

沖縄県知事 玉城康裕 殿

**2026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**

2025年7月9日
(一社)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. 県の中小企業政策について（2～3P）

（1）人材・確保育成について

【Ⅱ. 働く環境づくり】

1. 女性リーダー（管理職）を育成するための支援を（4～5P）

2. 賃金引上げ・正規雇用促進・労働環境向上について（5～6P）

3. 誰もが働きやすい職場環境をめざして（6～7P）

（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. 沖縄県を生成AI活用先進地域へ導くための具体的施策（8～9P）

2. IT化・DX推進について（9～10P）

3. 1次産業の発展および6次産業化の推進について（10～11P）

4. 地球温暖化防止対策とエネルギー・廃棄物対策について（11～12P）

5. 建設産業の振興について（12P）

2025年7月9日
(一社) 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

2026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、アメリカ関税による影響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) 人材・確保育成について

少子高齢化による労働力不足を背景に、沖縄県内でも外国人雇用が急速に広がっています。アンケート（対象 172 社）では、24.4%が既に外国人材を採用し、主な理由は「労働力不足の解消」「特定スキルの活用」「多様性による新アイデア創出」「海外展開への布石」でした。一方で 75%の未採用企業は「日本語能力や文化の違い」「法令手続きの煩雑さ」「教育・研修コスト」「定着率への懸念」を挙げ、現状では必要性を感じていない姿勢が浮き彫りになりました。

県内の大手製造業では、管理職は日本人が一人のみ、現場作業者はすべて外国人という体制がすでに定着しています。農業分野でも多くの外国人労働者が活躍し、現場を支えています。これらは単に人手不足を補うだけでなく、多文化共生による発想の多様化や国際ネットワークの構築といった付加価値を県経済にもたらしています。

また、人手不足を補うもう一つの手段として、リタイヤした高齢者層の再雇用が注目されています。アンケート（172社対象）では「非常に重要／重要」と回答した企業が約53%に達し、現在または過去にリタイヤ人材を雇用した経験がある企業は56%を占めます。一方で「体力・健康面の不安」「最新技術への適応力」「雇用コスト」への懸念が課題として挙がりました。

しかし、リタイヤ人材は、豊富な実務経験と専門知識を即戦力として提供できるだけでなく、若手へのメンターシップ効果やパートタイム等の柔軟な働き方によるコスト最適化、さらには社会参加を通じた健康維持や地域社会への貢献といった多面的なメリットをもたらします。

外国人材とリタイヤ人材はともに、豊富な経験・専門知識を即戦力化できる、多様な視点やメンターシップによる若手育成効果を発揮する、柔軟な雇用形態でコスト最適化に寄与する・国際ネットワーク構築や社会参加による地域経済への波及効果が期待できる。これらを踏まえ、以下の総合的支援策を提言します。

- ①統合採用マッチングプラットフォームの整備 外国人材・リタイヤ人材双方を対象に求人情報、職務経歴、希望条件を一元登録するオンラインサイトを県公式で運営し、AIマッチングと通訳サービス、定期的なオフラインマッチングイベントを併用します。
- ②異文化・異世代コミュニケーション研修とメンター支援 企業内コミュニケーション研修を強化し、バイリンガルスタッフやリタイヤ人材によるメンター制度を導入。言語・価値観のギャップを解消し、チーム連携を円滑化します。
- ③雇用助成金・税制優遇措置の創設・拡充 外国人雇用・リタイヤ人材雇用のいずれにも対応する助成金制度を設け、人件費や社会保険料、当初の法人税を段階的に減免し、企業の負担を大幅に軽減します。
- ④健康・安全・キャリアアップ支援プログラムの実施 定期健康診断助成と高齢者向け労働安全ガイドラインの策定・リスクチェックシート配布、最新IT技術習得やトレンド研修を含むキャリア形成セミナーを開催し、長期定着と即戦力維持を支援します。
- ⑤成功事例共有セミナーの定期開催 外国人材・リタイヤ人材活用に成功した企業の事例発表やパネルディスカッションを実施し、ウェブアーカイブとリーフレット配布で県内企業への横展開を促進します。

