

季刊

労働 おきなわ

2016 Autumn

No.135



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

目次

◆ RELAY ESSAY

| | |
|--------------|---|
| 沖縄労働局長 待鳥 浩二 | 1 |
|--------------|---|

◆ NEWS

| | |
|-----------------------------|---|
| ・第11回若年者ものづくり競技大会 県内初の金賞受賞! | 2 |
| ・県立職業能力開発校の紹介 | 3 |

◆ INFORMATION

| | |
|--|----|
| ・特別支援学校早期訓練の受託企業募集 | 4 |
| ・在日米軍従業員の事前募集(応募登録)について | 4 |
| ・ワークライフバランス導入支援 専門家派遣(派遣料無料)のご案内 | 5 |
| ・ワークライフバランス経営者向けセミナー(参加費無料)のご案内 | 6 |
| ・中小企業退職金共済制度(中退共)のご案内 | 7 |
| ・沖縄県委託事業 若年者ジョブトレーニング事業のご案内 | 8 |
| ・平成28年度後期 能力開発セミナーのご案内 | 10 |
| ・11月の労働保険適用促進強化期間について | 11 |
| ・育児・介護休業法の改正について | 12 |
| ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 認定の取得について | 14 |
| ・有期契約労働者の円滑な無期転換について | 15 |
| ・公平な募集・採用のための採用基準や選考方法の確認について | 16 |
| ・10月の年次有給休暇取得促進期間について | 17 |
| ◆ 労働委員会だより | 18 |
| ◆ 労働相談 | 19 |
| ◆ 労働経済指標 | 20 |



表紙の写真

◀全島獅子舞フェスティバル

毎年旧暦9月15日に近い日曜日、うるま市安慶名(あげな)闘牛場で行われる、沖縄各地で受け継がれる獅子が一堂に会するイベント。沖縄の伝統行事であるさまざまな獅子舞が悪霊を祓い、五穀豊穡を願って演舞を見せる。毎年、県内から数団体を招待し、民俗芸能である獅子舞の保存・継承・発展を目的としている。



新たなステージを迎えた沖縄の労働市場において 『魅力ある職場づくりを！』

沖縄労働局長
待鳥 浩二

皆さんこんにちは。昨年4月に現職を拝命し、早いもので1年半が経過いたしました。沖縄では、休みの日には豊かな自然を満喫し、独特の歴史や文化に触れ、美味しい食べ物に舌鼓を打つなど充実した生活を過ごさせていただいています。

ところで、従来から全国一厳しい雇用失業情勢である本県の有効求人倍率が、本年6月に初めて1倍を超え、1.01倍となりました。これは、県内5か所のハローワークで受理した求人数が、仕事を探すためにハローワークに登録をしている求職者数を上回ったものです。沖縄県が復帰した昭和47年5月の有効求人倍率は0.15倍で、全国がバブル景気に沸いた時期における本県の最も高い有効求人倍率は0.56倍となっています。これらの数値と比較して、1.01倍の有効求人倍率は極めて高いものであり、本県の雇用失業情勢は著しく改善しています。

雇用失業情勢の改善は、好調な観光関連産業など本県の景気拡大による求人的大幅な増加に支えられています。本年6月の有効求人数は26,606人となっており、この数は復帰時の約15倍、10年前の平成18年6月と比較しても約1.7倍に上っています。このように、雇用の場は着実に増えており、一部の業種や職種においては、求人募集をしても応募者がなく、人手不足感が拡大しています。本県の労働市場は、求職者にとって、より「魅力ある求人」でなければマッチングすることができない、また、在職者にとって、より「魅力ある職場」でなければ定着しない新たなステージに入ったのではないのでしょうか。

昨年3月の「沖縄県雇用対策推進協議会」において、沖縄県知事、沖縄県経営者協会会長、日本労働組合総連合会沖縄県連合会会長及び沖縄労働局長の4者により、沖縄の雇用・労働環境の改善に向け、公労使それぞれの立場から取り組むことを宣言しま

した。本県の労働市場が新たなステージを迎えた今、まさに宣言に盛り込んだ正規雇用の拡大や企業内での人材育成制度の充実などの雇用の「質」の向上や長時間労働の抑制を始めとする「働き方改革」の推進などによる「魅力ある職場づくり」を実現することが必要です。こうした取組みにより、企業にとっても人材の確保や定着を通じた技術・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す。

折しも、本年は、沖縄県民の福利を最大化するために沖縄県が策定した平成24年度から33年度までの「沖縄21世紀ビジョン基本計画」の折り返し年に当たっております。沖縄労働局としても、この基本計画に盛り込まれた「沖縄県産業・雇用拡大県民運動（みんなでグッジョブ運動）」とも歩調を合わせ、沖縄県や関係機関とも緊密な連携を図り、地域に密着した労働行政を展開し、仕事を探している人や働く人々が豊かで安心して働くことができる県民生活の実現に向けた取組みを積極的に図ってまいります。

第11回若年者ものづくり競技大会 県内初の金賞受賞！

平成28年8月に、「第11回若年者ものづくり競技大会」が沖縄県及び栃木県で開催されました。この大会は、職業能力開発施設の訓練生や工業高等学校の生徒など、20歳以下の若者が習得中の技能を競うもので、今回は全国から14職種358名が出場しました。

沖縄県からは、6職種16名の選手が出場し、3職種6名が見事に入賞しました。県内初の金賞を受賞した沖縄工業高校の高良さん・宮城さんは、23歳以下の青年技能者日本一を決める「第54回技能五輪全国大会」（10月山形県）に推薦枠での出場が決定しており、若い二人の更なる挑戦にも注目です。

入賞選手の皆さんは、9月に県庁を訪問し、浦崎副知事に受賞報告を行いました。浦崎副知事からはお祝いと激励の言葉があり、選手の皆さんからもそれぞれ受賞の喜びや今後の目標等について語っていただきました。

今大会で惜しくも受賞には至らなかった選手達も、日ごろ磨いた技術を駆使して課題に取り組んでおり、平成30年の「技能五輪全国大会・全国アビリンピック」沖縄開催に向けて、大会機運の醸成と選手育成の大きな弾みとなりました。

競技・審査の様子



メカトロニクス職種(金賞受賞)

受賞報告会の様子



浦崎副知事と入賞選手の皆さん

第11回若年者ものづくり競技大会 沖縄県出場選手名簿（6職種16名）

| 職種 | 氏名 | 所属 | 入賞 |
|----------------|-------|-------------|----------------|
| 旋盤 | 比嘉 憲志 | 沖縄職業能力開発大学校 | 銀賞 |
| フライス盤 | 大城 貴寛 | 県立沖縄工業高等学校 | |
| | 宮城 魁 | 沖縄職業能力開発大学校 | 銅賞 |
| | 玉城 航 | 県立那覇工業高等学校 | |
| ITネットワークシステム管理 | 仲村 一矢 | 県立美来工科高等学校 | |
| メカトロニクス | 謝花 規気 | 県立沖縄工業高等学校 | 敢闘賞 |
| | 前泊 智也 | | |
| | 高良 健太 | 県立沖縄工業高等学校 | 金賞 /厚生労働大臣賞 |
| | 宮城 匠利 | | |
| | 我那覇 匠 | 県立那覇工業高等学校 | |
| | 新城 友秀 | | |
| | 平良 航汰 | 県立宮古工業高等学校 | |
| 富永 竜輝 | | | |
| ロボットソフト組込み | 根間 康輔 | 県立宮古工業高等学校 | |
| | 盛島 大雅 | | |
| 建築大工 | 岸本 尚之 | 沖縄職業能力開発大学校 | |

