議題３

令和 7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
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＝左ページの令和7年度上半期進捗状況

令和7年11月25日

ひと、くらし、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

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。

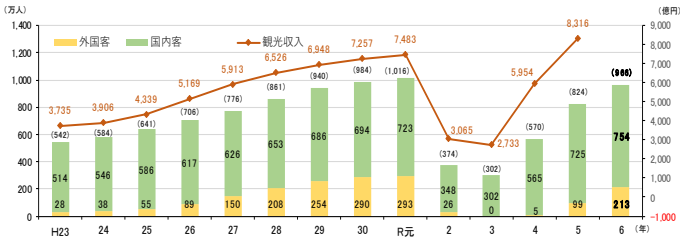
完全失業率は、コロナによる県経済の縮小で令和２年から上昇し、令和３年に3.7％となりましたが、その後、令和４年には再び低下し、令和６年は3.2％となっています。

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。

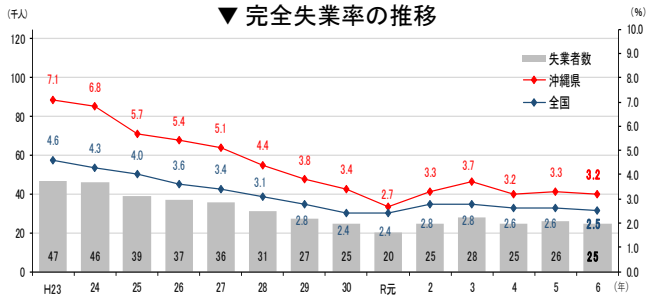
また、正社員有効求人倍率は0.75倍となり、２年連続で過去最高を更新するなど、人手不足を背景とした正社員での人材確保の動きが高まっています。

▼入域観光客及び観光収入の推移



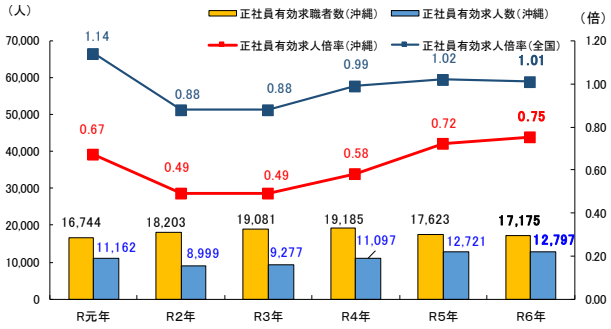
資料出所：沖縄県観光政策課「入域観光客統計概況」「観光収入について」

▼ 完全失業率の推移



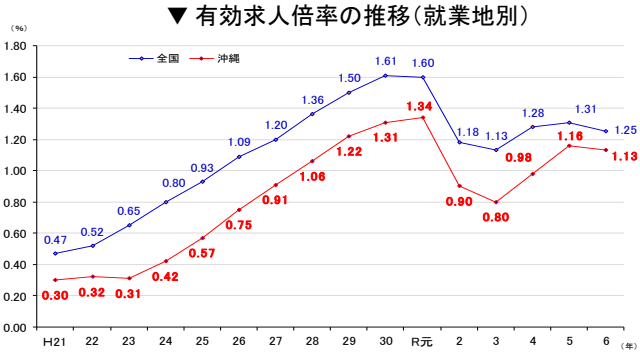
資料出所：沖縄県「労働力調査」

▼ 正社員有効求人倍率の推移



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

▼ 有効求人倍率の推移（就業地別）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

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。

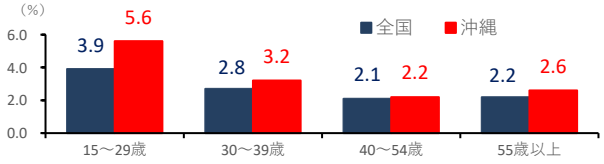
また、令和７年３月卒業者の就職内定率では、高校卒が99.4％（全国99.0％）、大学卒が86.8％（全国98.0％）となっており、大学卒は全国と比べて低い水準になっています。さらに、就職後３年以内の離職率は、全国平均と比べて高卒者が12.8ポイント、大卒者が6.3ポイント高くなっています。

▼ 就職後３年以内の離職率（令和３年３月卒）

	高校卒			大学卒		
全国	38.4%			34.9%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	16.7%	12.2%	9.4%	12.3%	12.3%	10.3%
沖縄	51.2%			41.2%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	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」

▼ 年齢階級別完全失業率の比較（全国・沖縄）



資料出所：総務省統計局・沖縄県「令和6年労働力調査」

▼ 令和７年３月卒新規学卒者就職内定状況（令和７年３月末現在）

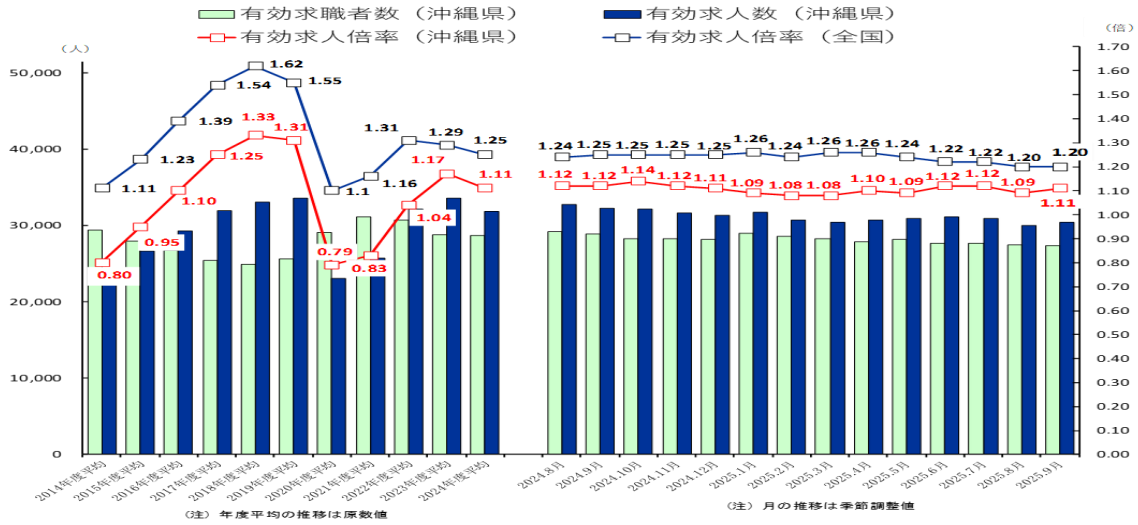
	高校卒	大学卒
全国	99. 0%	98. 0%
沖縄	99. 4%	86. 8%

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

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)

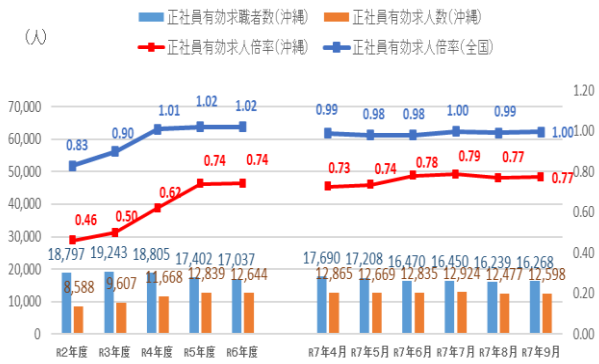


○令和7年度上半期については、引き続き観光客数が順調に推移しており、観光関連産業のほか医療・福祉の分野で人手不足が顕著であった。求人数は堅調で、一部充足しながら落ち着きが見られます。

○令和7年9月の有効求人倍率は1.11倍となり、令和4年8月以降38か月連続で1倍を超え、全国値との差が過去最少となっています。

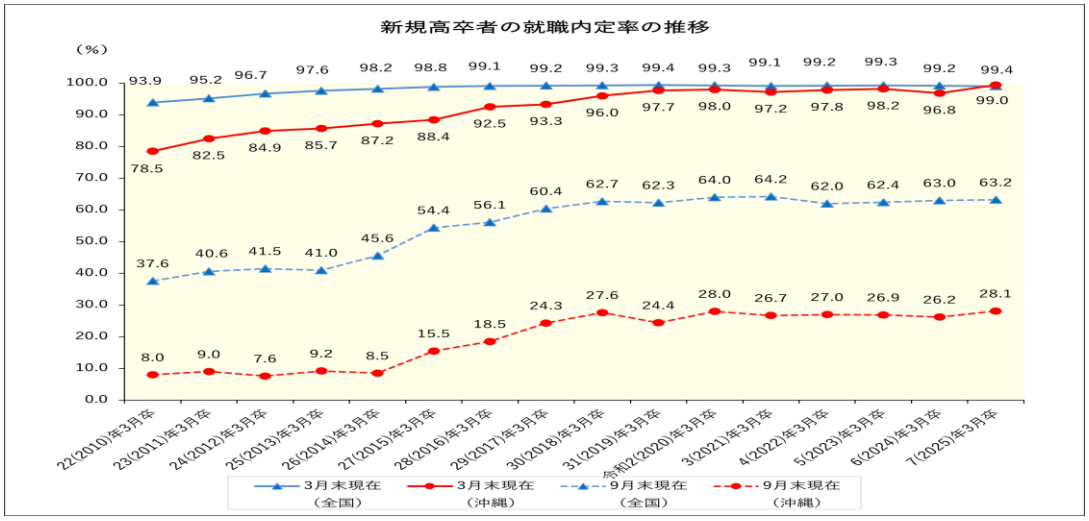
○令和7年9月の正社員求人倍率は0.77倍となり前年同月比で0.01ポイント上昇。令和7年度上半期において、8月を除く5カ月で、月別の過去最高値となり、企業の雇用改善の動きが進んでいます。

▼正社員有効求人・求職・求人倍率の推移



２．若年者の雇用・失業情勢

○令和7年3月卒業者（令和7年3月末現在）の就職内定率は、高卒99.4%で過去最高値となり、初めて全国平均を上回りました。 大卒は86.8%（前年89.9%）(全国98.0%)となりました。

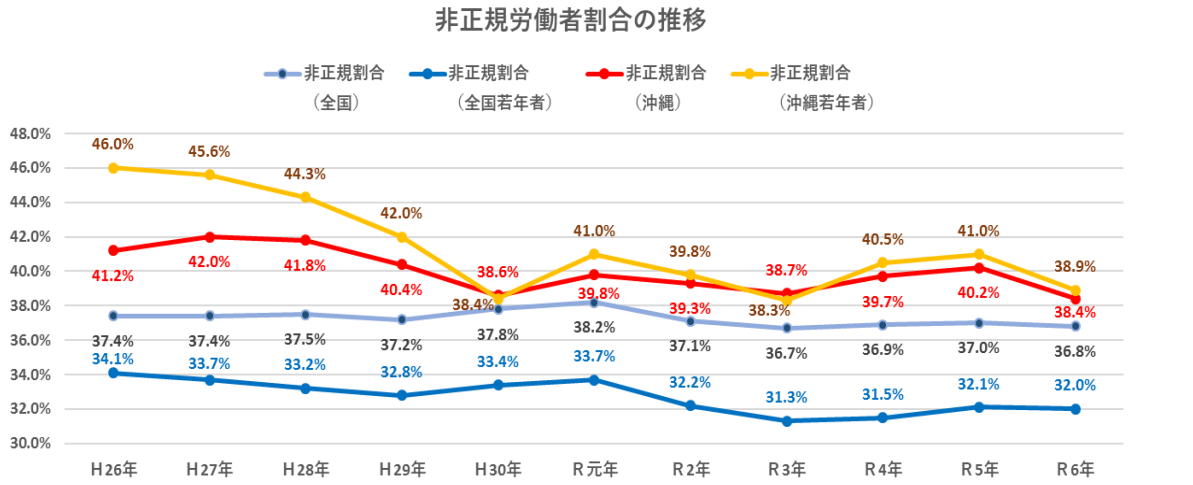


資料出所：厚生労働省、沖縄労働局「新規学卒者の求人・求職・就職内定状況」

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。



資料出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」

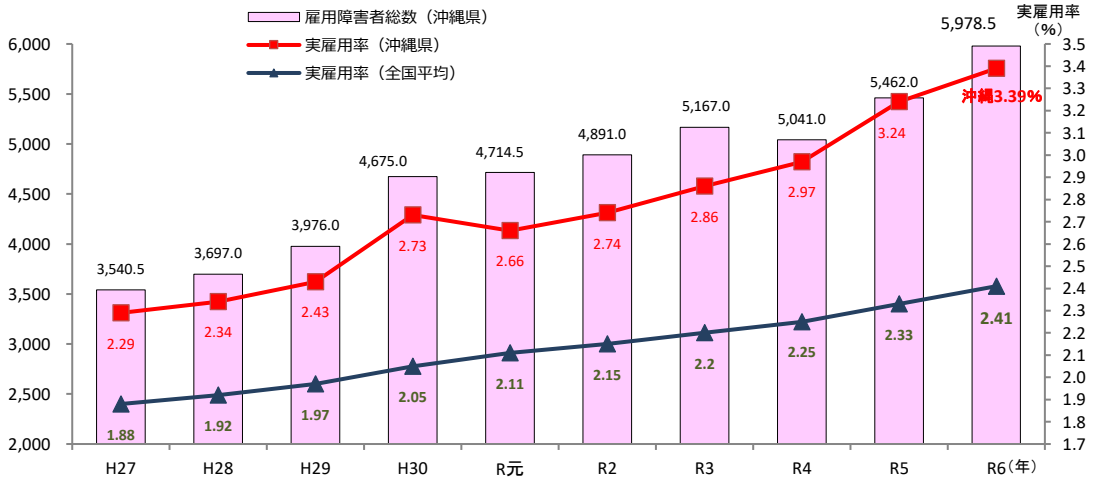
４．障害者の雇用情勢

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。

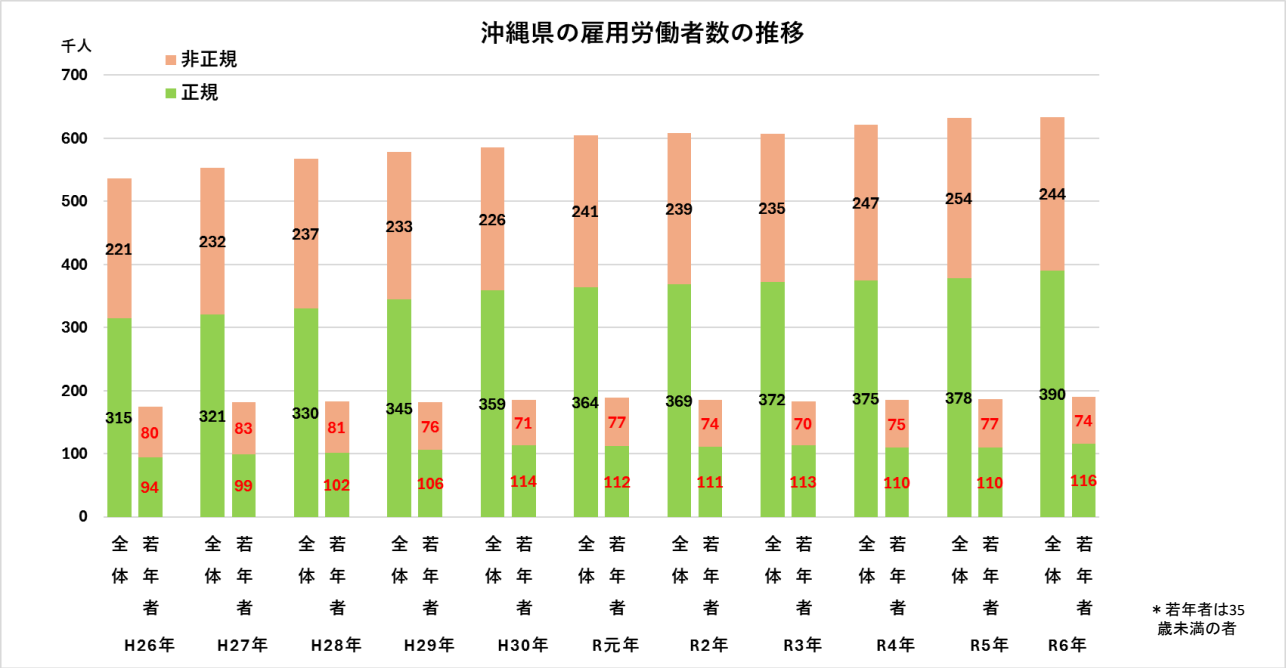
▼ 障害者の雇用状況（各年6月1日現在）



資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

3．非正規雇用労働者の雇用情勢

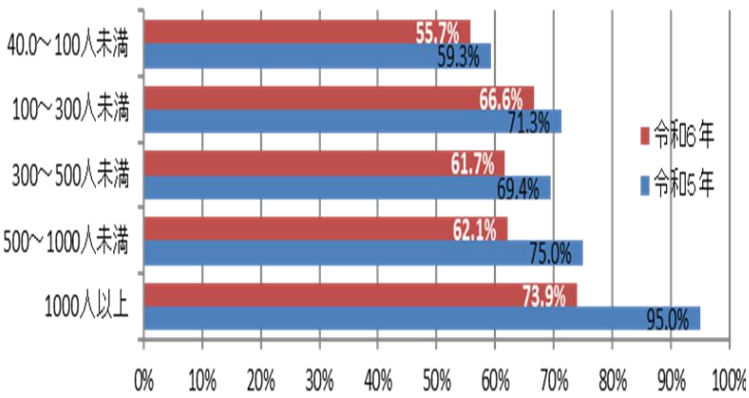
○令和6年の労働者全体の非正規雇用労働者は10年前(平成26年)と比べ23,000人増加しているが、35歳未満の若年者については6,000人減少、正規雇用が22,000人増加しています。
○若年者の非正規割合も低くなっています。(46.0%→38.9%)

