

季刊

労働おきなわ

2024 Autumn

No.164



沖縄県商工労働部労働政策課

労働相談窓口

フリーダイヤル



0120-610-223

労働おきなわ

2024 Autumn No.164

目次

◆ RELAY ESSAY

沖縄県労働委員会 会長 田島啓己…………… 1

◆ NEWS

・令和6年10月9日から沖縄県最低賃金が952円になります… 2

・令和6年度後期 技能検定受験案内…………… 4

◆ INFORMATION

・年収の壁・支援強化パッケージのお知らせ…………… 6

・育休中の業務代替を支援します(両立支援助成金)…………… 8

・育児・介護休業法が改正されます…………… 10

・多様な人材活躍促進モデル事業(専門家派遣)のお知らせ… 13

・奨学金返還支援事業のお知らせ…………… 14

・沖縄県所得向上応援企業認証制度のお知らせ…………… 16

・女性の採用をお考えの企業の皆様へ…………… 18

・人材育成推進者養成講座のお知らせ…………… 20

・職業訓練指導員になろう！…………… 22

・中小企業退職金共済のお知らせ…………… 24

◆ 労働委員会だより…………… 25

◆ 労働相談…………… 26

◆ 沖縄県労働経済指標…………… 27



◀表紙の写真

ブーゲンビリア

沖縄では年間を通してよく見かける代表的な花ですが、最も美しい時期は10月～11月頃と言われています。



労働委員会とその役割

沖縄県労働委員会 会長 田 島 啓 己

幾分、残暑も和らぎ、しのぎやすい日が多くなりました。

今号は、私が会長を務めます沖縄県労働委員会とその役割などについて、ご紹介したいと思います。

沖縄県労働委員会は、労使間の紛争の予防や解決のために県から独立して設置された中立・公正な専門行政機関であり、本土復帰後 850 件余の労使紛争を取扱ってきました。その特色は、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成を採り、それぞれの委員が知識や経験等に基づく専門性を発揮し、労使紛争の解決を目指していることや、手数料等の負担がないこと、訴訟に比べて早期に解決が望めること等が挙げられます。

労働委員会の役割としては、次の 3 つが重要です。

まず 1 つ目は、労働組合法が禁止する不当労働行為を使用者が行ったかを審査し、その事実があれば労働組合や労働者を救済することです。不当労働行為とは、使用者が労働組合員であることを理由に労働者を解雇する等の「不利益取扱い」、正当な理由なく団体交渉を拒否する「団交拒否」、労働組合の結成や運営を支配、介入する「支配介入」等をいいます。これらの行為が認められた場合には、労働委員会はその行為をやめるよう命令をしたり、労使に和解を促したりします。不当労働行為救済申立ては、労働組合や労働者が行うことができます。近年（平成 26 年～令和 5 年）の事件数の推移（表参照）をみると、不当労働行為の事件数は減少傾向にあるものの、労働委員会が担う最も重要な役割の一つです。

2 つ目は、労働組合と使用者間で労働争議等の紛争が起きた場合に、あっせん・調停・仲裁等、労働争議の調整を行うことです。例えば、賃金をめぐって労働争議が起きる前に公労使のあっせん員が間に入り、解

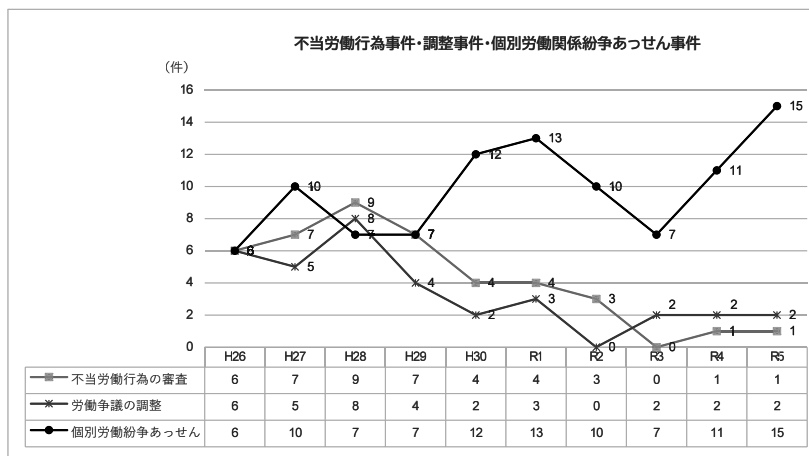
決を促します。労働争議の調整は、労働組合と使用者のいずれからでも申請することができます。労働争議の調整も事件数としては減少傾向にあるものの（表参照）、これも労働委員会の重要な役割の一つです。

