

日時：令和8年3月19日(木)

場所：ホテル東日本宇都宮 2階「福寿」

令和7年度第2回栃木地方労働審議会

会 議 録

令和7年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 令和8年3月19日(木) 13:30~15:15

2 開催場所 ホテル東日本宇都宮 2階「福寿」

3 出席者 【委員】

公益代表 加藤弘二(会長)

町田明久

横山幸子

杉田明子(欠席)

野内比佐子

森田佐知子

労働者代表 中島一実

秋山みちよ

大柿美紀(欠席)

児玉浩一

鈴木徹也

佐山智美

使用者代表 橋本恵美(欠席)

山本裕美(欠席)

齊藤雅彦(欠席)

井上加容子

池添亮(欠席)

膝附武男

4 次第

1 開会

2 栃木労働局長あいさつ

3 議題

(1) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃改正決定について
質疑

(2) 2025年度栃木労働行政の実績及び2026年度栃木労働局行政運営方針(案)について
質疑

(3) その他

4 閉会

司会（高野総務企画官） 皆様お待たせいたしました。定刻になりましたので、ただいまから令和7年度第2回栃木地方労働審議会を開催いたします。本日、司会を担当いたします総務課総務企画官の高野でございます。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。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づきまして、公開で開催させていただきます。なお、本日、傍聴人、マスコミ関係者はおいでいただいておりませんので、ご報告させていただきます。

本日は15時30分を終了予定としております。議事進行につきまして、ご協力をよろしくお願いしたいと思います。

本日のご出席・ご欠席について紹介させていただきますが、本日出席予定の横山委員については、ただいまこちらに向かっている途中で渋滞中ということでございましたので、若干遅刻となります。また、欠席の方につきましては、公益代表の杉田委員、労働者代表の大柿委員、使用者代表の橋本委員、山本委員、齊藤委員、池添委員の6名の方が欠席となっておりますが、公益代表5名、労働者代表5名、使用者代表2名の委員の方々が出席されておりますので、地方審議会令第8条第1項により、本日の審議会が成立していますことをご報告させていただきます。

ここで委員のご紹介をさせていただきます。今年度から新たに委員となりました野内委員でございます。前回はご出席がかないませんで、今回初めてご出席いただいておりますので、一言ご挨拶をお願いいたします。

野内委員 初めまして、あしぎん総合研究所の野内と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私はあしぎん総合研究所で人事コンサルタントとして、人事制度構築のご支援や人材育成、それから働き方改革、女性活躍推進等のコンサルティング業務を行っております。

また、今年度4月から、栃木県の少子化対策アドバイザー、両立支援担当と

して委嘱を受けまして、県や市町の自治体の行政に施策のアドバイスをしております。

ですので、現状の改善等はもちろんですが、中長期的に見て若い世代や女性が栃木県に定住してくれる、または移住してくれる地域をつくるという視点で、何か参考になるようなご意見が言えたらと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

司会（高野総務企画官） どうもありがとうございました。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の都合により、名簿及び座席表の配布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ひいたします。

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 改めまして、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、年度末の大変お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。また、平素より栃木労働局並びに労働基準監督署、ハローワークに対しまして様々なご支援、ご協力を賜りまして、この場をおかりして改めて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

昨日3月18日は、電機産業など大手の各社が労働組合の要求に応えます2026年春闘の集中回答日でございました。報道によりますと、物価上昇を上回る賃金の引上げが最大の焦点とされておりましたけれども、昨日19時30分時点での厚生労働省の分析によりますと、金属産業大手と言われているところ、これは金属労協という労働組合に加盟されている自動車・電機・鉄鋼等52組合の総計ですが、金属産業大手の賃上げ額平均が15,450円ということでベア相当分ということでした。これを昨年の数字と比較しますと、昨年が14,598円でしたから、昨年を超えるような高い水準となりました。報道によりますれば、大手企業を中心に満額回答や満額を超えるような回答が出ているということで、幅広い産業でそういった状況になっているところでございます。

ただ一方で、現在、中東情勢の緊迫化というところで原油価格の高騰などコスト負担の増大が見込まれるなど、先行きが不透明な状況がございます。今

後、大手企業の賃金引上げの動きが県内の企業にどこまで波及していくのか、大変注目しているところでございます。

さて、労働行政分野につきましては、間もなく2026年新年度が始まりますが、様々な改正法の施行がある年でございます。4月施行分としては、いわゆる男女間の賃金格差、賃金差異と申しますが、賃金差異や女性管理職比率の情報公表義務拡大などが含まれております「女性活躍推進法」とか、高年齢者労働災害防止のため事業者の努力義務といったところで「労働安全法」の施行、さらには職における治療と就業の両立を促進するための指針に沿った取組をお願いするといったところの「労働施策総合推進法」、7月には障害者法定雇用率の引上げ、10月にはカスタマーハラスメント、仕事を求めている求職者に対するセクハラ対策を義務化する同じく「労働施策総合推進法」の施行が控えるなど、様々な施行が行われるということでございます。

こうした様々な社会の動向や課題等に対しまして、2026年度、私ども栃木労働局がどのような方向性で行政運営していくのか、2026年度の栃木労働行政の運営方針についてご議論いただくことが今回のメインテーマと考えております。

後ほど説明いたしますので詳細は省きますが、賃金引上げに向けた機運醸成とか賃金引上げの原資を生み出せるような企業における生産性向上に向けた支援とか、生産年齢人口が減少していく中で、お一人お一人の生産性・付加価値を向上させるような人への投資、さらには職場定着のための職場環境改善の取組支援など、いろいろな取組を行いまして、栃木県内に魅力的な職場を生み、多様な人材が輝くような栃木にしていきたいと考えております。

本日の審議会では、運営方針（案）のほかに、栃木県電気機械器具製造業最低賃金改正決定についてのご報告も併せて申し上げたいと思います。限られた時間でございますが、本日の審議会が皆様にとりまして実りのあるものとなりますようご祈念申し上げまして、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） それでは、ここで本日の資料の確認をさせていただきます。

資料につきましては、先日、委員の皆様方に郵送させていただいているところですが、まずはきょうの会議の次第、委員の名簿、厚生労働省組織令という

ホッチキス止めの資料、緑色の表紙が付いている栃木県電気機械器具製造業最低工賃改正決定についてという資料、白い表紙の議題（２）2025年度栃木労働行政の実績及び2026年度栃木労働局行政運営方針（案）でございます。

また、本日、座席表、出席者名簿を差し替え版として机上配布しております。

加えまして、本日、賃金室からシールを2枚用意させていただいております。栃木県の最低賃金というシールですが、こちらのQRコードを読み込んでいただきますと、栃木労働局のホームページに飛ぶ仕組みになっております。

こちらを用意しておりますが、不足はございませんか。大丈夫でしょうか。

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、どうぞよろしくお願いいたします。

加藤会長 加藤です。皆様、本日はお忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。

私は卒業論文を担当している学生がずっとおりまして、現在の3年生に先日会って話をしたところ、もう既に内定が出たと。教員としては喜ばしいところですが、かなり労働環境が変化しているのだなと実感いたしました。

先ほど川口局長のお話にもありましたように、大手の賃金上昇、一方、昨日たまたまテレビを見てみると、実質賃金が低下してコンビニの利用者数が減っているという話もありました。日本は今、大きな労働環境の変化が生じているところだと実感いたしました。

そのような中、取り残される人を出さない、できるだけ少なくするというのが、労働行政で非常に重要になってくると思います。特に地方の労働行政の役割が大きくなっていくのではないかと考えております。

