

令和6年度 沖縄労働局の取組（案） （沖縄労働局労働行政運営方針）

～ 誰もが豊かで安心して働き、働き続けることができる社会の実現を目指して～



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、賃上げに向けた支援の徹底 . 6	
1. 最低賃金の履行確保等と周知の徹底	6
2. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	6
3. 長時間労働の抑制	7
4. 法定労働条件の確保、履行対策	8
5. 労働災害の防止対策	9
6. 職場における健康確保	10
7. 労災保険の迅速・公正な給付	10
第3 誰もが働きやすい職場づくりの推進	11
1. 働き方改革の実現	11
2. 女性の活躍推進	12
3. 次世代育成支援対策の推進	13
4. 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進	13
5. 総合的ハラスメント対策等	13
6. フリーランスの就業環境の整備	14
7. 雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度	15
第4 良質な雇用の確保・拡大に向けた取組	16
1. 人材確保に向けたハローワークの支援	16
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	17
3. 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	17
4. 県及び市町村と連携した雇用対策の推進	18
第5 多様な人材の活躍促進	19
1. 新規学卒者等への就職及び定着支援	19
2. 非正規雇用労働者対策の総合的な推進	19
3. 就職氷河期世代の活躍支援	20
4. 高齢者の就労・社会参加の促進	20
5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進	21
6. 外国人労働者に対する総合的支援	21
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	22
8. 長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援	22
9. 子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援	23
10. 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	23
第6 持続可能な成長と分配の好循環を実現するための 新たな労働施策の推進	24
1. リ・スキリングによる能力向上支援	24
2. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入	24
3. 成長分野等への労働移動の円滑化	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

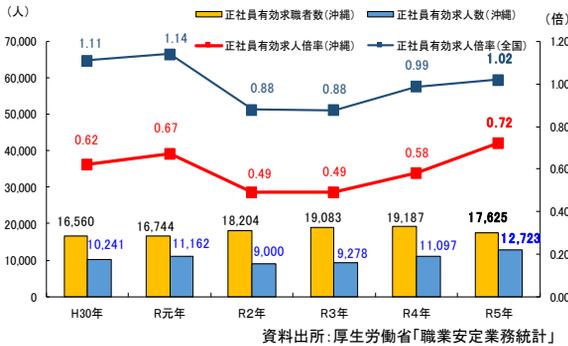
沖縄県の経済は、新型コロナウイルス感染症（以下、「コロナ」という。）の5類移行後、国内外からの入域観光客数が増加とともに、経済は回復し、雇用情勢も改善傾向が続いています。

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年から上昇に転じたものの、令和4年には再び低下、令和5年は3.3%となっています。

有効求人倍率は、全国との差は依然としてあるものの、平成24年以降は上昇、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低下に転じ、また、5年ぶりに1倍を下回りました。その後、経済回復に伴い、有効求人倍率も増加、令和5年は1.16倍となり、全国との差も過去最少となっています。

また、正社員有効求人倍率は、令和5年には過去最高の0.72倍に上昇するなど、人手不足を背景とした求人者の人材確保の動きが高まっています。

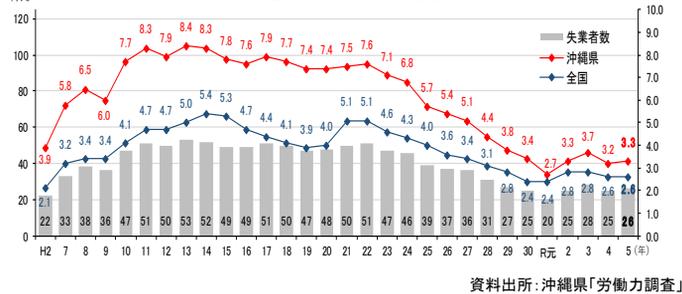
▼ 正社員有効求人倍率の推移



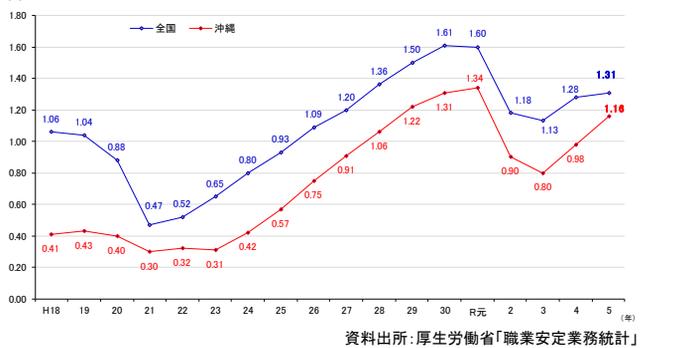
▼ 入域観光客及び観光収入の推移



▼ 完全失業率の推移



▼ 有効求人倍率の推移(就業地別)



2. 若年者の雇用・失業情勢

沖縄県の若年層（15歳から29歳まで）の失業率は6.5%で、全国平均の4.1%と比べ高い水準となっています。

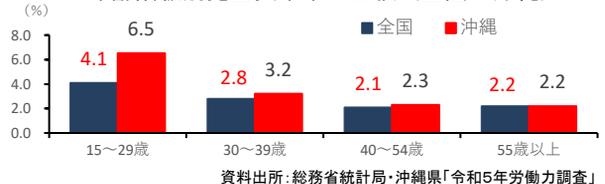
また、令和5年3月卒業者の就職内定率では、高校卒が98.2%（全国99.3%）、大学卒が88.2%（全国97.3%）となっており、全国と比べて低い水準になっています。さらに、就職後3年以内の離職率は、全国平均と比べて高卒者が11.5ポイント、大卒者が7.3ポイント高くなっています。

▼ 就職後3年以内の離職率（令和2年3月卒）

全国	高校卒			大学卒		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	37.0%			32.3%		
	15.1%	11.7%	10.2%	10.6%	11.3%	10.4%
沖縄	48.5%			39.6%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	23.0%	13.3%	11.7%	13.4%	14.5%	11.2%

資料出所：沖縄労働局「新規学卒就職者令和2(2020)年3月卒業者の離職状況について」

▼ 年齢階級別完全失業率の比較（全国・沖縄）



▼ 令和5年3月卒新規学卒者就職内定状況（令和5年3月末現在）

	高校卒	大学卒
全国	99.3%	97.3%
沖縄	98.2%	88.2%

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5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40.2%で、全国平均37.0%と比べ3.2ポイント高くなっています。

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41.0%で、全国平均32.1%と比べ8.9ポイント高くなっています。

▼ 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	37.0%	32.1%	2.6%	3.8%
沖縄	40.2%	41.0%	3.3%	5.7%

※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」

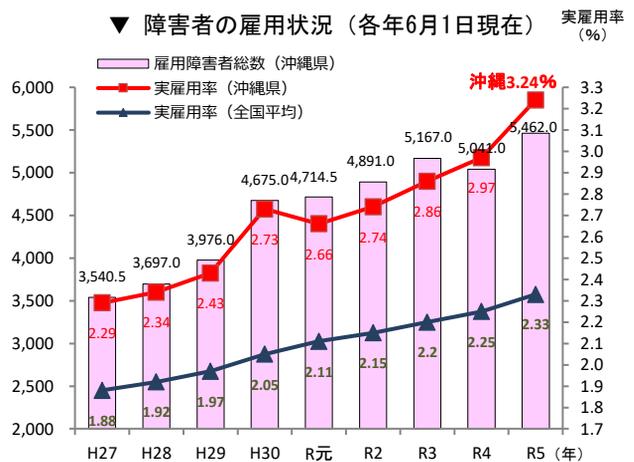
4. 障害者の雇用情勢

令和5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5,462.0人（前年比421.0人増）で、実雇用率は3.24%

（前年比0.27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65.2%（前年比4.2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2.33%であり、沖縄県は28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5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58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）



