

兵庫労働局の取組

令和7年2月18日

兵庫労働局

1. 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

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進

最低賃金制度の適切な運営

- ◆ 兵庫県最低賃金の推移 - 令和6年は51円の引上げ（過去最大、目安額(50円) + 1円）

過去5年間の地域別最低賃金の推移

年度	令和2年		令和3年		令和4年		令和5年		令和6年	
	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額
兵庫県最低賃金	900円	1円	928円	28円	960円	32円	1,001円	41円	1,052円	51円
全国加重平均額	902円	1円	930円	28円	961円	31円	1,004円	43円	1,055円	51円

昨年を上回る今年の賃上げの流れ、生活必需品を含む消費者物価の高騰等から、過去最大の引き上げ額50円という目安が中央最低賃金審議会から提示。兵庫地方最低賃金審議会においては、8月5日に目安額+1円の51円引上げとなる時間額1,052円で答申が出され、8月30日に官報公示の上、10月1日に発効。

- ◆ 改正された最低賃金の周知等

- 兵庫県最低賃金のポスター・リーフレット、業務改善助成金リーフレットについては、各関係団体や事業者約3,400団体等に送付し、広報誌への掲載や会員への配布等による周知依頼を実施。
特に県下の41市町には県知事と労働局長と連名での周知広報の要請を行い、各市町の広報誌に順次掲載。
- 局署が関係団体や公共交通機関、地域のコミュニティラジオやケーブルテレビへ周知要請する等あらゆる機会を捉えて、兵庫県最低賃金の改正、業務改善助成金等についての広報を実施。
- 6件の特定最低賃金についても12月1日に発効するため、今後ポスター等を作成し、周知を進めていく予定。
- 最低賃金の履行確保のため、県下のすべての監督署において第4四半期に集中的な監督を実施し、最低賃金の履行確保を図る予定。
(参考) 令和6年1月～3月監督指導件数：437件。



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	1,052円	令和6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	1,099円	令和6年12月1日
兵庫県鉄鋼業最低賃金	1,116円	令和6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	1,087円	令和6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	1,053円	令和6年12月1日
兵庫県輸送用機械器具製造業最低賃金	1,126円	令和6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	1,053円	令和6年12月1日
兵庫県自動車小売業最低賃金	1,052円	令和6年10月1日 (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。)
兵庫県繊維工業最低賃金	1,052円	
兵庫県各種商品小売業最低賃金	1,052円	

◆ 賃金引上げに向けた支援実績

○「賃金引上げ特設ページ」を活用した地域・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とともに、業務改善助成金等の各種助成金を紹介したリーフレットによる周知を行い、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等の取組を実施。

◆ 業務改善助成金

(11月末現在) (去年同期件数)

申請件数	交付決定件数	審査中
1,160 (585)	325 (208)	718 (355)

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

同一労働同一賃金の徹底

監督署と雇用環境・均等部が連携した取組

監督署による定期監督等において確認した情報に基づき、正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の改善を図るため、雇用環境・均等部が企業に対して報告徴収を実施。

また、令和6年度より、パートタイム・有期雇用労働法を除く他法律に基づく報告徴収実施時においても、パートタイム・有期雇用労働者の在籍する企業に対し、点検票を用いたヒアリングを実施し、対象企業の実態把握、及び必要に応じた助言に努めている。

◆ パートタイム・有期雇用労働法第18条に基づく報告徴収実施件数 (11月末現在)

報告徴収企業	助言を行った企業		助言率 (%)
	455件	436件	
			95.8%

安定所と雇用環境・均等部が連携した取組

公共職業安定所の求人票に、パートタイム・有期雇用労働者と正社員との間の同一労働同一賃金を実現に向けた取組を記載してもらうよう、報告徴収、コンサルティング等企業訪問時にリーフレットを配布し周知・啓発を実施した。

求人票の記載により、パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善に向けた各企業の自主的な取組を推進するとともに、当該企業の求人充足を支援し、求職者の求人選択の支援を図っている。

事業主の皆様へ
正社員とパート・有期雇用社員との**同一労働同一賃金**に取り組んでいることを
ハローワーク求人票でアピールしませんか？

まずは、自社の**同一労働同一賃金**の取り組み状況について確認しましょう！

自社の正社員とパート・有期雇用社員との待遇差が適切なものとなっているか確認するには、
○「同一労働同一賃金ガイドライン」や「不合理な待遇差解消のための由縁・検討マニュアル」に基づきチェックすることや、
○働き方改革推進支援センターで専門家に相談（無料）すること（詳しくは裏面参照）ができます。

取り組み例

- ①基本給
例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じ基準（計算式・金額）で基本給を支払っている。
例) 職務分析・職務評価を実施し、職務内容等に応じて均等のとれた賃金制度を導入している。
- ②給与
例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じく賞与を加味して年と均等を支給している。
- ③通勤手当
例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じく上限なく実費で通勤手当を支払っている。
- ④年中休職
例) パート・有期雇用社員にも、正社員と同じく出社日数・時間に応じて有給の喪失期間を付与している。
- ⑤待遇についての説明状況
例) パート・有期雇用社員から、正社員との待遇差の内容及びその理由について問われた場合、説明している。
例) パート・有期雇用社員の雇入れ時に、正社員との待遇差の内容及びその理由について説明している。

同一労働同一賃金の取り組みについて、求人票の「求人に関する特記事項」に記載しましょう！

記載例1	記載例2	記載例3
求人に関する特記事項 基本給や給与の算定方法、正社員と同等の標準に基づいています。正社員と同等の働き方改革推進支援センターで専門家に相談（無料）すること（詳しくは裏面参照）ができます。	求人に関する特記事項 賞与や通勤手当、パート・有期雇用社員にも、正社員と同じく賞与を加味して年と均等を支給しています。（同一労働同一賃金制度による）	求人に関する特記事項 正社員とパート・有期雇用社員との基本給を同等の基準で算定し、職務内容等に応じて均等のとれた賃金制度を導入しています。（同一労働同一賃金制度による）

同一労働同一賃金について、専門家に相談した成果をアピールしませんか？

記載例4	記載例5
求人に関する特記事項 働き方改革推進支援センターを訪問し、専門家のアドバイスを受けて、報告徴収を実施し、コンサルティング等企業訪問時にリーフレットを配布し周知・啓発を実施した。	求人に関する特記事項 基本給の算定方法や賞与の算定方法について、職務分析や評価を実施し、職務内容等に応じて均等のとれた賃金制度を導入しています。（同一労働同一賃金制度による）

※新設の公共職業安定所（均等部）からパートタイム・有期雇用労働法違反について調査、指導を受けた企業は、当該記載をすることでできます。助言、指導を受けた、受けたい場合はハローワークにお申し出ください。

パートタイム・有期雇用労働法において、
正社員とパート・有期雇用社員との不合理な待遇差は禁止されています。
また、待遇差の内容や理由について、労働者の求めに応じて説明する義務があります。

法の内容や取り組みに関するお問い合わせは、
働き方改革推進支援センターの専門家による無料相談・支援が受けられます。
また、取り組みが当たって活用できる助成金もあります。詳しくは裏面をご参照ください。

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

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)

本年10月からは従業員51人以上の企業のパート等の短時間労働者の方が新たに社会保険の適用対象となり、さらに、最賃金引上げの動きと相まって、就業調整の動きがさらに広がるおそれもあり、人手不足の中で「年収の壁」への対応がより一層急務となっていることから、リーフレット等を活用し事業主団体、金融機関、社会保険労務士会などへ周知協力を依頼するほか、事業所訪問により活用勧奨を実施。

◆キャリアアップ助成金
(社会保険適用時処遇改善コース)
計画認定状況(令和6年11月末現在)

計画認定件数
1,198件

※令和5年10月創設以降の件数

キャリアアップ助成金(正社員化コース)

非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、就業規則等に正規雇用労働者(勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員への転換を含む)へ転換する制度を規定し、非正規雇用労働者を正規雇用労働者へ転換した事業主に対して助成。令和5年11月29日以降の転換については助成額が拡充された。(中小企業の場合:1期57万円→1期40万円×2期=80万円)

◆キャリアアップ助成金
(正社員化コース)
計画認定状況(令和6年11月末現在)

計画認定件数
1,768件

非正規雇用労働者の処遇改善に向けた支援

兵庫働き方改革推進支援センターによる支援

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者等が抱える様々な課題に対応するため、「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・来所相談による相談対応のほか、専門家が直接企業を訪問等する個別コンサルティング支援や関係機関と連携した相談窓口の開設により雇用管理改善や就業規則等の見直し等に向けた助言・提案を実施。

◆兵庫働き方改革推進支援センターの活動実績

		令和6年 11月末現在	(昨年同期)
セミナー	実施回数	53	(93)
	参加人数	2,207	(2,752)
出張相談窓口	実施回数	74	(99)
	相談件数	269	(193)
電話・メール等による相談件数		760	(751)
コンサルティング支援件数		1,175	(992)

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

パートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方や、フリーランス・自営業を廃業した方、育児中でブランクがある方、職業経験が不足している若者など、多様な人材のスキルアップを支援するために、月10万円の生活支援の職業訓練受講給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講できる求職者支援制度の活用について、ハローワークでは、職業訓練説明会、職業訓練セミナーの開催、兵庫労働局ホームページ等で積極的に周知・広報し、求職者支援訓練の受講あっせんを実施。

