

連合兵庫 2027年度 **兵庫県**への政策・制度要請（素案）

重点要請

<持続可能で健全な経済の発展>

1. マイナンバー制度の定着と一層の活用

マイナンバー制度に対する県民の信頼確保に向けて、誤登録問題の検証を踏まえて運用を改善するとともに、個人情報管理体制をより一層強化すること。そのうえで、デジタル行政の促進による県民の利便性を広く周知を徹底するとともに、さらなる利便性向上をはかるため、行政手続きのデジタル化やマイナポータルの活用を促進すること。その際、誰もが安心して利用できるよう支援体制や相談窓口を強化すること。また、今後、カード更新が集中することを踏まえ、県民が円滑に手続きできる体制整備と支援の充実・拡充をはかること。【修正】※連合重点政策項目・連合兵庫各市町要請項目

【2026回答】

- ①行政機関等が持つ個人情報に別人のマイナンバーを割り当てるといった紐付け誤りなどについては、市町が事態を把握次第、速やかに所定の様式により県を介して国に報告する体制を整備している。事案ごとに異なる原因については、上記報告書にその分析と再発防止策を記載することとしているが、引き続き遺漏なく対応されるよう市町に注意喚起していく。マイナンバーカードの取得率は年々上昇しており、80%を超過したところ。今後とも国や市町と連携して適宜普及に取り組んでいく。
- ②県の行政手続については、引き続き「スマート兵庫戦略」に基づきデジタル化を進めるとともに、マイナンバーカードによる添付書類や入力項目の省略が可能なシステムを活用するなど、利便性向上をはかる。

【解説】

- ・全国で確認された健康保険証の紐付け誤り：8,695件（2021年～2023年末時点）その後も点検・修正が継続
- ・カード更新10年・電子証明更新5年の「更新時期」にはばらつきがある（現状は1か月先まで予約不可）
- ・2016年の制度開始から10年が経過し、2026～2027年に更新期限が集中することが見込まれる。
- ・国は、郵便局や商業施設での手続き拡大など、自治体の支援や分散化を行っているが、更新時に一定の混乱が生じる恐れがあることから、国民が円滑に手続きできるよう、引き続きの支援、またその支援の充実・拡大をもとめる。
- ・自治体の負担増大と人員不足という課題がある。

2. 中小企業が自立できる基盤の確立

サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化・価格転嫁を実現すること。あわせて「労務費転嫁指針」の公共調達部門も含めた周知浸透と対応の徹底を働きかけるとともに、中小受託取引適正化法（取適法）を周知徹底すること。また、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進・拡大するとともに、中小企業への各種支援策を拡充し、手続きを簡素化するなど利用しやすい環境を整備すること。

【修正】※連合重点政策項目

【2026回答】

R7年度は（公財）ひょうご産業活性化センターにおいて、パートナーシップ構築宣言の広報・PRに取り組むとともに、専門家派遣による価格転嫁円滑化伴走支援事業を実施、R8年度も取引適正化推進事業において継続的に取引の適正化を進める。

【解説】

- ・2026年1月1日施行の取適法の周知徹底を加筆。

3. 公契約条例の制定による公契約の適正化

県発注事業のサプライチェーンに関わる事業者が、労働者等に対し労働に見合った適切な賃金・報酬を支払うことにより、担い手の確保と事業品質の向上をはかり、地域経済の持続的発展に寄与する観点から、労働条項（職種ごとの労務報酬下限額の定め）を備えた公契約条例を制定すること。また、2025年改正の建設業法において、中央建設業審議会が職種別の標準労務費を示すこととされ、著しく低い労務費による見積り・契約を禁止する旨が盛り込まれたことを踏まえ、県発注工事においても、元請のみならず下請事業者を含めた適正な賃金支払い状況の確認に努めること。【修正】

【2026回答】

- ①公契約条例の制定については、本県としては、最低賃金法など労働関係法令の遵守事項を契約書に明記し、遵守しない場合は契約解除ができる旨を規定し、誓約書を提出させることで、実効性は十分確保できるものと考えていることから、条例ではなく要綱による運用を行っていくこととしている。
- ②R7年度より継続して（公財）ひょうご産業活性化センターにおいて、価格転嫁の適正化等に向けて国が取り組んでいる「パートナーシップ構築宣言」の推進について、広報・PRに取り組む。
- ③公共工事においては、「公共工事の円滑な施工確保について」（令和7年12月17日）や、「公共工事の入札及び契約の適正化並びに円滑な施工確保に向けた取組について」（令和7年4月10日）等の国土交通省が発出する通知等を県内市町に対し、周知している。

【解説】

- ・県発注事業に係る契約において、労働関係法令の遵守事項を明記するとともに、誓約書の提出を求めるなど、適正な履行確保に向けた取組を進めておられることについては一定評価する。
- ・一方で、建設業や公共サービス分野では、担い手不足や高齢化が深刻化しており、技能労働者等の処遇改善は喫緊の課題となっている。
- ・また、最低賃金法等の法令遵守のみでは、近年の厳しい価格競争の中で生じている下請・再委託先へのしわ寄せや、技能労働者の処遇低下といった課題に十分対応することは困難であり、担い手の確保や事業品質の維持・向上の観点からも、より実効性のある仕組みの構築がもとめられる。
- ・令和7年改正建設業法では、中央建設業審議会による職種別標準労務費の提示や、著しく低い労務費による契約の禁止など、適正な賃金確保に向けた措置が制度化されたところである。
- ・こうした国の制度改正の趣旨を踏まえれば、県発注事業においても、元請のみならず下請・再委託先を含めた適正な労務費確保や賃金行き渡りの実効性向上がもとめられる。
- ・また、要綱による運用は一定の機動性を有する一方、制度の安定性・透明性・継続性の面では限界があり、他自治体で進められている公契約条例の取り組みも参考にしながら、より実効性ある制度整備を進める必要がある。
- ・他の自治体（三木市、加東市、加西市）においては、職種ごとに労務報酬下限額を定める公契約条例を制定し、適正な賃金水準の確保を通じて、担い手の確保や公共サービスの品質向上、地域経済の活性化に資する取り組みが進められている。

※議論経過

●神戸市：公契約条例の必要性を議論中 ●西宮市：議会で条例制定の検討が進む

●尼崎市：労働団体から制定要望が強い

※モデル事業の一般的な構成

・清掃業務□・警備業務□・保育補助□・介護補助□・学校給食

低価格競争で賃金下がりがやすい分野を対象に選び、「最低賃金+ α の賃金水準」や「労働条件の遵守」を契約条件に組み込む。

※公契約条例のモデル事業：先行自治体の例

■千葉県野田市（全国初の公契約条例）

・清掃・警備などを対象にモデル事業・最低賃金+円を設定・労働者の賃金改善を確認・その後、条例を本格施行

■川崎市

建設・清掃・保育などでモデル事業・賃金台帳の提出を義務化・下請けまで適用・効果検証後に条例を制定

■横須賀市

モデル事業で「事業者の負担」「行政コスト」を分析・条例制定の根拠資料として活用

<安心してできる社会保障制度の充実>

4. 生活困窮者自立支援体制の確立と子どもの貧困対策、生活保護の運営体制の改善・充実

働いている家族等介護者（ケアラー）が離職を強いられることなく、医療・介護・福祉などのサービスを切れ目なく受けられるよう支援を強化すること。また、ひとり親世帯やヤングケアラー、頼れる身寄りのない高齢者など、多様で複合的な課題を抱える人への支援強化に向けて、支援の現場を担う人材の確保に向けた処遇改善策の実行と財源を確保すること。加えて、居住確保や子どもの学習・生活支援など包括的かつ重層的な支援体制を拡充すること。

【修正】 ※連合重点政策項目・連合兵庫各市町要請項目

【2026回答】

ひとり親世帯の居住確保については、住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律等の改正（令和7年10月施行）による居住サポート制度の拡充や、県社会福祉協議会が実施している償還免除要件付きの住宅支援資金貸付などにより支援体制の構築が行われている。

また、令和6年度から各市町による児童扶養手当受給水準のひとり親家庭に対する大学受験料や模試受験料補助が実施されており、県では令和7年度から市町事業への間接補助を行っている。

支援者向け研修の充実等も含め、今後も支援体制の強化に努める。

子どもの貧困対策として、県で所管する郡部12町において、生活困窮世帯を対象に子どもの学習生活支援事業を実施している。引き続き、町福祉担当、町教委等と連携し重層的な支援に努めていく。

【解説】

- ・第221特別国会に、頼れる身寄りのない高齢者の増加などを見据えた地域の支援強化をめざす法案が提出予定。
- ・多様で複合的な課題を抱える人を支援する人材の確保が一層重要となることから文言を補強。
- ・また、生活困窮者自立支援制度が重層的支援体制整備事業かの枠を超え、社会福祉法にもとづく包括的な支援体制整備の重要性も増していることから文言を補強。

5. 利用者のニーズに応じた介護サービスの安定的な提供と介護人材の処遇改善・専門性の向上

介護人材の確保と離職防止に向け、地域で必要な介護サービス提供体制を維持できる支援を強化するとともに、テクノロジー（AI・IoT・ロボット・データ連携）を活用して、介護現場の生産性向上と介護職員の負担軽減、サービス品質向上を同時に実現すること。また、利用者や家族からのハラスメント対策を含め、安心して働き続けられる職場環境整備を進めること。

【新規】 ※連合兵庫各市町要請項目

【解説】

- ・介護職員数が減少に転じたことや、中山間地域でのサービス維持などが課題となっていることから、訪問介護だけでなく、2027年度介護報酬改定などにおいて支援強化をはかることが必要。また、新技術の導入に伴う人員配置基準の緩和が再度行われることのないよう、歯止めをかけることが必要。
- ・重点要請を「地域提供体制」「ICT活用」「ハラスメント対策」に重点化する。
- ・介護報酬改定や処遇改善などは一般要請へ委ねる。

