

**2027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**

2026年8月24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
那覇市字小緑 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（1～3P）

- （1）人材確保・育成について
- （2）人が育つ企業づくりへの政策支援を

【Ⅱ. 働く環境づくり】

- 1. 働く女性の意識改革と行動促進について（4P）
- 2. 賃金引上げ・正規雇用促進・労働環境向上について（5～8P）
- 3. 誰もが働きやすい職場環境をめざして（8～10P）

【Ⅲ. 産業振興について】

- 1. 生成AI活用による県内中小企業の生産性向上と競争力強化に向けて（11～12P）
- 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（12～14P）
- 3. 沖縄県の食料自給率向上と食糧危機への対応について（14～16P）

2027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

沖縄県内の中小企業・小規模企業を取り巻く経営環境は、物価・エネルギー価格の高止まりに加え、中東情勢をはじめとする国際情勢の不安定化、急激な為替変動、世界的な物流コストの上昇、人手不足の深刻化など、複合的な要因により、依然として厳しい状況が続いています。さらに、自然災害の激甚化や気候変動への対応、デジタル化・脱炭素化への対応、食料安全保障への関心の高まりなど、中小企業を取り巻く経営課題はますます多様化・複雑化しています。

沖縄県は、県内企業の99.9%を中小企業・小規模企業が占めており、中小企業の振興は地域経済の活性化そのものであると言えます。県民生活や地域雇用を支える中小企業が持続的に発展し、地域経済の好循環を生み出していくためには、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一層高めるとともに、全市町村における条例制定を推進し、中小企業の成長と持続可能な経営を支える施策を総合的に展開していくことが重要です。

また、急速に進展するデジタル技術や生成AIの活用、GX（グリーントランスフォーメーション）への対応、気候変動や災害リスクを踏まえた事業継続力の強化、食料安全保障や地域資源を活かした産業振興など、新たな社会・経済環境への対応は、中小企業の競争力向上と地域経済の持続的発展に不可欠となっています。

こうした状況を踏まえ、中小企業の経営基盤の強化と持続的な成長を支えるため、以下のとおり要望・提言を取りまとめました。

1. 県の中小企業政策について

(1) 人材確保・育成について

少子高齢化の進行に伴い、沖縄県内の中小企業においては、人材確保が喫緊の経営課題となっています。特に新卒採用においては、大手企業との競合や企業認知度の差などから、中小企業単独での採用活動には限界があり、安定的な人材確保が困難な状況が続いています。

アンケート結果においても、多くの企業が人手不足を実感している一方、新卒採用に取り組めていない企業も一定数存在しています。採用に取り組む企業からは「将来の担い手育成」「組織の活性化」などを期待する声がある一方、未実施企業からは「採用に要する時間やコストの負担」「採用ノウハウの不足」「採用後の定着への不安」などが課題として挙げられています。

また、多くの企業が学校との連携やキャリア教育の重要性を認識しているものの、教育機関との接点不足などにより十分な取組に至っておらず、企業と学生双方の相互理解不足や雇用のミスマッチにつながっています。

このような状況を踏まえると、中小企業が個社単独で採用活動を行うだけでなく、地域や関係団体が連携して取り組む「共同求人」の推進や、企業と教育機関を結ぶ仕組みづくりが重要です。共同求人は、中小企業の魅力を効果的に発信するとともに、採用活動に不慣れな企業への支援やノウハウの共有、さらにはキャリア教育への参画を促進し、若者の県内定着や将来の人材育成にも寄与するものと考えます。

以上のことから、中小企業が持続的に人材を確保・育成できる環境を整備するため、次の事項について政策要望・提言いたします。

- ① 若者の県外流出を防ぎ、県内企業への就職を促進するため、就職活動及びキャリア教育に要する費用への支援制度を充実すること。

- ・ 離島学生が本島で開催される合同企業説明会や企業訪問等へ参加する際の渡航費及び宿泊費を補助すること。

- ・ 学校単位でインターンシップ等を実施する際のバス等の移動費を補助すること。

- ② Uターン・Iターンを促進するとともに、若者が退職後も再挑戦しやすい就業環境を整備すること。

- ・ 県外就業経験者や第二新卒等が県内企業へ就職しやすい仕組みを構築するとともに、マッチングイベントの開催や情報発信の充実を図ること。

- ③ 県内中小企業への就職を促進するため、新卒者の就労準備に係る経済的負担を軽減する支援制度を創設すること。

物価や家賃の上昇により、離島や遠隔地の学生が県内中小企業へ就職する際の負担は大きく、待遇面で優位な県外企業へ人材が流出する傾向が見られます。こうした状況を踏まえ、一人暮らしに必要な初期費用や普通自動車運転免許取得費用等に対する支援を行い、県内企業への就職を後押しする環境整備を図ること。

- ④ 企業と教育機関をつなぐコーディネーター人材の育成・確保及びキャリア形成を支援する仕組みを整備すること。

沖縄県が実施する高度人材育成事業において、コーディネーターは企業、学生及び教育機関をつなぐ重要な役割を担っています。一方で、専門性の高さに比べ、雇用の安定性やキャリア形成の仕組みは十分とは言えません。継続的かつ質の高い支援体制を構築するため、コーディネーター人材の育成、定着及び処遇改善につながる制度の整備を要望いたします。

