

日時：令和7年3月13日(木)

場所：ホテル東日本宇都宮 2階「孔雀」

令和6年度第2回栃木地方労働審議会

議 事 録

令和6年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 令和7年3月13日(木) 13:28～15:34

2 開催場所 ホテル東日本宇都宮 2階「孔雀」

3 出席者 【 委 員 】

公益代表 荒 木 宏
加 藤 弘 二
杉 田 明 子 (欠席)
原 田 淳 《 会長 》
町 田 明 久 (欠席)
横 山 幸 子 (欠席)

労働者代表 相 羽 加津美 (欠席)
大 柿 美 紀 (欠席)
児 玉 浩 一
鈴 木 徹 也
中 島 一 実
沼 子 直 美

使用者代表 池 添 亮
井 上 加容子
橋 本 恵 美
膝 附 武 男
松 谷 正 明
山 本 裕 美 (欠席)

※五十音順で表記

4 次 第

1. 開会

新任委員紹介

2. 栃木労働局長あいさつ

3. 栃木地方労働審議会会長あいさつ

4. 議題

(1) 2024年度の栃木労働行政の実績及び2025年度栃木労働局行

政運営方針（案）について

質疑

（２）栃木県衣服製造業最低工賃の改正決定について

質疑

（３）その他

５．閉会

司会（高野総務企画官） 皆様お待たせいたしました。定刻より若干早いのですが、皆様お揃いですので、ただいまから令和６年度第２回栃木地方労働審議会を開催いたします。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を私の方で務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第５条に基づき公開で開催しております。なお、本日、傍聴人、マスコミ関係者等はございませんのでご報告させていただきます。

本日は１５時３０分終了を予定しておりますので、議事進行にご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

最初に、本日の審議会の出席委員の関係ですが、公益代表の横山委員、杉田委員、町田委員、労働者代表の相羽委員、大柿委員、使用者代表の山本委員の６名が欠席となっておりますが、公益代表３名、労働者代表４名、使用者代表５名の委員が出席されておりますので、地方労働審議会令第８条第１項により本日の審議会が成立していますことをご報告させていただきます。

なお、本審議会の委員について、今回、連合栃木様の役員交代によりまして、吉成委員の後任を中島委員に、丹委員の後任を大柿委員にお願いしておりますのでご紹介させていただきます。本日は大柿委員が欠席となりましたので、中島委員、申し訳ございませんが一言お願いいたします。

中島委員 皆さんこんにちは。このたび、前任の吉成より昨年１１月に連合栃木の会長を交代いたしました私、中島と申します。何分、労働審議会は初めてでございますので、どうぞよろしくお願いいたします。

司会（高野総務企画官） どうもありがとうございました。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の関係により、名簿及び座席表の配付

にて紹介にかえさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、労働局長の川口よりご挨拶申し上げます。

川口 栃木労働局長 皆さんこんにちは。厚生労働省栃木労働局長の川口でございます。栃木労働局を代表いたしまして一言ご挨拶申し上げます。

本日は、年度末の大変お忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また、平素より栃木労働局、労働基準監督署及びハローワークに対しまして様々なご支援、ご協力を賜りまして、この場を借りて改めて御礼申し上げます。

さて、昨日は、電機・自動車産業など大手企業が労働組合の要求に応える2025年春闘の集中回答日でございました。物価上昇を上回る賃金引上げが最大の焦点と言われておりますが、満額回答や大幅増の回答を示す企業が相次いでいるといった報道がなされておりました。今後、大手企業の賃金引上げの動きが県内の企業にどこまで波及するのか、大いに注目しているところでございます。

また、今年は節目の年と言われております。昭和元年から数えて100年目の年ということで「昭和100年」、終戦・戦後80年、阪神・淡路大震災から30年などと言われております。

労働法制でいいますと、労働三法の一つと言われております労働組合法制定から今年が80年、あとは労働法制で大きな注目を浴びた男女雇用機会均等法制定から20年の年でございます。

また、今年2025年は、団塊の世代全員が後期高齢者となり、生産年齢人口の減少が一層顕著になることから、一般に「2025年問題」と言われております。人手不足が深刻化し、企業は人材確保に苦勞されております。また、団塊ジュニア世代が50代という年齢に達する中で、80代の親世代を50代の子どもが支える「8050問題」という言い方をする場合もございますし、あるいは企業の中で介護という関係でいくと「ビジネスケアラー」という存在が注目されていく年になるのではないかと考えております。

こうした様々な時代背景・課題等に対しまして、2025年度に私ども栃木労働局がどのような方向性で行政を運営していくのか、2025年度栃木労働局行政運営方針についてご議論いただくのが本日のメインテーマと考えております。

後ほどご説明いたしますが、栃木労働局では、行政運営方針の柱として4つまとめております。1つ目が「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」、2つ目「リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」、3つ目「多様な人材の活躍促進」、最後4つ目ですが「職場環境改善に向けた取組」、以上の4本柱を打ち出しております。

賃金引上げに向けた機運の醸成や賃金引上げの原資となります企業における生産性向上に向けた支援、さらには賃上げ支援に資する人への投資・人材育成の取組への支援、また、人手不足に対応した多様な人材の活躍、そして職場定着のための職場環境の改善に向けた取組支援などを通じまして、栃木県内に魅力的な職場を生み、県内外から栃木が選ばれる年にしていきたいと考えております。

本日の審議会では、運営方針のほかに栃木県衣服製造業最低工賃改正決定についてご報告を申し上げたいと思っております。

本日は2時間という限られた時間ではございますが、皆様にはどうか忌憚のないご意見、ご質問をお寄せいただければと思っております。

本日の審議会が皆様にとりまして実りあるものになりますよう祈念申し上げます。冒頭のご挨拶といたします。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

司会（高野総務企画官） 資料でございますが、委員の皆様には事前に郵送させていただいたものをお手持ちいただいております。資料についてはよろしいでしょうか。

それでは、これからの議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項によりまして、会長に進行をお願いいたします。原田会長、どうぞよろしくお願いいたします。

原田会長 それでは、これから議事を進めます前に、一言ご挨拶させていただきます。会長を務めております宇都宮大学の原田です。よろしくお願いします。

我々の任期はまだ半年残っておりますが、何事もなければ今日が最後の仕事となります。私としては非常にほっとしているところです。といいますのは、職場の方でトップが参加する会議にオブザーバーとして参加しております。いろいろ話を聞く機会があるのですが、非常に板挟みというか、針の

ムシロの上にいる気持ちで聞いておりました。いろいろと働き方改革の話もするのですが、何せ働き盛りのころは「24 時間働けますか」というコマーシャルソングをさんざん聞かされて育ってきておりますから、口では働き方改革ということと言っても、私の頭の中ではBGMに「24 時間働けますか」というのが聞こえてきてしまうのです。私も共通の体験をしていますから、根っここのところではなかなか人間というのは変わらないのかなと、改めて感じさせられてきた経験をさせていただきました。これからは職場では一労働者の立場に戻りますが、ここで学ばせていただいたことをぜひ仕事に活かしていきたいと思っております。

それでは、これから議事進行を務めさせていただきますので、ご協力をよろしくお願いいたします。今、花粉のピークですので、マスクをしたまま進めさせていただきます。

それでは議事に入らせていただきます。

2024 年度栃木労働行政の実績及び2025 年度栃木労働局行政運営方針(案)について、事務局から説明をお願いいたします。

朝倉総務部長 総務部長の朝倉でございます。

今、会長からご説明がありましたとおり、私からは、議題（1）2024 年度栃木の労働行政の実績部分を説明させていただきます。資料は、「栃木労働局の重点施策に関する実績等について」というパワーポイントの横書きの資料になります。

この資料では、この後、局長から 2025 年度の栃木労働局の重点施策を説明させていただきますが、2024 年度の栃木労働行政の重点施策に係る実績等を書かせていただいております。数値については、まだ3月の途中で年度が終わったわけではないことから、資料作成時の最新であった1月末時点になっておりますので、ご了承いただければと思います。

さて、2024 年度の栃木の労働行政の重点事項は、「1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」、「2 リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」、「3 魅力ある職場づくり」、「4 多様な人材の活躍」となっております。1 から順に説明しますが、時間の関係上すべてのページを説明できないため、前回の審議会以降に行ったものを中心に説明させていただきます。

2 枚めくっていただきまして4 ページをご覧ください。左上に、昨年 10 月

に 1,004 円となった最低賃金の記載がございます。引き上げ額の 50 円は過去最高になります。

その上で 1 つ目の重点項目「最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進」になります。

5 ページをご覧ください。労働局といたしましては、このような最低賃金や賃金の引上げに対する支援として、生産性向上に資する設備投資などを行い、事業場内の最低賃金を一定額引き上げた事業主に対して費用の一部を助成しております。これが「業務改善助成金」で、一番上のポツになります。

一番下の表をご覧ください。業務改善助成金の交付申請状況になっております。2023 年度が 233 件、2024 年度が 321 件と、約 1.4 倍となっております。

なお、上の記載の上から 2 つ目のポツですが、栃木県では、国の業務改善助成金が支給された事業主を対象として助成額を上乗せする「とちぎ賃上げ・業務改善奨励金」を令和 6 年度補正予算で創設しております。当局においてもその周知・広報をすることにより、多くの県内事業者にご利用いただいているところでございます。

