

# 沖縄県における雇用の 現状と労働行政

平成27年1月



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

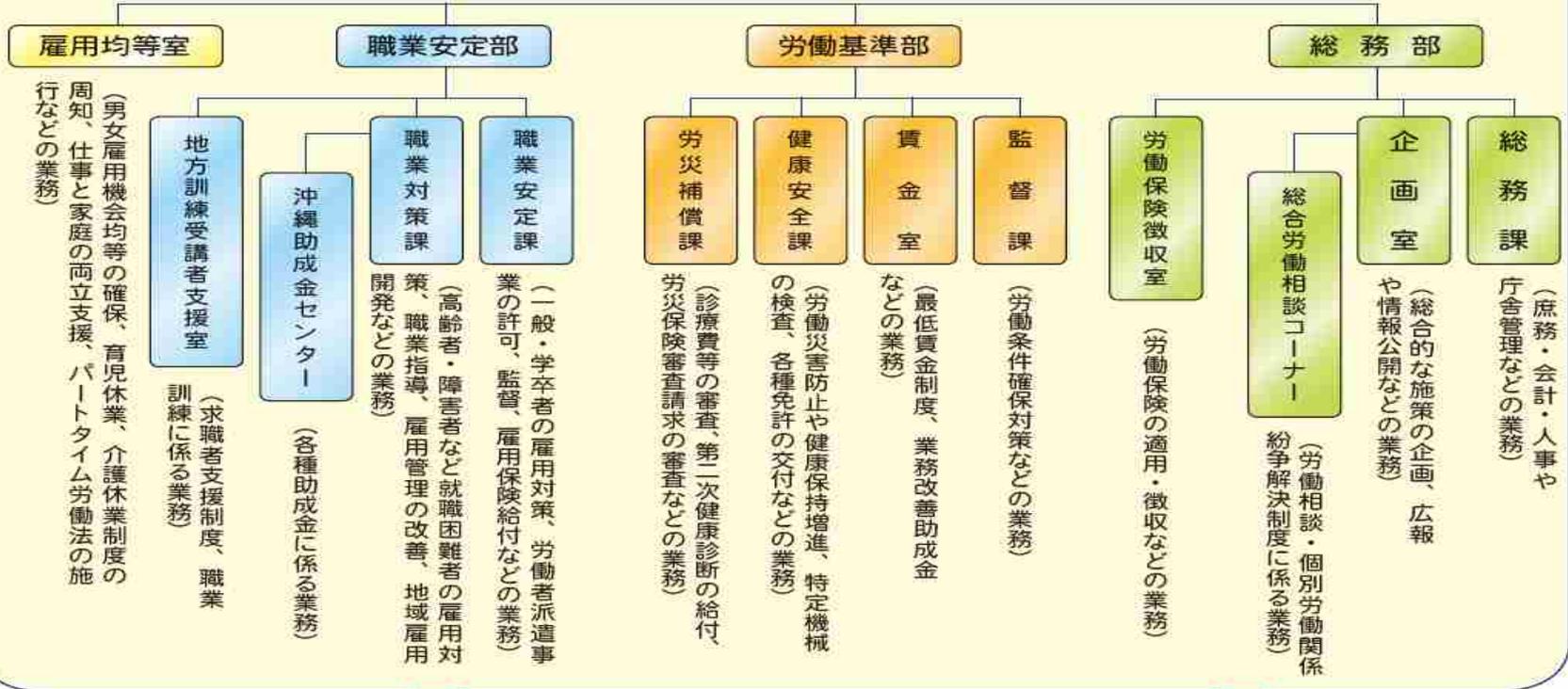
**沖縄労働局**

<http://okinawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

# 沖縄労働局の組織と所掌事務

厚生労働省

沖縄労働局



## 公共職業安定所(ハローワーク)

- 1 仕事をお探しの方へのサービス
  - ① 窓口での職業相談・職業紹介
  - ② 求人情報の提供
  - ③ 雇用保険の給付
  - ④ 職業能力向上のための職業訓練等の相談
- 2 事業主へのサービス
  - ① 求人の受付・人材の紹介
  - ② 雇用保険の適用
  - ③ 雇用に係る助成金の相談
  - ④ 雇用管理サービス(障害者・高齢者の雇用など)

## 労働基準監督署

- ① 解雇・賃金不払いなど労働条件に関する相談
- ② 事業場に対する監督指導
- ③ 職場の安全衛生管理や労働災害防止対策、健康確保対策などに関する相談・指導
- ④ 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

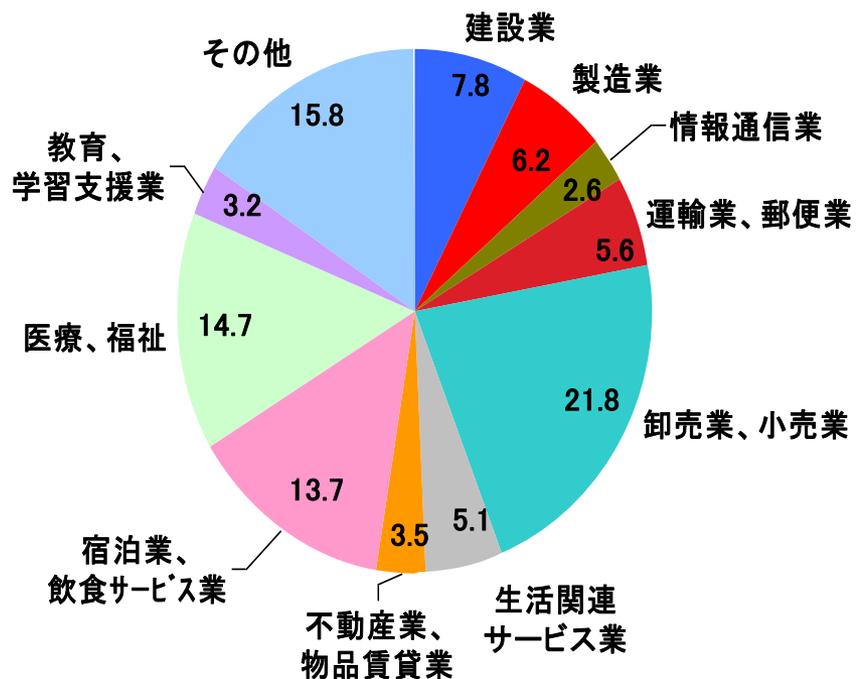
# 沖縄労働局の主な行事

月	行 事	主務課室	月	行 事	主務課室
5月	労働災害防止に係る労働局長緊急要請	健康安全課		沖縄県産業安全衛生大会(沖縄労働局長安全衛生表彰)	健康安全課
6月	労働保険年度更新手続(~7/10)	労働保険徴収室	10月	全国労働衛生週間	健康安全課
	局長安全パトロール	健康安全課		新規高卒者県内・県外企業就職面接会	職業安定課
	外国人労働者問題啓発月間	監督課・ 職業対策課		11月	行政功労者表彰
	学卒求人確保及び早期求人票の提出要請	職業安定課	労働保険適用促進強化期間		労働保険徴収室
	男女雇用機会均等月間	雇用均等室	労働時間適正化キャンペーン月間		監督課
	改正育児・介護休業法説明会	雇用均等室	陸災防全国大会 in 沖縄		健康安全課
	7月	勤労青少年の日(7月21日)	企画室	12月	最低賃金周知旬間
全国安全週間		健康安全課	建設業一斉監督旬間		監督課
沖縄地方最低賃金審査会		賃金室	1月	新規高卒者県内面接会	職業安定課
新規高卒者県内・県外企業求人説明会		職業安定課	3月	地方労働審議会	企画室
雇用支援制度活用促進相談会	職業対策課	労働条件明示・書面交付強化月間		監督課	
9月	障害者雇用促進のための局幹部による経営者団体訪問	職業対策課	通年	「労働市場の動き」記者発表(毎月)	職業安定課
	障害者就職面接会	職業対策課		求職活動支援セミナー	職業安定課

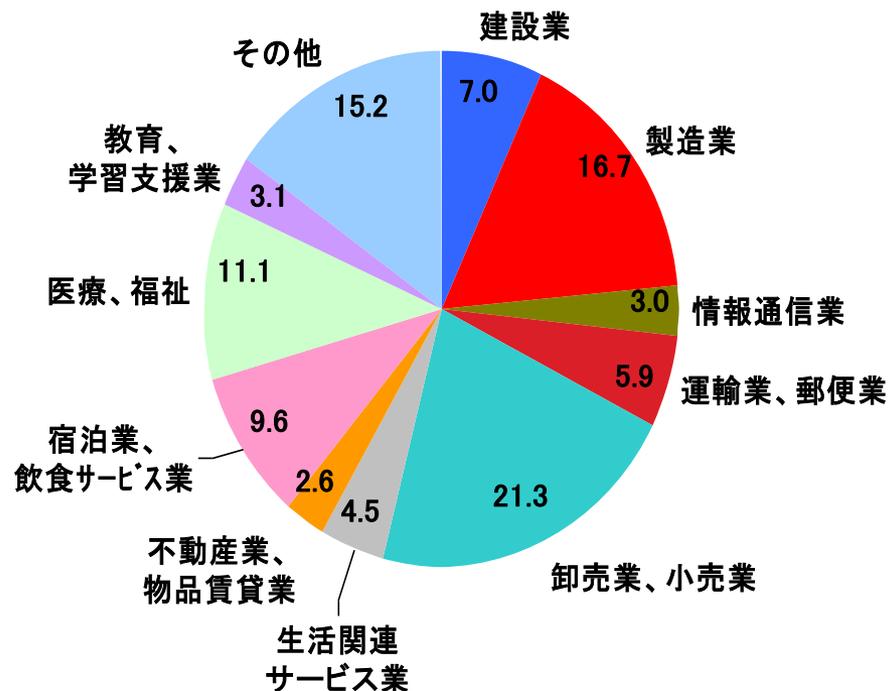
# 産業構造・就業構造

他県と大きく異なる第3次産業中心の就業構造

沖縄県の産業別従業者構成比(%)



全国の産業別従業者構成比(%)



# 規模別事業所数

全体(63,030所)の約82%(51,633所)が10人未満事業所

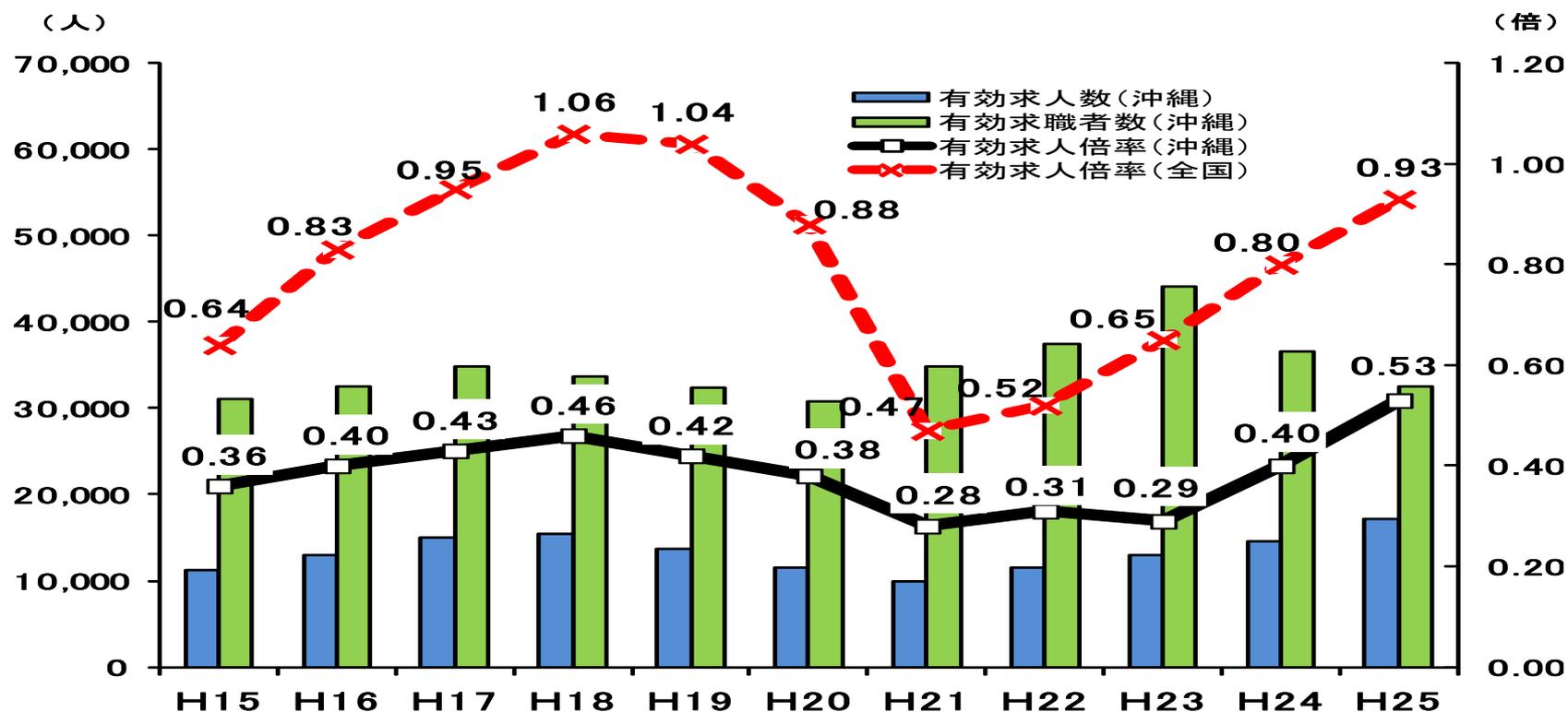
①卸売業・小売業(25.8%)、②宿泊業、飲食サービス業(17.7%)、③生活関連サービス業(9.3%)、④不動産業、物品賃貸業(9.1%)、⑤建設業(6.9%)、⑥サービス業(6.7%)、⑦医療、福祉(6.0%)、⑧製造業(4.8%)

