

# 兵庫労働局行政運営方針

令和8年度



神戸空港 開港 20 周年  
写真提供：神戸市

## ～ 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や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・能力を十分に発揮できる環境の整備を重点課題とし、以下の施策に取り組みます。

### 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 非正規雇用労働者への支援
  - (1) 同一労働同一賃金の遵守の徹底
  - (2) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援
  - (3) 無期転換ルールの円滑な運用

### 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) 求職者支援制度の活用促進
  - (4) 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) 人手不足分野における人材確保支援
- 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 女性活躍推進のための支援
- 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) 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 フリーランス等の就業環境整備
- 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・高校等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

最低賃金・賃金引上げに向け、「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を図り、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等を企業のニーズに応じて活用できるよう情報提供を行います。

加えて、「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ける個別相談やセミナー等と連携し、生産性向上に取り組む中小企業等を支援します。

また、「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・労働基準監督署において「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、最低賃金の徹底、賃上げ環境の整備を進めます。

令和7年7月より、兵庫労働局ホームページ内に「兵庫県政労使会議特設サイト」を開設しました。本サイトでは、兵庫県政労使会議の構成団体である、労働者団体、使用者団体、経済団体、兵庫県、労働局が実施している、賃金の引上げに関する助成金・補助金や生産性向上に関する支援など各種支援策を集約し紹介しています。

最低賃金額の改正等については、その改正された最低賃金の周知・広報に努めるとともに、最低賃金履行確保を目的として重点的に監督指導等を行います。

| 兵庫県の最低賃金                                      |               |                  |
|-----------------------------------------------|---------------|------------------|
| ★地域別最低賃金                                      |               |                  |
| 兵庫県最低賃金                                       | 時間額<br>1,116円 | 発行日<br>令和7年10月4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                                         | 1,158円        | 令和7年12月1日        |
| 鉄鋼業                                           | 1,180円        | 令和7年12月1日        |
| はん用機械器具製造業<br>生産用機械器具製造業<br>業務用機械器具製造業        | 1,150円        | 令和7年12月1日        |
| 電子部品・デバイス・電子回路製造業<br>電気機械器具製造業<br>情報通信機械器具製造業 | 1,117円        | 令和7年12月1日        |
| 輸送用機械器具製造業                                    | 1,188円        | 令和7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                    | 1,117円        | 令和7年12月1日        |
| 自動車小売業                                        | 1,116円        | 兵庫県最低賃金が適用されます   |
| 繊維工業                                          | 1,116円        |                  |
| 各種商品小売業                                       | 1,116円        |                  |

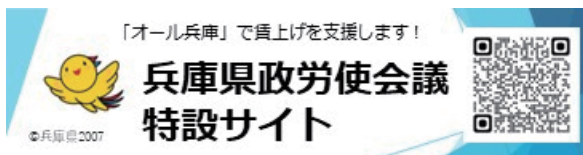
## ✓ 支援策の詳細は HP をチェック

### ✓ 厚生労働省 HP 「賃上げ」支援助成金パッケージ



労働基準局広報キャラクター  
「たしかめたん」

### ✓ 兵庫労働局 HP 「兵庫県政労使会議特設サイト」



#### 目的別支援策

|                   |                |               |
|-------------------|----------------|---------------|
| ① 賃金引上げに関する助成金    | ② 補助金のご案内      | ③ 生産性向上に関する支援 |
| ④ 人材育成・処遇改善に関する支援 | ⑤ 融資・貸付に関するご案内 | ⑥ 専門派遣による支援   |
| ⑦ 相談窓口のご案内        | ⑧ セミナー・説明会のご案内 | ⑨ その他         |

## 2 非正規雇用労働者への支援

### (1) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

最低賃金の引上げや制度の周知により、正社員と非正規労働者（パート、有期、派遣）との賃金格差は徐々に縮小していますが、物価上昇を踏まえた不合理な待遇差の解消は依然として重要な課題です。このため、昨年度に引き続き以下の取組を実施します。

- ① 労働基準監督署による定期監督や集団指導の際、**同一労働同一賃金の取組状況を**確認します。
- ② 取組が不十分な企業には、労働基準監督署や労働局から**点検要請や行政指導**を行います。
- ③ 指針等が改正された場合には、関係者への周知・啓発を行います。

また、**待遇差の説明が不十分な企業に対しては、集団指導等の場を通じて点検要請を行うとともに、支援策の周知により企業の自主的な取組を後押し**します。

労働者派遣法に基づき、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けて、指導監督の強化に努めます。

需給調整事業課による定期的な指導監督や労使協定書の確認のほか、労働基準監督署による定期監督等において把握した情報提供を受けた効率的な指導監督を行うなど、労働局で連携して同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

加えて、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等が改正された場合には、その円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分理解されるよう、周知・啓発に取り組みます。



パートタイム・  
有期雇用労働法キャラクター  
「ぱゆう」ちゃん

### (2) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、周知、活用勧奨等を実施します。

#### ① キャリアアップ助成金（正社員化コース）

非正規雇用労働者を正社員に転換した事業主に対して助成します。

#### ② キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して助成します。

#### ③ キャリアアップ助成金

（短時間労働者労働時間延長支援コース）

（いわゆる「年収130万円の壁」への対応として  
令和7年7月に新設）

雇用する短時間労働者について、新たに社会保険の被保険者要件を満たし、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、週所定労働時間を5時間以上延長する等の措置を講じた事業主に対して助成します。

#### ④ 非正規雇用労働者の処遇改善に向けた支援

「働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口において実施される個別相談、コンサルティング、セミナー等と連携し、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた支援に取り組みます。

また、「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取り組む事業主への支援を行います。

厚生労働省 HP  
「キャリアアップ助成金」



多様な働き方の  
実現応援サイト



### (3) 無期転換ルールの円滑な運用

令和6年4月から労働条件の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、**労働契約法第18条に基づく無期転換ルール**について、有期契約労働者及び当該労働者を雇用する事業主に対し、令和7年12月に公表した「**無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例**」を含め、パンフレットやポータルサイトを活用した**周知**を行います。

## 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

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、「教育訓練給付制度（厚生労働大臣指定の教育訓練を修了した場合に費用の一部を支給）」や「在職者向け職業訓練、生産性向上支援訓練」について、積極的に周知します。

併せて、令和7年10月1日に施行された「教育訓練休暇給付金制度（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）」や、「リ・スキリング等教育訓練支援融資制度（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）」の活用促進に向けた周知を図ります。

教育訓練給付指定講座数（令和7年10月1日時点）

|     | 計      | 専門実践  | 特定一般  | 一般     |
|-----|--------|-------|-------|--------|
| 全国  | 16,840 | 3,300 | 1,188 | 12,352 |
| 兵庫県 | 633    | 110   | 32    | 491    |

（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」



#### (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及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及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。



兵庫労働局、兵庫県、高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部が合同で使用している公的職業訓練周知・広報マスコット「はばタン」



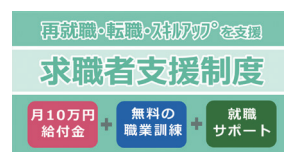
ハロトレくん

厚生労働省が作成した「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

#### (3) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図ります。

ハローワークにおいては、本人の希望だけではなく、本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況、訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進することとし、特に、eラーニング等のオンラインを活用した訓練の受講を希望する者に対しては、適切な情報提供、意識付けとともに、本人の求職条件に合致した就職可能性を考慮した受講勧奨を行います。