県立職業能力開発校の紹介

～技術を未来につなげて～

【事業概要】

県立職業能力開発校では、求職者の方、在職者の方が仕事に必要な基礎的な知識・技能を習得し、関連する資格取得ができるよう職業訓練を実施しております。

主な訓練科として、自動車整備科、電気システム科、電気工事科、設備システム科、建設機械整備科、ショップビジネス科、ビジネスマネジメント科などがあります。

平成27年度の就職率は、具志川校93.8%、浦添校100.0%と高い就職率を誇り、県内外の産業界で多くの修了生が活躍しております。

【職業訓練指導員のご紹介】



沖縄県立浦添職業能力開発校
短期課程 板金溶接科 中原 茂俊

私は、現在、浦添職業能力開発校で板金溶接科の指導員として働いています。板金溶接科では1年の訓練課程の中でアーク溶接やガス溶接、自動車板金・塗装等の技術習得を目的として訓練を行っています。訓練生には、離転職者や中・高卒者がいます。溶接工場や板金工場への就職を目指して、資格取得や技術習得に励んでいます。私は、その中で学科と実技の指導を行っています。学科の指導では、溶接法や材料力学などを担当しています。訓練生は、年齢や経験などが様々で、理解度も異なるので、わかりやすい講義を行えるように準備や工夫をすることを心がけています。実技の指導では溶接や板金を担当しています。溶接は、金属を溶かして接合するので夏場は特に猛暑の中での作業となります。実技の指導の中で特に心がけていることは安全への配慮です。熱中症や感電の危険が常にある作業なので訓練生一人一人に目を配りながら指導を行います。訓練生は、就職に向けて真剣に訓練に取り組んでいます。私も初心を忘れずこれからも指導員としての業務を継続していきます。

訓練生募集についてのお問合せ先

| | |
|----------------|------------------|
| 県立具志川職業能力開発校 | TEL 098-973-6680 |
| 県立浦添職業能力開発校 | TEL 098-879-2560 |
| 沖縄県労働政策課 能力開発班 | TEL 098-866-2366 |

障害者雇用を検討されている事業主のみなさまへ

特別支援学校早期訓練の受託企業募集!!

沖縄県では、特別支援学校高等部3年生の就職促進を図るため、企業等に委託して「特別支援学校早期訓練」を実施しています。

求職者の仕事の適性、技能の習得度、勤務態度等を見て採用を考えることができ、雇用へのより良い判断につなげていただけます。(訓練開始は10月以降)

- 訓練期間・時間は、企業と学校で協議して決めます。
- 期間は1～3ヶ月以内で、月あたり100時間(下限60時間)です。
- 訓練受託企業には、訓練生一人当たり月額上限64,800円(税込み)の委託料が支払われます。
- 教育活動の一環のため、賃金等の支払いは必要ありません。
- 訓練中の労災保険は、沖縄県が負担します。

【問い合わせ先】

沖縄県商工労働部労働政策課能力開発班:TEL 098-866-2366



沖縄県『みんなでグッジョブ運』推進キャラクター ジョブたん

在日米軍従業員の事前募集(応募登録)について 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構 沖縄支部

1 応募資格

沖縄県在住の満18歳以上の方

2 応募方法

インターネット又は窓口のいずれか1回の応募で有効

- ・インターネット:エルモのホームページ(「LMO」で検索または<http://www.lmo.go.jp>)を開き【求人情報】の【沖縄県における事前募集】をご覧ください。
(スマートフォンはインターネット応募と同様)
- ・窓口応募:指定の応募用紙に必要事項を記入のうえ、お申し込み下さい。

3 応募受付期間

- ・インターネット:24時間受付中(スマートフォン対応可能)
- ・窓口応募:午前9時から午後5時30分
(但し土曜・日曜、祝日及び12月29日～翌年1月3日までを除く)

4 窓口応募受付場所及び問合せ先

独立行政法人 駐留軍等労働者労務管理機構(エルモ)沖縄支部 管理課
沖縄県中頭郡嘉手納町字屋良1058番地1 TEL 098-921-5532

経営戦略として ワーク・ライフ・バランスを 導入しませんか。



ワーク・ライフバランス導入支援

3人の専門家派遣プラン

コミュニケーショントレーナー・社会保険労務士・人材育成プランナーの3分野の専門性を持つワーク・ライフ・バランスコンサルタントを貴社に派遣し、相談・アドバイスをしながら「ワーク・ライフ・バランス導入支援」を致します。

派遣料
無料

派遣概要

- 管理職向け研修
- 女性活躍推進研修
- 若手社員向け研修
- 両立支援制度のご案内
- 従業員意識調査による、課題の整理
- ご担当者様と人材育成プランの構築
- 一般事業主行動計画策定支援
- ワーク・ライフ・バランス認証企業申請支援
- ワーク・ライフ・バランスに関する助成金のご案内

対象企業

ワーク・ライフ・バランス企業認証を希望または検討している企業。
既に認証登録された企業で更なるステップアップを希望する企業。

※認証取得以前の段階で何から手掛けたらいいのかわからないという企業は、事務局へお問合せ下さい。
アドバイザーのヒアリングで必要性を判断させていただきます。

WLB×コミュニケーション



比嘉 華奈江
ひが かなえ

- 株式会社Life is Love 代表取締役
- 株式会社ワーク・ライフ・バランス加盟コンサルタント
- 日本教育推進財団認定 コミュニケーション・トレーナー

県内企業様の働き方見直しコンサルティング実績多数。クライアント企業様は医療業・土業・不動産業・旅行業・製造販売業・IT通信業・建設業など多岐に渡る。また、コミュニケーショントレーナーとしてマネジメントを視野に入れた管理職研修やチームビルディングの研修などを行う。「残業を無くし、売り上げを上げる働き方改革」の企業コンサルティング実績を持つ。

WLB×労務管理



吉村 友見
よしむら ゆみ

- 株式会社Life is Love ワーク・ライフ・バランスコンサルタント
- 社会保険労務士
- 大学非常勤講師

2016年3月琉球大学大学院 博士前期課程修了 研究テーマはドイツのワーク・ライフ・バランス。在学中、2度選出し経営者や人事担当者へインタビュー調査を行った。「風土(職場環境)なくして制度なし」をモットーに、労務管理や職場の制度作りにとどまらず、制度が活用される職場環境改革のコンサルティングを行う。従来の「型」に捉われない多様な働き方の提案を行う。

