

兵庫県の雇用失業情勢等について

I 最近の雇用失業情勢（令和2年6月）〔概要〕

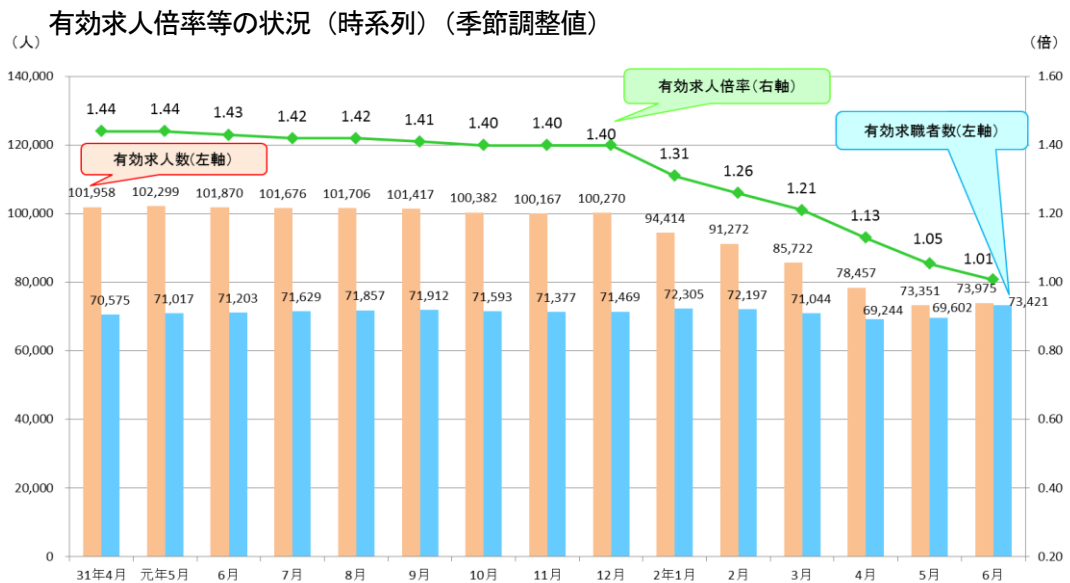
基調判断

「県内の雇用失業情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、求人の増加に比べ、求職者の増加が大きく、厳しさがみられる。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。」

1 有効求人倍率等

◎ 令和2年6月の有効求人倍率は1.01倍で、前月から0.04ポイント下降しました。（令和2年1月から6ヶ月連続して下降）

- 有効求人数は、73,975人で、前月に比べて0.9%増加
- 有効求職者数は、73,421人で、前月に比べて5.5%増加
- 新規求人倍率は、1.62倍で、前月に比べて0.07ポイント下降



2 正社員等の状況

◎ 令和2年6月の正社員の有効求人倍率は0.66倍、前年同月を0.27ポイント下回りました。（6ヶ月連続して下降）

- 正社員の有効求人数は、31,741人で、前年同月に比べて24.2%減少
- 正社員の有効求職者数は、47,831人で、前年同月に比べて6.8%増加

Ⅱ 令和2年3月新規学卒者の就職状況等〔概要〕

1 新規高等学校卒業者の状況

◎就職率は99.6%と、平成10年3月卒以降の最高値であった昨年の99.7%から0.1ポイント下回った。

※令和2年6月末現在

2 大学・短期大学卒業者の状況

◎就職率は、過去10年間で最も高い数値となった。

大学等 96.3%（前年同期比1.9ポイント増）

【内訳】

大学 96.3%（前年同期比2.0ポイント増）

短期大学 95.8%（前年同期比0.8ポイント増）

※令和2年4月1日現在

概要

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るため、労使間の協定に基づき雇用調整（休業）を実施する事業主に対して休業手当などの一部を助成するもの。

【申請：郵送及び窓口受付 ハローワーク助成金デスク又は各ハローワーク（県内21所）

主な内容

1 対象となる事業主

以下の条件を満たす**全ての業種の事業主**

1. 新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化し、事業活動が縮小している
2. 最近1か月間の売上高または生産量などが前年同月比5%以上減少している
3. 労使間の協定に基づき休業などを実施し、休業手当を支払っている

2 助成対象となる労働者

- ・ 事業主に雇用された雇用保険被保険者に対する休業手当などが、「雇用調整助成金」の助成対象
- ・ 学生アルバイトなど、雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当は、「緊急雇用安定助成金」の助成対象（雇用調整助成金と同様に申請可能）

3 対象期間（コロナ特例）

新型コロナウイルス感染症の影響による休業対象は、令和2年1月24日から同年9月30日までを対象としており、そのうち4月1日から9月30日までの緊急対応期間については、支援の特例措置を設けている。（下記4等参照）
なお、「緊急雇用安定助成金」は、緊急対応期間を対象とする。

4 支援金額の算定方法（緊急対応期間）

平均賃金額(※1) × 休業手当の支払い率 × 下表の助成率(※2) (1人1日あたり15,000円が上限)

※1 平均賃金額の算定について、小規模の事業主（概ね20人以下）は簡略化する特例措置あり

※2 助成率

区分	大企業	中小企業
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	2/3 ※(1/2)	4/5 ※(2/3)
上記のうち解雇などをしていないなどの上乘せの要件を満たす事業主（緊急対応期間のみ）	3/4	10/10

※()内は、緊急対応期間前における助成割合

5 支援申請及び支給決定状況（8月7日現在）

雇用調整助成金等支給申請状況

【兵庫労働局】

(件数)	雇用調整助成金		緊急雇用安定助成金		計	
	支給申請	支給決定	支給申請	支給決定	支給申請	支給決定
令和2年4月	—	—	—	—	—	—
令和2年5月	2,306	1,595	870	501	3,176	2,096
令和2年6月	8,187	5,988	3,316	2,477	11,503	8,465
令和2年7月	10,603	10,203	4,180	3,986	14,783	14,189
令和2年8月7日現在(累計)	23,650	20,347	9,232	7,850	32,882	28,197

(参考) リーマンショック時の支給申請状況（ピーク）

(件数)	雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金含む）	
	支給申請	支給決定
平成21年11月		4,244
平成21年度計		31,571

2020年（令和2年）6月1日から、 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① **優越的な関係を背景とした言動であって、**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**であり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

※【★】の事項については、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についても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】

～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
 - ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場における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の防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場における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については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※セクシュアルハラスメントのみ

兵庫労働局行政運営方針

令和2年度



左上 姫路城(姫路市・写真出所:兵庫県) 右上 メリケンパーク(神戸市・写真出所:兵庫県)
左下 高源寺(丹波市・写真出所:兵庫県) 右下 城崎温泉(豊岡市・写真出所:豊岡市) 背面 灘黒岩水仙郷(南あわじ市・写真出所:兵庫労働局)

～ 働き方改革の推進 ～

若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、そして再チャレンジを目指す方も、誰もが活躍できる社会「一億総活躍社会」を実現するための最大の鍵は「働き方改革」です。

兵庫労働局においては、働き方改革の推進を最重点課題とし、以下の対策に取り組みます。

第1章 働き方改革の推進

- 1 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援
- 2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- 3 非正規雇用労働者の正社員化・キャリアアップの推進等
- 4 総合的なハラスメント対策の推進
- 5 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 6 人材確保対策の推進
- 7 職業訓練による人材育成の強化

第2章 労働者が健康で安全に働くことができる労働環境の整備等

- 1 働き過ぎ防止等に向けた取組の推進
- 2 労働者が健康で安全に働くことができる職場づくり
- 3 最低賃金制度の適切な運営と履行確保
- 4 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