(2) 人が育つ企業づくりへの政策支援を

今回のアンケート調査から明らかになった最大の課題は、「人材が育たない」「定着しない」という悪循環が生じていることです。

人材育成・定着に関する課題としては、「指導できる人材がいない」「現場が多忙で育成に時間を確保できない」「人材育成が属人的になっている」といった声が多く寄せられており、企業規模を問わず継続的な人材育成体制の構築が課題となっています。また、コロナ禍以降は、新入社員へのメンタルヘルス支援の重要性が一層高まっています。しかしながら、多くの中小

企業では専門的な支援体制を整えることが難しく、十分なフォローアップが行えていないのが実情です。

一部の企業では産業医やキャリアコンサルタントによる支援を実施しており、会内においても新人フォローアップ研修へストレスコントロールを取り入れるなどの取組を進めていますが、県による支援制度が充実することで、より多くの中小企業へ取組が広がるものと考えます。さらに、アンケートでは、県や支援機関に対し、「研修費用や教材整備への支援」「伴走型支援」「OJT担当者向け研修」の充実を求める声が多く寄せられました。

人材不足が深刻化する中、単発の研修事業だけでは十分とは言えません。人材の採用から育成、定着までを一体的に支援する仕組みを構築し、「人が育つ企業づくり」を産業振興政策の柱として位置付けることが重要です。こうした取組は、中小企業の生産性向上や収益力の強化につながり、沖縄県経済全体の持続的な成長にも寄与するものと考えます。

以上のことから、中小企業における人材育成及び定着を推進するため、次の事項について政策要望・提言いたします。

- ① 新入社員の採用から育成・定着までを一体的に支援する「(仮)中小企業人材育成伴走支援制度」を創設すること。
採用後のフォローアップ、人材育成計画の策定支援、OJT体制の構築、管理職・指導者研修などを一体的に支援し、中小企業が継続して人材を育成できる環境を整備すること。
- ② 小規模事業者に対するメンタルヘルス支援体制を強化すること。
地域産業保健センター等と連携し、キャリアコンサルタントや産業医などの専門家を定期的に派遣できる仕組みを整備するとともに、定着面談やメンタルヘルス相談を継続的に実施できる体制を構築すること。
- ③ ストレスチェックの実施及び職場環境改善に対する支援制度を創設すること。
法制度の動向を見据え、50 人未満の小規模事業者においても自主的にストレスチェックへ取り組めるよう、専門家派遣や費用補助制度を整備するとともに、働きやすい職場づくりを支援すること。

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. 働く女性の意識改革と行動促進について

沖縄県中小企業家同友会女性経営者部会「碧の会」では、女性活躍の推進を目的として、大学と連携したアンケート調査や女性のキャリアアップを促進する表彰事業など、継続的な取組を実施してきました。沖縄県においても女性活躍推進に関する様々な施策が展開されていますが、世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数では、日本は依然として低い順位にあり、女性が能力を十分に発揮できる社会環境の整備は、なお重要な課題となっています。

こうした課題を解決するためには、制度の充実だけでなく、必要な情報へ誰もが容易にアクセスできる環境を整備することが不可欠です。しかしながら、現状では必要な制度や支援策にたどり着けず、行動に移る前に諦めてしまうケースも少なくありません。また、行政DXの推進という観点からも、行政情報へのアクセシビリティ向上は、県民サービスの質を高める上で重要な取組であり、沖縄県男女共同参画計画及び行政DX推進の方向性とも一致するものです。

碧の会では、働く女性や企業担当者が職場環境や各種制度に関する情報をどのように検索し、活用しているのかについて調査を実施しました。その結果、制度そのものではなく、「必要な情報へたどり着きにくいこと」が、行動を阻害する要因の一つであることが明らかとなりました。

以上のことから、女性活躍の推進及び行政サービスの利便性向上を図るため、次の事項について政策要望・提言いたします。

- ① 沖縄県公式ホームページにおけるサイト内検索機能の視認性を向上すること。
県民が必要な情報へ迅速にアクセスできるよう、トップページにサイト内検索機能を分かりやすく配置し、利用者が直感的に情報検索できる環境を整備すること。
- ② 沖縄県公式ホームページへAIを活用した検索機能を段階的に導入すること。
県の施策や支援制度等に関する情報を容易に検索できるよう、FAQ検索など導入しやすい仕組みから開始し、将来的には対話型AI検索へ発展させるなど、段階的な整備を進めること。
- ③ 行政情報の継続的な更新及び品質管理体制を強化すること。
制度改正や支援内容の変更に迅速に対応できるよう、掲載情報の定期的な更新を実施するとともに、更新責任部署及び更新頻度を明確化し、常に最新かつ正確な情報を提供できる運用体制を構築すること。

【期待される効果】

本提言を踏まえたホームページの改善により、次のような効果が期待されます。

- ・ 必要な情報へ到達するまでの時間の短縮
- ・ 情報収集に伴う心理的・時間的負担の軽減
- ・ 「制度が分からないため利用できない」という状況の解消
- ・ 企業担当者が社員へ制度を適切に案内できる環境の整備
- ・ 女性が必要な支援制度を活用しやすい環境の実現

これらの効果により、働く女性の意識改革と行動促進が進み、沖縄県全体の女性活躍推進に寄与するものと考えます。

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では、「人を活かす経営」の実践を目指しています。その実現のためには、従業員の生活基盤を支える賃金の向上と、安心して働き続けられる労働環境の整備が不可欠です。

