

兵庫労働局の取組について

令和7年12月16日

兵 庫 労 働 局

1 地方労働局における労働行政の強化

不当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しないこと。

◆ 2018～2022年にかけて、厚生労働本省において「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が開かれ、不当解雇なら労働者が請求できる「労働契約解消金」を、仮に導入するとした場合の法技術的に取りうる仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示す報告書が公表された。

◆ 2025年11月18日、第205回労働政策審議会労働条件分科会において、①解雇等に係る紛争解決制度の利用実態を通じて、現行制度に対する労働者の評価やニーズを明らかにすること、②解雇等をめぐる紛争解決やその予防のための施策について、労働者の意見を確認することを目的として、労働者アンケート調査や「諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査」が行われたことなどが報告された。

（現在厚生労働本省で議論中）

労働者アンケート調査の目的・概要

1：目的

- (1) 解雇等に係る紛争解決制度（訴訟、労働審判、労働局のあっせん等）の利用実態を通じて、現行制度に対する労働者の評価やニーズを明らかにすること
- (2) 解雇等をめぐる紛争解決やその予防のための施策（解雇無効時の金銭救済制度を含む）について、労働者の意見を確認すること

2：概要

- (1) アンケートの手法等（調査主体：独立行政法人労働者政策研究・研修機構（JILPT））
 - モニター業者によるWEBアンケートにより実施。
 - 調査対象者は、①解雇等（解雇又は雇止め）経験者1万人及び②解雇等未経験者1万人（勤奨退職の経験者を含む）の計2万人
- (2) 調査項目
 - 共通項目
 - ・性別、年齢、雇用形態、業種、職種、企業規模、労働組合加入の有無、契約期間、役職、賃金形態・月額、勤務時間、勤続年数
 - ・解雇等をめぐる紛争解決やその予防のための施策（解雇無効時の金銭救済制度を含む）についての意見 など
 - 解雇等の経験がある者
 - ・解雇等の理由、解雇等の際の復職又は更新希望の有無、紛争解決制度の利用の有無
 - ・上記のうち、紛争解決制度を利用した者
 - 訴訟、労働審判、あっせん等について当該制度を利用した理由、利用した結果、解決しなかった場合はその理由、利用した満足度、訴訟の場合は和解できなかった理由や解雇無効判決を得たが復職できなかった（又は復職後に退職した）理由 など

2 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

（１）雇用労働に近い働き方をしているにもかかわらず労働法の保護を受けることができない者について、フリーランス新法にもとづく契約ルール の適正化やハラスメント防止などの実効性を確保するとともに、最低報酬の設定、仲介業者に対する法規制など法的保護の実現をはかること。あわせて、労働者と類似の作業に従事する個人事業者等に対して労働者と同様の安全衛生水準を確保すること。また、早急に「労働者概念」の見直し・拡大に着手すること。

◆特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）の周知・啓発

●令和6年11月1日に施行されたフリーランス法のうち、厚生労働省が所掌する就業環境の整備に関する調査を実施。

＜調査項目＞

- ・ 募集情報の的確表示義務（法第12条）
- ・ 妊娠・出産若しくは育児又は介護と業務の両立に関する配慮義務（法第13条）
- ・ ハラスメント対策に係る体制整備等（法第14条）

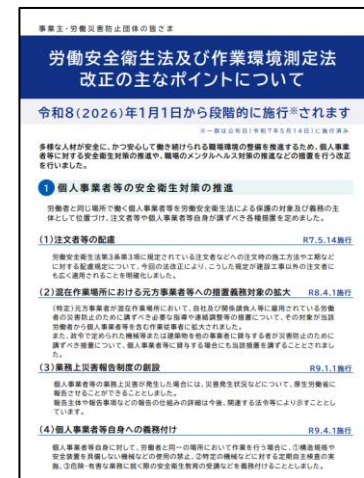
○令和7年度フリーランス法調査実施件数（令和7年10月末時点）

| 調査企業 | 助言を行った企業 | 指導を行った企業 |
|------|----------|----------|
| 57件 | 39件 | 1件 |

◆労働安全衛生法第22条関係の省令改正（令和5年4月施行）に基づき、個人事業者等に対しても労働者と同様の健康障害防止措置を講じることが事業者の義務であることについて、引き続き「個人事業主等の健康管理に関するガイドライン」の周知・啓発とともに、指導の徹底を図る。

