

雇用開発ひょうご

第167号

2024.4



しん おん せん ちょう 新温泉町からの発信

表紙の写真…湯村温泉 荒湯

春來川のほとりに沸く日本屈指の高熱温泉である「湯村温泉」の「荒湯」です。今から約1200年前に慈覚大師によって発見されたと伝えられている古湯であり、元湯は毎分470リットルを湧出しています。

「荒湯」で温泉たまごを茹でる観光客の姿は、湯村温泉独特の風景をつくり出しています。泉質は無色透明、単純高温泉で肌に優しく、湯上り後はさらっとして、美人の湯とも言われています。



湯村温泉
観光協会



新温泉町



新温泉町はこんなまち

新温泉町は、兵庫県の北西部に位置し、鳥取県に接する地域で、海と山に囲まれた自然環境は、心癒す美しい四季と「湯の町」としての情緒にあふれています。

また、氷ノ山後山那岐山国定公園に位置する上山高原をはじめとした雄大な山々から流れる天然ミネラルを豊富に含んだ清流が、山間部をはじめ沿岸地域を潤し、豊かな漁場を形成しています。

冬から春にかけて浜坂漁港から水揚げされる松葉ガニとホタルイカ、先代から守り培われてきた但馬ビーフ、高原の冷涼な気候を利用して作られる畑ヶ平大根はいずれも町を代表するブランド産品です。



浜坂漁業協同組合



泰雲寺(たいうんじ)のしだれ桜

竹田地区にある泰雲寺の境内には、県の天然記念物に指定されている見事な「しだれ桜」があります。樹齢は約250年以上と推定され、高さ13m、幹周りは5.25mもあり、西日本では最大と言われています。



4月中旬から下旬ごろに見ごろを迎え、花の色が濃く、優雅で趣のある花を見ることができます。



泰雲寺

穴見海岸・白島(あなみかいがん・しろじま)

穴見海岸は、居組地区から釜屋に向かう途中に位置しており、代表的なリアス式海岸で、沖に白島、赤島、めおと島などの大小の岩礁が散在し、東方に海金剛を望む景勝地です。

穴見海岸の沖、中央に見える白島は角礫の少ない火山岩でできており、周辺にある黒岩とは対照的な、白く突き立った大岩です。穴見海岸から見る夏の夕陽は感動的で、海沿いのドライブやツーリングコースとして人気のスポットです。



山陰海岸ジオパーク
推進協議会



兵庫県立但馬牧場公園

但馬牧場公園は、羊やウサギ、但馬牛などの動物や自然とのふれあいを通じて、安らぎと憩いの場を提供しています。餅つきやパフェづくりなどの体験メニューの他にも、年間50回近くのイベントを開催しています。

レストランや大型遊具などがあり、冬にはゲレンデもオープンしますので、お子様連れを中心に、多くの方々に人気の施設です。



但馬牧場公園



ジオパーク館

山陰海岸ジオパーク館は、山陰海岸ジオパークの概要が把握できる中心的な資料館です。日本海の成り立ちを模型やパネルで紹介するとともに、エリア(地域)内の岩石、化石などの資料を収集、展示、保管し、教育・文化の発展及び地域振興に寄与することを目的とした活動を行っています。

館内では、模型による玄武岩から地球の変化などの体験ができます。また、日本の岩石・鉱物の展示や石や砂を使った作品づくりなど、こどもからお年寄りまでが楽しむことができる様々な体験学習もできるようになっています。



ジオパーク館





表紙写真	新温泉町の風景	
表紙裏	新温泉町からの発信	
もくじ	1
理事会・評議員会開催報告	令和5年度 第3回理事会・第2回評議員会を開催	2
	令和6年度 事業計画	4
	令和6年度 資金収支予算書	5
障害者雇用拡大支援事業	トピックス 事業主支援ワークショップを開催	6
ひょうご・しごと情報広場	トピックス (ひょうご・しごと情報広場) 「ひょうご応援企業」に登録しませんか	7
中小企業合同研修等支援事業	トピックス 「高校生向け企業の出前講座」を開催 「出張企業セミナー」について	8
中小企業奨学金返済支援制度事業	トピックス 若手人材の確保や定着を図るために、 奨学金返済支援制度導入をお考えの企業の皆様へ	9
社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター 能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長より一言	社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター 能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長が思う 「ひょうごジョブコーチ」	10
人事よろず相談室	ビジネスケアラー増加に伴う仕事と介護の両立支援について	13
障害者雇用支援関連機関活動紹介	兵庫県立あわじ特別支援学校の活動について	14
兵庫労働局からのお知らせ	役に立つ最近の雇用情勢 (求人倍率データ)	15
	求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください	16
協会からのお知らせ	兵庫県内地域協会/協議会・協会 4月～6月予定表 編集後記	18
裏表紙裏	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！ 事務局次長コラム	
裏表紙	公益財団法人産業雇用安定センター兵庫事務所広告 「6つの取り組みで働くと雇用をサポート」	

令和5年度 第3回理事会・第2回評議員会を開催

令和6年度事業計画と令和6年度予算について審議し、承認されました

●令和5年度 第3回理事会

日時：令和6年3月11日（月）

場所：HDC神戸

審議事項：

- 1) 令和5年度予算の補正
- 2) 令和6年度事業計画
- 3) 令和6年度予算
- 4) 令和5年度第2回評議員会の招集

●令和5年度 第2回評議員会

日時：令和6年3月26日（火）

場所：HDC神戸

審議事項：

- 1) 令和5年度予算の補正
- 2) 令和6年度事業計画
- 3) 令和6年度予算
- 4) 評議員の選任
- 5) 理事の選任

■岩崎有恒理事長挨拶



本年の年明け早々に発生した「能登半島地震」により、多くの方々が被災され、地域に甚大な被害をもたらした。2か月余りが経過した今も避難所生活が続く中で、インフラの復旧をはじめ住宅再建や事業所再開などに向けた懸命の取組みが進められており、阪神・淡路大震災を経験した私どもとして、一日も早い復旧・復興を願ってやまない。

また、ウクライナ情勢の解決策が見い出されない状況の中で、中東地域において新たな紛争が起これ、緊迫した局面が続くなど、世界情勢は混迷の度合いを増してきている。

わが国経済は、コロナ禍からの経済社会活動の正常化が進む中、このところ足踏みもみられるが、

先月発表された2023年通年の実質GDP速報値は、前年比1.9%増と3年連続でプラス成長となるなど、景気回復が緩やかに進んでいる。先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、緩やかな回復が続くことが期待されるが、世界的な金融引き締めによる影響や中国経済の先行き懸念等のリスクとともに、長引く物価上昇やウクライナ・中東情勢、更には能登半島地震の経済に与える影響についても、十分注視していく必要がある。

雇用情勢については、全国の有効求人倍率は昨年1年間平均で1.31倍、前年比0.03ポイント上昇し、2年連続で改善したが、伸び率は前年より鈍化しており、持ち直しの動きにやや弱さがみられる。兵庫県内の昨年平均の有効求人倍率は1.02倍と前年比0.01ポイント上昇し、全国同様の動きとなった。また、全国の完全失業率の昨年平均は2.6%と前年と同水準であるが、完全失業者数は2年連続の減少となった。

今春卒業予定の大学生の就職内定率は、昨年12月1日現在で86.0%と、前年同期を1.6ポイント上回るなど、雇用情勢は、全体として緩やかな持ち直しの動きが続いているが、いずれの指標もコロナ禍前の2019年水準には戻っていない。

一方、景気回復に伴い人手不足感が高まる中であって、とりわけ中小企業の人材確保は深刻さを増してきており、適切な対応が求められる。

また、2024年春闘は、今まさにたけなわであるが、物価上昇が続く中で、昨年につき、全体として良い賃上げが実現することで、個人消費を喚起し、物価と賃金の好循環につながることを期待している。

こうした状況の下、令和5年度の当協会事業は、コロナ禍により中止を余儀なくされた事業も従前どおり実施することができ、概ね事業計画に即した形で推進が図られている。

令和6年度の事業計画については、引き続き「若年者の雇用確保」、「中・高齢者等の就労促進」、「障害者の雇用拡大」の3つを重点課題として、積極的に活動を展開していく。

