雇用開発ひょうご

第153号
2020.10

一般財団法人兵庫県雇用開発協会

丹波市からの発信

表紙の写真…黒井城跡

（撮影者：空撮アーティスト 前田 太陽）

黒井城の歴史は、南北朝時代に遡ります。「丹波の赤鬼」の異名を持つ武将、赤井（荻野）直正の居城であった黒井城は、織田信長に丹波平定を命じられた明智光秀が２度にわたって苦戦した堅城としても知られており、今でも曲輪、土塁、堀切の跡が残っています。この黒井城跡周辺は、秋から冬にかけて丹波地域特有の濃い霧が発生し、城跡は360度雲海に包まれます。雲海に包まれる黒井城跡は必見！麓から城跡まで約40分のトレッキングコースも楽しめます。

丹波市はこんなまち

兵庫県の中東部、京都府との県境に位置し、北は福知山市、西は朝来市・多可町、南は西脇市、東は丹波篠山市と接する、面積約493平方キロメートルのまちです。阪神間から自動車で１時間から１時間30分圏内であり、日帰り旅行者が多く訪れています。

日本で最も低い谷中中央分水界があることから、市内を流れる川は、加古川水系と由良川水系に分かれています。そのため、気候は、瀬戸内海型・内陸型気候に属し、年間の寒暖差、昼夜の温度差が大きく、秋から冬にかけて発生する丹波地域の山々を包む朝霧は「丹波霧」と呼ばれています。丹波霧は、丹波地域の田畑の土をしっとりと潤し、農産物に旨味をもたらしています。全国的にも高く評価されている丹波地域の農産物は、自然がもたらしているのです。また、春は桜、かたくり、藤など多くの花が咲き、訪れる人を魅了しています。

丹波竜

丹波市山南町上滝地域には、前期白亜紀の地層である篠山層群が広がっています。

生物の巣穴などが化石となって見られるこの場所から2006年に地元の地学愛好家２人の手によって長い首と尾を持つ竜脚類の化石が発見されました。

この化石は、丹波竜（正式名称は、タンバティタニス・アミキティアエ）と名づけられ、丹波市のキャラクターマスコット「ちーたん」とともに今も人気を博しています。

丹波大納言小豆

丹波市がトップブランドとして位置づける「丹波大納言小豆」は、丹波市が発祥の地とされています。一般的な小豆と比べ、粒が大きく積み重ねることができるほどしっかりとした俵型で、色艶がとても良く、煮ても割れにくいため、美しく煮ることができます。毎年11月から２月まで「丹波大納言小豆ぜんざいフェア」が開催され、栗やお餅が入った「王道ぜんざい」や他の食材と掛け合わせた「創作ぜんざい」を市内の各店舗で楽しむことができます。

中央分水界

天からの滴を太平洋側と日本海側に分ける「中央分水界」は、通常標高1,000ｍから3,000ｍ級の山岳地帯を通っています。ところが丹波市には、わずか標高95ｍという日本一低い地帯に中央分水界が通るところがあります。古くからこの地域は「水分れ」と呼ばれており、低地帯であることから太平洋側と日本海側に生息する生物が行き交う場所として、交通の要所として人々のくらしを豊かにし大きな影響をもたらしてきました。来年３月には、中央分水界のことが学べる「氷上回廊水分れフィールドミュージアム」がリニューアルオープンします。

＜お問い合わせ＞

丹波市観光課

0795-88-5115

丹波市プロモーションサイト

SATURDAY TAMBA ～土曜は丹波市に～

https://saturdaytamba.com/

農（みのり）の学校

丹波市市島町では、古くから有機農業が盛んに行われてきました。深刻な課題となっている農業の担い手不足を解消するため、平成31年４月に全日制で、有機農業が学べる学校「農（みのり）の学校」を開校しました。10代から60代までの就農を目指す人々が全国各地から入学し、農業を学んでいます。

この学校では、有機農業を柱とした多品目の野菜栽培に加え、丹波市が誇る特産物の栽培技術や農業経営を有機農業界のトップで活躍する講師や市内で活躍するマスター農家から座学・実践を通じて学ぶことができます。１年間のカリキュラム終了後は、市内に移住して新規就農する卒業生もあり、担い手不足の解消や移住人口の増加が期待されています。

もみじ 10 ケ寺

秋が深まるころ、丹波地域には早朝から昼にかけて丹波霧と呼ばれる濃い霧が発生し、丹波の農産物を育んでいます。丹波市の古刹10ケ寺のもみじも昼夜の寒暖差と丹波霧によって濃い黄や赤に染まります。11月になると市内10ケ寺のもみじの紅葉が最盛期となり、訪れる人々を魅了しています。地元のグルメやカフェに立ち寄りながらお腹も満たして、もみじ狩りドライブが楽しめます。

丹波布

幕末から明治の初め頃まで、丹波佐治地域の農村では多忙な農作業の片手間に綿から糸をつむぎ、土地の草木から染色、織り上げまでを手作業で行い、家族の着物を作っていました。産業革命など時代の流れとともに一時は衰退しましたが、昭和の初めに地元保存会が発足し、この丹波布を再興しました。

青垣町には丹波布伝承館があり、糸つむぎを体験することができます。ここでは、丹波布に魅せられた人たちが研修生として学び、丹波布を伝承しています。近年では、ネクタイやペンケース、名刺入れなど現代風にアレンジされた日常使いの小物も作られています。

もくじ

表紙写真 丹波市の風景

表紙裏 丹波市からの発信

もくじ ……1

障害者雇用支援事業 トピックス 9/18令和２年度障害者雇用優良事業所・優秀勤労障害者表彰式開催 ……2

兵庫県・兵庫労働局からの要請 障害者の雇用拡大についての要請 ……3

ひょうご・しごと情報広場 トピックス ひょうご応援企業の登録をお願いします。……4

トピックス ミドル世代対象（就職氷河期世代含む）レベルアップセミナー（８月度）を開催しました。 ……5

中小企業合同研修等支援事業 トピックス 企業出張セミナーを行いました！「モチベーションアップセミナー」を開催いたしました！ ……6

中小企業奨学金返済支援制度事業 トピックス 奨学金返済支援制度導入をお考えの企業の皆様へ ……7

発達障害者支援センター長よりー言 ひょうご発達障害者支援センタークローバー和田センター長が思う「見えないものに対しての分かりにくさ」（場の状況理解、言外の意味読み取り、抽象的指示理解などの苦手さへの関わり方） ……8

人事よろず相談室 業務中に新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償について 久世特定社会保険労務士 ……10

