

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」

①同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して企業の自主的近代化と強靱な経営体質をつく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



2018年(平成30年) 7月号

No. 364

発行: 沖縄県中小企業家同友会 編集: 広報委員会

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



「相談料を支払えなかったお客様が礼として持ってきたキリン。今では当事務所のマスコットです。代表者が経験した創業時のエピソードですが、今では良い思い出として語り継がれています。柔らかな笑顔で語る伊東幸太郎さんです。同友会は知人に誘われたことがきっかけ。「知



一番好きな海は慶良間諸島!

弁護士法人 那覇綜合 弁護士 伊東 幸太郎 氏

法律家として 経営者の方々に役立つ 情報を届けたい!!

人、友人が増えるといいな」と気軽に入会を決めました。それから約十年が経ちます。「法律の世界だけにいては、視野が狭くなってしまふ。異業種の方々と交流することで見識が広がった。同友会は上下関係や政治色がなく、平等な人間関係が築けるところが気に入っています。同友会の良さを伊東さんはそう語ります。

伊東さんは兵庫県宝塚市で生まれ、愛知県名古屋で育ちました。大学を卒業後、大手企業に入社しますが、サラリーマンに向かないことに気が付き、自分の力でできる仕事として弁護士を目指すことに決意をします。退社後、アルバイトを続けながら司法試験に挑戦し続け、晴れて三十二歳で弁護士登録の日を迎えます。あきらめない心の強さが夢の実現を後押ししました。

テレビ等で派手な演出がされている弁護士さんのお仕事ですが、日々の業務では打合せや裁判の準備、地道な業務に一番の時間を割いているそうです。「できること・できないこと」をしっかりお伝えするようにし、相談者に過度な期待を持たせないよう注意を払っています。

かかない、割り切ることができない事案もありましたが、「大変な日々が続きますが、お客様も同じように大変な日々を送っている。法律家としてお客様の隣にいて、その方が納得するまで付き合っていきたい」と伊東さんは語ります。

《会社概要》 弁護士法人 那覇綜合 弁護士 伊東 幸太郎 氏 (那覇支部) 所在地/那覇市久茂地1-2-20 OTV国和プラザ805 TEL/098-860-5488 事業内容/法律業務全般 URL/http://www.kirin-law.jp

今後の同友会活動では「知識・体験の共有」をしていきたいとのことでした。「同友会の良さを生かせば、世代も性別も役職も超えた多くの仲間と、知識と体験の共有ができる。私も多くの実体験をお伝えしていきたい。」「以前、弁護士の会員は少なかつたが、このところ多くの弁護士が同友会に集まってきた。他の士業の皆様と協力し法律部会などが立ち上がったのもいいし、法律家として経営者の方々に役立つ情報を届けることができれば良いと考えています。」

趣味はシュノーケル。一番好きな海は慶良間諸島ですが、本島にも探せば負けていない海がまだ残っていると楽しそうに教えてくれました。足のつかない深い海が怖い私ですが、伊東さんの熱弁で海に行ってみたくくなりました(笑) また、大の麺好きです。数々の麺屋さんを歩き回った結果、沖縄市に日本一!? 美味しいつけ麺屋さんがあるそうですよ。今度、伊東さんから直接聞いてみて下さいね!(當銘将也)

第46回 青年経営者全国交流会(青全交)

と き 11月29日(木) 13:30~ 30日(金) 12:00 ところ ロワジュールホテル&スパタワー那覇、他 内容 (1日目)分科会、懇親会 (2日目)全体会、記念講演 参加費 21,000円

- 分科会 [1]・中 協 企業づくりと青年部活動は不離一体(パネルディスカッション) [2]・中 協 次代のリーダーへの期待 [3]・奈 良 経営者の全人格的成長 [4]・熊 本 人を生かす経営の実践 [5]・愛 媛 経営指針の実践 [6]・香 川 社員が輝く企業づくり [7]・京 都 付加価値を高める [8]・兵 庫 市場と雇用の創造 [9]・愛知・岡山 変革と挑戦(創業者) [10]・鹿 児 島 変革と挑戦(後継者) [11]・大 阪 事業承継 [12]・北 海 道 地域づくり [13]・沖 縄・特別分科会I 平和 [14]・沖 縄・特別分科会II 地域づくり

※詳しい内容が 決まり次第、 ご案内します。

茶 論

今年、ブルジョアは移民をむかえよう。現在、海外には約三十八万人もの沖縄県系人が居住し多分野に渡り活躍しています。当初、ブラジルへの移民は亜熱帯農業の経験を持つ沖縄の移民が全体の四割以上を占めていました。ところが、現地は知らされていなかった。労働契約の齟齬、コーヒー不作による減収、住居の不備、慣習の違いが引き金となり、移民達の中に「一日も早く帰って来たい」という空気が広がりました。耕地からの逃亡者が多く出てしまっている。これらのことが当時の総領事館から問題行動として指摘され、県人移民は一時中止となりました。一九二六年、移民禁止を打破するため二十三支部、二一四七会員で球陽協会(ブラジル県人会前身)を発足。開拓や起業を援け合い、次第に暮らして豊かになりました。第二次世界大戦中、一時、祖国への道は閉ざされますが、大きな犠牲を払った沖縄へ各国の県人会から多大な物資や資金が寄せられ、沖縄の戦後復興に貢献したのです。一〇年の時空を超えて沖縄県人の底力とチムグクルへ感謝し、沖縄が地球規模に繋がっていることについて考える機会にしたいです。

2019年度

# 沖縄県の産業振興・中小企業政策に対する 中小企業家の要望と提言

二〇一八年六月十三日 沖縄県中小企業家同友会

## I. 中小企業の振興について

沖縄県は立地する九九・九%が中小企業・小規模事業者であり、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る、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がっていくためには、中小企業振興基本条例の実効性を高め、各市町村での条例制定をめぐらすこと。さらに、中小企業の自立・発展につながる支援施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。これらを推進していくためには、中小企業家をはじめ、県民一人ひとりが主体的に関わっていかなくてはなりません。

