

日時：令和 7 年 11 月 26 日(水)

場所：ホテル東日本宇都宮 2 階「孔雀」

令和 7 年度第 1 回栃木地方労働審議会

議 事 録

令和7年度第1回栃木地方労働審議会

1. 開催年月日 令和7年11月26日(水) 13:29～15:47

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 加藤弘二 《会長》

杉田明子

町田明久

森田佐知子

野内比佐子 (欠席)

横山幸子

労働者代表 秋山みちよ

大柿美紀

児玉浩一

佐山智美

鈴木徹也

中島一実

使用者代表 池添亮

井上加容子

齊藤雅彦

橋本恵美

膝附武男

山本裕美

※五十音順で表記

4. 次第 1 開会

委員紹介

2 栃木労働局長あいさつ

3 議題

(1) 会長及び会長代理選出

(2) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について
質疑

(3) 令和7年度労働行政の推進状況について
質疑

(4) その他

4 閉会

司会（高野総務企画官） 定刻より若干早いのですが、皆様おそろいですので、ただいまから令和7年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。本日、司会を担当させていただきます、総務課総務企画官の高野と申します。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を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。

今般、第13期委員に選任された委員の方には新任の方もいらっしゃいますので、栃木地方労働審議会について簡単に説明させていただきます。既に送付させていただきました資料の中で、1枚目左上に「厚生労働省組織令」と書いてあるホチキス止めの資料がございますので、ご覧ください。1枚目に「厚生労働省組織令」、2枚目に「地方労働審議会令」、4枚目に「栃木地方労働審議会運営規程」がございます。

栃木地方労働審議会は、1枚目の「厚生労働省組織令」に基づき設置しております。また、「厚生労働省組織令」、「地方労働審議会令」、「栃木地方労働審議会運営規程」の法令等に基づき栃木地方労働審議会は運営されます。栃木労働局で行う労働行政について社会に開いて幅広く意見をいただくのが趣旨でございますが、この審議会で公益代表6名・労働者代表6名・使用者代表6名の計18名の委員の方からご意見等を賜り、今後の労働行政に反映させていただきます。

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することとなっております。本日の傍聴人はおりませんが、マスコミ関係者といたしまして下野新聞社から佐藤記者が来場されております。

次に審議会開催についてでございますが、地方労働審議会令第8条第1項

により、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員のそれぞれ3分の1以上の出席がある場合に会議を開催し、議決できることとされております。本日の委員の出席状況は、公益代表の野内委員1名が欠席となっておりますが、公益代表5名、労働者代表6名、使用者代表6名の委員の方々が出席されますので、本日の審議会が成立していますことをご報告申し上げます。

続きまして、今回ご出席の審議会委員の皆様方をご紹介します。恐れ入りますが、お名前を申し上げますのでその場でご起立いただければと存じます。

最初に、公益代表委員のご紹介をさせていただきます。

加藤委員。(挨拶)

町田委員。(挨拶)

横山委員。(挨拶)

杉田委員。(挨拶)

森田委員。(挨拶)

続きまして、労働者代表の委員をご紹介します。

中島委員。(挨拶)

秋山委員。(挨拶)

大柿委員。(挨拶)

児玉委員。(挨拶)

鈴木委員。(挨拶)

佐山委員。(挨拶)

続きまして、使用者代表の委員をご紹介します。

橋本委員。(挨拶)

山本委員。(挨拶)

齊藤委員。(挨拶)

井上委員。(挨拶)

池添委員。(挨拶)

膝附委員。(挨拶)

以上17名の方のご出席を賜っております。

次に労働局職員の紹介でございますが、時間の都合により、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。

ます。

ここで、本日の資料の確認をさせていただきます。本文の資料については先日ご郵送させていただいており、ご持参されていると思いますので、本日、机上配付の資料のみご紹介させていただきます。まず「女性活躍等の状況①」というグラフの資料です。こちらの資料は「2025 年度労働行政の推進状況について」という郵送させていただいているデータ編の資料の 13 ページに当たるものでございます。その差し替え分となりますので、既に配付のデータ編 13 ページはこちらに差し替えをお願いいたします。

続きまして「2022 年（令和 4 年）栃木県における年代別の労働災害被災割合（試算）」という資料、「ジョブフェスとちぎ 2025」というチラシ、「雇用管理改善セミナー」というチラシ、以上を本日机上配付させていただきました。不足等はございますか。

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。

本日は、大変お忙しいところ、本審議会のためにご出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、日ごろより労働行政の推進にご理解、ご協力を賜っておりますこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

今年も残すところ一月余りとなっておりますが、今年度、栃木労働行政におきましてもさまざまな制度の変更がなされております。主なものを 2 つご紹介いたしますと、1 つ目は地域別最低賃金の改定でございます。栃木県の最低賃金は全国に先駆けて 10 月より 1,068 円で改正発効しております。発効日当日は、J R 宇都宮駅西口におきまして、連合栃木から本日ご出席の中島会長のほか、栃木県経営者協会の代表の方にもご参加いただきまして、全国で唯一、公労使三者連携により街頭での最低賃金周知活動を行うことができました。

また、栃木県には特定最低賃金というものがございまして、こちらにつきましても今年度の改正審議が終了しております。12 月 31 日、年末の改正発効に向けまして、現在、栃木労働局内において作業中でございます。栃木労働局といたしましては、地域別最低賃金や特定最低賃金の幅広い周知広報と履行確

保に努めてまいりたいと考えております。

併せまして、賃上げに取り組まれる中小企業の方々や小規模事業所の事業主さんに対して、賃上げ支援のいろいろな取組がございまして、その中の1つに「賃上げ」支援助成金パッケージ」というものがございます。こちらについて幅広い周知、利用促進に努めてまいりますほか、さまざまな支援を用意しております。皆様におかれましても、それぞれのお立場でのご協力を引き続きお願い申し上げます。

2つ目ですが、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の全面施行がございます。本年4月より改正法の一部が施行されまして、段階的施行ということで10月には全面施行となっております。加えて、ハラスメント対策の強化及び女性活躍推進等の内容を盛り込んだ労働施策総合推進法及び女性活躍推進法の改正法が今年6月の国会で可決成立しております。栃木労働局としては、こういった法律の改正に基づき、多様な労働者の方々が活躍できる就労環境の整備に一層努めてまいりたいと考えております。

最後に、栃木労働局としての新たな試みである就業体験イベントの開催についてもご紹介したいと思います。お手元の「ジョブフェスとちぎ 2025」という資料を見ていただければと思います。現在学校に通われていらっしゃる小中高生や大学生等の皆さんが将来就職活動を行う際に、栃木県の産業・企業について理解を深めていただくことが非常に重要だと考えておまして、栃木県庁や関係各団体のご協力によりまして、今月、11月30日の日曜日に「ジョブフェスとちぎ 2025」を労働局主催で開催することになりました。

このイベントにおきましては、来場していただいた皆様方に、参加団体が設置したさまざまなブース、主に職業体験ブースというイメージですが、そのブースを巡っていただきまして、さまざまな職業体験・職業に触れていただくことで、ご自身に向いている仕事を考えるきっかけにさせていただきたいということで企画したものとなっております。また、将来どんな仕事に就きたいかわからない方もいらっしゃると思いますので、会場にハローワークの適職診断コーナーを設けまして、そちらを通じて将来の職業に対する理解を深めていただく企画もございます。以上、主な制度変更と栃木労働局のイベントについてご紹介させていただきました。

先月21日ですが、初の女性総理のもと高市内閣が発足しております。先週

金曜日、21日に総合経済対策が閣議決定されております。これからご説明いたしますが、2025年度（令和7年度）労働行政の推進状況につきましては、石破前政権下で策定した栃木の労働行政運営方針に基づいたものですが、栃木労働局としては、引き続き誰もが働きやすい労働環境を実現するための取組を進めてまいりたいと考えております。

本日は議題が2つございまして、1つ目は栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改定について諮問がございます。2つ目は本日の中心的な議題になりますが、栃木労働局の重点施策の推進状況。上期が終わったということで、それらについての取組状況と今後の取組内容についてご説明して、その後皆様方から忌憚のないご意見等をいただければと思っております。

以上、簡単ではございますが、冒頭のご挨拶とさせていただきます。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） 大変申し訳ございません。先ほどの机上配付の資料ですが、一部漏れておりました。『魅力的なしごと、職場』で選ばれる栃木へ」という栃木の労働行政の運営方針の冊子も机上配付しております。どうぞよろしくお願いいたします。

次に議事に入りたいと思います。議題（1）「会長の選出」についてでございます。会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項において、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」となっております。立候補される委員はおられますでしょうか。

ございませんでしたら、事務局案といたしまして、加藤委員にお願いしたいと考えておりますが、委員の皆様いかがでしょうか。よろしければ拍手をお願いいたします。

（拍手）

司会（高野総務企画官） ありがとうございます。それでは拍手が多数でしたので、審議会会長は加藤委員に決定いたしました。加藤会長よろしくお願いいたします。

続きまして、会長代理の選出でございます。地方労働審議会令第5条第3項において、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長

があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」となっております。加藤会長に会長代理のご指名をお願いいたします。

加藤会長 それでは、会長代理につきましては、下野新聞社の町田委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

司会（高野総務企画官） 会長より、会長代理に町田委員との指名がございましたので、町田委員には会長代理をお願いしたいと思いますが、町田委員よろしいでしょうか。

町田委員 はい、了解いたしました。よろしくお願いいたします。

司会（高野総務企画官） ありがとうございます。それでは会長代理は町田委員に決定いたしました。町田委員よろしくお願いいたします。

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。加藤会長、ご挨拶をいただいた上で会を進行いただきますようよろしくお願いいたします。

