

平成 28 年度

労働行政運営方針



厚生労働省沖縄労働局

平成 28 年度沖縄労働局労働行政運営方針 目次

沖縄労働局の行政運営に当たっての基本姿勢 — 総合労働行政機関としての機能の発揮 —

はじめに	1
第 1 現状と課題	2
1 雇用をめぐる動向と課題	2
(1) 最近の経済・雇用情勢	2
(2) 雇用のミスマッチの状況	3
(3) 若年者及び非正規雇用の状況	3
(4) パートタイム労働者の雇用状況	4
(5) 新規学卒者の就職の状況	4
(6) 女性労働者の活躍状況	4
(7) 高年齢者・障害者雇用の状況	5
(8) 職業能力開発の状況	6
2 労働条件等をめぐる動向と課題	7
(1) 申告・相談等	7
(2) 労働時間・賃金	7
(3) 労働災害・労災補償	8
(4) 仕事と家庭の両立	10
第 2 労働行政の展開に当たっての基本的対応	10
1 労働行政の一体的推進	10
2 地域に密着した行政の展開	11
(1) 地域の情勢の的確な把握	11
(2) 沖縄県、沖縄総合事務局、市町村等との連携	11
(3) 労使団体等との連携	12
(4) 効果的な広報の実施	12
3 計画的・効率的な行政運営	12
(1) 計画的な行政運営	12
(2) 事務の簡素化と行政運営の重点化	12
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し	13
(4) 行政情報化への対応	13

(5) コスト削減の取組	13
4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度等への適切な対応	14
(1) 保有個人情報の厳正な管理	14
(2) 情報公開制度、個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	14
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	14
(1) 綱紀の保持	14
(2) 行政サービスの向上	15
6 職員等の安全衛生確保等について	15
(1) 職員等の安全衛生確保	15
(2) 暴力行為等に対する職員等の安全確保等	15
第3 平成28年度における労働行政の重点施策	16
1 総合労働行政機関として推進する重点施策	16
(1) 雇用の質の改善	16
(2) 「働き方改革の実現」の推進	16
(3) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的な施策の実施	17
(4) 各分野の連携した対策の推進	17
ア 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進	
イ 労働法制等を普及する取組の推進	
2 職業安定担当部署の重点施策	17
(1) マッチング機能の更なる強化	18
ア 求人開拓の強化及び求人充足対策	
イ 「雇用のミスマッチ」の解消	
(ア) 建設分野における取組	
(イ) 医療・福祉分野における取組	
(ウ) 観光関連及び情報通信分野における取組	
ウ 雇用保険受給者の早期再就職の促進	
エ 雇用促進税制の拡充（地方拠点強化税制）への対応	
オ ハローワーク職員の専門性の確保及び向上	
カ 地方自治体及び民間における需要調整の支援	
(2) 若年者及び非正規雇用対策の総合的な推進	22
ア 若年者雇用対策の推進	
(ア) 正社員求人確保に向けた取組の実施	
(イ) 若年者の応募機会の拡大に向けた企業の取組の促進	
(ウ) 若者の職場定着の促進	
イ 非正規雇用対策の推進	

- (ア) フリーター等の正規雇用化の推進
- (イ) 職業能力開発施策との連携
- (ウ) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
- (3) 新規学卒者及び既卒者等に対する就職支援の強化・・・・・・・・・・ 24
 - ア 新規高卒者に対する就職支援の実施
 - イ 新規大卒者等に対する就職支援の実施
 - ウ 各種専門学校卒業者の就職支援
 - エ 未就職卒業者の就職支援の強化
 - オ 採用内定取消しの防止等の取組
- (4) 地域雇用対策の推進・・・・・・・・・・ 25
 - ア 地域に根差した雇用対策の実施
 - (ア) 創意工夫を活かした雇用創造の推進
 - (イ) 沖縄県による産業施策と一体となった雇用創造の支援（「戦略産業雇用創造プロジェクト」）
 - イ 地方自治体と一体となった連携による雇用対策の推進
 - ウ 失業なき労働移動の実現
 - (ア) 労働移動支援助成金の拡充
 - (イ) 産業雇用安定センターとの連携
- (5) 雇用保険制度の安定的運営・・・・・・・・・・ 26
 - ア 適正な業務の運営
 - イ 電子申請の利用促進
 - ウ 不正受給の防止
 - エ アクセス権限の限定による個人情報の適正な管理の徹底
 - オ ハローワークにおける年金等の相談の実施
 - カ マイナンバーの適切な取扱い
- (6) 高年齢者雇用対策の推進・・・・・・・・・・ 28
 - ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労支援
 - (ア) 高年齢者雇用確保措置に係る事業主指導の実施
 - (イ) 「生涯現役社会」の実現に向けた取組
 - イ 高年齢者の再就職の援助・促進
 - (ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進
 - (イ) 高年齢者の再就職の促進
 - ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大
- (7) 障害者雇用対策の推進・・・・・・・・・・ 29
 - ア 法定雇用率達成指導の実施

イ	障害者の雇用機会の拡大	
	(ア) 適切な障害者トライアル雇用事業の実施	
	(イ) 職場適用援助者（ジョブコーチ）による支援の推進	
	(ウ) 障害者の就職支援の推進	
ウ	雇用・福祉・教育・医療の連携による就職支援の強化	
エ	精神障害者の総合的な雇用支援の実施	
	(ア) ハローワークにおけるカウンセリング機能の強化	
	(イ) 精神障害者の常用雇用への移行の促進	
オ	発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化	
カ	難病患者に対する就職支援	
キ	障害者雇用の理解の促進	
(8)	職業能力開発による就職促進	31
ア	地域のニーズに応じた職業訓練の展開	
イ	求職者支援訓練の的確な推進	
ウ	訓練への適切な誘導と就職支援	
エ	労働者・企業の職業能力開発への支援	
オ	ジョブ・カード制度の推進	
(9)	沖振法対象離職者及び駐留軍関係離職者対策の推進	32
(10)	各種施策の総合的な推進	32
ア	特別な配慮を必要とする方々に対する就労支援	
	(ア) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援	
	(イ) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進	
	(ウ) 長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援	
	(エ) 刑務所出所者等に対する就労支援	
	(オ) 伴走型の就労支援の推進	
イ	外国人労働者の適正な就労の確保等の推進	
ウ	公正な採用選考の推進	
エ	個々の求職者の状況に応じた総合的なサービスの提供	
オ	助成金の不正受給の防止	
3	労働基準担当部署の重点施策	35
(1)	長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策	35
(2)	労働条件の履行確保・改善対策	35
ア	法定労働条件の履行確保	
イ	労働条件の書面明示の徹底	
ウ	若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組	
エ	特定分野における労働条件の確保・改善対策の推進	

(ア) 障害者	
(イ) 外国人労働者、技能実習生	
(ウ) 自動車運転者	
(エ) 医療従事者	
(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進	37
ア 労働災害防止のための重点的対策	
(ア) 建設業における労働災害防止対策	
(イ) 第三次産業における労働災害防止対策	
(ウ) 製造業における労働災害防止対策	
(エ) 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策	
イ 労働者の心身両面にわたる健康確保・保持増進対策	
(ア) 働き盛り世代の健康保持・増進対策	
(イ) メンタルヘルス対策	
ウ 化学物質による健康障害防止対策	
エ 石綿健康障害予防対策	
(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策等	
(イ) 健康管理対策	
オ 熱中症予防対策	
カ 受動喫煙防止対策	
キ 理解増進活動	
(4) 最低賃金制度の適正な運営等	40
ア 最低賃金遵守の徹底	
イ 最低賃金周知・広報	
(5) 労災補償対策の推進	40
ア 労災保険給付の迅速・適正な処理	
(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な処理	
(イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理の徹底	
(ウ) 石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理及び石綿救済制度等に係る周知徹底	
イ 労災診療費の適正支払の徹底	
ウ 休業(補償)給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施	
エ 行政訴訟に当たっての的確な対応	
オ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等	
(4) 労働基準担当部署内の連携の強化等	42
ア 過重労働による労災請求事案への対応	
イ 労災かくし事案への対応	

4 雇用環境・均等担当部署の重点施策	42
(1) 働き方改革の推進について	42
ア 働き方改革・休暇取得促進	
イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し	
ウ 推進会議の開催	
(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保	43
ア 一般事業主行動計画等の策定促進等	
イ 女性活躍加速化助成金等の活用による取組の促進	
(3) 総合的ハラスメント対策の一体的実施	44
ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応	
イ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備	
ウ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進	
(4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	45
ア 女性の活躍促進に取り組む事業主に対する支援	
イ 男女雇用機会均等法の実効性の確保	
(5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	45
ア 次世代育成支援対策の推進	
イ 育児・介護休業法の確実な履行	
ウ 両立支援等助成金の活用	
(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	46
ア 改正パートタイム労働法の確実な履行	
イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援	
(7) 労働条件の確保・改善対策	47
ア 労働時間法制の見直し内容の周知	
イ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法と無期転換ルールの周知	
ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組	
(8) 最低賃金引上げに向けた中小企業支援促進	48
(9) 個別労働紛争解決制度の積極的な運用	48
ア 「総合労働相談コーナー」等の個別労働紛争解決制度の利用促進	
イ 複雑・困難化する個別労働紛争に対応した総合労働相談の実施	
ウ 個別労働紛争関係機関・団体との連携強化	
5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策	49
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策	49
ア 未手続事業対策の計画・実施	
イ 成立手続を行わない事業所の職権成立	

ウ 「労働保険適用促進強化期間」の集中的広報	
(2) 労働保険料・一般拠出金の適正徴収	49
ア 適正な申告・納付の周知	
イ 実効ある滞納整理の実施	
ウ 口座振替制度の利用促進	
エ 効果的な算定基礎調査の実施	
(3) 労働保険事務組合に対する指導等	50
(4) 労働保険料率（労働保険率、雇用保険率）の周知徹底	50

平成 28 年度行政運営方針

沖縄労働局の行政運営に当たっての基本姿勢

— 総合労働行政機関としての機能の発揮 —

はじめに

沖縄は、我が国の南に位置した唯一の島しょ県であり、戦後 27 年間に及ぶ米軍の施政権下を経て昭和 47 年 5 月に本土復帰し、今年で復帰後 44 年目を迎える。本土復帰からこれまで、沖縄振興計画等に基づき「本土との格差是正」、「民間主導の自立型経済の構築」等を目指し、社会資本の整備や地域特性を活かした産業の振興等の様々な施策が講じられてきた結果、基本的な社会資本が整備されるとともに、観光関連産業の隆盛や情報通信関連産業の企業誘致等を通じて県内経済は着実に進展しており、今後も更なる発展が期待されている。

一方、沖縄の雇用・失業情勢については、大規模な輸出型産業の立地がなかったこと等から、長らく低迷が続いてきたが、新たな局面を迎え、平成 27 年の有効求人倍率は 0.84 倍と前年比 0.15 ポイント上昇し、全国平均の 1.20 倍と比較して依然厳しい状況にあるものの、本土復帰以降最高値を記録した。また、平成 27 年の完全失業率は 5.1%と前年比 0.3 ポイント改善し、全国平均 3.4%と比較して依然厳しい状況であるものの前年に続き 5%台となった。

こうした中、沖縄では、若年者の失業率及び離職率の高さや非正規雇用割合の高さ等が依然として大きな課題となっており、若年者雇用対策、非正規雇用対策等について迅速かつ的確な対応が求められている。また、全国と同様に、沖縄においても建設業や医療・福祉等を中心に人材不足が広がっており、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必要である。

一方、労働関係のトラブルに係る相談件数は高止まり傾向で推移し、労働災害の発生件数もここ数年増加傾向にある。労働者の健康状態を示す一般健康診断実施結果の有所見率についても 4 年連続全国ワースト 1 であり、労働者を取り巻く環境は厳しい状況が続いている。さらに、離婚率や保育所入所待機児童の割合が全国一高いなど、職業生活と家庭生活との両立においても他都道府県と比べ厳しい環境となっている。

沖縄の将来人口は、とりわけ若者の人口についても、全国ほどの減少は予測されておらず、その人材力を最大限活かすためには、雇用・労働環境の改善に向けた取組を強力かつ総合的に進めなくてはならない。

このような情勢を踏まえ、沖縄労働局は平成 28 年度の行政運営に当たり、各部署の各施策を一体的に推進し、沖縄県をはじめとする地方公共団体、労使団体、その他関係機関とも緊密な連携を図りつつ、豊かで安心して働くことのできる県民生活の実現に積極的に取り組むとともに、効果的かつ効率的な行政運営に努めることとする。