	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	派遣従業者のみ	総数
事業所数	39,900	11,733	6,380	2,017	1,427	928	306	78	89	202	63,060
従業者数(人)	80,200	76,342	84,928	48,138	53,579	63,777	41,525	18,636	50,211	-	517,336
規模別割合(%)	63.3	18.6	10.1	3.2	2.3	1.5	0.5	0.1	0.1	0.3	100
従業員割合(%)	15.5	14.8	16.4	9.4	10.4	12.3	8.0	3.6	9.7	-	100

資料出所：平成24年経済センサス基礎調査速報値(沖縄県)

# 最近10年間の有効求人倍率の推移

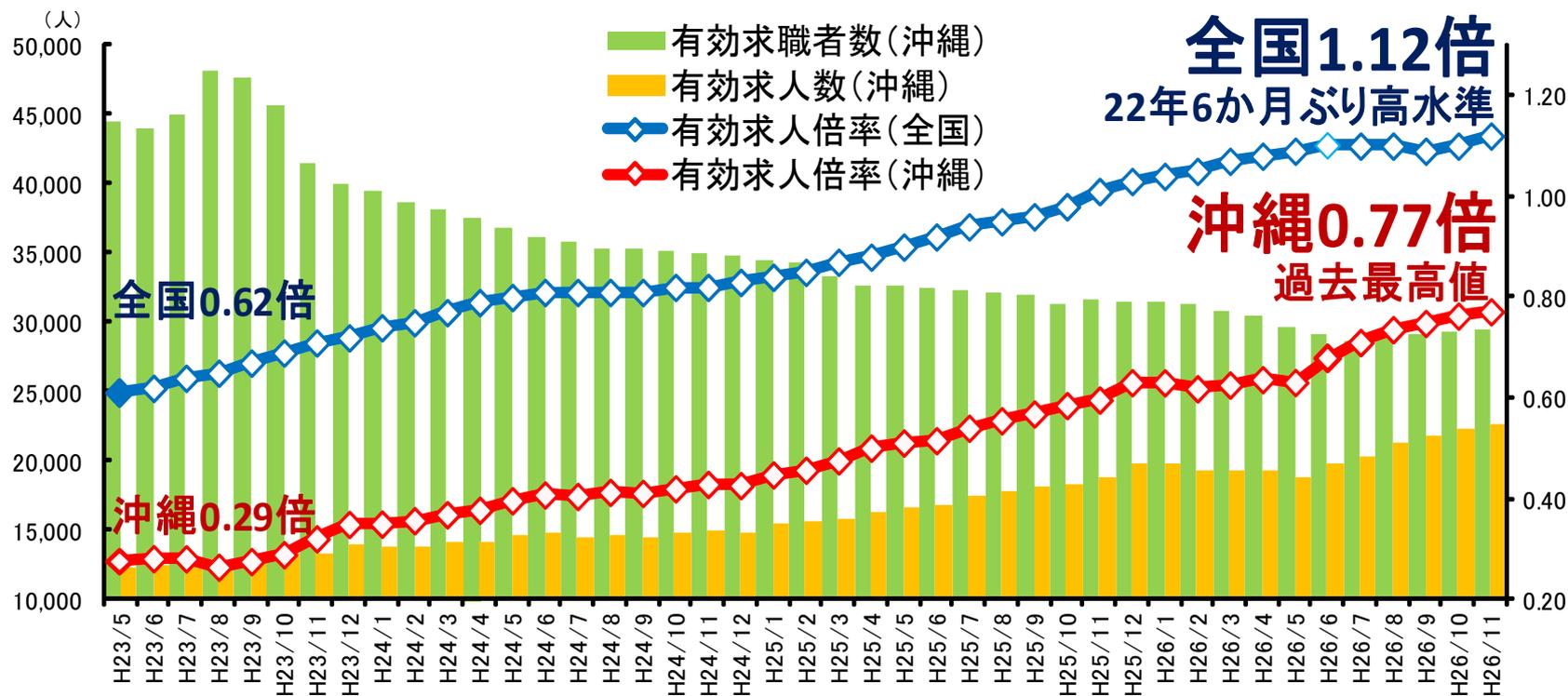
平成23年以降、全国並みの勢いで改善がみられる



資料出所:厚生労働省「職業安定行政業務統計」

# 最近の有効求人倍率の推移(月単位)

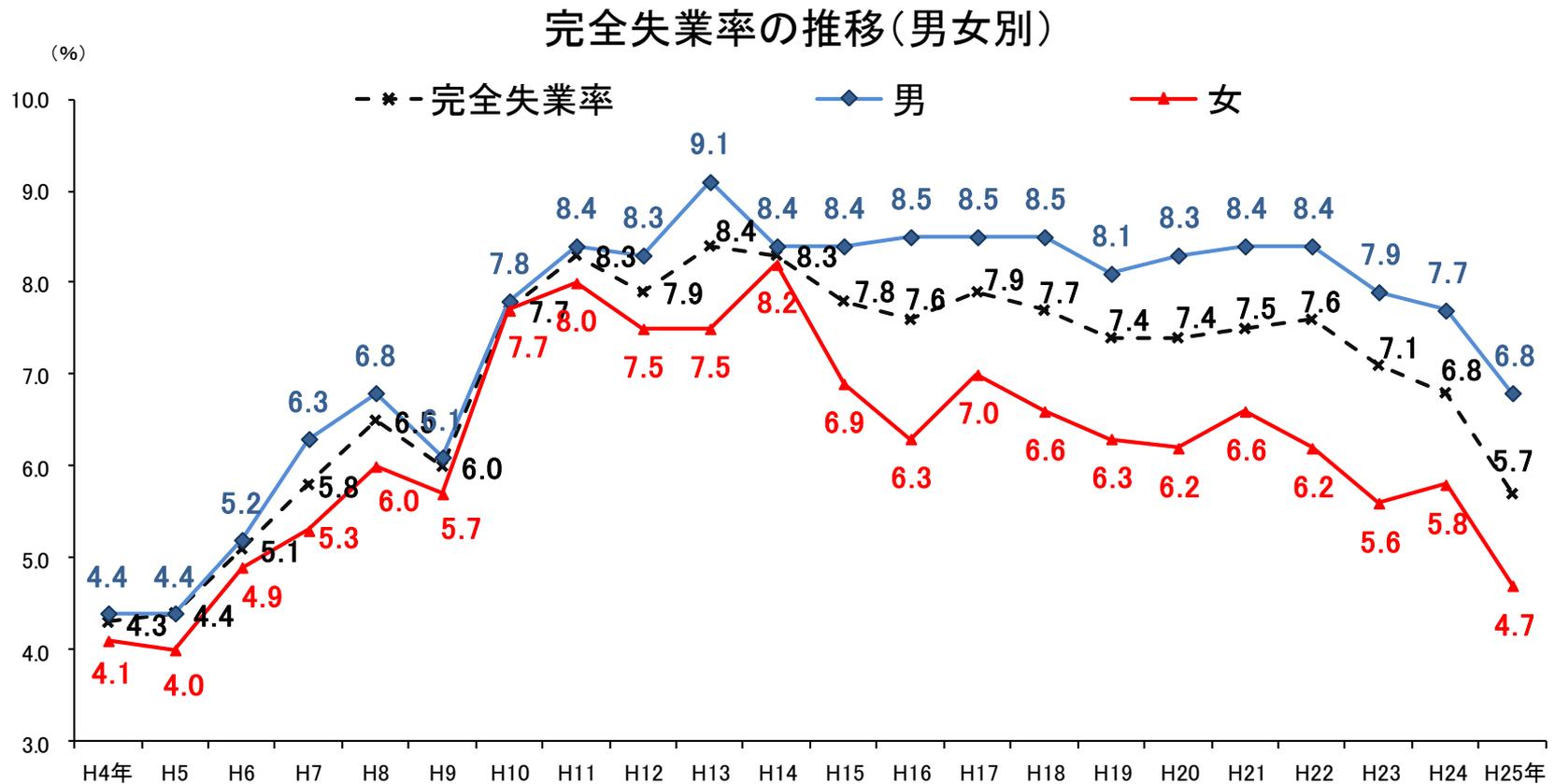
ここ最近の有効求人倍率は統計開始以降、最高値を更新している。  
その勢いは全国と同様に感じられるものの、未だその差は大きい。



