



豊かで安心して働くことができる 県民生活の実現を目指して

沖縄労働局
局長 福味 恵

県民の皆様こんにちは。沖縄県に赴任して早2年が過ぎました。赴任当時の沖縄は、観光需要などに牽引される形で好調な経済発展を見せており、雇用情勢についても、求人倍率が1倍を超え過去最高を更新するなど着実に改善が進んでいました。将来的もこのまま経済は発展を続け、雇用情勢についても改善が進み、全国並みに近づいていくと期待していました。

しかし、昨年発生した新型コロナウイルスの拡大はその好調な経済発展を一転させ、現在、県内経済、そして雇用情勢は苦境に立たされています。とりわけ、沖縄県はサービス業、宿泊・飲食業、小売業などの第3次産業の割合が高く、さらに中小零細企業が多いことから、新型コロナウイルスの影響を最も大きく受けていると感じています。

このような状況下において沖縄労働局としては、「豊かで安心して働くことができる県民生活の実現」を目標に、コロナ禍における企業の事業継続、従業員の雇用維持のための支援、倒産や休業などで仕事を失った方に対する生活を維持するための支援に取り組んでいます。また、就職や転職を希望されている方には、希望の就職が実現できるよう一人ひとりの状況に応じた支援に取り組んでいます。

一方、沖縄県が抱える中長期的課題もあります。県内は非正規雇用で働く方の割合が高いと言われています。まずは正規雇用により企業の生産性向上に繋がる可能性があることを認識し、正社員での雇用を積極的に行っていくことが重要です。さらにいわゆる「就職氷河期世代」の方々など不本意で非正規雇用で働いている方を対象に、安定した就職に転換させるための取組みを進めることも重要になってきます。

また、働く人の健康についてみると、職場における健康診断結果の有所見率が10年連続で全国ワーストとなっています。労働者が健康で安心し

て働ける環境を整備することが事業主としても当然の役目であることを認識していく必要があります。

最近よく耳にされることもあるかと思いますが、「働き方改革」も労働局の大きなテーマの一つです。働く人のワーク・ライフ・バランスを改善し、人々がより一層意欲を持って働くことができる社会を実現させるため、時間外労働の上限規制、正規雇用と非正規雇用の間の不合理な待遇格差の是正、さらには育児・介護等のライフイベントに則した柔軟な働き方など、新しい時代の働き方の推進に積極的に取り組んでいます。

最低賃金に関しては、皆様もご承知のとおり、令和3年10月に28円引き上げられることが決定しております。今回の最低賃金引き上げについては労働者の労働条件の向上につながると評価される一方、事業主にとっては、コロナ禍の厳しい経営状況下での賃上げが相当な負担となっているなど厳しい声が聞こえてまいります。このような状況下を労働局としても真摯に受け止め、今回の最低賃金引き上げに伴う事業主負担を最小限に抑えられるよう、雇用調整助成金の要件緩和を始め、最低賃金を引き上げた中小企業を支援する業務改善助成金の利用促進等、積極的な支援を推進していきたいと考えています。

これからも私たち労働局は「沖縄」という地域に根差した地方労働行政機関として、県民の皆様からの期待に応えられる取組を着実に実施していくとともに、沖縄県や各市町村、労使団体、その他の関係機関等と緊密に連携を図り、一日でも早く活気あふれる元気な沖縄に戻る日を心から願いつつ、県民の皆様が豊かで安心して働くことができる県民生活の実現を目指して取り組んでまいります。

【注】福味局長は令和3年9月14日をもって沖縄労働局長を離任されました。

みんなチェック！
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。

沖縄県 最低賃金

令和3年
10月8日から
【時間額】

820 円

28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。

WEBで確認！

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saitetchingin.info/>
最低賃金制度



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
沖縄労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/okinawa-roudoukyoku/>



最低賃金制度って何？

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(臨時手当など)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(時間外労働賃金など)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残業手当、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！

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善 助成金

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に利用しましょう。

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行なった場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。 [詳しくは、こちら](#) [業務改善助成金](#) [のページ](#)