とりわけ、若年者の県外流出が続く中で、中小企業の人材確保を支援するため、「兵庫型奨学金返済支援制度事業」については、本年度の従業員の負担軽減措置の大幅な拡充に続き、来年度は更に対象年齢の緩和と補助期間の延長を図ることにより一層の活用促進に努めるとともに、高校生向けのキャリア支援セミナーのほか、新たに高校進路指導担当教員の職業指導の向上に資するセミナー



の実施等を通じて、県内企業への就職促進に努める。

また、本年4月からの障害者の法定雇用率引き上げを踏まえ、企業訪問による相談助言や雇用促進のためのセミナー等の実施、障害者ワークフォーラムの開催のほか、特例子会社の設立等への助成などを通じて、更なる雇用促進にも取り組んでいく。

最後に、当協会の運営に引き続きのご理解とご協力をお願い申し上げ、開会のご挨拶とさせていただきます。

■評議員の選任

	氏名	所属団体・役職
辞任（令和6年3月31日付）	白川 智子	兵庫県産業労働部次長
選任（令和6年4月1日付）	團野 礼子	兵庫県総務部秘書広報室参事兼秘書課長

■理事の選任

	氏名	所属団体・役職
辞任（令和6年3月31日付）	政辻 孝克	一般財団法人兵庫県雇用開発協会 専務理事兼事務局長
選任（令和6年4月1日付）	竹谷 昭宏	兵庫県県民生活部次長

一般財団法人兵庫県雇用開発協会 令和6年度事業計画

(I) 若年者の雇用確保

1 ひょうご・しごと情報広場事業（若年者等対策）

(1) 若者しごと倶楽部（ジョブカフェ）事業

- ① 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援
- ② 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス
- ③ U・I・Jターン就職に係る支援
- ④ 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援
- ⑤ 兵庫県の強み・特色を活かした支援

(2) 広報・情報提供事業

- ① ホームページ等による情報発信

(3) ニート就労支援ネットワーク事業

- ① 自立就職支援セミナー等の実施

(4) 「ひょうご応援企業」大卒採用支援事業

- ① 登録企業の開拓、企業の紹介ホームページ作成
- ② 合同企業説明会等の開催
- ③ 大学内企業説明会の開催
- ④ 各地域における就職面接会の開催
- ⑤ 大学キャリアセンターや企業への情報提供

2 高校生の県内就職促進事業

- ① 高校進路指導担当教員向けキャリアセミナーの開催
- ② 高校生向けキャリア支援セミナーの開催

3 中小企業奨学金返済支援制度事業

- ① 中小企業奨学金返済支援制度の広報
- ② 中小企業奨学金返済支援制度事業補助金の交付
- ③ 神戸市中小企業奨学金返済支援制度事業補助金の交付

(II) 中・高齢者等の就労促進

1 ひょうご・しごと広場事業（中・高齢者等対策）

(1) ミドル世代就労支援事業

- ① ミドル世代就労相談窓口の設置
- ② レベルアップ就職プログラムの実施
- ③ ミニマッチング会の開催

(2) シニア世代就労支援事業

- ① シニア世代就労相談窓口の設置
- ② 職場見学等の実施
- ③ シニア世代短時間雇用企業の開拓

(III) 障害者の雇用拡大

1 障害者雇用拡大支援事業

- ① 相談窓口での相談対応
- ② 障害者雇用促進セミナーの開催
- ③ 障害者雇用先進一般企業見学会の開催
- ④ 小規模ワークショップの開催
- ⑤ 障害者ワークフォーラムの開催
- ⑥ 先進企業紹介ウェブサイトの制作
- ⑦ 各種支援サービス等の周知・啓発
- ⑧ 特例子会社・事業協同組合の設立提案

2 特例子会社・事業協同組合設立等助成金事業

- ① 特例子会社・事業協同組合設立助成
- ② 雇用拡大助成
- ③ 設立相談支援

(IV) 雇用管理改善事業

1 高齢者等雇用促進啓発事業

- ① 高齢者等雇用促進の啓発広報
- ② 高齢者等雇用の諸問題に関する講習・研修会の開催
- ③ 高齢者等セカンドライフセミナーの開催
- ④ 高齢者等雇用支援各種会議等出席による連携の強化

2 障害者雇用定着促進啓発事業

- ① 障害者雇用優良事業所等表彰事業の実施
- ② 障害者雇用に関する講習・研修会等の開催
- ③ 障害者雇用支援ネットワーク会議等出席による連携の強化

3 広報活動事業

- ① 機関誌の発行
- ② 各種雇用情報の収集・提供
- ③ インターネットを活用した各種広報

4 地域活動助成事業

- ① 地域雇用開発協会・雇用対策協議会への活動助成

5 関係機関との連携強化

- ① 地域雇用開発協会・雇用対策協議会との連携
- ② 行政機関・関係機関との連携
- ③ 関係事業主団体との連携

6 評議員会・理事会等の開催

- ① 評議員会の開催
- ② 理事会の開催
- ③ 監事監査の実施
- ④ 参与会の開催

令和6年度資金収支予算書

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

(単位:円)

No.	科 目	(a) 予算額	(b) 前年度当初予算額	(c)=(a)-(b) 増 減	備 考
1	I 事業活動収支の部				
1	1 事業活動収入				
3	(1)基本財産運用収入	140,000	140,000	0	
4	基本財産利息収入	140,000	140,000	0	
5	(2)会費収入	6,800,000	7,000,000	△ 200,000	
6	賛助会員会費収入	6,800,000	7,000,000	△ 200,000	
7	(3)事業収入	134,796,000	133,783,000	1,013,000	
8	①若年者地域連携事業受託収入	19,800,000	19,800,000	0	
9	②ひょうご・しごと情報広場事業受託収入	67,048,000	72,997,000	△ 5,949,000	
10	③ニート就労支援ネットワーク事業受託収入	780,000	780,000	0	
11	④「ひょうご応援企業」大卒採用支援事業受託収入	9,837,000	9,008,000	829,000	
12	⑤神戸市就労支援事業受託収入	3,865,000	3,865,000	0	
13	⑥中小企業奨学金返済支援制度事業受託収入	23,600,000	17,500,000	6,100,000	
14	⑦障害者雇用拡大支援事業受託収入	9,866,000	9,833,000	33,000	
15	(4)補助金収入	180,663,000	128,519,000	52,144,000	
16	①県補助金収入	172,828,000	120,684,000	52,144,000	
17	法人会計運営補助金	3,284,000	3,284,000	0	
18	中小企業合同研修等支援事業補助金	0	8,841,000	△ 8,841,000	
19	高校生の県内就職促進事業補助金	7,793,000	0	7,793,000	
20	中小企業奨学金返済支援制度助成金	146,912,000	93,729,000	53,183,000	
21	特例子会社・事業協同組合設立等助成金	14,839,000	14,830,000	9,000	
22	②市・町補助金収入	7,835,000	7,835,000	0	
23	法人会計運営補助金	7,835,000	7,835,000	0	
24	(5)雑収入	350,000	350,000	0	
25	①受取利息収入	0	0	0	
26	②雑入	350,000	350,000	0	
27	事業活動収入計	322,749,000	269,792,000	52,957,000	
28	2 事業活動支出				
29	(1)事業費支出	319,479,250	266,291,750	53,187,500	
30	給料手当	61,826,750	66,664,500	△ 4,837,750	
31	通動手当	4,043,250	4,454,250	△ 411,000	
32	福利厚生費	11,866,000	13,067,250	△ 1,201,250	
33	旅費交通費	1,436,000	2,086,000	△ 650,000	
34	通信運搬費	3,198,750	1,909,750	1,289,000	
35	什器備品費	0	75,000	△ 75,000	
36	消耗品費	3,283,500	3,528,500	△ 245,000	
37	印刷製本費	11,756,000	3,788,500	7,967,500	
38	賃借料	33,828,500	32,665,000	1,163,500	
39	諸謝金	1,641,000	1,827,000	△ 186,000	
40	光熱水費	1,031,500	1,716,500	△ 685,000	
41	委託費	28,238,000	11,664,500	16,573,500	
42	助成金	148,864,000	114,278,000	34,586,000	
43	負担金	0	0	0	
44	保険料	130,000	136,000	△ 6,000	
45	手数料	750,000	761,500	△ 11,500	
46	修繕費	7,500	7,500	0	
47	租税公課	7,571,000	7,647,000	△ 76,000	
48	雑費	7,500	15,000	△ 7,500	
49	(2)管理費支出	3,069,750	3,200,250	△ 130,500	
50	給料手当	1,607,250	1,612,500	△ 5,250	
51	通動手当	68,750	86,750	△ 18,000	
52	福利厚生費	290,000	227,750	62,250	
53	旅費交通費	30,000	30,000	0	
54	通信運搬費	62,250	62,250	0	
55	什器備品費	0	25,000	△ 25,000	
56	消耗品費	27,500	33,500	△ 6,000	
57	印刷製本費	5,000	22,500	△ 17,500	
58	賃借料	500,500	475,000	25,500	
59	諸謝金	5,000	25,000	△ 20,000	
60	光熱水費	31,500	32,500	△ 1,000	
61	委託費	58,000	62,500	△ 4,500	
62	助成金	0	0	0	
63	負担金	130,000	140,000	△ 10,000	
64	保険料	0	0	0	
65	手数料	89,000	87,500	1,500	
66	修繕費	2,500	2,500	0	
67	租税公課	150,000	220,000	△ 70,000	
68	支払利息	10,000	50,000	△ 40,000	
69	雑費	2,500	5,000	△ 2,500	
70	事業活動支出計	322,549,000	269,492,000	53,057,000	
71	他会計振替収支調整前	0	0	0	
72	事業活動収支差額	200,000	300,000	△ 100,000	
73	他会計振替収支額	0	0	0	
74	差 引	200,000	300,000	△ 100,000	
75	法人税等支出				
76	事業活動収支差額	200,000	300,000	△ 100,000	
77	II 投資活動収支の部				
78	1 投資活動収入				
79	投資活動収入計	0	0	0	
80	2 投資活動支出				
81	投資活動支出計	0	0	0	
82	投資活動収支差額	0	0	0	
83	III 財務活動収支の部				
84	1 財務活動収入				
85	借入金収入	10,000,000	10,000,000	0	
86	短期借入金収入	10,000,000	10,000,000	0	
87	財務活動収入計	10,000,000	10,000,000	0	
88	2 財務活動支出				
89	借入金返済支出	10,000,000	10,000,000	0	
90	短期借入金返済支出	10,000,000	10,000,000	0	
91	財務活動支出計	10,000,000	10,000,000	0	
92	財務活動収支差額	0	0	0	
93	IV 予備費支出	200,000	300,000	△ 100,000	
94	当期収支差額	0	0	0	
95	前期繰越収支差額	32,697,286	30,812,738	1,884,548	
96	次期繰越収支差額	32,697,286	30,812,738	1,884,548	

