

令和 3 年度  
沖繩労働局行政運営方針



厚生労働省 沖繩労働局



## 目次

第1	労働行政を取り巻く情勢、総合労働行政機関としての施策の推進	1
1	雇用をめぐる動向	1
(1)	最近の雇用情勢全般	1
(2)	若者を中心とした雇用・失業状況	1
(3)	高年齢者の雇用状況	1
(4)	女性の雇用状況	1
(5)	非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6)	障害者の雇用状況	2
(7)	職業訓練の実施状況	2
2	労働条件等をめぐる動向	3
(1)	労働時間及び監督指導の実施状況	3
(2)	最低賃金の状況	3
(3)	労働安全衛生・労災補償の状況	3
3	施策の推進	3
第2	ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	4
1	雇用の維持・継続に向けた支援	4
2	ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について	4
3	業種・地域・職種を越えた再就職等の促進	5
(1)	職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得	5
(2)	ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を越えた再就職等の支援	5
(3)	業種・職種を越えた転換を伴う再就職等の支援	6
(4)	都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職支援	6
(5)	新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援	6
(6)	ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実	6
(7)	「雇用対策協定」による地方自治体との連携	6
4	非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者等への就職支援	6
(1)	ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者 制支援	7
(2)	求職者支援訓練による再就職支援	7
(3)	ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援	7
(4)	生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成	8
(5)	職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進	8
(6)	新規学卒者等への就職支援	8

(7) フリーターへの就職支援.....	8
(8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等.....	9
5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援.....	9
(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援.....	9
(2) 人材不足分野のマッチング.....	9
6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....	9
(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援.....	10
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	10
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用.....	10
(4) 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施.....	10
(5) 地域若者サポートステーション（通称：サポステ）における就職氷河期世代の無業者の支援.....	10
(6) 就職氷河期世代の活躍支援のための沖縄県プラットフォームを活用した支援等.....	11
7 高齢者の就労・社会参加の促進.....	11
(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口等のマッチング支援の拡充.....	11
(2) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援.....	11
(3) シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保.....	12
(4) 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.....	12
8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進.....	12
(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等.....	13
(2) 子育て等により離職した女性の再就職の支援.....	14
(3) 男性の育児休業取得の促進を始めとする仕事と家庭の両立支援の推進.....	14
(4) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進.....	15
9 障害者の就労促進.....	15
(1) 中小企業を始めとした障害者の雇入れ支援等の強化.....	16
(2) 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の強化.....	16
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進.....	16
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進.....	16
(5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施.....	16
10 外国人に対する支援.....	17
(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善.....	17
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化.....	17
(3) 外国人求職者等に対する就職支援.....	17

11	派遣労働者の雇用の安定等.....	17
	(1) 雇用安定措置の履行確保の徹底.....	18
	(2) 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底.....	18
第3	ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進.....	18
1	「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備.....	18
	(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進.....	18
	(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等.....	19
2	ウイズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり.....	19
	(1) 職場における感染防止対策等の推進.....	19
	(2) 働き方改革の実現に向けた取組みについて.....	20
	(3) 労働条件の確保・改善対策.....	21
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	23
	(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付.....	25
3	最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金等、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	25
	(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援.....	26
	(2) 最低賃金制度の適切な運営.....	26
	(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	26
	(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等.....	26
4	総合的なハラスメント対策の推進.....	27
	(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施.....	27
	(2) 中小企業へのハラスメント対策取組み支援.....	27
	(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等.....	27
	(4) カスタマーハラスメント対策の推進.....	28
5	治療と仕事の両立支援.....	28
	(1) ガイドライン等の周知啓発.....	28
	(2) 沖縄県地域両立支援推進チームの運営.....	28
	(3) トライアングル型サポート体制の推進.....	28
第4	地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	28
1	計画的・効率的な行政運営.....	28
	(1) 計画的な行政運営.....	28
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	29
	(3) 行政事務の情報化への対応.....	29
2	労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	29
	(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と滞納整理の実施.....	29
	(2) 電子申請の利用促進等.....	29

3	地域に密着した行政の展開.....	29
	(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	29
	(2) 沖縄県、沖縄総合事務局、市町村等との連携.....	30
	(3) 労使団体等関係団体との連携.....	30
	(4) 積極的な広報の実施.....	31
4	行政文書及び保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度への適切な 対応 .....	31
	(1) 行政文書の適正な管理.....	31
	(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	31
	(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	31
5	綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	31
	(1) 綱紀の保持.....	31
	(2) 行政サービスの向上等.....	32
	(3) 災害対応の実施強化.....	32
	(4) 労働局内の新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策.....	32

## 第1 労働行政を取り巻く情勢、総合労働行政機関としての施策の推進

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢全般

令和2年の沖縄県の経済情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響により、入域観光客数が前年比 63.2%と大幅に減少するなど、当県の基幹産業である観光関連産業を中心に経済規模が縮小したことから、解雇・雇い止め人数が1,586人（令和2年12月25日時点）となり、新規求人数は宿泊・飲食サービス業等、幅広い産業で大幅に減少した（同27.2%減）。

一方、新型コロナウイルス感染症の影響で緊急事態宣言が発令され、不要不急の外出を控える動きから、求職活動の自粛もあり、令和2年の新規求職申込件数は同0.8%減少したが、求職活動の長期化等から有効求職者は同9.7%増加した。こうした動きを受けて、当県の令和2年の有効求人倍率は0.90倍と5年ぶりに1倍を下回り、直近では令和3年1月の有効求人倍率は0.77倍と求人に対して求職の超過が続いている（「職業安定業務統計」）。