加藤会長 ただいま会長に指名いただきました宇都宮大学の加藤と申します。この先2年間どうぞよろしくお願いいたします。

私は2年前に初めてこの労働審議会に出席いたしまして、そのときから委員の皆さんの鋭いご意見には常に感心するばかりでございました。そのような私が会長の役が務まるかどうか多少不安ではありますが、皆様のご協力のもとで、できるだけ活発で円滑な審議を心掛けていきたいと思いますので、ご協力どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。まず議題（2）「栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」です。ここで栃木労働局長から栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について諮問したいということですので、よろしくお願いいたします。

（川口局長から加藤会長に諮問を手渡し）

加藤会長 ありがとうございます。ただいま栃木労働局長から栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について、諮問があったところです。事務局から諮問文の写しを朗読の上、諮問の背景等について説明をお願いします。

齋藤賃金室長 労働基準部賃金室長の齋藤と申します。よろしくお願いいたします。ただいま諮問があった諮問文の朗読をさせていただきます。

栃労発基 1126 第 1 号

令和 7 年 11 月 26 日

栃木地方労働審議会 会長 加 藤 弘 二 殿

栃木労働局長 川 口 秀 人

栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、栃木県電気機械器具製造業最低工賃（令和 6 年栃木労働局最低工賃公示第 1 号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いします。

諮問文は以上となります。

引き続き、私からこの諮問に至った背景等について説明させていただきます。事前にお配りした資料のうち、一番後ろに黄色い紙がついている「令和 7 年度第 1 回栃木地方労働審議会 議題（2）関係【栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について】」という資料をお手元にご用意いただければと思います。

まず一番後ろの黄色のリーフレットを見ていただきたいと思います。栃木県の最低工賃は、上段の栃木県衣服製造業最低工賃と、下段の栃木県電気機械器具製造業最低工賃の 2 種類が設定されており、今回諮問させていただくのは、下段の栃木県電気機械器具製造業最低工賃となります。

家内労働というのは、俗に言う内職と法律上の定義は多少異なり、必ずしもイコールではないのですが、栃木県最低工賃が定められている 2 業種については、俗に言う内職というイメージでも差し支えないと思います。

また、一口に電気機械器具製造業の家内労働と申しましても、その作業はここにあるコネクタ差しのみならず、例えば基盤のハンダ付けとか銅線のコイル巻き、あるいは部品や製品を束ねたり箱詰めしたりといった作業などさ

まざまですが、栃木県で電気機械器具最低工賃が設定されているのはコネクター差しという作業のみとなっています。

さらに、電気機械器具製造業最低工賃は全国 47 都道府県全てにおいて設定されているわけではなく、また同様の工賃が定められている県であっても、栃木のようにコネクター差し 1 ピン幾らではなくて、例えば何ピンか束ねたものを差して一束幾らと定めている県があるなど、その設定もさまざまです。

次に、ではなぜこの改正諮問を地方労働審議会で行うのか。今説明を聞いておられる委員の皆様方の中には、それは地方労働審議会ではなく最低賃金審議会ですべきことではないかと、素朴な疑問を感じる方もいらっしゃるかと思います。そのあたりから説明させていただきます。

皆様も既にご承知のとおり、また先ほど局長から説明もありましたが、栃木県最低賃金はこの 10 月 1 日から時間額 1,068 円、また栃木県特定最低賃金が設定されている 5 業種につきましても、12 月 31 日にそれぞれ改正されることになっております。栃木県最低賃金や栃木県特定最低賃金は、最低賃金法という法律に基づいて栃木地方最低賃金審議会において調査審議を行い、改定されるものです。

一方、最低工賃の改正につきましては、先ほどの資料の 1 ページ目にフローがありますが、家内労働法第 8 条において、最低工賃の改定が必要と認められるときは、地方労働審議会の調査審議を求めて、その意見を聴いて決定することができると規定されております。

つまり、最低賃金と最低工賃は、言葉は非常に似ていますが、そもそもの法律の建て付け自体が異なるものであり、それらの金額の改正に当たりましては、それぞれの法律に則った改正手続・作業が必要であるため、先ほど家内労働法に基づく諮問を、栃木労働局長から栃木地方労働審議会会長宛にさせていただいた次第でございます。

次に、今回、最低工賃の改正諮問に至った背景等について説明させていただきます。資料 3 ページ「栃木県電気機械器具製造業最低工賃が適用される委託者数・家内労働者数の推移」をご覧くださいと思います。平成 19 年から令和 7 年まで 3 年刻みの数字となっておりますが、電気機械器具製造業のみならず、他の業種を含めて、栃木県全体の委託者数や家内労働者数は減少傾向

にあります。この傾向は全国的にも同様となっております。これらの数字は、委託者が毎年4月に所轄の労働基準監督署に提出する委託状況届により把握しておりますが、直近の数字である一番右側の令和7年ですと、最低工賃の対象となる作業の委託を行っている委託業者が3社、それを受ける家内労働者が17名となっております。

なお、委託状況届の提出につきましては、委託者に法定義務が課せられておりますが、提出忘れや、提出があっても記載誤りがありますので、前年度に提出があったものの今年は提出がない委託者、あるいは昨年の記載内容と大きな違いが生じている場合には、当室から確認や督促の電話をさせていただいておりますが、廃業や、廃業はしていないものの仕事が減ったので家内労働に出さなくなった、受託する家内労働者がいなくなり委託できなくなったという理由も聞かれているところでございます。

このように、対象の委託者や家内労働者はかなり減少しているものの、最低工賃制度そのものは現時点で廃止されておられません。そのような中、資料5ページ上段にある栃木県最低賃金は、前回、電気機械器具製造業最低工賃の改正があった令和6年4月当時の954円から、現在では1,068円と11.95%の引き上げ、また、下段の電気機械器具等製造業特定最低賃金も1,008円から1,105円へと9.62%引き上げられている状況にありまして、家内労働法第13条には、最低工賃は、当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないと規定されております。近年の最低賃金の引き上げ幅を鑑みますと、我々労働局といたしましても、当然、最低工賃の引き上げを検討すべき時期であると考えに至りました。

なお、最低工賃の改正審議につきましては、従前は本省より3年に1回程度の見直しが適当という指示がされておりましたが、地方労働審議会における改正審議も3年に1回やってきているところで、近年の最低賃金の大幅引き上げの流れを鑑み、昨年度、中央からの指示が2年に1度に変更されたところでございます。栃木県においても、賃金の引き上げ額が5年連続で過去最高を更新しているという状況にありますので、前回の改正審議から2年となる今年において改正審議をお願いする次第でございます。

以上、時間の都合上雑駁な説明となつてしまい申し訳ありませんが、最低賃

金との均衡を図り家内労働者の労働条件の改善を図るため、今般、電気機械器具製造業最低工賃の改正諮問を行うものとなります。

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。

加藤会長 ありがとうございます。ただいまの諮問内容や事務局の説明につきまして、何かご質問はありますでしょうか。

ないようですので、今読み上げていただきました栃木県電気機械器具製造業最低工賃につきまして、家内労働法第 21 条第 1 項に基づき、最低工賃専門部会を設置して調査審議を付託したいと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

加藤会長 ありがとうございます。ご意見がないようですので、栃木県電気機械器具製造業最低工賃専門部会を設置し、調査審議することといたします。

続きまして、ただいま設置が決まりました専門部会の委員の指名ですが、最低工賃専門部会委員及び臨時委員については、地方労働審議会令第 7 条第 1 項の規定によりまして、会長が指名することとなっております。指名に際しましては、家内労働法第 21 条第 2 項に基づいて、家内労働者代表委員、委託者代表委員、公益代表委員それぞれ 3 名としまして、家内労働者代表委員と委託者代表委員のうち 1 名につきましては、本審議会の中から指名し、残る 2 名については、関係労使団体から意見を伺った上で臨時委員として指名することといたします。

なお、公益代表委員についても 1 名は本審議会の中から指名し、残り 2 名は当該公益代表委員と相談の上指名することといたします。

そこで、栃木県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の委員として、公益代表委員からは杉田委員、労働者代表委員からは鈴木委員、使用者代表委員からは井上委員の 3 名を指名し、家内労働者代表、委託者代表及び公益代表の 6 名の臨時委員につきましては、それぞれから意見を伺った上で臨時委員として指名したいと考えておりますが、委員の皆様のご意見を賜りたいと存じます。

そのようなことでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

加藤会長 ありがとうございました。

次に、地方労働審議会令第6条第7項の規定により、専門部会の部会長が本審議会の委員である場合には、最低工賃専門部会の議決をもって審議会の議決とみなすことができることとなっております。

栃木労働局長から諮問をいただきました栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正につきまして、専門部会の議決をもって審議会の議決とすることとしてよろしいでしょうか、ご審議いただきたいと存じます。ご意見ございますか。

(「異議なし」の声あり)

加藤会長 ありがとうございます。ご異議がないようですので、そのように議決いたします。

ほかに質問がないようでしたら、次の議題に移ります。

では、議題の(3)「令和7年度労働行政の推進状況について」説明をお願いします。

川口栃木労働局長 改めまして、労働局長の川口でございます。それでは議題3(2)「2025年度労働行政の推進状況について」、お手元の資料とモニターも用意しておりますので、ご参照いただければと思います。資料は2種類ございまして、いずれも横長のパワーポイント資料です。初めに、労働行政を進める上で栃木県の特徴を示す基礎データとしてパワポ資料の1つ、「審議会資料(データ編)」をご説明します。その後、もう一つのパワポ資料「審議会資料(取組編)」で各論に入ります。まず総論のデータ編からご説明したいと思います。