1 ページ飛ばして 7 ページをご覧ください。企業における正社員とパートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金の遵守徹底については、労働局全体で連携し、報告徴收件数は昨年同期から 1.8 倍の 252 件となっております。真ん中の図にもありますとおり、労働基準部における対応と雇用環境・均等室における対応と職業安定部需給調整事業室における対応ということで、労働局一体で同一労働同一賃金徹底の活動をしているところでございます。

続きまして、「2 リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」になります。

9 ページをご覧ください。9 ページの左の表は栃木県内の求人数ですが、2023 年度は 2022 年度に比べて減少していることが見て取れると思います。

続いて施策の説明になりますが、12 ページをご覧ください。2024 年度は、DX の進展の中で、労働者個人の学び・学び直しの支援のほか、在職時のキャリア形成支援も重点に置いておりました。国の支援としては、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訓練経費や訓練中の賃金の一部を助成する人材開発支援助成金があり、当該助成金を活用していただくために、事業所訪問に加えて、昨年 11 月には宇都宮市、栃木市、那須塩原市の県内 3 カ所で実施した雇用管理改善セミナーにおいて、当

該助成金の制度説明を実施しております。

13 ページをご覧ください。人材確保の支援ですが、医療・介護・保育・建設・警備・運輸といった人材不足分野を中心に、右のチラシのセミナーや写真のような就職面接会を積極的に実施し、就職件数は1月末で4,228件となりました。就職件数については、2024年4月から、保育分野として保育補助者・家庭的保育者、運輸分野として配達員・ルート配達員が対象職種として追加されております。

続きまして、3つ目の柱「3 魅力ある職場づくり」です。

15 ページの労働時間に係る指標をご覧ください。一番上と上から2番目の総労働時間ですが、一番上の赤と青の線は、赤が栃木県、青が全国平均となります。2020年と比較して差は縮まっていますが、一貫して赤が上回っている状況です。

17 ページをご覧ください。労働基準監督署では、長時間労働に係る法違反が疑われる企業に対する監督や、中小企業を中心に改正労働基準法等の周知や支援を行っておりますが、監督を行った件数399件のうち、実際に法令違反があった事業場数は31%となっており、一番多い違反事項は労働時間となっております。

続きまして、19 ページをご覧ください。「労働者の安全の確保」になります。第14次労働災害防止計画では、死亡災害については、2022年度と比較して、2027年度までに5%の減少、死傷災害については減少に転じることとされておりますが、死亡災害については、1月時点で約28%増となっております。2025年は時機に応じたパトロール、災防団体等への要請等を行い減少に転じさせたいと思っております。

また、前回の地方労働審議会で児玉委員より、「Aない声かけ運動！ R6」のリーフレットに、死亡災害撲滅の観点から、件数だけではなく災害の概要を組み合わせるなど労働災害のうち死亡災害が身近にあることを伝えるべきだ、という意見を受けて作成したリーフレットを、本日机上配付させていただいておりますが、裏面に労働災害発生事例を3つ書かせていただいております。真ん中と下に、こういう些細なところから死亡事例が起きてしまうという事例を書かせていただいております。

続きまして、21 ページの「労働者の健康の確保」です。化学物質による健康障害防止対策として、各労働基準監督署で管内の事業場に対する説明会の

実施や、真ん中の図のように栃木県産業保健総合支援センターと共催で、オンラインセミナーを昨年 11 月から今年 1 月まで毎月計 3 回。一番の右の図は、県と連携した、化学物質に起因する労働災害が発生している食料品製造業を対象とした説明会で、先月開催いたしました。

22 ページの総合的なハラスメント防止対策の推進です。ハラスメント別の相談件数で、下の表は企業訪問による実態把握とそれに基づく是正件数となります。パワーハラスメントの相談件数も是正指導数も紛争解決も、全体として一番伸びているのがわかると思います。また、前回の地方労働審議会でも紹介いたしましたが、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生に対するハラスメントについて、「あかるい職場応援団」というウェブサイトの活用を促進し、望ましい対策の周知を引き続き図っていきたいと思っております。

続きまして、最後の大項目である「4 多様な人材の活躍」になります。

25 ページをご覧ください。女性活躍の促進ですが、女性活躍推進のための企業の取組支援として、女性活躍推進法に基づいた女性の活躍を推進している企業が取得できる「えるぼし」認定制度の認定企業数を書かせていただいております。右下に写真がありますが、12 月 5 日に新たな認定企業が出て、現状で 22 社となっております。

26 ページ、「えるぼし」が女性活躍を推進している会社に対する認定制度になるのに対して、「くるみん」は、仕事と育児の両立をサポートの一定基準を満たした企業に対して、子育てサポート企業として認める制度でございます。仕事と育児の両立に加えて、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業を認定する「プラチナくるみんプラス」について、今年度に入ってから新たに 3 社認定されました。

27 ページは、ハローワークに設置している子育て中の女性等を対象とした専門窓口「マザーズコーナー」についてです。表の一番下にもありますとおり、子育てと仕事の両立がしやすい求人を確保し、しっかり就職につなげております。

29 ページは「障害者の就労促進」です。令和 6 年 6 月 1 日現在の栃木県で働く障害者数は 5,881.5 人と 21 年連続で過去最高を更新し、障害者の実雇用率は 2.48%となりましたが、法定雇用率の 2.5%を下回っております。さらに、2025 年 4 月に法定雇用率を算定する際の除外率が一律 10%引き下げられることや、2026 年 7 月に法定雇用率が 2.7%へ引き上がるため、未達成

企業に対する障害者雇用の支援に努めていきます。

30 ページの左は、2024 年から開始されている障害者雇用の実務に関してノウハウのある事業者の認定制度に、栃木県第 1 号としてヘイコーパック社を認定し、11 月 13 日、26 日、28 日に雇用管理改善セミナーの講師となつていただくなど、積極的に活動していただいております。

31 ページは「高齢者の就労・社会参加の促進」です。高齢者の求職者が増えている現状で、人手不足も重なり、左下の表にある、県内 6 か所のハローワークで設置している「生涯現役支援窓口」における 65 歳以上の高齢者の就職率は 92.8%となつておりまして、昨年度の 87.5%を上回っているところでございます。

32 ページです。栃木県における外国人労働者は 2024 年 10 月末現在で過去最高となり、今後も増加する見込みであるため、就労促進とともに、労働関係法令違反や人権侵害が起きないように関係機関と連携しております。

33 ページは、フリーランスに対する就業環境整備です。昨年 2024 年 11 月にフリーランス法が施行されたため、労働局、労働基準監督署、ハローワークが、様々な機会を通じて、右にあるようなパンフレットやリーフレットを活用して法律の周知をしております。

以上、駆け足になりましたが、2024 年度の栃木労働行政の実績となります。私からの説明は以上でございます。

川口栃木労働局長 続きまして、私から「2025 年度栃木労働局行政運営方針」について、配付資料に基づきご説明いたします。

お手元の資料ですが、縦型の「魅力的なしごと、職場」で選ばれる栃木へ」と見出しのあるのがこれからご説明する資料になりますので、ご覧いただきたいと思います。

2025 年度栃木の労働行政は、2025 年度における栃木労働局行政運営の基本方針となりまして、その重点施策を示す行政文書という位置付けを持つものでございます。行政文書として行政内部で使用するのみならず、県民の皆様に栃木労働局の基本的業務を広く紹介する広報資料としての役割を期待するものとなっております。表題や内容からは栃木労働局のパンフレットのように見えるかもしれませんが、栃木労働局として来年度 2025 年度、力を入れて取り組む業務を組織内外に明らかにしたものとしてご覧いただければと考

えております。

行政運営方針の各内容をご説明する前に、今回の行政運営方針の内容全体を通じた基本的考え方についてご説明申し上げます。

まず、タイトルにございます「『魅力的なしごと、職場』で選ばれる栃木へ」というところです。石破総理が唱えておられる「地方こそ成長の主演」との発想に基づく「地方創生 2.0」というものがございます。「地方創生 2.0」が示される中で、労働行政という立場から、栃木における活性化のため栃木労働局が目指す目標として、魅力的なしごとや職場づくり支援を打ち出したということでございます。

行政運営方針の柱については、冒頭のご挨拶で申し上げましたとおり 4 つ整理しているということで、表紙の下の方に大きく 4 つに分けてお示ししております。この 4 本の柱を軸にそれぞれの目標を達成したいと考えております。

それでは具体的な説明に移りたいと思います。時間的な関係もございまして、主な取組を中心にご説明したいと思います。

資料をめくっていただきまして 3 ページをご覧ください。ここは 1 つ目の柱「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」についてです。

この柱は、魅力ある職場や、職場をつくっていくに当たりまして賃金等の処遇改善が大変重要であることから、2023 年度から 3 年連続で、栃木労働局行政運営方針の 1 番目の柱として掲げているものでございます。