(注記) 短期一時借入金限度額 20,000千円

トピックス

事業主支援ワークショップを開催

1月30日に、障害者雇用拡大支援事業として、西はりま地区で事業主支援ワークショップを開催しました。

西はりま地域ワークショップ

日時 令和6年1月30日（火）13：30～16：00

場所 西はりま地場産業センター

参加者 12名

内容

- ① 開会挨拶
ハローワーク姫路 藤井 直哉 所長
- ② 講話「除外率設定業種における障害者雇用モデルの構築事業」
ハローワーク姫路 田井能 誉司 雇用指導官
- ③ 講話「障害者の採用・定着に関するポイント」
兵庫県社会福祉事業団 清水 利博 専任ジョブコーチ
- ④ ワークショップ
グループワーク：障害者雇用を推進する上での課題の共有
発表会：グループ毎に討議内容発表
全体会：アドバイザーを交えて全員で意見交換
- ⑤ 事業主の方に対する支援サービスについて
兵庫障害者職業センター 山本 健夫 主任カウンセラー
- ⑥ 閉会挨拶
兵庫県雇用開発協会 服部 恵三 常務理事

今回のワークショップは、西はりま地域の医療機関を対象を絞って実施したため、当該地域の医療機関の現状が把握でき、共通課題について掘り下げた意見交換ができました。また、「障害者の採用・定着に関するポイント」の講演では、障害者雇用において、まず受入れにあっての組織の土台作りが大切であることが理解できたとの感想がありました。



WEB掲載「障害者雇用好事例」について (障害者雇用取り組みの紹介)

当協会は、兵庫県の委託を受け、事業主の皆様が障害者雇用に取り組むにあたり参考にしていただく情報として、障害者雇用優良事業所様を数社選定し、取り組み内容等を取材し当協会のウェブサイトに掲載させていただいております。

障害者雇用を検討する際に参考としてご覧ください。

当協会該当ウェブサイト：兵庫県雇用開発協会/障害者雇用拡大支援/障害者雇用好事例
(<https://hyogo-koyokaihatsu.or.jp/pages/132/>)



「ひょうご応援企業」に登録しませんか

ひょうご・しごと情報広場では、兵庫で就職を目指す若者を積極的に採用する企業に「ひょうご応援企業」として登録いただき、合同企業説明会・合同就職面接会等への参加やホームページを用いた広報などで人材確保の支援を行っています。

この機会にぜひ登録をご検討ください。



「ひょうご応援企業」に登録すると

- ①兵庫県のホームページやひょうご・しごと情報広場のホームページ等を通じ、各登録企業の社屋や製品等の写真、企業のアピールポイントなどを広く紹介します。
- ②兵庫県主催の就職面接会・企業説明会や大学生インターンシップの案内等を優先して行います。
- ③人材確保に関する様々なセミナー情報をタイムリーにお知らせします。



ひょうご応援企業の登録は、「ひょうご・しごと情報広場HP」の登録画面からお願いします。

※応募要件は、HP掲載の「登録募集要項」でご確認ください。



「高校生向け企業の出前講座」を開催

当協会では、高校生と企業の交流を通じた就職意識の醸成と県内企業への就職促進を目的として、県内企業の社員による「高校向け企業の出前講座」を行っています。



12月14日と15日に中播磨地域の兵庫県立姫路工業高等学校において、姫路経営者協会と中播磨県民センターとの共催により行われ、14日は2年生約200名が、15日は1年生約250名が参加しました。

両日とも各7社が計7教室を順に移動していき、各教室の生徒の皆さんにお話をするスタイルで、40分ずつ行われました。

話の内容は、それぞれ個性豊かに行われました。まずは会社の紹介から始まる

のですが、歴史の話題に続くところもあれば、クイズ形式でぐいぐい引っ張るところもありました。自身が高校生だったときにどのようなことを思っていたかの紹介や、働く事の意味を考えてもらうなどの話を、生徒の皆さんは興味深く聴かれていました。

「出張企業セミナー」について

当協会では、高年齢者（概ね55歳以上）を雇用している企業に対し、当協会雇用支援トータルアドバイザーによる、生涯設計に関する「出張企業セミナー」を行っています。

内容は、「年金・健康保険・雇用保険・介護保険等の基礎知識」、「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」等であり、ご希望のテーマで実施しています。オンライン方式やハイブリッド方式（会場・オンライン併用）によるセミナーも実施しています。

