

令和 6年度第1回沖縄地方労働審議会

# 令和6年度沖縄労働行政運営 方針施策の進捗状況(上半期)

## 【資料の構成について】

左ページ＝沖縄労働局労働行政運営方針  
右ページ＝左ページの上半期進捗状況

令和6年11月27日



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

沖縄労働局

# 第1 沖縄県の労働行政を取り巻く情勢

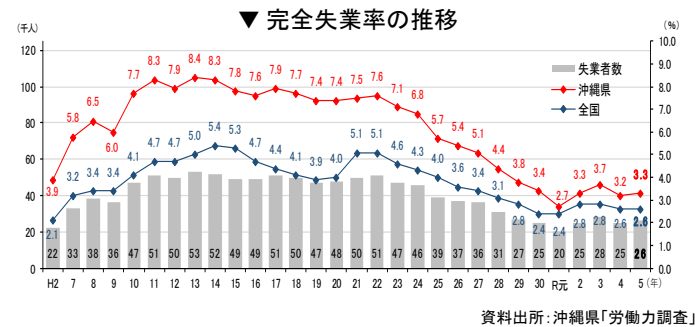
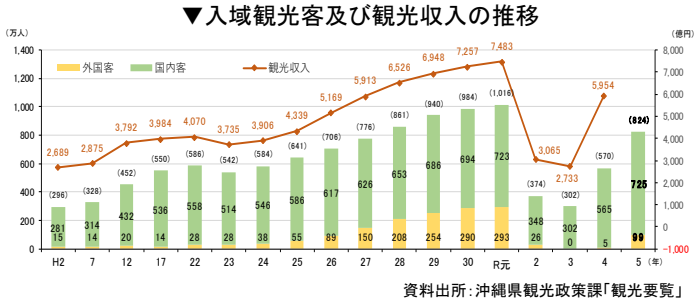
## 1. 最近の雇用情勢全般

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の増加とともに、経済は回復し、雇用情勢も改善傾向が続いています。

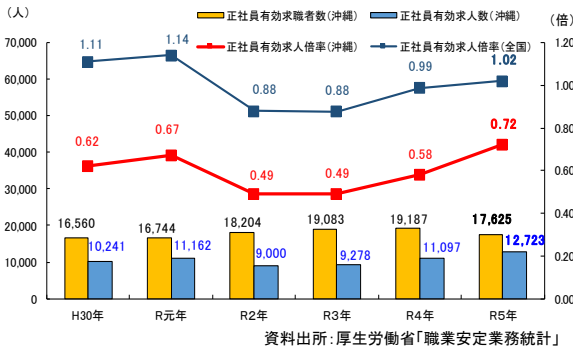
完全失業率は、平成23年以降で改善が進み、令和元年には2.7%まで改善されましたが、コロナによる県経済の縮小で令和2年から上昇に転じたものの、令和4年には再び低下、令和5年は3.3%となっています。

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。

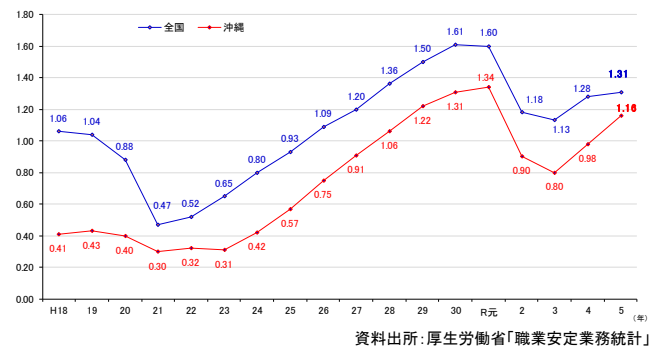
また、正社員有効求人倍率は、令和5年には過去最高の0.72倍に上昇するなど、人手不足を背景とした求人者の人材確保の動きが高まっています。



### ▼正社員有効求人倍率の推移



### ▼有効求人倍率の推移(就業地別)



## 2. 若年者の雇用・失業情勢

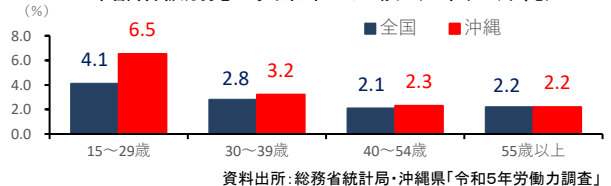
沖縄県の若年層（15歳から29歳まで）の失業率は6.5%で、全国平均の4.1%と比べ高い水準となっています。

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%

### ▼年齢階級別完全失業率の比較（全国・沖縄）



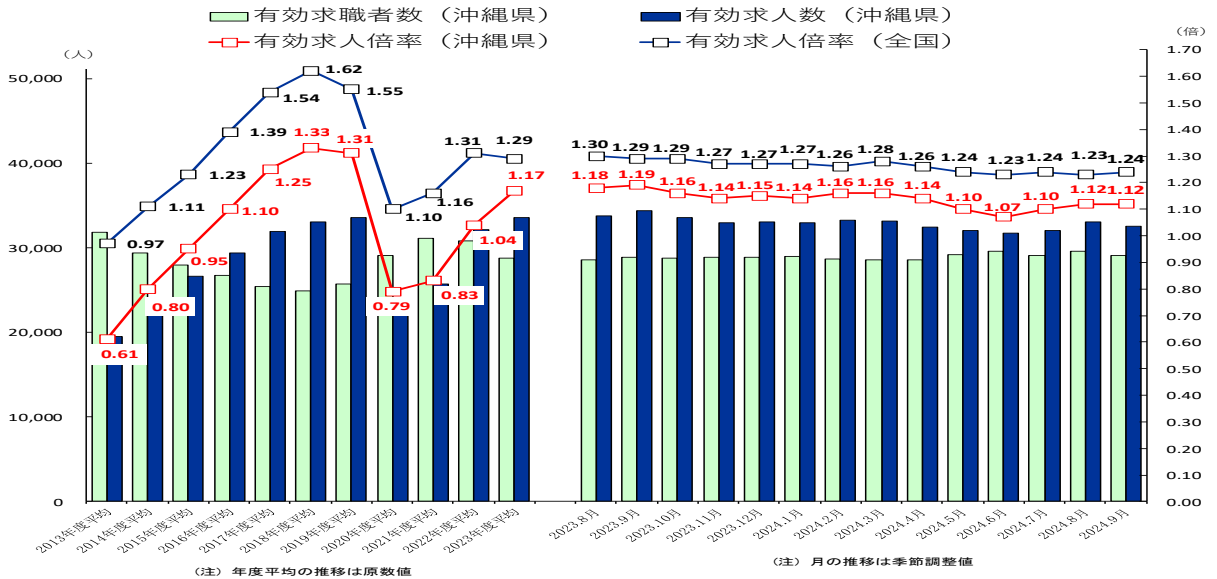
### ▼令和5年3月卒新規学卒者就職内定状況（令和5年3月末現在）

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

# 第1 沖縄県の労働行政を取り巻く情勢

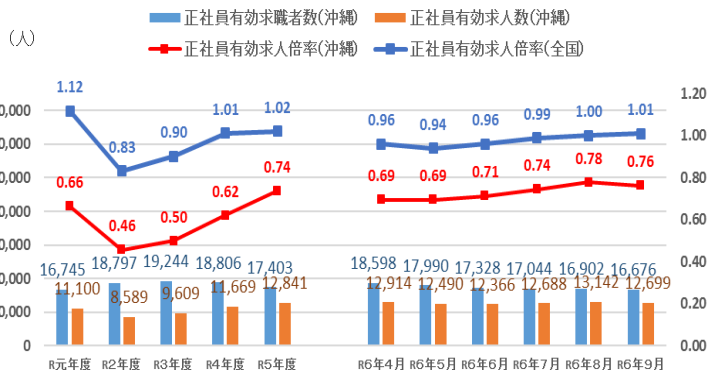
## 1. 最近の雇用情勢全般

### ▼ 有効求人倍率の推移(就業地別)



### ▼ 正社員有効求人・求職・求人倍率の推移

- 令和6年度上半期については、前年度に引き続き、観光客数の増加に伴い、観光関連産業を中心に求人の多い状況が続いています。
- 令和6年9月の有効求人倍率(季節調整値)は1.12倍となり、令和4年8月以降26か月連続で1倍を超えています。全産業において人手不足が深刻となり、人材確保が喫緊の課題となっています。
- 令和6年9月の正社員求人倍率は0.76倍となり、前年同月比で0.01ポイント上昇。9月では過去最高値となるなど、企業の雇用改善の動きが進んでいます。



## 2. 若年者の雇用・失業情勢

○令和6年3月卒業者(令和6年3月末現在)の就職内定率は、大学89.9%(前年88.2%)(全国98.1%)、高校96.8%(前年98.2%)(全国99.2%)となりました。大学は全国と比較して低い水準であるものの、前年と比べ改善がみられ、高校は前年より低下したものの、全国平均に近い数値となります。

### ▼ 令和6年3月卒新規学卒者就職内定状況(令和6年3月末現在)

	高校卒	大学卒
全国	99.2%	98.1%
沖縄	96.8%	89.9%

資料出所:厚生労働省、沖縄労働局「新規学卒者の求人・求職・就職内定状況」

### 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」

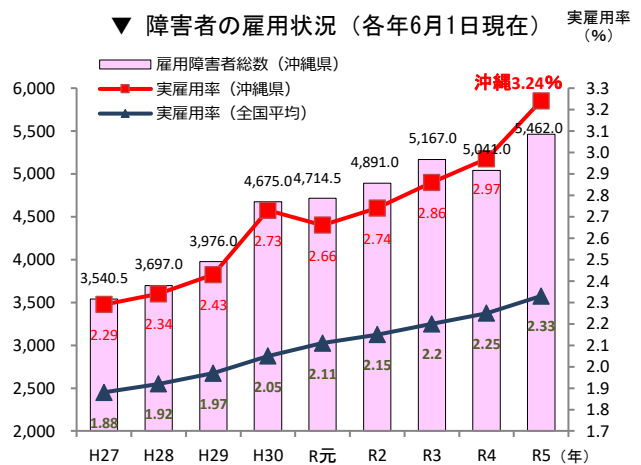
### 4. 障害者の雇用情勢

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）



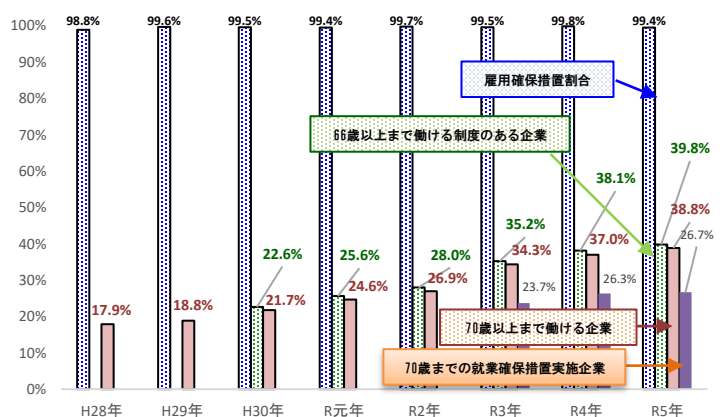
資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

### 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。

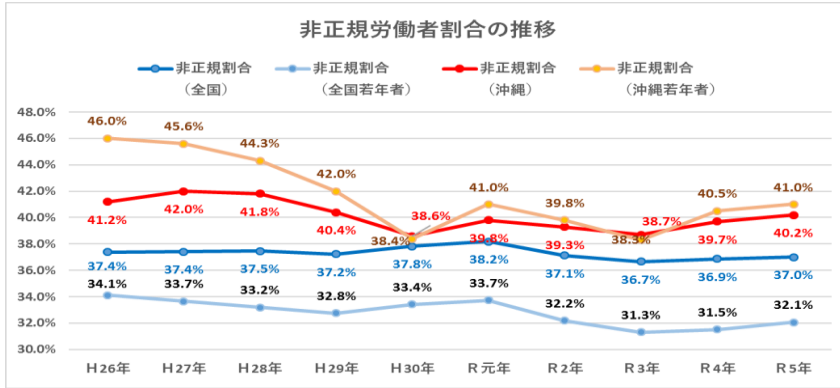
▼ 高齢者雇用確保・就業確保措置実施の推移（各年6月1日現在）



資料出所：厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」

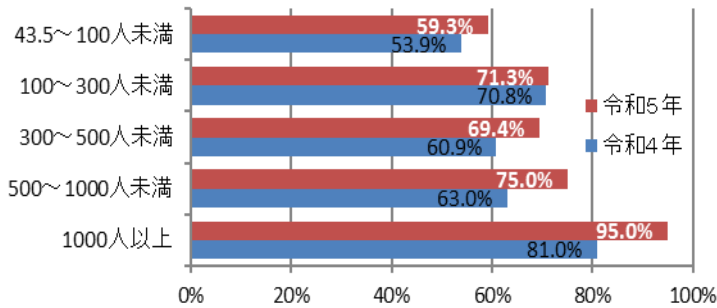
### 3. 非正規雇用労働者の雇用情勢

- 平成26年と令和5年を比較すると、沖縄県の非正規労働者割合は低くなっています。(41.2%→40.2%)
- 若年者の非正規割合も低くなっています。(46.0%→41.0%)



### 4. 障害者の雇用情勢

#### ▼ 企業規模別 障害者法定雇用率達成割合 (令和5年6月1日現在)



○令和6年の障害者雇用状況集計結果については、令和6年12月末に公表予定です。

事業主のみならず、

#### 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に關係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加の出来る「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

**Point ① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)**

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- 毎年6月1日時点での障害者雇用状況の「ロ」ワークへの報告
- 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進」の選任 (男力義務)

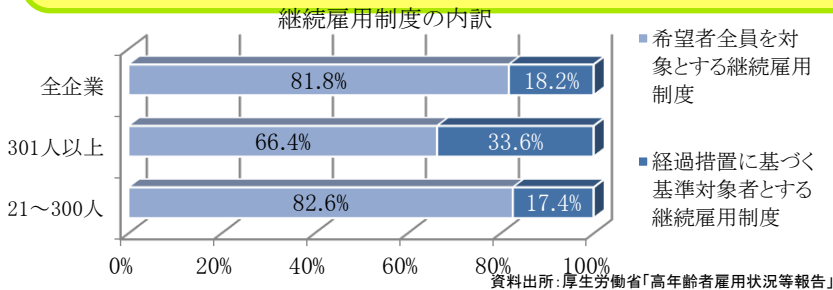
**Point ② 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)**

