資料1

議題　1　　令和8年度
沖縄労働行政運営方針(案)

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

― 目 次 ―

第１　沖縄県の労働行政を取り巻く情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
１．最近の雇用情勢全般・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
２．若年者の雇用・失業情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
３．非正規雇用労働者の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
４．障害者の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
５．高年齢者の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
６．女性の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
７．外国人の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４
８．労働条件等をめぐる動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４
９．最低賃金の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４
10. 労働災害の発生状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
11. 労働者の健康状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
12. 労災補償の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

第２　総合労働行政機関としての施策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・７

第３　最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援・７
１．最低賃金の履行確保等と周知の徹底・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
２．同一労働同一賃金の遵守の徹底　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
３．非正規雇用労働者対策の総合的な推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９

第４　リ・スキリング支援、労働移動の円滑化等・・・・・・・・・・・・・・10
１．リ・スキリングによる能力向上支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
２．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・・・・・・・11
３．個々の企業の実態に応じた職務給の導入・・・・・・・・・・・・・・・・・11
４．成長分野等への労働移動の円滑化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
５．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・・・・・12
６．県及び市町村と連携した雇用対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・13

第５　人手不足対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
１．医療・介護・保育分野における医療・福祉をささえる求人充足プロジェクト等・・14
２．雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報提供等事業者）への対応・・16
３．雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度・・・・・・・・・・・・・・・17

第６　多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組・・・・・・・・・・18
１．高年齢者の就労・社会参加の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
２．障害者の雇用機会の確保及び就労促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
３．外国人労働者に対する総合的支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
４．就職氷河期世代を含む中高年層への就労支援・・・・・・・・・・・・・・・20
５．新規学卒者等への就職及び定着支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
６．雇用保険制度の適正な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
７．女性の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
８．子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援・・・・・・・・・・・・・22
９．総合的ハラスメント対策等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
10. 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・23
11. 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの促進・・24
12. 長時間労働の抑制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
13. 法定労働条件の確保・改善対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26
14. 労働者が安全で健康に働くことができる環境整備・・・・・・・・・・・・28
15. 職場における健康確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
16. 治療と仕事の両立に向けた支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・30
17. 労災保険の迅速・公正な給付・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・30
18. フリーランス等の就業環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31

第７　沖縄労働局の組織と事務所掌・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32

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

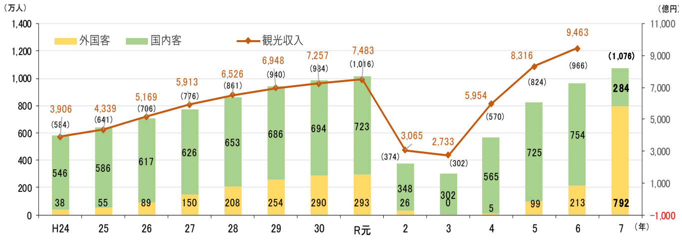
令和７年は国内外からの入域観光客数が過去最高となるなど増加し、それに伴い、沖縄の経済は全産業で拡大しており、雇用情勢は堅調な動きが見られます。

完全失業率は、新型コロナ感染拡大による県経済の縮小が影響し、令和３年に3.7％になりましたが、感染収束に伴い、令和４年には低下し、令和７年は3.2％となっています。

有効求人倍率は、同じく、令和２年から令和４年に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７年は1.09倍で、12月時点で41カ月連続１倍を超えており、ほとんどの産業で人手不足が深刻な状況であり、人材確保が喫緊の課題となっています。

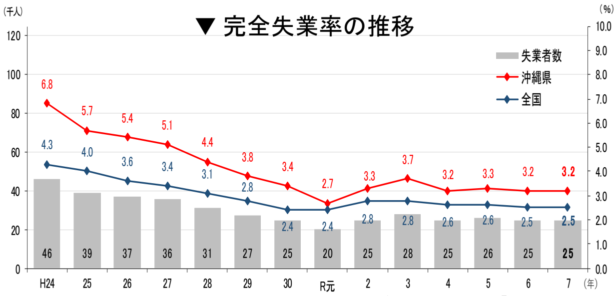
また、正社員有効求人倍率は0.76倍となり、３年連続で過去最高を更新するなど、人手不足を背景に、正社員採用による人材確保の動きが高まっています。

▼入域観光客及び観光収入の推移



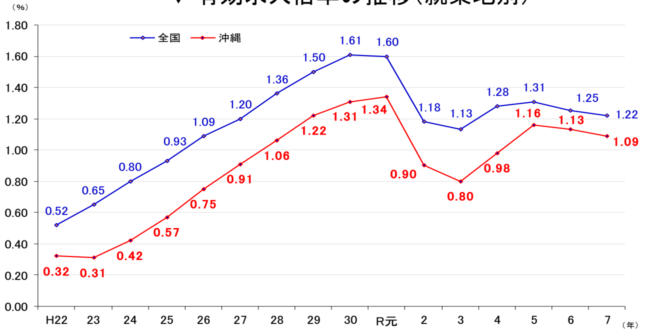
資料出所：沖縄県観光政策課「入域観光客統計概況」「観光収入について」

▼ 完全失業率の推移



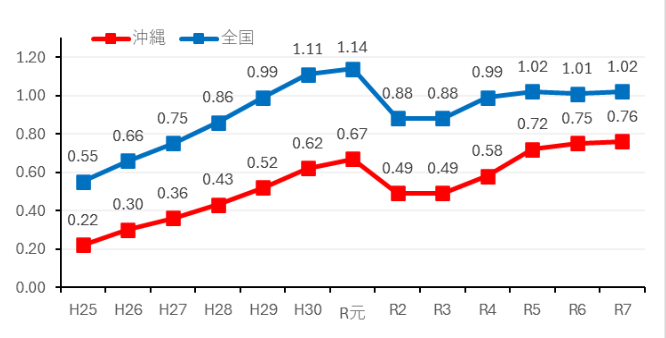
資料出所：沖縄県「労働力調査」

▼ 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」

▼ 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」

２．若年者の雇用・失業情勢

令和7年の沖縄県の若年層（15～29歳）の完全失業率は5.0％で、全国平均の3.8％と比べ高い水準となっています。

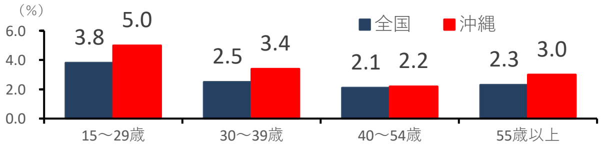
また、令和７年３月学卒者の就職内定率では、高卒が99.4％（全国99.0％）、大卒が86.8％（全国98.0％）となっており、大卒は全国と比べて低い水準になっています。さらに、就職後３年以内の離職率は、全国平均と比べて高卒者が11.8ポイント、大卒者が9.6ポイント高くなっています。

▼ 就職後３年以内の離職率（令和４年３月卒）

	高校卒			大学卒		
全国	37.9%			33.8%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	17.9%	11.5%	8.5%	12.1%	11.9%	9.9%
沖縄	49.7%			43.4%		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
	27.4%	12.2%	9.6%	17.1%	15.6%	10.2%

資料出所：沖縄労働局「新規学卒就職者 令和4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



資料出所：総務省統計局・沖縄県「令和7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）

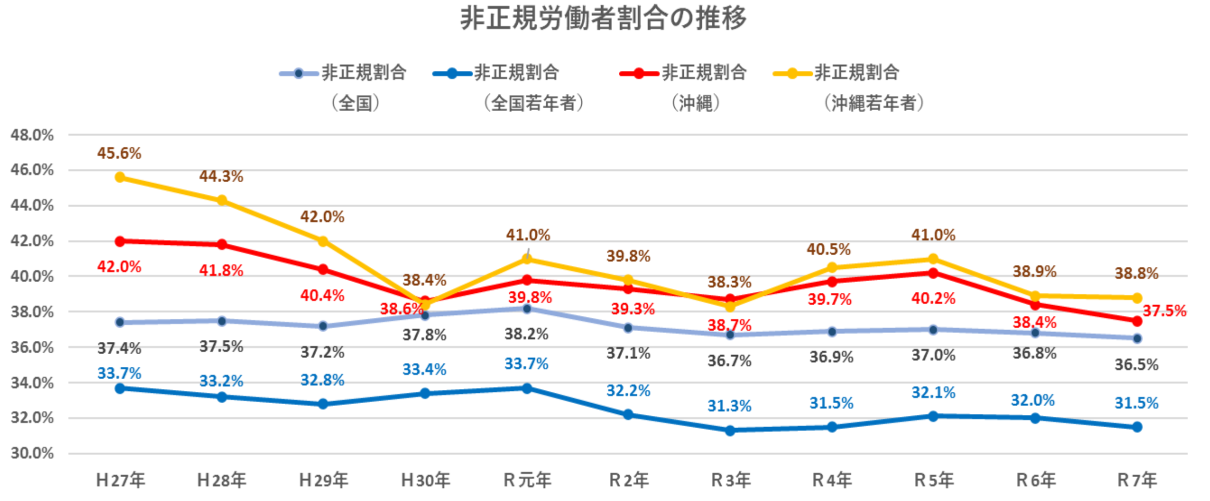
	高校卒	大学卒
全国	99.0%	98.0%
沖縄	99.4%	86.8%

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

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７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37.5％となっています。平成27年の割合(42.0％)と比べると低くなっています。

同じく、若年者（15～35歳未満）の非正規割合は38.8％で、平成27年の割合(45.6％)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」