### 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、県の中小企業支援計画の五つの方針の内、どの方針に関心があるのかの質問では、第一位「経営基盤の強化」（六九・三%）、第二位「経営革新の促進」（四八・九%）、第三位「環境変化への適応の円滑化」（三八・六%）、第四位「資金調達の円滑化」（三五・二%）、第五位「創業の促進」（二四・八%）という結果になりました。その中で、前年に三三・三%で第四位だった「環境変化への適応の円滑化」が第三位へ、三七・六%で第三位だった「資金調達の円滑化」が第四位へと変わったことが注目されます。そして、会社の経営資源（経営力）の中で、どこが課題なのかを質問したところ、第一位「人」（七一・四%）、第二位「人材活用・組織力」（四〇・七%）と「人材確保・育成」に関する項目が上位に位置しています。続いて、第三位「マーケティング力」（三七・四%）、第四位「情報・ノウハウ」（三五・二%）、第五位「カネ」（三二・四%）となっています。また、ITをどのように活用したのですかの質問では、第一位「財務会計・販売管理」

（五一・七%）、第二位「社内の情報共有・ペーパーレス化」（四八・三%）、第三位「データ分析・マーケティング分析」（四六・一%）、第四位「情報発信・SNS活用」（四三・三%）、第五位「営業支援・顧客満足度向上」（四〇・〇%）となっております。中小企業の経営実態・課題に沿った政策展開が必要になっていきます。加えて、アンケートの中で、県の中小企業政策に対する個別意見を求めたところ、「中小企業のIT活用促進」に関する意見が多く、「県との意見交換の回数を増やして支援策を策定した方がよい」「県と共に経済政策を推進していく必要がある」との意見もあり、県との協力体制の強化が求められています。

これらのことを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

① 下記の内容を中心に中小企業の経営実態調査を実施すること。

ア) 経営基盤について  
イ) 未就業者について  
ウ) IT成熟度について

② 中小企業のIT活用支援を積極的に行うこと

③ 下記のような取り組みを行いながら、県と沖縄同友会の中小企業政策に関する協力体制を強化すること。

ア) 県の中小企業支援計画についての勉強会開催  
イ) 県の中小企業支援策による成功事例の情報共有

④ 県と沖縄同友会で中小企業支援計画の周知と支援策利用促進のためのイベントを共催で開催すること。

ア) 中小企業シンポジウム  
イ) 沖縄の産業まつり等のイベントへの共同出展

### 2. 中小企業のIT活用支援について

AI、IoTなどの先端ITが比較的安価に利用できるようなりつつある現在、未だにパソコン財務会計やインターネットも満足に整備されていない企業もあります。企業の生産性向上に直結するIT

活用の手段は多岐に渡るため、企業の実情に合わせたIT化の促進が求められています。

### (1) 中小・小規模事業者のIT経営成熟度診断について

アンケート（資料参照）で示された通り、九四%が自社のITのレベル（成熟度）に関する調査を受けていないと回答しており、県内企業のIT成熟度の実態はおおよそ不明のままです。一方、AI、IoTなどの先端技術を含むIT化によって様々な最適化の手段、課題解決手段が提供されるようになりました。企業の成熟度の実態に即した対応が必要となります。まずは支機関等による企業のIT診断（IT成熟度診断）の実施が、生産性を高めるファーストステップです。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

### (2) IT経営全般の研修実施について

アンケート調査では人手不足の中、AI化に肯定的な経営者が多いものの、未だに活用方法を見いだせていないのが現状です。県内の経営者を対象としたAI、IoTを含むIT経営全般の研修の網羅的、恒常的な実施が必要となります。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

○ 経営者へ網羅的、恒常的にIT経営全般の研修を実施し、経営者の思考の変化促進に取り組むこと

### (3) 支援機関担当者のIT活用指導スキルの向上に向けて

指数関数的なIT化の進展によりAI、IoT以外にもフィンテック、ブロックチェーン、シェアリングエコノミー、API、データドリブンなど多数のバズワードが飛び交っています。正しく理解し解説する知識の獲得が求められます。支援機関担当者はITのスペシャリストである必要はありませんが、広く知識を披露できるゼネラリストである必要があります。経営者の多様なリクエストにこたえるためにも「ITのわかる経営指導員IIITゼネラリスト」の育成が必要となります。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

○ 支援機関担当者をITゼネラリストへ育成するための取り組みを実施すること

### (4) 県、国、市町村の連携強化について

ITを活用しながら国内最低の県経済の生産性を高めるためには、これまで以上の横の連携が必要です。県が主導して、横ぐしをさすことが必要となります。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

○ IT活用支援について県、国、市町村の連携を強化すること

## II. 働く環境づくり

好調を持続する県経済において、喫緊の大きな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「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「健康者委員会」、女性の社会進出・地位向上をめざす取り組みを進める「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スタートしました。

しかし、根本的な課題解決にあたっては、中小企業、行政を含む関係者の連携が不可欠です。

### 1. 人材確保・育成について

#### (1) 人材確保について

人材確保に関するアンケート調査によると、正規従業員の「不足」が一五・七%（昨年一七・三%）、「やや不足」四七・〇%（昨年三七・三%）、合わせて六二・七%（昨年五四・六%）と人手不足に対する実感が年々強まっています。臨時・パート等従業員についても、「不足」が一・二%（昨年一五・六%）、「やや不足」が二八・二%（昨年二三・〇%）、合わせて三九・四%（昨年三八・六%）となっております。また、採用活動の状況として「うまくいっていない」の二六・二%に対し、うまくいっていないが五一・八%と、人材不足を痛感しながらも採用活動の難航も起こっている状況です。

沖縄同友会の共同求人委員会では、年四回の合同企業説明会を大学、短大、高専、専門学校生、高校生等を対象に三十年に渡り開催してきましたが、こ

この数年は説明会の来場学生数も減少傾向にあり、若年者に対して地元企業の魅力、ふるさとで働くことの魅力を啓発し、県外への労働力の過剰な流出も防がなければなりません。同時に県内の未就業者に対しての労働意欲の啓発も行う必要があります。

また、外国人材の雇用については「雇用していない」が八五・〇％ですが、雇用にあたっての課題としてあがっている「コミュニケーション能力」七六・五％、「社員教育の方法」三九・三％、「相談先がわからない」一九・一％等の課題を解決することで外国人材の雇用の可能性も見えてきます。

これらを踏まえ、以下のとおり要望・提言します。  
① 沖縄県と沖縄同友会共同求人委員会、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と沖縄同友会との意見交換会を、沖縄県側からも推進し、活発な場とする後押しを行うことについて。
- 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について。
- ウ) 奨学金減免制度の導入および奨学金返済制度の研究について。
- エ) 未就業者に対する就労意欲の啓発方策の開発について。

オ) 沖縄県の外国人材に対する方針の明確化、求人機会の拡大について。  
② 未就業者や求職者を対象とした仕事に関する意識調査(教育機関や市町村などと連携)、企業に対しては求める人材に関する意識調査(経済団体や人材関係の民間企業などと連携)を実施、公表し、雇用のミスマッチ解消を図ること。  
③ 奨学金減免制度を導入すること。

