

## 別紙 4

### 令和元年度 沖縄県振興審議会 第3回産業振興部会議事録

1 日 時 令和元年9月5日(木) 13:30-16:30

2 場 所 ホテルチュウ琉球7階

#### 3 出席者

##### 【部会委員】

部会長	金城 克也	一般社団法人沖縄経営者協会会長
副部会長	山城 博美	沖縄地方内航海運組合理事長
	古波津 昇	沖縄県工業連合会会長
	本村 真	琉球大学人文社会学部 教授
	植松 只裕	ANA ホールディングス株式会社グループ戦略室事業推進部長
	上原 啓司	株式会社琉球ネットワークサービス代表取締役会長
	鈴木 和子	沖縄税理士会税理士
	西澤 裕介	独立法人日本貿易振興機構沖縄貿易情報センター所長

(欠席)	糸数 剛一	株式会社リウボウホールディングス代表取締役会長
	清水 雄介	琉球大学大学院医学研究科 教授
	千住 智信	琉球大学工学部 教授
	山本 貴史	株式会社東京大学 TLO 代表取締役社長

##### 【事務局等】

商工労働部：嘉数部長、松永産業振興統括監、伊集産業雇用統括監  
平田産業政策課長、谷合情報産業振興課長、  
島尻雇用政策課長、下地労働政策課長、  
アジア経済戦略課長、ものづくり振興課長、  
中小企業支援課長、企業立地推進課長  
産業政策課班長

企画部：科学技術振興課班長

子ども生活福祉部：子ども未来政策課班長

#### 4 議 事

##### 【事務局 座喜味産業振興企画班長(産業政策課)】

皆さん、こんにちは。時計のほうは県庁のほうへ向かって右手のほうにあります。よろしくお願ひします。こちらのほうで確認しながら進めさせてい

ただきたいと思います。よろしく願いいたします。

会議始まる前に、本日の配付資料ということで、お手元にファイルがあるかと思いますが、それぞれホチキスどめをされているかと思いますが。会議次第、出席者名簿、配席図、それとともに資料1、こちら第1回、第2回の審議における議事要旨、意見及び回答、あわせて、今回、総合部会からの意見というものも含まれております。資料2-②、こちら調査審議資料としまして、雇用対策、資料2-②、こちらは調査審議事項、産業を担う人材の育成ということになっております。

配付資料に過不足などございましたら、事務局にお声かけをよろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。

(発言する者なし)

**【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】**

それでは、これより沖縄県振興審議会第3回の産業振興部会を開催いたします。

進行役を務めます、私、産業政策課の座喜味となります。よろしく願いいたします。

本日の出席者ですね、本日の欠席者です、申しわけありません。本日、都合によりまして、糸数剛一委員、清水雄介委員、千住智信委員、山本貴史委員、以上の4名が本日はちょっと欠席となっております。

続きまして、本部会の事務局の紹介をいたします。

前回同様、商工労働部長、また、産業振興、産業雇用の両統括監で対応いたします。

また、本日の検討テーマの庶務課としまして、商工労働部から、前回と同様に産業政策課長、また新たにお名前を読み上げますが、雇用政策課課長、島尻和美、労働政策課課長、下地康斗、情報産業振興課課長、谷合誠となっております。そのほか、本部会の関係課としまして、事務局席にありますが、氏名等につきましては、お手元の事務局名簿をご確認いただければと考えております。

それでは、議事に入りますが、沖縄県振興審議会運営要綱第3条第3項の規定により、部会長が会議を総理することになっておりますので、金城部会長に議事進行をお願いいたします。よろしく願いします。

**【金城部会長】**

それでは、次第により議事を進めていきたいというふうに思います。

議題1、第1回及び第2回産業振興部会関係としまして、前回と及び前々回の議事要旨の確認、審議の意見及び回答について、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】

よろしくお願いたします。引き続き、私、座喜味のほうで座ってご説明いたします。

お手元の資料、資料1、第1回・第2回産業振興部会の意見及び回答ということで、資料をお開きください。

1ページ目、こちら第1回の議事要旨となっておりますが、この中で、検討テーマの1つ、低炭素島しょ社会の実現についてとなっておりますが、2ページ目のほう、こちら朱書きをしております古波津委員の意見、2つの意見がちょっと漏れておりましたので、改めて再掲示をしております。

こちらの意見に関しましては、めくっていただいて、意見書様式がありません、3ページです。こちら意見書様式に落とし込んでおりますので、こちらのほうで説明をいたします。

まず1つ目、こちらのほうでは理由の欄のほうですね、LNGを一般にも活用することでコストが安く安定的に電力が発電できるのではないかという観点から、内容としましては、事務局のほうで要約しておりますけれども、ご意見として、吉の浦LNG火力発電所の強化や工業団地、卸売団地向けにLNGを活用するためのパイプラインを設置する方法を検討するなど、液化天然ガスを強化していく必要があるというご意見をいただいております。

こちらに関しては、事務局のほうで今検討している内容としまして、審議結果案のほうになります。

原文のほうに、クリーンエネルギーの普及による地産地消等を推進するというところで記載しているところであり、LNG、液化天然ガスはこれらの表現に含まれるという考えで、普及の推進をあわせて行うという考え方で整理をしているところです。

