

雇対協 ニュース

2026年 第128号

(令和8年1月)



神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

<http://www.kobe-koyo.gr.jp>

目 次

○目次・表紙写真解説（株式会社千代田精機）	2
○特別寄稿 令和8年 年頭のあいさつ（兵庫労働局長）	3
○新年のご挨拶（神戸・東神戸雇用対策協議会 会長）	4
○新年のご挨拶（神戸・灘・西神公共職業安定所 所長）	5～6
○令和7年度 障害者雇用促進セミナー	6
○令和7年度 会員企業と大学等との懇談会	7～9
○ハローワークからのお知らせ（キャリアアップ助成金）	10～11
○ハローワークからのお知らせ（障害者の法定雇用率引上げ等について、他）	12
○編集後記（株式会社大伸）	12

✦表紙写真解説✦

神戸の地名は生田神社から

生田神社は、平安時代の806年に、朝廷から「神戸（かんべ）」と呼ばれる神社の為に供えする家、世話をする家、守る家である「神戸44戸」が与えられました。そこから得られる収益によって神職や神社の活動が支えられ、繁栄してきました。

この戸の呼び名である「神戸（かんべ）」が時代とともに「こんべ」「こうべ」と呼ばれるようになり、現在の神戸市の地名の由来になりました。

都会の真ん中にありながら、境内には「生田の森」という自然が残り、古代から現代まで人々の生活と信仰を結びつけてきました。縁結びや安産祈願、七五三からお正月まで「神戸」の歴史と文化を感じられるスポットとして、現在も愛されています。

生田神社で神戸の歴史を感じて見てはいかがでしょうか。

写真撮影：筒井 美菜 解説文：株式会社千代田精機 坂井 文彦

令和8年 年頭のあいさつ



兵庫労働局

局長 金 成 真 一

新年、明けましておめでとうございます。

神戸雇用対策協議会、東神戸雇用対策協議会並びに各会員の皆様におかれましては、健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

旧年中は、福田会長、熊谷会長を始め、役員及び会員の皆様には、労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、現下の経済情勢につきましては、物価上昇等の影響が見られる中、県内の景気については、個人消費、生産ともに一部に弱めの動きがみられるものの、緩やかに回復しております。

また、県内の雇用情勢は、有効求人倍率が令和7年6月に1倍を下回って以降、求職が求人を上回る状態が続いており、物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注視する必要があります。

このような中、兵庫労働局におきましては、賃金の引上げ及び非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組む企業への支援、すべての人が意欲・能力を活かして活躍できる環境の整備のため、県内22のハローワークと11の労働基準監督署、労働局本局が一体となり、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政、人材開発行政の各種施策を推進してまいります。

とりわけ、職業安定行政に関しては、多くの産業や地域において、人材不足が課題となる中、ハローワークでは、求人内容のコンサルティングや企業PR等の積極的な実施に努めてまいります。また、求職者支援については、ニーズに応じた求人の確保や求職者担当者制による個別支援の実施と併せ、オンラインによる職業相談やセミナー、企業説明会等の実施を積極的に進めるとともに、来所された方に対しては、個々の状況に応じた課題解決支援サービスを実施してまいります。

また、高年齢者雇用対策について、人生100年時代と言われる中で、働く意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず活躍し続けることが出来る社会の実現を目指し、現在、高年齢者雇用安定法により定められています70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務の実施に向けた周知を行うとともに、義務化されています65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において確実に実施されるよう、引き続き周知と支援に努めるほか、障害者雇用対策については、「共生社会」の実現に向けて取り組んでまいります。障害者法定雇用率制度は、令和7年4月に除外率が除外率設定業種において一律に10ポイント引き下げられ、令和8年7月に民間企業の法定雇用率が2.7%に引き上げられます。引き続き丁寧な制度の周知、説明と支援を行い、一人でも多くの障害のある方が就職できるよう努めてまいります。

さらに、人材開発行政に関しては、新しい資本主義の実現に向け、「人への投資の強化」、「リ・スキリングによる能力向上支援」によるデジタル分野等での人材育成などの労働市場改革が求められており、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」、「事業展開等リ・スキリング支援コース」などを活用して、デジタル人材の育成をはじめとする企業内での人材育成に取り組む事業主に対して支援に努めてまいります。産業界や地域のニーズを踏まえた人材開発施策の推進について、人材開発行政のコーディネーターとしての役割も果たすべく、関係機関とのより緊密な連携・協力を図ってまいります。