## (2) 人材育成について

人材育成に関するアンケート調査によると、その課題として「自社で育成をできる担当者の不足」が六〇・七％、「自社のノウハウ不足」が四八・六％と、ようやく採用までこぎつけても、育成についての難しさを挙げ、人材育成支援への必要性が高まっています。特に小規模事業者においては、こうした課題が顕著に見られます。県経済活性化のために、人材確保と育成を両輪と捉えた施策が求められています。沖縄県でも人材育成に関する施策が行われていますが、幅広い業種、小規模事業者にも活用しやすいフォローアップがあることで人材の定着、生産性の向上に繋がります。県内中小企業の活性化は、県経済のそれに直結しています。沖縄県においては、働きがい、魅力ある職場づくりに向けて、企業の人

材育成リーダーを育てるための「沖縄県人材育成企業認証制度」を実施し、成果をあげていますが、今後はより多くの企業が利用できるよう、施策の改善を図っていく必要があります。

これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します  
○ 多くの小規模事業者が、企業内で人材育成プログラムを作成や人材育成担当者の養成が行なえるよう、既存の「沖縄県人材育成企業認証制度」の改善や新たに『小規模事業者版沖縄県人材育成企業認証制度(仮称)』の創設を検討すること。

## 2. 女性の活躍及び多様な働き方の推進について

アンケートで企業の女性管理職の推移について三年前と比較した結果、「増えている」(一九・四％)、「増えてはいないが増えるように取り組んでいる」(二四・八％)となり、三割以上の企業女性管理職の登用に積極的に取り組んでいることが明らかになりました。沖縄同友会の会員企業には多くの女性が管理職として活躍しており、女性にとってチャンスと可能性の高い場所であると言えます。

一方で、出産・育児・介護とステージが変わっていく社員達への働きやすい労働環境づくりは、経営者にとって大きな悩みです。社員が働きやすい職場づくりに必要と思うことについては、第一位が「社内の意識改革」(五八・〇％)で、社内の理解



政策要望・提言を渡す喜納代表理事

不足や社内教育の課題が見えました。第二位に「生産性を高める仕組みづくり」(五五・四％)と具体的な取り組みへのノウハウ不足、第三位「休業後の復帰をスムーズにするための就業規則や制度整備」(五一・八％)と続き、企業内規則や制度整備のニーズも高いことが分かりました。さらに、育児介護休業法の改正に伴い、対応していない企業は五四・二％と半数以上を占めています。

以上のことから、現行の沖縄県女性就労・労働相談センター事業の「女性が働き続けられる環境整備に向けたプログラム」におけるモデル事業の継続及び拡充と、沖縄同友会との連携・協働について、以下の通り要望・提言します。

- ① 女性が働きやすい職場づくりを推進するための総合的な支援体制強化と情報共有の仕組みを構築すること。ニーズの高い「生産性を高める仕組みづくり」については、切れ目なく支援側が連携することと求められます。沖縄県女性就労・労働相談センター事業の範囲を超える、財務、戦略、業務改善、IT活用支援等については、商工会やよろず支援事業等の他支援機関へ診断表や改善策実施後の評価等の共有化を図ることが必要です。
- ② 小規模事業者が活用しやすい女性が働き続けられる環境整備に向けたプログラムを実施すること。課題となっている企業向け意識改革に関する講習会や女性管理者向けのキャリア形成支援について実施する必要があります。
- ③ 新たな啓発イベント事業、小中学生に向けた「女性のおシゴト図鑑(仮)」を開催すること。沖縄同友会「碧の会」と「女性就労支援センター」が連携し、多様な働き方や職種、家庭と両立しながらキャリアアップした企業の女性から直接、話が聞ける機会を提供することが目的です。

## 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を

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。

法定未満の中小企業が多数を占める中、「雇用している」(二一・六％)で「今後は雇用したい」(三四・〇％)と「過去に雇用していたことがある」(四三・三％)となっており、積極的に障がい者雇用に取り組み、今後雇用を検討していることがわかります。その一方で、「雇用できない」(三一・四％)

と「過去に雇用していたことがあるが、今は受け入れたくない」(三・六％)を合わせて(三五・〇％)と、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。

その躊躇している理由の設問として、「障がい者雇用を行う上で不安に思うこと(複数回答)」では、「どの程度仕事ができるか」(七〇・二％)もあり、障がい特性と仕事内容のマッチングの見通しが立たない不安な現状が浮き彫りになりました。重ねて「社内の理解が得られるか」も(二七・五％)あり、社員の障がい理解・啓発のための取り組みの必要性も見られます。

障がい者雇用支援制度の助成金の認知や活用状況については「活用している」が(二七・五％)と低く、活用されていない状況が浮き彫りとなり、積極的な周知・広報策を講ずることが求められます。

また、特別支援学校、訓練施設等のインターンシップの受け入れについては、「受け入れたことがあり、今後も受け入れたい」(二五・一％)と「受け入れを検討したい」(三六・八％)と合わせて六一・九％と過半数あることから、社内理解の促進として活用する方向も検討することが求められます。

発達障がい者の雇用について、障がい特性の判断が難しく社会的理解が進んでいない状況から、今回新たに設問設定したところ、「雇用している」が(四・八％)と他の障がい種別と比較しても低く、「発達障がい」と思われるが判断できない社員がいる」は(二二・二％)と本人も会社も障がい判定できなくて戸惑っている状況がみられます。

上記のアンケート結果から「障がい者特性の理解による仕事内容のマッチング」がポイントと考えられます。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ① 企業への「沖縄県障がいのある人もない人も共に暮らしやすい社会づくり条例」及び「障害者差別解消法」の理解促進として、企業の役員・社員双方に障がい者理解、特に発達障がい者理解を目的とした、出前研修等の理解促進事業を行うこと。
- ② 各種助成金制度の活用促進策として、企業や企業支援機関等に出向き説明機会を増やすことや、周知・広報策の目標を設定するなど、具体的取り組みを行うこと。
- ③ 障がい者雇用支援機関(雇用、福祉保健、教育)の連携協議の場で、障がい者雇用相談窓口の充実、拡充についての方策を講ずること。
- ④ 県内の障がい者雇用について、その半数以上が五十人未満の中小企業による雇用である実態を踏まえ、その継続に向けた支援体制を整えること。
- ⑤ 障がい者雇用の促進につながるよう、シルバー人

