

**令和5年度第1回 栃木地方労働審議会
議題（3）関係**

【令和5年度労働行政の推進状況について】

～令和5年度栃木労働局行政運営方針重点施策取組状況～

栃木労働局

令和5年度第1回栃木地方労働審議会資料 「2023年度の現状と2023年度における今後の取組」

「栃木労働局の重点施策と実績等について」

令和5年10月25日

栃木労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2023栃木の労働行政【重点事項】

1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等

- 最低賃金の適切な運営
- 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

2 労働市場の活性化実現に向けた取組の推進

- 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等
- デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援
- 人材確保対策の推進
- 在籍型出向の取組の支援
- ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

3 多様な人材の活躍促進

- 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保
- 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
- ハローワークの専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職業定着までの一貫した伴走型支援等
- 障害者の円滑な雇入れに向けた支援の実施
- 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援
- ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援
- 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

4 労働災害の防止

- 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

5 誰もが働きやすい職場づくり

- パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- 長時間労働の抑制
- 職場における総合的なハラスメント対策の推進
- 良質なテレワークの導入・定着促進
- ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進
- 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等

生産性向上に取り組む中小企業への支援により、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に取り組みます。

栃木県内の各種指標に見る現状①

最低賃金・賃金等に係る指標

<最低賃金>

	栃木県 最低賃金	引上額 (引上率)	全国加重 平均額
R5年度	954円	41円 (4.49%)	1,004円
R4年度	913円	31円 (3.51%)	961円
R3年度	882円	28円 (3.28%)	930円
R2年度	854円	1円 (0.12%)	902円
R元年度	853円	27円 (3.27%)	901円

※最低賃金額は各年度の改正額

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	41円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	40円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	39円

※令和5年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解

<令和4年平均の現金給与総額及び賃金指数>

- 常用労働者1人平均月間現金給与総額
栃木県 320,719円 全国 325,817円
- 名目賃金指数(令和2年平均指数=100)
栃木県 105.9(前年比+5.6%) 全国 102.3(前年比+2.0%)
- 実質賃金指数(令和2年平均指数=100)
栃木県 103.6(前年比+2.8%) 全国 99.6(前年比-1.0%)
- ※厚生労働省及び栃木県県の公表する毎月勤労統計調査結果を元に公表しているもの
- 実質賃金国際比較(1991年を100とした時の2020年の指数)
アメリカ 146.7 イギリス 144.4 ドイツ 133.7
フランス 129.6 日本 103.1

<2023年春闘妥結状況>(連合栃木第5回回答集計 企業規模別)

	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上 げ額	前年度からの賃金 上昇率
300人未満	63組合 6,208人	8,283円	3.09%
300人以上	78組合 25,974人	10,703円	3.58%

<2023年春季労使交渉状況>(栃木県経営者協会集計 規模別)

	社数	妥結額平均	妥結アップ率
100人未満	7社	9,075円	3.43%
100人～ 299人	14社	8,201円	3.00%
300人以上	3社	5,885円	2.14%

◆ 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等

最低賃金制度の適切な運営①

最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

2023年度の現状

地域別最低賃金（栃木県最低賃金）については、栃木地方最低賃金審議会より8月7日に現行913円を41円引き上げ時間額954円の答申を受け時間額954円に10月1日改正発効。

改定栃木県最低賃金額の周知のため、9月5日、監督署、ハローワークにおける窓口、集団指導、監督指導、説明会等において、リーフレット等を活用し周知を指示。また、9月20日、本省作成ポスター、リーフレット、パンフレット及び労働局独自のリーフレットについて、県、市町、関係団体、労使団体、教育機関（高校・短大・大学・専門学校等）、金融機関、交通機関等に周知、掲示等の協力要請。

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 **2023年 10月 1日** **栃木県最低賃金 954円**

特定最低賃金 ※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 **2022年 12月 31日**

塗料製造業	1,023円	自動車・同附属品製造業	978円
はん用機械器具等製造業	970円		
電子部品等製造業	971円	計量器等製造業	971円

各種商品小売業 2022年の改正はありません

※2023年10月1日以降は、栃木県最低賃金954円が適用。

特定最低賃金の改正審議については、10月より5の産業の栃木地方最低賃金審議会栃木県特定最低賃金専門部会において審議開始。

2023年度における今後の取組

○10月より行われています特定最低賃金の改正審議については、これまでの栃木地方最低賃金審議会の審議の状況などを踏まえつつ、丁寧かつ充実した審議が尽くせるよう、引き続き審議会の円滑な運営。

改定特定最低賃金額の周知についても、改定栃木県最低賃金額の周知と同様に周知。

○「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」における「転嫁対策に向けた集中取組期間」である令和6年1月から3月までにおいて、最低賃金の履行確保に係る監督指導を実施し、最低賃金の遵守徹底を図るとともに、賃金引上げについて検討がなされるよう、賃金引上げや転嫁対策関連の施策を紹介。

確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

食料品、パート、
アルバイトの方、
学生さんなど
働く人すべての人と
雇う人のためのルールです。

栃木県 最低賃金

令和5年
10月1日
時間額 **954円** **41円UP**

最低賃金は、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関する特設サイト [こちら](#) | [お問い合わせ](#) | [賃金引上げ相談センター](#)

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。
助成金申請は、栃木県労働政策課 0120-366-440

中小企業 事業者の 皆さんへ

栃木県労働政策課 0120-366-440

◆ 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等

最低賃金制度の適切な運営②

最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

○中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げる支援措置である業務改善助成金について、令和5年8月31日より「対象事業場」の拡大、助成率区分の見直し、賃金引き上げ後の申請を可能など、拡充内容について周知。

○構造的な賃上げへの取組に向けた支援策の周知等

・とちぎ公労使共同会議(令和5年6月21日開催)において、「構造的な賃上げ支援について」を会議のテーマとして、国等の支援策や課題等を含め意見交換(参考1-1、1-2)

・栃木働き方改革推進支援センターを通じて、賃金（事業場内最低賃金）引上げや生産性向上等に取り組む、特に、中小企業、小規模事業者等に対し窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施。

<業務改善助成金拡充内容>

- ▶対象となる事業場について、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内から50円以内に拡大
- ▶事業場規模50人未満の事業者について、賃金引き上げ後の申請を可能とする
- ▶事業場内最低賃金額に応じて設けた助成率の区分を30円引き上げる

<業務改善助成金交付申請状況>

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
通常コース	23件	55件
特例コース	2件	2件

・とちぎ公労使共同会議の各構成員団体と引き続き、オールとちぎで連携し取り組むこと、また、支援策等の活用について積極的に周知、働きかけを行う

・引き続き、中小企業、小規模事業者等に対し、同一労働同一賃金等の取り組みを推進するため、栃木働き方改革推進支援センターを通じて窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施、業種別団体等に対する支援を実施する。

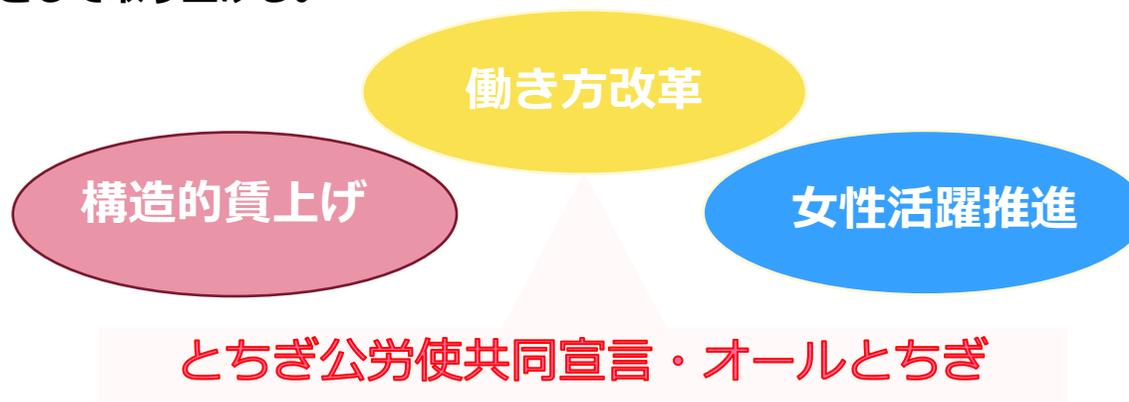
<開催趣旨>

ウィズ・ポストコロナ時代において、コロナ禍前から進めてきた「働き方改革」に引き続き取り組むとともに、成長と分配をともに高める「人への投資」をはじめ、持続可能な経済成長を目指すための取組みが重要となっている。

かかる時代における働く環境の整備や社会経済活動を進める上での諸課題に対応していくため、経済団体、労働団体、行政機関がお互いに協力・連携し、「オールとちぎ」で取り組む。

令和5年度においては、「とちぎ公労使共同宣言」に謳われた、

- 「働き方改革」
- 働き方改革にも関係し、目下の重要テーマとされている「構造的な賃上げ支援」
- こうした点を考える上でも欠かせない点である「女性の活躍推進」
についてテーマとして取り上げる。



* 「とちぎ在籍型出向等支援協議会部会」の設置

景気の変動により事業活動の一時的な縮小を実施する事業主や、経済社会の変化に対応するための産業再構築を行う事業主、出向を通じた従業員のスキルアップを期待する事業主が、経済活動の再開により人材が不足している企業や出向元とは異なるスキルの習得が期待できる企業等への「在籍型出向」を促進し、従業員の雇用の維持を図るとともに、従業員のスキルアップや新たな経験を通じた人材育成・活性化を推進していくこととし、今年度は12月に開催予定。

<構成員団体>

一般社団法人栃木県経営者協会 一般社団法人栃木県商工会議所連合会 栃木県商工会連合会
栃木県中小企業団体中央会 公益社団法人栃木県経済同友会
日本労働組合総連合会栃木県連合会
栃木県 栃木県市長会（宇都宮市） 栃木県町村会（茂木町）
関東経済産業局 栃木労働局
株式会社足利銀行 株式会社栃木銀行

<会議概要>

1 議事概要

会議のテーマ「働き方改革(ワーク・ライフ・バランス)」「構造的な賃上げ支援(リスクリング及び労働移動等含む)」「女性活躍推進等」を基に

- ・栃木労働局から現状と支援策等について、栃木県及び関東経済産業局より支援策について説明
- ・各構成員団体の出席者から、働き方改革及び女性活躍推進への取組状況や構造的な賃上げに対する課題等について発言後、引き続き意見交換