データ編の2ページをご覧ください。これは人口を示したものでございます。日本の人口は2020年以降、毎年80万人が減少しております。これが2030年、今から5年後になりますと、国内人口の3人に1人が65歳以上になると想定されています。深刻な労働力不足により経済成長の鈍化や社会保障制度の持続性が懸念されている状況となっております。

次に3ページをご覧ください。本県の労働力人口も、この数字を見ていただきますと減少傾向を示しております。

次に4ページでございます。本県の人口、年代別就業者数を示したものです。右側の棒グラフの65歳以上のところを見ていただくとわかりますが、65歳以上の方の増加率が人口、就業者数いずれも非常に著しい状況が見てとれます。

次に5ページをご覧ください。本県の総生産額に占める製造業比率は39.6%で全国3位でございます。全国屈指の「ものづくり県」の一つの根拠となっています。

次に6ページ、従業者数の割合ということで全国と比較していますが、本県は中小・零細企業の割合が全国に比べるとやや高い状況でございます。

次に7ページ、県内の雇用情勢です。直近の数字は2025年9月の有効求人倍率は1.15倍で、横ばいで推移していることがグラフからも見てとれます。

次に8ページをご覧ください。職種別の有効求人倍率を示しております。特に真ん中の「保安」や「建設・採掘」従事者、「サービス」、「専門・技術」といった職種で有効求人倍率が高い状況が見られます。職種によって求職者のニーズに合わないミスマッチ、雇用のミスマッチといえます、が生じておりまして、解消への支援が重要でございます。

次に9ページです。新規高等学校卒業予定者ということで、来年3月に高等学校卒業を予定されている方の9月末現在での状況です。求人倍率3.06倍、就職内定率も71.2%ということで、いずれも過去最高の数値が出ています。

次に10ページです。最低賃金については、先ほどご説明したとおりです。8月5日に答申を受けて1,068円で改正発効しました。上げ幅につきましては5年間過去最高額を更新しています。他県との比較ですが、10月1日発行は冒頭申し上げましたとおり栃木局のみですので、他県については改正発効日が異なります。必ずしも金額のみで比較するのは適当ではないかもしれませんが、「栃木県及び近隣県の最低賃金額の推移」を見ていただきますと、近隣県の中では、埼玉県、茨城県に次ぐ水準という結果となっております。

11ページ、主要産業別賃金水準です。2024年度の数字ですが、所定内給与額で見ますと、男性が346,800円で全国9位、女性は全国13位で、男性も女性も全国的には上位に位置する賃金水準となっております。

また、産業別の所定内給与額を見ますと、栃木県の主要産業と言われている製造業の全国順位は男性が 11 位、女性が 13 位で、上位に位置しております。

次に 12 ページです。最低賃金、賃金等に係る指標を示したもので、左上に表がありますが、最低賃金については、栃木地方最低賃金審議会の審議を経てこのような形で改定しているという経過を示しております。

次に 13 ページ、ここからは女性の活躍等の状況です。これは差し替えた資料が正しいのですが、示しているものは同じです。2023 年の調査において全国ワーストと言われておりました男女間の賃金差異は、その翌年 2024 年は全国 44 位ということで、ワーストは脱却したものの、依然として、全国平均より男女差異が大きい状況が見られます。

次に 14 ページ、男女の年齢別正規雇用比率を示したものとなります。赤の折れ線グラフが栃木県の女性の状況、緑が全国の女性の正規雇用比率です。25 歳から 44 歳にかけてのいわゆる育児期における栃木県の正規雇用率は、全国平均を下回っております。

次に 15 ページです。男女間の勤続年数の差異を示したものです。こちらも 2023 年の調査におきまして、勤続年数の男女間差異が全国ワーストという数字が出ていたのですが、その翌年 2024 年の調査においては、オレンジのグラフのとおり全国平均より男女差が縮小し、改善が見られております。

16 ページです。企業における女性管理職割合を示したものとなります。本県における女性管理職割合は、役員、部長相当職、課長相当職いずれにおいても、全国平均を上回る結果となっております。

17 ページ、育児休業取得率の推移です。本県の育児休業取得率は、男女ともに全国の取得水準を上回っています。特に男性の育児休業取得率は 50.0% と、全国 40.5% を上回っていますが、一方で依然として女性より低い取得率の状況は変わっていません。

女性活躍等の状況についてのデータは以上でございます。

男女の賃金差異の話が何度か出ていますが、要因としては、女性が出産・育児等を契機に正規雇用者として働き続けることができなくなり、結果として、勤続年数や管理職比率が男女間で差が生じていることが挙げられます。

18 ページ、障害者雇用の関係になります。県内で働く障害者の方は 2024 年

6月1日現在でこの数字(5,881.5人)となっております。21年連続で過去最高を更新していますが、実雇用率2.48%ということで、全国平均は上回っていますが、法定雇用率を下回っています。下に円グラフがありますが、法定雇用率未達成企業が県内に694社あり、そのうち413社が一人も障害者を雇用していない状況が見られています。

次に19ページ、外国人の関係です。県内の外国人労働者数は、2024年度35,569人で過去最高を更新しました。前年度と比較して9%増加です。国別には、左の円グラフにありますとおり、ベトナム人が一番多い結果となっています。また、右側の在留資格別で見ますと、「身分に基づく在留資格」が一番多く35.5%です。

続いて一つ飛びまして21ページ、労働時間の関係です。総実労働時間は本県は近年減少傾向にありますが、全国に比べると多いという結果が出ております。

一つ飛びまして23ページになります。有給休暇取得についてです。労働者一人平均の年次有給休暇取得率を全国と本県で比較したものとなります。赤の棒グラフが本県、青が全国です。栃木県はここ数年全国平均より低い状況が見られております。

次に24ページ、労働災害の状況です。このグラフは、過去11年間の各年における労働災害による死亡者数及び死傷者数の確定値をあらわしたものとなっています。黄色の棒グラフで死亡災害が出ていますが、2015年以降増減を繰り返しながら毎年20人未満で推移していたのですが、2024年には24人ということで、2014年以来10年ぶりに20人を超える死亡者数となりました。

その上の折れ線グラフは死傷災害です。死傷災害についてのデータは、2010年以降に発生した新型コロナ罹患による労働災害を除いた、休業4日以上労働災害による死傷者数をあらわしたものとなっています。こちらもお覧いただくとわかりますが、過去10年間増加傾向となっており、2024年は2,234人で、4年連続で2,000人超えという状況でした。このグラフにはありませんが、年齢別に見ますと、高年齢の方の死傷者数の増加が目立ったという状況です。

次の25ページに、それが具体的に出ています。直近3年における休業4日以上の労働災害による死傷者数の確定値を年代別に示しますと、50代、60代

で死傷者が特に増加しています。以上が「データ編」です。

続いて、もう一つの資料「取組編」をご覧ください。

4 ページをご覧ください。中小企業は全国と比べてやや多いと申し上げましたが、「中小企業等の生産性向上に向けた支援」について説明したものです。賃上げにとって重要な生産性向上に向けて、事業所内で最も低い賃金を引き上げた企業に対して支給する業務改善助成金等の各種助成金など、厚生労働省で支給している 8 つの助成金を合わせた「「賃上げ」支援助成金パッケージ」の周知、活用を促しています。今年度は、県内使用者団体や栃木県庁と連携して「賃金引上げ支援策特別相談窓口」を設置して、さらなる周知・活用を促進しています。

今申し上げた業務改善助成金の交付申請件数については、8 月末現在で 167 件と、昨年同期の 126 件から 3 割以上増加しています。今後も引き続き支援策について周知を図るとともに、栃木働き方改革推進支援センターを通じて個別企業への支援も行っています。

また、構造的な賃上げを図るために県内全体の機運醸成を図るということで、構造的な賃上げ支援については、今年 3 月に開催した行政・労使関係者が参集して開催する「とちぎ公労使共同会議」でも議論されておりますので、引き続き、機運醸成を図りながら、構造的な賃上げに取り組む企業への支援を図ってまいります。

5 ページ、「最低賃金制度の適切な運営」についてです。1,004 円から 64 円引き上げ 1,068 円に改正発効したということで、額、引き上げ幅も過去最高でございます。周知活動については、冒頭申し上げたとおり、さまざまな取組をしておりますが、それ以外にも各監督署や労働局庁舎においてもポスターを一斉に集中掲示したり、栃木労働局 SNS を通じて情報発信するなど、インパクトのある周知・広報を行っております。引き続き履行確保に努めてまいります。

特定最賃については先ほどご説明いたしましたが、5 業種について、現時点の施行額と最賃の専門部会において審議を終了した結果、現在事務手続中でございます。

次に 6 ページになります。「監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守徹底」についてです。構造的な賃上げに関して、正規雇用と非正規雇用の方と雇用形

態にかかわらない公正な待遇の確保、つまり同一労働同一賃金の確保という観点が重要でございます。同一労働同一賃金の遵守徹底のために、監督署が定期監督等の際に配付・回収するチェックリストをもとに、さまざまな指導・監督をしているということでございます。

さらに、今年9月から、監督署の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を行う等、取組を強化しております。

資料飛びまして、リ・スキリング関係の8ページにまいります。DXの進展など、産業構造の変化の加速化や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・学び直しの取組が重要でございます。

昨年2024年10月から、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、給付率の引き上げを行っております。

さらに今年10月には、労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合に、休暇期間中の生活費を保障するための支援制度として「教育訓練休暇給付金」が創設されております。

10ページをご覧ください。人手不足の関係です。多くの職種において深刻な人手不足ということで、特に医療・介護・保育・建設・警備・運輸の分野は人手不足感が顕著でございます。労働局・各ハローワークにおきましてさまざまな取組をしておりますが、特にハローワークの所長においては、今年6月から11月にかけて管内の医療機関や介護施設を訪問して、求人開拓や求人充足支援を集中的に実施しました。また、11月11日は「介護の日」と制定されておりますので、各ハローワークでは「介護就職デイ」と称した就職面接会を実施しております。

