

季刊

労働おきなわ

2021 Winter

No.156



沖縄県商工労働部労働政策課

再生紙を使用しています。

労働相談窓口

フリーダイヤル
0120-610-223

労働おきなわ

2021 Winter No.156

目次

- ◆ RELAY ESSAY
 - 地域若者サポートステーション琉球・八重山
統括コーディネーター 吉 長 顕…………… 1
- ◆ NEWS
 - ・ 沖縄県ワーク・ライフ・バランス認証企業のご紹介… 2
 - ・ 令和3年度沖縄県建設雇用改善優良事業所等表彰式… 4
- ◆ INFORMATION
 - ・ 企業・団体の皆様へ
骨髄ドナー休暇制度の導入にご協力ください…………… 5
 - ・ お任せください！みなさんの事業所ごとのお悩み・課題を解決！… 6
～令和3年度 沖縄県早期離職者定着支援事業～
 - ・ 事業主の皆さまへ「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します… 8
 - ・ 令和4年度 高年齢者活躍企業コンテスト
高年齢者がいきいきと働くことのできる創意工夫の事例を募集します… 10
 - ・ 事業主の皆さまへ 育児・介護休業法改正ポイントのご案内… 14
 - ・ 脳・心臓疾患の労災認定基準改正に関する4つのポイント… 18
 - ・ 中小企業の事業主の皆さま
労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が
中小企業の事業主にも義務化されます！…………… 20
 - ・ みんなチェック！沖縄県の最低賃金…………… 22
 - ・ 適職発見プロジェクト！就職説明・面接会のご案内… 23
- ◆ 労働委員会だより…………… 24
- ◆ 労働相談…………… 25
- ◆ 沖縄県労働経済指標…………… 26



◀表紙の写真
令和3年度沖縄県ワーク・ライフ・
バランス認証企業交付式の様子。
(詳報はP2～3)



「労働おきなわ」156号(琉球労働から通巻230号)

2021年12月31日発行

編集・発行／沖縄県商工労働部労働政策課
〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2
TEL(098)866-2366
FAX(098)866-2355
<https://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/index.html>

印刷所／文字工房 ポスト
〒901-1111 南風原町字兼城631-1
TEL(098)889-6266
FAX(098)888-2297

●バックナンバーURL● <http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/20756.html>



若年者・就職氷河期世代が輝く社会を目指して

地域若者サポートステーション琉球・八重山

統括コーディネーター 吉 長 顕

県民の皆様、初めまして。地域若者サポートステーション琉球・八重山（厚生労働省委託事業）にて統括を務めています吉長と申します。昨今のコロナ禍による緊急事態宣言解除から2カ月余りが経過しました。県内では観光業を中心に徐々に経済活動に活気が見え始めているものの、依然として雇用情勢は厳しく有効求人倍率も1倍を下回る厳しい状況が続いています。

そのような県内の労働市場においてサポステは若年者や就職氷河期世代（35～49歳）の就職活動を支える役割を担っており、県内の南部、中部、北部、八重山の県域・地区にて15～49歳までの職業的自立へ向けた就労支援を実施しています。

就職活動は対象者により支援の方法・期間などが異なるため、サポステでは本人の状況や状態に合わせた個別支援を展開しています。「就職活動は自己理解から」と表されるように、日々の面談・セミナー・生活訓練・職業訓練・インターンシップなど様々な活動を通じて、自身の強みや克服課題を見つけて自己理解の促進を図り就職への第一歩を踏み出す支援を実施しています。サポステは一般就労を目指す方への支援が中心ですが、精神疾患や発達障害を抱えながら福祉的就労を希望する方も支援対象となります。令和3年3月より民間企業における障がい者に対する法定雇用率が23%へ引き上げとなり、障がい者雇用促進の気運が高まりを見せています。個々の方向性を見極めや調整も相談員の役割と考え「本人の希望する働き方」と「企業が提供できる合理的配慮」の実現へ向けたサポートも行います。

以前より若年者雇用・支援においては「早期離職」「雇用のミスマッチ」などが問題視されています。その要因の一つに学校時代における就職意識の低さが指摘されており、教育現場では働くことの意義や仕事に対する考え方などを包含したキャリア教育の重要性と必要性が説かれ、

学校・企業・家庭が連携したキャリア教育プログラムが導入されています。

その内容は「一人ひとりが社会的・職業的自立に必要な能力や態度を身につける」ことを目的とし、アクティブラーニングなどの体験的な学習を通じて児童、生徒、学生が自ら能動的に働くことへの知識や経験といった能力を育むことを重要視しています。就労支援に携わる各機関においても、支援対象者の職業観や就職意識を高めるキャリア形成への取り組みとして職場体験プログラムを推進しています。

また、企業側でも「雇用のミスマッチ」を未然に防ぐために賃金や労働環境の改善、人材育成の在り方など、問題解決に向けた施策が講じられています。その一環として「トライアル雇用制度」があり、今後も就職氷河期世代・若年者を中心に対象者の拡充や制度の積極的な活用促進など、雇用就業機会の確保に努めて頂くことに期待しています。

一方、就労支援の現場も昨年から続く新型コロナウイルスの感染拡大に伴う影響により時流に沿った環境整備が求められています。企業説明会、採用面接、対象者や保護者との面談、セミナーなどもオンライン活用が新たなスタンダードとなり、各支援機関では価値基準の変化に即応できる支援体制の構築に努めています。

コロナ禍の現在、感染への不安、生活スタイルの変化に伴うストレス、在宅による他者との結びつきの減少、就労や将来への見通しについての心配などから不安、孤独感、焦燥感などが先行する若年者が多く見られます。今後も私も就労支援に携わる者は、援助関係形成には心のケアも必要であることを認識し「理解してくれる人の存在」「安心・安全な環境の提供」を心掛けつつ、若年者や就職氷河期世代が活躍できる社会の実現に向けた実践へ取り組みたいと考えております。

沖縄県ワーク・ライフ・バランス 認証企業のご紹介



ワーク・ライフ・バランス
認証企業

県では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について企業の自主的な取組みを促し、労働者福祉の向上を図ることを目的として平成 19 年 10 月に「沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度」を創設しました。そして今回、新たに 6 社が「ワーク・ライフ・バランス認証企業」に加わりましたので、それぞれの企業と取組みについて紹介します。

認証第92号 株式会社 那覇電工

【代 表 者】 代表取締役社長 比嘉 幸宏
 【業 種】 電気設備工事・電気通信設備工事業
 【所 在 地】 豊見城市字与根 3 3 1 番地
 【従業員数】 5 9 人（うち男性 5 4 人、女性 5 人）
 【主な取組内容】

- 女性社員の育児休業取得率 1 0 0 %。
- 年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている（取得率 6 9 . 9 %）
- 資格取得のための支援体制の整備

認証第93号 拓南本社 株式会社

【代 表 者】 代表取締役社長 古波津 昇
 【業 種】 不動産賃貸・管理業
 【所 在 地】 那覇市壺川 3 丁目 2 番地 4
 【従業員数】 3 9 人（うち男性 2 1 人、女性 1 8 人）
 【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率 1 0 0 %
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均 2 0 時間未満である（8 . 8 時間）
- 年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている（取得率 6 6 . 1 %）