2 今後の取組

- ・各構成員団体出席者と議論した内容について、引き続き、オールとちぎで連携し取り組むとともに、支援策等の活用について積極的に周知、働きかけ
- ・本年度のテーマに対する各構成員団体の取組状況等についてホームページで公表
- ・テーマの1つである「構造的な賃上げ支援策」について、制度や各構成団体で実施している支援策を取りまとめたものを作成し、ホームページなどで積極的に周知

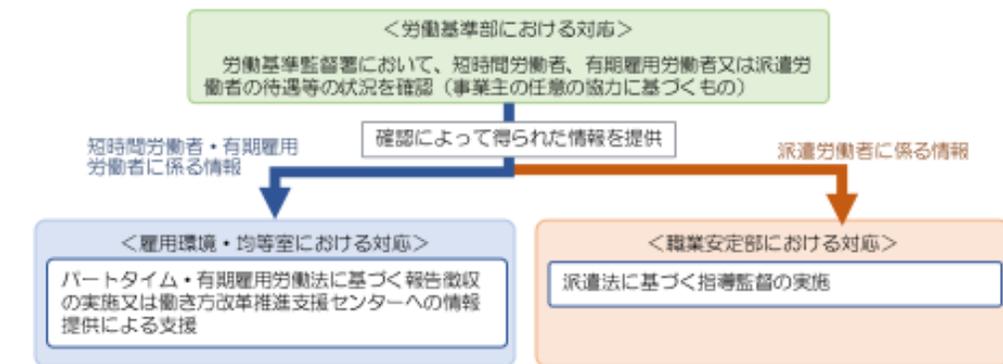
監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

2023年度の現状

○ 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守徹底の取組。

各労働基準監督署が定期監督等の実施にあわせ、「同一労働・同一賃金チェックリスト（パートタイム・有期雇用労働法関係）」を回収し、各企業におけるパートタイム・有期雇用労働者に対する同一労働・同一賃金への対応等状況を確認し、法違反が生じている可能性のある企業を対象に報告徴収を実施。

<連携の流れ>



情報提供を受けて実施した報告徴収実施件数	9件
うち法違反件数	7件

情報提供を受けて実施した指導監督の件数	3件
うち法違反件数	1件

2023年度における今後の取組

○ 引き続き、回収した「同一労働同一賃金チェックリスト」を基に、パートタイム・有期雇用労働法に基づき下記の事業場に対して報告を求める。

- ・パートタイム・有期雇用労働法上の措置義務が履行されていない可能性のある事案
- ・パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間に不合理な待遇差が存在する可能性のある事案

なお、不合理な待遇差等が確認できなかった事案についても、その待遇差について合理的なものとなるよう点検・検討すること、また、説明を求められた場合は説明できるように整理するよう助言を行う。

2 労働市場の活性化実現に向けた取組の推進

経済、社会情勢の変化に伴う多様な課題を踏まえ、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、行政手続きのオンライン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めます。

栃木県内の各種指標に見る現状②

雇用関係指標及び職業訓練・職業能力開発や円滑な労働移動に関する指標

【栃木県の求人の動向】

ハローワークに提出された求人数（新規学卒・パートを除く）
（単位：人）

	2020年度	2021年度	2022年度
D.建設業	16,290	18,019	17,172
E.製造業	12,548	18,274	20,157
G.情報通信業	1,094	1,228	1,111
H.運輸・郵便業	5,711	6,462	6,492
I .卸売・小売業	8,582	9,302	9,111
L.学術研究、専門・技術サービス業	2,251	2,843	2,853
M.宿泊・飲食業	2,363	2,758	4,093
N.生活関連サービス・娯楽業	3,770	3,967	4,194
O.教育・学習支援業	1,152	1,285	1,469
P.医療・福祉	20,785	21,340	22,172
R.サービス業（他に分類されないもの）	8,649	10,259	11,190
その他	4,296	4,322	4,512
計	87,491	100,059	104,526

【公的職業訓練の実施状況】

	2021年度	2022年度
コース数（コース）	191	224
定員（人）	2,529	2,863
受講者数（人）	1,954	2,224
うちデジタル分野(注) 受講者数	302	602

※ 該当年度中に開講したコースで集計。
(注) 2022年度は、経済産業省において策定された「DX推進スキル標準（DSS）」に合わせた。

【産業雇用安定助成金を利用した在籍型出向労働者数】

	2020年度	2021年度	2022年度	累計（人）
栃木	0	287	246	533
茨城	0	33	43	76
群馬	0	179	367	546
全国	1,866	12,814	4,480	19,160

◆ 人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動の推進

地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

2023年度の現状

- 職業訓練に地域ニーズを反映させること等により、地域における効果的な人材育成を推進するため、栃木県地域職業能力開発促進協議会において、地域ニーズに対応した職業訓練コースを設定。

離職者向け公的職業訓練受講率

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
定員 (人)	1,310	1,267
受講者数 (人)	1,009	983
受講率 (%)	77.0%	77.6%

※該当年度中に開講したコースで集計

2023年度における今後の取組

- 栃木県地域職業能力開発促進協議会の下に公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置。

「営業・販売・事務分野」コースの訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業へのヒアリングを行い、訓練効果の把握・検証を実施する。

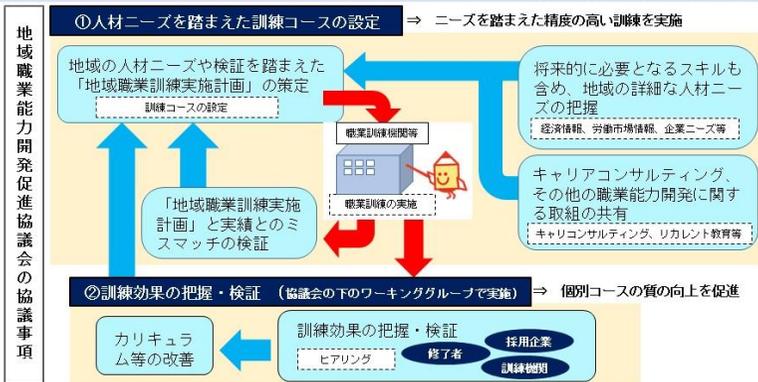
- 第1回栃木県地域職業能力開発促進協議会（11月8日開催予定）において、訓練カリキュラム等の改善促進策を報告。

地域職業能力開発促進協議会 (令和4年10月施行)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

- ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④職業訓練・教育訓練実施機関(専門学校、各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等)
- ⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者(団体)又は特定募集情報等提供事業者(団体)
- ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者(例:デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局等)



※公的職業訓練とは、

職業能力開発促進法及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づき実施する職業訓練であり、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保することを目的としています。

◆ 人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動の推進

デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援①

2023年度の現状

○デジタル分野の職業訓練への受講を働きかけつつ、訓練受講前から訓練終了後においても担当者制によるきめ細かな再就職支援を実施。

離職者向け職業訓練（デジタル分野（※））の実施状況

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
コース数（コース）	18	20
定員（人）	302	342
受講者数（人）	269	317
定員充足率（%）	89.1	92.6

※該当年度中に開講したコースで集計。

※デジタル分野：経済産業省において策定された「DX推進スキル標準（DSS）」（注）に合わせて分類。

「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組

①現状と課題

- いずれの取組においても、デジタル分野の受講者数が少ない（デジタル分野の訓練・講座の拡充、制度の一層の周知・広報が必要）
- 公的職業訓練については、訓練コースの地域偏在も課題（IT分野の資格取得を目指す訓練コース未設定地域：13県（令和2年度実績））

②対応の方針

- 以下の工程表に沿って、デジタル分野の訓練・講座の拡充と制度の一層の周知・広報の強化に取り組み、受講者数増を図る。

	現状	2022年度	2023年度	2024年度以降
離職者等向けの支援	公共職業訓練 求職者支援訓練	デジタル分野の訓練受講者数 約2.5万人（2020年度）	IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せなどによりデジタル分野の重点化を実施	デジタル分野の訓練受講者数 70,000人 (2024年度)
			地域の訓練コースを反映する協議会の法定化	
企業へのデジタル人材育成・確保支援	人材開発支援 助成金	デジタル分野の受講者数 約1万人（2020年度）	民間の知恵を活用して実施する3年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化	デジタル分野の受講者数 65,000人 (2024年度)
			ITSSレベル2以上の訓練を高率助成に位置づけ	

（注）「DX推進スキル標準（DSS）」

「実際にDXを推進していく人材」を対象とし、DX人材を役割別に分類し、それぞれが習得すべきスキルを定義した指針。

2023年度における今後の取組

○デジタル分野の訓練受講希望者に対する訓練コースの理解促進のため、訓練実施施設による説明会や訓練実施施設の見学会への参加等の取組を実施。



○ハローワークの訓練窓口における適切な受講あっせんに係る取組として、訓練窓口職員がデジタル分野の訓練実施施設から訓練コースの内容について説明を受ける機会を設定。（オンラインによる説明）

○2023年度新設したデジタル分野のコース内容
基本情報処理技術試験、ITパスポート、VBAエキスパートを目標試験としたコース、及び企業ニーズが高い「表計算・データベースプログラミング」のコースを新設。

◆ 人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動の推進

デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援②

2023年度の現状

○政府が推し進める「人への投資」を抜本的に強化するため、人材開発や労働者のキャリアアップなど社員のリスクリングに取り組む企業への支援を進める。
 特にデジタルなどの成長分野については、社員が高度デジタル技術や新たな事業展開に必要な知識習得のための支援として、人材開発支援助成金（人への投資促進コース／高度デジタル人材訓練・情報技術分野認定実習併用職業訓練）（事業展開リスクリング支援コース）等について、労働局が主催する事業主向けセミナーやハローワークによる事業所訪問等、あらゆる機会を活用して事業主に制度説明を実施し、利用促進を図っている。

各訓練メニューの助成率と助成額

対象の訓練	経費助成率		資金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練 資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		資金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

自発的職業能力開発訓練 自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	資金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45%	-
	(+15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練 資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		資金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	60%	45%	760円	380円
	(+15%)			
OJT実施助成額				
	中小企業	大企業		
	20万円	11万円		
	(+3万円)			