また、就職意欲は高いものの就職活動に当たってさまざまな課題を抱えている求職者が増えています。そのような課題を抱えた求職者に対して、ハローワークでは、一人一人の課題に対応したきめ細やかな支援を実施していくことが重要と考え、今年4月からハローワーク宇都宮（宇都宮公共職業安定所）におきまして、課題解決型の支援サービスを実施する専門の窓口として「総合支援コーナー」を新設し、一人一人に寄り添ったきめ細やかな支援に取り組むとともに、積極的な利用勧奨を図っております。

資料飛びまして13ページ、多様な人材の活躍支援ということで、障害者の

雇用関係について記載しています。障害者雇用の取組としては、ハローワークによる企業への雇用率達成指導を進めていくことに加えて、特に障害者を一人も雇用されていない「障害者雇用ゼロ企業」に対して、企業支援の専門性を有した精神・発達障害者雇用サポーターを活用して、ハローワークと関係機関が連携し、採用前から職場定着までの一貫した企業向けのチーム支援を行い、雇用率未達成の解消に取り組んでまいります。精神障害・発達障害等の多様な障害特性に対応した就労支援を行うことも重要と考えておりまして、障害の特性に精通した精神・発達障害者雇用サポーターをハローワーク宇都宮に集中配置し、きめ細やかな支援を行っております。

また、障害者雇用の推進に当たっての課題は、障害者雇用が進んでいない中小企業への支援です。障害者雇用促進法という法律の中で、中小企業への障害者雇用の促進を図るため、先進的な取組をしている中小企業に対して、厚生労働大臣が認定する制度がございます。「ともにすすむ」という思いを込めて「もにす」という制度でございまして、この「もにす」という認定制度で現在、県内で3社が認定されています。こうした取組を通じて、障害者雇用の取組が進んでいない企業への支援を行ってまいります。

14 ページ、外国人の関係です。外国人材が増えていますので、外国人労働者の適応な雇用管理に関する相談等を行うとともに、雇用管理改善を図るため、ハローワークによる外国人を雇用する事業所訪問や、「外国人労働者雇用管理労務責任者講習」の受講勧奨等を通じて、事業所支援に取り組んでまいります。

15 ページ、女性活躍の関係になります。「女性活躍推進法等の履行確保」について説明しております。2023 年度の調査では全国ワーストだった男女間賃金差異は、2024 年度は 44 位と全国ワーストを脱却しましたが、依然として賃金差異が大きい状況です。女性活躍推進に向けた取組を行うことの重要性について、事業主の方々の理解を求め、取組を一層促していくことが重要と考えております。

また、女性活躍推進法に基づいて、女性活躍に資する各種の基準を満たした企業に、「えるぼし」と呼ばれている厚生労働大臣認定マークを付与する制度を設けております。本県の「えるぼし」認定状況は、8 月末現在で 30 社と、昨年同期から 7 社増える結果となっております。

また、「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域の働き方・職場改革等の取組を進める地方自治体とも連携し、女性活躍推進への取組を促進するとともに、「えるぼし」やその一段上の「プラチナえるぼし」認定を目指す取組への働きかけを積極的に実施してまいります。

さらに、女性活躍推進法の改正について冒頭のご挨拶で申し上げましたが、来年4月から、従業員101人以上の企業について、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務化されることとなっております。来年4月ですとあと半年くらいですから、積極的な改正法の周知を行ってまいります。

次に16ページ、「仕事と育児・介護の両立支援」の関係です。男女間賃金差異が生じる要因の一つに、女性の方が出産や育児等を契機に正規雇用者として働き続けることができなくなっていることが挙げられます。女性も含む多様な人材が活躍するためには、雇用の継続が重要であり、そのためには、男女とも安心して育児休業を取得できる職場環境整備が必要です。栃木労働局としては、円滑な法施行に向けて特別相談窓口を設置し、労使双方からの相談に対応しております。

また、団塊の世代全員が後期高齢者となり、国民の5人に1人が後期高齢者となる、世間的に「2025年問題」と言われておりますが、介護をしながら就業される方や介護で離職する方が増加して、社会的な問題になっております。介護休業制度等を知らずに辞職される方がいないように、家族介護者と接する機会がある県内全ての地域包括支援センターにおきまして、リーフレットの配布・周知いただくよう依頼しております。今後も、各事業主・労働者への周知、法の履行確保に努めてまいります。

次に17ページ、フリーランスの関係です。多様な働き方ということでフリーランスがありますが、フリーランス法というものが昨年11月から施行されております。今後も法の周知・広報を行うとともに、計画的な調査のほか、フリーランスの方からの申し出等を端緒に、発注事業者に対して同法に基づく行政指導を実施するなど、フリーランスの方が安心して働くことのできる環境整備に取り組んでまいります。

資料飛びまして20ページ、ハラスメントの関係です。「総合的なハラスメント防止」についてであります。「魅力ある職場づくり」という点でもハラスメントはあってはならないものですが、パワーハラスメント、妊娠・出産、育

児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの相談件数は、20ページ左にも数字が出ていますが、増加傾向にあります。特にパワーハラスメント相談は増加が目立っております。その要因としては、職場のハラスメントに関する報道がされる等、社会的関心が高まっていることや、人手不足を背景に職場に余裕がないことによる人間関係の悪化等が考えられます。

このような相談件数の増加を受けて、栃木労働局では、労働施策総合推進法等に基づき、ハラスメント防止対策を講じていない事業主への是正指導を行うとともに、労働局長による紛争解決援助制度により、ハラスメントを巡る個別労使紛争の解決を図っております。今後も迅速丁寧な対応をしつつ、来月12月に「職場のハラスメント撲滅月間」が始まりますので、この月間を中心に厚生労働省が運営する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」の各種ツールの活用促進を図るなど、職場のハラスメント防止のため積極的に取組を図ってまいります。

さらに、カスタマーハラスメント対策の義務化及び仕事を求める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が本年6月に公布され、施行日を含む政省令が来年2月ごろ公布される予定ということであります。栃木労働局としては、改正女性活躍推進法と併せまして来年2月下旬に説明会を予定しております。

資料飛びまして22ページ、労働時間の関係です。先ほどデータ編でも申し上げましたが、本県は全国平均に比べ総実労働時間が長く、年次有給休暇取得率も低いということがございますので、先月10月に「年次有給休暇取得促進期間」を含め年4回、労使双方や自治体等に対する啓発ポスターの送付等により、集中的な広報を実施しております。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業の訪問や働き方改革推進支援助成金の活用等により、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促進、特別休暇導入等に取り組む中小企業・小規模事業者の取組への支援を実施しております。今後も、ワークショップや説明会の開催等を通じ、年次有給休暇の取得促進に取り組む企業への支援を行ってまいります。

資料飛びまして24ページ、「長時間労働の抑制」でございます。各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられ

る事業場に対し、ここにある件数のとおり監督指導を実施しています。今後の取組については右に書いているとおりになります。

資料飛んで 26 ページ、労働災害の防止の関係になります。昨年、死傷者数が多かった労働災害の事故のタイプの円グラフですが、多い順に「転倒」、「墜落・転落」となっております。この順番はここ数年変わっていません。今後の取組については右側に記載したとおりとなっております。

ほかにも資料はございますが、時間もありませんので、一旦ここで私の説明は終了したいと思います。今年度も下期が始まっております。これは栃木労働行政の一大スローガンですが、引き続き「魅力的なしごと、職場」で選ばれる栃木となりますよう、労働局一丸となってさまざまな課題に取り組んでまいりたいと考えております。ご質問、ご意見等お寄せいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

加藤会長

ありがとうございました。

それでは、議題（３）「令和 7 年度労働行政の推進状況について」ご質問、ご意見をお伺いしたいと思います。まず、事前に回収しております事前質問・意見に関わって回答いただきたいと思います。本日欠席されている野内委員から事前に質問・意見があったと事務局から説明がありました。野内委員の質問・意見の内容とその回答について、事務局からお願いいたします。野内委員からは複数の質問・意見をいただいておりますので、男女の賃金格差について事務局から説明をお願いします。

大津雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の大津と申します。本日ご欠席ではありますが、野内委員から、男女の賃金格差解消のために今後の取組を伺いたいということで、事前の質問をいただいております。問題意識としては、先ほど川口労働局長もご説明しておりますが、全国最下位から全国順位が 44 位と回復はしているものの、依然 74%と格差が大きくなっている。賃金水準が高く男性の比率が高い製造業の割合が多いという栃木県の産業構造が大きく影響しているのではないかとと思われるが、とはいえ、全ての業界に格差があるという問題意識のもと、ご質問をいただいております。

ちなみにデータ編 13 ページ、先ほど差し替えがあった資料を併せてご参照

ください。こちらに関しては、男女間の賃金差異の要因には、委員ご指摘のとおり、製造業の割合が多いという本県の産業構造が大きく影響していることは間違いないと存じます。一方で、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を背景に、女性が出産や育児といったライフステージを契機に正規雇用者として働き続けていくことがなかなか難しくなってしまう、結果として勤続年数や管理職比率に男女間で差が生じていることも大きな要因であると考えられます。

このため栃木労働局では、男女ともに仕事と育児・介護を両立できることを目的として改正され、既に本年4月と10月に段階的に施行されております改正育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、育児・介護休業法に基づく報告徴収、いわゆる行政指導的なアプローチを実施するなど、法の履行確保を図ってまいりたいと存じます。

