

兵庫労働局の取組

(令和5年度上半期)

令和5年11月21日

兵庫労働局

1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進 ①

賃金の引上げに向けた支援の推進

最低賃金制度の適切な運営

◆ 兵庫県最低賃金の推移 - 令和5年は41円の引上げ（過去最大、目安額(40円)+1円)

過去5年間の地域別最低賃金の推移

年度	令和元年		令和2年		令和3年		令和4年		令和5年	
	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額
兵庫県最低賃金	899円	28円	900円	1円	928円	28円	960円	32円	1,001円	41円
全国加重平均額	901円	27円	902円	1円	930円	28円	961円	31円	1,004円	43円

今年賃上げの流れの維持拡大、消費者物価高等を考慮した、過去最大Bランク40円という目安が中央最低賃金審議会で示された。兵庫地方最低賃金審議会においては、8月7日に目安額+1円(物価高騰、全国加重平均額との格差解消等)の41円引上げとなる時間額1,001円で答申が出され、9月1日に官報公示の上、10月1日に発効している。

改正された最低賃金の周知等

- 兵庫県最低賃金のポスター・リーフレット、業務改善助成金リーフレットについては、各関係団体や事業者約3,457団体等に送付し、広報誌への掲載や会員への配布等による周知依頼を行った。特に県下の41市町には県知事と労働局長と連名での周知広報の要請を行い、各市町の広報誌に順次掲載されている。
- 局署が関係団体や地域のコミュニティラジオやケーブルテレビへの周知要請する等あらゆる機会を捉えて、兵庫県最低賃金の改正、業務改善助成金等について広報を行った。
- 6件の特定最低賃金についても12月1日発効、今後ポスター等を作成し、周知を進めていくこととしている。
- 最低賃金の履行確保のため、県下のすべての監督署において第四半期に集中的な監督を実施し、最低賃金の履行確保を図ることとしている。

(参考) 令和5年1月～3月監督指導件数：459件

兵庫県最低賃金に係る違反事業場数は57件、違反率は12.4%。

確認しよう、最低賃金!

事業者も、労働者も、お互いに。

会社員・パート、アルバイトの方。学生さんなど働く人すべての人と雇う人ためのルールです。

兵庫県の最低賃金

最低賃金の適用形態	時間額	発効日	適用する労働者
兵庫県最低賃金	1,001円	令和5年10月1日	兵庫県内の事業場で働くすべての労働者について、この兵庫県最低賃金が適用されます。

最低賃金の適用形態	時間額	適用する労働者	適用しない労働者
製材製造業	1,048円 令和5年12月1日発効	※労働者10人以上の事業場において、労働者10人以上の労働者が常時雇用されていること、かつ、労働者の就業の大部分が製材製造業に属すること。	※労働者10人以下の事業場、労働者の就業の大部分が製材製造業に属しない事業場。
鉄鋼業	1,065円 令和5年12月1日発効	※労働者10人以上の事業場において、労働者10人以上の労働者が常時雇用されていること、かつ、労働者の就業の大部分が鉄鋼業に属すること。	※労働者10人以下の事業場、労働者の就業の大部分が鉄鋼業に属しない事業場。
はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 農用機械器具製造業	1,035円 令和5年12月1日発効	※労働者10人以上の事業場において、労働者10人以上の労働者が常時雇用されていること、かつ、労働者の就業の大部分がはん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、農用機械器具製造業に属すること。	※労働者10人以下の事業場、労働者の就業の大部分がはん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、農用機械器具製造業に属しない事業場。
電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業	1,002円 令和5年12月1日発効	※労働者10人以上の事業場において、労働者10人以上の労働者が常時雇用されていること、かつ、労働者の就業の大部分が電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業に属すること。	※労働者10人以下の事業場、労働者の就業の大部分が電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業に属しない事業場。
輸送用機械器具製造業	1,075円 令和5年12月1日発効	※労働者10人以上の事業場において、労働者10人以上の労働者が常時雇用されていること、かつ、労働者の就業の大部分が輸送用機械器具製造業に属すること。	※労働者10人以下の事業場、労働者の就業の大部分が輸送用機械器具製造業に属しない事業場。
計測器・測定器、分析機器、試験機、測定機械器具製造業	1,002円 令和5年12月1日発効	※労働者10人以上の事業場において、労働者10人以上の労働者が常時雇用されていること、かつ、労働者の就業の大部分が計測器・測定器、分析機器、試験機、測定機械器具製造業に属すること。	※労働者10人以下の事業場、労働者の就業の大部分が計測器・測定器、分析機器、試験機、測定機械器具製造業に属しない事業場。
自動車小売業	1,001円 令和5年10月1日発効	※兵庫県労働基準法が、自動車小売業に適用されることにより、最低賃金の適用が開始されます。	
繊維工業	1,001円 令和5年10月1日発効	※兵庫県労働基準法が、繊維工業に適用されることにより、最低賃金の適用が開始されます。	
各種商品小売業	1,001円 令和5年10月1日発効	※兵庫県労働基準法が、各種商品小売業に適用されることにより、最低賃金の適用が開始されます。	

1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進 ②

◆ 賃金引上げに向けた支援実績

○ 労働基準監督署において、最低賃金・賃金支払の徹底及び賃金引上げに向けた環境整備等の取組を実施している。

賃金引上げの取組支援に向けては、「賃金引上げ特設ページ」等を活用し、企業が賃金引上げを検討する際に参考となる、地域の平均的な賃金や企業の好事例を提供する等により、企業の賃金引上げへの支援を行っている。

同一労働同一賃金の徹底

監督署と雇用環境・均等部が連携した取組

監督署による定期監督等において確認した情報に基づき、正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の改善を図るため、雇用環境・均等部が企業に対して報告徴収を実施。

◆ パート・有期雇用労働法第18条に基づく報告徴収実施件数（9月末現在）

報告徴収企業	助言を行った企業		助言率 (%)
	助言を行った企業	指導を行った企業	
127	126	2	99.2

非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化に関する要請

兵庫労働局長を筆頭に局幹部が県内の事業主団体、業界団体を訪問し要請文書を交付。

非正規雇用労働者の賃金引上げや同一労働同一賃金の遵守徹底について、傘下企業への積極的な働きかけを要請した。

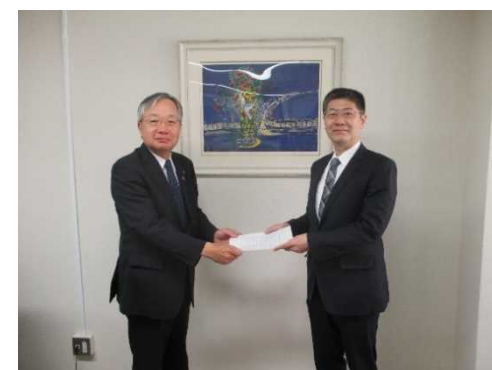
省令改正（無期転換ルール・労働契約関係の明確化）の周知・啓発

2024年4月施行の改正労基則における労働条件明示事項の追加（契約更新時における無期転換申込機会、無期転換後の労働条件等）について、報告徴収、コンサルティング等企業訪問時にリーフレットを配布し周知・啓発を実施。

◆ 業務改善助成金

（9月末現在）（去年同期件数）

申請件数	交付決定件数	審査中
318(205)	122(73)	185(117)



令和5年5月12日
公益社団法人兵庫工業会会長に要請文書を手交する兵庫労働局長

1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進 ③

人への投資関連施策の推進

助成金による支援

人材開発支援助成金

雇用する労働者に対して職務に関連した専門的知識及び技能習得のための職業訓練を、計画に沿って実施した事業主に対して助成。令和4年～8年度の期間限定の助成金として「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援コース」が創設された。

計画認定・支給決定状況等（令和5年9月末現在）

コース名	計画受件数	支給決定件数
人材育成支援コース	1,092件	0件
特別育成訓練コース（注1）	—	258件
特定・一般訓練コース（注2）	—	499件
人への投資促進コース	45件	0件
事業展開等リスキリング支援コース	109件	3件

* 令和5年4月より、（注1）（注2）を統合し、人材育成支援コースを創設。

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定・諸手当制度等を新たに規定するなど処遇改善に取り組む事業主に対して助成。令和5年9月27日に公表された「年収の壁・支援強化パッケージ」の中で、当面の対応策の一つとしてキャリアアップ助成金に新コース「社会保険適用時処遇改善コース」が創設された。

計画認定・支給決定状況等（令和5年9月末現在）

コース名	計画認定件数	支給決定件数
正社員化コース	1,019件	1,439件
障害者正社員化コース	131件	14件
賃金規定等改定コース	308件	64件
賃金規定等共通化コース	176件	2件
賞与・退職金制度導入コース	216件	10件
短時間労働者労働時間延長コース	280件	40件

1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進 ④

職業訓練の促進

職業訓練による人材育成の強化

◆地域の人材ニーズを踏まえた計画的な公的職業訓練の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部や労使団体、職業に関する教育訓練実施団体、学識経験者等、地域の関係機関を構成員とした、兵庫県地域職業能力開発促進協議会を兵庫県と共催し、県内の雇用情勢や産業構造の変化も踏まえて、地域ニーズに対応した訓練が実施できるよう訓練実施計画策定方針について協議。【令和5年11月6日開催】

◆兵庫県の主要産業の振興を支える人材育成として、ものづくり・製造分野の訓練、デジタル推進人材の育成に重点を置いたIT分野、Webデザイン分野、人材不足感の強い介護福祉分野の訓練に重点を置き、相談窓口において積極的に情報提供、受講あっせんに向けた職業相談を実施。

(令和5年4月～9月開講)分

訓練種別	コース数	受講申込者数
ものづくり・製造分野	36コース	242人
IT・デザイン（WEB系）分野	39コース	773人
介護・医療・福祉分野	31コース	315人

厚生労働省が公募により決定した公的職業訓練（ハورتレーニング）周知・広報ロゴマーク「ハортレくん」

公的職業訓練周知・広報ロゴマーク



労働局・兵庫県・高齢障害求職者雇用支援機構合同で職業訓練周知用に作成した「はばタン」

求職者支援制度による再就職支援

◆求職者支援制度の対象者拡大および要件緩和

訓練受講中に受講者に支給する職業訓練受講給付金の支給要件について、世帯収入上限額を月額5万円緩和し、通所手当（交通費）支給対象者が拡大されたことに加えて、訓練対象者についても離職者・転職希望者のほか、直ちに転職せずに働きながらスキルアップを目指す方も対象となったことから、非正規で働く方や子育て中の求職者が受講しやすい短期間・短時間の訓練コースなどを積極的に受講勧奨。

