

令和5年度第2回兵庫地方労働審議会

開催日時	令和6年2月26日(月)午後2時00分～午後3時15分		
出席状況	公益を代表する委員	出席5人 松尾会長 今井委員 瓦井委員 小林委員 西村委員	定数6人
	労働者を代表する委員	出席5人 上月委員 小西委員 中西委員 那須委員 森山委員	定数6人
	使用者を代表する委員	出席5人 大矢委員 岸委員 立花委員 山本委員 渡辺委員	定数6人
主要議題	(1) 兵庫地方労働審議会専門部会委員の指名について (2) 兵庫地方労働審議会専門部会の活動報告について (3) 令和6年度兵庫労働局行政運営方針(案)について		
議事録			
穴田総務課長	<p>定刻より少し早いですが、皆さんお揃いになりましたので、これより「令和5年度第2回兵庫地方労働審議会」を開催させていただきます。</p> <p>委員の皆様には、大変お忙しいところ、御出席いただきましてありがとうございます。冒頭の進行は、兵庫労働局総務部総務課長の穴田が務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。</p> <p>前回の審議会と同様に、参集とオンラインを組み合わせ開催させていただきます。</p> <p>まず初めに、注意事項です。会場でのご発言の際は、マイクの使用をお願いします。オンラインでご参加の委員の皆様は、ご発言の時以外はマイクをミュートにしてください。ご発言の際は、事前にチャットで発言予告をお願いします。チャットのあて先は「全員」にしてください。マイクのミュート解除は事務局から「ホストがあなたのミュートを解除することを求めています」というメッセージをお送りしますので、それを待ってからミュートを解除し、ご発言ください。</p> <p>次にお配りしている資料の確認をさせていただきます。資料は全部で16点です。令和5年度第2回兵庫地方労働審議会議事次第、資料1「兵庫地方労働審議会委員名簿」、資料2「厚生労働省組織令」、資料3「地方労働審議会令」、資料4「兵庫地方労働審議会運営規程」、資料5「兵庫地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿」、資料6「兵庫地方労働審議会家内労働部会委</p>		

	<p>員名簿」、資料7「兵庫地方労働審議会家内労働部会議事要旨」、資料8「兵庫地方労働審議会港湾労働部会委員名簿」、資料9「兵庫地方労働審議会港湾労働部会議事要旨」、資料10「令和6年度兵庫労働局行政運営方針(案)」、その他、参考資料が5点となります。</p> <p>次に委員の出席状況をご報告させていただきます。本日は公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の合計15名の皆様にご出席いただいております。</p> <p>地方労働審議会令第8条第1項に規定する本審議会の開催に必要な委員の3分の2以上の出席の条件を満たしておりますので本審議会が成立していることをご報告いたします。</p> <p>なお、本審議会の公開につきましては、2月2日から2月9日まで、当局ホームページで開催、傍聴の案内をいたしましたが、傍聴の希望はありませんでした。</p> <p>次に、委員の異動をご報告いたします。労働者代表委員の尾野哲男委員がご退任され、本日は欠席されていますが、岩崎和人委員がご就任されました。</p> <p>それでは、開催にあたり金刺局長からご挨拶を申し上げます。</p> <p>労働局長の金刺です。皆様、本日はお忙しい中、本審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に各段のご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。</p> <p>県内の雇用情勢は、コロナ禍から社会経済活動の正常化が進み、持ち直しておりますが、物価高、資源高の影響により、令和5年1月以降、有効求人倍率が断続的に低下するなど、持ち直しの動きにやや弱さがみられております。</p> <p>現在、国会では、賃金の引上げに向けた支援や、非正規雇用労働者の処遇改善等が盛り込まれた予算案が審議をされておりますが、労働行政には、それらを活用した取組の推進等が求められております。</p> <p>本日は後ほど、当局の次年度の行政運営方針案をご説明させていただきます。引き続き皆様のご意見を参考に、業務運営を進めてまいりたいと思っておりますので、本日は忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしく願いいたします。</p>
<p>金刺局長</p>	<p>次に松尾会長に、ご挨拶をお願いします。</p> <p>会長を仰せつかっております松尾でございます。着座にて失礼いたします。年度末に向けまして、大変お忙しい時期とは思いますが、本日はご出席いただきありがとうございます。本日は各部会の報告と来年度の当局の行政運営方針について、いろいろとご意見を頂戴したいと思っております。忌憚のないご意見を頂戴し、十分な意見交換を図りたいと思っておりますので、どうぞご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。</p>
<p>穴田総務課長 松尾会長</p> <p>穴田総務課長 松尾会長</p>	<p>ありがとうございます。それでは、以後の議事の進行を松尾会長にお願いしたいと思います。松尾会長よろしく申し上げます。</p> <p>それでは、議事に移ります。まず、本審議会に置かれております各部会の委員の指名の報告についてです。資料5、資料8をご覧ください。</p> <p>各部会に属するべき委員、臨時委員、専門委員は、会長が指名することとしております。</p> <p>資料のとおり、委員を指名しましたので、ご報告申し上げます。</p> <p>それでは、次に議題(2)の「各専門部会活動報告について」に移ります。</p> <p>今年度で開催された各部会の活動内容を、各部会の代表の委員からご報告をいただきます。</p>

