

平成27年度

沖縄雇用施策実施方針

沖縄労働局

平成27年度 沖縄雇用施策実施方針 目次

I 趣旨

II 沖縄県の雇用情勢と主な課題

- (1) 最近の雇用情勢
- (2) 雇用政策を実施する上での主な課題
 - ア 雇用の「量」の確保と「質」の向上
 - イ 「雇用のミスマッチ」の解消
 - ウ 若年者雇用対策
 - エ 非正規雇用対策
 - オ 学生等の就業意識の醸成
 - カ 「働き方改革」の推進
 - キ 労働者の健康確保対策の推進
 - ク 最低賃金の遵守の徹底及びその引き上げのための環境の整備
 - ケ 地域における雇用創出等の支援
 - コ 全ての人々が能力を發揮できる「全員参加型社会」の実現

III 平成27年度の主な雇用施策

- (1) 若年者及び非正規雇用対策の総合的な推進
 - ア 若年者雇用対策の推進
 - イ 新規卒業者に対する就職支援
 - ウ 非正規雇用対策の推進
- (2) 「働き方改革」の実現及び労働者の健康確保・改善等の推進
 - ア 働き方改革の実現
 - イ 労働者の健康確保対策の推進
 - ウ 最低賃金の遵守の徹底及びその引き上げのための環境整備の推進
- (3) 地域における雇用創出等の支援
 - ア 地域の雇用創出・創業に対する支援
 - イ 地域の訓練ニーズに即した職業訓練の推進
- (4) 「全員参加型社会」の実現に向けた取組の推進
 - ア 女性の活躍推進
 - イ 仕事と育児・介護の両立ができる環境整備の推進
 - ウ 高年齢者の就労推進を通じた生涯現役社会の実現
 - エ 障害者の就労推進
 - オ 生活保護受給者等に対する就労支援の推進

平成 27 年度 沖縄雇用施策実施方針

～沖縄の人材力を活かした経済社会の持続的発展のために～

I 趣旨

この沖縄雇用施策実施方針は、雇用対策法施行規則(昭和41年労働省令第23号)第13条第1項に基づき、平成27年度に沖縄労働局において職業指導及び職業紹介その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針を、沖縄労働局長が沖縄県知事の意見を聞いて定めたものである。

沖縄労働局においては、この方針に基づき、沖縄労働局が講ずる施策と沖縄県の講ずる雇用に関する施策が、密接な関連の下で、円滑かつ効果的に実施されるように努め、もって沖縄の雇用情勢の更なる改善に寄与するよう取組を進めることとする。

また、沖縄県知事から、この方針に定める事項について要請があったときは、その要請に応じるよう努めることとし、引き続き、沖縄県と沖縄労働局が緊密な連携を図っていくものとする。

II 沖縄県の雇用情勢と主な課題

(1) 最近の雇用情勢

県内の経済情勢をみると、観光関連において好調を維持し、個人消費においても堅調に推移している。また、建設関連においては公共工事及び民間工事とも高水準で推移している等、総じて県内の景気は拡大している。こうした経済情勢や高齢化に伴う医療・福祉関係の旺盛な労働需要の増大等を反映し、平成 26 年平均の有効求人倍率は 0.69 倍となり、前年比 0.16 ポイントの大幅な上昇となった。

また、沖縄県「労働力調査」(平成 26 年平均)によれば、就業者数は前年比 0.5%増の約 64.5 万人、完全失業者数は 5.1%減の約 3 万 7 千人となった。結果、完全失業率は 5.4%と前年より 0.3 ポイント低下し、平成 23 年から 4 年連続の低下となった。

県内ハローワークにおける求人・求職の状況をみると、平成 26 年の新規求人数は、前年比 14.7% (11,866 人)増の 92,568 人となり、医療・福祉、サービス業、宿泊・飲食サービス等で新規求人が多く出された。一方、新規求職者数は、平成 23 年 10 月以降、前年同月比で減少が続いており、平成 26 年の新規求職申込件数は、前年比 7.1% (6,428 件)減の 84,083 件となった。

(2) 雇用施策を実施する上での主な課題

ア 雇用の「量」の確保と「質」の向上

上述のように、沖縄の雇用情勢は全体として改善しているものの、平成 26 年の全国の有効求人倍率は 1.09 倍であり、沖縄の有効求人倍率 0.69 倍は依然として全国一低い水準にある。したがって、全国並みの有効求人倍率を目指して求人開拓を進め、

