

様式1(主な取組)

活動指標名	労働条件等実態調査の実施				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	1回	1回	1回	1回	1回	1回	100.0%	625	順調	令和3年8月～11月の間、県内の従業員規模5人以上の2,000事業所を対象に就業規則の整備状況や年次有給休暇の取得状況等の労働条件の実態について調査を行い、回答結果を取りまとめ、公表する。
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果
										回答期間が前年度比17%短縮したものの、調査票の改善等によって回答率39.7%となり、前年度比11.4%減に留めることができた。報告書を県HPに掲載するとともに、国・県・市町村、経済団体、労働組合及び関係機関が実施する労働関係施策の参考資料とするため、各機関・団体に配布し、県内企業の労働条件の状況を共有した。
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度 of 取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> 回答者がより回答しやすくするため、調査票及び依頼文の改善に努める。 調査結果を公開するだけでなく、回答者に御礼文とともに公開したことをお知らせし、労働政策への理解と協力を促進する。 						<ul style="list-style-type: none"> 回答者がより回答しやすくするため、調査票においては数値の合計欄等の不必要な部分を削減するとともに、文言の注釈を追加した。また、依頼文においては、よくいただくお問い合わせについて予めQ&A形式で掲載する等の改善を行った。 調査結果を公開するだけでなく、回答者に御礼文とともに公開したことをお知らせし、労働政策への理解と協力を促進する。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

- ・ より多くの企業の実態を反映した調査とするため、調査票の回収率の向上に努める必要がある。
- ・ 調査結果は成果指標等に活用されてはいるものの、新たな労働政策の立案には結びついていない。

○外部環境の変化

- ・ 全国的な人手不足の状況や働き方改革関連法の施行に伴い、事業所の労働条件及び労働環境に関する関心は高くなっている。
- ・ 平成29年度以降、調査対象の作成にあたり平成28年経済センサス活動調査を基盤情報とした母集団情報を活用していたが、新たに令和3年経済センサス活動調査が行われた。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

- ・ 調査票を過不足なく充実させ、調査結果を新たな政策立案に結びつける。
- ・ 平成28年経済センサス活動調査を基盤情報とした母集団情報により調査対象を作成していたため、年々事業所の消滅等により調査票の回収ができないことが増えていたが、令和3年経済センサス活動調査を基盤情報とした母集団情報を活用することで、回収率向上を図ることができる。

4 取組の改善案 (Action)

- ・ 調査票の内容充実及び改善を図るため、意見照会を行う。
- ・ 令和3年経済センサス活動調査を基盤情報とした母集団情報を活用して調査を実施する。
- ・ 新たな政策立案に結びつけるため、主要指標の推移等の分析を行う。

様式1(主な取組)

「主な取組」検証票

施策展開	3-(10)-エ	働きやすい環境づくり	施策	① 働きやすい環境づくり
			施策の小項目名	○労働条件の確保・改善等
主な取組	働きやすい職場環境づくりに向けた取組			
対応する主な課題	①県内企業のほとんどが中小・零細企業であり、労働条件の確保や改善に積極的に取り組む事業者が十分とは言い難い状況にある。これらの事由も影響して、職場環境を理由のひとつとして転職や離職をする労働者がいることから、雇用の質の改善を図ることが課題である。			

1 取組の概要 (Plan)

取組内容		年度別計画				
		H29	H30	R元	R2	R3
県内中小企業のそれぞれの特性に合わせた労働環境への見直しなど、働きやすい環境整備の促進を図るため、県内中小企業に対する専門家派遣の実施及び使用者等に対する労働条件の周知・啓発を行う。		専門家派遣事業所の労働環境改善目標達成率100%				
実施主体	県					
担当部課☐連絡先	商工労働部労働政策課		【098-866-2366】		従業員の処遇改善に取り組む中小企業に、社会保険労務士等を派遣	

2 取組の状況 (Do)

(1) 取組の進捗状況 (単位：千円)

予算事業名 非正規労働者処遇改善事業							R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度決算額	H30年度決算額	R元年度決算額	R2年度決算額	R3年度決算見込額	当初予算額	主な財源		
一括交付金(ソフト)	委託	19,626	12,954	14,682	12,909	10,909	10,909	一括交付金(ソフト)	OR3年度： 企業15社に社会保険労務士等を派遣して就業規則の見直し等の支援を行うとともに、労働条件等の周知・啓発を図るためのセミナーを5回開催する。 OR4年度： 企業15社に社会保険労務士等を派遣して就業規則の見直し等の支援を行うとともに、労働条件等の周知・啓発を図るためのセミナーを5回開催する。	
予算事業名							R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度決算額	H30年度決算額	R元年度決算額	R2年度決算額	R3年度決算見込額	当初予算額	主な財源		
									OR3年度：	
									OR4年度：	