これらの諸施策の実施に当たっては、地元経済団体や関係団体の皆様、企業の皆様方から様々なご意見をお伺いするとともに、兵庫県、関係市町等の地方公共団体をはじめとする関係行政機関とも積極的かつ有機的な連携を図り、時宜に即した効果的な施策を展開してまいります。

神戸雇用対策協議会、東神戸雇用対策協議会におかれましても、労働行政へのご理解、ご協力を賜ることができれば幸いです。

本年が、神戸雇用対策協議会、東神戸雇用対策協議会の会員の皆様にとって、発展と飛躍の年になりますよう心から祈念いたしまして年頭のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸雇用対策協議会

会長 福田 恵 介

新年明けましておめでとうございます。

新しい午年を迎え、会員の皆さまに心よりご挨拶申し上げます。

平素は神戸雇用対策協議会の運営にご理解ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、2026年の雇用情勢予測は、依然として人手不足が続く一方で、企業の採用意欲は鈍化し、正社員採用予定企業は6割を下回るとの見通しがあります。特に中小企業では人件費の高騰が採用難を招いており、雇用環境は厳しさを増しています。

しかしながら、AI需要の拡大や高齢者・女性の労働参加の進展は、雇用を下支えする明るい兆しでもあります。私たちはこの変化を前向きに捉え、人材確保と育成を両輪とし、持続可能な雇用環境の整備に取り組む必要があります。

神戸雇用対策協議会は職安行政と連携して、会員企業の雇用の充実、雇用のミスマッチ解消、雇用環境の改善、社員教育の充実等に取り組む事業活動を行っております。

午年は「勢い」と「前進」を象徴する年です。困難な状況にあっても、会員の皆さまと共に力強く歩みを進めてまいりたいと存じます。

神戸雇用対策協議会といたしましては、今一度、皆様方に更なるご理解ご協力をお願い申し上げますとともに、皆様のご健勝とご発展を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。



東神戸雇用対策協議会

会長 熊谷 総一郎

新年明けましておめでとうございます。

平素より神戸地域雇用対策協議会の運営にご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年は、記録的な物価高と最低賃金上昇に伴う大幅な人件費増という、企業にとっては激しい変化の波が押し寄せた一年でした。従業員の生活安定という社会的な要請に応える最低賃金の上昇は、前向きな側面がある一方で、企業側には採算性の悪化や、賃金競争による優秀な人材の流出といった新たなリスクを生じさせています。

そして、本年も依然として物価高、賃金上昇の傾向は続き、経営環境に対する構造的な圧迫は避けられない状況にあります。

これにより、多くの会員企業の皆様も、弊社と同様、収益構造の見直しと、経営体質の変化・改善を迫られ、日々ご尽力されているのではないのでしょうか。

このような厳しい環境下ですが、大卒・高卒を問わず、新卒採用市場は依然として活発な「売り手市場」が続くものと予測されます。

このため、企業間の人材獲得競争は、賃金水準だけでなく、働く環境や福利厚生など、「待遇面」における激しさも増していくと思われます。

私ども雇用対策協議会は、各々の会員企業様が、“量”の確保が難しいなか、自社にマッチした、より優秀な“質”の高い人材を獲得し、この厳しい環境に対応していくために採用活動をより効率的に行うことができるよう、少しでも助力できればと考えています。

地域大学や高校との連携を深め、優秀な人材が地元企業に定着する流れを創出することを目指し、そのためにも、会員企業様間で採用に関する知見や成功事例を共有する場を提供し、経営環境の変化に合わせた採用戦略を共に練り上げていくことができればと考えています。本年も引き続き、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、皆様のご健康と、ますますのご活躍を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸公共職業安定所

所長 穴田 成孝

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、平素より職業安定行政の業務運営にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、昨年は、日本で初めて女性の総理大臣が誕生するなど社会の価値観や働き方に大きな変化が訪れ、多様性を尊重する誰もが挑戦できる時代の幕開けを感じる一年となりました。

また、アメリカの大リーグにおいて、ロサンゼルス・ドジャースの優勝に貢献した山本由伸選手、大谷翔平選手、佐々木朗希選手の活躍は、国境を越えて果敢に挑戦し、自らの可能性を信じて努力することの尊さを私たちに改めて教えてくれました。

ハローワーク神戸におきましては、令和6年4月より人材確保サポートチームを設置し、地場産業を対象とした求人者と求職者のマッチング強化に向けた「課題解決型支援モデル事業」を展開しておりますが、その成果が徐々に現れてきたところです。

失敗を恐れず行動し、学び、そして再び挑戦する。その積み重ねこそが、地域の雇用を前進させる原動力であると信じており、「トライアンドエラーを繰り返せ!」を合言葉に、人手不足に悩む企業の声に耳を傾け、共に課題に向き合いながら新たな雇用支援の形に挑戦し続けております。