6. 子ども・子育て支援新制度の着実な実施と、

すべての子どもが心身ともに健やかに育つための環境整備、子どもの人権の擁護

子ども・子育て支援サービスの人材確保と離職防止に向けて、さらなる処遇改善策を講じるとともに、職員配置基準の改善により安全で質の担保された提供体制を確保すること。また、こども基本法にもとづく権利擁護などの推進、児童相談所や児童養護施設などの体制強化をはかること。

【解説】

- ・「こども誰でも通園制度」が2026年4月より本格実施となり、人材確保と職員配置がいっそう重要となることから文言を補強。
- ・虐待相談対応件数は20万件を超えているなど継続課題。

<社会インフラの整備・促進>

7. 持続可能で安心・安全な社会資本整備の推進

- (1) 「ひょうご公共交通10カ年計画」について「第3次交通政策基本計画」および「第6次社会資本整備重点計画」を踏まえて着実に実行し、経済・社会情勢の変化に的確に対応し、国民生活や経済活動を支える社会基盤として、防災・減災対策や老朽化した設備への対策を含め、持続可能で強い交通・運輸体系を構築すること。加えて、地域利用者の利便性向上と交通弱者の利用促進のため、鉄道・バスのダイヤの見直しや無人駅でも誰もが安全で安心して利用しやすい駅にするためのソフト面・ハード面での改善策を関係企業へ要請すること。【修正】
- (2) タクシー運転手を含め、交通運輸産業全体の各職種における計画的な人材確保に向けて、資格・免許の取得や技術・技能の習得などの費用の支援や、人材育成や交通運輸産業への就業支援を講ずるとともに、人材の定着や育成・労働条件向上のために必要な、労務費の価格転嫁を実現するべく、運賃改定への理解と機運の醸成を関係自治体や沿線企業・住民にはかること。【修正】

【2026回答】

- ①「ひょうご公共交通10カ年計画」に基づき、誰もが安心して移動できる公共交通システムの維持・構築に取り組んでいる。具体的には、生活交通バスの運行経費に対する支援や地域鉄道等の老朽化対策への支援を行い移動手段の維持に引き続き努める。
- ②運転士不足対策としては、令和6年度から、人材確保に取り組む路線バス・タクシー事業者の第2種免許取得費用等を支援しているほか、令和7年度からは、女性や若者のタクシードライバーを増加させるため、タクシー事業者に対してドライブレコーダー導入支援を行っている。また、限られた輸送資源を最大限活用しながら、地域の実情に応じた公共交通ネットワークにリ・デザインを図るため、令和8年度から他分野・地域間共創に取り組む市町に対して支援を行う。
- ③地域利用者の利便性向上に向けては、鉄道ダイヤの見直しや無人駅の利用について、引き続き、各種同盟会等を通じた鉄道事業者に対する働きかけを継続する。

【解説】

- ・交通・運輸を担う人材不足は深刻であり、特に鉄道技術職の人材不足は各社局において喫緊の課題となっている
- ・列車の運行は特有の技術や経験を持つ職員により列車の運行が支えられているが、労働条件や業務内容を理由に他社や他業種への人材流出が顕著であり、事故・災害発生時等の緊急対応はおろか、日常のメンテナンス業務にも支障をきたしかねない状況である上に、AI活用やDX化・自動化の検証や導入、維持管理に対応する人材も不足している。
- ・一般路線バスにおいても、運転士不足を理由に減便・運行休止をしている路線が増加しており、沿線住民の生活にも大きな影響を与えている。
- ・第3次交通政策基本計画（令和7年度～令和12年度）および第6次社会資本整備重点計画（令和7年度～令和12年度）の一体的な策定と推進が図られるべく、「ひょうご公共交通10カ年計画」においても、これらの内容を踏まえた実施をもとめる。
- ・鉄道の技術系人材の不足が深刻化していること、賃金確保や労働条件の改善の原資として運賃改定が必要であることから、その機運醸成をもとめる。

<民主主義の基盤強化と国民の権利保障>

8. 地方議会の活性化と国民の権利保障に資する投票環境の整備について

(1) 若者の政治意識の醸成に向けて、義務教育段階から主権者教育を行うこと。

【修正なし】 ※連合重点政策項目

【2026回答】

義務教育段階からの主権者教育の充実には、発達段階に応じて自立し協働する力の育成が重要であり、小・中学校では社会科や特別活動を通じて、政治参加についての学習や話し合い活動、児童・生徒会活動などを行ない、主体的に社会形成に関わる態度を養っている。今後も取組を充実させ、社会の形成に参画する態度の育成に努める。

【解説】

・まだまだ不十分のため引き続き取り組む。

9. 教育の機会均等の保障と学校の働き方改革の推進

(1) 教職員未配置について、子どもの学習権保障および学校園の働き方改革の推進をはかるため、早急に解消すること。あわせて、学期が進行するとともに拡大する未配置への対応を含め、教職員未配置を生じさせない持続的な人材確保策を総合的に推進するとともに、長時間労働や業務負担の軽減、多様な働き方への対応、高年齢教職員への配慮を含め、教職員が安心して働き続けられる勤務環境改善を進めること。【修正】

【2026回答】

教員未配置の解消のため、まずは教員採用試験の受験者確保に向け、これまで、一次試験免除の対象を順次拡大し、来年度は新たに、本県臨時教諭や他府県での教員経験者をその対象に含めるほか、東京・但馬地域試験場も引き続き設置するなど、受験者負担の軽減をはかっている。

また、今年度実施の教員採用試験においては、当初計画以降に生じた不足数を補うため、約60名合格者を増員するとともに、辞退者数等に応じて、追加合格に加え、特定の教科の追加募集を実施した。さらに、産休・育休取得者の代替教員の確実な確保に向け、いわゆる「先読み加配」の活用に加え、正規教員を代替教員として配置する新たな取組も開始した。病休等の代替教員としては、会計年度任用職員による短時間での補充を可能とするなど、柔軟な対応も行っている。

臨時講師についても、教員採用試験受験者全員の講師登録人材バンクへの自動登録化、ペーパーティーチャー等支援講座の実施により、代替教員としての確保に努めている。

このほか、教員募集PR動画の発信、県内外の大学への訪問、県立高校の進路ガイダンスへの職員派遣などを通して、魅力を積極的に発信している。今後も、他府県の事例等も参考に、考え得るあらゆる方策を講じることにより、教員不足の解消に取り組む。

【解説】

- ・県が進めている採用試験改善や代替教員確保等の取り組みを評価した上で、深刻化する教職員未配置問題に対し、より抜本的かつ持続的な対策強化をもとめる。
- ・特に、教職員未配置は、教職員の負担増のみならず、児童・生徒の教育環境や学習権保障にも直結する重要課題となっている。
- ・県として、採用・配置・定着・働き方改革を一体的に進め、年度途中欠員にも対応できる安定的な教職員確保体制を早急に構築することをもとめる

(2) 教職員が子どもと向き合う時間を十分に確保し、きめ細かな教育を実現するため、就学前教育から中等教育までの教職員およびスタッフ職の配置拡充、少数職種を含む定数改善、教職員の処遇改善をはかること。また、部活動の地域移行を着実に進めるとともに、外部人材や専門人材の活用を含めた学校園現場の負担軽減策を強化すること。さらに、改正給特法の附則および附帯決議の趣旨をふまえ、休憩時間の確実な取得と長時間労働是正や業務削減に向けた具体

策について、実効性ある取り組みを早急に推進し、学校の働き方改革を実現すること。【修正】

【2026回答】

改正給特法に基づき、服務監督教育委員会が策定を義務付けられた「業務量管理・健康確保措置実施計画」に沿って、ICTや外部人材の効率的かつ積極的な活用、「学校と教師の業務の3分類」に基づく取組の推進、さらに先進事例集「GPH200」の活用促進など、実効性のある取組を実施することで業務量削減・業務の効率化に努め、働きがいのある学校づくりを推進する。

【解説】

- ・教職員が子どもと向き合う時間を確保できる学校環境づくりに向け、人的体制強化を含めた、より実効性ある働き方改革推進をもとめる。
- ・特に、学校現場では教職員不足や長時間労働が深刻化しており、教育の質確保や教職員の健康確保の観点からも、抜本的改善が必要となっている。
- ・県として、定数改善、専門スタッフ配置、部活動地域移行支援、処遇改善等を一体的に進め、改正給特法附則・附帯決議の趣旨を踏まえた具体的施策を早急に実施することをもとめる。

- (3) 県教育委員会「教育職員の業務量の適切な管理に関する措置等を定める規則」、「働きがいのある学校づくりに関する方針」、「学校業務改善に関するガイドライン」および「全県共通目標及び取組」や新たに策定された「業務量管理・健康確保措置実施計画」に基づき、教職員の業務削減につながる取り組みを推進すること。また、「在校等時間の上限（月45時間、年360時間）」については、実態把握、検証、公表、改善指導を含めた実効性ある運用により、持ち帰り業務も含めた長時間労働の是正を着実に進めること。さらに、教職員のメンタルヘルス対策について、ストレスチェックや相談体制整備のみならず、ハラスメント防止、休暇制度を利用できる環境整備等を含めた総合的な健康管理対策を強化すること。【修正】

【2026回答】

「教育職員の業務量の適切な管理に関する措置等を定める規則」、「学校業務改善に関するガイドライン」及び全県共通目標及び取組を踏まえた「業務量管理・健康確保措置実施計画」に沿って、規則に定める上限時間の範囲内となるよう、ICTや外部人材の効率的かつ積極的な活用、「学校と教師の業務の3分類」に基づく取組の推進、さらに先進事例集「GPH200」の活用促進など、実効性のある取組を実施することで業務量削減に努め、健康及び福祉の確保をはかっていく。

