

**令和6年度第1回 栃木地方労働審議会
議題（1）関係**

【令和6年度労働行政の推進状況について】

～令和6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 6 年度第 1 回栃木地方労働審議会資料 「2024 年度の現状と 2024 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 6 年 10 月 11 日

栃 木 労 働 局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2024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・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 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

- ◆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) 栃木県内企業等に対する人材確保の支援

- ◆人手不足分野等に対する人材確保の支援

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

- ◆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) 多様な働き方の推進

- ◆多様な働き方がしやすい環境整備促進

4 多様な人材の活躍

(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 ◆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) 多様な人材の就労・社会参加の促進

- ◆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) フリーランスの就業環境整備

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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きめ細やかな支援等、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みます。

ひと、くらし、みらいのために

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
2024年度	1,004円	50円(5.25%)	1,055円
2023年度	954円	41円(4.49%)	1,004円
2022年度	913円	31円(3.51%)	961円
2021年度	882円	28円(3.28%)	930円
2020年度	854円	1円(0.12%)	902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	50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	50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	50円

※令和6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

<2023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 315,149円 全国 329,778円
- 名目賃金指数(2020年平均指数=100)
栃木県 104.1(前年比 ▲1.7%) 全国 103.5(前年比 +1.2%)
- 実質賃金指数(2020年平均指数=100)
栃木県 98.2(前年比 ▲5.2%) 全国 97.1(前年比 ▲2.5%)
- ※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

<2024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	52組合 5,065人	10,027円	3.94%
300人以上	92組合 44,053人	16,680円	5.34%

<2024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	6社	10,003円	3.52%
100人～ 299人	10社	10,015円	3.41%
300人以上	4社	9,557円	3.39%

◆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

2024年度の現状

- 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」及び非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合の「キャリアアップ助成金」等の利用促進のため、最低賃金の改正とともに周知。
- 構造的な賃上げへの取組に向けた支援策の周知等
 - ・2024年3月7日開催のとちぎ公労使共同会議において、「構造的な賃上げ支援について」をテーマとして、国等の支援策や課題等含め意見交換し、2024年度は「継続的な賃金引上げ取組等」を課題とし、2025年3月にとちぎ公労使共同会議を開催予定。
 - ・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、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。

相談窓口	企業への個別訪問支援	セミナー
276件	157件	13件

<業務改善助成金交付申請状況>

	2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
交付申請件数	42件	126件

2024年度における今後の取組

- 引き続き、とちぎ公労使共同会議の各構成員団体と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。
- 中小企業、小規模事業者等の生産性向上による継続的な賃金引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等を実施する。

◆最低賃金制度の適切な運営

2024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5日に現行954円を50円引き上げ時間額1,004円の答申を受け、10月1日改正発効。

改定栃木県最低賃金額の周知のため、8月30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するとともに、県、市町、関係団体に対し広報誌掲載を依頼。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、掲示等の協力を要請。

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 2024年 10月31日 **栃木県最低賃金** 1,004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
※2024年10月1日以降は、栃木県最低賃金1,004円が適用。

特定最低賃金の改正審議については、9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。

2024年度における今後の取組

○9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を行う。

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と同様に周知を行う。

○「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2024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する。



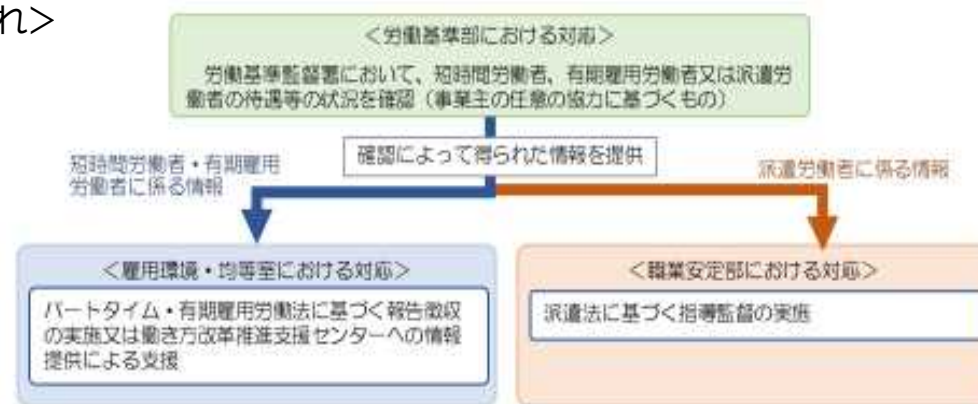
◆ 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

2024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への取組

- ・各労働基準監督署が定期監督等を実施した際、「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状況等を確認し、法違反が生じている企業のみならず、労務管理体制の整備状況等を勘案して企業選定し、報告徴収を実施。
- ・派遣労働者については、各労働基準監督署と職業安定部需給調整事業室の連携により、派遣法に基づく同様の取組を実施。

＜取組の流れ＞



＜是正指導＞

	2023年8月末	2024年8月末
パート・有期雇用労働法 報告徴収件数	49件	145件

＜取組支援＞

- ・「栃木働き方改革推進支援センター」を通じて、ワンストップ窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等きめ細やかな支援を実施。

2024年度における今後の取組

○引き続き、各労働基準監督署が回収したチェックリストをもとに、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企業や、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企業等に対して漏れなく報告徴収を実施。

○報告徴収を実施した企業に対しては、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差について、当該待遇の目的に照らし、職務の内容及び職務の内容・配置の変更範囲等の見地から当該待遇差の理由を説明できるよう整理し、説明に窮する待遇差があれば見直しを検討するよう助言を行う。また、必要に応じて栃木労働局長名の「対応要請書」を交付し、対応を求める。

○派遣労働者については、職業安定部需給調整事業室において各労働基準監督署からの情報に基づき、必要に応じて派遣法による指導監督を実施する。

○中小企業、小規模事業者等に対し、同一労働同一賃金への取組を推進するため、あらゆる機会をとらえて説明・周知するとともに、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。

2

2 リ・スキリング、人材確保等の支援の推進

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・学び直しの取組を広めて、学び・学び直しを行う求職者、労働者を増やしていくこと、生産年齢人口が減少する中、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ため、各種取組を行います。

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
D.建設業	18,019	17,172	15,903
E.製造業	18,274	20,157	17,521
G.情報通信業	1,228	1,111	911
H.運輸・郵便業	6,462	6,492	6,178
I .卸売・小売業	9,302	9,111	8,636
L.学術研究、専門・技 術サービス業	2,843	2,853	2,704
M.宿泊・飲食業	2,758	4,093	5,140
N.生活関連サービ ス・娯楽業	3,967	4,194	4,187
O.教育・学習支援業	1,285	1,469	1,551
P.医療・福祉	21,340	22,172	22,803
R.サービス業（他に 分類されないもの）	10,259	11,190	10,040
その他	4,322	4,512	4,410
計	100,059	104,526	99,984

【公的職業訓練の実施状況】

	2022年度	2023年度
コース数（コース）	224	191
定員（人）	2,863	2,734
受講者数（人）	2,224	2,163
うちデジタル分野(注) 受講者数	602	647

※ 該当年度中に開講したコースで集計。

(注) 経済産業省において策定された「DX推進スキル標準（DSS）」に合わせている。

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

労働者個々人の学び・学び直しの支援①

2024年度の現状

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

- 2024年10月より、専門実践教育訓練給付制度および特定一般教育訓練給付制度に賃金上昇や資格等取得が就職に資する場合に追加で給付が受けられる制度が施行となった。
これまで以上に個々人のリ・スキリングを後押しする制度となるため、ハローワークの窓口での周知を行い、労働者の個々人の学び・学び直しを促進。
- 2023年10月から教育訓練給付制度について、電子申請の際に電子署名が不要となり申請を行いやすくなった。特に在職者がハローワークの窓口へ赴かずに申請できることを、ホームページやハローワーク窓口において周知。

県内ハローワークにおける教育訓練給付の申請件数

	2023年度 (8月末)	2024年度 (8月末)
専門実践 教育訓練給付金	168件	155件
一般／特定一般 教育訓練給付金	511件	463件

2024年度における今後の取組

- 2025年10月より教育訓練講座を受講するために休職する労働者への支援制度の創設など、リ・スキリングを希望する労働者への雇用保険関連制度の充実が行われる予定。
リ・スキリングへの関心はあるが、経済的な面で受講を躊躇している労働者や、キャリアアップを目指す個々人に幅広く周知を実施。