なお、求職者支援訓練受講者に対しては、ハローワークにおいて訓練受講中から担当者制による個別・伴走型の就職支援を実施。

【令和6年11月末までに訓練説明会・セミナー220回開催 参加者4,549人】
 ※ 前年同期間 138回開催 参加者2,313人

【令和6年11月末現在 公的職業訓練修了後3か月以内の就職件数2,785件】
 ※年間目標に対する進捗率83.7%

再就職・転職・スキルアップ^oを支援

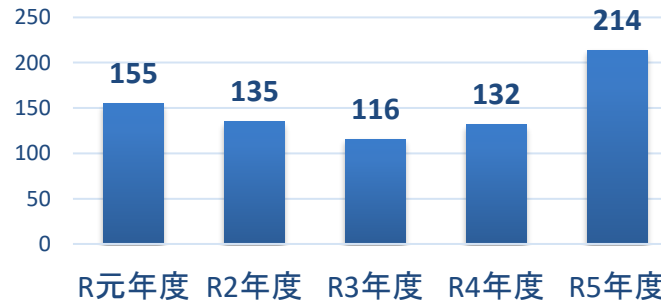
求職者支援制度

月10万円 給付金 + 無料の 職業訓練 + 就職 サポート

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ったことについて、積極的な周知を実施。
- 無期転換ルールの特例である第二種計画認定の申請が増加しているため、迅速な処理を図る。

第二種計画認定申請件数の推移



2. リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

リ・スキリングによる能力向上支援

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

◆人材ニーズを踏まえた公的職業訓練のデジタル分野への重点化

地域の関係機関を構成員とした、兵庫県地域職業能力開発促進協議会を令和6年3月に兵庫県と共催し、令和6年度における兵庫県地域職業訓練実施計画について、公的職業訓練のデジタル分野のコースの定員を令和5年度の1,220人から1,540人に増員し、公的職業訓練全体の24.1%まで拡充。（令和5年度19.2%）

◆兵庫県地域の主要産業の振興を支える人材を育成するため、デジタル推進人材育成コースや産業技術資格コースなど新たなコースを設けるほか、子育て中の女性の受講を支援するeラーニングコースや中高年を対象としたコースなど、多様な人材の訓練コースに対応する訓練を実施することで、求職者の訓練受講機会の確保に努め、ハローワーク職業相談窓口での積極的な職業訓練の受講あっせんを実施。



労働者に対する人材育成に取り組む企業への支援

人材開発支援助成金(人への投資促進コース・事業展開等リスクリング支援コース)

事業主等が雇用する従業員に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。

令和4年から8年度の期間限定助成として、労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）などを利用する事業主を対象とする「人への投資促進コース」、新規事業展開やDX・GX化に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を対象とする「事業展開等リスクリング支援コース」を創設。

計画受理・支給決定状況等（令和6年4～11月）

コース名	計画受理件数
人への投資促進コース	445件
事業展開等リスクリング支援コース	297件
	支給決定件数
人への投資促進コース	29件
事業展開等リスクリング支援コース	88件

中小企業等に対する人材確保の支援

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だけでなく、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、各種助成金の活用など、求人充足にむけたコンサルティングを実施。

また、求人票には記載されていない情報を事業所訪問等を通じて収集し、様々な形での求職者への情報発信や、企業や仕事の魅力を伝えるためのイベント等を実施。

○ 求人内容のコンサルティング

よりわかりやすく、内容の充実が図られたベストな状態の求人票となるように

求人者が求める人材の明確化

わかりやすい仕事内容の明示

競合他社との差別化

○ 事業所訪問等を通じた情報収集

実際に見聞きすることでしか得られないリアルな情報を求職者に届けられるように

企業の特徴や強み

作業環境や従業員の雰囲気

人材育成や働きやすい職場づくり

○ 求職者に対するマッチング

企業や仕事の魅力を伝えて、的確な求職者の紹介による充足という結果を得られるように

オンラインやSNS

窓口での提案や所内掲示

面接会や説明会等の参集型イベント



求人充足に向けた提案書



求人者向け座談会セミナー

人材支援総合コーナー等における人材確保支援

人材不足が深刻化している職種について人材確保の総合支援窓口として、「人材支援総合コーナー（医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野）」を県内8か所のハローワーク（神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石）に設置し、求人者・求職者双方に対する総合的なマッチング支援を推進。また、業界団体や地方公共団体、職業訓練校とも連携し、業界の魅力発信にも努める。

《求職者支援サービス》

- ① 分野別の求人情報誌の発行、リーフレットや最新の動向等の提供
- ② 予約制・担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介
- ③ 応募書類作成のアドバイス
- ④ 職業訓練情報や関係機関が実施するイベント情報の提供
- ⑤ セミナー・企業説明会・見学会・面接会・体験会等の開催

人材支援総合コーナー

《求人者支援サービス》

- ① 賃金・休日等の求職者ニーズの情報提供、分かりやすい求人票の作成助言
- ② 画像情報等の事業所情報の収集及び求職者への提供
- ③ リーフレットや情報誌の配布、配架
- ④ 企業説明会やセミナーの開催
- ⑤ 雇用関係助成金制度の情報提供
- ⑥ 雇用管理改善推進事業の周知・提案

	令和6年9月末	令和5年9月末		令和6年9月末	令和5年9月末
新規支援対象求人数	9,229人	15,513人	支援対象求人に係る充足数	1,241人	1,375人
新規支援対象者数	5,501人	6,307人	支援対象者にかかる就職件数	3,047人	3,077人

オンライン活用によるハローワークの利便性の向上

○ 利用者サービスのオンライン化の推進、及びハローワークサービスの提供において根幹となるツールとして、各マイページの利用促進について取組みを強化している。

◆ 求人者マイページを経由した求人提出の働きかけを強化し、求人者及びハローワークにおける求人受理業務のサービス向上及び効率化を図っている。

◆ 窓口対応時の利用勧奨やホームページ、各種SNS、リーフレット等を通じて、求人検索機能やオンラインハローワーク紹介等、求職者マイページを利用したサービスのメリットをPRし、マイページ開設の促進を実施している。また、web会議ツールを活用したオンライン職業相談やオンラインセミナー、事業所説明会等、ハローワークへの来所によらないサービスの提供により利便性の向上を図っている。

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。
- 求人の検索条件を保存したり、気になった求人を探保することができます。
- ハローワークでご紹介した求人の内容や紹介状、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とりどります。

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」には、公開された求職情報をもとに、自社の求人に興味して欲しい求職者を特定し、応募の検討を依頼するものです。
※ 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、資格や経験等から求職者に「リクエスト」する企業や求職者に関する情報を提供し、応募などの問い合わせをいただくことができます。
※ 有効の求人がある場合に限りです。

メリット④：過去に出した求人データを活用(転用)ができます！
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。

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

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)

就職困難者(障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代など)をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れ、デジタル・グリーン分野等の「成長分野の業務」に従事させ、人材育成や職場定着に取り組む事業主に対して、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより1.5倍の助成金を支給。(中小企業の場合：1期45万円～60万円×2期～6期＝90万円～360万円)

令和6年4月1日より「デジタル化関係業務」の対象となる職業分類に、ウェブデザイナー・グラフィックデザイナーが追加された。

支給決定状況(令和6年4～11月)

コース名	支給決定件数
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)	36件

3. 多様な人材の活躍促進

女性活躍促進のための支援

女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

◆ 一般事業主行動計画届出状況（12月末現在）

301人以上企業			101人以上300人以下企業		
企業数	届出企業数	届出率(%)	企業数	届出企業数	届出率(%)
603	590	97.8	1,228	1,186	96.6

◆ 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を同時実施し、男女の賃金の差異の解消に向けて働きかけを実施した企業数 46社（11月末現在）

えるぼし認定企業数 49社（11月末現在）

※女性活躍が進んでいる企業を認定



企業の人材確保・定着に役立つ4つの認定制度

厚生労働省では、雇用改善に取り組む事業主の皆さまを支援する認定制度を設けています。認定を受けると、認定マークを商品、広告、求人票などに使用することができ、企業イメージの向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

えるぼし認定 「女性の活躍推進」



くるみん認定 「子育てサポート」



ユースエール認定 「積極的な若者の採用・育成」



もにす認定 「障害者雇用の促進・安定」



仕事と育児・介護の両立支援

仕事と育児・介護の両立支援の拡充

◆育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法（次世代法）の改正の内容

育児・介護休業法

<令和7年4月1日施行>

- 子の看護休暇の見直し
- 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- 育児・介護のためのテレワークの導入の努力義務化
- 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大
- 介護離職防止のための両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務化
- 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務化
- 介護に関する雇用環境整備の義務化
- 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

<令和7年10月1日施行>

- 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

次世代法

- 法律の有効期限の延長（令和17年（2035年）3月31日まで延長）

<令和7年4月1日施行>

- 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化（従業員100人超企業）

- 労働者・事業主・各種団体を対象に「フリーランス新法及び改正育児・介護休業法等説明会」を神戸・尼崎・姫路の3会場にて開催
- 令和6年7月に「仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口」を開設し、労働者及び事業主からの改正内容を始めとする育児・介護休業制度等に係る相談に対応
- 事業場訪問時や各種機関・団体からの改正育児・介護休業法に関する講師派遣依頼に対応するなど、あらゆる機会を通して改正育児・介護休業法について周知

不妊治療と仕事の両立支援

- ◆ 子どもを持ちたいと希望する方が、不妊治療を受けながら安心して働き続けられるよう、不妊治療を受けやすい職場環境整備のための支援を実施。

- 「不妊治療と仕事との両立」に関する認定制度「くるみんプラス」等の周知
- 不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの周知
- 不妊治療等に対する情報提供・相談体制の強化

◆報告徴収実施状況（11月末現在）

報告徴収企業	助言を行った企業	指導を行った企業	助言率（%）
151	106	0	70

くるみん認定企業数（11月末現在）

※子育てサポート企業を認定



13社



135社



プラチナくるみんプラス



くるみんプラス



1社

トライくるみんプラス



求職者ニーズに応じた支援の推進

子育て中の女性等に対する就職支援

出産、育児等により離職した女性をメインターゲットにした就職支援の実施

◆ 県内9か所に、マザーズハローワーク事業の拠点の設置

マザーズハローワーク2か所（三宮・尼崎）、マザーズコーナー7か所（西宮、姫路、加古川、伊丹、明石、豊岡、西神）

- 子供連れで来所しやすい環境（キッズコーナーやベビーチェアの設置等）を整備
- 子育てを行いながら就職を希望する女性、母子家庭の母親等に対する支援の充実
 - ・ 予約制、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介
 - ・ 仕事と子育てが両立しやすい求人の確保
 - ・ 就職活動に役立つセミナー、面接指導等の実施
 - ・ NPO法人、商業施設等での出張相談の実施
 - ・ SNSを活用した就職活動に役立つ情報やイベント情報の発信

