

同友会って
どういう会?

魅力動画

行事案内

入会申込み

Facebook

おきなわ同友会しんぶん ニライ みらい

2023年(令和5年)
8月号
No. 425

発行: 沖縄県中小企業家同友会
編集: 広報委員会

〒901-0152
沖縄県那覇市字小嶽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

21世紀に 輝く No.223

琉球泡盛「琉球王朝」でおなじみの(株)多良川は、一九四八年に宮古島で創業。今回は浦添市にある那覇支社に専務の砂川英之さんを訪ねました。

那覇支社の機能は営業の拠点。製造拠点である宮古島の本社で社長を務めるのは兄の拓也さん。那覇支社を担う英之さんは多良川の営業面を受け持っています。二〇〇二年に大学を卒業



するとすぐに多良川に入社。最初の一年は宮古島で製造に関わったあと、那覇支社へ。以後、ずっと県内及び県外への営業に携わってきました。英之さんがいま強力に押し進めているのが、沖縄スピリッツ「MUGE」。沖縄の酒といえば泡盛ですが、琉球王朝時代は官製だったため、庶民が日常的に飲めるものではありませんでした。そこで、雑穀、甘藷(琉球芋)、黒糖など身近にある材料を工夫して自家酒造したのが「MUGE」(芋下)でした。庶民にとっては泡

「MUGE」で沖縄の酒造業界と農業を繋げ、 離島産業の将来を考える

その庶民の酒を大正・昭和・平成を経て約一世紀ぶりに泡盛酒造元三社(請福酒造、久米島の久米仙、多良川)で復活さ

約一世紀ぶりに 泡盛酒造元三社で 「MUGE」復活

盛よりも身近なこの自家製の芋酒は、暮らしに無くてはならないものでしたが、明治後期に制定された酒造法によって自家醸造を禁止されたため一気に下火に。大正の頃までには途絶えてしまったようです。

泡盛業界から酒造業界へ

(株)多良川 専務取締役 砂川 英之 氏 (南部支部)

「泡盛業界ではなく、あくまでも酒造業界」と英之さんは力説します。消費が減り続ける泡盛は古酒に特化する事で復権させ、古酒が現金化されるまでの長い時間を他のお酒を作った稼いだキヤッシュでつなぐ。国内大手酒造メーカーがいろいろんな種類のお酒を作っているように、沖縄の酒造業界も泡盛にとどまるのではなく、そこを目指してもいい。その最初の挑戦となる商品が「MUGE」で、香りや味わいで芋焼酎に対抗できる商品と考

を加えることで蒸留酒にとって大切な香りの面で焼酎に対して特徴や優位性を出せるわけです。

英之さんが「MUGE」に取り組むのは、泡盛が抱える課題を見据えていること。

泡盛の移出量は二〇〇二年をピークに年平均三%程度という速さで減少を続けています。一方の芋焼酎は、二〇〇〇年代初頭の焼酎ブームの追い風を受けて、全国的に出荷量を伸ばしました。唯一、焼酎が伸ばしきれなかった沖縄でも、ここ一〇年でその様相は変わりました。酒税の軽減が廃止されれば、泡盛はさらに減少するでしょうし、九州の焼酎メーカーはその時を待っていて、すでに県内で動いていると言われています。

《会社概要》

(株)多良川
専務取締役 砂川 英之氏
(南部支部)

住所/浦添市勢理客4-9-19
TEL/098-875-1213
事業内容/酒類製造業
URL/https://taragawa.co.jp/

「MUGE」を出発点に沖縄の酒造業界と農業を繋げた沖縄の離島産業の将来を考えています。(伴走舎・牧野誠)

離島農家との連携

沖縄にある四十五酒造所のうち約半数が離島にあります。英之さんが「MUGE」で考えているもう一つの課題意識が離島農家との連携。離島の農業は製糖工場の需要をあてにしたサトウキビ栽培に依存している状態。そこへ「MUGE」の原料の甘藷をサトウキビと輪作してもらうことで農家の収入を増やし、連作障害も防げるのではと考えています。

多種多様なお酒を揃える

砂川英之さんは「MUGE」を出発点に沖縄の酒造業界と農業を繋げた沖縄の離島産業の将来を考えています。(伴走舎・牧野誠)

弊社で働く若者の話。利用者契約で軽度から重度の障がい者が利用するB型作業所から、彼は一般企業への就職を希望した。十日間の実習期間を二回、支援施設や保護者との面談後、正式に採用が決まった。しかし働きたいとの意気込みとは裏腹に問題も発生。遅刻や体調不良で作業に支障。確かに！学校や支援施設と違い立ちっぱなし、動きっぱなし、疲れるし、慣れるまで大変だ。そこで相談した。バスの時間を確認し、出勤時間を三十分遅く、体調管理はお母さんの協力で無理のない出勤日数を調整。体慣らしの一年目から職場環境に慣れてもらい、私たちが待つことを多く経験した。そんな彼も五年目頃には自信と責任感を持って自主的に動けるようになり、さらに、彼はコミュニケーション能力が高く、パート従業員と上手に交流出来る良いところが成長を後押しした。製造の工場内では作業工程表の半分以上を任せられ、時間はかかっても理解できれば健康者に負けない能力を発揮してくれる。パートさんの体力面を支え、互いに補い合ういい職場になっている。そんな彼らと関わること、私自身の勉強にもなり、出会えなければわからない事を教えてくれた。同友会の「共に育つ」「人を生かす経営」は全ての人たちが、働く喜びを味わう場、職場環境づくりを求めているのだと障がい者雇用を通して改めて実感している。(仲本和美)

南部支部6月支部例会
売上至上主義から利益追求へ変革!