長期教育訓練休暇等制度 導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。資金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	資金助成額
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	20万円	1人1日当たり 6000円 (※有給休暇の場合) (+1200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	20万円	-
	(+4万円)	

()内の助成率(額)は、生産性要件を満たした場合の率(額)です。
 ・資金助成額は、1人1時間当たりの額です。OJT実施助成額は、1人1訓練当たりの額(定額)です。

2023年度における今後の取組

- 労働局が主催する事業主向けセミナーやハローワークによる事業所訪問等、あらゆる機会を活用して事業主に制度説明を実施し、人材開発支援助成金（人への投資促進コース／高度デジタル人材訓練・情報技術分野認定実習併用職業訓練）（事業展開リスクリング支援コース）等の利用勧奨を図る。
- 令和5年11月に県内3か所で開催予定の「雇用管理改善セミナー」において、人材開発支援助成金等の制度説明を実施。
- 全ハローワークにおいて、求人開拓、障害者雇用指導等事業所訪問時のあらゆる機会を活用して、継続して制度説明を行う。

活用勧奨に伴う事業所訪問件数

2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
一件	181件

※2022年度は12月から実施開始。
(2022年度188件)

人材確保対策の推進

2023年度の現状

- 人材不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸）に対する能動的なマッチングを推進するため、事業所見学会やミニ面接会等を積極的に実施。
- ハローワーク宇都宮の「人材マッチングコーナー」においては、人材不足分野に特化した支援（担当者制による個別支援、分野ごとのセミナー等）を実施。

人材不足分野の就職件数

2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
2,026件	2,088件

ハローワーク宇都宮主催
職場見学会付きミニ面接会

一般社団法人 巨樹の会
新宇都宮リハビリテーション病院

令和4年9月、駅東に新築移転した病院です。
見学のための参加大歓迎！！

寮新設

参加予約制
(紹介状が必要です)
(定員10名)

看護師 (正社員) 求人番号 09010-19328931
増員につき 大募集！

看護補助者 (正社員) 求人番号 09010-19327131

日時 7月24日(月) 13時開始
(※当日見学も、個別面接も対応いたします)

所在地 宇都宮市東今泉 2丁目5-31
※ 参加者は書類選考がありません
(書類は当日と当日の応募無しです)

ご登録・お問い合わせ
ハローワーク宇都宮 職業相談部門 TEL 028-638-0369
人材マッチングコーナー (部門コード41番)

ハローワーク宇都宮主催
会社説明会付きミニ面接会

ドライバーの仕事に関心のある方、まずはお話を聞いてみませんか？

事業所名 国際ロジテック株式会社
(所在地：宇都宮市下栗町703-34)

日時 7月18日(火) 13:30 開始
◎計6名募集！
◎すべて正社員！
◎書類選考無し！

会場 ハローワーク宇都宮 5階 小会議室

求人番号	職種
08040-12253531	中型ドライバー
08040-12255731	中型ドライバー(夜勤)
08040-12257631	大型ドライバー(夜勤)

参加予約制

※ 会社説明会のみのお申し込みも承ります！
・会社説明会後、希望者には個別で面接を行います。
・参加にはハローワークの紹介状が必要となります。
・参加いただきましたと、雇用保険受給に必要な就職活動実績になります。

お問い合わせ
ハローワーク宇都宮 職業相談部門 人材マッチングコーナー
☎ 028-638-0369 (部門コード41番)

2023年度における今後の取組

- 人材不足分野への理解を深める各種イベントの継続実施及びオンラインサービスを活用した能動的なマッチングを推進。
- 各ハローワークにおいて介護の日（11月11日）の前後に「介護就職デイ」と称した介護分野の就職面接会等を実施。
- ハローワーク宇都宮の「人材マッチングコーナー」においては、11月1日に「介護のしごと相談会＆面接会」（15社参加見込み）を開催。



※ 前回開催時の様子です。

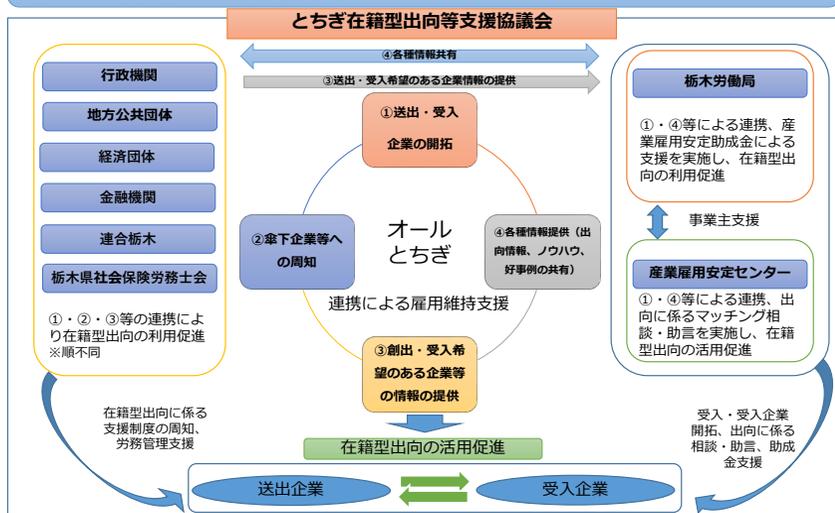
在籍型出向の取組の支援

2023年度の現状

○在籍型出向により労働者のスキルアップを図ったり、事業再構築に必要な人材の円滑な受け入れを行う等において、事業主に対して助成（産業雇用安定助成金）している。

在籍型出向等支援事業

景気の変動により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる事業主や、経済社会の変化に対応するための産業再構築を行う事業主、出向を通じた従業員のスキルアップを期待する事業主が、産業雇用安定助成金を活用し、経済活動の再開により人材が不足している企業や出向元とは異なるスキルの習得が期待できる企業等への「在籍型出向」を促進し、従業員の雇用の維持を図るとともに、従業員のスキルアップや新たな経験を通じた人材の育成・活性化を推進していきます。



【産業雇用安定助成金に関する指標】

各年度8月末時点	2021年度	2022年度	2023年度	累計
相談件数	36	8	49	93
実施計画件数	9	1	16	26
出向者数	44	2	12	58
支給決定件数	6	18	25	49

○産業雇用安定センターと連携した「在籍型出向」の活用事業所開拓を実施。
・事業所訪問による制度説明等実施 29社（内、産雇センター同行14社）

2023年度における今後の取組

- 産業雇用安定助成金の制度周知による利用促進
産業雇用安定助成金について、引き続き雇用管理セミナーでの制度説明や産業雇用安定センターと連携した「在籍型出向」の活用事業所開拓を実施して周知を図る。
- 自社にはない実践における経験から新たなスキルを習得することを期待し、労働者のスキルアップを「在籍型出向」で行う場合に助成する制度である、スキルアップ支援コース（2022年12月新設）について周知を図る。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が新たな事業への進出等の事業再構築を行うために、当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受け入れを支援する制度である、事業再構築支援コース（2023年4月1日新設）について周知を図る。
- 「とちぎ在籍出向等支援協議部会」を定期的開催し、関係機関と情報共有を図り、取り組み支援に努める。

ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進①

2023年度の現状

- 雇用保険関係（取得、喪失、高年齢継続給付）の電子申請についての周知広報を実施し、申請率は全国平均を上回っている。
- 各種助成金のオンライン申請は厚生労働省ホームページ等やセミナー等においてリーフレットを配付するなど周知広報を実施している。

労働保険関係電子申請率

（雇用保険取得、喪失、高年齢者雇用継続給付）

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
電子申請率	76.6% (69.5%)	79.8% (75.8%)

※電子申請率上段は栃木労働局。下段（ ）内は全国平均

雇用関係助成金の電子申請活用状況

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
特定求職者雇用開発助成金	18件	27件
産業雇用安定助成金	5件	18件

2023年度における今後の取組

- ハローワーク窓口での利用勧奨を行う。

雇用保険関係手続き 電子申請のご案内

～ 電子申請の利用向上を目指しています。～

電子申請のメリット

- 365日、24時間いつでも申請できます。
- 自宅やオフィスのパソコンなど、どこからでも申請できます。
- チェック機能があるので、事前に記入ミスを防ぎます。
- 時間やコストの削減になります。

電子申請はe-Govから行います

e-Gov(イーグブ)とは、総務省がインターネット上で運営する行政サービスの総合窓口です。厚生労働省をはじめ、各庁への申請・届出などの手続きがオンラインで行えます。(<http://www.e-gov.jp/>)

電子申請に必要なもの・・・電子署名

e-Govで雇用保険関係手続きの電子申請を行うには、「電子署名」が必要です。このため、あらかじめ、「電子証明書」を入手していた必要があります。雇用保険関係手続きに利用する電子証明書を発行している機関(認証局)といえます)については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

【厚生労働省トップページ「厚生労働省からのご案内」 <http://www.mhlw.go.jp/>】
 【申請・届出・届出申請(電子申請(申請・届出)の手続き案内)】
 → 電子申請に利用可能な認証局(「認証局」)一覧(分庁業務別)の対応表
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/syoki/denshi/kenkyu/denshi/kenkyu/syoki/syoki.html>

【前】「電子署名」、「電子証明書」とは？
 「電子署名」は、書類上の押印やサインと同じ行為を電子手続き上で行うものです。
 「電子証明書」は、いわば印鑑証明のようなものです。

電子申請ができる雇用保険関係手続き

- 電子申請ができる雇用保険関係手続きは、以下のとおりです。
- ① 雇用関係認定条件申請書
 - ② 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ③ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ④ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑤ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑥ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑦ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑧ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑨ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑩ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑪ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑫ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑬ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑭ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑮ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑯ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑰ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑱ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑲ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ⑳ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉑ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉒ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉓ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉔ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉕ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉖ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉗ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉘ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉙ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉚ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉛ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉜ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉝ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉞ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㉟ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊱ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊲ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊳ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊴ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊵ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊶ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊷ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊸ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊹ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊺ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊻ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊼ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊽ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊾ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)
 - ㊿ 雇用保険関係失業給付申請書(給付)

ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進②

2023年度の現状

- 2021年9月からオンラインによる紹介機能（オンライン上での職業紹介や、求職者マイページから求人者マイページへオンライン上での応募書類の送付等）が可能となったため、以下の周知・開設促進を実施。
 - ・求職者マイページ：自身が登録した求職情報や求職活動履歴の確認、気になる求人の保存などができるメリットを周知し、その開設を促進。
 - ・求人者マイページ：オンラインによる求人申込み、選考結果の登録などができるメリットを周知し、その開設を促進。
- 県内すべてのハローワークでオンライン職業相談ができる環境を整備。