3 ページの中央に記載しております一覧表ですが、今国会で審議中の 2025 年度厚生労働省予算案で取りまとめられているもので、労働市場全体の賃上げを支援する、「用語・制度説明①」と書いてございますが、「賃上げ支援助成金パッケージ」というものになります。このパッケージにおきまして、生産性向上による賃金の引上げを支援する。またここに「用語・制度説明②」とありますが、「業務改善助成金」に加え、働き方改革推進支援助成金、人材確保支援助成金の拡充を行っているということです。今国会で予算が成立すれば、生産性向上等のために使える助成金の選択肢が増えることから、構造的な賃金引上げに取り組む企業に対して広く周知することとしています。

ページが飛んで大変恐縮ですが、21 ページをご覧ください。21 ページの下の方に「とちぎ公労使共同会議」と書いてございます。この会議は、2023 年に栃木労働局と栃木県庁がポストコロナ時代に対応した働く環境の整備、社

会経済活動を進めるための諸活動に対応するために設置した会議でございます。今年先週の3月7日、昨年度に引き続き、地方版政労使会議の栃木県版として開催したものでございます。当日は福田知事にもご出席いただきまして、賃金引上げ支援を行う助成金の活用を促して賃金引上げの機運を醸成することや、労務費を取引価格へ転嫁する指針の周知等に取り組むことを決定しております。引き続き機運醸成を図りながら、構造的な賃金引上げに取り組む企業への支援を図ってまいります。

4ページにお戻りください。「最低賃金制度の適切な運営」です。栃木県における最低賃金の改正審議につきましては、栃木地方最低賃金審議会で、最低賃金の在り方、水準の議論をお願いしております。ここでは決まった最低賃金の履行確保に取り組んでいくとともに、関連施策の周知について価格転嫁に関するものもあることから、関係行政機関や関係団体とも連携して行うこととしております。

5ページをご覧ください。「同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてです。いわゆる構造的な賃上げに関しまして、正社員のみならず、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者を含めまして、雇用形態に関わらない公正な対応の確保という観点から重要だと考えております。このため、労働基準監督署の定期監督等の実施の際の確認や情報提供等を通じまして、パートタイム・有期雇用労働法上の報告徴収や、労働者派遣法上の指導監督につなげていきます。

続きまして6ページ、「2 リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」についてです。

D X（デジタルトランスフォーメーション）・生成系A Iの普及など企業経営が複雑化する中で、リ・スキリングといった職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要と考えております。また、生産年齢人口が減少する中、特に中小企業におきまして人手不足感が深刻化していることから、人材確保支援の取組を進めていくことも重要と考えております。

「(1) リ・スキリングによる能力向上支援」につきましては、経済社会の変化に対応した労働者個人の学び・学び直しを支援するため、厚生労働大臣が指定する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、昨年2024年10月から給付率の引上げを行っております。様々な機会を捉えまして積極的な周知を図ってまいります。

また、「公的職業訓練によるデジタル人材育成」と真ん中に書いてございま

すが、ハローワークによるデジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講
勧奨により訓練の受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後まで
のきめ細やかな個別伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現
を図ってまいります。

加えて、その下の「人材開発支援助成金による人材育成の推進」では、2025
年度厚労省予算におきまして、全コースの賃金助成額の引上げなどが盛り込
まれるということでございます。先ほど申し上げました賃上げ支援助成金パ
ッケージに取りまとめておりますので、予算成立後は、人材育成に取り組む
企業に対して、事業主セミナーや事業所訪問等のあらゆる機会を捉えて積極
的に周知啓発を行い、利用促進を図ってまいります。

次に7ページ、「(2) 栃木県内企業等に対する人材確保の支援」について
です。県内の雇用情勢ですが、令和7年1月の有効求人倍率は1倍を超える
1.19倍となって、ハローワークなどを通じまして、多くの企業の方から人手
不足を訴える声が寄せられております。今年は2025年問題と言われており
ますが、人手不足が深刻化している状況でございます。ハローワークにおけ
る人手不足への対応として、事業所訪問を積極的に実施し、「顔の見える関係
性」を構築した上で、求人事業所に対し、求人条件緩和や求人票の記載内容
の充実など、求人充足支援の充実強化を図ってまいります。

また、真ん中に赤い字で書いていますが、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支援を強化するため、栃木労働局で実
施しております「人材確保対策協議会」の場を活用いたしまして、自治体・
関係団体と連携した人材確保支援の充実を図ってまいります。

次に8ページ、「地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」
についてです。全国ネットワークで職業紹介、雇用保険、雇用対策を一体的
に行う国（労働局・ハローワーク）と、地域の実情に応じて各種対策を行う
地方公共団体が、それぞれの得意分野を活かし共同で地域の雇用対策を進め
るため、雇用対策協定の締結を促進し、地域の活性化に取り組んでまいりた
いということです。

続きまして9ページ、3番目の柱「多様な人材の活躍促進」です。

少子高齢化が急速に進行し、人口が減少していく中で、栃木県の社会経済
の活力を維持・向上させていくためには、高齢者、障害者、外国人といった
多様な人材の就労を促進し、年齢、能力、経験を十分に発揮し活躍できる社

会を実現することが重要と考えております。

「高齢者の就労による社会参加の促進及び安全に働くための環境の整備」につきましては、高年齢者雇用安定法で努力義務とされております 70 歳までの就業確保措置の導入に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉え、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発醸成を図ってまいります。

また、65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内 6 カ所のハローワークにおきまして「生涯現役支援窓口」を設置しております。就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、高齢者が希望に応じて能力、経験を活かして活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型の支援に取り組んでまいります。

次に 10 ページ、「障害者の就労支援」です。栃木県で働く障害者数は、昨年 6 月 1 日現在で過去最高を更新した一方で、左側の円グラフで、残念ながら法定雇用率を達成していない県内企業が 694 社と全体の 5 割弱でございます。うち 413 社は障害者を 1 人も雇用していない企業で、これを障害者雇用ゼロ企業と呼んでいます。県内には現時点で 3 割程度、障害者雇用ゼロ企業があります。来年 7 月には法定雇用率が 2.7%に引き上げられることが決まっています、1 人以上の障害者雇用が必要になるのは従業員数が 37.5 人以上となります。このままですと、多くの県内企業が法定雇用率を下回ることが懸念されます。

こうした中、ハローワークにおきましては、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対して、関係機関と連携した企業向けチーム支援を行うとともに、雇用管理改善セミナーを開催して、障害者雇用を単なる義務ではなく、障害者の方を戦力として活躍いただくとした意識の醸成を図ってまいります。

1 つ飛びまして 12 ページになります。「外国人求職者への就労支援、労働条件の確保」です。見出しに「労働要件の確保」と書いてしまいましたが、「労働条件の確保」が正しい表記になります。大変失礼しました。

外国人労働者の雇用管理の確保を図るため、外国人雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知のため、ハローワークによる事業所訪問指導、雇用管理セミナーの開催に取り組んでまいります。また、ハローワークの職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話通訳、多言語音声翻訳機等の活用

を行い、外国人求職者の方の就職を支援してまいります。

1つ飛びまして14ページ、「(2) 女性活躍推進に向けた取組及び仕事と育児・介護の両立支援」についてです。本県では、昨年、男女の賃金差異が全国ワーストとなったことが大きな話題となりまして、昨年9月には矢田内閣総理大臣補佐官を栃木労働局にお迎えして、「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」を開催しております。また、女性活躍推進に向けた取組及び賃金差異の要因の一つである平均勤続年数の男女差解消のため、育児・介護等による労働者の離職を防ぎ、仕事と育児・介護との両立支援を行うことも重要と考えております。このことは、2023年日光市でG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催され、そのレガシーを活かしていくことが求められていることから、こうした取組を進めることが重要と考えております。

女性の方の活躍を推進していくためには、男女間の賃金差異の要因分析と、情報の公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ってまいります。

加えまして、男女間賃金差異の情報公表の拡大や、女性管理職比率の情報公表の義務化等を改正内容としております女性活躍推進法の改正法案が成立した場合には、円滑な施行に向けて周知に取り組むこととしております。

併せまして、男女間の賃金差異は、募集・採用、配置・昇進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り扱いに該当しないか等について確認いたしまして、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ってまいります。

さらに14ページ下段の「用語・制度説明⑦」に記載がありますが、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の「えるぼし・プラチナえるぼし認定」につきましては、認定基準等を広く周知するとともに、認定取得の促進に取り組んでまいります。

15ページをご覧ください。「仕事と育児・介護の両立支援」についてです。本年4月1日から、共働き・共育てを方針とした改正育児・介護休業法及び次世代育成対策推進法が順次施行されることとなっております。育児・介護休業法の改正概要をごく簡単に説明いたしますと、子どもの年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充及び介護離職防止のための仕事と介

護の両立支援制度に関する情報の周知・意向確認の義務付けなどとなっております。

また、男性の育児休業取得促進につきましては、2023 年、栃木県は 38.5% の取得率で、過去最高水準となっております。政府目標では 2025 年に 50% という目標がありますので、50% の目標達成に向けて一層の取組が求められる状況と考えております。このため、いわゆる産後パパ育休等、男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、事業主の方には両立支援等助成金の活用を促すなど、男性の方の育児休業の利用促進につなげてまいりたいと考えております。

