと一息

23

城端織物の技に触れる(城端織物工業協同組合)

トピックス

ペットと幸せ日和

雇用関係・労働条件等関係 助成金のご案内

今回の特集では、雇用関係・労働条件等に関する助成金をご案内します。

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)高年齢・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)高年齢・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

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

中小企業事業主等の範囲

- 雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

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

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

- ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

<人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）>

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

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

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

詳しくは厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

雇用関係助成金一覧

※助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。★は障害者雇用納付金制度、☆は財源の一部が一般会計の助成金です。
 ※<>は、貸金要件を満たす場合の助成額です。貸金要件の詳細は、各助成金の支給要領をご覧ください。
 ※記載されている内容は概要です。詳細については、厚生労働省ホームページの支給要領をご覧ください。

A. 雇用維持関係の助成金

1 雇用調整助成金		【労働局】
<p>景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合（※1）に、休業、教育訓練、または出向（※2）によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成</p> <p>（※1）売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等 （※2）3か月以上1年以内の出向に限る</p>	<p>【休業・教育訓練の場合】</p> <p>休業手当等の一部助成2/3（中小企業以外1/2）（※1） （※1）支給日数が30日に達した次の判定基礎期間より、実施する休業等の1/10以上教育訓練を実施しなかった場合、1/2（中小企業以外1/4） 教育訓練を行った場合は、教育訓練費を1人1日あたり1,200円（※2）加算 （※2）支給日数が30日に達した次の判定基礎期間より、実施する休業等の1/5以上教育訓練を実施した場合には1,800円</p> <p>【出向の場合】</p> <p>出向元事業主の負担額の一部助成2/3（中小企業以外1/2）</p>	

B. 在籍型出向支援関係の助成金

2 産業雇用安定助成金		【労働局】
2-Ⅱ スキルアップ支援コース		
<p>労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向（※1）から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇（※2）させる出向元事業主に対して助成</p> <p>（※1）1か月以上2年以内の出向に限る（助成対象期間は最長12か月） （※2）労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇</p>	<p>出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成2/3（中小企業以外1/2） （1人1日あたり上限額8,635円（※）、1事業所1年度あたり1,000万円まで） （※）雇用保険の基本手当日額の最高額（令和6年8月1日時点）</p>	

C. 再就職支援関係の助成金

3 早期再就職支援等助成金		【労働局】
3-Ⅰ 再就職支援コース		
<p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者等に委託等して行う事業主（再就職が実現した場合に限る）に対して助成</p>	<p>【再就職支援】（1人あたり上限60万円） 委託費用の1/2（中小企業以外1/4）支給対象者45歳以上委託費用の2/3（中小企業以外1/3） 特例区分（※）に該当する場合、委託費用の2/3（中小企業以外1/3） 支給対象者45歳以上 委託費用の4/5（中小企業以外2/5） 訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3（以下訓練時間数に応じた助成限度額あり） 10時間以上100時間未満：15万円（中小企業以外10万円） 100時間以上200時間未満：30万円（中小企業以外20万円） 200時間以上：50万円（中小企業以外30万円） グループワークを委託した場合、3回以上実施で1万円を加算</p> <p>【休暇付与支援】 日額8,000円（中小企業以外5,000円）（上限180日分） 離職後1か月以内に再就職を実現した場合、1人あたり10万円を加算</p> <p>【職業訓練実施支援】 教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合に助成（経費助成） 訓練実施に係る費用の3/4（以下訓練時間数に応じた助成限度額あり） 10時間以上100時間未満：15万円（中小企業以外10万円） 100時間以上200時間未満：30万円（中小企業以外20万円） 200時間以上：50万円（中小企業以外30万円） （賃金助成） 960円/時（中小企業以外480円/時） （※）職業紹介事業者との間の委託契約が一定基準に合致し、かつ、対象者が実際に良質な雇用に再就職した場合</p>	
3-Ⅱ 雇入れ支援コース		
<p>事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇入れ、当該労働者の賃金を5%以上上昇させた事業主に対して助成</p>	<p>【早期雇入れ支援】（1年度1事業所あたり500人上限） 通常助成 1人あたり30万円 優遇助成（※） 1人あたり40万円 （※）成長性に係る一定の基準に合致する事業所の事業主が、事業再編等を行う事業所から離職者を雇い入れた場合</p>	

D. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

3-III 中途採用拡大コース	
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	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
3-IV UIJターンコース	
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	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)

E. 雇入れ関係の助成金

4 特定求職者雇用開発助成金		【労働局】
4-Ⅰ 特定就職困難者コース☆		
高年齢者(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 (※) 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	【高年齢者(60歳以上)、母子家庭の母等】 1人あたり60万円(中小企業以外50万円) 短時間労働者(※)は40万円(中小企業以外30万円) 【身体・知的障害者(重度以外)】 1人あたり120万円(中小企業以外50万円) 短時間労働者(※)は80万円(中小企業以外30万円) 【身体・知的障害者(重度または45歳以上)、精神障害者】 1人あたり240万円(中小企業以外100万円) 短時間労働者(※)は80万円(中小企業以外30万円) (※) 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者(以下同じ)	
4-Ⅱ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース		
発達障害者または難病患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	1人あたり120万円 (中小企業以外50万円) 短時間労働者は80万円 (中小企業以外30万円)	
4-Ⅲ 中高年層安定雇用支援コース		
いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用には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 (※) 次のいずれにも該当する者 ①35歳以上60歳未満の者 ②雇入れ日前直近5年間に正規雇用労働者等として雇用された期間を遡算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない者(自営業者等、助成金の趣旨に合致しないと考えられる者は、この要件を満たした場合であっても助成対象外) ③紹介日時時点で失業状態の者または非正規雇用労働者かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者 ④正規雇用労働者として雇用されることを希望している者	1人あたり60万円 (中小企業以外50万円)	
4-Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース		
地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	1人あたり60万円 (中小企業以外50万円) 短時間労働者は40万円 (中小企業以外30万円)	
4-Ⅴ 成長分野等人材確保・育成コース		
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 ②就労経験のない職業(※1)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(※2)を行ったうえで賃金引上げ(※3)を行う事業主に対して助成 (※1) 雇入れの日の前日から起算して過去5年間に遡算した就労の年数が1年未満である者を含む (※2) 人材開発支援助成金を活用した訓練(1コースのOFF-JT訓練時間が10時間以上) (※3) 雇入れ日等から3年以内に5%以上(最低賃金に達するまでの増額分は含めない)	特定求職者雇用開発助成金の各コース(4-Ⅰ~4-Ⅳ)の1.5倍の助成額	

5 トライアル雇用助成金		【労働局】
5-Ⅰ 一般トライアルコース		
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	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）	
※ 次の①～⑤のいずれかに該当する者 ①2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者 ②離職している期間が1年を超えている者 ③妊娠、出産または育児を理由として離職した者で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えているもの ④60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 ⑤就職支援にあたって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、ウクライナ避難民、補充的保護対象者		
5-Ⅱ 障害者トライアルコース		
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	【精神障害者の場合】 ・助成期間：最長6か月 ・トライアル雇用期間：原則6～12か月 ・助成額：雇入れから3か月間→1人あたり月額最大8万円 ・助成額：雇入れから4か月以降→1人あたり月額最大4万円 【上記以外の場合】 ・助成期間：最長3か月 ・トライアル雇用期間：原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能 ・助成額：1人あたり月額最大4万円	
5-Ⅲ 障害者短時間トライアルコース		
直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試用雇用を行う事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円（最長12か月間）	
5-Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース		
若年者（35歳未満）または女性を主として建設工事の現場作業または施工管理に従事する者として一定期間試用雇用し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース）の支給決定を受けた中小建設事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）	
6 地域雇用開発助成金		【労働局】
6-Ⅰ 地域雇用開発コース		
同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島等地域などにおいて、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主に対して助成	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	
7 産業雇用安定助成金		【労働局】
7-Ⅰ 産業連携人材確保等支援コース		
景気の変動、産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の雇入れに対して助成	250万円/人 [中小企業以外180万円/人] ※一事業主あたり5人までの支給に限る ※雇入れから6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期として、6か月ごとに2回に分けて支給	
F. 雇用環境の整備関係等の助成金		
8 障害者作業施設設置等助成金★		【（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構】
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3	

