

令和 6年度第2回沖縄地方労働審議会

令和7年度  
沖縄労働行政運営方針(案)

令和7年3月14日

# 目次

<b>第1 沖縄県の労働行政を取り巻く情勢</b> . . . . .	<b>1</b>
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
<b>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</b> . 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
<b>第3 誰もが働きやすい職場づくりの推進</b> . . . . .	<b>11</b>
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
<b>第4 良質な雇用の確保・拡大に向けた取組</b> . . . . .	<b>16</b>
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
<b>第5 多様な人材の活躍促進</b> . . . . .	<b>19</b>
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. 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援 . . . . .	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. 雇用仲介事業者及び労働者派遣事業者への指導監督の徹底 . . . . .	23
<b>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</b> . . . . .	<b>24</b>
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
<b>第7 沖縄労働局の組織と事務所掌</b> . . . . .	<b>25</b>

# 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

令和6年は国内外からの入域観光客が過去3番目の多さとなるなど増加し、それに伴い、沖縄の経済は全産業で緩やかに拡大しており、雇用情勢も一部で堅調な動きが見られます。

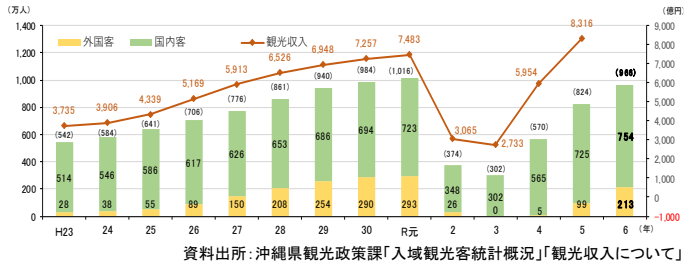
完全失業率は、コロナによる県経済の縮小で令和2年から上昇し、令和3年に3.7%となりましたが、その後、令和4年には再び低下し、令和6年は3.2%となっています。

有効求人倍率は、コロナによる県経済の縮小が影響し、令和2年から令和4年は1倍を下回りましたが、その後の経済回復に伴い上昇し、再び1倍を超えることとなりました。令和6年は1.13倍となり、全国との差も2年連続で過去最少となっています。

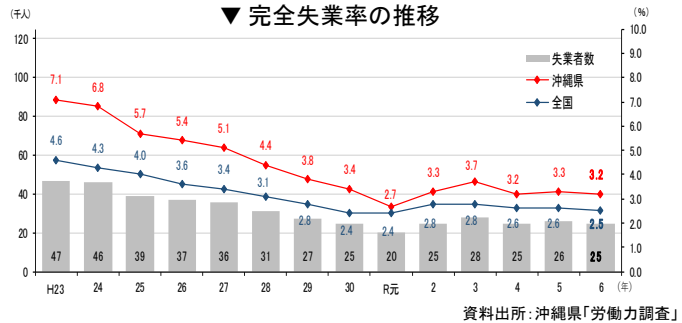
一部の産業において人手不足が深刻になり、人材確保が喫緊の課題となっています。

また、正社員有効求人倍率は0.75倍となり、2年連続で過去最高を更新するなど、人手不足を背景とした正社員での人材確保の動きが高まっています。

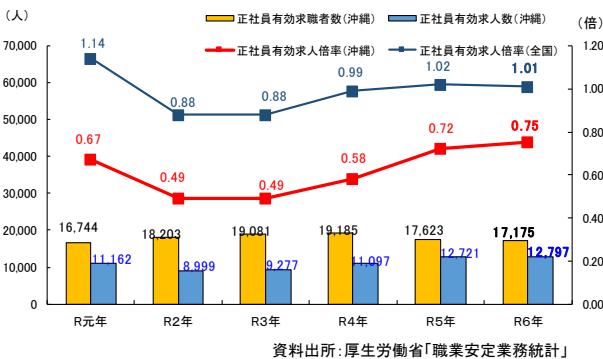
▼入域観光客及び観光収入の推移



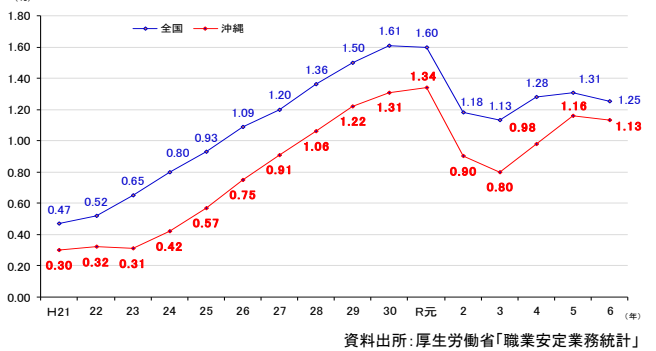
▼完全失業率の推移



▼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

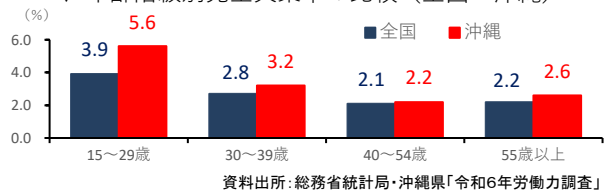
沖縄県の若年層（15歳から29歳まで）の失業率は5.6%で、全国平均の3.9%と比べ高い水準となっています。

また、令和6年3月卒業者の就職内定率では、高校卒が96.8%（全国99.2%）、大学卒が89.9%（全国98.1%）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12.8ポイント、大卒者が6.3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3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
<b>全国</b>	<b>38.4%</b>			<b>34.9%</b>		
	16.7%	12.2%	9.4%	12.3%	12.3%	10.3%
<b>沖縄</b>	<b>51.2%</b>			<b>41.2%</b>		
	24.4%	17.6%	8.4%	14.5%	15.5%	11.0%

▼年齢階級別完全失業率の比較（全国・沖縄）



▼令和6年3月卒新規卒業者就職内定状況（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: 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」

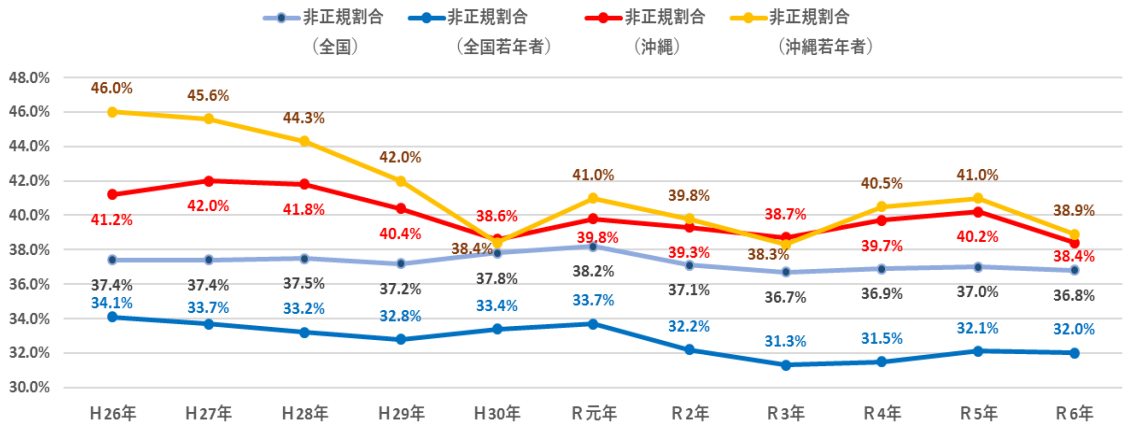
資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」

### 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6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38.4%となっています。平成26年の割合(41.2%)と比べると低くなっています。

同じく、若年者の非正規割合は38.9%で、平成26年の割合(46.0%)と比べると低くなっていますが、全国と比べると特に若年者については、依然として高い割合になっています。また、沖縄は若年者の非正規割合が、沖縄全体の非正規割合を上回っていることが、全国との相違点となっています。

非正規労働者割合の推移



資料出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」

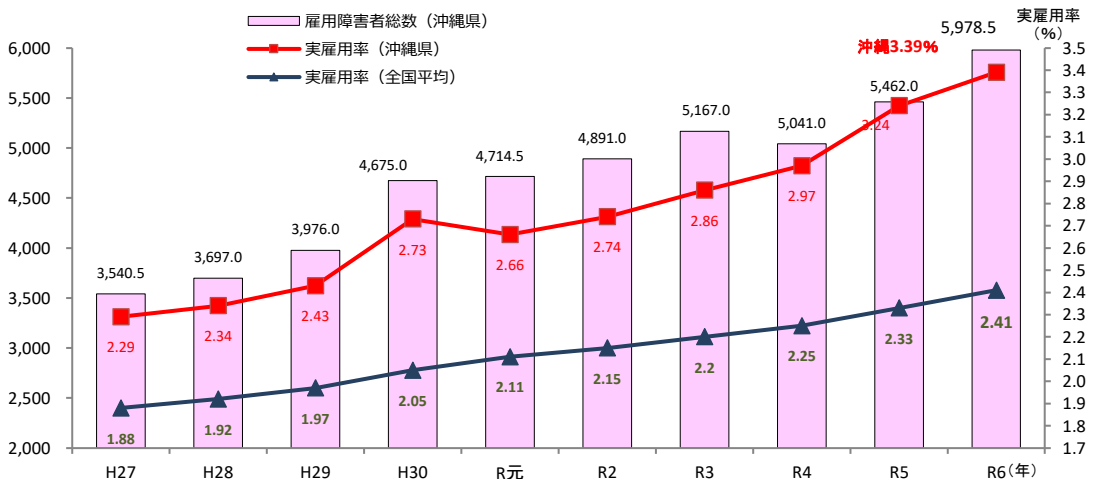
### 4. 障害者の雇用情勢

令和6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40.0人以上の事業主）における雇用障害者数は5,978.5人（前年比516.5人増）で、実雇用率は3.39%（前年比0.15ポイント上昇）と過去最高を更新し、3年連続全国1位となっています。また、全国平均の実雇用率は2.41%であり、沖縄県は29年連続で全国を上回っています。