マザーズハローワーク三宮
「キッズコーナー」



（マザーズハローワーク事業の実績）

	令和6年11月末	令和5年11月末		令和6年11月末	令和5年11月末
支援対象者数	1,527人	1,442人	就職率	94.6%	97.2%

障害者の就労支援

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員と地域の就労支援者がチームを結成し、就職準備から職場定着まで一貫した支援を行っている。特に、多様な障害特性（精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病等）のある障害者に対して、専門的な知識に基づき支援を行っている。

令和6年度（上半期） 支援状況	新規求職申込件数	前年同期比	就職件数	前年同期比
身体障害者	1,534件	0.9%増	569件	1.6%減
知的障害者	1,245件	18.9%増	711件	4.1%増
精神障害者	3,322件	17.8%増	1,310件	11.0%増
その他の障害者	305件	1.3%増	109件	11.2%増
合 計	6,406件	12.6%増	2,699件	6.3%増

高年齢者の就労支援

全てのハローワークにおいて高年齢求職者向けの求人の確保を図るとともに、県内12か所のハローワーク（神戸所、灘所、尼崎所、西宮所、姫路所、加古川所、伊丹所、明石所、豊岡所、西脇所、龍野所及び西神所）に、以下の①～③を特徴とする「生涯現役支援窓口」を設置し、再就職を目指す概ね60歳以上の方を対象に各種サービスを実施（特に65歳以上の者を重点的に支援。）。

- ①シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供
- ②多様な就業ニーズなどに応じた情報提供
- ③シニア世代に適した、各種ガイダンスの実施

《生涯現役支援窓口における65歳以上の就職者数》

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年度計	2,053人	2,451人	-
11月末現在	1,444人	1,709人	1,750人

外国人求職者等の就職支援

● 外国人求職者に対する就職支援

県内6か所のハローワーク（神戸、灘、尼崎、姫路、明石、三宮）に通訳員の配置を行い、外国人求職者に対して、本人の希望を丁寧に確認し、きめ細やかな就職支援に努めている。

《外国人雇用サービスコーナー業務取扱状況（11月末現在）》

	新規求職者数	相談件数	就職件数
令和5年度	1,317人	4,915人	202人
令和6年度	1,572人	5,375人	232人

● 外国人雇用事業所訪問指導の状況

事業所訪問計画により事業所等を訪問し、外国人雇用管理指針に基づき雇用管理の改善に係る指導等を実施。

外国人雇用事業所訪問件数（11月末現在）	年間目標：451件	実績：338件
----------------------	-----------	---------

● 神戸新卒応援ハローワーク等留学生コーナーによる支援

神戸新卒応援ハローワーク、西宮所、姫路所、西神所内に留学生コーナーを設置し、兵庫県下の大学等との連携により、日本での就職を希望する留学生の就職支援を実施。

また、近畿2府4県の労働局及び大阪外国人サービスセンターと連携し、外国人留学生を対象とした合同企業説明会を6月、11月に開催。

留学生コーナー支援状況（令和6年11月末現在）	新規求職者数386名	相談件数997件	就職件数120件
-------------------------	------------	----------	----------

就職氷河期世代の就職支援

専門窓口等による伴走型の就職支援

○キャリアチャレンジ応援コーナーPlus（就職氷河期世代専門窓口）

神戸所、西宮所、姫路所

職員がチームリーダーとなり、専門の支援員を中心に一人ひとりの状況に合わせ、就職に向けた課題解決支援から就職後の職場定着支援までの一貫した伴走型チーム支援を実施。

○キャリアチャレンジ応援コーナー（兵庫労働局独自設置）

灘所、尼崎所、加古川所、伊丹所

職員による求職者担当者制による寄り添う支援を実施。

就職氷河期世代専門窓口の支援状況（7所のコーナーの計）

	令和6年11月末	令和5年11月末
新規登録者数	474人	534人
正社員就職件数	227件	239件

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

兵庫県内において、行政、経済団体、業界団体等各界一体となって、就職氷河期世代の方々の活躍の促進を図るために就職氷河期世代プラットフォームを設置。この枠組みを利用して、就職氷河期世代の積極採用や行政支援策等の周知等に取り組んでいる。

<企業セミナー>

社員定着のための完全攻略セミナー
～就職氷河期世代の活躍を支える～

	参加企業
姫路地域 (令和6年10月2日開催)	19社22名
神戸地域 (令和6年10月18日開催)	33社38名

<求人企業説明会>

正社員就職を希望する30代以上の方対象
～ミドル世代の就職フェア～

	参加企業
姫路地域 (令和6年11月29日開催)	20社52名
神戸地域 (令和6年12月11日開催)	50社113名

※求人企業説明会 神戸地域は兵庫県と共催

新規学卒者等・若者の就職支援

○新規学卒者の支援

新規学卒者や卒業後3年以内の既卒者を対象に、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、きめ細かな就職支援を実施。

- 就職活動の進め方相談、応募書類の作成支援・面接対策、各種セミナーの実施
- 課題を抱える学生等に対する課題解決支援
- オンラインによる職業相談、面接指導、セミナーの実施等
- 専門家による心理カウンセリング
- 若年者の地元定着支援として、高校内での事業所説明会、事業所訪問バスツアー、業界団体との各種イベントの実施



○若年者の就職支援

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など、計画的支援により正社員就職の実現を図っている。

- 正社員就職に向けた支援プランの作成
- 応募書類の作成支援、面接対策、各種セミナーの実施、就職後の定着支援
- 就職面接会、事業所説明会などの各種イベントの実施

神戸新卒応援ハローワークにおける大学生等への就職支援状況

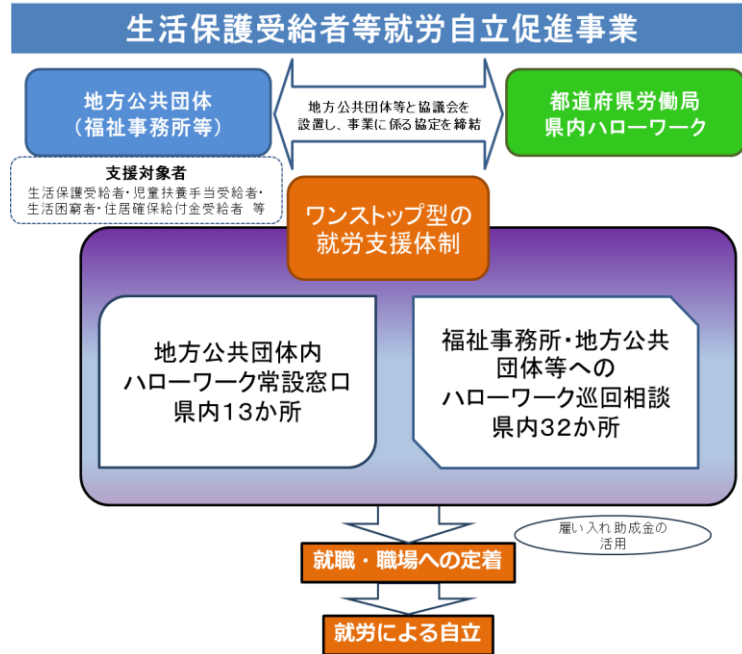
	令和6年 4月～12月	令和5年 4月～12月	増減率
新規求職者数	1,405人	1,300人	8.1%
就職者数	930人	1,211人	-23.2%

令和7年3月高等学校卒業者の状況（9月末現在）

	令和7年 3月卒	令和6年 3月卒	増減率
求人数	17,245人	16,324人	5.6%
就職希望者数	3,913人	3,998人	-2.1%
就職者数	2,839人	2,841人	-0.1%
求人倍率	4.41倍	4.08倍	0.33P
就職率	72.6%	71.1%	1.5P

生活保護受給者等の就労支援

- 労働局・ハローワークと地方公共団体がそれぞれ「生活保護受給者等就労自立促進事業実施計画」を策定し、生活保護受給者等に対して緊密な連携による就労支援を実施。



地方自治体内に生活保護受給者などを対象としたハローワークの専門相談窓口を設置し、一体的に就労支援や職場定着支援を推進

【一体的実施事業（生保型常設窓口）】

県内13か所に設置

➡ 神戸市（9区）、尼崎市（北部・南部）、姫路市、明石市

生活保護受給者等就労促進事業実施状況
（令和6年11月末現在）

支援対象者数	就職件数
3,434人 （年間目標に対する進捗率 74.8%）	2,270件 （年間目標に対する進捗率 72.6%）

- ひとり親の方を対象者とした就労支援を行うために、自治体にハローワーク臨時窓口を設置して職業相談を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施。