認証第94号 拓南製鐵 株式会社

【代 表 者】 代表取締役社長 八木 実
 【業 種】 鉄鋼業
 【所 在 地】 沖縄市海邦町 3 番地 2 6
 【従業員数】 1 7 9 人（うち男性 1 6 8 人、女性 1 1 人）
 【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率 1 0 0 %
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均 2 0 時間未満である（1 4 . 5 時間）
- 年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている（取得率 7 5 . 8 %）

認証第95号 拓南商事 株式会社

【代表者】 代表取締役社長 八木 実

【業 種】 リサイクル業

【所 在 地】 うるま市字洲崎8番地2

【従業員数】 173人（うち男性157人、女性16人）

【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率100%
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均20時間未満である（14.5時間）
- 年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている（取得率70.5%）

認証第96号 拓南製作所 株式会社

【代表者】 代表取締役社長 八木 実

【業 種】 建設業

【所 在 地】 中城村伊舎堂354番地

【従業員数】 147人（うち男性133人、女性14人）

【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率100%
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均20時間未満である（14.1時間）
- 資格取得のための支援体制の整備

認証第97号 株式会社 西原グリーンセンター

【代表者】 代表取締役社長 古波津 昇

【業 種】 娯楽業

【所 在 地】 西原町字内間546番地

【従業員数】 69人（うち男性50人、女性19人）

【主な取組内容】

- 女性の育児休業取得率100%
- フルタイム労働者の時間外労働時間が月平均20時間未満である（2.7時間）
- 年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている（取得率62.9%）



令和3年11月22日 認証書交付式

詳しくは、県のホームページをご確認ください。

http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/kikaku/work_life_balance.html

令和3年度沖縄県建設雇用改善優良事業所知事表彰式

11月15日(月)、県庁にて令和3年度建設雇用改善優良事業所知事表彰式を執り行いました。この表彰式は、建設業に従事している労働者の雇用改善や、能力の開発及び向上、福祉の増進を積極的に取り組んでいる建設事業所の功績を称えるものです。

表彰式では、沖縄県の嘉数登商工労働部長から各受賞者に対し、表彰状と記念品の授与が行われました。



■ 建設雇用改善優良事業所表彰

○沖縄県知事表彰

平安座総合開発 株式会社 代表取締役 奥田 修
株式会社 丸孝組 代表取締役 前田孝明

※ 例年知事表彰に合わせて行っていた以下の表彰については、コロナ感染拡大抑制の観点から、一般社団法人沖縄県建設業協会により令和3年12月に行われました。

■ 建設雇用改善優良事業所表彰

○一般社団法人沖縄県建設業協会長表彰

株式会社 伸和建設 代表取締役 名嘉重男
比嘉工業 株式会社 代表取締役 新里孝夫
株式会社 国吉建設 代表取締役 国吉眞三
株式会社 川平建設 代表取締役 川平 勲

■ 優良若年建設従事者表彰

(株)沖電工 仲宗根新、(株)沖電工 野原宏優、金秀建設(株) 清成翔慈、共和産業(株) 洌鎌拓也、(株)金城キク建設 栗森柚輝、(株)國場組 石原庸隆、(株)國場組 欽野樺蓮、(株)第一三興建設 新垣拓也、(株)第一三興建設 平良元貴、(株)大寛組 伊波雄太、大晋建設(株) 玉城雄登、大晋建設(株) 松川尚樹、(株)大米建設 安次富長太、(株)大米建設 仲里有史、(株)野原建設 伊集盛都、比嘉工業(株) 屋宜泰成、(株)屋島組 金城真名勢、(株)大城組 照喜名昂、(株)大城組 仲宗根弘一、(株)太名嘉組 平良邦彦、金秀鉄工(株) 奥平響、金秀鉄工(株) 小嶺健、國和建設(株) 佐久川正嗣、(株)仲本工業 伊藝美南海、(株)仲本工業 宮城太一、(株)福地組 金城遼平、(株)屋部土建 新垣裕喜、(株)屋部土建 大城健太郎、(株)濱元建設興業 下地湧人

■ 独立行政法人勤労者退職金共済機構理事長表彰

○建設業退職金共済制度普及事業所

金秀建設 株式会社 代表取締役 上地千登勢
株式会社 東開発 代表取締役 仲泊栄次

企業・団体の皆様へ

骨髄ドナー休暇制度の導入にご協力ください

沖縄県では、骨髄ドナー登録者数を増やすとともに、ドナーが骨髄提供しやすい環境作りを進めています。

◆骨髄ドナー休暇制度とは？

骨髄ドナー休暇制度とは、骨髄・末梢血幹細胞提供に要する時間、通常の年次有給休暇とは別の特別休暇として取り扱うことで、社員がドナーになった際の就業上の負担を軽減する制度のことです。

◆なぜ骨髄ドナー休暇が必要なの？

骨髄バンクに登録する骨髄・末梢血幹細胞のドナーからの移植を待っている患者は、年間約 2,000 名いますが、ドナー候補者となっても約 6 割の方が仕事上の都合等により辞退されており、ドナーが提供しやすい環境づくりが課題となっています。

骨髄バンクを介して骨髄・末梢血幹細胞を提供する場合、ドナーは説明や検査のため、平日の日中に医療機関へ出向く必要があり、採取を行う際には入院が必要です。そのため、合計 10 日程度の日数を要します。

一部の企業・団体及び官公庁においては、このドナー登録及び骨髄・末梢血幹細胞の提供に要する期間を対象に、特別休暇（ドナー休暇制度）を設けています。

勤務先に「ドナー休暇制度」があることは、ドナーの心理的・肉体的な負担の軽減になります。

企業・団体におかれましては、社員の就業上の負担を軽減するため、ドナー休暇制度の整備についてご検討をお願いします。

ドナー休暇制度導入企業・団体は、

公益財団法人 日本骨髄バンク

ホームページに掲載しています。



沖縄県保健医療部

地域保健課 疾病対策班(電話：098-866-2215)

令和3年度 沖縄早期離職者定着支援事業

お任せください！

無料

みなさんの事業所ごとのお悩み・課題を解決！

～事業所内の課題解決に向けた無料個別支援を行います～
専門の講師が、事業所の課題や問題等についてヒアリングを行い、課題の解決にむけたアドバイスや制度づくりなど支援いたします。



あなたの事業所のお悩み・課題についてお気軽にご相談ください！

メンター制度を
取り入れてみたい

新人の
受入れ方法や、
サポートの仕方について相談したい

評価制度や
キャリアパスの導入
を検討したい

活用できる
助成金は？

職場環境の
改善を行いたい

社員の
モチベーションを
上げたい

リーダー育成に
取り組みたい

自社に有効な
取り組みはなにか？

主催：沖縄労働局
運営事務局：(株)ケイオーパートナーズ

担当：比嘉 070-5279-9933
鳥内 080-3276-6138
9:00～18:00 ※土日祝 除く

FAX: 098-987-4336
MAIL: souki@goodjoboki.com

沖縄早期離職者定着支援事業とは

沖縄労働局では、沖縄早期離職者定着支援事業として、若年者の職場定着、安定雇用の促進を図ることを目指し、県内の事業所や団体を対象に、人材を育て定着させる制度作りや体制の導入に向けた支援を行っております。

