

兵庫労働局行政運営方針

令和5年度



写真提供：西宮市（甲子園球場）

～ 賃金の引上げ及び人への投資に対する支援の推進 ～

兵庫労働局においては、賃金の引上げ及び人への投資に取り組む企業への支援や、すべての人が意欲・能力を活かして活躍できる環境の整備を重点課題とし、以下の対策に取り組みます。

第1章 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
 - (1) 最低賃金制度の適切な運営
 - (2) 同一労働同一賃金の徹底
- 2 人への投資関連施策の推進
 - (1) 助成金による支援
 - (2) 職業訓練の促進
 - (3) 在籍型出向の取組支援
- 3 デジタル化の推進
 - (1) オンライン・SNSを活用したサービスの提供
 - (2) 求人者マイページ・求職者マイページの利用促進
 - (3) 電子申請の利用促進

第2章 多様な人材の活躍促進

- 1 女性活躍・男性の育児休業取得の促進
 - (1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保
 - (2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備
 - (3) 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
 - (4) 不妊治療と仕事との両立支援
- 2 求職者ニーズに応じた支援の推進
 - (1) 求職者の課題解決に向けた支援サービスの推進
 - (2) 子育て中の女性等に対する就職支援
 - (3) 新規学卒者等の就職支援
 - (4) 就職氷河期世代の就職支援
 - (5) 医療、介護、保育等分野への就職支援

- (6) 障害者の就労支援
- (7) 高齢者の就労支援
- (8) 外国人労働者の就職支援
- (9) 生活保護受給者等の就労支援
- (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

第3章 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
 - (1) 長時間労働の抑制
 - (2) 法定労働条件の確保等
 - (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
 - (4) 総合的なハラスメント対策の推進
- 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
- 3 障害者・高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
 - (2) 高齢者の定年延長・雇用継続の促進等
- 4 柔軟な働き方がしやすい環境整備
 - (1) 良質なテレワークの導入・定着促進
 - (2) 多様な働き方への支援
- 5 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

第4章 各関係団体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
- 2 労使の関係者及び関係機関との連携
- 3 大学・高校における労働法制講義

兵庫労働局 労働基準監督署
ハローワーク

(<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/>)



第1章 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

(1) 最低賃金制度の適切な運営

中小企業・小規模事業場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、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備の取組を行います。

「賃金引き上げ特設ページ」を活用し、地域の平均的な賃金や企業の賃上げに向けた取組事例を提供する等、賃金引上げのための支援に取り組みます。

また、経済動向、地域の実情を踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。改定された最低賃金については周知・広報に努めるとともに、最低賃金の履行確保を重点とした監督指導等を行います。

引き続き、生産性向上に資する設備投資などの業務改善を行い、賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、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」を支給します。

知っていますか?
自分の最低賃金

兵庫県 最低賃金

960円

令和4年10月1日から

32円UP

会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人と雇う人のためのルールだよ!

最低賃金は、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

厚生労働省

| 地域別最低賃金の件名 | 時間額 | 効力発生效年月日 |
|--|-------|----------------------------------|
| 兵庫県最低賃金 | 960円 | 令和4年10月1日 |
| 特定(産業別)最低賃金の件名 | 時間額 | 効力発生效年月日 |
| 兵庫県塗料製造業最低賃金 | 1000円 | 令和4年12月1日 |
| 兵庫県鉄鋼業最低賃金 | 1024円 | 令和4年12月1日 |
| 兵庫県はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業最低賃金 | 993円 | 令和4年12月1日 |
| 兵庫県電子部品・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最低賃金 | 961円 | 令和4年12月1日 |
| 兵庫県輸送用機械器具製造業最低賃金 | 1034円 | 令和4年12月1日 |
| 兵庫県計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業最低賃金 | 963円 | 令和4年12月1日 |
| 兵庫県自動車小売業最低賃金 | 963円 | 令和4年12月1日 |
| 兵庫県繊維工業最低賃金 | 960円 | 兵庫県最低賃金が上回ったことから、兵庫県最低賃金が適用されます。 |
| 兵庫県各種商品小売業最低賃金 | 960円 | |

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック ▶
<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



(2) 同一労働同一賃金の徹底

雇用形態に関わらない公正な待遇(同一労働同一賃金)の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を推進するため、雇用環境・均等部と監督署が連携し、不合理な待遇差等を確認した場合は、法の着実な履行確保を図るとともに、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

また、特に中小企業の理解・取組を促進するため、「兵庫働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、コンサルティング、セミナーの実施等きめ細やかな支援を行います。

さらに、省令改正を始めとする労働政策審議会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し(契約更新時における労働条件明示の事項等)について周知・啓発を図ります。

企業の取組内容や効果等を紹介するサイト

多様な働き方の
実現応援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



有期契約労働者の
無期転換
ポータルサイト

<https://muki.mhlw.go.jp/>



2 人への投資関連施策の推進

(1) 助成金による支援

① 人材開発支援助成金

デジタル人材等の育成や労働者の自律的・主体的な学び・学び直しによる職業能力向上に取り組む企業を支援します。

具体的には、職務に関連した専門的な知識と技能を習得させるための職業訓練を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合などに訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。

人材開発支援助成金
を活用して
企業内の人材を育成しませんか？

社員教育をしたいけど、費用がかかるな…

人材開発支援助成金を使えば、訓練費用が助成されますよ！

人材開発支援助成金

① ② ③ ④

最大75%の経費助成や訓練期間中の賃金助成が受けられます！

早速活用してみよう！！

費用負担を軽減できるぞ！

② キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップを促進するため、正規雇用労働者への転換や賃金制度の整備を通じた処遇改善を実施した場合に助成金を支給し、正社員化等に取り組む企業を支援します。

また、人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した後に正規雇用労働者へ転換させた場合は助成額を加算し、訓練終了後の正社員化を推進します。

事業主のみなさまへ
「キャリアアップ助成金」を活用して
従業員を正社員化しませんか？
さらに「人材開発支援助成金」の併用で金額が加算されます

■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。



▲キャリアアップ助成金について

なお、令和4年12月2日以降、加算の対象となる訓練のコースや加算額の一部が拡充します！

■ 助成金の金額

正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

| 企業規模 | 転換前の雇用形態 | 有期雇用労働者 | 無期雇用労働者 |
|------|----------|-----------|-----------|
| | 中小企業 | | 57万円 |
| 大企業 | | 42万7,500円 | 21万3,750円 |

(2) 職業訓練の促進

① 職業訓練による人材育成の強化

兵庫県の主要産業であるものづくり分野や人材不足が深刻な介護・福祉分野、質・量ともに人材ニーズの高いデジタル分野の職業訓練の受講促進を図るほか、中高年、子育て世代、障害者等も受講しやすい訓練コースの整備に取り組みます。

また、兵庫県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や地域の関係機関と連携し、地域の実情や人材ニーズに即した公的職業訓練の総合的な計画を策定するとともに、訓練効果の把握・検証を行うことにより、効果的な職業訓練を実施します。

ハロートレーニング
— 急がば学べ —



ハロトレくん



「ハロートレーニング—急がば学べ—」は公的職業訓練の愛称で、
「ハロトレくん」はそのロゴマークです

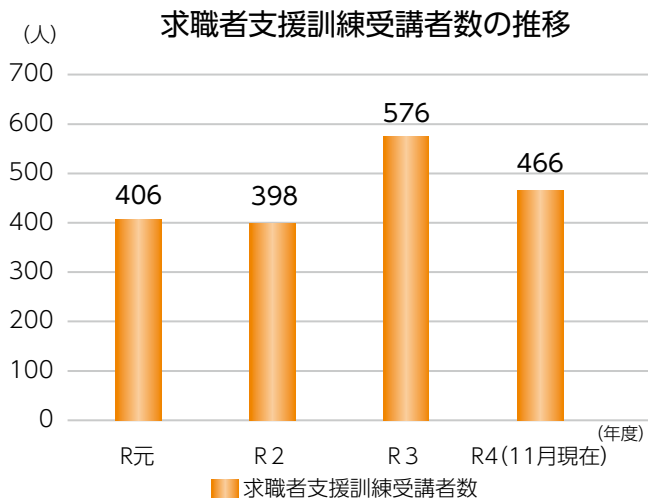
② 求職者支援制度による再就職支援

スキルアップを希望する非正規労働者や育児・介護等で就労に空白があり雇用保険を受給できない方などが、必要な知識と技能を習得し、安定的な職業への再就職等ができるよう、個々の求職者ニーズに沿った適切な受講あっせんと、早期の再就職等に向けたきめ細かな個別・伴走型の支援を実施します。

