

令和4年度

沖縄労働局の取組

（沖縄労働局労働行政運営方針）

～豊かで安心して働くことができる県民生活の実現を目指して～



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 沖縄労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）

目次

第1 沖縄の労働行政を取り巻く情勢	1
1 最近の雇用情勢全般	1
2 若年者の雇用・失業情勢	1
3 非正規雇用労働者の雇用情勢	2
4 障害者の雇用情勢	2
5 高齢者の雇用情勢	2
6 女性活躍の状況	3
7 外国人の雇用情勢	3
8 最低賃金の状況	3
9 労働条件等をめぐる動向	4
10 労働災害の発生状況	4
11 労働者の健康状況	5
12 労災補償の状況	5
第2 多様な人材の活躍推進	6
1 新規学卒者等への就職及び定着支援	6
2 若年者及び非正規雇用労働者対策の総合的な推進	6
3 就職氷河期世代の活躍支援	7
4 高齢者の就労・社会参加の促進	7
5 障害者の雇用機会の確保及び就労促進	8
6 外国人労働者に対する総合的支援	8
7 生活困窮者等の安定した生活の確保に向けた総合的支援	9
8 長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援	9
9 子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援	10
10 派遣労働者の雇用の安定等	10
第3 良質な雇用の確保及び拡大に向けた取り組み	11
1 ハローワークにおけるマッチング機能の推進	11
2 ハローワーク職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進	11
3 人材不足分野対策の推進	12
4 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進	12
5 職業訓練による技能習得の推進	12
6 県及び市町村と連携した雇用対策の推進	13
7 地域に密着した行政機能の展開	13
第4 労働環境の整備、法定労働条件の確保	14
1 長時間労働の抑制	14
2 法定労働条件の確保及び履行対策	15
3 特定分野における労働条件確保対策の推進	15
4 労働災害の防止対策	16
5 職場における健康確保	16
6 最低賃金の履行確保と周知の徹底	17
7 労災保険の迅速・公正な給付	17
第5 誰もが働きやすい職場づくり	18
1 働き方改革の推進	18
2 女性活躍推進法の推進	19
3 次世代育成支援対策推進法の推進	19
4 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進	20
5 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	20
6 総合的ハラスメント対策	21
7 個別労働関係紛争の解決の促進	21
8 雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度	22
第6 コロナ禍における総合労働行政機関としての役割	23
1 コロナ対応特別労働相談窓口	23
2 雇用の維持に関する支援	23
3 コロナ禍における仕事と子育ての両立支援	24
4 新型コロナウイルスの影響により離職した方への再就職支援	24
5 その他の取り組み	24
第7 沖縄労働局の組織と事務分掌	25

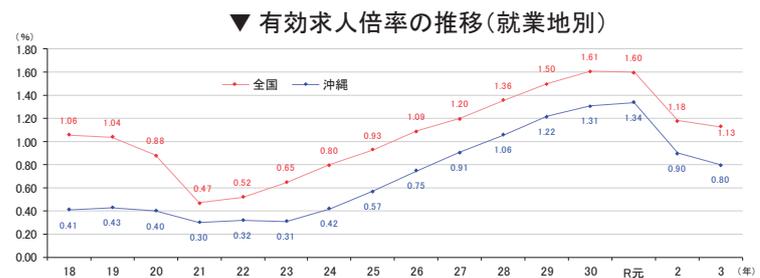
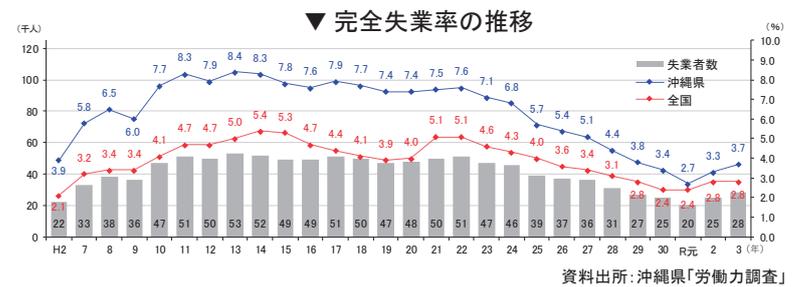
第1 沖縄県の労働行政を取り巻く情勢

1. 最近の雇用情勢全般

県内経済は新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナという。」）拡大の影響を受け、観光関連産業をはじめとし、個人消費、雇用情勢などの幅広い分野で大きな落ち込みとなっています。入域観光客数で見ると、令和元年比で63.2%減の374万人（令和2年）と大幅に減少し、当県の基幹産業である観光関連産業を中心に経済は大幅に縮小しています。

完全失業率は、平成23年から改善に転じ、令和元年には2.7%と復帰後初の2%台となったものの、新型コロナによる県経済の縮小を受け、10年ぶりに上昇に転じました。

有効求人倍率は全国の中でも厳しい労働市場となっていました。平成24年以降は全国の動きに合わせ上昇し、平成28年には初めて1倍を超え、令和元年には1.34倍と過去最高を記録しました。一方、令和2年には、県経済の縮小を受け、5年ぶりに1倍を下回りました。今後とも、新型コロナが観光需要の減少や社会経済活動の自粛等が雇用に影響を注視する必要があります。



2. 若年者の雇用・失業情勢

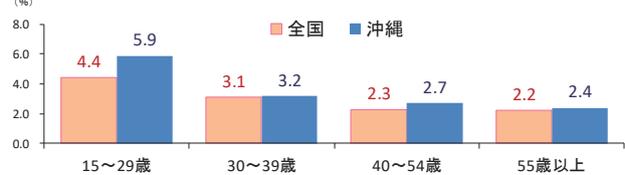
当県の15歳から29歳までの若年層の失業率は5.9%で、全国平均の4.4%と比較して高い水準となっています。また、令和3年3月卒業者（令和3年3月末現在）の就職内定率をみると、大学については86.0%（全国96.0%）となっており、高校についても97.2%（全国99.1%）と全国と比べて低い水準となっています。さらに、就職後3年以内の離職率は、全国平均と比べて大卒者が8.7ポイント、高卒者が13.7ポイント高くなっています。特徴として、1年目の離職率が高く、ハローワークのアンケート結果によると、離職理由のトップは「仕事が自分に合わない」とあり、業界や企業、職業理解が不十分であったことが窺えます。

▼就職後3年以内の離職率（平成30年3月卒）

	高校卒			大学卒		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
全国	36.9%			31.2%		
	16.9%	11.9%	8.1%	11.6%	11.3%	8.3%
沖縄	50.6%			39.9%		
	23.2%	16.3%	10.1%	14.9%	15.2%	9.4%

資料出所：厚生労働省「新規学卒者の都道府県別離職状況」

▼年齢階級別完全失業率の比較（全国・沖縄）



▼令和3年3月卒新規学卒者就職内定状況（令和3年3月末現在）

	高校卒	大学卒
全国	99.1%	96.0%
沖縄	97.2%	86.0%

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

3. 非正規雇用労働者の雇用情勢

雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合（会社役員を除く）は、令和2年の全国平均が33.2%に対し、当県は39.3%と高い水準となっています。特に県内では共働きが多いことに起因し、女性を中心にパート等で働く労働者が多いことなどが主要因と考えられます。更に35歳未満の若年者における非正規雇用労働者の割合が全国平均の32.2%に対し、本県は38.9%と6.7ポイントの差があります。

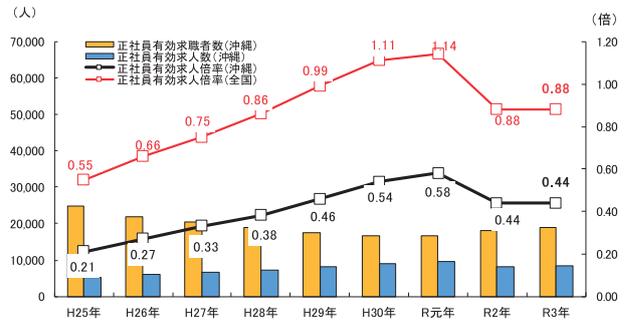
令和3年平均の正社員の有効求人倍率を比較すると、全国0.88倍、沖縄県0.44倍と全国の半分程度となっており、全国に比べて正社員求人数が大きく不足しています。正社員での就職を望む求職者も多く、企業の人材確保には、正社員を中心とした採用計画を立てることが効果的と考えられます。

▼ 雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（全国・沖縄）

	非正規割合		
	うち男性	うち女性	うち若年者
全国	33.2%	17.0%	51.8%
沖縄	39.3%	21.4%	53.6%

※15歳以上64歳以下の労働力人口を基に算定
資料出所：総務省「令和2年(年次)労働力調査」

▼ 正社員求人・求職・有効求人倍率の推移（※受理別 年平均）

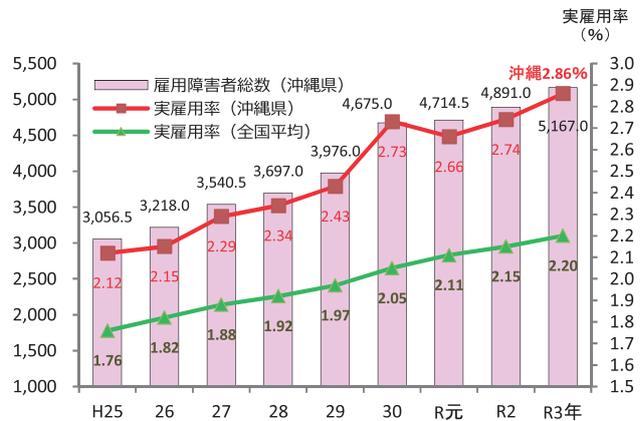


4. 障害者の雇用情勢

令和3年6月1日現在の障害者雇用義務のある民間企業（常時雇用する労働者が43.5人以上の事業主）における雇用障害者数は5,167.0人（前年比276.0人増）、実雇用率は2.86%（前年比0.12ポイント上昇）と過去最高を更新しました。対象企業に占める法定雇用率達成割合は60.9%（前年比1.3ポイント低下）となっています。なお、全国平均の実雇用率は2.20%であり、26年連続で全国を上回り、全国2位となっています。

公的機関等における令和3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83機関のうち、達成機関は57機関となっています。

▼ 障害者の雇用状況（各年6月1日現在）

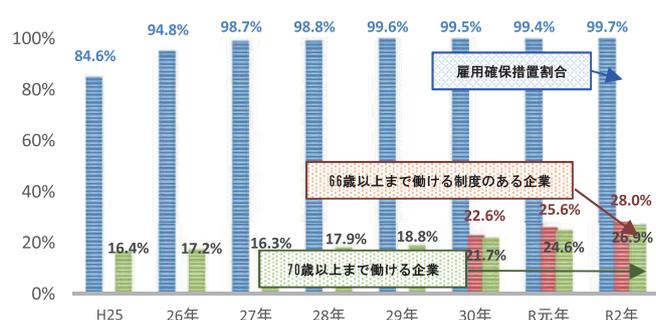


資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

5. 高齢者の雇用情勢

令和2年6月1日現在、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく高齢者雇用確保措置を実施している企業（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）は99.7%（前年比0.3ポイント上昇）となっています。また、66歳以上まで働ける制度のある企業は28.0%（前年比2.4ポイント上昇）、70歳以上まで働ける制度のある企業は26.9%（前年比2.3ポイント上昇）となっています。