WLB×人材育成プランニング



波上 こずみ
なみのうえ こずみ

- 株式会社ワーク・ライフ・バランス認定コンサルタント
- 人材育成プランナー

一般財団法人沖縄観光コンベンションビューローで12年間勤務。職員育成担当として育成プロジェクトの立ち上げに関する企画、運営まで実現し、300人以上の職員対象に社内講師を務める。組織ビジョンや経営理念を軸にした人材育成の仕組みづくりに関して実績があり、特に制度だけではなく「多様な人材にどう活躍してもらおうか」という視点で「働く人」に焦点を当て、社員のモチベーション向上を図った組織風土づくりを得意とする。

主 催：沖縄県(商工労働部 労働政策課)
企画運営：(株)Life is Love・(株)シェアードミックス
参加申込：お申込に関しましては裏面をご覧ください。

問い合わせ：ワーク・ライフ・バランス事務局 (株)シェアードミックス内
TEL 098-963-7739 FAX 098-988-9099



働き方改革で 労働力の確保を！ 経営者・担当者様 必見のセミナーです。

経営者向けセミナー

ワーク・ライフ・バランスセミナー 働き方改革 ～企業が労働力を確保するための危機管理～

| | |
|-----|---|
| 対象者 | 県内企業経営者・担当者 (経営者・管理職層・人事・総務・社内教育担当者) |
| 講師 | 比嘉 華奈江・吉村 友見 (株式会社Life is Love) |

- ワーク・ライフバランスがなぜ、経営戦略とされているのか
- 世界の働き方から学ぶ、発想の転換
- 採用コストゼロで労働力を確保するマネジメントとは
- 県内企業WLB実践事例紹介
- これからの労務管理のポイント

参加費無料

各会場
限定30名様

沖縄市 平成28年10月13日(木)
会場: 沖縄市男女共同参画センター
時間: 14:00~16:00(受付開始13:30)

那覇市 平成28年10月18日(火)
会場: 沖縄産業支援センター 309号室
時間: 14:00~16:00(受付開始13:30)

名護市 平成28年11月16日(水)
会場: 名護市労働福祉センター
時間: 14:00~16:00(受付開始13:30)

宮古島 平成28年9月13日(火)
会場: 宮古合同庁舎 2階会議室
時間: 14:00~16:00(受付開始13:30)

石垣島 平成28年11月8日(火)
会場: 八重山合同庁舎 第1・2会議室
時間: 14:00~16:00(受付開始13:30)

主催: 沖縄県(商工労働部 労働政策課)
企画運営: (株)Life is Love・(株)シェアードミックス
参加申込: セミナーの参加申込に関しましては、
裏面をご覧ください。

問い合わせ: ワーク・ライフ・バランス事務局 (株)シェアードミックス内
TEL 098-963-7739
FAX 098-988-9099

有利

掛金は全額非課税
手数料もかかりません。

安全

国の制度だから安心
掛金の一部を国が助成します。

簡単

社外積立で管理もラクラク
退職金試算額などをお知らせします。

中退共

CHU-TAI-KYO

退職金は直接退職者に
支払われます。

お近くの金融機関等の
窓口でお申込みください。

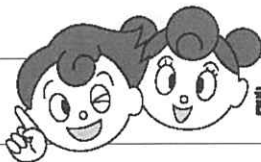
パートタイマーさんも
家族従業員も加入できます。

掛金は、従業員ごとに
16種類から選択できます。

転職先でも引き継げる
「通算制度」があります。

「よし、やるぞ！」の一体感。

働く人が元気な会社。中退共が応援します。



詳しくはホームページをご覧ください。

中退共

検索

お気軽にお問合せください

(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211

沖縄県委託事業 若年者ジョブトレーニング事業



アナタの本気を応援します!

ジョブトレ

前年度
登録企業
180社

前年度
受入企業
117社



2016年4月28日スタート! 10月まで随時受付中!

訓練生募集中!

宮古・八重山・離島からも応募可!(往復の旅費、座学中の滞在費の助成有り)

訓練手当がもらえて、スキルアップ!
短期雇用から継続雇用を目指すプロジェクト!!

- 【業界業種】 IT/観光/営業/事務・経理・BPO/製造/販売/介護・福祉/建設・その他
- 【訓練手当】 **880円/時間** (座学研修中)
- 【期間】 **4ヵ月間** 1ヵ月/事前研修(座学研修)
約3ヵ月/県内企業にて短期雇用契約を
締結し職場訓練
- 【募集人数】 随時募集
- 【対象】 沖縄県在住の40歳未満の求職者
(在職中の方、学生や雇用保険受給者の方を除く)
- 【勤務条件】 受入事業所によって異なります。詳細は事務局へお問い合わせください。

お申込み
お問合せ



沖縄県委託事業 若年者ジョブトレーニング事務局
〒900-0016 那覇市前島 2-21-13 ふそうビルディング 11F

twitter facebook 沖縄 ジョブトレ 検索

☎ **098-866-3611**

受付/月~金 9:15~18:00
FAX 098-866-3612 URL <http://www.jobtore.jp>
E-mail oubo@jobtore.jp



〈沖縄県委託事業 若年者ジョブトレーニング事業について〉



ジョブトレ! ってなに?

【事業目的】

若年者の高失業率の主な要因として、雇用の場の不足のほか、技能・技術のミスマッチ、早期離職率の高さが言われております。
本事業を実施することにより、ミスマッチを解消し、若年者の雇用情勢の改善を図ることを目的としています。

【事業概要】

沖縄県在住の40歳未満の求職者を対象（在職中の方、学生や雇用保険受給者の方を除く）に、4ヶ月間の訓練を実施
訓練生には、座学研修中1時間当たり880円の訓練手当を支給
1ヶ月の事前研修（座学研修）で社会人としての基本的なマナーを学び、PCスキルを習得
その後の3ヶ月間、県内企業にて短期雇用契約を締結し職場訓練を実施

職場訓練終了後、受入れ先企業での継続雇用の可能性があります。
成果発表会後も引き続き、斡旋等を行い皆さんの就職を支援致します。



訓練できる業界・業種はどんなところ?

沖縄県内の様々な企業、業界・業種が対象です。（前年度は、180社が受入れ企業として登録）

- IT産業**（ITに関わる様々な業務）
WEB制作 / アプリケーション開発 / テクニカルサポート / インターネット通販 / DTP制作 など
- 観光産業**（観光産業に関わる業務）
ホテルスタッフ / 飲食店 / 旅行代理店 / 観光施設 / レンタカー / ウェディング など
- 事務・経理・BPO**（会社運営に必須の基礎業務）
事務職 / 経理 / BPO / コールセンター / データ入力 など
- 営業**（会社運営に必須の基礎業務）
営業 / 販売 / 企画 / 接客 / マーケティング など
- 製造**（製造業に関わる業務）
食品加工 / 機械製作 / 各種製造工場 など
- 販売**（販売業に関わる業務）
一般小売業 / 観光土産販売店 など
- 介護・福祉**（高齢者及び身体障害者介護、福祉施設に関する業務）
介護士 / 福祉士 / その助手など
- 建設・その他**（建設・その他の業務）
土木・建設現場作業 / 鉄筋工 / 設計士など



ジョブトレ! にチャレンジ! まずは、お問合せを!

