

2023 栃木の労働行政

- ④ 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等
- ④ 労働市場の活性化実現に向けた取組の推進
- ④ 多様な人材の活躍促進
- ④ 労働災害の防止
- ④ 誰もが働きやすい職場づくり



栃木労働局

栃木労働局ホームページ

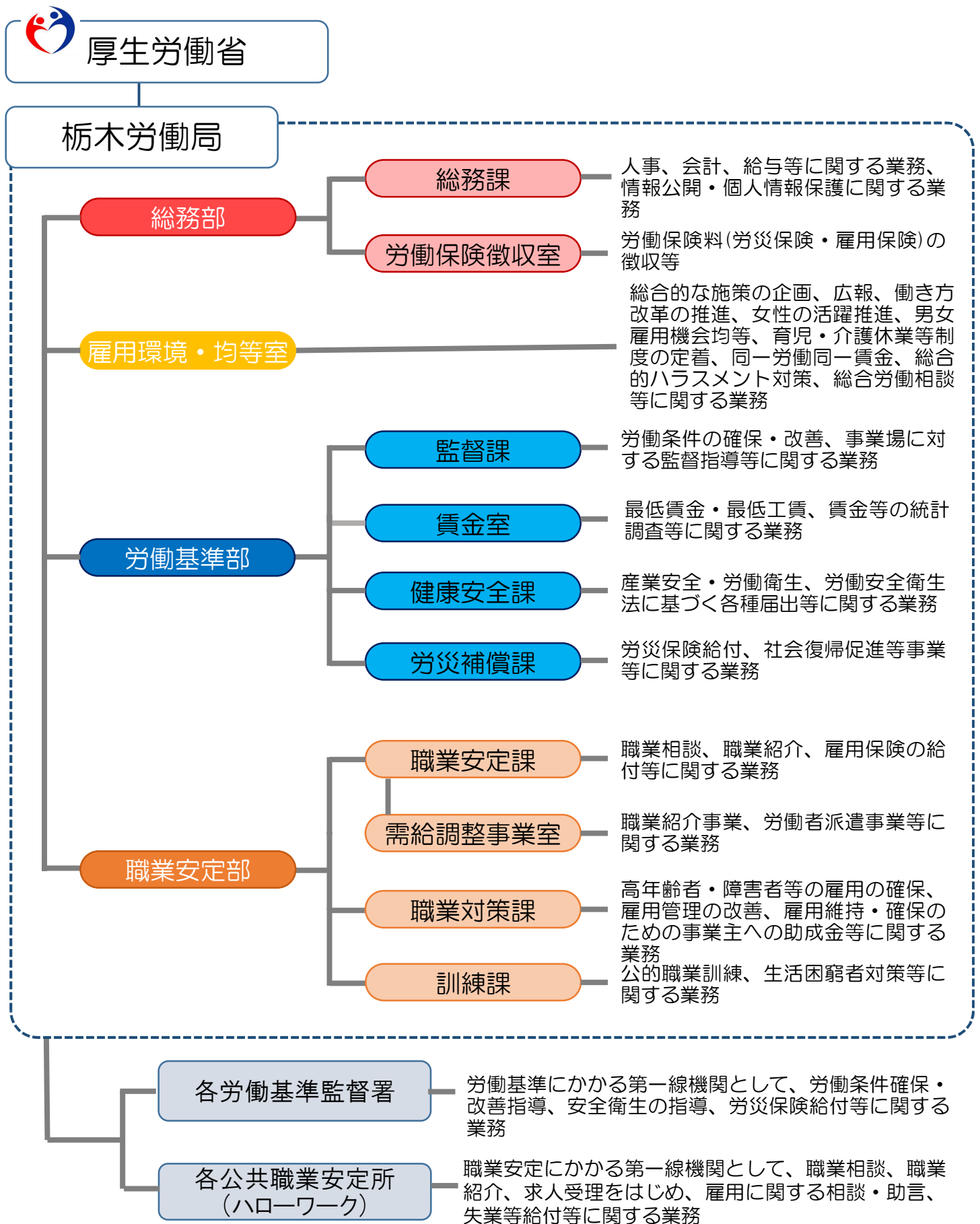
<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/>

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

新型コロナウイルス感染症の影響が残る中、社会経済活動回復のための環境整備を進め、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した施策が求められている。労働行政としては、まずは安心して働くことができるよう職場環境の基盤を整備し、働くことを希望する全ての人が活躍できるような職場づくりに取り組み、さらに「人への投資」を推進し生産性向上により、最低賃金・賃金の引上げを目指していくことが重要です。

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、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、多様な人材の活躍促進や、長時間労働の抑制、同一労働同一賃金の取組、そして、多様な働き方の実現に向けた働き方改革を実践していくことが不可欠です。

また、県内でも活用が進むテレワークやオンライン化とともに、労働局のオンライン化についても、ハローワークの求人等のオンライン化や労働保険の電子申請促進等もさらに取り組みます。

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、栃木の魅力づくりを行うため、オールとちぎで「働きやすさ」の向上を持続的に目指し、魅力ある職場づくりを行う取組を進めてきました。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です。

以上を踏まえ、栃木労働局では、2023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・一体的に取組み、推進します。

-目次-

■ 栃木労働局の組織と所掌事務	P2
■ 栃木の労働行政を取り巻く情勢等	P3
■ 栃木労働局の重点施策	P4
1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等	
◆ 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	
◆ 最低賃金制度の適切な運営	
◆ 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	P6
◆ 人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動の推進	
3 多様な人材の活躍促進	P8
◆ 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	
◆ 就職氷河期世代の活躍支援	◆ 障害者の就労促進
◆ 高齢者の就労・社会参加の促進	◆ 外国人に対する支援
4 労働災害の防止	P16
◆ 労働者の安全の確保	
◆ 労働者の健康の確保	
5 誰もが働きやすい職場づくり	P19
◆ 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等	
◆ 長時間労働の抑制	◆ 総合的なハラスメント防止対策
◆ 柔軟な働き方がしやすい環境整備	◆ 治療と仕事の両立支援
■ 栃木労働局の主な取組	P24
◆ 個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進	◆ 労働条件の確保等
◆ 労災補償制度の適正な運営	◆ 労働保険制度の適正な運営
◆ 新規卒者等への就職支援	◆ 雇用対策協定等による地方自治体との連携
◆ 災害対応の実施強化	◆ 新とちぎ公労使協同宣言実現会議
■ 相談先一覧	P29

■ 栃木労働局の重点施策

1 最低賃金・賃金の引き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めます。

◆ 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

労働時間の縮減や賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠です。業務改善助成金の活用や栃木働き方改革推進支援センターを通じたワンストップ相談窓口により、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事業者等を支援します。

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】

TEL 0800-800-8100(フリーダイヤル)

◆ 働き方改革特設サイトのURL

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



「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、専門家による窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施するなど中小企業の働き方改革を支援します。

◆ 最低賃金制度の適切な運営

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。

最低賃金の改正審議については、新型コロナウイルス感染症による影響を含む経済の動向、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審議会の円滑な運営を図ります。

また、令和3年12月に策定された「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（*）」により、「転嫁対策に向けた集中取組期間」とされている1月から3月までの期間に、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、賃金引上げに向けた情報、支援施策や転嫁円滑化対策関連の施策を紹介します。