- 材派遣センターのような登録制の障がい者人材バンクを設立すること。
- ⑥ 沖縄同友会が主催し、市町村を変えながら毎年実施している、障がい者問題を考える「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、教育の各部署で連携しながら積極的に参加を行い、各市町村に対しても連携及び協力するよう周知・伝達すること。
- ⑦ 障がい者が自立して働くための施策を、関係団体や企業も交えて検討する場を各市町村の中でも実施できるように助言・伝達を図ること。
- ⑧ 「障がい者が働き続けられる環境整備に向けたプログラム」を策定すること。
- ⑨ 就労継続支援A型事業所の経営実態調査を行いながら、就労者の継続雇用の積極的な支援対策を行うこと。

### （2）子どもの貧困対策について

沖縄県が推計した二〇一四年の子どもの相対的貧困率は二九・九％。子ども三人に一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。このような深刻な沖縄の子どもの貧困の状況をふまえ、沖縄県においては、平成二十八年三月に「沖縄県子どもの貧困対策計画」が策定され、同年六月には、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、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向上が必要などありますが、会員へのアンケート調査では、現在七三七円の最低賃金を上げることについて、賛成が六一・三％を占め（どちらでもないが三三・九％）、多くの中小企業が最低賃金を上げることに賛成しています。また、定期的に従業員の昇給（ベースアップ）をしている企業が七八％となっており、多くの中小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（沖縄県四四・五％、全国三八・一％、一〇一二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へ転換する仕組みがある企業が六六・九％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、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下記の取り組みの検討や実施を行うこと。
  - ア) 各種助成金制度の周知徹底、相談窓口の拡充。
  - イ) 既存の税制上の優遇措置の周知徹底。
  - ② 貧困解消に向けて特段の措置を行った企業に対して、下記のようなインセンティブを検討すること。
  - ア) 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。
  - イ) 新たな補助金の創設。
  - ウ) 正規雇用化促進等の貧困解消に向けた取組みを行っている企業を評価、認定し、認定企業優遇措置を講ずる制度（企業認定制度）の導入。

### Ⅲ．産業振興について

沖縄県中小企業家同友会には、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」関連の四業種委員会がビジネス連携部会「ゆいまるる」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ろろんのこと、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）観光客一〇〇〇万人時代に対応できる交通網の整備を

今後の沖縄観光産業振興に向けた課題の自由記述アンケートでは全体の半分近くを交通問題が占めています。とりわけ「沖縄観光では、交通状況が大きなネック」、「あまりにも交通インフラが整っていない」という意見に代表されるように、「交通渋滞の解消」と「交通インフラの整備」を要望する意見が数多く出されています。具体的には「ハワイやグアムのように巡回するトロリーバス」や「モノレール」、「LRT」、「鉄軌道とバスでどここの観光地にも行けるような交通網の整備」が要望されています。観光客一〇〇〇万人時代に対応できる交通網の整備を行

うことは喫緊の課題となっています。「那覇空港からMICEまでの間に導入すべき公共交通機関」の設問では、「LRT（軽軌道交通）」が三五・五％、「地下・高架鉄道」が二〇・二％、「モノレール」が一九・七％、「BRT（バス高速輸送システム）」が一三・七％となっています。沖縄はアジアや本土のMICE先進地と比べても優位な点が多くあり、計画されている大型MICE施設が成功する条件は十分にあります。ただしアジアや世界のMICE施設には必ず鉄道が隣接しています。沖縄MICEの成功のためにも那覇空港MICE施設間の交通アクセス整備は必須であり、LRTやBRTの導入、モノレールの延伸なども含めて検討していくことが求められます。

また、「那覇市から名護間に導入すべき公共交通機関」の設問では、「地下・高架鉄道」が三九・三％、「LRT」が二九・〇％と、この二つでほぼ七割を占めています。「地下・高架鉄道」が一位ですが、「LRT」を要望する声も多いことがわかりました。また「モノレール」の要望は十二％、「BRT」も九・三％あります。那覇一各護間の鉄軌道計画ではC派生案が推奨ルート案として選定されたところですが、一キロ当たりの事業費が八十七億円を超え、どの整備新幹線よりも高価な普通鉄道計画となっています。他方でLRTだと事業費は一キロ当たり約三十億円、BRTだと一キロ当たり十〜十五億円と安価です。これだとルート案を一つに絞ることなく西海岸線も東海岸線も、さらには南部環状線も中部環状線も整備できるのではないのでしょうか。観光客は乗って楽しく、地域住民にとっては安くて交通弱者にも乗りやすく、またより広い地域をカバーできるLRTやBRTも、新たな選択肢として考えられます。

- ① 那覇空港MICE施設間の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採算試算を行うこと。
- ② 那覇一各護間のLRTやBRTの導入事業の採算試算を行うこと。
- ③ 上記①②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、整備を行うこと。（路線バスの無料化、LRTやBRTの導入等）

##### （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

沖縄県を訪れる外国人観光客にリピーターになっ

満足いくおもてなしが求められます。そのためには、語学力はもちろんのこと、その国の文化・風習等を踏まえた高度な対応力が必要です。対応力向上のためには、継続的な研修はもろろんのこと、現場に外国人を配置し、生きた事例から学ぶことが最も効果的です。これまで以上に外国人を雇用しやすい環境づくりが求められます。

- つきましては、これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。
- ① 外国人材の雇用促進のため、就労ビザ取得緩和の方法や現状の法律の運用改善の状況を適宜事業者が発信すること。
- ② 外国人雇用に関して、沖縄県としての方向性を明確にするとともに、行政と関係団体による検討会議を設置し、具体的な取り組みを実施すること。
- ③ ワーキングホリデイの誘致など、多様な外国人材誘致の方策を検討すること。

##### （3）留学生の就労時間延長について

現在、沖縄県においては、各業界で人材不足が深刻な課題となっています。とりわけ、飲食業やコンビニエンスストア、宿泊業などでは、外国人材がないと事業が成り立たないほど、深刻な状況です。外国人材の中でも、就労ビザを持たない留学生は、経済力が十分でないことも多く、学費や生活費が賄えず、ダブルワークなど、違法な就労の横行といった課題も表面化してきました。こうした留学生が、適正に日本での留学を続けるためにも、就労時間の規制緩和が求められます。沖縄同友会の人材確保・育成アンケートの結果では、どのような人材を採用したいかの問いに対して「外国人材」と回答したのは六・二％にとどまっているものの、観光関係やサービス業などでは、比較的、高い需要となっています。

