同友会三つの目的

「よい会社、よい経営者、よい経営環境をめざす」

②同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互に資質を高め、知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身につけることをめざします。

おきなわ同友会しんぶん

ニライ みらい

2020年（令和２年）８月号
No. 389
発行：沖縄県中小企業家同友会
編集：広報委員会

〒901-0152
沖縄県那覇市字小禄1831番地1　沖縄産業支援センター603号
☎098-859-6205㈹　FAX.098-859-6208
http://www.okinawa.doyu.jp
E-mail:doyu@okinawa.doyu.jp

21世紀に輝く No.194

愛をもって向き合い、喜びと幸せでつながり合う、心豊かな社会をつくる

精一杯の知恵と努力を惜しまない

イコールパートナー　代表　西川（にしかわ） 利明（としあき） 氏

大手企業に就職し様々な学びを得る

今月は、南部支部・うりずんにて活躍中のイコールパートナーの西川利明さんにスポットライトを当てました。

西川さんは、一九八五年に石川県で誕生し、海と緑に囲まれた環境で育ち、地元の金沢大学を卒業します。卒業後は首都圏に住まいを移し、大手コンピュータメーカーに就職し、二千名を超える新入社員の中で代表社員に選出されます。配属は、人事・採用部門となり、入社二週間後にはセミナーの開催や有名大学の教授担当に抜擢されます。さらに、少数精鋭の部署にて求職者・若手社員参加のセミナーやインターンシップを年間計百回以上運営します。また、国内外問わず千名を超える求職者と毎年交流および就職活動のフォローやアドバイスを行いつつ、障がい者採用にも力を尽くし、職場開拓や求職者相談など求職者と職場の架け橋になることに努めて職務を遂行します。

その後、海外部門へ異動し、欧州・米州・中国・アジアを中心に、三年間に渡り現地へ足を運びながら、海外グループ企業の人事、経理、法務、情報システム等を幅広く支援します。文化が違う各国との理解を得るには、相手への敬意と自己表現が大事と学びます。

沖縄県へ移住し独立開業を決意

結婚を機に、妻の夢であった沖縄県へ移住し、県内最大手の屋外広告代理店に勤務。入社まもなく幹部社員として抜擢され、経営陣とともに経営課題の解決、売上・利益拡大、社員の採用・育成をはじめ、部門を超えた全社的な働き方改革を積極的に推進します。また、「屋外広告士」や「カラーコーディネーター」といった専門資格を取得し、銀行、電力会社、商社、リゾートなど多業種のお客様のコンサルティングを担当します。その一方で、今後を見据え介護福祉士実務者研修をはじめ、介護予防、認知症予防などの知識・ノウハウを自ら習得し、これまで培った経験やスキルと融合させたビジネスの展開を日々研究します。

日頃から家事や育児を進んで引き受けている中、保育園のお迎え時間の関係で、二〇一七年八月に広告代理店を退社。妻のビジネスキャリアを応援しながら、仕事と家庭の両立しながら何ができるかと模索する中、二〇一八年に独立開業を決意します。

これまでの経験を活かし成果を上げる

勝負するビジネスは、これまでの経験を活かした人材育成事業とクオリティ・オブ・ライフ向上事業。開業後の半年間は、プレゼン資料の作成や資格取得に費やし、開業一年後に営業を開始。県内南部を中心に三〇〇件を飛び込み営業し成果を上げていきます。人材育成事業の柱は、「大企業を知り、県内中小企業を知る」からこそできる学習内容となっています。クオリティー・オブ・ライフ向上事業は、社員の健康は経営資源と位置づけ、メンタルヘルス勉強会やフィットネスとレクリエーションを組み合わせた「フィットレク」という新しい取り組みをしています。前職と南風原町商工会での縁もあり、開業三ヵ月後に沖縄同友会へ入会し、今年度は南部支部副支部長と「うりずん」運営委員を務めています。

プライベートでは毎朝ランニングすることが日課と、自身の健康管理も怠りません。

「愛をもって向き合い、喜びと幸せでつながり合う、心豊かな社会をつくる」という経営理念の実現に向かって、精一杯の知恵と努力を惜しまない西川さんの更なる飛躍に期待します。（岩田税理士事務所・岩田進司）

《会社概要》
イコールパートナー
代表　西川（にしかわ） 利明（としあき） 氏
〈南部支部〉
所在地／南風原町与那覇357-1-103
ＴＥＬ／050-5326-5700
事業内容／人材育成、業務コンサルティング、ウェルネス、介護支援
ＵＲＬ／http://equallpartner.wixsite.com/information

第30回 経営研究フォーラムのご案内

日　程：2020年11月16日(月)～19日(木)
会　場：Zoom
参加費：無料

11月16日(月)	＜第１分科会（人を生かす）＞ 15:00～18:00
11月17日(火)	＜第２分科会（経営指針）＞ 9:00～12:00 ＜第３分科会（BCP(事業継続計画)）＞ 15:00～18:00
11月18日(水)	＜第４分科会（採用・教育）＞ 9:00～12:00 ＜第５分科会（新規事業展開）＞ 15:00～18:00
11月19日(木)	＜基調講演・分科会報告＞ 15:00～17:30 基調講演：日本総合研究所調査部 主席研究員 藻谷浩介 氏

※詳細は e.doyu にて追ってご案内します。

茶論

「いろんなことがあったけれど、こうやって笑える日が来ると信じてやってきた」▼大相撲七月場所で〝史上最大の復活劇〟を成し遂げた元大関の言葉は重く胸を打った。母国モンゴルでは飛び級で大学に進んだほどの秀才の照ノ富士関。しかし、格闘技が好きで日本に相撲留学した後、伊勢ケ濱部屋へ入門。その秀でた体力を活かして、二十三歳で初優勝し大関に昇進。横綱目前とまで期待されたが、自身の怠慢もあったのか両膝の負傷や内臓疾患に苦しんだ。休場が続き番付も最下降。歩くのも困難になり何度も師匠に引退を申し出たが、師匠や部屋の仲間の激励で「いま一度初心の決意でやり直そう」と、自分を見つめ直し「必ずみんなが喜ぶ日を」と精進。五年ぶりの優勝を勝ち取った▼三十四年前、筆者も事業倒産の憂目に遭い、心身ともに憔悴していた。「原因は自分にある諦めず、自分が変わろう」と一念を定め事業も好転した▼新型コロナ感染症拡大で、多くの企業が困窮している。経営の神様といわれた松下幸之助氏は「窮地は、得難い体得の機会」と捉えたことで、勇気も元気も智慧も出たそうだ▼経営者の悩みは尽きない。コロナであったり、売上不振や社員の育成であったり。または、家族の介護等々。でも「一番苦労した人こそ、一番幸せになる権利がある」と信じ皆さん頑張りましょう！（仲地　治）

浦西支部＆健障者委員会7月合同例会
障がい者雇用を通して「人を生かす経営」を学ぶ

七月二十二日、てだこホールにて浦西支部＆健障者委員会七月合同例会を二十名の参加で開催し、㈲仲松ミート・執行役員の仲本和美氏（健障者委員長）に「人を生かす経営を学ぶ」をテーマに報告いただきました。