親泊氏

六月八日、南風原町中央公民館にて南部支部例会を開催しました。報告者は創業五十年(拓商)の専務親泊元隆氏。幼少時は葬儀屋の息子として学校ではからかわれて、夜遅くまで働く両親の環境で育ち、大学卒業後は警察官として様々な経験を積みます。三十歳になった時、兄弟会議で兄・姉が拓商を継ぐ意思がなく、三年間悩み抜き妻の後押しもあり拓商へ入社します。縦社会どっぶりの警官と比べて「決してゆるくな



福島氏

六月十六日、ビジネス連携部会「ゆいまゝる」部会例会が開催され、(有)福島商店 専務取締役

子どもたちが住んで楽しいと思える男鹿を!

福島智哉氏(秋田同友会)が報告しました。福島さんたちが考えるまちづくりは、行政や商店街といった枠で考えるのではなく、「まず同じ志をもつ仲間と自分たちが楽しめることは何か?」でした。それを

わが社のポピ 第318回 (同)楽技建 宮國 さやか 氏



宮國氏

宮古島の南西部に位置する旧上野村を拠点に建築設備業を営む(同)楽技建の宮國さやか取締役は会社設立の経緯や経営理念についてお話を伺いました。宮國さんは青森県弘前市のご出身で、市内の高校を卒業してすぐに先に働いていた姉を頼って宮古島に来島したのが二十

年前。当初は三ヶ月間だけのリゾートバイトの予定でしたが、宮古にきて一ヶ月が経った頃に現在の夫であり社長との運命的な出会いがあり宮古嫁となりました。電気関係の資格を取得し、最初は別の会社で十年以上働いていましたが、二〇一八年七月に夫の独立を機に共同創業者となりまし

地域に根付いた価値創造企業として お客様に安心と信頼を!

(同)楽技建という社名は、自ら挑戦する心を「楽」しみながら、「技」を磨きあげ「建」納めるという思いが込められています。創業当初は仕事を楽しくむどころか手に負えなくなり、急遽二人を雇い入れますが人材育成もままならない状況でした。朝早くから夜遅くまで仕事に追われる社長をみながら、経営者として会社の進むべき道が見えず悶々とした日々を過ごしていました。そのような状況の中、知人から同友会に誘われ、

第1回 新人フォローアップ研修会 「しかたないからしかたがある」の教訓

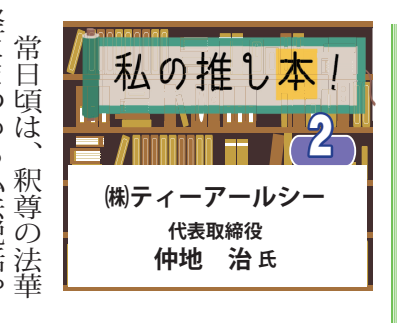
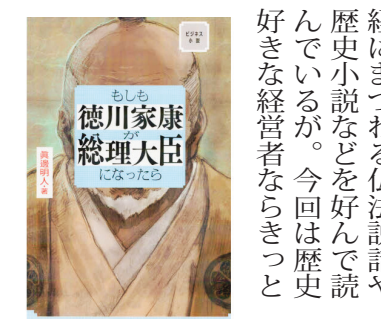


我喜屋氏

五月二十九日、産業支援センターにて第一回新人フォローアップ研修会が開催され、百二十七名が参加し、講師に学校法人興南学園 理事長 我喜屋優氏を迎え、「社会人の心構え」をテーマに講演いただきました。我喜屋氏は五十年前、高校球児のキャプテンとして、沖縄から初めて甲子園出場しベスト4になった際の話から、長年北

《会社概要》 (同)楽技建 宮國 さやか 氏 (宮古支部) 住所/宮古島市上野字上野143-1 TEL/0980-72-2852 業務内容/建設設備業 (電気工事・水道工事・管工事、見積り・設計・施工)

会社、取引先の皆様に対して不安なくサービスを提供できる環境を一番大切にしています。地域に根付いた価値創造企業としてお客様に安心と信頼を提供するリーディングカンパニーになるべく、二人の挑戦は続きます。(先嶋産業(株)・友利博明)



常日頃は、積尊の法華経にまつわる仏法説話や歴史小説などを好んで読んでいた。今回は歴史好きな経営者ならきっと好きな経営者ならきっと... 経にまつわる仏法説話や歴史小説などを好んで読んでいた。今回は歴史好きな経営者ならきっと好きな経営者ならきっと... 経にまつわる仏法説話や歴史小説などを好んで読んでいた。今回は歴史好きな経営者ならきっと好きな経営者ならきっと...

海道での指導経験、十四年前沖縄に戻ったからの興南高校が甲子園春夏連覇するまでの話がありました。監督として「野球を教える」よりも先に、「人としての人間性をつくる」ことに重点を置き、整理整頓やしつけなど三年間徹底した結果、勝利に繋がったと話しました。また、北海道での指導時代極寒の中でも練習方法を独自に見つけ、「しかたない」から「しかたがある」の教訓は、180度思考を変えることで原動力が生まれると強調し、社会人として「目

- ① 中部支部所属、まどか学童クラブの喜屋武勇人会長
- ② 那覇支部南地区所属、(株)アドツーリストの栗田敬一郎取締役
- ③ 浦西支部所属、ちゅら
- ④ 浦西支部所属、シンプロメンテの徳田泰紀所長
- ⑤ 那覇支部西地区、(株)メディアクリエイトの小屋ユニケイシヨンの小原正幸(代理 倉田毅)
- ⑥ 南部支部、(株)元和の内治規代表取締役

新会員 オリエンテーション

六月十五日、同友会事務局602号室にて新会員オリエンテーションが開催され、新会員に6名が参加しました。



新会員紹介



会員ホット情報
今おすすめだよ!