人手不足や働き方の多様化など雇用をめぐる課題は尽きませんが、変化の時代だからこそ、新しい発想と勇気ある一歩が未来を切り拓くのではないのでしょうか。

企業、求職者、そして関係機関の皆様と手を携えながら、「誰もが自分らしく働ける神戸」の実現に向けて、今後も歩み続けたいと考えておりますので、本年も皆様方のご理解とご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

結びに、神戸・東神戸雇用対策協議会並びに会員企業の皆様の益々のご発展と、皆様のご健康とご多幸を心よりお祈り申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。



灘公共職業安定所

所長 山本 伸雄

新年明けましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、心穏やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

また、日頃から職業安定行政の業務運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

兵庫県内の雇用失業情勢は、求職が求人を上回り、持ち直しの動きが弱まっています。また、経済の先行きにつきましても、各国の通商政策等の影響による海外経済の減速が考えられ、成長ペースは伸び悩むと思われます。

さらに令和6年は出生率が過去最低となるなど、長期的な少子化の傾向が続いており、少子高齢化による労働力の減少と人材不足の恒常化が大きな課題となっているところです。

令和8年3月大学卒業者の10月1日現在の就職内定率は73.4%と前年同期より0.5ポイント増となっており、企業の採用意欲が高い学生優位の「売り手市場」が続いています。

このような状況の中、ハローワーク灘におきましては、特に深刻な人材不足の状況が見られる医療、介護、保育、建設、警備、運輸の産業分野の人材確保に特化した専門窓口「人材支援総合コーナー」を設置し、事業所説明会、就職面接会等の開催に加え、各業界団体とも連携しながら業界の魅力を発信するなど、求人充足支援に取り組んでいます。また、新規学校卒業者の就職支援におきましては、「学卒コーナー」を設置し、若年者の就職支援では「若年者相談窓口」の設置とともにハローワークプラザ三宮に「三宮わかものハローワーク」を併設し、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援を実施するなど、学生や若年者の希望や適性に応じた就職の実現を図ってまいります。

職業安定行政では、これらの各種施策につきまして、地域を代表する皆様のご理解とご協力を賜り、今後も取り組んでまいりますので、引き続きご支援をよろしくお願い申し上げます。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会及び会員企業の皆様のますますのご発展とご健勝を心から祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



西神公共職業安定所

所長 安達 清 貴

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会会員の皆様方におかれましては、新しい年を健やかに迎えのこととお慶び申し上げます。

また、日頃よりハローワークの円滑な業務運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢は有効求人倍率が0.95倍から1.00倍前後での推移となっており、直近9月での判断では持ち直しの動きが弱まっている。物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注意する必要があるとしています。こうした情勢の中、西神地域におきましても労働力人口の縮小や多様な働き方への対応、企業の人材不足が一層深刻化し多様な人材の活躍を促すための取組がより重要となった一年でありました。特に、若年層・女性・高年齢者・障害のある方など多様な就業希望者への支援強化は地域全体の持続的な発展には不可欠ものとなっております。働き方に対するニーズが多様化する中で、短時間勤務や柔軟なシフトを求める方も増加するなど、企業側にも働き方の見直しが求められているところです。また人材定着に課題を抱える中小企業も多く、キャリア形成支援や職場環境改善への支援ニーズも高まっています。

ハローワーク西神では、関係の皆様との連携のもと、西神地域の産業構造と雇用の特性を踏まえた企業支援を一層強化し、求人・求職のミスマッチ解消に向けたきめ細かな職業相談・職業紹介に取り組んで参ります。企業訪問の拡充や各種説明会・面接会の開催を通じ、地域全体の雇用環境の改善と労働力の確保に寄与して参ります。本年も雇用の安定と地域活性化に向け、より一層の連携をお願い申し上げます。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の益々のご発展と会員企業の皆様のご健勝とご活躍を心より祈念を申し上げまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

令和7年度 障害者雇用促進セミナー

2025年9月4日、神戸市産業振興センターにて、兵庫県雇用開発協会と神戸地域ハローワークの共催で「神戸地域障害者雇用促進セミナー」が開催され、人事担当者25名が参加しました。

主な講演内容

- ・障害者雇用の現状と課題（ハローワーク神戸）
- ・助成金制度の紹介（高齢・障害・求職者雇用機構兵庫支部）
- ・精神・発達障害者の特性と対応（神戸市精神保健福祉センター 三好 彩先生）