外国人材とリタイヤ人材という二つの多様な人材資源を一体的に支援・活用することで、労働力不足の解消にとどまらず、新たな視点や経験を企業にもたらし、若手育成やイノベーションの促進、コスト最適化といった複合的な効果が得られます。統合マッチング、コミュニケーション研修、助成金・税制優遇、健康・安全・キャリア支援、成功事例共有という五つの施策を実行すれば、企業は安心して多様な人材を受け入れられ、沖縄県全体の持続的な成長基盤が強化される。これこそが、少子高齢化時代を乗り越える鍵です。

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．女性リーダー（管理職）を育成するための支援を

沖縄県内の民間企業の管理職（係長相当職以上）に占める女性の割合は、徐々に増加傾向にあり、2022（令和4）年度の女性管理職割合は25.9%です。役職別にみると、係長相当職では33.9%、課長相当職では21.8%、部長相当職では14.9%となっています（沖縄県こども生活福祉部調べ）。

しかしながら、中小企業・小規模事業者においては、女性リーダー（管理職）が不足しています。その要因として、企業の制度や風土の未整備、育児・介護との両立が難しい環境、情報過多による情報錯綜、ロールモデルの不足などが考えられます。

女性リーダー（管理職）の育成を推進していくには、企業と行政が連携して、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。尚且つ女性がより活躍できる環境を整えるため、生きた情報を発信する取り組みが重要であると考えられます。これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①ポータルサイトの一元化

国・県・市町村の取組みや民間の協力により、様々なコンテンツ（病児保育やファミリーサポート等々）が充実してきています。一方これらの多種多様な情報を取捨選択するための労力は大きく、このことが利用者を限定する要因になっていないかと危惧しています。わかりやすく検索しやすいように一元化してもらいたいです。

②経営者や総務担当者などにポータルサイトの活用を周知するための講習会等の開催

さまざまな支援制度とポータルサイトの活用方法など「知らないで損！」ということを周知するための講習会を同友会と連携して実施（同友会会員に周知して受講者をつのる）してはどうですか。

③介護だけでなく介助などへの支援策を設ける

介護認定を受けている人は支援を受けられるが、認定を受けていなくても支援を要することがあります。例えば高齢者が車の免許証を返上した場合、介助をする必要性が出てくる事で働き手の業務に支障が出る可能性があります。介護認定を受ける前に介助が必要な人達へのサポートは必要です。

④女性リーダー（管理職）を育成するための支援の取り組みの事例集の作成

沖縄県が出している事例集の中には、中小企業・小規模事業者にとっては参考になる事例

が少ないのが現状です。せっかくのポータルサイトを中小企業の中でも小さな会社まで広範囲に参考になる事例集を追加掲載して業務改善のヒントになるものに改善してほしいです。

中小企業・小規模事業者に従事する女性リーダー(管理職)または企業・事業主が、事例集をヒントに情報収集や情報提供をすることで行動に移しやすくなり、女性の活躍支援・推進の強化につながります。

沖縄同友会の女性経営者部会「碧の会」では、女性社員の働き方に関する様々な事例を持っており、その事例を沖縄県に活用してもらい事例集及びポータルサイトの作成をしてはいかがでしょうか。

碧の会では、更に多くの事例報告ができるよう企業情報交流会を開催します。

事例) 子どもを預かってくれる人がいない為、子連れ出勤の許可をもらった。

子どもの迎えが出来ないため、社員にお迎えを依頼した。

有給休暇を時間で分割して取得できた。※企業は年間5日(40時間)のみ取得できる。

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。

また、「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。

これらを踏まえ、以下のことを要望・提言します。

①賃上げ支援策の強化

ア) 賃上げ実施企業への直接支援金制度の創設

賃上げのインセンティブを強化するため、一定額以上の賃上げを行った中小企業に対し、従業員数に応じた直接的支援金を支給する制度を創設すること。

岩手県では、1時間あたり50円以上の賃上げを行った中小企業等に対し、従業員1人あたり5万円(最大20人分、1事業所あたり最大100万円)を支給する「物価高騰対策賃上げ支援金」を実施しています。また、山口県は「初任給等引上げ応援奨励金」として、①初任給または若年層(34歳以下)の正規社員について、基本給の月額を前月分より3.0%以上(定期昇給分を除く)引き上げた額を支給している②賃上げ実施から1年間は賃金を引き下げることなく雇用を継続することを誓約しているの2点を満たす中小企業等に、1人あたり10万円(上限100万円)を支給しています。