今後とも、新型コロナウイルス感染症の影響による観光需要の減少や社会経済活動の自粛等が雇用に及ぼす影響に注視する必要がある。

#### (2) 若者を中心とした雇用・失業状況

「労働力調査」によると、令和2年の失業率は3.3%であった。ここ10年の動きをみると、平成23年の7.1%から大幅に低下し改善している。一方、このうち、15歳から29歳までの若年層の失業率は5.9%であり、全国平均の4.4%と比較して高い水準となっている。

また、令和3年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については55.0%（令和2年11月末現在）となっており、高校についても55.5%（同）と低い水準となっている。さらに、就職後3年以内の離職率をみても、当県は全国と比べて大学卒業生が6ポイント程度、高校卒業生が13ポイント程度高くなっている。

当県においては、毎年、学生・生徒にとって内定を得る時期が全国と比べて遅く、職業選択の期間が短いため、卒業後の離職率が高いことが若年者の失業率を押し上げる要因となっている。

#### (3) 高齢者の雇用状況

令和2年6月1日現在の県内における「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置（※）を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）は99.7%となっている。

また、66歳以上働ける制度のある民間企業等は28.0%、70歳以上働ける制度のある民間企業等は26.9%となっている。

（※）高齢者雇用確保措置とは、①定年を65歳以上まで引き上げ、②希望者全員を65歳まで継続雇用する制度導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を講ずることをいう。

#### (4) 女性の雇用状況

「労働力調査」によると、令和2年の県内における女性の労働力率は55.2%（全国53.2%）となり比較可能な昭和48年以降過去最高、9年連続で過去最高更新となった。労働力率を年齢階級別にみると、全国は「25～29歳」（85.9%）と「45～49歳」（81.0%）を左右のピーク

とする、ゆるやかなM字型カーブを描いているが、当県では、「25～29歳」が83.8%で最も高く、40歳以降は、年齢階級が上がるほど労働力率は低くなっている。

女性の雇用者数は30万1千人となり（前年比同数）、雇用者総数に占める女性の割合は47.5%（同0.3ポイント減）と全国（45.3%）より高くなっている。

また、「就業構造基本統計調査」によると、平成29年の県内における管理職に占める女性の割合は15.8%と全国平均（14.3%）より高くなっている。

#### （5）非正規雇用労働者の雇用状況

「就業構造基本調査」によると、会社役員を除く雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合は、平成29年の全国平均が38.2%に対し、当県は43.1%と高い割合となっている。とりわけ35歳未満の若年者における非正規雇用労働者の割合は全国平均の32.9%に対し、当県は44.4%と高くなっている。

なお、「労働力調査」によると、県内における令和2年の非正規雇用労働者数は239千人と、役員を除く雇用者全体の39.3%を占める状況であり、令和元年（同39.8%）に比べ低下しているが、引き続き高い水準となっている。

これは、高年齢者が継続雇用により増加していることや女性を中心にパート等で働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。

令和2年1月の正社員の有効求人倍率をみても、0.60倍となっている。また、新規求人数に占める正社員の割合は31.8%（「職業安定業務統計」）である。企業には、より充足可能性の高い採用計画を立てることが期待される。

#### （6）障害者の雇用状況

県内における障害者の雇用状況について、令和2年6月1日現在の雇用義務のある民間企業（常時雇用する労働者が45.5人以上の事業主）での雇用障害者数は4,891.0人（前年比176.5人増）、実雇用率は2.74%（前年比0.08ポイント増加）、対象企業に占める法定雇用率達成割合は62.2%（前年比2.9ポイント上昇）といずれも過去最高を更新した。また、令和2年の全国平均の実雇用率は2.15%であり、全国平均の実雇用率を25年連続で上回り、全国2位となっている。

公的機関等における令和2年6月1日現在の障害者任免状況通報等の集計結果をみると、対象機関80機関のうち、達成機関は51機関となった。

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における障害者の就職件数は、令和元年度が1,670件、令和3年1月末現在では、前年同期比13.9%減の1,111件となっている。

#### （7）職業訓練の実施状況

県内における令和2年度の公共職業訓練の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,110人（施設内370人、委託740人、令和2年11月末時点）、就職率は、施設内83.9%（令和2年9月までに終了したコースの訓練終了後3か月後）、委託訓練80.0%（令和2年8月末までに終了したコースの訓練終了後3か月後）となっている。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は261人、雇用保険が適用となる就職率は基礎コース52.6%、実践コース83.3%（受講者数は令和2年12月までの訓練開始者数、就職率は令和2年5月までに職業訓練を修了したコースの3か月後の実績）となっている。



## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 労働時間及び監督指導の実施状況

「労働力調査」によると、令和元年の県内における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 4.1%となっており、初めて政府目標である 5%以下となった。

平成 31・令和元年の管内における監督指導等の実施状況を見ると、管内 5 か所の労働基準監督署（以下「監督署」という。）における定期監督等の実施事業場数は合計 1,990 件であった。そのうち、労働基準関係法令に係る何らかの違反が認められたものが 1,582 事業場あり、違反率は 79.5%であった。同年の全国平均の違反率は 70.9%であり、全国平均を上回る水準が継続している。また、同年の違反条文別の割合を見ると、労働時間に係る違反（労働基準法第 32 条）が 21.4%と最も高く、時間外労働、休日労働、深夜労働に対して割増賃金を支払っていない（労働基準法第 37 条）ものが 17.4%、健康診断の未実施等に係る違反（労働安全衛生法第 66 条）が 10.1%とそれに次いでいる。

### (2) 最低賃金の状況

沖縄県地域別最低賃金は、令和元年度の 790 円から令和 2 年度は 792 円に引き上げられた。

最低賃金額は全国最低額であるが、秋田、鳥取、島根、高知、佐賀、大分の各県と同額となっている。全国加重平均額は、902 円であり、最高額の東京都（1,013 円）との差は、2 円縮小の 221 円の差となっている。