雇用の「量」の確保に向けた取組を引き続き推進する必要がある。

同時に、雇用の「質」の向上に向けた取組も重要である。求人者に対し、現下の雇用情勢について理解を得た上で、求人条件の緩和指導を積極的に行う等により、正社員求人や良質な求人の確保を図る必要がある。

イ 「雇用のミスマッチ」の解消

現在、沖縄においても人材不足感が広がっており、「雇用のミスマッチ」解消のための取組を強力に進めていくことが求められている。県内求人を見ると、一般的に、専門的・技術的職業やサービスの職業で求人倍率が高い一方で、事務的職業や販売の職業で求人倍率が低い傾向にある。こうした状況を解消するため、ハローワークにおけるマッチングの強化や地域の訓練ニーズに即した公的職業訓練の実施等を通じて、地域における求人・求職のマッチング力の向上を一層進めていく必要がある。

ウ 若年者雇用対策

沖縄では、15歳から29歳までの若年層の失業率は9.4%であり、全国平均6.6%と比較して高い水準となっており、若年者を取り巻く雇用環境は依然厳しい状況にある。

また、沖縄においては、就職後3年以内に離職した者の割合は、大学卒で48.6%、高校卒で61.7%と、全国平均のそれぞれ32.4%及び39.6%を大きく上回っており、離転職等を繰り返す者も多い。このため、企業内における人材育成の支援とともに、就職後の職場定着の支援等について一層取り組む必要がある。

さらに、劣悪な労務管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、長時間労働や賃金不払残業等の法定労働条件に係る問題が想定されることから、ハローワークと労働基準監督署が連携して取組を行う必要がある。

エ 非正規雇用対策

経済のグローバル化に伴う企業側のコスト削減の動き、労働者の多様な働き方へのニーズの高まり等により、全国と同様、沖縄でも非正規雇用労働者の割合が高まっており、特に沖縄では、若年者の約2人に1人が非正規雇用で働いている状況にある。

非正規雇用については、雇用が不安定であることに加え、一般に賃金が低い等の問題が指摘されているとともに、必要な職業能力が形成できないことも多く、特に若年者にとって、その後の職業人生に大きな影響を及ぼすおそれがある。また、企業にとっても、中・長期的にみて必要な人材が育たない等の負の影響が懸念される。

このため、若年者等が安心して働くことのできる雇用環境の実現を図るため、事業主に対し正社員雇用について働きかけを行うとともに、非正規労働者のキャリアアップの支援等、関係機関と連携した非正規雇用対策の一層の推進が必要である。

オ 学生等の就業意識の醸成

沖縄においては、特に大学生の就職内定率が例年6割前後の非常に低い水準で推移しており、こうした背景には、学生の県内志向や大手企業志向等が指摘されている。したがって、学校、大学、親、企業等に対し、幅広く新規学卒者の就職の現状について理解を得た上で、個々の学生・生徒の状況に応じた就職への働きかけを強化することが必要である。

また、沖縄においては、新規学卒者の卒業後の進路に占める無業率について大学卒

で24.8%、高校卒で14.5%（平成26年3月卒）と全国平均より著しく高くなっており、在学中からの就業意識の醸成を図るとともに、未就職卒業者に対する支援を強化する必要がある。

カ 「働き方改革」の推進

沖縄では、いわゆる正社員等の一般労働者の総労働時間は2,000時間を超える水準で推移していることに加え、常用雇用労働者の年次有給休暇の取得率は50%前後にとどまっているなど、沖縄における労働者を取り巻く状況は依然として厳しさが続いている。

こうした状況から、長時間労働を前提とした雇用慣行を根本から見直し、時間外労働の抑制や休暇の取得を推進するとともに、女性をはじめ全ての労働者が健康で安心して働き、また家庭における責任や地域への貢献を果たせるよう、柔軟かつ多様な「働き方」の実現に向けて取り組む必要がある。

キ 労働者の健康確保対策の推進

現在、沖縄の男性の平均寿命は30位、女性は3位となっており、かつての長寿県から大きく後退しており、その要因として、働き盛りの生活習慣病による死亡率の高さが挙げられる。

職場における定期健康診断の結果をみると、健診項目で何らかの異常所見が認められた者の割合（有所見率）は63.7%で、平成23年から3年連続で全国ワースト1となっている。特に、生活習慣病の要因とされている検診項目で有所見率が高くなっており、労働者の健康確保対策をより強力に推進する必要がある。

