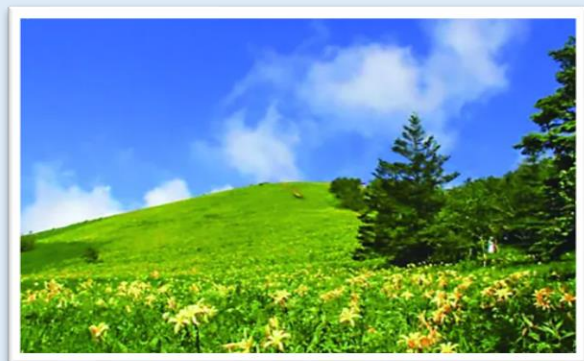


栃木の労働行政

多様な人材が輝ける栃木をめざして



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 栃木労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに

栃木県では、少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴う労働力不足に加え、若者や女性が県外に転出し、人手不足が深刻化していることから、生産性の向上による賃金の引上げや多様な人材の確保と育成が必要です。

このような観点を持ちつつ、国の施策の方向性にも沿いながら、また、2025年度に取り組んだ自らの取組の状況を踏まえて、目下の課題に対応することを目指し、2026年度の栃木労働局の行政運営方針を策定しました。栃木労働局では、以下の項目を重点事項として、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発の雇用・労働施策に総合的・一体的に取り組む、推進します。

目次

I 栃木労働局の業務概要	P3
■ 栃木労働局の重点施策	P3
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援	P3
2 リ・スキリング、人材確保等の支援	P6
(1) リ・スキリングによる能力向上支援	P6
(2) 栃木県内企業等に対する人材確保対策	P7
3 多様な人材及び女性の活躍促進	P9
(1) 多様な人材の活躍促進	P9
(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	P15
4 職場環境改善に向けた取組	P18
(1) 長時間労働の抑制	P18
(2) 安全で健康に働くことができる環境の整備	P20
(3) 多様な働き方への対応	P23
(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進	P25
■ 栃木労働局の主な取組	P27
II 栃木労働局の組織	P31

<用語・制度説明>

P3 ①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 P4 ②「賃上げ」支援助成金パッケージ ③業務改善助成金 P5 ④栃木働き方改革推進支援センター P6 ⑤人材開発支援助成金 P15 ⑥えるぼし・プラチナえるぼし認定 P17 ⑦⑧くるみん・プラチナくるみん認定 P21 ⑧Aない声かけ運動、ころばNice（ないっす）とちぎ 転倒予防体操、痛みNice（ないっす）とちぎ 腰痛予防体操 ⑨SAFEコンソーシアム

I 栃木労働局の業務概要

■ 栃木労働局の重点施策

① 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

現状と課題

人手不足を克服し、物価上昇を上回る賃上げの動きを中小企業・小規模事業者に波及させていくため、生産性向上に向けた支援等賃上げを行いやすい環境整備や雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けた非正規雇用労働者の処遇改善等を推進することが必要です。

◆ 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は働く者のセーフティネットとしての機能を有しています。

最低賃金の改正審議については、経済動向、地域の実情及びこれまでの栃木地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、丁寧かつ充実した審議が尽くせるよう審議会の円滑な運営を図ります。

また、「**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**」により、「転嫁対策に向けた集中取組期間」とされている1月から3月までの期間に、最低賃金の履行確保に係る監督指導を実施し、最低賃金の遵守徹底を図るとともに、賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金、好取組事例等が分かる資料の提供、支援施策や転嫁円滑化対策関連の施策を紹介します。

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 が適用されています。

用語・制度説明①

「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」

中小企業等が賃上げの原資を確保するため、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるよう、賃金引上げの環境を整備する取組について、内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省及び公正取引委員会により合意したものです。厚生労働省の取組は「最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備」等です。

◆中小企業等の生産性向上に向けた支援

生産性向上による賃金の引上げを支援するため、**業務改善助成金**等8つの助成金の『**賃上げ**支援助成金パッケージ』を労働局全体で周知します。

栃木働き方改革推進支援センターを通じたワンストップ相談、個別企業コンサルティング、セミナー等を行います。

用語・制度説明② 「賃上げ」支援助成金パッケージ

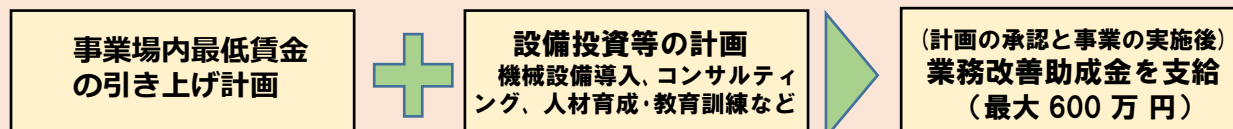
生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援する以下の8つの助成金群。

支援区分	助成金の名称	助成概要
生産性向上 (設備・人への投資等)への支援	①業務改善助成金 → 4ページ	事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資をした場合の助成
	②働き方改革推進支援助成金	労働時間削減等に向けた環境整備を行い、改善の効果を上げた場合に助成
	③人材開発支援助成金【拡充⇒】 → 6ページ	従業員へ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を助成 ⇒訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額引き上げ
	④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) 【拡充⇒】	雇用管理改善につながる制度等を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成 ⇒メニュー見直し・追加、賃上げを実現した際の加算を導入
正規・非正規格差是正支援	⑤キャリアアップ助成金(正社員化コース・賃金規定等改定コース) 【拡充⇒】	非正規雇用労働者を正社員転換し、賃金増加等一定の要件を満たした場合に助成 ⇒正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行った場合の加算措置の創設
より高い処遇への労働移動等への支援	⑥早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)	離職を余儀なくされる労働者を雇い入れた上で、賃金を一定率以上増加させた場合に助成
	⑦早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)【拡充⇒】	賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成 ⇒生産性向上や会社全体の賃金底上げに取り組む場合に加算を実施
	⑧産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)	労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、復帰後賃金を5%以上引き上げた場合に助成

用語・制度説明③

「業務改善助成金」

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）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を助成する制度です。



(留意事項)

- ・事業場内最低賃金の引上げや設備投資等は、これから実施するものが助成の対象となります。
- ・労働者（従業員）の事業場内最低賃金を引き上げるための支援制度であるため、労働者（従業員）がいない場合は、助成の対象となりません。



＜業務改善助成金＞

	2023年度	2024年度	2025年度
業務改善助成金 申請件数	259件 (233件)	321件 (321件)	363件 (363件)

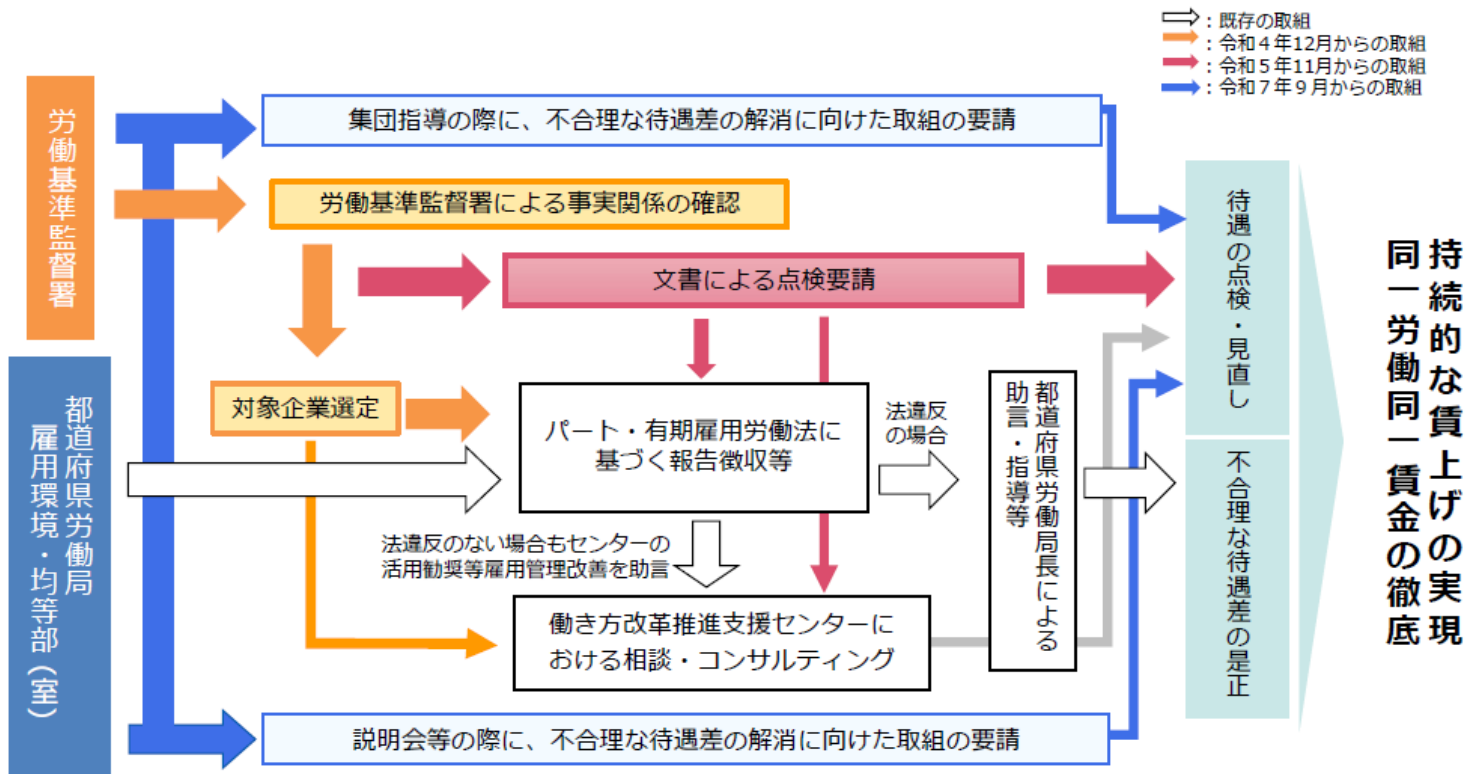
※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

◆同一労働同一賃金の遵守の徹底

労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について情報提供を受け、雇用環境・均等室又は職業安定部需給調整事業室は、報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導を図り、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

また、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由が不十分な企業に対し、監督署が実施する集団指導等の場における不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請を実施するとともに、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しによる「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等が改正された場合には、円滑な施行・適用に向けて、労使間の関係者に十分理解されるよう周知・啓発に取り組みます。



・非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して支援するキャリアアップ助成金について、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として2025年7月に新設された「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの周知、活用勧奨等を行います。



キャリアアップ助成金

用語・制度説明④

「栃木働き方改革推進支援センター」

非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社会保険労務士等の専門家が中小企業の方からの労務管理上の相談に応じています。