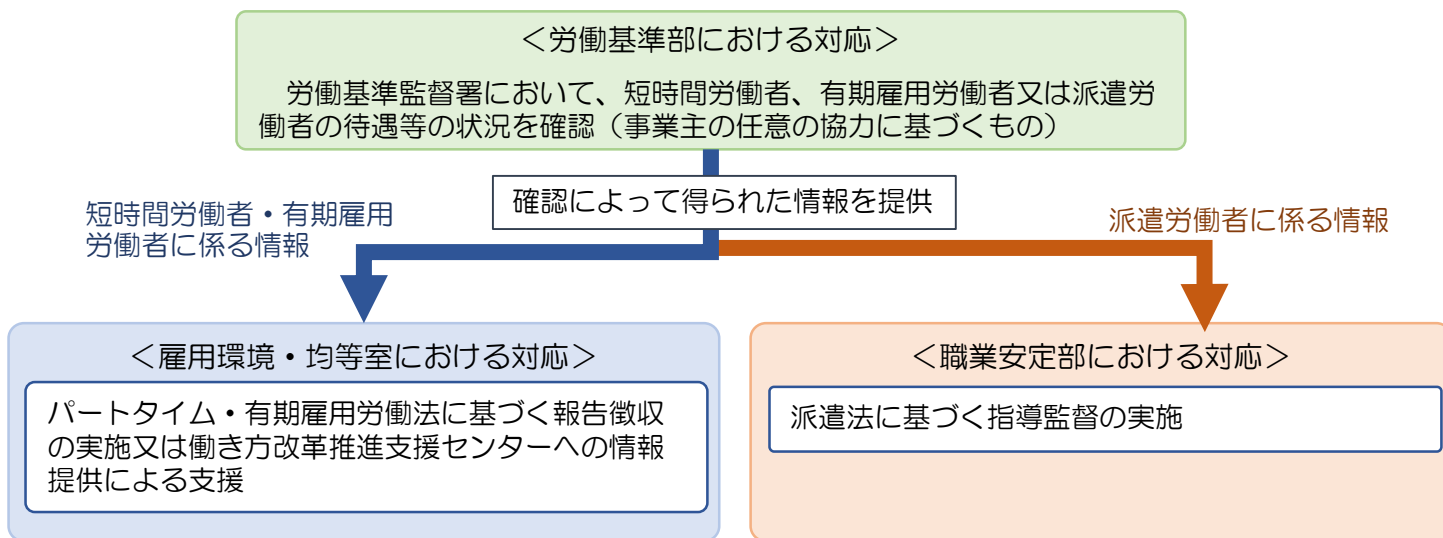
* 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるようにし、賃金引上げの環境を整備する取組について、内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省及び公正取引委員会により合意したもので、厚生労働省の取組としては、「最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備」等です。

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	2022(令和4)年 10月1日		
栃木県最低賃金	913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(令和4)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	計量器等製造業	971円
電子部品等製造業	971円		
各種商品小売業 2022年の改正はありません ※2022年(令和4年)10月1日以降は、栃木県最低賃金913円が適用されてます。			

◆ 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、同一労働同一賃金の遵守が求められています。そのため、監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、実効的な是正指導を図ります。

また、支援策の周知を行い、企業の自主的な取り組みを働きかけます。



2 労働市場の活性化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みます。

◆ 人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動の推進

地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

職業訓練に地域のニーズを反映させること等により効果的な人材育成を推進するため、栃木労働局と栃木県が主体となり、労使・教育訓練機関等の関係機関と連携・協力し、①地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定、②訓練効果の把握と訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証・見直し、③訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進について協議し、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進します。

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

栃木県における基幹産業であるものづくり分野においてもデジタル化への対応は重要です。

DXの進展が加速する中、デジタル分野における人材育成を推進していくため、栃木県、労使・教育訓練機関等と協議し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定等を促進します。

また、求職者に対しては、職業相談において、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やかな再就職支援に努めます。

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キリングに取り組む企業への支援を進めていきます。

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や、就職が困難な者を継続して雇い入れた上で、人材育成や定着にも取り組む事業主を支援する特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）を活用し、就職が特に困難な方の成長分野における就職機会拡大と定着促進を図ります。

なお、在職中の社員についても、地域の企業や労働者の活性化、能力開発を促進するため、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）等を活用したキャリアアップ支援を行います。

人材確保対策の推進

産業や地域の特性に応じた就職支援のために、医療・福祉、建設、警備、運輸等の人材不足分野などへのあっせんを強化します。

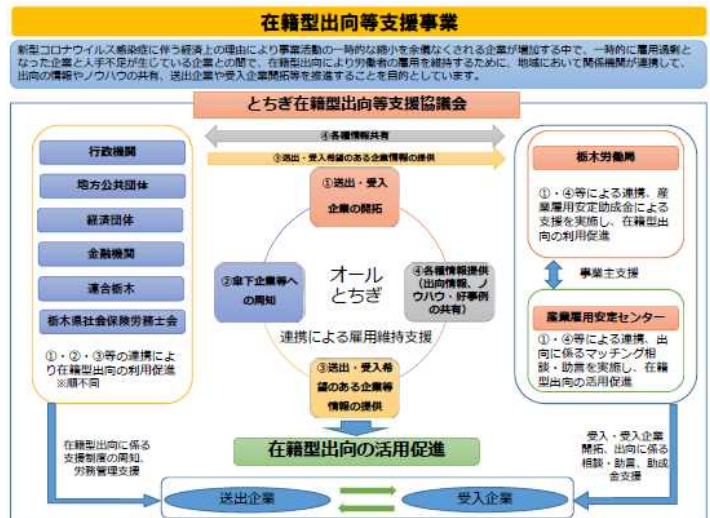
「人材マッチングコーナー」を設置しているハローワーク宇都宮では、福祉人材・研修センターやナースセンター等の関係機関や業界団体と連携し、業界の理解促進、魅力発信に関するイベントや出張相談を実施します。

県内全ハローワークにおいて、人材不足分野の業務内容や職場の現状等を理解する機会となる面接会や職場見学会を開催する等、人材確保に向けた支援を推進します。

在籍型出向の取組の支援

景気の変動により、業況が厳しく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等が、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人材の円滑な受け入れ（労働市場の活性化）を支援する取組を推進します。

また、とちぎ在籍型出向等支援協議会、産業雇用安定センター等の関係機関と連携し、産業雇用安定助成金の制度周知を行い活用促進を図るとともに、双方の企業に対して出向のマッチングによる出向元、出向先の確保等の取組に努めます。



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

行政サービスのデジタル化が進んできていることから、今後より一層労働保険関係手続きにおける電子申請の利用を推進するとともに、雇用関係助成金の電子申請の活用を積極的に周知します。

オンラインによる求人申込の利用促進及びインターネット上で完結できる求職登録・職業紹介のオンラインサービスの普及を促進するため、「求人者マイページ」「求職者マイページ」の開設について広く周知するとともに、県内すべてのハローワークにおいてオンラインによる職業相談、セミナー等を実施することにより、利用者のニーズに応じた求職活動ができるよう、サービス向上に努めます。

<雇用保険関係手続き
電子申請のご案内>



3 多様な人材の活躍促進

働くことを希望するすべての女性、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。

◆ 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

・女性活躍推進のための企業の取組支援

女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表及び労働者数101人以上企業に義務付けられている女性の活躍に関する行動計画の策定・届出や情報公表等について、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善に向けた取組を促し、あわせて、「女性の活躍促進企業のデータベース」の活用を勧奨します。

また、本年6月にG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県での開催を契機とした女性活躍推進への機運の高まりにあわせ、えるぼし・プラチナえるぼし認定基準を広く周知するとともに、認定を目指した取組を企業に働きかけ、認定取得促進を図ります。

あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いについては、相談が寄せられた場合は速やかに報告徴収・是正指導等を行うとともに、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の促進を図るため、事業主に対して制度を周知し、職場環境の整備を推進します。

栃木県内認定企業	2023年1月末現在
えるぼし	18社(前年比+4)
プラチナえるぼし	0社(前年比±0)



*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。

女性の活躍推進企業データベース

全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上義務企業の届出等の徹底を図ります。あわせて、次世代育成支援の取組が優良な企業への認定制度、「①トライくるみん」「②くるみん」「③プラチナくるみん」「④トライくるみんプラス」「⑤くるみんプラス」「⑥プラチナくるみんプラス」の認定基準を広く周知するとともに、認定を目指した取組を企業に働きかけ、認定の取得促進を図ります。

栃木県内認定企業	2023年1月末現在
くるみん	37社(前年比+1)
プラチナくるみん	7社(前年比+1)