◆公的職業訓練（ハортレーニング）の周知

職業訓練セミナーや職業訓練実施機関が参加する職業訓練説明会の開催、ハローワークに設置したデジタルサイネージ、さらに労働局ホームページで積極的に職業訓練制度及び職業訓練内容の情報提供、周知・広報を実施。

【令和5年9月末までに訓練セミナー・説明会87回開催】

◆ハローワークにおいて、訓練受講者に対して担当者制による個別・伴走型の就職支援を実施。

【令和5年9月末現在 公的職業訓練修了後3か月以内の就職件数2,419件】 4

1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進 ⑤

在籍型出向の取組支援

○ 産業雇用安定助成金

計画認定・支給決定状況等（令和5年9月末現在）

雇用維持支援コース：新型コロナウイルス感染症の影響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、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に出向中に要する経費の一部を助成。

スキルアップ支援コース：在籍出向により労働者のスキルアップを行う事業主に対し、復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主に対し出向中の賃金の一部を助成。

コース名	計画受理件数		支給決定件数
	出向元：県内 出向先：県内	出向元：県内 出向先：県外	
雇用維持支援コース（注1）	14件	3件	123件
スキルアップ支援コース（注2）	0件	0件	0件

*（注1）令和5年10月末をもって廃止、（注2）令和4年12月創設。

○ 関係機関との連携

在籍型出向に対する理解の促進、効果的な推進を図るため、産業雇用安定センターと連携し、構成員をはじめとする様々な団体が主催するセミナー等の機会を捉え、周知を行った。

また、行政機関、労使団体及び経済団体等を構成員とする「兵庫県在籍型出向等支援協議会」を令和4年2月に開催し、在籍型出向の情報連携を図り、在籍型出向支援制度の理解を促進した。（令和4年度：令和5年2月16日開催）

〈令和5年4月～9月末までの状況〉

事務局による制度周知にかかる取り組み内容	回数
経済団体等主催のセミナーにおける制度説明及び訪問による周知要請	20回


在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます。**積極的にご活用ください。

助成対象となる「出向」とは？ 以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること*
- 出向した労働者は、出向期間終了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 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%以上上昇させること。

*雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。
助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。


ガイドブック

助成の内容	対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）	
	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金 ^{※1} のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,490円 ^{※2} / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。
 ※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和5年8月1日時点）、毎年8月に改正されるためご注意ください。

1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進 ⑥

デジタル化の推進

オンライン・SNSを活用した支援サービス実績
(令和5年9月末現在)

オンライン・SNSを活用したサービスの提供

- ◆ オンラインツールを活用した職業相談業務の実施
来所を希望しない求職者のニーズに対応するため、オンラインツールを活用した職業相談等を実施。

	件数
オンライン職業相談	563
オンラインセミナー	107

SNS活用状況 (令和5年10月11日現在)

- ◆ SNSを活用した情報発信
ハローワークの支援メニュー、開催イベント等を発信。

	投稿数	閲覧数	フォロワー数
YouTube	88	過去28日の視聴回数 1,047	チャンネル登録数 601
Instagram	1,113	「いいね」の数 14,304	フォロワー数 452
X (旧Twitter)	1,042	インプレッション 262,457	フォロワー数 552
LINE	488	過去30日のメッセージ数 5,206	友だちの数 4,585

求人者マイページ・求職者マイページの利用促進

利用者サービスのオンライン化の推進、及びハローワークサービスの提供において根幹となるツールとして、各マイページの利用促進について取組みを強化している。

- ◆ 求人者マイページを経由した求人提出の働きかけを強化し、求人者及びハローワークにおける求人受理業務のサービス向上及び効率化を図っている。

- ◆ 窓口対応時の利用勧奨やホームページ、各種SNS、リーフレット等を通じて、求職者マイページの利便性をPRし、マイページ開設の促進を実施。

求職者マイページのご案内

ハローワークインターネットサービス上に「求職者マイページ」を開設すると、ご自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンなどから、求人検索条件の保存などのサービスが利用でき、お仕事さがしがより便利になります。

「求職者マイページ」のできること

- 登録した求職情報を確認することや変更することができます。
- 求人検索条件を保存したり、気になった求人保存することができます。
- ハローワークでご紹介した求人内容や紹介状、応募履歴を確認することができます。
- ハローワークからおすすめの求人情報を受け取ることやオンラインで職業紹介(オンラインハローワーク紹介)を受けることができます。
- 求人に直接応募すること(オンライン自主応募)ができます。
- 求職情報を公開すると、求人者からの直接連絡による応募の検討依頼の受け付け(直接リクエスト)を受けることができます。
- メッセージ機能により、応募した求人の担当者ややりとりできます。

求人申込みには、**求人者マイページ**の活用をご検討ください!

「求人者マイページ」とは?
求人サービスをオンライン上で受け取る事業主の専用サービスです。ハローワークにメールアドレスを登録後、パスワードを設定するだけで利用を開始できます。

メリット①: いつでも、どこでも求人申込みができます!
パソコン、スマートフォン等から求人申込みできるので、在宅勤務や出張等で事業所にいなくても登録が可能です。

メリット②: 職場の風景、自社製品等をPRできます!
求人票だけでなく、自社のPR画像を公開することができます。仕事の特徴や魅力を伝えることで、求職者のイメージアップ、応募につながっていくことが可能です。

メリット③: 求職情報を検索し、「リクエスト」ができます!
ハローワーク求職者の情報を検索し、求職者の方へ「リクエスト」ができるので、積極的な採用活動を行うことが可能となります。
※ 「リクエスト」とは、公開した求職情報を求人者が見て、自社の求人に関する詳しい説明や面接希望、お問い合わせ希望を伝えることです。

※ ハローワークに登録している求職者のうち、性別、年齢、資格や経歴等から求職者候補者(求人者)を絞り、求職者に優先して紹介している方々の情報(性別、年齢など)の個人情報は、必ずしも公開されません。
※ 再送)の求人がある場合に限りお知らせ。

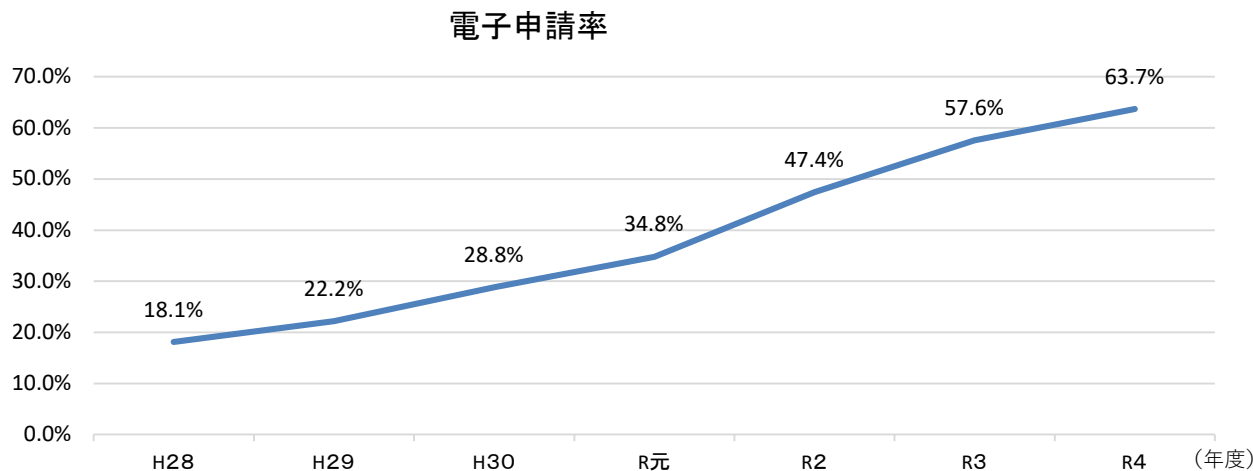
メリット④: 過去に出した求人データを活用(転用)できます!
過去の求人履歴を利用して新たな求人申込みができるため、求人情報を自社で保存する必要がなく、管理もしやすくなります。

1. 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進 ⑦

電子申請の利用促進

平成28年6月1日より兵庫労働局雇用保険電子申請事務センターを設置し、電子申請の審査処理の集中化を図り、早期に審査処理した上で、事業主等に対して返戻することにより、行政サービスの向上を図っている。

令和5年度においては、事業所訪問時や窓口手続き時のリーフレット配布、郵送手続返戻時のリーフレット同封、事業主向け電子申請説明会の実施等により利用促進を図っている。



(資料出所：兵庫労働局業務統計)

2. 多様な人材の活躍推進 ①

女性活躍・男性の育児休業取得の促進

女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

◆ 一般事業主行動計画届出状況（9月末現在）

301人以上企業			101人以上300人以下企業		
企業数	届出企業数	届出率(%)	企業数	届出企業数	届出率(%)
613	591	96.4	1,203	1,179	98.0

<女性活躍推進法の省令改正の内容>

- 常用労働者301人以上の事業主について、男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表の義務化（令和4年7月8日施行）
- 「女性の活躍推進企業データベース」
「兵庫県」「301人以上」「男女の賃金の差異」によるデータ公表企業の検索結果 395件（10月10日現在）
公表を確認できない企業に対し、早急に情報公表を行うよう働きかけを実施。

男性が育児休業を取得しやすい環境の整備

◆ 報告徴収実施状況（9月末現在）

報告徴収企業	助言を行った企業		助言率(%)
	助言を行った企業	指導を行った企業	
155	133	0	85.8

- 企業訪問時や各種説明会、セミナー等あらゆる機会を通して、改正育児・介護休業法について周知。
- 今後、男性の育児休業等取得状況が未公表の企業に対し、法の着実な履行を確保するため、個別督促を実施する。

えるぼし認定企業数 40社（9月末現在）
※「えるぼし」女性活躍が進んでいる企業を認定



15社

25社

2. 多様な人材の活躍推進 ②

くるみん認定企業数（9月末現在）

プラチナくるみん	くるみん
12	122

※子育てサポート企業を認定



◆ 両立支援等助成金の活用

両立支援等助成金の支給状況（9月末現在）（去年同期件数）

（※支給件数には令和4年度申請分を含む）

助成コース	主な支給要件	申請件数	支給件数
出生時両立支援コース	男性労働者に育児休業または育児目的休暇を取得させる。	90 (148)	91 (101)
介護離職防止支援コース	労働者に介護休業の取得・復帰または介護のための勤務制限制度を利用させる。	159 (22)	34 (17)
育児休業等支援コース	①「育児復帰支援プラン」を作成し、育児休業を取得、職場復帰させる。 ② 育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職に復帰させる。 ③ 育児休業取得者に、育児休業からの復帰後、子の看護休暇等を取得させる。	219 (170)	302 (200)