今後、沖縄県においても、労働人口の減少は確実な状況となっており、外国人材の活用は今後の沖縄観光発展のカギとなります。

- つきましては、これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。
- 国と連携して、留学生の就労時間週二十八時間を三十五時間程度まで緩和する方策を検討すること。また、特例での就労時間延長などの情報を適宜事業者が発信すること。

##### （4）民泊（商業型民泊）問題について

一般の住宅に有料で旅行者等を宿泊させる「民泊」が二〇一八年六月より全国で解禁されます。沖縄同

友会では、この状況を踏まえ、昨年に続き民泊ビジネスに関するアンケートを行いました。民泊ビジネスへの参入については「興味がある」(三五・〇%)、「興味はない」(六一・七%)、「すでに始めている」(三・三%)となりました。また、「興味がある」、「すでに始めている」との回答者に対して民泊ビジネスを営業するにあたっての法律やガイドラインの認知度について聞いたところ「知らない」の回答が四一・四%となりました。民泊ビジネスのイメージについては、「利用者の選択肢が増えて好影響が出る」(三七・一%)、「空家・空室問題の解消につながる」(五六・〇%)、「宿泊施設不足の解消になる」(四八・〇%)と好意的な回答の比率が高いものの、「不安がある」(三三・治安・セキュリティ、騒音等) (六九・一%)の回答の比率が最も高いことから、特に新規参入業者に対し、法律やガイドラインの周知を徹底することが求められます。民泊が沖縄観光のイメージダウンにならないよう、早急な対策が必要です。

安全が確保されていない施設を増やすことによつて、既存の良質な施設が淘汰され、サービスの質の低下や県民の雇用の場が奪われることがあつてはなりません。

- つきましては、これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。
- ① 沖縄県内全域の民泊事業者の実態把握を行うこと
  - ② 特に新規参入業者に対し、住宅宿泊事業法(民泊新法)および住宅宿泊事業法施行要領(ガイドライン)の周知・徹底を図ること。
  - ③ 無届出の違法な民泊業者を公表できる総合的な仕組みを整備すること。

## 2. 建設産業(主に建築関連)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であり、また、若手入職者の減少による建設業従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に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)将来に向けた担い手確保の課題、(2)現在の人材不足に対する課題、(3)働き方改革など建設業の持続的な発展に向けた課題の三つについて回答を募りました。結果は以下の通りです。

(1)の担い手確保については、高校生のインターンシップ、女性技能者・技術者による職業講話、建設体験イベント等の入職促進に繋がる機会がまだまだ少ないことや、建設業のイメージアップのためには、労働時間や賃金・保険等の労働条件および労働環境の課題があるという回答が得られました。

(2)の現在の人材不足については、外国人技能実習生の受け入れについて、採用手続き、研修制度、雇用条件についての課題があるとの結果が得られ、また女性技能者・技術者の雇用については、就業規則の整備の他、現場における安全衛生面の環境の未整備が課題となっているとの回答が得られました。

(3)の建設業の持続的な発展については、長時間労働の是正、週休二日制工事、処遇の改善が不可欠であるとの回答が得られました。

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、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) 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
  - ① 小・中・高校生の建設業へのジョブシャドウイング及びインターンシップの促進
  - ② 女性技能者・技術者による職業講話等、女性の就労促進
  - ③ 建設業とタイアップした仕事体験イベントの開催(グッドジョブ運動等)
- (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
  - ① 外国人技能実習生受入れ時の助成制度、および滞在時に必要な環境整備サポート
  - ② 現場における安全衛生費として、女性専用トイレの設置義務付け
  - ③ 入札参加申請時の県独自評価における、「ワークライフバランス企業認証制度」および「女性の活躍推進認定」(厚生労働省による「えるぼし」等)を受けた企業の加算
- (3) 建設業の働き方改革について工事量の平準化
  - ① 週休二日制工事の導入(日給の職人の処遇が下がらないよう労働単価を上げることが前提)
  - ② 適正な工期設定
  - ③ 社会保険未加入対策に伴う法定福利費確保のための予算計上

## 3. 情報産業が推進する産業全般の振興について

### (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

AI、IoTが叫ばれる昨今、データに基づく経営が今ほど重要になってきている時はありません。県内の某てんぷら店も、データ経営で急成長を遂げています。日本一生産性の低い県内中小零細企業に最も必要性があるにも関わらず、最も欠けているのが、このデータに基づく(データドリブン)経営です。中小・小規模事業者がデータに基づく経営を目指す際に行政でのデータプラットフォームの整備が大きな側面援助となります。例えば観光客を取りまぐデータ、②帰国後の越境ECなどの県産品購入のビッグデータが適切に収集、分析されれば、マーケティングに活用できるだけでなく、③県産品製造の原材料(農畜産物等)へのフィードバックを通じて県産品のサプライチェーン全体の最適化、生産性向上に大きく寄与することは必須です。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- 沖縄ITイノベーション戦略センターや各機関と連携して、県内産業の基盤整備としてデータプラットフォームを構築すること。

### (2) 沖縄同友会等、県内企業との交流連携について

前述のサプライチェーンの中には同友会企業も多数含まれます。昨年発足した沖縄県中小企業家同友会ビジネス連携部会は、異業種間の連携でビジネスを志向する新たな部会です。県や他の行政機関とも連携してデータ提供など様々な協力が可能です。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します

- 県担当者や中小企業家同友会との定期的な意見交換の場の設置など、緊密な相互交流、連携を図ること。

### (3) 県内中小IT事業者の育成・支援について

県内の雇用を守り地域の主体を育てているのは圧倒的多数を占める県内の中小・小規模事業者です。それはIT企業においても同様です。中国のグレートファイアウォールが中国のIT産業育成に大きな

役割を果たしたのは有名な話です。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- 地域の芽は地域で生み育てる視点から、県内中小IT事業者の育成・支援を行うこと。

### (4) AI人材育成とプログラミング素養の育成について

世界的に広がるSTEM教育。AI、IoT時代の人材育成には、学校教育を補完する仕組みが必要です。県内でもボランティアを中心にSTEM教育を実施する社団法人の発足など、いくつかの動きがあります。公教育の手が届きにくい、こうした動きへの支援を先んじて行うことが将来のIT立県沖縄を創り出す大切な先行投資です。中小企業の人材確保にとつても大事な課題です。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ① 無償ボランティアで運営されている県内のCoding Dojoへの支援
 

県内数か所にあるCoding Dojoを県内市町村全域に拡大するための支援を要望・提言します。
- ② 大学と連携した高等学校教員へのAI、IoT教育の継続的実施
 