1 支給の要件

- 1 事業場内最低賃金の引上げ
- 2 引上げ後の賃金額の支払い
- 3 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 4 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない

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

- 1 交付申請書・事業実施計画などを、最寄りの都道府県労働局に提出
- 2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- 3 労働局に事業実施結果を報告
- 4 支給

専門家による
無料相談を
実施

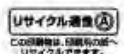
賃金引上げにお悩みの方は働き方
改革推進支援センターにご相談ください。

[詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援センター](#) [のページ](#)

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](#) [のページ](#)



(P.5.9)

令和3年8月から

「業務改善助成金」が使いやすくなります

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
を行った場合に、その費用の一部を助成します。

詳しくはHPをご覧ください！



業務改善助成金

検索



変更後のコース内容

※申請期限：令和4年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※2) 【事業場内最低賃金900円以上】 3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※2)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
		10人以上(※1)	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上(※1)	120万円		
(新設)45円コース	45円以上	1人	45万円		
		2～3人	70万円		
		4～6人	100万円		
		7人以上	150万円		
		10人以上(※1)	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
		10人以上(※1)	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		
		10人以上(※1)	600万円		

(※1) 10人以上の上限額区分は、以下のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場

②生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

(※2) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

○助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

その他の変更点

- ◆ PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども生産性向上の効果が認められる場合は対象になります。
※特例のうち、②生産量要件に該当する場合であって、引上げ額30円以上の場合に限りです。
- ◆ 同一年度内に複数回（2回まで）申請することができます。

ご留意頂きたい事項

- ◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ◆ 事業完了の期限は令和4年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 「**業務改善助成金コールセンター**」を開設しましたので、お気軽にお問い合わせください。

【受付時間】平日8:30~17:15 【電話番号】03-6388-6155

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、
最寄りの都道府県労働局に提出
※申請先は、各労働局雇用環境・均等部（室）

審査

交付決定後、
提出した計画に
沿って事業実施

⇒

労働局に
事業実施結果
を報告

審査

支給

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、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

～業務改善助成金の活用事例～

業務改善 事例1 業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングの活用による生産性の向上

【所在地】三重県 【従業員数】26人 【事業内容】建築物清掃業
【課題と対応】手作業で床の洗浄をしていたため、作業時間が長かった。また、事務的にも作業ミスや連絡ミスがあったため、設備投資とコンサルティングによる業務効率化を検討してきた。

清掃業務を機械化し、ITを活用して事務作業も効率化したいと考えました。そこで、助成金を活用して業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングを活用しました。

清掃業務の負担を軽減し、日程調整や書類作成も効率化したい

導入前 **導入後**

床洗浄の作業が3人から1人になり、事務作業の効率化で取引先と円滑なコミュニケーションが可能

さらなる工夫
受付は電話のみで行うことが大半だったが、メールとアプリを活用し、スケジュール表で可視化できるようにした。

実施内容 業務用吸水掃除機を導入することで、床洗浄作業の人員と作業時間が3分の1になった。また、業務改善コンサルティングによって、ITの活用により日程調整や書類作成、取引先とのコミュニケーションが効率化した。

成果 清掃業務と事務作業の効率化により生産性が向上し、22人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ インターネットで、活用可能な助成金を検索

業務改善 事例2 テーブルオーダーシステムの導入による注文業務の効率化と会計の見える化

【所在地】福岡県 【従業員数】9人 【事業内容】飲食業
【課題と対応】オーダーの聞き間違い等を解消し、従業員の負担軽減を図るため、設備投資による作業効率化を検討してきた。

注文に要する時間を削減し、テーブルごとの料金管理を図りたいと考えました。そこで、助成金を活用してセルフで注文できるテーブルオーダーシステムを導入しました。

ホールスタッフの注文を取りに行く作業を減らして、回転率を向上させたい

導入前 **導入後**

1か月当たりの注文受け時間が約12時間短縮

さらなる工夫
揚げ物の揚げ時間を把握できる機器や、飲み放題用のセルフ式設備の導入により、従業員のさらなる業務負担軽減を進めた。

実施内容 テーブルまで行き注文を取っていたが、テーブルオーダーシステムの導入で顧客が自ら注文を入力できるようになり、オーダーと会計が正確になったことで従業員の負担軽減が図られた。