2点目、低炭素に対する対応として、身近なところからも図っていく必要があるとの観点から、カーナビを使用している住宅地に古いレンタカーが乗り入れられている状況があり、排気ガスを放出していると。これを規制するなど、よくしていく必要があるというご意見をいただきました。こちらに関しましては、環境部会等へ申し送りをするというところで調整をしているところであります。

続けさせていただきます。

前回、4ページになります、こちら第2回の産業振興部会の議事要旨となっております。

右側、1つ目のテーマとしまして、沖縄の魅力を生かした新産業の創出について、こちらのほうから7項目を整理させていただいております。

めくっていただきまして、2つ目の議題、こちらは製造・中小企業等の振興についてということで、15項目の議事要旨を提示させていただいております。

これらの議事要旨に関しまして、6ページ以降、意見書様式の中で落とし込んでいます。こちらの意見書様式のほうで前回の審議の内容をちょっと振り返らせていただきたいと思います。

6ページ、まず1つ目になります。

1つ目、上原委員のご意見になります。理由等のほうに書いてありますが、経済効果が見えると費用対効果ははかれるとの観点。ご意見としまして、OIST、OISTでの研究成果物による経済効果について、売り上げやライセンス料、知的財産、そういった点から記載が検討できないかということになっております。県の考え方としましては、OISTのほうで学区内に流通支店セクション等を設置して、知的財産のライセンス化やOIST初ベンチャー創出による事業化に取り組んでいるという取り組みを記載しており、本文の記載に関しては、調整中という状況になっております。

2つ目、西澤委員のほうから、次の10年を見据えた場合、機会損失を避けるべく新しい施設の確保について急ぎ検討すべきではないか。そういった観点から、インキュベート施設の入居の開所や老朽化施設の建てかえなどの検討を行っているのかについての確認がございました。これに関しましては、将来的なバイオ関連産業の新たな集積地の確保ということで、今年度、検討の部会を設置しており、そちらのほうで議論を行っているところと。この議論を踏まえて今後検討してまいりたいということになっております。

3つ目、こちら鈴木委員のご意見、それに関して清水委員からもありましたが、インキュベート、既存の企業と研究機関については情報提供があまりなされていないのではという観点から、既存の県内企業と研究機関をマッチングさせるための効率的なシステムについて、あれば記載をできないかということになっています。これに関して、企画部のほう、沖縄科学技術振興センターを中心に研究シーズ、大学の研究シーズと企業のニーズのマッチングをする取り組み。商工労働部のほうからは、産業振興公社における中小企業等の相談窓口、ワンストップサービスとして設置していて、その中での研究開発に関する相談業務も受けているといった取り組みが述べられておりました。

4つ目、こちらは山本委員と関連しまして清水委員ということで、県外、海外などの新しい産業へ取り組むことで沖縄の発展につながるのではないかということで、そういった新産業を創出するための県外、海外の産業をどう呼び込むのかというご意見がありました。こちらに関しては、OISTが実施する世界中から起業家を公募していると。そういった新規ビジネスの創出につながる起業家を事業終了後、沖縄での創業を目指すという起業家育成プログラム、そういった支援を行っていて、国際的なシェアを持った研究開発型の企業が創出され、県内の関連産業への波及効果が期待視されると、こういった取り組みを行ってることから、引き続きこれらの取り組みを進めていきたいという考え方が示されております。

めくって7ページ。

5つ目ですけれども、こちら千住委員と関連して山本委員からありました、OISTの外国人留学生の受け入れを強化ということで、将来的なネットワークが形成され、外国における起業家ともよりつながって、沖縄の新産業の発展につながるのではないかとこの意見がありました。こちらに関しては、OISTでは教員、学生の増加に取り組むこととしていると。外国人留学生については、琉球大学が中心となって受け入れを行っている。そういった留学生の受け入れで相乗効果が高まるという理解のもとで、同様の考え方が示されているところであります。

続きまして、8ページ。

こちらは2つ目のテーマの製造・中小企業等の振興に関して、1つ目、振興審議会委員から出席のありました米須委員からのご意見です。

本文のほうに支援機関ですね、商工会や商工会議所といった支援機関と連携した経営支援に取り組み、中小企業の経営の基盤の強化に取り組む必要があるという本文の記載がありますが、こちらに対して、理由の欄に記載されているんですけれども、中小・小規模事業者の経営支援を行うということは必須の課題であると。経営指導員の充足率という観点から、現在の状況の報告があったところです。これに対して経営基盤の強化に取り組む必要があるという共通の認識があるというところの県の考え方が示されており、修正意見の趣旨については、本文にて示しているところであるという取り扱いになっております。

2つ目、鈴木委員より、関係制度としまして、産業高度化・事業革新促進地域制度、産業イノベ制度ということで活用実績の評価が今後の課題についての分析が欲しいということのご意見がありました。これに対しまして、考え方として、当制度に対する評価、分析については本文には含まれていると原稿の記載にあるんですけれども、前回の部会の中では、今後の改正に向けてという考え方の中で、別途、他の税制も含めながら意見交換の機会を設けるということで考えが示されていたところです。

続きまして、上原委員、こちらに関しては、県産品の価値を上げるためにブランド化、メディア戦略が重要であるという考え方から、具体的な戦略について検討いただきたいとあります。こちらに関しましては、委員のご指摘のとおりということで、今後は成功事例を参考にしながら県産品のブランド化及びメディアの活用について検討してまいりたいというふうにしております。