仲宗根氏

「お客様には、ほっこりとした気持ちで今日一日幸せな時間を過ごして欲しい。」オーナー仲宗根さんのそんな願いが込められたスープ専門店、SOUPON(スープオン)。今回は、コロナ禍を契機とした当店の新たな取り組みをご紹介します。開店のきっかけは、ご

主人のお父様の咽頭癌。食事に難を抱える義父がミキサーにかけた味噌汁に頬を上げて喜んでくれたことが嬉しくて、栄養吸収ができるスープのお店を立ち上げました。沖縄の「あんまー」的存在でいたい。だからこそ、自ら足を運んで探した安

も。しかし、意外と熱いもの好きが多いことや、エアコンの冷えで体を温めたいという女性のニーズにマッチし、通年でしっかりお客様を捉えるお店となりました。そんな中、やってきた

スープの力で女性を笑顔に、そしてみんなを幸せにしたい!

心・安全な食材を使い、満足感も得られる食事を提供しているとのこと。立ち上げた十五年前にはスープ専門店が沖縄には存在せず、暑い沖縄で成り立つのか心配



スープをレトルトに

をレトルト化し、一年前から販売を始めました。十数種類あるスープメニューのうち六種類がレトルト化に成功。その中でも一番人気は、レトルト限定「長命草とスイートコーンのスープ」。普

通に作るど苦味や臭みが強いものの、レトルト化の高温加圧によりこれらが抑えられ、美味しくいただけるのだそうです。「今は店舗内だけです。これからは県産品のシヨップでの取り扱いや、通販にも力を入れて

《会社概要》
(株)ライトブレイン
代表 仲宗根 美幸氏
(那覇支部)
住所/那覇市おもろまち4-11-36
TEL/098-963-6750
事業内容/飲食業(カフェ・スープオン)
URL/http://soup-on.jp/

「ありがとう」の行動と効果、「ありがとう」のブランドイング、人手不足と「ありがとう」、これからの「ありがとう」で構成され、新城社長が長年取り組まれている自社のP

インボイス制度を中心とした令和五年度の「ありがとう」のテーマで、(株)東和の新城浩司社長より報告がありました。



新城氏



新城氏

宮古支部6月支部例会
全てを変える「ありがとう」の行動

R(パブリック・リレーションズ)活動をわかりやすく説明しました。またスライドにはご自

身、社員の笑顔の写真が散りばめられていて、社員の生の言葉が伝わってくる臨場感あふれる内容でした。続いて「企業にとってPRとは？」のテーマで少人数グループ討論を行

い、参加者からは「業種や会社の規模などに応じて、各社それぞれPR活動を行っていることがわかった」「ありがとうの言葉の意味、素晴らしい声が聞かれました。(ア



Zoom併用で開催

ナタビ宮古島・愛川直樹

が複雑なため、なかなか理解が追いつきませんが、十月一日から実施が予定されています。各社対応が異なりますので、自社はどのような対策が必要なのかを早めにつ

ドリムプランの盛島猛氏から、経営指針を作成する上で重要な「労使見解」にある「経営者の責任」等、同友会理念と絡めて講義しました。その後グループワークで意見交換が行われ、経営指針がなぜ必要か、その意義を深められた事前学習会となりました。



3名からの報告で深まる

第1回 経営サポート学習会
インボイスを中心に令和五年度の税制改正

六月二十日、「インボイスを中心とした令和五年度の税制改正」のテーマで、藤原亮税理士事務所 長 藤原氏に講義頂きました。

1 免税事業者に対する納税額の負担軽減(2割特例)

2 中小企業に対する事負担の軽減(少額特例)

3 1万円未満の返還インボイスの交付を免除

第56期 経営指針作成講座 事前学習会
今後二つ二つ描いたビジョンを叶える

六月二十九日、第五十六期経営指針作成講座事前学習会が開催され、十八名が参加しました。

実践報告として、(有)フィチャー企画の伊波重矢子氏から、「受講して気付いたことはプライドを捨てないと自分のために描いたビジョンを叶えていきたい」と発表がありました。続いて講師の(株)

六月二十二日・二十三日、第二十六回女性経営者全国交流会が、福岡・北九州市とオンラインで開催され、全国から九百七名、内沖縄から十九名が参加しました。

各地の女性経営者による報告と活発なグループ討論を通して学びを深め、二日目の記念講演は、(株)西日本新聞執行役員北九州本社代表の甲木正子氏が登壇。男女雇用均等法二期生として入社後、まさに男性中心社会のな



47都道府県から集まった参加者

第26回 女性経営者全国交流会 in 福岡
新しい時代の創造! 全国から907名が参加

か結婚、育児、キャリアアップと道を切り開きました。時代の移り変わりを前向きにチャレンジする体験報告に、参加者から「多様な視点で経営改革するお話しに凄く力をもった」「アンコンシャス・バイアスの理解が深まった」と感想がありました。二日間の交流を通して、女性経営者の力強いエネルギーを体感できた二日間になりました。(事務局)

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
豊見城営業所/〒901-0211 沖縄県豊見城市字饒波499-14
TEL (098) 850-1455 (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(08))を取得いたしました。

ロー、社内の勉強会などへの支援要望」「長期インターンシップ導入」「申請書類の簡素化、オンライン申請など」提案、課題を頂きました。沖縄県知事が障害者5,000人超の方が仕事を求めていると話していました。中小企業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サポートを行えば、障がい者雇用を拡大させていくことができます。

障がい者と健常者が共生できる社会の実現こそ真に豊かな社会と言えます。法定雇用未満の中小企業が多数を占める中でも障がい者雇用に積極的に取り組みたいが、就労環境の整備、労務管理の問題などで躊躇している現状もあり、また知的、精神、発達、重度さまさまな障がい特性への理解が進まない社会の状況もあります。「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」と明記しています。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でき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の実態調査の結果、その半数以上（20年調査報告数字沖縄労働局調査）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
- ②零細・中小企業は、障がい者を雇用しても報奨金の対象企業ではありませんが、雇用義務のかからない企業が、障がい者を雇用するメリット性を高め、障がい者雇用を積極的に取り組めるよう法人税軽減、優先入札などに反映される支援策に取り組むこと
- ③リモートワークを要望する重度障がい者の方々は、自宅での介護支援、保険の適用が、受けられません。自治体もしくは雇用している企業の負担を強いている状況では前向きに働く環境でもありません。多様な働き方のニーズに添えていくためにも緊急に、問題解決に取り組むこと。
- 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。企業として合理的配慮の提供における設備投資などに支援策を検討すること。短期間の職場実習の利用を考え、中小企業の声を反映させながら柔軟かつきめ細かい支援策をたてること。
 - ・給付までの期間の短縮及び各給付金の給付期間の延長
 - ・企業への説明機会の拡充
 - ・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対象とする、緩和策など提案を要望する
 - ・沖縄同友会が主催し、各市町村で開催地を変えながら開催している、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、教育の各分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) 障がい者への「アシスティブ・テクノロジー」導入支援

