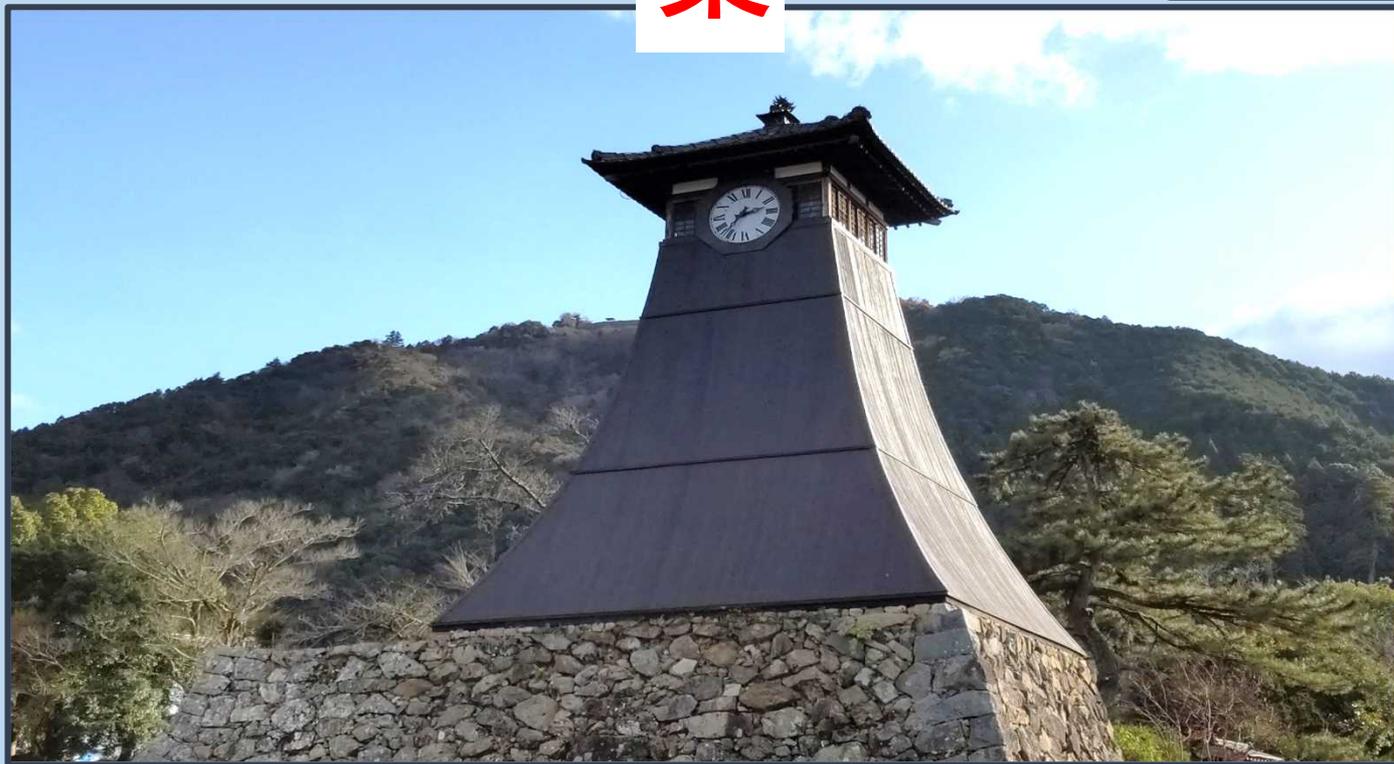


兵庫労働局行政運営方針

案

令和6年度



辰鼓楼：豊岡市出石町（写真提供：一般社団法人豊岡観光イノベーション）

～賃金の引上げ及び非正規雇用労働者の処遇改善に対する支援の推進～

兵庫労働局においては、賃金の引上げ及び非正規雇用労働者の処遇改善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めます。

第1章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進
- 2 非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - (1) 同一労働同一賃金の徹底
 - (2) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援
 - (3) ステップアップを目指す非正規労働者等への求職者支援制度による支援
 - (4) 無期転換ルール等の円滑な運用

第2章 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援
 - (1) 公的職業訓練のデジタル分野への重点化やデジタル推進人材の育成
 - (2) 労働者に対する人材育成に取り組む企業への支援
- 2 中小企業等に対する人材確保の支援
 - (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実
 - (2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援
 - (3) オンライン活用によるハローワークの利便性の向上
 - (4) 就職困難な方をデジタル分野などで採用した企業への支援

第3章 多様な人材の活躍促進

- 1 女性活躍促進のための支援
- 2 仕事と育児・介護の両立支援
 - (1) 仕事と育児・介護の両立支援の拡充
 - (2) 不妊治療と仕事との両立支援
- 3 求職者ニーズに応じた支援の推進
 - (1) 子育て中の女性等に対する就職支援

- (2) 障害者の就労支援
- (3) 高齢者の就労支援
- (4) 外国人求職者等の就職支援
- (5) 就職氷河期世代の就職支援
- (6) 新規卒卒者等・若者の就職支援
- (7) 生活保護受給者等の就労支援
- (8) がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方の就労支援

第4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 フリーランスの就業環境の整備
- 5 働き方・休み方改革の促進
 - (1) 多様な働き方の導入支援
 - (2) 年次有給休暇の取得促進
- 6 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

第5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



第1章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進

「賃金引き上げ特設ページ」を活用して地域・業種・職種ごとの平均的な賃金額や好取組事例を提供する等、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業場への支援や環境整備に取り組みます。

最低賃金の引上げに際し、生産性向上に資する設備投資等の業務改善を行う中小企業・小規模事業者に対しては、「業務改善助成金」を支給します。

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るとともに、改正された最低賃金については周知・広報に努め、最低賃金の履行確保を目的とした監督指導等を行います。

確認しよう、最低賃金!

事業者も、労働者も、お互いに。



会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働く人すべての人と雇う人のためのルールです。

兵庫県 最低賃金

令和5年10月1日 1,001円 41円UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関する特設サイト 賃金引き上げ特設ページ 中小企業事業者の皆さんへ

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/>

地域別最低賃金の件名	時間額	効力発生年月日
兵庫県最低賃金	1001円	令和5年10月1日
特定(産業別)最低賃金の件名	時間額	効力発生年月日
兵庫県塗料製造業最低賃金	1048円	令和5年12月1日
兵庫県鉄鋼業最低賃金	1065円	令和5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	1035円	令和5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	1002円	令和5年12月1日
兵庫県輸送用機械器具製造業最低賃金	1075円	令和5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	1002円	令和5年12月1日
兵庫県自動車小売業最低賃金	1001円	兵庫県最低賃金が適用されます
兵庫県繊維工業最低賃金	1001円	
兵庫県各種商品小売業最低賃金	1001円	

2 非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(1) 同一労働同一賃金の徹底

パートタイム・有期雇用労働法に基づき、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保(同一労働同一賃金)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します。

具体的には、監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、非正規労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、効率的な報告徴収等を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、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。

パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃん



事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差は禁止されています

知時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの?
その待遇の違い、説明できますか?

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性格・目的に照らして、職務内容や勤務・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの?

- 基本給
- 賞与(ボーナス)
- 食費・休診費等の利用機会
- 各種手当
- 教育訓練
- etc...