### (3) 労働安全衛生・労災補償の状況

令和 2 年の労働災害発生状況は、令和 3 年 3 月速報値で休業 4 日以上死傷者が 1,293 人（前年同期比 64 人、5.2%増）、死亡者は 9 人（前年同期比 2 人減）となっている。

特に、高齢者の転倒等の労働災害の増加により、第 3 次産業においては前年同期比 10.2%の増加となり、また、社会福祉施設においては前年比 64.9%増と他の業種に比べ災害が多発している状況である。また、一方、建設業においては、15.8%減少した。

労働者の健康状況をみると、令和元年の定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合（以下「有所見率」という。）は 67.4%（速報値）で、都道府県別で平成 23 年から 9 年連続で全国ワースト（全国平均 56.6%）となっている。健診項目別については、血中脂質、肝機能、血圧、血糖といった生活習慣病の要因とされる健診項目で有所見率が高くなっている。

また、令和元年度の過労死等の労災補償状況では、脳・心臓疾患は 7 件、精神障害は 12 件と、いずれも前年度より減少した。請求の年代別では、脳・心臓疾患及び精神障害に係る請求のいずれについても 40 代が最も多かった。なお、精神障害に係る出来事別の支給決定件数では、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が最も多かった。

## 3 施策の推進

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中で、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要である。また、ウイズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発やテレワーク等の多様

な働き方の定着等に取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少の中で、労働力の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の着実な施行等の取組みについても、引き続き講じていく。

こうした情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

このことを踏まえ沖縄労働局（以下「労働局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第2以降に具体的に述べるが、労働局が各地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進等、複数の行政分野による対応が必要な施策については、沖縄労働局長（以下「労働局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を労働局内に共有し、労働局内外の調整を図り、監督署及びハローワークと一体となって施策を進めていく。

## 第2 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

### 1 雇用の維持・継続に向けた支援

#### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションを維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

#### 〈取組み〉

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

産業雇用安定助成金により、出向元と出向双方の企業を一体的に支援するとともに、沖縄県や内閣府沖縄総合事務局（以下「沖縄総合事務局」という。）、産業雇用安定センターと連携し、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足等の企業との間で在籍型出向により雇用を維持する取組みを支援する。産業雇用安定助成金についてはオンライン説明会を開催するなど広報を強化する。

### 2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

#### 〈課題〉

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを

向上させ、ハローワークの利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。そのため、新しいシステムを効果的に活用し、ウイズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

#### 〈取組み〉

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介等、職員の専門性の向上に取り組む。

### 3 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

#### 〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を越えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・沖縄県による再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

当県においては、建設及び医療・福祉等の各分野においては人材不足が残っており、企業における人材確保や従業員の定着等が課題となっている。

これらの分野の人材確保等のためには、ハローワーク那覇及びハローワーク沖縄に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に沖縄県や関係機関とも連携しながら、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

また、市町村、経済団体及び労働局（ハローワーク）が緊密に連携し、地域の創意工夫を活かした取組み等への支援を行うほか、U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組みを実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が逐次変化する中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

#### 〈取組み〉

##### (1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

国及び沖縄県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPO等の様々な民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

##### (2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を越えた再就職等の支援

就職支援ナビゲーターによる、担当者制で再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（以下「日本版O-NE T」という。）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種や人材不足が著し

い建設、医療・福祉、観光関連及び情報通信の各分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。特に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた求職者等の重点的に支援が必要な者等に対しては、求職者ニーズや緊要度に応じて積極的に支援を実施する。

(3) 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等の支援

新型コロナウイルス感染症の影響で、離職した求職者等に対して、就職希望ニーズの高い分野や人材不足が残っている建設及び医療・福祉等の各分野への事業転換やキャリアチェンジ等による支援として、個別支援による求職者のニーズ把握や関係機関と連携したセミナーの充実等の支援の強化を図る。

(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職支援

東京圏及び大阪圏を中心とした、当県を含む地方就職を希望する方に対するハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等の一体的実施に参画するとともに新型コロナウイルス感染症禍における地方への就職希望ニーズが高まることを見据え、新たに専門の相談員が配置される大都市圏との連携により、業種、職種を越えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

(5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対してトライアル雇用助成金により、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

(6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人への充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(7) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

地方自治体との間で「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、「雇用対策協定」を締結している各地方自治体には、地域の新たな課題にも対応できるよう、各地方自治体と調整を進めて可能な範囲で見直しを行い、ウイズ・ポストコロナ時代に即した協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図る。沖縄県とハローワークの一体的就職支援拠点である「グッジョブセンターおきなわ」においては、若者、女性、子育て中の者及び生活困窮者等、利用者のさまざまなニーズに対応した生活から就職までの各種支援をワンストップで実施していく。

また、福祉事務所とハローワークが生活保護受給者、児童扶養手当受給者等に対する就職支援を一体的に実施する施設として、那覇市及び浦添市の福祉事務所内にハローワーク常設窓口を設置し、一体的な就職支援を実施していく。

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

県内における新卒者の就職内定状況は改善傾向にあったが、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響により先行き不透明感が増している。企業に対しては中長期的な視点に立った採用枠の確保を要請し、学卒求人確保を図る必要がある。

また、新卒者の就職活動の開始時期が全国と比べて遅いため、在学中の早い段階からキャリア形成支援を強化し、採用選考開始前までに適切な職業選択が可能となるよう支援を行う必要がある。

就職後3年以内の離職率（平成29年3月卒）については、高卒者53.2%（全国39.5%）、大卒者39.0%（全国32.8%）と全国に比べて高く、特に就職後1年目の離職率は高卒者23.8%（全国17.2%）、大卒者14.6%（全国11.6%）と高い状況にあるため、早期離職を防止する必要がある。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。支援強化のため、短期・集中的なセミナーや、企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