除外率が、各除外非認定業種ごとにそれぞれ110ポイント引き下げられ、令和7年4月1日からは以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率削減の対象外となります。)

除外非認定業種	除外率
・非営利第一回訓練、精製業、・貨物運送取扱業 (集配利用運送業を除く)	5.0%
・建設業、・鉄鋼業、・道路貨物運送業、・郵便業 (寄書事業を含む)	1.0%
・港湾運送業、・警備業	1.5%
・飲食業、・医療業、・高等教育機関、・介護老人保健施設、・介護福祉院	2.0%
・林業 (狩猟業を除く)	2.5%
・金融業、・児童福祉事業	3.0%
・特別支援学校 (専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	3.5%
・石炭、重炭産業	4.0%
・道路旅客運送業、・小学校	4.5%
・結核菌、・結核菌感染認定こと石炭	5.0%
・船員等による船舶運送業務の事業	7.0%

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL063221第01

### 5. 高齢者の雇用情勢



○令和5年6月1日現在、雇用確保措置を講じている企業(2,043社)のうち、希望者全員を対象とする制度を導入している企業の割合は81.8%、経過措置に基づき、対象者を限定する制度を導入している企業の割合は18.2%となっています。

本経過措置は令和6年度末を期限としており、令和7年度以降、定年制の廃止、65歳以上への定年の引上げ又は希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用制度を導入し、雇用確保措置を実施する必要があります。

○令和6年の高齢者雇用状況集計結果については、令和6年12月末に公表予定です。

経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を利用している事業主の皆さまへ

#### 経過措置期間は2025年3月31日までです

#### 4月1日以降は別の措置により、高齢者雇用確保措置を講じる必要があります

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、若齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。その経過措置期間が2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の改正

2025(令和7年)4月1日以降は、高齢者雇用確保措置として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高齢者雇用確保措置(年額1項)に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの定年した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

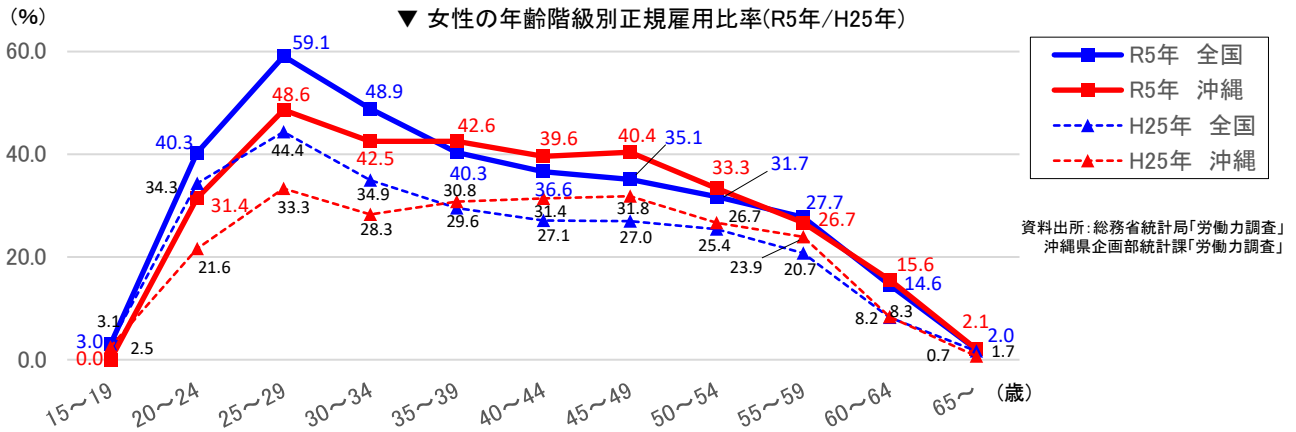
◆ ご不明点がございましたら、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL063221第01

## 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。

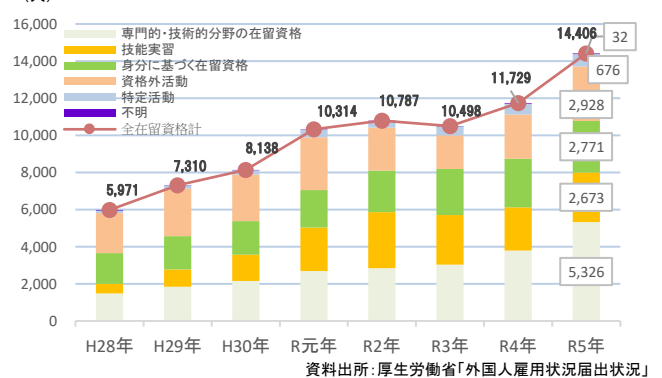


## 7. 外国人の雇用情勢

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)

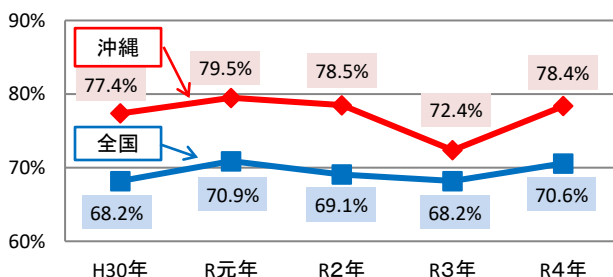


## 8. 労働条件等をめぐる動向

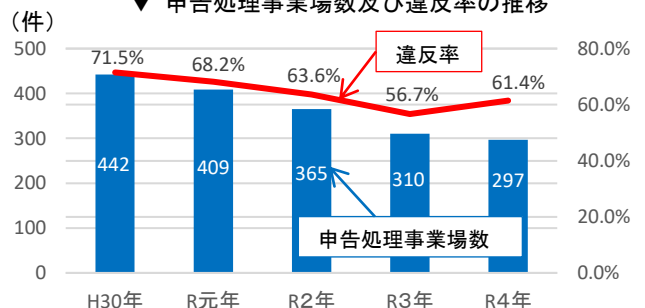
労働基準監督署における令和4年の定期監督等は合計1,696件であり、労働基準関係法令の違反率は78.4%（前年比6.0ポイント増）でした。全国平均の違反率は70.6%（前年比2.4ポイント増）であり、全国平均を上回る水準が続いています。

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



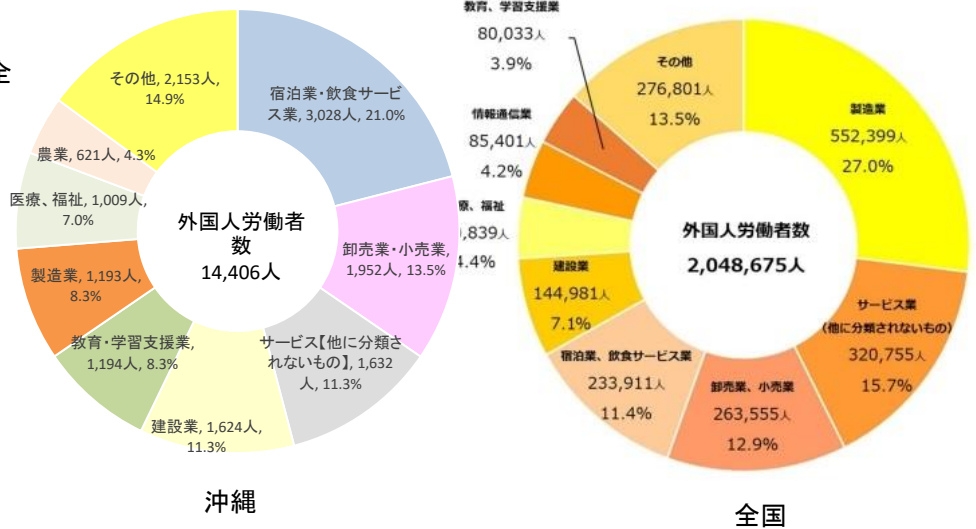
▼ 申告処理事業場数及び違反率の推移



## 7. 外国人の雇用情勢

○令和5年10月末現在、外国人労働者を産業別に見ると、全国では「製造業」が外国人労働者全体の27%と最も多いが、沖縄では「宿泊業、飲食サービス」が最も多く21.0%となっています。

○令和6年10月末現在の状況については、令和7年1月に公表予定です。

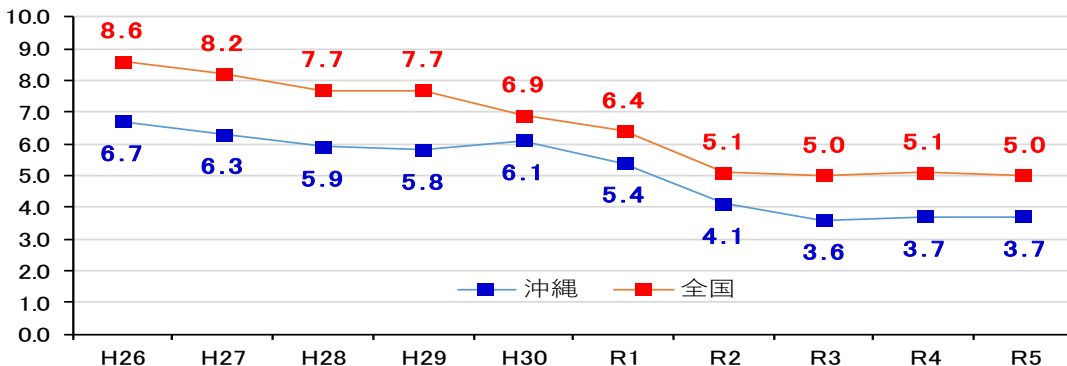


## 8. 労働条件等をめぐる動向

○週実労働時間60時間以上の雇用者割合

令和5年の週実労働時間60時間以上の雇用者の割合は3.7%、令和2年以降政府目標である5%以下となっています。

▼ 週実労働時間60時間以上の雇用者割合



## 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

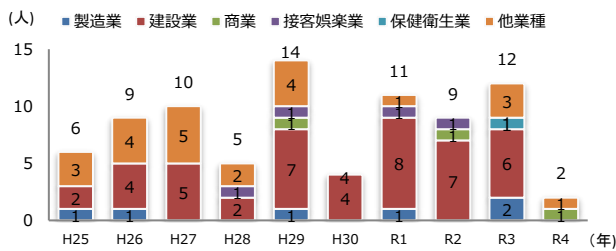
令和4年の労働災害発生状況は、死亡者が2人(前年比10人減)、休業4日以上死傷者が1,322人(前年比40人、3.1%増)となっています(以下、新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く)。

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。

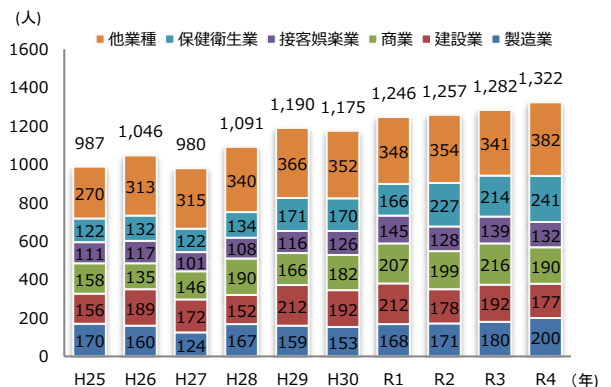
### ▼ 労働災害(死亡)の発生状況



### ▼ 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%)



## 9. 最低賃金の状況

- 沖縄県最低賃金(時間額)は、令和5年度の896円から令和6年度は952円に上げました(56円(6.25%)引上げ)。
- 最低賃金の全国加重平均額は1,055円、最高額の東京都(1,163円)との差は211円となっています(全国で最も低い最低賃金額は秋田県951円であり、当県はそれに次ぐ額)。
- 特定(産業別)最低賃金については、本年度は改正されませんでした。

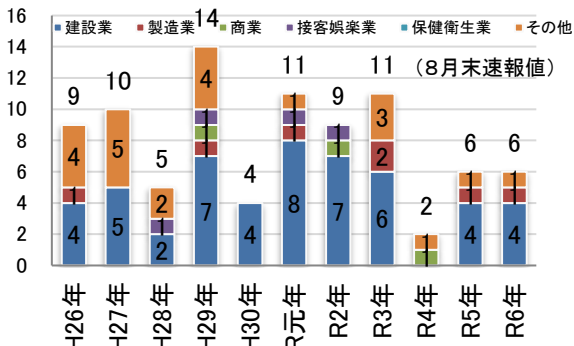
### ▼ 沖縄県最低賃金の推移

年度	25	26	27	28	29	30	R元	2	3	4	5	6
沖縄	664	677	693	714	737	762	790	792	820	853	896	952
沖縄県と同ランクの県の状況	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	高知など9県と同額	岩手では893円	秋田では951円
最高額	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	1,163 東京
全国加重平均	764	780	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004	1,055

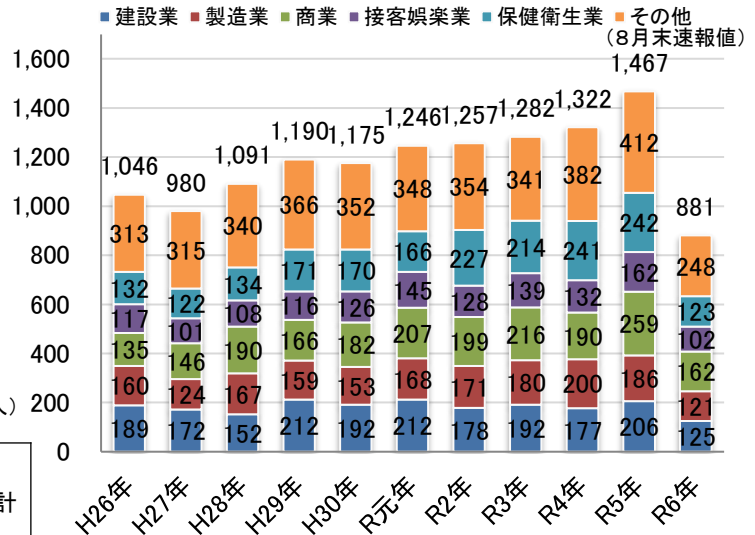
## 10. 労働災害の発生状況

- 令和5年の労働災害発生状況 死亡者 6人(前年比4人(200%)増)
  - ・休業4日以上(8月)の死傷者 1467人(前年比145人(11.0%)増)
  - ・転倒 全体の26.9%(395人)を占める。
  - ・60才以上の労働者の労働災害全体に占める割合 28.4%(416人)。
- 令和6年8月末現在(速報値)
  - ・死亡者が6人(前年同期比1人増)
  - ・休業4日以上(8月)の死傷者が881人(前年同期比60人(7.3%)増)。