*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。

・男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

2023年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況公表の履行確保を図るとともに、2022年より施行されている、「産後パパ育休（出生時育児休業）」を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。

＜改正育児・介護休業法の概要＞

- 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
- ③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）
- ④育児休業の分割取得
- ⑤従業員が1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要

あわせて、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案等を把握、または相談が寄せられた場合は、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行います。

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、労働者が円滑に利用できるように、労使の理解を進め、あらゆる機会を捉えて周知を行います。

また、両立支援等助成金の活用促進を通じて、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企業への支援を行います。

◆ 就職氷河期世代の活躍支援

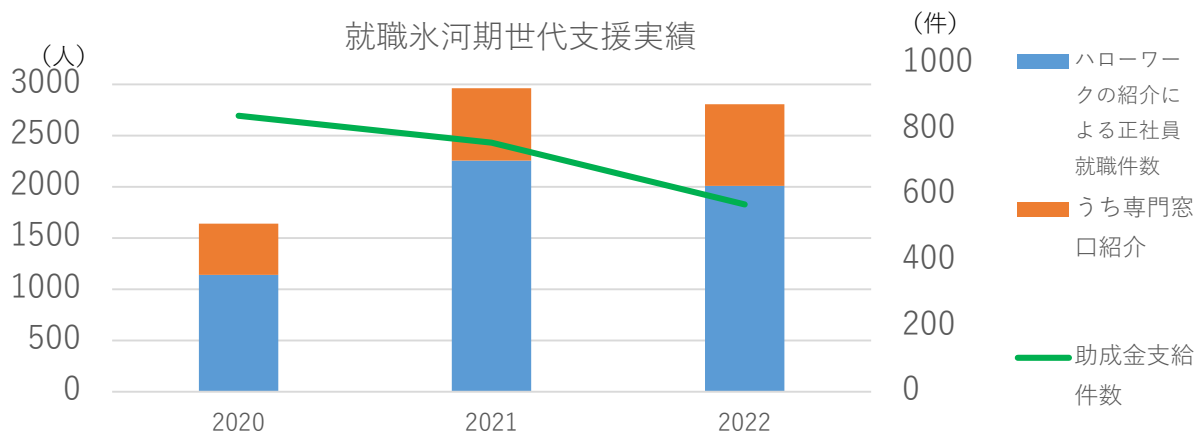
ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

いわゆる就職氷河期世代は、現在30歳代後半から50歳代前半となっています。

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、あるいは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、各ハローワークにおいて「就職氷河期世代限定・歓迎求人」の確保を行います。

また、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」を中心に、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。



	2020 (4月～3月)	2021 (4月～3月)	2022 (4月～1月)
ハローワークの紹介による正社員就職件数	1641人	2962人	2806人
うち専門相談窓口紹介	502人	708人	799人
助成金支給実績	842件	759件	571件

就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

就職氷河期に就職の機会を逃した事等により、十分なキャリア形成がなされず職業経験、技能、知識が不足している等により正規雇用労働者としての就業が困難な場合があります。

このため、就職氷河期世代の求職者をハローワーク等の紹介により雇用した事業主に対する各種雇用関係助成金（「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」や「トライアル雇用助成金」など）の活用促進に努めます。

地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

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します。

就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

2020年度に設置した官民協働のプラットフォームを通じた取り組みに対して、一定の効果は見られました。さらに就職氷河期世代の活躍を支援するため、「第2ステージ」と位置づけ、2023年度より2年間継続プラットフォームを活用した支援を実施します。



(氷河期世代の方に対する支援等について)
栃木労働局

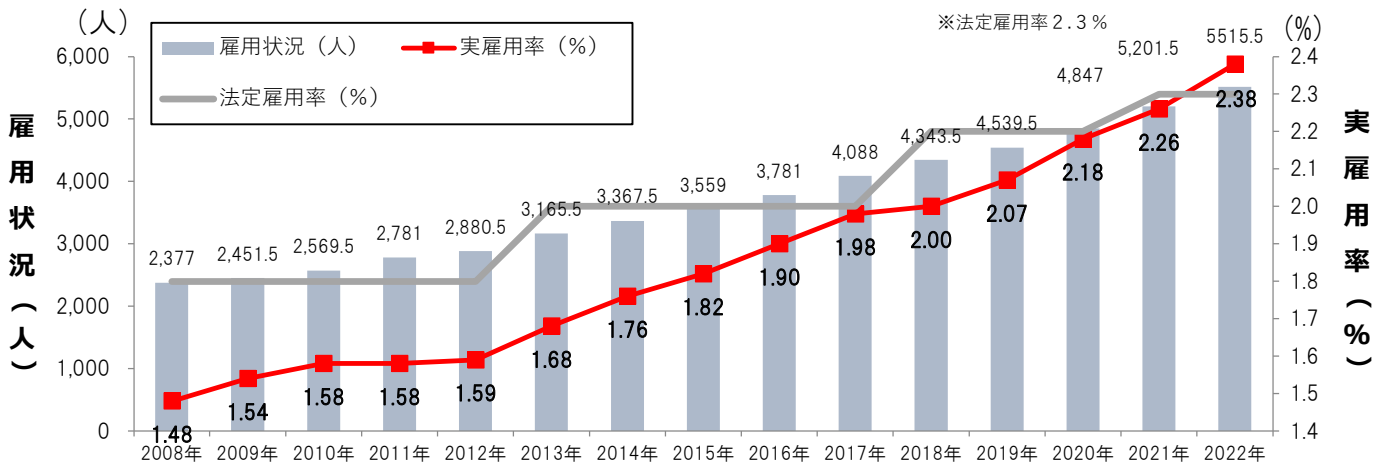
◆ 障害者の就労促進

障害者の円滑な雇入れに向けた支援の実施

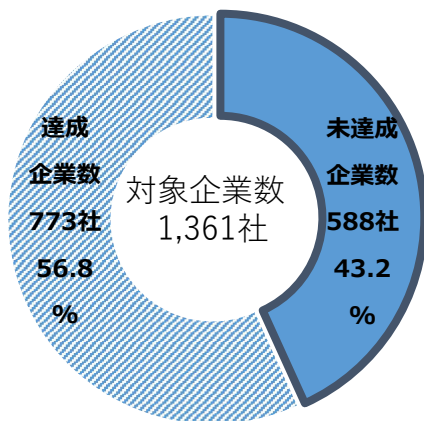
・ 民間企業への支援

栃木県で働く障害者の数は、2022年6月1日現在では、5,515.5人と過去最高を更新、実雇用率も2.38%と法定雇用率を上回りました。実雇用率も全国平均を上回っていますが、民間企業の法定雇用率である2.3%を達成していない企業が県内に588社あり、うち347社は一人も障害者を雇用していません。

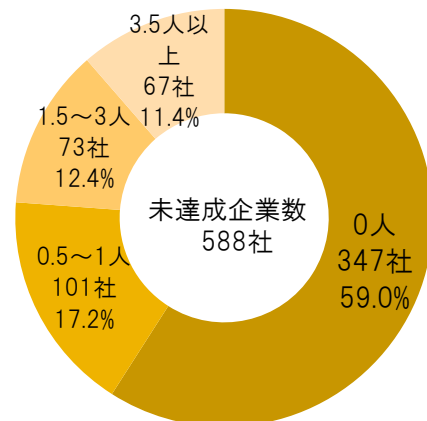
民間企業(43.5人以上)における障害者の実雇用率および雇用状況(各6月1日現在)



法定雇用率未達成企業の状況



障害者雇用人数 内訳



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。

・ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援者

【2022年6月1日現在 公的機関の雇用状況】(法定雇用率2.6%、県教育委員会は2.5%、()は前年値)

○ 栃木県	雇用障害者数172.0人(166.0人)	実雇用率 3.26% (3.06%)
○ 栃木県警察本部	雇用障害者数 20.0人(16.0人)	実雇用率 3.36% (2.74%)
○ 栃木県教育委員会	雇用障害者数342.5人(350.0人)	実雇用率 2.70% (2.69%)
○ 市町等	雇用障害者数466.0人(461.0人)	実雇用率 2.53% (2.53%)
○ 市町教育委員会	雇用障害者数 5.0人(7.0人)	実雇用率 1.86% (2.01%)

