

兵庫労働局行政運営方針

令和7年度



第30回神戸ルミナリエ 写真提供：ルミナリエ組織委員会

～ 賃金の引上げ及び非正規雇用労働者への支援の推進 ～

兵庫労働局においては、中小企業等の賃金の引上げ及び非正規雇用労働者の処遇改善等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、非正規雇用労働者への支援

- 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) 求職者支援制度の活用促進
 - (4) 無期転換ルール等の円滑な運用

第2章 リ・スキリング、人材確保等の推進

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援
 - (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進
 - (2) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
 - (3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進
- 2 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) 人材支援総合コーナー等における人材確保支援
 - (3) 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
- 3 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

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) 育児・介護休業法の周知及び履行確保
 - (2) 次世代育成支援対策の推進

3 求職者ニーズに応じた支援の推進

- (1) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等
- (2) 子育て中の女性等に対する就職支援
- (3) 障害者の就労支援
- (4) 高齢者の就労支援
- (5) 外国人求職者等への就職支援
- (6) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就職支援
- (7) 新規卒卒者等・若者への就職支援
- (8) 生活保護受給者等の就労支援
- (9) がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方への就労支援

第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・改善対策
 - (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防止対策の推進
- 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 フリーランスの就業環境の整備
- 4 多様な働き方の実現に向けた環境整備
- 5 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

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

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



第1章 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進

事業場内最低賃金の引上げに向けては、中小企業等の生産性の向上が必要不可欠であることから、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、「業務改善助成金」により、賃金引上げを引き続き支援します。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働局及び労働基準監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等に取り組みます。

加えて、「働き方改革推進支援センター」と連携しワンストップ相談窓口におけるコンサルティング、セミナーの実施など生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援を行います。



必ずチェック!
最低賃金!

働く人と雇う人のための
ルールです!

兵庫県 最低賃金

令和6年
10月1日から
時間額 **1,052円** **51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

最低賃金引き上げの目安

最低賃金引き上げの目安

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



兵庫県の最低賃金

☆地域別最低賃金

最低賃金	時間額	発行日
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

最低賃金の種類	時間額	発行日
塗料製造業	1,099円	令和6年12月1日
鉄鋼業	1,116円	令和6年12月1日
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	1,087円	令和6年12月1日
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	1,053円	令和6年12月1日
輸送用機械器具製造業	1,126円	令和6年12月1日
計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業	1,053円	令和6年12月1日
自動車小売業	1,052円	兵庫県最低賃金が適用されます
繊維工業	1,052円	
各種商品小売業	1,052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・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づいた雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善を推進します。

労働基準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、短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣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、雇用環境・均等部又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めます。

短時間労働者、有期雇用労働者の待遇等について、基本給・賞与に正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、労働基準監督署から点検要請を集中的に実施することや、「働き方改革推進支援センター」による支援等の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促します。

派遣労働者の待遇等について、労使協定書のチェックを実施することで、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

(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を講じた事業主、又は週の所定労働時間を4時間以上延長する等の措置を講じたことにより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た事業主に対して助成する制度です。

② キャリアアップ助成金（正社員化コース等）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化（多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）への転換を含む）、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て助成する制度です。

③ 非正規雇用労働者の処遇改善に向けた支援

中小企業の理解・取組を促進するため、「働き方改革推進支援センター」と連携しワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けた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。

キャリアアップ助成金のご案内

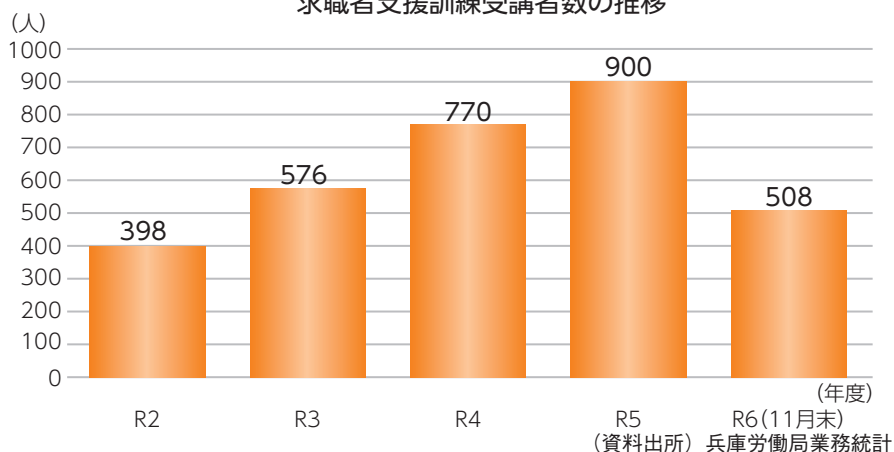


(3) 求職者支援制度の活用促進

スキルアップを希望する非正規雇用労働者や育児・介護等でブランクがあり雇用保険を受給できない方など、これまで職業能力開発機会の少なかった方に対して、ハローワークでは、求職者支援制度による個々の求職者ニーズに沿った求職者支援訓練の受講をあっせんし、スキルアップや安定した職業への再就職に向けた個別・伴走型の支援を実施します。

また、求職者支援制度の活用促進に向け、オンラインツールを活用した説明会やセミナーの実施、ホームページやSNSを活用し、積極的な周知・広報を行うことで、制度の利用促進に取り組みます。

求職者支援訓練受講者数の推移



(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。

第2章 リ・スキリング、人材確保等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号。以下「改正雇用保険法」という。）により、同年10月から給付率が上げられました。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図ります。

また、指定講座の拡大により訓練機会を確保するため、地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握します。

さらに、改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であるところ、円滑な施行に向けて周知を図ります。

教育訓練給付指定講座数 (令和6年10月1日時点)		計	専門実践	特定一般	一般
	全国	15923	3011	801	12111
	兵庫県	561	93	22	446

(資料出所) 厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」

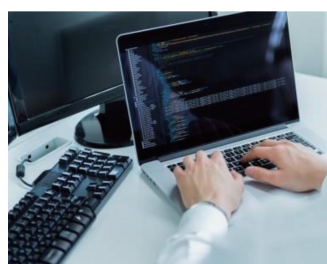


兵庫労働局 教育訓練給付
PR マスコットキャラクター
ミック＆ラン

(2) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

地域の業界団体や教育訓練機関および独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等を構成員とする兵庫地域職業能力開発促進協議会を兵庫県と共催し、人材ニーズの高いデジタル分野や介護・福祉分野、兵庫県の主要産業であるものづくり分野を中心とした総合的な公的職業訓練の実施計画を策定するとともに、訓練効果の把握・検証を行いながら効果的な職業訓練を実施することで、地域におけるデジタル推進人材の育成に取り組めます。