第3章 女性の活躍推進等

- 1 女性の活躍推進
- 2 仕事と家庭の両立支援の推進
- 3 女性の就職促進

第4章 すべての就業希望者の活躍推進

- 1 若者の就職促進
- 2 就職氷河期世代への支援
- 3 高齢者の活躍推進
- 4 障害者の活躍推進
- 5 外国人材受入れの環境整備等
- 6 生活保護受給者等の就職促進
- 7 治療と仕事の両立支援

第5章 地方公共団体等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 労使等の関係者及び関係機関との連携
- 3 大学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 働き方改革の推進

1 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援

(1) 兵庫働き方改革推進支援センターによる支援

「働き方改革関連法」の順次施行への対応に向けて中小企業・小規模事業者等（以下「中小企業等」といいます。）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、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による電話・メール・来所相談での相談対応のほか、企業

訪問による個別コンサルティング支援を行います。

また、商工団体と連携を図り、事業主向けセミナーや出張相談を実施するとともに、商工団体や業界団体等が主催する各種セミナーに専門家の派遣を行います。

(2) 各種助成金による支援

① 働き方改革推進支援助成金

時間外労働の上限設定、勤務間インターバルの導入及び年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減に取り組む中小企業等に対し、就業規則の作成・変更費用、労務管理用機器等の導入等の経費の一部を助成する「働き方改革推進支援助成金」を支給します。

また、中小企業事業主の団体やその連合体が、その傘下の事業主における労働条件改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合に、「働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）」を支給します。

② 業務改善助成金

企業の生産性向上に資する設備・器具の導入、経営コンサルティングの実施などの業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を引き上げる中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資等の経費の一部を助成する「業務改善助成金」を支給します。

③ 人材確保等支援助成金

労働環境の向上（雇用管理制度の導入、賃金制度や人事評価制度の整備、生産性向上に資する設備等の導入など）を図り、従業員の離職率の低下等を実現した企業に「人材確保等支援助成金」を支給します。

また、働き方改革に取り組む、新たな人材が必要な中小企業が、新たな雇用と一定の雇用管理改善を行った場合にも助成します。

④ キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員化など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップや、非正規雇用労働者に正規雇用労働者と共通の賃金規定や諸手当制度を新たに適用するなど、賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り、賃金を引き上げた企業に対し、「キャリアアップ助成金」を支給します。

(3) 金融機関との連携

「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）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等に対する情報発信の展開などにより、支援施策の活用促進に取り組めます。



商工中金神戸支店との協定締結式

2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(1) パート・有期雇用労働法の周知徹底

兵庫県においては、雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用労働者の比率が39.5%と全国の38.2%（総務省「就業構造基本調査」）より高く、均等・均衡待遇の確保について事業主等の理解を深める取組を行うことが必要です。

令和2年4月から施行されるパート・有期雇用労働法（以下「改正法」という。）の労使への周知徹底を図り、大企業におけ

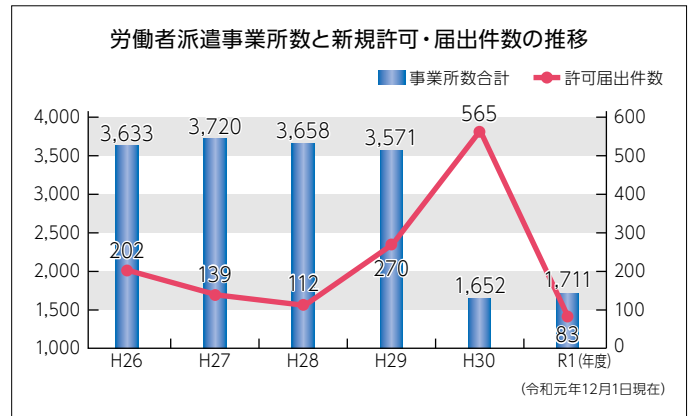
る法の履行確保や改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図ります。

また、中小企業等の理解・取組を促進するため、取組手順書の配布や、特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行うとともに、パート労働者の割合が高い事業所等を対象に、改正法の周知と現行法の履行確保を図ります。

(2) 改正労働者派遣法の適正な履行確保

改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、労働者派遣事業を行う事業者に対する法制度の周知徹底を図り、併せて派遣元企業だけでなく派遣労働者を受け入れている派遣先企業に対する的確な指導監督を実施します。

※(右グラフ) 平成30年度の労働者派遣事業所数の減少については、平成27年の法改正により、届出制の派遣事業が廃止され全て許可制となり、経過措置期限である平成30年9月29日までに許可制への切り替え申請を行わなかった届出制の旧特定派遣事業者は、すべて廃止となったことによるものです。



(資料出所) 兵庫労働局集計

3 非正規雇用労働者の正社員化・キャリアアップの推進等

(1) 非正規労働者の正社員就職の促進

非正規雇用労働者の正社員就職・転換の促進や待遇改善の推進を目的に、兵庫労働局と兵庫県は平成27年10月27日に「兵庫正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、平成28年度から5年間で期間とする「兵庫正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定しており、同プランに沿った取組を推進します。

プラン目標値と平成30年度までの実績

項目	プラン策定時の目標	H28～30年度実績	進捗率
ハローワークによる正社員就職・転換数	180,000人	99,131人	55.1%
ハローワークによる正社員求人確保	700,000人	499,310人	71.3%
キャリアアップ助成金を活用した有期契約から正規雇用等への転換労働者数	6,500人	14,156人	217.8%
ユースエール認定企業の県内企業数	30社	6社	20.0%

(資料出所) 兵庫労働局集計

(2) 無期転換ルールの円滑な運用

平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図ります。

4 総合的なハラスメント対策の推進

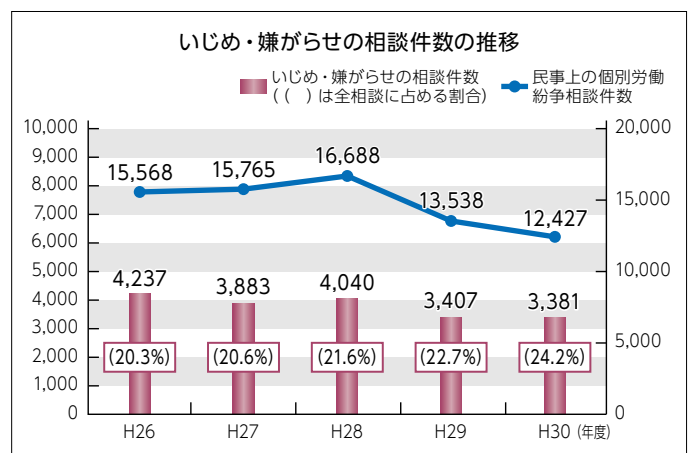
職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになります。

平成30年度「雇用均等基本調査」によると、全国でセクシュアルハラスメント対策に取り組んでいる企業は64.3%、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに取り組んでいる企業は68.8%となっています。また、「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によるとパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%となっています。

職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、その原因には共通点も多いことから、事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促します。

企業にパワーハラスメントの防止対策を義務付ける改正労働施策総合推進法や、セクシュアルハラスメント等の防止対策に

係る法改正が本年6月1日に施行されることから、改正内容の周知と措置義務の履行確保のための取組を行います。



(資料出所) 兵庫労働局発表

5 柔軟な働き方がしやすい環境整備

適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を図るため、働き方・休み方改善コンサルタントの活用等により「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」や就業規則の規定例及び好事例について周知を行います。

また、テレワーク等に取り組む中小企業事業主に対し、働き

方改革推進支援助成金（テレワークコース）の支給により、テレワーク導入経費等を助成します。

副業・兼業については、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及びモデル就業規則について周知するとともに、企業や労働者から相談が寄せられた場合は適切に対応します。

6 人材確保対策の推進

(1) 「人材支援総合コーナー」における支援

県内7か所のハローワーク（神戸、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石）に福祉、建設、警備、運輸等の人手不足分野の職種について、求人者・求職者の両面から人材確保支援を行う総合専門窓口「人材支援総合コーナー」を設置しています。