沖縄同友会相談役の比嘉ゑみ子氏から、豊見城で開催した第三回雇用・就労支援フォーラムで分科会の報告者を依頼され、参加したのが沖縄同友会との出会いでした。

㈲仲松ミートは、姉夫婦と共に仲松商店（当初）を一緒に立ち上げた後、仲本氏は北部で会社を経営していましたが、会社を閉めて、㈲仲松ミートに内部改革を行うために戻ります。食肉加工業を中心に事業を行い、社員は二十八名のうち三名が障がい者。雇用前には実習の受け入れや従業員の理解、仕事の細分化、雇用契約の見直し等、働きやすい環境づくりに取り組みました。

仲本和美 氏

また、企業だけではなく保護者や支援者の協力を得ながら、時間管理や会社への連絡は、本人が行うことで社会性を養えるようにしています。もし合わなければ辞めてもいいと伝え、経験を糧に次のステップに進むのも必要と話します。障がい者雇用に取り組む上で、成功・失敗の事例を聞き、使える制度は使い、支援機関との関係づくりが大切と強調しました。

最後に、障がい者を締め出すような会社は脆弱で、障がい者雇用を通して経営の原点や人を生かす経営（人間尊重）を皆が学ぶことが大切だと結びました。（事務局）

真剣に報告を聞く参加者

若手経営者部会「うりずん」7月部会例会
社員と共に歩む 二代目経営者の苦悩

比嘉一成 氏

七月十七日、沖縄県体協スポーツ会館にて、若手経営者部会「うりずん」七月部会例会を三十一名の参加で開催し、「社員と共に歩む二代目経営者の苦悩」をテーマに㈲大平シール印刷・社長の比嘉一成氏に報告いただきました。

学生の頃は成り行きで生活して飲食のアルバイトに励んでいました。ある日、きっかけは両親の誘いで受けたセミナーでした。今の自分があるのは親のおかげであり、㈲大平シール印刷のおかげだということに気付き、自分以外に㈲大平シール印刷の後を継ぐ人はいないと後継者になることを決意します。

大学卒業後、本土で数年働き、㈲大平シール印刷に入社します。意気込んで入社するも、自分がこれまで学んできたことは全く違い困惑。そんなとき、会長がBSC（バランススコアシート）を取り入れたことで、社内の取り組みが見え、一貫性が取れるようになりました。

二〇一三年に初のBSC合宿で「できない事は決めない」を合言葉に全員で行動計画を作成しました。比嘉氏も学んでいくうちに、後継者の自分は何をすべきか。売上を伸ばす方法や新規事業、働きやすい環境を作るための課題が出てくることで、社員の力を信用しない自分が優先順位を間違えていたことに気付かされます。

グループ討論で学びを深める

グループ討論では、活発な討論で学びをより一層深めることができました。（㈱エマオ・安次富淳子）

南部支部6月例会
『経営』する税理士・岩田が目指すもの

六月二十六日、与那原町コミュニティセンターにて、南部支部六月例会を二十四名の参加で開催しました。

岩田税理士事務所・所長の岩田進司氏に「『経営』する税理士・岩田が目指すもの」のテーマで報告いただきました。

岩田氏は神奈川県で生まれ育ち商業高校進学、都内の税理士事務所へ就職しますが、現場の経営も感じたいとの思いで大手ソニーのグループ会社へ転職します。経理に携わる中で数字の大切さ、税理士としての役目を実感します。グループ会社が沖縄で事務所を構えたのを機に沖縄へと移り、四十歳という年齢に差し掛かかり独立を考えた岩田氏は税理士事務所が少ない南城市大里で開業します。

岩田氏の報告を聞く参加者

先輩の税理士事務所の勧めで「①社員を雇う」「②借金をする」「③明るく対応する」ことを心掛けお客様を増やしていきます。同友会へも先輩税理士の紹介で即入会、昨年は経営指針を受講して経営理念や経営計画を作成し、オフサイトミーティングで社員さんたちと共有しています。現在は無理に顧客を増やすのではなく関係性を充実する期間と捉えて日々邁進しています。

四十歳を過ぎて「独身貴族」を貫いている岩田氏が「今年中には身を固めるつもり」と重大な宣言をして幕を閉じました。㈲たけ事務・竹富久）

八重山支部7月例会
経営の中心に「社員の幸せ」を置く

七月二十二日、大濱信泉記念館にて八重山支部七月例会が開催され、Zoom参加含め十二名が参加しました。

街頭のメンテナンスなどを手掛けるマエダ電気工事㈱・真栄田氏は二代目として、電気の知識も持たずに二十二歳で入社。社長就任後も常務による横領、手形不渡りなど苦難が続きます。周囲の反対を押し切って始めた炭販売事業で一七〇〇万円の赤字を出したことにより社内の雰囲気は最悪になります。

転機はドン底の状況で開催した全社員合宿。社員から苛烈な批判を浴びるも、社員の本音に触れ、経営の中心に「社員の幸せ」を置かないといけないことに気付きました。その後、自らを律し、同友会で学び、経営戦略を転換。会社は見事V字回復を果たします。そんな経験を踏まえて、真栄田社長が考える経営者の仕事を七つ（①適切な正しい経営戦略を練る、②人材育成計画を練り実行する、③十年先のメシの種を探す、④月次決算のチェック、⑤トップセールス、⑥経営戦略会議のコーディネート、⑦後継者育成）を紹介しました。

真栄田一郎 氏

報告後のグループ討論では、若手、ベテラン、それぞれの立ち位置における経営者の仕事、プレイングマネージャーからの脱却など、活発な議論が行われました。（事務局）

まちかどバンク No.10
沖縄銀行
「有料職業紹介事業」への取組みについて

沖縄銀行では、二〇二〇年六月一日に県内金融機関で初となる「有料職業紹介事業」の許可を厚生労働省から取得致しました。同事業は、法人事業部内の沖縄みらい元気応援室にて、同月二十二日より事業への取組みを開始しています。

銀行では、日常業務の取引先企業様との会話や相談により、事業内容や商流等を深く理解し、経営課題についての共有及び課題解決方法を共に検討する「事業性評価」の取組みを行っています。その中で、真の課題解決に経営幹部職員や専門的な能力を持つ人材が必要な場合、県内外の人材紹介会社と連携し人材紹介を実施します。

事業性評価に基づき企業側のニーズを細かくくみ取り、人材紹介会社の持つ求職者とのマッチングを行います。人材紹介では、企業側のニーズに基づきフルタイムでの雇用のみならず、プロジェクト単位での短期雇用や副業、兼業での雇用にて複数社で有能な人材を雇用しつつ人件費もシェアする等、地域の事業者さまのニーズを勘案し、人材紹介会社と連携のもと細やかに対応します。

県内外の人材紹介会社と連携し、様々な人材に関するご相談に応じて参りますのでご相談下さい。

詳しくは専用ダイヤル（０９８－８６９－１２６６）又は最寄りの店舗までお問い合わせ下さい。（沖縄銀行法人事業部沖縄みらい元気応援室・安谷屋正人）

碧の会7月部会例会

経営者とは異なる視点で社員とのコミュニケーションにつなげる

報告するパネリスト

七月二十一日、碧の会七月部会例会が四十一名の参加者で開催されました。

毎年恒例となっている女性経営幹部のパネルディスカッションは、パネリストに㈲三大食品・常務の玉城トキ子氏、㈱クラシコ・取締役の前森章子氏、㈱ひろし不動産・専務の砂川千賀子氏。コーディネーターには㈲アンテナ・社長の石原地江氏が務め、『人を活かした年輪経営』をテーマに語り合いました。