第1 現状と課題

1 雇用をめぐる動向と課題

(1) 最近の経済・雇用情勢

最近の沖縄県内の経済情勢をみると、観光関連においては円安基調が続いているなか、空港整備による航空アクセスの向上、国際線旅客ターミナルビル及び那覇港クルーズ船ターミナルの供用開始、宿泊・観光施設等の新設などにより、入域観光客数は増加することが見込まれる。また、個人消費については、県内人口の増加や観光需要を背景に堅調に推移しており、建設関連においても、公共工事及び民間工事とも堅調に推移しており、総じて県内の経済は、全体として好調であり拡大している。

平成27年平均の有効求人倍率は0.84倍となり、2年連続過去最高値を更新した。

平成27年の新規求人数は前年比12.1%（11,214人）増の103,782人となり、月間有効求人数（月平均）も前年比14.7%（3,035人）増の23,636人となった。新規求人数の多かった業種を前年比でみると医療・福祉25,928人で14.8%（3,338人）増、サービス業14,471人で11.6%（1,506人）増、卸売業・小売業12,774人で30.2%（2,965人）増、宿泊業・飲食サービス業9,881人で3.4%（327人）増、情報通信業9,685人で12.8%（1,099人）増となっている。

一方、新規求職者数は平成23年以降減少が続いており、平成27年の新規求職申込件数は前年比5.4%（4,550件）減の79,533件となり、月間有効求職者数（月平均）も前年比5.4%（1,614人）減の28,188人となった。

また、雇用保険受給者実人員（月平均）は、前年比10.9%（710人）減の5,784人となった。

就職の状況をみると、就職件数は前年比2.1%（532件）減の25,321件となった。うち県内就職は23,059件（構成比91.1%）であり前年比1.2%（280件）減、県外就職は2,262件（構成比8.9%）であり前年比10.0%（252件）減となり、雇用情勢が改善される一方、就職が進まない状況となっている。

以上のように、沖縄の雇用情勢は着実に改善しており、この傾向は今後も継続することが見込まれる。

沖縄の重要な課題である若年者雇用対策、不本意非正規雇用対策として正社員求人の増加、正社員転換の促進に加え、ミスマッチの拡大により就職が進まない状況があることから、求人の質の向上に向けた取組が重要である。

なお、平成27年の全国の有効求人倍率は1.20倍であり、沖縄の有効求人倍率0.84倍は依然として全国一低い水準であることから、求人開拓の推進等により雇用の「量」の拡大を引き続き進めていく必要がある。

(2) 「雇用のミスマッチ」の状況

平成 27 年の新規求人数は 103,782 人で前年比 12.1% (11,214 人) 増と雇用の「量」の拡大が進む中で、「雇用のミスマッチ」が顕在化している。

「地域間のミスマッチ」の状況をみると、平成 27 年平均の有効求人倍率は那覇所管内で 1.02 倍、沖縄所管内で 0.59 倍、名護所管内で 0.76 倍、宮古所管内で 0.93 倍、八重山所管内で 1.12 倍と地域により大きな差がみられる。前年比で全安定所とも上昇しているが、1 倍を超えた那覇所、八重山所では、「質」への取組が課題となっており、その他の所では雇用の「量」と「質」への取組が求められる。

また、「労働条件のミスマッチ」としては、給与、勤務時間、休日、求める技術・技能の水準、雇用形態といった面でミスマッチがみられ、中でも、雇用形態については、求職者のうち正社員を希望する者が 7 割以上いる一方で、正社員求人は 27.6% と 3 割に満たないことが課題である。

更に、「職種間のミスマッチ」として、職種ごとの有効求人倍率をみると、管理的職業 (1.50 倍)、サービスの職業 (1.42 倍)、専門的・技術的職業 (1.28 倍)、保安の職業 (1.15 倍) においては、1 倍を超え高くなっている一方で、事務的職業 (0.57 倍) と一部の職業では極端に低くなっている。

こうした「雇用のミスマッチ」が顕著な状況が続くと、必要な人材が的確に供給されないこととなり、県内の経済や産業の発展に大きな負の影響を及ぼすことが危惧される。したがって、雇用の「質」の向上に向けて引き続き取り組むとともに、「雇用のミスマッチ」の各要因に対応した取組が必要である。

(3) 若年者及び非正規雇用の状況

沖縄では、15 歳から 29 歳までの若年層の失業率は 9.4% (平成 26 年総務省・沖縄県労働力調査) であり、全国平均の 6.6% と比較して高い水準となっている。また、就職後 3 年以内に離職した者の割合は、大卒で 43.1%、高卒で 55.4% と、前年よりは改善したものの、依然として全国平均の 32.3% 及び 40.0% を大きく上回っている。

企業内の人材育成の支援、就職後の職場定着支援等について、より一層の取組が必要であり、「雇用の質」の向上への働きかけを引き続き行っていく必要がある。

近年、全国的にも全労働者に占める非正規雇用労働者の割合が増加している。総務省「就業構造基本調査」によれば、平成 24 年の全国平均で 38.2% となる中で、沖縄は 44.5% と高い割合となっている。非正規労働者は、厚生労働省の各種調査により、雇用が不安定で賃金が低く、能力開発機会が乏しく、セーフティネットが不十分等の課題があり、とりわけ 35 歳未満の若年者の非正規雇用労働者の割合は、全国平均で 35.3% に対し、沖縄は 50.4% と若年者の非正規割合が大きいことが課題である。

また、総務省「労働力調査」(平成 26 年)によると、全国において不本

意で非正規となっている者の割合は、15歳から24歳までは17.8%、25歳から34歳までは30.3%にのぼっており、沖縄においては若年者の非正規雇用労働者の割合が高いことから不本意で非正規となっている者の割合も全国に比べ更に高いものと見込まれ、正社員を希望する求職者への就職支援の強化が必要である。

(4) パートタイム労働者の雇用状況

「労働力調査」によると、平成27年の短時間雇用者（非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週就業時間が35時間未満の者）数は14.8万人と、雇用者総数の26.6%を占める。また、近年では、継続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成27年の短時間労働者と一般労働者（短時間労働者以外の者）との賃金格差について、一般労働者の1時間当たり所定内給与額を100とした場合、短時間労働者は62（前年62）となっている。

(5) 新規学卒者の就職の状況

平成28年3月新規学校卒業予定者の就職内定率（平成28年1月末現在）を前年同期比でみると、県内高等学校では3.1ポイント上昇の73.5%、県内大学では1.8ポイント上昇の53.8%となり、今般の雇用情勢の改善を背景として前年を上回る水準となっている。

しかしながら、沖縄では、例年、特に大学生の就職内定率が全国平均を大幅に下回っており、平成27年3月卒業者では77.0%（全国平均96.7%）にとどまっている。

また、卒業後の無業率（平成27年3月卒）については、高校生で12.1%、大学生で23.0%にのぼっており、全国平均の4.4%及び10.3%をいずれも大幅に上回っている。

こうした就職内定率の低さや卒業後の無業率の高さの背景には、学生等の県内志向や公務員志向が高いこと等が指摘されており、高等学校、大学、親、企業等に対し、新規学卒者の就職の現状について理解を得た上で、在学中から就業意識の醸成を図るなど個々の学生の状況に応じた就職への働きかけを連携して行っていくことが必要である。

さらに、沖縄においては、新規学卒者の卒業後3年以内の離職率が高く、平成24年3月卒でみると大卒で43.1%、高卒で55.4%と全国平均の32.3%及び40.0%を大きく上回っていることから、求人の質の向上とともに、就職後の職場での不安や悩み相談に応じるなどの職場定着支援にも力を入れることが必要である。

(6) 女性労働者の活躍状況

「労働力調査」によると、平成27年の女性の雇用者数は26.9万人とな

り、前年に比べ1.4万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は46.8%（前年比1ポイント上昇）となっている。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29歳」（82.1%）と「40～44歳」（77.4%）を左右のピークとし、「35～39歳」（75.5%）を底とするゆるやかなM字型カーブを描いているが、M字の底の値は全国（71.2%「30～34歳」）より、4.3ポイント高くなっている。

一方、直近の「出生動向基本調査報告書」（平成22年）によると、第1子の出産・育児を機に約6割の女性が退職している状況がみられる。

沖縄県の「労働条件環境実態調査」（平成26年度）で規模別の育児休業制度の有無をみると、労働者30人以上の事業所では90%以上制度があるのに対し、10人～30人未満の事業所で65.5%、5人～10人未満の事業所で47.9%、5人未満では23.4%となっている。育児休業の女性の取得率は92.4%である。男性の取得率は、2.8%（平成25年度）と低い。

また、介護休業制度を有とする事業所割合は労働者30人以上の事業所では80%以上制度があるのに対し、10人～30人未満の事業所で51.2%、5人～10人未満の事業所で32.5%、5人未満では16.5%となっている。介護休業の取得者がいる事業所の割合は、33.4%である。事業所の規模より育児・介護休業制度の規定の整備状況に差がみられる。

さらに「沖縄県労働条件等実態調査」（平成26年度）によると、管理職に占める女性の割合は部長相当職で10.1%、課長相当職14.7%、係長相当職24.8%で、全国（雇用均等基本調査・平成25年度）の部長相当職3.6%、課長相当職6.0%を上回っている。

業種別に女性の管理職の割合（係長相当職以上）をみると、「生活関連サービス業、娯楽業」47.2%、「医療・福祉」46.7%、「教育・学習支援業」32.7%と高くなっているが、「電気・ガス・熱供給・水道業」では7.4%、「運輸業・郵便業」9.7%、「建設業」12.7%と低く、業種によって差が見られる。

同調査によると、管理職の女性がいない、又は少ない理由については、「必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいない」（33.7%）、「女性が希望しない」（22.1%）、「役職に就くための在職年齢数等を満たしている者がいない」（20.2%）となっている。

さらに、平成27年の一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は、男性を100とした場合、女性は80.5（前年77）となっている。

（7）高年齢者・障害者雇用の状況

少子高齢化が急速に進展する中、高年齢化率が全国平均よりも低い水準で推移している沖縄県においても、平成32年には21%を超え、超高齢社会になると見込まれている。こうした中、高年齢者が年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けた取組が重要となっている。

「平成 27 年高年齢者雇用状況報告（常時雇用する労働者が 31 人以上の事業主対象）」によると、高年齢者雇用確保措置を導入している企業は 98.7 % (全国 99.2%) となっており、未導入企業における高年齢者継続雇用促進に資するよう高年齢者雇用アドバイザーの活用による支援を強化することが重要となっている。また、再就職を希望する求職者に対しては、生涯現役支援窓口におけるチーム支援やシニアガイダンス、職業生活再設計、シニアワークプログラム事業等による支援を拡充する必要がある。さらに、定年退職後の高年齢者が地域で就業し社会を支える活動ができる場の拡大等に向け、シルバー人材センター事業の活性化を図る必要がある。

一方、障害者の雇用の状況については、「平成 27 年障害者雇用状況報告（民間企業では常時雇用する労働者が 50 人以上の事業主対象）」によれば、民間企業の実雇用率は前年比 0.14 ポイント上昇し 2.29% となり、全都道府県第 6 位の水準となるとともに、全国平均（1.88%）を 20 年連続して上回っている。

しかしながら、法定雇用率未達成企業の割合は 39.7% と対象企業の 4 割近くに及んでおり、また、有効求職者（4,462 人：平成 27 年 12 月末現在）は、依然多いことから、引き続き雇用率達成指導を徹底するとともに、関係機関と連携を図りつつ、障害者に対する職業相談、職業紹介等の充実を図る必要がある。

（8）職業能力開発の状況

公的職業訓練の平成 27 年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 1,774 人（平成 27 年 12 月末時点）、就職率が 89.2%（機構：平成 27 年 9 月末までに職業訓練を修了した 3 か月後の就職状況）となっている。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 509 人、雇用保険適用就職率は 56.0%（基礎コース）及び 73.2%（実践コース）（受講者数は平成 27 年 12 月までの訓練開始者数、就職率は平成 27 年 6 月までに終了したコースの 3 か月後の就職状況）となっている。

求職者等の職業能力開発については、「雇用のミスマッチ」の解消を図るうえでもその重要性は高まっているところであり、地域における訓練ニーズを十分に把握したうえで訓練コースを設定するとともに、訓練を必要とする者に対してハローワーク窓口等において職業訓練への誘導及び受講あっせんを適切に行うことが必要である。

併せて、「日本再興戦略-Japan is back-」（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）に基づく「人材力の強化」等を進める観点から、キャリアアップ助成金等の更なる活用を図り、人材育成等に係る企業の取組を支援していくことが必要である。

