

平成 29 年度

労働行政運営方針



厚生労働省沖縄労働局

平成 29 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	
(1) 最近の経済・雇用情勢	
①経済情勢	
②雇用情勢	
(2) 雇用のミスマッチの状況	3
(3) 新規学卒者の就職の状況	
(4) 若年者及び非正規雇用の状況	4
(5) パートタイム労働者の雇用状況	
(6) 女性労働者の活躍状況	5
(7) 高年齢者・障害者雇用の状況	6
(8) 職業能力開発の状況	
2. 労働条件等をめぐる動向と課題	7
(1) 申告・相談等	
(2) 労働時間・賃金	8
(3) 労働災害・労災補償	9
第 2. 労働行政の展開に当たっての基本的姿勢	10
1. 労働行政の一体的推進	
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	
(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	
3. 計画的・効率的な行政運営	
(1) 計画的な行政運営	
(2) 事務の簡素化と行政運営の重点化	
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し	

- (4) 行政情報化への対応 13
- (5) コスト削減の取組
- 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
 - (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
 - (1) 綱紀の保持
 - (2) 行政サービスの向上
- 6. 職員の健康安全確保等 15
 - (1) 職員の健康確保
 - (2) 暴力行為等に対する職員等の安全確保

第3. 平成29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) 「働き方改革の実現」の推進
 - (2) 雇用の質の改善 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
 - 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. 雇用環境・均等担当部署の重点施策
 - (1) 働き方改革の推進
 - ア 働き方改革・休暇取得促進
 - (ア) 企業トップへの働きかけ
 - (イ) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進
 - (ウ) 年次有給休暇の取得促進
 - 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) 女性の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進 19
 - ア 改正育児・介護休業法の確実な履行確保
 - イ 両立支援等助成金の活用など両立支援に取り組む事業主に対する支援
 - ウ 次世代育成支援対策の推進
 - (3) 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 20
 - ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保
 - イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

- (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保
 - ア 一般事業主行動計画等の策定促進等
 - イ 助成金等の活用による中小企業の取組の促進
- (5) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
- (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 パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等
 - 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) 総合的ハラスメント対策の一体的実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
 - ア 職場における妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント対策の推進
 - イ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進
 - ウ 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
- (8) 個別労働関係紛争の解決の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
 - ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施
 - (ア) 総合労働相談コーナーの機能強化
 - (イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの推進
 - イ 関係機関・団体との連携強化
 - ウ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助
- (9) 労働条件の確保・改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
 - ア 中小企業等への無期転換ルールの普及
 - 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の円滑な施行
 - ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組
- (10) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援・・・・・・・・・・ 25
 - ア 専門家派遣・相談等支援事業
 - イ 業務改善助成事業
- (11) 適正な労働条件の整備
 - ア 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の促進
 - イ 「多様な正社員」の普及・拡大
- 3. 職業安定担当部署の重点施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
 - (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
 - 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	30
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	
	（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	32
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	33
ア	地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策	
	（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（地域活性化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	35
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)	高齢者雇用対策の推進	36

- 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活躍促進
 - (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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
 - 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
 - ア 公的職業訓練の推進
 - イ 地域のニーズに応じた職業訓練の展開
 - ウ 求職者支援訓練の的確な推進
 - エ 訓練への適切な誘導と就職支援
 - オ 労働者・企業の職業能力開発への支援
 - カ 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・・・・・・・・ 40
- (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
 - (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	
カ	求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応	
4.	労働基準担当部署の重点施策	43
(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等の推進	
(2)	労働条件の履行確保・改善対策	44
ア	法定労働条件の履行確保	
イ	賃金不払い残業の防止	
ウ	労働条件の書面明示の徹底	
エ	若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組	
オ	特定の分野における労働条件の確保・改善対策の推進	
	(ア) 自動車運転者	
	(イ) 外国人労働者、技能実習生	
	(ウ) 障害者	
	(エ) 医療従事者	
(3)	労働者の安全と健康確保対策の推進	46
ア	労働災害防止のための重点的対策	
	(ア) 第三次産業における労働災害防止対策	
	(イ) 建設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	
	(オ) 転倒災害防止対策	
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	安全と健康に関する理解増進活動	
ク	治療と仕事の両立支援の推進	
(4)	最低賃金制度の適正な運営等	49

- 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
 - 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) 過労死等事案に係る迅速・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・適正な処理の徹底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 マイナンバー制度への適切な対応
 - 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
- (6) 労働基準担当部署内の連携の強化等・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51
 - 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
- 5. 労働保険適用徴収業務等の重点施策
 - (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
 - イ 成立手続きを行わない事業場の職権成立
 - 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52
 - ア 適正な申告・納付の周知
 - イ 実効ある滞納整理の実施
 - ウ 電子申請及び口座振替制度の利用勧奨
 - 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
 - (4) 労働保険料率（労働保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 29 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 45 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、海外からの大型クルーズ船の寄港など入域観光客数の増加に伴う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発展している状況にある。

一方、雇用・失業情勢については、好調な観光関連産業が牽引し、県内の景気が拡大したことに伴い、昨年 6 月に有効求人倍率が初めて 1 倍台となり、平成 28 年の有効求人倍率も過去最高の 0.97 倍、平成 28 年の完全失業率は、23 年ぶりの 4% 台となる 4.4% となるなど着実に改善が図られているものの全国平均と比較すると依然として厳しい状況にある。

こうした中、若年者の失業率や離職率、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、また、全国と同様に建設業や医療・福祉等を中心に人材不足が広がっていることから、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。