### ▼ 労働災害(死亡)の発生状況 (単位:人)



### ▼ 労働災害(休業4日以上)の発生状況 (単位:人)



### ▼ 令和6年(8月末速報値)労働災害(死亡)の事故の型(単位:人)

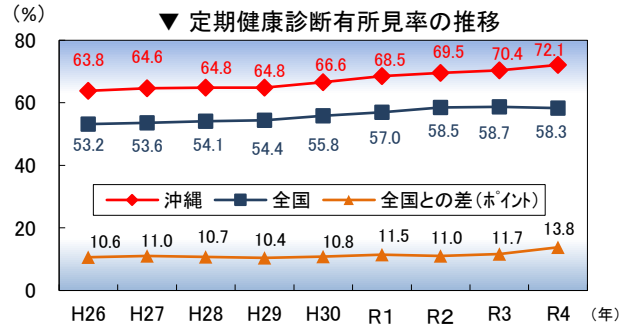
	墜落・転落	はさまれ・巻き込まれ	交通事故(道路)	感電	高温・低温の物との接触	合計
令和6年8月末速報	2	1	1	1	1	6

### ▼ 令和6年(8月末速報値)労働災害(休業4日以上)の事故の型 (単位:人)

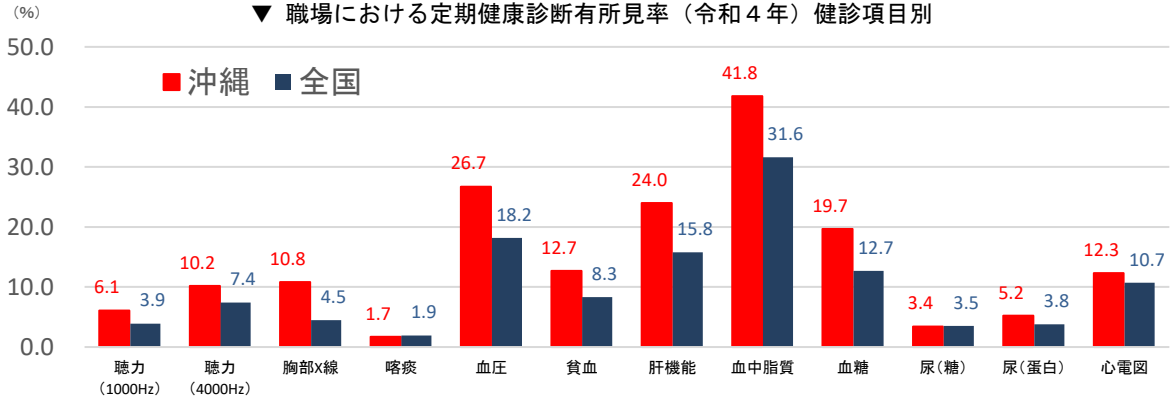
	転倒	動作の反動・無理な動作	墜落・転落	はさまれ・巻き込まれ	切れ・こすれ	他	合計
令和6年8月末速報	248	153	129	70	63	218	881

## 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

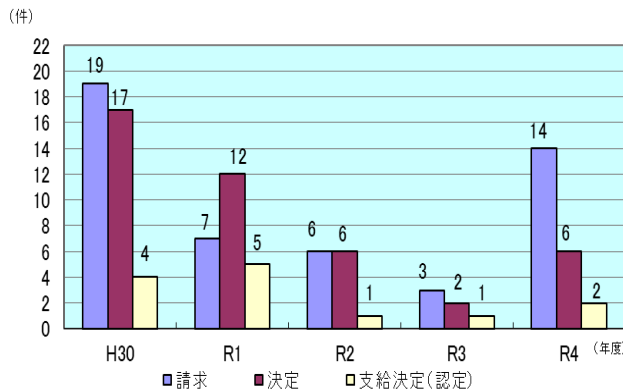


## 12. 労災補償の状況

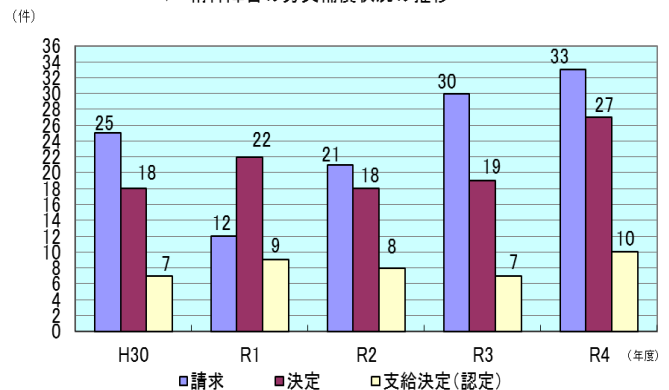
脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、平成30年度以降減少していましたが、令和4年度増加に転じました。一方、精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、支給決定（認定）件数も高止まりとなっています。

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

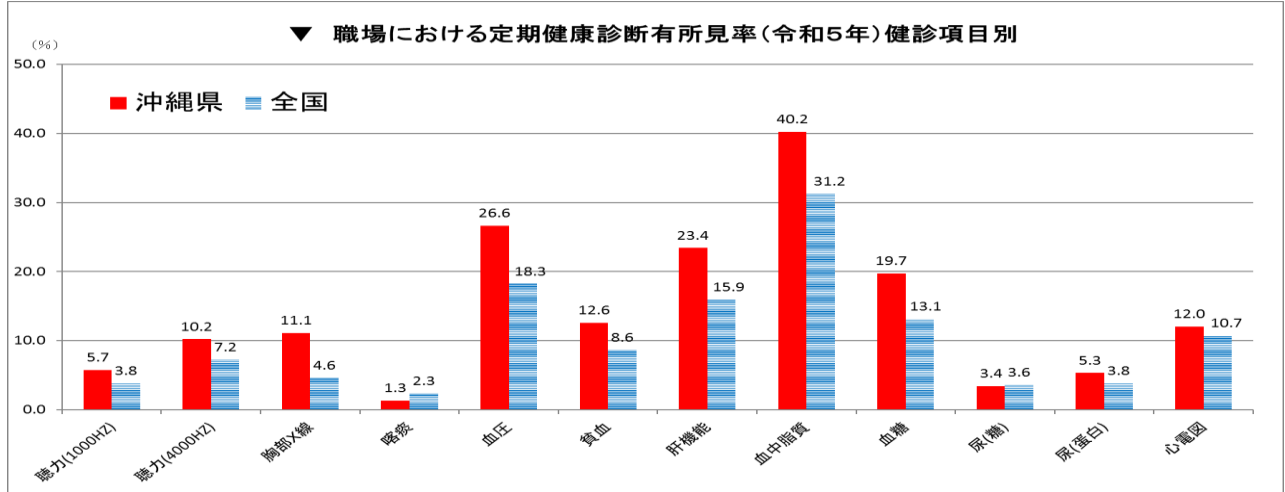
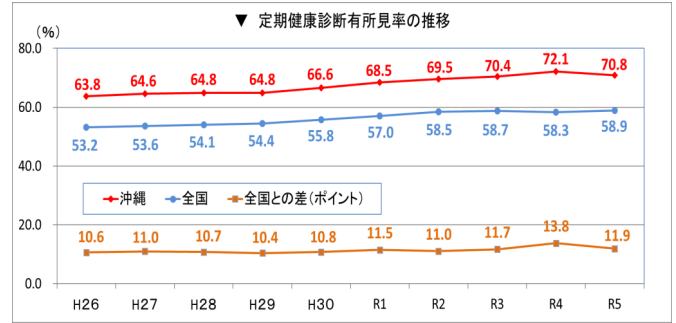
(単位: 万円、人)

	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。

## 11. 労働者の健康状況

○令和5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70.8%となり、都道府県別で平成23年から12年連続全国最下位から抜け出し、全国ワースト2位（全国平均58.9%）。  
・全国との格差11.9ポイント（1.9ポイント縮まりました）。



## 12. 労災補償の状況

令和5年度過労死等事案の請求件数・支給決定（認定）件数

(1)脳疾患・心臓疾患

・労災請求件数12件（前年度比2件減）・支給決定2件（前年度比増減なし）

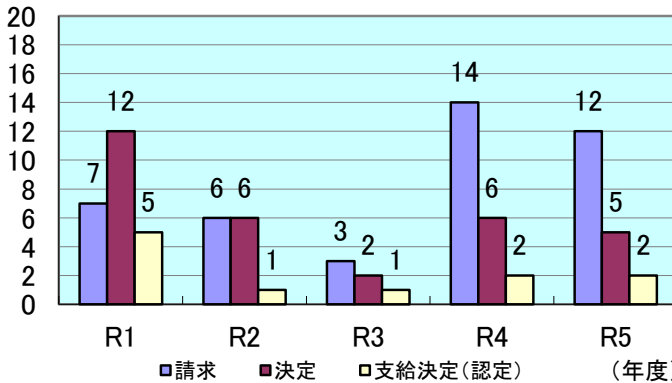
(2)精神障害

・労災請求件数35件（前年度比2件増）で過去最多・支給決定10件（前年度比増減なし）

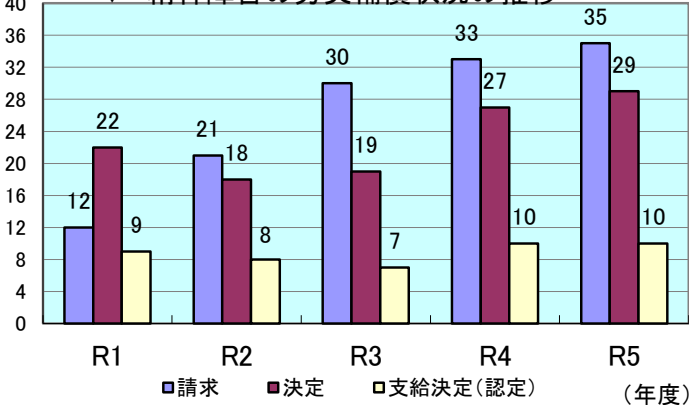
(3)令和5年度労災保険給付支払状況

・保険給付総額467,940万円（前年度比5.3%増）・新規受給者数6,509人（前年度比7.7%増）

(件) ▼ 脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況の推移



(件) ▼ 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)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
保険給付総額	462,366	458,931	467,079	444,515	467,940
新規受給者数	5,674	5,365	5,577	6,044	6,509

※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（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年8日連続 引き上げ

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。

業務改善助成金、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金

ワンストップ相談窓口

沖縄県労働政策課



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、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。

## 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、「経済財政運営と改革の基本方針2024」等において、2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円となることを目指すとの方針が示され、政府はその後、達成時期を2020年代とすると表明しました。これまで、生産性向上支援など中小企業の持続可能な賃上げを達成するために必要な環境整備に取り組んできたところですが、引き続き関係省庁と連携し、価格転嫁対策の徹底や生産性向上支援等により、中小企業等が着実に賃上げできる環境整備に取り組めます。

令和6年度 沖縄県最低賃金	
●地域別最低賃金	時間額 952円
令和6年10月9日～	
●特定(産業別)最低賃金	

※ 令和6年度は【新聞業】【自動車(新車)小売業】【各種商品小売業】【糖類製造業】は、改正がありませんでした。  
このため令和6年10月9日から地域別最低賃金が適用されます。



#### (1) 最低賃金の改定・履行確保のため周知

- ・答申付帯決議に基づく公契約発注機関への要請を実施。
- ・県や労使団体と連携した街頭キャンペーンでの周知広報実施。
- ・郵送等(約1,300件)による周知依頼やHP掲載等を実施。

#### (2) 業務改善助成金

- ・交付決定件数63件(令和4年度)→217件(令和5年度)
- ・交付決定件数51件(令和5年9月末現在)→103件(令和6年9月末現在)

(3)「沖縄県版支援パッケージ」を関係機関との連携により作成し、周知広報実施。

### 2. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

#### (1) パートタイム・有期雇用労働に関する相談件数

	令和4年度	令和5年度	前年度比
均等・均衡待遇関係	41	37	9.8%減
体制整備	2	0	-
正社員転換	1	5	400.0%増
その他	8	10	25.0%増

#### ○令和6年度上半期実績

- ・パート・有期法に基づく報告徴収実施件数 102件(前年同期73件)  
指導件数 162件  
(内訳) ・労働条件に関する文書の交付等 48件  
・不合理な待遇の禁止 30件  
・教育訓練 1件  
・通常の労働者への転換の推進 34件  
・事業主が講ずる措置の内容等説明 26件  
・相談のための体制の整備 23件

- (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。（P19参照）
- (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、正社員との待遇の格差や慣習などを根拠に場合、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・休憩室等の利用料金  
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  
裁判で法違反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

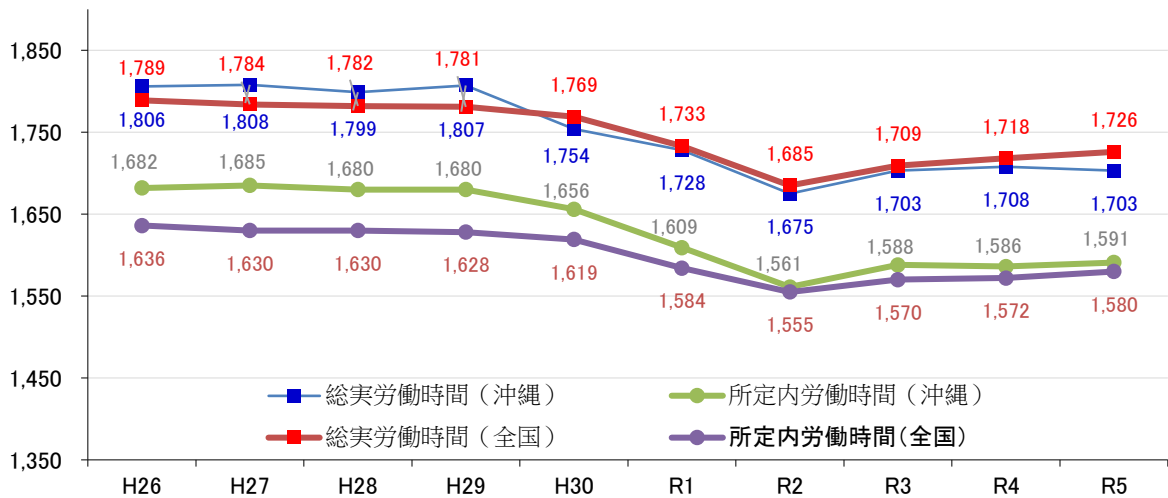
働き方改革を推進するために、平成30年に改正された労働基準関係法令（適用が猶予されていた建設業等への時間外労働上限規制を含む。）の遵守による長時間労働の抑制に向けた取組を確実に行うことが必要です。そのためには、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要です。