支援の流れ

お申込み

お悩みや課題を
ヒヤリング課題解決に向けた
サポート

無料

- セミナー講師をはじめ専門の講師を派遣します。ご希望の講師を選ぶことができ、途中から講師を変更することも可能です。
- 個別相談の開始はご希望の日時で調整いたします。
※相談方法についても、講師による訪問やリモート等ご相談ください。
- ご都合のよい時間に視聴可能な動画配信セミナーも実施しております。受講方法や内容等についてはお問合せください。

個別相談申込書

送信先：〈FAX〉098-987-4336 または〈Mail〉souki@goodjoboki.com

☆個別相談についてご質問等がございましたらお気軽にお問合せください。

事業所名			
担当者名			
連絡先	電話：	FAX：	
	住所：		
メールアドレス			

お問合せ

主催：沖縄労働局 運営事務局：株式会社ケイオーパートナーズ

担当：比嘉/070-5279-9933 FAX：098-987-4336
鳥内/080-3276-6138 MAIL：souki@goodjoboki.com

9:00～18:00 ※土日祝 除く

事業主の皆さまへ

「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します 2022年1月1日スタート

雇用保険マルチジョブホルダー制度とは

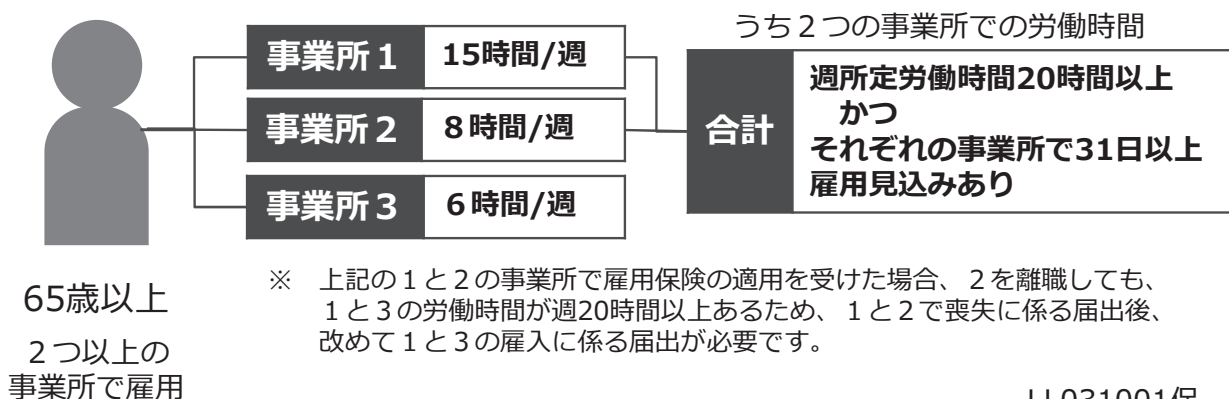
- 従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込み等の適用要件を満たす場合に適用されます。
これに対し、**雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の適用対象者の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。**
- マルチ高年齢被保険者であった方が**失業した場合※¹**には、**一定の要件※²**を満たせば、**高年齢求職者給付金（被保険者であった期間に応じて基本手当日額※³の30日分または50日分の一時金）を受給することができるようになります。**

- ※1 2つの事業所のうち1つの事業所のみを離職した場合でも受給することができます。
ただし、上記2つの事業所以外の事業所で就労をしており、離職していないもう1つの事業所と当該3つ目の事業所を併せて、マルチ高年齢被保険者の要件を満たす場合は、被保険者期間が継続されるため、受給することができません。
- ※2 離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上あること等の要件があります。
- ※3 原則として離職の日以前の6か月間に支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額の、およそ5～8割となっており、賃金の低い方ほど高い率となります。

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、労働者が以下の要件をすべて満たす必要があります。雇用保険マルチジョブホルダー制度の場合、雇用保険の適用には本人の申出が必要です。加入後の取扱いとは通常の雇用保険の被保険者と同様で、任意脱退はできません。

- 1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



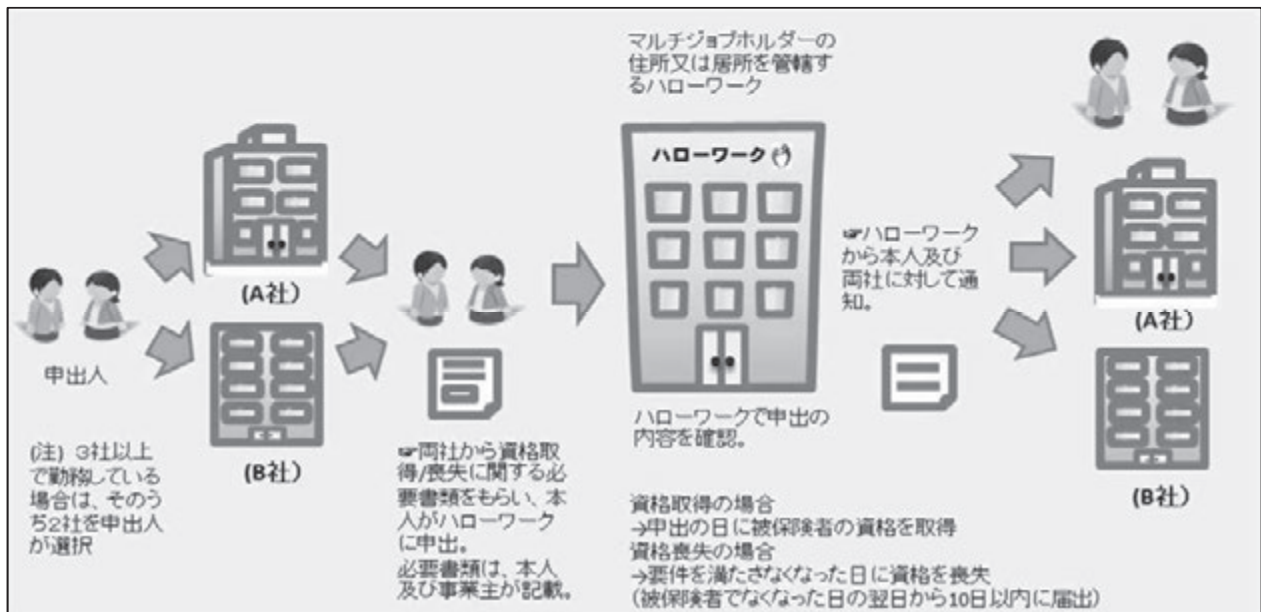
LL031001保

基本的な手続の流れ

通常、雇用保険資格の取得・喪失手続は、事業主が行いますが、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する本人が手続を行う必要があります。

事業主の皆さまは、本人からの依頼に基づき、手続に必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）を行ってください。これを受けて、本人が、適用を受ける2社の必要書類を揃えてハローワークに申し出ます。

なお、当該手続は、電子申請での届出は行っておりませんのでご留意願います。



事業主の皆さまへのお願いと注意点

- マルチジョブホルダーが雇用保険の適用を受けるためには、事業主の皆さまの協力が必要不可欠です。労働者から手続に必要な証明を求められた場合は、速やかなご対応をお願いします。
事業主の協力が得られない場合は、ハローワークから事業主に対して確認を行います。
- 雇用保険の成立手続が済んでいない場合は、別途手続が必要になります。
- マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。
- マルチジョブホルダーがマルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生します。