来所・電話相談、訪問コンサルティングや出張相談会、セミナーの開催なども行っています。



各種助成金について（厚生労働省HP）

労働条件等関係助成金（①、②はこちら）

雇用関係助成金（③～⑧はこちら）



2 リ・スキリング、人材確保等の支援

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

現状と課題

グローバル化の進展、DX・生成AIの普及など企業経営が複雑化する中、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、栃木県内に広めていくことが重要です。

企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図り、労使のニーズに応じて学び・学び直しを行う求職者、労働者を増やしていく必要があります。

◆労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、様々な機会を捉えて積極的な周知を図るとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図ります。

2025年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「**教育訓練休暇給付金**」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「**リ・スキリング等教育訓練支援融資**」についても周知を図ります。

◆公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

DXの進展といった大きな変革の中、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保や育成が重要です。

ハローワークにおいては、公的職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要と認められる者に対して公的職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、職場見学会付き面接会の開催など訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、訓練修了者の早期再就職を支援します。

また、企業に対しては、訓練修了者情報を発信し、訓練修了者のスキル見える化・明確化を進め、デジタル人材を求める企業等の新規求人・訓練修了者歓迎求人を確保し、人材確保を支援します。



<公的職業訓練のご案内>



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

厚生労働省公的職業訓練
キャラクター「ハロレくん」
キャッチフレーズ
ハロートレーニング～急がば学べ～

ハロ訓
愉快だ
宇都宮
UTSUNOMIYA

◆人材開発支援助成金による人材育成の推進

人への投資を加速するため、社員のリ・スキリング（教育訓練の受講やデジタル人材育成、IT未経験者の即戦力化等）に取り組む企業に対し、事業主向けセミナーや事業所訪問等のあらゆる機会を捉え、人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース）を積極的に周知啓発して、利用促進を図ります。

用語・制度説明⑤

「人材開発支援助成金」

労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

【助成限度額・助成率・賃金助成額】

	人への投資促進コース	事業展開等 リスキリング支援コース
1事業所1年度あたりの 助成限度額	2,500万円	1億円
経費助成率	45～75%	60～75%
賃金助成額	0～1,000円/H	0～1,000円/H

(2) 栃木県内企業等に対する人材確保対策

現状と課題

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療、介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要があります。

◆医療・福祉分野に対するアウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は「**医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト**」と銘打ち、全八ローワークにおける最重要事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組みます。

これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施します。

当該事業所訪問には八ローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進します。また、急募求人については、これら関係機関等とも連携し、特に早期の求人充足に向けて迅速に対応します。

◆建設・運輸・警備などの分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、「栃木労働局人材確保対策推進協議会」の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、八ローワーク宇都宮に設置している「人材確保対策コーナー（通称：人材マッチングコーナー）」を中心に潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

◆雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等に雇用管理改善等の取組を通じて「魅力のある職場」を創出し、現在働いている従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する各種助成金の周知を図るとともに、事業所向けセミナー・集団説明会等を開催します。

◆雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

・『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』のご案内

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって雇用仲介事業者を利用し、契約や利用条件等を巡ってトラブルとなるケースがあります。

栃木労働局に設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口へ寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。

・職業紹介事業者の事業の見える化の推進

職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表されていた就職実績や離職状況に加えて、2025年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化されました。事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組みます。

厚生労働省が運営する
「人材サービス総合サイト」



◆地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

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

雇用対策協定に基づく2025年度の事業計画

自治体と栃木労働局は一体となって地域の雇用対策に取り組んでいます。

栃木県（2017年3月24日締結）

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

鹿沼市（2017年2月1日締結）

- ・市内事業所合同説明会など雇用対策の推進
- ・都内PRイベントへの参加・周知
- ・誘致企業対象の面接会など雇用確保推進事業
- ・働き方改革に取り組む企業への支援

那須塩原市（2016年2月25日締結）

- ・若者支援セミナーの開催など若年者の雇用対策
- ・東京圏進学者への地元企業の情報提供などUIJターン促進事業
- ・託児付きセミナー開催など子育て中の人への就業支援
- ・就職困難者への就労支援
- ・産業振興と雇用創出・雇用確保の一体的な取組

野木町（2022年9月5日締結）

- ・中学校での職業意識啓発など若者の雇用対策
- ・東京圏進学者等への地元企業の情報提供などUIJターン促進事業
- ・託児付きセミナーの開催など子育て中の人への就業支援
- ・障害者等への就労支援
- ・産業振興と雇用創出・雇用確保の一体的な取組

日光市（2024年3月18日締結）

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

矢板市（2024年10月22日締結）

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

那須烏山市（2025年6月25日締結）

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

【那須烏山市との雇用対策協定締結式】



3 多様な人材及び女性の活躍促進

(1) 多様な人材の活躍促進

現状と課題

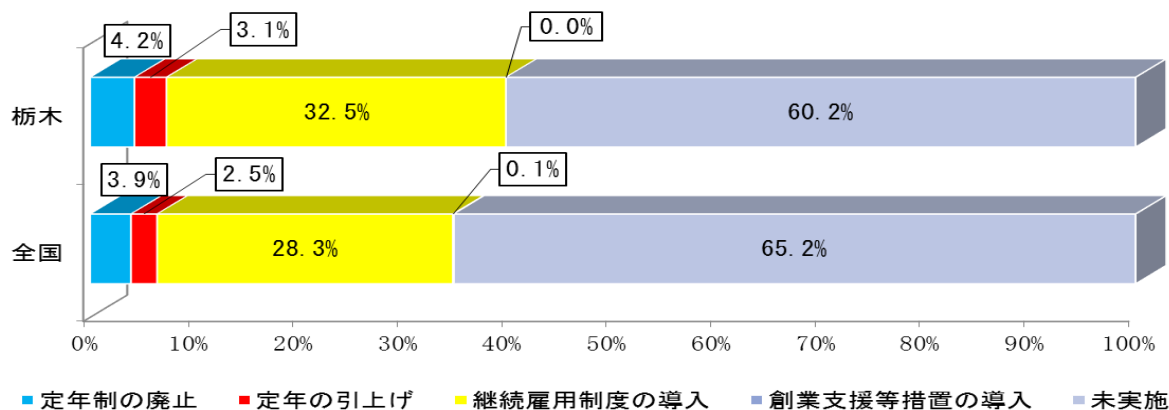
少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、栃木県の経済社会の活力を維持・向上させるためには、多様な人材の就労や社会参加を促進していく必要があります。そのためには、働く意欲のある高齢者の就労支援や栃木県内においても増加する外国人労働者の適正な雇用管理の確保を図ることが必要です。また、障害者雇用については、法定雇用率が達成していない企業が未だに一定数ある中、2026年7月の「法定雇用率の引上げ」を見据え、障害者雇用ゼロ企業や1人不足企業への障害者の雇入れ支援等の強化が求められています。

◆高齢者の活躍促進及び安全に働くための職場環境の整備

・70歳までの就業機会確保等に向けた事業主への支援

高年齢者雇用安定法による70歳までの就業確保措置（努力義務）に向けた環境整備を図るため、労働局及びハローワークは、事業主と接触するあらゆる機会を捉え、年齢に関わりなく活躍できるよう高齢者雇用の各種施策を推進します。また、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針等の周知を図り、（独）高齢・障害・求職者支援機構の70歳雇用推進プランナーと連携し、効果的な支援に取り組みます。

70歳までの就業確保措置の実施状況（2025年6月）



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

・ハローワークにおける生涯現役支援窓口等によるマッチング支援

概ね60歳以上（特に65歳以上）の再就職支援に重点的に取り組むため、局内6つのハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において、高齢者の多様なニーズを踏まえ、担当者制の実施によりマッチングを強化するほか、以下の取組を総合的に推進します。

【生涯現役支援窓口】



- ・履歴書、職務経歴書の作成支援
- ・高齢者のニーズに見合った求人開拓
- ・職場見学・各種セミナー等の開催
- ・公的職業訓練のあっせん
- ・高齢者のスキルや状況に応じた伴走型支援
- ・シルバー人材センター事業等の情報提供 等

・高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高年齢労働者における労働災害の占める割合が年々増加していることを受け、改正労働安全衛生法が2026年4月1日に施行され、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等の必要な措置が事業者の努力義務となり、国から「高年齢者の労働災害防止のための指針」が公表されました。

また、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）が設定される見込みです。

栃木労働局では、労働災害を防止するため、ハード面の取組に加え、ソフト面の取組である3つの独自運動（P20～21参照）を展開するとともに、改正法や指針の周知を図ります。

◆障害者の就労支援

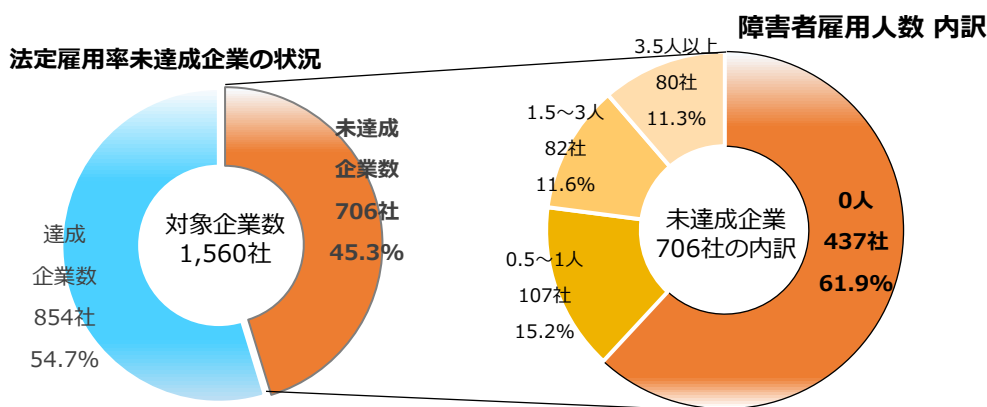
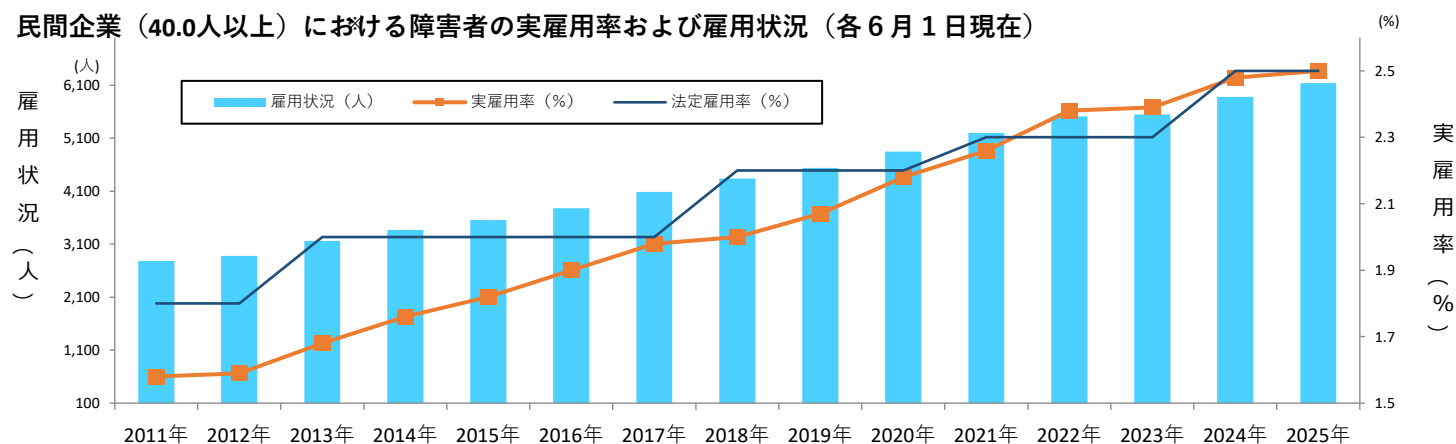


・ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

●民間企業への支援

栃木県で働く障害者の数は、2025年6月1日現在6,144.5人で前年を上回り、過去最高を更新、実雇用率も2.50%（全国22位）と前年を上回りました。しかし、民間企業の法定雇用率である2.5%は上回ったが、報告対象事業主1,560社のうち437社は、1人も障害者を雇用していない現状です。

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）



【公的機関の雇用状況（2025年6月1日現在）】

【参考資料】 法定雇用率2.8%、県教育委員会は2.7%

○栃木県	雇用障害者数178.5人 (173.0人)	実雇用率 3.37% (3.28%)
○栃木県警察本部	雇用障害者数 21.0人 (20.0人)	実雇用率 3.57% (3.41%)
○栃木県教育委員会	雇用障害者数341.5人 (340.5人)	実雇用率 2.40% (2.70%)
○市町等	雇用障害者数534.0人 (494.5人)	実雇用率 2.80% (2.67%)
○市町教育委員会	雇用障害者数 5.0人 (6.0人)	実雇用率 2.87% (2.68%)

▶ 詳細は「令和7年度 障害者雇用状況の集計結果」令和7年12月19日公表からご覧いただけます。
https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/news_topics/houdou/syougai_051222_00ks8_00702.html



●改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

2026年7月からの法定雇用率引き上げの実施を見据え、当面の間の企業の障害者雇用が円滑に推進されるよう全ての企業に周知を行うとともに、各企業の実雇用率のシミュレーションを行い、雇用率未達成企業や今後未達成となり得る企業に対し、ハローワークと関係機関が連携して「**企業向けチーム支援**」による重点的な支援を推進します。

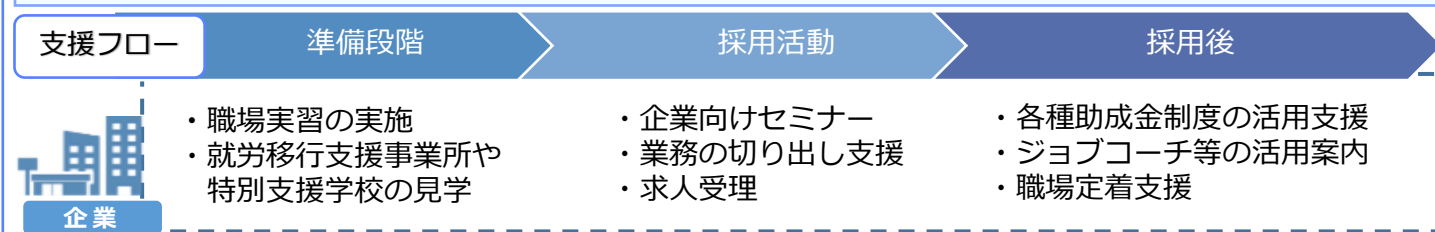
	2026年7月～
法定雇用率	2.7%
障害者雇用の対象となる事業主の範囲	従業員37.5人以上



▶リーフレット「障害者の法定雇用率の引上げと支援策の強化について」

企業向けチーム支援

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の下で、下記の支援フローの支援内容を実施します。
労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」や「精神・発達障害者雇用サポーター」が企業に訪問、企業のニーズに合わせた支援を提案、効果的な支援を実施します。



障害者雇用相談援助事業

労働局長から認定された障害者雇用の実務に関してノウハウのある事業者が、障害者雇用が進んでいない中小企業等に対して、障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行います。



▶ 事業者の方へ | 厚生労働省「障害者雇用相談援助助成金」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_koyou_jigyounushi/page10_00005.html

「もにす」認定制度

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。「もにす」企業が障害者雇用相談援助事業でも活躍しています。

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。



●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・発達障害者しごとサポーター養成講座（障害者雇用の理解を深めるために）※難病対応は栃木局オリジナル

養成講座の概要	内容	「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等をわかりやすく説明します。
	メリット	精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
	講座時間	90分程度（講義75分、質疑応答15分程度）
	受講対象	企業に雇用されている方を中心に、どなたでも受講可能です。現在、障害のある方と一緒に働いているかどうかなどは問いません。



▶パンフレット＜障害者雇用のご案内～共に働くを当たり前～＞（PDF1.1 KB）

●障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

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ります。



◆外国人求職者への就職支援、労働条件の確保等

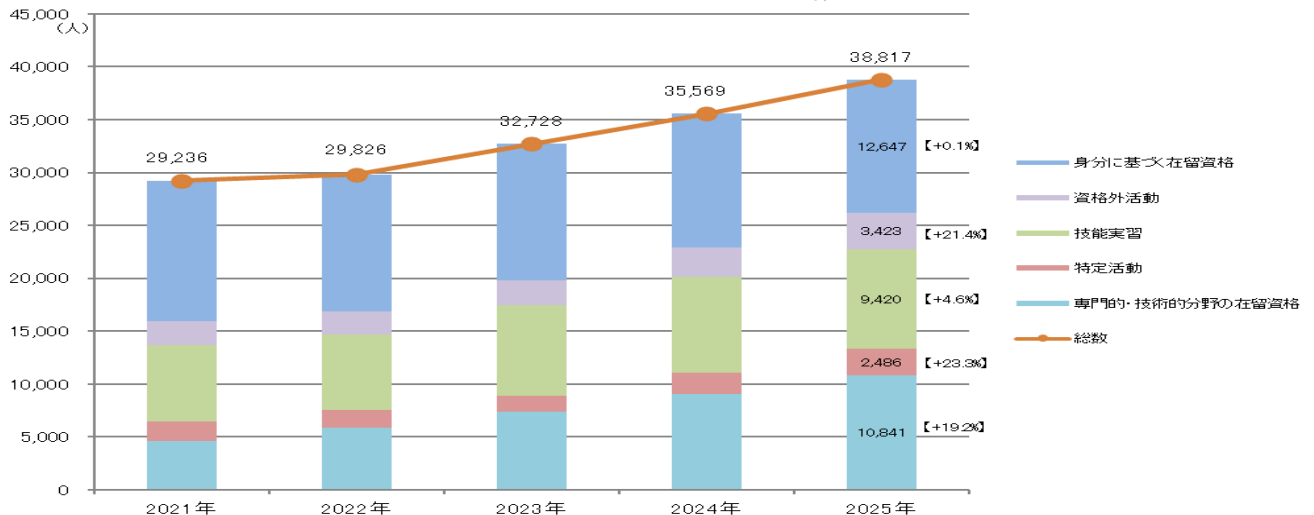
・外国人求職者への就職支援、適切な外国人材の確保等

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、今後も増加が予想されます。

増加する外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、適切な雇用管理に関する助言・援助等を実施するほか、外国人求職者の就職を支援するため、以下の取組を推進します。

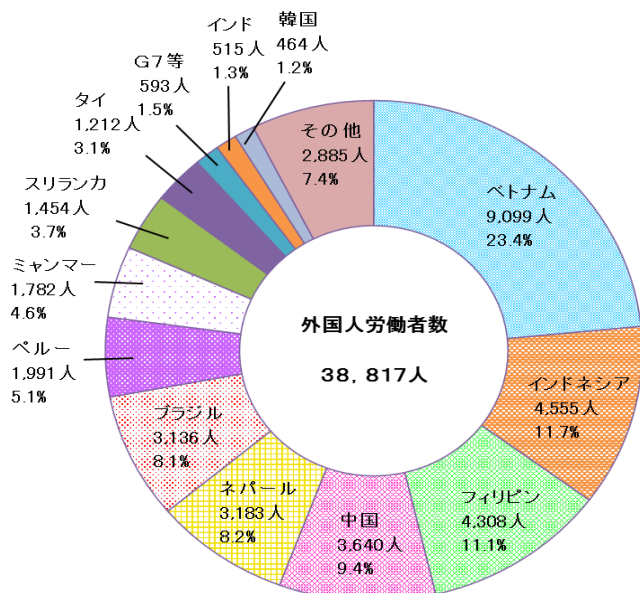
- ・外国人雇用管理セミナーの開催
- ・外国人雇用管理指針の周知・啓発のためのハローワークによる事業所訪問
- ・外国人留学生等に対するセミナー、説明会の開催
- ・主要なハローワークに通訳員の配置
- ・通訳員の配置のないハローワークでの電話通訳、多言語翻訳機による相談 など

【在留資格別にみた外国人労働者数の推移】



▶ 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ 2026年1月30日公表

【国籍別外国人労働者の割合】



【外国人雇用管理セミナー】



・外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国人労働者に対する相談体制を確保するとともに、労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。

○栃木労働局外国人労働者相談コーナー

外国語による労働条件に関する相談について、**栃木労働局の相談員**が対応します。
来庁しての相談も可能です。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～金 (栃木局)	午前9時～ 午後4時30分 (正午から1時間除く)	028-634-9115
ポルトガル語			
中国語	水 (栃木署)	午前8時30分～午後4時 (正午から1時間除く)	0282-24-7766

- ※1 祝日、12月29日～1月3日は除きます。
※2 相談は無料ですが、通話料は発信者負担です。

○労働条件相談ほっとライン

都道府県労働局及び労働基準監督署の**閉庁後**
または土日・祝日の相談に対応した窓口です。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号
英語	月～日 (毎日)	○平日 (月～金) 午後5時 ～午後10時 ○土日・祝日 午前9時 ～午後9時	0120-531-401
中国語			0120-531-402
ポルトガル語	月～土		0120-531-403
スペイン語	木、金、土		0120-531-404
タガログ語	火、水、土		0120-531-405
ベトナム語	火、水、 金～日		0120-531-406
ミャンマー語	水、日		0120-531-407
ネパール語			0120-531-408
韓国語	木、日		0120-613-801
タイ語			0120-613-802
インドネシア語		0120-613-803	
カンボジア語 (クメール語)	月、土	0120-613-804	
モンゴル語		0120-613-805	

