

# 令和7年度第2回栃木地方労働審議会資料

## 令和7(2025)年度 栃木労働行政の実績

「栃木労働局の重点施策に関する実績等について」

2026年3月19日

栃木労働局

# 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 ◆在職時のキャリア形成支援

### (2) 栃木県内企業等に対する人材確保の支援

◆人手不足分野等に対する人材確保の支援

## 3 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・社会参加の促進及び安全に働くための環境の整備 ◆障害者の就労促進 ◆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

◆フリーランス法の履行確保等

## 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

### (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

◆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

◆労働者の安全の確保 ◆労働者の健康の確保

# 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。



# ◆最低賃金制度の適切な運営

## 2025年度の実績

### ○2025年度における改正

**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

**特定最低賃金** ※一般労働者はもちろん、臨時、パート、アルバイト等にも適用されます。

効力発生日 2025年12月31日

塗料製造業	1,159円	自動車・同附属品製造業	1,114円
はん用機械器具等製造業	1,070円	計量器等製造業	1,104円
電子部品等製造業	1,105円		

各種商品小売業 2025年の改正はありません  
※2025年10月1日以降は、栃木県最低賃金1,068円が適用。

○地域別最低賃金については、栃木地方最低賃金審議会の答申どおり時間額1,068円（現行1,004円を64円引上げ）に改正し、10月1日に発効。

また、特定最低賃金（設定された6業種のうち5業種）についても、栃木地方最低賃金審議会の答申どおりそれぞれ改正し、12月31日に発効した。

なお、地域別最低賃金・特定最低賃金それぞれの改正発効日に併せ、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、ポスター・リーフレット・パンフレットを配布し、それぞれの団体等における広報誌への掲載やポスター掲示、リーフレット配架等、周知・広報の協力を要請。

さらに、労働局各課室・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、あらゆる機会を捉えて周知を行った。

なお、今年度においても、地域別最低賃金の改正発効日である10月1日に、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を実施した他、今年度においては、栃木労働局独自ポスターを作成し、労働局、監督署によるポスターの壁・窓一面集中掲示を行う等、新たな取り組みも行った。

○「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ており、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している。