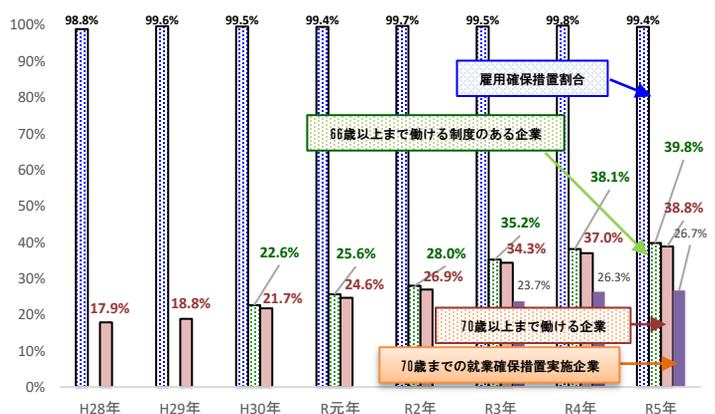
資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

5. 高齢者の雇用情勢

令和5年6月1日現在の65歳までの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21人以上の事業主）の割合は99.4%（前年比0.4ポイント低下）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26.7%（前年比0.4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39.8%（前年比1.7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38.8%（前年比1.8ポイント上昇）となっています。

▼ 高齢者雇用確保・就業確保措置実施の推移（各年6月1日現在）

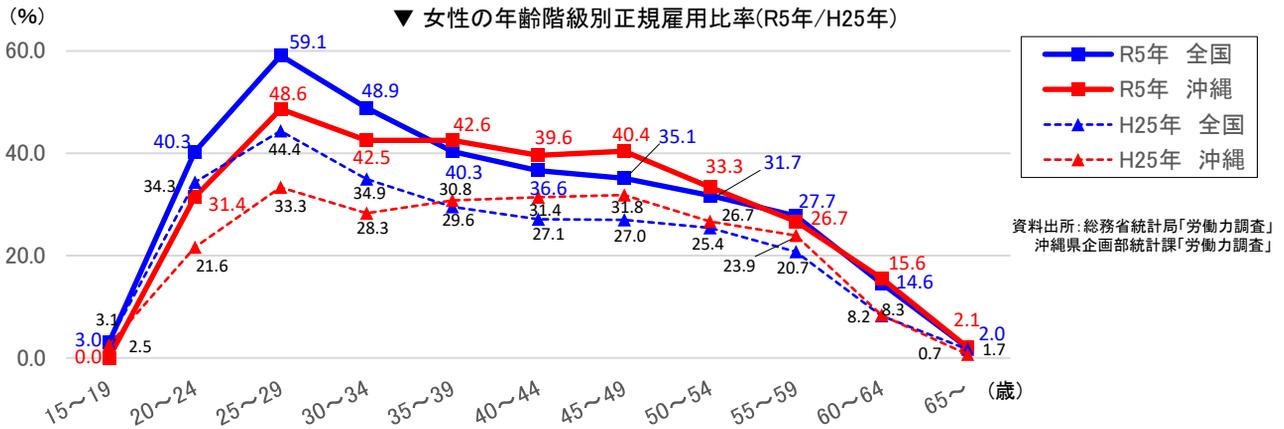


資料出所：厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」

6. 女性の雇用情勢

令和5年の女性の正規雇用比率を年齢階級別にみると、沖縄県及び全国で「25～29歳」が最も高くなっていますが、全国の59.1%と比べると、沖縄県は48.6%と10.5ポイント低くなっています。沖縄県の女性の「45～49歳」は40.4%と、全国の35.1%と比べると、5.3ポイント高くなっています。「20～34歳」の年齢層については、全国と比べて、沖縄県が低くなっています。

また、平成25年の正規雇用比率と比べると、令和5年の全国及び沖縄県はほぼ、すべての年齢層において上昇しています。

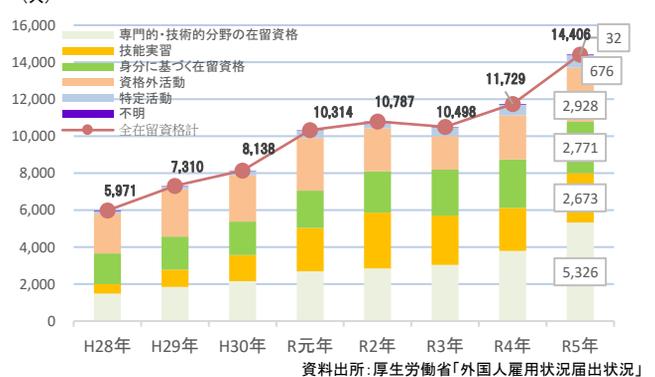


7. 外国人の雇用情勢

令和5年10月末現在、外国人労働者数は14,406人で、前年比22.8%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5,326人（外国人労働者全体の37.0%）となっています。次いで「資格外活動（留学等）」が2,928人（同20.3%）、「身分に基づく在留資格」が2,771人（同19.2%）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)

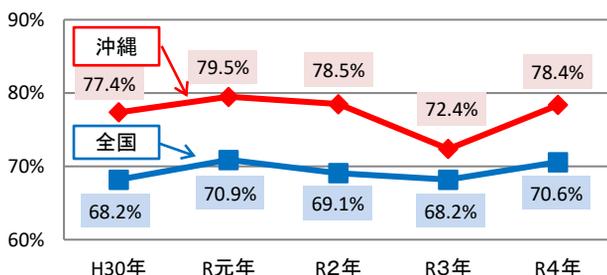


8. 労働条件等をめぐる動向

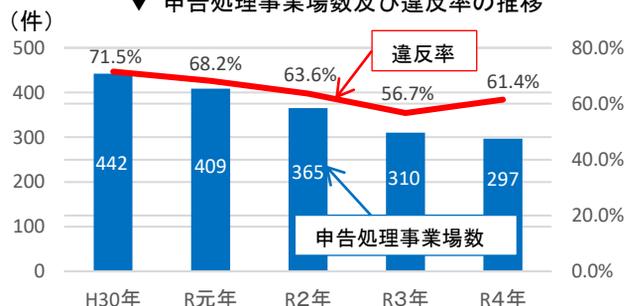
労働基準監督署における令和4年の定期監督等は合計1,696件であり、労働基準関係法令の違反率は78.4%（前年比6.0ポイント増）でした。全国平均の違反率は70.6%（前年比2.4ポイント増）であり、全国平均を上回る水準が続いています。

労働基準監督署における申告処理（労働者から労働基準関係法令違反による被害等の申告を受けて、違反の是正に向けた行政指導等を行うもの）は297件（前年比4.2%減）であり、違反率は61.4%（前年比4.7ポイント増）でした。

▼ 定期監督等の法違反率の推移



▼ 申告処理事業場数及び違反率の推移



9. 最低賃金の状況

沖縄県最低賃金(時間額)は、令和4年度の853円から令和5年度は896円に引き上げられました。令和5年度の最低賃金額の全国加重平均額は1,004円、最高額の東京都(1,113円)との差は217円となっています。

▼ 沖縄県最低賃金の推移

年度	24	25	26	27	28	29	30	R元	2	3	4	5
沖縄	653	664	677	693	714	737	762	790	792	820	853	896
沖縄県と同ランクの県の状況	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	高知など9県と同額	岩手では893円
最高額	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	1,113 東京
全国加重平均	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004

10. 労働災害の発生状況

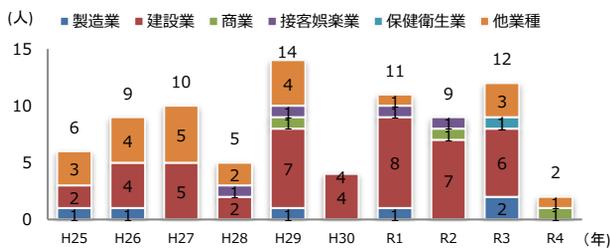
令和4年の労働災害発生状況は、死亡者が2人(前年比10人減)、休業4日以上の死傷者が1,322人(前年比40人、3.1%増)となっています(以下、新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く)。

