

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9月）〔概要〕

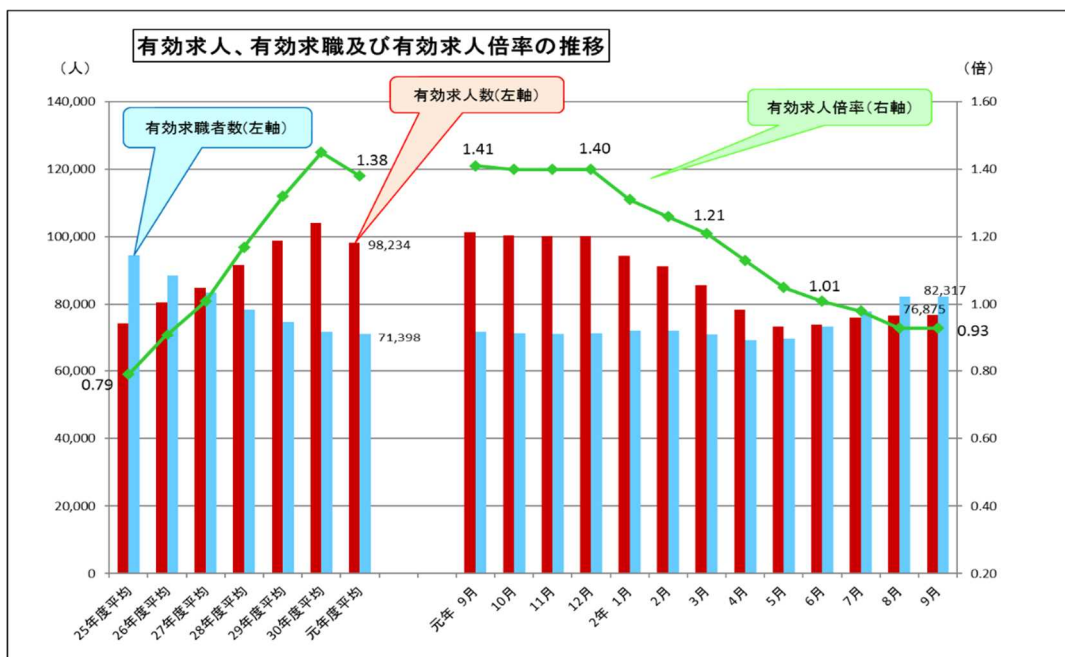
基調判断

「県内の雇用失業情勢は、求人が増加を続けているものの、求職の超過が続いており、厳しい状況にある。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある。」

1 有効求人倍率等

◎ 令和2年9月の有効求人倍率は0.93倍で、前月と同じ水準でした。

- 有効求人数は、76,875人で、前月に比べて0.3%増加
- 有効求職者数は、82,317人で、前月に比べて0.1%減少
- 新規求人倍率は、2.00倍で、前月に比べて0.41ポイント上昇



2 正社員等の状況

◎ 令和2年9月の正社員の有効求人倍率は0.66倍、前年同月を0.31ポイント下回りました。(9ヶ月連続して下降)

- 正社員の有効求人数は、33,632人で、前年同月に比べて21.6%減少
- 正社員の有効求職者数は、50,852人で、前年同月に比べて15.5%増加

Ⅱ 令和3年3月新規高等学校卒業者の就職状況等〔概要〕

1 新規高等学校卒業者の状況

◎求人数 12,532件

前年同月より4,013件減少、前年同月比24.3%減少

◎就職希望者数 5,370人

前年同月より379人減少、前年同月比6.6%減少

◎求人倍率 2.33倍

前年同月比0.55ポイント減少

※令和2年8月末現在

- ・ 産業別の求人数は「製造業」が一番多く全体の約35%を占め、次いで「建設業」、「医療・福祉」、「卸売業、小売業」、「運輸業・郵便業」と続き、この5つの産業で全体の約83%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」は増加したが、それ以外の全ての産業で減少している。
- ・ 職業別では、「技能工・運転手等」が全体の約55%を占めている。次いで「サービス」、「専門・技術、管理」、「販売」、「事務」の順となっている。
- ・ 職業別の前年度に対する増加率では「サービス」、「販売」でそれぞれ約29%の減少、「技能工・運転手等」で約25%の減少と、減少割合が大きくなっている。

はじ まる。

就職氷河期世代 活躍支援プラン START!