また、労働関係のトラブルに係る相談件数は雇用情勢の改善等により、減少傾向にあるものの高い水準で推移し、労働災害の発生件数もここ数年増加傾向にある。さらに、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 5 年連続全国ワースト 1 となっており、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ていく必要がある。

このような情勢を踏まえ、沖縄労働局は平成 29 年度の行政運営に当たり、働き方改革による「一億総活躍社会」の実現に向けた取組を始め、各部署の施策を一体的に推進し、沖縄県を始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、豊かで安心して働くことのできる県民生活の実現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

① 経済情勢

県内の経済情勢は、平成28年の観光客数が861万人と過去最高を記録するなど、好調な観光関連産業を中心とした景気拡大により、雇用・所得環境の改善が継続している状況が認められる。なかでも、個人消費と企業の設備投資に持ち直しの動きがみられ、個人消費については、百貨店・スーパー売上高は、新設・改装効果や堅調な食料品需要などから好調に推移している。

また、建設関連においては、公共工事が沖縄振興予算により高水準だったことなどから、全体では概ね好調に推移した。

県内の経済は、観光消費関連が好調に推移し、建設関連も概ね好調に推移したことから、全体では拡大の動きが強まっている。

② 雇用情勢

平成28年の新規求人数は前年比10.3% (10,642人) 増の114,424人となり、月間有効求人数(月平均)も前年比11.3% (2,682人) 増の26,318人となった。新規求人数の多い業種を前年比で見ると、医療・福祉28,868人で11.3% (2,940人) 増、サービス業14,880人で2.8% (409人) 増、卸売業・小売業13,939人で9.1% (1,165人) 増、宿泊業・飲食サービス業11,482人で16.2% (1,601人) 増、情報通信業9,544人で1.5% (141人) 減となっている。

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28年の新規求職申込件数は前年比4.7% (3,777件) 減の75,756件となり、月間有効求職者数(月平均)も前年比4.2% (1,187人) 減の27,001人となった。

また、雇用保険受給資格者実人員(月平均)は、前年比8.2% (476人) 減の5,308人となった。

就職の状況をみると、就職件数は前年比0.5% (119件) 増の25,440件となった。うち県内就職は23,257件(構成比91.4%)であり前年比0.9% (198件) 増、県外就職は2,183件(構成比8.6%)であり前年比3.5% (79件) 減となった。

以上のように、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。

なお、平成28年の沖縄の有効求人倍率(0.97倍)は全国(1.36倍)と比較すると0.39ポイント低く、引き続き良質求人や正社員求人の確保が課題であり、また雇用情勢の改善に伴い事業主や業界団体等から人手不足の声も広がっており、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進

及び正社員転換などの「働き方改革」を促進しながら労働者の定着率や能力向上など労働生産性を高めていく取組が最も重要である。

(2) 「雇用のミスマッチ」の状況

平成 28 年の新規求人数は 114,424 人で前年比 10.3% (10,642 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 28 年平均の管内ハローワークの有効求人倍率については、ハローワーク那覇で 1.14 倍、ハローワーク沖縄で 0.70 倍、ハローワーク名護で 0.98 倍、ハローワーク宮古で 1.27 倍、ハローワーク八重山で 1.39 倍と地域により大きな差がみられる。

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、正社員求人割合は 27.5% 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、各職業の有効求人倍率をみると、サービスの職業 (1.70 倍)、保安の職業 (1.65 倍)、専門的・技術的職業 (1.43 倍)、管理的職業 (1.38 倍)、販売の職業 (1.19 倍)、輸送・機械運転の職業 (1.04 倍) で高くなっており、事務的職業 (0.62 倍) など極端に低くなっている。

こうした「雇用のミスマッチ」が著しい状況が続くと、必要な人材が供給されないこととなり、県内の経済や産業の発展に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) 新規学卒者の就職の状況

平成 29 年 3 月新規学校卒業予定者の就職内定率 (平成 28 年 12 月末現在) を前年同期比でみると、県内高等学校では 2.1 ポイント上昇の 67.9%、県内大学では 10.3 ポイント上昇の 57.4% となり、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 28 年 3 月卒業者では 81.4% (全国平均 97.3%) にとどまっている。

また、卒業後の無業率 (平成 28 年 3 月卒) については、高校生で 13.1%、大学生で 19.8% にのぼっており、全国平均の 4.3% 及び 8.7% 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25年3月卒でみると大卒で43.3%、高卒で59.7%と全国平均の31.9%及び40.9%を大きく上回っていることから、求人へ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。

(4) 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8.3%（平成28年総務省・沖縄県労働力調査）であり、全国平均の3.4%と比較して高い水準となっている。

また、高校・大学卒の就職内定率が全国に比べて低い水準であることや卒業後の無業率・離職率が高いことから若年者の失業率を押し上げる要因となっていることから、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が、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いなどの課題があり、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く、正社員を希望する求職者への就職支援の強化や現在雇用している従業員の定着の面から「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を事業主に促すなど取組の強化が求められる。

(5) 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28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15万人と、雇用者総数の26.3%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。

沖縄県における非正規雇用労働者の割合は、全国より高く、女性においては、約60%が非正規雇用労働者となっている。また、雇用者の4人に1人は短時間雇用者となっている。

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成28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時間あたり所定内給与額を100とした場合、短時間労働者は61.6（前年62）となっている。パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と雇用管理の改善を図っていくには、短時間労働者の雇用管理改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る必要がある。