建設業体験セミナーで
ドローン操作の体験
(ハローワーク神戸)



同コーナーにおいては、求人者へは、求職者ニーズに基づいた求人充足に向けた助言や指導、求職者に対しては、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施します。

また、業界団体と連携し、セミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催により人材確保を推進します。



介護体験セミナー
(ハローワーク伊丹)

(2) ハローワークのマッチング機能の強化

ハローワークのマッチング機能を強化し、求人充足数の増加に努めます。

求人者が充足しにくい中小企業等に対しては、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を積極的に提案して充足可能性の向上に努めるとともに、見直しが行われた求人に対しては、求人部門と職業相談部門が連携してマッチングを推進します。

7 職業訓練による人材育成の強化

ハローワーク等を通じて地域の職業訓練ニーズを把握し、兵庫県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部へ体系的に提供するとともに、地域の関係者を参集した地域訓練協議会を活用して、兵庫県における公的職業訓練の総合的な計画を策定し、計画に沿った訓練機会の確保に努めます。

特に、これまで能力開発機会に恵まれなかった就職氷河期世代等の非正規雇用労働者等を対象とする長期の訓練コースの設定を推進します。

なお、訓練受講者に対しては、受講中から積極的に就職支援を行い、正社員での就職を促進します。



ひょうごハロトレフェスティバル職業訓練体験風景

ひょうごハロトレ体験フェスティバルとは、「きてみてさわってわかる」をコンセプトにした体験型職業訓練説明会です。
(ハロトレとは、公的職業訓練の愛称です。)

第2章 労働者が健康で安全に働くことができる労働環境の整備等

1 働き過ぎ防止等に向けた取組の推進

(1) 長時間労働の是正

月80時間超の時間外・休日労働時間が疑われる事業場や長時間労働による過労死等の労災請求が行われた事業場等に対し、監督指導を実施し、長時間労働の是正を図ります。また、違法な長時間労働を繰り返す社会的に影響力の大きい企業に係る企業名公表制度を的確に運用します。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間及び「しわ寄せ防止キャンペーン月間」として、重点監督の実施等や大企業・親事業者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。

平成30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

実施事業場数	1,017事業場
労働基準関係法令違反事業場数	755事業場 (74.2%)
違法な時間外労働があったもの	431事業場 (42.4%)
賃金不払残業があったもの	52事業場 (5.1%)

(資料出所) 兵庫労働局発表

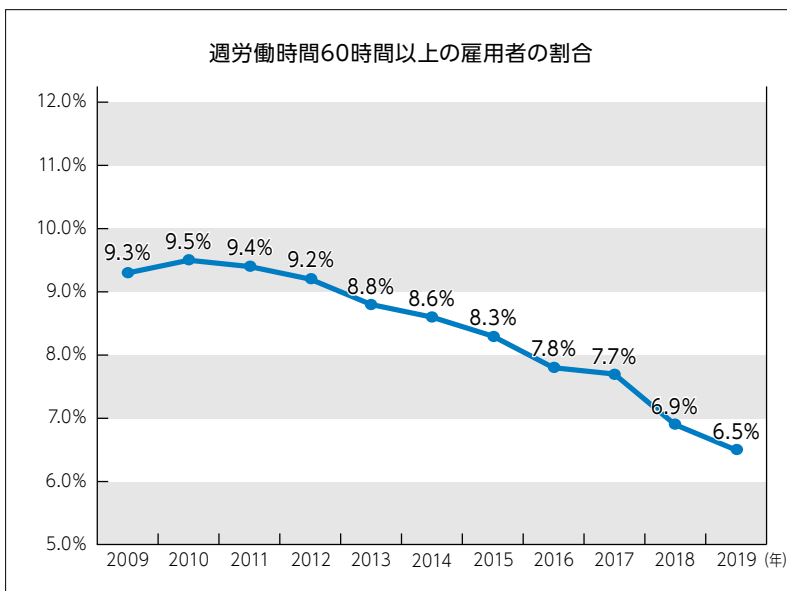
労働条件相談ホットライン
0120-811-610

夜間・土日に無料でご相談をお受けしています。

(2) 労働時間法制の見直しへの対応

働き方改革関連法に伴う改正労働基準法・労働安全衛生法の周知に引き続き努めます。特に、①本年度から中小企業にも適用された罰則付きの時間外労働の上限規制、②年次有給休

暇の取得義務、③労働時間の状況の把握、④長時間労働を行った労働者に対する面接指導の実施を始めとして、その履行確保を図ります。



(資料出所) 労働力調査結果 (総務省統計局)

(3) 過労死等防止対策の推進

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等に基づき、地方公共団体を始めとした関係機関・団体と積極的な協力・連携を図りつつ、その効果的な推進を図ります。特に、11月の「過労死等防止啓発月間」には、過労死等防止対策推進シンポジウムが効果的に開催されるよう取り組みます。



(4) 法定労働条件の履行確保

基本的な労働条件の確立・定着に向け、管内事業場において労働基準関係法令が遵守されるよう取り組みます。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を行うなど、厳正に対処します。

学生アルバイトの労働条件の確保のため、4～7月の新入学生がアルバイトを始める時期を中心に、大学生等へ労働基準関係法令の紹介や相談先等の情報提供を行います。

2 労働者が健康で安全に働くことができる職場づくり

(1) 第13次労働災害防止計画の推進

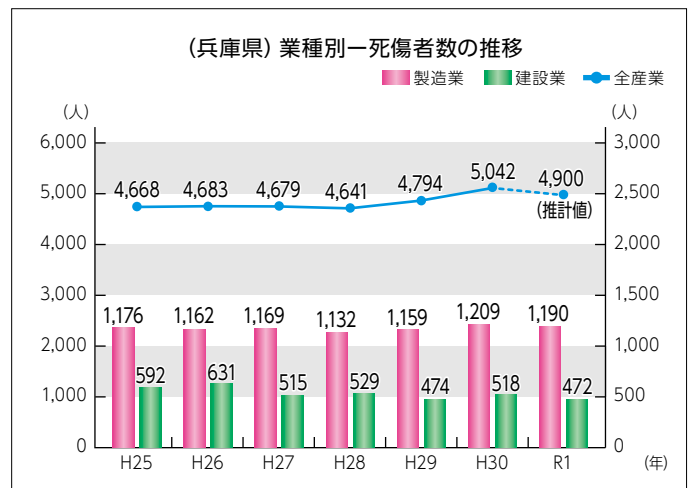
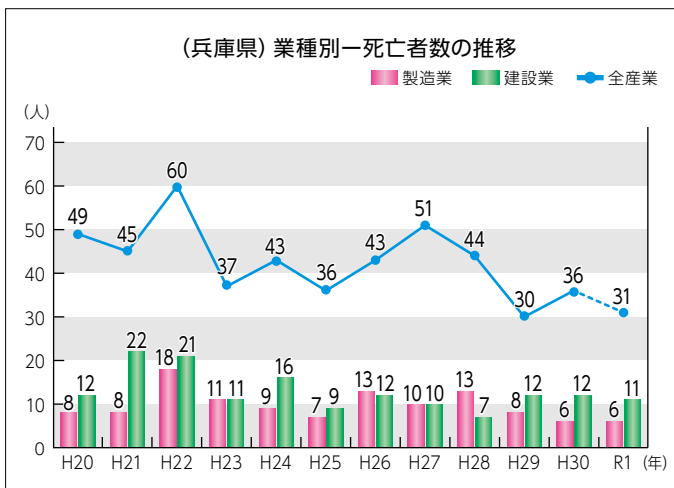
兵庫第13次労働災害防止推進5か年計画（以下「13次防」といいます。）に基づき、3年目の令和2年は、13次防の目標達成に向け、労働災害防止対策の一層の推進を図ります。特に、安全確保の最重点である働く人の命を守るという原点に戻り、死亡災害の一層の削減に取り組みます。

