

# 令和7年度第1回栃木地方労働審議会資料

## 令和7(2025)年度労働行政の推進状況について（取組編）

「2025年度の現状と2025年度における今後の取組」

2025年11月26日

栃木労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 2025栃木の労働行政【重点事項】

## 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

◆中小企業等の生産性向上に向けた支援 ◆最低賃金制度の適切な運営 ◆同一労働同一賃金の遵守の徹底

## 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・学び直しの支援の促進 ◆公的職業訓練によるデジタル人材育成 ◆人材開発支援助成金による人材育成の推進

### (2) 栃木県内企業等に対する人材確保の支援

◆人手不足対策

## 3 多様な人材の活躍促進

### (1) 多様な人材の就労・社会参加の促進

◆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 ◆障害者の就労支援 ◆外国人求職者への就職支援、労働条件の確保

### (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

◆女性活躍推進法等の履行確保 ◆仕事と育児・介護の両立支援

### (3) フリーランスの就業環境整備

◆法の履行確保等

## 4 職場環境改善に向けた取組

### (1) 総合的なハラスメント防止

◆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 ◆カスタマーハラスメント対策等の推進

### (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

◆年次有給休暇の取得促進及び多様な働き方の環境整備

### (3) 長時間労働の抑制

### (4) 労働者が安全で健康に働くことが出来る環境の整備

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・賃金の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。

# ◆ 中小企業等の生産性向上に向けた支援

## 2025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、事業所内で最も低い賃金（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8つの助成金の『「賃上げ」支援助成金パッケージ』の利用促進のため、最低賃金の改正とともに周知。
- 県内使用者団体及び栃木県等と連携し「賃上げ支援策特別相談窓口」を設置（2025年9月24日、10月14日、11月19日、12月12日）。
- 使用者団体と連携し、9月～10月に賃上げ支援策の説明会を4回実施。

### ○賃金引上げに向けた機運の醸成

- ・2025年3月7日開催のとちぎ公労使共同会議において、「賃金引上げに向けた取組等」「働きやすい栃木を実現するための各種取組」をテーマとして、国等の支援策や課題等含め意見交換を実施した。
  - ・2025年度は「「賃金引上げ」に向けた取組」をテーマとして、2026年1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＊を通じた賃金（事業場内最低金）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するワンストップ相談、個別企業コンサルティング、セミナー等の実施。
- ＊2025年4月1日から移転

### <業務改善助成金交付申請状況>

	2024年度 (8月末現在)	2025年度 (8月末現在)
交付申請件数	126件	167件

## 2025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。

### 賃金引上げ支援策 特別相談窓口を設置します!!

令和7年10月1日から、栃木県最低賃金(時間額)が、  
現行の1,004円から**1,068円**に改定されます。(引上げ額 64円)※  
※「塗料製造業」を除く栃木県特定最低賃金は栃木県最低賃金を下回るため当面の間、栃木県最低賃金が適用になります。

News 令和7年9月から制度を拡充!  
・対象事業場を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金未満まで」に拡充  
・最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出は不要

#### 支援メニュー

##### 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き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象です。

##### 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、労働生産性の向上に資する設備・機材の導入等を支援し、成果を上げた場合に助成します。

##### 人材確保等支援助成金

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、給与決定制度、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)従業員の仕事満足度向上を図る施策等の導入により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

##### 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き上げが対象です。

##### 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。

##### とちぎ賃上げ加速・定着支援金

栃木県では、5%以上の賃上げと企業内男女間格差の是正に取り組む中小企業等を対象に、賃上げを実施した従業員一人あたり5万円、1企業あたり最大100万円を支給します。(県内で20時間以上勤務する従業員が対象。正規・非正規関係)

栃木働き方改革推進支援センター(厚生労働省委託事業) がご相談等を受けています。  
生産性向上による賃金引き上げをはじめとする働き方改革・「賃上げ」支援助成金パッケージ・労働管理全般についての相談対応や個別企業へのコンサルティングによる支援を無料で実施しています。

#### 特別相談窓口

開催日 9/24(水)・10/14(火)・11/19(水)・12/12(金)  
場所 栃木県庁昭和館 2F 多目的室2 (宇都宮市埴田1-20)

お申込はこちら  
栃木働き方改革推進支援センター  
連絡先: 0120-800-590

昭和館へのアクセス

栃木労働局、栃木県、一般社団法人栃木県経営者協会、一般社団法人栃木県商工会議所連合会、栃木県商工会連合会、栃木県中小企業団体中央会、栃木働き方改革推進支援センター

# ◆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、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	1,109円	効力発生日	2024年12月31日
はん用機械器具等製造業	1,068円		
電子部品等製造業	1,068円		
自動車・同部品製造業	1,068円	効力発生日	2025年10月1日
計量器等製造業	1,068円		
各種商品小売業	1,068円		
※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）			

特定最低賃金適用5業種のうち塗料製造業を除く4業種は、2024年12月31日発効額が、2025年10月1日改正栃木県最低賃金額を下回るため、特定最低賃金額が新たに改正されるまでの間、栃木県最低賃金が適用。