妊娠中の女性が安心して働くことができる職場環境の整備

◆ 報告徴収により母性健康管理措置について指導した件数（9月末現在）

男女雇用機会均等法第12条 （保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保）	男女雇用機会均等法第13条 （指導事項を守ることができるようにするための措置）
37件	46件

2. 多様な人材の活躍推進 ③

- ◆ 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助成金（支給状況9月末現在）（去年同期件数）
～令和5年9月30日で終了（申請期限：令和5年11月30日）～

（※支給件数には令和4年度申請分を含む）

助成金・コース	主な支給要件	申請件数	支給件数
休暇取得導入助成金	母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる環境を整備するため、有給の休暇制度を設けて取得させる。	11 (53)	24 (31)
休暇取得支援コース (両立支援等助成金)	上記の有給の休暇制度について、合計20日以上取得させる。	16 (46)	30 (37)

不妊治療と仕事との両立支援

- ◆ 子どもを持ちたいと希望する方が、不妊治療を受けながら安心して働き続けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境整備のための支援を実施。

- ・「不妊治療と仕事との両立」に関する認定制度「くるみんプラス」等の周知
- ・不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの周知
- ・不妊治療等に対する情報提供・相談体制の強化

プラチナくるみんプラス くるみんプラス トライくるみんプラス



1件

（※支給件数には令和4年度申請分を含む）

- ◆ 不妊治療と仕事の両立に関する助成金（支給状況9月末現在）（去年同期件数）

助成金・コース	主な支給要件	申請件数	支給件数
不妊治療両立支援助成金	不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度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、利用可能な休暇制度や両立支援制度を利用させる。	7 (7)	2 (2)

2. 多様な人材の活躍推進 ④

求職者ニーズに応じた支援の推進

求職者の課題解決に向けた支援サービスの推進

求職者との相談を通じて、求職活動の進捗状況、不安や悩み等、就職を妨げる課題を的確に把握し、その解決のために必要な支援を行う「課題解決支援サービス」を推進している。

「課題解決支援サービス」の積極的な実施により、求職者の自己理解、仕事理解を深めることを基本として、個々の求職者の状況に合わせた支援として、求職者ニーズに応じた積極的な求人提案や、応募書類添削、模擬面接などについて、オンライン相談を含む窓口相談や予約相談、求職者担当者制等による能動的なマッチングを実施。

また、これらの取組を集中的に行うモデル事業を神戸所において令和5年10月から実施。

子育て中の女性等に対する就職支援

出産、育児等により離職した女性をメインターゲットにした就職支援の実施

◆ 県内9か所に、マザーズハローワーク事業の拠点の設置

(マザーズハローワーク1か所、マザーズコーナー8か所)

- 子供連れで来所しやすい環境（キッズコーナーやベビーチェア等の設置等）を整備
- 子育てを行いながら就職を希望する女性、母子家庭の母親等に対する支援の充実
 - ・ 予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ 仕事と子育てが両立しやすい求人の確保
 - ・ 就職活動に役立つセミナー・面接指導等の実施
 - ・ NPO法人、商業施設等での出張相談の実施
 - ・ SNSを活用した就職活動に役立つ情報やイベント情報の発信

ハローワーク神戸 2階職業相談コーナー



マザーズハローワーク三宮「キッズコーナー」



(マザーズハローワーク事業の実績) 支援対象者： 890人 就職率： 97.5% (令和5年8月末現在)

2. 多様な人材の活躍推進 ⑤

新規学卒者等の就職支援

- 新卒応援ハローワークをはじめ19ヶ所のハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介や大学等を訪問し、ガイダンスや各種セミナー、個別相談会を実施。
- 就職活動を積極的に進められない学生に対し、大学キャリアセンター等と連携し、オンラインによる相談を活用した個別支援を実施する。

就職支援ナビゲーターにおけるセミナー等実施状況
(令和5年9月末現在)

	令和5年 4月～9月	令和4年 4月～9月	増減率
セミナー実施	168回	55回	205.5%
セミナー参加者数	1,205人	467人	158.0%
就職者数	2,983人	2,234人	33.5%
オンライン相談	389件	355件	9.6%

神戸新卒応援ハローワークにおける大学生等への就職支援状況

	令和5年 4月～9月	令和4年 4月～9月	増減率
新規求職者数	910人	956人	▲4.8%
就職者数	929人	801人	16.0%

<参考>

令和5年3月高等学校卒業者の状況(6月末現在)

	令和5年 3月卒	令和4年 3月卒	増減率
求人数	15,760人	13,597人	15.9%
就職希望者数	4,387人	4,417人	▲0.7%
就職者数	4,369人	4,386人	▲0.4%
求人倍率	3.59倍	3.08倍	0.51P
就職率	99.6%	99.3%	0.3P

2. 多様な人材の活躍推進 ⑥

就職氷河期世代の就職支援

専門窓口等による伴走型の就職支援

○キャリアチャレンジ応援コーナーPlus（就職氷河期世代専門窓口）

神戸所、西宮所、姫路所

職員がチームリーダーとなり、専門の支援員を中心に一人ひとりの状況に合わせ、就職に向けた課題解決支援から就職後の職場定着支援までの一貫した伴走型チーム支援を実施。

○キャリアチャレンジ応援コーナー（兵庫労働局独自設置）

灘所、尼崎所、加古川所、伊丹所

職員による求職者担当者制による寄り添う支援を実施。

兵庫県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援

兵庫県内において、行政、経済団体、業界団体等各界一体となって、就職氷河期世代の方々の活躍の促進を図るために就職氷河期世代プラットフォームを設置。この枠組みを利用して、就職氷河期世代の積極採用や行政支援策等の周知等に取り組んでいる。

＜企業セミナー＞

人材活用セミナー（採用戦略の新潮流）
就職氷河期世代の魅力と可能性

	参加企業
神戸地域 （令和5年10月開催）	27社34名
阪神地域 （令和5年10月開催）	20社24名

＜求人企業説明会＞

正社員就職を希望する30代以上の方対象
～ミドル世代の就職フェア～

	参加企業
神戸地域 （令和5年12月予定）	60社予定
阪神地域 （令和5年11月予定）	20社予定

※神戸地域は兵庫県、近畿経済産業局と共催

令和5年度の状況（令和5年8月末現在）

	7所のコーナーの計
新規登録者数	324人
正社員就職件数	151件

2. 多様な人材の活躍推進 ⑦

医療、介護、保育等分野への就職支援

○「人材支援総合コーナー」における支援

人材不足が深刻化している職種について人材確保の総合支援窓口として、「人材支援総合コーナー（医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野）」を県内8か所に設置し、求人者・求職者双方に対する総合的なマッチング支援を推進。また、業界団体や地方公共団体、職業訓練校とも連携し、業界の魅力発信にも努める。

《求職者支援サービス》

- ① 分野別の求人情報誌の発行、リーフレットや最新の動向等の提供
- ② 予約制・担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介
- ③ 応募書類作成のアドバイス
- ④ 職業訓練情報や関係機関が実施するイベント情報の提供
- ⑤ セミナー・企業説明会・見学会・面接会・体験会等の開催

人材支援総合コーナー

《求人者支援サービス》

- ① 賃金・休日等の求職者ニーズの情報提供、分かりやすい求人票の作成助言
- ② 画像情報等の事業所情報の収集及び求職者への提供
- ③ リーフレットや情報誌の配布、配架
- ④ 企業説明会やセミナーの開催
- ⑤ 雇用関係助成金制度の情報提供
- ⑥ 雇用管理改善推進事業の周知・提案

新規支援対象求人数

7, 872人

支援対象求人に係る充足数

649人

新規支援対象者数

3, 237人

支援対象者に係る就職件数

1, 296人

(令和5年6月末現在)

2. 多様な人材の活躍推進 ⑧

障害者の就労支援

多様な障害特性（精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病等）のある障害者に対して、ハローワークに専門スタッフを配置し、ケースワーク方式によるきめ細やかな支援を行っている。

また、福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員と就労支援者がチームを結成し、就職準備から職場定着まで一貫した支援を行っている。

(1) 精神、発達、難病者の職場実習事業「いっぽ」（見学含む）の活用	28人		
(2) 精神障害者雇用トータルサポーター	新規支援対象者数 283人	定着等支援延べ件数 948件	
(3) 発達障害者雇用トータルサポーター	新規支援対象者数 114人	定着等支援延べ件数 621件	
(4) 雇用トータルサポーター	新規支援対象者数 43人	定着等支援延べ件数 26件	
(5) 難病患者就職サポーター	新規支援対象者数 60人	相談延べ件数 284件	
(6) 障害者向けチーム支援	実施件数 1,562件		

（令和4年度）

高齢者の就労支援

全てのハローワークにおいて高齢求職者向けの求人の確保を図るとともに、県内12か所のハローワーク（神戸所、灘所、尼崎所、西宮所、姫路所、加古川所、伊丹所、明石所、豊岡所、西脇所、龍野所及び西神所）に、以下の①～③を特徴とする「生涯現役支援窓口」を設置し、再就職を目指す概ね60歳以上の方を対象に各種サービスを実施（特に65歳以上の者を重点的に支援。）。

- ①シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供
- ②多様な就業ニーズなどに応じた情報提供
- ③シニア世代に適した、各種ガイダンスの実施

《生涯現役支援窓口における65歳以上の就職者数》

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年度計	2,053人	2,053人	-
9月末現在	917人	1,035人	1,270人

2. 多様な人材の活躍推進 ⑨

外国人労働者の就職支援

- 外国人求職者に対する就職支援
県内6か所のハローワーク（神戸、灘、尼崎、姫路、明石、三宮）に通訳員の配置を行い、外国人求職者に対して、本人の希望を丁寧に確認し、きめ細やかな就職支援に努める。
外国人雇用サービスコーナー等業務取扱状況
新規求職者数：1,017件 相談件数：3,692件 就職件数：140件（9月末現在）
- 外国人雇用事業所訪問指導の状況
事業所訪問計画により事業所等を訪問し、外国人雇用管理指針に基づき雇用管理の改善に係る指導等を実施。
外国人雇用事業所訪問件数 年間目標：414件 実績：187件（9月末現在）
- 神戸新卒応援ハローワーク留学生コーナー
神戸新卒応援ハローワーク内に留学生コーナーを設置し、兵庫県下の大学等との連携により、日本での就職を希望する留学生の就職支援を実施。日本での就職希望者：7大学、およそ300名（令和5年10月24日確認）
また、近畿2府4県の労働局及び大阪外国人サービスセンターと連携し、外国人留学生を対象とした合同企業説明会を開催。