三好先生の講演では、精神疾患の分類や事例を交えた対応方法が紹介され、職場での理解促進や受け入れ体制の整備、関係機関との連携の重要性について話されました。



令和7年度「会員企業と大学等との懇談会」(第1部)



今年度も令和7年11月13日(木)、午後2時から神戸メリケンパークオリエンタルホテル「瑞天東・瑞天中」・「海王」において「企業採用担当者と大学等就職担当者を対象とした講演会と懇談会」を開催いたしました。

神戸雇用対策協議会福田会長の挨拶と、来賓としてご出席いただいた兵庫労働局職業安定部内藤部長様のご挨拶をいただき、スタートしました。



第1部は、リクルーティングオフィス代表の池田潔氏を迎え、「採用を『選ぶ』から『育てる』へと発展させるヒントの共有」と題した講演をいただきました。

ご自身が勤務していた(株)あきんどスシローの採用担当当時のご経験を具体的に述べられ、新規採用社員に対されての向き合い方について、様々な視点からご説明いただきました。

また、採用難時代を迎え、採用手法の変化が求められるようになり、その中でも特にインターンシップが今後の採用活動において重要な役割を担う位置づけとなっているとの説明もありました。



池田講師の講演終了後、ハローワーク神戸・学卒部門 西村障害学生等雇用サポーターから「発達障害等のある学生に対する障害学生サポーターの役割」と題して、学卒部門(新卒応援ハローワーク)における支援メニューの説明が行われました。



令和7年度「会員企業と大学等との懇談会」(第2部)



第2部では、第1部に引き続き、池田氏にファシリテーターを務めていただき、「インターンシップ等を通じた採用活動と人材育成の効率的な融合」をテーマに、出席者全員によるグループワークを行いました。

第1部の講演内容についてどう感じたか各グループでフリーディスカッションが進められ、大学等としては、どのようなインターンシップを求めているのか、その内容や目的などの見解を企業に伝え、企業からは、どのよ

うなインターンシップを実施しているのか、また今後どのようなインターンシップを実施していきたいのか、その目的は何かなどが検討されました。

そして、インターンシップの実施にあたり、企業・学生・大学等の三者ともに、どのような内容であればより良いものとなるのか、その方向性への気づきが得られる議論ができたようです。

次年度につきましても、引き続き開催したいと考えておりますので、講演の内容等につきましてご意見・ご要望等がございましたら、神戸・東神戸雇用対策協議会事務局までお寄せください。



令和7年度「会員企業と大学等との懇談会」(第3部)

第2部終了後、東神戸雇用対策協議会熊谷会長の閉会の挨拶後、会場を「海王」に移し、第3部の懇親会を行いました。

懇親会開会にあたり、一般財団法人兵庫県雇用開発協会 竹谷専務理事から挨拶と乾杯の発声をいただき懇親会がスタートしました。

池田講師にもご参加いただいて、会員企業と大学等担当者との話の輪があちこちで出来、談笑を交えた名刺交換・情報交換が盛んに行われていました。



一般兵庫県雇用開発協会 竹谷専務理事



当日は神戸雇用対策協議会から26社41名(昨年21社34名)、東神戸雇用対策協議会から10社17名(昨年8社11名)、大学等から22校23名(昨年28校29名)と、多数ご出席をいただき行政関係者等を含め総勢102名(昨年94名)の皆様にご参加いただきました。



拡充

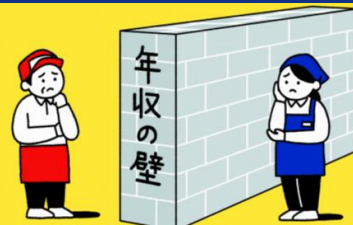
年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大**75万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、
労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、
社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**

事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**



・政府広報オンライン「年収の金・支援強化パッケージ」を加工して作成

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

手続き

- ・助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）
- ・取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、**本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。**

現）社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請が出来ます

社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取り組みを進めていても、**本コースの要件を充足**する場合、切り替えての申請が可能です※。



切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューを利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**新コースでの申請が可能！**

※ただし、支給申請期間が令和7年7月1日より前（同年6月30日以前）に終了する場合は、切り替えはできません。

【令和7年7月版】LL070701 No.14

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

上記の要件に満たない場合でも、その労働者は週所定労働時間を一定時間延長することなどができますか。または、その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等を支給した上で、その後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

**短時間労働者労働
時間延長支援コース**

**社会保険適用時処遇改善コースの
活用が考えられます**

支給要件には該当しません

※¹ 従業員51人以上の企業等では、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上であること。（学生を除く）