また、業種別で最も多い建設業における死亡災害を減少させるため、フルハーネス型墜落制止用器具の使用の徹底を図り、



墜落・転落災害の防止対策を推進します。

13次防が掲げる災害減少目標は、令和4年（2022年）までに、平成29年（2017年）比で、死亡災害を15%以上減少（25人以下）、死傷災害を5%以上減少（4,554人以下）させることとしています。



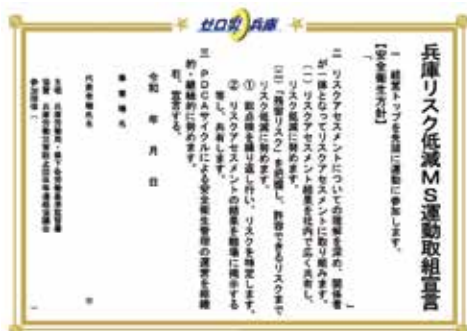
注：令和元年は、推計値 (資料出所) 兵庫労働局「労働者死傷病報告書」

(2) 「兵庫リスク低減MS運動」の推進

兵庫労働局独自の取組として、昨年より、当局と労働災害防止団体等の関係団体、労使等の関係者が連携し、「兵庫リスク低減MS運動」を展開しています。

この運動は、経営トップの強い関与によって、職場でリスクアセスメント（危険性、有害性の調査）を漏れなく実施することにより、“残留リスク（常に存在しているリスク）”を出来るだけ小さくし、災害が起らない職場づくりを目指すものです。

この“MS運動”を通じて、安全衛生管理を組織的・継続的に行うために、「PDCA（計画（P）－実行（D）－評価（C）－改善（A））サイクル管理」を職場に根付かせ、安全衛生水準の向上を目指す自主的な取組を促します。



(3) 職場の健康確保対策・メンタルヘルス対策

ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行います。

また、特定化学物質等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の化学物質についても譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施等の徹底を図ります。

さらに、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿障害予防規則等の改正が行われる予定であり、当該改正規則の周知を図ります。



3 最低賃金制度の適切な運営と履行確保

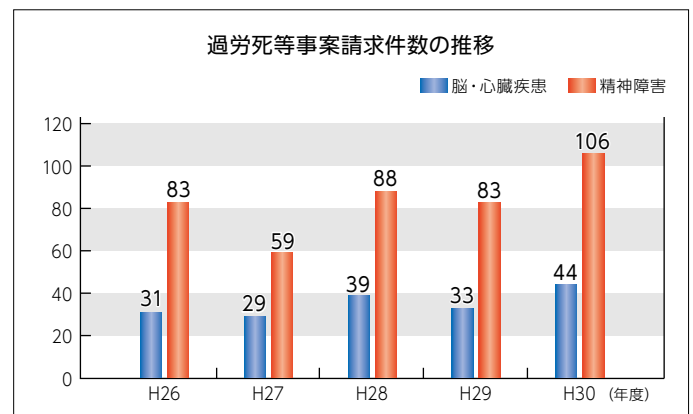
経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、兵庫地方最低賃金審議会を円滑に運営するとともに、最低賃金の周知・広報に努めます。また、その履行確保のための監督指導を行います。

地域別最低賃金	時間額	効力発生日
兵庫県最低賃金	899円	令和元年10月1日
特定(産業別)最低賃金	時間額	効力発生日
兵庫県塗料製造業最低賃金	970円	令和元年12月1日
兵庫県鉄鋼業最低賃金	963円	同上
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	942円	同上
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	900円	同上
兵庫県輸送用機械器具製造業最低賃金	975円	同上
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	901円	同上
兵庫県自動車小売業最低賃金	901円	同上
兵庫県繊維工業最低賃金	899円	令和元年10月1日発効の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。
兵庫県各種商品小売業最低賃金	899円	



4 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

脳・心臓疾患及び精神障害をはじめとする労災請求の事務処理に当たっては、被災労働者や遺族の方々が置かれている状況に十分配慮し、懇切丁寧な対応を行い、認定基準等に基づき、迅速・公正な事務処理を一層推進します。



(資料出所) 厚生労働省発表

第3章 女性の活躍推進等

1 女性の活躍推進

(1) 改正女性活躍推進法の施行への対応

兵庫県においては、女性の有業率が全国水準を下回っており、管理的職業従事者における女性比率が上昇傾向にあるものの、平成29年で15.3%と未だ低い状況にあります。

女性の職業生活における活躍を更に推進するため、改正女性活躍推進法の周知徹底を図り、301人以上の企業について、法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等が確実に実行されるよう履行確保を図るとともに、報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況を踏まえて、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、取組の実効性の確保を図ります。

また、同法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業に対しては、女性の活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、あらゆる機会を捉えて周知啓発を行い、積極的な取組を促します。

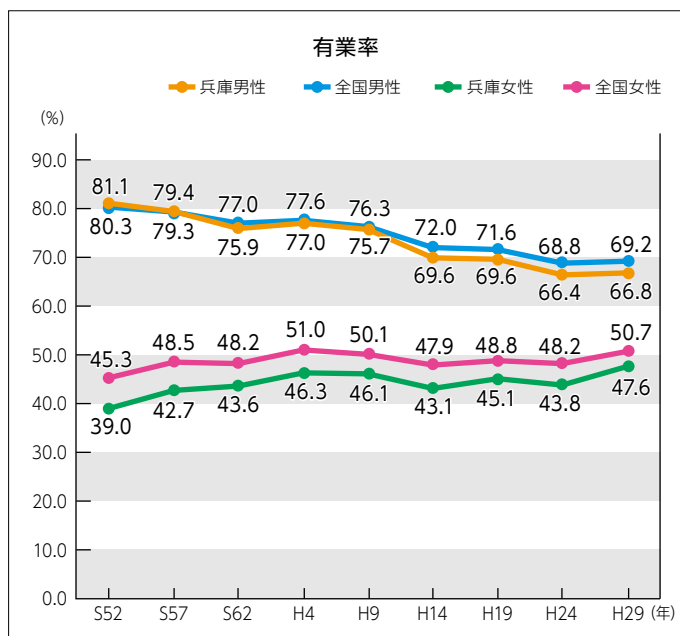
特に、令和4年4月1日から新たに義務対象となる101人以上の企業に対する周知啓発や行動計画策定支援を重点的にを行います。

さらに、多くの企業が厚生労働大臣の認定「えるぼし」や「プラチナえるぼし」を目指すよう、認定制度の周知や申請に向けた取組を支援します。

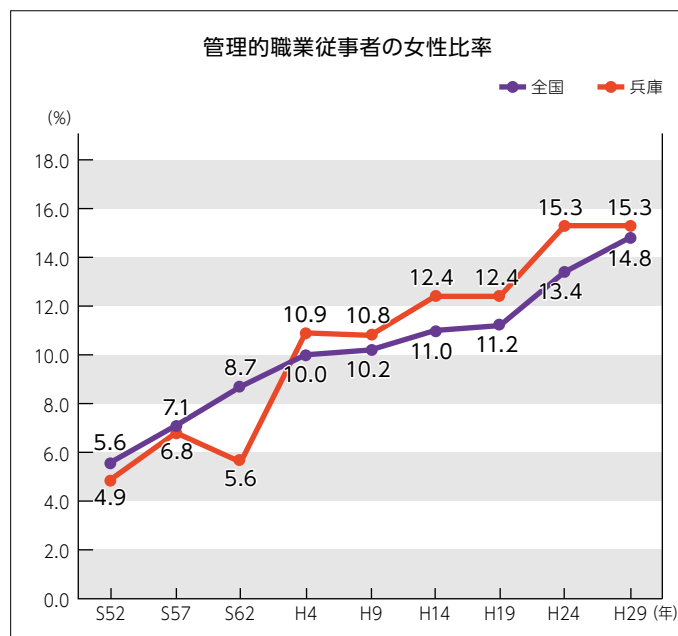
認定マーク「えるぼし」



特例認定マーク 「プラチナえるぼし」



(資料出所) 総務省 「就業構造基本調査」



(資料出所) 総務省 「就業構造基本調査」

(2) 男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止に

ついて、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し、法に沿った雇用管理が行われるよう取り組みます。