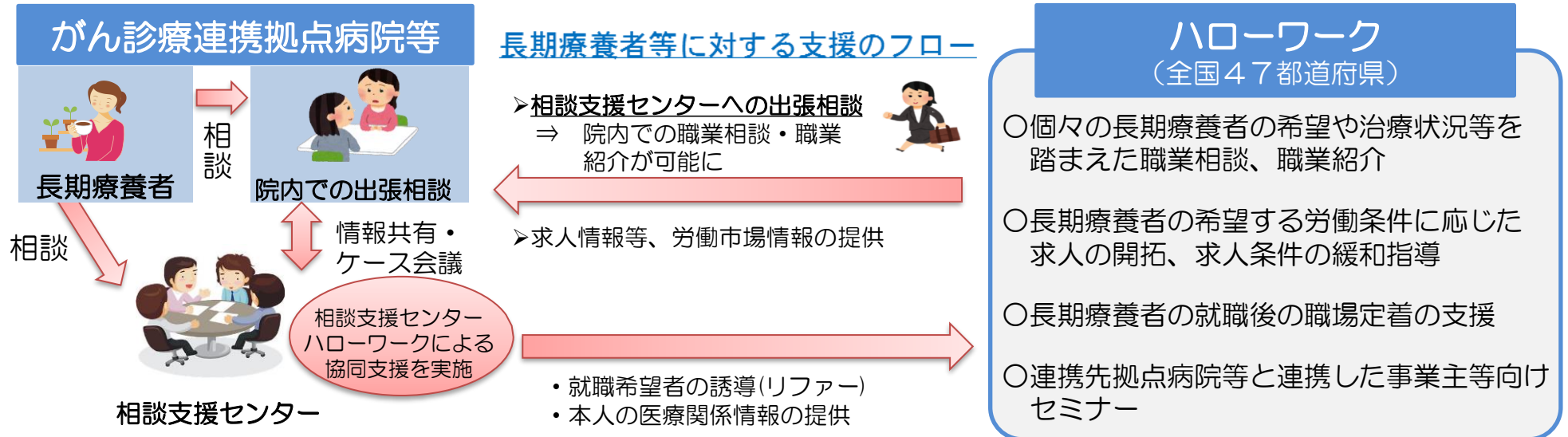
令和6年度の実施状況（令和6年8月に実施）

実施自治体	相談件数	支援対象となった人数
41（兵庫県内全市町）	150件	55名

がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方の就労支援

- がん治療連携拠点病院（以下、「拠点病院」という。）と管轄ハローワークとの連携による支援を実施。地方独立行政法人神戸市民病院機構神戸市立医療センター中央市民病院、兵庫県立がんセンター、姫路赤十字病院、独立行政法人国立病院機構姫路医療センターとそれぞれの管轄ハローワークが連携。
- 各拠点病院内の相談支援センターと連携して、以下の支援を実施。
 - ・ 個々の長期療養者等の希望や治療状況等を踏まえた職業相談、職業紹介（拠点病院への出張相談を含む）
 - ・ 長期療養者等の希望する労働条件に応じた求人開拓、求人条件緩和指導、就職後の職場定着の支援

	令和6年9月	令和5年9月		令和6年9月	令和5年9月
支援対象者数	178人	195人	就職率	71.3%	61.5%



4. 誰もが働きやすい職場づくり

安全で健康に働くことができる環境づくり

長時間労働の抑制

長時間労働の抑制に向けた監督指導の強化等

- 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実施。

令和5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	1,332事業場
① 違法な時間外労働があったもの	575事業場 (43.2%)
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	242事業場 (42.1%)
② 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	291事業場 (21.8%)

労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援

- 全ての監督署に編成した、「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、適切な労務管理の支援を中心としたきめ細かな相談・支援を実施。

◆ 働き方改革推進支援助成金

(11月末現在) (去年同期件数)

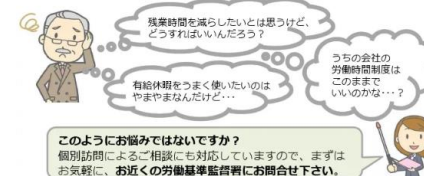
申請件数	交付決定件数	審査中
242(232)	178(165)	51(59)

中小企業事業主のみなさまへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ① 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般
- ② 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ③ 長時間労働の削減に向けた取り組み
- ④ 時間外労働の上乗せ設定などに取り組む際にご利用可能な助成金



◆「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
◆窓口相談、電話相談どちらも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。
受付時間：8時30分～17時15分(土・日・祝祭日を除く)

※労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。労働基準監督署 一覧

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

【医師】

- 医師の働き方改革の実現に向けて、「兵庫県医療勤務環境改善支援センター」と連携を図りながら、相談支援や労働時間説明会（令和6年7月・8月に開催、約80医療機関が参加）を実施。

【建設事業】

- 労働時間削減の取組を推進するため、経済団体等に対し、適正な工期設定を行うことについて周知啓発の要請を実施。
- 県、近畿地方整備局とも連携の上、令和6年12月に県内3か所（神戸・加古川・豊岡）で労働時間説明会を開催予定。

【自動車運転の業務】

- 労働局・監督署に編成した「荷主特別対策チーム」において、発・着荷主等に対し、トラック運転者の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要請や、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）について周知を実施。
- 国民一人ひとりが理解を深め、社会全体で協力できるポイントや動画等をまとめた、特設サイト「はたらきかたススム」について、あらゆる機会を通じて周知を実施。

◆ 働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）

（11月末現在）（去年同期は適用猶予業種等対応コースの件数）

申請件数	交付決定件数	審査中
57（68）	42（43）	11（23）

過労死等防止対策の推進

- 11月を「過労死等防止啓発月間」として定め、過労死等をなくすために、長時間労働が疑われる事業場等に対して重点監督を集中的に実施する等の「過重労働解消キャンペーン」を実施するほか、過労死等を防止することの重要性を周知・啓発することを目的として、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催。

適正な工期設定に向けた要請書

兵庫県建設業関係労働時間削減推進協議会
 厚生労働省 兵庫労働局
 国土交通省 近畿地方整備局
 兵庫県 農林水産部
 兵庫県 土木部
 兵庫県 まちづくり部
 兵庫県 企業庁
 建設業労働災害防止協会 兵庫支部

建設業における適正な工期設定及び働き方改革の推進に関する要請書

平素より、労働行政の運営につきまして格別の御理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、建設業の現状については、年々健康者が減少し、高齢化の進行が企業界の中でも顕著であり、また、年間総労働時間についても全産業平均よりも長く、人手不足の解消、中長期的な担い手の育成・確保が喫緊の課題となっております。

このような中、本年4月から、これまで適用が限られていた建設業においても「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）による時間外労働の上限規制が適用されました。

建設業における更なる働き方改革の推進に向け、建設業等に対し法令の趣旨・内容の理解を促すとともに、週休2日制の確保、適正な工期の設定、年次有給休暇の取得促進等労働時間削減のための取組を進めることが重要ですが、これらの実現のためには、工事発注に当たって、

- ・ 適正な工期の確保や適正な請負代金の設定を行うこと
- ・ 時間外労働の上限規制に遵守して行う工期の改定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること
- ・ 各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて計画変更を行うこと

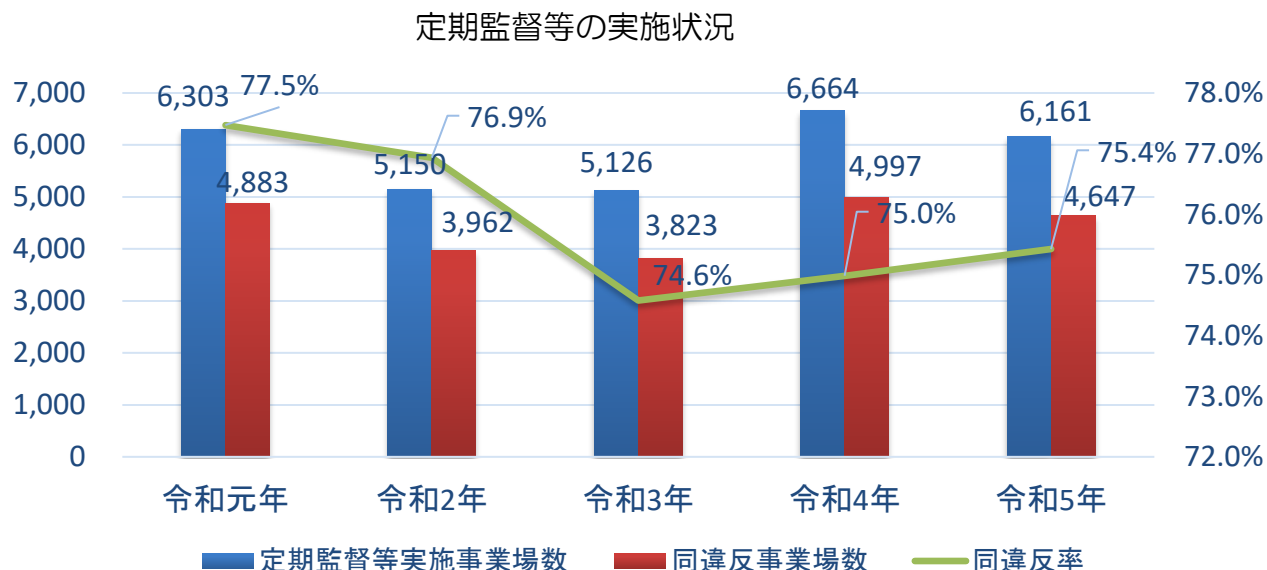
などの工事発注者等の御理解、御協力が必要不可欠です。

貴団体にお願いいたしますのは、これまでも、働き方改革に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってまいりましたが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、以下を任用する等により、傘下の会員企業等に対する周知啓発について御協力をいただきますよう、よろしくお願ひ申し上げます。



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たこと等から、監督指導や集団指導時等において法定労働条件の確保が図られるよう周知支援を実施。
- 法定労働条件の履行確保のため、監督指導において法違反が認められた場合には、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支援。
重大・悪質な事案に対しては、司法処分を行う等、厳正に対処。