資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」

# 完全失業率の推移(男女別)

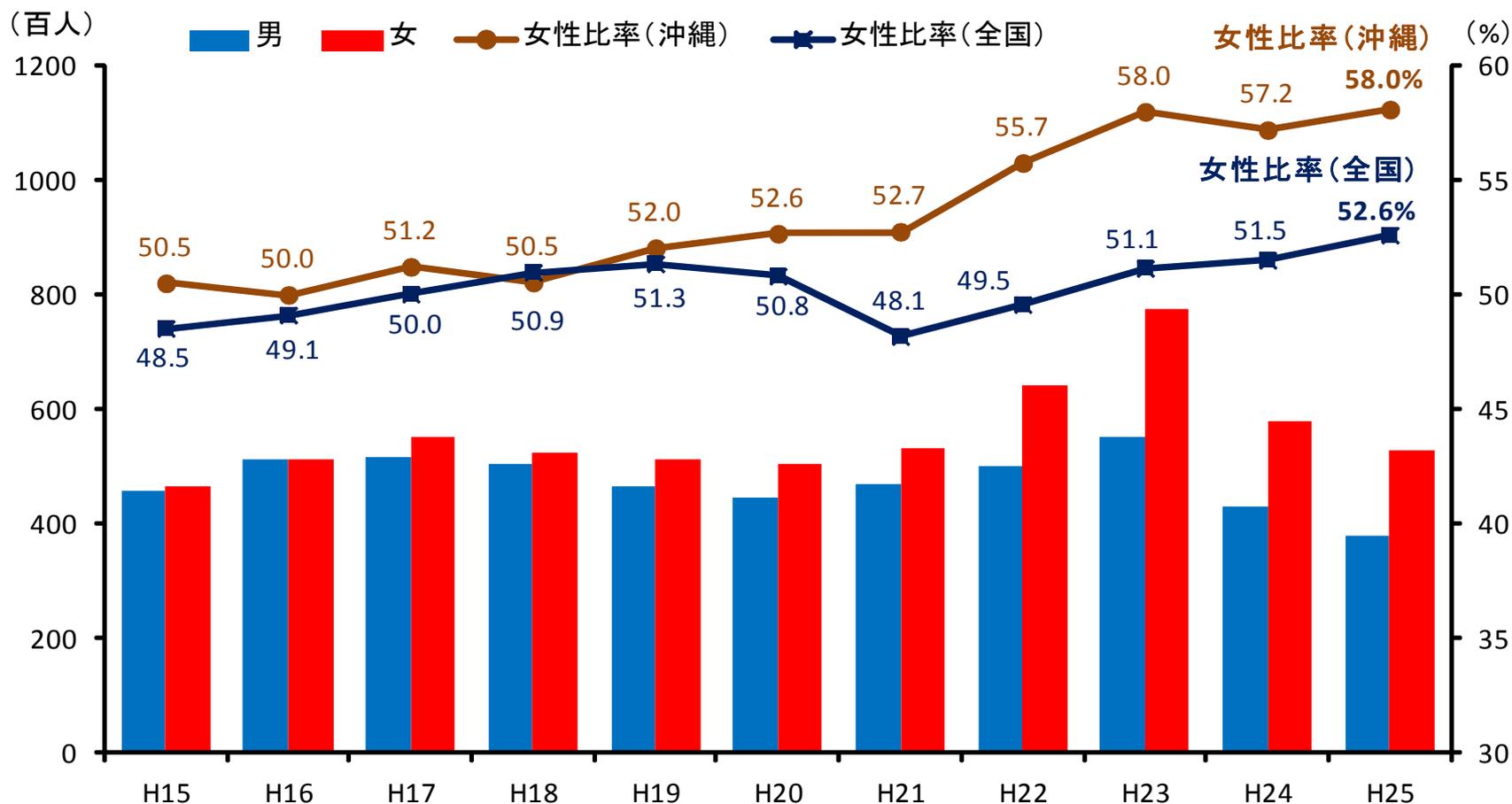
平成14年以降、女性の失業率の低下が著しい



資料出所: 沖縄県「労働力調査」

# 男女別の新規求職申込件数の推移

全国と比べ女性の求職者の割合が高い

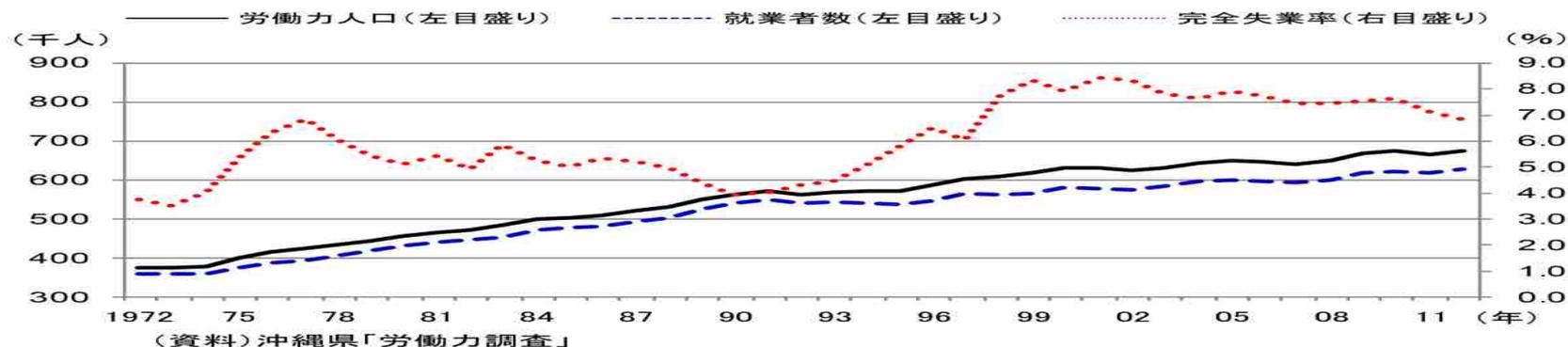


資料出所: 沖縄労働局「職業安定行政業務統計」 \* 掲載値は季節調整値

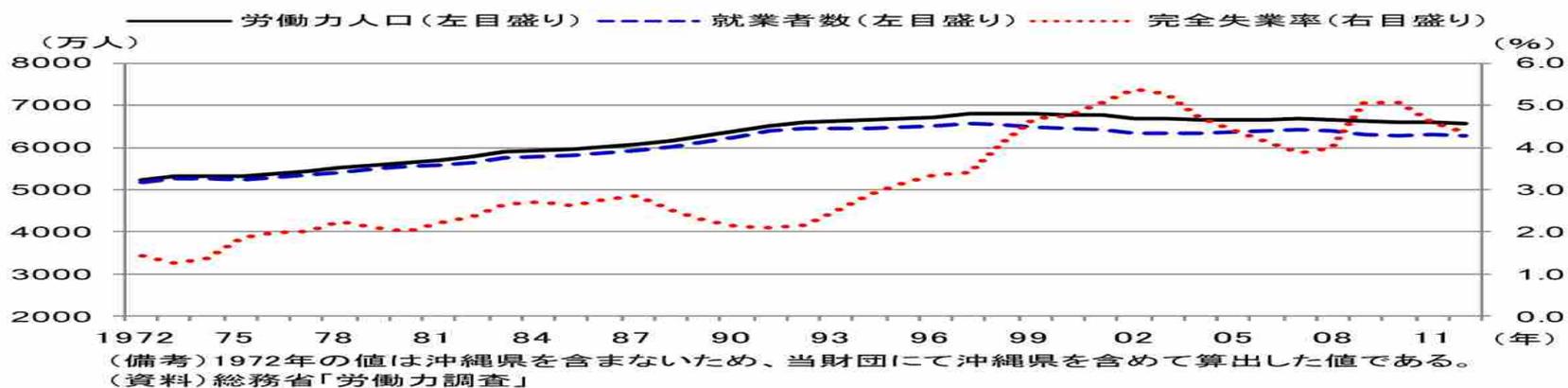
# 本土復帰以降の労働力人口、就業者数、完全失業率の推移

沖縄県の労働力人口は、若年人口や生産年齢人口(15~64歳)の堅調な増加に伴い1972年の373千人から2012年には674千人と1.81倍の増加となり、就業者数は1972年の359千人から2012年には627千人と1.75倍に増加している。

図表2 沖縄県の労働力人口、就業者数、完全失業率



図表3 全国の労働力人口、就業者数、完全失業率

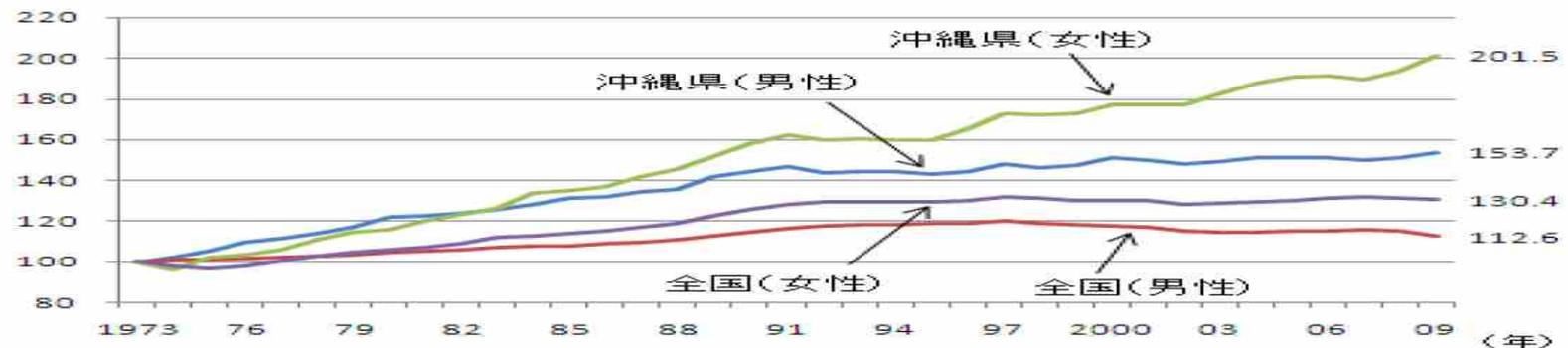
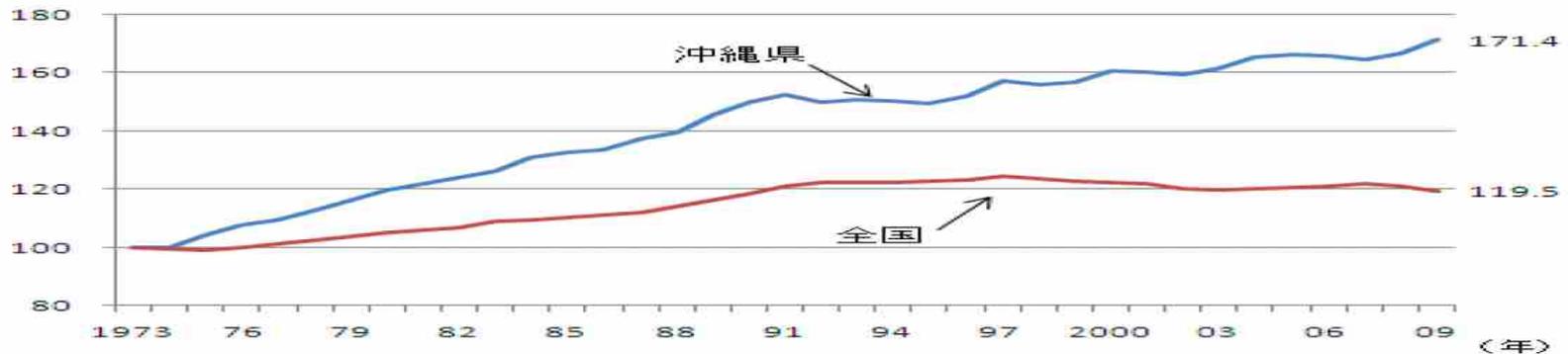


# 就業者数の推移

就業者数は、復帰した翌年の1973年を100とする指数で見ると、2009年は171.4と全国(119.5)を大きく上回っている。

また、全国は1997年をピークに減少傾向に転じている。男女別では、沖縄県、全国とも女性が男性の増加率を上回り、特に沖縄県の女性は高い伸びを続けている。

図表 12. 就業者数の推移(1973年=100)

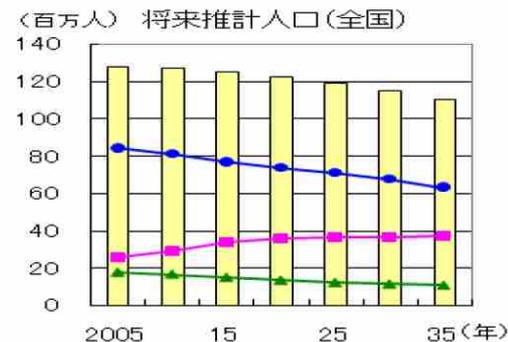
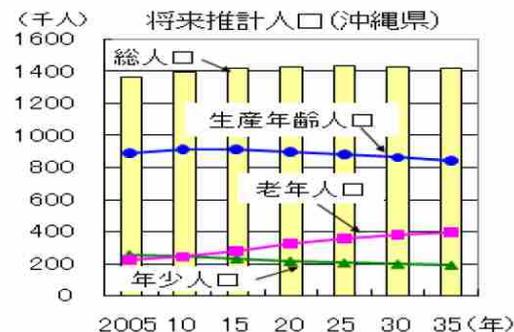


(資料) 総務省、沖縄県「労働力調査」

# 将来推計人口

- ・ 沖縄県は2025年に143万3千人となり、2020年代にピークを迎える(予測)。
- ・ 年齢階級別(3区分)人口の構成比は全国比で年少人口の割合が高く、老年人口が低い。
- ・ 将来推計においても、沖縄県の生産年齢人口は全国比で高止まりしている。