雇用保険マルチジョブホルダー制度の詳しい情報は

「雇用保険マルチジョブホルダー制度の申請パンフレットをご覧くださいか
お近くのハローワークにご相談ください。

〇〇労働局 公共職業安定所 管轄区域 検索



令和4年度 高齢者活躍企業コンテスト 高齢者がいきいきと働くことのできる 創意工夫の事例を募集します。

高齢者活躍企業コンテストは、高齢者が長い職業人生の中で培ってきた知識や経験を職場等で有効に活かすため、企業等が行った創意工夫の事例を広く募集・収集し、優秀事例について表彰を行います。

優秀企業等の改善事例と実際に働く高齢者の働き方を社会に広く周知することにより、企業等における雇用・就業機会の確保等の環境整備に向けて具体的な取組の普及・促進を図り、生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成することを目的としています。多数のご応募をお待ち申し上げております。

入賞企業の取組事例は、厚生労働省及び当機構の啓発活動を通じて広く紹介させていただくほか、新聞（全国紙）の全面広告、当機構発行の月刊誌「エルダー」誌上及びホームページ等に掲載する予定です。

I 取組内容

働くことを希望する高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役でいきいきと働くことができるようにするため、各企業等が行った雇用管理や職場環境の改善に関する創意工夫の事例を募集します。なお、創意工夫の具体的な例示として、以下の取組内容を参考にしてください。

取組内容	内 容（例示）
高齢者の活躍のための 制度面の改善	①定年制の廃止、定年年齢の延長、65歳を超える継続雇用制度（特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む）の導入 ②創業支援等措置（70歳以上までの業務委託・社会貢献）の導入（※1） ③賃金制度、人事評価制度の見直し ④多様な勤務形態、短時間勤務制度の導入 ⑤各制度の運用面の工夫（制度改善の推進体制の整備、運用状況を踏まえた見直し）等
高齢者の 意欲・能力の維持向上 のための取組	①高齢従業員のモチベーション向上に向けた取組や高齢従業員の役割等の明確化 ②高齢従業員による技術・技能継承の仕組み ③高齢従業員が活躍できるような支援の仕組み（IT化へのフォロー、危険業務等からの業務転換） ④高齢従業員が活躍できる職場風土の改善、従業員の意識改革、職場コミュニケーションの推進 ⑤新職場の創設・職務の開発 ⑥中高齢従業員を対象とした教育訓練、キャリア形成支援の実施（キャリアアップセミナーの開催）等
高齢者が働きつづけられるための 作業環境の改善、健康管理、安全衛生、 福利厚生等の取組	①作業環境の改善（高齢者向け設備の改善、作業姿勢の改善、配置・配属の配慮、創業支援等措置対象者への作業機器の貸出） ②従業員の高齢化に伴う健康管理・メンタルヘルス対策の強化 ③従業員の高齢化に伴う安全衛生の取組（体力づくり、安全衛生教育、事故防止対策） ④福利厚生の充実（休憩室の設置、レクリエーション活動、生涯生活設計の相談体制）等

※1「創業支援等措置」とは、以下の①・②を指します。

①70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

②70歳まで継続的に、「a.事業主が自ら実施する社会貢献事業」又は「b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業」に従事できる制度の導入

II 応募方法

1. 応募書類等

イ. 指定の応募様式に記入していただき、写真・図・イラスト等、改善等の内容を具体的に示す参考資料を添付してください。また、定年制度、継続雇用制度及び創業支援等措置について定めている就業規則等の該当箇所の写しを添付してください。なお、必要に応じて当機構から追加書類の提出依頼を行うことがあります。

ロ. 応募様式は、当機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課（※2）にて、紙媒体または電子媒体により配付します。また、当機構のホームページ（※3）からも入手できます。

ハ. 応募書類等は返却いたしません。

2. 応募締切日 令和4年3月31日（木）当日消印有効

3. 応募先 各都道府県支部高齢・障害者業務課（※2）へ提出してください。

※2 連絡先は最終ページをご参照ください

※3 <https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/activity02.html>



主催 厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

当機構では厚生労働省と連携の上、企業における「年齢にかかわらず生涯現役でいきいきと働くことのできる」雇用事例を普及啓発し、高齢者雇用を支援することで、生涯現役社会の実現に向けた取組を推進していきます。

Ⅲ 応募資格

1. 原則として、企業からの応募とします。
グループ企業単位での応募は不可とします。
2. 応募時点において、次の労働関係法令に関し重大な違反がないこととします。
 - (1) 平成31年4月1日～令和3年9月30日の間に、労働基準関係法令違反の疑いで送検され、公表されていないこと。
 - (2) 「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（平成29年1月20日付け基発0120第1号）及び「裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」（平成31年1月25日付け基発0125第1号）に基づき公表されていないこと。
 - (3) 令和3年4月以降、職業安定法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく勧告又は改善命令等の行政処分等を受けていないこと。
 - (4) 令和3年度の障害者雇用状況報告書において、法定雇用率を達成していること。
 - (5) 令和3年4月以降、労働保険料の未納がないこと。
3. 高年齢者が65歳以上になっても働ける制度を導入^(※4)し、高年齢者が持つ知識や経験を十分に活かして、いきいきと働くことができる環境となる創意工夫がなされていることとします。

※4 平成24年改正の高年齢者雇用安定法の経過措置として継続雇用制度の対象者の基準を設けている場合は、当コンテストの趣旨に鑑み、対象外とさせていただきます。
4. 応募時点前の各応募企業等における事業年度において、平均した1月あたりの時間外労働時間が60時間以上である労働者がいないこととします。

Ⅳ 賞（※5）

【厚生労働大臣表彰】	【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰】
★ 最優秀賞 1編	★ 優秀賞 若干編
★ 優秀賞 2編	★ 特別賞 若干編
★ 特別賞 3編	

※5 上記は予定であり、各審査を経て入賞の有無・入賞編数等が決定されます。

Ⅴ 審査

学識経験者等から構成される審査委員会を設置し、審査します。

なお、応募を行った企業等または取組等の内容について、労働関係法令上または社会通念上、事例の普及及び表彰にふさわしくないと判断される問題（厚生労働大臣が定める「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」等に照らして事例の普及及び表彰にふさわしくないと判断される内容等）が確認された場合は、この点を考慮した審査を行うものとします。

Ⅵ 審査結果発表等

令和4年9月中旬を目処に厚生労働省及び当機構において各報道機関等へ発表するとともに、入賞企業等には、各表彰区分に応じ、厚生労働省または当機構より直接通知します。

また、入賞企業の取組事例は、厚生労働省及び当機構の啓発活動を通じて広く紹介させていただくほか、当機構発行の月刊誌「エルダー」誌上及びホームページ等に掲載します。

Ⅶ 著作権等

提出された応募書類の内容に係る著作権及び使用权は、厚生労働省及び当機構に帰属することとします。

VIII 問い合わせ先

- **独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用推進・研究部 普及啓発課**
〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3丁目1番3号
TEL: 043-297-9527 E-Mail: tkjyoke@jeed.go.jp
- **独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課**
連絡先は最終ページをご参照ください。

令和3年度高齢者活躍企業コンテスト 入賞企業

＜厚生労働大臣表彰＞	最優秀賞	株式会社ササキ（山梨県韮崎市 ワイヤハーネス製造・加工）
	優秀賞	株式会社アールビーサポート（三重県津市 介護サービス）
	優秀賞	イオン九州株式会社（福岡県福岡市 卸売・小売業）
	特別賞	株式会社壮健（岐阜県各務原市 高齢者福祉）
	特別賞	前原製粉株式会社（兵庫県姫路市 和粉・包装もち・鏡餅製造販売）
	特別賞	株式会社美装管理（大分県別府市 ビルメンテナンス業）