生活保護受給者等の就労支援

◆生活保護受給者等就労自立促進事業

○労働局・ハローワークと地方公共団体がそれぞれ協定を締結し、生活保護受給者等に対して緊密な連携による就労支援を実施。

<生活保護受給者等就労促進事業実施状況>

支援対象者数	就職件数
2,597 人	1,823件

（令和5年9月末現在）

○地方自治体内に生活保護受給者などを対象としたハローワークの専門相談窓口を設置し、一体的に就労支援や職場定着支援を推進

<一体的実施事業（生保型常設窓口）> 県内13か所に設置 ⇒ 神戸市（9区）、尼崎市（北部・南部）、姫路市、明石市

○ひとり親の方を対象者とした就労支援を行うために、自治体にハローワーク臨時窓口を設置して職業相談を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施。

（令和5年8月実施）

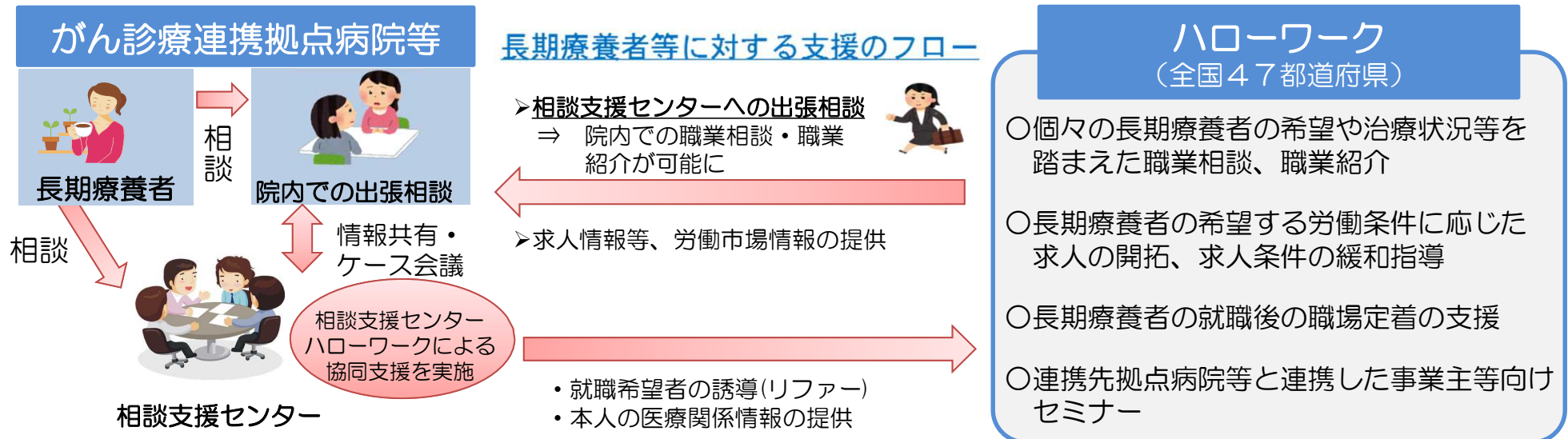
実施自治体	相談件数
41（兵庫県内全市町）	164件

2. 多様な人材の活躍推進 ⑩

がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方への就労支援

- がん治療連携拠点病院（以下、「拠点病院」という。）と管轄ハローワークとの連携による支援を実施。地方独立行政法人神戸市民病院機構神戸市立医療センター中央市民病院、兵庫県立がんセンター、姫路赤十字病院、独立行政法人国立病院機構姫路医療センターとそれぞれの管轄ハローワークが連携。令和3年度から、独立行政法人労働者健康安全機構関西労災病院に、ハローワーク尼崎が巡回相談を実施開始。
- 各拠点病院内の相談支援センターと連携して、以下の支援を実施。
 - ・ 個々の長期療養者等の希望や治療状況等を踏まえた職業相談、職業紹介（拠点病院への出張相談を含む）
 - ・ 長期療養者等の希望する労働条件に応じた求人開拓、求人条件緩和指導、就職後の職場定着の支援

（実績） 支援対象者数：195人 就職率：61.5%（令和5年9月現在）



3. 誰もが働きやすい職場づくり ①

安全で健康に働くことができる環境づくり

長時間労働の抑制

労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援

- 全ての監督署に編成した、「労働時間・相談支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援を中心としたきめ細かな相談・支援を実施している。

時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援

- 医師、自動車運転の業務、建設事業の時間外労働の上限規制の円滑な施行に向けて、関係機関と連携を図りながら、周知・支援を実施している。

【医師】

- ・ 医師の働き方改革の実現に向けた取組の1つである「宿日直許可」取得に向けて、「兵庫県医療勤務環境改善支援センター」と連携を図りながら、相談支援を実施している。
- ・ 特定労務対象機関の指定申請等に向けた法制度の理解促進、各種支援策の活用促進を目的として、県と連携の上、令和5年7月から当局HPにて、動画配信方式の説明会を実施している。

【建設事業】

- ・ 労働時間削減の取組や各種支援策の活用促進を目的として、県、近畿地方整備局とも連携の上、令和5年8月から当局HPにて、動画配信方式の説明会を実施している外、一般社団法人兵庫県建設業協会と連携の上、労働時間説明会を開催している。

【自動車運転の業務】

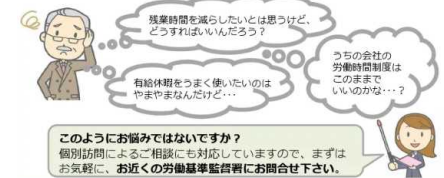
- ・ 改正改善基準告示の施行に向けて、労働局・監督署に編成した「荷主特別対策チーム」において、発・着荷主等に対し、トラック運転者の荷待ち時間を発生させないよう努めること等についての要請を実施している。
- 国民一人ひとりが理解を深め、社会全体で協力できるポイントや動画等をまとめた、特設サイト「はたらきかたススめ」について、あらゆる機会を通じて周知を実施している。

中小企業事業主のみならずへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ① 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ② 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ③ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ④ 時間外労働の上限設定などに取り組み際に利用可能な助成金



◆「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
◆窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。
受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）
※労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。 | 労働時間相談 一覧

特設サイト「はたらきかたススめ」



3. 誰もが働きやすい職場づくり ②

◆ 働き方改革推進支援助成金

(9月末現在) (昨年同期件数)

申請件数	交付決定件数	審査中
154(272)	106 (138)	44 (123)

◆ 働き方改革推進支援助成金のうち適用猶予業種等対応コース

(9月末現在)

申請件数	交付決定件数	審査中
46	38	6

令和4年度に実施した「長時間労働が疑われる事業場」に対する重点監督の結果

長時間労働の抑制に向けた監督指導の強化等

- 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場の全数に対する監督指導を実施している。

監督実施事業場数	1,776事業場
① 違法な時間外労働があったもの	733事業場 (41.3%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの	272事業場 (37.1%)
② 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	434事業場 (24.4%)

過労死等防止対策の推進

- 11月を「過労死等防止啓発月間」として定め、過労死等をなくすために、長時間労働が疑われる事業場等に対して重点監督を集中的に実施する等の「過重労働解消キャンペーン」を実施するほか、過労死等を防止することの重要性を周知・啓発することを目的として、11月22日(水)に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催する。

この機会に一度、ご自身の労働時間を見つめ直してみましよう。

11月 「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

0120-794-713

0120-811-610

厚生労働省 兵庫会場

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

2023年 11月22日(水) 18:00-20:00 (受付17:30-)

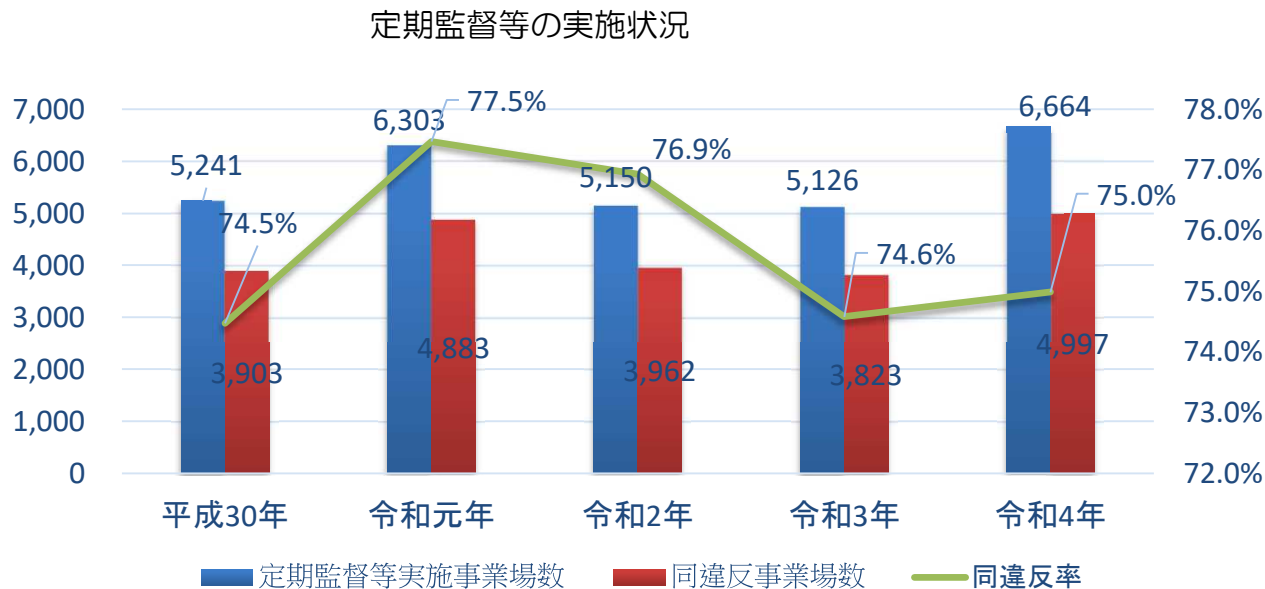
参加無料 (要予約)