就職氷河期世代活躍支援プラン

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行っていた世代(就職氷河期世代)において

- ・ 不本意ながら不安定な仕事に就いている
- ・ 無業の状態にある
- ・ 社会参加に向けた支援を必要とする

方々の、一人ひとりの状況に応じた支援をします。

就職氷河期世代の方々の活躍の場を広げるために

1. 安定就職に向けた支援

専門窓口を設置し、無料の職業訓練と資格取得支援で就職・正社員化の実現

2. 就職実現に向けた基盤整備

無業状態にある方々の就職実現のためそれぞれの課題に応じてサポート

3. 社会参加実現に向けたプラン

より身近に相談ができ、就労のみならず居場所づくりをする社会参加の支援

活躍支援プランの詳細は、ぜひ裏面をご確認ください

就職氷河期世代活躍支援プランの概要

就職氷河期世代の方々への支援として、就職・正社員化の実現、

多様な社会参加の実現を目指した支援プランです。

新たに地域ごとのプラットフォームを立ち上げ、支援対象者の方に

地域一体となって支援を行います。支援が必要なすべての方に対し、

それぞれの状況に合わせた、きめ細やかなサポートをしていきます。

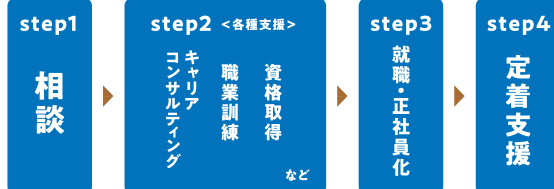


活躍支援プランの対象となる方はこちら

不安定な
就労状態にある方



正規雇用を希望しているが、
現在、不安定な仕事で働いていたり、
安定した就労経験が少ない方



※ハローワークの場合

無業状態にある方



就業を希望しているが、
様々な事情で求職活動をしておらず、
無業状態にある方

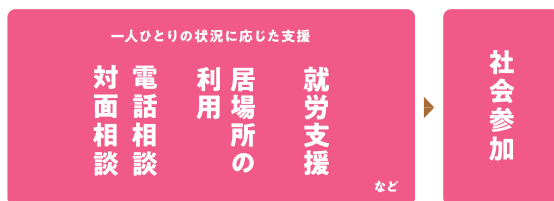


※地域若者サポートステーションの場合

社会参加に向けた
支援を必要とする方



社会とのつながりを作り、
これから社会参加に向けて
一歩踏み出したいと思っている方

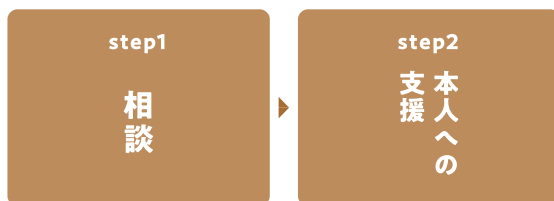


※ひきこもり地域支援センターや自立相談支援機関などの場合

ご家族のみなさま



就業や社会参加に向けた支援を
必要とする方がご家族にいるみなさま



活躍支援プランの詳細を
確認したい方はWEBへ!

活躍支援プランに関する特設サイト公開中!