<p>今井委員</p>	<p>まず、労働災害防止部会は、未開催のため、家内労働部会の報告を、部会長の今井委員にお願いします。</p> <p>今井でございます。家内労働部会につきましてご報告させていただきます。資料6が家内労働部会の委員名簿で、資料7が議事要旨となっております。部会開催日は令和6年2月1日木曜日であり、9名の委員全員が出席いたしました。家内労働部会では冒頭に部会長、部会長代理の選出が行われまして、部会長には私今井が、部会長代理には梅野巨利委員が選任されました。</p> <p>次に家内労働対策について事務局から報告がありました。家内労働の全国的な状況ですが、昭和48年をピークにずっと減少傾向にありまして、ピーク時の約1/20の規模にまで減少しています。令和5年度家内労働概況調査結果では、兵庫県下の委託者数は161社、家内労働者は3,382人で減少傾向にあるとのことでした。また、家内労働者の多い業種は、繊維工業、皮革製品製造業、電気機械器具製造業で、地域としては西脇の播州織、加古川の靴下製造業、豊岡のカバン製造、北播磨の釣針製造などがあるとのことでした。</p> <p>家内労働者の災害防止対策としては、家内労働安全衛生指導員1名が委託者の作業場を巡回し安全衛生指導を行っていること、また、監督署においても家内労働法に係る監督指導を行っていることの説明がございました。</p> <p>兵庫県では5件の最低工賃が設定されており、3か年計画により最低工賃の審議を行っております。今回は「兵庫県釣針製造業」の1件の最低工賃について審議を行いました。</p> <p>兵庫県釣針製造業最低工賃についてですが、事務局から実態調査の結果について説明があり、改正諮問・廃止の見送りについて提案がなされました。</p> <p>工賃額に関して、設定されている最低工賃額との比較において、一部高いものも認められましたが、大多数は最低工賃額近傍での設定となっており、大幅に工賃額が上昇した状況は認められないこと、また委託者の意見には家内労働者の高齢化や異常気象による釣り業界への影響と依然として先行きを不安視する声が多く認められること、また、釣針製造業最低工賃設定業務の従事者は廃止基準の100名を超えており、現段階で廃止を検討する必要性もないことなどを総合的に判断し、兵庫県釣針製造業最低工賃については改正諮問・廃止について見送りを公労使3者の合意で了承いたしました。</p> <p>なお、委託者側委員からは物価高や賃金上げが続いている中で、最低工賃についても上げが迫られるのではないかと。また、家内労働者側委員からは昨今の物価状況などを鑑みると、今後事務局には工賃額の改正に当たって情報収集をしてほしいなどの質問や意見がございました。家内労働部会の報告は以上でございます。</p>
<p>松尾会長 西村委員</p>	<p>ありがとうございました。次に、港湾労働部会の報告を、部会長代理の西村委員にお願いします。</p> <p>港湾労働部会の部会長代理西村の方からご報告させていただきます。令和6年1月30日に開催されました港湾労働部会につきまして資料9の「令和5年度兵庫地方労働審議会港湾労働部会議事要旨」に沿ってご報告させていただきます。</p> <p>まず、定足数の充足につきましては、公益代表、労働者代表、使用者代表各5名の合計15名、全委員の出席により定足数を充足していることが確認されました。</p> <p>それから議事内容についてですが、1つ目の部会長の選出として、港湾労働部会長に松尾委員が選出され、部会長より私、西村が部会長代理として指名されました。</p> <p>次に2の神戸港の港勢について、神戸市港湾局から資料に基づいて説明が</p>

	<p>ありました。</p> <p>中国経済の減速、それからパナマ運河の通航制限、紅海における商船攻撃などによって地政学的リスクが高い状況が続いており、令和5年のコンテナ取扱量は令和4年を若干下回る厳しい状況になっているとの説明がありました。</p> <p>続いて3の神戸港の港湾労働者の現状について、兵庫労働局から資料に基づいて最近における労働市場と港湾労働関係の指標について説明がありました。</p> <p>4の港湾雇用安定等計画(案)についてですが、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室から新たに策定されます港湾雇用安定等計画(案)について説明がありました。港湾雇用安定等計画とは港湾労働法に基づきまして、5年ごとに策定される計画で、その計画が今年度最終年度を迎えることから、厚生労働省で新たな計画の策定作業が進められているところであります。</p> <p>各委員からの意見として、計画案に対して3件のコメントがありました。</p> <p>一つ目は記述内容における高齢者、若年者とは何歳をイメージしているのか、欄外にでも記載しておいてもらえれば内容がわかりやすくなるのではないかとのご意見です。</p> <p>それから二つ目として、「若年者・女性・高齢者の幅広い人材の活躍促進を」という記述について、ここでの高齢者は新規に雇入れるというよりは、ベテランの労働者が継続的に活躍する場を提供するという印象を持つので、一括りの表現ではない記述の仕方があっても良いのではないかとのご意見です。</p> <p>それから三つ目として計画(案)の中に、港湾労働者の技術や技能の高度化というこれからの将来をイメージする言葉や、技術革新とはこういうものだという具体的な表現がないと、理解されないのではないかとのご意見が出されました。</p> <p>それから5のその他では、議題3で説明のあった港湾労働関係指標について、資料の年齢構成が60歳で区切り61歳以上となっておりますので、2025年から港湾業界におきましては、ほぼ65歳が定年となりますので、65歳までと、それ以上の66歳以上を分けた形で、今後の年齢構成統計を取りまとめた方が実態を明示しやすいのではないかとのご意見が出されました。これらのご意見に対しましては、事務局で取りまとめて、港湾労働部会の意見として厚生労働省へ報告しております。港湾労働部会からの報告は以上です。</p>
松尾会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、二つの各部会からの報告につきまして、ご質問、ご意見はございますでしょうか。</p> <p>よろしゅうございますか。</p> <p>はい、質問がないようですので、本議題は以上とさせていただきます。</p>
金刺局長	<p>次に、議題(3)の「令和6年度兵庫労働局行政運営方針(案)について」に移ります。金刺局長から説明をお願いします。</p> <p>資料10をご覧ください。表紙をご覧くださいますと、政府の「デフレ完全脱却のための総合経済対策」等に基づきまして、「賃金の引上げ及び非正規雇用労働者の処遇改善に対する支援の推進」を重点に取り組んで参りたいと考えております。</p> <p>具体的には、5本の柱、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善」、「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」、「各関係団体と連携</p>

した行政運営」を立てております。

1 ページ目をご覧ください。

「第1章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善」です。

1 「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進」です。

「賃金引き上げ特設ページ」を活用して地域や業種・職種別の平均的な賃金額や好取組事例を提供する等、中小企業・小規模事業者への支援に取り組みます。中でも、最低賃金の引上げに際し生産性向上に資する設備投資等を行う事業者に対しては、「業務改善助成金」を支給していきます。

また、兵庫地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、改正された最低賃金については周知・広報に努め、最低賃金の履行確保のために監督指導等を行います。

2 「非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。

(1) 「同一労働同一賃金の徹底」です。

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消に向けて、労働基準監督署と雇用環境・均等部、職業安定部が連携して取り組み、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策を周知することにより、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を推進します。

2 ページ目をご覧ください。

(2) 「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」です。

「キャリアアップ助成金」により、非正規雇用労働者の正規雇用への転換や処遇改善を実施する企業の取組を支援します。昨年10月からは「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されており、短時間労働者が年収の壁を意識せず働ける取組を実施する企業を支援します。

(3) 「ステップアップを目指す非正規労働者等へ求職者支援制度による支援」です。

スキルアップを希望している非正規労働者が、必要な知識と技能を習得し、安定した職業に就くことができるよう、求職者のニーズに沿った求職者支援訓練のあっせんと伴走型の就職支援により、早期再就職を促進します。