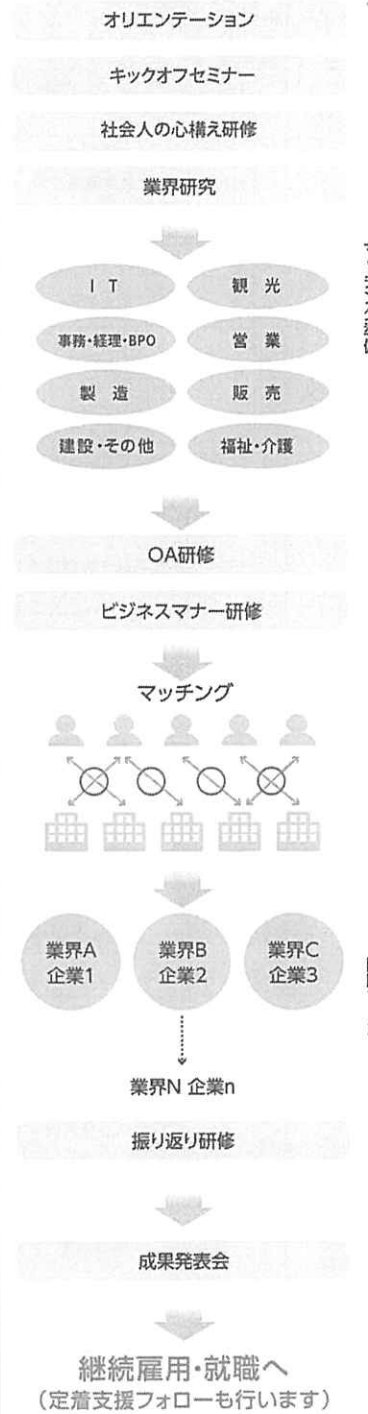
訓練日程 1期～7期生までの訓練を予定しております。

| | | | |
|------|---------------|------|---------------|
| 第1期生 | 4/28 (木) スタート | 第5期生 | 9/1 (木) スタート |
| 第2期生 | 6/1 (水) スタート | 第6期生 | 10/3 (月) スタート |
| 第3期生 | 7/1 (金) スタート | 第7期生 | 11/1 (火) スタート |
| 第4期生 | 8/1 (月) スタート | | |

訓練の実施内容とスケジュール

就職することを目的に1シーズン(4ヶ月)を下記の流れで実施します。

1ヶ月事前研修 OFFIJJT



マッチング準備

随時フォロー

短期雇用契約を締結し職場訓練(OJT)

お問合せ

沖縄県委託事業 若年者ジョブトレーニング事務局
〒900-0016 那覇市前島2-21-13 ふそうビルディング11F

☎ 098-866-3611

FAX 098-866-3612 URL <http://www.jobtore.jp>
E-mail oubo@jobtore.jp 【受付時間】平日 9:15~18:00

平成28年度後期 能力開発セミナーのご案内



当大学では、在職者の方を対象に仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の習得を目的とした能力開発セミナーを実施しており、平成28年10月から平成29年2月において開講を予定しているコースを紹介いたします。

| 系 | コースNo. | コース名 | 講座内容 | 講座日程 | 訓練時間 | 定員(人) | 受講料(円) |
|--------|--------|------------------------------|--|--|------|-------|--------|
| | | | | 実施時間 | | | |
| 機械系 | MZ021 | 設計ツールによるモデリング技術 | 製品設計業務における機械設計の効率化をめざして、ソリッドモデルを中心に3次元CADを設計ツールとして効果的に活用した設計プロセスと、PDQと量産までの後工程を意識した高品質なCADデータ作成方法を習得する。 | 10/17(月),19(水),21(金),24(月),26(水) 18:00~21:00 | 15 | 10 | 10,000 |
| | MZ032 | 実践機械設計技術(2次元設計) | 機械設計における2次元CADの活用による効率化をめざして、CADを活用した作図・編集機能・寸法記入・効率的な製図について習得する。 | H29/1/16(月),18(水),20(金),23(月),25(水),27(金) 18:00~21:00 | 18 | 15 | 6,500 |
| | MZ221 | カスタムマクロ実践技術 | 部品加工等において、NC工作機械の段取りやプログラム作成の高率化をめざして、NCのカスタムマクロによるカスタマイズと特徴を理解し、業務を効率化するための手法を習得する。(使用機器:FANUC ROBODRILL) | H29/1/17(火),18(水),24(火) 9:00~16:00 | 18 | 10 | 10,000 |
| | MZ011 | 3次元測定実践技術 | 測定結果の信頼性・安定性の向上、生産部品における品質向上等の測定・検査作業の最適化をめざして、3次元測定機のシステム上の特徴とその精度を理解し、これらの実践的なポイントを習得する。(使用機器:ミツトヨ製3次元測定器) | H29/1/28(土),2/4(土),5(日) 9:30~15:30 | 15 | 10 | 8,000 |
| 電気・電子系 | EZ371 | 有接点シーケンス制御の実践技術 | 自動生産システムの効率化・最適化をめざして、各種制御機器の選定方法、各種制御回路を理解し、総合実習を通して制御回路の設計・製作方法を習得する。 | 10/6(木),7(金),8(土) 9:00~16:00 | 18 | 10 | 9,500 |
| | EZ112 | オープンソース携帯OS活用技術 | 組み込みシステムにおけるソフトウェア開発の効率化をめざして、Androidの開発環境、アプリケーション開発、Android 端末での実装方法を習得する。 | 10/8(土),15(土) 9:00~16:00 | 12 | 10 | 7,000 |
| | EZ341 | 数値処理によるPLC制御技術 | 自動化生産システムの設計・保守の最適化をめざして、PLCの数値演算処理に関する手法とシーケンス制御に関する応用力を習得する。 | 10/28(金),29(土),30(日) 9:00~16:00 | 18 | 10 | 9,500 |
| | EZ311 | 電気系保全実践技術 | 制御装置の診断や予防保全をめざして、トラブル発生時のメカニズムやその対策方法、正しい部品の選定方法を実習を通して習得する。 | 11/30(水),12/1(木),2(金) 9:00~16:00 | 18 | 10 | 8,500 |
| | EZ041 | 組み込みLinuxシステム開発技術(制御編) | Raspberryという名刺サイズの小型パソコンとしても利用できるARMコンピュータが搭載されたマイコンボードを使用してLinuxのOS上で動作する出力制御プログラム開発技術を習得する。 | 12/14(水),15(木),16(金) 9:00~16:00 | 18 | 10 | 13,000 |
| | EZ521 | PLC制御による位置決め制御技術 | DCモータやステッピングモータを駆動源とした直動テーブルを用いてPLCの位置決め制御に関する手法とプログラミングテクニックについての応用力を習得する。 | H29/1/23(月),24(火) 9:00~16:00 | 12 | 10 | 6,500 |
| | EZ381 | 有接点シーケンス制御による電動機制御の実務 | 電動機と有接点リレーシーケンス制御による運転回路の設計、制御盤組立などの作業の効率化・改善をめざして、安全と品質に配慮した電動機制御の実務作業とその評価方法を習得する。 | H29/1/24(火),25(水),26(木) 9:00~16:00 | 18 | 10 | 9,500 |
| | EZ361 | PLCプログラミング技術(ラダー編) | 自動化設備の効率化をめざして、自動化ラインを構築するために必要な制御プログラミングの応用手法を習得する。 | H29/1/28(土),29(日) 9:00~16:00 | 12 | 10 | 6,500 |
| | EZ531 | タッチパネルを活用したFAライン管理 | 自動化システムの設計・保守業務における最適化、効率化をめざして、タッチパネルとPLCを活用した自動化システムの設計に必要な技術を習得する。 | H29/2/6(月),7(火) 9:00~16:00 | 12 | 10 | 6,500 |
| | EZ391 | 低圧電気設備の保守点検技術 | 低圧電気設備における保守点検作業の技能高度化をめざして、効率的で安全な電気工作物の施工、維持・運用するための技能・技術を習得する。 | H29/2/8(水),9(木) 9:00~16:00 | 12 | 10 | 9,500 |
| 居住系 | HZ031 | RC造の劣化診断と補修実践技術 | RC(鉄筋コンクリート)造建築物の躯体の維持管理、劣化診断や補修工法に関する知識や技術を習得します。 | 10/27(木),28(金) 9:00~16:00 | 12 | 10 | 6,500 |
| | HZ071 | 木造住宅における性能表示(構造の安定編)~壁量計算技術~ | 木造住宅の計画・設計・施工・施工監理業務における問題解決と業務の改善、品質の向上をめざして、法改正に対応した壁量設計について、設計の手順と構造計画に関する構造技術を習得する。 | 11/7(月),10(木),14(月),17(木) 18:00~21:00 | 12 | 10 | 6,500 |
| | HZ091 | 多質点系の弾塑性地震応答解析実践技術 | 構造解析業務の技能高度化を目指して、多質点系の弾塑性地震応答解析の実践的な構造解析手法を習得する。 | H29/2/1(水),2(木) 9:00~16:00 | 12 | 10 | 10,000 |