- ※1 12月29日～1月3日は除きます。
※2 携帯電話からも利用可能です。
※3 相談・通話料は無料です。

○外国人労働者向け相談ダイヤル

労働条件に関する問題について、**法令の説明や**
各関係機関の紹介を行います。

言語	開設曜日	開設時間	電話番号	
英語	月～金	午前10時 ～午後3時 (正午～ 午後1時は 除く)	0570-001-701	
中国語			0570-001-702	
ポルトガル語			0570-001-703	
スペイン語			0570-001-704	
タガログ語			0570-001-705	
ベトナム語			0570-001-706	
ミャンマー語			金	0570-001-707
ネパール語			月～木	0570-001-708
韓国語			水～金	0570-001-709
タイ語			木	0570-001-712
インドネシア語	火	0570-001-715		
カンボジア語 (クメール語)	水	0570-001-716		
モンゴル語	金	0570-001-718		

- ※1 12月29日～1月3日は除きます。
※2 相談は無料ですが、通話料は発信者負担です。

◆ハローワークにおける課題解決型の支援の実施

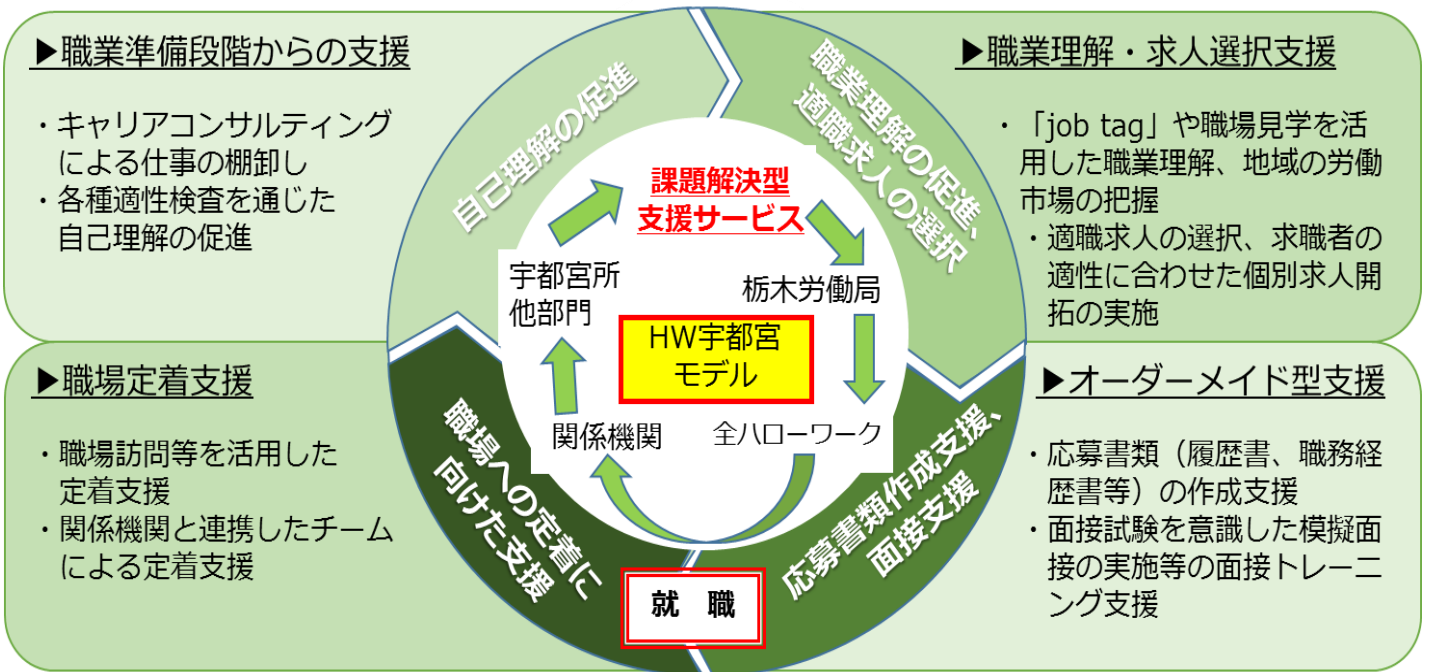
現状と課題

近年、就職意欲は高いものの就職活動に不安がある高齢の求職者が増加傾向にあることや、活躍の機会を求める障害者、正規雇用での就職を目指している方など、就職活動に様々な課題を抱えている求職者がハローワークを利用しており、一人ひとりの課題に応じたきめ細かな支援を行うことが重要です。

最近のハローワーク相談窓口での傾向



ハローワーク宇都宮において、**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」を開設**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支援や就職活動に課題がある方に対し、多角的な支援で就職の可能性を高める取組を実施しています。



(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

現状と課題

栃木県においては、男女賃金差異が全国44位（2024年賃金構造基本統計調査）と差異が大きい状況です。要因の一つに無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）があり、女性が出産・育児等を契機に正規雇用として働き続けることが困難となり、結果として、勤続年数や管理職比率に差が生じていることが挙げられています。そのため、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要があります。また、仕事を辞めることなく、妊娠中、出産後も安心して働き続けられるよう仕事と育児の両立支援を行うことも重要です。

◆女性活躍推進法に向けた取組

・女性活躍推進法の履行確保

2026年4月1日から施行された改正女性活躍推進法の周知徹底・履行確保を図ります。

企業等規模	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	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

- ・報告徴収の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保
- ・労働者数101人以上義務企業における女性活躍に関する行動計画の策定・届出や情報公表等の徹底
- ・男女の賃金差異の要因分析と情報公表等を契機とした雇用管理改善に向けた取組促進
- ・女性の健康上の特性に係る取組を推進するとともに、「えるぼし・プラチナえるぼし」及び女性の健康支援に関する基準を追加した「えるぼしプラス」認定制度の周知・取得勧奨
- ・「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨

・男女雇用機会均等法の履行確保

男女の賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認するとともに、妊娠・出産により女性の就業が中断しないよう、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

- ・報告徴収の実施による均等取扱いの徹底
- ・妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの相談が寄せられた場合の速やかな報告徴収及び是正指導
- ・事業主及び妊産婦への働く女性の母性健康管理措置の周知



用語・制度説明⑥

「えるぼし・プラチナえるぼし認定」

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に「えるぼし」を認定します。認定の段階は、「女性の活躍状況に関する実績に係る基準」を満たした数に応じて3段階あります。

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の場合に「プラチナえるぼし」を認定します。

認定を受けると認定マークを商品などに付することができます。認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどのメリットがあります。なお、2026年4月に女性の健康支援に関する基準を追加した「えるぼしプラス認定」が創設されました。



「えるぼし」



1段階目 2段階目 3段階目

「えるぼし
プラス」



◆仕事と育児・介護の両立支援

・改正育児・介護休業法等の周知及び履行確保

2025年に施行された改正育児・介護休業法について、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境づくりのために、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や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を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

<改正の主なポイント>

育児支援措置等

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置の創設（3歳から小学校就学前まで）
* 始業時刻等の変更、養育両立支援休暇、短時間勤務制度等から2つ以上を措置
- ② 残業免除の対象を小学校就学前まで拡大
- ③ 子の看護休暇の対象を小学校3年生修了まで延長、取得事由を拡大
- ④ 男性育休取得状況等の公表義務を300人超企業へ拡大

介護支援措置等

介護離職防止のための介護両立支援制度の個別の周知・意向確認及び雇用環境整備の義務化



・男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

栃木県内の男性の育児休業取得率は、2024年度において50.0%と全国平均（40.5%）を回っているものの、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」「パパ・ママ育休プラス」等の男性の育児に資する制度や「柔軟な働き方を実現できるようにするための措置」等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

また、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む中小企業事業主に対して、**両立支援等助成金**の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図ります。



・出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

2025年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続きあらゆる機会を捉えて周知に取り組むとともに、円滑な支給に努めます。

・仕事と介護の両立ができる職場環境整備

2025年4月に改正された育児・介護休業法に盛り込まれた介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知強化等について周知を図るとともに、県内の地域包括支援センター等と連携し積極的に介護休業制度等の周知を行います。



・次世代育成支援対策の推進

2025年4月に施行された改正次世代育成支援対策推進法により、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、**育児休業等の取得状況及び労働時間の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たこと等を内容とする改正について労使に十分理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。あわせて、「くるみん」等の新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得に向けた働きかけを行います。

「くるみん・プラチナくるみん認定」

「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（トライくるみん認定・くるみん認定・くるみんプラス認定・プラチナくるみん認定等）を受けることができます。

認定を受けると、認定マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。



プラス認定



<認定状況>

	2023年度	2024年度	2025年度 (4月～1月)
プラチナくるみん認定	8件	9件	9件
プラチナくるみん認定プラス	0件	3件	3件
くるみん認定	41件	44件	53件
くるみん認定プラス	1件	1件	1件

◆マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象とした専門窓口として、**ハローワーク宇都宮・足利・大田原・小川に設置している「マザーズコーナー」**を中心に、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型支援を強化します。

また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。

【ハローワーク宇都宮(駅前プラザ)のマザーズコーナーの様子】



4 職場環境改善に向けた取組

(1) 長時間労働の抑制

現状と課題

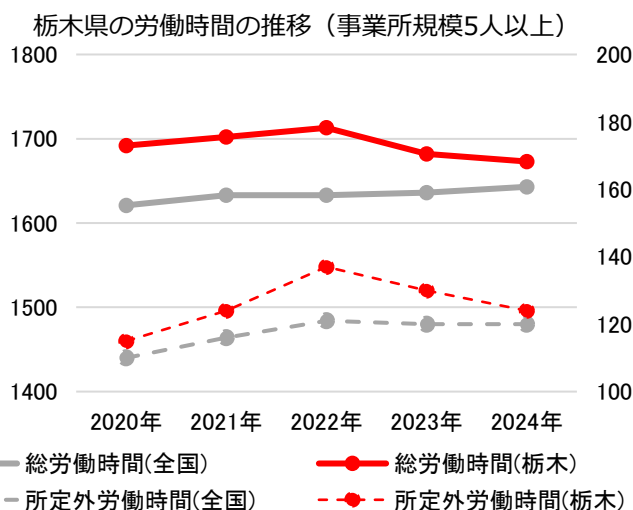
長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に向けては、上限規制等の履行確保を図りつつも、取引慣行など個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題があります。引き続き、事業者、労働者、国民の皆様に対し、事業・業種別に設定されている医師、建設事業、自動車運転の業務等を含めた上限規制や、自動車運転者に係る改善基準告示などの周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていく必要があります。

長時間労働や過重労働は、健康確保上の問題のみならず、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因にもなっています。

