

沖縄県知事 玉城康裕 殿

2020年度

沖縄県の産業振興・中小企業政策等に対する  
中小企業家の要望と提言

2019年8月2日  
沖縄県中小企業家同友会  
代表理事 喜納 朝勝  
代表理事 真栄田一郎

〒901-0152

那覇市字小禄 1831-1 沖縄産業支援センター603号

TEL 098-859-6205

FAX 098-859-6208

URL <http://www.okinawa.doyu.jp>

## 【Ⅰ. 中小企業の振興について】

1. 県の中小企業支援計画について（1～2P）
2. 中小企業のIT活用支援について（2P）
  - （1）中小・小規模事業者のIT経営成熟度診断について
  - （2）IT経営全般の研修実施について
  - （3）支援機関担当者のIT活用指導スキルの向上に向けて
  - （4）県、国、市町村の連携強化について

## 【Ⅱ. 働く環境づくり】

1. 人材確保・育成について（3～4P）
  - （1）人材確保について
  - （2）人材育成について
2. 女性の活躍及び多様な働き方の推進について（4P）
3. 誰もが働きやすい職場環境をめざして（福祉）（5～6P）
  - （1）障がい者雇用の促進を
  - （2）子どもの貧困対策について

## 【Ⅲ. 産業振興について】

1. 観光産業の振興について（7～8P）
  - （1）観光客1000万人時代に対応できる交通網の整備を
  - （2）外国人材活用によるインバウンド対応力の向上について
  - （3）留学生の就労時間延長について
  - （4）民泊（商業型民泊）問題について
2. 建設産業（主に建築関連）の振興について（9P）
  - （1）将来の建設業入職者増（担い手確保）に向けた取り組みについて
  - （2）建設業における外国人および女性の活躍促進について
  - （3）建設業の働き方改革について
3. 情報産業が推進する産業全般の振興について（10～12P）
  - （1）県内産業の基盤整備としてのデータプラットフォーム構築について
  - （2）沖縄同友会等、県内企業との交流連携について
  - （3）県内中小IT事業者の育成・支援について
  - （4）AI人材育成とプログラミング素養の育成について
4. 環境問題について（13P）
  - （1）エネルギー政策について
  - （2）電力自由化について
  - （3）廃棄物政策について
  - （4）環境マネジメントシステムの導入促進について

## 2020年度 沖縄県の産業振興・中小企業政策等に対する 中小企業家の要望と提言

### I. 中小企業の振興について

沖縄県は立地する99.9%が中小企業・小規模企業者であり、中小企業の振興がイコール経済振興となります。中小企業が元気になり、県経済、地域経済が活性化し、県民の暮らしと豊かな生活に繋げていくためには、中小企業振興基本条例の実効性を高め、全市町村での条例制定をめざすこと、さらに、中小企業の自立・発展につながる支援策を立案することが求められます。また、国においては働き方改革を強力に推進するため、ITの活用による経営力強化に関する取り組みを積極的に進めています。こうしたことを踏まえ、中小企業の振興について要望・提言をまとめました。

#### 1. 県の中小企業支援計画について

会員へのアンケートで、県の中小企業支援策の活用状況について調査したところ、第1位「知っているが活用していない」(35.3%)、第2位「知らない」(28.8%)、第3位「勉強する機会がほしい」(22.9%)、第4位「活用している」(12.9%)という結果になりました。

また、中小企業支援策の活用促進のための意見・アイデアへの質問には「条件が合わない」「小規模企業にも目を向けてほしい」や「自社に必要な支援策を理解できるツールを作成してほしい」「内容理解の場がほしい」等の意見がありました。すでに国においては、こうしたニーズへの対応をはじめており、中小企業庁は個別の中小企業に適した支援政策をウェブサイト上で「オススメ」する仕組みづくり、農林水産省は農業政策に関する情報の配信や農家の意見や要望をアプリ上で受け付けるシステムの開発などを行っているという情報もあります。沖縄県においては、中小企業庁のポータルサイト「ミラサポ」に沖縄県の支援策も紹介されているほか、中小企業支援センターや沖縄県よろず支援拠点、中小企業振興会議での周知など積極的に取り組まれていますが、支援策を必要としている多くの企業に必要な情報が届いていない現状があり、さらに踏み込んだ周知・広報が必要です。これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