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局に職場適応支援者を配置するとともに、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行います。

・ 改正障害者雇用促進法の円滑な推進者

改正促進法については、「雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化」「障害者雇用と障害者福祉の連携の促進」「障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進」「障害者雇用の質の向上の推進」について、本省の指示のもと、円滑な施行に努めます。

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

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。

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」を開催します。

また、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「障害雇用をどのように進めれば良いのか」などを案内します(PDF1.7MB)

・ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援者

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ります。

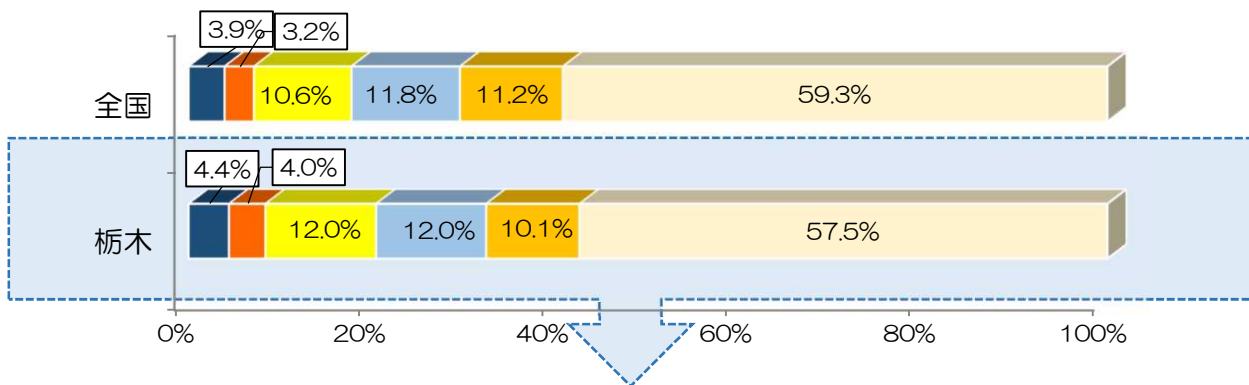
◆ 高齢者の就労・社会参加の促進

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

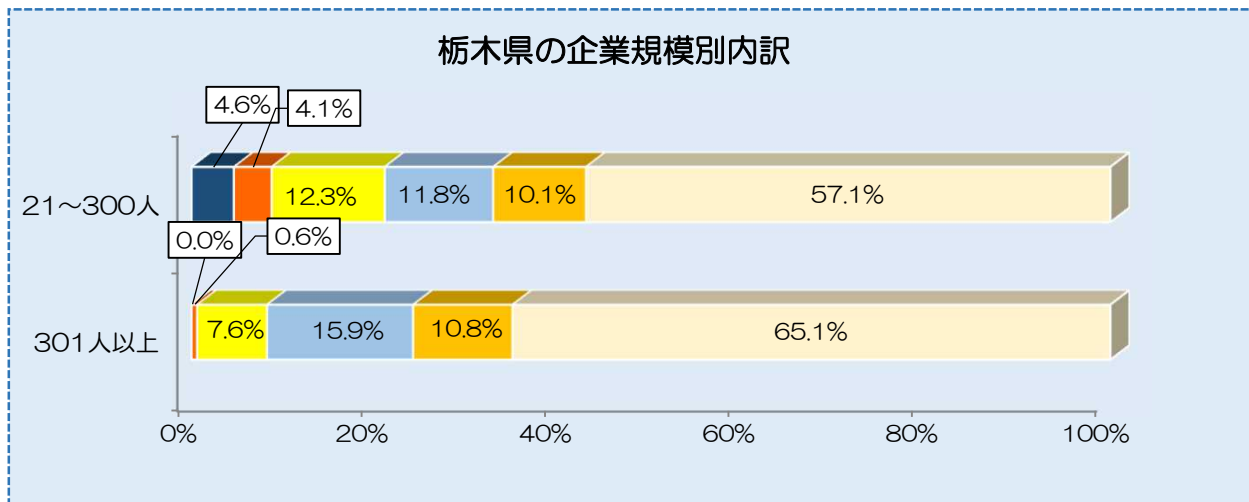
2021年4月1日、事業主は70歳までの就業機会の確保（努力義務）を講ずるよう高年齢者雇用安定法が改正されています。このため、ハローワークでは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する提案や助成を行い、継続雇用延長等に向けた環境整備を図り、地域における多様な就業機会の確保を進めます。

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、高年齢者の再就職支援に取り組みます。

66歳以上働ける企業の状況



栃木県の企業規模別内訳



- 定年制の廃止
- 66歳以上定年
- 希望者全員66歳以上の継続雇用制度
- 基準該当者66歳以上の継続雇用制度
- その他66歳以上まで働ける制度
- 66歳以上働ける制度なし

◆ 外国人に対する支援

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、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

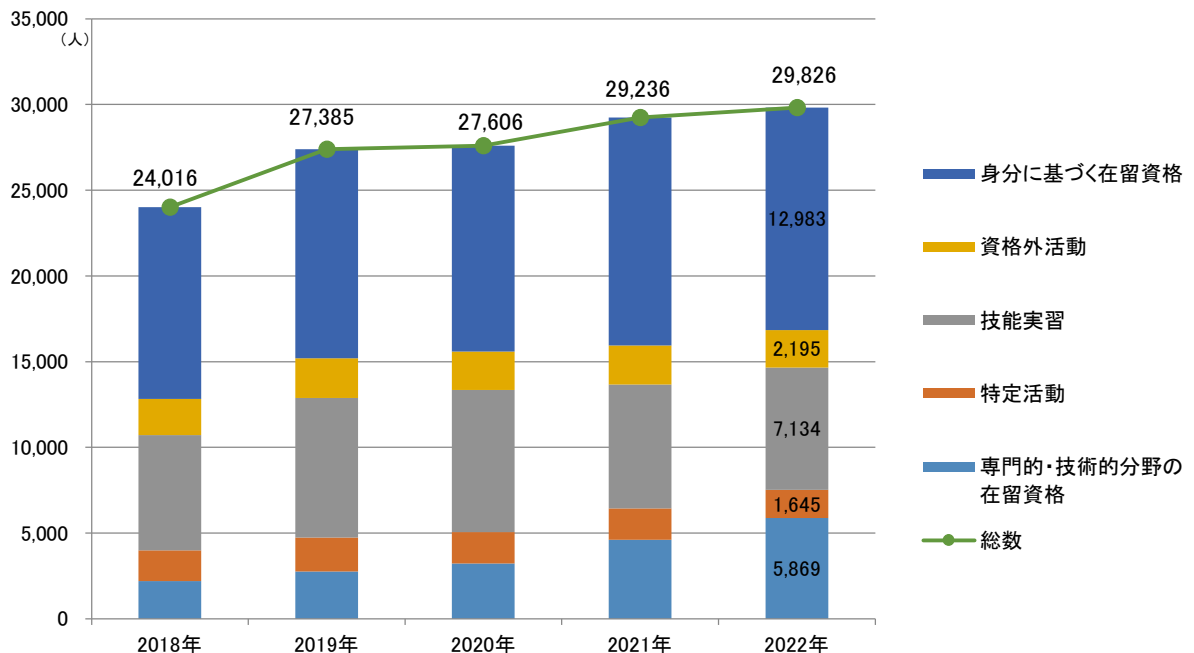
栃木県における外国人労働者数は、2022年10月末現在29,826人と、コロナ禍の影響はあったものの過去最高を更新し今後も増加が予想されます。また、2019年4月からは、在留資格「特定技能」も追加され、年々増加しています（同日現在1,565人、前年同日現在918人）。