誰もが働きやすい職場を形成するために、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による労災請求が行われた事業場を対象に、監督指導を実施します。

※2024年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果は次ページを参照ください。

また、2024年4月より「**建設事業・自動車運転の業務・医師**」についても、**時間外労働の上限規制が適用されている**ことから、中小企業はもとより、引き続き法令遵守のための懇切・丁寧な対応を行います。



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査結果」

労働基準法の規定に基づく労働時間規制の体系

【法定労働時間（労働基準法第32条） 法定休日（労働基準法第35条）】

- ◆ 使用者は、
 - 1週間に40時間を超えて労働させてはならない。
 - 1日に8時間を超えて労働させてはならない。
 - 毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

【時間外・休日労働（労働基準法第36条）】

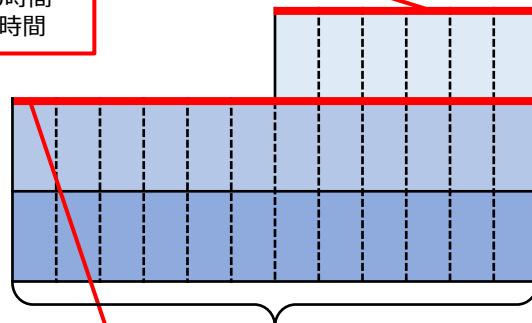
- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる（36協定）。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。
 - ※ 建設事業、自動車運転の業務、医師については次ページを参照ください。

法律による上限（特別条項／年6か月まで）

- ・年720時間
 - ・複数月平均80時間以内（※）
 - ・月100時間未満（※）
- （※）休日労働含む

法定労働時間

- ・1週40時間
- ・1日8時間



1年間=12か月

法律による上限（原則）

- ・年360時間時間（320時間 ※）
- ・月45時間未満（42時間 ※）

（※）対象期間が3カ月を超える1年単位の变形労働時間制度を採用している場合

一部の事業・業務については、時間外労働の上限規制が以下のとおり適用されています

事業・業務	時間外労働の上限規制の取扱い
建設事業 この事業における交通誘導警備の業務を含む	<ul style="list-style-type: none"> 災害の復旧・復興の事業（※）を除き、上限規制が全て適用（※）特例により、下記の規制が適用除外。 <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働と休日労働の合計 <ol style="list-style-type: none"> ① 月100時間未満 ② 2～6か月平均月80時間以内
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> 特別条項付き36協定を締結する場合 <ul style="list-style-type: none"> 年間の時間外労働の上限 年960時間（※） （※）特例により、下記の規制が適用除外。 <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働と休日労働の合計 <ol style="list-style-type: none"> ① 月100時間未満 ② 2～6か月平均月80時間以内 時間外労働が月45時間超とできる回数 <ol style="list-style-type: none"> ③ 6回まで 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準は、2024年4月1日に全面施行
医師	<ul style="list-style-type: none"> 特別条項付き36協定を締結する場合 <ul style="list-style-type: none"> 年間の時間外・休日労働の上限 年1,860時間（※） （※）特例により、下記の規制が適用除外。 <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働と休日労働の合計 <ol style="list-style-type: none"> ① 2～6か月平均月80時間以内

詳しくはこちらをどうぞ



時間外労働の上限規制わかりやすい解説

栃木労働局における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（2024年度）

【対象】 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や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場（合計 350事業場）

【結果】 監督指導対象350事業場のうち、127事業場（36.3%）で違法な時間外労働（※）を確認したため、是正・改善に向けた指導を行った。

※違法な時間外労働

・労働基準法第36条に基づく「時間外・休日労働に関する協定届」を労働基準監督署長に届け出ることなく週40時間、1日8時間を超えて行わせた時間外労働

・「時間外・休日労働に関する協定届」に定める限度時間を超えて行わせた時間外労働

など

対象事業場	350			
違法な時間外労働があった事業場	127	36.3% (対象事業場全体比)		
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数	月80時間を超える事業場	76	59.8% (違法時間外事業場比)	21.7% (対象事業場全体比)
	月100時間を超える事業場	40	31.5% (違法時間外事業場比)	11.1% (対象事業場全体比)
	月150時間を超える事業場	8	6.3% (違法時間外事業場比)	2.3% (対象事業場全体比)
	月200時間を超える事業場	0	0% (違法時間外事業場比)	0% (対象事業場全体比)

業種別監督指導結果

業種	監督指導実施事業場	違法な労働時間があった事業場 (割合 ※)	業種	監督指導実施事業場	違法な労働時間があった事業場 (割合 ※)
商業	51	25 (49.0%)	建設業	41	7 (17.1%)
製造業	73	30 (41.1%)	運輸交通業	45	21 (46.7%)
保健衛生業	35	6 (17.1%)	その他の事業 派遣業、警備業、 情報処理サービス業等	27	10 (37.0%)
接客娯楽業	56	20 (35.7%)			

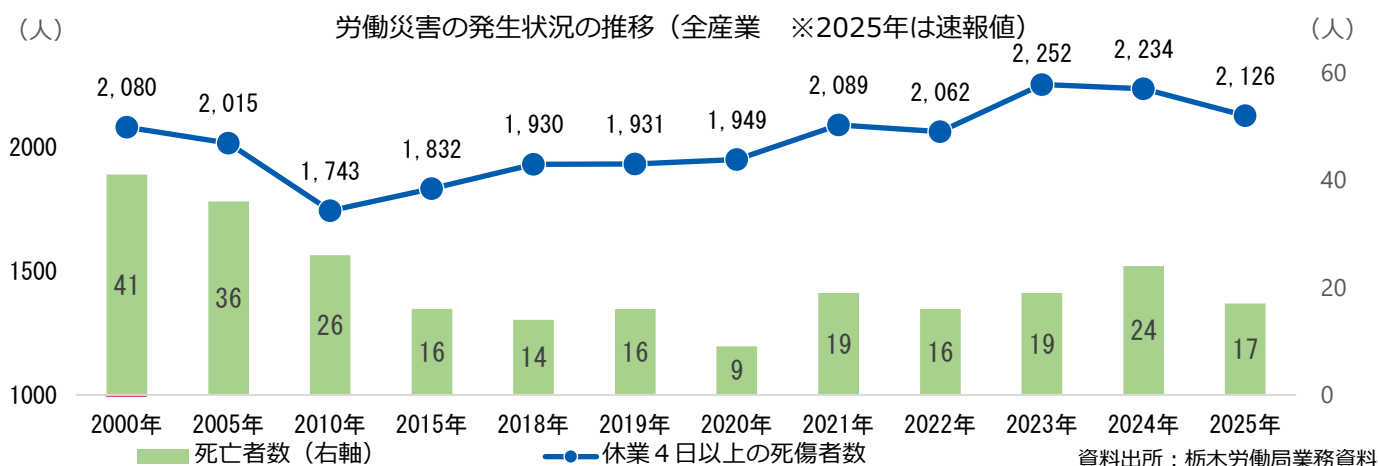
(2) 安全で健康に働くことができる環境の整備

現状と課題

労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画で定められている高年齢労働者等の労働災害防止対策及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等の重点事項について、14次防期間中の状況や議論等を踏まえ、取り組んでいく必要がある。

働く人々が安全に安心して働くことができるよう、労働者の安全確保対策と労働者の健康確保対策に取り組めます。

労働災害の発生状況をみますと、長期的には減少していましたが、2010年を底に増加に転じ、現在は2000年以前の水準まで逆戻りしています。2025年（2026年1月末現在）の栃木県内の労働災害（コロナ感染症を除く休業4日以上のもの。以下同じ。）は、死亡者数が17人となり前年同期より6人減少、死傷者数が1,986人となり前年同期より53人（2.6%）減少となりました。



・ 昨今の労働災害の発生状況の特徴を踏まえた取組

昨今の県内の労働災害の特徴として、事故の型では転倒や、動作の反動・無理な動作（腰痛・捻挫等）等のいわゆる行動災害（「転倒」や「動作の反動等」の作業行動に起因する災害。）が多く、年齢別では60歳以上の高年齢労働者層が占める割合が高く、死亡災害では2人に1人、死傷災害では3人に1人となっています。このような特徴を踏まえ、業種を問わず、ハード面・ソフト面の両面から進める行動災害防止対策及び高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組めます。

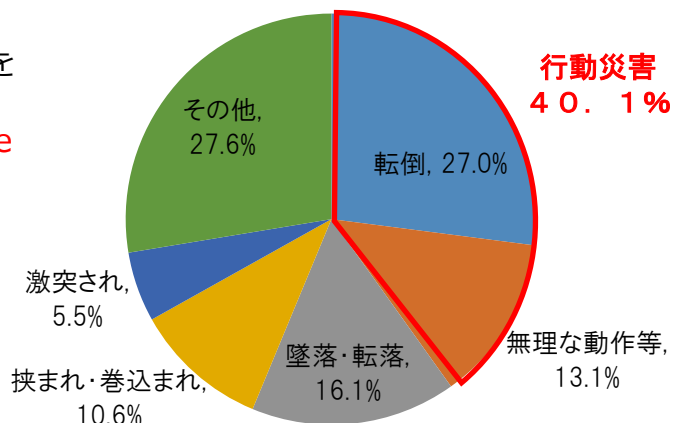
事故の型別労働災害発生割合(2025年：速報値)

<行動災害防止対策>

栃木県内における労働災害の約4割を占める行動災害を防止するため、『Aない声かけ運動！』（“あわてる・あせる・あなどる”を防止する声かけ運動）、『ころばNice（ないっす）とちぎ 転倒予防体操』及び『痛めNice（ないっす）とちぎ 腰痛予防体操』を展開するとともに、設備・装備などのハード面の対策と安全衛生教育などのソフト面の対策を推進します。



<栃木労働局 健康安全課>



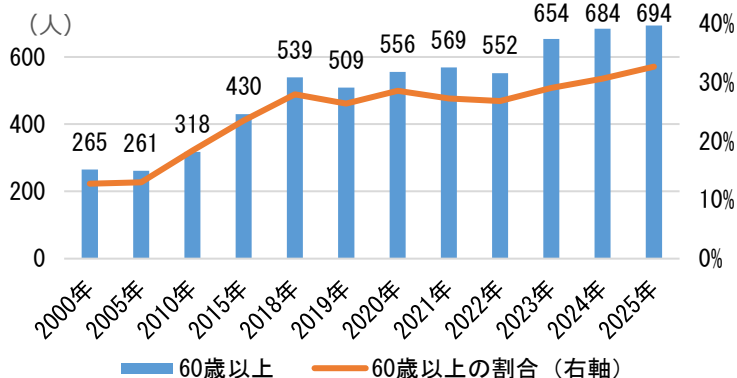
資料出所：栃木労働局業務資料

<高齢労働者対策>

改正労働安全衛生法が2026年4月1日に施行され、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等の必要な措置が事業者の努力義務となり、国から指針が公表されました。