昨年度は計6回行われ、1回当たりの参加人数は9名～54名で大変好評でした。

費用については、講師謝金と交通費（実費）をご負担いただきますが、謝金については以下のとおりです。是非、福利厚生の一環として社内研修等でご利用ください。

【講師謝金】

当協会 会 員 企 業：2万円（税別）／90分

非会員企業等：3万円（税別）／90分

○ 問合せ先：一般財団法人 兵庫県雇用開発協会 TEL 078-362-6583

トピックス

若手人材の確保や定着を図るために、 奨学金返済支援制度導入をお考えの企業の皆様へ

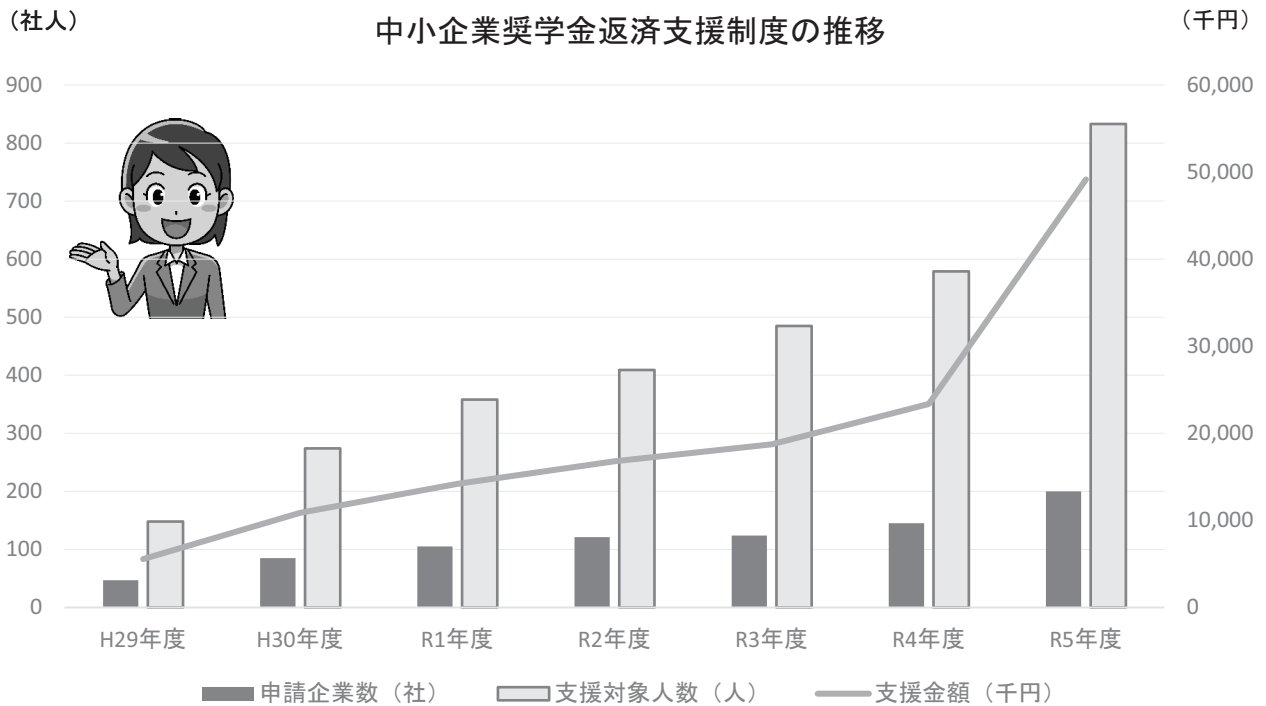
奨学金返済支援制度も導入から7年を経過し、実績も順調に増えてまいりました。この制度を導入された県下の中小企業は、すでに273社になりました。(対象従業員が現在いない企業を含む。令和6年2月末現在)

令和6年度からは、兵庫型奨学金返済支援制度が拡充されます。

- ①対象年齢の緩和(30歳未満→40歳未満)
- ②補助期間の延長(県で定める認定制度※)の取得企業が対象。最大17年間)

※ ひょうご産業SDGs推進宣言・認証制度、ミモザ企業認定制度、
ワーク・ライフ・バランス宣言・認定・表彰制度

令和2年度に導入された神戸市独自の上乘せ補助制度は、今年度も継続実施されます。(兵庫県の補助金交付を受け、神戸市内に本社がある企業に限る)



	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
申請企業数(社)	47	85	105	121	124	145	200
支援対象人数(人)	148	274	358	409	485	579	833
支援金額(千円)	5,560	10,860	14,190	16,784	18,736	23,375	49,157

(R5年度は申請ベース)

兵庫県では、中小企業の人材確保や若年者の県内就職・定着を図るため、若手社員の奨学金返済を支援する中小企業への補助を行っています。

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(連絡先 TEL:078-362-6583)

社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター 能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長が思う 「ひょうごジョブコーチ」

最終回（第4回）である今号では、前回（第3回）でお伝えしましたひょうごジョブコーチ（以下：ひょうごJC）推進事業のPRを兼ねて、運営開始から4年が経過する今の様子をお伝えしたいと思います。

1 ひょうごJCの活動状況

ひょうごJC推進事業は、令和2年4月に兵庫県から受託して運営しており、もうすぐ4年になります。近年の障害者雇用においては、一般就労する障害者が多くなった一方で、障害特性を含む様々な問題などから職場に定着することが難しく、早期離職に繋がるケースも多くなっています。この事業は、兵庫県内企業等における障害者就労を支援し、法定雇用率の達成を目指すために創設されました。

ひょうごJCの役割は、ナチュラルサポート（障害者を職場の一員として受け入れ、無理なくサポートすること）の仕組み作りをお手伝いすることです。兵庫県内に在住する、専門的な研修を受けた登録JCを職場に派遣し、当方の事務局スタッフとの連携を密に取りながら、障害者が長く働き続けられるようサポートを行っています。

令和5年度の令和6年1月31日までに支援実施した実人数は83名（延824回）になっております。また、同日時点では、登録JC30名、事務局スタッフ4名（専任JC2名、コーディネーター2名）で運営しており、67名の支援を実施中です。

2 見えてきた課題

担当者が感じた共通点から分かってきたことを紹介します。

それは、これまで様々な方々を支援してきた中で、職場定着が不安定となる方々にはある共通点が見られるということです。

その共通点とは、「職場定着の支援をご希望されるAさんに関わる構成員（職場・支援者・家族等）の中の一個人が、Aさんが働き続けることに関する問題や課題を抱え込んでいるケースが多い。」というものです。それは、その一個人（一点）に過度な負担がかかるような構造（以下：点構造）になっていることが分かってきました。最も多いのが家族やコミュニティーでの点構造であり、次に関係機関での点構造、更に職場での点構造と続きます。その共通点を認識するようになってからは、可能な限り、複数名で面を作り、課題を受け止め、解決へのアプローチも対応しようとする構造（以下：面構造）での支援を展開するよう心がけています。

一例を挙げます。

発達障害のBさんは企業で働くようになり2年が経過しました。上司の係長が異動となり新しい係長が赴任しました。Bさんの指導を担う年齢層も近かった新係長は、打ち解けやすいよう気さくにBさんに声を掛け、上下関係もあまり意識させないよう気遣っていましたが、仕事に慣れてきたBさんは、係長を「後からきた後輩」「仕事は自分の方ができる」と勘違いし、徐々にないがしろにするような態度（指示を聞かない・反抗的言動等）を見せるようになりました。

そのため、係長もBさんを不愉快な存在と思うようになり、悶々として平静でいられない状況へと陥りました。まさに、係長一人が問題を抱え込む点構造の状態です。

令和5年度 ひょうごジョブコーチ推進事業 活動状況

令和6年1月31日現在

1. ひょうごジョブコーチ登録者数（仮登録者数）

(人)

合計		神戸		阪神南		阪神北		東播磨		北播磨		中播磨		西播磨		但馬		丹波		淡路		備考
登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	登録	仮	
28	2	4	1	3	0	1	0	5	1	2	0	2	0	3	0	3	0	0	0	5	0	

2. 支援件数

①月別

(件)

合計		4		5		6		7		8		9		10		11		12		1		2		3	
ひょうご	専任	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専
824	82	118	23	94	8	108	15	90	9	76	5	84	7	68	3	63	1	66	6	57	5				

②地域別

(件)

合計		神戸		阪神南		阪神北		東播磨		北播磨		中播磨		西播磨		但馬		丹波		淡路		備考
ひょうご	専任	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	ひ	専	
824	82	190	8	47	1	0	0	193	11	23	4	42	4	64	3	161	8	0	0	104	43	