なお、次世代育成支援対策推進法につきましても、本年 4 月 1 日から改正されます。改正内容につきましては、労使団体等と連携して周知に取り組んでまいります。

16 ページをご覧ください。先に述べました「えるぼし」等に「くるみん」という認定制度がございますが、「えるぼし」、「くるみん」といった認定制度については、就職を考えている学生さんからの注目度もございます。また、県・市町の地元自治体や地元企業の関心も高いと認識しております。こうした面でのメリットという切り口でも、これらの制度の周知を行っていきたいと考えております。

17 ページ、「(3) フリーランスの就業環境整備」です。働き方の多様化が進みまして、フリーランスが安心して働くことのできる環境を整備するため、昨年 11 月、フリーランス法が施行されております。フリーランス就業者が多い建設業や専門サービス業等を中心として、委託事業者に対する調査等を実施しながら、本法の着実な履行確保を図ってまいります。

18 ページ、「(4) ハローワークにおける課題解決型の支援の実施」についてです。就職意欲は高いものの就職活動に不安がある高齢の求職者や、活躍の機会を求めていらっしゃる障害者の方、出産・育児等を機に退職され再び正規雇用での就職を目指されている女性の方など、就職活動に様々な課題を抱えていらっしゃる求職者の方がハローワークを利用されておまして、お一人お一人の課題に応じたきめ細やかな支援を行うことが重要と考えております。

こうした中、本年 4 月 1 日から、ハローワーク宇都宮において、課題解決型支援サービスを実施する専門の窓口を新たに設け、雇用情勢に精通した職

員がマンツーマンによるキャリア相談から、求人開拓、職業紹介、さらには就職後の職場定着に向けたフォローアップまで一貫した伴走型の支援を実施してまいります。

19 ページをご覧ください。4 つ目の柱「職場環境改善に向けた取組」についてです。

ハラスメントの相談件数が高止まりである状況を踏まえ、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要があると考えております。このため「職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保」を図るとともに、カスタマーハラスメントや就活ハラスメントの雇用管理上の措置義務についての改正法案が成立した際には、同法の周知徹底を図ってまいります。

22 ページをご覧ください。「(3) 長時間労働の抑制」についてです。石破総理が「地方創生 2.0」の中で「若者・女性にも選ばれる地方」という言い方をしていますが、それになぞらえて、「若者・女性にも選ばれる栃木」を栃木労働局として目指していくためには、長時間労働を抑制し、誰もが働きやすい職場を形成する必要があると考えております。また、昨年 4 月からは、医師・建設事業・自動車運転の業務等、これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等に対しても、上限規制等が適用開始となったところでございます。栃木労働局におきましては、2025 年度においても、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として、監督指導を実施してまいります。

加えまして、2024 年度に上限規制の適用が開始された業種等に対しても、引き続き法令遵守のための懇切・丁寧な対応を行ってまいります。

なお、時間外労働規制の体系等については 22 ページ下段から 23 ページ上段にかけて、また 2023 年度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実績については 23 ページ下段に記載しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

24 ページをご覧ください。「(4) 労働者が安全で健康に働くことが出来る環境の整備」についてです。2025 年度は第 14 次労働災害防止計画の 3 年目で、中間年度に当たる年となります。2022 年との比較において、死亡災害の 5 %以上減少、死傷災害の増加傾向に歯止めをかけ減少させるという、14 次

労働災害防止計画の目標達成に向けて、各種施策に取り組んでまいります。

まず、昨今の労働災害の発生状況の特徴を踏まえた取組として、労働災害の約4割を占める転倒や腰痛など、労働者の作業行動に起因する災害、いわゆる行動災害の防止及び労働災害の3分の1を占める60歳以上の高年齢労働者による災害の防止を図るため、栃木労働局独自の労働災害防止対策である「Aない声かけ運動！」と「ころばNice とちぎ」、これは25ページに「用語・制度説明⑨」がございますが、「Aない声かけ運動！」と、「転ばない」と、「ころば nice」と語呂を合わせていますが、「ころば Nice とちぎ」という取組を広く展開してまいります。

また、安全衛生対策に取り組む事業場が社会的に評価され、安全衛生対策への取組をコストとしてではなく人への投資として捉える意識改革及び社会機運の醸成のため、「用語・制度説明⑩」になりますが、「SAFEコンソーシアム」への加入促進を図ってまいります。

さらに、転倒災害防止対策等の業種横断的な対策と併せまして、業種ごとの災害の特徴を踏まえた対策にも取り組んでまいります。

26ページをご覧ください。「新たな化学物質規制の周知」についてです。化学物質は、使用量の多寡はあるものの、業種・規模を問わず様々な職場で広く使用されております。このため化学物質管理の理解を深めるとともに、管理の徹底を図ってまいります。

同じく26ページ真ん中のあたり、「熱中症予防対策」及び「メンタルヘルス対策」についてです。熱中症予防対策及びストレスチェック制度の効果的な実施をはじめとしたメンタルヘルス対策等の労働衛生対策を積極的に推進してまいります。

最後ですが、27ページをご覧ください。27ページ以降に記載しておりますのは「栃木労働局の主な取組」ですが、この中では重点施策としてお示ししておりません。行政ニーズの観点から、労働局として実施の必要があると考えているもの、労働局が一体的に行政運営を進める上で行政運営の基盤となっているものとして整理したものとなっております。

私からの説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

原田会長

ご説明いただきありがとうございます。

それでは議題「2024年度栃木労働行政の実績及び2025年度栃木労働局行

政運営方針（案）について」ご質問、ご意見を伺いたいと思いますが、今回は事前に多数、質問・ご意見をいただいておりますので、まずそちらからお願いしたいと思います。説明の順番に従いまして、まず2024年度の実績の資料13ページに関して、中島委員から質問が出ておりますのでお願いします。

中島委員 連合栃木の中島と申します。質問は13ページに関して説明いただいた実績の部分ですが、「人手不足分野等に対する人材確保の支援」の「人材マッチングコーナー」の就職件数については、実績が上がってきていると思いますが、雇う側の確保者に対する評価と、雇われる側のその後の反応や状況確認など、追跡調査等があるなら教えていただきたい。

また、労使双方において、マッチングの成功事例や、ミスマッチで再度の相談が寄せられているのかお伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

原田会長 お願いいたします。

高塩職業安定課長 職業安定課の高塩と申します。よろしくお願いいたします。着座で失礼します。

ご質問をいただきましてありがとうございます。まず1つ目として求人事業所側からの見方ですが、職場見学会や会社説明会を実施しておりまして、そういったことを実施したことで「多くの求職者の方が参加してくれた」とか、「自社のアピールが存分にできた」という好評の声をいただいております。そのようなことが就職につながった要因の一つと言えらると思っております。また、これらのイベントに参加して応募した方を採用すると、比較的定着しているという声もいただいております。

また、宇都宮市内の介護・保育事業所を対象に、人材確保の現状把握ということで直接事業所を訪問してヒアリングを行いました。その際には、ハローワークを通じて採用した方は長く続いているという意見を多くいただきました。

一方、「人材マッチングコーナー」を利用している求職者の中で、特に就職経験のない未経験の方が採用になった場合は、定着状況を把握するために電話などによる定着支援を可能な限り実施しております。引き続き、ハローワ

ークを利用する求職者や求人者の方に対し、しっかりとニーズをマッチングにつなげるよう支援を実施してまいりたいと思います。以上です。

原田会長 この点に関して何か関連してありますか。よろしいですか。

次は、同じ資料の13ページと25年度の方針の資料の7ページに関して、池添委員から質問が出ておりますのでお願いします。

池添委員 池添です。よろしくお願いします。直接関係ないかもしれないのですが、情報があったら教えていただきたいと思って提出させてもらいました。

人材不足については、我々は人に関するいろいろな問題に取り組みながらも、新しい人をどうやって採用するか苦戦しているところです。ここには書かれていないのですが、都会へ出ていった若い人たちがどれぐらい栃木に帰ってきているのか、IターンとかUターンの現状の情報があったら教えていただきたいと思って質問しました。事業に対する質問というより、そういう情報があったら教えていただきたいという内容です。

高塩職業安定課長 引き続き職業安定課からお答えいたします。

ただいまの質問のように、栃木県を離れた方に対してどのようにUターンとかIターンの人材を増やすかということかと思います。幾つかそういった取組をしております、1つは昨年11月10日、U I Jターン希望者を対象として栃木県が主催した「オールとちぎ移住&しごとフェア」が、東京の有楽町で行われました。労働局もそこに相談ブースを設けまして、県内への移住を希望する方への職業相談を実施してきました。

また、栃木県や自治体と締結しております雇用対策協定、先ほども資料の中にあったかと思いますが、U I Jターンの促進に向けて労働局・自治体等と連携して取組を行っている状況でございます。