9 障害者福祉施設設置等助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成	支給対象費用の1/3	
10 障害者介助等助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置等を行う事業主に対して助成	<p>【職場介助者の配置または委嘱】 (※)</p> <p>【手話通訳、要約筆記等の担当者の配置または委嘱】 (※)</p> <p>【障害者の雇用管理や能力開発のために必要な専門職の配置または委嘱等】</p> <p>【中途障害者や中高年齢障害者に対する技能習得支援の実施】</p> <p>【障害者の雇用管理や能力開発措置等を行う専門職の配置または委嘱】</p> <p>【障害者の介助等の業務を行う者の資質向上のための措置】 上記については支給対象費用の3/4を助成</p> <p>※継続措置、中高年齢者等に係る措置に対しても助成(支給対象費用の2/3を助成)</p> <p>【職場支援員の配置または委嘱】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場支援員を雇用契約により配置 1人あたり4万円/月(中小企業以外3万円/月) ※短時間労働者、特定短時間労働者に対しても助成 ・職場支援員を委嘱契約により委嘱 委嘱による支援1回あたり1万円(4万円/月が上限) ※中高年齢者等に係る措置に対しても助成 <p>【職場復帰支援】</p> <p>1人あたり6万円/月 (中小企業以外4.5万円/月)</p>	
11 職場適応援助者助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
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 (※) 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>【職場適応援助者による支援】</p> <p>①訪問型職場適応援助者</p> <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 1.8万円</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 9,000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企業内型職場適応援助者</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)</p> <p>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)</p> <p>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>【職場適応援助者養成研修】</p> <p>職場適応援助者養成研修の受講料の1/2</p>	
12 重度障害者等通勤対策助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置(住宅の賃借・通勤援助者の委嘱等)を行う事業主に対して助成	支給対象費用の3/4	
13 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
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)	
14 障害者雇用相談援助助成金★		【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】
事業主に対し、障害者の雇入れおよびその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業を行う事業者に対して助成	1事業主への支援につき、60万円/回(※80万円) 加えて、実施した事業により対象障害者を雇い入れかつ雇用が継続された場合は、7.5万円/人(※10万円) (※) 中小企業事業主または除外率設定業種の事業主に対する支援の場合	
15 人材確保等支援助成金		【労働局】
15-1 雇用管理制度助成コース		
雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成	<p>①の場合、導入・実施した制度に応じて助成</p> <p>賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度: 40万円 <50万円></p> <p>職場活性化制度、健康づくり制度: 20万円 <25万円></p> <p>※上限額: 合計80万円 <100万円></p> <p>②の場合、導入・使用した機器・設備等に係る経費の1/2 <62.5/100></p> <p>※上限額: 合計150万円 <187.5万円></p>	

15-Ⅱ 中小企業団体助成コース	
都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対して助成	事業の実施に要した支給対象経費の2/3 大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上) 上限1,000万円 中規模認定組合等(同100以上500未満) 上限800万円 小規模認定組合等(同100未満) 上限600万円
15-Ⅲ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース	
①雇用する全ての技能者について、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録を行い、能力評価によりレベルが上がった技能者の賃金を5%以上増加させた中小建設事業主に対して助成 ②中小構成員等(※)に対し、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を実施した建設事業主団体に対して助成 (※)建設事業主団体の構成員である中小建設事業主等のほか、当該構成員と元下関係にある中小建設事業主等	①雇用管理改善促進事業要件に該当する技能者1名につき16万円 ※上限:一事業年度につき160万円 ②普及促進事業 (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 ※上限:一事業年度につき 全国団体:3,000万円 都道府県団体:2,000万円 地域団体:1,000万円
15-Ⅳ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)	
①現場見学会、体験学習、入職内定者への教育訓練、雇用管理に必要な知識に関する研修の受講・実施など、若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体 ②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	①の場合 【建設事業主】 (中小建設事業主)支給対象経費の3/5<3/20> (中小建設事業主以外の建設事業主)支給対象経費の9/20<3/20> ※雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額8,550円加算(最長6日間) 【建設事業主団体】 (中小建設事業主団体)支給対象経費の2/3 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体)支給対象経費の1/2 ②の場合 支給対象経費の2/3
15-Ⅴ 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)	
①自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設(トイレ、更衣室等)を賃借した中小元方建設事業主 ②認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置または整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人 ③被災地域(石川県)に所在する工事現場のための作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主に対して助成	①の場合 支給対象経費の3/5<3/20> ②の場合 支給対象経費の1/2 ③の場合作業員宿舎:建設労働者の数×25万円 賃貸住宅、作業員施設:支給対象経費の2/3
15-Ⅵ 外国人労働者就業環境整備助成コース	
外国人特有の事情に配慮した就業環境の整備(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	以下、実施した措置に応じて助成(上限額:80万円) 【雇用労務責任者の選任】20万円 【就業規則等の多言語化】20万円 【苦情・相談体制の整備】20万円 【一時帰国のための休暇制度の整備】20万円 【社内マニュアル・標識類等の多言語化】20万円
15-Ⅶ テレワークコース	
テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能としたり、実施を拡大する取組を行う事業主に対して助成 所定のテレワーク実績基準および離職率目標を満たした事業主に対して助成	【制度導入助成】20万円 【目標達成助成】10万円(賃金要件を満たした場合は15万円)
16 通年雇用助成金 【労働局】	
北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用了した事業主に対して助成	【事業所内就業、事業所外就業※】 支払った賃金の2/3(第1回目)(上限額:71万円) 支払った賃金の1/2(第2~3回目)(上限額:54万円) 【休業※】 休業手当と賃金の1/2(第1回目)、1/3(第2回目) (上限額:71万円または54万円) 【業務転換※】 支払った賃金の1/3(上限額:71万円) 【職業訓練】 支給対象経費の1/2(季節的業務)(上限額:対象労働者1人あたり3万円) 支給対象経費の2/3(季節的業務以外)(上限額:対象労働者1人あたり4万円) 【新分野進出】 支給対象経費の1/10(上限額:500万円) 【季節トライアル雇用】 支払った賃金の1/2(減額あり)(上限額:71万円) (※)対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(移動距離に応じて上限あり)