2 労働条件等をめぐる動向と課題

(1) 申告・相談等

労働基準監督署には、賃金不払や解雇を中心に労働基準関係法令上問題が疑われる相談が依然として多く寄せられており、平成 27 年における労働者が労働基準関係法令違反の是正を図るために行政指導を求めた申告処理件数は 406 件（前年比 4.6%増）と、ここ数年減少傾向であったのが増加に転じている。また、労働契約締結時における労働条件の明示が十分でなかったことが要因で発生したトラブルや、近年、社会的な注目を集めている長時間労働を強い、その残業代を支払わないなど劣悪な労働環境で働かせる、いわゆる若者の「使い捨て」が疑われる企業に関する相談も少なくない。平成 27 年に実施した申告監督において何らかの法令違反が認められ、是正に向けた行政指導を行った事業場の割合は 80.3%であった。そのため、過重労働防止、トラブルの未然防止を図る観点から労働条件の書面明示をはじめ、法定労働条件の履行確保対策を引き続き図っていく必要がある。

また、総合労働相談コーナー等に寄せられた平成 26 年度の総合労働相談件数は、8,598 件（対前年度比 1,191 件減、12.1%減）で、平成 21 年度以降 9 千件台の高止まりで推移していたが、県内景気や雇用情勢の改善等もあり減少となっている。このうち労働関係法令の違反を伴わない解雇理由や労働条件の引き下げ等、いわゆる民事的トラブルである「個別労働紛争」に関する相談件数は 2,244 件（対前年度比 776 件減、25.6%減）となっており、さらに、その内容を見ると、「いじめ、嫌がらせ（504 件）」が「解雇（456 件）」を初めて上回り全国と同様に最も多い相談となった。職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえた取組を推進する必要がある。また、労働局及び各労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーは、あらゆる労働関係の相談に適切な対応を行う「ワンストップ・サービス」の拠点であるので、この機能を維持・強化していくとともに、多様化・困難化する労働者と事業主間の個別労働紛争に対応するためには局内はもとより、個別労働紛争に係る他の関係機関との連携の強化を図る必要がある。

一方、雇用均等室には、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置に関する相談が多数寄せられている。

(2) 労働時間・賃金

「毎月勤労統計調査」（平成 27 年）によると、県内労働者に係る年間総実労働時間は、事業所規模 30 人以上で 1,809 時間（所定内労働時間 1,685 時間、所定外労働時間 124 時間）となっており、総実労働時間は平成 26 年に比べると 3 時間増加し、所定外労働時間は同じであった。また、全国平均の年間総実労働時間数は 1,785 時間（所定内労働時間 1,630 時

間、所定外労働時間 155 時間) となっており、沖縄県は全国平均より 24 時間長い状況にある。

事業所規模 5 人以上では、年間総実労働時間は 1,772 時間(所定内労働時間 1,666 時間、所定外労働時間 106 時間) となっており、平成 26 年に比べると 4 時間減少したが、所定外労働時間は 9 時間増加した。また、全国平均の年間総実労働時間は 1,734 時間(所定内労働時間 1,602 時間、所定外労働時間 132 時間) となっており、全国平均より 38 時間長い状況にある。

総実労働時間の減少を図るにあたっては、新成長戦略(平成 22 年 6 月 18 日閣議決定)に掲げる「雇用・人材戦略」の 2020 年までの政府目標である週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5%以下の達成及び年次有給休暇取得率 70%以上の達成に向けて、昨年から取り組んでいる働き方改革をさらに推進し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等目標達成に向けた取り組みを行う必要がある。

労働者の賃金については、常用労働者 5 人以上の事業場における「平成 27 年の常用労働者 1 人平均月間現金給与総額は 241,212 円(前年比 2.5%増)で、所定内給与は 196,708 円(前年比 2.3%増)、超過労働給与は 14,259 円(前年比 13.3%増)となっている。また、特別に支払われた給与は 30,245 円(前年比 1.4%減)であった。なお、全国平均月額 313,801 円(前年比 0.1%増)と比較すると 72,589 円(前年差 80,347 円)の差がある状況にある。

(3) 労働災害・労災補償

平成 27 年の労働災害の発生状況をみると、休業 4 日以上の死傷者は 870 人(前年同期比 6.3%減:平成 27 年 12 月末速報値)で、沖縄労働局第 12 次労働災害防止計画期間中(平成 25 年度から平成 29 年度)の同じ速報値では、最小となっている。また、死亡者は 8 人と前年確定値より 1 人減少している。

特に、建設業が 157 人(前年同期比 9.8%減:同速報値)と前年より減少しているものの依然として高い水準にあり、建設労働者の高齢化、専門技術職の人手不足の中、増加する工事量に見合った安全管理体制の確保、経験の浅い新規入職者の労働災害防止対策の強化が課題である。

また、建設業以外の業種についても、景気回復による生産や事業量の増加、新たな人材が入ってくることに對し、安全対策を強化していただく必要がある。

一方、労働者の健康状況をみると、平成 26 年中の定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合(有所見率)は 63.8%で、都道府県別で平成 23 年から 4 年連続で全国ワースト 1(全国平均との差は、10.6 ポイント)となっている。健診項目別にみると、血中脂質検査、血圧検査、肝機能検査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

くなっている。

こころの健康面では、平成 26 年 11 月に行ったアンケート調査によると、回答事業所の 37%で 3 年前と比べてメンタルヘルス不調者の増減傾向は「増加傾向」、「やや増加傾向」又は「ほぼ変わらない」とし、66%の事業所で「今後、メンタルヘルス対策を強化（「どちらかと言えば」を含む）」する必要があると感じている。

こうした状況の中、「休業 4 日以上の死傷者を平成 29 年までに平成 24 年比で 20%以上減少」、「有所見率の全国平均との差を 7 ポイント以内に改善」、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上（現状 57%：前述のアンケート調査による）」とするなどの目標を掲げている沖縄労働局第 12 次労働災害防止計画」の達成に向け、そして雇用の質や労働生産性の向上という観点からも、労働災害防止対策、心身両面にわたる健康確保対策をより強力に推進する必要がある。

平成 26 年度の労災保険給付支払総額は 45 億 6,600 万円（二次健康診断等給付 1 億 6,072 万円、特別支給金 4 億 4,785 万円を含む。）で前年度に比べ 1 億 9,084 万円（約 4.3%）増となり、年々増加している。

また、保険給付のみの支払総額を業種別に見ると、「その他の事業」が 16 億 5,989 万円（40.3%）で最も多く、次いで「建設事業」が 16 億 2,611 万円（39.5%）となっており、この 2 業種で保険給付総額の 79.8%を占めている。以下、「製造業」4 億 3,308 万円（10.5%）、「運輸業」3 億 3,050 万円（8.0%）等となっている。

平成 26 年度の新規受給者は、4,469 人で、前年度に比べ 446 人（11.1%）増加している。これを業種別に見ると、「その他の事業」が 3,360 人（全業種に占める割合 75.2%）と最も多く、製造業が 424 人（9.5%）、建設業が 359 人（8.0%）、運輸業が 290 人（6.5%）と続いている。

「脳・心臓疾患」の発症の予防に資するための給付である二次健康診断等給付は、平成 27 年 12 月末で 4,703 件の受付があり、前年同月末 4,379 件に比較して 324 件増加しており、引続き受付件数全国 1 位の状況にある。なお、脳・心臓疾患に係る労災請求については、平成 27 年度は 12 月末現在で請求件数が 2 件（26 年度は 10 件）と減少しており、精神障害事案についても、請求が過去最高となった平成 26 年度（18 件）に比べ、平成 27 年度は 12 月末現在で 6 件（26 年度は 16 件）と減少しているものの、これらについては、社会的関心が高く複雑困難な事案が多いことから、認定基準等に基づく一層の迅速・適正な事務処理が必要である。

石綿関連疾患に係る労災補償（救済）制度については、最重点事項として周知活動を行ってきたが、請求件数は平成 26 年度 9 件、平成 27 年 12 月末 7 件と、平成 25 年の 23 件から大きく減少した。請求人や同僚等関係者の高齢化が懸念される中、今後も引き続き隙間ない救済を目指して、周知を続けることが重要である。

(4) 仕事と家庭の両立

「沖縄県労働環境実態調査」(平成26年度)によれば、育児休業制度を採用している事業所は、49.1%となっている。従業員規模別の育児休業制度の有無をみると、規模が大きいほど育児休業制度を導入している事業所割合が高く、5人未満の規模では23.4%にとどまっているのに対し、30人以上の規模では、90%を超えており、事業所規模により休業制度の整備状況に差が生じていることが見受けられる。

なお、雇用均等室には出産や育児休業を理由とする雇止め等に関する相談も多く寄せられている。このため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の周知とともに、中小企業を中心として法に沿った規定整備及び制度が利用できる環境整備に関する啓発指導の徹底が求められる。

また、平成27年4月1日に全面施行された改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における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・届出及び公表・従業員への周知について義務となっている101人以上企業の履行が確保されるよう周知啓発を行うとともに、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業に対する「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定取得のための取組について更なる促進を図る必要がある。

第2 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 労働行政の一体的推進

労働局が地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進などについて地域や県民からの期待に真にこたえていくためには、各部署間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の部署による対応が必要な課題については、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、労働局長がリーダーシップを発揮し、労働基準監督署及びハローワークと一体となって機動的かつ確かな対応を図るものとする。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び局内各部室等へ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、各部署が行う各種会議、説明会等の情報を共有、活用し、他部署にかかる説明の盛り込み、リーフレットの配布等、縦割りの行政運営を排除し、利用者の立場に立って常に連携を図り、一体的に労働行政を推進する。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の情勢の的確な把握

地域に密着した行政を展開するためには、地域の情勢を的確に把握することが必要である。このため、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、労働局内、労働基準監督署、ハローワークで得られた情報の共有を図るとともに、地方自治体等の関係行政機関及び関係団体と連携を密にし、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向など、地域の情勢を的確に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 沖縄県、沖縄総合事務局、市町村等との連携

雇用対策をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、国と地方自治体はそれぞれが行う施策が密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することが重要である。

このため、沖縄県の知事部局の幹部、県議会等に対しトピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政の施策やその取組状況等の説明を積極的に行う。

また、沖縄振興特別措置法に基づき国が策定する沖縄振興基本方針と沖縄県が策定する沖縄振興計画の円滑な実施に向けて、地域の実情に即した雇用施策を推進するため、雇用対策に係る県との連絡調整会議を開催し、具体的な連絡調整、情報交換等を行う。このほか大量離職者の発生に際し、連携した取組を行うなど、沖縄県及び市町村と一体となって雇用対策を推進する。

さらに、雇用対策法施行規則に基づき、地域の実情にあった機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、労働局においては、「沖縄雇用施策実施方針」を県知事の意見・要望を十分に踏まえて策定・実施するとともに、県知事から当該方針に定める施策及びその実施に係る要請があったときには、可能な限りその要請に応じることとする。

その他、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と沖縄県とが、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進める一体的実施事業や雇用対策協定、ハローワーク求人のオンライン提供、各種連携事業によって、一層の連携強化を図る。また、市町村連携型ふるさとハローワークなど地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、労働局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、沖縄県との更なる連携強化に取り組む。

このほか、働き方改革を通じて仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）に定める基本理念に則り、「働き方改革」の実現に向けて、沖縄県等とも連携を密にして取組を推進する。

沖縄総合事務局とは、沖縄の雇用問題、産業振興、社会資本整備等に関し広く意見交換を定期的に行い、地域の雇用創造や中小企業の人材確保等について連携を図る。また、駐留軍等労働者の労働条件確保等の問題の改善を図るため、沖縄防衛局と連携していく。

（3）労使団体等との連携

労働行政に対する地域のニーズに応え、施策のより高い波及効果を得ながら行政運営を進めていくためには、労使団体と良好な関係を維持し、連携した取組を促進する必要がある。このため、「沖縄地方産業労働懇談会」を開催し、労使団体から意見要望等を把握するとともに、労使団体の代表と有識者で構成する「沖縄地方労働審議会」を開催し、関係団体等の意見を踏まえた行政運営に努める。このほか、沖縄県選出国會議員や県會議員等に対し、労働行政の動きについて情報提供し、理解を深めてもらえるよう努める。

（4）効果的な広報の実施

労働行政の取組を広く県民に周知するため、局長定例会見を活用し、雇用情勢のほか、重要施策、法制度の改正、主要統計の発表など時機を逸することなく情報提供を図る。このほか、沖縄県、市町村及び関係団体の広報誌等を活用した広報活動も積極的に推進する。

3 計画的・効率的な行政運営

（1）計画的な行政運営

労働局、労働基準監督署及びハローワークにおける行政運営に当たって、各行政分野及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、各地域の実態を把握し、実情を踏まえた上で、重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的な行政運営に努める。

（2）事務の簡素合理化と行政運営の重点化

国の厳しい財政、定員事情の中、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められている。このため、「沖縄労働局事務簡素化委員会」を定期的で開催し、不要不急の業務の見直し、廃止など、利用者へのサービス向上に配慮しつつ、

工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を推進する。

このため、第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。第三に、各地域の実情にも配慮しつつ沖縄労働局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務の効率化を進める。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

