

(1)正社員転換等について			
①不本意非正規雇用労働者の正社員転換等			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	ハローワークにおける正社員就職の実現 職業安定課	ハローワークにおいて、正社員求人積極的に確保するとともに、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細かな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 年間を通して、正社員求人への積極的な確保と非正規雇用求人に対する正社員求人へのメリット等を説明したうえで正社員求人への転換を働きかけた。 また、分かり易く魅力ある求人票づくりのため「仕事の内容」欄の充実と求人票記載以上の事業所情報の収集を行い、マッチング強化に取り組んだ。 2 求職者担当者制による求職者ニーズに沿った求人情報の提供や応募書類の作成指導等、きめ細やかな就職支援に取り組んだ。 3 全ハローワークで求人充足会議は週1回以上実施し、1回の充足会議に諮る正社員求人件数は原則5件以上とし、求人条件に合った求職者に情報提供等を行うとともに、必要に応じて求人者に条件緩和指導を行いマッチング強化に取り組んだ。 4 雇用保険の認定日で求職する機会を捉えた職業相談、給付制限中の受給者に対する求職の促進を強化し、相談窓口での積極的なマッチングに取り組んだ。 5 正社員求人を対象とした管理選考を積極的に実施しマッチング強化に取り組んだ。 6 以上の取組により、令和元年度ハローワークによる正社員就職・正社員転換数は22,886人、ハローワークにおける正社員求人数は170,265人。
2	キャリアアップ助成金の活用促進 職業対策課	キャリアアップ助成金の活用促進により非正規雇用労働者の正社員転換を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 関係機関の主催する会議やハローワークが主催する会議等での計画的な周知・広報に努めたが、令和元年度における計画認定件数は3,094件で約3%微減となった。
3	若年者の職業観の醸成 企画課 監督課 職業安定課	労働局、労働基準監督署、ハローワークが中学・高等学校・大学等を訪問し、学生等に対し、わかりやすく労働関係法令の周知を図るとともに、職業講話を実施し、職業観の醸成を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 局長をはじめとして労働局幹部職員が講師となって講義を行い、労働法制の普及に努めた。 ・大学・短大生を対象とした労働法制講義 令和元年度 16校（18回） 受講者 計1,285人 ・神戸大学において寄付講座（連続8回講義）を実施した。 令和元年度第4クォーター 受講生248人 ・高等学校における労働法制講義は4回実施した。 2 中高生に対する職業意識形成を支援するため、学校等と連携し、企業人やハローワーク職員等を講師として派遣し、職業や産業の実態、働くことの意味、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせる職業意識形成支援事業を積極的に実施した。 令和元年度 314校（回） 10,894人参加 3 「知って役立つ労働法」や「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法」等を活用した労働関係法令の解説や就職活動のノウハウ等を内容とするセミナーを、ハローワークの学卒ジョブサポーター等が大学等を訪問して実施し、成30年度は40回、1,501人、令和元年度は33回、1,998人が受講した。
4	業界団体等への要請 企画課 職業対策課	実現本部において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について経済団体への要請を強化するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員がハローワークにおいて、業界団体や事業所を訪問し、取組を働きかけていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 労働局幹部職員が経済団体・業界団体等を訪問し、非正規雇用労働者の処遇改善の要請と支援施策（キャリアアップ助成金、業務改善助成金等）の周知を行った。
5	公的職業訓練等の実施 訓練室	就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 兵庫地域訓練計画のうち離職者を対象とする職業訓練については、人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野等に重点を置いて実践コース、定員等を設定するとともに職業訓練が計画に沿って効果的に実施できるよう、地域の関係者等との連携を図った。 令和元年度は、4,346人（公共職業訓練3,940人、求職者支援訓練406人）が職業訓練を受講した。
②対象者別の正社員転換等			
ア)若者等に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	若者雇用促進法の円滑な施行 職業安定課 需給調整事業課	青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度の周知等の取組を着実に実施する。なお、②については、働き方改革関連法の成立を踏まえ、求人不受理の対象に労働時間の上限規制違反を追加する等の見直しを行っており、その円滑な実施に取り組む。 また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 新規学卒求人説明会や求人受理時及び事業所訪問時等あらゆる機会を捉え、若者雇用促進法に基づき新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についてのユースエール認定制度の周知に取り組んだ。平成30年度においては20回、計2,426社、令和元年度においては19回、計2,520社の参加があった。 また、ハローワークにおいて、学卒求人を受理する際には、適切に企業の職場情報が提供されるよう指導を行った。 さらに、学生・生徒等に対しても、大学等のキャリアセンターや学校への訪問、セミナーや職業講話の機会をとりえて、制度の周知を図った。 2 職業紹介事業者等に対し、全ての職場情報を提供するよう求人者に働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針について、集団指導を実施した。 【実施状況】令和元年度 239社
