

かわさき労働情報

2024

12

Kawasaki Labor Information

No.2168

特集

令和6年度「労働状況実態調査」(速報版) 人手不足の深刻化にどう立ち向かうか？

川崎市からのお知らせ【P.6～】

今月のトピックス【P.8～】

- 12月はハラスメント撲滅月間です！
- 令和6年10月から教育訓練給付金を拡充しました ～仕事のスキルアップ・資格取得をめざす皆さまへ～

主要労働経済指標【P.10】

労働相談Q & A【P.11】



労働情報を
ウェブで見るには？

川崎市ホームページ

かわさき労働情報

検索



令和6年度「労働状況実態調査」(速報版)

令和6年度労働状況実態調査の結果概要がまとまりましたので、お知らせします。

本調査は、市内の民間企業・事業所の労働時間、雇用状況等の労働事情を明らかにし、勤労者福祉の向上及び各事業所の企業活力の増進に役立てることを目的に、川崎市内の建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売・小売業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業、医療、福祉業、サービス業を中心とした2,000事業所を対象に実施しています。**令和6年度の有効回答数は886事業所、有効回答率は44.3%（前回：44.3%）でした。**

※「 」は各選択肢を、< >は複数選択肢の合計を表します。

〔例〕<良くなっている>：「かなり良くなっている」と「多少良くなっている」の合計

※内訳の比率（%）は小数点第2位を四捨五入しているため、その合計は必ずしも100%になりません（図表について同様）。

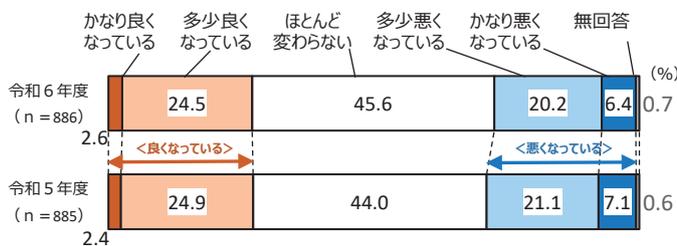
1 最近の経営状況と今後の見通し

(1) 昨年同期と比べた経営状況

<良くなっている> 27.1%

<悪くなっている> 26.6%

前回調査と比較して、<良くなっている>が0.2ポイント減少、<悪くなっている>が1.6ポイント減少しています。

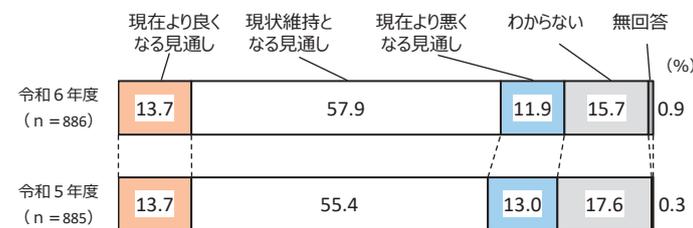


(2) 今後の経営動向

「現在より良くなる見通し」13.7%

「現在より悪くなる見通し」11.9%

前回調査と比較して、「良くなる見通し」が同率で変わらず、「悪くなる見通し」が1.1ポイント減少しています。



2 雇用の状況について (過去1年間)

(1) 労働者数

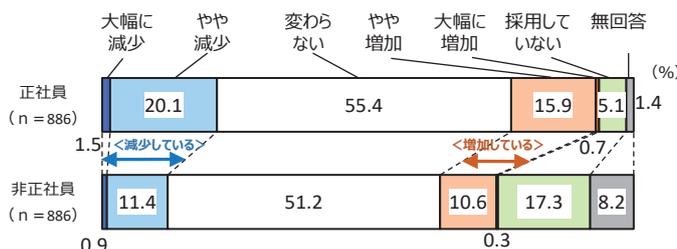
労働者数の中央値は、**正社員が12.0人、非正社員が3.0人**となっています。

(2) 従業員数の増減

従業員数の増減は、正社員、非正社員ともに、<減少>が<増加>よりも多くなりました。

◎正社員：<減少>が<増加>より5.0ポイント高い

◎非正社員：<減少>が<増加>より1.4ポイント高い

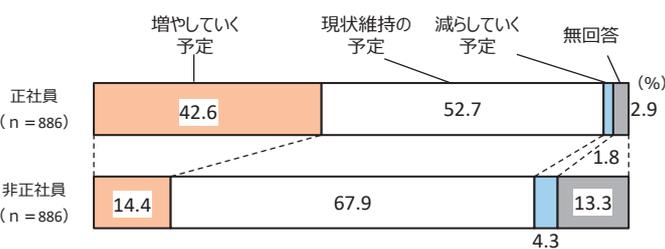


(3) 今後の従業員の雇用予定

今後の従業員の雇用予定は、正社員・非正社員ともに「現状維持の予定」が最も多くなりました。

◎正社員：「増やしていく予定」は42.6%

◎非正社員：「増やしていく予定」は14.4%



3 労働時間の制度と実態

(1) 所定労働時間の実態

所定労働時間は、1日平均が7時間43分、1週平均が39時間08分、年間平均が1,927時間となり、令和5年度とほぼ同様の結果となっています。

	令和6年度 n=886	令和5年度 n=885
1日平均	7時間43分	7時間42分
1週平均	39時間08分	39時間06分
年間平均	1,927時間	1,923時間

(2) 週休形態

週休形態は、「完全週休2日制」の実施は59.7%(前回調査：59.9%)、月1回週休2日制などの<週休2日制>は13.3%(前回調査：15.4%)となっています。