沖縄労働局においては、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革など、労働局が担う業務のうち、相互に関連する業務を一体として実施し、男女ともに働きやすい職場環境の実現に向けた総合的な行政を展開することを目的として、平成28年4月に組織の見直しを行い、新たに「雇用環境・均等室【仮称】」を設置することとしている。

今後も、社会経済情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、課題を抱える求職者や求人者及び労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。

(4) 行政情報化への対応

本省所管システム（労働局共働支援システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム、労働保険適用徴収システム及び雇用均等行政情報システム）等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）、電子調達システム等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能の活用により、行政事務の一層の効率化を図る。

電子政府の推進にかんがみ、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」（H26.1.28改訂）及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施することにより、本省所管システム及び沖縄労働局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(5) コスト削減の取組

職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度等への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

労働局では多くの個人情報を保有しており、個人情報の取扱いについては厳格で適正な管理を行う必要があることから、引き続き「沖縄労働局保有個人情報管理規程」、「労働基準監督署・公共職業安定所保有個人情報管理規程」に基づいた管理を行う。また、情報漏えい防止対策として、情報漏えい防止マニュアルに基づいた基本動作の実施状況の点検を行うほか、職員に対して定期的に研修等を実施することにより意識の高揚を図る。

特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。

(2) 情報公開制度、個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

情報公開制度にかかる処理に当たっては、「情報公開事務処理手引」、行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止にかかる処理に当たっては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理手引」に基づき、適切かつ迅速な処理に努め、制度の円滑な運用を図る。

また、開示請求人に対しては、丁寧な説明に留意し、特に、対象文書の特定や開示する内容については、窓口である企画室と所管課室との間で十分な調整を行い、補正や開示決定通知書等にかかる適切な処理に努める。

そのほか、「沖縄労働局文書管理規程」に基づき、行政文書ファイル管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の適正な管理を図る。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに沖縄労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「沖縄労働局法令遵守要綱」（H25. 3. 4改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に

対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

なお、採用後は、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を原則として、1か月以内実施する。

オ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的にすべての職員が受講できるようにする。

(2) 行政サービスの向上

国民から信頼される行政を実現するために、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上、局ホームページの活用や積極的な広報を通じて、利用者へのより良い情報提供に努める。局署所の管理者は、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの更なる改善に努める。

また、沖縄労働局においては、「沖縄労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」(H25. 8. 7改訂)の策定を行っているところであるが、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、当該要領について職員への周知を図る。併せて、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、当該要領に基づき、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後における非常時優先業務の開始目標時間について職員への周知を図る。

6 職員等の安全衛生確保等について

(1) 職員等の安全衛生確保

厳しい定員事情とともに、業務が複雑・多様化する中において、職員等の業務執行に伴う安全確保及び心身両面にわたる健康の保持増進を積極的に進めることが重要である。職員の健康管理について、「沖縄労働局職員健康安全管理実施要領」(H21. 9. 14改訂)に基づき、定期健康診断及びストレスチェックの結果異常所見と診断又は高ストレスと評価された者に対する事後措置の実施等、職員の健康安全管理を適切に行う。

特にメンタルヘルス対策については、「心の健康づくり計画(沖縄局版)」(H26. 8. 8改訂)に基づき適切に実施する。

(2) 暴力行為等に対する職員等の安全確保等

職員等が来庁者等からの暴力行為、ストーカー行為及び爆破予告等の不測の事態に対し、その未然防止と発生時の職員及び来庁者等の安全確保を図り、業務の円滑かつ適正な執行を確保するため、「沖縄労働局暴力行為等に対する職員等の安全確保対策要綱」(H24. 7. 25改訂)を踏まえた取組を推進する。

また、職員を対象とした来庁者等からの不当要求行為等を排除し、業務執行上の法令遵守を確保するため、「沖縄労働局不当要求行為等の防止に関する要綱」(H24. 7. 25 改訂)を踏まえた取組を推進する。

第3 平成28年度における労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

(1) 雇用の質の改善

沖縄県の雇用・失業情勢は改善しつつあるものの、人材不足感が広がっており、雇用のミスマッチの要因に的確に対応した取組が急務となっている。また、正社員など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おり、常用雇用労働者の年次有給休暇の取得率も50%前後にとどまっている中、職場の定期健康診断における有所見率も4年連続で全国ワースト1位となるなど、労働者を取り巻く状況は依然として厳しい。

さらに、沖縄の将来を担う若者においては、完全失業率、無業率、離職率とも全国平均に比べ悪く、35歳以下の雇用労働者の2人に1人が非正規雇用となっている。職業キャリア形成の初期段階で失業や無業の状態にあることは、本人のみならず経済社会にとっても大きな損失であり、正規雇用の拡大や企業内での人材育成、若者の職業意識の啓発などに引き続き取組む必要がある。

沖縄の将来人口は、とりわけ若者の人口についても、全国ほどの減少は予測されておらず、このことは今後の沖縄にとっても大きな強みであり、その人材力を最大限活かすため、雇用・労働環境の改善に向けた取組を強力かつ総合的に進めなくてはならない。企業にとってもこうした取組により、人材の定着を通じた技術・技能の安定的な継承や労働生産性の向上などの効果が期待でき、また、取組みが広がることで沖縄の経済社会の持続的発展につながるものと考えられる。

平成27年3月24日に、国・県・労働団体・経済団体からなる沖縄県雇用対策推進協議会において、「沖縄の雇用・労働環境の改善に向けた共同宣言」を行い、公労使それぞれの立場から、労働環境の改善に向け強い決意をもって取り組むこととしている。

沖縄労働局における各重点施策は、雇用・労働環境の改善に直結するものであり、強い決意をもって、各部署が一体となって、沖縄県をはじめとする地方公共団体、労働団体、経済団体、その他関係機関とも緊密な連携を図って推進する。

(2) 「働き方改革の実現」の推進

「日本再興戦略改訂2014」において「働き方改革の実現」が掲げられた

ことを受け、沖縄労働局「働き方改革」推進本部では、労使団体に対する「夏の生活スタイル変革」（いわゆる「ゆう活」）に関する要請、労働局ホームページ上の「働き方改革特設サイト」の運営、局幹部による管内のリーディング企業訪問等により、地域における働き方改革の気運醸成に努めてきたところである。

これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、引き続き、沖縄労働局「働き方改革」推進本部のもとで、働き方改革の実現に向けた取組を推進していく。

（3）労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的な施策の実施

労働局、労働基準監督署及びハローワークの連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇い止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合には賃金不払、解雇手続について、総合的かつ機動的な対応を図る。

特に雇用調整が必要となるような大型倒産等、地域に影響を及ぼす事案が発生した場合には、「沖縄労働局における大量離職者の発生に係る迅速かつ機動的な対応を行うための体制の整備について」に基づき、各部署と連携し、離職を余儀なくされた労働者を対象に総合的かつ機動的な対応を図る。

（4）各分野の連携した対策の推進

ア 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者虐待防止法の観点も含め、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、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害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る。

イ 労働法制を普及する取組の推進

これから社会に出て働くことになる若者に対して、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、大学等在学中におけるアルバイト就労時及び就職後における労働関係法令の不知によって生じる早期離職やトラブルを未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものであるため、中学校、高等学校、大学等関係機関への周知と連携を図りつつ、学生等に対し労働法制に係るセミナーや講義を実施する。

また、ハローワーク等での若者向けのセミナー等においても労働法制の普及を図る。

2 職業安定担当部署の重点施策

第1の1で述べたように、現在、沖縄の雇用情勢は全体として改善しているものの、平成27年の有効求人倍率は0.84倍と全国平均と比べて依然とし

て低水準であり、引き続き、良質求人や正社員求人を中心とした求人開拓を進め、雇用の「量」の確保に向けた取組を継続して行う。

加えて、沖縄の重要な課題である若年者雇用対策や非正規労働者対策等に積極的に取り組むことにより、若年者等が必要な職業能力を形成するとともに、安心して働くことができる雇用環境の整備を図る。

また、現在、多くの分野で人材不足感が広がっていることから、職業相談や職業紹介、事業主への指導援助、職業能力開発等の施策を総動員し、必要な人材が的確に確保されるよう取組を強化する。そのため、主要経済団体や業界団体に対し雇用管理の改善や正規雇用の拡大に向けた更なる働きかけを行うとともに、ハローワークの求人部門と職業紹介部門の連携を強化し、能動的マッチングを促進すること等により「雇用のミスマッチ」の解消に向けた施策を総合的に取り組む。

さらに、すべての人が職業能力を高め、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とともに、円滑な労働移動の支援等により「全員参加型社会」の実現に向けた施策を総合的に講じる。

こうした取り組みと併せて、平成 26 年 9 月より、ハローワークの求人情報提供ネットワークから、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対しオンラインでの求人情報の提供を開始しており、また、平成 28 年 3 月 22 日より「ハローワーク求職情報提供サービス」を開始し、民間職業紹介事業者及び地方自治体に対しハローワークの求職情報の提供を開始する。

これにより、求職者が様々なマッチング機能を容易に利用できるなど、沖縄の労働市場全体としてのマッチング機能の強化に向け取り組む。

(1) マッチング機能の更なる強化

ア 求人開拓の強化及び求人充足対策

求人開拓に当たっては、求職者のニーズを踏まえつつ良質求人や正社員求人を中心に確保する等、充足を十分意識しながら行うとともに、事業主に対し求人に係る労働条件や雇用形態等を緩和できないか働きかけを行う。その際、リーフレット等を用い正社員雇用のメリットや事業主にとって有用な助成金のメニュー等を併せて提供すること等により、良質求人や正社員求人の確保に向け事業主のインセンティブを引き出すことを徹底する。

また、事業主に対しては、現在の労働市場の状況の説明や魅力ある求人条件の提案を行う等、求人充足に資するコンサルティングを実施する。

開拓により受理した求人に対しては、求人内容の適法性等の確認を徹底するとともに、求人条件を満たす免許・資格等を有する求職者に対し積極的に情報提供を行い、来所を勧奨することにより求人充足率の向上を目指す。また、ハローワークにおける求人充足会議等において、事業

主が求める人材の認識共有を図りつつ、職業紹介部門と求人部門が連携して求人充足対策を実施する。

なお、求人受理後一定期間経過しても応募のない求人については、事業主に対し求人条件の一層の緩和を求めるとともに、求人票や事業所画像情報を所内に掲示する等のフォローアップを徹底する。また、希望する事業主には雇用保険の失業認定の待ち時間に、認定待合場所において求人者自ら求職者へPRする機会を設ける。

こうした取組により、平成 28 年度においては、常用新規求人の充足件数 20,715 件以上、新規求職者の常用就職件数 22,227 件以上とすることを目指す。

イ 「雇用のミスマッチ」の解消

「雇用のミスマッチ」の解消のためには、ハローワークにおけるマッチング機能の強化に加えて、事業主や業界団体の自主的な取組を通じて「魅力ある職場」の実現を図ることが重要となる。

このため、「沖縄労働局正社員転換・待遇改善実現本部」（平成 27 年 10 月設置）において、地域の実情に応じて作成した「地域プラン（地域計画）」に基づき、地方公共団体等との連携も図りながら、とりわけ本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

同時に、正社員転換を図る事業主を対象とした「キャリアアップ助成金」や、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主を対象とした「職場定着支援助成金」の周知を図るとともに、業界団体等による集団的な雇用管理改善を促進するための「雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）」を推進する。また、労働局及びハローワーク幹部等による業界団体や各企業への啓発活動を行う等、あらゆる手段や機会を活用して「雇用のミスマッチ」の解消に資する取組を推進する。

特に人材不足が著しい建設、医療・福祉、観光関連及び情報通信の各分野においては、人材確保に向けた支援の強化を図るため、以下の取組を実施する。

（ア）建設分野における取組

建設分野においては、労働力の高齢化が進展し、今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職することが見込まれる中、若年者等の入職が進まなければ、技能労働者が不足することから、若年労働者等の確保・人材育成を図る必要がある。

このため、ハローワークにおいては「建設人材確保プロジェクト」を推進し、建設関係求人情報誌を作成のうえ有資格者や経験者を中心に情報提供し応募を勧奨するとともに、「建設技術者に係る求人情報閲覧コーナー」の設置を行い、求人票を分かりやすく掲示する等の取組を継続する。

また、学生をはじめ若年者を建設業に入職させるため、建設関係

学科を設置している管内大学における出張相談を引き続き実施するとともに、地元建設業界や地方自治体と連携し建設業の魅力をアピールする取組を行う。また、若年求職者に対する公的職業訓練への誘導や教育訓練給付の活用についても積極的に周知を行う。

さらに、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づき、魅力ある労働環境の整備と雇用の安定のため、各種助成金等の周知及び活用を図る。また、（一社）沖縄県建設業協会が実施する同法に基づく「建設業務労働者就業機会確保事業」について、事業が円滑に運営できるよう支援する。