17 65歳超雇用推進助成金		【(独) 高齢・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		
65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上への継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成(①～⑥) 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要経費をすべて負担した場合、送出し事業主に対して助成(⑦)	<p>【①65歳への定年の引上げ】 15～30万円</p> <p>【②66歳～69歳への定年の引上げ】 20～105万円</p> <p>【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】 30～105万円</p> <p>【④定年(70歳未満に限る)の定めの廃止】 40～160万円</p> <p>【⑤希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】 15～60万円</p> <p>【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 30～100万円</p> <p>【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2</p> <p>※①～⑥について ・措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて支給 ・令和2年度までに支給申請し、本コースを受給した事業主が、一定要件を満たした場合、令和7年度の助成額から既受給額を差し引いた額を助成 ※⑦について実施した措置の内容に応じて上限あり(10・15万円)</p>	
17-Ⅱ 高齢者評価制度等雇用管理改善コース		
高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成	支給対象経費(その経費が50万円を超える場合は50万円)の60%(中小企業以外45%) ※1事業主につき最初の支給に限っては、50万円の経費を要したものとみなします	
17-Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース		
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成	1人あたり30万円(中小企業以外は23万円)	
18 キャリアアップ助成金		【労働局】
18-Ⅰ 正社員化コース		
有期雇用労働者等を正社員化(※)した事業主に対して助成 (※)正社員には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含む	<p>(1) 支給額</p> <p>【重点支援対象者(※)の場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり80万円(中小企業以外60万円)</p> <p>②【無期→正規】1人あたり40万円(中小企業以外30万円)</p> <p>※a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b: 雇入れから3年未満で、次のア・イいずれにも該当する有期雇用労働者 ア 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 イ 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者</p> <p>【重点支援対象者以外の場合】</p> <p>③【有期→正規】1人あたり40万円(中小企業以外30万円)</p> <p>④【無期→正規】1人あたり20万円(中小企業以外15万円)</p> <p>(2) 加算額</p> <p>・通常の正社員への転換制度または直接雇用制度を新たに規定し、転換等した場合 1事業所あたり20万円(中小企業以外15万円)加算</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、転換等した場合 1事業所あたり40万円(中小企業以外30万円)加算</p>	
18-Ⅱ 障害者正社員化コース		
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成	<p>【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり120万円(中小企業以外90万円)</p> <p>②【有期→無期】1人あたり60万円(中小企業以外45万円)</p> <p>③【無期→正規】1人あたり60万円(中小企業以外45万円)</p> <p>【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】</p> <p>①【有期→正規】1人あたり90万円(中小企業以外67.5万円)</p> <p>②【有期→無期】1人あたり45万円(中小企業以外33万円)</p> <p>③【無期→正規】1人あたり45万円(中小企業以外33万円)</p> <p>※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する</p>	

18-III 賃金規定等改定コース	
<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3%以上増額改定</p>	<p>①【3%以上4%未満増額改定】1人あたり4万円(中小企業以外2.6万円) ②【4%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円(中小企業以外3.3万円) ③【5%以上6%未満増額改定】1人あたり6.5万円(中小企業以外4.3万円) ④【6%以上増額改定】1人あたり7万円(中小企業以外4.6万円)</p> <p>※職務評価を活用して増額改定を行った場合 1事業所あたり20万円(中小企業以外15万円)加算 ※昇給制度を新たに設けた場合 1事業所あたり20万円(中小企業以外15万円)加算</p>
18-IV 賃金規定等共通化コース	
<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60万円(中小企業以外45万円)</p>
18-V 賞与・退職金制度導入コース	
<p>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</p>	<p>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</p>
18-VI 社会保険適用時処遇改善コース	
<p>短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組として、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図った事業主に対して助成 または、短時間労働者の週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図り、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とした事業主に対して助成</p>	<p>【手当等支給メニュー】 労働者負担分の社会保険料相当額(賃金の15%以上分)を手当等によって支給し、その後、恒常的な処遇改善(賃金が18%以上増額するよう、賃上げ・労働時間延長)を図る 1人あたり最大50万円(中小企業以外最大37.5万円)(※) 【労働時間延長メニュー】 社会保険の被保険者とする際に、週所定労働時間を4時間以上等延長する 1人あたり30万円(中小企業以外22.5万円) 【併用メニュー】 被保険者とした1年目に手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行う 1人あたり最大50万円(中小企業以外最大37.5万円)(※) (※)すべての支給対象期の取組、申請を行った場合の額</p>

G. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

19 両立支援等助成金		【労働局】
19-I 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)		
<p>①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 ②男性労働者の育児休業取得率が、申請年度の前年度を基準として30%以上上昇し、50%以上となった中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①第1種(育児休業取得) 1人目 20万円 2~3人目 10万円 ※1人目の育児取得前に雇用環境整備措置を4つ以上実施している場合 1人目に10万円を加算 ②第2種(育児休業取得率の上昇等) 60万円 ※対象事業主がプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円を加算 ※1事業主1回まで支給 ※①②の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合 2万円を加算(1事業主1回限り)</p>	
19-II 介護離職防止支援コース		
<p>介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主や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、介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①介護休業40万円(連続5日以上利用。連続15日以上利用の場合) ②介護両立支援制度 制度を1つ導入、1つ利用 20万円(30万円) 制度を2つ以上導入、1つ利用 25万円(40万円) ※20日以上利用。()は60日以上利用の場合。 ③業務代替支援 新規雇用 20万円(30万円) 手当支給等(介護休業) 5万円(10万円) 手当支給等(短時間勤務) 3万円 ※5日以上利用。()は15日以上取得・利用の場合。短時間勤務は15日以上利用の場合のみ。 ※①~③の対象事業主が仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合 10万円加算 ※①~③それぞれ、1事業主あたり5人まで支給</p>	
19-III 育児休業等支援コース		
<p>育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成</p>	<p>①育休取得時30万円 ②職場復帰時30万円 ※1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給 ※①②の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算(1企業1回限り)</p>	

19-IV 育休中等業務代替支援コース	
育休休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育休休業取得者の代替要員の新規雇用を行った中小企業事業主に対して助成	<p>①手当支給等（育児休業） 業務体制整備経費：6万円（育休1月未満 2万円） 業務代替手当：支給額の3/4≪4/5≫ ※上限10万円/月、12か月まで</p> <p>②手当支給等（短時間勤務） 業務体制整備経費：3万円 業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで20万円 ※育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合①～③に10万円加算（代替期間1か月以上の場合のみ） ※①～③対象事業主が自社の育休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事業主1回限り）</p>
19-V 柔軟な働き方選択制度等支援コース	
育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を複数導入したうえで、制度利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に対して助成	<p>制度を2つ導入し、利用者が生じた場合20万円 制度を3つ以上導入し、利用者が生じた場合25万円 ※対象事業主が自社の育休休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算（1企業1回限り）</p>
19-VI 事業所内保育施設コース	
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、新規申請受付を停止しています	<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>【増築または建替え費】 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>
19-VII 不妊治療両立支援コース	
不妊治療、月経や更年期といった女性の健康課題に対応するために両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、就業規則等に基づき制度を利用させた中小企業事業主に対して助成	<p>・不妊治療のための両立支援制度を導入し、利用者が生じた場合 30万円 ・月経に起因する症状への対応のための支援制度を導入し、利用者が生じた場合 30万円 ・更年期における心身の不調への対応のための支援制度を導入し、利用者が生じた場合 30万円 ※1事業主あたり 各1回限り</p>

H. 人材開発関係の助成金

20 人材開発支援助成金		【労働局】
20-I 人材育成支援コース		
雇用する労働者に対し、 ①10時間以上のOFF-JT、 ②中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練、 ③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTと OFF-JTを組み合わせた2ヶ月以上の訓練を行った事業主等に対して助成	<p>【賃金助成】 1人1時間あたり800円<200円>（中小企業以外400円<100円>）</p> <p>【経費助成】 ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%<15%>（中小企業以外30%<15%>） ・非正規雇用労働者 実費相当額の70%<15%> ②の場合 実費相当額の45%<15%>（中小企業以外30%<15%>） ③の場合 ・正社員化した場合 実費相当額の75%<25%></p> <p>【OJT実施（定額）助成】 ②の場合 1人1訓練あたり20万円<5万円>（中小企業以外11万円<3万円>） ③の場合 1人1訓練あたり10万円<3万円>（中小企業以外9万円<3万円>）</p> <p>※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>	
20-II 教育訓練休暇等付与コース		
有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	<p>【定額助成】 30万円<6万円></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、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>	