◎規模別の「完全週休2日制」の実施

全体：59.7%

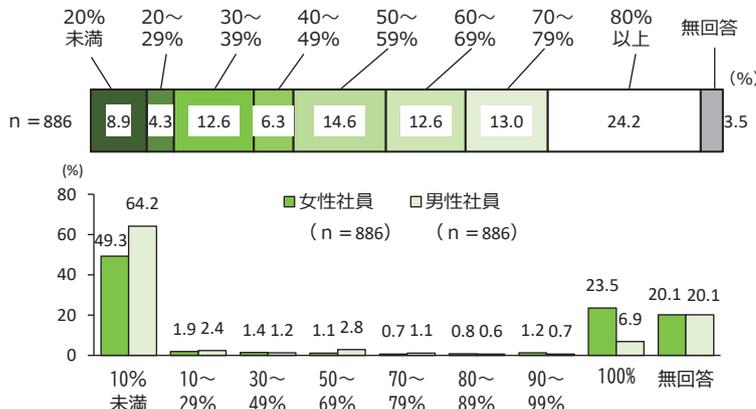
大企業：54.7%

中小企業：59.5%

※完全週休2日制は、年間を通じ、毎週2日の休みがあること。週休2日制は週に2日休める日が月に1回以上あることを言います。

(3) 年次有給休暇の取得状況

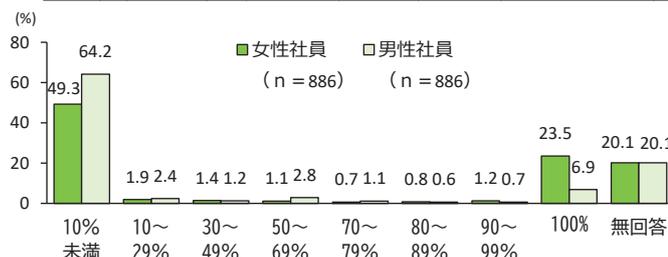
年次有給休暇の消化率は、「80%以上」が、**24.2%**（前回調査：22.1%）、「20%未満」は8.9%となっています。



(4) 育児休暇

育児休暇の取得率「100%」は、**女性職員23.5%**、**男性職員6.9%**で、女性が16.6ポイント高くなっています。

また、取得率「10%未満」では、**女性職員49.3%**、**男性職員64.2%**で、男性が14.9ポイント高くなっています。



4 ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスに関する取組の実施状況は、「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」が53.7%と最も多く、次いで「育児・介護等による勤務軽減措置（時間外・休日勤務の免除・転勤配慮等）」が40.7%、「休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤労環境や業務内容の確認等）」が30.1%、「在宅勤務制度」が24.3%となっており、**<ワーク・ライフ・バランスに関する取組を実施している>は68.7%**となっています。

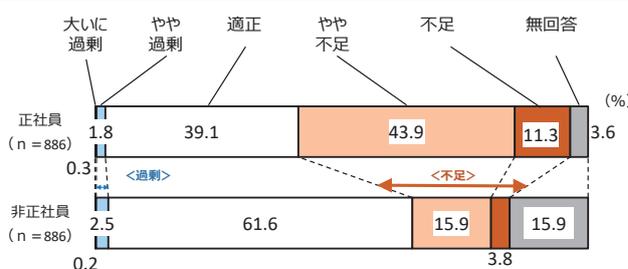


5 雇用人員（人手）の過不足状況

(1) 雇用人員の過不足状況

雇用人員の過不足状況は、正社員の<不足>が、非正社員の<不足>よりも、35.5ポイント高くなっています。

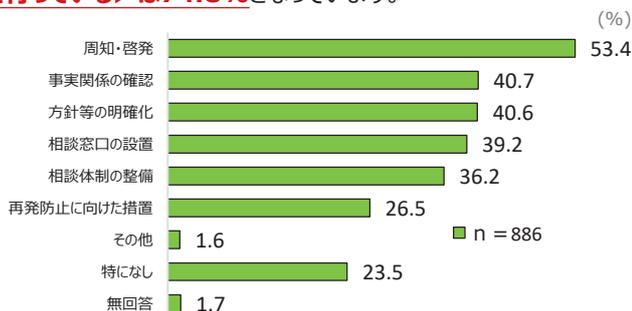
- ◎正社員：<不足>が<過剰>よりも、53.1ポイント高い
- ◎非正社員：<不足>が<過剰>よりも、17.0ポイント高い



6 ハラスメントに関する取組状況

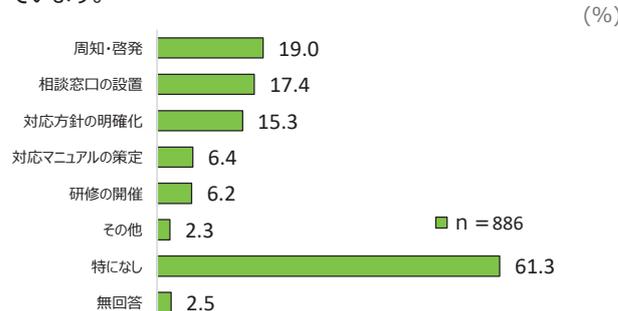
(1) パワーハラスメント防止の取組

パワーハラスメント防止に関する取組状況は、「周知・啓発」が53.4%と最も多く、次いで「事実関係の確認」が40.7%、「方針等の明確化」が40.6%、「相談窓口の設置」が39.2%、「相談体制の整備」が36.2%となっており、**<パワーハラスメント防止に関する取組を行っている>は74.8%**となっています。