死亡災害をみると、事故の型では墜落・転落1人、交通事故(その他)1人となり、業種では第3次産業2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26.5%を占め、続いて、腰痛症等を含む動作の反動、無理な動作が17.0%、墜落・転落事故が16.1%、切れ・こすれ事故が7.2%を占めています。

また、高齢者の転倒等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3.8%増加の800人となりました。

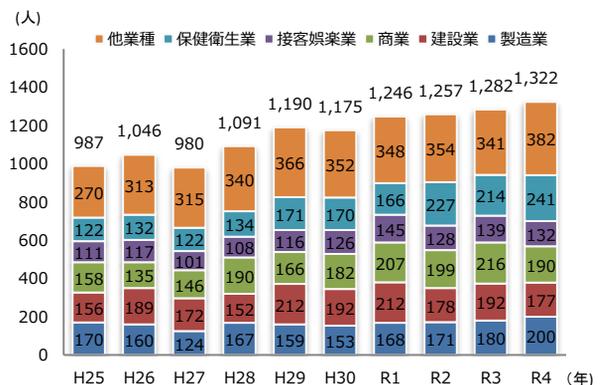
▼ 労働災害(死亡)の発生状況



▼ 令和4年 労働災害(死亡)の事故の型

	墜落・転落	交通事故(その他)	合計
全産業	1人	1人	2人

▼ 労働災害(休業4日以上)の発生状況

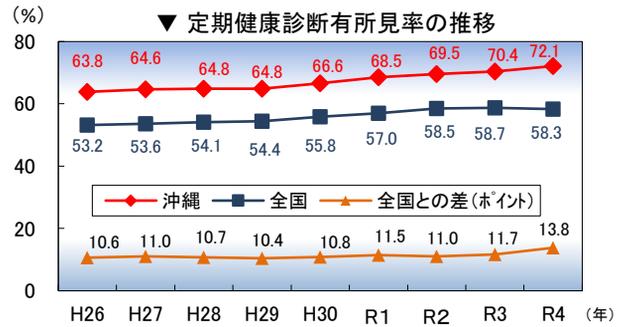


▼ 令和4年 労働災害(休業4日以上)の事故の型

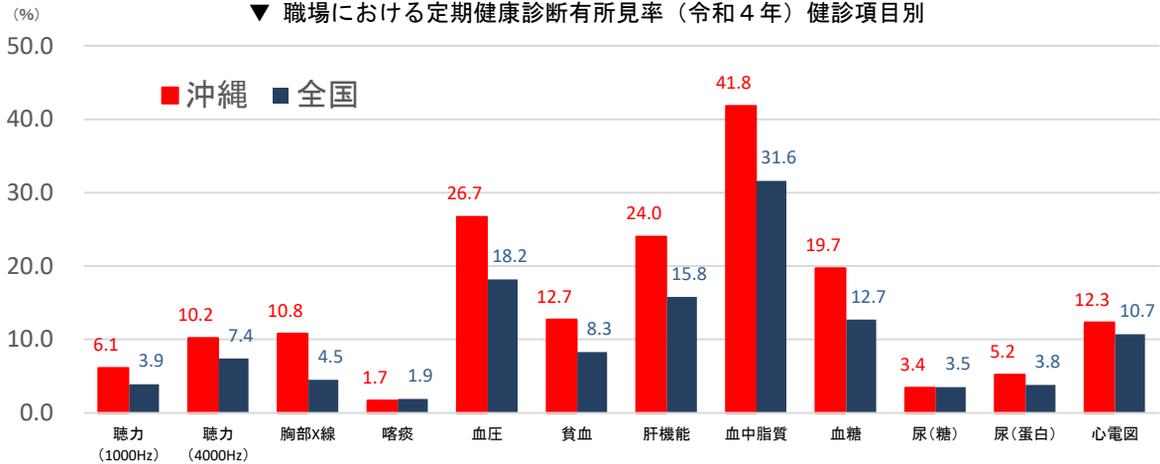
	転倒	動作の反動・無理な動作	墜落・転落	切れ・こすれ	はさまれ・巻き込まれ	他	合計
第3次産業	254人	172人	112人	41人	26人	195人	800人
全産業	350人 (26.5%)	225人 (17.0%)	213人 (16.1%)	95人 (7.2%)	94人 (7.1%)	345人 (26.1%)	1,322人 (100%)

11. 労働者の健康状況

令和4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72.1%となり、都道府県別で平成23年から12年連続で全国最下位（全国平均58.3%）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4年）健診項目別

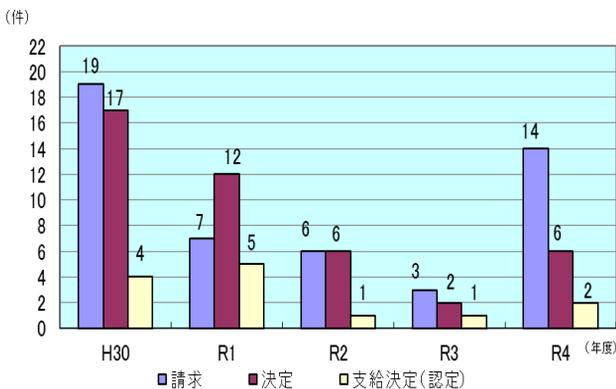


12. 労災補償の状況

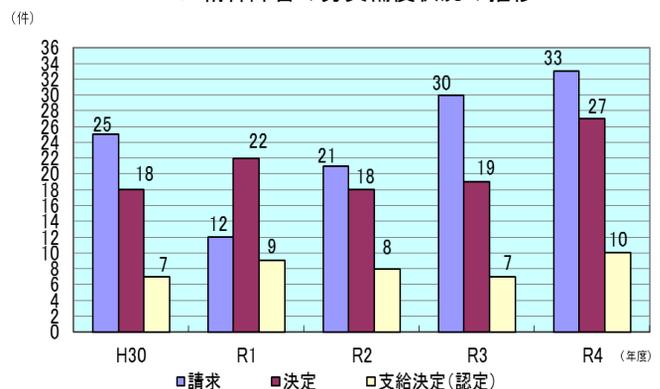
脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、平成30年度以降減少していましたが、令和4年度増加に転じました。一方、精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、支給決定（認定）件数も高止まりとなっています。

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、増加傾向にありましたが、保険給付総額は令和4年度減少しました。

▼ 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)

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
保険給付総額	452,462	462,366	458,931	467,079	444,515
新規受給者数	5,270	5,674	5,365	5,577	6,044

※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、賃上げに向けた支援の徹底

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、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」において、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すとされており、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整備に一層取り組みることが不可欠です。

- (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（P11参照）によるワンストップ相談窓口を設置し、よろず支援拠点とも連携して、事業者等への支援を行います。
- (3) 沖縄県、沖縄総合事務局、沖縄振興開発金融公庫と連携して作成した、中小企業・小規模事業者に対する最低賃金引上げ等の環境整備のためのパンフレット「沖縄県版支援パッケージ」の活用について引き続き周知を図ります。
- (4) 自社の労働者に係る労働条件の改善や教育訓練等を実施した事業主に対して、業務改善助成金、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金を支給します。
また、賃金引上げ特設ページにおいて、賃金引上げに係る事例等の紹介も行います。

確認しよう、最低賃金!
事業者も、労働者も、お互いに。



沖縄県 最低賃金
896円 (43円UP)
10円8割助成

最低賃金は、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

業務改善に
キャリアアップ
人材開発
賃金引上げ



パッケージは
こちらから!