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。

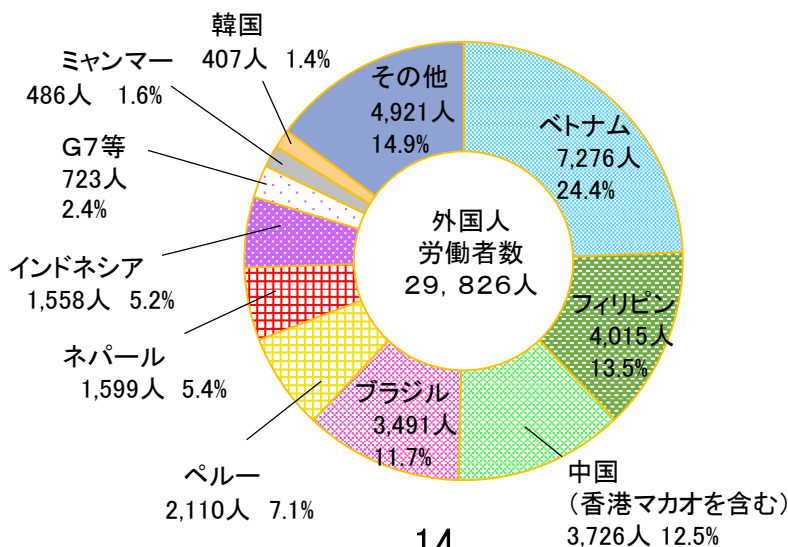
また、外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、栃木県等関係機関と連携を図りながら外国人留学生等に対するセミナーや説明会を開催します。

さらに、多国籍化が進む外国人求職者の相談に適切に対応するため、通訳員、多言語翻訳機及び「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



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。

○ 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29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。

○ 労働条件相談ほっとライン

都道府県労働局及び労働基準監督署の閉庁後又は土日・祝日の相談に対応しています。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～日 (毎日)	○平日 (月～金) 午後5時 ～午後10時 ○土日・祝日 午前9時 ～午後9時	0120-531-401
中国語			0120-531-402
ポルトガル語			0120-531-403
スペイン語	火、木、金、土		0120-531-404
タガログ語	火、水、土		0120-531-405
ベトナム語	水、金、土		0120-531-406
ミャンマー語	水、日		0120-531-407
ネパール語			0120-531-408
韓国語	木、日		0120-613-801
タイ語			0120-613-802
インドネシア語		0120-613-803	
カンボジア語 (クメール語)	月、土	0120-613-804	
モンゴル語		0120-613-805	

- ※1 12月29日～1月3日は除きます。
- ※2 携帯電話・PHSからも利用可能です。
- ※3 相談・通話料は無料です。

○ 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～ 午後1時は 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	月		0570-001-707
ネパール語	火、水、 木		0570-001-708
韓国語	木、金		0570-001-709
タイ語	水		0570-001-712
インドネシア語		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	

※2 相談は無料ですが、通話料は発信者負担です。

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。

2022年の栃木県内の労働災害は、死亡者数が16人となり前年よりも3人減少し、コロナ感染症を含めた休業4日以上の子傷者数（以下「死傷者数」という。）が3,705人となり前年よりも1,393人（+60.3%）増加しました。また、コロナ感染症を除く死傷者数は2,062人となり前年よりも27人（-1.3%）減少し4年ぶりに減少しました。

2023年度は、死亡者数（コロナ感染症を含む。）を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させ、死傷者数（コロナ感染症を含む。）を2027年までに増加傾向に歯止めをかけて減少に転じさせることを目標とする第14次労働災害防止計画（5か年計画）の初年度となることから、目標達成に向けて以下の対策に取り組みます。

また、以下の対策の取組と併せて、中小事業場における安全衛生対策の自発的取組を支援するため、安全衛生対策に取り組む事業場が社会的に評価される環境整備を図り、事業場に安全衛生対策の取組をコストではなく、「人への投資」として捉えてもらうように表彰制度の活用促進などにも取り組みます。

加えて、労働災害防止のためには、経営トップのリーダーシップが不可欠であることから、あらゆる機会を通じて、経営トップのリーダーシップ発揮を指導します。

労働災害の発生状況の推移（全産業）



◆ 労働者の安全の確保

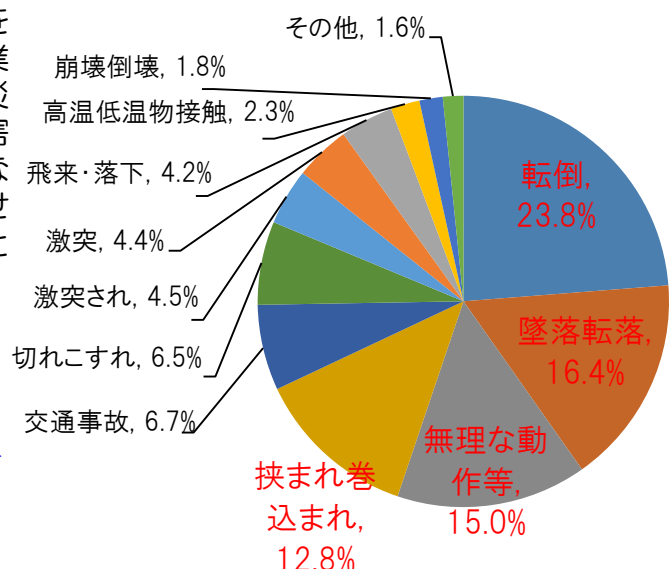
・行動災害防止対策

栃木県内の労働災害（コロナ感染症を除く）の約4割を占める行動災害（作業行動に起因する災害をいい、「転倒」災害や腰痛症などの「無理な動作等」災害をいいます。）を防止するため、『Aない声かけ運動！』（“あわてず” “あせらず” “あなどらず”）を展開するとともに、設備・装備などのハード面の対策と安全衛生教育などのソフト面の対策をします。



<Aない声かけ運動！>

事故の型別労働災害発生割合(2022年)
(新型コロナウイルス感染症を除く)



・高年齢労働者対策

栃木県内の労働災害の半数以上を占める50歳以上の高年齢労働者災害を防止するため、「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、体力状況等の把握や高年齢労働者の特性（体力状況等）を考慮した職場環境や作業管理の改善を推進します。

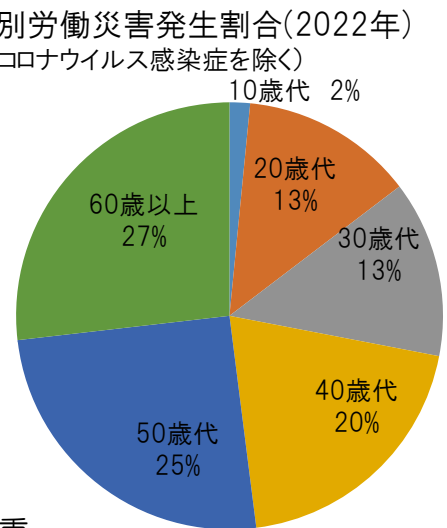


<エイジフレンドリー
ガイドライン>

・建設業対策

後を絶たない建設3大災害（「墜落・転落災害」「建設重機災害」「崩壊・倒壊災害」）による死亡災害（令和3年5人、令和4年3人）を防止するため、『STOP！建設3大災害』の取組を推進します。

また、元方による一人親方等に対する安全管理の取組を推進します。



<STOP！建設3大災害>

・陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業における労働災害（コロナ感染症を除く）の約60%を占める荷役作業災害を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく対策を推進します。

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を図ります。



<陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン：運送事業者用>



<陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン：荷主等用>



<STOP！はさまれ・巻き込まれ災害>



<チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン>

・製造業対策

製造業における労働災害（コロナ感染症を除く）の4分の1を占める機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害を防止するため、『STOP！はさまれ・巻き込まれ災害』の取組を展開するとともに、リスクアセスメントに基づく機械設備の本質安全化の取組等を推進します。

・林業対策

林業における労働災害（コロナ感染症を除く）の約40%を占める伐木等作業災害を防止するため、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく対策を推進します。