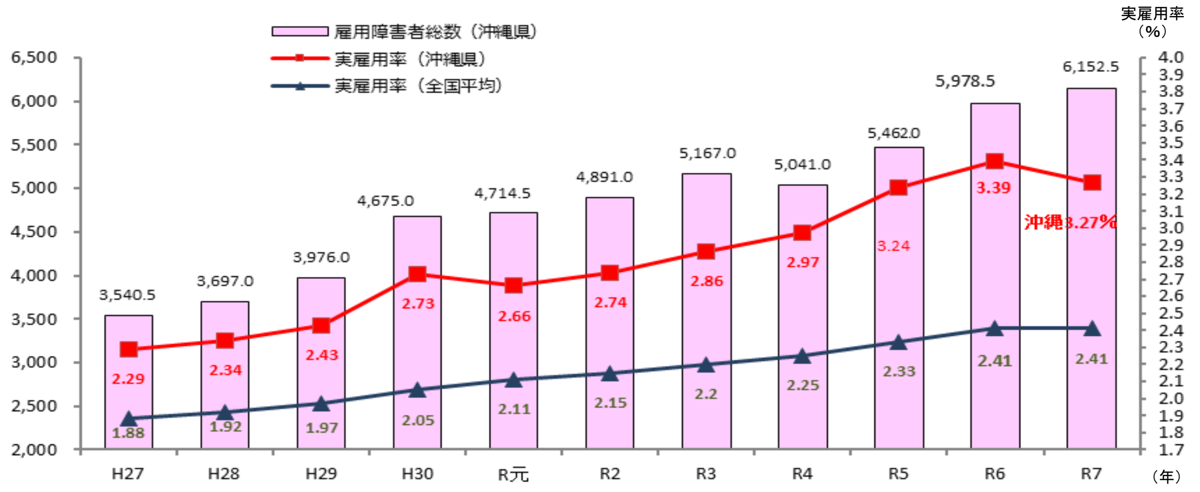
４．障害者の雇用情勢

令和7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6,152.5人（前年比174.0人増）と過去最高を更新、実雇用率は3.27％（前年比0.12ポイント低下）と昨年より低下するも、４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30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57.7％（前年比2.3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。

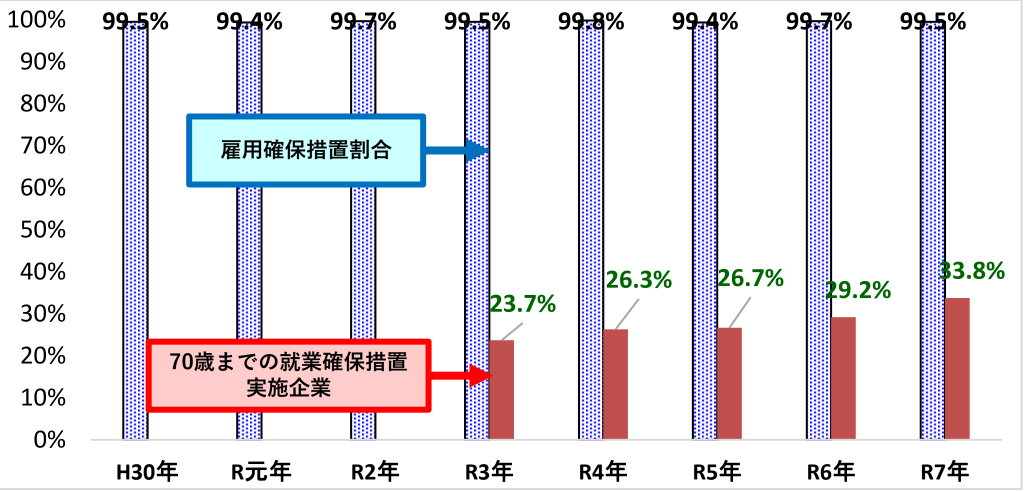
▼ 障害者の雇用状況（各年6月1日現在）



資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

５．高年齢者の雇用情勢

令和７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99.5％（前年比0.2ポイント減少）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33.8％（前年比4.6ポイント上昇）となっています。

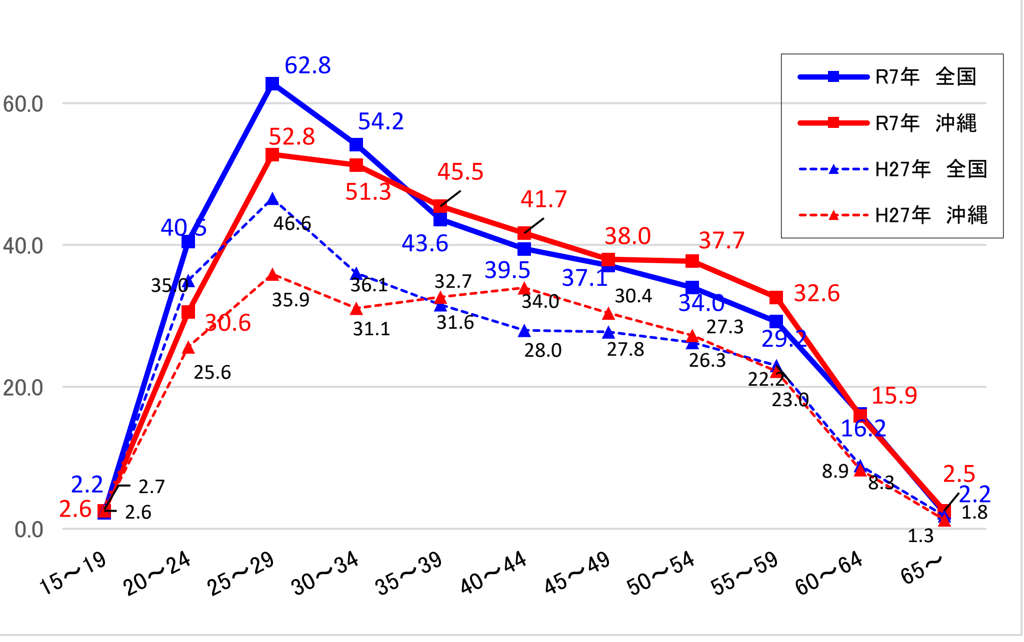


資料出所：厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

６．女性の雇用情勢

令和７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７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(R7年/H27年)

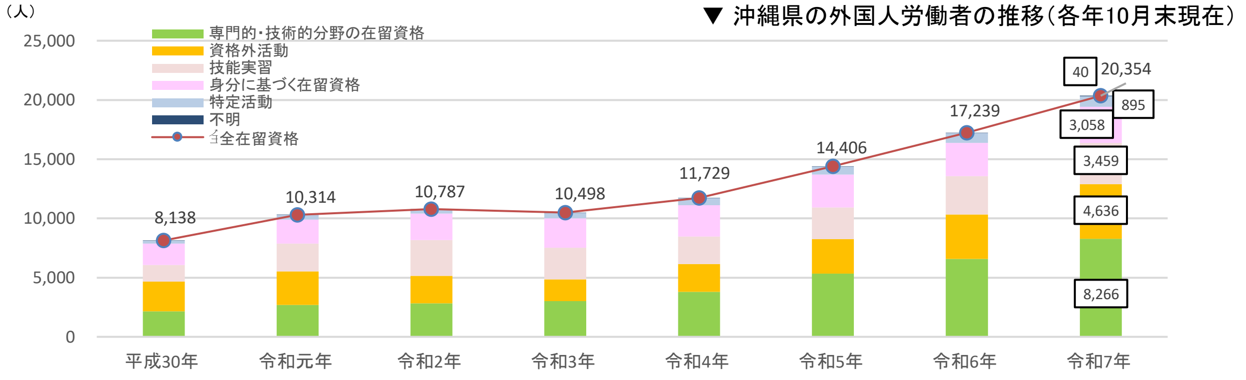


資料出所：総務省統計局「労働力調査」
沖縄県企画部統計課「労働力調査」

7．外国人の雇用情勢

令和７年10月末現在、外国人労働者数は20,354人で、前年比18.1％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8,266人（外国人労働者全体の40.6％）となっています。次いで「資格外活動（留学等）」が4,636人（同22.8％）、「技能実習」が3,459人（同17.0％）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）

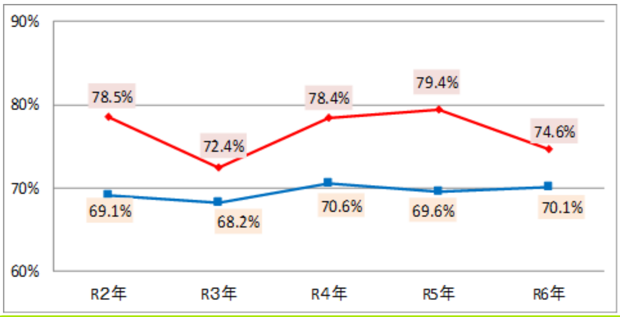


資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況届出状況」

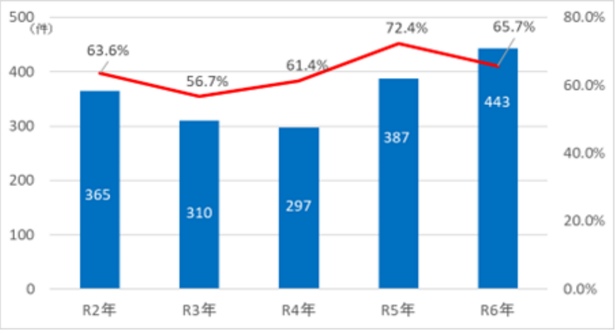
8．労働条件等をめぐる動向

労働基準監督署における令和６年の定期監督等は合計2,033件であり、労働基準関係法令の違反率は74.6％（前年比4.8ポイント減）でした。全国平均の違反率は70.1％（前年比0.5ポイント増）であり、全国平均を上回る水準が続いています。
労働基準監督署における申告処理（労働者から労働基準関係法令違反による被害等の申告を受けて、違反の是正に向けた行政指導等を行うもの）は443件（前年比14.5％増）であり、違反率は65.7％（前年比6.7ポイント減）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

〇沖縄県最低賃金(時間額)は、令和６年度の952円から令和７年度は1,023円に引上げました(71円(7.46%)引上げ)。
〇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（沖縄県は高知県及び宮崎県と並び全国で最も低い額）。
〇特定(産業別)最低賃金については、令和７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	H26	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 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 893円	秋田 で 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

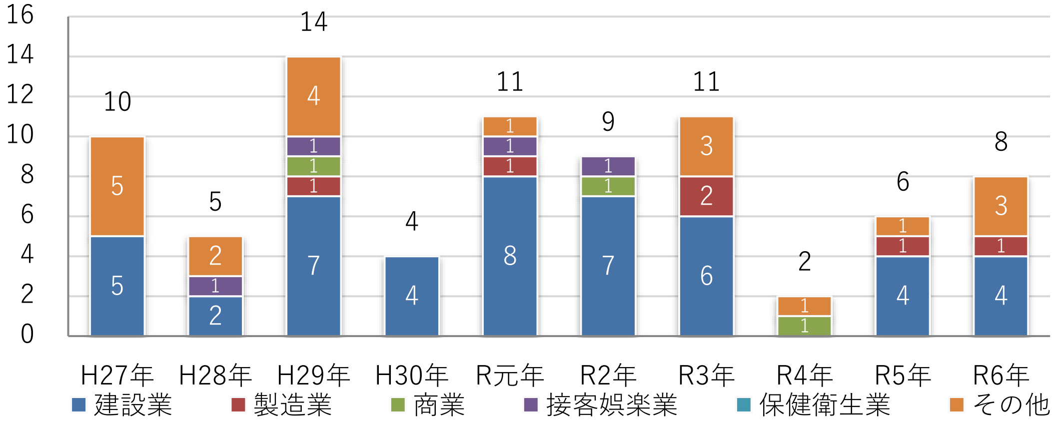
10．労働災害の発生状況

令和６年の労働災害発生状況は、死亡者が８人（前年比２人、33.3％増）、休業４日以上の死傷者が1,524人（前年比57人、3.9％増）となっています。

死亡災害を事故の型別でみると墜落・転落が３人、交通事故（道路）が２人、はさまれ・巻き込まれ、感電、高温・低温の物との接触が各１人となり、業種別でみると建設業が４人、製造業が１人、その他が３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28.5%を占め、続いて、腰痛症等を含む動作の反動・無理な動作が17.9％、墜落・転落が15.4％を占めています。