対象企業に占める法定雇用率達成割合は60.0%（前年比5.2ポイント低下）となっています。

公的機関等における障害者任免状況通報等の集計結果をみると、対象機関85機関のうち、達成機関は56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）



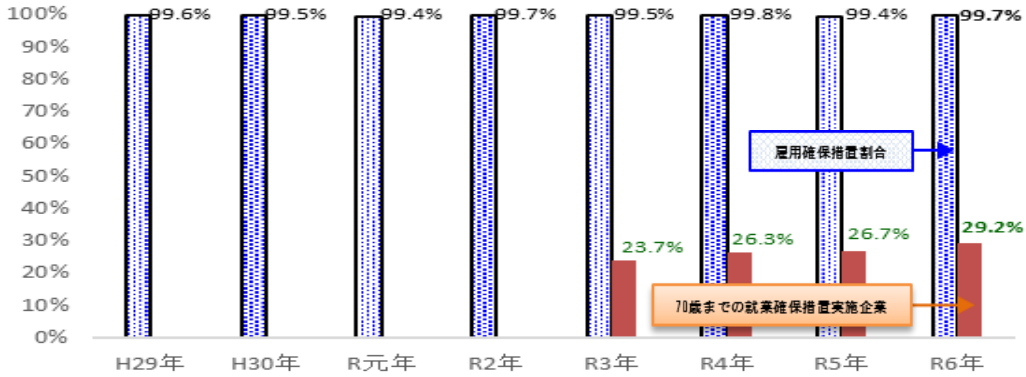
資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

## 5. 高齢者の雇用情勢

令和6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99.7%（前年比0.3ポイント上昇）となっています。

また、令和3年4月1日から努力義務化された70歳までの就業確保措置を実施している企業の割合は29.2%（前年比2.5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）

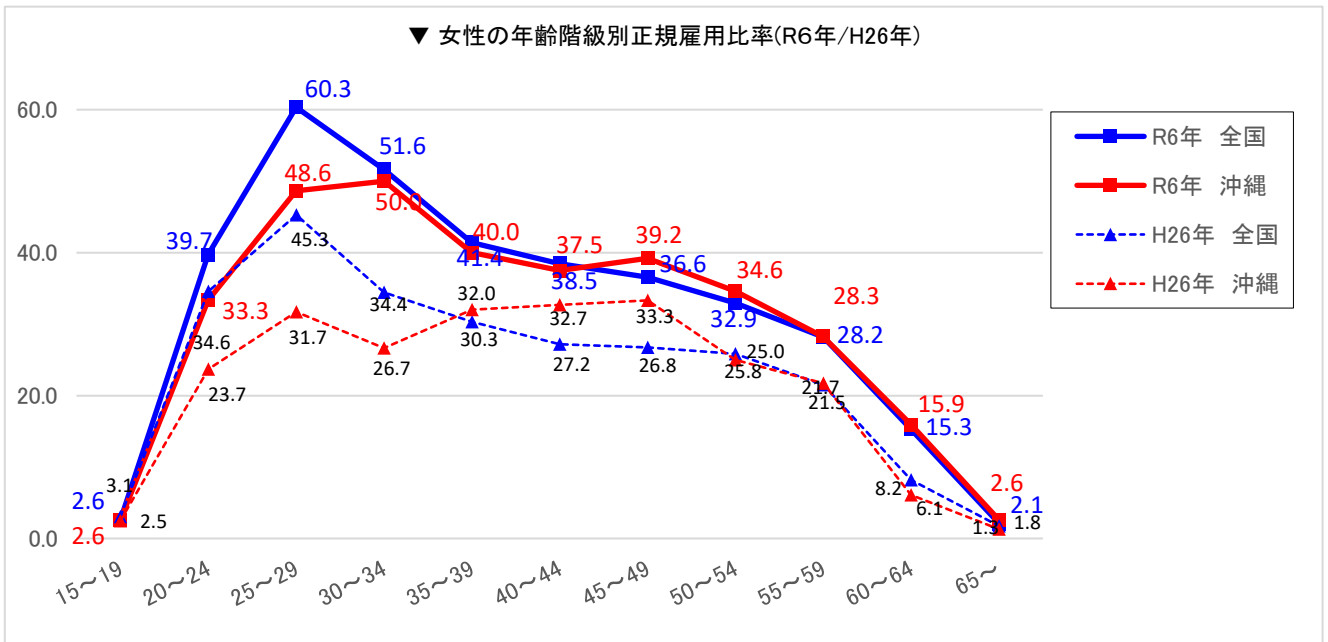


資料出所：厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」

## 6. 女性の雇用情勢

令和6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、全国と比べると、沖縄県は20代で正規雇用比率が低くなっています。また、10年前と正規雇用比率と比べると、令和6年はすべての年齢層において上昇しています。

▼ 女性の年齢階級別正規雇用比率(R6年/H26年)



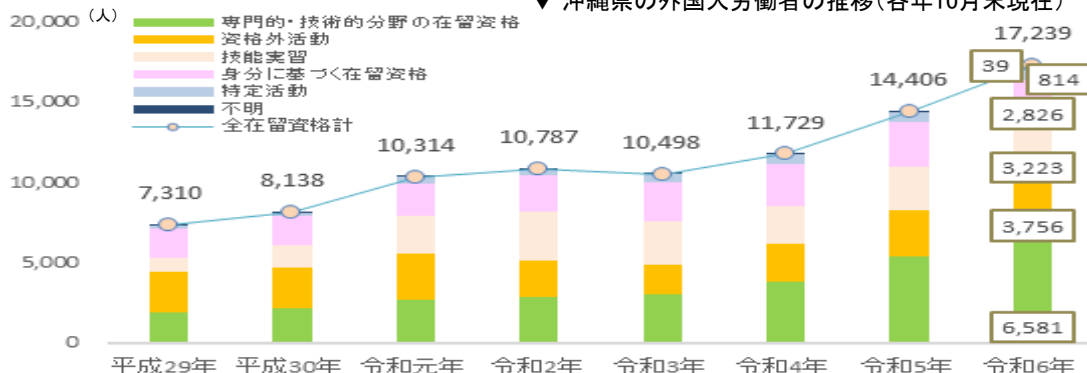
資料出所：総務省統計局「労働力調査」  
沖縄県企画部統計課「労働力調査」

## 7. 外国人の雇用情勢

令和6年10月末現在、外国人労働者数は17,239人で、前年比19.7%増となり、平成19年に届出が義務化されて以来、過去最高を更新しました。

在留資格別では、「専門的・技術的分野」が最も多く6,581人（外国人労働者全体の38.2%）となっています。次いで「資格外活動（留学等）」が3,756人（同21.8%）、「技能実習」が3,223人（同18.7%）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）



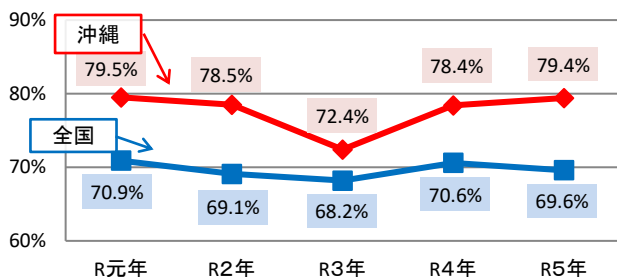
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況届出状況」

## 8. 労働条件等をめぐる動向

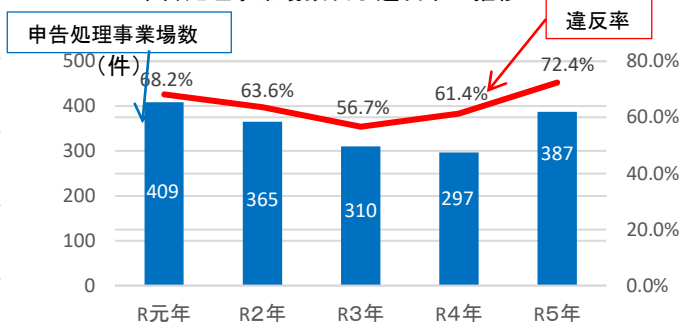
労働基準監督署における令和5年の定期監督等は合計1,808件であり、労働基準関係法令の違反率は79.4%（前年比1ポイント増）でした。全国平均の違反率は69.6%（前年比1ポイント減）であり、全国平均を上回る水準が続いています。

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387件（前年比30.3%増）であり、違反率は72.4%（前年比11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、令和6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、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

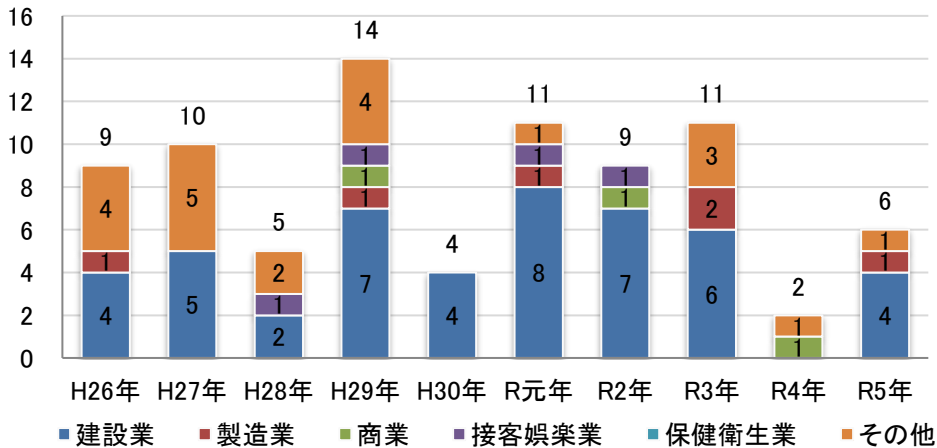
## 10. 労働災害の発生状況

令和5年の労働災害発生状況は、死亡者が6人（前年比4人、200.0%増）、休業4日以上死傷者が1,467人（前年比145人、11.0%増）となっています。

死亡災害を事故の型別でみると崩壊・倒壊3人、はさまれ・巻き込まれ2人、激突され1人となり、業種別でみると建設業が4人、製造業が1人、陸上貨物運送事業が1人となりました。