障がいをもった人が生活をする上で、その障がいゆえにさまざまな困難に直面します。

情報、移動、コミュニケーションなど、援助者の助けを借りなければ成立しない場合もあります。

しかし、支援技術というテクノロジーを使うことで、生活を自立に導くことが可能になってきます。

これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

- ①特別支援・教育学習支援
支援を要する児童・生徒への学習支援機器の導入と開発の支援
- ②障がい者支援
障がい者の自立・就労を支援する最新のICT・ロボット技術「アシスティブテクノロジー」の導入と開発の支援。
※車イスなどの歩行支援機器や、介護ロボット、視覚聴覚支援機器など

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

コロナの長期化により、沖縄県内の観光産業はまだまだ壊滅的な打撃を受けており、中小企業の観光業に関しては、インバウンド客の回復がまだ見込めない状況があり、経済的に切迫して事業の継続が困難な状況にまだまだあります。第三次産業である「観光」。沖縄県としての最も重要である基盤として、地元事業者の廃業を防止する為、コロナ後の観光誘致による更なるV字回復にむけてどのように生き残れるか、具体的対策を打ち、現在・将来の沖縄観光についてどのように取り組むべきかこれらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ①観光事業者向け、コロナ明け沖縄県融資制度、保証枠の更なる創設
 - ・コロナ明け、V字回復に戻りつつある観光客の受け皿としてなくてはならない観光施設に対し、資金が持たず廃業を防止するため観光立県を目指す沖縄県として地元観光事業者が生き残れるように新たな融資支援策を創設すること
- ②県税及び各市町村税の減免処置
 - ・昨年に引き続き、コロナの影響を受けた事業者の固定資産税令和4年度の事業用家屋などの減免処置が令和5年度は継続させないなどの、これまでのコロナ禍の影響が残る施設事業者への課税は事業の継続が困難となるため、納税猶予などではなく減免処置などの対策対応を図る事。
- ③サービス・商品開発・設備投資への補助金、人材確保、育成に関する助成金の拡充
 - ・コロナ後の更なる観光回復に向けてのサービス・商品開発・設備投資への補助金、人材確保・人材育成に関する助成金の更なる拡充や新たな対策処置を図るとともに、実際に活用しやすいシンプルな制度設計を検討する事。
- ④沖縄県主催の「海関係者への安全祈願」等のイベント実施
 - ・海からの恩恵を受け、沖縄県は観光産業や県内産業が発展していった流れとして、沖縄県主催の、観光シーズン入りに合わせて、県全体の観光事業者の一致団結（1チーム沖縄）の意識統一も含め、安全祈願祭を、歴史的発展に関係してきた、那覇港で毎年実施する事。
- ⑤新たな補助金・協力金などの支援
 - ・コロナ禍で大打撃を受け、まだ平時に戻っていない売上減少などの影響がある業種・企業への対策を図る事。また、宿泊施設においても特に現地法人宿泊施設への、新たな対策を図る事。
- ⑥情報開示の充実
 - ・昨年に引き続き、メディアを活用し、海外航空路線・国内路線・大型クルーズ船入港・新たな入客見込みの、搭乗率・乗船率などの、詳細情報をTV・ラジオ・WEB・SNS系で情報開示すること。情報があれば、観光産業や県内その他企業がそれぞれ経営判断の参考をして事業継続・計画に大いに役立てる事ができます。

2. 地球温暖化防止対策とエネルギー・廃棄物対策について

環境問題への対応は、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。

県内中小企業は「省エネ・再エネ」・「廃棄物リサイクル」などに高い関心を持って環境問題に取り組んでおりますが、省エネに効果のあるZEB・ZEHや、再エネの太陽光発電(蓄電池併置)や、その他の温暖化防止策とエネルギー・廃棄物対策についての取り組みは十分とは言えない状況があります。

これらの取り組み向上には、県関連情報の周知と県・市町村・事業者の連携が重要と捉えています。これらを踏まえ、以下のことについて要望・提言します。

- ①ZEB・ZEHの普及はCO2の削減効果・カーボンニュートラルの実現など大きな効果が期待されていることから、

県・市町村の公共施設や事業者施設へのZEB導入と県民の住宅へのZEHの普及啓発を行うこと。また、ZEB・ZEHの普及に当たっては導入するための補助金などについて十分な説明を行うこと。

- ②太陽光発電はカーボンニュートラルを達成する為に、再生可能エネルギーとして世界的にも注目を集めている。しかし、電力需給のアンバランスを理由に、電力会社から、太陽光で発電した電力の出力制御（停止）が連日行われている。再生可能エネルギーはCO2の排出量が低いことから、極力制限しないよう取り組むこと。
- ③容器包装プラスチック・生ごみ・食品廃棄物は国が2030年までに削減すべき目標を掲げているが、いまだリサイクルが進んでいない状況であることから、県はこれらの廃棄物対策を促進する観点から、市町村・事業者と調査研究を行い廃棄物リサイクルの向上を図ること。
- ④2022年4月1日から施行されたプラスチック資源循環促進法は、設計製造・販売提供・排出回収リサイクルなどで発生するライフサイクル全般のプラスチックを循環型経済への移行を目的としているが、その概要や事業に与える影響等について判らない中小企業が多いことから、県は同法の趣旨と取り組みの周知徹底を行うこと。
- ⑤2016年のモントリオール議定書の改正（ギガリ改正）において、空調冷凍冷蔵機等の冷媒として幅広く普及しているHFCは、2036年までに段階的削減や廃絶義務が国際的な約束事となっている。沖縄県としても、省エネルギー型機器の普及促進と共に、ノンフロンへの切り替え促進・制度整備に取り組むこと。
- ⑥県知事等は、1月に、西村経済産業大臣に「燃料高騰等に伴う電気料金の上昇に係る沖縄県の構造的不利性を踏まえた対策」を要請した。今回の支援要請の成否は、島しょ県沖縄の2030年低炭素・2050年脱炭素社会の実現を左右し、県内事業者にとっては死活問題でもある。政府に対し粘り強く交渉し、継続的な支援実現を図ること。