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金 検索

「働き方改革推進支援センター」がそんなお悩みをサポートします! ▶ 裏面へ

パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃん 厚生労働省・都道府県労働局

(2) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

① キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

雇用する有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者要件を満たしたことをもって社会保険の被保険者となった際に、いわゆる年収の壁を意識せず働くことのできるよう賃金総額を増加させる措置（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を講じる事業主（手当等支給メニュー）、又は週所定労働時間を4時間以上延長する等の措置を講じ、これによって新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険に適用させる事業主（労働時間延長メニュー）を支援します。

② キャリアアップ助成金（正社員化コース）

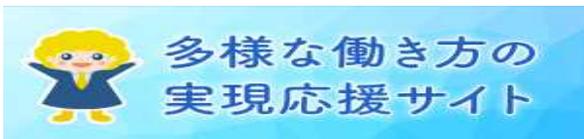
有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化、賃金制度の整備を通じた処遇改善の取り組みを実施した事業主に対し助成金を支給します。

令和5年1月29日から正社員化コースの支給額が拡充されています。

③ 非正規雇用労働者の処遇改善に向けた支援

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、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行います。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の周知を図り、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組を支援します。



事業主の皆様へ 厚生労働省

年収の壁対策として 労働者1人につき最大50万円助成します！

2023(令和5)年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

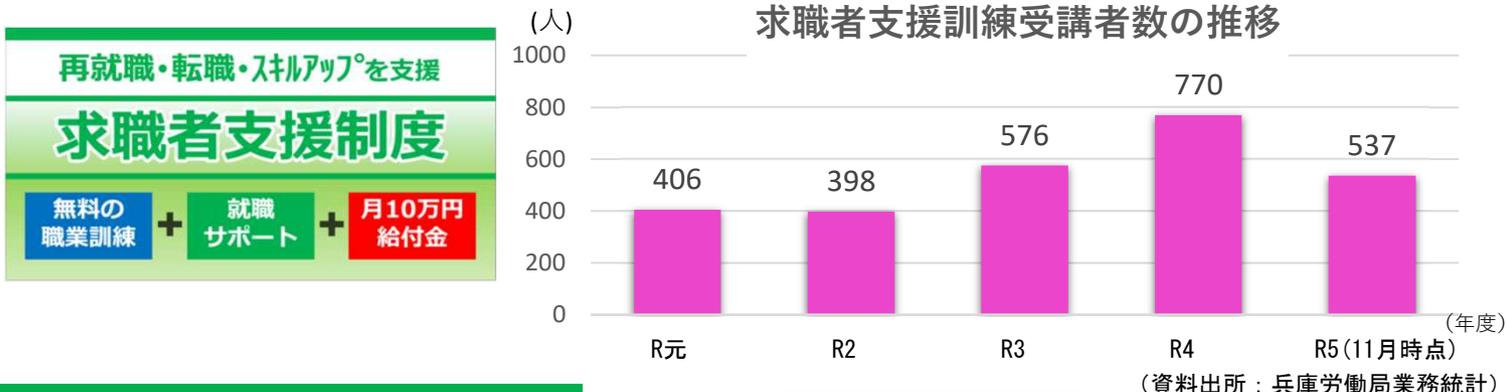
キャリアアップ助成金 各コースのご案内

コース名	対象労働者	支給額
社会保険適用時処遇改善コース	1. 社会保険に加入し、年収が年収の壁を超えた労働者 2. 社会保険に加入し、週所定労働時間が4時間以上延長された労働者	1人につき最大50万円
正社員化コース	1. 有期雇用労働者を正社員に転用した労働者 2. 有期雇用労働者を短時間労働者に転用した労働者 3. 有期雇用労働者を派遣労働者に転用した労働者	1人につき最大50万円

(3) ステップアップを目指す非正規労働者等への求職者支援制度による支援

自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者や雇用保険を受給できない方、育児・介護等で空白がある方など、これまで職業能力開発機会の少なかった方を支援するために、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン訓練や、訓練日数および時間に配慮した短時間職業訓練などを設定します。さらに、個々の求職者ニーズに沿った適切な受講あっせん、早期の再就職等に向けた支援を実施します。

また、労働局のホームページでは、最新の職業訓練情報を発信するほか、ハローワークや訓練実施施設内をはじめとして、オンラインツールも活用した訓練説明会、訓練セミナーを実施するなど、積極的な周知・広報により、制度の活用を推進します。



(4) 無期転換ルール等の円滑な運用

令和6年4月から労働条件明示のルールが変更となり、有期労働契約の締結・更新時において、更新上限の有無及びその内容を明示するとともに、無期転換申込権が発生する契約の更新時においては、無期転換を申し込むことができる旨の明示が義務化されたことについて、あらゆる機会を捉えて、周知・啓発を図ります。

2024年4月から 労働条件明示のルールが変更されます

労働条件明示のルールが変更されます

労働条件明示のルールが変更されます

労働条件明示の制度改正のポイント

労働条件明示の制度改正のポイント

労働条件明示の制度改正のポイント

2 中小企業等に対する人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

求人内容について、適法かつ正確なものとなるよう確認するとともに、求人情報の詳細かつ明確な記載、応募につながりやすい条件への変更、各種助成金等の活用など求人充足に向けたコンサルティングを実施します。

また、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））内「求人ガイド」の利用勧奨や求人票に記載されていない情報収集を行い、ハローワーク内での掲示や動画の放映、事業所見学会・説明会・面接会等のイベントの開催等を実施し、求職者に対して仕事の魅力を伝えるための支援を推進します。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療、介護、保育、建設、警備、運輸等の人材確保のため、求人者・求職者の両面から支援を行う総合専門窓口「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、求人者に対しては求人内容・条件に関する助言・指導、求職者に対しては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、業界の魅力を発信するとともに、就職面接会等の開催によりマッチングを推進します。



介護体験セミナー



建築のお仕事体験会



(3) オンライン活用によるハローワークの利便性の向上

社会全体におけるサービス提供のオンライン化の進展を踏まえ、ハローワークを利用する求人者・求職者の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、求職者に対しても、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）を受けることができます。
- 求人直接応募すること（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）を受けることができます。
- メッセージ機能により、応募した求人担当者とやりとりできます。

(4) 就職困難な方をデジタル分野などで採用した企業への支援

デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進するため、就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）を支給します。

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サービスです。ハローワークにメールアドレスを登録後、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」は、公開された求職者求人票が、自社の求人に見事なマッチングを成し、応募の意思を伝えるものです。
※ ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や条件など求職情報と求人票に一致（2割）することを確認している方々の情報（氏名、連絡先など）が個人が特定される可能性があります。
※ 特別に求人受けあてがわれます。

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。

事業主の皆さまへ
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）のご案内
就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると
助成金の額が通常より上がります

デジタル・グリーン分野（以下、成長分野）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（障害者、高齢者、母子世帯の母、技能水回り世代など）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、職歴等に関し、特定求職者雇用開発助成金の成長分野等コースより助成金を支給します。

支給額	雇用する労働者	合計助成額	支払い方法
90万円	母子世帯の母、65歳以上の方、生活保護受給者等	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）×2期 総額：30万円（22.5万円）×2期
	デジタル分野業務 職歴が5年以上ある方	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）×2期 総額：30万円（22.5万円）×2期
180万円	母子・知的障害者	180万円（150万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 総額：120万円（90万円）
	生活保護受給者、障害受給者等	180万円（150万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 総額：120万円（90万円）
360万円	65歳以上の障害者	360万円（150万円）	60万円×6期（50万円×3期） 総額：240万円（100万円）
	職歴が5年以上ある障害者	360万円（150万円）	60万円×6期（50万円×3期） 総額：240万円（100万円）

