

# 2024年度 栃木の労働行政



令和5年8月に開通した宇都宮ライトレール(LRT)



G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催された日光市に所在する東照宮陽明門

## 人材確保への取組

～“栃木で働きたい”を実現するために～

◆ 最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援の推進等

◆ リ・スキリング、人材確保等の支援の推進

- リ・スキリングによる能力向上支援
- 栃木県内企業等に対する人材確保支援

◆ 多様な人材の活躍

- 女性活躍促進、男性育児休業取得促進、仕事と育児・介護の両立支援
- 多様な人材の就労・社会参加の促進
- フリーランスの就業環境整備

◆ 魅力ある職場づくり

- 安全で健康に安心して働くことのできる環境づくり
- 多様な働き方の推進

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省 栃木労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

栃木労働局ホームページ

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

栃木労働局 Instagram



X



LINE



YouTube



厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>

# はじめに

ウィズコロナ・ポストコロナ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とともに、そうした時代の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環の実現を目指していくことが重要です。

このような観点を持ちつつ、国の施策の方向性にも沿いながら、また、2023年度に取り組んだ自らの取組の状況を踏まえて、目下の課題に対応することを目指し、2024年度の栃木労働局の行政運営方針を策定しました。2024年度においては、目下の人材確保が重要課題であることを背景にして、各種の関連取組を効果的かつ有機的に実施していくこととしています。

以上を踏まえ、栃木労働局では、2024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

<b>I 栃木労働局の業務概要</b> .....	P3	
■ <b>栃木労働局の重点施策</b> .....	P3	
1 <b>最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等</b> .....	P3	
◆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 <b>リ・スキリング、人材確保等の支援の推進</b> .....	P6	
(1) <b>リ・スキリングによる能力向上支援</b> .....	P6	
◆労働者個々人の学び・学び直しの支援	◆在職時のキャリア形成支援	
(2) <b>栃木県内企業等に対する人材確保の支援</b> .....	P8	
◆人手不足分野等に対する人材確保の支援		
3 <b>魅力ある職場づくり</b> .....	P9	
(1) <b>安全で健康に安心して働くことができる環境づくり</b> .....	P9	
◆長時間労働の抑制	◆労働者の安全の確保	◆労働者の健康の確保
◆総合的なハラスメント防止対策の推進		
(2) <b>多様な働き方の推進</b> .....	P15	
◆多様な働き方がしやすい環境整備促進		
4 <b>多様な人材の活躍</b> .....	P16	
(1) <b>女性活躍促進、男性育児休業取得促進、仕事と育児・介護の両立支援</b> .....	P16	
◆女性活躍促進	◆男性育児休業取得促進、仕事と育児・介護の両立支援への取組推進	
◆マザーズコーナーをはじめとしたハローワークにおける就職支援の強化		
(2) <b>多様な人材の就労・社会参加の促進</b> .....	P19	
◆障害者の就労促進	◆高齢者の就労・社会参加の促進	
◆外国人に対する雇用管理・労働条件確保		
(3) <b>フリーランスの就業環境整備</b> .....	P24	
■ <b>栃木労働局の主な取組</b> .....	P25	
◆労働条件の確保等	◆個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進	
◆労働保険制度の適正な運営	◆労災補償制度の適正な運営	
◆就職氷河期世代、新規学卒者等の支援		
◆雇用対策協定等による地方自治体との連携	◆とちぎ公労使共同会議	
<b>II 栃木労働局の組織</b> .....	P30	
◆お問い合わせ先一覧(相談内容別)		
◆栃木労働局の組織・所在地	◆労働基準監督署・公共職業安定所の所在地及び管轄区域	

<用語・制度説明>

P3 ①業務改善助成金 ②栃木働き方改革支援センター

P4 ③パートナーシップによる価値創造のための転職円滑化施策パッケージ P5 ④年収の壁・支援強化パッケージ

P7 ⑤人材開発支援助成金 P8 ⑥求人者マイページ P12 ⑦Aない声かけ運動、ころはNiceとちぎ ⑧SAFEコンソーシアム

P16 ⑨えるぼし・プラチナえるぼし認定 P18 ⑩くるみん・プラチナくるみん認定 P20 ⑪企業向けチーム支援

# I 栃木労働局の業務概要

## ■ 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

#### 現状と課題

コロナ禍の3年間を乗り越え、栃木県内の経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応して人手不足を克服し、継続的な賃上げによる持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要であり、こうした状況に対応するため、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

#### ◆ 賃金の引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

人材確保に当たり、賃金等の処遇改善が重要であり、特に、大部分を占める中小企業・小規模事業者の生産性向上による継続的な賃金の引き上げ取組への支援を引き続き行うため、**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、生産性向上等に取り組み、継続的な賃金引き上げを行う事業者等を積極的に支援します。

#### <業務改善助成金申請件数>

	2021年度	2022年度	2023年度1月末
申請件数	65件 (62件)	111件 (98件)	— (172件)

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

#### 用語・制度説明①

##### 「業務改善助成金」

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金  
の引き上げ計画



設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティ  
ング、人材育成・教育訓練など



(計画の承認と事業の実施後)  
業務改善助成金を支給  
(最大 600 万円)

(留意事項)

- ・ 事業場内最低賃金の引き上げや設備投資等は、これから実施するものが助成の対象となります。  
(ただし、事業場規模50人未満の事業者については、賃金引き上げ後の申請も可能です。)
- ・ 労働者（従業員）の事業場内最低賃金を引き上げるための支援制度であるため、労働者（従業員）がいない場合は、助成の対象となりません。



<業務改善助成金>

#### 用語・制度説明②

##### 「栃木働き方改革推進支援センター」

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

来所・電話相談はもちろんのこと、訪問コンサルティングや出張相談会、セミナーの開催なども行っております。



<栃木働き方改革支援センター>

## ◆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、経済動向、地域の実情及びこれまでの栃木地方最低賃金審議会の審議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、「**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、賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金、好取組事例等が分かる資料の提供、支援施策や転嫁円滑化対策関連の施策を紹介します。

### 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 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 2023年12月31日

塗料製造業	1,061円	自動車・同附属品製造業	1,016円
はん用機械器具等製造業	1,007円	計量器等製造業	1,008円
電子部品等製造業	1,008円		

各種商品小売業 2023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 が適用されてます。

### 用語・制度説明③

#### 「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」

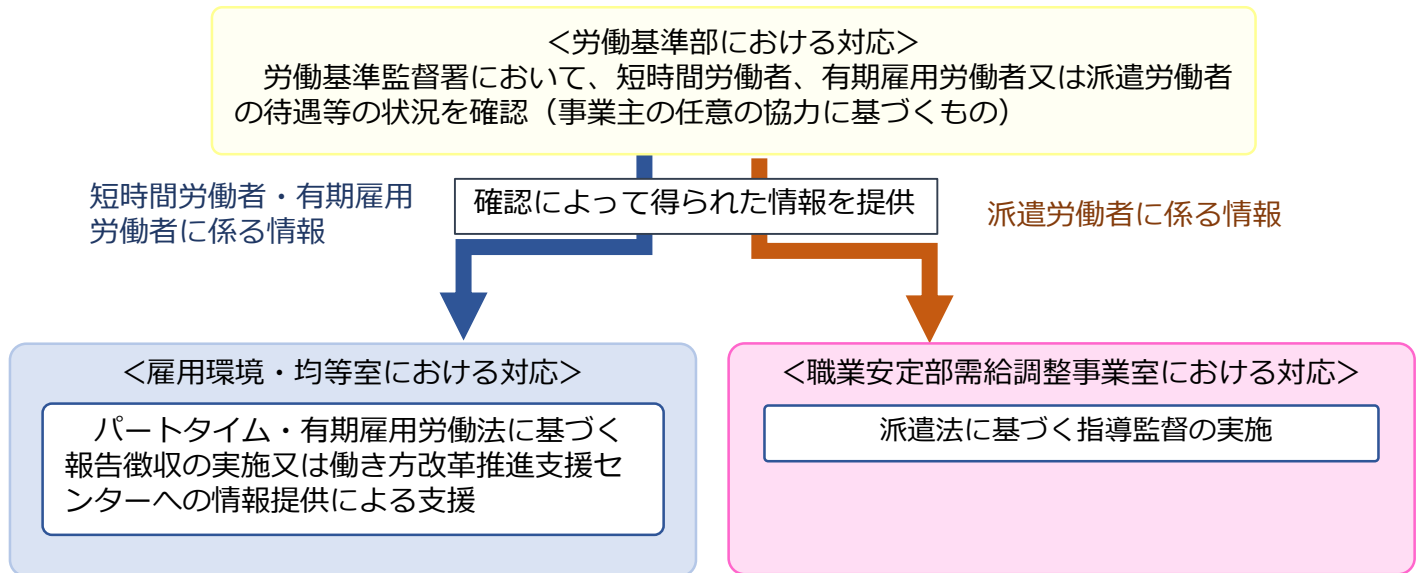
中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるようにし、賃金引上げの環境を整備する取組について、内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省及び公正取引委員会により合意したもので、厚生労働省の取組としては、「最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備」等です。



2023年9月27日「パートナーシップ構築宣言の推進と適切な価格転嫁の実現に向けたとちぎ共同宣言」署名式

## ◆ 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を積極的に推し進めていくに当たり、同一労働同一賃金の確保が重要であり、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・均等室又は職業安定部需給調整事業室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、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。