3 つ目として、個々の労働者と使用者との間の個別労働関係紛争が起きた場合に、あっせんを行うことです。例えば、「突然、解雇を言い渡された」、「パワハラ・嫌がらせを受けた」等の労働者側からの申請のほか、「雇用契約の解消を求める」等の使用者側からの申請もできます。公労使の三者の委員が双方の言い分をよく聞き、あっせん案を示すなどして解決を図っています。この個別労働紛争あっせんの事件数は、近年増加傾向にあり（表参照）、主に労働者から多く活用されています。

当委員会は、以上のような労働委員会の役割を広く県民の方に知ってもらい、当委員会を利用いただきたいと考えています。そのために、労働者委員が定時制高校等を訪問し、基本的な労働法の知識や労働トラブルが起きたときの対処法等について説明を行う出前講座や、使用者側の制度の活用を促進するため、使用者委員による使用者向けセミナーを開催するなど、積極的な広報活動を行っております。

当委員会は、労働委員会の特色を活かしつつ、昨今の労働環境の変化を踏まえ、当事者間に横たわる紛争の原因を的確に捉えながら、労働委員会の役割である不当労働行為の救済、争議の調整、個別労働関係紛争あっせんに取り組んでいきます。それにより、労働者と使用者が将来にわたってより良い関係を構築するためのお役に立ちたいと考えておりますので、労働委員会を利用してみたいとお考えの労働者、使用者の方は沖縄県労働委員会にご連絡下さい。

（表）





沖縄県 最低賃金

令和6年
10月9日から
時間額

952 円

前年比
56円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。



最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト

検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
沖縄労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



沖縄労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ

検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成



「最低賃金制度」は、 働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額） を保障する制度のことです！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されます。

確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

1 時間給の場合

$$\frac{\text{時間給}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

2 日給の場合

$$\frac{\text{日給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1日の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

3 月給の場合

$$\frac{\text{月給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1か月の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わせられている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精算手当、通勤手当および家族手当

（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の
地域の最低賃金を
チェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

業務改善助成金
コールセンター

0120-366-440

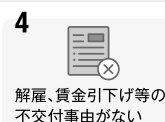
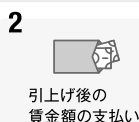
詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索

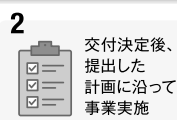
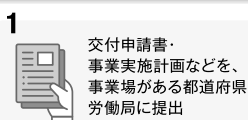


1 支給の要件



設備投資等に
要した費用の
一部を助成

助成金 支給までの 流れ



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性 (A)
この印刷物は、印刷物の紙へ
リサイクルできます。

(R6.9)

試験

令和6年度後期 技能検定受検案内

1 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の令和6年度後期技能検定を次のとおり実施します。

受 検 受 付		令和6年 10 月 7 日(月)から 10 月 18 日(金)まで 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西 3 丁目 14 番 1 号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp
実技試験	問題公表	令和6年 11 月 28 日(木)
	実 施	令和6年 12 月 5 日(木)から令和7年 2 月 16 日(日)まで
学 科 試 験		令和7年 1 月 26 日(日)、2 月 2 日(日)、2 月 9 日(日)
合 格 発 表		令和7年 3 月 14 日(金)