「平成29年就業構造基本調査」によると、県内における若年無業者の数は1.03万人となっており、これらの無業者等が自立した職業生活を送り、当県の将来を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

#### 〈取組み〉

##### (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。さらに、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善等のキャリアアップの取組みを促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を事業主に促すとともに、非正規で雇用されている労働者に対しては、トライアル雇用助成金を活用するなど正社員就職につながる取組みを行う。

##### (2) 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方等の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を拡充する。

##### (3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

当県の生活保護受給者の保護率は、平成30年度平均で2.53%と、全国平均の1.66%より高くなっている。そのため、ハローワーク等における生活保護受給者等の生活困窮者を広く対象としたワンストップ型の就労支援体制を整備し、更に担当者が福祉事務所等に出向いてのアウトリーチ型の相談支援により、ハローワークが地方公共団体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

様々な観点から企業の職場情報を検索・比較できる職場情報総合サイト（しよくばらぼ）及び職業を「適正」「知識」「スキル」等の観点から分析し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を効果的なものにする日本版ONE Tを活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において日本版ONE T等を活用し、職業理解を深める支援を行う。職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（中途採用等支援助成金）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

(6) 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者及び既卒3年以内の者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施し、新規高卒者に対しては、学校と連携し在学中の早い段階（1～2年生）から就職ガイダンスや職場見学等を実施することにより、職業理解や就職への動機付けを促し適切な職業選択につなげる。

新規大卒者等に対しては、「那覇新卒応援ハローワーク」を中心に、就職支援ナビゲーターによる各大学等への出張相談や各種セミナー等の開催を通じ、早期の就職活動について動機づけを行う。

新型コロナウイルス感染症の影響による学卒求人の減少が予想されることから、県内経済団体に対して、中長期的な視点に立った採用枠の確保について要請を行い、求人数の確保に努める。

沖縄県、沖縄県教育委員会及び各大学等と連携して、新卒者に対する求人情報・企業情報の提供、企業説明会・就職面接会の開催等によりマッチングを促進するとともに、就職者に対しては就職後一定期間経過後（3～9か月後）に職場定着セミナー等を実施することにより職場定着を促進する。

(7) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職の経験が乏しい求職者）の正規雇用化を促進するための支援拠点として、那覇、沖縄及び名護の3所に設置している「わかもの支援コーナー」及び「わかもの支援窓口」を中心に、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、公的職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を活用するなど、充実した就職支援を行う。

また、若年無業者の社会的・職業的自立に向けて地域若者サポートステーション（以下、「サポステ」という。）を沖縄本島南部地域・中部地域・北部地域に1か所ずつ、また、宮古・八重山地域にはサテライトとして拠点を設けて就労支援事業を行う。

## (8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成（人材確保等支援助成金）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

特に介護分野においては、「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」の実施により、事業受託者と連携し、介護業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図り、雇用管理改善の推進による介護人材の確保を図ることとする。

また、ハローワークに設置された「人材確保コーナー」と連携を図り、雇用管理改善に取り組む事業主の求人充足支援を強化する。

## 5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

### 〈課題〉

建設及び医療・福祉等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が残っている。そのため、職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

### 〈取組み〉

#### (1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野（※）における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び沖縄県福祉人材研修センター（以下「福祉人材センター」という。）や公益財団法人介護労働安定センター沖縄支部との連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設等を実施する。

（※）介護分野には、障害福祉分野も含む。

#### (2) 人材不足分野のマッチング

人材確保対策については、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等のマッチング機能の強化に加えて、事業主や業界団体の自主的な取組みを通じて「魅力ある職場」「働き方改革」を実現することが重要となる。特に人材不足が著しい建設、医療・福祉、観光関連及び情報通信の各分野においては、ハローワーク那覇及びハローワーク沖縄に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に沖縄県及び関係機関とも緊密に連携しつつ就職支援を強化する。

## 6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

### 〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30歳代半ばから50歳代半ばに至っている雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げることができるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。取組みに当たっては、就職氷河期世代の

活躍支援のための沖縄県プラットフォームを通じて、地方自治体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組み〉

(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある者一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、ハローワーク那覇及びハローワーク沖縄に設置する就職氷河期世代専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、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を計画的に実施するするとともに、就職氷河期世代に限定した求人や同世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、同世代の者に対する総合的な支援を実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

ハローワーク及び業界団体等を通して、求職者が安定就労につながる資格等を短期間で取得できるように創設された「短期資格等習得コース事業」の情報提供及び応募勧奨を行うとともに、職業訓練受講給付金の案内も行うなど、的確な対応に努める。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の対象者に正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主を助成することにより（トライアル雇用助成金）、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

(4) 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施

就職氷河期世代の不安定な就労状態にある者が多い地域である当県において、成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある者の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業を実施する。また、ハローワークにおいては、就職氷河期世代であって本事業の要件に該当する者については、必要に応じて事業の概要の説明や誘導を行い、正社員就職のための選択肢を可能な限り広げていくためにも、より積極的に周知を行う。あわせて、本事業の訓練等を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

(5) 地域若者サポートステーション（通称：サポステ）における就職氷河期世代の無業者の支援

サポステにおいては、動機付け、自己理解等、就職に必要な基礎的能力の習得に向けた支援から、キャリアコンサルティングによる就職活動方法、ビジネスマナー、パソコンスキルの習得等、より実践的な支援を行っているところであるが、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口とサポステとの連携体制を構築した上で、就職氷河期世代の無業者一人ひとりの状況にあわせた支援を効果的に推進していく。



また、サポステにおいては、引き続き若年無業者のみならず就職氷河期世代の者に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