- ①特に小規模企業が活用しやすい支援策となるよう、活用条件の緩和と利便性の向上に努めること
- ②中小企業支援策の周知と活用促進のために、個別の企業に適した支援策を届ける仕組みを構築すること（ターゲティングや属性を分類し、プッシュ通知で情報発信）
- ③中小企業支援策を分かりやすく理解するためのツールを作成すること

## 2. 中小企業のIT活用支援について

### (1) 中小企業・小規模企業者へのIT活用支援方針の明確化と支援体制の整備について

沖縄県の中小企業支援計画は「沖縄県中小企業の振興に関する条例」をその根拠として「経営革新の促進」「創業支援」「経営基盤の強化」「資金調達円滑化」「環境変化への適応の円滑化」の5つの基本方針で支援策を打ちだしており63項目に上ります。そのうち直接的なITの支援策は7項目ありますが、うち6項目はIT産業の支援やIT人材育成策です。ITの進展はさまざまに、条例制定時には、これほど大きな影響を持つことは想定されていませんでした。しかし時代は大きく変化し、今やAI、IoT、RPA、クラウド、キャッシュレスなどのITを抜きに企業活動を語れなくなっています。中小企業支援計画は時代とともに成長すべきであり、その根拠となる「沖縄県中小企業の振興に関する条例」も時代に合せて改定していくべきです。会員へのアンケートで、「IT化の相談相手は誰か」について聞いたところ、第1位は「IT企業、ソフト会社」(72.3%)という結果になりました。県内のIT化を進めるためには単にITツールを導入するだけではなく、導入前後のサポートが重要です。それを支えるのが地元の中小IT企業です。

昨年、沖縄ITイノベーション戦略センター(ISCO)が設立され、沖縄県のIT支援策は大きく飛躍していますが「ISCO」のミッションは、先端のIT産業育成、もしくはITを活用した企業のトップランナー育成です。情報産業振興課の役割はあくまでも情報産業の育成であり、中小企業の育成を本来の役割としていません。つまり、県庁内に、「中小企業のIT化」に責任を持つ部署が存在しません。中小企業支援課には支援班と金融班はありますが「中小企業IT支援班」はありません。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ①「沖縄県中小企業の振興に関する条例」の第6条に「中小企業等へのIT化の促進を図る」旨の項目を追加すること
- ②中小企業支援課、もしくは情報産業振興課の中に、「中小企業IT支援班」を設置すること
- ③中小企業のIT支援策を含む沖縄県全体のIT化に責任を持つCIOを県庁内に配置すること
- ④地域の芽は地域で生み育てる視点から、県内中小IT企業者の育成・支援を行うこと
- ⑤県担当者と中小企業家同友会ビジネス連携部会情報委員会との定期的な意見交換の場を設置し、緊密な相互交流、連携を図ること

### (2) 中小企業・小規模企業者へのIT成熟度診断実施について

会員へのアンケート調査で、自社のIT活用の満足度について質問したところ、回答件数187件で、第1位「わからない」(49.7%)、主な理由として「IT活用が不十分、人材不足、成熟度診断を知らない」、第2位「不満足」(32.6%)主な理由として「人材不足、費用対効果が未知数、必要な情報が不足、忙しい、支援制度がわかりにくい」、第3位「満足」(17.6%)主な理由として「既にシステム化されている、困っていない」という結果になりました。

大半は「わからない」、「不満足」と回答しており課題を抱えていることを示しています。さらに同友会独自で、IT成熟度診断のサンプル調査(24社)を行いました。経営者からは自社のIT活用に関する立ち位置や課題、あるべき方向性が明らかになったと、概ね好評価をいただきました。IT成熟度診断は、経営者の自覚を促し、IT化の方向性を示唆する有効なツールとなります。また支援機関にとっても、企業のIT通信簿が明確になり、具体的な支援につながる有効なツールとなることを実感しています。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- 中小企業・小規模企業者へのIT成熟度診断を実施すること

### (3) 中小企業・小規模企業でのIT人材の育成について

- 会員へのアンケート調査で、「IT人材の育成、振興策への意見要望」について質問をしたところ、
- ① IT教育研修の要望（15件）「格安研修、那覇以外での事例研修、社員のIT教育・研修、職業訓練、体験イベントの開催（IT津梁まつり等）、幼児教育、小学校からのIT教育」
  - ② ITインフラ整備（4件）「wifi、離島のネット環境、データ活用、交通のIT化、公設市場のIT化」
  - ③ 人材確保（7件）「主婦、シニア、外国人の活用、テレワーク、離島の人材確保難」
  - ④ 活用事例を知りたい（5件）