学科試験日程

	期 日	開始時刻	検 定 職 種
学科試験	令和7年 1 月 26 日(日)	10:00	機械検査(1・2)・シーケンス制御(1～3)・配管(1～3) 型枠施工(1・2)・ガラス施工(1・2)
	令和7年 2 月 2 日(日)	10:00	農業機械整備(1・2)・冷凍空気調和機器施工(1～3) 和裁(1～3)・厨房設備施工(1・2)・防水施工(1・2) カーテンウォール施工(1・2)・特級全職種
		13:15	造園(3)・さく井(1・2)・自動販売機調整(1・2) 家具製作(3)・パン製造(1・2)・バルコニー施工(単)
	令和7年 2 月 9 日(日)	10:00	機械加工(3)・建築大工(1～3)・かわらぶき(1・2) 樹脂接着剤注入施工(1・2)・自動ドア施工(1・2) 電気製図(1・2)・塗装(1・2)
		13:15	機械検査(3)・電子機器組立て(3)・菓子製造(1・2) 鉄筋施工(1・2)・コンクリート圧送施工(1・2) 広告美術仕上げ(1・2)・写真(3)

実技試験統一実施日

	期 日	開始時刻	作 業 名
実技試験	令和7年 1 月 19 日(日)	9:00	ロータリー式さく井工事(1・2 級計画立案等作業試験)
			鉄筋施工図作成(1・2 級製作等作業試験)
			コンクリート圧送工事(1・2 級判断等試験)
			金属製カーテンウォール工事(1・2 級計画立案等作業試験)
			金属製バルコニー工事(単一等級計画立案等作業試験)
		10:10	コンクリート圧送工事(1・2 級計画立案等作業試験)
		—	ロータリー式さく井工事(1・2 級判断等試験)
			金属製カーテンウォール工事(1・2 級判断等試験)
			金属製バルコニー工事(単一等級判断等試験)
	令和7年 1 月 26 日(日)	9:00	配電盤・制御盤製図(1・2 級製作等作業試験)
		13:15	機械検査(1・2 級計画立案等作業試験) シーケンス制御(1・2 級計画立案等作業試験)

実技試験	令和7年1月26日(日)	13:15	建築配管(1・2級計画立案等作業試験)
			型枠工事(1級計画立案等作業試験)
			ガラス工事(1級計画立案等作業試験)
	令和7年2月2日(日)	13:15	農業機械整備(1・2級計画立案等作業試験)
			冷凍空気調和機器施工(1・2級計画立案等作業試験)
			厨房設備施工(1級計画立案等作業試験)
			特級全職種(特級計画立案等作業試験)

[実 施 職 種]

○ 特級(9職種)

職 種 名								
機械加工	工場板金	機械検査	電子機器組立て	電気機器組立て	自動販売機調整	建設機械整備	婦人子供服製造	ハッソ製造

○ 1・2級(24職種 27作業)

職 種 名	作 業 名	職 種 名	作 業 名
さく井	ロータリー式さく井工事作業	型枠施工	型枠工事作業
機械検査	機械検査作業	鉄筋施工	鉄筋施工図作成作業
シーケンス制御	シーケンス制御作業		鉄筋組立て作業
自動販売機調整	自動販売機調整作業	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
農業機械整備	農業機械整備作業	防水施工	アスファルト防水工事作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業		改質アスファルトシート工法防水工事作業
和裁	和服製作作業	樹脂接着剤注入施工	樹脂接着剤注入工事作業
ハッソ製造	ハッソ製造作業	カーテンウォール施工	金属製カーテンウォール工事作業
菓子製造	洋菓子製造作業	自動ドア施工	自動ドア施工作業
	和菓子製造作業	ガラス施工	ガラス工事作業
建築大工	大工工事作業	電気製図	配電盤・制御盤製図作業
かわらぶき	かわらぶき作業	塗装	鋼橋塗装作業
配管	建築配管作業	広告美術仕上げ	広告面粘着シート仕上げ作業
厨房設備施工	厨房設備施工作業		

○ 単一等級(1職種 1作業)

職 種 名	作 業 名
ハルコニー施工	金属製ハルコニー工事作業

○ 3級(11職種 11作業)