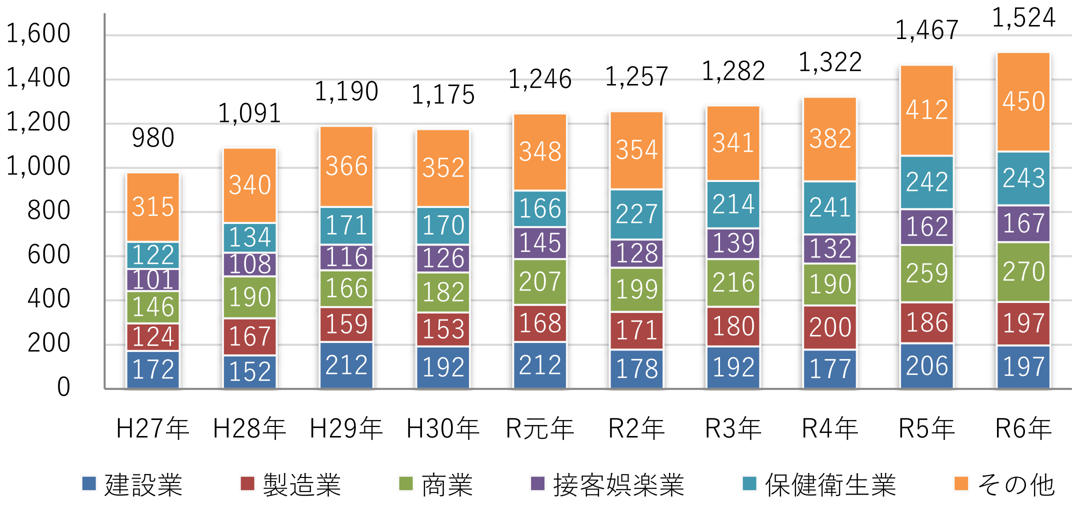
▼令和６年　労働災害(死亡)の発生状況（単位：人）



▼ 令和６年 労働災害(死亡)の事故の型（単位：人）

型／年	墜落・転落	交通事故（道路）	はさまれ・巻き込まれ	感電	高温・低温の物との接触	合計
令和６年	3	2	1	1	1	8

▼令和６年　労働災害（休業４日以上）の発生状況（単位：人）



▼ 令和６年 労働災害(休業４日以上)の事故の型（単位：人）

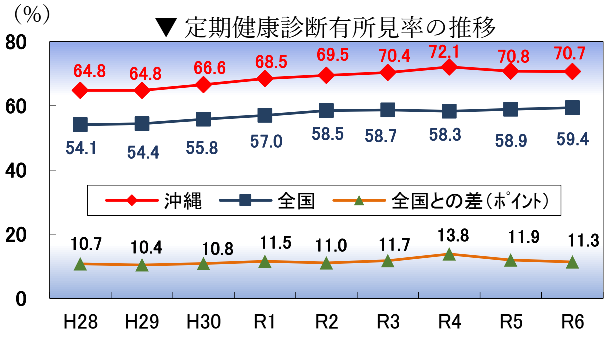
型／年	転倒	動作の反動・無理な動作	墜落・転落	はさまれ・巻き込まれ	切れ・こすれ	他	合計
令和６年	434	273	235	108	104	370	1,524

11．労働者の健康状況

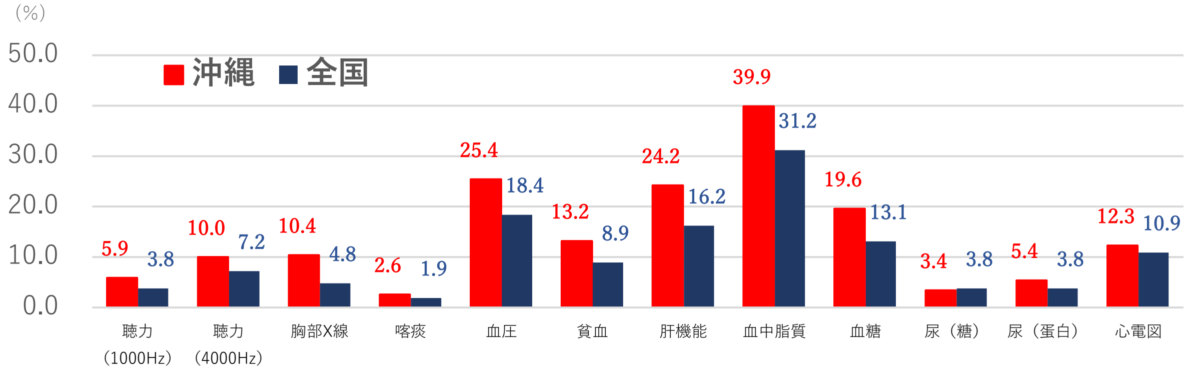
令和６年の定期健康診断の結果、有所見率（何らかの健診項目で所見がある労働者の割合）は70.7％となり、前年比0.1ポイント改善し、全国平均値との差も11.3ポイントと0.6ポイント縮まりました。

しかしながら、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依然として高い状況です。

▼ 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６年）健診項目別

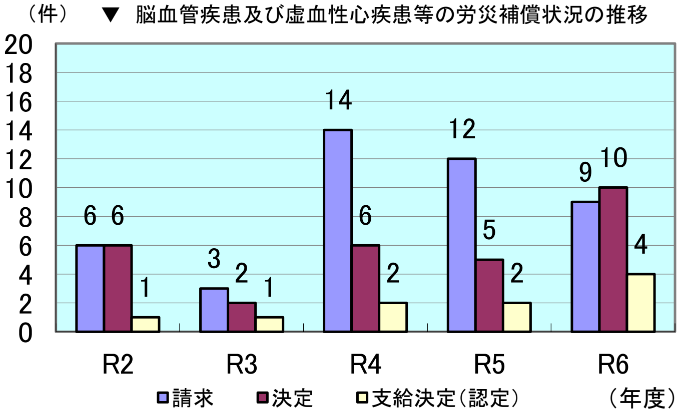


12．労災補償の状況

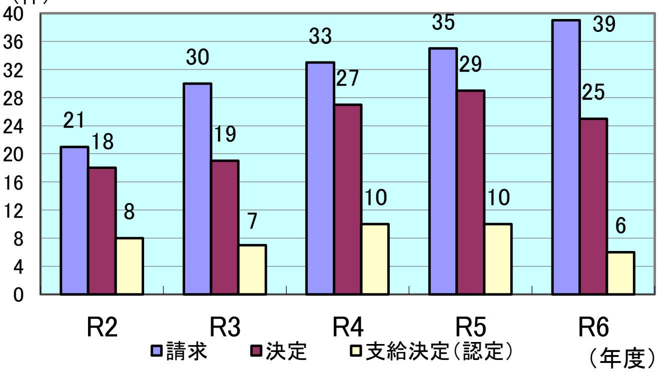
脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、令和元年度以降減少していましたが、令和４年度から増加に転じています。一方、精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、支給決定（認定）件数も高止まりとなっています。

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）

	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　総合労働行政機関としての施策の推進

沖縄労働局において重点的に取り組むべき施策については第３以降に具体的に述べるが、沖縄労働局が各地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。このため、物価上昇を上回る賃上げ、中小企業等における人材確保など、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策については、沖縄労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって労働局内外の調整を図り、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって施策を進めていきます。

第３　最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

１．最低賃金の履行確保等と周知の徹底

最低賃金の引上げ及び賃金の引上げについては、「「強い経済」を実現する総合経済対策」（令和７年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」とされており、令和８年１月19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、政労使が一体となって各種支援策の情報発信を行うことや、価格転嫁策を強化する旨の共同宣言が採択されたところであり、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）最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行います。

（２）業務改善助成金を始め、賃金引上げ等の環境整備の支援策を網羅した「沖縄県版支援パッケージ」の各種支援策の情報発信を行います。

　また、沖縄働き方改革推進支援センターがよろず支援拠点等の支援機関とも連携し、事業主が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組みます。

　加えて、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知等、価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。

パッケージはこちらから！

（３）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

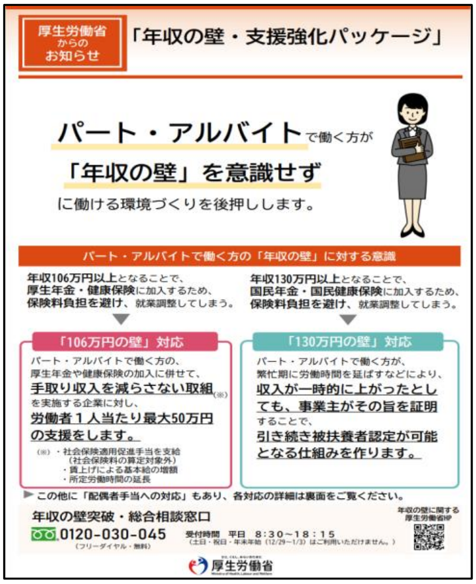
2．同一労働同一賃金の遵守の徹底

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣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。
また、労働施策審議会での議論を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、周知・啓発に取り組みます。

（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７年７月に新たに設けた「短時間労働者労働時間延長支援コース」や「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。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．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。