## 2025年度における今後の取組

○9月26日より開始の特定最低賃金改正審議については、10月23日を以て全審議を終了、2025年12月31日発効へ向け所要な手続きを進めていく。

改正特定最低賃金額についても、栃木県最低賃金額同様、効果的な周知・広報を行う。

○「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。



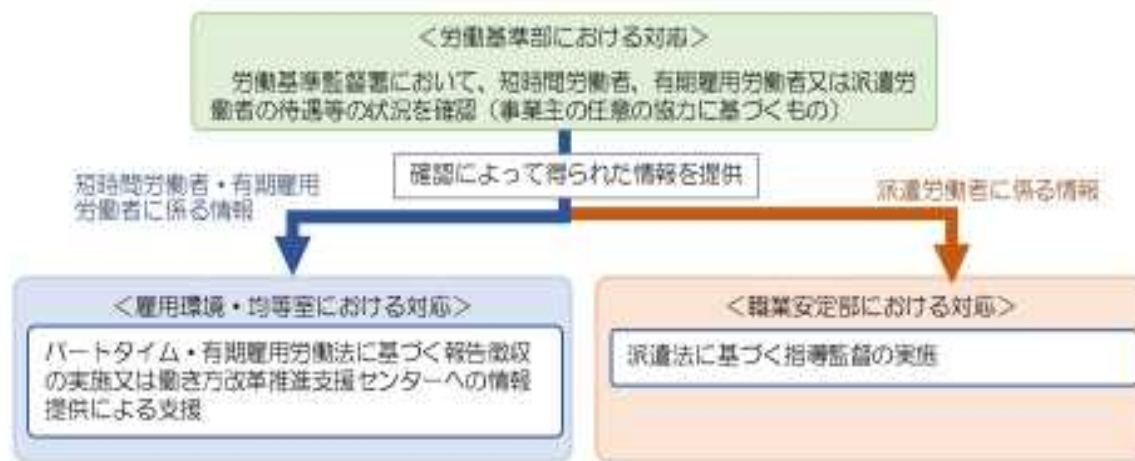
# ◆同一労働同一賃金の遵守の徹底

## 2025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。

## 2025年度における今後の取組

- 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。

# 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

## (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・学び直しの支援の促進

#### 2025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。

##### リ・スキリング等教育訓練支援融資事業

○2025年10月より、スキルアップ等を目指す方々を支援するため、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資する制度を施行。

##### 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。

#### 2025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図られた。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。

○スキルアップ等を目指すも、雇用保険の支給が受けられない方々に対して、生活面の不安なく教育訓練を受けられるよう融資制度を施行。さらに、訓練を修了した方が一定の要件を満たした場合、債務残高の返済を一部免除。  
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方々に幅広く周知を実施。

○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。

○適切な受講あっせんに係る取組として、ハローワークの訓練窓口職員に対し、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オンライン説明会を開催しているが、求人担当者にも説明会に参加してもらうことで「職業訓練修了者歓迎求人」の確保を目指す。

## (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

#### 2025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／事業展開リスキリング支援コース）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。

#### 2025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／事業展開リスキリング支援コース）等の利用勧奨を図る。
- 2025年12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予定。
- 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

#### 2025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。

○各ハローワークの所長が管内の医療機関・介護施設を訪問して、求人の開拓及び早期の求人充足支援等により、医療・介護分野の人材確保につなげることを目的とした集中的な対策を実施。  
（医療分野：2025年6～8月、介護分野：2025年9～11月）

##### ハローワークにおける課題解決型の支援の実施

○近年、就職意欲は高いものの、就職活動のプロセスに課題を抱えている求職者が多いことから応募書類の作成支援や面接対策等、一人ひとりの課題に応じたきめ細かな支援を各ハローワークで実施。

○2025年4月1日から、ハローワーク宇都宮に課題解決型の支援サービスを実施する専門の窓口（「総合支援コーナー」）を新設し、地域の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、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支援を実施。

#### 2025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。

○医療・介護分野の求人事業所に対する充足支援の一環として、職場見学会・ミニ面接会等の継続実施。

○小・中・高・大学等を対象に、県内の産業、また職業についての知識を習得し、併せて職業体験ができるイベントを開催（11月30日「ジョブフェスとちぎ2025」）。人材不足分野をはじめとした業界団体による職業体験ブースを設営。労働局においても労働基準監督官による安全対策の説明や、ハローワーク担当者による適職・興味検査を実施。

○引き続き、すべてのハローワークにおいて、マンツーマンによるきめ細かな就職支援を実施。

○ハローワーク宇都宮を利用している求職者のうち、応募書類の作成や面接に課題を抱えている求職者に対して、引き続き、「総合支援コーナー」の利用を勧奨。

### 3 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、女性活躍推進の取組促進や仕事と育児・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。

## (1) 多様な人材の就労・社会参加の促進

### ◆高齢者の就労・社会参加の促進及び安全に働くための環境の整備

#### 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、創業支援等措施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。

#### 2025年度における今後の取組

- 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。

## (1) 多様な人材の就労・社会参加の促進

### ◆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



#### 2025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。

○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。

## (1) 多様な人材の就労・社会参加の促進

### ◆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)

#### 2025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。

○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。

## (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

### ◆女性活躍推進法等の履行確保

#### 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8月末現在)

	2024年度 (8月末現在)	2025年度 (8月末現在)	前年度比
えるぼし	23社	30社	+7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	14社	19社	+5社

※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。

##### \* 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。

##### 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。

#### 2025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、「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。

○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。

○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。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて2項目以上を公表	男女間賃金差異・女性管理職比率に加えて2項目以上を公表
101人以上 300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異・女性管理職比率に加えて1項目以上を公表

## (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

### ◆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 32回（2025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
- ・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8月末現在)

	2024年度 (8月末現在)	2025年度 (8月末現在)	前年度比
くるみん	41社	47社	+6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

#### 2025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。
- 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



### (3) フリーランスの就業環境整備

## フリーランス法の履行確保等

### 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、昨年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8月末
フリーランス法 計画的調査件数	17件