※教育訓練給付制度とは、

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ものです。

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

労働者個々人の学び・学び直しの支援②

2024年度の現状

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

- デジタル分野の職業訓練への受講を推進し、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

	2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
コース数（コース）	20	20
定員（人）	342	323
受講者数（人）	317	294
定員充足率（％）	92.6	91.0

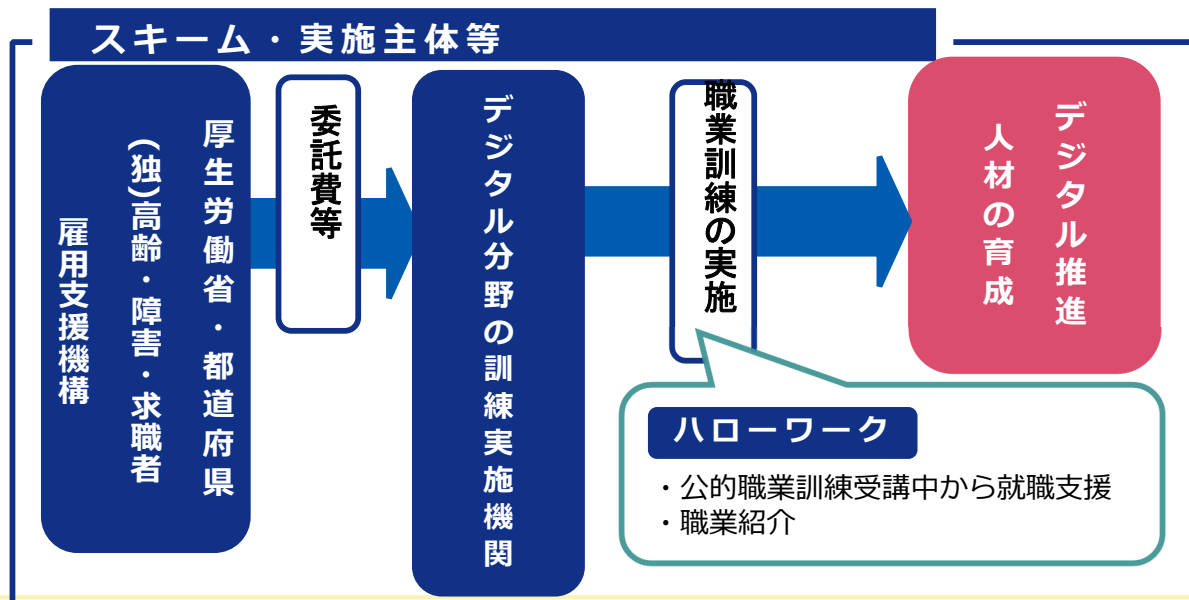
※該当年度中に開講したコースで集計。

※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）」に合わせて分類。

2024年度における今後の取組

- 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。
- 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）

スキーム・実施主体等



(1) リ・スキリングによる能力向上支援

在職時のキャリア形成支援

2024年度の現状

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

- 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を実施。
- 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実施。

助成金を活用した企業における人材育成の推進

- 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。

①活用勧奨に伴う事業所訪問件数

2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
181件	200件

②2024年度受理件数（8月末現在）

○人への投資促進コース

実施計画届	支給決定
41件	11件

○事業展開リスクリリング支援コース

実施計画届	支給決定
44件	21件

2024年度における今後の取組

- 訓練希望者や、直ちに求職活動を行わないがキャリアについて相談したい方を含め個人に対する相談支援を実施。
- 四半期に1度、労働局、ハローワークのほか、業界団体や教育訓練実施機関等も交えた本事業の実施方針について議論する連絡会議の開催。
- 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）（事業展開リスクリリング支援コース）等の利用勧奨を図る。
- 2024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。

(2) 栃木県内企業等に対する人材確保の支援

人手不足分野等に対する人材確保の支援

2024年度の現状

人材確保コーナー等における人材確保支援

- 人材不足分野（医療・介護・保育・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。
- 労働局においては、県や関係団体等との連携による人材確保支援（「栃木労働局人材確保対策推進協議会」、各ハローワークによる求人充足支援の強化に向けた内部研修、求人者対象セミナー等）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、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】

2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
2,088件	2,211件

(一社)栃木県トラック協会

**運送事業
合同企業
説明会**
in宇都宮

日時 令和6年9月17日(火) 両日
令和6年9月24日(火) 13:30~16:00

会場 宇都宮第2地方合同庁舎
5階 大会議室
宇都宮市明保野町1-4(宇都宮公共職業安定所の建物 5階)

参加予定事業所

9月17日(火)	9月24日(火)
株式会社 エムスコーポレーション 第一貨物 株式会社 日本郵便 株式会社 株式会社 八下田陸運 ヤマト運輸 株式会社	株式会社 アクティチャレンジ 株式会社 鈴与カーゴネット北関東 増山貨物自動車 株式会社 南東北福山通運 株式会社 名鉄運輸 株式会社

※この説明会に参加した場合は「求職活動実績」となります。
※参加者には、当日「参加証明書」を発行いたします。
URL: <https://entori.jp/truppy> 詳細内容はリンク先をご覧ください。

共催 (一社)栃木県トラック協会・栃木労働局・宇都宮公共職業安定所(ハローワーク宇都宮)
問い合わせ先 (一社)栃木県トラック協会 適正化事業部 TEL:028-658-2515