(6) 女性労働者の活躍状況

「労働力調査」によると、平成 28 年の女性の雇用者数は 27.7 万人となり、前年に比べ 8 千人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 47.1% (前年比 0.3 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」(81.6%) と「40～44 歳」(79.2%) を左右のピークとし、「35～39 歳」(77.1%) 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 (71.8% 「35～39 歳」) より、5.3 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「労働条件等実態調査」(平成 27 年度)で規模別の育児休業制度の就業規則規定の有無をみると、労働者 30 人以上の事業所では 90%以上規定があるのに対し、10 人～30 人未満の事業所で 77%、10 人未満の事業所で 50.5%となっている。5 人以上の事業所における育児休業の女性の取得率は、90.5%であるのに対して男性の取得率は、5.0%と低くなっている。

また、就業規則に介護休業制度の規定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%以上規定があるのに対し、10 人～30 人未満の事業所で 63.7%、5 人～10 人未満の事業所で 38.4%と事業所の規模により育児・介護休業制度の規定の整備状況に差がみられる。

さらに、管理職に占める女性の割合は部長相当職で 14.2%、課長相当職 19.1%、係長相当職 31.4%で前年より割合は高くなっており、全国(雇用均等基本調査・平成 27 年度)の部長相当職 5.8%、課長相当職 8.4%、係長相当職 14.7%を大きく上回っている。

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」36.2%、「医療・福祉」46.5%、「教育・学習支援業」29.1%と高くなっているが、「電気・ガス・熱供給・水道業」では 6.4%、「運輸業・郵便業」11.0%、「建設業」7.8%と低く、業種によって差がみられる。

同調査によると、女性の管理職がいない、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らない」(22.0%)、「女性が希望しない」(12.5%)、「役職に就くための在職年齢数等を満たしている者がいらない」(10.4%)となっている。

さらに、平成 28 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 79.1 (前年 80.5) となっている。

女性の活躍推進のため、改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法による、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置や、育児・介護休業等制度が就業規則に規定化されるよう、事業所等に対し積極的な周知及び指導を行う必要がある。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、義務企業において着実な取組がなされるよう支援し、同法の実効性を確保するとと

もに、努力義務企業においても同計画の策定を推進する必要がある。

(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年には高齢化率が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、高年齢者が年齢にかかわらず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28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の実施済み企業の割合は98.8%(全国99.5%)となっており、未実施企業の早期解消を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーとの連携を強化し、企業における65歳以上定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備する必要がある。

また、再就職を希望する求職者に対しては、早期再就職に向けた支援を強化する必要がある。さらに、シルバー人材センター事業の活性化を促進し、企業を退職した高年齢者が地域において活躍できるよう、多様な就業機会の確保を図る必要がある。

一方、障害者の雇用の状況については、「平成28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0.05ポイント上昇し2.34%となり、全都道府県第7位の水準となるとともに、全国平均(1.92%)を21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39.6%と対象企業の4割近くに及んでおり、また、有効求職者(4,348人：平成28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28年度の実施状況については、公共職業訓練(離職者訓練)の修了者数は1,539人(平成28年12月時点)、就職率が78.5%(平成28年6月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)の修了者数は567人、雇用保険適用就職率は64.5%(基礎コース)及び67.4%(実践コース)(受講者数は平成28年12月までの訓練開始者数、就職率は平成28年6月までに修了したコースの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、職業訓練を必要とする者に対しては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、賃金不払いを中心に労働基準関係法令上問題があると思われる相談が多数寄せられており、平成 28 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、379 件（前年比 6.7%減）で平成 27 年は増加したもののここ数年減少傾向となっている。

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 28 年に実施した申告監督において何らかの法違反が認められ、是正に向けた行政指導を行った事業場の割合は 74.4%であった。そのため、適正な労働時間管理とそれに基づいた適正な割増賃金の支払い、雇用の質の確保・改善及び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。

さらに、総合労働相談コーナーなど労働局に寄せられた相談件数は、平成 21 年度以降 9 千件台で推移していたが、県内景気や雇用状況の改善等も見られるなか、平成 27 年度は 8,241 件と平成 26 年度（8,598 件）に引き続き減少した。しかしながら、このうち民事上の「個別労働紛争」に関する相談件数については、平成 27 年度は 2,496 件（対前年度比 252 件増、11.2%増）となっており、相談内容別としては、「いじめ・嫌がらせ」の相談が右肩上がりの傾向を示しており、平成 27 年度において、537 件と前年度比 6.6%増となっており、「解雇」の相談 547 件に次いで 2 番目に多くなっている。

これらの相談に対しては、あらゆる労働関係の相談に「ワンストップ」で対応するために、労働局及び労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、適切に対応するとともに、この機能を維持・強化し、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労働局及び労働基準監督署、ハローワークはもとより、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、雇用環境・均等室に寄せられる、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談件数は平成 27 年度には 633 件（前年度比 48 件減、

7.1%減)あり、相談内容は、男女雇用機会均等法関係では、セクシュアルハラスメントの相談が全体の5割を占め、次いで妊娠等不利益・母性健康管理措置といった妊娠・出産に伴う相談が約4割を占めている。育児・介護休業法関係では、法令・制度に係る相談が多いが、育児・介護休業の取得に伴う不利益取り扱いの相談も寄せられている。これら相談に対しては、行政手法に基づく助言・指導、紛争解決援助及び調停を実施することにより対応している。