【本省版ポスター】



【独自ポスター】



【10/1街頭広報の様子（JR宇都宮駅西口）】



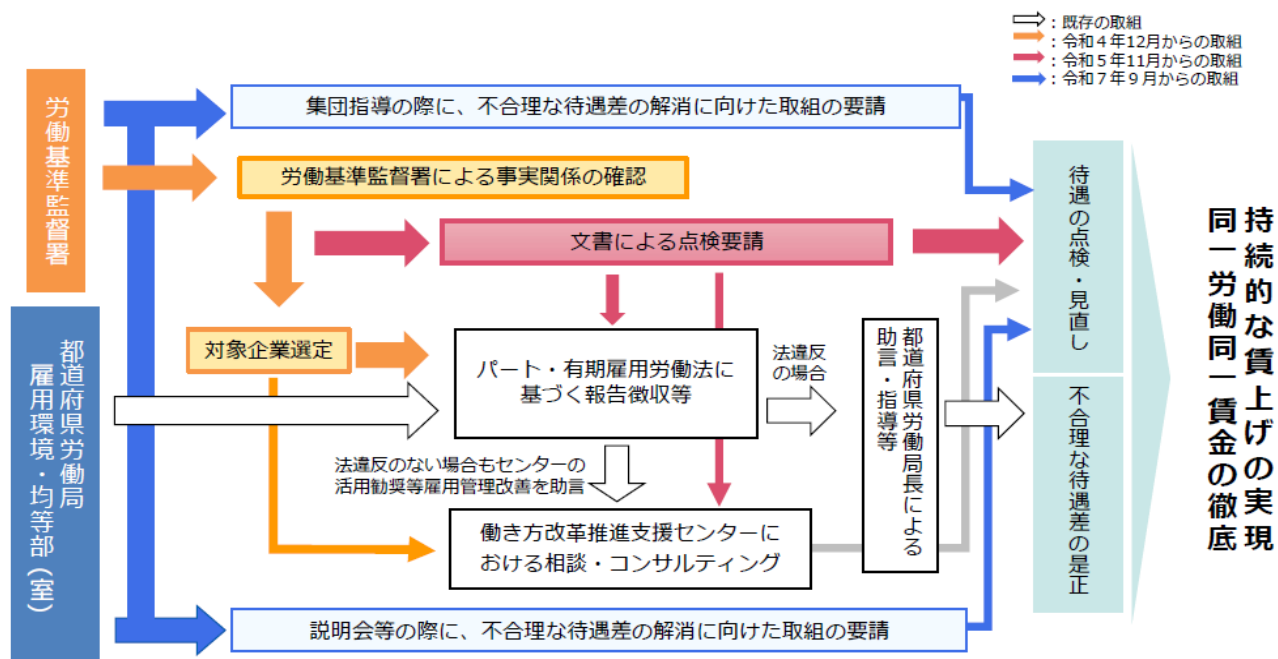
# ◆同一労働同一賃金の遵守の徹底

## 2025年度の実績

### ○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。

# 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。

# 労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進①

## 2025年度の実績

### 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

○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。

### 県内ハローワークにおける教育訓練給付の申請件数

	2024年度 (1月末)	2025年度 (1月末)
専門実践 教育訓練給付金	287件	325件
一般／特定一般 教育訓練給付金	860件	925件

スキルアップやリ・スキリングに取り組もうとする皆さまへ

### 労働者向け 教育訓練休暇給付金のご案内(簡略版)

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

#### 給付日数・給付日額等

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます(失業給付の算定方法と同じです)。

<給付日数>

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

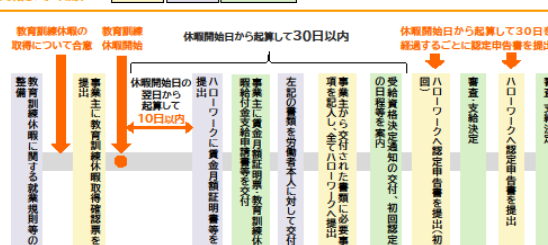
<支給額のイメージ>

標準月収	給付月額
350,000円	¥195,000円

#### 主な支給要件

- ・ 休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間があること  
(原則、11日以上の勤務実績がある月が被保険者期間として算定の対象になります)
- ・ 休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間があること  
(離職期間等がある場合であっても、一定の要件に合致すれば加入期間を通算できます)
- ・ 業務命令によらず、就業規則等に基づき教育訓練を受けるための無給の休暇を取得していること

#### 支給までの流れ



#### 注意事項

教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません(ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません)。

教育訓練休暇の取得に当たっては、事業主の承認・手続が必要になりますので、教育訓練休暇の取得にあたっては、事業主の方とよく相談ください。また、教育訓練休暇給付金の支給に関しては、別途詳細な要件がありますので、「教育訓練休暇給付金のご案内」(パンフレット)及びホームページをご確認ください。ご不明な点は、住居を管轄するハローワークまでお問い合わせください。

## 労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進②

2025年度の実績

### 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

○デジタル分野の訓練受講希望者に対する訓練説明会への参加の促進、訓練修了者歓迎求人確保、訓練受講修了前に職場見学会付き面接会を開催するなど、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するとともにデジタル人材を求める企業等への訓練修了者の早期再就職を支援。



#### ○訓練説明会開催状況

	2024年度 (1月末現在)	2025年度 (1月末現在)
参加訓練施設 (施設)	82	86
対象コース数 (コース)	102	109
参加者 (人)	771	754

#### ○離職者向け職業訓練 (デジタル分野) の実施状況

	2024年度 (1月末現在)	2025年度 (1月末現在)
コース数 (コース)	38	35
定員 (人)	605	576
受講者数 (人)	508	517
定員充足率 (%)	84.0	89.8

※開催場所 (宇都宮市、大田原市、小山市、足利市)

# (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年度の実績

#### 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た。  
特にデジタルなどの成長分野については、社員が高度デジタル技術や新たな事業展開に必要な知識習得のための支援として、人材開発支援助成金（人への投資促進コース／高度デジタル人材訓練・情報技術分野認定実習併用職業訓練）（事業展開リス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、利用促進を図った。

#### ①活用勧奨に伴う事業所訪問件数

2025年度  
(1月末現在)

105件

#### ②2025年度受理件数（1月末現在）

○人への投資促進コース

実施計画届	支給決定
36件	12件

○事業展開リスキリング支援コース

実施計画届	支給決定
208件	89件

○ジョブ・カード作成件数（11月末現在）

目標数	実績	進捗率
5,300件	2,861件	54.0%

○2025年12月に宇都宮市、栃木市、大田原市の県内3か所で実施した「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。（計203社参加）

#### 【雇用管理改善セミナーの様子】



## (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年度の実績

#### 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」、各ハローワークにおけ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。