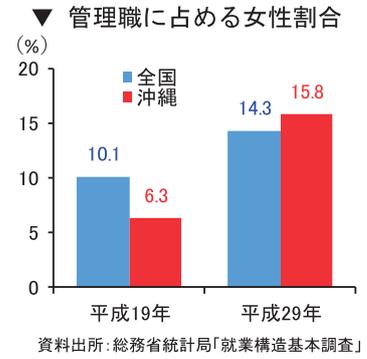
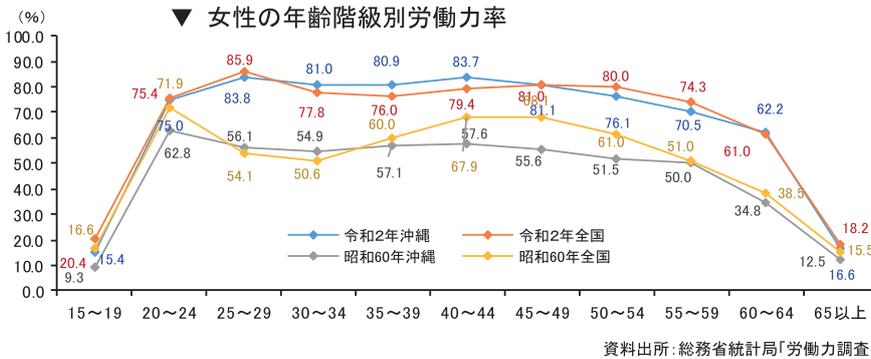
▼ 高齢者雇用確保措置の内訳



（注）H25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があった。
資料出所：厚生労働省「高齢者雇用状況報告」

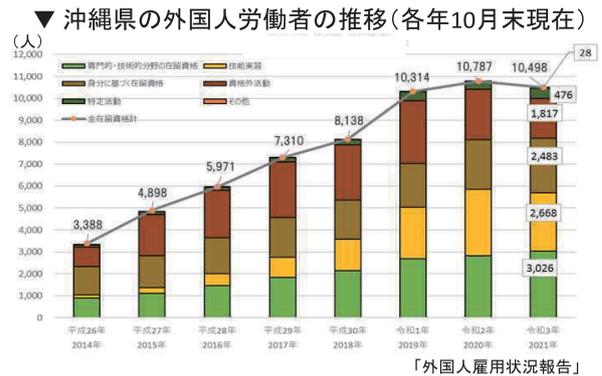
6. 女性の雇用情勢

「労働力調査」によると、令和2年の県内の女性の労働力率は55.2%（全国53.2%）となり、過去最高、9年連続で過去最高更新となりました。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字型カーブとなっていますが、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ます。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%）より高くなっています。また、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%）より高くなっています。



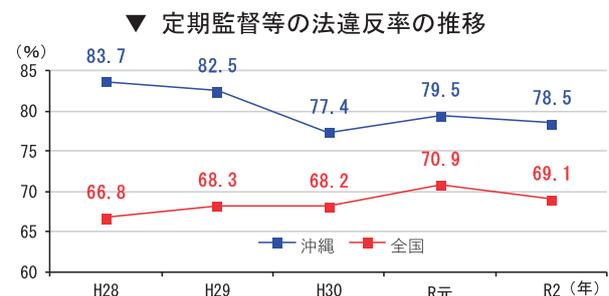
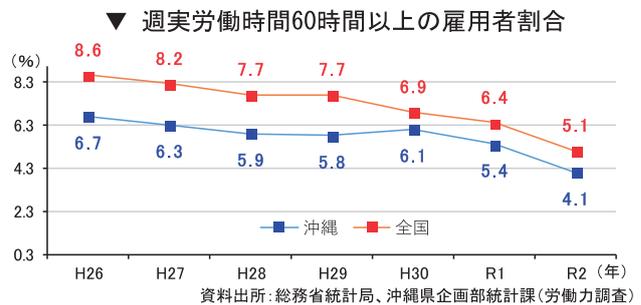
7. 外国人の雇用情勢

令和3年10月末現在、外国人労働者数は10,498人と前年比2.7%減となり、平成19年に届出が義務化されて以来、初めて前年を下回りました。在留資格別では、「専門的・技術的分野」が最も多く3,026人（外国人労働者全体の28.8%）となっています。次いで「技能実習」が2,668人（同25.4%）、「身分に基づく在留資格」が2,483人（同23.7%）、「資格外活動（留学等）」が1,817人（同17.3%）となっています。



8. 労働条件等をめぐる動向

令和2年の週実労働時間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%以下となりました。令和2年の監督指導等の実施状況を見ると、労働基準監督署における定期監督等の実施事業場数は合計1,924件でした。うち、労働基準関係法令に係る違反が認められたものが1,510件あり、違反率は78.5%となりました。全国平均の違反率は69.1%であり、全国平均を上回る水準が続いています。また、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13.0%と最も高く、健康診断の未実施等に係る違反（労働安全衛生法第66条～第66条の6）が11.4%、割増賃金を支払っていない（労働基準法第37条）ものが10.3%とそれに次いでいます。



9. 最低賃金の状況

沖縄県最低賃金(時間額)は、令和2年度の792円から令和3年度は820円に引き上げられました。最低賃金額は全国最低となっており、全国加重平均額は930円、最高額の東京都(1,041円)との差は221円となっています。

▼ 沖縄県最低賃金の推移

年度	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R元	2	3
沖縄	642	645	653	664	677	693	714	737	762	790	792	820
沖縄県と同ランクの県の状況	鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島と同額	岩手、高知と同額	島根、高知では652円	鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎と同額	鳥取、高知、長崎、熊本、大分、宮崎と同額	鳥取、高知、宮崎と同額	宮崎と同額	高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島と同額	鹿児島県では761円	福岡を除く九州各県及び東北など15県と同額	秋田、鳥取、島根、高知、佐賀、大分と同額	高知と同額
最高額	821 東京	837 東京	850 東京	869 東京	888 東京	907 東京	932 東京	958 東京	985 東京	1,013 東京	1,013 東京	1,041 東京
全国加重平均	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930

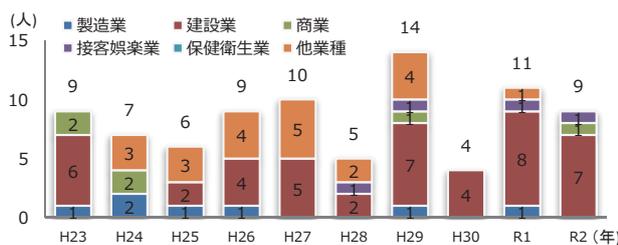
10. 労働災害の発生状況

令和2年の労働災害発生状況は、死亡者が9人(前年比2人減)、休業4日以上死傷者が1,352人(前年比106人、8.5%増)となっています。

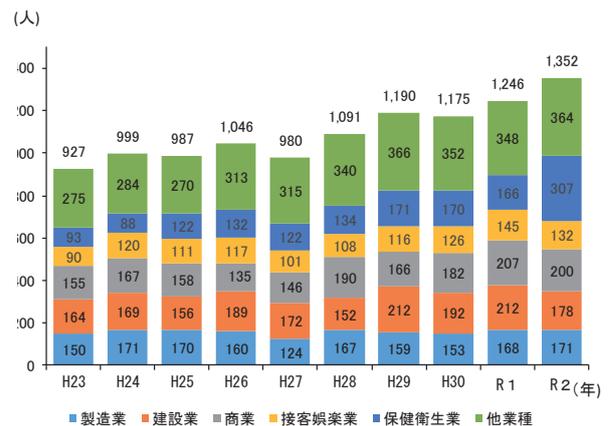
死亡災害をみると、事故の型では墜落・転落3人、はさまれ・巻き込まれ2人となり、業種では建設業7人、第3次産業2人となりました。

休業4日以上死傷災害をみると、事故の型では転倒が全体の1/4(25.6%)を占め、続いて、墜落・転落事故が約15%、はさまれ・巻き込まれ事故が約10%を占めています。また、高齢者の転倒等や新型コロナウイルス感染症による労働災害の増加により、第3次産業においては前年比16.2%の増加の855人となりました。

▼ 労働災害(死亡)の発生状況



▼ 労働災害(休業)の発生状況



▼ 令和2年 労働災害(死亡)の事故の型

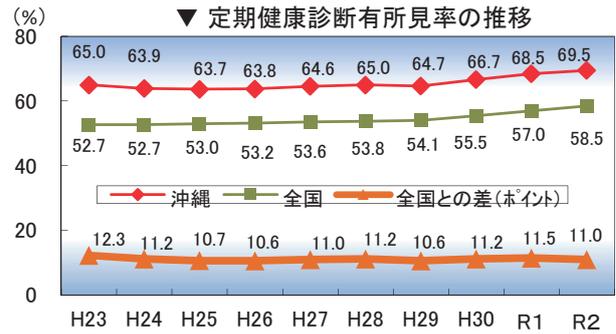
	墜落・転落	はさまれ・巻き込まれ	その他	合計
全産業	3人	2人	4人	9人

▼ 令和2年 労働災害(休業4日以上)の事故の型

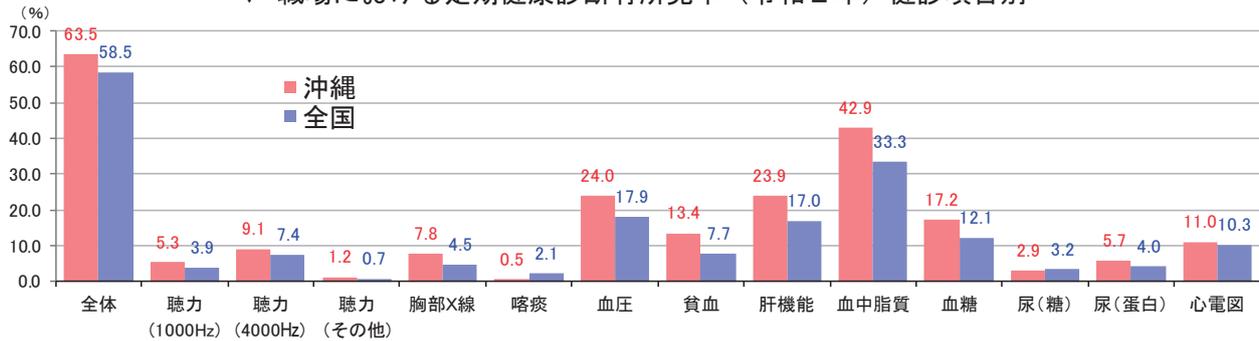
	転倒	墜落・転落	動作の反動・無理な動作	はさまれ・巻き込まれ	新型コロナウイルス感染症	他	合計
第3次産業	263人	89人	132人	46人	91人	234人	855人
全産業	346人 (25.6%)	199人 (17.1%)	175人 (12.9%)	133人 (9.8%)	95人 (7.0%)	404人 (29.9%)	1,352人 (100%)

11. 労働者の健康状況

令和2年の定期健康診断の結果、有所見率（何らかの健診項目で所見がある労働者の割合）は69.5%となり、都道府県別で平成23年から10年連続で全国最下位（全国平均58.5%）となっています。血中脂質、血圧、肝機能、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ます。