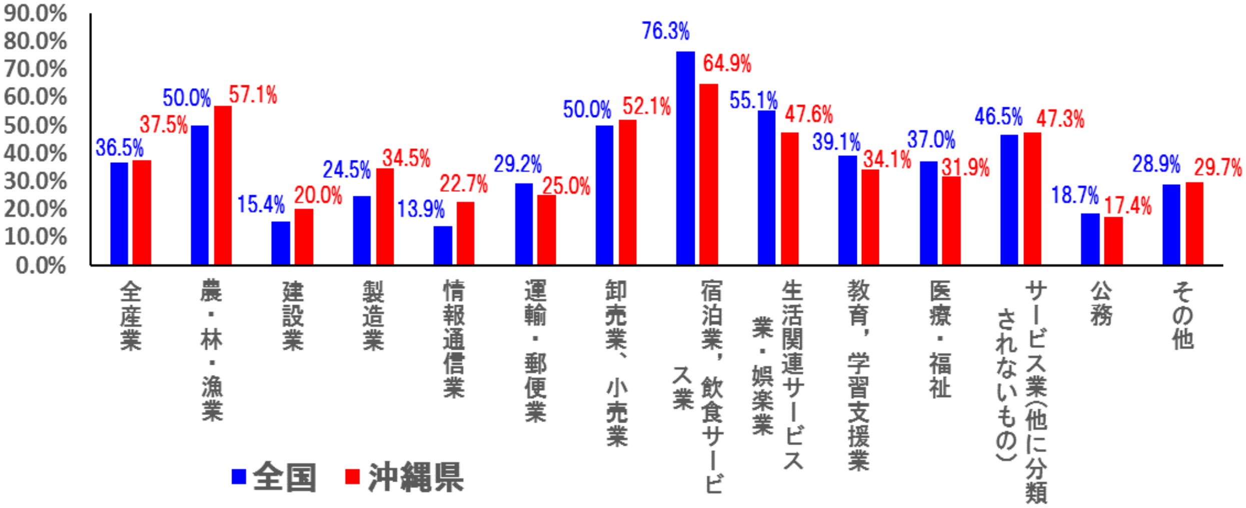
（１）非正規割合の高い業界を中心に企業内での正規雇用への転換の推進等、関係機関・団体と連携した非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。

（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。（P25参照）

▼ 業種別非正規労働者の割合（令和７年）



資料出所：総務省統計局・沖縄県「労働力調査」

第４　リ･スキリング支援、労働移動の円滑化等

　観光客数が順調に推移し、県内経済活動が活発となるなか、全産業における人手不足が深刻となっており、賃上げと人手不足緩和の好循環の実現に向けて、社会全体での有効な人材活用が必要となっています。
　沖縄労働局では、グローバル化の進展、DX・生成AIの普及など企業経営が複雑化していることも踏まえ、リ･スキリングの推進、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入及び成長分野等への労働移動の円滑化に向けて、各種施策を実施していきます。

１．リ･スキリングによる能力向上支援

　グローバル化の進展、DX・生成AIの普及など企業経営が複雑化していることも踏まえ、リ・スキリングを含め、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るために、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推進していきます。

（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行うとともに、迅速な支給決定を行い、企業における人材育成について支援します。

（2）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進
①厚生労働大臣指定の教育訓練を修了した場合の費用の一部を支給する「教育訓練給付」の周知、利用促進に取り組みます。
②雇用保険被保険者が教育訓練を受けるために休暇を取得した場合の訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」の周知に取り組みます。

（3）労働者のキャリア形成やリ･スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充
①ハローワークに「キャリア形成･リスキリング支援コーナー」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雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ･スキリング等教育訓練支援融資」の周知に取り組みます。

2．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効果検証し、定員充足率及び就職率の向上に取り組みます。

（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（オンラインを活用した職業訓練等）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。

（4）公的職業訓練制度の周知広報にあたっては、年間を通じた取組に加え、11月の人材開発促進月間に集中的な取組を実施します。

▼公共職業訓練及び求職者支援訓練の実績（令和6年度）

訓練種別	コース数	受講者数	就職者数	就職率
公共職業訓練	123	1,566	1,123	86.2%
求職者支援訓練	50	613	396	65.3%

※求職者支援訓練の就職者数は、令和6年度中に終了したコースにおける就職者の数
※「就職率」は、訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

▼令和7年度人材開発促進月間（11月）における取組（例）

※モノレール駅におけるデジタルサイネージ広告の実施

※地元テレビ局におけるCM放映、SNS広告の実施

3．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。

配偶者手当

職務給の導入

4．成長分野等への労働移動の円滑化

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

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

（2）賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援
諸外国に比較して、賃金が上昇する転職の割合が低い我が国の状況を踏まえ、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、制度の見直しを行った早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進に取り組む。

5．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、求職者の就職活動や求人者の採用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・マッチング
- ・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

沖縄労働局職業安定部 ハローワーク

ハローワーク八重山

X（旧Twitter）

沖縄労働局職業安定部 ハローワーク

YouTube

沖縄労働局職業安定部 ハローワーク

Instagram

ハローワーク沖縄

ハローワーク宮古

沖縄労働局 職業安定部

ハローワーク宮古　Instagram

6．県及び市町村と連携した雇用対策の推進

国と自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって地域の課題を踏まえた雇用対策を進めることで、住民サービスの更なる強化をしています。

（1）労働局と「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ます。

自治体名	協定締結日	令和７年度協定に基づく主な取組	主なイベント
沖縄県	H27.８.20	(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	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	・お仕事応援フェアIN那覇市
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	・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
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	・合同企業説明会in 南城市 ・シニア応援企業説明・面接会
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	・ﾊﾞｽ･ﾀｸｼｰの仕事見学・体験会 ・しごと･くらしなんでも相談会 ・警備のお仕事体験会 ・沖縄市出前講座(ﾏｻﾞｰｽﾞ ｾﾐﾅｰ)
うるま市	R７.３.26	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 ・短時間(ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ)合同企業説明会 ・保育の見学バスツアー ・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	・保育所見学バスツアー ・高校生対象合同企業説明会
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	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

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。

第５　人手不足対策

１．医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

　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。
　特に、医療・介護・保育分野については、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は喫緊の課題であることから、これらの分野の人材確保を積極的に取り組む必要があります。
　沖縄労働局では、人材確保対策推進協議会の開催や人材確保等に関する助成金の活用促進とともに、ハローワークに特設コーナーを設置し、イベントの開催やキャンペーンの実施を通じて、事業主、求職者、双方への支援に取り組みます。

（１）令和８年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、全ハローワークにおいて医療・介護・保育分野の求人充足を最重要事項で取り組みます。
　事業所訪問による情報収集、雇用管理指導援助も含めたアウトリーチ支援や、ナースセンター・福祉人材センターと連携を強化し、求人充足に取り組みます。

（２)ハローワーク那覇では県内で人手不足が深刻な看護、介護、保育、建設、警備、運輸、観光の７分野の求人充足に特化した「求人アシスト部門」を新たに設置し、専門職員が業種に応じて人材確保の助言や指導を行うとともに、求職者に対しても相談を通じてきめ細かな求人情報を提供し、双方のマッチングを促進します。

（３）県内ハローワークに「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
・各種セミナー（労働市場、高齢者雇用・外国人雇用、雇用管理改善）の開催
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、キャリアチェンジ等）の開催
③ミニ企業説明会、職場見学会・体験会を開催

（４）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

（5）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、事業主における採用、職場定着、人材育成等の雇用管理に関する相談援助を通じて人材確保を支援します。

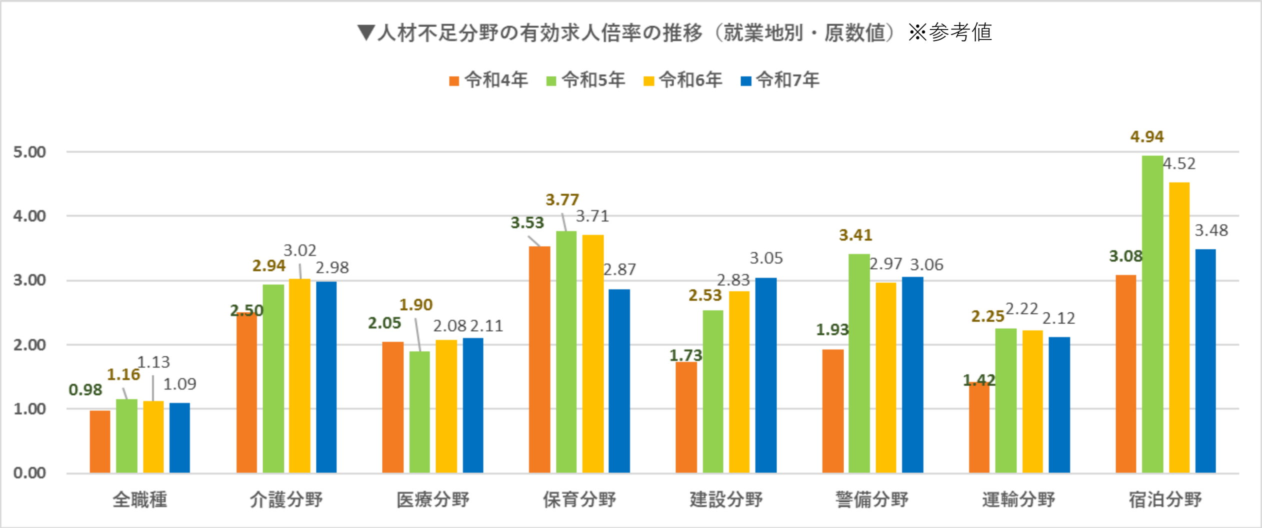
雇用管理改善等コンサルタントによる求人支援セミナー

（6）人材不足分野においては、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。

人材確保推進協議会・分科会（医療・保育分野）

人材確保推進協議会・分科会（運輸分野）

（7）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



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

２．雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報提供等事業者）への対応

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必要があります。
特に、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。

（１）雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』を周知し、相談窓口では下記事項等に関する相談対応を行い、適切に履行されるよう取り組みます。

①雇用仲介事業について、お祝い金・転職勧奨禁止が職業紹介事業の許可条件に追加された。
②募集情報等提供事業について、労働者の登録から就職・定着までの全ての過程で金銭等の提供が原則禁止である。
③職業紹介事業者について、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加え、職種毎の平均手数料率の実績公開が義務化（事業の見える化）

平均手数料率の公表（人材サービス総合サイト）

お祝い金の提供禁止・転職勧奨禁止

（２）関係団体との連携

令和８年２月に、医療・介護・保育分野におけるハローワークの更なる利用勧奨や職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例を把握するため、関係団体を訪問し、これら分野の人材確保に当たりました。引き続き、関係の維持・構築に努め適切に連携していきます。