また今後につきましては、引き続き栃木県や各自治体と連携を図りまして、U I Jターンによる就職希望者への支援を図ってまいりたいと考えております。以上です。

原田会長 ということで、いかがでしょうか。

池添委員 実際にどれぐらいの方が戻られてきているかみたいなデータはないですか。

高塩職業安定課長 実際にどれぐらいの方が戻ってきたかまではこちらでは把握していないのですが。

池添委員 例えば増えているとか増えていないとか。

高塩職業安定課長 増えているということはあると思います。何人といった正確な数字はわからないのですが、例えば東京の有楽町で行った相談等には、22 名の方が相談に来られました。そのうち何人が栃木に就職したかまではちょっとわからないのですが。また違った U I J ターン関係の県の会議に私も参加していますが、コンシェルジュという相談員の方がいらっしゃって、コンシェルジュの方から、着実に栃木県内に移住を希望している方がいて、相談に乗って、住居・仕事を含めて何人かは移住されているという話も聞いております。

池添委員 ありがとうございます。

原田会長 関連してございましたら。よろしいですか。
では次に進ませていただきます。25 年度の行政運営方針の資料の 3 ページに関して、質問が鈴木委員から出ておりますのでお願いいたします。

鈴木委員 鈴木です。よろしくお願いいたします。

3 ページ・4 ページですが、具体的には 4 ページにある業務改善助成金の申請件数が、2022 年度から 2024 年度は大幅に増加しているのご報告いただきました。これは社会的な賃金の引上げが大きな背景になっているかと思えます。これは事前質問にはないのですが、増加件数について、今年度の取組が好評したといったところがもしあれば教えていただきたい。

それと、石破総理大臣の発言からすると、次年度の最低賃金も大幅に引上げられることが予想されますので、次年度も申請件数はさらに伸びるのではないかと考えられます。さらなる制度の周知・強化をしていただきたいと思います。また、申請に当たっては、中小・小規模事業者からの申請の

フォローもしっかりやっていただければと思っています。

もう1点は、他県の労働局さんでは、助成金の活用事例を動画で紹介する取組もあるやに伺いました。動画でやるかどうかは別にして、ぜひ県内でも積極的に活用事例を紹介して、事業者の申請の動機付けを高めるような取組をやっていくべきではないかと思います。そういったところで、今後の取組についてお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

池上雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室からお答えいたします。

業務改善助成金につきましては、現在、当局のホームページ、メールマガジン、ライン、XなどのSNSを使いまして、助成金制度の変更点や注意点についてわかりやすく解説するなどして、広く周知を図っております。

また、使用者団体や関係団体に対しても働きかけを行いまして、団体傘下の事業主等への周知依頼を行うとともに、団体の会合や各種説明会、セミナーの機会を捉えまして、助成金制度の内容を説明するなど、積極的な周知に努めてまいりました。

昨年10月には、連合栃木様、栃木県経営者協会様、当局の3者合同にて、街頭での最低賃金及び業務改善助成金の周知活動にご協力を賜りました。当県初の取組でございます。誠にありがとうございました。

ここ数年の業務改善助成金の申請件数を見ますと、ご紹介申し上げたとおり着実に伸びております。これは周知広報の努力が成果に現れたのではないかと、連合栃木様や関係団体のご尽力のおかげと感謝しております。

今後の取組ですが、これまでの取組に加えまして、今国会で審議中の令和7年度厚生労働省予算案におきまして、「賃上げ支援助成金パッケージ」が取りまとめられております。局長の説明にもございましたが、このパッケージは、業務改善助成金に加えまして、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等の拡充を行った内容となっています。7年度予算が成立して厚生労働省から正式に通知が出されましたら、このパッケージを中小・小規模事業者の皆様にご活用いただけますよう、局一丸となって周知をしてまいります。

それから、先週3月7日に栃木県と共に「とちぎ公労使共同会議」を開催しました。この会議におきましては、会議の構成員である経営者団体、労働者団体、当局を含め各行政機関が官民連携体制で一体となって、賃上げ支援

助成金パッケージの活用を促そうと決定したところでございます。この会議には連合栃木の中島会長様にもご出席いただきまして、ご賛同いただきました。誠にありがとうございました。

そのほか今後の取組としては、現在、業務改善助成金の全国の活用事例をまとめたパンフレットを配布しておりますが、今後は県内企業での事例についても当局ホームページやSNS等により情報発信し、ご紹介してまいります。

それから、中小・小規模事業者からの申請のフォロー体制につきましては、当局ホームページから厚生労働省ホームページにリンクを張りまして、動画でわかりやすく申請方法をご案内いたします。

また、働き方改革推進支援センターを通じまして、助成金説明会の開催、個別の事業者に対しても申請手続の支援を引き続き実施してまいります。多くの中小・小規模事業者の皆様に業務改善助成金をご活用いただきますよう、これまでも増して積極的に取り組んでまいります。連合栃木様には今後も引き続きお力添えをいただけますと幸いです。何とぞよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

原田会長 いかがでしょうか。

鈴木委員 ご説明ありがとうございました。連合栃木としては、ぜひ積極的に紹介・活用していきたいと思っております。待ちの姿勢だけでなく、積極的に周知いただけるようにぜひお願いしたいと思います。ありがとうございました。

原田会長 今出てきた人材開発支援助成金については、資料6ページに詳しいことが書いてありますが、これについて児玉委員から質問が出ていますのでお願いします。

児玉委員 児玉です。よろしくお願いします。質問に入ります前に、私のお願いを取り入れていただきましてありがとうございます。

では質問させていただきます。6ページの人材開発支援助成金です。記載の2つのコース、「人への投資」と「リ・スキリング支援」の概要をご教示いただければと思います。よろしくお願いいたします。

また、事業主の皆様への周知・啓発の際には、ぜひこの助成金の活用事例を示していただいたり、仕組みや手続の関係についても、わかりやすくお伝えいただける工夫などをお願いできればと考えております。以上です。

松本職業対策課長 職業対策課の松本といいます。よろしくお願いいたします。

ご質問ありがとうございます。人材開発支援助成金について2つのコースをお示ししておりますが、まず「人への投資促進コース」についてご説明します。人への投資を加速するため、訓練の目的に応じて5つの訓練メニューが用意されております。例えば期間内に受け放題となる定額制訓練、これはサブスクリプション型の研修で、例えばEラーニング訓練を受けた場合に対象になるものでございます。高度デジタル人材訓練については、DX推進とか成長分野などでイノベーションを推進する高度人材を育成するための訓練です。こういった訓練を受けた場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度になっております。

取扱いの多い訓練として、定額制訓練というものがあります。先ほど言ったEラーニングを活用した訓練になります。こちらについては経費助成ということで、中小企業の場合はかかった費用の60%をお支払いします。大企業の場合は45%と若干率が低くなりますが、6割の助成が出る制度になります。ただ上限が設けられておりまして、一人当たり2万円を限度とする制度になっております。

2つ目の「事業展開等リスクリング支援コース」については、新規事業による企業内DX化など、新たな分野で必要となる知識・技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度になります。こちらの助成額については、かかった費用の75%を支給することになっており、先ほどの「人への投資促進コース」より若干高い支給率が設定されております。大企業においては60%となります。

また、こちらのリスクリング支援コースについては賃金助成がございまして、一人1時間当たり中小企業においては960円、大企業においては480円が支給されます。この賃金助成については、就業時間内の訓練のみ対象になります。時間外に訓練をした場合は対象にならないということが基本になっております。

それから、活用の事例についてご質問がありましたが、「人への投資促進コ

ース」では、介護事業等をやられている事業所として、例えば感染症だったり食中毒の拡大防止の訓練をEラーニングで受けさせている事例がございます。また製造業におきましては、生産管理における状況分析の訓練をEラーニング等で実施している事例がございます。「事業展開等リスクリング支援コース」では、例えば建設業においてドローンの操作訓練をさせた事例が結構あり、そういった訓練を受けさせて活用しています。引き続き周知等に努めて、利用促進を図っていきたいと思います。

また、周知・広報の取組として、1月18日に連合栃木様の春闘セミナーで人材開発助成金などについてご説明させていただきましたが、そのほか職業対策課主催のセミナーとして、年間3回雇用管理改善セミナーを開催しております。140社157人の方に参加いただきまして周知を図っております。引き続き工夫した取組を行いながら周知・広報にも努めてまいりますので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。以上です。

原田会長 いかがでしょうか。

児玉委員 ありがとうございました。私も、過去に労使交渉等をやらせていただいた折に、教育に費用を投じるのはなかなか難しかったりしたやり取りを経験したので、ぜひこういった助成金を活用いただいて、個々の従業員の皆さん自身のレベルアップ・スキルアップを達成していただく事業主の皆さんが増えることを期待しております。以上です。

原田会長 今のことに関連して何かございませんか。よろしいですか。

次は、8ページと関連資料に関しまして、橋本委員から質問と意見をいただいておりますのでお願いします。

橋本委員 ありがとうございます。栃木コマツフォークリフトの橋本です。よろしくお願いいたします。

私からは、8ページの「地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」の中で、事例として別途お送りいただいた中に矢板市の取組がございます。その⑤に「若者等の雇用対策」として具体的なことが書かれていました。例えば「新卒者向け企業見学バスツアーの開催」とか、「地元企業と高

校との情報交換会の開催」をなさっているということがあったものですから、私からは質問と意見の両方になってしまうのですが、まず質問として、矢板市だけではなくて、県内全域ではどうなっているのか、行っているのかをお聞きしたい。