また、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、法令遵守はもとより、働きやすい職場環境を整備することが重要です。特に、子育てと仕事の両立を支援する職場環境の整備は、子どもの貧困対策や将来を担う子どもたちの健全な成長を支える観点からも重要な取組であると考えます。このようなことから、「人を活かす経営」の実現に向けては、賃金の引上げ、正規雇用の促進、労働環境及び労働条件の改善を総合的に進めるための施策が求められます。

沖縄県では、最低賃金が2025年12月1日から時給1,023円に引き上げられ、県も「業務改善奨励金」「賃上げ・生産性向上緊急支援事業」「正規雇用採用力向上支援事業」などを実施しています。また、県の企業認証制度では、認証企業に対し補助上限の上乗せや審査加点などのインセンティブも設けられています。しかしながら、沖縄県の非正規雇用割合は2025年11月時点で37.8%と依然と高い水準にあり、若年層でも非正規比率が高いことが課題として示されています。

このため、単なる賃上げ支援の新設ではなく、既存施策を束ねて、正規雇用化・定着・労働環境改善まで含む総合パッケージへ格上げする施策が求められます。

以上のことから、「人を活かす経営」を支える雇用環境の実現に向け、次の事項について要望・提言いたします。

(1) 賃上げ支援を「点」から「面」への拡充について

- ① 賃上げを実施する企業への支援制度を、恒常的かつ段階的な仕組みとして拡充すること。
一定水準以上の賃上げを実施した中小企業に対し、従業員数や賃上げ率、対象者、賃上げの継続期間、離職率の改善状況などを踏まえた段階的な支援制度を構築し、一時的な支援ではなく、継続的な処遇改善につながる制度とすること。

沖縄県では、平均給与月額3%以上の引上げを要件とした「賃上げ・生産性向上緊急支援事業」を実施していますが、これに加え、賃上げそのものを後押しする直接的な支援を充実させることで、より多くの中小企業が賃上げに取り組みやすい環境を整備することを要望します。

- ② 県独自の税制・融資・調達優遇を組み合わせた「(仮)賃上げ促進パッケージ」を創設すること。

賃上げを実施した企業に対し、県税の軽減措置をはじめ、制度融資における金利優遇、信用保証料補助、県補助事業における加点措置など、実効性のある支援策を総合的に実施すること。また、既存の企業認証制度と連携し、「賃上げ」「正規雇用化」「職場環境改善」に取り組む企業への横断的な優遇制度として発展させることを要望します。

(2) 賃上げと生産性向上を一体で支える施策の強化について

- ① 「国の助成金+県の上乗せ+申請支援」を一体化したワンストップ支援体制を構築すること
沖縄労働局、沖縄県、商工会・商工会議所、よろず支援拠点、社会保険労務士会等が連携し、業務改善助成金、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金等について、相談から

制度選択、申請、実施、実績報告までを一体的に支援する体制を整備すること。

沖縄県では、国の業務改善助成金の自己負担分の一部を支援する「沖縄県業務改善奨励金」を実施しているほか、事業主向け助成金案内「Smile」やグッジョブ相談ステーションなどの相談窓口も整備されています。一方で、支援制度や相談窓口が分散していることから、「制度はあるが活用できていない」事業者も少なくありません。制度をより効果的に活用してもらうためには、相談から申請までを切れ目なく支援するワンストップ体制の構築が必要です。

- ② 設備投資支援に加え、価格転嫁・業務設計・DX導入まで含む伴走支援を制度化すること賃上げの原資を確保するためには、設備投資への補助だけではなく、価格転嫁への支援、原価管理の見直し、受発注やシフト管理などの業務改善、IT・DX導入、業務の標準化までを含めた総合的な伴走支援が必要です。特に、宿泊業、飲食業、小売業、介護・福祉、運輸業、建設業など、人手不足が深刻であり、低賃金構造に陥りやすい業種については、重点的な支援を講じることを要望します。

沖縄労働局においても、賃上げを持続的に進めるためには、価格転嫁対策や生産性向上支援が不可欠とされています。また、沖縄県の「賃上げ・生産性向上緊急支援事業」においても、設備投資や研修、専門家派遣などが支援対象となっています。今後は、補助金の交付にとどまることなく、業種ごとの課題に応じた改善計画の策定から実行までを支援する伴走型支援へ発展させることを要望します。

※本提言における「伴走支援」とは、制度活用支援に加え、業務改善及び生産性向上までを一体的に支援する取組を指します。

（３）非正規雇用の固定化を防ぎ、正規雇用化を加速へ

- ① 非正規雇用から正規雇用への転換を促進するため、県独自の加算制度を創設すること。

非正規雇用労働者を正規雇用へ転換した事業者に対し、国のキャリアアップ助成金に加え、沖縄県独自の上乗せ支援を実施すること。

特に、若年者、子育て世帯、ひとり親世帯、長期有期雇用者及び観光・サービス関連産業従事者については、重点的な加算措置を講じることを要望します。

沖縄県では、役員を除く雇用者に占める非正規雇用割合が依然として高く、若年層においても非正規雇用の割合が高いことが課題となっています。このため、「正規雇用を促進する」という方針にとどまらず、どのような対象に対し、どのような支援を行うのかを明確にした制度設計が必要です。

