

沖縄県知事 玉城康裕 殿

**2025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**

2024年6月27日
沖縄県中小企業家同友会
代表理事 宮城 光秀
代表理事 座間味 亮

〒901-0152

那覇市字小祿 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. 県の中小企業政策について（1～2 P）
 - （1）情報及び意見交換の促進
 - （2）人手不足総合対策の実施
2. 人材確保・育成について（2～3 P）
 - （1）デジタル人材育成
 - （2）Society5.0の実現に向けた教育・人材育成について

【Ⅱ. 働く環境づくり】

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（3～4 P）
2. 賃金引上げ・正規雇用促進・労働環境向上について（4～5 P）
3. 誰もが働きやすい職場環境をめざして（5～7 P）
 - （1）障がい者の就労環境整備と雇用促進
 - （2）障がい者への「アシスティブ・テクノロジー」導入支援

【Ⅲ. 産業振興について】

1. DX 伴走支援コンサルティングの充実を（7～8 P）
2. 中小企業の DX 推進のために、専門家リタイア人材の活用促進支援を（8～9 P）
3. 沖縄県は AI を活用して中小企業の稼ぐ力のブースターになろう（9～10 P）
 - （1）企業で進む生成 AI の活用
 - （2）カスタム GPT で独自の ChatBot を作り業務を自動化
 - （3）経済産業省「DX 支援ガイダンス第7章」（抜粋）に以下の記述があります
4. 1次産業の発展及び6次産業化の推進について（10～11 P）
5. 地球温暖化防止対策とエネルギー・廃棄物対策委について（11～12 P）

沖縄県知事

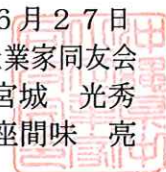
玉城 康裕 殿

2024年6月27日

沖縄県中小企業家同友会

代表理事 宮城 光秀

代表理事 座間味 亮



2025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) 情報及び意見交換の促進

中小企業を取り巻く環境は、物価高騰、深刻な人手不足など、極めて厳しい状況にあります。今こそ、県と中小企業が連携を密にして、経営環境が激変する時代を乗り越えていかなければなりません。これらのことを踏まえ、以下のことを要望します。

①当該施策について意見を述べる機会の付与

②情報及び意見の交換の促進を図るための措置を講ずる

※「沖縄県中小企業の振興に関する条例」第7条1項

2) 人手不足総合対策の実施

沖縄県中小企業家同友会では、2024年1月に「人手不足」についてアンケート調査を行いました。結果は、「不足している」が64%と過半数を超えました。また、四半期ごとに行っ

ている「景況調査」においても、経営課題のトップに「人手不足」が毎回入っています。アンケート調査のコメントには「求人しても応募がない」「技術者がいない」「若いひとの応募がない」「価格転嫁できず、賃上げも難しい」という声が上がっており、「人手不足対策をもっと加速してほしい」「人手不足総合対策を実施してほしい」との要望が見られました。これらのことを踏まえ、以下のことを要望します。

＜人手不足対策＞

①県外から確保

沖縄県外から優秀な人材を確保し、定着につながる仕組みづくり

例) りっか沖縄、奨学金返還支援制度

②海外から確保

外国人材を適正に受入れ、共生社会の実現を図るための対策

③未活用労働者の活用

就業時間が一定未満で、さらに働きたい就業者や求職活動をしていないが就業を希望している人などの潜在労働力人口の活用対策

④人材の能力向上（人への投資）

一人一人のスキルや能力向上による生産性向上を図るための対策

⑤IT化、デジタル化などによる省人化（設備投資）

IT化、デジタル化への設備投資やDXによる生産性向上を図るための対策

⑥その他

関係人口創出、兼業副業支援など

以上、①～⑥までの対策を総合的に実施できるような施策を図ること。

2. 人材確保・育成について

1) デジタル人材育成

デジタル人材育成において、大学教育段階で、デジタル・理数分野への学部転換の取り組みが進む中、その政策効果を最大限発揮するためにも、高校段階におけるデジタル等成長分野を支える人材育成の抜本的強化が必要とされています。