【解説】

- ・教職員の長時間労働は正と健康確保に向け、より実効性ある施策強化をもとめる。
- ・特に、教職員の多忙化やメンタルヘルス不調は、教職員本人のみならず、教育の質や子どもたちへの支援体制にも大きく影響する重要課題となっている。
- ・県教育委員会として、上限時間遵守に向けた具体的改善、人的体制強化、メンタルヘルス対策充実、継続的検証を含めた総合的な働き方改革を推進することをもとめる。

以 上

=参考=

<男女平等政策> ※ジェンダー平等推進委員会

1. 婚姻前の氏を名乗り続けられるかどうかは、個人の尊厳や人権に関わる重要な問題であることから、選択的夫婦別氏制度の制度内容を周知すること。【新規】

連合兵庫 2027年度 兵庫県への政策・制度要請（素案）

一般要請

<持続可能で健全な経済の発展>

1. 中小企業が自立できる基盤の確立

ものづくり現場への就業意識を高めるため、小学校・中学校段階からのものづくり教育について、履修時間の拡大と内容の充実を図るとともに、地域企業と連携した継続的かつ実践的な職場体験学習の機会を拡充すること。

また、現在実施されているトライやる・ウィーク等各種体験事業については、参加対象や実施地域、実施回数に偏りが生じないよう、県内全域で安定的に参加機会を確保するとともに、単発体験にとどまらず、進路選択や地元就業につながる体系的なキャリア教育として推進すること。【修正】

【2026回答】

- ①県内において「地域に学ぶ『トライやる・ウィーク』業」を実施しており、活動内容として農林水産体験、製造業やサービス業等職場体験、文化・芸術体験等、生徒の主体性に応じた1週間の社会体験活動を行う機会を設けている。
- ②県立ものづくり大学校に併設されたものづくり体験館にて、小中高生に対し職業教育の一環として本格的なものづくり体験の機会を提供している。
- ③主に小学生を対象としたものづくり体験講座は、ものづくり体験館のほか、神戸、但馬地域の3地域で実施している。
- ④また、中高生を対象とするものづくり体験学習は、各種ものづくりに関する一流の技術・技能を持った熟練技能者による実演と体験を実施している。
- ⑤加えて、令和8年度から県内工業高校生等を対象に、熟練技能者による本格指導や地域イベントにおける子どもたちへの指導体験を行う事業を実施予定である。
- ⑥引き続き、ものづくり人材の後継育成に向け、さまざまな機会の提供に努めていく。
- ⑦令和7年度より新たに、理工系人材の県内就職に向けた早期アプローチとして、高校進学・文理選択前に、理系に興味を持つきっかけを作るとともに、地元企業を身近に感じてもらえるよう、県内大学と中小企業が共同で小中学生向けに出前授業（ひょうご科学塾）を実施し、体験の場を提供している。

【解説】

- ・既存事業そのものを否定するものではなく、現在の取り組みをさらに発展させ、単発的な体験提供から、地域産業を支える人材育成へとつながる継続的・体系的なものづくり教育へ強化することをもとめる。
- ・特に、地域中小企業における人材確保や技能継承が喫緊の課題となる中、次世代を担う子どもたちが早期から地域産業やものづくりに触れ、将来的な進路選択や地元就業につながられる教育環境の整備が重要である。

<雇用の安定と公正労働条件の確保>

2. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約（第190号）の批准に向け、職場におけるハラスメントを行ってはならないことの規範意識の醸成をはかり、ハラスメントそのものを禁止する規定を創設すること。また、カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）の対策が、事業主の雇用管理上の措置義務となることを受けて、中小企業を含め、足並みを揃えて一体的に取り組めるよう関係省庁と連携し、各業界や企業の取り組みを支援すること。あわせて、取引先の労働者などによるカスハラの相談窓口の整備、求職者等がハラスメントを受けた際の相談体制の整備・周知と事業主へ

の助言・指導などを行うこと。【修正】 ※連合兵庫重点要請より移行

【2026回答】

現在、事業主に対し、職場における各種ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務付けられている。また、国においては、労働局や労働基準監督署に総合労働相談コーナーが相談窓口として設置されているところである。県としては、こうした国の支援策を周知するとともに、関係団体と連携し事業主および従業員向けにセミナー等を実施するほか、企業への個別訪問を実施することにより、ハラスメント等の労働問題の発生を未然に防ぐ取り組みを実施していく。

【解説】

・2026年10月1日に施行される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等の一部を改正する法律を踏まえ追記。

<安心してできる社会保障制度の確立>

3. 生活困窮者自立支援体制の確立と子どもの貧困対策、生活保護の運営体制の改善・充実

社会福祉従事者（介護労働者、障がい福祉サービス従事者、保育士等）をはじめ、医療従事者、幼稚園教諭、保育教諭、放課後児童支援員等の処遇および勤務環境の改善について、国補助事業を活用した一時的な賃上げ支援や処遇改善加算にとどまらず、全ての障害福祉サービス従事者を対象とした継続的かつ実効性のある処遇改善をはかること。また、人材不足や離職防止への対応として、賃金改善のみならず、職員配置の充実、業務負担軽減、研修機会の確保、メンタルヘルス対策、復職支援など、勤務環境改善に向けた総合的な支援を強化すること。さらに、小規模事業所を含め、処遇改善加算を安定的に取得・運用できるよう、事務負担軽減や制度活用支援を充実させること。

【修正】

【2026回答】

①私立幼稚園に対する経常費補助において、引き続き給与改善加算を行うとともに、幼稚園教諭の県内就職・定着を促進するため、奨学金返済負担軽減制度を創設する。また、教員等の業務負担軽減のためのICT導入を支援するほか、潜在幼稚園教諭の掘り起こしのための再就職相談会の開催や人材登録センターの運営支援に取り組む。

【拡充】

②利用者処遇に直接影響のある施設職員を配置基準より多く配置している民間社会福祉施設については、「民間社会福祉施設運営支援事業」により、兵庫県独自に支援を行っている。

③「兵庫県老人福祉計画（第9期介護保険事業支援計画）」を踏まえ、①「多様な人材の参入促進」、②「定着促進・キャリア支援」、③「働きやすい職場づくり」を推進し、介護人材の確保及び資質の向上を進める。

④障害福祉従事者の処遇改善に向けて、令和7年度国補正予算における障害福祉分野の職員の賃上げ支援事業補助金を活用し、障害福祉従事者に対して幅広い賃上げを支援していく。また、県では、国の予算編成等に対する提案において、「障害福祉サービス提供を担う全ての福祉専門職に対する、さらなる処遇改善」を国に対して要望している。

⑤障害福祉サービス従事者の処遇改善として、処遇改善加算等の対策を行っている。

⑥県では、保育人材の確保に向け、保育士・保育所支援センターによる職業紹介や、潜在保育士の復職を支援する研修に加え、保育士就職フェアの開催のほか、令和7年度から返済免除付きの保育士修学資金等事業の制度を見直し、就職準備金については、学費相当分の貸付けを受けていない者に対し、最終学年進級時に貸し付けが可能となる取扱いを開始する。

保育士等の処遇改善に関しては、平成25年度から処遇改善等加算などにより月額最大174,000円の改善がなされている。加えて県単独事業として、職員を配置基準以上に配置する保育所等に人件費の支援を行うとともに、国の給与改善の対象外となる中堅保育士に対する技能や経験に応じた処遇改善も実施している。

また、保育士の負担軽減を図り職場に定着してもらうため、3歳児担当保育士の配置改善や、周辺業務を行う保育補助者の配置支援に取り組んでいる。令和5年度からは、4・5歳児担当保育士の配置改善や、登園時の見守り活動等を行うスポット支援員の配置に要する経費への補助も行っている。なお1歳児については、令和7年度から現行の配置（6:1）を維持しつつ、5:1を実現し、所定の要件をみたす施設については加算が設けられている。

国に対しては、全国知事会等あらゆる機会を通じて、処遇改善をはじめとする保育人材確保のための総合的な対策の推進を要望していく。

放課後児童支援員については、勤続年数・研修実績に応じた処遇改善のほか、月額9,000円相当の賃金改善に対する処遇改善を実施している。また、令和6年度からは、常勤職員を2名以上配置した場合の補助額の引き上げを実施している。

⑦医師

「兵庫県医療勤務環境改善支援センター」において、医療機関における勤務環境改善、労働時間短縮等に資する取組を支援していく。医療従事者の安全・健康維持の重要性の認識については、労働局と連携し、「兵庫県医療勤務環境改善支援センター」における研修会の実施や相談対応を通じて支援していく。

⑧看護職員

院内保育所設置支援等の勤務環境改善やナースセンター事業等による再就業支援、離職防止、定着促進等を通じて実施していく。

⑨歯科衛生士

兵庫県歯科衛生士センターを活用し、離職防止及び復職支援のための研修会等を実施している。

⑩保健師

兵庫県保健師キャリア支援センターにおける就業復職支援研修会等により、今後も継続して復職支援に努める。各所属で業務内容や職場環境等について定期面談等を実施することにより職場定着を促進する。

【解説】

・障害福祉サービスを安定的に提供できる体制確保に向け、より実効性のある継続的な処遇改善と勤務環境改善をもとめる。

・特に、障害福祉現場では人材不足が深刻化しており、単なる一時的賃上げではなく、「働き続けられる環境づくり」と「安定した人材確保」を一体的に進めることが重要である。