様式1(主な取組)

活動指標名	専門家派遣事業所の労働環境改善目標達成率				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	100%	100%	100%	100%	94.4%	100%	94.4%	10,909	順調	社会保険労務士等の専門家を企業15社に派遣し、労働環境改善に資する支援を行った。また、労働環境の改善及び使用者の労務管理能力の向上を目的としたセミナーを南部、中部、八重山地区で計5回開催した。
活動指標名	セミナー受講者の理解度・満足度等				R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果
	—	92.0%	95.5%	94.5%	95.5%	80.0%	100.0%	10,909	順調	社会保険労務士等の専門家を企業16社に76回派遣し、就業規則の見直し等の労働環境改善に資する支援を行ったところ、それぞれの課題に合わせた目標達成率は94.4%であった。また、労働環境の改善及び使用者の労務管理能力の向上を目的としたセミナーを南部、中部、八重山地区で計5回開催したところ、149名が受講し、受講者の理解度・満足度は95.5%であった。
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度 of 取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> 企業への専門家派遣にあたっては、それぞれの企業の課題に即したきめ細やかな支援を行い、労働環境の向上を図る。 企業への専門家派遣及びセミナー開催について、法改正等の時宜にかなったテーマとするとともに、より多くの企業の参加を可能にするため、オンラインの活用を検討する。 						<ul style="list-style-type: none"> セミナーテーマを同一労働・同一賃金やパワーハラスメント等の時宜にかなった内容として、FAXDMやホームページなどの広報媒体を活用するとともに、労働条件等実態調査を活用して県内2,000事業者にチラシを配布するなど、広く事業の周知を行ったところ、セミナー受講者は計画を上回る人数となった。 社会保険労務士を派遣し、就業規則の見直し等のそれぞれの企業の課題に即した目標を設定し、労働環境の整備を行ったところ、目標は概ね達成された。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・県では、正規雇用の拡大に向けた施策に取り組んでいるところであるが、出産・育児等により限られた時間内での就労を希望する女性等、多様な働き方を希望する人もおり、このような非正規で働く方々の処遇改善にも取り組む必要がある。

○外部環境の変化

・令和3年労働力調査によると、沖縄県の非正規雇用者率が38.7%に対し全国が36.7%と、全国と比べて高い状況が続いている。

・令和元年度より年次有給休暇の確実な取得、令和2年度より時間外労働の上限規制、令和3年度より不合理な待遇差の禁止といった働き方改革関連法が中小企業を対象として施行された。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

- ・それぞれの企業の課題に即した労働環境の整備を支援し、非正規労働者が働きやすい職場環境を整える必要がある。
- ・非正規労働者の処遇改善について、より多くの企業に取り組んでもらえるようにする必要がある。

4 取組の改善案 (Action)

- ・企業への専門家派遣にあたっては、それぞれの企業の課題に即したきめ細やかな支援を行い、労働環境の向上を図る。
- ・企業への専門家派遣及びセミナー開催について、法改正等の時宜にかなったテーマとするとともに、より多くの企業の参加を可能にするため、オンラインの活用を検討する。

様式1(主な取組)

「主な取組」検証票

施策展開	3-(10)-エ	働きやすい環境づくり	施策	① 働きやすい環境づくり
			施策の小項目名	○労働条件の確保・改善等
主な取組	正規雇用化企業応援事業			
対応する主な課題	①県内企業のほとんどが中小・零細企業であり、労働条件の確保や改善に積極的に取り組む事業者が十分とは言い難い状況にある。これらの事由も影響して、職場環境を理由のひとつとして転職や離職をする労働者がいることから、雇用の質の改善を図ることが課題である。			

1 取組の概要 (Plan)

取組内容		年度別計画				
		H29	H30	R元	R2	R3
非正規従業員の正規雇用化を図る県内企業に対して、従業員研修に係る費用(交通費及び宿泊費)の一部を助成することにより、人材育成の支援ならびに正規雇用化の促進につなげる。		65人				
実施主体		県				
担当部課☐連絡先		商工労働部雇用政策課 【098-866-2324】				
		正規雇用化を図る県内企業に対し、従業員研修費用の一部助成を行う				

2 取組の状況 (Do)

(1) 取組の進捗状況 (単位：千円)