また、同法第20条、第21条及び第25条関係の省令改正により、令和7年4月以降同じ場所で同じ作業をする労働者以外の作業員にも労働者と同じ保護が図れるよう退避や立入禁止等の必要な措置を講じることが事業者の義務づけられていることについても、周知及び指導を徹底する。

さらに、令和7年1月に「労働基準関係法制研究会」の報告書が公表され、現代における「労働者」性の課題が示され、令和7年度から厚生労働省において「労働基準法における「労働者」に関する研究会」において労働者性の総合的な検討が行われている。



2 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

(2) 労働教育の推進を通じて、安心して働くことができる社会を実現するため、「ワークルール教育推進法」の策定をはかること。

大学・高校において「労働法制講義」を実施

◆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》 2大学で5回実施、受講学生数180人（令和7年11月末時点）

◆高校は3年生を対象として働き始める前に知っておきたい労働法に関する知識の講義、中学校は2年生を対象としてトライやるウィークでの職業体験後に働くときのルールや労働災害を防ぐための取組に関する講義を実施。

《実績》 高校2校、中学校1校、受講学生数579人（令和7年11月末時点）

兵庫県立大学において連続講座「労働法制度と労働行政の役割」を開設

◆10月から1月までの間、全15回の連続講義により、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を、現場で実務に携わる職員が講師となって講義を行い、従来の「労働法制講義」より更に広範囲で詳細な講義内容となっている。

県立大学の講義においては、学生に興味を持ってもらうために、体験型の講義を行うよう工夫を凝らしている。



2 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

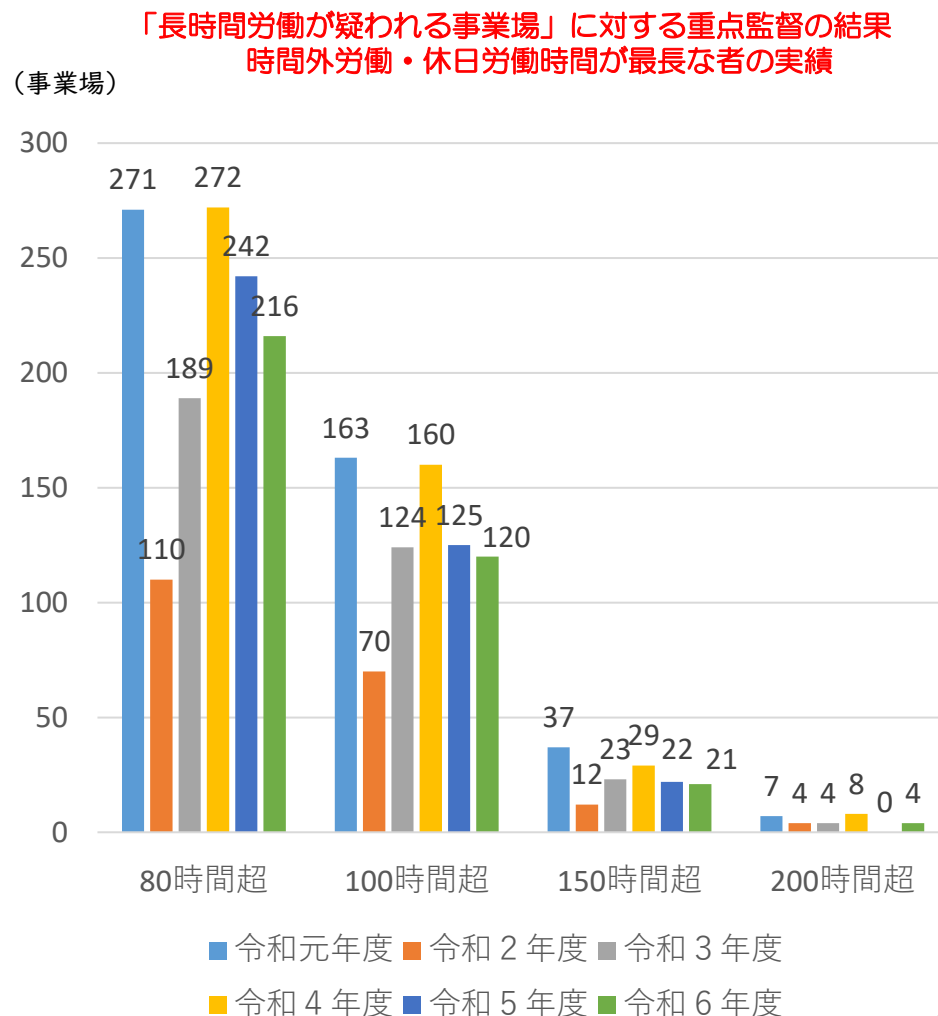
（３）労働基準法等については、労働者保護の基本原則を堅持した上で、労働組合を中核的担い手とする集团的労使関係の強化や、労働時間規制の強化など、働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた見直しをはかること。また、時間外労働の上限規制が確実に遵守されるよう監督・指導を徹底し、長時間労働を是正すること。