(2) カスタマーハラスメントの取組実施

カスタマーハラスメント防止に関する取組実施状況は、「周知・啓発」が19.0%、「相談窓口の設置」が17.4%、「対応方針の明確化」が15.3%となっており、**<カスタマーハラスメントに関する取組を行っている>は36.2%**となっています。



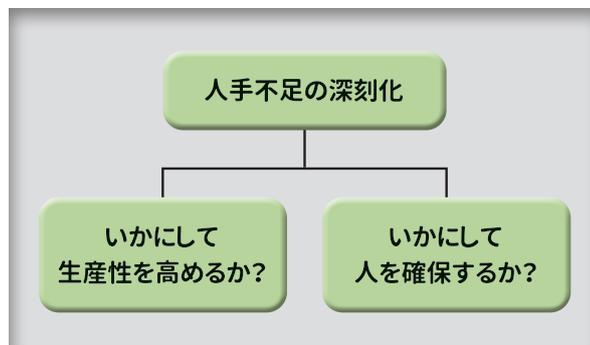
人手不足の深刻化にどう立ち向かうか？

かながわ補助金研究会 中小企業診断士 向笠 圭介

はじめに

「人手不足」は今に始まった話ではありませんが、「中小企業白書」(2024年版)によると、今後ますます人手不足の深刻化が進むといわれています。これまでは、生産年齢人口の減少を女性や高齢者の就業率増加で補ってきたものの、それも頭打ちになってきたと考えられます。

こうした中で、企業には、「いかにして生産性を高めるか」「いかにして人を確保するか」という二つの方向性の対策が求められます。どちらかをやるという問題ではなく、どちらについても取り組む必要があります。



1. いかにして生産性を高めるか？

「募集をかけても応募が来ない」「採用しても定着しない」という状況の中では、限られた人員で最大限のパフォーマンスをあげる取組が必要不可欠です。そのために、まず考えられるのが、デジタルツールを活用した省力化・効率化です。

これにはいくつかの段階があります。まずは、紙に頼っていた業務をデジタルに移行させるというステップ。次に、そこから得られたデータを活用して、より一層の効率化やプロセスの見直しに繋げていくというステップ。そしてさらには、ビジネスモデル変革や提供価値の向上にまで発展させるというステップ。いわゆる「DX化」と呼ばれる変革のプロセスです。

しかし、中小企業のDX化は「言うは易く行は難し」です。世にデジタル製品やクラウドサービスは数あれど、自社が本当に必要としているのは何か、まずはどこをターゲットにするか、導入にはどれくらいハードルがあるのか、果たして使いこなせるのか、といった基本的な検討段階で、いきなりつまづいてしまうというのが実情ではないでしょうか。

結果として、広告でよく目にしたり、他社が導入したと聞いたりしたツールを、「うちもあれをやったらどうか」という具合に選定し、「ツールありき」でプロジェクトが進んでしまったという話はよく耳にします。

「手段の目的化」は失敗のもと

デジタルツールの導入そのものは、あくまで「手段」であって「目的」ではありません。ツールを入れる事そのものが目的になってしまうと、自社の業務に即していなかったり、使いこなせなかったりで、うまく成果に結びつきません。

まずは現状把握、業務プロセスを見直すことから始めます。解決したい課題は何か、どこから手をつけるのか、目標をどこに置くのか。その上で課題解決に役立つツールを選定します。あまり欲張らずに小規模な取組からスタートして、結果を確認しながら、徐々に拡大した方がより定着しやすいでしょう。

ツールを導入した後、運用しながらの「見直し」と「改善」も大切なプロセスです。持続的な改善の取組が変革マインドを醸成するのです。そして少しずつステップアップしていくことが、一見遠回りのようでも成果に結びつきやすいでしょう。



2. いかにして人を確保するか？

いくら生産性を高めても、やはり人が来てくれば業務として成り立ちません。人手不足の中で「いかに人を確保するか」は避けて通れない道です。「採用」「育成」「定着」という各段階を通じて人を確保し続けるためには、見せかけの募集広告や小手先のOJTだけでは難しく、企業の従業員に対する姿勢そのものが問われます。

ある調査によれば^(注1)、雇用形態や職種を超えた「全員参加」型の事業推進が可能である点や、「重要な仕事を任せる」「昇進の機会を広げておく」などの柔軟な制度運営が行いやすい点などから、中小企業で働く従業員の「仕事全体への満足度」は大企業と大きな差がないとなっています。また、別の調査では^(注2)、企業が将来のビジョンや経営計画を定め、従業員と共有することが若い人財の確保に繋がることが示されています。いずれも、従業員に対する基本的な姿勢が問われる内容だといえるでしょう。

人は手段か？目的か？

「人材」と書かずに「人財」の字をあてるのは、「人」が製品やサービスを産み出すための単なる「材料」ではないからです。「機械の中に材料を放り込めば製品になって出てくる」のであれば、大切なのは「機械」でしょう。しかし、「機械」が利益の源泉であったのは遠い昔の話です。変化が激しく先が見通せない世の中では、人間の知恵や工夫、経験やスキルを組み合わせ、刻々と変化する環境に常に適応し続けなければならず、それこそが利益の源泉なのです。

会社は公器、顧客だけでなく従業員も含め、広く社会のために存在します。従業員を単なる「手段」と見なしたとき、社員はもっと良い別の職場へ移ってしまうのかもしれません。



まとめ

人手不足の深刻化に立ち向かう二つの方向性として「DX化」と「人的資本経営」について説明しました。デジタル化が進み、人間に求められる仕事により高度化していく中では、「人」こそが「資本」であり、そこに対する支出は「投資」ととらえるべきでしょう。