就職氷河期世代 活躍支援プラン



「同一労働同一賃金」への対応に向けて

大企業：2020年4月1日～ 中小企業：2021年4月1日～

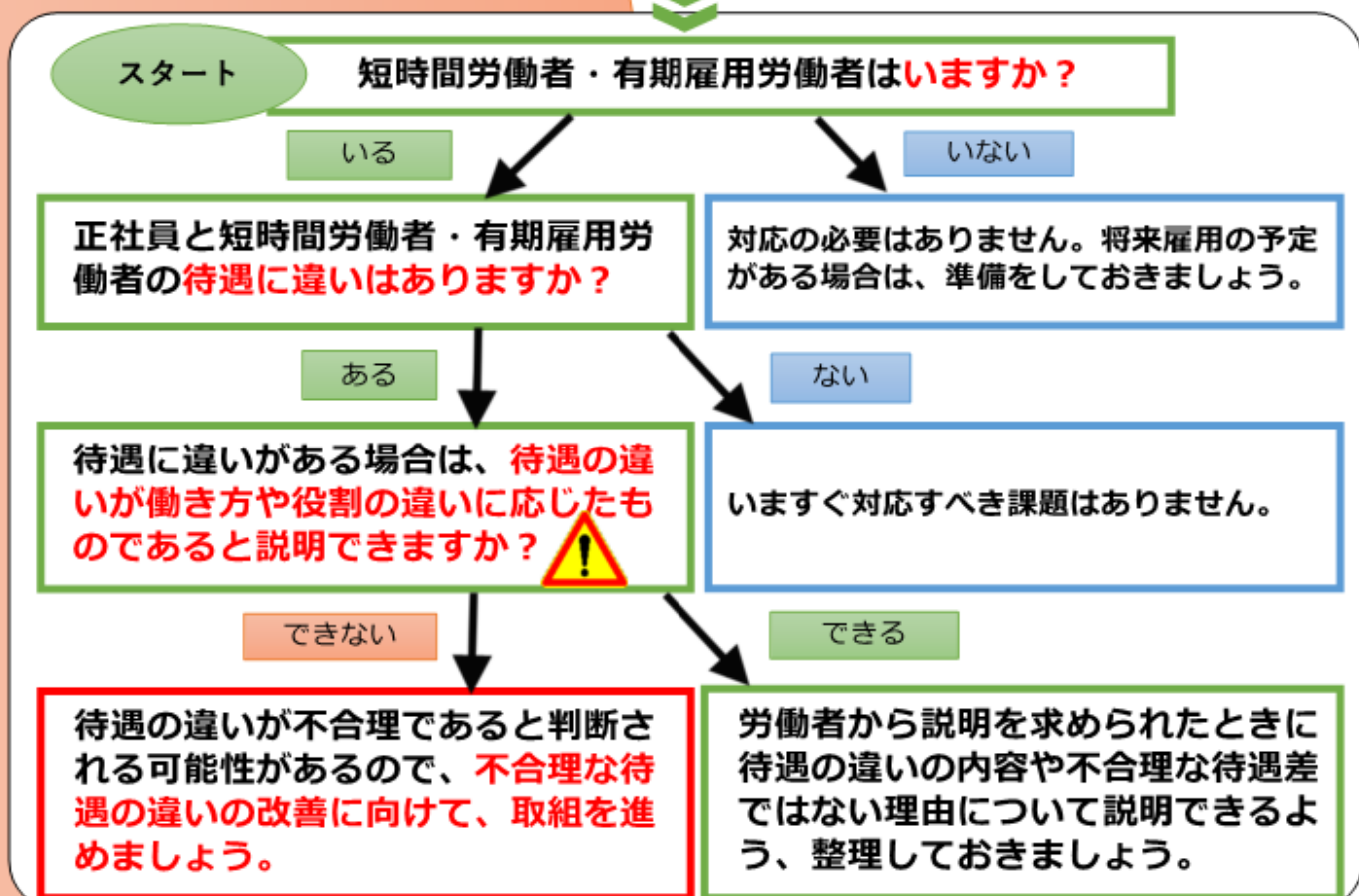
正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）が求められます。

事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょ！



・単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

・正社員と、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。



不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分支給している。

賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、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、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

⚠ 上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

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）へ労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