成果 注文業務の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ インターネットで、飲食業で活用可能な助成金を検索



10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

新しい働き方・休み方を実践するために
年次有給休暇 を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



働き方・休み方改善
ポータルサイト



年次取得促進
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト 🔍

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろびろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい働き方・休み方を実践するために、 年次有給休暇を上手に活用しましょう。

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、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、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。



2021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						

この期間に個人ごとに計画的付与期間

年休の計画的付与期間

プラスワン休暇

Aさんの計画年休

Bさんの計画年休

1) 年次有給休暇付与計画表による 個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に

年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、11点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も考えられます。

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日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者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。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

事業者の皆さまへ

第72回 全国労働衛生週間

令和3年10月1日(金)～7日(木) [準備期間:9月1日～30日]

〈全国労働衛生週間スローガン〉

向き合おう！ こころとからだの 健康管理

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として、毎年実施しており、今年で72回目になります。また、今年「全国労働衛生週間」を契機に、職場における新型コロナウイルス感染症防止に取り組む事業場が活用しやすいよう、「**うつらぬうつさぬルールとともに みんなで守る健康職場**」を副スローガンとして決めました。

各職場においては下記の様々な取組を展開し、誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします。

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- ・事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- ・労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- ・労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- ・有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- ・労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行う

※ 詳細は下表をご覧ください

- ・過重労働による健康障害防止対策
- ・職場におけるメンタルヘルス対策
- ・職場の新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組
- ・労働災害予防的観点からの高年齢労働者に対する健康づくり
- ・化学物質による健康障害防止対策
- ・石綿による健康障害防止対策
- ・職場の受動喫煙防止対策
- ・治療と仕事の両立支援対策
- ・職場の腰痛の予防対策
- ・職場の熱中症予防対策の推進
- ・テレワークでの労働者の作業環境、健康確保

準備期間に実施する事項（重点事項）（要綱より抜粋）

過重労働による健康障害防止	<ol style="list-style-type: none"> ① 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進および労働時間などの設定の改善によるワーク・ライフ・バランスの推進 ② 事業者によるワーク・ライフ・バランスの推進や過重労働対策を積極的に推進する旨の表明 ③ 労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握や長時間労働者に対する医師の面接指導等の実施の徹底 ④ 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取および事後措置の徹底 ⑤ 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用
メンタルヘルス対策	<ol style="list-style-type: none"> ① 事業者によるメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明 ② 衛生委員会などの調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価および改善 ③ 4つのメンタルヘルスカ（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフなどによるケア、事業場外資源によるケア）の推進に関する教育研修・情報提供 ④ 労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備 ほか
職場における新型コロナウイルス対策	<ol style="list-style-type: none"> ① 職場における感染防止対策の基本である「取組の5つのポイント」に基づく、事業場内の感染防止対策実施状況の確認と徹底 ② 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した、職場の実態に即した実行可能な感染拡大防止対策の検討及び対策の実施
高年齢労働者の健康づくり	<ol style="list-style-type: none"> ① 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」に沿った取組の実施 ② 高年齢労働者の安全衛生対策に関する支援（エイジフレンドリー補助金等）の活用 ほか
化学物質による健康障害防止対策	<ol style="list-style-type: none"> ① 中小規模事業場を中心とした特別規則の遵守の徹底、金属アーク溶接等作業における健康障害防止対策の推進 ② 製造者・流通業者が化学物質を含む製剤等を出荷する際及びユーザーが購入した際のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の状況の確認 ③ SDSにより把握した危険有害性についてリスクアセスメントの実施とその結果に基づくリスク低減対策の推進 ④ ラベルやSDSの内容やリスクアセスメントの結果について労働者に対する教育の推進 ほか
石綿による健康障害防止対策	<ol style="list-style-type: none"> ① 建築物等の解体・改修工事における石綿ばく露防止対策の徹底及びこれらの対策の実施に対する発注者による配慮の推進 ② 吹付け石綿等が損傷、劣化し、労働者が石綿等にはく露するおそれがある建築物等における吹付け石綿、石綿含有保温材等の除去、封じ込め等の徹底 ③ 石綿にはく露するおそれがある建築物等において労働者を設備の点検、補修等の作業等に臨時で就業させる場合の労働者の石綿ばく露防止 ほか
受動喫煙防止対策	<ol style="list-style-type: none"> ① 「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく必要な対策の実施 ② 受動喫煙の健康への影響に関する理解を促すための教育啓蒙の実施 ③ 支援制度（専門家による技術的な相談支援、喫煙室の設置等に係る費用の助成）の活用
治療と仕事の両立支援	<ol style="list-style-type: none"> ① 事業者による基本方針などの表明と労働者への周知 ② 研修などによる両立支援に関する意識啓蒙 ③ 相談窓口などの明確化 ④ 両立支援に活用できる休暇・勤務制度や社内体制の整備 ⑤ 治療と仕事の両立を支援するための制度導入などに関する助成金、産業保健総合支援センターによる支援の活用
その他	<ol style="list-style-type: none"> ① 職場における腰痛予防対策指針による腰痛の予防対策の推進 ② 「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」に基づく熱中症予防対策の徹底 ③ 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に基づく労働者の作業環境、健康確保等の推進

