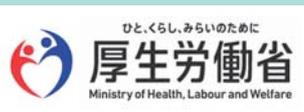


2021

栃木の労働行政



- ☞ ポストコロナ時代の雇用対策の推進
- ☞ 多様な人材が活躍できる職場づくり
- ☞ 誰もが働きやすい職場環境の整備



栃木労働局

栃木労働局ホームページ

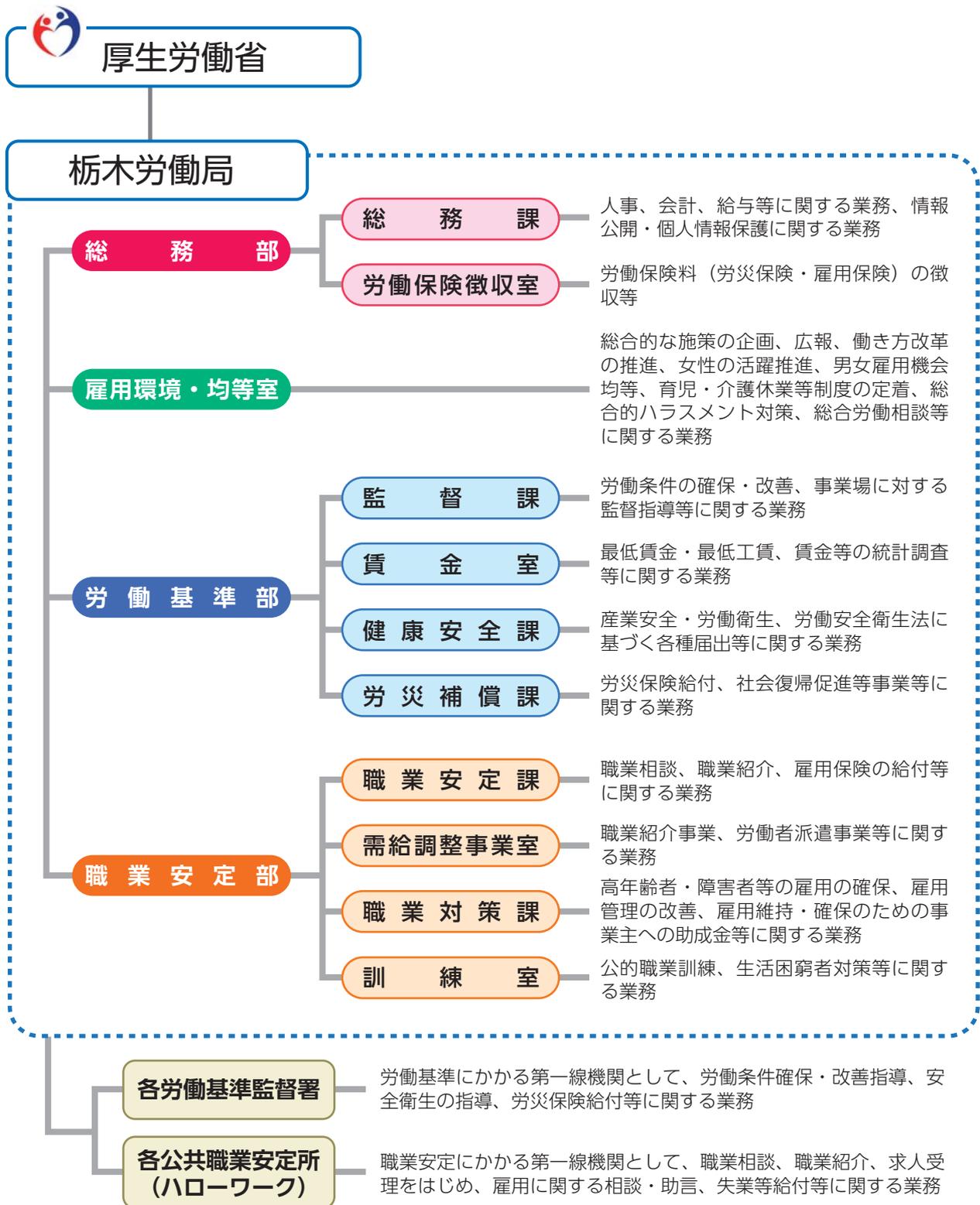
<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/>

厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/>



■ 栃木労働局の組織と所掌事務



■ 栃木の労働行政を取り巻く情勢等

現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、労働行政としては、事業の継続や従業員の雇用維持が最大の課題となっています。また、これまであまり広がりが見られなかったテレワークやオンライン会議の活用が広がるなどの変化が進む中、今後は、ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、デジタル化の推進や多様な働き方の定着に取り組むことも必要となってきます。

さらに、少子高齢化・人口減少という構造的課題も変わらず存在しています。特に生産年齢人口の減少と高齢化により、労働供給が減少し、地域・社会の担い手が減っていくことに対応するために、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていく必要があります。このため、2019年4月から順次施行されている働き方改革関連法についても、たゆまず推進していくことが不可欠です。

栃木労働局は、これまでも栃木県、県内市町、労使団体等とともに、オール栃木で、働きやすい職場を増やし、「しごと」の分野から経済の活性化に貢献し、魅力あふれる栃木を実現するための活動に取り組んできましたが、今後、「新しい課題」「変わらない課題」の両方に立ち向かうために、さらに連携を強化しつつ、取組を推進していくことが重要な局面となっています。

このような情勢のもと、栃木労働局では、2021年度、以下の項目を重点事項として、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発の雇用・労働施策を、総合的・一体的に推進してまいります。

－ 目 次 －

■ 栃木労働局の組織と所掌事務	P 2
■ 栃木の労働行政を取り巻く情勢等	P 3
■ 栃木労働局の重点施策	P 4
1 ポストコロナ時代の雇用対策の推進	P 4
◆雇用機会の確保に向けた支援	
◆ハローワークにおける電子化・オンライン化の推進	
◆コロナ禍における産業・地域の特性に応じた就職支援	
2 多様な人材が活躍できる職場づくり	P 6
◆高齢者、女性、障害者等の多様な人材の活躍促進	
3 誰もが働きやすい職場環境の整備	P 10
◆「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	
◆コロナ禍であっても安全で健康に働くことができる職場づくり	
◆同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	
◆総合的なハラスメント対策の推進	
■ 栃木労働局の主な取組（重点事項以外）	P 17
◆個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進	
◆法定労働条件の確保等	
◆特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	
◆最低賃金制度の適正な運営	
◆労災補償制度の適正な運営	
◆労働保険制度の適正な運営	
◆治療と仕事の両立支援	
◆地方自治体との連携	
◆災害対応の実施強化	
■ 相談先一覧	P 23

■ 栃木労働局の重点施策

1 ポストコロナ時代の雇用対策の推進

ポストコロナ時代の雇用情勢に的確に対応するべく、雇用調整助成金等による労働者の雇用維持を柱として、企業、労働者及び離職者へのあらゆる支援を実施するとともに、雇用政策のデジタル化の推進による機動的・効果的な対応とサービス向上に取り組みます。

◆ 雇用機会の確保に向けた支援

雇用の維持・確保のための対策

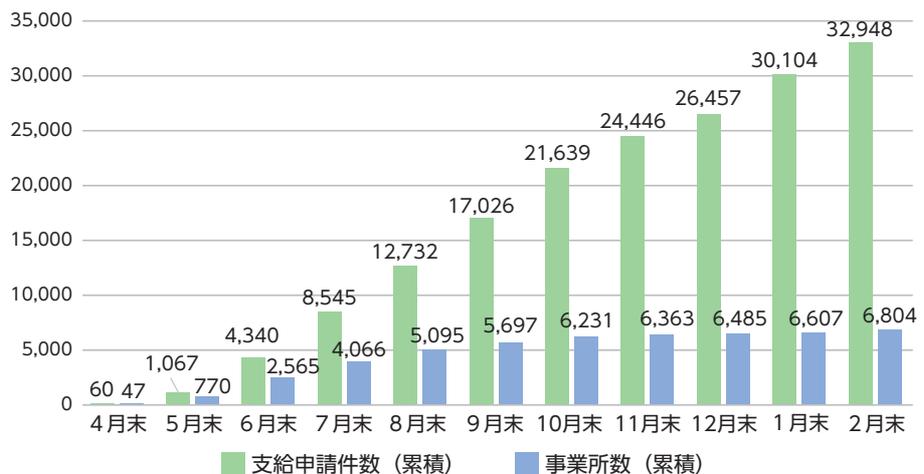
新型コロナウイルス感染症が長期化する中で、多くの事業主は労働者の雇用維持の努力を続けていますが、影響を強く受ける産業（製造業、宿泊・飲食業、生活関連サービス等）における雇用情勢の悪化により、様々な要因でのミスマッチが拡大しています。