予算事業名 正規雇用化企業応援事業							R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画
主な財源	実施方法	H29年度決算額	H30年度決算額	R元年度決算額	R2年度決算額	R3年度決算見込額	当初予算額	主な財源	OR3年度： __
一括交付金(ソフト)	委託	19,144	20,558	15,836	9,703	—	—		OR4年度： __
予算事業名 正規雇用化サポート・企業応援事業							R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画
主な財源	実施方法	H29年度決算額	H30年度決算額	R元年度決算額	R2年度決算額	R3年度決算見込額	当初予算額	主な財源	OR3年度： 正規雇用化等を検討している企業に対する専門家派遣や、正社員転換を要件とした研修費の一部助成により、127人の正規雇用拡大が図られた。
一括交付金(ソフト)	委託	—	—	—	—	39,752	67,038	一括交付金(ソフト)	OR4年度： 正規雇用化等を検討している企業に対する専門家派遣や、正社員転換を要件とした研修費の一部助成により、140人の正規雇用拡大を図る。

様式1(主な取組)

活動指標名	正規雇用化された従業員数				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	33	57	39	19	19	65	29.2%	39,752	大幅遅れ	<p>活動概要</p> <p>正規雇用化を行う県内企業7社に対し、従業員の研修費用のうち交通費及び宿泊費に対する助成を行い、19人の正規雇用化が図られた。</p>
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			<p>進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果</p> <p>19人の正規雇用化と人材育成が図られた。新型コロナウイルス感染症の影響による渡航自粛や企業の業績悪化・採用計画等の見直しにより、従業員研修が減少し、計画値に満たなかった。</p>
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
実績値										
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度 of 取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> 関係部局や経済団体、業界団体等と連携した周知広報や企業開拓をより強化することにより、正規雇用による効果についての普及啓発を行い、非正規雇用割合の高い業種を開拓し、幅広い業種の支援につなげたい。 正規雇用の拡大を検討する企業に対して、企業のニーズに即した経営改善や人材育成の支援を組み合わせて実施することで、効果的な取組につなげていきたい。 						<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響による企業の休業や訪問自粛等のため、企業開拓に制限があったものの、関係機関と連携した周知広報を実施し、建設業への支援を行い、業種の幅が広がった。 専門家派遣による経営改善に向けた支援と研修費用の一部助成による人材育成の支援を企業のニーズに合わせて効果的に実施した。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・ホームページでの周知や企業訪問により事業案内・説明を行い、助成金活用促進を図っているところであるが、関係部局や経済団体、非正規雇用割合の高い業界団体と連携した周知広報を強化する必要がある。

○外部環境の変化

・新型コロナウイルス感染症の影響による渡航自粛や企業の業績悪化・採用計画等の見直しにより、従業員研修が減少した。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

・関係部局や経済団体、業界団体等と連携した周知広報を行いながら、非正規雇用割合の高い業界等の経営者への働きかけを強化する必要がある。

4 取組の改善案 (Action)

・関係部局や経済団体、業界団体等と連携した事業の周知広報を強化するほか、非正規雇用割合の高い業界等の経営者に対し、正規雇用化の取組事例やその効果等を普及啓発し、正規雇用化の意識醸成を図る。

様式1(主な取組)

「主な取組」検証票

施策展開	3-(10)-エ	働きやすい環境づくり	施策	① 働きやすい環境づくり
			施策の小項目名	○労働条件の確保・改善等
主な取組	正規雇用化サポート事業			
対応する主な課題	①県内企業のほとんどが中小・零細企業であり、労働条件の確保や改善に積極的に取り組む事業者が十分とは言い難い状況にある。これらの事由も影響して、職場環境を理由のひとつとして転職や離職をする労働者がいることから、雇用の質の改善を図ることが課題である。			

1 取組の概要 (Plan)

取組内容		年度別計画				
		H29	H30	R元	R2	R3
既存従業員の正規雇用化や正社員雇用を検討しているがコスト面等が課題となっている企業に対し、専門家派遣による正規雇用化の支援を行う。		60人 正規雇用化された従業員数			75人 正規雇用化や正社員雇用された従業員数	
		既存従業員の正規雇用化を検討している企業に対し、専門家派遣による支援を行う			既存従業員の正規雇用化や正社員雇用を検討している企業に対し、専門家派遣による支援を行う	
実施主体	県					
担当部課【連絡先】	商工労働部雇用政策課		【098-866-2324】			

2 取組の状況 (Do)

