

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（令和元年8月）〔概要〕

基調判断 「県内の雇用失業情勢は、着実改善が進んでいる」

（平成30年7月から）

1 有効求人倍率

◎ 令和元年8月の有効求人倍率は 1.41倍 で、前月と同じ水準でした。（近畿1.59倍）

- 有効求人数は、102,139人で、前月に比べて0.9%の増加
- 有効求職者数は、72,334人で、前月に比べて0.8%の増加
- 新規求人倍率は、2.25倍で、前月に比べて0.17ポイントの上昇

◎ 職種別の状況（構造的ミスマッチが固定化）

就職希望者が多い事務職では求人倍率が低調
人手不足分野における職種では求人倍率が高い

常用 0.39倍、正社員 0.26倍

建設関連	常用 5.91倍、正社員 5.64倍
介護サービス関連	常用 4.14倍、正社員 2.67倍
社会福祉（保育含む）	常用 2.62倍、正社員 2.02倍
自動車運転の職業	常用 2.53倍、正社員 2.16倍
保安の職業	常用 6.24倍、正社員 4.80倍

2 正社員等の状況

◎ 令和元年8月の正社員の有効求人倍率は 0.95倍。（全国1.14倍）

- 正社員の有効求人数は、41,827人で、前年同月に比べて1.5%の減少
- 有効求職者のうち常用フルタイムを希望する求職者数は、44,130人で、前年同月に比べて1.7%の減少

Ⅱ 令和2年3月新規高等学校卒予定者の就職状況等〔概要〕

1 新規高等学校卒業者の状況

◎求人数 16,545件 前年同月より1,088件増加、前年同月比7.0%増加。

◎就職希望者数 5,749人と前年同月より161人減少、前年同月比2.7%減少。

◎求人倍率は2.88倍と前年同月比0.26P増加。

8月末時点では求人数、求人倍率ともに過去10年間で最高。

- ・ 産業別の求人数は「製造業」が1番多く全体の約39%を占め、次いで「建設業」、「卸売業、小売業」、「医療・福祉」、「運輸業、郵便業」と続き、この5つの産業で全体の約80%を占めている。
- ・ 産業別の前年度に対する増加率では、「情報通信業」、「医療・福祉」、「サービス業」以外の産業で増加もしくは前年同数であり、求人数500人以上では「運輸業、郵便業」、「建設業」、「」の増加幅が大きい。
- ・ 職業別の求人数は、「技能工・運転手等」の求人が全体の55.2%を占めているのは前年同月と同様の状況である。
- ・ 職業別の前年度に対する増加率では、「事務」の増加率が1番高い。
- ・ 規模別の求人数は、「299人以下企業規模」からの求人数が全体の83.5%を占め、「99人以下企業規模」で見ると全体の58.7%、「29人以下企業規模」では30.4%を占め中小企業からの求人が大きく占めている。
- ・ 規模別の前年度に対する増減率では、「29人以下企業規模」で13.5%と増加率が大きい。

2019年9月3日（火）から順次OPEN

キャリアチャレンジ応援 コーナー

就職氷河期世代支援窓口

主な対象者

就職を希望する30代半ばから概ね50歳以下の方で、いずれかの要件にあてはまる方

- 臨時的・短期的な就業を繰り返すなど不安定就労の期間が長い
- 正社員としての就業経験が少ない・就労経験がない 等

支援メニュー

- 担当制による個別支援
 - ① 就職活動を始めるにあたっての相談
 - ② 職業相談・職業紹介
 - ③ 職業訓練の相談・情報提供
 - ④ 就職前トレーニング
(面接トレーニング、求人票の見方、応募書類の作成方法 等)
- 各種セミナー 等
- コミュニケーション
トレーニング (神戸所のみ)



兵庫労働局のお知らせ



兵庫労働局内のハローワーク所在地一覧

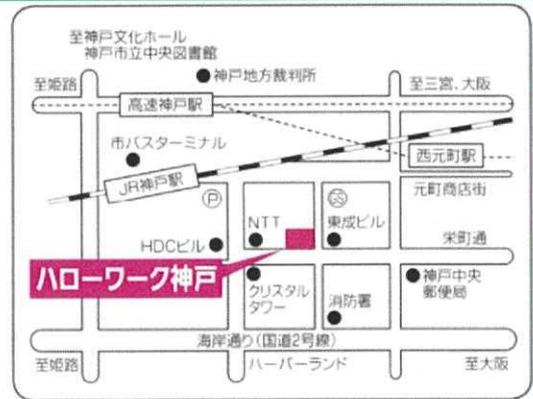
キャリアチャレンジ応援コーナーのご案内

ハローワーク神戸

所在地 神戸市中央区相生町1-3-1 1階
 電話番号 078-362-4575
 開庁時間 平日8時30分～17時15分

2019.9.3(火) OPEN

ハローワーク神戸 https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/roudoukyoku/_105009/_111627.html