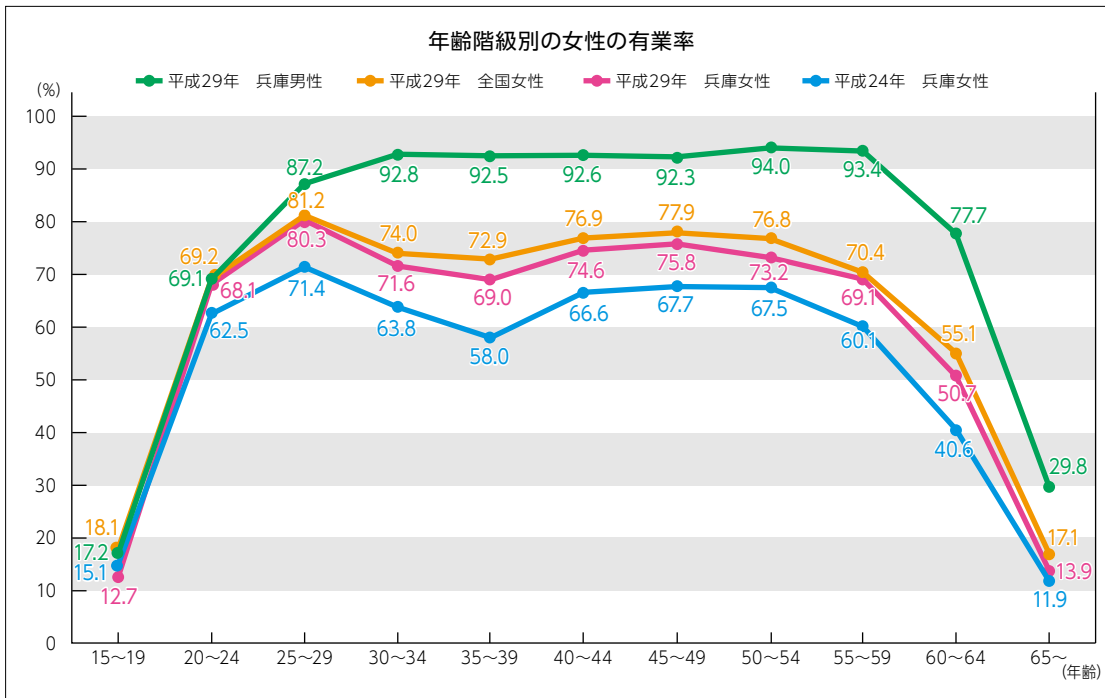
2 仕事と家庭の両立支援の推進

兵庫県における女性の年齢階級別有業率は、子育て世代の女性の有業率が上昇し、いわゆる「M字カーブ」が緩やかになっているものの、全国水準をやや下回っており、育児休業をはじめとした男性の育児参加を促進することや、男女ともに両立支援制度を利用しやすい環境づくりが、仕事と育児・介護の両立のために不可欠となっています。

育児・介護休業法の履行確保のため、引き続き労使への周知・徹底を図るとともに、企業に対する助言・指導等や、両立支援等助成金の活用等による取組支援を行います。

なお、令和3年1月1日より、子の看護休暇や介護休暇の時間単位取得を可能とする、改正育児・介護休業法施行規則等が適用されることから、その周知・徹底を図ります。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出率100%を確保するため、届出が義務付けられている101人以上の企業に対して届出を促すとともに、取組が優良な事業主に対する厚生労働大臣の認定「くるみん」「プラチナくるみん」の取得を支援します。



(資料出所) 総務省 「平成29年就業構造基本調査」



3 女性の就職促進

県内にマザーズハローワーク(三宮) 1か所及びハローワークにマザーズコーナーを8か所(尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石、豊岡、西神)設置し、子ども連れでも来所しやすい環境を設け、担当者制により一人ひとりの希望や状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施します。

また、子育て等によるブランクのある求職者については、育児等の時間に配慮した短時間訓練や託児サービス付職業訓練等のコース設定を行うとともに、雇用保険の受給中に職業訓練等を受講する場合、保育等サービスを利用した時は、費用の一部が支給される制度を活用するなど再就職支援の推進を図ります。

そのほか、妊娠・出産、育児または介護を理由として退職した労働者の復職支援に取り組む事業主に対する支援として、「両立支援助成金再雇用者評価処遇コース」を活用し、離職者に対する再就職支援を図ります。



マザーズハローワーク三宮 キッズルーム

第4章 すべての就業希望者の活躍推進

1 若者の就職促進

新卒応援ハローワーク等では、新規卒者及び卒業後3年以内の既卒者が利用しやすく、気軽に支援を受けることができる専門の相談窓口を設置しています。

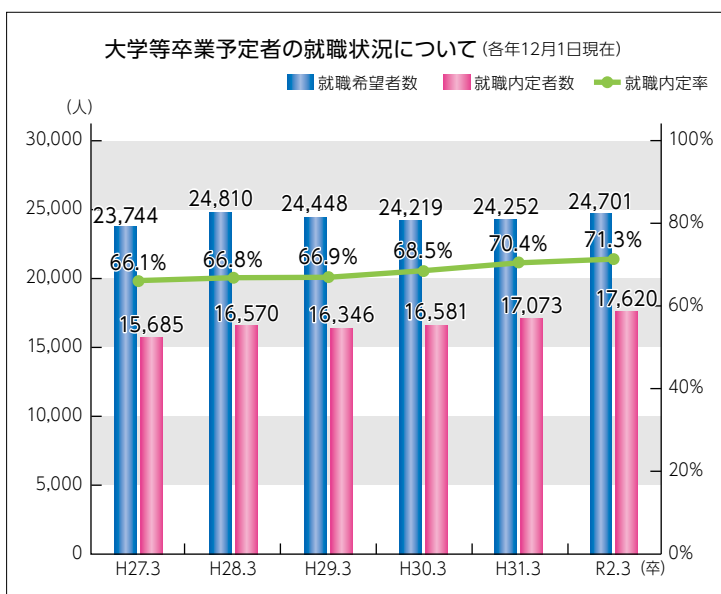
就職支援ナビゲーターによるきめ細やかな個別支援や各種セミナー、模擬面接等の様々な支援を行っている他、大学等への定期的な訪問による出張相談を行い、当該地域の正社員求人情報の提供等、大学のキャリアセンターにおける就職支援のバックアップを行います。

なお、未内定就活生や未就職卒業者に対しては、正社員就職をあきらめて労働市場から撤退してしまうことがないように、継

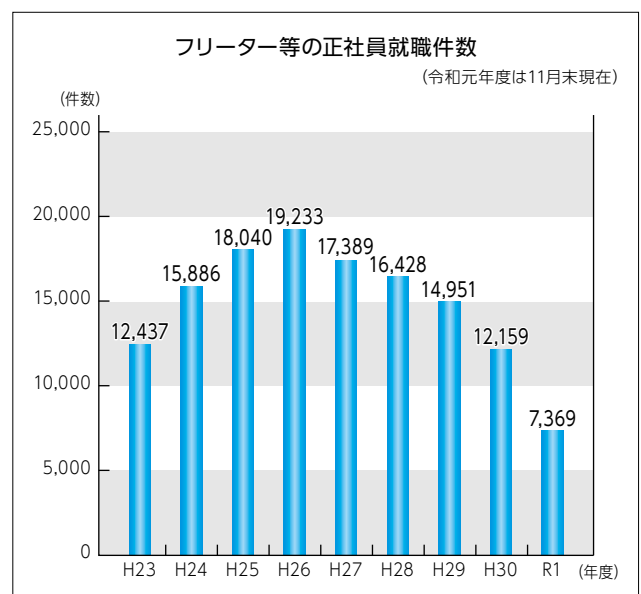
続的な個別支援を行います。

その他、兵庫県との雇用対策協定に基づき、地元就職やUターン就職に向けた合同就職面接会を開催するなどの連携を図り、県内企業の就職を促進します。

また、フリーター等の支援については、わかものハローワーク等において、担当者制による個別支援の他、各種セミナー、グループワーク等を通じ、個々のニーズに応じた就職支援を行います。



