

労働情報やお

八尾市労働支援課 令和8年3月発行

VOL.66

CONTENTS

ハラスメント対策・女性活躍推進等に関する改正ポイントのご案内 … 1	八尾市おしごとナビ … 6
労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて … 2	八尾市ワークサポートセンター … 7
障害者の法定雇用率引上げについて … 3	八尾市中小企業勤労者福祉サービスセンター … 7
2027年4月1日より育成就労制度が開始されます … 3	八尾市企業人権協議会に加入しませんか? … 8
企業の奨学金返還支援(代理返還)制度の活用をご検討ください … 3	公正な採用選考のために … 8
雇用関係助成金のご案内 … 4	公正採用選考人権啓発推進員の選任と 変更の報告はお済ですか? … 8
八尾市無料職業紹介所の「会社説明会・面接会」 … 6	

ハラスメント対策・女性活躍推進等 に関する改正ポイントのご案内

① ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります!**
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメント対策の義務化

- **カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。**
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- **事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定です。**
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- **求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。**
- **事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定です。**
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化されます。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

②女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、**101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けられます。**（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加



- プラチナえるぼし認定の要件に、**事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることが追加**されます。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予が設けられる予定です。

- ★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととされています。

③治療と仕事の両立支援の推進

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

労働総合施策推進法改正
(厚生労働省)



女性活躍推進法特集ページ
(厚生労働省)



治療と仕事の両立支援ナビ
(厚生労働省)



労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

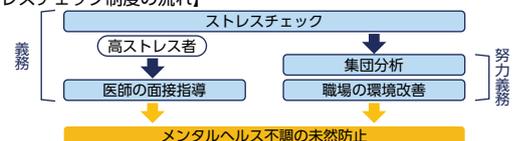
- (1)注文者等の配慮 R7.5.14施行
- (2)混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大 R8.4.1施行
- (3)業務上災害報告制度の創設 R9.1.1施行

- (4)個人事業者等自身への義務付け R9.4.1施行
- (5)作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け R9.4.1施行

2 職場のメンタルヘルス対策の推進 公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター（地さんぽ）の体制拡充などの支援が進められます。

【ストレスチェック制度の流れ】



3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- (1)危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保 公布後5年以内に政令で定める日から施行
- (2)営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知 R8.4.1施行
- (3)個人ばく露測定の精度担保 R8.10.1施行

詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。



厚生労働省HP

4 機械等による労働災害防止の促進等

- (1)特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し R8.4.1施行
- (2)特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化 R8.1.1施行

5 高齢労働者の労働災害防止の推進

R8.4.1施行

高齢労働者の労働災害の防止を図るため、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

障害者の法定雇用率引上げについて

Point 障害者の法定雇用率が引き上げられます。(令和8年7月以降)

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7% ⇒
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）



厚生労働省HP

2027年4月1日より育成就労制度が開始されます

2024年6月に公布された改正入管法及び「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（育成就労法）に基づき、外国人技能実習制度を発展的に解消し、新たに育成就労制度が創設されることとなりました。施行日は2027年4月1日です。

技能実習制度との比較

	技能実習制度	育成就労制度
目的	人材育成を通じた国際貢献	人材育成と人材確保
在留資格	技能実習1号、2号、3号	育成就労
期間	1号(1年)、2号(2年)、3号(2年)	原則3年
転籍	実習先の倒産などのやむを得ない場合を除き、原則として認められない	やむを得ない場合に加え、1~2年経過で本人希望により転籍可
前職要件	あり	なし
帰国後の技能活用	復職または送出機関が技能を活用できる就職先をあっせんすることが求められる	なし
日本語能力の要件	介護以外はなし	あり
特定技能1号への移行	同一職種の場合、試験免除	試験合格が必要