関連機関活動紹介 総合リハビリテーションセンター　多機能型事業所　あけぼのの家の活動について ‥11

総合リハビリテーションセンター　職業能力開発施設の事業展開について ‥12

兵庫労働局からのお知らせ 新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう ……13

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！……14

役に立つ最近の雇用情勢（求人倍率データ）……16

中退共からのお知らせ 従業員のために国の助成がある退職金制度を導入してみませんか？ ‥17

協会からのお知らせ 10月～12月地域協会／協議会・協会予定表　編集後記 ……18

裏表紙裏 雇用支援トータル・アドバイザーを委嘱しています　コラム

裏表紙 公益財団法人産業雇用安定センターの広告

賛助会員ご加入ありがとうございます！

新規加入会員のご紹介

㈱キューソーエルプラン	〒658-0023　神戸市東灘区深江浜町28

トピックス

9月18日「令和２年度障害者雇用優良事業所・優秀勤労障害者表彰式」を開催！

障害者雇用支援月間の行事として９月18日に、神戸クリスタルタワーのクリスタルホールにおいて兵庫県、高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部及び県内各雇用開発協会/雇用対策協議会との共催で、兵庫労働局・ハローワークの後援で開催しました。

例年は、「障がい者雇用フェスタ」として第一部の表彰式、第二部の講演というかたちで行っていましたが、今年は新型コロナウイルス感染症の関係で表彰式のみ行いました。

受賞された皆様

荒木副知事

障害者雇用に積極的に取り組んでこられた障害者雇用優良事業所５社と、障害がありながら永年模範的な職業人として功績のあった優秀勤労障害者６名が受賞されました。

また、「令和２年度障害者雇用支援月間ポスター原画コンテスト」におきまして、兵庫県から４名の方が入賞されており、ご披露いたしました。

荒木労働局長

齊藤支部長

塚本理事長

表彰名簿

☆兵庫県知事表彰

優良事業所

トーラク株式会社

優秀勤労者

佐々木　済（日本パーソネルセンター株式会社）　島田　和昌（日本パーソネルセンター株式会社）

今北　佳子（三菱電機株式会社高周波光デバイス製作所）　松原　英寿（医療法人社団衿正会生駒病院）

☆独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞表彰

優良事業所

浅田化学工業株式会社　　内外ゴム株式会社

優秀勤労者

髙宮　信彦（住友電気工業株式会社伊丹製作所）

☆一般財団法人兵庫県雇用開発協会理事長表彰

優良事業所

森合精機株式会社　　兵庫ケーブル株式会社

優秀勤労者

橋本　明城（住友電気工業株式会社伊丹製作所）

☆披　露

「令和２年度障害者雇用支援月間ポスター原画コンテスト」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞

羽田　美月　スーパーマーケットで働く人（兵庫県立姫路聴覚特別支援学校）

山本　ほのか　助産師さんの仕事（兵庫県立姫路聴覚特別支援学校）

英山　拓未　寿司職人の仕事（兵庫県立姫路聴覚特別支援学校）

木村　圭作　赤い結束機が相棒（阪神友愛食品株式会社）

9月1日～9月30日は障害者雇用支援月間です

兵庫県・兵庫労働局から障害者の雇用拡大についての要請

障害者の雇用拡大および特別支援学校卒業生の雇用確保について、兵庫労働局および兵庫県産業労働部から要請がありました。
（この要請は、毎年「障害者雇用支援月間」に実施されています。）

■当協会への要請

9月18日、当協会の塚本理事長は、兵庫労働局職業対策課の泉川課長と兵庫県産業労働部政策労働局の廣瀬局長から「会員企業の皆様が職場改善、働き方の改善などの工夫や、職場実習の受け入れなどにより、一人でも多くの多くの障害のある方の採用に努めて頂きますよう、一層の働きかけをお願いします。」との文書要請を受けました。

塚本理事長は、「あらゆる機会を通じて障害者の雇用拡大の周知をして行きたい」との回答をしました。

■兵庫県内の障害者雇用状況

障害のある方の雇用状況につきましては、事業主の皆様のご理解とご尽力により、兵庫県の障害者の雇用状況については、障害者雇用数が16年連続増加するなど、着実に進展しています。

しかし、令和元年6月1日現在の県内企業の障害者雇用率は2.16%で、法定雇用率2.2%に達しておらず、企業における法定雇用率を達成している企業の割合は51.0%とは半数近くの企業が未達成の状況にあることに加え、コロナ禍の影響による雇用状況の悪化が懸念されます。令和2年度末までに予定されている法定雇用率2.3%への引き上げも勘案し、一層の雇用促進に取組むことが求められています。

◆兵庫県内特別支援学校の就職状況

平成30年度特別支援学校高等部卒業生の就職率については、令和元年5月1日現在で24.8%と、全国平均の32.3%を大きく下回っている状況にあります。

◆兵庫県・兵庫労働局の取組方針

兵庫県・兵庫労働局においては、一人でも多くの障害のある方が就職できるよう、福祉、医療、教育等の関係機関との連携により、生活面も含めた就業と職場定着の支援等に取組むこととしています。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　令和2年度ポスター原画コンテストJEED理事長奨励賞の紹介
※JEEDは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の略称です。

絵画　中学生の部
「助産師さんの仕事」
山本 ほのか　兵庫県

絵画　中学生の部
「寿司職人の仕事」
英山　拓未　兵庫県

絵画　中学生の部
「スーパーマーケットで働く人」
羽田　美月　兵庫県

写真の部
「赤い結束機が相棒」
木村　圭作　兵庫県

トピックス

ひょうご・しごと情報広場

ひょうご応援企業の登録をお願いします。

兵庫県では、関西圏の学生を主なターゲットとした「合同就職面接会」や「合同企業説明会」を開催し、県内企業の人材確保と若者の県内就職を促進しています。

合同就職面接会等の参加企業は、「兵庫で就職を目指す若者を積極的に採用する企業」として申請し、兵庫県に登録されている「ひょうご応援企業」を中心に選定されています。

「ひょうご応援企業」の登録企業を募集していますので、是非ともご応募ください。

ひょうごで働こう！バーチャル合同就職説明会

説明会形式　WEBバーチャル方式
開催日　　８月６日（木）・７日（金）
会　場　　はりまっちバーチャル合説会場
参加企業　　60社（うち応援企業５８社）
参加学生等　４３３名

兵庫県合同企業説明会

【第１回】
説明会形式　来場型イベント方式
開催日　　１０月２９日（木）・３０日（金）
会　場　　神戸クリスタルタワー３階
参加企業　　２日で２４社（うち応援企業２４社）
参加学生等　募集中

【第２回】（予定）
説明会形式　WEBバーチャル方式
開催日　　１１月２７日（金）
会　場　　自社及びひょうご・しごと情報広場
参加企業　　２４社（予定）
参加学生等　今後募集

「ひょうご応援企業」の登録要件・手続等については、「ひょうご・しごと情報広場
ひょうご応援企業担当　☎078（366）１４３３」にお問い合わせください。

ひょうご・しごと情報広場

ミドル世代対象（就職氷河期世代含む）レベルアップセミナー（８月度）を開催しました。

ひょうご・しごと情報広場では、８月に就職氷河期世代を含むミドル世代(40 歳～64 歳)を対象としたレベルアップセミナーを２つ開催しました。

適性検査で職業適正を探る

ミドル世代では今一度自分のことを客観的に振り返ることが大切です。
当セミナーは、２種類の職業適正検査で、現時点で自分のことをどのように認識しているのか再確認することを目的としています。