（イ）医療・福祉分野における取組

福祉重点安定所であるハローワーク那覇に設置している「福祉人材コーナー」において福祉関連事業所の PR シートを閲覧に供するとともに、福祉人材センター等の関係機関との連携による福祉就職面接会の開催、きめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への助言・指導等を実施する。また、福祉関係に特化した求人充足会議を引き続き実施する。

介護分野においては、未経験者が多くみられる一方、求人者は経験者や資格取得者の採用志向が強い傾向があることから、求人者への人物本位での採用の働きかけや求職者向けセミナーを実施する等、マッチング促進のための取組を積極的に実施する。

また、労働者の身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入に対する助成金制度を活用する等により、介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主に対し、総合的な支援を実施する。さらに、事業主に対して（公財）介護労働安定センター沖縄支部が行う雇用管理改善のための施策を周知するとともに、同センターへの相談の勧奨等により、介護分野における雇用管理の改善を図る。

看護師の人材確保については、引き続き、（公社）沖縄県看護協会（ナースセンター）と連携して看護職に係る合同職業相談会を開催するとともに、ハローワークに来所した看護職を希望する求職者に対し、ナースセンターについての情報提供を行う。

保育士の人材確保については、「保育士マッチング強化プロジェクト」を推進し、保育士求人情報誌を作成のうえ有資格者を中心に情報提供するとともに、「保育士求人情報コーナー」を設置し求人票を一箇所に掲示する等、保育士求人への応募のため情報提供を行うほか、未紹介・未充足求人へのフォローアップに取り組む。

また、沖縄県保育士・保育所総合支援センター等との連携により、定期的に意見交換等を行い、職場見学会や就職面接会等を実施する。

（ウ）観光関連及び情報通信分野における取組

観光関連分野の人材確保については、業界団体に対し、能力開発や人材育成ニーズに係るヒアリングを引き続き行い、適切な職業訓

練の実施に向けた情報収集を行うとともに、就業時間、賃金水準、雇用形態等の面で求人・求職者の双方に要件緩和を働きかけマッチングの促進を図る。

コールセンターに係る人材確保については、コールセンターの担当者が出席する会議等において、求人・求職の動向について説明を行い、労働条件等の改善を働きかけるとともに、企業説明会等においては求職者に求人情報の提供を行う等、応募を勧奨する。

ウ 雇用保険受給者の早期再就職の促進

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、職業相談の充実を図り、早期再就職のために必要な知識の修得を目的とする「就職支援セミナー」を開催する。また、雇用保険受給者を対象とする初回講習会において、早期再就職のメリットや長期失業のデメリット等の説明を行う。

こうした取組により、平成 28 年度においては、雇用保険受給者の早期再就職件数を 7,135 件以上とすることを目指す。

エ 雇用促進税制の拡充（地方拠点強化税制）への対応

平成 27 年度税制改正により、「地方拠点強化税制」の枠組みにおいて雇用促進計画を拡充し、地域における良質な雇用の場の確保に対して税制上の優遇措置を講じることとしている。

沖縄県との連携の下、当該制度の周知、広報に努め、その活用を促進する。

オ ハローワーク職員の専門性の確保及び向上

ハローワークの実績や利用者の満足度の一層の向上を目指し、研修等を通じて職員の専門性の確保・向上に取り組む。特に、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）や労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）等についての研修等を行うことにより、労働関係法令全般に精通した職員の育成に努める。

カ 地方自治体及び民間における需給調整の支援

昨年度より、有料・無料の職業紹介事業者及び地方自治体等がハローワークの求人情報を活用して多様なサービスを提供できるよう、ハローワークの求人情報オンライン提供サービスを実施しているところであるが、ハローワークの求職者情報についても、求職者が早期に良質な雇用機会を確保できるよう、「外部労働市場全体のマッチング機能の最大化」を図ることを目的に、平成 28 年 3 月より有料・無料の職業紹介事業者、地方自治体等に提供することとしている。これについては適切な実施を図る。

また、ハローワークにおいて民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対し、各社のサービス内容を記載したリーフレットを配布する等により、円滑な誘導を支援する。

こうした取組を着実にを行うことにより、官民が連携して求人・求職のマッチング機能を強化し、沖縄の労働市場全体としての需給調整能力の

向上を目指す。

(2) 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

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、事業主に対して改善指導を実施する。また、平成27年10月から施行された青少年の雇用促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、適切な職業選択の支援、円滑な就職実現に向けた取組の促進等を行うため、求人内容の適法性・正確性を確認し、問題のある事案については適切に対応する。

さらに、有期・短時間・派遣労働者等のキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、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きめ細かな相談支援を行う。

(ア) 正社員求人確保に向けた取組の実施

多くの求職者が正社員としての就職を希望していることを踏まえ、正社員求人を積極的に開拓し、前年度以上の正社員求人数の確保を目指す。また、ハローワークの窓口において、非正規求人を提出する事業主に対し、非正規求人と比べて正社員求人の方が充足率が高いこと、中長期的にみて労働生産性やサービスの質の向上が図られること等を説明し、可能な限り正社員求人を提出するよう事業主に対し働きかけを行う。

また、未充足求人の再受理に当たっては、求人条件緩和指導等により、求人票の求人条件の見直しを事業主に働きかける。

(イ) 若年者の応募機会の拡大に向けた企業の取組の促進

若者雇用促進法に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、事業主は学校等の卒業者について、卒業後3年以内は新卒として応募できるよう募集条件を設定するよう努めることとされている。これを踏まえ、若年者の応募機会の拡大を図るため、事業主への周知・啓発及び指導を徹底するとともに、若年者の人材確保に悩む企業等に対する相談・助言を行う。

また、詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及拡大を図るとともに、若者雇用促進法に基づき若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定する制度についても普及拡大を図る。

(ウ) 若年者の職場定着の促進

若年者の職場定着の促進を図るためには、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）の導入が効果的であることから、当該制度の導入を支援するセミナーや制度を導入する予定の企業に対する個別支援等の実施及び沖縄県内で特に離職率の高い業界の団体を中心に、職場定着に有効な仕組みの導入を進めるための「沖縄早期離職者定着支援事業」を実施し、若年者の職場定着、安定雇用の促進を図る。

イ 非正規雇用対策の推進

非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組みを促進するため、「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、非正規で雇用されている労働者に対しては、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。

(ア) フリーター等の正規雇用化の推進

① ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化の支援

フリーター等の正規雇用化を促進するための支援拠点として、ハローワーク那覇、沖縄及び名護に設置している「わかもの支援コーナー・窓口」を中心に、各安定所において支援対象者に対し支援メニューに沿った個別相談やセミナー等を開催する。

また、支援対象者一人ひとりのニーズに応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介、模擬面接、求人の確保等の支援メニューを組み合わせ、正規雇用に向け一貫した就職支援を担当者制により実施する。

② ジョブカフェ等におけるきめ細かな就職支援の実施

沖縄県が設置する沖縄県キャリアセンターと沖縄労働局が一体的に実施する事業及び若年者地域連携事業において、沖縄県を始め、経済団体等の関係機関との連携の下、就職面接会や各種セミナーの開催等を引き続き実施する。

③ トライアル雇用制度の活用による就職促進

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或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奨励金の活用を促進する。

(イ) 職業能力開発施策との連携

フリーター等の非正規雇用労働者は職業能力開発の機会に乏しいことから、職業意識や職業能力の段階に応じた様々な職業能力開発機会の提供を行うことが必要である。このため、以下の支援を総合的に実施する。

① ジョブ・カード制度を活用した正社員への移行

フリーター等の正社員経験の少ない若年者に対し、ジョブ・カード制度を活用し、座学とOJTを組み合わせた雇用型訓練等を行うことにより正社員への移行を促進する。

② ニートの状態にある若年者の自立支援

ニートの状態にある若者の数は、労働力調査（平成 26 年）によれば、沖縄で約 1.5 万人であり、若年者人口に占める割合は依然として高い水準にある。したがって、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）事業について、サポステの支援が必要である者を適切に誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。また、学校・サポステ等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目ない支援を行う。

(ウ) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方公共団体による職業紹介事業や労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知を行うとともに、指導監督、許可申請・届出処理等の業務を的確に実施する。特に、悪質な違反及び繰り返し違反をする職業紹介事業主、派遣元・先事業主及び請負事業主等に対しては、労働基準担当部署とも連携のうえ、必要に応じ行政処分を行う等の厳正な指導監督を行うとともに、計画的な定期指導を実施する。

また、職業紹介事業報告書及び労働者派遣事業報告書の提出の徹底に努め、未提出事業主に対しては行政処分を実施する等の対応を行うとともに、労働者派遣事業の許可更新時等における社会保険等の加入状況の確認を徹底することにより、派遣労働者の雇用の安定を図る。

(3) 新規学卒者及び既卒者等に対する就職支援の強化

厳しい就職状況が続いている新規学卒者・既卒者等の就職支援を強化するとともに、学校段階からのキャリア形成支援を積極的に推進することで、若年者が安心して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう支援する。

ア 新規高卒者に対する就職支援の実施

県内の雇用情勢を踏まえ、県外就職についても視野を広げることを含めて就職指導を実施するとともに、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や就職ガイダンス事業等を実施することにより、職業理解や就職への動機付けを促し適切な職業選択に繋げるとともに、事前の理解不足による就職後の早期離職の防止を図るなど生徒に対するキャリア形成支援をより効果的に実施する。

イ 新規大卒者等に対する就職支援の実施

「那覇新卒応援ハローワーク」を中心に、新規大卒者等に対する支援を引き続き強力で推進する。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、学卒ジョブサポーター等による各大学への出張相談や各種セミナー等の開催を通じて、中小企業への就職や県外企業への就職等についても動機づけを図っていく。

また、平成 28 年度大学等卒業予定者の採用選考活動スケジュールが

変更になることを踏まえ、引き続き沖縄県、大学等と連携して、大学等に対する求人情報・企業情報の提供、就職面接会の開催等によるマッチングの促進を図るとともに、1月中旬以降においては、未内定学生に対して「正社員就職をあきらめさせない」ため、学卒ジョブサポーター等による個別支援を徹底する。

ウ 各種専修学校卒業者の就職支援

各種専修学校においては、就職支援の取組を積極的に行っていることから、情報交換を常に行い、就職面接会・説明会等の情報を提供し採用機会の拡大を図る。

エ 未就職卒業者の就職支援の強化

新規大卒者等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を行うなど、既卒者の応募・採用機会の拡大を図る。

また、未就職卒業者や中途退学者に対して、地域若者サポートステーション等の機関と連携して支援を行うなど、個々の状況に応じた的確な支援メニューを提供し就職支援の強化を図る。

オ 採用内定取消しの防止等の取組

新規学校卒業予定者の採用内定取消しや入職時期繰下げの防止等について、引き続き事業主に対し周知・指導を徹底するとともに、万一、採用内定取消し等を行わざるを得ない場合には、あらかじめハローワークに通知を行う必要があること、悪質な場合は企業名の公表を行うこともある旨、事業主への周知を図る。

(4) 地域雇用対策の推進

ア 地域に根差した雇用対策の実施

(ア) 創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進するとともに、当該事業を着実かつ円滑に実施できるよう、本省設置の地域雇用開発支援ワーキングチームと連携し、当該事業の実施地域及び実施検討地域に対し必要なアドバイス等を行う。

また、当該事業の未実施地域について、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、当該事業の実施地域に対しては効果的な事業実施のため、労働局は、適正な事業運営が行われるよう地域雇用創造協議会に対し指導するとともに、管轄のハローワークは求職者へのセミナー情報の提供等の支援とセミナー修了者のマッチングに努める。

(イ) 沖縄県による産業施策と一体となった雇用創造の支援（「戦略産業雇用創造プロジェクト」）

良質かつ安定的な雇用機会の創出に向けた取組を推進するため、沖縄県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトを実施する場合には、マッチングや人材育成に関するセミナ

一への協力等の連携を積極的に行う。

イ 地方自治体と一体となった連携による雇用対策の推進

国の行う職業相談・職業紹介と地方自治体の行う生活・福祉施策をワンストップで提供する一体的実施事業として、若年者、仕事・生活に問題をもつ者及び子育て期の者等を対象とした就業支援拠点「グッジョブセンターおきなわ」を共同で運営しているところであり、当該施設を中心に引き続き沖縄県と連携して雇用対策を推進する。