準備期間に実施する事項（その他）（要綱より抜粋）

労働衛生3管理の推進など

作業の特性に応じた取組の推進

東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進

主な取組事項については、以下の情報や支援体制等をご活用ください。

産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターでは、職場のメンタルヘルス対策や「治療と仕事の両立支援」などの産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。また、地域窓口（地域産業保健センター）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



ストレスチェックの実施や職場環境の改善、心の健康づくり計画の作成、小規模事業場の産業医活動などに対して、事業主に費用の助成を行っています



<https://www.johas.go.jp/tabid/1689/Default.aspx>

産業保健総合支援センター

検索

産業保健関係助成金

検索

治療と仕事の両立支援

ガイドラインや関連通達、助成金等を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



「治療と仕事の両立支援ナビ」では企業の取組み事例、相談支援機関、シンポジウム等を紹介しています。

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



治療と仕事の両立

検索

受動喫煙防止対策

職場の受動喫煙防止に取組む事業者を支援します。

（職場における受動喫煙防止対策について↓）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html



【受動喫煙防止に関する各種支援事業】

- ・受動喫煙防止対策補助金
- ・受動喫煙防止対策に関する相談事業

職場 受動喫煙

検索

メンタルヘルス対策

職場におけるメンタルヘルス対策に関する、法令・通達・マニュアルを掲載しているほか、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」が利用できます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>



働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」では、メール・電話・SNS相談窓口を設置しているほか、職場復帰支援の取組事例などを紹介しています。

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



メンタルヘルス対策・過重労働対策

検索

こころの耳

検索

化学物質管理

「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、危険有害性に応じたリスクアセスメントを着実に実施していただくための情報を提供しています。

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/kagaku_index.html



職場のあんぜんサイト 化学物質

検索

職場における新型コロナ対策

職場における感染症防止対策の基本事項「取組の5つのポイント」やチェックリスト、各種リーフレットをはじめとした、感染予防や健康管理に関する情報を提供しています。

（職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理に関する参考資料一覧↓）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html

厚労省 職場の感染対策

検索

溶接ヒューム等ばく露防止対策

屋内で継続してアーク溶接作業を行う作業場に対してばく露防止対策のための測定実施の支援をしています。

（有害物ばく露防止対策補助金申請↓）

<http://www.zeneiren.or.jp/hazardous/index.html>



有害物ばく露防止対策補助金

検索

働き方改革

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することを目的に、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現などのための措置を講じます。