神戸市産業経済センター ハーバーホール

3. 誰もが働きやすい職場づくり ③

法定労働条件の確保等

- 令和5年4月から中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金が50%に引き上げられたことから、監督指導や集団指導時等において法定労働条件の確保が図られるよう周知支援を実施している。
- 法定労働条件の履行確保のため、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主に違反内容や是正の必要性、具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言支援の上、労使の自主的な改善が促進されるよう取り組んでいる。
 - 一方、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を行う等、厳正に対処している。



3. 誰もが働きやすい職場づくり ④

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画の推進

【計画目標】

- 死亡災害：2022年（死亡者数32人）と比較して、2027年において15%以上減少（27人以下）させる。
- 死傷災害：2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年（5,130人）と比較して2027年までに減少させる。



◆『兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画』（初年度）

計画期間 2023年度から2027年度までの5か年を計画期間とする。



労働局では、安全確保の最重要点である「働く人の命を守る」という原点にたち、4月に14次防計画を策定し、計画目標の達成に向け、当局ホームページへの掲載、各種安全衛生大会、各種会議、研修会等、あらゆる機会に積極的に14次防計画の周知・啓発を実施した。

【周知実績4月～9月 53回】

周知啓発用リーフレット
(兵庫労働局HPからダウンロード)

労働局長より、7月に局長建設パトロール、全国安全週間期間では局長メッセージとしてYouTube配信し、周知・啓発を実施した。



兵庫労働局HP
『兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画』

「兵庫リスク低減MS運動（2期）」の推進

（令和5年度から令和9年度までの5年間、兵庫労働局独自取組として展開）

実施要綱を策定し、当局ホームページへ掲載、各種安全衛生大会等、あらゆる機会に積極的に周知・啓発を実施した。

【周知実績4月～9月 53回】

【趣旨】『兵庫リスク低減MS運動』は、働く人の命を脅（おびや）かすような重篤な災害の撲滅と、万一災害が起きても休業を要しない程度の軽微な被害に抑えられる安全・安心な職場環境の実現を目指して、経営トップが安全衛生方針を表明し職場の安全衛生に積極的に関わることで、PDCAサイクルによる組織的安全衛生管理の運営を図ること、更にリスクアセスメントを継続的に実施し残されたリスク（残留リスク）を明確かつ重点的に管理することで、「許容できないリスクがない職場づくり」につなげるための運動です。

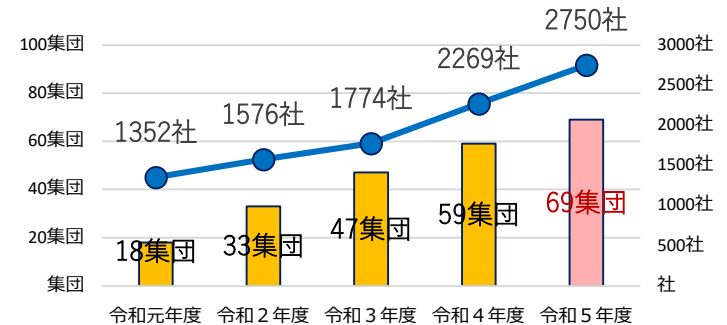
兵庫リスク低減MS運動
令和5年(2023年)から2期目に入ります！

【MS運動推進事項の2倍】

- 経営トップが安全衛生方針を表明し、働く人に聞かせること
- 経営トップが安全衛生方針を表明し、経営の最優先事項として、働く人に聞かせること
- 経営トップが安全衛生方針を表明し、経営の最優先事項として、働く人に聞かせること
- 経営トップが安全衛生方針を表明し、経営の最優先事項として、働く人に聞かせること

【スローガン】『残留リスクを見逃さず 達成しようぜ！災害』

周知啓発用リーフレット
(兵庫労働局HPからダウンロード)



兵庫労働局HP
『兵庫リスク低減MS運動(2期)』を展開します！

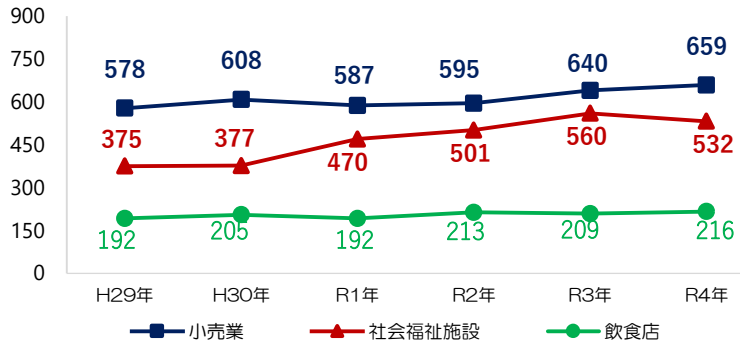
資料出所 兵庫労働局集計

※ MS運動の「MS」は、management systemの頭文字の略語です。

3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑤

「兵庫SAFE協議会」による第三次産業対策への取組の推進

第三次産業—死傷者数の推移



出典 労働者死傷病報告

転倒	令和3年	令和4年
全産業	1,361(2)	1,368(2)
商業	289(0)	272(1)
製造業	214(0)	264(0)
保健衛生業	262(0)	261(0)
接客娯楽業	125(0)	107(0)
陸上貨物運送事業	110(1)	125(0)

令和4年の死傷者数の多い順に上位5業種

動作の反動・無理な動作	令和3年	令和4年
全産業	759(0)	805(0)
保健衛生業	250(0)	224(0)
商業	97(0)	153(0)
製造業	112(0)	123(0)
陸上貨物運送事業	95(0)	116(0)
接客娯楽業	50(0)	46(0)

令和4年の死傷者数の多い順に上位5業種

出典 労働者死傷病報告

令和4年の労働災害による死傷者数の27%（1,368人）を占める「転倒災害」について、65%（893人）発生した第三次産業への取組を推進する。

第三次産業で発生する「転倒災害」や腰痛等の「動作の反動・無理な動作」といった労働者の作業行動に起因する労働災害（行動災害）は、増加傾向にあり、従来の手法だけでは労働災害は減らせないことから、労働災害防止対策の新たな取組として、「小売業」及び「介護施設（社会福祉施設）」について、県内の主要な企業、地方公共団体、関係団体等を構成員とする「兵庫SAFE協議会」を開催した。

令和5年度は9月13日に「兵庫SAFE協議会」を開催し、安全衛生に関する情報や好事例の提供並びに業界の課題等を共有し、労働災害の減少を図るための支援を行った。

令和5年9月13日 兵庫SAFE協議会（小売業）を開催

以下の構成員で開催

- ・兵庫県にある多店舗を展開する小売業の本社及び地域の代表的な小売業の本社（4企業）
- ・兵庫県
- ・兵庫県商工会連合会
- ・兵庫労働局（事務局）

【協議内容】

企業側における転倒災害防止対策の取組事例等を協議

令和5年9月13日 兵庫SAFE協議会（介護施設）を開催

以下の構成員で開催

- ・兵庫県にある多施設を展開する社会福祉施設の法人本部（本社）及び地域の代表的な社会福祉施設の法人本部（本社）（4企業）
- ・兵庫県
- ・（福）兵庫県社会福祉協議会
- ・兵庫労働局（事務局）

【協議事項】

ノーリフトケアの導入等、腰痛予防対策の取組事例等を協議

- 卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を引き上げるため、第三次産業の実態に即した基本的な労働災害防止対策啓発ツール（動画、マニュアル等）の活用を周知・啓発しました。



兵庫労働局HP
第三次産業の労働災害防止



兵庫SAFE協議会に使用しているロゴマーク

従業員の幸せのための安全アクション「SAFE」のロゴマークで、安全のシンボルマークである緑十字をモチーフとしたもの。

3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑥

「STOP！転倒災害プロジェクト」の推進と高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

「転倒災害」は、労働災害のうちで最も死傷者数が多く発生している事故の型であり、その被災者の6割超が、1か月以上の休業を必要とする重い怪我です。

転倒は、日常生活でも起こりうるため、兵庫労働局では「転倒災害は労働災害です」を合言葉に、独自リーフレットを作成、ホームページへの掲載、関係団体への協力要請や事業場への指導、安全衛生大会等、あらゆる機会に配布し、広く周知を図りました。

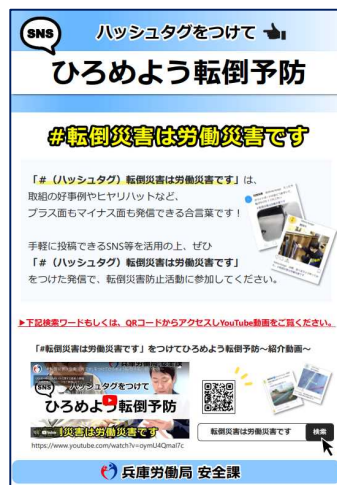
「『#転倒災害は労働災害です』をつけてひろめよう転倒予防」をキャッチコピーに、SNSの活用により、転倒予防事例を発信し、広く共有することで、転倒予防活動への参加を促しました。【4月～9月 周知回数 53回】

特に「転倒災害」は、60歳以上の高齢労働者において4割超を占める状況にあるため、県下のハローワークと連携した「説明会」を5月に県下各地で実施し、「エイジフレンドリーガイドライン（高齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン）」の普及促進を図りました。【説明会：全25回 参加者2,488社】

9月末現在の転倒災害の死傷者数は、前年同期より18%増加しています。

商業や保健衛生業など、第3次産業において依然として多くを占めるため、年末年始の災害増加時期に備え、安全パトロールや個別指導などにより、転倒災害防止の啓発指導に取り組めます。

※ 厚生労働省において、令和5年5月15日付けにて、「STOP！転倒災害プロジェクト」の名称は使用しなくなりました。



周知啓発用リーフレット（兵庫労働局HPからダウンロード）



兵庫労働局雇用環境・均等部公式YouTubeチャンネル
視聴回数 1,719回（9月末時点）



高齢労働者関係

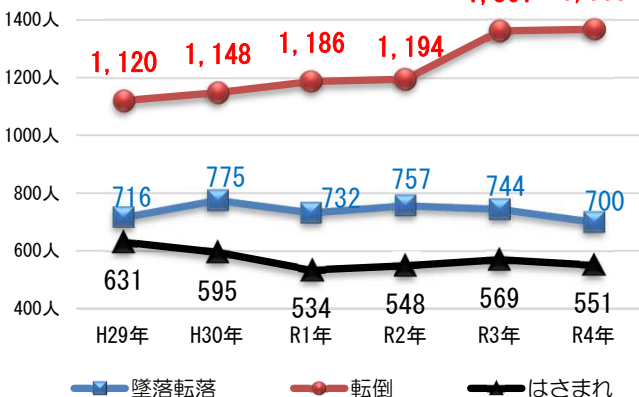


兵庫労働局HP
「転倒災害は労働災害です」
(周知啓発用)