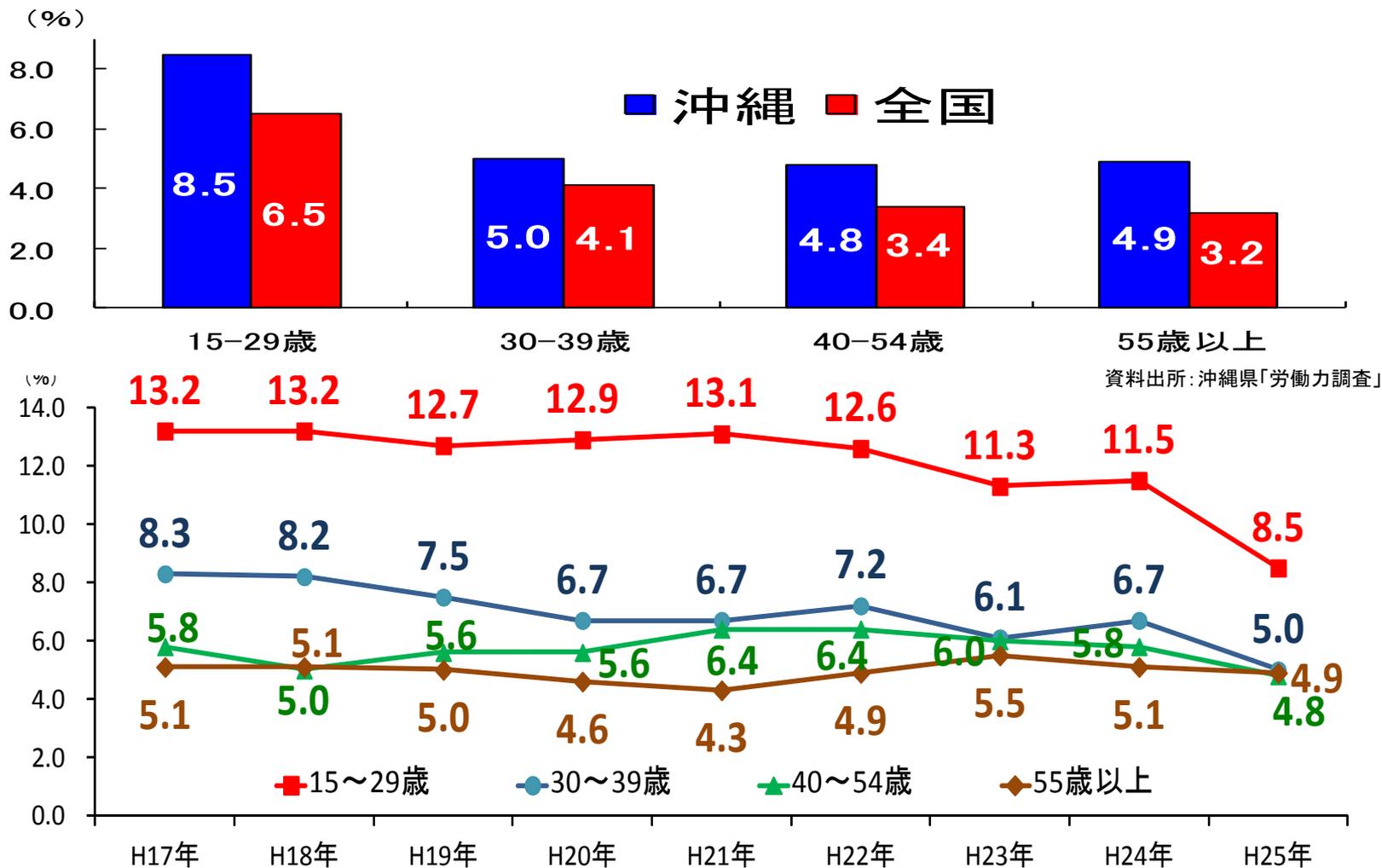
図表7. 年齢階級別(3区分)人口の推移と将来推計人口



(資料)総務省「推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」

# 年齢階級別完全失業率

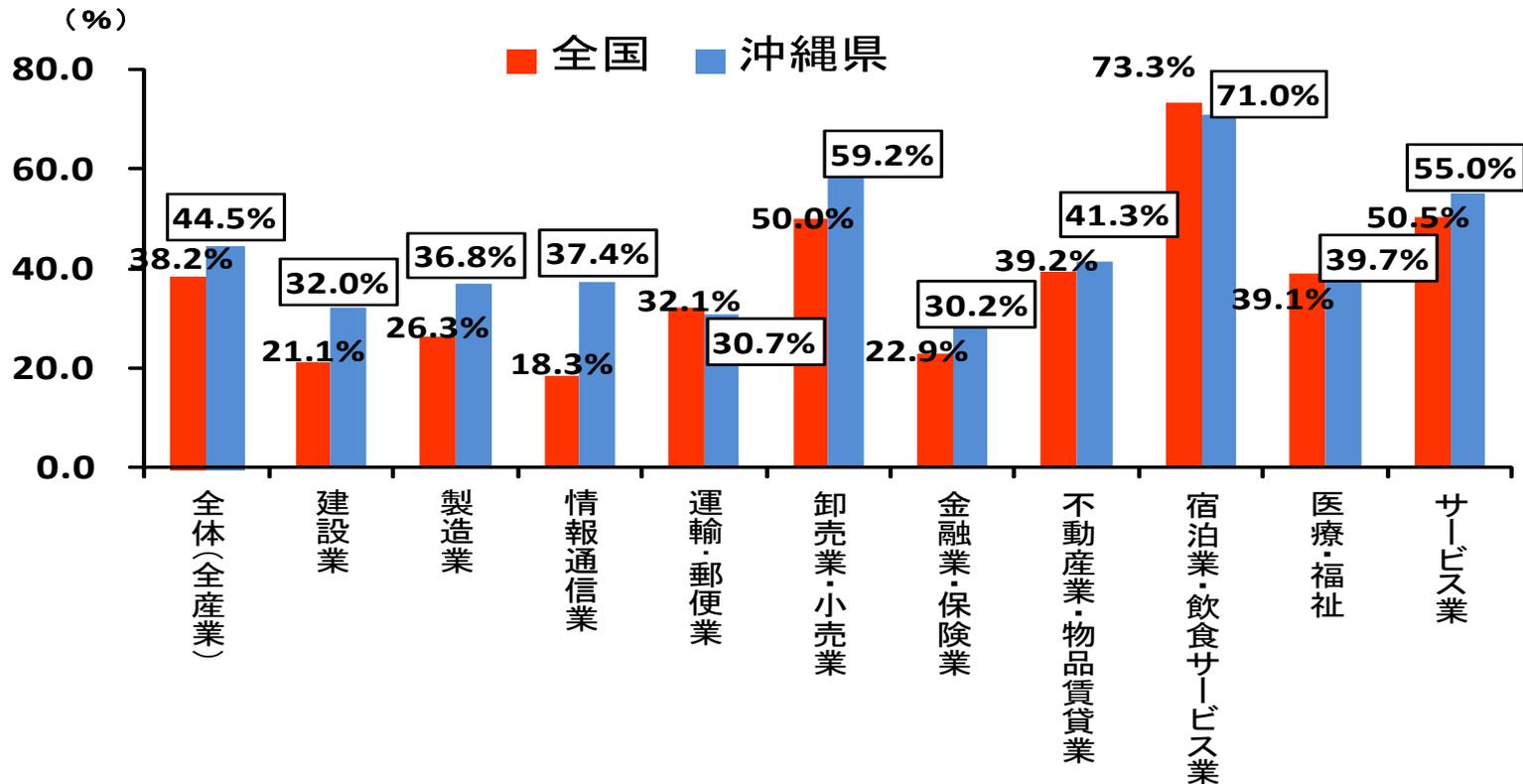
若年層(15~29歳)の失業率が依然高くなっている



# 非正規労働者の割合

	非正規労働者の割合	うち若年者
沖縄	44.5%	50.4%
全国	38.2%	35.3%

注：若年者は15～34歳の者



# 将来を見越した「骨太」な企業経営のため、今こそ「正社員雇用」を！

## 1. 非正規雇用の現状

### ①非正規労働者の割合【沖縄・全国】

非正規雇用労働者の割合は全国平均を大きく上回り、全国一高い水準。特に、35歳未満の若年者は2人に1人が非正規労働者。

	非正規割合	うち男性	うち女性	うち若年者
全国	38.2%	22.1%	57.5%	35.3%
沖縄	44.5%	30.5%	60.1%	50.4%

\*資料：総務省「H24年就業構造基本調査」

### ②産業別の非正規労働者の割合【沖縄・全国】

「宿泊・飲食」「卸売・小売」「その他のサービス」で非正規労働者の割合が高い。



\*資料：総務省「H24年就業構造基本調査」

### ③不本意で非正規雇用されている者の割合【全国】

雇用形態別では、派遣社員、契約社員で高く、年齢別では、25歳～34歳までの若年者で高い。

雇用形態	割合	年齢別	割合
全体	19.2%	全体	19.2%
パート	12.2%	15～24歳	17.8%
アルバイト	19.0%	25～34歳	30.3%
派遣社員	42.6%	35～44歳	19.6%
契約社員	35.2%	45～54歳	18.5%
嘱託	18.8%	55～64歳	16.6%
その他	16.9%	65歳以上	10.2%

\*総務省「労働力調査(詳細集計)(H25年平均)」

## 2. 正社員・非正規間のミスマッチの存在

### ④正社員を希望する求職者の割合【沖縄】(H25年度)

正社員を希望する求職者は、8割近くに達する。

職業計	76.0%	保安の職業	81.5%
管理的職業	97.7%	農林漁業の職業	81.1%
専門・技術的職業	80.0%	生産工程の職業	87.0%
事務的職業	77.1%	輸送・機械運転の職業	92.2%
販売の職業	74.7%	建設・採掘の職業	97.6%
サービスの職業	69.5%	運搬・清掃等の職業	60.7%

\*沖縄労働局「職業安定業務統計」

### ⑤正社員求人割合【沖縄】(H25年度)

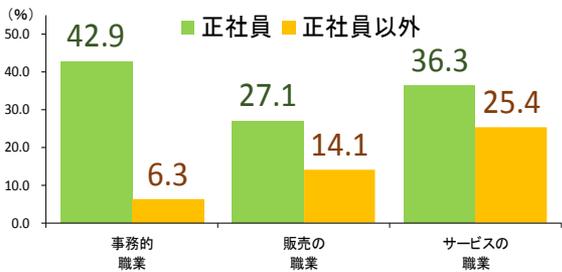
正社員求人は、3割に満たない。

職業計	28.3%	建設	73.6%
製造	30.4%	情報通信	25.6%
運輸・郵便	42.8%	卸売・小売	29.3%
宿泊・飲食	18.7%	生活関連・娯楽	33.6%
医療・福祉	32.8%	その他のサービス	10.2%

\*沖縄労働局「職業安定業務統計」

### ⑥正社員求人・非正規求人別の充足状況【沖縄】(H25年度)

正社員求人は、非正規求人よりも充足率が高い。



\*沖縄労働局「職業安定業務統計」

## 3. 今こそ「正社員雇用」を！

### ⑦正社員雇用のメリット

- ☆優秀な人材の確保がしやすくなります。
  - ☆従業員の定着やモチベーションの向上が期待できます。
  - ☆計画的な人材育成が可能となり、技術・技能が確実に継承されます。
- これらにより…
- 中・長期的な経営戦略が立てやすくなり生産性やサービスの向上が期待できます。
  - さらに、採用コスト・教育コストを大きく削減できます。



## 4. 正社員雇用・転換のための助成金の活用

### ⑧試用雇用奨励金(トライアル雇用)

技能・知識・経験等のある程度見極めたうえで正社員として採用するかを判断したい事業主の皆様へ  
3か月間の試行的に雇用することにより、適性・業務遂行能力の可能性を見極めたうえで、常用雇用とするかを判断できる制度で試行的雇用期間の賃金の一部を事業主に対して助成します。

一人あたり月4万円 最大3か月間12万円)

◆詳しくは管轄のハローワークまで

### ⑨キャリアアップ助成金

雇用している非正規社員を正社員に転換したい事業主の皆様へ

#### ◎正規雇用転換コース

正規雇用へ転換する制度を規定し、実際に非正規雇用から正規雇用へ転換した場合に助成。

有期雇用→正規雇用 1人40万円 1年度上限数15人

無期雇用→正規雇用 1人20万円 1年度上限数15人

(※上表は中小企業の場合。平成28年3月31日までは1人あたり10万円上乗せ)

#### ◎短時間正社員コース

短時間正社員制度を規定し、雇用する労働者を短時間正社員に転換、又は短時間正社員を新規に雇用した場合に助成。

非正規→短時間正社員 1人20万円 1年度上限数10人

(※上表は中小企業の場合。平成28年3月31日までは1人あたり10万円上乗せ)

◆詳しくは沖縄労働局職業安定課まで



# 若年者・非正規雇用対策

## (1) ハローワークにおける良質な求人確保等

- ・ 正社員求人の確保や求人条件の緩和指導を積極的に行い、良質な求人確保を図る
- ・ 労働関係法令に違反する雇入れについては、事業主に対して改善指導を実施

## (2) キャリアアップの支援

- ・ キャリアアップ助成金等の活用を促進
- ・ キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じた相談支援を実施

## (3) フリーターの正規雇用化の促進

- ・ 正社員としての就職に結びつくよう、実践的な職業訓練へ誘導
- ・ 職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等について、一定期間企業において試行的に雇用することにより、業務遂行に当たっての適性や能力等を見極めた上で正規雇用への移行を図ることを目的としたトライアル雇用制度の活用を推進

## (4) 職業能力開発の支援

- ・ 職業能力の段階に応じた、様々な能力開発機会の提供
- ・ ジョブ・カード制度を活用した、座学とOJTを組み合わせた雇成型訓練等の実施
- ・ ニート状態の若者への就労支援

# 高校・大学の就職内定率・無業率・離職率

## ① 就職内定率(平成25年3月卒)

	高校卒	大学卒
沖縄	90.3%	65.4%
全国	99.0%	93.9%

## ② 卒業後の無業率(平成25年3月卒)

	高校卒	大学卒
沖縄	15.1%	27.1%
全国	4.9%	13.6%

## ③ 就職後3年以内の離職率(平成22年3月卒)

	高校卒	大学卒
沖縄	55.5%	49.1%
全国	37.3%	30.0%

資料出所:厚生労働省「新規大学卒業者の都道府県別離職状況」

# 新規学卒者等への就職支援等

## (1) 高校生に対する就職支援の実施

- ・ 高校と連携し、在学中の早い段階から職場見学やキャリア形成支援を実施
- ・ 高校生向け就職ガイダンスを就職希望者が多い高校を対象に実施
- ・ 県外就職を含めた就職指導を実施

## (2) 大学生等に対する就職支援の実施

- ・ 大学等への求人情報の提供、就職面接会の開催
- ・ 学生の県内、大手、公務員志向が強くみられる現状を踏まえ、大学への出張相談やセミナー等を通じ、中小企業や県外企業への就職について働きかけを実施

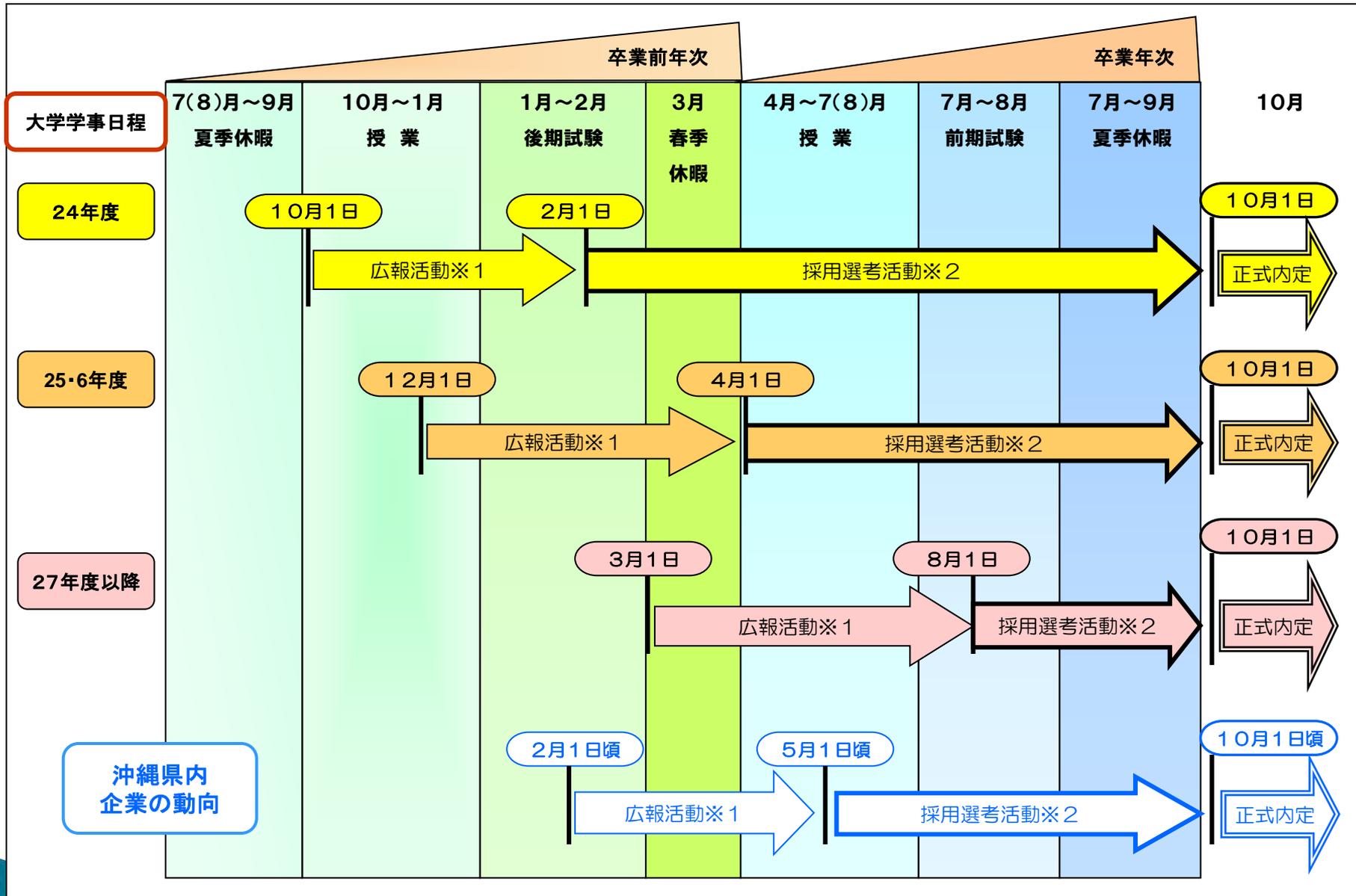
## (3) 未就職卒業者に対する就職支援

- ・ 新卒対象求人について既卒者も応募可能となるよう働きかけ、既卒者の応募・採用機会の確保・拡大を図る
- ・ 未就職卒業者に対し、新卒応援ハローワーク等において、個々の状況に応じた就職支援を実施