業務改善
助成金



キャリアアップ
助成金



人材開発
支援助成金



賃金引上げ
特設ページ

2. 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ず公正な待遇（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、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要があります。加えて、人手不足への対応が急務となる中、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援します。

- (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併せて、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。加えて、沖縄働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口による支援を行います。

- (2) 同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例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) 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため令和5年度に新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施します。（P18参照）
- (4) 無期転換ルールについても、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知を図ります。

事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差は禁止されています

長時間労働や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の解消や働きやすさの向上に向けた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できる必要があります。

何をどう見直せばいいの？

基本給 賞与 (ボーナス) 食費・休職金等の利用機会
各種手当 教育訓練

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で違法だと判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金 啓発

「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

厚生労働省・都道府県労働局



多様な働き方の
実現応援サイトは
こちらから！

3. 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（適用が猶予されていた建設業等への時間外労働上限規制を含む。）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) 中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた指導・支援

- ① 令和6年4月から時間外労働上限規制が適用される業種等への指導・支援
長時間労働の是正等に向けた監督指導を実施するほか、関係機関・団体と連携しながら、以下の取組みを行います。
- 建設業、自動車運転者については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、必要な周知を行います。
- 特に、自動車運転者については、違法な長時間労働が疑われる事業場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。
- また、トラック運転者については、引き続き、発着荷主に対して、長時間の恒常的な荷待ち防止の要請、その改善に向けた働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行い、改正後の改善基準告示（運転時間や拘束時間のルール）の遵守に向けて、引き続き周知を行います。
- 医師については、他の職種との業務分担など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行います。
- 砂糖製造業については、各工場の課題に応じた支援を行います。
- ② 中小企業・小規模事業場への支援
生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主に対し、沖縄働き方改革推進支援センター（P11参照）において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行います。
- ③ 下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止
引き続き、「大企業・親会社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、関係省庁との連携を図りつつ、その防止に努めます。

(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、監督指導を実施します。

また、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防止法等違反が疑われる場合には関係機関へ通報します。

(3) 長時間労働の抑制に向けた機運の醸成

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、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、ベストプラクティス企業（先進的な企業）の周知・広報を行います。



令和5年度 ベストプラクティス企業
ちゅらら工房株式会社 建設業 従業員14名

令和5年度 ベストプラクティス
企業の取組や従業員の声は
こちら



4. 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。

また、外国人労働者、障害者である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行うとともに、違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を行う必要があります。

- (1) 基本的な労働条件（改正後の追加項目を含む労働条件の明示、適正な就業規則、確実な賃金支払い、解雇手続きの明確化など）の枠組みを定着させるために、説明会や監督指導等により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図ります。

特に、労働者から「賃金の支払いが遅れているので、支払うよう行政指導してほしい。」など労働基準関係法令違反の申告があったものについては、法令違反の早期是正に向けて、迅速・的確な処理を行います。

また、重大・悪質な事案には、司法処分も含め厳正に対処します。

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。

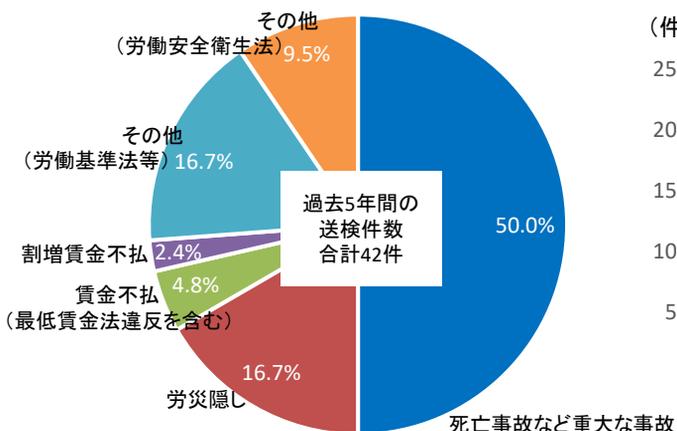
2024年4月から
労働条件明示のルール
が変わります。

(労働条件の明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲などが追加されます。)

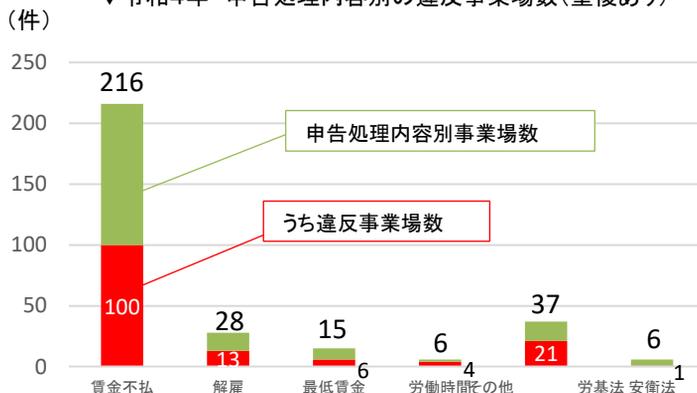
詳しい情報はこちら
厚生労働省ウェブサイト



▼令和4年から過去5年間の労働基準法等及び労働安全衛生法違反被疑事件の送検内容



▼令和4年 申告処理内容別の違反事業場数(重複あり)



(2) 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、技能実習性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。

(3) 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。

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めます。

(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めます。
- (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、被災労働者やその遺族へ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5年9月に精神障害の労災認定基準が改正されています。

■精神障害の労災補償について
(厚生労働省のウェブサイト)



- (1) 複雑困難な事案が多い過労死等事案（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

令和6年4月から、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した。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。
(詳細はP7の3(1)を参照)



働き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
推進支援センターは
こちらから！



センターでの相談の様子



働き方改革推進支援センターによるセミナーの様子

2021年度 厚生労働省 沖縄労働局委託事業

人を大切にする // オンライン対応可

働き方改革

社会保険労務士等の専門家が悩み解決のお手伝いをします！

に取り組み中小企業・小規模事業者の事業主に
専門家が無料でサポート！

あなたの会社の「働き方改革 お悩み診断」Check!

<input type="checkbox"/> 正社員と非正規社員との間に格差があるがその理由を説明することができない	<input type="checkbox"/> 従業員の有給休暇の取得がなかなか進まない
<input type="checkbox"/> 従業員の長時間労働を削減するにはどうしたらいいか	<input type="checkbox"/> 就業規則を見直したいが、どのようにすればいいかわからない
<input type="checkbox"/> 36協定の書き方がわからない	<input type="checkbox"/> どのような助成金があるのか具体的に知りたい

ご利用いただけるメニュー

センター相談 支援センターに社会保険労務士の専門家が常駐し、電話・来所・メール相談に対応します。	セミナー 各種団体の総会や懇話会にて資料で講話を演説し、働き方改革に関する講話を行います。	出張相談会 県内の高工団等にて、出張相談窓口を開設します。 ※ホームページの相談申込書の提出が必要となります。	企業訪問支援 希望される企業へ社会保険労務士の専門家が訪問し、支援を行います。 ※所要時間(最大5時間)です。
--	---	--	--

正規・非正規間の不合理な待遇差解消 施行日:2020年4月1日
お問合せ:ご相談は、電話・メール・来所等のいずれでも可能です。
(中小企業:2021年4月1日)

沖縄働き方改革推進支援センター

〒900-0016 沖縄県那覇市豊原2丁目12-12 セントラルコーポレーション205

フリーダイヤル **0120-420-780** FAX: 098-963-5018
0120-420-781 メール: soudan@sr-okinawa.or.jp
営業時間: 9:00~17:00(土・日・祝祭日を除く)
ホームページ: <https://www.okinawa-hatarakikata.jp>

(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、労働団体等を構成員として「働き方改革・生産性向上推進協議会」が発足しました（平成30年12月）。各機関の支援策等については、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・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・指導等を行います。



働き方・休み方改善ポータルサイトはこちらから！

(4) 良質なテレワークの導入・定着促進

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行います。加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「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」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を行います。



テレワーク普及促進関連事業（厚生労働省）はこちらから！

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、国際的にみると依然その水準は低く、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12月末現在)

	認定企業数	特例認定企業数
101人以上企業	15	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、次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。

▼ 認定件数(令和5年12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

- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」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。



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・介護の両立が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) 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た育児休業等取得状況の公表について着実な履行確保を図ります。
- (2) 「産後パパ育休（出生時育児休業）」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知するとともに、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、事業主にして必要な指導等を行います。
- (3) 男女ともに仕事と育児・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!