- ② 採用支援に加え、人材の定着を見据えた支援を充実すること。

正規雇用を拡大するためには、採用支援だけではなく、入社後の定着支援を一体的に進めることが重要です。そのため、就業規則の整備、評価制度及び賃金制度の見直し、OJT・研修、メンター制度の導入、ハラスメント防止、育児・介護との両立支援など、働き続けられる職場づくりへの支援を充実することを要望します。

沖縄県では、「正規雇用採用力向上支援事業」において、採用活動に加え、就業規則や雇用契約書の見直し、働きやすい職場環境づくり及び業務改善への支援を実施しています。

今後は、採用力の向上にとどまらず、人材の定着までを見据えた総合的な支援制度へ発展させることを要望します。

③ 奨学金返還支援と正規雇用促進を一体的に推進すること

沖縄県が実施する奨学金返還支援事業は、若年人材の県内定着を促進する有効な施策です。本制度については、賃上げに取り組む企業や県の認証制度と連携を図り、若年層の正規雇用化及び定着を促進する施策として、より効果的に活用されることを要望します。若年人材の県内定着は、人材不足の解消だけでなく、地域経済の持続的な発展にもつながる重要な取組であり、賃金政策と雇用政策を一体的に推進する視点が求められます。

(4) 労働環境向上を「認証」から「実効性の確保」へ

① 働きやすい職場づくりに対する認証・補助・公表を一体化すること

沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度及び所得向上応援企業認証制度を基盤として、賃金、休暇取得、時間外労働、育児・介護との両立、ハラスメント防止、健康経営、人材育成などの取組を「見える化」するとともに、一定水準を満たした企業に対しては、補助制度、融資制度及び県の調達制度における優遇措置をさらに充実すること。沖縄県では、認証制度を通じて所得向上や労働環境の改善に取り組む企業を支援しており、認証企業に対するインセンティブも拡充されています。

今後は、「認証を取得すること」を目的とするのではなく、「働きやすい職場づくりが企業価値の向上につながる」制度として、より実効性の高い仕組みへ発展させることを要望します。

② 過重労働・ハラスメント対策を賃上げ施策と切り離さずに支援すること

賃上げが進んだとしても、長時間労働やハラスメント、離職率の高さなどの課題が解決されなければ、安心して働き続けられる職場環境の実現にはつながりません。そのため、賃上げ支援制度の要件又は加点項目として、36 協定及び就業規則の整備、ハラスメント防止体制、相談窓口の設置、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等を位置付けることを要望します。

沖縄県では、就業環境整備・改善支援事業や各種セミナーなどを実施していますが、今後はこれらを補助制度等と連動させ、「賃上げ」と「雇用の質の向上」を一体的に推進する施策へ発展させることを期待します。

(5) 制度周知とデータの見える化を強化について

① 支援制度を「探さなくても必要な情報へたどり着ける」仕組みへ改善すること。

② 県ホームページや既存の相談窓口を活用し、「賃上げ」「正規雇用」「人材育成」「労働環境改善」など、企業の課題に応じて最適な支援制度を案内できる検索・診断機能を整備すること。

③ 商工会・商工会議所、金融機関、税理士、社会保険労務士及び業界団体等と連携し、必要な企業へ情報を届けるプッシュ型の情報発信を強化すること。

④ 「沖縄県版 雇用・所得向上白書（仮称）」を毎年公表すること。

- ⑤ 業種別、地域別及び企業規模別に、賃金水準、非正規雇用割合、離職率、求人充足率、正規転換実績、助成金活用状況、認証制度の取得状況等を整理した「沖縄県版 雇用・所得向上白書（仮称）」を毎年公表し、施策の効果検証及び政策立案に活用すること。

あわせて、

- ・ 非正規雇用割合
- ・ 正規転換人数
- ・ 賃上げ実施企業数
- ・ 制度利用件数
- ・ 若年定着率
- ・ 産業別離職率

などを継続的に公表し、政策効果の見える化を推進すること。

沖縄県では各種統計データが継続的に公表されていますが、それらを政策評価や施策改善に活用できる形で整理・分析し、県民や企業にも分かりやすく発信していくことを要望します。

3. 誰もが働きやすい職場環境をめざして（福祉）

（1）障がい者の就労環境整備と雇用促進

会員企業を対象としたアンケート調査では、「障がい者を雇用している」「雇用を検討している」と回答した企業が過半数を占めており、多くの中小企業が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」「申請書類の簡素化やオンライン化」など、多くの意見や提案が寄せられています。

沖縄県では障がい者雇用の推進に取り組まれています。県と中小企業、支援機関との連携をさらに強化し、支援制度の充実や情報発信を進めることで、障がい者雇用の一層の拡大につながるものと考えます。障がいの有無にかかわらず、誰もが能力を発揮し、ともに働くことができる社会の実現は、豊かな地域社会を築くうえで重要な課題です。一方で、中小企業では就労環境の整備や労務管理、障がい特性への理解などに課題を抱えており、雇用に踏み切れない企業も少なくありません。また、「中小企業憲章」では、「女性、高齢者及び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」ことが掲げられています。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、以下の事項についてを要望・提言いたします。