◆ 長時間労働抑制に向けた監督指導の徹底

- 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。
- 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。
- 医師、自動車運転の業務、建設事業の時間外労働の上限規制の円滑な施行に向けて、関係機関と連携を図りながら、周知・支援を実施。

「長時間労働が疑われる事業場」に対する重点監督の結果（R6年度）

| 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 (45.2%) |
| 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%) |



2 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

（４）メンタルヘルス対策を促進するとともに、過重労働・長時間労働と並んで過労死・過労自殺の一因となっているハラスメント防止対策の取り組みを強化すること。

ハラスメント防止措置の周知・啓発

- ・ 企業訪問時等に措置義務について周知し、パワハラ、セクハラ、マタハラ防止について一体的な取組を推奨。併せて、カスハラ及び就活セクハラの改正内容についても、企業訪問時等あらゆる機会を通じ周知を図る。
- ・ 12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知啓発活動を実施。併せて、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、労働者等からの相談に丁寧に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用した迅速な紛争解決を図る。

職場におけるハラスメント防止対策の推進

- ・ 労働者からの相談があった場合は、内容及び相談者の意向を踏まえ、迅速に行政指導や紛争解決援助制度等に移行し、問題の解決を図る。
- ・ 就職活動中の学生等へのハラスメントについては、事業主への働きかけや個別労働紛争解決制度の活用等により問題の解決を図る。
- ・ 企業訪問等によりハラスメントに係る問題を把握した場合は、法や指針等に基づいて行政指導を実施。

◆ 行政指導件数（10月末現在）

| | |
|-----------------------|-----|
| ◎パワーハラスメント対策 | 48件 |
| ◎セクシュアルハラスメント対策 | 26件 |
| ◎妊娠・出産等に関するハラスメント対策 | 28件 |
| ◎育児・介護休業等に関するハラスメント対策 | 24件 |

◆ 紛争解決援助制度等件数（10月末現在）

| | |
|-------------------------------|-----|
| ◎パワーハラスメントに係る労働局長の援助 | 42件 |
| ◎セクシュアルハラスメントに係る労働局長の援助 | 5件 |
| ◎妊娠・出産等に関するハラスメントに係る労働局長の援助 | 0件 |
| ◎育児・介護休業等に関するハラスメントに係る労働局長の援助 | 1件 |