また、制度の活用促進に向け、オンラインツールを活用した説明会やセミナーの実施、ホームページやSNSを活用した情報発信を行うほか、生活困窮者やひとり親等に対しては、自治体と連携して周知に努めます。

再就職・転職・スキルアップ^oを支援 **求職者支援制度**

月10万円給付金 + 無料の職業訓練 + 就職サポート



(3) 在籍型出向の取組支援

社会経済活動の再開により、人手不足感が再び高まった企業がある一方、依然として業績が厳しい企業もあることから、在籍型出向により、雇用の維持を支援するとともに、生産性の維持・向上を図ります。

また、他社における実践での経験の中で、自社にはない新たなスキルの習得が労働者に期待できるということからも在籍型出向を推進します。

具体的には、「産業雇用安定助成金」の雇用維持支援コースやスキルアップ支援コースを積極的に周知するとともに、産業雇用安定センターと連携した在籍型出向のマッチングを支援します。

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」を運営し、好事例の共有や制度の理解促進を図ります。



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。

*雇用の維持を回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。



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) ガイドブック

| | 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 | 8,355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) | |

3 デジタル化の推進

(1) オンライン・SNS を活用したサービスの提供

オンラインによる職業相談・職業紹介を県内全所で実施します。

また、面接練習、企業説明会・見学会をオンラインでも行います。

さらに、必要な人にハローワークの支援が届くよう、SNS (YouTube、Twitter、Instagram、LINE) でも引き続き様々な情報発信に取り組みます。

(令和5年2月13日現在)

| | 投稿数 | 閲覧数 | フォロワー数 |
|-----------|-----|------------------------|--------------|
| YouTube | 86 | 過去28日の視聴回数 1,214 | チャンネル登録数 458 |
| Twitter | 866 | 開設以来のインプレッション数 192,081 | フォロワー数 423 |
| Instagram | 910 | 開設以来の「いいね」の数 10,945 | フォロワー数 326 |
| LINE | 438 | 過去30日のメッセージ数 11,818 | 友だちの数 3,769 |

※投稿数は開設以来の累計

神戸新卒ハローワークオンライン相談 オンラインZOOM相談



オンライン相談リーフレット



イベント周知 [LINE]

(2) 求人者マイページ・求職者マイページの利用促進

オンライン化の進展を踏まえ、マイページの利用による手続きを推進します。

求人者に対しては、ハローワークに来所しなくても、パソコン・スマートフォンからいつでもどこでも求人申込みが可能となり、採用活動にかかる時間・手間・コストの削減につながるなどのメリットを丁寧に説明し、操作支援も行います。

また、求職者に対しては、求人検索条件や気になった求人を保存できるなど、求人検索がより便利になるほか、ハローワークからのおすすめ求人を受け取れるなどのメリットを丁寧に説明します。

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」でできること

- 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、気になった求人を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)を受け取ることができます。
- 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)を受け取ることができます。
- 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?

求人者サービスをオンライン上で受けられる事業主向け専用ページです。ハローワークにメールアドレスを登録し、パスワードを設定するだけで簡単に開設できます。

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、応募につなげ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、自社の求人に必要なスキルや条件を伝え、応募の検討依頼をするものです。
※ ハローワークで登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格やスキルなど求職情報を求人票に付記(公開)することを選択している方々の情報(性別、年齢層などの個人情報が含まれる情報を除く)を検索できます。
※ 有効)の求人がある場合にのみ可能です。

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。

(3) 電子申請の利用促進

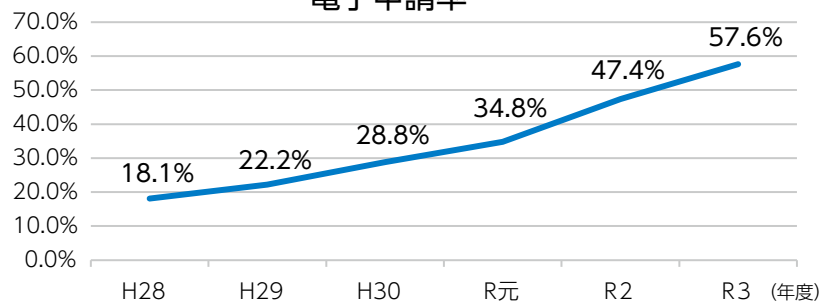
雇用保険の手続きについて、事業主の作業時間を削減するとともに、事務処理の迅速化・効率化を図るため、説明会やリーフレットにより操作方法やメリットを周知し、電子申請の利用促進に取り組みます。

電子申請のメリット

- いつでも
休 日 24h
- どこでも
自 宅 オフィス 通勤中
- 間違い防止
チェック ヘルプ 申請ナビ
- コスト節約
紙料 手数料 1紙に 1紙に

会社や自宅など、テレワーク先から申請が可能
コロナ対策として、人との接触を避けられる
交通費や郵便代、用紙代等が不要となり、コスト削減効果あり

電子申請率



(資料出所：兵庫労働局業務統計)

第2章 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得の促進

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

労働者数 301 人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、企業訪問等により、着実に履行確保を図ります。また、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであるため、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促します。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨します。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、行政指導の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

また、妊娠を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行います。



(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備

令和5年4月1日より施行された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、令和4年より施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、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。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して確実に行政指導を行います。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく取組が優良な事業主に対する厚生労働大臣の認定制度の改正について周知に取り組み、「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得を支援します。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

認定マーク
“トライくるみん”



認定マーク
“くるみん”



認定マーク
“プラチナくるみん”



(3) 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

妊娠中の女性労働者が、働きながら安心して子どもを産むことができる職場環境を整備するため、事業主等に対して職場における母性健康管理措置を周知し、適切な履行確保を図ります。あわせて、医師の指導事項を事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の普及、活用に向けた周知徹底を図ります。女性労働者から母性健康管理措置が講じられない等の相談が寄せられた場合には、行政指導や紛争解決援助の実施により迅速に問題解決を図ります。

また、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り休業する妊娠中の女性労働者に対する有給休暇制度を設けた事業主に対して助成金を支給し、妊娠中の女性労働者が安心して継続就業できる職場環境の整備を支援します。



マタニティマーク

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

令和4年度に創設された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、認定を希望する事業主に対しては、厚生労働省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行います。

さらに、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を活用し、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行います。



トライくるみんプラス



くるみんプラス



プラチナくるみんプラス



2 求職者ニーズに応じた支援の推進

(1) 求職者の課題解決に向けた支援サービスの推進

ハローワークの職業相談では、求職者が就職する上で解決すべき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」を推進します。

その中で求職者の自己理解、仕事理解を深め、ニーズに応じた積極的な求人提案や、応募書類添削、模擬面接などを行い、能動的なマッチングを図ります。

また、これらの取組を集中的に行うモデル事業をハローワーク神戸で実施します。



個別相談ブース

(2) 子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する方の就職促進のため、キッズコーナー、ベビーチェア等を設け、子供連れでも来所しやすい環境を整備しているマザーズハローワーク（三宮）、マザーズコーナー（尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石、豊岡、西神）において、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による就職支援を実施します。