○医療・介護・保育分野の関係団体を労働局が直接訪問し、民間職業紹介期間の利用状況やハローワーク等の無料職業紹介機関の積極的な活用を促進。

○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。

**ウェルカム!!  
バスドライバー!!**  
バス運転手入門セミナー  
無資格・未経験の方歓迎!!

令和7年11月14日(金) 先着10名  
14:00~15:30  
会場 ハローワーク小山 大会議室  
小山市豊沢1475 おやまゆうじんハーフレストウオーク内

栃木県バス協会の全面協力のもと、バス業界の魅力をお伝えします。

◆ バス業界のイマドキとこれから  
栃木県バス協会からバス業界の現状について  
◆ バス運転手の働き方ややりがいについて  
栃木県内のバス会社の社員の方から直接インタビュー  
◆ バス運転手応募に向けて  
ハローワークからバス運転手の求人票の見方や応募に向けての説明

※本セミナーは雇用保険受給に必要な就職活動の実績となります。

【お申込み・お問合せ】  
ハローワーク小山 職業相談部門  
TEL 0285-22-1524 部門コード:41#  
ハローワーク宇都宮・ハローワーク大田原・ハローワーク小山



介護の就職面接会の様子

### 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。

# 栃木県内の各種指標に見る現状

高齢者・障害者・外国人等に係る指標

## 【高齢者雇用に係る指標】

70歳までの就業確保措置の実施状況  
(各年6月1日現在高年齢者雇用状況等報告による)

	2023年度	2024年度	2025年度
<b>栃木局(21人以上)</b>	<b>1,110/3,343 (33.2%)</b>	<b>1,194/3,389 (35.2%)</b>	<b>1,351/3,398 (39.8%)</b>
茨城局(21人以上)	1,546/4,191 (36.9%)	1,601/4,258 (37.6%)	1,715/4,150 (41.3%)
群馬局(21人以上)	1,283/4,036 (31.8%)	1,386/4,072 (34.0%)	1,442/4,043 (35.7%)
全国計(21人以上)	70,443/237,006 (29.7%)	75,643/237,052 (31.9%)	82,748/237,739 (34.8%)

## 【外国人雇用に係る指標】

外国人労働者数(各年10月末)  
(各年10月末時点外国人雇用状況の届出状況まとめによる)

	2023年度	2024年度	2025年度	対前年増加率 (2025年度)
<b>栃木局</b>	<b>32,728</b>	<b>35,569</b>	<b>38,817</b>	<b>9.1%</b>
全国	2,048,675	2,302,587	2,571,037	11.7%

各年「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

## 【障害者雇用に係る指標】

**障害者実雇用率**

	2023年度	2024年度	2025年度
<b>栃木局</b>	<b>2.39%</b>	<b>2.48%</b>	<b>2.50%</b>
茨城局	2.32%	2.33%	2.32%
群馬局	2.28%	2.35%	2.35%
全国平均	2.33%	2.41%	2.41%

※法定雇用率・・・2022年度及び2023年度：2.3% 2024年度：2.5%

**障害者雇用数**

	2023年度	2024年度	2025年度
<b>栃木局</b>	<b>5,550.0人</b>	<b>5,881.5人</b>	<b>6,144.5人</b>
茨城局	6,517.5人	6,715.0人	6,895.0人
群馬局	6,511.0人	6,953.0人	7,128.0人
全国計	642,178.0人	677,461.5人	704,610.0人

※各年6月1日現在障害者雇用状況報告による。

【参考：就業者数に係る指標】(2020年総務省国勢調査より)