(1) 取組の進捗状況							(単位：千円)			
予算事業名	正規雇用化サポート事業						R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度 決算額	H30年度 決算額	R元年度 決算額	R2年度 決算額	R3年度 決算見込額	当初予算額	主な財源		
一括交付金(ソフト)	委託	34,371	26,997	30,519	31,586	—	—		○R3年度： — ○R4年度： —	
予算事業名	正規雇用化サポート・企業応援事業						R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度 決算額	H30年度 決算額	R元年度 決算額	R2年度 決算額	R3年度 決算見込額	当初予算額	主な財源		
一括交付金(ソフト)	委託	—	—	—	—	39,752	67,038	一括交付金(ソフト)	○R3年度： 正規雇用化等を検討している企業に対する専門家派遣や、正社員転換を要件とした研修費の一部助成により、127人の正規雇用拡大が図られた。 ○R4年度： 正規雇用化等を検討している企業に対する専門家派遣や、正社員転換を要件とした研修費の一部助成により、140人の正規雇用拡大を図る。	

様式1(主な取組)

活動指標名	正規雇用化された従業員数				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	94	83	81	80	108	75	100.0%	39,752	順調	<p>既存従業員の正規雇用化や正社員雇用を検討しているがコスト面等が課題となっている企業を募集し、47社選定のうえ、中小企業診断士等の専門家チームを派遣支援することにより108人の正規雇用拡大が図られた。</p> <p>進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果</p> <p>支援企業個別の経営課題等の解決を通じて108人の正規雇用拡大が図られ、計画値(75人)を上回り順調な進捗状況となっている。</p>
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度 of 取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> 関係部局や経済団体、業界団体等と連携した周知広報や企業開拓をより強化することにより、正規雇用による効果についての普及啓発を行い、非正規雇用割合の高い業種を開拓し、幅広い業種の支援につなげたい。 正規雇用の拡大を検討する企業に対して、企業のニーズに即した経営改善や人材育成の支援を組み合わせることで、効果的な取組につなげていきたい。 						<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響による企業の休業や訪問自粛等のため、企業開拓に制限があったものの、関係機関と連携した周知広報を実施した。 専門家派遣による経営改善に向けた支援と研修費用の一部助成による人材育成の支援を企業のニーズに合わせて効果的に実施した。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・ ホームページでの周知や企業訪問により事業案内・説明を行い、事業の周知を図っているところであるが、関係部局や経済団体、非正規雇用割合の高い業界団体と連携した周知広報を強化する必要がある。

○外部環境の変化

・ 新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が変化している中で、専門家派遣のニーズが高まっている。
・ 人手不足が顕在化しているが、県内中小企業においては採用活動の取組が弱くなっている。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

・ 関係部局や経済団体、業界団体等と連携した周知広報を行いながら、非正規雇用割合の高い業界等の経営者への働きかけを強化する必要がある。
・ 正規雇用の拡大に取り組んでいるが人材確保が課題となっている企業に対する支援を行う必要がある。



4 取組の改善案 (Action)

・ 関係部局や経済団体、業界団体等と連携した事業の周知広報を強化するほか、非正規雇用割合の高い業界等の経営者に対し、正規雇用化の取組事例やその効果等を普及啓発し、正規雇用化の意識醸成を図る。
・ 人材確保が課題となっている企業に対し、採用活動の取組を支援し正規雇用の拡大につなげたい。

様式1(主な取組)

活動指標名	人材育成推進者養成企業数				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	49	58	51	52	52	60	86.7%	18,147	概ね順調	働きのいい企業づくりを支援するため、様々な人材育成の手法やツールを実践的に修得する「人材育成推進者養成講座（前期・後期各10回）を実施し、計52社が修了した。
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果
										企業における人材育成のプロフェッショナル（人材育成推進者）養成の取り組みを概ね順調に進めることができたが、新型コロナの影響により休業を余儀なくされた企業では従業員の人材育成に思うように取り組めず、参加できなかった企業もあり目標値には届かなかった。
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度 of 取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> ・ 沖縄県人材育成企業認証制度の認知度を上げるために、周知広報を強化する。人員配置を増やす。 ・ 認証取得のメリットを県内企業に周知し、認証取得を目指す企業数を増やしていく。 						<ul style="list-style-type: none"> ・ 年度前半は、新型コロナウイルス感染症の影響（緊急事態宣言中）もあり思うような周知広報活動ができなかったが、WEB等を活用した周知広報活動に切り替えた。 ・ 認証を取得した企業を県のホームページや人材育成好事例として冊子を配布するなど情報発信をし認証取得を目指す企業数を増やす取り組みを行った。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・人材育成推進者養成講座に52社が参加し養成者を輩出したが、企業内での雇用環境改善に取り組み、人材育成企業認証基準をクリアするまでに時間がかかっており、認証申請企業が4社、認証に至った企業が2社と目標を下回った。