※ 雇用期間が6ヶ月以上ある労働者（雇用期間が6ヶ月未満の場合は、雇用が半年（1期）、1年（2期）に1年ごと2期助成金を支給します。「2期」の多い労働者の場合は、雇用が半年（1期）、1年（2期）に2期助成金を支給します。
※ 期間延長・再延長：1期間の雇用期間延長（2期）以上2期助成金の発生を認めます。
※ 雇用期間延長より長く雇用期間が短縮された場合は、支給額が調整される場合があります。

令和5年度からの変更点

変更1：対象労働者
従来：障害者 変更後：デジタル・グリーン分野の業務に従事する方 →生活保護受給者、高齢労働者、職歴が5年以上ある労働者
変更2：対象労働者
従来：障害者 変更後：デジタル・グリーン分野の業務に従事する方 →生活保護受給者、高齢労働者、職歴が5年以上ある労働者（デジタル分野・システムエンジニアなど）
変更3：対象労働者
従来：障害者 変更後：デジタル・グリーン分野の業務に従事する方 →生活保護受給者、高齢労働者、職歴が5年以上ある労働者（デジタル分野・システムエンジニアなど）

※ 詳細は「デジタル・グリーン分野等人材確保・育成コース」の募集要項をご覧ください。
※ 令和5年度より1日100万円以内と変更されます。詳しくは「特定求職者雇用開発助成金」をご覧ください。

第3章 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍促進のための支援

女性の職業生活における活躍に向けた取組を推進するため、法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等が確実に行われるよう履行確保を図ります。

特に、令和4年7月から労働者数301人以上の事業主において情報公表が義務となった男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進・昇格、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、男女雇用機会均等法における均等取扱いの確保と併せ、差異の要因分析及びその結果に基づく今後の取組の検討、雇用管理改善及びその取組状況の公表を促します。

この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨するとともに、厚生労働大臣の認定（「えるぼし」「プラチナえるぼし」）を目指すよう、認定制度の周知や申請に向けた取組を支援します。



2 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 仕事と育児・介護の両立支援の拡充

労働者数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、未公表の企業に対しては、行政指導等により着実な履行確保を図ります。あわせて、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を始めとした、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るとともに、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、事業主に対して積極的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一般事業主行動計画の策定について、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図るとともに、取組が優良な事業主に対する厚生労働大臣の認定制度である「くるみん」「プラチナくるみん」等の周知及び取得に向けた取組を支援します。



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



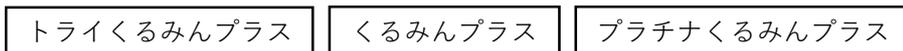
イクメンプロジェクト

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

(2) 不妊治療と仕事との両立支援

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、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、性と健康の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。



3 求職者ニーズに応じた支援の推進

(1) 子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら働くことを希望する方の就職促進のため、マザーズハローワーク（三宮、尼崎）、マザーズコーナー（西宮、姫路、加古川、伊丹、明石、豊岡、西神）において、キッズコーナー、ベビーチェア等、子供連れでも来所しやすい環境を設け、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。

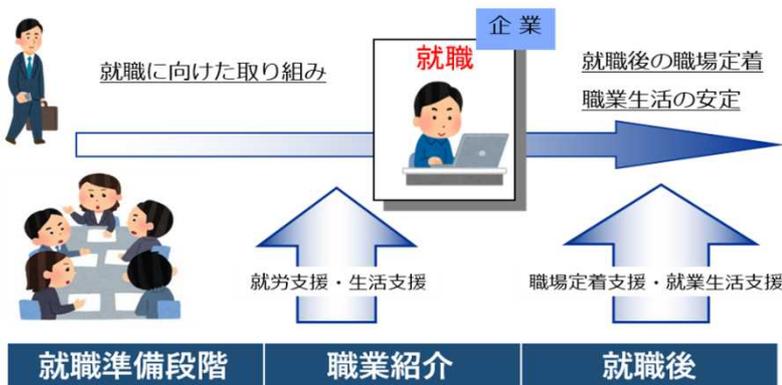


マザーズハローワーク三宮

(2) 障害者の就労支援

県内各ハローワークにおいて、多様な障害特性（身体障害、知的障害、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。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。

「障害者向けチーム支援」の実施



ハローワークの障害者の職業紹介状況
兵庫県・障害種別



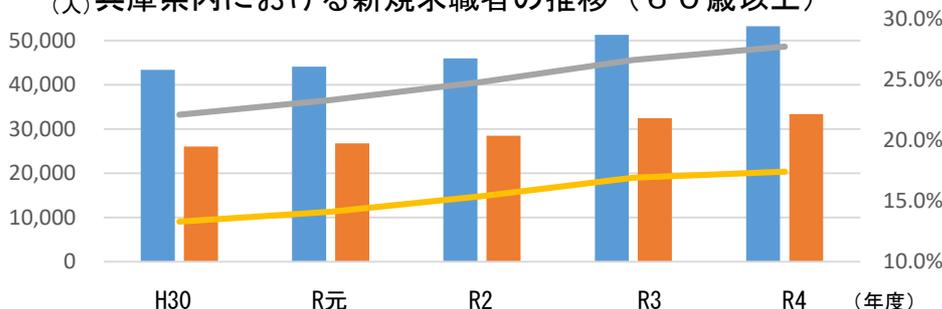
(資料出所) 兵庫労働局 「業務統計」

(3) 高齢者の就労支援

少子高齢化の急速な進行により、増加している高年齢求職者の再就職を支援するため、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）に設置している「生涯現役支援窓口」で、シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供、多様な就業ニーズなどに応じた情報提供、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、シニア世代の方の就職希望が多い職種を中心とした求人の確保を図り、再就職を支援します。

(人) 兵庫県内における新規求職者の推移 (60歳以上)



■ 60歳以上 ■ 65歳以上 — (60歳以上) — (65歳以上)
全求職者に占める割合 全求職者に占める割合

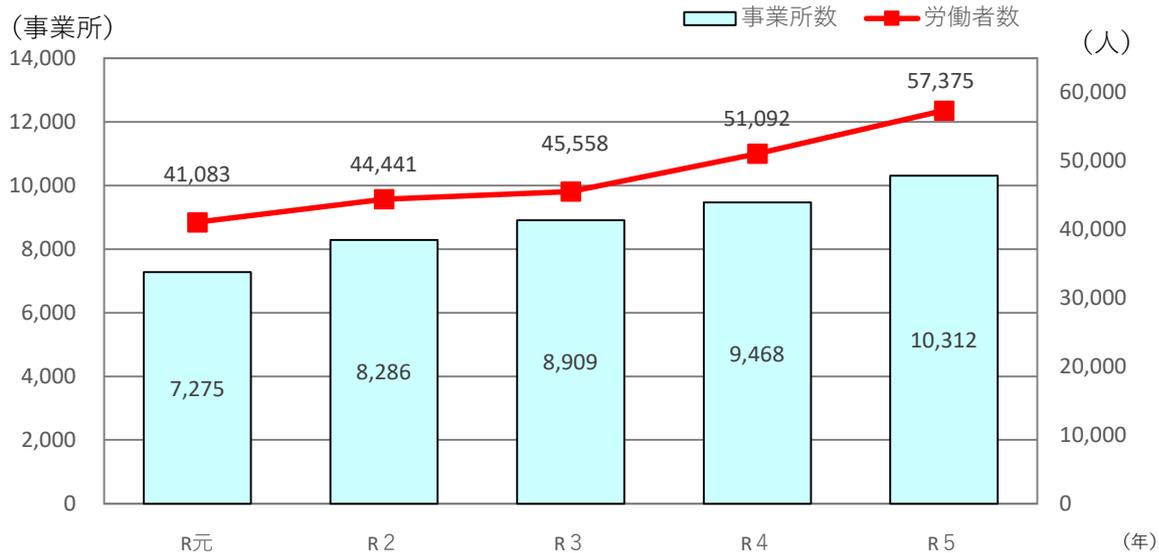
(資料出所) 兵庫労働局 「一般職業紹介状況報告」

(4) 外国人求職者等の就職支援

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して就職の支援をするほか、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、外国人留学生に対しては、留学生コーナー（神戸新卒応援ハローワーク、西宮、姫路、西神）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説明会を開催し、就職支援に取り組みます。