・外国人労働者災害対策

外国人労働者が理解しやすい、翻訳教材や視聴覚教材を用いた安全衛生教育の導入を推進します。



<新型コロナウイルス感染症防止対策5つのポイント、対策実践例>



<新型コロナウイルス感染症拡大を防止するためのチェックリスト>

◆ 労働者の健康の確保

・新型コロナウイルス感染症対策

職場における新型コロナウイルス感染防止のための5つのポイントやその実践例等を周知・指導し、職場における新型コロナウイルス感染防止対策を推進します。

・メンタルヘルス対策

メンタル不調の予防を推進するため、ストレスチェック制度の集団分析を活用した職場環境改善に取り組むとともに、小規模事業場における取組に対しては栃木産業保健総合支援センター等を通じた支援に取り組みます。

・産業保健活動の推進

メンタルヘルス対策、長時間労働による健康障害防止のための医師の面接指導、治療と仕事の両立支援など、労働者が必要な産業保健サービスを受けることのできる体制整備を推進するとともに、中小企業に対しては、産業保健総合支援センター、地域産業保健センターによる支援に取り組みます。

メンタルヘルス対策については、ストレスチェック制度の集団分析を活用した職場環境改善の取組を推進します。

・化学物質による健康障害防止対策

安全データシート（SDS）交付義務対象物質を製造、取扱い又は譲渡提供する事業者に対して、2023年4月1日から施行される化学物質規制（化学物質によるばく露程度を最小限度にする措置、がん等の罹患状況把握など）の徹底を図るとともに、2024年4月1日から施行される化学物質規制（濃度基準値設定物質の管理、化学物質管理者の選任、有害性に対応した保護具の使用、保護具着用管理責任者の選任など）の周知を図ります。



<職場における
化学物質対策>

・石綿及び粉じんによる健康障害防止対策

建築物、工作物等の解体工事、改修工事等を行う事業者に対して、石綿の有無に係る事前調査の実施及び事前調査結果の報告、事前調査結果を踏まえた作業計画の作成及び工事計画届の報告などの徹底を図ります。

粉じん作業を行う事業者に対して、粉じん障害防止規則等関係法令の遵守を図るとともに、自主的取組の推進を図ります。



<石綿総合情報
ポータルサイト>

・熱中症予防対策

熱中症予防のための7つのルール（暑さに備えた事前準備、熱への順化期間の設定、WBGT値と労働者の健康状態の把握、緊急時の対応など）の周知・指導に取り組み、熱中症予防対策を推進します。



<熱中症予防
ポータルサイト>

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。

◆ 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等

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

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図ります。その際、雇用環境・均等室及び安定部は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収、または指導監督を実施し、不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行います。

また、栃木働き方改革推進支援センターを通じて、中小企業、小規模事業場等に対し、きめ細やかな支援を行うとともに、キャリアアップ助成金等の活用を促進する等、事業主への取組支援を推進します。

パート・有期労働ポータルサイト

パートタイム・有期雇用労働法のポイントや同一労働同一賃金への取組に対する支援ツール等を紹介しています。

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



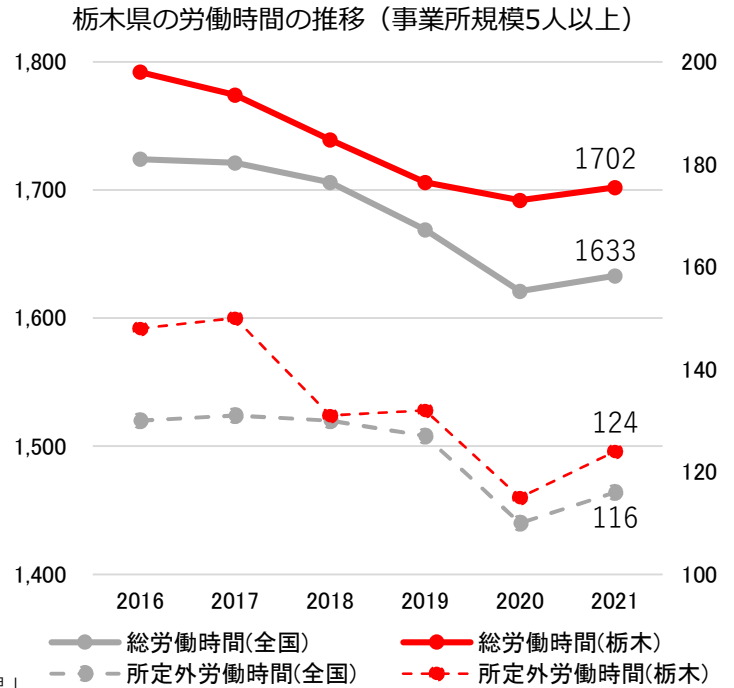
◆ 長時間労働の抑制

長時間労働や過重労働は、健康確保上の問題のみならず、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。

誰もが働きやすい職場を形成するために、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。

また、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。

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査結果」



「建設事業・自動車運転の業務・医師」については、2024年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されます

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業 (この事業における交通誘導警備の業務を含む)	上限規制は適用されません	<ul style="list-style-type: none"> 災害の復旧・復興の事業(※)を除き、上限規制が全て適用 (※) 特例により、下記の規制が適用除外。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 時間外労働と休日労働の合計 <ol style="list-style-type: none"> ① 月100時間未満 ② 2～6か月平均月80時間以内
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> 特別条項付き36協定を締結する場合 年間の時間外労働の上限 年960時間(※) (※) 特例により、下記の規制が適用除外。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 時間外労働と休日労働の合計 <ol style="list-style-type: none"> ① 月100時間未満 ② 2～6か月平均月80時間以内 ▶ 時間外労働が月45時間超とできる回数 <ol style="list-style-type: none"> ③ 6回まで 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準は、令和6年4月1日に全面施行
医師		<ul style="list-style-type: none"> 特別条項付き36協定を締結する場合 年間の時間外・休日労働の上限 年1,860時間(※) (※) 特例により、下記の規制が適用除外。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 時間外労働と休日労働の合計 <ol style="list-style-type: none"> ① 2～6か月平均月80時間以内

詳しくはこちらをどうぞ



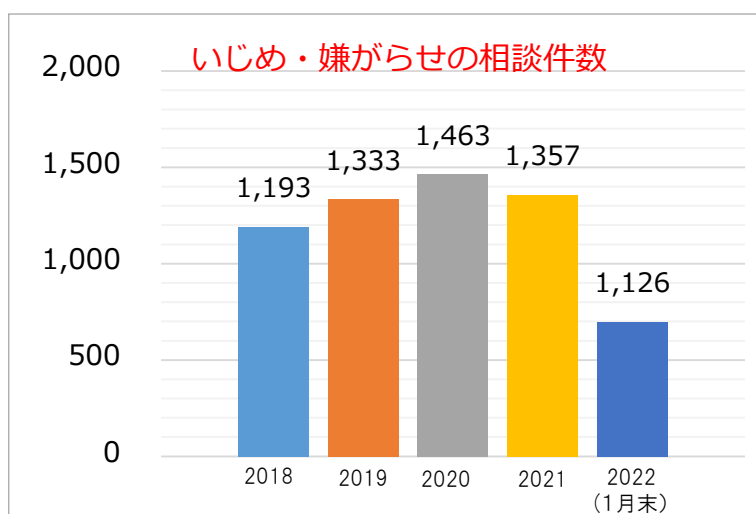
時間外労働の上限規制
わかりやすい解説

◆ 総合的なハラスメント防止対策

職場における総合的なハラスメント対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により引き続き法の履行確保を図るとともに、ハラスメント撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、セミナーによる周知啓発や、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、就職活動中の学生に対するハラスメント対策、カスタマーハラスメント対策も含め、ハラスメント防止対策措置の周知を図り、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、紛争の早期解決を図ります。



ハラスメントに関する相談件数	2021年度 (1月末現在)	2022年度 (1月末現在)
パワーハラスメント	334件 (291件)	448件
セクシュアルハラスメント	97件 (84件)	76件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	173件 (145件)	210件