直近の課題であるコロナ対応についても砂川氏は非対面化を進めた上に、バブルに惑わず地元密着な対応が功を奏し売り上げをキープ。前森氏は苦境の飲食業界に於いてテイクアウトや新商品開発、オンラインソムリエなど新たな試みに挑戦。玉城氏は、今まで企業や大口向けのＢＢＱセットを家族向けに変えるなどで対応し、社員の安全も確保しながらの運営に注力。創意工夫された対応が参加者の共感を呼んでいました。

熱心に聞く参加者

人づくりに関しても、経営者とは異なる視点で社員とのコミュニケーションをつなげる施策をしていることが伝わりました。久しぶりに開催されたパネルディスカッション。グループ討論まで熱く語り合い、盛会のうちに終了しました。㈱カリタス・根橋理香）

南部支部ＳＤＧｓ学習会

自社のＳＤＧｓを見つけてみよう

南部支部ＳＤＧｓ学習会が、七月二二日に南風原町商工会にて二十名の参加のもと開催されました。

学習会では、総合包装㈱・会長の宮城勇氏と沖縄子育て良品㈱・社長の舩谷香氏より、ＳＤＧｓの概要から自社での取り組みが紹介されました。

総合包装㈱では、二〇〇六年よりＣＯ２削減活動と環境経営として、「チームマイナス６％」「チャレンジ25キャンペーン」「FUN to Share」など様々な取り組みを実践しています。包装容器についても、環境にやさしいバイオマスのレジ袋やエコトレーの販売を行い、食品容器包装に携わる企業として、持続可能な社会の実現に向けてＳＤＧｓに取り組んでいます。

沖縄子育て良品㈱では、会社理念の一つである「安心・安全にこだわりそれを事業にします」とＳＤＧｓを展開されています。商品開発についても、できるだけ科学薬品を使用しない商品や人と珊瑚にやさしい日焼け止めの開発、布マスクの販売など、自社経営にＳＤＧｓの活動を取り入れ、バイタリティに溢れた活躍されています。

SDGs の取り組みを学ぶ

同友会目線での報告で参加者のＳＤＧｓに対しての意識が高まり、学びのある学習会となりました。（岩田税理士事務所・岩田進司）

わが社のポリシー　第290回

にゃんそーれ（㈱ブルーバード）
店長　田中（たなか）美香子（みかこ）氏

田中美香子 氏

猫好きのオアシス作りを目指す

今回ご紹介するのは、猫好きにはたまらない猫カフェを経営している、にゃんそーれ（㈱ブルーバード）・店長の田中美香子さんです。

店内は、猫を見て癒される部屋と猫と遊んだり触ったりできる部屋が分かれているので、触るのが苦手な方でも存分に楽しめるようになっています。他にも、猫の可愛い雑貨も取り扱っています。

『猫好きのオアシス作りを目指しています』と話すとおり、店内の作りは猫がリラックスできるようになっていて、様々な表情の猫を見る事ができ、癒し効果抜群です。衛生管理も徹底しており、隅々まで清掃が行き届いた店内は清潔な状態が保たれているので人も猫も過ごしやすい空間となっています。

店長の田中さんは猫の事を『猫スタッフさん』と呼び、猫スタッフが気持ちよく人と接する事が出来るように、毎日の健康チェックやグルーミングをしっかり行っています。スタッフ一人一人の性格や触れたら喜ぶ部分と嫌がる部分も丁寧に説明してもらえるので、初めて接した人でもすぐに仲良くなれます。

田中さんが心がけを表現している言葉として『人事を尽くして天命を待つ』と『三方良し』は、①お客様、地域、沖縄県内の猫・他ペットたち、②真摯に一緒にがんばってくれているスタッフや猫スタッフたち、③会社の三つと置き換えて考えているそうです。

これからも猫の適正飼育を広げる活動を積極的に行い、人間と動物たちの絆を深める手助けをしていくと熱い想いを語っていただきました。

にゃんそーれへ、ぜひ一度ご来店ください♪

（㈲おおば・新城恵梨花）

《会社概要》
にゃんそーれ（㈱ブルーバード）
店長　田中（たなか）美香子（みかこ）氏
〈那覇支部〉
所在地／那覇市松尾1-9-39
猫カフェにゃんそーれ
ＴＥＬ／098-988-9622
事業内容／猫カフェ（にゃんそーれ）、ペット業
ＵＲＬ／http://www.9622.jp

同友会ＭＯＮＥＹ券を活用しよう

第３回理事会では、新型コロナウイルス感染症拡大で、特に厳しい経営環境に置かれている会員企業（飲食・宿泊・販売関係）の皆さんの少しでも支えになろうと、同友会ＭＯＮＥＹ券を会の財源から捻出し、発行することにしました。全会員に5,000円分の金券をお渡しし、会員企業を利用することで少しでも沖縄経済の活性化に繋げようと、「コロナショック」における特別な措置として実施します。

【同友会ＭＯＮＥＹ券の利用は下記に注意し、ご利用ください】
○同友会ＭＯＮＥＹ券は、会員企業一社につき1,000円×５枚（5,000円分）配布します。
○利用を受けられるのは、受付店舗登録を申し込んだ同友会の会員企業です。
○利用期間は、2020年８月１日～2020年12月31日まで。

【同友会ＭＯＮＥＹ券利用方法】
①店舗でＭＯＮＥＹ券を提示し、お店の人に店舗名を記入して貰います。
②ＭＯＮＥＹ券で店舗での購入はできません。通常通り現金かカードで支払い、レシート（領収）を店舗から貰います。
③後日、ＭＯＮＥＹ券とレシート（領収）を同友会事務局にＦＡＸかメールを送り、事務局は翌月25日にまとめて各社の会費引き落とし口座に振り込みます。

【注意】
レシート（領収）はＭＯＮＥＹ券の額面以上の金額が必要です。

また、同友会ＭＯＮＥＹ券が利用できる受付店舗を追加募集しています。申し込みについては、沖縄同友会事務局（TEL：０９８-８５９-６２０５）までご連絡ください。

文進印刷株式会社
本　社／〒901-0416　沖縄県島尻郡八重瀬町字宜次706－4
TEL (098) 996-3356 (代)　FAX (098) 996-3357
那覇営業所／〒902-0074　沖縄県那覇市字仲井真201番地18
TEL (098) 855-2323 (代)　FAX (098) 996-3357
浦添営業所／〒901-2111　沖縄県浦添市経塚８１１－１４
TEL (098) 879-9303 (代)　FAX (098) 996-3357
宜野湾営業所／〒901-2214　沖縄県宜野湾市我如古3-11-5 1F
TEL (098) 898-1055 (代)　FAX (098) 996-3357
沖縄営業所／〒904-2165　沖縄県沖縄市宮里２丁目１番３号
TEL (098) 937-8607 (代)　FAX (098) 996-3357
糸満営業所／〒901-0303　沖縄県糸満市字兼城473-10 グレイスコート102
TEL (098) 994-5777 (代)　FAX (098) 996-3357
うるま営業所／〒904-2215　沖縄県うるま市具志川みどり町3-19-5
TEL (098) 973-5676 (代)　FAX (098) 996-3357
平成19年２月６日、個人情報保護のための仕組みである、JISQ15001:2006（プライバシーマーク 認定番号24000306 (07)）を取得いたしました。
＜南部支部会員＞