## (4) 若年者の職場定着の促進

- ・ 新人社員等の仕事の悩みの相談や精神的サポートを行う専任者制度(メンター制度)の導入を支援するセミナーを開催
- ・ ハローワークのジョブサポーター等による定着支援

# 大学等新規学卒者に係る就職活動開始時期の変遷



※1) 広報活動: 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用の為の実質的な選考とならない活動。

※2) 採用選考活動: 採用の為の実質的な選考を行う活動。採用の為の参加が必須となる活動。

# 人材不足の状況

人手不足分野における有効求人倍率（H25年度平均）

職業全体	介護	看護	保育	建設	コールセンター	接客給仕
0.49倍	0.97倍	1.64倍	1.23倍	0.69倍	1.88倍	1.37倍

※1.介護のうち、介護支援専門員 1.09倍

※2.建設業のうち、建築・土木・測量技術者 1.58倍、型枠大工・とび職・鉄筋工等 1.04倍

# 人手不足分野の「雇用のミスマッチ」の解消に向けて

## (1)「雇用管理改善キャンペーン」の実施(8月～9月)【別添資料参照】

- 全国的に人材不足が深刻化している中で、「人材不足分野における雇用管理改善」及び「非正規雇用労働者の正社員転換等」を促進するキャンペーン活動を実施
  - ・ 県知事及び労働局長から経済団体・業界団体への取組要請(8月25日)
  - ・ 副知事、労働局長等による業界団体への個別訪問及び意見交換(8月下旬)
  - ・ ハローワークによる事業所訪問(9月)

## (2)ハローワークにおけるマッチングの強化

- ・ 求人条件緩和アドバイス、未充足求人フォローアップ、事業所PR機会の提供
- ・ 潜在的有資格者掘り起こし、業界見学ツアーの開催、就業意欲を喚起する求人提供
- ・ 雇用管理改善に関する助言・指導、助成金による支援 等

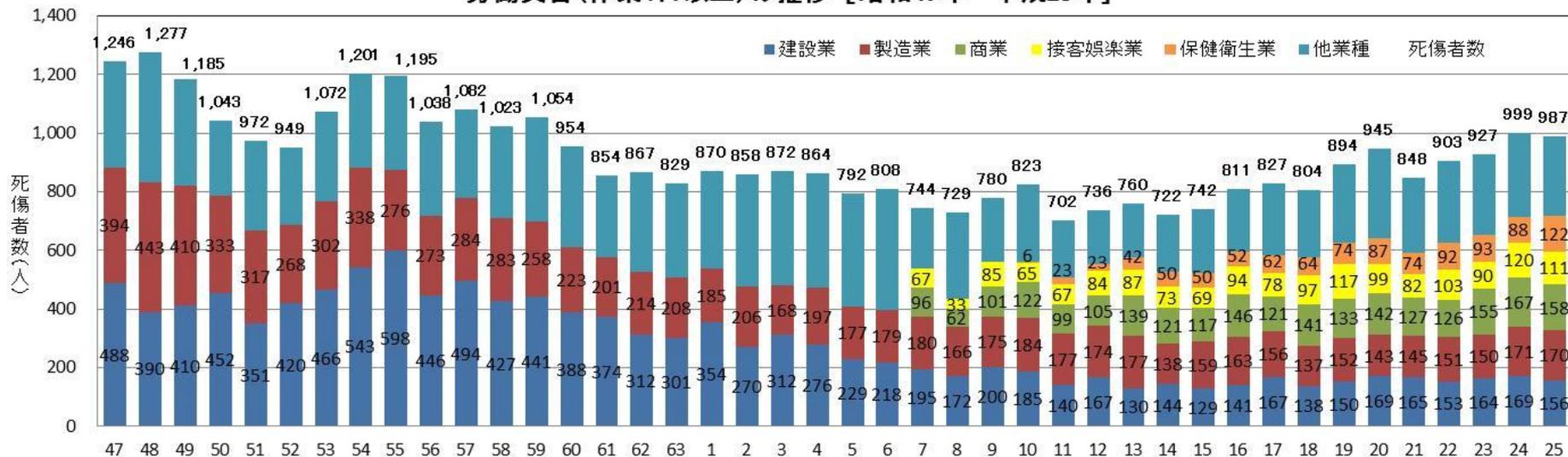
## (3)能力開発支援による人材育成

- ・ 求職者支援訓練・公共職業訓練
- ・ 教育訓練給付金制度
- ・ 有期実習型訓練 等

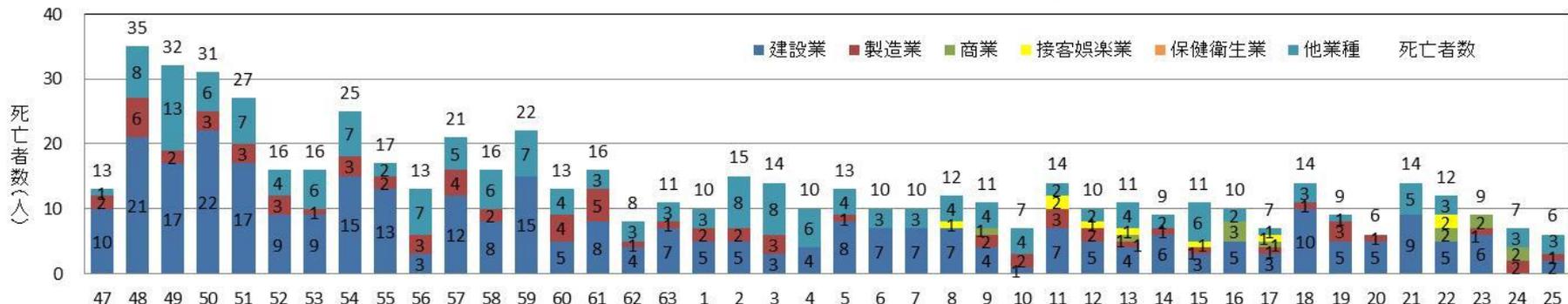
# 労働災害の発生状況

平成25年の死傷者 昭和60年以降としては平成24年に次いで多い

労働災害(休業4日以上)の推移 [昭和47年～平成25年]



労働災害(死亡)の推移 [昭和47年～平成25年]



(注) 1 休業4以上の死傷者数は労働者死傷病報告による。死亡者数は死亡災害報告による。  
2 平成9年以前について、保健衛生業は他業種に含まれる。

# 労働者の健康状況

職場健診の有所見率 3年連続で全国ワースト1位 (H23~25年)

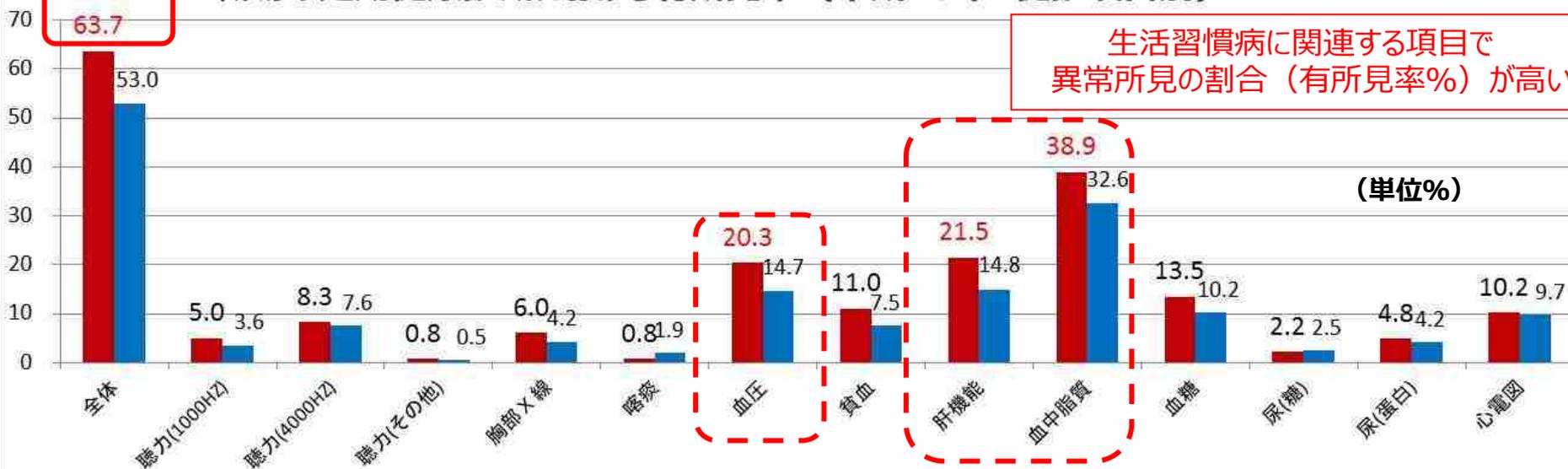
3人に2人の方が、健診項目に何らかの異常所見あり

職場の定期健康診断における有所見率 (平成25年 健診項目別)

■沖縄県 ■全国

生活習慣病に関連する項目で異常所見の割合(有所見率%)が高い

(単位%)



注) 有所見率: 健診項目に何らかの異常所見が認められる方の割合

資料出所: 事業場から報告された定期健康診断結果の集計



# ひやみかち健康経営宣言

「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



沖縄長寿復活の鍵は働き盛り世代の健康改善にあります  
が、これは**企業経営にとっても大切なこと**です。社員の健康を大切にすることで、会社の成長力・活力を高める経営概念が「**健康経営**」と呼ばれ、今注目されています。これは**社員の健康増進を経営投資**だとする考え方です。なぜなら、企業は人の結いであり、明日の革新を創るのは人だから。

御社も、「健康経営」を宣言し、**健康長寿復活と沖縄経済の飛躍に貢献する企業としてアピールしてみませんか？**

人をガジュマルに摸し、手を仰ぐことで「ひやみかち」を表現しています。

企業の宣言を  
沖縄労働局ホームページに掲載・公表



＜宣言を登録するには＞

① 労働局ホームページから宣言フォームをダウンロード

みんなの気持が大切

② 社内で話し合い



・職場健診結果→わが社の健康課題？  
・健康づくり、みんなで出来ることは？

③ 健康づくりメニューを決めて労働局へメール送信

やれることから、楽しく！

- ＜例えば＞
- 食生活
  - 運動
  - こころ
  - 休養
  - タバコ
  - アルコール

＜社長から＞  
企業競争は人財の時代。元気で活躍していただきたい。デスクワークが多い我が社。気になる運動不足に取り組みます。

＜取組事項＞

- ・月・水はラジオ体操 ・デスクで簡単ストレッチ
- ・ノー残業DAYを設けて、20時までに夕食
- ・血圧測定器の設置・特定保健指導の勤奨

④ 御社の宣言が労働局ホームページに掲載

審査（認証）はありません。大切なのは一つでも取り組むこと。

ロゴマークを名刺やホームページでお使いください

⑤ 実践！

## 働き盛りの健康状況

40歳で平均余命順位（男性）が急落

75歳	1位
65歳	2位
40歳	27位
20歳	27位

職場健診 有所見率が3年連続全国ワースト1

- ・ 3人に2人の方が、職場健診で健診項目に何らかの異常所見（H25年の職場健診 有所見率63.7%）
- ・ 生活習慣病関連（血中脂質検査、肝機能検査、血圧検査）の項目で有所見率が高い

メタボ・肥満

- ・ BMI(※1)25以上の割合 男女とも全ての世代で全国より高い（H22年国民健康・栄養調査で全国ワースト1）
- ・ メタボ予備群の割合：男女とも全国より高い



148日間  
1115KM

# おきなわを歩こう!

参加申し込みは9月10日(水)エントリー開始

日常の歩数をウェブサイトに入力して、沖縄一周マップを完歩!