2	新卒者等の正社員就職の実現 職業安定課	新卒応援ハローワーク等において、学校等と連携して、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けたきめ細かな支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 新卒応援ハローワーク等において、学校等と連携してセミナー、職業講話等を通じた就職意欲の喚起、職業意識の向上を図るとともに、安易な非正規就職防止のため、正社員就職の重要性、メリット等を説明し、正社員就職をあきらめさせない継続した支援に取り組んだ。 2 令和2年1月に大学等の就職面接会を開催し、未内定等の正社員就職促進に取り組んだ。 3 大学、高校等と連携した未内定者・未就職業者に対する新卒応援ハローワーク等の支援メニュー等の周知広報を強化し、ニーズに合った求人情報やセミナー等の情報提供、応募書類等の作成指導等、きめ細やかな個別支援による正社員就職支援に取り組んだ。 4 以上の取組により、新規学卒者等の支援を行う学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数は、平成30年度5,697件、令和元年度は5,129件であった。

3	地域における若者等の安定雇用の推進 職業対策課	雇用機会が特に不足している地域において、地域雇用開発促進法に基づいて兵庫県が策定した地域雇用開発計画に定める雇用の創出・確保を促進する。 【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。 また、兵庫県が実施する次世代産業分野を対象として産業政策と一体となった雇用創出を目指す「ひょうご次世代産業高度化プロジェクト」の取組を推進することにより、良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。	1 計画を策定した地域において、国の支援措置である地域雇用開発助成金の積極的な活用を関係自治体等に対し周知し、管轄ハローワークと連携を図りつつ、地域における雇用創出の醸成を図っている。（令和元年度は58名の雇用実績があった。） 2 兵庫県が行うひょうご次世代産業高度化プロジェクト（平成30年度から3年間の計画）については、令和元年度の雇用創出目標は達成（令和元年度の目標314人に対し、806人の実績）しており、次世代分野における雇用機会の確保は着実に進んでいる。
4	フリーター等に対する支援 職業安定課	いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、わかものハローワーク等の利用の周知強化、トライアル雇用助成金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 わかものハローワーク等において、45歳未満の正社員就職を希望する求職者のうち、不安定就労の期間が長いや安定就労の経験が少ない者等に対し、担当者制によるニーズに合った情報提供、応募書類作成支援、面接支援、グループワーク、各種セミナー等、きめ細やかな正社員就職支援と職業意識の啓発に取組むとともに、わかものハローワーク等の利用の積極的な周知に努めた。また、トライアル雇用助成金や職業訓練制度等の活用による正社員就職支援についても取組んだ。 2 その結果、ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の就職件数は、平成30年度12,159件、令和元年度10,252件であった。
5	ニートやひきこもりの方に対する支援 職業安定課	ニート等の職業的自立を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、兵庫県・市・町と協働し、地域ネットワークを活用した就職支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 高校、大学等と連携した中退者に対するハローワークや地域若者サポートステーションによる支援について、離学者リーフレット等を活用した周知を行うとともに、就職に向けての意欲・就労スキルが見込まれるニート・学校中退者等に対して若者サポートステーションとの連携を図った支援に取り組んだ。
6	ひとり親家庭の親に対する支援 訓練室	経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する8月に地方自治体に臨時窓口を設置し、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 ひとり親の就労支援を強化するため、児童扶養手当受給者が「児童扶養手当現況届」を提出する8月の時期にあわせて、ハローワークが県内の市役所・町役場等において、臨時相談窓口を設置する等の取組を行う「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」を実施した。 令和元年度は、53カ所の臨時相談窓口を設置した。 2 経済的安定を目指すひとり親にとって、労働条件が比較的良好と思われる正社員就職については、その手立ての一つとなることから、正社員を希望する者に対して紹介ができるよう、ひとり親に適すとと思われる正社員求人者を臨時相談窓口に持参することで、正社員就職を希望する者にもれなく紹介ができる体制を整えた。