高等学校DX加速化推進事業（DXハイスクール）は、情報、数学等の教育を重視するカリキュラムを実施するとともに、ICTを活用した文理横断的・探究的な学びを強化する学校などに対して、そのために必要な環境整備の経費を支援する文部科学省の事業です。

今年度は、沖縄県内から県立・私立合わせて計9校が選ばれました。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①次年度のDXハイスクールへの啓蒙と申請支援

②今年度の採択校と大学との連携支援

2) Society5.0の実現に向けた教育・人材育成について

Society 5.0を担う子どもたちには、デジタル社会で生き抜くための新たな課題が存在します。情報モラルの観点からは、個人情報保護、著作権の尊重、オンライン上での適切な振る舞いなどが挙げられます。デジタルウェルビーイングの観点では、スクリーンタイムの管

理、ネット依存の防止、デジタルデバイスの健康への影響についての理解が必要です。これらの問題に対処するためには、教育プログラムの整備と、保護者や教育者の意識向上が欠かせません。また、企業が将来直面する課題には、デジタルスキルの不足によるスキルギャップ、情報モラル教育の欠如が原因でのセキュリティリスクの増大、デジタルウェルビーイングの不調和による生産性の低下とイノベーションの停滞、そして企業の社会的責任の欠如によるブランドイメージの損失が考えられます。

これらの問題は、長期的な企業戦略と人材育成の見直しを求める重要な信号です。そこで、以下を政策要望・提言します。

①教育機関での情報モラル教育の強化

デジタルリテラシーを教科に組み込み、個人情報保護、著作権、オンライン行動規範を徹底的に指導できるような支援策を図ること。

②保護者と教育者の啓蒙

オンライン安全に関するワークショップやセミナーを通じて、保護者や教育者の意識を高める対策を積極的に講じること。

③デジタルウェルビーイングプログラムの実施

スクリーンタイムの管理やデジタル依存の防止に焦点を当てたプログラムを提供するため、専門の民間や関係団体と連携を図ること。

④企業によるスキルギャップ解消への投資

現代のデジタルスキルに対応したトレーニングプログラムの提供と情報モラル教育を社員研修に組み込むなど、人材の育成を促す取り組みを図ること。

Ⅱ．働く環境づくり

沖縄県経済において、喫緊の課題となっているのが、「人材」です。この間、沖縄県中小企業家同友会では、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。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女性リーダー育成について質問をしました。設問1「あなたの会社で女性リーダー育成に関する課題はなんですか」という質問に対して（有効回答数168件中）50.6%が「責任が重くなる」、25.0%が「残業時間」、11.3%が「昇進に関して家族の理解が得られない」という結果でした。その他の回答としてコメントしていただいたところ「そもそも弊社の女性がリーダーを目指していない」「子育ては女性に負担がかかっている」などがあり

ました。以上の結果から課題に関しては、残業を減らす取り組みなどの企業努力とアンコンシャスバイアス（無自覚の固定的役割分担）の払拭をする社会的な取り組みが必要と考えられます。

次に設問2で「女性リーダー育成・活躍に向けて取り組んでいることはありますか」という質問に対して（有効回答数 167 件中）31.7%が「残業を減らす取り組み」、26.3%が「時間単位の有給休暇」、25.1%が「時短勤務の設定」、15.0%が「リモートワーク」、12.6%が「女性リーダー育成理解のためのセミナー実施（受講）」という結果でした。その他のコメントとしては「資格手当、フレックスタイム」などもありました。また29.3%は「取り組んでいない」という結果でした。