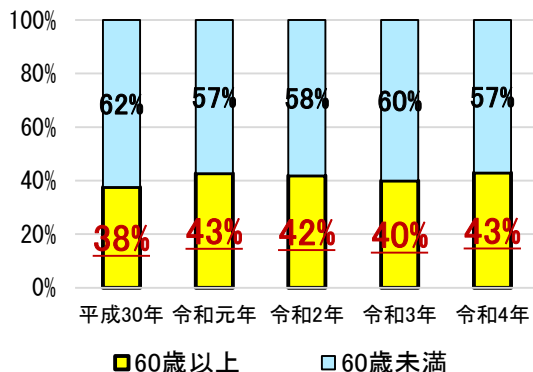
兵庫労働局YouTube配信

事故の型-死傷者数の推移



出典 労働者死傷病報告

年代別一転倒災害による死傷者数の割合



出典 労働者死傷病報告

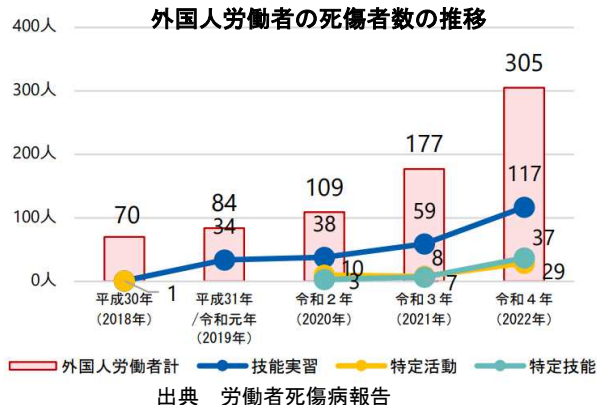
3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑦

外国人労働者の労働災害防止等の推進

外国人労働者への安全衛生教育（視聴覚教材）の利用促進を周知・啓発（厚生労働本省HP掲載）

集団指導や個別指導等において、事業者に指導を行う場合や窓口相談の対応時など、外国人労働者を使用する事業場と接触する機会をとらえ、「外国人労働者に対する安全衛生教育には、適切な配慮をお願いします」などのリーフレットを配布することにより、法令の周知及び安全確保の促進を図った。

厚生労働省のホームページに掲載されている「外国人労働者向けの安全衛生対策の教材」の活用を促進するため、掲載ページへリンクするQRコードを付した「兵庫安全行政のあらまし」を作成し、各種安全衛生大会、説明会等、あらゆる機会に配布し、安全衛生教育用教材の利用促進を図った。



外国人労働者に対する安全衛生教育には、適切な配慮をお願いします。

外国人労働者は一般的に、日本の労働慣行や日本語に不慣れなため、外国人に安全衛生教育を実施する際には、適切な配慮をお願いします。作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらいましょう。

外国人労働者のための安全衛生教育の自主点検表

- 安全衛生教育の実施 (個人別またはグループ別)
 - 外国人労働者の理解 (日本語で説明する)
 - 作業手順の理解
 - 指示・合図の理解
 - 危険・禁止の理解
 - 危険・禁止の理由
 - 危険・禁止の理由
- 労働災害が発生したときは...
 - 労働災害が発生したときは... (労働災害発生時の対応)

まんがでわかる 安全衛生と労災防止の基本

Tin hieu cu tranh Kien thuc co ban ve vi sinh an toan va phong tranh tai nạn lao động

労働者への安全衛生教育の重要性を漫画で説明しています。

外国人労働者向けの安全衛生教育として利用促進を図っている教育用教材

- ◆ 安全衛生視聴覚教材
14言語【英語・中国語・ベトナム語・フィリピン語・カンボジア語・ポルトガル語ほか】
建設現場で働く外国人労働者の安全衛生教育に活用できるよう、作業ごとの安全衛生対策のポイント(47作品)や代表的な労働災害事例(35作品)の動画を掲載。
- ◆ マンガでわかる働く人の安全と健康(教育用教材)、初めて学ぶ方向けの視聴覚教材(漫画教材)
11言語【日本語・英語・インドネシア語・タイ語・ミャンマー語・ネパール語・モンゴル語ほか】
8業種と業種共通の教材が掲載。
- ◆ VRで体感する働く人の安全と健康(教育用教材)
学習と体験をセットにした視聴覚教材(VR教材)。事故を引き起こす危険行動を体験できる。
- ◆ 業種別の安全衛生教育教材(建設、農業、漁業、造船など)
11言語【日本語・中国語・インドネシア語・ベトナム語・フィリピン語・タイ語・モンゴル語ほか】
- ◆ 建設業労働者・造船就労者に対する安全衛生教育教材・外国人建設就労者等に対する安全衛生教育
4言語【中国語・ベトナム語・インドネシア語・英語】
- ◆ 技能講習補助教材
フォークリフト運転、玉掛け、床上操作式クレーン運転の各技能講習について、様々な言語の補助テキストや講習用パワーポイント等を掲載。

外国人労働者の安全衛生対策視聴覚教材の紹介

外国人労働者に対する安全衛生教育の重要性を説明しています。

外国人労働者のための安全衛生教育の自主点検表

外国人労働者に対する安全衛生教育には、適切な配慮をお願いします。

外国人労働者のための安全衛生教育の自主点検表

外国人労働者のための安全衛生教育の自主点検表

外国人労働者のための安全衛生教育の自主点検表

兵庫労働局HPからダウンロード
兵庫安全行政のあらまし(裏面)

3. 誰もが働きやすい職場づくり

(8)

産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえ、精神障害に関する労災請求が行われた事業場に対する必要な指導や兵庫産業保健総合支援センターと連携し、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知など、メンタルヘルス対策の取組を推進している。

ストレスチェックの実施、その結果に基づく集団分析及び職場環境改善の取組についても、兵庫県医師会主催による認定産業医研修会の場合等を通じて、産業医から事業者への働きかけを依頼するなど、あらゆる機会を捉え周知、協力依頼を行っている。

また、集団分析結果に基づく職場環境改善については、兵庫産業保健総合支援センターの利用勧奨を行っている。

さらに、9月を「職場の健康診断実施強化月間」と定め、健康診断及び事後措置等の実施の徹底をはじめとして、「高齢者の医療の確保に関する法律」並びに「健康保険法」に基づく定期健康診断結果の医療保険者への提供について、集中的・重点的な周知啓発指導を実施しました。

新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

◇化学物質対策

「新たな化学物質規制」の円滑な実施に向け、県内の関係事業者の適切な対応の促進を図るため、9月に当局主催の「化学物質規制に関する説明会」を化学物質管理に係る専門家検討会の座長を務められた方を講師に招いて200名出席のもと実施しました。

また、改正特定化学物質障害予防規則に基づく、金属アーク溶接作業時に発生する溶接ヒュームのばく露防止対策のフィットテストについては、9月の「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」において、粉じん対策の取組に併せて周知啓発指導を実施しました。

職場における心の健康づくり！ —メンタルヘルス対策—

近年、経済、産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が年々増加しています。また、業務による心身の負担を原因として、精神障害を発生し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事業場が近年増加し、社会的にも関心を集めています。厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を「メンタルヘルス対策」の分野、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。

メンタルヘルスキューアの基本的考え方 ①

事業者が提供する労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスキューア」といいます）が適切かつ有効に実施されるよう、事業場において、①事業者自らがメンタルヘルスキューアを積極的に推進することを表明、②衛生委員会等での調査審議、③心の健康づくり計画の策定、④ストレスチェック制度の実施方法に関する規定を作成するなど、メンタルヘルスキューアが円滑に行われるようにしましょう。

- ◆メンタルヘルス不調を未然に防止する……………一次予防
- ◆メンタルヘルス不調を早期に発見し適切な措置を行う……………二次予防
- ◆メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援を行う……………三次予防

心の健康づくり計画 ②

メンタルヘルスキューアは中期的視点に立ち、継続的かつ計画的に行うことが重要です。

- ◆心の健康づくり計画に盛り込む事項
 - ① 事業者がメンタルヘルスキューアを積極的に推進する旨の表明に関すること
 - ② 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
 - ③ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスキューアの実施に関すること
 - ④ メンタルヘルスキューアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
 - ⑤ 労働者の健康情報の保護に関すること
 - ⑥ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
 - ⑦ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

4つのメンタルヘルスキューアの推進 ③

メンタルヘルスキューアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」を効果的に推進し、職場環境の改善、不調者への対応・支援を円滑に行うことが重要です。

セルフケア

- ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ストレスチェック等を活用したストレスへの気付き
- ストレスへの対処

ラインによるケア

- 職場環境等の把握と改善
- 労働者からの相談対応
- 職場復帰における支援

兵庫労働局・各労働基準監督署

兵庫産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策支援事業
(令和5年4月～9月末)

支援事業	実施回数
訪問支援	60回
管理監督者教育	13回 (349人)
若年労働者向け教育	21回 (639人)

◇石綿ばく露防止対策

本年10月施行の石綿に関する事前調査者の要件義務化をはじめとした改正石綿障害予防規則の内容について、マスコミ等を通じた周知・広報や様々な機会をとらえた業界団体等への周知・協力依頼を実施しました。

- 5月定例記者会見において、リーフレットを配布するとともに、事前調査者の要件である「石綿含有建材調査者講習」の受講勧奨についての広報依頼を実施。
- 6月、兵庫県下の41地方自治体に対し、HP及び広報誌へのリーフレットの掲載について協力依頼を実施。
- 中小零細事業者、各種設備工事業者等が加入している団体又は組合の13団体等に対して、石綿事前調査者の資格要件義務化について、傘下会員事業者又は組合員への周知の協力依頼を実施。

3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑨

疾病を抱える労働者等の健康確保対策

◇兵庫県地域両立支援推進チーム

兵庫労働局では、病気を抱える労働者が治療をしながら仕事ができる環境を整備するため、平成29年度に県内の地方自治体、医療機関、関係団体等を構成員とする「兵庫県地域両立支援推進チーム」を設置し、多方面から関係者のサポートを行っている。