4つ目、こちらは製造業の強みについて、製造業の強みというのが何なのか明確に打ち出していきたいというご意見がありました。こちらに関しては、朱書きで書いておりますけれども、東アジアの中心に位置する地理的優位性や寒暖差が少なく、恒温環境が維持しやすいということを強みとして修正意見を加えていくというふう考えております。

続きまして、めくって9ページ、5つ目の意見になります。こちらは西澤委員に関連しまして、鈴木委員、植松委員よりいただいております。

開業率、これと同時に廃業率が高いという状況、これらはネガティブな要因があつて、沖縄経済にとってよいことなのかを含めて分析の検討をいただきたいということで、分析のほうについて鈴木委員からもご提案といった意見もありました。もう1点、植松委員のほうになりますけれども、事業の継続については両面性があるため、個別事業の中身ごとに見きわめる必要があると。新たな起業家が生まれることは、新産業の創出を見据えて必要なことと思われるということで、継続性の観点、これについては慎重に検討するという考え方も述べられております。それに対しての考え方ということで、県のほうでは、委員からの意見を参考に開業率、廃業率の現状分析の記載について修正検討をしていると。もう1点、事業の継続性に関しましても、適否の見きわめを踏まえた円滑な事業承継等の観点を課題として、今後地域を検討していくということで、内容に関してはもうちょっと時間をいただきたいということになっております。

6つ目、こちらは西澤委員からのご意見になっております。

理由等の欄に記載されていますが、健康食品、県産の素材についてエビデンスが不十分なものがあるのではないかと。あれば検証し、優位性を確立していただきたいとのご意見がありました。こちらに関しましては、委員修正を踏まえてということで、健康食品、こちらはブランド認証制度を平成30年度に創設をしております。内容に関してですけれども、県産由来素材を使用するなど、沖縄らしさが備われていることを基準として認証する制度であると。こういった制度を今後も活用していきながら、ブランド化を推進していく必要があるというふうな修正意見で検討しているところであります。

続きまして、西澤委員より、特産品を含めた地域全体の魅力や総合力を高めて発信する地域ブランドの形成、こちらの地域ブランドとは何なのかということのご意見がありました。施策の中で検討いただきたいということで、これに関しては、現行の取り組みもあるんですけれども、委員のご指摘のとおり、成功事例等を参考にしながら県産品のブランド化及びメディアの活用について検討してまいりたいという内容になっております。

8番目、千住委員に関しまして鈴木委員も汲んででおり、植物工場及び陸上養殖などにおける工業技術に取り入れた農林水産業の振興について検討いただきたいということで、こちらに関しては、農林水産部会のほうへの申し送りを調整しているところになります。

次、9番目と10番目もですけれども、本村委員よりご意見がありました。

こちらに関しては、海外留学をした人材の派遣、あと、離島の振興を考える上での定着させる人材についてということで、こちらに関しては、本日のこの後の審議の中に加えておりますので、こちらでの審議をお願いいたします。

10ページ目になります。11番と12番ということで、古波津委員よりいただいている内容になっております。

理由の欄に記載しておりますが、広報によって県産品が使われないということにならないよう、県産品の優先使用を元請業者もあわせて徹底をしていただきたいと。2つ目、県産資材の金額は高いとの風評のもと、県外企業がダンピング製品を提供しており、県による情報の確認と判断を願いたい。また、ニーズにおける自主製品と現物のチェックを行っていただきたいというご意見がありました。こちらに関しては、共通の考え方の整理となっております。同じ記載になっております。県産品の優先使用について、県内企業への優先発注及び県産品の優先使用基本方針、こちらを定め、取り組んでいるところであります。その中で、周知の内容に関しては、庁内に設置している県産品優先使用等連絡会議、こちらにて情報を共有し、対応を協議していきたいという考え方が述べられております。

前回の部会については以上になります。よろしく願いいたします。

#### 【金城部会長】

事務局から説明がりましたが、ご質問、ご意見ありましたらお願いしたいと思います。

どうぞ。どうぞ、意見を出された委員の皆さんも含め、他の委員の皆さん方からもご質問、ご意見ありましたらお願いしたいと思います。

#### 【古波津委員】

第1回目のところで、この意見書の中の2ページの上のほう、丸が2つあるうちのカーナビという表記ですが、ちょっとニュアンスが若干違うのかなと思ったのが、古いカーナビを使っていて、さまざまところで交通渋滞を起こしたりとかいろんなことがありますので、そのあたりを規制していただきたいということにもう少しやっていただかないと、レンタカーそのものを規制するという話をされている問題があるかと思っておりますので、その型のでぜひ最新のものが出るような、これは一応総合事務局とも話したことがあるんですが、予算化が非常に簡単な部分じゃないかなということで、政府の皆さんも含めてですね、出せるのかと思っておりますので。ぜひそういったイメージで持っていただきたいなど。要は古いナビで道路もわからないところがごちゃごちゃ入ってくるというのが多いということと、余り資金力がないレンタカー屋さんがなかなかその更新ができていないという意味でちょっと申し上げたところですので、よろしく願いします。

#### 【金城部会長】

事務局、何かありますか、それに対して。

【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】

古波津委員の、大変申しわけありませんでした。内容、趣旨に関しては、古いナビ情報により、渋滞を来している状況があるということで、ちょっと内容のほうを改めて修正の上で、申し送りという形を確認したいと思います。