20-III 建設労働者認定訓練コース	
<p>①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体（※1）</p> <p>②雇用する建設労働者に認定訓練を受講させた中小建設事業主（※2）に対して助成</p> <p>（※1）広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体に限る （※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</p>	<p>【経費助成】</p> <p>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</p> <p>【賃金助成】</p> <p>②の場合、1人あたり日額3,800円</p> <p>【賃金向上助成・資格等手当助成】</p> <p>②の場合、【賃金助成】の支給対象1人あたり日額<1,000円></p>
20-IV 建設労働者技能実習コース	
<p>雇用する建設労働者に、労働安全衛生法に基づく特別教育・安全衛生教育・教習・技能講習や、建設業法施行規則に基づく登録機関技能講習などのうち、建設工事における作業に直接関連する実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成</p>	<p>【経費助成（建設事業主）】</p> <p>(20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4 (21人以上の中小建設事業主) 35歳未満 支給対象費用の7/10 35歳以上 支給対象費用の9/20 (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の3/5（※1） （※1）女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る</p> <p>【経費助成（建設事業主）賃金向上助成・資格等手当助成】</p> <p>支給対象費用の<3/20></p> <p>【経費助成（建設事業主団体）】</p> <p>(中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3（※1）</p> <p>【賃金助成】（最長20日間）</p> <p>(20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円(9,405円（※2）) (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額7,600円(8,360円（※2）) （※2）建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合</p> <p>【賃金助成 賃金向上助成・資格等手当助成】</p> <p>(20人以下の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額<2,000円> (21人以上の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額<1,750円></p>
20-V 人への投資促進コース	
<p>雇用する労働者に対し、</p> <p>①(1)高度デジタル人材の育成のための訓練や (2)大学院での訓練</p> <p>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>【経費助成】</p> <p>(1)実費相当額の75%（中小企業以外60%） (2)実費相当額の75%</p> <p>【賃金助成】</p> <p>②の場合</p> <p>(1)1人1時間あたり1,000円（中小企業以外500円） (2)1人1時間あたり1,000円（国内の大学院での訓練のみ対象）</p> <p>【経費助成】 実費相当額の60%<15%>（中小企業以外45%<15%>） 【賃金助成】 1人1時間あたり800円<200円>（中小企業以外400円<100円>）</p> <p>【OJT実施（定額）助成】</p> <p>1人1訓練あたり20万円<5万円>（中小企業以外11万円<3万円>）</p> <p>③の場合</p> <p>【経費助成】 実費相当額の60%<15%>（中小企業以外45%<15%>）</p> <p>④の場合</p> <p>【経費助成】 実費相当額の45%<15%></p> <p>⑤の場合</p> <p>【制度導入助成】 20万円<4万円> 【賃金助成】 1人1時間あたり1,000円（中小企業以外800円<200円>） （有給の休暇を取得させた場合のみ対象）</p> <p>※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算</p>
20-VI 事業展開等リスキリング支援コース	
<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>【経費助成】 実費相当額の75%（中小企業以外60%） 【賃金助成】 1人1時間あたり1,000円（中小企業以外500円）</p>
21 障害者能力開発助成金★ 【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構】	
<p>障害者に対して能力開発訓練事業を実施する場合に助成</p>	<p>【施設設置費】 支給対象費用の3/4 【運営費】 支給対象費用の3/4（重度障害者等は4/5）</p>
22 職場適応訓練費 【(労働局)】	
<p>都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施した事業主に対して助成</p> <p>※職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です</p>	<p>【一般の職場適応訓練（月額）】 2.4万円（重度の障害者以外） 2.5万円（重度の障害者） 【短期の職場適応訓練（日額）】 960円（重度の障害者以外） 1,000円（重度の障害者）</p>

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

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、14ページ問い合わせ先にお尋ねください。

A. 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

1 業務改善助成金	【労働局】
事業場内で最も低い労働者の賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成	【助成率】 設備投資等に要した費用の3/4～4/5 【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】
2-1 業種別課題対応コース	
令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されている業種等（※）が、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に助成 （※）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・沖縄県に限る）、その他長時間労働が認められる業種	【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550万円等（一定要件の場合、最大720万円加算） （※）助成上限額は業種によって異なります（上記は建設事業の場合）
2-2 労働時間短縮・年休促進支援コース	
労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	【助成率】 3/4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大250万円（一定要件の場合、最大480万円加算）

2-III 勤務間インターバル導入コース	
勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	【助成率】 3/4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成） 【上限額】 インターバル時間数等に応じて、 ①9時間以上11時間未満 100万円 ②11時間以上 120万円 など （一定要件の場合、最大720万円加算）
2-IV 団体推進コース	
中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成	【助成率】 定額 【上限額】 500万円 都道府県またはブロック単位で構成する中小企業の事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額1,000万円

C. 受動喫煙防止対策を支援するための助成金

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

D. 産業保健活動を支援するための助成金

4 団体経由産業保健活動推進助成金 【（独）労働者健康安全機構】	
事業主団体等に対し、傘下の中小企業等を対象に健康経営を含む産業保健サービスを提供するために医師等と契約した場合に、その活動費用の一部を助成	500万円（一定の要件を満たした場合は1,000万円）を上限として、産業保健サービス提供費用の90%を助成 （1事業主団体等につき年度内1回限り）

E. 安全な機械を導入するための補助金

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

F. 高齢者の安全衛生確保対策を支援するための補助金

6 エイジフレンドリー補助金 【労働基準局安全衛生部安全課】	
中小企業事業者による60歳以上の高齢労働者の労働災害防止のための職場環境の改善等に要する経費の一部を補助	①労働安全衛生に係る専門家による、高齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを受けるにあたって必要な経費および事業者が当該リスクアセスメントの結果を踏まえ実施する優先順位の高い高齢労働者の特性に配慮した労働災害リスクを低減するための設備の改善等（機器等の導入・工事の施工等）に要する経費 【間接補助対象経費の4/5または100万円のいずれか低い方の額】 ②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要する経費 【間接補助対象経費の1/2または100万円のいずれか低い方の額】 ③労働者の身体機能低下による転倒や腰痛を防止するため、専門家等による身体機能のチェックおよび運動指導に要する経費（役員、派遣労働者を除く5人以上の労働者に対する取組に要する費用に限る） 【間接補助対象経費の3/4または100万円のいずれか低い方の額】 ④コーポ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）に要する経費 【間接補助対象経費の3/4または30万円のいずれか低い方の額】

G. 個人ばく露測定定着促進のための補助金

7 個人ばく露測定定着促進補助金		【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】
<p>リスクの高い作業を行う中小企業事業者に対し、化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針等に基づき適切な呼吸用保護具を選択するために実施する個人ばく露測定を含め、リスクアセスメントの一環として任意で実施する個人ばく露測定に要する費用の一部を助成</p>	<p>【助成率】 個人ばく露測定の実施のために要する額（消費税は除く）の1/2</p> <p>【上限】 個人ばく露測定1名あたり5万円を基準額とする。ただし、間接補助対象経費と基準額とを比較して少ない方の額の2分の1を交付額とする。なお、申請できる経費は当該事業場のうち1作業場あたり最大5万円を上限とする。また、複数の作業場に係る申請があった場合、同一申請者あたりの交付額の合計は10万円を上限とする。</p>	