休業4日以上死傷災害を、事故の型別でみると、転倒が全体の26.9%を占め、続いて、腰痛症等を含む動作の反動、無理な動作が18.8%、墜落・転落事故が14.3%、はさまれ・巻き込まれ事故が8.1%を占めています。

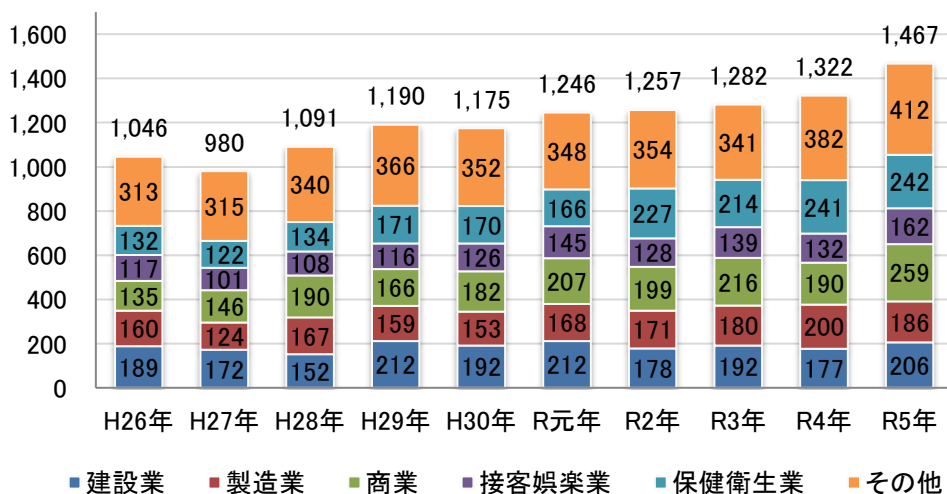
▼令和5年 労働災害(死亡)の発生状況(単位:人)



▼令和5年 労働災害(死亡)の事故の型(単位:人)

年 \ 型	はさまれ・巻き込まれ	崩壊・倒壊	激突され	合計
令和5年	2	3	1	6

▼令和5年 労働災害(休業4日以上)の発生状況(単位:人)

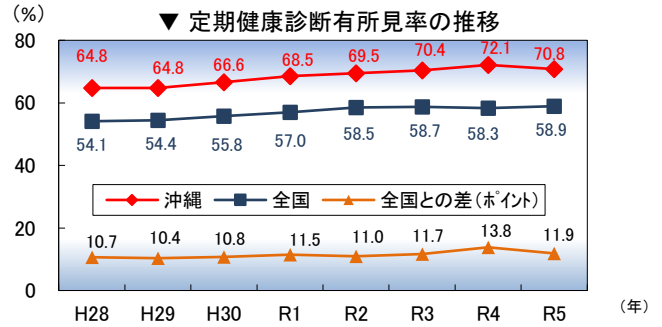


▼令和5年 労働災害(休業4日以上)の事故の型(単位:人)

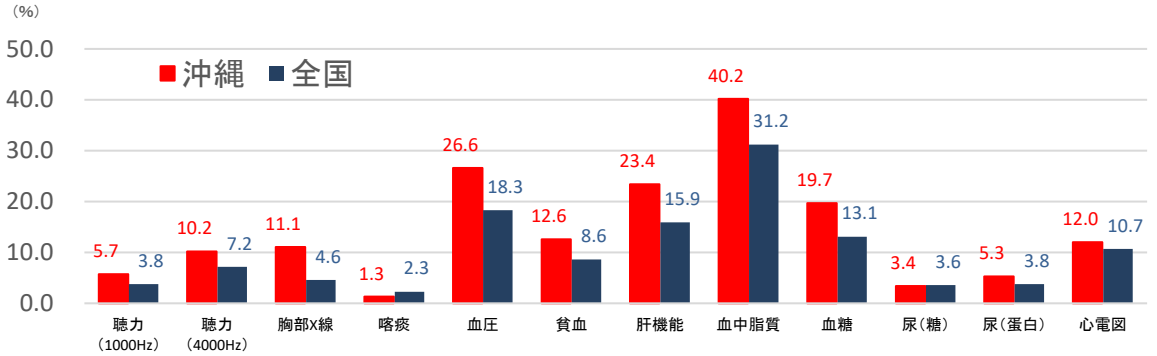
年 \ 型	転倒	動作の反動・無理な動作	墜落・転落	はさまれ・巻き込まれ	切れ・こすれ	他	合計
令和5年	395	276	210	119	99	368	1,467

## 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**全国最下位を脱出しました**が、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い状況です。



▼ 職場における定期健康診断有所見率（令和5年）健診項目別

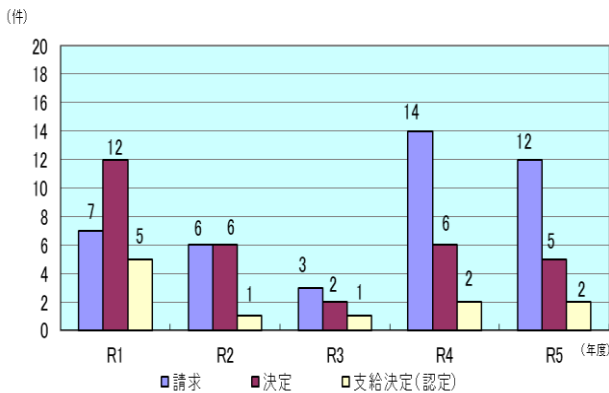


## 12. 労災補償の状況

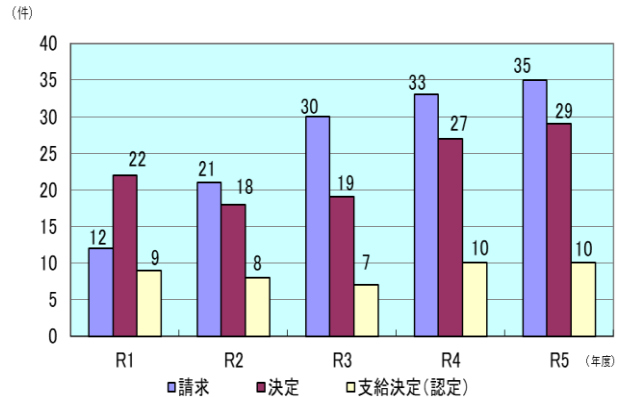
脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、**令和元年度以降減少**していましたが、令和4年度から増加に転じています。一方、精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、支給決定（認定）件数も高止まりとなっています。

また、労災保険給付の支払状況を見ると、**保険給付総額、新規受給者数とも、近年、増加傾向**にあります。

▼ 脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況の推移



▼ 精神障害の労災補償状況の推移



▼ 労災保険給付支払状況

(単位: 万円、人)

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5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、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされており、令和7年1月21日に開催した沖縄働き方改革・生産性向上推進協議会（地方版政労使会議）においても、引き続き関係省庁と連携し、価格転嫁対策や各種支援策の周知徹底などにより、賃上げに向けた機運醸成を図るとしたところです。今後も生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援など、中小企業等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（P14参照）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、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。



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) 指導の内容

監督署と雇用環境・均等室、職業安定部が連携し、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、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

## (2) 事業主支援の内容

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、活用奨励等を実施します（P22参照）。また、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。さらに、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処遇改善に係る事業主の取組み機運の醸成を図ります。

(3) 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内容及び程度などを問うた場合、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する必要があります。

何をどう見直せばいいの？

基本給 賞与（ボーナス） 食堂・休憩室等の利用機会  
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た業種等への指導・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（P14参照）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、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業本社に対し労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施します。

## (3) 長時間労働につながる取引環境の見直し

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延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。

## (4) 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6年度 ベストプラクティス企業  
有限会社スタプランニング  
建設業（建築、設計、不動産開発等）  
従業員15名

令和6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受注基準を見直し、短期集中型の仕事を減らし、工期の長い仕事の比率を高め無理のない納期を設定し、②無駄な残業を抑制し、メリハリある効率的な仕事への姿勢を育て、③業務は2人体制で社員教育と属人化の防止を行うことで、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図るとともに、違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を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。

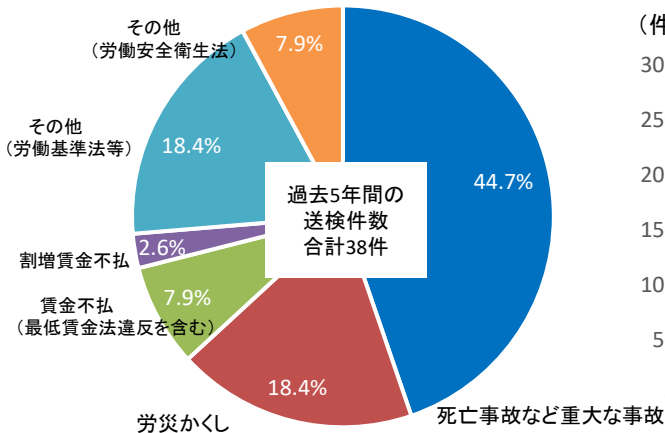
2024年4月から  
労働条件明示のルール  
が変わりました。

(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。)