＜独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰＞

優秀賞	株式会社ベルジョイス（岩手県盛岡市 スーパーマーケット）
優秀賞	株式会社ミフネ（愛知県豊田市 自動車部品製造）
優秀賞	大容建設株式会社（大阪府堺市 土木・建築工事業）
優秀賞	高山産業株式会社（山口県美祢市 土木・建築・高速道路メンテナンス）
優秀賞	株式会社グローバル・クリーン（宮崎県日向市 ビルメンテナンス業）
優秀賞	株式会社仲本工業（沖縄県沖縄市 公共工事業）

（ほか特別賞として 7社）

◆ 過去の入賞事例について掲載しています

→ 「65歳超雇用推進事例サイト」

当機構が収集した高齢者の雇用事例をインターネット上で簡単に検索できる Web サイトです。「高齢者活躍企業コンテスト表彰事例（エルダー掲載記事）」、「雇用事例集」で紹介された122事例を検索できます。

今後も、当機構が提供する最新の企業事例情報を随時公開します。



65歳超雇用推進事例サイト

検索

information ～参考情報～

高齢者がいきいきと働くことができる社会の実現に役立てるため、当機構では企業向けに様々な資料を作成しています。

→ 「70歳雇用推進マニュアル」および高齢者雇用の「雇用推進事例集」シリーズ

マニュアルは、検索ガイドにより疑問・悩みごとに対応ページを検索でき、改正高齢者雇用安定法や70歳雇用の取組への考え方を事例や図表を用いて解説しています。

事例集シリーズは、高齢者の雇用推進に実際に取り組んでいる企業の事例を掲載しています。

なお、改正高齢者雇用安定法に対応した70歳以上の雇用に取り組む企業を掲載した新たな事例集を令和4年2月に刊行予定です。

70歳雇用推進マニュアル

検索



**令和4年度高齢者活躍企業コンテストの応募は、
以下の都道府県支部高齢・障害者業務課までお願いします。**

ご応募お待ち
しております

令和3年10月1日現在

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	063-0804	札幌市西区二十四軒 4 条 1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青 森	030-0822	青森市中央 3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩 手	020-0024	盛岡市菜園 1-12-18 盛岡菜園センタービル 3 階	019-654-2081
宮 城	985-8550	多賀城市明月 2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋 田	010-0101	潟上市天王字上北野 4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山 形	990-2161	山形市漆山 1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福 島	960-8054	福島市三河北町 7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨 城	310-0803	水戸市城南 1-4-7 第 5 プリンスビル 5 階	029-300-1215
栃 木	320-0072	宇都宮市若草 1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群 馬	379-2154	前橋市天川大島町 130-1 ハローワーク前橋 3 階	027-287-1511
埼 玉	336-0931	さいたま市緑区原山 2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千 葉	261-0001	千葉市美浜区幸町 1-1-3 ハローワーク千葉 5 階	043-204-2901
東 京	130-0022	墨田区江東橋 2-19-12 ハローワーク墨田 5 階	03-5638-2794
神奈川	241-0824	横浜市旭区南希望が丘 78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新 潟	951-8061	新潟市中央区西堀通 6-866 N E X T 21 ビル 12 階	025-226-6011
富 山	933-0982	高岡市ハケ 55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石 川	920-0352	金沢市観音堂町へ-1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福 井	915-0853	越前市行松町 25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山 梨	400-0854	甲府市中小河原町 403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長 野	381-0043	長野市吉田 4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐 阜	500-8842	岐阜市金町 5-25 G-front II 7 階	058-265-5823
静 岡	422-8033	静岡市駿河区登呂 3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛 知	460-0003	名古屋市中区錦 1-10-1 M I テラス名古屋伏見 4 階	052-218-3385
三 重	514-0002	津市島崎町 327-1 ハローワーク津 2 階	059-213-9255
滋 賀	520-0856	大津市光が丘町 3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京 都	617-0843	長岡京市友岡 1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大 阪	566-0022	摂津市三島 1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
兵 庫	661-0045	尼崎市武庫豊町 3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈 良	634-0033	橿原市城殿町 433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山	640-8483	和歌山市園部 1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥 取	689-1112	鳥取市若葉台南 7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島 根	690-0001	松江市東朝日町 267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡 山	700-0951	岡山市北区田中 580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広 島	730-0825	広島市中区光南 5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山 口	753-0861	山口市矢原 1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳 島	770-0823	徳島市出来島本町 1-5 ハローワーク徳島 5 階	088-611-2388
香 川	761-8063	高松市花ノ宮町 2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛 媛	791-8044	松山市西垣生町 2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高 知	781-8010	高知市棧橋通 4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福 岡	810-0042	福岡市中央区赤坂 1-10-17 しんくみ赤坂ビル 6 階	092-718-1310
佐 賀	849-0911	佐賀市兵庫町若宮 1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長 崎	854-0062	諫早市小船越町 1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊 本	861-1102	合志市須屋 2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大 分	870-0131	大分市皆春 1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮 崎	880-0916	宮崎市大字恒久 4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島	890-0068	鹿児島市東郡元町 14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖 縄	900-0006	那覇市おもろまち 1-3-25 沖縄職業総合庁舎 4 階	098-941-3301

事業主の皆さまへ（1～4は全企業が対象）

【令和3年11月末時点版】

改正内容5に関する省令の内容を追加しました。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例）所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

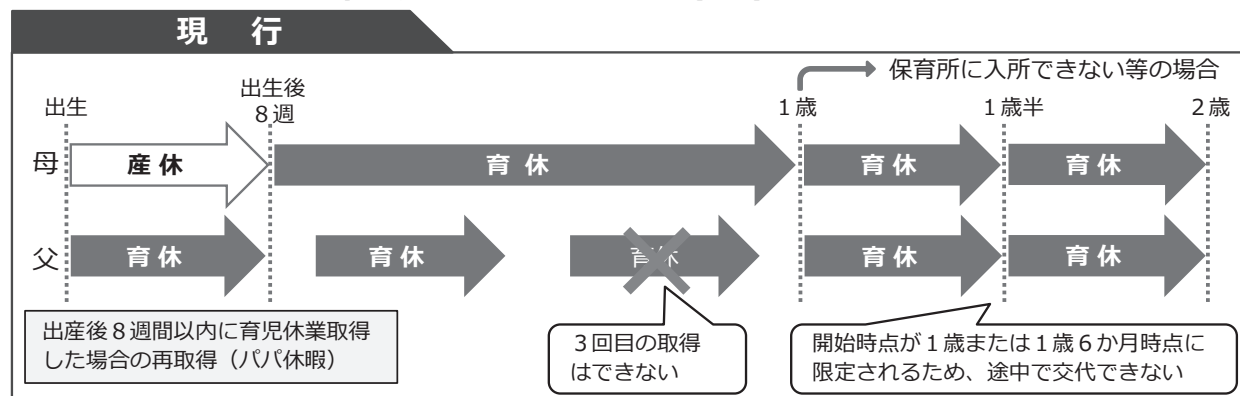
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