### ＜是正指導件数＞

	2021年度	2022年度	2023年度
パート・有期雇用労働法 是正指導件数	150件 (146件)	73件 (70件)	— (153件)

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して次のとおり支援を行います。

- ・ **「年収の壁・支援強化パッケージ」**における、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために、キャリアアップ助成金に、新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨を行います。
- ・ 「栃木働き方改革推進支援センター」を通じて、ワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行います。

キャリアアップ助成金



働き方改革推進支援センター



### 用語・制度説明④

#### 「年収の壁・支援強化パッケージ」

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援する施策です。

※ 「年収の壁」とは、厚生年金保険及び健康保険においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者（第3号被保険者）として、社会保険料の負担が発生しません。こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方の収入基準（年収換算で106万円や130万円）のことをいいます。

## ② リ・スキリング、人材確保等の支援の推進

### (1) リ・スキリングによる能力向上支援

#### 現状と課題

DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を、栃木県内においても広めていくことが重要である。企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図り、労使のニーズに応じて学び・学び直しを行う求職者、労働者を増やしていく必要がある。

#### ◆労働者個々人の学び・学び直しの支援

##### ・労働者の主体的な学び・学び直しのための教育訓練給付制度

労働者の主体的なキャリアアップ・スキルアップのため、雇用保険給付のメニューである厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を修了した場合にその費用の一部を支給する「**教育訓練給付制度**」について、労働局及びハローワークにおける当該制度の周知を強化します。

また、2024年2月から当該制度について電子申請の利用が可能となり、より利用しやすい制度となることの周知についても併せて行います。



<教育訓練給付制度>

教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
<b>専門実践教育訓練</b> 特に中長期的キャリア形成に資する教育訓練  最大で受講費用の70% [年間上限56万円] を受講者に支給	<b>業務独占資格などの取得を目標とする講座</b> ・介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、 歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師 など <b>デジタル関係の講座</b> ・ITSSレベル【※1】3相当以上のIT関係資格取得講座 ・第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定）【※2】 <b>大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程</b> ・専門職大学院の課程（MBA、法科大学院、教職大学院 など） ・職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定）【※3】 <b>専門学校の課程</b> ・職業実践専門課程（文部科学大臣認定）【※4】
<b>特定一般教育訓練</b> 特に速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練  受講費用の40% [上限20万円] を受講者に支給	<b>業務独占資格などの取得を目標とする講座</b> ・介護支援専門員実務研修、介護職員初任者研修、特定行為研修、 大型自動車第一種・第二種免許 など <b>デジタル関係の講座</b> ・ITSSレベル【※1】2相当以上の情報通信資格の取得を目標とする講座 など
<b>一般教育訓練</b> その他の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練  受講費用の20% [上限10万円] を受講者に支給	<b>資格の取得を目標とする講座</b> ・輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）、 介護福祉士実務者養成研修、介護職員初任者研修、税理士、 社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、 TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士 など <b>大学院などの課程</b> ・修士・博士の学位などの取得を目標とする課程

【※1】 ITに関する能力を評価する指標で、全7レベルに分類されています。

【※2】 IT分野等将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野にて社会人が高度な専門性を身に着けるための講座を経済産業大臣が認定する制度です。

【※3】 社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的プログラムを文部科学大臣が認定する制度です。

【※4】 企業等と連携しながら最新の知識・技能を身に着ける実践的な教育に取り組んでいる専門学校の学科を文部科学大臣が認定する制度です。

県内ハローワークにおける教育訓練給付の申請件数

	2021年度	2022年度	2023年度
専門実践教育訓練給付金	490件 (312件)	440件 (273件)	- (309件)
一般/特定一般教育訓練給付金	1,379件 (1,218件)	1,182件 (1,042件)	- (1,045件)

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

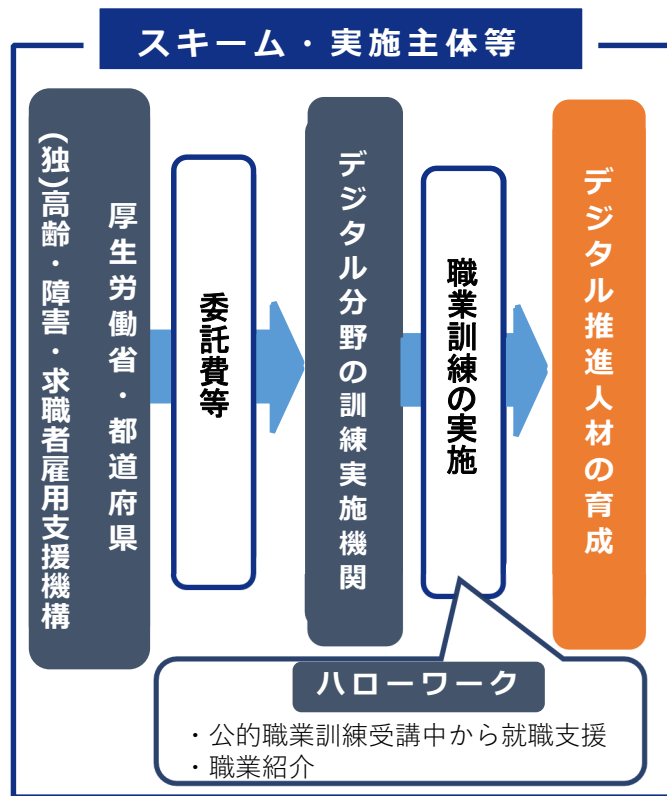
## ・ 公的職業訓練を通じたデジタル人材の育成と再就職支援の推進

DXの進展といった大きな変革の中で、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保や育成が重要です。

ハローワークにおいては、適切な受講勧奨により**デジタル分野**（IT及びWEBデザイン分野）に係る**公的職業訓練の受講を促進**し、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細やかな担当者支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る取組を推進します。

また、SNSにより企業に対してデジタル分野に係る職業訓練のコース終了時のお知らせを発信するとともに、ハローワークにおいて、訓練受講修了前に職場見学会付き面接会を開催するなど、デジタル人材を求める企業等への訓練修了者の早期再就職を支援します。

〈公的職業訓練ご案内〉



## ◆ 在職時のキャリア形成支援

### ・ 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

DXの推進など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、労働者個々人の学び、学び直しの支援のため、労働市場情報・教育訓練等に関する情報を活用し、在職時からのキャリアアップに関する継続的な相談支援が行われるよう、ハローワークに「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援の取組を推進します。

### ・ 助成金を活用した企業における人材育成の推進

また、上記の流れを踏まえて、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に対しても支援を進めます。

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）（事業展開リスキリング支援コース）等について、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、利用促進を図ります。

#### 用語・制度説明⑤

##### 「人材開発支援助成金」

労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

## (2) 栃木県内企業等に対する人材確保の支援

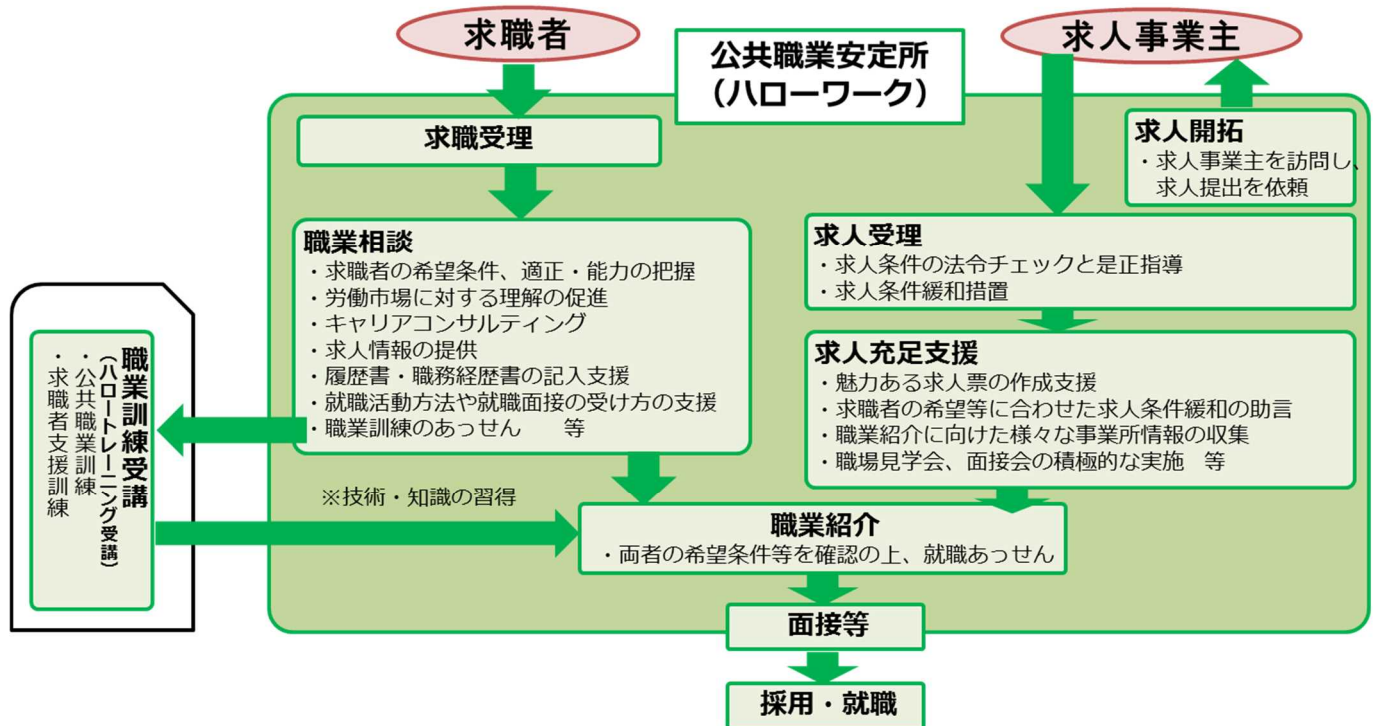
### 現状と課題

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

### ◆人手不足分野等に対する人材確保の支援

#### ・ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報のきめ細かな収集及び職場見学会・面接会の積極的な実施などの求人充足に向けたサービスを実施し、求人充足支援サービスの充実を図ります。