となり、IT人材の育成に関する意見が大半を占める結果となりました。同友会が会内で実施したIT成熟度のサンプル調査においても、多くの企業がIT人材育成の課題を抱えていることが示されています。IT人材の育成は沖縄県にとっても大きな課題と言えます。

また、2019年開催のIT津梁まつりは11000名を越す多くの来場がありました。一大イベントとして定着してきたことを示しており、ビジュアルプログラミングツールを使った子供向けの各種ワークショップは大盛況をみせ、各学校等の展示も、社会に役立つ課題解決型の展示が多くみられたことも特徴です。また同友会の情報委員会も学校交流会やCoderdojoでのプログラミング学習ワークショップを運営し、一役買うことができました。

一方、経営者や社員、その家族、子供などの参加が少なく、中小企業の課題（IT化や人材育成）と結びついていないことも明らかとなりました。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ① 中小企業・小規模企業者のIT人材育成を県も一緒に取り組むこと
- ② IT津梁まつりを、より実りあるものとするため、中小企業への参加呼びかけや働きかけ、企業等への出前講座など、引き続き共同で取り組むこと
- ③ 無償ボランティアで運営されているcoderDojoへの支援を行うこと（浦添市が実施中）

### (4) 県発注業務のEDI（電子データ交換）化について

会員へのアンケート調査で、自社での商品等の受発注の手段を聞いたところ、第1位「電話、FAX中心」（74.3%）、第2位「電子メール」（56.0%）、第3位「EDI等の電子受発注」（15.2%）という結果となりました。日本の生産性を低めている一因とも言われている電話やFAXによる取引が大半を占めています。また業界や企業ごとに異なるEDIは、中小企業での導入の足かせとなっています。そうした中で中小企業庁は低価格で利用しやすい「中小企業共通EDI」事業を推進しています。こうした動きと連動して沖縄県の受発注業務の共通EDI化を進めることは、企業の生産性を高める有効なツールであり、やがて企業間取引の共通EDI化が促進され、県経済全体の生産性を高める手段となる可能性も秘めています。これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

○生産性向上にむけた中小企業EDIを促進するために県発注業務を電子化＝EDIにすること

### (5) データ経営について

データ経営やデータ分析について、どのようなデータが欲しいのか尋ねたところ、業種業態によって様々な回答がありましたが、概ね以下に分類しました。（回答数56件）

○顧客分析（21%）、（移住者分析、営業分析、顧客分析、小売店売上、消費者動態調査、業種業界の顧客に関するデータ）

○顧客分析以外のマーケティング分析（45%）

（SNS分析、観光客・外国人観光客の動態調査、教育費、ライフスタイル、健康関連データ、

新築戸数、積算データ、物件データ)

○業種分析や競合分析などの企業分析(15%) (企業の売上データ、企業一覧、企業実態把握、企業の生産性、事業所数)

○人材確保に関するデータ、分析(9%) (雇用情報、採用状況、人材確保、人手不足解消、効率化に関する情報)

○業務改善などの社内「見える化」に関するデータ分析(11%) (業務の可視化、社内シフトデータ、受発注)

多様な課題を反映した結果となりましたが、顧客分析を含むマーケティング分析が合計 66%で売り上げや利益確保が大きな関心事であることを示しています。しかし、個別に見ると、県のオープンデータや RESAS、経済センサスなど、公開されているデータやネット検索で容易に収集できるデータや分析も含まれており、経営活動の中で、必要なデータの収集や分析が必ずしも行われていないことも示されています。中小企業・小規模企業者は、勘や経験に頼る「どんぶり経営」からデータに基づく「データドリブン経営」(データを活用した経営)に転換することで、業務の「見える化」が進み、顧客や商品、市場の動向を掴み、売り上げ、収益を改善することができます。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ①沖縄県が公表しているオープンデータにたいして、中小企業・小規模企業者にとっての活用方法の提示を行うこと(セミナーの開催等)
- ②沖縄同友会が取り組むデータを活用した経営への各種支援・協力を行うこと