#### (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。

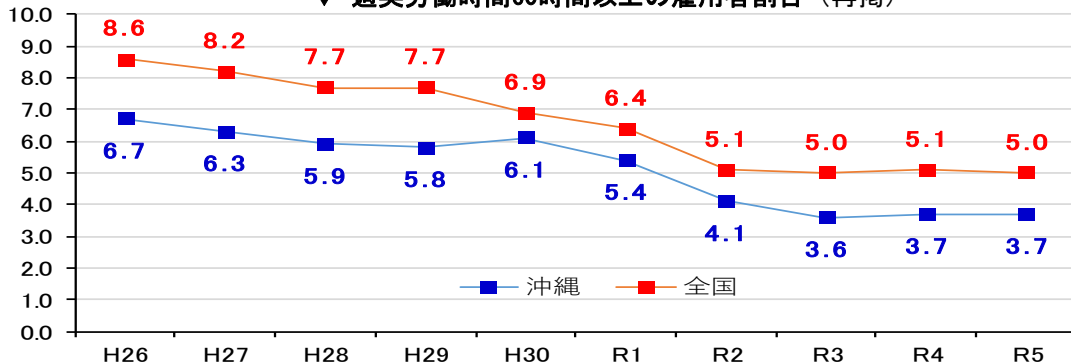
### 3. 長時間労働の抑制

▼ 労働者 1 人平均年間総実労働時間の推移（規模 30 人以上）



資料出所：厚生労働省・沖縄県「毎月勤労統計調査」

▼ 週実労働時間60時間以上の雇用者割合（再掲）



資料出所：総務省統計局、沖縄県企画部統計課（労働力調査）

(1) 令和6年度は上限規制適用開始事業場に対して労働時間相談・支援コーナーでの相談支援、または職員の訪問による相談支援を行っています。また、沖縄働き方改革推進支援センターによる相談支援も実施しています。説明会、個別支援は、上限規制適用開始業種を中心に実施しています。

## (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



①工事対象地域を近隣地域に限定し、②塗装・防水・外壁工事に特化し、③マルチタスク化を図ることで生産性を上げ、長時間労働の抑制に取り組みました。

## 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





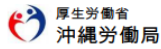
## (2) 令和5年度実施結果

・監督指導実施205事業場中120事業場(58.5%)で違法な時間外労働を確認。

今後、広報により注意喚起を行います。11月の「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を設定し、各種取り組みを実施中。

## (3) 過労死等防止対策シンポジウムを全国48会場で開催。

沖縄会場は12月3日にコンベンションセンターで開催します。



### Press Release

沖縄労働局発表  
令和6年10月29日

沖縄労働局労働基準部監督課  
課長 小池 雅弘  
主任監察官 川溝 秀明  
電話：098-868-4303

## 「過重労働解消キャンペーン」を実施

～12月3日(火)に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します～

「過労死等防止対策推進法」では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

このため、沖縄労働局(局長 柴田栄二郎)では、以下のとおり、長時間労働の削減等、過重労働の解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

### 1 「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します (別添リーフレット参照)

日時 2024年12月3日(火)  
14:00～16:00(受付13:30～)

**無料**

会場 沖縄コンベンションセンター 会議場B1  
(沖縄県宜野湾市真志喜4-3-1)

《基調講演》  
「カスタマーハラスメントの現状と課題:企業がとるべき課題とは」  
池内 裕美氏(関西大学社会学部教授)  
《過労死遺族からの声》  
「神戸市私立医療センター専攻医過労自死事件」  
高島 淳子氏(大阪過労死を考える家族の会、医師の過労死家族会)  
《取組事例紹介》  
「働き方改革や長時間労働の削減に向けた取組事例の紹介」  
ちゅら工房株式会社

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

沖縄会場

## 過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなった方のご遺族等にもご登壇をいただき、過労死等防止対策推進法施行から10年、改めて過労死等の現状と課題、防止対策について考えます。

参加無料  
事前申込

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

## 過労死等防止対策推進シンポジウム

日時 2024年12月3日(火)  
14:00～16:00(受付13:30～)

会場 沖縄コンベンションセンター  
会議場B1  
(沖縄県宜野湾市真志喜4-3-1)

主催: 厚生労働省  
後援: 沖縄県  
協力: 過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護士全国連絡会議

二次元コード  
読み込んで下さい。

## 4. 法定労働条件の確保、履行対策

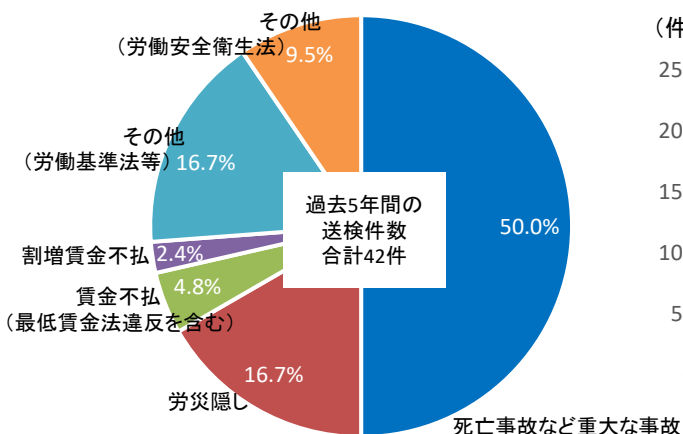
### ○技能実習生等の外国人労働者

・外国人技能実習機構福岡事務所との相互通報制度等により監督指導を実施することとしています。

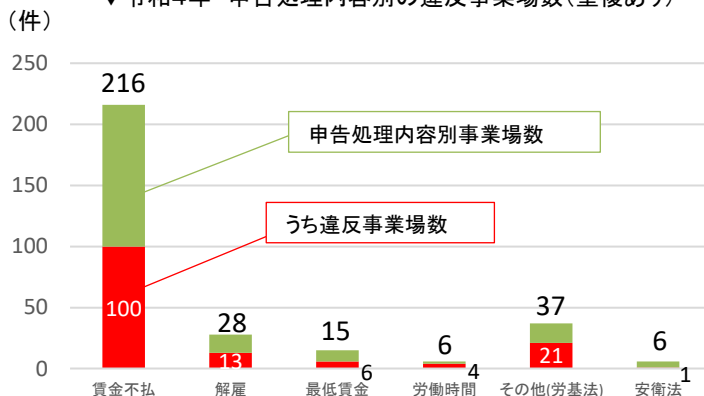
### ○自動車運転者

・沖縄総合事務局運輸部との合同監査監督等により監督指導を実施することとしています。また、改正改善基準告示に係る説明会については、各労働基準監督署で実施することとしています。

▼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

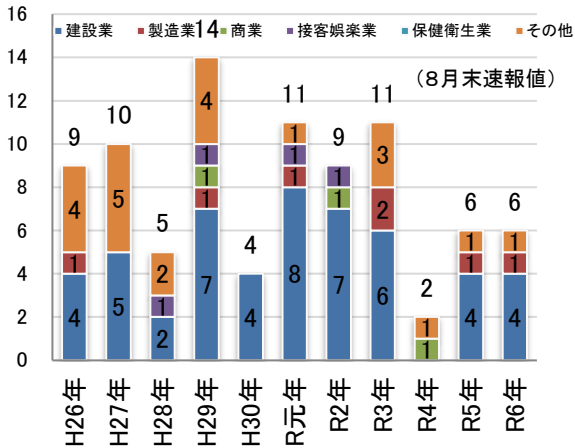
沖縄労働局第14次労働災害防止計画の目標「令和4年までの5年間と比較して令和9年までの5年間で、死亡災害を5%以上減少させ36人以下とし、死傷災害を減少に転じさせる。」の達成に向けて、高所からの墜落・転落災害、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害、労働者の作業行動に起因する転倒災害・腰痛症等の防止対策を中心とした取組を推進する必要があります。

- (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取組の指導を行うとともに、「エイジフレンドリーガイドライン補助金(実施予定)」の利用を促進します。

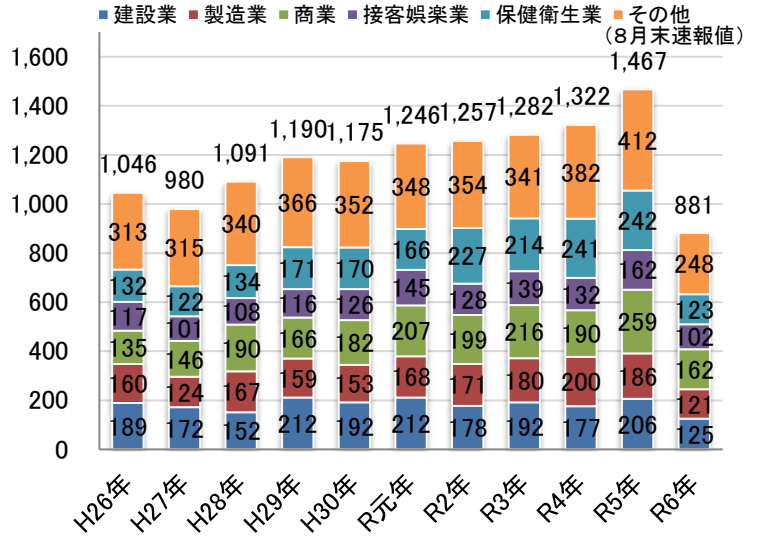


## 5. 労働災害の防止対策

▼ 労働災害(死亡)の発生状況(再掲) (単位:人)



▼ 労働災害(休業4日以上)の発生状況(再掲) (単位:人)



(1) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、業種を問わず、ホームページへの掲載や局署窓口でのリーフレット配布等により、化学物質のリスクアセスメントに係る周知を行っているほか、5者(沖縄県・沖縄労働局・沖縄県医師会・沖縄産業保健総合支援センター・全国健康保険協会(協会けんぽ)沖縄支部)で連携し、うちな健康経営宣言の加入促進を図っております。また、建設業における安全大会や講習会において「熱中症パンフレット」や建設業労働災害防止協会が作成した「木造家屋等低層住宅建築工事墜落防止標準マニュアル」、「職場のあんぜんサイト」の周知を図っております。

(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」総括会議(6/4)、建設工事関係者連絡会議や各安全大会等において、改正「手すり先行工法に関するガイドライン」や「木造家屋等低層住宅建築工事墜落防止標準マニュアル」の周知を図っております。

(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、災害発生事業場に対しては、各労働基準監督署において個別指導を実施しております。

(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、令和6年度第1回沖縄県小売業SAFE協議会(6/21)において、SAFEアワードの取組事例を紹介しました。また、令和6年度第1回沖縄県介護施設SAFE協議会(7/8)を開催し、過去3年間の腰痛災害の統計結果より、事故の型「動作の反動、無理な動作」の災害発生時における作業人数は約9割弱が一人作業、作業状況はベッド⇔車イスの移乗等が約6割弱、殆どが介護器具の未使用、と概ね介護施設における腰痛災害の発生傾向についての理解を共有しました。関係業界への情報共有のため各々の開催概要について労働局HP公表を行っています。

(5) 高齢労働者の労働災害防止については、令和6年度「沖縄県建設業Safe-Work運動」総括会議、令和6年度第1回沖縄県介護施設SAFE協議会等にて、エイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリーガイドライン補助金について周知を図っております。また、建設業における安全大会や講習会においても周知を図っております。そのほか、沖縄労働局ホームページにて令和6年度エイジフレンドリーガイドライン補助金についてのご案内を掲載しております。

## 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（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～

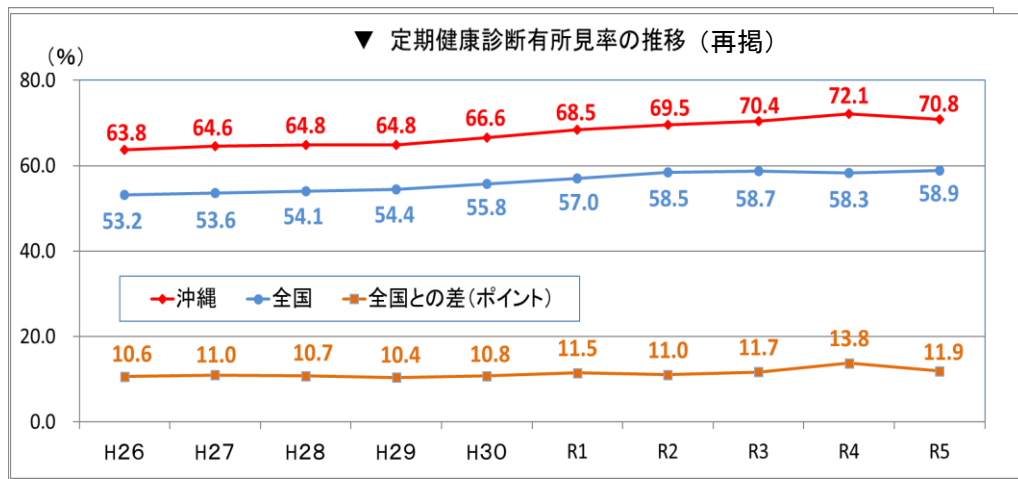


請求書は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

労災 請求書

検索

## 6. 職場における健康確保

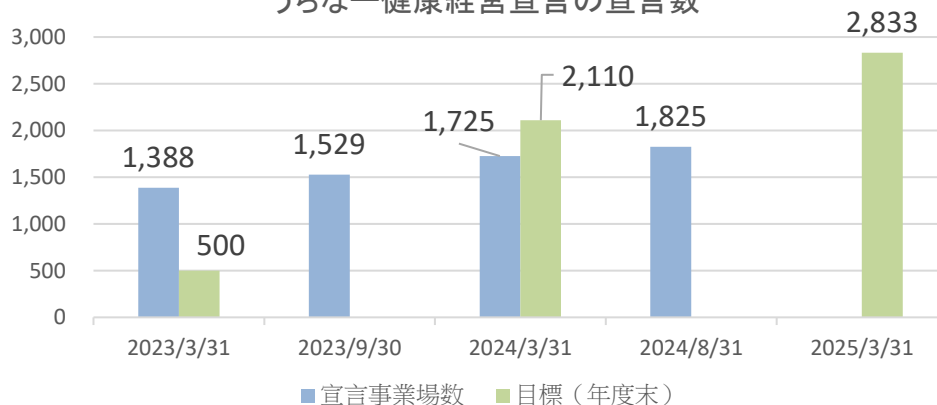


(1) 事業者における自主的な健康づくりのため、うちなー健康経営宣言の加入促進を図っております。また、熱中症予防、業務上疾病防止対策の一つとして、化学物質対策等について、関係団体への文書発送や、労働局ホームページへの掲載、事業所訪問等各種機会において、周知を図っております。