2024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」（15社参加見込み）を開催。



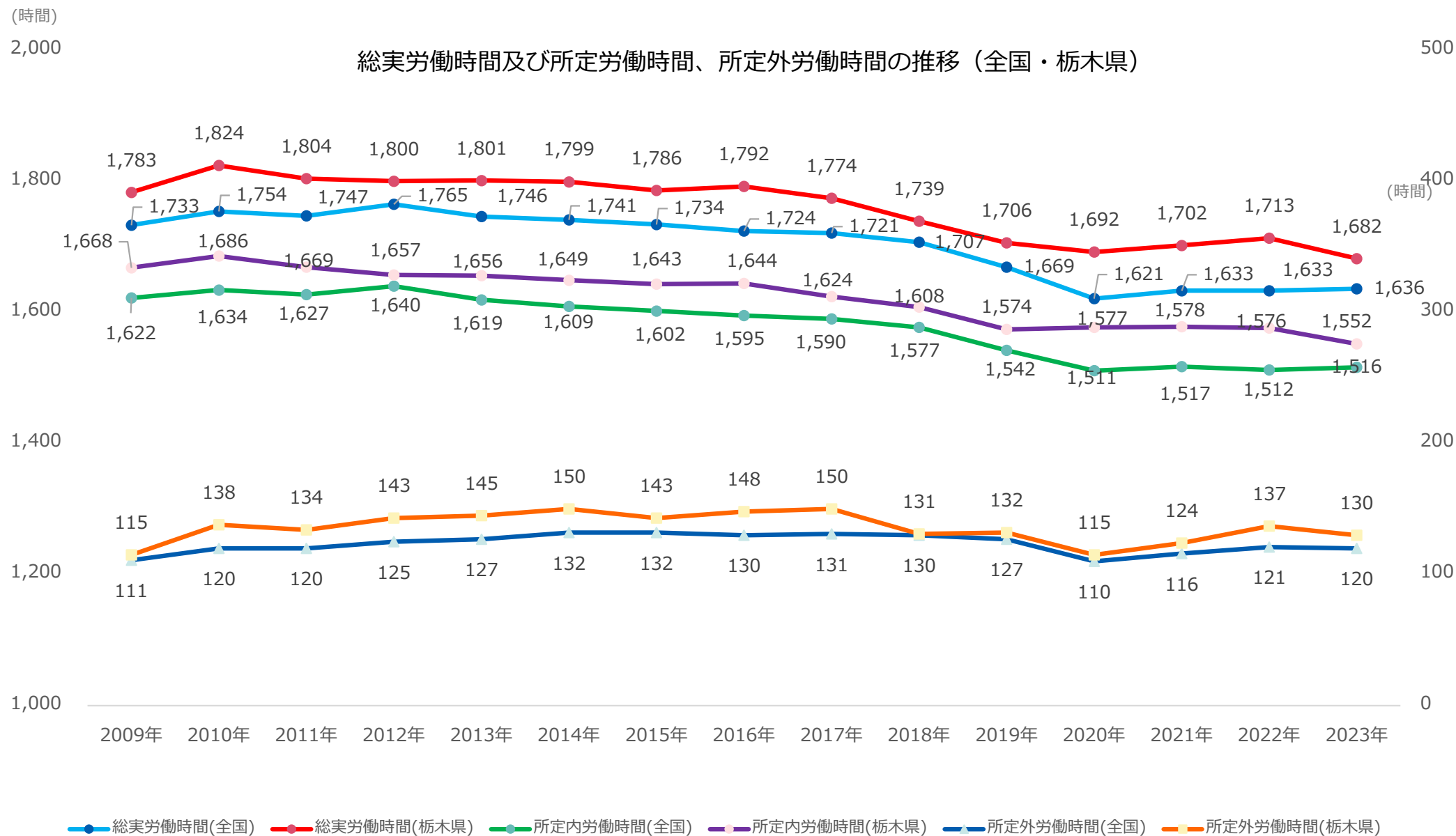
※ 前回開催時の様子です。

3 魅力ある職場づくり

人材確保の観点からも、誰もが安心して働くことのできる職場環境の実現、個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択できる環境整備に取り組んでいきます。

栃木県内の各種指標に見る現状③

労働時間に係る指標



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

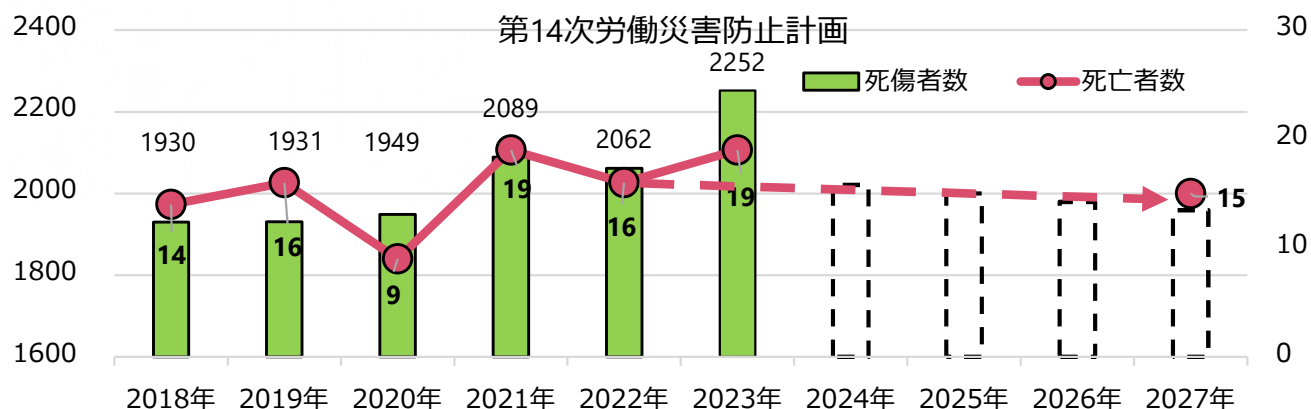
労働者の健康確保対策の推進
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

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

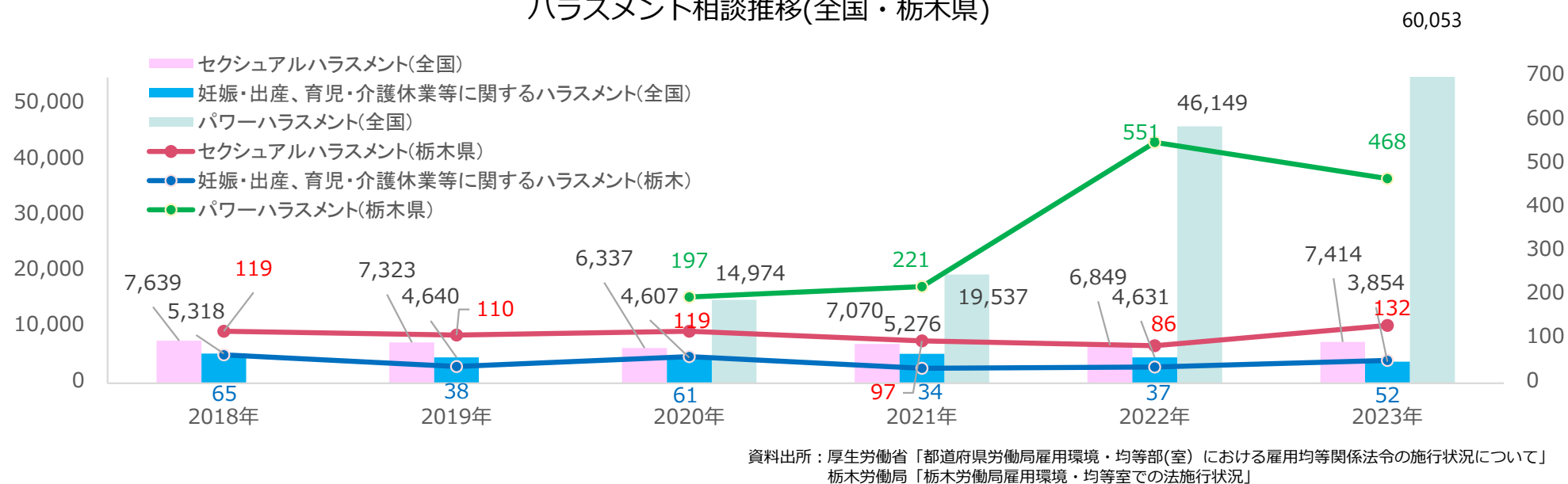
死傷災害 増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少



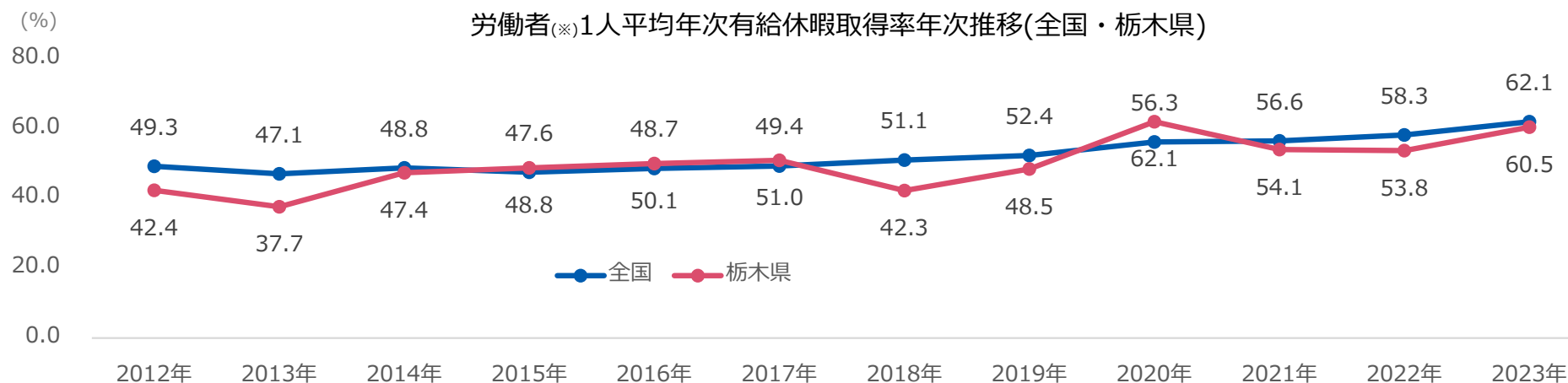
栃木県内の各種指標に見る現状⑤

ハラスメント相談や有給休暇取得率に係る指標

ハラスメント相談推移(全国・栃木県)



労働者(※)1人平均年次有給休暇取得率年次推移(全国・栃木県)



(※)労働者とは、「常用労働者」をいい、「期間を定めて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」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

栃木県内の各種指標に見る現状⑥

指標長時間労働が疑われる事業場に対する令和5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：399 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：180事業（45.1%）

・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：115事業（63.9%）

・うち、月100時間を超えるもの：75事業（41.7%）

・うち、月150時間を超えるもの：24事業場（13.3%）

・うち、月200時間を超えるもの： 0事業場（0%）
- ② 賃金不払残業があったもの：39事業場（9.8%）
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：90事業場（22.6%）
- (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：259事業場（64.9%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：56事業場（14.0%）