また、女性活躍推進法という法律もございますが、こちらにも報告徴収という枠組みがございますので、実施いたしまして、男女間で賃金差異がある場合には、その要因の分析や対策について、労働局より助言やアドバイスをさせていただいております。賃金引上げ支援策特別相談窓口というものがあるということで先ほど労働局長も説明したところですが、この相談窓口などにおいて、県の施策で「とちぎ賃上げ加速・定着支援金」というものがあるのですが、こちらにも活用いただけるということで、栃木県とも積極的な連携を図っているところでございます。

さらに、改正女性活躍推進法によりまして、令和8年4月1日以降、男女間の賃金差異の情報公表を義務とする対象が、現行法では労働者301人以上の企業となっていますが、これが101人以上の企業に大きく拡大されます。さらに新たに女性管理職比率の情報公表が、労働者101人以上の企業に義務づけられます。労働局といたしましては、あらゆる機会を捉えて改正法の周知徹底を図りつつ、また「えるぼし」認定という女性活躍に優れた実績を持っている企業の認定制度もございますので、「えるぼし」認定の取得勧奨を行い、女性活躍のさらなる推進を図ってまいりたいと存じます。これが1点目のご質問へのご回答でございます。

加藤会長

ありがとうございました。野内委員はご欠席ですが、この内容について委

員の皆様から追加でご質問、ご意見等はございますか。中島委員お願いします。

中島委員 事前に質問は出していないのですが、今、局長の話を聞いて改めて感じたものですから、3つほど質問させていただきます。

まず審議会資料のデータ編16ページ、女性活躍の関係で、男女間の勤続年数の差ですが、統計のとり方が変わっているのか。これまで5.6だったものが1年で3.7年と2年ほど縮まるというのは、前年に男性がそんなに辞めて、女性が1年のうちにそんなにいっぱい増えるわけないと思います。過去の例を見ても、そんなに大きな差は生まれないかなと思ったので、統計のとり方に何か違うものがあったのか教えていただけるとありがたいというのが1つ。

2つ目は有給休暇の取得に関して。データ編23ページになりますが、55.6%と全国平均より少なくなっているということでした。17ページの育児休暇の男性の取得等を見ますと、全国よりも上で50.0%もとられているということです。取得は上がっている傾向にあるのではないかと感じたものですから、その辺の内容をご説明いただければありがたい。

3つ目は取組編の13ページ、障害者雇用の関係です。雇用ゼロの企業に対して監督指導を行っている事例がありましたら、教えていただければありがたい。3点わかる範囲で結構ですので、よろしくお願いいたします。

大津雇用環境・均等室長 1点目に質問いただいた男女間勤続年数の差のところですが、資料の統計のグラフを見ていただきますと、ご指摘のように2023年においては、栃木の男女差は直近の2024年の数字に比べてぽんと突き出て5.6年と差のある大きな数字になっています。要因を断定的に申し上げることは難しいのですが、資料の出所が右下にございまして、厚生労働省が実施している「賃金構造基本統計調査」が基となっております。この統計調査は全数調査ではなく抽出調査となっております。一つ考えられる可能性としては、たまたま抽出された事業所のデータにかなり大きなブレが出る数字があったのではないかとということで、むしろ直近2024年の栃木の男女差3.7年の方が2022年以前のベースの数字とも近く、より実態を反映している数字ではないかと思えます。いずれにしても男女差はあるわけで、勤続年数の差異が女性と男性の賃金

の差にも影響していることは間違いないと存じます。

加藤会長 続いて、育休については野内委員の2つ目の質問と重なると思いますので、
ここでお願いします。

大津雇用環境・均等室長 野内委員から出ている質問の説明も併せてここでさせていただ
いてよろしいでしょうか。

野内委員からもう1つ、男性の育児休業取得について質問が出ております。
データ編17ページで育児休業取得率のデータをお示ししていますが、男性の
育児休業の取得日数と今後の取組について伺いたいという質問をいただい
ております。理由としては、男性の育児休業取得率は高まってきているものの、
取得日数が男性は少ないところはまだまだ問題なのではないかという質問で
ございます。

こちらの回答として、確かに委員ご指摘のように、栃木県の調査で、令和6
年労働環境等調査というものがございます。それによりますと、男性の育児休
業取得日数は2週間～1か月未満が36.9%と最も高い数字となっております。
それに次いで1か月～3か月未満の期間取得した者が27.0%、2週間未満が
21.3%となっております。これに対して女性は6か月～12か月が最も多く
47.4%、その次が12か月～14か月が29.3%、14か月以上は18.4%となっ
ております。このように、男性の育児休業の取得率・取得期間はまだまだ女性と
大きな差があるというのは、女性に育児負担が偏りがちとなっている現状を
あらわしている、そしてまた、これが男女間の賃金差異や勤続年数の男女差に
もつながっているものと考えております。

本年4月1日に改正された「次世代育成支援対策推進法」というものがご
ざいますが、この法律の中で、労働者が101人以上いる企業においては、行
動計画というものを立てる際に、育児休業等の取得状況や労働時間の現状を
把握して、数値目標を設定することが義務づけられております。育児休業等の
取得状況に関する数値目標の例として、例えば企業内の労働者の取得実績や
取得の希望等を踏まえて、男性の育児休業の取得期間についての適切な目標
が設定されることが望ましいということも、併せて指針で定められていると
ころでございます。

このため、労働局といたしましては、改正次世代育成支援対策推進法の周知徹底を図るとともに、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備に向けて、栃木局独自の「パパ育児」を略して「パパ育」というポスターを作成し、また各市の母子健康手帳の配付窓口において、「産後パパ育休」という新しくできた育児休業制度を含めた啓発資料を配付させていただいております。また事業主の方々には、労働局で支給している両立支援等助成金というものがございます。こちらに子育てパパ支援助成金というメニューもありますので、こういう助成金の支給。あとは、栃木県庁さんの施策ではあるのですが、男性育休推進企業奨励金もございますので、こちらも併せてご紹介、周知させていただいているところです。さらに、男性の育児休業の取得率を認定基準としている次世代法に基づく「くるみん」認定というものがございまして、「くるみん」認定の取得勧奨も積極的に行ってまいりたいと思います。

これが野内先生のご質問に対する回答となっております。

育児休業についていただいた質問に併せての回答で恐縮ではありますが、育児休業は未だに女性に比べて男性の方が圧倒的に取得期間も取得率も低くなっております。

また、年次有給休暇についても、はっきりした原因までは追究は難しいのですが、全国に比べるとまだ少し低い現状がございまして。年次有給休暇の取得促進についても、労働局では、例えば年末年始やお盆の期間に年休の取得促進をキャンペーンで行ったり、働き方改革推進等助成金というものもございまして、労働者の労働時間短縮や年休の取得促進に取り組む事業主様に対して助成金を支給しております。こういったものを通じて、労働時間短縮や年次有給休暇の取得促進を引き続き図ってまいりたいと存じます。

加藤会長 2点目の質問は以上でよろしいでしょうか。

3点目の障害者雇用に関しては、児玉委員から事前に同様の質問が出ておりますので、そのときでよろしいでしょうか。

中島委員 はい。

加藤会長 ありがとうございます。続きまして、野内委員から5つ質問が出ています

が、3つ目の質問、「ジョブフェスとちぎ」の開催について、事務局から回答をお願いします。

平井職業安定部長 職業安定部長の平井と申します。私からは、野内委員からご質問がありました「ジョブフェスとちぎ」について回答させていただきます。

野内委員から事前にお伺いしている内容を簡単に紹介させていただきます。あしぎん総研の調査では、新卒の女性が首都圏での就職を考えた理由の一つに「地元で就職したい企業がない」と回答しているが、これは企業調べ・企業研究の不足が原因と考えられる。栃木県はB to Bの企業が多いため、地元企業の認知が親も含めて低い。首都圏に出てしまう前の高校卒業までに地元の企業を知ってもらい、選択してもらうことが必要。大学生のキャリア観に大きな影響を与えた経験・体験は小中高時代の課外活動などの学びという調査結果もあるため、通常の就職説明会とは違うイベントにしていきたい、という質問をお伺いしています。

冒頭、川口からも説明させていただきましたし、また本日の机上配付でも「ジョブフェスとちぎ」のリーフレットを配付させていただいております。

こちらの回答としては、委員のご指摘のとおり、県内の学生が就職活動を行う際、郷土である栃木県の産業や企業について事前に理解を深めていくことは、若者の適切な職業選択を支援する上で極めて重要であると考えております。また、3月の本審議会におきましても、地元企業と学生が会う場をつくっていただきたいという旨のご要望もいただいたところでございます。

「ジョブフェスとちぎ 2025」は、ほかの就職説明会とは違い、児童から学生までを対象としてさまざまな職業体験を行っていただけるよう、参加団体の皆様のご協力を得ながら企画を行い、体験型イベントとして実施する予定でおります。また、本イベントの特徴として、ハローワークでの適職診断のブースも用意しております。こうした体験イベントを通じて、若者の職業に対する理解を深めてまいります。私からは以上となります。

加藤会長 ありがとうございます。「ジョブフェスとちぎ」の開催について、出席の委員の皆様から追加のご質問、ご意見などございますか。橋本委員お願いします。

橋本委員 今、「ジョブフェスとちぎ」の話を聞いていてぜひ聞いてみたいと思ったのは、これはすばらしくいいなと思います。私も、地元を離れてしまう前にいかに地元企業の魅力や栃木のことを知らせていくかは、すごく必要かなと思っています。「ジョブフェスとちぎ」の学生さんへの周知は、どのくらい、どのようにしてできているのか。またどのくらいの人数をここに持ってくると考えられているのか教えてください。