#### ●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

	2021年度	2022年度	2023年度
	37.1% (35.2%)	58.8% (54.9%)	- (83.7%)

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

#### 用語・制度説明⑥

##### 「求人者マイページ」

求人事業所はハローワークインターネットサービス上でマイページを作成・登録することで、以下のオンラインサービスを利用することができます。

- ・ 求人の申し込み
- ・ 求人の変更や求人の取消
- ・ 選考結果の登録
- ・ 画像情報の登録・公開
- ・ ハローワークが紹介した求職者とのコンタクト
- ・ ハローワークに登録されている求職者情報の検索



#### ・人材確保コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（「栃木労働局人材確保対策協議会」の設置、求職者向けセミナー・事業所説明会・面接会等の実施）の充実を図るとともに、ハローワーク宇都宮に設置している「人材マッチングコーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導、業務内容や職場の現状等を理解する機会となる職場見学会や面接会の開催等により、重点的なマッチング支援を実施します。

特に介護分野については、ハローワークと公益財団法人介護労働安定センターによる連携した求人充足・職場定着のための取組を進めます。



### 3 魅力ある職場づくり

## (1) 安全で健康に安心して働くことができる環境づくり

### 現状と課題

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現することは、人材確保の観点からも重要なことであり、最低基準である労働基準関係法令の履行確保を適正に行う必要があるが、これに加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

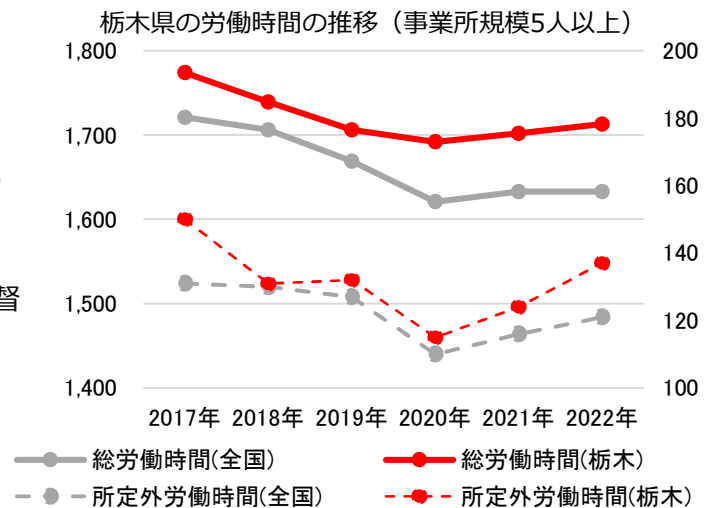
### ◆長時間労働の抑制

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。

※令和4年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果は次ページを参照ください。

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、2024年4月から、「**建設事業・自動車運転の業務・医師**」についても、**時間外労働の上限規制が適用される**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」

### 労働基準法の規定に基づく労働時間規制の体系

【法定労働時間（労働基準法第32条） 法定休日（労働基準法第35条）】

- ◆ 使用者は、
  - 1週間に40時間を超えて労働させてはならない。
  - 1日に8時間を超えて労働させてはならない。
  - 毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

【時間外・休日労働（労働基準法第36条）】

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる（36協定）。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。
  - ※ 建設事業、自動車運転の業務、医師については次ページを参照ください。

#### 法定労働時間

- ・ 1週40時間
- ・ 1日8時間

#### 法律による上限

（特別条項／年6か月まで）

- ・ 年720時間
- ・ 複数月平均80時間以内（※）
- ・ 月100時間未満（※）

（※）休日労働含む

#### 法律による上限（原則）

- ・ 年360時間時間（320時間 ※）
- ・ 月45時間未満（42時間 ※）

（※）対象期間が3カ月を超える1年単位の變形労働時間制度を採用している場合

1年間=12か月

「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	時間外労働の上限規制の取扱い（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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>時間外労働と休日労働の合計 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 月100時間未満 ② 2～6か月平均月80時間以内</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>時間外労働と休日労働の合計 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 月100時間未満 ② 2～6か月平均月80時間以内</li> </ul> </li> <li>時間外労働が月45時間超とできる回数 <ul style="list-style-type: none"> <li>③ 6回まで</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>自動車運転者の労働時間等の改善のための基準は、2024年4月1日に全面施行</li> </ul>
医師	<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>時間外労働と休日労働の合計 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 2～6か月平均月80時間以内</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

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

栃木労働局における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和4年度）

【対象】 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり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過労死等に係る労災請求が行われた事業場（合計 559事業場）

【結果】 監督指導対象559事業場のうち、250事業場（44.7%）で違法な時間外労働（※）を確認したため、是正・改善に向けた指導を行った。

※違法な時間外労働

- 労働基準法第36条に基づく「時間外・休日労働に関する協定届」を労働基準監督署長に届け出ることなく週40時間、1日8時間を超えて行わせた時間外労働
- 「時間外・休日労働に関する協定届」に定める限度時間を超えて行わせた時間外労働 など

対象事業場	559			
違法な時間外労働があった事業場	250	44.7% (対象事業場全体比)		
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数	月80時間を超える事業場	92	36.8% (違法時間外事業場比)	16.5% (対象事業場全体比)
	月100時間を超える事業場	48	19.2% (違法時間外事業場比)	8.6% (対象事業場全体比)
	月150時間を超える事業場	13	5.2% (違法時間外事業場比)	2.3% (対象事業場全体比)
	月200時間を超える事業場	5	2% (違法時間外事業場比)	0.9% (対象事業場全体比)

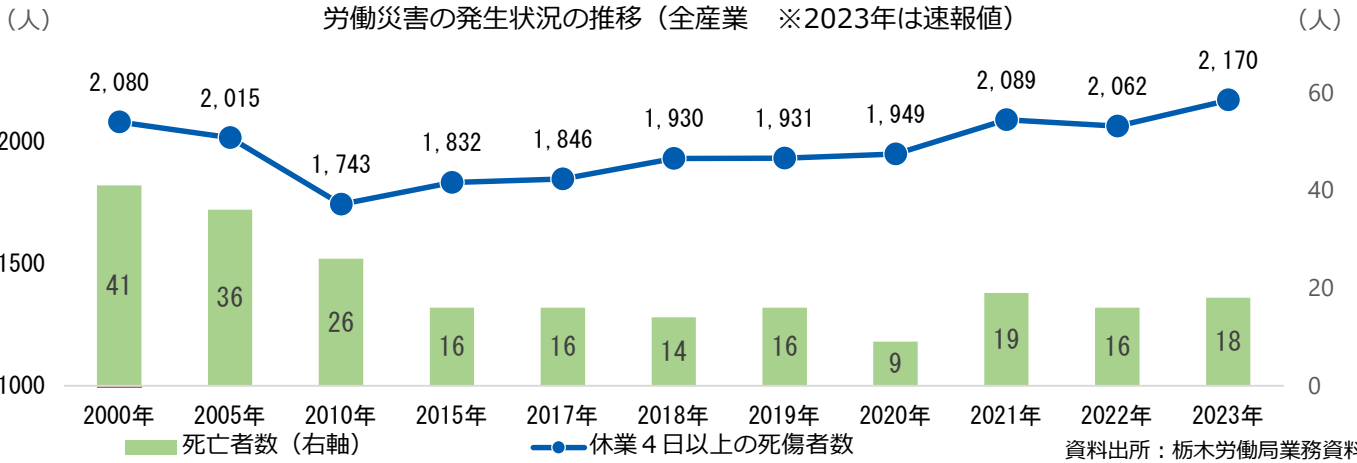
業種別監督指導結果

業種	監督指導実施事業場	違法な労働時間があった事業場 (割合 ※)	業種	監督指導実施事業場	違法な労働時間があった事業場 (割合 ※)
商業	142	65 (45.8%)	建設業	54	29 (53.7%)
製造業	117	53 (45.3%)	運輸交通業	42	24 (57.1%)
保健衛生業	40	17 (42.5%)	その他の事業 派遣業、警備業、 情報処理サービス業等	46	23 (50.0%)
接客娯楽業	74	31 (41.9%)		31 (41.9%)	

## ◆労働者の安全の確保

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。

労働災害の発生状況をみますと、長期的には減少していますが、2010年を底に緩やかな増加に転じています。2023年の栃木県内の労働災害（コロナ感染症を除く休業4日以上のもの。以下同じ。）は、死亡者数が18人となり前年より2人増加し、死傷者数が2,170人となり前年より108人（+5.2%）増加しました。これは約20年前の水準となります。





### ・昨今の労働災害の発生状況の特徴を踏まえた取組

昨今の県内の労働災害の特徴として、事故の型別では転倒災害や腰痛などの無理な動作等のいわゆる行動災害が多く、年齢別では60歳以上の高齢労働者が占める割合が高い状況が続いています。