<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)	399	323	180	39	90
	(100%)	(81.0%)	(45.1%)	(9.8%)	(22.6%)
主な業種	商業	56	26	5	15
	(14.0%)	42			
	製造業	107	40	8	16
	(26.8%)	89			
	保健衛生業	23	12	3	5
	(5.8%)	18			
	接客娯楽業	75	43	9	36
	(18.8%)	72			
	建設業	16	7	3	2
	(4.0%)	11			
	運輸交通業	63	37	7	11
	(15.8%)	52			
	その他の事業	22	27	2	2
	(5.5%)	14			

(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。

(1) 安全で健康に働くことができる環境づくり

◆長時間労働の抑制

2024年度の現状

長時間労働の抑制

- 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場等に対し、監督指導。

	2022年度	2023年度
監督件数	559件	399件

- 各労働基準監督署に設置した労働時間相談・支援班による中小企業を中心とする改正労働基準法等の周知及び支援。

	2022年度	2023年度
実施件数	658件	724件

※公表は、年度単位の数値のみ

2024年度における今後の取組

- 引き続き、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等に対し監督指導を実施。
- 11月の過労死等防止啓発月間に、「過重労働解消キャンペーン」を実施。
 - ① 労働組合、使用者団体に対する協力要請（10月）。
 - ② 労働局長によるベストプラクティス企業訪問（11月）。
 - ③ 重点監督の実施。
 - ④ 過重労働相談受付集中週間（11月1日（金）から11月7日（木））（11月3日・4日を除く）
特別労働相談受付日（11月2日（土））
 - ⑤ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催（11月22日（金）小山商工会議所）。
 - ⑥ 過重労働解消のためのセミナー（無料、10～1月を中心に、全国で会場又はオンライン開催により実施。）



(1) 安全で健康に働くことができる環境づくり

◆労働者の安全の確保①

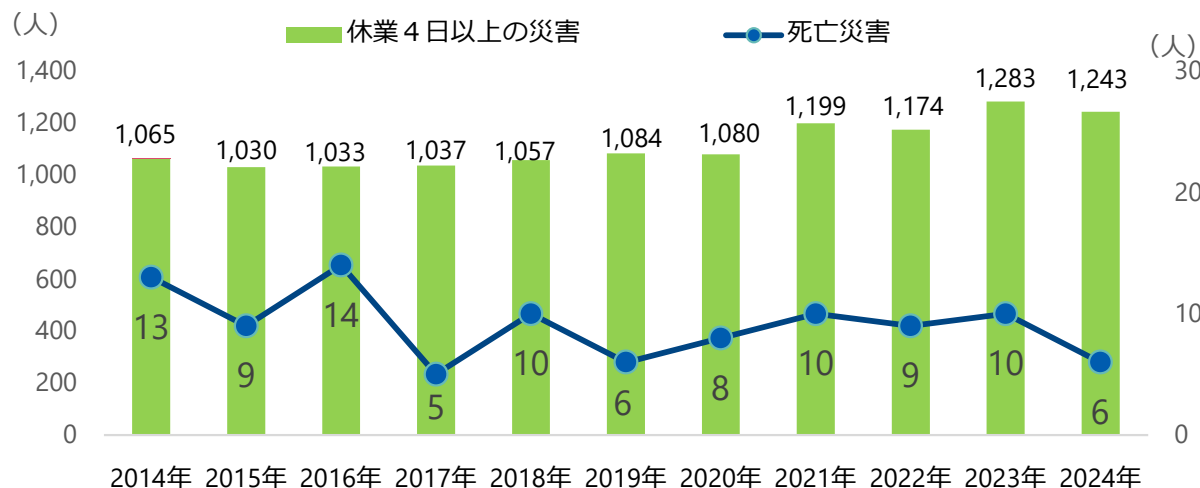
2024年度の現状

○全産業の労働災害発生状況

<第14次労働災害防止計画>

- ・死亡災害については、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させる（15人以下）。
- ・死傷災害については、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年と比較して2027年までに減少に転じさせる（2,061人以下）。
- ・2023年は、死亡者数19人（前年同期比3人・18.8%増）、死傷者数2,252人（前年同期比190人・9.2%増）と共に大幅な増加となり、3年連続で死傷者数が2,000人超えとなった。
- ・2024年は、8月末現在、死亡者数6人（前年同期比4人・40%減）、死傷者数1,243人（前年同期比40人・3.1%減）（グラフ参照）

8月末時点における労働災害の発生状況の推移



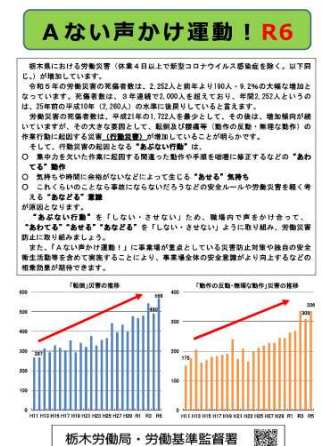
資料出所：栃木労働局業務資料

(新型コロナウイルス感染症り患者数を除く)

2024年度における今後の取組

○死亡災害の撲滅及び死傷災害の減少に向けた取組

- ・『ころばNice(ないっす)とちぎ』転倒予防体操※1（栃木局独自）の周知啓発
- ・「Aない声かけ運動！R6※2」（栃木局独自）の周知啓発
- ・労働災害の多発が懸念される年末年始の「年末年始無災害運動」の展開など、時機に応じたパトロール、災防団体等への要請等



- ※1 「ころばNice（ないっす）とちぎ」転倒予防体操とは、栃木県内において最も発生している転倒災害を防止するため、近年、転倒災害の主な原因となっている「体力・筋力の衰え」を防ぐことができる体操を理学療法士監修のもと作成したもの。
- ※2 「Aない声かけ運動！」とは、職場ごとの課題に応じた対策に併せて、「あわてる・あせる・あなどる・あぶない行動」を「しない・させない」ための声かけなどによる取り組みにより、労働災害を防止するもの。

(1) 安全で健康に働くことができる環境づくり

◆労働者の安全の確保②

2024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）
 - ・6月19日第1回栃木県小売業・介護施設+ safe協議会を実施した。（参加者22名）
- 事故の型及び労働者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3分の1を占める転倒災害を防止するため、『ころばNice(ないっす)とちぎ』転倒予防体操の周知啓発を実施
 - ・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）
 - ・『ころばNice(ないっす)とちぎ』リーフレットを作成配布（2万部）
 - ・『ころばNice(ないっす)とちぎ』をYouTube動画配信（再生回数3000回以上）
 - ・『ころばNice(ないっす)とちぎ』パワーポイントスライドを作成しハローワーク全所に来客者向けに放映
 - ・転倒災害防止の徹底について、事業者団体（経営者協会、中小企業団体中央会、商工会議所連合会、商工会連合会）に協力要請（全国安全週間期間）

2024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労働災害防止に意欲的に取り組む企業を構成員とする「+ Safe協議会」で、『ころばNice(ないっす)とちぎ』の一環として、腰痛予防の運動指導を行うセミナーを開催
 - ・転倒災害が特に多い小売業及び介護施設に特化した「ころばNice(ないっす)シート（仮称）」による転倒危険箇所の見える化の実施
- 事故の型及び労働者に着目した労働災害防止対策
 - ・転倒予防対策として、『ころばNice(ないっす)とちぎ』転倒予防体操の周知啓発
 - ・腰痛予防対策として、腰痛予防体操の動作を載せたリーフレット及び腰痛予防体操の動画の作成
 - ・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

(1) 安全で健康に働くことができる環境づくり

◆労働者の健康の確保

2024年度の現状

- 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）本年6月、県内全労働基準監督署において、栃木県と合同で石綿パトロールを実施した。（実施件数34件）
- 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による死傷災害の発生状況」を公表（5月31日労働局長定例記者会見）

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

キャンペーン期間

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

☐ 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
☐ 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
☐ 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
☐ 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
☐ 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
☐ 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
☐ 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
☐ 教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

労働現場の暑さ指数計

QRコード

キャンペーン実施要領



労働局長が建設現場のパトロールを実施、熱中症対策等の労働災害防止対策の徹底による先を見据えた計画的な安全対策を進め、全工事期間の無災害での竣工を要請（上の写真右が労働局長、左が作業所長）