◇アクションプラン！に基づく令和5年度の取組

・好事例集作成部会

7月参集形式により開催。

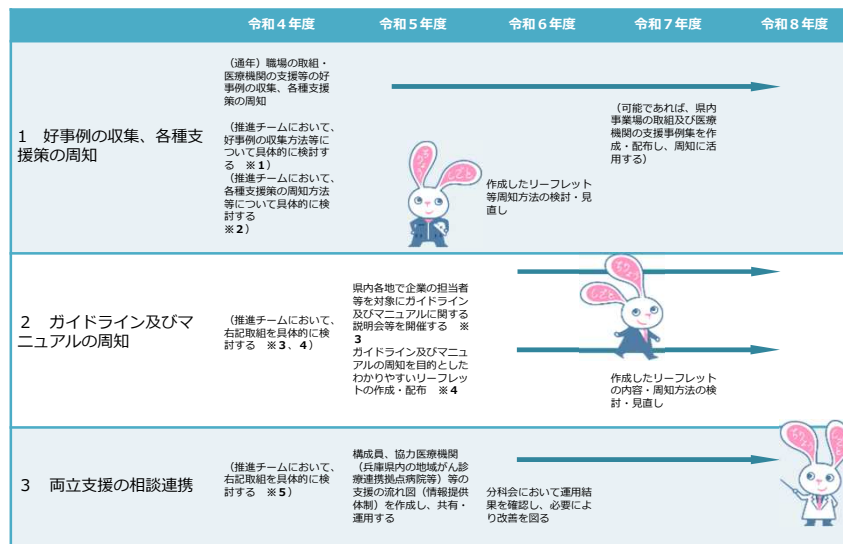
事例集作成に当たり、これからの進め方や事例の具体的な収集方法等々について、事務局（局）がアイデアを探しながら他県又は他局などの取組に関する情報収集を行い、当局HP上での募集案内を含め、事務局案を作成し、部会の構成員からの多数の意見を反映し、結果、現在13事業場から応募があった。

・相談支援分科会

9月に書面により開催。

事務局（局）において、分科会を設置した趣旨等を考えながら、他局の取組などの情報収集を行い参考とし、現行のリーフレットの中身等を抜本的に見直す内容を含めた事務局案を作成し、分科会の構成員からの意見を取りまとめているところ。

アクションプラン！（5か年計画）＜各年度の取組＞



イメージキャラクター“ちりょうさ”



◇アクションプラン！令和5年度の会議

令和5年度の会議を開催（10月4日）し、推進チーム内に設置した3つの作業部会（好事例集作成部会、イベント・セミナー作業部会、相談支援機関分科会）の取組状況を報告するとともに、今後の取組の方向性等を共有し、地域における両立支援の促進を図ることとしている。

3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑩

総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメント防止措置の履行確保

パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ、育児・介護休業等に関するハラスメント対策の推進

- ・労働者からの相談については、相談者の意向を踏まえ、迅速に行政指導や紛争解決援助制度等に移行し、問題の解決を図る。
- ・企業訪問等において、ハラスメントに係る法や指針等を周知し、防止対策が進んでいない企業に対しては指導やアドバイスを実施。

行政指導件数（9月末現在）

- パワーハラスメント対策 191件
- セクシュアルハラスメント対策 146件
- 妊娠・出産等に関するハラスメント対策 157件
- 育児・介護休業等に関するハラスメント対策 159件

紛争解決援助制度等件数（9月末現在）

- パワーハラスメント 労働局長の援助申出件数 53件
調停申請件数 4件
- セクシュアルハラスメント 労働局長の援助申出件数 8件
調停申請件数 1件
- 妊娠・出産等に関するハラスメント 労働局長の援助申出件数 1件
- 育児・介護休業等に関するハラスメント 労働局長の援助申出件数 2件
調停申請件数 1件
- いじめ・嫌がらせ 助言・指導の申出件数 5件
あっせん申請件数 2件

就活生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等へのハラスメントや社外の者からのハラスメント対策等の推進

- ・企業訪問、各種説明会等において、ハラスメント防止指針に基づく就職活動中の学生等に対する「望ましい取組」の周知徹底を図る。
- ・就職活動中の学生等からの相談に対しては、事案の内容、相談者の意向を踏まえて、個別労働紛争解決援助制度等により解決を図る。
- ・顧客等からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントの防止対策の推進のため、企業訪問、各種説明会等において、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して企業の取組を促す。

厚生労働省 文部科学省
就職活動やインターンシップ中のハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局にぜひご相談ください！

就職活動中の学生等へのハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局雇用相談・均等課（室）にご相談ください。入学生のキャリアセンターの担当員と一緒に相談いただくことも可能です。

相談内容等に応じて雇用環境・均等部（室）では以下の対応を行います。
●就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための企業主への助言
●学生等に対するハラスメント防止のための相談・指導等

～就職活動におけるハラスメントに備えたいために、知って欲しい1つのポイント～

【雇用関係中の悪質な顧客、悪質なメール等でのやりとりは避けよう】
悪質な顧客からのクレーム等は、就業関係、就業中の顧客、雇用終了後の顧客等から発生する可能性があります。このうち不慮に悪質な顧客からのクレーム等が、就業関係や就業中の顧客等から発生する場合があります。就業関係や就業中の顧客等から発生する悪質な顧客からのクレーム等は、就業関係や就業中の顧客等から発生する場合があります。就業関係や就業中の顧客等から発生する悪質な顧客からのクレーム等は、就業関係や就業中の顧客等から発生する場合があります。

※相談内容に応じて、就業活動の際に、これらハラスメントを防止するための助言・指導等を行う場合があります。就業活動の際に、これらハラスメントを防止するための助言・指導等を行う場合があります。

都道府県	労働局長の援助申出件数	調停申請件数	助言・指導の申出件数	あっせん申請件数
北海道	181,700-2714	100-212-2441	877-523-5190	107-814-4934
青森県	117,770-9111	100-212-2788	875-245-2294	100-975-5212
岩手県	119,800-3911	100-212-2911	884-491-4940	100-499-4407
宮城県	112,200-8844	100-212-2748	876-307-4830	100-411-4844
秋田県	118,800-8889	100-212-4422	874-322-2210	100-212-7218
山形県	114,400-8888	100-212-2847	875-988-1130	100-212-9888
福島県	112,400-4900	100-212-2811	880-212-2746	100-212-9888
茨城県	129,271-4900	100-212-4981	882-31-1161	100-512-4433
栃木県	128,800-4700	100-212-4981	882-31-1161	100-512-4433
群馬県	127,998-4700	100-212-4981	882-31-1161	100-512-4433
埼玉県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
千葉県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
東京都	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
神奈川県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
新潟県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
富山県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
石川県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
福井県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
山梨県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
長野県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
岐阜県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
静岡県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
愛知県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
岐阜県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
愛知県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
三重県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
滋賀県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
京都府	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
大阪府	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
兵庫県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
奈良県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
和歌山県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
徳島県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
香川県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
愛媛県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
高知県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
福岡県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
佐賀県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
長門県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
熊本県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
大分県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
鹿児島県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718
沖縄県	143,241-1207	100-212-2314	884-452-2718	100-452-2718



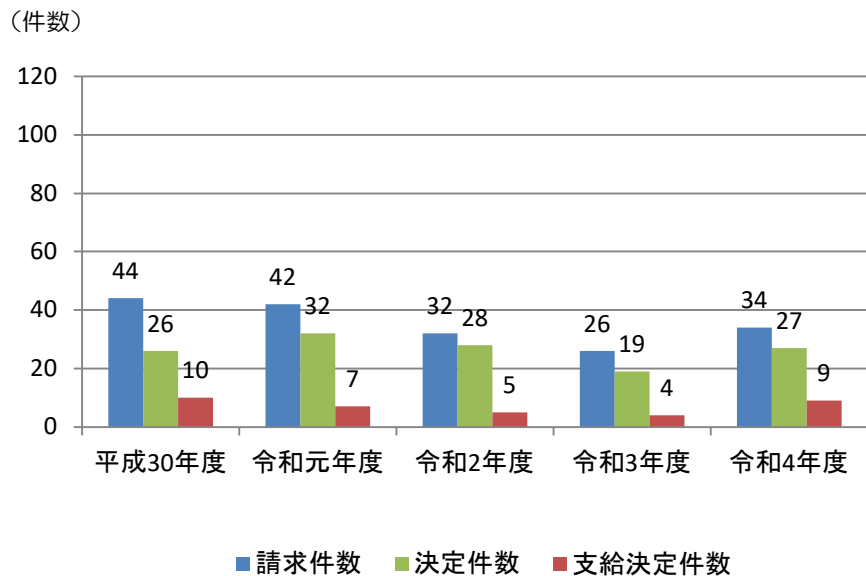
3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑪

過労死等事案をはじめとする労災請求事案に係る迅速・公正な処理

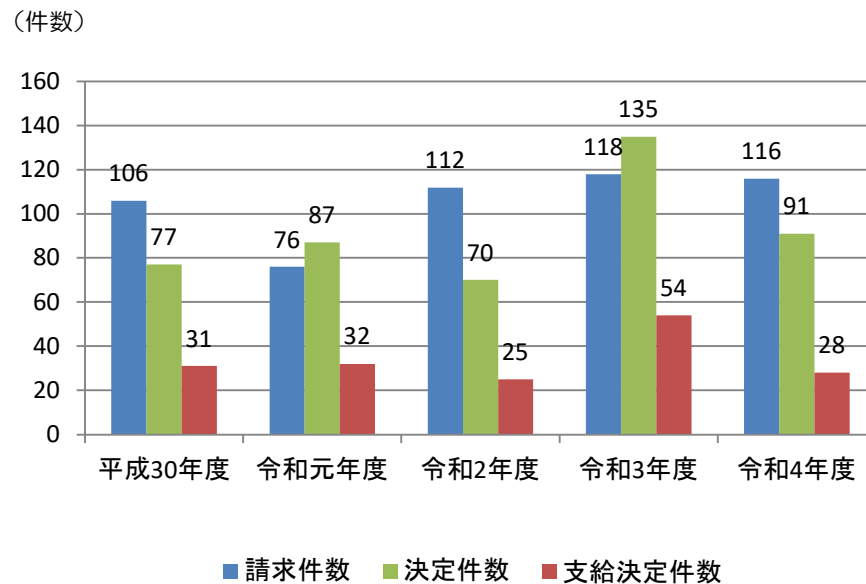
令和4年度は、過重な業務が原因で発症した脳・心臓疾患に係る労災請求件数は増加に転じた。また、業務によるストレスなどが原因で発症した精神障害に係る労災請求件数は、概ね昨年度と同程度であり、依然として増加傾向にある。