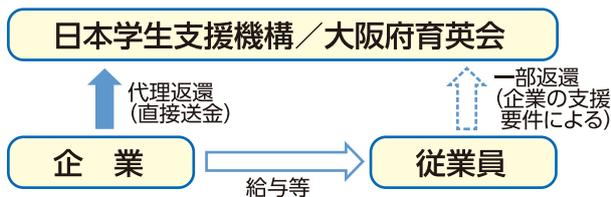
出入国在留管理庁HP



企業の奨学金返還支援(代理返還)制度の活用をご検討ください

奨学金の代理返還制度とは、企業等が従業員の経済的負担の軽減を目的として、奨学金の一部または全額を代わりに返還する制度です。

企業の奨学金返還支援(代理返還)制度



■企業のメリット

- ・企業のイメージアップ
- ・人材確保と定着
- ・代理返還(直接送金)分を、給与として法人税に損金算入できる
- ・日本学生支援機構や大阪府育英会のホームページに企業名や支援内容を掲載

■従業員のメリット

- ・経済的・精神的な負担軽減
- ・税負担軽減(返還額に係る所得税は非課税)



企業の代理返還制度は、日本学生支援機構が令和3年4月から、大阪府育英会が令和4年7月から実施しています。詳しくは各団体のホームページでご確認いただくか、直接お問い合わせください。

独立行政法人 日本学生支援機構

奨学事業戦略部 奨学事業総務課 総務係 電話 03-6743-6029
<https://www.jasso.go.jp/shogakukin/kigyoshien/index.html>



公益財団法人 大阪府育英会

返還収納課 電話 06-6357-6273
<https://www.fu-ikuei.or.jp/dairihenkan/>



雇用関係助成金のご案内

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などにぜひご活用ください。

労働者の雇用維持を図る

雇用調整助成金

経営悪化による休業、教育訓練、出向を通じた雇用維持

産業雇用安定助成金

能登半島地震により事業縮小を余儀なくされた場合に、労働者の雇用を確保するための在籍型出向を受け入れる等

在籍型出向を支援する

産業雇用安定助成金

スキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を上昇

離職する労働者の再就職支援・中途採用を行う

早期再就職支援等助成金

離職を余儀なくされる労働者の再就職支援または早期雇い入れ後に賃金上昇雇用期間の定めのない労働者の中途採用を拡大する
東京からの移住者を雇い入れる

新たに労働者を雇い入れる

特定求職者雇用開発助成金(★)継続雇用労働者としての雇い入れ

雇用対象者 高齢者・障がい者(身体・精神・知的・発達)・難病患者
母子家庭の母等・就職氷河期世代を含む中高年層・生活保護受給者等・成長分野に従事する就職困難者

トライアル雇用助成金(★) 試行的に雇い入れ

雇用対象者 離職や転職を繰り返す者・障がい者
若年者または女性の建設労働者

産業雇用安定助成金

生産性向上に資する取組等に新たな人材を雇い入れる

障がい者の雇用環境の整備を図る

障害者作業施設設置等助成金(※)

障がい特性に応じた作業施設等の設置・整備

障害者福祉施設設置等助成金(※)

障がい者の福祉増進を図るための福祉施設等の設置・整備

障害者介助等助成金(※)

障がい者の介助または職場定着のための措置

職場適応援助者助成金(※)

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

重度障害者等通勤対策助成金(※)

通勤を容易にするための措置

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金(※)

重度障がい者を多数継続雇用する事業施設等の整備

障害者雇用相談援助助成金(※)

障がい者の雇入れや雇用継続のために必要な雇用管理に関する援助を実施

労働者の雇用環境の整備を図る

人材確保等支援助成金

対象内容	人材確保や職場定着支援事業の実施
	雇用管理制度や業務負担軽減機器等の導入による離職率低下の取組み
	建設キャリアアップシステムを活用した雇用管理改善
	若年、女性の入職・定着を図るため職場見学会、体験実習等実施
	女性建設作業員や外国人労働者の雇用環境改善等
	テレワークの導入

65歳超雇用推進助成金(※)