#### (4) 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。

今年度の制度見直し内容（中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成の新設、教育訓練休暇に対する助成メニューの見直し）に係る周知を含め、本助成金の活用勧奨に取り組めます。

また、デジタル人材の確保のため、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行います。

厚生労働省 HP  
「人材開発支援助成金」



## 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））内の「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。

特に、**ハローワーク神戸**で実施していた**課題解決型支援モデル事業**における取組事例を共有・改善しつつ、**充足支援の底上げ**を図ります。

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行い、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。



求人充足に向けたコンサルティング資料



事業所見学会

### (2) 人手不足分野における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、地方自治体や関係団体等と連携した**人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実**を図るとともに、ハローワークの「**人材支援総合コーナー（神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石に設置）**」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

特に公的価格で運営される**医療・介護・保育分野**については、「**医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト**」と銘打ち、**全ハローワークの最重点事項**として、事業所へのアウトリーチ支援や関係団体との連携を強化し、事業所訪問による雇用管理指導援助も含めた求人充足支援に取り組みます。



介護体験セミナー



建築のお仕事体験会



## 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て起こったトラブルに対応するため、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**』の周知に努めるとともに、相談窓口で寄せられた情報を基に必要な対応を行います。

また、職業紹介事業者については、「**人材サービス総合サイト**」において、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化されているため、適切に履行されるよう取り組みます。

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者には法違反が認められた場合には、適切に指導を行います。

人材サービス総合サイト



## 第3章 多様な人材の活躍促進

### 1 女性活躍推進のための支援

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、特に男女賃金差異は募集・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、令和8年4月1日から施行された改正女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に対し、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられました。

これらの改正内容について、周知に取り組むとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用を促します。

さらに、情報公表を契機とした要因分析や「説明欄」の活用を通じて、雇用管理の改善及び女性の活躍推進に向けた取組を支援します。

これらの取組と併せて、計画的な報告徴収等を実施し、改正内容を含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図ります。

働く場所は、  
わたしが見つける。

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。

企業情報を見る



認定マーク「えるぼし」

<1段階目> <2段階目> <3段階目>



特別認定マーク  
「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月及び10月に段階的に施行された改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得状況の公表義務の対象拡大（労働者数300人超）や、育児期における柔軟な働き方のための措置の義務化などが新たに規定されました。

これらの改正内容について、引き続き労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等を通じて着実な履行確保を図ります。

また、育児休業取得等を理由とする不利益取扱いや権利侵害が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して報告徴収や是正指導等を行います。

さらに、男女ともに育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備に向け、両立支援等助成金の活用を促します。

また、両親ともに働き育児を行う「共働き・子育て」を推進する観点から、「出生後休業支援給付（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給付）」及び「育児時短就業給付（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給付）」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努めます。

仕事と家庭、両立しよう！  
両立支援のひろば







厚生労働省 HP  
両立支援等助成金  
のご案内



#### (2) 次世代育成支援対策の推進

令和7年4月1日に施行された改正次世代育成支援対策推進法では、有効期限の10年延長に加え、一般事業主行動計画の策定・変更時に、育児休業等の取得状況や労働時間の状況の把握、数値目標の設定が義務付けられました。

これらの改正内容について、引き続き労使団体等と連携して周知を行い、企業の実態に即した計画策定の支援や、義務対象企業への届出徹底を通じて履行確保を図ります。

また、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」の認定基準引き上げを踏まえ、省令改正の内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定取得の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

ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルタントの資格取得を促進すること等により、求職者に対する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の提供や、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む。）など、**ハローワークサービスの充実**を図ります。

加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、オンラインによる職業相談・失業認定・応募書類の作成支援等を推進するとともに、各ハローワーク公式LINE等、SNSを活用した周知・広報に取り組みます。

#### (2) 子育て中の女性等に対する就職支援

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（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、一人ひとりの求職者のニーズに応じた**きめ細かな就職支援**を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化します。

また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。



マザーズハローワーク三宮

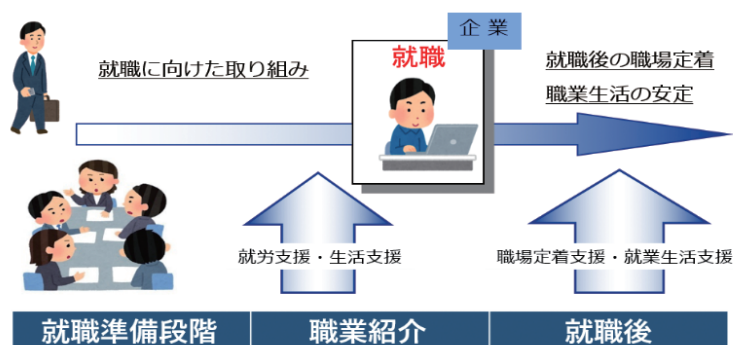
各窓口では、キッズコーナーやベビーチェアなどを備え、子ども連れでも安心して利用できる環境を整備しています。

#### (3) 障害者の就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど**多様な障害特性に対応した就労支援を推進**します。

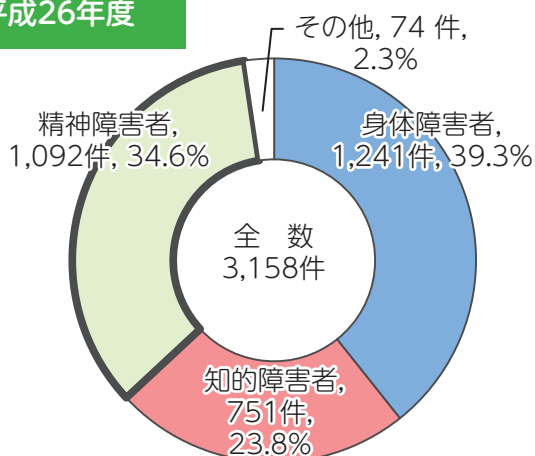
特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援を行うなど、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施していきます。

#### 「障害者向けチーム支援」の実施

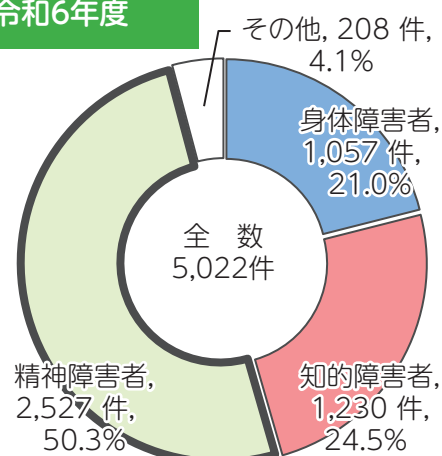


ハローワークの障害者の就職状況  
兵庫県／障害種別

平成26年度



令和6年度

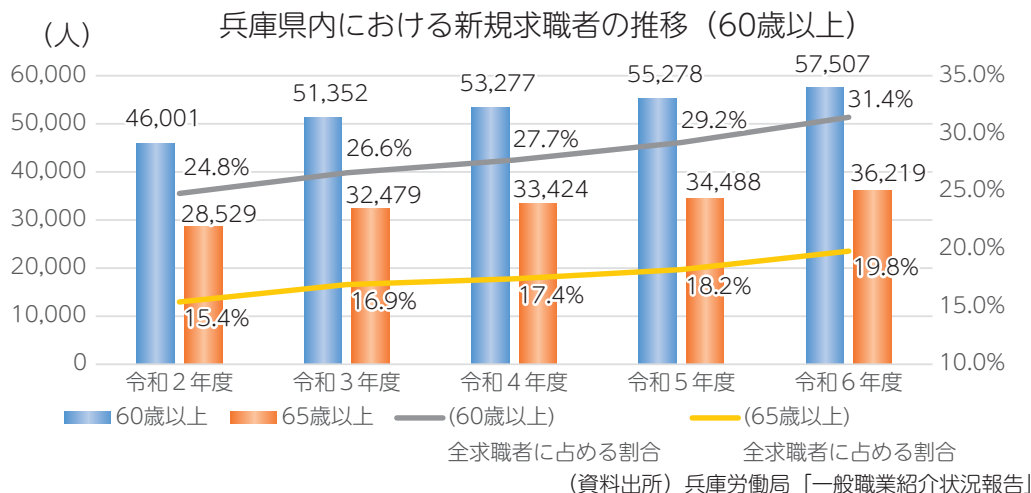


(資料出所) 兵庫労働局 業務統計

#### (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）に設置している「生涯現役支援窓口」において、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組むとともに、高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、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。