(4) 「無期転換ルール等の円滑な運用」です。

本年4月から、労働条件明示のルールが変更となり、有期契約の更新上限の有無や無期転換申込権が発生する旨の明示等が義務化されることから、あらゆる機会を捉えて、周知・啓発を図ります。

3 ページ目をご覧ください。

「第2章 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」です。

1 「リ・スキリングによる能力向上支援」

(1) 「公的職業訓練のデジタル分野への重点化やデジタル推進人材の育成」です。

地域におけるデジタル推進人材を育成するために、「兵庫地域職業能力開発促進協議会」を兵庫県と共催し、地域の実情に即した総合的な公的職業訓練の実施計画を策定するとともに、訓練効果の把握や検証を行いながら、効果的な職業訓練の実施に取り組みます。

併せて、ハローワークにおける周知や受講促進、担当者制による再就職支援にも取り組みます。

(2) 「労働者に対する人材育成に取り組む企業への支援」です。

① 「人材開発支援助成金の人への投資促進コース」では、デジタル人材等の育成や労働者の自発的・主体的な学びなおしによる職業能力の向上に取り

組む事業主に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。

②「人材開発支援助成金の事業展開等リスクリング支援コース」では、新製品の製造等により新たな分野に展開する事業主、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図る事業主に対して助成します。

4 ページ目をご覧ください。

## 2 「中小企業等に対する人材確保の支援」

(1)「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」についてです。

求人内容の確認や充足に向けたコンサルティングを実施するほか、求人票に記載されていない情報の収集と提供、事業所見学会や説明会、面接会等の開催により、求職者に魅力を伝えるための支援に取り組みます。

(2)「人材確保対策コーナー等における人材確保支援」です。

特に人材不足の状況が見られる医療や介護等の6分野について、県内8か所に設置している「人材支援総合コーナー」で、担当者制による職業相談のほか、セミナー、ガイダンス、見学会などにより業界の魅力を発信するとともに、就職面接会等の開催によりマッチングを推進します。

(3)「オンライン活用によるハローワークの利便性の向上」です。

求人者・求職者のマイページについて、ハローワークに来所しなくても、求人申込みが可能であることや、求人検索がより便利になることなど、求人者及び求職者へそれぞれのメリットを丁寧に説明し、利用を促進します。

(4)「就職困難な方をデジタル分野などで採用した企業への支援」です。

特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保・育成コースでは、デジタル・グリーンの成長分野の業務に従事する就職困難者を雇入れ、人材育成と5%以上の賃金引き上げを行う事業主に対して助成します。

5 ページ目をご覧ください。

## 「第3章 多様な人材の活躍促進」です。

1 「女性活躍促進のための支援」です。

女性活躍に向けた取組を推進するため、一般事業主行動計画の策定・届出が確実に進むよう履行確保を図ります。

特に、労働者数301人以上の事業主に情報公表が義務化された男女の賃金の差異については、差異の要因分析及びその結果に基づく今後の取組の検討等の公表を促します。

2 「仕事と育児・介護の両立支援」

(1)「仕事と育児・介護の両立支援の拡充」です。

労働者数1,000人超企業を対象とした男性労働者の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」を始めとした、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。

(2)「不妊治療と仕事との両立支援」です。

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図ります。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入に関する各種助成金等を活用し、不妊治療と仕事との両立がしやすい環境整備のための周知啓発や相談支援を行います。

6 ページ目をご覧ください。

## 2 「求職者ニーズに応じた支援の推進」

(1)「子育て中の女性等に対する就職支援」です。

キッズコーナー等を整備し、子ども連れでも来所しやすいマザーズハロー

ワーク・マザーズコーナーを県内9か所に設置し、担当者制による就職支援を実施するとともに、仕事と子育ての両立ができる求人の確保を図ります。

(2)「障害者の就労支援」です。

増加傾向にある精神障害者、発達障害者を中心に多様な障害特性のある障害者に対応するため、専門スタッフを活用し、ケースワーク方式によるきめ細やかな支援を行います。

また、ハローワークや就労支援機関の職員、その他の支援者がチームを結成し、就職準備から就職後の職場定着まで一貫した支援を行います。

(3)「高齢者の就労支援」です。

高齢求職者の再就職を支援するため、県内12か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供、多様な就業ニーズなどに応じた情報提供、シニア向け就職面接会・セミナーの開催など各種支援サービスを行います。

7ページ目をご覧ください。

(4)「外国人求職者等の就職支援」です。

ハローワークに通訳員等を配置するほか、外国人の方が応募しやすい求人情報を提供するなど、外国人の就職活動を支援します。

また、「留学生コーナー」を県内4か所に設置し、日本での就職を希望する留学生の就職支援に取り組みます。

(5)「就職氷河期世代の就職支援」です。

一人ひとりの様々な課題に対応するため、県内7か所の専門窓口において担当者制により、就職準備から就職後の職場定着までの一貫した伴走型の支援を実施します。また、政労使等で構成するプラットフォームを活用し、積極採用や正社員化の気運の醸成に向けたイベントなどを開催します。

8ページ目をご覧ください。

(6)「新規学卒者等・若者の就職支援」です。

新規学卒者や卒業後3年以内の既卒者を対象に、神戸新卒応援ハローワーク等で担当者制によるきめ細かい個別支援やグループワーク、オンライン面接対策などを実施します。

また、正社員就職を希望する概ね35歳未満の若者を対象に、わかものハローワーク等において、担当者制による支援を行い正社員就職の実現を図ります。

(7)「生活保護受給者等の就労支援」です。

ハローワークと地方公共団体が連携し、福祉事務所等への巡回相談や、一体的に実施する就労支援窓口等において、就労による自立を促進します。

(8)「がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方の就労支援」です。

がん診療連携拠点病院とハローワークが連携して、がん等の長期にわたる治療が必要な方に対し、治療状況等を踏まえた就労支援を実施します。

9ページ目をご覧ください。

「第4章 誰もが働きやすい職場づくり」です。

1「安全で健康に働くことができる環境づくり」

(1)「長時間労働の抑制」です。

①「長時間労働の抑制に向けた監督指導の強化等」として、各種情報から、月80時間を超える残業が疑われるすべての事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

②「労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援」です。

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者が抱える様々な課題に広く対応するため、「兵庫働き方改革推進支援センタ

一」において、労務管理の専門家による支援サービスの提供を行います。

また、全ての監督署で編成している「労働時間相談・支援班」において、中小企業を対象に、説明会の開催や事業場を個別に訪問するなどにより労働基準法など労働関係法令の趣旨や内容の理解を促し、自主的な改善を促進させる取組を引き続き行います。

