令和５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、くらし、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　沖縄県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　高年齢者の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
6　女性の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
7　外国人の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
8　労働条件等をめぐる動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
9　最低賃金の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・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　労働環境の整備、法定労働条件の確保・・・・・・・・・・・・・・・6

1　最低賃金の履行確保等と周知の徹底・・・・・・・・・・・・・・・・・6
2　長時間労働の抑制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
3　法定労働条件の確保、履行対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
4　特定分野における労働条件確保対策の推進・・・・・・・・・・・・・・8
5　労働災害の防止対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
6　職場における健康確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
7　労災保険の迅速・公正な給付・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

第３　誰もが働きやすい職場づくりの推進・・・・・・・・・・・・・・・・10

1　働き方改革の実現・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
2　女性の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
3　次世代育成支援対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
4　職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進・・・・・・・・・・・・・12
5　雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等・・・・・・・・・・・・・・12
6　総合的ハラスメント対策等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
7　個別労働関係紛争解決の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
8　雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度・・・・・・・・・・・・・14

第４　良質な雇用の確保・拡大に向けた取組・・・・・・・・・・・・・・・15

1　ハローワークのマッチング機能の推進・・・・・・・・・・・・・・・・15
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・・・15
3　人材不足分野対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
4　ハロートレーニング（公的職業訓練）による技能習得の推進・・・・16
5　企業内における能力開発の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
6　県及び市町村と連携した雇用対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・17
7　地域に密着した行政の展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

第５　多様な人材の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18

1　新規学卒者等への就職及び定着支援・・・・・・・・・・・・・・・・・18
2　若年者及び非正規雇用労働者対策の総合的な推進・・・・・・・・・・18
3　就職氷河期世代の活躍支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
4　高年齢者の就労・社会参加の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
5　障害者の雇用機会の確保及び就労促進・・・・・・・・・・・・・・・・20
6　外国人労働者に対する総合的支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
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・・・・・・・21
8　長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援・・・・・・・・・21
9　子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援・・・・・・・・・・・22
10　派遣労働者の雇用の安定等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・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　その他の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24

第７　沖縄労働局の組織と事務所掌・・・・・・・・・・・・・・・・・・・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

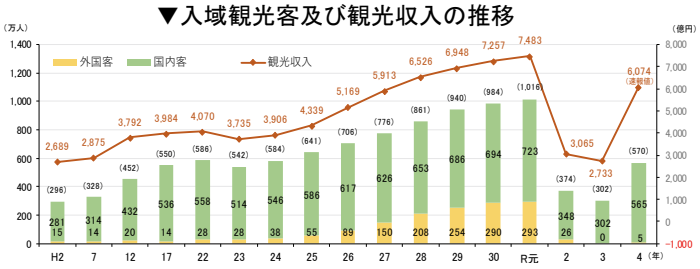
沖縄県の経済は、令和２年１月以降の新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」という。）拡大の影響を受け、基幹産業である観光産業を中心に、個人消費、雇用情勢など大きな落ち込みとなりましたが、令和４年４月以降はコロナにかかる行動制限のない状況が継続しており、入域観光客数が増加、経済は回復しています。

令和４年の入域観光客は、国内客がほとんどで約570万人となり、1,000万人を超えた令和元年以来、３年ぶりに対前年比で増加となりました。

完全失業率は、平成23年以降で改善が進み、令和元年には2.7％まで改善されましたが、コロナによる県経済の縮小で令和２年から上昇に転じ、令和４年は3.2％に低下しています。

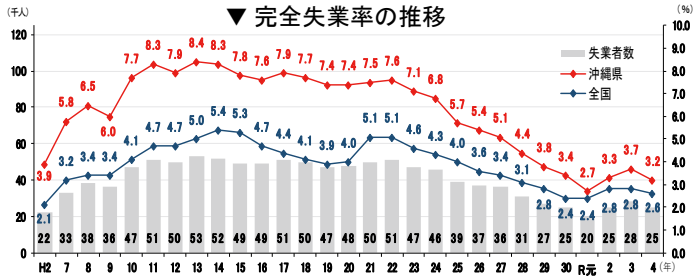
有効求人倍率は、全国のなかでも一番低い水準となっていますが、平成24年以降は全国の動きに合わせ上昇、平成28年には初めて１倍を超え、令和元年には1.34倍と過去最高を記録するなど順調に推移していました。しかし、令和２年以降では、コロナによる県経済の縮小で、５年ぶりに１倍を下回るなど低下していましたが、令和４年の経済回復に伴い、８月以降で１倍を超える状況となっています。雇用情勢については、今後、ウィズ・ポストコロナを見据えた人手不足分野を注視する必要があります。

▼入域観光客及び観光収入の推移



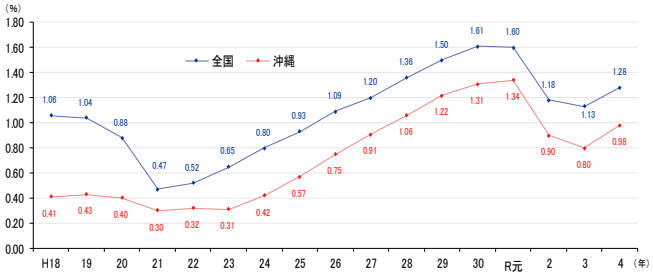
資料出所：沖縄県観光政策課「観光要覧」

▼ 完全失業率の推移



資料出所：沖縄県「労働力調査」

▼ 有効求人倍率の推移（就業地別）



２．若年者の雇用・失業情勢

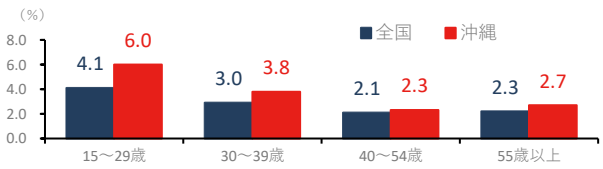
沖縄県の15歳から29歳までの若年層の失業率は6.0％で、全国平均の4.1％と比べ高い水準となっています。また、令和４年３月卒業者（令和４年３月末現在）の就職内定率をみると、高校については97.8％（全国99.2％）、大学については85.7％（全国95.8％）となっており、全国と比べて低い水準になっています。さらに、就職後３年以内の離職率は、全国平均と比べて高卒者が13.4ポイント、大卒者が9.4ポイント高くなっています。

▼ 就職後３年以内の離職率（平成31年３月卒）

	高校卒			大学卒		
全国	35.9%			31.5%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	16.3%	10.1%	9.6%	11.8%	9.7%	10.0%
沖縄	49.3%			40.9%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	22.2%	14.4%	11.7%	16.2%	13.4%	10.6%

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）



資料出所：総務省統計局・沖縄県「令和4年労働力調査」

▼令和4年3月卒新規学卒者就職内定状況（令和4年3月末現在）

	高校卒	大学卒
全国	99.2%	95.8%
沖縄	97.8%	85.7%

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

「労働力調査」によると、令和４年の会社役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者割合は、沖縄県は39.7％で、全国平均36.9％と比べ2.8ポイント高くなっています。その要因はいくつか考えられますが、代表的なものとしては、女性を中心にパート等で働く労働者が多いことなどが挙げられます。

また、35歳未満の若年者の非正規雇用労働者割合も高く、沖縄県は40.5％で、全国平均31.6％と比べ8.9ポイント高くなっています。

令和４年平均の正社員有効求人倍率は、全国0.99倍、沖縄県0.58倍となっています。

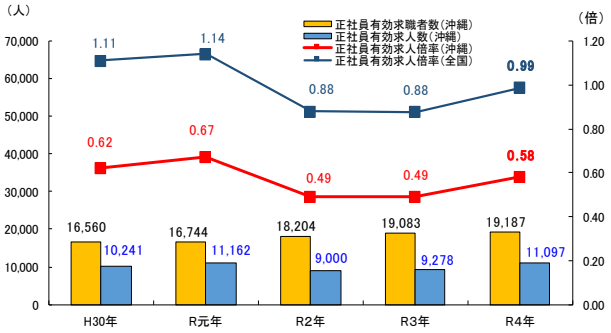
▼ 雇用者に占める非正規職員・従業員の割合と完全失業率

	非正規割合		完全失業率	
		うち若年者		うち若年者
全国	36.9%	31.6%	2.6%	3.8%
沖縄	39.7%	40.5%	3.2%	5.3%

※若年者とは、15歳以上35歳未満の者をいう。

資料出所：総務省「令和4年労働力調査」

▼ 正社員有効求人倍率の推移

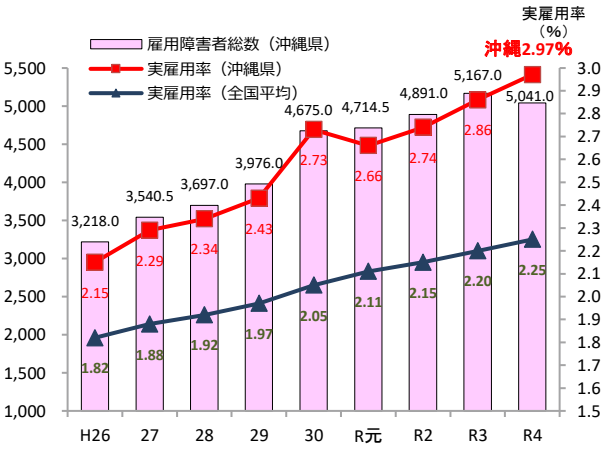


4．障害者の雇用情勢

令和４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5,041.0人（前年比126.0人減）でしたが、実雇用率は2.97％（前年比0.11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61.0％（前年比0.1ポイント上昇）となっています。なお、全国平均の実雇用率は2.25％であり、27年連続で全国を上回り、全国１位となっています。