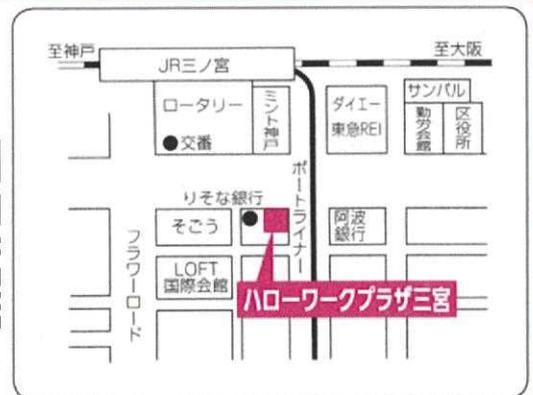


ハローワーク三宮

所在地 神戸市中央区小野柄通7-1-1
 日本生命三宮駅前ビル 1階
 電話番号 078-231-8609
 開庁時間 平日10時00分～18時30分

2019.9.17(火)OPEN

ハローワーク三宮 https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/roudoukyoku/_105009/_122671.html

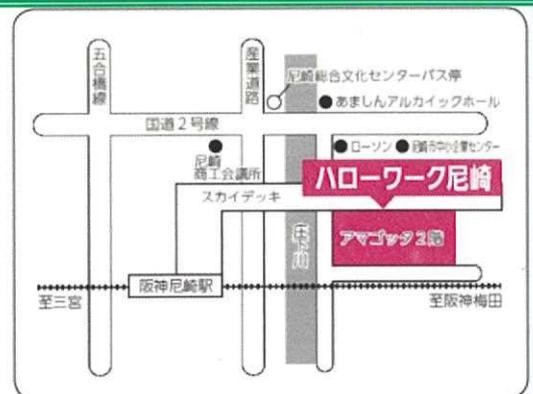


ハローワーク尼崎

所在地 尼崎市西大物町12-41 アマゴツタ2階
 電話番号 06-7664-8607
 開庁時間 平日8時30分～17時15分

2019.9.17(火)OPEN

ハローワーク尼崎 https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/roudoukyoku/_105009/_122733.html

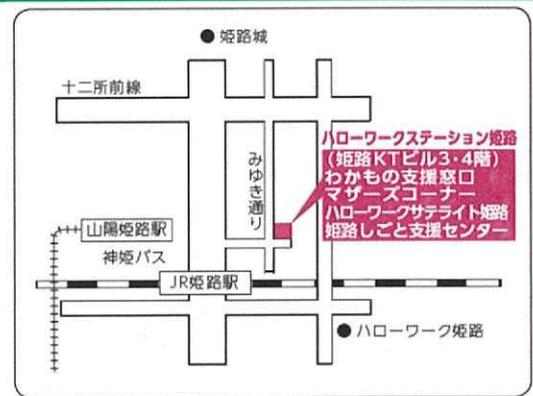


ハローワークステーション姫路

所在地 姫路市駅前町265番地 姫路KTビル3階
 電話番号 079-285-1186
 開庁時間 平日10時00分～18時00分

2019.9.17(火)OPEN

ハローワーク姫路 https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/roudoukyoku/_105009/_122044.html



ハローワークからのお願い

求職申込みや職業相談には一定の時間がかかります。より良い相談を行うために、時間には余裕を持って窓口へ来所していただきますようご理解ご協力をお願いします。

就職氷河期世代を積極的に募集する求人申込みについて（お願い）

兵庫県及び兵庫労働局の行政運営につきましては、平素から格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、就職氷河期世代に対する支援については、「経済財政運営と改革の基本方針2019」において「就職氷河期世代支援プログラム」が策定されたところであり、厚生労働省においては、地方公共団体とも連携しつつ、「就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づく各種施策に積極的に取り組むこととしております。

兵庫県と兵庫労働局としては、就職氷河期世代の若年者等に対し、ハローワークを併設する「ひょうご・しごと情報広場」での非正規労働者・未就業者の正社員就職に向けた支援などを連携して実施しています。また、令和元年9月からは県下4カ所のハローワークに就職氷河期世代に対する支援窓口を開設し、担当者制による伴走型支援を中心とした就労支援を行っています。

