

令和7年度 とちぎ公労使共同会議

栃木労働局説明資料

令和 8 年1月29日

栃木労働局

物価上昇を上回る賃上げの実現

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

賃上げによる好循環

- 賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益を増加させるとともに、必要な人材を適切に確保し、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げや持続的な成長を生むという好循環をもたらす。

賃上げ率	5.10% (R6年)	➡	5.25% (R7年)
※連合 春季生活闘争回答集計結果			
民間消費支出	328兆円 (R6年第2四半期)	➡	340兆円 (R7年第2四半期)
民間設備投資	105兆円 (R6年第2四半期)	➡	110兆円 (R7年第2四半期)
就業率	61.7% (R6年第2四半期)	➡	62.3% (R7年第2四半期)
営業利益	23.3兆円 (R6年第2四半期)	➡	23.4兆円 (R7年第2四半期)
※資本金1,000万円以上			
名目GDP	606兆円 (R6年第2四半期)	➡	635兆円 (R7年第2四半期)



最低賃金制度の適切な運営

2025年度の現状

地域別最低賃金（栃木県最低賃金）

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 2025年 10月1日 栃木県最低賃金 1,068円

8月5日栃木地方最低賃金審議会より時間額1,068円（現行1,004円を64円引上げ）の答申を受け、2025年10月1日改正発効。

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の他、県、市町、関係団体、労使団体、教育機関、金融機関、交通機関等に対し、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作成のリーフレットについて周知、掲示等の協力を要請。

発効日である10月1日、栃木労働局、連合栃木、栃木県経営者協会連携による街頭広報および労働局、監督署によるポスターの壁・窓一面集中掲示。

栃木県特定最低賃金

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。

塗料製造業	1,159円
はん用機械器具等製造業	1,070円
電子部品等製造業	1,105円
自動車・同部品製造業	1,114円
計量器等製造業	1,104円
各種商品小売業	1,068円

効力発生日 2025年10月1日

※ 2025年の改正はありません。（2025年10月1日以降、栃木県最低賃金が適用）

今後の取組

- 改正発効された栃木県最低賃金及び栃木県特定最低賃金について、栃木労働局独自に作成したポスター・リーフレットを活用し、引き続き幅広い広報に努める。
- 「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2026年1月から3月までの間、最低賃金の履行確保に係る監督指導を実施し、最低賃金遵守の徹底を図るとともに、賃上げ取組み支援や転嫁対策関連施策を紹介する。



賃上げ環境の整備

内閣官房

内閣府

農林水産省

厚生労働省

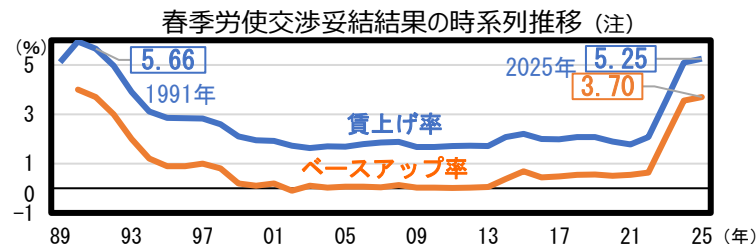
公正取引委員会

経済産業省

- **物価上昇を上回る賃上げ**を全国に広げ、家計の実質所得を確保
- 価格転嫁の徹底、省力化投資促進、重点支援地方交付金等により、企業の継続的・安定的な賃上げの**環境整備**

現状

- 春季労使交渉は、**賃上げ率が2年連続で5%台**で、約30年ぶりの高水準



主な取組

賃上げに向けた中小企業等の稼ぐ力の強化

- 生産性向上のための**設備投資・省力化投資等の強化**
- **事業承継・M&A**の支援強化
- 「**100億企業**」の創出支援
- **予兆管理**や**再生支援**の強化
- 「**省力化投資促進プラン**」の推進

医療・介護等支援パッケージ

- **令和8年度報酬改定の効果を前倒し**、**医療・介護・障害福祉分野**の現場で働く幅広い職種の方々の**賃上げを支援**
- ICT機器等の導入等による**生産性向上・職場環境改善の取組を支援**

価格転嫁・取引適正化の推進

- **取適法・振興法**の厳正な執行
- 「**労務費転嫁指針**」の改正
- **官公需**における物価上昇を踏まえた単価の見直し

プッシュ型の 伴走支援の強化

- 積極的な働きかけによる**気づきの提供と相談体制**の強化
- **生産性向上支援センター**設置や自治体による**支援モデル創出**

重点支援地方交付金

- 賃上げ促進税制を活用できない**中小企業・小規模事業者を支援**
- **農林水産業等も支援**

業務改善助成金

最低賃金引上げに対応する中小企業等が**賃上げと設備投資等**をする場合、**最大600万円**を支援

賃上げの継続・定着に向けてあらゆる施策を総動員

注：連合「春季生活闘争 回答集計結果」より作成。2015年までのベース率は、連合による調査結果が得られないため、厚労省「賃金事情等総合調査」による。

関連する
法令・予算

・重点支援地方交付金（予算/内閣府）、業務改善助成金（予算/厚生労働省）
・様々な事業環境変化に対応するための成長ステージに応じた中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等に対する強力な支援（仮称）（予算/経済産業省）等

賃金引上げに向けた厚生労働省の支援施策（「賃上げ」支援助成金パッケージ）

事業主の皆さまへ

賃金引上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- 対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- 最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ＋設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

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に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引上げを実施した場合、6.5万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人当たり）
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらでも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額
	基本部分 賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円 6～360万円(※2)
勤務時間インターバル導入コース	50～120万円

活用のポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合
(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算
(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
※2 5%以上の賃上げ又は賃格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に賃格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれかが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等（訓練終了後の賃上げ等加算）

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらでも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらでも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年齢層など（就職困難者等）を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

- 雇入れ支援コース：事業規模の縮小に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP
「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R7.10)

とちぎ公労使共同会議特設ステージにおける賃金引上げ事例紹介

- 「賃上げ」支援助成金パッケージの一つである業務改善助成金の活用により、生産性向上に係る設備投資をするとともに賃金引上げを図った事例を「とちぎ公労使共同会議特設ステージ」において紹介。



栃木労働局 > その他の情報 > とちぎ公労使共同会議特設ステージ

とちぎ公労使共同会議特設ステージ

働く環境の整備に役立つ情報を提供します

お役立ち情報

支援策のご案内

制度のご案内

助成金のご案内

賃金引上げに向けた取組事例

無料相談窓口

動画コンテンツ

サイトのご案内



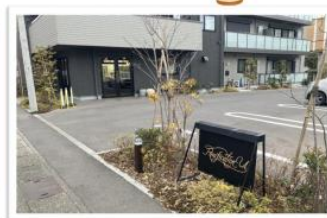
← とちぎ公労使共同会議
特設ステージ

賃金引上げに向けた取組事例

CASE 1 Panification U

企業データ

- ☆ 代表: 氏家 由二
- ☆ 事業所所在地: 栃木県宇都宮市
- ☆ 従業員数: 10名
- ☆ 設立: 平成25年10月
- ☆ 事業内容: パンの製造・販売



～賃金引上げで従業員の定着促進！～

Panification Uは天然酵母を使ったカンパーニュやバゲットなどハード系を中心としたパンの製造・販売を行っている人気店である。

同店は令和6年に大幅な賃金引上げを行った。氏家代表は、「物価高の中、賃金を引き上げていかないと従業員の生活にも影響が出てしまいます。そこで、従業員が離職しないで定着してほしいとの気持ちから賃金を引き上げました。その思いが通じたのか、従業員が喜んでくれ、全員今も職場に定着して戦力になってくれています。」と語る。

同店が賃金引上げに向けてどのような取組を行ったのか迫ってみた。

「業務改善助成金活用により自動釣銭機を導入！設備投資により業務を効率化～」

のためにはより一層の生産性向上・売上増加が必要となる。そこで同店では他の情報で業務改善助成金の存在を知り、助成金の活用により自動釣銭機をこれまで顧客との現金の受け渡し時にどうしても会計誤りが出てしまうことがあったが、自動釣銭機導入後は会計誤りがなくなり、閉店後のレジ作業も簡単になった。従業員も自動釣銭機が導入されたことで商品の値段が変わっても、間が省け、その分商品の袋詰めなど人の手が必要な業務に注力できるように効率化が進んだ。

「業務の効率化が図れたほか、自動釣銭機導入により、商品の値段が変わったが値段を覚えなおさなくて済むようになったので、暗記が得意でない方にもただけになるメリットもありました。助成金の申請は初めてでしたし、弊社ではないのでパンフレットを読んでも用語の理解が難しくはじめは戸惑った。栃木労働局雇用環境・均等室に問い合わせたら担当者が丁寧に教えてくれました。申請が終わってみれば、当初思っていたより大変ではなかったという印象です。どうしてもお金がかかるのでなかなか大変なのですが、業務改善助成金で補助が助かりました。」と語る。



～今後の賃金引上げ・生産性向上の取組展望～

はまだ上がり続けると思います。これからも設備投資・業務改善を進めて従業員に負けないよう引き上げていきたいです。」と氏家代表は語る。

on Uは今日もこだわり素材を使ったパンで顧客の食卓を豊かにする。

全世代型リスキリングを促進する国民運動の実施

令和8年度概算要求額 85百万円（一）※当該額はキャリア形成・リスキリング事業の内数

「国民運動」としての取組方針

- グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るために、労使、大学等の教育機関、業界団体等において、リ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解を促進し、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成を図る。
- 有識者や賛同企業等にもご協力をいただきながら、経済産業省、文部科学省など関係省庁との連携強化や関連施策の情報発信を行う。
- 技能五輪国際大会（2028年）までの3年間を集中実施期間とし、令和8年度から、労使、大学等の教育機関をはじめ、幅広いターゲットに向けて情報発信を行う想定。ものづくり・DX分野などにも焦点を当てながら、関係機関と連携し、リ・スキリングに関する情報及びプログラムへのアクセス向上や技能尊重の機運醸成を図る。

主な取組事項(案)

- 有識者会議の設置・機運醸成に向けた参加型シンポジウム等の開催
 - 国民運動の基本的な方向性や効果的な発信手法を検討。
 - リ・スキリング国民運動の熱量を高めるシンポジウムを開催。
- 経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携 等
 - 他省庁のリ・スキリングに関する施策・政策資源とも連携及び活用していくことで、より効果的にリ・スキリングの機運醸成を図る。
- 広報ツールの新規制作、SNS・ウェブ等を通じた情報発信
 - 機運醸成の情報拠点として、特設サイトを開設。
 - 企業における好事例の収集・公表。
 - SNS・ウェブ・既存イベント・関係機関を通じた周知広報。
- キャンペーンロゴ・名称の設定
 - 国民運動の周知・広報を推進するキャッチコピー・ロゴを決定。

※ 本施策を推進していくためには、厚生労働省・都道府県労働局を始めとする関係省庁と各地域の労使が連携して、地域に根差した取組を進めていくことが重要。各地域の先進的な取組のご紹介やその情報発信にも取り組み、リスキリングの機運醸成につなげていくことを予定。

参考資料

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

省力化投資促進プラン

- 2025年6月、人手不足が深刻と考えられる**12業種（飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業）**について、業種毎に、生産性向上目標、周知・広報、優良事例の情報提供・横展開、サポート体制の整備などを内容とする「**省力化投資促進プラン**」を策定。
⇒これらのプランについては、https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.htmlで公表中。
- 2025年12月には、**これらに、新たに、警備業が追加**された（※次ページ参照）。
- プランの実行に当たっては、全国2,200か所の商工会・商工会議所や中小企業団体中央会、全国500の地域金融機関によるデジタル支援ツールも活用した**全国規模でのサポート体制構築**、希望する中小企業等に対する**専門家等派遣、よろず支援拠点「生産性向上支援センター」**の設置を予定。

経済財政運営と改革の基本方針2025（2025年6月13日閣議決定）（抜粋）

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

（1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

生産性向上については、飲食業、宿泊業、小売業等の12業種で策定した「省力化投資促進プラン」に基づく官民での取組の目標を達成するため、2029年度までの集中的な取組として、デジタル支援ツールを活用したサポート、全国的な伴走型支援、複数年にわたる生産性向上支援を通じて、2029年度までの5年間でおおむね60兆円の生産性向上投資を官民で実現する。

「強い経済」を実現する総合経済対策（2025年11月21日閣議決定）（抜粋）

（持続的・構造的賃上げに向けた生産性向上等の支援）

人手不足感の強い12業種（※）を中心に、省力化投資を促進するため、「省力化投資促進プラン」に基づき、支援策の充実を図りつつ、プラン及び施策の周知広報、優良事例の横展開、サポート体制の整備等の取組を進める。

（※）飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業の12業種。**これらに、新たに、警備業を追加する予定。**

警備業・省力化投資促進プランの概要

実態把握の深堀

- 警備業は、**過酷な労働環境・低賃金のため、人手不足が深刻化している**（2025年9月の有効求人倍率：警備業6.70倍/全職業1.10倍）。
- 警備員は、離職率が高く、**高齢化が進んでいる**（2024年における65歳以上の労働者の割合：警備業34.3%/全職業13.6%）。
- 警備業務は危険と隣り合わせであり、**毎年、多くの警備員が不慮の事故により殉職している**（令和6年には28名が殉職）。
- 警備業は労働集約型であり、**省力化とともに労働災害防止に資する自動化・機械化・システム導入の推進が必要**である。

多面的な促進策

- 警備ロボットやバーチャル警備システム、警備ドローン等を活用した**施設警備業務の省力化**、交通誘導システム等を活用した**交通誘導警備業務の省力化**。
- 警備員の労務管理、配置シフト管理、上番・下番報告管理、給与の計算や債権債務業務等をシステム化することで、**事務処理や管制員等の業務を省力化**。
- その他、各種申請手続きのオンライン化。

サポート体制の整備・周知広報

- 業界団体による事業者向けセミナー等での優良事例の横展開により省力化施策を推進。
- 各省庁の施策情報を警察庁が集約し、業界団体等の情報発信を経由して各事業者に浸透させる。
- 生産性向上支援センターにおける伴走支援を活用。

目標、KPI、スケジュール

- 目標：警備業の労働生産性を**2029年度までに25%向上**（2024年度比）することを目指す。
- KPI：2029年度までに**警察行政手続オンライン化システムの利用率25%**を目指す（2025年12月から運用開始）。
2029年度までに**法定教育にeラーニングを導入している事業者数約1,000業者**を目指す
（2025年11月末時点の導入事業者数約313事業者）。
- 省力化支援施策に関する**セミナー（説明会）を年4回（累計16回）開催**し、DX化を推進する。

※プラン全文については、<https://www.npa.go.jp/bureau/safetylife/keibigyou/index.html>に掲載中。

- 物価高が継続する中、地方公共団体が地域の実情に応じた生活者・事業者の支援を行えるよう、**重点支援地方交付金の更なる追加**を行う
- **食料品の物価高騰に対する特別加算**を措置するとともに、**中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備支援**のメニューを追加するなど、国が推奨事業を提示

重点支援地方交付金

生活者支援

①食料品の物価高騰に対する特別加算

例) プレミアム商品券、電子クーポン、地域ポイント、いわゆるお米券、現物給付



②物価高騰に伴う低所得者世帯支援・高齢者世帯支援

例) LPガス使用世帯への給付等の支援



③物価高騰に伴う子育て世帯支援

例) 小中学校等における学校給食費の支援



④消費下支え等を通じた生活者支援

例) 水道料金の減免



⑤省エネ家電等への買い換え促進による生活者支援

例) 省エネ性能の高いエアコン・給湯器への買い換え支援



事業者支援

①中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備

例) ・経営指導員による伴走支援
・生産性向上に向けた補助
・公共調達における価格転嫁の円滑化

②医療・介護・保育施設、学校施設等に対する物価高騰対策支援

例) エネルギー・食料品価格の高騰分の支援



③農林水産業における物価高騰対策支援

例) ・飼料高騰の影響を受ける酪農経営の負担軽減の支援
・農業水利施設の電気料金高騰に対する支援



④中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援

例) ・特別高圧やLPガスの価格高騰分を支援
・中小企業の省エネの取組支援



⑤地域公共交通・物流や地域観光業等に対する支援

例) ・地域に不可欠な交通手段の確保
・地域観光事業者の物価高騰に対する影響緩和



地方公共団体発注の公共調達における労務費を含めた価格転嫁の円滑化にも対応

厚生労働省の賃上げに向けた主な支援施策の実績(令和6年度)

全国

名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金	21,783	17,616	233.5
キャリアアップ助成金	97,292	72,826	535.5
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和7年度から受付を再開していることから令和6年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース	82,268	50,487	315.5
働き方改革推進支援助成金	5,425	4,283	67.9

栃木県

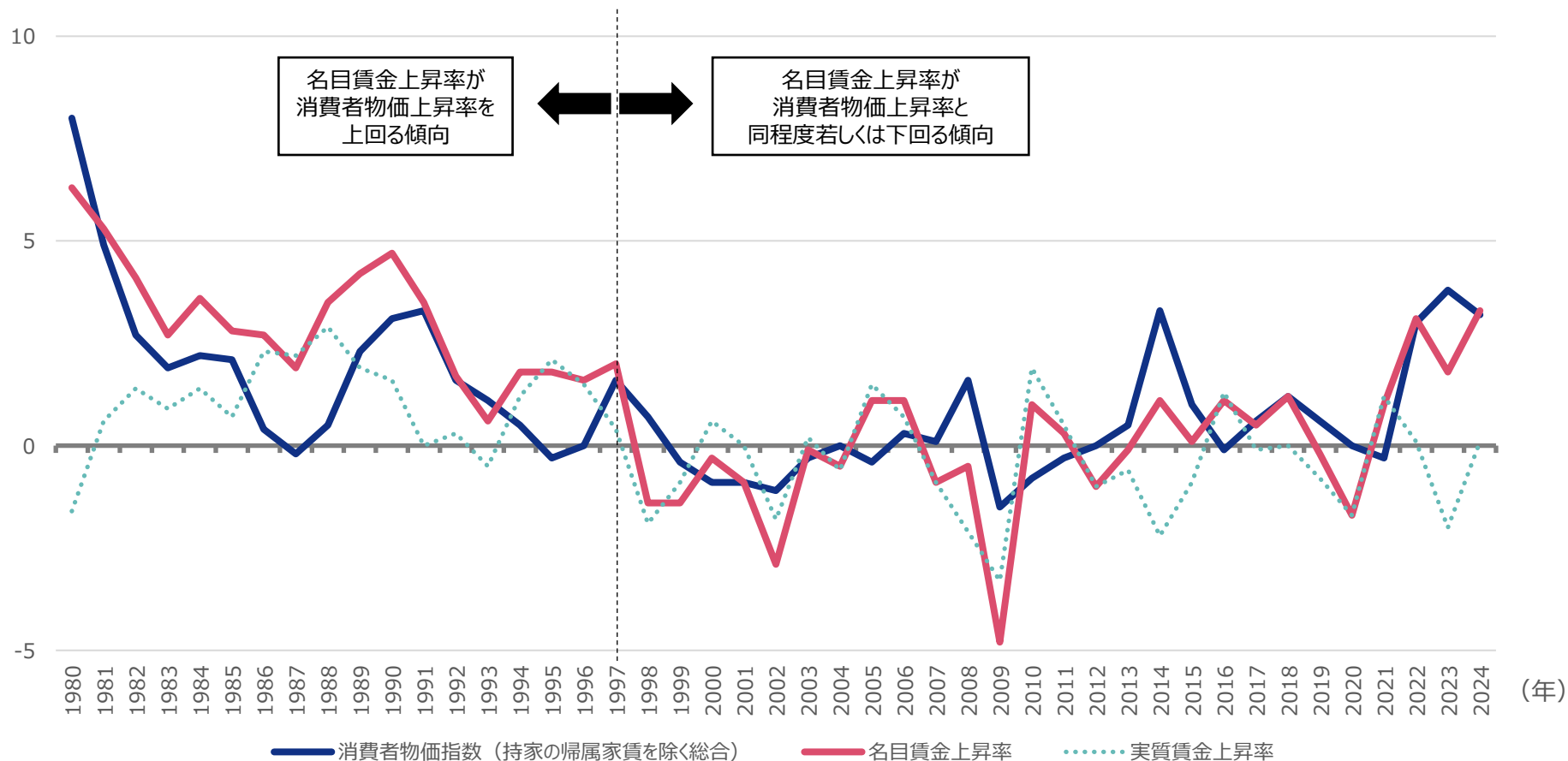
名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金	321	289	4.84
キャリアアップ助成金	853	736	5.0
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和7年度から受付を再開していることから令和6年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース	501	429	2.4
働き方改革推進支援助成金	196	184	310