また、ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の周知および受講勧奨に積極的に取り組むとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別担当者制による伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。



ハロトレくん



厚生労働省が決定した「鉛筆」や
「ロケット」をモチーフにした公的
職業訓練のロゴマーク

ハロートレーニング
HELLO TRAINING
急がば遅



兵庫労働局、兵庫県、高齢・障害・
求職者雇用支援機構が合同で利用
している公的職業訓練周知・広報
マスコット「はばタン」

(3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金は、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する制度です。この人材開発支援助成金の活用勧奨に引き続き取り組み、デジタル人材の育成を含め、企業内での労働者に対する職業能力向上を支援します。

また、令和4～8年度の期間限定助成として「事業展開等リスクリリング支援コース」、「人への投資促進コース」が創設されています。

「事業展開等リスクリリング支援コース」では、新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練、業務の効率化や脱炭素化に取り組むためのDX・GX化を進めるための訓練に対し助成を行います。

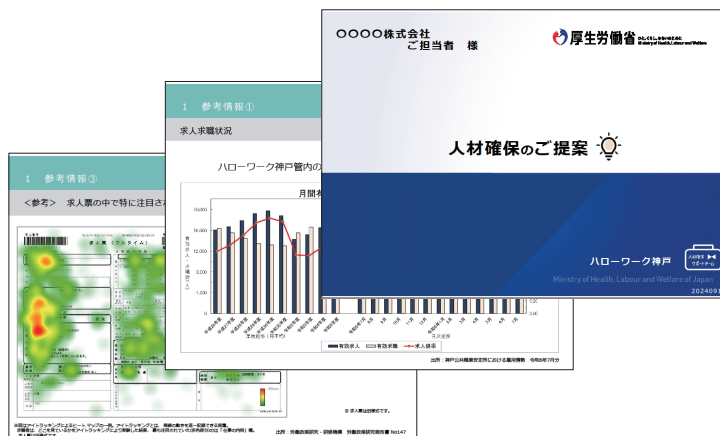
「人への投資促進コース」では、デジタル分野など高度人材育成のための訓練、IT分野未経験者の即戦力化のための訓練、定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）や、労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主、働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務制度を導入する事業主に対し助成を行います。

2 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ことを徹底し、求人情報の詳細及び明確な記載、応募につながりやすい条件への変更に対する助言の実施、求人者向けセミナーの開催、各種助成金等の活用及び 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、積極的な事業所訪問等により求人票に記載されていない情報を収集し、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、各ハローワーク公式 LINE など各種 SNS を利用した情報提供等を実施し、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。



求人充足に向けた提案書

(2) 人材支援総合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。

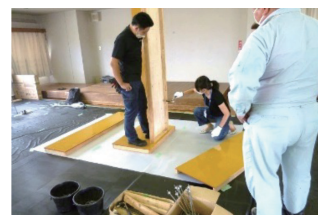
また、様々な業界団体と連携した仕事体験セミナー、業界ガイダンス、事業所見学会などを行い、業界の魅力を発信するとともに、就職面接会等の開催によりマッチングを推進します。



介護体験セミナー



建築のお仕事体験会



(3) 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。

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）
拡充のお知らせ



3 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用にあたって雇用仲介事業を利用し、契約や利用条件等を巡ってトラブルとなるケースに対応するため、労働局需給調整事業課内に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』について周知を行うとともに、相談への対応を図ります。

さらに、安心して民間人材サービスを利用できる環境の整備に向けて、職業安定法施行規則の改正等により、職業紹介事業については、令和7年1月1日からお祝い金・転職勧奨禁止が許可条件となること、4月1日から手数料実績（職種ごと・平均手数料率）・違約金規定の公開が義務となること、また、募集情報等提供事業については4月1日から労働者の登録から就職・定着までの全ての課程における金銭等の提供が原則禁止となること、利用料金・違約金規定の明示が義務となることから、各事業者の履行確保と求人者への周知を進めます。

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

女性活躍推進の取組をより一層進めるため、報告徴収等の実施により、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。

特に男女の賃金の差異は、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ことから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認します。

また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。

今後、女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組みます。



働く場所は、
わたしが見つかる。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。



認定マーク「えるぼし」

〈1段階目〉 〈2段階目〉 〈3段階目〉



特例認定マーク
「プラチナえるぼし」



2 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和7年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されます。

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を労働者数 300 人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

令和6年6月に成立した雇用保険法（昭和49年法律第116号）の改正により、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進するため、令和7年4月から新規に、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合には「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合には「育児時短就業給付」の支給を行います。あらゆる機会を捉えて、育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等への周知を行い、円滑な実施に取り組みます。



仕事と家庭、両立しよう！
両立支援のひろば



(2) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法について、令和7年4月1日以降に同法に基づく一般事業主行動計画を策定・変更した際に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標を設定することが事業主の義務となること等の改正内容について、労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、着実な履行確保を図ります。

あわせて、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」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

トライくるみん



くるみん



プラチナくるみん



3 求職者ニーズに応じた支援の推進

(1) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

求職者の抱える就職に向けた課題や問題について、信頼関係の構築、自己理解・職業理解の促進や新たな気づきを促す関わり等、キャリアコンサルティング技法を活用した課題解決支援サービス等の提供に取り組み、求職者が望む形での就職を実現出来るように手厚い支援を実施しています。併せて、様々な事情で来所が困難な求職者に対するオンライン職業相談・オンライン失業認定の実施、応募書類の作成支援及び各ハローワーク公式LINE等各種SNSを活用した情報発信等を推進します。

このような課題解決支援サービスを中心としたハローワークサービスの充実を図るため、職員の資質向上の一環として、キャリアコンサルタント資格の取得を推進するため、研修や資格取得支援等を積極的に実施しています。

(2) 子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら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。