お手頃な価格で豊富なメニューを提供

スタッフと一緒に（左：新田氏）

名護市で居酒屋を経営する、なり壱の新田宗誠代表にお話を伺いました。

十八歳の頃に居酒屋でアルバイトを始め、十五年経験を積み独立します。「なり壱」は自分の名前と一番を目指すという意味でつけました。

現在、従業員は十五名（うち、社員が六名）ですが、当初は一人で業務をこなしていたため、人を頼る難しさや段取りを組む難しさなど、経営者としての仕事に慣れずとても苦労しました。

お客様に提供しているメニューは季節限定商品含め全九十二品と豊富で、特にオススメが「レンコンの餃子」、「やんばる島豚のガツのたたき」、「こぼれマグロ」の三品。「こぼれマグロ」は数量限定商品で値段もお手ごろです。

「なり壱」は物件が五年契約で、五年後には次の仕事を考えている新田氏。皆が独立に向かって力をつけられるように経営者としてサポートしています。また、同友会も活用して、自社の経営に役立つように学んでいきたいと語りました。今後の新田氏の活躍に期待です。（事務局）

オススメの３品

なり壱
〈北部支部〉
代表　新田（あらた）宗誠（むねなり）氏
所在地／名護市城1-1-6
ＴＥＬ／0980-53-7022
事業内容／飲食業
ＵＲＬ／https://japanese-izakaya-restaurant-16311.business.site

中部支部「経営指針学習会」
明るい未来会計を学ぶ

七月十五日、宜野湾マリン支援センターにて中部支部「経営指針学習会」が、二十三名（会場十三名、Ｚｏｏｍ十名）の参加で開催されました。

今回は、「どこに手を打てば利益がでるか？明るい未来会計～経営理念がなければ、戦略は立てられない～」をテーマに、㈱サン・エージェンシー・社長の稲嶺有晃氏より「未来会計」について解説していただきました。

会社存続のために絶対に必要なものは利益であり、その利益を最大にするためには現状を把握してよりよい未来を創造し、シミュレーションしていくことが重要であることを学びました。また、ワークシートでの作業を通して、単価、変動費、粗利、数量、利益のうち、どの項目に手を打てば利益が最大になるのかなど、よりよい経営のための戦略やヒントを学びました。

経営指針作成講座でさらに詳しい内容を聞くことができます。経営指針作成講座は同友会の学びの柱のひとつであり毎回好評です。第五十期経営指針作成講座は八月に開催予定でしたが、新型コロナウイルスの影響で十月開催になりました。興味のある方はぜひお申込み下さい。（㈱沖縄環境科学研究所・高柳圭吾）

2020年４－６月期景況調査の結果について（見解）

新型コロナ大不況長期化の様相、中小企業存亡の危機
業況判断ＤＩは過去最大の落ち込みでマイナス超
先行きは全業種で不透明

沖縄県中小企業家同友会は、会員企業から抽出した393社を対象に６月１日から６月26日の期間、「４－６月期景況」についてのアンケート調査を実施しました。その結果について見解を発表します。（本文中、特に断りのない限り前年同期比です）

回答企業数

（１）回答企業　194 社　回答率　49.4%

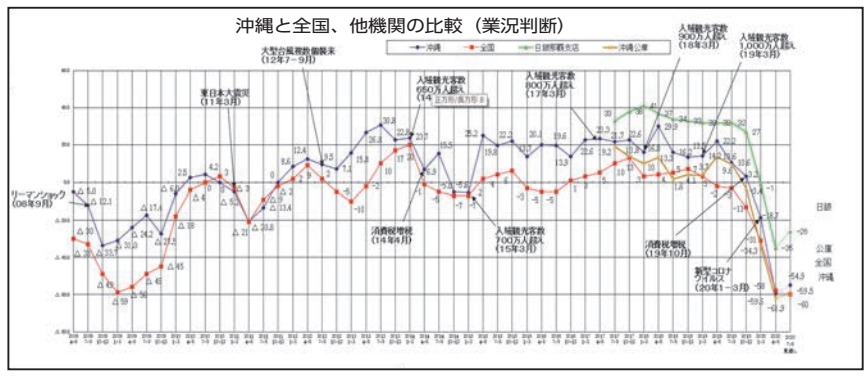
（２）業種別　（　）は実数

製　造　業　14.9%（29）　建　設　業　9.8%（19）
流通・商業　25.8%（50）　サービス業 43.3%（84）
情　　報　6.2%（12）

（３）規模別　従業員数　＜正 従 業 員＞平均　37名
＜臨時従業員＞平均　17名

①業況判断ＤＩは大幅に悪化し、前期調査での見通し（△47.4⇒△59.6）よりさらにマイナス超。
　イ）製造業（シール印刷業）新型コロナウイルスの影響により、大型連休を中心としたイベント等の中止やお土産関連の需要が落ち込んだ。
　ロ）建設業（総合工事業）新型コロナウイルスの影響による各種遅延状況。
　ハ）流通・商業（食品卸小売業）新型コロナウイルス感染拡大防止による自粛要請があったため、飲食店の利用度が極端に落ちたため、売り上げ、利益共に急激に落ち込み、赤字になっている。
　ニ）サービス業（飲食業）新型コロナウイルスの影響で休業、再開後テイクアウト販売を始めたが、単価が低いので厳しい。６月から営業再開するが、どれだけお客さんが戻ってくるのか不透明。
　ホ）情報（情報処理サービス）観光客減少による観光業界の収入減からうける影響
②売上高ＤＩは全業種で大幅に悪化し、情報はマイナス超に転化。
③経常利益ＤＩは全業種で大幅に悪化し、建設業と情報でマイナス超に転化。
④資金繰りＤＩは全業種で悪化しマイナス超に転化。情報で改善するも、それ以外の業種で後退・悪化。製造業はマイナス超に転化。
⑤経営上の問題点は「民間需要の停滞」、力点は「新規受注（顧客）の確保」が第１位。
⑥先行きは全業種でマイナス基調、建設業と流通・商業で後退・悪化となる見通し。

業種	業況判断 2020 1－3期 DI	業況判断 2020 4－6期 DI	業況判断 増減	売上高ＤＩ 2020 1－3期 DI	売上高ＤＩ 2020 4－6期 DI	売上高ＤＩ 増減	経常利益ＤＩ 2020 1－3期 DI	経常利益ＤＩ 2020 4－6期 DI	経常利益ＤＩ 増減	資金繰りＤＩ 2020 1－3期 DI	資金繰りＤＩ 2020 4－6期 DI	資金繰りＤＩ 増減
全業種	−18.7	−59.6	▼40.9	−15.5	−60.2	▼44.7	−13.4	−57.5	▼44.1	4.0	−12.9	▼16.9
建設業	0.0	−10.5	▼10.5	−6.7	−38.8	▼32.1	14.3	−15.7	▼30.0	21.5	10.5	▼11.0
製造業	−28.6	−75.9	▼47.3	−28.6	−82.2	▼53.6	−23.8	−78.5	▼54.7	14.3	−34.5	▼48.8
流通・商業	−14.9	−63.3	▼48.4	−6.5	−58.0	▼51.5	−2.3	−68.7	▼66.4	15.9	2.1	▼13.8
情報	30.8	−66.7	▼97.5	38.4	−58.4	▼96.8	15.4	−41.6	▼57.0	33.4	50.1	△16.7
サービス業	−33.9	−61.9	▼28.0	−31.7	−59.0	▼27.3	−31.0	−55.6	▼24.6	−18.6	−28.6	▼10.0