**就業者数(2020年)**

栃木県	茨城県	群馬県	全国
101.1万人	147.8万人	100.8万人	6,546.8万人

※就業者とは、主に仕事、家事のほか仕事、通学のかたわら仕事及び休業者の合計をいう。

# (1) 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年度の実績

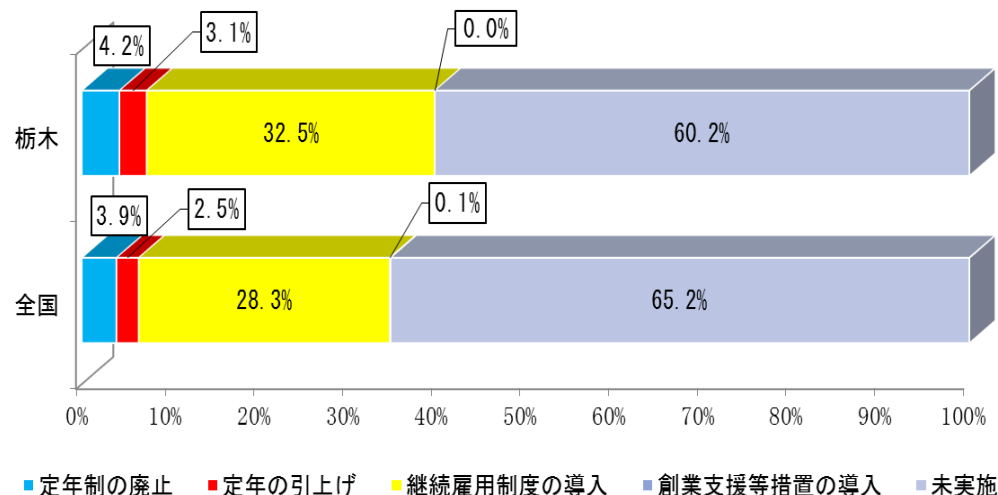
#### ●70歳までの就業確保措置に向けた事業主支援

○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」を目指すため、70歳までの就業確保措置（努力義務）を講じるよう、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等との連携の下、339事業所（2026年1月末現在）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った。

#### ●ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

○主なハローワークに設置した「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を行ったことにより、65歳以上の支援対象者の就職率は91.1%（2026年1月末現在）となった。また、シルバー人材センター等と連携の下、高齢者の多様な就業ニーズに見合う支援を実施した。

70歳までの就業確保措置の実施状況（2025年6月）



生涯現役支援窓口の65歳以上の就職率

2025年度 (1月末現在)	2026年度 (1月末現在)
92.8%	91.1%

▶ 2025年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果 2025年12月19日公表

## (2) 多様な人材の就労・社会参加の促進

### ◆障害者の就労促進①

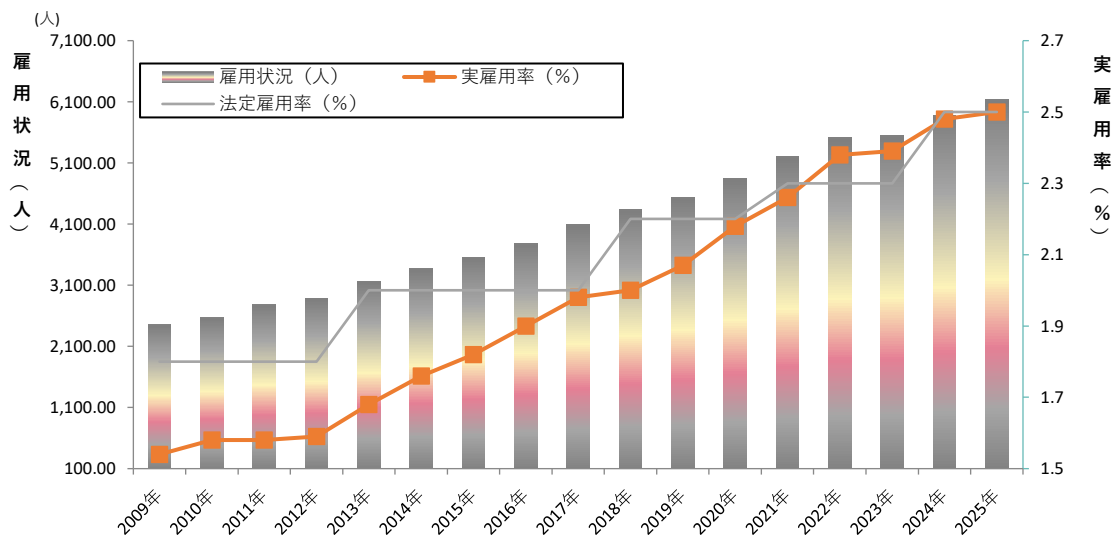
#### 2025年度における取組

#### ●障害者の円滑な雇入れに向けた支援の実施

2025年4月からの法定雇用率を計算する際の除外率が一律10ポイント引き下げられ、さらに2026年7月の法定雇用率2.7%への引き上げ等一連の改正を見据え、報告対象と予想される全企業の雇用率推移シミュレーションを行った。

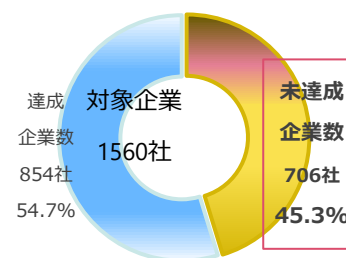
このシミュレーションをハローワークと共有し、企業の障害者雇用が円滑に推進されるよう積極的に雇用指導を実施したほか、ハローワークと関係機関が連携した「**企業向けチーム支援**」による重点的な支援に努めた。