2 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

(5) 物流業界における取引環境の改善および長時間労働の抑制の実現に向け、改正改善基準告示の違反がみられた場合は厳格かつ丁寧な指導を行い、重大な違反があった場合には国交省の処分基準にもとづき厳正に対処するとともに、全都道府県で開催されている「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」の取り組みを一層強化し、物流改善に関する社会的な啓発の促進や「ホワイト物流」推進運動の浸透をはかること。

◆ 物流業者への改善基準告示の周知徹底・丁寧な指導等

- 法定労働条件の履行確保を行うとともに、監督指導の結果、法違反が認められた場合には、法令遵守に向けた支援の両輪で取組を推進。
- 重大な違反が認められた場合には、近畿運輸局へ通報を行うとともに、取引環境改善に向けて「トラック・物流Gメン」とも連携した対応を実施。
- 国民向けに、「特設サイトはたらきかたススメ」を開設し、周知広報動画を通じて、荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化に向けた取組のほか、再配達削減に向けた取組について、理解と協力を呼びかけ。
- あらゆる機会を通じて「標準的運賃」及び「改正物流法」等について周知。

◆ 発注組織に対する物流業務発注時の配慮要請

- 兵庫県内の物流業務の発注者となりうる使用者団体に対して、物流企業への業務発注の際に、長時間の荷待ちを発生させないなどの取組に協力いただくよう、労働局幹部が直接訪問して要請を実施。

◆ 「トラック輸送における取引環境・労働時間兵庫県地方協議会」による取組強化・啓発促進

- 今年度も第4四半期に本協議会を開催し、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（改正物流法）」の円滑な施行に向けて、周知・啓発を実施予定。

兵庫県労働局
「トラック輸送の発荷主・着荷主」になりうる企業の皆様

トラックドライバーの長時間労働の削減に向けた配慮にご協力をお願いします！

トラック業界の現状

トラックドライバーは自動車運転の業務の中でも、特に長時間労働の実態にあり、全産業平均と比べて、年間労働時間が2割程度長い状況にあります。また、トラックドライバーの荷待ち・荷役（積卸し等）作業の時間は1運行あたり3時間程度ともなわれており、これが長時間労働の原因となっています。これらの時間を減らすことは、トラックドライバーの勤務環境の改善、人材確保にもつながり、結果として、国民生活や経済活動を支える物流の持続的成長を図ることに繋がります。

トラックの長時間労働・長時間運転の解消に向けた取り組みとして、以下のような取り組みをお願いします。

トラック輸送の発荷主・着荷主になる場合をお願いしたいこと

- トラックドライバーに長時間の荷待ち時間を発生させないような取組にご協力ください。（予約受付システムの導入、適切な出荷時刻の設定など）
- 契約にない附帯業務の依頼は行わないようにしてください。
- 決められた時間内で効率よく荷役作業ができるような取組にご協力ください。（パレットの導入など）
- 「標準的運賃」（令和6年3月告示）（持続的に事業を行うために参考となる運賃）の趣旨にご理解、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）

- 企業規模に関わらず、すべての荷主（発荷主・着荷主）と物流事業者に対し、荷待ち・荷役時間の削減等のために取組むべき措置に「努力義務」が新たに課せられます。
- 上記の荷待ち時間等の削減のための取組状況について、国が策定した判断基準に基づき、指導・助言、調査・公表を実施します。
- トラック事業者との取引に対して、運送契約締結時の書類交付の義務が新たに課せられます。

3 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

就職氷河期世代を含め、世代ごとの課題に対応した良質な雇用・就業機会の実現に向け、当事者の個別の事情や希望を踏まえつつ、将来を見据えた中長期的な能力開発を実施し、適切な就職支援・定着支援を行うこと。また、そのために、ハローワークなどの支援機関の相談体制の強化をはかること。