③「新たに時間外労働の上限規制が適用となる事業・業種への支援」です。

本年4月から時間外労働の上限規制が適用開始となる建設業、自動車運転者、医師について、引き続き上限規制や見直し後の改善基準告示等を集中的に周知します。

10 ページ目をご覧ください。

④「過労死等防止対策の推進」です。

11月の過労死等防止啓発月間にシンポジウムを開催するなどにより、過労死等防止対策の推進に努めます。

(2)「法定労働条件の確保等」です。

本年4月から労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲等の事項が追加されることや裁量労働制に係る改正が行われることから、監督指導や法令の周知、自主点検、集団指導等、様々な行政手法を組み合わせながら、法定労働条件の確保が図られるよう取り組みます。

(3)「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」です。

①「兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画の推進」として、労働災害による被災者を減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、令和5年度から、5年間にわたり、死亡労働災害の減少目標や重点的に取り組むべき事項を掲げて、労働災害の一層の削減に取り組みます。

11 ページ目をご覧ください。

②「兵庫リスク低減MS運動」の推進です。

兵庫第14次防の目標達成のため、経営トップが強い決意に基づき安全衛生に強く関与し、リスクアセスメントを継続的に実施することで、職場に残るリスクを管理し、「許容できないリスクがない職場づくり」につなげる運動として、引き続き積極的に展開し、特に中小企業にもMS運動の取組が浸透するよう努めてまいります。

③「『兵庫SAFE協議会』による第三次産業対策への取組の推進」です。

第三次産業で発生する「転倒災害」や腰痛などの「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は、増加傾向にあることから、「小売業」及び「介護施設」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」を令和6年度も引き続き運営し、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います。

12 ページ目をご覧ください。

④「転倒災害防止対策と高年齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策の推進」です。

労働災害のうち最も多く発生する「転倒災害」を減少させるため、労働災害防止団体等と連携を図り、転倒の態様に対応した具体的な転倒災害防止対策を推進します。

近年は、働く高年齢者の増加に伴い、60歳以上の労働者が被災する割合は約3割に迫り、なかでも「転倒災害」は、高年齢労働者において4割超を占める状況にあります。

このため、高年齢労働者が安心して安全に働くことが出来る職場環境の実



現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の普及促進を図ります。また、転倒災害防止対策と併せて関係団体への協力要請や事業場への指導を実施します。

さらに、「中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金」制度の周知に努めます。

⑤「外国人労働者の労働災害防止対策の推進」です。

外国人労働者を雇用する事業主に対して、外国人労働者が容易に理解できる外国語の労働安全衛生に関するテキスト、VTR等の視聴覚教材の周知及び活用の促進を図り、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

13 ページ目をご覧ください。

⑥「産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」です。

医師による面接指導や健康相談、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策の取組が適切に実施されるよう、引き続き周知・指導を行います。また、中小企業等の支援である団体経由産業保健活動推進助成金の周知を行います。

⑦「新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底」です。

改正労働安全衛生規則等の施行により、新たな化学物質規制の措置が円滑に実施されるよう、あらゆる機会を通じて周知啓発を図ります。

また、改正石綿障害予防規則に基づく措置の徹底を図るため、令和5年10月に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底など、石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の周知・指導を行います。

14 ページ目をご覧ください。

⑧「治療をしながら仕事ができる環境の整備」です。

県内の関係機関を構成員とする「兵庫県地域両立支援推進チーム」を設置し、治療と仕事の両立支援の実現に向け、令和4年度を初年度とする「アクションプラン！5か年計画」に基づき、地域における両立支援の促進について周知・啓発に努めます。

(4)「総合的なハラスメント対策の推進」

①「職場におけるハラスメント防止措置の履行確保」です。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、行政指導を確実に実施して法の履行確保を図ります。また、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に丁寧に対応し、紛争解決援助の実施等により迅速な紛争解決を図ります。

②「就活生等に対するハラスメント・カスタマーハラスメント対策の推進」です。

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、ハラスメント防止指針に基づく企業の自主的な取組を促すとともに、カスタマーハラスメントについても、防止対策マニュアル等を活用して企業の取組を促進します。

また、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、職場におけるハラスメントの撲滅に向けた周知啓発を実施します。

15 ページ目をご覧ください。

2 「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」です。

過労死等事案の請求件数については、今後も、迅速・公正な事務処理を一層推進していきます。

3 「障害者・高年齢者の活躍に向けた雇用指導・支援」

(1)「障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援」です。

全ての企業において法定雇用率が達成されるよう、全未達成企業に対して事業所訪問を中心とした指導・支援を行います。

特に、法定雇用率の引上げ等により新たに雇用義務が生じる企業や、障害者を一人も雇用していない「障害者雇用ゼロ企業」については、ハローワークが中心となり、各支援機関と連携し、職場環境の整備から求職者の開拓、定着の支援などニーズに合った企業向けチーム支援を行います。

(2)「高年齢者の定年延長・雇用継続の促進等」です。

働く意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず活躍し続けることができる社会の実現に向けて、「高年齢者雇用安定法」で定められている65歳までの雇用確保措置に加えて、70歳までの就業確保措置の導入に向けた、企業への制度の周知や啓発指導を行います。

16 ページ目をご覧ください。

4「フリーランスの就業環境の整備」です。

本年秋頃に予定されている「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の施行に向けて、フリーランスや発注事業者等に対し、あらゆる機会を捉えて、周知啓発を行うとともに、就業環境整備に関する問合せに適切に対応します。

5「働き方・休み方改革の促進」

(1)「多様な働き方の導入支援」です。

テレワークの導入・定着促進を図るため、テレワーク推進のためのガイドラインや人材確保等支援助成金等を周知し、企業の環境整備を支援します。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、多様な正社員制度や勤務間インターバル制度等柔軟な働き方について周知し、制度導入を促進します。

(2)「年次有給休暇の取得促進」です。

年次有給休暇の取得促進に向けて、計画的付与制度や時間単位年休の導入を促進するとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」の集中的な広報に取り組みます。

6「民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」です。

安心して民間人材サービスを利用できるよう、各事業者への指導監督を引き続き実施します。

特に派遣労働者についての同一労働同一賃金については、監督署と連携した指導監督を行い、遵守徹底を図ります。

17 ページ目をご覧ください。

「第5章 各関係団体と連携した行政運営」です。

1「地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進」です。

地域に密着した雇用対策を推進するため、地方公共団体と「雇用対策協定」を締結することなどにより、連携協力を図ってまいります。

2「労使の関係者及び関係機関との連携」です。

中小企業や小規模事業場における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者の労働環境の改善に向けて、「兵庫地方働き方改革推進会議」を開催し、関係者間で中小企業や小規模事業場に対する支援策等について、情報を共有し、各種支援施策の活用促進に取り組みます。