新型コロナウイルスに関連した支援策の利用状況（申請中含）
＜全業種の支援策利用状況（１位～５位）＞

	2020 4-6 回答数	2020 4-6 回答率	2020 4-6 順位
政府系金融機関の融資制度	55	30.4%	1
持続化給付金（売上50%以上減少企業への給付金）	54	29.8%	2
雇用調整助成金	51	28.2%	3
活用していない	47	26.0%	4
セーフティネット保証（保証協会）	35	19.3%	5

過去大きくマイナス超となっている時期は下記のとおり。
・2014年10－12月期（△5.0）⇒2015年１－３月期（△5.6）（消費税増税５％⇒８％）
・2011年１－３月期（△5.2）⇒2011年４－６月期（△20.8）（東日本大震災）
・2008年７－９月期（△12.1）⇒2008年10－12月期（△33.7）（リーマンショック）

企業にとってインセンティブとなるような行政の施策、及び、労働生産性向上に向けての行政の施策が望まれます。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①賃金引上げ、正社員採用、非正規社員の正規化を行った企業に対するインセンティブ制度について

ア）これらの企業に対する、法人事業税、固定資産税、償却資産税などの地方税減税、社会保険料減免など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」等の認証制度の周知徹底とさらなるインセンティブ付加等　により認証制度を充実させること。

ウ）助成金を充実させるとともに、企業への周知と申請手続きの簡素化を図ること。

②働き方改革促進・労働生産性向上について

ア）働き方改革・生産性向上推進運動（おきなわワークイノベーション）との連携、協力を強化し、「働き方改革・生産性向上のための施策ガイドブック」を県内中小企業に周知するなど、沖縄県として同運動の活動に積極的に参加すること。

イ）厚生労働省沖縄労働局の「沖縄働き方改革推進センター」との連携、協力を強化し、働き方改革に関する研修会の実施、経営相談等の専門家派遣の周知徹底を図ること。

ウ）働き方改革・生産性向上に関する助成金を充実させるとともに、企業への周知と申請手続きの簡素化を図ること。

Ⅲ．産業振興について

沖縄同友会には、ビジネス連携部会「ゆいま～る」の中に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、さらに「６次産業化」の５業種委員会があり、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）観光客にも県民にも利用しやすく定時性のある公共交通網の整備を

新型コロナウイルス感染症で大変な状況ですが、いずれは県民生活や観光も回復し再び発展し始めます。公共交通の問題は沖縄県の抱える大きな課題であり、着実に改善を図っていく必要があります。

アンケートで「バスを利用する上での問題点は何だと思いますか？（複数選択可）」の設問に対して、「乗り継ぎが不便55.5%」、「時間通りに来ない54.3%」、「行き先が分かりづらい48.2%」、「本数が少ない40.2%」、「路線が少ない37.2%」の順での回答がありました。また、「バスを降りた先が不便　そこから30分以上歩く」、「主線と枝線に分けるべき」、「バスの表記が不親切で気楽に乗れない」、「ちょうどよい路線がない」等の意見がありました。

また「ゆいレールを利用する上での問題点は何だと思いますか？（複数選択可）」の設問に対して、「路線が少ない67.6%」、「乗り継ぎが不便29.4%」、「高い25.7%」、「本数が少ない23.5%」の順での回答がありました。また、「ゆいレールが通ってない」、「仕事や生活をする地域に路線が無い」、「区間が短い」、「あってほしい場所と場所をつなぐ路線がない」、「ゆいレールまでの交通手段がないまたは不便」等の意見がありました。

これら２つの設問の結果からは、身近な場所に路線があり、路線や乗り換えがわかりやすく、定時性があり、十分な本数のある公共交通が求められていることがわかります。とりわけ「身近な場所に」ということでは複数の路線による路線網が求められていると考えます。

そして「優先的に整備して欲しいのはどのような公共交通ですか？」の設問に対しては、「中南部地域を結ぶＬＲＴ（次世代型路面電車システム）路線網　59.5%」、「那覇と名護を結ぶ鉄道　40.5%」の回答がありました。また、「山手線みたいに一周する路線を南部＆中部＆北部に欲しい」、「南部島尻郡、那覇市と島尻を結ぶ路線（が欲しい）」との意見がありました。この設問では、人口が集中していて日々の渋滞が問題となっている中南部域での路線網の充実の方を、那覇－名護間の鉄軌道計画よりも優先して欲しいとの結果となりました。

また、持続可能な世界をめざすSDGsでは、目標7.3のエネルギー効率の改善や、11.3の持続可能な都市化、11.7の普遍的アクセスの提供などが該当しており、社会的弱者にも乗りやすく、安価で、エネルギー消費が少ない公共交通が求められています。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言をいたします。

①那覇市－南風原町－与那原町のＬＲＴ路線導入事業の採算試算を行うこと。

②那覇市－豊見城市－糸満市のＬＲＴ路線導入事業の採算試算を行うこと。

③那覇市－南風原町－与那原町－西原町－中城村－北中城村－沖縄市－北谷町－宜野湾市－浦添市－那覇市を環状に結ぶＬＲＴ路線導入事業の採算試算を行うこと。

④上記①②③以外の地域でも路線バスの無料化やＬＲＴ、ＢＲＴの導入等、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、整備を行うこと。

⑤今後予想される新型コロナウイルス感染症の第２波、第３波や、その他の感染症に対応できる公共交通のあり方の研究と対策を開始して欲しい。

２．地球温暖化防止対策について

環境問題への対応は、私達の世代が次の世代へ、より良い形で「地球環境」を引き継いで行くための極めて重要な取り組みです。私達、沖縄同友会は①低炭素型社会②循環型社会③自然共生型社会を基本に環境保全型企業づくりを目指し、環境問題に取り組んでいます。そのような中、2019年12月にスペイン・マドリードで国連気候変動枠組条約第25回締約国会議（COP25）が開催され、「各国が掲げる温室効果ガス削減目標引き上げの義務付けで合意できなかった」などが報道されました。一方、県内ではCOP25期間中に「温室効果ガはス６年ぶり増」～16年度県内/車、航空機増便が影響～「減少目標到達に陰り」などと報道されました。それらを踏まえ会員に対し、①自社の温暖化防止策（交通、省エネ、再エネ、環境教育など）②県16年度地球温暖化対策実行計画進捗管理報告書の温暖化防止策への要望③那覇市が20年度４月から事業系一般廃棄物の缶、ビン、ペットボトルなどの産業廃棄物への移行などを鑑み、事業系一般廃棄物処分状況のアンケート調査を行いました。これらを踏まえ、以下のことについて要望・提言します。

（１）地球温暖化防止対策について

省エネ推進、再エネ導入、ごみ減量化、環境マネジメント、ＳＤＧＳの強化などの個別要望は多々ありますが、県の普及啓発活動に関する要望項目を中心に以下のことを要望・提言します。

①地球温暖化対策実行計画進捗管理報告はＨＰのみに留めず、県内紙を活用した広報も行うこと。

②県内市町村の地球温暖化防止計画（地域編）の策定について県の指導強化（誘導）を図ること。

③運輸部門温暖化対策（交通渋滞対策、公共交通対策、ＬＲＴ導入など）に一層、取り組むこと。

（２）一般廃棄物・産業廃棄物対策について

事業系一般廃棄物の処分については、「ごみの分別ルールを守り資源ごみと廃棄物を分けて出しています」など概ね良好なアンケート結果となっています。但し、前回調査と今回調査では産業廃棄物のマニフェスト発行の不徹底や事業系一般廃棄物と産業廃棄物の減量化、再資源化の取り組みが弱い結果もあります。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①県は市町村と連携して事業系一般廃棄物の減量化、再資源化を図ること及び産業廃棄物の減量化、再資源化についても一層の取り組み強化を図ること。