## 1 コース(ゆい・なんくる)を選んでエントリー!

▼ウェブでエントリー

<http://aruko.uchina.jp>

後期エントリー:  
9月10日(水)受付開始

### 選べる2つのコース

- ・ゆいコース(5人1組で参加)  
→3人の歩数を合計します。  
<1人1日 3500歩以上>
- ・なんくるコース(1人から何人でも参加OK)  
→2人からは歩数を平均します。  
<1人1日 10,500歩以上>

なんくるコースの入力が楽に、大勢で参加する場合は負担が軽減!

※148日間で見送りを要します。

## 2 楽しく歩いたら、スマホ、携帯、パソコンで歩数を入力!

- あなたの歩数で、沖縄一周マップの到達地点が表示されます。
- 完歩された方には、マイページ画面で「完歩証」を発行します。

リアルタイムの進捗もわかる!



県内6カ所の「道の駅」  
ほか、応援団から  
うれしい参加者特典があるよ!



2014年10月1日  
後期START!

お問い合わせ おきなわを歩こう運営事務局 (沖縄産業保険組合支援センター内) 厚生労働省沖縄労働局の企画・協力のもと  
沖縄産業保険組合支援センターが運営しています。  
☎098-859-6175 e-mail: aruko@sampo47.jp

148日間  
1115KM

# おきなわを歩こう!

参加申し込みは9月10日(水)エントリー開始

日常の歩数をウェブサイトに入力して、沖縄一周マップを完歩!

## 開催日程

エントリー 期間: 平成26年9月10日~9月30日  
ウォーキング期間: 平成26年10月1日~平成27年2月25日(148日)

## ルール

### <コース>

コースはゆいコースとなんくるコースの2コースです。両コースとも1歩=0.75Mで距離換算します。日常の歩数を入力して、沖縄一周マップ(1,115KM)を148日以内に完歩してください。

- ・ゆいコース(5人1組で参加) →3人の歩数を合計します。  
<1人1日 3500歩以上>
- ・なんくるコース(1人から何人でも参加OK) →2人からは歩数を平均します。  
<1人1日 10,500歩以上>

なんくるコースの入力方法が変わりました。会社・部署単位など大勢で参加される場合も、歩数入力はチームの各メンバーから出来るようになりましたので、チームリーダーで歩数を集計する作業がありません。チームリーダーは、チームのメンバー全員の入力状況が確認できます。

### <成績発表>

- ゆい、なんくる各コース別にリアルタイムで成績(チーム名と到達距離)を上位50組(予定、参加者数などで変動します)までトップページに掲載します。
- 完歩された方には、マイページ画面で「完歩証」を発行します。また、成績優秀な方は表彰させていただくことを予定しています。

## 参加者特典

- 参加者の皆様には、道の駅(ゆい)ゆい国境、おおぞみ、許田、かでは、豊崎、糸満市物産センター「遊食来」(道の駅いとま内)、りっくろっく浦から、「うれしい参加者特典」があります。参加者特典の詳細は、ウェブサイト(<http://aruko.uchina.jp>)でご確認ください。
- 「おきなわを歩こう」では、皆様力いただける協賛企業・団体様を募集しています。皆様力いただける内容は本サイトにて募集を予定しています。お問い合わせは運営事務局まで

※本イベントの運営に賛助、協力の賜りを受けておこなうものであり、予めご了承ください。

▼ウェブでエントリー

<http://aruko.uchina.jp>

後期エントリー:9月10日(水)受付開始!

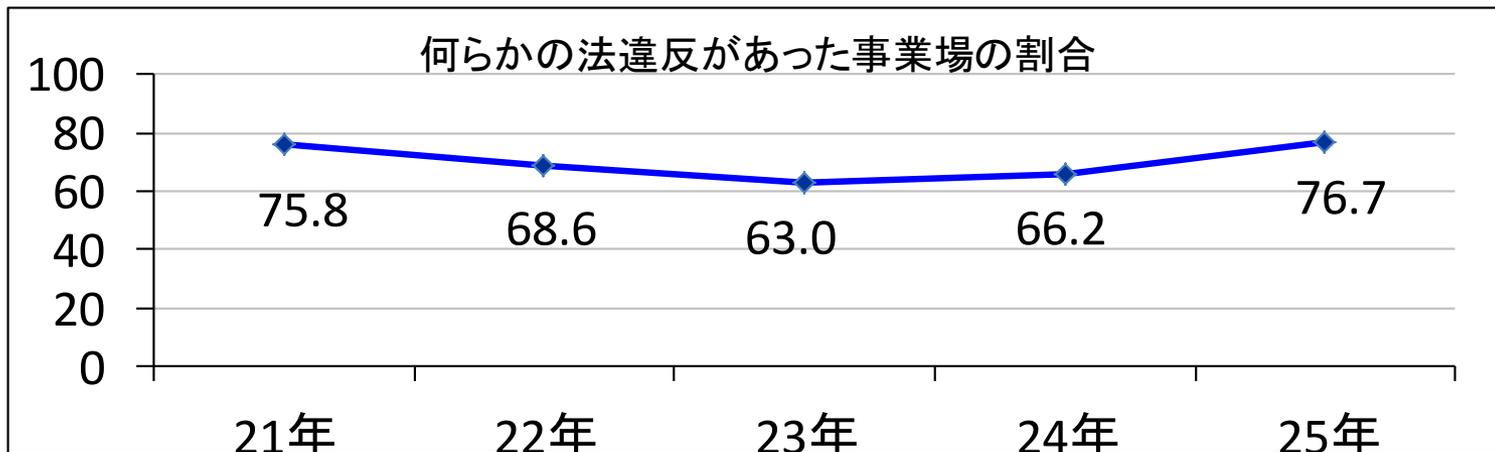
2014年10月1日  
後期START!

お問い合わせ おきなわを歩こう運営事務局 (沖縄産業保険組合支援センター内) 厚生労働省沖縄労働局の企画・協力のもと  
沖縄産業保険組合支援センターが運営しています。  
☎098-859-6175 e-mail: aruko@sampo47.jp

# 定期監督の実施状況

定期監督実施のうち7割以上に法違反

— 労働条件明示などに問題あり —



主な違反事項別の違反率(平成25年)

事 項	労働条件明示		労働時間	安全基準	割増賃金
	労働条件通知	就業規則			
法 条	労基法第15条	労基法第89条	労基法第32条	安衛法第20～25条	労基法第37条
違反率	19.9%	5.7%	18.5%	24.7%	15.5%

注) 定期監督: 労働基準監督官が定期的に事業場に立ち入る等により、労働基準関係法令の違反については是正指導し、望ましい労働条件に向けて改善指導するもの。

注) 労基法第15条: 労働契約を結ぶ際に、労働者に賃金、労働時間その他の労働条件を書面で明示することを使用者に義務づけている。

注) 労基法第89条: 常時10人以上の労働者を使用する使用者に、始業・終業時刻、休憩、休日、賃金、退職に関する事項などについて就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ることを義務づけている。

～ライフスタイルや雇用形態が多様化しているなか、働き方も画一的なものから多様なものへと改革するためには、長時間労働削減により、働く人の生活時間や健康が確保されていることが欠かせません～

## 沖縄の現状と課題

### 県内4万人を超える長時間労働者

週労働時間60時間以上の労働者数

**41,730人** (平成25年) 沖縄県「労働力調査」

週労働時間60時間以上(ひと月の時間外労働・休日労働時間数が80時間以上に相当)の労働者割合は6.5%(推計値41,730人)。

政府目標は「平成32年までに週労働時間60時間以上の労働者割合を平成20年値(10.0%)から半減」。

### 後を絶たない賃金不払残業

賃金不払残業(労働基準法第37条)違反率

**15.5%** (平成25年)

賃金不払残業(いわゆるサービス残業)に当たる労働基準法第37条違反が認められた割合(違反率)は、直近3年間で平成23年15.1%→平成24年12.5%→平成25年15.5%と推移。

### 増加傾向にある職場のパワーハラスメント

職場のいじめ・嫌がらせの相談件数

**483件** (平成25年度)

職場のいじめ・嫌がらせに関する相談件数は、直近3年間で平成23年321件→平成24年度450件→平成25年度483件と推移。

## 求められる労使の取組

### 過重労働防止対策

- トップによる「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針表明
- 時間外労働・休日労働を当然視する企業内の意識改革(定時退社奨励、朝型勤務制度導入など)
- 長時間労働が常態化している部門を中心に部門業務の見直し
- 特定の労働者に過重な負荷がかかっている場合は、適正な配置やワークシェアリングなどによる業務分散化

### 賃金不払残業解消対策

- 厚生労働省が定める『労働時間適正把握基準』の遵守(始業・終業時刻の確認など)
- 「職場の中に賃金不払残業があることはやむを得ない」という職場風土の改革
- 適正に労働時間の管理を行うためのシステム整備
- 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

### 職場のパワーハラスメント予防対策

- トップによる「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」という方針表明
- パワーハラスメントの防止について就業規則の規定化
- アンケートの実施などによる実態把握
- 職場のパワーハラスメントに関する研修・教育の実施

## キャンペーン期間の行政の対応

### 1. 労使の主体的な取組を促します。

キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対して、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施について、協力要請を行います。

### 2. 全国一斉無料電話相談を実施します。

キャンペーン初日となる11月1日(土)の午前9時から午後5時まで、フリーダイヤル **0120-794-713**(なくしましょう、長い残業)にて実施します。

### 3. 重点監督を実施します。

若者の「使い捨て」が疑われる企業や過重労働が疑われる企業等に対して、重点監督を実施します。

### 4. 企業の過重労働防止対策、パワーハラスメント対策を推進します。

11月10日(月)に「過重労働解消のためのセミナー」(福岡会場)を開催します。【URL】<http://過重労働解消.jp/>  
なお、1月8日(木)に「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」(沖縄青年会館)を開催します。

【URL】<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/events>

### 5. 周知啓発を実施します。

「過労死等防止対策推進法」について広く国民に周知し、過労死等が起こらない社会について考えていただく機会とするため、厚生労働本省において、11月14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。

【URL】<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/karoushiboushisymposium.html>

# 地域別最低賃金の推移

平成26年度は、鳥取県ほか6県と並び全国最下位

年度	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
沖縄	606	608	610	618	627	629	642	645	653	664	677
他県の状況			青森、岩手、秋田と同額	秋田と同額	宮崎、鹿児島と同額	佐賀、長崎、宮崎と同額	鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島と同額	岩手、高知と同額	島根、高知では652円	鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎と同額	鳥取、高知、長崎、熊本、大分、宮崎と同額
最高額	710 東京	714 東京	719 東京	739 東京	766 東京 神奈川	791 東京	821 東京	837 東京	850 東京	869 東京	888 東京
全国加重平均額	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780

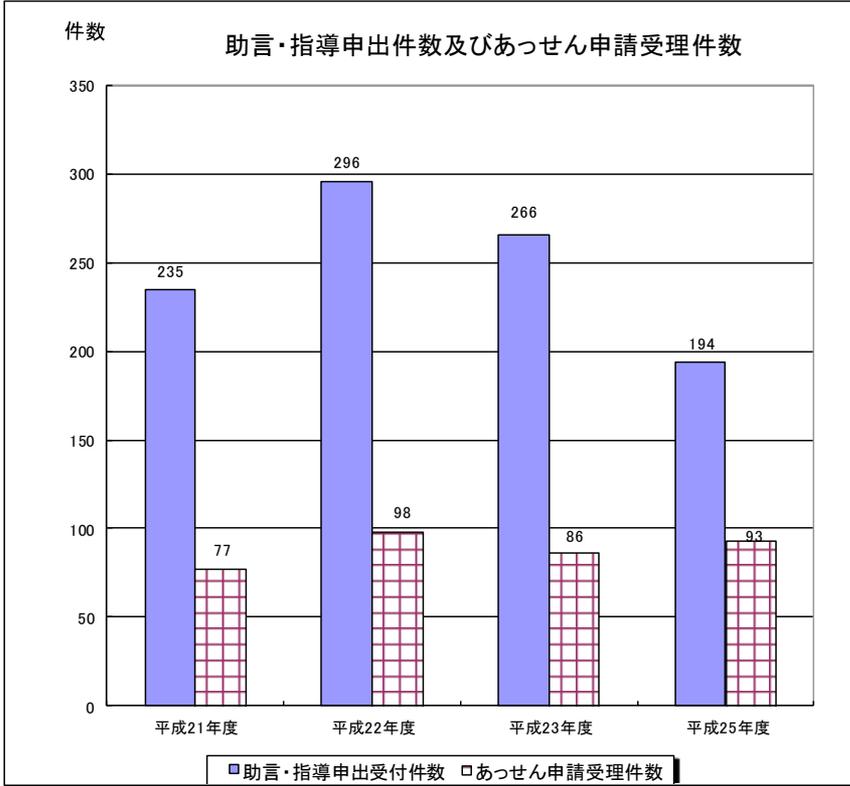
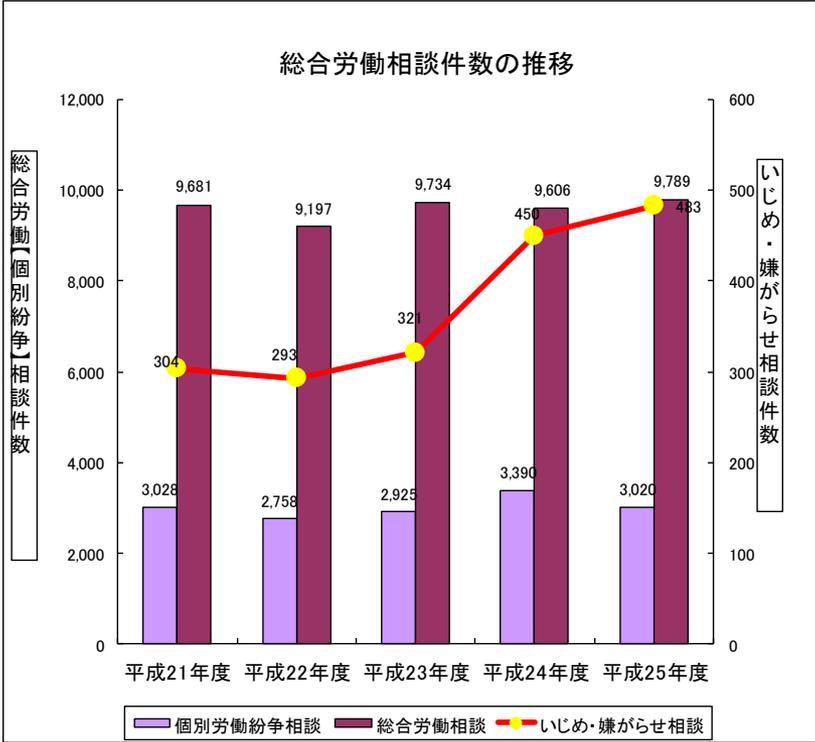
注) 最低賃金には、全ての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と特定の産業に従事する労働者とその使用者に適用される「特定最低賃金」があります。