◆講座の概要

日　時 ： ８月４日（火） 14:00～15:45
会　場 ： 神戸クリスタルタワー12 階　研修室
内　容 ： CaPT 性格検査による性格特性と職業の関係を探る
　　MIO 職業興味検査による職業興味の傾向を探る

■参加者の感想

・自分自身が考えている性格と職業興味を、今回の検査で出た結果を比較することができ大変参考になりました。
・自分が苦手と思っている事に興味があると診断があったので、決めつけずにチャレンジしていきたい。

ストレスとの付き合い方講座

ストレスと仕事は大きな関わりを持っています。仕事上で起きる過度のストレスは、メンタルの不調を引き起こすケースも見受けられます。 当講座では、メンタルに大きな影響があるストレスとの付き合い方のコツを学ぶ講座です。

◆講座の概要

日　時 ： ８月26日（水） 14:00～16:00
会　場 ： 神戸クリスタルタワー12 階　研修室
内　容 ： ストレスとは、考え方のクセを修正、リラクセーション法、マインドフルネス入門

■参加者の感想

・新しいことを知ることが出来て、大変興味深かったです。今後の生活に取り入れたい。
・マインドフルネスを取り扱ってもらえて嬉しいです。

ひょうご・しごと情報広場では、今後も引き続き、より充実した内容でミドル世代を対象としたセミナーを提供していきます。
ひょうご・しごと情報広場ミドル・シニア就労相談窓口　078（360）6216

トピックス

中小企業合同研修等支援事業

◆ 企業出張セミナーを行いました！

9月5日に、菊正宗酒造株式会社本社におきまして、福島講師より「働き方と年金について」「雇用保険・健康保険制度、介護の予備知識、再就職等」、長谷川講師より「豊かなセカンドライフを送るために」のテーマによる研修が行われました。

対象社員は55歳以上の方で、会場では8名と人事グループの方が4名、WEBにて東京で3名が参加されました。身近なテーマであり皆さん真剣に聴かれ、講義中や休憩時間には多くの質問をされていました。

企業出張セミナーとは、

企業からの要望受けて、定年前後の社員へのライフプラン設計セミナーを有料で行うものです。

費用は講師謝金3万円（税抜き）と交通費で、当協会の会員様には講師謝金を90分につき2万円（税抜き）で行うことが出来ます。

兵庫県雇用開発協会では、定年を迎える社員の方を抱えておられる企業に当協会所属の社会保険労務士の資格を持つ福島達夫氏と長谷川まゆみ氏、久世直子氏、前畑一也氏、小林潔浩氏が企業に訪問して講義を行っております。

内容としては、「年金・健康保険・雇用保険・介護保険の基礎知識」「定年後の生活設計－不安に備えたマネープラン」「豊かなセカンドライフの実現へ」等、ご希望のテーマで実施いたします。

◆「モチベーションアップセミナー」を開催いたしました！

9月11日に、入社1～3年位の若手社員向けのモチベーションアップセミナーを行いました。

場所は、ＨＤＣ神戸　5階のＨＤＣスタジオに於いて、10時30分より16時30分まで開催しました。参加は4社7名でした。

講師はＨＹ教育エンタープライズ代表の橋場由見子氏で、テーマは「最高の人間関係を築く対人力＆自然にみなぎるモチベーション体感研修」でした。

まず講師から、自分の気持ちを体全体の動作を使って表現するように指示が出ると、初めは緊張の為、声は小さく動作も控えめでしたが、先生から「もっと自分を出しましょう」の号令が出ますと、皆さんは徐々に自分の心を相手に伝えるようになっていきました。

コミュニケーションの基本は、①伝える能力、②受け取る能力、③良好な関係を築く能力、であると学びました。結話力（たいわりょく）を高め、互いを結び合い、一人一人が前を向いて乗り超えるエネルギーを持ち、いきいきとすることで家庭、職場、地域、社会が活性化していきます。

最後に、説明力とは簡潔に相手に伝わるように語る力であり、自分の気持ちや考えを相手に伝えるのは、13字の短い言葉が有効であることを教わりました。

奨学金返済支援制度導入をお考えの企業の皆様へ

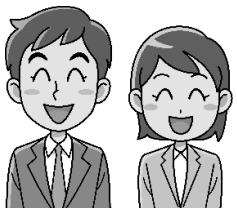
県内で「奨学金返済支援制度」の導入が拡大中！

「奨学金返済支援制度」は、企業が従業員に対して奨学金返済支援を行う場合に、行政がその負担の一部を補助する仕組みです。

兵庫県では、人手不足を背景に採用競争が激しさを増す中、県内企業の人材確保及び若者の県内就職・定着を促進するため、企業とタイアップして、従業員の奨学金返済支援に取り組んでいます。
企業としては採用活動で福利厚生のアピールポイントになります。

奨学金受給者の中で将来奨学金を返還する事に対して「不安を感じている」*という人が貸与型奨学金受給者の**71．6%**を占めています。
*（「常に感じている」+「時々感じている」の合計）　（日本学生支援機構）

令和2年度の申請状況（令和2年8月末現在）



申請社数：　61社　（昨年度実績105社）

（現在制度を保有している企業数は149社になります。
申請された企業名を当協会ホームページに掲載しております。）

申請対象従業員数：206名　（昨年度実績358名）

この制度は今年で実質4年目になりますが年々、申請企業数・申請従業員数ともに増加してきております。

現時点で対象者がいなくても、社内制度を設けていただければ当ホームページでPRさせていただきます。制度を導入すると募集要項や求人票に記載でき採用活動における企業のアピールポイントになります。

・今年度の申請受付期間は令和3年2月26日までとなっております。

◆お問い合わせはこちらまで◆　まずはお気軽にご相談ください。

一般財団法人　兵庫県雇用開発協会
〒650-0025　　神戸市中央区相生町１－２－１　　東成ビル3階
連絡先 TEL：078-362-6583　　FAX:078-362-6613

ひょうご発達障害者支援センタークローバー 和田センター長が思う「見えないものに対しての分かりにくさ」

（場の状況理解、言外の意味読み取り、抽象的指示理解などの苦手さへの関わり方）

今月号では、発達障害のある人への関わり方について触れたいと思います。前号にも述べましたように、特徴として得意不得意差が大きく、その差にも個人差もあります。ここでは、一般的な関わり方についてお話いたします。

特性の大きな部分として、「見えないものに対しての分かりにくさ」があります。場の状況の理解や、言外の意味を読み取ることは苦手な所があります。また、「適当にしてもらえる」、「何回も見ているから分かるね」というような抽象的な指示を理解することが苦手な人が多いです。