※法施行が2024年11月1日のため、同年8月末時点での調査実績なし。

### 2025年度における今後の取組

○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。



## 4 職場環境改善に向けた取組

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

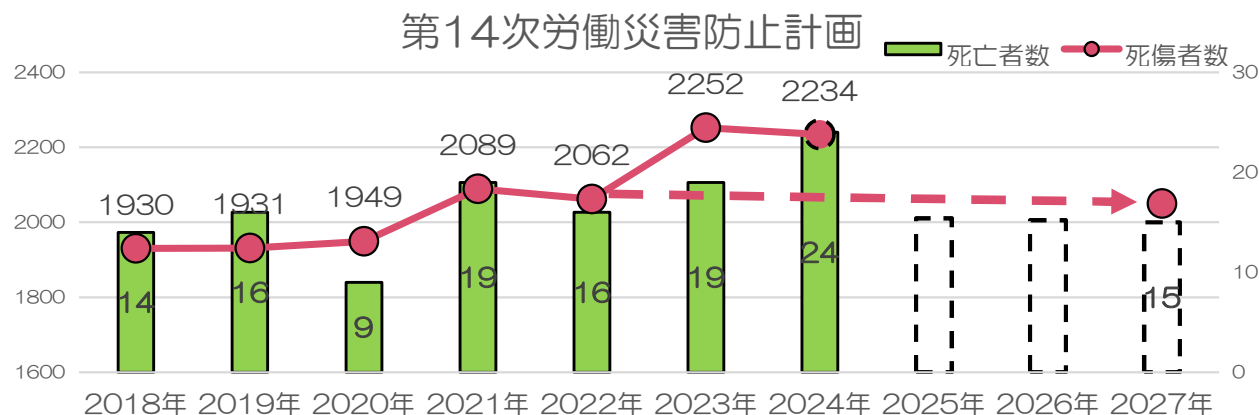
労働者の健康確保対策の推進  
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

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



## (1) 総合的なハラスメント防止

### ◆ 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

#### 2025年度の現状

##### ○様々なハラスメント相談件数

(※) 不利益取扱いを含む

	2024年度 (8月末)	2025年度 (8月末)
パワーハラスメント	330件	457件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	103件	92件
セクシュアルハラスメント	74件	83件

##### ○ハラスメントに係る是正指導(報告徴収)

	2024年度 (8月末)	2025年度 (8月末)
パワーハラスメント	55件	45件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	53件	43件
セクシュアルハラスメント	53件	43件

##### ○ハラスメントをめぐる紛争の早期解決

	2024年度 (8月末)	2025年度 (8月末)
パワーハラスメント	4件	3件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	3件	0件
セクシュアルハラスメント	1件	2件

#### 2025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。

○カスタマーハラスメント対策の義務化及び求職者等に対するセクハラ対策の義務化を内容とする改正労働施策総合推進法等について政省令等の公布後(2026年2月)、説明会を実施する。さらに関係機関・団体等と連携して、改正法の周知を積極的に行う。



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**

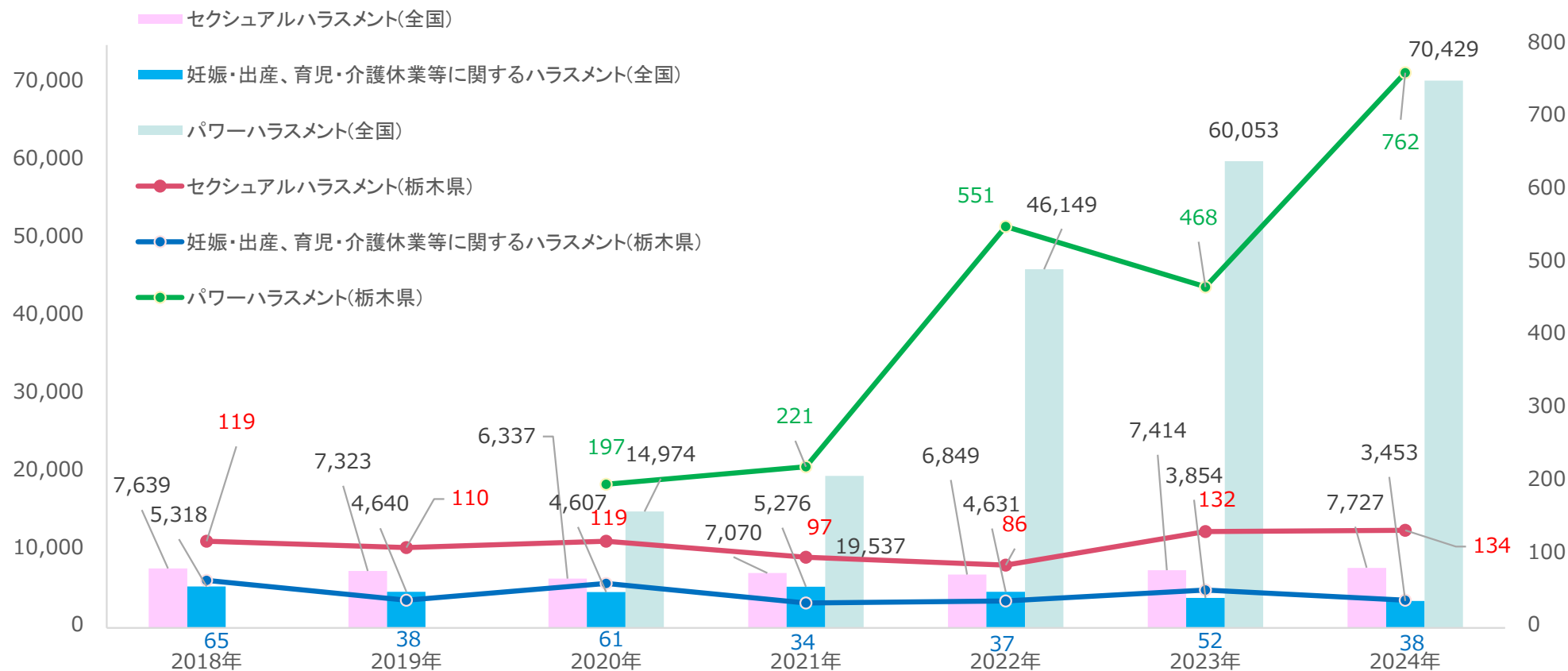
**さあっ、進もう！  
ハラスメントのないあかるい社会へ**



# 栃木県内の各種指標に見る現状④

## 【ハラスメント相談に係る指標】

ハラスメント相談推移(全国・栃木県)