*地域企業の皆さんと一緒に“ものづくり”の悩み解決を行いたいと考えています。お気軽にお問い合わせください。

沖縄職業能力開発大学校

〒904-2141 沖縄市池原2994-2

援助計画課 岡村、赤嶺

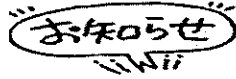
メルマガ会員募集中

TEL 098-934-4810 FAX 098-934-6287

<http://www.jeed.or.jp/merumaga/index.html>

<http://www3.jeed.or.jp/okinawa/college/>

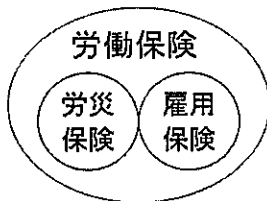
沖縄労働局労働保険徴収室からの



11月は「労働保険適用促進強化期間」です。

厚生労働省では、労働保険の「未手続事業の一掃」を主要課題と位置付け、年間を通じて広報活動、加入勧奨に取り組んでいるところですが、11月を「労働保険適用促進強化期間」とし、全国において集中的な広報活動等を展開します。沖縄労働局・各労働基準監督署・各公共職業安定所（ハローワーク）においても同様に取り組みを展開します。

労働保険とは労働保険と雇用保険の総称で、



労働者の生活の安定、福祉の増進等を図ることを目的に、国が直接管理運営している保険です。

農林水産業の一部を除き、労働者を1人でも雇用する事業については、パート、アルバイト、臨時の名称、法人・個人を問わず加入が義務付けられています。

労働保険とは次のような制度です。

労災保険とは、

労働者が業務上の事由又は通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、あるいは不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。また、被災労働者の社会復帰の促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

雇用保険とは、

労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものです。また、失業の予防、労働者の能力開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

成立手続を怠っていた場合には

成立手続を行うよう指導を受けたにもかかわらず、自主的に成立手続を行わない事業主に対しては、行政庁の職権による成立手続及び労働保険料の認定決定を行うこととなります。その際は、遡って労働保険料を徴収するほか、併せて追徴金を徴収することとなります。

また、事業主が故意又は重大な過失により労災保険に係る保険関係成立届を提出していない期間中に労働災害が生じ、労災保険給付を行った場合は、事業主から遡って労働保険料を徴収（併せて追徴金を徴収）するほか、労災保険給付に要した費用の全部又は一部を徴収することになります。

沖縄労働局 雇用・環境均等室よりお知らせです

問い合わせ先：〒900-0006 那覇市おもろまち2丁目1番1号
第2地方合同庁舎（1号館3階）
TEL：(098) 868-4380

育児・介護休業法が改正されます！

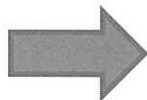
—平成29年1月1日施行—

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正を行いました。

(1) 介護休業の分割取得

現行

介護休業について、介護を必要とする家族1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能



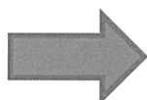
改正内容

介護を必要とする家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

(2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

現行

介護休業について1日単位での取得



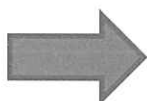
改正内容

半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等

現行

介護のための所定労働時間の短縮措置について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能



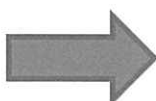
改正内容

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能

(4) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

現行

なし



改正内容

介護を必要とする家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

(5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

| 現行 | 改正内容 |
|---|---|
| <p>有期契約労働者について、以下の要件を満たす場合に育児休業の取得が可能</p> <p>① 申し出時点で過去1年以上継続して雇用されていること</p> <p>② 子が<u>1歳</u>になった後も雇用継続の見込みがあること</p> <p>③ 子が<u>2歳</u>になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く</p> | <p>以下の要件に緩和</p> <p>① 申し出時点で過去1年以上継続し雇用されていること</p> <p>② 子が<u>1歳6か月</u>になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと</p> |

(6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

| 現行 | 改正内容 |
|----------------------------------|--|
| <p>子の看護休暇について<u>1日単位</u>での取得</p> | <p><u>半日（所定労働時間の2分の1）単位</u>での取得が可能</p> |

(7) 育児休業等の対象となる子の範囲

| 現行 | 改正内容 |
|---|---|
| <p>育児休業等が取得できる対象は、<u>法律上の親子関係がある実子・養子</u></p> | <p><u>特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等</u>も新たに対象</p> |

(8) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

| 現行 | 改正内容 |
|---|---|
| <p><u>事業主による</u>妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止</p> | <p>●左記に加え、<u>上司・同僚からの</u>妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に新たに義務付け</p> <p>●<u>派遣労働者の派遣先にも</u>、育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止や、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置が義務付けられる</p> |