5. 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。

(1) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正に指導し、法の履行確保を図るとともに、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、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。



あかるい職場応援団はこちらから！

(2) 「就活ハラスメント防止対策企業事例集」等活用し、就職活動中の学生等に対する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に周知を図ります。

また、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) 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。

また、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を活用してカスタマーハラスメント防止対策推進の取組を事業主に促します。

(4) 解雇、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等、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）について、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う「総合労働相談コーナー」（労働局及び各労働基準監督署（県内6か所））の利用を促します。

6. フリーランスの就業環境の整備

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、引き続きフリーランスガイドラインの周知等を図るとともに、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（令和6年秋施行予定）の周知啓発及び履行確保を図っていきます。

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応します。

(2) 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します。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行います。

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的
この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
①フリーランスの方と企業などの発注事業者との取引の適正化 と
②フリーランスの方の就業環境の整備
を図ることを目的としています。

法律の適用対象
発注事業者とフリーランスとの間の「業務委託」に係る事業者間取引
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に販売をしている」といった点も留意する必要があります。この点に関する「フリーランス」には関係しません。
例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象

<ul style="list-style-type: none"> 就業条件の引き下げや賃金の未払い 不当な契約の締結 就業条件の引き下げや賃金の未払い 不当な契約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> 就業条件の引き下げや賃金の未払い 不当な契約の締結 就業条件の引き下げや賃金の未払い 不当な契約の締結
--	--

この法律では、フリーランスは「特定業務従事者」、発注事業者は「特定業務発注者」とされていますが、このリーフレットでは呼びかたを省略し、それぞれ「フリーランス」「発注事業者」と記載しています。

- 「発注者」とは、労働者・労働契約を一時に締結するのではなく継続的に締結し、継続的に「労働契約」に基づく利益上の権利行使（請求）を「従業員」として行うことができる者を「従業員」として扱っています。
- また、発注事業者「発注者」としては、業務の委託として労働者である場合、この法律は適用されず、労働者としての権利義務が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 労働局 厚生労働省

フリーランス・個人事業主の方へ!
(スタイリスト・買い手情報・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

弁護士に無料相談できます!
フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

あいまいな契約 契約内容が不明確で、仕事内容や報酬、支払条件などが不明確で、トラブルの原因となることがあります。	ハラスメント 精神的な苦痛や不安、仕事への意欲低下、健康被害などが発生することがあります。	報酬の未払い 契約内容に基づいて報酬が支払われていない、または遅延して支払われていることが発生することがあります。
--	---	---

弁護士による**和解あっせん手続**でワンストップで解決することができます!
区 弁護士会 区 労働局 区 労働相談センター 区 労働局 区 労働局 区 労働局

または電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします!

フリーランス・トラブル110番
0120-532-110
0120-532-110
0120-532-110

7. 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！

<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>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。</p> <p>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。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>えるぼし 認定段階 1</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>えるぼし 認定段階 2</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>えるぼし 認定段階 3</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>プラチナえるぼし</p>  </div> </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、厚生労働大臣が認定する制度です。</p> <p>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。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>トライ くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>プラス くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>プラチナ くるみん</p>  </div> </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4 良質な雇用の確保・拡大に向けた取組

1. 人材確保に向けたハローワークの支援

県内入域観光客の増加により、観光関連産業では人材確保に苦慮している事業主が増加しており、また、医療・福祉、建設、警備、運輸の分野では、慢性的な人材不足が課題となっています。沖縄労働局では、人材確保対策推進協議会の開催や人材確保等に関する助成金の活用促進とともに、ハローワークに特設コーナーを設置し、イベントの開催やキャンペーンの実施を通じて、事業主、求職者、双方への支援に取り組みます。

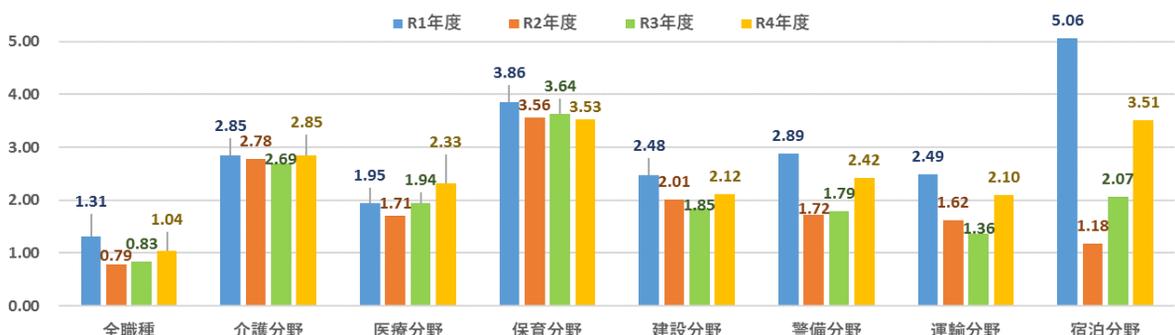
- (1) 県内5か所全てのハローワークに人材確保対策コーナーを設置し、下記について取り組みます。
 - ① 求人者への充足支援
 - ・賃金情報等の提供
 - ・求人条件の見直しなど助言指導
 - ・求職者への直接リクエストの活用促進
 - ② 求職者への個別支援
 - ・きめ細かな職業相談、キャリアコンサルティングの実施
 - ・求人情報の提供
 - ・各種セミナー（業界・職業理解、自己理解、応募ノウハウ、キャリアチェンジ等）の開催
- (2) ハローワークにおいて、ミニ企業説明会、職場見学会・体験会を開催します。

【令和5年度実績（令和6年1月末現在）】

 - ・ミニ企業説明会（全所計421回、2,663人参加）
 - ・職場見学会・体験会（全所計88回、1,439人参加）
- (3) 業界団体と連携し、人材確保キャンペーンを実施します。
 - ① 労働局HPに特設ページを開設、かんたん求人検索機能を提供
 - ② ミニ企業説明会、職場見学会・体験会の集中開催
 - ③ 自治体との連携（HPやSNSで情報発信、イベントの共催）
 - ④ 業種別求人情報誌の配布、業界団体や求人者動画の放映
 - ⑤ U I J ターン事業（東京・大阪のハローワーク）の活用
- (4) 人材確保推進協議会を開催し、各業界団体、沖縄県、関係機関と課題を共有し、連携して人材確保対策に取り組みます。
- (5) 各種助成金の活用を促進します。



▼ 人材不足分野の有効求人倍率の推移(就業地別・原数値)



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。

- (1) どこでも情報収集ができたり、求職活動や採用活動ができる充実したマッチングサービスを実施します。
 - ① 求職者マイページ・求人者マイページを活用した情報提供およびマッチングの実施
 - ・オンライン求職登録
 - ・求人者から求職者への直接リクエスト
 - ・オンライン職業紹介
 - ② オンラインセミナーの実施
 - ③ オンラインミーティングアプリを活用した職業相談
 - ④ 「jobtag（職業情報提供サイト）」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
- (2) 公式SNSを活用した情報発信を強化します。



3. ハローワークによる職業訓練（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、時代に合っ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。

- (1) 沖縄県との共催で地域職業能力開発促進協議会を開催し、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。
- (2) 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に加え、「DX推進スキル標準」に対応した訓練コースの拡充を図るなど、デジタル分野の人材育成を促進します。
- (3) ハローワークでは、必要な方に公的職業訓練を勧奨し受講に繋げるとともに、訓練開始前から訓練修了後まで伴走型の就職支援を行い、再就職の実現を図ります。