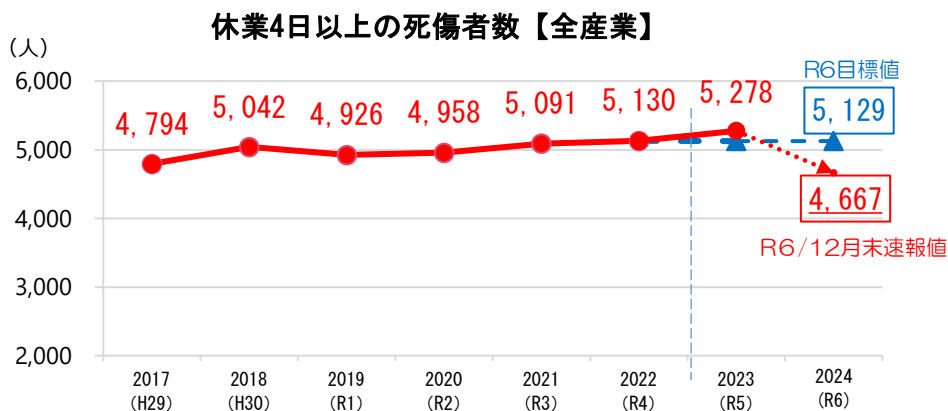
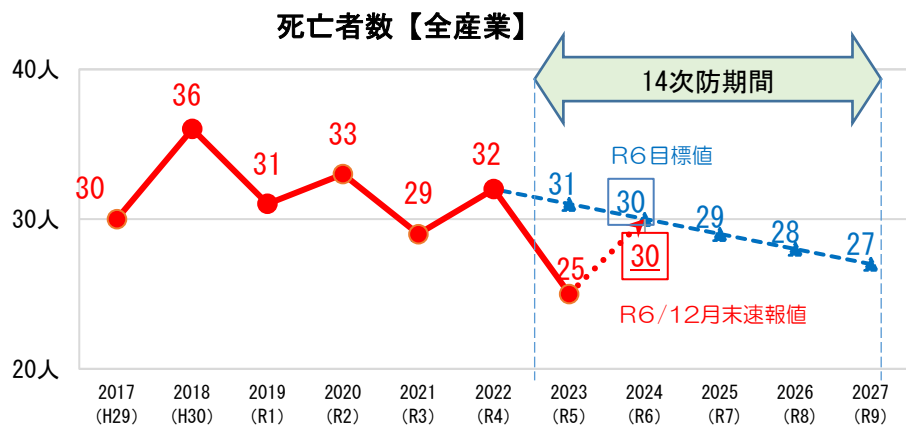


労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画の推進

【計画目標】

- 死亡災害：2022年（死亡者数32人）と比較して、2027年において15%以上減少（27人以下）させる。
- 死傷災害：2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年（5,130人）と比較して2027年までに減少（5,129人以下）させる。



資料出所 死亡災害速報、労働者死傷病報告（2023年(R5)まで確定値、2024年(R6)/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。

※ 青色点線は減少目標値 赤色点線は速報値

◆『兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画』（2年目）

計画期間 2023年度から2027年度までの5か年を計画期間とする。



労働局では、安全確保の最重点である「働く人の命を守る」という原点に立ち、14次防計画の計画目標の達成に向け、各種安全衛生大会、各種会議、研修会等、あらゆる機会に積極的に14次防計画の周知・啓発を実施した。

【周知実績4月～9月 33回、10～12月 20回】



兵庫労働局HP
『兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画』



労働局長による特別安全パトロール（兵庫死亡労働災害根絶運動）

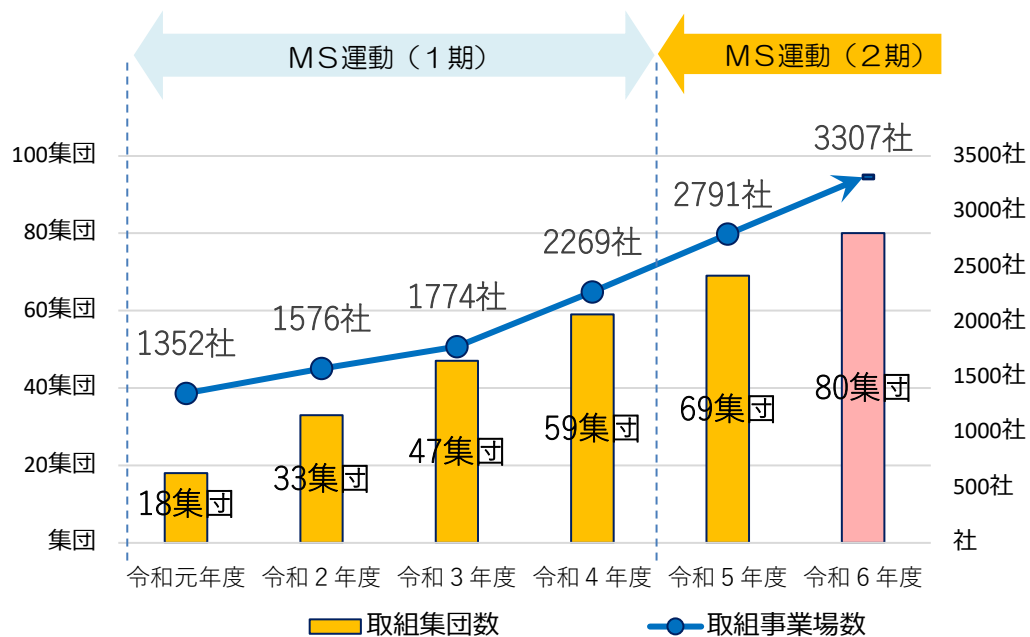
- 労働局長による建設現場の安全パトロールを2回実施した。
 - ・ 7月（全国安全週間）に実施。
 - ・ 11月（死亡災害根絶運動）に実施。
- 死亡災害根絶に向けた取組を実施。
 - ・ 8月「兵庫死亡労働災害根絶運動」の取組要請を実施。【219団体あて】
 - ・ 9月労働局長による業界団体の長あて直接要請（8団体）



兵庫労働局HP
『兵庫死亡労働災害根絶運動』

「兵庫リスク低減MS運動(2期)」の推進

(令和5年度から令和9年度までの5年間、兵庫労働局独自取組として展開)



資料出所 兵庫労働局集計

MS運動(2期)は、2年目に入り、取組集団は、1期初年度の18集団1,352社から、今年度は80集団3,307社まで拡大出来ており、「許容できないリスクがない職場づくり」を推進するため、各種安全衛生大会、連絡会議等、あらゆる機会に積極的に周知・啓発を実施した。

【周知実績4月～9月 33回、10～12月 20回】

※ MS運動の「MS」は、management systemの頭文字の略語です。

【趣旨】

『兵庫リスク低減MS運動』は、働く人の命を脅(おびや)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、経営トップが安全衛生方針を表明し職場の安全衛生に積極的に関わることで、PDCA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。

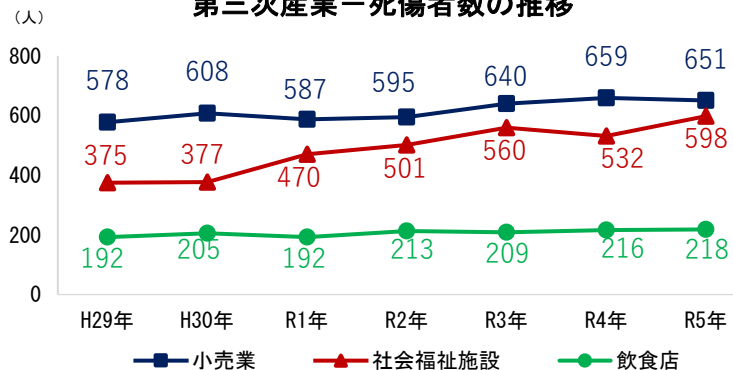


兵庫労働局HP
『兵庫リスク低減MS運動(2期)』を展開します!

周知啓発用リーフレット
(兵庫労働局HPからダウンロード)

「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－死傷者数の推移



出典 労働者死傷病報告

転倒	令和5年	令和6年
全産業	1,322(1)	1,222(2)
保健衛生業	259(0)	245(0)
商業	260(1)	238(0)
製造業	215(0)	195(0)
陸上貨物運送事業	111(0)	123(1)
接客娯楽業	111(0)	113(0)

令和6年の死傷者数の多い順に上位5業種

動作の反動・無理な動作	令和5年	令和6年
全産業	718(0)	729(0)
保健衛生業	190(0)	224(0)
商業	111(0)	115(0)
陸上貨物運送事業	98(0)	100(0)
製造業	134(0)	91(0)
接客娯楽業	37(0)	35(0)

令和6年の死傷者数の多い順に上位5業種

出典 労働者死傷病報告（12月末速報値）

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、令和5年度より、労働災害防止対策の新たな取組として、「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」による取組を推進した。

2年目となる令和6年度は6月25日、9月13日に「兵庫SAFE協議会」を開催し、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った。（第2回目：1月22日、2月5日予定）

令和6年6月25日（第1回） 兵庫SAFE協議会（小売業）を開催

以下の構成員で開催

- ・兵庫県にある多店舗を展開する小売業の本社及び地域の代表的な小売業の本社（5企業）
- ・兵庫県
- ・兵庫産業保健総合支援センター
- ・兵庫労働局（事務局）

【協議内容】

企業側における転倒災害防止対策の取組事例等を掲載したリーフレットの作成
▶完成版→10月：商工会連合会等に活用要請

令和7年1月22日（第2回）開催予定

【協議内容】

労働者向けの転倒災害防止を啓発するリーフレットの作成に係る協議

令和6年9月13日（第1回） 兵庫SAFE協議会（介護施設）を開催

以下の構成員で開催

- ・兵庫県にある多施設を展開する社会福祉施設の法人本部（本社）及び地域の代表的な社会福祉施設の法人本部（本社）（4企業）
- ・兵庫県
- ・（福）兵庫県社会福祉協議会
- ・兵庫労働局（事務局）