資料出所：

厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における雇用均等関係法令の施行状況について」  
 栃木労働局「栃木労働局雇用環境・均等室での法施行状況」

## (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

### ◆ 年次有給休暇の取得促進及び多様な働き方の環境整備

#### 2025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において、勤務間インターバル制度の導入等の働きかけの対象とする事業場を中心に、事業主の取組を支援。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。

	2024年度 (8月末現在)	2025年度 (8月末現在)
訪問支援	28件	25件

○働き方改革推進支援助成金申請状況

	2024年度 (8月末現在)	2025年度 (8月末現在)
全体	107件	88件
うち 労働時間短縮・年休支援促進コース	72件	51件

#### 2025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。

もっと自分らしい  
働き方 休み方

年次有給休暇を  
上手に活用し  
働き方・休み方  
を見直しましょう

10月は「年次有給休暇  
取得促進期間」です。

計画で  
取得できる！  
休み方！

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。  
●年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を  
活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

# 栃木県内の各種指標に見る現状⑤

## 【指標長時間労働が疑われる事業場に対する2024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：350 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：127事業場（36.3%）

・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：76事業場（59.8%）

・うち、月100時間を超えるもの：40事業場（31.5%）

・うち、月150時間を超えるもの：8 事業場（6.3%）

・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：20事業場（5.7%）
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：53事業場（15.1%）
- (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：201事業場（57.4%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：40事業場（11.4%）

### <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)		350	273	127	20	53
		(100%)	(78.0%)	(36.3%)	(5.7%)	(15.1%)
主な業種	商業	51	38	25	3	11
		(14.6%)				
	製造業	73	63	30	5	12
		(20.9%)				
	保健衛生業	35	30	6	3	4
		(10.0%)				
	接客娯楽業	56	48	20	4	12
		(16.0%)				
	建設業	41	22	7	2	4
		(11.7%)				
	運輸交通業	45	39	21	2	4
		(12.9%)				
	その他の事業	27	18	10	0	2
		(7.7%)				

(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。

### (3) 長時間労働の抑制

## ◆ 長時間労働の抑制

### 2025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。

	2023年度	2024年度
監督件数	399件	350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。

	2023年度	2024年度
実施件数	724件	224件

※公表は、年度単位の数値のみ

### 2025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18日（火）藤井産業株式会社）。
  - 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（土）から11月7日（金））（11月2日・3日を除く）特別労働相談受付日（11月1日（土））
  - ⑤ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催（11月12日（水）とちぎ産業交流センター）。
  - 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。）



## (4) 労働者が安全で健康に働くことが出来る環境の整備

### ◆労働者の安全の確保①

#### 2025年度の現状

※全て新型コロナウイルス感染症り患者を除く

##### ○全産業の労働災害発生状況 ＜第14次労働災害防止計画＞

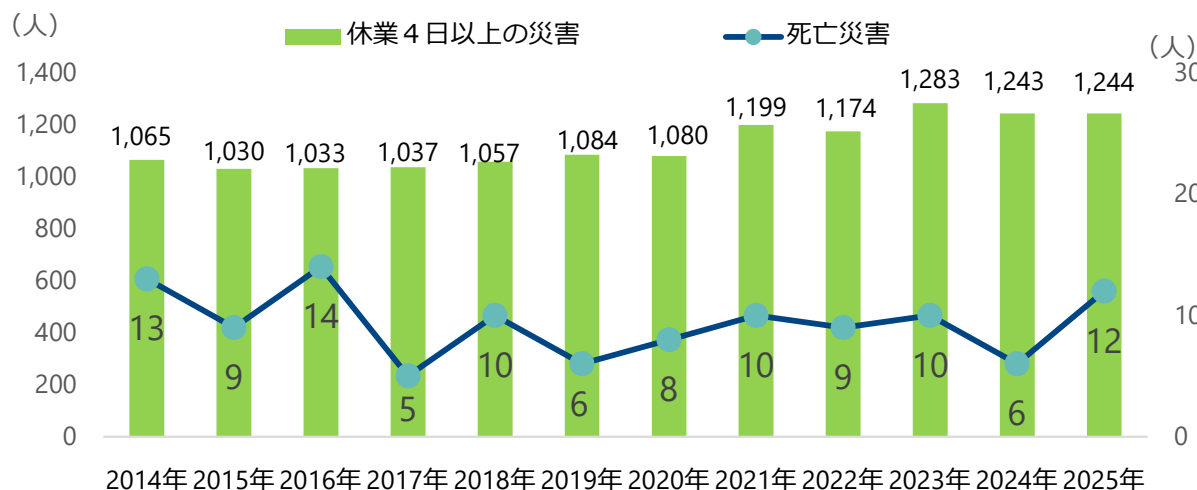
・死亡災害については、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させる（15人以下）。

・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）。

・2024年は、死亡者数24人（前年同期比5人・26.3%増）、死傷者数2,234人（前年同期比18人・0.8%減）となり、死亡者が10年ぶりに20人を超え、死傷者数が4年連続で2,000人を超えた。