（働き方・休み方改善ポータルサイト↓）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

（働き方改革特設サイト↓）

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>



働き方改革

検索

高齢労働者の健康づくり

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や「エイジフレンドリー補助金」等を紹介しています。

（高齢労働者の安全衛生対策について↓）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



高齢労働者

検索

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

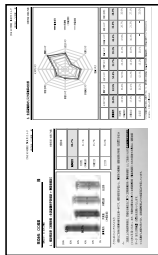


厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(R3.8)

健康づくりサポートメニュー（無料）

「事業所カルテ」



【協会けんぽ加入事業場】

貴社の健診受診率や生活習慣病リスクなどを協会けんぽ支店や沖縄支部、同業態と比較した「事業所カルテ（健康度診断結果）」を毎年提供します。健康課題の把握にご活用ください。* 被保険者数などにより、ご提供できない場合があります。

【協会けんぽ以外の事業場】

個人が特定されない範囲の健診情報を別途「健診情報提供書」として協会けんぽへ提供いただくことで、活用することができます。

* ご提供いただく内容：自社の健診受診者数と生活習慣病に関する検査項目の有所見者数、喫煙者数等

* 事業所カルテは協会けんぽ加入事業場でも健康保険の適用事業場単位で作成しております。営業所・支店等で宣言された場合は、事業所カルテがご提供できないことをご了承願います。

「うちなー健康経営ニュースレター」



健康に関する情報、健康づくりに関心のある事業場の好事例などをご紹介します。

「がんじゅう沖縄（メルマガ）」



希望される方に産業保健に関する最新情報を毎月提供します。

「健康づくりのアドバイス」



保健師や管理栄養士などの専門スタッフが、事業場の健康づくりへの取り組み課題について、相談に対応します。お気軽にご利用ください。

「その他」



【沖縄県医師会】 <http://www.okinawa.med.or.jp/>

・医師による高血圧予防などの健康講話や健康相談を行います。

【沖縄産業保健総合支援センター】 <https://www.okinawas.johas.go.jp/>

- ・50人未満の事業場向けに、健康診断で有所見となった従業員の必要な措置について、医師からの意見聴取ができます。
- ・保健師が事業場を訪問し保健指導や健康講話を行います。
- ・産業保健に関する様々なテーマの研修を行っています。
- ・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援に関する相談に対応いたします。

【協会けんぽ】 <https://www.kyukaikenpo.or.jp/shibu/okinawa/> * 原則、加入事業場への支援

- ・保健師・管理栄養士が事業場を訪問し、特定保健指導や健康講話を行います。
- ・事業場内に展示して、健康への意識を高めてもらえるようなフードモデル（食品模型）や脂肪1kg実物モデル、禁煙指導用肺モデル等のレンタルをいたします。

お問合せ先

◎ 全国健康保険協会 沖縄支部 TEL 098-951-2211（音声ガイダンス）

◎ 沖縄労働局 健康安全課 TEL 098-868-4402

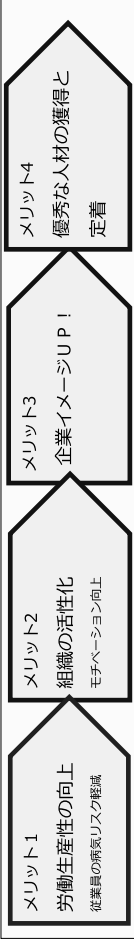
うちなー健康経営宣言！



沖縄県内の働き盛り世代における健康づくりをサポートするため、令和3年3月に関係機関5者（沖縄県・沖縄労働局・沖縄県医師会・沖縄産業保健総合支援センター・全国健康保険協会（協会けんぽ）沖縄支部）にて包括的連携に関する協定を締結しました。これを機に、沖縄労働局で行っていた「ひやかち健康宣言」と協会けんぽ沖縄支部の「福寿うちなー健康宣言」を「うちなー健康経営宣言」に統一し、令和3年4月1日より関係機関一体となって健康経営(*)に取り組む事業場をサポートいたします！