## Ⅱ. 働く環境づくり

好調を持続する県経済において、喫緊の課題となっているのが、「人材」の問題です。この間、沖縄同友会では、地域の若者を地域で雇用するための「共同求人」、障がい者雇用の促進をはじめ、誰もが働きやすい社会づくりをめざす「健障者委員会」、女性の社会進出・地位向上をめざす「碧の会」など、人材の問題や働く環境づくりについて、積極的な活動を展開してきました。さらに、新たな社会問題である「子どもの貧困」については、行政や福祉施設と連携し、中小企業の立場から課題解決に向けたアプローチを行っています。こうしたことを踏まえ、働く環境づくりについて要望・提言をまとめました。しかし、根本的な課題解決にあたっては、行政を含む関係者の連携が不可欠です。これらを踏まえ、以下のとおり、要望・提言をまとめました。

### 1. 人材確保について

今回実施したアンケート調査では、特に正規従業員を促進するための実態を中心に質問をしました。回答企業 193 社の正規従業員の平均人数が 29 名、臨時従業員数の平均人数が 13 名、非正規雇用者を正規雇用にできない（しない）理由については、第 1 位「本人の意思」（62.9%）、第 2 位「フルタイムで雇用するほどの業務量ではない」（27.1%）、第 3 位「その他」（20.7%）という結果になりました。

正社員を雇用するうえで有効だと思われる行政の支援については、第 1 位「助成金の支給」（62.0%）、第 2 位「採用前の職場訓練等によるマッチング支援」（38.6%）、第 3 位「採用力強化に向けた相談・助言」（25.3%）という結果になりました。

非正規雇用を正規雇用に変換する仕組みの有無については「ある」と回答した企業が（61.9%）となりました。このほか、従業員の昇給状況についても「定期的に昇給している」（62.4%）となり、多くの企業が積極的に正規雇用定着に向けた仕組みづくりに取り組んでいる状況が見受けられます。しかし、各産業の喫緊の課題等についての質問では、多くの企業が人材不足に関連する記述をしています。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ① 沖縄県と沖縄同友会で、定期的な情報交換を行う場を設け、下記の課題について、検討を行うこと
  - ア) 現在既に行なっている県内各高校、専門学校、大学と沖縄同友会との就職懇談会を、沖縄県側からも推進し、活発な場とする後押しを行う
  - イ) 中小企業の魅力、ふるさとで働くことの魅力を伝える方策の強化と実施
  - ウ) 奨学金返済減免制度の導入および奨学金返済制度の研究
- ② 2019年度より事業化された「県内企業人材確保支援事業」の周知を徹底し、次年度以降、奨学金返済制度の仕組みを盛り込むこと

## 2. 女性社員の定着と女性管理職の育成について

「女性社員の定着と女性管理職の育成について」調査の結果、離職防止や職場復帰の後押しに必要なものとして、上位3つが社内環境に関する内容となりました（1位：社内の意識改革、2位：生産性を高める仕組みづくり、3位：就業規則や制度整備）。女性管理職の人数については、「減った、存在しない」が合わせて26.5%と昨年の25%から微増。さらに女性管理職や候補者の育成の取り組みについて、特に取り組んでいないという回答が66%と半数以上を占め、社内外研修を実施しているのは32%、経営ビジョンに基づいた社員のキャリアプランやそれと連動した人事考課制度を整備しているのは15%と、中小企業における女性管理職の育成への取り組みが大きく遅れている実態が分かりました。また、自由意見の約70%が社内環境及び自社組織の改善に関連するもので、具体的には「会社のビジョンに基づいた社員のキャリアプランを整備したい、一人ひとりのライフプランを尊重した働き方の工夫、柔軟な働き方の実現、女性や母親目線を持って業務に携わる幹部候補の育成、女性職員の増加」等の意見が出ました。中小企業において、女性社員が働きやすく継続した就業とキャリアアップがのぞめる職場づくりが必要であり、沖縄県には企業環境の底上げを図るためにも、単発の研修会にとどまらない継続的・多面的なサポートが求められます。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ①沖縄県女性就業・労働相談センター事業の「女性が働き続けられる職場づくり支援プログラム」の継続および拡充を行うこと
- ②柔軟な働き方を実現する労働環境の改善に必要なテレワークや在宅ワーク、その他IT導入等の支援を行うこと
- ③生産性を高める社内業務改善等の促進を支援する専門家のサポートや指導等を継続すること
- ④女性社員の定着と女性管理職育成を題材とした中小企業管理者向け意識改革のきっかけとなる講演会等を実施すること
- ⑤中小企業経営者向けの「企業経営の長期ビジョンと連動した社員のキャリアプラン」策定に関する事業を実施すること