3. 6次産業化の推進について

沖縄県中小企業家同友会にて行った2023年度政策要望・提言アンケートの結果では、「異業種との連携の可能性はあるか？」という設問に対して、回答者総数119件のうち取組・検討をしている企業は58件と全体の49%であった。

今回の設問は6次産業化を含めた広義の連携を問うたが、6次産業化に限って言えば農林水産省が認定する6次産業化・地産地消費に基づく事業計画の認定件数（別紙）では、沖縄県は合計60件と全国的に見ても決して少なくはない。つまり、沖縄県において6次産業化を含めた連携を視野に入れた会社が増えてきてはいるが、「6次産業化は農林水産業者のみに関係することで、自社には関係ない」と考えている2次・3次産業者もまだまだ多いと考えられる。

現状、6次産業化に取り組む農林水産業者は各社独自に情報収集や試行錯誤を繰り返しながら商品・事業構築を行っている。その為、平成23年度に日本政策金融公庫によって行われた6次産業化に取り組む農林水産業者を対象とするアンケートでは、6次産業化事業の黒字化に平均4.1年かかったという結果が出ている。資金・人員体制面での体力が十分とは言えない中小企業が赤字事業を4年継続するのは言うまでもなく容易ではない。

6次産業化事業の軌道化にそれほど時間がかかる要因として、農林水産業者の中で初めから2次産業・3次産業の取組経験・知見がある事業体は数少ないことが挙げられる。回答総数先述の日本政策金融公庫実施のアンケート結果でも全体の55.8%が「当該事業に必要な人材の確保」が6次産業化に取り組む上で重要と回答している。これらを踏まえて、以下のことについて要望・提言します。

- ①6次産業化に取り組む1次産業者（農林水産業者）と技術や知見のある2次・3次産業者とマッチングができる機会を作ること。また、相互にプレゼン（強みや弱みを共有）をする場などを作ること。
- ②現場から離れることが難しい1次産業者（農林水産業者）でも情報収集や2次・3次産業者とのマッチング可能なポータルサイトを作ること。また、情報交換のツールを構築すること。

2. 人材確保・育成について

1) 高校新卒者の定着率向上支援（ミスマッチによる離職防止対策）

沖縄労働局によると、2017年3月に県内の高校・大学を卒業した就職者が3年以内に離職した割合は、高卒は53.2%、大卒は39.0%となっています。

特に高卒者の離職率の内訳を見ると、1年目は23.4%、2年目は12.8%、3年目は13.6%と1年目の離職率が高くなっています。その理由として多かったのが、「仕事が自分に合わない」で、「人間関係が良くなかった」「休日休暇の条件が良くなかった」が続いています。

また、リクルートワークス研究所の調査によると、企業の具体的な事業内容や仕事の中身、研修などについて、事前に調べずに入社したか、調べても入社した企業以外の情報は集めなかった人が、半数以上いたという結果が出ています。自ら情報を収集して就業する企業への納得感や好奇心を高め、ミスマッチを防止する機会の提供が重要になってきます。これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

①高校生から中小企業経営者等による講話の機会、職場見学や職場体験の機会に対する支援を企業と連携して行うこと

2) Society5.0の実現に向けた教育・人材育成について

子どもたちがICTを基盤とした教育を受け、Society5.0の時代を生きることは、中小企業の未来を繋ぐ重要な位置付けと言えます。また、デジタル技術は今後ますます加速し、重要性を増していくことが予想されます。子どもたちがデジタル技術を安全に使いこなし、社会において有意義な貢献をするためには、デジタルシチズンシップ教育が欠かせないものとなっています。

しかし、子どもを取り巻く環境は幼い頃からインターネットが身近にあることが当たり前となっており、インターネット上での安全な行動を学ぶ前に環境が与えられています。また、学校現場においても、IT技術や情報モラル、デジタルシチズンシップといった様々なリテラシー分野の教育が年に1回～数回程度の講演などで終わるケースが多く、その教育は十分ではありません。現代では、携帯電話などの普及によりインターネットが身近な存在となっており、青少年が違法・有害情報サイトを通じて犯罪やトラブルなどに巻き込まれるケースが年々増加しています。また、自殺やいじめに繋がるケースも稀ではありません。ITを十分に使いこなせるための様々なリテラシー分野の教育を施すことは近々の課題と言えます。情報リテラシー教育は一度受けたら終わりではありません。技術の進化に伴い、新たな情報リテラシーのスキルが必要になってくるため、情報リテラシー教育を継続的に行う取り組みが必要です。これらを踏まえて、以下の政策要望・提言します。

①実態調査と対策

情報モラル指導の実施状況や児童生徒のトラブル状況を把握するため、沖縄県全域の学校を対象にアンケート調査を実施し、実態把握に努め、実情に応じた対策を施すこと

②デジタルリテラシー教育プログラムの充実

子どもたちが健全にインターネットを使える環境を目指して、メディアリテラシー教育やソーシャルメディアの使用法の教育といった児童生徒がデジタルリテラシーのスキルや知識を向上させ、安全で健全なデジタルシチズンとして成長できるよう、専門の民間企業や団体を積極的に活用し、継続的に学習ができるよう教育プログラムを充実させること。