・2025年は、8月末現在、死亡者数12人（前年同期比6件・100%増）、死傷者数1,244人（前年同期比1人・0.1%増）（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）

#### 2025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

・死亡災害の撲滅に向けた取組

8月末現在で死亡労働災害が倍増したことを受けて、

**9月1日に「死亡労働災害多発警報」を発令**

発令期間は、2025年9月1日～2025年12月31日

「2つ」の重点項目を設定

① 墜落災害対策（昨年、全業種で墜落死亡災害が多発）

② 高年齢労働者対策（死亡災害の半数以上が60歳以上）

**死亡労働災害多発  
警報発令**

・死傷災害の減少に向けた取組

栃木局独自活動を展開し、周知啓発

① **ころばNice(ないっす)とちぎ 転倒予防体操※1**

② **Aない声かけ運動！※2**

③ **痛めNice(ないっす)とちぎ 腰痛予防体操 ※1**

その他、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、「痛めNice(ないっす)とちぎ」腰痛予防体操とは、近年災害が増加している、「転倒」と「動作の反動等」による災害を予防するため、ソフト面の対策として「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。

## (4) 労働者が安全で健康に働くことが出来る環境の整備

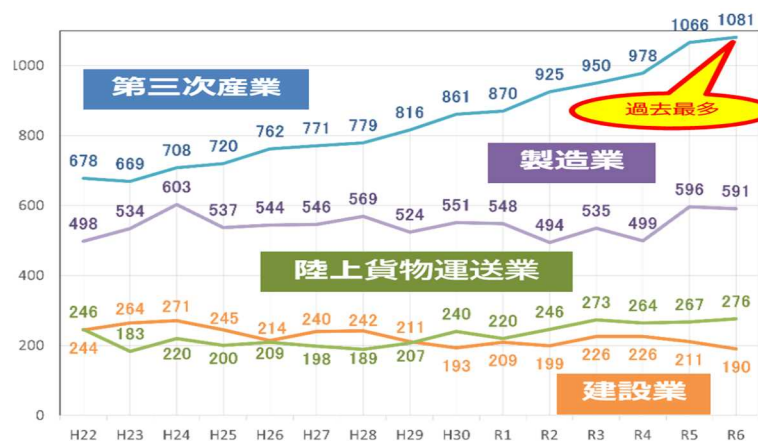
### ◆労働者の安全の確保②

#### 2025年度の現状

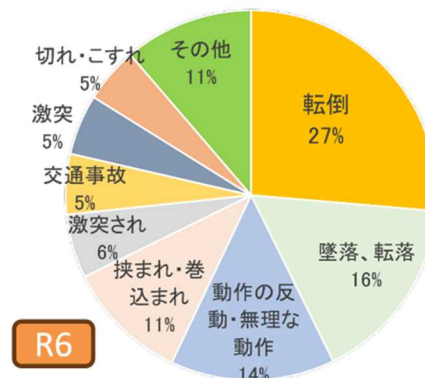
※全て新型コロナウイルス感染症り患者を除く

##### ○産業に着目した労働災害防止対策

- ・第三次産業における労働災害は過去最多となった。  
特に労働災害が多い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）



#### 事故の型別発生状況



##### ○事故の型及び労働者に着目した労働災害防止対策

- ・「転倒」が労働災害の約3分の1を占めている。また、「転倒」「動作の反動、無理な動作」等のいわゆる行動災害は4割を占め、年々増加している。
- ・労働災害の半数を50歳以上の高年齢労働者が占める。このため、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）
- ・前記2つの項目に対応するため、栃木局独自対策を展開

##### ①『痛みNice(ないっす)とちぎ』腰痛予防体操の作成

リーフレットを作成配布（2万部）、YouTube動画配信（3,800回再生）

##### ②『ころばNice(ないっす)とちぎ』YouTube動画配信（14,700回再生）

##### ③ Aない声かけ運動！（リーフレットの刷新）

2025年度全国安全週間の一層の実施及び転倒災害防止の徹底について（要請）

#### 2025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、『痛みNice(ないっす)とちぎ』腰痛予防体操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」「Aない声かけシート」を作成し、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
- ・腰痛予防対策を含む行動災害防止対策として、『痛みNice(ないっす)とちぎ』腰痛予防体操を理学療法士の監修のもと作成し、リーフレット及びYouTube動画にて周知啓発
- ・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、労働安全衛生法改正（2026年4月から努力義務）の周知

## (4) 労働者が安全で健康に働くことが出来る環境の整備

### ◆労働者の健康の確保

#### 2025年度の現状

- メンタルヘルス対策（ストレスチェック制度に係る法改正）、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57件）
- 熱中症対策（熱中症対策強化のための省令改正及び「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン（5月～9月）」の展開並びに「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2日労働局長定例記者会見）

#### 2025年度における今後の取組

- ストレスチェック制度の法改正に係る周知、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

「令和7年6月1日に改正労働安全衛生規則が施行されます」  
職場における熱中症対策の強化について

厚生労働省

熱中症による死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における熱中症による死亡災害の傾向

- ・死亡災害が2年連続で30人レベル。
- ・熱中症は死亡に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
- ・死亡の約7割は屋外作業であったため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の実施等により、熱中症の発生を抑制している事業場、現場での対応も上々している対策を参考に、現場において死亡に至らない（重篤化させない）ための適切な対策の実施が必要。

基本的な考え方

1 現場における対応

「熱中症の発生状況がある作業場」や「熱中症のおそれがある作業場を伝えた者」がその責を担うための体制整備及び関係作業場への周知。

2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場面に迅速かつ適切な対応が可能となるよう、①事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等②作業服装、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施（労働安全衛生法第67条の2）の作成及び関係作業場への周知