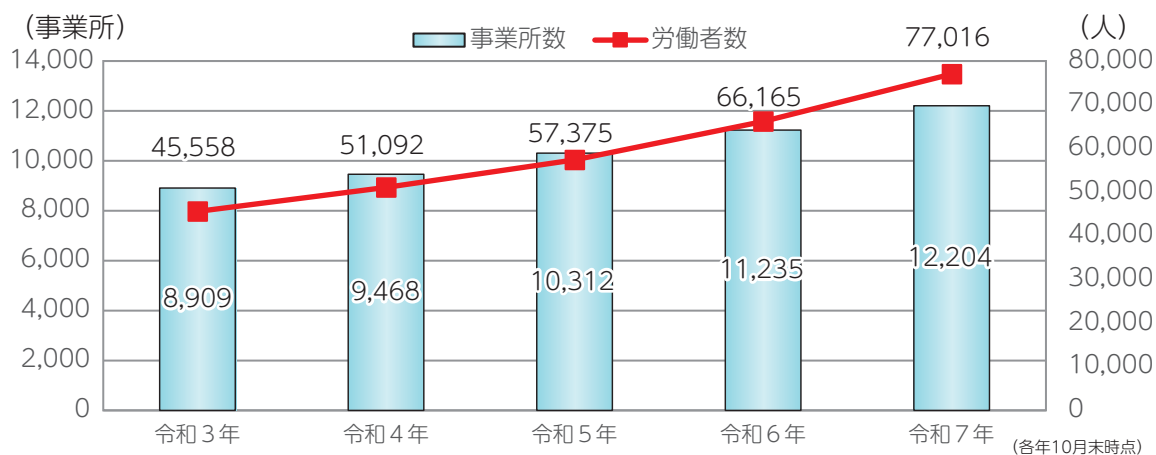


#### (5) 外国人求職者等への就職支援

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、就職支援に取り組めます。

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」の届出状況まとめ

#### (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、三宮、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹）において、担当者制による個別支援を中心に、相談者に応じた就職支援メニューの提案や就職面接会などのイベントの案内を行います。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、応募書類作成支援や面接練習など求職者担当者制による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対しては「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は「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

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と神戸新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、**心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援**を実施します。

また、正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された**就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援**、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の**計画的で一貫した支援**を通じて正社員就職の実現を図ります。

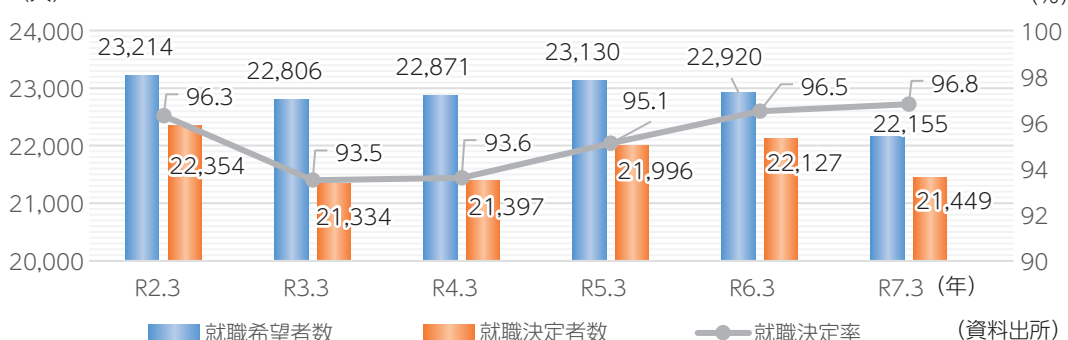
さらに、若者の地元定着を促進するため、高校内での事業所説明会や業界団体と連携した各種イベントの開催に加え、オンラインによる企業説明会を実施します。

加えて、**若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況が優良な中小企業**を積極的に支援・PRすべく、厚生労働大臣が認定する「**ユースエール認定制度**」について、認定取得を推進します。

**ユースエール認定**  
「積極的な若者の採用・育成」

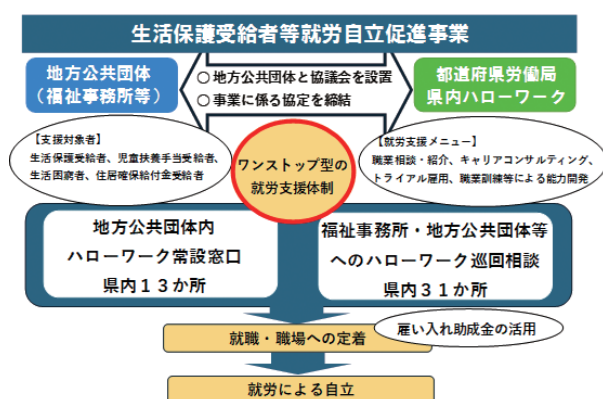


(人) 大学等卒業予定者の就職状況（兵庫県内の大学・短大（各年4月1日時点））

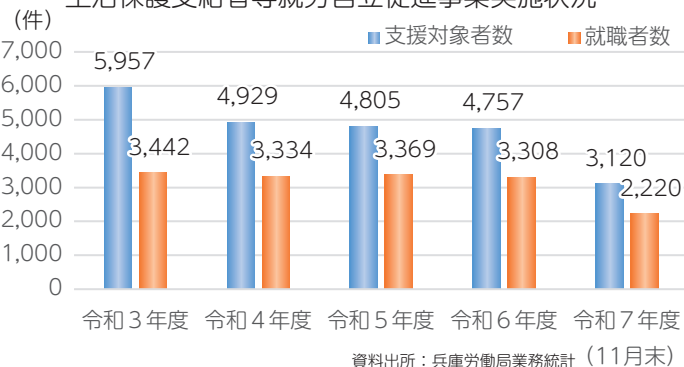


## (8) 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等については、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



## (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。

| 実施安定所 | 連携先拠点病院                          | 出張相談実施状況          |
|-------|----------------------------------|-------------------|
| 明石所   | 兵庫県立がんセンター                       | 毎週火曜日 10:00～13:00 |
| 神戸所   | 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 | 第4火曜日 14:00～16:00 |
| 姫路所   | 姫路赤十字病院                          | 第2火曜日 14:00～16:00 |
|       | 独立行政法人国立病院機構 姫路医療センター            | 第3木曜日 14:00～16:00 |

## 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の防止に向け、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に対する監督指導を引き続き実施します。