③子どもSNS教育相談の新設

子どもたちの日常の悩み、自殺やいじめを防ぐため、LINEなどのSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を使った相談窓口を新設すること。SNSは若者のコミュニケーション手段として定着しているため、身近な存在を活用することで子どもたちの相談へのハードルを下げる工夫を施す必要があります。

④親や保護者向け情報サイトの新設と三位一体となった連携への取り組み

親や保護者たちは、子どもたちがデジタル技術を安全に使いこなすために、情報や支援が必要です。親や保護者向けの情報サイトを構築または情報を発信している民間と連携し、積極的に情報発信に取り組むこと。また、親

や保護者に当事者意識を醸成させるため、PTAや専門の民間企業・団体と連携し保護者の対応力の底上げを図ること。

⑤妊産婦及び乳幼児期の保護者に向けた教育プログラムの提供
近年、乳幼児期のスクリーンタイムが育児に与える影響が懸念されています。このため、保護者には、スクリーンタイムが子供たちに与える影響についての情報を提供するなど学べる機会の創出を図ること。具体的には、スクリーンタイムの制限についてだけでなく、健康的なスクリーンタイムの選択肢や、スクリーンタイムの監視方法など、乳幼児検診時の相談窓口の設置や待ち時間を活用した啓発動画の配信、e-ラーニングなどのオンライン学習等の環境整備を専門の民間企業や団体と連携し実施すること。

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. ジェンダーにおけるアンコンシャスバイアスへの気づきを促す

会員へのアンケート調査で、男性社員の育児休暇の取得について聞いたところ、「今までに男性社員で育児休暇を取得した。または、予定している社員はいますか」という問いに対して「はい」25%、「いいえ」75%。また「いいえ」と答えた人に対して「男性が育児休暇を取得する制度が整備されていますか」という問いに対して「はい」が40%、「いいえ」が60%。「いいえ」と答えた方に、「なぜ、整備していないのですか」という問いに対して、「対象がいらない」が約38%、「必要ない」が約3%「整備したいがやり方がわからない」が約20%という結果でした。以上のことから男性の育児休暇取得率を上げるためには、「整備したいがやり方がわからない」という20%の企業のフォローに具体的に動いていく方がよいと考えられます。そのため男性の育休取得を実施している企業への聞き込み調査とそれを元にした整備方法を検討し会内に知らしめることをしていきたいと考えています。

元々女性の育児休暇取得率は高い傾向にありますが、このアンケートの結果で見ても、男性の育児休暇取得率は非常に低い傾向にあります。アンコンシャスバイアスにより、女性に家事・育児・介護の負担が偏っていることが、女性リーダーが増えない大きな原因となっています。国も政策として、男性の育児休暇取得を推奨しており、2022年10月1日より「産後パパ育休」が新設され取得しやすくなりました。さらに給付金も実質10割に引き上げるよう調整すると2023年3月に発表がありました。男性も家事・育児・介護をすることが当たり前になるためには、アンコンシャスバイアスへの気づきを促すよう広く県民へ届くような啓蒙活動を行うことが重要です。これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

広く県民への啓蒙

①アンコンシャスバイアスへの気づきを促す

大人から子どもまで広く県民に対して、ジェンダーに関するアンコンシャスバイアスへの気づきとなるようなテレビ・ラジオ・SNS・新聞でのコマーシャルを制作すること

②「産後パパ育休制度」の周知

中小企業家同友会や各団体との連携による周知を行うこと

※アンコンシャス・バイアス (unconscious bias)。日本語で「無意識の偏ったモノの見方」。他にも、「無意識の思い込み」「無意識の偏見」「無意識バイアス」等と表現されることもある。

2. 賃金引上げ・正規雇用促進・労働環境向上について

同友会は、「人を生かす経営」を目指しており、「人を生かす経営」のためには、従業員の生活保障が重要であり、経営者には、従業員の賃金を引き上げていくことが求められています。会員アンケートでは、経営に物価高の影響を受けている企業が82.6%と大多数を占めている反面、物価高だからこそ賃金上昇させると考えている企業が55.8%を占めています。

沖縄県においては、県民所得を上げることが喫緊の課題と言われており、令和4年4月から、給与所得向上に積極的に取り組む企業に対して県が認証し、社会的に評価される仕組みをつくることにも企業の自主的な活動を促し、もって県民の給与所得の向上に資することを目的として、「沖縄県所得向上応援企業認証制度」が実施されています。しかし、会員アンケート調査では、この制度を、「知らない」が83.7%と大多数を占めており、制度の周知不足がうかがえます。

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おり、正規雇用促進も重要です。さらに、「人を生かす経営」においては、従業員が能力を最大限に発揮するために、経営者には、法令遵守はもとより、従業員が働きやすい労働環境を整えることが求められています。とりわけ、子育てをしやすい労働環境を整備することは、子どもの貧困対策や未来を担う子どもたちの成長発達を支えるためにも重要なことです。

以上のような、「人を生かす経営」のため に、賃金を引き上げること、正規雇用を促進すること、労働環境や労働条件を向上させて行くことのための施策が求められます。また、賃金を引き上げるためには企業が利益を上げなければならず、利益を上げるためには労働生産性を上げていかなければなりません。労働生産性の向上による利益の増加と利益を賃金引上げに繋げることが必要であり、そのような施策も求められています。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①賃金引上げについて

- ・沖縄県所得向上応援企業認証制度の周知徹底とインセンティブ付加強化により認証制度を充実させること
- ・賃上げを行った企業に対する税制上の優遇措置や社会保険料減免を検討すること
- ・「最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル」（令和5年1月厚生労働省・中小企業庁）や厚生労働省の賃金引き上げ特設ページを、沖縄県のウェブサイトの事業者支援のところに掲載するなど、周知徹底を図ること