参考資料

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

物価上昇率、名目賃金上昇率、実質賃金上昇率の推移

- 1997年以前は名目賃金上昇率が物価上昇率を上回っていたが、以降は同程度もしくは下回っている傾向。
- 物価上昇率は、2022年以降はそれ以前より高い傾向にあり、3%台で推移。
- 名目賃金上昇率は、2021年以降プラスで推移。

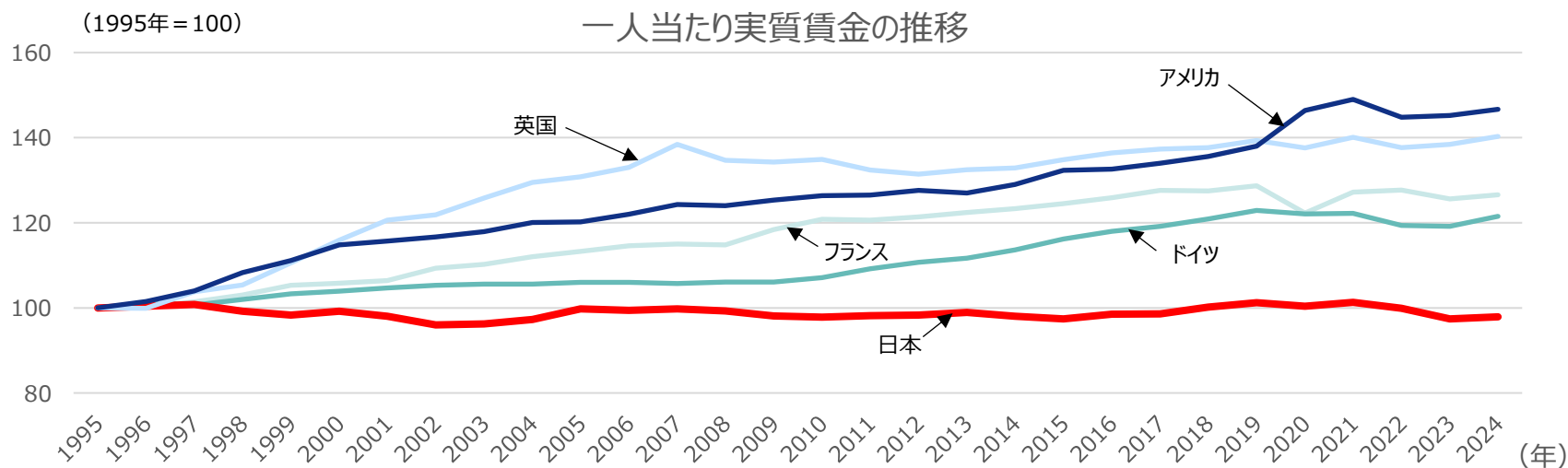
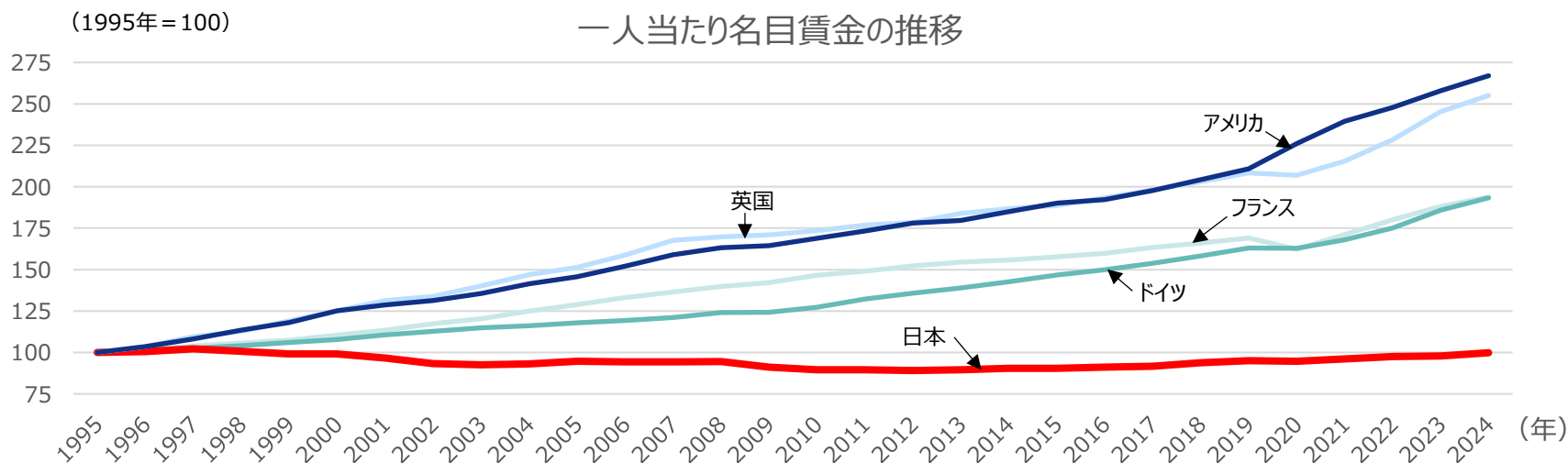


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 毎月勤労統計調査は30人以上事業所、調査産業計、就業形態計が対象（毎月勤労統計調査で一般的に報道されるのは5人以上事業所が対象）

一人当たり名目賃金・実質賃金の推移

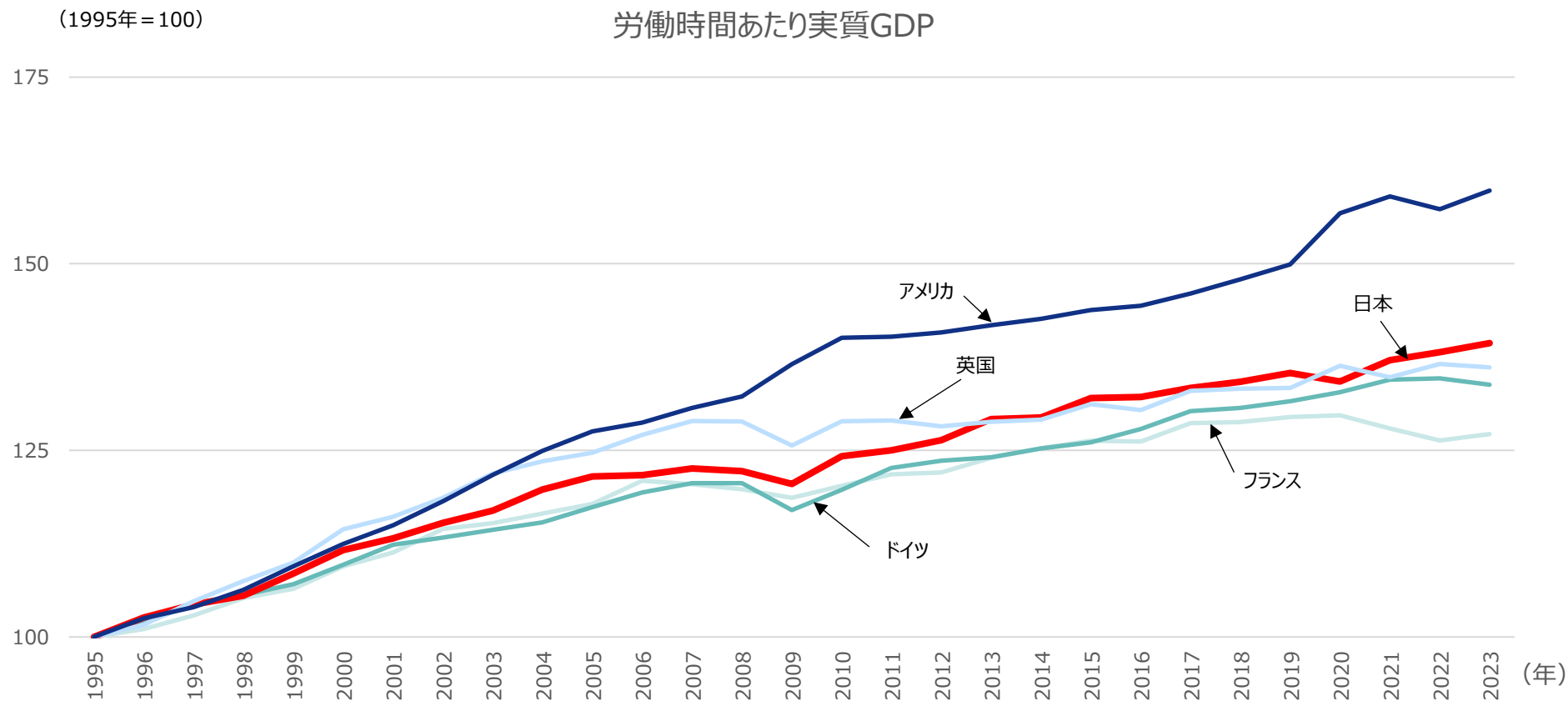
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



(資料出所) OECD「Average annual wages」により作成。

労働時間当たり実質GDP

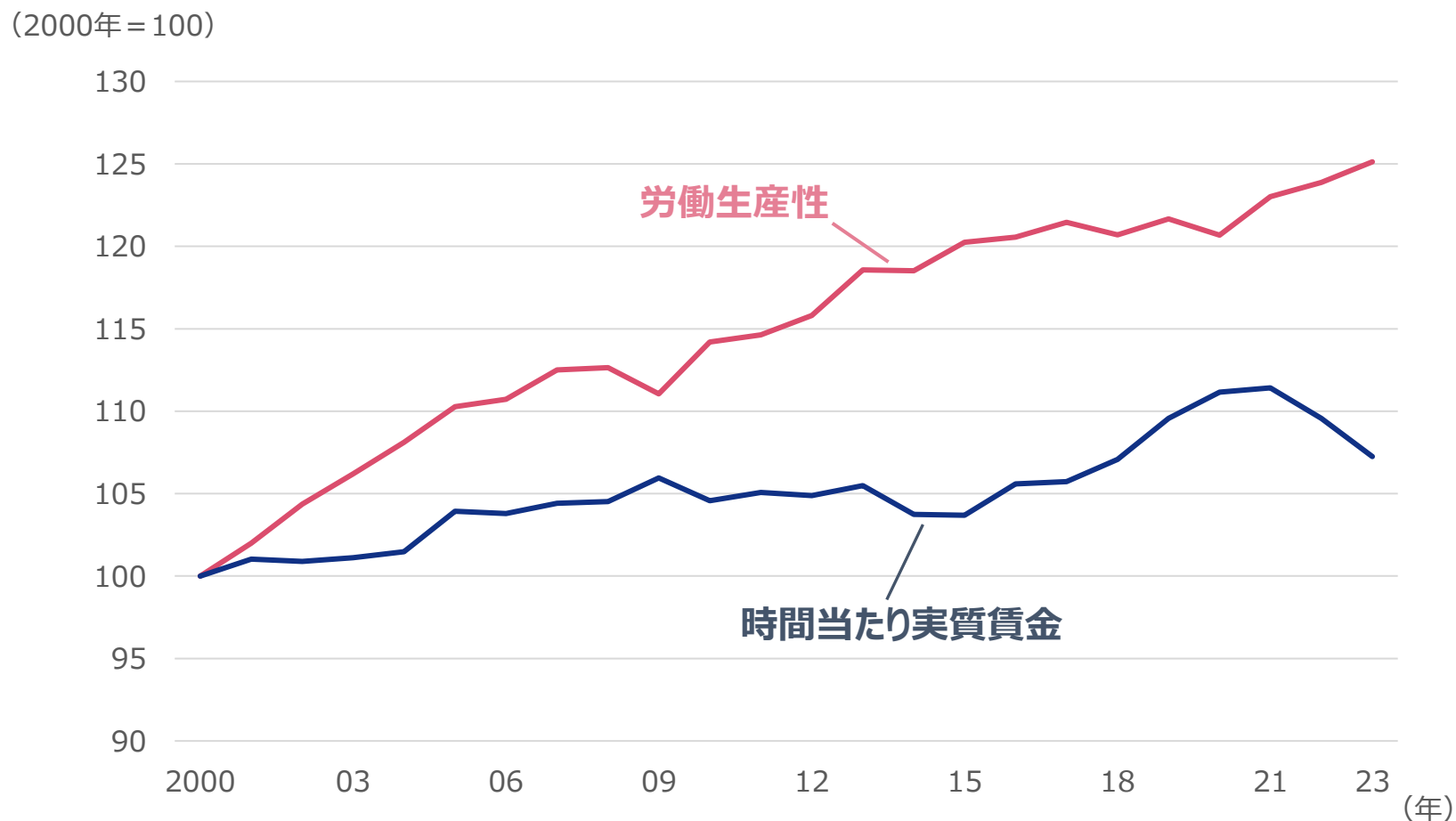
□ 労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。



(資料出所) OECD「GDP per hour worked」により作成。

実質労働生産性と時間当たり実質賃金の推移

□ 時間当たり実質賃金は、労働生産性ほどは上昇していない。



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

(注) 労働生産性、時間当たり実質賃金はいずれもマンアワーベース

労働生産性は、国民経済計算の実質GDPを労働力調査の就業者数と毎月勤労統計統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したもののについて、2000年を100としたもの
時間当たり実質賃金は、国民経済計算の実質雇用者報酬を労働力調査の雇用者数と毎月勤労統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したもののについて、2000年を100としたもの

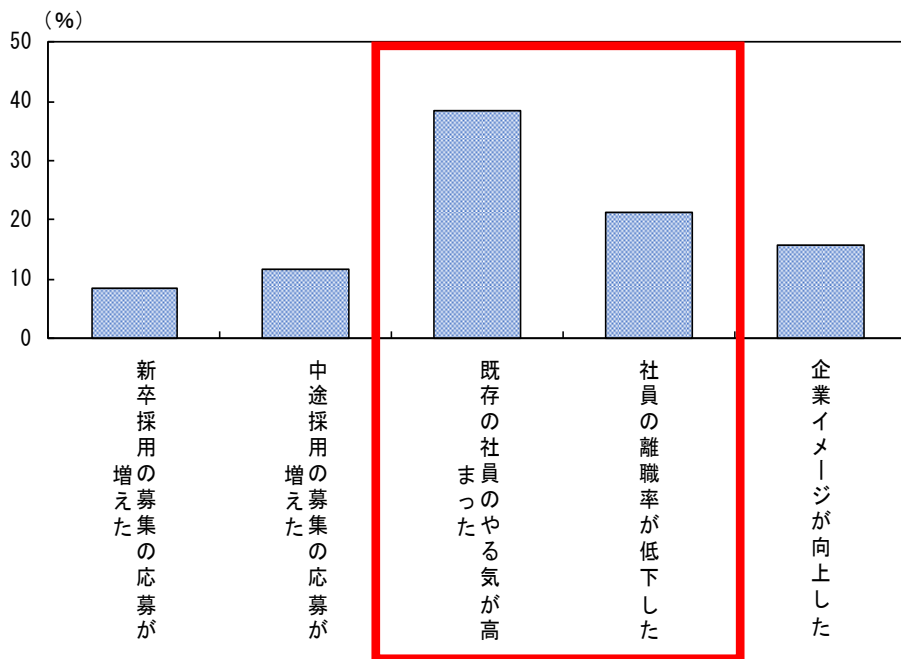
賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 賃上げは、個別企業にとっては、既存の社員の離職率低下や、社員のやる気を向上させる効果が見られる。
- 企業の求人時に、高い求人賃金やボーナスあり等の条件を付けることは、求職者の応募を促す効果があり、人手不足下における人材確保にも資する可能性がある。

図表

01

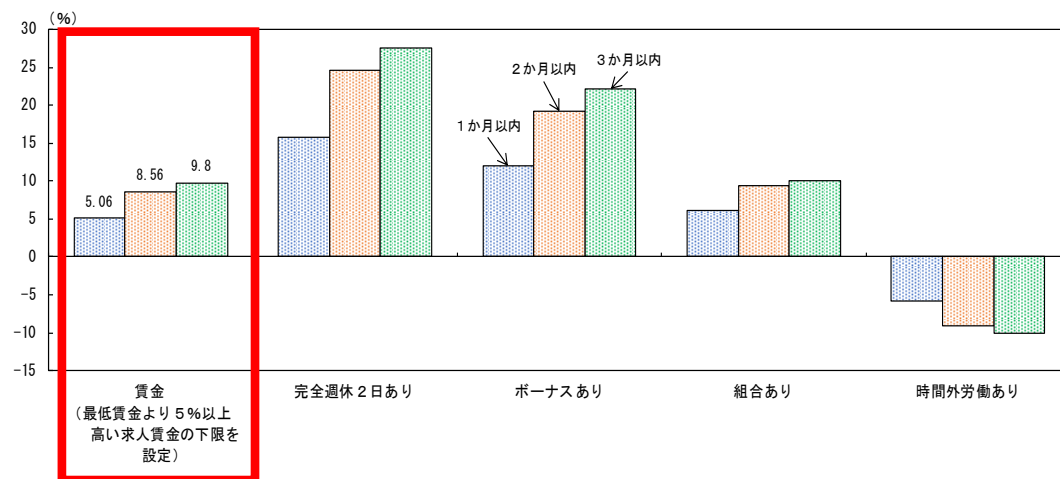
賃上げで企業が実感する効果



図表

02

求人条件による被紹介企業への応募増加効果



※図は、ハローワークにおいてフルタイム労働者の求人賃金の下限を最低賃金より5%以上高い水準で提示すると、募集人数一人当たり、3か月以内のハローワークの応募（被紹介件数）が約10%増加することを意味する

賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

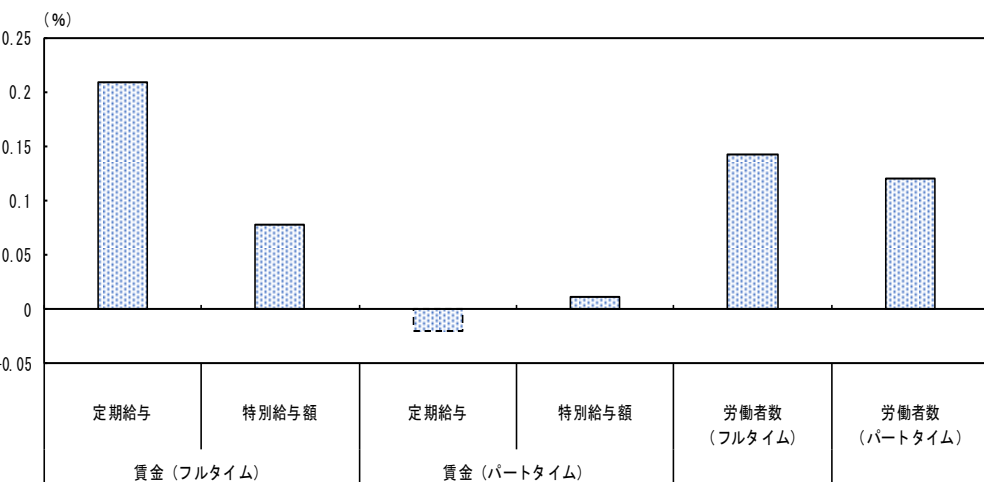
- フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円増加すると見込まれる。

図表

03

消費への効果

賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率

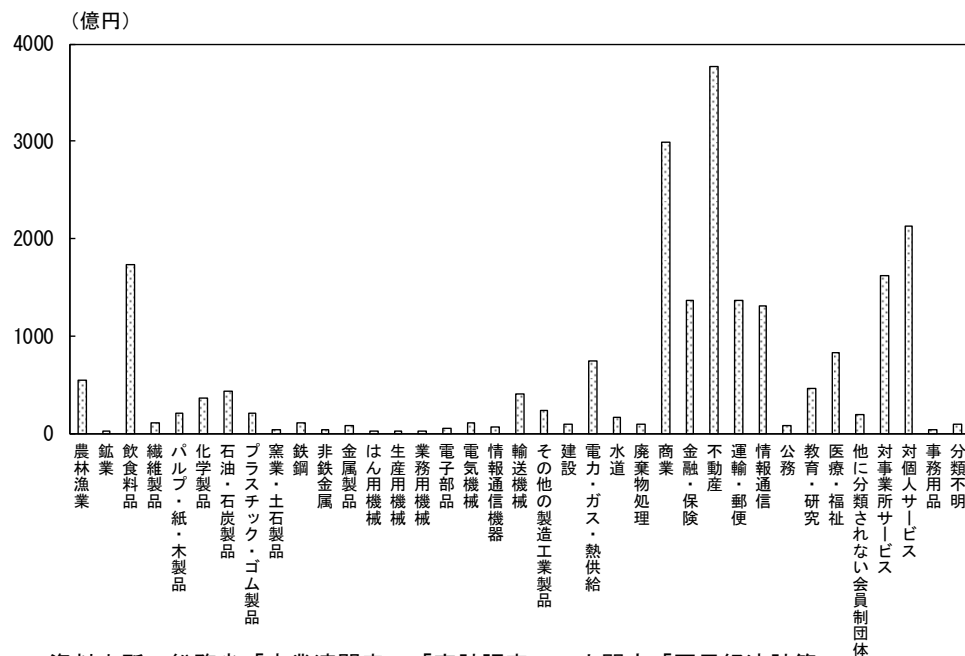


図表

04

生産への効果

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算（平成12年基準（1993SNA）、平成17年基準（1993SNA）、平成23年基準（2008SNA）、平成27年基準（2008SNA）」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」

資料出所：総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」

賃上げの状況

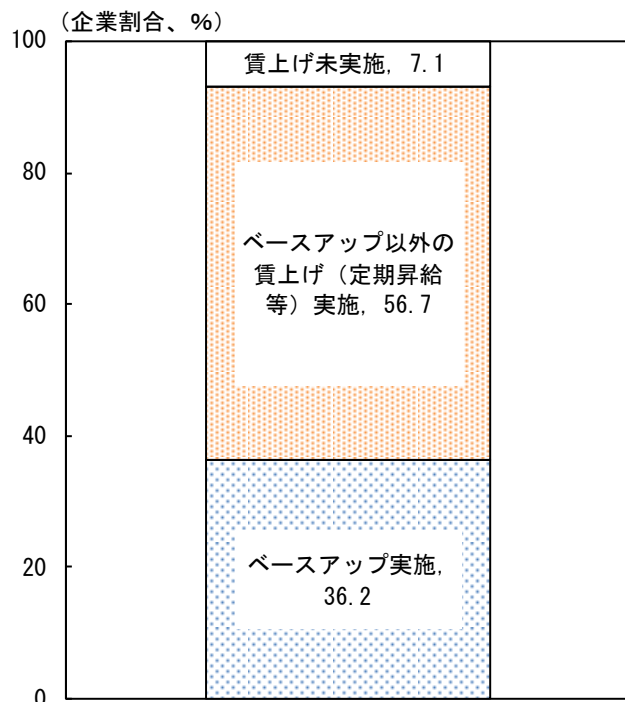
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

賃上げ実施状況

賃上げの方法等（2022年）

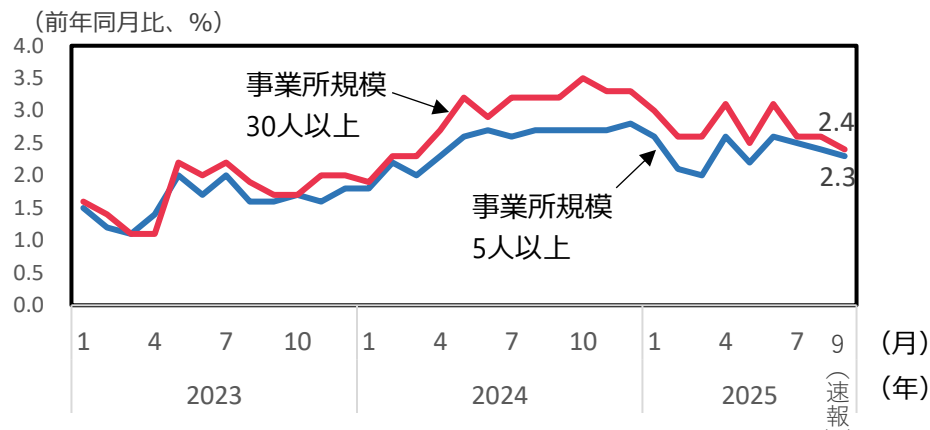


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

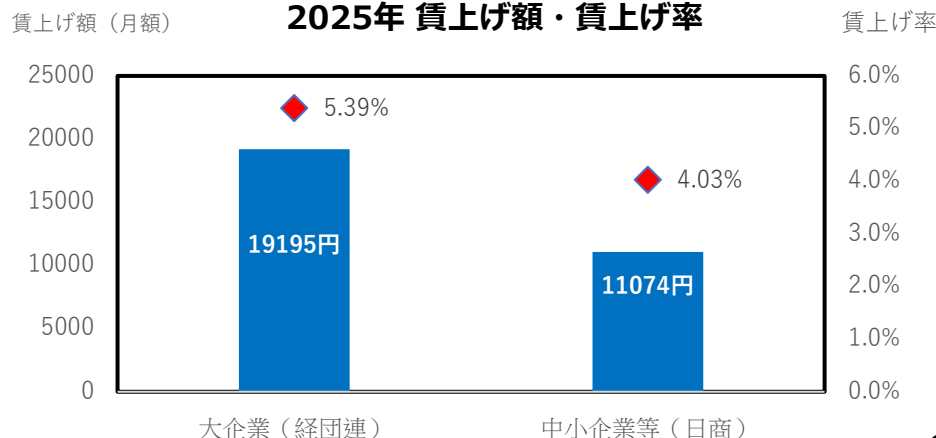
（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）2022年に実施した賃上げについて企業に尋ね（「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「その他」「いずれの賃上げも実施していない」から複数選択可。）、実施企業割合を集計。

一般労働者の所定内給与の推移



2025年 賃上げ額・賃上げ率



資料出所：上図は厚生労働省「毎月勤労統計調査」。下図は日本経済団体連合会「2025年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」、日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」。回答社数は大企業（経団連調査）が139社、中小企業等（日商調査）が2,389社。

令和7年 賃金引上げ等の実態に関する調査(R7.10.14)

調査結果の概要

1 賃金の改定状況

(1) 賃金の改定の実施状況別企業割合

「1人平均賃金(注)を引き上げた・引き上げる」企業割合 **91.5%** (前年91.2%)

(2) 1人平均賃金の改定額(予定を含む。) 13,601円(前年 11,961円)

改定率(予定を含む。) 4.4%(同 4.1%)

「労働組合あり」の1人平均賃金の改定額(予定を含む。) **15,229円** (前年13,668円)

改定率(予定を含む。) **4.8%** (同 4.5%)

「労働組合なし」の1人平均賃金の改定額(予定を含む。) **11,980円** (前年 10,170円)

改定率(予定を含む。) **4.0%** (同 3.6%)

(注) 1人平均賃金とは、所定内賃金(諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない)の1か月1人当たりの平均額をいう。

2 定期昇給等の実施状況

(1) 賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業における定期昇給の状況 定期昇給を「行った・行う」企業割合 76.8%

(2) 定期昇給制度がある企業におけるベースアップの状況

ベースアップを「行った・行う」企業割合 57.8%

多様な人材の活躍推進

ひと、くらし、みらいのために

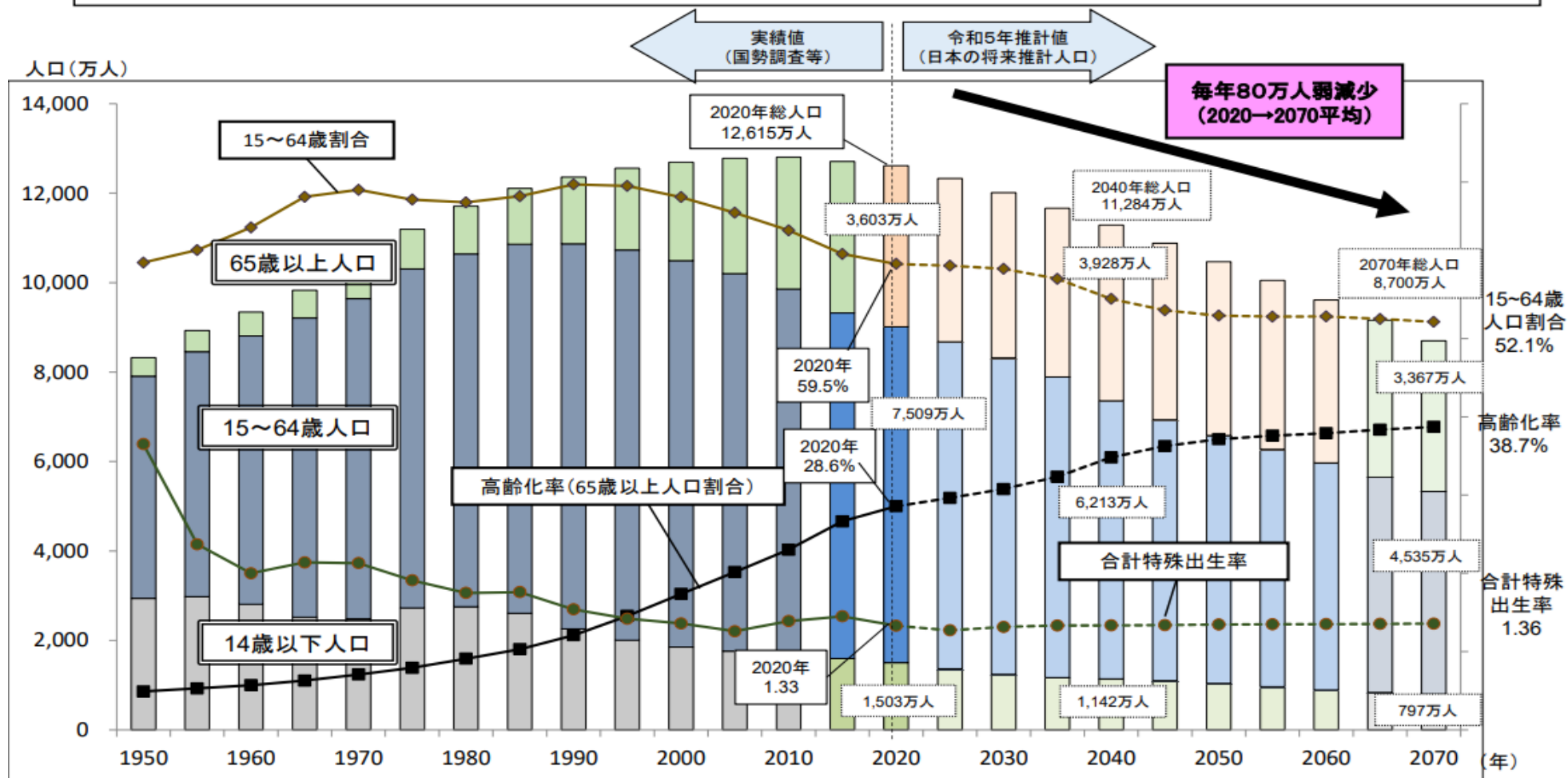


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働力人口・就業者の推移①

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)

労働力人口・就業者の推移②

【人口・就業者数等】

栃木県の労働力人口（2020年）は965,788人であり、2015年に比べ4.1%減少した。
労働力率（2020年）は62.6%（2015年に比べ1.2ポイントの上昇）であり、全国順位は第12位（2015年は全国順位第7位）。うち男性の労働力率は、72.0%（2015年と比べて0.3ポイント減少）であり、全国順位第9位。女性の労働力率は、53.5%（2015年と比べて2.6ポイント上昇）であり、全国順位第21位。
産業別の就業者数は、第一次産業95,213人（構成比10.3%）、第二次産業282,005人（構成比30.4%）、第三次産業571,094人（構成比61.6%）となっており、2015年の構成比と比較すると、第一次産業が4.7ポイント、第三次産業が1.5ポイント上昇し、第二次産業が0.2ポイント低下している。

◆人口の推移

年次 (西暦)	人 口			
	総 数	増減率	男	女
平成7年 (1995)	1,984,390	0.07	987,426	996,964
平成12年 (2000)	2,004,817	▲ 0.21	995,859	1,008,958
平成17年 (2005)	2,016,631	0.09	1,002,114	1,014,517
平成22年 (2010)	2,007,683	▲ 0.15	996,855	1,010,828
平成27年 (2015)	1,974,255	▲ 0.34	981,626	992,629
令和2年 (2020)	1,932,091	▲ 0.53	965,177	966,914

資料出所：総務省統計局「国勢調査」

◆参考

年次 (西暦)	人 口			
	総 数	前月比	男	女
令和7年 (2025)	1, 870, 838	▲370	935, 010	935, 828

令和 7 (2025) 年 7 月 1 日現在

◆労働力人口・就業者数

区分	年次	平成27年 (2015年)			令和2年 (2020年)		
		計	男性	女性	計	男性	女性
15歳以上人口		1,712,008	846,713	865,295	1,669,992	827,484	842,508
労働力人口		1,007,476	583,051	424,425	965,788	546,530	419,258
就業者		963,969	553,992	409,977	926,595	521,386	405,209
第一次産業		53,845	31,709	22,136	95,213	55,648	39,565
第二次産業		295,452	218,305	77,147	282,005	206,817	75,188
第三次産業		578,864	282,965	295,899	571,094	272,426	298,668
完全失業者		43,507	29,059	14,448	39,193	25,144	14,049
労働力率		61.4	72.3	50.9	62.6	72.0	53.5

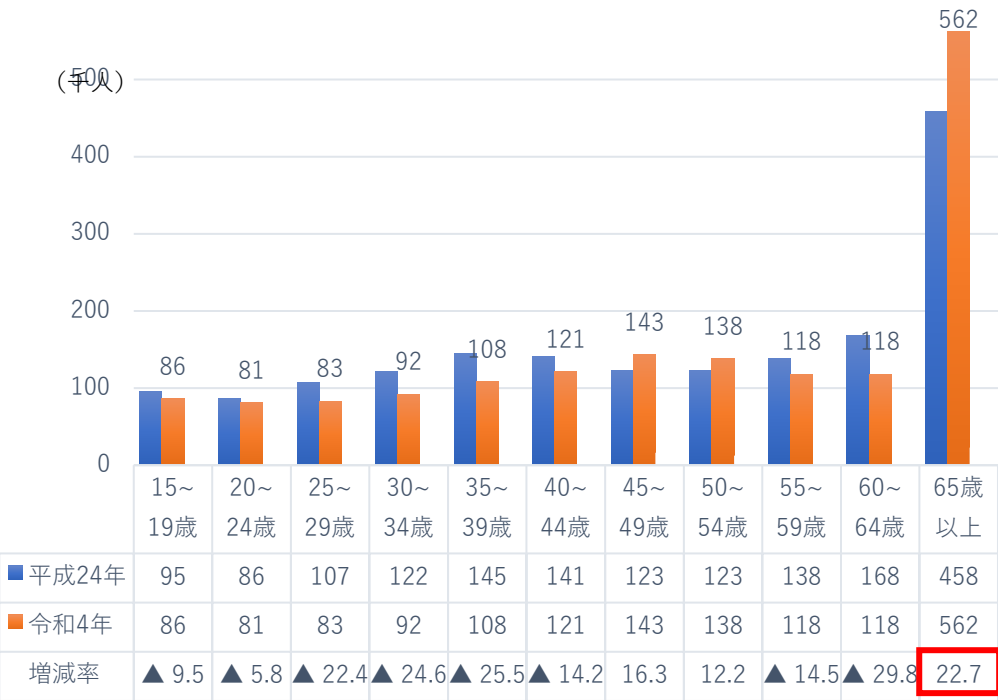
資料出所：総務省統計局「国勢調査」

注) ①総数には労働力状態「不詳」を含むが、労働力率はこれを除外して算出。
②就業者には「分類不能の産業」を含む。

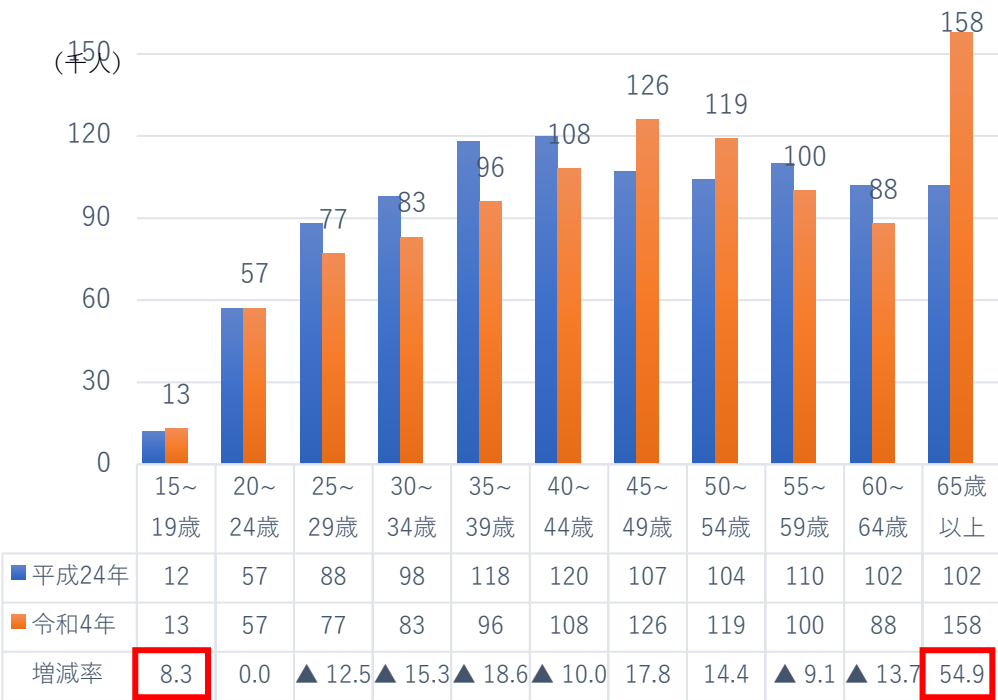
県内の人口と就業者数（年代別）

10年前と比較すると、県内では65歳以上の人口が22.7%増加している。
就業者数は、19歳未満が8.3%増、65歳以上が54.9%増

15歳以上人口
(2012年度/2022年度)