このような特徴を踏まえ、業種を問わず、自発的に取り組めるような行動災害防止対策及び高齢労働者の労働災害防止対策に取り組みます。

#### <行動災害防止対策>

栃木県内の労働災害の約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”）及び『ころばNiceとちぎ』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。

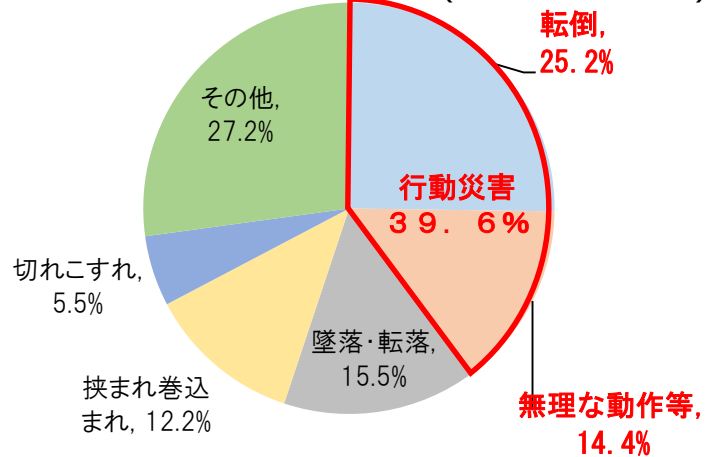
[<Aない声かけ運動！>](#) [<ころばNiceとちぎ>](#)

#### <高齢労働者対策>

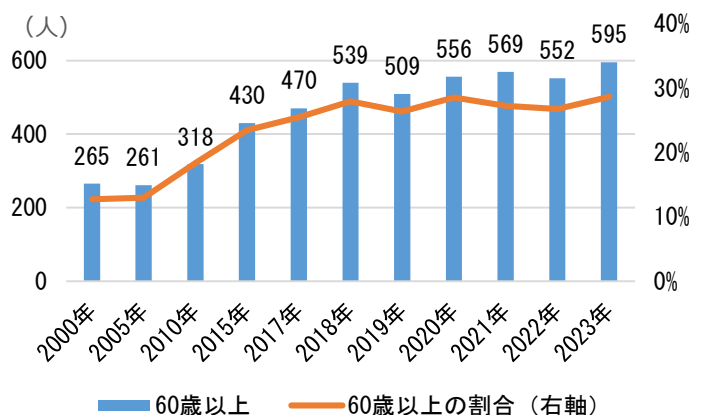
栃木県内の労働災害の約3分の1を占める60歳以上の高齢労働者の災害を防止するため、『Aない声かけ運動！』及び『ころばNiceとちぎ』を展開するとともに、「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、体力状況等の把握や高齢労働者の特性（体力状況等）を考慮した職場環境や作業管理の改善を推進します。

  
[<エイジフレンドリーガイドライン>](#)

#### 事故の型別労働災害発生割合(2023年：速報値)



#### 60歳以上の労働災害の推移(2023年は速報値)



## 用語・制度説明⑦

### 「Aない声かけ運動！」

栃木労働局が、事業者推奨している、労働災害の内、主に行動災害を防止するために、「労働者に声をかける」という手法で、キャッチフレーズは、“あわてず”“あせらず”“あなどらず”。

### 「ころばNiceとちぎ」

栃木労働局が、事業者推奨している、労働災害の内、特に高年齢の女性労働者に増えている転倒災害を防止するために、体幹を含めた体力の維持・増進を図る体操を中心とした手法に対する愛称。

## ・労働災害の防止に向けた意識改革、社会的機運の醸成

本年2年度目となる第14次労働災害防止計画では、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、事業場に安全衛生対策の取組みをコストではなく、「人への投資」として捉えるよう意識改革、社会気運の醸成が求められています。

このような安全衛生活動に対する意識改革、労働災害防止に向けた社会機運を醸成させていくため、「SAFEコンソーシアム」が設立されました。

幅広い関係者（企業、団体等）がSAFEコンソーシアムに加入し活動をする事により、労働災害防止に取り組むメリットがわかりづらい企業や労働者の行動変容につながっていない状況を打破し、中小企業における安全衛生対策の自発的取組を支援していきます。

本年度も県内の労働災害防止に向けた機運を醸成させていくために、SAFEコンソーシアムへの加入を推進していきます。

【SAFEコンソーシアム】



## 用語・制度説明⑧

### 「SAFEコンソーシアム」

安全衛生対策に取り組む企業が社会的に評価される環境整備を図っていくことを目的として、趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアムを構成し労働災害問題の協議や、加盟者間の取組の共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートしていく取組。

## ・労働災害が多発する業種に対する取組

従来から労働災害が多発する業種に対し、業種ごとの労働災害発生状況を踏まえた労働災害防止対策に取り組めます。

### <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>

### <製造業対策>

製造業における労働災害の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。



<STOP!はさまれ・巻き込まれ災害>

### <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（2022年3人、2023年1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>](#)

### <林業対策>

林業におけ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。



[<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>](#)

## ◆労働者の健康の確保

長時間労働や職場における労働災害の防止の他、労働者の健康障害の防止を図ります。

### ・新たな化学物質規制の周知

2022年に公布されました労働安全衛生関係法令（新たな化学物質規制）について、その円滑な実施のため、2023年4月1日から既に施行されている規制（化学物質によるばく露程度を最小限度にする措置など）の徹底を図るとともに、2024年4月1日から施行される規制（化学物質管理者の選任、濃度基準値設定物質の管理、リスクアセスメント対象物質健康診断の実施など）について引き続き周知を図ります。

### ・石綿及び粉じんによる健康障害防止対策の徹底

建築物等の解体・改修作業等を行う事業者に対して、2023年10月から義務付けられました建築物石綿建材調査者講習等の修了者による事前調査、石綿事前調査結果報告システムによる調査結果等の報告、石綿除去作業時におけるばく露防止措置の徹底を図ります。

粉じん作業を行う事業者に対しては、2023年度から始まりました第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、呼吸用保護具の適正な使用の徹底、じん肺健康診断の着実な実施など、粉じん障害防止対策の推進を図ります。

### ・熱中症予防対策

栃木県内の熱中症による労働災害を防止するため、事業者に対して、暑さ指数（WBGT値）の把握と適切な対策の実施、労働者の水分・塩分のこまめな摂取確認、初期症状の把握と緊急時の対応体制の整備など、熱中症予防対策の周知・徹底を図ります。

### ・メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調などによる健康障害の予防を推進するため、ストレスチェック制度や長時間労働者による医師の面接指導をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の促進を図ります。

### ・産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者における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によるメンタルヘルス教育の実施や、地域産業保健センターによる小規模事業場に対する健康診断結果に基づく医師の意見聴取などの利用勧奨を図ります。

治療と仕事の両立支援については、栃木県、県内主要医療機関などで構成した「栃木地域両立支援推進チーム」において、推進チームリーフレットやガイドラインの周知。チーム内連携による説明会の実施などにより、県内事業場への両立支援制度の普及を図ります。

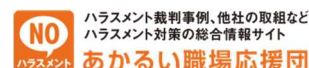
## ◆総合的なハラスメント防止対策の推進

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになっています。このため、職場におけるハラスメント（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）対策を総合的に推進する必要があります。

・相談が多く寄せられている、職場におけるハラスメントについて、防止対策を総合的に推進するため、防止対策を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施し、法の履行確保の徹底を図ります。

・ハラスメントへの相談に対しては、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。

・ハラスメント撲滅に向けて、労使の具体的な取組の促進を図るため、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、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心にあらゆる機会を通じて、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」を活用し、ハラスメント防止対策措置の周知を行います。



### <相談件数>

	2021年度	2022年度	2023年度
パワーハラスメント	406件 (358件)	608件 (527件)	— (388件)
※いじめ・嫌がらせ	1,357件 (1,122件)	1,393件 (1,126件)	— (1,269件)
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント	34件 (34件)	37件 (32件)	— (42件)
セクシュアルハラスメント	97件 (84件)	86件 (76件)	— (120件)

### <是正指導件数>

	2021年度	2022年度	2023年度
パワーハラスメント	0件 (0件)	23件 (22件)	— (9件)
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント	43件 (37件)	24件 (23件)	— (7件)
セクシュアルハラスメント	47件 (42件)	27件 (26件)	— (11件)

### <紛争解決援助>

	2021年度	2022年度	2023年度
パワーハラスメント	1件 (1件)	3件 (3件)	— (1件)
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント	2件 (2件)	2件 (1件)	— (2件)
セクシュアルハラスメント	0件 (0件)	5件 (5件)	— (5件)

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

## (2)多様な働き方の推進

### 現状と課題

全国平均を上回る少子高齢化が進み、生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要です。

そのため、フリーランスで働くという選択をはじめ、各企業において、労働者の健康の維持・向上とワーク・ライフ・バランスの確保のための様々な制度を導入する必要性や効果を周知する取組が必要です。

### ◆多様な働き方がしやすい環境整備促進

各企業において、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進の取組促進とともに、労働者の健康の維持・向上とワーク・ライフ・バランスの確保に資する勤務間インターバル制度の導入の必要性や効果について周知を行います。

年次有給休暇の取得促進に向けては、次のとおり実施します。

- ・時季指定義務の周知徹底
- ・計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進
- ・10月「年次有給休暇取得促進期間」及び年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報