#### (6) 就職氷河期世代の活躍支援のための沖縄県プラットフォームを活用した支援等

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるため、労働局、沖縄県の労働・福祉・保健医療の各部局、経営者団体等を構成員とした官民協働のプラットフォームにおいて、支援策の周知広報、ウイズ・コロナを意識したオンライン企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、就職氷河期世代支援の機運の熟成を図るため、就職氷河期世代の支援に取り組む能力開発施設、支援機関及び企業等へのメディアツアー等を行い、地域のメディアを通じた効果的な情報発信を行う。

また、ハローワーク那覇及びハローワーク沖縄の就職氷河期世代専門窓口において実施している就職氷河期世代に対する各種支援策について、リーフレットの配布や動画配信サービスにて専用チャンネルを開設するなどメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況等を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

### 7 高齢者の就労・社会参加の促進

#### (課題)

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むことが必要である。また、令和2年に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）（令和3年4月1日施行）により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

#### (取組み)

##### (1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口等のマッチング支援の拡充

県内3か所のハローワークに設置された「生涯現役支援窓口」において、60歳以上の高年齢求職者を対象とした「60歳以上専用求人」や高年齢者の採用実績のある企業からの求人に対して「シニア歓迎求人」と記載するなど、高年齢者が活躍できる求人の開拓や高年齢者を対象とした職場体験・職場見学等の実施に積極的に取り組み、さらに65歳以上の再就職支援についても重点的に取り組む。

また、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や再就職支援チームによる効果的なマッチングの取組みを強化するとともに、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して対象者を紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」におけるマッチング機能を強化する。

##### (2) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの高年齢者雇用確保措置未実施企業に対して、労働局及びハローワークによる指導を厳正に行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部や地方公共団体と連携し、地域全体で高齢者雇用に関する機運を醸成するとともに、同機構沖縄支部との連携によるワークショップを開催する。

さらに、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行うとともに、同機構に配置された65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

### (3) シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。また、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組みを両輪で実施し、ウイズコロナ時代に合った生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」について、地方公共団体等への事業紹介・応募勧奨を行うとともに、事業実施団体と緊密に連携を図りながら、更なる事業の推進に取り組む。

### (4) 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

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

## 8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

### 〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から施行されている（ただし、中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行予定）改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組みを促進する必要がある。

特に中小企業の割合が9割を超える当県では、女性の労働力率、管理職に占める女性割合が全国平均よりも高い一方、女性労働者に占める非正規雇用労働者の割合が全国に比べ高い、「出産・育児のために」前職を離職した女性の割合（8.8%）が全国で3番目に高いなど、待遇改善やキャリア形成に課題があることから、働き方改革の推進に向けた取組みにおいても女性の活躍推進を念頭においた取組みを促進する必要がある。

子育て中の女性の中には、再就職等の希望はあっても、子どもの預け先や仕事と家庭の両立等に不安を持っていることが多いことから、それぞれの状況・ニーズに応じた支援をきめ細かくかつ積極的に実施していく必要がある。

また、県内の母子家庭の母等を取り巻く環境は、人口に占める母子世帯の出現率及び児童扶養手当受給率が全国一高くなっているなど、全国と比較して深刻な状況であることを踏まえ、母子

家庭の母等に対する雇用対策を積極的に推進していく必要がある。

#### 〈取組み〉

#### (1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

##### ① 女性の活躍推進

県内の女性活躍推進の動きを加速化させるため、令和元年度に沖縄総合事務局や沖縄県経産者協会等と「働き方改革・生産性向上推進運動女性活躍推進分科会」を発足したところであり、関係機関とより一層連携し、働き方改革と一体的に女性の活躍推進に取り組む。

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、労働局において把握している未提出事業所の情報を活用し、計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進するとともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、女性活躍の更なる取組みの推進を図る。

また、行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、改正女性活躍推進法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行うなど、改正女性活躍推進法に基づく取組みの実効性確保を図る。あわせて、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の更新が確実にされるよう、企業に行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」への登録等を促すこととし、行動計画の策定届を提出した企業や報告徴収を実施した企業には、「女性の活躍推進企業データベース」が就職活動中の学生や求職者へのアピールになることのメリット等を伝え、労働局が主催する企業向けの説明会等のあらゆる機会を捉えて積極的にその活用を促すことにより、女性活躍情報の見える化の推進につなげる。

加えて、「えるぼし」認定及び令和2年度に新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されることなど、認定によるメリットを周知することにより、認定の取得促進を図る。

さらに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

##### ② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を發揮できるようにするため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。特に、本年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の新様式が7月1日から適用されるので、その周知広報を行い、同連絡カードの活用を図る。あわせて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ、令和2年度に改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

さらに、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第103号）に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

## (2) 子育て等により離職した女性の再就職の支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、地方自治体等との連携による仕事と子育ての両立支援や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供を行う。

また、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人確保等を推進する。

## (3) 男性の育児休業取得の促進を始めとする仕事と家庭の両立支援の推進

### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ等を内容とする、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の改正法案が今通常国会に提出されている。改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

また、令和3年1月より施行された、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう措置の趣旨・内容への理解を促進するための周知啓発の徹底を図る。

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・是正指導等を行う。

### ② 男性の育児休業取得促進等を始めとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に両親がともに育児休業を取得する場合、休業期間が延長される「パパママ育休プラス」や父親が育児休業を2回取得できる「パパ休暇」等の育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じることなど、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

また、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組み事例等の周知を図るとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主及び新型コロナウイルス感染症による小学校の臨時休業等により子どもの世話を

する労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を整備し、労働者に特別休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

#### ③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組みの全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

#### ④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく一般事業主行動計画の策定については、「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」における機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。また、令和3年2月に改正し、令和3年4月から施行・適用された一般事業主行動計画策定・変更届及び行動計画策定指針について周知する。

あわせて、「くるみん」「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め周知を行い、認知度を向上させるとともに、行動計画期間内より認定の申請に向けた働きかけを行う。