今後も、組織横断的な連携を図りつつ、迅速・公正な事務処理を一層推進していく。

【脳・心臓疾患の労災請求件数等の推移】



【精神障害の労災請求件数等の推移】



3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑫

障害者・高齢者の活躍に向けた雇用指導・支援

障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援

法定雇用率（2.3％）の達成に向け、全未達成企業に対して、年間を通じて計画的、効率的に達成指導を行うよう取り組んでいる。（令和4年度は訪問による指導794回を実施したほか、文書・電話による指導を行った。）特に未達成企業の9割近くが300人未満の中小企業で、その約7割が一人も障害者を雇用していない企業であることから、これらの企業については、課題等状況を把握するとともに、地域の就労支援機関を含む関係機関と連携し、個々の実態を踏まえ、チームで支援を実施。

(1) 法定雇用率の達成企業等の状況（令和4年6月1日現在）

企業数	実雇用率	達成企業数	達成企業割合	0人雇用企業数	未達成企業に占める0人雇用企業の割合
3,598社	2.28%	1,818社	50.5%	1,045社	58.7%

(2) 合同就職面接会の開催状況（令和4年度）

回数	参加企業数	応募者数
4回	138社	850人

高齢者の定年延長・雇用継続の促進等

高齢者が「意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会」を実現するため、65歳までの高齢者雇用確保措置未実施企業への制度導入に向けた個別指導を行うとともに、令和3年4月から施行された70歳までの高齢者就業確保措置の導入に向け、事業所訪問や求人受理時等の機会をとらえてリーフレット等を活用した周知・啓発を徹底。

《高齢者雇用確保等措置の実施状況（令和4年6月1日現在の高齢者雇用状況報告※の集計結果）》

21人以上規模企業数	65歳までの雇用確保措置実施済み企業数	70歳までの就業確保措置実施済み企業数
7,812社	7,804社（99.9%）	1,938社（24.8%）

※【高齢者雇用状況等報告】

高齢者雇用安定法第52条第1項に基づき、毎年6月1日現在における定年、継続雇用制度及び高齢者の就業機会の確保等に関する状況について、厚生労働大臣へ報告しなければならないこととなっている。

3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑬

柔軟な働き方がしやすい環境整備

良質なテレワークの導入・定着促進

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

テレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等などを行った中小企業事業主に対して、その労務管理に要した費用、テレワーク用通信機器の設備投資等の費用の一部を助成

利用状況等

令和3年度		令和4年度		令和5年度（9月末現在）	
申請件数	交付決定件数	申請件数	交付決定件数	申請件数	交付決定件数
8	8	1	1	2	2

多様な働き方への支援

働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングの実施

ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方・休み方の見直し

対象：①適用猶予業務等の事業場、②働き方改革推進支援助成金を支給した事業場

- ・時間外労働の上限規制、割増賃金率引上げ等法制度の説明
- ・長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進（計画的付与制度、時間単位年休制度の導入等）
- ・特別休暇の導入促進、働き方・休み方改革取組事例の紹介

コンサルティング実績（9月末現在）

適用猶予業務等事業場	働き方改革推進支援助成金支給事業場
43件	51件

3. 誰もが働きやすい職場づくり ⑭

兵庫働き方改革推進支援センターによる支援

「働き方改革関連法」の順次施行への対応に向けて中小企業・小規模事業者等が抱える様々な課題に対応するため、「兵庫働き方改革推進支援センター」において、労務管理の専門家による電話・メール・来所相談による相談対応のほか、専門家が直接企業を訪問する個別コンサルティング支援や関係機関と連携した相談窓口の開設により雇用管理改善や就業規則等の見直し等に向けた助言・提案を実施。

兵庫センターの活動実績（9月末現在）（去年同期件数）

電話・メール等による相談件数	訪問コンサルティング支援件数
733 (402)	694 (490)

セミナー		出張相談窓口	
実施回数	参加人数	実施回数	相談件数
49 (50)	1081 (605)	75 (91)	175 (147)

改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

◆ 改正職業安定法の適正な履行確保に向けた指導監督

新たに職を求める方が安心してサービスを利用できる環境を整備するため、雇用仲介業者に対する求人内容の的確表示の義務づけなど、改正職業安定法（令和4年10月1日施行）の内容の周知徹底をするとともにマッチング機能の質の向上を目的として指導監督を実施し、人材ビジネス事業所の適正な事業運営の確保を図った。

令和5年9月30日時点の指導監督状況（令和5年度）	目標件数（4月～9月）	実施事業所数
	118	106

◆ 医療、介護、保育分野における職業紹介事業についての集中的指導監督

本年2月より医師及び看護師等の医療従事者、介護従事者及び保育士等にかかる求人者等からの相談や情報提供をもとに「特別相談窓口」を設け対応を行ってきたが、医療介護等求人者と有料職業紹介事業所との間で職業安定法等の違反が疑われる事案、特に転職勧奨や不当なお祝い金の支払いなどを指摘する声が根強い状況にあることから、8月より医療・介護従事者及び保育士等の職業紹介実績のある有料職業紹介事業者に対する集中的指導監督を実施し、令和5年9月末現在、22件の指導監督が完了し、違反は確認していない。

◆ 派遣労働者の待遇確保に向けた労使協定の点検等

昨年度は事業報告で提出された労使協定うち、疑義のあった200事業所分の点検を実施し、問題が見受けられた192事業所に対し文書により是正指導を行い、全事業所について改善された。

今年度についても、6月1日現在の状況を報告する「事業報告書」に添付されている労使協定に基づき、9月から派遣労働者の待遇確保に向け労使協定点検及び指導監督を実施している。

また、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法（R2年4月1日施行）について広く周知広報する目的から、オンラインセミナーを予定しており、「労使協定方式」「派遣先均等均衡方式」のテーマで3回実施する予定である。

4. 地方公共団体等と連携した行政運営 ①

地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進

○ 国と自治体が、地域の雇用対策を一体となって取り組むため、「雇用対策協定」を締結

・15自治体（県、14市）

加西市、尼崎市、三田市、たつの市、兵庫県、高砂市、丹波市、伊丹市、加古川市、
淡路地域(洲本市、南あわじ市、淡路市)、豊岡市、川西市、西宮市（※締結日順）

<協定に基づく主な取組内容>

・企業の人材確保に向けた支援、新規学卒者等に対する支援、若者に対する支援、
子育て女性等の支援、高齢者に対する支援など

○ 国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務をワンストップ窓口で支援する「一体的実施」事業を推進

●県下18か所

・生活保護受給者などを対象とした窓口

13か所 [神戸市(9区)、尼崎市(2か所)、姫路市、明石市]

・若者、女性などを対象とした窓口

5か所 [宝塚市、川西市、西宮市、丹波市、兵庫県]

	令和5年9月末現在	令和4年9月末現在	前年同期比(%)
就職件数	1,144件	975件	17.3

	令和5年9月末現在	令和4年9月末現在	前年同期比(%)
就職件数	1,098件	1,085件	1.2

○ 地方公共団体とハローワークが連携し、就労支援を実施

●県との連携

・ジョブカフェ事業 「若者しごと倶楽部」の設置
・兵庫県合同就職面接会の開催

●市との連携

・「ふるさとハローワーク」の設置（三木市、加西市）
・各市との共催による合同就職面接会、説明会等の開催

4. 各関係団体と連携した行政運営 ②

労使の関係者及び関係機関との連携

兵庫地方働き方改革推進会議

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（改正雇用対策法）第10条の3において、**中小企業における働き方改革の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備することと国の努力義務を創設**

平成27年12月に設置した「兵庫地方働き方改革推進会議」を法に基づく協議会として位置付けて開催している。

【構成団体】

連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県商工会議所連合会、兵庫県商工会連合会、兵庫県中小企業団体中央会、**一般社団法人兵庫県信用金庫協会、株式会社みなと銀行、株式会社但馬銀行、株式会社商工組合中央金庫神戸支店、一般社団法人兵庫県信用組合協会、兵庫県、兵庫労働局**

部会（R2.8.7書面決議による規約改正にて位置づけ）

兵庫働き方改革担当者連絡会議（R5.9.20開催）

【会議の目的】

兵庫地域の関係団体の実務担当者を幅広く参集し、働き方改革を推進するための各団体の支援策の共有化と効果的な情報発信を推進する。
（平成29年6月設置）

【構成団体】

（兵庫働き方改革推進会議の構成団体に加え）兵庫県立男女共同参画センター、神戸市、近畿経済産業局、ひょうご仕事と生活センター、ひょうご産業活性化センター

*オブザーバーとして「兵庫働き方改革推進支援センター」も参加。

金融機関との働き方改革包括連携状況

金融機関名	締結日
兵庫県信用金庫協会	平成29年6月14日
みなと銀行	平成29年11月2日
但馬銀行	平成30年1月25日
商工中金神戸支店	令和元年12月19日
兵庫県信用組合協会	令和4年7月15日

4. 各関係団体と連携した行政運営 ③

大学・高校における労働法制講義

年間通じた「労働法制講義」の実施

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、実際の労働場面において、関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養にも資することから、大学・短期大学の要請に応じて、幹部職員が大学等に出向き、労働法制講義を実施。

《実績》 4大学で4回実施、受講学生数247人（令和5年9月末時点）

関西学院大学（4/25）、兵庫県立大学（7/4）、姫路日ノ本短期大学（7/11）、関西福祉大学（7/12）

*対面講義で行っているが、オンライン講義にも対応している。

*後期（10月～）は6大学8回実施予定（9月末時点申込件数）

兵庫県立大学における連続講座「労働法制度と労働行政の役割」の開設 （令和5年10月～令和6年1月）

神戸大学における連続講座「キャリア形成と労働法制度」の開設 （令和5年12月～令和6年2月）

兵庫県立大学では全15回、神戸大学では全8回の連続講義により、労働法制の基礎知識に加えて、企業・社会の現状や、それに対応した労働行政の取組を、現場で実務に携わる職員が講師となって講義を行い、従来の「労働法制講義」より更に広範囲で詳細な講義内容となっている。

県立大学の講義においては、学生に興味を持ってもらうために、体験型の講義を行うよう工夫を凝らしている。



令和5年10月4日兵庫県立大学連続講座での講義（講師：局長）