【金城部会長】

古波津委員、よろしいでしょうか。

【古波津委員】

はい。

【金城部会長】

ほかにご質問、ご意見ございましたら。

（発言する者なし）

【金城部会長】

特にないようですので、進めていきたいというふうに思います。

では、次に、他部会からの申し送りについて、総合部会の島袋伊津子委員からご意見が提出されていますので、産業振興部会において検討いただきたいと思います。

それでは、事務局から説明をお願いします。

【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】

資料のほうに関しましては、資料1の裏面のほうに1点、総合部会のほうより来ております。

こちらテーマとしましては、前回検討テーマでありました中小企業との取り組みの振興に関するものになります。こちらに関しては、本文のほうで、今後5年から10年の間に多くの中小企業等が事業承継のタイミングを迎えようとしていると。国や各支援機関と連携して円滑な引き継ぎを促すための支援を講ずる必要があるという本文の記載があります。こちらに対してのご意見ということで、朱書きの内容が修正文案となっております。さらに、本県は後継者不在率が全国1位という調査結果もあり、多くの中小企業が後継者不在による廃業に直面することが懸念される。円滑な事業承継には時間を要するため、早急に支援を講ずる必要があるという修正意見をいただいております。

こちらの調査結果ということで、お手元には帝国データバンクの2017年の調査結果ということで、資料がついております。見出しとして、企業の後継者不在は8割余り、後継者不在率は全国で1位ということで、右下のほうに実態の調査結果が記載されております。

そういった内容について、委員のほうからは、理由の欄に記載されていま



すけれども、10年以上の黒字企業があると、そういったところの廃業はもつたいたないと。老舗企業を事業承継で存続させることで雇用の継続、経営資源の保全、そういった面でプラスの効果も期待できるということで、事業承継の重要な時期に今後5から10年がなっていると。それを見据えてぜひ現在の重点分野として認識し、政策的な支援を講じていただきたいということになっております。

以上が総合部会からの申し送りにおける意見となっております。

**【金城部会長】**

事務局から説明がありましたが、総合部会の委員からの意見につきまして、産業振興部会の委員の皆様のご質問、ご意見がありましたらお願いしたいというふうに思います。いかがでしょうか

山城副部会長、よろしいでしょうか。

**【山城副部会長】**

問題がね、具体的で深くなっているわけですから、ご指摘の件が、そうじゃないよと言っているわけじゃなくて、むしろそのとおりですし、さらにこういうふうな防止法対策があるんですよということでは、より問題の質を深めていると思いますので、それに対応して、また県のほうも委員のご指摘のとおり修正を検討してまいりたいということなんで、そのとおりでよろしいんじゃないかと私は思います。

**【金城部会長】** ありがとうございます。

ほかの委員の皆さん。

どうぞ、鈴木委員。

**【鈴木委員】**

本当にご指摘のとおりで、私どものこの税理士会とか公認会計士なんかの、その企業と密接に関係のある団体については、この事業承継に関しては、ここ近年すごく大きなテーマになっていて、それで、いろいろな仕組みだとか、それから認定支援機関含め連携ですね、金融機関とかですね。いろいろご相談とか支援に対応できるように考えているところですがけれども、実際には本当になかなか、ちょうどその仕組みというか、このモデルケースどおりの企業でない部分が非常に多くて、難しい問題が多々ございます。とてもこのターニングポイントになっている時期だと思っておりますので、非常に重要テーマとして取り上げていただければと思います。

**【金城部会長】**

ほかに。

(発言する者なし)

【金城部会長】

特にないようでしたら、じゃ、事務局のほうのお考えをお願いしたいと思います。

【事務局 友利中小企業支援課長】

中小企業支援課長、友利です。

今ご意見をいただきましたけれども、県のほうでも、本県の後継者不在率が全国と比べて高く、この事業承継問題が喫緊の課題ということは認識をしております。平成29年度からは小規模事業者等持続化支援事業というのを開始しております。また、平成30年度には、国や県、各支援機関が連携して支援に取り組むことを目的に沖縄県事業承継ネットワークを立ち上げたところでございます。この中に沖縄税理士会のほうも参加していただいていたたり、あとは金融機関ですとか、商工会、商工会議所、中央会などですね、こちらのほうでは事業承継の診断を実施するというような形もとっております。この事業承継に向けて取り組んでいるところです。

また、事業引継ぎ支援センター事業、それから事業承継税制など、国が実施する支援施策とも連携をしながら取り組みをより一層推進する必要があるというふうに考えております。委員のご指摘を踏まえて修正を検討してまいりたいというふうに考えております。

以上です。

【金城部会長】

ただいまの県の考え方について、ご意見、あるいはご質問ありましたらお願いしたいと思います。

私は、事業承継について、こういう形で県のほうも取り組んでいるよということですが、平成29年度から実行している施策もあるんですが、何か結果として、効果として、こういうのがあるよというのがどこかにありますでしょうか。

【事務局 友利中小企業支援課長】

これは報告書の中にあるということですか。

【金城部会長】

事業承継の支援事業を行っているけれども。

【事務局 友利中小企業支援課長】

ちょっとまだ点検報告書の中に記載するほどの成果というんでしょうか、

そこがまだ立ち上がったばかりで、まだ見せられるほどの成果というのがないんですけれども、今、このネットワークで診断なども取り組んでおりますので、今年度の数字とか、そのあたりは今後まとめて報告をすることはできるといふふうに考えています。