今般、就職氷河期世代を積極的に募集する求人の確保のため、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を一部改正し、労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組等に基づく年齢制限禁止の例外事由として、いわゆる就職氷河期世代に限定した求人について、年齢制限を設けたうえで受理することが可能となったところです。

つきましては、就職氷河期世代の積極的な採用に向けた会員企業の皆様への働きかけにつきまして、格別の御高配を賜りますようお願い申し上げます。

令和元年10月17日

兵庫県経営者協会
会長 三原 修二 様

兵庫県知事 井戸 敏三

兵庫労働局長 畑中 啓良

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員と非正規社員の間 の不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（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）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※2}）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)^{※3}の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



厚生労働省・都道府県労働局

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定〈法第8条〉 (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定〈法第9条〉 (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。〈法第8条〉

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。〈法第9条〉

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。〈法第15条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、**正社員との待遇差の内容や理由**などについて、事業主に対して**説明を求めることができるようになります**。

① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。〈法第14条第1項、第2項〉

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。〈法第14条第2項〉

③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。〈法第14条第3項〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務(雇入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(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)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望めます。



(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。
〈法第18条〉
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。
〈法第24条、第25条、第26条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ 1	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ 2	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報は、**厚生労働省ホームページ**へ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、**都道府県労働局需給調整事業部（課・室）**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、**各都道府県働き方改革推進支援センター**へ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



事業主の
皆さま

「兵庫働き方改革 推進支援センター」 企業訪問支援のご案内

人材確保のために労働時間や賃金規定を見直しませんか？

人手不足の解消、長時間労働の見直し、生産性の向上、助成金の活用などについて、
社会保険労務士等の専門家が**5回まで無料で企業を訪問**し、取り組みのお手伝いをします。

企業の情報は外部に漏れることはありません。

お問い合わせは
こちらまで

TEL フリーダイヤル **0120-79-1149**

Mail hyogo-hatarakikata@lec-jp.com

住所 神戸市中央区港島中町6-1 (神戸商工会議所会館9F)

受付時間 9:00~17:00 (土日祝を除く)

以下のような課題等について改善提案を行います。

- 人手不足解消に向けて利用できる助成金はあるか。
- 残業を減らすにはどのような雇用管理が適切なのか。
- 従業員にどのように有給休暇を取得させればよいか。
- 法改正にともない就業規則を見直したいがどうすればよいか。等

どうぞお気軽に、
ご相談ください。

相談希望の方は下記をご記入の上、FAXにてお申込みください。

FAX番号:078-515-6757 後日、担当者より連絡いたします。

会社名(団体名)		住所(市区町)	
担当者(氏名)		TEL	

働き方改革支援センターのサポート事例について

事例 A 人手不足対策

- 従業員:100名
- 業種:飲食サービス業

【支援前の状況】

- 人手不足の影響で既存従業員が長時間労働となっている。
- 事業拡大に伴う人事制度や、賃金制度ができていない。
- 助成金を活用し、効果的に労働環境を整備していきたい。



【専門家(社会保険労務士)の助言】

①人手不足

短時間勤務などの多様な勤務体系での募集方法や、WEBを利用するなど多様な採用募集について助言・提案を行った。

②人事制度

人事制度や賃金制度構築について助言した。他社成功事例の紹介や、制度への助言・提案を行った。

③助成金

働き方改革に関連する各種助成金について詳しく説明し、労務環境整備に積極的に活用することを助言・提案した。



【支援後の効果】

- WEBでの採用募集やハローワーク求人の見直しを行い、採用力が強化された。
- 人事制度や賃金制度の整備を行うこととなった。
- 時間外労働等改善助成金の助成金の申請を行うこととなった。

事例 B 長時間労働の是正

- 従業員:9名
- 業種:飲食業

【支援前の状況】

部門間の労働時間に偏りがあり、特に食材製造部門の社員が長時間労働の傾向にあった。



【専門家(社会保険労務士)の助言】

①人材のマルチタスク化

従業員に所属部門以外の業務も習熟させることで、製造部門のシフト勤務制度を提案。

②休日の確保を前提としたシフト

従業員の休日の確保を徹底するため、1か月のシフトを作成する前に、事前に希望日を申請させ、実際の業務量と調整しながら出勤日を決定する仕組みの導入を提案。

③助成金の活用に向けた助言

生産性向上の観点から、高度な食材製造機等の費用を助成する時間外労働等改善助成金の申請手続きを紹介。



【支援後の効果】

- 人材のマルチタスク化により、所定外労働時間の削減効果がみられた。
直近の最長の時間外労働時間数
86時間(7月)⇒60時間(8月)
- 助成金の申請に向けて準備中。