栃木県内における労働災害の3分の1を60歳以上の高齢労働者が占めていることから、引き続き、行動災害防止対策に記載した3つの独自運動を展開するとともに、改正法や指針の周知を図るとともに、災害防止対策の導入を推進します。

60歳以上の労働災害の推移(2025年は速報値)



資料出所：栃木労働局業務資料

用語・制度説明⑧

「Aない声かけ運動！」

栃木労働局が推奨している運動で、同じ場所にいるすべての人（事業者、労働者、関連業者、搬送業者等々）で声を掛け合うことで、不安全行動の原因となる頭文字Aの「あわてる」「あせる」「あなどる」を無くそうという、行動災害を防止する活動です。

「ころばNice（ないっす）とちぎ 転倒予防体操」

栃木労働局が推奨している運動で、労働災害のうち最も災害が多い「転倒」災害（特に骨密度の影響により高齢の女性に多く発生）を防止するため、体幹を含めた体力の維持・増進を図る体操を中心とした手法に対する愛称。

「痛みNice（ないっす）とちぎ 腰痛予防体操」

栃木労働局が推奨している運動で、行動災害の一つである「動作の反動、無理な動作」による災害を防止するため、怪我をしにくい身体づくりを目指した体操を中心とした手法に対する愛称。

・労働災害の防止に向けた意識改革、社会的機運の醸成

安全衛生対策に取り組む事業場が社会的に評価される環境整備や、事業場に安全衛生対策の取組みをコストではなく、「人への投資」として捉える意識改革及び社会機運の醸成のため、「SAFEコンソーシアム」が設立されました。

幅広い関係者（企業、団体等）のSAFEコンソーシアムへの加入を促進し、労働災害防止に取り組むメリットがわかりづらい企業や労働者の行動変容につなげるとともに、中小企業における安全衛生対策の自発的取組を支援していきます。



【SAFEコンソーシアム】



用語・制度説明⑨

「SAFEコンソーシアム」

安全衛生対策に取り組む企業が社会的に評価される環境整備を図っていくことを目的として、趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアムを構成し労働災害問題の協議や、加盟者間の取組の共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートしていく取組。

・労働災害が多発する業種に対する取組

労働災害が多発する業種に対し、労働災害発生状況を踏まえた対策に取り組めます。

<陸上貨物運送事業対策>

陸上貨物運送事業における労働災害の約6割を占める荷役作業災害を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく対策を推進します。また、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき、荷主等が取り組むべき事項の周知を図ります。

<陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン>
【運送事業者用】



<陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン>
【荷主用】



<STOP!はさまれ・巻き込まれ災害>

<製造業対策>

製造業における労働災害の4分の1を占める機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害を防止するため、『STOP!はさまれ・巻き込まれ災害』の取組を展開するとともに、リスクアセスメントに基づく機械設備の本質安全化の取組等を推進します。

<建設業対策>

後を絶たない建設3大災害（「墜落・転落災害」「建設重機災害」「崩壊・倒壊災害」）による死亡災害（2024年4人、2025年4人）を防止するため、『STOP！建設3大災害』の取組を推進します。

また、法改正にかかる一人親方等に対する安全管理の取組を推進します。



[<STOP！建設3大災害>](#)

<林業対策>

林業における伐木等作業災害を防止するため、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく対策を推進します。



[<チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン>](#)

・新たな化学物質規制の周知

化学物質による労働災害を防止するため、2024年4月より全面的に施行された「新たな化学物質規制」について、事業場の業種・規模を問わず、職場における化学物質管理の理解を促進し、化学物質管理活動の定着を図ります。

・石綿及び粉じんによる健康障害防止対策の徹底

建築物等の解体・改修作業等を行う事業者に対して、建築物石綿建材調査者講習等の修了者による事前調査、石綿事前調査結果報告システムによる調査結果等の報告、石綿除去作業時におけるばく露防止措置の徹底を図ります。

粉じん作業を行う事業者に対しては、2023年度から2027年度までの5か年を推進期間とする「第10次粉じん障害防止総合対策」に基づき、呼吸用保護具の適正な使用の徹底、じん肺健康診断の着実な実施など、粉じん障害防止対策の推進を図ります。

・熱中症予防対策

栃木県内の熱中症による労働災害を防止するため、事業者に対して、昨年度の省令改正により義務付けとなった「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」をはじめ、暑さ指数（WBGT値）の把握と適切な対策の実施、労働者の水分・塩分のこまめな摂取確認、初期症状の把握と緊急時の対応体制の整備など、熱中症予防対策の周知・徹底を図ります。

・メンタルヘルス対策

ストレスチェック制度について努力義務となっている労働者数50名未満の事業場についても義務化となることと決定されたことから、厚生労働省が作成予定のマニュアルの周知を図るとともに、栃木産業保健総合支援センターによる関連セミナーへの参加及びメンタルヘルス対策にかかる訪問支援の利用勧奨を図ります。

・産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者における産業保健活動を支援するため、地域産業保健センターによる小規模事業場に対する健康診断結果に基づく医師の意見聴取などの利用勧奨を図ります。

・治療と就業の両立支援

職場における治療と就業の両立支援を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となる法改正が2026年4月1日に施行となり、また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための「治療と就業の両立支援指針」を定めましたので、当該指針の周知徹底を図ります。

また、栃木県内にある行政機関・関係団体・医療機関で構成する「栃木県地域両立支援推進チーム」が作成したリーフレットの周知を引き続き図るとともに、チーム構成員が情報を共有することで、関連する相談への対応、行事への参加促進及び教育等の実施を円滑に実施できる体制の構築を図ります。



(3) 多様な働き方への対応

現状と課題

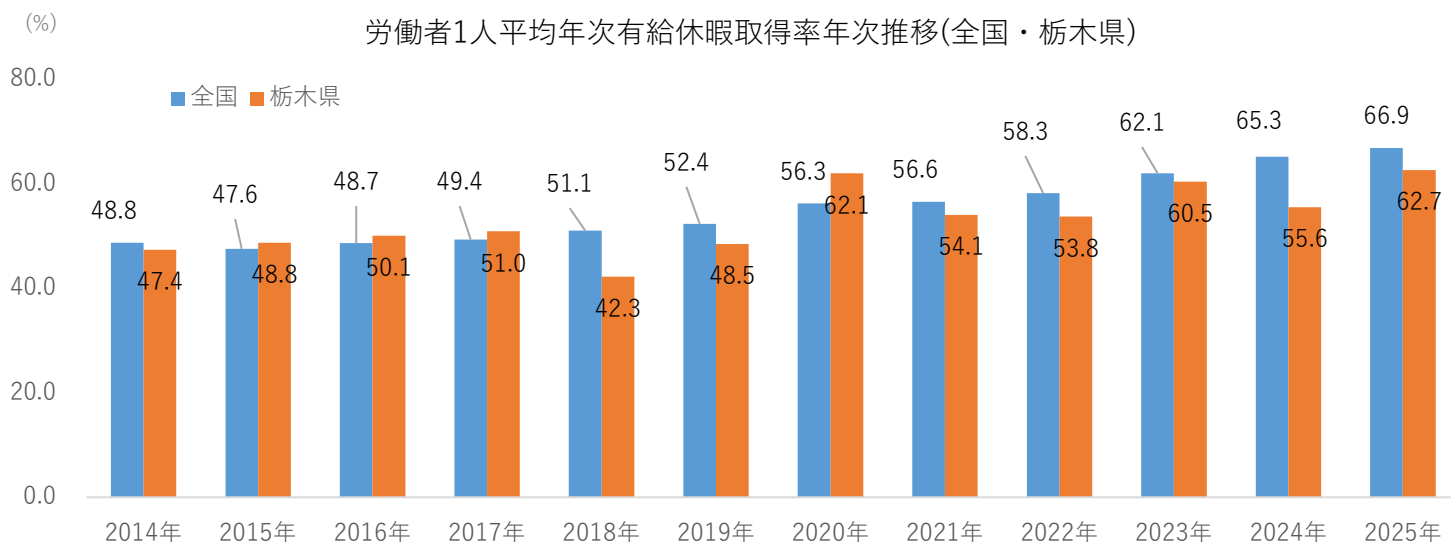
少子化が進み、生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要です。栃木県の平均年次有給休暇取得率は62.7%であり、全国の66.9%を下回っています。

そのため、テレワークや勤務間インターバル制度の導入など柔軟な働き方の推進とともに年次有給休暇の取得促進等が必要です。

◆ 年次有給休暇の取得促進及び多様な働き方の環境整備

・ 年次有給休暇の取得促進

時季指定義務の周知徹底、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進、10月の「年次有給休暇取得促進期間」及び年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行うことにより栃木県内の年次有給休暇取得率の向上に取り組みます。



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

栃木県「就労条件総合調査の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成」

・ 多様な働き方の環境整備

各企業において、多様な正社員（短時間正社員、勤務地限定正社員など）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など柔軟な働き方が進むよう事例の提供等により更なる周知を行います。

- ・ 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進
- ・ 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進
- ・ 働き方・休み方改善コンサルタント及び栃木働き方改革推進支援センターによる中小企業・小規模事業者への支援
- ・ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援
- ・ 特別休暇の導入促進・選択的週休3日制の周知
- ・ 「働き方改革推進支援助成金」の活用

◆フリーランス等の就業環境の整備

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及しつつある一方で、フリーランスが取引先との関係で、報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっています。

このため、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、2024年11月に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されました。引き続き、本法の履行確保を図ります。

◆労働保険の特別加入に係る周知と適正な運用

法律の施行により、企業等から業務委託を受けているフリーランスの方（特定フリーランス事業）について業種・職種を問わず特別加入ができるようになったことを踏まえ、栃木労働局では、そのような方に対して労災保険の「特別加入」について周知するとともに、問い合わせ等に適切に対応します。

特定フリーランス事業の詳細はこちら



◆スポットワークに係る対応

アプリを使用して短時間・単発の仕事を紹介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者が法違反が認められた場合には、適切に指導します

「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットを用いて留意事項等を広く周知するとともに、労働基準監督署及び総合労働相談コーナーに相談等が寄せられた場合には、丁寧に対応します。

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもので働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さまへ

ご存知ですか？

「スポットワーク」の 注意点

就労先との
トラブルに
あわない
ために



空いた時間に働ける「スポットワーク」。時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。

就労先とのトラブルにあわないよう、スポットワーカーの皆さまが「スポットワーク」で勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめましたので、是非ご確認ください。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもので働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

・賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせご相談

⇒労働基準監督署へ

・ハラスメントに関するお問い合わせご相談

⇒総合労働相談コーナーへ

・職業安定法等に関するお問い合わせご相談

⇒都道府県労働局職業安定部等へ

◆とちぎ公労使共同会議

「とちぎ公労使共同宣言」を基に、経済団体、労働団体、行政機関が官民一体、オールとちぎにより、働く環境の整備や社会経済活動を進めるにあたっての諸課題への対応や支援の取組を進めるため、「とちぎ公労使共同会議」を開催し取組を行います。2026年度は、魅力あふれる栃木を目指して、以下のテーマに各構成団体が連携して取り組みます。

テーマ

- 1 物価上昇を上回る賃金引上げの実現
- 2 価格転嫁・取引適正化の推進
- 3 多様な人材の活躍支援
- 4 「若者や女性にも選ばれる栃木」の実現



とちぎ公労使共同会議「共同メッセージ」

賃金上昇が物価上昇を上回る経済の実現に向けて、賃上げの動きを持続的なものとし、その流れを県内中小企業・小規模事業者に波及させていくことが重要である。

また、少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴う労働力不足に加え、若者や女性が県外に転出し、人手不足が深刻化していることから、多様な人材の確保と育成が、多くの企業の持続的発展に向けての課題となっている。

「とちぎ公労使共同会議」では、こうした課題認識に対応していくため、次に掲げる事項について各構成員が相互に連携・協力し、「オールとちぎ」で取り組むことを宣言する。

1 物価上昇を上回る賃上げの実現

物価上昇を上回る賃上げを実現するため、企業の生産性向上、省力化投資、人への投資のための各種支援策の周知とともに、その具体的な活用事例を紹介します。

2 価格転嫁・取引適正化の推進

物価上昇を上回る賃上げに必要な原資を確保するとともに、労務費や物価上昇分が適正に取引価格に反映されるよう、官公需を含めた価格転嫁、取引適正化を図るため、改正された「労務費転嫁指針」の周知と支援策の情報共有を図ります。

3 多様な人材の活躍支援

雇用形態、年齢、性別、疾病・障害の有無、国籍、家庭環境等にかかわらず、その能力や経験を活かし、安心して働き続けられるよう、関連する法制度の周知や取組事例の共有化を図り、取組を支援します。

4 「若者や女性にも選ばれる栃木」の実現

「栃木県人口未来会議」が取りまとめた「とちぎ人口減少克服宣言」を踏まえ、若者や女性にとって働きやすく、働きがいのある就労環境の実現を図るため、各団体・企業等に対し「とちぎ人口未来アクションプラン」の策定を促すほか、テレワークや選択的週休3日制、短時間勤務制度等といった柔軟な働き方を推進します。

令和8年1月29日 とちぎ公労使共同会議

構成員	(一社)栃木県経営者協会 栃木県商工会連合会 (公社)栃木県経済同友会 栃木県 栃木県市長会 関東経済産業局 栃木労働局	(一社)栃木県商工会議所連合会 栃木県中小企業団体中央会 日本労働組合総連合会栃木県連合会 栃木県町村会 足利銀行 栃木銀行
オブザーバー	公正取引委員会 栃木県社会保険労務士会 栃木働き方改革推進支援センター	



とちぎ公労使共同会議特設ステージ



賃上げその他働く環境の整備に役立つ情報を「とちぎ公労使共同会議特設ステージ」で発信しています！



(4)総合的なハラスメント防止対策の推進

現状と課題

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要があります。また、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が、2026年10月から義務付けられることから、改正法の円滑な施行に向けて周知に取り組む必要があります。

◆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

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施し、労働施策総合推進法等の履行確保を図ります。事業主と労働者とのハラスメントに関する労働紛争については、紛争解決援助制度により早期解決を図ります。

<相談件数>

	2023年度	2024年度	2025年度
パワーハラスメント	487件 (388件)	901 (762件)	一件 (1013件)
いじめ・嫌がらせ	1459件 (1269件)	1283 (1,094件)	一件 (933件)
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント	191件 (165件)	197 (157件)	一件 (182件)
セクシュアルハラスメント	132件 (120件)	154 (134件)	— (169件)

<是正指導（報告徴収等）件数>

	2023年度	2024年度	2025年度
パワーハラスメント	63件 (53件)	60 (59件)	一件 (53件)
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント	62件 (50件)	59 (58件)	一件 (48件)
セクシュアルハラスメント	63件 (52件)	59 (58件)	一件 (51件)

<紛争解決援助>

	2023年度	2024年度	2025年度
パワーハラスメント	5件 (1件)	13件 (11件)	一件 (17件)
妊娠・出産、育児休業等ハラスメント	2件 (1件)	3件 (3件)	一件 (0件)
セクシュアルハラスメント	6件 (5件)	1件 (1件)	一件 (5件)

資料出所：
栃木労働局調べ

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績
※ 妊娠・出産、育児休業等ハラスメントには、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを含む

◆ カスタマーハラスメント対策等の推進

2025年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が2026年10月1日から義務付けられます。改正内容について、周知に取り組むとともに、施行後は指針に基づき着実な履行確保を図ります。また、事業主に対して、厚生労働省ウェブサイト「**あかるい職場応援団**」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促します。



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



ジョブフェスとちぎ2025を初開催しました！

栃木労働局は、2025年11月30日（日）に児童や学生の皆さんに、職業体験コーナーを回りながら様々な職業に触れていただくことで、「自分に向いている仕事を考えるきっかけ」として、楽しみながら将来の職業に対する理解を深められるよう、地元・栃木の様々な職業“体験”型イベント「ジョブフェスとちぎ2025」を初開催しました。

「ジョブフェスとちぎ2025」では「自分のやりたいことが何なのかわからない」「やりたいことはあるけれども適性がどうか不安」といった参加者のために、ハローワーク職員と一緒にゲーム感覚で行う適職診断のコーナーも設けました。

当日は子ども約150名を含む来場者300名を超えるイベントとなり、医療、介護、建設等のお仕事の体験を通して「仕事の魅力」を知っていただきました。参加者からは、「様々な仕事の体験ができ、将来について考えることができた。」「来年も是非参加したい。」などの声が寄せられました。



■ 栃木労働局の主な取組

◆ 労働条件の確保等

・ 法定労働条件の確保等

労働者が安心して安全に働くことができ、企業活動を円滑に行えるようにするために、法に定められた労働条件等を遵守することが必要です。

賃金や労働時間などの法定労働条件の履行確保を徹底するために、引き続き、事業場に対し、監督指導を行います。

重大又は悪質な問題に対しては、司法処分も含め、厳正に対処します。

また、労働契約に関するルールの周知を図ります。



< 確かめよう労働条件 >

労働条件ポータルサイト。アニメやマンガで労働条件について学べます。裁判例も掲載しています

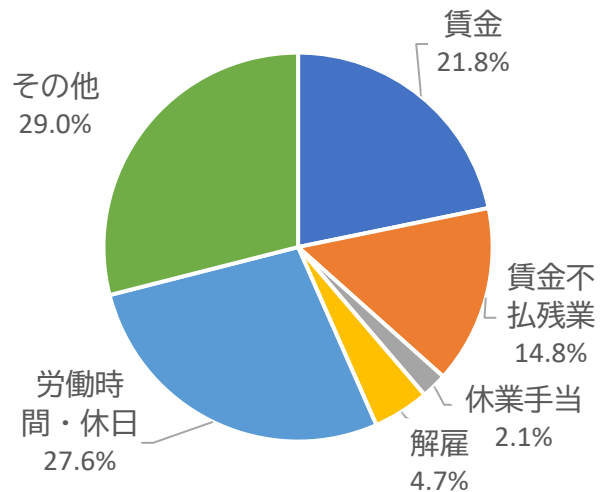
・ 労働基準法等についての相談・支援

労働基準法違反の疑いのある相談受理状況
(総合労働相談の内数・2025年 栃木労働局調べ) 3,921件

法定労働条件の確保を図るためには、事業主が労働基準法などの法制度等を理解したうえで、適正な労務管理を行う必要があります。

中小企業等において、労働基準法等に係る法違反が認められた場合は、事業主にその内容や是正の必要性をわかりやすく説明し、事業主による自主的な改善を促します。

また、具体的な是正・改善に向けた取り組み方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応します。



・ 若者の労働条件の確保に向けた普及・啓発

就学中のアルバイトや就職後における不利益な取扱いや労使間トラブル未然防止、就職活動中のハラスメントに適切に対応するためには、労働法令を知っておくことが大切です。

このため、県内各大学等において「労働法制セミナー」を実施し、労働法令の周知・啓発を図ります。



「アルバイトの労働条件をたしかめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

学生向け労働法制セミナー講師を派遣します

※学校等の設備を使用させていただければ、リモート講義にも対応可能です。

講義内容：労働関係法の基礎知識

- 採用、賃金、労働時間、年次有給休暇、解雇・退職等
- パワハラ、就活セクハラ等職場のハラスメント
- 仕事と家庭の両立（産休・育児休業・介護休業等） など



↑ 依頼方法等、詳細はこちらから

◆個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進

・労働局雇用環境・均等室及び県内各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」の総合労働相談件数と民事上の個別労働紛争相談件数は、減少傾向にありますが、依然として高い水準となっています。

個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るために、労働者や事業主から、様々な労働問題に関する相談をワンストップで受け付けます。

また、法令違反を伴う労働紛争については、適切に関係部署に取り次ぎます。

・法令違反を伴わない「民事上の個別労働紛争」については、円満な解決に向け、簡易かつ迅速な解決援助サービスの提供、紛争当事者である労働者又は事業主の求めに応じ、相手方に対して紛争の問題点の指摘や解決の方向を示唆する「労働局長による助言・指導」や、公平中立な栃木紛争調整委員会による「あっせん」を実施し、早期解決を図ります。

<相談件数推移>

	2023年度	2024年度	2025年度
総合労働相談	14,538件 (12,225件)	13,725件 (11,314件)	- (11,611件)
個別労働紛争相談	4,700件 (4,019件)	3,674件 (3,084件)	- (2,719件)

資料出所：
栃木労働局調べ

※ カッコ内は当該年度の1月末時点の実績

◆労働保険制度の適正な運営

・労働保険の未手続事業の一掃

労働保険（労災保険・雇用保険）は、政府が管理運営している保険で、労働者を一人でも雇用するすべての事業主が適切に手続きを行うことが求められています。

地方自治体や国の関係行政機関等との連携を強化し、未手続事業の積極的な把握・加入勧奨を行います。

・労働保険料の適正徴収

保険料収納率の向上に重点を置き、滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組みます。具体的には、以下のことに取り組みます。

- ・口座振替制度や年度更新における電子申請・電子納付の利用促進
- ・複数年度にわたって滞納している事業主及び高額滞納事業主に対する強制措置の実施
- ・パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の被保険者資格の取得漏れが多いと見込まれる事業場を中心とした保険料算定基礎調査の実施