女性の活躍推進を図るためには、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの相談への適切な対応を進めるとともに、法令違反事業所に対する積極的な行政指導や、個別の紛争に対しては紛争解決援助制度による支援を行う必要がある。

(2) 労働時間・賃金

「毎月勤労統計調査」(平成28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1,799時間(所定内労働時間1,680時間、所定外労働時間119時間)となっており、総実労働時間は平成27年に比べると10時間減少し、所定外労働時間は5時間減少した。また、全国平均の年間総実労働時間数は1,783時間(所定内労働時間1,631時間、所定外労働時間152時間)となっており、沖縄県は全国平均より16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1,792時間(所定内労働時間1,686時間、所定外労働時間106時間)となっており、平成27年に比べると20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は1,725時間(所定内労働時間1,595時間、所定外労働時間130時間)となっており、全国平均より67時間長い状況にある。

「労働力調査」によると、県内の平成28年における週労働時間60時間以上の雇用者の割合は5.8%となっており、全国平均値7.8%以下ではあるが政府目標である5%以下は達成できておらず、長時間労働の実態が認められる。

働くことにより健康を損なうようなことはあってはならないものであり、疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、疲労の蓄積を生じないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。引き続き、過重労働解消に向けた取組及び過労死等防止対策を推進していく必要がある。

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28年の常用労働者1人平均月間現金給与総額は251,762円(前年比4.3%増)で、所定内給与は203,537円(前年比3.5%増)、超過労働給与は13,559円となっている。また、特別に支払われた給与は34,666円(前年比14.6%増)であった。なお、全国平均月額315,590円(前年比0.5%増)と比較すると概ね8割63,828円(前年差72,589円)の差がある状況にある。

(3) 労働災害・労災補償

平成 28 年の労働災害の発生状況をみると、12 月末速報値で、休業 4 日以上の死傷者は 982 人（前年同期比 12.9%増）、死亡者は 4 人（前年同期比 4 人減）となっている。

特に、建設業が 138 人（前年同期比 12.1%減）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、景気拡大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、安全対策を強化する必要がある。

一方、労働者の健康状況をみると、平成 27 年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 64.6%で、都道府県別で平成 23 年から 5 年連続で全国ワースト 1（全国平均との差は、11 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、肝機能検査、血圧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、3 年前と比べて回答事業所の 37%でメンタルヘルス不調者は「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 27 年度の労災保険給付支払総額は 46 億 3,947 万円（二次健康診断等給付 1 億 7,417 万円、特別支給金 4 億 3,783 万円を含む。）で前年度に比べ 7,347 万円（約 1.6%）増となり、増加傾向が続いている。

また、保険給付のみの支払総額を業種別にみると、「その他の事業」が 17 億 5,473 万円（41.8%）で最も多く、次いで「建設事業」が 16 億 4,834 万円（39.2%）となっており、この 2 つで保険給付総額の 81.0%を占めている。以下、「製造業」3 億 9,880 万円（9.5%）、「運輸業」3 億 4,311 万円（8.2%）等となっている。

平成 27 年度の新規受給者は、4,614 人で、前年度に比べ 145 人（3.2%）増加している。これを業種別に見ると、「その他の事業」が 3,645 人（全業種に占める割合 79.0%）と最も多く、製造業が 363 人（7.9%）、建設業が 314 人（6.8%）、運輸業が 268 人（5.8%）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28年12月末で4,809件の受付があり、前年同月末4,703件に比較して106件増加しており、引き続き受付件数全国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28年度は12月末現在で請求件数が7件（27年度は2件）と増加しており、精神障害事案についても、平成28年度は12月末現在で18件（27年度は6件）と過去最高となった平成26年度（18件）と同数となっている。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27年度13件、平成28年12月末6件と、平成25年度の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。

第2 労働行政の展開に当たっての基本的姿勢

1 労働行政の一体的推進

労働局が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するに際し、地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や県民からの期待に真に答えていくためには、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、労働局長がリーダーシップを発揮し、関係部署が連携を図り、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的確な対応を図っていく。

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、必要に応じ労働基準監督署、ハローワーク及び労働局内各部室等へ取り次ぐなど適切に対応していく。

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時間の設定、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、効果的・効率的な施策を一体的に推進する。

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

地域のニーズを踏まえた行政を展開するためには、地域の情勢及び課題を的確に把握することが重要である。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、労働局及び労働基準監督署、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・企業等の動

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・労働対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い連携が深まるよう努める。

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対策を推進するため、「沖縄県産業・雇用拡大県民運動（みんなでグッジョブ運動）」において、具体的な取組状況や情報交換等を行う。このほか大量離職者の発生に際し、沖縄県及び関係機関との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」（沖縄県雇用対策協定に基づく実施計画）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。

また、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」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。

さらに、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行う場を定期的に設け、地域の雇用創出や中小企業の人材確保等について必要な連携を図る。

(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、労使団体からの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、労使団体等の意見を踏まえた行政運営に努める。

(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。

さらに、沖縄県選出国會議員や県會議議員等に対し、広報資料、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。

3 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

労働局及び労働基準監督署、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、これに基づいた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、定員事情のなか、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とから「沖縄労働局行政事務簡素・合理化委員会」を定期的に開催し、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、労働局及び労働基準監督署、ハローワークにおいて、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

労働局においては、これまで各担当部署において所掌していた、長時間

労働の抑制、各種休暇の取得促進、正規雇用の拡大、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進などの働き方改革に係る取組に関して、相互に関連する業務を一体として実施し、パワハラやセクハラ、マタハラなど総合的ハラスメント対策を一元的に対応すること、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、昨年4月に「雇用環境・均等室」を設置した。