このため、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる事業主への雇用調整助成金の活用を推進します。また、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、「雇用シェア」（在籍出向型）により雇用の維持を図る事業主へ産業雇用安定助成金を周知し活用促進します。

雇用のミスマッチ解消のため、正社員求人の開拓に加え、非正規社員の求人開拓を積極的に実施し、雇用の確保に努めます。

さらに、派遣労働者については、労働者派遣契約の中途解除、不更新があった場合であっても、派遣労働者の雇用安定措置を図るよう、派遣元事業主等に対する適切な指導に努めます。

雇用調整助成金支給申請件数・事業所数の推移（累積）



◆ ハローワークにおける電子化・オンライン化の推進

オンラインによる申請・職業紹介等の普及促進

新型コロナウイルス感染症の影響による社会経済構造の変化が急速に進んでおり、行政サービスのデジタル化への対応がより一層求められています。

労働保険関係手続きにおける電子申請の利用を引き続き促進するとともに、雇用関係の助成金の電子申請の活用を積極的に周知します。

〈雇用保険関係手続き電子申請のご案内〉



2020年1月から開始しているオンラインによる求人申込の利用促進、2021年9月実施予定の求職申込・職業紹介等をインターネット上で完結できるオンラインサービスの普及を進めるとともに、ハローワーク宇都宮及び宇都宮駅前プラザにおいてオンラインによる職業相談、セミナー等を実施して、利用者のサービス向上に努めます。

◆ コロナ禍における産業・地域の特性に応じた就職支援

コロナ離職者等に対する早期再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規労働者を中心に離職を余儀なくされる方が増えています。

こうした失業が長期化しがちなコロナ離職者等に対して、失業給付の延長措置等を通じて生活の安定を図り、再就職を支援します。

ハローワーク宇都宮・小山の「早期再就職支援コーナー」などで、専門の相談員が「就職支援プログラム」に沿った予約制・担当者制によるきめ細かな個別支援を行います。

また、医療・介護等の人材不足分野などへのあっせんを通じて、産業や地域の特性に応じた就職支援を実施します。

生活困窮者等に対する就労支援

新型コロナウイルス感染症の影響は、社会・経済の多くの分野に広がっており、住居を喪失するおそれのある方をはじめとして生活困窮状態に陥る方が増えています。

生活困窮状態にある方に対しては、宇都宮市役所に常設窓口を設置するほか、各市町の福祉事務所等への巡回相談を行うなど、一人ひとりのニーズに応じたきめ細かな就労支援を実施します。

住居・生活に関する支援も必要と思われる方に対しては、就労支援に加え、各種支援制度を周知し、地方自治体や地域の関係機関と連携した支援に努めます。

〈職業訓練のご案内／栃木労働局〉

また、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、雇用保険や求職者支援制度を活用した生活支援と合わせ、公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を安心して受講できるよう努めます。



新規学卒者への就職支援

2022年3月新卒者を取り巻く環境は先行きが見通せない状況にあります。

第2の就職氷河期世代をつくらないため、ハローワークにおいて、新卒者等を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行うとともに、大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、就職活動に当たって支援が必要な学生への精神的なケアを含めた支援に取り組みます。

また、若者の採用・育成に熱心で、雇用管理が優良な中小企業等に重点を置いて、「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行います。

若者雇用促進法に基づく認定マーク



※ 認定マークは、商品や求人広告等に付けることができます

〈若者雇用促進総合サイト〉



若者の就職支援に積極的な優良企業を検索できる企業データベースです

2 多様な人材が活躍できる職場づくり

働くことを希望するすべての高齢者、女性、障害者、就職氷河期世代などの方が、活躍できる職場環境を整備します。

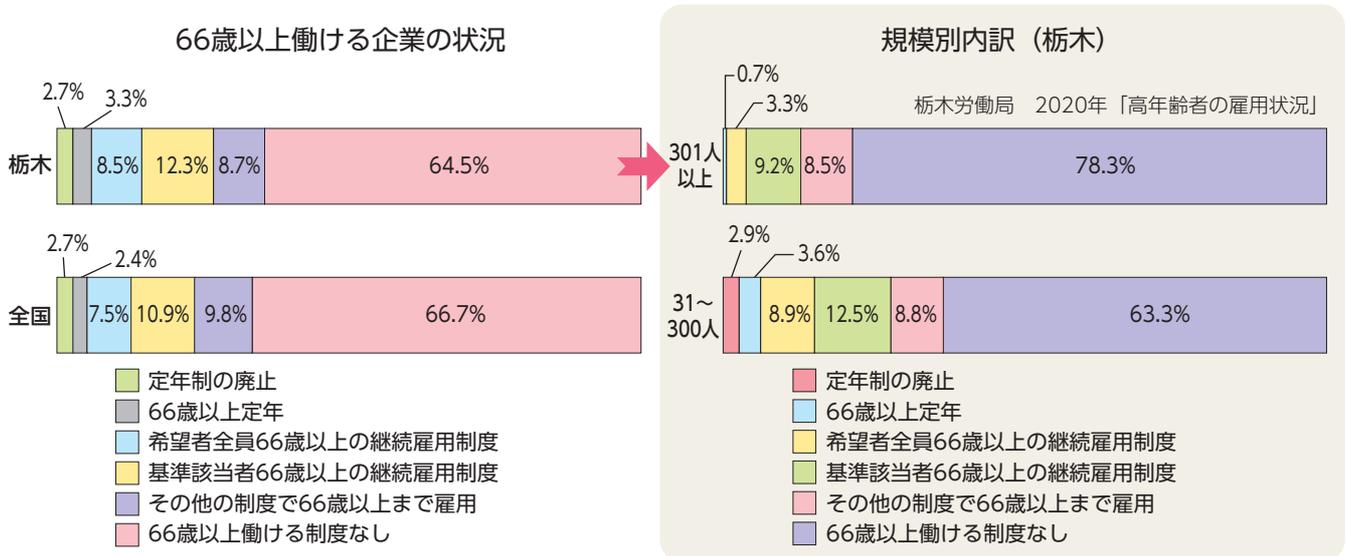
◆ 高齢者、女性、障害者等の多様な人材の活躍促進

高齢者の就労・社会参加の促進

2021年4月1日から高齢者雇用安定法が改正され、事業主は70歳までの就業機会の確保（努力義務）を講ずるよう努めることとされました。

ハローワークでは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する提案や助成を行い、継続雇用延長等に向けた環境整備を図り、地域における多様な就業機会の確保を進めます。

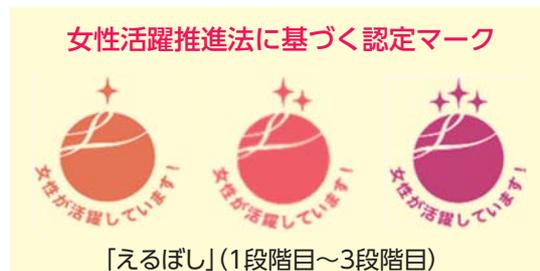
また、ハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において、65歳以上の方が活躍できる求人の開拓等を推進し、高齢者の再就職支援に取り組みます。



女性の活躍推進

女性の活躍推進を更に進め、男女ともに働きやすい職場環境を整備するため、**改正女性活躍推進法**が施行され、2022年4月1日より、労働者が101人以上の企業には、「一般事業主行動計画」策定や女性の活躍に関する情報公表等が義務付けられます。この改正法の周知徹底を図るとともに、計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進して女性活躍の更なる取組を推進します。

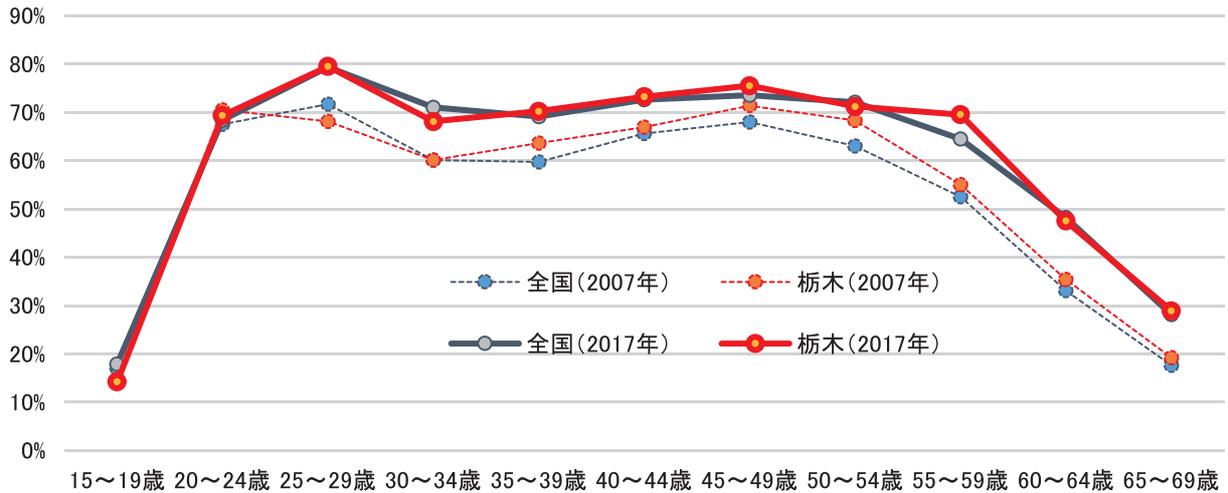
また、女性の活躍推進に関する取組が優良な企業の認定制度である「えるぼし」、更に、取組が特に優良な企業の認定制度である「プラチナえるぼし」の取得を促進します。