【協議内容】

ノーリフトケアの導入等、腰痛予防対策の取組事例等を掲載したリーフレットの作成

令和7年2月5日（第2回）開催予定

【協議内容】

ノーリフトケアの導入等、腰痛予防対策の取組事例等を掲載したリーフレットの作成



兵庫労働局HP
第三次産業の労働災害防止
（兵庫SAFE協議会）



兵庫SAFE協議会に使用しているロゴマーク

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を行う企業への支援

出典 労働者死傷病報告

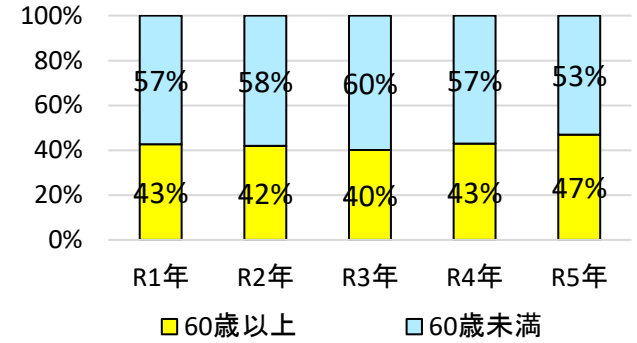
「転倒災害」は、60歳以上の労働者において多く発生し、4割超を占める状況にあるため、県下のハローワークと連携した「説明会」を5月に県下各地で実施し、「エイジフレンドリーガイドライン（高齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン）」の普及促進を図った。【説明会：全21回 参加者2,590社】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部と連携し、エイジフレンドリー補助金を周知する機会を設け、周知を図った。【全4回（8月、9月）／対象220人】

「『#転倒災害は労働災害です』をつけてひろめよう転倒予防」をキャッチコピーに、SNSの活用により、転倒予防事例を発信し、広く共有することで、転倒予防活動への参加を促しました。【4月～9月 周知回数 33回、10～12月 20回】

12月末時点の転倒災害の死傷者数は、前年同期比7.6%減少（R6/R5：1,222人/1,322人）

年齢別—転倒災害による死傷者数の割合



兵庫労働局公式
YouTubeチャンネル
視聴回数 4,943回
(R6.12月末時点)



兵庫労働局HP
「転倒災害」
(周知啓発用)

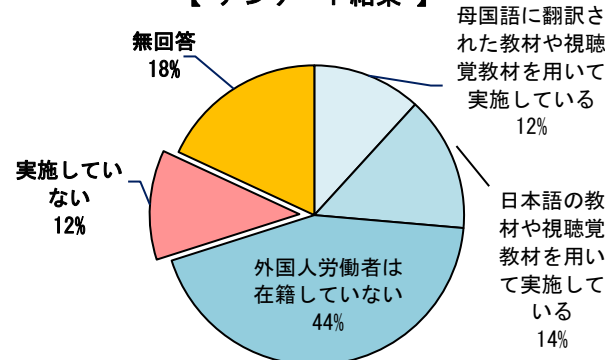
外国人労働者の労働災害防止等の推進

外国人労働者への安全衛生教育（視聴覚教材）の利用促進を周知・啓発（厚生労働本省HP掲載）

外国人労働者の安全衛生の確保について、令和5年度に行ったアンケートによると外国人労働者に対する労働災害防止の安全衛生教育は、「実施していない」又は「無回答」が合わせて3割であったため、当局は、厚生労働本省のホームページに掲載された14か国語の安全衛生視聴覚教材の利用を促進するためのリーフレットを作成し、周知・啓発を図った。

外国人労働者に対する労働災害防止の安全衛生教育の実施状況

【アンケート結果】



回答数：1,615件



兵庫労働局HP
外国人労働者の
安全衛生対策
視聴覚教材の紹介

兵庫労働局HP
外国人労働者向け視聴覚教材の紹介リーフレット

産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえ、精神障害に関する労災請求が行われた事業場に対する必要な指導を実施、兵庫産業保健総合支援センターと連携し「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知を行うなど、メンタルヘルス対策の取組を推進している。

ストレスチェックの実施、その結果に基づく集団分析及び職場環境改善の取組についても、兵庫県医師会主催による認定産業医研修会の場等を通じて、産業医から事業者への働きかけを依頼するなど、あらゆる機会を捉え周知、協力依頼を行っている。

また、集団分析結果に基づく職場環境改善については、兵庫産業保健総合支援センターの利用勧奨を行っている。さらに、9月を「職場の健康診断実施強化月間」と定め、健康診断及び事後措置等の実施の徹底について取り組んでいる。定期健康診断結果の医療保険者への提供（コラボヘルス）の周知にあたり、「健康経営と働きやすい職場づくり」のタイトルでセミナーを開催した。

新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

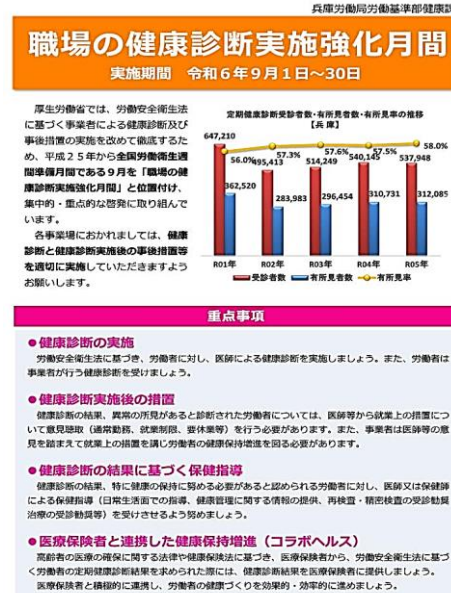
◇化学物質対策

「新たな化学物質規制」の円滑な実施に向け、主として化学物質（リスクアセスメント対象物）を取り扱う事業場向けのリーフレットを局において作成した。

県の関係部署と連携の上、化学物質を取り扱う事業場に対し、広く周知啓発を行う予定としている。

◇石綿ばく露防止対策

昨年10月施行の石綿工事にかかる事前調査者の要件義務化をはじめとした改正石綿障害予防規則の内容について、県内の約1900社に対する周知を実施した。



健康経営と働きやすい職場づくり

～攻めと守りの健康投資～

意欲的な人材確保、定着率向上の効果をもたらす健康経営の観点からセミナーを開催します。「攻め」と「守り」とは別に、ぜひ会場でお聞きください。

◆ 日時：令和6年9月9日（月）14時～
◆ 会場：クリスタルホール（神戸クリスタルタワー3階）
◆ 内容：講師：兵庫県立大学地域ケア開発研究所 所長・教授 林 知里氏
所長・教授 林 知里氏
～ひとりひとりの生産性を少しづつ向上させることで組織全体が大きく変わる～
兵庫働き方改革推進支援センター 中村孝永氏
パワハラ・カスハラ対策から考える、生き生きとした職場づくり

◆ 参加費：無料 ◆ 定員：84名
◆ 申込方法：受付サイトからWebによる申し込み（8月1日～9月4日）

主催：兵庫労働局 共催：兵庫産業保健総合支援センター、兵庫労働基準連合会

化学物質管理

化学物質のラベル表示、SDS通知、リスクアセスメント等が適正に実施されているか確認する事です。化学物質管理者は、工場や研究所のみならず、リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う事業場での搬送又は提供を行う事業場と、労働者から、要件に該当する者を選定する必要があります。飲食店・キャセーパーなども化学物質管理者の選定が必要な場合があります。

化学物質管理者の選定が必要か確認しましょう！

化学物質（混合物を含む）を使っていますか？
Yes No

名称が「化学」が「化学」等が含まれている場合は、漂白剤や洗剤（漂白剤）、食品添加物なども化学物質に該当する場合があります。

取り扱う化学物質がリスクアセスメント対象物が含まれていますか？
Yes No

検索ツールを利用して、取り扱う化学物質が「リスクアセスメント対象物」が含まれているか調べましょう。

一般消費者の生活用に提供される製品ですか？
Yes No

医薬品や化粧品、食品添加物が含まれた製品で取り扱われる製品（化粧品）が該当します。なお、スーパーやホームセンターで一般消費者も入手可能な方法で提供、提供されている製品でも、業務用用途と業務に使用することを前提とする製品は、安全上の観点から「リスクアセスメント対象物」に該当するため、「一般消費者の生活用に提供される製品」とは該当しない場合があります。

必要 不要

災害事例

労働中の事故 適切な事前調査と、適切な作業方法によるリスクアセスメントの実施が、労働者に対する適切な指導、教育、訓練、および適切な設備の整備により、労働者の健康被害を防止する上で重要な役割を果たしています。

火災 適切なリスクアセスメントの実施が、労働者の健康被害を防止する上で重要な役割を果たしています。

講演会

R6.4.1 化学物質改正法施行 職場に潜む化学物質の危険性

～飲食・清掃業を含むすべての業種が対象です～

「うちの会社は化学物質を使ってないから関係あらへん！」
タイトルを見ても、そう感じない事業者や労働者の方が多いのではないのでしょうか。しかし、化学物質は、私たちの職場に潜んでいることから、気付かないうちに健康被害をもたらしている可能性があります。このため、健康被害を予防するために、労働安全衛生法改正法施行、第三次産業革命を含む事業場に対して化学物質の管理が義務付けられたことを背景に、今回の講演会を開催します。これを機に、経営の考えが、「うちの会社は化学物質を使っていないから、関係しなくて」と、化学物質化したら遅いです。

化学物質管理の転換点
～事業場が今すべきこと～

講演 伊藤 昭好 氏

開催日時 2月10日（月）午後2時～午後4時30分

会場 神戸クリスタルホール（神戸市中央区東川町1-1-3 3階）

受付サイト <https://www.routokuyoku-syuppanet/riku.go.jp/field/guide/23817cc-44e3>

無料 先着200名 1/1～2/5

主催 兵庫労働局（一社）兵庫労働基準連合会 後援 兵庫県

労働安全衛生 第1回 化学物質管理強化月間（R7.2.1～2.28） [正しい理解 正しい管理 化学物質との向き合い]

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)

◇兵庫県地域両立支援推進チーム

兵庫労働局では、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、平成29年度に県内の地方自治体、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っている。