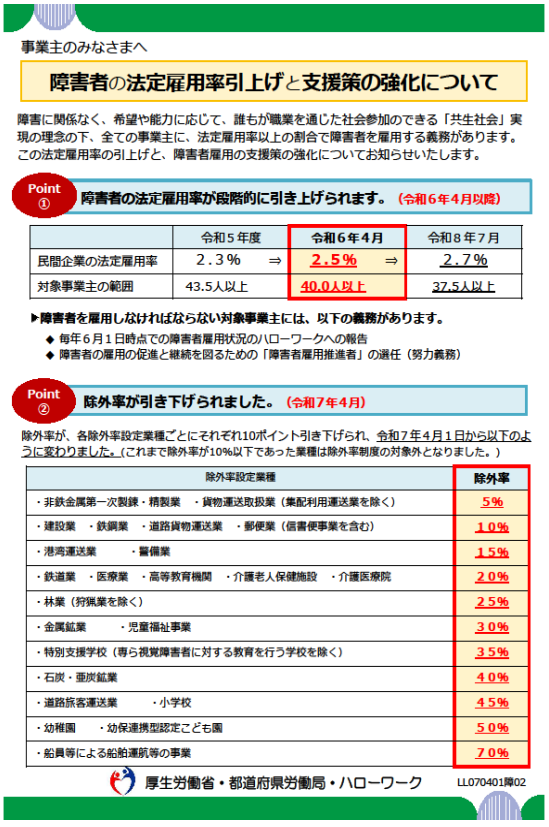


資料出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」

4．障害者の雇用情勢

▼企業規模別 障害者法定雇用率達成割合
（令和6年6月1日現在）





事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「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ハローワークへの報告
◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point ② 除外率が引き下げられました。（令和7年4月）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業　・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業　・鉄鋼業　・道路貨物運送業　・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業　・警備業	15%
・鉄道業　・医療業　・高等教育機関　・介護老人保健施設　・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業　・児童福祉事業	30%
・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）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業　・小学校	45%
・幼稚園　・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク　LL070401障02

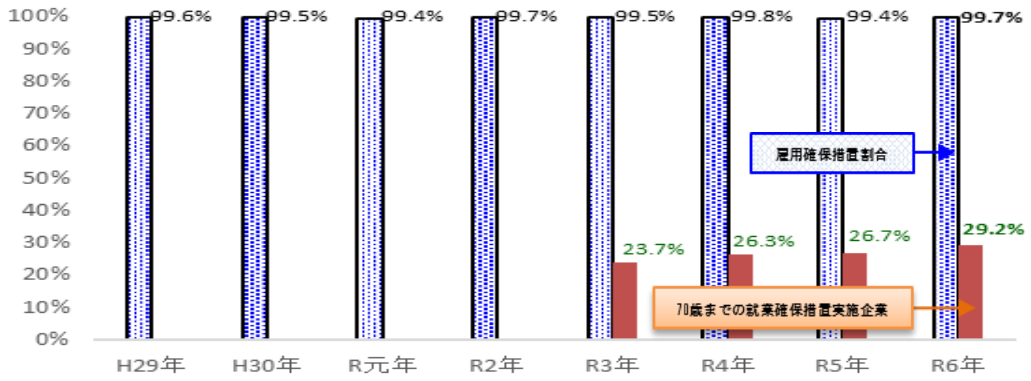
○障害者の法定雇用率が段階的に引き上げ
【令和6年4月から】
民間企業2.5%、対象事業主の範囲40.0以上
【令和8年7月から】
民間企業2.7%、対象事業主の範囲37.5以上
○除外率が引き下げられました。
令和7年4月1日から各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられました。
また、これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。

5．高年齢者の雇用情勢

令和６年６月１日現在の65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業（常時雇用する労働者が21人以上の事業主）の割合は99.7％（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。

▼ 高年齢者雇用確保・就業確保措置実施の推移（各年6月1日現在）

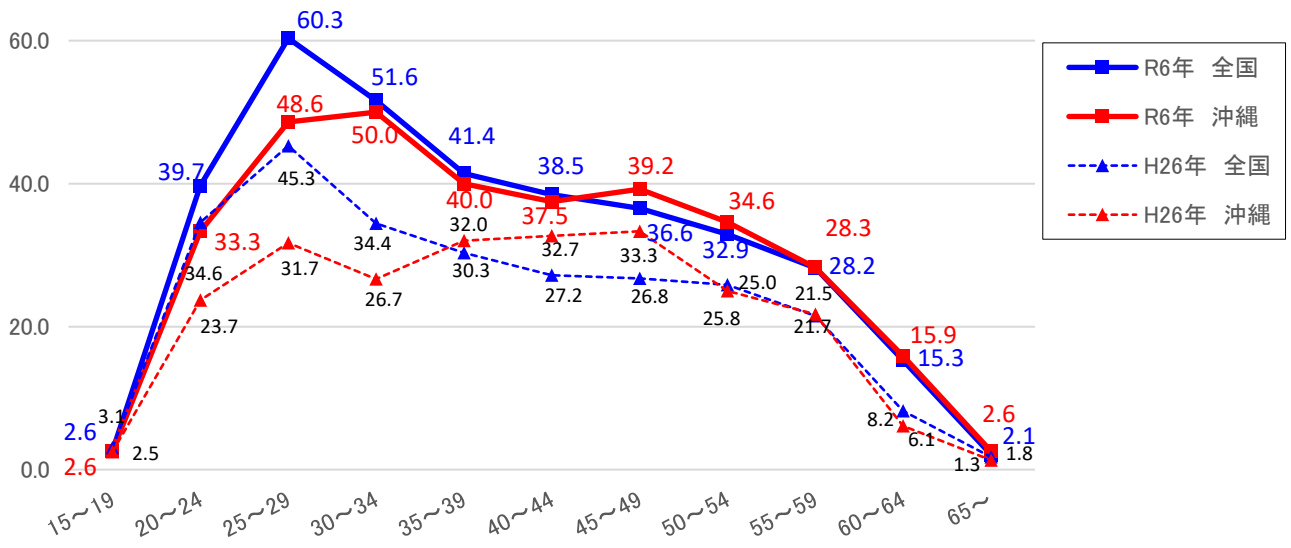


資料出所：厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

6．女性の雇用情勢

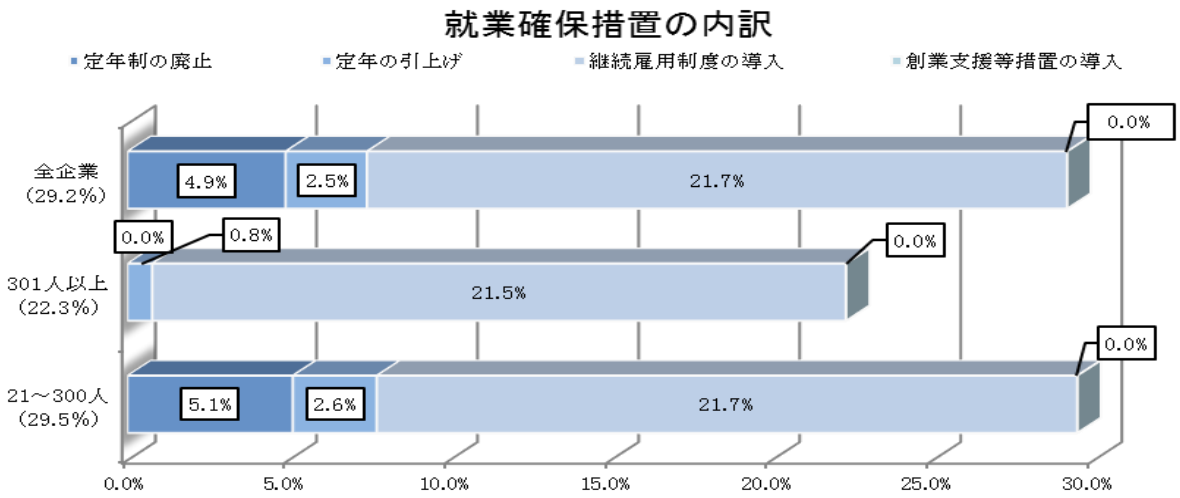
令和６年の女性の正規雇用比率を年齢階級別にみると、沖縄県及び全国で「25～29歳」が最も高くなっていますが、全国と比べると、沖縄県は20代で正規雇用比率が低くなっています。また、10年前と正規雇用比率と比べると、令和６年はすべての年齢層において上昇しています。

▼ 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」

5．高年齢者の雇用情勢



資料出所：厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

○就業確保措置を実施済みの企業（867社）について措置内容別に見ると、報告した企業全体のうち、定年制の廃止（146社）は、4.9%、定年の引き上げ（75社）は2.5%、継続雇用制度の導入（646社）は21.7%、創業支援等措置の導入（0社）となっています。

○令和7年の高年齢者雇用状況集計結果については、令和7年12月末に公表予定です。

事業主・労働者の皆さまへ

高年齢者雇用安定法は、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的とする法律です。事業主は65歳までの雇用機会を確保する義務の履行に加え、70歳までの就業機会を確保するよう努める必要があります。

６５歳までの雇用機会の確保（義務） ＋ **７０歳までの就業機会の確保（努力義務）**

70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の「努力義務」になったことに伴い、65歳以上70歳未満で離職する者も再就職援助措置・多数離職届等の対象になります。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- 継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ
② 定年制の廃止
③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入　⇒P２、３
⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入　⇒P２、３
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※　③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※　高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※　bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

厚生労働省　ハローワーク

管理番号：PL070401高02

6．女性の雇用情勢

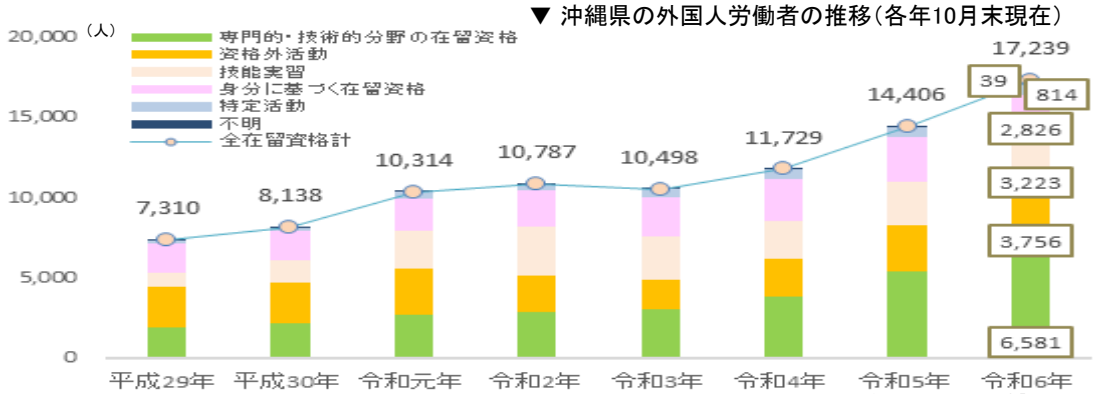
○令和7年の女性の年齢階級別正規雇用状況集計は、令和8年3月頃に公表予定です。

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）



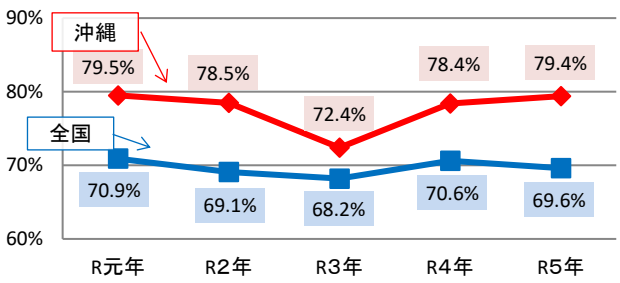
資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況届出状況」

8．労働条件等をめぐる動向

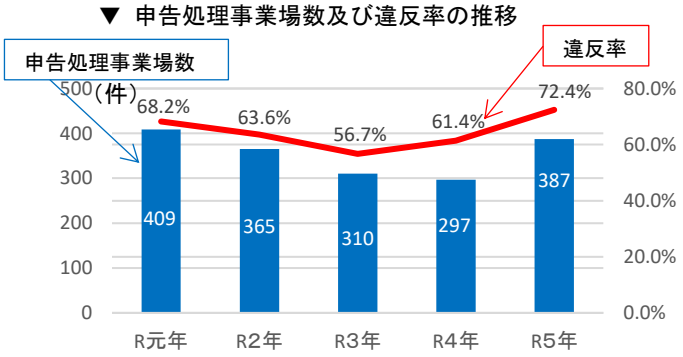
労働基準監督署における令和５年の定期監督等は合計1,808件であり、労働基準関係法令の違反率は79.4％（前年比1ポイント増）でした。全国平均の違反率は69.6％（前年比1ポイント減）であり、全国平均を上回る水準が続いています。

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

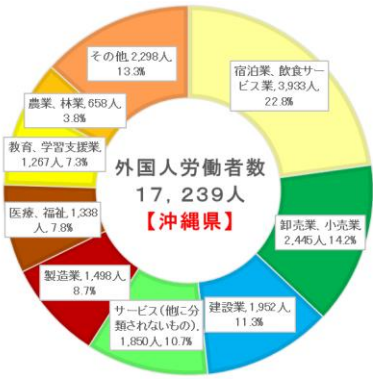
○沖縄県最低賃金(時間額)は、令和５年度の896円から令和６年度は952円に引上げました(56円(6.25%)引上げ)。
○最低賃金の全国加重平均額は1,055円、最高額の東京都(1,163円)との差は211円となっています（全国で最も低い最低賃金額は秋田県951円であり、当県はそれに次ぐ額)。
○特定(産業別)最低賃金については、令和６年度は改正されませんでした。

▼ 沖縄県最低賃金の推移

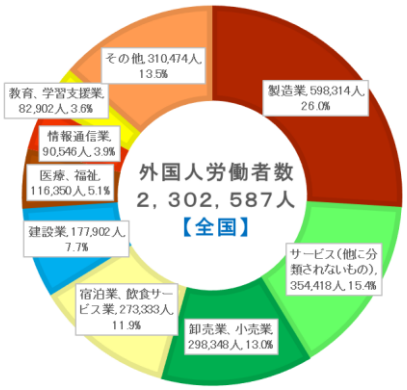
年度	25	26	27	28	29	30	R元	2	3	4	5	6
沖縄	664	677	693	714	737	762	790	792	820	853	896	952
沖縄県と同ランクの県の状況	鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎と同額	鳥取、高知、長崎、熊本、大分、宮崎と同額	鳥取、高知、宮崎と同額	宮崎と同額	高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島と同額	鹿児島県では761円	福岡を除く九州各県及び東北など15県と同額	秋田、鳥取、島根、高知、佐賀、大分と同額	高知と同額	高知など9県と同額	岩手では893円	秋田では951円
最高額	869 東京	888 東京	907 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

7．外国人の雇用情勢

○令和6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26％と最も多いが、沖縄では「宿泊業、飲食サービス」が最も多く22.8％）となっています。
○令和7年10月末現在の状況については、令和8年1月に公表予定です。



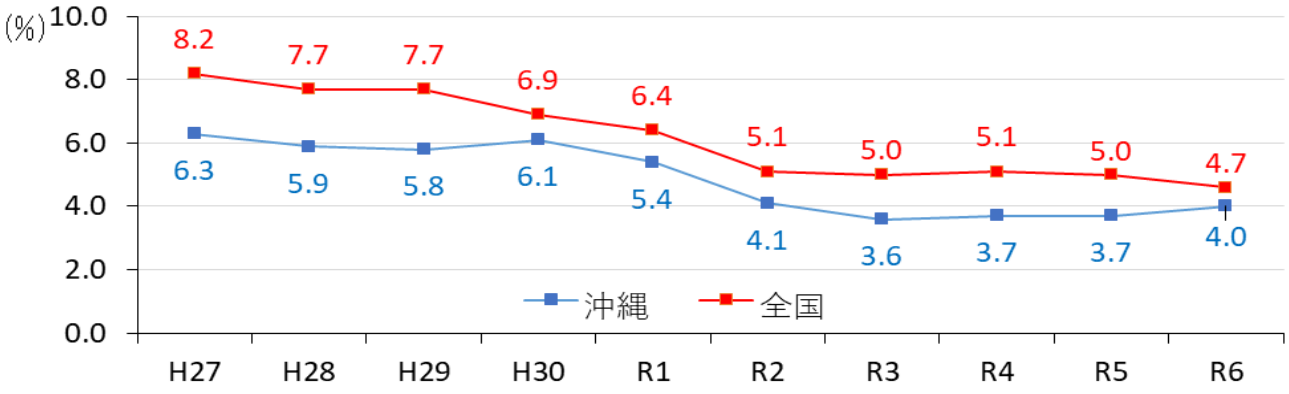
沖縄



全国

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6年の週実労働時間60時間以上の雇用者の割合は4.0%、令和2年以降政府目標である5％以下となっています。