※不利益取扱いを含みます

あかるい職場応援団ポータルサイト

「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、先進企業の事例等を紹介しています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



◆ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

良質なテレワークの導入・定着促進

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^(※)の紹介や同センターが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を行います。

また、「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」の周知を行うとともに「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用を促進する等の支援を行います。

(※)テレワーク相談センター

テレワークを導入しようとする企業等に対し労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口

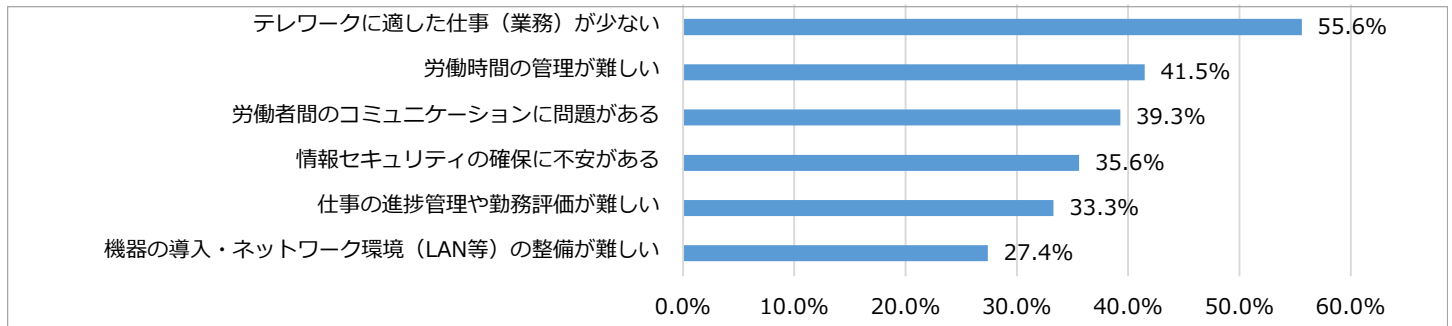
テレワーク総合ポータルサイト

テレワークに関連する情報を一元化して、テレワーク導入のための様々な情報等を紹介しています。

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



《県内企業の課題》



資料出所：栃木県「令和4（2022）年労働環境等調査」

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

働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、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を行います。

働き方・休み方改善ポータルサイト

企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断ができ、また、企業の取組事例や働き方・休み方に関する資料等を紹介しています。

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



◆ 治療と仕事の両立支援

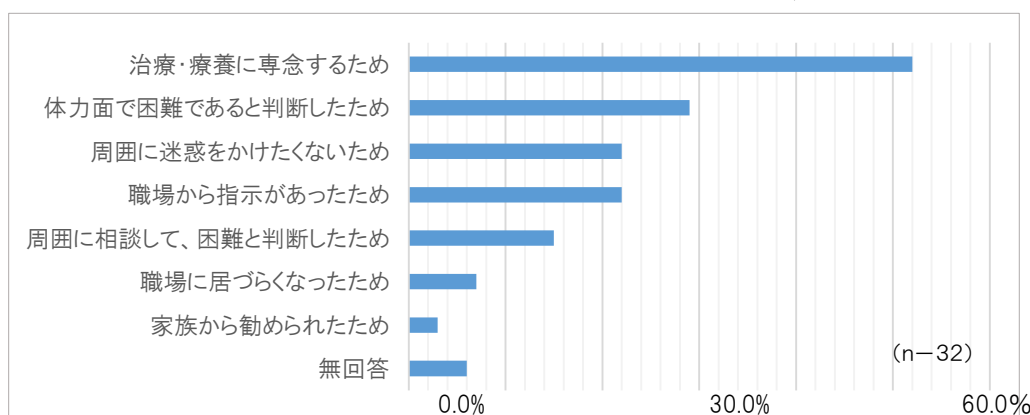
治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

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。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。

このため、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」で連携して、治療と仕事の両立支援に取り組む事業場や治療と仕事の両立支援を必要とする労働者（以下「支援対象者」といいます。）の支援に取り組めます。

また、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同コーディネーターの育成研修の周知・受講勧奨を行います。さらに、両立支援に取り組む企業に対する助成金制度についても周知・利用勧奨を行います。

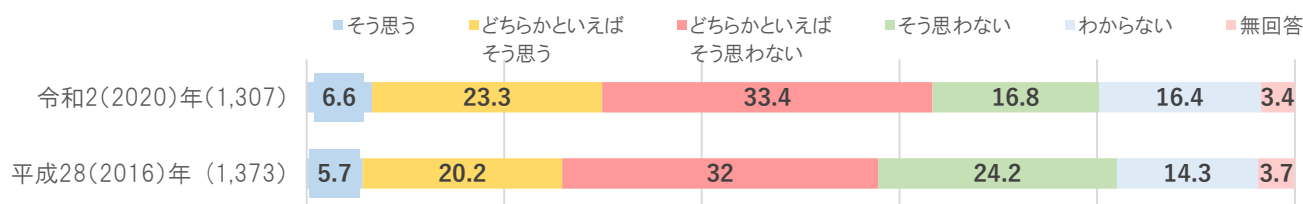
がんと診断された後の退職した理由(複数回答)



ポータルサイト
[＜治療と仕事の両立支援ナビ＞](#)

資料出所: 栃木県平成28年度「がん患者の就労に関するアンケート調査結果」

「がん治療や検査のために2週間に1回程度病院に通う必要がある場合、働き続けられる環境だと思えますか」の質問に対し、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の2つを合わせた『そう思う』の割合は3割に満たない。2020年は2016年と比べ4ポイントしか上昇していない。



資料出所: 栃木県政世論調査

■ 栃木労働局の主な取組

◆ 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。

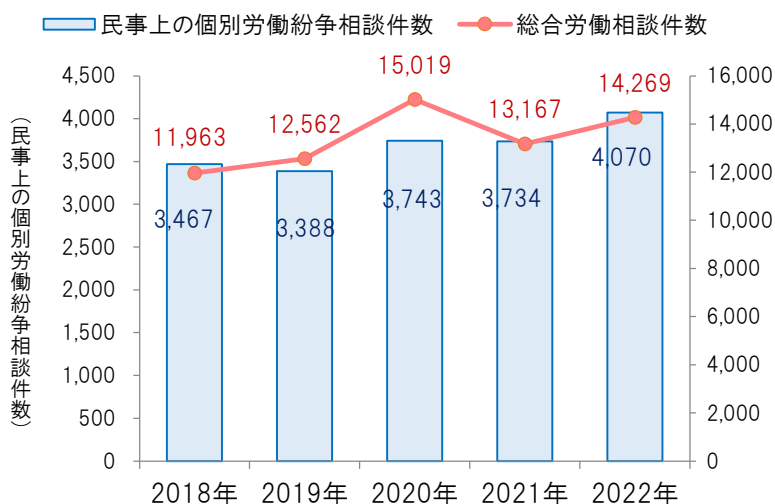
「総合労働相談コーナー」については、26ページをご覧ください。

個別労働紛争の早期解決

「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。

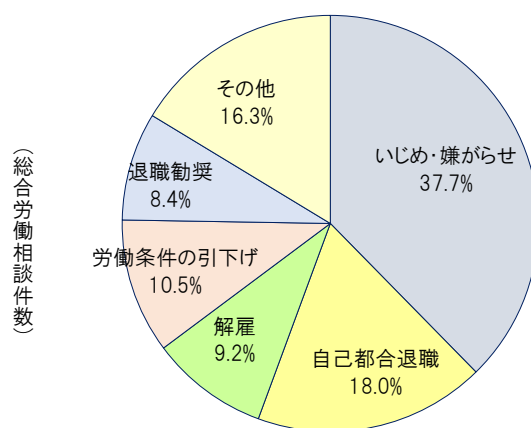
派遣労働者と事業主との間のトラブルについては、2020年4月から整備された行政ADR（紛争解決援助や調停などの裁判外紛争解決手続）により、早期解決を図ります。