2024年度における今後の取組

- 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、改正特定化学物質障害予防規則等の指導周知）
- 関係事業場に対する自主点検の実施、建築物等解体工事現場への臨検、地方自治体と合同で再生砕石への石綿含有産業廃棄物の混入防止等のためのパトロールを実施

【掲載】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上輸送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、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衛生コンサート会、一般社団法人産業保健協会、【掲載】公益社団法人日本保安協会、一般社団法人日本電気保安協会、【掲載】関係業界（予定）

(1) 安全で健康に働くことができる環境づくり

◆総合的なハラスメント対策の推進

2024年度の現状

○ 様々なハラスメントの一元的相談対応

(※) 不利益取扱いを含む

	2023年度 (8月末)	2024年度 (8月末)
パワーハラスメント	181件	330件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	88件	103件
セクシュアルハラスメント	70件	74件

○ ハラスメントに係る是正指導(報告徴収)

	2023年度 (8月末)	2024年度 (8月末)
パワーハラスメント	17件	55件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	16件	53件
セクシュアルハラスメント	16件	53件

○ ハラスメントをめぐる紛争の早期解決(労働局長の援助)

	2023年度 (8月末)	2024年度 (8月末)
パワーハラスメント	1件	4件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	1件	3件
セクシュアルハラスメント	1件	1件

2024年度における今後の取組

○職場における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、紛争の早期解決を促す。法令違反が疑われる事案を把握した場合は、事業主に対する積極的な報告徴収、是正指導等を実施する。

○ハラスメントについての相談が高止まりしていることから、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、労使に対して集中的に周知・広報を行う。厚生労働省ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促進する等、適切なハラスメント防止対策が講じられるよう取り組む。

○就職活動中の学生等に対するハラスメント及びカスタマーハラスメント対策も含め、企業におけるハラスメント防止対策の具体的な取組を促進する。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
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

さあっ、進もう！
ハラスメントのないあかるい社会へ



(2) 多様な働き方の推進

◆ 多様な働き方がしやすい環境整備促進

2024年度の現状

○栃木県内においては、労働者一人平均年次有給休暇取得率が全国平均よりも低い。10月の「年次有給休暇取得促進期間」を含め年間4回、集中的な広報を実施。

○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年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
訪問支援	29件	28件

○働き方改革推進支援助成金申請状況

	2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
全体	152件	107件
うち 労働時間短縮・年休支援促進コース	106件	72件

2024年度における今後の取組

○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を促進する。また、ワークショップや説明会の開催により年次有給休暇の取得促進に取り組む企業への支援を行う。



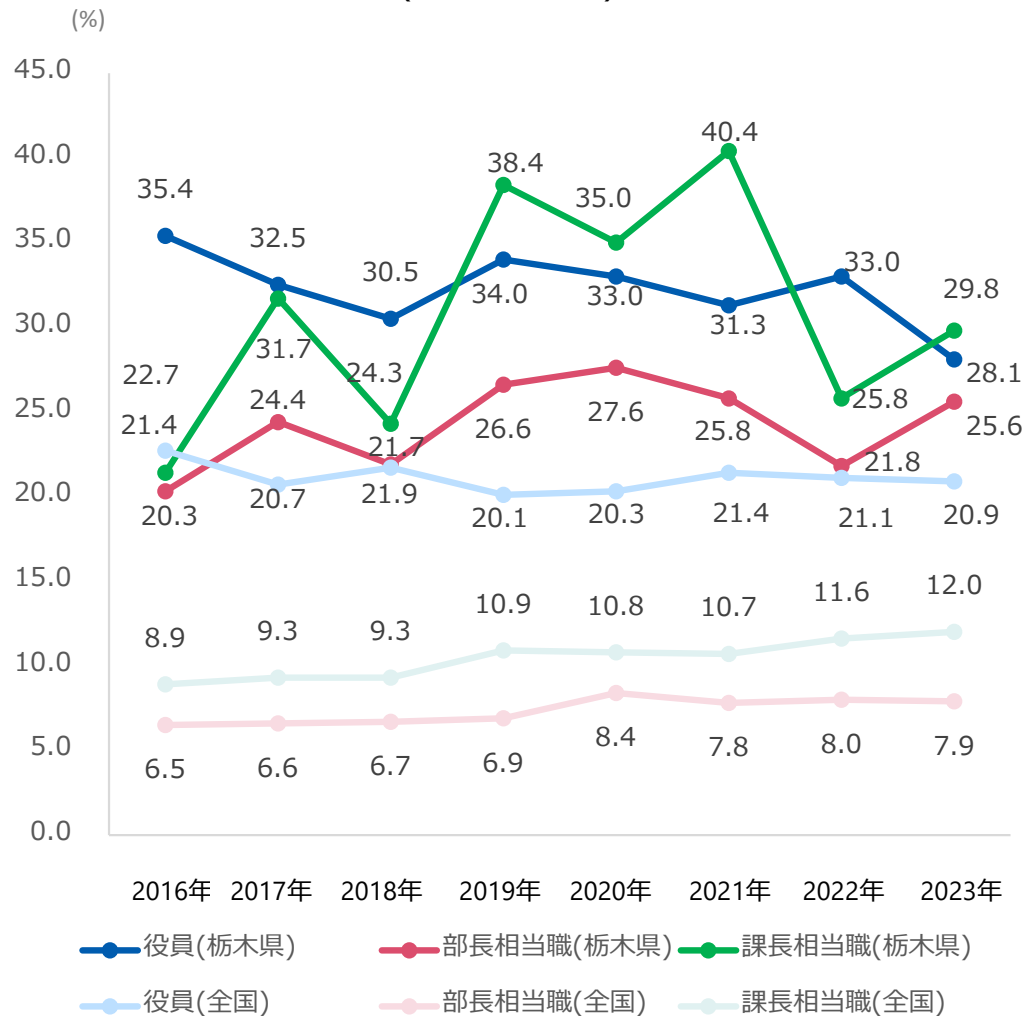
4 多様な人材の活躍

多様な人材の就労や社会参加を促進していくため、仕事と育児・介護の両立支援に加えて、障害者、高齢者、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します。

栃木県内の各種指標に見る現状⑦

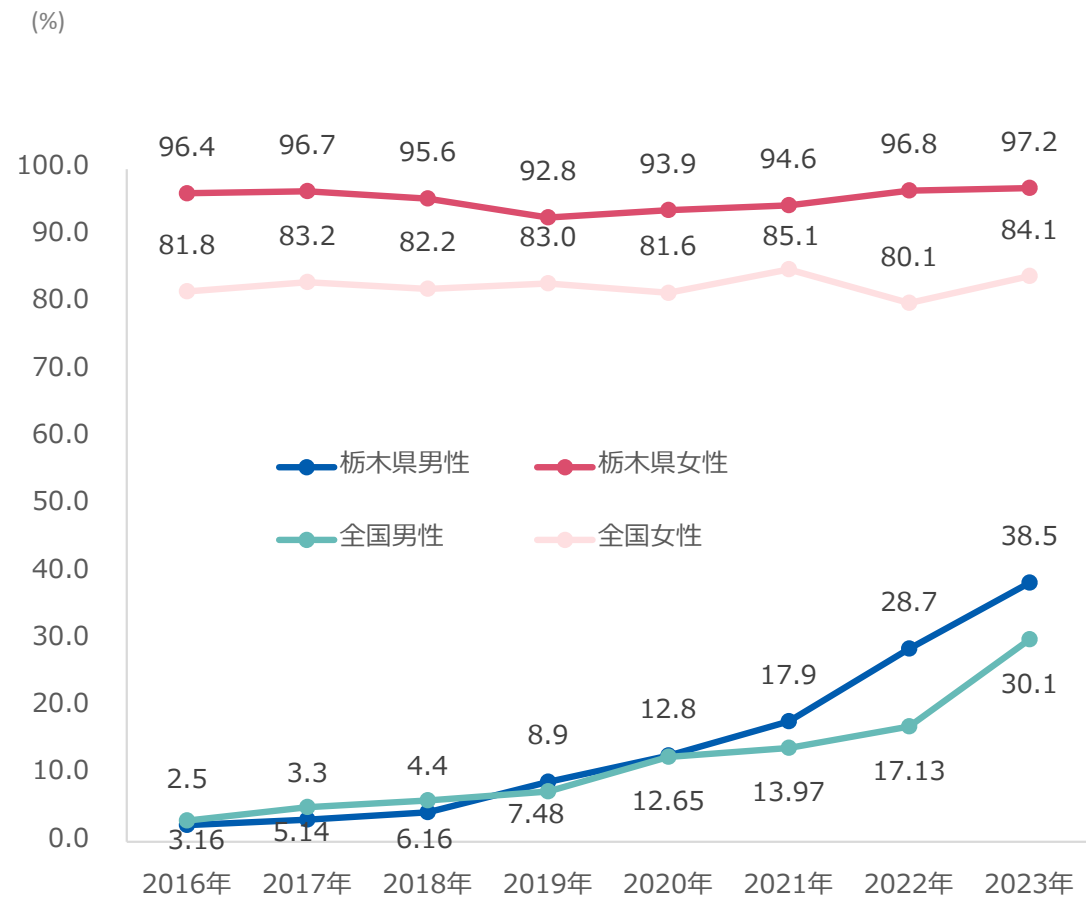
女性活躍に係る指標

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⑧

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)