資料出所：総務省統計局、沖縄県企画部統計課（労働力調査）

9．最低賃金の状況

○沖縄県最低賃金（時間額）は、令和6年度の952円から令和7年度は1,023円に引上げられました（71円(7.46%)引上げ）。
○最低賃金の全国加重平均額は1,121円、最高額の東京都（1,226円）との差は203円となっています（沖縄県の最低賃金は高知県及び宮崎県と並び、全国で最も低い最低賃金額）。
○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	26	27	28	29	30	R元	2	3	4	5	6	7
沖縄	677	693	714	737	762	790	792	820	853	896	952	1,023
沖縄県と同ランクの県の状況	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	高知、宮崎と同額
最高額	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	1,226 東京
全国加重平均	780	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004	1,055	1,121

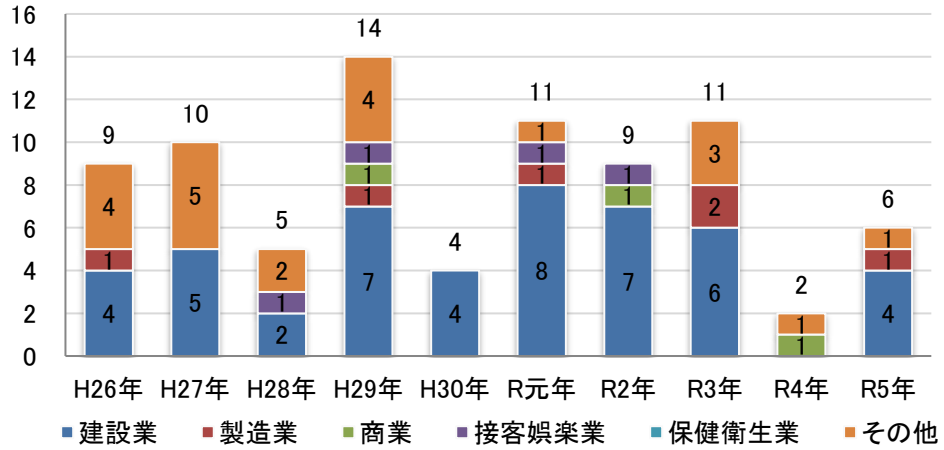
10．労働災害の発生状況

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日以上の死傷者が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日以上の死傷災害を、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。

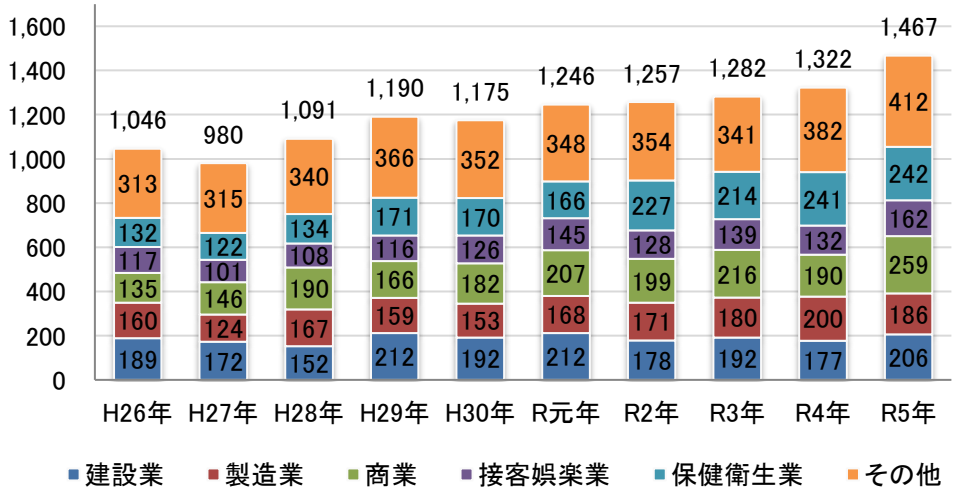
▼令和5年　労働災害(死亡)の発生状況（単位：人）



▼ 令和5年 労働災害(死亡)の事故の型（単位：人）

型 年	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）



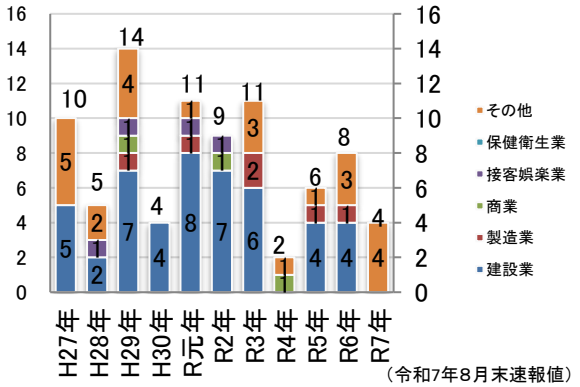
▼ 令和5年 労働災害(休業4日以上)の事故の型（単位：人）

型 年	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

10．労働災害の発生状況

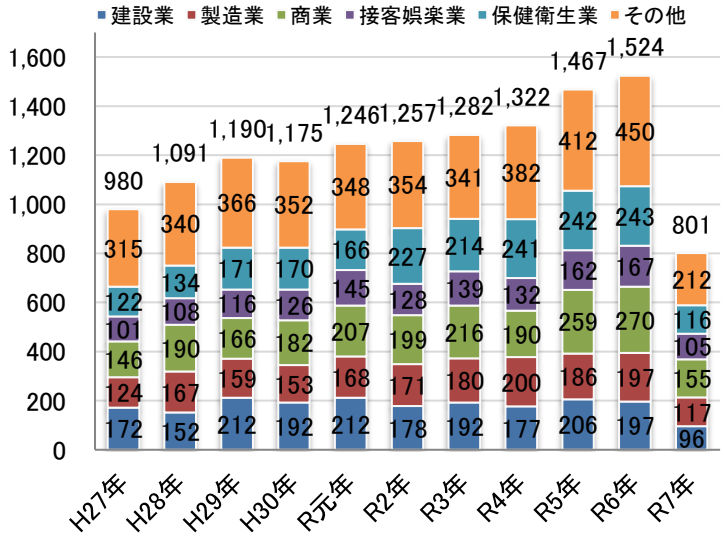
〇令和6年の労働災害発生状況
・死亡者は8人（前年比2人（33.3%）増）となりました。
・休業4日以上の死傷者　1, 524人（前年比57人（3.9%）増）となりました。
・転倒　全体の28.5%(434人)を占めます。
・60才以上の労働者の労働災害全体に占める割合は30.2%(460人)となりました。
〇令和7年8月末現在(速報値)
・死亡者が4人（前年同期比1人減）となりました。
・休業4日以上の死傷者が801人（前年同期比80人（9.1%）減）となりました。

▼ 労働災害（死亡）の発生状況　（単位：人）



（令和7年8月末速報値）
出典：死亡災害報告

▼ 労働災害（休業4日以上）の発生状況　（単位：人）



（令和7年8月末速報値）
出典：労働者死傷病報告

▼ 令和7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	転倒	おぼれ	合計
令和7年8月末速報	1	1	1	1	4

出典：死亡災害報告

▼ 令和7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7年8月末速報	234	126	120	74	50	197	801

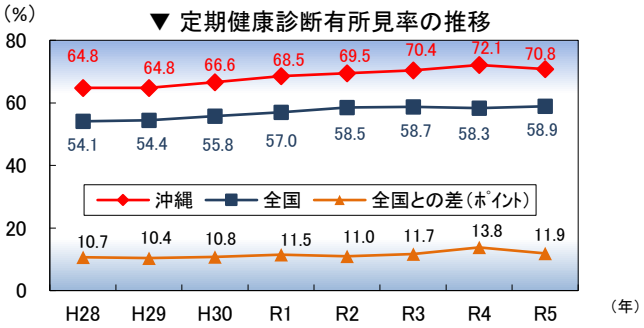
※死亡災害は死亡災害報告（速報）によるため、労働者死傷病報告にて集計している労働災害発生状況の死亡者数と一致しないことがある。

出典：労働者死傷病報告

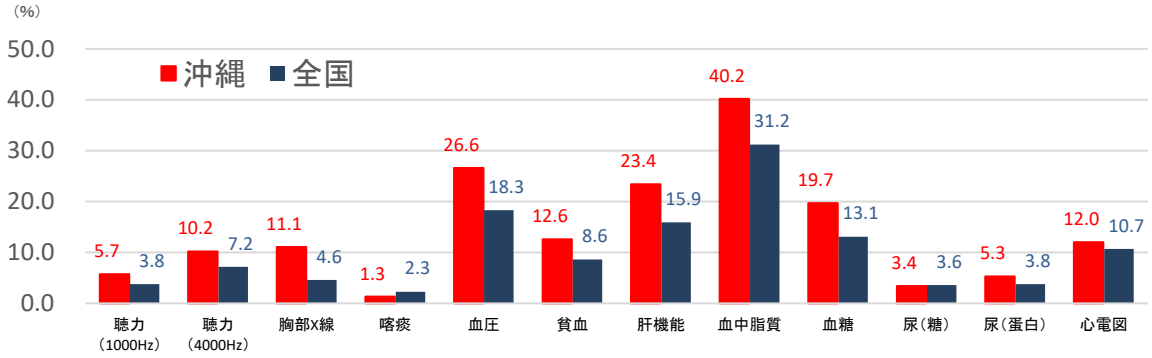
11．労働者の健康状況

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。

▼ 定期健康診断有所見率の推移



▼ 職場における定期健康診断有所見率（令和５年）健診項目別

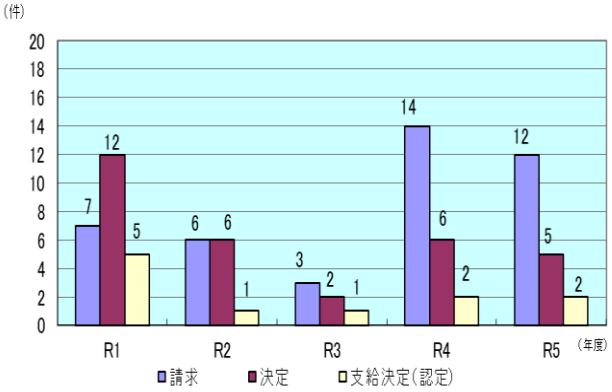


12．労災補償の状況

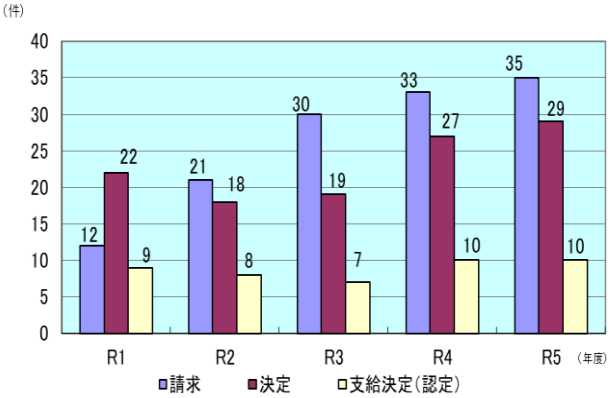
脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、令和元年度以降減少していましたが、令和４年度から増加に転じています。一方、精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、支給決定（認定）件数も高止まりとなっています。

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

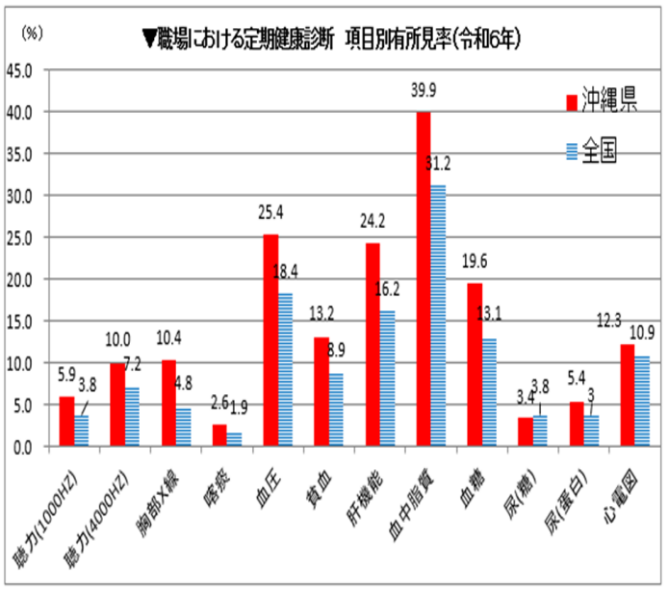
（単位：万円、人）

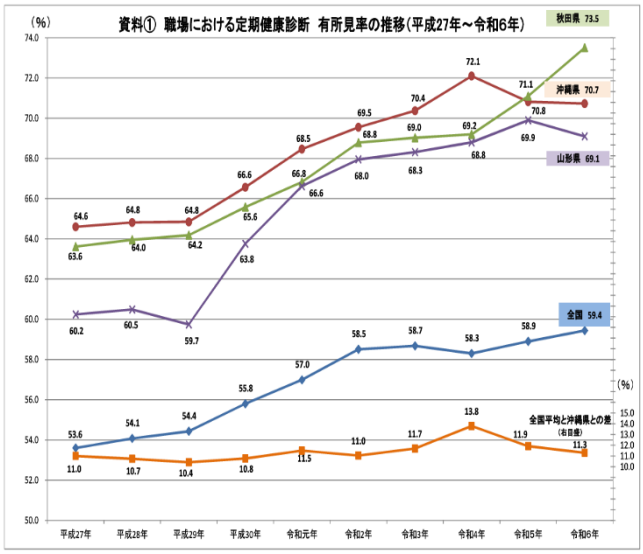
	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
保険給付総額	462, 366	458, 931	467, 079	444, 515	467, 940
新規受給者数	5, 674	5, 365	5, 577	6, 044	6, 509

※金額については千円単位を四捨五入している。

11．労働者の健康状況

〇令和6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70.7%となり、2年連続、全国ワースト2位（全国平均59.4%）となりました。
全国との格差は11.3ポイント（前年比0.6ポイント縮小）となりました。

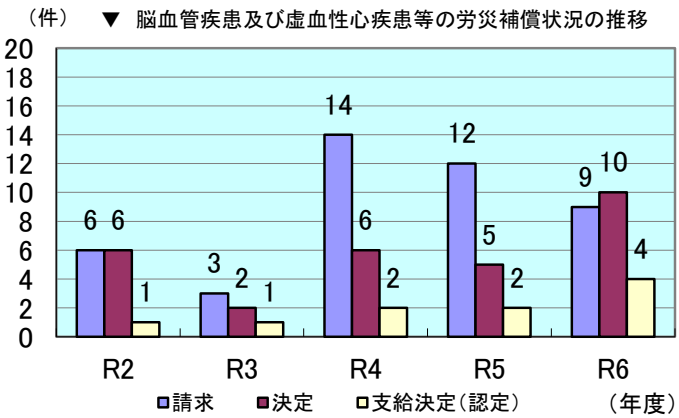


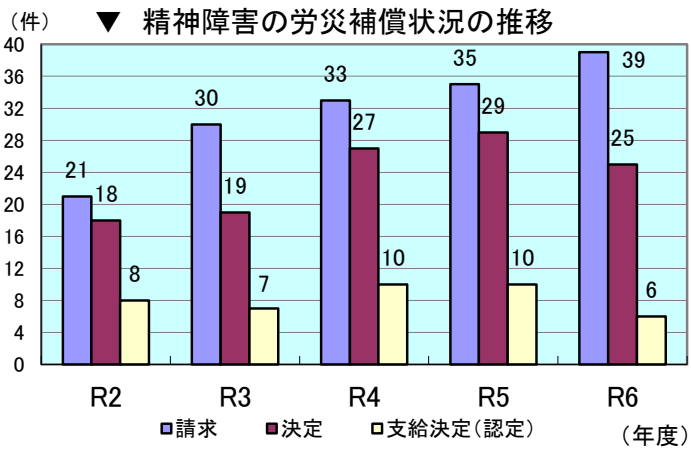


出典：厚生労働省「定期健康診断結果調」

12．労災補償の状況

令和6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9件（前年度比3件減）・・支給決定4件（前年度比2件増）
(2) 精神障害
・労災請求件数39件（前年度比4件増）で過去最多・・支給決定6件（前年度比4件減）
(3)令和6年度労災保険給付支払状況
・保険給付総額458,319万円（前年度比2.1%減）・新規受給者数6,817人（前年度比4.7%増）





▼ 労災保険給付支払状況

（単位：万円、人）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
保険給付総額	458,931	467,079	444,515	467,940	458,319
新規受給者数	5,365	5,577	6,044	6,509	6,817

※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

〇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（P13参照）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。