▼ 職場における定期健康診断有所見率（令和2年）健診項目別

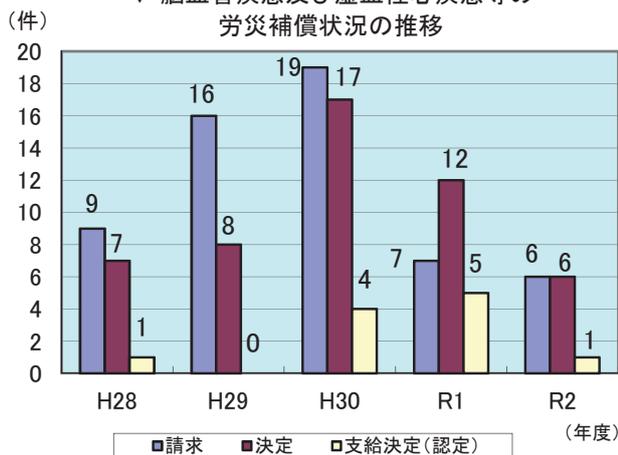


12. 労災補償の状況

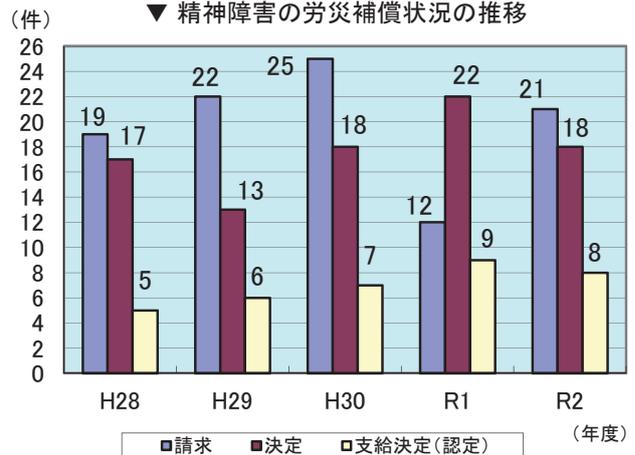
令和2年度の脳・心臓疾患に係る労災請求件数及び支給決定（認定）件数は、いずれも令和元年度より減少しました。一方、精神障害に係る労災請求件数は令和元年度より増加し、支給決定（認定）件数は減少したものの高止まりとなっています。

また、令和2年度における労災保険給付の支払状況を見ると、保険給付総額、新規受給者数ともに令和元年度より減少したものの、近年、増加傾向にあります。

▼ 脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況の推移



▼ 精神障害の労災補償状況の推移



▼ 労災保険給付支払状況

(単位: 万円、人)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
保険給付総額	402,152	444,452	452,462	462,366	458,931
新規受給者数	4,650	5,046	5,270	5,674	5,365

※金額については千円単位を四捨五入している。

第2 多様な人材の活躍推進

1. 新規学卒者等への就職及び定着支援

就職活動の開始時期が全国と比べて遅いため、就職内定も遅く、業界や企業、職業理解が不十分であることが課題です。在学中の早い段階での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ります。

また、就職後3年以内の離職率が全国と比べて高く、特に就職後1年目の離職率が高い状況にあるため、早期離職防止に取り組んでいきます。

- (1)学校と連携し就職ガイダンスや職場見学等を実施し、更に日本版O-NETを用いたセミナーなどにより職業理解等の動機付けを促し適切な職業選択につなげます。
- (2)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付けを行います。
- (3)担当者制による就職支援を実施します。
- (4)県等と連携して、新卒者に対し企業説明会・就職面接会を開催します。
- (5)就職後のキャリアコンサルティングを実施することにより職場定着を推進します。
- (6)若者の採用・育成に積極的な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定企業」について県内企業や新規学卒者等に対する周知を行います。

▼ 新規高卒者の就職内定率の推移（令和3年3月卒）

	令和2年10月末	令和3年3月末
全国	64.2	99.1
沖縄	26.7	97.2
差	▲ 37.5	▲ 1.9

▼ 就職後3年以内の離職率（平成30年3月卒）

	高校卒			大学卒		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
全国	36.9%			31.2%		
	16.9%	11.9%	8.1%	11.6%	11.3%	8.3%
沖縄	50.6%			39.9%		
	23.2%	16.3%	10.1%	14.9%	15.2%	9.4%

資料出所：厚生労働省「新規学卒者の都道府県別離職状況」

2. 若年者及び非正規雇用労働者対策の総合的な推進

若年者（15歳以上35歳未満）の非正規雇用労働者の割合や完全失業率は、全国平均を上回っています。特に、宿泊・飲食サービス業やその他のサービス業で非正規割合が高い傾向にあります。若年者が自立した職業生活を送り、また、当県を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援に取り組んでいきます。

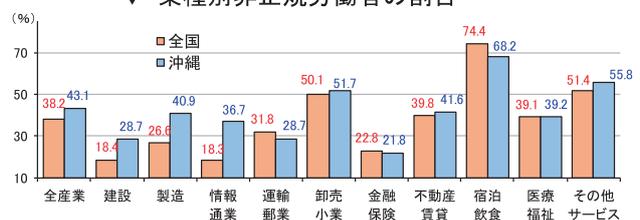
- (1)若年者等が安心して働ける雇用環境を実現するため、良質な求人の確保に努めます。
- (2)特に非正規割合の高い業界を中心に企業内での正規雇用への転換の推進等、関係機関と連携した非正規雇用対策に取り組みます。
- (3)「わかもの支援窓口」を中心に、専門相談員による個別支援や、正社員就職促進セミナー、公的職業訓練による技能習得等の支援により正社員就職を推進します。
- (4)就職後の定着支援を積極的に実施します。

▼ 非正規の職員・従業員の割合、完全失業率

	非正規割合		完全失業率	
	全国	うち若年者	全国	うち若年者
全国	33.2%	32.2%	2.9%	4.2%
沖縄	39.3%	38.9%	3.5%	5.3%

資料出所：総務省・沖縄県「令和2年(年次)労働力調査」

▼ 業種別非正規労働者の割合



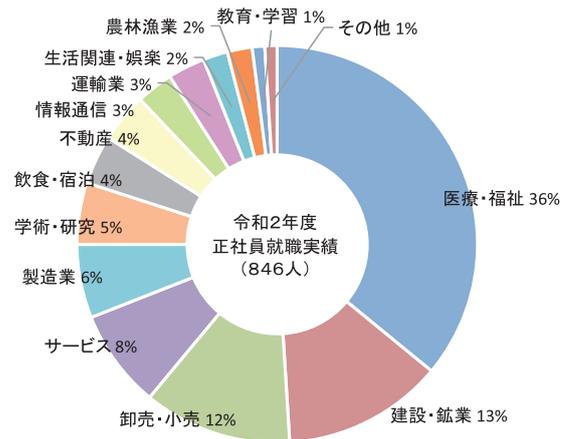
資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」

3. 就職氷河期世代の活躍支援

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、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方がいます。個々人の状況に応じた支援により、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集中的に取り組んでいきます。

- (1) 専門窓口における専門担当者のチーム制による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施します。
- (2) 職場実習等の機会を確保、安定就労に向けた支援を実施します。
- (3) 正社員で雇い入れる企業へ助成金を支給することにより就職を推進します。
- (4) 就労に当たって課題を有する方々に対し、地域若者サポートステーションと連携して、職業的自立に向けた支援を実施します。
- (5) 官民協働で取り組む「都道府県プラットフォーム」において、支援策の周知広報、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みます。

▼ 就職氷河期世代の正社員就職実績(産業別)

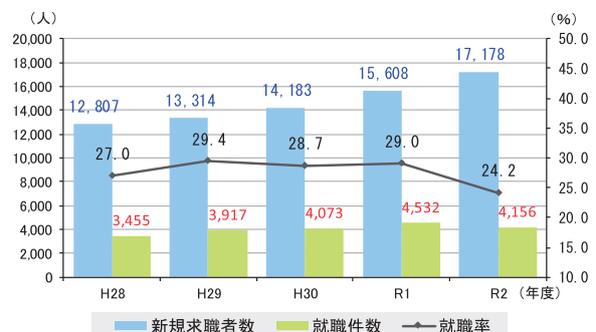


4. 高齢者の就労・社会参加の促進

70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は26.9%と全国平均(31.5%)に比べ低くなっており、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、改正高齢者雇用安定法(令和3年4月1日施行)に係る「70歳までの就業確保措置(努力義務)」の導入促進を図っていく必要があります。また、高齢者の新規求職者が増加する中、個々の状況に応じたきめ細かな再就職支援を実施していきます。

- (1) 70歳までの就業機会の確保措置の導入に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。
- (2) 60歳から64歳までの労働者の処遇改善を行う企業への助成金を支給します。
- (3) 「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計に係る支援や効果的な就職支援を行います。
- (4) 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」及び中小企業による安全・健康確保措置を支援するためのエイジフレンドリー補助金の周知を図ります。
- (5) 地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役地域づくり推進連携事業」を実施します。
- (6) 臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者にはシルバー人材センターを紹介するなど高齢者の多様な働き方を支援します。

▼ 高齢者(55歳以上)の職業紹介状況

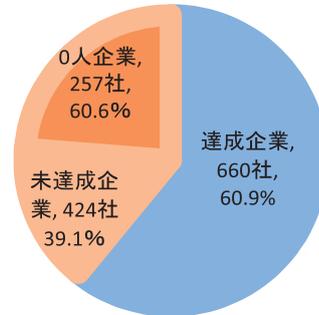


5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進

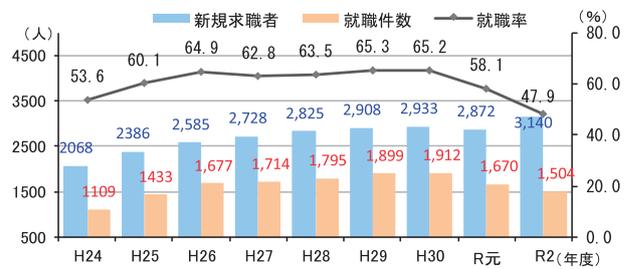
民間企業の障害者法定雇用率は2.86%と全国平均（2.20%）と比べて良好であるものの、依然として全体の39.1%の企業が未達成であり、加えて、未達成企業の60.6%が障害者を1人も雇用していないことから、企業に対する障害者雇用の意識啓発や、雇用率達成指導を行っています。

- (1)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します。
- (2)障害者を1人も雇用していない企業などの障害者雇用率未達成企業に対して指導を行うとともに、障害者の採用・定着の流れや、障害者雇用に積極的な企業を紹介する意識啓発セミナーを開催します。
- (3)障害者雇用への理解を深めてもらうため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を実施し、障害者が働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
- (4)能力と適性に応じた雇用の場を確保できるよう、ハローワークと関係機関と連携して個々のニーズに応じ、就職準備から職場定着までの一貫した支援を実施します。
- (5)障害者雇用に関する優良な取組を行う中小企業を厚生労働大臣が認定する制度「もにす認定」の周知により、認定企業の拡大に取り組みます。