②県は事業者向けの産業廃棄物のマニフェスト発行を徹底するための広報活動を強化すること。

③産業廃棄物で排出量の多い家畜糞尿・食品廃棄物と一般廃棄物の家庭からの生ごみ、廃食用油のエネルギー活用（メタン発酵発電事業など）は、市町村と連携して取り組み強化を図ること。

（３）エネルギー政策について

上記の（１）（２）にも関連しますが、県のエネルギー政策について以下のことを要望・提言します。

①地球温暖化対策実行計画進捗管理に新たな管理項目としてＺＥＢ（省エネビル）、ＺＥＨ（省エネ住宅）、太陽光発電・農業シェアリングなどの設定を行うこと。

②本土に比べてかなり遅れています「電力自由化」について石川石炭火力発電所からの電力切り出し量拡大と電力の地産地消に有効な自治体電力導入（シュタットベルケ）の取り組み強化を図ること。

③2013年度に策定した沖縄県エネルギービジョン・アクションプランを早期に見直すこと。

信環境等のICT 環境の整備を含む）

②上記構想において、ＩＣＴ支援員等、中小企業の多様な人材の活用を促進し、中小企業との連携による指導体制の更なる充実に取り組むこと。

③保護者、教職員、児童・生徒へのネットリテラシー向上のための情報モラル教育を実施・強化すること。

2．女性管理職の育成について

世界の指導者のうち女性の占める割合は７％という現状の中、COVID-19のパンデミックへいち早く対処し、国を救ったと称賛を集める国家の首相に女性の割合が多かった例からしても、女性リーダーの活躍が社会全体へもたらす貢献度が高いことは明らかです。同友会でも、企業での女性の活躍を重要視しており、女性管理者の育成に取り組んでいます。

昨年度、女性管理者の育成には、社内の意識改革が必要という声が多く出た為、今年度は男女、それぞれの意識改革において具体的にどのような事が必要なのか調査しました。男性の意識改革には「経営トップが女性活躍を認識し、リーダーシップを発揮する」が最も多く、60.8％でした。一方、女性の意識改革に必要なことは「学習や経験を積ませることにより自信をつけさせる」が最も多く69.2％でした。中小企業では、経営陣の「女性の能力を伸ばして管理職を育てる」という明確なリーダーシップを推進するのと同時に、主体者である女性社員の教育や訓練が必要とされていることが分かりました。

また、行政に望む事については、「中小企業が挑戦しやすい女性活躍支援のステップアップ型の認定制度の整備」が58％、「沖縄県に担当課を設ける」が18.23%、「クォーター制で女性管理職数の目標設定」が11.60% という回答を得ました。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言いたします。

①『女性活躍企業の認定制度の創設』

既存の認定制度ではハードルが高いと感じている経営者でも、まずは一歩を踏み出せるような沖縄県独自の女性活用や働き方改革推進企業の認定基準、中小小規模企業がメリットを感じるインセンティブ等を整備し、取得を推奨する。さらに、認定制度へ取り組んだ企業の実例報告を広報（専用サイトやリーフレット）で行い企業へ啓蒙。身近な県内企業の取り組みは、経営者の参考となり意識改革につながる。

インセンティブの例：入札時の加点、県主催の求人事業での優位的な扱い

②『商工労働部へ女性の社会活動を支援する専任セクションの新設』

現在、社会全般における女性の課題について「子ども生活福祉部女性力・平和推進課」が担っているが、女性に特化した職能育成、就業支援、キャリアアップ支援や社会全体におけるワークバランスを推進する専任セクションを「商工労働部」に新設してほしい。

（設置行政の例）

埼玉県　産業労働部　ウーマノミクス課

広島県　商工労働局　働き方改革推進課・働く女性応援課

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」（33.2%）に対して、「雇用している」（24.6%）と「雇用したことはないが、今後は雇用してみたい」（42.3％）を合せると66.9% となり、過半数以上の企業で、障がい者雇用を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「どの程度仕事が出来るか」（66.2%）、第２位「社内の理解が得られるか」（33.8%）、第３位「人材育成について」（32.5%）、第４位「人員・設備等の費用負担について」（31.2%）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」（16.8%）に対し「知っているが活用はしていない」（40.4%）と「知らない」（42.9%）を合せると（83.3%）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、障がい者雇用を行う上で課題と思うことについては、合理的配慮が難しい、支援機関の応援が得られない、申請手続きの煩雑さ等課題も見られますが、2020年４月施行の障がい者雇用促進法改正で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。

今年、すべての企業において、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けており、収束の時期もわかりません。休業が続けば体力のない中小企業では雇用の維持をしたくてもできない状況に陥ることでしょう。障がい者雇用の継続の為にあらゆる手立てを官民一体となり講じていくことが、重要です。疫病・災害の時、弱者に対する配慮や支援こそが、大切なことだと思います。

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（2018年度48.8% 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。

新型コロナウイルス感染症の影響による雇止めや解雇の実態調査を行うこと。

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、社会福祉協議会、障がい者団体、医療、教育など幅広く社会資源を活用、連携協議し、工賃倍増支援、一般就労が取り組める連携の確立と運用を県から行うこと。

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。

新型コロナウイルス感染症により実習機会が、奪われることのないよう各機関協力をすること。

支援学校においては、期間や時間等分散型の実習計画で企業の協力を依頼するなど工夫をすること。

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（全ての申請がウェブでおこなえるようシステム構築を目指す）**
- **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**
- **中小企業主認定制度　（応援企業の情報交換の機会を要望）**
- **市町村単位での優良事例の共有**
- **障害者雇用推進企業のマップ製作**

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、沖縄県としても商工労働、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、周知を行うこと。

（２）子どもの貧困と働き方改革・労働生産性について

子どもの貧困問題について、同友会は、2016年６月に発足した「沖縄子どもの未来県民会議」の一員となり、2017年からは、同会議が実施する子ども未来ジョイントプロジェクト助成事業において、ＮＰＯ法人青少年自立援助センターちゅらゆいらと共に「就労･住宅支援を伴う子どもの暮らし応援事業」を実施するなど、経済団体として積極的に取り組んで参りました。

この問題の解決のために経済界が果たす役割は大きく、同友会は引き続き積極的に取り組んでいく所存であるところ、今般、新型コロナウイルスの感染拡大が猛威を振るい、リーマンショックをはるかに上回ると言われる経済活動の停滞の中で、事業継続が困難な事業者が続出し、多くの労働者の収入の減少や喪失、失業者の増加など雇用環境の悪化が現実化しています。このような中、中小企業支援を強力に進めるとともに、労働者の所得や労働条件を守ることも求められています。

子どもの貧困を根本的に解決するためには、親の所得向上が不可欠であるところ、賃金の引上げが必要です。また、非正規雇用率の高さが、所得が低いことの要因の一つと考えられています。最低賃金や正規雇用に関するアンケート調査結果は、上記１（１）のとおりです。

また、子育てをしやすい労働環境を作ることも企業に求められているところ、2018年６月、働き方改革関連法が成立し、中小企業にも段階的に施行がなされ、中小企業においても働き方改革の取組みが求められています。この点、会員へのアンケート調査では、「働き方改革に取り組む上で有効な行政の支援策」について、「助成金の支給」が66.7％、「研修会の実施」が36.6％、「経営相談等の専門家派遣」が34.6％とあります。加えて、沖縄県の労働生産性は全国平均の73.7％の水準であり（沖縄県一人あたり625万円、全国848万円、2019年2月内閣府沖縄総合事務局「平成30年度沖縄における生産性向上に向けた労働生産性分析調査報告書」）、所得や賃金の上昇のためには、労働生産性の向上が課題だと分析されています。