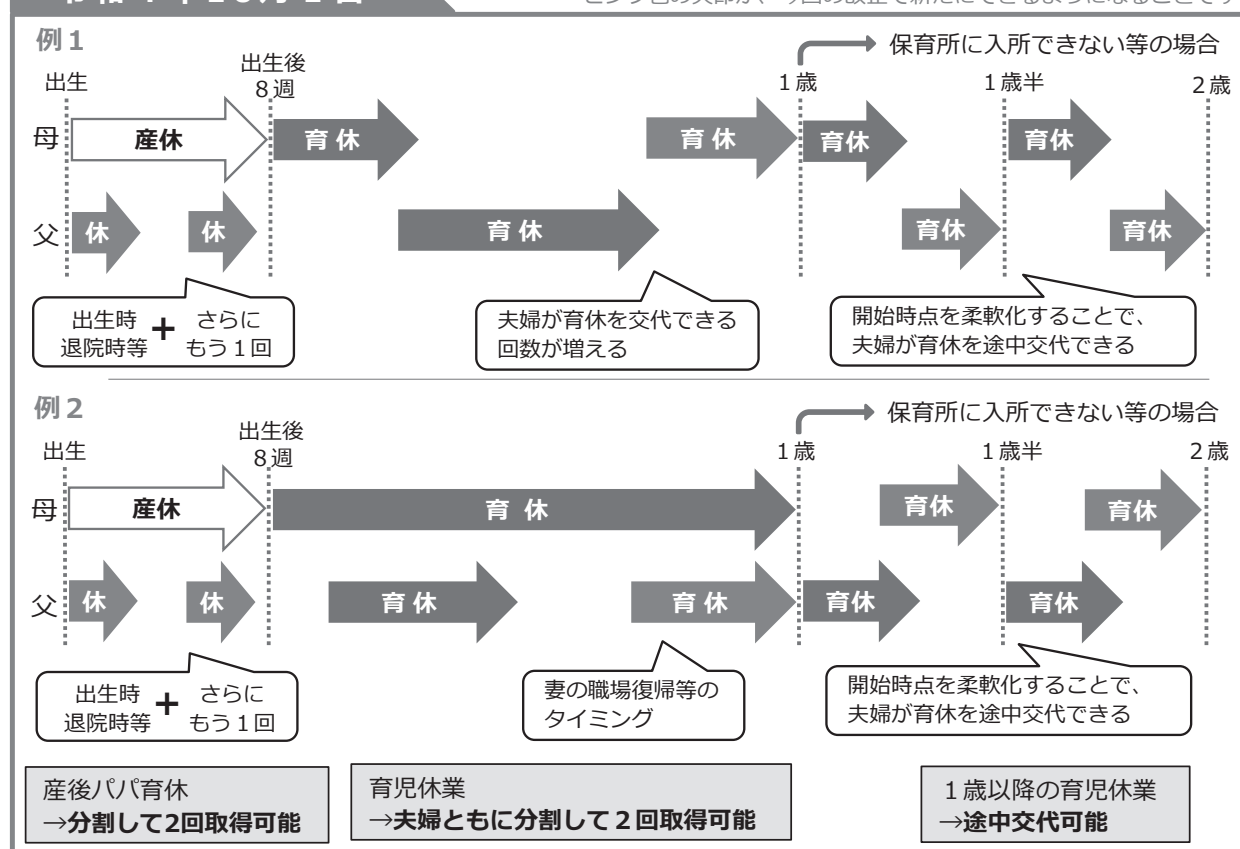
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

令和5年4月1日施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもお勧めします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。

③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）。

⑤ 両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成

4

脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント

脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されました。

事業主・労働者の皆さまは、ご不明な点がございましたら最寄りの窓口までご相談ください。

1

長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の 負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「**労働時間以外の負荷要因**」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

業務と発症との
関連が強いと評価

労働時間

発症前1か月間に100時間
または
2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働
の水準には至らないが**これに近い**時間外労働

+

一定の**労働時間以外の負荷要因**

2

長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因 を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、**赤字**の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
		騒音

3

短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました

業務と発症との関連性が強いと判断できる場合として、以下の例を示しました。

短期間の過重業務	発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
	発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合
異常な出来事	業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
	事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
	生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
	著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
	著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

4

対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加しました

【改正前】

不整脈が一義的な原因となった心不全症状等は、対象疾病の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱っていました。

【改正後】

心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾病として「重篤な心不全」を追加しました。「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含まれます。

【以下の点はこれまでと変更ありません】

- ・「長期間の過重業務」、「短期間の過重業務」、「異常な出来事」により業務の過重性を評価すること
- ・「長期間の過重業務」について、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

労災認定の請求に関する詳しい情報・お問い合わせ

最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

[全国の労働基準監督署 一覧](#)



[脳・心臓疾患の労災補償について
\(厚生労働省のホームページ\)](#)



(R3.9)

／ 中小企業の事業主の皆さま ／

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと
（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために 検索



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP 検索



みんなチェック！最低賃金 使用者も、労働者も、必ずチェック、最低賃金

沖縄県の最低賃金

沖縄県内の使用者は、この最低賃金額より低い賃金で労働者を使用することはできません。

	最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生年月日
(1)地域別 最低賃金	沖縄県最低賃金	時間額 820 円	沖縄県内の全ての労働者及び使用者に適用されます。 ただし、下記の特定(産業別)最低賃金対象業種に該当する場合には、当該最低賃金が適用されます。	令和3年10月8日

	最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生年月日
(2) 特定 (産業別) 最低賃金	新聞業	時間額 853 円	新聞業 ※日本標準産業分類G413に該当し、主として新聞の発行を行う労働者	令和3年11月12日
	自動車(新車)小売業	左記の最低賃金は、令和3年度は改正がありませんでした。 このため、令和3年10月8日からは、沖縄県最低賃金 820円 が適用されます。		
	各種商品小売業			
	糖類製造業			
	畜産食料品製造業			
	清涼飲料、酒類製造業			

適用除外	ただし、次に掲げる者は(2)の特定(産業別)最低賃金から除外され(1)の地域別最低賃金が適用されます。 ①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ③清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務に主として従事する者
------	--

- 最低賃金に算入されない賃金……①精皆動手当、通勤手当及び家族手当 ②臨時に支払われる賃金 ③1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
④時間外、休日労働割増賃金等
- 特定(産業別)最低賃金が適用される事業には、当該産業の管理、補助的経済活動を行う事業所及び管理する全子会社を通じての主要な経済活動が当該産業に分類される純粋持株会社が含まれます。

最低賃金
上げ3つの
支援策

生産性向上支援
業務改善助成金
雇用環境・均等室



☎ 098-868-4403

雇用の維持支援
雇用調整助成金
コールセンター



☎ 0120-60-3999

最低賃金枠の創設
事業再構築補助金
補助金事務局コールセンター



☎ 0570-012-088

働き方改革、生産性向上の取り組みを支援します。 無料でご相談に応じます。 まずは、ご相談を！
沖縄働き方改革推進支援センター(0120-420-780、0120-420-781)

●最低賃金に関するお問い合わせは、沖縄労働局 賃金室〈電話(098)868-3421〉又は最寄りの労働基準監督署へ。

那覇労働基準監督署
電話(098)868-8033

沖縄労働基準監督署
電話(098)982-1263

名護労働基準監督署
電話(0980)52-2691

宮古労働基準監督署
電話(0980)72-2303

八重山労働基準監督署
電話(0980)82-2344

《厚生労働省 沖縄労働局》



どなたでも
お気軽に
参加OK!