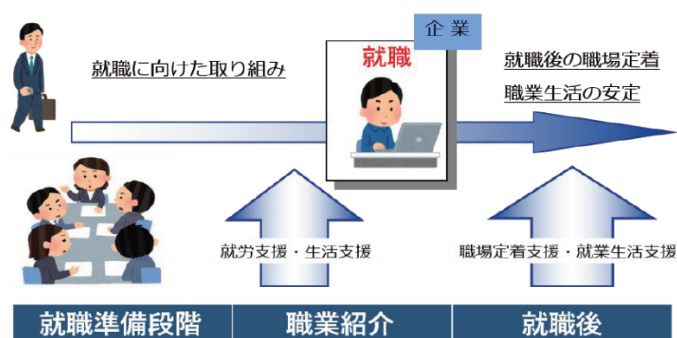


マザーズハローワーク三宮

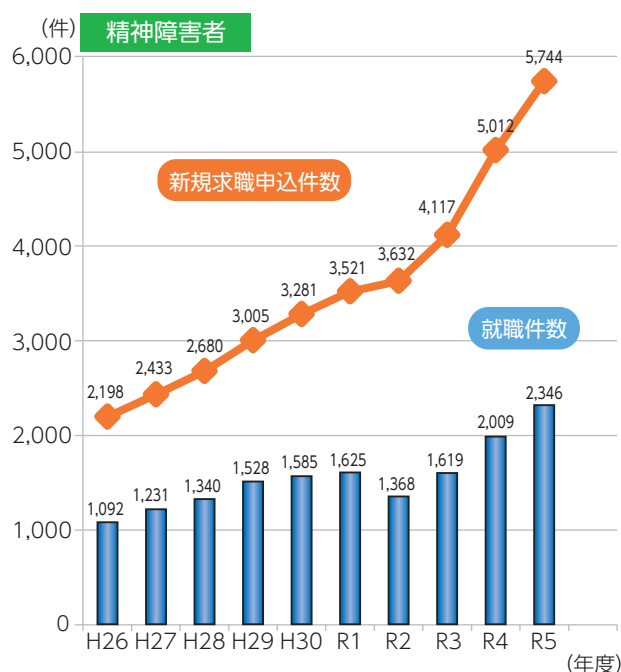
(3) 障害者の就労支援

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)



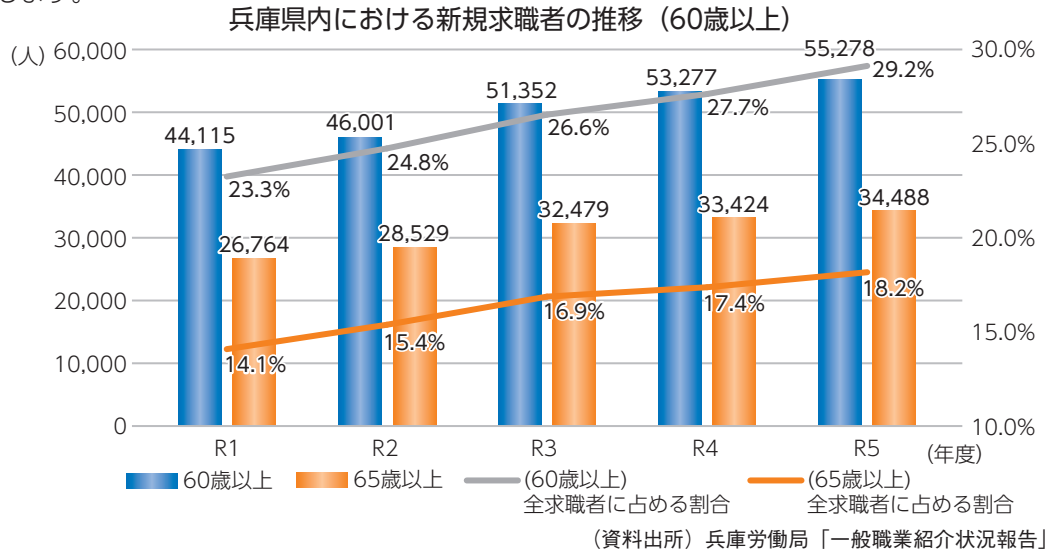
(資料出所) 兵庫労働局「業務統計」

(4) 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、全てのハローワークにおいて、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の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。

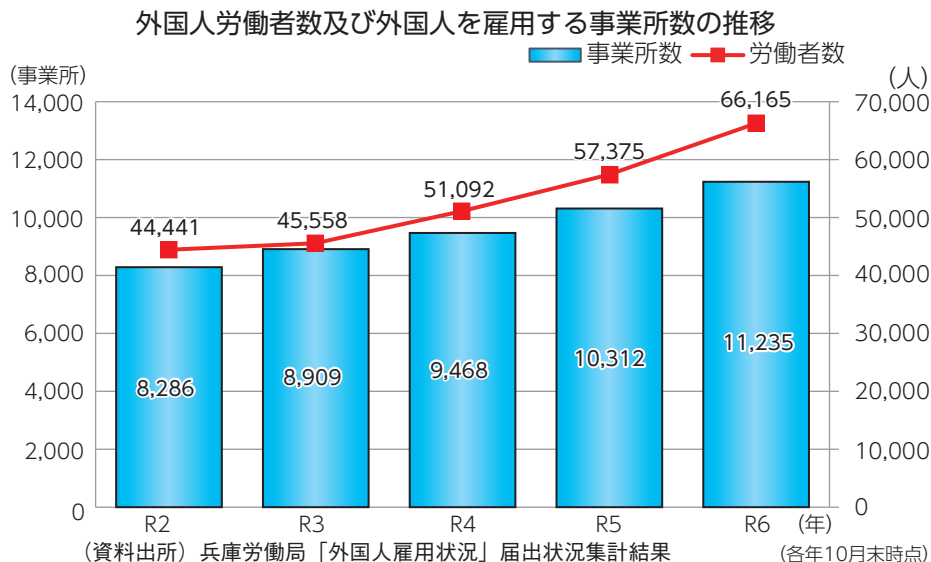
さらに、県内12か所のハローワーク（神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石、豊岡、西脇、龍野、西神）に「生涯現役支援窓口」を設置し、再就職を目指す概ね60歳以上の方を対象に各種サービスを実施（特に65歳以上の方を重点的に支援。）します。



(5) 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。



(6) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就職支援

就職氷河期世代を含む中高年層（ミドルシニア）を対象とした専門窓口（ハローワーク神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹）等において、キャリアコンサルティング、グループワーク、職業訓練の受講あっせん、求人開拓、応募書類作成支援や面接練習など同じ担当者が就職準備から職場定着まで一貫した伴走型の就職支援を実施します。

また、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ミドルシニアの雇用を促進します。

(7) 新規学卒者等・若者への就職支援

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ます。

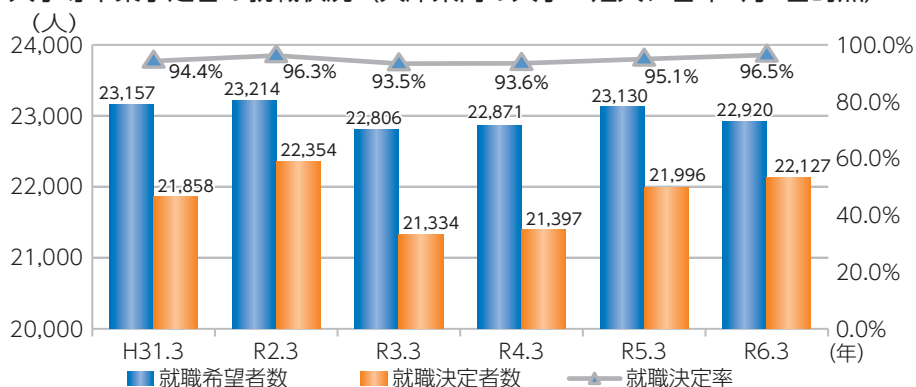
正社員就職を希望する概ね35歳未満の若者を対象に、わかものハローワーク等において、担当者制による職業相談など、計画的支援により正社員就職の実現を図ります。