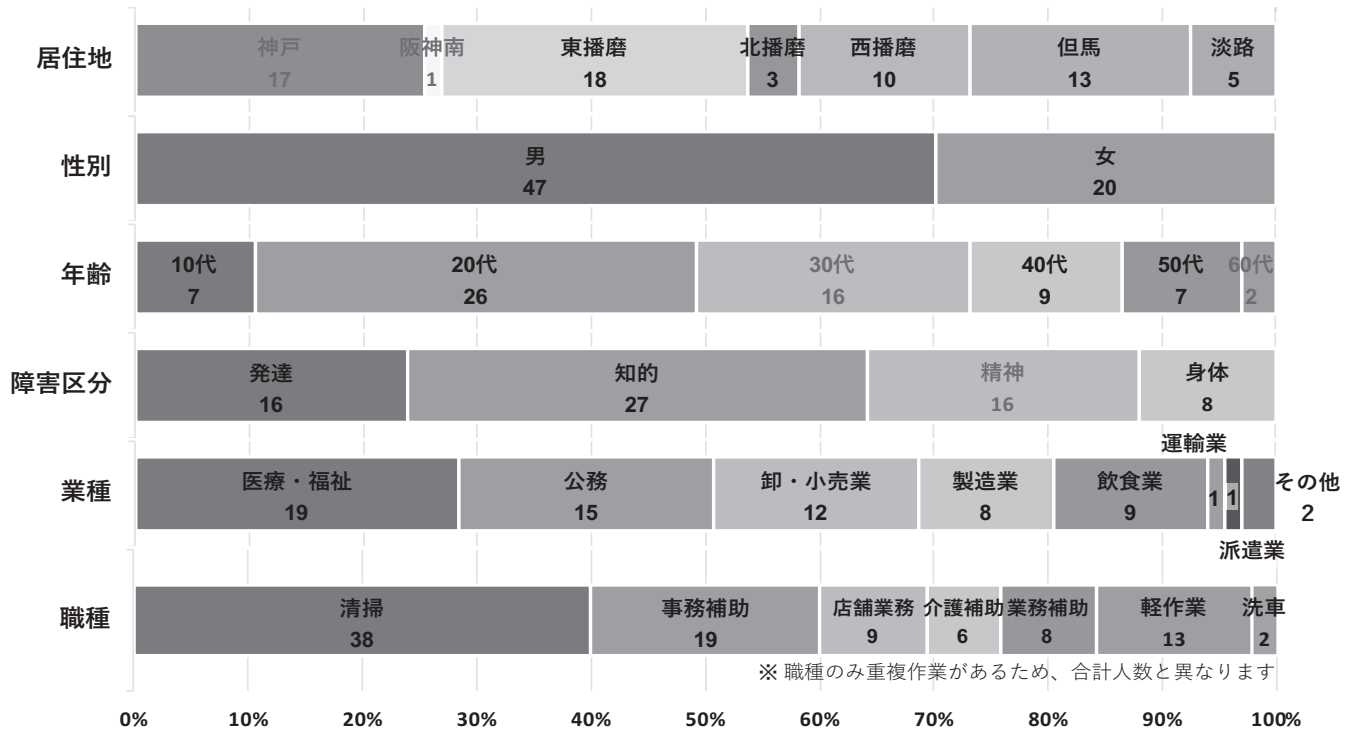
3. 支援対象者

(人)

全県合計	神戸		阪神南		阪神北		東播磨		北播磨		中播磨		西播磨		但馬		丹波		淡路		備考
67	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	支援終了16 現在67
	10	7	0	1	0	0	14	4	3	0	0	0	7	3	10	3	0	0	3	2	

支援対象者の項目別内訳

(人)



ひょうごJCは、元より企業の支援に入る際から点構造の脆弱性を訴え、面構造での支援の大切さをお伝えしておりますが、このケースでもBさんと係長の状況を見て、すぐに係長の上司である人事課長に相談し、Bさんとの関係修復に動いていただくよう依頼しました。

ここでお願いしたのはBさんと係長の仲裁ではありません。係長の気遣いを勘違いし、悪しき学習をしてしまったBさんに対し、明らかに自身の上司と認識する人事課長から、改めて組織の上下関係を伝えてもらうことであり、係長の権威を取り戻させること、更にはBさんの悪しき学習を修正してもらうことでした。

結果、係長の指示の是非はBさんが判断することではないこと、職場の上下関係は守らなければならないこと等を改めて学習し、一定の改善がみられるようになりました。

3 最後に

障害者雇用率の引き上げや各種支援策の強化などもあり、今後、障害者雇用は益々進んでいくことと思います。そのために、使える社会資源は積極的に活用していただきたいと思いますが、ご本人を支える構成員が一人で課題や問題を抱え込むのであれば、その負担は大変大きく、職場の支援体制として脆弱です。ひょうごJCは、点構造から面構造への転換を図りつつ、今後も障害者就労の推進に取り組んで参りますが、障害のある方々を囲む構成員の皆様にも、面構造の支援体制づくりにご協力いただきますようお願いいたします。

最後になりますが、ひょうごJCは万能ではありません。ひょうごJCが支援に着手すれば必ず改善される、というような絶対的存在でもありません。また、職場での障害者の方の仕事を決め、どのように仕事をするのかを考え、その仕事の仕方を教えることがひょうごJCの業務でもありません。

各企業様の従業員である障害者の方が働き続けるために必要な雇用管理や育成は、各企業様で行っていただくことをお願いしています。ただし、私たちは福祉の専門家であり、障害については一日の長があります。ひょうごJCは、その知識や経験をフルに活用し、障害者の方が働き続けるため、各企業様と共に考え、全力でお手伝いをさせていただきます。職場定着について支援が欲しい、共に考えて欲しい等の際にはご連絡いただきますようお願いいたします。

さて、4回に渡って、障害のある方々の就労にかかる福祉サービスや支援事業等についてご紹介させていただきました。障害のある方々の「自分らしく働く。或いは、働き続ける」ということについて、ご理解を深めていただけたなら望外の喜びです。

今回が最終回となります。これまで長くお付き合いいただき、誠にありがとうございました。

社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター
能力開発部長兼職業能力開発施設所長・あけぼのの家所長

今 中 隆 洋

※兵庫県障害者就業支援ネットワーク会議 事務局
※社会福祉士

特別養護老人ホームで3年間ケアワーカーを努めた後、知的障害者施設の支援員として始めて障害のある方々の就労支援に携わり、気づけばもうすぐ30年。



人事よろず 相談室

雇用支援トータルアドバイザーに聞く

ビジネスケアラー増加に伴う仕事と介護の両立支援について

Q 近年ヤングケアラー、ダブルケアラー、ビジネスケアラーなど介護等における問題がクローズアップされております。職場における介護対応の留意点を教えてください。

A 貴重な人材を介護離職で失わない為に「まだ大丈夫」ではなく、今から各々の職場に合った「両立支援に向けた体制づくり」に本腰を入れて取り組んでいくことが必要です。



《解説》

超高齢社会の中、仕事をしながら家族の介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は、ピークを迎える2030年時点で推計約318万人になるとされ、労働力人口減少に伴い、非常に重大な課題です。

また、介護発生による労働者の生産性低下等による経済的損失額は、2030年時点で約9兆円と推計されております。よって、企業の中で従業員に対して仕事と介護の両立支援を講じていくことが喫緊の課題ですが、企業規模・業種等の企業実態に応じた両立支援の在り方等については、十分に整理されていない状況です。

介護と仕事の両立実現に向けては、課題として、職場・組織の理解不足、両立体制構築に当たっての初動支援が手薄い、介護保険サービス単体ではカバー範囲が限定的であること等が挙げられており、従業員個人のみでは十分な対応が困難な側面があります。

しかしながら、多くの企業では介護が個人の課題と認識されていることや、企業側で制度整備以上にどういった対応を進めていくべきかというスタンドアットがない状況も見受けられます。

よって、企業におけるビジネスケアラーへの支援充実化に向けては、介護休業・休暇制度の整備といった、法定された制度面での支援に加えて、介護に係るリテラシーの向上や組織内での理解促進（特に、上司の理解）、個々人に寄り添った形での相談窓口の整備といった実態面での支援を進めていくことが重要です。

これらを進めるにあたっては厚生労働省が「仕事と介護の両立支援ガイド」を公表し、具体的な5つの取組みを明示しています。



1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
現行の介護の有無、自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度等の調査
2. 制度設計・見直し
自社制度を「法定基準」「従業員周知」「わかりやすさ・利用しやすさ」「ニーズ対応」等の観点から点検・見直し
3. 介護に直面する前の従業員への支援
従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しなくて済むような、介護の心構えや基本情報の提供を実施
4. 介護に直面した従業員への支援
自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用支援などを実施
5. 働き方改革
介護のため時間制約のある従業員が、就業継続でき、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境を整備