パッケージはこちらから！

（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。

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。

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

〇最低賃金については、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、生産性向上に取り組む中小企業等へのきめ細やかな支援等により、中小企業等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組みます。

令和7年度 沖縄県最低賃金	
●地域別最低賃金	時間額　1，023円
令和7年12月1日～	
●特定（産業別）最低賃金	

※　令和7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7年12月１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き公契約発注機関への要請を実施しました。
・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を実施しました。
・郵送等（約1,400件）による周知依頼やHP掲載等を実施しました。

（2）業務改善助成金　交付決定件数
・令和5年度　217件
　令和6年度　354件
・令和6年９月末現在103件　⇒令和7年９月末現在120件

（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、周知広報を実施しました。

（4）業務改善助成金について、令和7年９月５日より、対象となる事業場が拡大されたため、その拡充がわかる沖縄版リーフレットを作成し、周知広報を実施しました。

２．雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

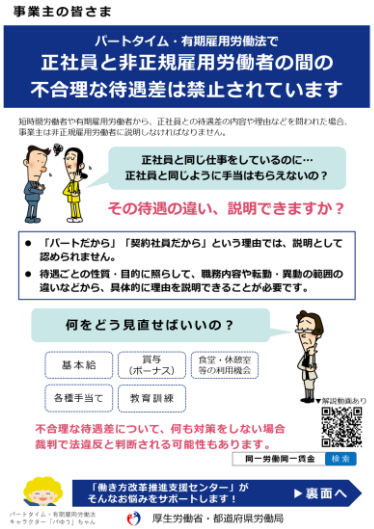
（1）パートタイム・有期雇用労働に関する相談件数

	令和5年度	令和6年度	前年度比
均等・均衡待遇関係	37	**32**	13.5%減
相談のための体制整備	0	**1**	100%増
正社員転換	5	**1**	80.0%減
その他	10	**7**	30.0%減

〇令和7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　81件（前年同期102件）
　指導件数　113件
　　（内訳）・労働条件に関する文書の交付等　37件
　　・不合理な待遇の禁止　15件
　　・通常の労働者への転換の推進　21件
　　・事業主が講ずる措置の内容等説明　22件
　　・相談のための体制の整備　18件

（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、活用勧奨等を実施します（P21参照）。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。



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

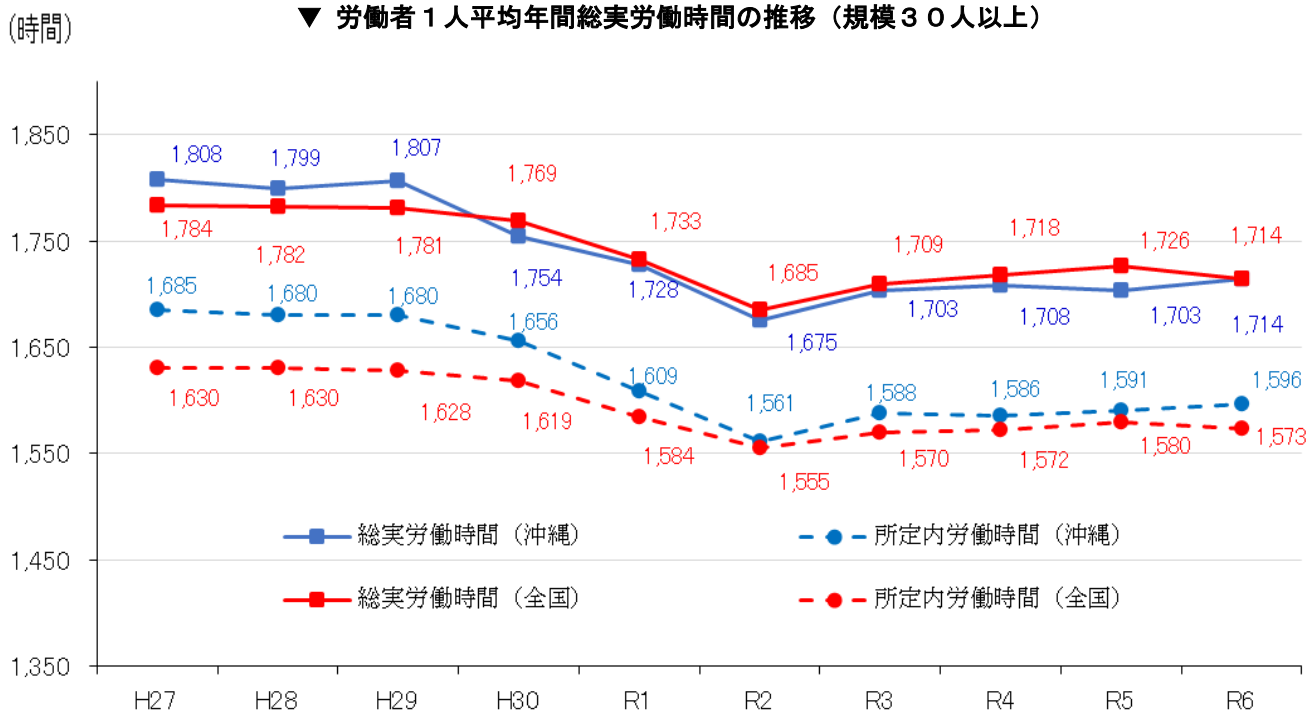
働き方改革を推進するために、平成30年に改正された労働基準関係法令（適用が猶予されていた建設業等への時間外労働上限規制を含む。）の遵守による長時間労働の抑制に向けた取組を確実に行うことが必要です。そのためには、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要です。

（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みを支援するため、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（P13参照）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。

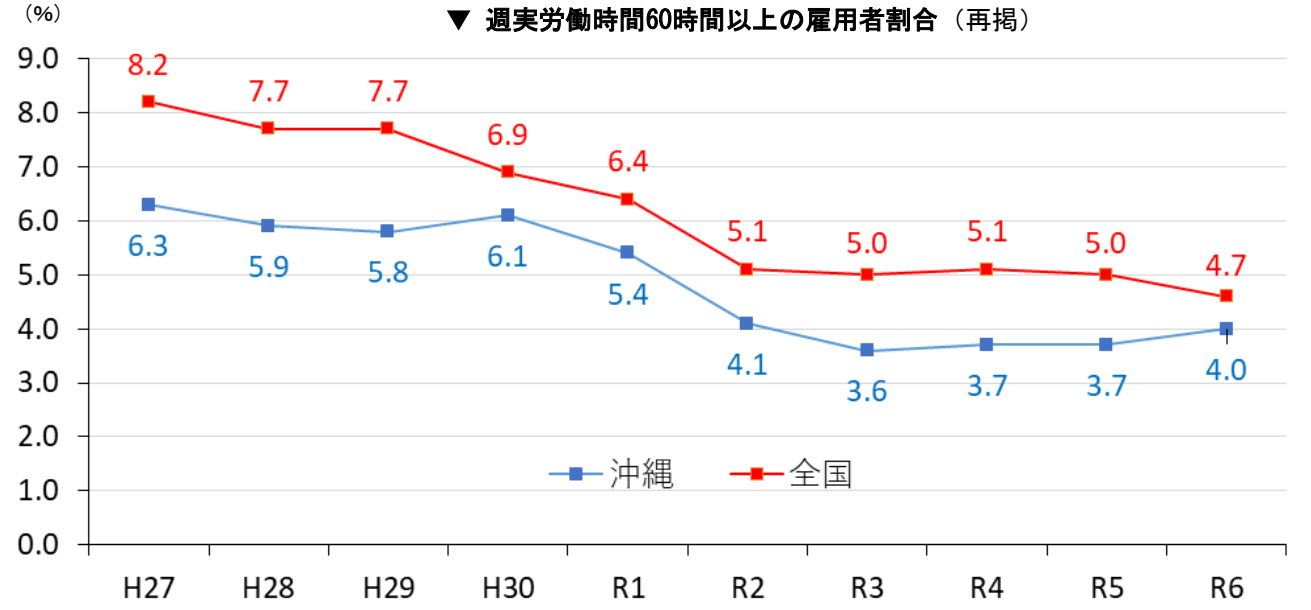
３．長時間労働の抑制

▼ 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年度に上限規制の適用が開始された事業場等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、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。

（2）令和6年度実施結果
・監督指導実施286事業場中152事業場（53.1%）で違法な時間外労働を確認しました。広報により注意喚起を行いました。
・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しています。

（3）過労死等防止対策推進シンポジウムを全国48会場で開催しています。
沖縄会場は11月28日に沖縄県立博物館・美術館で開催します。

厚生労働省
沖縄労働局

Press Release

沖縄労働局発表
令和7年10月31日

	沖縄労働局労働基準部監督課
担当	課　　長　梅澤　栄
	専門監督官　北村隆和
	電話：　098-868-4303

「過重労働解消キャンペーン」を実施

～11月28日（金）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　2025年**11月28日（金）**
14:00～16:30（受付13:00～）

無　料

会　場　沖縄県立博物館・美術館　博物館講座室
（沖縄県那覇市おもろまち３丁目１－１）

《基調講演》
「近年の裁判例からみる働き方の課題(仮)」
松井　有美 氏（沖縄国際大学法学部法律学科　准教授）

《取組事例紹介》
有限会社スタプランニング　専務取締役　赤嶺　サオリ　氏

《過労死を考える家族の会　体験談》

- 1 -

2　労使の主体的な取組を促します
キャンペーンの実施に関し、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、沖縄労働局長名による協力要請を行い、労使の主体的な取組を促します。また、自社の働き方改革等により、取引先中小事業者に「しわ寄せ」が生じることのないよう傘下団体・企業等への周知啓発を、併せて要請します。

3　沖縄労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します
報道機関に公開の上で、沖縄労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業の経営トップと意見交換を行います。
※対象企業・日時等については、改めてお知らせします。

4　長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対する重点監督を実施します
長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止及び労働時間管理の適正化等を図るための監督指導を重点的に実施します。

5　全国一斉無料電話相談を実施します
無料の「**過重労働解消相談ダイヤル**」を全国一斉に実施し、労働基準監督官が過重労働を始めとした労働条件全般に関する相談に対応します。
日時：令和7年11月1日（土）9:00～17:00
なくしましょう　長い残業
フリーダイヤル　0120－794－713

6　過重労働解消のためのセミナーを開催しています
企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10 月から 1 月に、「過重労働解消のためのセミナー」（オンライン）を実施しています。
また、特別企画として、「業務効率化セミナー」をオンラインで実施します。
（無料でどなたでも参加できます。）
[専用ホームページ]
https://shuugyou-seminar.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou/
「過重労働解消セミナー」で検索
※ なお、参集方式による沖縄地区会場の同セミナーは 10/20 に開催しました。

【添付資料】
別添　　リーフレット「過労死等防止対策推進シンポジウム（沖縄会場）」
参考資料　パンフレット「しごとより、いのち。」
　　リーフレット「しごとより、いのち。」

- 2 -

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。

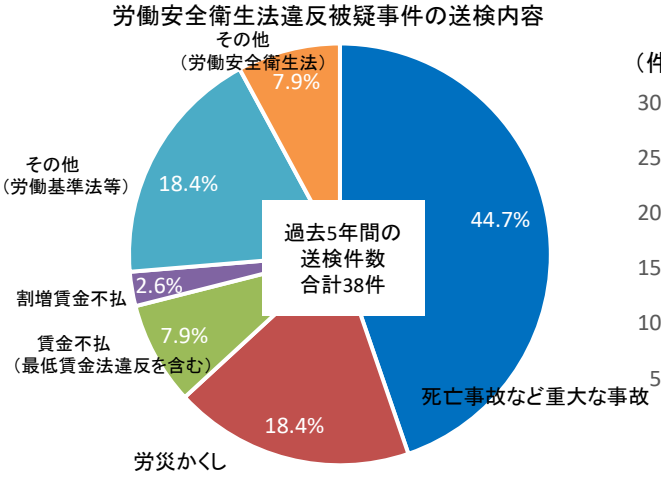
また、重大・悪質な事案には、司法処分も含め厳正に対処します。

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。

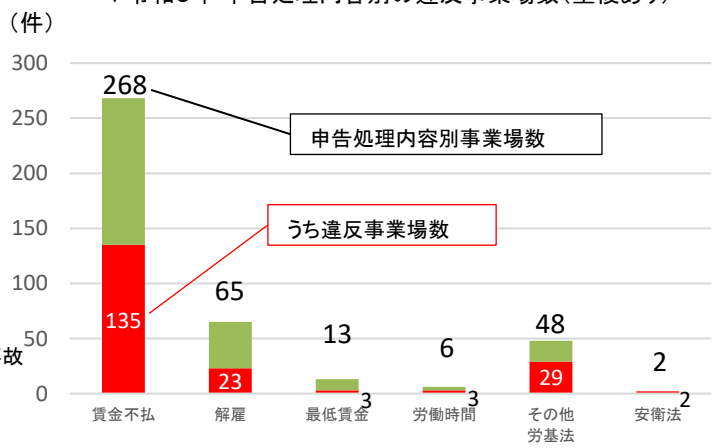
2024年４月から
労働条件明示のルール
が変わりました。
（労働条件の明示事項に、**就業場所・業務の変更の範囲など**が追加されます。）

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、技能実習生の人権侵害が疑われる場合は、福岡出入国管理局那覇支局及び外国人技能実習機構福岡事務所との相互通報制度を確実に運用し、合同監督・調査を実施するなど厳正に対処します。

（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。

４．法定労働条件の確保、履行対策

⑴ 基本的な労働条件の枠組みを定着させるために、沖縄地区会場の「就業環境整備・改善支援セミナー」及び「過重労働解消のためのセミナー」を10/20に開催しました。なお、オンラインセミナー(11月～1月開催)は参加受付中です。

また、労働者からの申告に対しては迅速・的確な処理を行うとともに、重大・悪質な法違反を確認した事案は司法処分に付しています。

⑵ 技能実習生等の外国人労働者の法定労働条件を確保するために、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しています。

また、自動車運転者の法定労働条件を確保するために、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とともに、改正改善基準告示に係る説明会を各労働基準監督署で実施する予定です。

⑶ 障害者である労働者の法定労働条件を確保するため、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っています。

５．労働災害の防止対策

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

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

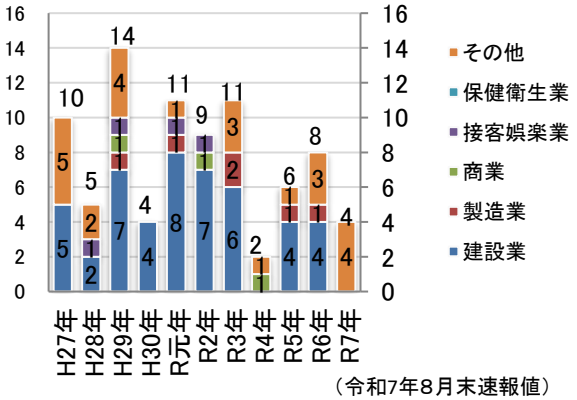
（３）製造業の労働災害防止については、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止対策等を促進します。

（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）高年齢労働者の労働災害防止については、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組の指導を行うとともに、「エイジフレンリーガイドライン補助金（実施予定）」の利用を促進します。

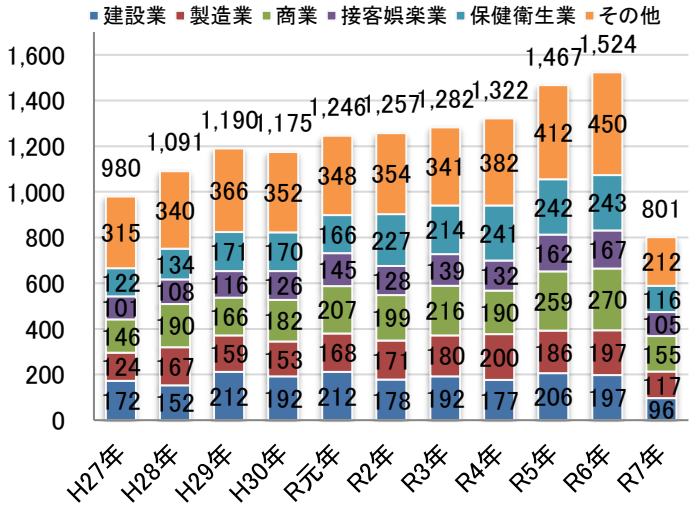
５．労働災害の防止対策

▼ 労働災害（死亡）の発生状況（再掲）　（単位：人）



（令和7年８月末速報値）
出典：死亡災害報告

▼ 労働災害（休業４日以上）の発生状況（再掲）　（単位：人）



（令和7年８月末速報値）
出典：労働者死傷病報告

※死亡災害は死亡災害報告（速報）によるため、労働者死傷病報告にて集計している労働災害発生状況の死亡者数と一致しないことがある。

（1）事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むために、各種情報を沖縄労働局ホームページへの掲載や局署窓口でのリーフレット等の配布により周知を図っています。また、建設業における安全大会や講習会において、職場の熱中症対策や職場のあんぜんサイトの周知を図っています。

（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」総括会議や建設工事関係者連絡会議、講習会等において、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」の周知を図っています。