▼ 離職者訓練及び求職者支援訓練修了者の就職実績(令和4年度)

訓練施設	就職率 (%)
① ポリテクセンター沖縄	88.1
② 県立職業能力開発校（施設内）	96.3
③ 県立職業能力開発校（委託）	84.6
④ 求職者支援訓練（基礎コース）	74.5
⑤ 求職者支援訓練（実践コース）	58.4

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

4. 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「雇用対策協定」を締結している各自治体（沖縄県、那覇市、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、経済情勢の変化や求職者等のニーズに応じた施策の計画と内容の充実を図っていきます。

自治体名	協定締結日	令和5年度協定に基づく主な取り組み	主なイベント
沖縄県	H27.8.20	若年者雇用対策、非正規雇用対策 人材育成の推進、女性の活躍支援 障害者・高齢者・生活困窮者の雇用対策	観光関連求人充足キャンペーン
那覇市	R5.8.31	人材確保の推進 専門的人材育成の推進 生活困窮者等への支援	マザーズ合同企業説明会
浦添市	H28.11.11	子育て世代・就職困難者の就職支援 若年者雇用支援、ミスマッチの解消、定着の推進、就職支援体制の強化	就職氷河期世代対象合同企業説明会
南城市	R5.2.13	保育・介護職の就労支援と雇用促進 生活困窮者等の就職支援 市内企業への雇用支援	南城市出張ミニ企業説明会
沖縄市	H27.3.25	市内在住者の就職支援 生活困窮者等の就職支援 雇用のミスマッチ解消	バス・タクシーのお仕事見学・体験会
名護市	R3.2.9	企業誘致活動及びマッチングに係る取組 保育士等の就労支援と雇用促進 若年者の就業意識の醸成と雇用支援 生活困窮者等の就労支援	ハローワーク出張説明会in経済金融活性化特区
宮古島市	H25.1.24	高卒者就職支援 生活困窮者等の就職支援 中高年齢者等雇用対策の推進 人材確保、雇用改善に係る取組	まずがーと(※) 相談会in宮古島市
石垣市	H31.2.7	保育士の確保支援、就職困難者の就労支援、若年者の雇用支援 移住希望者サポート窓口の設置	移住希望者サポート

(※)「まずがーと」とは、宮古の方で、とりあえずの意味。とりあえず気軽に参加してくださいとの趣旨です。

▼ 那覇市雇用対策協定締結式 (R5. 8. 31)



西川労働局長 知念那覇市長

▼ 雇用対策協定に係る取組



浦添市：就職氷河期世代合同企業説明会



石垣市：移住希望者サポート

- (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」では、若者、女性、子育て中の者、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。

▼ 一体的実施施設「グッジョブセンターおきなわ」



第5 多様な人材の活躍促進

1. 新規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みます。

- (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。
また、「jobtag(職業情報提供サイト)」を用いたセミナーを開催し、職業理解の動機付けを促し適切な職業選択に繋がります。
- (2) 大学等への出張相談や各種セミナーを開催し、早期の就職活動について動機付けを行います。
- (3) 県等と連携して、企業説明会・就職面接会を開催します。
- (4) ハローワークでは、担当者制による就職支援や就職後のキャリアコンサルティングを実施することで職場定着を推進します。
- (5) 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」(P14参照)について、県内企業や新規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5年3月卒)

	令和4年9月末	令和5年3月末
全国	62.4	99.3
沖縄	26.9	98.2
差	▲35.5	▲1.1

▼ 就職後3年以内の離職率 (令和2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	15.1%	11.7%	10.2%	10.6%	11.3%	10.4%
沖縄	23.0%	13.3%	11.7%	13.4%	14.5%	11.2%

資料出所: 沖縄労働局「新規卒者就職率令和2(2020)年3月卒業者の離職状況について」

2. 非正規雇用労働者対策の総合的な推進

非正規雇用労働者の割合が全国平均より高く、特に、製造業、情報通信業でその差が顕著です。あわせて、若年者の非正規割合の高さが大きな課題となっています。これらの現状を踏まえ、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に向けた支援を行っていきます。

また、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要があります。

- (1) 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・団体と連携した非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。
- (2) 企業には、正規雇用への転換や「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するため、キャリアアップ助成金の活用促進に取り組みます。
- (3) スキルアップを希望する非正規雇用労働者(雇用保険受給者でない者)には、必要な技能・知識が習得できる求職者支援制度の周知を積極的に行います。

▼ 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」

事業主の皆様へ 厚生労働省 (令和6年2月版)

年収の壁対策として 労働者1人につき**最大50万円**助成します!

2023(令和5)年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました!

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう!

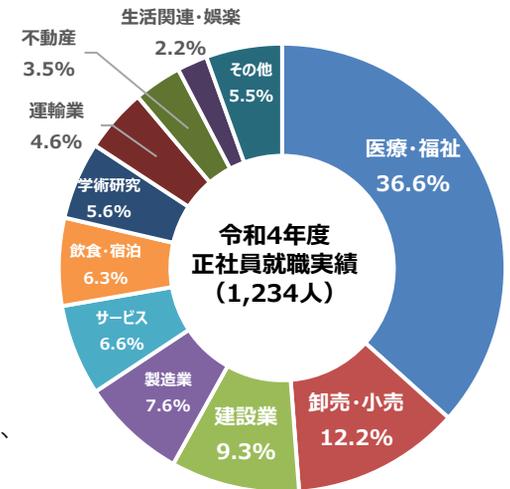
- (4) 雇用形態にかかわらず公正な待遇（同一労働同一賃金等）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等に取り組む事業主に対して、沖縄働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口を設けて支援を行います。
（詳細はP6の2、P11の1（2））

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、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。（特定求職者雇用開発助成金 就職氷河期世代安定雇用実現コース）
- (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）

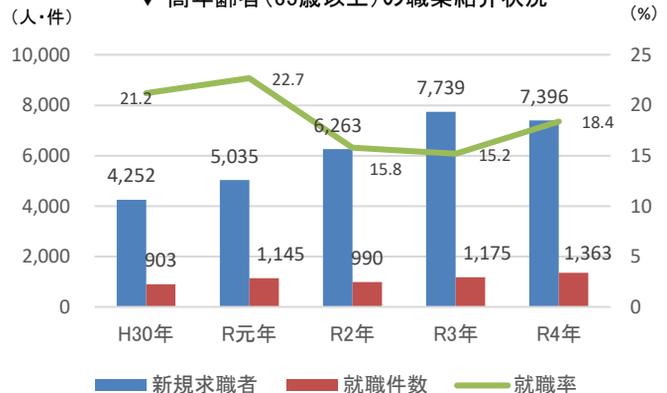


4. 高齢者の就労・社会参加の促進

70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は38.8%と全国平均（41.6%）に比べ低くなっています。少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中、改正高齢者雇用安定法に係る「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まいります。

- (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) ハローワークの「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) 65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主に対し、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構へ支援を要請する等、効果的な連携を行います。
- (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」を実施に向け取り組みます。
- (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（65歳以上）の職業紹介状況

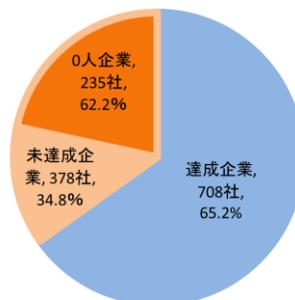


5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進

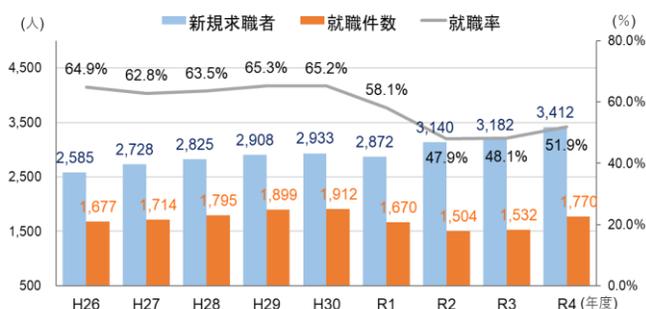
民間企業の障害者法定雇用率は3.24%と全国平均（2.33%）と比べて良好であるものの、依然として全体の34.8%の企業が未達成であり、加えて、未達成企業の62.2%が障害者を1人も雇用していないことから、企業に対する障害者雇用の意識啓発や、雇用率達成指導を行っていきます。