年代別就業者数
(2012年度/2022年度)

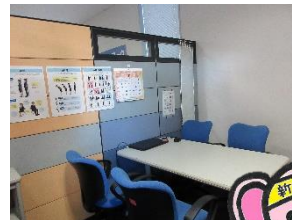


資料出所：平成24年・令和4年就業構造基本調査結果（総務省統計局）
栃木県「栃木県毎月人口調査報告書」

若者への就労支援

宇都宮新卒応援ハローワーク

〒321-0964
宇都宮市駅前通り1-3-1 KDX宇都宮ビル1F



宇都宮新卒応援ハローワーク
キャラクター
「みやバオちゃん」

支援対象者

・大学・短大・高専・専修学校などの学生・学校を卒業後概ね3年以内の方

支援メニュー

担当者制によるきめ細かな相談

就活セミナー

外国人留学生・就職相談

雇用サポーターによる就職支援

発達障害等があるため就職活動に大きな不安を抱えている方向けに、医療・福祉関係の資格を有する専門相談員が支援を実施。

心理カウンセリング

経験豊富な臨床心理士が就職活動をサポート。

適性診断

キャリアインサイトによる職業適性診断を実施。

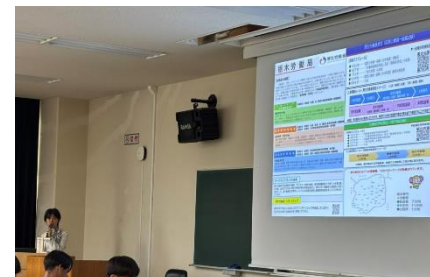
ジョブフェスとちぎ2025

地元、栃木の様々な職業「体験型」イベント！

栃木労働局では、学生の皆さんが将来就職活動を行う際に、栃木県の産業や企業について理解を深めておくことが非常に重要であると考え、栃木県共催、関係各団体協力のもと、「ジョブフェスとちぎ2025」を令和7年11月30日に初めて開催。当日は、子どもたち約150名が参加し、総勢300名を超える方が来場。

労働法制セミナー

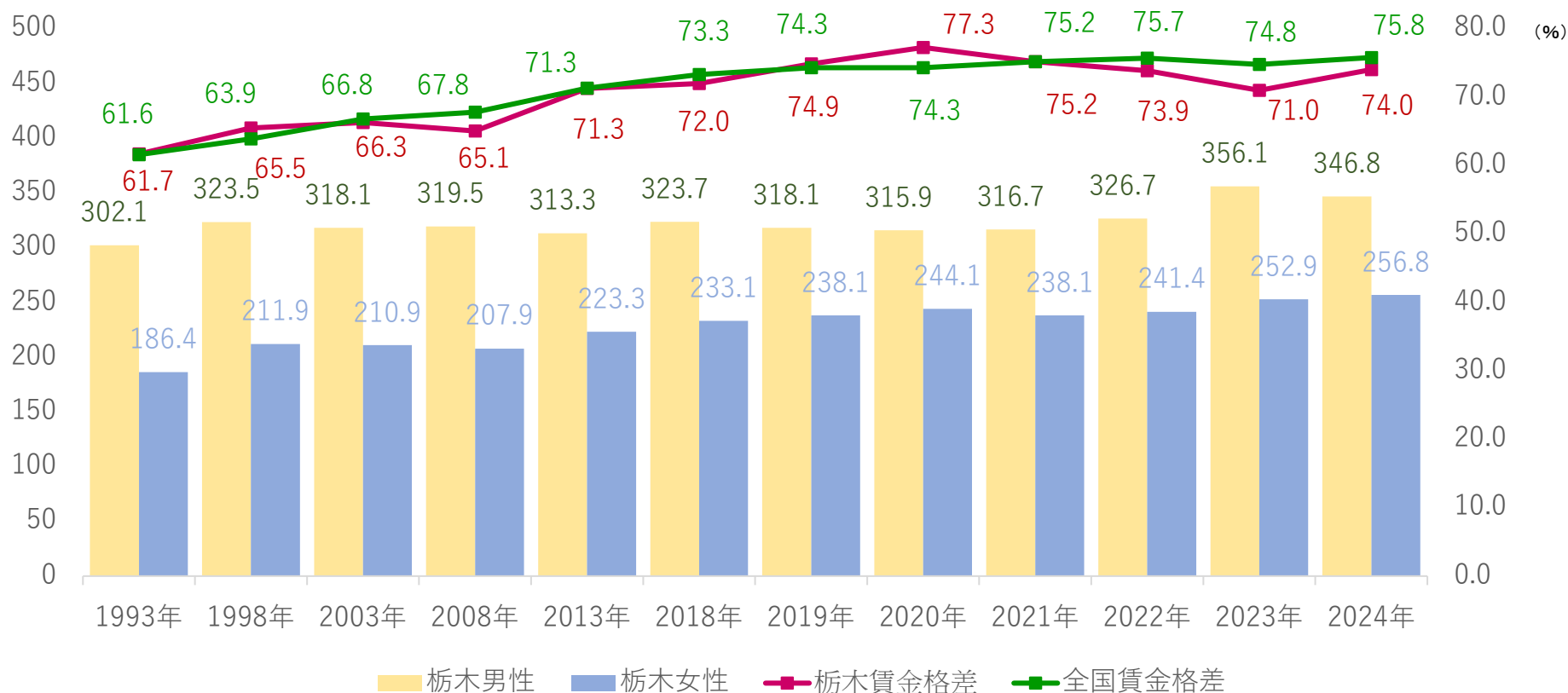
栃木労働局では、栃木県内の中学校・高等学校等及び大学等の学生を対象に、労働法制の知識を深める取り組みとして、労働法制の普及に資するセミナーや講義を行っています。



女性活躍等の状況①

【男女間所定内給与額の格差】

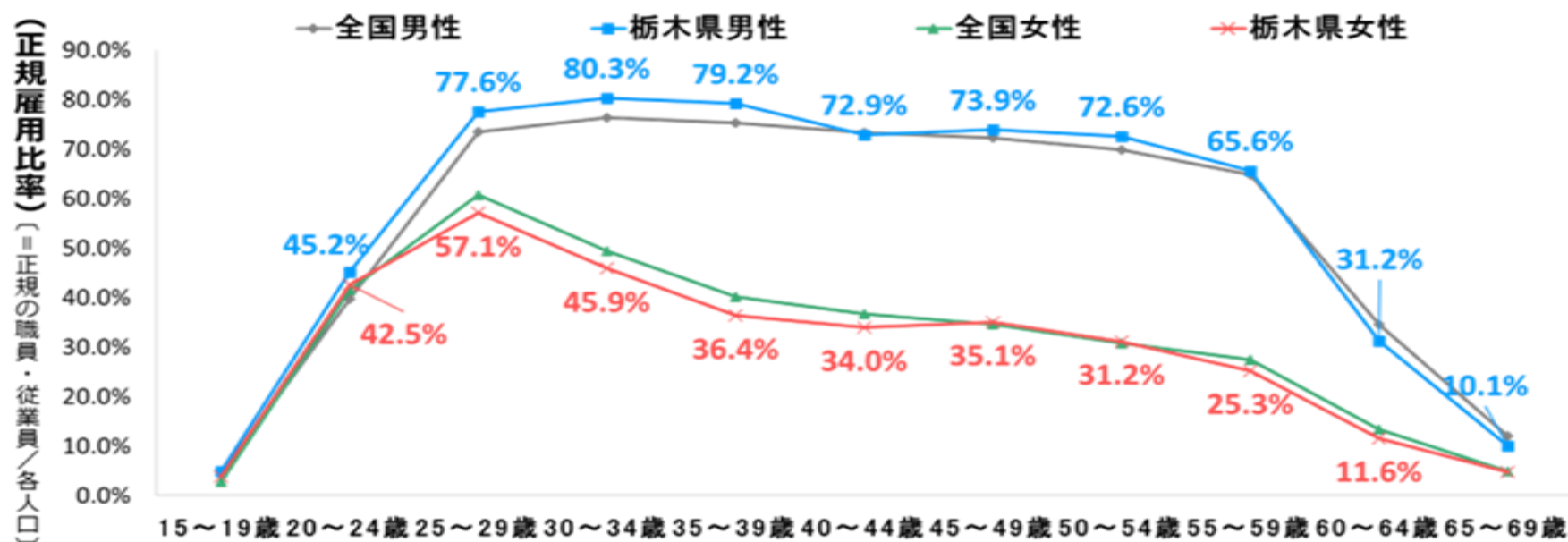
男性一般労働者の所定内給与を100とした場合の、栃木県の女性一般労働者の賃金水準は、2023年は71.0%と全国最下位だったが、2024年は74.0%（全国44位）と回復した。



女性活躍等の状況②

【男女の年齢別正規雇用比率】

25歳～44歳における正規雇用比率は、男性はおおむね全国平均を上回っているが、女性は全国平均を下回っている。

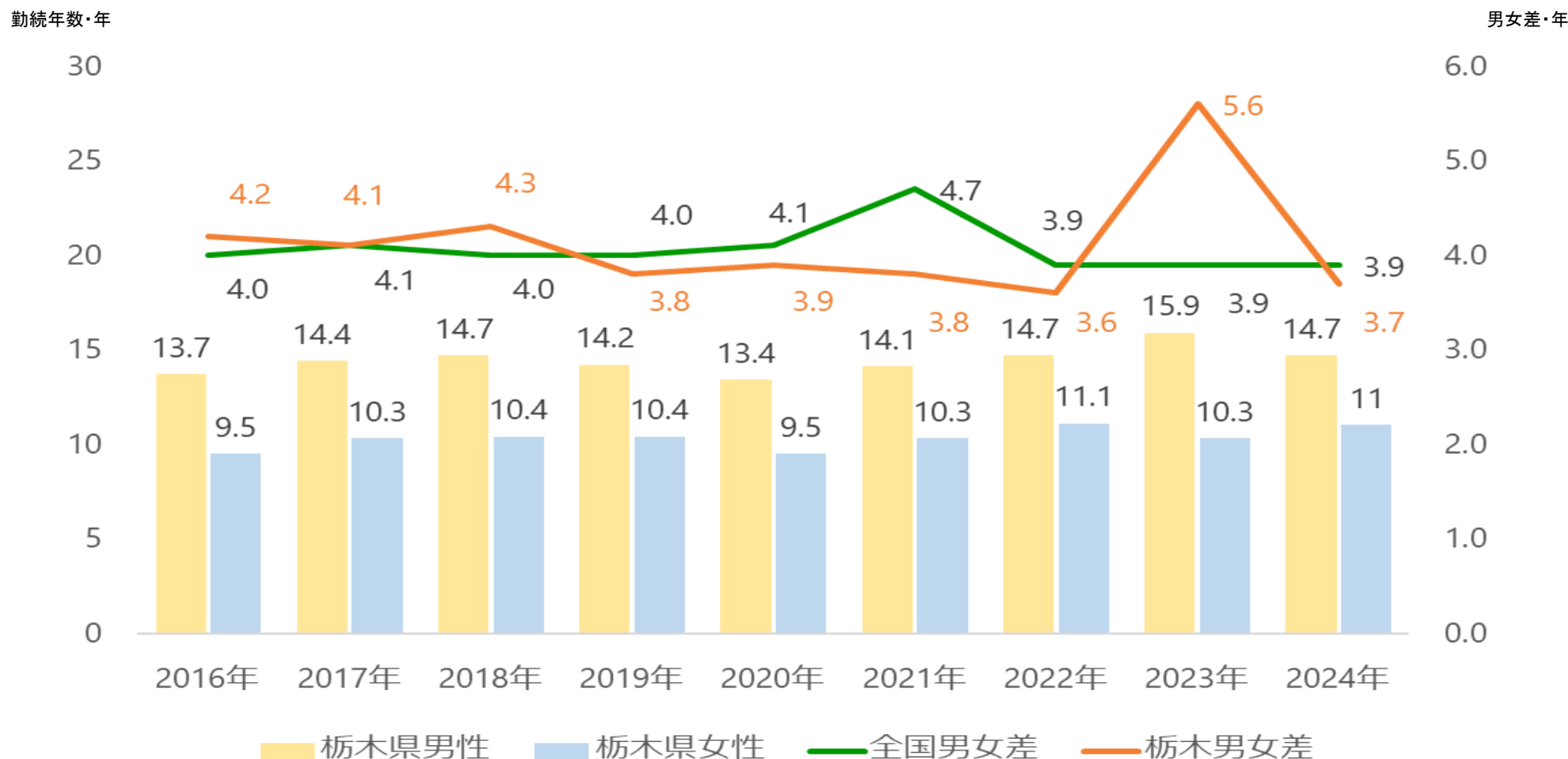


資料出所：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」

女性活躍等の状況③

【男女間の勤続年数の差異】

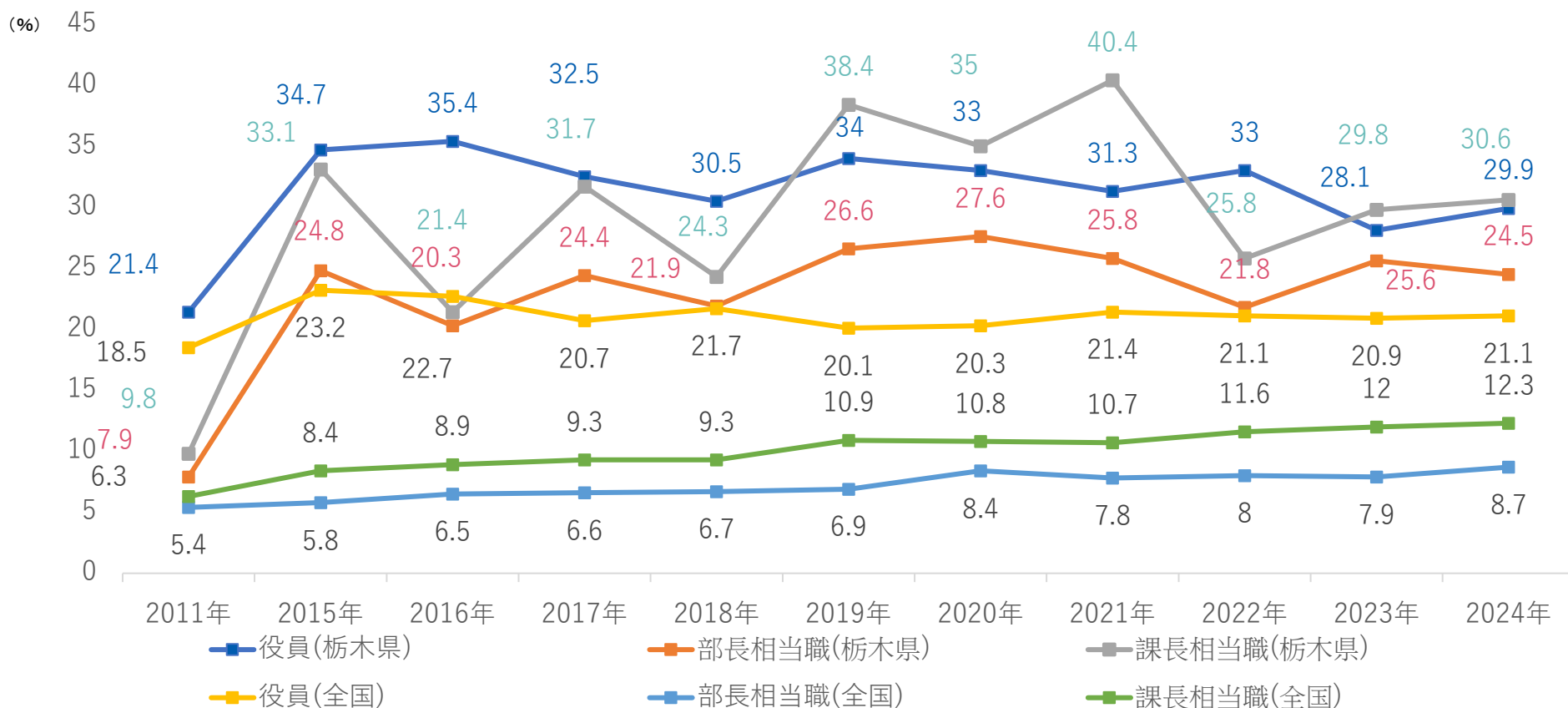
男女間の勤続年数の差異は、2023年には5.6年と全国で差異が最も大きい結果となったが、2024年は男性の勤続年数が減少し、女性の勤続年数が伸びたため全国平均より差異が小さくなった。



女性活躍等の状況④

【企業における役職者に占める女性割合】

栃木県内企業における役職別女性割合は、役員、部長相当職、課長相当職いずれについても全国平均を上回っている。



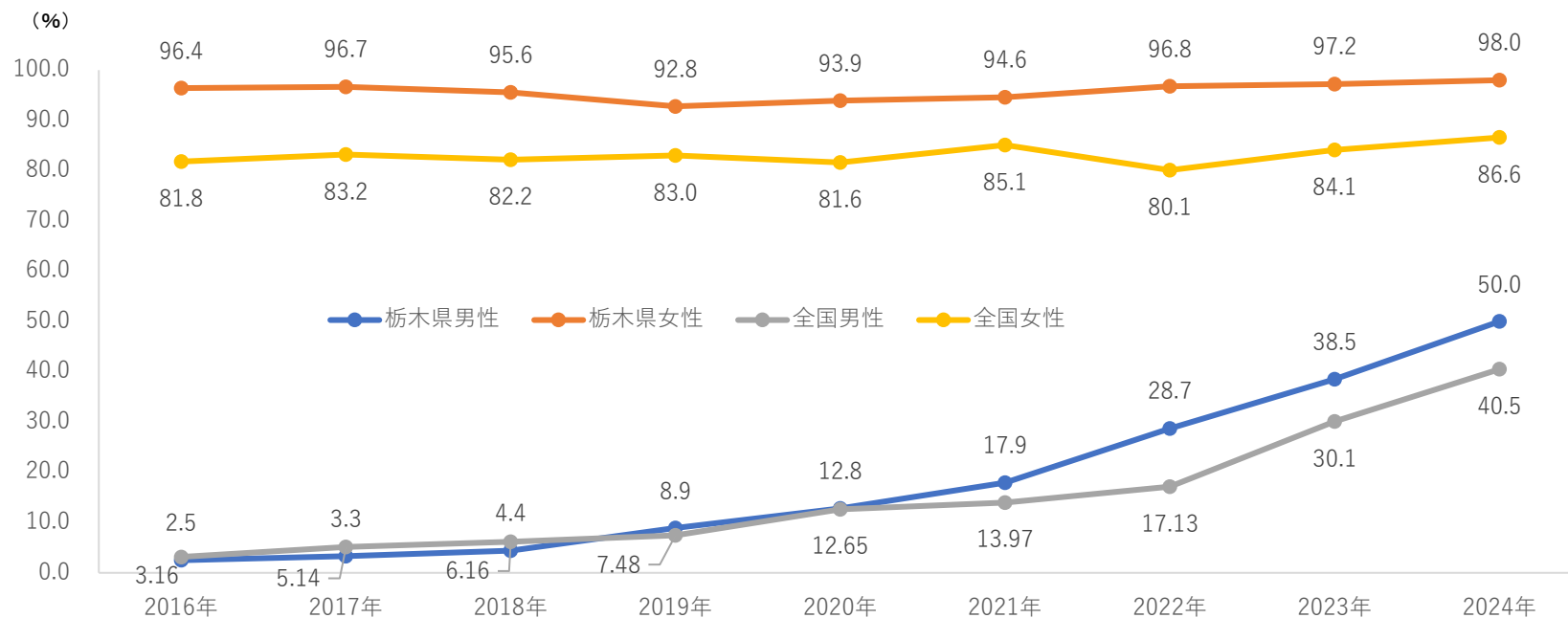
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