- ① 障がい者雇用の実態調査を継続的に実施し、その結果を毎年公表すること。

障がい者雇用の実態を継続的に把握するとともに、特に 50 人未満の中小企業が障がい者雇用を支えている現状を踏まえ、実態に即した施策立案につなげること。

- ② 障がい者雇用に積極的に取り組む中小企業への支援制度を充実すること。

法定雇用義務の対象とならない企業についても、障がい者雇用へ積極的に取り組めるよう、税制上の優遇措置や優先調達制度など、雇用のインセンティブとなる支援策を検討すること。

- ③ 中小企業における障がい者雇用支援を拡充するとともに、利用しやすい制度へ改善すること。

特に次の事項について支援の充実を要望します。

- ・ 合理的配慮を行うための設備整備等への支援
- ・ DX 及び ICT の活用による就労環境整備への支援
- ・ 障がい者雇用を前提とした施設整備について、雇用前でも助成対象とする制度の検討
- ・ 教育・福祉・雇用など県関係部局の連携強化
- ・ 沖縄同友会主催の「雇用・就労支援フォーラム」への積極的な参画及び連携
- ・ 福祉事業所と企業とのマッチング支援及び沖縄県セルプセンター等との連携強化

(2) 障がい者への「アシスティブ・テクノロジー」導入支援

障がいのある方は、日常生活や就労の場面において、情報取得、移動、コミュニケーションなど、様々な場面で困難に直面しています。そのため、支援者によるサポートが不可欠となる場合も少なくありません。一方で、近年は ICT やロボット技術をはじめとするアシスティブ・テクノロジー（支援技術）の進展により、障がいのある方の自立や社会参加の可能性が大きく広がっています。これらの技術を積極的に活用することは、障がいのある方の生活の質（QOL）の向上だけでなく、教育、就労及び社会参加の機会を広げることにもつながります。

以上のことから、障がいのある方の自立及び社会参加を促進するため、以下の事項について要望・提言いたします。

- ① 特別支援学校における ICT を活用した学習環境の充実を図ること。

（支援を必要とする児童・生徒が、一人ひとりの特性に応じた教育を受けられるよう、学習支援機器の導入及び教育用機器の開発・普及に対する支援を充実すること。）

- ② 障がい者の自立及び就労を支援するアシスティブ・テクノロジーの導入及び研究開発を推進すること。

（歩行支援機器、介護ロボット、視覚・聴覚支援機器など、障がい特性に応じた ICT 及びロボット技術の導入を支援するとともに、新たな技術や機器の研究・開発を促進すること。）

- ③ アシスティブ・テクノロジーを活用し、障がい者の生活の質の向上及び社会参加を支援すること。

（障がいのある方が地域で安心して生活し、就労や社会活動へ主体的に参加できるよう、幅広い支援技術やサービスの導入及び活用を推進すること。）

(3) 障がい者ものづくり×デザインによる地域経済活性化とインクルーシブ社会実現への提言
障がい者就労支援事業所（就労継続支援 B 型事業所等）では、工賃水準の低さが依然として大きな課題となっています。また、多くの製品が福祉イベントやバザーでの販売にとどまり、一般市場への販路拡大や付加価値の向上が十分に進んでいない状況があります。

一方で、障がいのある方が持つ感性や創造性は大きな可能性を秘めており、デザインの力を活用することで、一般市場においても競争力のある商品へと発展させることが期待できます。障がい者福祉を「支援の対象」として捉えるだけではなく、新たな価値を創出する産業として育成することは、工賃向上、地域産業の活性化及びインクルーシブ社会の実現にもつながる重要な取組であると考えます。

以上のことから、障がい者のものづくりとデザインを融合させた新たな価値創造を推進するため、以下の事項について要望・提言いたします。

① デザイン専門家との協働を推進すること。

障がい者アートや手仕事などを、プロのデザイナーやクリエイターと連携してデジタル化・商品化する取組に対し、公的支援及び助成制度を充実すること。

② ブランド化及び販路拡大を支援すること。

「福祉作業所の商品」という枠組みにとどまらず、一般市場で選ばれる商品としてブランド化を推進するとともに、マーケティング支援及び販路開拓支援を充実すること。また、百貨店、EC サイト、セレクトショップなど、一般市場への販路拡大を支援する制度を整備すること。さらに、自治体及び地元企業におけるノベルティや記念品等への優先調達を促進すること。

③ 高付加価値なものづくりを担う人材育成を推進すること。

企業が高付加価値な製品づくりを障がい者へ委託又は雇用しようとする場合、高い技術力を持つ人材の育成が課題となっています。

そのため、企業が安心して発注・雇用できる環境を整えるためにも、専門的な技術習得を支援する仕組みを充実すること。

④ 専門家による実践的な技能訓練の機会を創設すること。

特別支援学校では、木工、農業、窯業、機械などの専門教育が行われていますが、卒業後にその技術を活かせる環境は十分とは言えません。

卒業後も専門家による継続的な技能訓練を受けられる仕組みを整備し、高付加価値なものづくりを担う人材を育成するとともに、企業とのマッチングにつながる実践的な育成制度を創設すること。

Ⅲ. 産業振興について

沖縄県中小企業家同友会では、ビジネス連携部会「ゆいま〜る」を中心に、「観光」「建設」「情報」「環境」「6次産業化」など、沖縄県の基幹産業に関わる各委員会が、業界の課題解決と産業振興に取り組んでいます。また、業種の枠を超えたビジネス連携や新たな産業創出に向けた研究・実践を進めています。