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6月1日現在）

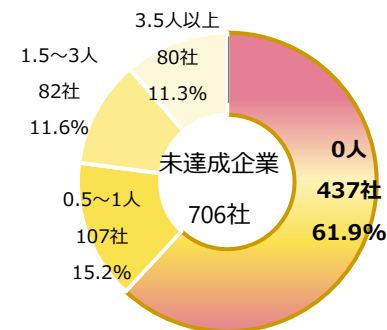


▶ 「2025年 障害者雇用状況の集計結果」 2025年12月19日公表

#### 障害者法定雇用率の達成状況



#### 障害者雇用数の内訳



栃木県で働く障害者数は、2025年6月1日現在、6,144.5人と22年連続で前年度を上回り、実雇用率も2.50%（全国22位）と法定雇用率を達成した。

しかし、半数近くの企業が法定雇用率を達成しておらず、報告対象企業1560社のうち437社は、一人も障害者を雇用していない、いわゆる「0人雇用企業」であった。

2025年度の雇用調査対象企業は、除外率の引下げ等により前年比51社増加、0人雇用企業も24社増加となった。

## (2) 多様な人材の就労・社会参加の促進

### ◆障害者の就労促進②

#### 2025年度における取組

#### 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（もにす認定）

2026年2月  
2企業を新たに「もにす」認定しました。  
株式会社キノシタ（那須塩原市）  
社会福祉法人 謙心会（大田原市）

障害者雇用のロールモデル企業をPRするなどして、中小企業に認定制度「もにす」を普及させ、地域における障害者雇用の取り組みを一層推進した。

#### <もにす認定の要件>

認定評価基準に基づき取引関係、成果関係、情報開示関係を加点方式により20点以上得ることが必要。



障害者雇用の先進的な取組を進めている**優良な**中小企業を認定する制度です。

と も に す す む

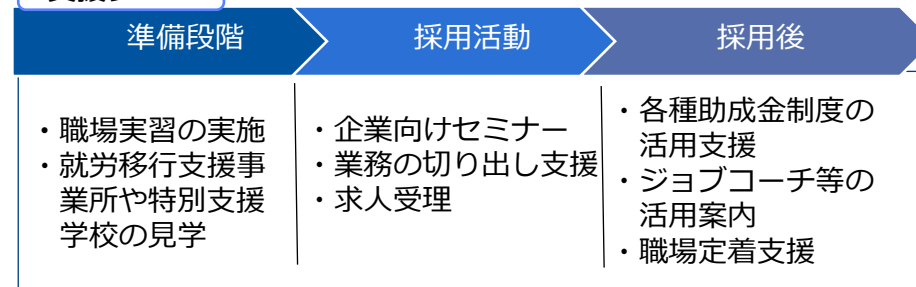
という思いをこめて愛称を「もにす」と名付けました。

#### ○企業向けチーム支援を実施

労働局・ハローワーク、自治体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉事業所等との連携強化により、以下の支援フロー図の支援を実施した。