栃木県「労働環境実態調査」

女性活躍等の状況⑤

【育児休業取得率の推移】

栃木県の女性の育児休業取得率は、全国平均より高く、90%台後半で推移している。
栃木県の男性の育児休業取得率も、全国平均より高く、2024年度で50.0%となっている。



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」

女性の活躍推進

2025年度の現状

女性活躍推進のための企業の取組支援

○G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合や昨年度の矢田内閣総理大臣補佐官を交えた「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」を契機とした女性活躍推進への機運の高まりにあわせ、「男女間賃金差異分析ツール」を利用した男女間賃金差異の要因分析と情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進。

■男女間所定内給与額の格差（栃木県）2023年：47位→2024年：44位

○地方創生2.0を踏まえた「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた取組を進める地方自治体（栃木県、足利市、佐野市、矢板市）に対し、えるぼし認定取得等働き方の課題への対応となる取組の支援を実施。

○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(2025年12月末現在)

	2024年度 (12月末現在)	2025年度 (12月末現在)	前年度比
えるぼし	24社	33社	+9社
1段階目	0社	0社	+0社
2段階目	9社	11社	+2社
3段階目	15社	22社	+7社

* 認定制度



※認定マークは、商品や求人広告等に付けることができます。

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

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」に係る情報公表の履行確保

○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。

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、「女性活躍促進」に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、地方自治体等と連携し、県内における女性活躍の更なる取組を推進する。

○女性活躍推進法の改正法案が成立し、法の期限延長（2036年3月31日まで）、2026年4月から従業員101人以上企業について「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となることからあらゆる機会を捉えて積極的に周知する。

仕事と育児・介護の両立支援

2025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（50.0%）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

○2025年4月1日、10月1日施行の改正育児・介護休業法及び次世代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 58回（2025年12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
- ・介護離職が社会的な問題となっていることから、県と連携して全市町の地域包括支援センターあて介護休業等仕事と介護との両立についてのリーフレットを送付・周知。

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。
- 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(2025年12月末現在)

	2024年度 (12月末現在)	2025年度 (12月末現在)	前年度比
くるみん	43社	51社	+ 8社
くるみんプラス	1社	1社	+ 0社
プラチナくるみん	9社	9社	+ 0社
プラチナくるみんプラス	3社	3社	+ 0社

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。
- 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に報告徴収・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



栃木県人口未来会議

「とちぎ人口減少克服宣言」

とちぎ人口減少克服宣言
— 人口減少を乗り越え、未来を共創する —

今、我が国は「静かなる有事」のただ中にいます。
それは、音もなく進行する、人口減少という見えにくい危機です。

栃木県でも、出生数は1万人を下回り、合計特殊出生率も過去最低を更新しました。
若い世代の転出超過も拡大し、活力ある地域の維持が困難となる可能性があります。

しかし、私たち栃木県人口未来会議は、このことを変革の起点と捉えます。
この「静かなる有事」を乗り越えるため、そして、若い世代を全力で応援するため、県全体に広がるムーブメントを起こしていきます。

結婚の希望がかなえられ、子どもを安心して産み育てられる環境がある。
充実した教育環境があり、働きやすく、働きがいのある職場がある。
女性や若者が暮らし続けたい、戻ってきたい、と思える場所がある。

このような魅力あるとちぎを築くため、無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）を無くし、未来志向で新しい社会づくりに取り組みます。

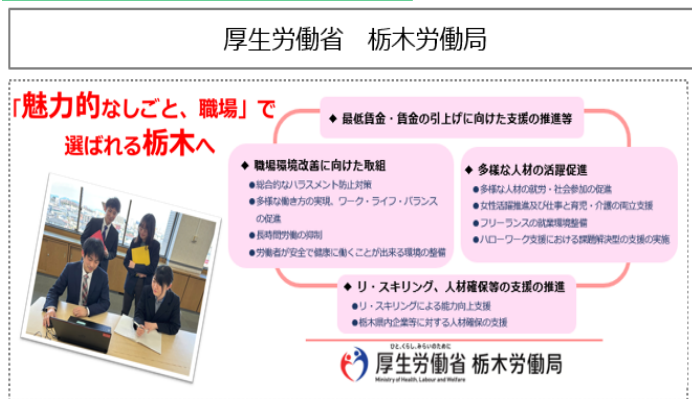
それぞれの主体的な行動が、未来への希望となります。
職場が変わり、地域が変わり、そして栃木県が変わります。
さあ、新たな一歩を、今、踏み出しましょう。

令和7（2025）年8月4日
栃木県人口未来会議

栃木労働局策定「とちぎ人口未来アクションプラン」

とちぎ人口未来アクションプラン —人口減少を乗り越え、未来を共創する—

“とちぎ人口未来パートナー”の概要



企業の紹介

（1）事業内容

「働く」ということに関連する様々な行政分野を、総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関。

（2）セールスポイント

- 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 多様な人材の活躍促進
- 4 職場環境改善に向けた取組

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、推進しています。

Action

栃木県人口減少対策マンドラチャート R7.8 栃木県人口未来会議策定

若年層の所得向上	雇用の安定化	気運の醸成	産科等医療機関の確保	医療・保育等の抱い手確保	性教育の充実	保育サービスの充実	子どもの成長を支える環境の整備	安全・安心な生活環境
経済的負担の軽減	結婚の希望をかなえる	出会いの機会の創出	医療費助成	安心して妊娠・出産ができる	プレコンセプションケアの推進	世代間の連携	子育てしやすい	相談・支援体制の充実
結婚支援制度の充実	とも家庭・とも世での推進	結婚・子育て支援情報の発信	産前産後ケアの充実	産科リスク出産や不妊治療への支援	相談・支援体制の充実	社会全体での子育て	困難を抱える家庭への支援	経済的負担の軽減
魅力ある企業への誘致	働き手の確保	住宅支援・空き家の活用	結婚の希望をかなえる	安心して妊娠・出産ができる	子育てしやすい	教育機関の充実	教育費の確保	若者のライフデザイン支援
県内外への情報発信の強化	移住・定住の促進	Uターン・移住者向け支援	移住・定住の促進	・出生率の向上 ・転出超過の解消	教育環境の充実	教育費への支援	教育環境の充実	地域への愛着を育む教育
地域ブランドの向上	地域への愛着を育む教育	地域採用枠の充実	女性・若者に選ばれる地域づくり	仕事と家庭の両立	魅力ある就労環境	産官学連携	専門技術や資格取得の推進	多文化共生に向けた教育
駅周辺のまちづくり	インフラや公共施設の充実	教育機関の充実	保育施設の確保・充実	職場の環境改善	長時間労働の抑制	働く時間や場所の柔軟性	スキルアップ・リスキリング機会の提供	女性活躍推進の促進
地域課題の解消	女性・若者に選ばれる地域づくり	地域コミュニティや地域活動の充実	就労環境・再就職支援	仕事と家庭の両立	働く時間や場所の柔軟性	働きやすい企業の認定・情報発信	魅力ある就労環境	女性のキャリア形成支援
若者の意見の反映	アンコンシャス・バイアス等の解消	文化・スポーツ等の充実	男性の育休取得促進	とも家庭・とも世での推進	休暇・休業制度の充実・利用促進	創業支援、雇用の確保	魅力ある産業の振興・創出	多様な人材の活躍

具体的な取組・実施中

若年層の所得向上：生産性向上に資する設備投資等を行うとともに、事業場内最低賃金を一定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の助成等を実施
スキルアップ・リスキリング機会の提供：教育訓練給付制度の周知・活用促進による労働者個々人の学び・学び直しや公的職業訓練によるデジタル人材育成を支援するとともに、人材開発支援助成金を周知啓発・利用促進。

男女間賃金格差の是正：企業における男女間賃金差異の要因分析や雇用管理改善を促進。また、常用労働者数101人以上の企業に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を義務づける改正女性活躍推進法を周知。

・取組予定（令和7年11月）

ジョブフェスとちぎ2025：栃木県とも連携し、県内出身である生徒・学生が栃木県の産業や企業について理解を深められるよう、職業体験イベントを開催。

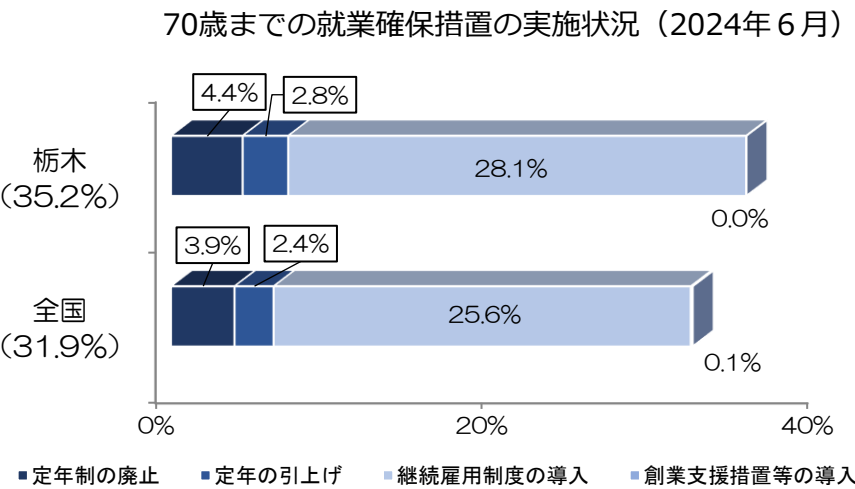
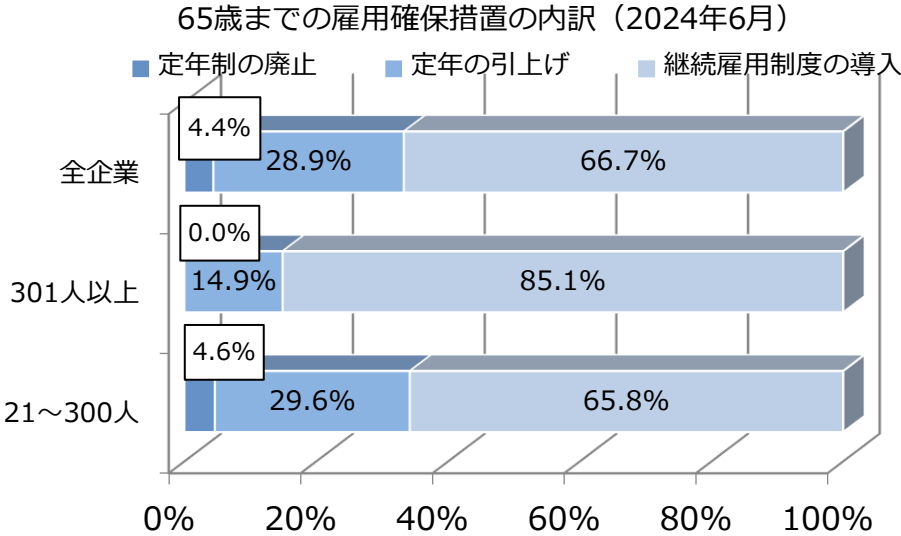
求職者等支援に係る周知広報強化：ラッピングバスのデザインを刷新し、ハローワークを利用したことがない求職者等に対する支援の周知広報を強化。

高年齢者の雇用状況(2024年6月1日現在)

【高齢者雇用に係る指標】

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%
70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は35.2%

・中小企業では99.9%、大企業では100.0%
・中小企業では35.5%、大企業では29.8%



資料出所:2024年12月20 日公表「令和6年高年齢者雇用状況等報告の集計結果」

高齢者の就労・社会参加の促進

2025年度の現状

70歳までの就業機会確保等に向けた事業主への支援

- 少子高齢化が急速に進行し人口が減少していく中、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮し、高齢者の安定した雇用機会や就業確保を確保するため、事業主に対して、70歳までの就業確保措置（努力義務）の周知を強化している。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、2025年8月末時点で140事業所を訪問し、70歳までの定年引き上げ、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入、創業支援等措置の導入等の提案を行い、高齢者の多様な就業機会の確保を促進している。
- ハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズを踏まえた多様な雇用・就業機会を提供するため、職業相談・紹介、高齢者向け求人を確保し、就職支援を実施、また、各関係機関と連携を図り、雇用によらない就業機会の提供を実施している。

今後の取組

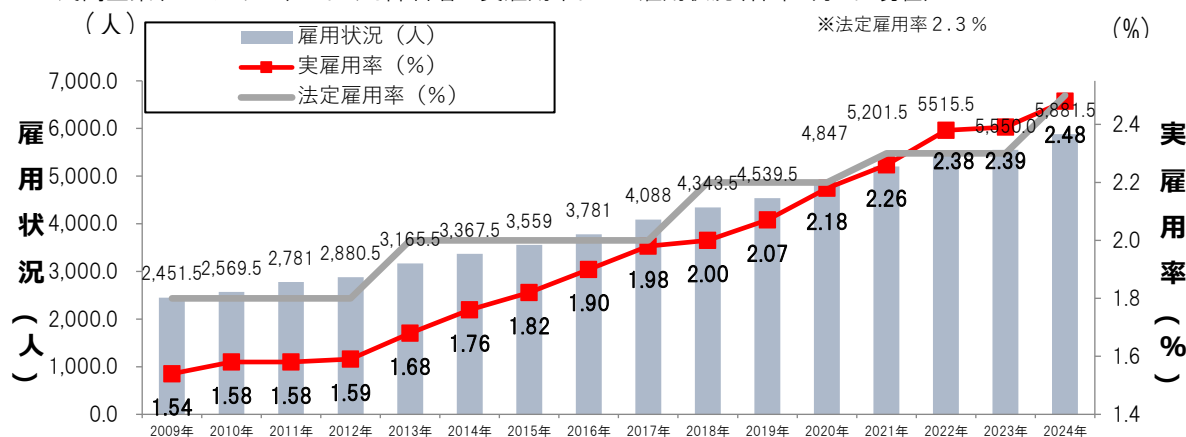
- 高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会の実現」を目指し、70歳までの就業確保措置（努力義務）を講じるよう、高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置の70歳雇用推進プランナー等と連携し、高齢者の多様な就業機会の確保に向けて、引き続き、事業主に対して制度改善の提案等に取り組む。
- 生涯現役支援窓口において、担当者制による職業相談・紹介や求人情報の提供等を行っていくほか、引き続きシルバー人材センター等と連携し、多様な就業ニーズに見合った支援に取り組む。

障害者の雇用状況(2024年6月1日現在)

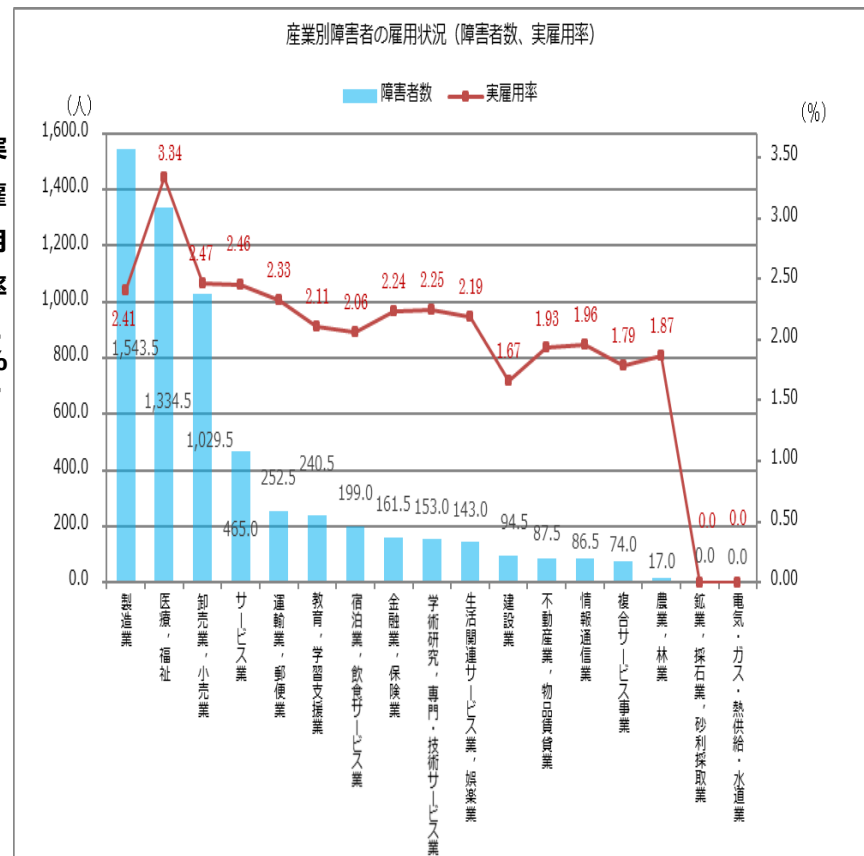
【障害者雇用に係る指標】

民間企業に雇用されている障害者の数は5,881.5人で、過去最高を更新。
実雇用率は、2.48%で法定雇用率を下回り未達成企業が増加。

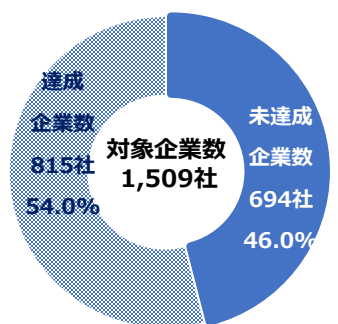
民間企業(40.0人以上)における障害者の実雇用率および雇用状況(各年6月1日現在)



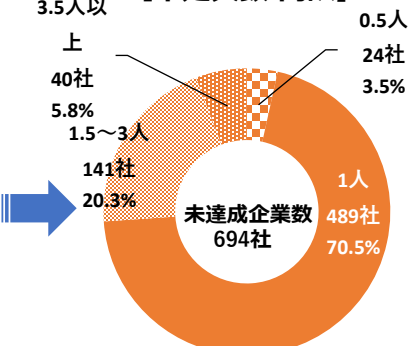
産業別障害者の雇用状況(障害者数、実雇用率)