〈女性の活躍推進
企業データベース〉

* 認定マークは、商品や求人広告等に付けることができます。

女性の年齢別人口に占める雇用者の割合



資料出所：総務省「就業構造基本調査」

・仕事と家庭の両立支援の推進

2021年1月1日から施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、**育児・介護休業法**に基づく両立支援制度について周知を図ります。

男性の育児休業取得を促進するため、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の現行制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行います。

また、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組みます。

さらに、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を促進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク

「くるみん」

「プラチナくるみん」



「くるみん」、「プラチナくるみん」は、次世代の育成支援に関する取り組みが優良な企業の認定制度です。

※認定マークは、商品や求人広告等に付けることができます。

・子育て中の女性等の就職支援

ハローワークのマザーズコーナー等で、子育て中の女性等を対象に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施します。

マザーズコーナーについては24ページをご覧ください。

マザーズコーナー全体の様子



障害者の就職促進

栃木県で働く障害者の数は、2020年6月1日現在では、4,847人と、過去最高を更新しました。実雇用率も2.18%と、過去最高となり、雇用率は全国平均を上回っています。しかし、同時点において、民間企業の法定雇用率である2.2%（2021年3月から法定雇用率は引き上げられ、2.3%）を達成していない企業が県内に544社あり、うち332社は一人も障害者を雇用していません。

このため、より一層、ハローワークと障害者職業センターなど地域の関係機関が連携し、多様な障害特性に対応した適切な就労支援に取り組みます。特に、障害者雇用ゼロ企業等に対しては、障害者の雇用ノウハウを提供したり、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を行います。

また、精神障害者、発達障害者等の専門知識や支援経験を有する精神・発達障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、精神・発達障害等のある求職者や雇用経験の少ない企業に対して、個々の課題や状況に合わせた就職支援を推進します。

さらに、新たな認定制度「もにす」を普及させ、これら事業主との関係構築及び強化に努め、障害者の雇用の促進と雇用の安定を図ります。

〈障害者雇用のご案内～共に働くを当たり前に～〉



「障害者雇用制度の内容」や「障害者雇用をどのように進めれば良いのか」などをご案内します (PDF 1.7MB)

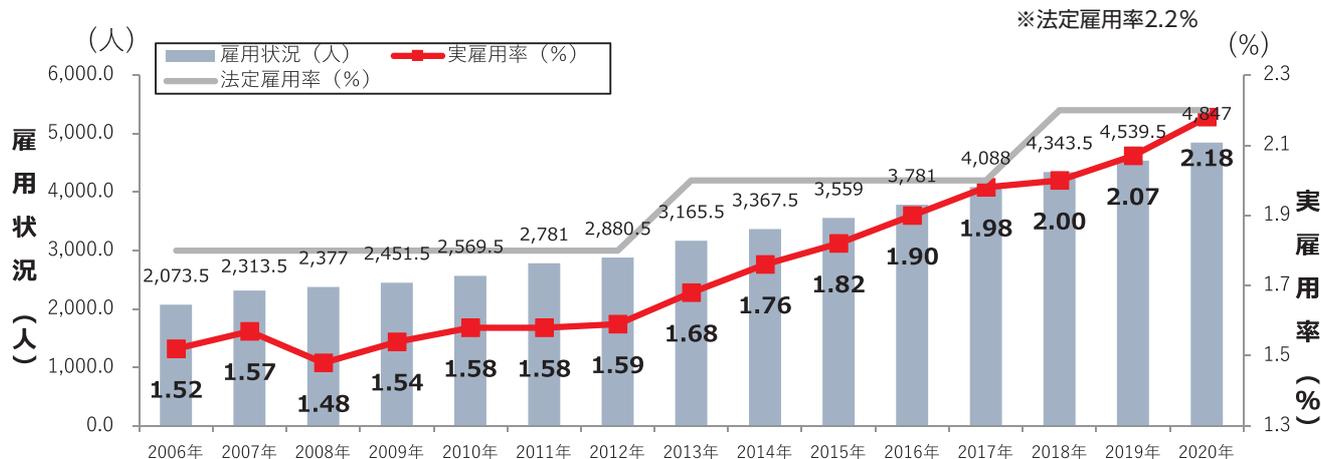


障害者雇用の先進的な取組を進めている優良な中小企業を認定する制度です。

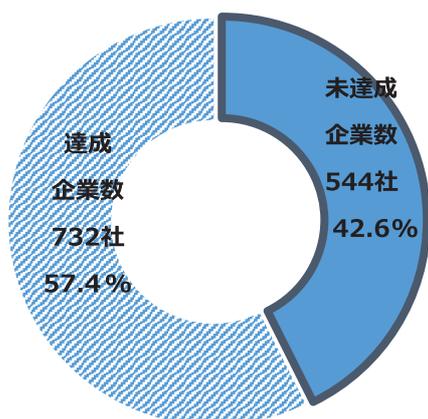
とも に す す む

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

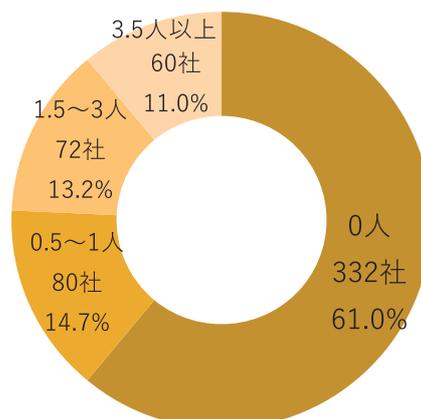
民間企業（45.5人以上）*における障害者の実雇用率および雇用状況（各6月1日現在）



法定雇用率未達成企業の状況



障害者雇用人数 内訳



就職氷河期世代への集中支援

いわゆる就職氷河期世代は、現在30代半ばから40代半ばになっています。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代で、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、希望する職業とギャップがある、実社会での経験が不足しているなど、様々な課題に直面しています。

このため、昨年度設置した官民協働のプラットフォームを通じて、次の支援に取り組みます。

- ・栃木県や関係機関等と連携し、就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む機運を醸成します。
- ・ハローワーク宇都宮に開設した就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代支援コーナー」において、就職につながる可能性の高い求人「就職氷河期世代限定求人」の確保を行い、チーム支援により職場定着まで一貫した伴走型支援を実施します。

(氷河期世代の方に対する支援等について)



外国人に対する支援

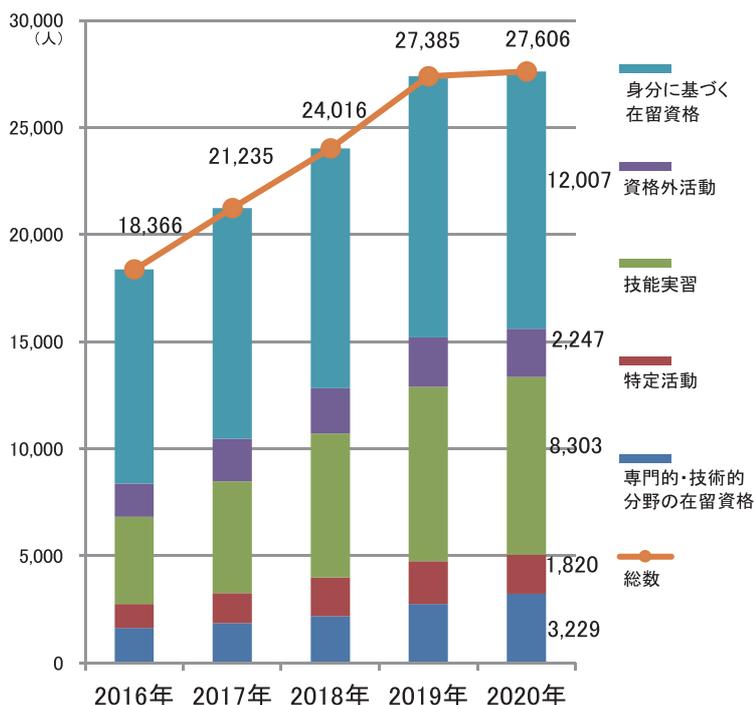
栃木県における外国人労働者数は、2020年10月末現在27,606人と、コロナ禍の影響はあったものの過去最高を更新し今後も増加が予想されます。また、2019年4月からは、在留資格「特定技能」も追加されています（同日現在153人、前年同日現在9人）。