また、自治体と連携した保育等の情報提供、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進します。



マザーズハローワーク三宮

(3) 新規学卒者等の就職支援

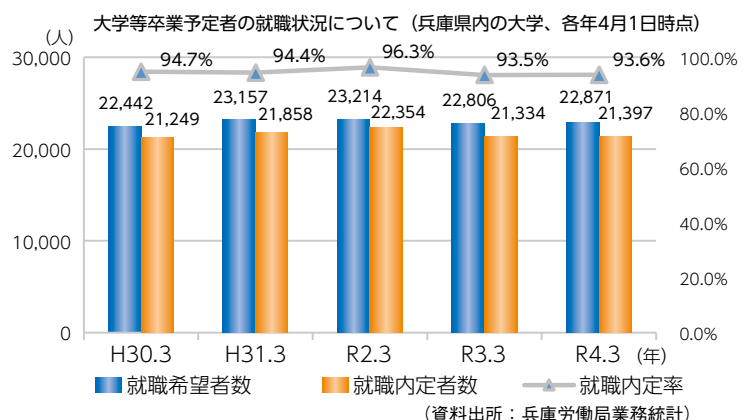
新規学卒者や卒業後3年以内の既卒者の円滑な就職活動を支援し、希望に応じた就職を実現するため、神戸新卒応援ハローワークや各ハローワークにおいて、担当者制によるきめ細かな個別支援を実施します。

特に近年、対人スキルに不安を持つ学生が増加傾向にあるため、セミナーやグループワーク、模擬面接等を行いながら、個々の課題やニーズに応じた支援に取り組みます。

また、デジタル化・オンライン化への対応として、オンライン面接の対策等も推進します。



神戸新卒応援ハローワーク



(4) 就職氷河期世代の就職支援

① 専門窓口等による伴走型の就職支援

就職氷河期世代一人ひとりの様々な課題に対応するため、「就職氷河期世代専門窓口」（ハローワーク神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹）等において、キャリアコンサルティング、グループワーク、職業訓練の受講あっせん、求人開拓、応募書類作成支援や面接練習など同じ担当者が就職準備から職場定着まで一貫した伴走型の支援を実施します。

また、就職氷河期世代のうち職業経験の不足などから安定的な就職が困難な方を一定期間試行雇用した事業主にトライアル雇用助成金を、正社員経験が少ない方などを正社員として雇用した事業主に特定求職者雇用開発助成金を支給することで就職氷河期世代の雇用を促進します。

② 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

令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、就職氷河期世代の活躍の場を広げることに取り組みます。

具体的には、行政機関、経済団体、労使団体、支援機関で構成する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、就職氷河期世代の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。



コミュニケーショントレーニング



人材活用セミナー



ミドル世代の就職フェア

(5) 医療、介護、保育等分野への就職支援

医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野への就職支援のため、「人材支援総合コーナー」（ハローワーク神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石）において、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施します。

また、様々な業界団体と連携した仕事体験セミナー、業界ガイダンス、事業所見学会などを行い、業界への興味・関心を深めるとともに、就職面接会等の開催によりマッチングを支援します。



介護体験セミナー

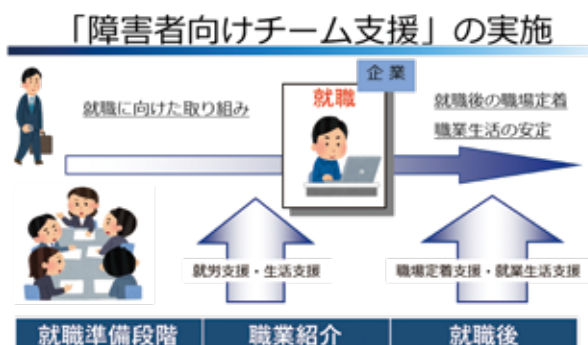


建築のお仕事体験会



(6) 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、特に近年増加傾向にある精神障害者、発達障害者に対して、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、福祉施設等就労支援機関の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワークの職員、就労支援機関等の職員、その他の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います。



ハローワークの障害者の職業紹介状況（兵庫県）

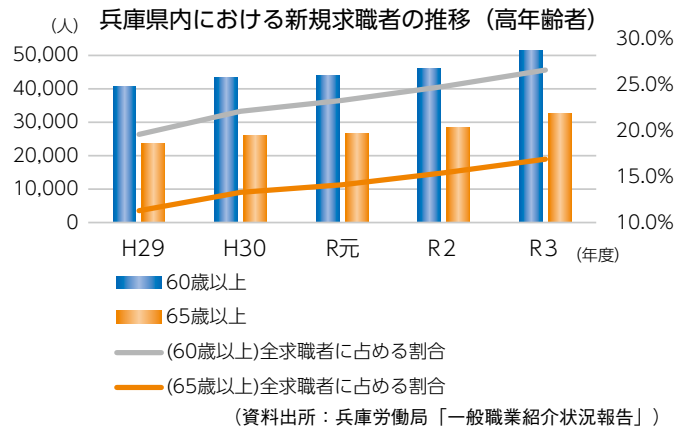


（資料出所：兵庫労働局業務統計）

(7) 高齢者の就労支援

少子高齢化の急速な進展により、増加している高齢者求職者の再就職を支援するため、生涯現役支援窓口を設置している県内12か所のハローワーク（神戸地域、阪神地域、播磨地域及び但馬地域）において、シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報の提供や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。

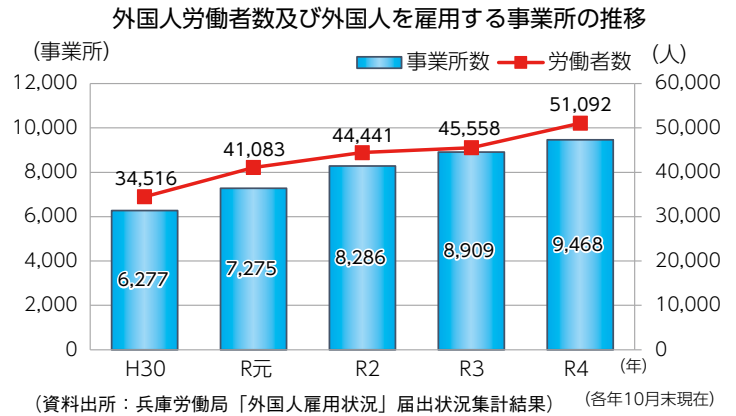
また、シニア世代の方の希望が多い職種等を中心とした求人の確保を図り、再就職を支援します。



(8) 外国人労働者の就職支援

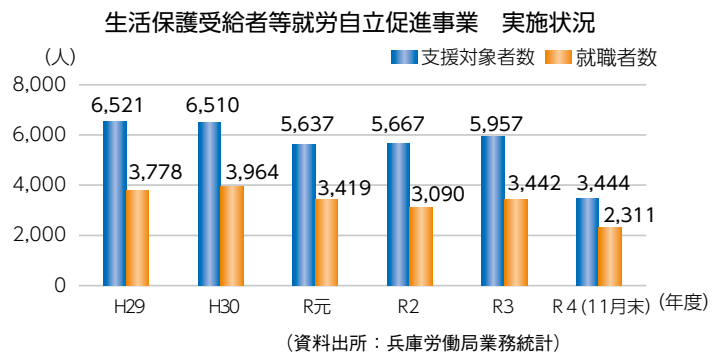
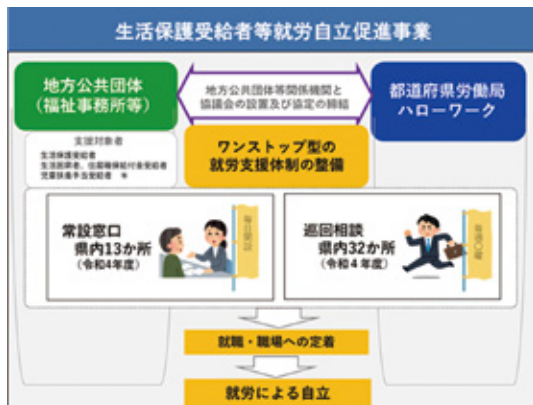
外国人労働者が増加する中、ハローワークに通訳員や専門相談員を配置するほか、多言語コンタクトセンター（13言語）等を活用し、地元企業の情報や外国人が応募しやすい求人情報を提供するなど、外国人の就職活動を支援します。

