

持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進

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等

- 中小企業の賃上げと設備投資を支援する業務改善助成金による支援
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」によるキャリアアップ助成金など、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援
- 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月内閣官房・公正取引委員会）の周知
- パートナリ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よる支援（労働基準監督署から施策紹介・指導） など

リ・スキリングによる能力向上支援、労働移動の円滑化、人材確保等の推進

- 公的職業訓練のデジタル分野への重点化、デジタル推進人材の育成
- 人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金などにより、企業の人材育成、リ・スキリングを支援
- ハローワークにおける求人充足サービスの充実、人手不足分野の人材確保に向けた支援 など

多様な人材の活躍促進

- 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
- 女性活躍促進、仕事と育児・介護の両立、不妊治療と仕事との両立支援
- 高齢者、障害者、外国人などの就労・社会参加の促進
- 新規学卒者等・若者の就職支援 など

誰もが働きやすい職場づくり

- 労働時間の縮減など、働く環境改善に取り組む事業者への支援
- 総合的なハラスメント防止対策、働く方への相談支援の充実
- フリーランスの就業環境の整備 など

兵庫県最低賃金
1,052円
令和6年10月1日から

前年比
51円
UP



雇用対策協定とは

国（労働局・ハローワーク）と、地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために、「雇用対策協定」を締結しています。

兵庫県内では、兵庫県及び16市と締結しています。また、協定の締結件数は全国1位となっています。

【加西市、尼崎市、三田市、たつの市、兵庫県、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）

兵庫県

協定締結日：平成30年3月6日

多様な人材の
活躍促進

働き方改革の推進による多様な人材の活躍促進のため協議会等の設置・合同企業説明会等の開催

- 「ひょうご・しごと情報広場」にて、若年者等に対する国と県との一体的支援を実施
- 働き方改革、就職氷河期世代支援、障害者支援、能力開発等の協議会等を設置し兵庫県内の雇用対策の推進
- 若年者、就職氷河期世代等を対象とした合同企業説明会や障害者、外国人雇用セミナーの実施
- 「男女共同参画センター」での就業支援と職業紹介の一体的実施（令和5年度 利用者数4,894人、就職件数264件）

伊丹市

協定締結日：平成30年10月3日

若年者就職支援

新規学卒者を含む若年者を対象とした「合同就職面接会2024 in 伊丹」を開催

- 伊丹市外への人口流出に歯止めをかけ、特に若者に対する市内での就職を促進
- 地域雇用対策協議会も参画し、連携して市内の優良企業への参加勧奨及び市とハローワークが共同で運営
- 開催日：令和6年11月8日、参加事業所：16社、参加人数：37名、説明・応募延べ件数：56件

豊岡市

協定締結日：令和元年5月8日

女性の就労・
活躍支援

子育て世代応援！おしごと相談会

- 出産・育児との両立に理解のある企業と、子育て世代の求職者が就業条件等を相談する場を提供
- 商業施設内にある市の施設「子育て広場」のフワフロアを使用し、ハイブリッド形式で実施
- 令和6年9月に3回、令和7年1月に2回開催
- 参加企業20社、参加者95名（企業、求職者から共に好評価を得、他市からの視察あり、地域全体の女性活躍及び両立への課題を共有化）

三木市

協定締結日：令和6年1月31日

企業の人材確保
に向けた支援

市内企業の人材確保とミドル・シニア世代の雇用推進のため、市とハローワークがタッグを組み「ミドル・シニア就職面接会」を開催

- 市と労働局のHP・市広報誌・ハローワーク内での周知等の広報を効果的に実施、市の施設を活用、市とハローワークが共同で運営
- ミドル・シニア世代の関心が高い年金制度等のセミナーと就職面接会を組み合わせ開催
- 参加企業：各回共に20社、参加等人数：1回目 セミナー36人、面接会48人、計84人/就職8人・2回目 セミナー42人、面接会42人、計84人/就職11人

朝来市

協定締結日：令和6年10月4日

外国人雇用の
理解促進

市が目指す共生社会の実現と外国人雇用をテーマにセミナーを開催

- 外国人雇用の現状を学び、企業の意識改革と自治体が進める考え方の理解を促進
- 市の現状と国の制度を2部構成とし、共生社会の実現、ダイバーシティの促進の重要性を強調
- 企業への周知・広報等にあたり、市、商工会と連携し共同で事業所訪問等実施
- 令和6年12月に開催、参加者90人

地方創生2.0の「基本的な考え方」（抄）

5 地方創生2.0の基本構想の5本柱

① 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

- 魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点にした社会の変革により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「若者・女性にも選ばれる地方（＝楽しい地方）」をつくる。

（考えられる施策）

- ・ 最低賃金の引上げ、地域間・男女間の賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善（短時間正社員など多様な正社員や時短勤務の活用、同一労働・同一賃金の徹底、会計年度任用職員の処遇改善を含むあり方の見直し、地方公務員の兼業・副業の弾力化など）
- ・ 女性のL字カーブ解消（出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組、えるぼし認定の地方への普及、「女性活躍推進法」の枠組みの拡充の検討）
- ・ 男性の育児休業の取得促進、働き方改革の推進（男女の育休取得に関する職場の慣行や意識の変革、業務代替の「同僚手当」や代替要員の確保など）
- ・ 地域の関係者や有識者が議論し、共に解決に取り組む「地域密着型」の活動を促進し、先行可能な地域から実践を開始する。このため、政府内に「地域働き方・職場改革サポートチーム（仮称）」を早急に設置し、地域の要請に応え全国的に取組みを支援
- ・ アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、ジェンダーギャップの是正・解消
- ・ 若者が生まれ育った地域に関心を持つような教育・文化、人づくりの推進
- ・ 地域で安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる環境等の整備・支援
- ・ 地方の高校や大学の魅力化