増加する外国人材の就労を促進し、労働関係法令違反や人権侵害が生じることのないよう、関係機関との連携の下、事業主に対し、外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図ります。

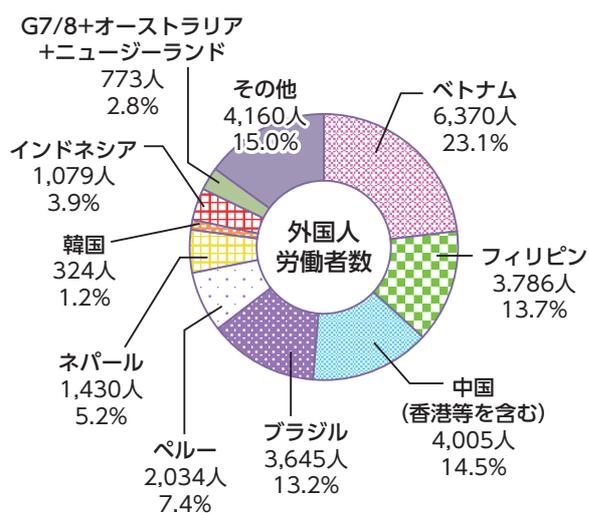
また、外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、外国人留学生等に対するセミナーや説明会を開催します。

さらに、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談に対応するため、通訳員や「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」を活用し、外国人労働者から寄せられる相談に対応します。

在留資格別にみた外国人労働者数の推移



国籍別外国人労働者の割合



3 誰もが働きやすい職場環境の整備

誰もが働きやすい社会の実現に向けて、テレワークの導入・定着促進、職場における感染防止対策等の推進、長時間労働の是正、同一労働同一賃金など雇用形態による不合理な待遇差の解消、総合的ハラスメント対策の推進などを進めます。

◆ 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークの導入・定着促進

「新たな日常」の下での働き方としてテレワークが広がる中、労働者の労働時間管理や健康管理等を適切に行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要があります。

このため、テレワーク相談センターや栃木働き方改革推進支援センターと連携し、個別相談の充実やセミナーの開催により、テレワークを実施する中小企業事業主への支援を行います。

また、2021年3月に改訂されたテレワークガイドラインの周知を図ります。

さらに、良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果を上げた中小企業事業主に対し助成金を支給する等の支援を行います。

◆ コロナ禍であっても安全で健康に働くことができる職場づくり

職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進します。

また、感染防止対策の実施状況を確認していただくため、

- ・取組の5つのポイントの確認の働きかけ
- ・感染防止対策の実践例の紹介
- ・新たに設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止相談コーナー」(当局健康安全課)における相談対応

について積極的に実施します。



5つのポイント、対策実践例は厚生労働省ホームページからダウンロード可能です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策	(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」	
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
	(2) 感染防止のための3つの基本: ①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ	
・外出時、屋内にいるときや会話をするとき、症状がなくてもマスクの着用を求めている。	はい・いいえ	

チェックリストは厚生労働省ホームページからダウンロード可能です。



長時間労働の抑制

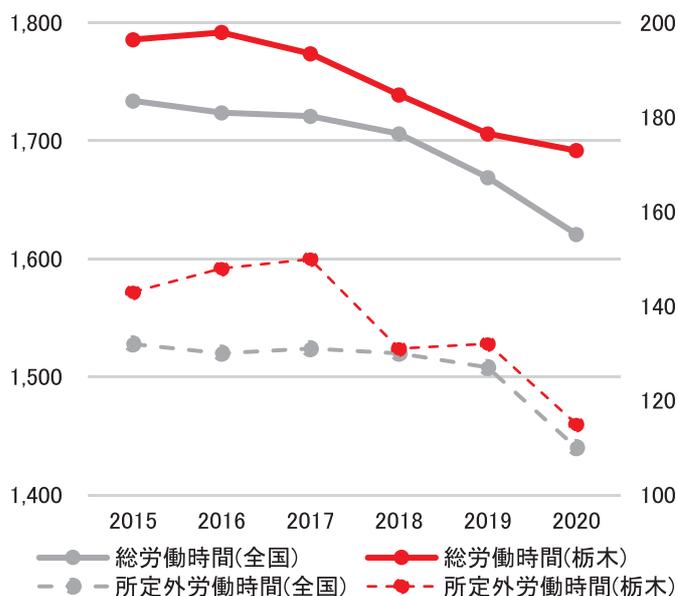
長時間労働や過重労働は、健康の確保を困難にします。また、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因にもなっています。

こうしたことを防ぐため、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による労災請求が行われた事業場を対象に、監督指導を実施します。

2020年4月から、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されています（大企業に対しては2019年から適用）。

中小企業の中には、この時間外労働の上限規制をはじめ働き方改革関連法の知識や労務管理体制が十分でない企業もあると考えられることから、法令遵守のための懇切・丁寧な対応を行います。

栃木県の労働時間の推移（事業所規模5人以上）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査結果」

36協定届の適正な締結を

労働者が**法定の労働時間を超えて**働く場合には、あらかじめ「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」締結と労働基準監督署への届出が必要です。

注意すべき4つのポイント

- ① 「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定めてください。
- ② 協定期間の「起算日」を定める必要があります。
- ③ 時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にすることを協定で定める必要があります。
- ④ 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。

過半数労働組合が無い場合の過半数代表者の選任に当たってのポイント

- ✓ 労働者の過半数を代表していること
- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する人を選出することを明らかにした上で、投票・挙手などの方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された人でないこと

2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

新様式について

36協定届における
押印・署名の廃止

チェックボックスの新設
(36協定の協定当事者に関する)



電子申請による届出をお勧めいたします。詳しくはこちらをどうぞ。



<36協定届が新しくなります>

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

2018年から2019年まで、栃木県では、休業4日以上労働災害（死傷災害）件数が、2年連続で増加しました。2020年は、死亡災害（9件・前年比7件減）が大幅に減少した一方で、死傷災害は、1,997件と3年連続の増加となっています。

2018年度にスタートした第13次労働災害防止計画では、2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上、死傷災害を5%以上減少させることを目標としています。

大幅な減少に転じさせるため、4年目となる2021年度は、目標達成に向けて、以下の対策に取り組まします。

<産業に着目した労働災害防止対策>

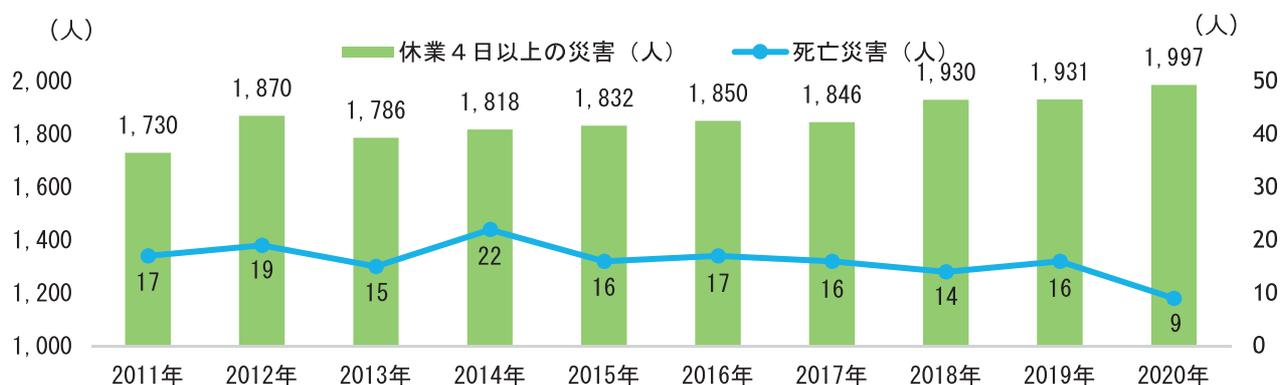
- ・第三次産業では、4年連続で死傷災害が増加しており、特に、小売業、社会福祉施設、医療機関等における転倒災害や動作の反動・無理な動作による腰痛などが多くなっています。業界団体と連携し、「STOP!転倒災害プロジェクトin栃木」等転倒災害防止対策、介護労働者の腰痛予防対策などに重点的に取り組まします。
- ・建設業において、2020年は、前年に比べ、死亡災害は同数であった一方で、死傷災害は減少しましたが、依然として重篤な災害につながりかねない墜落転落による災害が3割強にのぼっています。墜落制止用器具の着用の徹底をはじめ、墜落・転落災害防止対策の充実強化を図ります。一人親方等への労災保険特別加入制度の周知、広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援などにも引き続き力を入れます。