## 3. 誰もが働きやすい職場環境をめざして（福祉）

### （1）障がい者雇用の促進と連携について

会員へのアンケート調査で障がい者雇用の状況について聞いたところ、「雇用できない」（33.0%）に対して、「雇用している」（24.7%）と「雇用したことはないが、今後は雇用してみたい」（31.9%）を合せると56.6%となり、過半数以上の企業で、障がい者雇用に前向きに捉えていることが分かりました。また、障がい者雇用を行う上での不安について聞いたところ、第1位「どの程度仕事が出るか」（73.3%）、第2位「人材育成について」（32.9%）、第3位「社内の理解が得られるか」（31.1%）、第4位「合理的配慮が難しい」（19.9%）という結果となりました。また、障がい者雇用支援制度の認知度や活用状況について聞いたところ、「活用している」（17.6%）に対し「知っているが活用はしていない」（35.9%）と「知らない」（32.9%）を合せると（68.8%）となり、過半数以上の企業が支援制度を活用できていないことが分かりました。また、「勉強する機会がほしい」の回答も（13.5%）あります。このような状況をみると、地域連携の強化や支援策の情報発信、改善や拡充などで企業の不安を払拭していけば、雇用はさらに拡大していくものと考えられます。

障がい者と健常者が垣根なく共生できる社会の実現こそ真に豊かな社会といえます。法定雇用未満の中小企業が多数を占める中、雇用に積極的な企業が50%近くある反面、就労環境の整備の問題から、多くの中小企業が障がい者雇用について、躊躇している現状も少なくありません。また発達



障がい者の雇用については、障がい特性の判断が難しく社会的理解が進んでおらず、本人も会社も戸惑っている状況がみられます。「中小企業憲章」では「女性、高齢者や障がい者を含む働く人々にとって質の高い職場環境を目指す」と述べられています。就労意欲のある障がい者の雇用促進に取り組んできた中小企業の役割を重視するとともに、障がい者と健常者が垣根なく共生出来る社会の実現に向け、以下のことを要望・提言します。

- ①県内の障がい者雇用について、その半数以上（2017年度52.4% 沖縄労働局調査）が50人未満の中小企業による雇用である実態を踏まえ、雇用状況の調査を継続し、毎年発表すること
- ②地域で生活し働く障がい者の自立を支援するために、地域における中小企業が、福祉分野、行政、障がい者団体、医療、教育など幅広く連携協議し、工賃倍増支援、一般就労が取り組めるネットワークの確立と運用を行うこと
- ③特別支援学校、訓練施設などのインターンシップの受入促進のため、教育機関、支援学校、施設などとの連携強化を行うこと
- ④中小企業における障がい者雇用促進のための支援策の拡充と利用手続きの簡素化・柔軟化に取り組むこと
  - ・給付までの期間の短縮
  - ・企業への説明機会の拡充
  - ・合理的配慮の提供のための設備投資などへの支援策の検討
  - ・障がい者雇用を前提として施設の設置や整備を行った場合、雇用前であっても助成金の対象とする。
  - ・ハローワーク紹介以外の地域での障がい者雇用（トライアル雇用含む）についても、助成金の対象とする
- ⑤沖縄同友会が主催し、各市町村で開催地を変えながら毎年開催している、障がい者就労問題を考える「雇用・就労支援フォーラム」について、沖縄県としても労働、福祉保健、教育の各部局で連携しながら積極的に参加し、各市町村に対しても連携及び協力するよう、周知をおこなうこと