#### (4) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

このため、引き続き、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う。

また、今年度より、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件を拡充し、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象とするとともに、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースを新設し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行うとともに、不妊専門相談センターとの連携体制を構築する。

### 9 障害者の就労促進

#### 〈課題〉

障害者法定雇用率が令和3年3月1日に引上げられたことを踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。「令和2年障害者雇用状況報告」によると民間企業における法定雇用率達成企業の割合は62.2%と、依然として全体の37.8%の企業が未達成であり、加えて、法定雇用率未達成企業の61.6%が障害者を1人も雇用していないことを踏まえ、企業に対する障害者雇用の意

識啓発を行いつつ雇用率達成指導を行う必要がある。

また、平成30年に地方公共団体の多くで、法定雇用率算定の際の対象障害者の確認・計上に誤りがあったことが判明したことにより、未だ県内の公的機関の36.3%が雇用率未達成となっているため、早期の達成に向けた支援、指導を強化する必要がある。

#### 〈取組み〉

##### (1) 中小企業を始めとした障害者の雇入れ支援等の強化

未達成企業に対し「障害者雇用チャレンジセミナー」を開催し障害者雇用に向けた意識啓発を行うとともに、チームによる就職準備から職場定着までの一貫した支援の実施、障害者トライアル雇用事業等各種助成金制度の活用促進、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄障害者職業センター等が実施する職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場定着支援の推進等により、関係機関と連携し、障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

また、事業主のみならず、広く県民に対して障害者雇用の機運を醸成するため、「障害者雇用支援月間」（9月）において関係機関と連携した啓発活動を実施する。

障害者就業・生活支援センターについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用するなどにより、引き続き就業支援の推進を図る。

##### (2) 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の強化

精神障害者である求職者については、精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング等の求職者支援に加え、企業内において、出前講座の実施、就労パスポート事業の周知、精神障害者を支援するための職場の環境づくりへの助言、就職後の定着支援等の事業主支援にも比重を置いて支援する。

発達障害者である求職者については、発達障害者雇用トータルサポーターによる特性に応じたきめ細やかな個別支援の実施を、難病患者である求職者については、難病患者就職サポーターによる専門的な相談支援や沖縄県難病相談・支援センター等と連携を図ることにより、発達障害者、難病患者の雇用を促進する。

##### (3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワークの形式で障害者をトライアル雇用する場合、最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とする等、支援を充実させるとともに、テレワークに係る事業主の理解の促進を通じ、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る。

##### (4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門における障害者雇用を推進するため、未達成の公的機関については、ハローワークや就労支援機関と連携し達成に向けた支援を強化する。また、障害者採用計画通報書を提出した機関について採用の進捗状況を確認し、雇用率未達成の早期解消を目指す。

##### (5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、労働局・ハローワークによる周知・啓発により制度の更なる浸透を図る。

## 10 外国人に対する支援

### 〈課題〉

近年増加している外国人労働者について、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、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語相談支援体制や情報発信を強化する必要がある。

なお、外国人技能実習制度においては、技能実習生の長時間労働・賃金不払い等の労働関係法令違反や失踪・人権侵害等の出入国管理関係法令違反が散見される。

### 〈取組み〉

#### (1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

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、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、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の周知・啓発の促進を図るための雇用管理セミナーを開催するほか、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成（人材確保等支援助成金）の活用促進を図る。

#### (2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談に対応する「外国人労働者相談コーナー」の周知・利用の促進を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇用環境・均等室及び総合労働相談コーナーにおいて、「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」等を活用するとともに、外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用できる「多言語音声翻訳システム（アプリ）」を搭載した端末を昨年度に続き雇用環境・均等室に設置し多言語対応を図る。

#### (3) 外国人求職者等に対する就職支援

##### ① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるために、新卒応援ハローワーク等において、外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施する。

##### ② 外国人求職者等に対する多言語相談支援体制の整備

各ハローワークの職業相談窓口において、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

## 11 派遣労働者の雇用の安定等

### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新が生ずる中、派遣労働者の雇用維持の確保を図るとともに、労働者派遣事業の適切な運営を確保する必要がある。

〈取組み〉

(1) 雇用安定措置の履行確保の徹底

同一組織単位に継続して1年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、厳正な指導監督を実施する。

また、令和3年4月1日より、雇用安定措置を講ずるに当たり、特定有期雇用派遣労働者等が希望する当該措置の内容を聴取し、派遣元管理台帳に聴取した内容を記載することが義務化されることについて、派遣元事業主等に対する周知及び指導監督を徹底する。

(2) 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底

令和2年度より労働局に設置している派遣労働者相談窓口について、引き続き継続することとし、労働者派遣契約の中途解除等の相談が寄せられた場合については、必要に応じて指導監督を行う他、関連機関と連携し、相談解決に向けた体制確保を徹底する。

### 第3 ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和2年7月17日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、副業・兼業については、令和2年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）を改定して、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールを明確化したところであり、また、同日に複数就業者のセーフティネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が施行された。

労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。

〈取組み〉

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる沖縄働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等によりテレワークを実施する中小企業への支援を充実する。



また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、令和3年3月にテレワークガイドライン(情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン)を改定したところであり、本ガイドラインの周知を行う。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金(人材確保等支援助成金)を支給し、支援を行う。

## (2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組みが進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金(副業・兼業労働者の健康診断助成金)等の支援事業を周知する。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、分かりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

## 2 ウイズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

### (課題)

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

ウィズコロナ時代においても、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組みを行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法(昭和22年法律第49号)等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組みを促進させることが重要である。

さらに、第13次労働災害防止計画の目標(2022年までに2017年と比較して死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少)達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組みを推進するとともに、高齢労働者や外国人労働者の増加等がみられる就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加しており、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案(脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患)の労災請求件数も増加傾向にある。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