・県として、事業所規模や地域差にも配慮しながら、現場実態に即した総合的な支援施策の強化をもとめる。

4. 切れ目のない医療を提供する体制の確立

医療人材の確保に向けて、とりわけ郡部における免許職種等の人材確保対策を強化するとともに、さらなる処遇改善策を講じること。また、人員配置を緩和することなく、質の向上と業務負担軽減の観点から、ICTやAIなどの新技術の活用促進を支援すること。さらに、2026年度診療報酬改定の影響を注視し、必要に応じて、切れ目のない医療提供体制を維持できる支援策を講じること。加えて、新た

な地域医療構想の検討を踏まえ、地域の実情に応じた医療機関の機能分化・連携を進めること。

【修正】 ※連合兵庫重点要請より移行

【2026回答】

医師・看護師等の医療人材の確保等を目的に、「兵庫県医療勤務環境改善支援センター」において医療機関における勤務環境改善、労働時間短縮等に資する取り組みを支援していく。

【解説】

- ・2026年度診療報酬改定（6月施行）による処遇改善策や経営支援策の効果や影響を注視し、対応が不十分な場合には追加の支援策が必要である。
- ・また、新たな地域医療構想の検討・策定が進められることになるが、単純かつ機械的な病床削減ではなく、地域で必要な医療を確保できる体制の構築が必要である。

5. 利用者のニーズに応じた介護サービスの安定的な提供と介護人材の処遇改善・専門性の向上

すべての介護人材の処遇改善を実現し、介護人材の専門性向上および人材の定着をはかること。

- (1) すべての介護労働者の賃金引き上げに向けて、事業所による介護職員等処遇改善加算の取得とともに、上位区分の加算取得を支援すること。とりわけ加算未取得の事業所に対しては、個別相談も含め対応を強化すること。また、処遇改善加算の取得が介護現場全体の賃金改善や人材確保につながるよう、事業所の事務負担軽減や制度運用支援を行うとともに、加算財源が確実に介護従事者の処遇改善へ反映される取り組みを推進すること。【修正】

【2026回答】

処遇改善加算取得支援セミナーの開催や社労士等による個別相談において、具体的な取組例を示しながら、広く加算による改善効果が及ぶよう働きかけていく。

【解説】

- ・要請した「すべての介護労働者の賃金引き上げ」や「加算未取得事業所への重点支援」という趣旨に対しては、具体的かつ実効性ある支援策としては十分とは言えない。
- ・すべての介護労働者の賃金引き上げにつながる、より実効性の高い支援体制の強化をもとめる。
- ・加算未取得事業所や小規模事業所では、制度活用に向けた課題が依然として大きく、現場実態に即した伴走型支援が必要となっている。
- ・県として、単なる制度周知にとどまらず、上位区分取得支援や事務負担軽減、人材定着支援を含めた総合的な施策強化をもとめる。

- (2) 介護職員等処遇改善加算を算定する事業所が、労働者に対し加算を算定していることを文書により確実に周知するよう指導を徹底すること。また、単なる制度説明にとどまらず、職員が自らの処遇改善内容を具体的に確認できるよう、周知内容や説明方法の適正化をはかるとともに、運営指導等において実施状況を確認すること。さらに、労働者からの相談や確認に適切に対応できる相談体制や周知啓発も強化すること。【修正】

【2026回答】

処遇改善加算を算定する事業所は、賃金改善を行う方法等について処遇改善計画書を用いて職員に周知する必要があることから、運営指導等により適切な運用について引き続き周知をはかっていく。

【解説】

- ・要請した「労働者に対する文書による確実な周知の徹底」という趣旨に対しては、具体的な確認方法や指導強化の方向性が十分に示されていない。
- ・介護職員等処遇改善加算の内容が、現場で働く労働者へ確実かつ分かりやすく伝わる仕組みの強化をもとめる。
- ・特に、加算制度への理解不足や情報共有不足は、制度への不信感や職場定着への影響につながる可能性がある。
- ・県として、文書周知の徹底や実施確認、相談対応を含めた実効性ある指導強化を進め、介護現場における透明性と納得感の向上をはかることをもとめる。

- (3) 2024年度介護報酬改定における外国人介護人材の人員配置基準上の取り扱い見直しにあたっては、介護サービスの質の低下や既存職員への過度な負担増加を招かないよう、適切な人員配置と教育体制の確保を事業者へ周知徹底すること。特に、就労間もない外国人介護人材を人員配置基準へ算入する場合には、現場の介護職員を含む十分な協議と合意形成を行い、労使協議を含めた適切な意思決定プロセスを経るべきことについて、具体的に周知・指導すること。また、外国人介護人材の専門性向上や定着支援、日本語能力向上のための教育体制確保についても、事業者へ適切な対応をもとめること。【修正】

【2026回答】

就労から6か月未満の技能実習生等の外国人介護人材を人員基準に含めることについては、管理者、その他職員等の意見等を勘案すること等が必要とされるため、運営指導等により適切な運用について引き続き周知をはかっている。

【解説】

- ・要請した「労使協議を含む適切な意思決定プロセスの確保」や、「既存職員への負担増防止」「外国人介護職員の専門性向上確保」という趣旨に対しては、具体的な対応内容が十分に示されていない。
- ・外国人介護人材の活躍推進そのものを否定するものではなく、介護サービスの質確保と現場職員・外国人介護職員双方が安心して働ける環境整備を両立するため、適切な運用の徹底をもとめる。
- ・特に、2024年度介護報酬改定による人員配置基準上の取り扱い見直しは、現場の人員体制や教育環境に大きく影響する可能性がある。
- ・県として、現場職員の意見反映や労使協議を含めた適切な意思決定プロセス、教育・定着支援体制の確保について、より具体的かつ実効性ある周知・指導を行うことをもとめる。

<くらしの安心・安全の構築>

6. 消費者保護と倫理的な消費行動の推進

消費者による行き過ぎたクレームや迷惑行為などのカスハラの防止に向けて、事業者に対する適切な苦情申立てや改善要望の伝え方など、健全なコミュニケーションに関する消費者教育を強化すること。また、消費者・事業者双方が安心して対応できる環境整備に向け、カスハラに関する社会的理解の促進や周知啓発を進めるとともに、行政、消費者団体、事業者団体、労働団体等が連携した社会的合意形成を推進すること。さらに、サービス従事者の人格や尊厳を守る観点から、悪質な迷惑行為が就業環境へ与える影響についても広く啓発を行うこと。

【修正】※連合兵庫重点要請より移行

【2026回答】

令和6年3月に策定した「ひょうご消費生活プラン」では「安全・安心な消費生活と持続可能な社会を目指した消費活動の実践」を目標として掲げている。倫理的観点をはじめとする消費者教育の推進については、本プランに基づき、消費生活総合センターを中核拠点として、引き続き全県的に取り組んでいく。

【解説】

- ・要請した「カスタマーハラスメント防止」や「適切なコミュニケーションに関する消費者教育」「社会的合意形成」という趣旨に対しては、具体的な対応方針や施策内容が十分に示されていない。
- ・近年深刻化しているカスタマーハラスメント問題について、より具体的かつ実効性ある施策強化をもとめる。
- ・サービス従事者の安全と尊厳を守り、安心して働ける環境を整備するためには、消費者側への適切な啓発や、社会全体での理解促進が不可欠となっている。
- ・県として、カスタマーハラスメント防止を明確に位置づけた消費者教育や周知啓発、関係団体との連携による社会的合意形成を積極的に推進することをもとめる。

7. 総合的な防災・減災対策の充実

改正災害対策基本法に基づいて地方自治体が公表する物資の備蓄状況を点検し、広域災害にも対応しうる備蓄が行われるよう取り組むこと。あわせて、同法に基づく被災者援護協力団体の登録制度において、適切な団体のみが登録されるよう審査を厳正に行い、被災者支援の際に人権意識が担保された取り組みがなされるよう団体の育成を支援するなど、防災関係法令の改正を踏まえた実効性のある対応を推進すること。【修正】 ※連合兵庫重点要請より移行・連合兵庫各市町要請項目

【2026回答】

- ①被災者が安心して生活を再建できるよう、令和6年度に災害時における被災者の法律相談に関して兵庫県弁護士会と協定を締結した。今後も、市町、庁内福祉部局、関係機関及び地域団体等と連携したアウトリーチを含む重層的な支援体制の構築・充実に取り組む。
- ②また、多様な意見を踏まえた個別避難計画の策定支援については、市町への補助、研修や意見交換を通じた現場ニーズの把握などにより、市町及び関係団体と連携しながら、実効性のある取組を進める。
- ③さらに、激甚化・頻発化する様々な自然災害に対応するため、市町との意見交換会による現場のニーズ把握の実施や女性や性的マイノリティ、高齢者等に配慮した避難所運営マニュアル等を適宜見直すなど、防災体制の更なる充実・強化を進めていく。

【解説】

- ・災害対応の基本となる災害対策基本法や災害救助法に関しては、国、都道府県、市町村、事業者、NPOなどの役割分担が不明瞭であるといった課題も指摘されている。
- ・2025年の災害対策基本法等一部改正法の成立や2026年の防災庁設置法案提出の見通しを踏まえ修正。
- ・防災庁設置法案は、2026年3月6日に閣議決定され、2026年4月14日現在、衆議院災害対策特別委員会に付託されている。法案の提出は、防災庁の設置を目指す政府の動きの一環であり、防災行政の強化と効率化をはかるための重要なステップとされている。（内閣官房ホームページ）
- ・防災庁を十分な体制で速やかに設置し、平時の事前防災から発災時の対応や復旧・復興まで、関係主体の調整と協働が適切に行われるよう、役割分担の見直しなどを行うべきである。