公的機関等における令和４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84機関のうち、達成機関は62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）



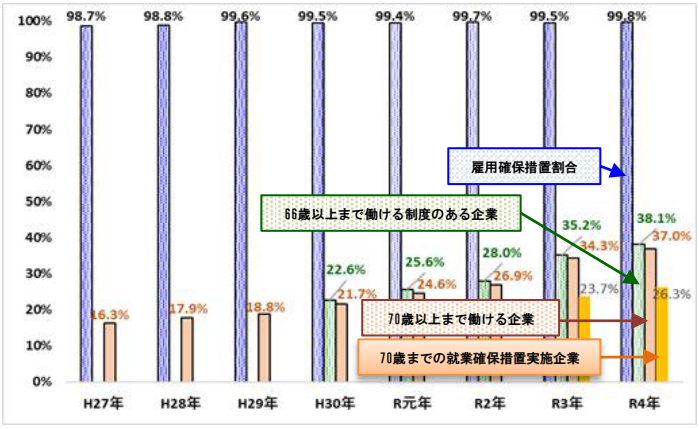
資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

5．高年齢者の雇用情勢

令和４年６月１日現在の65歳までの高年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21人以上の事業主）の割合は99.8％（前年比0.3ポイント上昇）となっています。

また、令和３年４月１日より努力義務化された70歳までの就業確保措置を実施している企業の割合は26.3％（前年比2.6ポイント上昇）、66歳以上まで働ける制度のある企業の割合は38.1％（前年比2.9ポイント上昇）、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は37.0％（前年比2.7ポイント上昇）となっています。

▼高年齢者雇用確保・就業確保措置実施の推移



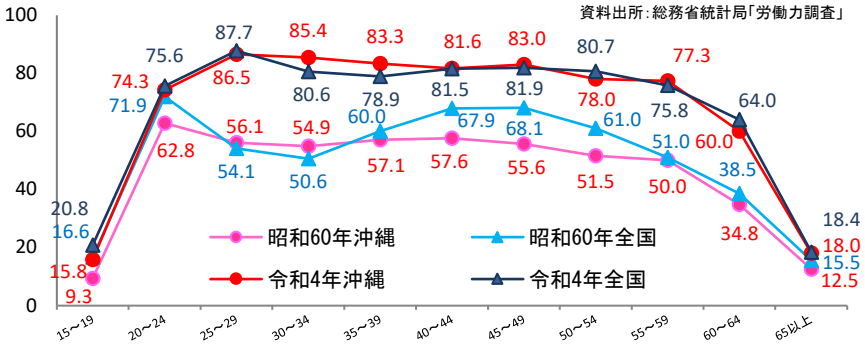
資料出所：厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

6．女性の雇用情勢

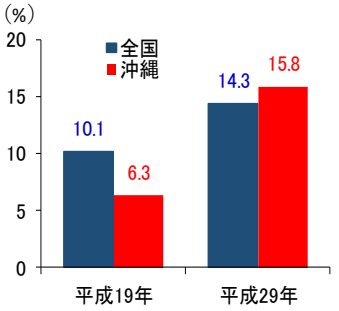
「労働力調査」によると、令和４年の沖縄県内の女性の労働力率は56.7％で、全国の54.2％と比べ2.5ポイント高くなっています。年齢階級別にみると、「25～29歳」で86.5％と最も高く、「30～34歳」の85.4％、「35～39歳」の83.3％、「40～44歳」の81.6％、「45～49歳」の83.0％は全国の割合を上回っています。女性の雇用者数は312,000人となり（前年比3.7％増）、雇用者総数に占める女性の割合は48.0％(同0.5ポイント増)で、全国の45.8％と比べ高くなっています。

また、平成29年の沖縄県内における管理職に占める女性の割合は15.8％で、全国の14.3％と比べ高くなっていますが、政府方針である、2020年代早期時点での30％程度に達することは困難な状況になっています。

▼ 女性の年齢階級別労働力率



▼ 管理職に占める女性割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

7．外国人の雇用情勢

令和４年10月末現在、外国人労働者数は11,729人で、前年比11.7％増となり、平成19年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新しました。

在留資格別では、「専門的・技術的分野」が最も多く3,789人（外国人労働者全体の32.3％）となっています。次いで「身分に基づく在留資格」が2,634人（同22.5％）、「資格外活動（留学等）」が2,369人（同20.2％）となっています。

▼ 沖縄県の外国人労働者の推移（各年10月末現在）

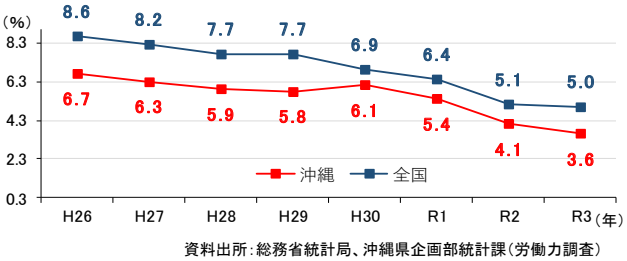
「外国人雇用状況報告」

8．労働条件等をめぐる動向

令和３年の週実労働時間60時間以上の雇用者の割合は3.6％となっており、前年に続き、政府目標である５％以下となりました。

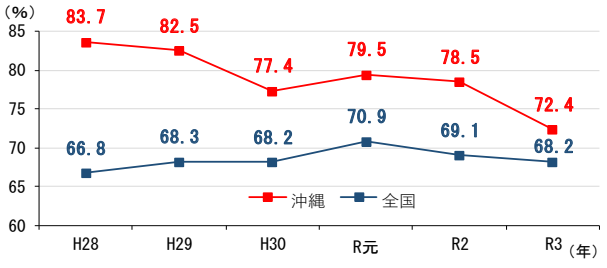
令和３年の監督指導等の実施状況をみると、労働基準監督署における定期監督等の実施事業場数は合計1,598件でした。うち、労働基準関係法令に係る違反が認められたものが1,157件あり、違反率は72.4％となりました。全国平均の違反率は68.2％であり、全国平均を上回る水準が続いています。また、違反条文別の割合を見ると、安全基準（労働安全衛生法第20条～第25条）が25.8％と最も高く、健康診断の未実施等に係る違反（労働安全衛生法第66条～第66条の５）が13.1％、割増賃金を支払っていない（労働基準法第37条）ものが10.6％とそれに次いでいます。

▼ 週実労働時間60時間以上の雇用者割合



資料出所：総務省統計局、沖縄県企画部統計課（労働力調査）

▼ 定期監督等の法違反率の推移



９．最低賃金の状況

沖縄県最低賃金(時間額)は、令和３年度の820円から令和４年度は853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961円、最高額の東京都（1,072円）との差は219円となっています。

▼ 沖縄県最低賃金の推移

年度	23	24	25	26	27	28	29	30	R元	2	3	4
沖縄	645	653	664	677	693	714	737	762	790	792	820	853
沖縄県と同ランク県の状況	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 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	福岡、 大分を 除く九 州各県 など ９県 と 同額
最高額	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	1,072 東京
全国加重平均	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930	961