H. 退職金制度の確立等を支援するための助成

8 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成		【(独) 勤労者退職金共済機構】
8-Ⅰ 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成		
<p>中小企業退職金共済制度に新たに参加する事業主や、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>【新規加入掛金助成】</p> <p>①対象労働者の掛金月額の1/2（労働者ごとに上限5,000円）を、事業主が中退共済制度に新たに参加してから4か月より1年間控除</p> <p>②1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ30時間未満の短時間労働者について、特例掛金月額（掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれか）が適用されている場合は、①の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除</p> <p>【掛金月額変更掛金助成】</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>	
8-Ⅱ 建設業退職金共済制度に係る掛金助成		
<p>建設業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に参加している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<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>	
8-Ⅲ 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成		
<p>清酒製造業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に参加している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<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>	
8-Ⅳ 林業退職金共済制度に係る掛金助成		
<p>林業退職金共済制度に新たに参加する事業主または既に参加している事業主に対して、その掛金の一部を助成</p>	<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>	

ご連絡先

雇用関係等助成金

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

労働関係等助成金

- ・ TEL：076-432-2728（雇用環境・均等室 企画）
- ・ TEL：076-432-2731（労働基準部 健康安全課）

中小企業組合の地域貢献活動事例

このコーナーでは、時代の変化に応じて地域貢献活動に取り組む中小企業組合の事例を紹介しています。今号では、庭づくりの知識と技術を活かし、地域における美化活動にも積極的に取り組む富山造園業協同組合の活動を紹介します。

毎年 11 月に落ち葉拾い活動を開催

富山造園業協同組合

組合概要

住 所：富山市太郎丸本町4丁目2-17
設立年月日：昭和48年4月16日
代表理事：城 治彦
組合員数：59名
業 種：造園業

1. 組合紹介

富山造園業協同組合は、富山市内の造園業者らが集結し、昭和46年に設立しました。県内他造園業団体との連携も深めながら、令和4年には組合設立50周年を迎えました。

結成以来、共同購買や共同受注事業のみならず、各種講演会を通じての技術向上や、組合員同士の交流により親睦を深めることに取り組んでいます。それだけでなく、イベント等を通じ、一般の人々にも造園の魅力を知ってもらうことを目標としています。

2. 落ち葉拾い活動の開始

平成27年、県内3造園業団体での共同事業として、富山造園業協同組合は落ち葉拾いを担当することになりました。11月28日(いい庭の日)を決行当日と定め、市役所とも協議の上、落ち葉に関する苦情が最も多い地域であった、富山市中心部にほど近いけやき通りにて清掃作業を行うことに決定しました。清掃以前は、雨天時には排水溝の目詰まりを起こし、近隣住民が自費で修理しなければならなかったほど落ち葉による影響が大きかったそうです。

清掃活動を行うにあたって、組合では市役所や組合

員に限らず、地区センターや近隣住民も積極的に協力を求めました。その結果、清掃活動は一般参加者80人を含んだ150人という大所帯となり、彼らが一丸となっけてやき通りの落ち葉拾いに取り組んだため、1時間足らずですべての予定していた清掃活動を終わらせることができ、第1回落ち葉拾い活動は大成功に終わったのです。

3. 継続し、広がり続ける活動の輪

現在でも、組合では毎年11月ごろに落ち葉拾い活動を継続して行っています。昨年も多くの熱意ある人々が集まり、松川べりでの清掃が行われました。

また、毎年11月の落ち葉拾い以外にも、NPOと共同で呉羽山の竹林整備をボランティアで行うなど、他にも活躍の場を広げています。

富山造園業協同組合の活動は、自らの強みや日常生活に注目し、できることを活かして社会貢献することの重要性を伝えています。



昨年の落ち葉拾い活動の様子

「着眼大局、着手小局」で時代を俯瞰 産学官で挑む「薬都とやま」実現へ

ダイト株式会社は、原薬から製剤までを一気通貫で手掛ける医薬品製造企業です。1942（昭和17）年、富山の家庭薬を東南アジアへ届ける商社として設立された後、製薬企業として着実に歩みを重ねてきました。高品質な医薬品の安定供給を追求し、社員一人ひとりの成長が企業の力となる職場づくりにも力を注いでいます。今回は、代表取締役会長・大津賀保信氏に、これまでの歩みや、会長を務める富山県薬業連合会での取り組みについて、お話を伺いました。

ダイト株式会社

代表取締役会長 大津賀 保信 氏

楽しい会社・楽しい仕事

社長としての12年間を振り返り、取り組んでこられたことをお聞かせください。

当社は1942（昭和17）年、初代社長の笹山梅治氏と私の父である大津賀久吉が、戦時中に東南アジアへ富山の家庭薬を輸出する統制会社として設立し、終戦後に配置用医薬品の製造や原薬の卸販売を始めました。現在は、中国を含めての原薬から製剤までの一気通貫生産体制を強みとして、主にジェネリック医薬品の製造・販売、医療用医薬品の受託製造を手掛けています。

私は1975年に入社し、営業、研究開発、品質管理などを経て、2012（平成24）年から12年にわたり社長を務めました。当

時は東証一部上場2年目。抗がん剤など高薬理活性製剤の生産体制の整備、ジェネリック市場拡大に合わせた設備投資、そして中国を中心とした海外展開に力を注ぎました。国際的に信頼される品質体制の構築や、コーポレート・ガバナンスの向上にも尽力し「着眼大局、着手小局」を胸に、挑戦を続けてきました。

「楽しい会社・楽しい仕事」は、社員一人ひとりが仕事を通じて成長を実感し、その成長が会社の発展へとつながる。そんな循環を目指す理念です。社員が理念を実感できる風通しの良い職場づくりに努めてきました。

2024（令和6）年8月に会長に就任し、松森浩士社長に経営を引き継ぎました。創業家以外から初めてトップを迎えた新

体制には、私の次男も金融業界出身のCFOとして参画しました。多様な視点をもたらす新たな可能性に期待しています。

人材の育成と定着に注力

会長を務める富山県薬業連合会では、どのような活動に取り組んでいますか？

富山県薬業連合会は、医薬品製造61社をはじめ、容器や印刷などの周辺産業の企業や団体が加盟する組織で、現在、143社・5団体が参画しています。新薬、ジェネリック、原薬、大衆薬など多様なメーカーが集積する全国有数の医薬品生産拠点であり、薬学部や医薬品工学科を有する教育機関、行政の薬事部門が揃う地域は、全国でもまれです。現在、「くすりのシリコンバ



本社工場全景



総合研究センター

おおつが・やすのぶ

1950(昭和25)年10月30日生まれ、富山市出身。1973年明治薬科大学を卒業後、日本医薬品工業(現日医工)株式会社を経て、1975年大東交易(現ダイト)株式会社に入社。常務、専務、副社長などを経て、2012(平成24)年代表取締役社長に就任。2024(令和6)年8月から代表取締役会長。同年5月、一般社団法人富山県薬業連合会会長および富山県中小企業団体中央会常任理事に就任、現在に至る。



レー TOYAMA」創造コンソーシアム(くすりコンソ)において、県、富山大学、県立大学、当会の産学官連携により、医薬品分野の人材育成や研究開発に取り組んでいます。県内外の薬学・理工系学部の学生を対象にした教育プログラムのほか、県内社会人・学生を対象にした製造講座などを実施しています。また、富山大学薬学部の「地域枠」を通して、地元への人材定着を図る取り組みにも携わっています。当会会員企業が大学で講義を受け持つほか、今年、当社が富山大学医薬学図書館グループ学習室のネーミングライツを取得し、企業名の認知向上や産業の存在感を高めることにも力を入れています。