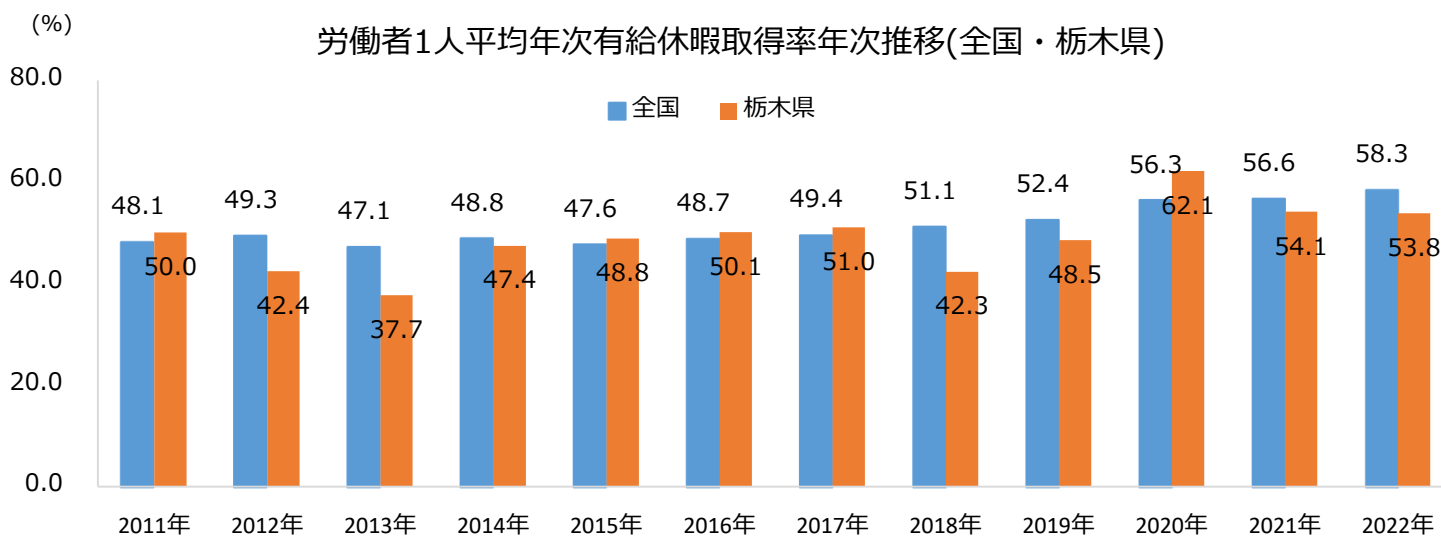
働き方・休み方改善コンサルタントによる中小企業・小規模事業者の取組に対して、次の支援を行います。

- ・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、特別休暇導入等への取組
- ・働き方・休み方改革への取組みを実施する企業への訪問等支援
- ・働き方改革推進支援助成金の活用支援

#### <働き方改革推進支援助成金申請件数>

	2021年度	2022年度	2023年度
申請件数	409件 (409件)	409件 (409件)	— (317件)

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

栃木県「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」

## 4 多様な人材の活躍

### 現状と課題

昨年度開催されたG7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合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**」を目指す取組への働きかけを行い、女性活躍をさらに推進します。また、全国平均を上回る少子高齢化が進み、「**くるみん・プラチナくるみん認定**」を目指す取組への働きかけを行い、両立支援の雇用環境整備を行うことは重要です。

## (1) 女性活躍促進、男性育児休業取得促進、仕事と育児・介護の両立支援

### ◆女性活躍促進

女性活躍推進法の基づく管理職の登用状況などを内容とする「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、女性活躍を推進するために策定・届出を行った一般事業主行動計画への取組について、企業に認定を目指す取組みとなるように働きかけ、認定取得の促進を図ります。

女性活躍推進法の履行確保を図ります。

- ・常時雇用する労働者数301人以上義務企業における男女の賃金の差異に係る情報公表
- ・報告徴収により、労働者数101人以上義務企業における女性の活躍に関する行動計画の策定・届出や情報公表等の徹底
- ・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促進
- ・「**女性の活躍促進企業のデータベース**」の活用を勧奨

男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認するとともに、妊娠・出産による女性の就業が中断しないため、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。

- ・報告徴収等の実施により、均等取扱いの徹底
- ・妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの相談が寄せられた場合は、速やかに報告徴収、是正指導等
- ・母性健康管理措置の利用の促進を図り、労働者が妊娠中・出産後も安心して働き続けられるよう、事業主に対して制度を周知し、職場環境の整備を推進

### 用語・制度説明⑨

#### 「えるぼし・プラチナえるぼし認定」

企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえて策定した行動計画を届出し事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に「えるぼし」認定し、認定の段階は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」を満たした数に応じて3段階あります。

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に「プラチナえるぼし」認定します。

認定マークを商品などに付することができます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。

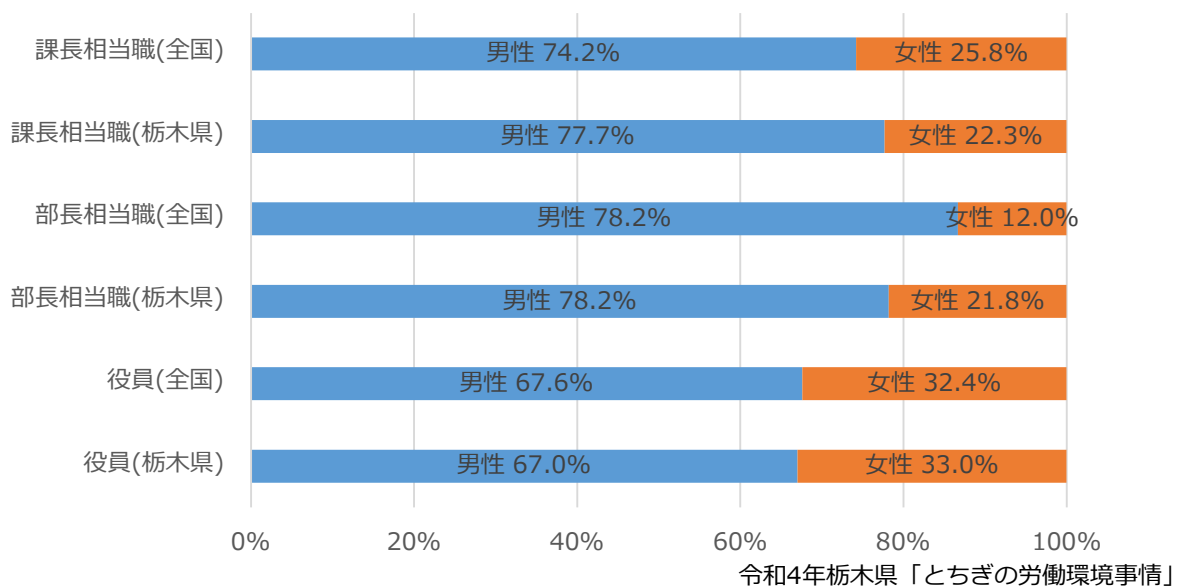
#### 女性活躍推進法に基づく認定マーク





## <栃木県内の女性の登用状況>

・女性を管理職に登用している企業における、役職者別に見た女性の登用割合状況



## ◆男性育児休業取得促進、仕事と育児・介護の両立支援への取組推進

育児・介護等による労働者の離職を防ぎ、男女とも両立できる職場を作ること、男性の育児休業取得率が増加しているものの3割に満たないこと、取得期間も1か月未満が占めることから、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けて企業の取組支援、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、また、「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を含め、男女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。

男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大することや介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて周知啓発に取り組んでいきます。

育児・介護休業法の履行確保を図ります。

- ・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、法の履行確保の徹底

認定(「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」「プラストライくるみん」「プラスくるみん」「プラスプラチナくるみん」)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、認定取得の促進を図ります。

次世代法について、有効期限の延長、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて周知啓発に取り組んでいきます。

- ・労働者数101人以上義務企業の行動計画の策定・届出等の徹底

「くるみん・プラチくるみん認定」

策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定・プラチナくるみん認定）を受けることができます。

「不妊治療と仕事との両立」に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」等制度があります。認定マークを商品などに付することができます。認定を受けると、くるみんマークを、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。



プラス認定



<認定状況>

	2021年度	2022年度	2023年度
プラチナくるみん認定	6件 (6件)	7件 (7件)	— (8件)
くるみん認定	36件 (36件)	38件 (37件)	— (39件)
くるみん認定プラス	0件 (0件)	0件 (0件)	— (1件)

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

◆マザーズコーナーをはじめとしたハローワークにおける就職支援の強化

子育て中の女性等を対象とした専門窓口として、ハローワーク宇都宮・足利・大田原・小山に設置している「マザーズコーナー」を中心に、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型支援を強化します。



ハローワーク宇都宮(駅前プラザ)のマザーズコーナー全体の様子

## (2) 多様な人材の就労・社会参加の促進

### 現状と課題

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、栃木県の経済社会の活力を維持・向上させるためには、多様な人材の就労や社会参加を促進していく必要があります。障害者雇用に関しては、法定雇用率の段階的な引上げが行われる状況の下、法定雇用率を達成していない企業が未だに一定数いる中で、障害者の雇入れ支援等の強化が求められています。また、働く意欲がある高齢者をはじめ、栃木県内においても年々増加する外国人労働者の方々が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するための支援体制の整備を推進することが必要です。