職 種 名	作 業 名	職 種 名	作 業 名
造園	造園工事作業	和裁	和服製作作業
機械加工	普通旋盤作業	家具製作	家具手加工作業
機械検査	機械検査作業	建築大工	大工工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業	配管	建築配管作業
シーケンス制御	シーケンス制御作業	写真	肖像写真デジタル作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業		

厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・ 社会保険適用促進手当を支給
（社会保険料の算定対象外）
・ 賃上げによる基本給の増額
・ 所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

年収の壁突破・総合相談窓口

 **0120-030-045**

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30～18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。



(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

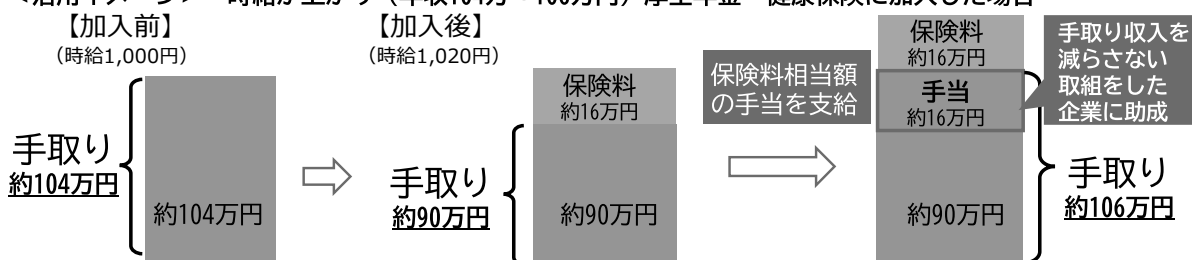
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

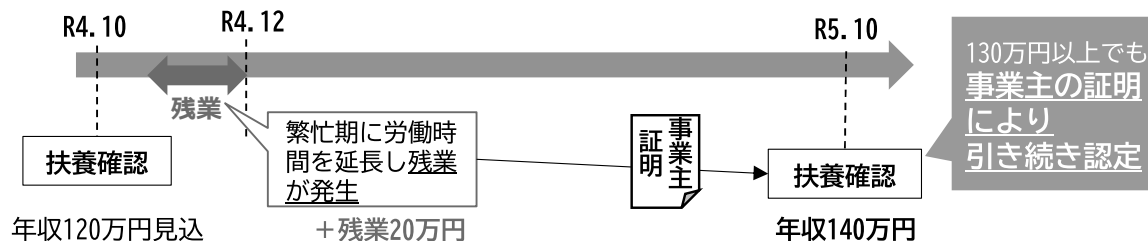


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

詳細はこちら

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。



事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

拡充

① 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上の子育て休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大125万円）

- | |
|--------------------------------------|
| ①業務体制整備経費：5万円
（育休1か月未満の場合は2万円） |
| ②手当支給総額の3/4（※1）
（上限10万円/月、12か月まで） |

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

新設

② 短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大110万円）

- | |
|------------------------------------|
| ①業務体制整備経費：2万円 |
| ②手当支給総額の3/4
（上限3万円/月、子が3歳になるまで） |

拡充

③ 育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上の子育て休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満	9万円
最長：6か月以上	67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

加算

一定の場合に助成金の支給額が加算されます

A. 有期雇用労働者加算

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合**に、**支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

B. 育児休業等に関する情報公表加算

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回に限り対象**となります。

注意事項

➤ 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。

※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。

➤ **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて

・**育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで**

・**初回の対象者が出てから5年間**

となります。

➤ 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、**①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ利用可能**です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。

➤ ①③の助成金は、**同一の育児休業について、**

・**出生時両立支援コース（第1種）**

※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象

・**育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）**

※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象

のいずれか一方と**併用可能**です。

中小企業の範囲

➤ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



2024年2月15日作成

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する
柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの
柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、
原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、
請求すれば所定外労働の制限（残業免除）
を受けることが可能



改正後

- **小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に**

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- **3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。**



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）

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2)週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