こうした特徴を踏まえて、職場での関わり方について以下の点を少し念頭に入れていただけるとうまくいくことがあるかもしれません。

①枠組みを作る

何を、どこまで行えばよいか分かりにくい場合があります。業務指示を受けた内容でこのことが分からないがゆえに、自身の判断で誤ったことをしてしまうこともあります。より具体的に何をいつまでにするか、どこまでするか、ということを指示いただけることで、業務の優先順位がつけられず、期日までに進めることが出来なかった人が、出来るようになることもあります。

また、その人個人用のルールを決めることも有用な場合があります。

②具体的な指示

具体的な指示の出し方として、口頭指示だけでなく視覚的なものを合わせて提示すると分かりやすい場合があります。作業手順を示す「作業ノート」を作ることで、業務の優先順位が分かりやすくなる場合があります。

また、注意する場合も単に「できてない」だけでなく、「具体的に」、「短く」指示することで分かりやすくなる場合があります。

③対人関係の構築

相談の中で多いのが、職場の対人関係で悩んでいるという相談です。上司や同僚との話の中で「行き違い」が生じることがあります。例えば、口頭での指示をされたが、内容が分からずに自分の判断で業務をして注意を受ける。その注意を「私は〇〇さんに嫌われているから言われるんだ。」と取ってしまうことがあります。
また、そうした「行き違い」を重ねてしまうことで、能力不足や努力不足と思われ、社内で孤立につながることもあります。

こうした場合、「改善の具体的な方法が分からない」、「頑張っているのに評価されない」と不安が高まり、上司や同僚への不信感につながることがあります。

対応方法として、①職場内外で相談できる人を決める、②職場のルールを分かりやすく伝える、③職場内に障害理解をすすめる、などが挙げられます。
特に①は本人の解釈していることと、実際と乖離している部分を埋めていくことが必要になります。そのためには、実際の場面や関わる職員が分かる方と相談できる環境がある方がよいでしょう。

職場で関わる際に、知っておいていただいたほうがよいと思う代表的なことを挙げさせていただきました。発達障害のある人は、本人にあった業務内容へのマッチング、分かりやすい業務指示など、職場環境によって、力を発揮できるか否かが大きく左右されます。

職場でうまくいっていない職員がおられる場合、関わり方を少し変えていただけると大変有難いと思います。

次号は、いくつかの好事例をあげさせていただき、事例から見る発達障害のある人の就労に必要と思われることを中心に書きたいと思います。

※参考「働きたい一自閉症　高機能自閉症　アスペルガー症候群　LD ADHDの障害を持つ人たちの雇用に向けて」ひょうご発達障害者支援センター　発行

ひょうご発達障害者支援センタークローバー

センター長　和　田　康　宏

（経歴）

平成８年	日本福祉大学　社会福祉学部社会福祉学科　卒業
平成８年～平成10年	奈良県、神戸市で講師として、地域の中学校障害児学級、養護学校で勤務
平成10年９月～平成13年９月	社会福祉法人あかりの家　生活指導員
平成13年10月～平成15年12月	障害児（者）地域療育等支援事業　コーディネーター
平成15年12月～平成17年５月	ひょうご自閉症・発達障害支援センター　クローバー　主任相談支援員
平成17年６月～平成21年３月	ひょうご発達障害者支援センター　クローバー　主任相談支援員（名称変更に伴う）
平成21年４月～現在	ひょうご発達障害者支援センター　クローバー　センター長

（委嘱：就労関係）：兵庫労働局　発達障害専門指導監
：高齢・障害・求職者雇用支援機構　障害者雇用管理サポーター

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

久世　直子
社労士事務所HANA 代表
特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント

業務中に新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償について

Q　当社の営業職の従業員が得意先の小売店からの応援要請に応じて顧客対応をして新型コロナウイルスに感染しました。この場合、労災の対象となるのでしょうか？

A　事業主の支配下にあり、かつその管理下にあって業務に従事していた際に生じた災害には、原則、「業務遂行性」が認められます。また、営業先での接客対応など、新型コロナウィルスのばく露の可能性が業務遂行上にあったことが証明されれば、「業務起因性」が認められ、労災保険給付の対象となります。

《解説》

厚生労働省は、各労働局に対し、労働者が業務中に新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償に関する通達（基補発0428第１号　以下「通達」という）を出し、労災請求や相談があった際の対応について方針を示しました。

◇労災補償の考え方について

本感染症については、 従来からの業務起因性の考え方に基づき、労働基準法施行規則別表（以下「別表」という）第１の２第６号１又は５に該当するものについて、労災保険給付の対象となるものであるが、 その判断に際しては、 本感染症の現時点における感染状況と、症状がなくとも感染を拡大させるリスクがあるという本感染症の特性にかんがみた適切な対応が必要となる。このため、当分の間、 別表第１の２第６号５の運用については、調査により感染経路が特定されなくとも、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、これに該当するものとして、 労災保険給付の対象とすること。

⇒「患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となる。」とし、医療従事者や介護従事者以外の労働者についても、感染経路が特定できなくても、業務により感染した蓋然性が高く業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること」と明記しています。

◇労災給付の対象となる場合について

（１）国内の場合

ア 医療従事者等患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等
⇒ただし、業務外で感染したことが明らかである場合を除きます。

イ 医療従事者等以外の労働者であっても感染経路が特定されたもの
⇒感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合

ウ 医療従事者等以外の労働者であって上記イ以外のもの
⇒感染経路が特定できない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる以下のような業務に従事していた場合は、「潜伏期間の業務従事状況、一般生活状況等を調査したうえで、医学専門家の意見も踏まえて判断すること」としています。

・複数の感染者が確認された労働環境下での業務　… 施設利用者等が感染している場合等を想定
・顧客等との近接や接触の機会が多い労働下での業務　… 小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等を想定

（２）国外の場合

ア 海外出張労働者
⇒出張先国が多数の本感染症の発生国であるとして、明らかに高い感染リスクを有すると客観的に認められる場合には、「出張業務に内在する危険が具現化したものか否かを、個々の事案に即して判断すること」としています。

イ 海外派遣特別加入者については、国内労働者に準じて判断することとしています。

◇自然災害であっても、当該職場に定型的に予想される感染リスクの現実化と判断された場合、また、クラスターが多数発生している繁華街の接待を伴う飲食店等利用による感染等の特段の事情が証明されない限り、業務遂行性があるとされるようです。従業員への安全配慮義務違反による損害賠償義務発生のリスクを考慮し、新型コロナによる感染拡大状況を教訓とし、非常時における業務体制の見直しも必要です。

