

きときと情報 2026 179号

富山県中小企業団体中央会

特集 令和8年度雇用関係・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：

「福祉と防災で地域の安心を支え、地域住民に愛され続ける施設へ」

協同組合入善ショッピングセンター

経営者に聞く：旭鉄筋株式会社 代表取締役社長 井本 秀治氏

組合紹介：協同組合富山測量調査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8年度通常総会を開催しました ほか

表紙のことば 富山県のシンボル

ニホンカモシカ

富山県の県獣であるニホンカモシカは、県内の森林地帯や岩場に生息するウシ科の動物です。1934（昭和9）年に天然記念物、1955年に特別天然記念物に指定され、富山県では1975年10月4日に県獣に指定されました。密猟で分布域が縮小した時期を経て、近年は個体数が増加し、山麓部周辺や平野部の住宅地でも見られるようになっています。他県では個体数の増加によるカモシカの食害問題が見られるものの、富山県においては比較的少ないとされています。一方で、目撃増加に伴い、けがや病気の個体、幼獣が保護される事例が増えているとしています。

（写真提供：富山県立山自然保護センター）

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

BESTパートナー
大樹生命



従業員のための
退職金準備に
特定退職金共済制度

従業員さまの定着が図られ、
安定した退職金準備が
できる共済制度です。

特定退職金共済制度 引受保険会社
大樹生命保険株式会社



経営者・従業員のための
万一の保障
団体扱生命保険

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

オーナーズプラン

経営者の
各種リスクマネジメントのために

パートナーズプラン

役員・従業員の皆さまの
保障準備をサポート



業務上の災害への備えに
業務災害補償保険

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

業務災害補償保険 引受保険会社
三井住友海上火災保険株式会社
業務災害補償保険 取扱代理店
大樹生命保険株式会社



* 団体扱とは、富山県中小企業団体中央会が団体扱としてお申し込み
いただいた各保険契約の保険料を取りまとめ、一括して当社へ払い
込む取り扱いのことです。

※ 一部対象とならない商品・契約がございますので、詳細は下記まで
お問い合わせください。

※ 詳しくは、該当の「商品パンフレット」をご覧ください。ご検討にあ
たっては、「設計書 (契約概要)」 「特に重要な事項のご説明 (注意喚起
情報)」 「ご契約のしおりー約款」 および富山県中小企業団体中央会
の「退職金共済規程 (規約・規則)」等を必ずご覧ください。

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

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

大樹生命保険株式会社 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/>

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

きときと情報 179号

C O N T E N T S

特 集

2

令和8年度雇用関係・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

15

「福祉と防災で地域の安心を支え、地域住民に愛され続ける施設へ」
協同組合入善ショッピングセンター

経営者に聞く

16

旭鉄筋株式会社

代表取締役社長 井本 秀治 氏

組合紹介

18

協同組合富山測量調査センターさんより
こんにちは

中央会いんぷおめーしょん

19

令和8年度通常総会を開催しました
令和8年度第1回情報連絡員会議を開催しました

組合Q & A

20

役員に対する損害賠償責任について

元気印！青年部・女性部

21

令和8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

組合だより

22

「和菓子の日」をPR オリジナル饅頭販売会を開催（富山県菓子工業組合）
活気ある商店街を目指して！ 第1回千成文化祭を開催（千成商店街協同組合）

ほっと一息

23

砂防堰堤は土砂が満杯になっても機能するのか？

事務局ペンリレー

23

富山県中小企業団体中央会 主事 石井 漱亮

トピックス

富山の発酵文化

特集

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

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

中小企業事業主等の範囲

○雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

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

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

○ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

〈人材確保等支援助成金(中小企業団体助成コース)〉

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

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

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

詳しくは厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください

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

雇用関係助成金の概要

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

A. 雇用維持関係の助成金

1 雇用調整助成金		【労働局】
景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、休業、教育訓練、または出向(※2)によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成 (※1)売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等 (※2) 3か月以上1年以内の出向に限る	【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〕(※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 【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〕	
2 産業雇用安定助成金		
2-Ⅲ 災害特例人材確保支援コース		
令和6年能登半島地震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、労働者の雇用を確保するため、在籍型出向(※2)により労働者を送り出す事業主(※3)、および当該労働者を受け入れる事業主に対して助成 (※1)売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1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) 1か月以上2年以内の出向に限る (※3)出向元事業主は、七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町のいずれかに事業所が所在する事業主であること	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に要する賃金の一部を助成 4/5〔中小企業以外2/3〕 (1人1日あたり出向元・先の計8,870円(※)を上限) (※)雇用保険の基本手当日額の最高額(令和7年8月1日時点)	

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		
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 (※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	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8,870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7年8月1日時点)	

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		
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	【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 【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 【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	

3－Ⅱ 雇入れ支援コース	
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	【早期雇入れ支援】 （1年度1事業所あたり500人上限） 通常助成 1人あたり30万円 優遇助成（※1） 1人あたり40万円 （※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

D. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

3 早期再就職支援等助成金		【労働局】
3－Ⅲ 中途採用拡大コース		
中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用者の採用を拡大させたうえで、雇い入れた中途採用者の賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に対して助成	通常助成1人あたり20万円（1年度1事業所あたり20人上限） 加算額（※）1人あたり10万円を加算 （※）中途採用者を雇い入れた企業が、 ・生産指標等により一定の成長性が認められる場合 ・会社全体の賃金の底上げを行った場合	

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☆		
高齢者（60歳以上）であってハローワークまたは民間の職業紹介事業者等において個別支援を受けている者や障害者、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ることがない者（自営業者等、助成金の趣旨に合致しないと考えられる者は、この要件を満たした場合であっても助成対象外） ③紹介日時点で失業状態の者または非正規雇用労働者かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において個別支援を受けている者」 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〕	