	2021年度	2022年度	2023年度
栃木局(21人以上)	1,307/3,255 (40.2%)	1,399/3,291 (42.5%)	1,534/3,343 (45.9%)
茨城局(21人以上)	1,547/3,940 (39.3%)	1,764/4,138 (42.6%)	1,943/4,191 (46.4%)
群馬局(21人以上)	1,483/3,998 (37.1%)	1,594/4,063 (39.2%)	1,694/4,036 (42.0%)
全国計(21人以上)	88,933/232,059 (38.3%)	95,994/235,875 (40.7%)	102,615/237,006 (43.3%)

【外国人雇用に係る指標】

外国人労働者数(各年10月末)

	2021年度	2022年度	2023年度	対前年増加率 (2023年度)
栃木局	29,236	29,826	32,728	9.7%
全国	1,727,221	1,822,725	2,048,675	12.4%

【障害者雇用に係る指標】

障害者実雇用率

	2021年度	2022年度	2023年度
栃木局	2.26%	2.38%	2.39%
茨城局	2.17%	2.20%	2.32%
群馬局	2.19%	2.21%	2.28%
全国平均	2.20%	2.25%	2.33%

障害者雇用数

	2021年度	2022年度	2023年度
栃木局	5,201.5人	5,515.5人	5,550.0人
茨城局	6,302.0人	6,385.5人	6,517.5人
群馬局	6,136.0人	6,313.0人	6,511.0人
全国計	597,786.0人	613,958.0人	637,396.0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。

(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

◆女性活躍推進

2024年度の現状

女性活躍推進のための企業の取組支援

- 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実施。
- 日光市と「女性活躍の推進」を事業内容に含む雇用対策協定を締結し、連携して「えるぼし認定取得」に向けた企業への取組支援等を実施。
 - ・日光市内での認定制度説明 2回
- 行動計画策定督励に併せ、認定基準等を周知するなど認定の取得を勧奨。

○えるぼし認定企業状況(2024年8月末現在)

	2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)	前年度比
えるぼし	19社	23社	+4社
1段階目	0社	0社	+0社
2段階目	7社	9社	+2社
3段階目	12社	14社	+2社

* 認定制度



※認定マークは、商品や求人広告等につ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。

女性活躍推進法の履行確保

- 常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対する「男女の賃金の差異」に係る情報公開の履行確保
 - ・男女の賃金の差異に係る公表率 91.9% (158社/172社)
- 男女の賃金差異の要因分析を促すため、女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を同時に実施。

2024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、自治体等と連携し、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。
- 男女の賃金差異の情報公表を契機として男女の賃金差異の要因分析を促すため、女性活躍推進法に基づく報告徴収を実施するとともに、男女雇用機会均等法の確実な履行を確保する。
- 妊娠中・出産後も安心して働き続けられるよう、事業主等に対し母性健康管理措置を講じるよう報告徴収、是正指導等を実施する。

女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 栃木～

2024年9月19日（木）、栃木労働局において、矢田稚子内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）が県や県内企業・団体の代表者、女性管理職と男女間の賃金格差の解消につながる女性活躍推進に向けた取組等について意見を交わしました。

出席者：矢田内閣総理大臣補佐官

栃木県産業労働観光部長 栃木県経営者協会専務理事

栃木県内企業の経営者、女性管理職の皆さま

（株式会社足利銀行、エム・イー・エム・シー株式会社、とちぎコープ生活協同組合）

内閣府（地方創生推進事務局）、厚生労働省、栃木労働局

意見交換の概要

- ・男女とも賃金水準は高いが、就業者全体の約3割が製造業という特徴があり、賃金水準の高い職種に女性が就けていないことが課題。要因を多角的に分析し、対応を考えていきたい。（栃木県）
- ・賃金格差の原因となる女性が働きやすい環境整備について、数の多い中小企業は温度感にばらつきもあることから、くるみん取得や次世代法の行動計画の策定に向けた相談支援に取り組んでいる。（栃木県経営者協会）
- ・女性の上位職が少ない、出産・育児に伴う離職が格差の要因。管理職までの育成体制や業務内容による給与は同一とした上で転勤の有無でコースを分けているが、男女ともライフステージに応じてコースを行き来できる制度設計にしている。不妊治療の休暇制度も整備。社員へのヒアリングにより、足りない部分を埋めていく取組を続けたい。（参加企業）
- ・外資系の給与体系で、仕事内容により賃金が決まるので男女間賃金格差は男性100に対して女性88.1と小さい。女性の絶対数が少ないため、より女性が活躍できるよう、製造現場内の作業環境を整えるなどの取組を進めている。（参加企業）
- ・パート従業員が2/3、その9割が女性であることが格差の要因。パート労働者から正規職員転換を進めており、試験と面談により希望された9割の方を登用。正規職員登用者の1/4はパート職員からになっている。（参加企業）



(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

◆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①

2024年度の現状

男性育児休業取得促進

○男性の育児休業取得率が増加（38.5%）しているものの、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、「産後パパ育休」のほか「パパ・ママ育休プラス」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。

改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の周知

○2024年5月31日に成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行に向けて、あらゆる機会を捉えて周知。

- ・説明及び周知用資料の配布を行った回数 29回（2024年8月末）
- ・改正育児・介護休業法等に関する特別相談窓口の設置（2024年7月3日から）

育児・介護休業法の履行確保

○育児・介護休業法に基づく報告徴収の実施。
○大企業（1000人超）の男性育休取得率の公表率 100%（28社/28社）
○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・是正指導等を実施。

くるみん認定企業、プラチナくるみん認定企業状況(2024年8月末現在)

	2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)	前年度比
くるみん	39社	41社	+2社
くるみんプラス	1社	1社	+0社
プラチナくるみん	8社	9社	+1社
プラチナくるみんプラス	0社	2社	+2社

2024年度における今後の取組

○改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法について、労使に理解されるように、あらゆる機会を捉えて周知する。

○2024年12月を中心に会場参集型及びオンラインにて改正法の説明会を実施する。さらに、関係機関・団体等と連携して、同法の周知を行う。

○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は、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を実施する。

○男女ともに育児休業等を取得しやすい職場環境の整備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する。



プラチナくるみん



くるみん



トライくるみん



(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

◆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②

男女の育児休業の取得期間の状況

〔栃木県〕

区分	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上
男性	28.4%	23.5%	32.7%	3.7%	6.8%	4.9%
			← 1か月以上 48.1% →			
女性	0.4%	0.2%	2.0%	4.0%	51.4%	41.9%

〔全国〕

区分	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上
男性	37.7%	20.4%	28.0%	7.5%	4.8%	1.6%
			← 1か月以上 41.9% →			
女性	0.6%	0.6%	1.8%	4.4%	46.9%	45.6%

○育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が1か月未満となっており、依然として短期間の取得が中心となっている。1か月以上の取得は栃木県における男性48.1%と全国平均41.9%を上回っている。(令和5年度厚生労働省雇用均等等基本調査) (令和5年度栃木の労働環境事情)