未経験から正社員を目指そう!

適職発見プロジェクト
会える、見つかる、良くわかる!

適職発見フェア ハイブリッド合説!

就職説明・面接会

ハイブリッド合説とは?▶▶

同じ日に【会場】と【オンライン】の両方で
説明会を開催する、新しいイベント形態です。
あなたの状況に合った方法で参加できます!



「会場で」「自宅で」好きな方法で参加OK!!



会場参加



会場で企業と直接会って説明を聞けます



オンライン参加



自宅等からPC・スマホ等で説明を聞けます

「職場見学大歓迎」の採用企業があなたの参加を待っています!

あなたのスタイルに合わせて参加可能!

適職発見フェア開催スケジュール

1	R3年 9/10(金)	中南部エリアのお仕事 沖縄コンベンションセンター 時間/13:00~17:00	済	4	12/16(木)	宮古エリアのお仕事 宮古島市未来創造センター 時間/13:00~16:00	済
2	10/8(金)	北部エリアのお仕事 名護市民会館 時間/13:00~16:00	済	5	R4年 1/18(火)	中南部エリアのお仕事 沖縄コンベンションセンター 時間/13:00~17:00	
3	11/19(金)	八重山エリアのお仕事 石垣市民会館 時間/13:00~16:00	済	沖縄県・新型コロナ対策パーソナルサポート RICCA(リッカ)への登録をお願いします。			

【参加をご希望の方は、適職発見プロジェクト事務局の専用ホームページまたはお電話でご予約ください】

※新型コロナウイルス感染拡大などの状況により、急遽開催が中止・変更になる場合もございます。参加の際は事前に事業HPをご覧ください。ご来場するようお願いいたします。

※新型コロナウイルス感染症対策のため、来場時のマスク着用、検温、消毒、氏名・連絡先の記入等のご協力をお願いします。また、体調不良の場合は、参加をお控えください。

適職発見プロジェクト事務局 TEL.098-860-8900 FAX.098-864-5552

参加企業や求人情報など、最新情報はホームページをご覧ください。 <https://jobmatching.info> [巡回マッチング] [検索]

◎沖縄県商工労働部雇用政策課(沖縄振興特別推進交付金活用事業) (一般求職者向け就労支援事業 期間:令和3年7月16日~令和4年2月15日)



スマホはこちらから!!

第23期沖縄県労働委員会委員の任命について

沖縄県労働委員会は、労働組合法第19条の12第2項及び労働組合法施行令第25条の2の別表第3により、公益委員(公益の代表者)、労働者委員(労働者の代表者)、使用者委員(使用者の代表者)各5人、計15人の委員で構成されています。

第22期委員の任期満了に伴い、令和3年12月15日付けで、以下のとおり第23期委員が任命されました。なお、委員の任期は2年です。

第23期沖縄県労働委員会委員名簿

区分	氏 名	現 職	再任・新任 の別
公益 委員 (5人)	◎ 藤 田 広 美	弁護士 琉球大学大学院法務研究科教授	再 任
	○ 上 江 洲 純 子	沖縄国際大学教授	再 任
	田 島 啓 己	弁護士	再 任
	村 上 恵 実	弁護士	新 任
	戸 谷 義 治	琉球大学准教授	新 任
労働者 委員 (5人)	砂 川 安 弘	日本労働組合総連合会沖縄県連合会事務局長	再 任
	鎌 田 健 嗣	U Aゼンセン沖縄県支部支部長	再 任
	棚 原 初 美	日本労働組合総連合会沖縄県連合会副事務局長	再 任
	大 嶺 克 志	自治労沖縄県本部書記長	再 任
	比 嘉 康 裕	航空連合沖縄副会長	再 任
使用者 委員 (5人)	田 端 一 雄	一般社団法人沖縄県経営者協会常務理事	新 任
	名 嘉 村 裕 子	株式会社りゅうせきフロンティア取締役 ホテル飲食事業担当部長	再 任
	城 間 泰	株式会社琉球銀行常務取締役	再 任
	大 城 恵 美	株式会社近代美術代表取締役	再 任
	金 城 欣 光	沖縄バス株式会社常務取締役	新 任



事務局からひとこと

※委員の任期:令和3年12月15日～令和5年12月14日

※◎:会長、○:会長代理

労働委員会は、労使関係の安定を図るために中立・公平な立場で、労働条件等に関する労使紛争の迅速かつ円満な解決をお手伝いします。

あっせん等の制度の利用に関することは、お気軽にご相談ください。

お問い合わせ先 沖縄県労働委員会事務局(県庁2階) TEL:098-866-2551 FAX:098-866-2554

Eメール:aa160008@pref.okinawa.lg.jp

ホームページ:「沖縄県労働委員会」で検索 🔍

パートタイムから正社員に変更したときの年次有給休暇について

● 相談内容 ●

これまで週3日の短時間パートタイマー（1日6時間）として5年間勤務していましたが、今年度途中の6月でフルタイム正社員に登用されました。その際、年次有給休暇の日数はどのようなのでしょうか。今年度の有給休暇は年間6日付与となっていました。

● 相談回答 ●

ポイント

- ① 年次有給休暇は、全労働日の8割以上出勤していれば、継続勤務期間に応じて付与されます。週30時間未満、週4日未満の勤務の場合、比例付与4年6か月以上であれば、年間12日（表A）になります。
- ② パートから正社員に変更になった場合、正社員と同じ有給休暇日数になりますが、正社員になった時点で有給休暇が増えるのではなく、直後の基準日（会社によって雇用締結日または年度で統一した日）に変更になります。
- ③ 未使用の有給休暇は2年に限り繰越しが認められています。

解説

- ・有給休暇は、入社後6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤していれば、付与されます。短時間勤務または短日勤務であっても有給休暇は発生します。
- ・正社員に比べて、勤務時間や勤務日数が少ない社員に対しても、その労働時間や日数に応じた有給休暇を与えることを「年休の比例付与」といいます。
- ・有給休暇は、勤務年数に応じて毎年増えていきます。正社員の場合だと6年6か月以上で20日が上限となり、2年間繰越しできる制度になっています。

表A

週所定労働日数4日（年間169日～215日）パート労働者の場合							
勤続期間	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

表B

週30時間以上、所定労働日数5日の場合（フルタイム等）							
勤続期間	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【勤務形態を変更した場合】

- ・週3日勤務からフルタイム勤務になると、有給休暇は比例付与ではなく、週30時間以上、週5日勤務の有給休暇（表B）が付与されます。
- ・ただし、有給休暇が変更になるのは、短時間勤務の雇用契約の時期、または会社で定めた基準日になりますので、直後に来る基準日から変更になります。
- ・付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越すことができます。