総合リハビリテーションセンター　多機能型事業所　あけぼのの家　今中隆洋所長に聞く

多機能型事業所　あけぼのの家の活動について

インタビュアー：一般財団法人兵庫県雇用開発協会　事務局次長　長谷川 栄一

■「あけぼのの家」の生立ちについて教えてください。

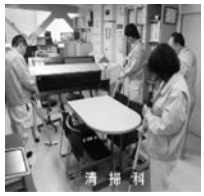
昭和27年４月に中軽度の肢体不自由者を対象とした身体障害者授産施設「福祉の家」として事業を開始し、昭和43年に県から施設運営を受託しました。昭和45年には「福祉の家」から「あけぼのの家」へと改称し、現在は多機能型事業所として施設を運営しており、「就労移行支援事業」「就労継続支援Ｂ型事業」「就労定着支援事業」に取り組んでいます。

■「あけぼのの家」の事業について教えてください。

【就労継続支援Ｂ型事業】

利用時間は９時～16時　定員40名

働きたいけど、一般就労は難しいなと思う障害のある方に、お仕事を提供し、工賃をお渡しする事業です。提供している仕事内容は、得意なところで仕事をしてもらうため、軽作業科、軽印刷科、清掃科、食品加工科の4つの科を設けています。リハビリテーションセンターに属しているメリットを生かし、各施設や部署からの仕事も受けている点が特徴の一つです。できるだけ高い工賃をお渡しすることも事業の目標として掲げています。また、将来の一般就労の可能性も視野に入れ、労働習慣やマナーが身に着けられるよう支援し、希望を聞きながら就労移行支援事業へのサービスの変更も行っています。



【就労移行支援事業】

利用時間９時～16時　定員10名　利用期間は原則２年一般就労を希望する障害のある方に、就職のために必要な訓練を行っています。２年という期限内で、基礎訓練に始まり、応用訓練、実践訓練、ジョブマッチングとステップアップを図ります。訓練内容は、実際に仕事をする中で身に着けられることが多くあるとの視点から、パンの製造・販売や自動販売機の管理、清掃作業などの仕事を提供しており、工賃の支給もしています。

また、就労準備訓練（座学）の時間を設けて、学習やグループワークを行っています。

就労実績については、平成30年度７名、令和元年度は４名、介護補助、清掃、病院内軽作業、バックヤードの出荷作業、事務補助など多岐にわたっています。

【定着支援事業】

一般就労後に長く働き続けるために支援を希望する方に、就労後６か月経過以降に契約を結び、働き続けるなかで出た課題や悩みについての対応をしていきます。現在7名の方に利用いただいています。

■ 特に「定着支援」について教えてください。

就労移行支援事業の利用中から、長く働き続けるということを念頭に支援をしていますので、相談支援事業所と連携し生活面の課題の改善を図ります。また、就労時には兵庫障害者職業センターや就業・生活支援センター等関係機関と連携を図るようにしています。特に定着支援事業では、最大３年のフォローアップができますので、積極的に利用を勧めています。

■ 多くの事業をされていますが、企業や地域の皆様に伝えたいことはどんなことですか。

障害者である前に一人の個性豊かな人間であるという視点で見て頂くことで、障害者の働く場や生活の場は広がると思っています。少し個性が強いけれど、健常者以上に仕事ができる方や動作はゆっくりだけど、健常者以上に人のことに気遣いができる方など様々です。私たちあけぼのの家では、一人ひとりの個性を強みと捉え、強みを生かして働くことに視点を置いたサービスの提供を心掛けています。今後も高工賃やより多くの障害のある方の就労を目指して、彼らの働きたい、働き続けたいという思いに応えられるよう頑張っていきますので、どうか応援とご協力のほどよろしくお願いいたします。

総合リハビリテーションセンター　職業能力開発施設　藤本良和課長に聞く

職業能力開発施設の事業展開について

インタビュアー：一般財団法人兵庫県雇用開発協会　事務局次長　長谷川 栄一

■「職業能力開発施設」はどのようなところか教えてください。

当施設は、昭和52年兵庫県が独自に設置した障がいのある方の雇用・就業を促進するための職業評価・開発（訓練）施設です。その特徴は、利用の要件や定員、固定された訓練が一切ありません。すなわち、特定された訓練科目を持たないことから個々人の課題に応じた訓練場面の設定ができ「いつでも、誰でも、どんな訓練でも」を三原則とした運営をしています。

また、県の政策施設としてさまざまな就労支援事業を地域とともに取り組んでいます。

利用対象者は「就労したいが、何らかの困難さを抱えておられる方」で、どなたでも無料でご利用いただけます。障害者総合支援法外の施設ですので、特別支援学校の在校生や障害手帳を持たない方にもご利用いただいています。

■「職業能力開発施設」の事業について教えてください。

具体的な内容として「職能評価」「開発訓練」を中心に、「就労移行支援事業のＢ型アセスメント」、県の委託事業として「障害者雇用・就業支援ネットワーク構築事業」「障害者しごと支援事業」「障害者体験ワーク事業（通称：しごと体験事業）」「障害者重点分野就労促進事業（清掃・介護）」を実施し、就労を目指す方に対して、今後の職業選択等の一助となるよう取り組んでいます。更に今年度より「オーダー型在職者職業訓練」「ひょうごジョブコーチ推進事業」を新たに実施しています。

「オーダー型在職者職業訓練」は、障がいをもつ従業員のステップアップや仕事をするうえでの課題を解決すべく、障がい当事者には、個々の課題に応じた訓練や研修等を行い、他の従業員の皆様に対しては障がい理解の研修等、事業所の要望に応じて障がい者の雇用定着に向けたお手伝いを行います。

■ 今年度は二つの新規事業がありますが、特に「ひょうごジョブコーチ推進事業」について教えてください。

「ひょうごジョブコーチ推進事業」は、兵庫障害者職業センターが実施しているジョブコーチ派遣の「兵庫県版ジョブコーチ」として、兵庫県が更なる障がい者の職場定着を目指し独自に創設した事業です。

ジョブコーチとは、障がい者が職場に定着を目的とし、職場に出向き、直接支援を行うものです。また、家族や事業所に対しても必要に応じ助言を行います。

「ひょうごジョブコーチ」の特徴として、①専任ジョブコーチ２名とコーディネーター２名を配置。②社会福祉法人や団体に所属していない個人に登録いただき実施。③登録者は、有償ボランティアとして活動。④支援期間を特に定めず必要に応じて職場定着に向けた支援。⑤雇用契約時間等に関わらず、障がい者の職場定着に向けたあらゆる支援を行うとし、取り組んで参ります。

今年度の活動予定としましては、10月と２月にひょうごジョブコーチ登録者の養成研修を実施し、令和３年１月より「ひょうごジョブコーチ」を派遣予定です。

ご利用等につきましては、職業能力開発施設へ直接お問い合わせください。

今後とも、どうぞよろしくお願いします。

新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。
労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方･休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① **時間単位年休の対象労働者の範囲**
対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② **時間単位年休の日数**
１年５日以内の範囲で定めてください。

③ **時間単位年休１日分の時間数**
１日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。１時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が１日７時間 30 分の場合は８時間となります。