本日は時間も限られていると思いますが、皆さんの活発な議論をよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。まずは「（１）栃木県電気機械器具製造業最低工賃改正決定について」、事務局よりご説明をお願いします。

齋藤賃金室長 労働局賃金室長の齋藤です。どうぞよろしくお願いいたします。

私から説明させていただきますが、まずは、事前に送付された資料のうち、

表紙が黄緑色で一番最後に黄色いリーフレットが付いている資料をご用意いただきたいと思います。

この資料の表紙を1枚めくりますと、昨年11月26日の第1回栃木地方労働審議会において改正決定の諮問がありました、栃木県電気機械器具製造業最低工賃についての報告書になります。第1回の審議会の場において諮問を受け、法に基づいて最低工賃専門部会を設置して審議が付託されました。また、その専門部会における審議に当たりましては、地方労働審議会令に基づきまして、地方労働審議会委員の中から、公益代表として杉田委員、家内労働者代表として鈴木委員、委託者代表として井上委員が、それぞれ地労審の指名委員として指名されております。

その後、公労使それぞれの指名委員と事務局とで協議・調整した上で、公労使それぞれ2名ずつを臨時委員として選任させていただき、家内労働法第21条第1項に基づきまして公労使それぞれ3名ずつ、計9名の委員構成により、最低工賃専門部会の第1回を2月4日に開催いたしました。

当初は2回程度の開催を予定しておりましたが、労使それぞれが事前に委員間でしっかりと意見調整・意思統一を図った上で専門部会に臨んでくださりまして、また、部会長はじめ公益委員の方の適切かつスムーズな進行によりまして、審議が膠着・難航することなく、第1回専門部会において早々に全会一致が得られ、専門部会報告書の裏面にありますとおり、コネクター差し1ピン当たりの最低工賃は、現行51銭を6銭引上げて57銭に、改正発効日は令和8年4月20日とするという決議がなされております。

なお、6銭上げたわけですが、その経過としては、前回の最低工賃引上げから2年後の今回の改正となったわけですが、その間に栃木県の地域別最低賃金は10%を超える引上げがございました。それを反映させて、この最低工賃も10%程度上げましょうということが全会一致で可決されまして、このような結果となっております。

また、第1回専門部会の冒頭、専門部会の部会長選出が行われましたが、部会長には地方労働審議会指名委員である杉田委員が全会一致をもって選出されました。これも、栃木地方労働審議会運営規程によって、専門部会の部会長が地方労働審議会委員の場合には、最低工賃専門部会の議決をもって地方労働審議会の議決とすることができるという規定がございまして、その場で答

申まで済ませた形になっております。

なお、この報告書も、その次にある答申書も、効力の発生日は令和8年4月20日（予定）としておりますが、これは答申を受けた労働局長が改定額を決定し、さらに告示や官報公示等、所要の法定手続を経る必要があるため、念のため（予定）と付記しているものでございます。今回は、おかげさまをもちまして、当初の予定よりも早く結審していただきましたので、事務局におきましても令和8年4月20日の改正発効に向け、余裕をもって粛々と所要の手続を進め、また同時に、労働基準監督署やハローワークをはじめ自治体、各種団体等を通じた周知広報を展開するなど、あとは4月20日の改正発効日を待つばかりといった状況になっております。

事務局からの報告は以上となります。よろしくお願いたします。

加藤会長 ありがとうございます。それでは、ただいまの事務局からの説明について、何かご質問はございますでしょうか。

それでは、ご質問がないようですので、次に進みます。

続きまして、「2025年度栃木労働行政の実績及び2026年度栃木労働局行政運営方針（案）」について、事務局から説明をお願いいたします。

君島総務部長 総務部長の君島でございます。私から、議題のうち令和7年度栃木の労働行政の実績部分をご説明いたします。資料は、お手元にあるかと思いますが、横向きパワーポイントの資料に基づきましてお話しいたします。

この資料は、この後局長から令和8年度の重点施策を説明させていただきますが、令和7年度の栃木労働行政の重点施策に係る実績を書いている資料の説明となります。数値につきましては、まだ年度途中の3月で年度が終わったわけではないことから、資料作成時の最新データである1月末時点になっておりますことをご了承いただければと思います。

さて、令和7年度の栃木の労働行政の重点施策は、1つ目の柱「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」、2つ目「リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」、3つ目「多様な人材の活躍促進」、4つ目「職場環境改善に向けた取組」となっており、1から順に説明させていただきますが、時間の関係上全てのページをご説明できないため、前回の審議会以降に行ったものを中

心にお話しします。

まず1番目の「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」ですが、4ページ目をご覧ください。

労働局としては、生産性向上による賃金引上げを支援するため、「業務改善助成金」など8つの助成金の「賃上げ」支援助成金パッケージの周知、利用促進を図っております。中でも、生産性向上に資する設備投資等を行い、事業所内の最低賃金を一定額引上げた事業主に対して費用の一部を助成する「業務改善助成金」については、一番下の表のとおり、昨年度同期の比較で見ますと42件の申請数増加となっております。

○の2つ目と3つ目、今年度は県内の使用者団体及び栃木県と連携を図り、「賃上げ支援策特別相談窓口」を設置し、賃上げ支援助成金パッケージの周知に努めたほか、使用者団体と連携した賃上げ支援策の説明会を4回実施しております。

○の5つ目、今年の1月29日には、賃上げに向けた機運の醸成を目的とし、とちぎ公労使共同会議を開催いたしました。会議では、構成員間で共有された栃木県における議題の解消に向けて、公労使が一体となって県内各事業所において取り組んでいただけるよう「共同メッセージ」を発表いたしました。今後、局においてもSNS等を活用し、積極的に周知広報を図ってまいります。

続きまして5ページをご覧ください。左上に、昨年10月1日に1,068円となった最低賃金の記載があります。引上げ額の64円は過去最高となっております。

続きまして6ページをご覧ください。企業における正社員とパートタイム・有期雇用労働者・派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守徹底についてでございますが、労働局全体で連携するとともに、厚生労働省の委託事業である栃木働き方改革推進支援センターを通じて、相談窓口や個別訪問支援、セミナーの実施等きめ細やかな支援を実施しました。

続きまして、2つ目の重点である「リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」です。

10ページをご覧ください。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に対して、訓練経費や訓練中の賃金の一部を助成する人材開発支援助成金について、昨年12月に宇都宮市、栃木市、大田原市の県内

3カ所で実施した「雇用管理改善セミナー」で、当該助成金の制度説明を実施しております。なお、この「雇用管理改善セミナー」におきまして、本審議会の委員である野内比佐子様に「人手不足を乗り越える働き方改革」と題してご講演いただき、多くの企業の皆様にご出席いただいた上、好評をいただいているところでございます。

続きまして11ページをご覧ください。人材確保の支援ですが、医療・介護・保育・建設・警備・運輸など、雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、求職者向けセミナーや就職面接会等を積極的に実施しました。

続きまして、3つ目の重点「多様な人材の活躍」となりますが、14ページをご覧ください。

高年齢の求職者が増えている現状で、人手不足も重なり、県内6カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置して支援を行っております。

続きまして15ページ、障害者の就労促進です。令和7年6月1日現在、栃木県で働く障害者数は6,144.5人と過去最高を更新し、障害者の実雇用率は法定雇用率の2.5%と同率になりました。2026年7月に法定雇用率が2.7%に引上がるため、未達成企業等に対する障害者雇用の支援に努めていきます。

16ページに移りまして、左には障害者の雇用促進のため、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」と言われますが、今年2月、新たに2社を認定しているところです。障害者雇用のロールモデルとしてPRするなど、障害者雇用の推進してまいります。