平井職業安定部長 ご質問ありがとうございます。こちらの周知につきましては、栃木県庁さんにもご協力いただきまして、まず保育園と幼稚園は、県のこども政策課さんから県内の保育園・幼稚園、小学校の放課後児童クラブにリーフレットを配布しております。県内の小中高も、教育委員会を通じてリーフレットを配布しております。併せて、栃木県私立高校については、須賀学園の理事長さんが私立中学高等学校連合会の副会長を務めておられますので直接この趣旨をご説明したところ、非常に賛同いただきまして、私学の各学校にもこのリーフレットを配布という形で、未就学児から高校生まで広く周知しているところでございます。

 こちらの希望としては、一人でも多く、親御さんも一緒に会場にお越しいただきたいと思っておりまして、できれば 1,000 人くらいは来ていただきたいと考えているところでございます。

橋本委員 ありがとうございます。今、伺いながら思っていたのですが、1,000 人くらいこちらにということで県内全域にお配りになっていると思いますが、予定が合わなくてなかなか会場に来られない方もいると思いますので、ぜひ今後、オンライン上での「ジョブフェスとちぎ」みたいなものを考えていただいたらいいかなと。例えばここでやった内容を動画も含めて入れていくとか。今はネットの時代なので、小中高も含めて、アクセスしやすく、いかにわかりやすくのところをお願いできればと思います。

平井職業安定部長 貴重なご意見ありがとうございます。今回初めての取組、第 1 回目ということで、これを継続していくことが大事かと思います。また併せて、バー

ジョンアップというところでは、今回は直接会場で見えて触れて体験するというコンセプトのもとで企画しましたが、今、委員からご意見をいただきましたので、次年度以降開催するときには、会場までお越しいただけない方に対してオンライン上で視聴できるようなことも、今後検討していきたいと思っております。

橋本委員 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

加藤会長 「ジョブフェスとちぎ」について、ほかにご意見ございますか。

では、続きまして、野内委員からの時間外労働削減のための取組についての意見について、事務局から説明をお願いします。

鷹中労働基準部長 労働基準部長の鷹中でございます。野内委員から事前にお尋ねいただきました内容は、データ編の資料 21 ページになろうかと思いますが、栃木県の従業員の時間外労働時間は男女ともに全国的に見て多いため、時間外労働削減のための取組強化を検討いただきたいという内容となっております。

データにあるように、全産業で見ても、栃木県の労働時間は全国に比してやや長い。特に建設業や運輸・郵便業でちょっと高めになっているという傾向がございます。

ご指摘についての回答ですが、栃木労働局におきましては、いろいろな情報等から長時間労働が疑われる事業場に対しては、全件、臨検による監督指導を行っております。この実施状況については、取組編 23 ページに数値がございますように、令和 6 年度においては 350 事業場に対して監督指導を実施しております。そのうち 36.3%、127 事業場で違法な時間外労働が認められましたことから、是正指導を行っている状況でございます。

また、監督指導のみならず、働き方改革に積極的に取り組まれて大幅な時間外労働の削減につながった事業場様の好事例を収集いたしまして、11 月に「ベストプラクティス企業」として労働局長が訪問し、メディアを通じて報道いただいています。

こうしたことを通じて好事例の水平展開を行っておりますほか、先ほど来名前が出ている働き方改革推進支援助成金などの各種助成金の周知、利用促

進等を通じて生産性の向上に努められ、時間外労働の削減に取り組まれる事業場様を支援している状況でございます。

さらに、先ほど運輸・郵便や建設業について顕著に多いというお話を差し上げましたが、11月の過重労働防止啓発月間に先立ちまして県内の経済団体に赴き、荷主になっていらっしゃる事業場様による荷待ち時間の短縮や、建設工事等を発注される際に週休2日が確保できる余裕ある工期の設定につきましても、私の方でお邪魔いたしまして要請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継続しながら、また皆様方からお知恵なども拝借しながら、効果的な取組を進めてまいりたいと考えております。

加藤会長 ありがとうございます。時間外労働削減に関して、委員の皆さんから追加のご質問、ご意見はございますか。

では、続きまして野内委員からの5つ目の質問、国と地方公共団体の雇用対策協定についての質問に関して、事務局から説明をお願いいたします。

平井職業安定部長 職業安定部 平井からお答えいたします。野内委員からのご質問につきまして、今回の資料ではなく、本日配付しております「2025年度栃木の労働行政」の冊子資料の8ページ、「地域雇用の課題に対する地方公共団体等の取組の支援」からご質問をお伺いしております。

まず、野内委員の質問内容になりますが、今後も雇用対策協定の締結先を増やしていただきたいと思うが、今後の方針について伺いたい。その趣旨としては、雇用対策協定は、雇用対策のみならず、女性活躍推進や働き方改革など幅広く自治体の企業向け施策を支援するもの。また、野内委員は栃木県の少子化対策アドバイザーにも就任されていますので、野内委員が県内の市町を訪問している中で実際に市町に課題を聞くと、「何をしていいかわからない」、「人手不足」ということが各自治体から相談があるようです。地域の実情に詳しく企業とパイプを持つハローワークの支援が不可欠と考えているという趣旨のご質問をいただいております。

雇用対策協定につきましては、自治体の長と労働局長が、その地域の課題に対する共通認識を持ち役割分担・連携方法を明確化することや、連携策のパッケージ化による効果的なPDCAの実施や、発信力の強化を図ることが可

能となっております。

また、昨今は人手不足が課題となっており、人材確保に対する事業主ニーズが高まっていることから、各自治体と労働局・ハローワークが連携して、地域の課題に対する雇用対策を行うことが求められているところでございます。本県は県と6市1町と雇用対策協定を既に締結しており、締結している自治体については着実に取組の効果が出ていますので、引き続き、締結していない自治体に対しては、労働局・ハローワーク幹部が直接訪問して、雇用対策協定の締結に向けた働きかけを行ってまいります。私からは以上となります。

加藤会長 ありがとうございます。この件について委員の皆さんから追加のご質問、ご意見等はございますか。

では、続きまして、出席されている委員の方から事前にいただいている質問・意見について伺いたいと思います。まず児玉委員から複数の質問・意見をいただいておりますので、児玉委員から適宜お願いいたします。

児玉委員 連合栃木の児玉です。よろしくお願いいたします。いずれも質問となります。1つ目はデータ編の18ページ、障害者の雇用状況です。法定雇用率未達成企業の増加ということがございましたが、その背景や理由などをわかる範囲でご教示いただきたい。

あとは関連する障害者雇用の関係となります。取組編13ページの「今後の取組」に関わる部分になります。関連してホームページを拝見しましたところ、令和7年度しごとサポーター養成講座開催予定という内容がございました。宇都宮市と開催地未定という2枠の設定があったということが1つ。

もう1つは、出前講座開催企業の声といったものが掲載されておまして、非常に興味深くクリックしたのですが、平成30年2社に關しての掲載となっていました。これらの点について、現時点で今後の予定や実績等進展があればご教示いただきたいと考えております。障害者雇用に関しては以上です。

平井職業安定部長 職業安定部 平井からお答えいたします。まず、データ編の資料18ページの質問にお答えします。資料には記載しておりませんが、雇用状況報告の対象企業は、2023年度は1,381社、2024年度は資料に書いているとおり1,509

社となり、128 社増加となっております。また、未達成企業は 2023 年度は 576 社、2024 年度は資料に書いてあるとおり 694 社となり、118 社増加となっております。

対象企業数と未達成企業数が増加した主な理由ですが、2024 年 4 月に法定雇用率が 2.3%から 2.5%に引き上がったことに伴い、障害者の雇用義務が従業員 43.5 人に 1 人から 40 人に 1 人となり、算定対象となった企業が増加したことが主な理由となります。

続きまして、取組編 13 ページの質問にお答えします。ホームページをご覧くださいましてありがとうございます。今ホームページの更新ができておらず申し訳ございません。令和 7 年度のしごとサポーター養成講座の集合開催の実績になりますが、9 月 12 日に労働局主催として小山市中央公民館で開催して、42 名の方にお越しいただいております。続いて 10 月 20 日に U A ゼンセン労働組合主催の研修会ということで、9 名の方にお越しいただいております。併せて 10 月 27 日にハローワーク鹿沼・日光主催で、今市特別支援学校さんで見学会と併せて開催しておりまして、こちらは 21 人に参加いただいている状況でございます。

また、出前講座の開催実績ですが、今年度は 12 回開催し、延べ 131 人が受講しております。また今年度は、集合ですとお越しいただく企業の方が難しい場合がありますので、年明けになると思いますが、オンライン開催も予定しております。

併せて、先ほど中島委員からご質問いただいた雇用ゼロ企業に対する取組についても回答させていただきます。

13 ページで少しだけ取組を紹介していますが、補足いたしますと、一人も障害者を雇用していない事業主は、2024 年度は 413 社、59.5%となっており、約 6 割の会社が一人も雇っていないということになります。

こういった企業に対しては、一番大事なのは企業トップに理解していただくところに尽きると思いますので、ハローワークの所長や幹部が積極的に訪問することと、取組に少し書いていますが、企業向けチーム支援として、労働局・ハローワーク・自治体・地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の関係団体と連携して、単に障害者は法律上義務だから雇ってくださいというだけではなかなか難しく、雇用管理も含めてどのように定着

していくかというところがありますので、そういった際に、雇ったことがない企業の方に対して、準備段階・採用活動・採用後といろいろな観点で支援することが効果的だと考えております。

例えば準備段階で申し上げますと、職場実習の実施や就労移行支援事業所や特別支援学校の見学。採用活動では、企業向けセミナーや業務の切り出しを支援する。また採用後は、国や労働局でもいろいろ助成金を用意しておりますので、助成金の案内をしたり、ジョブコーチや職場定着支援など段階に応じていろいろなチーム支援を行って、ゼロ企業を解消するような形で引き続き支援してまいりたいと考えております。私からは以上となります。