若者が安心して働ける企業を見つけやすくするため、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」の取得を促進します。

また、若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等を実施します。



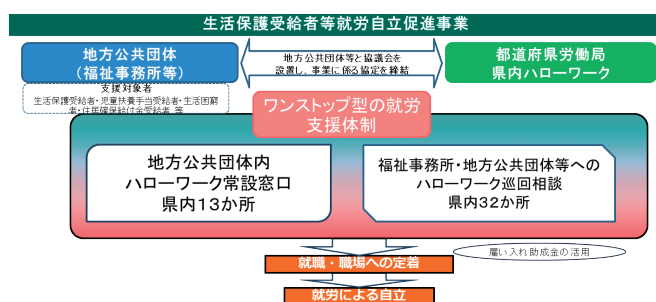
大学等卒業予定者の就職状況（兵庫県内の大学・短大、各年4月1日時点）



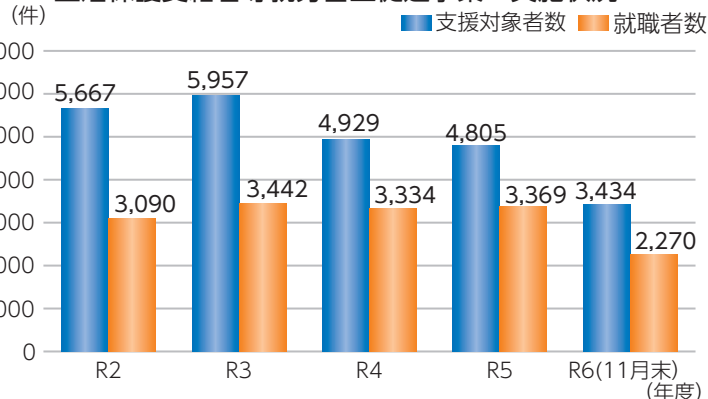
（資料出所）兵庫労働局業務統計

(8) 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ついては、生活面と雇用面の両方から支援していく必要があるため、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で一体的に実施する就労支援窓口において、個々の課題を踏まえた就労支援や就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進します。



生活保護受給者等就労自立促進事業 実施状況

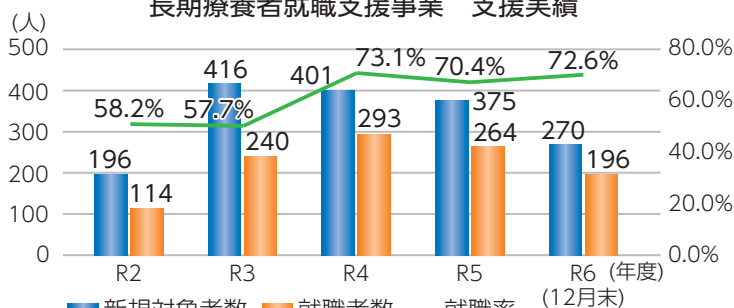


（資料出所）兵庫労働局業務統計

(9) がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方への就労支援

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

長期療養者就職支援事業 支援実績



（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徹底等

長時間労働の抑制及び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%)

(資料出所) 兵庫労働局集計

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

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、「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、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。

全ての労働基準監督署に編成した「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、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細やかな相談・支援を引き続き行います。

③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

令和6年度適用開始業務等の建設業、自動車運転者、医師について、引き続き時間外労働の上限規制や見直し後の改善基準告示等の周知及び、特設サイト「はたらきかたススめ」による企業・国民等の更なる理解を促すため周知・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、医療機関に対するきめ細やかな相談対応など、引き続き支援を行います。

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。

特設サイト「はたらきかたススめ」
【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。

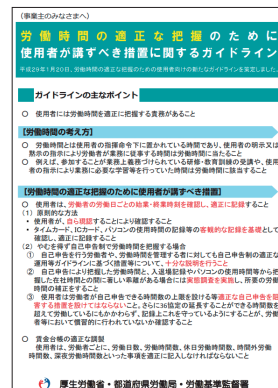
また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施します。



(2) 法定労働条件の確保・改善対策

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報等、各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、必要に応じて監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底します。



(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

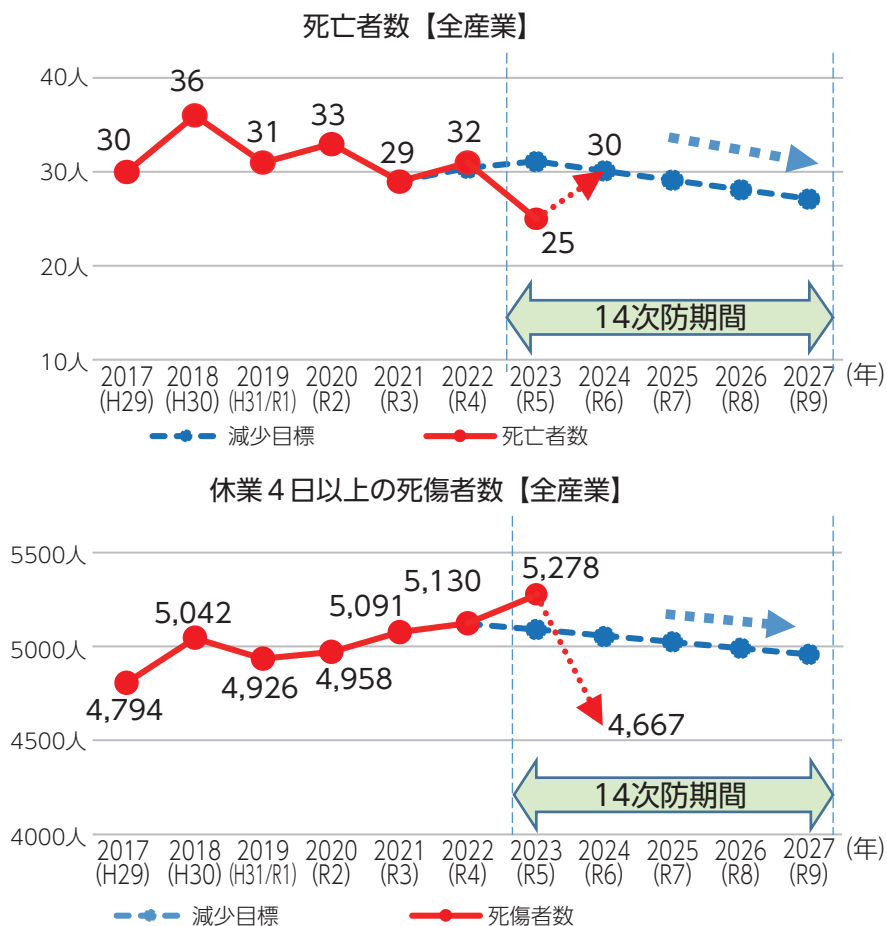
① 兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画の推進