**【金城部会長】**

わかりました。

ほかに委員の皆様からご意見、ご質問ありましたらお願いしたいと思います。

どうぞ。

**【植松委員】**

事業承継は重要な問題だと思っておりますが、ただ一方で、日本の特性である中小企業の比率が極めて高いということと、やはり業態の変更をこの時代の変化に合わせてしなければならないということが極めて重要であると認識しています。ですから、やはり中身をしっかりと精査することが大事だと思います。引き継がなければいけないものは確実に、後継者不足で引き継がなければいけないものが引き継げない、それは問題だと思いますので、そこはしっかりケアしていくということと、ここの記載にもありますとおり、業態転換を伴うベンチャー型の事業承継といったものもぜひとも、言葉で言うのは簡単ですが、なかなか実際難しいと思いますので、しっかり検討していただければと思っております。

**【金城部会長】**

ほかにご意見、ご質問。

どうぞ、鈴木委員。

**【鈴木委員】**

県への要望ですけれども、この税理士会や、金融機関などの各団体など、事業承継に関してはさまざまな知見、知識を持っているところがたくさんございまして、それをコーディネートする役割というのをぜひ県がやっていただければというふうに思います。

以上です。

**【金城部会長】**

県のほう、いかがでしょうか。そういう要望だということですよ。

**【事務局 友利中小企業支援課長】**

ありがとうございます。

事業承継については、おっしゃるとおり全部が全部事業承継をするものということではなくて、その企業の状況に応じて事業承継をするもの、それから、事業承継をする中でも、親族に引き継ぐのか、それとも企業の中の従業員の方を上を上げていくというような形の引き継ぎなのか。また、もうM&Aという形で全く別の第三者に引き継ぎをするとか、どれが一番いいのかというようなところを承継の診断を通しながら、一番企業に合ったいい方法を選んでいくということで、その事業を展開しているところです。これによって、県のほうは、このネットワークのほうでも、おっしゃるとおり、コーディネートという役割を十分に果たせるようにしていきたいというふうに考えております。

**【金城部会長】**

ほかにご質問、ご意見ありましたら。  
どうぞ。

**【西澤委員】**

1つ質問なんですが、まだこの事業、県のほうでの事業承継の支援の制度というのは始まったばかりということなんですけれども、ちょっと私どものほうで具体的な案件というのがあって、それは外国企業によるM&Aというのを、沖縄の企業が外国企業によってM&Aで事業を譲渡したいというお話の中で、沖縄弁護士会とか県内の弁護士さんにも相談をしたんですけれども、そういった海外企業からのM&Aに対応できる弁護士というのは県内にいないんじゃないかと言われてまして、実際そういう案件も今後出てくる可能性というのもありますので、何か対応できるようなスキームというのがあれば、検討いただければというふうに思います。

以上です。

**【金城部会長】**

県のほう、何かそれに対して。

**【事務局 友利中小企業支援課長】**

そうですね、今のところちょっと海外からのというところが進んでいない、準備ができていないところだというふうに考えておりますので、今後このような状況も踏まえながら検討していきたいと思っております。ありがとうございます。

**【金城部会長】**

ほかにございましたら。

(発言する者なし)

【金城部会長】

特にないようですので、ただいまの事務局からの説明を踏まえまして、第5回部会に向けての意見の取りまとめ作業を行ってよろしいかどうか伺いたいと思います。

よろしいでしょうか。

(「はい」と呼ぶ者あり)

【金城部会長】

ありがとうございます。

それでは、異議なしと認めさせていただきます。

続いて、本日の審議に入っていきたいというふうに思います。

次第にありますとおり、1つ目の検討テーマ、雇用対策について、事務局から説明をお願いします。

【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】

本日の検討テーマになります。

1つ目、雇用対策について。

資料2-①のほうをごらんください。

今回、事務局説明のほうですけれども、前回、検証シートのほうを中心に説明をしていったところもあります。これにもう少しちょっと本文のほうの内容を肉づけするような形で、関連づけて、総点検本文における課題、対策といったものがどういうふうに記載されているのかということもちょっと説明をしたいと考えております。

資料2-①をお開きください。

対応箇所一覧ということで1枚紙がございます。こちらのほう、雇用対策に関連しましては、第3章を中心に説明していきますけれども、英数字の2の中で、子育てや健康福祉といった、密接に関連する内容を含んで、産業振興部会のほうでも審議事項となっております。このあたりは、主要箇所としまして、アルファベットの3、(10)の雇用対策と多様な人材の確保における各種取り組みと連動しながら進めているというところで、3の(10)の雇用対策と多様な人材の確保の内容を中心にちょっと説明をさせていただきたいと思います。

お手元の総点検本文とあわせて検証シートをごらんください。

検証シート1ページ目、こちらはまず施策展開番号としまして記載している子供・若者の育成支援という展開項目になります。こちらに関しましては、成果指標として、若年目標者率が掲載されております。こちらは再掲という

形で後ほど記載がされていますので、本編のほうの雇用政策のところで説明を後ほどしていきたいと思います。

めくっていただきまして、4ページ、こちらは子供の貧困対策の推進に関連づける成果指標としまして、先ほどの若年目標者率であったり、正規雇用の割合という成果指標を設けて、この中での、商工労働部の中での取り組みを行っているというところになります。