また、神戸新卒応援ハローワーク留学生コーナーにおいて、在学中の早い段階から就職活動に関するセミナーを実施するほか、大阪外国人雇用サービスセンターと連携して、留学生を対象とした説明会を開催し、就職支援に取り組みます。



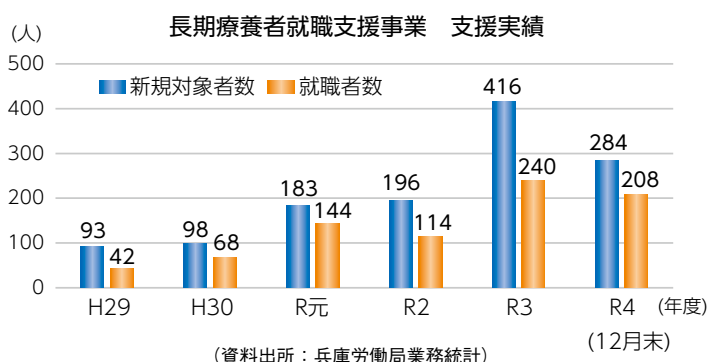
(9) 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等については、生活面と雇用面の両方から支援していく必要があるため、地方公共団体とハローワークが連携し、一体的に実施する就労支援窓口等において、個々の課題を踏まえた就労支援や就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進します。



(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

がん等の長期にわたる治療が必要な疾病を持つ求職者への就職支援のため、専門窓口のあるハローワーク（神戸、姫路、明石）を中心に、がん診療連携拠点病院等と連携し、出張相談やセミナー、個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介、希望する労働条件に応じた求人開拓や求人条件緩和指導を実施するとともに、就職後の職場定着に向けた支援を推進します。



第3章 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

(1) 長時間労働の抑制

① 労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援

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・来所相談による個別相談支援、企業への訪問コンサルティング等の支援サービスの提供を行います。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「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1日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やかな相談・支援を行います。

また、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、就業規則の作成・変更費用、労務管理用機器等の導入経費の一部を助成する「働き方改革推進支援助成金」を支給します。

② 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適用猶予事業・業務も令和6年4月から上限規制が適用されます。①医師に関しては都道府県医療勤務環境改善支援センターと連携し、医療機関への適正な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し懇切丁寧な対応を行います。②自動車運送業については、改善基準告示に伴い荷主特別対策チームを編成し、発・着荷主等に対し、長時間労働の恒常的な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配慮を「要請」するなどの取組を実施します。③建設業については、引き続き、関係官庁とも連携し、円滑な施行が図られるよう周知啓発を行います。

③ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の強化等

長時間労働の抑制を図り、過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超過し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引き続き実施します。

また、11月には「過労死等防止啓発月間」として重点監督を集中的に実施するとともに、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」として大企業・親企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けた周知啓発等の取組を行います。



令和3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

| 監督実施事業場数 | 1,467 事業場 |
|--|-----------------|
| ① 違法な時間外労働があったもの | 493 事業場 (33.6%) |
| 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 | 189 事業場 (12.9%) |
| ② 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの | 228 事業場 (15.5%) |

(資料出所：兵庫労働局集計)

④ 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法や、令和3年度に変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、11月の「過労死等防止啓発月間」の取組や、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進します。



(2) 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。

法定労働条件の履行確保のためには、事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立・定着が重要であることから、監督指導において法違反が認められた場合は、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することにより、労使の自主的な改善が促進されるよう取り組みます。

また、引き続き、労働時間の適正把握や賃金不払残業の防止、年次有給休暇の年5日以上取得等、最低基準である労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。

一方、重大・悪質な事案に対しては司法処分を行うなど厳正に対処します。



(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第14次労働災害防止計画の推進

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（2023年度）を初年度として、5年間にわたり国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画（以下「14次防」）」により、労働災害防止対策を推進します。

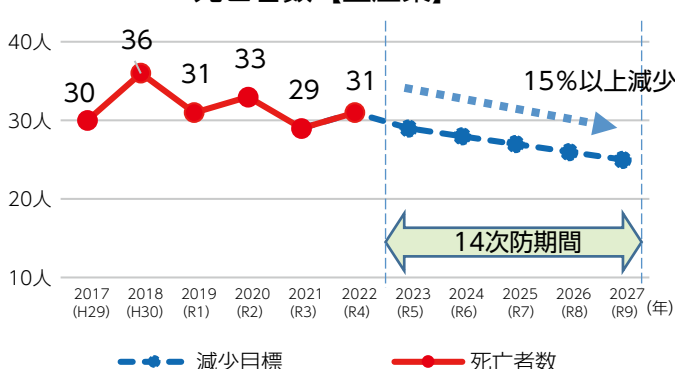
特に、働く人の生命と健康はかけがえのないものであり、働くことで生命が脅かされたり、健康を損なうことは本来あってはならないものであることを踏まえ、働く人の命を守るという原点に戻り、減少目標を掲げて、労働災害の一層の削減に取り組みます。

14次防が掲げる目標については、死亡者数は、令和9年（2027年）までに令和4年（2022年）比で15%以上減少させ、死傷者数は、令和3年（2021年）までの増加傾向に歯止めをかけることとしています。

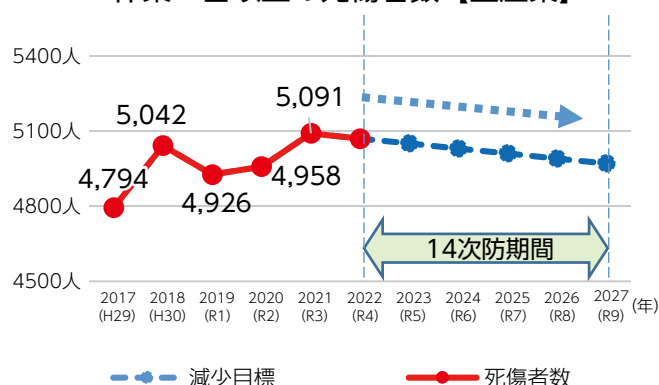


「14次防計画」

死亡者数【全産業】



休業4日以上の死傷者数【全産業】



(資料出所：死亡災害速報、労働者死傷病報告（2021年（R3）までは確定値、2022年（R4）は12月末速報値）
新型コロナウイルスによるり患者数を除きます。)

②「兵庫リスク低減MS運動」の推進

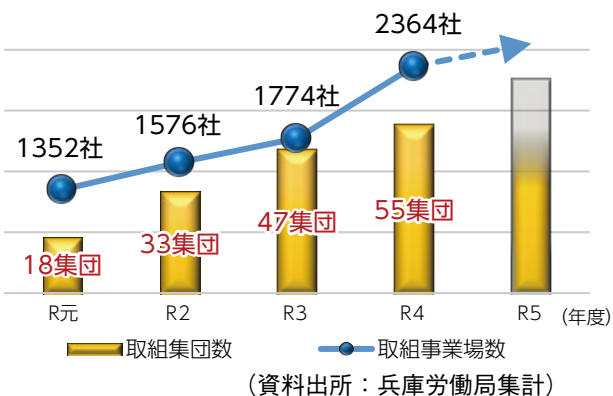
兵庫労働局の独自取組である「兵庫リスク低減MS運動」は、14次防期間中の取組として、二期目に入ります。

MS運動は、経営トップによる強い決意（取組宣言）に基づき、職場でリスクアセスメント（危険性・有害性の調査）を漏れなく繰り返し実施することにより、「残留リスク（措置後も残るリスク）」を出来るだけ小さくし、命を脅かすような重篤な災害が起きにくくすることはもとより、災害が起きて負傷したとしても、軽い怪我で済むような『許容できないリスクがない職場づくり』を目指すものです。