続きまして、外国人求職者への就職支援、労働条件の確保に移りまして、17ページとなります。

栃木県における外国人労働者数は、令和7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であるため、就職促進とともに、雇用管理が改善され、労働関係法令違反が起きないように、関係機関と連携してまいります。

続きまして女性活躍の関連で、18ページになります。都市部への若者や女性の流出を防ぐため、「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、地域の働き方、職場改革等に取り組む自治体と連携いたしまして、自治体主催の説明会に講師を派遣するなど、働き方の課題への対応となる取組の支援を実施しました。特に栃木県とは、「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」を策定しました。

表の「えるぼし認定企業」状況をご覧くださいと思います。女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業について、女性活躍推進法に基づき「えるぼし認定」を受けることができます。1月末現在では昨年同時期より10社も増加しております。また、改正女性活躍推進法が今年4月1日から施行されるため、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、あらゆる機会を捉えて積極的に周知いたしました。

4つ目の「職場環境改善に向けた取組」になります。

22ページの総合的なハラスメント防止対策の推進ですが、ハラスメント別の相談件数、中段の表をご覧くださいと、企業訪問による実態把握とそれに基づく是正指導件数、下段の表は、労使間におけるハラスメントをめぐる紛争の早期解決を促す制度利用件数となっております。

パワーハラスメントの相談件数や紛争解決が大きく伸びているのが分かります。改正労働施策総合推進法等により、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、今年10月1日から事業主に義務付けられることとなり、先ほど説明いたしました改正女性活躍推進法と併せて、あらゆる機会を捉えて積極的に周知しました。

以上、駆け足になりましたが、令和7年度栃木労働行政の実績となります。私からの説明は以上となります。

川口栃木労働局長 続きます。私の方から、2026年度栃木労働局行政運営方針（案）につきまして、お手元の資料に基づきご説明したいと思います。

今、画面も出ていますが、縦書きのカラーの資料で「栃木の労働行政」、副題として「多様な人材が輝ける栃木をめざして」と記載している資料をご覧ください。

ただいまお示ししております「栃木の労働行政 多様な人材が輝ける栃木をめざして」と書かれた資料ですが、本日ご審議いただきます2026年度の栃木労働局の行政運営の基本的方針として、重点施策をお示しする行政文書、これを行政運営方針と申しておりますが、行政運営方針として使用するのみならず、県民の方や国民の方々に対しまして栃木労働局の基本的業務を広く紹介するという、一種のPR資料としての役割も期待して取りまとめたもので

ございます。その内容につきましては、栃木労働局が2026年度に力を入れて取り組む業務等につきまして、内外に明らかにしたいという思いを込めたものとしております。

この資料にございます行政運営方針（案）の各内容をご説明する前に、2026年度栃木労働局行政運営方針（案）の内容全体を通じる基本的考え方についてご説明したいと思います。

まず、タイトルにございます「多様な人材が輝ける栃木をめざして」についてです。当県における最重要課題として、生産年齢人口の減少と若者・女性の県外転出によります人手不足を掲げまして、生産性向上による賃金引上げ及び多様な人材の活躍を実現するために、栃木労働局の目指す目標として、若者や女性など多様な人材が輝ける仕事や職場づくりを支援するという観点から示したものとなります。

4つの柱として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」、「リ・スキリング、人材確保等の支援」、「多様な人材及び女性の活躍促進」及び「職場環境改善に向けた取組」を通じまして、多様な人材が輝ける栃木を実現していきたいと考えております。

それでは具体的な説明に移りたいと思いますが、時間の関係上、主な取組を中心にご説明いたします。

はじめに、「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」についてご説明いたします。

3ページをご覧ください。こちらの柱は、人手不足の克服のためには、生産性向上に向けた支援等による賃金等の処遇改善が大変重要であると考えまして、2023年度から4年連続で、行政運営方針の1番目の柱として掲げているところでございます。

まずは「◆最低賃金制度の適切な運営」についてです。栃木県における最低賃金の改正審議につきましては、栃木地方最低賃金審議会でご審議いただいているところでございまして、公労使各委員のご協力によりまして、全国で唯一、10月1日の発効を行うことができたところでございます。ご尽力いただきました関係の皆様におかれましては、改めて感謝を申し上げます。栃木労働局としましては、決まった最低賃金の履行確保に取り組んでまいります。

次の4ページをご覧ください。「◆中小企業等の生産性向上に向けた支援」

です。中央に記載しております助成金関係の一覧表については、現在国会でご審議いただいております令和8年度(2026年度)厚生労働省予算案で取りまとめられております「賃上げ」支援助成金パッケージでございます。これは生産性向上や正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じまして、労働市場全体の賃上げを支援する8つの助成金群から成りまして、今年度と比較して、次年度におきましては、一部助成金におきまして、賃上げ等を行った場合には加算を設ける等の拡充を行う予定となっております。栃木労働局としましては、本国会で予算が成立しましたら、賃上げに取り組まれる企業等に対しまして広く周知をしてまいりたいと考えております。

次の5ページ、「◆同一労働同一賃金の遵守の徹底」です。構造的な賃上げに関しまして、いわゆる正社員のみならず、短時間労働者、有期雇用労働者や派遣労働者を含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保という観点が必要です。このため、労働基準監督署の定期監督等の実施の際の確認や情報提供を通じまして、パートタイム・有期雇用労働法上の報告徴収や労働者派遣法上の指導監督につなげていきたいと考えております。

また、労働基準監督署が実施する集団指導等におきまして、不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請を実施しまして、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。

加えまして、同一労働同一賃金の施行5年後見直しによります指針等の改正が予定されておりました、改正指針等の円滑な施行・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。

次の6ページ、2番目の柱である「リ・スキリング、人材確保等の支援」についてご説明いたします。

DX(デジタル・トランスフォーメーション)・生成AIの普及など、企業経営が複雑化する中、リ・スキリングといった職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要です。

また、生産年齢人口が減少する中で、特に中小企業におきましては人手不足感が深刻化しているということですので、人材確保支援の取組を進めていくことは重要と考えております。

「(1)リ・スキリングによる能力向上支援」につきましては、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、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」や、2025年10月に創設された「教育訓練休暇給付金」や「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について、様々な機会を捉えて積極的な周知を図ります。

また、「◆公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」につきましては、ハローワークによるデジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講率を上げるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細やかな個別・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。

加えまして、「◆人材開発支援助成金による人材育成の推進」につきましては、令和8年度（2026年度）厚生労働省予算案におきまして、全コースの賃金助成額の引上げ等が盛り込まれておりまして、労働市場全体の賃上げを支援する賃上げ支援助成金パッケージも取りまとめられていることから、予算成立後は人材育成に取り組む企業等に対しまして、事業主セミナーや事業所訪問等のあらゆる機会を捉えまして積極的に周知・啓発を行い、利用促進を図ってまいりたいと考えております。

7ページ、「(2) 栃木県内企業等に対する人材確保対策」です。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ございます。医療、介護・保育分野における人材確保に積極的に取り組む必要がございます。

こうした中、2026年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ちまして、全てのハローワークにおける最重点事項と位置付けて、医療・介護・保育の3分野の事業所へアウトリーチによる求人充足支援に取り組むこととしております。さらに、この3分野へはハローワークの各所長も積極的に訪問するほか、地域の関係機関等とも連携いたしまして、この3分野の人材確保を促進いたします。

また、建設・警備・運輸各分野等、雇用吸収力の高い分野への支援を強化するため、労働局で実施する「栃木労働局人材確保対策推進協議会」の場を活用いたしまして、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。