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、問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、機能の強化及び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。

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、労働局が所掌する申請・届出等手続きについて、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」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、情報セキュリティの確保に万全を期す。

(5) コスト削減の取組

職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低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

労働局及び労働基準監督署、ハローワークでは多くの個人情報を保有しており、その取扱いについては、「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき厳正な管理を徹底する。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啓発・注意喚起を行

う。

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」、また、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、窓口である総務課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」や「標準文書保存期間基準」に基づき、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等の一層の適正化を図る。

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を踏まえ、沖縄労働局法令順守要綱に基づき、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 内部の職員からの法令違反行為に関する通報については、全職員に対して年度初めに所属長から実施する公務員倫理や情報漏えいに関する研修の際に、通報受付体制についての周知も徹底する。

ウ 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、３日以内に実施する。

エ 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、労働

局ホームページの活用や積極的な広報による情報提供に努める。

また、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」及び「台風襲来に係る業務取扱等の留意事項について」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、当該要領等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 職員の健康安全確保等

(1) 職員の健康確保

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」に基づき、定期健康診断により指導区分が認められた者やストレスチェックの結果、高ストレスと評価された者に対する事後措置の実施又は健康管理医による面談等、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)」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

平成28年度においては、公共機関等に対する爆破予告が行われた事案が発生し、また、来庁者等からの暴力行為に発展する可能性のある不当要求等のトラブルも散見される。これら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」や「沖縄労働局不当要求行為等の防止に関する要綱」を踏まえた取り組みを周知徹底する。

第3 平成29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

各部署において重点的に取り組むべき施策については、下記2以降において具体的に述べることとするが、総合労働行政機関としての機能を地域で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策については、部署間及び関係機関等と連携を図りながら取り組んでいく。

(1) 「働き方改革の実現」の推進

「働き方改革」は、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣

議決定)において、一億総活躍社会の実現に向けた「最大のチャレンジ」として位置づけられている。また「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」(平成28年6月2日閣議決定)においても地域の実情に即した「働き方改革」を推進していくことが盛り込まれている。昨年、沖縄県知事と沖縄労働局長の連名による「働き方改革」の更なる推進に関する要請書を主要労使団体の長に直接手交して要請を行った。また、沖縄労働局「働き方改革」推進本部で決定した平成28年度取組方針により、局幹部による管内のリーディング企業訪問や労働局ホームページ「働き方改革特設サイト」による周知等により、地域における働き方改革の気運醸成に努めてきた。

今年度においても国全体の大きな施策である「一億総活躍社会」の実現に向けて、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、関係機関・団体と連携を図り、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。

(2) 雇用の質の改善

沖縄県の雇用・失業情勢は大きく改善しつつあるものの、その反面一部業種によっては、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5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約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・労働環境の質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、労働局・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。

(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

労働局及び労働基準監督署、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 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 働き方改革の推進

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、さらには非正規雇用労働者の正社員転換など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

(ア) 企業トップへの働きかけ

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引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

(イ) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を進めていく必要がある。

沖縄県正社員転換・待遇改善実現プランに基づき正社員転換・待遇改善の取組の推進を図る。また、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

(ウ) 年次有給休暇の取得促進

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、地域の行事等に参加するための休暇を取得するなど、今年度も引き続き、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しては、職場意識改善助成金による支援を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方ポータルサイト」による情報発信を行う。

ウ 働き方改革の推進に向けた政労使会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、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、引き続き、県と連携を図り、労使団体等の関係者から構成される会議の継続的な開催を働きかける。

また、全産業の生産性向上や働き方改革を実現するためには、地場産業に対する知見・情報・ネットワーク等を有する金融機関との連携を通じて、地域特有の産業構造の変化や労働市場の動向を共有し、地域の企業・産業の取組を支援していくことが肝要であることから、当該会議への金融機関の参画についても働きかけを行っていく。

(2) 女性の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 改正育児・介護休業法の確実な履行確保

育児休業や介護休業を取得しやすい環境を整備するため、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

特に、正社員に比べ、第1子出産後の就業継続率が大幅に低くなっているパート・派遣など有期契約労働者については、今回の改正により育児休業の取得要件等が緩和されたことから、有期契約労働者が多く雇用されている業種など重点対象を定めて、育児休業制度等の規定の整備を促す等、改正法の確実な履行確保を図る。

また、今回の改正により、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことから、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行うとともに、介護休業制度の規定の整備等改正法の確実な履行確保を図る。

イ 両立支援等助成金の活用など両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすく、かつ、雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等の周知を図るとともに、育児・介護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、両立支援等助成金の活用を促進する。

その際、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース等について、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ているため、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。

ウ 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。

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人以上の未届企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、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、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるため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税金制の内容及び公共調達の際加点評価されることについて広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

審査等に当たっては、見直された基準等に基づき、厳正な対応を行う。

(3) 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 男女雇用機会均等法の履行確保

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の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、男女間の事実上の格差が生じている企業に対しては、その原因を詳細に確認し、法令違反に対しては、迅速かつ厳正に指導を行い是正を図る。

イ ポジティブ・アクション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ポジティブ・アクションに取り組む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」制度など企業への情報提供を行う。

(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

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、一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業に対して、同法に基づく報告聴取の実施により、行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性の確保を図る。また、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」において公表するよう促す。

さらに、多くの企業がえるばし認定を目指すよう認定制度について、公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットも含め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。