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう！

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主に対し、女性の活躍推進に関する責務等を定めた女性活躍推進法が、平成27年8月28日に成立し、平成28年4月1日から施行されました。

これにより、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対しては、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行い、行動計画を策定、届出、情報公表すること等が義務付けられました。

行動計画を策定し届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により、厚生労働大臣の認定（基準適合一般事業主）を受けることができます。

事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう！

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができます。優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。



女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

◆ 女性活躍推進法、行動計画の策定等に関するお問い合わせ ◆

沖縄労働局 雇用環境・均等室

〒900-0006 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

TEL 098-868-4380 厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

事業主の皆さま・働くすべての皆さまへ

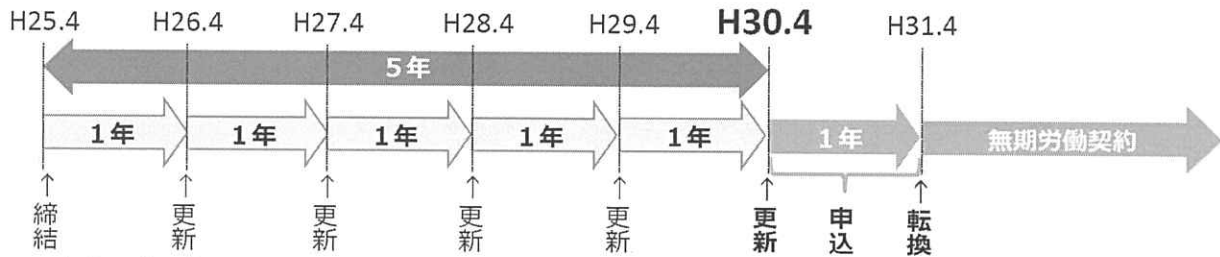
ご存じですか？「無期転換ルール」 ～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～

無期転換ルールとは

- 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

円滑な無期転換のために（労使の取り組みのお願い）

現場における有期契約
労働者の活用実態を
把握しましょう

有期契約労働者の
活用方針を明確化し、
無期転換ルールへの
対応の方向性を
検討しましょう

無期転換後の
労働条件を
どのように設定するか
検討しましょう

- ★ 厚生労働省ホームページに参考となる具体的な取組事例を掲載しています。詳しくは「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」をご覧ください。

- ★ 労働契約法についてはこちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html

円滑な無期転換

検索

非正規雇用の労働者のキャリアアップに、助成金を活用してみませんか

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

キャリアアップ助成金

検索

雇止めの慎重な検討について

無期転換ルールの導入に伴い、有期雇用労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いいたします。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

【H28.4】

事業主の方へ

公正な募集・採用のため 自社の採用基準や選考方法を確認しましょう

- ・ 募集・採用時に、本籍や家族のことを聞いていませんか？
- ・ 障害を理由に、障害者を排除したり、不利な条件を付したりしていませんか？

公正な募集・採用を行うために、従業員を採用するときは、職務遂行上必要な適性や能力だけを採用基準にしましょう。

適性や能力と関係のない下の表のような事項を求職者にたずねたり、採用選考に取り入れたりすることは、就職差別につながる恐れがあります。

就職差別につながらないように、自社の採用基準や選考方法を確認しましょう。

◆公正な募集・採用のために、下の表の14事項に配慮しましょう。

| 就職差別につながる恐れがある14事項 | |
|-----------------------------|---|
| 本人に責任のない事項 | ① 本籍・出生地 ② 家族 ③ 住宅状況 ④ 生活環境・家庭環境 |
| 本来自由であるべき事項 (思想信条に関わること) | ⑤ 宗教 ⑥ 支持政党 ⑦ 人生観・生活信条など ⑧ 尊敬する人物 ⑨ 思想 ⑩ 労働組合・学生運動などの社会運動 ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書など |
| 採用選考の方法 | ⑫ 身元調査など ⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書 (様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類の使用 ⑭ 合理的・客観的に必要性がない健康診断 |

※採用選考時に家族のことを尋ねるケースが大変多く見受けられるので注意しましょう。

※エントリーシートを使用する場合も、就職差別につながる恐れのある項目を設けないようにしましょう。

◆平成28年4月1日から募集・採用時における障害者差別の禁止と、合理的配慮の提供が義務となります。

- ▶ 募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。
＜禁止されている募集・採用事例＞

- ① 単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ② 業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること
- ③ 採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること など

※積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しません。また、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せなどがあった場合には、その求人内容について説明することが重要です。

- ▶ 障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められます。

募集・採用時における合理的配慮とは、障害のない方との均等な機会の確保の観点から、支障となっている事情を改善する措置です。具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と話し合った上で決めていただく必要があります。

※ 障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、以下のURL（厚生労働省HP）をご参照ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

改正障害者雇用促進法 検索

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。 しっかり休める職場づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しましょう。



ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、
「プラスワン休暇」で
連続休暇に。

労使協調のもと、土日、祝日に
年次有給休暇を組み合わせ、
3日(2日)+1日以上の休暇を実施しましょう。

10月は年次有給休暇取得
促進期間です。

2016年10月

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|------|------|----|----|----|------|----|
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 + | 8 |
| 9 | 10 + | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 + | 22 |
| 23 + | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | 31 | | | | | |

年次有給休暇取得に向けた職場づくりに取り組みましょう。

事業場での具体的な取組の一例

年次有給休暇を取得しやすい環境整備

経営者の主導のもと、取得の呼びかけなど年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、労使の意識改革をしましょう。

労使の話し合いの機会をつくる

年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、年次有給休暇の取得率向上に向けた具体的な方策を話し合いましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう。

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています(平成26年)*。

この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。*就労条件総合調査

1. 導入のメリット

事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2. 日数

付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

5日
事業主が計画的に付与できる

5日
従業員が自由に取得できる

15日
事業主が計画的に付与できる

5日
従業員が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

個別労働関係紛争のあっせん制度のご紹介

～労働委員会が労使紛争の解決をお手伝いします～

労使間の労働条件等に関するトラブルでお困りではありませんか？

当委員会では、個々の労働者(正社員、パート社員、派遣社員など)と使用者との間の労働条件、その他の労働関係に関するトラブルについて解決をお手伝いする「個別労働関係紛争のあっせん」を行っています。

今回は、この「個別労働関係紛争のあっせん制度」について、紹介します。

◆「あっせん」はどのような制度ですか？

労働問題に関して経験豊かな、当労働委員会の3名の「あっせん員」が、労働関係紛争の生じた当事者からお話を伺い、双方の問題点を整理したうえで、助言等を行い、双方の歩み寄りによる解決の援助を行うものです。

労働基準法等の法律違反の是正を図るために行われる行政指導ではなく、一定の措置を実施することを強制するものでも、「(労働者又は使用者の)どちらかが悪い」といった紛争の決着をつけるものでもありません。