(2) 健康管理対策については、説明会、個別訪問、局署窓口におけるリーフレットの配布や、うちなー健康経営宣言登録事業場へのサービスの一部として、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勧奨を行っております。

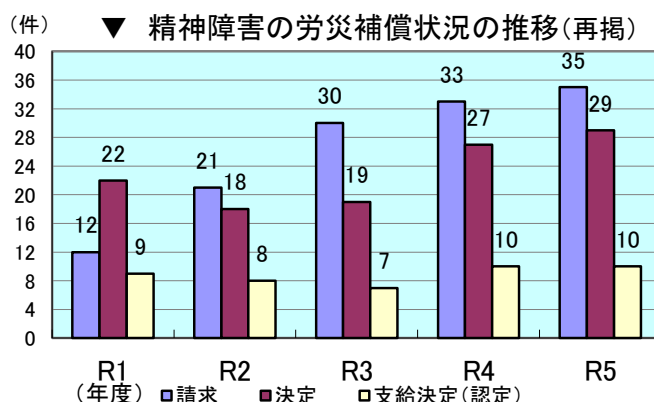
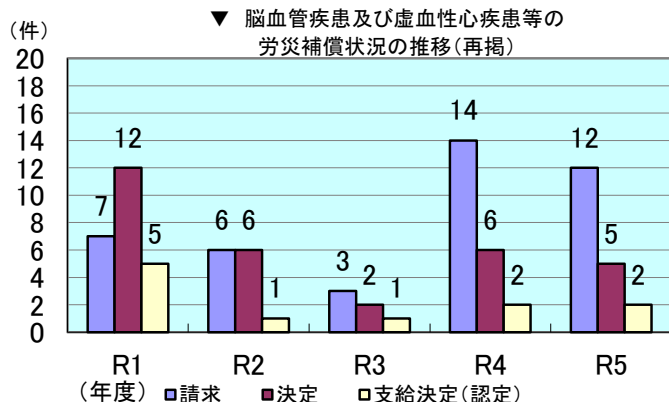
(3) 働き盛り世代の健康づくり対策については、5者協定健康会議を活用、継続して連携し、各事業主あてうちなー健康経営宣言の加入促進、各種サービスの利用勧奨を行っております。

### うちなー健康経営宣言の宣言数



(4) 関係機関と連携し、石綿に係る事前調査の実施状況の確認・必要な指導を行っております。また、化学物質管理対策としては、業種を問わず、化学物質リスクアセスメントの周知を図っております。

## 7. 労災保険の迅速・公正な給付



# 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。



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

令和6年度 厚生労働省 沖縄労働局 委託事業 実施機関 株式会社タスクール Plus

沖縄働き方改革推進支援センター

ウチの会社はどうか...  
専門家に相談すればいいんだ！

中小企業・小規模事業者の皆様へ

# 働き方改革 サポートします！

**相談無料**

- 残業が月60時間を超えたら何か変わるの？
- 建設業、運送業、砂晴製業の労働時間管理が厳しくなるけどどうすればいい？
- ハラスメント対策って言うけどどうしたらいいの？
- うちの会社でもらえる助成金ってあるのかな？
- 外国人労働者を雇おうと考えてるんだけど？
- パートさんの手当の見直しって必要なの？
- 求人を出しても人が集まらないんだけど！
- うちの就業規則は問題ないか見てもらえるかな？

個別企業訪問相談  
貴社を訪問し、専門家と対面相談

電話・来所相談  
当センター内で専門家が電話と来所の相談

セミナー開催・講師派遣  
セミナー・Webセミナーの実施開催

オンライン相談  
高経費または遠隔地の方の相談に合わせたサービス

中小企業・小規模事業者のための無料相談窓口

## 沖縄働き方改革推進支援センター

電話 0120-420-780

E-mail okinawa@task-work.com

ファックス 098-859-8371

ホームページ

〒901-0152 沖縄県那覇市小禄1831-1 沖縄産業支援センター508号

# 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

### (1) 時間外労働の上限規制の適用

・沖縄県と鹿児島県にのみ影響する砂糖製造業の上限規制適用について、令和5年度に引き続き、法律面、人材確保面、助成金等の支援メニューの面から連携して支援を行いました。

### (2) 沖縄働き方改革推進支援センターの相談等実施状況(令和6年9月末現在)

- ・相談件数及びコンサルティング件数 512件
- ・セミナーの開催 17回

沖縄働き方改革推進支援センター セミナーの様子



### (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課長相当について、2012年7.9%、2022年13.9%と上昇傾向、男女の賃金の差異については、男性の所定給与を100としたとき、女性のそれは、2012年70.9%、2022年75.7%と縮小傾向にあります。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)働き方改革推進支援助成金(令和6年9月末現在)  
 ・交付決定件数54件(令和5年9月末実績 46件)  
 (令和5年度交付決定件数 68件)

**令和6年度「働き方改革推進支援助成金」  
労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内**

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**  
 このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひ活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！
助成金による取組	労働能率を増進するために設備・機器などを導入	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。	記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。	専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

**生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する  
 都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら  
<https://www.jgrants-portal.go.jp/>

(2024.4)

働き方改革推進支援助成金・業務改善助成金活用のでびき

**生産性向上のヒント集**

労働時間削減や賃金引上げにつながる事例

厚生労働省  
 令和6年3月

## 2. 女性の活躍推進

- (2)一般事業主行動計画  
 101人以上企業422社のうち届出414社(届出率98%)(令和6年9月末現在)
- (3)えるぼし認定企業数  
 27社(うち、プラチナえるぼし認定 1社)(令和6年9月末現在)

### ▼ 認定企業数(令和6年9月末現在)

	認定企業数 (えるぼし認定)	特例認定企業数 (プラチナえるぼし認定)
101人以上企業	17(15)	1(1)
100人以下企業	9(5)	0(0)

( )は令和5年9月末現在

### 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。

### 3. 次世代育成支援対策の推進

(1) 一般事業主行動計画

101人以上企業422社のうち届出417社（届出率98%）（令和6年9月末現在）

(2) くるみん認定企業数

33社（うち、プラチナくるみん認定2社）（令和6年9月末現在）

▼ 認定企業数(令和6年9月末時点)

	認定企業数 (くるみん認定)	特例認定企業数 (プラチナくるみん認定)
101人以上企業	23(18)	2(2)
100人以下企業	10(6)	0(0)

( )は令和5年9月末現在

### 4. 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

○育児・介護休業法に関する相談件数

▼育児・介護休業法に関する相談件数

《育児関係》

	令和4年度	令和5年度	前年度比
育児休業	539	384	28.8%減
育児休業に係る不利益取扱い	84	124	47.6%増
看護休暇、育児の所定労働時間制限関係	101	88	12.9%減

《介護関係》

	令和4年度	令和5年度	前年度比
介護休業	70	52	25.7%減
介護休業等に関するハラスメント	3	0	—
介護休暇、介護の所定外労働の制限等関係	45	36	20.0%減

○令和6年度上半期実績

・育介法に基づく報告徴収実施件数 2件(前年同期85件)

※育介法の報告徴収は令和6年度は下半期に集中的に実施する予定

(3) 両立支援等助成金(令和6年9月末現在)

支給決定件数226件(令和5年9月末実績 215件)

### 5. 総合的ハラスメント対策等

○労推法に基づく報告請求実施件数 1件(前年同期比18件) (令和6年9月末現在)

※労推法の報告請求は令和6年度は下半期に集中的に実施する予定

(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く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」には該当しません。  
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"> <li>就業中の賃金や労働時間の確保を怠る</li> <li>就業中の労働環境を悪化する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業中の賃金や労働時間の確保を怠る</li> <li>就業中の労働環境を悪化する</li> </ul>
--	--

この法律では、フリーランスは「特定業務受託者」、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・労働契約を一時に結ぶのではなく継続的に結ぶことにより、継続的に「労働契約」に基づく雇用の関係にある者を「発注者」としてこの法律の対象としています。
- また、発注者が「発注者」として、業務の委託として労働者を使用する、この法律の対象外です。労働者である労働者の関係は別の法律で扱われます。

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?

<b>あいまいな契約</b> 契約が不十分な状態で仕事をした結果、口頭でのやり取りだけで仕事が進み、後でトラブルに発展してしまっている。	<b>ハラスメント</b> 精神的な苦痛や不安を感じ、仕事への意欲が低下している。	<b>報酬の未払い</b> 報酬が支払われず、生活に困っている。
---	--	-------------------------------------

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 労働基準局 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

(4)個別労働紛争解決制度の施行状況（令和5年度）

内容		件数	前年度比
総合労働相談		9,764件	3.5%減
※内訳延べ数	法令・制度の問い合わせ	5,787件	1.2%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,787件	56.1%増
	民事上の個別労働紛争	2,219件	3.7%減
助言・指導申出		165件	23.1%増
あっせん申請		57件	17.4%減

6. フリーランスの就業環境の整備


フリーランス・事業者間取引適正化等法(以下「フリーランス法」)が、令和6年5月12日に公布され、同年11月1日から施行されました。

・個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられます。法の取引の適正化に係る規定については主に公正取引委員会及び中小企業庁が、就業環境の整備に係る規定については主に厚生労働省がそれぞれ執行を担います。

(1)フリーランス法の施行にむけた周知（令和6年9月末現在）

- ・労働局幹部が参加する各種会議や定例会見にて周知
- ・地方自治体、商工会・商工会議所、経済団体、関係機関に周知協力依頼文発出(121団体)、広報誌への掲載依頼
- ・監督署や沖縄総合事務局が開催する会議・説明会にて講師としてフリーランス法(就業関係の整備に関すること)の説明
- ・HPへの掲載、個別の企業訪問の際にチラシを配布

「そこの」フリーランスのあなた!  
フリーランスと取引するあなた!



**新しい法律が  
できました!** 2023年5月公布・  
2024年秋頃までに  
施行予定

**フリーランス・事業者間取引適正化等法**

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、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を回ることを目的に制定されました。

フリーランスに対して業務委託する発注事業者には守るべき義務があります。

詳しくは各官庁の特設ページへ

公正取引委員会  
中小企業庁  
厚生労働省

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

フリーランス、個人事業主などで  
契約・お仕事上のトラブルに  
お悩みの方へ

相談料  
無料

相談から解決まで、  
弁護士がワンストップでサポートします!

相談無料 秘密厳守 匿名相談可  
対面・Web相談可 和解あっせん手続費用無料

受付時間  
9:30～16:30(土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください!

- あいまいな契約**  
報酬が明示されない状態での作業遂行、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- 報酬の未払い**  
報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、音信不通。
- ハラスメント**  
精神的な攻撃や契約のない作業の強要、一方的な契約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する  
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にご相談ください

まずは電話・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  
運営事業者:第二東京弁護士会  
運営にあたっては、フリーランスに関する関係省庁(内閣府・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁)と連携しています。

0120-532-110  
通話無料/受付時間 9:30～16:30(土日祝日を除く)  
help@freelance110.jp

公式サイトはコチラ  
https://freelance110.jp/

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二東京弁護士会が受託して運営しています。

## 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><b>ユースエール</b></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><b>もにす</b></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><b>えるぼし</b></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><b>くるみん</b></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><b>安全衛生優良企業</b></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>

## 7. 雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度

### ユースエール



- ・ユースエール認定企業15社  
上半期 1社申請(審査中)



ユースエール認定企業は、合同企業説明会において、椅子カバー及びタペストリーを設置し、求職者へのPRを行っています。



沖縄労働局主催の新規卒業者合同企業説明会にて事業所PR動画を流しています。

### もにす



- ・もにす認定企業3社



### えるぼし



- ・えるぼし認定企業27社  
上半期 4件認定



令和6年7月のえるぼし認定企業2社(株式会社りゅうせき建設、リヴプラス株式会社)の認定書交付式を行い、各種メディアの取材もあり、えるぼし認定や同社のPRとなりました。

### くるみん



- ・くるみん認定企業33社  
上半期 3件認定



令和6年8月のくるみん認定企業1社(金秀建設株式会社)の認定書交付式を行い、各種メディアの取材もあり、くるみん認定や同社のPRとなりました。

# 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。

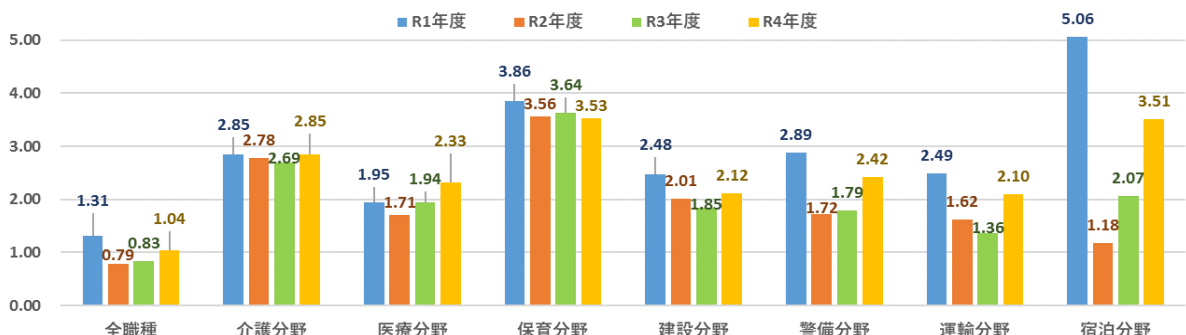
- (1) 県内5か所全てのハローワークに人材確保対策コーナーを設置し、下記について取り組みます。
  - ① 求人者への充足支援
    - ・賃金情報等の提供
    - ・求人条件の見直しなど助言指導
    - ・求職者への直接リクエストの活用促進
  - ② 求職者への個別支援
    - ・きめ細かな職業相談、キャリアコンサルティングの実施
    - ・求人情報の提供
    - ・各種セミナー（業界・職業理解、自己理解、応募ノウハウ、キャリアチェンジ等）の開催
- (2) ハローワークにおいて、ミニ企業説明会、職場見学会・体験会を開催します。
 