これに関する成果指標については、めくっていきまして、7ページ目にありますが、こちらでも後ほどご説明いたします。

めくっていただきまして、8ページ、こちらの正規雇用の割合に関しても後ほどの説明ということになっていきます。

9ページ、こちらは障害のある人が活動できる環境づくりということで、成果指標4つ目、障害者の実雇用率が記載されております。こちらは実績値2.30%に対して、目標値が2.3ということになって、「達成」ということになっております。

これに関する背景・要因の分析ですけれども、10ページ、こちらに記載してあるとおり、障害者実雇用率、ただいまご説明の障害者実雇用率、これについては2.73%というのが平成30年6月の時点で2.73%となっており、こちらは全国1位という数字になっております。障害者雇用者数に関しても過去最高を更新しており、これらの要因に関しては、障害者の法定雇用率の引き上げに伴う雇用障害者数の増加や本県で初開催となった全国アベリンピックの取り組みを通じて、障害者雇用の理解が促進されたこと、関係機関が連携して一体となって雇用促進に取り組んだことなどが達成の要因として上げられるとしております。

めくっていただきまして、12ページ、こちらから雇用対策と多様な人材の確保の中の、まず雇用機会の創出拡大と求職者支援という内容になっております。

成果指標1つ目、完全失業率についてですけれども、こちらは基準値、平成23年の7.1%に対して実績値が平成30年3.4%と「達成」の数字となっております。

背景・要因の分析ですけれども、県では特に失業率の高かった若年者を初め、幅広い求職者等に対してきめ細かい就職支援を実施するとともに、企業とのマッチングや正規雇用の促進、総合的な就業支援拠点の整備等に積極的に取り組んできております。また、外部要因としましては、県経済の拡大や観光客数が好調に推移したことで有効求人倍率も1倍を超え、就業者数は8万人増加し、本県の長年の課題であった完全失業率が3%台まで改善をしており、目標値を達成したと記載しております。

2つ目の成果指標です。辞職率、こちらについては、基準値、平成19年度になります。7.7%に対しまして、実績値が4.7%ということで、目標値を上回っており、「達成」となっております。背景・要因の分析としまして、

働きやすい職場環境の整備など、雇用の質の改善を図るための非正規従業員の正規雇用等を支援する専門家派遣事業、これら企業認証する事業等を実施したこと、また、職業観の形成や就業意識の向上による就職支援、高校生・大学生を対象としたインターンシップの実施など、若年就業者の早期離職防止のための政策支援を実施したことを要因として上げております。

これらに対しましては、本文のほうをちょっとごらんいただきたいと思います。総点検報告書の本文556ページ、こちらの雇用機会の創出と拡大と求職者支援ということで、556ページの2行目冒頭のほうからの課題及び対策というふうに記載をしております。

まず、こちらは本県の雇用対策に関しては、産業構造、第3次産業が高い産業構造にあるということで、沖縄県では独自の雇用対策が必要であると。また一方で、近年、雇用情勢が改善する中、人手不足が顕著になっている業界もあるということで、必要な人材の確保に向けて多様な人材の就業促進、職業能力の向上、労働環境、処遇改善に向けた取り組みを強化する必要があると記載しております。そのほかに、求職者及び事業費等への支援であったり、ミスマッチを解決するための支援。あるいはまた、離職率、転職率の高さ、こういったものも課題になっていると。あわせて、女性や高齢者、障害者等の就労支援、これらに対しては、貧困の経済間格差を断ち切るためにも就労支援等の充実に取り組む必要があるというような形で課題と対策ということで記載がされております。

検証シート、戻りまして、検証シートの16ページ、こちらは若年者の雇用促進という内容になっております。

成果指標1つ目、若年者の完全失業率となっております。若年者の完全失業率ですけれども、平成23年度の11.3から実績値の平成30年度、これは60.3%と全国の改善幅3.5ポイントを上回るペースで改善をしております。要因としまして、高校生、大学生等へのインターンシップを通じた幅広い職業観の育成、就業意識の向上を図るとともに、若年者へのジョブトレーニング等を通じて求職者のスキルアップやミスマッチの解消に努めるなど、きめ細かな支援に取り組んだことが考えられるとしております。

2つ目の成果指標、こちらは新規学卒者の就職内定率ということで、2つ目に高校と、3つ目に大学ということで分けて成果指標を設けられております。高校の就職内定率についての内容ですけれども、就職内定率に関しては、平成23年3月卒の86.6%から平成30年3月卒業の96.5%となっております。改善傾向で推移をしております。要因分析等なんですけれども、地域や産業界、教育機関等との連携を図りながらキャリア教育を推進するとともに、高校生に対するインターンシップを実施するなど、職業観の形成や就業意識の向上に重点的に取り組んだとしております。

次に、大学における就職内定率となっております。大学生等の就職内定率ですけれども、平成23年3月卒の73.6%から平成30年3月卒は87%となって

おり、改善傾向で推移しております。この要因としましては、大学生を対象とした国内外でのインターンシップの実施、これによって幅広い職業観の形成や就業意識の向上を図るとともに、県内大学等に専任コーディネーターを配置して個別支援を行うなどの取り組みを強化したことが考えられるとしております。