支払いを巡るトラブル

（３）いわゆる「スポットワーク」雇用仲介業者への対応

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業について、相談窓口に寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介業者に法違反が認められた場合には、適切に指導を行います。

求人者向け

求職者向け

３．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。
【令和７年12月時点、認定企業13社】

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。
【令和７年12月時点、認定企業６社】

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
えるぼしプラス

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　くるみんプラス　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

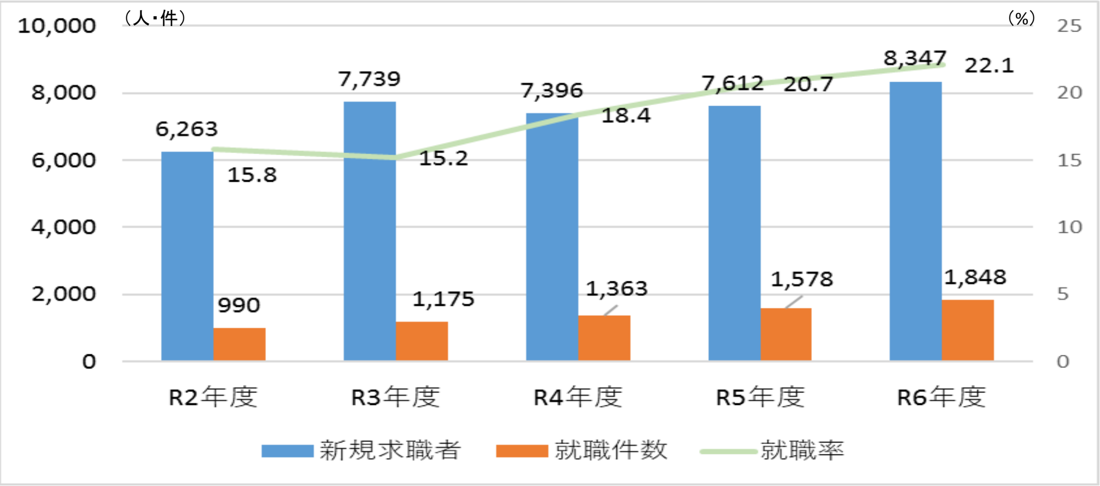
労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められ、満たした企業はさまざまなメリットが得られます。

１．高年齢者の就労・社会参加の促進

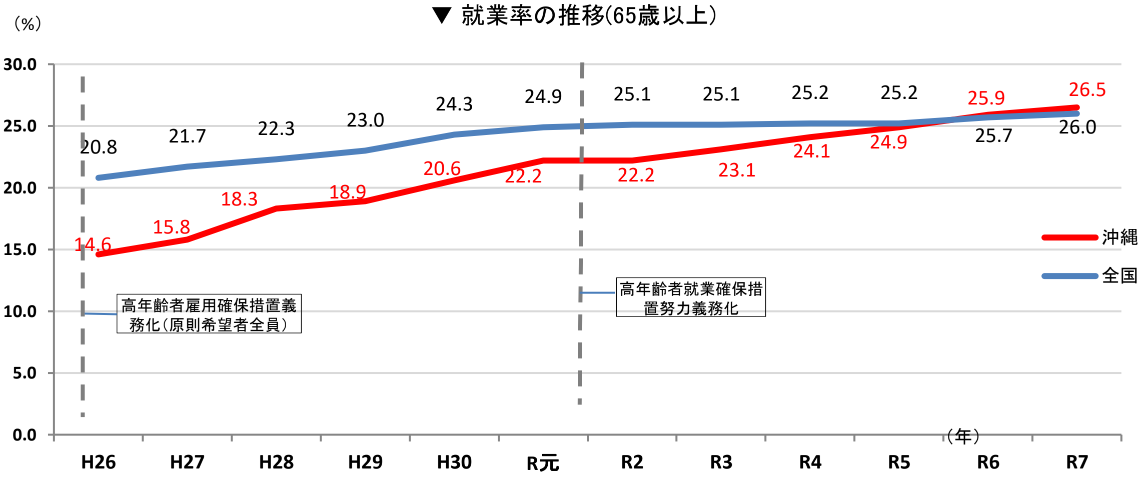
「高年齢者雇用安定法」においては、70歳までの就業確保措置の導入に努めるよう企業に求めていますが、実施済み企業の割合は33.8％にとどまっており、全国平均（34.8％）を下回っています。令和11年度までに40％以上とする政府目標の達成に向け、 高年齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組みます。
また、高年齢者の新規求職者が増加する中、個々の状況に応じたきめ細かな再就職支援に取り組みます。

（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総合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への誘導を確実に行う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」

2．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3.27％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42.3％の企業が未達成であり、加えて、未達成企業の63.2％が障害者を１人も雇用していないことから、企業に対する障害者雇用の意識啓発や、雇用率達成指導を行っていきます。

（1）障害者雇用の機運を醸成するため、９月の「障害者雇用支援月間」において関係機関と連携した啓発活動を実施します。

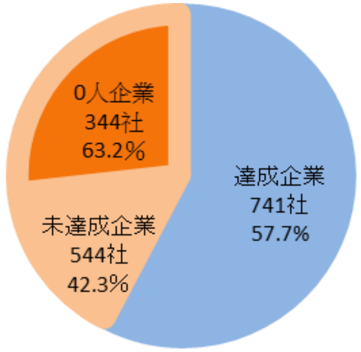
（2）障害者を１人も雇用していない企業などの障害者雇用率未達成企業に対して指導を行うとともに、障害者の採用・定着の流れや、障害者雇用に積極的な企業を紹介する意識啓発セミナーを開催します。

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

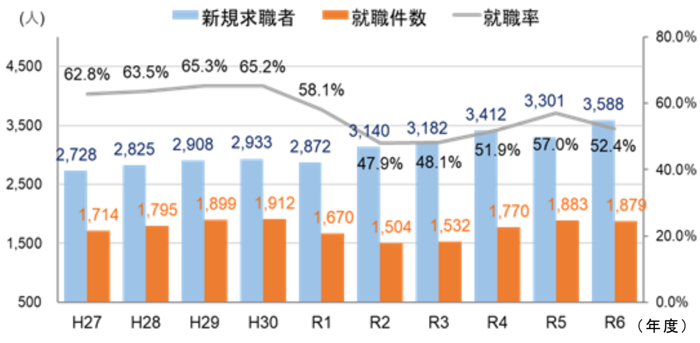
（4）能力と適性に応じた雇用の場を確保できるよう、ハローワークと関係機関と連携して個々のニーズに応じ、就職準備から職場定着まで一貫した支援を行います。

（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」の周知を行い、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７年６月１日現在）



▼ 障害者の職業紹介状況



3．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。

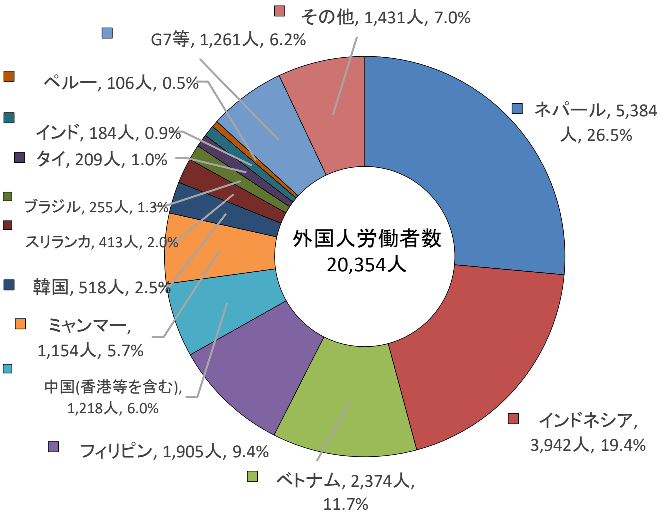
（1）ハローワーク那覇に設置している「留学生コーナー」では、大学・専門学校、関係機関と連携し、外国人留学生の国内就職促進に向け、就労支援を強化し取り組みます。

（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7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」

４．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。

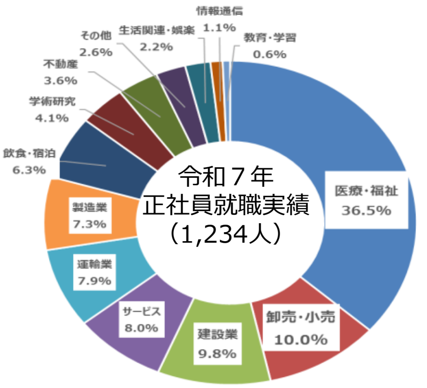
（1）専門窓口における担当者のチーム制による職業相談、職業紹介、職場定着まで一貫した伴走型支援を実施します。

（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おきなわ協議会」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）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

５．新規学卒者等への就職及び定着支援

生徒の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のリーフレット『お子様のより良い就職に向けて』の配付や、高校２年生を対象とした企業説明会･体験会を開催します。

（２）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。

（３）大学等への出張相談や各種セミナーを開催し、就職活動の支援や、早期の就職活動について動機付けを行います。

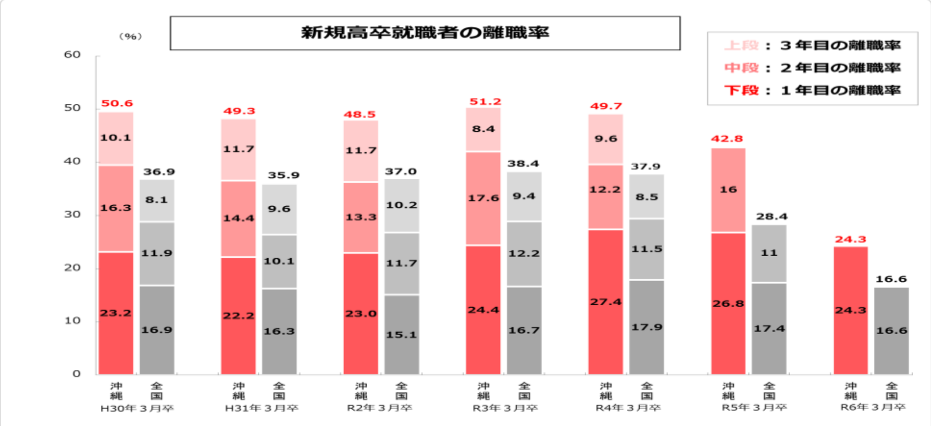
（４）ハローワークでは、担当者制による就職支援や就職後のキャリアコンサルティングを行い職場定着を推進します。