従業員50人以下の企業等では、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上であること。

なお、労使合意により任意に短時間労働者を適用する場合には、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の方も被保険者となります。

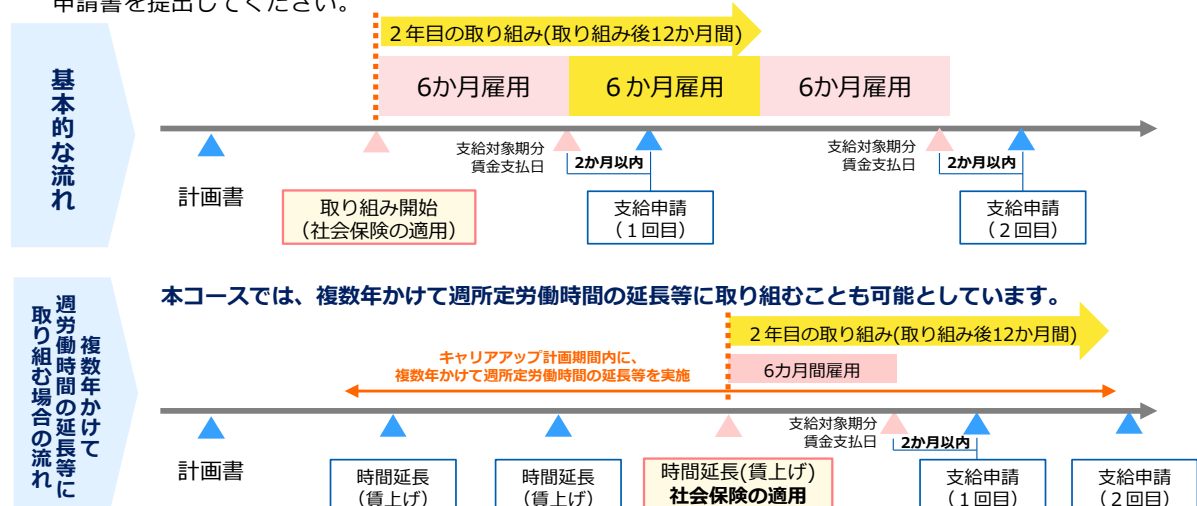
（注）従業員数は厚生年金の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上の者）の合計です。

※² 表面の支給要件をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給する手当。標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない。）

申請手続き

- **コース実施の前日**までに、**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局へ提出してください。（現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- **支給申請**は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書を提出してください。



キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の「働き方改革推進支援センター」や「年収の壁突破・総合相談窓口」でも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

厚生労働省
公式HP

年収の壁突破
総合相談窓口



0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日8:30~18:15 (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)



障害者の法定雇用率の引き上げが予定されています。

	令和7年度	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.5% ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	40.0人以上	37.5人以上

令和8年度 新入社員合同研修会

毎年好評いただいております、新規学卒採用者を対象とした「新入社員合同研修会」を今年も開催いたします。

令和8年4月8日（水）10：00～16：00（昼食付き）
会場：神戸メリケンパークオリエンタルホテル

多くの方の参加をお待ちしています！

新規加入会員募集中！

雇用対策協議会の活動にご興味ある神戸地域の企業様を是非ご紹介ください！

■■■ 編集後記 ■■■

午年がはじまりました。

去年は、私たちの暮らしに直結する話題が数多くありました。

まず印象的だったのは、全国各地で熊の出没が相次ぎ、地域社会に大きな不安をもたらしたことです。自然との共生のあり方が改めて問われ、地域防災や環境保全の重要性を再認識させられました。

また、食卓に直結する「お米の高騰」も大きな話題でした。天候不順や生産コストの上昇が影響し、家計に負担を感じる方も多かったのではないのでしょうか。お米は日本人の暮らしの基盤であり、その価格変動は社会全体に波及します。

こうした出来事は、私たちの日常に密接に関わるテーマであり、改めて「安心して暮らせる社会」「持続可能な生活基盤」の大切さを考えさせてくれました。

今年は「午年の勢いに乗り、挑戦を恐れず、自由に駆け抜ける一年」にしましょう。（編集委員）

●発行所…… 神戸雇用対策協議会

東神戸雇用対策協議会

●お問い合わせ…… TEL.078-362-4578 [田中・盛岡]

〒652-0804 神戸市兵庫区塚本通4-1-19
TEL. 078-575-6838 (株)大伸内

〒658-0033 神戸市東灘区向洋町西5-8
TEL. 078-857-3872 カネテツデリカフーズ(株)内

雇対協ニュース128号（令和8年1月）