審査等に当たっては、見直された基準等に基づき、厳正な対応を行う。

イ 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業に対して、働き方改革の推進のための啓発の機会等あらゆる機会を捉え、女性活躍推進法の周知啓発、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の活用による女性の活躍推進を図る。

併せて、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」の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

(5) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を押し進めていくために、沖縄県の地域の実情を踏まえて策定された「沖縄県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

さらに、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するため「キャリアアップ助成金」による正社員等への転換や、賃上げ支援である賃金規定等改定コースや非正規雇用労働者と正社員の共通の諸手当制度の導入支援である諸手当制度共通化コースといった処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。

(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 パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、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、相談に対応するための体制整備、正社員転換推進の措置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所等を対象に計画的な報告徴収の実施等により、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い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、報告徴収を実施することとし、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）」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍推進企業宣言」の活用を事業主に進めるとともに、パートタイム労働者の活躍推進に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」や、受表彰企業の取組事例集の活用等に

より、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」の積極的な周知を行い、その活用を促す。

(7) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、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 職場における妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント対策の推進

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、平成 27 年度において男女雇用機会均等法関係の相談の約 4 割を占めていることから、労働者が妊娠・出産、育児休業等に関してハラスメントを受けることのない就業環境の整備に向けて、改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法を周知し、ハラスメント防止措置の徹底を図る。

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業主に対しては、積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

平成 27 年度における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 割を占めることから、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。

ウ 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。

また、男女雇用機会均等法に基づき、事業主に対し妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント防止対策等について報告徴収を行う場合には、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

(8) 個別労働関係紛争の解決の促進

ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

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、法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については、関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ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」の拠点である。

この機能の強化を図るためには、対応する総合労働相談員が、相談者のニーズに応じて適切に対応することが重要である。そのため、総合労働相談員に対して、定期的に研修を行うほか、巡回指導の実施などあらゆる機会を捉えて資質の向上を図り、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えることが無いよう十分に配慮し、適切な窓口の対応を図る。

さらに、引き続き、個別労働関係紛争解決制度の利用促進を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、紛争の実情を踏まえ、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を促す等の方法を採用することにより、積極的、迅速かつ適正な解決を図る。

「あっせん」については、迅速な処理を図ることはもとより、電話

による勧奨等、効果的と思われる参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

イ 関係機関・団体との連携強化

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解決制度を有する関係機関・団体をメンバーとする「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、引き続き連携を図る。

ウ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(9) 労働条件の確保・改善

ア 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法に基づく、無期転換申込権が本格的に発生する平成 30 年 4 月まで残り 1 年を切ったことから、無期転換ルール（有期雇用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仕組み）を中心に、使用者に対しては、単に周知するのみならず、具体的な取組を促すとともに、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図る。また、本省が実施する無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティングの利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた積極的な導入支援を行い、無期転換ルールの普及を図る。

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の円滑な施行

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」については、引き続き、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応するほか、各部署及び労働基準監督署、ハローワークとの連携を密にして、パンフレットの配布や説明会の実施等あらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成 28 年度に実施した県内大学・短大・専門学校生（以下、「大学生等」という。）に対するアルバイトに関する実態調査においては、平成

27年度に実施した全国調査結果と同じく、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、辞めたいけどやめられないなどといったトラブルが多く発生していることが明らかとなった。その要因として、県内の大学生等は、全国と比較して労働基準関係法令の認識度が低いことが挙げられ、労働基準関係法令の周知を含めた、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とから、「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、事案の内容に応じて的確な対応を行う。

さらに、昨年引き続き、本年4月から7月に実施される「学生アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、県内の大学等での出張相談や講義、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

(10) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について積極的に周知を行い、円滑な実施を図る。

ア 専門家派遣・相談等支援事業

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。

イ 業務改善助成事業

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、労働基準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。

(11) 適正な労働条件の整備

ア 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援の拠点として、医療法に基づき沖縄県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

イ 「多様な正社員」の普及・拡大

働き方改革の取組の一つとして、職務、勤務地、勤務時間を限定した

「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、各部署とも連携して説明会等事業主が多数参加する機会を活用して周知を図る。

3 職業安定担当部署の重点施策

沖縄の雇用情勢は全体として改善しているものの、平成28年の有効求人倍率は0.97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、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、ハローワークの求人情報提供ネットワークから、地方自治体及び民間職業紹介事業者に対しオンラインでの求人情報の提供を行っており、また、求職情報の提供についても「ハローワーク求職情報提供サービス」により地方自治体及び民間職業紹介事業者に対し提供している。

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有用な助成金のメニュー等を併せて提供することにより、良質求人等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う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、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、雇用保険の失業認定の待ち時間や初回講習会時を利用して、求人者自ら求職者へPRする機会を設ける「求人PRタイム」の内容充実を図るとともに、ミニ面接会等の開催について積極的に取り組む。

こうした取組により、平成29年度においては、常用新規求人の充足件数20,124件以上、新規求職者の常用就職件数21,540件以上とすることを旨とする。

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」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、とりわけ不本意ながら非正規雇用として働く労働者への対策を強化し、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。

(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、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。さらに、若年求職者に対する建設分野の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。

加えて、建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、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、一般社団法人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、事業主に対して公益財団法人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、公益社団法人沖縄県看護協会（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との連携により、定期的に意見交換等を行い、復職を希望する有資格求職者や保育職を希望する求職者向けのセミナーを実施し応募意欲の喚起を図るとともに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 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