次に、成果指標4つ目になります。こちら5つ目とあわせて、新規学卒1年目の離職率、高校と大学に分けての数字となっております。高校に関しては、基準値、平成22年卒29.5%に対して実績値23.8%ということで、目標値20%に達してはいないんですけれども、「進展」としてしております。大学の離職率に関しましては、基準値25.2%に対して実績値14.6%、目標値13%ですけれども、「達成見込み」としてしております。これらの要因分析ですけれども、17ページの(4)、下のほうにあります。高校に関しては、全日制県立高校59校全てでインターンシップを実施していると。職業観、勤労観や社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力の育成に取り組んだほか、合同企業説明会、求人開拓を実施して、また、定着支援セミナー、こちらのほうを164回実施してきており、離職率の改善に寄与したものと考えられるとしております。

めぐりまして、18ページ、こちら大学ですけれども、大学のほうへは専任コーディネーターを配置しております。沖縄県キャリアセンターにおいては、就職支援やインターンシップを実施し、特に県内中小企業に対しましては、インターンシッププログラムや活用方法等を提案したことで、学生の意識の向上も含め効果的なインターンシップが促進されたと。こちらのほうでも定着支援セミナーを開催し、離職率の改善に寄与したものと考えられるとしております。

こちらの若年者の雇用促進に関しましては総点検の報告書の本文ですね、558ページ、こちら中段のほうになりますけれども、若年者の雇用促進に関しましては、まずキャリア教育の推進、キャリア教育の推進に関しては、学校生活と社会生活や職業生活、こういったものを関連づけることが必要であると。産学官連携のもと、就学時から職業観の醸成に向けた取り組みが重要であると。小中学校においては、これまでの取り組みに加えて、児童生徒が将来の生き方を考える際にこれまで学んだことの振り返りをする教材、キャリアパスポートを新たに活用するなどの取り組みを推進する必要があるとしております。

若年者の雇用対策に関しましては、人手不足が顕著となる状況もある中で、ミスマッチも起きていると。そういったところに対しての支援が必要であるとしております。あと、新規学卒者に対しての就職後の離職対策の強化、そういった一貫した総合支援が必要であるということで、本文のほうに記載がされております。

検証シートに戻ります。



19ページ、こちらは職業能力の開発に関するものになります。

成果指標1つ目ですけれども、県立職業能力開発校の訓練修了者の就職率について、こちらは基準値85.9%に対しまして、実績値94.4%と目標値を上回っており、「達成」となっております。背景・要因の分析としまして、職能校のほうで人材育成、ニーズに応じた訓練内容を行っておると。職業に必要な技能及び関連知識を習得することが可能となっていることから、こちらのほうで求人と求職者の技能、能力のミスマッチが解消されているということで、目標値が達成していると考えているとしております。参考までに職業訓練の内容としまして、自動車整備、建設業、IT関連産業などに就職をしているということです。

続きまして、2つ目の成果指標、委託訓練修了者の就職率について。こちらは基準値67.8%に対しまして実績値82.8%、「達成」となっております。こちらに関しましては、民間の教育訓練機関やハローワークの連携といったところで就職支援の強化を図ったことが達成につながったというふうに記載をしております。

続きまして、3つ目の成果指標、若年無業者率、こちらに関しましては、基準値1.91%に対して実績値1.95%となっており、「進展」という表現となっております。こちらに関しましては、めくっていただいて20ページ、こちらの背景・要因の分析の欄に記載しているんですけれども、先ほどの成果指標の数値が5年ごとに行われる国勢調査の通知を目標値として捉えております。これとは別に毎年行われる労働力調査があり、こちらの中では若年無業者率、平成27年の4%から平成30年は3.1%と0.9ポイント改善しているという数字もあります。こういった中で、予算事業としては、若年無業者職業基礎訓練事業なども行っており、その中での事業目標値についても7年間平均して90%以上達成している数字もあるということです。

こちらの職業能力開発に関する総点検本文のところの記載ですけれども、560ページのほうに記載しているのは、職能校で行う職業訓練ですね。職能校のPRを強化するということと、あと、どういった職、訓練科目にするのかということで、雇用ニーズを的確に見きわめると。機能強化や産業構造の変化に応じた見直しということも考えているところです。企業ニーズ、技術革新、そういった動向を職業能力開発の実施に向けて取り組んでいくというふうにしております。また、キャリアアップに関しても、人手不足への対応、あるいは労働生産性の向上、課題になっている中で、職業訓練に当たっても設備の整備、そういうところも必要なのかなというふうに記載があります。

そのほか障害者や母子家庭の母、あるいは就職が困難な求職者に対する職業訓練、若年無業者に対する職業訓練に当たっては、訓練期間中における受講生のメンタルケア、そういったものも実施する必要があるとしております。あわせて、離島地域における必要性といったところも記載されております。

検証シートに戻ります。

21ページ、働きやすい環境づくりについて。こちらは成果指標、正規雇用の割合につきましては、基準値59.6%に対しまして実績値61.4%ということで、「進展」ということになっております。こちらの分析に関しては、非正規従業員の正規雇用かを図る取り組みとして、従業員研修費用の一部を助成し、専門家派遣を実施する事業を実施しております。平成30年度までに527人の正規雇用化が図られているということで、そういった取り組みが正規雇用の割合の改善に寄与したものと考えております。