対象内容	65歳以上への定年引上げの実施
	高齢者の雇用管理制度の整備等
	無期雇用への転換

キャリアアップ助成金

対象者	有期雇用労働者等 (契約社員・パート・派遣社員など)
	正規雇用労働者への転換 障がい者を正規雇用労働者等へ転換 賃金規定等の増額改定 正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入 賞与・退職金制度の導入 短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に処遇改善を実施
対象内容	

仕事と家庭の両立支援等に取り組む

両立支援等助成金(◆)

対象内容	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境や業務体制を整備 介護支援プランを策定し、介護休業や介護両立支援制度を利用
	育児復帰支援プランを策定し、育児休業の円滑な取得・職場復帰に取り組む
	育児休業や短時間勤務の期間中に他の労働者が業務を代替する
	育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を導入する
	不妊治療、女性の健康課題に対応するための制度導入等

労働者の職業能力向上を図る

人材開発支援助成金

対象内容	職務に関連した10時間以上の訓練等
	有給の教育訓練休暇制度の導入・取得
	建設関連の訓練・実習等
	デジタルなど成長分野を支える人材育成を目的とした訓練
	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる訓練等

障害者能力開発助成金(※)

対象内容	障がい者に対して能力開発訓練事業を実施
------	---------------------

上記一覧の内容は変更になることがあります。

左記助成金に関する案内及び検索ツールは、

厚生労働省のホームページ「厚生労働省 事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください。左記以外にも助成金等、様々な制度があります。

各助成金のお問い合わせ先は、

(※)のお問い合わせ先:(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部 TEL 06-7664-0722

(◆)のお問い合わせ先:大阪労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL 06-6941-4630

(※)、(◆)以外のお問い合わせ先:大阪労働局 助成金センター TEL 06-7669-8900

(★)の助成金は、「八尾市無料職業紹介所」からのご紹介者も対象となります。

(ただし、コースによっては対象外となるものもあります。)



厚生労働省
ホームページ

使用者も 労働者も

必ずチェック

最低賃金!

大阪府
最低賃金 **1,177**円

(令和7年10月16日発効)

パートタイム・臨時・派遣・アルバイト・嘱託等も適用

★毎年10月頃改定されます。

◆詳しくは、大阪労働局労働基準部賃金課 (TEL:06-6949-6502)
または、東大阪労働基準監督署 (TEL:06-6723-3006) にお問い合わせください。

特定最低賃金件名	時間額	発効年月日
塗料製造業	1,191 円	令和7年12月4日
鉄鋼業	1,185 円	令和7年12月1日
生産用機械器具製造業・ 業務用機械器具製造業など	1,197 円	令和7年12月1日
電子部品・ 電気機械器具製造業など	1,197 円	令和7年12月4日
自動車・同附属品製造業	1,194 円	令和7年12月1日
非鉄金属・電線・ケーブル 製造業など	1,180 円	令和7年12月1日
自動車小売業	1,177 円	令和7年10月16日

人も、会社も、元気にしよう!



の退職金制度

「中退共」は国がサポートする
中小企業のための退職金制度です。

○パートタイマーさんも加入できます。

○他の退職金・企業年金制度等とのポータビリティも可能です。

- 安全** | 国の制度だから安心
掛金の一部を国が助成します。
- 有利** | 掛金は全額非課税
手数料もかかりません。
- 簡単** | 社外積立で管理が簡単
退職金資産額などもお知らせ。