●求職者マイページの開設率

ハローワークに登録している有効求職者のうちマイページを開設している求職者の割合

2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
28.5%	32.1%

●求人者マイページを利用した求人受理割合

ハローワークで受理した求人件数のうち、マイページを通して申し込みのあった求人件数の割合

2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
28.5%	83.9%

●オンライン相談件数

2022年度 (6月末現在)	2023年度 (6月末現在)
315件	341件

2023年度における今後の取組

- 求職者マイページ・求人者マイページの利用促進のための案内周知を実施。
- オンラインハローワーク紹介機能やオンライン職業相談等の活用促進。
- すべてのハローワークにおいてオンライン相談ができる環境が整備されたことを受け、子育て中の者や学生等、様々な求職者のニーズに応じて実施。
- 労働局及びハローワークにおける各種支援を幅広く周知するため、令和5年6月に労働局においては事業主向けLINE・X（旧Twitter）・Instagramを、令和5年7月にすべてのハローワークにおいて求職者向けLINE・X（旧Twitter）・Instagramを開設し、各種情報を発信中。

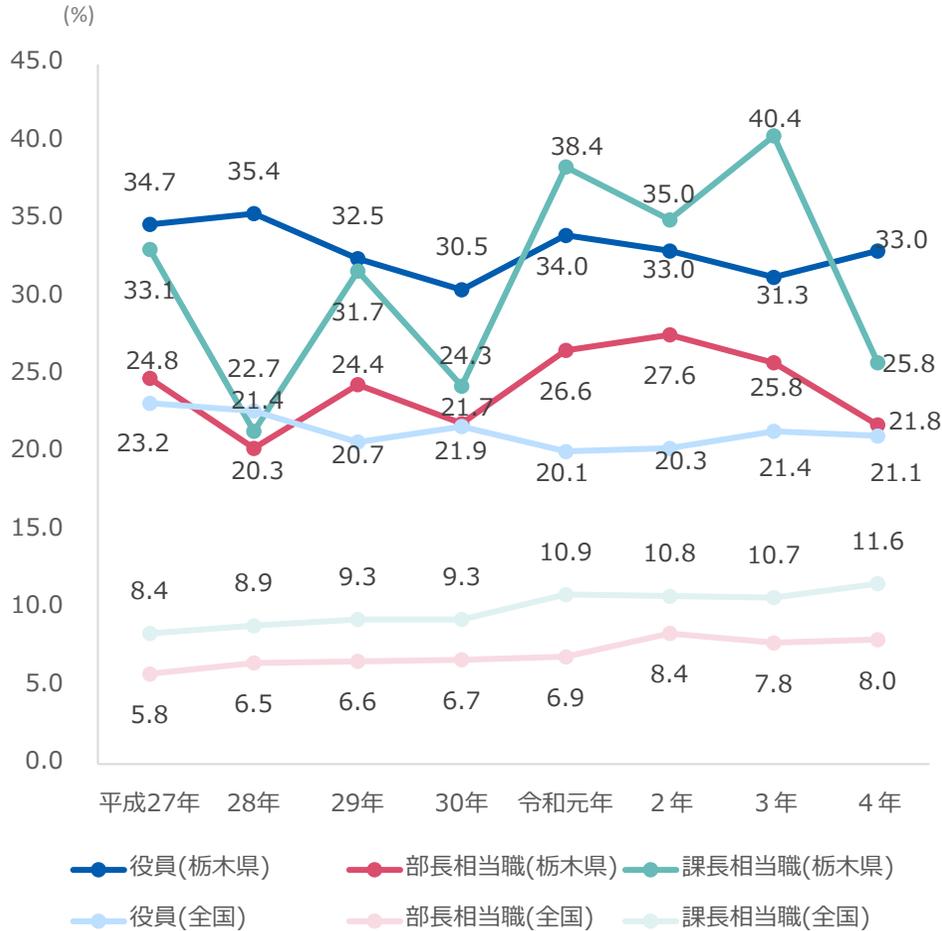
3 多様な人材の活躍促進

働くことを希望する全ての女性、就職氷河期世代、障害者、高齢者、外国人などの方が、活躍できる職場環境を整備します。

栃木県内の各種指標に見る現状③

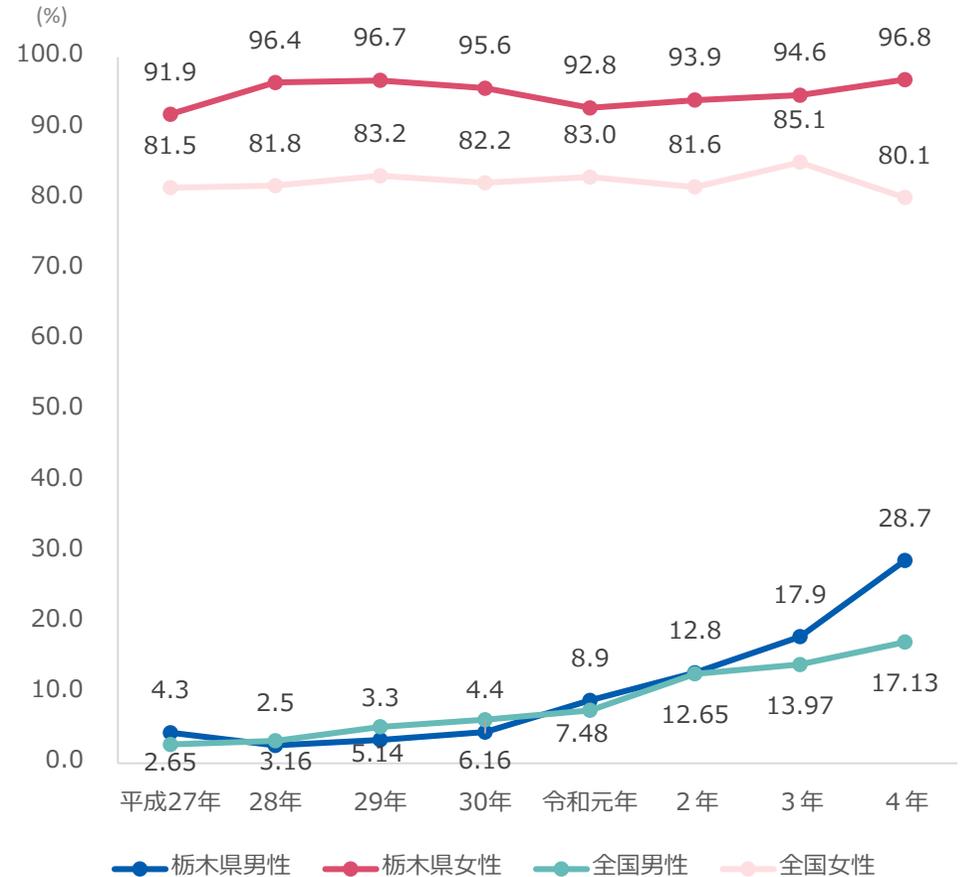
女性活躍・高齢者・障害者・外国人等に係る指標

女性管理職等を有する企業における女性管理職別割合推移(栃木県・全国)



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」
栃木県「労働環境実態調査」

育児休業取得率(全国・栃木県)



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」
栃木県「労働環境実態調査」

栃木県内の各種指標に見る現状③

女性活躍・高齢者・障害者・外国人等に係る指標

【高齢者雇用に係る指標】

66歳以上まで働ける制度のある企業数

(各年6月1日現在高年齢者雇用状況等報告による)

	2020年度	2021年度	2022年度
栃木局(21人以上)	-	1,307/3,255 (40.2%)	1,399/3,291 (42.5%)
(31人以上)	744/2,093 (35.5%)	944/2,393 (39.4%)	1,001/2,401 (41.7%)
茨城局(21人以上)	-	1,547/3,940 (39.3%)	1,764/4,138 (42.6%)
(31人以上)	989/2,913 (34.0%)	1,153/3,008 (38.3%)	1,277/3,050 (41.9%)
群馬局(21人以上)	-	1,483/3,998 (37.1%)	1,594/4,063 (39.2%)
(31人以上)	908/2,714 (33.5%)	1,052/2,901 (36.3%)	1,117/2,936 (38.0%)
全国計(21人以上)	-	88,933/232,059 (38.3%)	95,994/235,875 (40.7%)
(31人以上)	54,802/164,151 (33.4%)	65,300/174,257 (37.5%)	70,021/175,541 (39.9%)

【外国人雇用に係る指標】

外国人労働者数 (各年10月末)

	2020年度	2021年度	2022年度
栃木局	27,606	29,236	29,826

【障害者雇用に係る指標】

障害者実雇用率

	2020年度	2021年度	2022年度
栃木局	2.18%	2.26%	2.38%
茨城局	2.19%	2.17%	2.20%
群馬局	2.16%	2.19%	2.21%
全国平均	2.15%	2.20%	2.25%

障害者雇用数

	2020年度	2021年度	2022年度
栃木局	4,847.0人	5,201.5人	5,515.5人
茨城局	6,329.5人	6,302.0人	6,385.5人
群馬局	5,920.0人	6,136.0人	6,313.0人
全国計	578,292.0人	597,786.0人	613,958.0人

(各年6月1日現在障害者雇用状況報告による)

【参考：就業者数に係る指標】 (2020年総務省国勢調査より)

就業者数 (2020年)

栃木県	茨城県	群馬県	全国
101.1万人	147.8万人	100.8万人	6,546.8万人

※就業者とは、主に仕事、家事のほか仕事、通学のかたわら仕事及び休業者の合計をいう。

女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保①

2023年度の現状

女性活躍推進のための企業の取組支援

○とちぎ公労使共同会議(令和6年6月21日開催)において、「女性活躍推進」を会議のテーマとして、国等の支援策や課題等含め意見交換

○えるぼし認定企業状況(2023年8月末現在)

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)	前年度比
えるぼし	16社	20社	+4社
1段階目	0社	0社	+0社
2段階目	7社	7社	+0社
3段階目	9社	13社	+4社