（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」



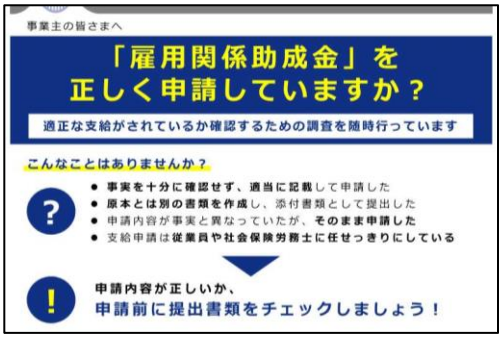
資料出所：沖縄労働局「新規学卒就職者令和4(2022)年3月卒業者の離職状況について」

６．雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用保険制度の円滑な運用を行うとともに、来年度以降に施行される雇用保険の適用拡大も含めた改正内容の周知広報に努めます。

（１)雇用保険業務について
①雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向け、的確な失業認定や適正な給付を行います。
②適用業務では、オンライン申請の利用促進や未手続事業の解消に向けた計画的な取組を行います。
③求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、オンライン失業認定や、マイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付の普及について周知広報に取り組みます。
④電子申請による手続の改善等を図ることとしており、令和10年10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大（週労働時間20時間以上から10時間以上）に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用を進めていきます。

（２)雇用関係助成金について
①助成金の制度目的が果たされるよう周知に取り組みます。
②雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図ります。
③事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底します。



７．女性の活躍推進

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、平成27年72.2％（沖縄80.5％）、令和６年75.8％（沖縄83.4％）（賃金構造基本統計調査）と縮小傾向にあります。しかし女性の平均勤続年数（全国10.0年、沖縄9.2年（令和6年賃金構造基本統計調査）や女性管理職比率（全国15.0%、沖縄12.9%（令和4年就業構造基本統計調査）、20歳代の女性の正規雇用比率（Ｐ３参照）が全国より低い状況となっており、さらに女性活躍を推進し、誰もが働きやすい環境を整備することは重要です。

（1)改正女性活躍推進法により、令和８年４月１日から常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女の賃金の差異及び女性管理職比率に係る情報公表が義務付けられたことから、その改正内容等について周知に取り組み、あわせて女性活躍推進データベースの積極的な活用勧奨を図るとともに、報告徴収等を実施し、改正法の履行確保を図ります。
　あわせて、募集・採用、配置・昇進等における男女の均等取扱いについて確認し、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

（2) 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、加えて、改正女活法により新設された「**えるぼしプラス**（女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定）」認定制度の周知を図ります。

▼ 認定企業数（令和7年12月末現在）

	えるぼし認定企業数	プラチナえるぼし 認定企業数
101人以上企業	20	1
100人以下企業	15	0

女性活躍推進法特集ページ
はこちらから！

8．子育て中の方への就職支援及び育児の両立支援

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

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

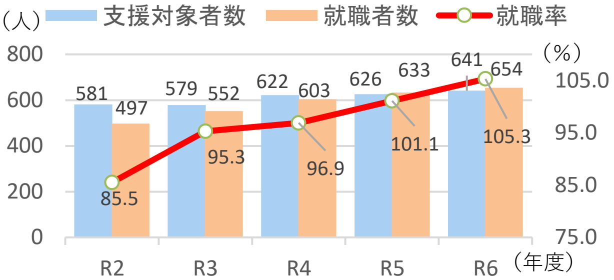
（2）自治体等との連携により、仕事と育児の両立支援や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供を行っています。

（3）担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施しています。求職者の希望に合った仕事と育児の両立がしやすい求人の確保にも積極的に取り組むとともに、求職者のニーズに合わせたオンラインでの就職支援サービスを実施します。

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

ハローワークプラザ那覇　キッズルーム

▼ マザーズコーナーでの就職支援状況



9．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。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)令和７年６月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対してカスタマーハラスメントの防止や、求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対するセクシュアルハラスメントの防止のための雇用管理上の措置が、令和８年10月1日から義務化されることから、円滑な施行に向けて周知に取組むとともに、報告請求の実施等により、改正法の履行確保を図ります。また、社内研修用資料などを掲載している「あかるい職場応援団」サイトの活用などを促します。

（2)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、県と連携してセミナーの実施等、事業主等への周知啓発を実施します。

10．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社会の実現に向け、環境を整備することが重要です。令和７年４月と10月に段階的に施行されている、改正育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の履行確保等により、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し、介護離職を防止する取組を推進する必要があります。

（1）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け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・介護休業法について、報告徴収等の実施より引き続き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、育児休業中の労働者の業務を代替する周囲への労働者への手当支給や、有給の子の看護休暇を導入等した事業主に対する、両立支援等助成金の活用による支援を行います。

（3）次世代育成支援対策推進法に基づく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人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。

また、義務企業の計画策定等の際は、育児休業等取得状況及び労働時間の状況等を把握・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。

（4）次世代育成支援対策推進法に基づく**「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」**さらには、不妊治療と仕事との両立に関する「**くるみんプラス**」認定もあわせて制度の周知と取得促進を図ります。

▼ 認定件数（令和7年12月末現在）

	くるみん 認定企業数	くるみんプラス 認定企業数	プラチナくるみん 認定企業数
101人以上企業	24	2	2
100人未満企業	11	1	0

育児・介護休業法の改正ポイントはこちらから！

（5）令和７年４月に創設された①共働き・共育てを推進するため、両親ともに一定期間内に一定期間以上の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「育児時短就業給付金」について、あらゆる機会を捉えて周知に取り組むとともに円滑な支給に努めます。

11．多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの促進

現代の少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という課題に対応するため、「働き方改革」により、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方が選択でき活躍できる環境を整備し、働く方が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きます。

（１） 適切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も踏まえ、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)勤務間インターバル制度導入促進のための支援

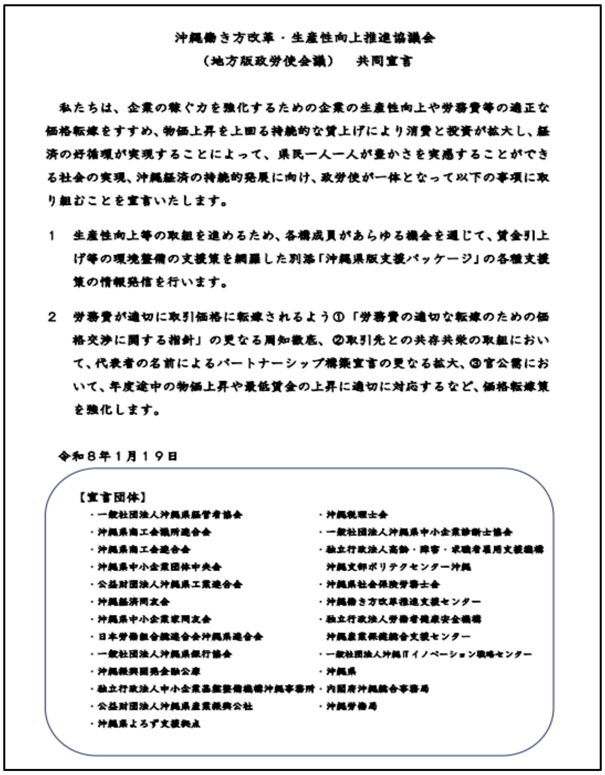
勤務間インターバル制度の導入促進に当たって、働き方・休み方改善コンサルタントが企業に対し、導入の効果や導入フローをわかりやすく説明していきます。加えて働き方改革推進支援助成金の勤務間インターバル導入コースの活用により、導入促進を図っていきます。

(３)年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知や計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月の「年次有給休暇促進推進期間」や年次有給休暇を取得しやすい、夏季、年末年始、ＧＷに広報を行います。

（４）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」（地方版政労使会議）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。



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） 共同宣言

私たちは、企業の稼ぐ力を強化するための企業の生産性向上や労務費等の適正な価格転嫁をすすめ、物価上昇を上回る持続的な賃上げにより消費と投資が拡大し、経済の好循環が実現することによって、県民一人一人が豊かさを実感することができる社会の実現、沖縄経済の持続的発展に向け、政労使が一体となって以下の事項に取り組むことを宣言いたします。

1 生産性向上等の取組を進めるため、各構成員があらゆる機会を通じて、賃金引上げ等の環境整備の支援策を網羅した別添「沖縄県版支援パッケージ」の各種支援策の情報発信を行います。

2 労務費が適切に取引価格に転嫁されるよう①「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の更なる周知徹底、②取引先との共存共栄の取組において、代表者の名前によるパートナーシップ構築宣言の更なる拡大、③官公需において、年度途中の物価上昇や最低賃金の上昇に適切に対応するなど、価格転嫁策を強化します。

令和８年１月１９日

【宣言団体】
- 一般社団法人沖縄県経営者協会
- 沖縄県商工会議所連合会
- 沖縄県商工会連合会
- 沖縄県中小企業団体中央会
- 公益財団法人沖縄県工業連合会
- 沖縄経済同友会
- 沖縄県中小企業家同友会
- 日本労働組合総連合会沖縄県連合会
- 一般社団法人沖縄県銀行協会
- 沖縄振興開発金融公庫
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構沖縄事務所
- 公益財団法人沖縄県産業振興公社
- 沖縄県よろず支援拠点
- 沖縄税理士会
- 一般社団法人沖縄県中小企業診断士協会
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 沖縄支部ポリテクセンター沖縄
- 沖縄県社会保険労務士会
- 沖縄働き方改革推進支援センター
- 独立行政法人労働者健康安全機構 沖縄産業保健総合支援センター
- 一般社団法人沖縄ITイノベーション戦略センター
- 沖縄県
- 内閣府沖縄総合事務局
- 沖縄労働局

12．長時間労働の抑制

最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行います。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行います。

（1）長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、各種情報から時間外・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する監督指導を引き続き実施します。

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、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「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）を引き続き実施します。

（2）中小企業・小規模事業者等に対する支援

①「沖縄働き方改革推進支援センター」にて、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ワンストップ相談窓口として、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。

②全ての監督署に編成している「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働時間に関する法制度の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細やかな支援を引き続き実施します。

③事業主が、労働時間等を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することができるよう、各種支援機関等と連携しながら「働き方改革推進支援助成金」により支援を行います。

また、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

沖縄働き方改革
推進支援センターは
こちらから！

（3）令和６年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた監督指導・支援

建設業、自動車運転者を使用する事業場については、発注者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。併せて、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。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図ります。
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。