このような取組みが示されているものの、介護離職者数が年間約10万人を超え、介護休業などの制度が規定されているにも関わらず、それを知らないまま離職に至るケースが多い現状を鑑み、厚生労働省は、今後、企業に、

- 両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供
- 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

等を義務付ける方針を固めました。令和6年の通常国会に法案が提出され、令和7年に施行される予定となっております。今後の両立支援における動向には留意しながら、より良い職場環境形成を進めていく必要があるでしょう。

障害者雇用支援関連機関の活動紹介

兵庫県立あわじ特別支援学校

所在地：洲本市上物部2丁目1番17号
 電話：0799-22-1766
 設立：平成23年 淡路特別支援学校と淡路聴覚特別支援学校の
 発展的統合により開校
 生徒数：95名（令和5年度）
 校長：加藤佳子
 通学範囲：淡路市、洲本市、南あわじ市（淡路島内）



1. 本校の概要



本校は、知的障害教育部門（小学部～高等部）と聴覚教育部門（幼稚部～中学部）を併せ持つ淡路地域の唯一の特別支援学校として平成23年4月に開校しました。統合の記念事業としてグラウンドに整備された芝はしっかりと根付き、見る者を和ませたり、クッションの役割を果たし、安全性を向上させる役割を果たしたりしています。

統合により地域唯一の特別支援学校となったことで、地域の期待も大きいものがあります。在校生には自立や卒業後の社会参加をめざして、教科指導、生活指導、体験活動等で個々の発達段階に応じた多様な教育活動を進めています。また、関係機関と連携し地域支援活動を充実させ、特別支援学校のセンター的機能を果たしています。

2. 学習の特徴

教科学習、作業学習、自立活動や日常生活指導、体験活動、交流及び共同学習など、個々の障害の状態や発達段階に応じた多様な教育活動により、適応能力や就労への意欲を高め、社会参加や社会的自立を目指した取組を進めています。

作業学習について

作業活動を学習活動の中心にしながら、生徒の働く意欲を培い、将来の職業生活や社会自立に必要な事柄を総合的に学習するものです。以下では、高等部の作業学習の内容の一部を紹介します。

・技能検定

兵庫県教育委員会では、生徒の就労への意欲を高め、生徒が身につけた就労に関する力を公的に証明する検定を開発し、平成29年度より「ビルクリーニング部門」、「喫茶サービス部門」、令和元年度より「物流・品出し部門」、令和3年度より「パソコン部門」が新設され、技能検定を実施しています。

本校では、技能検定受験に向けて「技能検定受験班」を編成して対応しており、今年度は、27名が受験しました。検定は、プロの職業人になるためではなく、プロの仕事を学ぶことで社会生活を送る上で必要な力や就労準備性を高めるための取組で、ただ単に手順を覚るのではなく、なぜそうするのか、なぜこの動作が必要なのかを理解し、自分で考えて動けるようになることが重要になります。



喫茶検定で配膳する生徒

・受託作業



アイスの蓋のシール貼り

近隣の企業から作業学習の学習用教材として商材の提供を受けており、令和6年1月現在9社からの協力を得ています。

これは、企業から外部委託可能なものを受託し作業学習の一環として生徒が作業を行い、企業に納品するというものです。学習教材とはいえ、作業精度が高く、担当者からは「助かる」との高評価を得ています。

また、生徒は企業に納品されるということで、適度な緊張感を持ち、「自分たちの作業が社会につながる」と高いモチベーションを維持しつつ作業ができています。



緩衝材のカット

3. 卒業後の進路

(人)

年度	卒業生	働く生活		進学
		一般就労(※)	福祉就労	
平成30年	17	7	10	0
令和元年	25	8	17	0
令和2年	23	9	13	1
令和3年	15	7	8	0
令和4年	17	10	7	0

卒業生の殆どが「働く生活」を選択しています。近年は障害者雇用の意識も高まり、一般就労の割合が少しずつ増えております。

※一般就労は、雇用契約のある障害者雇用を指します。

4. 企業の皆様へ

進路指導担当者より

複数回の現場実習を経て一般就労につながる事が殆どですが、実習は雇用ではなく職場体験を通じて、相互に理解を深めることを目的としています。

学校見学や実習等の説明、作業教材の提供のみでも結構です。気軽に本校の門を叩いていただければと思います。

校長より 加藤 佳子

本校は淡路地域唯一の特別支援学校として、生徒の卒業後の社会参加に向け、現場実習や作業学習のほか多くの体験活動の機会を生かしたキャリア教育を推進しています。

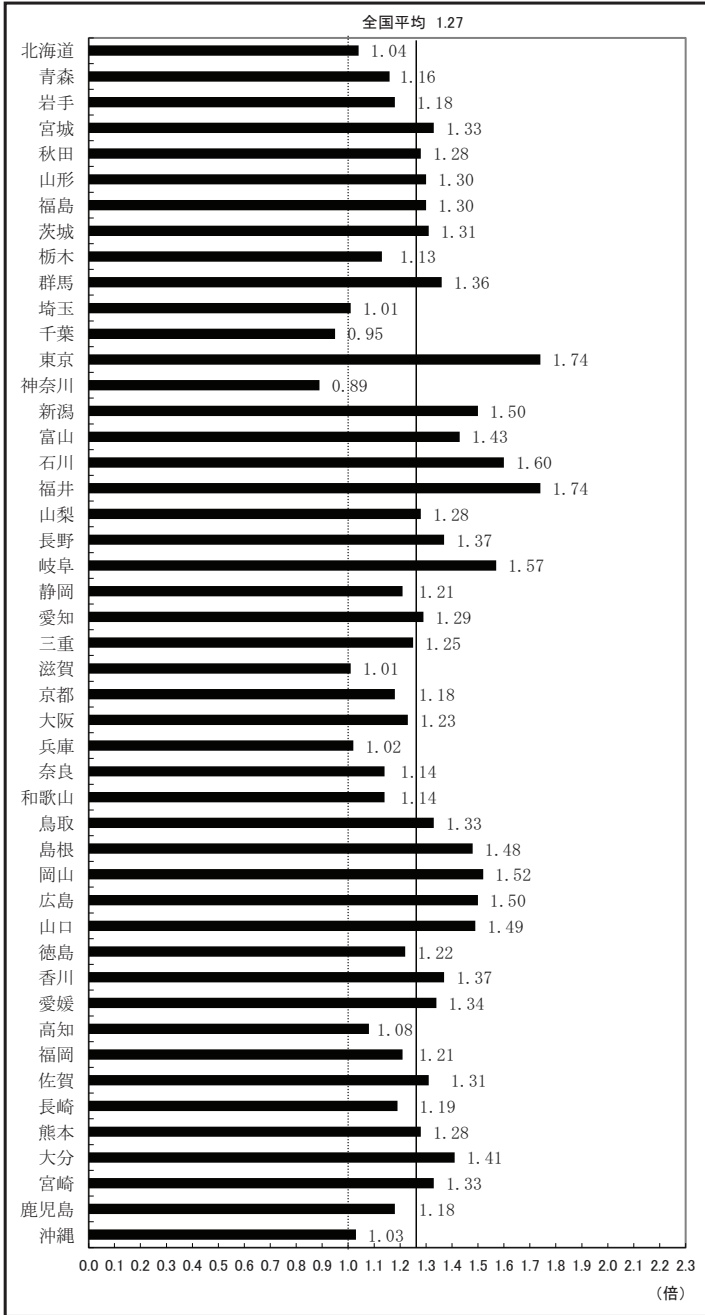
本校の地域における役割の重要性をご理解いただき、引き続きのご支援をお願いいたします。