労働災害による被災者を減らし、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、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」）」により労働災害防止対策を推進しています。

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」ことを原点にして、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。

特に、死亡災害、労働者の作業行動に起因する労働災害、高齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策を重点に取り組めます。

14次防が掲げる減少目標は、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（27人以下）、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（5,129人以下）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（2023年（R5）までは確定値、2024年（R6）は12月末速報値）
新型コロナウイルスにより患者数を除きます。

②「兵庫リスク低減MS運動（２期）」の推進

14 次防の目標達成に向けて、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）」に、令和 9 年度まで継続して取り組みます。

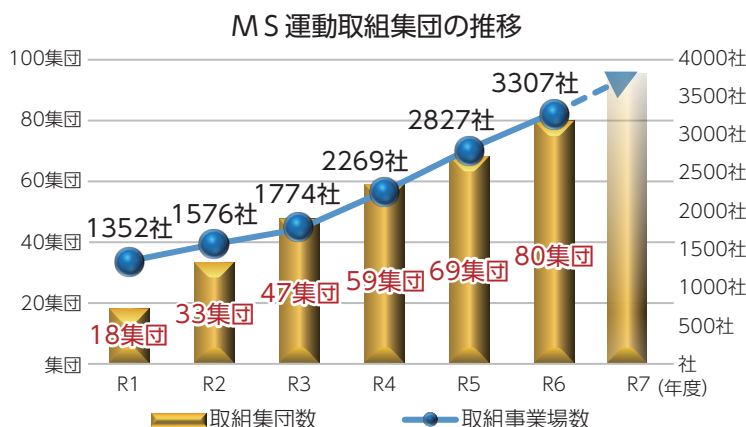
MS 運動*は、働く人の命を脅かすような重篤な災害の撲滅と、万一災害が起きても休業を要しない程度の軽微な被害に抑えられる安全・安心な職場環境の実現を目指して、経営トップが強い決意に基づき安全衛生方針を表明（取組宣言）し、職場の安全衛生に積極的に関わることで、P D C A（P（計画）－D（実行）－C（評価）－A（改善））サイクルによる組織的安全衛生管理の運営を図ること、更にリスクアセスメントを継続的に実施し残されたリスク（残留リスク）を明確かつ重点的に管理することで、「許容できないリスクがない職場づくり」につなげるための運動です。

特に、中小企業にもMS 運動の取組が浸透するように、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。

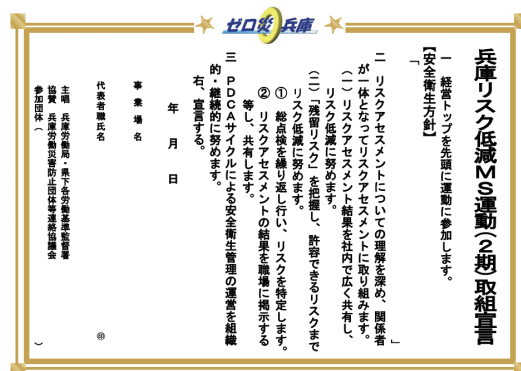
※「MS 運動」の MS とは、Management System（マネジメントシステム）の略語です。



『MS 運動』



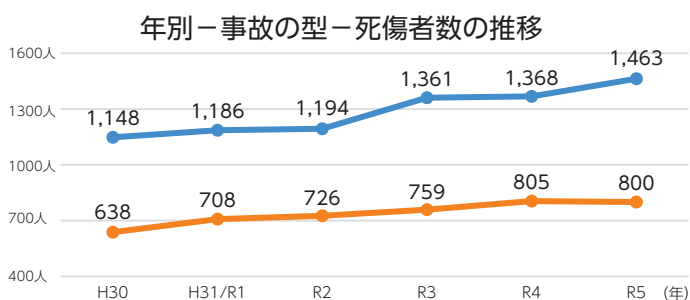
（資料出所）兵庫労働局集計



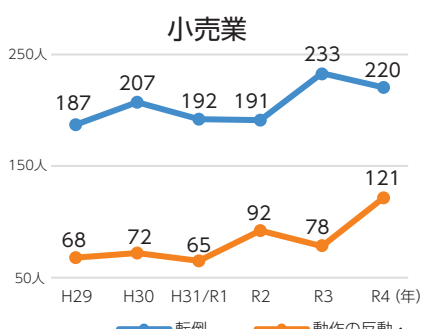
③ 作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）が増加傾向にあります。特に中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や社会福祉施設を中心に増加しています。

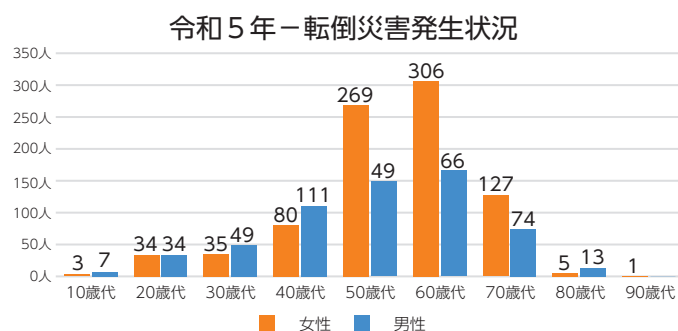
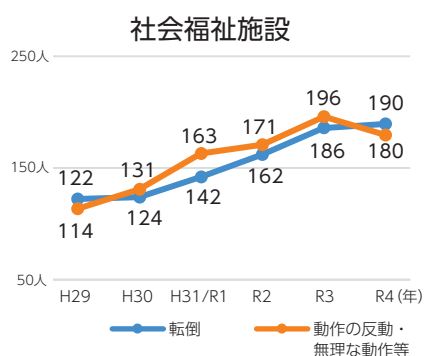
このため、県内の主要な企業、地方公共団体、関係団体等を構成員とする「兵庫 S A F E 協議会（小売業）・兵庫 SAFE 協議会（介護施設）」を運営し、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する等により、第三次産業で発生する「転倒災害」や腰痛等の「動作の反動・無理な動作」を防止し、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。