【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)





# 第4 良質な雇用の確保・拡大に向けた取組

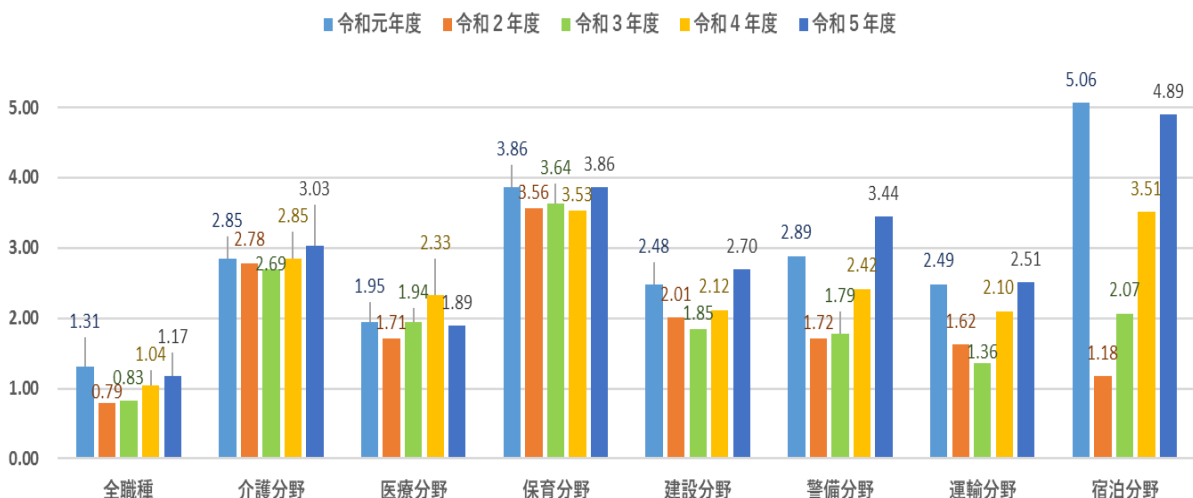
## 1. 人材確保に向けたハローワークの支援

- (1) 人材確保対策相談窓口による就職支援  
就職件数2,762件(前年同期比5.7%増)(令和6年9月末現在)
- (2) ハローワークでは企業説明会、職場見学会・体験会、セミナー等を実施しマッチングの強化に取り組んでいます。  
【令和6年度上半期実績(令和6年9月末現在)】
- ・ミニ企業説明会(全所計223回、1,422人参加)
  - ・職場見学会・体験会(18回、107人参加)
  - ・セミナー等(全所330回、4,201人参加)
- (3) 沖縄県のリーディング産業である観光業の求人充足を図るため「観光関連求人充足キャンペーン」を実施【6月】
- ・キャンペーン期間中に開催した企業説明会・面接会(全所17回、145人参加)
  - ・各ハローワークでホテル、飲食、バス、タクシー業界のセミナーや企業説明会を開催。
  - ・ホテルの仕事の魅力に関する動画の配信。
  - ・沖縄労働局HPに特設サイトを開設し、ハローワークのイベントをSNSで発信。
- (4) 人材確保対策推進協議会を以下のとおり開催し、事業主団体と行政機関で人材不足の状況や雇用管理改善を通じた魅力ある雇用の創出、今後の人材確保対策の取組等について情報交換を行い、人材確保に係るネットワークを構築した。  
観光分野【5月10日】 警備・建設分野【5月31日】 運輸分野【6月7日】 医療・介護・保育分野【6月13日】

### (5) 助成金の計画受理状況(令和6年9月末現在)

- ① 人材確保等支援助成金  
計画受理件数7件(前年同期件数2件)[前年同期比250%増]
- ② 人材開発支援助成金  
計画受理件数488件(前年同期件数361件)[前年同期比35%増]
- ③ キャリアアップ助成金  
計画受理件数571件(前年同期件数323件)[前年同期比77%増]

### ▼ 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

## 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

- (1) ①有効求職者のうちマイページ利用者数12,398人(令和6年9月末現在)  
 求人者マイページによる新規求人申込件数30,837件(令和6年9月末現在)  
 ②オンラインセミナー:25回、826人参加(令和6年9月末現在)  
 ③オンライン職業相談件数:162件(令和6年9月末現在)  
 ④jobtagの沖縄労働局HPのリンクを沖縄労働局公式のLINEのリッチメニューに掲載し、利用促進を行っています。



- (2) 公式SNS配信(令和6年9月30日現在)

- ・LINE: 友だち登録25,324人  
 【定期配信: 月2回】 ハローワークトピックス等
- ・X(旧Twitter): フォロワー 377人  
 【配信: 80回】 イベント情報、職業訓練情報等
- ・YouTube: チャンネル登録者 1,170人  
 【動画配信: 56本】  
 求職者向け周知31件 職業訓練関連8件 助成金関連13件 雇用保険関係 4件



## 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

▼公共職業訓練(離職者訓練)及び求職者支援訓練修了者の就職実績(令和5年度)

訓練施設	就職率(%)
① ポリテクセンター沖縄	84.0
② 県立職業能力開発校(施設内)	95.3
③ 県立職業能力開発校(委託)	82.0
④ 求職者支援訓練(基礎コース)	71.1
⑤ 求職者支援訓練(実践コース)	56.9

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

(1) 令和5年度第2回沖縄県地域職業能力開発促進協議会において、令和6年度に訓練効果を検証する分野として「理・美容分野」が選択されました。公的職業訓練効果検証ワーキンググループでは、理・美容分野の訓練修了者、訓練実施機関、訓練修了者を採用した企業に対してヒアリングを実施し、ヒアリング結果をもとにした訓練カリキュラム改善案等を、地域職業能力開発促進協議会へ報告する予定です。

(2) 令和6年度訓練計画では、求職者支援訓練に係るデジタル分野の定員枠の割合を増やしました。(R5:20%→R6:30%)。現在、計画に沿って、デジタル分野の定員枠は順調に増えています。

【計画】

【R6年度開講】

- ・委託訓練 R5 150人 → R6 135人
- ・求職者支援訓練 R5 130人 → R6 191人
- ・委託訓練 150人(1月開講まで)
- ・求職者支援訓練 127人(3四半期認定まで)

(3) 公共職業訓練(離職者訓練)受講者数 787人(令和6年9月末現在) ※前年同期比3.9ポイント増  
 求職者支援訓練受講者数 317人(令和6年9月末現在) ※前年同期比11.2ポイント増

## 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	就職水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	まづがーと(※) 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

(※)「まづがーと」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)

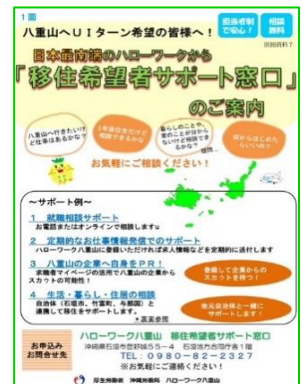


西川労働局長 知念那覇市長

### ▼ 雇用対策協定に係る取組



浦添市：就職水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」



## 4. 県及び市町村と連携した雇用対策の推進

(1) 雇用対策協定締結自治体と運営協議会を開催しました。

自治体名	運営協議会開催日	令和6年度協定に基づく主な取り組み	主なイベント
沖縄県	R6.5.15	①若年者雇用対策、②高齢・障害者対策、③人材育成の推進、④働きやすい環境づくりの推進、⑤女性の活躍推進、⑥非正規雇用・就職氷河期世代対策、⑦生活困窮者対策、⑧その他の施策	・観光関連求人充足キャンペーン ・高齢者対策イベント
那覇市	R6.5.22	①人材確保の推進、②専門人材育成の推進、③就職困難者等への就職支援	・カジュアル説明会・面接会 ・マザーズ合同企業説明会
浦添市	R6.5.30	①子育て世代・就職困難者(高齢者・障害者・ひとり親・生活困窮者)の就職支援、②若年者への雇用支援の推進、③人材の育成・確保 ・雇用拡大、ミスマッチ解消、定着の推進 ・就職支援体制の強化	・障害者雇用事業所見学会 ・保育士見学ツアー
南城市	R6.5.20	①保育・介護職の就労支援と雇用促進、②就職困難者等の就職支援、③連携した市内企業への雇用支援、④雇用創出サポートセンターとの連携	・パパママお仕事応援キャンペーン
沖縄市	R6.7.4	①沖縄市在住求職者に対する就職支援体制の強化、②生活困窮者の就職支援、③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 ・沖縄市しごと・くらしなんでも相談会 ・警備のお仕事体験会
名護市	R6.7.10	①企業誘致に係る取組、②マッチング(企業特区への雇用促進)、③保育士等の就労支援と雇用促進、④若年者の就業意識の醸成と雇用促進支援、⑤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 ・保育所見学ツアー
宮古島市	R6.7.9	①若年者に対する雇用支援の推進、②生活困窮者に対する就職支援、③中高年齢者に対する就職支援、④障害者に対する就労支援、⑤保育士確保の支援、⑥その他の人材確保、雇用改善に係る取組	・広報みやこじま、宮古島市恋しきLINEへの高卒求人提出の掲載 ・障害者雇用促進要請
石垣市	R6.5.27	①保育士の確保支援、②就職困難者(ひとり親、生活保護受給者、生活困窮者、障害者、高齢者)の就職支援、③若年者の雇用支援の推進、④人材確保支援(就職支援体制の強化)	・移住希望者サポート(移住相談会) ・保育士プチセミナー、説明会

### ▼ 雇用対策協定に係る取組



沖縄県移住相談会(東京都)  
※ハローワーク職員出席



(2) 令和6年度上半期活動実績

・沖縄県(グッジョブセンター)との連携

連携による支援対象者数1,070人(対前年同期比7.6%増) R6年9月時点  
連携による就職者数467人(対前年同期比17.3%減) R6年9月時点

(3) 常設窓口実績

・那覇市常設窓口実績 支援対象者132人(対前年同期比9.1%増)

就職者82人(対前年度比5.7%減) R6年9月時点

・浦添市常設窓口実績 対象者163人(対前年同期比3.8%増)

就職者133人(対前年度比29.1%増) R6年9月時点

# 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」(P15参照)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「新規学卒就職者令和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。

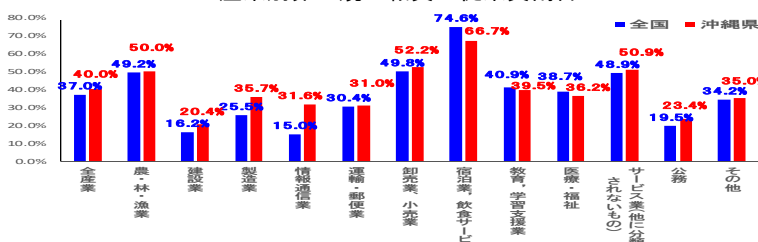
また、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要があります。

- (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。

### ▼ 産業別非正規の職員・従業員割合



資料出所：総務省・沖縄県「令和4年度平均 労働力調査」

**キャリアアップ助成金**  
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！

# 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

- (1) 学校と連携した就職ガイダンスや職場見学等実施回数126回(前年同期比11.5%増)  
参加生徒数1,922人(同44.6%増)(令和6年9月末現在)
- (2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる相談件数(出張相談を含む。)6,459人(延べ数)(前年同期比4.3%増)(令和6年9月末現在)
- (3) 令和7年3月新規高卒者合同企業説明会・面接会(令和6年7月9日、10日開催)参加企業137社、参加生徒数1,371人
- (4) 定着支援・セミナー(令和6年9月末現在)  
(就職者向け)  
・定着支援(延べ)40人(前年同期比29.8%減)  
(企業向け)  
・定着支援(延べ)503人(同21.8%減)、セミナー2回(前年2回)・参加者170人(前年145人)

### ▼ 新規高卒者の就職内定率の推移 (令和6年3月卒)

	令和5年9月末	令和6年3月末
全国	63.0%	99.2%
沖縄	26.2%	96.8%
差	▲ 36.8	▲ 2.4

資料出所: 厚生労働省、沖縄労働局「新規学卒者の求人・求職・就職内定状況」

## 2. 非正規雇用労働者対策の総合的な推進

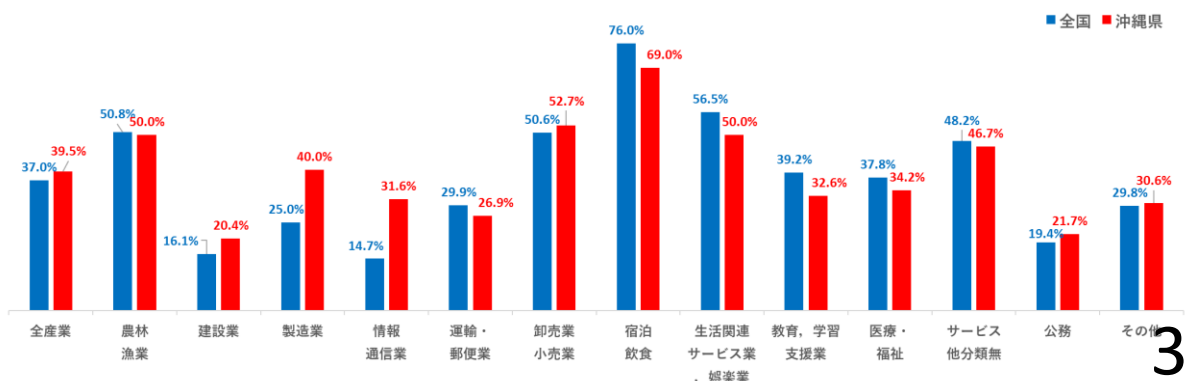
- (1) ハローワーク支援窓口による就職支援件数(延べ)2,545人(前年同期比35.8%増)(令和6年9月末現在)  
就職後のキャリアコンサルティングによる職場定着支援の推進・定着支援(延べ)49人(同40.0%増)  
(令和6年9月末現在)