3「大学・高校における労働法制講義」です。

各大学、高校において労働関係法令の基礎知識を講義する労働法制講義について、令和6年度も実施します。

説明は以上でございます。

<p>松尾会長</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>本議題につきましては、委員の皆様から事前に、ご質問をいただいております。順番にお名前をお呼びしますので、ご質問をお願いいたします。ご質問が複数ある場合は、まとめてではなく、1問ごとに分けてご発言をお願いいたします。</p> <p>オンラインで参加の委員の皆様は、チャットで発言予告をお願いいたします。発言をお願いするときは、こちらからマイクミュート解除のメッセージをお送りしますので、それを待ってからミュートを解除し、ご発言をお願いいたします。</p> <p>それでは、質問をいただいた順番にお名前をお呼びします。まず那須委員にご発言をお願いいたします。複数の質問をいただいておりますので、質問ごとに分けてご発言いただければと思います。お願いいたします。</p>
<p>那須委員</p>	<p>はい、連合兵庫の那須でございます。私の方から方針の5ページの「女性活躍推進のための支援」の中で、令和4年7月から労働者301人以上の事業主において、男女の賃金差異の公表が義務付けられましたということで、先日、1月30日に厚生労働省が301人以上の企業に勤める女性の平均賃金が、男性との差が69.5%であったことを公表したことで、対象企業1万7370社のうち1万4577社について、データベースで公表されたというように広報されています。</p> <p>この結果については、これまでも勤続年数や管理職比率が欧米と比べて低いことが要因とされているという指摘をされておりますが、参考として、兵庫県における男女間の賃金差異について集計されているのであればお伺いしたいと思います。</p> <p>加えて、データベースの活用の勧奨を行うとありますが、具体的な取組などきめ細かな対応について必要と考えておりますが、現段階の労働局の考え方をお聞かせいただきたいと思っております。</p>
<p>松尾会長</p> <p>廣瀬雇均部長</p>	<p>はい、ありがとうございます。ただ今のご質問につきまして、事務局から回答をお願いします。</p> <p>雇用環境・均等部から回答させていただきます。兵庫労働局におきまして県内301人以上企業の公表状況を確認した結果、2月16日現在、義務企業が608社ございますが、608社中605社が公表を済ませております。99.5%の公表率になっております。</p> <p>この当該公表データを集計いたしましたところ、兵庫県の状況につきましては、男女の賃金の差異は、全労働者でみると男性を100とすると女性は68.8でございます。全国が69.5ですので、若干低めということになります。また、この男女の賃金の差異を正規雇用労働者だけでみますと男性を100としますと女性が77.4でございます。全国が75.2ですので、全国に比べると少し高いのかなと思います。それから非正規雇用労働者につきましては、男性を100としますと79.5となっております。全国80.2ですので、若干低めでございます。それから「女性の活躍推進企業データベース」の活用状況ですが、先ほど605社が公表を済ませていますと回答させていただきましたが、データベースを活用している企業は510社ということになります。</p> <p>データベースの活用を勧奨するとともに、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものでございますので、報告徴収等、企業訪問をしまして企業さんから実態をヒアリングしまして調査をするのですが、報告徴収の際に、男女雇用機会均等法における均等取扱いの確保と併せ、差異の要因分析及びその結果に基づく今後の取組の検討、雇用管理改善及びその取組状況の公表を促すこと</p>

<p>松尾会長 那須委員</p>	<p>としています。以上です。 はい、ただ今の回答につきまして那須委員どうでしょうか。 はい、ありがとうございます。我々労働組合としても、今お聞きしたデータも含めて、今ちょうど春闘の最中ですので、これらも含めて共有化をさせていただいて、より男女間の賃金格差が是正されるように取り組んでいきたいと思えます。ありがとうございます。</p>
<p>松尾会長 那須委員</p>	<p>はい、それでは2つ目の質問を那須委員、お願いします。 2つめは、「総合的なハラスメント対策の推進」ということで、労働局のハラスメントに係る相談件数と同様に、「連合なんでも労働相談」においても最も多い相談がハラスメントに関わる事案であります。近年増加傾向にあるということで、ハラスメントを受けた相談者のケアはもとより、事業者に対する指導の徹底によりハラスメントの防止を図っていただきたいということですが、これらについては労使の対応が不可欠であると考えておりますので、その点の対応も含めて、労働局の今の認識についてお聞かせいただきたいと思えます。</p>
<p>松尾会長 廣瀬雇均部長</p>	<p>はい、ありがとうございます。この件につきまして、事務局から回答をお願いいたします。 はい、雇用環境・均等部から回答させていただきます。パワーハラスメントにかかる事業主への行政指導、報告の請求については、令和5年4月1日から令和6年2月16日までの期間に234件の事業場に対しまして調査等を行っております。その234件の事業場のうち、167件の事業場に対しましてハラスメント防止に向けた助言を行っております。 今後も、引き続き、ハラスメント防止のための行政指導を行ってまいります。以上でございます。</p>
<p>松尾会長 那須委員 松尾会長 那須委員</p>	<p>はい、那須委員よろしゅうございますか。 はい。 それでは、次の質問をお願いします。 3点めですが、賃金引上げに向けた支援推進ということで、昨年11月29日に内閣官房および公正取引委員会が連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が発表されております。兵庫県においても1月30日に、このパンフレットに写真が載っておりますが、「兵庫県政労使会議」が開催されて、労務費の適切な価格転嫁をはじめとした共同メッセージが発表されております。 本取組については、企業のパートナーシップ構築宣言の実効性を高めていくことと、下請け等への「しわ寄せ防止」が不可欠であるというように考えておまして、運営方針には「兵庫地方働き方改革推進会議」を開催し県内の支援を行うというふうにあります。具体的などのように取り組むのかということをお聞かせいただきたいと思えます。</p>
<p>松尾会長 廣瀬雇均部長</p>	<p>はい、ありがとうございます。この件について事務局から回答をお願いします。 雇用環境・均等部から回答させていただきます。 まず、「兵庫地方働き方改革推進会議」につきましては、構成員である労働団体、経済団体、兵庫県及び兵庫労働局が連携いたしまして、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方改革の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等、働き方改革推進のための政策課題及び中小企業・小規模事業者に対する支援策を協議するものでございます。兵庫局におきましては、より実務的に議論を行うために、同推進会議の部会でございます「兵庫働き方改革担当者連絡会議」で、構成員である各団体等の実務担当者様に参集いただき</p>