〈職場のあんぜんサイト〉



「ストップ！転倒災害プロジェクト」（転倒災害防止策を掲載）「働く人に安全な店舗・施設づくり推進運動」（小売業等向け）「あんぜんプロジェクト」（働く人の安全に取り組む企業づくり）など、盛りだくさんの内容です

栃木県における労働災害の発生状況の推移（全産業）



資料出所：栃木労働局業務資料

- ・製造業では、事業主も安全衛生に力を入れていますが、依然として、死傷災害の約4分の1を占めています。機械に起因する災害を防ぐため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスク情報（機械に起因する危険についての情報）の提供などを進めます。

- ・陸上貨物運送事業では、荷役作業などでの墜落・転落災害が依然として多く発生しています。引き続き、荷役作業の安全対策ガイドラインについて周知するとともに、重量物取扱や長時間の車両運転による腰痛防止対策についても周知、指導を行います。また、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき、荷主等が取り組むべき事項の周知徹底を図ります。
- ・交通事故による労働災害も依然として相当数あります。陸上貨物運送事業ほか、特に新聞販売業、警備業、郵便事業等については、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図ります。また、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づき、指導を行います。
- ・林業では、2020年は、前年に比べ、死傷災害が大幅に増加しました。特に、伐採作業などでのチェーンソーによる切創災害が多くを占めています。「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図ります。

<労働者に着目した労働災害防止対策>

・高年齢労働者対策

働く高齢者の特性に配慮した職場づくりの周知指導を行います。また、中小企業の安全・健康の確保を支援するためのエイジフレンドリー補助金等の周知を図ります。なお、この補助金は、利用者等と密に接する業務での新型コロナウイルス感染を防止するため、対人業務を簡素化できる設備改善や作業改善も対象となります。

<高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン>



・外国人労働者対策

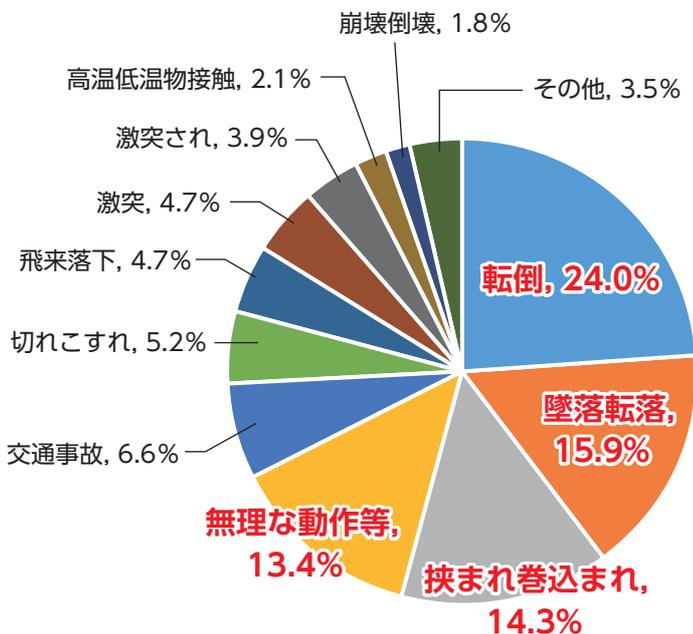
外国人労働者に配慮した安全衛生教育の実施を推進するため、視聴覚教材等の周知を図ります。



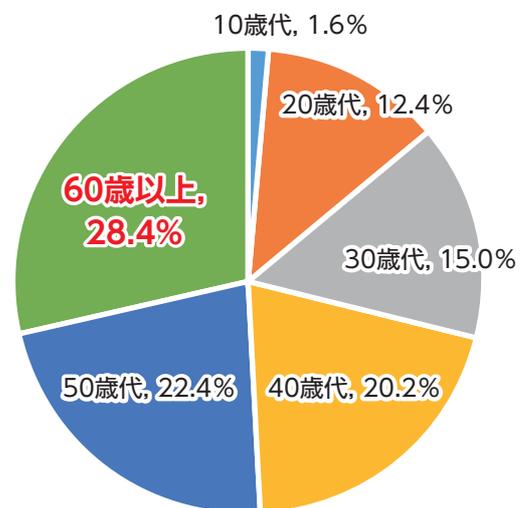
厚生労働省・職場のあんぜんサイト
「外国人労働者の安全衛生対策について」



事故の型別労働災害発生割合（2020年）



年代別労働災害発生割合（2020年）



・産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

栃木県では、定期健康診断における有所見率が年々高まっており、2020年においては、60.80%と、全国平均（58.51%）を上回った状況が続いています。

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところです。ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組が各事業場で適切に実施されるよう、指導等を行います。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、栃木産業保健総合支援センターが行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、各種助成金等について周知します。

〈栃木産業保健総合支援センター〉



・化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するために、特定化学物質障害予防規則等に定められた措置を徹底します。具体的には、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図ります。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、2021年（令和3年）4月1日に施行された、改正石綿障害予防規則の関係事業者等への周知指導及び同規則に基づく措置の徹底を図ります。

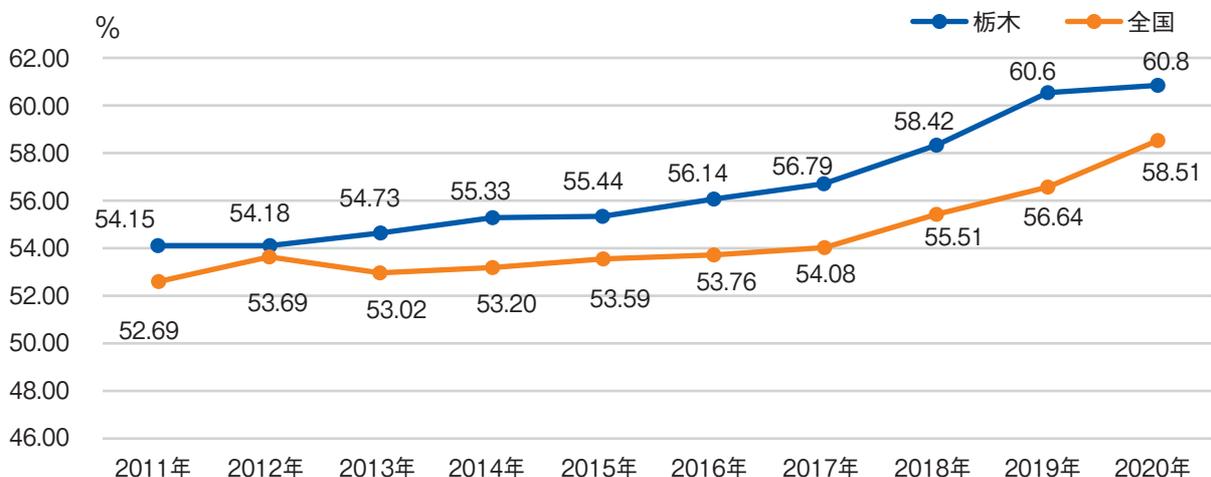
・熱中症予防対策の徹底

熱中症を予防するため、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT（暑さ指数）を測定し、その結果に基づいて、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等、必要な措置を取ることが必要です。5～9月を「クールワークキャンペーン期間」、7月を「重点取組期間」、4月をその準備期間と定め、関係機関と連携し、周知徹底を図ります。



〈熱中症防止パンフレット〉

定期健康診断における有所見率の推移（全産業）



◆ 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

多様な雇用形態・就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮し、その働きや貢献に応じた待遇を得られる「公正な待遇の実現」を目指し、2021年4月からすべての企業にパートタイム・有期雇用労働法が適用されます（大企業は2020年4月から適用）。

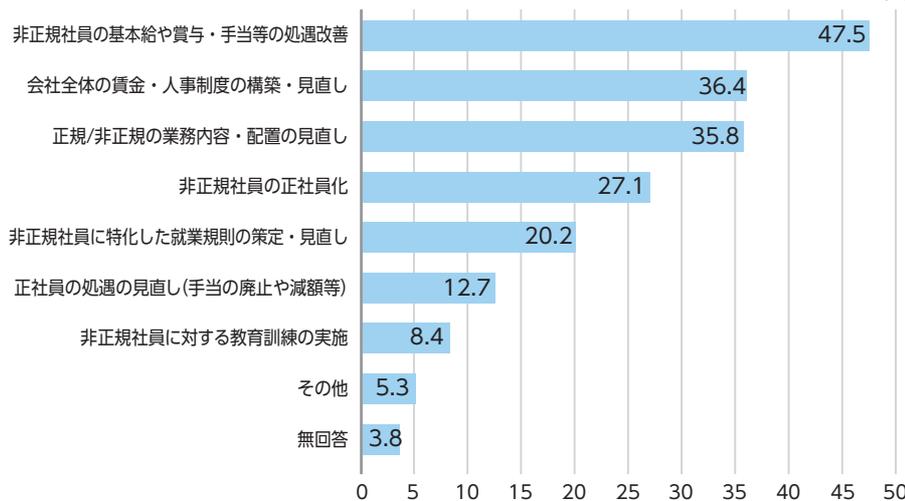
なお、派遣労働者の公正な待遇については、2020年4月から改正労働者派遣法が適用されています。