指導者の先端ITへの理解が立ち遅れています。ポリテクやその他の大学と連携した工業高校や普通高校の教員へのAI、IoT等の研修の網羅的継続的実施を要望・提言します。
- ③ IT津梁まつり参加高校、大学、専門学校、企業とのコネクテッドネットワーク形成
 

専門性の高い大学や高校は、ともしれば組織や教科(専門分野)による縦割りに陥りがちです。しかし時代は横の連携を要請しています。せっかくできたIT津梁まつりによるつながりを継続的な連携ネットワークに高めるための県の主導性を要望・提言します。

#### (補足説明)

例年実施しているIT津梁まつりは、二〇一六年度は五〇〇〇名、二〇一七年度は一万人を超す盛況でした。学生や教育関係者のみならず一般企業のITに対する認識の向上に大きく貢献し、また企業と学生が同じ会場に出展することにより、企業の生の姿を見ることができ、キャリア教育の点からも有意義でした。二〇一七年度は各ブースとも、プログラミングや電子工作などのワークショップが多数で、来場者の評判も極めて良好でした。AIやロボットなどの先端技術のデモ展示も有り、学生や来場者の興味を喚起したのも特徴の一つです。

一方、企業と学校との交流会の中で、現場の教師



提出された政策要望・提言を基に意見交換

から、教科の教育と事務作業で時間に追われ、ITの新しいトレンドを学習する時間がなかなか取れないとの悩みも報告されました。教師が先端のITにふれ理解を深めることがAIやIoT人材を育成する第一歩です。普通高校でプログラムを教えない、工業高校では要素技術は教えるがIoTのようなセンサ、マイコン、ネットワーク、クラウド、サーバー全体にまたがる総合的な教育は行われたい、といった現実を打破することがAI、IoTに対応する新たな人材の育成につながります。

またAIの基礎であるニューラルネットワークは、高校の数II B、数IIIの知識があれば理解できません。決して超難解な高等数学は必ずしも必要ありません。社会人エンジニアにAIのプログラムを教える際に最も苦労するのは高校時代の数学の再学習です。微分、行列、漸化式など、社会に出たら忘れた数学を再度学習することの難儀さ、文系出身のエンジニアだと一から勉強しなおさなければならぬ苦痛などです。頭の柔らかい高校時代に数学の理解とニューラルネットワークの学習を積み、AIを駆使する人材を育成することができず、指導要領に則った授業が基本ですが、沖縄県がIT立県を目指すならば、こうした視点での課外活動の推進や企業との連携、教師への先端技術の教育など様々な手段が講じられても良いのではないのでしょうか？

人材育成と教育は中小企業の課題でもあります。

### 4. 環境問題について

教育委員会だけでなく、商工労働部や他の組織を挙げて県全体で取り組むべき課題でもあります。未来を担う子供たちの教育には特に総力を結集すべきです。人材育成にけるオール沖縄体制を要望します。

また、IT津梁まつりなどの一過性のイベントだけでは興味を引くことはあっても、継続的なプログラミング教育、STEM教育などが課題として残ります。

県内においても民間による学生向けのプログラミング教室が開催されており、南風原、嘉手納、宮古の三つのCoderDoo（※）、テックキッズ、デジラボおきなわ等が積極的に活動しています。これからのグローバル人材に必要なスキルの一つがプログラミング能力です。県の積極的な取り組みも課題の一つと考えます。

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。沖縄県においても「第2次沖縄県環境基本計画」など基本的な取り組みの枠組みを示し、多くの施策が展開されています。私達沖縄同友会も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。

つきましては、これらを踏まえ、以下のことについて要望・提言します。

### (1) エネルギー政策について

中小企業家同友会では、再生可能エネルギー中心の経済へ転換し、新たな中小企業の仕事と雇用を生み出し、持続可能な地域づくりをめざす「エネルギーシフト」（エネルギーの地産地消）の実現に向けて、全国で取り組みを進めています。県内においてもバイオマス発電等の分野で参画するチャンスを探っていきたく考えています。会員アンケートでは、「再生可能エネルギーの開発について地元企業に関わることを期待する」などの意見があります。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

① 沖縄県と沖縄総合事務局の再生可能エネルギー活用に関する方針、取り組み姿勢など県民向けの説明会を開催すること。

② 県は上記の①を踏まえ、中小企業の再生可能エネルギー活用に関する新しいビジネスの創出に繋がる仕組みづくりに取り組むこと。

### (2) 電力自由化について質疑

会員アンケートで県内の電力自由化の状況理解について質問したところ、良く理解できているが7%、少しは理解できているが47%、ほとんど理解できていないが46%となっています。また、本土に比べ県内の電力自由化が進展してないことについては、県議会の一般質問なども取り上げられ、県答弁は「制度の周知を図ります」としています。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

○ 県は電力自由化の目的や制度について、電力自由化が進展するよう、広報の強化を図ること。

### (3) 廃棄物政策について

会員アンケートで事業系一般廃棄物と産業廃棄物の排出・処分や産廃のマニフェスト発行について質問したところ、産廃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となっています。これを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

① 県は事業者向けの産廃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

② 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廃廃棄物の減量化、再資源化についても一層の取り組み強化を図ること。

### (4) 環境マネジメントシステムの導入促進について

会員アンケートで環境マネジメントシステムの導入について質問したところ、環境マネジメントシステムは導入していないが80%、エコアクション21(EA21)の導入が7%、ISO14001導入が6%、その他が5%となっています。沖縄同友会では中小企業向けの環境マネジメントシステムとしてEA21導入は有効であるとの考えで、従来からEA21の普及・啓発を行っています。また、県環境部においてもEA21の普及・啓発活動が継続されています。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

① 中小企業に対してEA21認証取得に向けた普及活動の取り組みを強化すること。

② 事業系一般廃棄物、産廃廃棄物の中間処理業者、収集運搬業者の許可申請や許可更新の時に、EA21の普及を勧めること。また、公共工事の工事成績評定（審査項目運用表）において、ISOもしくはEA21を取得している下請（協力）企業の活動を評価すること。