▼ 障害者法定雇用率達成企業割合



▼ 障害者の職業紹介状況

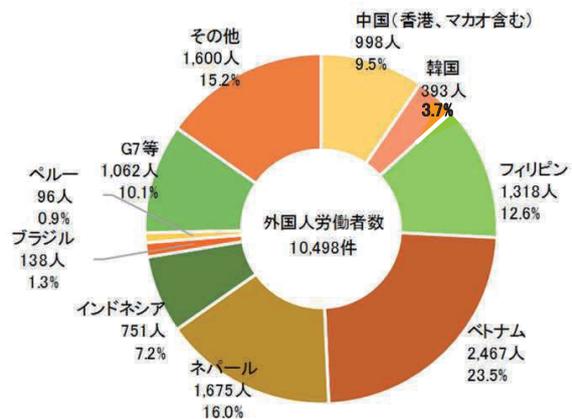


6. 外国人労働者に対する総合的支援

増加する外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要があります。また、外国人を雇用する企業に対して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していきます。

- (1)適正な雇用管理を図るため、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・援助等を行います。
- (2)ハローワークにおいて、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用等により、情報発信及び相談支援体制の整備を図ります。
- (3)「在住外国人の労働・生活環境向上に向けたパートナーシップ協定」に基づき、協定締結機関と連携した支援を実施します。
- (4)「外国人労働相談コーナー」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の周知により労働災害防止対策を推進します。

▼ 国籍別外国人労働者の割合
(令和3年10月末現在)



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況届出」

7. 生活困窮者等の安定した生活の確保に向けた総合的支援

沖縄県の生活保護受給者の保護率は、令和元年度平均2.56%と、全国平均の1.64%より高くなっています。そのため、雇用部門のハローワークや福祉部門の自治体が就労支援目標や役割分担を認識・共有し、関係機関が連携して生活保護受給者・生活困窮者等の効果的・効率的な就労支援に取り組み、就労による自立を促進していきます。

- (1) 就労による自立を促すため、年間の目標の進捗確認や、課題・事例を共有する場として関係機関による協議会、分科会を開催、横断的な支援が行えるよう取り組んでいます。
- (2) 自治体等とハローワークが連携して課題への対応にあたり、生活困窮者等の就職による自立を推進します。
- (3) 児童扶養手当受給中の方に対し、児童扶養手当書類提出時期の8月に「パパ・ママお仕事応援キャンペーン」を実施、各自治体に臨時ハローワーク相談窓口を設置し、就労支援を行っています。

▼ 生活困窮者等に対する就職支援状況

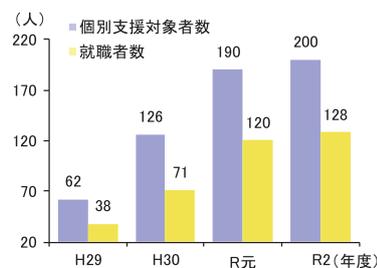


8. 長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援

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、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ります。また、がん等の疾病により、長期治療を受けながら就職を希望する者に対する就職支援を推進していきます。

- (1) 沖縄産業保健総合支援センターと連携して、「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」を周知します。
- (2) 両立支援に取り組む企業に対する助成金について、周知や利用勧奨を行います。
- (3) 地域の関係者（沖縄県、医療機関、企業、労使団体、沖縄産業保健総合支援センター等）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ります。
- (4) 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します。
- (5) ハローワーク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していきます。

▼ 長期療養者の就職支援状況



「治療と仕事の両立支援」を進めるための4つのポイント

1

基本方針や具体的な対応方法などルールを作成。全ての労働者に周知し、治療と仕事が両立しやすい職場環境を作りましょう。

2

労働者、管理職に対して研修などを行い、意識啓発を図りましょう。

3

両立支援は職場に復帰したい人の申出から始まります。安心して相談・申出が行えるような相談窓口を明確にして周知しましょう。

4

治療に配慮するため、休暇制度や勤務制度などを実情に応じて検討や整備をしていきましょう。



9. 子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援

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も多いことから、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ります。

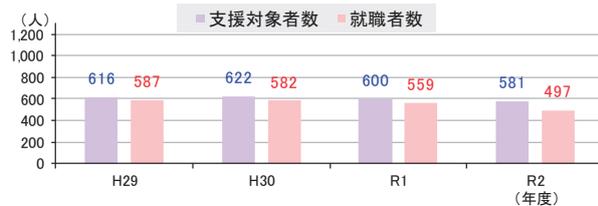
また、母子家庭の母等を取り巻く環境は、人口に占める母子世帯の出現率及び児童扶養手当受給率が全国一高くなっているなど、全国と比較して深刻な状況であることを踏まえ、母子家庭の母等に対する雇用対策を積極的に推進していく必要があります。

(1)子育て中の求職者を対象とする専門窓口「マザーズコーナー」を設置し、子ども連れでも来所しやすい環境を整備しています。

(2)自治体等との連携により、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っています。

(3)担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うことに併せ、求職者の希望に合った仕事と子育ての両立がしやすい求人確保にも積極的に取り組みます。

▼ マザーズコーナーでの就職支援状況



▼ ハローワークプラザ那覇 キッズルーム



10. 派遣労働者の雇用の安定等

派遣労働者は、派遣元に雇用されながら、雇用主でない派遣先の指揮命令を受けるといった特殊な労働環境に置かれていることから、労働者派遣法により派遣労働者の雇用の安定を図る必要があります。

具体的には派遣労働者への雇用安定措置の履行確保に取り組むとともに、新型コロナウイルスによる労働者派遣契約の中途解除や不更新等が生じないように派遣元・派遣先事業所へ働きかけ、労働者派遣事業の適切な運営を確保する必要があります。

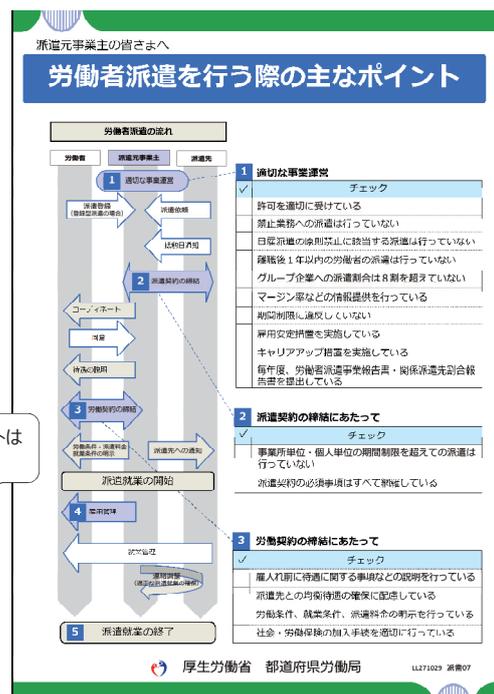
(1)雇用安定措置の履行確保の徹底

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有期雇用派遣労働者について、労働者派遣法第30条に基づく雇用安定措置（有期雇用派遣労働者が希望する当該措置の内容の聴取及び派遣元管理台帳への聴取内容記載義務等）が適正に講じられているか、厳正な指導監督及び周知を徹底します。

(2)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を引き続き継続し、労働者派遣契約の中途解除等の相談について、必要に応じて指導監督を行うなど、相談解決に向けて取り組んでいきます。

労働者派遣のポイントは
こちらから！

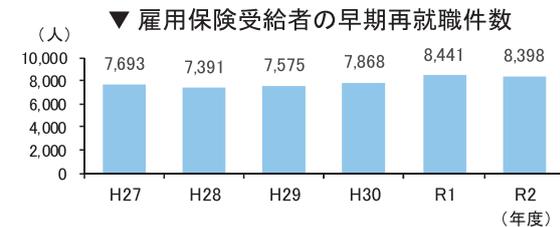
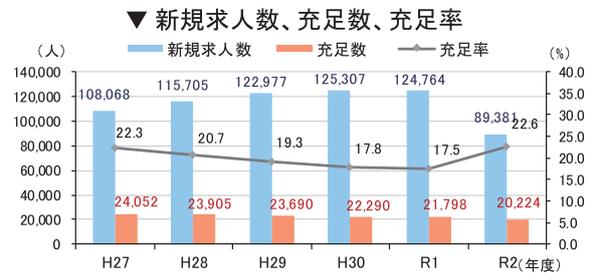
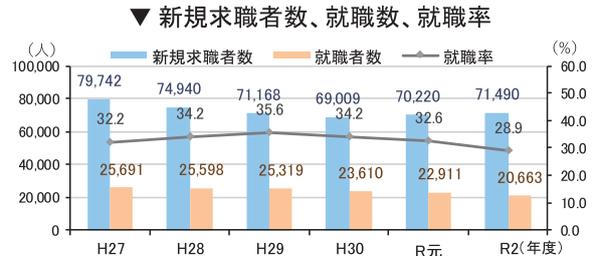


第3 良質な雇用の確保・拡大に向けた取組

1. ハローワークのマッチング機能の推進

新型コロナの影響により求人数の大幅な減少が続いており、求職者ニーズを踏まえた良質な求人確保が職業紹介業務の最重要課題となっています。また、新型コロナの影響で離職した求職者等に対しては、就職希望ニーズの高い分野や人材不足の各分野へのキャリアチェンジ等に向けた支援を強化していきます。

- (1) ハローワークにおいては、仕事探しのアドバイス、再就職に向けた希望や悩みへの相談など、きめ細かな職業相談等を実施しています。また、求人者に対しては求人充足に向けた助言を実施することにより、求人・求職のマッチングの強化に努めています。
- (2) 新型コロナの影響により離職を余儀なくされた求職者等のニーズや緊要度に応じて積極的に支援を実施します。
- (3) 雇用保険受給者の早期再就職に向けた就職支援を積極的に実施します。
- (4) 就職支援セミナーの開催や職業訓練への誘導、求人説明・面接会等のマッチングイベントの実施により、就職や充足を支援します。
- (5) 積極的な求人開拓を実施し、求職者の応募が増えるよう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ります。



2. ハローワーク職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進

社会全体のデジタル化が進む中で、求職者の就職活動についてもオンラインによる情報収集等のニーズが広がっていることを踏まえ、労働局及びハローワークが発信する情報や職業相談の手法についても利用者目線に立ったサービスを検討し強化していきます。

オンラインによる職業相談を希望する求職者への支援強化として、就職支援セミナー等のオンライン実施、SNSを活用した情報発信の強化等により、自宅でも就職活動ができるようサービスの向上を図っていきます。

また、ハローワークによる職業紹介事業について、ニーズに合わせてオンラインにより実施します。

仕事をお探しの皆さまへ

来所しなくても...
ハローワークの紹介状が
オンラインで!!

以前から、質問・要望がありました。これからは便利!