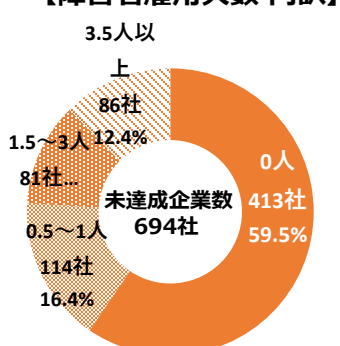
【法定雇用率未達成企業の状況】



【不足人数 内訳】



【障害者雇用人数 内訳】



資料出所:2024年12月20日公表「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」

障害者の就労支援

2025年度の現状

改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

- 当面の間の企業の障害者雇用が円滑に推進されるように、各企業の実雇用率のシミュレーションを行い、雇用率未達企業や今後未達成となり得る企業に対し、企業向けチーム支援を推進している。

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・発達障害者雇用サポーター、難病患者就職サポーターを配置し、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ている。
- 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。

障害者の職場定着に向けた企業の取組に対する支援

- 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



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。
- 精神・発達障害者雇用サポーターによる精神・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。
- 「もにす」認定制度を積極的に周知し、認定企業を増やすことにより障害者雇用のロールモデルとして中小企業における障害者雇用の促進を図る。

治療と仕事の両立とは

病気を抱えながらも、働く意欲や能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、生き生きと就労を続けられることです。



治療と仕事の両立支援に取り組むことの意義

◆労働者にとっての意義



疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることがないように、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まります。

◆事業者にとっての意義



労働者の健康確保とともに、大切な人材を失わずにすみ、労働者のモチベーション向上により人材の定着や生産性向上につながります。「健康経営」や社会的責任（CSR）の取組そのものであり、多様な人材の活用による事業の活性化が期待されます。

◆医療関係者にとっての意義



仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、疾病の治療を効果的に進めることが可能となります。

◆社会にとっての意義



疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待されます。

治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

改正の趣旨

- ・ 高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。

⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

- 事業主に対し、**職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課す**とともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。 **施行日：令和8年4月1日**

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により、事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・ 研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・ 相談窓口等の明確化
- ・ 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
(例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

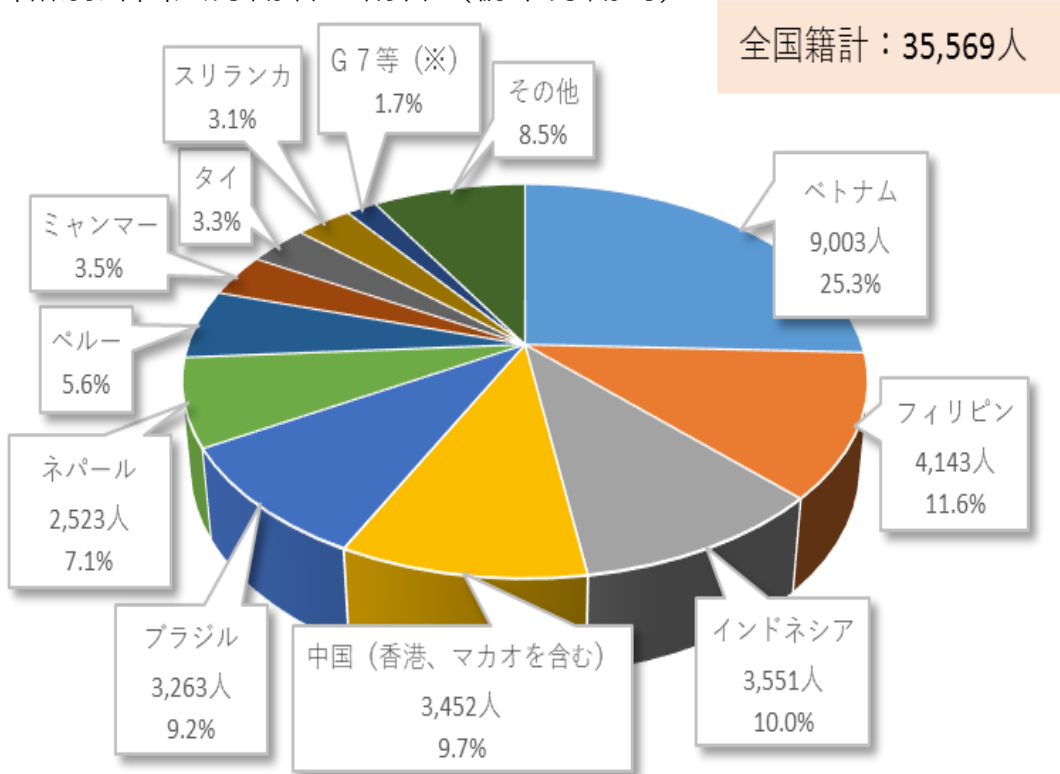
- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・ 就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ・ 治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

国籍別・在留資格別外国人労働者数(2024年10月末時点)

【外国人雇用に係る指標】

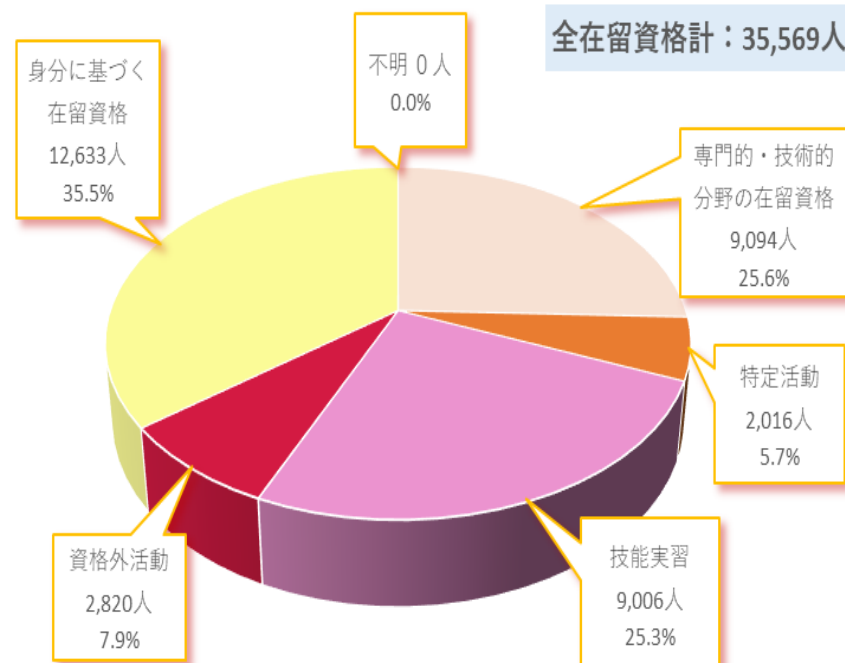
外国人労働者数は35,569人で過去最高を更新。外国人を雇用する事業所数は5,150所で過去最高を更新。
国籍別ではベトナムが最も多く9,003人。在留資格別では「身分に基づく在留資格」が最も多く12,633人。

国籍別外国人労働者の割合（栃木労働局）



※G7とはフランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

在留資格別外国人労働者の割合（栃木労働局）



外国人求職者への就職支援、労働条件の確保

2025年度の現状

外国人求職者への就職支援、適切な外国人材の確保等

○増加する外国人材の就労を促進し、労働関係法令違反、不法就労や行方不明事案が生じることのないよう事業所を訪問するなどして周知啓発を行っている。

また、外国人労働者と円滑な業務が進められるようなコミュニケーションの取り方について、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20日に外国人雇用管理セミナーを実施した。（195事業所、241人が参加）

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。

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

○外国人労働者が能力を十分に発揮し、活躍できる就労環境整備に取り組むためのルール・制度、言語・文化の違いや必要な配慮などを学ぶ「外国人労働者雇用管理労務責任者講習」について、事業所等に周知し、受講を勧奨する。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

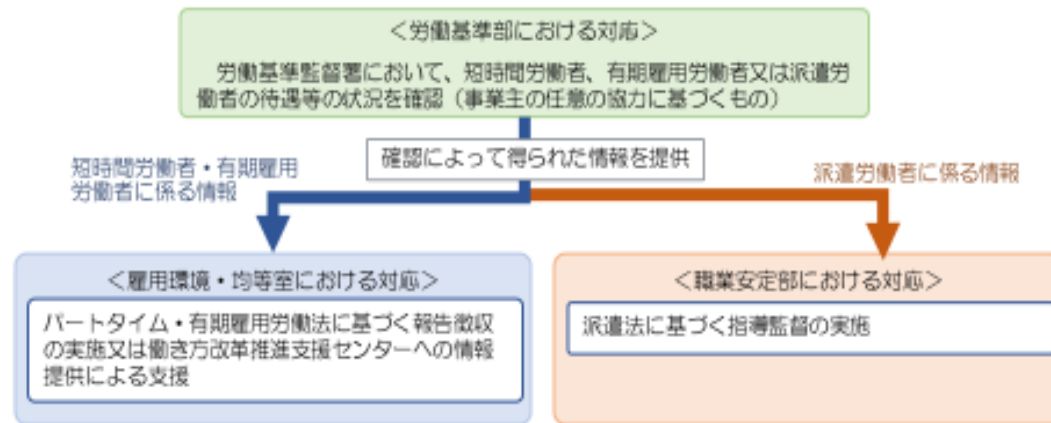
2025年度の現状

今後の取組

○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の際に事業場へ配付・回収した「同一労働同一賃金チェックリスト」を基に、雇用環境・均等室において当該各事業場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、そのうち法違反のおそれがある事業場のみならず、労務管理体制の整備状況等を勘案して対象として選定し、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施。
- 2025年9月から、各労働基準監督署が行う集団指導等において、同一労働同一賃金の遵守に向けた要請及び自主点検を実施するなど、労働基準監督署との連携を強化。
- 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>



<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。

○引き続き、チェックリストを基にパートタイム・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事業場や、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事業場等に対して漏れなく報告徴収を実施する。

○報告徴収を実施した事業場に対しては、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合理的に説明できるよう整理し、説明に窮する待遇差は見直しを検討するよう助言の上、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。とりわけ「基本給」ないし「賞与」について、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間に相当程度の待遇差がある事業場に対しては、当該待遇のあり方について見直しを検討するよう助言後、検討結果や対応状況を報告するよう依頼する。

○各労働基準監督署と集団指導等の予定を共有し、同一労働同一賃金の遵守に向けた要請及び自主点検を実施する。

○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。

フリーランスの就業環境の整備

2025年度の現状

○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、フリーランスとの「取引の適正化」と、フリーランスの「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、2024年11月1日から施行されている。

○フリーランス法の履行確保

フリーランス法のうち、労働行政が所管する「就業環境整備」分野について、フリーランスとの取引実績がある管内事業者に対して計画的な調査を実施し、法違反が認められた場合には是正に向けた助言・指導を実施。

併せて、フリーランスの仕事と育児・介護との両立や、業務委託におけるハラスメント対策等について、指針で示された事業者として望ましい取組を行うよう積極的に助言を実施。

＜是正指導＞

	2025年12月末
フリーランス法 計画的調査件数	38件

今後の取組

- 引き続き、管内でフリーランスとの取引実績がある事業者の情報収集に努め、フリーランスの就業者が多い業種を中心にフリーランス法に基づく計画的な調査を実施し、必要な助言・指導を実施する。
- 計画的な調査を実施する事業者に対しては、法の周知・啓発を兼ねて、労働行政が所管する「就業環境整備」分野のみならず、公正取引委員会及び中小企業庁が所管する「取引の適正化」分野についても概要を説明する。
- フリーランスからの相談に対しては、労働者性が問題となる点も踏まえ、各労働基準監督署、ハローワークと連携し、円滑な対応に当たる。



地域雇用の課題に対する地方公共団体等の取組の支援

国（労働局・ハローワーク）と地方公共団体が地域雇用の課題に対し、それぞれの得意分野を活かし共同で地域の雇用対策を推進するため雇用対策協定の締結を推進し、地域雇用の活性化に取り組みます。

雇用対策協定に基づく事業計画

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（2017年3月24日締結）

- ・最低賃金・賃金引き上げに向けた支援の推進等
- ・リ・スキリング等による能力向上支援
- ・栃木県内企業等に対する人材確保の支援
- ・女性活躍促進、仕事と育児・介護の両立支援
- ・障害者の就労促進など

鹿沼市（2017年2月1日締結）

- ・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（2016年2月25日締結）

- ・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（2022年9月5日締結）

- ・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

日光市（2024年3月18日締結）

- ・女性活躍の推進
- ・多様な人材の活躍促進（若者、UIJターン、外国人）
- ・生活困窮者、障害者等への就労支援
- ・産業振興と雇用創出の一体的取組み（働き方改革・休み方改革に取り組む企業への支援）

矢板市（2024年10月22日締結）

- ・子育て・介護と仕事の両立支援
- ・女性活躍の推進
- ・障害者、生活困窮者等への就労支援
- ・若者等の雇用対策
- ・UIJターン促進事業（移住定住促進事業）
- ・雇用創出・雇用確保の取組み

小山市（2025年3月24日締結）

- ・小山市内学校での出張セミナーの開催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
- ・就職困難者への就労支援

那須烏山市（2025年6月25日締結）

- ・市内企業への人材確保支援
- ・若年者への就労支援
- ・働きやすい労働環境の整備及びワーク・ライフ・バランスの推進
- ・多様な人材等の活躍推進

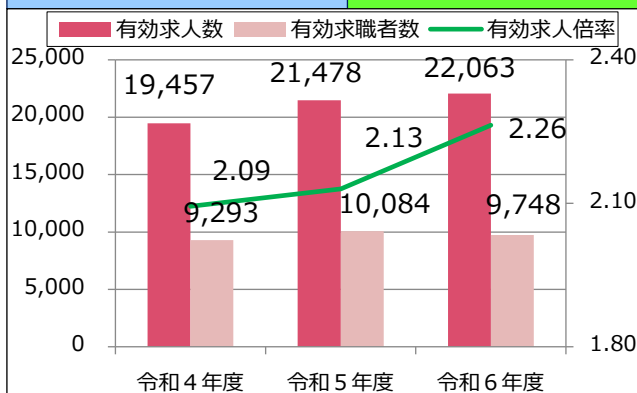


医療・介護・保育分野の人材確保について

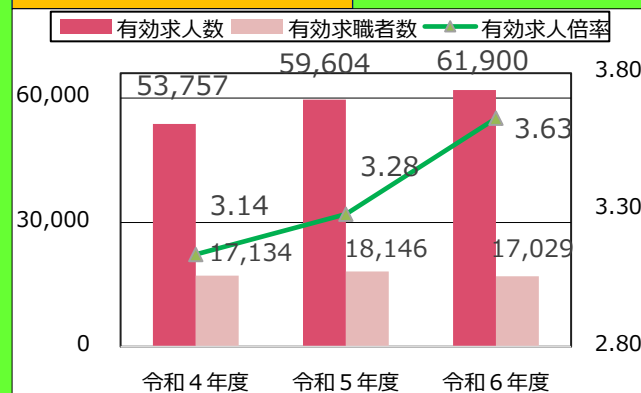
今後、さらに人材が必要と見込まれ、産業別の求人構成でウェイトが高まっている医療・介護・保育分野について、労働局及びハローワークにおける就職・充足支援の取組を強化。

医療・介護・保育分野の労働市場

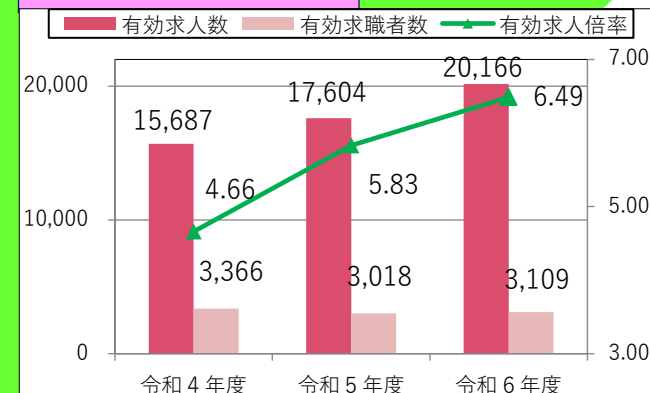
医療分野



介護分野



保育分野



労働局による3分野関係団体の地方組織への訪問

訪問期間：令和8年1月から令和8年3月末 ハローワークの一層の活用依頼及び雇用仲介事業者の利用状況等の把握。

ハローワークのオンライン就職支援サービスを、より気軽に活用！

オンライン求人登録



求職者情報の検索、
直接リクエスト

オンライン求人申込

ハローワークへ出向かず
に求人が提出できます



ハローワークが
マッチングをお手伝い

オンライン職業相談
(一部施設のみ。順次拡大中)
オンライン職業紹介

オンライン求職登録

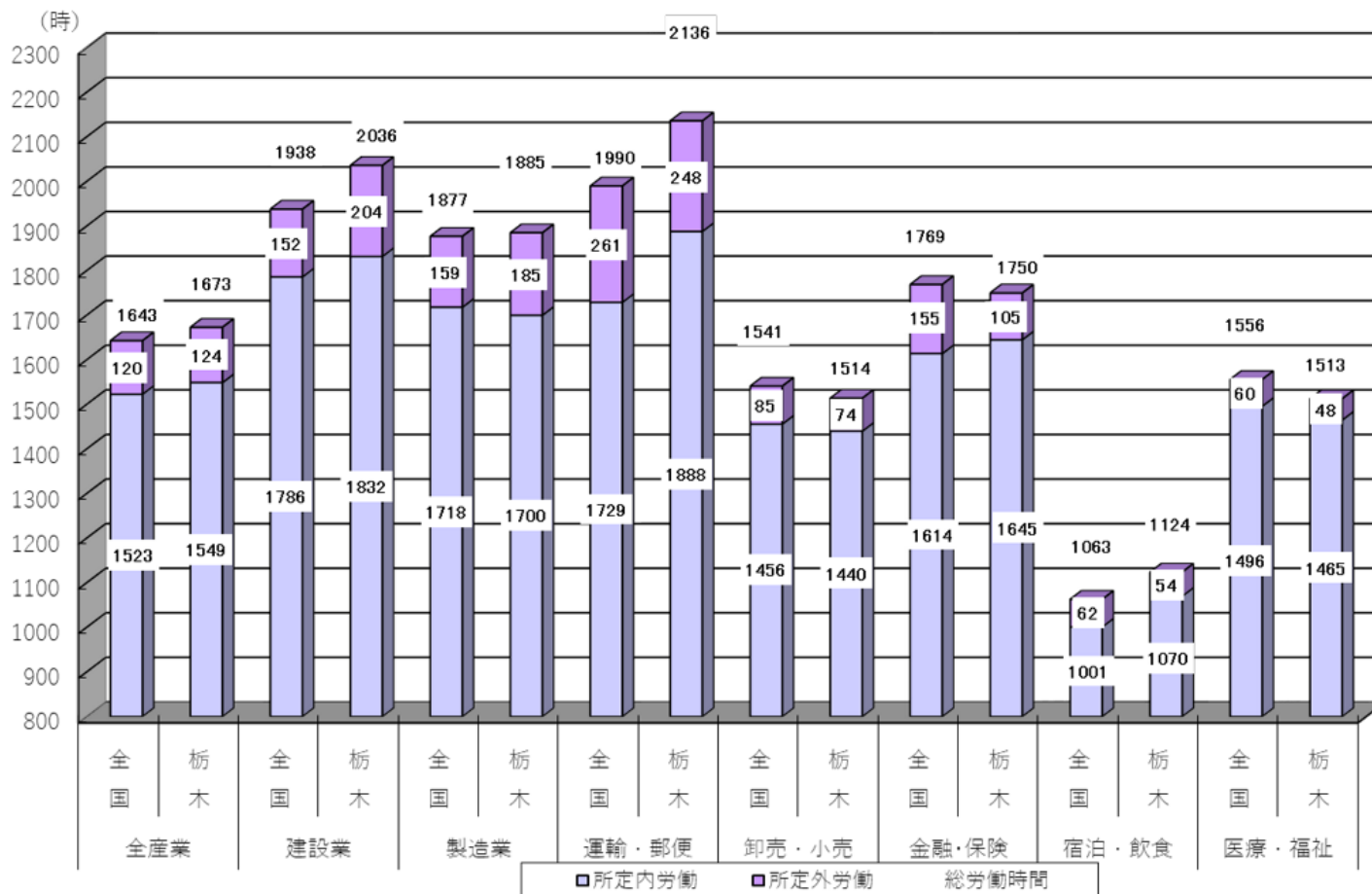


全国のハローワーク
求人情報の検索
お気に入り保存や応募履歴
の確認も可能です

労働時間の状況

- 栃木県の産業別 1 人平均年間実労働時間は1,673時間と全国平均より30時間（1.8%）長い。
- 栃木県内の業種別では「運輸・郵便」業の労働時間が2,136時間と最も長く、同業種の全国平均よりも146時間長い。