<民主主義の基盤強化と国民の権利保障>

8. 支え合い・活気あるデジタル社会の構築と地方分権改革の推進

- (1) 国、県、市町の役割分担をより明確化し、地方分権改革の推進に向け、住民に身近な行政については「基礎自治体優先の原則」に基づき、市町が地域実情や住民意思を十分反映できる制度運用となるよう、国に対して必要な制度改善をもとめること。また、権限移譲や地方分権の推進にあたっては、単なる事務移譲にとどまらず、財源確保、人材確保、専門的支援等を含め、市町が安定的に行政サービスを提供できる体制整備を進めること。さらに、保育、介護、児童養護、障がい者福祉、義務教育など、人としての尊厳や子どもの成長、生命・安全に深く関わる分野については、地域間格差が生じないよう、国による最低基準の確保を前提として制度運用をはかること。【修正】

【2026回答】

- ①住民に身近な行政はできる限り地方公共団体にゆだねるという基本的な考え方に基づき、国から地方への事務・権限の移譲を国にもとめている。
- ②今後とも関係団体とも連携しながら、サービスの質の確保に留意しつつ、地域の実情に合った施策の実施が可能となるよう、地方分権改革の取組を推進していく。
- ③住民に身近な事務は市町が、県は市町間の広域調整や専門的・先導的な分野への対応、市町運営の支援を担うことを基本に、県から市町への権限移譲を推進している。

【解説】

- ・今回要請した「基礎自治体優先の原則に基づく住民意思反映」や、「生存権や生命・安全に関わる分野における最低基準確保」という趣旨に対しては、具体的な制度保障や地域間格差防止の観点が十分に示されていない。
- ・住民意思を反映した自治体運営と、福祉・教育等における最低基準確保を両立する制度運用の強化をもとめる。
- ・特に、地方分権改革は、単なる権限移譲ではなく、地域住民が安心して必要な行政サービスを受けられることが前提でなければならない。
- ・県として、国への制度改善要請に加え、市町支援や地域間格差是正、ナショナルミニマム確保の観点を重視した取り組みを進めることをもとめる。

- (2) AI・IoT等のさらなる活用に向け、5Gや光ファイバ等の情報通信基盤を含む経済・社会全体のデジタルインフラ整備を、地域間格差が生じないように積極的に推進すること。また、単なる通信環境整備にとどまらず、中小企業、医療、介護、福祉、教育、地域交通、防災、行政サービス等の幅広い分野において、AI・IoT等を活用したDX推進支援を強化すること。さらに、デジタル化の推進にあたっては、高齢者や障がい者を含むすべての県民が取り残されることのないよう、デジタル活用支援や情報格差対策、人材育成をあわせて推進すること。【修正】

【2026回答】

- ①5Gの全国展開及び早期利活用を実現するため、地域間の偏りが生じないように基地局整備を推進するとともに、先端技術の社会実装に伴うデータ通信量の増大に対応できるよう、回線(光ファイバ)の機器更新等について支援を強化するよう国に要望している。
- ②デジタル化など社会経済情勢の変化に対応するため、本県では「ひょうご経済・雇用戦略(2023～2027年度)」を策定し、施策を推進している。AI・IoT等を活用したDX等による生産性の向上を促進するほか、ロボット産業・半導体産業といった成長産業の育成や、本県に立地するスーパーコンピュータ「富岳」等、科学技術基盤の産業利用推進などを通じて、経済や産業のデジタル化への対応を促していく。

【解説】

- ・今回要請した「経済・社会全体のデジタルインフラ整備」という趣旨に対しては、地域格差対策や県民生活・地域社会全体への具体的な波及という観点が十分に示されていない。
- ・県が進めている5G整備やDX推進、AI・IoT活用施策を踏まえた上で、地域間格差是正や県民生活全体への波及を含めた、より総合的なデジタルインフラ整備推進をもとめる。
- ・特に、人口減少や人手不足、地域課題の複雑化が進む中、デジタル技術は地域社会や産業を支える重要基盤となっている。
- ・県として、産業振興に加え、地域社会全体を支える視点から、デジタル基盤整備、人材育成、デジタルデバйд対策を一体的に進めることをもとめる。

9. 教育の機会均等の保障と学校の働き方改革を通じた質の向上

- (1) GIGAスクール構想における1人1台端末環境について、高校段階においても教育の公平性確保の観点からすべての公立高校在籍生徒に貸与することを含め、着実に整備を進めること。また、BYODを基本とする場合においても、家庭の経済状況によって学習環境に格差が生じないように、端末貸与や購入支援制度の拡充、通信環境支援策を強化すること。さらに、今後のデジタル教科書導入をはじめとする学習活動の高度化を見据え、公立高校における安定的かつ公平なデジタル学習環境整備を進めること。【修正】

【2026回答】

高校生については、個人所有の端末を学校に持ち込んで利用するBYODを導入している。経済的な事情により端末の用意が困難な生徒等への支援策として、貸与端末を整備するとともに、端末購入にかかる奨学資金貸与制度を拡充している。

【解説】

- ・高校段階においても教育の公平性を確保できる1人1台端末環境整備のさらなる充実をもとめる。
- ・特に、デジタル教科書導入や学習活動のデジタル化が進む中、家庭環境による教育格差を生じさせないことが重要となっている。
- ・県として、貸与端末や購入支援、通信環境支援を含めた総合的なデジタル教育環境整備を進め、公立高校における学習機会保障を強化することをもとめる。

- (2) 教育のICT化推進にむけた次世代校務 DX 環境の整備については、学校現場の実態をふまえて検討するとともに、個人情報の漏洩等がおこらないよう、セキュリティシステムについて万全なものにすること。また、端末整備や通信環境のみならず、ICT支援員配置、教職員研修の実施、デジタル教材の活用、端末や通信環境における問題発生時の対応等を含む総合的支援体制を強化すること。あわせて、教職員の業務負担軽減につながるよう、現場実態をふまえた継続的支援と検証を行うこと。【修正】

【2026回答】

自治体間のICT活用格差の解消と、端末活用の日常化を目的として、全市町で構成する「兵庫県教育の情報化推進協議会」を立ち上げた。この協議会で、好事例の横展開等によって、自治体間格差や教育水準の向上をはかっている。

【解説】

- ・GIGAスクール構想の実効性向上と自治体間格差解消に向け、より具体的かつ継続的な支援強化をもとめる。
- ・特に、教育のICT化は、単なる端末整備ではなく、教職員支援や教育の質向上、業務負担軽減まで含めた総合的な取り組みが重要となっている。
- ・県として、広域連携機能をさらに強化し、人的・技術的支援、研修、人材育成を含めた持続的な支援体制整備を進めることをもとめる。

- (3) 家庭の経済格差が子どもの教育機会格差につながらないよう、教育関連費用負担軽減のため、さらなる支援拡充を推進し、社会全体で子どもの学びを支えるための財源を確保するとともに、地域実情や子育て世帯の負担状況をふまえ、県独自に必要な支援策を積極的に検討・実施すること。特に給食費について、基準額を超える費用が必要となった場合、公費負担とするために市町に対する補助を実施すること。さらに、中学校における給食費無償化をはじめ、国に対し物価高騰対応を含むさらなる支援策をもとめること。【修正】

【2026回答】

- ①公立高等学校では、令和7年度以降、年収910万円以上で高等学校等就学支援金が対象外の世帯に対して、国制度の高校生等臨時支援金制度により授業料が無償となっている。また、令和8年度政府予算案では、高等学校等就学支援金の所得制限を撤廃し、授業料が実質無償となる見込みである。
- ②授業料以外の教育費負担軽減のために国制度で高校生等奨学給付金が低所得者世帯に支給されている。令和8年度政府予算案では、対象者を低所得者世帯から中所得者世帯（年収約490万円程度）まで拡充する見込みである。
- ③教育にかかる費用の無償化について、国の就学支援金が拡充されたものの、教育費の負担の実態に基づき、適切な支援額を算出し、さらなる拡充を行うよう国に提案していく。
- また、兵庫県立大学及び芸術文化観光専門職大学では、国の修学支援新制度による入学金や授業料の減免措置と給付型奨学金の支給に加え、大学独自に授業料等の減免措置や、学生飛躍基金を活用し成績優秀者に対する奨学金の給付を実施している。
- さらに、兵庫県立大学及び芸術文化観光専門職大学について、県内在住者の入学金及び授業料を、学部、大学院共に、所得に関わらず、無償化する「県立大学の授業料等無償化」を、令和6年度から段階的に実施しており、令和8年度は学部生と大学院共に全学年で実施する。
- ④給食費無償化については、義務教育無償化の一環として捉えるのであれば、国が行うべきものとする。令和8年度より、3党合意に基づき学校給食費の抜本的な負担軽減が小学校段階を対象に実施される。県としては、引き続き国に対して給食費無償化に向けた補助制度の創設を要望していく。

【解説】

- ・義務教育段階を含めた教育費負担軽減と教育機会均等のさらなる推進をもとめる。
- ・特に、物価高騰等により子育て世帯の負担が増大する中、家庭の経済状況が子どもの学びや成長へ影響を与えない環境整備が重要となっている。
- ・県として、給食費無償化を含めた教育費支援や県独自施策の充実をはかり、「社会全体で子どもの学びを支える」取り組みを一層推進することをもとめる。

<公正なグローバル化を通じた持続可能な社会の実現>

10. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづいたビジネスと人権に関する取り組みの推進
公共調達や民間業務委託など県契約においても、労働、人権、ハラスメント、外国人労働者、サプライチェーン上の人権侵害等、ビジネスと人権に関する問題が発生し得ることを踏まえ、県として「ビジネスと人権」に関する方針を明確化すること。また、県契約の受注事業者等に対し、人権方針の策定、人権デューディリジェンスの実施、人権侵害発生時の相談・救済措置整備等を促進するとともに、公共調達における人権尊重の視点を強化すること。さらに、県契約における適正な労働条件確保に加え、サプライチェーンを含めた人権リスクへの対応状況についても、周知・啓発やガイドライン整備等を進めること。【修正】