特に、障害者雇用状況報告対象企業への積極的なアプローチにより、対象企業への就職率が目標の25%を超え28.4%（2026年1月末現在）に達した。

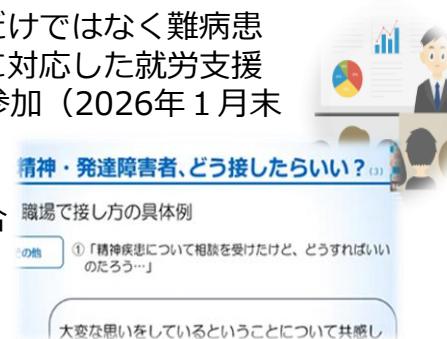
#### 支援フロー



#### ○栃木版「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催

精神障害者、発達障害者、だけではなく難病患者等も含めた多様な障害特性に対応した就労支援として、24回開催のべ286人参加（2026年1月末現在）。

企業のニーズに合わせ講座内容にカスタマイズを行い集合講座のほか、企業へ出張する出前講座を開催した。



## (2) 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

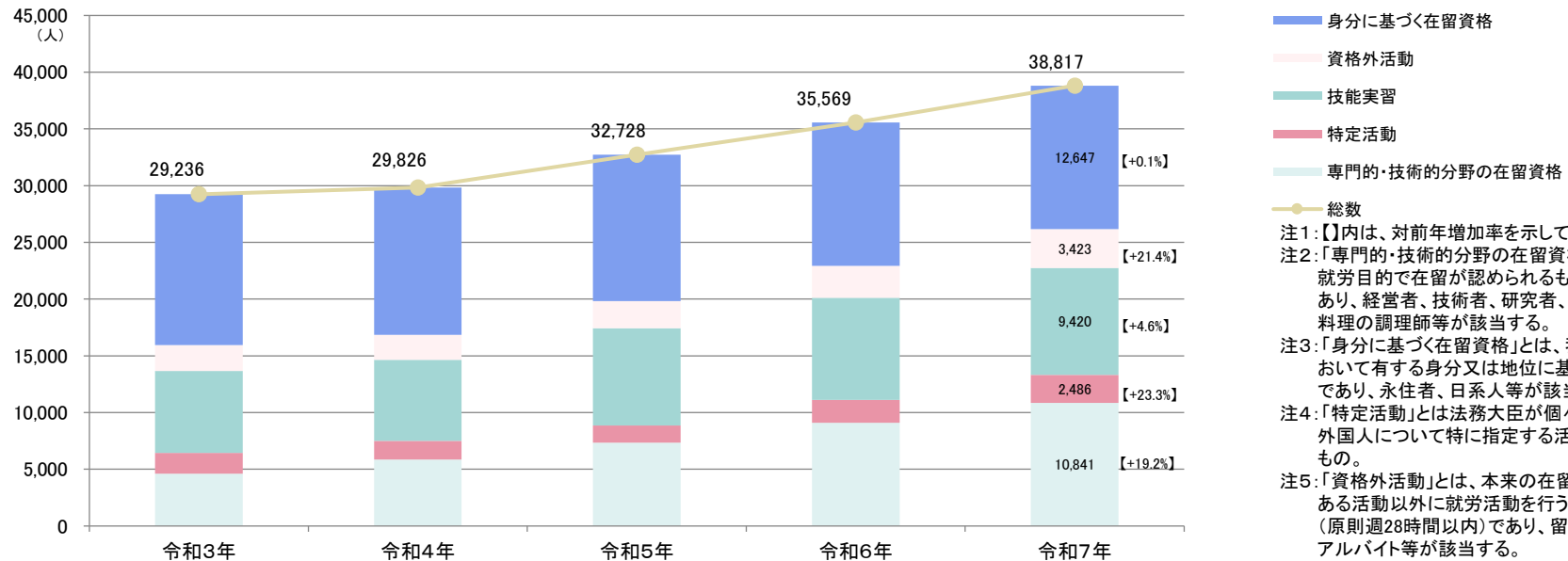
#### 2025年度の実績

##### ●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するため、外国人労働者と円滑な業務が進められるようコミュニケーションの取り方や外国人雇用管理指針の周知等を図ることを目的に関係機関との連携の下、6月20日、事業主を対象に「外国人雇用管理セミナー」を開催した（195事業所、241人参加）。

○栃木県における外国人労働者数は、2025年10月末現在38,817人で過去最多となり、今後も増加する見込み。また、2019年に新設された在留資格「特定技能」についても、2025年10月末現在4,635人で2024年同日の3,618人から大幅に増加した。

○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を中心に、雇用管理の周知等を図るため、372件（2026年1月末現在）の訪問指導を実施した。



## (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年度の実績

#### 女性活躍推進のための企業の取組支援

○OG7 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。

○「とちぎ人口減少克服宣言」を踏まえ、「とちぎ人口未来アクションプラン」を策定。

○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1月末現在) 日光市内において、えるぼし認定企業の誕生。

	2024年度 (1月末現在)	2025年度 (1月末現在)	前年度比
えるぼし	24社	34社	+10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	23社	+8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。

○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、**従業員数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、主催説明会を開催するとともに、関係機関・団体等とも連携し、あらゆる機会をとらえて積極的に周知。

・説明及び周知用資料の配布を行った回数 57回(2026年1月末)

## (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年度の実績

#### 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 67回（2026年1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(2026年1月末現在)

	2024年度 (1月末現在)	2025年度 (1月末現在)	前年度比
くるみん	44社	53社	+9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



### (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年度の実績

#### ○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。

#### ○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、円滑な対応を実施。

#### <是正指導>

	2026年1月末
フリーランス法 計画的調査件数	46件

## 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。

# (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年度の実績

#### ○ 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 (1月末)	2025年度 (1月末)
パワーハラスメント	762件	1013件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	157件	182件
セクシュアルハラスメント	134件	169件

#### ○ ハラスメントに係る是正指導(報告徴収)

	2024年度 (1月末)	2025年度 (1月末)
パワーハラスメント	59件	53件
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント(※)	58件	48件
セクシュアルハラスメント	58件	51件

#### ○ ハラスメントをめぐる紛争の早期解決

	2024年度 (1月末)	2025年度 (1月末)
パワーハラスメント	11件	17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	5件

○ 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した。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。

○ 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・広報を実施。

○ 改正労働施策総合推進法が2025年6月に成立し、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクハラ防止のための雇用管理上の措置が、2026年10月1日から事業主に義務付けられることから、主催説明会を開催するとともに、関係機関・団体等とも連携し、あらゆる機会をとらえて積極的に周知。