雇用保険受給資格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、雇用保険受給資格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ない、早期再就職の意欲喚起を図る。

こうした取組により、平成 29 年度においては、雇用保険受給資格者の早期再就職件数を 7,228 件以上を目指す。

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。

沖縄県が地域再生計画の認定を受けた後、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等についての研修を行うことにより、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

国・地方・民間が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化し、労働市場全体の需給調整能力を向上させるため、求人・求職のマッチングに係るインフラとして、一種の公共財的な性格を有するハローワークの求人情報及び求職情報を、地方自治体及び民間職業紹介事業者等へ提供することにより、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。

また、ハローワークにおいて、民間職業紹介事業者や労働者派遣事業者などのいわゆる民間人材ビジネス事業者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。

(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、正社員求人の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の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、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図るため、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、「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「ユースフル認定企業」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、各ハローワーク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の充実を図る。

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（ジョブカフェ）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奨励金の活用を促進する。

(イ) 職業能力開発施策

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。

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、沖縄県で約 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、職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）事業については、適切な指導・管理に努める。ハローワークにおいては、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求職者に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を定めるなどの支援体制を整える。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

平成 29 年 4 月より職業安定部内に新たに需給調整事業室を設置（予定）し、民間等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、法制度の周知や、指導監督業務を強化するとともに、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や司法処分の必要性があると判断した場合は、告発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、事業報告書等の期限内提出の徹底に努め、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及び許可更新申請時等における社会保険等の加入状況の確認の徹底、派遣労働者に対する段階的かつ体系的な教育訓練を行うキャリアアップ措置の確認及び派遣先への直接雇用の依頼を行う等の雇用安定措置の実施を徹底すること等により、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

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

県内の雇用情勢は、全体として改善基調にあるものの、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に推進する。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 29 年度大学等卒業予定者の採用選考活動スケジュールは前年度と同様になることから、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関係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 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

(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) 沖縄県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

沖縄県が安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を推進するため、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協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力などを積極的に行う。

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締結した「宮古島市雇用対策協定」、「沖縄市雇用対策協定」、「沖縄県雇用対策協定」、「浦添市雇用対策協定」において、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。

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」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

公益財団法人産業雇用安定センターにおいては、出向や移籍の受け入れを希望する企業のニーズを重視したあっせんを実施するため、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的確に確認を行う。

また、大量離職を発生させる事業主を把握した場合には、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資格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奨励を行う。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雇用保険被保険者資格取得届の早期提出の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活躍促進

(ア) 高年齢者雇用確保措置に係る事業主指導の実施

「平成 28 年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未実施企業に対する指導を徹底する。特に、規模の大きい企業や定年退職者が発生している企業については、労働局やハローワーク幹部による訪問指導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、高年齢者雇用を促進するための企業向けセミナーを開催するなど、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、独立行政法人高齢・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、高年齢者雇用に資する助成金制度の積極的な活用を促進する。

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

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。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、シニアガイダンスの実施など、再就職支援の充実・強化を図る。

また、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高年齢者スキルアップ・就職促進事業を実施する。さらに、特定求職

者雇用開発助成金、65歳超雇用推進助成金等の積極的な活用を促進する。

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、公益社団法人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・介護など人材確保が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により、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、障害者の就職件数について前年度実績以上を目指す。

また、沖縄県、県教育委員会、独立行政法人高齢・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、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「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」の適切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に基づく法定雇用率の達成企業の割合は60.4%と依然として4割近くの企業において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29年度においては、法定雇用率達成企業数の割合61.9%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る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。

(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展しているが、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、精神障害者を支援するための職場の環境づくりへの助言など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

ハローワーク那覇に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や沖縄県難病相談・支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。また、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）について、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

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）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 公的職業訓練の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」について、関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

イ 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、求人者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機関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、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画「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、計画策定に向けて必要に応じワーキングチームにおいて、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。

ウ 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。

エ 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一般求職者についても、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、担当者制によるきめ細やかな就職支援を訓練終了後3カ月間進めることにより、訓練修了後の雇用保険適用就職率について、基礎訓練55%以上、実践訓練60%以上を目指す。

オ 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等を実施するなど、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。

カ ジョブ・カード制度の推進

(ア) 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) 雇成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、当該求人へ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、学生の求職活動支援を行うにあたり、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) 沖縄振興特別措置法及び駐留軍関係離職者対策の推進

沖縄振興特別措置法及び駐留軍関係離職者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、一般財団法人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「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 29 年度においては、支援対象者を 956 名、就職件数 620 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 29 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の就職率を 64.9%以上を目指す。

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、公益社団法人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、肝炎等による長期にわたる治療等のために離職を余儀なくされ失業した方について、職業生活上の困難を抱えている方で就職を希望する求職者を支援するため、がん診療連携拠点病院である琉球大学医学部附属病院とハローワーク那覇において協定締結を行い、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・職業紹介など連携した就職支援を積極的に実施する。

また、求職者及び事業主に対し長期療養者就職支援事業についての周知・理解促進の為、病院内での周知広報や事業所訪問・求人受理時等あらゆる機会を通じた事業周知に積極的に取り組む。

- (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の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、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の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19年厚生労働省告示第276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等

助成金の適正かつ迅速な支給を図りつつ、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。

カ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。

特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、労働基準担当部署との連携を図ることが非常に有効であるため、職業安定部・労働基準部及び労働基準監督署並びにハローワークとの積極的な連携を図る。また、ハローワーク窓口以外でも求人条件相違の申出可能な「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