人材確保対策推進協議会(観光分野)において、非正規労働者の正規雇用転換や生産性向上の支援に関する助成金制度や活用事例に関して説明を行い、周知しました。

- (2) キャリアアップ助成金(正社員化コース)計画件数487件(令和6年9月現在)  
キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)計画件数143件(令和6年9月現在)

- (3) 令和6年度公的職業訓練の概況(令和6年4月～8月末時点) 応募件数1,351件、受講者数964人、訓練コースの定員充足率76.8%(全国平均70%)【うち求職者支援訓練: 応募件数406件、受講者数269人、定員充足率76.4%(全国平均70%)】

### ▼ 業種別非正規労働者の割合



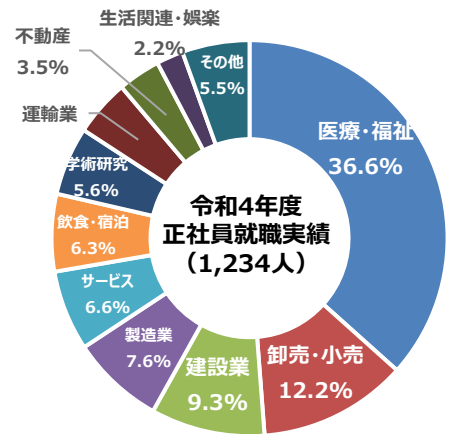
- (4) 雇用形態にかかわらず公正な待遇（同一労働同一賃金等）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等に取り組む事業主に対して、沖縄働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口を設けて支援を行います。  
（詳細はP6の2、P11の1（2））

### 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。

- 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。
- 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。
- 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）
- 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。
- 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)

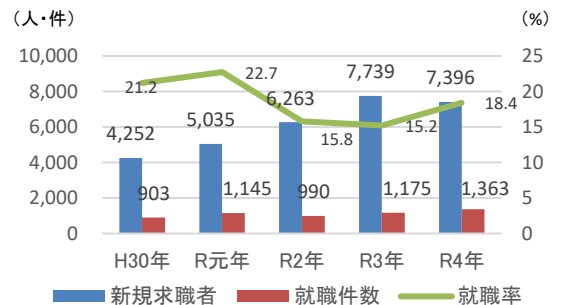


### 4. 高齢者の就労・社会参加の促進

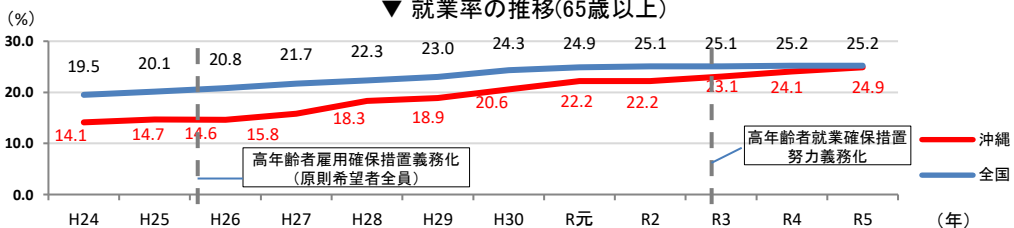
70歳以上まで働ける制度のある企業の割合は38.8%と全国平均（41.6%）に比べ低くなっています。少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中、改正高齢者雇用安定法に係る「70歳までの就業確保措置（努力義務）」の導入促進を図っていく必要があります。また、高齢者の新規求職者が増加する中、個々の状況に応じたきめ細かな再就職支援を実施していきます。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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



▼ 就業率の推移(65歳以上)



資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、沖縄県企画統計課「労働力調査」



### 3. 就職氷河期世代の活躍支援

(1) 就職氷河期世代支援窓口によるチーム支援実績

支援対象者数312人(前年同期比14.7%増)  
 就職者数231人(同33.5%増)  
 (令和6年9月末現在)

(2) インターンシップ実施件数13件(前年同期8件62.5%増)  
 (令和6年9月末現在)

(3) 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)について

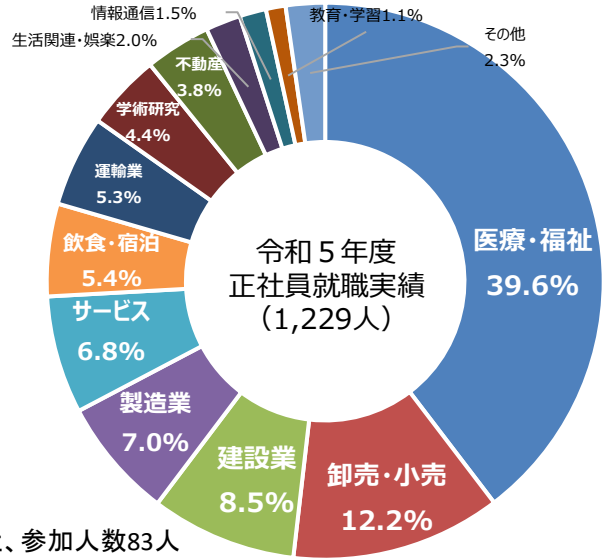
・受理件数88件(前年同期受理件数78件)[12.8%増]  
 ・支給決定件数73件(前年同期支給決定件数66件)[10.6%増]  
 (令和6年9月末現在)※[ ]は前年同期比

(4) 地域若者サポートステーションによるハローワークにおける巡回相談  
 巡回件数44回 相談件数57件(令和6年9月末現在)

(5) 第9回就職氷河期世代活躍支援「沖縄プラットフォーム」会議(令和6年8月27日開催)

・南部地区合同企業説明会(令和6年9月30日開催) 企業数15社、参加人数83人  
 ・中部地区合同企業説明会(令和6年11月14日開催予定) 企業数19社予定  
 ・オンライン合同企業説明会(令和7年2月中旬開催予定) 企業数10社以上予定

▼ 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

○ 高齢者就業支援月間(10月)に以下の取り組み実施しました。

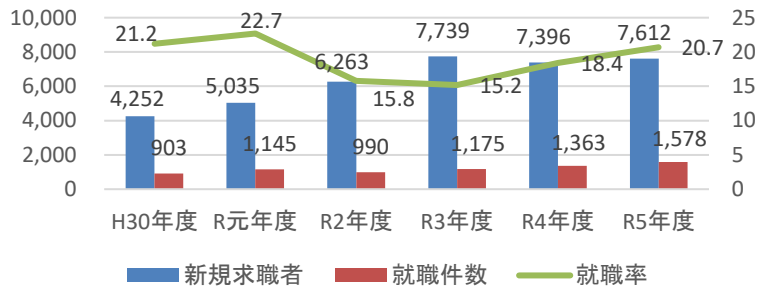
- ・沖縄労働局ホームページに「高齢者就業支援月間特設ページ」を開設。各ハローワークで実施するイベント情報の掲載
- ・「シニア応援求人」について、沖縄労働局公式LINEメニューで「かんたん検索」ができるようにしました。
- ・「シニア応援求人」の活用を促進する事業所向け動画を「沖縄労働局職業安定部ハローワークYouTubeチャンネル」に掲載。

(1) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部との共催により「高齢者雇用支援セミナー」を10/18に開催しました。

(2) 上記のセミナーも含め、高齢者雇用の際に活用できる助成金について周知リーフレットを用いてあらゆる機会に周知しています。

(3) 65歳以上の就職件数  
 「生涯現役支援窓口」の65歳以上の就職件数  
 ・上半期実績件数 351件  
 (令和6年9月末現在)(対前年比 14.7%増)

▼ 高齢者(65歳以上)の職業紹介状況



資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」

(4) 沖縄労働局及びハローワークは、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部と年4回実施する連絡会議での連携を行うとともに、70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーの活用について、案内チラシにより事業主への周知を実施しています。

(5) 「生涯現役促進地域連携事業」(宮古島市 令和3年度～令和5年度終了)  
 引き続き、後継事業である「生涯現役地域づくり環境整備事業」実施に向けた地方公共団体への働きかけを行っています。

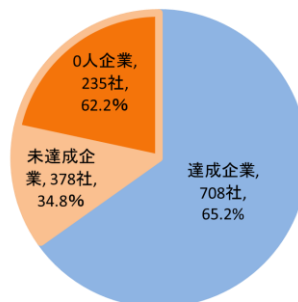
(6) ハローワークの窓口において、シルバー人材センターに係る周知広報や技能講習等の受講勧奨により入会を促進するなど高齢者の多様な働き方を支援しています。

## 5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進

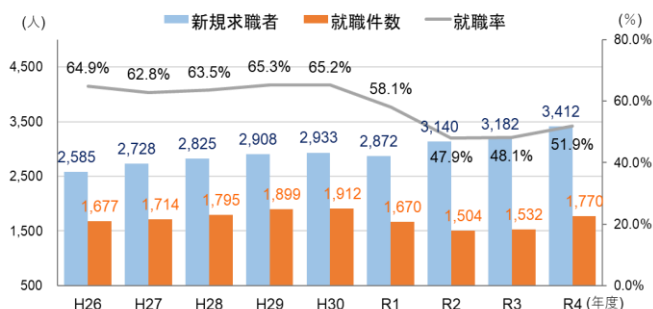
民間企業の障害者法定雇用率は3.24%と全国平均（2.33%）と比べて良好であるものの、依然として全体の34.8%の企業が未達成であり、加えて、未達成企業の62.2%が障害者を1人も雇用していないことから、企業に対する障害者雇用の意識啓発や、雇用率達成指導を行っていきます。

- (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) 能力と適性に合っ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。（P15参照）

▼ 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

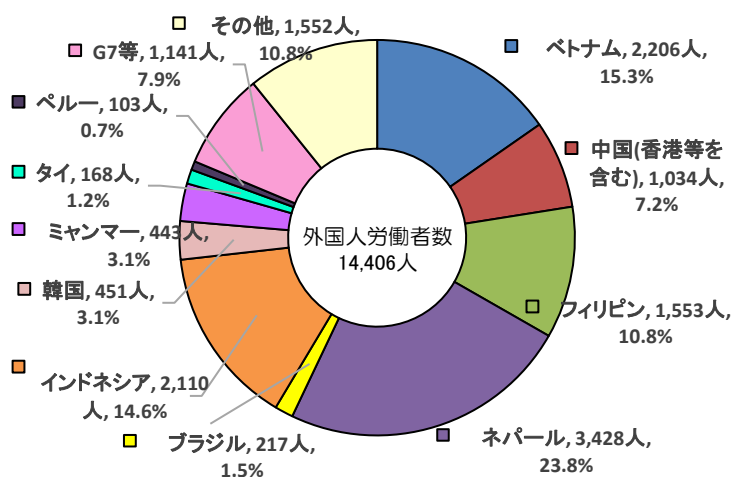


## 6. 外国人労働者に対する総合的支援

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」

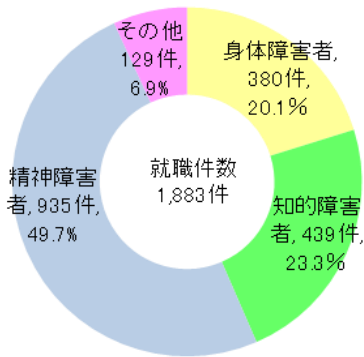
## 5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進

- (1) 令和6年9月11日に県内9経済団体に対して沖縄県、沖縄県教育委員会、沖縄障害者職業センターと連名で障害者雇用要請を行い、各種支援策について説明を行いました。
- (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、ハローワーク職員による企業向けチーム支援を実施。28社(令和6年9月末現在) 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下半期開催予定。
- (3) 「精神・発達障害者しごとサポーター要請講座」集合講座2回開催。
- (4) ハローワークの専門援助部門による就職支援(令和6年9月末現在) 障害者就職件数875件(前年同月比1.2%増)
- (5) 「もにす」の申請を検討している事業所に労働局、ハローワークの職員が訪問。申請に向けた支援を実施した。

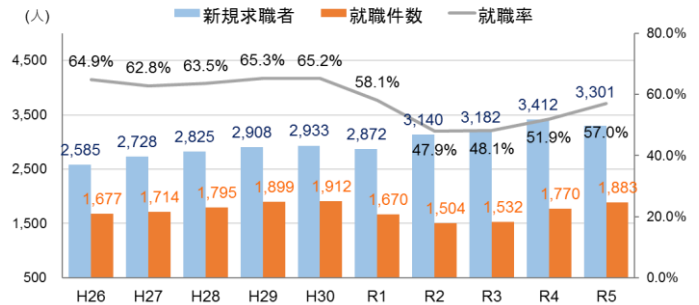


県内9経済団体に対しての障害者雇用要請

### ▼ 障害種別の就職状況 (令和5年度)



### ▼ 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

- (1) ハローワークによる事業所訪問
  - ・実績件数 139件(令和6年9月末現在)
  - ・外国人労働者を3人以上雇用している事業所を対象として、「外国人労働者雇用管理オンラインセミナー」を6/26に開催(共催:福岡出入国在留管理局那覇支局、沖縄県警)参加企業数 101社 参加者数 111人
- (2) 多言語コンタクトセンターの活用や多言語音声翻訳機器(ポケットク)を活用することにより、日本語でのコミュニケーションが難しい外国人求職者に対する窓口相談支援体制を整備しました。
- (3) 令和6年4月にハローワーク那覇に「留学生コーナー」を設置しました。大学等と連携し留学生の出張相談などを実施する相談窓口を整備しました。就職支援ナビゲーターによる職業相談件数197件(令和6年9月末現在)
  - ・大学、専門学校訪問件数20件(令和6年9月末現在)
  - HW活用セミナー・HW見学ツアー 計10回 参加者141名
- (4) 福岡出入国在留管理局那覇支局・公益財団法人沖縄県国際交流人材育成財団と連携し、外国人雇用事業所・外国人求職者に向けて支援制度の周知を行いました。(リーフレット設置依頼や労働局主催のセミナーの参加)
- (5) 監督課に設置する外国人労働相談コーナーに寄せられる労働相談については、相談内容に応じ、雇用環境・均等室、労災補償課、健康安全課及び各労働基準監督署と連携し、対応に当たっています。また、毎週月曜日は全国労働相談ダイヤルに組み込まれているため、事案の内容について該当労働局あて情報を提供しています。