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、一定期間試行雇用する事業主に対して助成 (※)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年を超えている者 ④60歳未満であってハローワーク等において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、補完的保護対象者		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）
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、一定期間試行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行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）
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
6-II 沖縄若年者雇用促進コース		
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〕
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	【職場介助者の配置または委嘱】(※) 【手話通訳、要約筆記等の担当者の配置または委嘱】(※) 【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】 【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】 【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】 【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 ※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） 【職場支援員の配置または委嘱】 ・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 【職場復帰支援】1人あたり6万円/月〔中小企業以外4.5万円/月〕	
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	【職場適応援助者による支援】 ①訪問型職場適応援助者 1日の支援時間が4時間以上(精神障害者は3時間以上)の日 1.8万円/回 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/回 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〕 ※特定短時間労働者に対しても助成 【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	
12 重度障害者等通勤対策助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主に対して助成	支給対象費用の3/4	
13 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
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、1回60万円(※80万円) 加えて、実施した事業に係る障害者の雇用が継続された場合は、障害者1人あたり7.5万円(※10万円) (※)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ーⅠ 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース		
①雇用管理制度(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)または②業務負担軽減機器等(従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等)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	①の場合、導入・実施した制度に応じて助成 賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度:40万円(50万円) 職場活性化制度、健康づくり制度:20万円(25万円) ※上限額:合計80万円(100万円) 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または75/100) ※上限額:合計150万円(187.5万円または225万円)	
15ー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9,500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 外国人労働者就労環境整備助成コース	
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成	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	
北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	【事業所内就業、事業所外就業※】 支払った賃金の2/3（第１回目）（上限額：71万円） 支払った賃金の1/2（第２～３回目）（上限額：54万円） 【休業※】休業手当と賃金の1/2（第１回目）、1/3（第２回目）（上限額：71万円または54万円） 【業務転換※】支払った賃金の1/3（上限額：71万円） 【職業訓練】 支給対象経費の1/2（季節的業務）（上限額：対象労働者１人あたり３万円） 支給対象経費の2/3（季節的業務以外）（上限額：対象労働者１人あたり４万円） 【新分野進出】支給対象経費の1/10（上限額：500万円） 【季節トライアル雇用】支払った賃金の1/2（減額あり）（上限額：71万円） ※対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費（往復）に対し助成（移動距離に応じて上限あり）

17 65歳超雇用推進助成金		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
17ー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、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な経費をすべて負 担した場合、送出し事業主に対して助 成 (⑦、⑧)	【①65歳への定年の引上げ】15～30万円 【②66歳～69歳への定年の引上げ】25～135万円 【③70歳以上への定年の引上げ】45～140万円 【④定年の定め の廃止】60～240万円 【⑤66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度の導入】20～90万円 【⑥70歳以上の年齢まで継続雇用する制度の導入】36～130万円 【⑦他社による66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度の導入】16～70万円 【⑧他社による70歳以上の年齢まで継続雇用する制度の導入】30～105万円 ※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	
17ー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	【高齢者の職業能力を評価する仕組みを活用した賃金・人事処遇制度の導 入・改善】60万円〔中小企業以外45万円〕 【その他高齢者向けの雇用管理制度の導入・改善】 30万円〔中小企業以外23万円〕 【制度の導入・改善に伴う機器等の整備】 支給対象経費の60％〔中小企業以外45％〕※上限額30万円〔中小企業以外23万円〕	
17ー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40万円〔中小企業以外は30万円〕	
18 キャリアアップ助成金		【労働局】
18ー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	(1)支給額 【重点支援対象者(※)の場合】 ①【有期→正規】1人あたり80万円〔中小企業以外60万円〕 ②【無期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※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 【重点支援対象者以外の場合】 ③【有期→正規】1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ④【無期→正規】1人あたり20万円〔中小企業以外15万円〕 (2)加算額 ・通常の正社員への転換制度または直接雇用制度を新たに規定し、転換等した場合 1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算 ・勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、転換等した場合 1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕加算 ・正規雇用労働者等への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場 情報総合サイト（しょくばらぼ）に公表した場合 1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算	
18ー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	【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】 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〕 【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】 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	
18ーⅢ 賃金規定等改定コース		
有期雇用労働者等の賃金規 定等を増額改定(※)し、昇給 させた事業主に対して助成 (※)賃金規定等を3％以上増額改定	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〕 ※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	
18ーⅣ 賃金規定等共通化コース		
有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金 規定等を新たに規定・適用した事業主に対して助成	1事業所あたり60万円〔中小企業以外45万円〕	

18－Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース		
有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した事業主に対して助成	1 事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※同時に導入した場合に、16.8万円〔中小企業以外12.6万円〕 加算	
18－Ⅵ 短時間労働者労働時間延長コース		
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	【1年目の取組：短時間労働者が新たに社会保険の適用となる際に、労働時間の延長等により労働者の収入を増加させる場合】 1人あたり40万円〔小規模企業50万円、大企業30万円〕 【2年目の取組：1年目の取組後、短時間労働者に、①労働時間を更に2時間以上延長②基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用のいずれかの取組を行った場合】 1人あたり20万円〔小規模企業25万円、大企業15万円〕	

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）		
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	①第1種（育児休業取得） 1人目 20万円 2～3人目 10万円 ※1人目の育休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回限り ※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（19－Ⅲ、Ⅳ、Ⅴにおいて同じ。1事業主1回限り）	
19－Ⅱ 介護離職防止支援コース		
①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に対して助成 ②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 ③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 ④有給の介護休暇制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成	①介護休業40万円（連続5日以上利用。連続15日以上利用の場合は60万円） 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 ④介護休暇制度有給化支援30万円（10日以上有給休暇を付与する場合は50万円） ※仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合①～③に10万円加算（1事業主1回限り） ※①②の制度利用者が有期雇用労働者の場合は10万円加算 ※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで支給、④は1事業主1回限り	
19－Ⅲ 育児休業等支援コース		
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	①育休取得時30万円 ②職場復帰時30万円 ※1事業主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	
19－Ⅳ 育休中等業務代替支援コース		
①育児休業取得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を行った事業主に対して助成 ②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を行った事業主に対して助成 ③育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った特定事業主等に対して助成	①手当支給等（育児休業） ・業務体制整備経費：6万円（育休1月末満2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4《4/5》 ※上限10万円／月、24か月まで 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 ③新規雇用（育児休業）代替期間に応じた額を支給 ・最短：7日以上：9万円《11万円》 ・最長：1年以上：81万円《99万円》 ※業務体制整備経費は1事業主1回限り。労務コンサルを外部の専門業者に委託した場合20万円 ※《 》内はプラチナくるみん認定事業主の助成額・助成率 ※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）	

19－Ⅴ 柔軟な働き方選択制度等支援コース	
①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3つ以上導入したうえで、労働者が制度を利用した中小企業事業主に対して助成 ②有給の子の看護等休暇制度を導入し、労働者が利用した中小企業事業主に対して助成	①制度を3つ〔4つ以上〕導入し、利用者が生じた場合 20万円〔25万円〕 ②法を上回る有給の子の看護等休暇の整備 30万円 ※①②について中学校修了前の子を養育する労働者が利用できる措置とした場合に20万円加算（1事業主1回限り） ※①②について年度末までに18歳になる障害児等を養育する労働者が利用できる措置とした場合に20万円加算（1事業主1回限り）
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、新規申請受付は停止しています	【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〕 【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〕 【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〕
19－Ⅶ 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース	
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	・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