○外部環境の変化

・県内企業が沖縄県人材育成企業認証制度の認証に至るまでには、認証に必要なノウハウの取得が必須である。人材育成推進者養成講座では、認証取得までのノウハウを訓練し、修得した養成者が企業内で雇用環境の改善の結果を出すまでに一定の時間がかかる。

・企業の従業員数が多くなるほど、複数の養成者が必要である。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

- ・人材育成推進者養成講座を受講し養成者を輩出した企業に対し、認証取得に向けた支援（フォローアップ）を行う。
- ・認証企業を増やしていくためにも引き続き人材育成推進者養成講座を実施し、多くの養成者を輩出していく。

4 取組の改善案 (Action)

- ・人材育成推進者養成講座を受講し養成者を輩出した企業に対し、認証取得に向けた支援（フォローアップ）を行い認証申請を促していく。
- ・認証企業を増やしていくためにも引き続き人材育成推進者養成講座を実施し、多くの養成者を輩出していく。

様式1(主な取組)

「主な取組」検証票

施策展開	3-(10)-エ	働きやすい環境づくり	施策	① 働きやすい環境づくり
			施策の小項目名	○労働条件の確保・改善等
主な取組	正社員雇用拡大助成金事業			
対応する主な課題	①県内企業のほとんどが中小・零細企業であり、労働条件の確保や改善に積極的に取り組む事業者が十分とは言い難い状況にある。これらの事由も影響して、職場環境を理由のひとつとして転職や離職をする労働者がいることから、雇用の質の改善を図ることが課題である。			

1 取組の概要 (Plan)

取組内容		年度別計画				
		H29	H30	R元	R2	R3
新卒を除く35歳未満の若年者を正社員として雇用し、定着に繋がる取組を行った事業所に対し助成金を支給し、正社員就職機会の創出と職場定着の推進を図る。			100人 新規に正社員雇用された人数		50人 新規に正社員雇用された人数	
実施主体	県	35歳未満の若年者を新規に正社員雇用し、定着に繋がる取組を行った企業に対して支援を行う。				
担当部課☐連絡先	商工労働部雇用政策課 【098-866-2324】					

2 取組の状況 (Do)

(1) 取組の進捗状況 (単位：千円)

予算事業名 正社員雇用拡大助成金事業							R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度決算額	H30年度決算額	R元年度決算額	R2年度決算額	R3年度決算見込額	当初予算額	主な財源	OR3年度： 若年者を正社員採用後、定着に繋がる取組を行う県内事業所に対する助成を行い、28人の定着に繋げた。	
県単等	委託	—	9,811	31,674	22,709	18,954	19,343	県単等	OR4年度： 若年者を正社員採用後、定着に繋がる取組を行う県内事業所に対する助成を行い、30人の定着に繋げる。	

予算事業名							R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度決算額	H30年度決算額	R元年度決算額	R2年度決算額	R3年度決算見込額	当初予算額	主な財源	OR3年度：	
									OR4年度：	

様式1(主な取組)

活動指標名	正社員定着人数				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	—	6	56	35	28	50	56.0%	18,954	大幅遅れ	若年者を正社員として雇用し、3か月間の定着に繋がる取組を行った事業所に対し助成を行い、28人の定着に繋げた。
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度の取組改善案								反映状況		
<p>・事業の活動事例集等をホームページに掲載し、ZOOM等も効果的に利用した説明会やセミナー、成果報告会を開催するなどし、非正規割合の多い業界団体等への助成金活用促進・周知を強化するとともに、本事業の活用が、正社員雇用の手助けとなり、また、人材の育成、定着の取り組みにつながることを周知する。</p>								<p>・ホームページに活用事例集を掲載したほか、他の正規雇用拡大関連事業と連携した説明会の実施等、本助成金の活用促進・周知を強化した。</p>		



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・助成の要件である「定着に繋がる取組」の事例や効果について周知を強化する必要がある。

○外部環境の変化

- ・若年者の非正規雇用割合が全体よりも高くなっており、本県特有の課題となっている。
- ・正社員有効求人倍率は全国の半分程度の水準となっており、正社員就職機会が少ない状況にある。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

・関係部局や経済団体、業界団体等と連携した正規雇用拡大への働きかけを行いながら、非正規雇用割合の高い業種への周知広報を強化する必要がある。

4 取組の改善案 (Action)