- ・ 説明及び周知用資料の配布を行った回数  
57回 (2026年1月末)



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**

## (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年度の実績

○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。  
さらに、働き方改革関連法等に関する説明会における取組促進や年次有給休暇取得促進に関するワークショップを開催。

○多様な正社員制度の周知や育児・介護休業法の改正により育児・介護のためのテレワーク制度が努力義務化されたところであることも踏まえ、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進を図った。

○栃木働き方改革推進支援センターにおいて、働き方改革を広く支援する取組として、

- ・ 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関する個別相談やコンサルティング等を実施。

**もっと自分から Refresh! 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

●「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

春の訪れに 年休で ゆとりある 時間を。

**「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！

専門知識を要した**社労士**が会社までお伺いして 親切丁寧に相談いたします

希望する労働者に1週間に3日の休日を与える「**選択的週休3日制**」を導入しませんか。人材確保、育児・介護休業法改正後の働き方、学び直し、業務の充実、働き方改革など、仕事に自分の生活の両立を助ける人が増えています。

「**選択的週休3日制**」には、主に3つのタイプがあります。

- 1 休日を増やす分、出勤日の労働時間を短縮し、給与を維持
- 2 休日を増やし、1日の労働時間を短縮するが、出勤日の労働時間により給与は維持
- 3 休日を増やす分、出勤日の労働時間を短縮し、給与を維持

選択的週休3日制が導入できる会社には、具体的な働き方の提案ができています。ご相談ください。

**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、働き方改革推進支援センターのホームページをご覧ください。 >>>

**「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！

専門知識を要した**社労士**が会社までお伺いして 親切丁寧に相談いたします

人材確保に苦労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年度上半期(4~6月)の企業倒産件数(従業員1,000名以上)は前年同期比で約6.172倍、このうち人手不足を理由とした倒産は、前年同期(151件)に比べて74.9%増、2025年上半期は過去最高です。

人材確保に苦労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

「**人手不足制度**」とは、労働時間や出勤日数に制限を設け、給与を減額して雇用する制度です。多様な働き方を実現し、人材確保に悩んでいる企業に、働き方改革のヒントを提供しています。

働き方改革推進支援センターのホームページをご覧ください。 >>>

**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、働き方改革推進支援センターのホームページをご覧ください。 >>>

### (3) 長時間労働の抑制

## ◆ 長時間労働の抑制

2025年度の実績

### 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

### 取組事項

- 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対し監督指導を実施。
- 11月の過労死等防止啓発月間に、「過重労働解消キャンペーン」を実施。
  - ① 労働組合、使用者団体に対する協力要請（10月）
  - ② 労働局長によるベストプラクティス企業訪問（11月）
  - ③ 重点監督の実施
  - ④ 過重労働相談受付集中週間（11月1日（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。） <https://shuugyou-seminar.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou/>



**令和7年度過重労働解消キャンペーン**  
 栃木労働局長による長時間労働削減に取り組む企業訪問

時間外労働削減に対する対応

- 1 業務効率化
  - (1) DX
    - ① クラウドサービス利用による情報共有
    - ② IT機器活用によるペーパーレス化
    - ③ウェアラブル機器活用による移動時間短縮
  - 2 工事管理業務におけるアウトソーシング（業務分組）
    - (1) 建設アシストの活用
      - ① 工事書類の作成
      - ② 工事管理業務の遠隔補助
    - (2) グリーンサイトの活用
      - 安全書類の電子化及びチェック業務のフロー

具体的なには…

- ◆ ウェアラブル端末を活用し、リアルタイムでの作業確認
- ◆ 工程内検査等について遠隔により実施し、移動時間の短縮を実現
- ◆ タブレット端末活用によるペーパーレス化
- ◆ サイネージの活用による業務効率化と見える化の実施
- ◆ 次世代測定機器の積極的な採用
- ◆ スマートフォン、タブレット端末と連携し、業務の効率化を実現