### (取組み)

#### (1) 職場における感染防止対策等の推進

労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、監督署の窓口、その他あらゆる機会を通じて「取組みの5つのポ

イント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組みを推進する。

さらに、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設等の利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金(エイジフレンドリー補助金)を周知する。

## (2) 働き方改革の実現に向けた取組みについて

### ① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成(働き方改革推進支援助成金)を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。また、労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウイズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等のきめ細やかな支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

### ② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金(働き方改革推進支援助成金)の活用を促進するとともに労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。また、令和3年度を労働時間等説明会の集中的な実施期間とし、制度等の周知を推進するとともに、時間外労働の上限規制の適用猶予期間中における自主的な取組みを促進する。特に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善沖縄県地方協議会」の場における検討も踏まえ、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

建設業については、働き方改革推進支援助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。また、令和3年度を労働時間等説明会の集中的な実施期間とし、令和元年度に設置した「沖縄県建設業関係労働時間削減推進協議会」における検討を踏まえ、制度等の周知を推進するとともに、時間外労働の上限規制の適用猶予期間中における自主的な取組みを促進する。

### ③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度(働き方改革推進支援助成金)等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

### ④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、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及び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に対する監督指導を引き続き実施

する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

#### ⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11 月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

また、働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等の違反が疑われる場合には、沖縄総合事務局に確実に通報する。

#### ⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」や、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。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）にあわせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

#### ⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づき、平成 30 年 12 月に「沖縄働き方改革・生産性向上推進協議会」を設置したところである。中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、関係機関と連携して開催する。

また、沖縄県雇用対策推進協議会等と連携して、地域の実情に応じた若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運を高める。

### (3) 労働条件の確保・改善対策

#### ① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部（室）間での情報共有に努め、連携を図ることにより、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関する Q&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を

迅速かつ適正に運用する。

## ② 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。特に当県においては、労働条件の明示といった基本的な事項を含めた労働関係法令の認知度が十分ではない状況も認められることから、各監督署に設置した「労働時間改善指導・援助チーム」等において、個別企業を訪問しての支援や説明会の開催等により、特に中小企業に対するきめ細やかな支援を行うとともに、3月を「労働条件明示・書面交付強化月間」とし、積極的な広報・要請を行うことで、法定労働条件の確保に向けた理解の促進を図る。

さらに、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

## ③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

### ア 外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、福岡出入国管理局那覇支局及び外国人技能実習機構福岡事務所（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

### イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対しの確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。

また、沖縄総合事務局との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、沖縄総合事務局と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

#### ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

#### エ 介護労働者

介護労働者については、各種情報から管内の介護事業場に関する遵法状況等の把握に努め、労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対して監督指導を実施するなどにより法定労働条件の履行確保を図る。

また、訪問介護事業場に対しては利用者の居宅間等における移動時間、待機時間、利用者からのキャンセルに伴う休業手当等の取扱いを始めとする適正な労務管理への理解を促す。

#### ④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

#### ⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組み方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

#### ⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施するなど、適切な調査を実施する。

#### (4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

##### ① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動、介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組みの促進を図

る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化等、建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実等、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

## ② 有所見率改善に向けた取組みの推進

定期健康診断結果の報告によると、9年連続の全国ワーストの有所見率となっている。有所見の項目別では、血中脂質、肝機能、血圧及び血糖と、いわゆる生活習慣病に係る項目が高い。沖縄産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）及び地域産業保健センターと連携を図りつつ、健康診断の実施や実施後の措置等の徹底を図る。

また、本年3月18日に、当局、沖縄県、一般社団法人沖縄県医師会、産保センター及び全国健康保険協会沖縄支部の5機関による「沖縄県の働き盛り世代に係る健康づくりの推進に向けた包括的連携に関する協定書」を締結したところであり、経営者が労働者の健康に配慮することによって、経営面において大きな成果が期待できる「うちな一健康経営宣言」を推進していくとともに、県内における事業場の健康経営や健康づくりの普及・促進を通じて働き盛り世代の健康問題を解決していくための積極的な取組みを行っていく。さらに、沖縄総合事務局が取り組んでいる「おきなわ健康経営プラス1プロジェクト」についても、その推進に当たって連携していく。

## ③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組みが各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組みが進むよう、その好事例・取組み方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産保センターが行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

## ④ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）が令和2年7月1日に改正されたところであり、改正後の同規則の

関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図る。

⑤ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に施行される改正電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付

① 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場等に対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

② 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。特に労働局・監督署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。特に、米軍基地において石綿にばく露したことが原因で中皮腫や肺がんなどで亡くなった米軍関係労働者の遺族について、特別遺族給付金の支給対象であることの広報を実施する。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金等、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

〈課題〉

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1,000円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要が

ある。

令和2年4月1日に施行された労働者派遣法についても、引き続き、派遣労働者の処遇改善に向けて取り組む必要がある。

〈取組み〉

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金のコースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、労働局が委託して実施する「沖縄働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様に、きめ細やかな支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情(新型コロナウイルス感染症による影響を含む。)等を踏まえつつ、沖縄地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組み機運の醸成を図る。

また、「沖縄働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した支援や、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施するなど、きめ細やかな支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化(紹介予定派遣を通じた正社員化を含む)や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

② 無期転換ルール of 円滑な運用

労働契約法(平成19年法律第128号)に基づく無期転換申込権が平成30年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組みの支援



人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

#### 4 総合的なハラスメント対策の推進

##### 〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、改正され令和2年6月から施行されている労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務）、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントへの対応も求められている。

##### 〈取組み〉

##### (1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正労働施策総合推進法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行う。

##### (2) 中小企業へのハラスメント対策取組み支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催し、周知啓発を行う。

##### (3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、労働局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、法令違反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や是正指導等を行う。