◇アクションプラン！に基づく令和6年度の取組

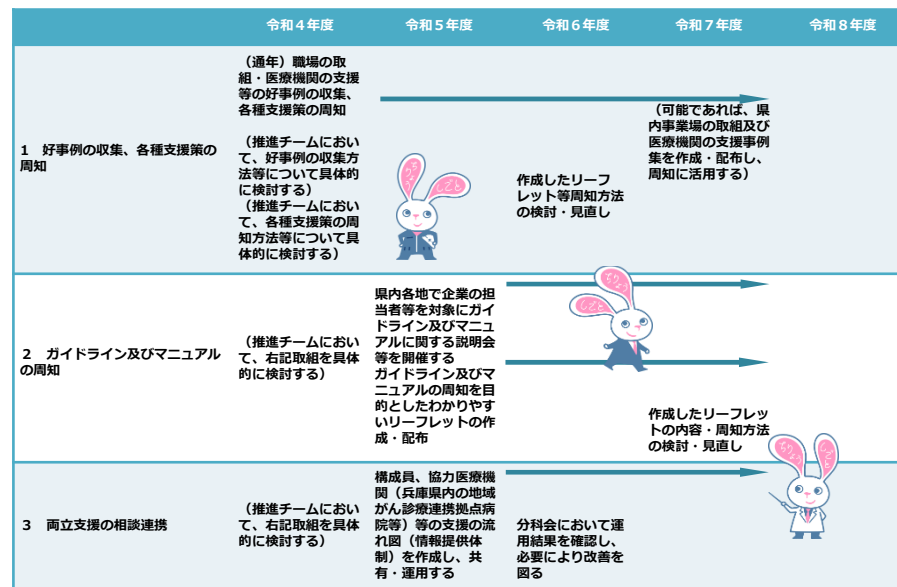
・好事例集作成部会

8月参集形式により開催。
事務局（局）において、令和5年度に収集した好事例を取りまとめた案を作成し、構成員の意見を聴取した。各構成員の意見を反映した案について、10月2日開催の推進チーム会議にて諮り、年内の完成に向けて進めている。

・相談支援機関分科会

8月参集形式により開催。
事務局（局）において、現行のリーフレット見直し案を作成し、構成員の意見を聴取した。好事例集と同様に、各構成委員の意見を反映した案について、10月2日開催の推進チーム会議にて諮り、年内の完成に向けて進めている。

アクションプラン！（5か年計画） ＜各年度の取組＞



◇アクションプラン！令和6年度の会議

10月2日に令和6年度会議を開催し、推進チーム内に設置した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）の取組状況を報告するとともに、今後の取組の方向性等を共有し、地域における両立支援の促進を図ることとしている。

イメージキャラクター“ちりょうさ”



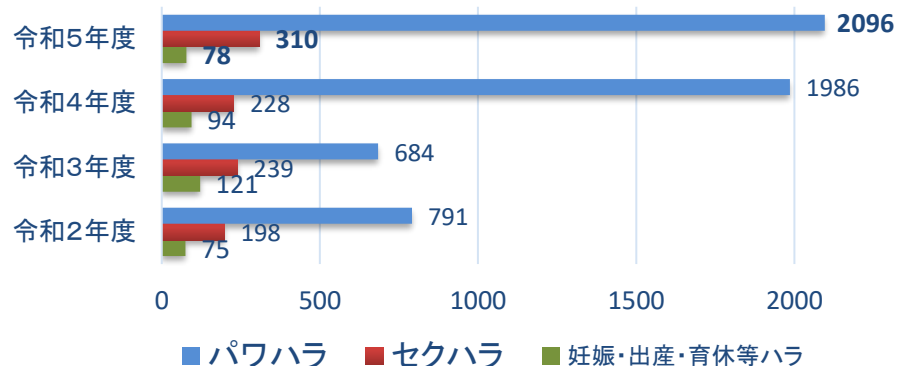
総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメント防止措置の履行確保

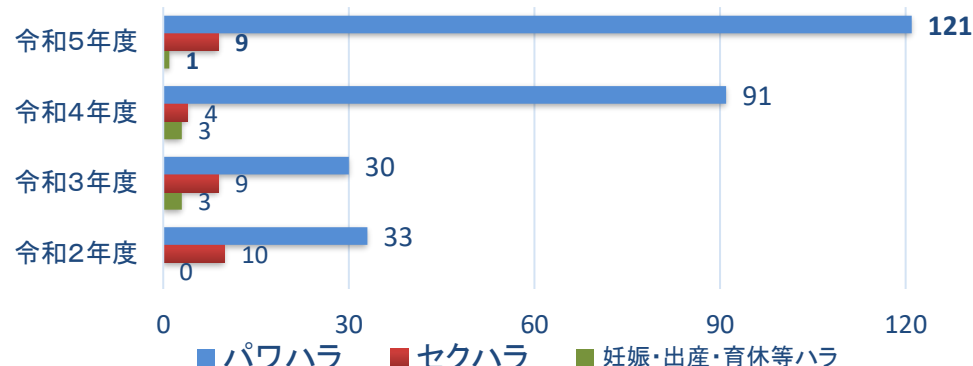
パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント対策の推進

- 労働者からの相談については、相談者の意向を踏まえた上で行政指導や紛争解決援助制度等に移行し、問題の迅速な解決を図る。

ハラスメントに係る相談件数の推移



ハラスメント事案に関する紛争解決援助申立件数の推移



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

- 企業訪問、各種説明会等において、ハラスメント防止指針に基づく就職活動中の学生等に対する「望ましい取組」の周知徹底を図る。
- 就職活動中の学生等からの相談に対しては、事案の内容、相談者の意向を踏まえて、個別労働紛争解決援助制度等により解決を図る。
- 顧客等からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントの防止対策の推進のため、企業訪問、各種説明会等において、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す。

就活ハラスメント
対策リーフレット



カスタマーハラスメント
対策リーフレット

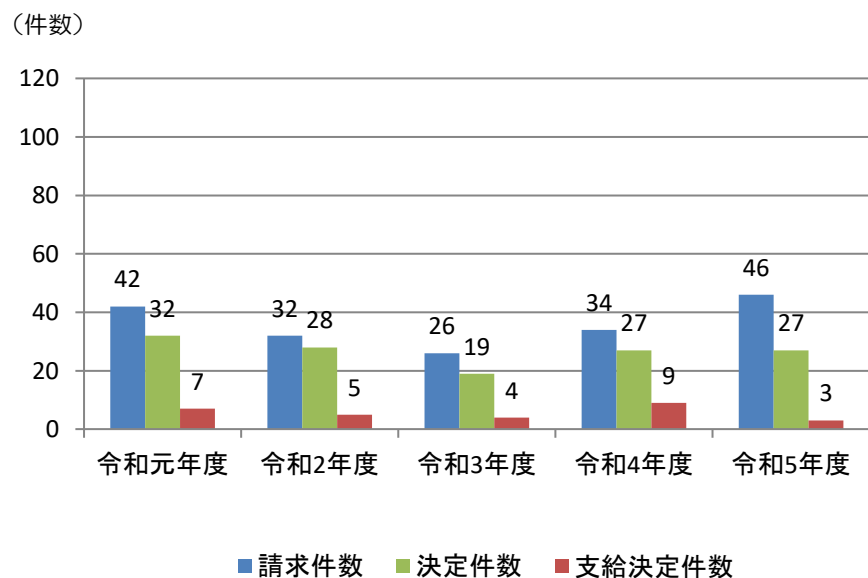


過労死等事案をはじめとする労災請求事案に係る迅速・公正な処理

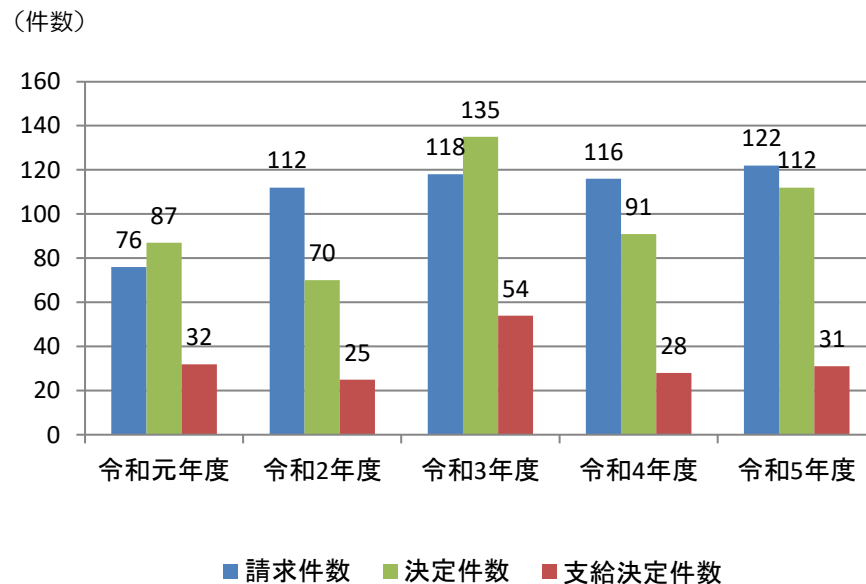
令和5年度は、過重な業務が原因で発症した脳・心臓疾患に係る労災請求件数、業務によるストレスなどが原因で発症した精神障害に係る労災請求件数のいずれも増加傾向。

今後も、組織横断的な連携を取り、迅速・公正な事務処理を一層推進していく。

【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】



障害者・高年齢者の活躍に向けた雇用指導・支援

障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援

法定雇用率（2.5%）の達成に向け、全未達成企業に対して、年間を通じて計画的、効率的に達成指導を行うよう取り組んでいる。（令和5年度は訪問による指導725回を実施したほか、文書・電話による指導を行った。）特に未達成企業の86.8%が300人未満の中小企業で、その66.9%が一人も障害者を雇用していない企業であることから、これらの企業については、課題等状況を把握するとともに、地域の就労支援機関を含む関係機関と連携し、個々の実態を踏まえ、チームで支援を実施している。

(1) 法定雇用率の達成企業等の状況（各年6月1日現在）

	企業数	実雇用率	達成企業数	達成企業割合	0人雇用企業数	未達成企業に占める0人雇用企業の割合
令和6年	3,948社	2.47%	1,893社	47.9%	1,193社	58.1%
令和5年	3,635社	2.36%	1,899社	52.2%	1,036社	59.7%