(注1)「中小企業におけるジョブ型雇用と人的投資—従業員からみた中小企業の人材育成—」竹内 英二(日本政策金融公庫論集/2024.2)

(注2)「中小企業の人材活用—企業データを用いた大企業との比較分析—」江口 政宏(商工金融/2022.1)

川崎市では、市内に事業所を有する中小事業者等を対象に、『働き方改革・生産性向上についての専門家無料派遣』を行っています。働き方改革や生産性向上に取り組みたいが、「何に取り組みれば良いかわからない方」「業務効率のためにシステム導入を検討している方」など、課題や状況に応じた専門家 IT の専門家、社会保険労務士、中小企業診断士等を無料で派遣し、支援します。まずは下の窓口まで、電話かメールにてお問い合わせください。

<働き方改革・生産性向上支援コーディネート事務局>
電話 044-548-4139 FAX 044-548-4151
メール hatarakikata@kawasaki-net.ne.jp



秘密厳守
相談無料

労働相談等のお知らせ

●夜間労働相談 <事前予約制>

日中の相談が困難な方のために、職員が相談に応じます。電話またはホームページにてご予約ください。

日時 令和6年12月19日(木) 17時～19時30分(1人45分以内)

原則、毎月第3木曜日(平日のみ)

会場 かながわ労働センター川崎支所 主催 神奈川県/川崎市

●弁護士労働相談 <事前予約制>

解雇、賃金不払い、長時間労働、セクハラ・パワハラ、損害賠償等の労働問題に関連する高度な法律問題について、専門の弁護士が相談に応じます。電話にてご予約ください。

日時 令和6年12月24日(火) 13時30分～16時30分(1人40分以内)

原則、毎月第4火曜日(平日のみ)

会場 かながわ労働センター川崎支所 主催 神奈川県/川崎市

●仕事と育児の両立応援カウンセリング <事前予約制・電話相談可>

仕事と育児を両立する自信が持てない、今後のキャリアについて考えたい方々の悩みを、専門の女性カウンセラーが相談に応じます。

※0歳(おおむね生後6か月以降)から6歳(就学前)までのお子さまを、カウンセリング中にお預かりします(無料)。

相談希望日の1週間前までにホームページからお申し込みください。

日時 令和6年12月21日(土) 13時～16時(1人50分以内)

会場 かながわ労働センター川崎支所 主催 神奈川県



【問合せ・申込み】 かながわ労働センター川崎支所
電話 044-833-3141 (平日8時30分～17時15分 ※12時～13時除く)
川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階
JR武蔵溝ノ口駅、東急溝の口駅から徒歩5分

かながわ労働センター
川崎支所ホームページ



市内中小企業者の課題解決、お手伝いします

市内中小企業者の皆さまが抱えている経営課題解決のお手伝いをする各種機関についてご案内します。

川崎市信用保証協会 【川崎・幸・中原区】企業支援課 044-211-0501 【高津・宮前・多摩・麻生区】北支所企業支援課 044-850-0055	<ul style="list-style-type: none"> 経営に関するご相談 専門家を活用した経営支援 保証制度のご案内
さまざまな事由により経営上困難が生じている中小企業者に向けて、各種相談窓口を設置しています。令和6年12月2日～令和7年3月31日(土日、祝日、年末年始(令和6年12月29日～令和7年1月3日)は除く。)は、市内中小企業者の年末・年度末の資金繰りを支援するための相談窓口を設置します。お気軽にご相談ください。	<input type="text" value="川崎市信用保証協会"/> <input type="button" value="検索"/> 
(公財)川崎市産業振興財団 川崎市中小企業サポートセンター 窓口相談 044-548-4143 ワンデイコンサルティング/専門家派遣 044-548-4159	<ul style="list-style-type: none"> ワンストップ型経営相談窓口 専門家派遣 ワンデイコンサルティング
中小企業の新事業展開や育成支援をはじめ、企業交流のサポート、技術・経営情報の提供など地域経済の活性化を目的にさまざまな取組を行っています。	<input type="text" value="川崎市中小企業サポートセンター"/> <input type="button" value="検索"/> 
川崎市経済労働局経営支援部 金融課 044-544-1846 中小企業溝口事務所 044-812-1112	<ul style="list-style-type: none"> セーフティネット保証認定 中小企業融資制度のご案内
川崎市信用保証協会、取扱金融機関と協調して中小企業融資制度を設けており、制度のご相談やセーフティネットの認定等を行っています。	<input type="text" value="川崎市金融課"/> <input type="button" value="検索"/> 

【問合せ】川崎市 経済労働局 経営支援部 金融課 電話 044-544-1846

川崎市内最高峰の匠「かわさきマイスター」令和6年度認定者が決定



川崎市が認定する極めて優れた技術・技能を保持するものづくりの達人「かわさきマイスター」の認定者が令和6年11月5日(火)に発表されました。認定者は次の5名の方々です。(※年齢・従事年数は11月5日時点)



機械設計・製作
従事年数：29年
勤務先：
有限会社伊藤工業
(高津区東野川)

えんどう ひでひと
遠藤 豪人さん(55歳)



無電解ニッケルめっき
表面処理
従事年数：26年
勤務先：
株式会社ブラザー
(川崎区浅野町)

すずき ひろし
鈴木 宏さん(55歳)



温間・冷間圧延加工
従事年数：28年
勤務先：
リカザイ株式会社
(中原区下沼部)

にし まさや
西 雅也さん(47歳)



左官
従事年数：29年
勤務先：
株式会社白壁屋
(麻生区はるひ野)