さらに、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、連携強化を図る。

#### (4) カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に基づく望ましい取組みを説明し、事業主に取組みを促す。

### 5 治療と仕事の両立支援

#### 〈課題〉

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたことなども踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

#### 〈取組み〉

##### (1) ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

##### (2) 沖縄県地域両立支援推進チームの運営

沖縄県地域両立支援推進チームの活動を通して、地域の関係者(沖縄県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター等)が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組みの促進を図る。

##### (3) トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、沖縄県地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して個々の患者の希望や治療状況を踏まえた伴走型の就職支援を実施するなど相談支援体制の拡充を図る。

## 第4 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

### 1 計画的・効率的な行政運営

#### (1) 計画的な行政運営

労働局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、地域の実情

を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、労働局、監督署及びハローワークの行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

## (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来実施してきたところであるが、職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化と経費節減について意識を高めることが必要であり、節電対策を含め徹底したコスト削減に取り組む。

## (3) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、労働局、監督署及びハローワークが所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスを向上させる。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施するなどにより、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

## 2 労働保険適用徴収業務の適正な運営

### (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と滞納整理の実施

未手続事業一掃対策に当たっては、他の行政機関及び労働保険加入促進業務の受託者と連携し、より一層効率的・効果的な対策の推進に取り組む。また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

滞納整理に当たっては、滞納事業場を組織的に管理し、滞納事業場に対する納付督促を弁護士法人等に業務委託し、適正かつ実効ある滞納整理に取り組む。また、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、的確な対策に取り組む。

### (2) 電子申請の利用促進等

事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を行うとともに、労働局に設置した電子申請体験コーナー等を活用することにより、電子申請の利用を促進する。また、電子申請の迅速処理を図る。

## 3 地域に密着した行政の展開

### (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、労働局においては、幹部を中心に以下(2)及び(3)

で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、あわせて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、労働局内各部（室）で得られた情報について共有し、活用に努める。

## (2) 沖縄県、沖縄総合事務局、市町村等との連携

雇用・労働対策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、国と地方自治体はそれぞれが行う施策が密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することが重要である。

このため、沖縄県、沖縄総合事務局、県議会等に対しトピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政の施策やその取り組み状況等の説明を積極的に行い連携が深まるよう努める。

また、沖縄振興特別措置法に基づき国が策定する沖縄振興基本方針と沖縄県が策定する沖縄振興計画（21世紀ビジョン）の円滑な実施に向けて、地域の実情に即した雇用対策を推進するため、「雇用対策推進協議会」（労使6団体で構成）において、具体的な取り組み状況や情報交換等を行うほか、大量離職者の発生に際し、沖縄県及び関係機関等と連携して取り組みを行うなど、沖縄県、市町村及び関係機関と一体となって雇用対策を推進する。

さらに、地域の実情にあった機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、労働局においては、沖縄県雇用対策協定に基づく実施計画を沖縄県の意見・要望を十分に踏まえて策定・実施するとともに、沖縄県から当該計画に定める施策及びその実施に係る要請があったときには、可能な限りその要請に応じることとするとし、ハローワーク求人のオンライン提供、各種連携事業を含め、より一層連携を強化していく。

加えて、労働局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、沖縄県との更なる連携強化に取り組む。

沖縄総合事務局とは、県内の雇用問題、産業振興、社会資本整備等に関し広く意見交換を行う場を定期的に設け、地域の雇用創出や中小企業の人材確保等について必要な連携を行うとともに、「働き方改革・生産性向上推進運動」における中小企業・小規模事業者への支援に向け連携を強化していく。

## (3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、より高い波及効果を得ながら施策を展開するためには、労使団体との連携が必要である。このため、労働局長を始めとする労働局の幹部は地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達な意見交換を行う場である「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換を行う。

また、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「沖縄地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営へ的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密に連携する。

#### (4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため、労働局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組みを積極的に推進する。

具体的には、労働局長自らの積極的な情報発信、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者に対して、労働局、監督署及びハローワークの果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

また、重要施策等の周知に当たっては、地方自治体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容に留まらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

### 4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理、情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

#### (1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正な実施を確保することが求められているところであり、労働局においても一層の徹底が求められている。改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成23年4月1日内閣総理大臣決定 令和2年7月7日一部改正）による新たなルールへの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

#### (2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていること、及びそれが漏洩した場合における重大な影響を常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏洩、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

#### (3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して丁寧な説明を行い適正かつ迅速な処理を行う。

### 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

#### (1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、経理面のみならず業務執行面全体における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等はもとより、いやしくも国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

- ① 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに沖縄労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守を徹底するための取組みを推進する。
- ② 「沖縄労働局法令遵守要綱」（令和2年3月30日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守を徹底する。
- ③ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の

周知を徹底する。

- ④ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。
- ⑤ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。また、非常勤職員については、原則として、採用後3日以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

## (2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の目線、立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要がある。このため、労働局、監督署及びハローワークの窓口を中心に、応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上に努める。

## (3) 災害対応の実施強化

災害発生時において、地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっており、特に当県においては台風の襲来が頻発することに留意する必要がある。このため、改定された「厚生労働省防災業務計画」（平成13年2月14日厚生労働省発総第11号制定、令和元年9月30日一部改正）に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、非常用物資の備蓄及び適切な管理等を行う。また、災害発生後において適切な業務継続がなされるよう業務の再開目標時間について職員へ周知するとともに、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

## (4) 労働局内の新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策

労働局、監督署及びハローワークで、アルコール消毒液を設置し職員に対する手洗いや咳エチケットを徹底するなどの対策を講じて、職員間及び職員と利用者間での新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に努めるとともに、利用者による窓口での混雑を避けて感染拡大防止を図る観点から各種届け出・申請等における電子申請や郵送による手段が可能なものについては、それらの積極的な活用を推奨する。