【2026回答】

- ①人権に関することも含め、ひょうご産業SDGs推進宣言事業、及びSDGs認証事業を展開し、中小企業によるSDGs経営の裾野拡大をはかっている。
- ②本県では、全ての県契約において最低賃金額以上の賃金支払いと労働関係法令の遵守を求め、県契約に基づく業務に関わる労働者の適正な労働条件を確保する観点から、「県契約における適正な労働条件の確保に関する要綱」を制定し、運用している。
- ③建設工事・建設工事関連業務においても「県契約における適正な労働条件の確保に関する要綱」に基づき、「適正な労働条件の確保に関する特記事項」を全ての契約書に添付し、適正な労働条件の確保を担保している。

【解説】

- ・回答では、SDGs推進や労働条件確保について示されているが、「ビジネスと人権」に関する国際的な要請や、人権デュー・ディリジェンスへの対応については明確に触れられていない。
- ・県が進めているSDGs推進や適正労働条件確保の取り組みを踏まえた上で、「ビジネスと人権」の観点から、より包括的な人権尊重施策への強化をもとめる。
- ・公共調達や業務委託においては、県自らが人権尊重の姿勢を明確に示すことが、地域全体の人権意識向上や持続可能な事業活動推進にもつながる。
- ・県として、人権方針整備、人権デュー・ディリジェンス推進、救済措置整備、事業者支援等を含めた実効性ある取り組みを進めることをもとめる。
- ・各国で中核条約に違反する国や企業の行動に厳しい視線が注がれ、生産過程で人権侵害を助長する原材料・産品の調達・貿易を規制する動きが広がっている。これに伴い、世界では人権デュー・ディリジェンスの義務化・法制化の動きも加速しており、米・英・仏・独・蘭・豪などが既に法制化している。日本でも、政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（2022年9月）が策定・公表され、尊重すべき人権の範囲に中核条約が含まれている。
- ・第111号条約については、ILO加盟国のほとんどが条約を批准しているにもかかわらず、日本では性にに基づく区別を設ける規定や公務員の政治的行為を一律的に制限する規定などが批准の課題となり、未だに批准に至っていない。早期批准に向け、既批准国における実態を踏まえ、課題となっている法令の改正に着手するなど、具体的かつ実効性のある取り組みを行うべきである。

以上

=参考=

<男女平等政策> ※ジェンダー平等推進委員会

1. カスタマーハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントを行ってはならないことについての社会における機運醸成のため、関係機関と連携し、必要な啓発を積極的に行うとともに、防止条例の制定を検討すること。また、雇用管理上の措置義務となるカスタマーハラスメント、求職者等へのセクシュアル・ハラスメントの指針に則り、各自治体における方針等の明確化、対処内容の明示、相談体制の整備などの対策を講じ、職員に周知すること。あわせて、首長や議員から自治体職員へ対するハラスメントについても、対策を検討すること。【新規】
2. 発災時において、女性や子どもの安全と避難所の良好な生活環境を確保するために、防災・復旧、復興に関する意思決定の場への女性の参画を推進するとともに、防災の現場における女性の参画を拡大するなど、改正災害対策基本法の附帯決議や内閣府の「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」、「避難生活における良好な生活環境の確保に向けた取組指針」に沿った取り組みを平時から行うこと。【新規】
3. 同性パートナーの人権を尊重し、事実婚と同程度の権利を保障するため、兵庫県における同性パートナーシップ制度について広く周知すること。あわせて、制度およびSOGIの多様性に対する住民の理解促進をはかり、性的指向・性自認の多様性に関する差別を禁止する条例の制定を検討すること。【新規】

連合兵庫 2027年度 兵庫労働局への政策・制度要請（素案）

<雇用の安定と公正労働条件の確保>

1. 地方労働局における労働行政の強化

不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しないこと。

【修正なし】※連合重点政策項目

【2026回答】

- ①2018～2022年にかけて、厚生労働本省において「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が開かれ、不当解雇なら労働者が請求できる「労働契約解消金」を、仮に導入とした場合の法技術的に取りうる仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示す報告書が公表された。
- ②解雇等をめぐる紛争解決やその予防のための施策について、労働者の意見を確認することを目的として、労働者アンケート調査や「諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査」が行われたことなどが報告された。（現在厚生労働本省で議論中）

【解説】

・解雇の金銭解決制度導入阻止は重要な課題であることから、重点政策として引き続き記載。

2. 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

- (1) 雇用労働に近い働き方をしているにもかかわらず労働法の保護を受けることができない者について、フリーランス新法にもとづく契約ルールの適正化やハラスメント防止などの実効性を確保するとともに、最低報酬の設定、仲介業者に対する法規制など法的保護の実現をはかること。また、早急に「労働者概念」を見直し、多くの労働者が適切に労働法の保護を受けられるようにすること。【修正】※連合重点政策項目

【2026回答】

- ①特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）の周知・啓発
 - 令和6年11月1日に施行されたフリーランス法のうち、厚生労働省が所掌する就業環境の整備に関する調査を実施。
- <調査項目>
- ・募集情報の的確表示義務（法第12条）
 - ・妊娠・出産若しくは育児又は介護と業務の両立に関する配慮義務（法第13条）
 - ・ハラスメント対策に係る体制整備等（法第14条）
- ②労働安全衛生法第22条関係の省令改正（令和5年4月施行）に基づき、個人事業者等に対しても労働者と同等の健康障害防止措置を講じることが事業者の義務であることについて、引き続き「個人事業主等の健康管理に関するガイドライン」の周知・啓発とともに、指導の徹底をはかる。
- また、同法第20条、第21条及び第25条関係の省令改正により、令和7年4月以降同じ場所で同じ作業をする労働者以外の作業員にも労働者と同じ保護がはかれるよう退避や立入禁止等の必要な措置を講じることが事業者義務づけられていることについても、周知及び指導を徹底する。
- さらに、令和7年1月に「労働基準関係法制研究会」の報告書が公表され、現代における「労働者」性の課題が示され、令和7年度から厚生労働省において「労働基準法における「労働者」に関する研究会」において労働者性の総合的な検討が行われている。

【解説】

・労働安全衛生法の改正を踏まえ、一部削除。「労働者概念」の見直しによって実現すべき内容を追記。

- (2) メンタルヘルス対策を促進するとともに、過重労働・長時間労働と並んで過労死・過労自殺の一因となっているハラスメント防止対策の取り組みを強化すること。特に、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児に関するハラスメント、カスタマーハラスメント、就活等ハラスメントについて、事業者に対する防止措置の徹底や相談対応体制整備を進めるとともに、労働者が安心して相談できる環境整備や迅速な救済につながる対応を強化すること。また、中小企業におけるハラスメント防止体制整備や管理職教育、職場環境改善支援を強化し、メンタルヘルス対策と一体的に取り組むこと。【修正】

【2026回答】

①ハラスメント防止措置の周知・啓発

- ・企業訪問時等に措置義務について周知し、パワハラ、セクハラ、マタハラ防止について一体的な取組を推奨。併せてカスハラ及び就活セクハラの改正内容についても、企業訪問時等あらゆる機会を通じ周知をはかる。
- ・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知啓発活動を実施。併せて、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、労働者等からの相談に丁寧に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用した迅速な紛争解決をはかる。

②職場におけるハラスメント防止対策の推進

- ・労働者からの相談があった場合は、内容及び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、問題の解決をはかる。
- ・就職活動中の学生等へのハラスメントについては、事業主への働きかけや個別労働紛争解決制度の活用等により問題の解決をはかる。
- ・企業訪問等によりハラスメントに係る問題を把握した場合は、法や指針等に基づいて行政指導を実施。

【解説】

- ・要請した「過労死・過労自殺防止につながる実効性あるハラスメント対策強化」という趣旨に対しては、予防的取り組みや職場環境改善の観点が十分に示されていない。
- ・過労死・過労自殺防止につながる、より実効性あるハラスメント防止対策とメンタルヘルス対策の強化をもとめる。
- ・特に、ハラスメントは長時間労働等と並び、労働者の健康や生命に深刻な影響を及ぼす問題となっており、未然防止や安心して相談できる環境整備が重要となっている。
- ・兵庫労働局として、予防的取り組み、相談体制強化、中小企業支援、社会的啓発を含めた総合的な対策推進を一層強化することをもとめる。

- (3) 物流業界における取引環境の改善および長時間労働の抑制の実現に向け、改正改善基準告示の違反がみられた場合は厳格かつ継続的な監督指導を行うこと。また、重大・悪質な違反については、国土交通省との連携のもと、行政処分基準に基づく厳正な対応を行うとともに、荷主や元請事業者等による長時間荷待ちや無理な運行計画など、取引慣行に起因する問題への指導・是正を強化すること。さらに、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」の取り組みについては、実効性ある改善につながるよう、労働組合、事業者団体、荷主団体等との連携を強化し、「ホワイト物流」推進運動や改正物流法の趣旨について、県民・消費者を含めた社会的理解の促進をはかること。【修正】 ※地方のてびき

【2026回答】

①物流業者への改善基準告示の周知徹底・丁寧な指導等

- ・法定労働条件の履行確保を行うとともに、監督指導の結果、法違反が認められた場合には、法令遵守に向けた支援の両輪で取組を推進。
- ・重大な違反が認められた場合には、近畿運輸局へ通報を行うとともに、取引環境改善に向けて「トラック・物流 Gメン」とも連携した対応を実施。
- ・国民向けに、「特設サイトはたらきかたススメ」を開設し、周知広報動画を通じて、荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化に向けた取組のほか、再配達削減に向けた取組について、理解と協力を呼びかけ。
- ・あらゆる機会を通じて「標準的運賃」及び「改正物流法」等について周知。

②発注組織に対する物流業務発注時の配慮要請

- ・兵庫県内の物流業務の発注者となりうる使用者団体に対して、物流企業への業務発注の際に、長時間の荷待ちを発生させないなどの取組に協力いただくよう、労働局幹部が直接訪問して要請を実施。