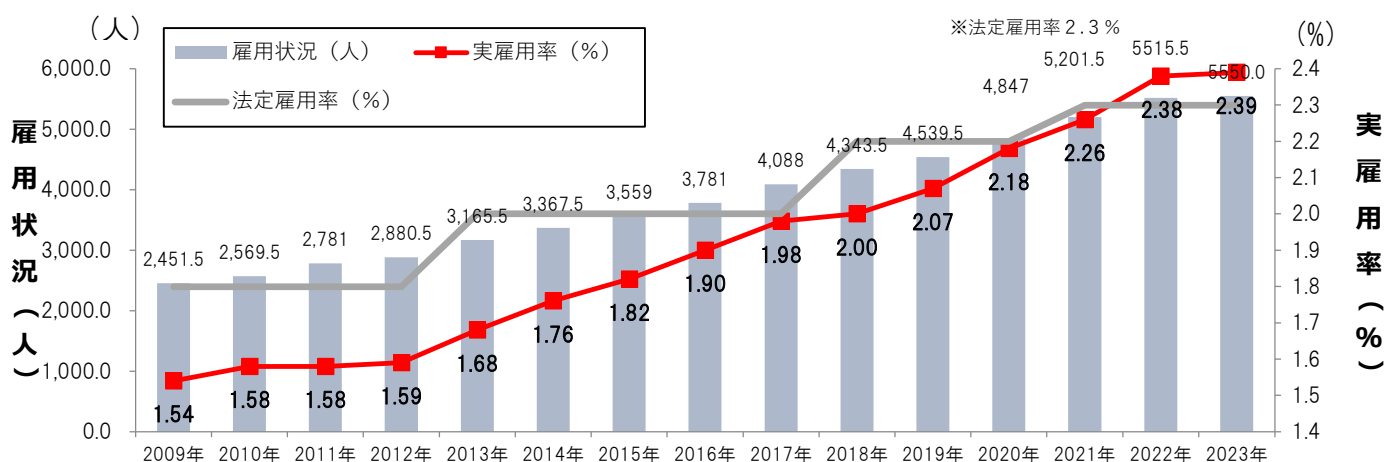
### ◆障害者の就労促進

#### ・障害者の円滑な雇入れに向けた支援の実施

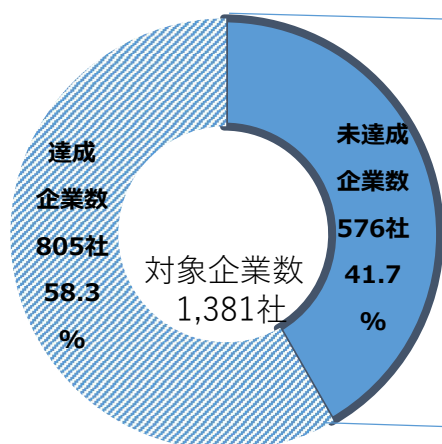
##### ・民間企業への支援

栃木県で働く障害者の数は、2023年6月1日現在では、5,550.0人と20年連続で過去最高を更新、実雇用率も2.39%（全国29位）と2年連続で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576社あり、うち353社は一人も障害者を雇用していない現状です。

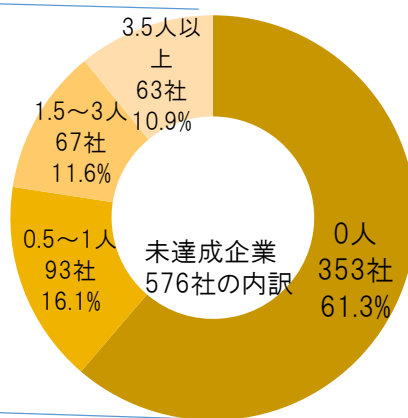
民間企業(43.5人以上)における障害者の実雇用率および雇用状況(各6月1日現在)



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（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構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

【2023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170.0人（172.0人）	実雇用率 <b>3.24%</b> （3.26%）
○栃木県警察本部	雇用障害者数 20.0人（20.0人）	実雇用率 <b>3.38%</b> （3.36%）
○栃木県教育委員会	雇用障害者数345.0人（342.5人）	実雇用率 <b>2.70%</b> （2.70%）
○市 町 等	雇用障害者数488.5人（466.0人）	実雇用率 <b>2.65%</b> （2.53%）
○市町教育委員会	雇用障害者数 5.0人（5.0人）	実雇用率 <b>2.22%</b> （1.86%）

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（ジョブコーチ）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。

## ・ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化

下表の法定雇用率の引き上げや2025年4月からの除外率引き下げ（各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げ）の実施を見据え、今後5年間の企業の障害者雇用が円滑に推進されるよう、全ての企業に周知を行うとともに各企業の実雇用率のシミュレーションを行い、雇用率未達成企業や今後未達成となりえる企業に対してハローワークと関係機関が連携した「**企業向けチーム支援**」による重点的な支援に努めます。

	～2024年3月末	2024年4月～	2026年7月～
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
障害者雇用の対象となる事業主の範囲	従業員43.5人以上	従業員40人以上	従業員37.5人以上

### 用語・制度説明①

#### 「企業向けチーム支援」

企業ごとの状況及びニーズ等を把握するとともに、これに合わせてハローワーク、地方公共団体、就労支援機関、障害者就業・生活支援センター等が連携体制を構築し、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の支援を計画的に行います。企業向けチーム支援を利用したい場合は最寄りのハローワーク（P●参照）にご連絡ください。

## ・ 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**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。



### 用語・制度説明②

「もにす」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

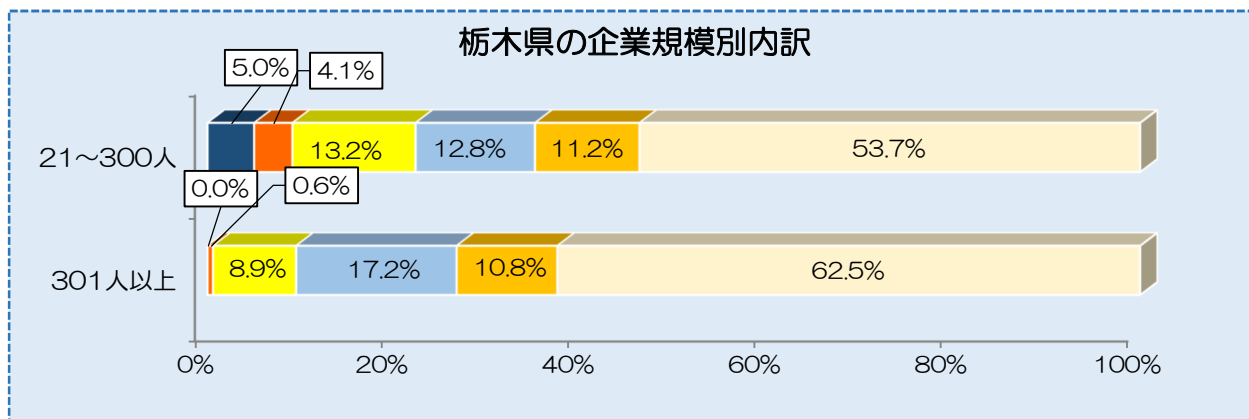
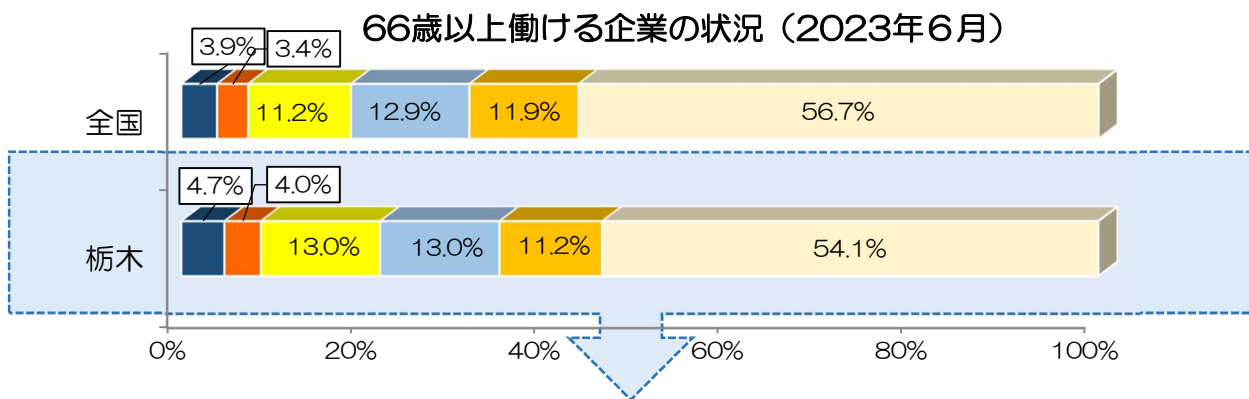
障害者雇用に取り組む一つの選択肢として、テレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図ります。

## ◆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）を講じるよう高年齢者雇用安定法が改正されました。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。