(1) 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 人材確保に関するリーフレットの配布、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7年9月末 | 令和6年9月末 | | 令和7年9月末 | 令和6年9月末 |
|------------|---------|---------|-----------------|---------|---------|
| 新規支援対象求人数 | 18,032人 | 9,229人 | 支援対象求人に係る充足数 | 1,720人 | 1,241人 |
| 新規支援対象求職者数 | 6,790人 | 5,501人 | 支援対象求職者にかかる就職件数 | 3,010人 | 3,047人 |

3 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

(2) 若年無業者等の就労支援体制の整備・強化

地域若者サポートステーション（愛称「サポステ」）では、働くことに悩みを抱えている49歳までの方を対象に就労に向けた支援を実施している。（厚生労働省が委託した民間団体が運営）

ハローワークをはじめ地域の公的支援機関や民間団体と連携しネットワークを構築



<対象者>

働きたいけど…

- ・ どうしていいかわからない、自信がない
- ・ コミュニケーションが苦手て不安
- ・ 退職後のブランクが長くなっている

<メニュー>

- ・ コミュニケーション講座
- ・ ジョブトレ（就業体験）
- ・ ビジネスマナー講座
- ・ 就活セミナー（面接、履歴書指導）

中途退学者、進路未決定卒業者等へのアウトリーチ相談



ハローワークでの中途退学者、新規学卒者、若年者、就職氷河期世代等への支援

◆新卒応援ハローワーク（学卒コーナー）

大学等や高校の学生生徒、新規学卒者、卒業後3年以内の方などを対象として、学校等と連携の下、担当者制による個別支援により就職活動の進め方、エントリーシートの作成指導、職業適性検査等の各支援を実施

◆わかものハローワーク（コーナー）

概ね35歳未満の正社員就職を目指すフリーターの方等を対象として、担当者制による個別支援、グループワーク、各種セミナー、臨床心理士の相談等の各支援を実施

◆キャリアチャレンジ応援コーナー

就職氷河期世代を含めた不安定な仕事に就いている方や、無業の状態にある方等を対象として、チームによる伴走型支援、面接会の開催、応募書類の作成指導等の各支援を実施

◆公的職業訓練のあっせん

ハローワークの各窓口では、職業相談の過程で求職者の希望や職業訓練の必要があると判断した場合など職業訓練のあっせんを実施

3 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

(3) 就職氷河期世代を含む、中高年層（ミドルシニア）への就職支援

◆専門窓口による伴走型の就職支援

就職氷河期世代を含む安定した就労経験の少ない中高年層（ミドルシニア）の方々の安定就職を支援している。個別支援による職業相談や職業紹介、履歴書等の応募書類の作成指導のほか、各種セミナーや面接会を開催するなど、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○「キャリアチャレンジ応援コーナーPlus」

神戸所、西宮所、姫路所に設置

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。

《 専門窓口の支援状況（7所のコーナーの計） 》
（令和6年度までは「就職氷河期専門窓口」という名称）

| | 令和7年8月末 | 令和6年8月末 |
|---------|---------|---------|
| 新規登録者数 | 264 人 | 275 人 |
| 正社員就職件数 | 126 件 | 131 件 |

○「キャリアチャレンジ応援コーナー」

灘所、尼崎所、加古川所、伊丹所に設置

求職者担当者制による個別支援を中心とした就職支援を実施。

◆兵庫県中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を活用した支援

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、中高年層（ミドルシニア）の方々の活躍の促進を図るために兵庫県中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を設置。この枠組みを利用して、中高年層（ミドルシニア）の積極採用や行政支援策等の周知等に取り組んでいる。

《雇用管理・定着支援セミナー》

| | 参加企業 |
|------------------------|---------|
| 尼崎地域 （令和7年9月30日開催） | 9社 10名 |
| 神戸地域 （令和7年10月14日開催） | 17社 17名 |