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中高年齢者を対象としたOJTとOFF-JTを組み合わせた2ヶ月以上の訓練、 ④有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた2ヶ月以上の訓練を行った事業主等に対して助成	【賃金助成】 1人1時間あたり800円〈200円〉〔中小企業以外400円〈100円〉〕 【経費助成】 ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%〈15%〉〔中小企業以外30%〈15%〉〕 ・非正規雇用労働者 実費相当額の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 実費相当額の60%〈15%〉〔中小企業以外45%〈15%〉〕 ④の場合 ・正社員化した場合 実費相当額の75%〈25%〉 【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〉〕 ③④の場合 1人1訓練あたり10万円〈3万円〉〔中小企業以外9万円〈3万円〉〕 ※〈 〉内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練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	
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	【定額助成】 30万円〈6万円〉 ※〈 〉内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、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	
20－Ⅲ 建設労働者認定訓練コース		
①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体（※1）、 ②雇用する建設労働者に認定訓練を受講させた中小建設事業主（※2）に対して助成 （※1）広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体に限る （※2）人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給決定を受けた中小建設事業主に限る	【経費助成】 ①の場合、広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における助成対象経費の1/6 【賃金助成】 ②の場合、1人あたり日額3,800円〈1,000円〉 ※〈 〉内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定したうえで、訓練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	

20-Ⅳ 建設労働者技能実習コース		
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	【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 (3/20) (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 (3/20) 35歳以上支給対象費用の9/20 (3/20) (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) (3/20) (※1) 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限り 【経費助成(建設事業主団体)】 (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3 (※1) 【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9,500円 (10,450円(※2)) (2,000円) (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円 (9,405円(※2)) (1,750円) (※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 ※く)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	
20-Ⅴ 人への投資促進コース		
雇用する労働者に対し、 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 ②OFF-JT+OJTを組み合わせさせた6ヶ月以上の訓練 (IT分野関連の訓練) 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 ④労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担する訓練 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	①の場合 【経費助成】 (1) 実費相当額の75% [中小企業以外60%] (2) 実費相当額の75% 【賃金助成】 (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) ②の場合 【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)] 【OJT実施(定額)助成】 1人1訓練あたり20万円 (5万円) [中小企業以外11万円 (3万円)] ③の場合 【経費助成】 実費相当額の60% (15%) [中小企業以外45% (15%)] ④の場合 【経費助成】 実費相当額の45% (15%) ⑤の場合 【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) 【職務代行助成】 長期教育訓練休暇を取得する職員の業務代替者に支給した手当の総額の75% (16万円/月が上限) 【新規採用助成】 長期教育訓練休暇を取得する職員の代替要員を新規雇用 (派遣受入れ含む) により確保した場合に助成 30日以上90日未満27万円 90日以上180日未満45万円 180日以上67.5万円 ※く)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	
20-Ⅵ 事業展開等リスクリソグ支援コース		
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能、企業内の人事および人材育成に関する計画に基づき今後従事することが予定される職務に関連する知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	【経費助成】 実費相当額の75% [中小企業以外60%] 【賃金助成】 1人1時間あたり1,000円 [中小企業以外500円] 【設備投資加算】 実費相当額の50% [中小企業に限り]	
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】		
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	【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)	
22 職場適応訓練費 【労働局】		
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	【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)	

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の概要

※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。

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-I 業種別課題対応コース	
令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されている業種等（※）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（鹿児島県・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-II 労働時間短縮・年休促進支援コース	
労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成	【助成率】 3/4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成） 【上限額】 成果目標の達成状況に基づき、最大200万円（一定要件の場合、最大720万円加算）

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、 ① 9時間以上11時間未満 100万円 ② 11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 取引環境改善コース	
荷主等により構成される集団において、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮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】 100万円
2-Ⅴ 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

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】 主たる産業分類が飲食店の事業者は2/3（それ以外は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歳以上の高年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、(1)高年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費用、(2)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年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・工事の施工や専門家を活用した転倒防止・腰痛予防のための運動指導等）に要する費用【間接補助対象費用の1/2【(1)については4/5】または(1)と(2)を合計して100万円のいずれか低い方の額】 ②高年齢労働者に熱中症リスクの高い暑熱作業のある事業場における休憩施設の整備、体温を下げるための機能のある服の導入等暑熱な環境による労働災害防止対策に要する費用【間接補助対象費用の1/2または100万円のいずれか低い方の額】 ③事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に要する経費【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. SDS電子化のための補助金

7 SDS電子化補助金	【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】
SDSの作成および提供を効率化するため、中小企業事業者に対し、厚生労働省が公表した標準フォーマットによる電子データでの出入力に対応したシステムの導入、または既存システムへの標準フォーマット形式によるSDSの出入力の機能追加に要する費用の一部を補助	【助成率】 SDSの電子化に係るシステム導入等に要する額(消費税は除く)の1/2 【上限額】 該当システムの導入に掛かった経費の1/2または100万円のうち低い方の額

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、掛金月額を増額する事業主に対して、その掛金の一部を助成	【新規加入掛金助成】 ①対象労働者の掛金月額の1/2(労働者ごとに上限5,000円)を、事業主が中退共制度に新たに加入してから4か月目より1年間控除 ②1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ30時間未満の短時間労働者について、特例掛金月額(掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれか)が適用されている場合は、①の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除 【掛金月額変更掛金助成】 対象労働者の掛金月額の増額分(増額前の掛金月額と増額後の掛金月額の差額)の1/3の額を、増額した月より1年間、増額後の掛金月額の納付額から控除(増額前の掛金月額が18,000円以下の場合に限る)
8-II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成	
建設業退職金共済制度に新たに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制度の被共済者となった月から12か月相対分の掛金額(日額320円)のうち50日分の納付を免除
8-III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成	
清酒製造業退職金共済制度に新たに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制度の被共済者となった月から12か月相対分の掛金額(日額300円)のうち60日分の納付を免除
8-IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成	
林業退職金共済制度に新たに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制度の被共済者となった月から12か月相対分の掛金額(日額470円)のうち62日分の納付を免除

お問い合わせ先

雇用関係等助成金

- ・ TEL 076-432-9162 (富山労働局職業部 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 高齢・障害者業務課)

労働条件等関係助成金

- ・ TEL 076-432-2728 (富山労働局雇用環境 均等室 企画)
- ・ TEL 076-432-2731 (富山労働局労働基準部 健康安全課)

その他のお問い合わせ先

- ・ TEL 0570-78-3046 ((独)労働者健康安全機構 勤労者医療産業保健部 産業保健業務指導課)
- ・ TEL 03-5253-1111 (厚生労働省労働基準局 安全衛生部 安全課・化学物質対策課)
- ・ TEL 03-6907-1234 ((独)勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部)
- ・ TEL 03-6731-2831 ((独)勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部)
- ・ TEL 03-6731-2887 ((独)勤労者退職金共済機構 清酒製造業退職金共済事業本部)
- ・ TEL 03-6731-2887 ((独)勤労者退職金共済機構 林業退職金共済事業本部)