(資料出所) 兵庫労働局「業務統計」



(資料出所) 兵庫労働局「業務統計」

2 就職氷河期世代への支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、就職氷河期世代専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施設へのあっせん、求人開拓から就職後の職場定着まで一貫した伴走型支援を実施します。

また、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を推進します。

また、就職氷河期世代のうち職業経験の不足などから安定的な就職が困難な方を一定期間試行的に雇用した場合や、正社員経験のない方、正社員経験が少ない方を正社員として事業主が雇い入れた場合、事業所に助成金を支給し、正社員就職の促進を図ります。



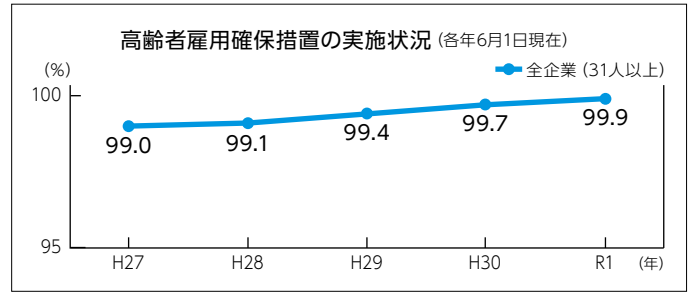
就職氷河期世代の就職支援を行う「キャリアチャレンジ応援コーナー」の開設 (ハローワーク神戸)

3 高齢者の活躍推進

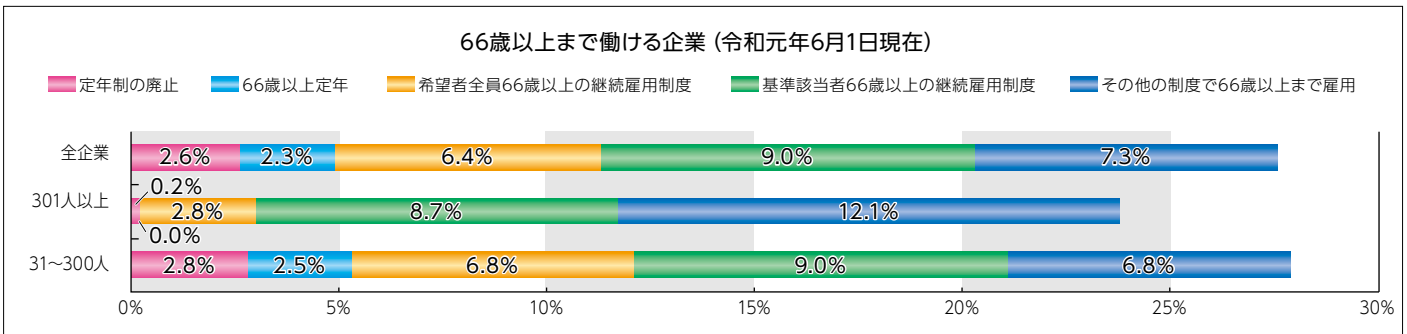
(1) 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進

企業における65歳までの雇用を確保する措置（高齢者雇用確保措置）については、着実に広がりを見せている状況となっています。

今後は、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を実現するために、65歳を超える継続雇用や定年引上げに向けた、環境整備を図っていきます。



(資料出所) 兵庫労働局 令和元年「高齢者の雇用状況」集計結果



(資料出所) 兵庫労働局 令和元年「高齢者の雇用状況」集計結果

(2) 高齢者に対する再就職支援の強化

県内12か所のハローワーク（神戸地域、阪神地域及び播磨地域並びに但馬地域）に、以下の（ア）～（ウ）を特長とする「生涯現役支援窓口」を設け、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行うとともに、特に65歳以上の方を重点的に支援します。

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

兵庫県内における新規求職者の推移

	年齢計	うち 55～64歳	年齢計に占める割合	うち 65歳以上	年齢計に占める割合
H26年度	245,974	35,420	14.4%	21,270	8.6%
H27年度	231,765	34,559	14.9%	21,661	9.3%
H28年度	215,939	33,162	15.4%	21,972	10.2%
H29年度	208,586	33,224	15.9%	23,557	11.3%
H30年度	196,577	32,717	16.6%	26,056	13.3%

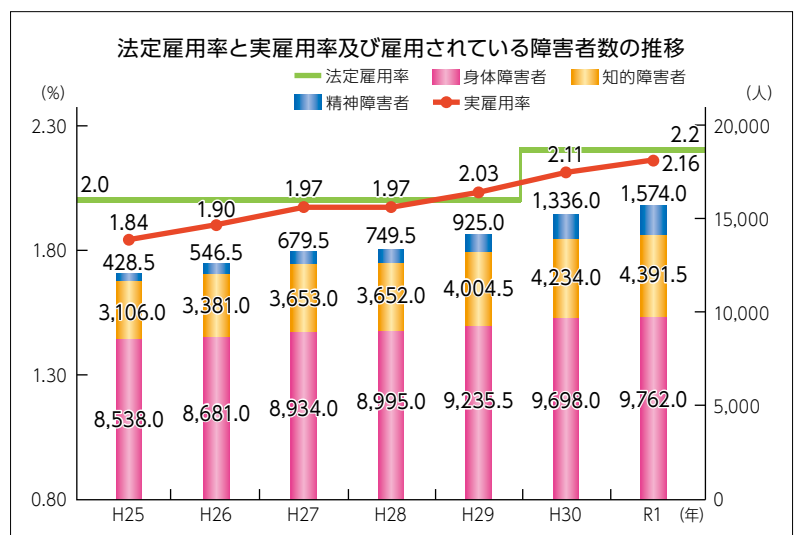
(資料出所) 兵庫労働局 「一般職業紹介状況報告」

4 障害者の活躍推進

(1) 雇用率達成に向けた適切な指導・支援の実施

法定雇用率の達成に向け、年間を通じて計画的、効果的に達成指導を行います。特に未達成企業のうち約6割が一人も障害者を雇用していない企業であることから、これらの企業状況の把握を行い、個々の実態を踏まえた指導を行います。

また、障害者を一人も雇用していない多くの中小企業を主な対象とした面接会等を実施するなど、中小企業に対してきめ細かい支援を行うとともに、障害者雇用の一層の促進を図ります。