来年2月にベトナムへ

昨年5年ぶりに海外訪問団を再開されましたが、今後の海外展開についてお聞かせください。

人口減少が加速するなか、県内の医薬品業界が持続的に発展していくためには、海外市場への展開は避けて通れない課題の一つです。2024年の台湾訪問では、現地の製薬会社との視察や商談を通じて、薬事制度の違いが比較的少ないことがわかり、ビジネスの可能性に手応えを感じ

ました。今後は2026年2月のベトナム訪問団派遣を検討しており、アジア市場のさらなる開拓も視野に入れています。社会保障制度がまだ確立途上な国も多いため、チャンスはこれから広がっていくと見ています。

当社では私の社長在任時に中国でのジェネリック製剤の申請を皮切りとして、原薬から製剤までの一気通貫生産体制を日本同様に構築しました。今年5月にはジェネリック医薬品の疼痛治療薬を中国で初出荷し、5~6倍もの市場規模を持つ中国で、高品質な医薬品の安定供給を継続していけたらと考えています。

売薬の文化を次世代へ

今後の薬業界の課題や展望について、どのようにお考えですか？

医療費抑制策として、OTC類似薬を保険対象から外すことが検討されています。そうなれば、団塊世代の高齢化で医薬品需要が増すことが予測されるなかで、自己負担増による買い控えや処方量の減少が懸念されます。メーカーの収益に関わることであり、制度変更には慎重な議論が必要と考えます。

原材料費や人件費の高騰が続くなか、毎年の薬価改定もメーカーに直接的な影響を与える要

因となっており、政策の動向を注視しながら柔軟に対応していく力が必要です。さらに、深刻化する人手不足への対応として、AIやDXの導入による生産性向上も今後の重要課題といえます。

富山の薬業は、約300年にわたり配置家庭薬を中心に発展してきました。昭和30年代まで全国に広がった売薬さんも、医療制度の整備や暮らしの変化とともに現在は縮小傾向にあります。富山市が推進する観光・文化産業への取り組みに関わり、次世代に「くすりの富山」の歴史と価値を伝えることも、私たち薬業連合会の大切な役割だと考えています。

お付き合いが息抜きに

休日はどのように過ごしていますか？

犬と一緒に散歩をしたり、孫と遊んだりする時間を楽しんでいます。たまにはゴルフにも出かけます。50年近く続けていますが、腕前は一向に上達しなくて(笑)。最近では、もっぱら健康維持のために楽しんでいます。薬業連合会に限らず、商工会議所、薬剤師会、ロータリークラブなどを通して、いろいろな方とお付き合いすることが良い息抜きにもなっています。

協同組合東町商店会さんよりこんにちは

南砺市福光東町にて、古き良き街並みを残しながら、新たなにぎわいも生み出し続ける東町商店会。
今回は、東町の商店事業者で組織されている協同組合東町商店会さんを紹介いたします。

◆組合の沿革

協同組合東町商店会の設立は昭和48年ですが、東町の商店街には、組合ができる前からの古い歴史があります。

17世紀中ごろ、当時は今石動（現小矢部市）と井波（現南砺市）の間には町がなく、人々は農作物の運搬や日用品の売買に苦勞していました。そこで、地元の名士が中間にあたる地域に町を開くことを、当時砺波一帯を所領としていた加賀藩に願い出、商業・物流の拠点として福野・津沢とほぼ同時期に福光の町は築かれました。福光東町の商店街は、実に300年以上の伝統を持っているのです。

その後、昭和46年から47年にかけて東町に隣接し小矢部川にかかる福光橋（福光大橋とも）の架け替え事業が行われました。それに伴い東町にも街並みの近代化の機運が高まり、その際に法人格を持っていたほうがよいということで、協同組合としての東町商店会は出発しました。以来福光の地縁と協同組合としての法的地位や意思決定能力が結びつき、地域の活動に大きな貢献を果たしています。

◆福光の伝統「ねつおくり」祭り

福光では、例年7月末に「なんと福光ねつおくり七夕祭り」が開催され、福光商店街の一員として、当組合も主催しています。

「ねつおくり」とは、毎年秋に向けて稲につく熱病（いもち病）を祓うことを願って行われる神事に由来しており、他の地域では「むしおくり」と呼ばれることもあります。



絢爛なねつおくりの様子

現代では、豊作祈願の枠を超えて、地域全体の伝統行事として広く受け入れられています。今年も出店や飾りが通りを彩り、ステージでのパフォーマンスは人々に興奮と感動を与え、夜空には花火が輝きました。

◆今後の取り組み

少子高齢化や人口減少、後継者不足の波は東町商店会にも影響を及ぼしています。東町の商店は住居と商店が一体化しており、地域住民の強い関係性につながっている一方で、外部からの経営者や法人を誘致しにくいという課題も抱えています。

東町商店会では、年数回行われる現金還元セールやフェイスブックをはじめとした広報活動によって町全体の活性化に取り組み、子世代・孫世代が前向きに継承し、福光東町の伝統や文化を将来に伝えつづけられるよう努力を続けています。



東町の中央にはバットミュージアムがある
福光は「バットの町」といわれるほどバットづくりがさかん

組合概要

組合名称 協同組合東町商店会
設立 昭和48年11月14日
住所 南砺市福光6754番地
理事長 山本 均
組合員数 30名
URL : <https://www.r304-fuku3.com/>

令和7年度通常総会を開催しました

本会では、去る5月29日(木)に富山商工会議所ビル 10階大ホールにおいて、第70回令和7年度通常総会を開催しました。

総会には、新田八朗富山県知事、武田慎一富山県議会議長、藤井裕久富山市長をはじめとした来賓のほか多数の会員が出席し、令和6年度事業報告、令和7年度事業計画、役員補充選挙など6議案について審議を行い、全議案可決承認されました。

また、永年、中小企業の振興・発展に尽力され、令和6年秋及び令和7年春に叙勲・褒章を受けられた本会関係者に、記念品授与を行いました。



総会の様子

《栄典受賞者》

栄典	氏名	所属・役職名
・令和6年秋叙勲		
旭日小綬章	西田 明男	一般社団法人富山県繊維協会 会長
旭日双光章	楠 行博	富山県印刷工業組合 元理事長
旭日双光章	中野 数男	富山県公衆浴場業生活衛生同業組合 元理事長
旭日単光章	高田 和喜	高岡銅合金協同組合 元理事長
・令和7年春叙勲		
瑞宝双光章	濱田 政利	宇奈月温泉旅館協同組合 理事長
・令和7年春褒章		
黄綬褒章	志鷹 新樹	富山県環境技術事業協同組合 理事長
		水谷生コンクリート事業協同組合 理事長
		立山支部建設業協同組合 理事長

《新役員》

役職	氏名	所属・役職名
副会長	藤田 淳一	富山県電気工事工業組合 理事長

労務改善セミナーを開催しました

7月18日(金)に富山県総合情報センターにおいて労務改善セミナーを開催しました。

講師として富山中央社会保険労務士法人 社会保険労務士の湊恒成氏を迎え、「労働関連諸法令等の改正状況と実務～令和7年度以降の備え～」と題して講演を行いました。

昨今の働き方改革やリスクリング、多様な社会参画などの潮流は、法令や諸制度にも影響を及ぼしています。年金制度や育児・介護休業法、雇用保険法・子育て支援法など、直近にあった法制度の改正について、分かりやすく講義が行われました。