<p>松尾会長 那須委員</p>	<p>まして、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行っているところです。</p> <p>令和6年度におきましても、「兵庫働き方改革担当者連絡会議」をなるべく早い段階で開催いたしまして、中小企業や小規模事業場における働き方改革、令和6年度は特に、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けた各団体の支援策について情報共有を行うと共に、各種支援施策の活用促進に繋げて参りたいと考えております。</p> <p>また、下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を実施しておりまして、その際に集中的な周知啓発を行うなど「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りながら、その防止に努めています。以上でございます。</p> <p>はい、那須委員よろしゅうございますか。</p> <p>はい。ありがとうございます。あの是非とも「しわ寄せ」防止を含めて徹底していただきたいと思っております。</p>
<p>松尾会長 那須委員</p>	<p>はい、それでは4つ目の質問を那須委員、お願いします。</p> <p>4つめ、最後になりますが、新たに時間外労働の上限規制が適用となる事業・業種への支援ということで、これは要望になりますが、本年4月から時間外労働の上限規制が適用される建設業、自動車運転者、医師について、法令が遵守されるよう改めて事業者に対する周知・徹底をお願いするとともに、違反行為に対しては適切な行政指導を行っていただきたいということをよくお願いいたします。</p>
<p>松尾会長 木下基準部長</p>	<p>ただ今の要望に対しまして、事務局の方から回答をお願いします。</p> <p>はい、労働基準部長の木下でございます。このご要望につきましては、本年4月以降に実施する臨検監督において、労働時間に関する法違反が認められた場合には、適用猶予事業・業種を含めまして行政指導の対象といたします。また、隠ぺいを行うなど、重大・悪質な違反につきましては、司法処分を行うなど厳正に対処をした上、公表を行うことなどによりまして、不法行為の抑止を図ってまいります。</p> <p>一方で、行政指導の対象といたしました事業場につきましては、個別に自主的な改善に取り組んでいただくことが最も重要と考えておりますので、まずは事業主に対しての説明を尽くし、上限規制や改善告示、関係通達等の内容を十分にご理解いただき、その上で、各監督署に設置しております「労働時間相談・支援班」あるいは「働き方改革推進支援センター」による訪問支援の利用勧奨や、働き方改革関連の各種助成金の活用促進とか、関係機関との連携による支援なども行って参りたいと思っております。</p> <p>なお、来年度の働き方改革推進支援助成金につきましては、現行の「適用猶予業種等対応コース」を改めまして、「業種別課題対応コース」が設けられる予定となっておりますので、こちらの方の活用促進を図ってまいりたいと考えております。</p>
<p>松尾会長 那須委員 松尾会長</p>	<p>はい、那須委員よろしゅうございますか。</p> <p>はい。</p> <p>それでは次に山本委員から質問をいただいております。山本委員ご発言をお願いいたします。</p>
<p>山本委員</p>	<p>はい、使用者代表の山本でございます。よろしく申し上げます。</p> <p>労働保険料等の適正な徴収に関して、現在、全体のどのくらいの事業所が口座振替及び電子申請を活用しているのでしょうか。また、とても便利な制</p>

<p>松尾会長</p>	<p>度だと思いますが、活用されていない事業所の問題点を分析把握できているのでしょうか。以上お伺いできればと思います。お願いいたします。</p>
<p>安蒜総務部長</p>	<p>はい、ありがとうございます。この件につきまして、事務局から回答をお願いいたします。</p> <p>総務部長の安蒜です。お答えさせていただきます。まず、口座振替につきましては、令和5年度の労働保険料の納付に利用した事業所は、約1万6千件と、全体の約20%となっています。</p>
<p>松尾会長 山本委員</p>	<p>利用しない事業所からは、「紙の領収書が出ないから」、「ゆうちょ銀行が利用できないから」といった理由をお聞きしておりますが、「ゆうちょ銀行」につきましては令和6年度から利用できるようにする予定としております。</p> <p>次に電子申請につきましては、令和5年度に利用した事業所は、約1万8千件と、全体の約23%となっております。</p> <p>電子申請につきましては、全国目標として、令和8年度末までに30%とする目標を掲げております。その達成に向けた取組を進めています。</p> <p>具体的には、やはり初期設定が難しいといったお話をお聞きしておりますので、アドバイザーによる訪問支援や、局と署に設置した電子申請体験コーナーでの説明等を行っております。</p> <p>また、電子証明書に代えて、無料で使用できるGビズIDの周知や、毎日24時間オンラインで問い合わせに答えるチャットボットによるサービス等を行っております。</p> <p>引き続き以上の取組をしっかりと行って参ります。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>はい、山本委員よろしゅうございますか。</p> <p>はい、1社でも多くの事業所がこのとても便利な制度をフル利用して申告漏れ、徴収漏れが少なくなるよう親切丁寧なご指導をお願いしたいと思えます。ご丁寧なご説明ありがとうございました。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>はい、それでは次に今井委員からもご質問をいただいております。今井委員、ご発言をいただきたいのですが、複数ご質問をいただいておりますが、一問ごとに分けても、あるいはまとめてでも結構ですのでお願いいたします。</p>
<p>今井委員</p>	<p>今井でございます。ご説明ありがとうございます。私の方から3点ありますので、まとめて申し上げます。</p> <p>1つ目が今回の案の4ページで、「オンライン活用によるハローワークの利便性向上」の関係でご説明いただきましたが、この関係でSNSによる情報発信をいろいろと行っているとお聞きしていますが、これまでの実績について教えていただきたいのと、その実績をどのように局内部で分析・評価されているかということをお聞きしたいのが1点目です。</p> <p>2点目が14ページの「ハラスメントに係る相談件数の推移」の表で令和4年上期のパワハラ相談件数がかなり急増しているため、これについて原因とか背景や対応等について、おわかりのところがあれば教えて頂きたいというのが2点目です。</p> <p>3点目が17ページの「大学・高校における労働法制講義」というのが、例年記載があるのですが、これまでの実績を教えてくださいたいと思います。以上3点よろしく申し上げます。</p>
<p>松尾会長 日高安定部長</p>	<p>はい、ありがとうございます。3点ありました。この件につきまして、事務局から回答をお願いいたします。</p> <p>はい、それでは1つ目の点について、職業安定部長の日高の方からお答えさせていただきます。</p> <p>SNSでのハローワークに係るような部分での情報発信ということに</p>