医療・介護・保育分野に係る従事者の採用に当たりましては、雇用仲介事業者との間で契約や利用条件を巡ってトラブルが発生するケースが散見されて

おります。栃木労働局では、求人者向け特別相談窓口を設置いたしまして、寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、「人材サービス総合サイト」についての周知も努めていきたいと考えております。

次の 8 ページ、「◆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」についてです。全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う国と、これは国というか労働局ハローワークを指しますが、地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体が、それぞれの得意分野を生かして共同で地域の雇用対策を進めるため、雇用対策協定の締結を促進し、地域の活性化に取り組んでまいります。

次の 9 ページ、3 本目の柱である「多様な人材及び女性の活躍促進」についてでございます。

少子高齢化が急速に進行し人口が減少していく中で、栃木県の経済社会の活力を維持・向上させていくためには、高齢者、障害者、外国人といった多様な人材の就労を促進し、能力・経験を十分発揮し、活躍できる社会を実現することが重要であります。

「◆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」につきましては、70 歳までの就業機会確保に向けて環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えまして、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入を図ってまいります。

また、65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内の 6 カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置してありまして、高齢者が希望に応じ、その能力・経験を生かし活躍できるよう、個々のスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組んでまいります。

次の 10 ページ、「◆障害者の就労支援」についてです。栃木県内で働かれる障害者数は、2025 年 6 月 1 日現在 6,144.5 人で過去最多となりまして、法定雇用率 2.5%と同率となっております。一方で、法定雇用率を達成していない県内企業は 706 社で全体の 5 割弱あり、うち 437 社、これは全体の約 3 割 (28.0%) ですが、28.0%の企業は障害者を 1 人も雇用されていない企業で、私どもは「障害者雇用ゼロ企業」と申しております。

このようなことから、ハローワークにおきましては、関係機関と連携した企業向けチーム支援を行うとともに、障害者雇用の先進的取組を進めている優

良な中小企業を認定する制度、先ほどもご紹介した「もにす認定」を進めてまいりまして、優良な障害者雇用の取組を広く周知するなど障害者雇いを推進してまいります。

次の 12 ページをご覧ください。「◆外国人求職者への就職支援、労働条件の確保等」についてです。県内の外国人労働者数は、2025 年 10 月末現在 38,817 人で過去最多となりまして、今後も増加が予想されております。ハローワークでは、外国人雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知のため、事業所訪問指導や雇用管理セミナーの開催に取り組んでまいります。

1 つ飛んで 14 ページをご覧ください。「◆ハローワークにおける課題解決型の支援の実施」についてです。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や、活躍の機会を求める障害者の方、出産・育児等を機に退職し再び正規雇用での就職を目指されている女性など、就職活動に様々な課題を抱えていらっしゃる求職者がハローワークを利用されておきまして、お一人お一人の課題に応じたきめ細やかな支援を行うことが重要と考えております。

こうした中、昨年 2025 年 4 月 1 日からハローワーク宇都宮におきまして、課題解決型の支援サービスを実施する専門の窓口を新設しておきまして、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、求人開拓、職業紹介、就職後の職場定着に向けたフォローアップまで一貫した伴走型支援を実施しています。

15 ページ、「(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」についてです。本県におきましては、男女間賃金差異が全国ワーストから脱却したものの、全国 44 位と依然として差異が大きい状況となっております。その要因の一つに無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャスバイアスがあると言われておきまして、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男女間の差が生じていることが挙げられております。

このような状況の中、2026 年 4 月から、冒頭のご挨拶でも申し上げましたが、改正女性活躍推進法が施行されまして、従業員数 101 人以上の企業は男女間賃金差異及び女性の管理職比率の情報公表が義務化されます。

また、下段に「用語・制度説明⑥」が書かれていますが、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の「える

ぼし・プラチナえるぼし認定」というものがございます。今回の改正によりまして、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」というものが創設されております。用語説明の右下にございます。これらの改正女性活躍推進法の周知徹底・履行確保を積極的に図ってまいります。

16 ページをご覧ください。「◆仕事と育児・介護の両立支援」についてです。昨年4月及び10月に施行された改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法につきまして、引き続き労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、着実な履行確保を図ってまいります。

また、男性の育児休業取得率につきましては、本県は50.0%と過去最高水準で、全国平均40.5%を超えていますが、男性は女性に比べて短期間の取得が中心となっていることから、「産後パパ育休」等の男性の育児に資する制度につきまして、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、事業主には両立支援等助成金の活用を促すなど、男性の育児休業の利用につなげていきたいと考えております。

17 ページをご覧ください。さきに述べました「えるぼし」とともに、「くるみん認定」というものがございます。こうした認定制度につきましては、就職を考えている学生からの注目度が高く、優秀な労働者の採用に資するメリットを訴求しつつ、周知を図っていきたいと考えております。

次の18 ページ、4番目の柱「職場環境改善に向けた取組」についてです。

「多様な人材が輝ける栃木」を実現するため、長時間労働を抑制し、誰もが働きやすい職場を形成する必要があると考えております。このため栃木労働局におきましては、2026年度におきましても、各種情報から時間外・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、監督指導を実施してまいります。

また、中小企業におきましても、労働条件の確保・改善に取り組んでおられるところもあろうかと思いますが、法令遵守のため懇切丁寧な対応を行ってまいります。

20 ページをご覧ください。「(2)安全で健康に働くことができる環境の整備」についてです。2026年度は第14次労働災害防止計画の4年目となりまして、最終年の2027年度に向けて、2022年度との比較において死亡災害の5%

以上減少、死傷災害の増加傾向に歯止めをかけ減少させるといった目標達成のため、各種施策に取り組んでまいります。

まず、昨今の労働災害の発生状況の特徴を踏まえた取組として、労働災害の約4割を占める転倒や腰痛など、労働者の作業行動に起因する災害、いわゆる「行動災害」の防止及び労働災害の3分の1を占める60歳以上の高年齢労働者による災害の防止を図るため、引き続き、当局独自の労働災害防止対策である「Aない声かけ運動！」及び「ころばNice(ないっす)とちぎ」、「痛みNice(ないっす)とちぎ」といった取組を広く展開してまいりたいと考えております。

また、安全衛生対策に取り組む事業場が社会的に評価され、安全衛生対策への取組をコストではなく「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、引き続き「SAFEコンソーシアム」の加入促進を図ってまいります。

22 ページをご覧ください。治療と就業の両立支援についてです。今年度、労働施策総合推進法が改正され、この4月1日より、職場における治療と就業の両立支援の取組が事業主の努力義務となります。法改正に伴いまして、2026年2月に治療と就業の両立支援指針が定められまして、各社におきましては、当該指針を踏まえ、社内の環境整備と必要な両立支援の措置を講ずることが求められることとなっております。そのため、栃木労働局としましては、当該指針の周知徹底を図ってまいります。

このほか、今年度の法改正によりまして、労働者数50名未満の事業場についてのストレスチェック制度の義務化というものがございます。この施行は公布後3年以内とされておりますが、栃木労働局としては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、関係団体とも協力しながら丁寧に周知をしてまいります。

25 ページをご覧ください。先ほど賃金引上げに絡めて総務部長から説明申し上げましたが、今年1月29日に「とちぎ公労使共同会議」を栃木県と共に主催し、福田知事にもご出席をいただきました。この会議では、物価上昇を上回る賃金引上げの実現のほかに、多様な人材の活躍支援、「若者や女性にも選ばれる栃木」の実現等に取り組むこと等を盛り込みましたとちぎ公労使共同会議「共同メッセージ」を取りまとめました。魅力あふれるとちぎを目指して、各構成団体と連携しながら取組を進めてまいります。