それだけでなく、熱中症防止対策の義務化や、キャリアアップ助成金、最低賃金など、雇用者に求められる従業員保護についての説明も行われました。

参加者は講義を熱心に聞き入り、労務改善に取り組むことで、業績の向上と従業員のワークライフバランスを両立することについて、意識を新たにしました。



セミナーの様子

官学と中小企業との知の交流プラザ メールマガジンのご案内

本会では、企業と官学との出会いの場を提供し、技術相談、共同研究についての橋渡しを行う「官学と中小企業との知の交流プラザ」事業を実施しています。

メールマガジンの内容

- 技術情報、技術開発補助金について
- 富山県産業技術研究開発センターの研究内容や、セミナー開催等のお知らせ
- 共同研究のご案内、助成について

購読の対象となる方

- 技術的な問題を抱えている企業の担当者
- 企業内で研究開発に携わっている方 など

このほかにも、研修会の開催や説明会及び富山県産業技術研究開発センター見学会も行っていますので、ぜひご登録ください。

お申込みやメールマガジンのサンプルは富山県中央会ホームページまで
<https://www.chuokai-toyama.or.jp/contents/plaza.page>

組合だより

標準見積書の改訂に伴う研修会を開催しました

富山県鉄筋工事業協同組合

富山県鉄筋工事業協同組合は、本会との共催により5月2日（金）、富山県総合情報センター（富山市）において、「標準見積書改訂に伴う新様式の作成方法について」をテーマに研修会を開催しました。

同組合では、平成25年に上部組織である全国鉄筋工事業協会が作成した標準見積書を全国の組合で初めて正式採用し、元請業者の理解を得ながら、今日まで標準見積書の概念の浸透と見積金額の向上に取り組んできました。

今回の研修会は、昨年3月に国土交通省から示された「安全衛生経費を内訳明示した見積書の作成手順」を踏まえ、これまで組合員が使用していた標準見積書の様式を改訂するもので、講師のITコーディネータの吉田誠氏（株式会社よしだまこと事務所 代表取締役）からは従来の見積書との相違点や見積書を作成する際のポイントについて解説があり、その後各自パソコンを使用して実際に新様式で見積書を作成する演習を行いました。

元請業者との価格交渉時に標準見積書を使用して労務費や法定福利費を明示することで、不当な値引き要求を防ぐことができるため、組合では今後も組合員に対して標準見積書の活用を促進していきたいと考えています。



新様式を用いて標準見積書を作成する参加者

令和7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30日(月)、ホテルグランテラス富山(富山市)において令和7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、各種研修会の開催について決定されました。

通常総会終了後には、富山県商工労働部地域産業振興室経営支援課 二塚直樹課長、富山県中小企業団体中央会 江下修専務理事のほか、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、公益社団法人日本青年会議所北陸信越地区富山ブロック協議会の各代表者をお招きし、交流会を開催しました。



通常総会の様子

組合女性部懇談会を開催しました

富山県中小企業レディース連絡会

6月18日(火)、とやま自遊館(富山市)において、組合女性部懇談会を開催しました。懇談会は、組合女性部の活性化を目指し、会員間の情報交換と交流促進を図るために開催しています。

まず、昨年度の事業報告及び今年度の事業計画の説明があり、その後事業計画について協議が行われ、会員向けセミナーの開催回数や方式について、年2回、うち一回は昼食会も兼ねることなどを決定しました。

次に、令和7年4月幹事1名の辞任につき、補充のため選出を行いました。

そして、連絡会会員が各々の組合女性部の活動事例や、抱えている課題を共有するなど活発に情報を交換し、今後に向けての励みとしました。



懇談会の様子

《新幹事》

役職名	氏名	所属・役職名
幹事	森 広美	富山県農業機械商業協同組合 事務局



事務局ペンリレー

推し活の効用

今年3月に入職し、総務課で経理担当をしております。よろしくお願いいたします。

中央会の業務については、まだまだ分からないことばかりですが、周りの皆さんに助けられながらようやく職場の雰囲気慣れてきたところです。前職でも総務経理は経験していましたが、会社が変わると環境も処理方法も違いますので、新しく覚えることがたくさんあり、忘れかけていた25年程前の新入社員時代の気持ちを思い出しながら日々仕事をしています。そして久しぶりのフルタイム正社員勤務ということで、頭も体もフル回転、あっという間に1週間が過ぎるという充実した毎日を送っています。

そんな忙しい毎日の中で私にパワーをくれているのが「推し活」です。推しの対象は人だけではないと私は考えています。ちなみに、私の“推し”はたくさんありますが、主なものを紹介させていただきます。

【食べ物】ギョーザ、ビール、干し芋、シャインマスカット

【生き物】カピバラ、カンガルー、カエル

【人物など】藤井風、ヨシタケシンスケ、息子、パペットスンスン&ノンノン、がまくんとかえるくん

好きなものを並べただけと思われるかもしれませんが、その物・事を思い浮かべるだけで、声を聴くだけで幸せな気分になれる、それが“推し”だと思うのです。そして、私が考える幸せな推し活を行うルールは、以下の通りです。①推し方は人それぞれの方法で ②推しの幸せを願う ③推しが嫌がることはしない ④推しとの距離感を忘れない ⑤他人の推し活に干渉しない

推し活というと、何となくハードルが高いような気がしますが、そんなことはありません。推し活は、人生を豊かにしてくれます。ぜひみなさんにもおススメしたいです！

現在、人生100年時代の半ばに来ている私ですが、まだまだ学びの途中、様々な事を吸収して人生を豊かにしていきたいと思っています。



富山県中小企業団体中央会
主事 須田 加奈子 氏

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。

【決算関係書類の監査を受けられない場合について】

Q 監事が入院療養中であり、決算関係書類の監査を受けることが困難な状況にあります。監査報告書なしで理事会・総会の承認を得ることは可能ですか？

これについて、監事を改選のうえ改めて監査を行い、報告書を付して承認を得るべきと解釈していますが、差し支えないですか？

A 貴見のとおりです。中協法第36条の3第2項により、監事はその職務として監査報告の作成義務を負っている。また、中協法第40条第5項により、決算関係書類及び事業報告書は監事の監査を受けなければならないこととなっています。

また、監事を複数人置く組合においては、特定監事を定めている場合は特定監事から、定めていない場合は監事全員から監査報告の通知を受け取らなければなりません。監事が「決算関係書類」の全部を受領した日か遅い日までに監査報告の内容の通知をしない場合は、通知の期限の日に監査を受けたものとみなされます。

しかしながら、何等かの理由により監事が監査をすることが困難な場合、または監事が監査を拒む場合は、監事を新たに選任し、監査を受けるべきです。



ほっと一息 城端織物の技に触れる

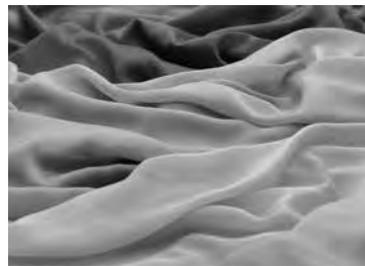
城端における絹産業の起源

今から450年ほど前、城端において商業を営んでいた畑氏が絹織物業を始めたことが起源といわれています。当時五箇山や福光地域では生糸生産が行われており、城端はその集積地であったことが、城端に絹産業が根付いた大きな要因の一つとされています。城端織物は江戸時代に最盛期を迎え、当時城端の全世帯うち半数が絹産業に関わっていた記録があります。加賀藩の庇護もあり、城端は絹産業を中心に善徳寺の門下町として大いに栄えました。