（資料出所）兵庫労働局「労働者死傷病報告」



（資料出所）兵庫労働局「労働者死傷病報告」



（資料出所）兵庫労働局「労働者死傷病報告」



『転倒災害防止対策』



『兵庫 SAFE 協議会』



『転倒災害防止 YouTube 動画』

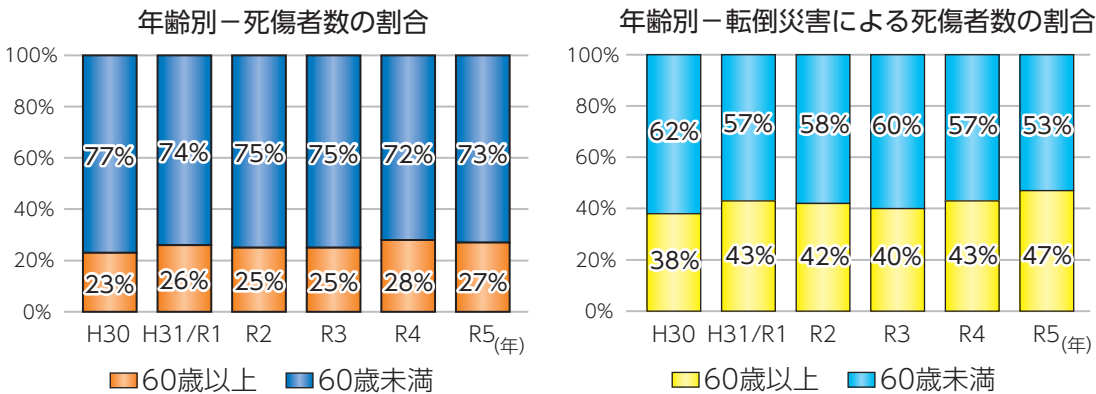
④ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

兵庫県では、働く高齢者の増加（65歳以上の雇用者数／過去10年間で1.5倍）に伴い、60歳以上の労働者が労働災害で被災する割合は、5年連続して25%（労働者4人に1人が高齢労働者）以上となり、なかでも転倒災害の約半数は、高齢労働者が占めています。このため、高齢労働者が安心して安全に働け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）の周知を図ります。

さらに、令和7年度からコースの新設が予定されている「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）」の普及促進を図ります。

外国人労働者を雇用する事業者には技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等（テキスト、VTR等）の活用を促進し、効果的な安全衛生教育の実施に向けた指導を行います。また、視覚的に示す安全表示等の活用を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

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。



（資料出所）兵庫労働局「労働者死傷病報告」



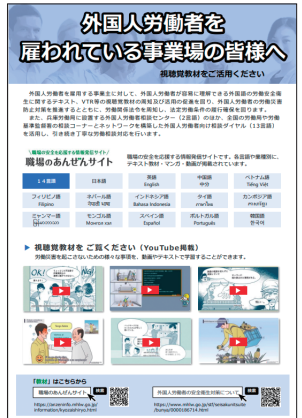
兵庫労働局 HP
外国人労働者の安全衛生対策
視聴覚教材の紹介



「外国人労働者の安全衛生」



「高齢労働者の安全衛生」



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

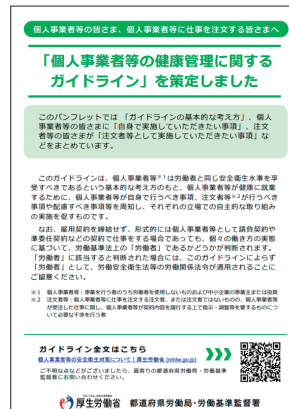
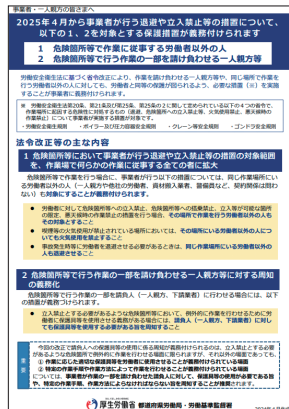
※外国人労働者向けの各種安全衛生教育教材は、厚生労働省のホームページに掲載されています。（各種教材は14言語で作成されています。）

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和7年4月から事業者が行う退避や危険箇所への立入禁止等の措置（労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条に基づく措置）が、労働者以外の作業員にも拡大されるため、事業者に対して周知及び指導の徹底を図ります。

また、令和5年4月から施行されている危険有害作業を請け負わせる請負人（一人親方、個人事業者等）や同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対する健康障害防止に関する保護措置（労働安全衛生法第22条に基づく措置）に対しても、労働者と同等に措置を講じることが事業者には義務付けられていることを、引き続き、周知し、指導の徹底を図ります。

併せて、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」について、周知・啓発を図ります。



個人事業者等の
安全衛生対策について

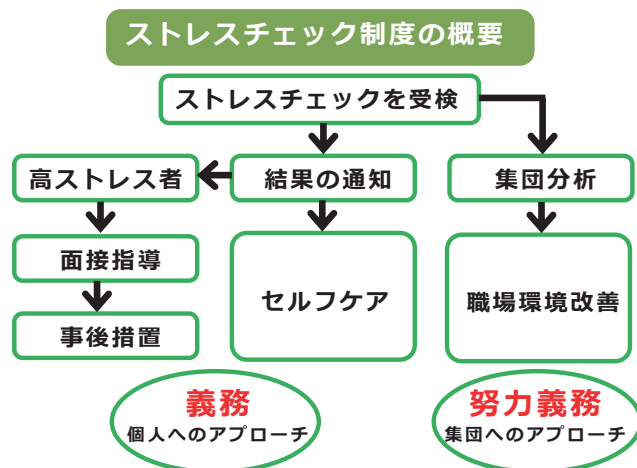
厚生労働省 HP 個人事業者等の安全衛生対策関係リーフレット

⑥ メンタルヘルス対策、産業保健活動の推進

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、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・指導を行うとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」について広く周知を行います。

また、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）が行う、メンタルヘルス対策や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に係る助言・支援制度の利用勧奨を行うことにより、中小企業等の産業保健活動の促進を図るほか、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・指導を行います。



- 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)



職場における心の健康づくり！ ーメンタルヘルス対策ー

近年、経済・産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。
また、業務による心理的負荷を原因として、精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。
厚生労働省は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）を定め、職場におけるメンタルヘルス対策を推進しています。