26・27 ページを併せて御覧ください。「(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進」です。職場におけるハラスメントの相談件数が高止まりである状況も踏まえまして、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ると考えております。今年 2026 年 10 月からは、新たに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義務付けられることから、改正法の円滑な施行に向けて、労使団体・関係団体とも連携し、あらゆる機会を捉えて積極的に周知をしてまいりたいと考えております。

28 ページ以降ですが、「栃木労働局の主な取組」が書かれております。重点施策として今回お示ししておりませんが、行政ニーズの観点から労働局として実施の必要があると考えているもの、または労働局が一体的に行政運営を進める上で、行政運営の基盤となっているものとして整理してございます。

以上が、労働行政運営方針についての概略でございます。私からの説明は以上でございます。

加藤会長

ありがとうございました。

それでは、議題「2025 年度栃木労働行政の実績」及び「2026 年度栃木労働局行政運営方針(案)」についてご質問、ご意見をお伺いしたいと思いますが、まずは事前に野内委員と児玉委員から質疑意見をいただいておりますので、まずは野内委員から質問、意見についてお願いしたいと思います。

野内委員

野内でございます。初めてですのでお聞きしたいことが山のようにございまして、4 点伺いたいと思います。

まずは、今皆さんがご覧になっていた縦型の「栃木の労働行政」の 9 ページ、「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」ということで、高齢者雇用について伺いたいのですが、特に女性の高齢者雇用のマッチングの状況を教えていただければと思います。理由ですが、これは私の方でデータを持っているわけではないのですが、長い間多くの企業において、男性は本業、女性は補助的業務に就くことが多い時期が長く続いておりました。事務職の女性が大変多い中で、事務職を続けてきた女性が定年後に望む職種が非常に少なく、再就職に苦労しているという声、それから定年前、いわゆる再雇用

前に肩たたきに遭っているという事務職の女性の声をよく聞くようになりしました。セカンドキャリアを考える機会や女性に職種転換を促すような意識啓発がなかったことや、企業にあっては補助的業務への固定化、再雇用の年齢に当たる女性向けの職種の少なさに問題があると思うのです。その両方に対して、今後、高齢女性の就業確保という視点で改善が求められると考えております。

最初に戻りますが、今現在、高齢者雇用における女性のマッチングの状況を教えていただければと思います。

平井職業安定部長 職業安定部長の平井でございます。ただいま野内委員からご質問いただいた件について回答させていただきます。

まず、高齢者の定義につきましては、高年齢者雇用安定法で55歳以上としております。令和7年度のハローワークを通じた高齢者の就職率は、男性が24.9%に対して女性は27.8%となっており、女性が男性より2.9ポイント高くなっている状況でございます。ちなみに男女を合わせますと26.2%という数字になっております。

一方で、令和8年1月の常用の有効求人倍率1.15倍に対して、事務職は0.48倍で、全職種の中でも一番低い数字となっております。なので、事務職の再就職が非常に厳しいという状況と、データから見て分析しております。

栃木労働局におきましては、職種転換として公共職業訓練の周知や中高年齢者を対象とした就職支援のためのライフプランセミナーを開催し、仕事、趣味、ボランティアなど、ライフプランを考える機会を提供しているところでございます。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、企業訪問により70歳までの就業確保措置の導入にも積極的に取り組んでいるところでございます。

引き続き、高齢者が希望に応じてその経験と能力を生かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援を実施してまいりたいと考えております。私からは以上になります。

野内委員 今の質問について、ご回答ありがとうございます。やはり事務職を担ってきた女性が非常に多いので、AIやIT、DX化の中で事務職とい

う仕事自体も減ってくる中、女性がこれからどうやって働き続けるかは大きな課題だと思いますので、引き続きどうぞよろしく願いいたします。

では2つ目です。今の資料の15ページ、女性活躍推進に関する数値の公表義務についてです。101人以上の企業が公表義務に今度当たってくるわけですが、今こちらを拝見しますと、101人以上の企業の情報公表の徹底を図るということでお取り組みされていると思います。こういった取組をしているかも伺いたいのですが、101人以上企業全てに報告徴収を実施するというのは、実際どのようになさるのか教えていただければと思います。

「えるぼし・プラチナえるぼし認定」の上の4行目に書いてある「報告徴収の実施による均等取扱いの徹底」、ここは101人以上企業の公表義務の報告徴収ということによろしいですか。実際どのようになさるのか教えていただければと思います。

大津雇用環境・均等室長 今、野内委員からご質問いただいた女性活躍推進法の関係で、私雇用環境・均等室長の大津よりお答え申し上げます。

報告徴収の具体的実施方法についてということでのお尋ねでした。私ども、実は女性活躍推進法もさることながら、そもそもの男女の雇用機会均等を定めた男女雇用機会均等法も担当しております。男女間の賃金差異などの女性活躍に関する指標は、募集・採用や配置・昇進、昇格、教育訓練などにおける男女差が結果的に現れる指標ということになっております。

ですので、男女間賃金差異が公表されていればそれでオーケーかという、そうではありません。そもそもの募集・採用や配置・昇進・昇格、教育訓練の現状がどうなっているかということで、男女雇用機会均等法における報告徴収をやるわけですが、その報告徴収とセットで、女性活躍推進法についての報告徴収も、いわゆる抱き合わせのような形で多く実施しております。

少し細かな話になってくるのですが、具体的にどのようにやっているかと申しますと、まず男女雇用機会均等法関係での報告徴収を実施いたしまして、募集・採用から退職に至るまで、雇用管理の各ステージにおいて、そもそも男女差別が起きていないか、事業主さんに資料の提示などを求め、あとはヒアリングもさせていただく中で現状・実態といったものを把握いたします。

男女差がある場合、それが元々性別で差を設けているということであるな

らば、それは男女均等ではないということになってくるわけですので、法違反がないかどうかを確認し、もし違反が見つかった場合には是正を求めるわけでございます。

一方で、法違反とまでは言わないけれども、固定的な男女の性別役割分担意識、過去の経緯から例えば営業職には女性がほとんど配置されていないとか、管理職で見るとほとんどが男性であるといったことはしばしばあります。このような事実上の男女格差が生じている場合は、それを解消するために、企業様が自主的・積極的に行う取組をポジティブ・アクションと私ども申しておりますが、このポジティブ・アクションの取組を、具体的にお宅の企業だったらこういう取組がいいですよといったところを含めてアドバイスさせていただきます。

その次に、お尋ねの女性活躍推進法に基づく報告徴収を実施しております。報告徴収の内容としては、女性活躍推進法では、一般事業主行動計画を策定していただくことになっているのですが、そこで定めた目標が果たして現実に生じている課題にきちんと即した設定・目標になっているとか、計画したとおりにきちんと取組が進んでいるのか、目標が達成できそうかどうか、その達成状況はどうかといったことなどを確認しております。適切ではないといった場合には、具体的に、ではこのように改善していってくださいねということを示しながら助言して、是正を求めています。

さらに、今年4月に法改正がありますと先ほど川口局長からも説明がございましたが、女性活躍に関する情報公表の部分では、男女間賃金差異もそうですし、4月からは女性管理職比率も適切に外部に公表していただくことが、101人以上の労働者を雇っている企業様にとって義務となってきます。ここも、適切な公表がされていない場合には、助言をして是正を求めていくこととなります。

ちなみに公表の仕方としては、自社のホームページなどももちろんあり得るわけですが、私どもとしては、厚生労働省が運営している「女性の活躍推進企業データベース」というものがございます。こちらのデータベースですと、ほかの例えば同業他社や同ジェリアの企業さんとの比較が非常にしやすく、求職者の方々にとって一覧で見やすくできておりますので、こういったデータベースを使ってはいかがですかということで、活用勧奨を積極的に