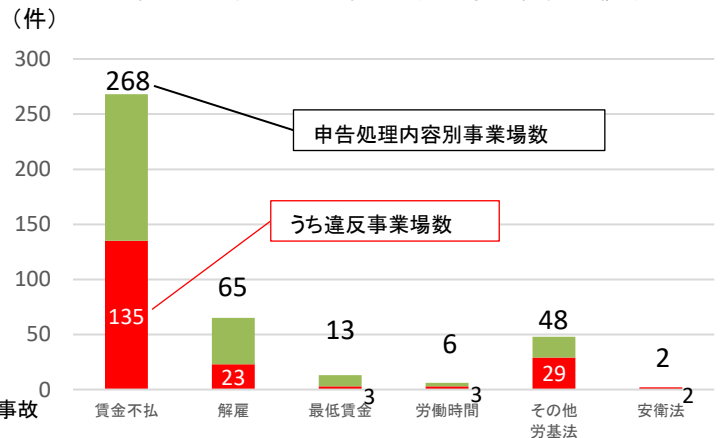
詳しい情報はこちら  
厚生労働省ウェブサイト



▼令和5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5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。また、労働者死傷病報告の電子化に伴い、電子申請に円滑に移行できるよう懇切丁寧な説明を行います。
- (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、一側足場の使用範囲の明確化等をはじめとした墜落・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。



## 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

# 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、企業訪問によるコンサルティング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、砂磔製造業の  
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より  
お問い合わせください。

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

### (3) 働き方改革・生産性向上推進のための取組

働き方改革や生産性向上に向けた取組を支援するため、沖縄労働局、沖縄総合事務局、沖縄県、経済団体、土業団体、金融機関、労働団体等を構成員として「働き方改革・生産性向上推進協議会」を開催し、働き方改革の推進に向けた意見交換を行っています。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を行っています。更に個別の事業主の課題に応じて、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。



県内の「働き方改革」支援



働き方・休み方改善ポータルサイトはこちらから！



働き方・休み方改善コンサルタント

### (4) 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進

育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための、短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに育児・介護のためのテレワーク導入が努力義務化されたことから法の周知を図ります。また、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。

## 2. 女性の活躍推進

女性の就業率は高くなっているものの、全国と比較して20歳台の正規雇用比率が低いということが課題です。また、全国の管理職に占める女性の割合は課長相当以上について、2013年9.1%、2023年12.7%（雇用均等基本調査）と上昇傾向にあり、さらに、賃金構造基本統計調査によると、全国の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、女性との差は、2013年71.3%（沖縄77.5%）、2023年74.8%（沖縄78.1%）と縮小傾向にありますが、国際的にみるとその水準は低く、今後も女性活躍を推進し、誰もが働きやすい環境を整備することは重要です。

- (1) 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等について、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。  
あわせて、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」を活用した企業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6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	1
100人以下企業	10	0

- (4) 女性活躍推進法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、周知に取り組みます。



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

現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を令和17年3月末まで延長するとともにその実行性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要があります。

- (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。

令和7年4月1日の次世代育成支援対策推進法の改正により、計画策定等の際は、育児休業取得状況等を把握・数値目標の設定が事業主に義務付けられるため、その周知と着実な履行確保を図ります。

▼ 認定件数(令和6年12月末現在)

	認定企業数	特例認定企業数
101人以上企業	24	2
100人未満企業	11	0

- (2) 次世代育成支援対策推進法の改正にあわせて、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進を図ります。

また、不妊治療と仕事との両立に関する「プラス」認定もあわせて周知を図ります。



次世代育成支援対策推進法の改正ポイントは  
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、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずるため令和7年4月から段階的に育児・介護休業法が改正されます。そ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の取得を促進することや介護離職を防止する取組を推進します。

- (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の企業に拡大すること等を内容とする改正育児・介護休業法が令和7年4月1日から段階的に施行されることから、施行後は着実な履行確保を図ります。あわせて、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、事業主に対して必要な指導等を行います。

- (2) 「産後パパ育休（出生時育児休業）」等男性の育児に資する制度や、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等の育児・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、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主に対しては、両立支援等助成金の活用による支援を行います。

- (3) 令和7年4月より始まる①共働き・子育てを推進するため、両親ともに育児休業を取得した場合に育児休業給付金等と併せて支給する「出生後休業支援給付金」、②育児中の柔軟な働き方として時短勤務をした場合に、時短勤務前と比較して賃金が低下する場合に支給する「育児時短就業給付」の円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて周知に取り組みます。



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に、社内研修用資料などを掲載している「あかるい職場応援団」サイトの活用などを促します。

労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて周知に取り組めます。



あかるい職場応援団は  
こちらから！

- (2) 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) 「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) 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。

## 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、令和6年11月に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知及び履行確保を図っていきます。

- (1) フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合は、委託事業者に対して必要な指導等を行う等、本法の着実な履行確保を図ります。

- (2) フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった場合には、引き続き「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。

- (3) 監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。

- (4) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行されました。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切に対応します。



フリーランス法に関する  
詳細はこちらから！







フリーランス・トラブル  
110番はこちらから！

## 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: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>えるぼし</p> <p>認定段階 1</p>  <p>女性が活躍しています！</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>認定段階 2</p>  <p>女性が活躍しています！</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>認定段階 3</p>  <p>女性が活躍しています！</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>プラチナえるぼし</p>  <p>女性が活躍しています！</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: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>トライ</p> <p>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</p> <p>くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>プラチナ</p> <p>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>

# 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めます。

(1) 県内5か所のハローワークに「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。

(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) 人材不足分野の事業主に対する雇用管理改善等の専門的な支援を強化するため、「雇用管理改善等コンサルタント」を設置し、求人充足支援に取り組めます。

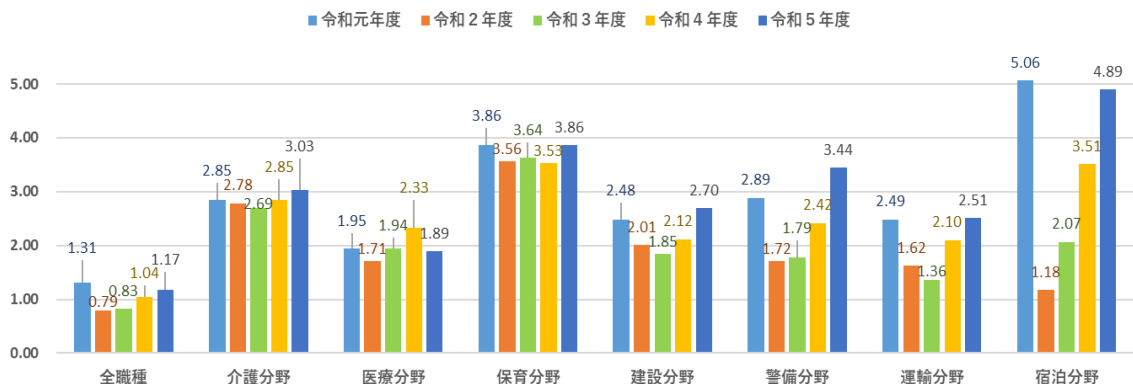
(5) 人材確保推進協議会を開催し、各業界団体、沖縄県、関係機関と課題を共有し、連携して人材確保対策に取り組めます。

(6) 各種助成金の活用を促進します。

- ① 人材確保等支援助成金    ② 人材開発支援助成金    ③ キャリアアップ助成金



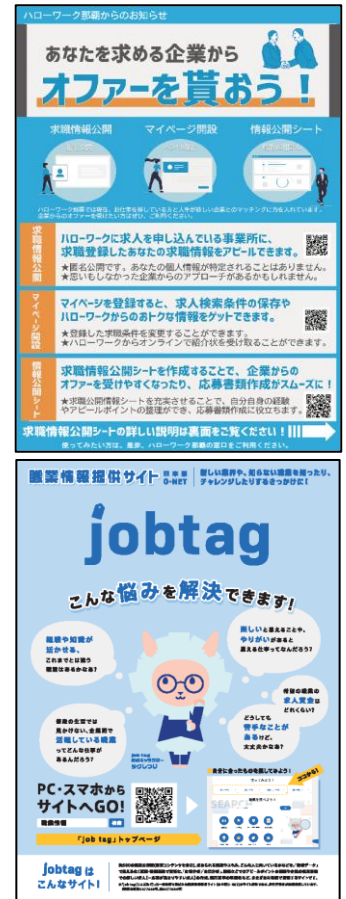
▼ 人材不足分野の有効求人倍率の推移（就業地別・原数値）※参考値



## 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) 就職活動や採用活動が、いつでもどこでもできるよう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（Zoom）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（LINE、X、YouTube、Instagram）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奨励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5年度)

訓練施設	就職率 (%)
① ポリテクセンター沖縄	85.3
② 県立職業能力開発校（施設内）	95.8
③ 県立職業能力開発校（委託）	81.7
④ 求職者支援訓練（基礎コース）	69.0
⑤ 求職者支援訓練（実践コース）	56.7

※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

## 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、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6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	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 ・働きたいシニアのための合同企業説明会
那覇市	R5.8.31	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	H28.11.11	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	R5.2.13	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	H27.3.25	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
名護市	R3.2.9	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	H25.1.24	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	・新規高卒者等宮古島地域企業合同説明会・面接会 ・障害者雇用促進要請
石垣市	H31.2.7	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) 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自立支援を一体的に実施する施設として、那覇市役所及び浦添市役所の庁舎内にハローワーク常設窓口を設置しており、連携した就労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めます。