両方の最低賃金が同時に適用される場合には高いほうの最低賃金が適用されます。

注) 沖縄県の26年度の効力発生日は、平成26年10月24日です。

# 個別労働紛争解決制度施行状況の推移

総合労働相談件数は、微増、高止まり。  
いじめ・嫌がらせにかかる相談は過去最高相談件数、



資料出所：沖縄労働局

※個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための「個別労働紛争解決制度」には、幅広い労働問題を対象とする「総合労働相談」、解決に向けた助言を求められた場合に行う労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つの方法があります。

# 過重労働対策・労働条件書面明示の取組について

～監督指導・相談体制・情報発信の3本柱～

## これまでの主な取組等

- 「日本再興戦略」を踏まえ、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組強化
  - ◆ 長時間労働や賃金不払残業など若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する監督指導等の実施【昨年9月～】
  - ◆ 平日夜間・土日に労働条件に関する相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を開設【本年9月～】
- 過労死等防止対策推進法の施行(本年11月1日)
- 大学生等に加え高校生を対象にした労働法授業の実施
  - ◆ 沖縄県教育庁の周知協力を経て、申込みのあった県立南部商業高校(八重瀬町)にて、沖縄労働局監督課長が3年生約150名に対し労働基準法の基礎知識などを講話【本年7月7日及び11日】
- 労働条件の書面明示に関する取組
  - ◆ 労働条件書面明示強化月間(3月)をはじめ、労働条件書面明示制度(労働基準法第15条)の積極的な周知啓発を実施

## これに加え

## 今後の主な取組

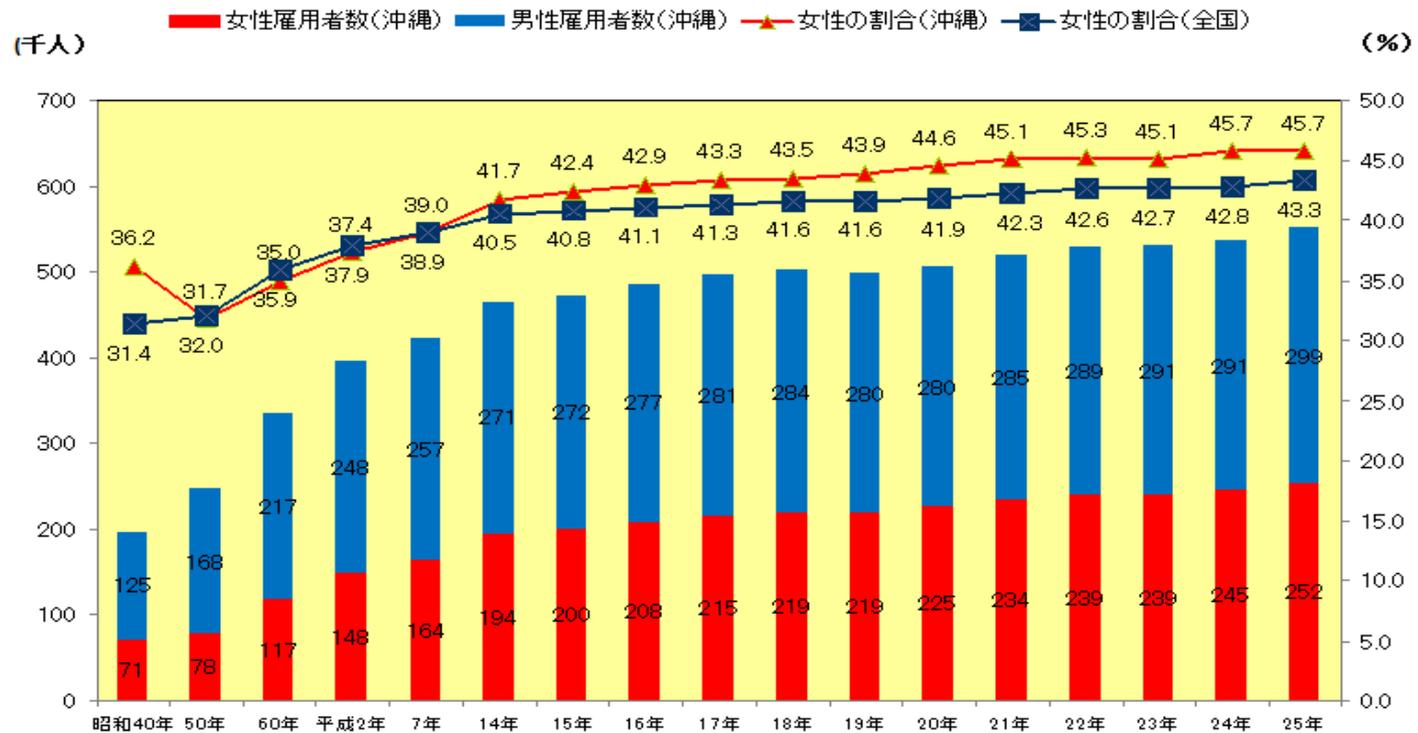
- 初めて人を雇った事業主等に対する労務管理セミナーの実施
  - ◆ 労働条件書面明示制度をはじめとする労務管理の基礎知識をわかりやすく解説【沖縄会場9月30日：那覇会場12月16日】
- これから就職する若者を対象とした労働法セミナーの実施
  - ◆ 就職活動中の方や就職内定者など、これから就職する若者を対象に、労働基準法などの知識を身につけることを目的としたセミナーを、全国の大学などで開催【本年10月～】
- 事業主向け過重労働解消セミナーの実施
  - ◆ 全国8箇所(九州・沖縄ブロックでは福岡)で過重労働防止対策に必要な知識やノウハウを解説【本年11月～】
- 「労働条件相談ポータルサイト(仮称)」の開設
  - ◆ 労働基準法等の基礎知識・相談窓口をまとめたポータルサイトを開設【11月23日開設予定】