しております。

このような一連の流れで報告徴収を実施しまして、実効性ある女性活躍推進の取組につながっているところでございます。

野内委員 ヒアリングで徴収しているということですね。丁寧な対応をいただきありがとうございます。今現在、例えば 301 人以上の公表状況についてはいかがでしょうか。パーセンテージが分かりましたら教えてください。

大津雇用環境・均等室長 今年の 2 月末現在の数字になりますが、義務となっている企業様 163 社のうち 161 社。これが 301 人以上の男女間賃金差異を公表している企業様になりますが、率で申しますと 98.8%の企業様が公表しておられます。

なお、私どもでは、先ほども申し上げましたように、義務企業であるにもかかわらず公表がされていない企業様におかれては、報告徴収を実施いたしまして、速やかに公表していただけるよう是正指導を行っているところでございます。

野内委員 ありがとうございます。101 人以上企業でも同様の結果になることを期待しております。

今お話に出た公表の場所としての女性の活躍推進企業データベースですが、就活生にぜひ栃木県内の企業に就職していただく際の参考にしていただきたいと思っているのですが、実際どれくらい見ているのかが一つ心配なのと、周知というのはどのように行われているか教えていただけますでしょうか。

大津雇用環境・均等室長 女性の活躍推進企業データベースの周知状況のお尋ねですが、私ども厚生労働省の方で、学生さんや求職者の方向けに、女性の活躍推進企業データベースを使っていただけるようリーフレットを作成しております、厚生労働本省より各大学などに直接配布させていただいております。

栃木労働局においては、これに加えまして、新卒応援ハローワークや各ハローワークにおける配布、あとは県内の大学さんから出張相談のお招きをいただいで行くこともあるのですが、そういった際に配布させていただいております。

さらに、実は私どもでは、学生さん向けに労働関係法令の基礎知識を学んでいただける労働法制セミナーといったものを実施しております。その際にも、学生さんたちに直接、女性の活躍推進企業データベースというのはこういうもので、就職活動をやる際に参考になるサイトなのですよということで周知しております。

また、厚生労働省のホームページにおいても、女子大生や女子高生、就職担当の教職員向けのページを設けておりまして、就職活動の際には、女性の活躍推進企業データベースを企業情報収集の役に立てていただけるように促しているところでございます。

野内委員

私の方でも企業さんに、ぜひこちらに公表いただいて対応と従業員の採用、定着に活用してほしいと一層お伝えしていきたいと思っております。ありがとうございます。

3つ目、横型の資料の18ページをお願いします。こちらにも女性活躍推進法の関連ですが、白い○の2段目、「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」についてです。先日私が聞いて知っている範囲ですが、佐野市さんがこの取組を踏まえて、早速市内の働き方改革や女性活躍推進に取り組まれる企業さんを集めたプラットフォームを立ち上げられて、働き方改革や女性活躍推進の総合的な伴走支援を行うということで、まさに昨日、キックオフミーティングをされているところです。

こうした取組を検討している自治体の募集がこの冬にあったと思うのですが、次年度、栃木県から手を挙げている市町をご存じでしたら教えていただきたいと思っております。

大津雇用環境・均等室長

この件につきましては、私どもも厚生労働本省について先日、最新の情報を求めて確認したところです。委員がおっしゃるように、追加の来年度の自治体は2月20日で募集を締め切られたと聞いております。ただ、厚生労働本省でも、現時点でどこの自治体さんが手を挙げてくださっているのか、内閣官房の方から情報が入っていないということで、最新情報によります

と、今月の下旬ごろにホームページにおいて公表される予定であるといったところまでは聞いております。私どもとしても、ホームページ情報を確認しまして、県内の自治体でどこか手を挙げてくださるところがあるようでしたら、こちらでもできる限りのご支援をさせていただきたいと存じます。

野内委員

ありがとうございます。決まっていないのですね。

佐野市さんの取組は、ジェンダーギャップに取り組まれて、今、若者回復に取り組んでいる兵庫県豊岡市さんの取組に非常に似ているといいますか、それに準じた形で取り組んでいくものです。その意味では栃木県ではかなり進んだ取組になると思うので、大変期待しております。多くの市町にこれに手を挙げていただければと期待しておりますので、ご支援を引き続きよろしく願いいたします。

最後になりますが、こちらは資料ではなくて、3月4日の下野新聞に掲載された1月の県内有効求人倍率の記事の中で、新規常用求職者のうち在職者は5.5%減ったということについて、川口局長のコメントが掲載されていました。

「労働条件の改善が進み、現職に留まる層が増えている」とコメントされています。今日いただいた資料からも、様々な数字が非常に良くなっているので、おそらくそういったことを指していると思うのですが、どういうことが現職にとどまってくれる数字につながっているとお考えなのか教えていただきたく、質問いたします。

平井職業安定部長 職業安定部長の平井です。私からお答えいたします。

まず3月4日の下野新聞様の記事について補足させていただきます。こちらの記事の内容につきましては、3月3日に、労働市場の様子ということで、いわゆる県内の有効求人倍率の状況や県内の雇用情勢について毎月公表している中で、川口よりご説明した内容を下野新聞様にご紹介いただきました。

今回の在職者5.5%ですが、少し数字的なところを補足させていただきますと、令和8年1月の在職者につきましては、記事に書いてあるとおおり前年同月と比べて5.5%減ということですが、在職者につきましては7カ月連続、対前年同期で減少している状況です。

もう少し補足させていただきますと、令和7年1月から減少傾向がずっと

続いておりまして、唯一、令和7年6月だけが対前年同月を上回った。それ以外は年間を通じて減少傾向というのが今のトレンドになっております。

こちらの主な理由は幾つかあるのですが、1つ挙げますと、賃金水準の上昇を中心に改善が進んでいるといった点が挙げられると分析しております。

連合栃木様の方で公表しておられる2025年春闘の賃上げ率は、県内、2年連続で5%超の高水準となっているといったところとか、最低賃金につきましても、昨年10月、こちらは全国で一番早く適用しておりまして、過去最大の64円の引上げで1,068円となっております。

また、昨年のハローワークの求人におきましても、いわゆるフルタイムの賃金の上限・下限ともに前年を上回っているところで、企業の提示賃金の上昇が見られます。

こうした賃金水準の上昇により、在職者が現職に留まる動きがあるといったところが、減少要因の一つと分析しております。

一方で、より良い賃金や処遇を求めて転職活動するという動きも当然あります。こういった状況も並行して、求職者の方が在職を決めていたり、転職活動するという動きがあると分析しております。私からは以上になります。

野内委員 「向こうの賃金のほうがいいから転職します」という声を聞くことが多いので、実際にこういったデータから賃金が上がっていることで定着しているということがわかると感覚との違いを感じます。参考になりました。ありがとうございます。

加藤会長 それでは、続きまして、事前にご質問いただいた児玉委員からお願いします。

児玉委員 連合栃木 児玉です、よろしくお願ひいたします。

まず、横向き資料15・16ページでございます障害者雇用の関係です。質問と意見になります。

資料を拝見しますと、法定雇用率未達成企業があるという状況ですが、我々連合栃木といたしましても、加盟労組の企業の中において課題があれば対応してもらいたいという趣旨での質問でございます。栃木労働局さんで把握さ

れている範囲で結構ですので、未達成の主な要因についてご教示いただければと考えております。

また、加盟労組の一部からは、法定雇用率未達成という状況について、採用がそもそも難しいとか、採用にたどり着いたとしてもその後定着に至っていないといったことで、各企業の採用担当者も苦慮しているという声も聞こえてきております。そういった意味では、引き続き企業向けのチーム支援等の取組には期待していきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