（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います。

（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協議会において、転倒による労働災害防止の取組事例を情報共有しました。また、沖縄県介護施設SAFE協議会において、介護作業者の腰痛予防対策チェックリストや腰痛予防の事例について情報共有しました。関係業界への情報共有のため協議会の開催概要について沖縄労働局ホームページに掲載しています。

（5）高年齢労働者の労働災害防止については、各種会議や建設業における安全大会・講習会等において、「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」の周知を図っています。

６．職場における健康確保

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

また、石綿ばく露防止対策や化学物質管理対策に取り組む必要があります。

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

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

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

（４）建築物等の解体・改修作業の石綿ばく露防止対策については、保健所等と連携し、発注者に周知し、石綿事前調査（資格者による調査、調査結果の報告等）を始め、石綿ばく露防止措置の徹底を促進します。

また、化学物質管理対策については、自律的な管理に向けた実施体制の確立を促進します。

うちなー健康経営宣言

うちなー健康経営宣言の内容が沖縄労働局ホームページから確認できます。

うちなー健康経営宣言　検索

７．労災保険の迅速・公正な給付

近年、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数が増加傾向にあり、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

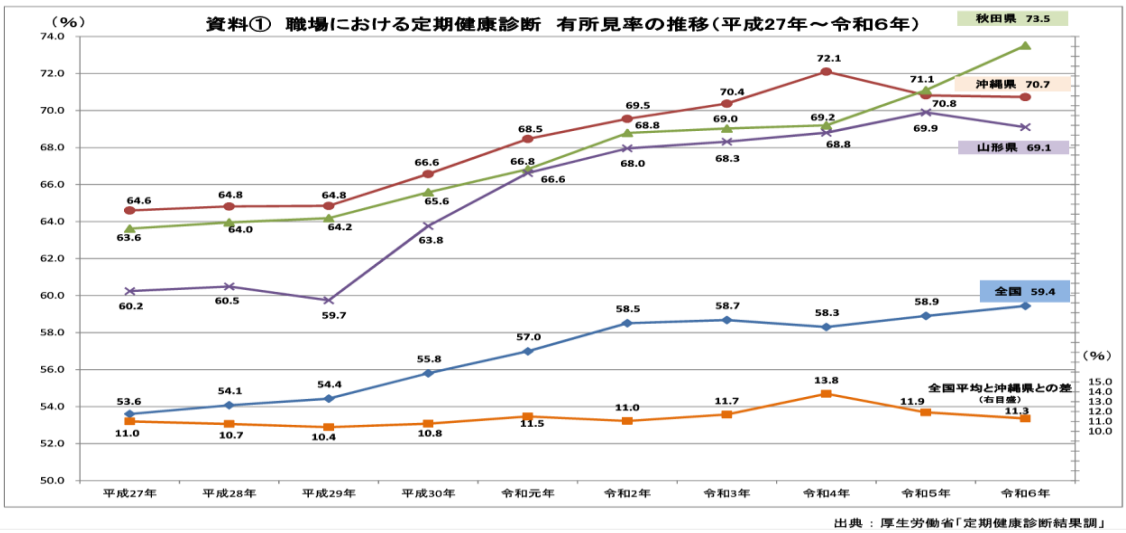
～全ての被災労働者･ご遺族が必要な保険給付等を確実に受けられるために～

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

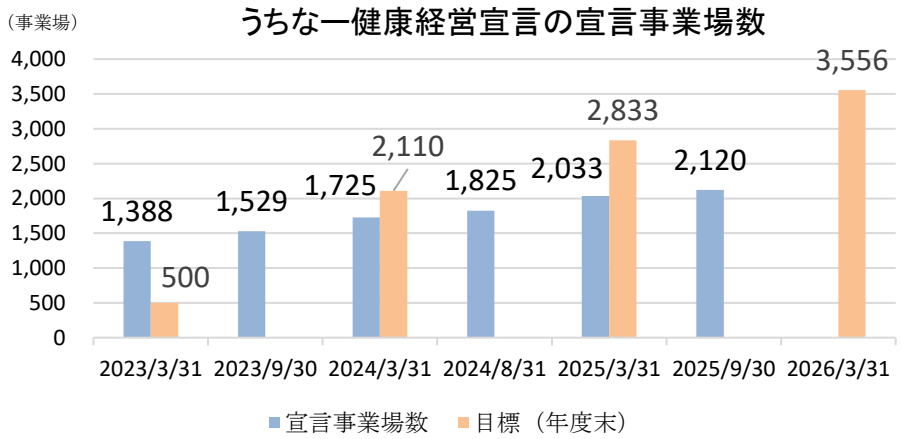
（再掲）



（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います。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、周知を図っています。

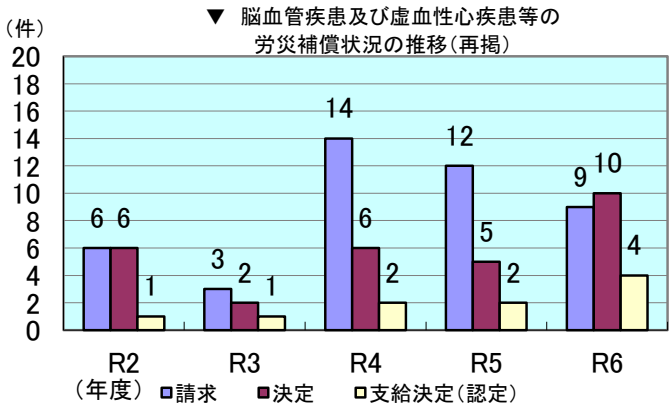
（2） 健康管理対策については、説明会、個別訪問、局署窓口におけるリーフレットの配布や、うちなー健康経営宣言登録事業場へのサービスの一部として、沖縄産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの各種支援サービスの利用勧奨を行っています。

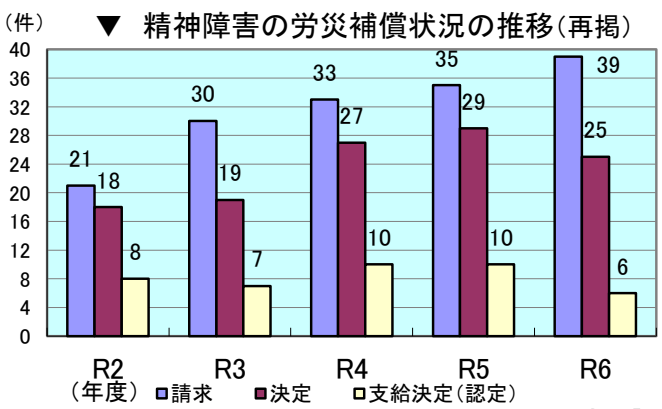
（3） 働き盛り世代の健康づくり対策については、5者協定健康会議を活用、継続して連携し、各事業主あてうちなー健康経営宣言の加入促進、各種サービスの利用勧奨を行っています。



（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います。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います。

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

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6年度に引き続き、法律面、人材確保面、働き方改革推進支援助成金の利用勧奨について連携して支援を行いました。

・建設業労働時間等説明会を9月に県内4会場で実施しました。説明会では時間外労働上限規制の説明に加え、人材確保対策について参加者の関心があることをアンケート結果から把握したため、魅力ある求人票の作成についてハローワーク担当者から説明しました。併せて、公共工事発注機関である沖縄総合事務局及び沖縄県担当者から、新3K（給与・休暇・希望）を実現するために、賃上げを表明した企業が対象となる総合評価落札方式時の加点制度が導入されたこと、すべての現場において週休2日制の導入を目指すこと、ICTを活用した工事が拡大していることを説明しました。さらに、沖縄働き方改革推進センターから助成金導入事例を説明し、同制度の周知を図りました。

（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7年9月末現在）
・相談件数及びコンサルティング件数　438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」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！

（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。

働き方・休み方改善コンサルタント

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）働き方改革推進支援助成金　交付決定件数
・令和5年度　68件
　令和6年度　116件
・令和6年9月末時点　54件⇒令和7年9月末時点　43件

令和７年度働き方改革推進支援助成金
業種別課題対応コース（建設業）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、建設業の中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

令和７年度「働き方改革推進支援助成金」
業種別課題対応コース（運送業等）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む、自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

令和７年度「働き方改革推進支援助成金」
業種別課題対応コース（砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県））のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む、鹿児島県・沖縄県に所在する砂糖製造業の中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

令和７年度「働き方改革推進支援助成金」
業種別課題対応コース（情報通信業、宿泊業）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む、情報通信業、宿泊業の中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

令和７年度「働き方改革推進支援助成金」
業種別課題対応コース（病院等）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や医師の働き方改革の推進等に向けた環境整備に取り組む、医業に従事する医師を雇用する中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

令和７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。ぜひご活用ください。

令和７年度「働き方改革推進支援助成金」
団体推進コースのご案内

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。
このコースでは、事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。
業界の活性化のためにも、ぜひご活用ください。

令和７年度「働き方改革推進支援助成金」
勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることにより、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成31年４月から、制度の導入が努力義務化されています。
このコースは、生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入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。是非ご活用ください。

２．女性の活躍推進

（2）一般事業主行動計画
101人以上企業　469社のうち届出　457社（届出率　97.4%）（令和7年9月末現在）

（3）えるぼし認定企業数
33社（うち、プラチナえるぼし認定　1社）（令和7年9月末現在）

▼ 認定企業数（令和7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	19（17）	1（1）
100人以下企業	14（9）	0（0）

（　）は令和6年9月末現在

（4）令和7年6月11日に改正女性活躍推進法が公布されたため、労働局ホームページに掲載、当局主催の説明会等や企業訪問時にリーフレットを配布するなど、円滑な施行に向けて周知を行っています。
・法の有効期限が、令和18年3月31日までに延長されました。
・従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。（施行：令和8年4月1日）
・プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシャルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることが追加されます。（施行：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

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。

（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。

▼ 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

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・共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！

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　469社のうち届出　463社（届出率　98.7 %）（令和７年９月末現在）

（２）くるみん認定企業数
45社（うち、プラチナくるみん認定2社。くるみんプラス3社）（令和７年９月末現在）

▼ 認定企業数（令和7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）	プラス認定企業数 （くるみんプラス認定）
101人以上企業	27（23）	2（2）	2（0）
100人以下企業	13（10）	0（0）	1（0）

（　）は令和6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

（1）育児・介護休業法に関する相談件数

《育児関係》

	令和５年度	令和６年度	前年度比
育児休業	384	**244**	36.5%減
育児休業に係る不利益取扱い	124	**61**	50.8%減
看護休暇、育児の所定労働時間制限関係	88	**147**	67.0%増

《介護関係》

	令和５年度	令和６年度	前年度比
介護休業	52	**52**	―
介護休業に係る不利益取扱い	5	**8**	60.0%増
介護休暇、介護の所定外労働の制限等関係	36	**30**	16.6%減

〇令和7年度上半期実績
・育介法に基づく報告徴収実施件数　68件（前年同期2件）
　指導件数　156件
　　（内訳）・育児休業　16件
　　・子の看護休暇　25件
　　・介護休暇　16件
　　・育児・介護のための所定外労働の制限　24件
　　・育児休業を取得しやすい雇用環境整備　18件
　　・介護離職防止のための雇用環境整備　22件
　　・育児・介護休業期間等通知　11件
　　・その他　24件

（2）両立支援等助成金　支給決定件数
　　229件（令和7年9月末現在）
　　226件（令和6年9月末実績）

（3）出生後休業支援給付金　　1,278　件（令和7年9月末現在）
　　育児時短就業給付　　2,147　件（令和7年9月末現在）

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組みます。

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！

５．総合的ハラスメント対策等

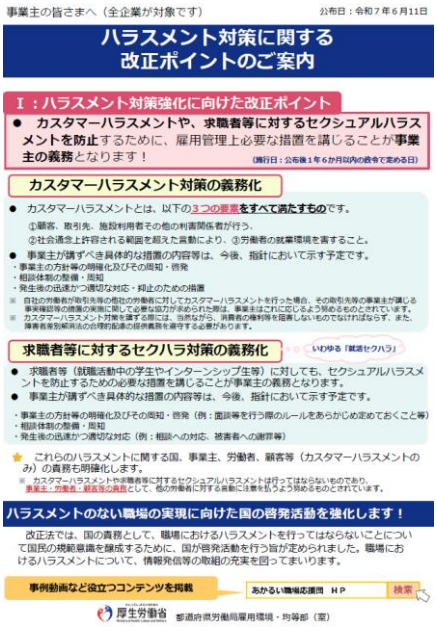
（1）ハラスメントに関する相談件数

	令和５年度	令和６年度	前年度比
パワーハラスメント	581	**726**	25.0%増
セクシャルハラスメント	49	**65**	24.6%増
妊娠・出産等ハラスメント	14	**22**	57.1%増
育児・介護ハラスメント	21	**11**	47.6%減

〇令和7年度上半期実績
・労働施策総合推進法に基づく報告請求実施件数　5件（前年同期1件）
※労推法の報告請求は令和7年度は下半期に集中的に実施する予定

（2）令和7年6月11日に改正男女雇用機会均等法が公布され、求職者等に対するセクハラ（いわゆる「就活セクハラ」）対策が義務化されます。そのため、リーフレットを労働局ホームページに掲載、当局主催の説明会等や企業訪問時に配布するなど、円滑な施行に向けて周知を行っています。（施行：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

（3）令和7年6月11日に改正労働施策総合推進が公布され、カスタマーハラスメント対策が義務化されます。そのため、リーフレットを労働局ホームページに掲載、当局主催の説明会等や企業訪問時に配布するなど、円滑な施行に向けて周知を行っています。（施行：公布後1年6か月以内の政令で定める日）


事業主の皆さまへ（全企業が対象です）　公布日：令和７年６月11日

ハラスメント対策に関する
改正ポイントのご案内

Ⅰ：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

● カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！（施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

● カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
● 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を侵害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化　いわゆる「就活セクハラ」

● 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
● 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
・相談体制の整備・周知
・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。
※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載　あかるい職場応援団　ＨＰ　検索

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

６．フリーランスの就業環境の整備

（1）フリーランス法に関する相談件数

	令和６年度
取引適正化	2
その他	3

〇令和7年度上半期実績
・フリーランス法に基づく調査実施件数　15件
　指導件数　33件
　　（内訳）・セクシュアルハラスメント対策に係る体制整備　11件
　　・妊娠・出産ハラスメント対策に係る体制整備　11件
　　・パワーハラスメント対策に係る体制整備　11件

（4）労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大　（令和7年9月末現在）
・特定フリーランス事業の特別加入団体は7団体。
・特別加入を希望するフリーランスに対して、厚生労働省ホームページに掲載されている上記7団体を紹介して対応している。

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！

ユースエール	**●若者の雇用促進** 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。これらの企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
もにす	**●障害者の雇用促進** 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。 認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。
えるぼし	**●女性の活躍推進** 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。 プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業がさらに一定の要件を満たした場合に認定する制度です。 えるぼし：認定段階１　認定段階２　認定段階３　プラチナえるぼし
くるみん	**●仕事と子育ての両立推進** 「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度です。 プラス認定は、くるみん等の認定基準に加え、不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たす場合に認定する制度です。 トライくるみん　くるみん　プラスくるみん　プラチナくるみん
安全衛生優良企業	**●労働者の安全衛生水準向上の推進** 労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められ、満たした企業はさまざまなメリットが得られます。

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14社
　上半期　1社認定

令和7年8月に認定交付式を行いました。

（株式会社オリエンタル機材）

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。

もにす

・もにす認定企業6社
　上半期認定通知書交付式　3社

タピック沖縄株式会社

株式会社いきがいクリエーション

一般社団法人富山型デイサービスまんまる

令和7年5月に2社同時に認定交付式を行いました。

令和7年9月に認定交付式を行いました。

えるぼし

・えるぼし認定企業33社
　上半期　5件認定

令和7年7月のえるぼし認定企業1社（株式会社ファイブスターコーポレーション）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45社
　上半期　8件認定

令和7年4月のくるみん認定企業1社（アイペックスグローバルオペレーションズ式会社）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、双方向への支援に取り組みます。

（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。

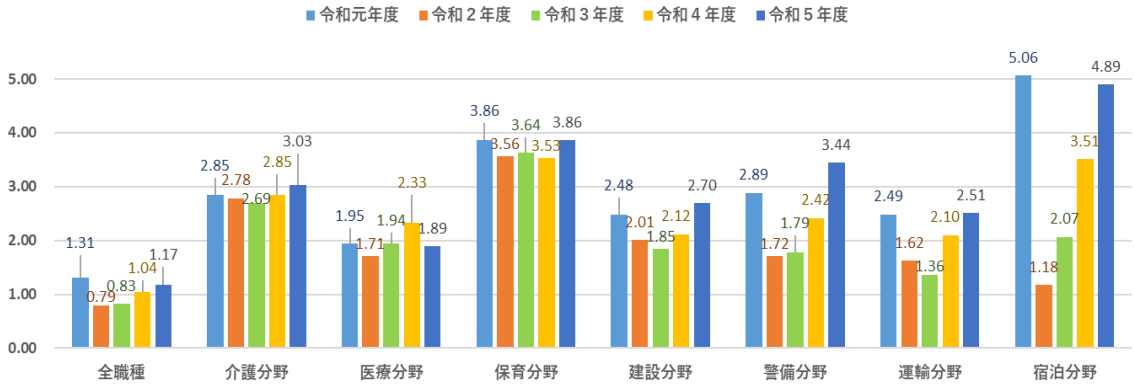
（３）業界団体と連携し、人材確保キャンペーンを実施します。
①労働局HPに特設ページを開設、かんたん求人検索機能を提供
②ミニ企業説明会、職場見学会･体験会の集中開催
③自治体との連携（ＨＰやSNSで情報発信、イベントの共催）
④業種別求人情報誌の配布、業界団体や求人者動画の放映
⑤ＵＩＪターン事業（東京・大阪のハローワーク）の活用