あとは、弊社の事例でお話ししますと、私のところでは、高校生・学卒へのアプローチは、直接学校へ求人票の持ち込みとその際の説明となっています。また、今年度からは高校2年生のインターンシップの受け入れを実施したという経緯もあるのですが、なるだけ矢板市の取組のような機会で高校との接点を増やしたいと、情報を読んで思いました。

最近では、そういう業者から、高校生対象（保護者を含む）の業界研究会と称して、高校を指定して、会場での企業説明会の案内が複数あります。かなりしょっちゅうファックスで送られてきています。これは費用が高くて高校生の対象が非常に限られてしまうので、参加していないという現状があります。ますます少子化が進む中で、非常に今新卒採用が厳しくなっておりまして、県内全域でこういう取組をお願いしたいと思っております。

また、意見として付け加えさせていただくと、学卒においては、就職年次対象者だけのアプローチではなくて、その前の学校教育においても、県内企業の魅力を伝えたり郷土愛を育むようなキャリア教育、また在学中のインターンシップ等をさらに進めていく必要があると思っております。また、進路指導に関わる学校の先生が企業とのつながりが少ない場合が多く、企業を知らない、また保護者が企業を知らないということがあります。若者の雇用対策として、知らせていくアプローチが今後ますます必要ではないかと思いましたので、意見とさせていただきます。以上でございます。

高塩職業安定課長 再び職業安定課からお答えします。貴重なご意見をありがとうございます。

まず、県内の複数のハローワークにおきましては、自治体や地域の雇用協会などと連携して、高校生向けの企業見学バスツアーを開催しているところも実際にはございます。高校生の就職支援として県内全域で統一した取組は行っていないですが、各ハローワークが地域の状況に合わせて、学校内企業説明会や就職ガイダンス等に取り組んでいる状況でございます。

また、対象を高校生に限定してはいないのですが、企業見学会付き説明会

や、保護者向けに就職活動の現状を知ってもらうような啓発セミナーを行っているハローワークもございます。

一方で、橋本委員からご指摘いただいたとおり、多くの企業で新卒者の採用が厳しくなっているというお話を、私も企業を訪問しますといただいております。そういった状況がありますので、事業所のPR情報等を収集して情報発信することを検討したいと思います。こうした取組を通じて、就職希望の生徒のみならず、保護者の方にも広く情報発信を行いたいと思います。

また、栃木県の若手人材の流出を防止する観点からも、地元企業と高校とのつながりをこれまで以上に重視してまいりたいと思います。今後は、小中学校の生徒に地元企業を知ってもらうよう、県内自治体等に対してキャリア教育を推進し、魅力ある地元企業の情報発信に努めてまいりたいと考えております。以上です。

原田会長 いかがでしょうか。

橋本委員 ありがとうございます。ぜひよろしく願いいたします。

原田会長 関連して質問、ご意見はございますか。よろしいですか。
次は、9ページに関して、再び中島委員お願いします。

中島委員 中島です。9ページ、「多様な人材の活躍促進」の「高齢者の就労による社会参加の促進及び安全に働くための環境整備」の部分ですが、現在、70歳までの就労機会の確保に向けた事業主の皆様のご支援については、本当は若い人も採りたい、また組織活性化を図りたくてもなかなか求人に応じてもらえず、新人教育の時間もなく、習熟してきた高齢者の延長雇用の方がこれまでの生産性を維持できるなど、やむなし雇い用のような実態も否めない事実としてあるのではないかと思います。むしろ、元気な高齢者には生涯現役として働いてもらって労働力の確保につなげて、ウイン・ウインの関係になる場合もあると思います。

そのために、これまでの知識や経験のある高齢就労者を雇用した場合、もっと国から雇用主への助成金や補助金、あるいは県からの助成金も必要と考えます。次に考えられる一手を教えてくださいたいと思います。

よろしくお願いいたします。

平井職業安定部長 職業安定部の平井でございます。中島委員、ご質問どうもありがとうございます。

我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が、年齢に関わりなくその能力・経験を十分に発揮して活躍できる社会を実現することが非常に重要だと認識しております。

労働局、国の方でも、そういった支援をするためにいろいろな助成金がある中で、1つご紹介させていただきます。60歳以上の高齢者がハローワークを通じて就職した場合は、特定求職者雇用開発助成金というものがあります。1年間で2回に分けて助成するもので、中小企業におかれましては1年間で60万円、大企業におかれましては50万円を支給しております。

加えて、市の方でも、こういった助成金に対して上乗せしている市がございまして、宇都宮市では、就職困難者雇用奨励金として、国の助成にさらに国支給額の3分の1を上乗せ支給しています。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構でも、70歳までの就労機会の確保を図るための助成金等を用意しているところでございます。

国の助成金には多種多様なものがございしますが、まだまだ知らない事業主様が多いと思います。大事なのは、いろんな助成金がある中で、事業主の皆様がどういうニーズを求めているのかをきちんと労働局とハローワークがキャッチして、ピンポイントで紹介する必要があるとございます。一堂に会するセミナーとか説明会もそうですし、個別の求人者にアプローチする等いろいろな手法を用いて、あらゆる機会を通じて、助成金を一つのパッケージとして周知を図ってまいりたいと考えております。

原田会長 いかがでしょうか。

中島委員 知らないということでしたら、ぜひアピールしていただきながら、周知もしていただきたいと思います。やはりそのマッチングは大切だと思いますので、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

原田会長 何か関連してございますか。よろしいですか。

では、次は 14 ページに飛びますが、沼子委員から意見が出ていますのでお願いします。

沼子委員 沼子です。よろしくお願いいたします。意見として述べさせていただきます。

14 ページ上段に「現状と課題」の四角囲みがあり、「県内においても女性活躍推進への機運が高まって」とありますが、私は決してそうは思いません。栃木県内は男女の賃金格差がワースト 1 位という昨年の結果公表です。そういったことから、まだまだやることのあるのではないかと考えております。ここにいろいろ書かれているものを見ますと、男性の育児休業取得といったことです、大切なのですが。女性がもっと正規で働けるための適切な措置をとっていただけないか。というのは、女性はライフステージがあります。生理だったり妊娠・出産、更年期の症状、不妊治療等に着目していただいて、低賃金で働くことがないように、同一労働同一賃金制度の確立もさらに深めていただけないかということです。

それから、女性の活躍を阻む要因としては、職場や社会の慣習・風土等があると思います。こちらの方針にも書かれていますように、長時間労働が高評価の対象になったり、休業者や時短利用者は非正規に降格させたり、女性の昇進・昇格の機会を制限してキャリア形成を考えない。男性は外で働き女性は家事・育児の性別役割分業意識といったものが阻害要因になっているのではないかと思いますので、中小企業を含めたすべての事業場においてこういったことを変えていく必要もあるのではないのでしょうか。

男女雇用機会均等法の履行確保ももちろん必要ですが、法的なものよりも、もうちょっと職場の方にアプローチしていただく施策をお願いしたいと思います。女性が本当に活躍できる職場づくりの施策に取り組んでいただきたくお願いいたします。以上です。

池上雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室でございます。ご意見どうもありがとうございます。非常に充実した、中身の濃いご意見を頂戴いたしましたので、大きく 2 つに分けて回答申し上げます。

まずは、女性のライフステージに着目した適切な措置についてです。女性の活躍を推進するためには、女性労働者全体が健康に働き続けることができ

るよう支援が必要であると認識しております。また、女性労働者の月経、妊娠・出産、更年期等のライフステージごとの健康課題についても、事業主及び女性労働者の理解を深めていくことが重要であると認識しております。

ご存じかと思いますが、妊娠・出産、産前産後休業、それから育児休業や育児短時間勤務の利用を理由として解雇・退職の強要、正規の労働者から非正規労働者への契約の変更また降格・減給といった不利益な取り扱いは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されております。もし雇用環境・均等室にそういったご相談が寄せられた場合、当該事業主に対して調査を行いまして、もし違反が認められた場合には、直ちに行政指導を行って是正いただいております。

職場における女性の活躍推進につきましては、女性活躍推進法に基づきまして、各企業において、その企業の実態に即した女性の活躍のための行動計画を策定、届け出いただいて情報公表することを、義務企業に対して行政指導を行っているところでございます。

女性活躍推進法は、先日3月11日に改正案が閣議決定し、今国会に提出されております。この改正法案におきましては、例えば頭痛や気分の落ち込みなどの更年期症状、生理に伴う体調不良の女性労働者を支援するよう、事業主に求めています。ですから改正法が成立しましたら、行動計画に女性特有の健康課題に配慮した取組の項目が追加される予定となっております。

また、令和7年の厚生労働省の予算案におきまして、両立支援等助成金というものを支給しておりますが、この中に不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（仮称）を新しく設ける予定です。更年期の心身の不調や月経困難症など、女性の健康課題への対応と仕事の両立を実現するための環境整備ということで、中小企業を対象としたものでございます。よって、令和7年度予算が成立して厚生労働省から助成金の詳細が届き次第、働く女性が健康面で悩みを抱え、やむなく離職してしまうことのないよう、また、正規で働き続けることができますよう、改正法と併せまして、助成金制度についても速やかに周知を図ることとしております。