健康経営とは

従業員の健康を重要な経営資源と捉え積極的に従業員の健康増進に取り組む企業経営スタイルのことです。



健康経営実践のポイントは2つ

Point 1

事業場の代表者が健康経営を実践することを決意し、それを社内外に広く公表すること

Point 2

健診結果に基づき、事業場の健康課題を抽出し、その課題を改善するための効果的な取り組みを実践していくこと

健康経営宣言の見える化

沖縄労働局のホームページに事業場名や事業場全体の取組内容（代表者メッセージ）等を掲載することで、貴社が健康経営を実践している事業場であることを見える化（可視化）します。

健康課題等の把握

協会けんぽが保有する健診結果^(注)を活用して、年一度「事業所カルテ」を発行します。このカルテにより事業場の健康課題の把握や、取組み後の改善効果を確認することが可能となります。

(注) 協会けんぽ加入以外の事業場は個人情報上の問題のない健診結果情報を提供していただくことが前提となります

「うちなー健康経営宣言」では、真実のサポートが受けられるため、効果的に健康経営に取り組むことができます

健康づくりサポートは5者で行います！



* 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

申請の流れ

取組みはサポートメニューも活用しながら実践へ！！

ステップ1

事業場の代表者が健康経営を実践することを決め、推進していくため社内の担当者を決めます
 *協会のけんぽに加入されている事業場は「健康保険委員」を選定すること

ステップ2

申請書に代表者メッセージ*を記載し、取組み内容から実際に取組む項目を決めます
 必須項目3つ
 + 選択項目1つ以上

ステップ3

申請書の必要事項を記載し、協会けんぽへFAX、又は沖縄労働局へメールにて申請書を提出します

ステップ4

『宣言証』が届いたら、社内に掲示してください
申請は完了です！

* 参考：沖縄労働局サイト
 事業場の代表者
 メッセージ



実践する取組み内容①

取組み内容は、必須項目と選択項目があります。選択項目は1つ以上を選んでいただきます。

必須項目

次の3つは、法律に基づき必ず取り組んでいただく内容です(注)

- 労働安全衛生法や高齢者の医療の確保に関する法律に基づき、年1回以上該当する従業員全てに健康診断を受診させる
- 健康診断の結果、健康保持に努める必要がある従業員に対し、保健指導又は特定保健指導を受けさせる
- 健康診断の結果、有所見となった従業員の必要な措置について、医師の意見を聞いた上で、就業上の必要な措置を行う（労働者50人未満の事業場は地域産業保健センターをご利用いただけます）