・関係部局や経済団体、業界団体等と連携した周知広報や企業開拓をより強化することにより、定着に繋がる取組の事例や効果についての普及啓発を行い、非正規雇用割合の高い業種を開拓し、幅広い業種の支援につなげたい。

様式1(主な取組)

活動指標名	アドバイザー派遣				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	36社	26社	44社	35社	19社	10社	100.0%	5,895	順調	<p>ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発を目的とした経営者向けセミナーを4回開催するとともに、企業19社へアドバイザー（専門家）を派遣し、ワーク・ライフ・バランスの取組を支援した。また、九州・山口各県と連携し、好事例を集めたWebサイトを作成し、周知した。</p> <p>進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果</p> <p>ワーク・ライフ・バランス認証取得支援やテレワーク活用等をテーマとした経営者向けセミナーを令和3年8月から令和3年11月にかけて計4回開催し、72社・122名が参加した。また、アドバイザーを企業19社に対し61回派遣し、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を支援した。そのほか、九州・山口各県と連携し、好事例を集めたWebサイトを作成し、周知した。</p>
活動指標名	ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催				R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	6回	6回	6回	4回	4回	1回	100.0%			
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度の取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランス認証取得支援やテレワーク活用等をテーマとしたセミナーを開催するとともに、企業に対しアドバイザー派遣を行うことで、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業を支援する。 九州・山口地域と連携し、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業の好事例を収集したWebサイトを作成し、周知・啓発を図る。 						<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスの認証取得支援やテレワーク活用等をテーマとしたセミナーをオンラインも活用して4回開催し、Webサイトで動画を公開した。 アドバイザー（専門家）を19社に派遣し、企業のワーク・ライフ・バランスの取組をニーズに応じて支援した。 九州・山口地域と連携し、ワーク・ライフ・バランス推進を行っている企業の好事例を集めたWebサイトを作成するなどして、県内外に広く情報発信を行った。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・令和元年度の県の調査によると、ワーク・ライフ・バランスに取り組む課題として、「休む人が増えて逆に忙しくなる」、「代替要員の確保が困難」と答えた企業が50.8%あった。
・平成30年度の沖縄総合事務局の調査によると、労働生産性について沖縄県は379万8千円と全国の70.8%に留まっている。

○外部環境の変化

・令和元年度より、年次有給休暇の確実な取得、時間外労働の上限規制、不合理な待遇差の禁止といった働き方改革関連法が順次施行されるとともに、令和4年度より、男性の育児休業取得促進に係る改正法が順次施行され、企業の対応が求められている。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

・ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む事で生産性が下がると考えている企業があることから、企業への啓発だけでなく、経済団体等とも連携して推進していく必要がある。

4 取組の改善案 (Action)

・ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を増やすため、県内の経済団体等を含む新たな事業推進主体を設立し、生産性向上とワーク・ライフ・バランスの推進との両立等の課題を事業推進主体の構成員間で共有したうえで、意見交換等を行う。

様式1(主な取組)

活動指標名	相談者数：1,000人				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
実績値	952	788	759	688	706	1,000	70.6%	27,170	概ね順調	<p>仕事をしている女性、仕事をしたい女性に対する個別相談（相談件数706件）やセミナーの開催（セミナー受講者数694人）、企業・事業所の管理職等を対象とした「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」に基づき、専門家派遣等の企業支援（対象企業者数9社）を行った。</p> <p>進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果</p> <p>新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、対面相談の制限、セミナーの人数制限を行ったため、「概ね順調」とした。しかし実施の際には参加者への事前検温・健康調査票の記入、マスク着用等を義務付け感染症対策を徹底し、相談業務やセミナーの実施のみならず、企業に対して講座や専門家派遣を実施し、女性が働き続けられる環境整備として就業継続に向けた支援を行うことができた。</p>
活動指標名	セミナー受講者数：870人				R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
実績値	1,096	873	1,142	667	694	870	79.8%			
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
実績値										
(2) これまでの改善案の反映状況										
令和3年度の取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> ・支援員によるキャリアカウンセリングにて課題の整理、取り組むべき方向性を見極め、実践に役立つ知識とスキルの習得、自己理解や職業理解を深めることを目的としたセミナーを実施し、就業と就業継続という観点において引き続き幅広いサポートを行う。 ・「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の活用促進のために、より多くの企業・事業所に参加してもらえるような講座内容を検討し、積極的に専門家派遣を行う。 						<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の影響により離職者や休業中の方からの相談が多かったことから、仕事に対して不安を抱いている相談者に対して働き方の選択肢や無理なく働き続けられる方法を含めた提案等、個人のライフステージに合った幅広いサポートを実施した。 ・セミナーでも「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の活用促進・周知を図り、「支援プログラム」がどのようなものかイメージできるよう関連する講座を実施した結果、9社の企業に対し支援を行うことができた。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・沖縄県の女性の労働力率は、全国と比較して高く家計を支える女性の労働の役割が大きい一方、高い非正規雇用率や高い離職率、全国を下回る勤続年数といった雇用の安定性に乏しい現状があり全国と比較しても女性を取り巻く雇用・労働環境が不十分であるという課題を抱えている。