- (1) 障害者雇用の機運を醸成するため、9月の「障害者雇用支援月間」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。（P14参照）

▼ 障害者法定雇用率達成企業割合（R5年6月1日現在）



▼ 障害者の職業紹介状況

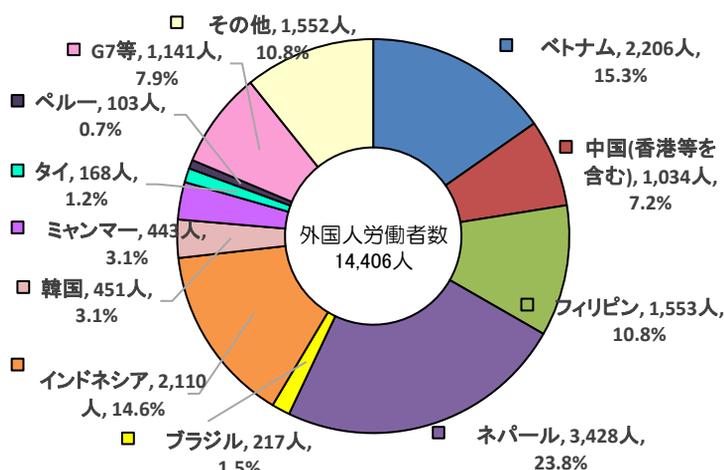


6. 外国人労働者に対する総合的支援

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。そこで、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、雇用管理についての助言・援助の実施ほか、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) ハローワークに、「留学生コーナー」を設置し、大学等と連携し外国人留学生の国内就職推進に向け、取り組みます。
- (4) 「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。
- (5) 「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5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3年度平均2.61%で、全国平均の1.62%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む、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



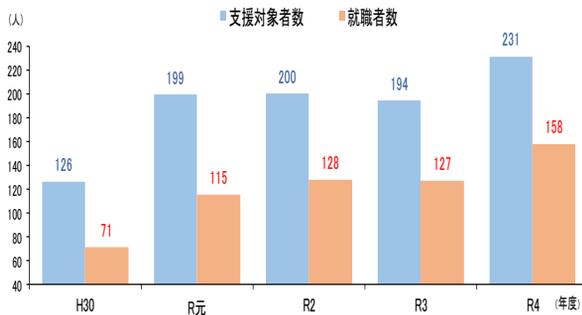
8. 長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援

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を図ります。

▼長期療養者の就職支援状況



- (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。

「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

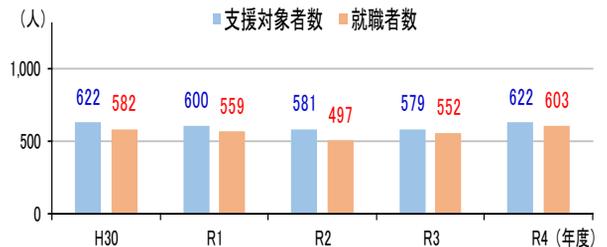
子育て中の女性の中には、再就職等の希望はあっても、子どもの預け先や仕事と家庭の両立等に不安を持っていることも多いことから、それぞれの状況・ニーズに応じた支援及び子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進をきめ細かくかつ積極的に実施していく必要があります。

- (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、仕事と育児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・職業紹介を実施しています。求職者の希望に合った仕事と育児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。
- (4) 「仕事と育児の両立支援キャンペーン」を実施し、①仕事と育児が両立しやすい求人の確保、②仕事と育児の両立に取組む企業説明会、③両立を希望する求職者へのセミナー、④両立支援認定企業の紹介を行っています。



ハローワークプラザ那覇 キッズルーム

▼ マザーズコーナーでの就職支援状況



10. 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業紹介事業者及び労働者派遣事業者が、それぞれの法律に基づき適正に運営されるよう法令等の違反を把握し、又はその疑いのある事業主の指導監督に万全を期すとともに、労働者派遣事業に係る同一労働同一賃金の履行確保、雇用安定措置の履行の確保など、労働関係法令の適正な運営の確保を図る必要があります。

- (1) 労働者派遣事業者に対する同一労働同一賃金及び雇用安定措置の履行確保の徹底

雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を推進します。

また、同一組織に継続して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。

需給調整事業室相談窓口において、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 持続的な成長と分配の好循環を実現するための新たな労働政策の推進

コロナ禍を経て、県内経済は回復し、雇用情勢も改善傾向が続いており、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要となっています。沖縄労働局では、こうした状況を実現するため、三位一体の労働市場改革（※）等の各種施策について、「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、総合的、一体的に実施していきます。

（※）三位一体の労働市場改革：①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入
③成長分野等への労働移動の円滑化

1. リ・スキリングによる能力向上支援

DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広め、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進め、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいきます。

(1) 企業内における能力開発の推進

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」について、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行うことにより、企業における人材育成について支援します。

(2) 教育訓練給付による経済社会の変化に対応した労働者 個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」の促進に取り組みます。

(3) 在職時からの継続的支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業の実施

ハローワークに「キャリア形成／リ・スキリングコーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を実施します。

2. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

個々の企業の参考となるよう、職務給の導入や配偶者手当の見直しについてリーフレット等により、丁寧に周知・広報を実施します。

3. 成長分野等への労働移動の円滑化

人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれ意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備に取り組んでいきます。

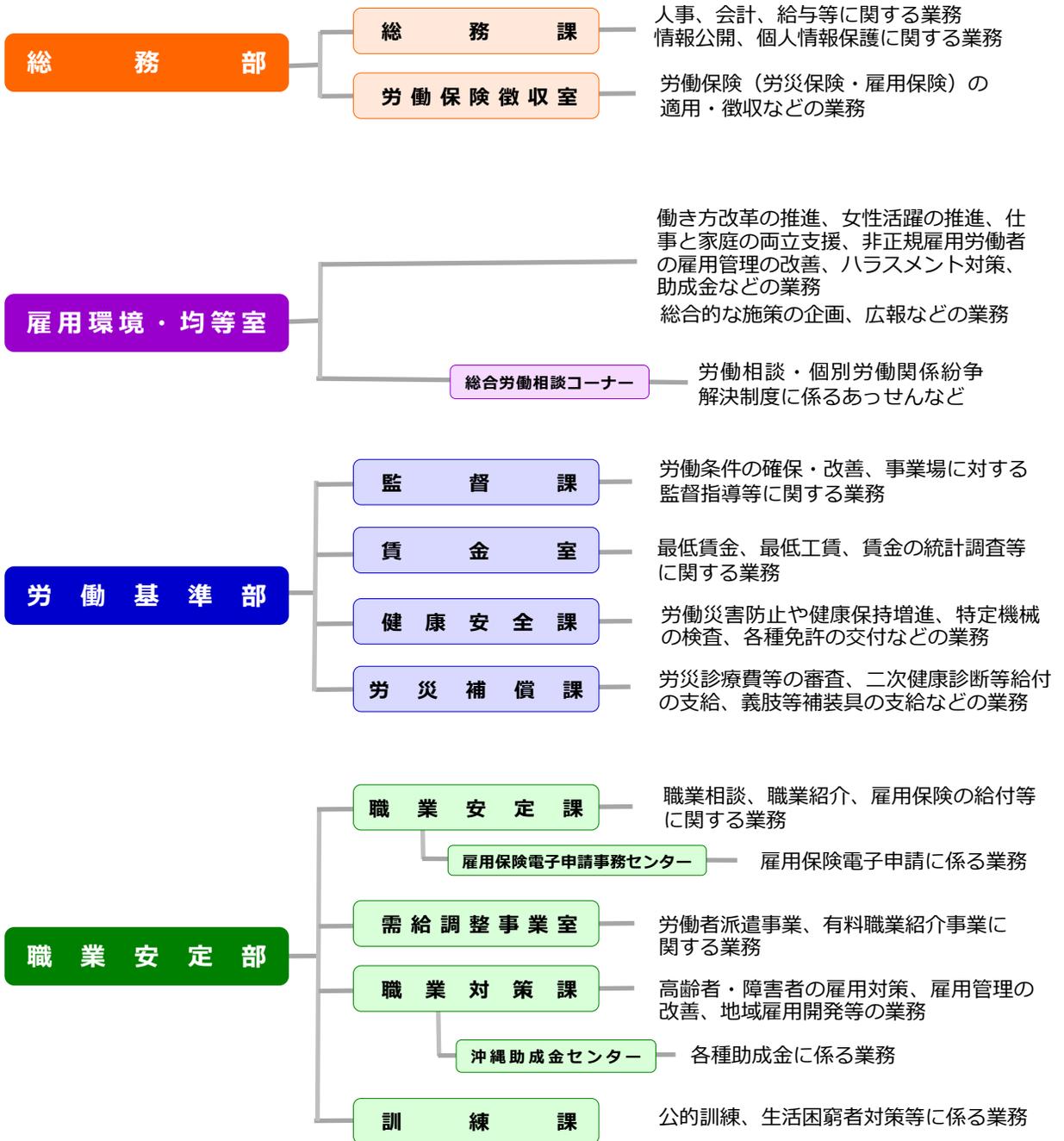
(1) 成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主などに対して、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保育成コース）について、周知を積極的に行い、制度の活用を促進し、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを推進します。