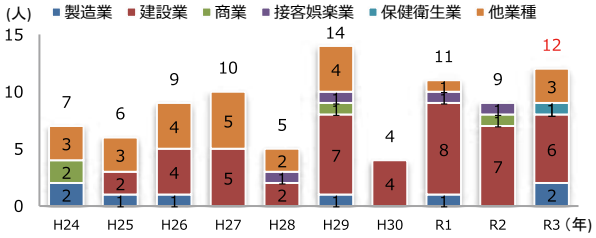
１０．労働災害の発生状況

令和３年の労働災害発生状況は、死亡者が12人（前年比３人増）、休業４日以上の死傷者が1,611人（前年比259人、19.2%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、激突２人、高温・低温の物との接触（熱中症）２人となり、業種では建設業６人、製造業２人、第３次産業３人となりました。

休業４日以上の死傷災害をみると、事故の型では、転倒が全体の20.9%を占め、続いて、腰痛症等を含む動作の反動、無理な動作が13.7%、墜落・転落事故が13.0%、はさまれ・巻き込まれ事故が7.5%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23.9%増加の1,059人となりました。

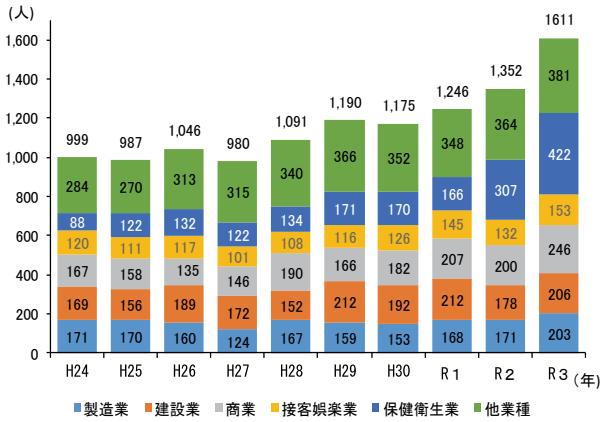
▼ 労働災害(死亡)の発生状況



▼ 令和3年 労働災害(死亡)の事故の型

	墜落・転落	激突され	高温・低温の物との接触	他	合計
全産業	3人	2人	2人	5人	12人

▼ 労働災害（休業4日以上）の発生状況



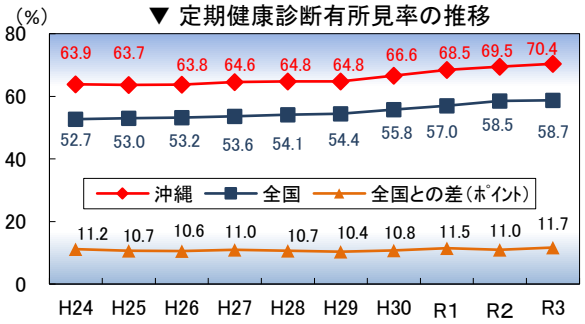
▼ 令和3年 労働災害(休業4日以上)の事故の型

	転倒	動作の反動・無理な動作	墜落・転落	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	245人	173人	92人	48人	288人	213人	1,059人
全産業	336人 (20.9%)	220人 (13.7%)	209人 (13.0%)	121人 (7.5%)	329人 (20.4%)	396人 (24.6%)	1,611人 (100%)

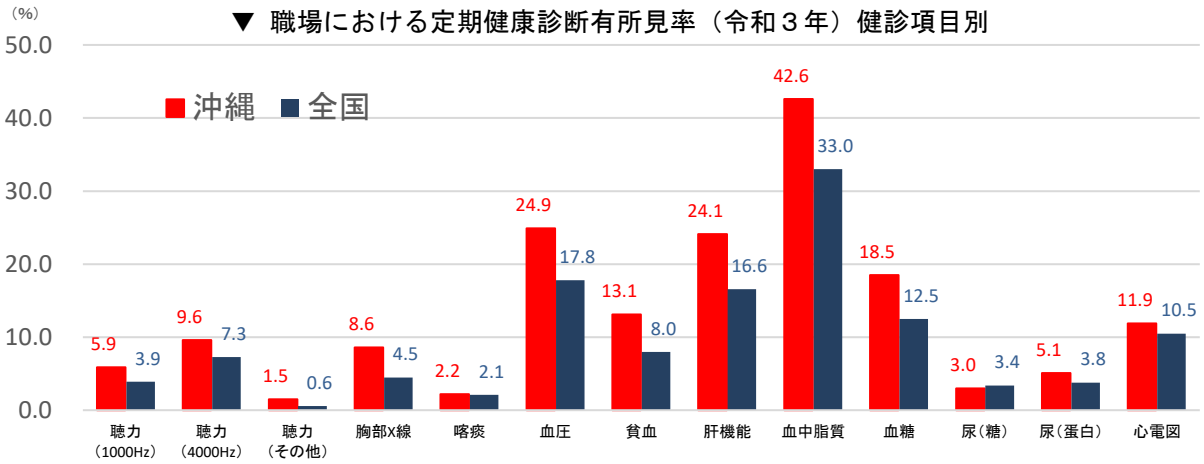
11．労働者の健康状況

令和３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70.4％となり、都道府県別で平成23年から11年連続で全国最下位（全国平均58.7％）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。

▼ 定期健康診断有所見率の推移



▼ 職場における定期健康診断有所見率（令和３年）健診項目別

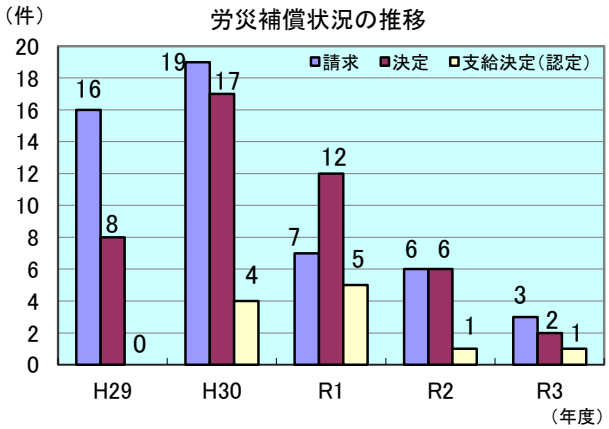


12．労災補償の状況

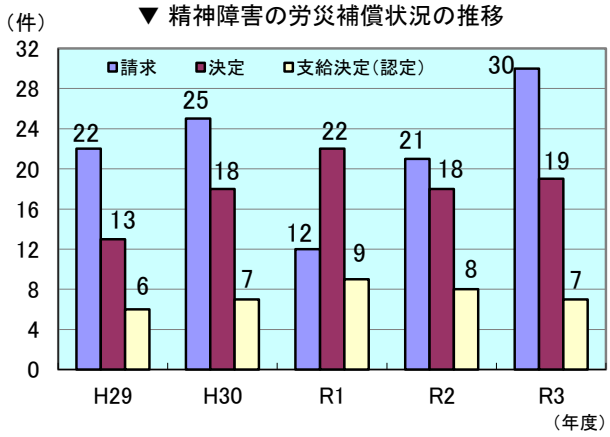
脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、平成30年度以降減少しています。一方、精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、支給決定（認定）件数も高止まりとなっています。

また、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29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度
保険給付総額	444, 452	452, 462	462, 366	458, 931	467, 079
新規受給者数	5, 046	5, 270	5, 674	5, 365	5, 577

※金額については千円単位を四捨五入している。

第２　労働環境の整備、法定労働条件の確保

１．最低賃金の履行確保等と周知の徹底

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」においても、できる限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)最低賃金や賃金引上げに関し、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（業務改善助成金）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		853	令和4年10月6日
特定（産業別）最低賃金	新聞業	879	令和4年11月17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4年度は改正がありませんでした。 **令和4年10月6日からは、沖縄県最低賃金853円が適用**されています。	

２．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) 時間外労働上限規制適用猶予業種等への相談支援

各労働基準監督署の「労働時間相談・支援コーナー」では、令和６年４月より時間外労働上限規制が適用となる業種等に対する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、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。

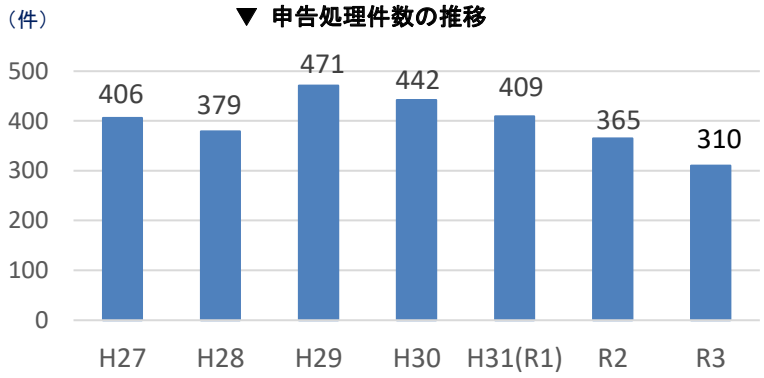
３．法定労働条件の確保、履行対策

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。

※「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。

４．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の対策を行う必要があります。

(1) 技能実習生等の外国人労働者

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・監査を行います。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。