(資料出所) 兵庫労働局 令和元年「障害者雇用状況」集計結果

(2) 公的機関をはじめとする改正障害者雇用促進法の円滑な施行の推進

公的機関における障害者の雇用状況を的確に把握し、法定雇用率を達成していない機関に対しては、計画的に達成できるよう支援していきます。

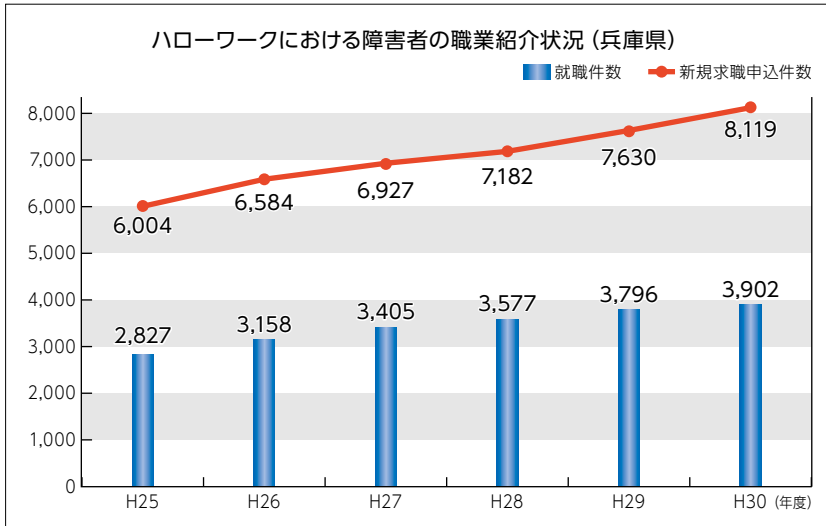
また、障害者の職業生活の不安を解消し、今後の活躍をサ

ポートするため、5人以上の障害者を雇用する公的機関には新たに「障害者職業生活相談員」を配置することが義務付けられました。この資格認定講習を労働局が実施します。

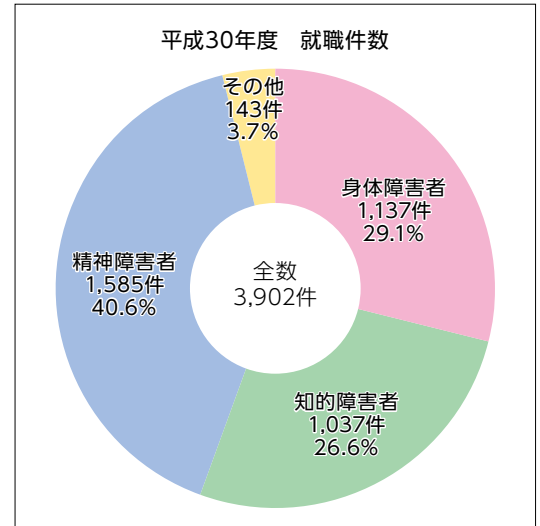
(3) 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

年々増加する障害のある求職者の安定した就労を促進するため、地域の就労支援機関と協力しながら、採用前から採用後の職場定着までの一貫した支援を行います。

また、多様な障害特性（精神障害、発達障害、難病等）のある障害者に対しては、ハローワークに配置する専門のスタッフを活用しながら、求職者に寄り添った支援を行います。



(資料出所) 兵庫県労働局「障害者職業紹介状況」



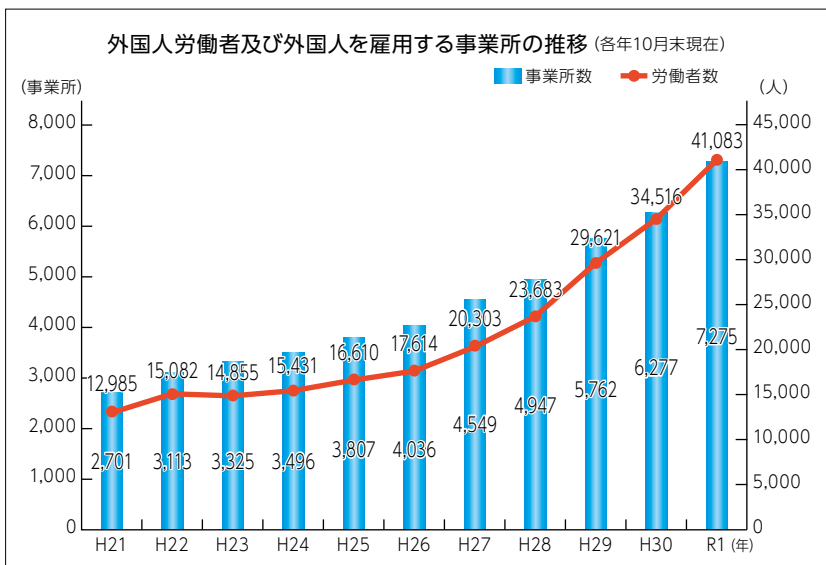
(資料出所) 兵庫県労働局「障害者職業紹介状況」

5 外国人材受入れの環境整備等

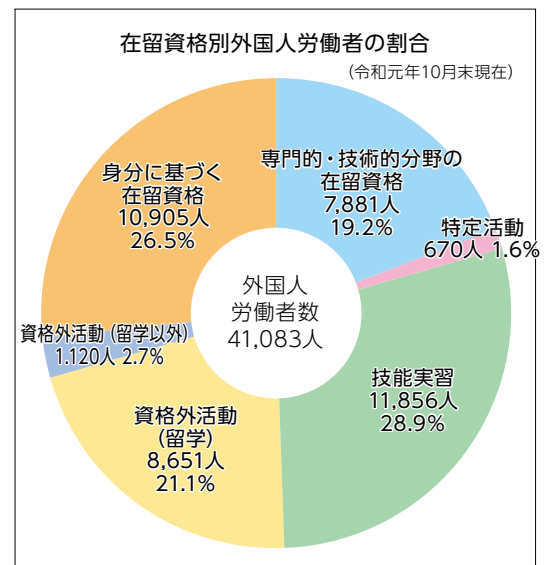
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

今後増加が見込まれる特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の地域における安定した就労を促進するため、地方公共団体と協力して事業主に対する外国人雇用状況届出制度や

外国人雇用管理指針の周知、啓発及び雇用管理セミナーの開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等を行います。



(資料出所) 兵庫県労働局「外国人雇用状況」届出状況集計結果



(資料出所) 兵庫県労働局「外国人雇用状況」届出状況集計結果

(2) 留学生の就職支援

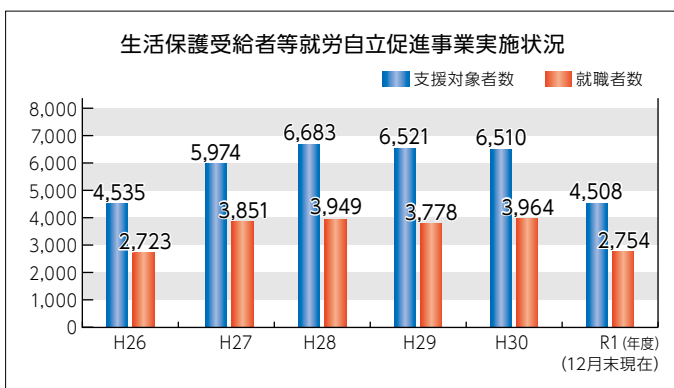
留学生に対する就職支援の取組強化については、神戸新卒応援ハローワーク留学生コーナーにおいて在学早期段階からの就職意識啓発セミナー、インターンシップの充実を図ります。また、大阪外国人雇用サービスセンターと連携し、留学生を対象とした面接会を開催します。

(3) 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

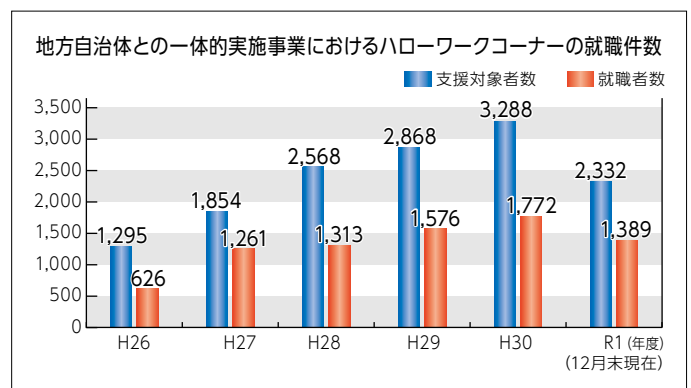
外国人労働者を雇用する事業主等に対し、労働関係法令を周知し、法定労働条件を履行させるとともに、安全衛生教育の実施等の労働災害防止対策を充実させる等により、外国人労働者が、安全で健康に働ける環境を確保します。