平井職業安定部長 職業安定部長 平井よりお答えいたします。

まず未達成の要因になりますが、データのなところをご紹介させていただきますと、ご承知だと思いますが、令和6年4月から法定雇用率が2.3%から2.5%に引上げられました。県内の対象企業については、2.5%になったことにより1,381社から1,509社となりまして、128社が新たに報告対象となったところでございます。

また、令和7年4月の除外率10ポイントの引下げによりまして、新たに51社が報告対象となりまして、令和7年度につきましては1,560社が報告対象となっております。令和5年度の1,381社から合計で179社、率として13%報告対象企業が増えていることが、まず要因となっているところでございます。

2つ目としては、こちらの法定雇用率の改正等により企業の採用意欲は高まっていると認識しておりますが、一方で、障害特性等についてまだまだ理解が浸透していないところが挙げられると考えております。栃木労働局におきましては、特に雇用義務があるにもかかわらず障害者を1人も雇用していない「障害者雇用ゼロ企業」をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援を実施してまいりたいと考えております。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うことにより、障害者の雇い入れを一層促進してまいりたいと考えております。私からは以上になります。

児玉委員 ちなみに事前に提出はしていない部分のコメントになって恐縮ですが、企

業規模でいきますと大手企業になります。採用の関係は本社が中核となっており、栃木県の事業場に関しては、地域枠の採用等はやるものの、基本的には本社が採用権限を持っていらっしゃる。そこが障害者雇用などに積極的に取り組んでいるのはいいのですが、県内の事業場そのもので、地域にいらっしゃる障害ある皆さんの雇用になかなか結び付いていない事例もあるようです。改めて、本社機能があるが故の課題を認識したところでございます。ご回答ありがとうございました。

次に2つ目の質問に移らせていただきます。2つ目は、縦向き資料の13ページ目の外国人労働者の関係です。栃木労働局の外国人相談コーナー、労働条件相談ほっとライン、外国人労働者向け相談ダイヤルなど記載がございますが、栃木県内の外国人労働者から寄せられた相談につきまして、大枠で構いませんが、それぞれ、相談項目ごとに件数・状況をご教示いただければと考えております。

また、これらの相談体制を組まれていますが、現時点で体制としては取り組んでいるものの、もし何か課題感等があればご教示いただければ幸いです。

この点につきましても、私どもの加盟する労働組合の企業の中で、もし同じような課題状況があれば対応していただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

鷹中労働基準部長　まず相談内容の内訳ということになりますでしょうか。

児玉委員　はい。

鷹中労働基準部長　我々栃木労働局外国人労働者相談コーナーの労働相談の実績ですが、令和7年におきましては、年間で283件の相談対応を行っております。その中で最も多かった相談内容は、解雇などの労働契約に関するものが141件、賃金に関する内容が64件、労災の請求に関するものが30件などとなっております。1回の相談の中で複数の相談をされることもございますが、そういった場合は重複してカウントするという取扱いとなっております。

それから、課題感とおっしゃられたかと思いますが、現状は特段、対応でき

ていますので、すぐに改善や検討を必要とする状況にはありません。外国人の方の労働相談につきましても、13 ページの資料にございますように、まず地元栃木の方で複数の言語に対応している。それから、ページの下にございます労働条件相談ほっとライン、外国人労働者向け相談ダイヤル、こちらには記載がございませんが、外国人技能実習機構なども多数の言語において労働相談を行っているというところもございます。

仮にこれらの外国語で対応する相談コーナーを知らない外国人の方でも、労働局や労働基準監督署などにご相談いただければ、相談者の方の使用言語に応じた適切な相談先をご案内する仕組みが構築できておりますので、現状では救済の漏れのない労働相談対応体制が構築できているのではないかという認識でございます。

栃木労働局といたしましても、引き続き、現在ございます局内の外国人労働者相談コーナーを維持していくために、本省に予算要求を続けてまいりますとともに、相談内容の傾向で、例えばベトナム語が増えてきたといったことがございましたら、時機に応じて必要な予算要求等を行ってまいりたいと思います。このような回答となりますが、いかがでしょうか。

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。

加藤会長 それでは、まだ時間があるようですので、ほかの委員の皆さんからこの議題に関するご質問、ご意見等があれば頂戴したいと思います。いかがでしょうか。膝附委員お願いします。

膝附委員 意見というか、私が今、話の中で頭を巡らせていることについて話させてもらえればありがたいと思います。

まず、事務職は再就職のニーズがなかなかないという部分だったり、あと、うちは煎餅のメーカーですが、実際、仕事をしてもらえる社員がなかなか見つからない。こっちは外国人で一時的には補充していく。あとは、女性に人気だった事務職がIT、DXなどで要らなくなる。社会的に完全にいびつな方向だ

と思います。そのいびつさを解消していく国の方向というものが絶対的に必要だと思うのですね。

では女性の強み・コアは何かといったときに、うちのどの人も財布に向けて仕事をしようかというのは女性なのです。栃木市に60年くらい前、小売業はカワチさんを含め3つあった、ドラッグストア、ヤオハンさんを含めて。それを興したのは奥さん3人だということです、社長ではなくて。やはりそこら辺が女性が活躍する方向だろうなど。

あとはコスパ、タイムパフォーマンス。そこら辺の部分というのは、時間を買いたい側と売りたい側のマッチング的な企画とかそういう部分なのです。それらは、宇都宮大学の加藤会長がいらっしゃいますが、産学官の中の学の部分でそういう部門をクリエイティブして、女性活躍の方向に向けて何かの方向で学科とか学部をつくってもらえばいいんじゃないかと思ったりします。

あとは、同じ話ですけど、今の子どもたちである若者がやりたいと思う人気のあるものと、実際に必要な仕事はずれているじゃないですか。そういったときに、どんどん建築業などもできないことが多くなる。例えば左官業など技術が必要な部分は、多分あと5年、7年たったら2,000万円とか3,000万円所得がとれるような職種になるとテレビでやっていました。それに向けての部分でいったら、中学校が終わったり高校が終わったら、その職種に就く魅力をちゃんと啓蒙して、なおかつそのアナウンスをする、これだとお金たくさんとれるよと。そういう部分を潜在的に子どもたちや若い子たちに啓蒙していくことが、国のいびつさを取り除くと思います。

ですから、その一時的な部分が我々が今積極的にやっている外国人雇用で、これは一時的です。長期的にはその方向ではないかと思えます。ぜひよろしくお願いします。

加藤会長 ありがとうございます。確かに長期的な視野で見ると、今の段階だとやれることは限られてきているかもしれませんが、長期的には、大学も含めて、我々も含めて検討していかなければいけないことが多いかと考えます。事務局からいかがでしょうか。

川口栃木労働局長 ご意見、ご質問ありがとうございました。

小山市に関東職業能力開発大学校というものがございます。ものづくり系の職業訓練の専門教育機関です。昨日、そちらの修了式、卒業式が行われまして、私も出席してまいりました。今年の卒業者は 206 名の方がいらっしゃいました。2年コースと4年コースということで、短期大学なり大学に相当するコースがあります。非常に実学的といいますか、ものづくり系のコースでありまして、企業に1年間くらい実際に入って、企業の方と一緒にトレーニングするというカリキュラムがあったりする。企業に入って授業の期間でいろいろなトレーニングをするということは、企業からすると、もちろん働き手が足りないという部分の補填にもなりますが、学生からすると、企業に対する魅力といいますか、働く喜びとか体験を通じた感覚が得られるということがありまして、そういったカリキュラムやインターンシップをいろいろな企業がとられています。単に企業の中身を紹介するだけではなく、実際に体験させることを通じてそこで人間関係を構築すると、左官であれ配管工であれ、実際に働くことやその中で人間関係がつくられることで、この会社に行ってみたいということが芽生えて定着に至るという声も、昨日の修了式の中で聞かせていただきました。そんな取組をすることが、この「ずれ」というところの改善につながる。