このようなアンケート調査結果や労働生産性に関する沖縄の現状から、中小企業が、従業員の賃金引上げ、正社員採用や非正規社員の正規化、働き方改革等を促進するために、

３．持続可能な経営視点で新型コロナウイルス危機に対するテレワーク、クラウドの推進

沖縄同友会では４月から５月にかけて各種会合のWEB会議（ZOOM）を50回ほど行いました。会員企業のテレワーク化も進んでいます。また５/26日の全国報道によると約６割がテレワークを続けたいとのアンケート結果を報じています。県内企業やビジネスパーソンの間にもweb会議を中心としたテレワークがだいぶ浸透しました。

在宅勤務、働き方改革だけでなく、スナック主催の時間制（有料）のオンライン飲み会や、カラオケボックスやホテルをテレワークとして貸し出すサービスなど、全国的に見れば様々なアイデアで新たなビジネスモデルの模索が始まっています。（ホテルのテレワーク推進は､「ワーケーション」(ワーク＋バケーション）という新たな観光モデルに道を開くものでもあり沖縄に優位性があります。）

WEB（TV）会議は企業のテレワーク化の入り口として有効なツールであることが理解され始めました。しかしテレワークには他にも有効なツールが多数あり、それを知らない経営者も多数います。

会社のパソコンを自宅から操作できるリモートデスクトップ、PC端末をクラウド上に仮想的に作り上げる仮想デスクトップ、クラウドでEXCELやWORDの文書作成や共同編集ができる「Office365」と「Teams」、同種のGoogleの「G-Suite」、ファイル共有のクラウドストレージ、スケジュール共有、ビジネスSNS、クラウド会計、給与、etc。

多種多様なサービスがクラウド上に展開されており、そのほとんどが月額1000円から数千円で利用でき、通信は暗号化されウィルスの脅威にも強く専門家の監視による万全な体制で提供されています。

今回の事態で「ZOOM」をマスターした経営者も多数います。いつまで続くかわからないwithコロナや次の危機に備えるためにも、新たなビジネスモデルの構築を目指すためにも本格的なテレワークへの移行が望まれます。これまで遅れていた沖縄の中小企業のIT化を一気に進めるチャンスでもあります。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①「push型のIT推進隊（前述）」や商工会、ISCOなどの外部団体と連携し、テレワーク化の観点から業務分析の指導支援を行うこと。

②テレワーク導入のためのクラウドサービスやソフトウェア＆機器選定と導入補助や技術指導についても積極的に支援すること。

③就業規則のテレワーク条項等（在宅勤務の取り決め）の整備に係る支援をすること。

４．県内企業生産性向上のためのEDI（電子データ交換）の普及について

同友会員へのアンケート調査によると、商品等の受発注の手段は約７割が「電話、FAX中心」であることがわかり、生産性を低めている主因となっています。

そのようななか、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。ＥＤＩの普及は、電話やFAX等の手間を要する作業の効率化のみならず、取引の入り口からデジタルデータ化できデータ経営の基盤づくりにもなる重要な要素であり。さらに、個々の中小企業の生産性や競争力の向上が実現し、県経済の活性化をも促す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・提言いたします。

①啓蒙：企業間取引のデジタル化の普及推進の担当者を県庁内又は外部（ISCO等）に設置し、共通ＥＤＩ普及のためのセミナーや導入に関するアドバイスを行うこと。

②実証：県が使用する消耗品等の発注に関して共通ＥＤＩを利用すること。

③普及：県内業者間で受発注の多い業種に対して共通ＥＤＩを普及推進すること。
（例：建設業の元受と下請間の取引や食品加工業者と小売間の取引など）

Ⅱ．働く環境づくり

県経済において、喫緊の課題となっているのが､「人材」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」や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・育成について

（１）人材確保について

今回実施したアンケート調査では、特に正規雇用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180社（昨年193社）の正規従業員の平均人数が20名（昨年29名）、非正規従業員数の平均人数が12名（昨年13名）となり、昨年に比較して非正規雇用率が高い結果となりました。

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「採用後の一定期間は非正規雇用労働者として能力や適性を見極めたい」（59.0%）、第２位「正社員で雇用するほどの業務量ではない」（27.9%）、第３位「人件費を抑える必要がある」（24.6%）という結果が得られました。

正社員雇用を支援する助成金については、第１位「助成金制度を知っていたが活用しなかった」（51.5%）、第２位「助成金制度を活用した」（23.1％）、第３位「助成金制度を知らなかった」（18.9%）という結果となり、70％以上の企業が助成金を活用していない実態があります。

また、県の最低賃金が2019年10月より790円となったことについては、第１位「安い」（48.6%）、第２位「どちらでもない」（42.9%）、第３位「高い」（8.5%）と、従業員に寄り添った反応が多く、更に1年間で72％の企業が、有給休暇促進（64.3%）、労働条件（休日、休暇、勤務時間、手当等）の見直し（62.7%）、残業削減（49.2%）等の働き方改革に関する取り組みを行っており、多くの企業が積極的に正規雇用定着に向けた意識を持ち、仕組みづくりに取り組んでいる状況が見受けられました。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おり、これをまとめると

- **昨年と比較しても非正規雇用で働いている人が増えている**
- **それに対しての助成金について、７割以上の企業が活用できていない。**
- **最低賃金が上がったことについて、まだ労働者にとっては低いと考えている。**
- **72％の中小企業が積極的に労働条件等働き方の仕組みを変え、正規雇用の定着を図ろうとしている。**
- **未だ多くの中小企業が人材不足を課題にしている。**

となり、これらを踏まえ、以下のことを要望･提言します。

①正規雇用促進の助成金の存在について、活用にいたるまでの強い具体策の策定と、申請手続きのシンプル化。

②事業主へ「新卒採用」「ひとり親世帯採用」「中高年採用」と正規雇用をワンセットで周知させ、その魅力とメリットを伝える方策の強化と実施。

③労働者へ向け、中小企業の魅力、沖縄で働くことの魅力を伝える方策の強化と実施。

（２）先進的ＩＣＴ利活用の教育推進について

新型コロナウイルス感染症対策のため、学校が臨時休校となり、子どもの学習時間の確保が問題となっています。また、長期化が予想される新型コロナウイルス感染下において、ＩＣＴを活用した双方向の教育環境の保証は人材育成の観点から重要な課題です。

2020年度より文部科学省による学校教育のＩＣＴ（情報通信技術）化を推進する「GIGAスクール構想」が始まりますが、そのポイントは、①児童生徒一人一台のPCタブレット端末を整備する②教室全員が同時にアクセスできる通信環境を整備する、です。一方、ＩＣＴ化に向けた教職員向けの研修や操作方法などを補うＩＣＴ支援員の派遣など企業との連携は必須となってきます。那覇市においても、2020年度より「小中学生キャリア教育支援事業」「IT人材育成支援事業」にて、中小企業と連携した若年層の早期からのキャリアデザイン形成支援、プログラミング講座を実施しているため､「ＧＩＧＡスクール構想」の推進による各事業との相乗効果は期待できるものと考えます。