はしもと だいすけ
橋本 大輔さん(52歳)



スタッド溶接
従事年数：36年
勤務先：
有限会社マスト
(川崎区浅田)

まつばやし しげる
松林 繁さん(65歳)

かわさきマイスターとは

川崎市では極めて優れた技術や卓越した技能を発揮して、産業の発展や市民生活を支える「もの」を作り出す現役の技術・技能職者を市内最高峰の匠「かわさきマイスター」に認定し、匠の技術の奨励・継承・後継者育成に取り組んでいます。



かわさきマイスター

検索

【問合せ】川崎市 経済労働局 労働雇用部 技能奨励担当 電話 044-200-2242

企業向け人権セミナーのお知らせ

オンライン開催
参加費 無料

企業が社会的責任を果たし、持続可能な成長を実現するためには、大企業だけでなく中堅・中小企業も人権尊重の理念に基づいた経営が必要です。企業価値を向上させる「守りと攻めの人権経営」「性の多様性を活かす経営」について、具体的に何から始めるべきか等、事例を交えて講演します。

第1回 ビジネスと人権セミナー 「守りと攻めの人権経営～まずはこれから始めよう」

- ①新たな経営アジェンダ「ビジネスと人権」
講師：潮崎 真惟子さん (㈱オウルズコンサルティンググループ マネジャー)
 - ②ポイントから押さえるビジネスと人権
講師：岩井 雄樹さん (富士通㈱) CEO室Sustainability Division シニアマネージャー)
- 配信：令和7年1月16日(木)～1月30日(木)



潮崎 真惟子さん



岩井 雄樹さん

第2回 企業向けLGBTセミナー 「性の多様性を活かす経営～まずはこれから始めよう」

- ①企業におけるLGBTに関する取組のポイント
～トランスジェンダーの当事者の声を聞いてみよう～
【トランスジェンダーのゲストも登場!】
講師：屋成 和昭さん (㈱アウト・ジャパン 代表取締役)
 - ②中小企業におけるLGBT-ALLYの取組
講師：小野寺 むつきさん (エス・エー・エス(株) 経営管理部グループ長)
- 配信：令和7年1月31日(金)～2月14日(金)



屋成 和昭さん



小野寺 むつきさん

実施 川崎市 (令和6年度関東経済産業局委託事業)

後援 川崎商工会議所

視聴方法 右の申込フォームにて、各回、配信開始日2日前の17時15分までにお申し込みください。事前申込された方に視聴用URLを送付します。



▲申込フォーム

【問合せ】川崎市 市民文化局 人権・男女共同参画室 電話 044-200-0098 FAX 044-200-3914

川崎市プレミアムデジタル商品券の利用期限は12月25日(水)です

令和6年7月8日(月)からご利用いただいております「川崎市プレミアムデジタル商品券」の利用期限は12月25日(水)までです。商品券の残高がある方は、必ず期限までにご利用ください。12月26日(木)以降は商品券の残高が無効になりますので、ご注意ください(商品券の購入申込は終了しています。)

発行総額	48億円(販売額40億円、プレミアム分8億円)
発行口数	80万口
1口あたりの構成	1口6,000円分のデジタル商品券を5,000円で販売(プレミアム率20%)
2次販売の購入期限	令和6年12月24日(火) 23時59分 ※1次販売の購入期間は終了しています。
利用期間	令和6年7月8日(月)~12月25日(水)
使えるお店	PayPayでの支払いが可能な、川崎市内で営業する店舗 ※本商品券事業に不参加のお申出のあった店舗や、たばこの販売等一部の商品・サービスは対象外です。詳細は右のPayPayのページからご確認ください。
利用方法	商品券を購入後、利用店舗でPayPay決済を利用すると、川崎市プレミアムデジタル商品券残高から利用金額が優先的に差し引かれます(PayPayアプリにて、「商品券の自動適用」機能を設定されていない場合は、PayPay残高等から差し引かれます。)

詳細はお問い合わせか
ホームページで

利用者向けコールセンター
0120-925-510
9時~18時
※土日、祝日も受付



PayPayのページ



川崎市のページ

12月はハラスメント撲滅月間です!

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

■職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①~③の要素すべてを満たす行為をいいます。

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

※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は該当しません。



■事業主が、パワーハラスメントの防止のために講ずべき措置は以下のとおりです。

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
職場におけるパワハラ に関する事後の 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切に行うこと 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 ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)
併せて 講ずべき措置	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益取り扱いをされない旨の定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるハラスメントに関する詳しい情報は、
厚生労働省「あかるい職場応援団」ホームページ(右の二次元コード)をご確認ください。

【問合せ】 神奈川県労働局 雇用環境・均等部 電話 045-211-7380



令和6年10月から教育訓練給付金を拡充しました

～仕事のスキルアップ・資格取得をめざす皆さまへ～

教育訓練給付制度は、働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給されるものです。

このたび、厚生労働大臣が指定する特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練の受講を令和6年10月1日以降に開始する方について、教育訓練給付金の給付率を引き上げる改正を行いました。

＜特定一般教育訓練給付金＞ 給付率を40%から50%に引き上げました。

■令和6年9月30日以前に受講を開始する方

教育訓練経費の40%（年間上限20万円）を訓練修了後に支給します。

■令和6年10月1日以降に受講を開始する方

上記に加えて、資格取得・就職^{*}した場合、教育訓練経費の10%（年間上限5万円）を追加で支給します。

※ 特定一般教育訓練を修了し、その訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）し、かつ、訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内に雇用保険の一般被保険者等として雇用されたまたは一般被保険者等として雇用されていて、特定一般教育訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内にその訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）した場合をいいます。