外国人労働者数及び外国人を雇用する事業所数の推移



(資料出所：兵庫労働局 「外国人雇用状況」届出状況集計結果)

(各年10月末時点)

(5) 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、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用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。



人材活用セミナー



ミドル世代の就職フェア

(6) 新規学卒者等・若者の就職支援

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、県内各大学等のキャリアセンター等との連携を図りながら、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、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。

また、正社員就職を希望する概ね35歳未満の若者を対象に、わかものハローワーク等において、担当者制の職業相談や職業訓練部門との連携による能力開発支援の実施など、計画的支援により正社員就職の実現を図ります。



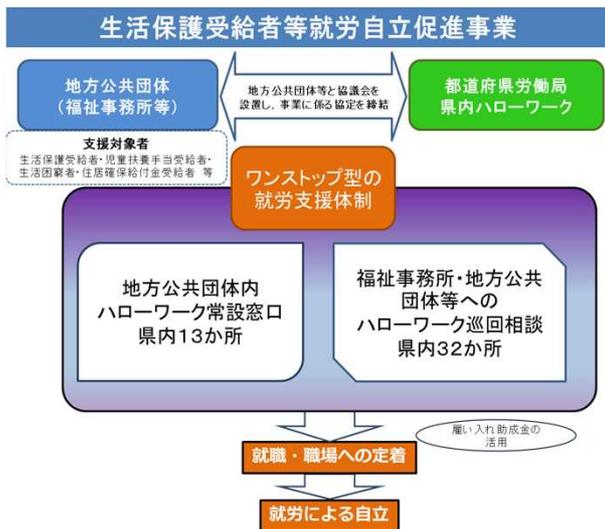
神戸新卒応援ハローワーク



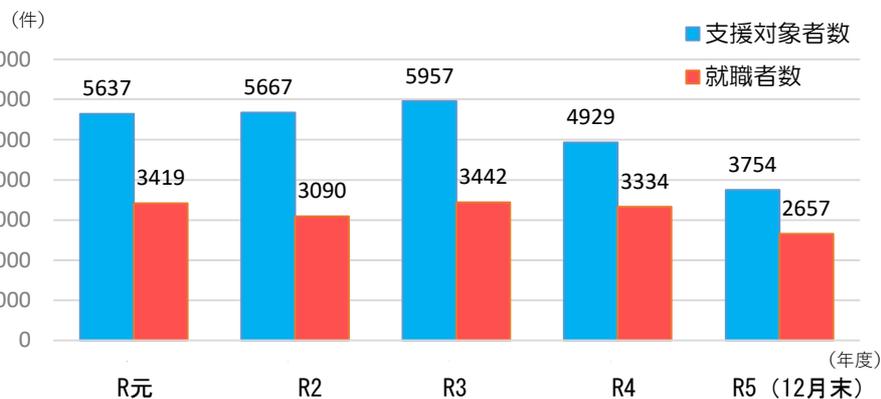
(資料出所：兵庫労働局業務統計)

(7) 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に対して、ハローワークと地方公共団体が連携して、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設就職支援窓口等における一体となった就労支援を行うとともに、特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)の周知・活用や就職後の職場定着支援を確実に実施することにより、就労による自立を促進します。

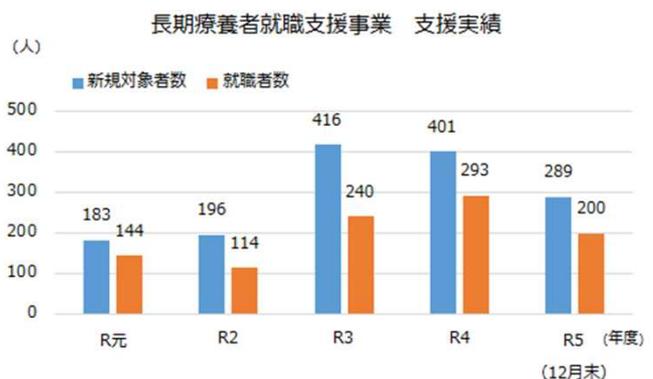


生活保護受給者等就労自立促進事業実施状況



(8) がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方の就労支援

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。



(資料出所：兵庫労働局業務統計)

第4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 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時間を超え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の労災請求が行われた事業場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」として長時間労働が疑われる事業場に対する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4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	1,776事業場
① 違法な時間外労働があったもの	733事業場 (41.3%)
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	272事業場 (37.1%)
② 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	434事業場 (24.4%)

(資料出所：兵庫労働局集計)

② 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。



③ 新たに 時間外労働の上限規制が適用となる事業・業種への支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用開始される建設業、自動車運転者、医師について、引き続き上限規制や見直し後の改善基準告示等を集中的に周知します。

また、上限規制の円滑な施行に向けて企業・国民等の更なる理解を促すために設置された特設サイト「はたらきかたススめ」の周知・広報に取り組むとともに、荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を推進します。

医師については、兵庫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います。

トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請と、その改善に向けた働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。

これらの取組とともに、こうした業種において、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業者に対し、兵庫働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し支援を行います。



特設サイト「はたらきかたススめ」

④ 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法や「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等に基づき、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6年4月から労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲等の事項が追加されることや裁量労働制に係る改正が行われることから、監督指導や法令の周知、集団指導など、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な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などにより、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。



労働条件の明示・確認の実施促進のための広報キャラクター「たしかめたん」

(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 兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画の推進

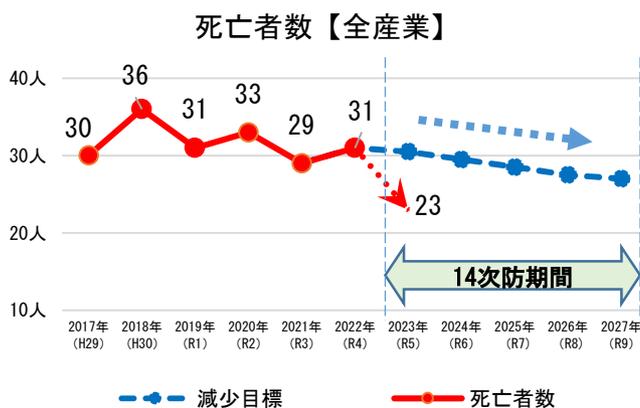
労働災害による被災者を減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、令和5年度(2023年度)から、5年間にわたり、国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画(以下「14次防」)」による労働災害防止対策を推進中です。

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、令和4年(2022年)と比較して令和9年(2027年)までに減少させることとしています。