* 認定制度



えるぼし

プラチナえるぼし

※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。

※えるぼし認定は、評価基準(「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」)を満たす項目数に応じて3段階の認定になる。

○改正母性健康管理指導事項連絡カードについて、HP掲載の他、報告徴収等により事業所への周知。(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置含む)

2023年度における今後の取組

○とちぎ公労使共同会議の各構成員団体と引き続き、オールとちぎで連携し取り組むこと、また、認定を目指した取組等について積極的に周知、働きかけを行う

○法の履行確保、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定取得を目指す企業に対して、認定取得に向けた支援を実施するとともに、2021年度から取り組んできた自治体との連携を基に、県内における女性活躍の更なる取組を推進。積極的に報告徴収を実施し、さらなる女性活躍推進に向けた支援・指導を行う。

【別添資料No.3

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の概要】

○妊娠中・出産後も安心して働き続けられるよう、母性健康管理措置の利用促進を図るため、事業主等に対し、制度を周知する。また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による助成金は令和5年9月30日で終了になるが、母性健康管理措置は継続していることについて改めて事業主等に周知徹底する。



女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保②

2023年度の現状

○**くるみん認定**は、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度。



トライくるみん



くるみん



プラチナくるみん

○**くるみんプラス認定**は、令和4年4月に創設された「不妊治療と仕事との両立」に取り組む企業を認定する制度。



トライくるみんプラス



くるみんプラス



プラチナくるみんプラス

※ 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。

○くるみん認定企業、プラチナくるみん認定企業状況(2023年8月末現在)

	2022年度	2023年度 (8月末現在)	前年度比
くるみん	38社	39社	+1社
くるみんプラス	0社	1社	+1社
プラチナくるみん	7社	8社	+1社

○不妊治療と仕事の両立支援のための職場環境の整備

- ・次世代行動計画の次期計画策定等の際、企業に対し同行動計画へ反映するよう促進

2023年度における今後の取組

○2022年4月1日から次世代育成支援対策推進法に基づき改正された認定制度「くるみん」「プラチナくるみん」、新たに創設された「トライくるみん」及び「不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度」である「トライくるみんプラス」、「くるみんプラス」、「プラチナくるみんプラス」を広く周知するとともに、認定取得に向けた働きかけを実施

【別添資料No. 2

くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました。】



プラチナくるみん認定交付式

認定企業：グランディハウス株式会社

◆ 女性活躍、男性の育児休業取得等の促進

男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

2023年度の現状

男女ともに仕事と育児等を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

- 改正育児・介護休業法（2023年4月1日全面施行）の履行確保のため報告徴収の実施
- 改正育児・介護休業法の周知
 - ・労働局HP、労働局の主な施策を毎月発信する「今月のおすすめ情報」に掲載し、関係機関・団体等との連携（HP、メルマガへの掲載）により情報発信
 - ・セミナー等の開催 8回（8月末現在）働き方改革関連セミナー（他機関主催）、労使団体の講演



○育児休業制度等に関する相談窓口の設置

○両立支援等助成金の支給状況

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)	前年度比
全 体	768件	687件	△81件

- 新型コロナウイルス感染症に係る小学校休業等対応助成金に関する相談窓口の設置
(2021年9月30日～2023年6月30日)

2023年度における今後の取組

- 改正育児・介護休業法について、労使に理解されるように、あらゆる機会を捉えて周知に取り組むとともに、男女ともに育児休業等を取得しやすい職場環境の整備や男性の育児休業取得促進に取り組む事業主に対し両立支援等助成金の活用を推進。
あわせて、育児休業の取得を理由とする不利益取扱い等法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を実施。

施行時期	改正内容
2022年 4月1日	①育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知と意向確認の措置の義務付け ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
2022年 10月1日	①産後パパ育休の創設（男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業） ②育児休業の分割取得
2023年 4月1日	①育児休業取得状況公表の義務付け（労働者1,000人超企業）

ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による 就職相談、職業紹介、職業定着までの一貫した伴走型支援等

2023年度の現状

- 就職氷河期世代への集中支援策としてハローワーク宇都宮及び駅前プラザに**就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代支援コーナー」**を設置し、就職から職場定着までの伴走型支援を実施。
- 「ミドル世代支援コーナー」において、対象者のニーズに応じた個別支援により職場定着までの一貫した伴走型支援を実施のほか、就職氷河期世代を対象としたセミナーや就職面接会を開催。
また、各ハローワークにおいては、担当者制によるきめ細かな個別支援を行うとともに「就職氷河期世代限定・歓迎求人」の充足を推進。
- 地域若者サポートステーションの専門的知見・ノウハウを積極的に活用し、就職氷河期世代の無業者の職業的自立に向けた支援を実施。
- 2023年7月3日に第6回の「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を開催し各支援・施策の取組状況の確認及び2023年度における取組メニューについて共有。

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末)
就職氷河期世代の 正社員就職件数	1,368件	1,463件
うち専門相談窓口紹介	368件	508件
助成金支給実績	22件	17件

2023年度における今後の取組

- 各ハローワークにおける対象者に対する個別支援を実施するとともに、就職氷河期世代を積極的に募集する求人（限定求人、歓迎求人）の充足を推進。
- 就職氷河期世代を対象に栃木県や関係機関と連携した企業見学ツアーや合同就職面接会を開催するとともに能力開発施設でのメディアツアーを実施。
- 連携した就職支援の強化が重要かつ有効であるため、地域若者サポートステーション担当者によるハローワークへの同行訪問を実施し、サポートステーションとハローワークとの連携による就職支援に取り組む。
- 「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」事業実施計画に沿った目標の進捗管理を実施。

※地域若者サポートステーションとは

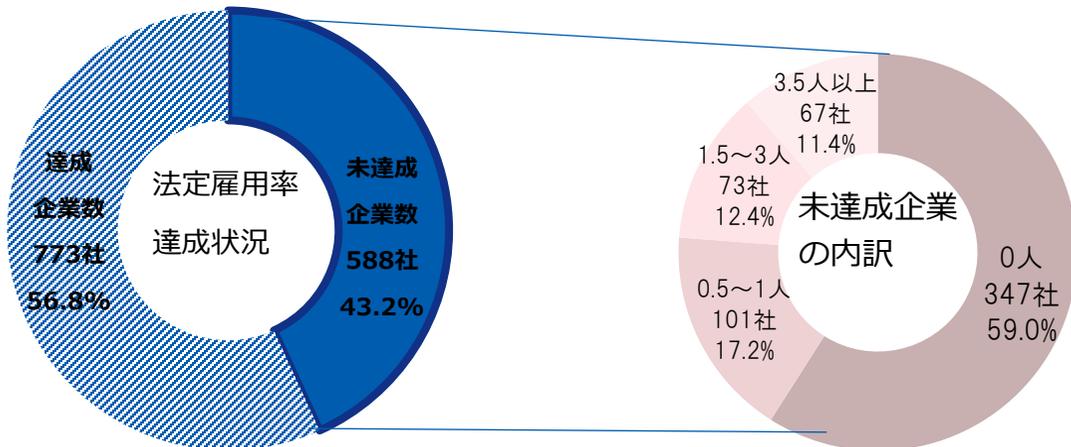
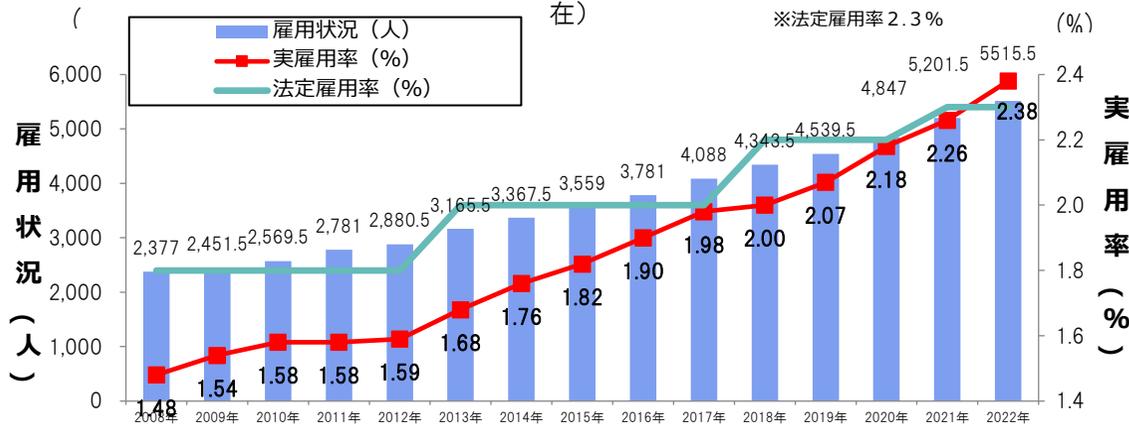
働くことに悩みを抱えている15歳～49歳までの方に、専門的な相談や様々な就労支援プログラムを通じて就労に向けたサポートをする厚生労働省委託の支援機関です。

障害者の円滑な雇入れに向けた支援の実施

2023年度の現状

○栃木県で働く障害者数は、2022年6月1日現在、5515.5人と19年連続で過去最高を更新、実雇用率も2.38%(全国20位)と法定雇用率を25年ぶりに全国平均を上回った。しかし、法定雇用率2.3%を達成していない県内企業は588社あり、うち347社は一人も障害者を雇用していない現状。

民間企業(43.5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)



2023年度における今後の取組

- 障害者雇用の促進に向けた的確な対応を実施し、法定雇用率未達成企業の解消を図る。
- 特に、一人も障害者を雇用していない、いわゆる「雇用ゼロ企業」に対しては、精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）を活用し、関係機関と連携しながら企業向けチーム支援を実施。積極的に雇用ゼロ企業解消に取り組む。
- 令和6年4月からの法定雇用率引き上げに向けて、新たに障害者の雇用義務が発生する企業など、法定雇用率引上げ等による影響が大きい企業に対する周知を徹底して取り組む。

事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害者に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point ① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4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)

Point ② 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以上のよび変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業	5%
・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く)	1.0%
・建設業	1.0%
・造船業	1.5%
・港湾運送業	1.5%
・印刷業	2.0%
・鉄道業	2.0%
・医療業	2.5%
・林業(狩猟業を除く)	2.5%
・金属鉱業	3.0%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	3.5%
・石炭・亜炭鉱業	4.0%
・道路旅客運送業	4.5%
・幼稚園	5.0%
・船員等による船舶運航等の事業	7.0%