つきましては、幅広く広報する手段として有効でございますので、具体的には YouTube、Instagram、それから X、旧ツイッターですね、あとは LINE を活用いたしまして、積極的に行わせていただいております。今年度の活用の状況といたしましては、いずれについても、昨年度よりも数多く実施してきているようなところでございますが、大方に数字をご紹介すれば X とか Instagram でしたら投稿数としては、この2月下旬までに千件以上の投稿をさせていただいております、X に関しては閲覧数が約 28 万件、Instagram の方は 1 万 5 千件ぐらいというような形になっております。あと LINE の方も、今年度中に 500 件以上を投稿させていただいております、YouTube の方も 90 件ぐらい投稿させていただいております。

特に今年度におきましては Instagram ですとか X の方の投稿に力を少し入れさせていただいております、これからもいろんなツールごとにそれぞれ特徴ですとか、ターゲット層が異なってくるということがございますので、特に Instagram と X の方では面接会ですとか、セミナー等のイベントの情報発信を中心にさせていただいております。その他には訓練施設の紹介であったり、Jobtag というホームページの紹介などをさせていただいております。

また、LINE の方ではマザーズハローワークとか新卒応援ハローワークに関しての情報発信をするというために使っております、フォロワーの数でいいますと 5,000 名弱の方にフォローさせていただいております。この点につきましては、特にマザーズハローワークの部分で来年度から投稿数を増やしていきたいなということで、予算を確保して有料のプランの上限を引き上げてさらに推進していこうと考えています。

このあたりの実施状況の分析評価というところですが、SNS に限らず広報関係の取組は効果を可視化することが難しいと感じていますが、例えば最近のイベントの参加、面接会ですとかセミナーの参加者のアンケートを拝見いたしますと、イベントを知ったきっかけとして SNS を上げていただく割合が少しずつ増えてきているのかなというように感じています。

直接見ていただく、あるいは SNS の中で拡散していただいておりますということもあるのかなと考えております。また、やはり SNS は若年層を中心にターゲットとして考えて取り組み始めた経緯でございましたが、それ以外にも例えば就職氷河期世代の方向けのイベントでも、イベントを知ったきっかけは SNS が最も高い割合だったということもございますので、若い世代に限らず幅広く発信していけるものとして、今後もしっかり取り組んでまいりたいと考えております。以上です。

2 つ目はいかがでしょうか。

2 つ目は雇用環境・均等部の廣瀬の方からご説明させていただきます。14 ページの(4)の①のグラフで、パワハラグラフはオレンジ色の棒グラフでございますが、パワーハラスメントは労働施策総合推進法という法律の中に入ってきたものでございまして、令和 2 年 6 月から大企業だけに適用されていたのですが、令和 4 年 4 月から中小企業にも全面適用になり、対象が非常に広がっております。そのため、労働施策総合推進法のパワーハラスメントの施行前は職場における「いじめ・嫌がらせ」として統計を取っておりましたが、労働施策総合推進法が全面適用になった令和 4 年 4 月以降はパワーハラスメントとして計上することになりましたので、令和 4 年 4 月以降非常にパワーハラスメントの相談件数が増えています。労働局では法律の施行を踏まえました適切な対応を行うとともに、法律の履行確保を図ってまいりたいと考えています。以上です。

松尾会長  
廣瀬雇均部長

松尾会長 廣瀬雇均部長	<p>3点目についてもお願いできますか。</p> <p>3点目の労働法制講義について、これから社会に出て働くことになる若者に対しまして、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きまして、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ことができます。また、若者の職業についての意識の涵養にも資することから、兵庫労働局では、大学・短期大学・高校の要請に応じまして、幹部職員が大学等に出向いて、労働法制の講義を実施しております。</p> <p>令和5年度の実績では、13の大学と1つの高校で合計16回、約900名そのうち大学生821名ですが、これら900名の学生に労働法制講義を受講していただいております。</p>
松尾会長	<p>また、毎年、兵庫県立大学では全15回、神戸大学では全8回の連続講義を行っておりまして、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、単発で行っている「労働法制講義」より更に広範囲で詳細な講義も実施しているところです。令和6年度も引き続き労働法制講義に力を入れていきたいと思っております。以上です。</p>
今井委員	<p>はい、ありがとうございます。お二人の部長から回答があったのですが、今井委員いかがでしょうか。</p> <p>丁寧なご説明ありがとうございます。労働法のルールというのはすごく難しく、若い方に本当に早いうちからわかりやすく教えていくことはすごく大事だと思うので、すごくいいことだと思います。もし、もっとできるのであれば、ぜひ周知していろいろなところで、特に高校は今1件だけとお聞きしたので、定時制とか通信制の高校ではバイトなどをたくさんやっている高校もたくさんあると思うので、そういうところにもどんどん広がってほしいなと思いましたがというのが1つめの意見で、さらに若者が労働法のトラブルに巻き込まれやすい事例などもSNSで周知したり、わかりやすい労働法のルールをSNSで伝えていくような機会があればいいなと思いましたが。</p>
廣瀬雇均部長	<p>ご意見どうもありがとうございます。いろいろと検討して参りたいと思います。</p>
松尾会長	<p>今井委員よろしいですか。はい。ありがとうございます。その他の委員の方でご質問、ご意見ございますか。</p>
中西委員	<p>はい、中西委員。</p> <p>事前に質問を提出できなくて申し訳ありませんが、「法定労働条件の確保等」について、年間の年次有給休暇を5日間取得という規則があると思うのですが、この5日間を取得できていない企業について、指導に行かれていると思うのですが、どれくらいの割合でできていないところがあるのかわかるのであれば教えていただきたいのが1点です。</p>
松尾会長	<p>もう1点ですが、全体を通じていろいろとチラシを載せていただいているのですが、数字などが見えなくて、こういうチラシがあるのだなということはわかるのですが、例えば2ページ目のキャリアアップ助成金の各コースの説明と具体的な数字をこのチラシで見られるようになっていたらなおいいのと思うのですが、紙面の関係で小さくなるのは仕方がないと思うのですが、もう少し見やすくしてもらえたらいいのと思います。その2点です。</p>
木下基準部長	<p>はい、ありがとうございます。年次有給休暇の件とチラシの件ですが、事務局から回答をお願いします。</p>
松尾会長	<p>年次有給休暇の5日以上取得につきましては、当然法違反が成立しますと是正勧告をすることになるのですが、手元に違反率の資料がありませんので、今すぐにはお出しできない状況になります。</p> <p>あとで何か連絡はできるのでしょうか。</p>