**設備投資に係る 税の優遇制度**

<3つのポイント>

- ☑ 県内事業者・県外事業者を問わず活用できます！
- ☑ 5年以内に購入した資産が対象となる場合があります！（\*）

（\*）但し、産業高度化・事業革新促進地域制度は除く。

☑ 赤字でも優遇制度を活用できる場合があります！

沖縄には、設備投資に係る税の優遇制度として、特定の地域や特区が指定されています。

① 観光地形成促進地域 ② 産業高度化・事業革新促進地域 ③ 情報通信産業振興地域・特別地区 ④ 国際物流拠点産業集積地域 ⑤ 経済金融活性化特別地区

**沖縄特区・地域税制活用 ワンストップ相談窓口**

TEL: 098-894-6377

E-Mail: okitoku@okinawa-ric.or.jp  
URL: https://www.zei-tokku.okinawa/

（公財）沖縄県産業振興公社 経営支援部 事業支援課  
沖縄特区税制活用促進事業  
営業時間 8:30~17:15（土日、祝日を除く）

**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 / 〒901-2224 沖縄県宜野湾市真志喜2丁目4番16 コーポ地下203号  
TEL (098) 898-1055 (代) FAX (098) 996-3357

沖繩営業所 / 〒904-2165 沖縄県沖繩市宮里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（04））を取得いたしました。

<南部支部会員>

役員研修講座第1講  
**「よい会社」・「よい経営者」を  
 目指す!**



国吉昌晴氏

グループ討論でも出ていきましたが、オイルショック時にトイレットパーパーの買占めが起きた時にも同友会ではそれを制する動きがあったことにも感動しました。同友会をここまで発展させてきた先輩経営者の尽力には頭が下がります。

六月九日、沖縄産業支援センターにて役員研修講座第一講が四十五名の参加で開催されました。中小企業家同友会全国協議会の国吉昌晴顧問を講師に「同友会理念とは?」その形成された歴史をテーマに話されました。昨年に続き中同協の国吉顧問のお話でしたが、初めて聞いたお話しのように新鮮で、一九五七年からはじまる同友会の歴史やその前身である組織からの運動の歴史には感動しました。五十年代、六十年代そして七十年代へと高度成長期でありながらも、どの時代にも通用するような理念を確立し「よい会社」とは「よい経営者」とは「と真剣に向き合ってきた歴史は後輩や後継者に自信を持って引き継げるものだと感じました。バブリー期にも流される事なく先を見据えた判断があったからこそ「労使見解」であり「企業変革支援」が存在するのだと本当にありがたいと思いました。



全員でハイチーズ!

六月二十七日、八汐荘にて浦西支部役員研修会が十九名の参加で開催されました。高原勝也浦西支部長と喜納朝勝代表理事の挨拶のあと、友寄利津子副代表理事より「同友会を語る・役員への心構え」をテーマに「労使見解」を通し

て社員をパートナーだと気がつき、社員共育塾や同友会大学などに積極的に社員と参加するようになった自身の体験を踏まえ話されました。その後、田場英行幹事長より今年度の役員組織編成の発表があり、高原勝也支部長から支部の方針につい

浦西支部役員研修講座  
**「労使見解」で気づいた  
 社員はパートナー**

障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法に基づき、障害者差別禁止指針と合理的配慮指針が掲げられています。今回は、バス運転手の事例を挙げ、なぜ裁判に至ったのか、どの部分が合理的配慮の提供義務違反となったのか、ポイントを解説

六月十五日、JTAドーム宮古島にて宮古支部経営指針作成セミナー第一・二講が(有)コンサルタント朋友の奥長弘三氏を講師に二十二名の参加で開催されました。

始めに「なぜ経営指針が必要か」をテーマに経営理念の必要性について学び、検討シートを使って自社の経営理念の深堀を行いました。そのあと、「経営ビジョン」につい

ての講義がおこなわれ、自社の十年ビジョンを考え、作成したあと、「労使見解」を学びました。翌日は、検討したシートをもとに発表と討論を行い、さらに深めました。最後に企業変革支援プログラム活用法や同友会の歴史と理念について話があり、受講生からは「二日間、大変勉強になった」と感想がありました。た講座となりました。(事務局)

**碧の会**

北部支部・碧の会  
**それぞれが合同委員会で  
 今年度計画立てる**

六月十二日、沖縄産業支援センターにて碧の会の合同委員会が三十六名の参加で開催されました。「同友会の魅力って?」のテーマで下田美智代碧の会運営委員より報告があり、碧の会に入ってから体験報告を野口蘭子・砂川千賀子碧の会運営委員より報告が

ありました。その後、美味しいお菓子を食べながら、今年度の計画を四つの委員会に分かれて企画しました。各委員会、盛り沢山の内容を企画しました。また、九月に開催予定の第三十回輝く女性経営者のつどいの魅力やグループ討論での学びの大切さなどについて、根橋理香碧の会副部長より話がありまし

た。北部支部は若手が多く、活動も活発で、十一月に開催される「責主交」にも大勢で参加することを決意しました。

六月十二日、名護市中央公民館にて北部支部合同委員会が十七名の参加で開催されました。比嘉みみ子北部支部相談役より「同友会とは」をテーマに、沖縄同友会の歴史や活動と運動の違い、役を引き受けるときは「義務感」ではなく、「使命感」を持つて引き受けることの大切さが語られました。また、北部支部は二〇二〇年に設立三十周年を迎えるので、今から会員を巻き込み、全体で準備を進め成功させようという話がありました。その後、各委員会に分かれて今年度の計画を立てました。

その後、会場を移して懇親会を行いました。役員同士の絆を深めました。今年度、支部役員会では「労使見解」や鋤柄修著書「経営者を叱る」等で学習会を開催することにしていきます。(事務局)

健障者委員会学習会  
**事例を通して学び深める**

六月二十日に健障者委員会の主催で、「弁護士に学ぶ『合理的配慮』学習会」あなたの会社ならどうする?」が開催されました。弁護士法人テルト法律事務所照屋俊幸代表弁護士を講師に、二十七名の参加者が学びました。

していただきました。その後のグループ討論では、各社の意見交換を行い、企業として、このような指針を念頭においておくこと、過重な負担にならないために、双方の関係者を交えた話し合

いを重ねる必要があることを学びました。

の講義がおこなわれ、自社の十年ビジョンを考え、作成したあと、「労使見解」を学びました。翌日は、検討したシートをもとに発表と討論を行い、さらに深めました。最後に企業変革支援プログラム活用法や同友会の歴史と理念について話があり、受講生からは「二日間、大変勉強になった」と感想がありました。た講座となりました。(事務局)