労働保険料の納付は口座振替が便利です！

メリット

- ◎ 納付に行く“手間”がかからず、納付“忘れ”がありません。
- ◎ 手数料はかかりません。
- ◎ 保険料の納付に最大約2カ月ゆとりができます。

	全期・第1期	第2期	第3期
通常の納期限(*)	7月10日	10月31日	1月31日
口座振替による納付日(*)	9月6日	11月14日	2月14日
ゆとり日数	58日	14日	14日

◎ 引き落とし日の前後(約3週間前後)に引落内容/結果を毎回ハガキでお知らせします。

* 納期限、振替日が金融機関休業日の場合は翌日以降の最初の営業日

◆ 申込用紙は、厚生労働省ホームページからダウンロードしてください。お近くの労働局・労働基準監督署でも配布しています。

◆ 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険は、労働者の業務上の事由または通勤による労働者の傷病等に対して必要な保険給付を行い、労働者が安心して働くためになくってはならない制度です。

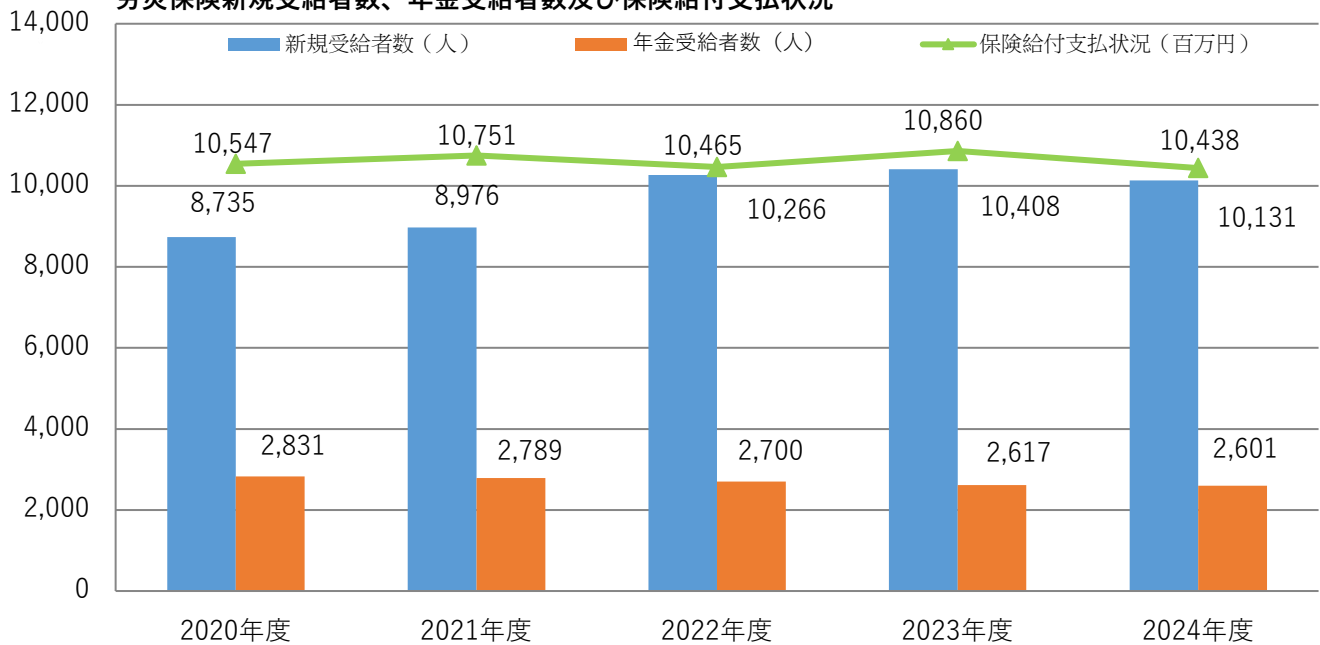
精神障害事案、脳・心臓疾患事案などの労災保険給付の請求については、認定基準等に基づいた迅速適正な労災認定を徹底します。

石綿関連疾患については、補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、認定基準等に基づいた迅速適正な労災認定を徹底します。

労災保険の窓口業務については、相談者等に対する懇切・丁寧な説明を通じて請求漏れを防止するとともに、請求人に対する処理状況の連絡等を徹底することにより、行政サービスの向上を図ります。

労災補償業務における特定個人情報等は、厳正な管理を徹底します。

労災保険新規受給者数、年金受給者数及び保険給付支払状況



資料出所：栃木労働局業務資料

過労死等の労災補償状況

		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
		労災請求	支給決定	労災請求	支給決定	労災請求	支給決定	労災請求	支給決定	労災請求	支給決定
脳心臓疾患	全国	784	194	753	172	803	194	1023	216	1030	241
	栃木	7	3	6	6	9	2	7	5	11	3
精神障害	全国	2051	608	2346	629	2683	710	3575	883	3780	1055
	栃木	11	3	11	4	20	1	25	10	42	5

資料出所：栃木労働局業務資料

・ 労災かくしの排除

「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発を図ります。

「労災かくし」が明らかとなった事案については、司法処分も含め、厳正に対処します。



◆就職氷河期世代を含む中高年層、新規学卒者等への支援

・就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら非正規雇用として就労せざるを得ない、あるいは希望する職業とギャップがある、実社会での経験が不足しているなど、様々な課題を抱えた世代です。

就職氷河期世代の年齢層も上がってきている中で、共通の課題を抱える就職氷河期世代を含む中高年層（概ね35歳以上59歳以下）を対象とした専門窓口をハローワーク宇都宮に設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

・新卒応援ハローワークをはじめとした新規学卒者等の支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校やハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、関係機関とも連携し、心理的なサポートや就職後の職場定着を含めた総合的な支援を実施します。

大学等については、大学等のニーズを踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、ハローワークの支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細やかな支援を実施します。

また、高等学校に対してもハローワークの支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校との連携を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校を重点的に支援します。

加えて、企業が求める人材の円滑な採用を支援するため、若年者の採用・育成に熱心で、雇用管理が優良な中小企業に対し、若年者雇用促進法に基づく「ユースエール認定」の取得勸奨を引き続き実施します。

【2025年7月28日 ユースエール認定通知書交付式及び意見交換会】



<ユースエール認定マーク>



<若者雇用促進総合サイト>



2024年度	2025年度 (12月末現在)
26社	27社

※認定企業は、認定マークを求人広告や商品等に表示することができます。

若者の就職支援に積極的な優良企業を検索できる企業データベースです


◆労働基準監督署・公共職業安定所の所在地及び管轄地域

●労働基準監督署（各労働基準監督署には総合労働相談コーナーが設置されています）

	署名	所在地	TEL	管轄区域
①	宇都宮労働基準監督署	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎別館	028-633-4251 (総合相談直通) 028-633-4257	宇都宮市・さくら市・那須烏山市・高根沢町・那珂川町
②	足利労働基準監督署	〒326-0807 足利市大正町864	0284-41-1188	足利市
③	栃木労働基準監督署	〒328-0042 栃木市沼和田町20-24	0282-24-7766 (総合相談直通) 0282-88-5495	栃木市・小山市・下野市・壬生町・野木町・佐野市
④	鹿沼労働基準監督署	〒322-0063 鹿沼市戸張町2365-5	0289-64-3215	鹿沼市
⑤	大田原労働基準監督署	〒324-0041 大田原市本町2-2828-19	0287-22-2279	大田原市・矢板市・那須塩原市・那須町
⑥	日光労働基準監督署	〒321-1261 日光市今市305-1	0288-22-0273	日光市・塩谷町
⑦	真岡労働基準監督署	〒321-4305 真岡市荒町5203	0285-82-4443	真岡市・益子町・茂木町・市貝町・芳賀町・上三川町

●公共職業安定所（ハローワーク）

	所名	所在地	TEL	管轄区域
①	ハローワーク宇都宮	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028-638-0369	宇都宮市・上三川町・高根沢町
	宇都宮駅前プラザ 	〒321-0964 宇都宮市駅前通り1-3-1 KDX宇都宮ビル2階	028-623-8609 ?	
	宇都宮新卒応援ハローワーク	〒321-0964 宇都宮市駅前通り1-3-1 KDX宇都宮ビル1階	028-678-8311	
②	ハローワーク那須烏山	〒321-0622 那須烏山市城東4-18	0287-82-2213	那須烏山市・那珂川町
③	ハローワーク鹿沼	〒322-0031 鹿沼市睦町287-20	0289-62-5125	鹿沼市
④	ハローワーク栃木	〒328-0041 栃木市河合町1-29 栃木地方合同庁舎1階	0282-22-4135	栃木市・壬生町
⑤	ハローワーク佐野	〒327-0028 佐野市万町2779-1	0283-22-6260	佐野市
⑥	ハローワーク足利 	〒326-0057 足利市丸山町688-14	0284-41-3178	足利市
⑦	ハローワーク真岡	〒321-4305 真岡市荒町5101	0285-82-8655	真岡市・益子町・茂木町・市貝町・芳賀町
⑧	ハローワーク矢板	〒329-2162 矢板市末広町3-2	0287-43-0121	矢板市・さくら市・塩谷町
⑨	ハローワーク大田原 	〒324-0058 大田原市紫塚1-14-2	0287-22-2268	大田原市・那須塩原市のうち 旧西那須野町全域及び旧塩原町全域
⑩	ハローワーク小山 	〒323-0014 小山市喜沢1475 おやまゆうえんハーヴェストウォーク内	0285-22-1524	小山市・下野市・野木町
⑪	ハローワーク日光	〒321-1272 日光市今市本町32-1	0288-22-0353	日光市
⑫	ハローワーク黒磯	〒325-0027 那須塩原市共墾社119-1	0287-62-0144	那須塩原市のうち旧黒磯市全域・那須町

※  のマークは、マザーズハローワークを設置しています

・ 栃木労働局のSNSアカウント

事業主向け

栃木労働局の公式SNSのご案内

○ 栃木労働局では、事業主の方に役立つ雇用に関する様々な情報を発信しています！

  <p style="text-align: center;">LINE @722spdyu</p>	  <p style="text-align: center;">Instagram @tochigikyoku</p>
  <p style="text-align: center;">X(旧Twitter) @tochigikyoku</p>	  <p style="text-align: center;">YouTube @tochigi_kyoku</p>

・ 各ホームページ



栃木労働局ホームページ
<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/home.html>



厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/index.html>

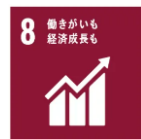


各労働基準監督署ホームページ
https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/news_topics/kantokusho_oshirase.html



各ハローワークホームページ
https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/news_topics/hellowork_oshirase.html





SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

栃木労働局はSDGsを支援しています



多様な人材が輝ける
栃木をめざして



発行：厚生労働省 栃木労働局

〒320-0845

栃木県宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎

令和8年4月発行