1. 生成AI活用による県内中小企業の生産性向上と競争力強化に向けて

生成AIは、業務効率化や生産性向上、人手不足への対応を実現する重要な技術として急速に普及しています。

令和8年1月に実施した県内企業アンケート（回答112社）では、生成AIを業務で活用している企業は54%となり、前年の36%から大きく増加しました。一方で、その活用内容は「文書作成・要約」が87社（約78%）と大半を占め、「調査・情報整理」が約38%、「データ活用」が約26%に留まるなど、業務全体の改革や付加価値創出まで十分に活用が進んでいるとは言えない状況です。

また、「現場のITスキル不足」約45%、「費用・導入支援」約36%、「実践的な研修」約32%、「推進人材がない」約31%、「使い方が分からない・定着させる時間がない」約30%、「事例共有」約29%、「社内ルール未整備」約27%、「セキュリティへの不安」25%など、企業規模や業種を問わず、導入・活用・定着に関する様々な課題を抱えていることが明らかとなりました。

さらに、企業が求める支援は、費用補助や研修だけでなく、業務に即した実践的な活用方法や成功事例、自社に適した導入方法など、実務に直結する支援へと移行しています。生成AIの活用を一過性の業務効率化に留めず、生産性向上や競争力強化へつなげるためには、企業が実務で活用できる仕組みづくりと、現場に寄り添った伴走支援の両輪で施策を推進していくことが重要です。

以上を踏まえ、以下の事項について要望・提言いたします。

（1）生成 AI 活用支援について

生成 AI の活用は着実に広がっている一方、その多くは文書作成や要約などの限定的な利用に留まっており、自社の業務へどのように適用すればよいか分からない企業も少なくありません。また、セミナー等で知識を得ても、実務での活用イメージが持てず、継続的な活用や組織への定着につながらないケースも多く見受けられます。今後は、生成 AI を「知る」段階から「使いこなす」段階へ移行するための支援が重要であり、企業が自社業務に置き換えて実践できる環境の整備が求められます。

- ① 業種ごとの実務に即したユースケースやプロンプト、テンプレートを体系化した「AI100本ノック」を整備し、県内企業が実践的に活用できる環境を構築すること。
- ② 専門家が企業を訪問し、業務分析から AI 活用設計、導入、定着までを支援するアウトリーチ型伴走型支援体制を構築し、AI エージェントの導入を見据え、業務プロセスの可視化や自動化に向けた実践的な支援を推進すること。
- ③ 中小企業が安心して生成 AI を活用できるよう、情報セキュリティ、個人情報保護、著作権等を整理した生成 AI 活用ガイドラインを整備するとともに、社内規程や運用ルールのひな形を提供すること。
- ④ 県内企業の AI 活用事例を蓄積・共有するプラットフォームを構築し、勉強会や成果発表会等を通じて企業同士が学び合う機会を創出し、地域全体の AI 活用力の向上を図ること。

- ⑤ 生成 AI の活用を個人レベルの業務効率化から組織全体の業務変革へ発展させるため、AI エージェントを活用した業務自動化の実証事業を実施し、その成果や効果を県内企業へ展開することで、地域全体のデジタル変革及び生産性向上を推進すること。

(2) アウトリーチ支援について

生成 AI を企業の生産性向上や業務改革につなげるためには、ツールを導入するだけでなく、自社の業務プロセスを分析し、どの業務に生成 AI を適用すべきかを整理した上で、運用・定着まで支援することが重要です。

特に、複数の業務を横断して自動化や業務最適化を実現する AI エージェントは、人手不足が深刻化する県内中小企業において、生産性向上を実現する有効な手段として期待されています。しかし、その導入には、業務分析、業務フローの見直し、システムとの連携、運用設計など専門的な知見が必要であり、多くの企業が自力で取り組むことは容易ではありません。生成 AI の活用を個人レベルの業務効率化に留めることなく、組織全体の業務改革や付加価値向上へ発展させるためには、企業ごとの課題や業務内容に応じた実践的な伴走支援が不可欠です。

- ① 専門家が企業を訪問し、業務分析、課題整理、生成 AI 及び AI エージェントの活用提案、導入支援、運用・定着支援までを一体的に実施するアウトリーチ型伴走支援体制を構築すること
- ② 企業の実情に応じた継続的な支援を推進すること。

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

近年、猛暑、台風、豪雨等の気候変動は、県内中小企業の事業継続、納期対応、物流、エネルギーコスト及び作業環境に深刻な影響を及ぼしており、環境問題にとどまらない経営課題となっています。今回のアンケート調査では、「非常に影響がある」が 29 件 (26.9%)、「ある程度影響がある」が 44 件 (40.7%) となり、合計 73 件 (67.6%) の事業者が気候変動の影響を実感しています。具体的には、「台風・豪雨による業務停止、納期遅延」が 55 件 (50.9%)、「電気・燃料などエネルギーコストの上昇」が 44 件 (40.7%)、「作業環境の悪化」が 35 件 (32.4%)、「物流の停滞」が 31 件 (28.7%) となっています。

一方、実施している対策は「LED 照明への切り替え」が 53 件 (49.1%) で最も多いのに対し、「太陽光発電・蓄電池」は 11 件 (10.2%) にとどまっています。また、「何をすればよいか分からない」が 19 件 (17.6%)、「必要性は感じるが余裕がない」が 16 件 (14.8%) となっており、対策が進まない理由として、「情報不足」が 28 件 (25.9%)、「導入コストが高い」が 25 件 (23.1%)、「効果が分かりにくい」が 13 件 (12.0%) と回答されています。