令和6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                               | 1,262 事業場       |
|----------------------------------------|-----------------|
| ① 違法な時間外労働があったもの                       | 487 事業場 (38.6%) |
| 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 | 216 事業場 (44.4%) |
| ② 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの               | 233 事業場 (18.5%) |

(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

「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実施する個別相談やセミナーなど、長時間労働の抑制はもとより、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に連携して取り組みます。

全ての監督署に編成している「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、長時間労働の是正に向けた自主的な取組の促進や、適切な労務管理の導入に向けた支援を引き続き行うほか、取引環境を含む業界全体としての法令の趣旨・内容の理解促進を図ります。

##### 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

建設業、自動車運転者、医師について、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行います。

建設業については、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や独自リーフレット等を用いての発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進します。

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、発着荷主等に対して、独自リーフレット等を用いての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。また、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行います。

医師については、引き続き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。

##### ④ 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和6年8月2日付け基発0802第3号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等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）を引き続き実施します。

**建設業の現状**  
これまでの働き方改革の取組によって、建設業の労働時間は大きく減少しているものの、いまだに過重労働であり、他産業と比べて、労働時間、出勤日数ともに多い状況にあります。その内実として、週休2日が十分に確保できていない工事がある（特に建設現場工事）に多いことが挙げられます。

**工事発注する場合にお願いしたいこと**

- 建設費が2割増し4割増しの工事が可能なようになるよう、ゆとりをもった工期設定に配慮してください。（厳密に工期が設定されると、休日も削がれる）
- 工程の遅れを生じさせるような自然現象等が生じた場合、変更計画で協議して必要に応じて工期の変更を行ってください。
- 建設費の値上げと建設費の削減の両方を考慮した適正な工期設定を決定してください。

**【改正建設業法】（令和6年3月改正）を徹底してください**  
適正な工期設定や変更により発生する遅延や変更による工事費の増減を、あらかじめ明示し、発注者と発注者の間で合意を形成する必要があります。

**【改正建設業法】（令和6年6月公布、令和7年12月までに全面施行）**

- 新たに「労働者の健康」が設けられ、雇主に必要な労働時間等を算出した上限の定めが設けられることとなります。
- 違反して算出した発注者には、国土交通大臣等が勧告・公表される場合があります。

**トラック運送の現状**  
トラックドライバーは自動車運転の業務の中でも、特に長時間労働の傾向があり、企業間競争と比べて、年間労働時間や出勤日数に多い状況にあります。また、トラックドライバーの業務は、時間（距離）や作業の時間により、3時間単位とされており、これが長時間労働の原因となっています。これらの問題を解決するためには、トラックドライバーの労働環境の改善、人材確保に努め、結果として、過重労働や過労死等を防ぐことが必要です。

**トラック運送の発注主・着荷主になりうる場合にお願いしたいこと**

- トラックドライバーに長時間労働の発生させないような取組に協力してください。（手配システム等の導入、適切な労務管理の徹底など）
- 事前にない労働時間の削減は行わないようにしてください。
- 決められた時間内に作業が完了できない場合は、事前に（ハレット）の導入など）
- 「労働時間法」（令和6年3月改正）（時間的に事業を行うために参考となる規定）の徹底にご協力をお願いします。

**【改正物流法】（令和7年4月から順次施行）**

- 企業間の競争、すべての企業（発注主・着荷主）と物流事業者に対し、荷待ち・荷役時間の削減のための取組を促す規定について、発注者側が責任を負うことが定められます。
- 上記の荷待ち時間等の削減のための取組状況について、国が算出した標準値に基づき、遅延・超過・削減・改善を実施します。
- トラック事業者との取引に対して、運送時間削減の取組状況を義務づけられます。

独自リーフレット

【建設工事及び運送の発注する立場の企業の皆様へのお願い】

毎年11月17日（過労死等防止対策月）です。

**過労死等防止対策推進シンポジウム**

過労死をゼロにし、健康で元気に働ける社会へ

2025年11月21日（金） 18:00~20:00（受付18:30~）

神戸市産業振興センター（神戸市中央区）

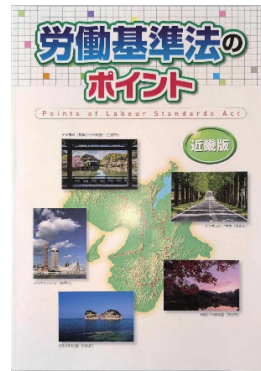
【こんな働き方 アップデート！】

神戸市産業振興センター

## (2) 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**」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の**各種情報**に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、**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 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、**個人事業者等に対する安全衛生対策の推進**（混在作業場所における元方事業者等への措置義務の拡大等）、**職場のメンタルヘルス対策の推進**（労働者数 50 人未満の事業場へのストレスチェックの義務化）、**化学物質による健康障害防止対策等の推進**（危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保等）などの法改正について、円滑な施行に向けあらゆる機会を通じ周知・徹底を図ります。



厚生労働省HP  
労働安全衛生法及び作業環境測定法の  
一部を改正する法律



【関連通達】



【改正労働安全衛生法リーフレット】

事業主・労働災害防止団体の皆さま

### 労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

#### ① 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

#### (1) 注文者等の配慮 R7.5.14施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

#### (2) 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大 R8.4.1施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。  
また、長年や認められた機械等または建築物を他の事業場に譲渡する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に譲渡する場合にも当該措置を講ずることとされました。

#### (3) 業務上災害報告制度の創設 R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告することができることとしました。  
報告主体や報告事項などの報告の仕様の詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

#### (4) 個人事業者等自身への義務付け R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に該当する安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

### ② 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

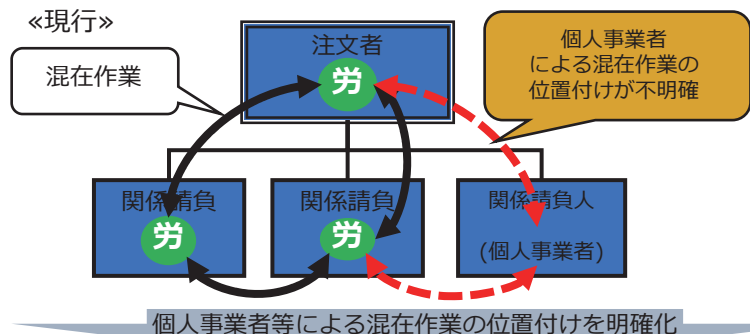
改正労働安全衛生法により、令和7年5月から注文者が配慮すべき事項が明確化されたほか、令和8年4月からは**建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加**されるとともに、**注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等が含まれること**となったところであり、これら措置の履行確保に取り組めます。

また、令和9年1月から**個人事業者等の災害報告制度が創設**されること、同年4月から**個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置**が新たに義務づけられることから、その履行確保に向けた周知に取り組めます。あわせて、令和6年5月28日に策定された「**個人事業者等の健康管理に関するガイドライン**」についても、引き続き、周知・啓発を図ります。

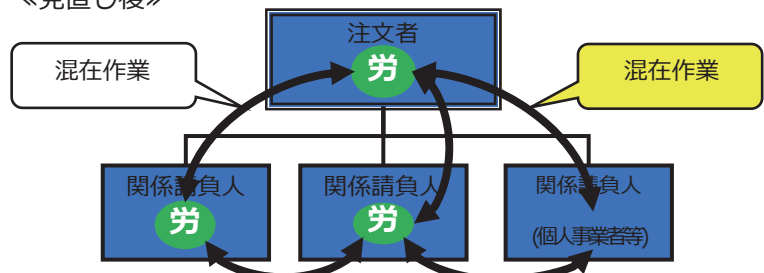
(参考)