④ **１時間以外の時間を単位として与える場合の時間数**
２時間単位など１日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する労使協定（例）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。
(対象者)
第１条 すべての労働者を対象とする。
(日数の上限)
第２条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は５日以内とする。
(１日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)
第３条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、１日の年次有給休暇に相当する時間数を８時間とする。
(取得単位)
第４条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、１時間単位で取得するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長　〇〇〇〇
〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1）日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から５日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2）活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班･グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注）就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

中小事業主の皆さまへ

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット

認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます
また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります
詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。**※詳しい認定基準については裏面をご参照ください**

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主　検索

（URL）https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020702障01

障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）

②法定雇用率を達成していること
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を１名以上雇用していること
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く

③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること

④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧いただくか、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組(アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
取組関係の合格最低点				5点（満点20点）

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
成果(アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
成果関係の合格最低点				6点（満点24点）
情報開示(ディスクロージャー)	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
情報開示関係の合格最低点				2点（満点6点）
合計の合格最低点				20点（満点50点）

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて
と も に す す む
という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

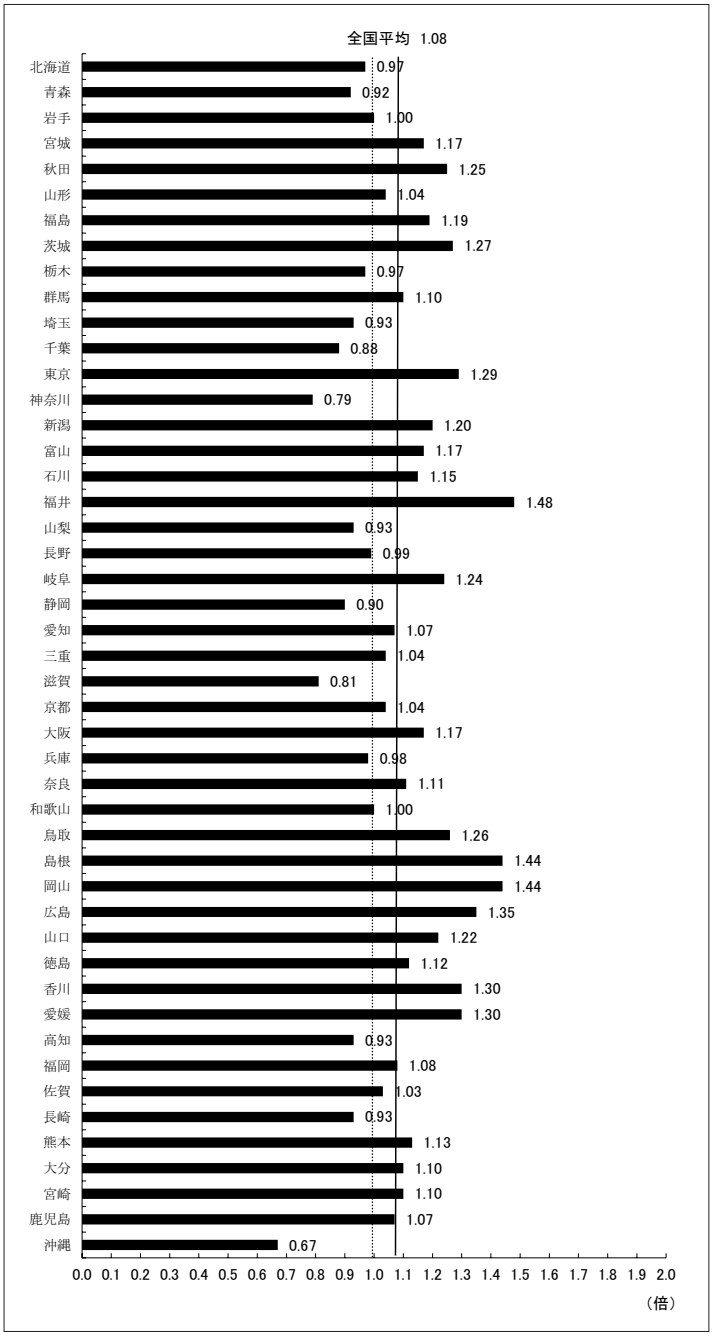
詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

事業主の皆さまへ

役に立つ最近の雇用情勢

都道府県別有効求人倍率：季節調整値

2020年７月　全国平均1.08倍



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」
（注）1．季節調整値。
2．新規学卒者を除きパートタイムを含む。

○地域別有効求人倍率（兵庫県）

	29年度	30年度	元年度	R2.2	R2.3	R2.4	R2.5	R2.6	R2.7
神　戸	1.46	1.56	1.51	1.50	1.40	1.18	1.04	1.05	1.05
	0.20	0.10	▲0.05	▲0.18	▲0.22	▲0.28	▲0.35	▲0.39	▲0.43
阪　神	1.14	1.28	1.22	1.27	1.16	0.95	0.86	0.81	0.81
	0.09	0.14	▲0.06	▲0.17	▲0.22	▲0.23	▲0.24	▲0.31	▲0.35
東播磨	1.13	1.20	1.09	1.09	0.97	0.80	0.71	0.71	0.73
	0.16	0.07	▲0.11	▲0.21	▲0.29	▲0.33	▲0.36	▲0.35	▲0.37
西播磨	1.45	1.64	1.52	1.44	1.33	1.22	1.09	1.00	0.96
	0.18	0.19	▲0.12	▲0.40	▲0.41	▲0.37	▲0.43	▲0.47	▲0.50
但　馬	1.40	1.56	1.60	1.55	1.45	1.23	1.11	1.06	1.11
	0.01	0.16	0.04	▲0.17	▲0.27	▲0.25	▲0.36	▲0.40	▲0.47
丹　波	1.51	1.62	1.55	1.39	1.24	0.93	0.83	0.85	0.89
	0.19	0.11	▲0.07	▲0.40	▲0.34	▲0.51	▲0.62	▲0.66	▲0.64
淡　路	1.86	2.13	2.19	2.34	2.33	1.74	1.60	1.34	1.45
	0.24	0.27	0.06	0.20	0.19	▲0.21	▲0.34	▲0.62	▲0.54