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

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

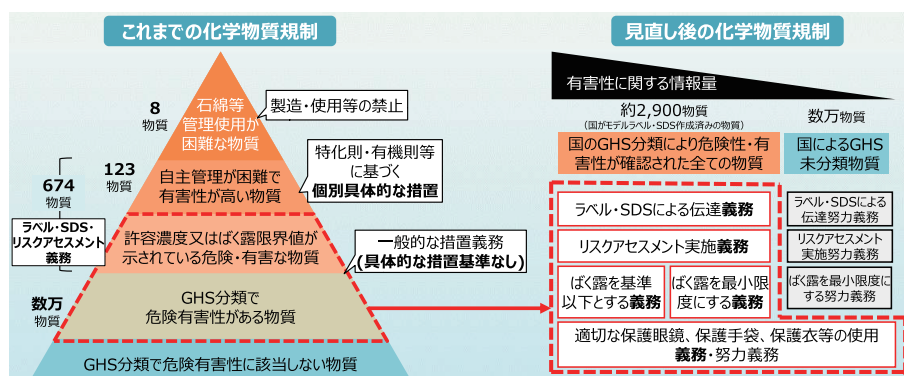
令和6年4月から、これまで法令の対象となっていなかった化学物質への対策の強化を目的として、労働者が有害な化学物質にさらされることのないよう、リスクアセスメント結果に基づき、事業者自らが自律的な管理を行うべく、全業種を対象とした改正法令が全面施行となっています。

この化学物質規制の措置について、令和7年2月に創設された「化学物質管理強調月間」（毎年2月）をはじめとするあらゆる機会を通じて周知を図り、丁寧な指導を行います。

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、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。

* 令和5年10月1日建築物、船舶（鋼製のものに限る）について施行、令和8年1月1日工作物について施行。

労働安全衛生法の新たな化学物質規制 ー自律的な化学物質管理へ！ー



「工作物」の工事の事前調査は
令和8年1月1日以降着工
の工事から有資格者に行わせる
必要があります。

石綿総合情報ポータルサイト
工作物石綿事前調査者 参照→

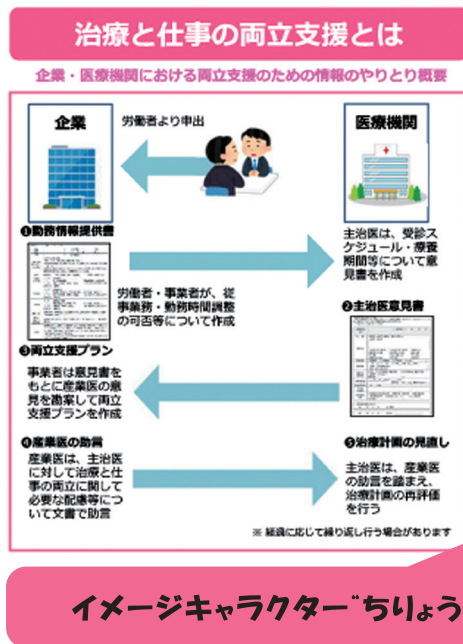


⑧ 治療をしながら仕事ができる環境の整備（治療と仕事の両立支援）

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、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ます。

現在、推進チームにおいては、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に係る取組を計画的に推進しています。

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、治療と仕事の両立支援カードを含めた「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普及を図ることとしています。



治療と仕事の
両立支援

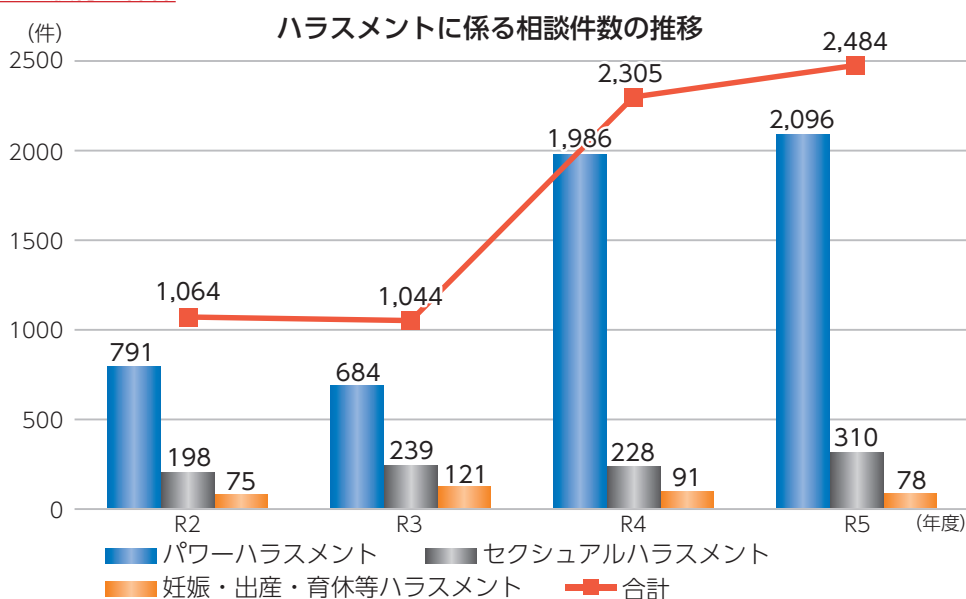


（4）総合的なハラスメント防止対策の推進

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

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。

また、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。

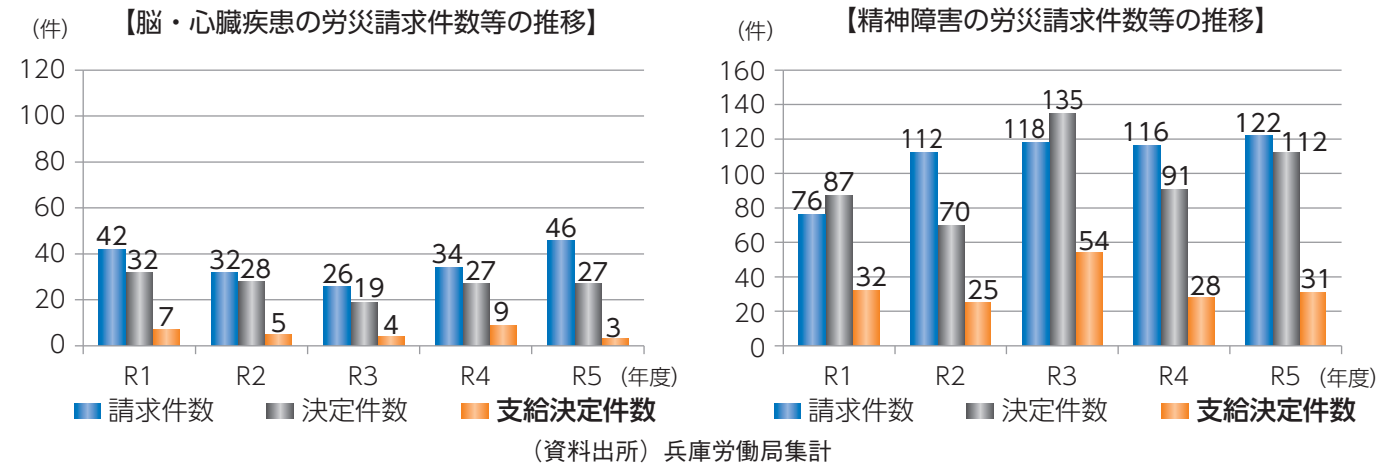
学生に対しては、大学への出前講座等の機会に、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。