- (1) 学校と連携し、下記を実施します。
  - ①就職ガイダンス、職場見学会、「jobtag(職業情報提供サイト)」を活用したセミナーを開催し、職業理解・適切な職業選択に繋がります。
  - ②高校生の早期就職活動の開始に向けた意識形成のために保護者へ『お子様のより良い就職に向けて私達ができること』を配布します。
- (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、高校教諭と企業の情報交換会を開催します。
- (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」(P18参照)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: 沖縄労働局「新規高卒者等の求人・求職・就職内定状況」

### ▼ 就職後3年以内の離職率 (令和3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	16.7%	12.2%	9.4%	12.3%	12.3%	10.3%
沖縄	24.4%	17.6%	8.4%	14.5%	15.5%	11.0%

資料出所: 沖縄労働局「新規学卒就職者令和3(2021)年3月卒業者の離職状況について」

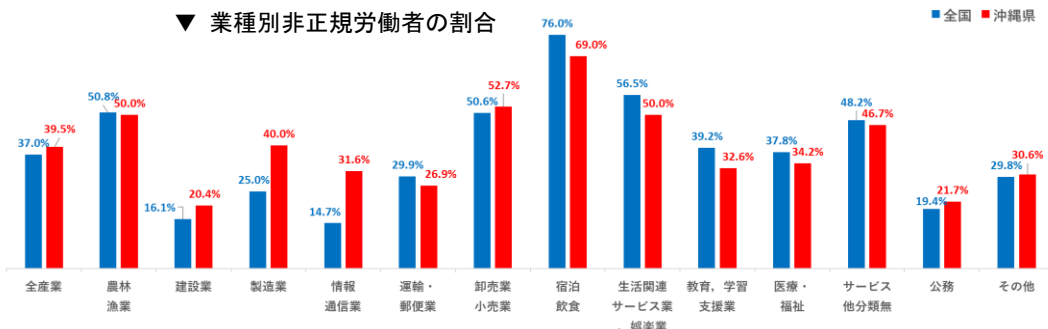
## 2. 非正規雇用労働者対策の総合的な推進

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めます。
- (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めます。
- (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。
- (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P8の2、P14の1(2))。

### ▼ 業種別非正規労働者の割合



**主事長の皆様へ** 厚生労働省 **キャリアアップ助成金**

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!**

年収の壁対策の取組を行うことで、

- ・労働者のスキルアップを促進し、雇用の安定化を図ります。
- ・労働者の就業機会を拡大し、雇用の創出を図ります。
- ・労働者の就業機会の拡大により、雇用の安定化を図ります。

**キャリアアップ助成金(社会保険適用時給超過コース)**

令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下のような取組を行う場合、本助成金を活用できます。

【1】労働者1人につき

1. 労働者1人につき	15万円	4年以内	5万円
2. 労働者1人につき	15万円	5年以内	5万円
3. 労働者1人につき	15万円	6年以内	5万円
4. 労働者1人につき	15万円	7年以内	5万円
5. 労働者1人につき	15万円	8年以内	5万円
6. 労働者1人につき	15万円	9年以内	5万円
7. 労働者1人につき	15万円	10年以内	5万円
8. 労働者1人につき	15万円	11年以内	5万円
9. 労働者1人につき	15万円	12年以内	5万円
10. 労働者1人につき	15万円	13年以内	5万円
11. 労働者1人につき	15万円	14年以内	5万円
12. 労働者1人につき	15万円	15年以内	5万円
13. 労働者1人につき	15万円	16年以内	5万円
14. 労働者1人につき	15万円	17年以内	5万円
15. 労働者1人につき	15万円	18年以内	5万円
16. 労働者1人につき	15万円	19年以内	5万円
17. 労働者1人につき	15万円	20年以内	5万円
18. 労働者1人につき	15万円	21年以内	5万円
19. 労働者1人につき	15万円	22年以内	5万円
20. 労働者1人につき	15万円	23年以内	5万円
21. 労働者1人につき	15万円	24年以内	5万円
22. 労働者1人につき	15万円	25年以内	5万円
23. 労働者1人につき	15万円	26年以内	5万円
24. 労働者1人につき	15万円	27年以内	5万円
25. 労働者1人につき	15万円	28年以内	5万円
26. 労働者1人につき	15万円	29年以内	5万円
27. 労働者1人につき	15万円	30年以内	5万円
28. 労働者1人につき	15万円	31年以内	5万円
29. 労働者1人につき	15万円	32年以内	5万円
30. 労働者1人につき	15万円	33年以内	5万円
31. 労働者1人につき	15万円	34年以内	5万円
32. 労働者1人につき	15万円	35年以内	5万円
33. 労働者1人につき	15万円	36年以内	5万円
34. 労働者1人につき	15万円	37年以内	5万円
35. 労働者1人につき	15万円	38年以内	5万円
36. 労働者1人につき	15万円	39年以内	5万円
37. 労働者1人につき	15万円	40年以内	5万円
38. 労働者1人につき	15万円	41年以内	5万円
39. 労働者1人につき	15万円	42年以内	5万円
40. 労働者1人につき	15万円	43年以内	5万円
41. 労働者1人につき	15万円	44年以内	5万円
42. 労働者1人につき	15万円	45年以内	5万円
43. 労働者1人につき	15万円	46年以内	5万円
44. 労働者1人につき	15万円	47年以内	5万円
45. 労働者1人につき	15万円	48年以内	5万円
46. 労働者1人につき	15万円	49年以内	5万円
47. 労働者1人につき	15万円	50年以内	5万円
48. 労働者1人につき	15万円	51年以内	5万円
49. 労働者1人につき	15万円	52年以内	5万円
50. 労働者1人につき	15万円	53年以内	5万円
51. 労働者1人につき	15万円	54年以内	5万円
52. 労働者1人につき	15万円	55年以内	5万円
53. 労働者1人につき	15万円	56年以内	5万円
54. 労働者1人につき	15万円	57年以内	5万円
55. 労働者1人につき	15万円	58年以内	5万円
56. 労働者1人につき	15万円	59年以内	5万円
57. 労働者1人につき	15万円	60年以内	5万円
58. 労働者1人につき	15万円	61年以内	5万円
59. 労働者1人につき	15万円	62年以内	5万円
60. 労働者1人につき	15万円	63年以内	5万円
61. 労働者1人につき	15万円	64年以内	5万円
62. 労働者1人につき	15万円	65年以内	5万円
63. 労働者1人につき	15万円	66年以内	5万円
64. 労働者1人につき	15万円	67年以内	5万円
65. 労働者1人につき	15万円	68年以内	5万円
66. 労働者1人につき	15万円	69年以内	5万円
67. 労働者1人につき	15万円	70年以内	5万円
68. 労働者1人につき	15万円	71年以内	5万円
69. 労働者1人につき	15万円	72年以内	5万円
70. 労働者1人につき	15万円	73年以内	5万円
71. 労働者1人につき	15万円	74年以内	5万円
72. 労働者1人につき	15万円	75年以内	5万円
73. 労働者1人につき	15万円	76年以内	5万円
74. 労働者1人につき	15万円	77年以内	5万円
75. 労働者1人につき	15万円	78年以内	5万円
76. 労働者1人につき	15万円	79年以内	5万円
77. 労働者1人につき	15万円	80年以内	5万円
78. 労働者1人につき	15万円	81年以内	5万円
79. 労働者1人につき	15万円	82年以内	5万円
80. 労働者1人につき	15万円	83年以内	5万円
81. 労働者1人につき	15万円	84年以内	5万円
82. 労働者1人につき	15万円	85年以内	5万円
83. 労働者1人につき	15万円	86年以内	5万円
84. 労働者1人につき	15万円	87年以内	5万円
85. 労働者1人につき	15万円	88年以内	5万円
86. 労働者1人につき	15万円	89年以内	5万円
87. 労働者1人につき	15万円	90年以内	5万円
88. 労働者1人につき	15万円	91年以内	5万円
89. 労働者1人につき	15万円	92年以内	5万円
90. 労働者1人につき	15万円	93年以内	5万円
91. 労働者1人につき	15万円	94年以内	5万円
92. 労働者1人につき	15万円	95年以内	5万円
93. 労働者1人につき	15万円	96年以内	5万円
94. 労働者1人につき	15万円	97年以内	5万円
95. 労働者1人につき	15万円	98年以内	5万円
96. 労働者1人につき	15万円	99年以内	5万円
97. 労働者1人につき	15万円	100年以内	5万円