（注）パートタイムを含む全数で原数値　下段は前年度（前年同月）差

○職種別新規求人倍率（兵庫県）

	29年度	30年度	元年度	R2.2	R2.3	R2.4	R2.5	R2.6	R2.7
専門･技術	2.41	2.58	2.57	2.62	2.31	1.31	2.11	2.31	2.17
	0.24	0.17	▲0.01	▲0.04	▲0.13	▲0.33	▲0.32	▲0.40	▲0.35
事　務	0.52	0.60	0.56	0.56	0.47	0.31	0.42	0.43	0.44
	0.07	0.08	▲0.04	▲0.08	▲0.10	▲0.10	▲0.11	▲0.16	▲0.15
販　売	2.00	2.25	2.43	2.56	2.16	1.38	1.80	1.69	1.81
	0.29	0.25	0.18	▲0.13	0.33	▲0.64	▲0.46	▲0.69	▲0.69
サービス	2.67	2.89	3.06	3.26	2.41	1.63	1.76	2.37	2.25
	0.43	0.22	0.17	0.37	▲0.21	▲0.90	▲1.12	▲0.57	▲0.75
保　安	7.42	7.37	7.77	7.49	6.25	7.25	5.67	6.88	6.70
	1.32	▲0.05	0.40	1.56	0.26	1.14	▲0.44	▲2.05	▲1.20
生産工程	2.23	2.68	2.54	2.56	2.01	1.56	2.11	1.78	1.55
	0.53	0.45	▲0.14	▲0.41	▲0.45	▲0.85	▲0.60	▲0.90	▲0.95
輸送･機械運転	2.27	2.64	2.68	2.85	2.07	1.24	1.93	1.99	1.85
	0.24	0.37	0.04	▲0.04	▲0.24	▲1.16	▲0.84	▲0.73	▲0.86
建設･採掘	6.10	7.74	9.15	9.28	8.92	5.87	7.45	9.20	8.85
	1.10	1.64	1.41	0.46	0.61	▲2.72	▲0.74	1.12	0.08
運搬･清掃・包装等	0.83	0.87	0.84	0.99	0.83	0.71	0.90	0.86	0.80
	0.15	0.04	▲0.03	0.07	0.16	▲0.02	0.05	0.06	▲0.02

（注1）パートタイム、臨時・季節を除く原数値、単位、倍　下段は前年度（前年同月）差
（注2）職種別分類は、平成23年改訂（平成24年４月～）の職業分類による。

中小企業退職金共済制度

CHU TAI KYO

従業員のために国の助成がある退職金制度を導入してみませんか?

安心・確実
安心の資産運用
確実な退職金支払

有　利
掛金は全額非課税
掛金の一部を国が助成

簡単管理
社外積立型で管理が簡単
退職金試算額もお知らせ

ポータビリティ
離転職時に
退職金の移換も可能

ホームページで制度説明動画配信中!

中退共　ネットでスマホで検索

詳しい資料はホームページからご請求ください

TEL:03-6907-1234 FAX:03-5955-8211
〒170-8055 東京都豊島区東池袋 1-24-1

中退共 CHU-TAI-KYO
独立行政法人勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

2020.09

お知らせ！地域協会/協議会　＜10月～12月＞予定表

10月予定

（開催日時順に掲載）

協会名	開催日	区　分	時　間	場　所	定員	テーマ
尼崎雇用対策協議会	10月９日	会議	15:30～16:30	尼崎商工会議所ビル	—	第２回理事会
尼崎雇用対策協議会	10月９日	会議	16:30～17:30	尼崎商工会議所ビル	—	関係行政との情報交換会
北但雇用開発協会	10月９日	研修会	13:00～17:00	豊岡商工会議所会議室	30名	新入社員フォローアップ研修
伊丹地区雇用対策協議会	10月16日	研修会	15:00～17:00	伊丹商工プラザ２階 多目的ホール	25名	第３回人事・労務問題勉強会
尼崎雇用対策協議会	10月20日	研修会	10:00～17:00	尼崎商工会議所ビル	40名	新入社員フォローアップ研修会
姫路地域雇用開発協会	10月26日	企業合同説明会	13:30～16:30	ホテルモントレ姫路3F	—	STEP HARIMA Ⅲ（合同企業説明会）
北但雇用開発協会	10月27日	研修会	13:00～17:00	豊岡商工会議所会議室	25名	従業員エンゲージメント向上研修

11月予定

協会名	開催日	区　分	時　間	場　所	定員	テーマ
北但雇用開発協会	11月４日	研修会	13:00～17:00	豊岡商工会議所会議室	25名	今どきの若手社員の育て方と離職防止の対策研修
姫路地域雇用開発協会	11月５日	企業合同説明会	13:30～16:30	姫路商工会議所1F　展示室	—	STEP HARIMA Ⅳ(合同企業説明会)
姫路地域雇用開発協会	11月６日	企業合同説明会	9:30～12:30	姫路商工会議所1F　展示室	—	STEP HARIMA Ⅴ(合同企業説明会)
神戸地域雇用対策協議会	11月12日	懇談会	14:00～17:30 （予定）	神戸メリケンパークオリエンタルホテル「瑞天の間」	100名	大学等就職担当者と企業との懇談会
淡路地域雇用開発協会	11月17日	会議	12:00～13:20	洲本商工会議所 洲本市経済交流センター	—	役員会
淡路地域雇用開発協会	11月17日	セミナー	13:30～16:00	洲本商工会議所 洲本市経済交流センター	30名	処遇改善セミナー 第１部：「今、押さえておきたい労務管理」 第２部：「IPCOの働き方改革（事例紹介）」
伊丹地区雇用対策協議会	11月19日	研修会	15:00～17:00	伊丹商工プラザ２階 多目的ホール	25名	第４回人事・労務問題勉強会
伊丹地区雇用対策協議会	11月27日	面接会	13:00～16:00	伊丹商工プラザ６階 マルチメディアホール	予約制	合同就職面接会2020 in 伊丹
加古川公共職業安定所管内雇用対策協議会	11月30日	求人企業説明会	13:30～16:00	加古川プラザホテル	—	高校生のJOBフェアin播磨

12月予定

協会名	開催日	区　分	時　間	場　所	定員	テーマ
明石地域雇用開発協会	12月８日	研修会	14:00～16:00	明石商工会議所	20名	「働き方改革法案」と「パワハラ防止法」に対する取り組みについて
姫路地域雇用開発協会	12月９日	会議	14:30～16:30	姫路商工会議所201会議室	—	企業と学校担当者による（インターンシップ）事後報告会
伊丹地区雇用対策協議会	12月10日	研修会	15:00～17:00	伊丹商工プラザ２階 多目的ホール	25名	第５回人事・労務問題勉強会
北但雇用開発協会	12月11日	セミナー	13:30～17:00	豊岡商工会議所会議室	20名	女性社員スキルアップセミナー
加古川公共職業安定所管内雇用対策協議会	12月22日	合同就職面接会	13:30～16:00	加古川プラザホテル	—	JOBフェア in 播磨
尼崎雇用対策協議会	未定	会議	未定	尼崎商工会議所ビル	—	職業安定行政との情報交換会
尼崎雇用対策協議会	未定	企業見学会	未定	会員企業各事業所	—	高校生就業体験ツーリズム

お知らせ！兵庫県雇用開発協会＜10月～12月＞予定表

◎障害者雇用支援事業

イベント名	開催日	区　分	時　間	場　所	定員
ひょうご障害者ワークフォーラム	10月27日	ワークフォーラム	10:00～	神戸クリスタルタワー	—

◎中小企業合同研修等支援事業

イベント名	開催日	区　分	時　間	場　所	定員
管理者向けモチベーションアップセミナー	10月13日	セミナー	10:30～16:00	ＨＤＣ神戸　５階	20名