詳しくはホームページをご覧ください

中退共

検索

<https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/>

独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL (03)6907-1234

安心 安全
国がつくった

小規模企業共済

小規模企業者のみなさま

経営者のための積み立て式退職金制度

POINT>

1 将来の生活安定資金に
小規模企業者が、引退後の生活安定
資金を積み立てる制度

POINT>

2 無理なく積み立て
掛金月額は1,000円から設定でき、
途中で掛金の増額・減額が可能

POINT>

3 今の経営のサポートにも
掛金は全額所得控除。また共済契約
者貸付で事業資金等の借入れも可能

こんな方が
加入できます

個人事業主・フリーランス

小規模企業等の経営者・役員

個人事業の共同経営者

Be a Great Small.
中小機構

オンラインで加入申込受け付け中

くわしくはウェブサイトをご覧ください。

小規模企業共済

検索



八尾市無料職業紹介所の「会社説明会・面接会」

八尾市内の事業所のみなさまへ

人材がほしい!といったご相談には、「会社説明会・面接会」を定期的に行い、求職者募集のお手伝いをしています。

令和8年度 会社説明会・面接会予定

日程

場所

令和8年 6月 八尾商工会議所

9月 八尾商工会議所

12月 八尾商工会議所

令和9年 3月 八尾商工会議所



専門アドバイザーを無料派遣!!

八尾市では無料職業紹介事業を実施し、「八尾市内の事業所の人材確保」を支援しています。人材がほしい!といったご相談には、就職面接会等を開催し、八尾市で求職者の募集をお手伝いしています。これまでハローワークや有料の求人誌等では必要とされる人材を確保することができなかった事業所のみなさまは八尾市無料職業紹介所への登録・活用をご検討ください!

お電話いただければ、専門のアドバイザーがお伺いします!

実績

令和7年度も、6月、9月、12月、3月に開催し、約300名の求職者の方が参加されました!



八尾市無料職業紹介所 TEL 072-920-4088

リニューアルしました



求職者と事業所のマッチングサイト

八尾市おしごとナビ

人材をお求めの事業所様はぜひご登録ください。

3つの特徴

① 八尾市が運営

八尾市内で働きたい人と八尾市内で人材をお求めの事業所を支援。

② 職場の魅力発信!!

求人内容をはじめ、事業所の雰囲気が伝わる職場の写真や、社長や従業員からのメッセージを添えて、職場の魅力を発信できます。

③ 女性の活躍を応援!!

「女性が働きやすい求人」として、「勤務時間を選べる」「家庭の事情(介護等)や子どもの行事(入学式・運動会・参観日等)による休暇や早退等に配慮している」「原則毎日残業なし」など、女性活躍推進に関する取組みをアピールできます。

おしごとナビとは?

求職者が希望職種等の求人条件から市内求人情報の検索ができ、応募から面談までを八尾市無料職業紹介所が支援し、雇用・就労を実現していただくためのサイトです。

人材をお求めの事業所様は、ぜひご活用ください!なお、登録料や相談費用等は一切かかりません。

八尾市おしごとナビ



八尾市無料職業紹介所 TEL 072-920-4088

八尾市ワークサポートセンター

～「働きたい」「働いてもらいたい」を応援します～

八尾市ワークサポートセンターでは、八尾市が運営する「中央地域就労支援センター」と、ハローワーク布施の出先機関である「八尾市地域職業相談室」が連携し、働きたい方の支援を行っており、多くの八尾市民にご利用いただいております。

求人をご希望される場合は、ハローワークへの求人申し込みをご検討ください。(八尾市ワークサポートセンター内の八尾市地域職業相談室では、求人申込みを受付けていませんので、ハローワーク布施(TEL:06-6782-4221 31#)へお問い合わせください。)



八尾市 地域職業相談室

(ハローワーク布施出先機関)

パソコンによる求人情報の提供・職業紹介業務専門のハローワークです。(雇用保険関係業務・求人受付関係業務・職業訓練関係業務は行っておりませんので、ご了承ください。)

月～金 10:00～18:00
TEL 072-929-3400
FAX 072-999-3500

中央地域 就労支援センター

就職活動に悩んでいる方を専門の相談員(地域就労支援コーディネーター)がサポートします。

月～金 10:00～18:00
TEL 072-929-0040
FAX 072-923-0510

勤労者法律相談

月に2回、労働者や事業主を対象に、労働契約・条件やパワハラ・セクハラ、人事労務管理などのさまざまな問題に対して社会保険労務士や弁護士が相談に応じます。

原則第2木曜日、最終土曜日
午後1時～4時に実施(予約優先)。
予約・お問い合わせは
八尾市労働支援課 TEL072-924-3860

中小企業事業主のみなさまへ

～事業所の福利厚生を**低コストで充実**できます!～

八尾市中小企業勤労者 福祉サービスセンターにご加入ください

従業員満足度
向上支援!