【2】労働者1人につき

1. 労働者1人につき	15万円	4年以内	5万円
2. 労働者1人につき	15万円	5年以内	5万円
3. 労働者1人につき	15万円	6年以内	5万円
4. 労働者1人につき	15万円	7年以内	5万円
5. 労働者1人につき	15万円	8年以内	5万円
6. 労働者1人につき	15万円	9年以内	5万円
7. 労働者1人につき	15万円	10年以内	5万円
8. 労働者1人につき	15万円	11年以内	5万円
9. 労働者1人につき	15万円	12年以内	5万円
10. 労働者1人につき	15万円	13年以内	5万円
11. 労働者1人につき	15万円	14年以内	5万円
12. 労働者1人につき	15万円	15年以内	5万円
13. 労働者1人につき	15万円	16年以内	5万円
14. 労働者1人につき	15万円	17年以内	5万円
15. 労働者1人につき	15万円	18年以内	5万円
16. 労働者1人につき	15万円	19年以内	5万円
17. 労働者1人につき	15万円	20年以内	5万円
18. 労働者1人につき	15万円	21年以内	5万円
19. 労働者1人につき	15万円	22年以内	5万円
20. 労働者1人につき	15万円	23年以内	5万円
21. 労働者1人につき	15万円	24年以内	5万円
22. 労働者1人につき	15万円	25年以内	5万円
23. 労働者1人につき	15万円	26年以内	5万円
24. 労働者1人につき	15万円	27年以内	5万円
25. 労働者1人につき	15万円	28年以内	5万円
26. 労働者1人につき	15万円	29年以内	5万円
27. 労働者1人につき	15万円	30年以内	5万円
28. 労働者1人につき	15万円	31年以内	5万円
29. 労働者1人につき	15万円	32年以内	5万円
30. 労働者1人につき	15万円	33年以内	5万円
31. 労働者1人につき	15万円	34年以内	5万円
32. 労働者1人につき	15万円	35年以内	5万円
33. 労働者1人につき	15万円	36年以内	5万円
34. 労働者1人につき	15万円	37年以内	5万円
35. 労働者1人につき	15万円	38年以内	5万円
36. 労働者1人につき	15万円	39年以内	5万円
37. 労働者1人につき	15万円	40年以内	5万円
38. 労働者1人につき	15万円	41年以内	5万円
39. 労働者1人につき	15万円	42年以内	5万円
40. 労働者1人につき	15万円	43年以内	5万円
41. 労働者1人につき	15万円	44年以内	5万円
42. 労働者1人につき	15万円	45年以内	5万円
43. 労働者1人につき	15万円	46年以内	5万円
44. 労働者1人につき	15万円	47年以内	5万円
45. 労働者1人につき	15万円	48年以内	5万円
46. 労働者1人につき	15万円	49年以内	5万円
47. 労働者1人につき	15万円	50年以内	5万円
48. 労働者1人につき	15万円	51年以内	5万円
49. 労働者1人につき	15万円	52年以内	5万円
50. 労働者1人につき	15万円	53年以内	5万円
51. 労働者1人につき	15万円	54年以内	5万円
52. 労働者1人につき	15万円	55年以内	5万円
53. 労働者1人につき	15万円	56年以内	5万円
54. 労働者1人につき	15万円	57年以内	5万円
55. 労働者1人につき	15万円	58年以内	5万円
56. 労働者1人につき	15万円	59年以内	5万円
57. 労働者1人につき	15万円	60年以内	5万円
58. 労働者1人につき	15万円	61年以内	5万円
59. 労働者1人につき	15万円	62年以内	5万円
60. 労働者1人につき	15万円	63年以内	5万円
61. 労働者1人につき	15万円	64年以内	5万円
62. 労働者1人につき	15万円	65年以内	5万円
63. 労働者1人につき	15万円	66年以内	5万円
64. 労働者1人につき	15万円	67年以内	5万円
65. 労働者1人につき	15万円	68年以内	5万円
66. 労働者1人につき	15万円	69年以内	5万円
67. 労働者1人につき	15万円	70年以内	5万円
68. 労働者1人につき	15万円	71年以内	5万円
69. 労働者1人につき	15万円	72年以内	5万円
70. 労働者1人につき	15万円	73年以内	5万円
71. 労働者1人につき	15万円	74年以内	5万円
72. 労働者1人につき	15万円	75年以内	5万円
73. 労働者1人につき	15万円	76年以内	5万円
74. 労働者1人につき	15万円	77年以内	5万円
75. 労働者1人につき	15万円	78年以内	5万円
76. 労働者1人につき	15万円	79年以内	5万円
77. 労働者1人につき	15万円	80年以内	5万円
78. 労働者1人につき	15万円	81年以内	5万円
79. 労働者1人につき	15万円	82年以内	5万円
80. 労働者1人につき	15万円	83年以内	5万円
81. 労働者1人につき	15万円	84年以内	5万円
82. 労働者1人につき	15万円	85年以内	5万円
83. 労働者1人につき	15万円	86年以内	5万円
84. 労働者1人につき	15万円	87年以内	5万円
85. 労働者1人につき	15万円	88年以内	5万円
86. 労働者1人につき	15万円	89年以内	5万円
87. 労働者1人につき	15万円	90年以内	5万円
88. 労働者1人につき	15万円	91年以内	5万円
89. 労働者1人につき	15万円	92年以内	5万円
90. 労働者1人につき	15万円	93年以内	5万円
91. 労働者1人につき	15万円	94年以内	5万円
92. 労働者1人につき	15万円	95年以内	5万円
93. 労働者1人につき	15万円	96年以内	5万円
94. 労働者1人につき	15万円	97年以内	5万円
95. 労働者1人につき	15万円	98年以内	5万円
96. 労働者1人につき	15万円	99年以内	5万円
97. 労働者1人につき	15万円	100年以内	5万円

【3】労働者1人につき

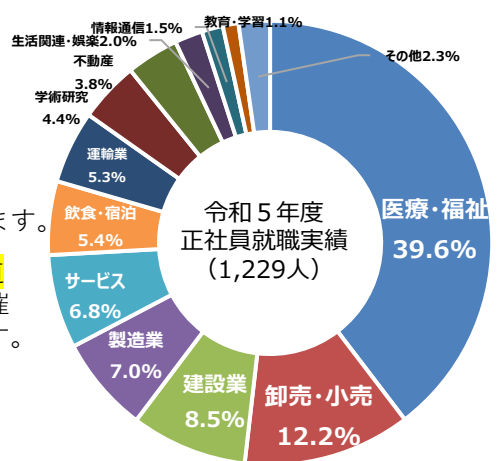
1. 労働者1人につき	15万円	4年以内	5万円
2. 労働者1人につき	15万円	5年以内	5万円
3. 労働者1人につき	15万円	6年以内	5万円
4. 労働者1人につき	15万円	7年以内	5万円

### 3. 就職氷河期世代を含む中高年層への就労支援

中高年齢層（35歳～59歳）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) 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 中高年齢者安定雇用支援コース）
- (3) 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。
- (4) 官民協働で取り組む「中高年世代活躍応援プロジェクト都道府県協議会」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、中高年齢層の雇入れや正社員化等の支援に取り組めます。

▼ 就職氷河期世代の正社員就職実績（産業別）

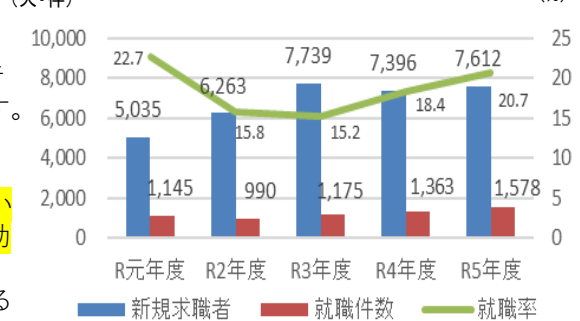


### 4. 高齢者の就労・社会参加の促進

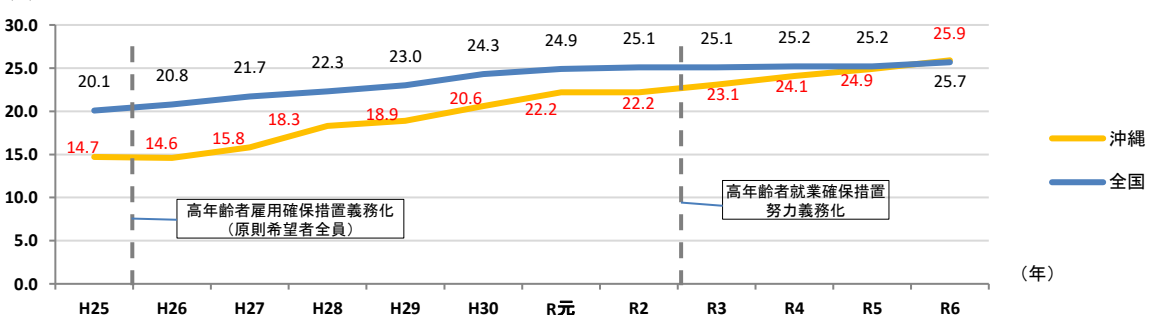
「改正高齢者雇用安定法」が令和3年4月1日に施行され、新たに70歳までの就業確保措置の導入に努めるよう企業に求めているところ、実施済み企業は29.2%と全国平均（31.9%）と比べて低くなっています。働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組めます。また、高齢者の新規求職者が増加する中、個々の状況に応じたきめ細かな再就職支援を実施していきます。

- (1) 70歳までの就業機会の確保措置の導入に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。
- (2) 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な事業主に対し、(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。
- (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) 公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している「キャリア人材バンク事業」について周知を図る等、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」の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（人・件）



▼ 就業率の推移(65歳以上)



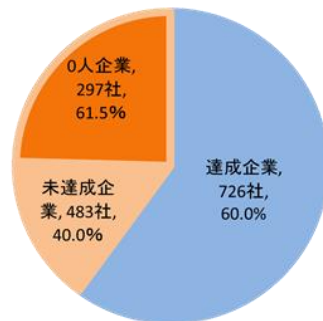


## 5. 障害者の雇用機会の確保及び就労促進

民間企業の障害者法定雇用率は3.39%と全国平均（2.41%）と比べて良好であるものの、依然として全体の40.0%の企業が未達成であり、加えて、未達成企業の61.5%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。

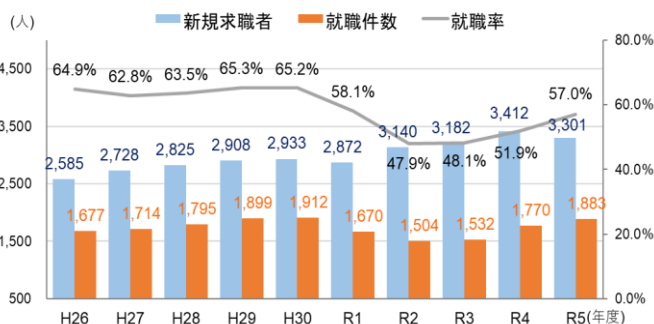
▼ 障害者法定雇用率達成企業割合（令和6年6月1日現在）



- (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。

▼ 障害者の職業紹介状況

- (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（P18参照）。

## 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できる環境を確保する必要があります。そこで、外国人求職者に対する職業相談を円滑に実施するため、ハローワークにおける多言語相談支援体制を整備するとともに、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、雇用管理についての助言・援助を実施していきます。