精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

2023年度の現状

- ハローワーク宇都宮に精神障害者、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、難病患者就職サポーターを集中配置し、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。
- 精神・発達障害者と一緒に働く一般労働者に対し、障害特性やコミュニケーション等の理解促進を図るための「しごとサポーター養成講座」を適宜開催。
- 障害者雇用促進のため優良で先進的な取組を進めている中小企業に対する認定制度「もにす」を普及させ、これら中小企業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っている。

認定事業主

- ・ハイコーパック（株）
 - ・（株）吉川油脂
- 栃木労働局HP取組事例公開中



〇〇〇〇年度

認定事業主になるには

認定評価基準に基づき、取組関係、成果関係、情報開示関係を加点方式により20点以上得ることが必要です。

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。

- 障害者雇用に取り組む一つの選択肢として、テレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図っている。

2023年度における今後の取組

- 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宇都宮に集中配置し、精神・発達障害等のある求職者のカウンセリング等の支援を実施。
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実施。（オンライン相談可）
- 障害者の雇用歴が少ない事業所においては、事業主の意向だけでは受け入れや定着が困難なことから、「しごとサポーター養成講座」を活用し、職場において周囲の意識醸成を図っていく。

ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

2023年度の現状

- 高齢者の就労・社会参加の促進として、高齢者が活躍できる環境整備を図るため、事業主に対して70歳までの就業機会の確保（努力義務）を周知。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、2023年8月末時点で179事業所を訪問し、65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等の提案や助成を行い、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確保を促進。
- ハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において、高齢者が活躍できる求人の開拓等を推進。2023年8月末時点で1,144事業所と接触し、1,336人の求人数を確保して高年齢者の再就職支援を実施。

生涯現役窓口の65歳以上の就職件数

2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
276件	278件

2023年度における今後の取組

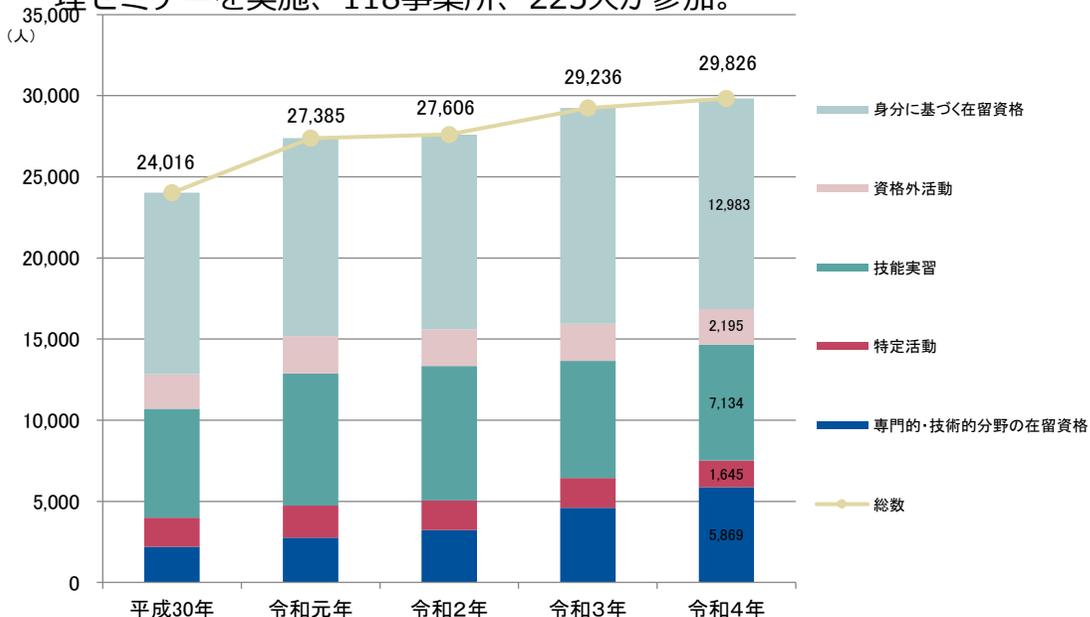
- 高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会の実現」を目指し、70歳までを対象とした就業確保措置（努力義務）を講じるよう、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、事業主に対して70歳就業時代に向け制度改善の提案を行うなど、引き続き就業機会確保に係る取組みを実施。
- 高年齢者の求人開拓等による求人数を確保し、求職者窓口においても多様な就業ニーズに応えるべく担当者制などの職業相談、情報提供等を充実させ、高年齢者の再就職支援等を実施するとともに、シルバー人材センターとの連携の強化を図る。

外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

2023年度の現状

○栃木県における外国人労働者数は、2022年10月末現在29,826人で、コロナ禍の影響はあったものの過去最高を更新、今後も増加する見込み。また、人手不足分野を補うことを目的として2019年に新設された在留資格「特定技能」も、2022年10月末現在1,565人と2021年同日現在918人から大幅に増加。

○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、雇用管理の推進を図る目的で、6月26日に外国人雇用管理セミナーを実施、118事業所、225人が参加。



2023年度における今後の取組

○増加傾向である外国人労働者数のうち、特に在留資格「特定技能」の外国人数は、昨年度を大幅に上回ると思われることから、引き続き事業主に対し、外国人労働者の適切な雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

○外国人雇用管理アドバイザーを活用するなど、外国人の雇用を検討している事業所や外国人雇用にある事業所で雇用管理改善に取り組もうと考えている事業所に対し、制度面だけでなく具体的な対応に関する助言を行う。

○また、初めて外国人労働者の雇い入れがあった事業所や在留資格『特定技能』を有する者を雇用する事業所等に対し、訪問指導を実施。

4

4 労働災害の防止

働く人々が安全に安心して働くことができるよう、労働者の安全確保対策と労働者の健康確保対策に取り組みます。



栃木県内の各種指標に見る現状④

労働災害に係る指標

8つの重点対策

- POINT 01**

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進
- POINT 02**

労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- POINT 03**

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- POINT 04**

多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- POINT 05**

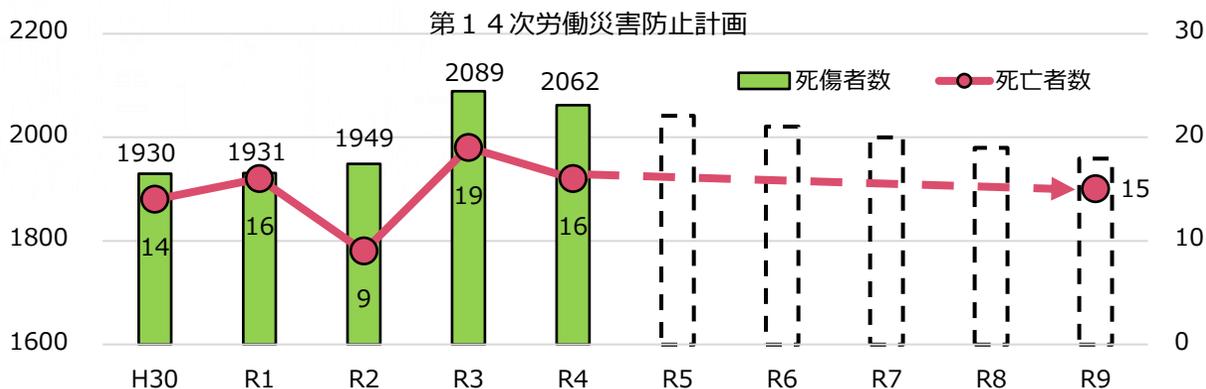
個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- POINT 06**

業種別の労働災害防止対策の推進
陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業
- POINT 07**

労働者の健康確保対策の推進
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動
- POINT 08**

化学物質等による健康障害防止対策の推進
化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

死亡災害 5%以上減少
死傷災害 増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少



労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備②

2023年度の現状

- 産業に着目した労働災害防止対策
 - ・小売業及び介護施設における自主的取組を促進するための「+Safe協議会」の運営（第三次産業対策）
 - ・陸上貨物運送事業における荷役作業災害防止のための指導・周知を実施
- 事故の型に着目した労働災害防止対策
 - ・新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く労働災害の約4分の1を占める転倒災害を防止するための対策の指導・周知を実施
- 労働者に着目した労働災害防止対策
 - ・労働災害の半数を占める50歳以上の高年齢労働者の特性に配慮した職場づくりの指導・周知を実施（高年齢労働者対策）

2023年度における今後の取組

- 産業に着目した労働災害防止対策
 - ・小売業及び介護施設のリーディングカンパニーを構成員とする「+Safe協議会」で、転倒災害防止対策として実施予定の『ころばNice(ないっす)とちぎ（仮称）』の一環として、転倒災害防止の運動指導を行うセミナーを開催
 - ・陸上貨物運送事業及び荷主等に対して「陸上貨物運送事業における荷役作業安全対策ガイドライン」を指導・周知
- 事故の型に着目した労働災害防止対策
 - ・「Aない声かけ運動！プラス」（栃木局独自）の周知啓発に加え、『ころばNice(ないっす)とちぎ（仮称）』の一環として、転倒災害防止用体操の動作を載せたリーフレット及び転倒災害防止用体操の動画の作成
- 労働者に着目した労働災害防止対策
 - ・高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン及びエイジフレンドリー補助金制度の周知

◆ 安全で健康に働くことができる環境づくり

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備③

2023年度の現状

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策の実施（労使関係団体要請：3件、事業場指導：6,941件）
- メンタルヘルス対策、産業保健活動（事業場、企業本社の指導実施、小規模事業場に対する支援制度の周知）
- 化学物質健康障害防止対策（新たな化学物質規制の周知、改正特定化学物質障害予防規則等の指導周知）
- 石綿ばく露防止対策（建築物等解体工事の施工業者及び発注機関に対する改正石綿障害防止規則の周知指導）
- 熱中症対策（「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン（5月～9月）」の展開及び「職場における熱中症対策の徹底について」局長要請）