注文者等が講じるべき措置（作業間の連絡調整）のイメージ

「現行」



「見直し後」



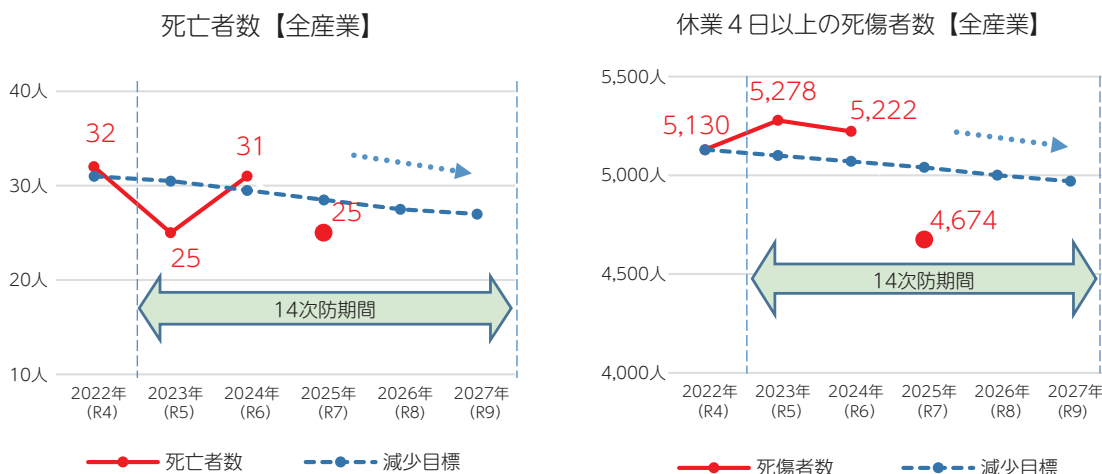
### ③ 兵庫第 14 次労働災害防止推進 5 年計画の推進

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 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。

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。

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、業種別の労働災害防止対策及び個人事業者等に対する安全衛生対策を重点に取り組みます。

14 次防が掲げる減少目標は、死者数は、**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（2024年(R6)までは確定値、2025年(R7)は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。

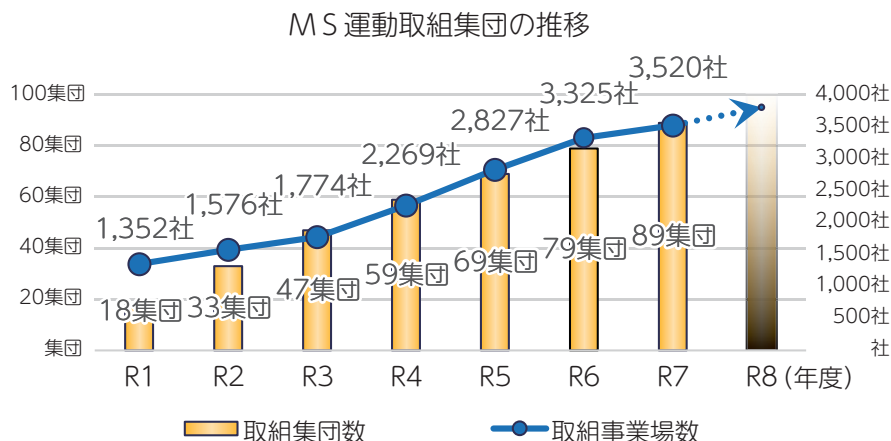
### ④ 「兵庫リスク低減MS運動（2期）」の推進

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、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、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て取り組みます。

※ 「MS 運動」のMSとは、**M**anagement **S**ystem（マネジメントシステム）の略語です。



兵庫労働局 H P  
『兵庫リスク低減 MS 運動（2 期）』  
を展開します！

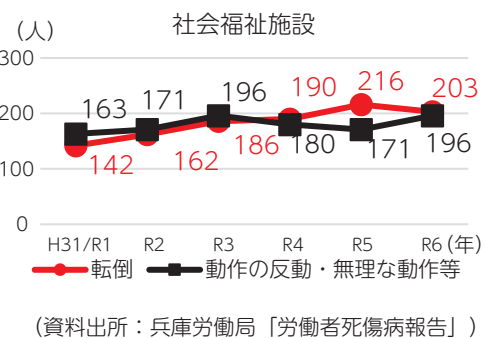
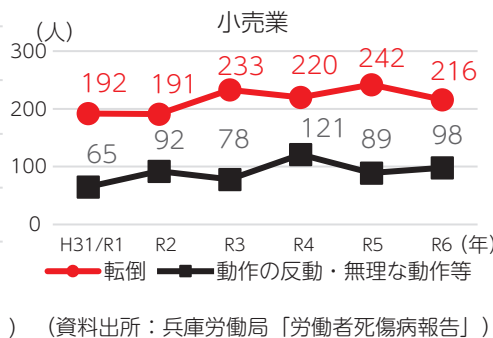
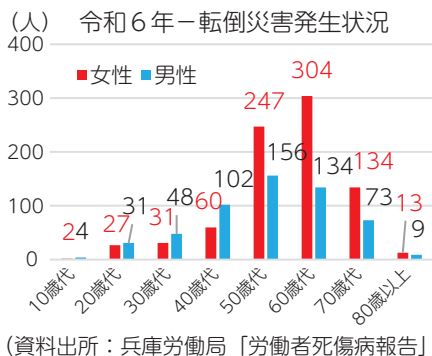
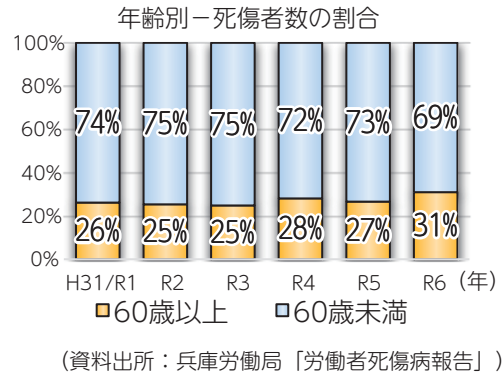
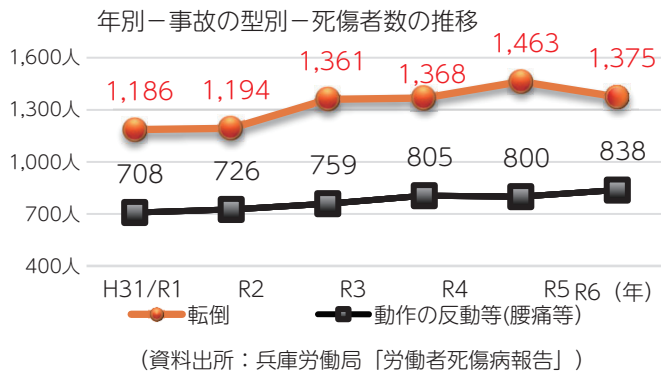
（資料出所） 兵庫労働局集計

## ⑤ 高齢労働者、作業行動に起因する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、令和6年では31%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。

高齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法により、令和8年4月1日から高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところであり、措置の適切な実施のため「**高齢者の労働災害防止のための指針**」の周知・指導を行います。この際「**中小企業による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）**」の活用を図ります。

また、中高年齢労働者において発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、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SAFE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対策の促進を図ります。