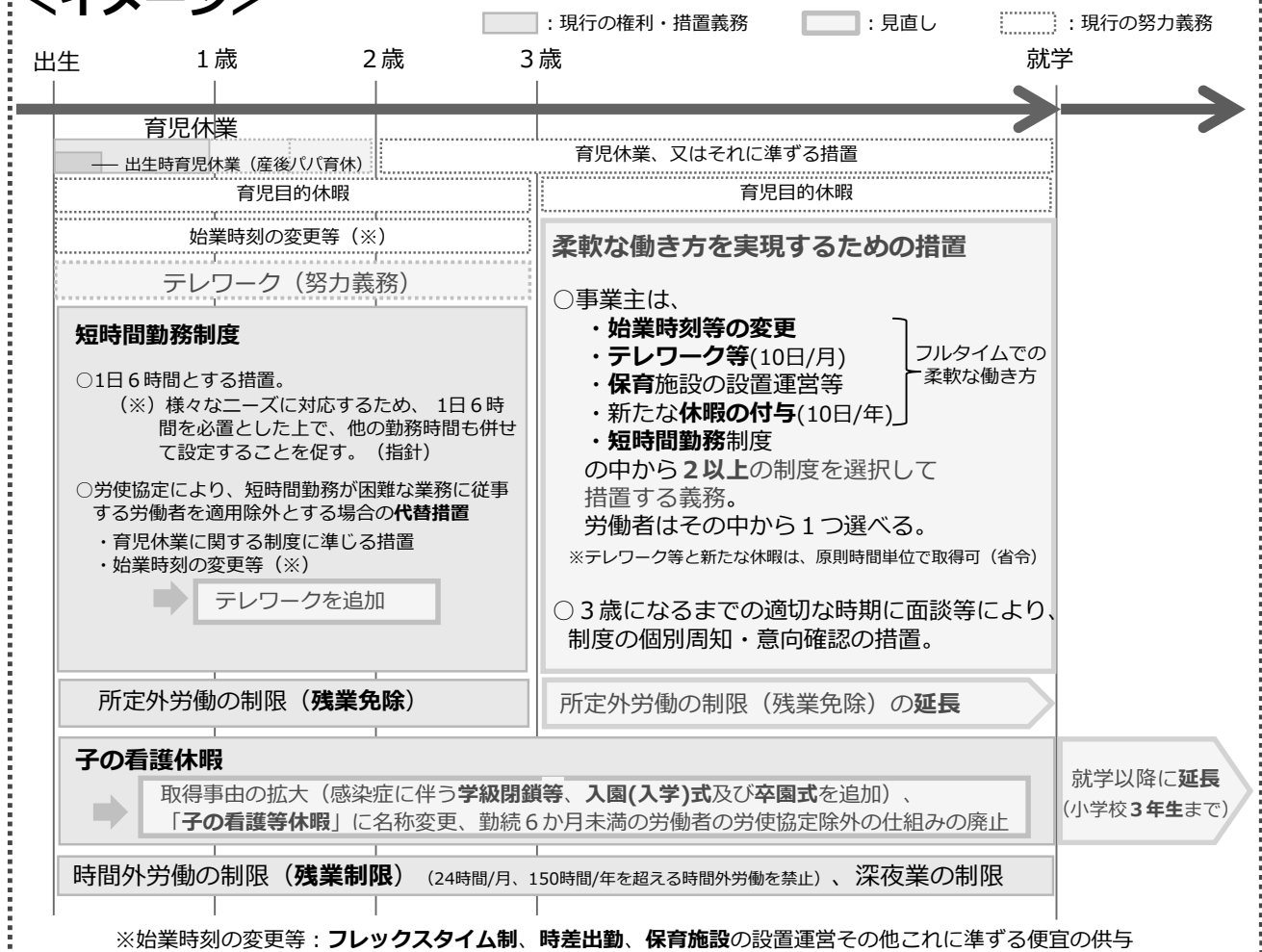
【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、**(2)のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>



⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

●妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

●従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。（現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。）

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
（※面談・書面交付等による。詳細は省令。）
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
（※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。）
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止