4 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等の推進

長時間労働の抑制及び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、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理、時間外・休日労働の削減、割増賃金の支払い及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。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、特別条項において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、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いがある事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しては、引き続き監督指導を行うとともに、社会的に影響力が大きい企業が、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合の公表等の取組を行う。また、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

さらに、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等に沿って、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を地方公共団体と積極的な協力・連携を図って効果的に推進する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の履行確保等

雇用の質の確保・改善のためには、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、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、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、重大又は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 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・徹底及び当該ガイドラインの遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又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。

ウ 労働条件の書面明示の徹底

雇用の質の確保・改善及び労働条件に関する労使のトラブルを未然に防止するため、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、労働局及び労働基準監督署、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。

エ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、②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」や③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

オ 特定分野における労働条件の確保・改善対策の推進

(ア) 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、荷主を含む関係業界及び業界団体未加入の事業者に対して、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る。

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、自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対しては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、「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」を開催し、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む。

(イ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生及び日本語学校生等の外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案があることから、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、重大又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) 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、労働局及び労働基準監督署、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。

(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、引き続き的確な監督指導等を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(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。）を踏まえ、次のアからキまでについて、重点的に取り組む。最終年度となる今年度の取組にあたっては、リスクアセスメントや「見える化」などの創意工夫した手法を促進し、沖縄局12次防の目標達成に向けて積極的に推進する。

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) 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に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、飲食店における多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人に対し、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全水準の向上を図ることが効果的であることから、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開する。また、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する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。

(イ) 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、21の建設業関係団体が協賛する「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布など、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3割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場からの墜落防止措置の強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

(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及びリスクアセスメントの実施を指導する。

(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、「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。

(オ) 転倒災害防止対策

労働災害の3割を占める転倒災害について、業種横断的に「STOP！転倒災害プロジェクト」に取り組む。

具体的には、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

イ 労働者の心身両面にわたる健康確保・保持増進対策

労働者の健康管理対策の確実な実施について、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断結果後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等に関する改正安衛則（平成29年4月1日施行）の周知徹底を図る。

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下「事後措置等」という。）の実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知、指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

さらに、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による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の利用勧奨を図る。

これらの事業は、沖縄県や自治体の健康主幹課、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

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、労働基準監督署への実施報告書の提出状況等から管内の実状を把握しつつ、労働者 50 人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及び職場環境改善についても、適切な取組の促進を図る。併せて、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を行う。

さらに、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

昨年 6 月に施行された改正労働安全衛生法の更なる普及・定着のため、「ラベルでアクション」を合い言葉に、ラベル表示と安全データシート(SDS)の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を推進する。併せて化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施の推進を図る。

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えい防止措置等が適切に実施されるよう取り組む。

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よう指導する。

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

平成 27 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、職場での受動喫煙防止対策の必要性和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 安全と健康に関する理解増進活動

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・健康増進に取り組む企業の社会的評価の向上を図る。

ク 治療と仕事の両立支援の推進

沖縄産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会をとらえ、企業をはじめとした関係者に対して「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行う。

（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、適切に機能する必要があるものの、県内においては、平成 28 年度の地域別最低賃金未満率が 2.9%と全国平均 1.9%より高い数値で推移しているため、最低賃金の周知徹底及び履行確保を図る。

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 29 年度最低賃金広報計画に基づき、確定した最低賃金額を速やかに県及び県内各市町村、商工会等の経営者団体の広報誌、ホームページに掲載されるよう引き続き要請を行う。更に地域別最低賃金の発効日に合わせて、県、経営者団体、労働団体等の協力を得て、街頭キャンペーン等を実施する。

（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・適正な事務処理

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、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、労働局及び労働基準監督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) 過労死等事案に係る迅速・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) 石綿関連疾患事案に係る迅速・適正な処理の徹底及び石綿救済制度に係る周知徹底

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、会計検査院による指摘が多い項目、誤請求の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、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。

「労災レセプト電算処理システム」を利用する指定医療機関及び薬局の拡大を図るため、周知広報や個別訪問等を行う。

ウ マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

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たことから、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、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、漏れの無い主張・立証に努める。

オ 第三者行為災害等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に、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に組織的に管理し、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 過労死等に係る労災請求事案への対応

過労死等に係る労災請求事案については、労災請求及び認定段階において、労災補償部署から監督・安全衛生部署への情報提供、情報の共有を徹底し、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」の排除を期するため、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。

5 労働保険適用徴収業務等の重点施策

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セーフティネット等の観点から、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、適正なる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、受託団体（労働保険加入促進業務）及び沖

縄総合事務局等関係機関との連携を密にして、年間を通して未手続事業場対策に取り組む。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事業場の職権成立

加入勧奨や手続き指導により自主成立を促すが、度重なる指導にも関わらず成立手続きを行わない事業場については職権による成立指導を行う。

ウ 「労働保険適用促進強化期間」の集中的広報

労働保険制度の不知による未加入事業場もあることから、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、事業主等に対し、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・納付するようあらゆる機会を通じて、指導する。

イ 実効ある滞納整理の実施

高額滞納事業場及び複数年にわたり労働保険料等を滞納している事業場に対しては、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 電子申請及び口座振替制度の利用勧奨

電子申請及び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、事業主等への利用勧奨を図る。

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

労働保険事務組合制度は、県内において適用事業場数の約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に関係団体と連携し、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29年4月1日現在の労働保険料率、65歳以上の高年齢者への雇用保険適用拡大（平成29年1月1日施行）及び平成31年度までの保険

料徴収免除について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。