（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みます。

（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みます。

（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



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）人手不足分野の就職件数
　就職件数2，519件（前年同期比8.7%減）（令和7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７年度上半期実績（令和7年9月末現在）】
・ミニ企業説明会（全所計274回、1,900人参加）【前年同期223回（22.9％増）、1,422人（33.6％増）】
・職場見学会・体験会（全所計24回、149人参加）【前年同期18回（33.3％増）、107人（39.3％増）】
・セミナー等（全所計312回、3,260人参加）【前年同期330回（5.5％減）、4,201人（22.4％増）】

（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「めんそ～れ観光おしごとキャンペーン」を実施【6月～7月】
・キャンペーン期間中に開催した企業説明会・面接会（全所計295人参加）【前年同期145人（103.4%増）】
・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。

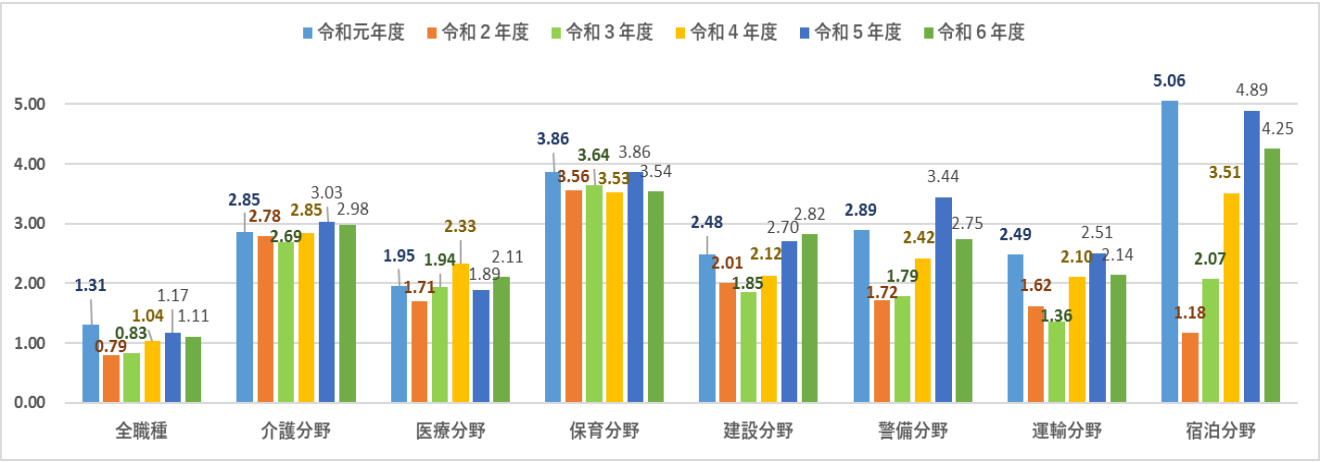
（4）人材確保対策推進協議会を以下のとおり開催し、事業主団体と行政機関で人材不足の状況や雇用管理改善を通じた魅力ある雇用の創出、今後の人材確保対策の取組等について情報交換を行い、人材確保に係るネットワークを構築した。
観光分野【4月30日】 警備・建設分野【5月27日】 運輸分野【5月16日】
介護分野【6月13日】 医療・保育分野【6月30日】

（5）助成金の計画受理状況（令和7年9月末現在）
①人材確保等支援助成金
計画受理件数16件（前年同期件数7件）
［前年同期比128.6%増］

②人材開発支援助成金
計画受理件数588件（前年同期件数488件）
［前年同期比20.5%増］

③ キャリアアップ助成金
計画受理件数523件（前年同期件数571件）
［前年同期比8.4%減］

▼ 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）求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。

LINE　X（旧Twitter）　YouTube

Instagram
ハローワーク沖縄　ハローワーク宮古

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

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

（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

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　13,313人（令和7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　29,660件（令和7年9月末現在）
②オンラインセミナー：37回、1,279人参加　（令和7年9月末現在）
③オンライン職業相談件数：137件（令和7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。

ハローワーク宮古　Instagram

（2）公式SNS配信（令和7年9月30日現在）
・LINE：友だち登録33,446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 480人
【配信：月4～6回】 イベント情報、職業訓練情報等
・YouTube：チャンネル登録者 1,680人
【動画配信：69本】
求職者向け周知33件　職業訓練関連8件　助成金関連14件　雇用保険関係8件
事業所所向け周知6件
・ Instagram　（フォロワー宮古所200・沖縄所370）　各種イベント・事業所情報等発信

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6年度）

訓練施設	就職率（%）
① ポリテクセンター沖縄	89.4%（昨年度比5.4ポイント増）
② 県立職業能力開発校（施設内）	93.3%（昨年度比2.0ポイント減）
③ 県立職業能力開発校（委託）	84.3%（昨年度比2.3ポイント増）
④ 求職者支援訓練（基礎コース）	78.8%（昨年度比9.8ポイント増）
⑤ 求職者支援訓練（実践コース）	61.6%（昨年度比4.9ポイント増）

※①②③は、訓練終了3ヶ月後の就職状況「令和6年度公共職業等訓練実績」より、④及び⑤は、令和6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6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7年度に訓練効果を検証する分野として「介護・医療・福祉分野」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、介護・医療・福祉分野の訓練修了者、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しました。

（2）令和7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を実践コース全体の30%と設定して運用しており、計画に沿ってデジタル分野の定員枠を確保しております。

【計画（定員数）】
・委託訓練　R6　135人　→　R7　163人
・求職者支援訓練 R6　191人　→　R7　191人

【R7年度開講実績（定員数）】
・委託訓練　148人（1月開講まで）
・求職者支援訓練　154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　843人（令和7年9月末現在）　※前年同期比7.1%増
求職者支援訓練受講者数　348人（令和7年9月末現在）　※前年同期比9.4%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、石垣市、うるま市）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組	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

（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」

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。
　令和7年3月26日にうるま市と雇用対策協定を締結し、人材の育成･確保や企業の雇用拡大への推進等で連携した取組をすすめることとしています。

自治体名	運営協議会開催日	令和7年度協定に基づく主な取組	主なイベント
沖　縄　県	Ｒ７．６．４	（1）人材確保対策 ①若年者･非正規雇用対策 ②中高齢世代（35歳～59歳）雇用対策 ③高年齢者（60歳以上）雇用対策 ④障害者雇用対策 ⑤生活困窮者雇用対策 ⑥外国人雇用対策 ⑦事業主支援（2）女性の活躍推進（3）働きやすい職場環境の推進	･めんそ～れ！観光お仕事キャンペーン
那　覇　市	Ｒ７．５．３０	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	･お仕事応援フェアIN那覇市
浦　添　市	Ｒ７．５．２２	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	･シニア向け企業説明･面接会 ･潜在保育士さんのためのカムバックカフェ（10月25日）
南　城　市	Ｒ７．５．２６	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	･合同企業説明会in 南城市　･シニア応援企業説明･面接会in南城市
沖　縄　市	Ｒ７．７．２	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
う る ま 市	Ｒ７．６．２７	①若年者･子育て世代の雇用支援の推進 ②就職困難者（高齢者･障がい者･生活困窮者等）への就職支援 ③「雇用のミスマッチ」の解消 ④企業誘致から雇用拡大への推進 ⑤就職支援体制の強化	･石川地区合同企業説明会
名　護　市	Ｒ７．７．１５	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	･保育所見学ツアー
宮 古 島 市	Ｒ７．５．２９	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	･新規高卒者等合同企業説明会 ･シニア応援企業説明会 ･障害者雇用促進要請
石　垣　市	Ｒ７．６．３	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

（2）令和7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897人（対前年同期比16.2%減）　R7年9月時点
　　連携による就職者数486人（対前年同期比4.1%増）　R7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109人（対前年同期比17.4 %減）
　　就職者62人（対前年度比24.4 %減）　R7年9月時点
　･浦添市常設窓口実績　対象者171人（対前年同期比4.9 %増）
　　就職者109人（対前年度比18.1 %減）R7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、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げます。
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」（P17参照）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７年３月卒）

	令和6年9月末	令和7年3月末
全　国	63.2	99.0
沖　縄	28.1	99.4
差	▲ 35.1	0.4

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		
全国	38.4%			34.9%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	16.7%	12.2%	9.4%	12.3%	12.3%	10.3%
沖縄	51.2%			41.2%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	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。

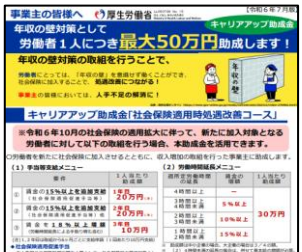
また、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要があります。

（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。

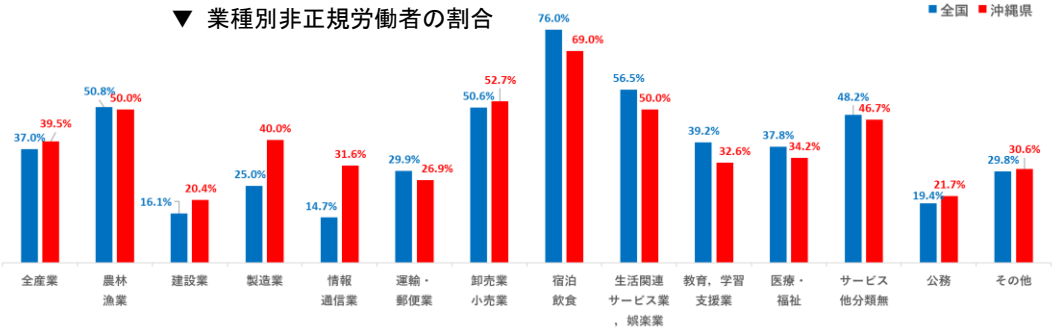
（２）企業には、正規雇用への転換や「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するため、キャリアアップ助成金の活用促進に取り組みます。

（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。

（４）雇用形態にかかわらない公正な待遇（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P7の２、P13の１（２））。



▼ 業種別非正規労働者の割合



※資料：総務省・沖縄県「令和５年度平均　労働力調査」

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150回（前年同期比19.0%増）
参加生徒数2,171人（同12.9%増）（令和7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。）6,641人（延べ数）（前年同期比2.8%増）（令和7年9月末現在）
（3）令和8年3月新規高卒者合同企業説明会・面接会（令和7年7月7日、8日開催）参加企業151社、参加生徒数1,387人
（4）定着支援･セミナー（令和7年9月末現在）
（就職者向け）
・定着支援(延べ)77人(前年同期比92.5%増)
（企業向け）
・定着支援(延べ)514人（同2.1%増）、セミナー1回（前年2回）・参加者193人（前年170人）
（5）ユースエール企業については、合同企業説明会において、認定企業であることの表示を行い、参加者へ周知を行っている。また、沖縄労働局HPにおいて認定企業一覧を掲載している。

２．非正規雇用労働者対策の総合的な推進

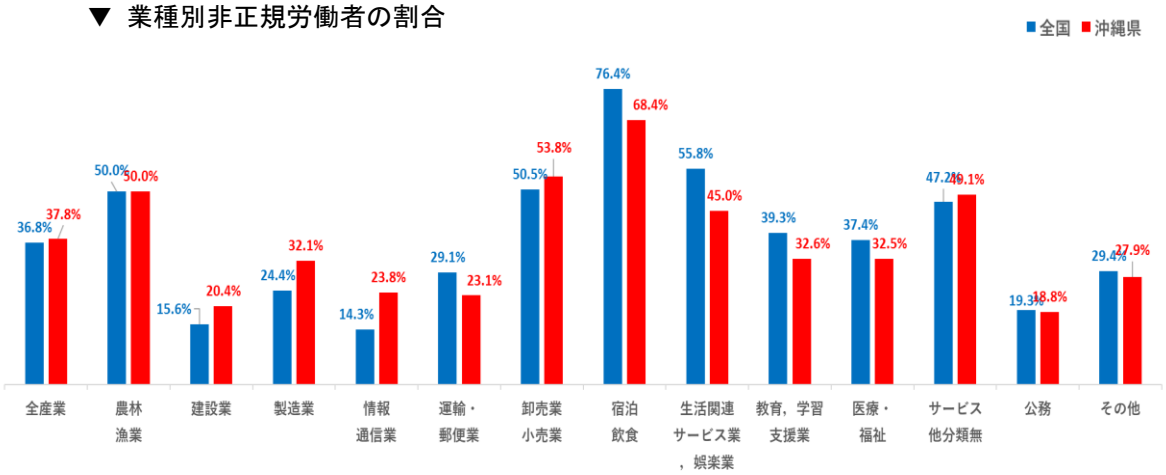
（1）ハローワーク支援窓口による就職支援件数（延べ）2,410人（前年同期比5.6%減）（令和7年9月末現在）
就職後の定着支援(延べ)81人（同28.6%増）
（令和7年9月末現在）

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426件（令和7年9月末現在）
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75件（令和7年9月末現在）

（3）令和7年度公的職業訓練の概況（令和7年4月～9月末時点）　応募件数1,626件、受講者数1,205人、訓練コースの定員充足率75.1%【うち求職者支援訓練：応募件数498件、受講者数348人、定員充足率74.8%】

▼ 業種別非正規労働者の割合



※資料：総務省・沖縄県「令和６年度平均　労働力調査」

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。

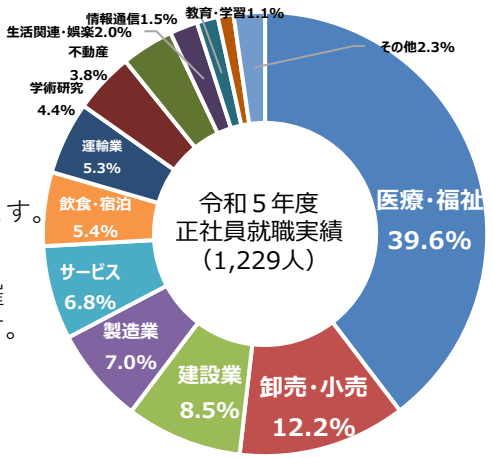
（１）専門窓口における専門担当者のチーム制による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施します。

（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、中高年層の雇入れや正社員化等の支援に取り組みます。

▼ 就職氷河期世代の正社員就職実績（産業別）



４．高年齢者の就労・社会参加の促進

「改正高年齢者雇用安定法」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％）と比べ低くなっています。働く意欲のある高年齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわりなく活躍できるよう、高年齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組みます。また、高年齢者の新規求職者が増加する中、個々の状況に応じたきめ細かな再就職支援を実施していきます。

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

（２）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。

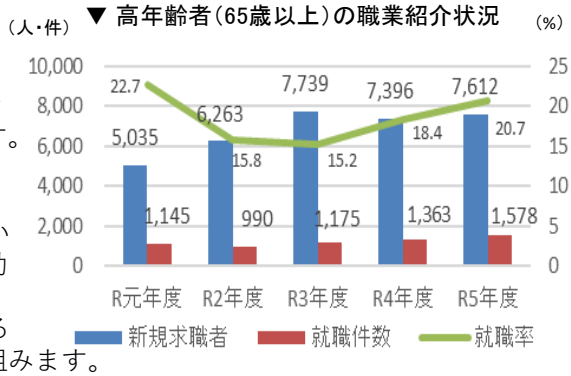
（３）ハローワークの「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計に係る支援や効果的な就職支援を行います。

（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。

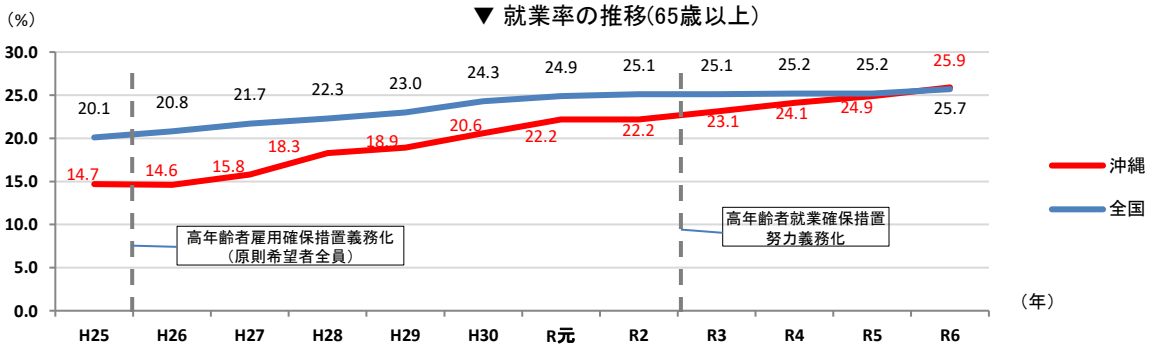
（５）地域の様々な機関が連携して、高齢者の就業を促進する「生涯現役地域づくり推進連携事業」の実施に向け取り組みます。