同一労働同一賃金は、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を実現しようというものです。

栃木労働局では、事業主等に法制度の周知を図るとともに雇用環境・均等室に労働者が安心して相談できる窓口を設置しています。

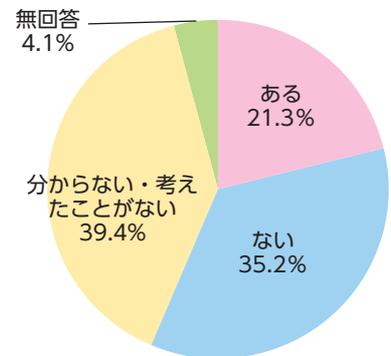
派遣労働者と一般労働者又は派遣先に雇用される通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消についても、派遣元事業主及び派遣先、派遣労働者等に対し、周知を図ります。

同一労働同一賃金への対応策や対応予定の方策（複数回答）

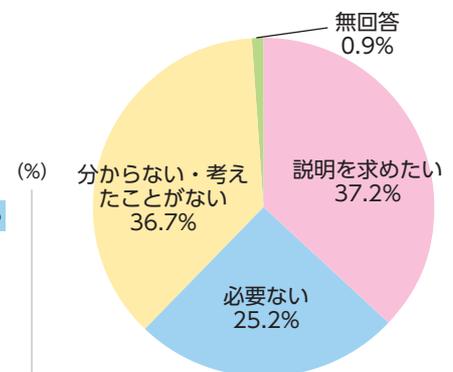


資料出所：日本・東京商工会議所
「人手不足の状況、働き方改革関連法への対応に関する調査」2020年

不合理な待遇差があると感じたことがあるか



待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか



資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査（労働者調査）2021年1月

働き方改革のご相談はこちらへ

【栃木働き方改革推進支援センター】

〒320-0075 宇都宮市宝木本町1140-200
TEL 0800-800-8100 (フリーダイヤル)
<https://www.tochigi-hatarakikata.com>

〔県北出張所〕

〒329-3157 那須塩原市大原間西1-10-6
TEL 0800-800-8103 (フリーダイヤル)



栃木働き方改革推進支援センターのサイト

「働き方改革推進支援センター」は労働局からの委託事業で、同一労働同一賃金、テレワークの導入・定着促進、労働時間縮減、36（サブロク）協定、賃金引上げなど、働き方改革全般について、専門家による個別相談対応やセミナーの実施等により中小企業の働き方改革を支援します。

◆ 総合的なハラスメント対策の推進

職場における総合的なハラスメント対策の推進

2020年6月1日から、大企業を対象に、パワーハラスメントの防止措置が義務化されました（中小事業主は、2022年3月31日までは努力義務）。

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げとなります。

栃木県でも、このところ、職場におけるパワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」についての相談が増加を続けています（総合労働相談全体については、17ページ参照のこと）。

栃木労働局では、あらゆる機会を通じて、パワーハラスメントに関する指針の周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を提供するなど、労使の具体的な取組の促進を図ります。

ハラスメントに関する相談に対しては、法に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行い、紛争の早期解決を促進します。また、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し積極的な指導等を行います。

〈ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」〉



「パワーハラスメント対策導入マニュアル」がダウンロードできるほか、動画での解説、裁判例、先進企業の事例など、役に立つ情報がたくさん掲載されています

おすすめのポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト
(労働時間関係です)



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

パート・有期労働ポータルサイト
(同一労働同一賃金関係です)



<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

この他にも、

トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト



<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>

しわ寄せ防止特設サイト



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

などがあります。

■ 栃木労働局の主な取組（重点事項以外）

◆ 個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進

総合労働相談の実施

労働局雇用環境・均等室及び県内各労働基準監督署に、「総合労働相談コーナー」を設置し、労働者や事業主から、様々な労働問題に関するご相談をワンストップで受け付けます。

法令違反を伴う労働紛争については、適切に関係部署に取り次ぎます。

法令違反を伴わない「民事上の個別労働紛争」については、円満な解決に向け、簡易かつ迅速な解決援助サービスを提供します。

「総合労働相談コーナー」については、24ページをご覧ください。

個別労働紛争の早期解決

紛争当事者である労働者又は事業主の求めに応じ、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法に基づき、紛争解決の援助、調停を行い、早期解決を図ります。

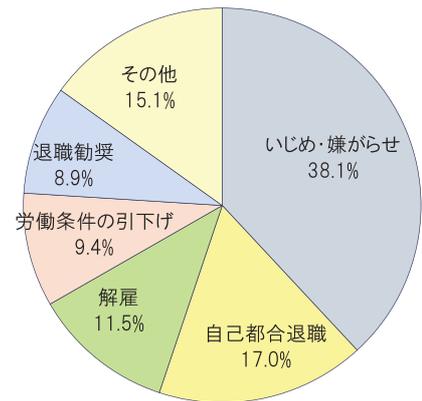
「民事上の個別労働紛争」について、紛争当事者である労働者又は事業主の求めに応じ、相手方に対して紛争の問題点の指摘や解決の方向を示唆する「労働局長による助言・指導」や、公平中立な栃木紛争調整委員会による「あっせん」を実施し、早期解決を図ります。

派遣労働者と事業主との間のトラブルについては、2020年4月から整備された行政ADR（紛争解決援助や調停などの裁判外紛争解決手続）により、早期解決を図ります。

総合労働相談コーナーにおける相談受付件数



2020年 個別労働紛争相談内容の内訳
(2020年1月～2020年12月) 3,743件



◆ 法定労働条件の確保等

法定労働条件の確保等

労働者が安心して安全に働くことができ、企業活動を円滑に行えるようにするためには、法に定められた労働条件等を遵守することが必要です。

賃金や労働時間などの法定労働条件の履行確保を徹底するために、引き続き、事業場に対し、監督指導を行います。

重大又は悪質な問題に対しては、司法処分も含め、厳正に対処します。また、労働契約に関するルールの周知を図ります。



〈確かめよう労働条件〉

労働条件ポータルサイト。アニメやマンガで労働条件について学べます。裁判例も掲載しています

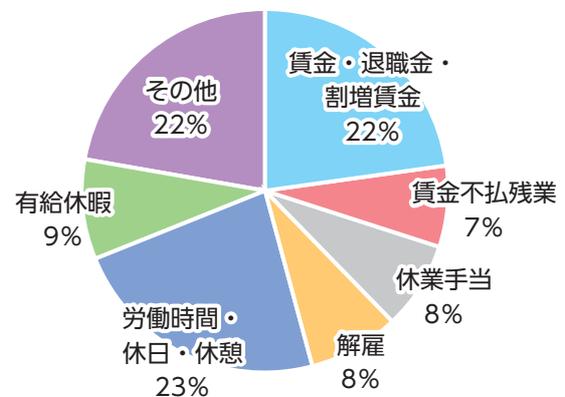
労働基準法等についての相談・支援

法定労働条件の確保を図るためには、事業主が労働基準法などの法制度等を理解したうえで、適正な労務管理を行う必要があります。

中小企業等において、労働基準法等に係る法違反が認められた場合は、事業主にその内容や是正の必要性をわかりやすく説明し、事業主による自主的な改善を促します。

また、具体的な是正・改善に向けた取り組み方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応します。

労働基準法違反の疑いのある相談受理状況
(2020年) 5,818件



若者の労働条件の確保に向けた普及・啓発

「労働条件相談ほっとライン」(平日夜間・土日の無料相談ダイヤル。14か国語に対応) や、「確かめよう労働条件」(労働条件ポータルサイト) の周知を図ります。

また、就学中のアルバイトや就職後における、不利益な取扱いや労使間トラブルを未然に防止するためには、労働者自身が労働法令を知っておくことが大切です。

このため、県内各大学等において「労働法制セミナー」を実施し、労働法令の周知・啓発を図ります。



「アルバイトの労働条件をたしかめよう!!」キャラクター「たしかめたん」

学生向け労働法制セミナー講師を派遣します

講義内容：労働関係法の基礎知識

- 採用、賃金、労働時間、年次有給休暇、解雇・退職等
- パワハラ、セクハラ等職場のハラスメント
- 仕事と家庭の両立 (産休・育児休業・介護休業等) など

学校等の設備を使用
させていただければ、
リモート講義にも
対応可能です。



依頼方法等、詳細は [こちらから](#) ➔



◆ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国人労働者に対する相談体制を確保するとともに、労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。