以上の結果から、中小企業も柔軟な勤務体系導入に努力する必要があります。しかし資金の乏しい中小企業においてより加速させるためには、公的資金の援助が必要です。

今後、女性リーダーの育成を推進していくためには、上記の課題に対して、企業と行政が一体となり、解決に向けた施策を立案し、推進していく必要があります。現在、女性に特化した職能育成、就業支援、キャリアアップ支援など、実践的かつ実用的な講座の新設が必要と考えます。

これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

1. 女性のデジタル人材育成推進事業の設置など、市町村で積極的に設置できる様な施策を、同友会と協力して推進していく体制をつくること

再就職や起業を目指している女性だけではなく、中小企業や小規模事業に従事する女性社員も対象にした実践的で実用的な講座やセミナーの開催と継続。及び企業に対する助成。

例) ①CAD エンジニアコース⇒CAD は建築・インテリア、服飾関連など、様々な業界で利用されています。役立つ職種：プロダクトデザイナー、建築業務、メーカー業務、営業

②WEB クリエイターコース⇒企業情報やトレンドの配信を担う WEB の仕組みを学んで、広報、制作、一般事務、DTP デザインなどに役立ててもらう

2. アンコンシャスバイアスの改善に向けての啓発をラジオやテレビを通して継続的に行うこと

例) ラジオ「男性の力応援プロジェクト」のような広く県民への啓蒙を継続的に行う
リスナーへのアンケート調査をもとに「男性の育休についてどう思うか」など、男性主体で女性視点切り口ではないところが非常に良かった

2. 賃金引上げ・正規雇用促進・労働環境向上について

沖縄県中小企業家同友会は、「人を生かす経営」を目指しているところ、「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。

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とともに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。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

ア) 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。

イ) 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。

②正規雇用化促進について

非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金の助成額の上乗せ支給するなど、制度拡充を図ること。

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实施と経年分析、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、事業者支援のページを設け、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。

「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4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掲載するなど、周知徹底を図ること。

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（56%）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。沖縄県知事が障がい者雇用推進に前向きな姿勢を示す中、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、重度さまざ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、優先入札などの加点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応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
 - ・ハローワークを通したものでない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こと
 - ・人手不足が、企業の大きな課題となっており多様な働き方、短時間労働への支援を行なうこと
 - ・雇用の場の拡大の為、DX の活用 IT の効率化のため支援機関との連携を要望する
 - ・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の対象とする、緩和策など提案を要望する
 - ・沖縄県中小企業家同友会が主催し、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行なうこと

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、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

沖縄県中小企業家同友会には、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業種の委員会があり、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. DX伴走支援コンサルティングの充実を

日本企業の多くは、DXを自社の生存戦略として捉え、積極的に取り組んでいます。しかし、その成功率は低いとされており、多くの企業がDXの成果を実感できていない状況です。DXの失敗にはいくつかの共通要因があります。一つは、多くの企業がITベンダーにDXを丸投げしていることが原因で、全社的なDXを目指すものの、その過程が複雑化し、結果的に費用対効果を実感できないケースがあります。

また、実際には導入したデジタル技術をビジネス変革にどう活用するかが重要ですが、デジタル技術の導入をDXの終点と誤解している企業も多く存在することが課題となっています。デジタル化はDXの必須要件ですが、イコールDXではないことの理解が必要です。現状はDXと標榜しつつも単なるデジタル化に留まっているケースが県内でも多く見られます。

DXの成功にはDXビジョン、DX/IT戦略の策定、業務・組織の変革、適切な投資、全社的な理解と協調、そしてDXを推進する人材の育成や確保が欠かせません。この過程でDXを理解したITコンサルタントの伴走支援が極めて有効です。DXとデジタル化の違いを理解し、企業のDXを支援できるコンサルタントは（未だ少数ですが）経営とIT技術の橋渡しを行い、ビジネスの核となる問題点を特定し、圧倒的な競争優位性を目指すDXの目標を明確化する支援を行います。加えて、全社的なDXの取り組みの推進に必要な人材育成の方向性を提案し、組織内のデジタルスキルとDXマインドセットの向上をサポートします。