# (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年度の実績

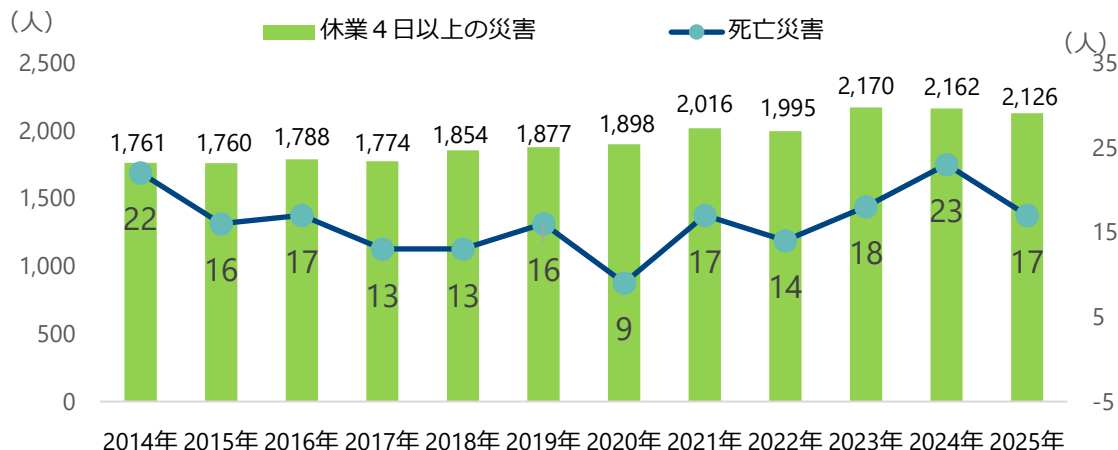
※全て新型コロナウイルス感染症り患者を除く

#### ○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、1月末現在、死亡者数17人(前年同期比6件・26%減)、死傷者数2,126人(前年同期比36人・1.7%減)(グラフ参照)

1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)

○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

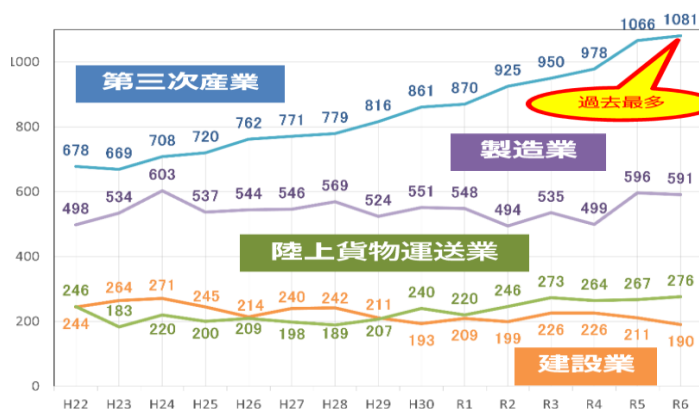
## ◆労働者の安全の確保②

### 2025年度の実績

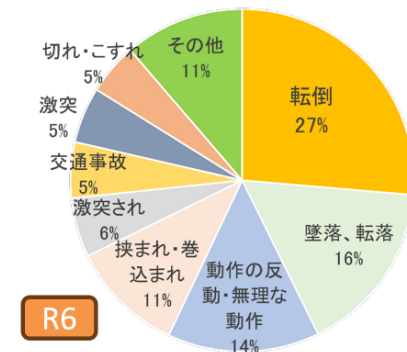
※全て新型コロナウイルス感染症り患者を除く

#### ○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）

#### ○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年度の実績

- 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）
- 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）
- 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）
- 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
- 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）

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

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

<p><b>職場における熱中症による死亡災害の傾向</b></p> <p>平成25年及び26年連続で増え、平成27年度は過去10年間で最も多発した。特に建設業、製造業、農業・畜産業、林業・水産業、建設業の増加が目立つ。</p> <p>ほとんどの死亡災害が「初期症状の放置・対応の遅れ」による。</p>	<p><b>早急に求められる対策</b></p> <p>「現場における熱中症対策の強化」が求められる。現場において「死亡にさせない（重篤化させない）」ための適切な対策の実施が必要。</p>
--	--

基本的な考え方：見つける → 判断する → 対応する

- 1 現場の危険性を把握する。熱中症の発生状況を把握し、その発生を防止するための対策を実施する。また、労働者の健康状態を把握し、必要に応じて作業を中止させる。
- 2 現場の危険性を把握する。熱中症の発生状況を把握し、その発生を防止するための対策を実施する。また、労働者の健康状態を把握し、必要に応じて作業を中止させる。

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時間を超えて業務上が見込まれる作業」



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、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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。) 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、  
**栃木県最低賃金(時間額1,068円)**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純粋持株会社(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 精皆動手当、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(OJT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)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～



# 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

## 業務改善助成金

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

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、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  
宇都宮市明保野町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	25~200万円	6~360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50~120万円	

### 活用ポイント 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が就業規則等に規定し、訓練受講者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%)

### 活用ポイント 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

(※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)。

## 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)

- 在籍型志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



(R7.9)

# 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）