令和6年度 多様な人材活躍促進モデル事業

業務過多にお悩みのあなたへ

業務を見直してみませんか？

業務棚卸・切り出しとは？

業務棚卸・切り出しとは、社内の業務を洗い出して整理し、業務の一部を独立させて別の担当者へ委ねることです。業務棚卸・切り出しを行うことで、業務の効率化や専門性の向上、コスト削減などが見込めます。

こんなことをお聞きします

現在のお困りごと
着手できてないこと
いつかやりたいこと

担当の社員が
本来やるべきこと
新たな社員がやることで
効率的な仕事

新たな人材に
任せられる業務

※中小企業が対象となります。

頼れる専門家に
無料相談！



オーアンドオーコミュニケーション
代表 大山美智代氏

コミュニケーション・アカデミー（東京）に入社し、ビジネスコミュニケーションに関する様々な研修を担当する。現在は、沖縄、東京両地にて、企業の特性、環境に合わせた研修を企画提案、実施している。



株式会社インサイトクルー
代表取締役 金城寛人氏

経営コンサルタント・中小企業診断士。新規事業開発や採用支援、組織改善といった経営コンサルティングや、中期経営計画の策定支援や、DX支援、経営相談など多岐にわたる企業支援をしている。



イコールパートナー株式会社
代表取締役 西川利明氏

コンピューターメーカーで毎年1000人規模の採用と4000人規模の国内・海外人事に携わる。現在は、HRビジネスパートナーとして、経営戦略と現場力の差を埋めるための社員教育・組織開発サービスを県内企業に提供している。



おもろ社会保険労務士事務所 社会保険労務士
平田勇次氏

「おもろ社会保険労務士事務所」代表。人事労務に関する手続、就業規則の整備、企業の人事労務コンサルティングなどで多数の企業を支援。メンタルヘルス、ハラスメント対策、働き方改革などのセミナーも行っている。

支援の流れ

1



事務局にお問合せ

2



事前ヒアリング

3



専門家を選定

4



日程調整

5



専門家を派遣
(3回まで/社)

主催：◎沖縄県商工労働部 雇用政策課
委託事業者 株式会社琉球新報開発・株式会社うむさんラボ
多様な働き方事務局（株式会社琉球新報開発内）
住所：那覇市天久905琉球新報天久ビル3階
☎ 098-865-5270（平日9:30～18:00）

多様な働き方
アタッチング支援ナビ

お申込みは
こちらから



貴社の

企業の皆様へ

人材確保



を応援します!

企業負担の **最大50%** を補助いたします!



対象企業

- 沖縄県内に本社のある中小企業
- 就業規則等で従業員への奨学金返還支援制度を有する企業

※新たに支援制度を創設する企業も対象

対象従業員

- 正社員である者
- 当該企業へ就職後5年以内の者
- 申請年度末時点で35歳未満の者 ほか

補助金額

- 企業負担の最大50%
- 従業員一人につき年間最大9万円

※沖縄県所得向上応援企業認証の取得企業は補助割合と金額を上げます。
その他の認証制度についても令和6年度から同様の措置を実施する予定です。

【活用イメージ】

例) 従業員の年間返済額を24万円(月2万)と仮定、企業が2分の1支援を行う場合

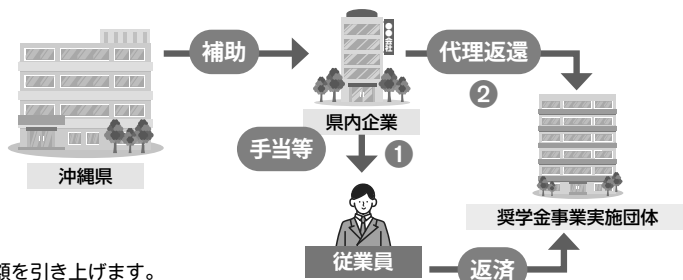
従業員…年間12万円返済

企業…年間6万円負担

県補助…年間6万円補助

企業の従業員支援

企業負担 県補助 ← 従業員負担 →



※企業は①または②による返還支援が可能

お問い合わせ：  沖縄県商工労働部雇用政策課 TEL: 098-866-2324