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、長年にわたり地域住民とのつながりを重視し、コスモ21の愛称で親しまれ人々の交流が行き交う商業施設を提供する協同組合入善ショッピングセンターの活動をご紹介します。

福祉と防災で地域の安心を支え、地域住民に愛され続ける施設へ

協同組合入善ショッピングセンター

【組合概要】

住所：下新川郡入善町梶山1336番地 設立年月日：平成3年11月27日
代表理事：道原 英克 組合員数：21名 業種：小売業

1. 組合の経緯

協同組合入善ショッピングセンターは、モータリゼーションの進展により、消費者の購買行動が商店街から郊外型店舗へ移行しつつあったことから、平成3年11月に入善町中心部の既存商店街で営業していた食品スーパー、衣料品店、雑貨店、飲食店などの地元商業者が集まり、共同店舗方式によるショッピングセンターとして設立され、平成4年12月にショッピングセンターコスモ21として開店しました。その後も時代の変化に合わせてテナントの入れ替えや業態転換を進め、食品、衣料、生活雑貨、サービス業、医療、カルチャー教室などを備えた地域密着型ショッピングセンターへと発展しています。現在は、商業施設の運営のみならず地域住民が集うイベントを開催し、活動の様子をSNS（FacebookやInstagram）に公開するなど情報発信にも力を入れています。

2. 社会福祉・防災分野における行政等との連携

同組合では、地域住民の生活の一部を支える目的として、社会福祉法人入善町社会福祉協議会（以下社会福祉協議会）や入善町と連携を図っています。社会福祉分野では、社会福祉協議会とともにまちカフェ「ほっと」と呼ばれる施設をショッピングセンター内に開設し、地域住民が気軽に相談できる場として提供を行っています。また、防災分野では、令和3年7月に地域住民の生活を支えるライフライン体制を整えることを目的として、入善町と「災害時における生活物資供給等の協力に関する協定」を結びました。災害時には物資の提供のみならず、緊急避難所施設として、店舗共有スペースや駐車場等の提供やシャワールームの開放を行うこととしています。

3. 高齢者対策

地域活動以外に喫緊の課題である高齢化社会への対応にも取り組んでいます。親と子の見守り機能として、ご高齢のお客様が来店された際、そのご家族へメール通知を届けるサービスを展開しています。このサービスは、離れ離れに暮らす家族間の絆を図る役割を果たしています。また、高齢者による免許返納に伴う買い物難民対策として、従来の入善町営バス「のらんマイカー」の利用促進に加え、独自で送迎する対策を検討しています。

4. 充実した支援活動

そのほかにも多くの支援活動を行っています。地域の将来を担う子供たちを対象とした「ちびっこサークル応援制度」によるスポーツ少年団への支援や赤い羽根共同募金「募金百貨プロジェクト」といった被災地支援を通じて様々な形で支援の輪を広げています。今後ともコミュニティ機能の拡充を目指し、地域住民の憩いの場としての役割を果たせるよう様々な活動に取り組んでいきたいと考えています。



災害義援金の御礼イベントの様子

社会インフラ支える仕事を未来へ 待遇向上で入りたくなる業界目指す

富山企業団地に本社を構える旭鉄筋株式会社は、橋梁など公共土木工事を中心に鉄筋工事を手掛けています。コンクリート内部の骨となる鉄筋を加工し組み立てる高い技術が強みとする一方、ITを活用した原価管理や、月給制、完全週休二日制の導入など、業界の慣習にとらわれない改革を推進しています。富山県鉄筋工事業協同組合理事長も務める代表取締役社長の井本秀治氏に、事業への思いや業界の未来について伺いました。

旭鉄筋株式会社

代表取締役社長 井本 秀治 氏

橋梁工事参入が転機に

創業からの歩みについてお聞かせください。

当社は1969（昭和44）年に父が創業しました。父は実家の魚屋で働く傍ら、近所の鉄筋工事業者でアルバイトをし、転業したようです。創業当時は高度経済成長期と重なり、家族総出で事業を支えていました。私も弟（現在の専務）も高校生になると、休日は現場に駆り出されました。当時は嫌々でしたが、両親の苦勞を見て、家業を継ぐことを決意。高校卒業後に県内の同業者のもとで3年間修業を積み、21歳で入社しました。

現在の主力事業である橋梁上部工に参入したのは、私が30歳頃です。それまでは民間の建築

工事を中心でした。橋梁工事は競合こそ少ないものの、慣れるまでは利益が出にくいとされ、同業者がためらう分野でした。半ば断り切れずに始めたのですが、皆で知恵を出し合い、技術向上や作業の効率化を積み重ねたことが今につながっています。

職人として一流だった父は几帳面で、「現場をきれいにしろ」と口酸っぱく言っていました。創業から50年以上経った今も、その教えは当社の文化として根付いていると感じています。

業界の慣習から脱却

ITを活用した原価管理や待遇の改善などに率先して取り組まれている背景について、お聞かせください。

社長就任後、経営者向けの勉強会やセミナーに積極的に参

加しました。そこで出会ったITコーディネータのサポートを受け、現場ごとの原価管理システムを導入しました。実は若い頃、利益の薄い仕事を続けるべきか父と話し合い、取引を見直した経験があります。利益が出ない仕事を続けていては、会社も従業員も守れないと考えたからです。専門工事業では、元請けの提示した条件で原価を把握しないまま仕事を請ける慣習があり、決算まで利益状況が分からないことも珍しくありませんでした。導入当初は、現場ごとの利益を見える化することに戸惑う従業員もいましたが、モチベーションにも配慮しながら運用を進め、4～5年かけて定着しました。価格交渉でもデータを示せるようになり、採算の合



上市工場



本社工場

いもと・ひではる

1966(昭和41)年1月15日、富山市生まれ。富山県立富山工業高校建築工学科卒業後、市内の鉄筋会社で修業を積み、1987年、井本鉄筋業(現・旭鉄筋株式会社)に入社。専務取締役を経て、2000(平成12)年、代表取締役役に就任。2025(令和7)年、富山県鉄筋工事業協同組合理事長、富山県建設専門工事業団体協議会会長に就任し、現在に至る。



わない仕事は断る判断もできるようになりました。

また、日給をやめ月給制度を導入し、従業員の生活の安定につなげ、完全週休2日制も導入しました。業界の慣行から社会の一般的な働き方へと改め、働きたい人は働き、休みたい人は休めるよう柔軟に対応しています。これらの制度改革の背景には、高校での求人活動において、まずは求人票で他業界と同等の条件を提示しなければならないという危機感がありました。