STOP！熱中症
クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。

準備 4月 5月 6月 7月 8月 9月
重点取組

準備期間（4月）にすべきこと
きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	事業場での熱中症予防の責任体制を確立
<input type="checkbox"/>	暑さ指数の把握の準備	JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
<input type="checkbox"/>	設備対策の検討	簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
<input type="checkbox"/>	休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
<input type="checkbox"/>	服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
<input type="checkbox"/>	緊急時の対応の事前確認	緊急時の対応を確認し、労働者に周知
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【主催】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設労働災害防止協会、陸上競技連盟労働災害防止協会、港湾労働連盟労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全コンサルタント会、一般社団法人全国製菓業協会 【協賛】公益社団法人日本製粉協会、一般社団法人日本製粉工業会 【協賛】関係団体（予定）

職場における熱中症予防対策の徹底について

今般、県内の事業場において、50歳代の男性労働者が店舗内の仕込み場で意識なく倒れているところを発見され、当日の夜に熱中症により死亡する労働災害が発生しました。

熱中症による死亡災害は、平成27年以来、実に8年ぶりとなります。先週、関東地方が梅雨明けし、これから本格的な暑さを迎えることから、熱中症による労働災害の増加が懸念される所です。

それぞれの事業場において、労働者に熱中症が疑われる異変を感じた場合には、速やかに病院へ運ぶ対応を行っていただくともに、労使が一体となって、職場における熱中症の予防について取り組むことが最も重要です。

事業場の皆様におかれましては、特に下記の熱中症予防のための取組に重点を置いていただくとともに、厚生労働省ホームページに掲載する「職場における熱中症予防情報」※等を活用し、関係者への周知、指導をお願い申し上げます。

※「職場における熱中症予防情報」（働く人の今すぐ使える熱中症ガイド）
<https://nccoyusho.nhlw.go.jp/>

- （緊急時の対応）**
- 少しでも労働者に熱中症が疑われる異変を感じた場合には、いったん作業を中止・中断させ、速やかに病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶこと。その場合、病院へ運ぶまでは、決して一人きりにしないこと。
- （予防のための取組）**
- 各労働者の毎日の健康状態及び暑さへの順化状況の確認
 - 自覚症状の有無にかかわらず、定期的な水分および塩分の摂取
 - 熱中症警戒アラート発表の有無の確認とアラートを考慮した行動
 - WBGT 指数計による作業現場の WBGT 値の計測と、WBGT 基準値に応じた効果的な予防策の実施
 - 労働者に対する熱中症予防のための教育

令和5年7月25日
栃木労働局長 奥村 英輝

2023年度における今後の取組

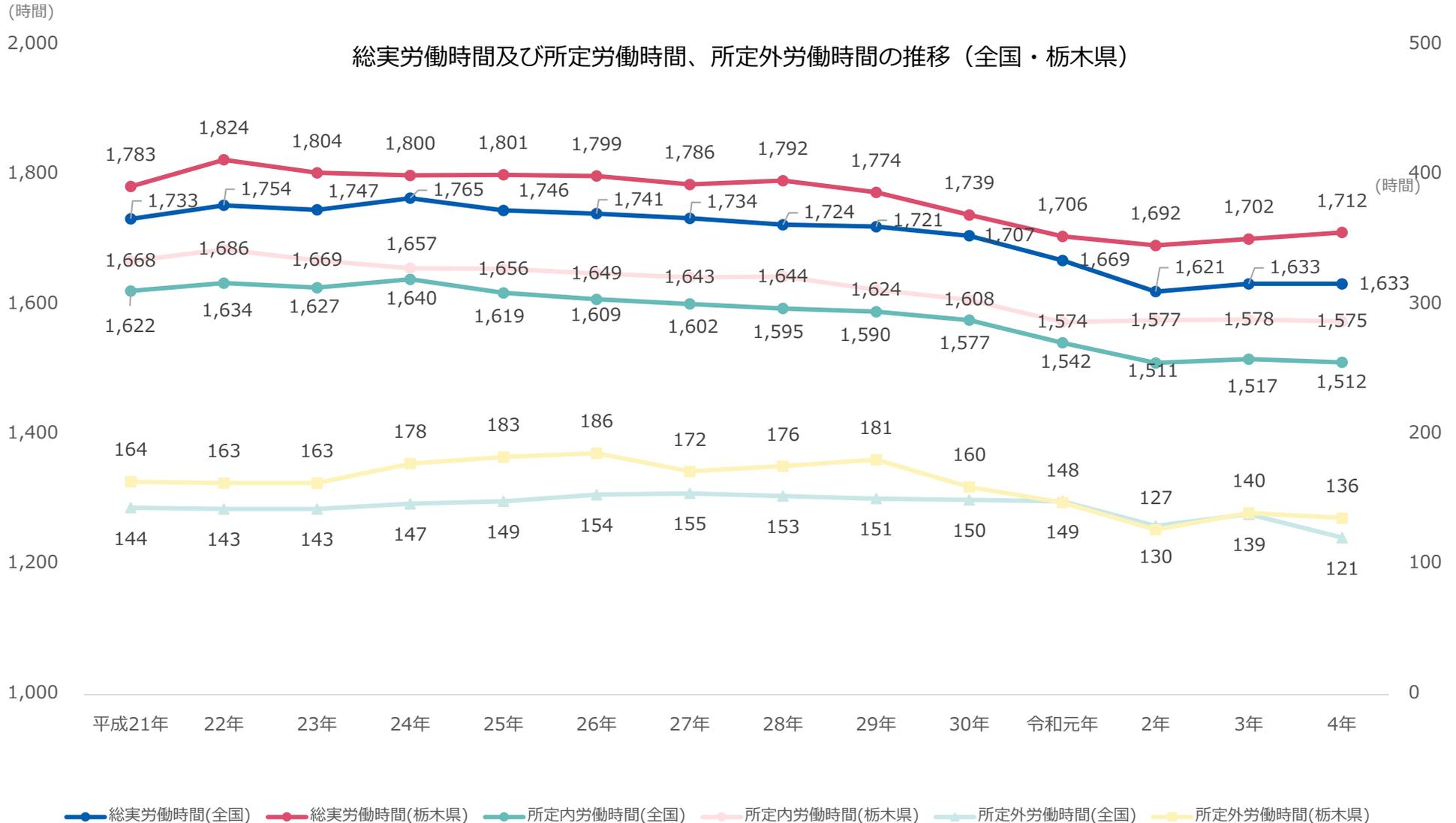
- 職場における新型コロナウイルス感染症対策（「取組の5つのポイント」の指導周知）
- メンタルヘルス対策、産業保健活動（ストレスチェック制度の指導周知、栃木産業保健総合支援センターの支援事業の利用勧奨）
- 化学物質健康障害防止対策（新たな化学物質規制の周知、溶接ヒューム等特定化学物質ばく露防止対策の指導）
- 石綿ばく露防止対策（建築物等解体工事に係る事前調査、届出制度その他建築物等解体工事における石綿ばく露防止対策の指導周知）

5 誰もが働きやすい職場づくり

誰もが働きやすい社会の実現に向けて、雇用形態による不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）、総合的ハラスメント対策の推進、テレワークの導入・定着促進、ワーク・ライフ・バランスの促進などを進めます。

栃木県内の各種指標に見る現状⑤

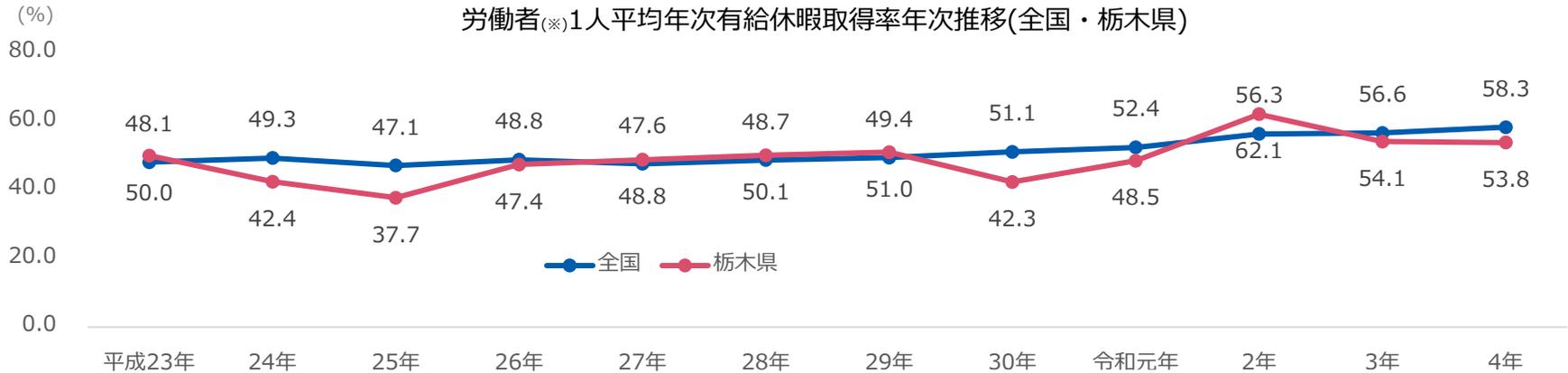
労働時間や有給休暇取得率に係る指標



資料出所：厚生労働省、栃木県「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)