③「トラック輸送における取引環境・労働時間兵庫県地方協議会」による取組強化・啓発促進

- ・今年度も第4四半期に本協議会を開催し、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（改正物流法）」の円滑な施行に向けて、周知・啓発を実施予定。

【解説】

- ・要請した「長時間労働抑制の実現」や「物流改善に関する社会的啓発の強化」という趣旨に対しては、実効性確保に向けた具体的な取組強化の方向性が十分に示されていない。
- ・物流現場における長時間労働は正と取引環境改善に向け、より実効性ある施策強化をもとめる。
- ・2024年問題への対応が進む中、運送事業者だけでなく荷主・消費者を含めた社会全体で物流を支える意識醸成が重要となっている。
- ・兵庫労働局として、監督指導強化、発注側への働きかけ、地方協議会機能強化、社会的啓発推進を一層進めることをもとめる。

3. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

- (1) 現行の外国人技能実習制度および特定技能制度で就労する外国人の就労面に加え、日本語教育などの支援を強化するとともに、適正な受入に関する指導・監督を強化すること。また、育成就労制度（2027年4月施行）および特定技能制度の実効性確保に向け、人手不足の状況や賃金水準の動向などを継続的に把握・適正化を行うとともに、制度所管省庁・業所管省庁において十分な予算を確保し、外国人労働者への支援・相談体制を強化すること。

【新規】 ※連合重点政策項目

【解説】

- ・外国人技能実習制度および特定技能制度は、現場では人手不足を補う重要な制度として活用が広がっている一方で、低賃金や長時間労働、不適切な労務管理、日本語支援不足、生活支援不足など、多くの課題が指摘されている。特に技能実習制度については、「人材育成」を建前としながら、実態としては労働力確保手段となっているとの指摘が国内外からなされてきた。
- ・こうした中、政府は技能実習制度を廃止し、新たに「育成就労制度」を創設することとしており、2027年4月から施行予定となっている。新制度では、人材育成と人材確保を制度目的として明確化し、一定条件下での転籍制限緩和なども導入される見込みであるが、一方で、受入企業間での人材獲得競争や地方から都市部への人材流出、賃金・労働条件格差の拡大なども懸念されている。
- ・また、外国人労働者の増加に伴い、就労支援だけでなく、日本語教育、生活相談、住宅、医療、子育て等を含めた総合的な生活支援の必要性も高まっている。しかし、現状では地域や受入企業によって支援内容に差があり、相談体制も十分とは言えない。
- ・さらに、監理団体や受入事業者による不適切な受入や人権侵害事案も依然として発生しており、制度の適正運用に向けた指導・監督体制の強化がもてめられている。
- ・このため、育成就労制度および特定技能制度の施行・運用にあたっては、単なる人材確保策にとどまらず、外国人労働者の権利保護と適切な就労・生活環境の整備を前提として、
 - ✓ 日本語教育や生活支援の強化
 - ✓ 相談体制の拡充
 - ✓ 監理団体・受入事業者への指導監督強化
 - ✓ 人手不足状況や賃金動向の継続的把握
 - ✓ 地方部を含めた人材確保への配慮
 - ✓ 制度所管省庁・業所管省庁における十分な予算確保などを総合的に進める必要がある。

(2) 就職氷河期世代を含め、世代ごとの課題に対応した良質な雇用・就労機会の実現に向け、当事者のニーズを踏まえた中長期的な能力開発を実施し、適切な就職支援・定着支援を行うこと。また、そのために、ハローワークなどの支援機関の相談体制の強化をはかること。

【修正】 ※連合重点政策項目

【2026回答】

- ①支援総合コーナー等における人材確保支援
 - ・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か所のハローワーク（神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石）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。
- ②若年無業者等の就労支援体制の整備・強化
 - ・地域若者サポートステーション（愛称「サポステ」）では、働くことに悩みを抱えている49歳までの方を対象に就労に向けた支援を実施している。（厚生労働省が受託した民間団体が運営）
- ③就職氷河期世代を含む、中高年層（ミドルシニア）への就職支援
 - ◆専門窓口による伴走型の就職支援
 - ・就職氷河期世代を含む安定した就労経験の少ない中高年層（ミドルシニア）の方々の安定就職を支援している。個別支援による職業相談や職業紹介、履歴書等の応募書類の作成指導のほか、各種セミナーや面接会を開催するなど、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

【解説】

- ・分かりやすい表記への見直し。すべてのハローワーク（県内14か所）で体制整備すること。
- ・就職氷河期世代への支援については、①就労・処遇改善、②社会参加、③高齢期を見据えた支援の三本柱からなる新たなプログラムに沿い、2026年度から約3年間集中的に取り組む方向性が示されている。
- ・各世代のニーズに応じ、すべての世代で良質な雇用を実現するためには、職業訓練や就職支援に加え、職場定着への支援が重要であり、伴走型支援を行うハローワークなどの支援機関の強化がもてめられる。

4. 真にセーフティネット機能を果たすことができる法定最低賃金制度の確立

最低賃金について、中期的に一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざし、早期の実現におけた一層の引き上げと環境整備をはかること。あわせて、監督体制の強化などを通じ、履行確保を徹底すること。【継続】 ※連合重点政策項目

【2026回答】

①兵庫県最低賃金の推移

- ・令和7年は64円の引上げ(過去最大、目安額(63円)+1円)

②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 3,300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実施。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。
- ・局署が関係団体や公共交通機関、地域のコミュニティラジオやケーブルテレビへ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、業務改善助成金等支援策についての広報を実施。
- ・12月1日に発効された6件の特定最低賃金について、局独自で兵庫県版リーフレットを作成し、11月下旬から12月初旬にかけて各関係団体や事業者等約2,500団体等に送付することにより周知を実施。
- ・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4四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予定。

(参考) 令和7年1月～3月監督指導件数:617件(令和6年437件)。

③賃金引上げに向けた支援

- ・事業場内賃金の引上げに向けては、業務改善助成金等により、その賃金引き上げを支援するとともに、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働局及び労働基準監督署において「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「賃金引上げ特設ページ」を周知する等して、最低賃金・賃金の支払の徹底と賃上げに向けた環境整備の取組を実施。
- ・また、令和7年度においては、最低賃金引上げとあわせた取組として、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を実施。
- ・中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金など当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用できるよう情報提供を実施。

【解説】

- ・連合方針に変更がないため継続。

<安心してできる社会保障制度の確立>

5.インクルーシブな社会の実現に向けた取り組み

中小企業における障がい者雇用の推進に向け、特に障がい者の受入実績がない「雇用ゼロ企業」に対しては、雇用前の職場環境整備や業務切り出し支援、採用後の定着支援・職場内支援体制の構築支援を含め、伴走型支援を強化すること。また、精神障がい、発達障がい等、多様な障がい特性に応じた支援を充実させるとともに、中小企業が継続的に障がい者雇用に取り組める環境整備を進めること。【修正】

【2026回答】

①障害者への就労支援

・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地域の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。特に、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、専門的な知識に基づき支援を行っている。

②障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援

・法定雇用率（2.5％）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6年度は訪問による指導880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86.8％が300人未満の中小企業で、その66.9％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している。

③障害者の活躍に向けた雇用指導・チーム支援

・障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、HWが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。

④障害者雇用推進チーム

・労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」や「精神・発達障害者雇用サポーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。

・ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。

【解説】

・2026年7月1日より、民間企業における障害者雇用率（法定雇用率）が2.5％から2.7％に引き上げられる。

・また、雇用義務の対象となる企業規模も従業員40人以上から37.5人以上に拡大される。

・障がい者雇用に関する支援体制の整備や、ハローワークを中心としたチーム支援等について取り組まれていることは評価する。一方で、障がい者を一人も雇用していない「雇用ゼロ企業」は依然として多く、とりわけ中小企業では、障がい者雇用に対する不安感やノウハウ不足、受入体制整備の困難さなどから、雇用が進んでいない状況が続いている。

・また、雇用に至った場合でも、職場定着や合理的配慮、職場内理解の醸成などに課題があり、採用後の継続的な支援の重要性が高まっている。特に精神障がい、発達障がい等、多様な障がい特性への対応については、企業側の理解促進や支援体制強化が不可欠である。

・このため、雇用前の準備段階から採用後の定着支援までを含めた伴走型支援を一層強化するとともに、「雇用ゼロ企業」に対する重点的かつ実効性ある支援策を講じる必要がある。

以 上

=参考=

<男女平等政策>※ジェンダー平等推進委員会

1. 常時雇用する労働者が100人以下の企業を含めたすべての企業に対し、女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画策定のための支援を行うこと。また、「男女の賃金の差異」「女性管理職比率」の状況把握、男女間格差の要因分析・是正に向けた取り組みを促し、定着をはかること。あわせて、それらの実態や取り組みなどについて「女性の活躍推進企業データベース」を活用した外部への公表を促すこと。【新規】
2. 改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法の施行を見据え、雇用管理上の措置義務となるカスタマー・ハラスメント対策、求職者等へのセクシュアル・ハラスメント対策について、事業主に周知すること。【新規】
3. 事業主に対し、改正育児・介護休業法における「柔軟な働き方を実現するための措置」の確実な実施を促すとともに、仕事と育児の両立に関する制度の個別周知および意向確認や制度を利用しやすいよう雇用環境整備を促すこと。また、子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭の場合には、各両立支援制度の「利用期間の延長」や休暇の「付与日数の増加」などの配慮を事業主に促すこと。【新規】