従業員の幸せを第一に

将来を見据え、どのような会社を目指していますか？

最大の課題は人材確保です。県内の鉄筋工事に携わる日本人技能者は、7年前の約300人から現在は約160人まで減少し、うち約100人が50歳以上です。当社も採用が年々厳しくなり外国人材も受け入れています。県内同業者の中では最高水準の基本給を掲げるなど、待遇の向上に力を入れる一方、採用動画の制作やホームページの多言語対応にも取り組みました。私も従業員と一緒に出演し、会社の魅力を伝えています。

近年の猛暑による熱中症対策も欠かせません。空調服の支給

や経口補水液の提供、製氷機の設置など、安心して働ける環境づくりに知恵を絞っています。

国土交通省「優秀施工者」の表彰を受けた職人が4人在籍し、高い技術力が現場の信頼を支えています。3年前、私が病気で思うように話せなくなった際には、従業員一人ひとりが自ら判断して仕事を進めてくれました。その姿に会社が組織として成長していることを実感しました。これからも従業員の幸せを第一に考えながら経営を続けていきたいと思っています。

専門工事業の価値を高める

理事長を務める富山県鉄筋工事業協同組合では、どのようなことに取り組んでいますか？

現在の組合員は39社ですが、この十数年間、新卒を採用できた会社はゼロという厳しい状況が続いています。インドネシアを中心とした外国人材も、技能実習制度の見直しなどにより定着への不安があります。働く環境や条件を比較して国を選ぶ時代となるなか、日本が選ばれにくくなっているとも感じています。

若い世代に目を向けてもらうには、施工単価アップによる処遇改善が不可欠です。私が会長を務める富山県建設専門工事

業団体協議会では、県知事へ適正な工期や価格設定、高校でのキャリア教育強化などを継続して要望しています。また、富山駅で開催する「ケンセツジョブフェス」では、鉄筋結束の体験コーナーを設けて、この仕事の魅力を広く発信しています。

女性部の交流も盛んで、各社の事務担当者がIT化やデジタル化をテーマに情報交換を行い、一社だけでは解決が難しい課題も互いに学び合いながら改善につなげています。AI技術が進展する時代にあっても、人の手で社会インフラを支える専門工事業の価値を社会へ伝え、次の世代へこの仕事をつないでいくことが組合の役割と考えています。

競技ゴルフを楽しむ

休日はどうのように過ごしていますか？

ゴルフが趣味で、県アマチュア選手権や北陸オープン予選など競技にも挑戦しています。試合ならではの緊張感が好きで、普段からストイックに練習を続けています。また、私自身が小中高と野球を続け、現在は母校の野球部OB会の会長を務めています。最近は小学1年生の孫も野球を始め、試合を見に行けることを楽しみにしています。

協同組合富山測量調査センターさんよりこんにちは

測量設計業は、昭和の高度経済成長期から現在に至り、インフラ建設の際に現地で測量調査を行い、そのデータに基づいて設計を行う、いわゆる「始まりの仕事」としての役割を担ってきました。今回は、富山市内の測量設計事業者で組織されている協同組合富山測量調査センターさんを紹介します。

◆組合の沿革

富山市内の測量設計事業者が受注・販路の拡大を目的として平成10年12月に設立。共同受注や共同購買事業などの共同事業に取り組んできましたが、近年では富山市との災害協定を締結し災害復旧設計等業務を受託するなど、災害復旧支援にも大きく貢献しています。また、技術者意見交換会や外部講師を招いた研修を積極的に開催し、組合員の資質向上を図っています。

◆災害分野における富山市との連携

平成20年3月に富山市と豪雨災害に関する協定を締結しました。締結後は、発注者である富山市をサポートする立場として災害を受けた地域の現場調査や測量などの支援活動を実施しています。

令和5年に富山市の山田地区、大沢野地区、八尾地区、大山地区で発生した豪雨災害への対応では、国からの補助金交付に必要な災害査定を支援するため、数百箇所にあぶ被害状況の調査や必要な工事費の積算などを行いました。事業遂行にあたっては、組合が窓口となって富山市から業務を一括受注することで、組合員を各災害現場へ効率的に配置することが可能となり、迅速かつ円滑な災害対応を実現しました。

◆災害における役割の重要性と最新技術の活用

昨年10月に富山市の和合中学校で開催された令和7年度富山市総合防災訓練には、警察、消防、地元住民、ケーブルテレビ局など多くの関係者が参加しました。この訓練は、災害から市民の安心と安全を守る目的として行われ、同組合からも参加し、地形情報や被災状況を把握するためのドローンを飛行させました。また、過去に組合が対応した災害現場での活動状況をパネル展示し、子どもたちに対して、測量設計が災害復旧や社会インフラ整備の「始まりの仕事」として重要な役割を担っていることを紹介しました。また、11月に富山市で開催された測量設計協同組合全国情報交流会には全国各地の測量設計関連の組合から約80名の関係者が参加しました。交流会では、近年、測量設計業務が多角化している現状を踏まえ、道路や上下水道、橋梁、河川などのインフラ情報を

従来の紙媒体からデジタル化・3次元化し、効率的に管理する「インフラデータD X」の推進について意見交換が行われました。また、急速に進展するA Iや3次元計測(BIM/CIM)などの新技術を活用し、業界全体の技術力向上を図ることの重要性についても議論が交わされました。交流会での議論を踏まえ、今後は富山市との共同事業を通じて、市に対しインフラのデジタル化やD Xの推進を積極的に提案していきたいと考えています。

◆今後の取り組み

現在は富山市を組合の地区としていますが、将来的には、富山県全域とする組合へと発展させ、県内全ての市町村を支援できる体制の構築を目指しています。今後とも、インフラ建設における「始まりの仕事」としての役割を果たすため、測量・設計から施工管理までの共同受注をはじめ、GPSやGISなどの先進技術を導入し、地域住民が安心・安全に暮らせる災害に強いまちづくりを目指します。



ドローンによる測量調査の様子

◆組合概要

組合名称 協同組合富山測量調査センター
設 立 平成10年12月2日
住 所 富山市奥田新町1番23号
理 事 長 寺島 雅峰
組合員数 22名
TEL 076-471-8933 FAX 076-471-8934

令和8年度通常総会を開催しました

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71回令和8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、篠岡卓郎富山県議会議長をはじめとした来賓9名のほか約70名の会員が出席し、令和7年度事業報告、令和8年度事業計画、役員選挙など6議案について審議を行い、全議案可決承認されました。