独特の「しけ絹」加工技術

通常、蚕は一頭につき一つ縦長の繭を作ります。しかし、まれに二頭の繭が同時に繭づくりを行い、

「玉繭」と呼ばれる一つの球状の繭を作ることができます。この玉繭から作られた生糸である



「玉糸」を使って織られた絹は「しけ絹」と呼ばれ、独特な節や風合いが高く評価されています。玉糸は切れやすく、自動化や加工が困難なため、熟練の職人が手作業でしけ絹の加工を行っています。

城端絹は、伝統的に高級素材として、衣料品や紙と貼り合わせてふすま紙や壁紙として利用されてきました。それだけでなく近年ではマスクやコースターなど日用品への活用も進んでいます。

(情報提供：城端織物工業協同組合)

『和・創造・対話』

アルミを通して優れた品質を追求し、信頼される企業を目指してまいります。



本社工場

株式会社 広瀬アルミ

三協立山株式会社協力工場
住宅用アルミサッシ製品・アルミ建材加工

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

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

三協アルミ社 福光工場内
三協アルミ社 福野工場内



「誠実、努力、そして創造」

津根精機株式会社

代表取締役会長 津根 良孝
代表取締役社長 津根 良彦

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



ライフラインを守る



富山県電気工事工業組合



<https://tomidenko.jp/>



エレッキー



愛すべき存在を守る 備えと心配りを大切に

ペットは大切な家族の一員。そばにいただけで、私たちにかけがえない愛と癒しを与えてくれます。今回は猫と心地よく暮らすための工夫やヒントをご紹介します。

猫と暮らす魅力 ~お散歩不要&お留守番上手

猫は群れを作らない動物で、1匹でも留守番が苦にならず、お散歩も不要。鳴き声も控えめで、近隣への音の心配が少ない点から、ひとり暮らしや外出が多い人にも、飼いやすいペットといえます。

一般社団法人キャットグルーマー協会認定ライセンスを持つキャットグルーマーで、富山市の猫専門サロン&ホテル「キャットサロン マニャーナ」のオーナー、前田磨理絵さんは、「猫は気分屋だけど、実は“デレ”多め。一緒に暮らしていると毎日本当に癒やされます」と語ります。そんな猫に魅了され、多頭飼いする飼い主が多いのも特徴です。全国の猫の飼育頭数は近年、犬の飼育頭数を上回っています。

日々の暮らし ~ 快適環境で心地よく

猫にとっての理想的な室温は21 ~ 28度といわれ、2匹の愛猫と暮らす前田さんは通年25度に設定しているそう。「水分摂取が少ない猫は熱中症にも注意が必要です。異変に気づいたらすぐに病院へ。家の中に複数の水飲み場を設け、水を飲む機会を増やしてあげると、熱中症だけでなく病気の予防にもつながります」とアドバイス。最近は猫にリードをつけて散歩する飼い主も見かけます。前田さんによると、猫は決まった空間を自分のテリトリーと認識するため、室内飼いの猫が外に出たいと思うことは少ないそうです。むしろ、その柔軟な体でリードを抜け出す可能性や、ノミ・ダニの付着、交通事故などの危険を心配しています。「キャットタワーや壁付けステップを設置するなど、室内に運動できる環境を整えてあげるといいですね」と推奨しています。

フードは動物性たんぱく質、低炭水化物を基本とし、毎日の主食には栄養バランスの取れた総合栄養食を選びます。また、愛猫のトイレがうまくいっていないと感じたら、砂の素材などトイレ環境の見直しを。最近は排泄後に自動処理してくれるトイレも注目されています。

日常のお手入れ ~ こまめなブラッシングを

猫はセルフグルーミングだけでなく、ブラッシングが必要です。特に長毛種は毎日のケアが理想。毛玉の予防や抜け毛対策に加え、飲み込む毛の量を減らすことで、嘔吐の防止に



ふわふわな体、独立心が強く、飼い主の言うことよりも自己流を楽しむ性格…そんな猫との暮らしが、飼う人々に喜びや心の豊かさをもたらす

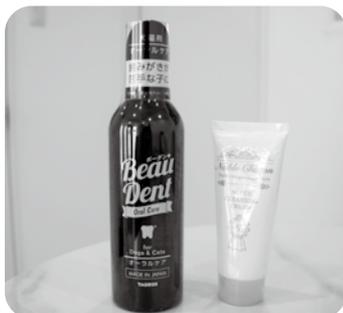
もつながります。

自宅でのシャンプーが難しい場合は、サロンの利用もおすすめです。グルーマーによるスムーズな施術で猫への負担も軽減できます。マニャーナでは、猫専門ならではの静かな環境を整えており、お腹まわりを触られるのを嫌がる、内股や脇に毛玉ができてやすいなどのお悩みにも、猫や飼い主に寄り添いながら対応しています。

災害と健康管理 ~ 猫と安心して暮らすために

能登半島地震を機に、前田さんは愛猫2匹のためにキャスター付きキャリーケースを備えました。「直接の被害はありませんでしたが、避難時の現実を見て、準備の必要性を痛感しました」と振り返ります。ひとり暮らしで多頭飼いしている場合には、飼い主が病気になった際の預け先の確保も必要です。

「日常のちょっとした工夫や心配りが猫の健康を支える」と前田さん。平均寿命が15歳を超え、20歳前後まで生きる猫も増えている今、愛猫との暮らしを安心して続けるために、備えと心配りが飼い主の大切な役割といえそうです。



口が小さく、歯磨きが難しい猫向けのオーラルケア商品(左)と顎のニキビをケアするクレンジングクリーム(右)



愛猫に合ったブラシやコームを選んでケアを。ブラッシングは毛並みを整えるだけでなく、皮膚病の予防や血行促進にも効果的



猫専門ホテルの部屋。猫がリラックスして過ごせる空間を備える

企業立地マッチング促進事業(委託元:富山市)

空き工場・用地等を 富山市内で お探しの方へ!

富山市では、富山市内の工場物件等のマッチングサイトを開設しております。本サイトは富山市内の空き工場・作業場・倉庫・工場用地・事務所などの遊休事業用不動産の有効活用と地域産業の活性化を図るために、工場等の立地促進(移転・増設・県外企業誘致など)に取り組む事業の一環として運営しております。

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



ホームページはこちらです <https://aki-toyama.jp/>

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

空き工場、作業場、倉庫、工業用地、事務所など、不動産/賃貸情報や、物件のニーズを紹介。
 ◎本サイトを通じて富山市空き工場大規模修繕助成金の検索と見込み

物件をお探しの方
ご希望の条件で物件をサーチ。
登録物件を再検索

物件情報
工場
作業所
倉庫
工業用地
事務所
その他

物件情報
物件の登録・掲載は無料です。
物件ニーズ情報も登録出来ます。

地図上にて簡単に物件を探すことが出来ます。

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。
※要件あり

最新情報は随時更新中。
非公開物件もあります。

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

※ホームページ画面の画像は一部加工しています

令和7年9月1日発行

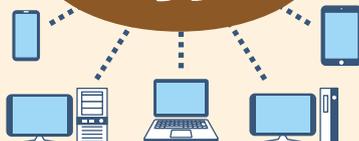
印刷所

編集発行

株式会社 ニッポー

富山県中小企業団体中央会
富山市総曲輪2-1-3 TEL:076-424-3686(代)

アクセス方法は
こちら!



検索サイト

空き工場 富山

検索

HPアドレス

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

ホームページや本事業に関するお問い合わせ

〒930-0083 富山市総曲輪2-1-3 富山商工会議所ビル 6階

富山県中小企業団体中央会 工業支援課

TEL:076-424-3686 FAX:076-422-0835

R6.8