対象となるのは「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

※作業現場や作業状況によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を要する。また、同一の作業場において、作業場以外の部分のいずれかにおいて作業に該当する者についても、上記に準じた対応を要する。



労働局長が工場のパトロールを実施。パトロールでは溶接職場や塗装職場などにおける労働衛生管理を中心とした労働災害防止対策や改正された熱中症対策の取組状況について確認した（上の写真の右から2番目が労働局長）

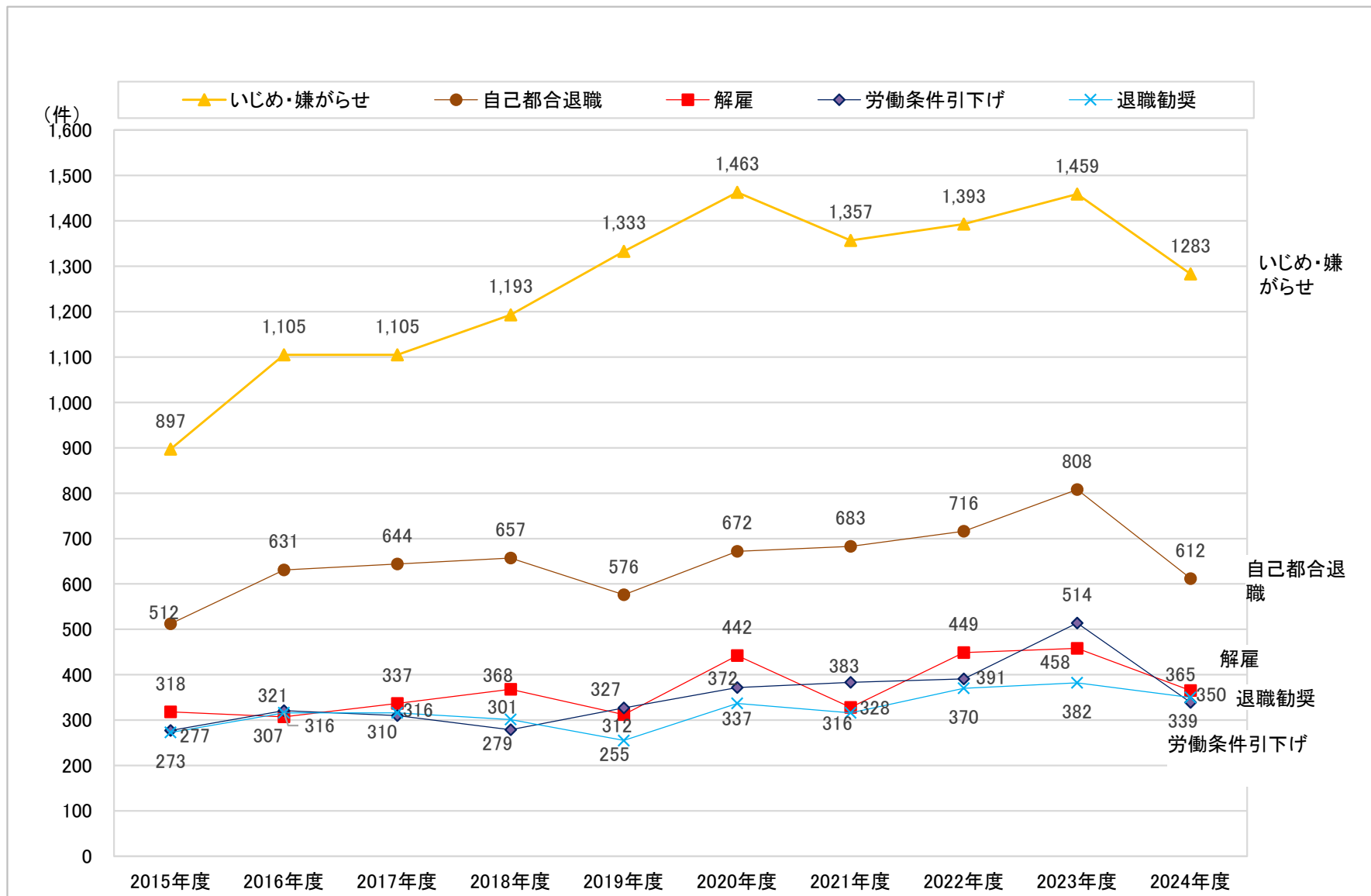
# 5

## 5 その他（栃木労働局の主な取組）

ひと、暮らし、みらいのために

# 総合労働相談の概要

年度別・主要相談内訳別 個別労働紛争相談件数（内訳延べ合計件数、「その他」を除く）



# 栃木県の最低賃金

ちゃんとチェック！

～働く人も、雇う人も確認を忘れずに～

※最低賃金は作業場に掲示する等の方法で周知が必要です。



◎労働基準局  
広報キャラクター  
「たしかめたん」

## 地域別最低賃金

効力発生日：令和7年10月1日

栃木県最低賃金	時間額(円) <b>1,068</b>	特定最低賃金が適用されないすべての労働者に適用されます。 (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。)
---------	------------------------	---