7	若者の職業能力開発の推進 訓練室	若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 高卒者等若年者対象に、主にものづくり分野に係る長期間の職業訓練コースを学びながら、実際の職場で実践力を養う雇用型訓練のコースを設定するとともに、ハローワークにおいて、若年者に対する訓練の情報提供や受講勧奨を積極的に実施した。令和元年度は、高卒者等を対象とした長期間の訓練については157人が、ジョブカードを活用した雇用型訓練については455人が受講した。
8	U I J ターンの促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化 職業安定課	若者等のニーズに応じて、兵庫への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、大学等と連携して兵庫への就職希望者を掘り起こすとともに、ハローワークの全国ネットワークを活用したマッチングを図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 兵庫県への就職促進の為、新卒者等を対象とした県内企業の就職面接会等を平成30年度43回、令和元年度39回開催し、他府県や大学等に情報提供を行うことにより兵庫県への就職希望者の掘り起こしとU I J ターンの促進に取組んだ。 2 ハローワークのネットワークによる全国の求人者が閲覧が可能であることを周知し、ニーズに合った情報提供によるマッチングに取組んだ。
9	就職氷河期世代等に対する支援 職業安定課	いわゆる就職氷河期世代（平成5年から平成16年頃に学校卒業期を迎えた世代）を含む長期不安定雇用者（概ね45歳未満）に対し、安定した就職が実現されるよう、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 わかものハローワークでは、担当者制による個別支援、わかもの応援セミナー、わかもの就活クラブ、臨床心理士による心理相談等を通じて、正規雇用を目指す若年者のための就職支援機関として、きめ細やかな相談・支援に取り組んだ。 令和元年度、わかもの就活クラブは年27回開催、セミナーは年23回開催、就職面接会は年6回開催した。

②対象者別の正社員転換等 イ)派遣労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行 需給調整事業課	労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していく等に取り組むことが重要である。平成27年改正労働者派遣法においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどを盛り込まれているところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、労働者派遣事業の許可の取消しも含めた 厳正な指導により3年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。 また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる 専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、派遣労働者からの相談対応を行う。 さらに、平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 正社員転換に向け、教育訓練等のキャリアアップ措置やキャリアコンサルティング及び雇用安定措置を適正に運用するよう、派遣元や派遣先に対して、集団指導及び訪問指導を実施した。 また、令和元年度については、令和元年5月から令和2年2月までに神戸地域を中心に西は姫路地域から東は尼崎地域まで、北は豊岡地域まで、計30回、参加事業所1,167社、参加人数1,647名を対象に改正法の適正な運用を目的に改正法セミナーを開催した。 【集団指導及び訪問指導実施状況】 ・令和元年度 集団指導 1,382社、訪問指導 583社
2	その他 需給調整事業課	派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置（派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等）を派遣契約において定める義務について、周知・啓発に取り組む。 さらに、経過措置期間中の派遣労働者に係る改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な適用に向けた指導を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 派遣労働者の派遣先による直接雇用する場合、派遣元と派遣先によるトラブル等により派遣労働者の不利益になることがないよう、紛争防止措置を定める義務について、訪問指導を実施した。 【訪問指導実施状況】 令和元年度 583社

②対象者別の正社員転換等 ウ)有期雇用労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	無期労働契約への転換ルールの周知等 指導課	無期労働契約への転換ルールについて、各種説明会、集団指導等を活用し、周知啓発を行う【平成28年度以降継続的に実施】。	1 労働契約法の無期転換ルールについては、平成30年4月以降、無期転換申込権を有する有期契約労働者が多く生じていることが見込まれることから、各種説明会など、あらゆる機会をとらえて積極的に周知を行った。 【説明会開催回数】 令和元年度 44回
2	キャリアアップ助成金の活用促進 職業対策課	キャリアアップ助成金の活用を促進し、有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 事業主を対象とした各種説明会や求人者支援員による事業所訪問等の機会を通じて助成金の活用を勧奨するとともに、事業主団体等にも会員に対する周知を依頼し、助成金活用の促進を図った。 2 令和元年度におけるキャリアアップ助成金の活用による有期契約労働者の正規雇用等へ転換した人数は6,878人で前年度比約17%増となった。