また、ふるさとハローワークが設置されているうるま市、浦添市、糸満市、宜野湾市及び豊見城市と連携し、きめ細かな職業相談及び職業紹介を実施する。

さらに、包括的に地方自治体と協定を結び、効率的かつ効果的な雇用対策を推進することを目的として、平成 25 年 1 月に労働局長と宮古島市長の間で締結した「宮古島市雇用対策協定」、平成 27 年 3 月に労働局長と沖縄市長との間で締結した「沖縄市雇用対策協定」及び平成 27 年 8 月に労働局長と沖縄県知事との間で締結した「沖縄県雇用対策協定」について、同協定に基づく取組を推進するとともに、雇用対策協定の締結を希望する地方自治体については、締結に向けた調整を進める。なお、各自治体との雇用対策協定に基づく雇用施策については、各運営協議会において実施計画を作成しうえ雇用対策を推進する。

ウ 失業なき労働移動の実現

(ア) 労働移動支援助成金の拡充

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を支援するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する「再就職支援奨励金」について、その活用を促す。また、「受け入れ人材育成支援奨励金」について、雇い入れ又は移籍等による受け入れが円滑に行われるよう、その活用を促す。

なお、事業主からの個別の相談には丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

(イ) 産業雇用安定センターとの連携

(公財) 産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する受け入れ企業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を強化することとしており、同センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務周知など、必要な連携を図る。

(5) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用に当たっては、適用基準に従い着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、従来の遡及適用期間と同様に 2 年を超える期間についても確認を的確に行う。

また、大量離職を発生させる事業主を把握した場合等においては、当該事業主及び離職（予定）者に対し雇用保険制度の周知や離職（予定）者を対象とした雇用保険説明会を行うとともに、離職（予定）者に係る雇用保険の適用状況の把握に努め、適用漏れを把握した場合には遡及適用を行う等、指導の徹底を図る。

雇用保険の給付に当たっては、給付担当部門と紹介担当部門との連携により、適切な受講指示に基づく訓練延長給付、広域にわたる職業紹介が必要となる場合の広域求職活動費、移転費等を活用する。また、雇止めされた有期契約労働者への円滑な給付及び再就職支援を行うとともに、個別延長給付や再就職手当等を有効に活用し、再就職促進を図る。

さらに、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、認定担当部門と紹介担当部門が連携し、受給資格者の早期再就職に向けた取組を一層推進する。そのため、初回認定日をはじめ、その他の認定日における受給者に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定、給付制限中の者に対する積極的な支援等を徹底する。

イ 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上等に資するため、雇用保険被保険者資格取得届等の申請を含む社会保険・労働保険関係手続のオンライン利用の促進に向け、手続件数の多い企業、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して引き続き電子申請の利用勧奨を行う。また、申請のあった電子申請については可能な限り速やかに処理する。

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するため、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知及び指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する調査確認及び指導の徹底に努める。

エ アクセス権限の限定による個人情報 の適正な管理の徹底

雇用保険業務等を実施するに当たり、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与を業務遂行に必要な範囲に限ることにより、個人情報の適正な管理を徹底する。

オ ハローワークにおける年金等の相談の実施

雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する「雇用保険・年金等相談コーナー」について、引き続き円滑に実施する。

カ マイナンバーの適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度の利用が開始されたことに伴い、雇用保険業務においても、雇用保険関係手続の書類に個人番号を記載し、ハローワークに提出する必要があるため、本人確認等を適切に行うとともに、個人番号の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

(6) 高年齢者雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

(ア) 高年齢者雇用確保措置に係る事業主指導の実施

「平成 27 年度高年齢者雇用状況報告」の結果を踏まえ、高年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ずるよう指導を徹底する。特に、規模の大きい事業所や確保措置を実施していないことにより定年離職者が発生している事業所については、労働局やハローワーク幹部による事業所訪問を含め個別指導を重点的に実施する。また、求人受理時や労働基準監督署からの通報等により把握した確保措置未実施企業に対する指導を徹底する。

さらに、改善の見られない事業主に対しては企業名の公表も視野に入れた勧告を行う。

(イ) 「生涯現役社会」の実現に向けた取組

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高年齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

また、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部と連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

イ 高年齢者の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

雇用対策法第 10 条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

(イ) 高年齢者の再就職の促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、生涯現役支援窓口（ハローワーク那覇に設置）において、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、特に就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

また、高年齢者の再就職を支援するため、高年齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。さらに、トライアル雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金、高年齢者雇用安定助成金等の助成金制度を積極的に活

用する。

ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大
シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能が発揮されるよう、(公社) 沖縄県シルバー人材センター連合に対する助言・指導を的確に行う。特に、育児・介護など人材確保困難な分野において現役世代をサポートする事業を中心に各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援し、地域のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を実施することで、シルバー人材センター事業の活性化を図る。

また、沖縄県を始め地方公共団体及び事業主団体等関係者との連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自主的・効果的な事業の推進を図る。

(7) 障害者雇用対策の推進

障害者雇用対策については、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、法定雇用率達成指導の強化等を図り、前年を上回る障害者の就職件数を目指す。

また、沖縄県、県教育庁、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構沖縄支部沖縄障害者職業センター(以下「障害者センター」という。)等と連携し、主要経済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図る。

さらに、改正障害者雇用促進法の規定に基づく平成 28 年 4 月 1 日施行の「雇用の分野における障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務」の円滑な実施に取り組むと同時に、平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、精神障害者の雇用に係る各種支援策の周知を図る。

ア 法定雇用率達成指導の実施

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号)に基づく法定雇用率の引上げが平成 25 年 4 月から実施されたが、依然として 4 割近くの企業が雇用率未達成であることを踏まえ、未達成企業に対する障害者雇入れ計画の作成命令や企業名の公表を行うことも視野に入れつつ、厳正な指導を行う。これにより平成 28 年度においては、法定雇用率達成企業数の割合 63.0%以上を目指す。

また、労働局及びハローワークにおいては、障害者の雇用を進めるとともに、他の公的機関についても率先垂範して障害者雇用を進めべき立場にあることから、未達成機関に対する厳正な指導を徹底する。

イ 障害者の雇用機会の拡大

(ア) 適切な障害者トライアル雇用事業の実施

障害者を短期の試行雇用の形で受け入れ常用雇用への移行を推

進する障害者トライアル雇用事業を活用し、就労支援を実施する。
常用雇用移行率を88%以上とすることを目指す。

(イ) 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の推進

社会福祉法人等の協力機関とも連携しつつ、障害者センターに対し、職場への適応が困難な障害者の働く職場にジョブコーチの派遣を依頼し、職業的自立に向けた支援を行う。

(ウ) 障害者の就職支援の推進

一層の障害者専用求人の確保を図るとともに、各種助成金制度等の支援措置を活用した就職促進を図る。

また、企業の採用担当者と就職を希望する障害者が一堂に会しての合同面接会の実施等により、障害者の更なる就職促進を図る。

ウ 雇用・福祉・教育・医療の連携による就労支援の強化

障害者の身近な地域において雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との一層の連携強化を図り、福祉的就労から一般雇用への移行促進等を進めるため、チームによる就職準備から職場定着までの一貫した支援を行う。

また、障害者本人の就労に対する不安や企業の障害者雇用に関する不安を解消するため、関係機関等と連携しつつ、職場実習を効果的に実施するとともに、就労支援セミナー等を開催する。

さらに、就労や日常生活に係る相談・支援を一体的に行う障害者就業・生活支援センターについて、沖縄県と連携しつつ指導等を行うとともに、同センターが行う就業・生活支援業務の効果的実施に向けた支援を行う。

エ 精神障害者の総合的な雇用支援の実施

(ア) ハローワークにおけるカウンセリング機能の強化

精神障害者の就職件数は着実に伸びているが、離職と就職を繰り返す傾向もみられることから、精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも比重を置いて支援する。

(イ) 精神障害者の常用雇用への移行の促進

精神障害者に係る助成制度、障害者トライアル雇用事業、障害者職業センターのジョブコーチ支援等の活用により、精神障害者の常用雇用への移行及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を行う。

オ 発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化

発達障害者については、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱える者に対して、就職支援ナビゲーター等による特性に応じたきめ細やかな個別支援の実施及び希望に応じた適切な専門支援機関への誘導を行うとともに、障害者トライアル雇用事業やジョブコーチ支援等も活用して雇用促進を図る。

カ 難病患者に対する就職支援

沖縄県難病相談・支援センター等との連携により、難病のある方に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応を図るとともに、障害者試行雇用事業やジョブコーチ支援等の活用により雇用促進を図る。

キ 障害者雇用の理解の促進

事業主のみならず、広く国民に対して障害者雇用の機運を醸成するため、「障害者雇用支援月間」（9月）等において関係機関と連携した啓発活動を実施する。

（8）職業能力開発による就職促進

ア 地域のニーズに応じた職業訓練の展開

地域における求職者の動向や訓練ニーズを踏まえ、求人の状況や事業主の求める地域に必要な人材を育成するため、関係機関と連携を図りつつ公的職業訓練全体で訓練メニューを提供していく。そのため、「沖縄県地域訓練協議会」を開催し、求職者支援訓練に係る訓練実施分野及び規模を定める「地域職業訓練実施計画」を策定し、地域のニーズに応じた職業訓練の機会の確保に努める。

また、計画策定に向けてワーキングチームを必要に応じて開催し、労働局・ハローワークが把握した求人・求職者の職業訓練ニーズを関係機関に体系的に提供する。

イ 求職者支援訓練の的確な推進

求職者支援訓練については、訓練実施機関の申請状況や認定状況を把握し、地域職業訓練実施計画と著しく乖離している訓練分野がある場合には、訓練コースの開拓等について関係機関に働きかけるなど、その改善に向けた取組を推進する。

ウ 訓練への適切な誘導と就職支援

（ア） 求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者に対して訓練機会を提供するものであるが、就職のためには訓練受講が必要と考えられる者についても、ハローワークにおいてキャリア・コンサルティングを実施した上で、適切な訓練へ誘導する。

（イ） 訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援を行うとともに、訓練修了後3か月間に担当者制によるきめ細やかな就職支援を進めることにより、訓練修了後の雇用保険が適用される就職率について、基礎訓練55%以上、実践訓練60%以上を目指す。

エ 労働者・企業の職業能力開発への支援

企業内における労働者のキャリア形成の促進のため、雇用する労働者に対する職業訓練や労働者が自発的に行う職業能力開発を支援する事業主に対して「キャリア形成促進助成金」等の活用を促すとともに、同制度の周知を図る。

オ ジョブ・カード制度の推進

- (ア) 平成 27 年 10 月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用するものに見直しが行われたジョブ・カードについて個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、「地域ジョブ・カード運営本部」において策定した「新ジョブ・カード沖縄県地域推進計画」に基づき、沖縄県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関と連携し、ジョブ・カード制度の着実な活用推進を図る。
- (イ) 雇用型訓練の更なる普及促進を図るため、未充足求人が多い業種の企業等を中心に、同訓練を活用することのメリットや助成制度等を積極的に周知するとともに、同訓練の求人申込みを受理した場合は、当該求人の充足に向けた取組を積極的に行う。
- また、職業訓練を受講しない者についても、職業能力形成機会に恵まれなかった者を主な対象として、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが必要と認められる場合は、可能な範囲でこれを実施する。
- さらに、那覇新卒応援ハローワーク等において、学生の求職活動を行うにあたり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(9) 沖振法対象離職者及び駐留軍関係離職者対策の推進

駐留軍関係離職者及び沖縄振興特別措置法の対象となる離職者については、中高年齢者が多く再就職が極めて困難な状況にあることから、(一財) 沖縄駐留軍離職者対策センターと連携を図り職業相談・職業紹介、職業訓練の推進及び職業転換給付金の活用等により、引き続き生活の安定と早期再就職の促進を図る。

また、在日米軍の再編に伴う基地移転等により、駐留軍関係労働者の雇用への影響が生ずることも予想されることから、その動向について情報収集に努め、大量離職者が発生するおそれがある場合は、沖縄県、関係市町村及び関係団体と連携を図りつつ、迅速かつ適切な雇用対策を実施する。

(10) 各種施策の総合的な推進

ア 特別な配慮を必要とする方々に対する就労支援

(ア) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援

生活保護受給者等の生活困窮者を広く対象とした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公共団体の間で締結し

た協定に基づく「生活保護受給者等就労自立促進事業」及び平成27年度4月から施行された「生活困窮者自立支援法」に基づく支援制度により、各関係機関との連携を図りつつ、生活保護受給者等に対するチームによる就労支援を促進する。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。

以上の取組の結果、平成28年度においては、支援対象者を1,292名、就職件数774件以上を目指す。

(イ) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進

① マザーズコーナーの更なる充実

「グッジョブセンターおきなわ」及び「ハローワークプラザ沖縄」にマザーズコーナーを設置し、キッズコーナーやベビーチェアを設け子供連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、地方自治体等との連携により、仕事と子育て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う。また、個々の求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うことと併せて、求職者の希望に合った求人の開拓を推進する。