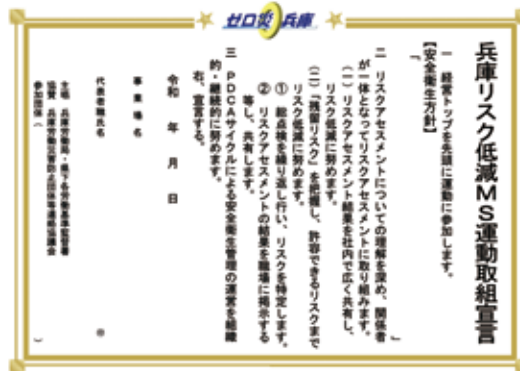
特に、中小企業にもMS運動の取組が浸透するよう、労働災害防止団体、関係業界団体並びに労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者及び発注者等、様々な立場の関係者と連携し、展開します。

この“MS運動※”を通じて、安全衛生管理が組織的かつ継続的に行えるよう「PDCA（P（計画）－D（実行）－C（評価）－A（改善））サイクル管理」を職場に根付かせ、安全衛生水準の向上と自主的な取組を促します。

MS運動取組集団の推移



※「MS運動」のMSとは、Management System（マネジメントシステム）の略語です。



「MS運動」

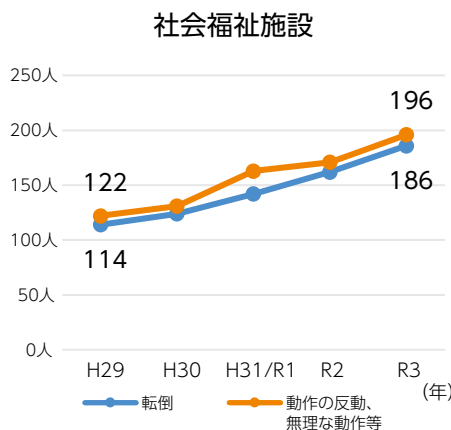
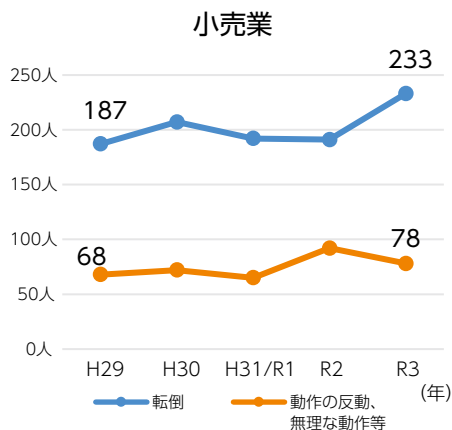
③「兵庫SAFE協議会」による第三次産業対策への取組の推進

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、令和4年度に「小売業」及び「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」を設置し、運営を開始しました。

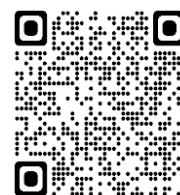
令和5年度も引き続き「兵庫SAFE協議会」を運営し、安全衛生に関する情報や好事例の提供並びに業界の課題等を共有し、労働災害の減少を図るための支援を行います。



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です。



（資料出所：兵庫労働局「労働者死傷病報告」）



「SAFE コンソーシアム」

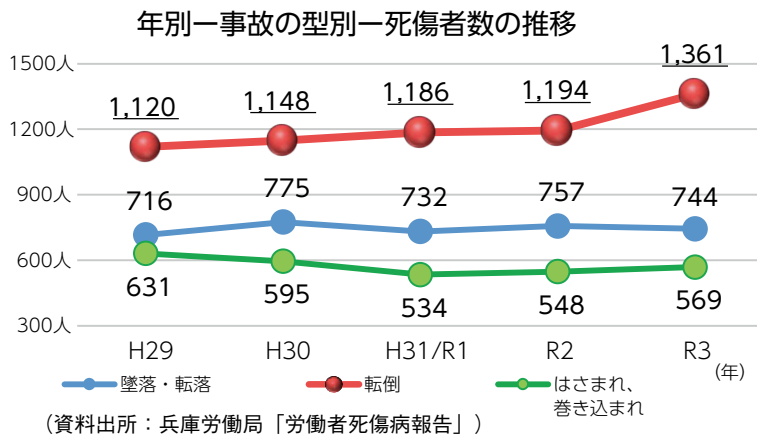
④ 「STOP！転倒災害プロジェクト」の推進と高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

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、『STOP！転倒災害プロジェクト』を推進します。

近年は、働く高齢者の増加（65歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍）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、高齢労働者において多く発生（転倒災害の4割超を占める）している状況にあります。

このため、ハローワークと連携し、高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「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」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。

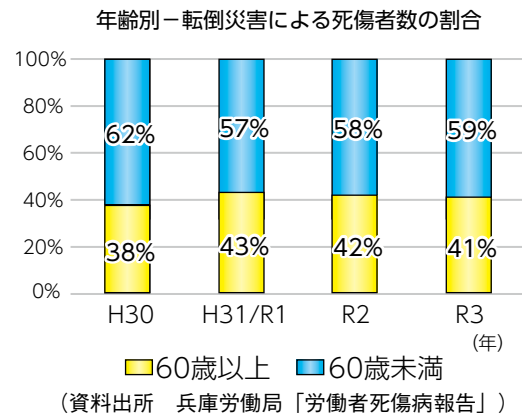
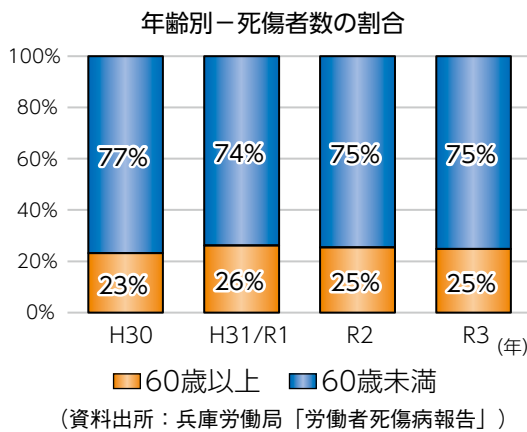
さらに、「中小企業による高齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）」制度の周知に努めます。



「転倒災害防止」



「高齢労働者の安全衛生」



⑤ 外国人労働者の労働災害防止等の推進

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するとともに、労働関係法令を周知し、法定労働条件の履行確保を図ります。

また、兵庫労働局に設置する外国人労働者相談コーナー（2言語）のほか、全国の労働局や労働基準監督署の相談コーナーとネットワークを構築した外国人労働者向け相談ダイヤル（13言語）を活用し、引き続き丁寧な労働相談対応を行います。



教育用教材「マンガでわかる働く人の安全と健康」(出典：厚生労働省ホームページ)



※外国人労働者向けの各種教材は、厚生労働省のホームページに掲載されています。(各種教材は14か国語で作成されています。)



「外国人労働者の安全衛生」

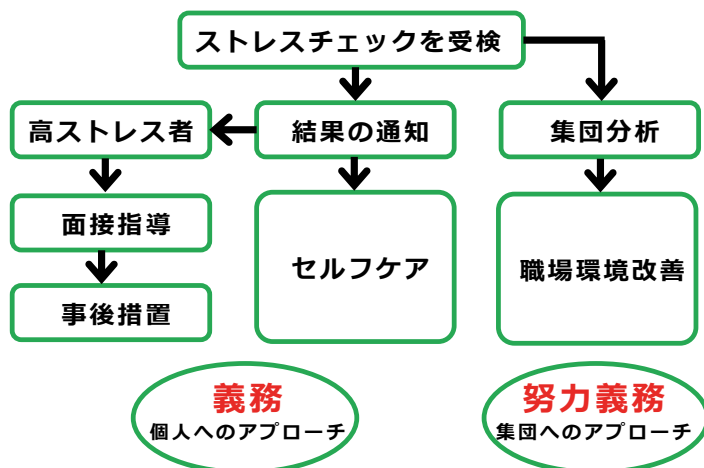
⑥ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、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含むメンタルヘルス対策が適切に実施されるようあらゆる機会を捉え周知します。