イ) 賃上げ促進税制の導入

沖縄県独自の税制優遇措置として、賃上げを実施した企業に対する県税の軽減措置や、

県独自の税額控除制度を導入し、賃上げを促進する環境を整備すること。

国の「中小企業向け賃上げ促進税制」では、賃上げを行った中小企業に対し、法人税の税額控除を適用しています。県独自の税制優遇措置を講ずることが賃上げの後押しに有効と考えられます。

②賃上げと生産性向上の好循環を促進する施策

ア) 助成金の活用促進

沖縄労働局等と連携し、沖縄県内の中小企業に対し、国の業務改善助成金やキャリアアップ助成金の活用を促進するための相談窓口(申請支援センター)や専門家派遣制度等、申請支援体制を整備し、賃上げと生産性向上の両立を支援すること。

イ) 助成金の制度拡充

労働者の処遇改善と企業の生産性向上を同時に実現するため、沖縄県において、業務改善助成金やキャリアアップ助成金に上乗せ支給することや、非正規雇用労働者の正規化やスキルアップを支援するための研修制度を創設するなど、既存の助成金の制度拡充を図ること。

ウ) 賃上げ・業務改善の「伴走支援」体制

中小企業診断士、社会保険労務士、ITコーディネーター等を活用し、事業所ごとに個別の課題分析と対策提案を行う伴走支援体制を県主導で整備すること。

③制度の周知やデータ可視化による全体の底上げ

ア) 支援制度の一元化・ウェブ集約

支援情報が分散しているため、「賃上げ・生産性向上支援ポータルサイト」を県サイトに新設し、制度案内から申請支援までを一体的に案内すること。

イ) 賃金水準・生産性に関する定期的な白書発行

業種・地域別の実態や改善傾向、経年分析、課題の抽出、課題に対する対策等を明らかにする「沖縄県版中小企業労働・生産性白書」を発行し、政策効果の検証や事業者への情報提供を強化すること。

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（56％）の企業で、障がい者雇用に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。

沖縄県知事が障害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、障がい者雇用に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、優先入札などに反映される支援策に取り組むこと
- ③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
 - ・雇用の場の拡大の為、DX や IT 利活用のため支援機関との連携を要望する
 - ・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、緩和策を要望する
 - ・沖縄県の各機関・部署（教育・福祉・雇用）の情報共有、連携を要望する
 - ・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、積極的に参加し、連携及び協力をすること
 - ・福祉事業所と企業の業務連携のマッチング（例えば、（財）沖縄県セルフセンターなどの周知、活動強化を推進する施策）を要望する

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。

- ・特別支援学校へのさらなる教育学習支援
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
- ・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
- ・障がい者の生活の質を向上させ、社会参加を支援するための広範な技術とサービスを提供すること

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. 沖縄県を生成AI活用先進地域へ導くための具体的施策

アンケート（172社対象）では、32.6%が「興味はあるが未使用」、13.4%が「使い方不明のまま」、26.2%が「無料版利用中」、9.9%が「有料版利用中」と回答し、全体の約70%が未利用または活用方法を明確に理解していないことが分かりました。活用意向を示した42社の主な用途は「議事録・企画書などの文書作成」「クリエイティブ・デザイン」「業務効率化・自動化」「経営分析・マーケティング」で、生成AIを「業務効率化ツール」として捉える企業が多数を占めています。一方、導入障害として「知識・スキル不足（35.7%）」「活用方法の不明確さ（23.8%）」が約6割を占め、コスト・技術・組織・法的課題も一定数指摘されました。