『高齢労働者の安全衛生』



『転倒災害防止対策』



『兵庫SAFE協議会』

## ⑥ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

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を活用した効果的な安全衛生教育の実施や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進します。



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』

※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）。

### 外国人労働者を 雇われている事業場の皆様へ

視聴覚教材をご活用ください

外国人労働者を雇う事業主に対して、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を促進を図り、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センター（2言語）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。

職場の安全を応援する情報発信サイト/  
職場のあんぜんサイト

| 14言語   | 日本語   | 英語      | 中国語    | ベトナム語  |
|--------|-------|---------|--------|--------|
| フィリピン語 | ネパール語 | インドネシア語 | タイ語    | カンボジア語 |
| ミャンマー語 | モンゴル語 | スペイン語   | ポルトガル語 | 韓国語    |
|        |       |         |        |        |

▶ 視聴覚教材をご覧ください (YouTube掲載)  
労働災害を起こさないための様々な事項を、動画やテキストで学ぶことができます。

【教材】はこちら

職場のあんぜんサイト  
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyosashiki.html

外国人労働者の安全衛生対策について  
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/secure/0000186714.html

## ⑦ 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、令和7年5月14日公布の改正労働安全衛生法により、公布後3年以内に施行される「労働者数50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化」に関し、**地域産業保健センター**での支援体制及び「**小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル**」について、あらゆる機会を捉え周知を行います。

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。

### 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。

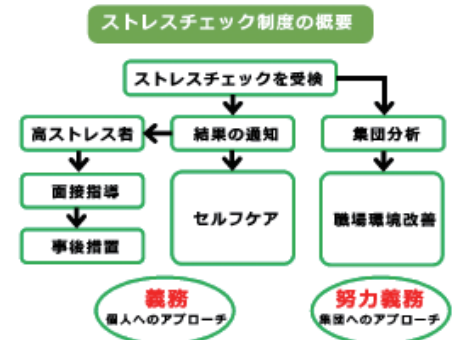
また、業務による心理的負担を原因として、精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めています。

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。

### メンタルヘルスキューアの基本的考え方

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「メンタルヘルスキューア」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キューア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、メンタルヘルスキューア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



メンタルヘルス指針



ストレスチェック関係  
(外国語版の調査票等含む)

## ⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

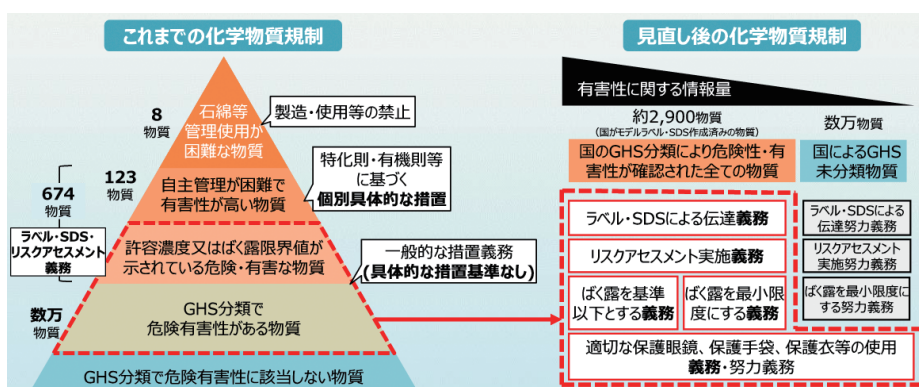
令和6年4月から、**化学物質の自律的な管理**に係る改正法令が全面施行され、令和8年4月には危険性・有害性がある化学物質（約2,900物質）が対象となったことから、化学物質の譲渡・提供時の危険・有害性情報の表示及び通知の交付、リスクアセスメントの実施の履行確保、業種・作業別マニュアルの活用について、あらゆる機会を通じて幅広く周知を図り、丁寧な指導を行います。

また、関係法令の改正により、**個人ばく露測定**が令和8年10月から作業環境測定に位置付けられ、併せて必要な講習を修了した作業環境測定士等による実施が義務付けられることについて、周知を図ります。

改正石綿障害予防規則に基づく措置の徹底を図るため、**建築物石綿含有建材調査者講習等修了者による事前調査**の徹底、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・指導を実施します。

さらに、暑熱な場所において連続して行われる作業により発生する**熱中症**での死亡災害及び災害の重篤化を防ぐために、令和7年6月施行の**改正労働安全衛生規則**について、引き続き周知・指導を行います。

### 新たな化学物質規制～自律的な管理へ～



「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 →

働く人の  
今すぐ使える  
**熱中症ガイド**

## ⑨ 治療をしながら仕事ができる環境の整備（治療と就業の両立支援）

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。

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、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。令和6年度に推進チームによる事例集及び相談支援リーフレットを作成し、関係各所へ配付しています。

令和8年4月1日から、労働施策総合推進法の改正により、「**治療と就業の両立支援**」のための措置が事業主の努力義務となったことから、改正内容及び新たに作成された「**治療と就業の両立支援指針**」について周知し、治療と就業の両立支援の普及を図ります。



厚生労働省 HP  
治療と就業の  
両立支援



## （4）総合的なハラスメント防止対策の推進

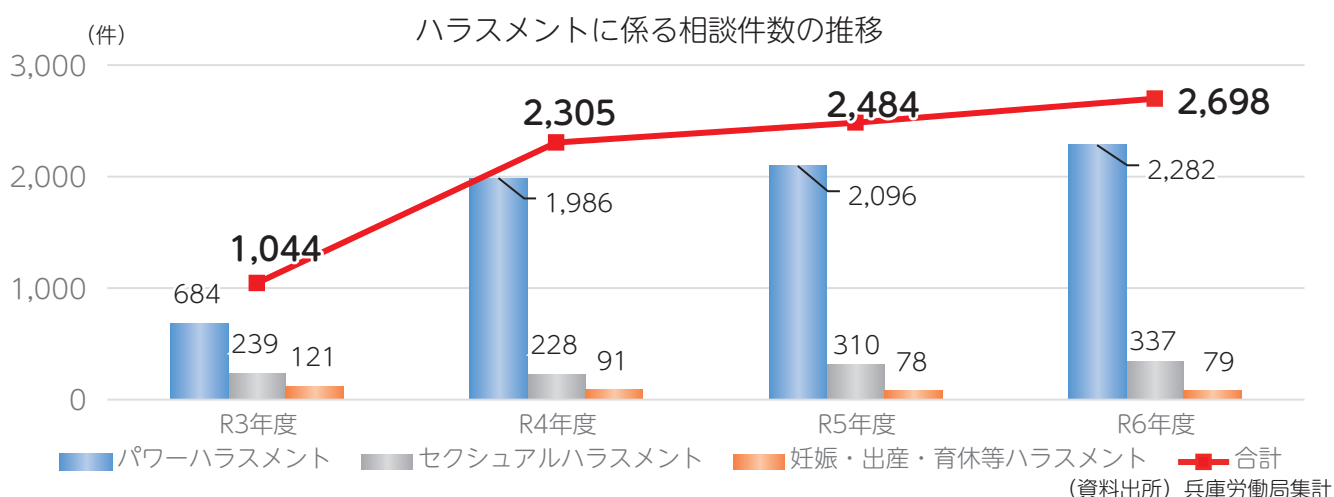
### ① 職場におけるハラスメント防止措置の履行確保

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・介護休業等に関するハラスメントなど、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ては、引き続き行政指導等を通じて、法の履行確保を図ります。