また、ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境の改善については、兵庫産業保健総合支援センター及びその地域窓口（地域産業保健センター）の利用勧奨を行うことにより取組の促進を図ります。

さらに、健康診断及び事後措置の徹底を図るため、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において、重点的に周知・指導を行うとともに、労働安全衛生規則の改正による「歯科健診」の実施、「高齢者の医療の確保に関する法律」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周知を図ります。

ストレスチェック制度の概要



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高くなっています。

また、業務による心理的負荷を原因として、精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、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」（メンタルヘルス指針）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。



- ①メンタルヘルス関係
- ②ストレスチェック関係

メンタルヘルスカアの基本的考え方

事業者が講ずる労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスカア」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カ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、メンタルヘルスカ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



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

労働安全衛生規則等が改正され、現在、法令の規制対象となっていない化学物質への対策の強化を目的に、事業者自らが、リスクアセスメント結果に基づき労働者が有害な化学物質にさらされないようにする措置を適切に行うための管理制度が導入されました。この新たな化学物質規制の円滑な実施のため、あらゆる機会を通じて周知啓発を図ります。

また、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については、改正特定化学物質障害予防規則に基づく措置の適切な実施を図るとともに、フィットテストの円滑な施行について、周知徹底を図ります。

改正石綿障害予防規則に基づく措置の徹底を図るため、石綿事前調査結果報告システムによる「事前調査結果等の報告」、令和5年10月から施行される「建築物石綿含有建材調査者講習」の受講勧奨など、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。

労働安全衛生法の新たな化学物質規制

—自律的な化学物質管理へ！—

自律的な管理が今後の規制の基軸になります！

解体・改修・各種設備工事を行う施工業者の皆さまへ

事前調査は、**令和5年10月1日** 着工の工事から！

「建築物石綿含有建材調査者」 が行う必要があります！

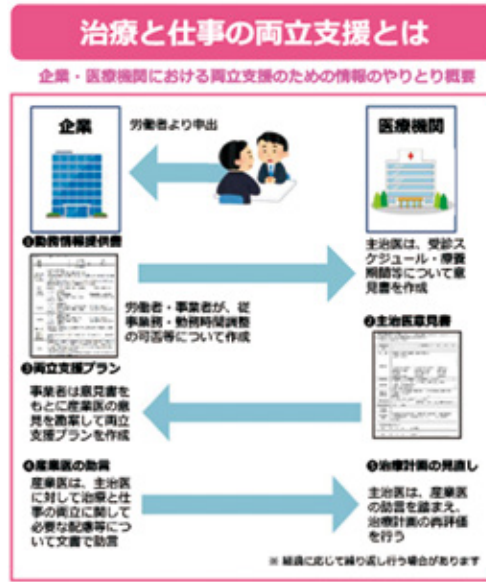
石綿総合情報ポータルサイト

⑧ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策

兵庫労働局は、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、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、多方面から関係者のサポートを行っています。

今後、推進チームの活動のより積極的な展開を支援するため、設置期間を令和8年度まで延長し、治療と仕事の両立支援の実現に向けてさらなる取組を推進するとともに、令和4年度を初年度として策定したアクションプラン！（5か年計画）に基づき、推進チーム内に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）を設置し、地域における両立支援の促進を図ります。

また、主治医、企業・産業医と労働者（患者）に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングルサポート体制を推進するため、推進チームの取組を通じて、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を周知し、地域の関係者に対して、両立支援についての理解の促進を図ります。



治療と仕事の両立支援



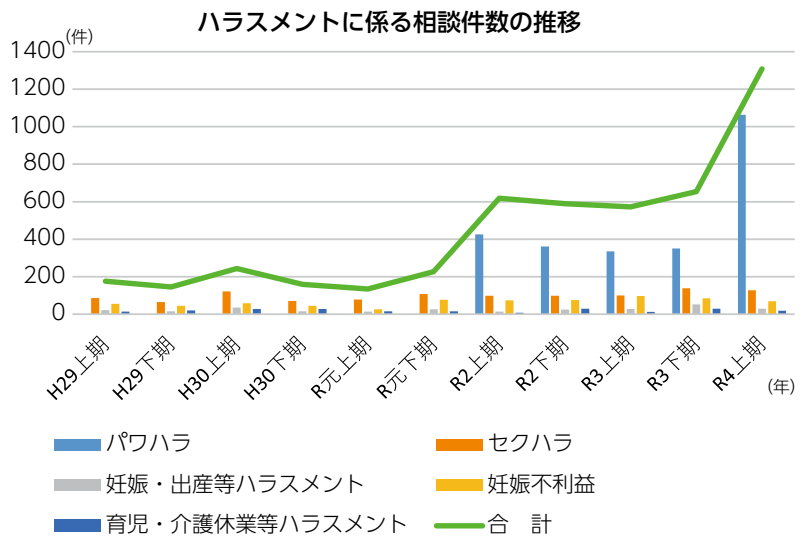
イメージキャラクター
“ちりょうさ”

(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

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るとともに、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。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるように、事業主に対して、厚生労働省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの周知を行います。



(資料出所：兵庫労働局集計)

② 就活生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促します。

また、学生に対しては、大学への出前講座等の機会を活用して積極的に周知に努め、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。

さらに、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、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、企業の取組を促します。



就活等ハラスメント防止チラシ



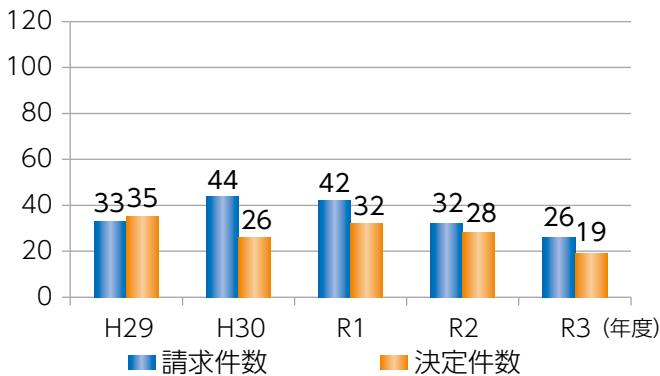
カスタマーハラスメント防止ポスター

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

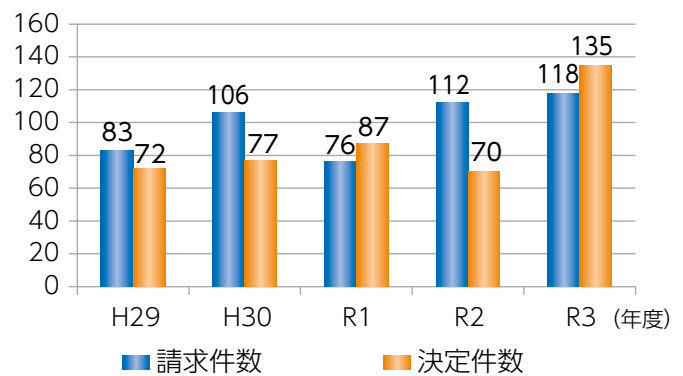
過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や仕事による強いストレスなどが原因で発症した精神疾患といった過労死等事案については、令和3年度に144件の請求があり、高い水準で推移しています。過労死等事案をはじめとする労災請求事案について、今後も、迅速・公正な事務処理を一層推進します。

また、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求については、特に医師、看護師など医療従事者をはじめ、厳しい環境下で働く労働者に安心感を与えるために、迅速処理に努めます。

【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】



(資料出所：兵庫労働局集計)