これまで
「はい、窓口でもらって下さい。」

ポイント③
詳しくは「求職者マイページ」が便利に!
のリーフレットをご覧ください。

これから
「いいえ、窓口でも、オンラインでも!」

ポイント①
ハローワークの窓口に行かなくても紹介状がもらえます。

ポイント②
ハローワークの紹介を受けず、直接応募もできます。

ポイント③
①、②の他、イメージの求職活動の便利機能。

→ オンラインハローワーク紹介
→ オンライン直接応募
→ 求職者マイページ



3. 人材不足分野対策の推進

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課題となっています。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、国・県による認証制度の普及や助成金等による支援（雇用管理改善）を行ってそれぞれの職場の魅力を高め、そこに求職者の応募を促す（マッチング支援強化）とともに、必要な知識・スキルの習得（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進していきます。

- (1) 沖縄県及び業界団体、職業訓練機関、沖縄県福祉人材研修センターや公益財団法人介護労働安定センター沖縄支部等と連携し、人材確保に向けた意見交換、職場見学会や業界セミナー等の就職支援を実施していきます。
- (2) 雇用管理制度の導入等を通じて労働環境の向上等を図り、従業員の定着向上に取り組む事業主等に対して人材確保等支援助成金を支給します。また、沖縄県福祉人材研修センターが実施する介護福祉士及び保育士の資格取得に対する貸付金制度（修学資金等貸付制度）の周知を行う等関係機関と連携した人材育成策を展開します。

▼ 人材不足分野の有効求人倍率の推移(就業地別・原数値)



4. 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

求職者が求められる知識・経験や仕事内容のイメージを掴みやすくするため、職業相談等において職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用して、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」し、求人・求職の効果的なマッチングを図ります。また、応募書類の添削などのメニューを充実させ、併せて求職情報の公開を促し、企業から求職者へ応募のリクエストを広げることで就職促進を図ります。更に、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成（中途採用等支援助成金）します。

職業情報提供サイト
（日本版O-NET）は
こんなサイト！



5. 職業訓練による技能習得の推進

デジタル化の加速及び非正規雇用労働者等の早期の再就職支援に対応するため、時代に合った技術革新と産業界のニーズに合った公共職業訓練のコースを設け、就職に必要な技能及び知識を習得する機会を提供していきます。

IT分野の資格取得を目指す公的職業訓練について、訓練委託費等の上乗せによる訓練コースの拡充によりデジタル分野の人材育成を行います。

関係者による地域訓練協議会において、訓練コースの検証等により地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進します。

また、新型コロナの影響により、やむを得ず離職した方等の再就職に向け、求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進します。

▼ 離職者訓練及び求職者支援訓練修了者の就職実績(令和2年度)

訓練施設	就職率 (%)
① ポリテクセンター沖縄	86.7
② 県立職業能力開発校（施設内）	95.4
③ 県立職業能力開発校（委託）	81.5
④ 求職者支援訓練（基礎コース）	64.8
⑤ 求職者支援訓練（実践コース）	56.4

※①②③は、訓練終了3ヶ月後の就職状況「令和2年度公共職業等訓練実績より」、④及び⑤は、令和2年度中に終了したコースのうち、令和3年3月までに修了したコースにおける就職者のうち、雇用保険に加入した率

6. 県及び市町村と連携した雇用対策の推進

国と自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって地域の課題を踏まえた雇用対策を進めることで、住民サービスの更なる強化をしています。

(1) 労働局との「雇用対策協定」を締結している各自治体（沖縄県、浦添市、沖縄市、名護市、宮古島市及び石垣市）と、これまで以上に連携を強化し、地域の新たな課題にも対応できるよう、ウイズ・ポストコロナ時代に即した施策の計画と内容の充実を図っていきます。

(2) 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きます。

(3) 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ており、一体的な就職支援を実施していきます。

▼ 雇用対策協定締結自治体

自治体名	協定締結日
沖 縄 県	平成27年8月20日
浦 添 市	平成28年11月11日
沖 縄 市	平成27年3月25日
名 護 市	令和3年2月9日
宮 古 島 市	平成25年1月24日
石 垣 市	平成31年2月7日

▼ 一体的実施施設「グッジョブセンターおきなわ」



7. 地域に密着した行政の展開

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、有識者等との連携が必要です。このため、労働局長を始めとする労働局の幹部は日頃より地域を代表する労使団体の幹部、有識者等との関係構築を図りながら、地域の労働行政運営に必要な情報の収集に図り、反映させていきます。

(1) 「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、行政運営への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します。

(2) 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ります。

【主な審議事項】

- ・労働行政運営方針(案)の策定
- ・労働行政運営方針の進捗状況
- ・地方公共団体と連携した雇用対策
- ・地域雇用開発促進法に基づく雇用開発計画
- ・ハローワークのマッチング機能に関する評価

▼ 令和3年度第1回地方労働審議会の様子



第4 労働環境の整備、法定労働条件の確保

1. 長時間労働の抑制

働き方改革を推進するために、平成30年に改正された労働基準関係法令の遵守による長時間労働の抑制に向けた取組みを確実に行うことが必要です。そのためには、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す。

(1) 労働時間相談・支援コーナーでの相談支援

各労働基準監督署の「労働時間相談・支援コーナー」では、働き方改革関連法の内容や具体的な長時間労働削減策についての窓口相談、職員の訪問による個別支援及び説明会を実施します。

(2) 長時間労働の是正等に向けた監督指導

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労働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して、監督指導を確実に実施します。

(3) 民間事業者を活用しての相談支援

時間外・休日労働協定（36協定）が未届の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導を実施します。

(4) 過労死等防止対策の推進

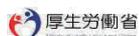
「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催など「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、民間団体の活動に対する支援等の対策を推進します。

(5) 中小企業・小規模事業場へ配慮したきめ細やかな対応

- ① 法令に関する知識や労務管理が十分ではない中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、きめ細やかな支援を実施します。
- ② 監督指導に当たっては、中小企業・小規模事業者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に配慮し、自主的な改善を促進します。

(6) 企業トップの意識改革、年次有給休暇の取得等の促進

長時間労働の是正に向けて、局幹部が関係団体や企業トップ等に働きかけを行うとともに、年次有給休暇の取得を促進するための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、夏季、年末年始、GWに集中的に周知・広報を実施します。



労働条件をめぐる悩みや不安・疑問は…

労働条件相談「ほっとライン」に相談してみよう!

開設時間 月～金：17:00～22:00 土・日・祝日：9:00～21:00
※12月29日～1月3日を除く。

☎フリーダイヤル
0120-811-610

hotline

"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available!

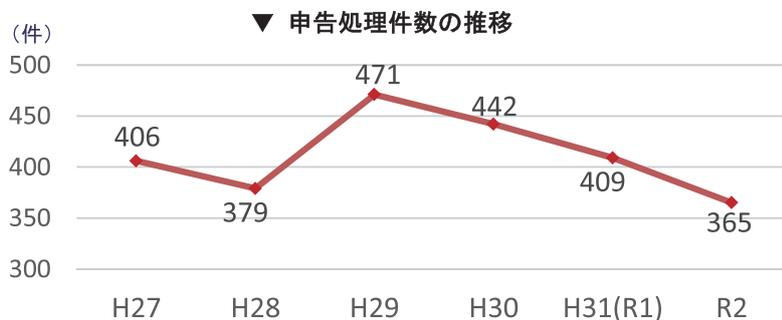
2. 法定労働条件の確保、履行対策

多様な働き方が広がる中、労働基準法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となっています。なお、沖縄県においては、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、より積極的に法定労働条件の確保に向けた理解の促進を図る必要があります。

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り、これを定着させるために、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案には、司法処分も含め厳正に対処します。

特に、労働者から申告があったものについては、早期解決に向けて、迅速・的確な対応に努めます。

(注)「申告」とは、労働者が労働基準監督署に対して「賃金が支払われていない」など労働基準関係法令違反の事実を告げ、その法令違反の是正に向けた行政指導を求めるもの。



新規採用が最も多い4月を控えた3月を「労働条件明示・書面交付強化月間」と位置づけ、沖縄労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって周知啓発に取り組んでいます。

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ことが重要であるため、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、違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う必要があります。

(1) 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は重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な事案には、司法処分を含め厳正に対処します。また、技能実習生の人権侵害が疑われる場合は、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との相互通報制度を確実に運用し、合同監督・調査を実施するなど厳正に対処します。

(2) 自動車運転者

違法な長時間労働等が疑われる事業場に的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行います。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、必要に応じて、合同監督・調査を行います。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、一層の徹底を図ります。

(3) 障害者である労働者

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、沖縄県等との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、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ります。

(4) 介護労働者

各種情報から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ります。また、訪問介護事業場に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します。

4. 最低賃金の履行確保と周知の徹底

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2021」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取り組むことが不可欠です。

- (1) 最低賃金の改定等については、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行います。
- (2) 中小企業・小規模事業者に対し、生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する助成金の利用を促進し、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、事業者等への支援を行います。

沖縄県の最低賃金			
最低賃金の件名		最低賃金額 (時間額、円)	効力発生年月日
沖縄県最低賃金		820	令和3年10月8日
特定(産業別)最低賃金	新 聞 業	853	令和3年11月12日
	自動車(新車)小売業 各種商品小売業 糖 類 製 造 業 畜産食料品製造業 清涼飲料、酒類製造業	左記の最低賃金は、令和3年度は改正がありませんでした。 令和3年10月8日からは、 沖縄県最低賃金820円が適用 されています。	

5. 労働災害の防止対策

第13次労働災害防止計画の目標（令和4年までに平成29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す。

- (1) 第13次労働災害防止計画が目指す「安全・健康に働くことができる県民職場の実現」に向け、沖縄県建設業「Safe-Work」運動を始め、関係機関と一体となった労働災害防止対策を推進していきます。
- (2) 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等を通じて転倒災害防止対策や腰痛予防対策等の企業の自主的な安全衛生活動を促進します。
- (3) 建設業については、墜落・転落災害防止対策等を促進します。
- (4) 製造業については、「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、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します。



労働者の安全確保を当然のこととして受け入れていく社会の実現に向けて、

“ Safe Work OKINAWA ”

を安全な作業のキャッチフレーズに産業界と協働で安全職場の取組を推進していきます。

6. 職場における健康確保

第13次労働災害防止計画の目標（令和4年までに定期健康診断の有所見率を改善して全国平均値との差を7ポイント以内に）達成に向けた取組みの他、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に取り組む必要があります。また、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ります。

- (1) 沖縄産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターと連携を図り、健康診断の実施や実施後の措置等を徹底します。
- (2) 「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」に基づき、関係機関と連携し、「うちなー健康経営宣言」の登録事業者数を増やすなど、働き盛り世代を中心とした健康問題を解決していくための取組みを積極的に推進します。
- (3) 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度を始めとするメンタルヘルス対策などの取組が各事業場で適切に実施されるよう、指導等を行います。
- (4) 建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勸奨や石綿事前調査結果の報告、作業時におけるばく露防止措置の徹底、発注者への制度の周知を図ります。



うちなー
健康経営宣言

うちなー健康経営宣言

検索



うちなー健康経営宣言
の内容が沖縄労働局
ホームページから確認で
きます。

7. 労災保険の迅速・公正な給付

近年、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数が増加傾向にあります。また、新型コロナに係る労災補償への対応も求められており、被災労働者やその遺族への必要な保険給付を行うため、迅速かつ公正な事務処理に努める必要があります。なお、令和2年9月に複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法が施行されたほか、令和3年9月には脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されています。

複雑困難な事案が多い過労死等事案（精神障害及び脳・心臓疾患）や石綿関連疾患事案（肺がん、中皮腫など）に係る労災請求は、各認定基準に基づく迅速・公正な事務処理に努めていきます。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、がん診療連携拠点病院等に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勸奨を依頼するなど周知を図ります。