②正規雇用化促進について

- ・正規雇用化企業応援事業及び正社員雇用拡大助成金事業の成果（費用対効果）を検証し、より実効性ある制度設計を検討すること。
- ・非正規労働者処遇改善事業の継続実施と周知徹底、専門家派遣の派遣企業選定数の拡大（令和3年度は15社程度）により、多くの企業がこの事業を活用できるようにすること。
- ・正規雇用化サポート事業の継続実施と周知徹底を行うこと。

③労働環境及び労働条件の向上について

沖縄県労働条件等実態調査の継続的実施と経年分析、課題の抽出、課題に対する対策を検討すること。

④ウェブサイトへの掲載

沖縄県のウェブサイトの事業者支援欄に、重点課題である働き方改革・労働生産性向上、賃金引上げ・正規雇用促進の項目を大々的に加え、「働き方改革促進・労働生産性向上の支援」、「賃金引上げ・正規雇用化促進の支援」の支援策を満遍なく掲載すること。

3. 誰もが働きやすい職場環境をめざして(福祉)

1) 障がい者の就労環境整備と雇用促進

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は「雇用している」「雇用を検討している」など過半数以上の企業で、障がい者雇用を前向きに捉えています。さらに障がい者雇用に対する諸問題、各種支援策などへのアンケート回答が「障がい者雇用を特別なことと考える必要はなく働きたいと思う方の人材育成と考えることが大切」「障がい者のマッチングサービス、業務仕分け、定着フォ

2024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

2023年7月19日 沖縄県中小企業家同友会

I. 中小企業の振興について

沖縄経済は新型コロナウイルス感染症拡大（以下「コロナ」）により観光産業を中心に大きく影響を受け、行動制限の緩和等により人流や経済の落ち着きを取り戻しつつあります。一方で、世界情勢から来るエネルギーや原材料高騰、金融引き締めによる景気後退、「コロナ」関連の借入返済など中小企業を取り巻く環境は厳しい状況が続いており、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さらなる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、沖縄県中小企業の振興に関する条例及び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、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) 7月中小企業魅力発信月間について

2019年に国は中小企業・小規模事業者の存在意義や魅力等に関する正しい理解を広く醸成する機会として、中小企業基本法が公布・施行された1963年7月20日にちなみ、7月20日を「中小企業の日」、7月を「中小企業魅力発信月間」に制定されました。今年もその期間において、官民で集中的に中小企業・小規模事業者に関連するイベント等が予定されており、中小企業の果たす役割や重要性がさらに社会へ広がることが期待され、中小企業の振興が経済の発展にも繋がると言えます。また、この取り組みを推進することで、県の「稼ぐ力」の後押しにもなると考えます。

これらを踏まえて、以下のことを要望・提言します。

- ①中小企業の日並びに中小企業魅力発信月間を県民に広く啓蒙すること
- ②魅力発信月間内における取組みを企画、または開催予定の関係機関への連携・協力を図ること。

2) DX啓蒙活動への一層の取組みを

同友会会員向けのアンケート結果により、IT化にすら取り組んでいない事業者がまだ約3割（IT化に取り組んでいる67.35%、取り組んでいない31.29%）存在していることがわかりました。IT化に取り組んでいない理由の上位は、「人材・知識不足（32.6%）」「必要性・意義が不明（17.39%）」「状況やスタート地点が不明（13.04%）」となっており、ITに関する知識や、デジタル化による社会変容への理解が乏しいことに起因し、事業を継続・発展させるために本来取り組むべき課題が、認知できていない現状が浮き彫りになっています。将来DXに取り組む事業者を増加させるためには、これまでに進んでいる周知・啓蒙の取り組みに加えて、課題が認知できていない事業者、IT化に取り組んでいる事業者といった、DXの理解度、習熟度に応じたきめ細かな啓蒙活動を展開し、DXの必要性を喚起する必要があります。

DXを「単純なデジタル化」と誤認し、IT化にとどまり、正しいDXが認識されていない現状があります。「省力化・効率化」ととどまらず、収益性向上を実現する本質的なDXを実現するためにも、啓蒙活動は重要です。これらを踏まえて、以下の事を要望・提言します。

- ①事業者に対する啓蒙活動
 - ・DXに関する知識や事例セミナー等を行い、事業者の問題意識の高揚を促すこと
 - ・事業者の理解レベルごとの細やかな知識や事例セミナー等を実施すること
 - ・中小企業がIT化・DXに取り組む際の参考になる事例を

提供。業務改善からDXに至る具体的なメリットやインセンティブの紹介等。

- ②「中小企業AI・DX推進で稼ぐ力の増強を！」（仮称）国は「中小企業の日」（7月20日 中小企業庁）および「中小企業魅力発信月間」（7月1日から31日）を発信し、中小企業の振興が国の発展につながることを広く訴えています。沖縄県の「稼ぐ力」を推進させるために、期間中に広く中小企業団体、支援機関を巻き込んだ「中小企業AI・DX推進で稼ぐ力の増強を！」（仮称）の一大キャンペーンを展開すること
- ③経済産業省が進めるDX推進指標、DX認定制度を沖縄県としても中小企業・小規模事業者に広く啓蒙・宣伝し、普及に努めること
- ④導入支援制度の紹介
 - DXに必要となるコストの支援制度を紹介する。

3) DX伴走支援コンサルティングの充実を

沖縄県は、「中小企業振興基本条例」の第6条1項において、中小企業のIT化（2020年改正、中小企業家同友会の政策要望提言により実現。全国初）の改正により、中小企業のIT化を推進しています。

しかし、現状はDXの前段階であるIT化（部分的なデジタル化）による省力化・効率化を目的とした一部業務プロセスの改善にとどまっており、DXへの取り組みは遅れています。

同友会アンケートでも、「IT化に取り組んでいる67.35%」に対し、DXの取り組みは21.77%（別紙 質問25）であるが、具体的な取り組みの中身を見てみると、大半は一部ツール導入などの部分的なIT化に留まっています。