3 障害者・高齢者の活躍に向けた雇用指導・支援

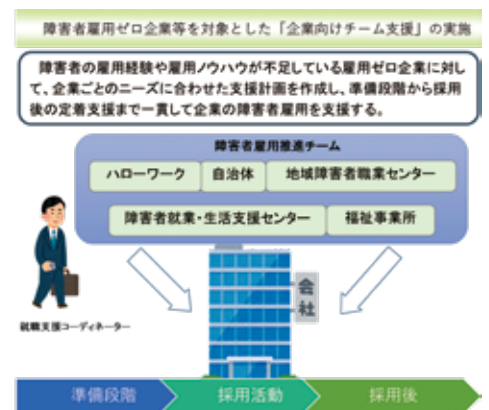
(1) 障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援

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複数回のアプローチを行い、障害者雇用につながるよう指導・支援を行います。

特に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（障害者を一人も雇用していない企業）については、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、職場環境の整備から求職者の開拓、定着の支援など企業ニーズに合った企業向けチーム支援を行います。また、「精神・発達しごとサポーター養成講座」を開催し、職場の同僚に障害特性を正しく理解していただくことで職場定着につなげます。

| 企業規模 | ① | ②不足数 | | | | | | ③ |
|--------------|--------------|----------|----------|----------|------------|------------|--------|-------|
| | 法定雇用率未達成企業の数 | 0.5人又は1人 | 1.5人又は2人 | 2.5人又は3人 | 3.5人以上5人以下 | 5.5人以上9人以下 | 9.5人以上 | |
| 規模計 | 1,780 | 1,205 | 346 | 122 | 87 | 19 | 1 | 1,045 |
| 43.5～100人未満 | 991 | 913 | 78 | - | - | - | - | 903 |
| 100～300人未満 | 539 | 242 | 208 | 60 | 29 | - | - | 141 |
| 300～500人未満 | 139 | 24 | 31 | 45 | 35 | 4 | - | 1 |
| 500～1,000人未満 | 68 | 18 | 19 | 12 | 13 | 6 | - | 0 |
| 1,000人以上 | 43 | 8 | 10 | 5 | 10 | 9 | 1 | 0 |

注1 ②欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならない障害者の数である。
(資料出所：兵庫労働局 令和4年 障害者雇用状況の集計結果)



(2) 高齢者の定年延長・雇用継続の促進等

我が国では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が求められています。

このため、高齢者雇用安定法により定められている65歳までの雇用を確保する措置（高齢者雇用確保措置）に加えて、令和3年4月から努力義務とされている70歳までの就業機会を確保する措置（高齢者就業確保措置）の導入に向け、企業への制度周知・啓発指導を行います。

高齢者雇用確保措置及び高齢者就業確保措置の実施状況（令和4年6月1日現在）

| 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%) |

※ () 内は全企業に占める割合

(資料出所：兵庫労働局 「令和4年高齢者雇用状況等報告」)

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

適正な労務管理のもとで安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワーク相談センターにおける個別相談対応や事業主向けセミナーの紹介を行います。

また、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」により、テレワークを導入・実施する中小企業を支援します。

(2) 多様な働き方への支援

労働者自身が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）や「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知に取り組みます。

また、ワークライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入等、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例について、ホームページに掲載するなど周知を行い、多様な働き方の普及・促進に向けて取り組みます。

テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、テレワークの労務管理に関する様々なご相談を承ります。**無料**コンサルティングも受付中

テレワークの導入前や導入後にこのようなお悩みはありませんか？

- テレワークの導入が難しい
- テレワークの導入後、業務が滞る
- テレワークの導入後、従業員のモチベーションが低下する
- テレワークの導入後、従業員の健康状態が悪化する
- テレワークの導入後、従業員の生活リズムが崩れる
- テレワークの導入後、従業員のコミュニケーションが円滑に進まない
- テレワークの導入後、従業員の業務内容が不明確になる
- テレワークの導入後、従業員の業務内容が重複する
- テレワークの導入後、従業員の業務内容が重複する

お気軽にご相談ください!

テレワークのご相談に電話・メール・面談で対応

電話 0120-861009 | フリーダイヤル | 専用アドレス | 相談センター業務 | 労働者へのサポート

労務管理のコンサルティング (5回まで無料)

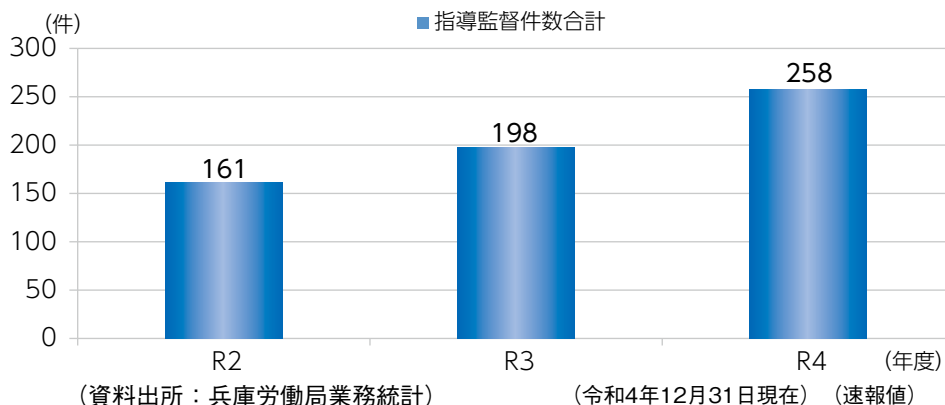
厚生労働省

5 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

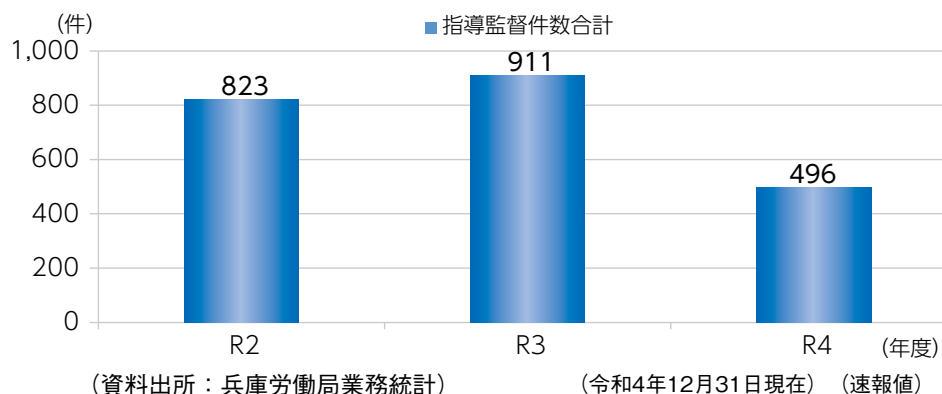
新たに職を求める方が安心してサービスを利用できる環境を整備するため、雇用仲介業者に対する求人内容の的確表示の義務づけなど、改正職業安定法（令和4年10月1日施行）の内容を周知するとともに指導監督を実施し、人材ビジネス事業者の適正な事業運営の確保を図ります。

また、改正労働者派遣法（令和2年4月1日施行）の適正な履行確保に向けて、法違反またはその疑いのある派遣元事業主等を把握し、厳正な指導監督を実施します。

職業紹介事業所等に対する指導監督件数の推移



労働者派遣事業所等に対する指導監督件数の推移



第4章 各関係団体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

地域に密着した雇用対策を推進するため、以下のように県内の地方公共団体と連携・協力を行っています。今後も地域の実情を踏まえ、必要な見直しを図ります。

●雇用対策協定の締結

- ・兵庫県
- ・14市（加西市、尼崎市、三田市、たつの市、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）

<主な取組内容>

企業の人材確保に向けた支援、新規学卒者・若年者に対する支援、子育て女性等の支援、高齢者に対する支援、各地方公共団体の課題への支援

●国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う業務をワンストップで支援する「一体的実施」事業を推進