(2) 合同就職面接会の開催状況（令和6年12月末時点）

	回数	参加企業数	参加求職者数
令和6年度	4回	158社	696人

高年齢者の定年延長・雇用継続の促進等

高年齢者が「意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会」を実現するため、65歳までの高年齢者雇用確保措置未実施企業への制度導入に向けた個別指導を行うとともに、令和3年4月から施行された70歳までの高年齢者就業確保措置の導入に向け、事業所訪問や求人受理時等の機会をとらえてリーフレット等を活用した周知・啓発を徹底。

《高年齢者雇用確保等措置の実施状況（令和6年6月1日現在の高年齢者雇用状況報告※の集計結果）》

	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
令和6年	7,993社	7,980社（99.8%）	2,303社（28.8%）
令和5年	7,817社	7,812社（99.9%）	2,034社（26.0%）

※【高年齢者雇用状況等報告】

高年齢者雇用安定法第52条第1項に基づき、毎年6月1日現在における定年、継続雇用制度及び高年齢者の就業機会の確保等に関する状況について、厚生労働大臣へ報告しなければならないこととなっている。

フリーランスの就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法（令和6年11月1日施行）

- 取引の適正化
→取引条件の明示、期日における報酬支払等の義務化
- 就業環境の整備
→募集情報の的確表示、ハラスメント対策に係る体制整備等の義務化

☆同法の積極的な周知を実施

- 各種説明会、企業訪問等の際に法令の概要を説明し、リーフレットを配布。
- 10～12月に同法に係る説明会を開催。
9月に管内企業及び関係団体に対し、参加勧奨の案内文を約2600件発送。

☆同法の履行確保に向けた調査を実施

- 令和7年1月以降、特定受託事業者（フリーランス）と実際に取引のある特定業務委託事業者（発注事業者）に対し、計画的な調査を実施。
- 今後、特定受託事業者からの同法違反に係る申出がなされた場合も対応を予定。

フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されます。

法律の目的
この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
②フリーランスの方の就業環境の整備
を図ることを目的としています。

法律の適用対象
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合があります。これらの場合はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象：企業（従業員を使用）が「業務委託可能な相手方」（事業者からの発注）としてフリーランス（従業員を使用していない）に業務委託を行う場合。
この法律の対象外：フリーランスが単体で受注した業務委託（事業者ではなく消費者からの発注）として、消費者（個人）に業務委託を行う場合。

• この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
• 「発注事業者」には、総務省・労働部局の一体的に運用される事はありません。具体的には、「労働部局」に属する以上かつ31日以上の期間が満たされる事が「発注事業者」にあてられます。
• 特定の職業等との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で仕事について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律の対象となります。
• なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律
(フリーランス・事業者間取引適正化等法)パンフレット

ここからはじめる
**フリーランス・事業者間
取引適正化等法**

令和6年11月1日施行

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

働き方・休み方改革の促進

多様な働き方の導入支援

働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングの実施

ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方・休み方の見直し
 対象：①適用開始業務（運送業・建設業）等の事業場、②働き方改革推進支援助成金を支給した事業場

- ・時間外労働の上限規制、割増賃金率引上げ等法制度の説明
- ・長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進（計画的付与制度、時間単位年休制度の導入等）
- ・特別休暇の導入促進、働き方・休み方改革取組事例の紹介

コンサルティング実績（事業場数） （11月末現在）	適用開始業務等事業場	働き方改革推進支援助成金支給事業場	コンサルティング希望の あった事業場
	68件	34件	1件

年次有給休暇の取得促進

事業主に年次休暇を取得しやすい環境整備に取り組んでいただくため、①計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度や、②労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年休の活用について、リーフレット・ポスターを活用し地方自治体、事業主団体、社会保険労務士会等へ周知協力を依頼するほか、労働局ホームページに掲載し周知を行った。

* GW、夏季休暇取得時期、10月の「年次有給休暇取得促進期間」、年末年始にあわせて、年4回、集中的な広報を実施。



民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

◆ 民間人材サービス事業者への指導監督の実施

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実施し、人材ビジネス事業所の適正な事業運営の確保を図った。

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からの情報提供をうけることにより、効率的な指導監督を行えている。

令和6年12月30日時点の 指導監督状況 (令和6年度)	目標件数(4月～12月)	実施事業所数
派遣元事業所	446	544
派遣先事業所	178	115
職業紹介事業所	163	132

◆ 派遣労働者の待遇確保に向けた労使協定の点検等

事業報告で提出された労使協定のうち、疑義のあった事業所分への点検を令和3年度より毎年実施しているが、今年度は一般賃金通達の訂正に伴う労使協定の再締結についてのフォローアップや人材確保等支援助成金（派遣元特例コース）の申請相談も同時に実施しながら適正な労使協定締結となるよう指導監督を実施している。

また、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、制度を広く周知理解してもらう目的からオンラインセミナーを実施しており、テーマ別で1月9日に「派遣先均等均衡方式」、2月13日に「労使協定方式」を実施した。

◆ 職業安定法省令及び指針の一部改正についての周知

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されることに伴い、職業紹介事業者に対し指導等の機会を利用し周知を図っており、関連リーフレットをHPにアップし、広く周知を図っている。また、同改正で募集情報等提供事業者について、労働者になろうとする方へのお祝い金等が原則禁止となることについても、あらゆる機会に通して求人者等へ周知を図っている。

5. 各関係団体と連携した行政運営

地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進

- 国と自治体が、地域の雇用対策を一体となって取り組むため、「雇用対策協定」を締結

- ・17自治体（県、16市）

加西市、尼崎市、三田市、たつの市、兵庫県、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、朝来市（令和6年10月4日締結）
（※締結日順）

<協定に基づく主な取組内容>

- ・企業の人材確保に向けた支援、新規学卒者等に対する支援、若者に対する支援、子育て女性等の支援、高齢者に対する支援など
- ・令和6年度上期の取組：「しごと博in淡路島」企業合同説明会、「三木市合同就職面接会」の開催等

- 国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務をワンストップ窓口で支援する「一体的実施」事業を推進

- 県下18か所

- ・生活保護受給者などを対象とした窓口
13か所 [神戸市(9区)、尼崎市(2か所)、姫路市、明石市]

	令和6年11月末現在	令和5年11月末現在	前年同期比 (%)
就職件数	1,481件	1,490件	▲0.6

- ・若者、女性などを対象とした窓口
5か所 [宝塚市、川西市、西宮市、丹波市、兵庫県]

	令和6年9月末現在	令和5年9月末現在	前年同期比 (%)
就職件数	982件	1,098件	▲10.6

- 地方公共団体とハローワークが連携し、就労支援を実施

- 県との連携

- ・ジョブカフェ事業 「若者しごと倶楽部」の設置
- ・兵庫県合同就職面接会の開催

- 市との連携

- ・「ふるさとハローワーク」の設置（三木市、加西市）
- ・各市との共催による合同就職面接会、説明会等の開催

労使の関係者及び関係機関との連携

兵庫地方働き方改革推進会議

- 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第10条の3において、中小企業における働き方改革の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備することと国の努力義務を規定。
- 平成27年12月に設置した「兵庫地方働き方改革推進会議」を法に基づく協議会として位置付けて開催している。

【構成団体】

連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県商工会議所連合会、兵庫県商工会連合会、兵庫県中小企業団体中央会、
一般社団法人兵庫県信用金庫協会、株式会社みなと銀行、株式会社但馬銀行、株式会社商工組合中央金庫神戸支店、
一般社団法人兵庫県信用組合協会、兵庫県、兵庫労働局

兵庫働き方改革担当者連絡会議（R6.9.25開催）

- 平成29年6月設置。兵庫地域の関係団体の実務担当者を幅広く参集し、働き方改革を推進するための各団体の支援策の共有化と効果的な情報発信を推進することを目的。
- 令和2年8月7日、書面決議による規約改正にて兵庫地方働き方改革推進会議の部会として位置づけ

【構成団体】（兵庫働き方改革推進会議の構成団体に加えて）

兵庫県立男女共同参画センター、神戸市、近畿経済産業局、ひょうご仕事と生活センター、ひょうご産業活性化センターが参加。

*オブザーバーとして「兵庫働き方改革推進支援センター」が参加。

金融機関との働き方改革包括連携状況

金融機関名	締結日
兵庫県信用金庫協会	平成29年6月14日
みなと銀行	平成29年11月2日
但馬銀行	平成30年1月25日
商工中金神戸支店	令和元年12月19日
兵庫県信用組合協会	令和4年7月15日

兵庫県政労使会議（令和7年2月5日開催）

兵庫県との共催により、労働者団体、使用者・経済団体、兵庫県、兵庫労働局の各団体のトップが一堂に会し、賃上げや企業の収益拡大などによる経済の好循環の実現に向けた議論を行い、オール兵庫で取り組む共同メッセージを発信。

大学・高校における労働法制講義

年間を通じた「労働法制講義」の実施

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、実際の労働場面において、関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養にも資することから、大学・短期大学の要請に応じて、幹部職員が大学等に出向き、労働法制講義を実施。

《実績》 9大学で11回実施、受講学生数490人（令和6年11月末時点）

関西学院大学、姫路日ノ本短期大学、関西福祉大学、兵庫県立大学、神戸女子大学、武庫川女子大学、関西国際大学、甲子園短期大学、神戸常盤大学

*対面講義で行っているが、オンライン講義にも対応している。

兵庫県立大学における連続講座「労働法制度と労働行政の役割」
（令和6年10月～令和7年1月）全15回

神戸大学における連続講座「キャリア形成と労働法制度」
（令和6年12月～令和7年1月）全8回

兵庫県立大学および神戸大学における連続講義では、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など、現場で実務に携わる職員が講師となって講義を行い、単日開催の「労働法制講義」より広範囲で詳細な内容で実施。



令和6年7月16日兵庫県立大学での講義
（講師：局長）