## 特定最低賃金

効力発生日：令和7年12月31日

最低賃金の件名	最低賃金 時間額(円)	適用産業 (日本標準産業分類(令和6年4月1日施行)による)	適用除外労働者 (18歳未満又は65歳以上の労働者は 栃木県最低賃金が適用されます。)
塗料製造業	<b>1,159</b>	E1644 塗料製造業	(1) 雇入れ後3月未満の者であって、 技能習得中のもの (2) 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務 に主として従事する者
はん用機械器具、 生産用機械器具、 業務用機械器具 製造業	<b>1,070</b>	E25 はん用機械器具製造業 E26 生産用機械器具製造業(建設用ショベルトラック製造業、繊維機械製造業(縫製機械製造業を除く。))を除く。 E271 事務用機械器具製造業 E272 サービス用・娯楽用機械器具製造業	(1) 雇入れ後6月未満の者であって、 技能習得中のもの (2) 次に掲げる業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者 イ 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務 ロ 手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない穴あけ、かしめ、曲げ又は電線の切り・被覆のはく離・組線・結束・組付けの業務
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	<b>1,105</b>	E28 電子部品・デバイス・電子回路製造業 E29 電気機械器具製造業(電池製造業、電気計測器製造業、その他の電気機械器具製造業を除く。) E30 情報通信機械器具製造業	(1) 雇入れ後6月未満の者であって、 技能習得中のもの (2) 次に掲げる業務(これらの業務のうち流れ作業の中で行う業務を除く。)に主として従事する者 イ 清掃、片付け、賄い又は雑役の業務 ロ 手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない簡易な組立て、穴あけ、かしめ、曲げ、バリ取り又は電線の切り・被覆のはく離・組線・巻線・結束の業務 (注1)「自動車・同附属品製造業」においては、手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行う熟練を要しない穴あけ、かしめ又は電線の切り・被覆のはく離・組線・巻線・結束・組付けの業務 ハ 目視による部品の(選別又は)検査の業務 ニ 手作業による小物部品の包装、袋詰め、箱詰め(又は運搬)の業務 (注2)「選別又は」及び「又は運搬」については、「自動車・同附属品製造業」において除く。
自動車・同附属品製造業	<b>1,114</b>	E311 自動車・同附属品製造業	
計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、医療用計測器製造業、時計・同部分品製造業	<b>1,104</b>	E273 計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業(理化学機械器具製造業を除く。) E274 医療用機械器具・医療用品製造業 E275 光学機械器具・レンズ製造業 E2973 医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。) E323 時計・同部分品製造業	
各種商品小売業	令和7年の改正はありません。 (注)「各種商品小売業」最低賃金は、令和7年10月1日以降、 <b>栃木県最低賃金(時間額1,068円)</b> が適用されています。		

\* それぞれの産業において、①管理、補助的経済活動を行う事業所 又は ②純粋株式会社(L7282)も特定最低賃金が適用されます。

## 最低賃金に含めない賃金とは？

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外・深夜・休日労働に対して支払われる賃金
- ④ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

## 用語の解説

○ 特定最低賃金における「適用除外労働者」で使われている主な用語の意味は以下のとおりです。

- (1) 「**主として従事する者**」とは、専ら当該業務に従事する労働者のほか、他の業務にも従事する労働者を含むが、月間の当該業務に従事する時間が当該労働者の月間総実労働時間の半分以上を占めているものをいう。
- (2) 「**技能習得中のもの**」とは、次に掲げる要件を満たす技能養成(〇JTを含む)の対象となっている者をいう。
  - ① 当該業務に従事した経験がない者では直ちに通常の業務の遂行が期待できない業務について実施されるものであること。したがって、離転職者を含め、ある程度当該業務に従事した経験を有する者を対象とするものは含まれない。
  - ② 習得させるべき技能の内容及び技能養成の実施期間が明確であり、かつ計画性をもって実施されるものであること。
  - ③ 技能養成を実施する担当者又は責任者が定められていること。
- (3) 「**雑役**」とは、特に熟練や経験を必要とせず、容易に他の労働者で代替のきくような軽易な業務で、かつ当該事業における本来的業務(例えば製造業における連続した製造工程に組み込まれている業務、卸売・小売業における販売の業務等)でないものをいう。
- (4) 「**小型手持動力機**」とは、1人の人間が容易に持ち運びできうるもので、電力等の種類を問わず動力を用いるものをいう(片手若しくは両手に持ちながら操作する、ドリル、ドライバー、サンダー、グラインダー、トリマー、カッター、丸のこ、かんなど等の機械をいう。小型の動力機械であっても卓上に設置若しくは床に設置して使用する機械はこれに当たらない。)
- (5) 「**熟練を要しない**」とは、簡単な指導及び説明により行うことができ、特別な技能、知識を要しないことをいう。
- (6) 「**目視による……**」とは、テスター等の機器を全く用いず、外観のみについて行うことをいう。
- (7) 「**流れ作業の中で行う業務**」とは、ベルトコンベア等の上で行う作業のほか、卓上等で行われる作業であっても、当該事業場内で連続している製造工程の構成要素となり、当該作業が仮に停止した場合に当該工程の連続性が保たれないようなものも含む。

\* お問い合わせは 栃木労働局 賃金室(電話 028-634-9109)又は各労働基準監督署へ



～「賃上げ」助成金パッケージ  
をご活用ください～



◎栃木労働局労働基準部  
広報キャラクター「準華」

栃木労働局・労働基準監督署

# 賃金引き上げの支援策

## 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

雇用環境・均等室  
宇都宮市明保町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3F  
TEL:028-633-2795

### 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き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象です。

#### NEWS 令和7年9月から制度を拡充!

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

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、賃金の引き上げ額、引き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)

助成金事務センター  
宇都宮市桜5-1-13 宇都宮地方合同庁舎4F  
TEL:028-614-2263

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き上げが対象です。

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き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

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

雇用環境・均等室  
宇都宮市明保町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3F  
TEL:028-633-2795

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	25～360万円 (※2)
勤務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、賃金の引き上げ額、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

助成金事務センター  
宇都宮市桜5-1-13 宇都宮地方合同庁舎4F  
TEL:028-614-2263

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%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い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のいずれが支給されるかが異なります(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)

助成金事務センター  
宇都宮市桜5-1-13 宇都宮地方合同庁舎4F  
TEL:028-614-2263

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等を導入し、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	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(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:事業規模の縮小等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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html)



(R7.9)

# 賃金引上げ支援策 特別相談窓口を設置します!!

令和7年10月1日から、栃木県最低賃金(時間額)が、  
現行の1,004円から**1,068円**に改定されます。(引上げ額 64円)

\*「塗料製造業」を除く栃木県特定最低賃金は栃木県最低賃金を下回るため当面の間、栃木県最低賃金が適用になります。



NEWS 令和7年9月から制度を拡充!