- 兵庫県、宝塚市、川西市、西宮市、丹波市、神戸市（9区）、尼崎市（2か所）、姫路市、明石市

●連携した就労支援の実施

- ・県との連携：ジョブカフェ事業「若者しごと倶楽部」の設置
- ・市との連携：「ふるさとハローワーク」の設置（三木市、加西市）



一体的実施施設 ワークサポートにし（令和4年10月3日開設）

2 労使の関係者及び関係機関との連携

中小企業や小規模事業場における働き方改革が円滑に進むよう、県、労使団体、商工団体及び金融機関等の関係団体から構成される「兵庫地方働き方改革推進会議」を開催し、県内の中小企業や小規模事業場の状況や支援施策について情報を共有し、関係団体が連携して中小企業や小規模事業場への支援を推進します。

また、「働き方改革についての包括連携協定」を締結した金融機関（兵庫県信用金庫協会、みなと銀行、但馬銀行、商工中金神戸支店、兵庫県信用組合協会）との連携を強化し、セミナーの共催や、金融機関の店舗網を活用した中小企業や小規模事業場に対する情報発信の展開により、各種支援施策の活用促進に取り組みます。



令和4年度 兵庫働き方改革担当者連絡会議

3 大学・高校における労働法制講義

実際の労働場面において、関係法令の不知によるトラブルを未然に防止し、若者の職業についての意識を高めることを目的として、県内の大学生や高校生に対して労働法制の基礎知識を付与する「労働法制講義」を積極的に実施します。

また、神戸大学と兵庫県立大学においては、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について、広範囲かつ詳細な講義を盛り込んだ「連続講座」を実施します。



神戸大学における第1回講義（令和4年度）

●その他

1 各種労働相談に対する的確な対応

県下の労働基準監督署及び労働局の総合労働相談コーナーにおいて、専門の相談員が労働者や事業主からの労働問題に関するあらゆる分野の相談に応じるワンストップサービスを実施します。

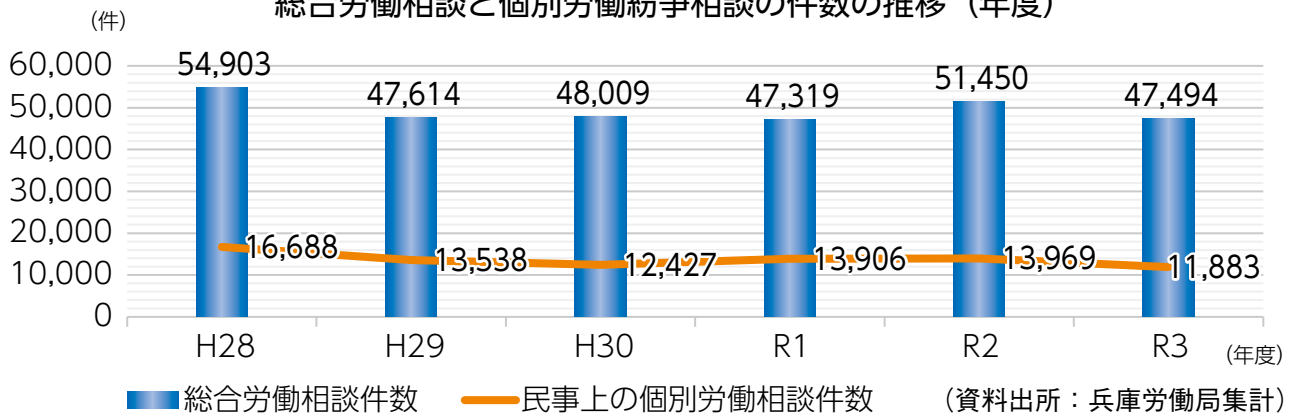
●助言・指導

総合労働相談コーナーでは、紛争当事者の申出に基づき、問題点や解決の方向性を示す等、紛争当事者間の自主的な紛争解決を支援します。

●あっせん

弁護士や大学教授等の労働問題の専門家であるあっせん委員が、公正・中立な第三者として紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図ります。

総合労働相談と個別労働紛争相談の件数の推移（年度）



2 労働保険料等の適正な徴収

(1) 労働保険料等の適正徴収及び未手続事業の一掃対策

労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から労働保険料等の適正徴収を図るとともに、労働保険制度の一層の周知に努め、未手続事業の一掃対策を推進します。

(2) 口座振替制度

口座振替制度は、金融機関等への窓口に出向くことなく労働保険料の納付ができる等、事業主の利便性の向上に寄与することから、各種機会を活用し周知に努めます。

(3) 電子申請の利用促進

事業主が電子申請を利用することで、会社のパソコンから申請ができるなど利便性の向上に寄与することから、各種機会を活用し周知に努めます。

「e-Gov (イーガブ)」にアクセス!

労働保険の申請は、 カンタン・便利な電子申請で!!

これまでの書面手続に比べて、
電子申請は簡単・便利!

自宅やオフィス、社労士事務所から、
インターネットを経由して、24時間
いつでも申請や届出ができます。

Anytime Anywhere Low cost

兵庫労働局

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3
神戸クリスタルタワー14～17階URL <https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/>

総務部

総務課 078-367-9000
労働保険徴収課(徴収関係) 078-367-0780
労働保険徴収課(適用関係) 078-367-0790

雇用環境・均等部

企画課 078-367-0700
指導課 078-367-0820

労働基準部

監督課 078-367-9151
安全課 078-367-9152
健康課 078-367-9153
賃金室 078-367-9154
労災補償課 078-367-9155
(審査官室) 078-367-9156
(医療係) 078-367-9157

職業安定部

職業安定課 078-367-0800
職業対策課 078-367-0810
需給調整事業課 078-367-0831
訓練課 078-367-0801

労働基準監督署

神戸東労働基準監督署

(労災課) 078-332-5353 (方面(監督)) 078-389-5340
(安全衛生課) 078-389-5341
(総合労働相談コーナー) 078-389-5345
〒650-0024 神戸市中央区海岸通29 神戸地方合同庁舎3階

神戸西労働基準監督署

(労災課) 078-576-1831 (方面(監督)) 078-570-0090
(安全衛生課) 078-570-0091
(総合労働相談コーナー) 078-570-0085
〒652-0802 神戸市兵庫区水木通10-1-5

尼崎労働基準監督署

(労災課) 06-6481-1541 (方面(監督)) 06-7670-4921
(安全衛生課) 06-7670-4922
(総合労働相談コーナー) 06-7670-4926
〒660-0892 尼崎市東難波町4-18-36 尼崎地方合同庁舎1階

姫路労働基準監督署

(労災課) 079-224-1481 (方面(監督)) 079-256-5788
(安全衛生課) 079-256-5789
(総合労働相談コーナー) 079-256-5793
〒670-0947 姫路市北条1-83

公共職業安定所(ハローワーク)

神戸公共職業安定所 078-362-8609

〒650-0025 神戸市中央区相生町1-3-1

神戸港労働出張所 078-351-1671

〒650-0042 神戸市中央区波止場町6-11

三田出張所 079-563-8609

〒669-1531 三田市天神1-5-25

灘公共職業安定所 078-861-8609

〒657-0833 神戸市灘区大内通5-2-2

尼崎公共職業安定所 06-7664-8609

〒660-0827 尼崎市西大物町12-41 アマゴツタ2階

西宮公共職業安定所 0798-22-8600

〒662-0911 西宮市池田町13-3 JR西宮駅南庁舎

姫路公共職業安定所 079-222-8609

〒670-0947 姫路市北条字中道250
(東館) 職業相談・雇用保険給付 (西館) 求人・雇用保険適用

加古川公共職業安定所 079-421-8609

〒675-0017 加古川市野口町良野1742

伊丹公共職業安定所 072-772-8609

〒664-0881 伊丹市昆陽1-1-6 伊丹労働総合庁舎

明石公共職業安定所 078-912-2277

〒673-0891 明石市大石町2-3-37

豊岡公共職業安定所 0796-23-3101

〒668-0024 豊岡市寿町8-4 豊岡地方合同庁舎

兵庫労働局からのお知らせツール

兵庫労働局
HP雇用環境・
均等部
YouTube職業安定部
ハローワーク
YouTube職業安定部
ハローワーク
Instagram職業安定部
ハローワーク
Twitter