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

2024年1月 全国平均1.27倍



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」
(注) 新規学卒を除きパートタイムを含む。

○地域別有効求人倍率（兵庫県）

	2年度	3年度	4年度	R5.8	R5.9	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1
神戸	1.07 ▲0.44	0.92 ▲0.15	1.00 0.08	0.97 ▲0.02	0.98 ▲0.01	1.00 ▲0.04	1.04 ▲0.03	1.11 ▲0.03	1.11 0.00
阪神	0.84 ▲0.38	0.80 ▲0.04	0.88 0.08	0.87 ▲0.01	0.91 0.02	0.94 0.04	0.96 0.05	1.00 0.02	0.97 ▲0.02
東播磨	0.76 ▲0.33	0.83 0.07	0.90 0.07	0.79 ▲0.10	0.79 ▲0.10	0.79 ▲0.12	0.82 ▲0.13	0.87 ▲0.13	0.88 ▲0.11
西播磨	1.11 ▲0.41	1.15 0.04	1.29 0.14	1.22 ▲0.01	1.28 ▲0.05	1.32 ▲0.05	1.35 ▲0.06	1.44 ▲0.01	1.41 ▲0.05
但馬	1.21 ▲0.39	1.37 0.16	1.53 0.16	1.40 ▲0.15	1.50 ▲0.13	1.58 ▲0.06	1.69 ▲0.05	1.69 0.07	1.64 0.09
丹波	0.95 ▲0.60	1.09 0.14	1.19 0.10	0.94 ▲0.29	0.98 ▲0.24	0.92 ▲0.24	0.99 ▲0.22	1.08 ▲0.29	1.16 ▲0.26
淡路	1.55 ▲0.64	1.73 0.18	1.94 0.21	1.98 ▲0.09	1.97 0.00	1.90 ▲0.04	2.06 ▲0.01	2.11 ▲0.04	2.01 ▲0.03

(注1) 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
(注2) 令和3年9月以降については、「オンライン登録者数」を含む数値により算出。

○職種別新規求人倍率（兵庫県）

	2年度	3年度	4年度	R5.8	R5.9	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1
専門・技術	2.28 ▲0.29	2.40 0.12	2.59 0.19	2.50 ▲0.03	2.89 0.10	2.81 ▲0.07	3.13 ▲0.12	3.94 0.44	2.68 0.17
事務	0.46 ▲0.10	0.53 0.07	0.61 0.08	0.60 ▲0.06	0.64 0.04	0.70 0.01	0.62 ▲0.15	0.74 ▲0.06	0.66 ▲0.03
販売	1.86 ▲0.57	2.00 0.14	2.38 0.38	3.15 0.88	2.89 0.52	2.88 0.62	3.16 0.32	3.21 ▲0.18	2.77 0.74
サービス	2.37 ▲0.69	2.73 0.36	3.22 0.49	2.94 0.09	3.75 0.48	3.44 ▲0.55	3.52 ▲0.35	4.65 0.42	3.34 0.27
保安	7.21 ▲0.56	7.47 0.26	8.04 0.57	8.91 2.00	12.59 3.48	8.75 ▲0.60	9.21 1.33	12.65 0.14	6.51 ▲2.35
生産工程	2.11 ▲0.43	2.84 0.73	3.11 0.27	2.38 ▲0.56	2.84 ▲0.69	2.69 ▲0.61	2.82 ▲0.76	3.64 0.05	2.64 ▲0.27
輸送・機械運転	2.03 ▲0.65	2.08 0.05	2.39 0.31	2.46 0.14	2.02 ▲0.15	2.32 ▲0.41	2.79 0.27	2.55 ▲0.31	2.56 0.15
建設・採掘	8.55 ▲0.60	8.76 0.21	8.84 0.08	9.23 0.76	9.37 0.33	10.85 0.39	9.50 0.31	8.88 0.08	9.74 1.09
運搬・清掃・包装等	0.93 0.09	1.15 0.22	1.24 0.09	1.34 0.19	1.38 0.22	1.26 0.01	1.20 ▲0.09	1.59 0.05	1.22 ▲0.06

(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) 令和3年9月以降については、「オンライン登録者数」を含む数値により算出。
(注3) 職種別分類は、平成23年改定(平成24年4月～)の職業分類による。但し、令和5年4月から平成21年改訂日本標準職業分類による。

求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください

職業安定法施行規則の改正により、**2024（令和6）年4月1日以降**、ハローワークに求人申込みを行う場合は、求人票に以下の①～③の**明示**をお願いします。

① 従事すべき業務の変更の範囲※

- ・採用後、業務内容を変更する予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「変更範囲：変更なし」と明示してください。
- ・将来の配置転換など、雇入れ直後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には、同欄に変更後の業務を明示してください。

職種： 介護員
仕事の内容： グループホーム（2ユニット：18人定員）にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いただきます。 （主な業務） ・移動、食事、入浴（2人体制）、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食材の買い出し ・機能訓練 など ※社用車（普通車1BOX：AT車）の運転をお願いすることがあります 変更範囲：会計・経理事務、障害者福祉施設指導員

(最大360文字)

② 就業場所の変更の範囲※

採用後、雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は、転勤の可能性を「1. あり」とした上で、**転勤範囲**を明示してください。

就業場所	<input type="checkbox"/> 事業所所在地と同じ <input checked="" type="checkbox"/> 登録済の就業場所に同じ <input type="checkbox"/> 在宅勤務に該当
	〒 〇〇 - 〇〇〇〇 〇〇県△△市□□町3番地
	最寄り駅(〇〇線 □□ 駅)から[徒歩・車]で(10 分)
	就業場所に関する特記事項:
	従業員数:就業場所(22 人) うち女性(12 人) うちパート(14 人)
受動喫煙対策	1. あり(受動喫煙対策の内容: 屋内禁煙・喫煙室設置) 2. なし(喫煙可) 3. その他 受動喫煙対策に関する特記事項:
マイカー通勤	<input checked="" type="checkbox"/> マイカー通勤可 <input checked="" type="checkbox"/> 駐車場あり ※料金について「求人に関する特記事項欄」に記載してください。
転勤の可能性	1. あり <input checked="" type="checkbox"/> 2. なし <input type="checkbox"/> 転勤範囲: [A事業所、B事業所]

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後だけでなく、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約期間中での変更の範囲のことをいいます。

③ 有期労働契約を更新する場合の基準

※通算契約期間または更新回数の上限を含みます。

- ・雇用期間の定めがあり、当初の予定の雇用期間終了時点で契約更新をする可能性がある場合は「契約更新の可能性」欄を「1. あり」に○を付けてください。
- ・更新継続が期待される場合は「原則更新」、更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は「条件付きで更新あり」に○を付けてください。

■ 原則更新の場合は以下のように明示してください。

有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合

「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間○年／更新回数○回）」

※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

■ 条件付きで更新ありの場合は以下のように明示してください。

- ・「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載
 - ・有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合、同欄に記載
- ※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

雇用期間	1. 定めなし ② 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇(日々又は1ヶ月未満) 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 1 年 0 ヶ月
契約更新の可能性	①あり(原則更新 ・ 条件付きで更新あり) 2. なし (契約更新の条件: 会社が定める能力評価により判断 (通算契約期間上限4年 / 更新回数上限3回))

Q 就業場所・業務に限定がない場合、どのように記載すればよいですか？

A 就業場所・業務に限定がない場合は、「会社の定める○○」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として別途求職者に手交することも考えられますが、求職者とのトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の範囲を明確にするのが望ましいです。

Q 今回の明示事項について、記載欄に書き切れない場合は、どうすればよいですか？

A 今回の明示事項について、指定された欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載してください。

このリーフレットの内容や具体的な求人票の記載方法については、お近くのハローワークまでお問い合わせください。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・都道府県労働局・ハローワーク

LL060115首01

兵庫県内地域協会/協議会 4月～6月予定表

4月予定

(開催日時順に掲載)

協会/協議会名	開催日	区分	時間	場所	定員	テーマ
伊丹地区雇用対策協議会	4月2日・3日	研修会	9:00～16:30	伊丹商工プラザ6階 マルチメディアホール	50名	2024新入・若手社員研修
神戸雇用対策協議会	4月4日	研修会	10:00～16:00	神戸メリケンパーク オリエンタルホテル	50～60名	神戸地域新入社員合同研修会
明石地域雇用開発協会	4月4日・5日	研修会	10:00～17:00	明石商工会議所 7階ホール	60名	新入社員研修
北播磨雇用開発協会	4月4日・5日	研修会	9:30～17:00	西脇商工会議所 7F会議室	30名	新入社員教育訓練講座
北但雇用開発協会	4月9日・10日	激励会・研修会	10:00～16:00	じばさんTAJIMA 2F 多目的ホール	50名	新規卒地元就職者激励会・研修会
南但雇用開発協会	4月12日	研修会	13:30～17:00	各参加事業所(オンライン)	30名	令和6年度 新入社員激励会・研修会