沖縄県に最優先で講じてほしい対策としては、「補助金申請手続きの簡素化」が 52 件 (48.1%)、「分かりやすい情報発信」が 40 件 (37.0%)、「太陽光・蓄電池・EV 等への補助金拡充」が 35 件 (32.4%)、「物流・エネルギーコスト対策」が 32 件 (29.6%) となっています。

さらに、プラスチック資源循環法への対応については、「何をすればよいか分からない」が 45 件 (41.7%) で最も多く、「既に対応している」は 6 件 (5.6%) にとどまっており、制度周知

と実務支援の不足が明らかとなっています。自由記述においても、気候変動リスクの経営課題化、成功事例の発信、太陽光・蓄電池の普及、最終処分場や離島における廃棄物処理体制、漂着ごみ対策等を求める声が寄せられています。

以上を踏まえ、以下の事項について要望・提言いたします。

(1) 台風・豪雨・猛暑を前提とした「沖縄型環境・防災経営対策」の推進

- ① WBGT 計、遮熱・断熱設備、空調設備、休憩所、ミストファン、非常用電源及び蓄電池等への導入支援を拡充すること。
- ② 熱中症時の報告体制や対応手順書、現場責任者向け研修及び業種別 BCP ひな型を提供すること。
- ③ 「事業継続力強化計画」の策定・認定取得を支援し、税制、金融支援、補助金加点及び県独自補助との連動を図ること。

気候変動対策を個別の環境施策ではなく、企業経営と事業継続を支える産業政策として位置付ける必要があります。特に、熱中症対策に関する事業者の義務化や気候変動適応法の趣旨を踏まえ、猛暑、台風、豪雨、停電及び物流寸断等を前提とした支援が求められます。

(2) 補助制度及び支援制度の簡素化・利便性の向上

- ① 小規模事業者や少額設備を対象とした簡易申請枠の創設、申請書類の共通化、電子申請、事前相談、記入例の提示及び専門家による申請支援を進めること。
- ② 相談から採択後のフォローまでを一体的に支援するワンストップ窓口を整備すること。
- ③ 公募や制度改正は十分な準備期間をもって周知し、離島事業者については輸送費、設置費及び保守費用への加算措置を講じること。

環境、脱炭素、省エネ及び防災に係る補助制度については、中小企業が実際に利用できる制度へ改善する必要があります。熱中症対策や物流効率化法への対応など、企業の実務負担が増加する中、申請しやすく相談しやすい仕組みが不可欠です。

(3) 分かりやすく実務に直結する情報発信と伴走支援の強化

- ① 熱中症対策、プラスチック資源循環法、省エネ、再生可能エネルギー及び物流効率化等について、業種別・規模別のチェックリスト、手順書、ひな型、動画及び事例集を整備し、必要な対応、費用及び効果が分かる形で提示すること。
- ② 商工団体等と連携した巡回相談、無料相談窓口、専門家派遣及び県内事例の発信を継続し、課題整理から導入・定着までを支援する伴走体制を強化すること。

環境対策が進まない主な要因として、「何をすればよいか分からない」「情報が不足している」との回答が多く、制度説明だけでなく、現場で実行できる支援が必要です。

(4) 太陽光発電、蓄電池及び省エネ設備等への支援拡充

- ① 太陽光発電、蓄電池、高効率空調、断熱改修、LED、EMS、EV 及び充電設備等について、補助率及び補助対象を拡充すること。
- ② リースや PPA を活用した初期負担軽減、複数設備の一体導入に対する加算措置、離島地域の輸送費・設置費支援を講じること。

- ③ 省エネ診断、再エネ導入診断及び設備更新計画の策定を支援し、脱炭素、エネルギーコスト削減及び事業継続力強化を一体的に推進すること。

県内中小企業ではLED化は進んでいる一方、太陽光発電や蓄電池等の導入は十分に進んでいません。これらの設備は、脱炭素化や光熱費削減に加え、停電時の電力確保や事業継続にも寄与します。

(5) プラスチック資源循環法への対応支援と資源循環インフラの整備

- ① 業種別ガイドライン、分別・表示・代替素材・回収方法に関する手引き、相談窓口、説明会、チェックリスト及び簡易診断ツールを整備すること。
- ② 離島における廃棄物処理施設、最終処分場、廃タイヤ等の処理体制、漂着ごみ・海洋ごみの回収体制及び不法投棄対策を強化し、県、市町村、事業者及び関係機関が連携した持続可能な処理体制を構築すること。

プラスチック資源循環法への対応については、多くの事業者が具体的な対応方法を把握できておらず、排出抑制、分別排出、再資源化及び適正処理に関する実務支援が必要です。

(6) 政策効果の見える化と検証に基づく施策運営

- ① CO2削減量、エネルギーコスト削減額、事業継続時間、生産性、作業環境の改善及び廃棄物削減量等の成果指標を設定し、年度ごとに公表すること。
- ② 制度活用企業へのフォローアップ調査を行い、効果が確認された事例については、導入費用、実施手順及び成果を業種別・規模別に整理し、県内企業へ横展開すること。