さらに、米軍基地において石綿にばく露したことが原因で肺がんや中皮腫などで亡くなった米軍関係労働者やその遺族について、労災保険給付等の支給対象であることを広報していきます。

請求（申請）のできる保険給付等
～全ての被災労働者・ご遺族が必要な
保険給付等を確実に受けられるために～



請求書は厚生労働省の
ホームページからダウン
ロードできます。

労災 請求書

検索

第5 誰もが働きやすい職場づくりの推進

1. 働き方改革の実現

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうした中、生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。「働き方改革」は、この課題の解決のため、個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、より良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

(1) 働き方改革関連法の概要

① 時間外労働の上限規制

労働基準法が改正され、残業時間の上限は、原則として**月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別の事情があって、労使が合意する場合でも、**年720時間以内、複数月平均80時間以内(休日労働含む)、月100時間未満(休日労働含む)**を超えることはできません。また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月まで**となります。(※適用が猶予・除外となる事業・業務があります)。

② 年次有給休暇の時季指定

使用者は、年10日以上のある年次有給休暇が付与される労働者に対して、**年5日**については時季を指定して取得させる必要があります。

③ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

働き方改革関連法に関する
ハンドブック

時間外労働の上限規制等について



～ 億総活躍社会の実現に向けて ～



厚生労働省のウェブサイト

(2) 働き方改革推進センターによる取組

特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として、「沖縄働き方改革推進支援センター」を設置し、社会保険労務士などの専門家が、無料で、長時間労働の削減、同一労働同一賃金、賃金引上げの相談や助成金の活用に関するアドバイスを行っています。また、働き方改革に関する情報発信、セミナーの開催、出張相談、企業訪問支援等も行っています。



沖縄働き方改革推進支援センター ☎ 0120-420-780、0120-420-781 (フリーダイヤル)

(3) 働き方改革・生産性向上推進のための取組

働き方改革や生産性向上に向けた取組を支援するため、沖縄労働局、沖縄総合事務局、沖縄県、経済団体、土業団体、金融機関、労働団体等が「働き方改革・生産性向上推進協議会」発足させ連携しています(平成30年12月)。令和3年度から各機関の支援策等について、ウェブで公開し、情報提供を行っています。また、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等に対して助成(働き方改革推進助成金)を行っています。

(4) 良質なテレワークの導入・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定着促進を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知や「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の活用により良質なテレワークの定着促進を行います。



厚生労働省のウェブサイト

2. 女性活躍推進法の推進

- (1) 「女性活躍推進法」の改正により令和4年4月1日から常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主にも適用になることから周知徹底を図っています。
- (2) 「女性の活躍推進企業データベース」を活用し、自社の女性の活躍に関する情報を公表するよう促すとともに、女性の活躍推進等に関する状況等が優良な企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定の取得を促進します。

《えるぼし認定マーク(女性活躍推進認定マーク)》



▼ 認定企業数 (令和3年12月末現在)

	認定企業数
301人以上企業	5
300人以下企業	3

厚生労働省のウェブサイト



女性活躍推進法が改正されました!

(1) 女性活躍に向けた「一般事業主行動計画」の策定等の義務企業の対象拡大 (R4.4.1)

労働者数101人以上300人以下の企業は

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握と課題の分析
- ② 女性の活躍に関して以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知と公表
- ③ 都道府県労働局へ行動計画の届出
- ④ 女性の活躍に関して1項目以上の情報公表の取組が義務となっています。

(2) 労働者数301人以上企業の取組の強化 (R2.4.1)

- ① 一般事業主行動計画を作成する際に「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立」からそれぞれ1つ以上項目を選択
- ② 女性の活躍推進に関する情報公表についても、それぞれ1つ以上項目を選択する必要があります。

3. 次世代育成支援対策法の推進

- (1) 仕事と子育ての両立を図るための一般事業主行動計画の策定・届出等が義務付けられている従業員101人以上の企業に指導等を行うとともに、従業員100人以下の努力義務企業に取組促進・支援等を行っています。

- (2) 一定の要件を満たした子育てしやすい企業に対する「くるみん」認定、くるみん認定を受けた企業がさらに高い水準の要件を満たした場合に付与される「プラチナくるみん」認定の取得を促進します。

厚生労働省のウェブサイト



《次世代育成支援対策推進法認定マーク》



▼ 認定件数(令和3年12月末現在)

	認定企業数	特例認定企業数
301人以上企業	11	1
101人～300人企業	10	1
100人未満企業	4	0

4. 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月1日から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、仕事と家庭の両立支援の取組を促進しています。

育児・介護休業法が順次改正されます！

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため法改正を行います。

★令和4年4月1日施行★

- ・雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります
- ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

★令和4年10月1日施行★

- ・出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります（産後パパ育休制度）
- ・育児休業中でも条件付きで就業可能となります
- ・育児休業を分割して取得できるようになります
- ・育児休業を申請する期限を2週間前に変更になります（これまでは1ヶ月前）

★令和5年4月1日施行★

- ・従業員数1,000人超の企業は育児休業取得状況の公表が義務になります

産後パパ育休制度（出生時育休制度）の創設等育児・介護休業法の改正について周知、履行確保を図ります。また、併せて、労働者の権利侵害が疑われる事案等を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収を行います。



厚生労働省のウェブサイト

▼ 育児・介護休業法に関する相談件数(令和2年度)

《育児関係》

- ・育児休業(334件)
- ・看護休暇、育児の所定労働時間制限関係(135件)
- ・育児休業に係る不利益取扱い(76件)

《介護関係》

- ・介護休暇・介護の所定外労働の制限等関係(87件)
- ・介護休業(67件)
- ・介護休業等に関するハラスメント(16件)

5. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- (1)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ります。
- (2) 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ります。

▼ パートタイム労働法に関する相談件数(令和2年度)

《パートタイム労働法》(42件)

- ・「均等・均衡待遇関係」13件、「正社員転換」が5件、「体制整備」4件

《パートタイム・有期雇用労働法》(108件)

- ・「均等・均衡待遇関係」64件、「体制整備」10件、「正社員転換」3件



ポータルサイト

パートタイム労働に関する総合情報サイト「パート労働ポータルサイト」を開設しており、パートタイム労働法の概要のほか、雇用管理を改善するための各種ツールやマニュアル、短時間正社員制度の導入・運用を支援するための情報、パートタイム労働者の活躍を支援する情報など、各種情報が満載です。

6. 総合的ハラスメント対策

職場におけるハラスメント（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ります。事業主に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ります。

また、就職活動中の学生等に対するセクシャルハラスメント等への対応、AV出演強要、JKビジネス等の問題、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為への対応も求められています。

職場におけるハラスメントについて、企業に防止対策が講じられるよう周知・啓発を行うとともに、労働者、事業主等への相談対応も行っています。

ハラスメント対策が強化されました！

（１）職場におけるパワーハラスメント防止対策の義務化

職場において行われる**パワーハラスメント**とは

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③までの要素を全て満たすもの（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。）

【防止対策の概要】

- ① 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ② 苦情などに対する相談体制の整備、
- ③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

令和4年4月1日から
中小企業も義務化！



情報サイト
(明るい職場の応援団)

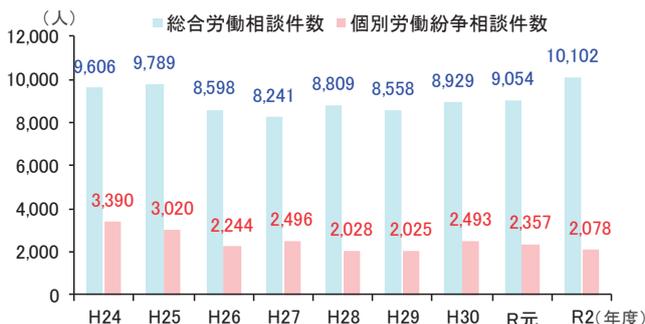
（２）職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策の強化

国・事業主・労働者の責務の明確化、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等

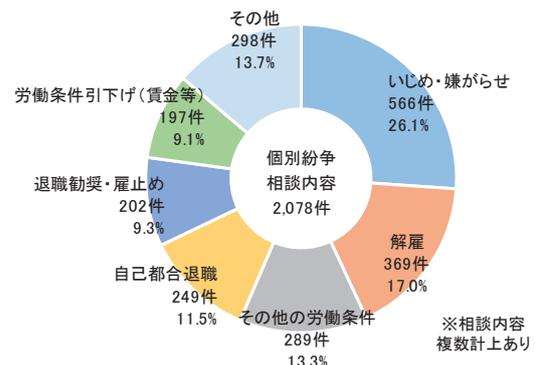
7. 個別労働関係紛争解決の促進

「総合労働相談コーナー」では解雇、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主からご相談を受けています。専門の相談員が相談内容に応じた的確なアドバイスや分かりやすい情報提供をワンストップサービスで行います。相談は「無料」で「秘密厳守」です。「総合労働相談コーナー」は、県内6か所（沖縄労働局雇用環境・均等室、各労働基準監督署内）に設けています。また、労働者と事業主との間のトラブル「個別労働紛争」については、円満な解決がなされるよう、「労働局長による助言」「紛争調整委員によるあっせん」など個別労働紛争解決制度により適切、迅速な解決を目指します。

▼ 総合労働相談件数の推移



▼ 個別紛争の主な相談内容（令和2年度）



8. 雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度

厚生労働省は労働者の労働環境改善などを積極的に推進する企業に対する各種認定制度を創設しています。若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」や、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定制度」等です。認定企業は認定マークを、人材募集の際や、商品及び広告などに付けることができ、労働環境の整備に積極的に取り組んでいる優良企業であるということを対外的にアピールできるメリットがあります。

認定企業一覧はこちらから！



<p>ユースエール</p> 	<p>●若者の雇用促進</p> <p>若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。これらの企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。</p>
<p>もにす</p> 	<p>●障害者の雇用促進</p> <p>障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。</p>
<p>えるぼし</p> 	<p>●女性の活躍推進</p> <p>えるぼし認定とは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業が取得できる制度です。女性活躍推進法は、女性が仕事をするうえで十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために制定された法律です。</p> <div style="text-align: right;"> <p>えるぼし認定マーク (女性活躍推進認定マーク)</p> <p>えるぼし プラチナ えるぼし</p> <p>認定段階1 認定段階2 認定段階3</p>  </div>
<p>くるみん</p> 	<p>●仕事と子育ての両立推進</p> <p>「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、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、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。</p> <div style="text-align: right;"> <p>次世代育成支援対策 推進法認定マーク</p> <p>トライくるみん くるみん プラチナくるみん</p>  </div>
<p>安全衛生優良企業</p> 	<p>●労働者の安全衛生水準向上の推進</p> <p>労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められ、満たした企業はさまざまなメリットが得られます。</p>

第6 コロナ禍における総合労働行政機関としての役割

新型コロナが長期化する厳しい状況下において、「労働基準行政」「職業安定行政」「雇用環境・均等行政」「人材開発行政」の4行政が、地域における総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮する必要があります。沖縄労働局は、新型コロナが県内の社会・経済活動に及ぼす影響を的確に把握し、厳しさを増す雇用情勢と労働市場の変化に対応した雇用・労働政策を総合的・一体的に実施していきます。