○外部環境の変化

・女性活躍推進法の一部改正が令和4年4月から中小企業等の事業主にも適用され、中小企業にも一般事業主行動計画の策定や女性活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度の創設等の対応が必要となる。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

- ・女性活躍推進法の一部改正にかかる対象が令和4年4月から拡大されるため、その対象である中小企業等に対して改正内容を周知する必要がある。
- ・女性の就業継続に向けた企業の職場環境の整備として、より企業が取り組みやすいよう「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の実施方法を検討する必要がある。

4 取組の改善案 (Action)

- ・女性活躍推進法の一部改正に伴う改正内容について、周知を図るため関係機関等への資料配付やセミナー等を実施する。
- ・「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の周知や活用促進のみではなく、「支援プログラム」に基づく専門家派遣や企業の課題に特化した短期集中型講座を実施するなど、企業向けの取り組みを拡充し、企業の需要に合った方法で実施する。

様式1(主な取組)

活動指標名	季刊誌発行				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	4	4	4	4	4	4	100.0%	337	順調	労働関係法令の改正やセミナー・支援制度等の情報掲載した季刊誌を年4回発行するとともに、労働環境改善の取組を推進した事業所(2社)の表彰(1回)を行った。 進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果 計画どおり季刊誌を年4回発行し、労働全般に関する知識の普及や情報の提供を図るとともに、労働環境の改善に積極的に取り組む事業所(2社)の表彰(1回)を行うことで、使用者の労働環境改善に関するモチベーションを高め、いずれも「順調」に実施することができた。
活動指標名	雇用改善優良事業所の表彰				R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	1	1	1	1	1	1	100.0%			
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度の取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> 労働関係法令の周知やテレワークなど新たな多様な働き方などについても紹介を行うなど、労使情報を充実させた紙面づくりの工夫を行っていく。 使用者の労働環境改善に関するモチベーションを高めるよう、引き続き労働環境改善の取組を推進した事業所の表彰を行う。 						<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法の改正に関する変更点など、労使情報を充実させるとともに、コロナ感染症の影響を受ける労使への支援事業も紹介するなどの紙面づくりを行った。 使用者の労働環境改善に関するモチベーションを高めるよう、労働環境の改善に積極的に取り組む事業所(2社)の表彰を行った。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・令和2年度沖縄県労働条件実態調査によると、「労働条件通知書を交付していない割合」については、従業員数100人以上の事業所は0%に対し、従業員数10人未満の事業所は23.6%と、規模が小さい事業所ほど法的義務のある労働条件通知書の未交付が多くなっている。

○外部環境の変化

・令和4年4月から中小事業主等にも職場におけるハラスメント防止対策が義務化される等労働関係法令等の変更点がある。

・テレワークの推進など、コロナ禍における多様な働き方の動きが出ており、企業の周知啓発に取り組んでいく必要がある。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

・労働者及び経営者の労働条件等に対する意識向上のため、労働関係法令等の変更点を中心に周知を行うとともに、テレワークなど新たな多様な働き方の周知も行っていく必要がある。

・使用者の労働環境改善に関するモチベーションを高め、労働環境の整備を促進する必要がある。

4 取組の改善案 (Action)

・労働関係法令の周知やテレワークなど新たな多様な働き方などについても紹介を行うなど、労使情報を充実させた紙面づくりの工夫を行っていく。

・労働環境改善の取組を推進した事業所の表彰を行い、表彰団体を季刊誌で紹介する等、使用者が労働環境の改善に関心が高まるよう、啓発する。

様式1(主な取組)

「主な取組」検証票

施策展開	3-(10)-エ	働きやすい環境づくり	施策	① 働きやすい環境づくり
			施策の小項目名	○安定的な労使関係の形成
主な取組	安定的な労使関係の形成のための取組			
対応する主な課題	①県内企業のほとんどが中小・零細企業であり、労働条件の確保や改善に積極的に取り組む事業者が十分とは言い難い状況にある。これらの事由も影響して、職場環境を理由のひとつとして転職や離職をする労働者がいることから、雇用の質の改善を図ることが課題である。			