５．労働災害の防止対策

沖縄労働局第14次労働災害防止計画の目標「令和４年までの５年間と比較して令和９年までの５年間で、死亡災害を５％以上減少させ36人以下とし、死傷災害を減少に転じさせる。」の達成に向けて、高所からの墜落・転落災害、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害、労働者の作業行動に起因する転倒災害・腰痛症等の防止対策を中心とした取組を推進する必要があります。

(1) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等に取り組みます。

(2) 建設業の労働災害防止については沖縄県建設業Safe-Work運動をはじめ、関係機関と連携して、墜落・転落災害の防止対策等を促進します。

(3) 製造業の労働災害防止については、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止対策等を促進します。

(4) 労働者の作業行動に起因する転倒災害・腰痛症等の防止については、沖縄県小売業SAFE協議会や沖縄県介護施設SAFE協議会の取組み等により、効果的な対策の普及を促進します。

(５) 高年齢労働者の労働災害防止については、エイジフレンドリーガイドラインに基づく対策の普及を促進します。

６．職場における健康確保

第14次労働災害防止計画の目標「令和４年と比較して令和９年までに、定期健康診断有所見率の全国平均との差の拡大に歯止めをかける。」の達成に向け、労働衛生管理体制の確立、健康診断事後措置の実施、うちなー健康経営宣言事業の利用促進等を中心として、取組を推進する必要があります。また、石綿ばく露防止対策や化学物質管理対策に取り組む必要があります。

(1) 事業者が自発的に健康づくり対策や業務上疾病防止対策に取り組むための周知啓発等に取り組みます。

(2) 健康管理対策については、沖縄産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの各種支援サービスの利用を勧奨する等により、労働衛生管理体制の確立（産業医・衛生管理者・衛生推進者の選任等）や健康診断事後措置の確実な実施等を促進します。

(3) 働き盛り世代の健康づくり対策については、５者協定健康会議と連携して、うちなー健康経営宣言の登録事業場の拡大に取り組み、うちなー健康経営宣言事業の各種支援サービスの利用を促進します。

(4) 建築物等の解体・改修作業の石綿ばく露防止対策については、保健所等と連携し、発注者に周知し、石綿事前調査（資格者による調査、調査結果の報告等）を始め、石綿ばく露防止措置の徹底を促進します。また、化学物質管理対策については、自律的な管理に向けた実施体制の確立を促進します。

うちなー
UCHINA
健康経営宣言

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。

うちなー健康経営宣言　検索

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。

(1)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。

(2)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勧奨を依頼するなど周知を図ります。

(3)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３ 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

平成30年に成立した働き方改革関連法には、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時期指定、雇用形態にかかわらない公正な待遇確保等の内容が盛り込まれ、労働基準法をはじめとする関連法令の改正施行が平成31年４月から順次実施されています。

令和６年４月からは、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても時間外労働の上限規制が適用されます。適用が猶予されていた事業等において、円滑に上限規制に対応できるよう働き方改革推進支援センターの活用等支援策を周知しています。

働きかた改革の実現に向けて（厚生労働省）はこちらから！

（２） 働き方改革推進支援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、賃金引き上げの相談や助成金の活用など個別課題へのアドバイスを行っています。

セミナーなど働き方改革に関する情報発信、出張相談、企業訪問やオンラインによる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（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、士業団体、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（働き方改革推進支援助成金）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。

テレワーク普及促進関連事業（厚生労働省）はこちらから！

（５）フリーランスと発注者との契約トラブル等に関する相談支援等

フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった場合には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

２．女性の活躍推進

長期的に見て、管理職に占める女性の割合は上昇傾向、男女の賃金の差異も縮小傾向にありますが、国際的にみると以前その水準は低く、差異は大きいところです。女性活躍を推進し、誰もが働きやすい環境を整備することは重要です。

(1)「女性活躍推進法」の改正省令により、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等を実施し、履行確保を図ります。 男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促します。
　併せて、募集・採用、配置・昇進等における均等取扱いについて男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

(2)女性活躍を図るための一般事業主行動計画の策定等について支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の事業主については、義務付けられている届出等の徹底を図ります。

(3)「女性の活躍推進企業データベース」を活用した自社の女性の活躍に関する情報の公表を促します。女性活躍推進法に基づく**「えるぼし」「プラチナえるぼし」**認定の取得を促進し、認定制度の周知を図ります。

▼ 認定企業数（令和5年3月末現在）

	認定企業数	特例認定企業数
101人以上企業	13	1
100人以下企業	5	0

(4) 妊娠等を理由とする雇止め等不利益取扱いの禁止について周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は必要に応じ適切な指導等を行います。

女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定）はこちらから！

３．次世代育成支援対策の推進

少子高齢化が急速に進展する中で、時代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することは重要です。そのため、国や地方公共団体だけではなく、事業主に対しても労働者の仕事と子育てに関する行動計画を策定することが求められています。

(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等について支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の事業主については、義務付けられている届出等の徹底を図ります。

(2)次世代育成支援対策推進法に基づく「トライくるみん」**「くるみん」「プラチナくるみん」**認定の取得を促進し、認定制度の周知を図ります。
　また、不妊治療と仕事との両立に関する基準を満たすと取得できる「プラス」認定も併せて周知を図ります。

▼ 認定件数（令和5年3月末現在）

	認定企業数	特例認定企業数
101人以上企業	18	2
100人未満企業	6	0

次世代育成支援対策推進法（くるみん認定）はこちらから！

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、産後パパ育休（出生時育児休業）制度をはじめ育児・介護休業法の周知や企業の取り組みを支援し、女性と比較して低い水準にある男性の育児休業取得を促進することが重要です。

(1)令和５年４月１日から常時雇用する労働者数が1,001人以上の事業主に義務付けられる育児休業取得状況の公表について着実な履行確保を図ります。

(2) 令和4年から施行されている産後パパ育休（出生時育児休業）、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などを含め育児・介護休業法を周知するとともに、法の履行確保を図ります。併せて労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業等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は、必要に応じ適切な指導を行います。

(3) 男女が仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主等に対しては両立支援等助成金の活用を促すなど支援を行います。

育児・介護休業法の改正ポイントはこちらから！

▼ 育児・介護休業法に関する相談件数（令和3年度）

≪育児関係≫
- **育児休業（409件）**
- **育児休業に係る不利益取扱い（102件）**
- **看護休暇、育児の所定労働時間制限関係（94件）**

≪介護関係≫
- **介護休業（55件）**
- **介護休暇・介護の所定外労働の制限等関係（40件）**
- **介護休業等に関するハラスメント（10件）**

５．雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

パートタイム・有期雇用労働法において雇用形態にかかわらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて非正規雇用労働者の単に処遇改善や正社員転換を推し進める必要があります。また、無期転換ルールの認知度向上も必要です。

(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。また、監督署と雇用環境・均等室、職業安定部が連携し、不合理な待遇差等への是正指導等とあわせて同一労働同一賃金の取り組みに係る好事例を収集します。

(2) パートタイム・有期雇用労働法のポイントや雇用管理改善のための各種ツール・マニュアル、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例、労働者の活躍を支援する情報などを掲載している「多様な働き方の実現応援サイト」を周知する等により、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。

(3) 働き方改革推進支援センターの専門家を活用して、個別の企業の状況に応じたきめ細かい支援を行います。

(4) 無期転換ルールが円滑に運用されるよう周知を図ります

▼ パートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数（令和3年度）

- **均等・均衡待遇関係（47件）**
- **体制整備（5件）**
- **正社員転換（2件）**

多様な働き方の実現応援サイトはこちらから！

6．総合的ハラスメント対策等

安全で健康に働くことができる環境をつくるためには、労働者の尊厳を傷つけ、働く人の能力発揮の妨げになる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）はあってはならないことです。

就職活動中の学生等に対するハラスメントやカスタマーハラスメントへの対策なども含めて総合的なハラスメント対策を推進することが必要です。

また、勤務終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（勤務時間インターバル）を設けることで、睡眠時間等を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ働き続けられる環境づくりを目指します。

(1)パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント当職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し適切に指導し、法の履行確保を図るとともに、就職活動中の学生等に対して適切なハラスメント防止措置を事業主が講じることができるように、社内研修用資料などを掲載している「あかるい職場応援団」サイトの活用などを促します。