『14次防計画』



資料出所 死亡災害速報、労働者死傷病報告(2022年(R4)までは確定値、2023年(R5)は12月末速報値)新型コロナウイルスによる患者数を除きます。

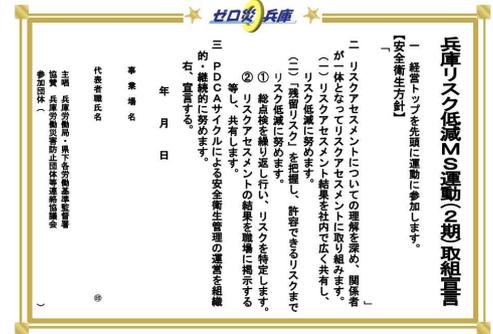
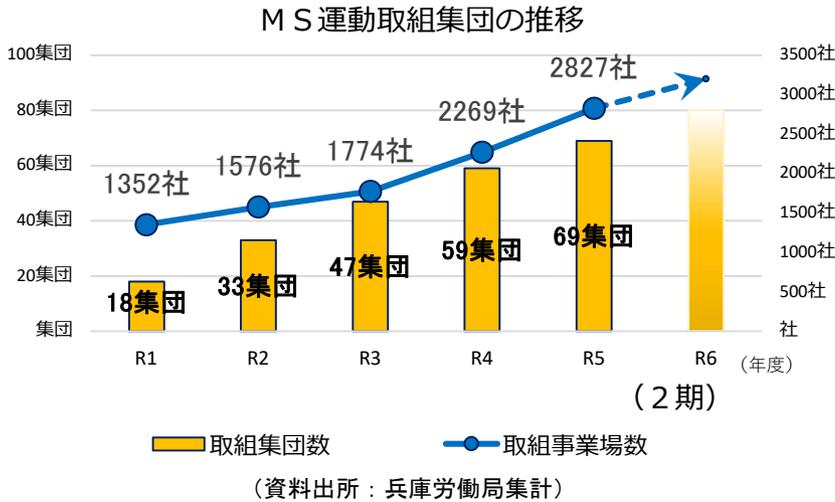
②「兵庫リスク低減MS運動（2期）」の推進

兵庫労働局の独自取組である「兵庫リスク低減MS運動（2期）」は、14次防の目標達成のため、継続して取り組みます。

MS運動※は、働く人の命を脅かすような重篤な災害の撲滅と、万一災害が起きても休業を要しない程度の軽微な被害に抑えられる安全・安心な職場環境の実現を目指して、経営トップが強い決意に基づき安全衛生方針を表明（取組宣言）し、職場の安全衛生に積極的に関わることで、PDCA（P（計画）－D（実行）－C（評価）－A（改善））サイクルによる組織的安全衛生管理の運営を図ること、更にリスクアセスメントを継続的に実施し残されたリスク（残留リスク）を明確かつ重点的に管理することで、「許容できないリスクがない職場づくり」につなげるための運動です。

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。

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



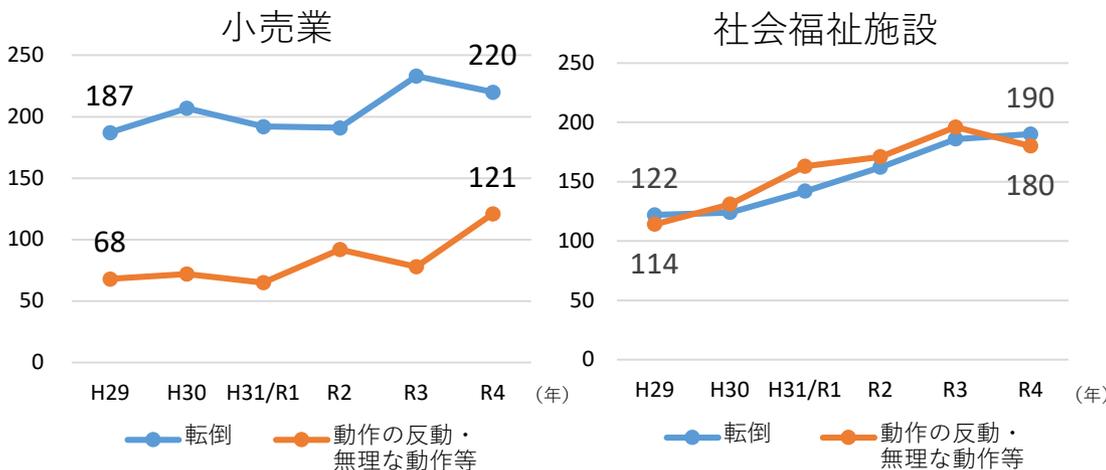
『MS運動』



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取組として、「小売業」及び「介護施設（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」を運営します。

今年度も引き続き「兵庫SAFE協議会（小売業）」、「兵庫SAFE協議会（介護施設）」において、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。



第三次産業の労働災害防止

（資料出所：兵庫労働局「労働者死傷病報告」）

④ 転倒災害防止対策と高齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策の推進

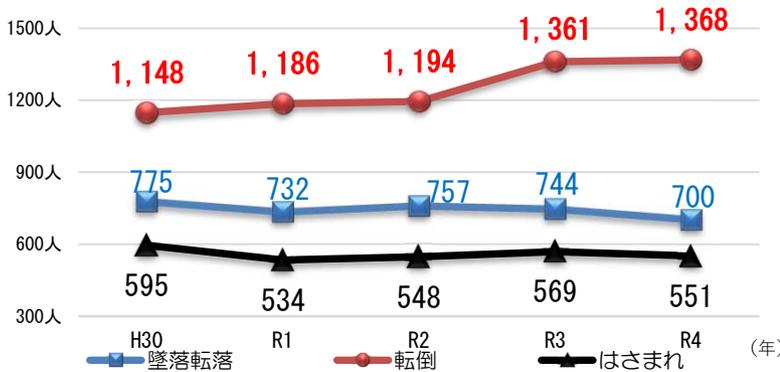
労働災害のうち最も多く発生する「転倒災害」を減少させるため、労働災害防止団体等と連携を図り、転倒の態様に対応した具体的な転倒災害防止対策を推進します。

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、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。

年別—事故の型—死傷者数の推移



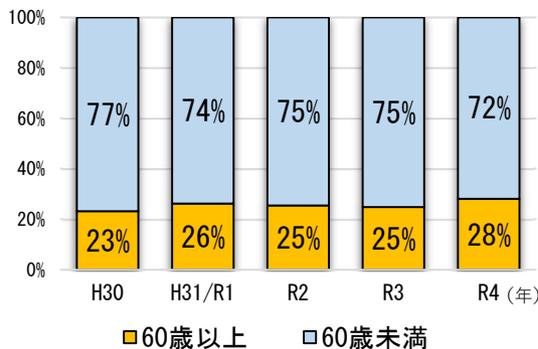
『転倒災害防止』



『高齢労働者の安全衛生』

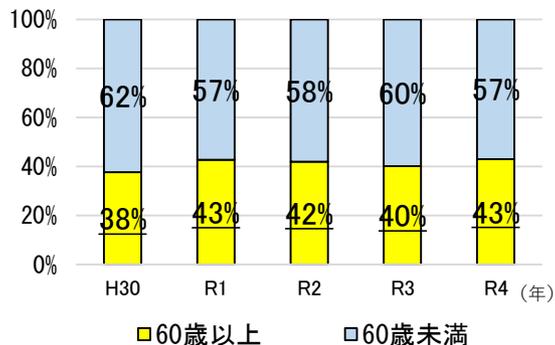
(資料出所：兵庫労働局「労働者死傷病報告」)

年齢別—死傷者数の割合



(資料出所：兵庫労働局「労働者死傷病報告」)

年齢別—転倒災害による死傷者数の割合



(資料出所：兵庫労働局「労働者死傷病報告」)

⑤ 外国人労働者の労働災害防止対策の推進

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（ベトナム語、中国語））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。