③「多様な正社員」の推進

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	「多様な正社員」制度の周知等 指導課	勤務地を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知を行う。 また、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時において、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 多様な正社員の普及・拡大を図るため、働き方・休み方改善コンサルタントが中心となって企業訪問を行い、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項や就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や周知等を行った。 ・令和元年度 コンサルティング実施事業場 268社
2	ライフステージの変化に応じた女性の就業支援 職業安定課	主婦等、女性の能力が企業や地域で十分発揮されるよう、就業体験や企業見学等を通じて就業意欲を喚起するなど女性のキャリアアップへの支援を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 マザーズハローワーク等において子ども連れで来所しやすい環境を整備し、就職支援セミナーの開催、担当者制による就職支援プランの策定、職業訓練や保育サービス関連等の情報提供、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保とニーズに合った求人情報の提供等就職意欲の喚起と、きめ細やかな就職支援に取組んだ結果、マザーズハローワーク事業における担当者制対象者の就職件数は平成30年度2,300件、令和元年度2,243件であった。
3	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等 指導課	短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 職員等による企業訪問の機会をとらえて、「短時間正社員制度」に係る資料を交付・周知し、制度の円滑な導入等について説明を行い、制度運用に向けた支援を実施した。
4	キャリアアップ助成金の活用促進 職業対策課	「多様な正社員」という選択肢をとることができる環境整備が行われるよう、引き続き活用を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 キャリアアップ助成金の活用促進のため、関係機関や年金事務所、商工会議所等の事業主団体等が主催する会議、セミナー等において助成金の説明を行うとともに、事業主団体等に会員への周知を依頼し、利用の促進を図った。

(2)待遇改善について			
①非正規労働者共通の待遇改善			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	同一労働同一賃金の推進について 指導課 需給調整事業課	雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を内容とする働き方改革関連法の円滑な施行に向けていぬいぬ周知・説明等を行う【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。	1 正規雇用労働者である正社員とパート・有期雇用労働者のいわゆる非正規労働者の均等・均衡待遇の確保に係る義務等の円滑な履行を確保するため、令和元年度はセミナー、講習会等を57回（5,704名参加）を実施し、周知・説明を行った。 2 派遣労働者の公正な待遇を確保するための改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）の説明会を令和元年5月から令和2年2月までに、神戸地域を中心に西は姫路地域から東は北摂地域まで、北は豊岡地域まで、計30回（参加事業所1,167社、参加人数1,647名）を対象に、改正法の適正な運用を目的に改正法セミナーを開催した。
2	最低賃金、賃金の引上げについて 企画課 監督課 賃金室	経済動向及び地域の事情などを踏まえつつ、兵庫地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。 最低賃金額の改定等について、労使団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、順守の徹底を図るとともに、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。 また、最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図ることを目的として、「兵庫働き方改革推進支援センター」において、賃金引き上げのための業務改善に関する相談支援・専門家派遣を実施する。 さらに、生産性の向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を30円以上引き上げた中小企業に対して、その設備投資等の経費の一部を助成する業務改善助成金を支給する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 経済状況や地域における労働者の賃金水準等の諸般の事情を踏まえ、兵庫県地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、兵庫県最低賃金改正の答申を得た。 最低賃金額の改定について、労使団体ほか各種団体、機関の協力を得て、周知広報を実施した。 履行確保を重点とした監督指導を530件実施し、87事業場に最低賃金違反を認めた（違反率16.4%）。 2 令和元年度も昨年度に引き続き、兵庫働き方改革推進支援センターにて、働き方改革と併せて賃金引上げに関する相談対応を行った。 令和元年度 相談件数413件 専門家派遣件数1,145件 3 中小企業・小規模事業場に対する業務改善助成金について、令和元年度は3件の支給決定を行った。