（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。

▼ 高年齢者（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．就職氷河期世代を含む中高年層への就労支援

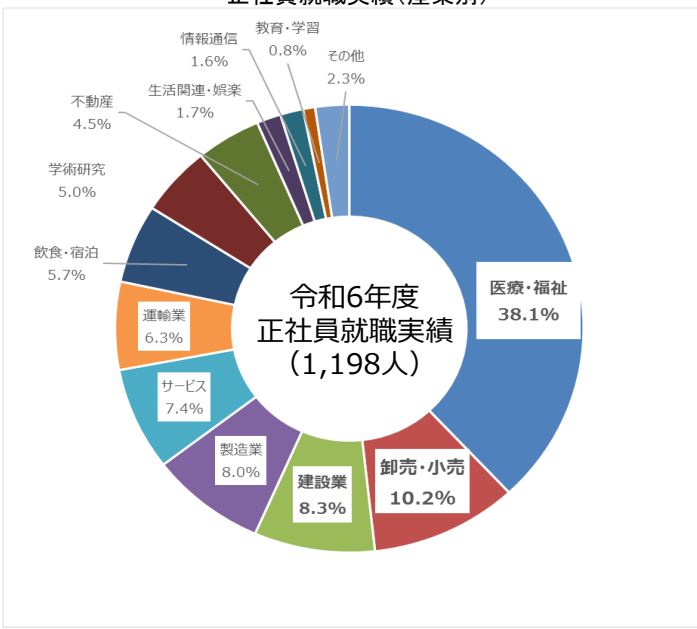
（1）ミドルシニア専門窓口によるチーム支援実績
支援対象者数289人（前年同期比2.8%増）
就職者数239人（同20.7%増）
（令和7年8月末現在）

（2）特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）について
・受理件数74件（前年同期受理件数89件）
（前年同期比16.9%減）（令和7年9月末現在）
・支給決定件数85件（前年同期支給決定件数73件）
（前年同期比16.4%増）　（令和7年9月末現在）

（3）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58回（前年同期比31.8%増）
相談件数67件（前年同期比17.5%増）
（令和7年9月末現在）

（4）第1回中高年世代活躍応援プロジェクトおきなわ協議会
（令和7年7月23日開催）
・中部地区合同企業説明会（令和7年9月17日開催）
企業数10社、参加人数128人（前年度比42.2%増）
・南部地区合同企業説明会（令和7年11月18日開催予定）
・中南部地区合同企業説明会（令和8年2月開催予定）

▼ 就職氷河期世代の
正社員就職実績（産業別）



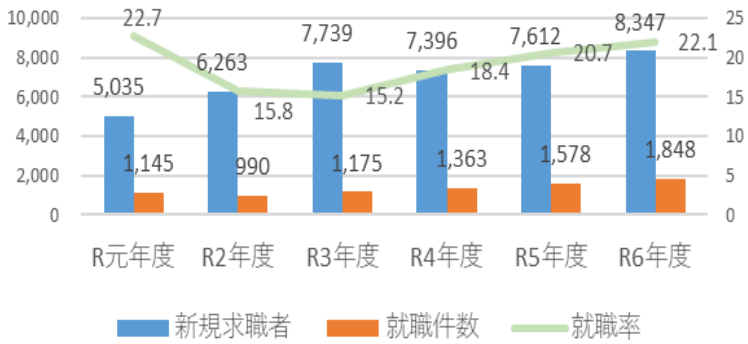
４．高年齢者の就労・社会参加の促進

（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「高年齢者雇用支援セミナー」を10/24に開催しました。

（2）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、連絡会議を実施し、連携を図るとともに、各種助成金や70歳雇用推進プランナー等各種支援メニューについて、上記セミナーや事業主訪問時等あらゆる機会を捉え周知しています。

（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　423件
（令和7年9月末現在）（前年同期比20.1%増）

▼高年齢者（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）ハローワークにおいて、チラシを活用し窓口で案内する他、シニア向け求職活動セミナーで公益財団法人産業雇用安定センターの職員から直接事業説明を行う時間を設け、周知しています。

（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。

（7）シニア応援求人の確保
シニア応援求人数 3,664人（前年同期比20%増）（令和7年9月末）

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。

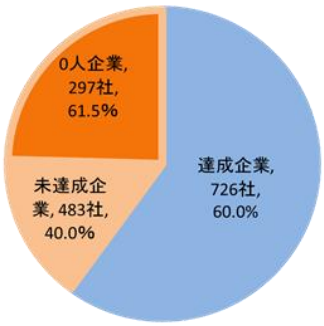
（２）障害者を１人も雇用していない企業などの障害者雇用率未達成企業に対して指導を行うとともに、障害者の採用・定着の流れや、障害者雇用に積極的な企業を紹介する意識啓発セミナーを開催します。

（３）障害者雇用への理解を深めてもらうため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を実施し、障害者が働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

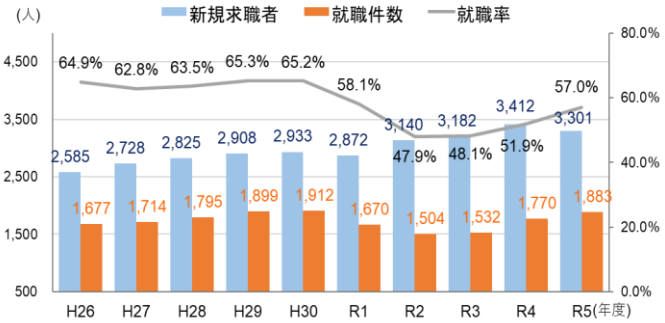
（４）能力と適性に応じた雇用の場を確保できるよう、ハローワークと関係機関と連携して個々のニーズに応じ、就職準備から職場定着までの一貫した支援を実施します。

（５）障害者雇用に関する優良な取組を行う中小企業を厚生労働大臣が認定する制度「もにす認定」の周知により、認定企業の拡大に取り組みます（P17参照）。

▼ 障害者法定雇用率達成企業割合（令和６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できる環境を確保する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。

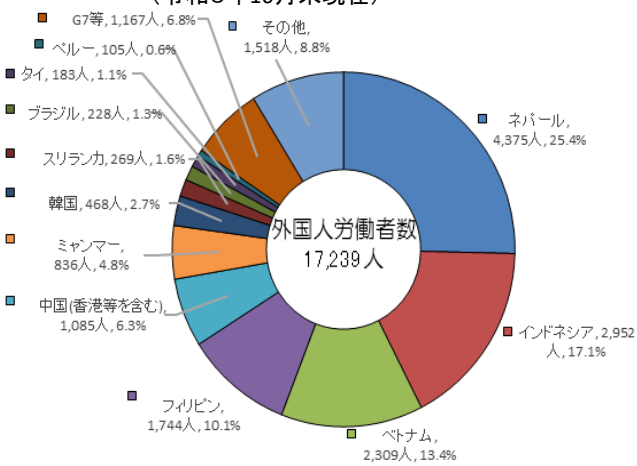
（１）令和６年４月に設置した「留学生コーナー」を活用し、大学及び関係機関等と連携を図りながら、外国人留学生の国内就職促進に向け、就労支援の質的及び量的な強化に取り組みます。

（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」

５．障害者の雇用機会の確保及び就労促進

（1）令和7年9月8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。
58社（令和7年9月末）
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

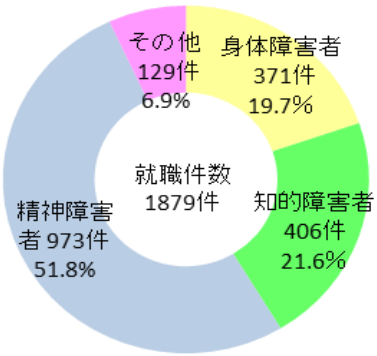
（3）「精神・発達障害者しごとサポーター要請講座」集合講座2回開催。

（4）ハローワークの専門援助部門による就職支援（令和7年9月末）
障害者就職件数833件（前年同月比6.4%減）

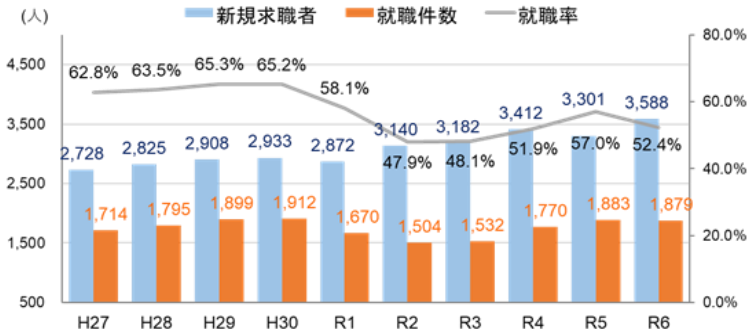
（5）「もにす」の申請を検討している事業所に労働局、ハローワークの職員が訪問。申請に向けた支援を実施した。（令和7年度1社認定）

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6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）留学生コーナーにおける取組
就職支援ナビゲーターによる職業相談件数823件（前年同期比317.7%増）
（令和7年9月末現在）
・大学、専門学校訪問件数4件（前年同期比75%減）（令和7年9月末現在）
HW活用セミナー・HW見学ツアー　計14回（前年同期比75%増）
参加者245名（前年同期比73.7%増）

（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（ポケトーク）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）ハローワークによる事業所訪問
・実績件数107件（前年同期比23%減）（令和7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6/27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121社　参加者数152人

（4）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７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主の方へ
外国人労働者の雇用を検討してる事業主の方へ

日　時　令和７年6月27日（金）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又は右記二次元バー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「ウェビナーID」「パスコード」を記載したメールが届きます。
https://zoom.us/webinar/register/WN_phn_dHnpTPSwHuViLxgnaA
※セミナー当日は上記３受信メール内 ウェビナーに参加 をクリックしご参加ください。
申込期限　令和７年６月２６日（木）１７時

※参加にあたっては、端末(PC・スマホ・タブレット)をご準備下さい。
※アプリのダウンロードや参加にあたってのデータ通信料は、参加者様のご負担になりますのでご了承下さい。
※パブリックスペースでご覧になる場合はイヤフォンなどをつける等、周りへの配慮をおすすめします。

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
14：05～14：25	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
14：25～14：55	外国人労働者の労働条件の確保について	沖縄労働局 労働基準部監督課
14：55～15：30	特定技能制度について	法務省福岡出入国在留管理局 那覇支局審査部門
15：30～15：50	不法就労の防止について	沖縄県警察本部 警備部外事課
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局那覇支局・沖縄県警察本部

沖縄労働局職業安定部職業対策課　TEL：０９８－８６８－３７０１
厚生労働省

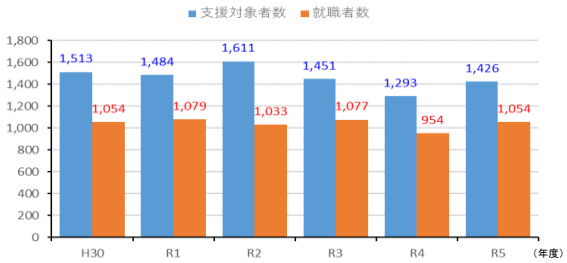
７．生活困窮者等の安定した生活の確保に向けた総合的支援

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。

▼ 生活困窮者等に対する就職支援状況



（３）児童扶養手当受給中の方に対し、児童扶養手当書類提出時期の８月に「パパ・ママお仕事応援キャンペーン」を実施、各自治体に臨時ハローワーク相談窓口を設置し、就労支援を行います。

８．長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要があります。

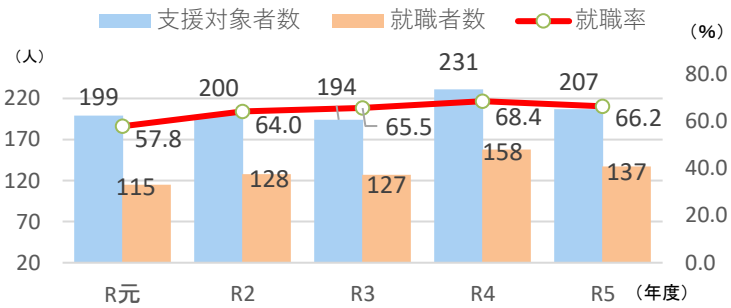
また、がん等の疾病により、長期治療を受けながら就職を希望する者に対する就職支援を推進していきます。

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

（２）両立支援に取り組む企業に対する助成金について、周知や利用勧奨を行います。

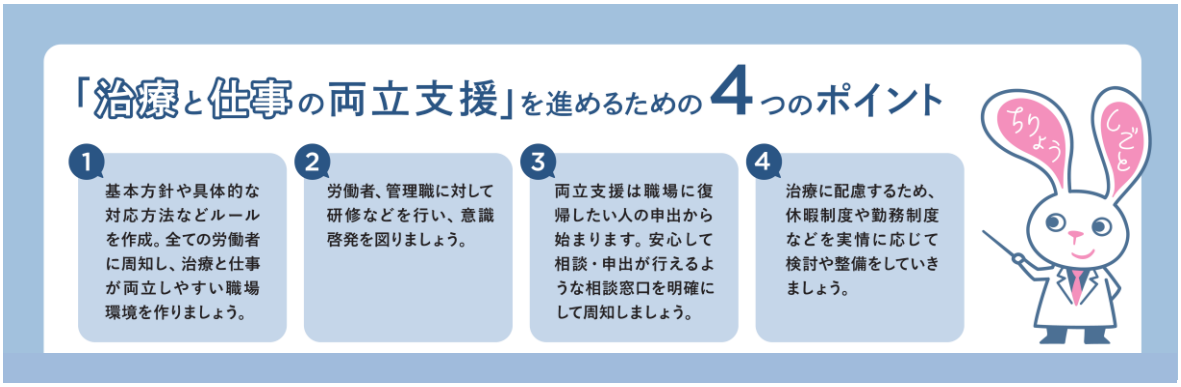
（３）地域の関係者（沖縄県、医療機関、企業、労使団体、沖縄産業保健総合支援センター等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組を図ります。

▼ 長期療養者の就職支援状況



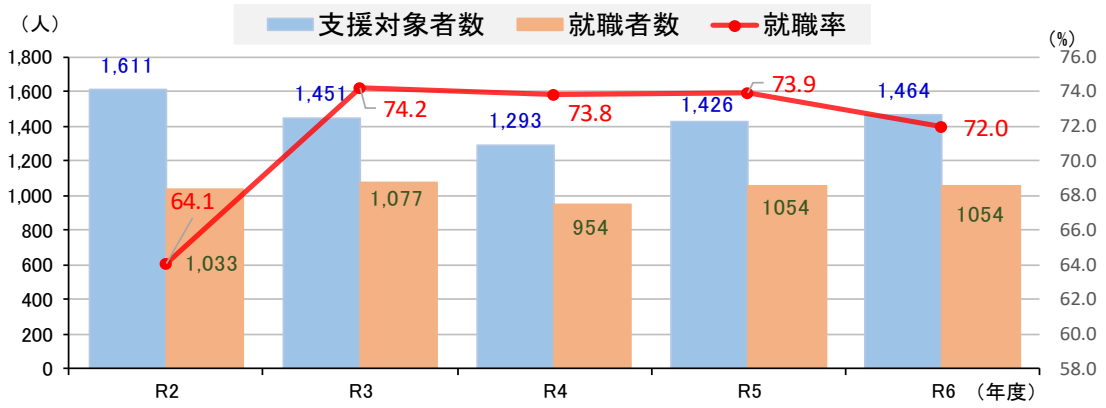
（４）主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進します。

（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。



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

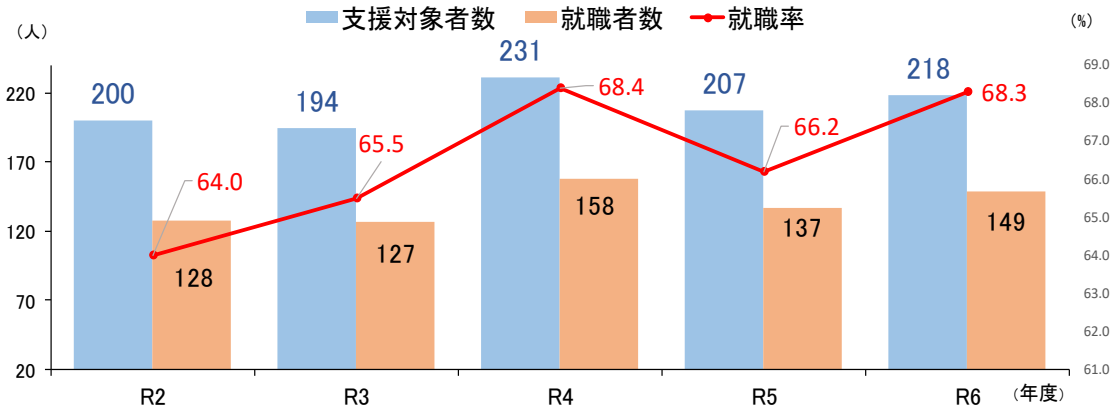
▼ 生活困窮者等に対する就職支援状況



沖縄県の生活保護受給者の保護率は、令和5年度平均2.68%で、全国平均の1.62%より高くなっています。
（1）令和7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7年4月24日開催）
（2）自治体とのチーム支援
　支援対象者数811人（前年同期比1.9%減）、就職者数535人（12.4%減）（令和7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15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186件（前年同期比0.01増）、支援対象者数72人（同6.5%減）