○2024年 産業別 1 人平均年間実労働時間（全国・栃木県）※事業所規模 5 人以上



労働時間等見直しのための取組

栃木県における労働時間等の見直しのための取組は「実労働時間の把握」や「年次休暇の取得促進」が多い一方、「フレックスタイム制の導入」「テレワークの導入」は低い。

労働時間等の見直しのための取組状況

(単位：％)

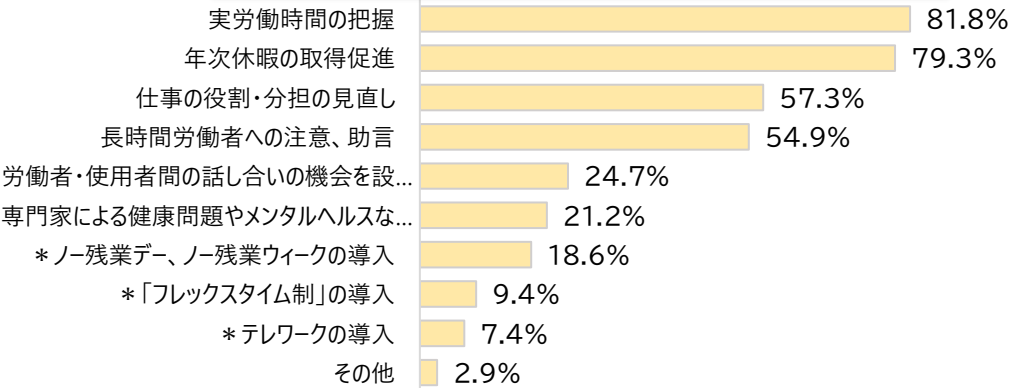
区分	労働時間等の見直しのための取組を実施している											特に実施していない	その他
	取組内容（複数回答）												
	実労働時間の把握	年次休暇の取得促進	ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入	長時間労働者への注意、助言	「フレックスタイム制」の導入	テレワークの導入	専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス	仕事の役割・分担の見直し	労働者・使用者間の話し合いの機会を設けている	その他			
全体(栃木)	95.8	81.8	79.3	18.6	54.9	9.4	7.4	21.2	57.3	24.7	2.9	4.2	
全体(全国)	74.0			25.0		33.0	30.0					6.0	20.0

(単位：%)

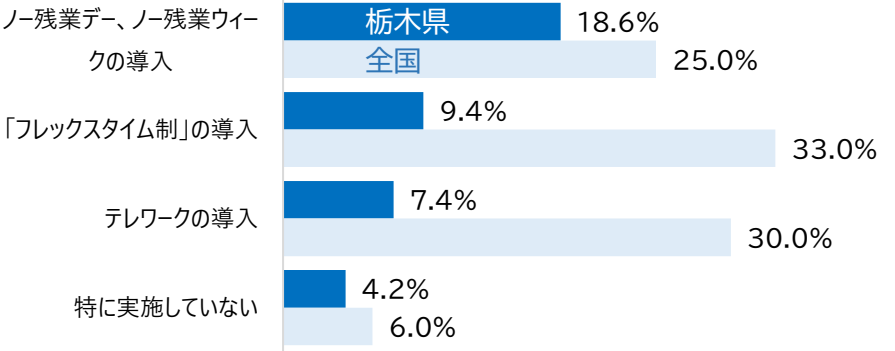
労働時間等の見直しのための取組状況



労働時間等の見直しのための取組内容(栃木県)



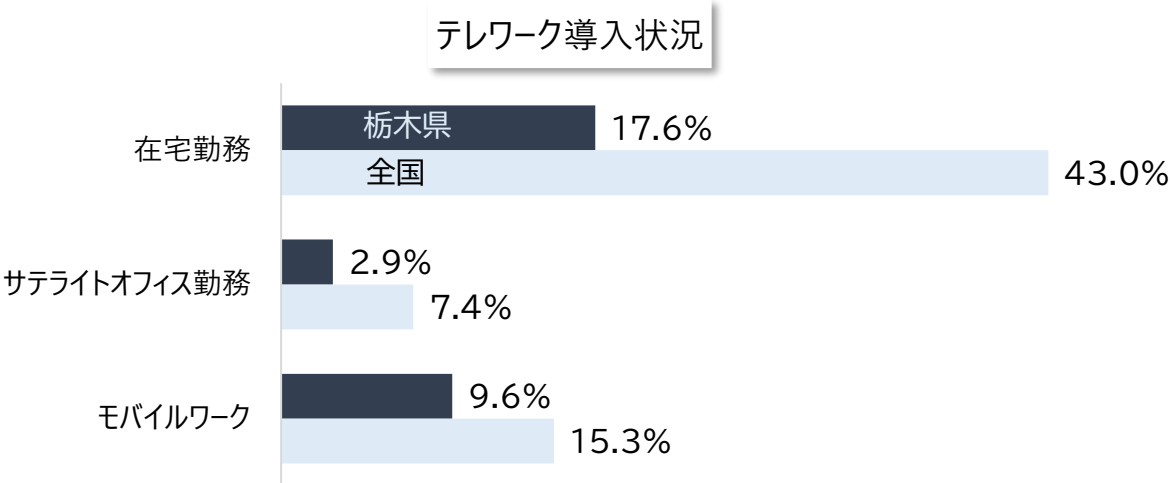
労働時間等見直しのための取組状況



資料出所：令和6年度労働経済動向調査
令和6年(2024)年栃木の労働環境事情

テレワークの導入

全国と比べると栃木県におけるテレワーク導入率は低い。



テレワークの導入状況

◆全国 (単位：%)

	在宅勤務	サテライト オフィス勤務	モバイルワーク
全国	43.0	7.4	15.3
建設業	48.5	12.4	20.3
製造業	44.9	6.7	16.7
運輸業・郵便業	28.5	3.9	5.9
卸売・小売業	35.1	6.1	16.4
金融・保険業	82.1	22.5	33.3
不動産業	64.1	19.0	27.1
情報通信業	92.3	17.3	26.9
サービス業、その他	38.1	6.2	12.0

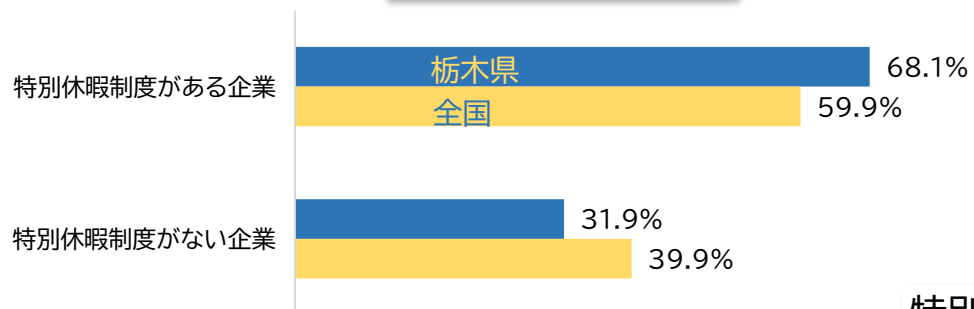
◆栃木 (単位：%)

	在宅勤務	サテライト オフィス勤務	モバイルワーク
全国	17.6	2.9	9.6
建設業	18.9	1.4	4.1
製造業	24.7	4.7	14.0
運輸業・郵便業	9.6	3.8	9.6
卸売・小売業	10.8	1.5	8.5
金融・保険業	60.0	3.3	23.3
不動産業	25.0	25.0	25.0
情報通信業	100.0	60.0	60.0
サービス業、その他	15.2	3.8	10.1

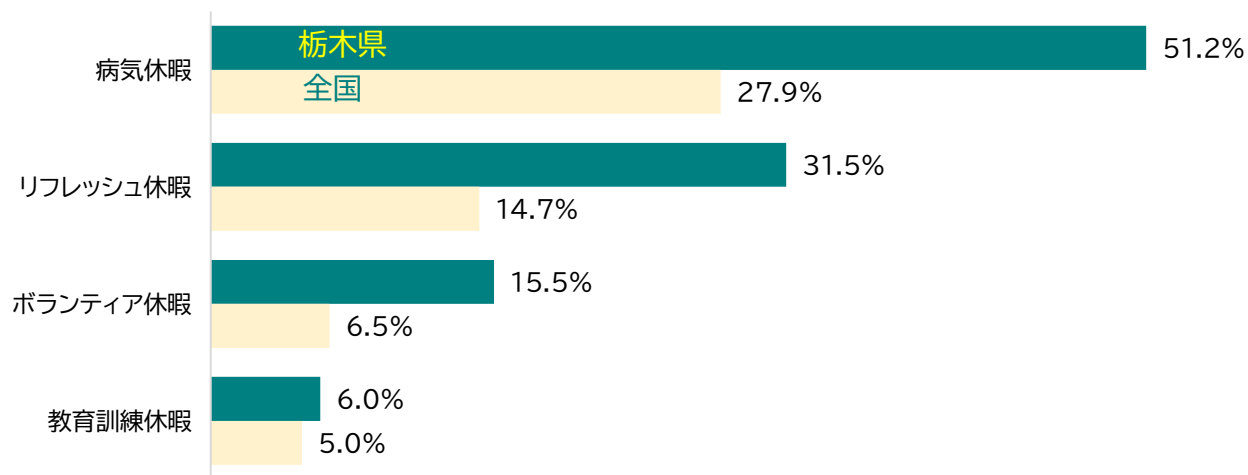
特別休暇制度

栃木県においては病気休暇を中心に、特別休暇制度の導入が一定進んでいる。

特別休暇制度の有無



特別休暇制度の種類別割合



資料出所: 令和6年度就労条件総合調査
令和6年(2024)年栃木の労働環境事情

働き方改革推進支援センターのご案内

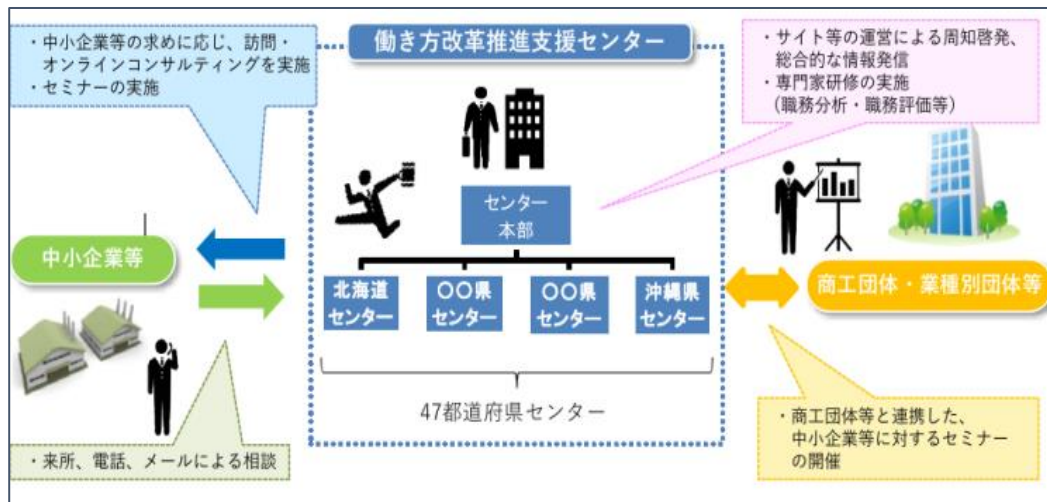
●働き方改革推進支援センターとは？

- ・中小企業・小規模事業者等の働き方改革の取組を支援することを目的として、**全国47都道府県に設置**されています。
- ・センターでは、**労務管理等の専門家が無料**で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取組（※）に関する個別相談やコンサルティング等を実施しています。

(※) その他働き方改革を広く支援する取組とは…

- ・ 男性の育児休業取得促進の取組支援
- ・ 仕事と育児や介護の両立支援
- ・ 職場におけるハラスメントの防止措置の取組
- ・ 良質なテレワークの定着促進
- ・ 多様な正社員制度の導入支援
- ・ 兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた支援

など多様な働き方の実現に向けた取組に対応しています。



「多様な正社員制度」のご案内

働き方改革推進支援センター
に相談してみませんか！

専門研修を受講した**社労士**が会社までお伺いして
懇切丁寧に相談に応じます

人材確保に苦悩している中小企業が増えています。
「人手不足制度」は過去最高を記録

2025年度末(4月-6月)の企業労働力需要(推定値1,000万7千人)とは
前年同月比2.6%の増の1,172人。このうち人手不足を申告した企業は、
昨年同様(15年)に比べて34.4%増。2022年と過去最多に達しています。

人材確保・定着促進のため「**多様な正社員制度**」を導入してみませんか。

※一般に、正社員は、①労働契約の締結が任意ではない、②労働時間規制が定められていない、
③退職金があるからです。多様な正社員とは、①②③のうち②③を満たし(従来の正社員)と比べ、

「選択的週休3日制」のご案内

働き方改革推進支援センター

に相談してみませんか！

専門研修を受講した**社労士**が会社まで伺いして
懇切丁寧に相談に応じます

希望する労働者に1週間に3日の休日を付与する「**選択的週休3日制**」を導入しませんか。人材確保、育児・介護・通学と仕事の両立、学び直し、生涯の充実、地域貢献など、仕事と生活のバランスを求めながら学び進んでいます。

「**選択的週休3日制**」には、主に3つのタイプがあります。

タイプ1

休日を増やす分、仕業日の労働時間を増加し、総労働時間を維持

※例：総労働時間と給与を維持する週休3日制を導入する場合、1日内労働の定率労働時間やコアタイムなしのフレックスタイム制導入などが必要になります。

タイプ2

休日を増やした分、労働時間を削減し総労働時間を削減

タイプ3


休日を増加した分労働時間を削減するが、生産性の向上により給与は維持

※例：総労働時間を減らす、賃金率を上げるなどになります。そのためは、1時間程度、1日半の稼働を要するよう生産性の向上が求められます。

選択的週休3日制が効果を生むためには、基本的な働き方改革の組織づくりができていことが重要です。

働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、
働き方改革研修サイトでご案内しています。)))




[illegible]

ハラスメント対策、お困りありませんか？

**無料でハラスメント研修を
実施します！！**

職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、マタニティハラスメント対策は事業主の義務です！


さらに、ハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を
事業主の義務とする改正労働施策総合推進法等が令和 7 年 6 月に成立しました。

 ハラスメント対策でお困りの事業主の皆さん、
まずは、ハラスメント対策として、社内研修を実施しませんか？

**栃木働き方改革推進支援センターでは、
無料で 管理職向け、従業員向けのハラスメント研修
を実施します。**


また、その他のご相談もお受けいたします

- 生産性向上による賃金引上げについて
- 改正育児・介護休業法について
- 人手不足解消に向けた人材確保・定着について
- 労働時間や 36 時間について
- 同一労働同一賃金について
- 雇用・労働分野の防犯法について

 お気軽にお問い合わせください

栃木働き方改革推進支援センター
(厚生労働省委託事業)

申込先: **0120-800-590**



参考資料

- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- 各種認定制度について

地域働き方・職場改革等推進会議について

設置の趣旨・目的

- 全世代型社会保障を構築していくためには、個人のライフスタイル・ライフサイクルに応じた多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働くことができる環境を整備することが重要である。
- 我が国が「人材希少社会」に入らる中で、全ての人が幸せを実感できる、人を財産として尊重する「人財尊重社会」を築いていく必要があり、「地方創生2.0の「基本的な考え方」」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）を踏まえ、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、若者や女性にも選ばれる地方を実現するため、地域の関係者や有識者が議論し、共に地域の働き方・職場改革等の推進に取り組む地域密着型の活動を促進し、先行可能な地域からの実践を支援する必要がある。
- この支援について、有識者を含めて検討し、関係行政機関で連携して実施するため、全世代型社会保障構築本部の下に、地域働き方・職場改革等推進会議を開催する。

取組の参加自治体

- 本取組に参加する自治体を募集した結果、全国68自治体（24県・44市町村）が取組に参加。

幹事会（サポートメンバー）

- 関係府省で連携して取組を進めるため、会議の下に、関係行政機関の職員で構成する幹事会を置く。

スケジュール

- 4月25日（金）第1回会議開催
- 9月29日（月）第2回会議開催

※春以降、各自治体における取組を順次実施。

推進会議のメンバー（◎：議長、○：副議長）

◎佐藤啓 内閣官房副長官（参）	猪熊律子 読売新聞東京本社編集委員室
○金子容三 内閣府大臣政務官（全世代型社会保障改革担当）	小安美和 ㈱ Will Lab代表取締役
古川直季 内閣府大臣政務官（新しい地方経済・生活環境創生担当、男女共同参画担当）	白河桃子 昭和女子大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学特任教授
神谷政幸 厚生労働大臣政務官	菅原茂 宮城県気仙沼市長
	平井伸治 鳥取県知事
	古屋星斗 リクルートワークス研究所主任研究員
	山本蓮 地方女子プロジェクト代表

幹事会のメンバー（◎：議長、○：副議長）

◎内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局総括事務局長	厚生労働省大臣官房審議官（雇用環境、均等担当）
○内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局審議官	厚生労働省大臣官房政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）（政策統括室長代理 併任）
内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局審議官	内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局参事官
内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局企画官	内閣府男女共同参画局推進課長
内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局審議官	厚生労働省大臣官房参事官（雇用環境政策担当）（雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室長併任）
内閣府大臣官房審議官（男女共同参画局担当）	