※外国人労働者向けの各種安全衛生教育教材は、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言語で作成されています。）



『外国人労働者の安全衛生』

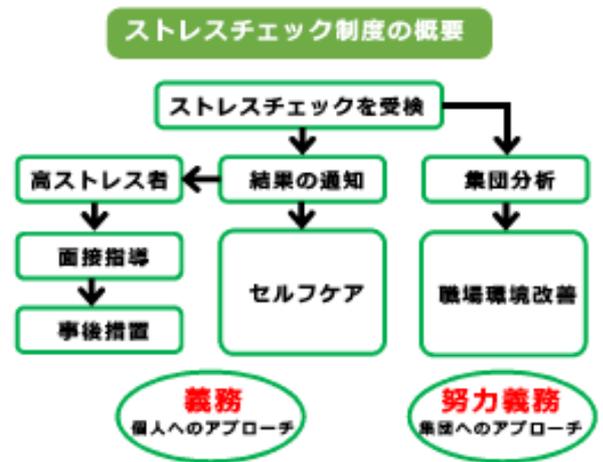
教育用教材『マンガでわかる働く人の安全と健康』
(出典 厚生労働省ホームページ)

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などにより、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はじめとするメンタルヘルス対策の取組が各事業場で適切に実施されるよう、あらゆる機会を捉え周知・指導を行います。

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など、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るほか、中小企業等の産業保健活動の支援を行う団体経由産業保健活動推進助成金の周知を行います。

さらに、健康診断及び事後措置等の徹底を図るため、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等について周知を図ります。



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例が近年増加し、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。

メンタルヘルスカの基本的考え方

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」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



- ①メンタルヘルス関係
- ②ストレスチェック関係
(外国語版の調査票等含む)

①



②



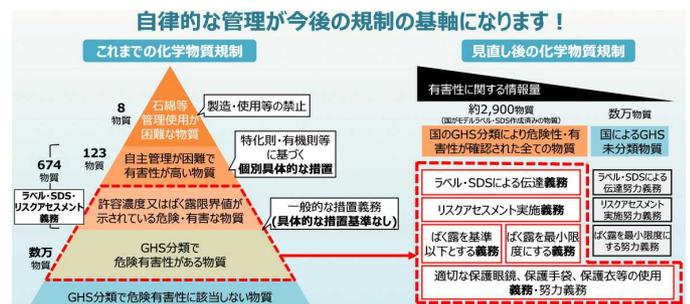
⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

労働安全衛生規則等が改正され、これまで法令の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、施行されました。この新たな化学物質規制の措置が円滑に実施されるよう、あらゆる機会を通じて周知啓発を図ります。

また、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月から建築物、船舶（鋼製のものに限る）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底など、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！—



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、
「建築物石綿含有建材調査者」
が行う必要があります！

令和5年10月1日
着工の工事から！！



石綿総合情報ポータルサイト

⑧ 治療をしながら仕事ができる環境の整備（治療と仕事の両立支援）

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、県内の地方自治体、医療機関、関係団体等を構成員とする「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います。

現在、推進チームにおいては、設置期間を令和8年度まで延長するとともに、令和4年度を初年度とするアクションプラン！（5か年計画）に基づき、推進チーム内にワーキンググループとして、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・運営し、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とは

企業・医療機関における両立支援のための情報のやりとり概要

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

治療と仕事の両立支援

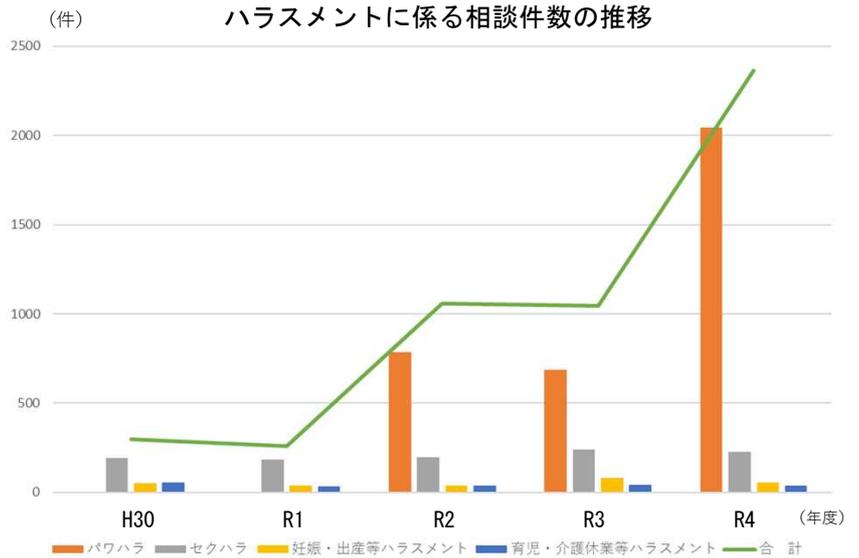
イメージキャラクター
“ちりょうさ”

（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、妊娠・出産・育児休業等に関する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。



② 就活生等に対するハラスメント・カスタマーハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。

就職活動中の学生等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。

学生に対しては、大学への出前講座等の機会に、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等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。

また、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。

厚生労働省 文部科学省

就職活動やインターンシップ中のハラスメントに関するお悩みは 都道府県労働局にご相談ください！

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください(大学のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です)。

相談内容等に応じて雇用環境・均等部（室）では以下の対応を行います。
●就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
●就活セハラ等についてのトラブルの解決援助 等

就職活動におけるハラスメントにあわないために、知っておきたい2つのポイント～
①採用面接中の会期中休憩、適度な休憩、個人携帯メール等のやりとりは避け、適法セクハラの場合では、採用担当者、人事や労務の部署、個室での1対1の面接を求める行為、雇用の機会一斉に与えられず差別を及ぼすなどのことがありました。ごかつた不審な影響を受ける必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が就活生の会話を決定するのではなく、複数の担当者で採用面接に対応しています。)

②新しい情報で組織を！
Q10 Q10 2020年12月10日現在、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと感じた、自身の安全を守るために1人で悩まず、所属大学のキャリアセンター、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）などに早めに相談してください。

▶▶都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

都道府県	電話番号	受付時間	都道府県	電話番号	受付時間	都道府県	電話番号	受付時間
北海道	011-709-2715	9:00-17:00	徳島県	087-223-1190	9:00-17:00	宮城県	081-811-8904	9:00-17:00
青森県	017-734-4211	9:00-17:00	香川県	087-241-0504	9:00-17:00	新潟県	085-522-5222	9:00-17:00
岩手県	019-654-3010	9:00-17:00	高知県	086-641-8940	9:00-17:00	山梨県	086-805-6027	9:00-17:00
宮城県	022-209-8844	9:00-17:00	福岡県	092-367-0620	9:00-17:00	長野県	026-411-8894	9:00-17:00
秋田県	019-662-6884	9:00-17:00	佐賀県	0942-32-0210	9:00-17:00	山形県	0952-32-7218	9:00-17:00
山形県	023-648-8228	9:00-17:00	大分県	0974-80-1110	9:00-17:00	岐阜県	050-401-0050	9:00-17:00
福島県	024-256-6600	9:00-17:00	熊本県	0967-26-5000	9:00-17:00	愛知県	066-352-2865	9:00-17:00
茨城県	029-277-8295	9:00-17:00	鹿児島県	099-532-4025	9:00-17:00	石川県	076-225-2817	9:00-17:00
栃木県	0284-333-2795	9:00-17:00	沖縄県	098-268-4380	9:00-17:00	富山県	076-225-2817	9:00-17:00
群馬県	027-896-4739	9:00-17:00						