＜専門実践教育訓練給付金＞ 給付率を70%から80%に引き上げました。

■令和6年9月30日以前に受講を開始する方

教育訓練経費の50%（年間上限40万円）を受講開始日から6か月ごとに支給します。さらに、資格取得・就職^{*}した場合は、追加で教育訓練経費の20%（年間上限16万円）を支給します。

※ 専門実践教育訓練を修了し、その訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）し、かつ、訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内に雇用保険の一般被保険者等として雇用されたまたは一般被保険者等として雇用されていて、専門実践教育訓練修了日の翌日から起算して原則1年以内にその訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）した場合をいいます。

■令和6年10月1日以降に受講を開始する方

上記の資格取得・就職に加えて、訓練修了後の賃金が受講開始前の賃金と比較して5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%（年間上限8万円）を追加で支給します。

必要書類などの詳細は、厚生労働省の教育訓練給付制度ウェブページをご確認ください。



【問合せ】ハローワーク川崎（管轄：川崎区、幸区、横浜市鶴見区） 電話 044-244-8609
ハローワーク川崎北（管轄：中原区、高津区、多摩区、宮前区、麻生区） 電話 044-777-8609

マイカー共済
自動車総合補償共済

幅広い世代に選ばれる3つのポイント!

広告
こくみん共済 NEWS
1424A019

① 手頃な掛金

\ 安全運転の方なら /
無事故割引等級は最大22等級・64%割引
掛金の負担が少なくなります!

\ 車を2台以上お持ちの場合 /
掛金が割引に!

複数契約割引
3%割引

セカンドカー割引

すでに11等級以上の契約がある場合(他の保険会社等での契約も含む)で、かつ一定条件を満たしていれば、2台目以降のお車を新たに契約される場合は6等級ではなく、7等級を適用します。

② 補償が充実

\ マイカー共済ロードサービス /
全国74カ所・約800名のスタッフが
24時間365日
事故対応! 故障などの車のトラブルにも対応

\ 指定整備工場 /
全国に約**1,200カ所**のネットワークだから、
お出かけ先でも安心です!
指定整備工場はこの看板が目印▶

③ 対応が丁寧

- 補償の疑問にわかりやすく答えてくれて、とても**安心**でした!
- 事故の過失割合について困っていましたが、担当者が職場まで来て細かく話を聞いてくれたので、**納得できる形で解決**できました。
- 相手方へ謝罪をする際、担当者同行していただき、とても**心強**かったです。
- 相手のけがの状況等、気がかりなことも教えていただき、**安心してお任せ**できました。(お寄せいただいたお声より抜粋)

お見積もりはこちらから

たすけあいの輪をむすぶ
こくみん共済〈全労済〉
全国労働者共済生活協同組合連合会
神奈川推進本部(神奈川県労働者共済生活協同組合)

たすけあいから生まれた保障の生協です。
[こくみん共済 coop]は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

■ ホームページからもお問い合わせいただけます <https://www.zenrosai.coop/> **こくみん共済 coop** 検索

ここに記載されている内容は、共済商品の概要を説明したものです。
【ご契約の際は「リーフレット」
「ご契約のてびき(契約概要・注意喚起情報)」を必ずご確認ください。

令和6年12月

I-1 労働市場（神奈川県、川崎市）

* 9月の神奈川県内の有効求人倍率は、0.90倍で前年同月に比べ0.01ポイント下回りました。

* 9月の川崎市内の有効求人倍率は、0.79倍で前年同月に比べ0.05ポイント下回りました。

年月	項目	有効求人数 (a)				有効求職者数 (b)				有効求人倍率 (a/b)			
		川崎	川崎北	川崎計	県	川崎	川崎北	川崎計	県	川崎	川崎北	川崎計	県
令和3年度平均		8,517	6,279	14,796	89,478	8,112	13,502	21,614	112,132	1.05	0.47	0.68	0.80
令和4年度平均		9,484	7,296	16,780	97,506	7,633	12,587	20,220	108,800	1.24	0.58	0.83	0.90
令和5年度平均		9,390	7,273	16,664	98,257	7,672	12,220	19,892	107,997	1.22	0.60	0.84	0.91
令和6年	4月	9,199	6,996	16,195	95,999	8,326	13,027	21,353	113,650	1.10	0.54	0.76	0.92
	5月	9,176	7,181	16,357	96,078	8,506	13,404	21,910	116,226	1.08	0.54	0.75	0.92
	6月	8,961	6,985	15,946	97,633	8,425	13,202	21,627	114,631	1.06	0.53	0.74	0.93
	7月	8,741	7,156	15,897	99,790	8,260	12,890	21,150	111,857	1.06	0.56	0.75	0.93
	8月	8,830	6,899	15,729	98,607	8,156	12,603	20,759	108,906	1.08	0.55	0.76	0.91
	9月	9,334	6,802	16,136	97,409	8,176	12,288	20,464	108,641	1.14	0.55	0.79	0.90
	資料出所	川崎・川崎北公共職業安定所「統計月報」、神奈川労働局職業安定部「労働市場月報」											

(注1) 労働市場は新規学卒者を除き、パートタイマーを含んだ数値で、県有効求人倍率の月別、及び年度平均は季節調整値である。

(注2) 神奈川県内の数値について、毎年、新季節指数を適用し、前年度数値の一部を改定する。

(注3) 川崎（川崎公共職業安定所（川崎南部））の数値には、川崎区・幸区のほかに、横浜市鶴見区を含む。

(注4) 川崎市内の数値について、令和6年4月実績から、ハローワークに来所せずオンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数を含む。