○ 外国人労働者向け相談ダイヤル

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金	午前10時～午後3時 (正午から1時間除く)	0570-001-701
中国語			0570-001-702
ポルトガル語			0570-001-703
スペイン語			0570-001-704
タガログ語			0570-001-705
ベトナム語			0570-001-706
ミャンマー語			0570-001-707
ネパール語			0570-001-708
韓国語			0570-001-709
タイ語			0570-001-712
インドネシア語	水		0570-001-715
カンボジア語(クメール語)			0570-001-716
モンゴル語	金		0570-001-718

2021年4月1日現在

※1 祝日、12月28日～1月3日は除きます。

※2 相談は無料ですが、通話料は発信者負担です。

○ 栃木労働局外国人労働者相談コーナー

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金 (栃木局)	午前9時～ 午後4時30分 (正午から1時間除く)	028-634-9115
ポルトガル語			
スペイン語			
中国語	水 (栃木署)	午前8時30分～ 午後4時 (正午から1時間除く)	0282-24-7766

※1 祝日、12月28日～1月3日は除きます。

※2 相談は無料ですが、通話料は発信者負担です。

※3 来庁しての相談にも対応します。

◆ 最低賃金制度の適正な運営

必ずチェック 最低賃金

最低賃金制度は働く者のセーフティネットとしての機能を有しています。

最低賃金額の改定については、使用者団体、労働者団体、地方自治体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図ります。

最低賃金の履行状態についても、監督指導を行います。

地域別最低賃金 ※一般労働者はもちろん、臨時、パート、アルバイト等にも適用されます。

効力発生日 2020 (令和2) 年10月1日

栃木県最低賃金 854 円

特定最低賃金 ※18歳未満又は65歳以上の労働者は栃木県最低賃金が適用されます。

効力発生日 2020 (令和2) 年12月31日

塗料製造業 965 円 自動車・同附属品製造業 920 円

はん用機械器具等製造業 913 円 計量器等製造業 912 円

電子部品等製造業 913 円 各種商品小売業 874 円

◆ 労災補償制度の適正な運営

迅速・適正な労災補償の実施

労災補償制度は、労働者の業務災害又は通勤災害について、必要な保険給付を行う制度で、労働者が安心して働くために、なくてはならないものです。

新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付の請求については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い」（通達）に基づいた的確な労災決定を徹底します。

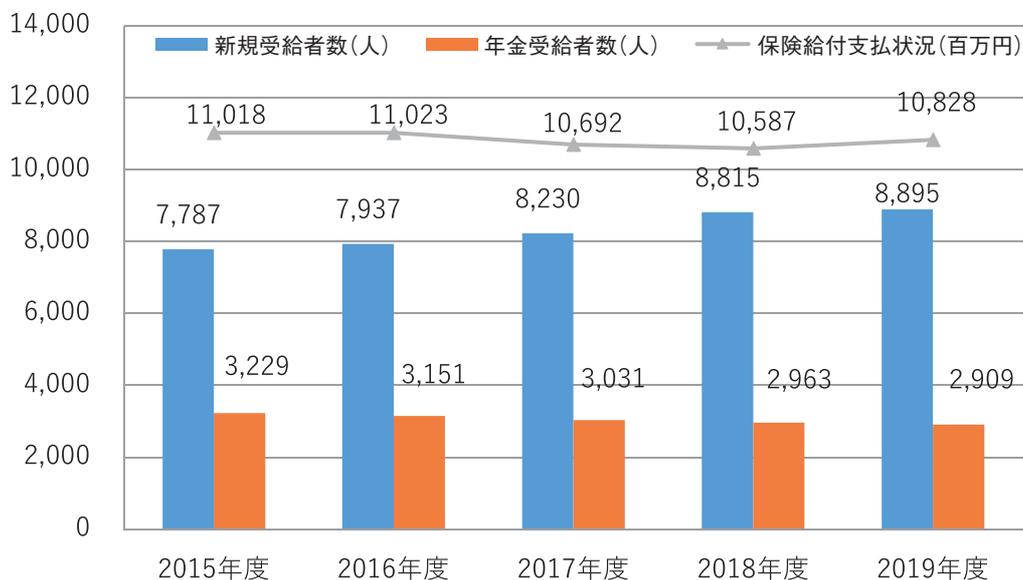
精神障害事案、脳・心臓疾患事案などの労災保険給付の請求については、認定基準等に基づいた的確な労災認定を徹底します。

石綿関連疾患については、補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、認定基準等に基づいた的確な労災認定を徹底します。

労災保険の窓口業務については、相談者等に対する懇切・丁寧な説明を通じて請求漏れを防止するとともに、請求人に対する処理状況の連絡等を徹底することにより、行政サービスの向上を図ります。

特定個人情報の取り扱いについては適切に行います。

労災保険新規受給者数、年金受給者数及び保険給付支払い状況



過労死等の労災補償状況

		2015年度		2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
		労災請求	支給決定								
脳心臓疾患	全国	795	251	825	260	840	253	877	238	936	216
	栃木	8	5	13	5	9	8	6	2	6	4
精神障害	全国	1,515	472	1,586	498	1,732	506	1,820	465	2,060	509
	栃木	7	1	8	1	14	2	16	3	8	1

「労災かくし」の排除

「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発を図ります。

「労災かくし」が明らかとなった事案については、司法処分も含め、厳正に対処します。



◆ 労働保険制度の適正な運営

労働保険の未手続事業の一掃

労働保険（労災保険・雇用保険）は、政府が管理運営している保険で、労働者を一人でも雇用するすべての事業主が適切に手続きを行うことが求められています。

地方自治体や国の関係行政機関等との連携を強化し、未手続事業の積極的な把握・加入勧奨を行います。

労働保険料の適正徴収

保険料収納率の向上に重点を置き、滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組みます。

具体的には、以下のことに取り組みます。

- ・口座振替制度の利用促進
- ・複数年度にわたって滞納している事業主及び高額滞納事業主に対する強制措置の実施
- ・パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場を中心とした保険料算定基礎調査の実施

メリット

労働保険料の納付は口座振替が便利です！

- ◎ 納付に行く“手間”がかからず、納付“忘れ”がありません。
- ◎ 手数料はかかりません。
- ◎ 保険料の支払いに最大約2カ月ゆとりができます。

	全期・第1期	第2期	第3期
通常の納期限(*)	7月10日	10月31日	1月31日
口座振替による納付日(*)	9月6日	11月14日	2月14日
ゆとり日数	58日	14日	14日

◎ 引き落とし日の前後（約3週間前後）に引落内容／結果を毎回ハガキでお知らせします。

* 納期限、振替日が金融機関休業日の場合は翌日以降の最初の営業日

◆ 申込用紙は、[厚生労働省ホームページ](#)からダウンロードしてください。お近くの労働局・労働基準監督署でも配布しています。

◆ 治療と仕事の両立支援

ガイドライン等の周知啓発

高齢化の進展等により、疾病を抱えながら働く人は増えてきています。こうした労働者の治療と仕事の両立を支援することは、人材の確保や生産性の向上、さらには社会の活力の維持向上にもつながります。

栃木労働局では、栃木産業保健総合支援センターと連携し、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」や、「企業・医療機関の連携マニュアル」の周知を行います。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、周知、利用勧奨を行います。

〈治療と仕事の両立支援のためのガイドライン〉



地域両立支援推進チームの運営

栃木労働局では、地方自治体、医療機関、保健所、関係団体等をメンバーとする「地域両立支援チーム」を設置し、治療と仕事の両立支援について横断的に取り組みます。また、地域の関係者に、支援対象者に寄り添いながら継続的な支援を行う両立支援コーディネーターの役割について周知を図るとともに、労働者健康安全機構が行う両立支援コーディネーター研修の周知・受講勧奨を行います。

がん患者等に対する就職支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者のために、ハローワーク宇都宮に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を積極的に行います。

◆ 地方自治体との連携

「雇用対策協定」等による地方自治体との連携

栃木県や那須塩原市、鹿沼市と締結している「雇用対策協定」や、大田原市、茂木町において実施している「地域雇用活性化推進事業」など、地方自治体と協力し、地域の特性を生かした魅力ある雇用の創出やそれを担う人材の確保・育成を通じて、地域の課題に対応した雇用対策を推進します。