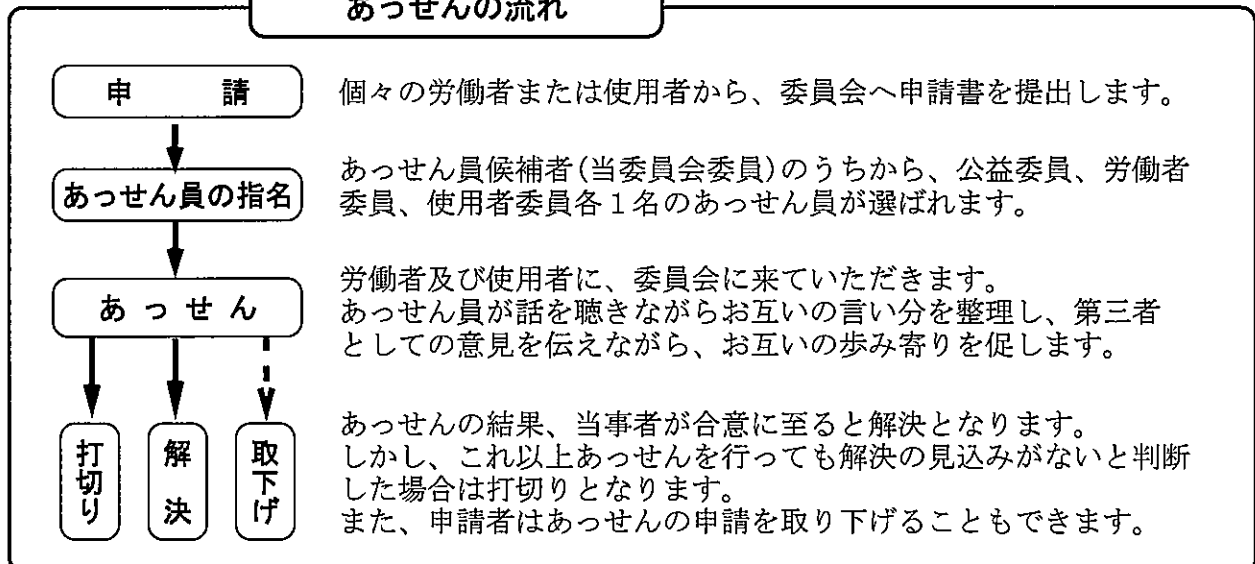
◆あっせんの対象となる紛争は？

個々の労働者と使用者との間で起きた労働条件、その他労働関係に関するトラブルです。例えば、「解雇や配置転換に関すること」、「賃金や労働時間などの労働条件に関すること」、「いじめなどの職場環境に関すること」などです。

◆あっせん制度のメリットは何ですか。

- ・ 1か月程度での早期解決を目指し、調査やあっせンを迅速に実施します。
- ・ あっせん員が中立・公平な立場で解決を援助します。解決の援助にあたっては、当事者の意向を尊重し、話し合いでの解決に努めます。
- ・ あっせんは非公開です。
- ・ 申請の手続きは簡単で、費用は無料です。

あっせんの流れ



☆個別労働関係紛争のあっせん申請の手続きに関することは、お気軽にお問い合わせください。☆

お問合せ先

沖縄県労働委員会事務局(県庁行政棟2階)
 TEL:098-866-2551 FAX:098-866-2554
 ホームページ:「沖縄県労働委員会」と入力し検索
 Eメール:aa160008@pref.okinawa.lg.jp

退職届の承認について

相談内容

正規社員として勤務して5年になります。
 会社の就業規則では1か月前に退職願を提出することが定められています。この度、一身上の都合で退職を申し出ました。もちろん退職予定日の1か月前に上司に退職の意思を告げ、翌日に退職届を提出しました。ところが上司から「次の社員を採用するまで、待ってほしい」と言われ、1か月経過しても退職願いが受理されていません。

今後の再就職の準備もしたいのですが、退職願いは会社が承認しないと、退職できないのでしょうか。

相談回答

ポイント

・退職は労働者の意思により、効力が発生するため、会社の承認を必要としません。

期間の定めのない雇用契約については、解約の申し入れ後、2週間（但し、月給制の場合は、当該賃金計算期間の前半に申し入れて下さい。）で終了することとなっており、会社の同意がなければ退職できないというものではありません（民法第627条）。

解説

正規社員の場合、期間の定めのない雇用契約になるので、労働者の申し出により2週間を経過すれば退職することができます。

ただし、会社の業務の運営上、就業規則に「退職は1か月前に申し出なければならない」と定められていることがありますが、会社の任意の定めです。

今回、「次の労働者を採用するまで、待ってほしい」と言われ、退職願が保留になっているようですが、法的には強制する根拠はありません。また会社の承認がなければ退職できないものでもありませんので、2週間以上も経過しているのであれば退職は可能です。しかし、いつまでも保留になるようでは、お互いに今後の予定に支障をきたしますので、上司と相談して退職の予定期限を決めることも必要です。予定期限内で、引き継ぎ文書を上司に提出して、次の人の業務がスムーズにいくように準備できたら入社しなくてもよいということになります。

契約期間の定めがある雇用契約の場合は、原則として、使用者は契約期間の満了前には労働者を辞めさせることが出来ない反面、労働者も契約期間中は会社を辞めることができません。ただし、やむを得ない事由がある場合は、各当事者は直ちに契約を解除することができることとされています。5年間務めた会社ですので、退職もお互い気持ちよく行うよう双方で努力してみてください。

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

(No.135)