ク 最低賃金の遵守の徹底及びその引き上げのための環境の整備

最低賃金は、全ての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットとして、一層適切に機能する必要があるものの、県内においては、最低賃金未満率が2.36%と全国平均1.90%より高水準にある。

このため、最低賃金の遵守の徹底を図るとともに、全国一低い水準にある沖縄の最低賃金の引上げのための環境整備を推進する必要がある。

ケ 地域における雇用創出等の支援

雇用の拡大を図っていくためには、沖縄の地域的な特性を踏まえた自発的な雇用創出を支援するとともに、沖縄県が推進する産業施策と連携した人材確保の取組等を進めることが重要である。

コ 全ての人々が能力を発揮できる「全員参加型社会」の実現

沖縄に住む全ての人々が職業能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、女性・高齢者・障害者の活躍推進や、就職困難者に対する就業支援の充実を図ることにより、「全員参加型社会」の実現に向けた施策を総合的に講じることが必要である。

III 平成27年度の主な雇用施策

上記の課題に対応するため、沖縄労働局としては、「沖縄21世紀ビジョン基本計画（沖縄振興計画）」に基づく沖縄県の産業・雇用施策と連携を図りつつ、以下の施策を

「特に重点的に沖縄県と連携・協力して実施する施策」と位置づけ効果的に実施することにより、地域に必要な人材が的確に確保されるよう取り組む。

取組に当たっては、産業・雇用の拡大につながる施策の実施と併せて、県民各層の関心を喚起し、具体的な行動を促す「沖縄県産業・雇用拡大県民運動（みんなでグッジョブ運動）」を沖縄県において展開していることを踏まえ、同運動と有機的な連携を図るものとする。

また、沖縄県と沖縄労働局は、平成25年度から一体的実施事業として、子育て期の女性の就業支援や若年者の就業支援窓口等を設置して「グッジョブセンターおきなわ」として一体的実施機能の拡充を図ったところであり、引き続き沖縄県と連携した取組を推進する。

(1) 若年者及び非正規雇用対策の総合的な推進

ア 若年者雇用対策の推進

若者が安心して働ける雇用環境を確保するため、正社員求人確保や求人条件の緩和指導等を積極的に行い良質な求人確保を図るとともに、労働関係法令に違反する雇入れについては労働基準監督署と連携し、事業主に対し改善指導を実施する。

また、求人内容の適法性・正確性の確認を徹底し、問題のある事例については適切に対応する。

イ 新規卒業者に対する就職支援

県内の厳しい雇用情勢を踏まえ、学卒ジョブサポーターが学校と連携し在学中の早い段階から職場見学等を実施する等、職業理解を促進しミスマッチの解消を図る。

特に、新規大卒者については、県内、大手、公務員志向が強くみられる現状を踏まえ、出張相談やセミナーの開催等を通じ、中小企業や県外企業への就職についても働きかける。また、沖縄県、大学等と連携し、大学等への求人情報の提供や就職面接会の開催等により、マッチングの促進を図る。

また、未就職卒業者について個々の状況に応じた的確な就職支援を行うとともに、新卒者を対象とする求人について、既卒者も応募可能となるよう働きかける等、既卒者の応募・採用機会の拡大を図る。

ウ 非正規雇用対策の推進

沖縄では、非正規労働者の割合が44.5%と全国一高い状況を踏まえ、26年度には沖縄県と連携して県内主要経済団体及び業界団体に対し非正規雇用労働者の正社員転換等の要請を行ったところであり、引き続き、沖縄県と連携した取組を推進する。

また、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を事業主に促すとともに、正社員を希望する非正規労働者に対しては、正社員としての就職に結びつくよう、有期実習型訓練等の実践的な職業訓練や求職者支援制度等への誘導を図る。併せて、トライアル雇用奨励金の活用等により、フリーター等の正規雇用化を支援する。

さらに、人材育成に優れた企業を沖縄県が認証する「沖縄県人材育成企業認証制度」について、沖縄労働局としても必要な協力を行う。

(2) 「働き方改革」の実現及び労働者の健康確保・改善等の推進

ア 働き方改革の実現

企業の働き盛りに業務が集中する等といった長時間労働を前提とした働き方を見直し、時間外労働時間の抑制や年次有給休暇の取得促進等について、地方自治体や関係団体の協力を得ながら、地域全体における気運の醸成を図っていく。