1. コロナ対応特別労働相談窓口

沖縄労働局では、「新型コロナ感染症の影響による特別労働相談窓口」を開設し、事業主や労働者からのさまざまな労働相談（解雇、休業、支援金等）に対応しています。また、那覇新卒応援ハローワークでは、内定取消し・入職時期の繰下げにあわれた学生等のための「新卒者内定取消等特別相談窓口」を設置しています。

● 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

開設場所		電話番号	開設時間	
沖縄労働局	健康安全課	098-868-4402	8:30~17:15	土日・祝日を除く

● 新型コロナ感染症の影響による特別相談窓口

開設場所		電話番号	開設時間	
沖縄労働局	(雇用環境・均等室)	098-868-6060	8:30~17:15	土日・祝日を除く
宮古労働基準監督署	(総合労働相談コーナー)	0980-72-2303	9:00~17:00	
宮古公共職業安定所	(職業紹介部門)	0980-72-3329	8:30~17:15	
八重山労働基準監督署	(総合労働相談コーナー)	0980-82-2344	9:00~17:00	
八重山公共職業安定所	(職業紹介部門)	0980-82-2327	8:30~17:15	

● 新規学卒者内定取消特別相談窓口

開設場所		電話番号	開設時間	
那覇公共職業安定所	(新卒応援ハローワーク)	098-866-8609(45#)	8:30~17:15	土日・祝日を除く

2. 雇用の維持に関する支援

新型コロナ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・継続のための支援を引き続き講じていく必要があります。また、休業のほか、一時的な在籍型出向等による雇用維持についても引き続き支援していきます。

(1) 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金（助成内容の拡充・支給要件の緩和など）

事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者の休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が従業員に支払った休業手当等の一部を助成します。

➢ 支給申請件数(累計)102,471件
➢ 支給決定件数(累計)101,136件
(いずれも令和2年4月から令和4年3月18日現在)

(2) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

事業主により休業を命じられた中小企業の労働者等が、休業期間中に賃金（休業手当）の支払いを受けることができない場合に、当該労働者等の申請により支給します。

➢ 支給申請件数(累計)50,698件
➢ 支給決定件数(累計)48,861件
(いずれも令和2年7月設立から令和4年3月18日現在)

(3) 産業雇用安定助成金（令和3年2月創設）

事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が在籍出向により労働者の雇いを維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に助成金が支給されます。

➢ 支給申請件数(累計)231件
➢ 支給決定件数(累計)186件
(いずれも令和3年2月設立から令和4年2月末現在)

3. コロナ禍における仕事と子育ての両立支援

新型コロナ拡大防止に向け養育する子どもを世話するため、やむなく仕事を休む労働者が増加しており、労働者が仕事を休みやすい労働環境を整備すると共に、新型コロナの影響で仕事を休まざるを得ない労働者の生活を補償する制度の構築が必要です。

(1) 小学校休業等対応助成金（※現行は令和4年3月31日までの休暇取得分が対象）

小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話を行うため仕事を休まざるを得ない保護者に対して有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額を支給する制度です。

(2) 休業支援金・給付金（※現行は令和4年3月31日までの休暇取得分が対象）

労働局からの小学校休業等対応助成金活用の働きかけに事業主が応じない場合に、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の仕組みにより労働者（大企業の場合はシフト制労働者等に限る）が直接申請することが可能です。

● 小学校休業等対応助成金特別相談窓口（※現行は令和4年6月30日まで）

開設場所		電話番号	開設時間	
小学校休業等対応助成金	事業所による申請	098-868-4403	8:30~17:15	土日・祝日を除く
休業支援金・給付金	個人による申請	098-868-4380		

4. 新型コロナの影響により離職した方への再就職支援

新型コロナの影響による企業経営の悪化や長期休業等により、事業所閉鎖に伴う解雇や転職を余儀なくされた労働者に対しては、個々の置かれている状況、ニーズ、緊要度、また産業構造の変化を踏まえた再就職支援を積極的に行う必要があります。

(1) 就職支援ナビゲーターによる個々のニーズ・緊要度に対応した再就職等の支援

新型コロナの影響により離職を余儀なくされた者等の重点的に支援が必要な求職者に対しては、ハローワークにおいてキャリアコンサルティング等の個別支援の実施により早期再就職を支援します。

(2) 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等の支援

新型コロナの影響で、離職した求職者等に対して、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・福祉及び情報通信の各分野への再就職支援を推進します。

(3) キャリアチェンジに向けた支援

新型コロナの影響により離職された求職者が、未経験の業種にも円滑に再就職できるよう、業界セミナー等による仕事理解の支援を行い、また、事業主に対してはトライアル雇用助成金の活用による未経験者の雇入れを積極的に働きかけます。

5. その他の取り組み

(1) 未払賃金立替払制度

新型コロナの影響により、経済的損失を受けた事業場が倒産し、賃金が未払のまま退職するに至った労働者の皆様のために、できるだけ早く未払となっている賃金の立替払の手続きを進めることができるよう、労働基準監督署において相談と申請の受付を行っています。

(2) 労災請求等への対応

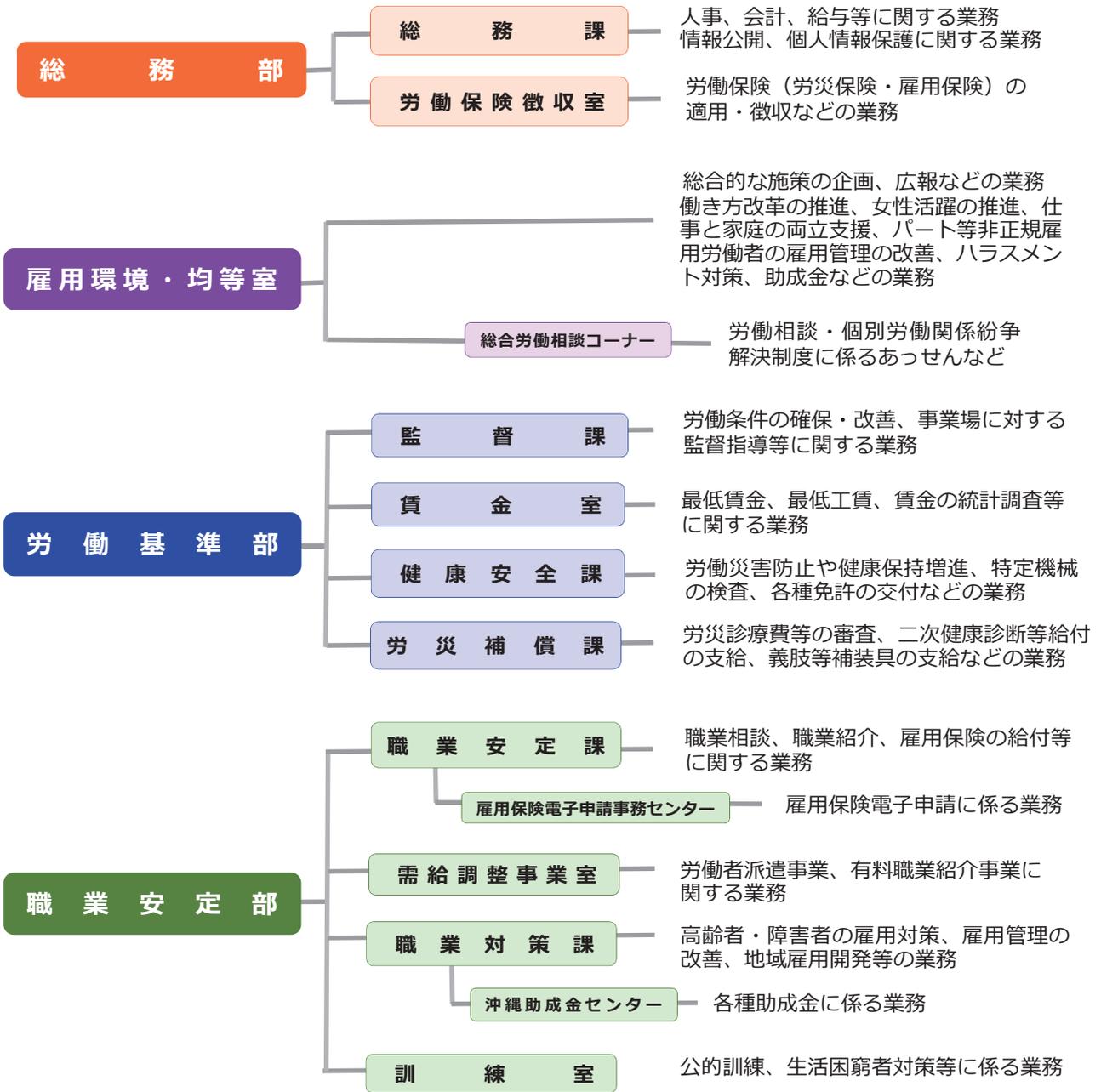
新型コロナに係る労災請求に対しては、迅速かつ的確な調査及び決定を行うとともに、労働者から積極的に労災請求がなされるよう、当該感染症が労災保険給付の対象であること等の周知や集団感染が発生した事業場に対する請求勧奨等を実施しています。

労働者が新型コロナにより休業した場合には、遅滞なく、事業場を所轄する労働基準監督署へ労働者死傷病報告の提出が必要です。

第7 沖縄労働局の組織と事務所掌



沖縄労働局



労働基準監督署

- ・解雇・賃金不払いなど労働条件に関する相談
- ・事業場に対する監督指導
- ・職場の安全衛生管理、労働災害防止対策や健康確保対策などに関する相談・指導
- ・労災保険給付関係に関する相談・給付
- ・労働保険の適用・徴収などの業務