以上の取組により、平成28年度においては、担当者制による就職支援を受ける重点支援対象者数の就職率を88.5%以上とすることを旨とする。

② 母子家庭の母等の就職促進

児童を扶養する母子家庭の母及び父子家庭の父（以下「母子家庭の母等」という。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時期に地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置を行い「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により、早期就職の促進を図る。

また、沖縄の子供達を取り巻く環境は、一人当たりの県民所得が全国最下位であること、母子世帯の出現率が全国1位となっていることなど、全国と比較して深刻な状況であり、「子どもの貧困対策」は重要な課題となっている。

沖縄県においては、「子どもの貧困対策推進計画」を策定し、総合的できめ細やかな対策を講じることとしており、生活困窮者対策（ひとり親の就労支援）等が沖縄県政の重要な課題の一つとなることから、地方福祉事務所等との連携を密に図り、個々の母子家庭の母等のニーズに即した支援を実施する。

③ 関係機関との一体的な支援の展開

「グッジョブセンターおきなわ」内のマザーズコーナーにつ

いては、(公社) 沖縄県母子寡婦福祉連合会及び沖縄県女性就業・労働相談センターの相談窓口を併設し、引き続き来所者への総合的な支援を行う。

(ウ) 長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援
がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、がん診療連携拠点病院等との連携のもと、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を積極的に実施する。

(エ) 刑務所出所者等に対する就労支援

ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を積極的に活用するほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と密接に連携して求人確保を図ることにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

(オ) 伴走型の就労支援の推進

就職・生活支援パーソナルサポートセンターとハローワークの職業紹介窓口を併設し、県のパーソナルサポーターと国の就職支援ナビゲーターが一体的に就職・生活に問題を抱える支援対象者に伴走し寄り添いながら、その抱える問題の解決を図ってきたところであり、平成 28 年度においても引き続き一体的実施事業として、沖縄県と連携した事業の展開を行う。

イ 外国人労働者の適正な就労の確保等の推進

「外国人雇用状況報告制度」の徹底を図りつつ、把握した雇用状況を踏まえた事業所訪問等を行い、外国人労働者の雇用管理改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成 22 年厚生労働省告示第 264 号）を周知するとともに、外国人雇用管理アドバイザーによる援助を含め、雇用管理改善のための助言・指導を実施する。

また、社会保険未加入等の疑いがある事案や労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合には、年金機構ブロック本部や労働基準監督署に対して確実に情報提供する等、関係機関と連携して外国人労働者の適正な就労環境の確保を図る。

さらに、外国人留学生に対して那覇新卒応援ハローワークでの支援を実施するとともに、大学・企業等関係機関と連携して効果的な就職支援の取組を推進する。

ウ 公正な採用選考の推進

企業における公正な採用選考の推進を図るため、公正採用選考人権啓発推進員を設置していない事業所に対する設置勧奨及び小規模事業主に対する啓発・指導を実施するとともに、同推進員制度が効果的に機能するよう職員及び推進員への研修等を行う。また、全国高等学

校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知、公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配付等により、雇用主に対する啓発・指導を推進する。

併せて、障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・要請を行う。

エ 個々の求職者の状況に応じた総合的なサービスの提供

再就職の緊要度が高い求職者に対して、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな職業相談による的確な職業紹介を行う等、就職支援の充実を図るための「早期再就職支援プログラム」の実施・内容充実に取り組む。

オ 助成金の不正受給の防止

助成金の不正受給を防止するため、助成金制度の一層の周知徹底と適正な申請のための窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査及び必要に応じた訪問調査を徹底する。

3 労働基準担当部署の重点施策

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策

過重労働による健康障害を防止するために、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、長時間労働の抑制を図るとともに、法定労働時間、割増賃金の支払い等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外・休日労働に関する協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働に関する協定が届け出られた場合には、適切な指導を行うとともに、労働条件の確保・向上に向けた総合的な施策を推進する。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間労働を原因とする脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われた事業場については、重点的に監督指導等を行うとともに、11月に予定される「過重労働解消キャンペーン期間」において、集中的な監督指導を実施し、これら結果を取り纏め積極的に広報する。

(2) 労働条件の履行確保・改善対策

ア 法定労働条件の履行確保

事業場における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であることから、管内状況を踏まえつつ、計画的な監督指導のほか、集団指導、他部署との連携を図りつつ、あらゆる機会をとらえ、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。また、法定労働条件の履行確保上問題が懸念される事案に対しては、迅速かつ

的確に監督指導を実施し、重大かつ悪質と考えられる事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

さらに、同種事案の発生を防止するために、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

イ 労働条件の書面明示の徹底

労働条件に関する労使のトラブルを未然に防止することが、雇用の「質」の改善にもつながることから、労働契約締結時における労働条件の書面明示の確実な履行について、監督指導時において重点的に指導を行うこととし、ハローワークとも連携し、集団指導や各種説明会等あらゆる機会を捉えて周知啓発を行う。

また、引き続き、採用の多い4月を控えた3月に「労働条件明示・書面交付強化月間」を実施し、関係機関等の協力を得ながら、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって広く周知啓発を図り、定着に向けた取組を行う。

ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

劣悪な労働環境で使用する、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、長時間労働や賃金不払残業に係る相談や各種情報等をもとに、法令違反や健康障害の発生が懸念される事業場に対して監督指導等を実施する。

また、夜間、休日における相談については、「労働条件相談ほっとライン」、また、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」の周知を図るとともに、引き続き、大学生や高校生等を対象とした労働条件セミナーを行うなど、労働基準関係法令等の浸透を図る。

エ 特定分野における労働条件の確保・改善対策の推進

(ア) 障害者

障害者虐待防止の観点から、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、関係機関との連携のもと、積極的に情報共有を図り、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって障害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る。

(イ) 外国人労働者、技能実習生

外国人労働者については、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化の徹底を図る。特に、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対しては重点的に監督指導を実施し、重大または悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

(ウ) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働や労務管理に問題が認められることから、関係機関とも連携を図り、労働基準関係法令や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準について周知等を図っていく。特に沖縄総合事務局運輸部とは連携を密にし、情報・意見交換を行うとともに、必要に応じて合同監督・監査を実施する。

また、トラック運転者については、昨年度立ち上げた「トラック輸送における取引環境・労働時間改善沖縄県地方協議会」における議論を踏まえつつ、関係機関等と連携しながら取引環境や労働時間の改善に取り組んでいく。

(エ) 医療従事者

夜間を含む交代制勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働等厳しい労働環境にある実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対しては、引き続き労働基準関係法令の順守の徹底を図るために的確な監督指導等を実施するとともに、関係機関等との連携を図りつつ、「医療労務管理支援事業」の利用促進など医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組を推進する。

(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

沖縄労働局第12次労働災害防止計画（計画期間：平成25年度から平成29年度）（以下、「沖縄局12次防」という。）の4年目となる平成28年度は、目標達成に向けて、次のアからキまでについて、重点的に取り組む。取組にあたっては、リスクアセスメントや「見える化」などの創意工夫した取組を促進する。

また、労働災害防止団体、業界団体、各事業所の安全衛生担当者等と連携し、その活動を支援する。

ア 労働災害防止のための重点的対策

(ア) 建設業における労働災害防止対策

沖縄労働局、沖縄総合事務局、沖縄県土木建築部、建設業労働災害防止協会沖縄県支部が共同で主唱、20の建設業団体が協賛する「沖縄県建設業ゼロ災運動」を引き続き展開し、産官合同パトロール、専門工事業団体ごとの災害防止上の重点対策の策定、建設事業者によるゼロ災宣言、安全活動「見える化」コンクールの開催、啓発ステッカーの配付など、工事量の増加に見合った安全管理体制の確保、経験の浅い新規入職者の労働災害防止対策の強化に産官連携で取り組む。

また、建設工事における安全経費の確保について、国土交通省が改訂した建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者、建設業団体に要請する。

さらに、建設業の労働災害の約3割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き足場からの墜落防止措置の充実等に係る改正労働

安全衛生規則の周知徹底に取り組む。

(イ) 第三次産業における労働災害防止対策

沖縄局 12 次防で重点業種として掲げた小売業、旅館・ホテル業、飲食店、社会福祉施設、ビルメンテナンス業を中心とした第三次産業における労働災害防止対策について、許認可権を有する関係行政機関や関係業界団体等と連携体制を積極的に構築して推進する。また、労働安全衛生コンサルタント等の専門家による診断や助言を活用する。

小売業の一部、社会福祉施設、飲食店などでは、各店舗や施設で、職場環境・作業方法の改善や労働者の安全教育を行う安全推進者を選任（平成 26 年 3 月 28 日付け基発 0328 第 6 号「労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」）し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう勧奨する。また、災害傾向など安全対策に活用いただくための参考資料の提供を充実する。

近年増加傾向にある腰痛について、職場における予防対策を支援するため、腰痛予防に専門的知見を持つ理学療法士を講師派遣する「腰痛予防アドバイザー事業」を継続して実施する。

特に、中高年女性の転倒を防止するため、段差等の解消や表示、整理・整頓、清掃（水濡れ・油汚れの拭き取り）、照明、作業改善などを助言・支援していく。

(ウ) 製造業における労働災害防止対策

機械設備に起因する、はさまれ・巻き込まれ災害を防止するため、機械設備の安全化の一層の促進に取り組む。

(エ) 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策

労働災害の多くを占めるトラックの荷役作業時の「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「見える化」の手法をおりませながら、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある事業者に指導を行うとともに、荷主等に対しても、ガイドラインに基づく取組の必要性について協力を求めていく。

イ 労働者の心身両面にわたる健康確保・保持増進対策

沖縄局 12 次防の目標達成に向けて、社員の健康増進を企業活力・成長への経営投資とする「健康経営」をコンセプトに、以下の事項に重点的に取り組む。

(ア) 働き盛り世代の健康保持・増進対策

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る。

また、企業の事例発表を含むワークショップを開催し、実践的な情報提供を行うほか、沖縄産業保健総合支援センター及び各地域産業保健セ

ンターでは、保健指導や健康管理に関する相談、健康教育など職場における健康づくりを支援するサービスを行う。

これらの事業は、沖縄県や自治体の健康長寿施策、経済団体、保健・医療・福祉関係団体、保険者と連携・協働しながら進める。

(イ) メンタルヘルス対策

昨年 12 月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、制度の趣旨を踏まえ、実施の徹底を図るため必要な支援を行う。

また、労働者数 50 人未満の事業場（当面は努力義務）に対しては、沖縄産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、本年 6 月から、化学物質のリスクアセスメントの実施等が義務化されることとなっており、改正法の円滑な施行に向けて、安全データシート (SDS) 交付義務対象物質を使用する際のリスクアセスメントについて説明会の開催等必要な支援を行う。

また、事業者が取り扱う化学物質の危険有害性の把握、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の法令上の措置の徹底に取り組む。

エ 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策等

大気汚染防止法、建設リサイクル法に基づく行政を担う沖縄県及び特定行政庁と解体工事に関する情報を共有し、建築物の解体作業において石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく届出や隔離の際の漏洩防止措置等が適切に実施されるように取り組む。

また、発注者に対し、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等を働きかける。

(イ) 健康管理対策

石綿障害予防規則に基づく健康診断の確実な実施、健康管理手帳制度について周知する。

オ 熱中症予防対策

屋外・暑熱環境の産業を中心に、夏季前の早い時期から注意喚起を行い、熱中症予防対策の徹底に取り組む。特に、暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、WBGT 値（暑さ指数）の活用、台風一過など気温上昇期における対策を促す。

カ 受動喫煙防止対策

昨年 6 月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されたことを踏まえ、引き続き、職場での受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を周知

啓発し、事業場における取組の促進を行う。

キ 理解増進活動

労働災害統計や安全衛生事業に関する情報発信、産業安全の大切さや働き盛り世代の健康改善を呼びかけ、労働安全・健康に対する、事業者、労働者そして県民全体の理解増進を図る。

また、「ひやみから健康経営宣言登録事業」(再掲)、「あんぜんプロジェクト(厚生労働省本省事業)」、「安全衛生優良企業公表制度(厚生労働省本省事業)」を通じ、雇用改善や労働生産性の向上の観点からも、労働安全・健康に取り組む企業の社会的評価の向上を図る。

(4) 最低賃金制度の適正な運営等

最低賃金制度は、すべ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、平成27年度の地域別最低賃金未満率が5.2%と全国平均2.0%より高い数値で推移しているため、最低賃金の履行確保及び周知徹底を図る。

ア 最低賃金遵守の徹底

最低賃金の履行確保を図るため、労働相談情報や違反率、最低賃金改定に伴う未満率、影響率などから問題があると考えられる業種及び事業場を選定し、重点的に監督指導を行う。

イ 最低賃金周知・広報

平成28年度最低賃金広報計画に基づき、地域別最低賃金等(特定(産業別)最低賃金含む。)の周知徹底を図るため、各市町村、経営者団体等の広報誌・ホームページ等に全て掲載されるよう依頼を行い、更に地域別最低賃金の効力発生日に合わせて、県、労働団体、経営者団体等の協力のもとに街頭キャンペーンを行うとともに、特に未満率が高い業種については、業界団体を通じて重点的に周知・徹底を図る。