3	待遇改善・職業能力開発の推進 職業安定課 職業対策課	キャリアアップ助成金の処遇改善関係コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、人材開発支援助成金の特別育成訓練コースの活用促進により待遇改善・職業能力開発の推進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 教育訓練給付制度については、各ハローワークにおいて教育訓練給付種別（一般・特定一般・専門実践）毎のリーフレットの配布及び教育訓練講座一覧を閲覧できるように設置するとともに、受給資格者のしおりや兵庫労働局ホームページでも制度内容を掲載し、活用促進を図った。 2 事業主を対象とした各種説明会や求人者支援員による事業所訪問等の機会を通じて、キャリアアップ助成金の処遇改善コースや人材開発支援助成金の特別育成訓練コースの活用を奨励した。 3 令和元年度はキャリアアップ助成金の処遇改善コースで2,241件の計画認定があり前年度比約7%減少となったが、支給決定件数は前年度比30.9%増となった。また、支給決定人数は1,422人となり、前年比5.8%減となった。 人材開発支援助成金の特別育成訓練コースでは、1,145件の計画の認定を行い、前年度比約14.7%減、人数で1,222人となり前年度より約30%減少した。
4	育児休業・介護休業の取得推進 企画課 指導課	非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくするため、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを図るため、育児復帰支援プランの作成支援を行う。 また、有期雇用労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護の両立支援モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた介護プランの策定支援も行う。 さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育児復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取り組みを支援する【平成28年度以降も継続的に実施】。	1 非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくするため、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るため、雇用均等指導員が中心となって計画的に事業所訪問を行い、育児・介護休業法の周知及び法の履行確保を行った。 令和元年度 事業所訪問件数206件 2 令和元年度も昨年度に引き続き、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を促進するため、管内企業に両立支援等助成金を周知し、効果的な活用を促した。 令和元年度 両立支援等助成金 支給件数 525件
5	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について 指導課	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の着実な履行確保を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 令和元年度の妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについての相談は281件であった。労働者が妊娠・出産・育児休業等により不利益取扱いを受けることがないように関係法令の周知を図るとともに、相談に対しては適切に対応し、法違反事案については厳正に指導を行った。 指導件数：22件
6	職場のハラスメント防止対策の強化 指導課	職場のハラスメント防止対策については、事業主に対し、関係法令の周知を行うとともに、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう周知・啓発に努める【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。	1 12月の「ハラスメント撲滅月間」の取組の一環として、令和元年12月2日～令和2年3月31日に「特別相談窓口」を開設し、労働者等からのハラスメントに係る相談に対応した。 また、県内企業4,020社に対してダイレクトメールで改正労働施策総合推進法等を周知した。 さらに、労働局主催の説明会の開催、訪問等による企業指導実施時や他団体が開催する説明会での改正法の説明時間の確保等により、積極的に周知・啓発を行った。 説明会回数：43回（うち主催 36回 参加者数2,603名）
7	雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進 職業安定課 職業対策課	ハローワークの「人材支援総合コーナー」において、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の仕事満足や生産性向上等に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知を行い、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進を図る【人材支援総合コーナーは平成30-32年度にかけて継続的に実施。その他は平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 福祉人材センター及びナースセンターによるハローワークでの巡回相談により福祉分野に関する知識等を踏まえた専門的な相談と、面接会やセミナーの開催等によるマッチングを実施。 2 介護労働安定センターと連携した求人者への雇用管理指導を実施。 3 建設、警備、運輸分野については、業界団体と連携したセミナー等の開催により求職者の掘り起こしの取組を実施。 4 自治体との連携によるマッチング支援