総合労働相談コーナーにおける相談受付件数



2022年 個別労働紛争相談内容の内訳

(2022年1月～2022年12月) 4,070件



◆ 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、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

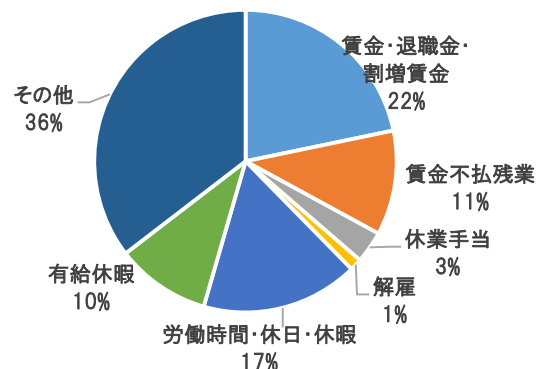
労働基準法等についての相談・支援

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
(総合労働相談の内数・2022年) 4,634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未然防止、就職活動中のハラスメントに適切に対応するためには、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

※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

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



↑ 依頼方法等、詳細
はこちらから

◆ 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。

職場における新型コロナウイルス感染症に関する集団感染の情報を把握した場合は、事業者等に対し労災保険給付制度の説明と請求勧奨を行います。また、請求事案については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」（通達）に基づいた的確な労災認定を徹底します。

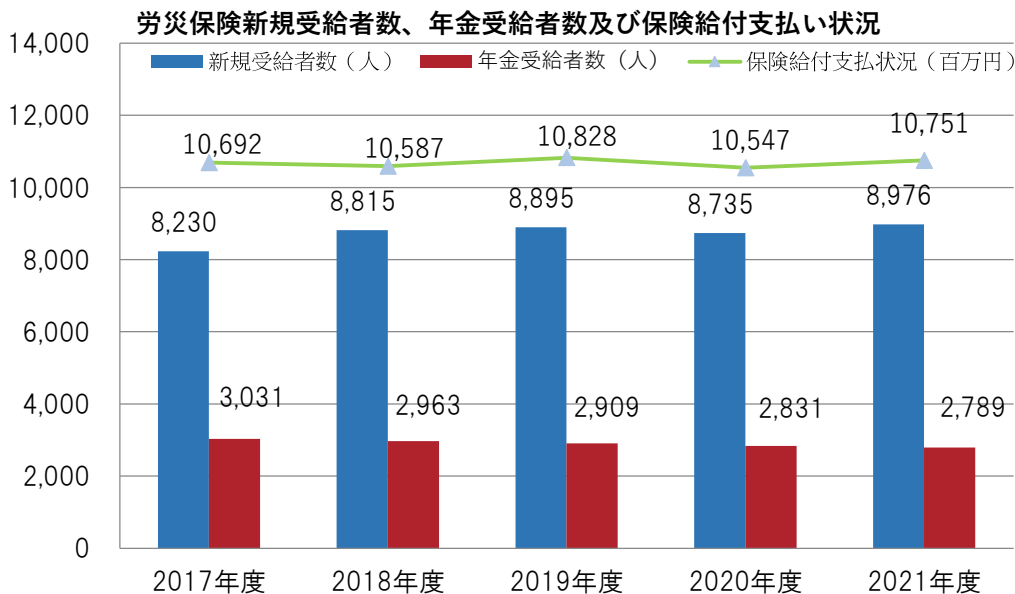
精神障害事案、脳・心臓疾患事案などの労災保険給付の請求については、認定基準等に基づいた的確な労災認定を徹底します。

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。

<新型コロナウイルス感染症に関する
労災給付パンフレット>



過労死等の労災補償状況

		2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
		労災請求	支給決定	労災請求	支給決定	労災請求	支給決定	労災請求	支給決定	労災請求	支給決定
脳心臓疾患	全国	840	253	877	238	936	216	784	194	753	172
	栃木	9	8	6	2	6	4	7	3	6	6
精神障害	全国	1,732	506	1,820	465	2,060	509	2,051	608	2346	629
	栃木	14	2	16	3	8	1	11	3	11	4

「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。

◆ 新卒学卒者への就職支援

新規学卒者への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による第二の就職氷河期世代をつくらないために、専門相談員による担当者制のきめ細かな個別支援や、就職後の定着支援等を行うとともに、大学等との連携による支援対象者の確実な把握により、就職活動に係る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、企業が求める人材の円滑な採用を支援するため、若年者の採用・育成に熱心で、雇用管理が優良な中小企業に対する若年者雇用促進法に基づく「ユースエール認定」の取得勧奨を引き続き実施します。

ユースエール認定マーク



<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

※認定マークは、求人広告や商品等に表示することができます

2021年度	2021年度 (1月末)	2022年度 (1月末現在)	増減
26社	27社	27社	+1社

◆ 雇用対策協定等による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、野木町と締結している「雇用対策協定」などにより、該当地方自治体と個別の協力体制を整え、各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。

◆ とちぎ公労使共同会議

県内の公労使トップ等が参集し、働き方改革や雇用の場における課題への連携

経済団体、労働団体、行政機関が連携して、雇用や経済対策等について地域の活力を維持・発展させるため、「とちぎ公労使協働宣言実現会議」及び「とちぎ雇用維持確保・テレワーク等推進会議」を開催し取組んできたところです。

さらに、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した、働く環境の整備や社会経済活動を進めるための諸課題への対応や支援の取組を進めるため、両会議の取組を一本化し、令和4年度に発表した「とちぎ公労使共同宣言」を基に、「とちぎ公労使共同会議」を開催し、経済団体、労働団体、行政機関が官民一体で、働き方改革及び持続可能な雇用の維持等に向けた取組を推進します。

■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 ⇒ ② ⑬
- *事業主からのいじめ・嫌がらせ等

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
- *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

労働保険料に関する相談

- *労働保険料(労災・雇用)の申告や納付 ⇒ ① ⑫ ⑭

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 ⇒ ⑫ ⑥
- *労災年金受給者の年金・介護問題等

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 ⑦ 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 ⇒ ⑧
- *有料・無料職業紹介事業

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、女性の活躍推進 ⇒ ②
- *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)

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 訓練課
- 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
	労働保険徴収室(3F) ①	TEL 028-634-9113
雇用環境・均等室	(3F) ②	TEL 028-633-2795
労働基準部	監督課(4F) ③	TEL 028-634-9115
	賃金室(4F) ④	TEL 028-634-9109
	健康安全課(4F) ⑤	TEL 028-634-9117
	労災補償課(3F) ⑥	TEL 028-634-9118
職業安定部	職業安定課(2F) ⑦	TEL 028-610-3555
	需給調整事業室(2F) ⑧	TEL 028-610-3556
	職業対策課(2F) ⑨	TEL 028-610-3557
	訓練課(2F) ⑩	TEL 028-610-3558
	雇用保険電子申請事務センター(5F)⑪	TEL 028-616-8609
〒320-0043 栃木県宇都宮市桜5-1-13 宇都宮市地方合同庁舎4F		
労働基準部	労災補償課分室	TEL 028-610-0900
職業安定部	助成金センター	TEL 028-614-2263



● 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) ⑫⑬

署名	所在地	TEL	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	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	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	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	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	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	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	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。

所名	所在地	TEL	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	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	
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	
ハローワーク 那須烏山	〒321-0622 那須烏山市城東4-18	0287-82-2213	那須烏山市・那珂川町
ハローワーク 鹿沼	〒322-0031 鹿沼市陸町287-20	0289-62-5125	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	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	佐野市
ハローワーク 足利	〒326-0057 足利市丸山町688-14	0284-41-3178	足利市
ハローワーク 真岡	〒321-4305 真岡市荒町5101	0285-82-8655	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	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	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パーク内	0285-22-1524	小山市・下野市・野木町
ハローワーク 日光	〒321-1272 日光市今市本町32-1	0288-22-0353	日光市
ハローワーク 黒磯	〒325-0027 那須塩原市共豊社119-1	0287-62-0144	那須塩原市(旧黒磯市)・那須町