- ・対象事業場を、事業場内最低賃金が「改定後の地域別最低賃金未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要

## 支援メニュー

### 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き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象です。

### 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。

### 人材確保等支援助成金

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。

### 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き上げが対象です。

### 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。

### とちぎ賃上げ加速・定着支援金

栃木県では、5%以上の賃上げと企業内男女間格差の是正に取り組む中小企業等を対象に、賃上げを実施した従業員一人あたり5万円、1企業あたり最大100万円を支給します。(県内で週20時間以上勤務する従業員が対象。正規・非正規不問)

栃木働き方改革推進支援センター(厚生労働省委託事業) がご相談等を承っています!

生産性向上による賃金引上げをはじめとする働き方改革「賃上げ」支援助成金パッケージ・労務管理全般についての相談対応や個別企業へのコンサルティングによる支援を無料で実施しています。



## 特別相談窓口

開催日 9 / 24(水)・10 / 14(火)・11 / 19(水)・12 / 12(金)  
場所 栃木県庁昭和館 2F 多目的室2 (宇都宮市塙田 1-1-20)

▶お申込はこちら

栃木働き方改革推進支援センター  
連絡先:0120-800-590

昭和館へのアクセス



栃木労働局、栃木県、一般社団法人栃木県経営者協会、一般社団法人栃木県商工会議所連合会、栃木県商工会連合会、栃木県中小企業団体中央会、栃木働き方改革推進支援センター

## 特別相談窓口申込書

申込先:FAX 028-678-8929

e-mail:tochigi@workstylereform.net

希望日時 (希望日・希望時間に○をご記入ください)

希望日		希望時間	
<input type="radio"/>	9月24日(水)	<input type="radio"/>	10:00~10:45
<input type="radio"/>	10月14日(火)	<input type="radio"/>	11:00~11:45
<input type="radio"/>	11月19日(水)	<input type="radio"/>	13:00~13:45
<input type="radio"/>	12月12日(金)	<input type="radio"/>	14:00~14:45
		<input type="radio"/>	15:00~15:45
		<input type="radio"/>	16:00~16:45



## 相談内容

<input type="radio"/>	業務改善助成金	<input type="radio"/>	とちぎ賃上げ加速・定着支援金
<input type="radio"/>	キャリアアップ助成金	<input type="radio"/>	賃上げ支援助成金全般
<input type="radio"/>	働き方改革推進支援助成金	<input type="radio"/>	働き方改革全般
<input type="radio"/>	人材開発支援助成金	<input type="radio"/>	その他
<input type="radio"/>	人材確保等支援助成金		

## 相談内容を具体的にご記載ください

---



---



---



---

事業所名		TEL	
		Mail	
住所	〒		
担当者		業種	
役職		従業員数	
		正規:	名・非正規: 名

\*ご記入いただいた情報は相談受付目的にのみ使用し、目的以外の使用は一切いたしません。

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要

## 改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子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、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 子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【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

# 栃木県人口未来会議

## 「とちぎ人口減少克服宣言」

## 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。

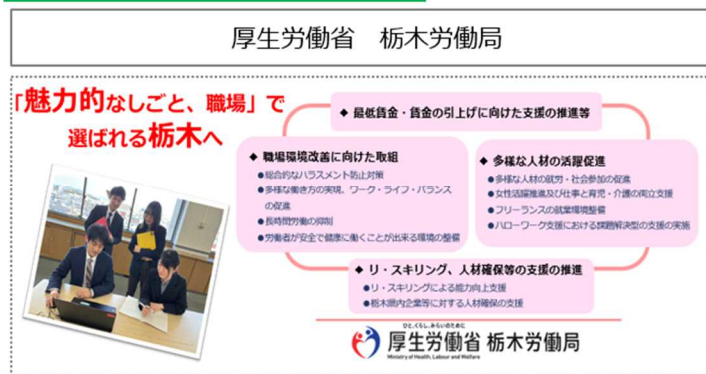
それぞれの主体的な行動が、未来への希望となります。  
職場が変わり、地域が変わり、そして栃木県が変わります。  
さあ、新たな一歩を、今、踏み出しましょう。

令和7(2025)年8月4日  
栃木県人口未来会議

### 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ダラチャート

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・保育等の担い手確保	性教育の充実	保育サービスの充実	こ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・とも育いの推進	結婚・子育て支援情報の発信	産前産後ケアの充実	産後ケア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
魅力ある企業の誘致	独立起業支援の促進	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	教育機会の確保	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	リターン・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	地域への愛着を醸成
地域ブランドの向上	地域への愛着を醸成	地域雇用機会の充実	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
雇われのあるまちづくり	インフラや公共交通の充実	教育機関の充実	保育施設の確保・充実	職場の改善	長時間労働の抑制	働く時間や環境の柔軟化	スキルアップ・リスキリング機会の提供	独立起業支援の促進
地域間格差の解消	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	就労支援・再就職支援	仕事と家庭の両立	働く時間や環境の柔軟化	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	男性の育児取得促進	とも家庭・とも育いの推進	休暇・休業制度の充実・活用促進	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。

# 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）