なお、任期満了に伴う役員選挙では、会長に広瀬宏一氏（三協アルミ協同組合）が2期目の再任となりました。



総会の様子

役職名	氏 名	所属組合
理事・相談役	高田 順一	富山国際交流促進事業協同組合
会 長	廣瀬 宏一	三協アルミ協同組合専務理事
副会長	津根 良孝	富山県機械工業センター連合会会長
	川合 誠一	一般社団法人富山県食品産業協会会長
	坂井 彦就	富山県ホテル・旅館生活衛生同業組合理事長
	藤田 淳一	富山県電気工事工業組合理事長
	東澤 善樹	富山県印刷工業組合理事長
専務理事	江下 修	富山県中小企業団体中央会
常任理事	平野 平幸	富山市第三機械工業センター協同組合理事長
	村家 博	富山県青果物商業協同組合連合会会長
	古木 準一	富山県陸運事業協同組合連合会会長
	藤川 幸造	富山県管工事業協同組合連合会会長
	石川 勝康	富山県製麺協同組合理事長
	山崎 勝久	協同組合高岡問屋センター理事長
	大津賀保信	一般社団法人富山県薬業連合会会長
	増山 輝	協同組合富山問屋センター理事長
理 事	岩黒 正孝	大門企業団地協同組合理事長
	上田 公一	富山県農業機械商業協同組合理事長
	梅田雄一朗	富山県鍍金工業組合理事長
	大浦 直満	魚津企業団地協同組合理事長
	大庭 祐希	富山県中小企業青年中央会副会長
	角 康平	富山県醤油味噌工業協同組合理事長
	加藤 直樹	富山県中古自動車販売商工組合理事長
	河合 幸弘	富山県電機商業組合理事長
	川尻 優一	富山県水産物商業協同組合連合会会長
	川田 征利	富山県ニット工業組合理事長
	三宮悟治郎	滑川工業団地協同組合理事長
	島津 弘明	富山企業団地協同組合理事長
	鈴木 孝	西町商店街振興組合理事長
	鈴木 保二	富山県建築設計監理協同組合理事長
	谷 一雄	宮野工業団地協同組合理事長
	谷口 直樹	魚津機電工業協同組合理事長
	橋本 雅雄	富山県自動車車体整備協同組合理事長
	濱田 一夫	富山県生コンクリート工業組合理事長
	林 泰史	婦中鉄工業団地協同組合理事長
	晴椋 真倫	黒部機械工業センター協同組合理事長
	藤田 益一	伝統工芸高岡銅器振興協同組合理事長
	道原 英克	富山県共同店舗運営協議会会長
	山崎 睦典	富山県建具協同組合理事長
	米澤 政幸	富山県木材協同組合連合会理事長
	渡邊 一三	富山県板金工業組合理事長
監 事	酒井 秀哲	井波彫刻協同組合理事長
	中村 満	婦中企業団地協同組合理事長
	中谷健太郎	富山県公衆浴場業生活衛生同業組合理事長
	長谷 寛	富山県牛乳事業協同組合理事長

令和8年度第1回情報連絡員会議を開催しました

本会では、会員団体の役職員47名を情報連絡員として委嘱し、県内中小企業の景況や業界動向に関する情報収集を行っています。6月15日(月)、富山流通会館において令和8年度第1回情報連絡員会議を開催し、中東情勢の影響を中心とした業界動向や、国および地方公共団体に対する意見・要望について情報交換を行いました。

会議冒頭には、富山県商工労働部地域産業振興室経営支援課の丸田係長より、中東情勢の緊迫化を受けた「第4弾経済好循環加速化パッケージ」について説明がありました。その後、各業界の情報連絡員から、業界の現状や課題を踏まえた意見発表が行われました。

出席者からは、「中東情勢の影響を受け、石油由来の原材料価格の高騰が続いている」「価格転嫁が思うように進んでいない」といった意見が多く挙がりました。また、政府が進める目詰まりの解消について、「早期に具体的な支援策を講じてほしい」といった意見も出されました。

これらの意見に対し、本会の竹田事務局長からは、エネルギー価格対策や資金繰り支援、価格転嫁の徹底、雇用調整助成金の特例措置などを求める緊急要望書が、全国中小企業団体中央会から国に提出されている旨の説明がありました。また、県の担当者からは、引き続き国に対して継続的に支援策を要請していくとともに、県としても補正予算などを通じて支援を継続していく方針が示されました。



会議の様子

組合Q&A

このコーナーでは、日ごろ中央会へ多く寄せられる事業協同組合等の運営に関する質問について回答とともに紹介します。

役員に対する損害賠償責任について

Q

監事の監査を受け、理事会、監事会、総会において承認を受けた決算関係書類において、役員の交際費の使途が組合に不要な私的行為だったことが翌朝になって判明しました。これについて、組合が役員に対して損害賠償を請求した場合、私的に流用した当該役員の責任に止まるか、あるいは理事及び監事は連帯して賠償責任を負うのでしょうか？

A

私的行為の監視を怠っていた場合は、連帯責任を負います。役員の交際費が業務に関するものでなく、私的な支出となれば、組合は役員に対して損害賠償の請求をすることができません。役員の交際費に関しては、あらかじめ理事会で決定されるべき性質のものではなく、当該役員以外の理事については責任がないとする見方がありますが、役員の職務に違背する不当な行為については未然にこれを防止し、これを監視する義務があります。理事、監事としてこの任務を怠ったときは、組合に対して、これによって生じた損害を各自が債務の全額を履行する義務を負うこととなります。

令和 8 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1日(月)、ホテルグランテラス富山(富山市)において令和8年度通常総会を開催しました。

本年度は役員の変更が行われ、新会長に大庭祐希氏(富山県鋳物工業協同組合鋳青会会長 株式会社大昇代表取締役社長)が就任しました。

通常総会終了後には、友好青年団体である富山県商工会青年部連合会、富山県商工会議所青年部連合会、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代表者と富山県商工労働部地域産業振興室経営支援課の二塚直樹課長をお招きし、交流会を開催しました。交流会の席では、令和6年度から2年間にわたり会長を務めた黒田保光氏に対し、大庭会長より感謝状と花束の贈呈が行われました。



大庭会長から黒田前会長へ感謝状と花束贈呈に伴う記念写真の様子

役員名簿

役 職	氏 名	所 属
会 長	大庭 祐希	富山県鋳物工業協同組合鋳青会
副 会 長	小笠原栄一	富山県精密機械工業協同組合若葉会
副 会 長	奥原 理	富山県電気工事工業組合青年部
副 会 長	河合 良	富山県電機商業組合青年部
副 会 長	広野 隆一	協同組合高岡食品業務団地青年部
副 会 長	若野 貴信	富山県鋳物工業協同組合鋳青会
直前会長	黒田 保光	富山県電機商業組合青年部
監 事	大浦 祐二	富山土石協業組合若石会
監 事	佐々木大二	協同組合富山問屋センター青年部会
監 事	土肥 延嘉	富山県精密機械工業協同組合若葉会
相 談 役	藤井 裕久	富山市長
顧 問	室谷 和典	協同組合高岡食品業務団地青年部