8	労働保険の適用の推進 労働保険徴収課	労働保険未手続事業者に対する適用促進策を引き続き実施推進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>1 第6次（平成27年～29年度）及び平成30年度を初年度とする「第7次労働保険適用促進3カ年計画」において、未手続事業者が多いと思われる業種を兵庫局独自の重点業種に選定し、平成30年度においては、「不動産業」「飲食業」「コンビニエンスストア」を重点業種として、引き続き労働保険適用促進計画を推進している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・局の手続指導件数 目標3,000件 実績3,999件 ・局の手続指導による成立件数 目標240件 実績241件 ・受託団体の加入勧奨による成立件数 目標1,130件 実績1,082件 <p>平成31年度においても、「介護関係事業」「飲食業」を重点業種に選定し、局内、署、所及び受託団体と連携を図り未手続事業の解消を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・局が行う手続指導件数 目標3,500件 実績4,198件 ・局の手続指導による成立件数 目標210件 実績212件 ・受託団体の加入勧奨による成立件数 目標1,170件 実績 1,109件 <p>2 第7次（平成30～32年度）労働保険適用促進3カ年計画の兵庫局独自の重点業種を中心に、行革会議において平成32年度迄に未手続事業2割解消（平成27年度比）が目標とされたことを踏まえ、局内、署、所、受託団体と連携して未手続事業の解消を図った。</p> <p>令和2年度においても、「製造業」「眼鏡・補聴器・コンタクトレンズ小売業」を重点業種に選定し、局内、署、所及び受託団体と連携を図り未手続事業の解消を図った。令和2年8月31日時点では、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・局が行う手続指導件数 目標3,500件 実績1,633件 ・局の手続指導による成立件数 目標 210件 実績 97件 ・受託団体の加入勧奨による成立件数 目標1,210件 実績 180件
9	中小企業退職金共済制度への加入促進 企画課	中小企業退職金共済制度加入促進を主眼とする周知・広報を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 監督署、ハローワークにおいてパンフレット等の資料を配付するなど、幅広く中小企業に対し制度の周知を行うとともに、個々の企業に対する相談・指導の際には、必要に応じ情報提供を行うなど、制度の普及に努めた。
②対象別の待遇改善 ア) 若者に係る取組			
1	職業能力開発の推進【再掲】 訓練室		1 高卒者等若年者対象に、主にものづくり分野に係る長期間の職業訓練コースを学びながら、実際の職場で実践力を養う雇用型訓練のコースを設定するとともに、ハローワークにおいて、若年者に対する訓練の情報提供や受講勧奨を積極的に実施した。令和元年度は、高卒者等を対象とした長期間の訓練については157人が、ジョブカードを活用した雇用型訓練については455人が受講した。
2	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化 指導課 監督課	チラシ・冊子等を活用し、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。 また、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた監督指導を実施する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	1 新入生がアルバイトを始める4月から7月にかけて「アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン」において、県内の大学の要望に応じて出張相談や説明を実施するとともに、各総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生アルバイトの労働条件確保に向けた普及啓発を行った。 【キャンペーン実施状況】 令和元年度 9大学、受講者等 863人 2 各監督指導において、年少者を含め学生アルバイトの法定労働条件の履行を指導した。
3	学生・生徒等に対する労働関係法令等に関する教育の推進 企画課 監督課 職業安定課	労働局の幹部職員等が、講師として中学・高校・大学等を訪問し、労働関係法令等に関するセミナーや講義等を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>1 局長をはじめとして労働局幹部職員が講師となって講義を行い、労働法制の普及に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 大学・短大生を対象とした労働法制講義 令和元年度 16校（18回） 受講者 計1,285人 ② 神戸大学において寄付講座（連続8回講義）を実施した。 令和元年度第4クォーター 受講生248人 ③ 高等学校における労働法制講義は4回実施した。 <p>2 中高生に対する職業意識形成を支援するため、学校等と連携し、企業人やハローワーク職員等を講師として派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせる職業意識形成支援事業を積極的に実施した。 令和元年度 314校（回） 10,894人参加</p> <p>3 「知って役立つ労働法」や「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法」等を活用した労働関係法令の解説や就職活動のノウハウ等を内容とするセミナーを、ハローワークの学卒ジョブサポーター等が大学等を訪問して実施し、成30年度は40回、1,501人、令和元年度は33回、1,998人が受講した。</p>