また、事業主が適切なハラスメント防止措置を講じられるよう、厚生労働省が委託する**事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向けの研修**や、ウェブサイト「**あかるい職場応援団**」で提供されている各種ツールの周知・活用促進を行います。

さらに、各種ハラスメントに関する労働者と事業主との間の紛争については、**紛争解決援助**や**調停**の実施を通じて、早期の解決を促進します。

加えて、12月の「**ハラスメント撲滅月間**」を中心に、事業主等への周知・啓発を行うとともに、改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、改正内容が労使に十分理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組みます。



### ② カスタマーハラスメント対策・求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、**令和8年10月1日から、事業主に対してカスタマーハラスメント及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメント防止のための措置が義務付けられます。**

この改正内容について、労使団体等と連携しながら、あらゆる機会を通じて労使に十分理解されるよう周知・啓発に取り組みます。

また、改正法施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、行政指導等を通じて着実な履行確保を図ります。

加えて、事業主に対しては、ウェブサイト「**あかるい職場応援団**」で提供されている企業向け研修動画や各種ツールの活用を促し、企業の取組を促進します。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**

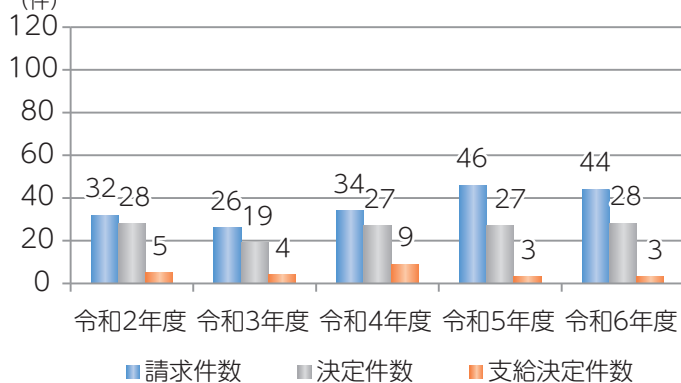


## 2 過労死等事案をはじめとする労災請求事案に係る迅速・公正な処理

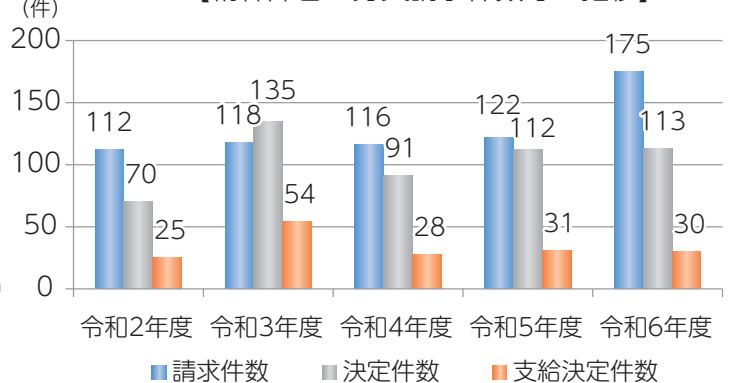
令和6年度は、過重な業務が原因で発症した脳・心臓疾患に係る労災請求件数は横ばいで推移し、業務によるストレスなどが原因で発症した精神障害に係る労災請求件数は急増しています。

今後も、組織横断的な連携を取り、迅速・公正な事務処理に努めます。

【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 フリーランス等の就業環境整備

フリーランス(特定受託事業者)や委託事業者に対しては、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の内容をあらゆる機会を通じて周知・啓発し、引き続き着実な履行確保を図ります。

就業環境整備違反に関する申出があった場合は速やかに内容を聴取し、委託事業者への調査や是正指導を行います。

また、取引トラブルの相談にも必要に応じて対応し、公正取引委員会や「フリーランス・トラブル 110 番」への案内も行います。

さらに、労働基準監督署の相談窓口寄せられた労働者性に関する相談には、判断基準を丁寧に説明し、申告があった場合は原則として労働者性の有無を判断します。労働者と認められた場合は、関係法令に基づく対応を行うとともに、被用者保険の適用促進に向けて、必要な関係機関へ情報提供を行います。



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

多様な正社員制度や選択的週休3日制などの柔軟な働き方について周知を図るとともに、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の動画や導入マニュアルを活用し、勤務間インターバル制度の導入を促進します。

また、「働き方改革推進支援助成金」等の活用を通じて、時間外労働の削減や柔軟な働き方の導入を支援します。

さらに、年次有給休暇の取得促進に向けて、時季指定義務の周知徹底、計画的付与制度や時間単位年休の導入推進に加え、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や長期休暇時期にあわせた集中的な広報を行います。

あわせて、病気休暇やボランティア休暇などの特別休暇制度の導入支援に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。



働き方・休み方改善  
ポータルサイト

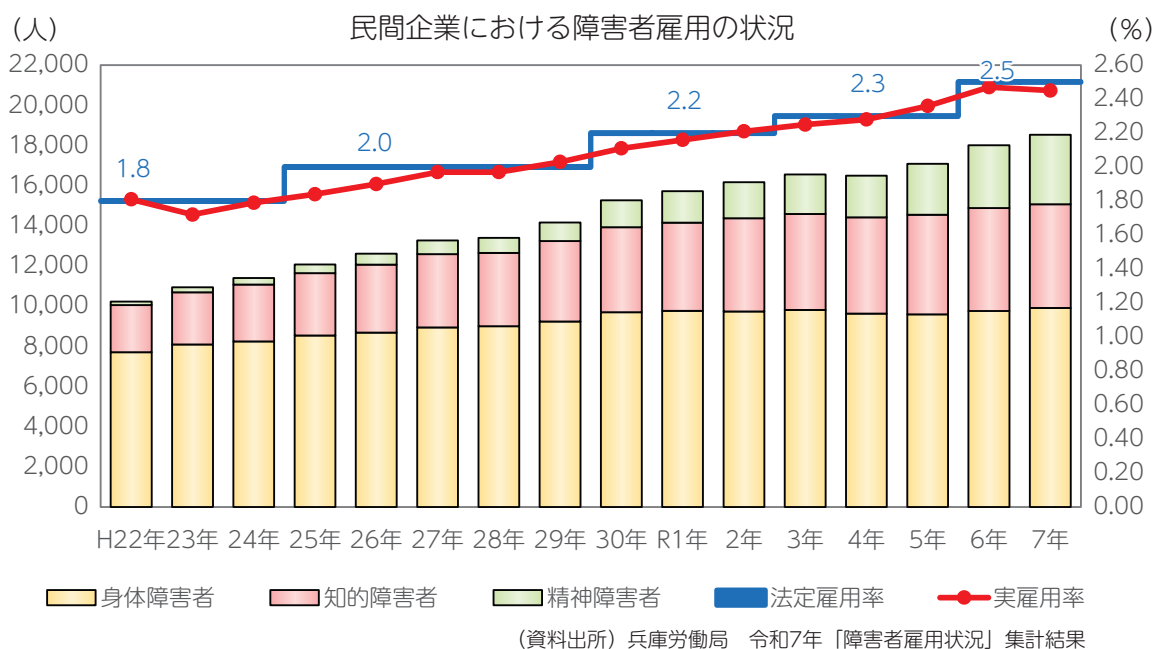
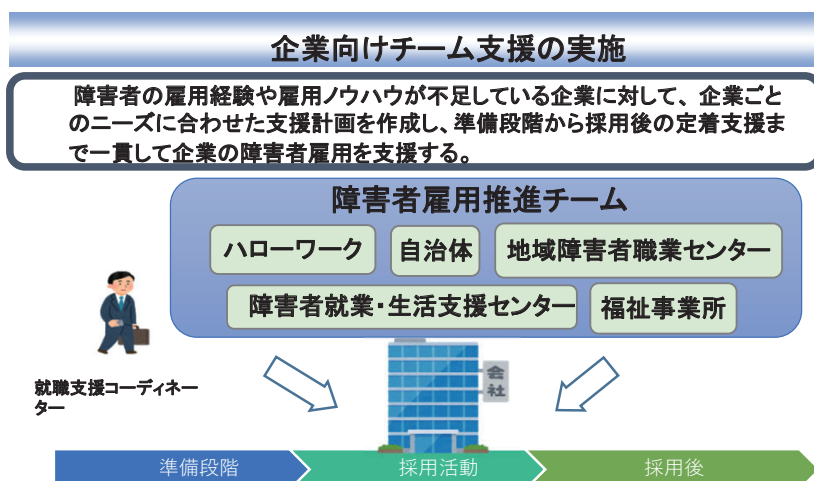
## 5 障害者・高齢者の活躍に向けた雇用指導・支援