同友会は異業種の経営者団体であり小規模事業者の比率が71%で沖縄県の83%と同程度の比率です。労働生産性は沖縄県と同等の360万円と推定できます。同友会の平均の正社員数は13名です。正社員が生成AIを活用し、毎日30分の時間短縮を行えば、年間で1560時間の削減になります。労働生産性に換算すると24万円増加し、384万円となります。1時間だと408万円（全国599万円）となり、全国の60%から67%に増やすことができます。まだまだ差は大きいですが、業務全体での即効性が期待できる生成AIは、DXの困難な中小企業・小規模事業者でも低コストで導入できるツールです。何千万円もDXにつぎ込むよりも余程効果的に「稼ぐ力」を育むことができます。

以上を踏まえて下記を要望・提案いたします。

①AIコンサルティング派遣事業

ITコーディネータ等の専門家を企業に派遣し、業務分析から活用計画策定・導入支援までを一貫提供、伴走支援する。

②生成AI活用セミナー・ワークショップ定期開催

沖縄県の高度人材育成事業（IT-X）などを活用し、業種別に特化したコースを予算を十分に確保して継続実施する。

③生成AIマイスター認定制度創設

企業内で生成AI活用をリードできる人材を育成・認定し、自社での定着と横展開を促進する。

④生成AI活用事例集の作成・配布

県内企業の成功事例を業種・規模別にまとめた実践的ガイドブックを毎年更新し、Webで常時閲覧可能とする。

⑤AI倫理・法務ガイドライン策定

著作権や個人情報保護などの法的課題に対応する指針を整備し、リスク管理や相談窓口を設置する。

生成AIは中小・小規模企業が少ない投資で業務効率化と生産性向上を同時に実現できる強力なデジタル・ツールです。適切な支援体制と施策を整えることで、沖縄県全体の「稼ぐ力」を底上げし、先進的なAI活用地域への飛躍を可能にします。

2. IT化・DX推進について

沖縄県内の中小企業は、原材料費高騰や人材不足、最低賃金上昇といった外部環境の変化に直面しており、これらに対応するにはIT化・DXの推進が不可欠です。県は支援制度を整備していますが、「制度が活用されていない」「存在が知られていない」といった課題が残っており、特に“支援が届いていない層”への対応が必要です。

2025年1月に実施したアンケートでは、ITやDXに「相談先がない」とする企業が26.5%、主な障壁として「専門知識の不足」(49.6%)や「導入コストの高さ」(38.8%)などが挙げられました。また、ITツール未導入の企業が約4割存在します。一方で、支援に対する期待は高く、「専門家の派遣」(58.0%)や「実践的な研修」(56.2%)など、実行支援型の施策が求められています。

これらの結果から、IT化・DXの推進には、支援が行き届いていない企業層を対象とした新たな施策の再設計が急務です。

こうした現状を踏まえ、以下の4点を沖縄県に対し政策提言・要望いたします。

①「IT化DX未着手層」への訪問型・対話型支援体制の構築

支援を本当に必要としている企業ほど、自ら相談に行かない、相談の仕方が分からないといった理由で制度の網の外に置かれています。これに対応するため、「相談すらしていない層」に専門家が訪問し、対話によって現場の課題を可視化し、第一步を共に踏み出す支援体制を整備すること。具体的には、ITコーディネータ沖縄など専門団体と連携し地域支援人材による定期巡回、個別の業務改善提案、申請支援までを一貫して行う「アウトリーチ型支援制度」の設計を求めます。

②「人材不足」に対応する地域内IT人材シェアリングの仕組み化

中小企業においては、ITに精通した人材を自社で抱えることが困難である場合が多く、育成しても定着しにくいという声も多く寄せられています。

そこで、県主導で業務改善・IT活用のスキルを持つ「汎用型人材」を育成し、複数企業でシェア利用できる仕組みの構築をご検討すること。この仕組みは週1日出向や短期派遣といった柔軟な形での人材シェアにより、地域全体の底上げが期待されます。