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

### ・高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。

また、高齢者をはじめとするすべての年代の方の体力・筋力の維持向上を目的とした栃木労働局独自の取組である、『ころばNiceとちぎ』を展開し広く周知を図ります。



<エイジフレンドリーガイドライン>



<ころばNiceとちぎ>

## ◆外国人に対する雇用管理・労働条件確保

### ・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

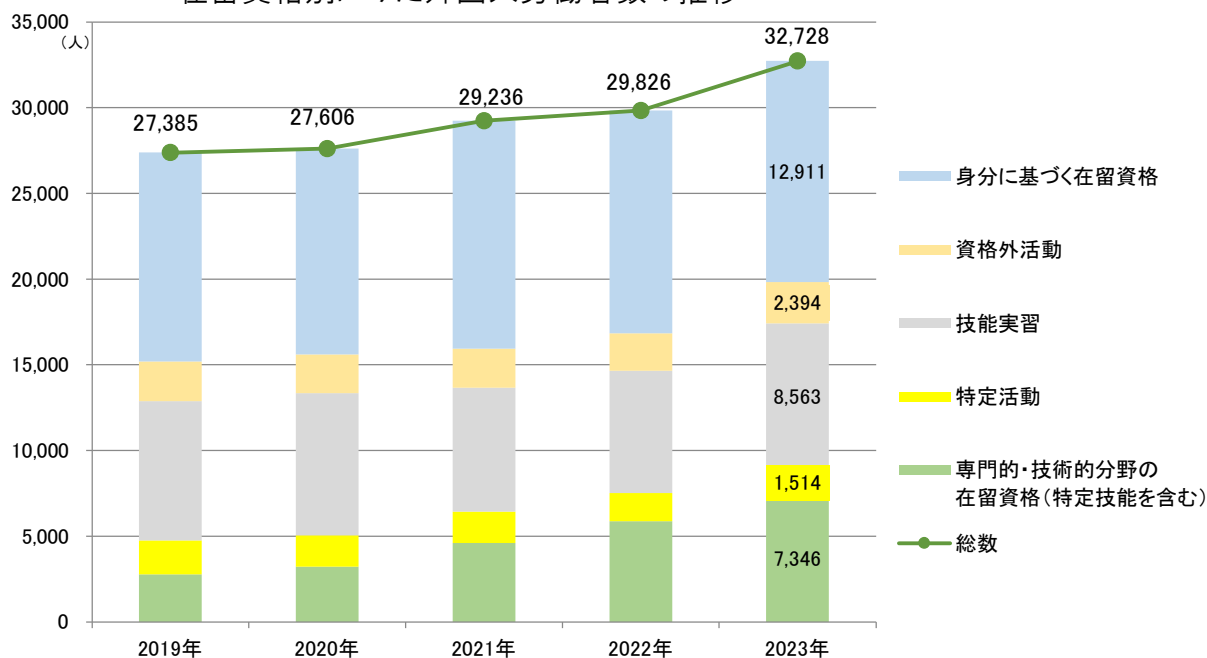
栃木県における外国人労働者数は、2023年10月末現在32,728人と、過去最高を更新し今後も増加が予想されます。また、2019年4月からは、在留資格「特定技能」も追加され、年々増加しています（同日現在2,574人、前年同日現在1,565人）。

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。

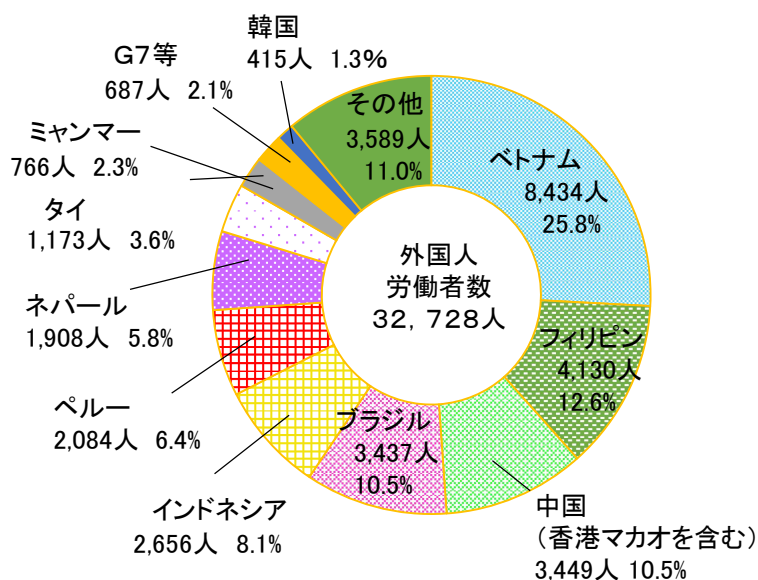
また、外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、栃木県等関係機関と連携を図りながら外国人留学生等に対するセミナーや説明会を開催します。

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（電話通訳を含む）、多言語翻訳機を活用し、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

外国語による労働条件に関する相談について、**栃木労働局の相談員**が対応します。  
来庁しての相談も可能です。

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。

### ○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**  
**または土日・祝日**の相談に対応した窓口です。

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	月～土		0120-531-403
スペイン語	木、金、土		0120-531-404
タガログ語	火、水、土		0120-531-405
ベトナム語	水、金～日		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

労働条件に関する問題について、**法令の説明や**  
**各関係機関の紹介**を行います。

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			月～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		

※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)フリーランスの就業環境整備

### 現状と課題

近年、働き方の多様化が進展する中、個人が、それぞれのニーズに応じた働き方を柔軟に選択できる環境を整備することが重要となっており、その一つである、フリーランスとして安定的に働くことができる環境を整備するため、2023年に、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が公布されました。栃木県においてもフリーランスとしての働き方が増加しており、円滑な法施行に向けて、積極的に法の周知を図る必要があります。

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の本年度施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、施行後は、法の履行確保を図っていきます。

フリーランスや発注者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応します。

請負契約等のフリーランスの契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図ります。



そのフリーランスのあなた!  
フリーランスと取引するあなた!

新しい法律が  
できました!

2023年5月公布・  
2024年秋頃までに  
施行予定

フリーランス・事業者間取引適正化等法

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的に制定されました。

フリーランスに対して業務委託する発注事業者には守るべき義務があります。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省



フリーランス・個人事業主の方へ!  
(スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

弁護士に  
無料相談  
できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

- あいまいな契約  
報酬が明示されない状態で作業を行ったり、口頭でのやり取りだけで契約書がない、修正の経緯などで作業が完了しない。
- ハラスメント  
精神的な仕事や契約にない作業の追加、一方的な契約の解除などのいびり行為、セクハラ行為。
- 報酬の未払い  
報酬の未払いや一方的な減額、報酬請求に非対応、納品後のクライアントが会社の倒産、急転直下。

弁護士による和解あっせん手続でワンストップで解決することができます!

☑ 弁護士が対応 ☑ 秘密厳守 ☑ 匿名相談可 ☑ 対面・Web相談可 ☑ 和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの苦悩をサポートします!

フリーランス・トラブル110番  
運営事務局 法二課法律事務所  
運営に当たっては、フリーランスに関する最新  
の法律や実情に基づき対応し、当事者間の  
公平な解決を目指してまいります。

0120-532-110  
相談時間/受付時間 11:00~18:00 (土日祝日を除く)  
help@freelance110.jp  
相談予約は、「110番」予約の専用ダイヤルへおかけください。

0120-532-110  
フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二課法律事務所が運営・管理しています。



# ■ 栃木労働局の主な取組

## ◆ 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

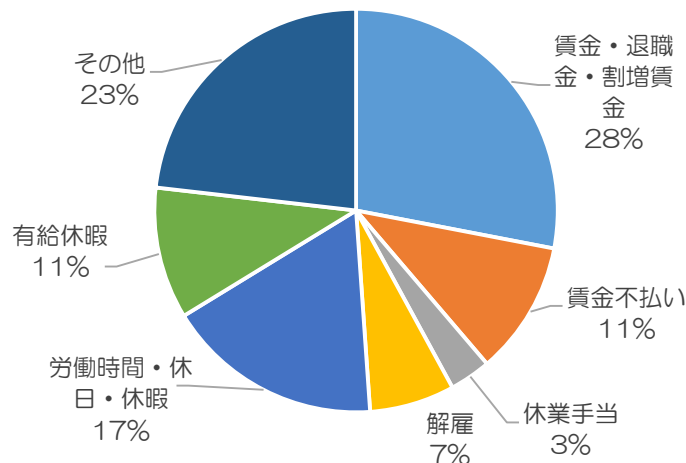
### ・ 労働基準法等についての相談・支援

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・2023年) 3,997件

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。



### ・ 若者の労働条件の確保に向けた普及・啓発

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

## ◆個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進

・労働局雇用環境・均等室及び県内各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」への総合労働相談件数は高い水準で推移し、民事上の個別労働紛争相談件数も増加傾向です。

個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るために、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。

また、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の提供、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。

<相談件数推移>

	令和3年度	令和4年度	令和5年度12月末
総合労働相談	12,704件 (10,293件)	14,767件 (12,344件)	— (12,225件)
個別労働紛争相談	3,598件 (2,966件)	4,336件 (3,579件)	— (4,019件)