《合同企業説明会・就職面接会》

| | 参加企業 |
|------------------------|------|
| 尼崎地域 （令和7年11月19日開催） | 21 社 |
| 神戸地域 （令和7年12月13日開催） | 22 社 |

3 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

(4) 子育て中の女性等に対する就職支援

県内9か所にマザーズハローワークやマザーズコーナーを設置し、子育て中の女性等に対する就職支援を実施

- 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を整備（キッズコーナーやベビーチェアの設置等）
- 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就職支援の充実
 - ・予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・就職活動に役立つセミナー・面接指導等の実施
 - ・SNSを活用したイベント情報等の発信
 - ・オンライン職業相談の実施 等

《マザーズハローワーク事業の実績》

| | 令和7年10月末 | 令和6年10月末 | | 令和7年10月末 | 令和6年10月末 |
|--------|----------|----------|-----|----------|----------|
| 支援対象者数 | 1,352 人 | 1,351 人 | 就職率 | 98.1 % | 93.4 % |

マザーズハローワーク三宮
「キッズコーナー」



(5) 就労を希望する高齢者に対する生涯現役支援窓口等における就労支援について

全てのハローワークにおいて高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）している。

- 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シニア世代を対象とした就職面接会・各種ガイダンスの実施

《生涯現役支援窓口65歳以上支援対象者就職実績》

| | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 年度計 | 2,541人 | 2,538人 | - |
| 10月末現在 | 1,496人 | 1,545人 | 1,613人 |

3 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

(6) 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、本人の希望就労条件を丁寧に確認し、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（令和7年度については10月末時点）》

| | 新規求職者数 | 相談件数 | 就職件数 |
|---------------|---------|---------|-------|
| 令和5年度 | 1,911 人 | 7,225 人 | 281 人 |
| 令和6年度 | 2,233 人 | 7,698 人 | 353 人 |
| 令和7年度（10月末時点） | 1,480 人 | 4,838 人 | 241 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（令和7年10月末時点） | 年間目標：467 件 | 実績：300 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雇用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・就職面接会を6月、11月に開催。

| | | | |
|-------------------------|--------------|------------|------------|
| 留学生コーナー支援状況（令和7年10月末時点） | 新規求職者数 386 名 | 相談件数 844 件 | 就職件数 142 件 |
|-------------------------|--------------|------------|------------|

3 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

(7) 求職者及び在職者に対する職業能力開発機会の提供

ハローワークでは、
働きながらスキルアップを希望する方に

- 直ちに離職せずに働きながら（※）スキルアップを目指して受講できる職業訓練の周知及び受講あっせんを実施。
（※ 雇用保険加入者は除く。）
- ものづくり分野で働く、主に中小企業在職者を対象とした、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全等の、実習を中心とした訓練ハロートレーニング（在職者訓練）をポリテクセンターで体系的に実施。
- 雇用保険被保険者の方（離職後1年以内の方を含む）が全国約1.7万件の指定の教育訓練を修了した場合に、自己負担した受講費用の一部を教育訓練給付金として支給するとともに、教育訓練給付制度の周知を実施。

| 受講者数 | 令和7年度上半期 | 令和6年度上半期 | 前年同期比 | 教育訓練給付金受給者数（令和6年度実績） | | | |
|-----------|----------|----------|-------|----------------------|--------|------|--------|
| 在職者訓練 | 1,933人 | 1,963人 | ▲1.5% | 合計 | 一般 | 特定一般 | 専門実践 |
| 生産性向上支援訓練 | 1,259人 | 1,252人 | 0.1% | 5,854件 | 4,049件 | 59件 | 1,746件 |

離職後、再就職を目指す求職者の方に

- 雇用保険の失業給付や月10万円の訓練受講給付金を受給しながら受講料無料で受講できる公的職業訓練（ハロートレーニング）の周知及び受講あっせんを実施。

| あっせん件数 | 令和7年度上半期 | 令和6年度上半期 | 前年同期比 |
|---------------|----------|----------|-------|
| 公的職業訓練（離職者訓練） | 2,344件 | 2,458件 | ▲4.6% |