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

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しています。

局内の関係部署と引き続き連携をしながら、迅速・公正な事務処理を一層推進します。



3 フリーランスの就業環境の整備

令和6年11月1日に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について、フリーランス（特定受託事業者）や委託事業者等に対し、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、フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスや委託事業者等からの本法に関する問合せに適切に対応し、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、相談内容に基づき、必要に応じて委託事業者等への調査や「フリーランス・トラブル110番」への案内を行います。

さらに、全国の労働基準監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応し、申告がなされた場合には、原則として労働者性の有無を判断し、働き方の実態から労働基準法上の労働者に該当すると判断した場合は、各労働関係法令に基づき必要な対応を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底します。



兵庫労働局HP
フリーランスとして
業務を行う方・
フリーランスの方に
業務を委託する
事業者の方等へ

4 多様な働き方の実現に向けた環境整備

適切な労務管理の下で安心して働くことができるよう、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、選択的週休3日制等柔軟な働き方等について周知するとともに、勤務間インターバル制度等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等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用し、事例に即した説明を行う、「働き方改革推進支援助成金」を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図ります。

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季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。

さらに、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。



5 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7年4月からの除外率10ポイント引き下げの該当業種の企業に対して周知を行い、令和8年7月からの法定雇用率の引上げ（民間企業2.5%→2.7%等）により新規に対象となる企業や、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。

「精神・発達障害者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。

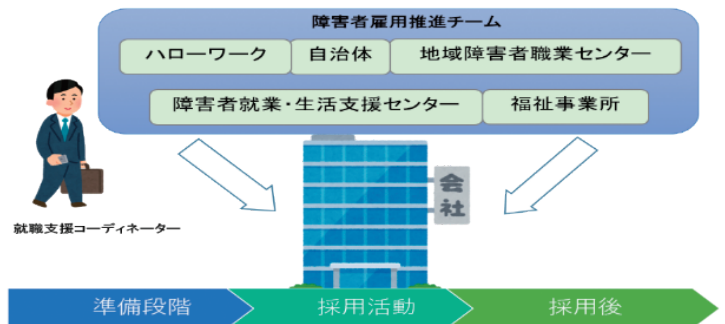
中小事業主全体で障害者雇用の取組みが進展するよう、障害者の雇用の促進や安定に関する取組みなどが優良な中小事業主を認定する制度「もにす認定制度」(*)の周知及び申請勧奨等に取り組めます。

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



障害者雇用ゼロ企業等を対象とした「企業向けチーム支援」の実施

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に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。



障害者不足数企業規模別の法定雇用率未達成企業数

企業規模	①	②不足数						③
	法定雇用率未達成企業の数	0.5人又は1人	1.5人又は2人	2.5人又は3人	3.5人以上5人以下	5.5人以上9人以下	9.5人以上	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	2,055	1,381	409	146	95	21	3	1,193
40.0～100人未満	1,187	1,059	128	-	-	-	-	1,070
100～300人未満	597	256	225	90	24	2	-	123
300～500人未満	142	37	35	35	33	2	-	0
500～1,000人未満	83	18	17	16	22	10	-	0
1,000人以上	46	11	4	5	16	7	3	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6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6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
7,993社	7,980社 (99.8%)	2,303社 (28.8%)

※ () 内は全企業に占める割合

(資料出所) 兵庫労働局 「令和6年高齢者雇用状況等報告」

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
- ・16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、朝来市）（※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

●連携による就労支援の実施

- ・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）



朝来市と雇用対策協定締結（令和6年10月4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7年2月5日）

「私たちは、成長型経済の実現に向けて兵庫経済の好循環を加速させ、物価上昇を上回る賃上げ、労務費等の適切な価格転嫁、生産性の向上、投資の拡大に「オール兵庫」で取り組みます。」

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、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。



兵庫県立大学における第1回講義（令和6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

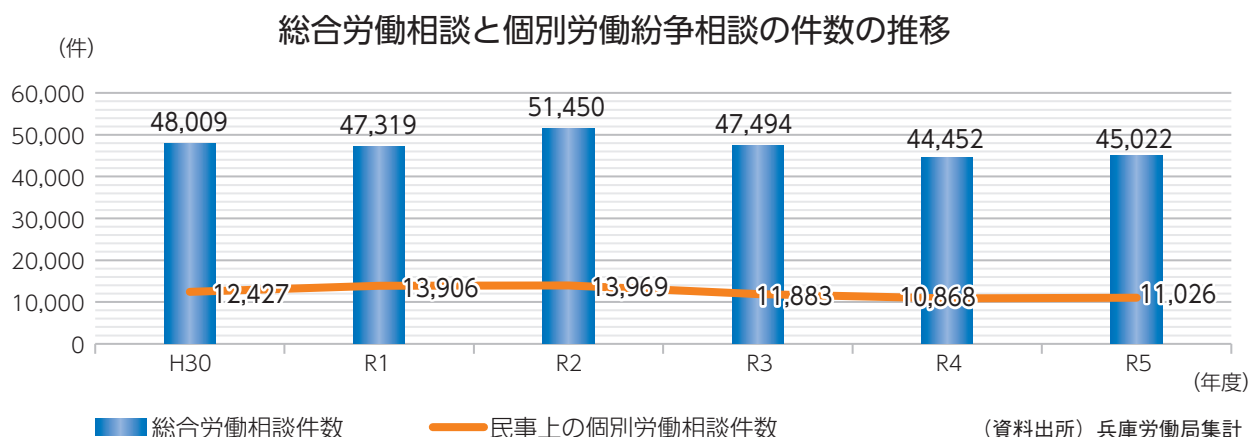
県下の労働基準監督署及び労働局の総合労働相談コーナーにおいて、専門の相談員が労働者や事業主からの労働問題に関するあらゆる分野の相談に応じるワンストップサービスを実施します。

●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。



2 労働保険料等の適正な徴収

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。



兵庫労働局

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

総務部

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

雇用環境・均等部

企画課	078-367-0700
指導課	078-367-0820

労働基準部

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

職業安定部

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

労働基準監督署

神戸東労働基準監督署

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

神戸西労働基準監督署

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

尼崎労働基準監督署

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

姫路労働基準監督署

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

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 （安全衛生課）0798-24-8602
 （方面（監督）・総合労働相談コーナー）0798-26-3733
 〒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
 〒668-0031 豊岡市大手町9-15

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 神戸市西区梶台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)