補助制度や支援施策については、制度の創設や採択件数だけでなく、導入後に得られた効果を検証し、公表することが重要です。

(7) 沖縄の地域特性を踏まえた先進的な環境対策行政の推進

- ① 離島地域における再生可能エネルギー、エネルギーの地産地消、海洋ごみ・漂着ごみ対策、廃棄物処理、共同物流、景観保全及び道路周辺の環境整備等について、県独自のモデル事業・実証事業を創設すること。
- ② 県内中小企業、大学、研究機関、金融機関及び支援機関が参画し、技術実証から事業化、県内展開までを一体的に推進する仕組みを整備すること。
- ③ SDGs認証企業や環境配慮型事業者の裾野を広げ、環境対策を新たな産業、雇用及び地域経済の強みへとつなげること。

沖縄県は、離島性、台風常襲地域性、観光客増加による環境負荷、エネルギー供給の脆弱性及び廃棄物処理コストなど、固有の課題を抱えています。このため、地域特性を踏まえた独自の環境対策モデルを構築する必要があります。

3. 沖縄県の食料自給率向上と食糧危機への対応について

沖縄県は四方を海に囲まれた離島県であり、県民生活や観光産業を支える多くの食料を県外からの輸送に依存しています。平時においては安定的に供給されているものの、台風や自然災

害、有事、国際情勢の変化、燃料価格の高騰などにより物流が停滞した場合、県民生活に大きな影響を及ぼすおそれがあります。また、近年は気候変動による異常気象、世界的な人口増加に伴う食料需要の拡大、肥料・飼料価格の高騰等を背景に、食料安全保障への関心が高まっています。一方、県内では、農業従事者の高齢化や後継者不足、耕作放棄地の増加等が進行しており、農業生産基盤そのものの維持が課題となっています。

今回実施したアンケートでは、食料自給率の向上に必要な取組として、「耕作放棄地の解消と農地利用拡大」「米や野菜など農作物の生産拡大」「気候に左右されない安定供給体制の構築」「新規就農者の確保・育成」等が上位に挙げられました。また、「将来の食糧危機をどれだけ認識していますか」という設問では、「認識はしているが企業・個人として取り組んでいない」が最も多く約 7 割を占めた一方、「認識して対策に取り組んでいる」は 1 割未満にとどまりました。多くの県民や事業者が食糧危機への危機感を持ちながらも、具体的な行動に結びついていない状況がうかがえます。

地産地消を進めるための取り組みとしては、「県産品を優先的に購入する」「JA ファーマーズマーケットや直売所を活用する」「県産食材を積極的に利用する」などの回答が見られた一方で、「特に取り組んでいない」という回答も一定数ありました。

これらの結果から、沖縄県の食料自給率を向上させるためには、農産物の生産量を増やすだけでなく、生産者が継続的かつ安定的に経営できる環境整備と、県民や事業者の購買行動を県産品の選択や地産地消につなげる仕組みが必要です。また、食糧危機への対応についても、単なる啓発活動にとどまらず、実際の購買行動や地産地消につながる施策を推進することが求められます。

以上を踏まえ、以下の事項について要望・提言します。

(1) 耕作放棄地の解消と農地活用の推進

- ① 県内に点在する遊休農地や耕作放棄地について、市町村や JA、民間企業等が連携し、農地の集約化や貸借制度の活用を進めること。
- ② 新規就農者や農業法人が活用しやすい仕組みを構築し、生産可能面積の拡大を図ること。

(2) 気候変動に対応した安定生産体制の構築

- ① 台風や異常気象による被害を軽減するため、施設園芸やハウス栽培、スマート農業技術の導入支援を推進すること。
- ② 県産堆肥の利用促進や循環型農業を推進し、生産コストの低減と持続可能な農業経営につなげること。

(3) 農業従事者の確保・育成と所得向上を推進することについて

- ① 新規就農支援制度や研修制度の充実、農機具導入支援、販路開拓支援などを強化し、若年層や移住者が参入しやすい環境を整備すること。
- ② 生産技術だけでなく経営や販売に関する学習機会を拡充し、「稼げる農業」の実現を目指すこと。

(4) 地産地消を促進する販売・流通体制の強化

- ① 県産品コーナーの拡充や直売所機能の強化、学校給食や公共施設、観光施設等における県産食材利用を推進すること。
- ② 規格外農産物の活用や加工品開発を支援し、生産者の収益向上と食品ロス削減を図ること。

(5) 県民の食料安全保障に対する意識向上

- ① 学校教育や食育活動を通じて、食料自給率や地産地消の重要性を学ぶ機会を増やすこと。
- ② 県内生産者の取り組みや食料供給の現状について積極的な情報発信を行い、県産品を選択する消費行動につなげること。

(6) 農業と観光産業を連携させた沖縄ブランドの確立

- ① 沖縄ならではの農産物や伝統野菜、地域特産品についてブランド化を推進し、観光需要と結び付けることで県内消費と県外販売の両方を拡大すること。
- ② 生産者と消費者が交流できるイベントやマルシェ等を継続的に開催し、県産品の魅力発信と需要創出を図ること。

今回のアンケート結果からは、「危機感はあるが行動には移せていない」という現状が明らかになりました。沖縄県の食料自給率向上と持続可能な農業振興を実現するためには、生産者、事業者、行政、教育機関、消費者がそれぞれの立場で役割を果たし、地域全体で食料安全保障を支える仕組みを構築することが必要です。