(2) 「就活ハラスメント防止対策企業事例集」や「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等活用し、ハラスメント防止指針に基づく望ましい取組について、事業主の取り組みを促します。

就職活動中の学生等からの相談についてハラスメント事案を把握した場合は適切に対応します。

(3) 事業主に対し、勤務時間インターバル制度を周知し、その導入を促します。制度導入にあたっては、働き方改革推進支援助成金の活用など丁寧に対応します。

あかるい職場応援団
はこちらから！

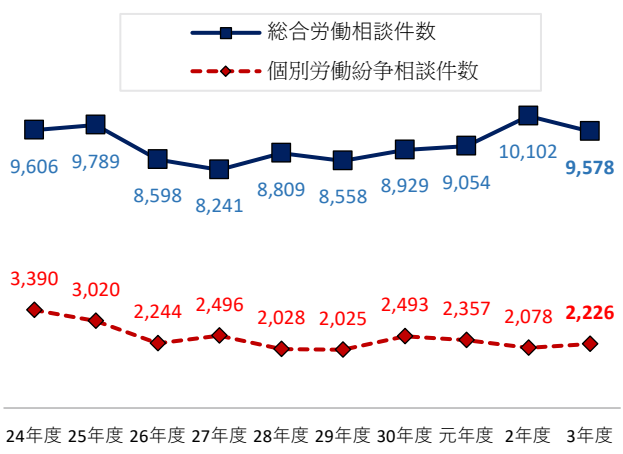
7．個別労働関係紛争解決の促進

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が増加しています。個別労働紛争の未然防止のため、適切な情報提供や相談対応を、個別労働紛争については円満・迅速・適切な解決を図ることを目指します。

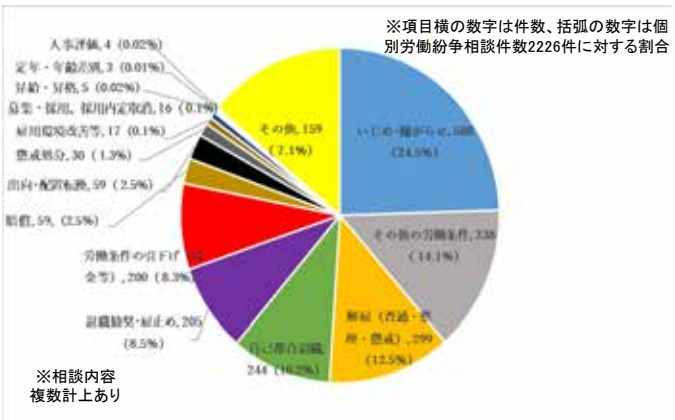
「総合労働相談コーナー」（県内６か所）は解雇、労働条件の引下げ、いじめ･嫌がらせ等あらゆる労働関係の相談に専門の相談員が無料で対応し、相談内容に応じた適切な対応をワンストップで行っています。

「個別労働紛争」については、法律に基づき、円満な解決がなされるよう、紛争解決援助サービスを行っています。紛争解決援助サービスは相談や紛争の内容で異なるため、総合労働相談コーナーの利用を促しています。

▼ 総合労働相談件数の推移



▼ 個別紛争の主な相談内容（令和３年度）



８．雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度

厚生労働省で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**」や、次世代育成支援対策推進法に基づく「**くるみん認定**」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！

ユースエール	**●若者の雇用促進** 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。
もにす	**●障害者の雇用促進** 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。
えるぼし	**●女性の活躍推進** 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。 プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業がさらに一定の要件を満たした場合に認定する制度です。 えるぼし　認定段階１　認定段階２　認定段階３　プラチナえるぼし
くるみん	**●仕事と子育ての両立推進** 「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度です。 プラス認定は、くるみん等の認定基準に加え、不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たす場合に認定する制度です。 トライくるみん　くるみん　不妊プラスくるみん　プラチナくるみん
安全衛生優良企業	**●労働者の安全衛生水準向上の推進** 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。

第４　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

求人は観光関連の業種を中心に改善傾向が見られますが、求職者ニーズを踏まえた良質な求人の確保が職業紹介業務の最重要課題となっています。また、経済情勢の変化や感染症の拡大等により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。

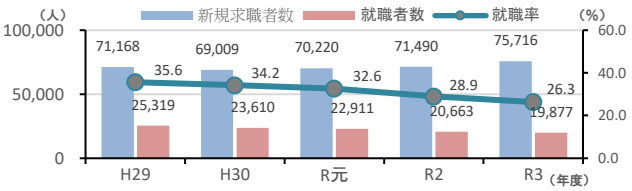
(1)ハローワークでは、きめ細かな職業相談等に加え、経済情勢の変化や感染症の拡大等により離職を余儀なくされた求職者等のニーズに応じて積極的に支援を実施します。

(2)雇用保険受給者の早期再就職に向けた就職支援を実施します。

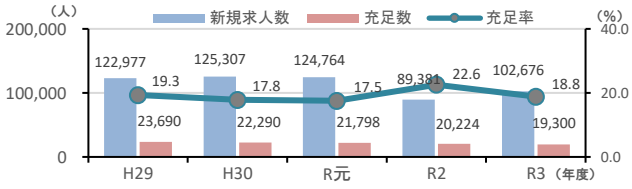
(3)就職支援セミナーの開催や職業訓練への誘導、求人説明・面接会等のマッチングイベントの実施により、就職や求人充足を支援します。

(4)積極的な求人開拓を実施することに加え、求人内容に係る助言や充足に向けたサービスの提案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。

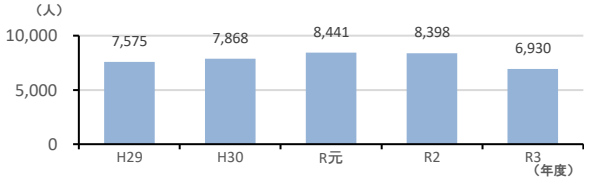
▼ 新規求職者数、就職数、就職率



▼ 新規求人数、充足数、充足率



▼ 雇用保険受給者の早期再就職件数



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。

以下のような取組により自宅でも求職活動ができるようにする他、充実したマッチングサービスを実施します。

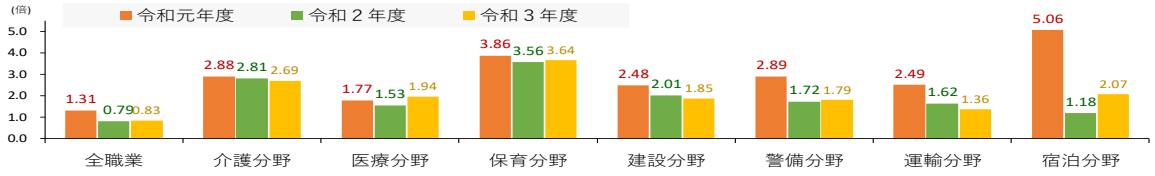
・オンラインミーティングアプリを活用した職業相談
・オンラインセミナー実施
・公式SNSを活用した情報発信の強化
・求職公開者に求人者から直接リクエストが行える環境を整備
・「jobtag（じょぶたぐ）」(職業情報提供サイト・日本版 O-NET)を活用し、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」して就職活動をサポート

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や観光関連産業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」や各ハローワークの窓口において、沖縄県や関係機関とも連携しながら、人材確保対策を総合的に推進していきます。

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・企業説明会や業界セミナー等の就職支援を実施していきます。

▼ 人材不足分野の有効求人倍率の推移（就業地別・原数値）



4．ハロートレーニング（公的職業訓練）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、時代に応じた技術革新と地域の人材ニーズに合った公的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。

沖縄県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、地域のニーズに対応した訓練コースの設定等を促進します。

令和５年度は、訓練効果の把握・検証を行うためのワーキンググループを設置し、検証する訓練分野及び訓練コースを定め、訓練修了者や当該修了者を採用した企業等に対してヒアリングを実施することにより訓練効果の把握・検証を実施します。

▼離職者訓練及び求職者支援訓練修了者の就職実績（令和3年度）

訓練施設	就職率（%）
① ポリテクセンター沖縄	85.5
② 県立職業能力開発校（施設内）	95.9
③ 県立職業能力開発校（委託）	84.0
④ 求職者支援訓練（基礎コース）	71.8
⑤ 求職者支援訓練（実践コース）	47.3

※①②③は、訓練終了3ヶ月後の就職状況「令和3年度公共職業等訓練実績より」、④及び⑤は、令和3年度中に終了したコースのうち、令和4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