地域働き方・職場改革ネットワーク

～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

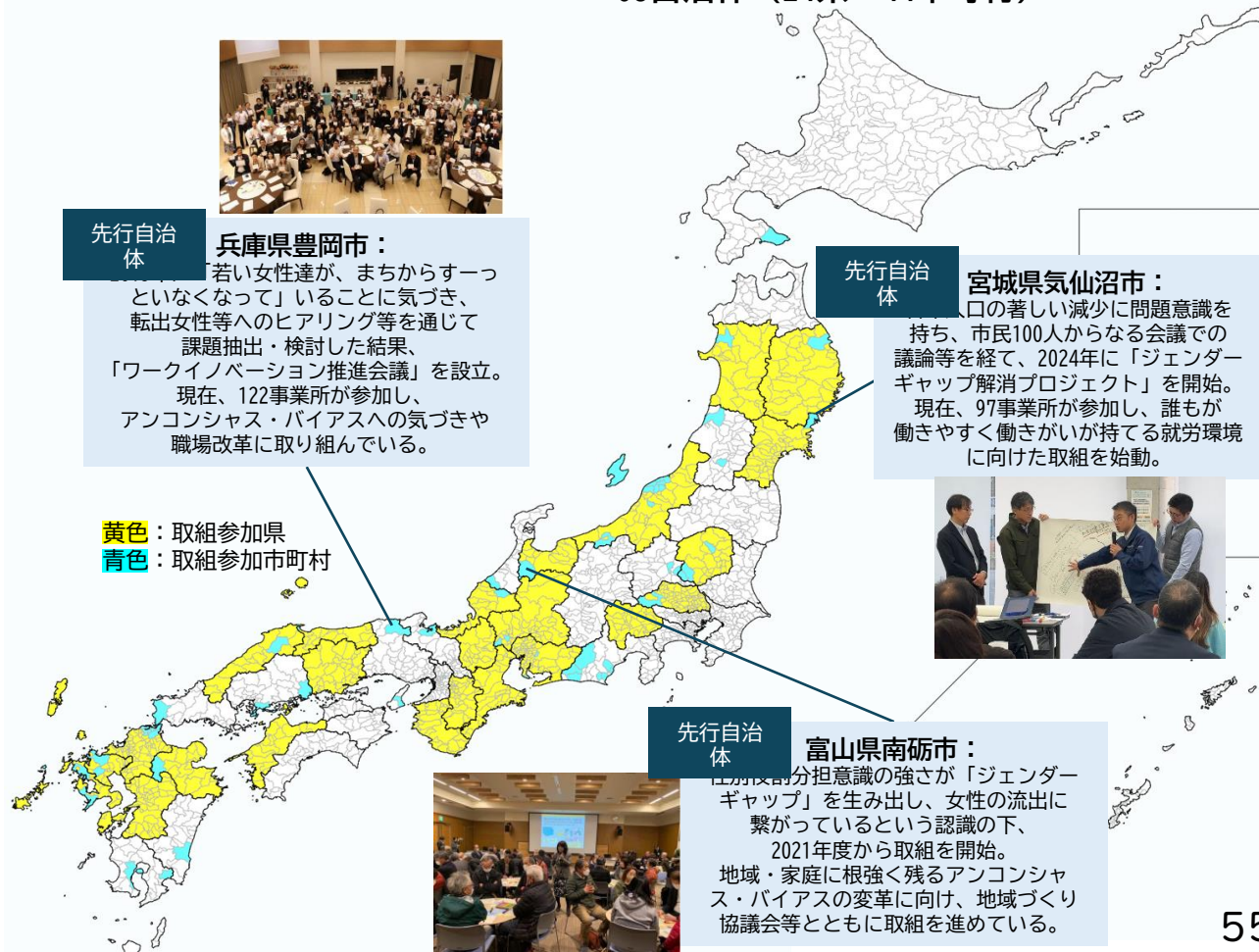
- 「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を始動。
- 68自治体（24県・44市町村）が参加し、「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成。先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

	県（24）	市町村（41）	
北海道		函館市（北海道）	
東北	岩手県 秋田県 宮城県	久慈市（岩手県） 能代市（秋田県）	酒田市（山形県） 白鷹町（山形県）
関東	栃木県 埼玉県	足利市（栃木県） 佐野市（栃木県） 矢板市（栃木県）	秩父市（埼玉県） 桐生市（群馬県）
甲信越	新潟県 山梨県	新潟市（新潟県） 見附市（新潟県）	妙高市（新潟県） 佐渡市（新潟県）
東海	岐阜県 愛知県 三重県	大垣市（岐阜県） みよし市（愛知県） 南知多町（愛知県）	浜松市（静岡県） 焼津市（静岡県） 藤枝市（静岡県） 菊川市（静岡県） 牧之原市（静岡県）
北陸	富山県 福井県	加賀市（石川県） 勝山市（福井県）	
近畿	滋賀県 奈良県 和歌山県	舞鶴市（京都府） 洲本市（兵庫県）	門真市（大阪府）
中国	鳥取県 島根県 岡山県	境港市（鳥取県） 雲南市（島根県） 下関市（山口県）	呉市（広島県） 福山市（広島県）
四国	愛媛県		
九州・沖縄	福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県	北九州市（福岡県） 唐津市（佐賀県） 武雄市（佐賀県） 長崎市（長崎県） 佐世保市（長崎県）	日田市（大分県） 宮崎市（宮崎県） 鹿児島市（鹿児島県） 志布志市（鹿児島県）

	市町村（3）	
先行自治体	豊岡市（兵庫県） 南砺市（富山県）	気仙沼市（宮城県）

地域働き方・職場改革ネットワーク

68自治体（24県・44市町村）



労働局が「働き方の課題」への対応を支援します。

労働局は、様々な労働行政分野を総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関です。仕事を探している方、働いている方、事業者の方などと広く接し、様々な相談に対応したり、課題の解決に取り組んでいます。

また、働く方を直接支援する第一線の機関として、職業安定・人材開発行政のハローワーク、労働基準行政の労働基準監督署、雇用環境・均等行政の雇用環境・均等部（室）を有しています。

今般、地域の「職場」に呼びかけて課題への気づき・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めることに取り組む自治体の皆さまと連携し、協力させていただければ幸いです。

自治体の皆さまの取り組み	労働局の協力が考えられる事項	
①調査、ヒアリング	・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 ・優良事例企業の情報提供 ・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化	
②セミナー、 ワークショップ	・女性活躍・就職支援等イベントの共同開催 ・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説	・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携 ・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
③フォーラム、 シンポジウム	・えるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ	※女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画。常時雇用する労働者101人以上の企業は策定義務、100人以下の企業は努力義務とされています。
④コンサルティング	・働き方改革推進支援センターにおける個別企業に対する支援	・監督署における企業に対する相談対応・支援 ・地域の若者・女性のキャリア形成・リスキリング支援 ・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑤好事例展開	・優良事例企業の情報提供	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑥補助金	・自治体で実施される補助金の趣旨・内容に合わせた説明会等での講師派遣	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携
⑦協議体制、共同宣言	・協議体制等への労働局やハローワークの参画	
⑧その他（独自の企業認定・表彰等）	・自治体の企業認定を取得等した企業へのえるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説 ・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・地域活性化雇用創造プロジェクト・地域雇用活性化推進事業の活用等支援	



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク・労働基準監督署

アンコンシャス・バイアスについて

- ◆ 固定的性別役割分担意識、とりわけ、女性の活躍を無意識に阻むアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が根深く存在。
- ◆ アンコンシャス・バイアスを背景に、勤続年数や管理職比率の差や、コース別雇用管理の下で男女の労働者の役割分担が定着している実態がある。

性別役割に対する考え

男性 上位10項目				女性 上位10項目			
回答者数：5452		(%)	(参考) 前回順位	回答者数：5384		(%)	(参考) 前回順位
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	4	3	女性は感情的になりやすい	37.0	3
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	—
6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	—	6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	23.4	—
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6	5
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	—	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4	8	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8
11	家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11	家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7
14	家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6

<職場における性別役割意識>



労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日） 58

各種認定制度①（えるぼし、くるみん）

「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。



「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





えるぼし認定企業 33件

令和7年12月17日現在

NO	認定段階	企業名	所在地（市町村）	年度
1	認定段階3	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	平成28年度
2	認定段階2	ケーブルテレビ株式会社	栃木市	平成29年度
3	認定段階2	社会福祉法人光誠会	高根沢町	平成29年度
4	認定段階3	株式会社栃木銀行	宇都宮市	平成30年度
5	認定段階2	ニッケン産業株式会社	足利市	平成30年度
6	認定段階3	グランディハウス株式会社	宇都宮市	令和元年度
7	認定段階3	エス・トータルサポート株式会社	宇都宮市	令和元年度
8	認定段階3	栃木信用金庫	栃木市	令和元年度
9	認定段階2	HAMA TEC株式会社	宇都宮市	令和2年度
10	認定段階3	エム・イー・エム・シー株式会社	宇都宮市	令和2年度
11	認定段階2	社会福祉法人愛日会	足利市	令和3年度
12	認定段階3	株式会社足利銀行	宇都宮市	令和3年度
13	認定段階3	社会福祉法人美明会	足利市	令和3年度
14	認定段階2	株式会社テンドリル	さくら市	令和4年度
15	認定段階2	株式会社コジマ	宇都宮市	令和4年度
16	認定段階3	社会福祉法人晃丘会	宇都宮市	令和4年度
17	認定段階3	株式会社TMC経営支援センター	那須塩原市	令和4年度

NO	認定段階	企業名	所在地（市町村）	年度
18	認定段階3	株式会社ホンダテクノフォート	芳賀町	令和5年度
19	認定段階3	マニー株式会社	宇都宮市	令和5年度
20	認定段階2	株式会社ピノキオ薬局	宇都宮市	令和5年度
21	認定段階2	ジョンソン・マッセイ・ジャパン合同会社	さくら市	令和5年度
22	認定段階3	株式会社ダイミック	宇都宮市	令和5年度
23	認定段階3	鹿沼相互信用金庫	鹿沼市	令和5年度
24	認定段階3	医療法人賛永会	宇都宮市	令和6年度
25	認定段階2	ハートランド・データ株式会社	足利市	令和6年度
26	認定段階3	医療法人アスミス	小山市	令和6年度
27	認定段階3	株式会社ライブガーデン	栃木市	令和7年度
28	認定段階2	株式会社横尾製作所	鹿沼市	令和7年度
29	認定段階3	社会福祉法人ふれあいコープ	宇都宮市	令和7年度
30	認定段階3	栃木精工株式会社	栃木市	令和7年度
29	認定段階3	社会福祉法人ふれあいコープ	宇都宮市	令和7年度
30	認定段階3	栃木精工株式会社	栃木市	令和7年度
31	認定段階3	滝沢ハム株式会社	栃木市	令和7年度
32	認定段階3	株式会社フレンド	小山市	令和7年度
33	認定段階3	光工業株式会社	日光市	令和7年度

くるみん認定

プラチナくるみん認定企業 9件

NO	企業名	所在地	特例認定年	特例プラス認定年
1	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	2015年	
2	ケーブルテレビ株式会社	栃木市	2018年	
3	株式会社カワチ薬品	小山市	2020年	
4	株式会社コジマ	宇都宮市	2020年	2024年
5	ギガフォトン株式会社	小山市	2020年	
6	デクセリアルズ株式会社	下野市	2020年	
7	株式会社栃木銀行	宇都宮市	2022年	
8	グランディハウス株式会社	宇都宮市	2023年	2024年
9	株式会社足利銀行	宇都宮市	2024年	2024年



くるみん認定企業 51件

NO	企業名	所在地	認定年	認定回数	プラス認定年	プラス認定回数
1	キヤノンメディカルシステムズ株式会社	大田原市	2007年 ・ 2010年 ・ 2016年 2021年	4		
2	株式会社カワチ薬品	小山市	2008年 ・ 2011年 ・ 2014年 2016年・ 2020年	5		
3	デクセリアルズ株式会社	下野市	2009年	1		
4	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市	2010年 ・ 2013年 ・ 2019年 2022年 ・ 2025年	5		
5	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	2010年	1		
6	株式会社アイ電子工業	大田原市	2010年	1		
7	持田製薬工場株式会社	大田原市	2010年 ・ 2014年 ・ 2016年 2018年・ 2022年 ・ 2024年	6		
8	晋豊建設株式会社	宇都宮市	2011年 ・ 2015年	2		
9	船山建設工業株式会社	さくら市	2011年	1		
10	株式会社日本クリエート	栃木市	2012年	1		
11	和田工業株式会社	宇都宮市	2013年	1		
12	株式会社東武宇都宮百貨店	宇都宮市	2013年	1		
13	ビジョン真中株式会社	栃木市	2014年	1		
14	株式会社足利銀行	宇都宮市	2015年	1	2023年	1
15	北関東総合警備保障株式会社	宇都宮市	2015年 ・ 2017年	2		

令和7年12月12日現在

NO	企業名	所在地	認定年	認定回数	プラス認定年	プラス認定回数
16	株式会社コジマ	宇都宮市	2016年 ・ 2020年	2		
17	ケーブルテレビ株式会社	栃木市	2016年	1		
18	ギガフォトン株式会社	小山市	2017年	1		
19	ハイビック株式会社	小山市	2017年	1		
20	株式会社栃木銀行	宇都宮市	2018年	1		
21	有限会社邦史会	足利市	2018年	1		
22	神谷建設株式会社	鹿沼市	2018年	1		
23	社会福祉法人京福会	那須塩原市	2019年	1		
24	社会福祉法人宝生会	宇都宮市	2019年	1		
25	松屋製粉株式会社	河内郡上三川町	2019年 ・ 2021年	2		
26	株式会社岩見	矢板市	2019年	1		
27	HAMA TEC株式会社	宇都宮市	2019年	1		
28	合同会社あゆみの森	鹿沼市	2019年	1		
29	パナソニックホームズ北関東株式会社	宇都宮市	2020年	1		
30	グランディハウス株式会社	宇都宮市	2020年	1		
31	三福工業株式会社	佐野市	2020年	1		
32	社会福祉法人的場合	芳賀郡市貝町	2020年	1		
33	中村土建株式会社	宇都宮市	2021年	1		
34	佐野信用金庫	佐野市	2021年	1		
35	株式会社ファンテクノロジ	宇都宮市	2021年	1		
36	学校法人やまざき学園	宇都宮市	2022年	1		
37	株式会社IPAH	宇都宮市	2023年	1		
38	栃木トヨタ自動車株式会社	宇都宮市	2023年	1		
39	株式会社ピーシーレールウェイコンサルタント	宇都宮市	2024年	1		
40	株式会社TMC経営支援センター	那須塩原市	2024年	1		
41	鹿沼相互信用金庫	鹿沼市	2024年	1		
42	株式会社壮関	矢板市	2024年	1		
43	栃木住友電工株式会社	宇都宮市	2024年	1		
44	株式会社フカサワ	宇都宮市	2025年	1		
45	株式会社カンセキ	宇都宮市	2025年	1		
46	株式会社サカタロジスティックス	矢板市	2025年	1		
47	株式会社ライブガーデン	栃木市	2025年	1		
48	清原住電株式会社	宇都宮市	2025年	1		
49	トヨタカローラ栃木株式会社	宇都宮市	2025年	1		
50	株式会社ホンダテクノフォート	芳賀郡芳賀町	2025年 (新基準)	1		
51	株式会社ナカニシ	鹿沼市	2025年	1		

各種認定制度②（もにす、ユースエール、SAFEコンソーシアム、ベストプラクティス）

もにす認定制度とは

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

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。



ユースエール認定制度とは

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けることで、様々な支援を受けることができます。

ユースエール認定マーク



※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

ベストプラクティス企業とは

地域において、取引先と協力して長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業です。ベストプラクティス企業及びこれらの企業の取引先等との意見交換を行い、長時間労働削減に向けた取組事例を収集し、広く紹介します。

「SAFEコンソーシアム」とは

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。

ユースエール認定企業



「青少年の雇用の促進等に関する法律(通称「若者雇用促進法」)」に基づくユースエール認定企業一覧 (栃木労働局管内)

令和7年12月24日現在

<2016年度認定>

	企業名	所在地 (官報認定所名)	業種 (日本産業分類)	認定日
1	小山鋼材株式会社	小山市 (小山)	その他のはん用機械・ 同部分品製造業	平成28年5月10日
2	菊地歯車株式会社	足利市 (足利)	一般産業用機械・装置製造業	平成28年12月1日
3	有限会社阿久津左官店	那須塩原市 (大田原)	左官工事業	平成29年1月11日

<2018年度認定>

4	社会福祉法人福桜会	真岡市 (真岡)	老人福祉・介護事業	平成30年8月13日
5	石川建設株式会社	那須塩原市 (黒磯)	一般土木建築工事業	平成30年12月26日

<2019年度認定>

6	株式会社オガワ	芳賀都市貝町 (真岡)	老人福祉・介護事業	令和元年5月9日
7	栃木ハイトラスト株式会社	真岡市 (真岡)	産業廃棄物処理業	令和元年9月12日
8	株式会社ファンテクノロジー	宇都宮市 (宇都宮)	他に分類されない 事業サービス業	令和元年1月26日

<2020年度認定>

9	株式会社祐宏舎	那須塩原市 (大田原)	有機化学工業製品製造業	令和2年7月30日
10	ペンタテクノサービス 株式会社	那須塩原市 (大田原)	情報処理・提供サービス業	令和2年7月30日
11	株式会社山中組	小山市 (小山)	一般土木建築工事業	令和2年9月9日
12	ケーブルテレビ株式会社	栃木市 (栃木)	有線放送業	令和3年3月16日

<2021年度認定>

13	東網橋梁株式会社	下野市 (小山)	一般土木建築工事業	令和3年6月3日
14	株式会社大正光学	鹿沼市 (鹿沼)	光学レンズ加工	令和3年7月12日
15	株式会社T'z FACTORY	日光市 (日光)	床・内装工事業	令和3年8月27日

<2022年度認定>

16	株式会社フカサワ	宇都宮市 (宇都宮)	各種商品卸売業	令和4年7月29日
----	----------	---------------	---------	-----------

<2023年度認定>

17	株式会社薄井土木	那須塩原市 (黒磯)	一般土木建築工事業	令和5年8月24日
18	株式会社戸室組	佐野市 (佐野)	土木工事業 (舗装工事業を除く)	令和5年10月11日

<2024年度認定>

19	株式会社アルファ・クリエイト	上三川町 (宇都宮)	倉庫業 (冷蔵倉庫業を除く)	令和6年7月1日
20	富士エアロスペーステクノロジー 株式会社	宇都宮市 (宇都宮)	その他の技術サービス業	令和6年9月3日
21	有限会社山久保建設	日光市 (日光)	一般土木建築工事業	令和6年10月31日

<2025年度認定>

22	株式会社板橋組	小山市 (小山)	一般土木建築工事業	令和7年6月3日
23	藤岡ニューロング工業 株式会社	栃木市 (栃木)	その他のはん用機械 同部分品製造業	令和7年6月17日
24	株式会社エフ・イー・エス	宇都宮市 (宇都宮)	航空機・同附属品製造業	令和7年6月19日
25	株式会社水澤土建	真岡市 (真岡)	土木工事業 (舗装工事業を除く)	令和7年6月19日
26	株式会社三洋製作所	宇都宮市 (宇都宮)	事務用機械器具製造業	令和7年12月1日
27	株式会社平野建設	那須烏山市 (宇都宮)	一般土木建築工事業	令和7年12月12日

ベストプラクティス訪問企業（令和元年度以降）

年度	事業場名	概要
令和7年度	藤井産業株式会社	建設事業における労働時間の削減（業務効率化、工事管理業務における業務分担）
令和6年度	コマツ物流株式会社（運送業）と芳賀通運株式会社（運送業）	トラックドライバーの長時間荷待ち等の改善に取り組む企業訪問
令和5年度	株式会社ウナン（運送業）とトヨタウッドユーホーム株式会社（建設業）	2024年問題にどう向き合うか。運送業と建設業の連携
	株式会社波里	米粉・胡麻・大豆等の加工製造販売
令和4年度	東京オート株式会社	新車・中古車販売業
令和3年度	ヤマゼンコミュニケーションズ株式会社	印刷業・クチコミ情報サイト運営
令和2年度	東京応化工業株式会社	無機・有機化学工業製品製造業
令和元年度	清原住電株式会社	光ファイバの製造・販売