(注) 「労働安全衛生法」や「高齢者の医療の確保に関する法律」が適用される事業場

実践する取組み内容②

選択項目

次の①から⑬までの中から、取組み内容を1つ以上選んでください。
 取組例を参考に自社の健康課題や取り組み内容からスタートしてみよう！

選択項目	取組例	おすめポイント
① 健康診断結果において、再検査や治療を要請されたら、必ず受診させ、その報告を提出させることについて、就業規則に盛り込む	・従業員から家族に受診の再掛けをする ・協会けんぽと事業場代表者と連携で受診結果を個別通知する ・全従業員1日8,000歩以上、歩く ・メタボリックを前年度より5%減少させる	就業規則に盛り込むことで、全社員が健康問題に取り組まなければならないことについて「見える化」することができ、また担当者が代わりでも継続させることができます ご家族とともに健康であることは安心して働く上でも重要な取り組みです
② 従業員の家族の健康診受診を奨励する	・従業員から家族に受診の再掛けをする ・協会けんぽと事業場代表者と連携で受診結果を個別通知する ・全従業員1日8,000歩以上、歩く ・メタボリックを前年度より5%減少させる	事業所カルテを活用し健康課題を把握する員体的な数値目標が立てやすくなります
③ 健康増進に関する数値目標を設定する(任意)	・朝礼や会議、回廊等で健康に関する啓発活動 ・喫煙や運動、飲酒や外食回数に関する研修会の実施 ・栄養や食事、血圧等の有見者が多い事業場 ・ヘルシー弁当の利用を勧める ・自販機の飲料は低糖・無糖へ変更する ・おやつを用意し、配布をしない	産業医や産業保健スタッフ、協会けんぽ等に相談ください
④ 従業員に対して、健康意識を向上させる取組みを行う	・ヘルシー弁当の利用を勧める ・自販機の飲料は低糖・無糖へ変更する ・おやつを用意し、配布をしない	メタボや血圧、血糖等の有見者が多い事業場にお勧め！習慣を変えるきっかけづくりに役立ちます
⑤ 食生活の改善に取り組み	・ヘルシー弁当の利用を勧める ・自販機の飲料は低糖・無糖へ変更する ・おやつを用意し、配布をしない	体調の確認、健康維持やフィジック効果があり、取り組みやすい企業が増えています
⑥ 運動機会の増進に取り組み	・職場で、時間を決めてラジオ体操を実施する ・スポーツクラブ等の利用補助 ・駅地内禁煙、屋内禁煙の実施 ・禁煙や受動喫煙防止に取り組み	法改正もあり、受動喫煙防止対策は徹底していきましょう
⑦ 禁煙や受動喫煙防止に取り組み	・禁煙希望者へ禁煙外来費用の一部補助 ・就業前に呼気中アルコール濃度のチェックをする ・職場の飲み会は一次会までにする	肝機能リスクの高い事業場や車を運転する方が多い場合は再確認に取り組みましょう
⑧ 適正飲酒対策に取り組み	・就業前に呼気中アルコール濃度のチェックをする ・職場の飲み会は一次会までにする	沖縄県では高血圧関連の病気で6歳未満の方が多い傾向があります。血圧の有見者が多い場合は事業場として高血圧対策を考えましょう
⑨ 血圧管理に取り組み	・血圧計を設置し、正業職間の周知と就業前の測定により正確な測定結果を得る ・超過している場合は、上司へ報告をする ・高血圧者の体調確認や定期通院のための時間確保	沖縄県では高血圧関連の病気で6歳未満の方が多い傾向があります。血圧の有見者が多い場合は事業場として高血圧対策を考えましょう
⑩ 感染症予防に取り組み	・手洗い、消毒の奨励と衛生品の確保 ・マスク着用時の励行 ・予防接種場の確保、予防接種に係る時期の出勤扱い	感染症予防は従業員と顧客や関係者を守るためにも大切な取り組みです
⑪ 時間外勤務の縮減や有給休暇取得を促進する	・ノー残業デーの設定、年次有給休暇の取得を勧める	仕事と家庭生活の両立に向けた取組づくりに役立ちます
⑫ メンタルヘルス対策に取り組み	・メンタルヘルスに関する相談窓口の設置と周知 ・メンタルヘルス不調者への対応	職場の環境改善を目指し、沖縄産業保健協会やセンターを活用しましょう
⑬ 治療と仕事の両立支援に取り組み	・治療と仕事の両立支援に関する相談窓口の設置と周知 ・両立支援担当者を対象にした研修の実施 ・両立支援に取り組み事業場の体制づくり、環境整備をする	治療と仕事の両立支援は社員の組織力の低下、生産性の向上につながります
⑭ その他(任意で設定)		①～⑬に当てはまらない内容は、自由に設定してください。

宣言後は...

積極的に取り組まれている事業場には申請により次のような認定・表彰制度があります！

★ 沖縄県健康づくり表彰(がんじゅうさびら表彰)

健康づくりに積極的に取り組む、顕著な実績を上げた事業所や地域団体に対して県知事が表彰する制度です。

★ 健康経営優良法人認定制度

経済産業省が創設した認定制度で、健康経営に取り組んでいる優秀な大企業や中小企業が、定められた基準に基づき認定されます。

沖縄県内においても表彰や認定を受けられた事業場が増えています。このような制度も視野に健康経営を進められてください。



<令和3年4月作成>