全国的なネットワークで充実したサービスの提供

(一社)全国中小企業勤労者福祉サービスセンター・(一財)大阪労働協会・全労済と提携

福利
厚生

主な事業内容

- 充実した慶弔お見舞金等の給付
- 各種利用あっせん・利用料補助

- ▶ 人間ドック・生活習慣病健診
- ▶ スポーツクラブ
- ▶ 映画・演劇等チケット
- ▶ 遊園地・旅行・宿泊施設



おすすめ!

会費及び入会金

- ①入会金は一人につき500円(入会時のみ)
- ②会費は一人につき月額700円

会員の皆様はもちろん、家族の方々もさまざまなサービスが受けられます。また、費用は経費として損金処理できます。



詳細はこちら



- 入会された皆様には、最新の各種ご案内等を掲載した機関紙を、事業所あてにお送りします。

お問い合わせ

お気軽に
お問い合わせください

(公財)八尾市中小企業勤労者福祉サービスセンター(八尾市共済センター)
TEL:072-991-5607 FAX:072-991-5608

八尾市共済センター

検索

八尾市企業人権協議会 に加入しませんか?

八尾市企業人権協議会では、国や大阪府・八尾市と連携し、就職の機会均等の保障、職場の人権意識の高揚に向けた取り組みや人権問題への啓発を進めるため活動しています。

現在
約120社
加入

活動内容 ※年会費:1事業所 3,000円です。

- 事業所向けの各種研修会の開催、制度などの情報提供
- 人権関連研修の参加費補助
- 各種人権啓発事業への参加



お問い合わせ・お申し込み

八尾市企業人権協議会事務局

八尾市労働支援課 TEL:072-924-3860

公正な 採用選考の ために



公正な採用選考をするには?

- ①「人を人として見る」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- ②応募者の適性・能力のみを基準として行う。
- ③募集に当たり広く応募者に門戸を開く。

この考え方が大切です。

「聞いてませんか?家族のこと」

面接での緊張を解きほぐそうという意図でも、応募者の方は悩んだり傷ついたりする場合があります。

本人の職務遂行にあたり、**適性・能力のみを基準**とした採用選考を行ってください。

公正採用選考人権啓発推進員の 選任と変更の報告はお済みですか?

厚生労働省では、企業が人権問題を正しく理解・認識し、「公正な採用選考」を実施することをめざして、公正採用選考人権啓発推進員(以下「推進員」といいます。)制度を設けています。

大阪では、原則、常時使用する**従業員の数が25人以上の事業所を対象**に、推進員の選任と変更についてハローワークへの報告をお願いしています。



推進員選任のメリット

- 社会的責任の1つを果たし、人権尊重企業への仲間入り
- タイムリーなテーマで実施される推進員研修を無料で受講
- 社内研修の人権啓発DVDや各種資料を無料で活用

推進員の役割

- ハローワーク等の研修会に参加するとともに、社内研修等により社員の人権意識を深める取組みの推進
- 公正な採用選考システムの確立を図る責任者としての役割
- ハローワークとの連絡窓口としての役割

推進員選任・異動報告

- 推進員を選任または変更した場合は、推進員選任・異動報告書に必要事項を記載し、管轄のハローワークにFAX、郵送またはご持参にて報告してください

※大阪においては、大阪労働局と大阪府が共管して推進員制度を運用しています。ハローワークにご報告いただいた情報は、大阪府と共有させていただきます。また、大阪府が主催する新任・基礎研修もあります。

職場のみなさんでご覧ください。

回 覧									