(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

◆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

2024年度の現状

- 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。
- 子育て中の女性等の就業希望が多い職種の求人や残業がなく土日祝日が休みの求人等の「仕事と子育てが両立しやすい求人」の積極的確保の実施。

【事業目標の進捗状況】

	2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
重点支援対象者の就職率	96.3%	96.9%
重点支援対象者数	391人	423人
子育てと仕事の両立がしやすい求人の確保数	382人	410人

2024年度における今後の取組

- 県内の市町や地域の子育て支援拠点、関係機関と連携したアウトリーチ型支援、また、労働局ホームページや各マザーズコーナー設置ハローワークにおけるSNSを活用した積極的な情報発信等の実施により、潜在的求職者の掘り起こし等を図る。



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

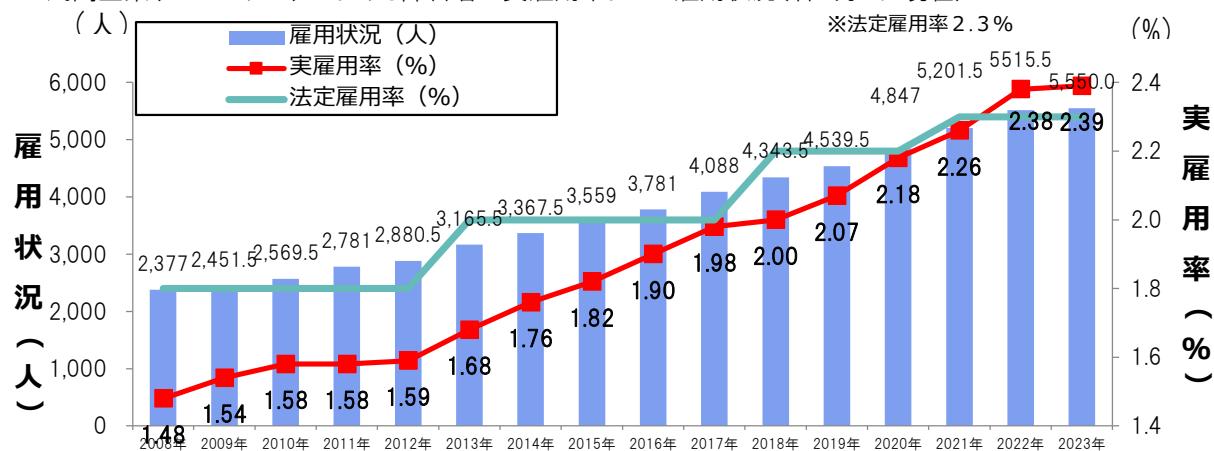
◆障害者の就労促進①

2024年度の現状

障害者の円滑な雇入れに向けた支援の実施

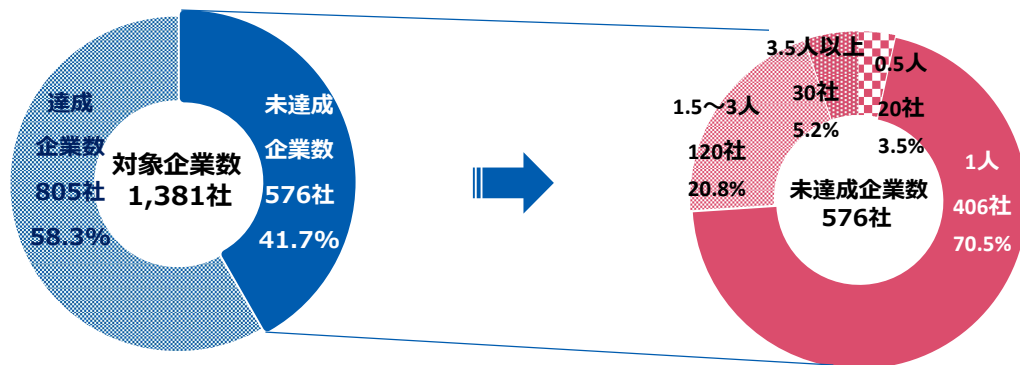
○栃木県で働く障害者数は、2023年6月1日現在、5550.0人と20年連続で過去最高を更新、実雇用率も2.39%(全国29位)と法定雇用率を2連続で全国平均を上回った。しかし、法定雇用率2.3%を達成していない県内企業は576社あり、うち74%にあたる426社は不足数が0.5人又は1人である。また、576社のうち61.3%にあたる353社は障害者を1人も雇用していない現状。

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)



【法定雇用率未達成企業の状況】

【不足人数 内訳】



2024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・発達障害者雇用サポーター（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。

○2024年4月からの法定雇用率引き上げに伴い、新たに障害者の雇用義務が発生した企業など、法定雇用率引き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。

事業主のみならず

障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について

障害に関係なく、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き上げと、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日から以下のように変わります。(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、・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業、・鉄鋼業、・道路貨物運送業、・郵便業（信託便事業を含む）	1.0%
・港湾運送業、・製糖業	1.5%
・鉄道業、・医療業、・高等教育機関、・介護老人保健施設、・介護医療院	2.0%
・林業（狩猟業を除く）	2.5%
・金属鉱業、・児童福祉事業	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、・亜鉛鉱業	4.0%
・道路旅客運送業、・小売業	4.5%
・幼稚園、・幼保連携型認定こども園	5.0%
・船員等による船舶運航等の事業	7.0%

(2) 多様な人材の就労・社会参加の促進

◆障害者の就労支援②

2024年度の現状

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

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



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。

2024年度における今後の取組

- 精神・発達障害者雇用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」（出前講座）を活用し、職場において周囲の意識醸成を図っていく。
- 障害者向けチーム支援と企業向けチーム支援の効果的な実施のため、両事業の支援対象となっている障害者と企業それぞれのニーズや状況を共有し、関係する機関や担当者との連携強化を図り、能動的なマッチングと定着支援を図っていく。

(2) 多様な人材の就労・社会参加の促進

◆高齢者の就労・社会参加の促進

2024年度の現状

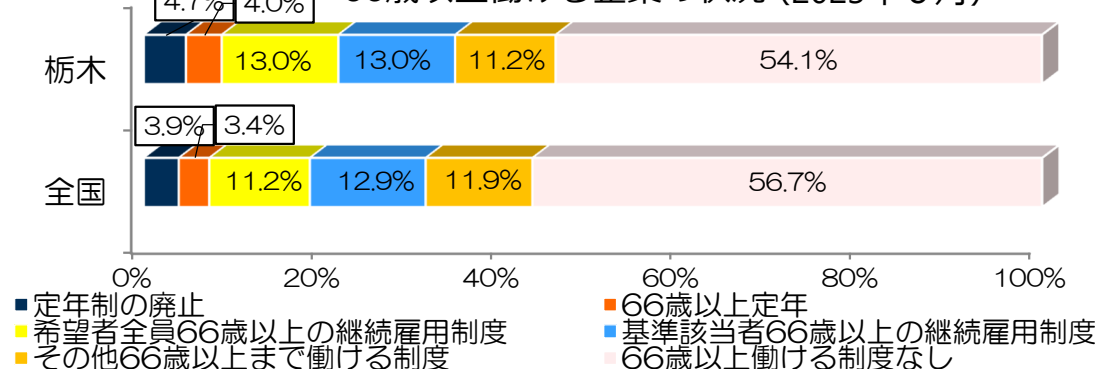
ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

- 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、2024年8月末時点で188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場の確保のため、職業相談、求人事業所への働きかけ等の再就職支援のほか、多様な就業ニーズに応えるために各関係機関と連携を図っている。

生涯現役支援窓口の
65歳以上の就職件数

2023年度 (8月末現在)	2024年度 (8月末現在)
278件	305件

66歳以上働ける企業の状況 (2023年6月)



2024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。
- 生涯現役支援窓口において、多様な就業ニーズに応えるべく、担当者制による職業相談や情報提供等を行っていくほか、引き続き、シルバー人材センター等と連携した取組みを進める。