## (2) 子どもの貧困対策について

沖縄県が行った平成30年度調査における子どもの相対的貧困率は25%。子ども4人に1人が貧困状態にあると考えられています。そして、貧困が子どもの生活と成長に影響を及ぼしていることが強く懸念される状況にあります。沖縄県においては、2016年3月に「沖縄県子どもの貧困対策計画」が策定され、同年6月には、県民一体となって子どもの貧困問題に取り組むべく「沖縄子どもの未来県民会議」が発足し、沖縄同友会もその一員となっています。今や「子どもの貧困」は、全県挙げて取り組むべき喫緊の課題となっています。この問題を根本的に解決するためには、経済界が果たす役割も大きく、沖縄同友会も引き続き積極的に取り組んでいく所存です。貧困の解消のためには賃金の引き上げが必要ですが、会員へのアンケート調査では、762円に上がった最低賃金について、安いと感じている企業が(49.5%)、どちらでもないが(49.5%)、高いと感じている企業がわずか(1.1%)であり、多くの中小企業がさらに最低賃金を上げることができると感じています。また、定期的に従業員の昇給をしている企業が62.4%、不定期で昇給している企業が28.5%となっており、合わせて90.9%の企業が従業員の昇給を行っている状況です。さらに、非正規雇用率の高さ(沖縄県43.1%、全国38.2%、2017年総務省就業構造基本調査)が、所得が低いことの要因の一つと考えられているところ、非正規雇用者を正規雇用に転換する仕組みがある企業が61.9%あり、多くの中小企業が従業員の正規雇用化への取組みを行っている状況です。このようなアンケート調査結果から、中小企業において、従業員の賃金向上、昇給促

進、正規雇用化促進をさらに進めるためのインセンティブとなるような施策が必要です。また、中小企業が困難を抱えた子どもを支援するための基盤づくりや子どもの権利を保障するための条例制定も必要です。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①賃金向上や昇給促進、正規雇用化促進に向けて特段の措置を行った企業に対するインセンティブ制度について

ア) 賃金引上げや昇給促進、正規雇用化促進に向けて特段の措置を行った企業に対して、法人事業税、固定資産税、償却資産税などの地方税を減税するなどの新たな税制上の優遇措置を検討すること

イ) 「沖縄県人材育成企業認証制度」の周知徹底とさらなるインセンティブ付加等により制度を充実化させること

②子どもの貧困対策の基盤づくりについて

ア) 中小企業と子ども支援団体とのマッチング支援を行うこと

イ) 子どもの支援団体等が支援する子どもに対し、中小企業が講話、就職相談会、企業見学、職場体験、インターンシップ等を行うことを事業化すること

③子ども総合支援条例の制定について

ア) 子どもの権利を保障し、子どもへの支援を総合的かつ継続的に進めていくために、相談体制の充実、社会参加の促進、子どもが安心して過ごすことができる居場所の整備、子どもの権利保障を推進する機関の設置等を規定する条例を制定すること

イ) 条例制定を検討するため、外部有識者を構成員とする検討委員会を設置すること

### Ⅲ. 産業振興について

沖縄同友会には、沖縄県の基幹産業にも位置づけられる、「観光」、「建設」、「情報」、そして環境問題の解決や環境ビジネス等に取り組む「環境」関連の4業種委員会がビジネス連携部会「ゆいま〜る」の中にあり、各々の業界の課題解決や発展に向けた取り組みはもちろんのこと、業界の垣根を越えたビジネス連携についても研究を進めています。

#### 1. 観光産業の振興について

##### (1) 観光客1700万人時代の交通網の整備を

那覇空港第2滑走路が2020年3月に供用を開始し、また「官民連携による国際クルーズ拠点」形成港湾に那覇港が追加選定され、2022年には新ターミナルの完成が有望視されています。入域観光客数は沖縄観光コンベンションビューローの予測では2030年度には1700万人超に達するとされています。

それらを受けて県内の市町村、とりわけ南部地域から公共交通網の整備の要望がなされています。那覇港から新都心までのLRT案や、計画されている東浜MICE施設の交通問題を解決するための那覇市から南風原町を通して与那原町までのLRT案、那覇空港から豊見城市を通して糸満市までのモノレール案など、これらは各市町村が抱える深刻な交通渋滞の緩和という観点だけではなく、これから10年20年とますます増え続ける観光客にとっても使いやすい公共交通を準備していく必要があるとして提案されています。

那覇空港—MICE施設間、那覇—名護間の既存の公共交通機関の増強や新たな公共交通システムの導入に関しては、沖縄県として調査が進んでいるところではありますが、莫大な予算を要する事業であるため、慎重な検討が必要です。これらを踏まえ、以下のとおり、要望・提言します。