また、インターネットの普及に加え、スマートフォン等の急速な拡大により、昨今子ども達のＳＮＳを中心としたネットトラブルやネット依存が急増しており、保護者、教職員､児童･生徒のネットリテラシー（インターネットを正しく活用できる知識や能力）の向上を図る対策は急がれています。これらを踏まえて、以下のことを要望･提言いたします。

①「GIGAスクール構想」を早期実現すること。
（自宅でのオンライン授業や対応可能な通

2021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

2020年６月25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

Ⅰ．中小企業の振興について

新型コロナウイルス（COVID-19）感染症拡大は、「大恐慌以来」とも言われるほど、各業界に未曾有の規模で経済的影響を与えており、長期化が予想される中、多くの中小企業・小規模企業が倒産・廃業の危機に追い込まれる切迫した状況となっています。県としても県内の中小企業・小規模企業の事業存続に向け大胆な支援策を打ち出していくことが求められています。

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。特に、中小企業振興基本条例において、条例の第６条に「情報通信技術の活用による生産性向上」が追記されたことや新型コロナウイルス収束後の経営環境の変化に対応する意味においても、ＩＴの活用による経営力強化に関する取り組みが求められています。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．県の中小企業政策について

（１）　Ｍ＆Ａの活用支援について

新型コロナウイルス感染拡大に伴う経済活動の鈍化で、中小企業が第三者への事業譲渡を模索し始めています。一方、景気悪化で買い手がつかないことが予想され、中小企業の廃業が進む可能性が高まっています。しかし、新型コロナウイルスの影響下にあっても、中小企業の貴重な経営資源や、雇用・技術を次世代へ引き継ぎ、地域のサプライチェーンを維持するためには、後継者不在事業者の経営資源引継ぎや事業再編を後押ししていくことが必要です。

Ｍ＆Ａにおける売り手の目的は、事業承継･後継者問題の解決であり、買い手の目的は、相手企業の顧客基盤を引き継ぐことによる販売・受注先の開拓や時間をかけずにスキル保有者を確保することで人手不足を解決することがあります。また、規模拡大による生産性向上も期待できます。

今年、同友会で実施したＭ＆Ａに関するアンケートにおいても、「Ｍ＆Ａの実施目的は何ですか」の問いに対して、１.売上・市場シェア拡大、２.新規事業展開、３.事業エリア拡大、４.事業承継、５.人材獲得、６.技術・ノウハウの獲得となっており、中小企業の課題解決の手段の一つとしてＭ＆Ａが注目されています。

また、「Ｍ＆Ａを検討したことがありますか」の問いに対して、興味はある（28.5％）、検討したことがある（21.5％）と合わせて50.0％の結果になる一方、「メリットが分かりにくい」「事例等の情報がない」「イメージが悪い」「セミナー、勉強会を開催してほしい」「仲介手数料が高い」等の意見がありました。これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

①セミナー、勉強会等を通じたＭ＆Ａに関する啓発の促進
②仲介手数料や着手金への補助

（２）企業の行政手続きのオンライン化ついて

今般の新型コロナウイルス感染拡大に伴い、「テレワーク」「オンライン授業」など、「新しい働き方」「新しい生活様式」が広がりをみせ、社会のデジタルシフトが進み始めています。

一方、新型コロナウイルス危機における中小企業対策において、行政手続きが「解りにくい」「煩雑」「給付が遅い」等の意見が出ており、行政のデジタル後進性が課題となっています。また、非常事態でも行政機能を止めないためにもオンライン化は重要です。これらを踏まえ、以下のことを要望･提言します。

①企業の行政手続きのオンライン化を早急にすすめ、簡素で効率的な行政手続きを目指すこと
以下の基本原則を踏まえて検討すること。
・デジタルファースト
個々の手続き・サービスが一貫してデジタルで完結する
・ワンスオンリー
一度提出した情報は、二度提出することを不要とする
・コネクテッド・ワンストップ
民間サービスを含め、複数の手続き･サービスをワンストップで実現する
②国や他自治体の先進事例を研究すること。

２．中小企業のＩＴ活用支援について

１．「プッシュ型ＩＴ推進隊（仮称）」創設と中小企業データベース構築

今年度（2020年度）実施（予定）の県内中小企業・小規模事業者に対する労働生産性調査によって企業のＩＴ化の実態が把握され、そのレベルに即したピンポイントのIT支援が可能となります。一過性にとどめることなく継続する仕組みが求められます。そのための手段の一つが企業データベース構築です。今年度の調査データをもとに、業種、地域、規模を拡大し、企業の生産性やIT成熟度等の経年変化やＩＴを含む実態のわかるデータベースの整備です。

他方、沖縄県が推進する「100の支援策」の普及、利用拡大の課題があります。なかなか浸透しない要因の一つは、企業側からのエントリーに依存した待ちの支援となっていることも要因です。前述のデータベースで実態を把握し、支援側から積極的にアプローチする攻めの支援が必要です。そのための組織として「プッシュ型のＩＴ推進隊（仮称）」の組織化を望みます。

沖縄県中小企業振興条例が改正され、「情報化の推進」が明記されました。早期に実体のあるものにすることが求められます。

ＩＴ化を通じた企業の生産性向上は、いわば企業の免疫力を高めることとなり、今回のようなコロナ危機に対応する持続可能な企業存続の有効な処方箋です。これらを踏まえて、以下のことを要望・提言いたします。

①「100の支援策」を、より効果的に進めるための中小企業のための「プッシュ型のIT推進隊（仮称）」を創設すること。
②広く県内中小企業・小規模事業者の生産性調査、IT成熟度他の実態調査を含む企業データベースを構築・整備すること。

２．情報リテラシー向上へ支援を

「働き方改革」や「少子化問題」に向けた業務効率化は、多くの企業で課題となっています。その中でも特にＩＴの活用は、生産性向上のために必要不可欠な要素であるといえます。しかしながら、平成29年に中小企業庁が公開した調査によると、中小企業がIT投資に消極的な理由として、「ＩＴを導入できる人材がいない」「導入効果が分からない、評価できない」など、システム専任のリソースがないために、ＩＴ投資に対して消極的な傾向であることが分かります。また、同友会内で実施したＩＴ成熟度診断を分析しても経営者の情報リテラシーは予想よりも乏しい結果となっています。

中小企業におけるＩＴ活用の遅れについては、ＩＴを業務効率化のツールとして活用をしても、経営戦略を考える上での武器として考えていない場合や、経営戦力の武器としてシステムを導入しても上手く使いこなせていない、もしくは導入したものが適切ではない場合などがあげられます。

情報技術の進化とともに様々な視点から情報リテラシーを向上は、必然かつ急務となっています。企業が経営戦略としてＩＴ人材の育成を図りＩＴを活用することは、さまざまな危機に対応できる強い企業・組織体をつくりあげます。強い企業・組織体は生産性が向上し、競争力を生み出します。今後は「ＩＴ格差」＝「企業の成長力の差」になっていくことは間違いありません。ＩＴ投資によって業務プロセスの合理化、コスト削減、売上の拡大といったさまざまな効果が得られることからも、ＩＴの活用は重要と考えます。 これらを踏まえて、以下のことを要望・提言いたします。

①情報リテラシーの向上に必要な人材育成を実施し強化すること。
②①を実施するにあたり、中小企業のもつ各専門分野（企業内IT、テレワーク、働き方改革、企業リスク、企業モラル、インターネットリテラシーなど）の専門人材との連携を図り、活用を促進すること。