イ 労働者の健康確保対策の推進

社員の健康増進に取り組む企業の宣言を労働局ホームページに掲載する「ひやみかち健康経営宣言登録事業」のPRを強化し「健康経営」に取り組む企業の増加を図り、沖縄県や自治体の健康長寿施策、経済団体、保険・医療・福祉関係団体等と連携・協働しながら進める。

ウ 最低賃金の遵守の徹底及びその引き上げのための環境整備の推進

最低賃金の履行確保を徹底するとともに、沖縄県、労働団体、経済団体等と連携して最低賃金の周知を行うこととし、特に未満率の高い業種については、業界団体を通じて重点的に指導を行うものとする。

また、沖縄は中小零細企業が多く、最低賃金の引上げで影響を受ける事業場が多いことから、全ての所得層において賃金上昇と企業収益の好循環が実現できるよう、沖縄県、経済団体等と連携し、最低賃金を引き上げるための中小企業への支援策の周知徹底を図る。

(3) 地域における雇用創出等の支援

ア 地域の雇用創出・創業に対する支援

地域における創意工夫を生かした自発的な雇用創出の取組を推進し、地域振興の核となる人材の育成及び新事業の展開等による雇用創出を図るため、実践型地域雇用創造事業を効果的に実施するとともに、実施地域の拡大を図る等により、地方自治体の雇用創出等の取組を支援する。

また、地域の求職者を雇用し、事業所を設置・整備又は創業する事業主に対する助成措置等の周知を地方自治体の施策と連携して行うことにより、地域における雇用創出・創業を積極的に推進する。

イ 地域の訓練ニーズに即した職業訓練の推進

関係機関からなる「沖縄県地域訓練協議会」において、地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練の実施計画を策定するとともに、沖縄県等と連携を図り、適切な受講あっせん、訓練修了前からの体系的な就職支援等に取り組む。

また、関係機関から構成する「地域ジョブ・カード運営本部」において策定した推進計画に基づき、沖縄県をはじめとする関係機関との連携の下、求職者、学生、企業等に対しジョブ・カード制度の周知を図る。

(4) 「全員参加型社会」の実現に向けた取組の推進

ア 女性の活躍推進

政府の目標である「2020年の指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進のため企業の自主的取組である「ポジティブ・アクション」が正しく理解されるよう一層の周知徹底を図る。

また、ポジティブ・アクションについて取組を推進している企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」を実施する等、女性の活躍推進の取組について周知啓発を行う。

イ 仕事と育児・介護の両立ができる環境整備の推進

仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備が進むよう、制度の周知を図るとともに、「グッジョブセンターおきなわ」内のマザーズコーナー等において、就職を希望する子育て中の女性等に対し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、平成27年4月1日施行の改正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・改正後のくるみん認定、プラチナくるみん認定については、沖縄県が行う「沖縄県ワークライフバランス企業認証」等のワークライフバランス推進事業と連携し、企業に働きかけを行う。

ウ 高齢者の就労推進を通じた生涯現役社会の実現

高齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対し、措置を講じるよう指導を徹底するとともに、地域のニーズに応じた技能講習等の機会を提供するシニアワークプログラム事業の実施により、高齢者の再就職を促進する。

また、沖縄県等と連携を強化し、高齢者が地域で働ける場の拡大に向けてシルバー人材センター事業等を推進することにより地域に密着した高齢者の就業機会の確保を図る。

エ 障害者の就労推進

平成25年4月の法定雇用率の引上げに伴う未達成企業の増加や、障害者雇用納付金制度の適用対象企業の拡大を踏まえ、関係機関との密接な連携の下、障害の種類や程度に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介の実施、障害者就職面接会の開催、法定雇用率達成指導の強化等を図る。

また、沖縄県等と連携して事業主団体に対する障害者の雇用要請等を行い、障害者の雇用促進を推進するとともに、引き続き、広く県民に対し障害者雇用に係る理解の促進を図る。

オ 生活保護受給者等に対する就労支援の推進

生活保護受給者等をはじめ生活困窮者を広く対象としてワンストップ型の就労支援体制を整備し、早期支援の徹底、求職活動状況の共有化、能力開発等支援プログラムの充実等により、生活困窮者に対する就労支援を推進する。このため、労働局・ハローワーク等と地方自治体との間での協定に基づき、生活保護受給者等に対するチームによる就労支援を推進する。

また、中核市である那覇市においては常設窓口を拠点として、その他の自治体においては巡回相談により支援を引き続き実施する。