具体的な労務管理の手法に関するご相談は

連絡・申込み先

兵庫働き方改革推進支援センター（厚生労働省兵庫労働局委託事業）

■ TEL **フリーダイヤル 0120-79-1149** ■ FAX 078-515-6757

■ 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）

<https://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-hyougo/>



事業主の
皆さま

兵庫働き方改革推進支援センター

中小企業の「働き方改革」応援します

「働き方改革 中小企業に影響のある法改正の主な内容」

有給休暇 年5日取得

2019年4月施行

年10日以上の有給休暇が付与されている労働者に対して、年5日については使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

時間外労働の上限規制

2020年4月施行

- 臨時的な特別の事情がなければ、時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間。
- 臨時的な特別の事情があり、労使が合意する場合でも、時間外労働・休日労働の合計が720時間以内、月100時間未満などの規制が定められました。

同一労働・同一賃金

中小企業は2021年4月より施行

- 正社員と非正規社員（パート・アルバイト等）との不合理な待遇差の禁止。
- 正社員と非正規社員に対する待遇に関する説明義務の強化。

センターが実施している支援サービス

「働き方改革関連法」の施行にともない、3年前に各都道府県に「働き方改革推進支援センター」が設置されました。昨年度は、電話相談に加え、専門家を企業に派遣する訪問支援を県内・830社に行いました。今年度も次の支援サービスを実施しています。

① 電話相談

電話・来所・メールでの相談に応じます。
9:00～17:00（土日祝を除く）

② 企業訪問支援

企業に専門家を派遣しています。1社5回まで無料です。詳細は裏面に掲載。

③ 相談窓口での対応・講師派遣

県内各地域に設置された相談窓口で個別相談に応じています。セミナー・勉強会に無料で講師を派遣しています。



当センターは神戸商工会議所会館9階

連絡・申込み先

兵庫働き方改革推進支援センター（厚生労働省兵庫労働局委託事業）

TEL フリーダイヤル **0120-79-1149** FAX 078-515-6757

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）

<https://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-hyougo/>



企業訪問支援のご案内

すでに県内400社※がフル活用

～1社5回まで無料でご利用いただけます～

働き方改革の施行にともない、中小企業の法改正への対応を推進する目的で、専門家を企業に派遣する訪問支援を行っています。昨年度は、県内830社の訪問支援を行い、今年度も多くの企業から訪問支援の依頼をいただきました。お気軽に、ご利用ください。(※4月～7月末の申込数)

1 「同一労働・同一賃金」への対応を応援します。

- 来年4月から、中小企業に対しても「同一労働・同一賃金」が施行されます。会社訪問により各社の現状を正確に把握し、的確な支援を行います。
- 「同一労働・同一賃金」の対応にともなう就業規則・賃金規定の見直しについての相談に応じます。

2 生産性向上や労働時間の削減、労働関係助成金についてアドバイスができます。

- コロナ禍の下、雇用を維持するための助成金の申請についてアドバイスを行ってきました。
- 働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金など生産性の向上、労働時間の削減にかかわる助成金についてアドバイスができます。
- 労働関係助成金について説明し、申請についてアドバイスができます。

3 就業規則・賃金規定の作成方法、見直し方法について相談に応じます。

- 求人・採用ができる企業となるための就業規則・賃金規定の作成・見直しの相談に応じます。
- 雇用維持の助成金申請後、「社内のルールを整備にしたい」との相談も増えています。こうした取り組みを支援します。

4 「時間外労働の上限規制」にともなう各社の対応を応援します。

- 労働時間の管理や削減についてアドバイスを行ってきました。
- 36協定の作成の手順についてアドバイスを行い、協定締結まで支援しました。

企業の訪問支援をご希望の方は下記にご記入のうえ、
FAXでお申し込みください。(FAX078-515-6757)

会社名		住所	
担当者名		TEL	
ご相談内容	<input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金について <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について <input type="checkbox"/> 労働関係助成金について <input type="checkbox"/> 就業規則について <input type="checkbox"/> 人材確保について <input type="checkbox"/> その他()		
業種		従業員数	正社員()名、パート・アルバイト()名