社会と顧客のニーズに立脚し、現場のニーズと課題を把握し、デジタル技術導入に反映させることで、DXを本質的なビジネス変革へと導くための重要な役割を担います。

これらの状況を踏まえ、以下のとおり政策要望・提言をします。

- ①経営層が真にDXの意義と戦略的重要性を理解できるよう、専門セミナーや研修プログラムを提供し、経営者がDXとデジタル化の違いを理解し真にDXに関する知見を深められるよう支援すること。
- ②大学や専門学校と連携し、DX関連のカリキュラムを充実させるよう促すこと。また、学生への奨学金やインターンシップの提供を通じて、デジタル化とDXを推進できる人材を積極的に育成するしくみを構築すること。
- ③伴奏支援者であるDXを理解したITコンサルタントへの依頼費用を補助する制度を設け、特に中小企業が専門知識を容易に活用できるように支援すること。
- ④企業が活用しやすい環境を整備するため、県内ITコンサルタントを抱える専門関係団体と広く連携すること。
- ⑤県内外、国内外のDX事例を収集し、成功/失敗事例、ベストプラクティスを共有するプラットフォームを構築し、各業界でのDXの進行状況や課題に特化したネットワーキングイベントを定期的開催し、異業種間の知見交換を促進させること。

2. 中小企業のDX推進のために、専門家リタイア人材の活用促進支援を

沖縄県の経済発展には、中小企業のデジタル化が重要です。そのためには経験豊富なデジタル人材の活用が不可欠です。

沖縄県中小企業家同友会が行ったアンケートによると、「過去にIT（デジタル）人材の採用する際にどの程度の困難を経験していますか？」との質問に対して、「非常に困難」が14%、「やや困難」が22%、「採用していない」が37%（あまり困難ではない19%、困難ではない8%）との回答がありました。これは多くの企業でデジタル人材が雇用できていない、または採用が困難と感じていることを示しており、沖縄県内でのデジタル人材確保の難しさを浮き彫りにしています。

では、すでに雇用している社員に対し、デジタル教育や研修を実施し、スキル向上に努めているか聞いたところ、定期的実施している企業が4%、必要に応じて実施している企業が21%であり、約1/4の企業しかデジタル教育を実施できてない状況です。自社でデジタル人材を育成することも難しい状況と言えます。

多くの中小企業では、社内でデジタル人材を育成することは、教育費や教育に充てる時間の確保、講師となる高度な知識を有するデジタル人材の確保が難しく実現が難しいと思われます。また、デジタルに強い若手・中堅の人材の新規雇用も人材不足の現状を踏まえれば難しい状況と言えます。

デジタル人材の不足を解決するための効果的かつ即効性のある手段として、専門知識を有するリタイア人材（主に定年退職者）の雇用促進を提案します。

＜リタイア人材雇用のメリット＞

- ・不足するデジタル分野の即戦力

リタイア人材は豊富な経験と深い専門知識を有していることから、人材が不足するデジタル分野の即戦力となりえます。デジタル人材の枯渇により求められる「デジタル業務の内製化」を推進することが可能となります。

- ・若手人材の育成

リタイア人材は、専門知識や業務経験だけでなく、人生経験も豊富であるため、若手や中堅社員の模範となり、育成に貢献できます。

- ・高度な言語化能力を活用し、生成 AI 導入を推進

生成 AI を有効活用するためには、生成 AI に的確にタスクを命令する言語化能力が必要です。高齢者には、これまでの経験から積み重ねた言語化能力を持つ人材が多数います。リタイア人材を再雇用し、生成 AI を活用する事で、沖縄県内中小企業の「稼ぐ力」を強化できます。