(5) 労災補償対策の推進

労働災害に遭った労働者やその遺族の迅速かつ公正な保護という労働者災害補償保険法の制度の目的を達成し、労災補償行政に対する国民の期待や関心に応えるため、従来から取り組んでいる長期未決対策等の迅速・適正な事務処理の徹底を図るとともに、適正な労災認定を行う。

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

過労死事案等の複雑困難な事案については、局及び署内検討会

における事案の検討及び地方労災医員等の積極的な活用を図りながら組織的な対応に努める。

- (イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理の徹底
社会的関心が高く複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準等に基づき迅速・適正な事務処理の一層の推進を図る。

特にセクシュアルハラスメントの被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取については、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応する。

- (ウ) 石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理及び石綿救済制度等に係る周知徹底

石綿関連疾患に係る労災請求については、最重点事項として局署連携した組織的な対応を行い、認定基準に基づいた迅速・適正な事務処理を図る。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、労働者等に対し、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。

特に、本土復帰前に沖縄米軍基地において石綿にばく露したことが原因で中皮腫や肺がんなどに罹り、亡くなられた米軍基地関係労働者の遺族への補償（救済）制度について、引き続き、周知徹底を図る。

- イ 労災診療費の適正支払の徹底

労災診療費については、医療機関からの誤請求が多い項目について重点的な審査等を行うとともに、診療指導委員会を効果的に活用し、引き続き的確な審査を実施する。

併せて誤請求の多い労災指定医療機関等には、個別に実地指導を行う。

また、労災診療費算定基準の改定が予定されていることから、医療機関への周知を的確に行う。

- ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

会計検査院実地検査において障害厚生年金等の受給についての把握が十分でなかったことによる休業（補償）給付の過大な支払が指摘された事例があることを踏まえ、休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

- エ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、平成 28 年 4 月 1 日より制度改正がなされることから、争点整理を的確に行うなどにより、一層、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対して処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、新件協議の充実により応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査を的確に行う等、漏れのない主張・立証に努める。

オ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないよう、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないよう組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

(6) 労働基準担当部署内の連携の強化等

ア 過重労働による労災請求事案への対応

長時間、過重労働が原因であるとして労災請求がなされた脳・心臓疾患、精神疾患事案については、労災補償部署から監督・安全衛生部署へ速やかに情報提供、情報の共有が図られる体制を確立し、迅速かつ適正な対応を図る。

イ 労災かくし事案への対応

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けてあらゆる機会をとらえ、周知・啓発を図るとともに、労災補償担当部署において労災請求の相談等を通じて労災かくしの疑いのある事案を把握した場合や安全衛生担当部署において虚偽の労働者死傷病報告が発覚した場合には、監督担当部署への情報提供を行うなど、各担当部署間で連携を図り、悪質と考えられる事案については司法処分を含め厳正に対処する。

また、全国健康保険協会沖縄県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行う。

4 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 働き方改革の推進について

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部のもとで以下を実施する。

ア 働き方改革・休暇取得促進

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しや

すい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

ウ 推進会議の開催

働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合う場の設置を促していくことが求められている。

このため、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、地方公共団体及び労使団体等の地域の関係者から構成される会議の継続的な開催に向けた取組を引き続き行う。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

ア 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき平成28年4月1日から301人以上企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、あらゆる機会をとらえ周知する。なお、周知に当たっては、一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定支援ツール」の活用や、一般事業主行動計画や自社の女性の活躍に関する情報を効果的に公表できる女性の活躍・両立支援総合サイト内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

また、常用労働者数301人以上企業については、確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、なお取組が行われない企業に対しては助言、指導等を実施する。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度等について、雇用対策協定に基づき県と連携し広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 女性活躍加速化助成金等の活用による取組の促進

一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して「女性活躍加速化助成金」の活用を図ることにより取組を促進する。

なお、常用労働者数300人以下の努力義務企業においても、女性の活躍推進が取り込まれるよう本助成金の周知を図る。

また、本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を通じ、女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対し取組を支援する。

(3) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではなく社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談には迅速・適切に対応し、相談者の意向を踏まえた紛争解決援助による解決、法違反事業所に対する行政指導を関係部署との連携も図りながら的確に行う。

ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等による不利益取扱い、母性健康管理措置といった妊娠・出産に伴う相談は、男女雇用機会均等法関係の相談の3割を占めている。

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する企業訪問等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」(雇用の分野における男女の均等な機会及び優遇の確保等に関する法律の一部改正)が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

イ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、パワーハラスメント対策導入マニュアルの普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

ウ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

男女雇用機会均等法関係の相談では、セクシュアルハラスメントが全体の5割を占める。

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を周知するとともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない100人以下の企業等を中心としてセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより、通院する若しくは、それに相当する精神状態と思われる事案が発生していることを踏まえ、労働者及び事業主等からの相談に対し、必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内すること

も含め、適切に対応する。

(4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 女性の活躍促進に取り組む事業主に対する支援

女性の活躍促進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け事業主に対する支援を行う。

その際、ポジティブ・アクションの取組に関する好事例や「均等・両立推進企業表彰」制度（平成 28 年度より本省において実施）など企業への情報提供などを行う。

イ 男女雇用機会均等法の実効性の確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、改正後のくるみん認定及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、雇用対策協定に基づき県と連携して広く周知を図るとともに、周知用資料等を活用し、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

さらに、くるみん認定またはプラチナくるみん認定を受けた企業に対する税制優遇措置については、一般事業主行動計画策定促進の段階からくるみん税制の内容について事業主に周知を図る。

イ 育児・介護休業法の確実な履行

育児・介護休業法に関する相談では、法令や制度に関する相談、育児休業取得に係る不利益取扱の相談等が寄せられている。

中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行を図るとともに、「雇用保険法等の一部を

改正する法律案」(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正)が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

特に、有期契約労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図るとともに、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、法の確実な履行確保を図る。

また、介護に直面した労働者に対し、介護休業ゼロに向けて介護休業・休暇を始めとした制度も活用し、就業を継続できるような制度の周知を行う。

さらに、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては整備を促す。

また、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等把握に努める。

ウ 両立支援等助成金の活用

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。

その際、男性の育児休業取得促進のための出生時両立支援助成金、介護支援取組助成金及び育児・介護支援プランコースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

また、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の新規受付が停止されるため、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」を案内する。

(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア 改正パートタイム労働法の確実な履行

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇の確保を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象に計画的な報告徴収の実施等により、改正パートタイム労働法の履行確保を図る。

なお、パートタイム労働者の雇入れ時の労働条件の明示等については、労働基準担当部署と連携し適切に対応するとともに、正社員転換や処遇改善については、職業安定部と連携しキャリアアップ助成金の活用を図りながら、企業のパートタイム労働者の均等・均衡待遇への取組を促進する。

また、パートタイム労働者からの個別事案に関する相談については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主

に対し迅速かつ的確な指導を行う。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援
パートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する企業に対して、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」を紹介する。

「パート労働者活躍推進企業宣言」を行った企業や、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受彰企業の取組事例集の活用等により、表彰への企業の応募を促すとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

また、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスをを行う。

あわせて、正社員とパートタイム労働者の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

さらに、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合等において、必要に応じて、短時間正社員導入支援マニュアルなど同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

これらの支援を行う際には、パートタイム労働者の雇用管理の改善や短時間正社員制度に関する情報、スキルアップ・キャリアアップを支援する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」を活用し、積極的な周知を行う。

(7) 労働条件の確保・改善対策

ア 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

イ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法と無期転換ルール

労働契約法に定める無期転換ルールの特例を定めた「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法」の円滑な施行を図るため、引き続き各種機会を捉え周知を図る。

また、管内は、有期雇用労働者の占める割合が特に多いと考えられることから、労働契約法で定める、有期労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する「無期転換ルール」について、使用者のみならず、労働者に対しても引き続き周知を図っていく。

ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成 27 年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調

査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保について」に基づき、チラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確な対応を行うよう取り組む。

(8) 最低賃金引上げに向けた中小企業支援促進

最低賃金引上げで影響を受けやすい中小企業の経営管理や労務管理について専門家による無料相談、専門家派遣を行う沖縄県最低賃金総合相談支援センターを設置し、ワンストップ・サービスを実施する。業務改善助成金制度については、業務改善助成金利用促進行動計画に基づき、引き続き、監督署はもとより職業安定担当部署並びに使用者団体等と連携しつつ、制度の周知を行い、支給事例等を活用し積極的な利用勧奨を行う。

(9) 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

ア 「総合労働相談コーナー」等の個別労働紛争解決制度の利用促進

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事的トラブルである個別労働紛争については、口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行う、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点であり、個別労働紛争解決制度に基づく「助言・指導」及び「あっせん」は、職場でのトラブルの解決援助サービスであるので、局ホームページに掲載するほか、運用状況を公表するなどの広報を実施するとともに、説明会等においてパンフレットを配布するなどにより周知を行い、利用促進を図る。

また、「口頭による助言」等については、積極的かつ迅速に実施し、紛争の実情を踏まえ、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す等の方法を採ることにより、適正な解決を図る。さらに、「あっせん」については、迅速な処理を図ることはもとより、参加勧奨を行って参加率の向上を図る。

イ 複雑・困難化する個別労働紛争に対応した総合労働相談の実施

総合労働相談コーナーでは、法令・制度の問い合わせのほか、労働問題に関するあらゆる相談に対してワンストップで対応することが求められており、これらの相談に対応する総合労働相談員には、相談者のニーズに応じ、複雑・困難化する個別労働紛争の解決に必要な専門的な幅広

い知識が必要である。

そのために、総合労働相談員に対して習熟度に応じた効果的な研修を実施するとともに、総合労働相談コーナーへの巡回指導を計画的に実施するなどにより、総合労働相談員の能力向上を図り、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分配慮し、的確な相談対応を行わせる。

ウ 個別労働紛争関係機関・団体との連携強化

県内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談等の窓口を設置している関係機関及び個別労働紛争制度を運用する機関や団体とは、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」の開催、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き更なる連携強化を図る。

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉の向上等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と労働保険料の確実な納付が最も重要な課題である。未手続事業一掃対策の効果的な取り組みを行い、また、労働保険料及び一般拠出金（以下「労働保険料等」という。）の収納率向上のため、適正な労働保険料等の申告・納付の指導を行う。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策

ア 未手続事業対策の計画・実施

労働保険適用促進のため、労働保険加入促進業務受託団体との連携を密にして、未手続事業場の対策に取り組む。また、計画について単なる数値目標にとどまらず、重点業種、規模、地域等を定め、効率的な指導を行う。

イ 成立手続きを行わない未手続事業所の職権成立

加入勧奨や適用指導により自主成立を促すが、度重なる指導にも拘わらず手続きを行わない事業場については職権による成立手続を行う。

ウ 「労働保険適用促進強化期間」の集中的広報

少なからず労働保険制度の不知による未手続事業所もあることから、日頃からあらゆる機会に広報を行うとともに、強化期間（11月）を設け集中的に広報活動等を行う。

(2) 労働保険料・一般拠出金の適正徴収

ア 適正な申告・納付の周知

労働保険料等の公正・公平な負担を促すため、事業主に対し、労働保険制度に対する理解の下、法令に従い、労働保険料等を申告・納付するよう指導する。また、年度更新期間を中心に、事業主や社会保険労務士等に対して積極的な電子申請の利用を勧奨する。

イ 実効ある滞納整理の実施

複数年にわたり労働保険料等を滞納している事業場は保険料を支払わなければならないことを理解しておきながら、支払っていない事業場も見受けられることから、このような事業場に対しては、当初から、差押え等強制措置を念頭に置き、滞納整理を進めていく。

ウ 口座振替制度の利用促進

口座振替制度については、事業主の利便性の向上や徴収事務の効率化に資することから、あらゆる機会をとらえて制度の周知を行い、事業主等への利用促進を図る。

エ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料の適正徴収を図り、労働保険料の負担の公平性を確保するため、算定基礎調査計画を策定し、パートタイム労働者等を多く雇用する業種や雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場等に重点を置いて算定基礎調査を実施する。

(3) 労働保険事務組合に対する指導等

労働保険事務組合に労働保険の事務処理を委託する事業主は、適用事業場数の約1/3を占めており、中小零細企業の労働保険事務に大きな役割を果たしている。引き続き、事務組合制度に対する信頼が確保されるよう関係団体と連携し、必要な指導を行う。また、あらゆる機会に、特別加入制度など事務組合のメリット等を周知し、一層の活用を推進する。

(4) 労働保険料率（労働保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成28年4月1日現在の労働保険料率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。