3 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応

リ・スキリングによる能力向上支援

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10月から給付率が引き上げられた。

また、令和7年10月から、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方が生活面の不安なく訓練に専念していただくため、教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資（一定の要件を満たした場合、返済の一部免除あり）」が創設された。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、引き続き様々な機会を捉えて積極的に周知に取り組んでいる。

◆一般教育訓練の支給状況

| | 受給者数 | 支給金額（千円） |
|-----------------|---------|----------|
| 令和5年度 | 4,171 人 | 135,310 |
| 令和6年度 | 4,049 人 | 142,460 |
| 令和7年度 10月末現在 | 2,674 人 | 89,071 |

公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル推進人材を育成するため、公的職業訓練のデジタル分野のコースの上限定員数を令和6年度の1,540人から1,650人に拡充（公的職業訓練全体の25.8%。令和6年度は24.2%）。ビジネスの基礎となる簿記・経理とデジタル分野のスキルを同時に習得できるITビジネス事務系コースを新設した他、子育て中の女性が受講しやすいeラーニングコースなど、多様なニーズ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。

人材開発支援助成金による人材育成の推進

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。特に「事業展開等リスクリリング支援コース」において、新規事業展開やDX・GX化に伴う訓練を助成対象とし、人材育成を支援。

◆人材開発支援助成金（事業展開等リスクリリング支援コース） 計画受付・支給決定状況等（令和7年4～10月）

| 計画受付件数 | 前年同期計画受付件数 |
|--------|------------|
| 668 件 | 257 件 |
| 支給決定件数 | 前年同期支給決定件数 |
| 192 件 | 69 件 |

4 真にセーフティネット機能を果たすことができる法定最低賃金制度の確立

最低賃金について、中期的に一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざし、早期の実現にむけた一層の引き上げと環境整備をはかる。あわせて、監督体制の強化などを通じ、履行確保を徹底すること。

最低賃金制度の適切な運営

◆ 兵庫県最低賃金の推移 - 令和7年は64円の引上げ（過去最大、目安額(63円) + 1円）

過去5年間の地域別最低賃金の推移

| 年度 | 令和3年 | | 令和4年 | | 令和5年 | | 令和6年 | | 令和7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 | 928円 | 28円 | 960円 | 32円 | 1,001円 | 41円 | 1,052円 | 51円 | 1,116円 | 64円 |
| 全国加重平均額 | 930円 | 28円 | 961円 | 31円 | 1,004円 | 43円 | 1,055円 | 51円 | 1,121円 | 66円 |

生活必需品を含む消費者物価の上昇、昨年を上回る今年の賃上げの流れ等の状況を踏まえ、最低賃金法規定の3要素（労働者生計費、賃金、通常の事業の支払能力）データに基づく丁寧な労使での審議の結果、過去最大の引き上げ額63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8日に目安額+1円の64円引上げとなる時間額1,116円で答申が出され、9月4日に官報公示の上、10月4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3,300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、業務改善助成金等支援策についての広報を実施。
- 12月1日に発効された6件の特定最低賃金について、局独自で兵庫県版リーフレットを作成し、11月下旬から12月初旬にかけて各関係団体や事業者等約2,500団体等に送付することにより周知を実施。
- 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7年1月～3月監督指導件数：617件（令和6年437件）。

| 兵庫県の最低賃金 | | |
|---|--------|----------------|
| 地域別最低賃金 | 時間額 | 発効日 |
| 兵庫県最低賃金 | 1,116円 | 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 | 発効日 |
| 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 生産用機械器具製造業 農用機械器具製造業 | 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 電気機械器具製造業 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 | |