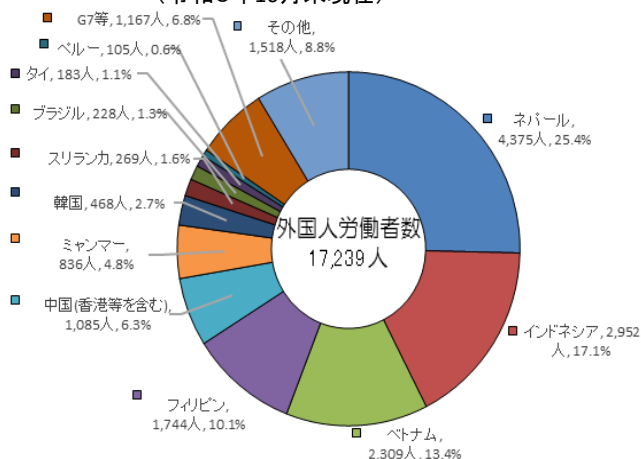
- (1) 令和6年4月に設置した「留学生コーナー」を活用し、大学及び関係機関等と連携を図りながら、外国人留学生の国内就職促進に向け、就労支援の質的及び量的な強化に取り組みます。

- (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、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる相談支援体制の整備を図ります。

- (3) 適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助や事業主向けのセミナーを実施します。

- (4) 「外国人労働相談コーナー」の周知利用の促進を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材の周知により労働災害防止対策を推進します。

▼ 国籍別外国人労働者の割合（令和6年10月末現在）



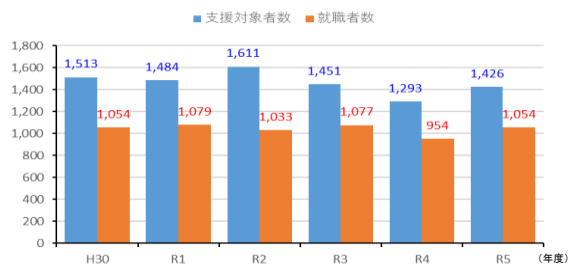
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況届出状況」

## 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。そのため、雇用部門のハローワークや福祉部門の自治体が就労支援目標や役割分担を認識・共有し、関係機関が連携して生活保護受給者・生活困窮者等の効果的・効率的な就労支援に取り組み、就労による自立を促進していきます。

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

▼生活困窮者等に対する就職支援状況



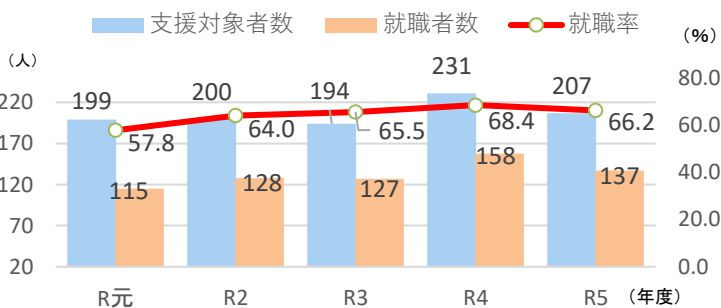
## 8. 長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援

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

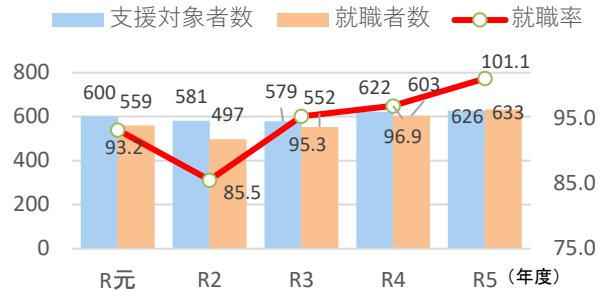
子育て中の女性の中には、再就職等の希望はあっても、子どもの預け先や仕事と家庭の両立等に不安を持っていることも多いことから、それぞれの状況・ニーズに応じた支援及び子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進をきめ細かくかつ積極的に実施していく必要があります。

- (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



**両立支援キャンペーン 2025**  
2/3 ▶ 2/28

★ 求人確保の強化  
仕事と育児が両立しやすい求人確保を強化します。  
『おんなさん検索』で簡単に検索できます。

★ セミナー  
経理活動の中心領域などこれから仕事と育児を両立させて働きたい方に対するセミナー実施！

★ 沖縄労働局マザーズコーナー HP  
マザーズコーナーの活用方法や、ハローワーク那覇、ハローワーク沖縄で発行されたマザーズ新聞が確認できますよ！是非一度ご確認ください！

★ 企業説明会  
仕事と育児が両立に取り組み企業の担当者との個別相談や両立制度を利用している従業員の方などのトークセッションを交えた企業説明会の実施！

★ マザーズコーナー  
ハローワークには仕事と育児の両立を支援する専門窓口の周知報告！  
詳細は Youtube へ！

お問い合わせ先  
ハローワーク那覇 マザーズコーナー  
098-960-9530  
ハローワーク沖縄 マザーズコーナー  
098-939-8010

## 10. 雇用仲介事業者及び労働者派遣事業者への指導監督の徹底

雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報提供事業者）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、雇用仲介事業者に対しては「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」を図る必要があります。また、労働者派遣事業者に対しては、「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) 職業紹介事業者に対する法令遵守の徹底

職業紹介事業の許可条件に追加された「お祝い金・転職勧奨禁止」と手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化が適切に履行されるよう制度の周知及び指導監督を徹底します。併せて、令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。



## 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 最新のスキルを習得して、社内外での活躍の幅を広げよう！  
② 研修経費や賃金の一部が助成されますよ！  
③ 研修期間に付いた社員研修が必要だが、費用が高く負担になりそう...  
④ いままでとまったく異なる業種にチャレンジしたいが、これも事業展開の対象になるの？  
⑤ 業種のデジタル化やグリーン化に向けて必要な専門知識の習得を受けたいが、これも助成の対象になるの？