I-2 労働市場（全国）

* 9月の完全失業者数は173万人、完全失業率は2.4%となりました。一方、有効求人倍率は1.24倍で、前年同月に比べ0.05ポイント下回りました。

年月	項目	完全失業者（全国）		完全失業率(%)	有効求人倍率
		万人	前年比	全国	全国
令和3年平均		193	1.0	2.8	1.13
令和4年平均		179	-7.2	2.6	1.28
令和5年平均		178	-0.6	2.6	1.31
令和6年	4月	193	3.0	2.6	1.26
	5月	193	5.0	2.6	1.24
	6月	181	2.0	2.5	1.23
	7月	188	5.0	2.7	1.24
	8月	175	-11.0	2.5	1.23
	9月	173	-9.0	2.4	1.24
	資料出所	総務省統計局「労働力調査」 厚生労働省「一般職業紹介状況」			

(注) 全国の完全失業率、有効求人倍率の月別、及び年平均は季節調整値。ただし、完全失業者数は月別、年平均ともに原数値。

II 業種別労働災害発生状況

* 令和6年1月から9月の労働災害発生状況は、前年比110件減の773件となりました。

業種	区分	当年累計	前年同期累計	前年同期対比	
				件数	前年比(%)
製造業		91 (1)	91 (0)	0	0.0
建設業		82 (1)	82 (3)	0	0.0
運輸業		135 (0)	163 (0)	-28	-17.2
その他		465 (1)	547 (1)	-82	-15.0
総計		773 (3)	883 (4)	-110	-12.5
資料出所	神奈川労働局（川崎南・川崎北労働基準監督署）				

(注) 件数は休業4日以上の死傷、(数字)は死亡者数。死亡件数は把握時、休業件数は死傷病報告により集計。

III 関連指標（全国、神奈川県、川崎市）

* 9月の川崎市消費者物価指数は、107.5となり、前年同月に比べ2.4ポイント上回りました。

P：速報値

年月	項目	常用労働者賃金（円）		総実労働時間数（時間）		所定外労働時間（時間）		消費者物価指数				鉱工業生産指数		倒産状況			
		県	全国	県	全国	県	全国	川崎市	前年比	全国	前年比	県	全国	川崎市	県	全国	
令和3年平均		370,372	368,450	136.5	142.3	11.4	11.6	99.4	-0.6	99.8	-0.2	106.7	105.4	4	30	503	
令和4年平均		367,534	379,498	137.2	143.3	11.6	12.2	101.5	2.1	102.3	2.5	110.3	105.4	5	34	536	
令和5年平均		386,313	386,640	137.8	143.8	12.4	12.1	104.5	3.0	105.6	3.3	111.3	104.0	6	43	724	
令和6年	4月	347,037	330,504	142.7	147.5	12.5	12.2	106.6	2.3	107.7	2.6	106.1	100.8	10	53	783	
	5月	341,050	334,010	140.8	143.6	13.0	11.5	106.9	2.7	108.1	3.0	106.0	104.4	4	40	1,009	
	6月	610,164	602,589	140.7	145.6	12.2	11.6	106.8	2.6	108.2	3.0	104.4	100.0	7	43	820	
	7月	482,963	459,951	143.9	148.0	12.2	11.8	107.2	2.5	108.6	2.9	100.6	103.1	8	44	953	
	8月	340,046	327,096	133.6	138.3	11.2	10.8	107.7	3.0	109.1	3.2	P99.4	99.7	5	51	723	
	9月		P328,230		P140.0		P11.6	107.5	2.4	108.9	2.7		P101.1		5	43	807
	資料出所	県：統計センター「毎月勤労統計地方調査」 全国：厚生労働省「毎月勤労統計調査」						全国・市：総務省統計局「消費者物価指数」				県：統計センター「工業生産指数月報」 全国：経済産業省「鉱工業生産動向」		市、県：金融課「神奈川県内企業倒産整理状況」 全国：東京商工リサーチ「企業倒産状況」			

(注1) 鉱工業生産指数は(県：平成27年、全国：令和2年)を100とする。月別は季節調整値で、年平均は原指数である。また、県数値は製造工業の数値である。

(注2) 消費者物価指数は令和2年を100とする。

(注3) 倒産状況は負債総額1,000万円以上の件数で、年平均は合計件数とする。

【主要労働経済指標の数値について】 過去の数値については、新季節調整値による有効求人倍率の遡及変更など、後に変更や訂正が入ることがありますので、資料出所のホームページ等をご確認くださいようお願いいたします。

働く女性が安心して妊娠・出産するため、男女雇用機会均等法では「母性健康管理措置」について、労働基準法では「母性保護」等について定められています。妊娠中の労働者に関連する質問を4例、ご紹介します。



従業員から妊娠の報告を受けました。会社として、どのような点に気を付ければよいのでしょうか？



妊娠中は、体質・体調の著しい変化によって身体にも大きな影響があります。女性労働者から申出があった場合、勤務時間中に検診や保健指導等を受けるために必要な時間を与えたり、検診を受診して医師等からの指導を受けた場合、その指導内容を守るようにするため、勤務時間の変更や勤務の軽減等の対応をする必要があります。体調面で配慮が必要か、仕事の状況など早い段階から話し合っておくといいいでしょう。