①那覇空港—MICE施設間、那覇—名護間のLRTや地下・高架鉄道、BRTの導入事業、モノレールの延伸事業の、より詳細な採算試算を行うこと

②上記①以外の地域でも観光客や地域の交通弱者が利用しやすい公共交通機関の在り方を研究し、その結果を広く広報すること。また検討の場に中小企業家同友会も加えること

##### (2) 外国人労働者の受入れに向けて

2019年4月より外国人労働者を受け入れる新制度が始まりました。人手不足が深刻化する中小企業には、外国人の就労拡大と定着は喫緊の課題です。特に観光産業においては、入域観光客数の増大により、宿泊施設の増加、大型ショッピングセンターの開店、大手コンビニエンスストアの進出など、人手不足はさらに深刻化するものと考えられます。沖縄県を訪れているインバウンドを含めた観光客にリピーターになってもらうためには、各観光施設での接客・接遇など、満足いくおもてなしが求められます。そのためには、外国人労働者の活用も重要な鍵を握ります。

特にインバウンドへの対応という点では、語学力はもちろんのこと、その国の文化・風習等を踏まえた、対応が重要になります。これらの能力を伸ばすためには、外国人を雇用し、身近に学べる環境をつくることや、外国人労働者に安心して働いてもらうための環境の整備が求められます。これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

①外国人労働者や受入企業が、多言語で、仕事や生活などさまざまな問題について、ワンストップ相談できる窓口を設置すること

②外国人と県民が互いの文化や価値観に対する理解と尊重を深めるための学習支援施設を設置すること

## 2. 建設産業の振興について

建設業界においては、東日本大震災、東京オリンピック開催による影響により、急激な工事量の増加による技能労働者及び技術者不足による人件費増加、資材価格高騰など、業界を取り巻く環境は厳しい状況にあります。また、若手入職者の減少による建設業就業者の高齢化が進行していることから、持続的な生産体制の確立の為の女性や若手の入職促進、及び人材育成が喫緊の課題となっています。今回、入職者増に向けたアンケート調査を実施し、(1) 建設業の生産性の向上 (2) 建設業のイメージアップに向けた課題 (3) 将来の担い手確保に対する課題の3つについて回答を募りました。結果は以下の通りです。

(1) の建設業の生産性の向上については、ICT施工型工事が県においても導入されているが、規模に応じては採算が合わない等の課題もあり、現場に応じた協議および支援をお願いしたいとの回答や、その他 IT 活用による生産性向上に取り組む企業への支援をお願いしたいとの回答がありました。

(2) の建設業のイメージアップに向けた課題としては、労働時間や賃金・保険加入等の労働条件および処遇の課題があるという回答が1番多かった他、長時間労働の是正や、業界に入職後の教育制度の整備が不十分であるといった回答が多く得られました。また、公共工事において積極的に週休2日制工事、処遇の改善を進めていくことで、民間工事への波及を促進してほしいとの回答が得られました。

(3) の将来の担い手確保の課題については、高校の授業カリキュラムの中で「職業紹介」の時間を確保することや、高校生や大学生向けのインターンシップについて、短期間の職業体験ではなく、長期間でより実務内容に即したインターンシップを行うことにより具体的な職務イメージを持つことができ、学業に戻った際に職務イメージに結びついた学びが深められるのではないか、という声がありました。

つきましては、建設産業が地域の基幹産業として社会資本の基盤整備や防災に取り組むことで、経済を先導する中核を担い、地域の活性化をもたらす重要な立場にあることを考慮し、以下のことを要望・提言します。

### (1) 建設業の生産性の向上について

- ① 提出書類の簡素化
- ② ICT施工の積極的展開と導入にあたっての協議・支援
- ③ 沖縄 IT イノベーション戦略センター (ISCO) による「建設×IT」イベントの積極的開催
- ④ 中小建設企業向け生産性向上モデル事例の普及

### (2) 建設業のイメージアップについて

- ① 工事量の平準化
- ② 週休2日制工事の導入 (日給の職人の処遇が下がらないよう労務単価を上げることが前提)
- ③ 適正な工期設定
- ④ 「建設キャリアアップシステム」の普及促進

### (3) 将来の担い手確保について

- ① 高校の授業カリキュラムの中で「職業紹介」のコマを確保する
- ② より実務に即したインターンシップを促進し、具体的な職務イメージの修得、および学業における実践的な学びを深めるきっかけとする