### 令和6年度 外国人労働者雇用管理オンラインセミナー

外国人労働者を雇用している事業所のみなさん、外国人労働者の雇用を希望している事業所のみなさんへ

**日時** 令和6年6月26日(水) 14時~16時

**開催方法** オンライン (Zoomウェビナー)

**定員** 先着200名

**申込方法** 1. 下記の登録URL又は右記二次元QRコードから申し込み登録画面へアクセスします。  
2. 必要事項を入力し、登録します。  
3. 登録したアドレスに「ウェブナーID」「パスワード」を記載したメールが届きます。  
[https://zoom.us/webinar/register?WJN=224\\_830&aj=the5SHBCG&aj=the5SHBCG&aj=the5SHBCG](https://zoom.us/webinar/register?WJN=224_830&aj=the5SHBCG&aj=the5SHBCG&aj=the5SHBCG)  
※セミナー当日は上記登録メールアドレスに「ログインID」をメールで送付させていただきます。

**申込期限** 令和6年6月25日(火) 17時

※詳細は申込画面にてご確認ください。また、ZoomウェビナーはZoomのシステム上、参加者数に制限がございます。参加希望の企業様は、お申し込みのタイミングで、お申し込みの人数を調整してください。

時間	講演内容	講師
14:00~14:05	主催者挨拶	沖縄労働局 職業安定部職業対策課長
14:05~14:30	「外国人労働者の雇用管理」について	沖縄労働局 職業安定部職業対策課長
14:30~15:00	「外国人労働者の労働条件管理」について	沖縄労働局 労働基準部課長
15:00~15:30	「就業規則編成」について	法務省福岡出入国在留管理庁 労働基準部課長
15:30~15:50	「不法就労の防止」について	沖縄県警本部 警備課外務課
15:50~16:00	質疑応答	

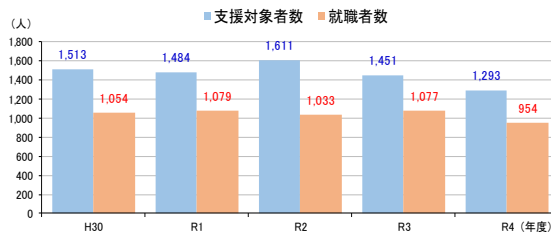
主催：厚生労働省沖縄労働局、公共職業安定所  
協力：法務省福岡出入国在留管理庁那覇支局、沖縄県警本部  
沖縄労働局職業安定部職業対策課 TEL：098-868-3701  
厚生労働省

## 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



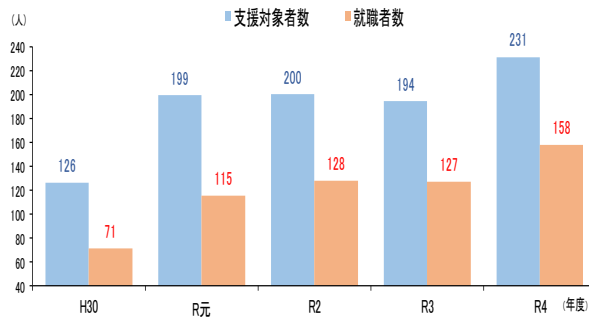
## 8. 長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援

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。

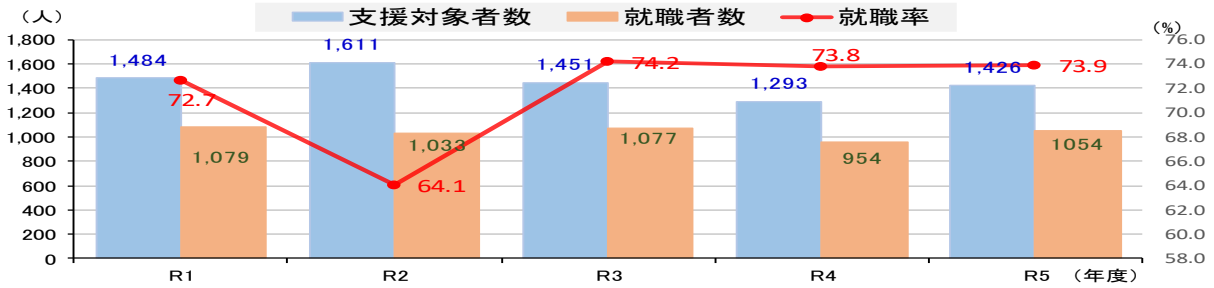
4

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。



## 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

### ▼ 生活困窮者等に対する就職支援状況



沖縄県の生活保護受給者の保護率は、令和4年度平均2.64%で、全国平均の1.62%より高くなっています。

(1) 令和6年度生活保護受給者等就労支援自立促進事業協議会(令和6年4月25日開催)

(2) 自治体とのチーム支援

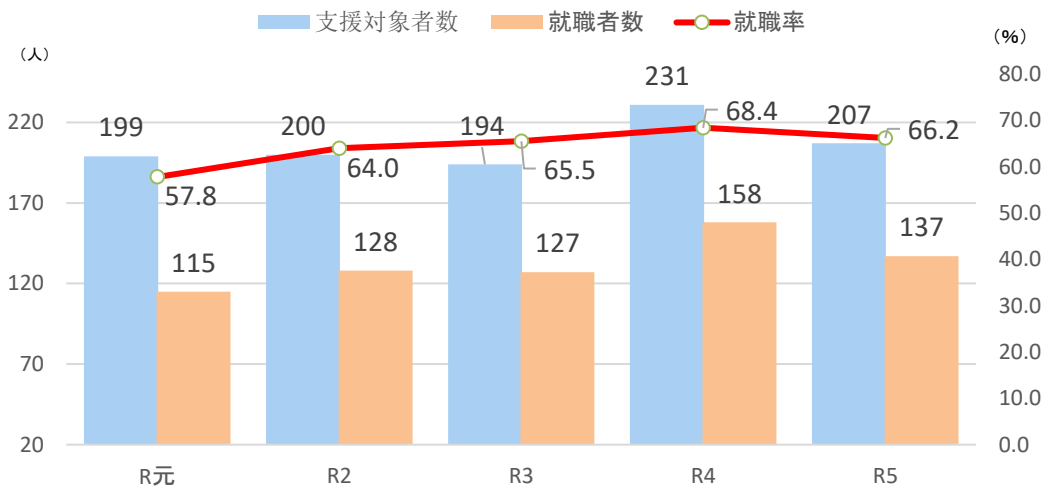
・支援対象者数826人(前年同期比1.9%減)・就職者数611人(同7%増)(令和6年9月末現在)

(3) パパ・ママお仕事応援キャンペーン(8月)にて14市町村の児童扶養手当担当部署に臨時ハローワーク就労支援窓口を設置

相談件数185件(前年同期比14%減)、支援対象者数77人(同108%増)

## 8. 長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援

### ▼ 長期療養者の就職支援状況



○令和6年度上半期実績

・支援対象者数118人(前年同期比1.7%増)(令和6年9月末現在)

・就職者数65人(同16.7%減)(令和6年9月末現在)

・令和6年度長期療養者就職支援事業連絡協議会(書面開催)

## 9. 子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援

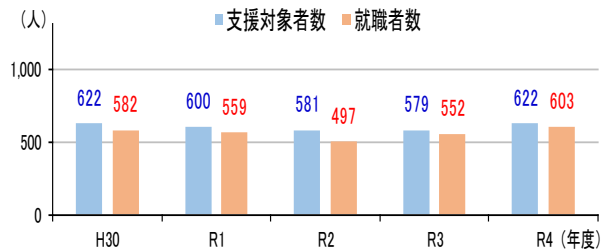
子育て中の女性の中には、再就職等の希望はあっても、子どもの預け先や仕事と家庭の両立等に不安を持っていることも多いことから、それぞれの状況・ニーズに応じた支援及び子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進をきめ細かくかつ積極的に実施していく必要があります。

- (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り組む企業説明会、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。

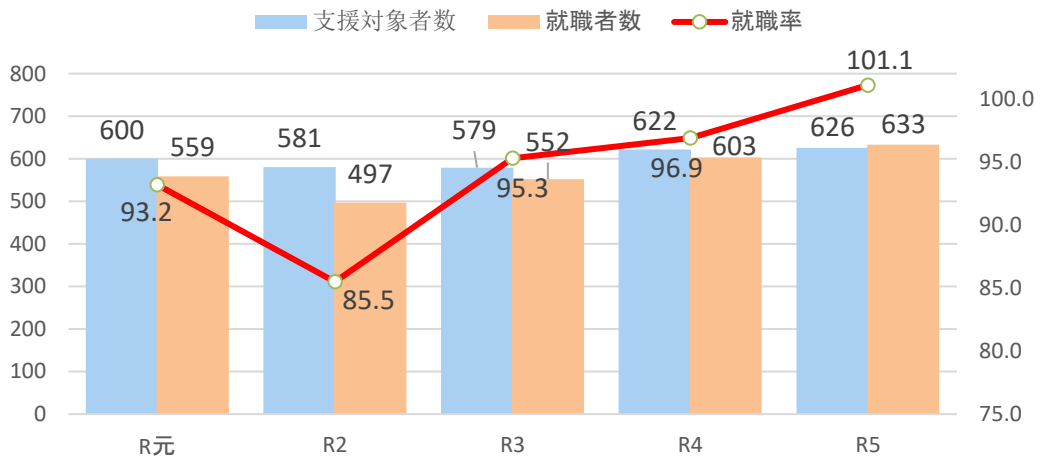
需給調整事業室相談窓口において、労働者派遣契約の中途解除等の相談について、必要に応じて指導監督を行うなど、相談解決に向けて取り組んでいきます。



労働者派遣のポイントは  
こちらから！

## 9. 子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援

### ▼ マザーズコーナーでの就職支援状況



(1)、(3)令和6年度上半期実績

・支援対象者数292人(前年同期比5.8%減)(令和6年9月末現在)

・就職者300人(同5.4%減)(令和6年9月末現在)

(2)マザーズコーナーの相談員が市町村に訪問等を行い、保育所・子育て支援サービスの情報収集を行い、求職者への情報提供を行っています。

(4)「仕事と育児の両立支援キャンペーン」を令和7年2月に開催予定。グッズポプセンターでイベント開催予定。



マザーズ交流会つきセミナー  
(ハローワーク沖縄)

## 10. 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

(1)事業所訪問

・事業所訪問実施年間目標数239事業所

・事業所訪問実施実績118事業所

(令和6年9月末現在)

○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に取り組んでいます。

○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に取り組んでいます。

○派遣労働者等からの相談への対応

・派遣労働者相談窓口で相談を行った事案について、必要に応じて、事業所に対して指導監督を実施し、相談解決に向けた支援に取り組んでいます。

○職業安定法施行規則の改正(令和6年4月)に伴い、求人企業が「労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際に明示しなければならない労働条件」が追加されることから、事業所への指導監督時及び事業所向けセミナー等を通じて、求人企業や職業紹介事業者に対し、改正内容等の制度理解に向けた周知・啓発を行います。

**求人企業の皆さま**

2024(令和6)年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

**募集時などに明示すべき労働条件が追加されます!**

2024年4月から、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。(※労働基準法に基づく労働時間短縮の明示義務と同様の改正)

**追加される明示事項**

求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲
- ② 就業場所の変更の範囲
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準

※「変更の範囲」とは、雇入れ基準に当たります。従来の就業転換など今後の見込みも含めた、継続する労働契約の更新における変更の範囲のことをいいます。

**最低限明示しなければならない労働条件** (改正の内容で追加される明示事項)

記載が必要な項目	記載例
業務内容	〔雇入れ前後〕 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 ---①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (●●により更新する) 更新上限 有 (遷移契約期間の上限 ●●年/更新回数の上場 ●●回) ---③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	〔雇入れ前後〕 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 ---②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日(年末年始を含む)
時間外労働	あり(月平均20時間) 有期労働契約を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企業業績に連動する変動制により、●●時間以内のみとみなされます。 月給 25万円(ただし、試用期間中は月給20万円)
賃金	有期労働契約の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1)基本給 ●●円(2)手当(夜間・休日) ●●円 (2)●●手当(時間外労働の有無に関わらず) ●●時間分の時間外手当として●●円を支給 (3)●●時間を超える時間外労働分についての超過賃金は適正で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
労働環境改善	社内研修
雇入れの氏名または名称	〇〇株式会社

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を示すなど、正確かつ最新の状況が求められます。

## 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。

新しい事業展開やデジタル化・グリーン化に伴う  
人材育成に取り組むなら  
人材開発支援助成金  
**事業展開等リスクリング支援コース**  
がオススメです！

① 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！  
② 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！  
③ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！

④ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！  
⑤ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！

⑥ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！  
⑦ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！

⑧ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！  
⑨ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！

⑩ 最新のITスキルを身につけて、  
職場での活躍の幅を広げ、  
企業に貢献しよう！

事業主の皆さまへ  
「事業展開等リスクリング支援コース」について詳しくはこちら

### 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

### 1. リ・スキリングによる能力向上支援

(1)人材開発支援助成金(人への投資促進コース)活用勸奨のための訪問等  
上半期実績件数 110件(令和6年9月末現在)

「人材開発支援助成金」上半期支給実績(令和6年9月末現在)

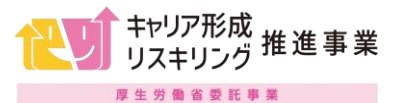
- ・人材育成支援コース(統合された旧制度含む) 215件
- ・事業展開等リスキリング支援コース 65件
- ・人への投資促進コース 5件

(2)教育訓練給付制度の概要や申請手続きに関する動画(3話)を作成し、労働局YouTubeチャンネルに掲載。

動画再生回数が19,000回(令和6年9月現在)と制度周知に繋がっています。

(3)県内各ハローワークに、「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置しキャリアコンサルタントの巡回による相談を実施しています。

- ・県内における巡回相談実施回数 98回 令和6年9月末現在
- ・相談コーナーにおける相談回数 141回 令和6年9月末現在



### 3. 成長分野等への労働移動の円滑化

(1)ハローワーク窓口での職業紹介時に助成金対象者の紹介状にリーフレットを添付し事業主へ周知。成長分野等人材確保育成コース以外の特定求職者雇用開発助成金既存コースの支給申請案内時にリーフレットを添付して周知しています。

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)支給決定件数

3件 令和6年9月末現在(前年同期2件)

(2)早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)が令和6年度に再就職援助計画対象労働者以外の雇用保険特定受給資格者にも拡大。これをうけ雇用保険受給資格決定時に受給者向けリーフレットを受給者に配布し制度説明、助成金対象者の職業紹介時には紹介状にリーフレットを添付し事業主へ周知しています。

支給決定件数1件令和6年9月末現在(前年同期2件)(雇入れコース)※実績は労働移動支援助成金(旧制度)分。