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金を支給することで、雇入れや中途採用を支援し、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

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

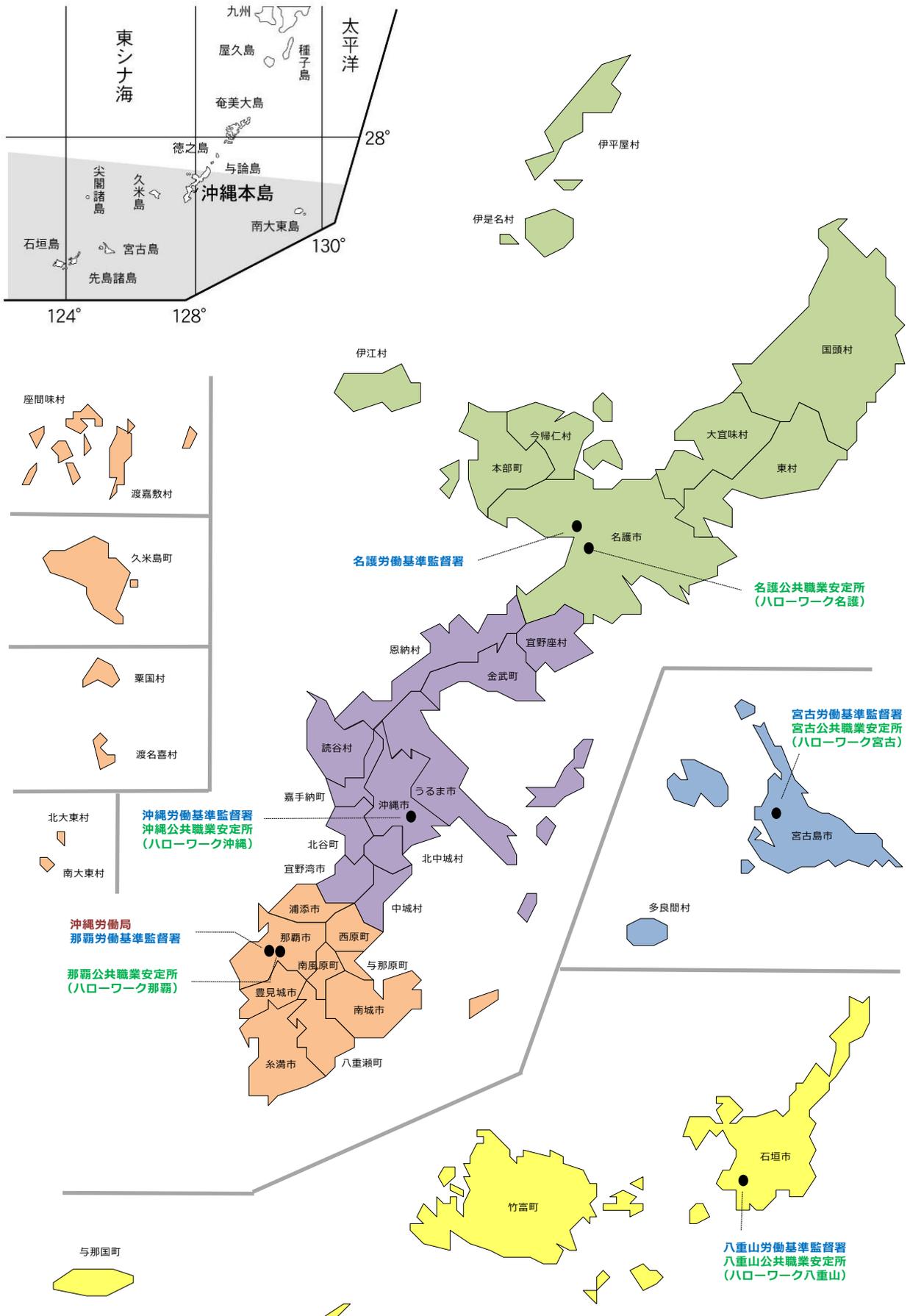
※労働基準部所管

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・098-868-4403

◎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

◎ 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)

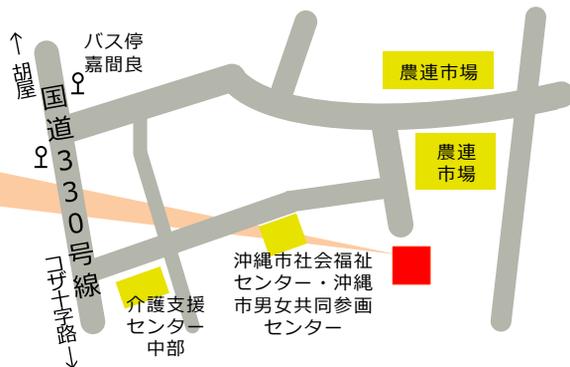
☎ 098-982-1400

■ 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

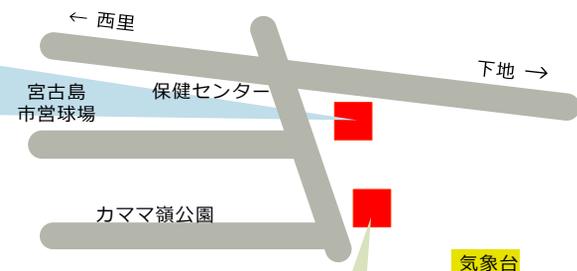
◎ 宮古総合労働相談コーナー

(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

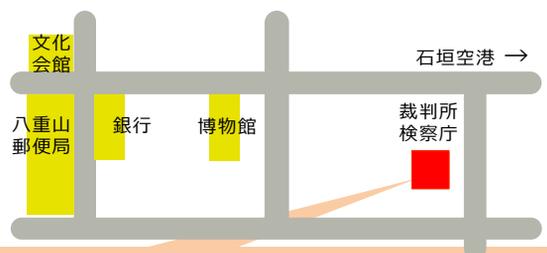
◎ 八重山総合労働相談コーナー

(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6年度
沖縄労働局の取組
(沖縄労働局労働行政運営方針)



労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）