# 女性雇用者数の推移

## 全国を上回る女性雇用者割合

II-1

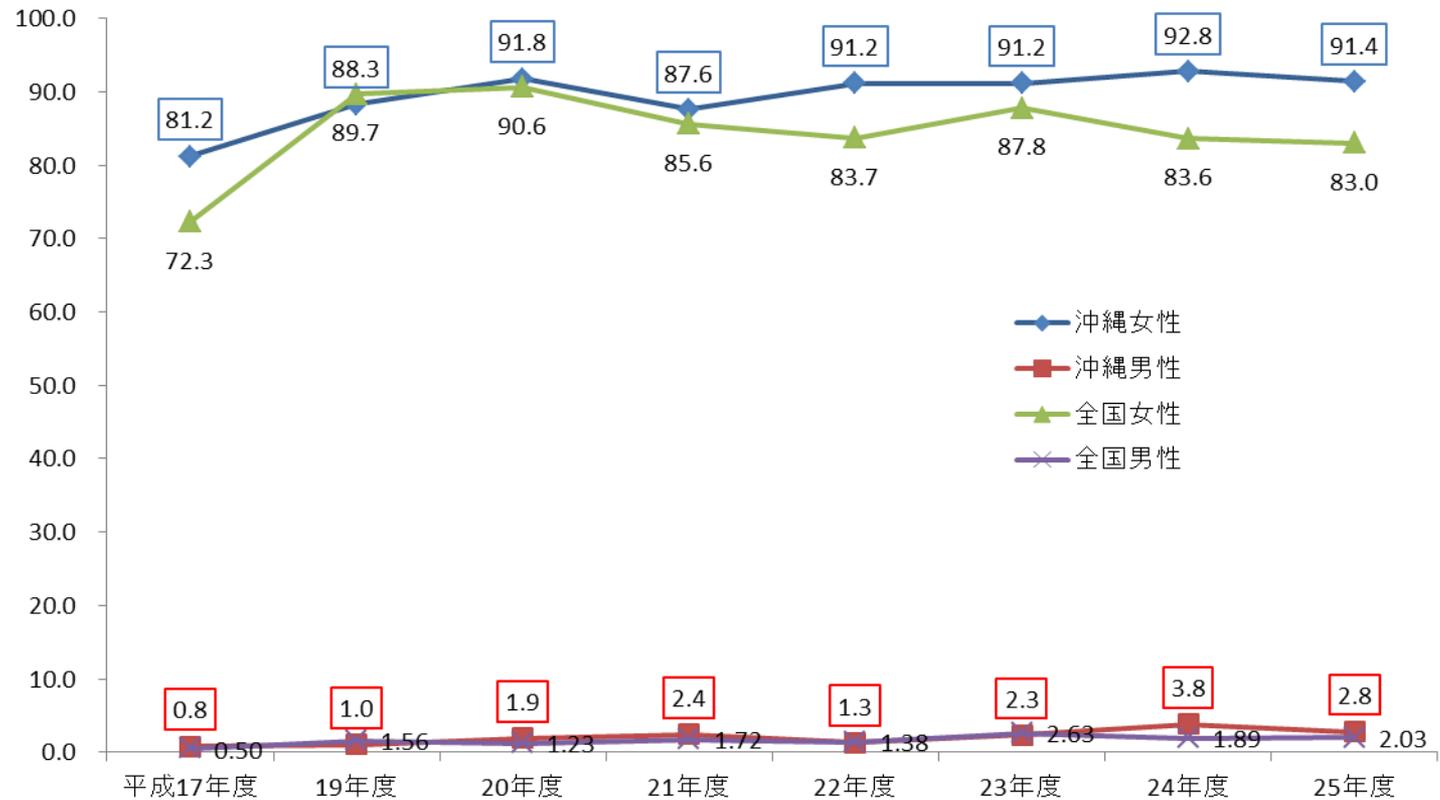
女性雇用者数の推移



資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

# 育児休業の取得状況

平成25年の育児休業の取得率は前年度を下回ったが、沖縄県は男女とも全国の取得率を上回っている。

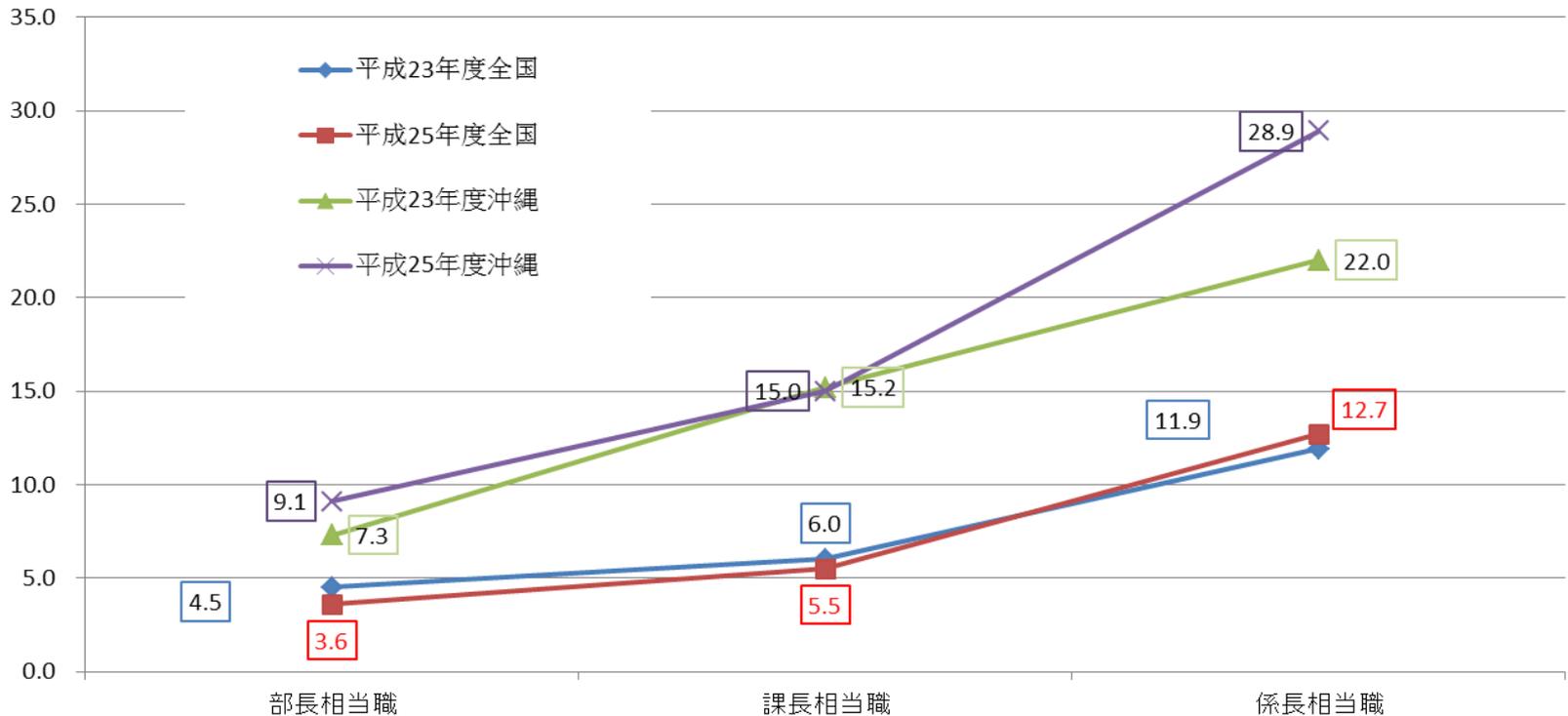


(資料) 沖縄県「沖縄県労働条件等実態調査報告書」

全国：厚生労働省「雇用均等基本調査報告書」

# 女性管理職の登用状況

女性管理職の登用は全国を上回っている。平成25年度は、課長級は平成23年度をやや下回ったものの、係長級は大きく伸びている。



(資料) 沖縄県「沖縄県労働条件等実態調査報告書」

全国: 厚生労働省「雇用均等基本調査報告書」

# 女性の活躍推進宣言企業



輝く女性が、企業を輝かせる。  
宣言します! 女性の活躍推進。



宣言企業一覧

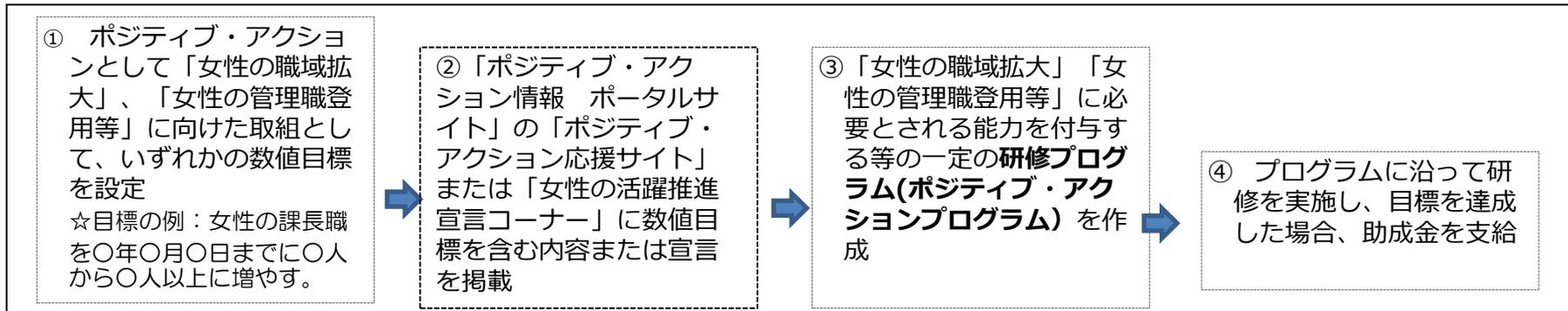
- 株式会社 琉球銀行
- 株式会社 沖縄銀行
- 株式会社 前田産業
- 金秀グループ
- 沖縄ツーリスト株式会社
- 株式会社 サンエー

★★ポジティブ・アクションとは★★

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます

# ポジティブ・アクション能力アップ助成金（新設）

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるためポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する助成



☆ 一定の要件を満たすポジティブ・アクションプログラムの例

## 1 職域拡大又は管理職登用等を図る対象の女性労働者を対象とする研修

- 管理職登用に向けての資格取得研修
- 企業内外の別の職種への「短期業務研修」
- 仕事と家庭の両立をしながらキャリアアップをするための取組事項に関する研修

## 2 管理職その他労働者等を対象とする研修

- 子育てする女性を部下に持つ管理職向け研修
- 社内におけるメンター育成研修
- 中間管理職に対する研修

☆ 助成対象とならない研修の例

- 趣味・教養を身につけることを目的とするもの
- 通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの

講習時間等

- 1と2からそれぞれ1項目以上を組み合わせ30時間以上実施、1項目の研修対象時間は2時間以上実施
- 1日に実施する研修時間は最低2時間以上



### \* 女性の活躍推進宣言コーナー

厚生労働省で開設している「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のコンテンツの一つ。  
女性活躍推進について、企業トップによるメッセージを掲載したものを。  
(<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)

## 支給額

一企業当たり中小企業30万円（大企業15万円）（考え方：研修に要する経費を助成）

# 次世代育成支援対策推進法が**10年間延長**され、 新たな認定制度が創設されます！

## 次世代育成支援対策推進法とは？

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に施行された法律です。この法律に基づき、企業のみならず、国・地方公共団体は次世代育成支援のための行動計画を策定することとされています。

## 改正のポイント

### \*ポイント① 法律の有効期限の延長(平成26年4月23日施行)

法律の有効期限が**平成37年3月31日まで10年間延長**されました。

このため、引き続き、次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行っていただく必要があります。(従業員数101人以上の企業においては義務、100人以下の企業においては努力義務。)

### \*ポイント② 新たな認定(特例認定)制度の創設(平成27年4月1日施行)

現行法では、一般事業主行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。今回の改正では、このくるみん認定を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する**新たな認定(特例認定)制度が創設**されます。

特例認定を受けた場合、一般事業主行動計画の策定・届出に代わり、**次世代育成支援対策の実施状況を公表**していただくこととなります。

※ 次世代育成支援対策推進法による取組は、非正規雇用の労働者も対象です。



「子育てサポート  
企業の証  
愛称:くるみん

# 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

## 1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

- ① 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3)無期労働契約を締結している



【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

- ② 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

## 2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

- ① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

## 3. その他

- ① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。
- ② 指定法人(短時間労働援助センター)の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】平成27年4月1日

# 短時間労働者の納得性の向上

- 短時間であることから、短時間労働者の待遇も正社員と比べて多様なものとなっている。
- 一方で、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めることができる規定は設けられているものの、実際には事業主に説明を求めることが必ずしも容易ではない。

現行

改正後

雇入れ

○労働条件の文書交付等による明示  
(労働基準法の義務+昇給の有無等)

○労働条件の文書交付等による明示  
(労働基準法の義務+昇給の有無等)

義務  
新設

○実施する雇用管理の改善措置の内容  
(※)について、説明

※賃金制度はどうなっているか、どのような正社員  
転換推進措置があるか など

明示

希望すれば  
いつでも

○待遇の決定に当たって考慮した事項の  
説明を求めることができる

○待遇の決定に当たって考慮した事項の  
説明を求めることができる

義務  
新設

○相談窓口を設置

苦情が  
あるとき

○苦情の自主的解決の努力義務

○苦情の自主的解決の努力義務

より説明を受けやすく、苦情も解決しやすい仕組みへ

# 「日本再興戦略」改訂2014の概要

## 改訂の基本的考え方

- この1年間、「3本の矢」によってもたらされた変化を一過性のものに終わらせず、経済の好循環を引き続き回転させていく。
- そのため、日本の「稼ぐ力=収益力」を強化。同時に、「日本再興戦略」で残された課題（働き方、医療、農業等）にも対応。
- デフレ状況から脱却しつつある今こそがラストチャンス。企業経営者や国民一人一人に、具体的な行動を促していく。

## 1. 日本の「稼ぐ力」を取り戻す

## 改革に向けての10の挑戦

### 「企業が変わる」～「稼ぐ力」の強化

- ① 《コーポレートガバナンスの強化》  
- コーポレートガバナンス・コードの策定
- ② 《公的・準公的資金の運用の在り方の見直し》  
- GPIFの基本ポートフォリオ、ガバナンス体制の見直し
- ③ 《産業の新陳代謝とベンチャーの加速、成長資金の供給促進》  
- 大企業を巻き込んだ支援、政府調達への参入促進、I/I等への供給

### 「国を変える」

- ④ 《成長志向型の法人税改革》  
- 数年で法人実効税率を20%台まで引き下げることを目指す
- ⑤ 《イノベーションの推進とロボット革命》  
- 革新的な技術からビジネスを生み出すナショナルシステム  
- ロボットによる社会的課題の解決と新たな産業革命

## 2. 担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革

### ⑥ 女性の更なる活躍促進

- 学童保育の拡充
- 女性就労に中立的な税・社会保障制度等の実現

### ⑦ 働き方の改革

- 働き過ぎ防止のための取組強化
- 時間ではなく成果で評価される制度への改革
- 多様な正社員の普及・拡大
- 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

### ⑧ 外国人材の活用

- 外国人技能実習制度の見直し
- 製造業における海外子会社従業員の受入れ
- 特区における家事支援人材の受入れ
- 介護分野における外国人留学生の活躍

## 3. 新たな成長エンジンと地域の支え手となる産業の育成

### ⑨ 攻めの農林水産業の展開

- 農業委員会・農業生産法人・農業協同組合の一体的改革
- 酪農の流通チャンネル多様化
- 国内外とのバリューチェーンの連結（6次産業化、輸出の促進）

### ⑩ 健康産業の活性化と質の高いヘルスケアサービスの提供

- 非営利ホールディングカンパニー型法人制度（仮）の創設
- 個人への健康・予防インセンティブの付与
- 保険外併用療養費制度の大幅拡大

## 成長の成果の全国波及

### 地域活性化／中堅・中小企業・小規模事業者の革新

- 地域活性化施策をワンパッケージで実現するプラットフォームの構築
- 中堅・中小企業・小規模事業者によるふるさと名物応援と戦略産業の育成
- 地域ぐるみの農業の6次産業化、酪農家の創意工夫、魅力ある観光地域づくり
- PPP/PFIを活用したインフラ運営の実現

### 地域の経済構造改革

- 都市機能や産業・雇用の集約・集積とネットワーク化
- 東京への人口流出の抑制
- ⇒ 司令塔となる本部の設置、政府一体の推進体制の構築

### 更なる成長に向けた対応

実現し進化する戦略／経済の好循環のための取組の継続／改革への集中的取組み（国家戦略特区の強化等）

# ①女性の更なる活躍推進

## ○放課後児童クラブ等の拡充

いわゆる「小1の壁」を打破し次代を担う人材を育成するため、「待機児童解消加速化プラン」に加えて「放課後子ども総合プラン」を策定し、2019年度末までに30万人の放課後児童クラブの受け皿を拡大する。あわせて、1万か所以上の場所で、放課後児童クラブと放課後子供教室の一体化を行う。そのため、次世代育成支援対策推進法に基づく市町村行動計画の策定等を今年度内に求める。【今年度中に制度的措置を実施】

## ○女性の働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し

働き方の選択に対して、より中立的な社会制度を実現するため、税・社会保障・配偶者手当等について、経済財政諮問会議で総合的に検討する。【年末までに検討】

## ○女性の活躍加速化のための新法の制定

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の登用に関する国・地方自治体、民間企業の目標・行動計画の策定、女性の登用に積極的な企業へのインセンティブ付与等を内容とする新法を制定する。【今年度中に結論、国会への法案提出を目指す】

## ②柔軟で多様な働き方の実現

### ○働き過ぎ防止のための取組強化

長時間労働を是正するため、法違反の疑いのある企業等に対して労働基準監督署による監督指導を徹底するとともに、「朝型」の働き方の普及や長時間労働抑制策等の検討を行う。

### ○時間ではなく成果で評価される働き方への改革

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件(例えば少なくとも年収1000万円以上)を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。【次期通常国会を目途に所要の法的措置】

### ○予見可能性の高い紛争解決システムの構築

主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、国内外の関係制度・運用に関する調査研究を行い、その結果を踏まえ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システム等の在り方について、幅広く検討を進める。【2015年中に検討】

# ③外国人が日本で活躍できる社会へ

## ○外国人技能実習制度の見直し

管理監督体制の抜本的強化を図りつつ、対象職種の拡大、技能実習期間の延長(最大3年間→最大5年間)、受け入れ枠の拡大等を行う。【2015年度中に実施】

## ○建設及び造船分野における外国人材の活用

2020年オリンピック・パラリンピック東京大会等に向けた緊急かつ時限的措置として、処遇改善や現場の効率化等により国内での人材確保に最大限努めることを基本としつつ、建設分野において、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図るための新制度を導入する。また、造船分野についても、同様の措置を講ずる。【2015年度初頭から開始】

## ○国家戦略特区における家事支援人材の受け入れ

家事等の負担を軽減するため、国家戦略特区において、外国人家事支援人材の受け入れを可能とする。【検討を進め、速やかに所要の措置を講ずる】

## ○介護分野における外国人留学生の活躍

介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含む制度設計を行う。【年内目途に制度設計】