③小規模事業者向けの簡易IT導入補助制度の創設

「補助金はあるが、申請が難しい」「活用のハードルが高い」との声は依然根強くあります。申請率向上のためには、中小企業にとって実際に「使いやすい補助制度」の再設計が必要です。このため、業種別・目的別に「定型パッケージ化」されたIT導入モデルを用意し、それに対応した簡素な申請書式（チェック方式）やサポート人材の配置などを検討すること。

④“実感と共感”を生む「出張型デジタル体験キャラバン」の実施

「何ができるのか分からない」「効果が見えない」といった企業には、まず体験から始めることが有効です。県内各地域や離島において、クラウドサービス、生成AI、RPA等を実際に「見て・触れて・相談できる出張型キャラバン」の実施を検討すること。導入成功

事例の紹介や、即席の業務診断・アドバイスも併せて行うことで、企業の行動変容を促す効果が期待できます。

3. 1次産業の発展および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りないと考えます。

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、(一社)沖縄県中小企業家同友会にて行った2025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55%、「知らなかった」と回答した方が13%と68%もの人が危機感を全く感じていないことが見て取れました。

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」等が上位に挙がり、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として「花と食のフェスティバル」等があるが、それらのイベント等を通じて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。また、特定のイベントだけでなく、ふるさと納税等を活用して恒常的な販売を促進すること。(ひいては、これらの促進が離島県沖縄における食糧確保にもつながると考える)
- ②生産者が学ぶ場として、これまでも県主催の人材育成プログラムがいくつか行われてきたが、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、先進事例を学ぶ場をつくり、より稼げる産業にするためのプログラムを複数年度にまたがって組むこと。

- 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の利用促進や、各離島での生産から島内利用を推奨すること。
- 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、利用を推進するために、利用方法(レシピ)の考案と広報を今以上に推進すること。
- ⑤中小企業家同友会が行ったアンケートでは興味のある事項として、「企業マッチング」「補助金検索」「事例報告」などが上位に挙がっており、相談窓口の設置やコーディネーターの配置、ビジネスマッチングをする機会の開催を希望する。

4. 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业づくりを目指し、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。

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。

⑧気候変動による物理的リスクおよび移行リスクが県内中小企業の事業活動に与える影響について調査を行い、適切な対策に取り組むこと。

5. 建設産業の振興について

建設業界においては、大阪万博開催、北部テーマパーク ジャングリア、宮古島リゾートホテル建設による影響により、長年続く工事量の増加による技術者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、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に女性や若手入職促進、及び人材育成が喫緊の課題となっています。

外国人や女性技術員雇用に向けたアンケートを実施し、労働者不足、若手入職者不足の対策で外国人労働者の受け入れを検討する会社はあるものの、「言葉の壁」が最も多く、「法律や手続きの複雑さ」や「教育や研修、雇用コストの問題」等が大きな隔たりとなっています。雇用している企業からの「定着率の低さ」や「短期間の就労で帰国」など成功例が聴けない事も雇用に促進に大きな足かせとなっていました。

建設業においては、女性の進出は多くなっているが、環境整備が遅れており、女性専用のトイレ・更衣室はない場合が多く女性の働く環境が整っていません。また、休日に関しても完全週休日二日制の会社が少なく、土曜日でも受け入れる保育所等があれば女性が働ける機会も増えます。

建設産業が沖縄県の基幹産業として社会資本の基盤整備に取り組むことで、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

- ・外国人労働者確保における日本語学校と技術職養成学校併用で整備し、雇用就労の支援を行うこと。
- ・外国人労働者に対する法律に関する簡素化・優遇の働きかけを行うこと。

②女性技術職の雇用促進

- ・企業への女性職員環境整備費用の支援を行うこと。
- ・保育所・託児所の整備と運用時間の見直しをすること。

③将来の担い手確保

- ・航行の授業カリキュラムの中で「職業紹介」のコマを確保すること。
- ・より実務に即したインターシップを促進し、具体的な職務イメージの修得および学業においての実践的な学びを深めるきっかけとすること。