相談は無料です。匿名で相談できます。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。受付時間 9時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く) https://www.mhlw.go.jp/content/000121316_000121316.pdf

カスタマーハラスメント 対策 企業マニュアル

CUSTOMER HARASSMENT

カスタマーハラスメント対策企業マニュアル作成事業検討委員会
厚生労働省
令和4年度厚生労働省委託事業、東京海上日動ホールディングス株式会社

就活等ハラスメント防止チラシ

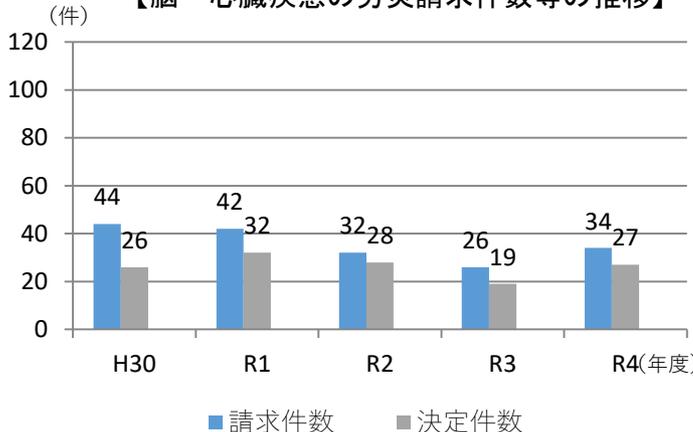
カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

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

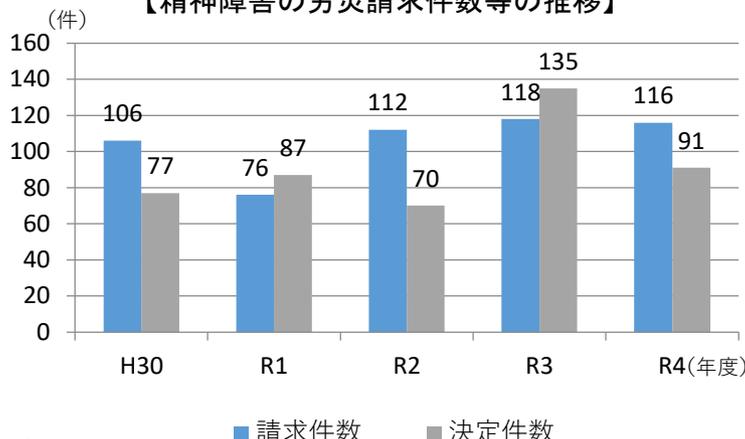
過労死等事案をはじめとする労災請求事案については、認定基準等に基づき、迅速・公正な事務処理を一層推進します。

また、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行います。

【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

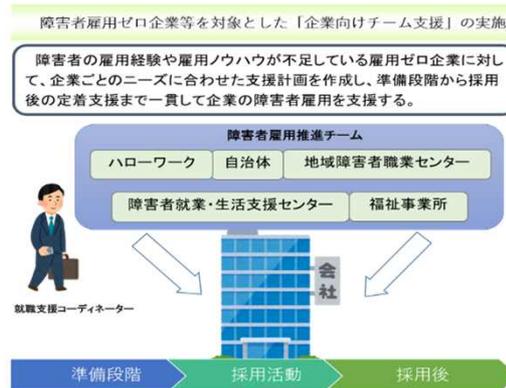
(1) 障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援

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支援・指導を行います。令和6年4月からの法定雇用率の引上げ（民間企業2.3%→2.5%等）等により、新たに雇用義務が生じる企業や、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人以上	①のうち雇用障害者の数が0人である企業(障害者雇用ゼロ企業)	
規模計	1,736	1,220	320	114	68	7	7	1,036	
43.5～100人未満	987	923	64	-	-	-	-	914	
100～300人未満	519	243	205	58	13	-	-	122	
300～500人未満	133	29	34	38	31	1	-	0	
500～1,000人未満	62	19	12	14	15	1	1	0	
1,000人以上	35	6	5	4	9	5	6	0	

注 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5年「障害者雇用状況」集計結果



(2) 高齢者の定年延長・雇用継続の促進等

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に向けて、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）の導入に向けた、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5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
7,817社	7,812社 (99.9%)	2,034社 (26.0%)

※ () 内は全企業に占める割合

(資料出所：兵庫労働局 「令和5年高齢者雇用状況等報告」)

4 フリーランスの就業環境の整備

令和6年秋頃に予定している「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の施行に向けて、フリーランスや発注事業者等に対し、あらゆる機会を捉え、同法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からの就業環境整備に関する問合せに適切に対応します。

また、フリーランスから発注者等とのトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するとともに、働き方の実態から労働者に該当すると認められる場合は、各労働関係法令に基づき必要な対応を行います。

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました
 「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的
 この法律は、フリーランスの取引の公正な実施を促進する目的で、フリーランスの方と企業などの発注事業者との取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることとされています。

法律の適用対象
 発注事業者とフリーランスとの間の「業務委託」に係る取引関係取引

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を雇わないこと
発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を雇用する会社

※ 発注事業者とフリーランスの取引関係は、「業務委託」として「労働者」として扱われず、労働者としての権利を認めず、労働者としての義務もありません。フリーランスとして扱われることが前提です。

例：フリーランスとして働く方が増える場合

この法律の効果
 発注事業者がフリーランスに業務委託する際、発注事業者は「労働者」として扱われず、労働者としての権利を認めず、労働者としての義務もありません。フリーランスとして扱われることが前提です。

● この法律は、フリーランスと発注事業者との取引の公正な実施を促進し、発注事業者は「労働者」として扱われず、労働者としての権利を認めず、労働者としての義務もありません。フリーランスとして扱われることが前提です。
 ● 発注事業者は、労働者としての権利を認めず、労働者としての義務もありません。フリーランスとして扱われることが前提です。
 ● 発注事業者は、労働者としての権利を認めず、労働者としての義務もありません。フリーランスとして扱われることが前提です。

内閣官房 公正取引委員会 厚生労働省

5 働き方・休み方改革の促進

(1) 多様な働き方の導入支援

適切な労務管理の下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、様々な機会を捉えて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」及びテレワーク相談センター等を周知し、企業の環境整備を支援します。

また、労働者個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択し、活躍できる環境を整備するため、多様な正社員制度、勤務間インターバル制度等柔軟な働き方について周知するとともに、当該制度の導入を促進することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。

勤務間インターバル制度が
従業員の働き方を変える！

勤務間インターバル制度とは、勤務開始時刻と終了時刻の間に一定の休憩時間を確保し、従業員の働き方を促す制度です。

勤務間インターバル制度を導入することで、従業員の働き方を促すことができます。

勤務間インターバル制度を導入することで、従業員の働き方を促すことができます。

勤務間インターバル制度を導入することで、従業員の働き方を促すことができます。

(2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時期指定義務の周知徹底、計画的付与制度及び時間単位年休の導入促進を行うとともに、例年10月に実施する「年次有給休暇取得促進期間」の集中的な広報に取り組みます。

また、病気休暇、ボランティア休暇等特別休暇についても、企業への導入支援を図ります。

Refresh!
働き方 休み方

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇取得促進期間とは、年次有給休暇の取得を促進するための期間です。