デジタル分野に係る公的職業訓練については、ＩＴ分野の資格取得及びWEBデザインの資格取得を目指すコース等の委託費等上乗せ措置により、訓練コースの拡充を図り、デジタル分野の人材育成を促進します。

ハローワークにおいては、公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練修了後までの個別・伴走型の就職支援を行い、再就職の実現を図ります。

5．企業内における能力開発の推進

従業員の人材育成、スキルアップに活用できる「人材開発支援助成金」を推進します。人への投資を強化し、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成を強化するため、「人への投資促進コース」が令和４年４月に創設されました。更に労働者のリスキリングへの支援を強化するため、新たな分野で必要となる知識や技能を労働者に習得させるための訓練を実施した場合に助成する「事業展開等リスキリング支援コース」が令和４年12月に創設されました。本助成金の積極的な周知及び活用促進に取り組み、企業内における能力開発を推進していきます。

人材開発支援助成金の詳しい内容は、右のQRコード、又は下記のとおり検索することで、厚生労働省のホームページからご覧いただけます。
※まずは人材開発支援助成金PR動画（事業主のお悩み解決編）をご覧ください。

人材開発支援助成金　検索

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、南城市、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（１県６市）

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
南　城　市	令和５年２月13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、労働局長をはじめ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を収集し、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４年度第２回地方労働審議会

第５　多様な人材の活躍促進

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ます。さらに、「jobtag（じょぶたぐ）」（職業情報提供サイト・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繋げます。

(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４年３月卒）

	令和3年9月末	令和4年3月末
全　国	62.0	99.2
沖　縄	27.0	97.8
差	▲ 35.0	▲ 1.4

▼ 就職後３年以内の離職率（平成31年３月卒）

	高校卒			大学卒		
全国	35.9%			31.5%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	16.3%	10.1%	9.6%	11.8%	9.7%	10.0%
沖縄	49.3%			40.9%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	22.2%	14.4%	11.7%	16.2%	13.4%	10.6%

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、全国平均より高くなっています。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、沖縄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。

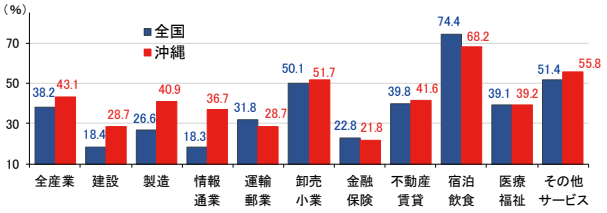
▼ 非正規の職員･従業員の割合、完全失業率

	非正規割合		完全失業率	
		うち若年者		うち若年者
全国	36.9%	31.6%	2.6%	3.8%
沖縄	39.7%	40.5%	3.2%	5.3%

※若年者とは、15歳以上35歳未満の者をいう。

資料出所：総務省・沖縄県「令和4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。

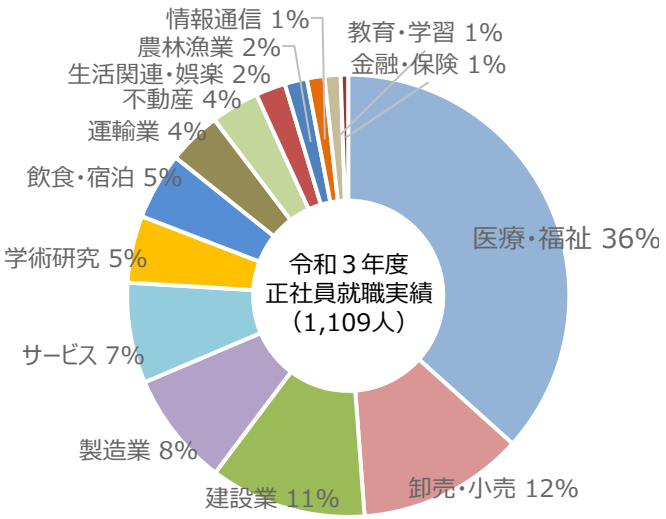
(2)応募検討中の事業所でインターンシップを実施することによりミスマッチを防ぎ、安定就労に向けた支援を実施します。

(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．高年齢者の就労・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37.0％と全国平均（39.1％）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、改正高年齢者雇用安定法（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、高年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。

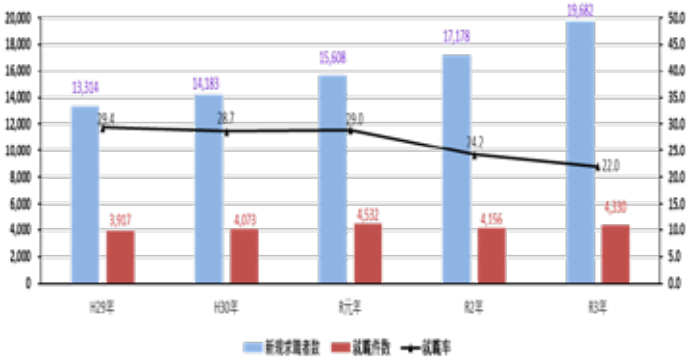
(1)70歳までの就業機会の確保措置の導入に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

(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「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」及び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。

▼ 高年齢者（55歳以上）の職業紹介状況



(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。

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2.97%と全国平均（2.25%）と比べて良好であるものの、依然として全体の39.0%の企業が未達成であり、加えて、未達成企業の61.9%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きます。

(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。

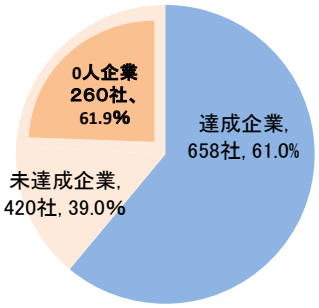
(2)障害者を１人も雇用していない企業などの障害者雇用率未達成企業に対して指導を行うとともに、障害者の採用・定着の流れや、障害者雇用に積極的な企業を紹介する意識啓発セミナーを開催します。

(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。

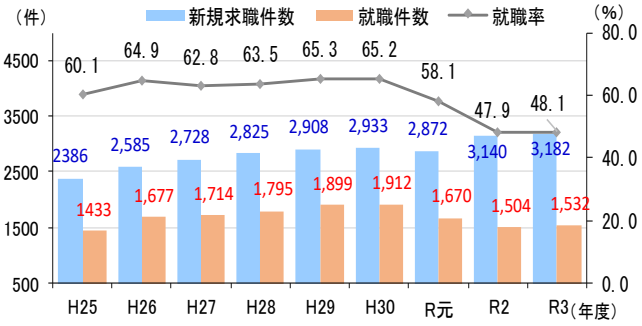
(4)能力と適性に応じた雇用の場を確保できるよう、ハローワークと関係機関と連携して個々のニーズに応じ、就職準備から職場定着までの一貫した支援を実施します。

(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、新型コロナウィルス感染症にかかる水際対策の緩和により、外国人労働者の増加が見込まれることから、雇用管理についての助言・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。

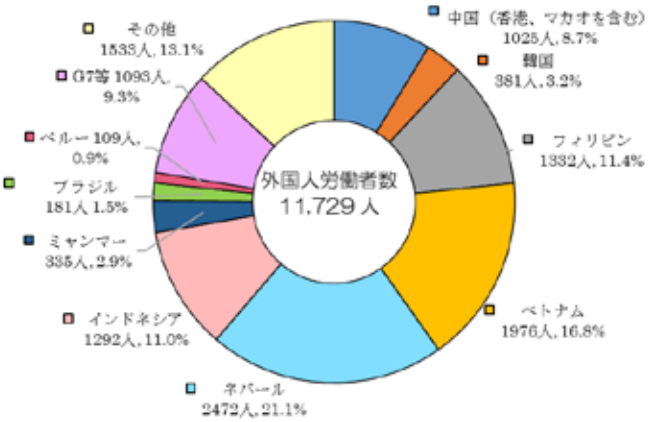
(1)適正な雇用管理を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行います。

(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4年10月末現在）



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況届出状況」

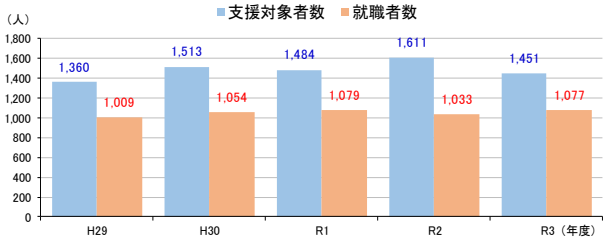
７．生活困窮者等の安定した生活の確保に向けた総合的支援

沖縄県の生活保護受給者の保護率は、令和２年度平均2.57%で、全国平均の1.63%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。