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24日(水)、とやま自遊館(富山市)において、組合女性部懇談会を開催しました。懇談会は、組合女性部の活性化を目指し、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、昨年度事業の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、会員向けのセミナーの開催回数や方式について、年2回、うち1回は昼食会も兼ねることなどを決定しました。

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。

最後に、幹事の任期満了に伴い、幹事2名の選出を行いました。

《新幹事》

役職名	氏 名	所 属
代表幹事	濱田 昌子	宇奈月温泉旅館協同組合かたかご会 会長
幹 事	森 広美	富山県農業機械商業協同組合 事務局



懇談会の様子

「和菓子の日」をPR オリジナル饅頭販売会を開催

富山県菓子工業組合

富山県菓子工業組合では、令和8年6月3日(水)から6月9日(火)まで、富山大和地下1階催会場(富山市)において「オリジナル饅頭販売会」を開催しました。この催しは、6月16日の「和菓子の日」に合わせて実施したもので、「和菓子の日」の由来とされる平安時代に行われた「嘉祥(かじょう)」の儀式を広く紹介するとともに、和菓子文化の魅力を発信すること、また、地域の特色や職人の技術を生かした商品開発を通じて、消費者との新たな接点を創出することを目的として開催されました。

販売会には県内の和菓子店17店舗が参加し、23品のオリジナル饅頭を販売しました。会場には地元産の食材にこだわった饅頭が並び、クラフトビールやりんごの酒粕を使用した個性豊かな商品も来場者の関心を集めました。

来場者からは、「和菓子の日を知るきっかけになった。」「変わったお菓子を食べられて良かった。」「といった感想が寄せられました。また、参加事業者からは、「和菓子の魅力を身近に感じていただけるよう、地元の素材を生かした新しい創作まんじゅうを製作した」など、商品に込めた思いや開発への工夫が語られました。

また、同組合では、6月10日(水)から6月30日(火)まで、「とやま和菓子屋めぐりスタンプラリー」をあわせて開催しました。これらの取り組みを通じて、「和菓子の日」への認知がさらに高まり、多くの方に和菓子の魅力が次世代へ受け継がれていくことが期待されます。



個性豊かなオリジナル饅頭が会場を彩った

活気ある商店街を目指して！ 第1回千成文化祭を開催

千成商店街協同組合

千成商店街協同組合では、令和8年6月28日(日)に千成商店街(射水市)において「第1回千成文化祭」を開催しました。この催しは、県内の大学生で組織された「千成商店街活性化実行委員会」が企画し、創業当時のレトロな街並みに、現代の若いエネルギーと美味しい「未来のマルシェ」が丸ごとタイムスリップすることで、商店街に活気を戻し、新しい「千成物語」の1ページを地域のみんなで作ることを目的として開催されました。

千成文化祭では、子供からお年寄りまで全世代が主役となるよう、昼の部、夕方の部、夜の部の3部構成で行いました。昼の部では、昭和の世界にタイムリープし、地元のお笑い芸人「雷鳥」の漫才や県内の学生たちによるステージパフォーマンスが行われました。夕方の部では、会場に流れるBGMによって昭和から平成、そして令和へと時間が現代に近づいていくカウントダウンがスタートし、会場に訪れた方々は、夕暮れの懐かしい雰囲気のなか散策やグルメを楽しみました。夜の部では、夕闇のなか大型スクリーンで「当イベントのダイジェスト映像」が上映され、上映後は、参加者全員で写真撮影を行い、イベントを締めくくりました。

同組合では、今後とも「千成商店街活性化実行委員会」の学生らと連携して、千成商店街が活気ある場所として維持していきたいと考えております。



多くのグルメ店が出店し会場を賑わせた

ほっと一息

砂防堰堤は土砂が満杯になっても機能するのか？

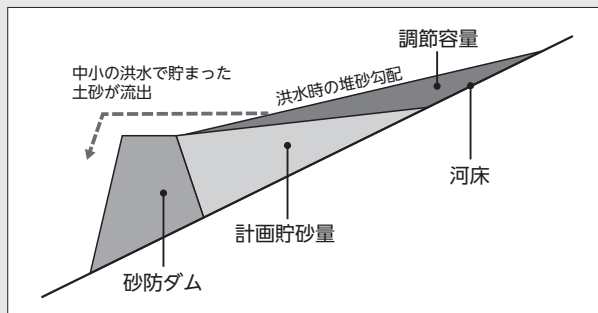
皆さんからのよく質問されることは

砂防堰堤は荒廃した山地から流れ出てくる土砂を貯め下流への流出を軽減することにより、下流河川の河床上昇を抑制して洪水氾濫を防ぐ役割を持っています。よく皆さんから「砂防堰堤に土砂が満杯になったら、堰堤の機能は無くなったのですか 堆積した土砂は取り除くのですか」と質問されますが、土砂を取り除かなくても機能はなくなりません。

機能が無くならないわけ

以下の状態を繰り返すことで機能が継続します。

- ①洪水で土砂が貯まり満砂状態（計画貯砂量）になります。
- ②大規模洪水で多量の土砂で①の状態より急な勾配（洪水時堆砂勾配）で貯まります。
- ③その後の中又は小規模洪水で貯まった土砂は徐々に流れ①の状態に戻ります。



当組合の事業は、常願寺川流域の砂防事業（立山砂防）にたずさわっており、富山県が県営事業として120年前に着手し、その後、国による直轄事業として引継いで100年の節目を迎えます。砂防堰堤の役割については、立山砂防事務所ホームページ内に「イメージ動画」による説明も掲示されていますので、ご興味のある方は、ご覧ください。

（情報提供：水谷生コンクリート事業協同組合）

■事務局ペンリレー

「人的投資方法の変化」

5月から当会の職員になりました石井漱亮と申します。前職では、商社の営業をしていました。

さて、私の趣味について記したいと思います。休日は、スポーツ観戦や音楽鑑賞しながら過ごしています。特に幼少期から当たり前のようにテレビで観ていたプロ野球中継が一番休日を過ごすうえで楽しみな時間になっています。そんな野球好きである私が応援している読売巨人軍という球団の育成方針について気になったことがあります。読売巨人軍は、長きにわたりシーズオフに他球団に在籍する即戦力選手の獲得に力を入れる補強を行い、強固たる地位を確立してきました。しかし、近年は、日本一から遠のいており、また、Bクラスに甘んじるシーズンもあり、昨今におけるシーズン成績は大きく変化しています。そんな中、近年は、これまで行ってきた補強方針に依存するのではなく、自らの球団に在籍する若手の育成に力を入れ始めています。一つの例として、毎年行われるドラフト会議では、即戦力にあたる社会人や大学生の獲得だけではなく、将来性のある素材型の高校生を多く指名するようになりました。いわゆる有望株を育成枠という枠組みのなかで育成するようになったのです。こうした変化を受け、黄金期時代に一軍の試合に出ていた選手は、投手、打者ともに他球団から獲得した30代のベテラン選手が中心でしたが、現在は、自前で育成した20代の選手がスタメンの中心となりました。