6 生活保護受給者等の就職促進

生活保護受給者等の生活困難者に対しては、地方公共団体とハローワークが一体的に実施する就職支援窓口を設置するなど、ハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の活用により事業主の生活保護受給者等を雇用するインセンティブを高めるほか、職場定着支援を確実に実施することにより、就労による自立を促進します。



(資料出所) 兵庫労働局「業務統計」



(資料出所) 兵庫労働局「業務統計」

7 治療と仕事の両立支援

(1) 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

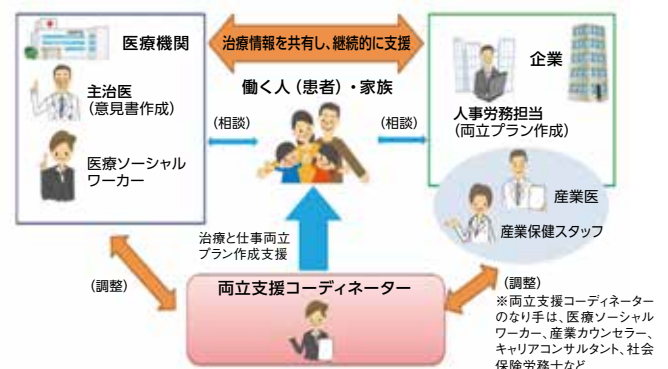
病気になった労働者が治療を受けながら働き続けることができるように支援する治療と仕事の両立支援については、兵庫産業保健総合支援センター（以下「産保センター」といいます。）と連携し、あらゆる機会を捉えて「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行うほか、事業者に対する助成金制度について周知・利用勧奨を行います。

また、兵庫県内の関係者（兵庫県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）で「兵庫県地域両立支援推進チーム」を構成し、相互に連携して両立支援の取組を促進します。

さらに、治療と仕事の両立支援の要となる両立支援コーディネーター（注）を増やすため、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を行います。

働き方改革実行計画（抄）（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

（図：病気の治療と両立に向けたトライアングル型支援のイメージ）



（注）両立支援コーディネーターは、主治医と企業の連携の中核となり、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援などを担う。

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、拠点となるハローワークに就職支援ナビゲーターを配置しています。ナビゲーターは、がん診療連携拠点病院等と連携した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・職業紹介を行います。また、希望する労働条件に応じた求人開拓・条件緩和指導を実施するとともに、就職後は職場定着に向けた支援を実施します。

第5章 地方公共団体等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

県内の地方公共団体と効果的に雇用施策に取り組めるよう、現在、兵庫県及び県内13市と雇用対策協定を締結し、就職面接会の共催等積極的に連携、協力を行っています。

今後もさらに、県内各市・町と雇用対策協定の推進を図ります。

また、兵庫県及び県内10市と一体的実施事業（国が行う無料職業紹介事業と地方公共団体が行う各種相談サービスを、同一の施設内において一体的に実施し、ワンストップで行うサービス。）を推進しています。



「川西市雇用対策協定」締結式

2 労使等の関係者及び関係機関との連携

中小企業等における働き方改革の取組が円滑に進むよう、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、県内の中小企業等の状況や支援施策等について情報を共有し、関係団体が連携して中小企業等への支援を推進します。

このほか、働き方改革を推進するにあたっては、経済産業局や地方運輸局など、各種産業を所管する国の機関と連携して取組を行ってまいります。

3 大学等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、県内の大学生等に対して労働法制の基礎知識を付与する「労働法制講義」を積極的に実施します。

また、神戸大学と兵庫県立大学においては、労働法制の基礎知識に加えて、企業・社会の現状や、それに対応した労働行政の取組等について更に広範囲かつ詳細な講義を盛り込んだ「連続講座」を実施します。



神戸大学における第1回講義（令和元年度）

1 各種労働相談に対する的確な対応

(1) 総合労働相談コーナーにおける相談の対応

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。

(2) 個別労働紛争の解決の促進

●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など、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。

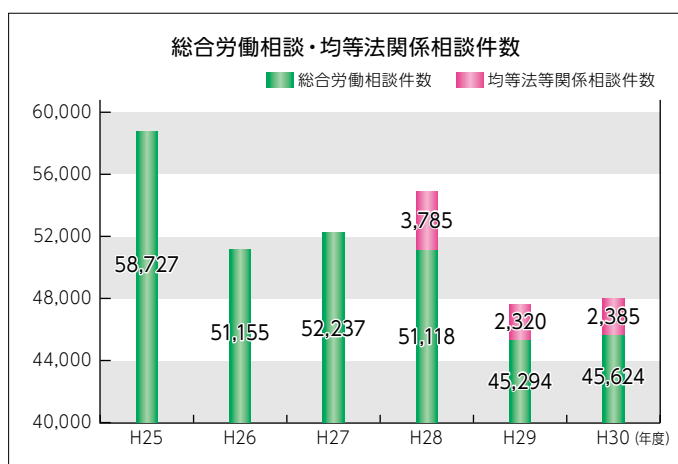
●兵庫労働局雇用環境・均等部指導課 総合労働相談コーナー

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15F

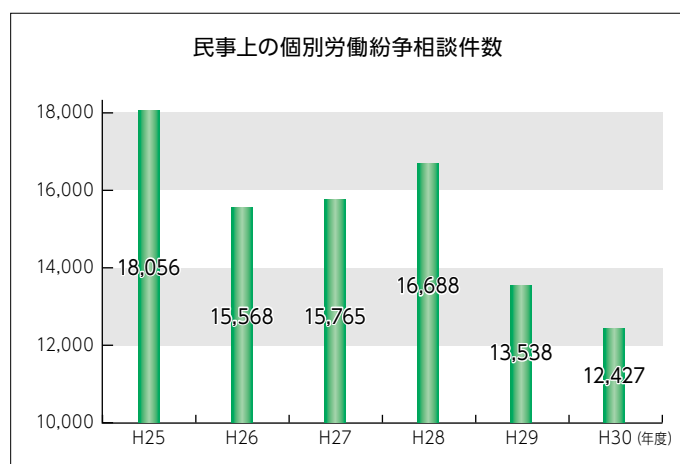
TEL 078-367-0850

●各労働基準監督署内 総合労働相談コーナー

県下すべての労働基準監督署に設置しています。 最寄りのコーナーをご利用ください。



(資料出所) 兵庫労働局発表



(資料出所) 兵庫労働局発表

2 労働保険料の適正な徴収等

(1) 労働保険料等の適正徴収及び未手続事業の一掃対策

労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から労働保険料等の適正徴収を図るとともに、労働保険制度の一層の周知に努め、未手続事業の一掃対策を推進します。

(2) 口座振替制度

口座振替制度は、金融機関等への窓口に出向くことなく、労働保険料の納付ができる等、事業主の利便性の向上に寄与することから、各種機会を活用し周知に努めます。

(3) 電子申請の利用促進

政府全体で「行政手続コスト削減」のため電子申請の利用促進を図っており、今年度から特定の法人に係る一部の手続きについて電子申請を義務化することも踏まえ、社会保険労務士会等及び事業主に対して、労働保険の成立・申告並びに雇用保険の各種届出・申請の更なる電子申請の利用促進を目指し一層の利用を奨励します。

まずは、e-Govウェブサイト*へアクセス! <https://www.e-gov.go.jp>

*電子申請の総合窓口サイト「e-gov(イーガブ)」電子申請についての利用案内が掲載されています。

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
訓練室	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1-8-3

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 0798-75-6711

〒662-0862 西宮市青木町2-11

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

伊丹労働基準監督署 072-772-6224

〒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

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