▼ 生活困窮者等に対する就職支援状況



(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。

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。

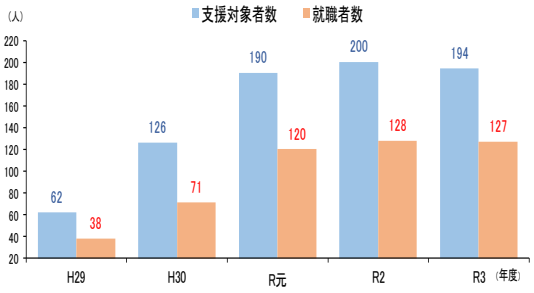
(1)沖縄産業保健総合支援センターと連携して、「事業場における治療と仕事の 両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知します。

(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。

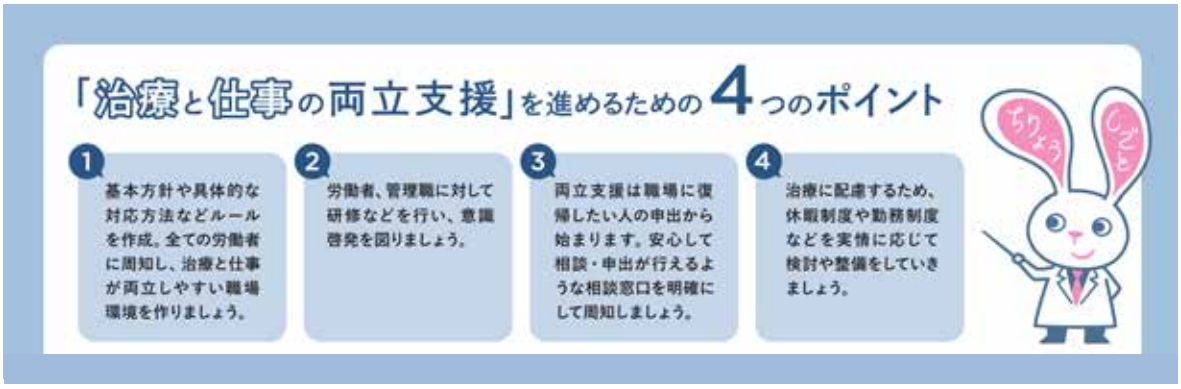
(3)地域の関係者（沖縄県、医療機関、企業、労使団体、沖縄産業保健総合支援センター等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組を図ります。

(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。

▼ 長期療養者の就職支援状況



(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。



９．子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援

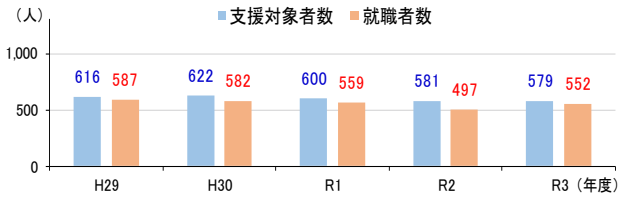
子育て中の女性の中には、再就職等の希望はあっても、子どもの預け先や仕事と家庭の両立等に不安を持っていることも多いことから、それぞれの状況・ニーズに応じた支援をきめ細かくかつ積極的に実施していく必要があります。

(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と併せて、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の確保にも積極的に取り組むとともに，求職者のニーズに合わせたオンラインでの就職支援サービスを実施します。

▼ 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う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、中途解除や不更新等が生じないよう派遣元・派遣先事業所への働きかけ、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。

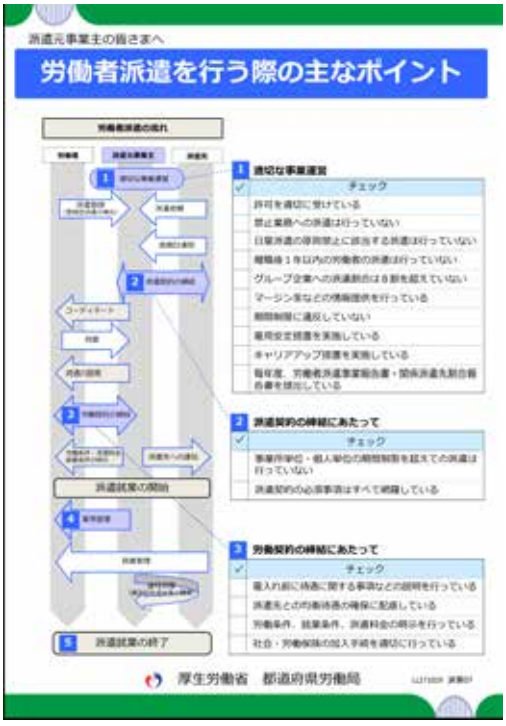
(1)雇用安定措置の履行確保の徹底

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）	098-916-6204	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）127,260件
➢ 支給決定件数（累計）125,575件
（いずれも令和2年4月から令和5年2月3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）64,416件
➢ 支給決定件数（累計）62,852件
（いずれも令和2年7月から令和5年2月3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用を維持する場合、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）364件
➢ 支給決定件数（累計）339件
（いずれも令和3年2月設立から令和5年1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ともに、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（※令和５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。令和５年４月以降は、両立支援等助成金(育児休業等支援コース 新型コロナ対応特例)に整備されます。

（２）休業支援金・給付金（※令和５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**（※令和５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、「jobtag(じょぶたぐ)」、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．その他の取組

（１）未払賃金立替払制度

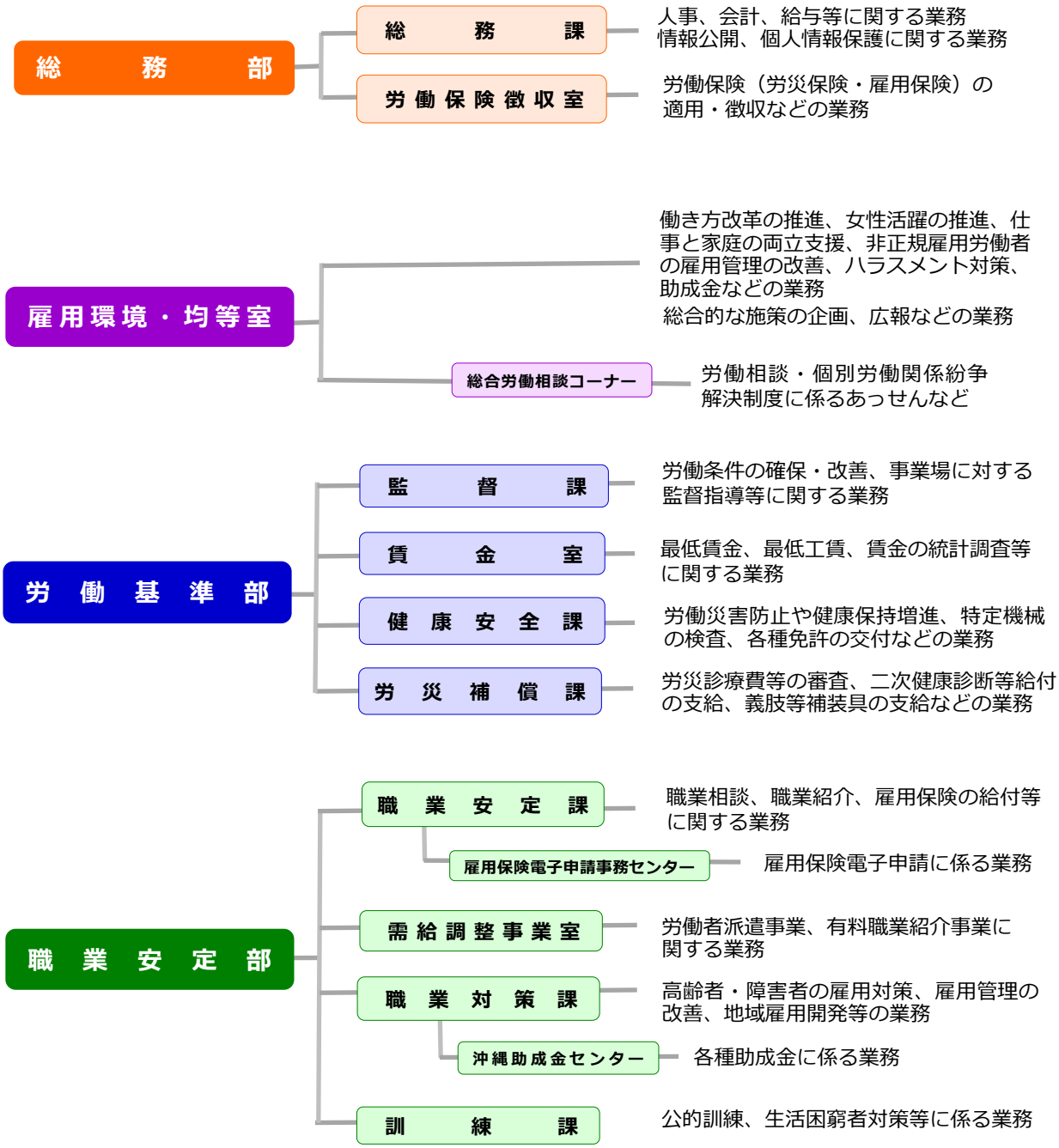
新型コロナの影響により、経済的損出を受けた事業場が倒産し、賃金が未払のまま退職するに至った労働者の皆様のために、できるだけ早く未払となっている賃金の立替払の手続を進めることができるよう、労働基準監督署において相談と申請の受付を行っています。