(4）長時間労働につながる取引環境の見直し
①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、取引先中小事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律等の違反が疑われる場合には、関係機関へ通報します。
②　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。

(5）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７年度　ベストプラクティス企業
株式会社テクノ工業
設備工事業
従業員３８名

令和７年度ベストプラクティス
企業の取組はこちら

①労働時間の可視化
紙ベースでの労働時間管理からシステム上で管理へ変更することにより、現場でも事務所でも労働時間がリアルタイムで把握できるようになった。
②健康経営
社員は会社の財産であり、社員が健康でなければ健全な企業運営は成し得ないとの考えのもと、禁煙実施週間の実施、運動実施の推奨、健康セミナーの開催、健康アンケートの実施等に取り組んでいる。

13．法定労働条件の確保・改善対策

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、中小企業、小規模事業者及び新規設立企業の割合が高く、これらの企業が労働基準関係法令の内容を十分に理解した上で、自主的な改善が図られることが重要です。
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います。

（1）法定労働条件の確保等
監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。
特に、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底します。

労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイト等で案内している高校生・大学生等に対する労働条件セミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関する動画及び指導者用資料について周知を行います。

（２）裁量労働制の適正な運用

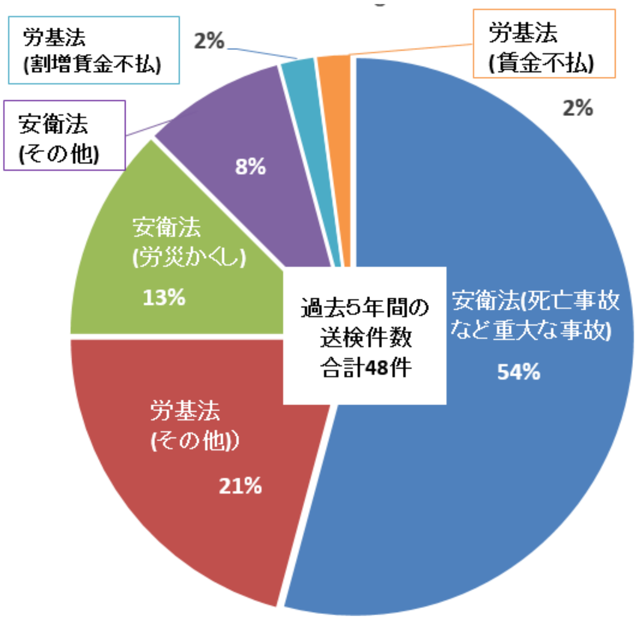
裁量労働制について、引き続き令和６年４月に施行された改正省令等の周知を行うとともに、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を実施します。

（３）労働契約関係の明確化

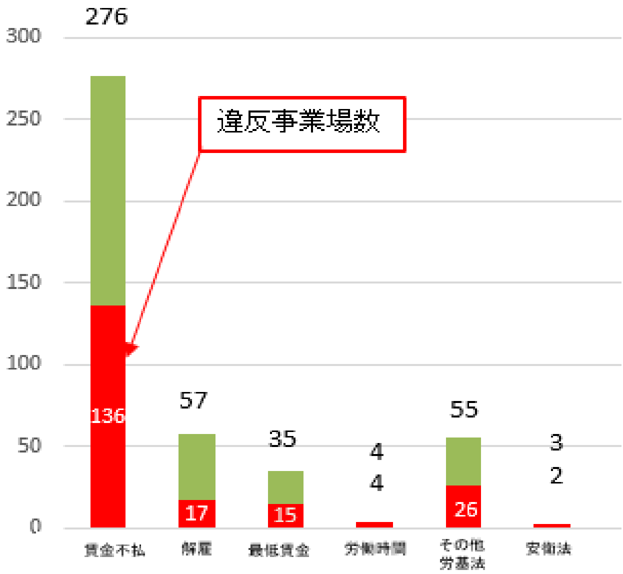
労働基準法に基づく労働条件の明示事項については、令和６年４月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明会を活用して制度周知を行います。

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6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6年 申告処理内容別の違反事業場数（重複あり）



（４）外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場については、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処します。また、出入国在留管理局及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用します。特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処します。

（５）障害者である労働者

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する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。

14．労働者が安全で健康に働くことができる環境整備

　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)令和８年４月１日を中心に段階的に施行される安衛法等改正法については、その内容（機械等による労働災害防止の促進等、高齢者の労働災害防止の推進等）の周知と履行の確保に取り組みます。

(２) 改正労働安全衛生法により努力義務化された、高年齢労働者の労働災害防止対策のための措置が適切に実施されるよう「高年齢者の労働災害防止のための指針」について、周知・指導を行うとともに、エイジフレンドリー補助金の利用を促進します。

(３) 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協議会の取組等により、効果的な対策の普及を促進します。

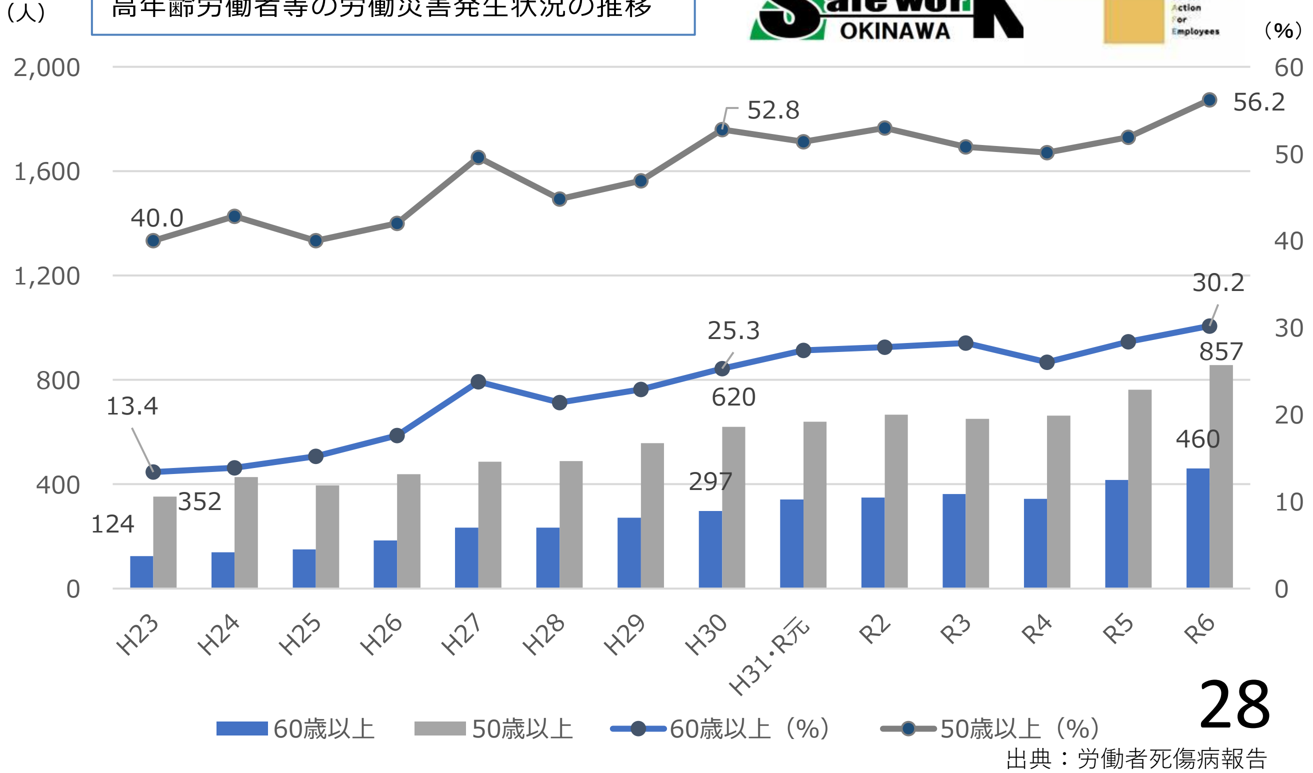
(４) 建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等が追加されたこと等の改正労働安全衛生法について、これらの措置の履行確保に取り組みます。

(５) 個人事業者等が健康に働くことができるよう「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」について、周知・啓発を図ります。

(６) 製造業の労働災害防止については、リスクアセスメント等の実施による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。

(７) 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、関係法令やガイドラインについて周知・指導を行うことにより、墜落・転落災害の防止対策等を促進します。

高年齢労働者等の労働災害発生状況の推移



出典：労働者死傷病報告

１５．職場における健康確保

沖縄労働局第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、化学物質による健康障害防止対策、石綿ばく露防止対策や熱中症予防対策に取り組む必要があります。

(１)令和８年４月１日を中心に段階的に施行される安衛法等改正法については、その内容（職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進等）の周知と履行の確保に取り組みます。

(２)健康管理対策については、改正労働安全衛生法に基づく50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、今般作成された「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を管内の小規模事業場へ周知します。あわせて、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)化学物質による健康障害防止対策については、自律的な管理に向けた実施体制の確立を促進し、リスクアセスメントの実施の履行確保に取り組みます。

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。

熱中症予防対策については、改正された労働安全衛生規則の周知及び履行確保を図るとともに、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を行います。

UCHINA 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で確認できます。

うちなー健康経営宣言　検索

うちなー健康経営宣言の内容を含む、「健康と安全施策」についての動画が、沖縄労働局職業安定部・ハローワーク公式チャンネルで視聴できます。

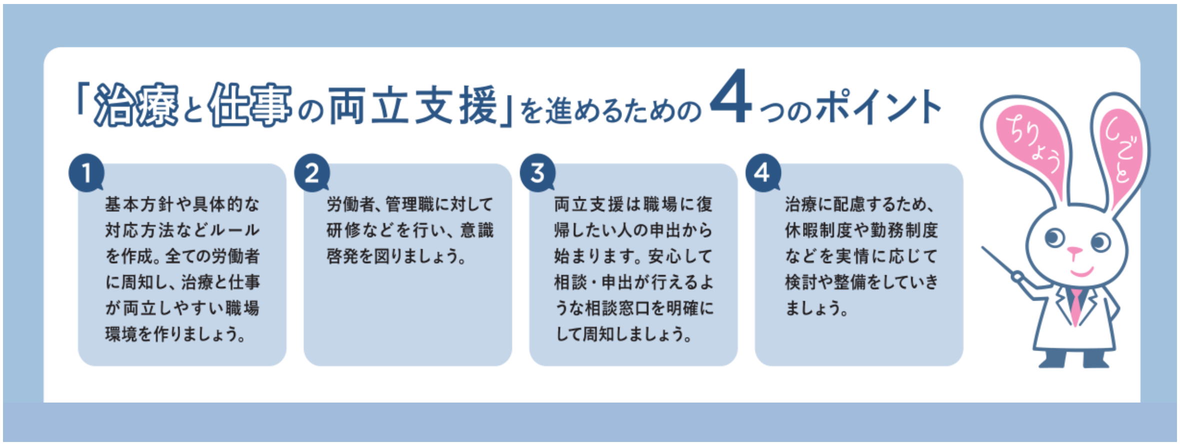
16．治療と仕事の両立に向けた支援

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。

（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。



＊令和８年４月１日から治療と就業の両立支援を促進するために必要な措置を講じることが努力義務化されています。

17．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

18．フリーランス等の就業環境の整備

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」について引き続き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。