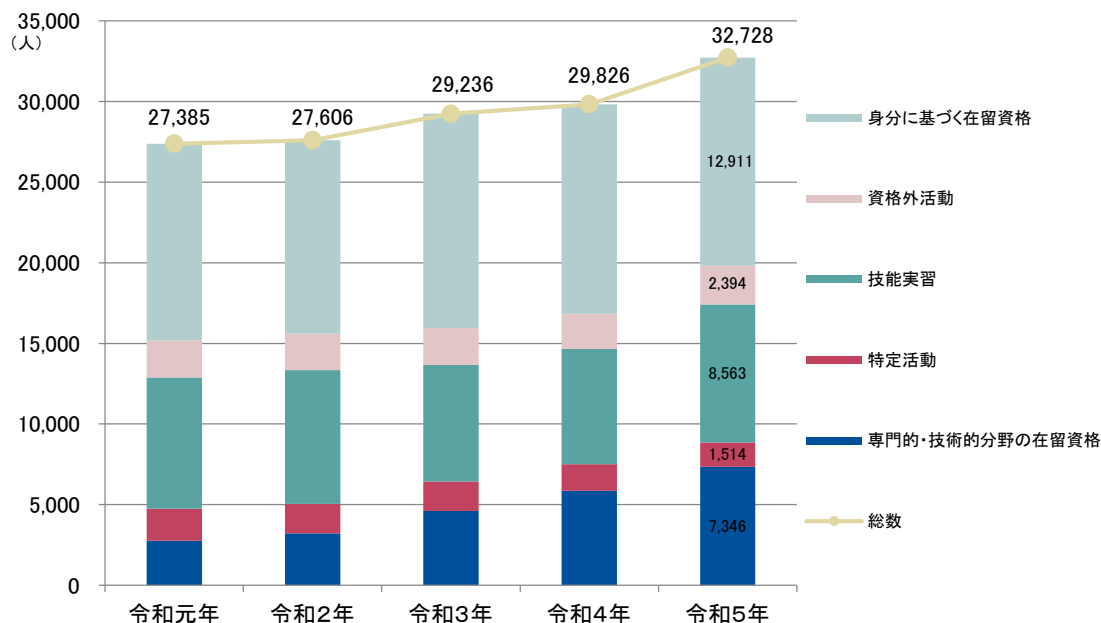
(2) 多様な人材の就労・社会参加の促進

◆外国人に対する雇用管理・労働条件確保

2024年度の現状

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人で、過去最高を更新、初めて3万人を超え、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、2023年10月末現在2,574人と2022年同日現在1,565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28日に外国人雇用管理セミナーを実施、161事業所、200人が参加。



2024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、継続して高い増加率で推移していることから、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の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。

(3) フリーランスの就業環境整備

フリーランスの就業環境整備①

2024年度の現状

○フリーランスの現状

総務省の調査によると、栃木県内では、フリーランスを本業とする方が約2万5千人。産業別割合では「建設業」「サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」の順が多い。

○フリーランス法の施行について

近年、多様な業種でフリーランスという働き方が普及している一方、フリーランスは「個人」で業務を行う形態のため、「組織」として事業を行う企業等の発注事業者との間で交渉力の格差に起因する取引上のトラブルが増えている。こうした中で、フリーランスの方が安心して働くことのできる環境を整備するため、フリーランスの方との取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境整備を目的とした「フリーランス・事業者間取引適正化等法」(フリーランス法)が、本年11月1日から施行される。

○フリーランス法の周知状況

労働局、各地の労働基準監督署、公共職業安定所、その他地方公共団体、経済団体等が実施する説明会等、あらゆる機会をとらえてフリーランス法の周知を図っている。

特に、栃木県内でフリーランスが多い建設業、サービス業、学術研究、専門・技術サービス業等に対し、業種別団体等と連携し、周知を行っている。

・説明及び周知用資料の配布を行った回数 86回(2024年8月末)

2024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あらゆる機会をとらえて法の周知を行う。

○関係機関・団体等と連携して、本法の周知広報を継続する。

○フリーランスで働く方からの相談に対しては、労働者が問題となる点も踏まえ、各労働基準監督署、公共職業安定所と連携し、円滑な対応に当たる。

○法施行後は、フリーランスで働く方からの申出を端緒とする法の履行確保のための企業調査、指導を実施する。

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

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、

- ①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
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

法律の適用対象

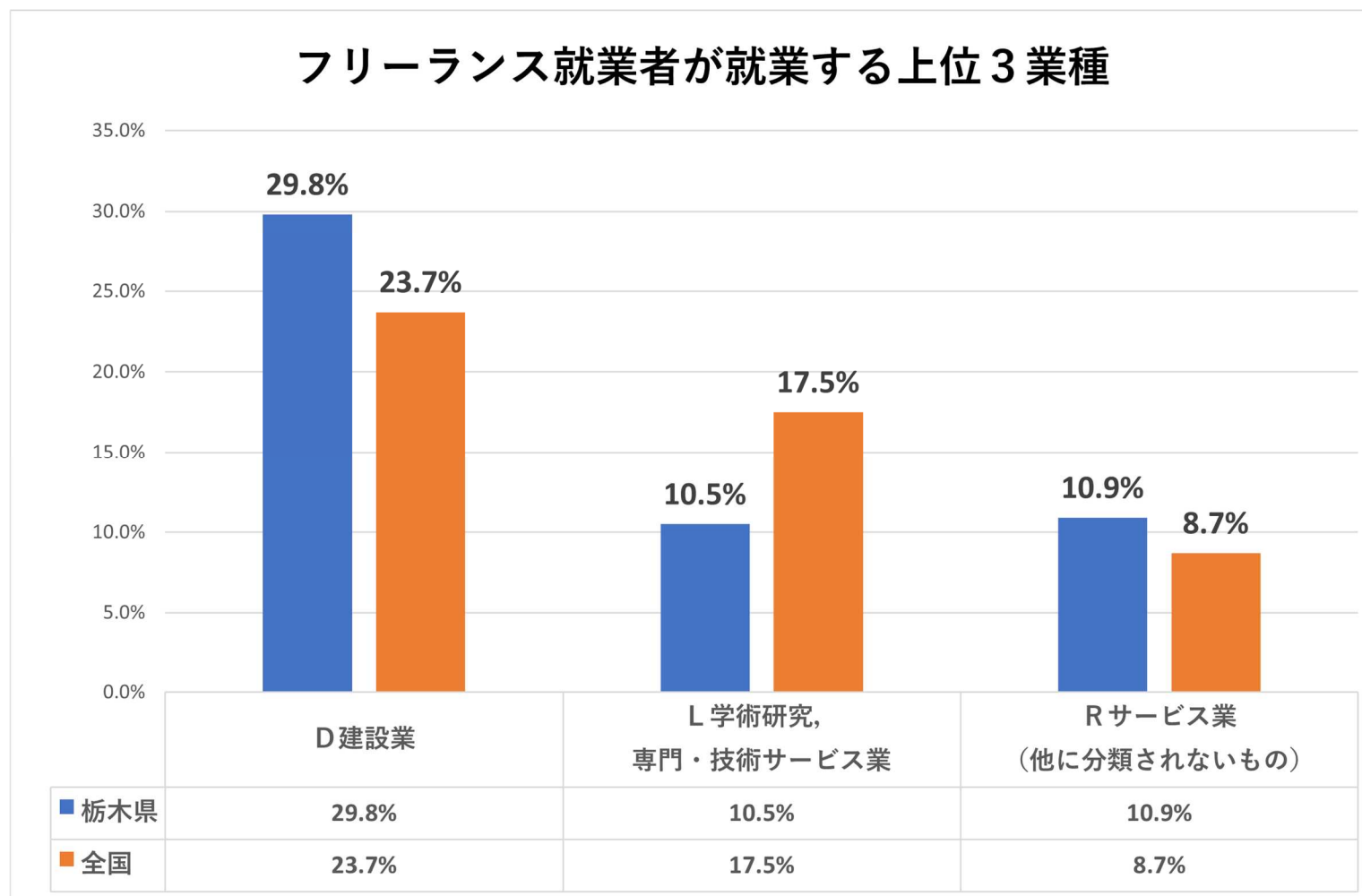
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」(事業者間取引)

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

(3) フリーランスの就業環境整備

フリーランスの就業環境整備②

フリーランス就業者の就業状況（業種）



(栃木県)
総数：2.48万人

(全国)
総数：209.4万人

フリーランス就業者が多い上位3業種（※日本標準産業分類に基づく）は、栃木県、全国ともに同一であるが、栃木県が「建設業」「その他のサービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」の順に多いのに対し、全国では「建設業」「学術研究、専門・技術サービス業」「その他のサービス業」の順に多くなっている。

(令和4年就業構造基本調査)