年次有給休暇取得促進期間とは、年次有給休暇の取得を促進するための期間です。

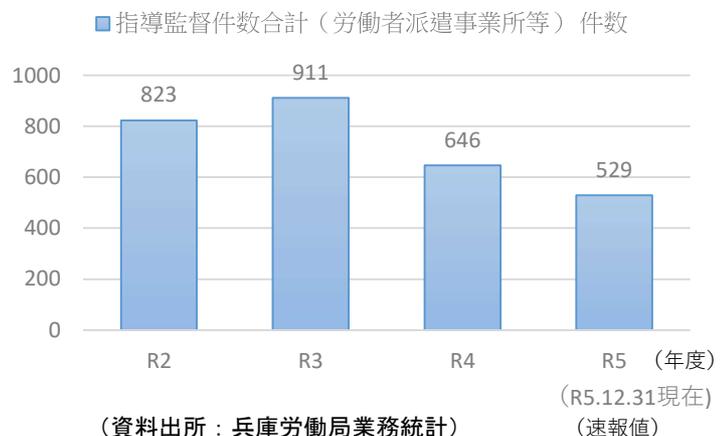
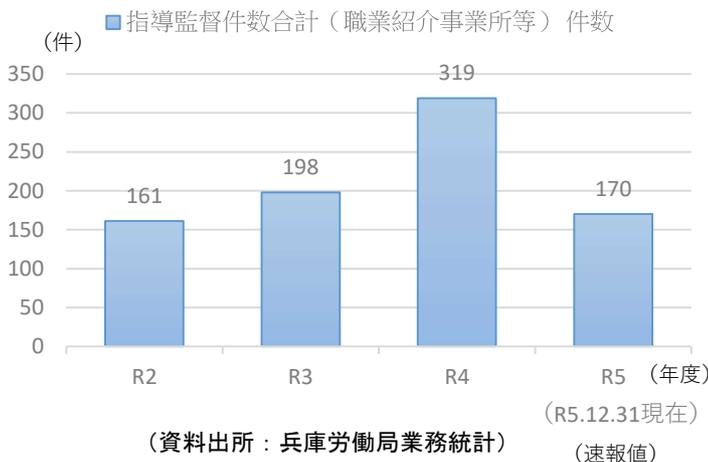
年次有給休暇取得促進期間とは、年次有給休暇の取得を促進するための期間です。

6 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

安心して民間人材サービスを利用できるよう、職業安定法及び労働者派遣法の違反を把握し、またはその疑いのある職業紹介事業者、派遣元事業主等に対する指導監督を引き続き実施します。

また、労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、特に派遣労働者の同一労働同一賃金については労働基準監督署による定期監督等における情報提供を受けることにより、効率的な指導監督を行い、是正指導の実効性を高め、派遣元事業主等の自主的な取組を促すことで遵守徹底を図ります。

● 指導監督件数の推移



第5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
- ・15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、三木市）（※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、高年齢者に対する支援、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）



三木市と雇用対策協定締結（令和6年1月31日締結）

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、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、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。



兵庫県政労使会議共同メッセージ
（令和6年1月30日）

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5年度）

各種労働相談・労働保険料の適正な徴収

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。

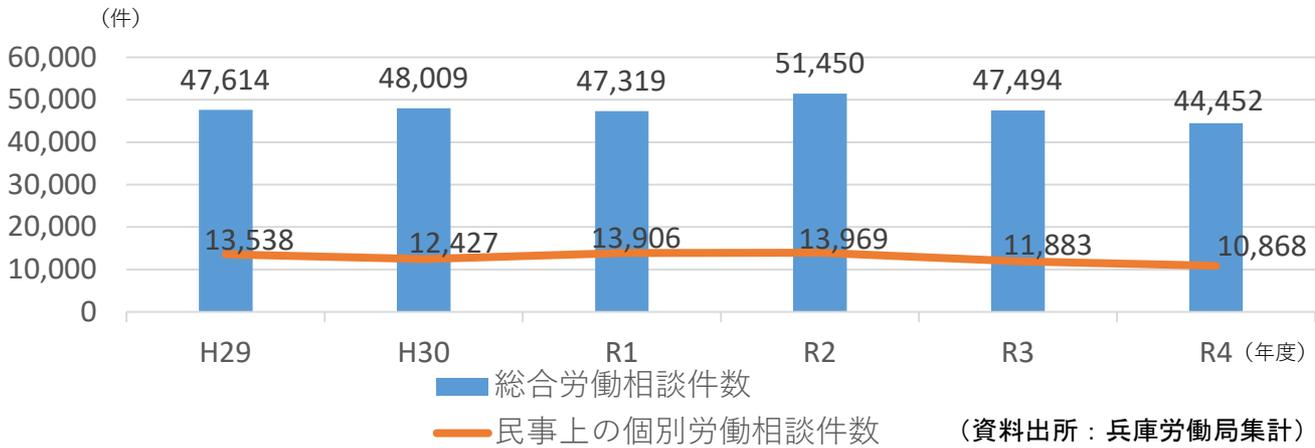
●助言・指導

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



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。



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

労働基準部

監督課 078-367-9151
安全課 078-367-9152
健康課 078-367-9153
賞金室 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

雇用環境・均等部

企画課 078-367-0700
指導課 078-367-0820

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

伊丹労働基準監督署

(労災課) 072-710-7082 (一・三方面(監督)) 072-772-6224
(二方面(安全衛生)) 072-710-7081 (総合労働相談コーナー) 072-710-7090
〒664-0881 伊丹市昆陽1-1-6 伊丹労働総合庁舎

西宮労働基準監督署

(労災課) 0798-24-8603 (方面(監督)) 0798-26-3733
(安全衛生課) 0798-24-8602 (総合労働相談コーナー) 0798-24-8595
〒662-0942 西宮市浜町7-35 西宮地方合同庁舎

加古川労働基準監督署

(労災課) 079-422-5001 (方面(監督)) 079-458-8471
(安全衛生課) 079-458-8472 (総合労働相談コーナー) 079-458-8467
〒675-0017 加古川市野口町良野1737

西脇労働基準監督署

0795-22-3366
〒677-0015 西脇市西脇885-30 西脇地方合同庁舎

但馬労働基準監督署

0796-22-5145

相生労働基準監督署

0791-22-1020
〒678-0031 相生市旭1-3-18 相生地方合同庁舎

淡路労働基準監督署

0799-22-2591
〒656-0014 洲本市桑間280-2

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 アマゴッタ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 明石市大明石町2-3-37豊岡公共職業安定所 0796-23-3101
〒668-0024 豊岡市寿町8-4 豊岡地方合同庁舎香住出張所 0796-36-0136
〒669-6544 美方郡香美町香住区香住844-1八鹿出張所 079-662-2217
〒667-0021 養父市八鹿町八鹿1121-1和田山分室 079-672-2116
〒669-5202 朝来市和田山町東谷105-2西脇公共職業安定所 0795-22-3181
〒677-0015 西脇市西脇885-30 西脇地方合同庁舎洲本公共職業安定所 0799-22-0620
〒656-0021 洲本市塩屋2-4-5 兵庫県洲本総合庁舎1階柏原公共職業安定所 0795-72-1070
〒669-3309 丹波市柏原町柏原字八之坪1569篠山出張所 079-552-0092
〒669-2341 丹波篠山市郡家403-11西神公共職業安定所 078-991-1100
〒651-2273 神戸市西区糞台5-3-8龍野公共職業安定所 0791-62-0981
〒679-4167 たつの市龍野町富永1005-48相生出張所 0791-22-0920
〒678-0031 相生市旭1-3-18 相生地方合同庁舎赤穂出張所 0791-42-2376
〒678-0232 赤穂市中広字北907-8

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
X
(旧Twitter)