また、育児・介護休業法では、会社の義務として育児休業の制度等を個別説明し、育児休業の取得意向を確認することが定められています。



医師等からの指導とは、具体的にどのような内容でしょうか？



妊娠中の通勤緩和、休憩時間、勤務時間の短縮、休業などが考えられます。例えば、混雑した電車への乗車によるつわりの悪化等を避けるため、医師から通勤緩和の指導があった場合、時差出勤や交通手段の変更、短縮勤務等の対応が必要です。労働基準法では、出産予定日の6週間前から会社に産前休業を請求できますが、医師等からの指導により安静を命じられているような場合は、法定の産前休業に入る前から休業を認める必要があります。

参考：厚生労働省委託 働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/gimu/>



妊娠中の従業員から「母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)」を提出されました。このカードはどういうものですか？



「母健連絡カード」とは、妊娠中の症状と必要な措置内容が書かれているものです。「母健連絡カード」の記載事項に従い、会社は、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じる必要があります。妊娠中の労働者から聞いた医師等の指導内容が不明確な場合は、医師等に母健連絡カードを記入してもらって会社に提出するよう伝えるといいいでしょう。ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されており、厚生労働省のウェブページからもダウンロードすることができます。

参考：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



妊娠中の健康管理の面で何かあった場合に、従業員から訴えられたりしないか心配です。出産が終わるまで休暇を取得させても良いのでしょうか？



妊娠中の体調等については個人差もあり、医師の指導とそれに基づく本人の申請がなければ、強制的に休暇を取得させることはできません。また、妊娠の申出を理由とした解雇や雇止め等の不利益な取り扱いも禁止されています。妊娠中の労働者に関して不明点があれば、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)等へお問い合わせください。

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 電話 045-211-7380 8時30分～17時15分

(土日、祝日、年末年始は除く。)

川崎市では労働相談を実施しています。詳しくは川崎市労働相談案内ページをご確認ください▶▶



編集後記

早いものでもう12月です。

振り返ると、2024年の年明けから大地震が能登半島を襲いました。現地は集中豪雨にも見舞われ、復興は道半ばです。一日も早い復興を願いたいと思います。

川崎市では今年、市制100周年と都市緑化かわさきフェアを迎え、さまざまな催し物が開催されました。ブルーインパールの展示飛行は100周年に大きな花を添え、11月の全国都市緑化祭には皇室にもお越しいただきました。また、夏のパリ五輪では川崎市にゆかりの選手がメダルを獲得するなど大活躍してくれました。

国内では防災・防犯対策、物価高、賃上げなど課題山積な中、10月に総選挙が行われ、海外では11月に米国大統領選挙が実施されました。米国と言えば、チームを移籍し大活躍した日本人選手もいましたね。

川崎市に限らず国内、世界情勢も気になるころですが、来年も少しでも多くの明るいニュースに触れたいものです。それでは、皆さまどうぞ良いお年をお迎えください。

「かわさき労働情報」に 広告を掲載しませんか

冊子広告を見たとの
問い合わせもある
など好評です!!!

かわさき労働情報では、掲載広告を募集しています。3回以上まとめてお申し込みの場合には、大変お得な料金割引制度をご利用いただけます。ぜひご利用ください。

広告規格 ※広告の規格には、広告掲載に必要な余白部分を含みます。
※広告料には、制作費(版下・デザイン)は含んでおりません。
※原稿内に、広告である旨を記載させていただきます。

スペース(縦×横)	枠数	色数	広告料 (1枠・税込)
(1) 29.7 cm×21 cm (A4)	1～2枠 (2枠を足してA4サイズを 上限とする)	フルカラー	(1) 34,000円
(2) 19.8 cm×21 cm (A4の2/3)			(2) 23,000円
(3) 14.8 cm×21 cm (A5)			(3) 17,000円
(4) 9.9 cm×21 cm (A4の1/3)			(4) 12,000円
(5) 7.4 cm×21 cm (A4の1/4)			(5) 9,000円

割引率 ※年間3回以上のお申し込みをご希望の場合は、初回申込時にその旨の申請をしてください。
※初回申込後のお申し込みによって年間3回以上となった場合、割引を適用することはできません。
※年間とは一会計年度内であり、5月号から翌年の4月号までの掲載とします。

3～5回掲載/年	6～8回掲載/年	9～10回掲載/年	12回掲載/年
10%割引	15%割引	20%割引	25%割引

掲載位置 表紙及び裏表紙以外の中面

発行部数 2,000部

発行日 毎月1日

配布先 市内5人以上の事業所、労働組合及び関係機関、その他各区役所等で市民へ配布

申込方法 申込締切日までに、経済労働局労働雇用部に申込

広告原稿 原稿締切日までに、担当宛にデータを送付

※複数回申込の場合は、初回の申込締切に間に合うようにお申し込みください。なお、原稿の提出は掲載号ごとになります。

申込書様式のダウンロードや申込方法等詳細については、下の川崎市ウェブページをご覧ください。

<https://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000139983.html>



問合せ・申込み

川崎市 経済労働局 労働雇用部

電話 044-200-3653 FAX 044-200-3598 メール 28roudou@city.kawasaki.jp

かわさき 労働情報

Kawasaki Labor Information

第2168号 令和6年12月1日発行

編集・発行 川崎市経済労働局労働雇用部

〒210-8577 川崎市川崎区宮本町1番地

電話 044-200-3653 FAX 044-200-3598

メール 28roudou@city.kawasaki.jp

労働情報の発送につきましてはメール便でお送りしておりますので、郵便局への届出では転送することができません。そのため、転居先不明による返送が増えております。ご転居される際には、編集・発行者まで、電話・FAX・メールのいずれかの方法にてご連絡いただきますよう、お願い申し上げます。