加藤会長 ありがとうございます。児玉委員、中島委員よろしいでしょうか。

児玉委員・中島委員 はい。

加藤会長 では、障害者雇用に関して、ほかの委員の皆さんから追加でご意見、ご質等はございますか。

 続いて、児玉委員からの2つ目の質問についてお願いします。

児玉委員 2つ目と3つ目は労働安全衛生に関することですので、まとめて申し上げます。

 まず1つ目です。可能な範囲でのお願いとさせていただきましたが、データ編 25 ページに労働災害の年代別の発生状況をお示しいただいております。労働災害に関しては、1件1件が非常に重要で、対策、水平展開、個別に対応するものだということは承知しておりますが、データとして各年代別の労働災害発生状況が実際に年代別労働者総数に占める割合がどの程度になるのか、お示しいただけると助かります。

 もう1つは取組編 26 ページ、「2025 年度における今後の取組」で、「痛み Nice(ないっす)とちぎ」とか「ころば Nice(ないっす)とちぎ」の周知啓発という記載がございます。具体的にどのような形で周知啓発をお考えかお伺いしていきたいと思いますが、当会においても労働局さんからこれらのチラシ等情報提供をいただいております、産業別労働組合の代表者や地域組織が集まる

基幹会議がございますので、資料として紹介もしながら周知してまいったわけですが、それ以上の活用とかPRの手に困っております。特に高年齢者の労働災害防止には有効な内容だとお伺いしておりますので、当会での周知について参考とさせていただきたいと考えております。以上です。

鷹中労働基準部長 ありがとうございます。まず、2つ目のお尋ねでありました年齢別発生状況について回答させていただきます。こちらにつきましては正確な回答となる数値はないのですが、我々のおおよその試算を紹介させていただきます。本日、机上でお配りした「2022 年栃木県における年代別の労働災害被災割合」というエクセル表をご覧ください。

表の見方ですが、一番上の列が年代別に分けたものと年代計。①として死傷者数。これはデータ編 25 ページの令和4年の各年代の死傷者の数値を入れたものです。②に、本来であれば労働者数の数値があればよいのですが、総務省にも栃木県にもお尋ねしましたが、年齢別では持ち合わせていないということでしたので、近い数値として、総務省の就業構造基本調査の中で「役員を除く雇用者数」という数値が公表されています。労働者と何が違うかということ、一番大きな違いは公務員などが入っていることです。公務員を含み役員を除く雇用者を分母にして、分子となる死傷者は公務員を含みません。公務員の場合は公務災害となって死傷者の統計にあらわれないということで、分母と分子で公務員が入ったり入らなかったりするため、精度を欠く旨冒頭申し上げました。その粗さもありますが、参考となるかと思い試算してみましたのが、エクセル表の「役員を除く雇用者に占める死傷者の割合」という欄です。色づけしていればよかったのですが、申し訳ございません。

こちらを見ていただきますと、10代の場合は役員を除く雇用者が12,900人いらっしゃるのですが、そのうち32人が休業4日以上労働災害に被災されている。パーセンテージを出しますと0.25%。これを20代、30代と見ていきますと0.20%、0.17%。40代は0.20%、50代で0.27%、60歳を越えますと0.35%となります。30代を底に、その後は年齢を重ねれば重ねるほど労働災害の被災率は高まっていくと理解いただいてよろしいかと思います。全国の労働災害の傾向も、中年齢で一旦下がるのですが、40代以降は右肩上がりです。被災率が上がっていきますので、この傾向は全国と一致しています。

高年齢になると労働災害の被災率が上がっていくことを踏まえ、令和8年4月から、高年齢者の労働特性に配慮した作業環境の改善や作業管理その他の措置を講じることが事業主様の努力義務として課されるという労働安全衛生法の改正が予定されています。

高年齢者の労働災害防止対策については、これまでもエイジフレンドリーガイドラインにのっとり、内容の普及や、この後ご説明する「ころばNice 転倒予防体操」などを、高齢者の方が転倒しないための体力づくり等を想定して、理学療法士会さんにお問い合わせ開発しました。こうした取組も行ってきたところですが、来年4月からの法改正に当たって、今、霞が関の方で新たな指針を策定しているところですので、こちらが示され次第、重点的な周知と広報を行いまして、一層の取組の強化を図りたいと考えております。

3番目に「ころば Nice(ないっす)とちぎ」、「痛み Nice(ないっす)とちぎ」の周知状況についてお尋ねがございました。まず、いつも連合栃木様をはじめ皆様方に、労働行政の各種施策の周知にご協力賜っておりますことを、この場をお借りして御礼申し上げます。ありがとうございます。

「ころばNice(ないっす)とちぎ」は前年令和6年に開発したもので、「痛み Nice(ないっす)とちぎ」は今年開発、リリースして普及に努めているものでございます。今年度は5月ごろに、連合栃木様を含め労働基準協会様や各労働災害防止団体様など26の団体に、「痛み Nice(ないっす)とちぎ」の推進について普及・周知広報の要請をさせていただいております。我々労働局・労働基準監督署におきましても、各種講習や日々の監督指導等の際にリーフレットを配布する、また相談窓口等にリーフレットを設置するなどによって周知を図っているところでございます。

また、腰痛は社会福祉施設等で特に多い傾向がございます。こうした業種に対しては、日々の指導の中で特に重点的に周知を行っておりますほか、労働局でご参集いただいている社会福祉施設・小売業から組織されているSAFE協議会というものがございまして、その場に腰痛予防体操のご監修をいただいた理学療法士会の先生をお招きして、ご説明と実演をしていただくという、的を絞った取組等も行っております。

このほかにも、局のホームページやSNS等も活用して広報を行っております。産業保健活動の支援拠点でもある栃木県産業保健総合支援センターに

おいても、周知を非常に熱心に行っているところですよ。

こうした皆様方のご協力もいただきながら、実際にどれくらい YouTube の視聴があるかという件数を用意しましたので、ご紹介いたします。「ころば Nice 転倒予防体操」は 2024 年 3 月からの 1 年 8 か月間で約 15,000 件、「痛め Nice(ないっす)腰痛予防体操」は本年 6 月からの 5 か月間で約 5,500 件の視聴をいただいております。引き続き皆様方に周知のご協力を賜りながら、またお知恵もお借りしながら、効果的な周知に取り組めたらと考えておりますので、引き続きご指導よろしくお願いいたします。

加藤会長 児玉委員よろしいでしょうか。

児玉委員 はい、ありがとうございます。最後の「ころば Nice(ないっす)」、「痛め Nice(ないっす)」は、高年齢の労働者に刺さる・届くような周知をよろしくお願いいたします。以上です。

加藤会長 ただいまの内容について、ほかの委員の皆様から追加でご質問、ご意見等ございますか。事前にいただいた質問に関しては以上です。

では、本日出席のほかの委員の皆様から質問、意見等をお受けしたいと思いますますが、ございますでしょうか。杉田委員お願いします。

杉田委員 時間もなくなりかけていると思うので 1 点だけお伺いしたいと思います。フリーランスに関してですが、取組編 17 ページ、「2025 年度栃木の労働行政」のパンフレットだと同じく 17 ページに書いていただいています。パンフレットの方だとフリーランスから申し出があった場合にいろいろ聴取したり調査しますと書いてあります。一方で、取組編の方だと事業者に対して計画的な調査を実施しと、調査を始める端緒としては複数あると思います。昨年から施行されて、実際のところ、フリーランスの方からの相談と、自分たち自ら行った相談がどの程度の割合だったのか。内容について、フリーランスの方からの相談はどういうものが多かったのかというところ。

あと、取組編の「2025 年度における今後の取組」の 3 つ目の○で、「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」と。相談の

内容によって誰がフリーランスの相談を受けられるかの窓口が悩ましいところがあるかと思います。そのあたり、労働局としてはどのように対応されているのか。冊子のパンフレットでは「フリーランス・トラブル 110 番を紹介する等」とされているので、どのように切り分けているのか、実務ではどのように運用されているのかお伺いできればと思います。よろしくお願いします。

大津雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室よりお答えいたします。昨年からフリーランス法が施行されたことはご承知の方も多いかと思います。今、杉田委員からご質問いただいたうち調査の件数ですが、今年度については取組編の資料 17 ページの左下に書かせていただいています。8 月末現在で 17 件となっております。こちらはフリーランスの方からの申し出を端緒としたものはゼロ件で、全てが私どもでフリーランスを取引相手にしているのではないかと思う事業所さんを選定して、そちらを計画的に訪問した事業所になっています。

相談にはどういったものがあるのか、どのくらいあるのかというお尋ねもあつたかと思いますが、フリーランス法に関して、フリーランスで働いている方からの相談は法施行のあつた昨年度より多少落ち着いてきたかなということで、ほとんどない状況です。時々、事業者様からどういう法内容になっているのかお尋ねいただいているところです。

そのように、相談件数が非常に多い状況は既に去っているのですが、中には、フリーランスというのは通常労働者ではない前提になってくるのですが、ご本人の話を聞いていると、この方はフリーランスというより労働者のように、事業主に非常に拘束されている。労働時間だったり報酬の支払形態だったり労働者である可能性が高いと思われたり、フリーランスという名称になっているけれども自分は労働者だと思うのですといったご相談があつた場合は、労働基準監督署と連携して、労働基準監督署で対応すべき案件であつた場合にはそちらで対応していくこととなっております。

また、「フリーランス・トラブル 110 番」との切り分けといったお話もありました。こちらに関しては、フリーランス法にもいろいろジャンルがございまして、労働局でやっているものはフリーランス法の中でも就業環境の整備というジャンルになります。それ以外にも、実際のところフリーランスで働いている方と事業者さん、取引相手というべきでしょうか、その間にさまざまな民