栃木県内の各種指標に見る現状⑤

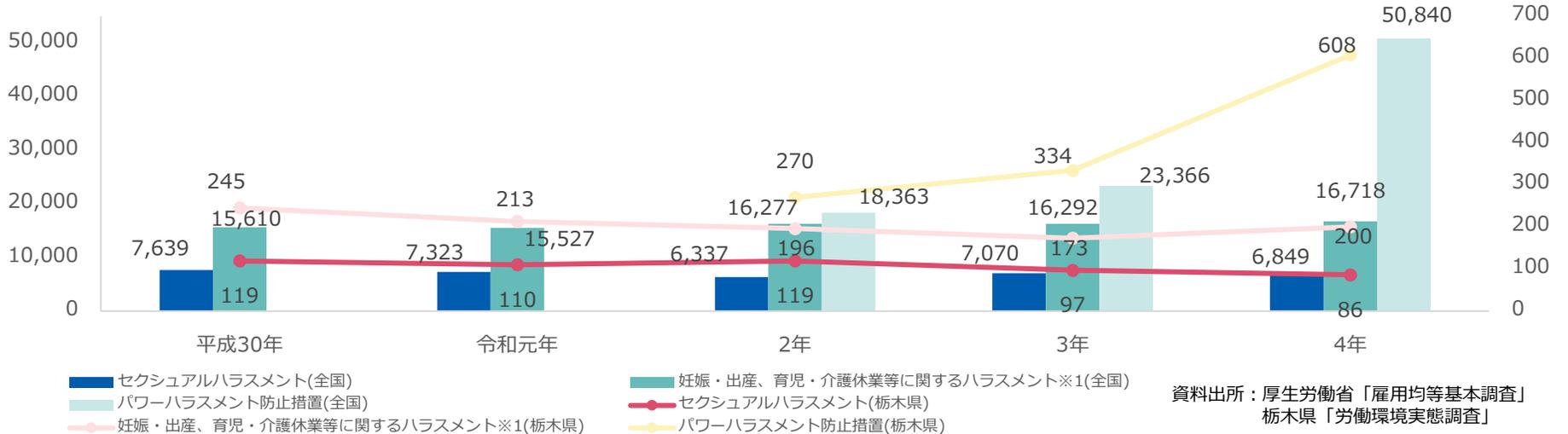
労働時間や有給休暇取得率に係る指標



(※)労働者とは、「常用労働者」をいい、「期間を定めずに雇われている労働者」又は「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」のいずれかに該当する者をいう。

資料出所：厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」(事業所規模30人以上)
 栃木県「令和4年就労条件総合調査の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成」

ハラスメント相談推移(全国・栃木県)



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」
 栃木県「労働環境実態調査」

栃木県内の各種指標に見る現状⑤

指標長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果

<監督指導結果のポイント>

(1) 監督指導の実施事業場：559 事業場

(2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

- ① 違法な時間外労働があったもの：250事業（44.7%）
 - ・うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの：92事業（36.8%）
 - ・うち、月100時間を超えるもの：48事業（19.2%）
 - ・うち、月150時間を超えるもの：13事業場（5.2%）
 - ・うち、月200時間を超えるもの：5事業場（2%）
- ② 賃金不払残業があったもの：47事業場（8.4%）
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：135事業場（24.2%）

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

- ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：226事業場（40.4%）
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：93事業場（16.6%）

<監督指導実施事業場数>

	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置
合計 (注1)	559 (100%)	468 (83.7%)	250 (44.7%)	47 (8.4%)	135 (24.2%)
主な業種	商業	142	65	8	43
		(25.4%)			
	製造業	117	53	7	19
		(20.9%)			
	保健衛生業	40	17	5	7
		(7.2%)			
	接客娯楽業	74	31	10	21
		(13.2%)			
建設業	54	29	7	16	
	(9.7%)				
運輸交通業	42	24	6	10	
	(7.5%)				
その他の事業	46	23	2	9	
	(8.2%)				

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

2023年度の現状

- パートタイム・有期雇用労働法に基づき、報告徴収による雇用管理の実態把握及び法の履行確保。（2023年8月末）

	実態把握	うち法違反を確認し是正指導
		パート・有期法

<主な法違反事項>

- ・第6条第1項(文書交付)関係：雇入時の雇用契約書に「昇給」「賞与」「退職手当」の有無及び「相談窓口」の記載なし
- ・第8条(不合理禁止)関係：「慶弔休暇」、「通勤手当」がパート・有期雇用労働者には付与されていないこと
- ・第13条(転換措置)関係：パート・有期雇用労働者に正社員への転換措置なし

- 働き方改革関連セミナー（労政事務所主催）への講師派遣4回（2023年8月末）

実施年月日	場所	
令和5年7月5日	日光市	宇都宮労政事務所
令和5年7月25日	大田原市	大田原労政事務所
令和5年8月25日	栃木市	小山労政事務所
令和5年8月29日	大田原市	大田原労政事務所

2023年度における今後の取組

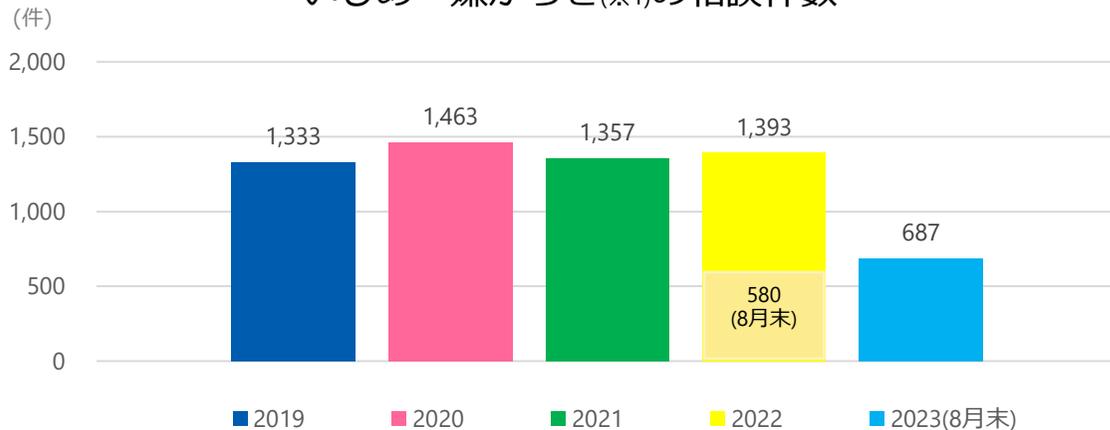
- 法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。

あわせて、中小企業、小規模事業者等に対し、同一労働同一賃金等に取り組みを推進するため、栃木働き方改革推進支援センターを通じて窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施、業種別団体等に対する支援を実施。

職場における総合的なハラスメント対策の推進①

2023年度の現状

いじめ・嫌がらせ^(※1)の相談件数



○ 職場におけるハラスメント防止対策の周知

- ・ 2022年4月1日から全ての企業にパワーハラスメント^(※2)の防止措置が義務化。
- ・ 職場における総合的なハラスメント防止対策の促進
- ・ セミナー等の開催 12回(2023年8月末現在)
働き方改革関連セミナー(他機関主催)、労使団体の講演

(※1)『いじめ・嫌がらせ』とは、「民事上の個別労働紛争」として、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に関するものを除く)。

(※2)『パワーハラスメント』とは、職場において行われる、「①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」の要素を全て満たすものをいう。

2023年度における今後の取組

○パワーハラスメント防止対策措置の義務化に伴い、労働相談において、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」について相談が増加していることから、今後実施予定の「ハラスメント撲滅月間」(12月予定)を中心に、説明会の実施や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」の活用等、あらゆる機会を通じて推進するため、カスタマーハラスメント対策も含め、企業のハラスメント防止対策措置の周知、労使の具体的な取組を促進。

職場における総合的なハラスメント対策の推進②

2023年度の現状

○ 様々なハラスメントの一元的相談対応

	相談件数	
	2022年度 (8月末)	2023年度 (8月末)
パワーハラスメント	268件	181件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	78件	99件
セクシュアルハラスメント	42件	70件

※不利益取扱いを含む

○ 職場におけるハラスメントをめぐる紛争の早期解決

・労働局長による紛争解決援助 1件

○ 企業訪問による雇用管理の実態把握及び是正指導 (2023年8月末)

	実態把握	うち法違反を確認し是正指導
均等法	17事業所	16事業所
育介法	52事業所	48事業所
労推法(※)	17事業所	16事業所

※中小企業には2022年4月1日より適用されたため、実態把握ではなくパワーハラスメント対策に関する指針や具体的な取組方法について、パンフレット等を活用して周知

2023年度における今後の取組

○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・適切な対応を行い、紛争の早期解決の促進を実施。また、法令違反が疑われる事案を把握した場合、事業主に対する積極的な報告の徴収又は報告の請求・是正指導等を実施。

良質なテレワークの導入・定着促進

2023年度の現状

- テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン、人材確保等支援助成金(テレワークコース)の周知、取組の促進
- テレワークに関連する情報を一元化して、中小企業事業主がテレワークを導入するための様々な情報等を紹介している「テレワーク総合ポータルサイト」の周知、活用促進

2023年度における今後の取組

- 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワーク相談センターの紹介や実施するセミナーの周知、また、栃木働き方改革推進支援センターを通じて、テレワークを実施する中小企業事業主への支援とともに「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」及び「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の活用促進支援も実施。



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

◆ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

2023年度の現状

○とちぎ公労使共同会議(令和6年6月21日開催)において、「働き方改革(ワーク・ライフ・バランス)」を会議のテーマとして、国等の支援策や課題等含め意見交換

○働き方・休み方改善コンサルタントによる訪問支援や働き方・休み方改善ポータルサイトの「働き方・休み方改善指標」による自己診断、企業の取組事例や働き方・休み方に関する資料を紹介し、事業主の取組を支援。(2023年8月末)

	目標	実績	達成率
訪問支援	70件	28件	40.0%



○働き方改革推進支援助成金申請状況

	2022年度 (8月末現在)	2023年度 (8月末現在)
全体	167件	133件
うち 労働時間短縮・年休支援促進コース	162件	101件

2023年度における今後の取組

○とちぎ公労使共同会議の各構成員団体と引き続き、オールとちぎで連携し取り組むこと、また、認定を目指した取組等について積極的に周知、働きかけを行う

○働き方・休み方改善コンサルタントによる訪問支援や働き方改革推進支援助成金の活用により、生産性を高めながら労働時間短縮や年次有給休暇の取得促進、特別休暇導入等に取り組む中小企業・小規模事業者の取組への支援(ワークショップの開催)。

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

2023年度の現状

栃木県地域両立支援推進チーム（関係機関、関係団体等で構成）における「とちぎ治療と仕事の両立支援」アクションプラン（5か年計画）の推進

2023年度における今後の取組

計画の目標

- ・県内の医療機関、事業者及び労働者に広く両立支援の機運の醸成を図る。
- ・両立支援を必要とする労働者の働きやすい環境整備を推進する。



目標達成のための方策

- ・両立支援制度について、医療機関、県内企業及び労働者への浸透を図る。
- ・事業場及び医療機関の両立支援制度の取組事例（好事例）を収集し、周知をすることにより、両立支援制度の浸透を図る。

具体的な取組の流れ

- ・好事例等の収集・周知
- ・説明会等による両立支援制度の周知
- ・推進チームのリーフレットによる各種支援の周知