役員研修会で学ぶ役員



全員で「青全交」のPR

第21回  
**女性経営者  
 全国交流会 in 埼玉**

六月二十一日、二十二日、埼玉県にて第二十一回女性経営者全国交流会が開催され、沖縄より

以下、参加者アンケートより掲載。奥様は自分と違った視点で会社を見ている↓最強(最恐?)のパートナーになる。とても学びが多く経営者自身が行動しないとイケない。私の経営哲学が間違っていないことを確認できた。これから業界を見据える力をつけなければならぬ。経営者としての覚悟、具体的な実践が学べました。今の時代を生き抜くためには、①読む力 ②問う力 ③つなぐ力の三つの能力が必要。実践してみます。

**「川柳」大募集!**

第四弾!「経営者川柳」の募集をおこないます。今回の問題は、「モノレール」(締切/七月末) 九月号「二ライみらい」で発表します。ドシドシ応募ください。前回に引き続き、豪華景品をお渡しします!! 提出先: 沖縄県中小企業家同友会 FAX: 〇九八-八五九-二〇八 メール: doyu@okinawa.doyu.jp

宮古支部経営指針作成セミナー  
**自社の10年ビジョンを考える!**

始めに「なぜ経営指針が必要か」をテーマに経営理念の必要性について学び、検討シートを使って自社の経営理念の深堀を行いました。そのあと、「経営ビジョン」につい



今から二年前沖縄の一人の女性が沖縄市登川に



取材の日のランチ♪

体が元気になる食事を!

最初はてんぷら屋、タ イ焼きの考えがあがって いたものの、玄米が体に

最初はてんぷら屋、タ イ焼きの考えがあがって いたものの、玄米が体に

玄米屋実樹を開店させま した。その方はとてもパ ワフルで、笑顔の素敵な 女性経営者の上原さん。 店内、店外も女性ならで はの素敵な工夫がたくさ ん。リラックスできる空 間を提供しております。

「融資を申し込む時は、 事業計画と資金繰り表の 二つをつくり、数字を見 える化し、計画をきちん と説明すること。一度で

「基本は感謝」。自分な りの小さなお店で中身を 充実させて楽しみながら 結果を出して生きたいと 意気込みを語って頂きま した。

げんまい屋 実樹 (中部支部) オーナー 上原ひとみ氏 所在地/沖縄市字登川2-10-1 TEL/090-4355-3101 事業内容/飲食業

(新城恵梨花)

第24期 同友会大学 「組踊」の舞台上でスタート!



神谷武史氏

には学長代理の石川元章 氏と三名の講師が参加す ださる、「同友会大学の理 念、趣旨」についてご挨拶 頂きました。石原地江 副代表理事の「受講生の 決意」もあり、参加者自 身が受講後の成長を期待

する時間となりました。 引き続き行われた第一 講の記念講演は、毎年大 きな感動を呼ぶ「小さな 島の大きな文化」のタイ トルで「組踊」伝承者 神谷武史氏の舞台でし た。今年も、通常の観劇 では見られない、舞台演 者による講話や目にする 機会のない舞台化粧の様 子などに引き込まれてい ました。(下田美智代)

那覇支部経営基礎講座第1講 経営は人を幸せにしなければ 意味がない!

六月十一日に八沙荘に て、那覇支部経営委員会 主催の経営基礎講座第一 講が四十二名の参加で開 催されました。講師の宮 沢財務管理オフィス(株)・ 社長の宮沢賢氏に「資金 調達の方法と金融機関と

の上手な付き合い方」の 題目で講義を行って頂き ました。



「数字」について学ぶ

ゆいまゝる学習会 本格的に動き出した電力自由化

六月十四日、ビジネス

融資が通らなくても、何 度でもあきらめずに伝え 続ける。申し込む前から あきらめていてはダメ。 最長で一年以上掛った時 もあった、「期日通り返 済するなど、日頃から金 融機関に信頼してもらえ る実績をつくっていくこ

とが大切。信頼をつくる ことで次の融資に繋が る」、「損益と資金繰りは 異なる。資金繰り表を作 成し、一年間の動きを把握 する」、「会社経営では、 適正な資金を持ち、PDC Aサイクルに沿った経 営をすることが重要」、 「経営者はお金から逃げ たらダメ。お金は怖いとい う意識を持つておくこ とも大切」、「経営は人を 幸せにしなければ意味が ない」、「会計は難しくな い。車の運転と一緒に慣 れたら簡単」など、とて も学びが多く、再認識す ることの多い講座となり ました。(上地裕介)



新会員の皆さん

新会員オリエンテーション プレジデントで同友会特集!

六月十五日に今年度最 初の新会員歓迎オリエン テーション「同友会を知 る会」が沖縄産業支援セ ンターにて二十五名の参 加で開催されました。

「うりずん」の仲本明副 部長より、「入会時にな かなか参加できない時期 もあったが、現在は事業 承継をし、会社の業績も アップしている。常に湧 き出してくる課題を打ち明 けられるのが同友会のゲ ループ討論。学んだこと を会社で実践するのが同 友会。ぜひ積極的に参加 してください。」と新会員 へエールを贈りました。

今回参加した新会員十 名の自己紹介とバッジ贈 呈、「同友会をどう活用 しますか?」のテーマで ミニグループ討論を行 っています。(善平社労士 事務所・善平克恵)

中同協第50回定時総会 第15分科会 プレ報告会

最初に「ゆいまゝる」 部長のきらら総合企画(有) の玉栄章宏社長より「本 格的に動き出した県内の 電力自由化」あなただの家 庭や事業所も電気が安 くなる」をテーマに講 義をしていただき、次に 沖縄県内の電力事業社3 社(沖縄ガスニューパ ワー、おきなわコープエ ナジー、シン・エナジー)



再生可能エネルギーについて学ぶ

の担当者よりそれぞれの 担当を報告します。 系数氏は、中同協女性 部連絡会代表を十年間 担って学んだことを報 告。また、碧の会が発足し た時の目的や想いを熱く 語りました。新城氏は、沖 縄同友会で碧の会の運営 委員から部長・理事から

取り組みを報告してい だきました。 電力自由化がはじま り、沖縄電力と新電力会 社が競争をし、価格は安 くなるが、それと同時に 電力の安定供給や再生可 能エネルギーへの取り組 み、省エネについても同 時に考えていかなければ ならないということをお 考えられた学習会とな りました。(事務局)

読者の声

ニライみらいは、活躍 されている経営者の方の 紹介、各支部、各分会の 活動報告、会員の方の コラムなどで構成されてお り、経営者として必要な いろいろな情報を得るこ とができます。特ににお気 に入るのは、「会員ホッ ト情報」だっからよ」で す。異業種の経営者の方 の新しい取り組みは、興 味深く読ませていただい ています。