連合兵庫 2027年度 **各市町**への政策・制度要請（素案）

<持続可能で健全な経済の発展>

1. マイナンバー制度の理解促進と一層の活用

マイナンバー制度に対する県民の信頼確保に向けて、誤登録問題の検証を踏まえて運用を改善するとともに、個人情報管理体制をより一層強化すること。そのうえで、デジタル行政の促進による民の利便性を広く周知を徹底するとともに、さらなる利便性向上をはかるため、行政手続きのデジタル化やマイナポータルの活用を促進すること。その際、誰もが安心して利用できるよう支援体制や相談窓口を強化すること。また、今後、カード更新が集中することを踏まえ、県民が円滑に手続きできる体制整備と支援の充実・拡充をはかること。【修正】※連合重点政策項目

【2026回答】

- ①行政機関等が持つ個人情報に別人のマイナンバーを割り当てるといった紐付け誤りなどについては、市町が事態を把握次第、速やかに所定の様式により県を介して国に報告する体制を整備している。事案ごとに異なる原因については、上記報告書にその分析と再発防止策を記載することとしているが、引き続き遺漏なく対応されるよう市町に注意喚起していく。マイナンバーカードの取得率は年々上昇しており、80%を超過したところ。今後とも国や市町と連携して適宜普及に取り組んでいく。
- ②県の行政手続については、引き続き「スマート兵庫戦略」に基づきデジタル化を進めるとともに、マイナンバーカードによる添付書類や入力項目の省略が可能なシステムを活用するなど、利便性向上をはかる。

【解説】

- ・全国で確認された健康保険証の紐付け誤り:8,695件(2021年～2023年末時点)その後も点検・修正が継続
- ・カード更新10年・電子証明更新5年の「更新時期」にばらつきがある(現状は1か月先まで予約不可)
- ・2016年の制度開始から10年が経過し、2026～2027年に更新期限が集中することが見込まれる。
- ・国は、郵便局や商業施設での手続き拡大など、自治体の支援や分散化を行っているが、更新時に一定の混乱が生じる恐れがあることから、国民が円滑に手続きできるよう、引き続きの支援、またその支援の充実・拡大をもとめる。
- ・自治体の負担増大と人員不足という課題がある。

<安心してできる社会保障制度の確立>

2. 生活困窮者自立支援体制の確立と子どもの貧困対策、生活保護の運営体制の改善・充実

働いている家族等介護者(ケアラー)が離職を強いられることなく、医療・介護・福祉などのサービスを切れ目なく受けられるよう支援を強化すること。また、ひとり親世帯やヤングケアラー、頼れる身寄りのない高齢者など、多様で複合的な課題を抱える人への支援強化に向けて、支援の現場を担う人材の確保に向けた処遇改善策の実行と財源を確保すること。加えて、居住確保や子どもの学習・生活支援など包括的かつ重層的な支援体制を拡充すること。【修正】※連合重点政策項目

【2026回答】

ひとり親世帯の居住確保については、住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律等の改正（令和7年10月施行）による居住サポート制度の拡充や、県社会福祉協議会が実施している償還免除要件付きの住宅支援資金貸付などにより支援体制の構築が行われている。

また、令和6年度から各市町による児童扶養手当受給水準のひとり親家庭に対する大学受験料や模試受験料補助が実施されており、県では令和7年度から市町事業への間接補助を行っている。

支援者向け研修の充実等も含め、今後も支援体制の強化に努める。

子どもの貧困対策として、県で所管する郡部12町において、生活困窮世帯を対象に子どもの学習生活支援事業を実施している。引き続き、町福祉担当、町教委等と連携し重層的な支援に努めていく。

【解説】

- ・第221特別国会に、頼れる身寄りのない高齢者の増加などを見据えた地域の支援強化をめざす法案が提出予定
- ・多様で複合的な課題を抱える人を支援する人材の確保が一層重要となることから文言を補強。
- ・また、生活困窮者自立支援制度が重層的支援体制整備事業かの枠を超え、社会福祉法にもとづく包括的な支援体制整備の重要性も増していることから文言を補強。

3. 利用者のニーズに応じた介護サービスの安定的な提供と介護人材の処遇改善・専門性の向上

介護人材の確保と離職防止に向け、地域で必要な介護サービス提供体制を維持できる支援を強化するとともに、テクノロジー（AI・IoT・ロボット・データ連携）を活用して、介護現場の生産性向上と介護職員の負担軽減、サービス品質向上を同時に実現すること。また、利用者や家族からのハラスメント対策を含め、安心して働き続けられる職場環境整備を進めること。

【新規】 連合※重点政策項目

【解説】

- ・介護職員数が減少に転じたことや、中山間地域でのサービス維持などが課題となっていることから、訪問介護だけでなく、2027年度介護報酬改定などにおいて支援強化をはかることが必要。また、新技術の導入に伴う人員配置基準の緩和が再度行われることのないよう、歯止めをかけることが必要。
- ・重点要請を「地域提供体制」「ICT活用」「ハラスメント対策」に重点化する。
- ・介護報酬改定や処遇改善などは一般要請へ委ねる

4. 子ども・子育て支援新制度の着実な実施と、

すべての子どもが心身ともに健やかに育つための環境整備、子どもの人権の擁護

子ども・子育て支援サービスの人材確保と離職防止に向けて、さらなる処遇改善策を講じるとともに、職員配置基準の改善により安全で質の担保された提供体制を確保すること。また、こども基本法にもとづく権利擁護などの推進、児童相談所や児童養護施設などの体制強化をはかること。

【新規】 ※連合重点政策項目

【解説】

- ・「こども誰でも通園制度」が2026年4月より本格実施となり、人材確保と職員配置がいっそう重要となることから文言を補強。
- ・虐待相談対応件数は20万件を超えているなど継続課題。

<くらしの安心・安全の構築>

5. 総合的な防災・減災対策の充実

改正災害対策基本法に基づいて地方自治体が公表する物資の備蓄状況を点検し、広域災害にも対応しうる備蓄が行われるよう取り組むとともに、同法に基づく被災者援護協力団体の登録制度において、適切な団体のみが登録されるよう審査を厳正に行い、被災者支援の際に人権意識が担保された取り組みがなされるよう団体の育成を支援するなど、防災関係法令の改正を踏まえた実効性の

ある対応をすること。【修正】

【2026回答】

- ①被災者が安心して生活を再建できるよう、令和6年度に災害時における被災者の法律相談に関して兵庫県弁護士会と協定を締結した。今後も、市町、庁内福祉部局、関係機関及び地域団体等と連携したアウトリーチを含む重層的な支援体制の構築・充実に取り組む。
- ②また、多様な意見を踏まえた個別避難計画の策定支援については、市町への補助、研修や意見交換を通じた現場ニーズの把握などにより、市町及び関係団体と連携しながら、実効性のある取組を進める。
- ③さらに、激甚化・頻発化する様々な自然災害に対応するため、市町との意見交換会による現場のニーズ把握の実施や女性や性的マイノリティ、高齢者等に配慮した避難所運営マニュアル等を適宜見直すなど、防災体制の更なる充実・強化を進めていく。

【解説】

- ・災害対応の基本となる災害対策基本法や災害救助法に関しては、国、都道府県、市町村、事業者、NPOなどの役割分担が不明瞭であるといった課題も指摘されている。
- ・2025年の災害対策基本法等一部改正法の成立や2026年の防災庁設置法案提出の見通しを踏まえ修正。
- ・防災庁設置法案は、2026年3月6日に閣議決定され、2026年4月14日現在、衆議院災害対策特別委員会に付託されています。法案の提出は、防災庁の設置を目指す政府の動きの一環であり、防災行政の強化と効率化をはかるための重要なステップとされている。（内閣官房ホームページ）
- ・防災庁を十分な体制で速やかに設置し、平時の事前防災から発災時の対応や復旧・復興まで、関係主体の調整と協働が適切に行われるよう、役割分担の見直しなどを行うべきである。

<民主主義の基盤強化と国民の権利保障>

6. 地方議会の活性化と国民の権利保障に資する投票環境の整備について

投開票の簡素化・効率化、疑問票の削減、海外赴任者の選挙権保障などの観点から、端末での電子投票を可能とすること。また、有権者の投票機会のさらなる確保のため、投票当日投票所の維持はもとより、共通投票所設置の拡大や期日前投票所の開設期間と時間の延長、移動期日前投票所の拡充について、十分な人員配置と財政措置を講じるとともに、高齢者、障がい者、傷病者、妊婦などの選挙権保障のため、郵便等投票制度の手続きの簡素化と対象拡大を進めること。

【加筆】 ※連合兵庫重点要請より移行

【2026回答】

- ①電子投票については、開票の迅速化や疑問票の削減などの利点がある一方、技術的信頼性の不安や機器調達コストが高額などの課題もあり、全国的に導入は進んでおらず県内でも実績がないことから、引き続き国の動向を注視していくとともに、新たな実施事例があれば市町選管に情報提供していく。
- ②期日前投票所については、多くの人の往来が見込まれる駅周辺や商業施設等への設置を市町選管に助言している。
- ③共通投票所については、県内では播磨町のみで設置されているが、設置の効用や導入に当たっての課題などを市町選管に情報提供している。
- ④期日前投票所の投票時間については、投票時間の延長や選挙人の投票が見込まれる時間帯に合わせた投票時間の設定などを検討するよう市町選管に助言している。
- ⑤移動式期日前投票所については、高齢者など投票所への移動が困難な選挙人の投票機会の確保に有効であるため、無料送迎バスの運行や無料乗車券の発行等の投票所への移動支援と合わせて、市町選管に積極的な措置を講じるよう、引き続き呼びかけていく。
- ⑥郵便等投票のできる者については、現在は身体に障害のある方や、要介護5の方に限定されているが、参政権の保障の観点から、対象者の範囲を拡大するよう都道府県選挙管理委員会連合会を通じて国に要望している。

【解説】

- ・内容を補強する観点から、一部文言を加筆。