これらの経緯を踏まえて、人材に対しての投資、いわゆる人的投資の方法は変化してきています。変化の岐路に立つ読売巨人軍が今後新たな形で、強さを発揮し続ける球団へと成長するのがいまから楽しみです。そんな私は、当会から人的投資を受ける立場になります。日々多くの先輩方からご指導を賜りながら、一生懸命組合や組合員の方に寄り添える指導員になれるよう精進してまいります。これから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 石井 漱亮

『 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

富山の 発酵文化

甘酒

ノンアルコール、ノンシュガー 米と糀から生まれる自然の甘み

甘酒は日本の伝統的な発酵飲料です。

県内でも、地元産米や伝統の糀づくりを生かした、個性豊かな甘酒づくりが行われています。

「飲む点滴」と呼ばれる理由

甘酒には米糀甘酒と酒粕甘酒があり、糀と米、水からつくられる米糀甘酒は、ブドウ糖や必須アミノ酸、ビタミンB群などを豊富に含むことから、「飲む点滴」とも呼ばれています。ノンアルコールで、砂糖を使わない米糀甘酒は、体にやさしい飲み物として幅広い世代に親しまれ、腸活や美容を意識して習慣的に取り入れる人も増えています。

昔ながらの糀づくりが生む自然な甘み

砂糖を使っていないのに、なぜ甘酒はこれほど甘いのでしょうか。その秘密は、米糀が持つ酵素の働きによって、お米に含まれるでんぷんがブドウ糖へと変わる「糖化」にあります。

魚津市にある1957(昭和32)年創業の宮本みそ店では、自家栽培のお米を使い、先代から受け継いだ「こうじ蓋製法」で米糀を仕込んでいます。代表の宮本晃裕さんは「こうじ蓋製法は手間こそかりますが、酵素が強く上品な甘みが際立つ糀に仕上がります。うちでは味噌で使う糀とは別に、甘酒に適した糀をつくり、米と水を加え、55～60℃の温度を保ちながら約12時間かけて糖化させています」と話します。

甘酒はつくり手によって製法も風味もさまざまですが、宮本みそ店では、自家栽培米と昔ながらの製法で仕込んだ手造りの米糀を使い、温度と時間を細やかに管理することで、お米本来のやさしい甘みを引き出し、なめらかな口当たりの甘酒に仕上げています。



糀づくりで、米を蒸す作業(左)と、蒸した米を広げる作業(右)の様子。
先代から受け継ぐこうじ蓋製法で、一つ一つの工程を丁寧に手作業で行っている

朝でも晩でも。毎日少しずつ飲むのがおすすめ

宮本みそ店では、うるち米にもち米を加え、すっきりとした飲み口に仕上げた「プレーン」、玄米の粒感を楽しめる「玄米入り」、黒米が生み出す色合いがかわいい「ピンクの甘酒」の3種類の甘酒を展開しています。

宮本さんにおすすめの飲み方をお聞きました。

「個人差はありますが、毎日少しずつでも飲んでいただけると、お腹の調子も整いやすくなるのかなと思います。朝のエネルギーチャージに、夜寝る前のリラックスにと、生活スタイルに合わせて、気に入った飲み方で楽しんでみてください」



ブドウ糖やアミノ酸などを含む米糀甘酒は、夏の疲れが出やすい時期にもおすすめ

ジェラートを入口に、甘酒をより親しみやすく

宮本みそ店では、甘酒を展開するなかで、「甘酒にはアルコールや砂糖が入っていると思っている人や、お米の自然な甘みを苦手に感じる人が少なくない」と実感。甘酒をもっと身近に楽しんでもらおうと、ジェラートの製造販売にも力を入れています。直営店「BOBO. (ボボ)」では、素材にこだわったオリジナルのジェラートを揃え、定番の「甘酒豆乳ミルク」や同店の味噌を生かした「味噌キャラメル」をはじめ、季節ごとのフレーバーも人気を集めています。また、ランチでも同店の味噌や甘酒、たまり、野菜だし糀などを取り入れた、発酵食のおいしさを気軽に味わえるメニューを提供しています。



甘酒ならではのまろやかな甘みが楽しめるジェラート。テイクアウトも可能。

次世代へつなぐ糀の文化

宮本さんは、かつて屋根瓦施工の仕事をしながら、祖父母が営む糀や味噌づくりを手伝っていました。そのなかで、同店の味噌を楽しむにしている人々と接し、「多くの人に大切にされている味噌をなくしてはいけない。なくさないためには自分がやるしかない」という思いを強くし、2010(平成22)年に家業を継ぎ、屋号も現在の「宮本みそ店」に改めました。

人口減少などを背景に、味噌や糀の消費量が年々減少するなかでも、「自分で仕込んでみたい、食べるものにこだわりたいという人は、若い世代から年配の方まで一定数いて、少しずつ増えている」と宮本さんは感じています。そこで、ワークショップを開催したり、オリジナルの味噌づくりキットを用意したりと、家庭で発酵食を楽しむきっかけづくりにも力を入れています。

「糀屋や味噌屋だけが味噌や甘酒をつくり続けるのではなく、地域の人や県外の人ともその魅力を分かち合い、家庭でも気軽に楽しむ人が増え、みんなで糀の文化を次の世代へつないでいけたらいいですね」と宮本さんは話します。

県内各地の甘酒を飲み比べ、お気に入りの一杯を見つけるのも楽しみ方の一つです。日々の暮らしに甘酒を取り入れてみてはいかがでしょうか。



築40年以上の古民家を改装した直営店「BOBO.」。店名(ぼぼ)は魚津弁で小さな丸い粒を意味する

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・ オフィス等をお探しの方へ!

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!!

富山市と本町の事務所を公開しました
富山市と本町の事務所を公開しました
富山市と本町の事務所を公開しました
富山市と本町の事務所を公開しました

物件をお探しの方
ご希望の条件で物件をサーチ。
登録物件を検索

地図上に
簡単に
物件を探すことが
出来ます。

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。

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。

新着情報は
随時更新中。
非公開物件も
あります。

※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

R8.6