5月予定

(開催日時順に掲載)

協会/協議会名	開催日	区分	時間	場所	定員	テーマ
北但雇用開発協会	5月20日	セミナー	未定	豊岡商工会議所 会議室	未定	SNS活用セミナー

6月予定

(開催日時順に掲載)

協会/協議会名	開催日	区分	時間	場所	定員	テーマ
東神戸雇用対策協議会	6月5日	総会・ 情報交換会	13:30～17:00 (予定)	シマブンビル 4階ホール	未定	令和6年度定時総会・高等学校との 情報交換会
神戸雇用対策協議会	6月6日	総会	15:30～18:00	神戸メリケンパーク オリエンタルホテル	50～60名	定時総会
		懇談会	18:00～20:00	神戸メリケンパーク オリエンタルホテル	50～60名	高校教諭との懇談会
北播磨雇用開発協会	6月10日	面接会	13:30～15:00	オリナス/西脇市民交流施設	—	合同就職説明会 (西脇商工会議所、多可町商工会と共催)
姫路地域雇用開発協会	6月11日	懇談会	14:00～17:00	姫路キャッスルグラン ヴィリオホテル	—	高校の就職・進路指導担当者と企業の 採用担当者との懇談会

兵庫県雇用開発協会 4月～6月予定表

◎協会内行事予定

イベント名	開催日	区分	時間	場所	定員
地域雇用開発協会/雇用対策協議会事務局長会議	5月	会議	未定	未定	—
第1回理事会	6月	理事会	未定	未定	—
定時評議員会	6月	評議員会	未定	未定	—

◎障害者雇用拡大支援事業

イベント名	開催日	区分	時間	場所	定員
障害者関係四者連絡会議	4月	会議	未定	未定	—

◎中小企業奨学金返済支援制度事業

イベント名	開催日	区分	時間	場所	定員
新規学卒求人説明会	5月下旬	(奨学金返済支援制度説明)	未定	未定	未定

編集後記

私たちは、挨拶をするときやお礼を言うとき、あるいは謝るときなどに、腰を曲げて上半身を相手に倒す動作「お辞儀」をします。このお辞儀は感謝や謝罪、尊敬する気持ちなどを表すしぐさです。

親しい相手の場合は、軽なお辞儀をしながら挨拶の言葉を伝えるといいでしょう。また、相手が目上の人やお客様の場合は、挨拶の言葉を言ったあとにお辞儀をすると、より丁寧になります。お辞儀は、体を倒す角度で意味合いや丁寧さが異なります。

- ・会釈(えしゃく)
体を15度ほど傾ける簡単なお辞儀で、友人や同僚などの親しい相手に使います。

- ・敬礼(けいれい)
体を30度ほど傾ける丁寧なお辞儀で、お客様や初対面の相手に使うことが多く、ビジネスの場面で一般的に使います。

- ・最敬礼(さいけいれい)
体を45度ほど傾ける最も丁寧なお辞儀で、重要な相手に挨拶するときや深い謝罪をするときに使います。

兵庫県雇用開発協会では、中小企業の人材確保支援や若年者・中高年齢者・障害者の就業支援を行っています。これからも一人でも多くの方の雇用に結びつけることができるよう各活動に積極的に取り組んでまいります。

なお、この号をもって私の機関誌制作は最後となります。約4年間お読みいただきありがとうございました。引き続き当協会および機関誌をどうぞよろしくお願いいたします。

(Y)

雇用開発ひょうご 第167号

編集・発行人 政 辻 孝 克

令和6年4月発行

発行所 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

電話 078-362-6583 FAX 078-362-6613

<https://www.hyogo-koyokaiatsu.or.jp>

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！

自らの商品・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



「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受けます。※詳しい認定基準についてはお問い合わせください

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>



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
（取組開始時点で5点以上、成果開示で6点以上、情報開示開示で7点以上を得ること）
 - ②法定雇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
※特別支援学校(大型)等への転用者は除く
 - 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ください。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	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組織図	特に優良	2点	成果(アウトカム)	数値的側面	①雇用状況	特に優良	6点
		②人材面	優良	1点			優良	4点	
		特に優良	2点	良			2点		
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点			②定着状況	特に優良	6点
		優良	1点	優良			4点		
		④職种選定・創出	特に優良	2点			良	2点	
	環境づくり	⑤障害者就業・生活支援等への取組	特に優良	2点		質的側面	⑥派遣率、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
			⑦障害者就業・生活支援等への取組	特に優良				2点	良
		⑧職場環境	特に優良	2点			⑨キャリア形成	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
			良	1点				良	2点
取組全体の合格最低点 (満点20点)					成果関係の合格最低点 (満点25点)				
情報開示(プロセス/ジャーナル)	①事業・採用	特に優良	2点	取組(アウトプット)	⑩体幹・仕事・履装づくり	特に優良	2点		
		優良	1点			優良	1点		
		②働き方	特に優良			2点	⑪社会的側面	特に優良	2点
	③キャリア形成	特に優良	2点		⑫質的側面	優良	1点		
		優良	1点			⑬質的側面	特に優良	2点	
		④その他の雇用管理	特に優良			2点	優良	1点	
取組全体の合格最低点 (満点20点)					情報開示関係の合格最低点 (満点15点)				
合計の合格最低点 (満点55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、明るく元気な社会の実現に向けて
もにす
という思いをこめて、登録を「もにす」と名称にしました。

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。

＝ コ ラ ム ＝

常務理事兼事務局次長 服部 恵三

正月に犬の散歩中に転び、顔を地面に打ち付けてけがをしました。先に手が出ず、かばえなかった結果です。周辺の人に聞くと4人も同じ経験者がいました。単に年のせいにするのは簡単ですが、何か理由があるのでしょうか。

転倒した際に手をつかずに顔にけがをするのは、例えば、背筋が弱っているとそうなるようです。背中の筋肉を使うことができないため、腕を上げることができません。また、反射神経の鈍化もあります。特にアルコールは中枢神経系に影響し、反射神経を鈍らせるようです。

筋力の低下、アルコールは筋肉の機能を妨げます。特に足の筋肉が弱まると、歩行中にバランスを崩しやすくなります。

さらに、酔った状態では視覚も影響を受けます。視界がぼんやりしていたり、二重に見えたりして転倒のリスクが高まります。

転倒時には手を使ってけがを防ぐように心掛けましょう。

年だからと軽く考えていると大けがをしますよ。

(ところでこのコラムは50パーセントがAIによるものです。お分かりますよね。)



6つの取り組みで 働く人と雇用をサポート



1 離職する従業員の方の 再就職をサポート

事業縮小や事業所閉鎖、構造改革のための早期退職募集に応じて離職を余儀なくされる従業員の方に、在職中からの再就職活動をサポートします。



2 人材を確保したい 企業に対するサポート

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業様から、期待する能力や経験などのご要望を十分おうかがいした上で人材をマッチングします。



3 雇用を維持するための 在籍型出向をサポート

経済環境の変化や感染症の影響などにより雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るための一時的な在籍型出向（雇用シェア）を活用することをサポートします。



4 社員の人材育成やキャリア アップの出向をサポート

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員が自発的なキャリアアップを希望する際の出向をサポートします。



5 「キャリア人材バンク」で 高齢者の再就職をサポート

能力があり経験が豊富な60歳以上の高齢者の再就職をサポートします。在職高齢者だけでなく、離職後1年以内の高齢者の方も登録することができます。



6 社員のスキルアップや 研修を目的とするセミナー

管理者や新入社員への研修、コミュニケーション、リーダーシップ、ハラスメント、コンプライアンスなどのセミナーを企業様のご要望を踏まえオーダーメイドにより承ります。



※上記の1～5は無料でご利用いただけます。6は有料となりますが、質が高くリーズナブルな価格でのセミナーをご提案いたします。



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

www.sangyokoyo.or.jp

産業雇用

検索



電話番号 078-366-4252

FAX番号 078-366-1080

【ご利用時間】9:00～17:00 (土・日・祝日を除く)