1 取組の概要 (Plan)

取組内容		年度別計画				
		H29	H30	R元	R2	R3
労使関係の安定を促進するとともに、社会経済の持続的な発展に寄与するため、沖縄県女性就業・労働相談センターにおいて、労働者及び使用者からの労働全般にわたる相談対応を行う。		セミナー5回				
実施主体	県	専門相談員（社会保険労務士）による労働相談の実施				
担当部課【連絡先】	商工労働部労働政策課	【098-866-2366】		労働関係セミナーの開催		

2 取組の状況 (Do)

(1) 取組の進捗状況 (単位：千円)

予算事業名		労働相談事業					R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度 決算額	H30年度 決算額	R元年度 決算額	R2年度 決算額	R3年度 決算見込額	当初予算額	主な財源		
県単等	委託	21,820	21,307	20,908	22,629	15,969	17,195	県単等	OR3年度：労働相談の実施とあわせ、労働関係法令等に関する基礎的知識の普及を図るため、労働者や高校生向けのセミナーを実施した。 OR4年度：前年度に引き続き、労働相談の実施とあわせ、労働関係法令等に関する基礎的知識の普及を図るため、セミナーを実施する。	
予算事業名							R4年度		令和3年度活動内容と令和4年度活動計画	
主な財源	実施方法	H29年度 決算額	H30年度 決算額	R元年度 決算額	R2年度 決算額	R3年度 決算見込額	当初予算額	主な財源		
									OR3年度：	
									OR4年度：	

様式1(主な取組)

活動指標名	セミナー5回				R3年度			R3年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
	27	21	26	20	14	5	100.0%	15,969	順調	活動概要 労働相談(487件)、メンタルヘルス相談を実施したほか、労働者・使用者・学生(高校生)・外国人労働者を対象とした労働関係法令等のセミナーを14回実施した。また、労働相談やセミナーに関する周知広報(新聞広告掲載、ポスター・チラシの配布、広報誌、HP等を活用)を実施した。 進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果 労働者・使用者に対しては県内各地で5回、学生(高校生)に対しては各学校にて8回、外国人労働者に対しては1回、労働関係法令等のセミナーを実施しており、新型コロナウイルス感染症拡大防止として参加者への事前検温・健康調査票の記入、マスク着用等の義務付けなど感染症対策を徹底したうえで計画を上回る回数のセミナーを開催することができた。
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
活動指標名					R3年度					
実績値	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	実績値(A)	目標値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和3年度 of 取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険労務士だけでなく労働問題に起因するメンタルヘルス相談にも対応できるよう、メンタルヘルス相談員を配置し労働相談の複雑化・多様化に柔軟に対応する。 ・働きやすい職場環境の整備促進を図るため、外国人を含む労働者、使用者、学生(大学生、専門学生、高校生)を対象としたセミナーを開催する。 						<ul style="list-style-type: none"> ・労働問題に起因するメンタルヘルス問題や新型コロナウイルス感染症拡大の影響で仕事に対して不安を抱えている方などに対し、メンタルヘルス相談を実施した。 ・働きやすい職場環境の整備促進を図るため、関係機関と調整したうえで外国人を含む労働者、使用者、学生(高校生)を対象としたセミナーを開催した。 				



様式1(主な取組)

3 取組の検証 (Check)

(1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

○内部要因

・沖縄県の労働環境は全国に比べ、非正規雇用者比率が高いことから、賃金が低く抑えられ、休暇・休業制度の整備が不十分であるといった状況にある。

○外部環境の変化

・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、労働相談の内容が企業の経営悪化に伴う労働問題や契約トラブルによる解雇、自主退職、人間関係のトラブルなど複雑化・多様化している傾向にある。

(2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

・労働相談の複雑化・多様化に対応できるよう、社会保険労務士による労働関係法規や判例に基づいた情報提供や助言を行うとともに、労使双方に労働関係法令の基礎的な知識を身につけてもらい、働きやすい職場環境を作っていく必要がある。

4 取組の改善案 (Action)

- ・新型コロナウイルス感染拡大等により、労働問題に起因するメンタルヘルス問題に柔軟に対応するため、メンタルヘルス相談の実施回数を増やして対応する。
- ・働きやすい職場環境の整備促進を図るため、外国人を含む労働者、使用者、学生（大学生、専門学生、高校生）を対象としたセミナーや男女雇用機会均等に係るセミナーなど時宜に合った内容を取り入れて実施する。