## ◆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

労働保険料の納付は口座振替が便利です！

メリット

- ◎ 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。

## ◆労災補償制度の適正な運営

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。

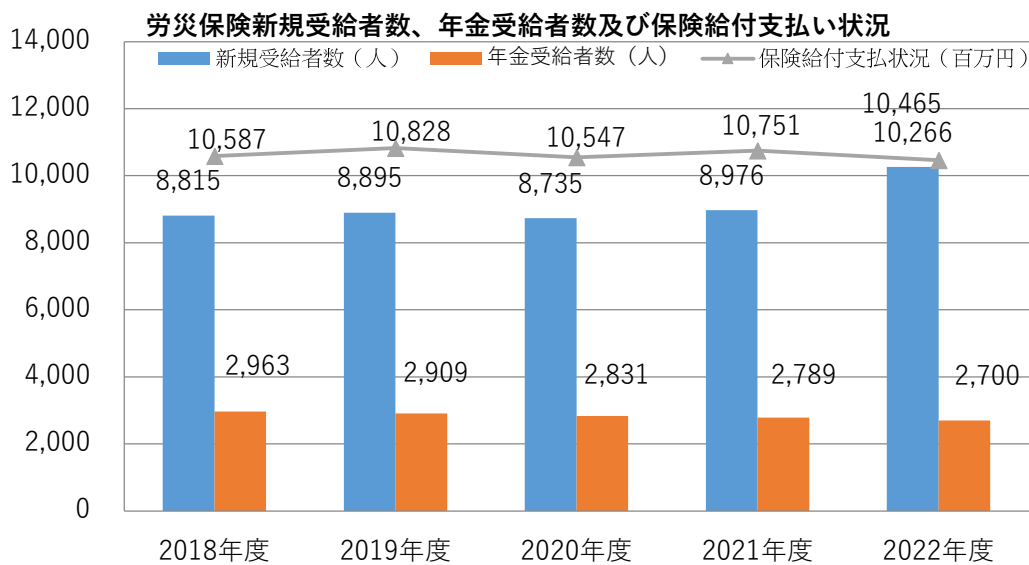
職場における新型コロナウイルス感染症に関する集団感染の情報を把握した場合は、事業者等に対し労災保険給付制度の説明と請求勧奨を行います。また、請求事案については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」（通達）に基づいた的確な労災認定を徹底します。

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>

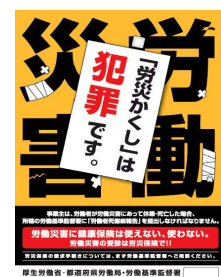


### 過労死等の労災補償状況

		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022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	877	238	936	216	784	194	753	172	803	194
	栃木	6	2	6	4	7	3	6	6	9	2
精神障害	全国	1,820	465	2,060	509	2,051	608	2346	629	2683	710
	栃木	16	3	8	1	11	3	11	4	20	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。

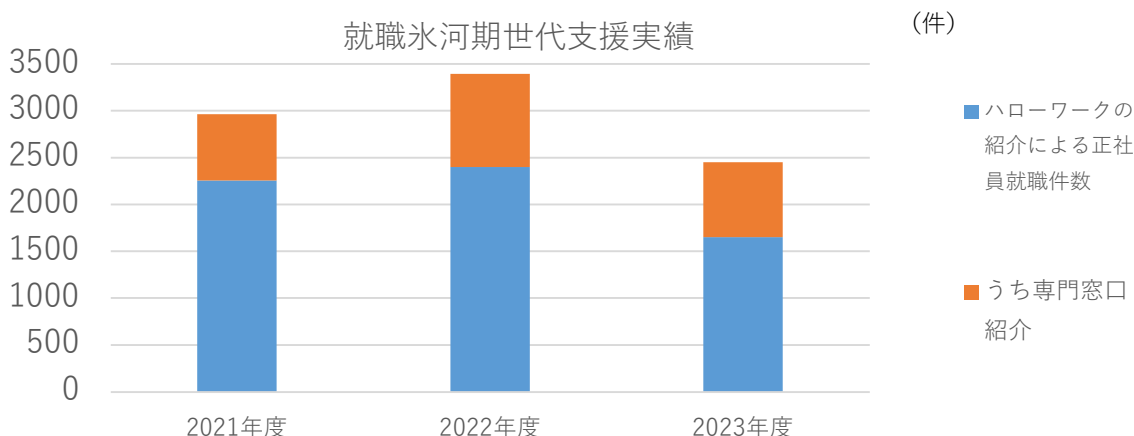


## ◆就職氷河期世代、新規学卒者等の支援

### ・就職氷河期世代に対するハローワーク専門窓口における職場定着までの伴走型支援

いわゆる就職氷河期世代は、現在30歳代後半から50歳代半ばで、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら非正規雇用として就労せざるを得ない、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、様々な課題を抱えた世代です。

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」の積極的な確保を行うとともに、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。



	2021年度	2022年度	2023年度 (4月～1月)
ハローワークの紹介による正社員就職件数	2,962件	3,395件	3,037件
うち専門相談窓口での紹介就職件数	708件	997件	1,076件

### ・新卒応援ハローワークをはじめとした新規学卒者等の支援

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、宇都宮新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別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>



※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

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

2022年度	2023年度 (1月末現在)	増減
24社	25社	+1社

## ◆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、日光市と締結している「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。

### 雇用対策協定に基づく事業計画（令和5年度分）

自治体と栃木労働局は一体となって地域の雇用対策に取り組んでいます。

#### 栃木県

- ・労働市場の活性化に向けた取組の推進
- ・最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等
- ・女性活躍・男性の育児休暇取得等の促進
- ・就職氷河期世代の活躍支援
- ・障害者の就労支援の推進 など

#### 鹿沼市

- ・市内事業所合同説明会など雇用対策の推進
- ・都内PRイベントへの参加などUIJターン促進事業
- ・誘致企業対象の面接会など雇用確保推進事業
- ・働き方改革に取り組む企業への支援

#### 那須塩原市

- ・若者支援セミナーの開催など若年者の雇用対策
- ・東京圏進学者への地元企業の情報提供などUIJターン促進事業
- ・託児付きセミナー開催など子育て中の人への就業支援
- ・障害者等への就労支援
- ・産業振興と雇用創出・雇用確保の一体的な取組

#### 野木町

- ・中学校での職業意識啓発など若者の雇用対策
- ・東京圏進学者等への地元企業の情報提供などUIJターン促進事業
- ・託児付きセミナーの開催など子育て中の人への就業支援
- ・障害者等への就労支援
- ・産業振興と雇用創出・雇用確保の一体的な取組

## ◆とちぎ公労使共同会議

令和4年度に発表した「とちぎ公労使共同宣言」を基に、経済団体、労働団体、行政機関が官民一体、オールとちぎにおいて、働く環境の整備や社会経済活動を進めるにあたっての諸課題への対応や支援の取組を進めるため、「とちぎ公労使共同会議」を開催し取組を行っています。

令和6年度のテーマは、管内企業においては、人材不足が大きな課題となっており、人材確保につなげていく取組とし、以下をテーマとし、各構成団体が連携して取り組んでいきます。

#### テーマ1

継続的な賃金引き上げ取組への支援

#### テーマ2

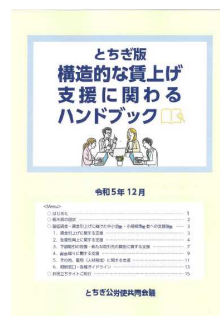
リ・スキリング、人材確保の支援

#### テーマ3

働き方改革を通じたライフ・ワークバランスへの取組支援、女性活躍・両立支援



2024年3月7日  
地方版政労使会議「とちぎ公労使共同会議」



# Ⅱ 栃木労働局の組織

## ◆お問い合わせ先一覧（相談内容別）

### 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
- } ⇒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
- \*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

### 労働保険料に関する相談

- \*労働保険料(労災)の申告や納付 ⇒12
- \*労働保険料(雇用)の申告や納付 ⇒1

### 労災保険に関する相談

- \*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

### 雇用保険に関する相談

- \*雇用保険の加入 ⇒14
- \*雇用保険の申請や給付 ⇒14

### 就職活動に関する相談

- \*就職・求人 ⇒14

### 職業訓練に関する相談

- \*職業訓練の受講 ⇒14

### 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
- \*外国人労働者の労働条件 ⇒12

### 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・無料職業紹介事業
- } ⇒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、女性の活躍推進
  - \*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

※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p31,32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  
(各監督署内及び2に設置)
- 14 管轄のハローワーク

各種助成金についてはこちらまで





# ◆労働基準監督署・公共職業安定所の所在地及び管轄地域

●労働基準監督署（各労働基準監督署には総合労働相談コーナーが設置されています）

番号	署名	所在地	TEL	管轄区域
①	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
②	足利労働機運監督署	〒326-0807 足利市大正町864	0284-41-1188	足利市
③	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・壬生町・野木町・佐野市
④	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
⑤	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
⑥	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
⑦	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）

番号	所名	所在地	TEL	管轄区域
①	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	028-638-0369	宇都宮市・上三川町・高根沢町
	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2階	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1階	028-678-8311	
②	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
③	ハローワーク鹿沼	〒322-0031 鹿沼市睦町287-20	0289-62-5125	鹿沼市
④	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1階	0282-22-4135	栃木市・壬生町
⑤	ハローワーク佐野	〒327-0014 佐野市天明町2553	0283-22-6260	佐野市
⑥	ハローワーク足利	〒326-0057 足利市丸山町688-14	0284-41-3178	足利市
⑦	ハローワーク真岡	〒321-4305 真岡市荒町5101	0285-82-8655	真岡市・益子町・茂木町・市貝町・芳賀町
⑧	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
⑨	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・那須塩原市のうち 旧西那須野町全域及び旧塩原町全域
⑩	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	小山市・下野市・野木町
⑪	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
⑫	ハローワーク黒磯	〒325-0027 那須塩原市共墾社119-1	0287-62-0144	那須塩原市のうち旧黒磯市全域・那須町

※ (マーク) のマークは、マザーズハローワークを設置しています