もう1点、家事・育児の性別役割分業意識についてお答えします。働き続けたいと望んでいながら、男性は外で働き、家事・育児は女性がやるべきといった性別役割分業意識を理由として離職せざるを得ない方がおられるのであれば、その障壁は取り除かなければならないと考えております。働き続け

たい女性にとっては、家事や育児の負担が結婚や出産をためらう要因の一つにもなっていると指摘されております。家事や育児は男性よりも女性の方が向いているといったアンコンシャス・バイアスの解消・意識改革につきましては、主に内閣府や自治体がセミナー等を通じまして、意識啓発・意識改革に取り組んでいるものです。

しかしながら、栃木県におきましては、女性の勤続年数の短さや女性管理職比率の低さ、またアンコンシャス・バイアス等を背景に、男女間の賃金格差が全国ワーストという結果が公表されたことを大変重く受け止めております。

つきましては、今後、栃木県との連携を一層強化しまして、当室の所管の法律の周知と、県が行う意識啓発事業の両方の側面から、この問題にアプローチしようと検討しているところでございます。例えば、働く女性の方を対象としたセミナー等で、当室からは働き続けるための母性健康管理制度といった法律の知識を得ていただくようご説明し、県からはアンコンシャス・バイアスを解消するための意識啓発を同時に行うなど計画しております。詳細はこれから検討いたしますが。このような形で、働き続けることを望んでいながら不本意な離職に追い込まれることのないよう、障壁を取り除いていきたいと考えております。

さらに、当局では、県内の大学へ労働法制セミナーの講師として職員を派遣しております。教育の場におきましても、労働関係法令の基礎知識として、妊娠・出産、育児等に関する支援制度の周知を図りまして、県民の皆様に女性の健康問題、女性の活躍推進について理解を深めていただきますよう、一層取り組んでまいりたいと存じます。連合栃木様にもぜひお力添えを賜りたく、よろしくお願い申し上げます。以上でございます。

原田会長 いかがでしょうか。

沼子委員 聞き間違えていたら申し訳ありません。働く女性のセミナー、母性健康制度とかアンコンシャス・バイアスのセミナーは、雇用主、男性が対象ですか。

池上雇用環境・均等室長 両方考えております。具体的なものはこれから県と詰めていきたいと思っておりますが、事業主、そこで働く女性の方たち、もちろん男性

労働者も含めて、広くこういった問題に関してご理解いただくよう努めてまいりたいと思っております。よろしくお願いいたします。

沼子委員 ありがとうございました。

原田会長 関連して何かございませんか。お願いします。

膝附委員 膝附と申します。よろしくお願いします。

沼子委員の質問とは少しずれてしまうのですが、今の池上部長の答えの中で、県への働きかけという部分がありました。女性が栃木県全体として活躍して賃金格差をなくしていく上で大切な部分は、格差がある理由は、皆さんご存じのとおり栃木県は工業が盛んだという部分が起因していると思います。女性が一番活躍できる業種や好みの産業振興を。県に対して産業構造の働きかけをしていただくことが、一番大切じゃないかと思うのです。

商業とかライフスタイルでお金を使うのは実際女性が多いです。そういった部分で力を発揮していくには、一番は職種が増えることです。資質が合えば賃金が上がるという構造ができます。男女の人数の差もあり、男性が圧倒的に多い。ですから結婚もなかなか男性はできないという人口問題に関わるような部分もある。そこら辺は、労働局さんが働きかける仕事じゃないかなと思います。そんな働きかけをしていただくことが、最終的には沼子委員が話された格差をなくしていく長期的な方向ではないかと思います。よろしくお願いします。

池上雇用環境・均等室長 賃金の差異については、いろいろな要素が複雑に絡んでいると思いますが、今いただきましたご意見等を踏まえて、県の方でもいろいろ分析をしておられるようですので、改めて県の方とも協議し、その辺の分析を踏まえて対応してまいりたいと思っております。よろしいでしょうか。

膝附委員 はい。

原田会長 では、ちょっと飛びまして 25 ページになりますが、児玉委員から質問が出ていますので発言をお願いします。

児玉委員 児玉です。25 ページの中段から「SAFE コンソーシアム」に関して取り上げていただいています。「SAFE コンソーシアム」に加入した際のメリットや、活用方法の具体例やイメージ等がございましたら、ぜひご教示いただければと思っています。また、加入を促進していくという記載もございますが、加入を広げていく方策も、お考えがあれば聞かせていただければと思います。以上です。

鷹中労働基準部長 ご質問ありがとうございます。労働基準部長の鷹中より回答させていただきます。

まずお尋ねの「SAFE コンソーシアム」ですが、一言で申し上げますと、企業同士の取組の共有の場とご理解いただければと思います。加盟する企業の方々におかれましては、「SAFE コンソーシアム」のホームページ上のポータルサイトを通じて、労働災害防止対策の取組を紹介いただくことができます。ホームページに取組事例を掲載いただくことにより、資料のテーマになっております「魅力的な職場づくり」に熱心に取り組まれる企業であると社会的に認知され、それが企業のイメージアップにつながり、人材確保等においても優位性を持つのではないかと考えております。

また、加盟企業におかれましては、ほかの加盟企業が取り組まれている好事例を共有することができるわけですので、その中から自社に合ったものを取り入れることができるというメリットがございます。

また、加入促進についてですが、労働局のホームページやSNSを通じた周知を行っておりますほか、事業所様にお集りいただく機会等に、リーフレットを活用した加盟促進の呼び掛けも行っております。

さらに、より積極的な取組としては、建設業や製造業などに比べますと、労働災害防止活動が必ずしも活発ではない小売業や社会福祉施設といった事業所様には、個別に訪問いたしまして加入勧奨を行っているところでございます。引き続きこうした取組を続けて加入促進を図ってまいりたいと考えております。

なお、「SAFE コンソーシアム」には表彰制度もございまして、昨年度は県内の社会福祉施設が最高賞であるゴールド賞を受賞する快挙を成し遂げられました。労働局長への受賞の報告会を開催し、社会福祉施設の取組内容に

についても発表いただきました。その様子については、NHK、栃テレなどのテレビ局、下野新聞等でも取り上げていただきまして、県内に広く報道されたところでございます。この報道によって「SAFEコンソーシアム」の知名度アップにもつながりましたし、加入促進につながっているところもございます。引き続きこうした事例もご紹介しながら加入促進を図ってまいりたいと思っております。よろしくお願いいたします。

児玉委員 我々の仲間を通じても含めて、「SAFEコンソーシアム」への参画等は我々としても促していきたいと感じたところです。ありがとうございます。

鷹中労働基準部長 力強いお言葉をありがとうございます。こちらこそよろしくお願いいたします。

中島委員 今の「SAFEコンソーシアム」の関係では、昨年行われた労働安全衛生大会という場の中でも表彰とかされたのでしょうか。

幸田健康安全課長 健康安全課の幸田と申します。

「SAFEコンソーシアム」は、あくまでも年間アワードは本省主催で行っておりまして、全国規模になります。そこで各加盟者が取組事例を。毎年4ついろいろお題が変わってくるのですが、去年の場合は「安全な職場づくり部門」に社会福祉法人様が応募していただいて、その取組事例が評価されてゴールド賞を取ったということです。いろいろな部門について全国でやっています。本省でもテレビ放送されていて、地域とはまた違った取組になっています。

中島委員 とはいえ、地域の中ではほかに県内からも多く集まっていたいている労働安全衛生大会等もありますので、紹介もしていただいた方がより認知が高まるかと思います。よろしくお願いいたします。

幸田健康安全課長 はい、わかりました。ありがとうございます。

原田会長 事前に出された質問・ご意見は以上です。時間が来ているのですが、その

ほかに質問・ご意見がございましたら。いかがでしょうか。どうぞ。

松谷委員

冒頭に、栃木労働局の皆さんの努力等を栃木版のテレビや新聞などで何度も確認し、大変ご苦労されているのだなと思っております。栃木県民の一人として感謝申し上げます。

私の話は質問と意見とが一緒になっているのですが、「「魅力的な仕事・職場」で選ばれる栃木へ」に関して、長期的な視点で意見を述べさせてもらいます。

第1番目に最低賃金の上昇がありますが、今、どんどんいい方向で毎日企業から回答があるという状況で、素晴らしいことだと思っております。

その中で、例えば10年間のスパンにわたって最低賃金のビジョンが出されているのか。あるいは出されていないなら、県民の皆さんに魅力的な栃木の一つのアピールとして出していただければいいんじゃないかと思っております。

その中で賃金上昇の経済的な要素として、例えば平均賃金とか平均所得とかインフレ率と関連して、例えばインフレ率プラス1ポイントを目指すとか、平均所得の何割を目指すといった10年計画等の計画的なビジョンを。さらに、男女別でもし数値が出せるなら、男女格差がないようにということは男女格差で数値が出るはずがないのですが、現実的にはそうなのであれば、それを改善するべくこういうふうにしたいというコメントを付けた上で表示してもらったりすると、いろんなことが数値でわかってくるといういい点があると思います。