H28.12.27 訂正

| 年月 | 常用労働者(規模5人以上) | | | | 失業者数 (沖縄県) 千人 | 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 H22=100 | |
|-------|---------------|---------|-----------|---------|---------------------|---------------------|---------------|--------|------|-------|--------------------|-------|
| | 一般労働者 | | パートタイム労働者 | | | | 有効 | | | 就職件数 | 那覇市 | 全国 |
| | 全国 | 沖縄県 | 全国 | 沖縄県 | | | 求職者数 | 求人数 | 求人倍率 | | | |
| | 千人 | 人 | 千人 | 人 | | | 人 | 人 | | | | |
| 平成16年 | 28,921 | 277,660 | 9,470 | 77,476 | 49 | 7.6 | 32,501 | 12,979 | 0.40 | 2,464 | 100.1 | 100.7 |
| 17年 | 32,188 | 273,547 | 10,907 | 93,239 | 51 | 7.9 | 34,890 | 15,016 | 0.43 | 2,485 | 99.3 | 100.4 |
| 18年 | 32,445 | 271,386 | 11,089 | 98,683 | 50 | 7.7 | 33,741 | 15,454 | 0.46 | 2,560 | 99.1 | 100.7 |
| 19年 | 32,714 | 271,242 | 11,558 | 98,024 | 47 | 7.4 | 32,351 | 13,697 | 0.42 | 2,463 | 99.5 | 100.7 |
| 20年 | 33,216 | 278,941 | 11,738 | 92,260 | 48 | 7.4 | 30,790 | 11,574 | 0.38 | 2,178 | 101.6 | 102.1 |
| 21年 | 32,068 | 284,657 | 12,008 | 103,037 | 50 | 7.5 | 34,878 | 9,902 | 0.28 | 2,017 | 100.8 | 100.7 |
| 22年 | 31,861 | 277,746 | 12,284 | 112,022 | 51 | 7.6 | 37,416 | 11,567 | 0.31 | 2,079 | 100.0 | 100.0 |
| 23年 | 31,907 | 273,713 | 12,525 | 117,855 | 47 | 7.1 | 44,093 | 12,924 | 0.29 | 2,088 | 99.9 | 99.7 |
| 24年 | 32,591 | 274,754 | 13,166 | 119,329 | 46 | 6.8 | 36,526 | 14,515 | 0.40 | 2,176 | 99.6 | 99.7 |
| 25年 | 32,548 | 274,827 | 13,581 | 121,257 | 39 | 5.7 | 32,533 | 17,212 | 0.53 | 2,179 | 100.0 | 100.0 |
| 26年 | 32,582 | 275,207 | 13,956 | 123,517 | 37 | 5.4 | 29,802 | 20,601 | 0.69 | 2,154 | 102.6 | 102.8 |
| 27年6月 | 33,421 | 274,324 | 14,538 | 130,461 | 36 | 5.1 | 29,132 | 22,921 | 0.79 | 2,150 | 103.2 | 103.8 |
| 7月 | 33,359 | 280,426 | 14,700 | 126,398 | 39 | 5.5 | 28,180 | 22,815 | 0.81 | 2,086 | 103.5 | 103.7 |
| 8月 | 33,328 | 278,422 | 14,685 | 127,033 | 35 | 5.0 | 27,272 | 23,430 | 0.86 | 1,802 | 103.8 | 103.9 |
| 9月 | 33,380 | 278,495 | 14,635 | 126,245 | 36 | 5.1 | 27,119 | 23,758 | 0.88 | 2,027 | 103.9 | 103.9 |
| 10月 | 33,387 | 277,013 | 14,732 | 128,762 | 35 | 4.9 | 27,181 | 24,355 | 0.90 | 2,075 | 103.9 | 103.9 |
| 11月 | 33,364 | 279,263 | 14,846 | 127,396 | 30 | 4.2 | 26,682 | 23,580 | 0.88 | 1,759 | 103.4 | 103.5 |
| 12月 | 33,352 | 277,672 | 14,970 | 127,180 | 35 | 5.0 | 25,231 | 22,757 | 0.90 | 1,675 | 103.1 | 103.5 |
| 28年1月 | 33,310 | 288,156 | 14,881 | 115,537 | 33 | 4.7 | 25,317 | 23,630 | 0.93 | 1,663 | 102.9 | 103.0 |
| 2月 | 33,333 | 287,298 | 14,740 | 115,411 | 30 | 4.2 | 28,015 | 27,917 | 1.00 | 2,143 | 103.4 | 103.2 |
| 3月 | 33,212 | 279,919 | 14,677 | 112,540 | 32 | 4.5 | 29,873 | 30,421 | 1.02 | 2,946 | 103.3 | 103.3 |
| 4月 | 33,815 | 294,009 | 14,691 | 112,214 | 42 | 5.9 | 30,392 | 27,697 | 0.91 | 3,269 | 103.3 | 103.4 |
| 5月 | 33,911 | 294,575 | 14,755 | 114,542 | 38 | 5.3 | 28,572 | 25,598 | 0.90 | 2,429 | 103.2 | 103.6 |
| 資料出所 | 県統計課 | | | | | 沖縄労働局 | | | | | 県統計課 | |

| 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 |
| 平成16年 | 153.3 | 154.1 | 140.9 | 144.8 | 12.4 | 9.3 | 376,964 | 281,400 | 299,380 | 235,425 | 77,584 | 45,975 |
| 17年 | 152.4 | 153.5 | 140.0 | 145.3 | 12.4 | 8.2 | 380,438 | 275,214 | 300,918 | 232,352 | 79,520 | 42,862 |
| 18年 | 153.5 | 155.3 | 140.6 | 147.0 | 12.9 | 8.3 | 384,401 | 278,588 | 302,746 | 234,846 | 81,655 | 43,742 |
| 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6月 | 153.4 | 154.0 | 140.8 | 144.7 | 12.6 | 9.3 | 516,839 | 361,433 | 290,100 | 235,950 | 226,739 | 125,483 |
| 7月 | 155.5 | 156.8 | 142.8 | 146.7 | 12.7 | 10.1 | 421,387 | 270,635 | 289,412 | 237,614 | 131,975 | 33,021 |
| 8月 | 145.4 | 151.6 | 133.2 | 140.7 | 12.2 | 10.9 | 298,598 | 256,037 | 287,214 | 237,796 | 11,384 | 18,241 |
| 9月 | 147.0 | 148.1 | 134.3 | 138.5 | 12.7 | 9.6 | 294,592 | 239,695 | 288,085 | 235,881 | 6,507 | 3,814 |
| 10月 | 149.7 | 152.3 | 136.7 | 142.5 | 13.0 | 9.8 | 297,816 | 236,194 | 289,773 | 234,977 | 8,043 | 1,217 |
| 11月 | 149.6 | 147.9 | 136.3 | 137.8 | 13.3 | 10.1 | 308,248 | 250,050 | 288,981 | 235,842 | 19,267 | 14,208 |
| 12月 | 147.9 | 149.6 | 134.5 | 139.1 | 13.4 | 10.5 | 655,571 | 450,373 | 289,330 | 238,062 | 366,241 | 212,311 |
| 28年1月 | 140.4 | 145.9 | 128.1 | 136.2 | 12.3 | 9.7 | 299,426 | 239,561 | 286,619 | 238,211 | 12,807 | 1,350 |
| 2月 | 147.0 | 147.3 | 134.4 | 137.3 | 12.6 | 10.0 | 292,182 | 238,071 | 288,605 | 237,377 | 3,577 | 694 |
| 3月 | 152.5 | 157.1 | 139.3 | 146.4 | 13.2 | 10.7 | 313,419 | 256,651 | 292,022 | 243,123 | 21,397 | 13,528 |
| 4月 | 153.8 | 155.0 | 140.5 | 144.2 | 13.3 | 10.8 | 305,460 | 244,218 | 293,837 | 242,449 | 11,623 | 1,769 |
| 5月 | 142.7 | 146.2 | 130.5 | 136.8 | 12.2 | 9.4 | 301,484 | 245,294 | 287,535 | 237,793 | 13,949 | 7,501 |
| 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) 平成16年12月以前の季節調整値は新季節指数により改訂



「労働おきなわ」135号 (琉球労働から通巻209号)

2016年9月30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

<http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/index.html>

発行人／屋宜 宣秀

印刷所／有限会社アトム印刷

〒901-1303 与那原町字与那原3157-3

TEL(098)944-1355 FAX(098)944-1716

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