木下基準部長	<p>集計そのものが難しいようでして、ちょっと検討させていただきたいと思います。</p>
松尾会長	<p>中西委員、その点はよろしいでしょうか。もう1件、チラシの表が見にくいとか数字が見にくいとかがあるのですが、この点はいかがでしょうか。</p>
廣瀬雇均部長	<p>雇用環境・均等部から回答させていただきます。        ご意見ありがとうございます。おっしゃるとおり紙面の関係で多くは載せられないのと小さくても見えるような解像度で載せるのは大変難しいのですが、できるだけ読めるような解像度で載せていきたいと思っています。また、今回は間に合いませんが、なるべくQRコードを載せて、そこからサイトを見ていただいでご確認していただけるようにしていきたいと思っています。以上です。</p>
松尾会長	<p>中西委員よろしゅうございますか。その他の委員の皆様、どうでしょう。ご意見ご質問はありませんか。よろしゅうございますか。はい、小林委員。</p>
小林委員	<p>小林です。いくつか意見なのですが、まず14ページのハラスメントの関係で就活生に対しては努力義務ではなくて自主的に取り組んでくださいということだと思っておりますが、3月1日から会社の説明会が解禁されると思うのですが、就活生のハラスメントは結構事件もあって深刻な状況が続いていると思いますので、できれば自主的に取り組むのではなく努力義務、私は禁止にしてほしいと思っているのですが、もう少し踏み込んだ対応をしていただきたいなと思います。</p>
	<p>それから12月がハラスメントの撲滅月間なのですが、就活生が活発になる春に大学等で就活生に対するハラスメント、被害にあわないためとか、被害にあった場合どうするのかという啓発をぜひやってもらえたらと思います。</p>
	<p>もう1点は2ページの「多様な働き方の実現応援サイト」のQRコードを私も実際に読み取ってみたのですが、すごくわかりやすく、説明も工夫されているなと思いました。お役所の場合は固い表現が多いのですが、特に労働者向けの文章が非常にわかりやすく、かみ砕いた表現になっていて、もう少しイラストがあればなお良いのと思いました。こういう分かりやすい広報に関してはすごく本当にいいなと思います。ぜひこの見てもらうような工夫をしてもらえたらと思います。</p>
松尾会長	<p>はい、2点目はいい点でしたが、1点目のハラスメントの件につきまして、事務局からどうぞ。</p>
廣瀬雇均部長	<p>雇用環境・均等部から回答させていただきます。現時点では就活ハラスメントへの取組は義務化されておりましたが、指針の中で望ましい取組という形になっておりますので周知啓発をさせていただいております。学生さんに対しては、14ページの一番下の中ほどにありますようなリーフレットを大学を通じて配布させていただいて、何かありましたら労働局にご相談くださいというように広報しています。労働法制講義の中で必ず就活ハラスメントの説明をさせていただいております。労働局の雇用環境・均等部あるいは大学の就活センターにご相談いただくように必ず説明しております。学生さんからどこに相談していいかわからなかったのができて良かったという感想もいただいております。引き続き周知をしていきたいと思っております。</p>
	<p>ハラスメント撲滅月間は12月ですが、12月から3月末までの間はハラスメント特別相談窓口を開設しております。その周知もしております。そのハラスメント特別相談窓口に限らず年間を通じていつでもご相談は広く受け付けておりますので、ご相談がありましたら適切に対応して参りたいと思</p>

<p>松尾会長 小林委員</p>	<p>います。以上です。          どうでしょう。よろしゅうございますか。</p>
<p>廣瀬雇均部長</p>	<p>あの、就活生に対するハラスメントはもちろん企業に対する啓発が一番大事だと思っております。その辺も引き続きよろしく願います。          企業にお伺いしてハラスメント対策を聞く中で、就活ハラスメントとかカスタマーハラスメントについてもお尋ねするようにしておりますので、望ましい取組ではありますが、企業のイメージダウンにならないようにそこはしっかりやっていただくようお願いしております。</p>
<p>松尾会長 渡辺委員</p>	<p>議事全体、あるいは議事以外のことでも何かご意見ご質問がありましたらお願いしたいと思うのですが、いかがですか。はい、渡辺委員どうぞ。          初めて参加させていただいたので、感想といいますか、これからこういうように強化していただければ嬉しいなということをちょっと述べたいと思います。我々中小企業を代表して参加させていただいておりますが、本当に人手不足、労働者不足というのが本当に喫緊の課題で、一人の方が病気されても非常に痛い、企業経営も危機になってくる状態にもなります。そのような状況で 14 ページの「治療をしながら仕事のできる環境の整備」というのがいいなと。大企業が今、健康経営といわれておりますが、我々中小企業もそこまで余裕がない中でも、例えば人間ドックは必ず行ってくださいねとか、ラジオ体操をやりましょうとか歩きましょうというような健康増進を本当に進めて、病気にならないようなことを我々使用者が考えないといけない時代になってきています。その中で山も海もある兵庫県ですので、兵庫労働局としても健康増進について今後少し多めに記載していただけたら嬉しいなと思いました。私の感想です。以上です。</p>
<p>松尾会長 安蒜総務部長</p>	<p>はい、ありがとうございます。ただ今の発言に対しまして、事務局の方から何かありますか。          ご意見ありがとうございます。まさに今、本当に人手不足になってきてまして、新しく労働者を募集していただくのが本当に大変な状況だと思っております。その中で、働きやすい魅力的な職場を作って、労働者の方に長く働いていただくことが重要だと思います。その中で健康増進は本当に大変な問題だと思いますので、引き続きしっかり進めてまいります。来年はできる限り多くさせていただきたいと思っております。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>その他はどうでしょうか。よろしゅうございますか。オンラインの方から何も入っていないですか。よろしゅうございますか。          ないようですので、意見交換、質疑は以上とさせていただきます。          本日もいただいたご意見は、これからの兵庫労働局の行政運営の参考にしていただきたいと思います。          それでは、本日の審議は全て終了しました。皆様、活発にご審議いただきまして、ありがとうございます。          なお、本日の議事録につきましては、後日、案文を事務局から皆様にメールでお送りしますので、ご確認をお願いします。議事録は、兵庫労働局ホームページで公開する予定です。</p>
<p>穴田総務課長</p>	<p>それでは、進行を事務局にお返しします。          委員の皆様には、長時間にわたりましてご議論いただき、誠にありがとうございました。          本日お伺いしたご意見等は、来年度の当局の行政運営の参考とさせていただきます。引き続き当局の行政運営に、ご理解とご協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。          これをもちまして、令和5年度第2回兵庫地方労働審議会を閉会させてい</p>

	ただきます。 本日は誠にありがとうございました。
--	-----------------------------