- ・社会的な好影響

リタイア人材の社会参加は、彼らの健康維持や社会とのつながりを保つことにも寄与し、医療費の削減や税収の増加など、社会全体に対するプラスの影響をもたらします。

これらの状況やメリットを前提に、以下のことを提言します。

①企業認証制度の設立

リタイア人材を再雇用する企業を公的に認証する制度を設けて、認定を受けた企業には認定ロゴを配布する。企業は認定ロゴを使用する事で社会貢献を PR することができ、企業イメージの向上につなげることができます。

②リタイア人再雇用奨励金制度

リタイア人材を雇用する企業に対して、給与の一部を補助する奨励金制度を設ける。

リタイア人材を雇用する企業の負担を軽減し、雇用促進につなげることが想定されます。

③リタイア人材と企業のマッチング支援

リタイア人材と企業のマッチングを支援するため、リタイア人材データベースをオンラインで公開することや、マッチングイベントを開催する。

④リタイア人材向け教育プログラムの提供

最新のデジタルに関する知識や、新たなデジタル技術の取得を促進するために、リタイア人材向けのキャリア形成セミナーやワークショップを開催する。

これにより、リタイア人材が現役時代のスキルを活かしつつ、新しい技術や知識を身につけることを支援できます。

3. 沖縄県は生成AIを活用して中小企業の稼ぐ力のブースターになろう

アンケート結果によれば、(問 20) 生成 AI の利用実態についての集計から、本格的な利用者は 6%で、残りの 9 割以上は、使っていないか本格的な利用はしていないという結果になりました。また、(問 21) 生成 AI に期待することから、データ分析、販売予測、業務の効率化、コスト削減、人手不足解消等、合計約 8 割が生産性向上などの守りの AI 活動に期待しており、新規顧客開拓や既存客の満足度向上、新しいビジネスモデルの開発等、合計 2 割が攻めの AI 活用と回答しています。生成 AI には幅広い領域での貢献が期待されていることがわかります。

1) 企業で進む生成 AI の活用

ソフトバンク、TOPPAN（システム開発を 7 割削減）、ベネッセ（教材の WEB 制作を 1/9 に）をはじめ国内企業の多くが生成 AI 利用で多くの成果を上げています。

生成 AI は自然言語の指示命令（プロンプト）で動作し、必ずしも従来のようなプログラミングを必要としません。効果的な指示命令があれば高い効果を出します。

2) カスタム GPT で独自の ChatBot を作り業務を自動化

ChatGPT（有料版）、Microsoft Copilot Pro（有料版）には、無料版にはない決定的な機能があります。独自の ChatBot をノーコードで作れる機能で「カスタム GPT（GPTs）」と呼ばれます。自社の社内規定やマニュアルからの回答に特化した GPTs、顧客対応を自動化する ChatBot、注文書を自動で作る注文 Bot など、活用次第で様々な自動化が可能となります。これらは特別なプログラム開発を必要とせず、文書類のアップロードと的確な指示命令（プロンプト）で実現できます。従来では困難だった様々な業務改善が手軽にできるようになります。

3) 経済産業省「DX 支援ガイドンス第 7 章」（抜粋）に以下の記述があります。

「DX は規模や業種・業界に関わらず全ての企業が取り組むべき課題である。2022 年末から始まった、ChatGPT を始めとする生成 AI の実用化で、デジタル技術の活用や DX が遅れていた企業であっても、少しのアイデアと行動によって様々な業務や事業の変革が可能となる技術の民主化が起きている」以上を踏まえて以下を要望・提言します。

- ①沖縄県が主導して中小企業向け生成 AI 研修の実施。特に特定業務改善につながるカスタム GPT 等の活用研修
- ②県庁各部署での生成 AI の活用：各種文書処理、議事録要約、政策立案、その他、特にカスタム GPT による自動化や業務効率化が期待でき、中小企業のお手本となりましょう。
- ③沖縄県の生成 AI 活用ガイドライン（東京都が作成施）を作成し、職員の正しい活用を促進すること。