4 真にセーフティネット機能を果たすことができる法定最低賃金制度の確立

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進

◆ 賃金引上げに向けた支援

事業場内賃金の引上げに向けては、業務改善助成金等により、その賃金引き上げを支援するとともに、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「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「賃金引上げ特設ページ」を周知する等して、最低賃金・賃金の支払の徹底と賃上げに向けた環境整備の取組を実施。

また、令和7年度においては、最低賃金引上げとあわせた取組として、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を実施。

中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金など当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用できるよう情報提供を実施。

▷ 業務改善助成金

(9月末現在)(去年同期件数)

| 申請件数 | 交付決定件数 | 審査中 |
|----------|----------|----------|
| 981(753) | 296(236) | 723(758) |

▷ 働き方改革推進支援助成金

(9月末現在)(去年同期件数)

| 申請件数 | 交付決定件数 | 審査中 |
|----------|---------|--------|
| 123(166) | 90(112) | 20(45) |

▷ 働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース)

(9月末現在)(去年同期件数)

| 申請件数 | 交付決定件数 | 審査中 |
|--------|--------|------|
| 27(38) | 22(29) | 1(7) |

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請者の賃金引き上げ、設備投資は、労働局が認定した中小企業に限り認められます。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

| 賃上げコース区分 | 助成上限額 |
|----------|----------|
| 30円コース | 30～130万円 |
| 45円コース | 45～180万円 |
| 60円コース | 60～300万円 |
| 90円コース | 90～600万円 |

※活用ポイント 賃上げ+設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

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の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、6.5万円が支給されます。

| 非正規雇用労働者の賃上げ率の区分 | 助成額(1人あたり) |
|------------------|--------------|
| 3%以上4%未満の場合 | 4万円(2.6万円) |
| 4%以上5%未満の場合 | 5万円(3.3万円) |
| 5%以上6%未満の場合 | 6.5万円(4.3万円) |
| 6%以上の場合 | 7万円(4.6万円) |

※活用ポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらでも利用可能
- ・原則、事業場内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)所属内の労働者は、大企業の場合は助成額、1年度1事業場あたりの支給総額上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働態様の増進に資する設備・機材の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

| コース区分 | 助成上限額 基本給 賃上げ 3年 |
|--------------------|---------------------------|
| 業種別課題対応コース(※1) | 25～550万円 |
| 労働時間削減・年次有給休暇支援コース | 25～600万円 200万円(※2) |
| 勤務時間インターバル導入コース | 50～120万円 |

※活用ポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ+設備投資等)

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)1事業場あたり
(※2)1事業場あたり3人以下の場合は助成額を加算
(※3)別途定められたコースあり(助成上限額1,000万円)

5 インクルーシブな社会の実現に向けた取り組み

中小企業における障がい者雇用の推進のための支援、特に障がい者の受入実績がない「雇用ゼロ企業」に対する雇用前後の支援を強化すること

障害者への就労支援

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年度支援状況 | 新規求職申込件数 | 前年度比 | 就職件数 | 前年度比 |
|-----------|----------|--------|--------|--------|
| 身体障害者 | 2,924件 | 2.8%増 | 1,057件 | 0.8%減 |
| 知的障害者 | 2,087件 | 10.8%増 | 1,230件 | 0.6%増 |
| 精神障害者 | 6,784件 | 18.1%増 | 2,527件 | 7.7%増 |
| その他の障害者 | 594件 | 2.4%増 | 208件 | 16.2%増 |
| 合 計 | 12,389件 | 12.1%増 | 5,022件 | 4.3%増 |

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6年度は訪問による指導880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

| | 回数 | 参加企業数 | 応募者数 |
|-------|----|-------|-------|
| 令和6年度 | 6回 | 212 社 | 995 人 |
| 令和5年度 | 7回 | 219 社 | 917 人 |

5 インクルーシブな社会の実現に向けた取り組み

障害者の活躍に向けた雇用指導・チーム支援

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、HWが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。

障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」や「精神・発達障害者雇用サポーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。