事上のトラブルがありますので、フリーランス法の就業環境整備に直接絡まないけれども、民事上のトラブルがあつて実際に困っておられる方に対しては、フリーランス・トラブル 110 番を紹介してこちらで対応してもらっているのが現状でございます。回答は以上となりますが、よろしいでしょうか。

鷹中労働基準部長 若干の補足でございますが、フリーランスについて、今、労働局にご相談があつたときは労働基準監督署に取り継ぐという話があつたかと思います。実際には、労働基準監督署は県内に 7 カ所ございますが、こちらにご相談に来られるケースも多くございます。労働基準監督署には、労働基準監督官という職員と総合労働相談員という職員がいるわけですが、フリーランスに関するものは総合労働相談員がまず対応しまして、お話を聞いている中で、フリーランスとおっしゃっているけれども、それは名ばかりで、実態は労働者ではないかという疑念があつたときは、労働基準監督官も一緒にお話を聞くなどして、法令上の救済に漏れのないように対応しているところです。

杉田委員 ありがとうございます。今お話がありましたように、ご本人は自分がフリーランスだと思つていても、客観的に見れば労働者なのかということで、どの窓口でどういう相談をしたらいいかわからない方も少なくないと思います。窓口では適切な対応をされていると伺つて安心しましたし、今後もぜひよろしくお願ひしたいと思います。以上です。

加藤会長 時間が近づいてきましたが、ほかの皆さんからご意見、ご質問等ございますか。横山委員お願いします。

横山委員 時間がないところ申し訳ありませんが、2 点ほどあります。
まず高齢者の雇用状況についてです。データ編を見ますと、65 歳までの雇用確保の措置はかなり普及していて、次に目指すべきは 70 歳までという感じがします。一方で、私の周りで知る限りでは、65 歳に延長したとしても、60 歳までと比べると大幅に賃金下がるとか、大して仕事の内容が変わらないのに大幅に下がってしまうからやる気がないよねという話をいろいろ聞くのですね。そういう視点からの問題意識があるのかどうか。それに対する何らか

の措置をお考えになっているのかどうかというのが1点。

2つ目は、外国人の労災の問題です。私の知る限り、仕事上で外国人の労災・死亡事故は結構あります。これは言語が違うということ、しかも外国人を工場などで働かせているのは中小企業がとて多くて、多言語に対応できていないところがあるような気がします。労災において、先ほど見た年齢別の統計はあるのですが、外国人の割合について何らかの調査をなさっているのかどうかということと、特に中小企業は多言語対応が難しいわけですが、それに対して何らかの対応をお考えかどうか教えてください。

平井職業安定部長 1点目のご質問について職業安定部から回答させていただきます。高齢者につきましては、今、ハローワークも非常に多くの方に利用していただいております。65歳以上、70歳、75歳、80歳を超える方もハローワークにいられて熱心に就職活動をされて、実際に就職されている方も多数いらっしゃいます。また、引き続き60歳以降も会社の戦力として働き続けている方も多くいらっしゃると思います。

委員からご指摘のあった賃金については、労使の合意で賃金が決まります。ただ、今、企業も人材不足から、高齢者も賃金を現役世代並みに維持して、引き続き就業を確保するという動きもあるかと思います。

一方、労働局ではないのですが、65歳以上の方を雇用した場合は、独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構でも助成金を用意して、65歳以上の就労を促進するというインセンティブを用意しております。こういったものを活用しながら、元気な方は働いていただけるような形で支援していきたいと考えております。私からは以上です。

大津雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。今、職業安定部から回答させていただいたとおりではあるのですが、私どもからも、同一労働同一賃金の観点から1点だけ補足させていただきます。

資料の取組編6ページに同一労働同一賃金の遵守徹底という項目を設けております。今、パートタイム・有期雇用労働法という法律に基づき、同一労働同一賃金、正社員さんと、パートタイムや有期契約で雇用されている労働者の方との賃金差について、同一労働同一賃金が求められています。これは今おっ

しゃられた定年後の方も例外ではありません。定年後の再雇用の方は往々にして1年などの有期契約を結んでおられる方が非常に多いと思います。こういう方についても、正社員との賃金差・賃金以外の差について、合理的な待遇差であることが求められるようになっております。この合理的というのがなかなか難しいところではあるのですが、例えば職務内容の違いや、それ以外にも各種事情を考慮して合理的な範疇で決定するようにしてくださいということに法令上はなっております。汲むべき事情の一つには労使間の協議も入っておりますので、職務内容や異動の範囲、昇進があるのかないのかといった人材活用の枠組みや、今申し上げた労使間協議を踏まえて賃金決定していくというのが法の考え方でございます。労働局もこの観点に基づいて年間多くの事業所様を訪問しておりまして、法の遵守がされていないところには行政指導を、法律上違反とまでははっきり言えないにしても、この企業さんにはもうちょっと頑張ってもらった方がいいのではないかとした場合には、栃木働き方改革推進支援センターを厚生労働省の委託事業として設けておりますのでこちらをご紹介します、同一労働同一賃金に向けて無料コンサルティングなどの実施もありますのでぜひいかがですか、ということで利用の勧奨をさせていただきます。

このような取組を通じて、適切な労働条件のもと、より多くの方が人材として企業内で活躍できるように、労働局としては推進してまいりたいと存じます。

鷹中労働基準部長 外国人労働者の労働災害防止対策について、ご回答いたします。

まず、委員ご指摘のように、外国人労働者の場合は母国とは言語が違いますし、文化や風習なども違います。多少日本語をしゃべる方であっても意思疎通が難しいといったことがございまして、労働災害の被災率は高くなっています。こちらの数値については本日資料の用意がないのですが、全国の数値となりますが、厚生労働省のホームページの中で労働災害の被災率を公表しています。

それから、言語が違う、多言語対応できないと労働災害防止の対応も難しいというご指摘はごもっともで、中小事業主の皆様が自分たち独自で対応というのもなかなか難しきろうということで、厚生労働本省では、多言語の安全

教育教材をつくっており、厚生労働省のホームページから閲覧することが可能でございます。今ちょっとスマートフォンで見ってみましたところ、働く人が初めて安全衛生を学ぶ方向けの視聴教材として、漫画も一部含まれたものですが、言語としては、英語・中国語・ベトナム語・タガログ語・クメール語・インドネシア語・タイ語・ミャンマー語・ネパール語・モンゴル語などに対応した教材をご用意しております。

外国人の方の労働相談の窓口も、厚生労働省は全国規模ですので、相談窓口のご用意があります。技能実習を担当するO T I T、外国人技能実習機構という組織もございまして、そちらでも技能実習生の労働相談の対応等を行っています。また、現行制度ですと、3年に1回、同機関の職員が訪問による実地調査を行うなどの取組をしている中で、安全衛生の相談などにも適宜応じている状況でございます。

加藤会長 よろしいでしょうか。

横山委員 はい。

加藤会長 ありがとうございます。以上でご質問、ご意見はよろしいでしょうか。時間となりましたので、次の議題に移りたいと思います。

議題（４）「その他」に移ります。事務局から何かございますか。

平井職業安定部長 職業安定部 平井から２点ほどご報告申し上げます。資料の議題（４）

「その他」、「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組みについて」ご報告申し上げます。

資料にページがなくて申し訳ありませんが、１枚めくっていただきますと、横向きのタイトル「2024 年度における総合評価結果総括」という資料になります。厚生労働省では、ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、2015 年度より、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善取組を実施しております。総合評価とは、資料に記載しているとおり、年度当初にハローワークごと、業務ごとの目標を設定し、目標に対する進捗状況进行评估しながら業務を実施するものでございます。

2024 年度における栃木県内 11 のハローワークの取組結果は、資料にも書いてありますが、類型 2「良好な成果」が 8 所、類型 3「標準的な成果」のハローワークが 3 所となりました。

各ハローワークにおける 2024 年度の取組内容に対する所長による業務運営の統括・分析については、資料の後ろに書いておりますので適宜ご確認いただければと思います。

ハローワークにおけるマッチング機能に関する取組につきましては、2024 年度の取組内容の分析や結果を踏まえ、より良いマッチング機能が発揮できるよう引き続き努めてまいります。

2 点目のご報告になります。机上配付しておりますリーフレットの「雇用管理改善セミナー」になります。こちらは 12 月 18 日、23 日、24 日の計 3 日間、それぞれ県南・県北・県央地区の会場で「雇用管理改善セミナー」を実施する予定です。本日は欠席になっていますが、野内委員にも当日「人手不足を乗り越える働き方改革」というタイトルでご講演していただく予定ですので、お時間がある方はぜひお越しいただければと思います。私からは 2 点ご報告申し上げます。

先ほど、高齢者の施策について、私から助成金についてご案内させていただきましたが、若干補足と訂正をさせていただきます。

助成金の名称は「65 歳超雇用推進助成金」。こちらは高齢・障害・求職者支援機構で支給している助成金ですが、私から冒頭申し上げたときには、65 歳以上の方を雇ったときにもらえるというご説明をしましたが、今改めて確認したところ、65 歳以上の定年の引き上げ等を会社として行うことが要件になります。実際にそういった内容に就業規則等を変えていただいた場合に、助成金が支給対象になります。こういった環境整備が要件となりますので、訂正させていただきます。私からの報告は以上となります。

加藤会長

ありがとうございました。ただいまの件に関して、委員の皆さんからご質問、ご意見はございますか。

それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。進行に慣れずおらず時間を超過してしまいましたことをお詫びします。会議の進行にご協力いただき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） 会長はじめ各委員の皆様には、お忙しいところ、貴重なご意見をいただき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反映し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いたします。

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。