事業主の皆さま、こんなお悩みはありませんか？

「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。

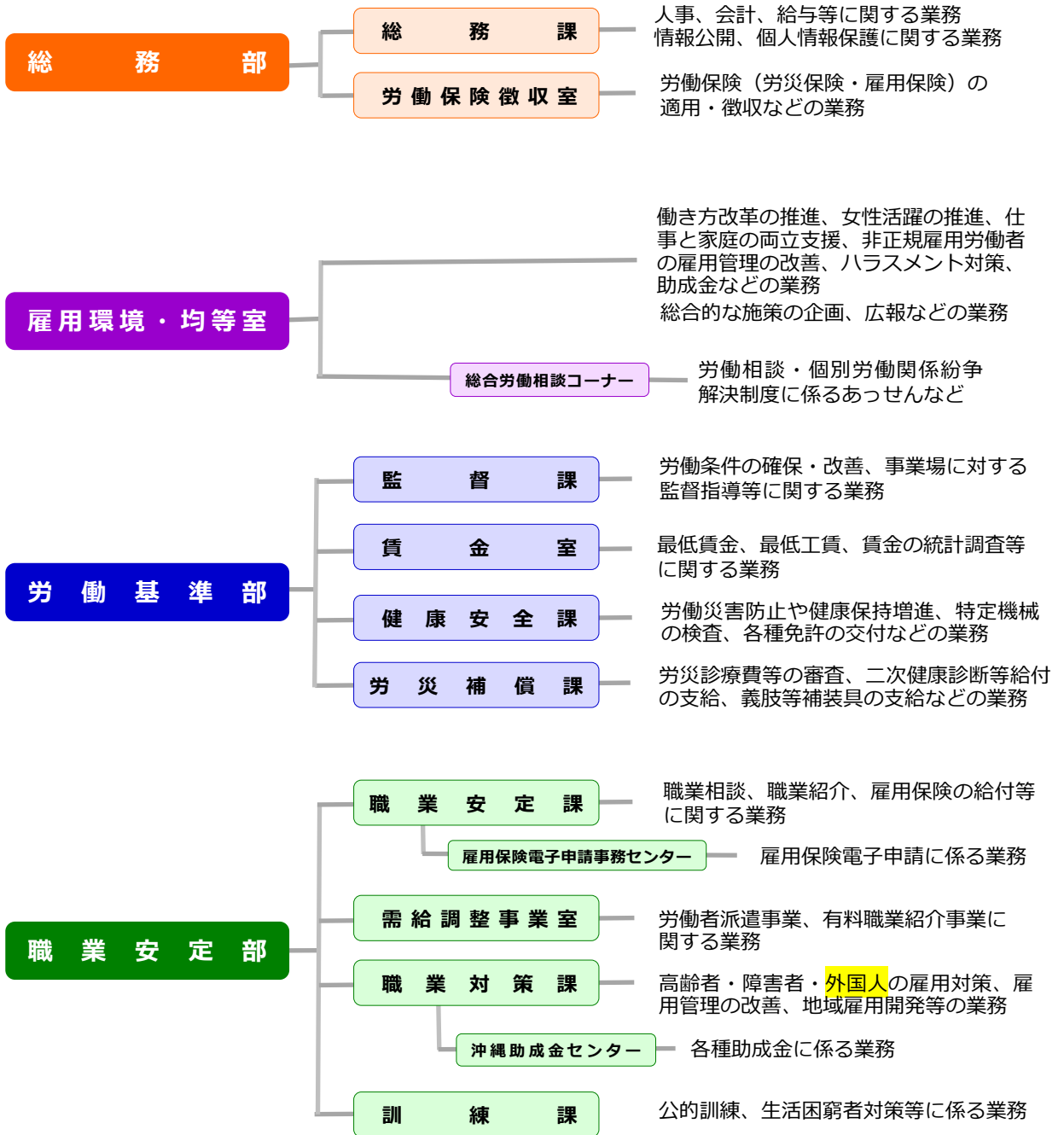
### 3. 成長分野等への労働移動の円滑化

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。

# 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

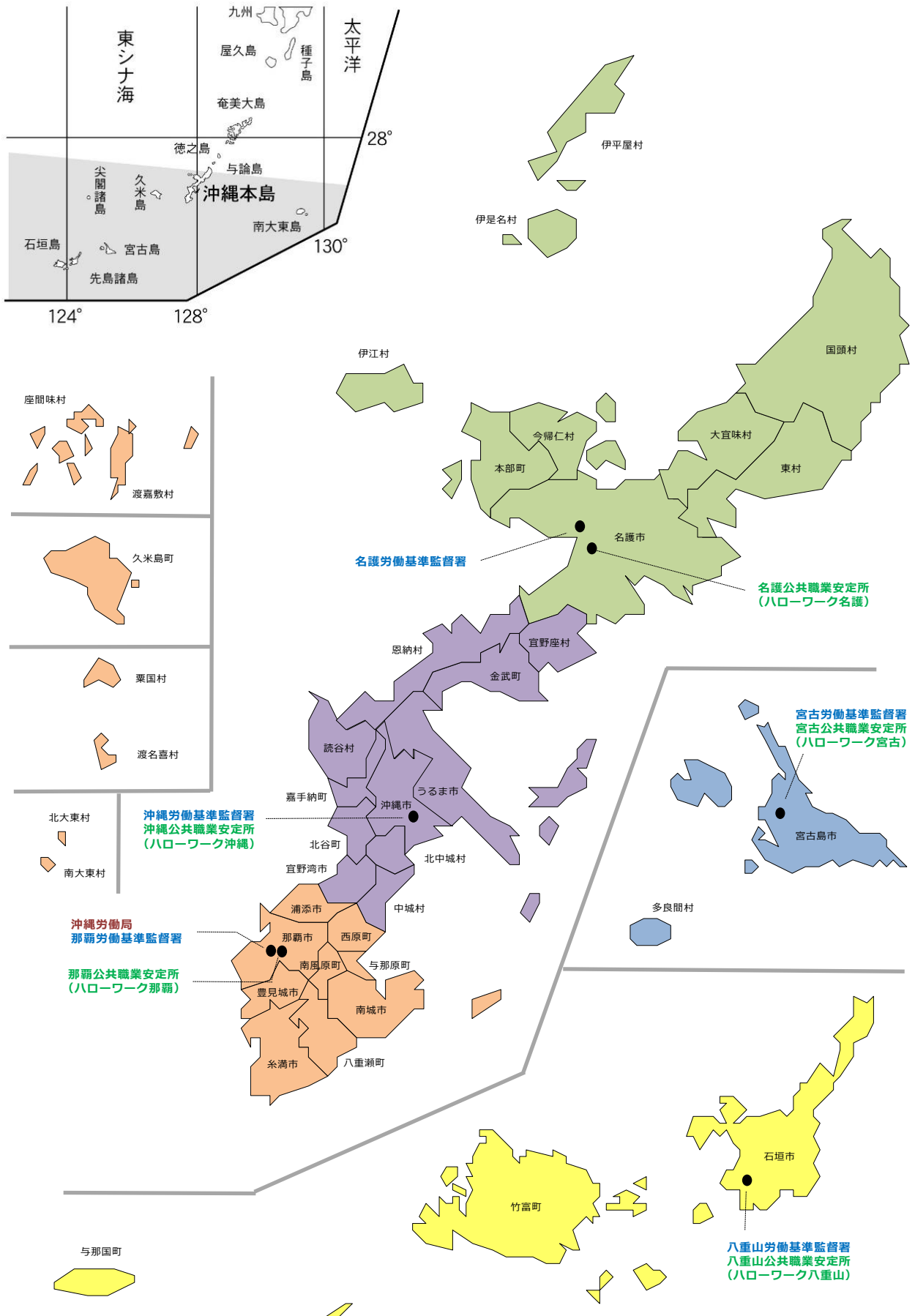
※労働基準部所管

## 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

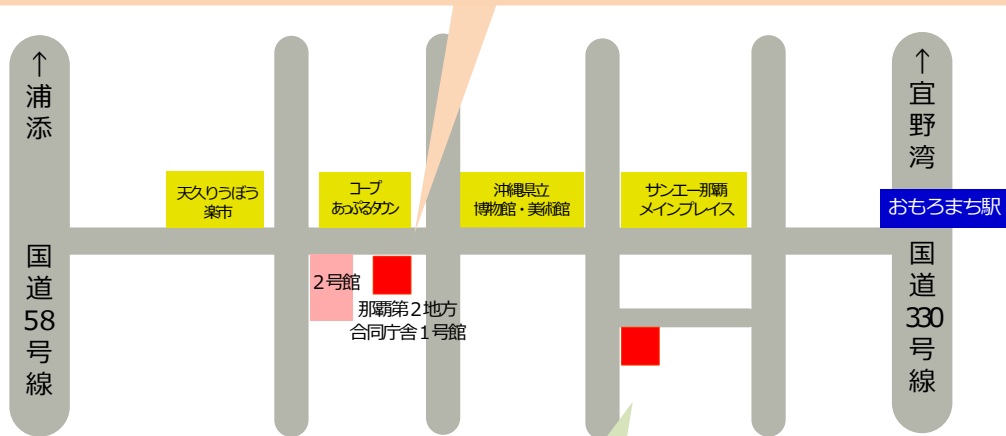
## ■ 那覇労働基準監督署

〒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

〒900-0021

那覇市泉崎 1-2 0-1 カフーナ旭橋A街区6階)

※那覇バスターミナル入居機関

### ◎ 糸満市ふるさとハローワーク

〒901-0364 糸満市潮崎町 1-1 (糸満市役所 1階) ☎ 098-840-8184

### ◎ 豊見城市ふるさとハローワーク

〒901-0292 豊見城市宜保 1-1-1 (豊見城市役所 1階) ☎ 098-856-3335

### ◎ 浦添市ふるさとハローワーク

〒901-2114 浦添市安波茶 1-1-1 (浦添市役所 1階) ☎ 098-876-0734



### ■ 沖縄労働基準監督署

〒904-0003 沖縄市住吉 1-23-1  
(沖縄労働総合庁舎3階)

☎ 098-982-1263

### ◎ 沖縄総合労働相談コーナー

(沖縄労働基準監督署内)

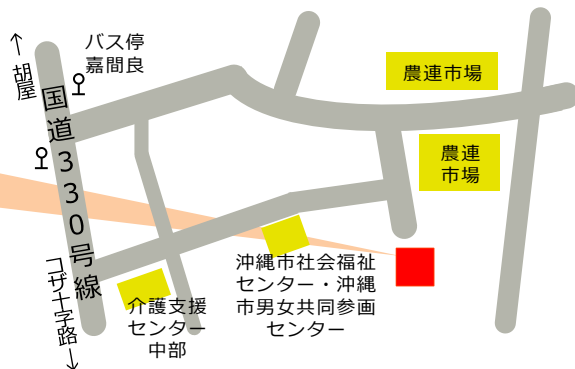
☎ 098-982-1400

### ■ 沖縄公共職業安定所

(ハローワーク沖縄)

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

☎ 098-939-3200



### ◎ ハローワークプラザ沖縄

☎ 098-939-8010

### ◎ グッジョブセンターおきなわ 中部サテライト

☎ 098-939-8155

〒904-0004 沖縄市中央 2-28-1  
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

〒901-2203 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

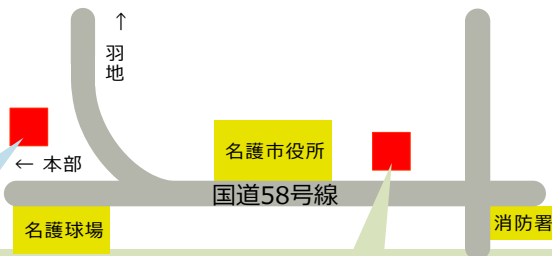
### ◎ 名護総合労働相談コーナー

(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

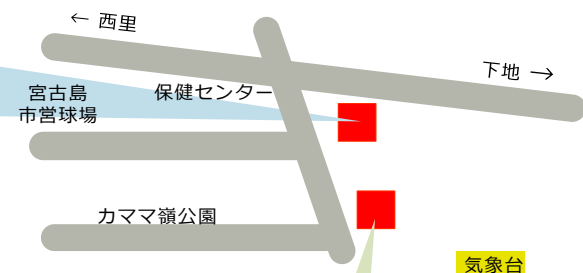
### ◎ 宮古総合労働相談コーナー

(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

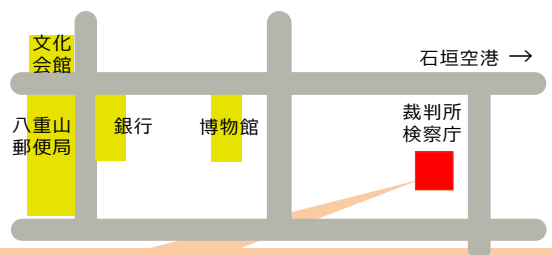
### ◎ 八重山総合労働相談コーナー

(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7年度  
沖縄労働局の取組  
(沖縄労働局労働行政運営方針)



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 沖縄労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）