（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



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

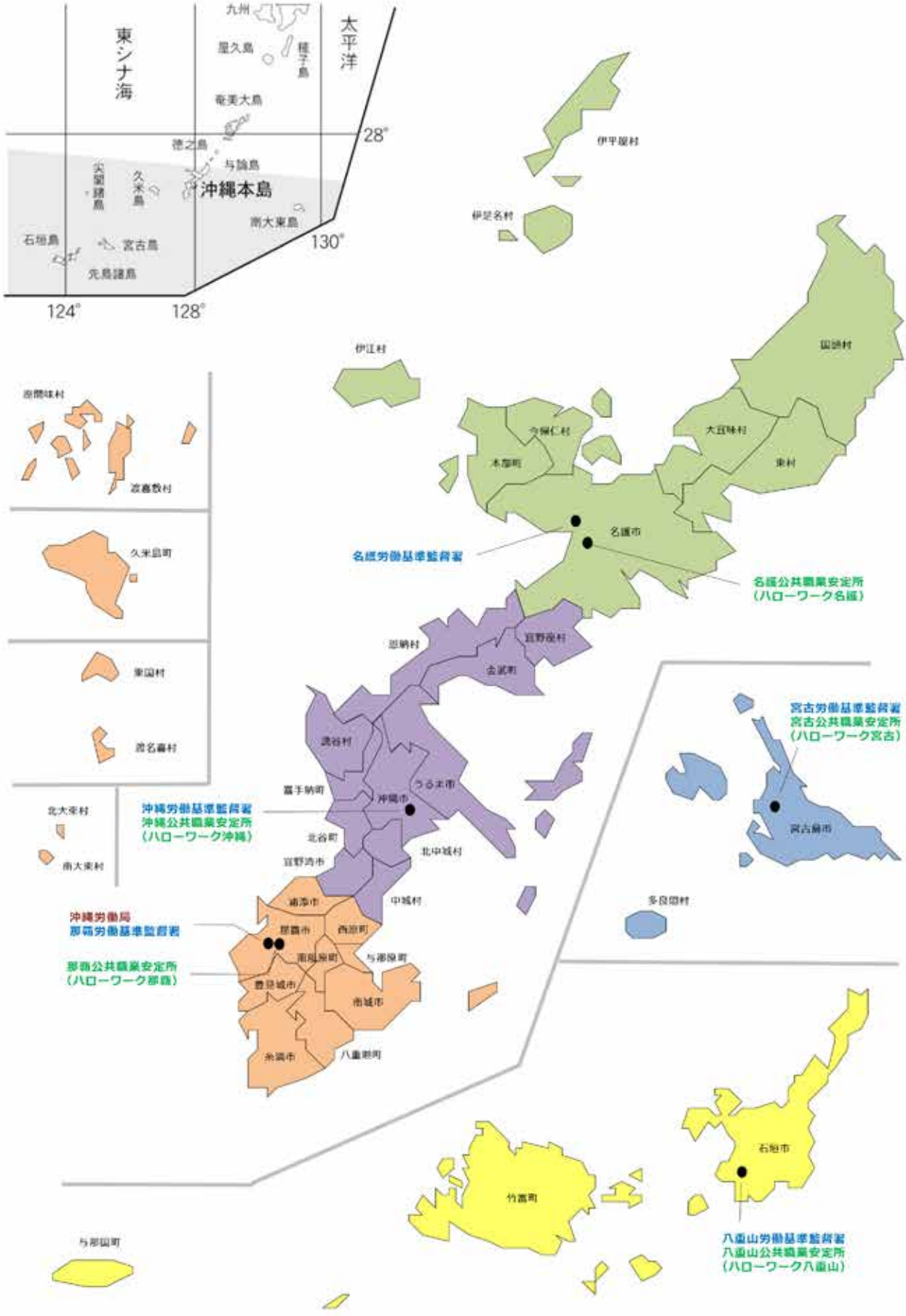
公共職業安定所（ハローワーク）

○ **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　　課　　☎ 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

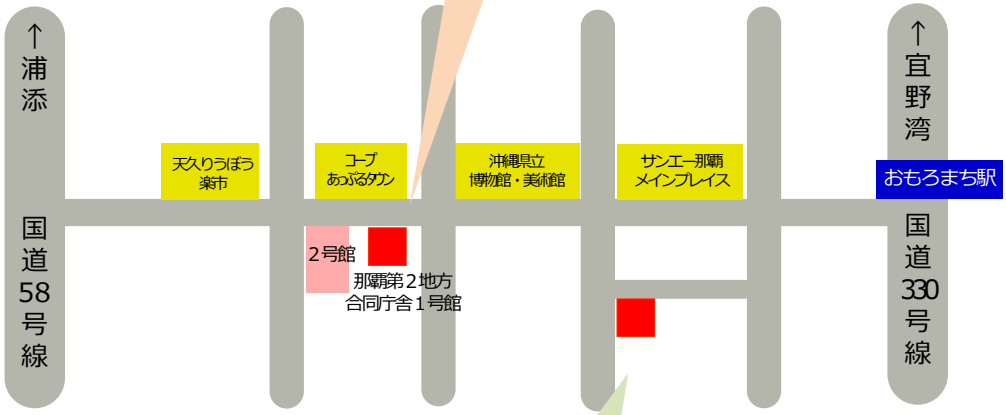
■那覇労働基準監督署

〒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

〒900-0021
那覇市泉崎１-２０-１　カフーナ旭橋A街区6階）
※那覇バスターミナル入居機関

◎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

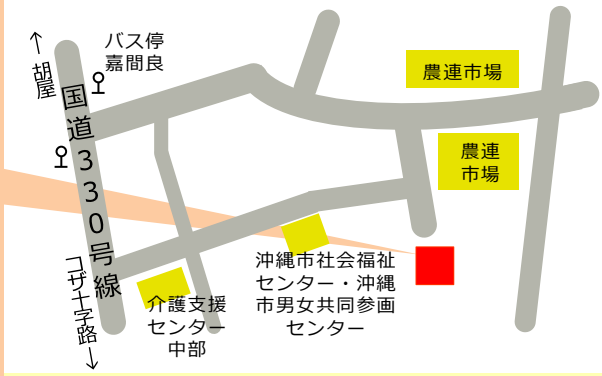
〒904-0003 沖縄市住吉 1-23-1
（沖縄労働総合庁舎３階）
☎ 098-982-1263

◎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
ＢＣ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）

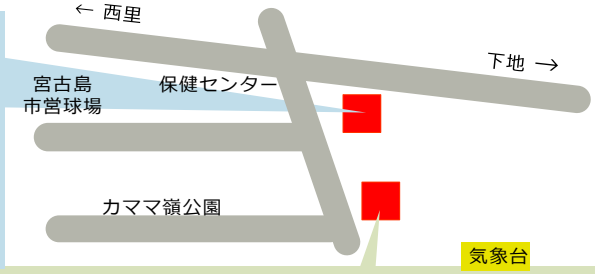
〒905-0021 名護市東江 4-3-12　☎ 0980-52-2810

■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）

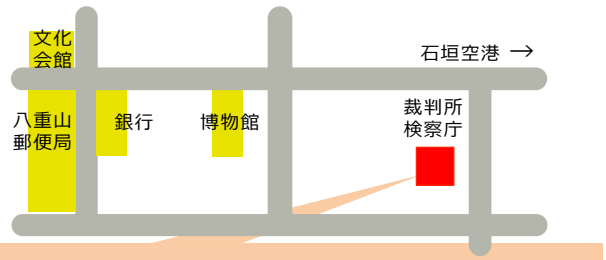
〒906-0013 宮古島市平良字下里 1020　☎ 0980-72-3329

■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５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、くらし、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）