4	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進 職業安定課	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業をユースエール認定企業として認定し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>1 ユースエール認定制度について労働局ホームページに掲載するとともに、事業主団体等に対し会員等への周知依頼を行った他、求人受理時や事業所訪問時及び新規学卒生説明会等あらゆる機会を通じて周知に取り組んだ。 また、青少年雇用情報から認定の可能性のある企業に対し申請勧奨に取り組んだ。</p> <p>2 平成30年度は1社、令和元年度は5社を認定した。認定企業については、就職面接会に優先的に参加要請を行うとともに、就職面接会でのユースエール認定企業であることの表示、求人票でのユースエール認定の企業表示、ハローワーク内でのPRシートを掲示等により認定企業の人材確保に取り組んだ。</p>

②対象別の待遇改善 イ) 派遣労働者に係る取組			
1	均等・均衡待遇の推進等 需給調整事業課	平成27年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な施行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う【平成28-31年度にかけて継続的に実施】。 働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同一業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む【平成30-32年度にかけて継続的に実施】	1 派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る義務等を確実に履行するよう、派遣元事業主に対して、集団指導及び訪問指導を実施した。 【集団指導及び訪問指導実施状況】 ・令和元年度 集団指導 1,382社、訪問指導 583社
2	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等 需給調整事業課	平成27年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な施行を図る。 また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成27年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 派遣労働者のキャリアアップに資する教育訓練やキャリアコンサルティングを実施するよう、派遣元事業主に対して集団指導及び訪問指導を実施した。 【集団指導及び訪問指導実施状況】 ・令和元年度 集団指導 1,382社、訪問指導 583社
②対象別の待遇改善 ウ) 短時間・有期雇用労働者に係る取組			
1	パートタイム労働法等の履行確保 指導課	正規雇用労働者との「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、パートタイム労働法及び労働契約法の周知、パートタイム労働法に基づく指導等により法の確実な履行確保を図る。 さらに、令和2年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法第8条（不合理な待遇の禁止）及び第9条（差別的取扱いの禁止）の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知等を実施することにより、法の円滑な施行を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 パートタイム・有期雇用労働法における「均等・均衡待遇」の円滑な履行を図るためには、現行のパートタイム労働法及び労働契約法の趣旨を理解することが必要であり、セミナー等併せて計画的な企業訪問により履行確保を図った。 令和元年度は、178社へ企業訪問を行い周知・指導した。
2	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進 企画課	雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を支援・促進するため、兵庫働き方改革推進支援センターでの相談支援の実施や、パンフレット、マニュアル等の活用を図るとともに、企業の取組の情報収集を行い、ポータルサイトを活用して総合的・一体的に情報提供を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	1 兵庫働き方改革推進支援センターにおいて、人材確保等に向けた雇用管理改善等に係る相談支援を実施するとともに、時間外労働等改善助成金、キャリアアップ助成金等の助成金制度の情報提供を実施した。
3	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進 指導課	正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。	1 雇用均等指導員等職員が企業訪問を行う際などに、積極的に解説パンフレット等を活用し、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図った。

※留意事項
 ①地方で策定して頂いたプランに沿って様式を改訂しつつ、記入をお願いいたします。プランを改定した場合は、改定後のプランに沿って記入してください。
 また、参考として本省で進捗状況をとらめられた際の様式を添付しておりますので、記入の際は適宜参照してください。

②取組内容の欄（C列）にはプランに盛り込んだ内容をご記入ください。プランを改定した場合は、改定後のプランに沿って記入してください。

③D列には現時点までの取組実績をご記入ください。