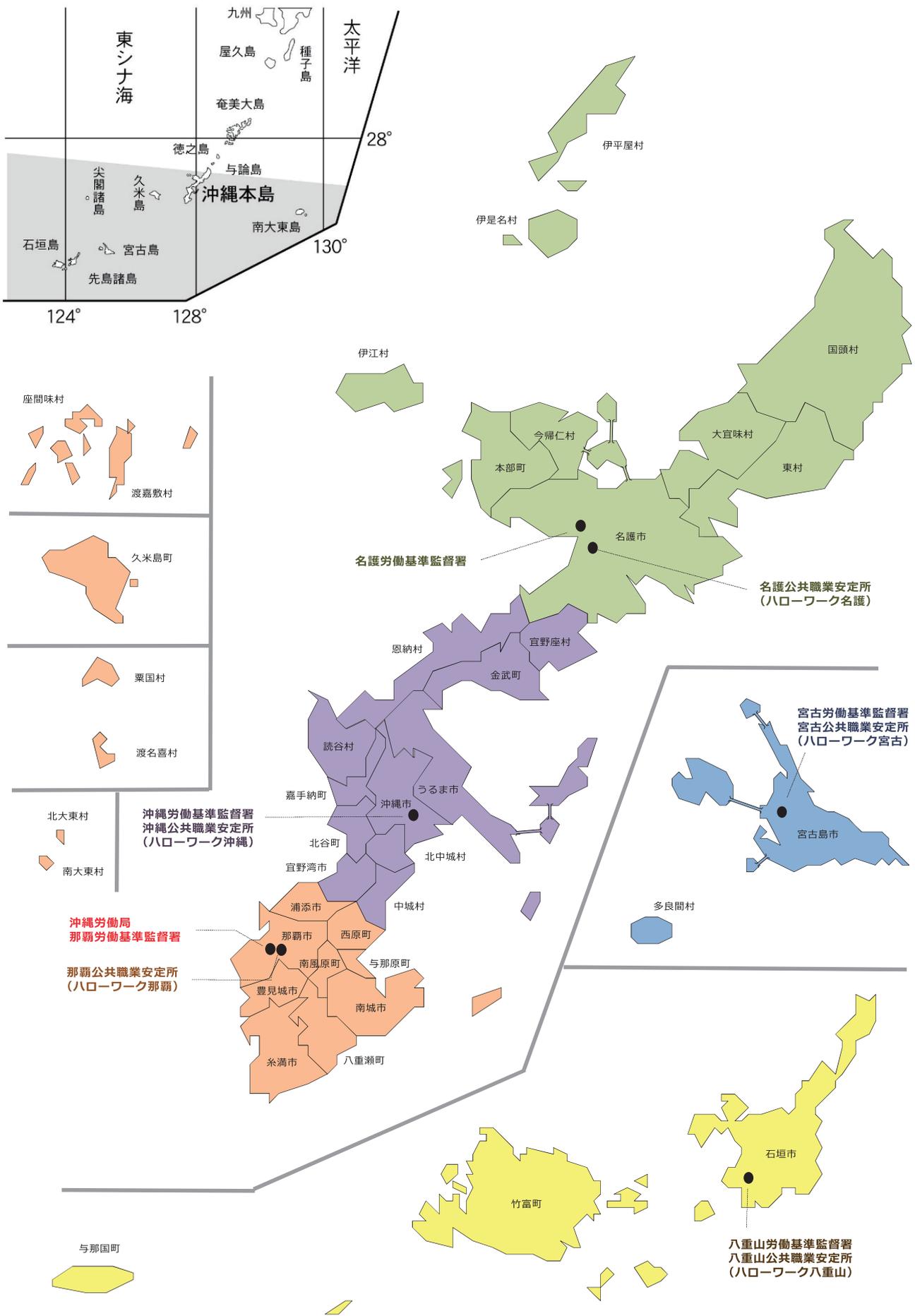
※労働基準部所管

公共職業安定所（ハローワーク）

- **求職者サービス**
 - ・職業相談・職業紹介
 - ・求人情報の提供
 - ・雇用保険の給付
 - ・職業能力開発
- **事業主サービス**
 - ・求人の受付・人材の紹介
 - ・雇用保険の適用
 - ・雇用に係る助成金の相談
 - ・雇用管理サービス

※職業安定部所管

沖縄労働局・労働基準監督署・公共職業安定所 管轄図



■ 沖縄労働局

〒900-0006 那覇市おもろまち 2-1-1 (那覇第2地方合同庁舎1号館1・3・4階)
 (4階) 総務部 総務課 ☎ 098-868-4003

(3階) 総務部 労働保険徴収室 ☎ 098-868-4038

雇用環境・均等室 ☎ 098-868-4380・868-4403
 ◎総合労働相談コーナー ☎ 098-868-6060

労働基準部 監督課 ☎ 098-868-4303
 健康安全課 ☎ 098-868-4402
 賃金室 ☎ 098-868-3421
 労災補償課 ☎ 098-868-3559

職業安定部 職業安定課 ☎ 098-868-1655
 職業対策課 ☎ 098-868-3701
 訓練室 ☎ 098-868-3877
 需給調整事業室 ☎ 098-868-1637

(1階) ◎沖縄労働局 雇用保険電子申請事務センター ☎ 098-868-4311

◎沖縄労働局 沖縄助成金センター ☎ 098-868-1606

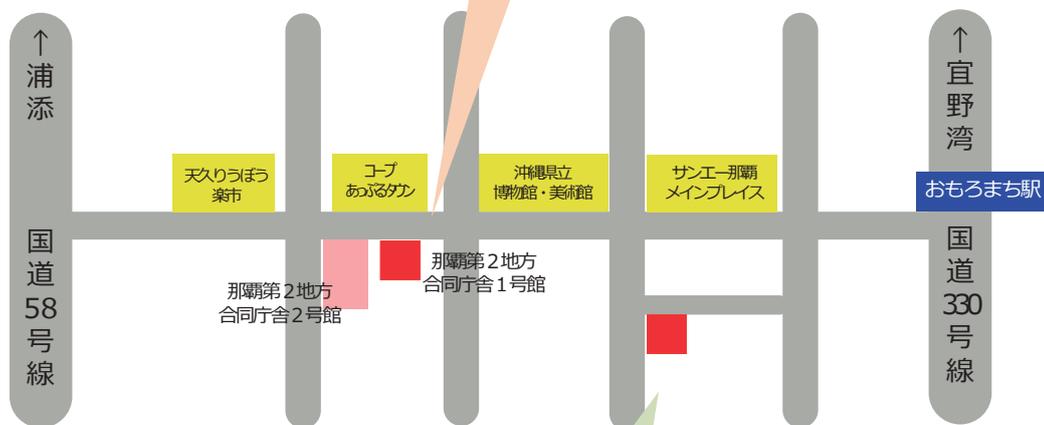
■ 那覇労働基準監督署

〒900-0006 那覇市おもろまち 2-1-1 (那覇第2地方合同庁舎1号館2階)

・方面(労働条件、解雇、賃金) ☎ 098-868-8033

・安全衛生課 ☎ 098-868-3431 ・労災課 ☎ 098-868-8040

◎那覇総合労働相談コーナー(那覇労働基準監督署内) ☎ 098-868-8008



■ 那覇公共職業安定所 (ハローワーク那覇)

〒900-8601 那覇市おもろまち 1-3-25 (沖縄職業総合庁舎) ☎ 098-866-8609

(3階) ◎那覇新卒応援ハローワーク ☎ 098-866-8609 (45#)

◎ ハローワークプラザ那覇

☎ 098-867-8010

◎ グッジョブセンターおきなわ

☎ 098-860-9530

◎ 糸満市ふるさとハローワーク

〒901-0364 糸満市潮崎町 1-1 (糸満市役所 1階)

☎ 098-840-8184

◎ 豊見城市ふるさとハローワーク

〒901-0292 豊見城市宜保 1-1-1 (豊見城市役所 1階)

☎ 098-856-3335

◎ 浦添市ふるさとハローワーク

〒901-2114 浦添市安波茶 1-1-1 (浦添市役所 1階)

☎ 098-876-0734

■ 沖縄労働基準監督署

〒904-0003 沖縄市住吉 1-23-1
(沖縄労働総合庁舎 3階)

☎ 098-982-1263

◎ 沖縄総合労働相談コーナー

(沖縄労働基準監督署内)

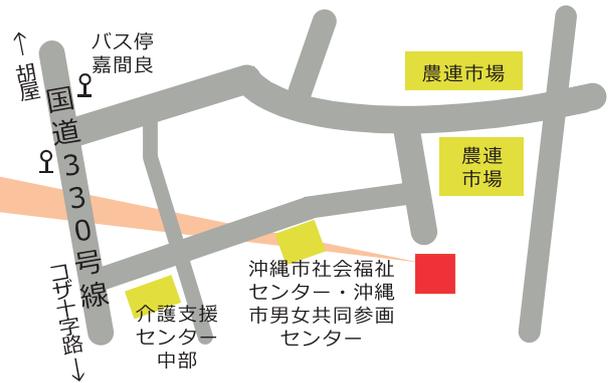
☎ 098-982-1400

■ 沖縄公共職業安定所

(ハローワーク沖縄)

〒904-0003 沖縄市住吉 1-23-1
(沖縄労働総合庁舎 1・2階)

☎ 098-939-3200



◎ ハローワークプラザ沖縄 ☎ 098-939-8010

◎ グッジョブセンターおきなわ

中部サテライト ☎ 098-939-8155

〒904-0004 沖縄市中央 2-28-1
B C コザ (雇用促進等施設) 3階

◎ 宜野湾市ふるさとハローワーク

〒901-8601 宜野湾市野嵩 1-1-1 (宜野湾市役所庁舎敷地内) ☎ 098-893-5588

◎ うるま市ふるさとハローワーク

〒904-2292 うるま市みどり町 1-1-1 (うるま市役所 本庁舎西棟 1階) ☎ 098-973-5614

■ 名護労働基準監督署

〒905-0011 名護市字宮里 452-3
(名護地方合同庁舎 1階)

☎ 0980-52-2691

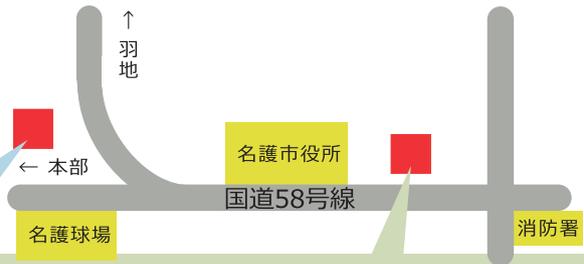
◎ 名護総合労働相談コーナー

(名護労働基準監督署内)

☎ 0980-52-2691

■ 名護公共職業安定所 (ハローワーク名護)

〒905-0021 名護市東江 4-3-12 ☎ 0980-52-2810



■ 宮古労働基準監督署

〒906-0013 宮古島市平良字下里1016
(平良地方合同庁舎 1階)

☎ 0980-72-2303

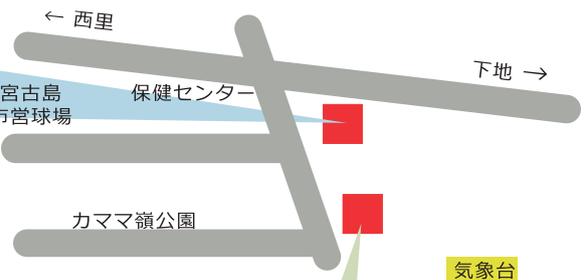
◎ 宮古総合労働相談コーナー

(宮古労働基準監督署内)

☎ 0980-72-2303

■ 宮古公共職業安定所 (ハローワーク宮古)

〒906-0013 宮古島市平良字下里 1020 ☎ 0980-72-3329



■ 八重山労働基準監督署

〒907-0004 石垣市字登野城 55-4
(石垣地方合同庁舎 2階)

☎ 0980-82-2344

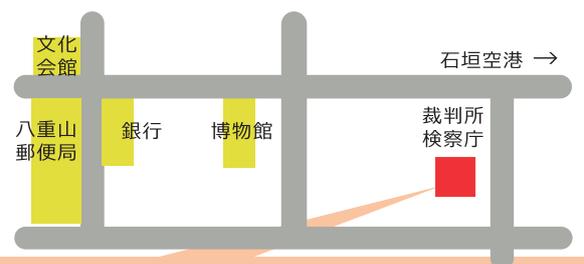
◎ 八重山総合労働相談コーナー

(八重山労働基準監督署内)

☎ 0980-82-2344

■ 八重山公共職業安定所 (ハローワーク八重山)

〒907-0004 石垣市字登野城 55-4 (石垣地方合同庁舎 1階) ☎ 0980-82-2327



令和4年度
沖縄労働局の取組
(沖縄労働局労働行政運営方針)

ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省 沖縄労働局
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）