### (1) 障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援

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、今後雇用率未達成企業が増加する可能性があるため、新たに雇用義務が生じる企業も含めた周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。

また、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業については、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。

さらに、「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。



### (2) 高齢者の定年延長・雇用継続の促進等

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に積極的に取り組みます。

また、令和8年度より、70歳までの就業確保措置を行う企業や高齢期の処遇改善に取り組む企業、氷河期世代を含む有期雇用労働者の無期雇用への転換を図る企業への助成額を拡充した独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が取り扱う「65歳超雇用推進助成金」について、その積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組みます。

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7年6月1日現在）

| 21人以上規模<br>企業数 | 65歳までの雇用確保措置<br>実施済み企業数 | 70歳までの就業確保措置<br>実施済み企業数 |
|----------------|-------------------------|-------------------------|
| 8,051 社        | 8,031 社 (99.8%)         | 2,506 社 (31.1%)         |

※（ ）内は  
全企業に占める割合

(資料出所) 兵庫労働局 「令和7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、各自治体と一層の連携を図ります。

#### ●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）



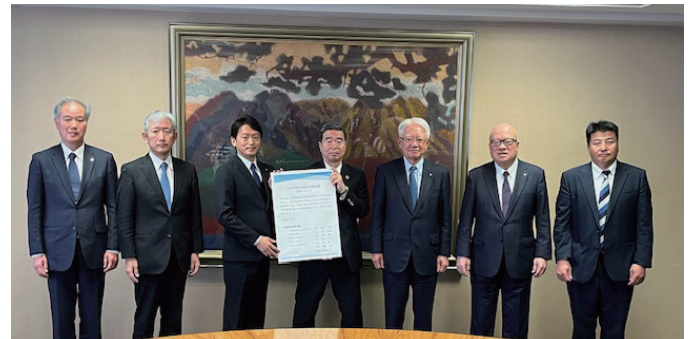
自治体との一体的実施施設

### 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や賃金引上げ、若者や非正規雇用労働者の労働環境改善に向けて、「**兵庫地方働き方改革推進会議**」を開催し、県、労使団体、商工団体、金融機関等と情報共有・連携を図りながら、地域全体で支援を推進します。

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**と連携し、セミナーの共催や店舗網を活用した情報発信を通じて、各種支援施策の活用促進に取り組みます。

令和8年2月3日、兵庫県庁にて兵庫県政労使会議を開催し、**政労使による共同メッセージ**を発信しました。



令和7年度兵庫県政労使会議共同メッセージ

「私たちは、成長型経済の実現に向けて、官民の投資を拡大し、生産性の向上を図ることによる兵庫経済の好循環の持続、物価上昇を上回る賃上げの定着や労務費等の適切な価格転嫁に『オール兵庫』で取り組みます。」

### 3 大学・高校等における労働法制講義

若者の職業観を育み、労働に関するトラブルの未然防止を図るため、県内の大学生や高校生等を対象に、労働法制の基礎知識を伝える「**労働法制講義**」を積極的に実施します。

講義では、**厚生労働省作成のハンドブック**等を活用し、学生が労働法制をわかりやすく学べるよう工夫しながら、基礎知識の普及に取り組みます。



厚生労働省 HP  
「知って役立つ労働法  
～働くときに必要な基礎知識～」



# 各種労働相談・労働保険料の適正な徴収

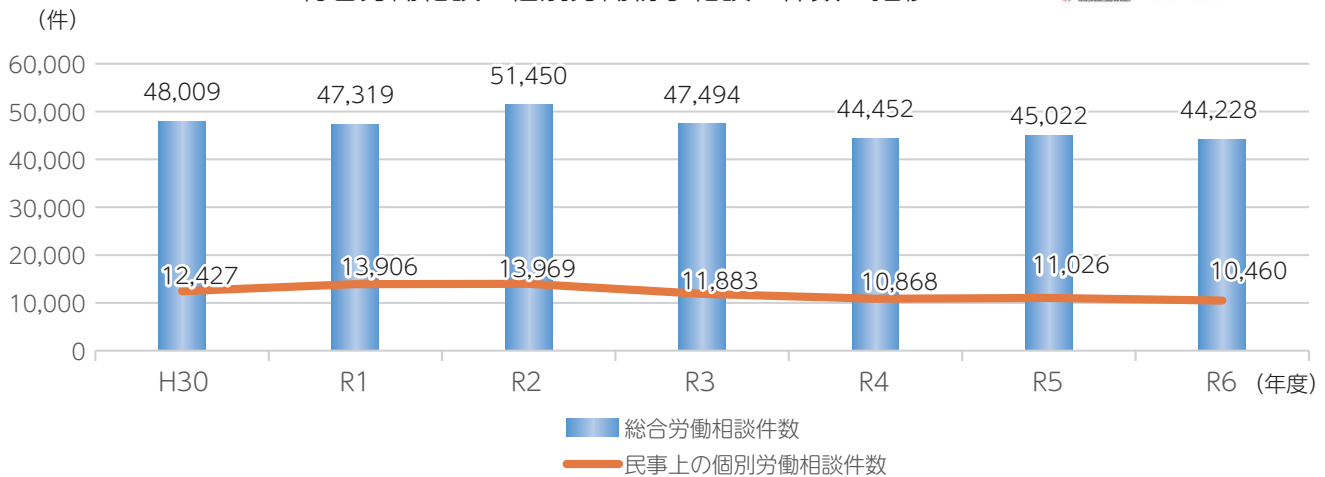
## 1 各種労働相談に対する的確な対応

県内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幅広い労働相談に対応するワンストップサービスを実施しています。

- **助言・指導**：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ことで、自主的な解決を支援します。
- **あっせん**：弁護士や大学教授等の専門家があっせん委員として、公正・中立な立場から話し合いを促し、紛争の円満な解決を図ります。



総合労働相談と個別労働紛争相談の件数の推移



(資料出所) 兵庫労働局集計

## 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) 口座振替制度の利用促進

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

## 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  
ハローワーク助成金デスク 078-221-5440  
神戸市中央区浜辺通2-1-30  
三宮国際ビル5階  
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

## 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

## 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労働基準部  
労働基準監督署  
Instagram職業安定部  
ハローワーク  
Instagram職業安定部  
ハローワーク  
X  
(Twitter)