さらに、生産性の向上があってこういった賃金上昇はできるわけですが、生産性を向上させるということは、利益を企業がどんどん苦しんで出して初めてできることなので、労働現場に安全衛生の視点で偏りが起きてしまう危険性があるんですね。というのは、危険な作業は弱い立場の人に集中する場合がある。現実的にこういうことがよくあります。そういう人は意見を余り言えない立場の人なので、なかなか自分たちで改善するのが難しいという問題が出てきます。特に、外国人労働者の方にはそういう経験がある人が多い。そういった視点で、労働災害の防止と実績のところ、特に実績のところには外国人がどのぐらいの割合で入っているのか報告していただければいいと思います。

長期の計画の最低賃金のビジョンと、労働災害の長期のビジョンを絡めて考えていただければと思っておりますので、意見と質問を一緒にさせていただきました。

原田会長 いかがでしょうか。

川口栃木労働局長 ご指摘ありがとうございます。非常に長期的視点で分析も難しいし、なかなか見通すのは難しいと思いますが、冒頭申し上げたのは、とにかくものすごい人手不足という状況がこれから始まってくるんだなと思っております。人手不足が深刻化すると、企業としては人材確保により取り組まなければいけないということで、労働条件を上げないといけない。生産性も高めつつ、労働時間を確保しながら、人材をいかに確保して定着させるかというところがより強く動いていくことになると、賃金は今までなかなか上がらなかったようなところが上がっていくような形がどんどん進んでいくんじゃないか。そのときに企業は支払能力をしっかりと担保しないと競争に負けてしまう。結果、その事業を続けられなくなることになってしまうといけないということから、今のうちに、人材を確保するためには魅力ある取組をしないといけない。それは県内だけではなくて、県外の人に向けてもそういうことを訴えていかなければいけないということ、強く打ち出したいということです。

それと、ビジネスケアラーとか 8050 という話をしましたが、これからは、より多くの人労働市場から退出する中で従業員も高齢化するわけですが、介護の問題がすごく出てくる。今までは育児と仕事の両立ということが言われていましたが、これからは介護と仕事の両立、あるいは病気とか怪我との両立というところもより取り組まなければいけない。そういったことで安全衛生の取組とか介護の問題とか、あとは外国人をどうしていくのかということもあります。外国人は育成就労という新しい制度ができるということです。これはまだ中身がわからないというか、これから今つくろうとしている。そういう大きな変更の中で、外国人を日本としてどう取り入れていくのかというところは、なかなか制度を見極めないと難しいということでございます。

そういう中で、今の状況としては、賃金を上げていかなきゃいけないし、働く方をいかに大切に扱って、長い期間働いていただいて生産性を高めて企

業の収益に貢献していく。その結果また賃金を多く払って物価を上回る賃金の引上げを図れる。そういう循環ができるような国の取組を栃木の中でも実現して、それをより多く発信して、全国から栃木の企業により多くの優秀な人材に来ていただくようアピールをしていく必要があると思っております。

先ほど膝附委員からもお話がありましたが、男女賃金格差にはいろいろな要因がある中で、例えば東京とか福岡は賃金格差が栃木に比べれば低い。その要因としては、情報・サービス産業が非常に盛んで、そこに女性が多く勤められて長く働いている。勤続年数で男女の差が少ないとなると、賃金格差は少なくなるということで、情報通信産業の誘致を県では一生懸命やられているということがあります。県も労働局もそういった取組をしながら、少しでも魅力ある仕事を県内につくり、魅力ある職場とし、選ばれる栃木に持っていきたいということで次年度も取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

松谷委員 どうもありがとうございました。冒頭申し上げた長期的な最低賃金等のビジョンを、経済的な要素、インフレ率とか平均所得などと絡めて示されるといいかなと思っております。もちろん先のことは誰にもわからないし、特に経済の状態については誰にもわからないことだから難しいのはわかるのですが、せめて検討でもされていれば何かのときに役に立つのではないかと思います。意見を述べさせていただきました。

原田会長 ありがとうございます。時間もたってしまいましたので。活発なご意見、ご議論いただきありがとうございました。よろしければ次に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

原田会長 では、続きまして報告になります。栃木県衣服製造業最低工賃改正決定について、事務局よりご説明をお願いいたします。

齋藤賃金室長 労働基準部賃金室長の齋藤です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、私の方から、栃木県衣服製造業最低工賃の改正決定についてご

報告させていただきます。まずは事前配付されております資料のうち、黄緑色の表紙の「次第4 （2）栃木県衣服製造業最低工賃改正決定について」とタイトルに付いた資料をご用意いただきたいと思います。

資料の表紙をめくっていただきますと、1 ページ目に資料No.1 として、令和7年2月6日付で作成された、最低工賃専門部会の部会長から栃木地方労働審議会会長宛の専門部会報告書が編綴されております。

昨年10月の第1回本審議会を思い出していただきますと、栃木県衣服製造業最低工賃の改正諮問がありました。その諮問を受けて、法に基づき、その場で最低工賃専門部会が設置されまして、そこに改正審議が付託されました。そして、その専門部会における審議に当たりましては、規程により、本審議会委員の中から公益代表として杉田委員、家内労働者代表として鈴木委員、委託者代表として井上委員が地労審の指名委員として選出指名されました。さらに、指名委員が専門部会の部会長となった場合には、専門部会の決議をもって本審議会の決議とする旨の決議もされております。そういったことがご記憶にあるかと思います。

その後、それぞれの指名委員と事務局とで協議調整した上で、それぞれ2名ずつを臨時委員として任命させていただき、1 ページ目の下段にありますとおり、公労使それぞれ3名ずつ、9名の委員構成により令和7年2月6日に最低工賃専門部会を開催しまして、その冒頭で地労審の指名委員である杉田委員が部会長として選任されましたので、専門部会の決議がそのまま本審議会の決議ということになりました。

栃木県の衣服製造業最低工賃につきましては、男子既制服のうち背広の上着とズボン（スラックス）と、婦人・子供既制服のうちのワンピース・スカート・ブレザー、さらにそれらをつくるにはかなり多くの工程がありますが、そのすべての工程一つ一つに最低工賃が定められているわけではなくて、そのうち男子既制服の方は21工程、婦人・子供既制服の方は17工程、トータル38工程に栃木県最低工賃が定められております。

また、他県におきましても、男子既制服の最低工賃の設定がある県が19局、婦人・子供服の最低工賃の設定があるのは26局ありますが、県によっても最低工賃の設定のある工程・規格といったものが様々ですし、同じ工程・規格の設定であっても県によってその金額はばらばら、かつ、実際に委託者が家内労働者に下ろす仕事も、最低工賃が設定されている工程・規格のみ単体で

下ろすということもほぼなくて、最低工賃が定められていない工程・規格も含めた抱き合わせでの委託・工賃支払いとなりますので、一工程における相場観もなかなか把握・想定しにくい、いわば拠り所のない、なかなか難しい審議でございました。

それでも、3年前の令和3年度におきまして12年ぶりの改正が行われたわけですが、その際、同様の工程・規格で最低工賃設定のある他県の平均値を工程ごとに算出・比較しまして、それを下回っている工程について改正するといった一つの考え方・方向性が見出されておりましたので、今回の改正審議におきましてもその考え方を踏襲しようという点で、委託者代表、家内労働者代表のお考えも早々に一致しましたので、その考えをベースに金額審議が進められました。

なお、3年前は全国平均との比較で検討を行いましたが、他県におきましては平成半ばから20年以上改正がない工賃もございますので、令和になってから改正が行われた工賃のみについても平均を算出して、単純な全国平均と、令和になってから改正が行われた平均とをさらに比較しながらご検討、ご審議いただきました。

結果、資料の2ページにありますとおり、6工程において改正するという旨が全会一致をもって決議されまして、また、その改正発効日は令和7年4月21日とするということも全会一致をもって決議されました。

さらに、10月の第1回本審議会の決議に従いまして、資料の5ページ、資料No.2にもありますとおり、専門部会を開催して結審いただいた令和7年2月6日付をもちまして、地労審原田会長名での答申書を作成し、杉田部会長から栃木労働局長への答申も済ませております。

おかげさまをもちまして、2月の答申に対する異議申し立てもなく、また官報公示への入稿も締め切り前に済ませ、3月18日には官報公示される予定となっております。これが官報公示され正式に改正発効が決定した暁には、事務局といたしましても、これを広く県内に周知すべく、プレスリリースを行った上で、労働局のみならず、監督署やハローワークをはじめ、自治体、各種団体等にもご協力いただきまして、各方面からの周知・広報を幅広く展開するなど、抜かりなく進めてまいりたいと思っております。

事務局からの報告は以上となります。よろしくお願いいたします。

原田会長 ありがとうございます。ただいまの説明について、何かご質問はございますか。よろしいですか。

ほかに質問がなければ、次の議題に移ります。「(3) その他」となっておりますが、何かご提案等はございますか。

ないようでしたら、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。時間を超過してしまいましたが、皆様方、ご協力ありがとうございました。

それでは事務局にお返しいたします。

司会（高野総務企画官） 会長をはじめ委員の皆様方には、お忙しいところ、貴重なご意見を賜りまして誠にありがとうございました。今後の労働行政の運営に貴重なご意見を反映させていきたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、これをもちまして栃木地方労働審議会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。