4. 1 次産業の発展及び 6 次産業化の推進について

沖縄県の 1 次産業従事者は近年の調査では約 4%となっており、2020 年の統計では 47 都道府県中 28 番目の比率で、全国的に見ても多いとは言えない比率であります。一方で、離島県である当県は県内で生産できない食糧を船舶か飛行機による輸送に頼らざるを得ず、台風等の災害はもちろんのこと平時ではない時には県内の食糧生産や確保が非常に重要となるだけでなく、観光産業の活性化による来県者の増大対応や沖縄料理の魅力を発信するためにも必要な要素であり、農業の荒廃による土壌汚染等は海洋汚染にもつながることから、当県の基幹産業の 1 つであることは変わらないと考えます。

沖縄県の荒廃農地面積は農水省の 2023 年度調査でも 3,588ha となっており、近年は横ばいだが 10 年前 2013 年は 2,847ha であったことから耕作できる場所であるにも関わらず耕作されていない面積は増えていると捉えられます。さらには近年の円安、ウクライナ紛争、国際的な

船舶輸送のひっ迫等から日本国内全体的にも食糧だけでなく、食糧を生産する元となる飼料、肥料、燃料の高騰が続いており農業生産者の廃業が増える傾向にあります。

今回、沖縄県中小企業家同友会にて行った 2024 年度政策要望・提言アンケートの結果では「将来の食糧危機をどれだけ認識していますか？」という設問に対して、回答者総数 166 件のうち「聞いたことはあるが、まだまだ先のことに感じる」と回答した方が 68%、「知らなかった」と回答した方が 6%と 74%もの人が危機感を全く感じていないことが見てとれました。

沖縄県の食糧事情を改善していくためにも、農業従事者を減らさないことももちろんだが、より稼げる産業にして、魅力や欠かせない存在であることの実感を得られるようにしていく必要があると考えられます。そのためには農業技術の進歩や基盤整備等、生産現場での技術革新ももちろんだが、6 次産業化や消費者との交流や訴求など生産現場以外の場所での促進方法も多分にあると考えられます。

当会にて「異業種連携のポータルサイトがあるとしてどういうコンテンツがあればよいと思いますか？」との設問には「企業マッチング」「補助金検索」「事例報告」等が上位にあがり、連携を組んで新たな取り組みをしたいという意味はあるが、組む相手を見つけることや、それに対する初期費用に苦慮していることが見受けられます。

これらを踏まえて、以下のことについて要望・提言します。

- ①生産者と消費者が交流する場を増やし、体験などを通じ、より農林水産業を身近に感じてもらい、規格外等の商品も手にとりやすいような環境を作り、県内需要を掘り起こすこと。
- ②生産者が学び続けることの必要性を感じることから、栽培技術の勉強はもちろんのこと、販売側の視点や、各種認証取得の支援や認証取得したことによる先進事例を学ぶ場をつくること。
- ③1 次製品の生産原価高騰対策として、県内で賄えるものはなるべく県内で賄うよう県産畜糞等を原料にした肥料への誘導や、各離島での生産を推奨すること。
- ④沖縄が歩んできた歴史を農業面においても踏まえ、島野菜等沖縄にとって独自性のある品目・品種の維持、栽培、利用を推進すること。
- ⑤6 次産業化に取り組みたい 1 次産業者（農林水産業者）が技術や知見のある 2 次・3 次産業者とマッチング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。
- ⑥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、情報交換ツールを構築すること。

5. 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」を引き継いでいくための極めて重要な取り組みです。私達、沖縄県中小企業家同友会は、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います。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、沖縄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。
- ⑥2030年低炭素・2050年脱炭素社会の実現に向けて趣旨と取り組みの周知徹底を行なうこと。
- ⑦限りあるエネルギー資源を効率的に有効活用し省エネルギーの周知徹底を行ない、エネルギーの安定供給等に取り組むこと。