沖縄県内の中小企業が「稼ぐ力」を身につけるためには、真のDX推進が不可欠です。

DXとは、デジタル化に留まらず、デジタルとデータの活用によって既存産業の延長にあるレガシーなシステム・企業文化から脱却し、全組織総力でIT化に取り組み、デジタル社会に適応したDX（サービスの創造や革新）の推進によって、ビジネスモデルや組織、経営の変革を通じて新たな付加価値を生み出すことです。

一方で、中小企業のDX化を加速させるためには、コンサルティングによる伴走支援が鍵となります。同友会アンケートでも、県に求めたい支援の第1位は、コンサルによる伴走支援（37.4%）となっています。DX推進におけるコンサルティングは、企業のDXビジョン、経営課題、戦略を明確にし、適切なアドバイスが行えます。伴走型のコンサルタントは、経営者と現場を共に考え、単なるツールの選定だけではなく、DX計画から実行まで長期的な支援を行うことで、企業のDX化を促進できます。これらを踏まえて以下のことを要望・提言します。

- ①DXビジョン策定支援の充実
 - 中小企業・小規模事業者がDX化を進めるためには、明確なDXビジョンが必要です。このため、中小企業・小規模事業者がDXビジョンを策定しやすくするために、コンサルティング支援や事例の紹介、セミナー・研修の実施などを拡充し、その記録をウェブサイトや動画などを活用して、いつでも学習の機会を得られるようにすること。
- ②伴走型コンサルティング支援の推進
 - 中小企業・小規模事業者がDX化を進めるためには、専門的な支援が必要です。県は、中小企業・小規模事業者がDX化に向けて長期的に伴走できるよう、伴走型のコンサルティング支援を充実させる必要があります。具体的には、DXビジョン策定支援やデータ活用環境整備支援とともに、経営者と現場を共に考え、計画から実行まで長期的な支援に取り組むようにすること
- ③DX推進指標・DX認定制度の活用を推進
 - 経済産業省が進めるDX推進指標は、DXに取り組もうとしている企業の成熟度を測るツールであると同時に、DXの進むべき道を具体的に指し示してくれるガイドラインでもあります。また、DX認定制度は、DX戦略を構築する際の有効なフレームワークです。この二つを中小企業・小規模事業者に推奨し、DX推進への足掛かりを沖縄県としても後押しすること。

④データ活用環境整備の推進

中小企業・小規模事業者がDX化を進めるためには、顧客の声に耳を傾け、データの収集によって顧客と市場の見える化、また、業務が見える化し、それに基づく判断（データに基づく経営＝データドリブン経営）が必要です。県は、中小企業・小規模事業者がデータを収集・分析しやすくするために、クラウドサービスやオープンデータの提供、データ解析ツールの導入支援、データ活用のための人材育成支援などを積極的に行うこと

4) IT人材育成：沖縄型中小企業サイバーAI大学（仮称）の創設

同友会のアンケートで、社内のIT人材不足の原因について尋ねました。教育を実施していない（38.8%）、わかる人間がいない（38.8%）、教育の時間が取れない（31.3%）、必要性を感じない（9.5%）、教育方法がわからない（25.9%）、経営陣がITに疎い（29.9%）という結果になり、中小企業・小規模事業者においては、IT教育が実施されていない実態が明らかになりました。

一方、ChatGPTなどの生成系AIが登場して以来、ビジネス環境は大きく変わろうとしています。ホワイトカラーを中心に、専門性の高い知的な労働ほど影響されると言われています。現在ではTikTokの投稿画像は美女AIだらけ、学生のレポートはChatGPTだらけというほど、若者を中心に急速に社会に広がっています。インターネット調査によると、ITエンジニアの7割はChatGPTでプログラミングの効率や文書作成を行っているとの報告もされています。要約、文書生成、翻訳、プログラミング、ブログ、ホームページ制作、キャッチコピー、広告文制作など、さまざまな文書処理に活用されています。また、ChatGPTを先頭に様々な生成AIが登場し、画像、動画、音楽生成なども次々に開発されています。さらに、ChatGPTのAPIと周辺サービスを組み合わせることで、自動議事録作成や音声応答などをプログラムなしのノーコードで作成することもできるようになっています。

従来、AIは大企業が大金を投じて利用していましたが、現在では中小企業でも世界最高のAIを手軽に利用できる環境が整ってきました。こうした中で、日本は国を挙げて導入の方向に向かっていきます。特に、文書処理の多い行政事務では絶大な効果が期待できます。

一方、これまでDXを推進するには、ITのわかるエンジニアが不可欠であり、中小企業においては、育成、教育が追い付かない現状があります。同友会のアンケート結果からも社内IT人材の不足が、DXの大きな阻害要因となっていることは明らかです。ChatGPTなどの生成系AIの登場は、非IT系のホワイトカラーがDX推進者になるためのハードルを大幅に下げてくれます。今や誰でもプログラムが組めなくても新たなITの担い手になれるチャンスです。ChatGPTはそのための良きサポーターです。

一方、ChatGPTには事実とは異なる回答をすることがあります。「ハルシネーション（幻覚）」と呼ばれる現象です。これは、ChatGPTとの対話（プロンプト）を適切に行なうことで大幅に改善できます。

また、欧州では個人情報や機密情報の漏洩への懸念が指摘されています。規制や注文はつけつつも、正しいガイドラインの策定や対策の強化を促すもので、一時的な措置であり禁止に向かうものではありません。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

- ①県内中小企業経営者、従業員が自由にリスキングできる新たな教育機関をクラウド上に創設する
- ②ChatGPTなどの生成系AI活用の習得を中心にDXに関する技術や知識をいつでも学べる
- ③表彰やレベルに応じた認定制度を創設し、経営者や従業員の学習のモチベーションを高める
- ④YouTubeなどを積極的に活用し、既存のコンテンツによってコストを抑え、持続可能な運用を心がける
- ⑤その他、具体化に向けた体制を早急に構築する