◎ひょうご生涯現役促進事業

イベント名	開催日	区　分	時　間	場　所	定員
人生100年時代の起業ｾﾐﾅｰ	10/8,15,22,29	セミナー	各日10～15時	宝塚市立男女共同参画ｾﾝﾀｰ	10名
合同企業説明・面接会＆起業セミナー	10月９日	企業面接会・セミナー	10:00～13:30	三宮センタープラザ西館	—
55歳以上の方向け合同企業説明会	11月18日	企業説明会	14:00～15:30	宝塚市立男女共同参画ｾﾝﾀｰ	—
55歳以上の方向け合同企業説明会	11月27日	企業説明会	14:00～15:30	姫路じばさんびる901会議室	—
起業・就労セミナー	12月３日	セミナー	14:00～16:00	姫路じばさんびる602会議室	20名

編集後記

新型コロナウイルス感染拡大により、日々の暮らしは大きく変わりました。

仕事・学び・外出・食事など日常のすべての行動に影響しています。各種の制約などが段階的に解除されつつあるものの、いつ元の暮らしに戻るか、あるいは戻らないのか、その時期は、など何も予測がつかないのが現実です。

しかしながら、その状況下でもやるべきことはやっていかなければなりません。そのために、日常の各場面でいかにコロナウイルスと共存した暮らしを行っていくかを、今後より一層考えていく必要性を感じています。

さて10月です。以前は10月１日に一斉に夏服から冬服に衣替えとなっていましたが、最近は上着やネクタイの着用など服装に幅を持たせる職場も増えてきました。

このように、近年、従来の画一的な決めごとから柔軟な対応が可能な仕組みづくりが各所で進んでいます。私たち兵庫県雇用開発協会は雇用の安定・支援・普及啓発等の活動を行っています。従来の慣例や決めごとにとどまることなく、柔軟かつ積極的に各活動に取組んでまいります。引続き皆様のご支援を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

雇用開発ひょうご　153号
編集・発行人　坂　田　昌　隆
令和２年10月発行
発行所　(一財)兵庫県雇用開発協会
〒650-0025　神戸市中央区相生町1-2-1
東成ビル３階
電話 078-362-6583　FAX 078-362-6613
http://www.hyogo-koyokaihatsu.or.jp

雇用支援トータル・アドバイザーを委嘱しています

◆ 雇用支援トータル・アドバイザーの活用について

当協会では、経験豊富な社会保険労務士を中心に、下記の雇用支援トータル・アドバイザーを委嘱しています。皆様には本誌連載シリーズの「人事よろず相談室」でお馴染みいただいていると思います。毎回タイムリーなテーマを取り上げ、読者の皆様にわかりやすく解説しています。

人事よろず相談室　直近の５テーマ
- ●労使協定の労働者代表の選出方法について
- ●来年度から企業に義務付けられるパワハラ防止策
- ●コロナウイルスとインフルエンザの違いについて
- ●「賃金請求権の消滅時効」について
- ●業務中に新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償について

このトータル・アドバイザーには当協会開催の各種セミナーの講師も依頼しています。また、企業でセミナーをお考えの場合もご活用が可能です。今後も引き続き、若年者・高齢者・女性・障害者の雇用に関する取り組みが各種提起されてくると思われますので、トータル・アドバイザーによる講演等お気軽にお問合せください。ご連絡をお待ちしています。（講演料と交通費は企業にご負担いただきます）

雇用支援トータル・アドバイザー

前畑　一也

前畑社会保険労務士事務所代表／特定社会保険労務士／職務分析・評価アドバイザー

福島　達夫

福島労務サポートオフィス代表／社会保険労務士／年金アドバイザー

長谷川 まゆみ

トータルマネージメントオフィス代表／特定社会保険労務士／DCプランナー／ファイナンシャルプランナー／日本キャリア開発協会認定CDA

久世　直子

社労士事務所HANA代表／特定社会保険労務士／第１種衛生管理者／キャリアコンサルタント

小林　潔浩

KISEKI社会保険労務士法人代表／社会保険労務士／社会福祉士／精神保健福祉士／ストレスチェック実施者／職場適応援助者（ジョブコーチ）

より専門的・実務的な立場から具体的に相談・助言をさせていただきます。いつでもお気軽にご利用ください。

コ ラ ム

兵庫の雇用開発　～ ポストコロナ社会を見据えて ～

専務理事兼事務局長　　坂 田　昌 隆

新型コロナウイルスの感染拡大によって、今年７月時点で、全国の有効求人倍率は1.08倍と前年同月比0.51ポイント低下し、完全失業者は同じく41万人増加するなど、わが国の経済や雇用は深刻な影響を受けています。

こうした中、観光や飲食関連など一時的に仕事が減少し従業員の雇用維持に苦慮している事業主の一方で、福祉関連・農業・食料品小売など人手不足に直面している事業主がおられます。そこで、コロナ禍による雇用危機を共に協力して乗り越えるため、「ひょうご・しごと情報広場」では、これらの事業主を結び付け期間限定の人材融通等によって雇用を継続する「兵庫型ワークシェア」をスタートしました。

また、人口減少を背景とする慢性的な人手不足に対応するため、今年度から、正規雇用をめざす就職氷河期世代等のミドル世代や、生涯現役での活躍をめざすシニア世代を対象とする専門の就労支援窓口を開設しました。さらに、兵庫県経営者協会が運営する企業向けの「外国人雇用HYOGOサポートデスク」も併設しました。

兵庫県雇用開発協会では、関係機関と連携し、個々の求職者や人材を求める企業の立場に寄り添いながら、ポストコロナ社会を見据えた雇用開発に取り組んでいます。

ハローワークの他にもあります。

人材確保・再就職・出向をサポート

約５００人のコンサルタントが全国対応。利用料・紹介料無料

産業雇用安定センターとは
人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間で様々な
人材マッチングを支援している公的機関です。

約20万人の実績

サービスのラインナップ

1 人材確保・再就職の人材マッチング

専門性の高い人材を
雇いたい、人材を確保したい

マッチング

事業の整理・縮小を
検討している

2 キャリア人材バンク

能力・技術を有する
高齢者の雇用を検討

マッチング

６６歳以降もまだまだ
働きたい

3 人材育成・企業間交流のための出向支援

新規分野開拓のために
経験者を受け入れたい

マッチング

他企業での就業経験に
より従業員の能力・技術
向上を図りたい

4 セミナー事業（有料）

- 新入社員研修・フォローアップ研修
- リーダーシップスキルアップセミナー
- マネジメントスキルアップセミナー
- ハラスメントセミナー　など

公益財団法人 産業雇用安定センター　兵庫事務所

〒650-0022　神戸市中央区元町通6-1-8　東栄ビル1階
TEL 078-366-4252　　FAX 078-366-1080

産業雇用　検索