お問合せ先

沖縄県女性就業・労働相談センター

労働相談フリーダイヤル 0120-610-223 TEL 098-941-4750

沖縄県労働経済指標

項目 年月	常用労働者(規模5人以上)				失業者 数 (沖縄県)	完 全 失業率 (沖縄県)	一般職業紹介状況(沖縄県)				消費者物価指数	
	一般労働者		パートタイム労働者				有効			就職件数	R2=100	
	全国	沖縄県	全国	沖縄県			求職者数	求人数	求人倍率		那覇市	全国
	千人	人	千人	人	千人	%	人	人				
平成19年	32,713	271,242	11,558	98,024	47	7.4	32,351	13,697	0.42	2,463	94.8	95.5
20年	33,216	278,941	11,738	92,260	48	7.4	30,790	11,574	0.38	2,178	96.8	96.8
21年	31,974	284,657	12,018	103,037	50	7.5	34,878	9,902	0.28	2,017	96.1	95.5
22年	31,861	277,746	12,284	112,022	51	7.6	37,416	11,567	0.31	2,079	95.3	94.8
23年	31,907	273,713	12,525	117,855	47	7.1	44,093	12,924	0.29	2,088	95.3	94.5
24年	32,591	274,754	13,166	119,329	46	6.8	36,526	14,515	0.40	2,176	95.0	94.5
25年	32,548	274,827	13,581	121,257	39	5.7	32,533	17,212	0.53	2,179	95.3	94.9
26年	32,852	275,207	13,956	123,517	37	5.4	29,802	20,601	0.69	2,154	97.8	97.5
27年	33,209	275,892	14,561	127,067	36	5.1	28,188	23,636	0.84	2,110	98.4	98.2
28年	33,788	290,306	14,978	117,896	31	4.4	27,001	26,318	0.97	2,120	98.7	98.1
29年	34,636	288,447	15,395	125,882	27	3.8	25,758	28,598	1.11	2,099	99.1	98.6
30年	34,426	315,950	15,381	143,732	25	3.4	24,876	29,052	1.17	1,982	100.3	99.5
令和元年	34,772	325,731	16,015	143,841	20	2.7	25,498	30,442	1.19	1,922	100.6	100.0
2年	35,326	328,737	15,972	144,617	25	3.3	27,972	22,520	0.81	1,680	100.0	100.0
令和2年9月	35,401	333,388	15,946	138,038	28	3.7	29,392	18,736	0.64	1,253	100.5	99.9
10月	35,453	333,273	16,058	139,367	30	4.0	30,320	19,915	0.66	1,563	100.0	99.8
11月	35,354	331,972	16,276	142,883	23	3.0	30,429	21,537	0.71	1,344	99.8	99.5
12月	35,393	329,353	16,291	146,335	26	3.4	30,087	20,490	0.68	1,234	99.8	99.3
令和3年1月	35,450	330,814	16,090	144,616	27	3.6	30,153	21,322	0.71	1,156	100.2	99.8
2月	35,359	329,697	16,093	142,926	28	3.7	30,727	21,066	0.69	2,517	100.0	99.8
3月	35,277	328,448	15,996	139,448	33	4.4	30,450	21,007	0.69	3,543	100.3	99.9
4月	35,951	337,789	15,936	140,349	28	3.7	30,208	21,542	0.71	1,967	99.1	99.1
5月	35,917	338,469	15,982	142,184	27	3.6	29,491	22,047	0.75	1,639	99.2	99.4
6月	35,896	336,846	16,065	143,244	30	4.0	28,081	22,325	0.80	1,583	99.6	99.5
7月	35,823	340,322	16,267	141,830	32	4.3	29,120	22,231	0.76	1,340	99.9	99.7
8月	35,730	343,377	16,301	135,602	28	3.7	31,079	22,498	0.72	1,336	100.0	99.7
9月	35,686	337,382	16,266	140,066	27	3.6	32,231	23,652	0.73	1,477	100.7	100.1
資 料 所	県 統 計 課					沖 縄 労 働 局					県統計課	

項目 年月	労働時間の動き						賃金の動き					
	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		現金給与総額		定期給与		特別給与	
	全 国	沖縄県	全 国	沖縄県	全 国	沖縄県	全 国	沖縄県	全 国	沖縄県	全 国	沖縄県
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
平成19年	154.2	152.4	140.8	144.3	13.4	8.1	377,731	299,015	299,782	247,936	77,949	51,079
20年	153.0	152.0	140.1	143.9	12.9	8.1	379,497	297,971	300,694	247,577	78,803	50,394
21年	147.3	152.2	136.4	141.8	10.9	10.4	355,223	283,652	288,478	240,782	66,745	42,870
22年	149.8	151.7	137.8	142.1	12.0	9.6	360,276	272,493	291,210	233,064	69,066	39,429
23年	149.0	150.7	137.1	141.2	11.9	9.5	362,296	275,343	291,783	233,892	70,513	41,457
24年	150.7	150.6	138.5	141.0	12.2	9.6	356,649	264,102	289,794	224,699	66,855	39,403
25年	149.3	150.4	136.9	140.6	12.4	9.8	357,977	264,330	289,150	226,907	68,827	37,423
26年	149.0	150.5	136.2	140.2	12.8	10.3	363,338	268,801	291,475	230,525	71,863	38,276
27年	148.7	150.7	135.8	140.4	12.9	10.3	357,949	271,818	288,508	235,524	69,441	36,294
28年	148.6	149.9	135.9	140.0	12.7	9.9	361,593	280,554	289,899	238,662	71,694	41,892
29年	148.4	150.6	135.8	140.0	12.6	10.6	363,295	283,056	290,954	240,671	72,341	42,385
30年	147.4	146.2	134.9	138.0	12.5	8.2	372,164	272,026	295,945	233,588	76,219	38,438
令和元年	144.5	144.0	132.1	134.1	12.4	9.9	371,507	278,190	296,123	236,194	75,384	41,996
2年	140.4	139.6	129.6	130.1	10.8	9.5	365,100	283,770	293,056	240,683	72,044	43,087
令和2年9月	140.6	136.7	129.9	127.3	10.7	9.4	300,769	239,665	292,878	238,996	7,891	669
10月	147.4	147.1	136.1	137.2	11.3	9.9	302,666	243,566	296,294	242,129	6,372	1,437
11月	140.9	143.4	132.0	131.0	11.4	9.9	315,332	241,290	294,168	239,279	21,164	2,011
12月	142.3	143.1	130.8	133.0	11.5	10.1	665,650	498,846	294,981	240,810	370,669	258,036
令和3年1月	135.1	138.1	124.1	128.4	11.0	9.7	304,569	230,804	293,031	230,375	11,538	429
2月	135.4	131.9	124.3	122.6	11.1	9.3	298,047	231,765	292,791	228,419	5,256	3,346
3月	145.1	146.3	133.1	136.1	12.0	10.2	319,903	246,089	297,340	234,548	22,563	11,541
4月	150.4	145.9	138.3	136.0	12.1	9.9	313,716	241,513	300,317	235,884	13,399	5,629
5月	136.0	137.4	124.9	127.9	11.1	9.5	309,110	233,854	294,857	231,597	14,253	2,257
6月	146.9	142.0	135.5	133.0	11.4	9.0	546,754	386,260	297,175	231,606	249,579	154,654
7月	146.9	142.2	135.0	132.7	11.9	9.5	425,601	286,458	297,740	232,821	127,861	53,637
8月	135.8	137.8	124.9	129.2	10.9	8.6	305,945	250,164	295,048	233,294	10,897	16,870
9月	141.4	140.2	130.1	131.1	11.3	9.1	304,525	233,507	296,347	232,888	8,178	619
資料 出 所	県 統 計 課											

注) 有効求人倍率 年平均は原数値 月別は季節調整値

注) 賃金の動き、労働時間の動きの事業所規模は30人以上

注) 一般職業紹介状況は受理地別

注) 消費者物価指数は「令和2年基準」へと変更に伴い、令和3年

7月分以降の公表に合わせて改訂。