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！

知っていますか？
フリーランスの取引に関する新しい法律
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月１日に施行されました。

法律の目的

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

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス	**業務委託の相手方である事業者**で、**従業員を使用しない**もの
発注事業者	**フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用する**もの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、**働き方の実態として労働者である場合**は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

公正取引委員会 Japan Fair Trade Commission　中小企業庁　厚生労働省

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者	義務項目	フリーランス
■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用**していない** ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。	①	・業務委託の相手方である事業者 ・従業員を使用していない
■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用**している**	①、②、④、⑥	
■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用**している** ■ **一定の期間以上行う業務委託**である ※「一定の期間」は、③は１か月、⑤⑦は６か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含みます。	①、②、③、④、⑤、⑥、⑦	

義務項目		具体的な内容
①	書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、**書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること** 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領／役務提供を受ける日」「給付を受領／役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（金銭以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」
②	報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて**60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払う**こと
③	禁止行為	フリーランスに対し、**１か月以上の業務委託をした場合、次の７つの行為をしてはならない**こと ●受領拒否　●報酬の減額　●返品　●買いたたき　●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請　●不当な給付内容の変更・やり直し
④	募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・**虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない**こと ・**内容を正確かつ最新のものに保たなければならない**こと ※募集情報を掲載する際には、氏名（名称）・住所・連絡先・業務の内容・業務に従事する場所・報酬（６情報）の記載が必要。
⑤	育児介護等と業務の両立に対する配慮	**６か月以上の業務委託について、**フリーランスが**育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならない**こと （例）・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること　など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥	ハラスメント対策に係る体制整備	**フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じる**こと ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応　など
⑦	中途解除等の事前予告・理由開示	**６か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、** ・**原則として30日前までに予告しなければならない**こと ・**予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならない**こと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- **項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）**までお問合せください。

公正取引委員会　中小企業庁　厚生労働省

令和8年1月改訂

第７　沖縄労働局の組織と事務所掌

- **総務部**
  - **総務課**：人事、会計、給与等に関する業務
情報公開、個人情報保護に関する業務
  - **労働保険徴収室**：労働保険（労災保険・雇用保険）の適用・徴収などの業務
- **雇用環境・均等室**
  - 働き方改革の推進、女性活躍の推進、仕事と家庭の両立支援、非正規雇用労働者の雇用管理の改善、ハラスメント対策、助成金などの業務
総合的な施策の企画、広報などの業務
  - **総合労働相談コーナー**：労働相談・個別労働関係紛争解決制度に係るあっせんなど
- **労働基準部**
  - **監督課**：労働条件の確保・改善、事業場に対する監督指導等に関する業務
  - **賃金室**：最低賃金、最低工賃、賃金の統計調査等に関する業務
  - **健康安全課**：労働災害防止や健康保持増進、特定機械の検査、各種免許の交付などの業務
  - **労災補償課**：労災診療費等の審査、二次健康診断等給付の支給、義肢等補装具の支給などの業務
- **職業安定部**
  - **職業安定課**：職業相談、職業紹介、雇用保険の給付等に関する業務
    - **雇用保険電子申請事務センター**：雇用保険電子申請に係る業務
  - **需給調整事業室**：労働者派遣事業、有料職業紹介事業に関する業務
  - **職業対策課**：高齢者・障害者・外国人の雇用対策、雇用管理の改善、地域雇用開発等の業務
    - **沖縄助成金センター**：各種助成金に係る業務
  - **訓練課**：公的訓練、生活困窮者対策等に係る業務

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

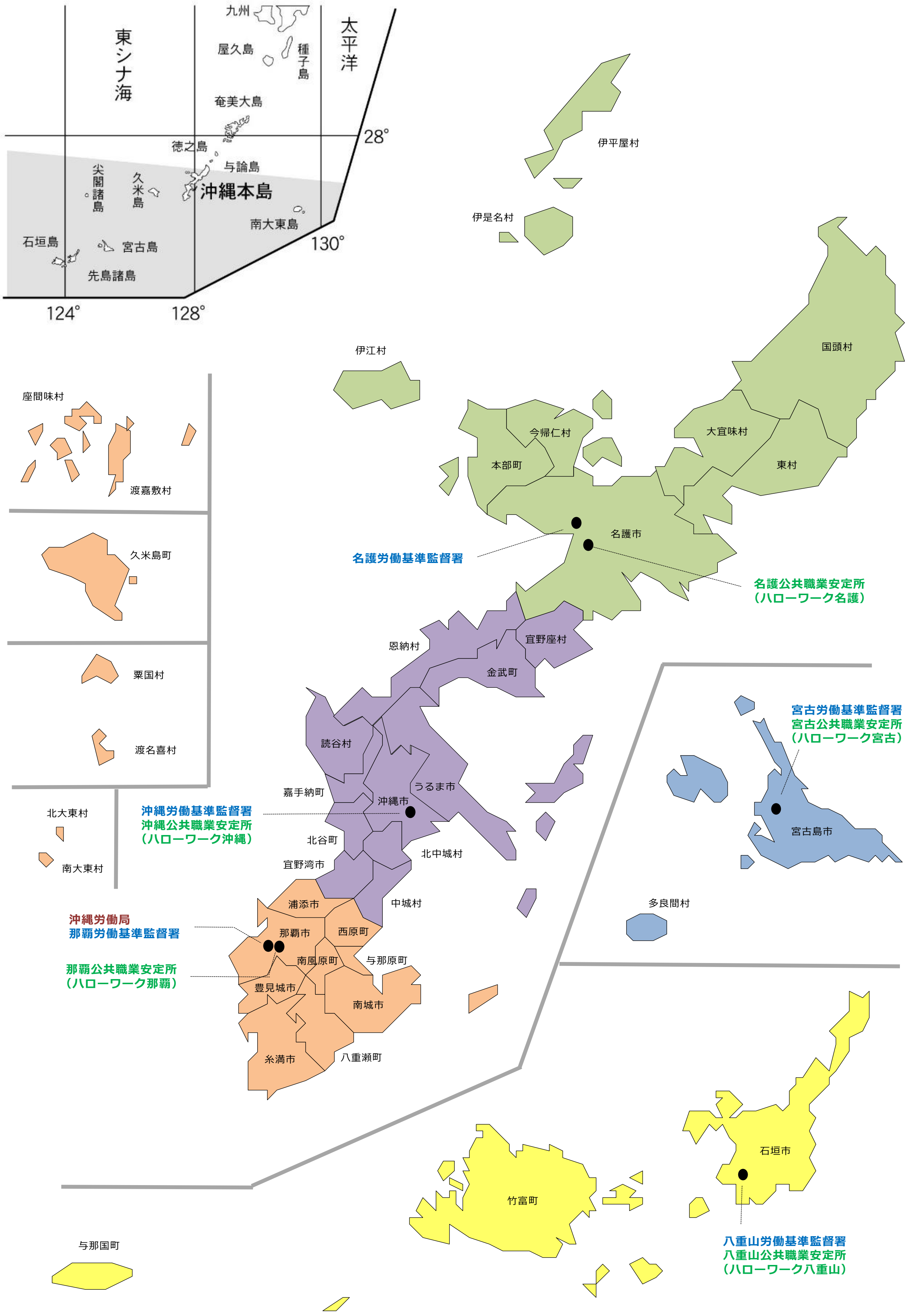
公共職業安定所（ハローワーク）

○ **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

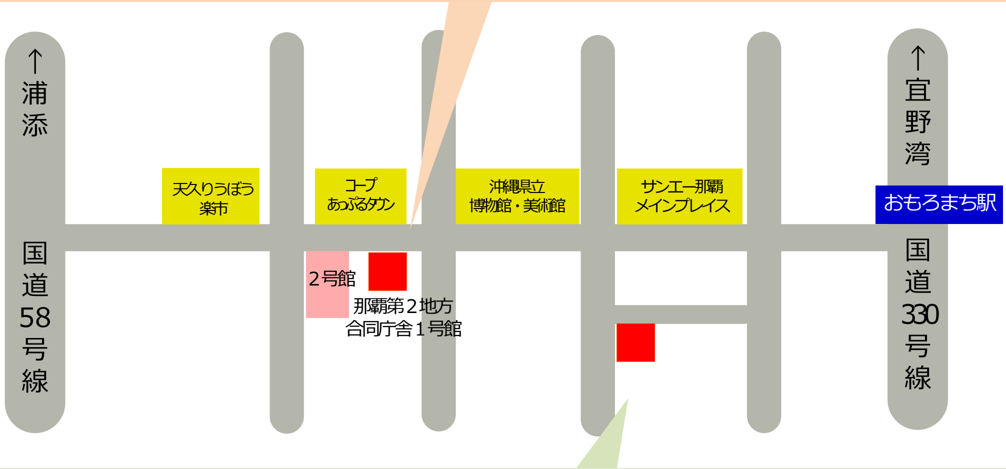
■那覇労働基準監督署

〒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１-２０-１　（カフーナ旭橋A街区6階）
※那覇バスターミナル入居機関

◎糸満市ふるさとハローワーク
〒901-0364　糸満市潮崎町１-１（糸満市役所１階）　　☎ 098-840-8184

◎豊見城市ふるさとハローワーク
〒901-0292　豊見城市宜保１-１-１（豊見城市役所１階）　　☎ 098-856-3335

◎浦添市ふるさとハローワーク
〒901-2114　浦添市安波茶１-１-１（浦添市役所１階）　　☎ 098-876-0734

令和８年度

沖縄労働局の取組

（沖縄労働局労働行政運営方針）

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

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）