一方で課題になるのは、親御さんの意識がどうしてもあるということが言われています。せっかくお子さんがそういったところでやりたい、手に職を持ってやりたいと希望を持って、親御さんが反対してしまうという非常にもったいない話も大分あるということです。国としてどこまでできるか分かりませんが、お子さんだけではなくて、親御さんに対してのいろいろなサポート・支援をしっかりとやって、希望されるお子さんを親が後押しする。生成AIが進む中では、ものづくり系の人たちが必要不可欠で収入も高いという時代が来ていますので、そういったことも訴えながらマッチングを図っていただければと感じた次第でございます。

膝附委員

親の認識が変わらないと、自分の年齢になって本当に思います。高度経済成長期に育ったとか、団塊の世代の子どもたちは、本当に落ちて痛い目に遭ってからでないと次に行けないとすごく感じるのです。国全部、いろいろなマスメディアを使ってでもその認識をと。

一番感じるのは、相談を受けるのです。「膝附さん、うちは今高校生なんですけどどういう進路がいいですかね」と。勉強が好きではないのに、やりたいことがないのに、とりあえず大学に行かせる。これは一番コスパが悪いですよ。そういう部分を社会全体的に国が修正していくことは、早く国が再生していくのに必要な部分だと思います。局長がおっしゃる部分と全く同意見です。

加藤会長

ありがとうございました。大学のスタッフとしても、同じような年齢層を持っている親としても、非常に耳が痛いというか、考え方を変えなければいけないと思う次第です。

ほかの委員の方からご意見、ご質問ございますか。児玉委員お願いします。

児玉委員

事前に提出していない部分で恐縮ですが、縦向き資料の 24 ページにございますスポットワークの関係です。

私どもの上部組織 連合本部で昨年、全体数 1,000 の回答者数のスポットワーク利用者からのアンケート調査結果が出ております。1,000 に対して 460 余の方が、スポットワークを利用して働く上でのトラブルを経験したことがあるということでございました。労働局さんの資料にも、そういった場合もあるので対処していくということが書かれていました。

ただ 1 つ気になりましたのが、一昨日、スポットワークを取り扱っていらっしゃるところの営業の方とお話ししまして、仲介業者の皆さんはかなりきちり厳しく、利用される使用者側の皆さんに指導なり契約になるのですよとか様々対応されているようですが、このスポットワークを使う使われる側の皆さんにも、しっかり認識を持ってスポットワークという仕組みを使っただけだと必要があると改めて感じました。意見というよりは、そういった情報ですということでの発言です。

もう 1 つは、27 ページのジョブフェスです。私もジョブフェス当日、会場に短時間ですが行かせていただいて拝見いたしました。参加されていらっしゃる方、特にお子様がお喜びになってブースを回っていらっしゃいました。出展された皆様も非常に工夫ある内容でジョブフェスを盛り上げていらっしゃったと思いました。ぜひ今後もジョブフェスを引き続き開催いただければと思います。

私どもの構成団体にもジョブフェスの話をさせていただきましたところ、組織の性格上、ものづくりの大切さ、おもしろさを知ってもらいたいという活動に取り組んでいる構成組織がございまして、ジョブフェス開催に若干興味を示したりしておりました。ジョブフェスの引き続きの開催の中で、私ども労働団体としても何かお役に立てるところがございましたら対応してまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。以上です。

加藤会長 ありがとうございます。スポットワークの関係について、何か事務局からご回答ございますか。

安武監督課長 2点ございましたが、まずスポットワークからでございます。

スポットワークにつきましては、委員おっしゃるとおり、各種裁判が出たりという状況でございます。それに伴いまして、厚生労働省におきましても、24ページをご覧くださいと思いますが、スポットワークにつきましては、事業主の方への注意喚起に関するもの、それから労働者の方・利用するユーザーの方にも注意点を用意して周知しているところでございます。栃木労働局におきましても、スポットワークについて相談がちょっとずつでてきているところですので、もし法違反といったものが認められる場合は、労働基準監督署におきましても適切に対応してまいりたいと思います。

続きまして2点目、ジョブフェスとちぎにつきましては、皆様におかれましても、当日、会場に駆けつけていただきまして誠にありがとうございました。

先ほど膝附委員からもお話ございましたが、意識を変える必要がある。そして、その仕事を知らないまま、何も考えずにそのまま大学に行かれる方ももちろんおられるでしょう。そういったことがないように、若いうちから職業体験をし、親御様と一緒にご来場いただくことによって、親としても「あっ、こんな仕事が栃木にあったんだ」というところをご理解いただく。まさに我々の中では「10年後に向けた種まき」として、この開催をさせていただいたところでございます。

そのため、親御様も含めまして、当日300名の方にご来場いただき、23団体25ブースの経験をしていただいたところでございます。これにつきましては、労働局の古い考えではなく若手を中心とした若い意識で、どんなものが若

手に刺さるのか、どんなものを子どもたちが体験したいのか、そして栃木県において企業の皆様がどんなものを求めているのか、どんな人材が欲しいのか、そういったものを栃木県とも協力しながら、いろいろなお話を聞きつつ、次年度に向けて開催を検討しているところでございます。

そのため開催した後ですが各種団体のお話を伺うと、「そんな話があるんだったら我々もやってみたい」というお話をいろいろと聞いているところです。会場の規模もございますので、どの程度の規模までできるかはまだ未知数ですが、引き続きこういった取組は続けてまいりたいと考えております。よろしく申し上げます。

加藤会長 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。

加藤会長 それでは、ほかの委員の皆様からないようでしたら、次の議題に移りたいと思います。

「(3) その他」とありますが、事務局から何か提案等がありますか。ないですか。

また、委員の皆様から、今までの説明について、何か追加してのご質問やご意見はございますでしょうか。はい、申し上げます。

佐山委員 今お話しいただいたジョブフェスとちぎですが、私自身は下野市に住んでおりまして、娘はちょうど昨日小学校を卒業しました。すごくいい体験ができるものではあるのですが、開催場所が宇都宮です。実際に来られた方はどこから来られたのか、何か数字はあるのですか。

安武監督課長 当日、出席者にアンケートをとらせていただきました。95%は宇都宮、残り5%が県内の他の市町からご来場いただいた状況です。

周知につきましては、県に協力いただきまして、県の教育委員会から市町の教育委員会に下ろした周知パンフレットがあったのですが、ご来場アンケートを見た限りでは、学校から紹介があったというところもあったのですが、学校

からは来なかったという声もありまして、周知の方法につきまして、考えていかなければいけないところかと思えます。

佐山委員 ありがとうございました。周知の方法もですが、できれば、こういったすばらしい子どもたちが関心を持って体験できる場を、宇都宮が一番大きくて人数も多いのでどうしても宇都宮になってしまうのかなとは思いますが、県南とか県北でも開催できるのであれば、子どもたちや親もそういった機会に触れることが多くなるので、検討していただければと思います。

加藤会長 ありがとうございました。ほかの委員の皆様から追加のご質問等はございませんでしょうか。

それでは、終了予定時刻よりは早いですが、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。長時間にわたり、会の円滑な進行にご協力いただき、どうもありがとうございました。

司会（高野総務企画官） 会長はじめ委員の皆様には、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願いいたします。

それでは、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。大変ありがとうございました。