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



（5）令和7年度上半期実績
・支援対象者数131人（前年同期比11.0%増）（令和7年9月末現在）

・就職者数89人（同34.8%増）（令和7年9月末現在）

・令和7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。

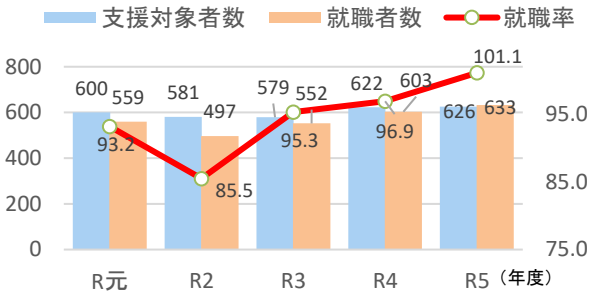
（１）子育て中の求職者を対象とする専門窓口「マザーズコーナー」を設置し、子ども連れでも来所しやすい環境を整備しています。

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

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

▼ マザーズコーナーでの就職支援状況



ハローワークプラザ那覇　キッズルーム

１０．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

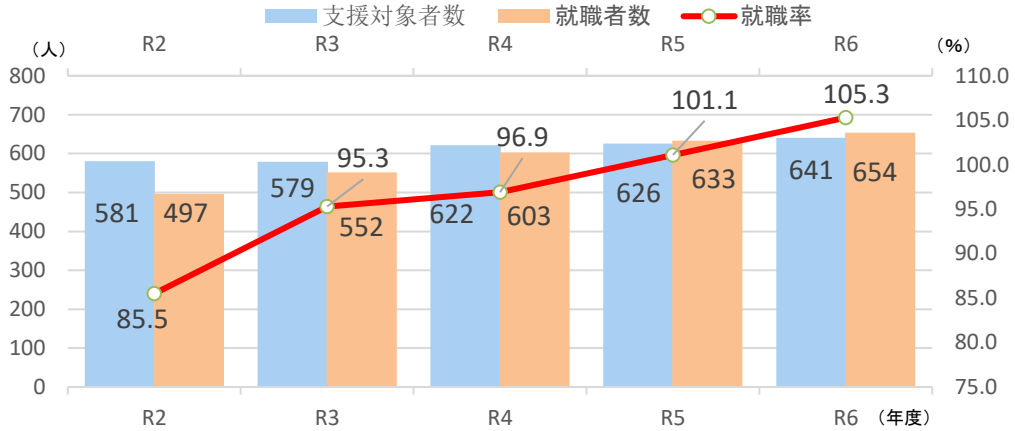
雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）及び労働者派遣事業者が、それぞれの法律に基づき適正に運営されるよう法令等の違反を把握し、又はその疑いのある事業主の指導監督に万全を期すとともに、雇用仲介事業者に対しては「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」を図る必要があります。また、労働者派遣事業者に対しては、「同一労働同一賃金の履行確保、雇用安定措置の履行の確保」など、労働関係法令の適正な運営の確保を図る必要があります。

（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。

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



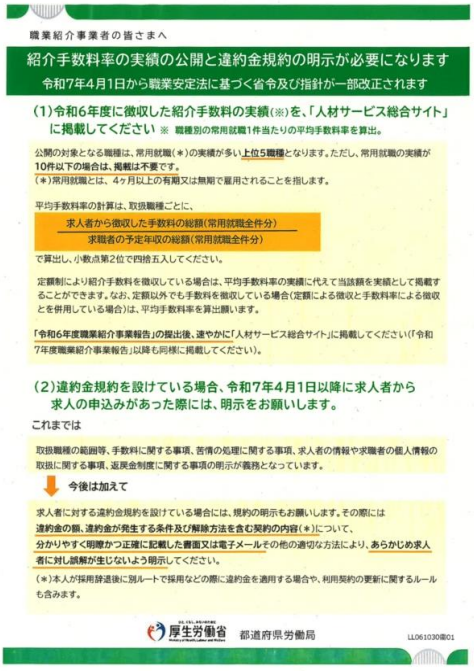
（1）、（3）令和7年度上半期実績（令和7年9月末現在）
・支援対象者数341人（前年同期比16.8%増）　・就職者322人（前年同期比7.3%減）
仕事と育児の両立を希望する求職者向けのセミナーを6/6開催。
仕事と育児の両立支援に取り組んでいる企業の企業懇談会を9/22開催。
（2）マザーズコーナーの相談員が、市町村へ訪問等して保育所・子育て支援サービスの情報収集を行い、求職者へ情報提供を行っています。
（4）「仕事と育児の両立支援キャンペーン」を令和8年2月に開催予定。

マザーズ交流会つきセミナー
（ハローワーク沖縄）

１０．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

（1）職業紹介事業所及び派遣事業所に対する事業所訪問
・事業所訪問実施年間目標数257事業所
・事業所訪問実施実績76事業所
（令和7年9月末現在）

・職業安定法施行規則の改正（令和7年4月）により、職業紹介事業者における手数料実績（職種ごと、平均手数料率）の開示について「人材サービス総合サイト」への掲載が義務化されたことに伴い、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、改正内容の制度理解に向けた周知・啓発を行っています。


職業紹介事業者の皆さまへ

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります
令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

（1）令和6年度に徴収した紹介手数料の実績(※)を、「人材サービス総合サイト」に掲載してください ※ 職種別の常用就職1件当たりの平均手数料率を算出。

公開の対象となる職種は、常用就職（＊）の実績が多い上位5職種となります。ただし、常用就職の実績が10件以下の場合は、掲載は不要です。
（＊）常用就職とは、4ヶ月以上の有期又は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに、

求人者から徴収した手数料の総額（常用就職全件分）
求職者の予定年収の総額（常用就職全件分）

で算出し、小数点第2位で四捨五入してください。

定額制により紹介手数料を徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を実績として掲載することができます。なお、定額以外でも手数料を徴収している場合（定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合）は、平均手数料率を算出願います。

「令和6年度職業紹介事業報告」の提出後、速やかに「人材サービス総合サイト」に掲載してください（「令和7年度職業紹介事業報告」以降も同様に掲載してください）。

（2）違約金規約を設けている場合、令和7年4月1日以降に求人者から求人の申込みがあった際には、明示をお願いします。

これまでは

取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、求人者の情報や求職者の個人情報の取扱に関する事項、返戻金制度に関する事項の明示が義務となっています。

今後は加えて

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示もお願いします。その際には違約金の額、違約金が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容（＊）について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないよう明示してください。
（＊）本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や、利用契約の更新に関するルールも含みます。

厚生労働省　都道府県労働局

(２)募集情報等提供事業者に対する法令遵守の徹底

募集情報等提供事業における「労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止」及び「利用料金・違約金規約の明示義務化」について周知するとともに、指導監督を徹底します。

医療・介護・保育・幼児教育施設などで
人材を募集している皆様へ

厚生労働省

有料職業紹介サービスを利用する際の注意点

有料職業紹介サービスは、迅速な斡旋が期待できるなどのメリットがありますが、一部でトラブルが発生しています。ご利用の際は、以下のポイントに注意してください。また、トラブルが発生した場合には、都道府県労働局の特別相談窓口にご相談ください。

注意事項

① 有料職業紹介の利用には手数料が必要です。

契約条件等によっては、一人の紹介に100万円を超える手数料が発生する場合もあります。契約に当たっては、手数料を含め契約条件をよく確認してください。

※至急の募集など、契約条件によって手数料は更に高額になる場合があります。

② 採用した人材がすぐに退職してしまっても、手数料の支払いが必要となる場合があります。

事業者によっては早期の退職の場合、手数料の一部または全部を返金する制度（「返戻金」制度）を設けている場合があります。返金の対象となる期間・返金額の割合等は紹介事業者によって異なりますので、契約前に確認し、できる限り返戻金制度が充実した事業者を選択することを推奨します。

③ 得意分野など紹介事業者には様々な事業者があります。

ご希望の条件にあった人材の紹介を受けるなど納得したサービスを受けるため、これまで取引のない事業者を利用する場合には、「人材サービス総合サイト」に掲載されている情報を確認したり、同業他社に評判を確認するなどの情報収集をしましょう。

特に、金銭や契約条件等ではわからない部分（例えば、募集者のニーズ等にあった人材を紹介してくれるか等）といった点については、情報収集が重要です。

有料職業紹介事業者を選ぶ際は、以下の情報を参考にしてください。

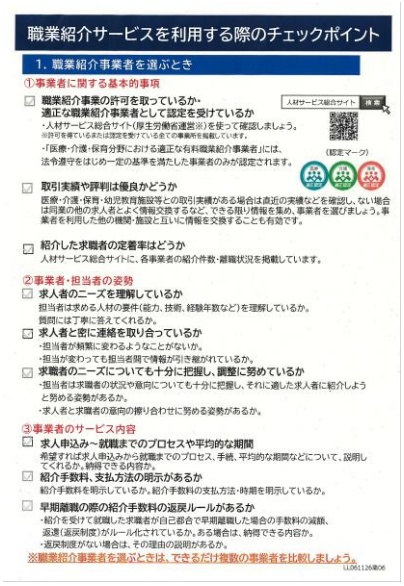
適正な有料職業紹介事業者の認定制度

厚生労働省では、一定の要件を満たした有料職業紹介事業者を「適正認定事業者」として認定しています。認定を受けている事業者をご利用いただくことがトラブル防止に役立ちますので、安心できる事業者を選ぶ基準のひとつとして、ご利用を検討ください。

有料職業紹介事業者の手数料の平均値や離職率について

厚生労働省では、地域別・職種別の手数料の平均値や離職率を公表しています。
有料職業紹介事業者を選ぶ際のご参考として、公表データをご確認ください。

LL061126南03


職業紹介サービスを利用する際のチェックポイント

1. 職業紹介事業者を選ぶとき

①事業者に関する基本的事項

☑ 職業紹介事業の許可を取っているか・適正な職業紹介事業者として認定を受けているか
・人材サービス総合サイト（厚生労働省運営※）を使って確認しましょう。
※許可を受けているまたは認定を受けている全ての事業所を掲載しています。
・「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者」には、法令遵守をはじめ一定の基準を満たした事業者のみが認定されます。

人材サービス総合サイト 検索

（認定マーク）

☑ 取引実績や評判は優良かどうか
医療・介護・保育・幼児教育施設等との取引実績がある場合は直近の実績などを確認し、ない場合は同業の他の求人者とよく情報交換するなど、できる限り情報を集め、事業者を選びましょう。事業者を利用した他の機関・施設と互いに情報を交換することも有効です。

☑ 紹介した求職者の定着率はどうか
人材サービス総合サイトに、各事業者の紹介件数・離職状況を掲載しています。

②事業者・担当者の姿勢

☑ 求人者のニーズを理解しているか
担当者は求める人材の要件（能力、技術、経験年数など）を理解しているか。
質問には丁寧に答えてくれるか。

☑ 求人者と密に連絡を取り合っているか
・担当者が頻繁に変わるようなことがないか。
・担当が変わっても担当者間で情報が引き継がれているか。

☑ 求職者のニーズについても十分に把握し、調整に努めているか
・担当者は求職者の状況や意向についても十分に把握し、それに適した求人者に紹介しようと努める姿勢があるか。
・求人者と求職者の意向の擦り合わせに努める姿勢があるか。

③事業者のサービス内容

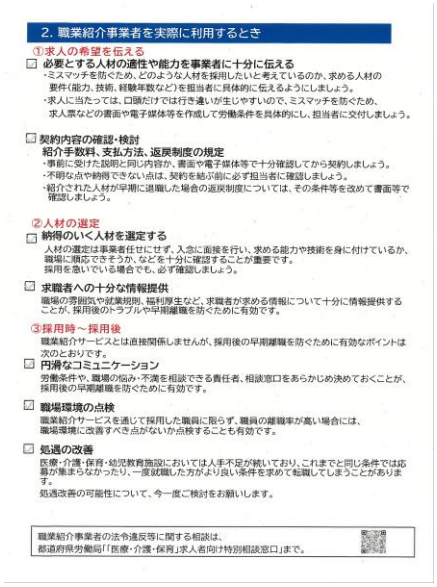
☑ 求人申込み～就職までのプロセスや平均的な期間
希望すれば求人申込みから就職までのプロセス、手続、平均的な期間などについて、説明してくれるか、納得できる内容か。

☑ 紹介手数料、支払方法の明示があるか
紹介手数料を明示しているか、紹介手数料の支払方法・時期を明示しているか。

☑ 早期離職の際の紹介手数料の返戻ルールがあるか
・紹介を受けて就職した求職者が自己都合で早期離職した場合の手数料の減額、返還（返戻制度）がルール化されているか。ある場合は、納得できる内容か。
・返戻制度がない場合は、その理由の説明があるか。

※職業紹介事業者を選ぶときは、できるだけ複数の事業者を比較しましょう。

LL061126南06


2. 職業紹介事業者を実際に利用するとき

①求人の希望を伝える

☑ 必要とする人材の適性や能力を事業者に十分に伝える
・ミスマッチを防ぐため、どのような人材を採用したいと考えているのか、求める人材の要件（能力、技術、経験年数など）を担当者に具体的に伝えるようにしましょう。
・求人に当たっては、口頭だけでは行き違いが生じやすいので、ミスマッチを防ぐため、求人票などの書面や電子媒体等を作成して労働条件を具体的にし、担当者に交付しましょう。

☑ 契約内容の確認・検討
紹介手数料、支払方法、返戻制度の規定
・事前に受けた説明と同じ内容か、書面や電子媒体等で十分確認してから契約しましょう。
・不明な点や納得できない点は、契約を結ぶ前に必ず担当者に確認しましょう。
・紹介された人材が早期に退職した場合の返戻制度については、その条件等を改めて書面等で確認しましょう。

②人材の選定

☑ 納得のいく人材を選定する
人材の選定は事業者任せにせず、入念に面接を行い、求める能力や技術を身に付けているか、職場に馴染できそうか、などを十分に確認することが重要です。
採用を急いでいる場合でも、必ず確認しましょう。

☑ 求職者への十分な情報提供
職場の雰囲気や就業規則、福利厚生など、求職者が求める情報について十分に情報提供することが、採用後のトラブルや早期離職を防ぐために有効です。

③採用時～採用後
職業紹介サービスとは直接関係しませんが、採用後の早期離職を防ぐために有効なポイントは次のとおりです。

☑ 円滑なコミュニケーション
労働条件や、職場の悩み・不満を相談できる責任者、相談窓口をあらかじめ決めておくことが、採用後の早期離職を防ぐために有効です。

☑ 職場環境の点検
職業紹介サービスを通じて採用した職員に限らず、職員の離職率が高い場合には、職場環境に改善すべき点がないか点検することも有効です。

☑ 処遇の改善
医療・介護・保育・幼児教育施設においては人手不足が続いており、これまでと同じ条件では応募が集まらなかったり、一度就職した方がより良い条件を求めて転職してしまうことがあります。
処遇改善の可能性について、今一度ご検討をお願いします。

職業紹介事業者の法令違反等に関する相談は、
都道府県労働局「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口」まで。

（３）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！

(2)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、改正内容の制度理解に向けた周知・啓発に取り組んでいます。

(3)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。

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「事業展開等リスキリング支援コース」について、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行うことにより、企業における人材育成について支援します。

（２）教育訓練給付による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援
厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」の促進に取り組みます。

（３）在職時からの継続的支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業の実施
ハローワークに「キャリア形成／リ・スキリングコーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を実施します。

２．個々の企業の実態に応じた職務給の導入

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

３．成長分野等への労働移動の円滑化

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

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

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」）活用勧奨のための訪問等
上半期実績件数118 件（前年同期比7.27%増）（令和7年9月末現在）

「人材開発支援助成金」上半期支給実績（令和7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）136件（前年同期比36.7%減）
・事業展開等リスキリング支援コース94件（前年同期比44.6%増）
・人への投資促進コース10件（前年同期比100%増）

（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48,300回（前年同期比154.2%増）（令和7年9月現在）と制度周知に繋がっています。

第１話　教育訓練給付金制度概要　　第２話　専門実践教育訓練給付金の概要　　第３話　専門実践教育訓練給付金の申請手続

（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　95回　（前年同期比3.06%減）令和7年9月末現在
・相談コーナーにおける相談回数　229回（前年度比62.4%増）　令和7年9月末現在

キャリア形成 リスキリング 推進事業
厚生労働省委託事業

２．個々の企業の実績に応じた職能給の導入

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7年9月末現在（前年同期3件）