◆ 災害対応の実施強化

災害対応のための取組の強化

暴風、豪雨、豪雪、洪水、地震、噴火その他異常な自然現象等の災害が発生した際、地域における総合的労働行政機関としての役割を機動的かつ的確に果たすため、「厚生労働省防災業務計画」に基づき栃木労働局災害対策本部を設置し、災害応急対策及び災害復旧・復興の円滑な推進を図ります。

また、「栃木県地域防災計画」に基づき、栃木県や県内各市町、関係機関と連携し、災害対応のための取組を強化するとともに、日頃から防災訓練の実施等、適切な対策を徹底します。

相談先一覧

総合労働相談窓口（相談先がわからない場合含む）

- * 解雇、労働条件の変更等を巡る労働者と使用者との紛争等に関するあらゆる相談
 - * 事業主からのいじめ・嫌がらせ等
- ⇒ ② ⑬

労働条件等に関する相談

- * 賃金不払い、解雇等 ⇒ ⑫
- * 労働時間、休日、年休 ⇒ ⑫ ②
- * 有期特別措置法の認定 ⇒ ②
- * 最低賃金制度 ⇒ ④

職場環境等に関する相談

- * 職場における危険な作業、衛生環境等、健康管理等 ⇒ ⑫ ⑤

労災保険に関する相談

- * 労災保険の加入 ⇒ ⑫ ①
 - * 労災保険の申請や給付
 - * 労災年金受給者の年金・介護問題等
- ⇒ ⑫ ⑥

雇用保険に関する相談

- * 雇用保険の加入 ⇒ ⑭ ①
- * 雇用保険の申請や給付 ⇒ ⑭ ①①

就職活動に関する相談

- * 就職・求人 ⇒ ⑭ ⑦

職業訓練に関する相談

- * 職業訓練の受講 ⇒ ⑭ ⑩

外国人の就労に関する相談

- * 外国人労働者の職業相談及び雇用管理 ⇒ ⑭ ⑨
- * 外国人労働者の労働条件 ⇒ ⑫ ③

労働者派遣・民営職業紹介事業に関する相談

- * 労働者派遣事業
 - * 有料・無料職業紹介
- ⇒ ⑧

男女の均等扱い、パートタイム・有期労働に関する相談

- * 男女均等な取扱い
 - * 職場におけるハラスメント
 - * 妊娠中の働き方
 - * パートタイム・有期労働（同一労働同一賃金など）
- ⇒ ②

育児・介護休業、次世代法等に関する相談

- * 育児休業、介護休業等、仕事と家庭の両立支援 ⇒ ②
- * 育児休業給付・介護休業給付 ⇒ ⑭ ⑦

※お問い合わせ先は、下記の番号を参考に、所在地、電話番号は裏表紙を参照してください。

【労働局内】

- ① 労働保険徴収室
- ② 雇用環境・均等室
- ③ 監督課
- ④ 賃金室
- ⑤ 健康安全課
- ⑥ 労災補償課
- ⑦ 職業安定課
- ⑧ 需給調整事業室
- ⑨ 職業対策課
- ⑩ 訓練室
- ⑪ 職業安定課雇用保険係

【出先機関】

- ⑫ 管轄の労働基準監督署
- ⑬ 総合労働相談コーナー（各監督署内に設置）
- ⑭ 管轄のハローワーク

働き方改革関連法についてはこちらまで



各種助成金についてはこちらまで



● 栃木労働局

〒320-0845 栃木県宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎			
総務部	総務課 (4F)	TEL 028-634-9111	FAX 028-632-1999
	労働保険徴収室 (3F) ❶	TEL 028-634-9113	FAX 028-635-2308
◆雇用環境・均等室	(3F) ❷	TEL 028-633-2795	FAX 028-637-5998
労働基準部	◆監督課 (4F) ❸	TEL 028-634-9115	FAX 028-632-6585
	賃金室 (4F) ❹	TEL 028-634-9109	
	健康安全課 (4F) ❺	TEL 028-634-9117	FAX 028-635-2308
	労災補償課 (3F) ❻	TEL 028-634-9118	
職業安定部	職業安定課 (2F) ❼	TEL 028-610-3555	FAX 028-637-8609
	需給調整事業室 (2F) ❽	TEL 028-610-3556	
	職業対策課 (2F) ❾	TEL 028-610-3557	
	訓練室 (2F) ❿	TEL 028-610-3558	
	雇用保険電子申請事務センター (5F) ⓫	TEL 028-616-8609	

◆**電車の場合** 東武宇都宮線「南宇都宮駅」下車徒歩15分

◆**バスの場合** JR宇都宮駅(陽西通り、六道または桜通り経由)から鶴田駅または西川田駅行き「ハローワーク」または「滝谷町」下車徒歩1分

〒320-0043 栃木県宇都宮市桜5-1-13 宇都宮地方合同庁舎 4F			
労働基準部	労災補償課分室	TEL 028-610-0900	FAX 028-637-5411
職業安定部	◆助成金事務センター	TEL 028-614-2263	FAX 028-614-2264

● 労働基準監督署 (各署に総合労働相談コーナーを配置しています) ⑫ ⑬

署名	所在地	TEL	FAX	管轄区域
◆宇都宮労働基準監督署	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎別館	028-633-4251 総合相談直通 028-633-4257	028-633-4254	宇都宮市・さくら市・那須烏山市 高根沢町・那珂川町
◆足利労働基準監督署	〒326-0807 足利市大正町864	0284-41-1188	0284-41-1190	足利市
◆栃木労働基準監督署	〒328-0042 栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766 総合相談直通 0282-88-5495	0282-24-7796	栃木市・小山市・下野市・佐野市 壬生町・野木町
◆鹿沼労働基準監督署	〒322-0063 鹿沼市戸張町2365-5	0289-64-3215	0289-64-3217	鹿沼市
◆大田原労働基準監督署	〒324-0041 大田原市本町2-2828-19	0287-22-2279	0287-22-3460	大田原市・矢板市 那須塩原市・那須町
◆日光労働基準監督署	〒321-1261 日光市今市305-1	0288-22-0273	0288-22-0231	日光市・塩谷町
◆真岡労働基準監督署	〒321-4305 真岡市荒町5203	0285-82-4443	0285-82-4725	真岡市・益子町・茂木町 市貝町・芳賀町・上三川町

● 公共職業安定所 (ハローワーク) ⑭ マークのハローワークはマザーズコーナーを設置しています。

署名	所在地	TEL	FAX	管轄区域
◆ハローワーク宇都宮	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎1F	028-638-0369	028-638-0376	宇都宮市・高根沢町・上三川町
◆宇都宮駅前プラザ	〒321-0964 宇都宮市駅前通り1-3-1 KDX宇都宮ビル2F	028-623-8609	028-623-8600	
宇都宮新卒応援ハローワーク	〒321-0964 宇都宮市駅前通り1-3-1 KDX宇都宮ビル1F	028-678-8311	028-678-8312	
◆ハローワーク那須烏山	〒321-0622 那須烏山市城東4-18	0287-82-2213	0287-84-0199	那須烏山市・那珂川町
◆ハローワーク鹿沼	〒322-0031 鹿沼市睦町287-20	0289-62-5125	0289-63-2482	鹿沼市
◆ハローワーク栃木	〒328-0041 栃木市河合町1-29 栃木地方合同庁舎1F	0282-22-4135	0282-23-4285	栃木市・壬生町
◆ハローワーク佐野	〒327-0014 佐野市天明町2553	0283-22-6260	0283-21-1256	佐野市
◆ハローワーク足利	〒326-0057 足利市丸山町688-14	0284-41-3178	0284-42-7439	足利市
◆ハローワーク真岡	〒321-4305 真岡市荒町5101	0285-82-8655	0285-84-7948	真岡市・芳賀町・市貝町・益子町・ 茂木町
◆ハローワーク矢板	〒329-2162 矢板市末広町3-2	0287-43-0121	0287-43-6391	矢板市・さくら市・塩谷町
◆ハローワーク大田原	〒324-0058 大田原市紫塚1-14-2	0287-22-2268	0287-22-5653	大田原市・那須塩原市(旧西那須野町、 旧塩原町)
◆ハローワーク小山	〒323-0014 小山市喜沢1475 おやまゆうえんハーヴェストウォーク内	0285-22-1524	0285-24-3574	小山市・下野市・野木町
小山わかものハローワーク	〒323-0023 小山市中央町3-3-10 ロブレ632 2F	0285-37-7127	0285-37-7128	
◆ハローワーク日光	〒321-1272 日光市今市本町32-1	0288-22-0353	0288-21-0219	日光市
◆ハローワーク黒磯	〒325-0027 那須塩原市共墾社119-1	0287-62-0144	0287-64-3884	那須塩原市(旧黒磯市)・那須町

◆マークの部署は新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口を設けております。