2つ目の成果指標、ワークライフバランス認証制度企業数につきましては、基準値29社に対しまして実績値84社となっております、「達成」という評価になっております。こちらの要因分析につきましては、31年4月施行の働き方改革関連法の施行に伴って年次有給休暇の取得や長時間労働の規制等があった、取り上げられたといった外部要因やワークライフバランスによる関心ということで、従前より高まっている。県においても各種セミナーや相談会の開催、社労士等の専門家派遣などを実施する中で、企業の取り組み支援をしたことにより、認証企業の増加につながったとしております。

ただいまの検証シートですけれども、正規雇用の割合の目標値、ちょっと見て、「90%」と高くなっているところなんですけれども、「62.5%」の誤りということのようです。修正のほうをよろしく願いいたします。「90%」のところは「62.5%」の数字ということです。

働きやすい環境づくりに関しましては、本文のほうでは561ページの38行、こちらの中で、まずワークライフバランスの推進に関して、仕事と子育ての両立と、仕事と生活の充実、これを実現するための事業主の職場改善の意識を高めるということ。一方で労働者の働き方に対する意識改革をより一層進めていくということが必要であると。女性の働き続けられる環境整備、仕事をしている主体、女性のキャリア形成、また、職業、生活に資する取り組み、加えて女性の職業継続を支援する意欲ある企業、そういったところで女性が働き続けられる職場づくり支援プログラムの普及啓発を図る必要があるというふうに記載をしております。

検証シートに戻ります。

こちら最後になります。沖縄県産業・雇用拡大県民運動、みんなでグッジョブ運動の推進に関する成果指標になります。

就業者数、基準値62万人に対しまして実績値、平成30年で70.7万人と目標を達成しております。就業者数に関しましては、みんなでグッジョブ運動を産業振興や企業誘致に取り組んだほか、幅広い求職者等にきめ細かい就職支援、正規雇用の促進に積極的に取り組んだこと。また、外部要因としましては、県経済の拡大や観光客数が好調に推移して、企業の求人増がうまくかみ合うことで、有効求人倍率も1倍を超え、就業者数が8万人増加し、目標値を達成したということになっております。

次の新規学卒者の就職内定率、高校と大学等に関しましては、先ほどご説

明のとおりとなります。

最後に、こちらの項目の本文の記載になります。

563ページ、こちら最後のほうに課題及び対策が記載されておりますが、みんなでグッジョブ運動ですね、平成19年より、企業、学校、家庭、地域社会、マスメディア、行政機関等が一体となって取り組んできました。完全失業率が改善している中でも、まだ全国並みには至っていないということから、今後の効果的な運動、展開の形態を見きわめつつ引き続き各主体の連携のもとに推進していく必要があるというふうに記載をしております。

こちらのテーマに関する事務局の説明は以上になります。よろしくお願いいたします。

**【金城部会長】**

ただいまの件につきまして、事前に意見を提出された委員の皆様から説明をお願いしたいというふうに思います。

お手元の資料の2-①の意見書、番号が1、2、3、4というふうになります。順序よく説明のほうをお願いしたいと思います。

初めに、西澤委員、お願いします。

**【西澤委員】**

こちらに委員の意見に対する県の考えというふうにもう答えをいただいているところではあるんですけども、雇用の場の不足という構造的な要因があると。そのうち情報通信関連産業については企業誘致をして、雇用の場の創出を図っているというような記載があったんですけども、他産業においても同様の取り組みがあるのであれば、記載してはどうかということで、こちらを書かせていただきました。

以上です。

**【金城部会長】**

1番のご意見につきまして、関連してご意見がございましたらお願いしたいというふうに思います。

本村委員、何かございますか、関連して。

ほかの委員の皆さんからも関連して何かありましたら。

**【金城部会長】**

今の西澤委員に対して。よろしいでしょうか。

(発言する者なし)

**【金城部会長】**

それでは、ないようですので、事務局からの考えについてお願いしたいと

思います。

**【事務局 久保田企業立地推進課長】**

企業立地推進課の久保田です。

今、こちらに書いてあるとおりなんですけれども、委員のおっしゃるとおり、企業誘致の目的としましては、新たな産業の振興といったものと、あと、雇用の創出といったものが大きな目的として実施しているところになっております。そういった中で企業誘致による雇用創出の取り組みとして、情報通信関連産業だけではなく、製造業や物流業といった臨空・臨港型産業の集積にも取り組んでいるといったところになりますので、委員のおっしゃるとおりの形で修正をしたいなというふうに考えております。

なお、雇用創出につきましては、480ページから484ページのほうに臨空・臨港型産業の取り組みの中で、規制があるんですけれども、こういう人たちについては平成29年度で2,859人といった実績になっていると、そういったところになっております。

以上です。

**【金城部会長】**

西澤委員、よろしいでしょうか。

続きまして、山本委員からの意見があるんですが、山本委員欠席ということですので、事務局のほうから説明をお願いします。

**【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】**

2番目になります、山本委員のご意見ですけれども、失業率の低下等の数字が記載されているが、具体的な取り組み内容が伝わるものがあるかという観点から、その上で沖縄県のキャリアカウンセラーやコーディネーターの活躍、これは全国的にも注目されているのではないかと。他県との比較で、もっとこの成果を大きく取り上げてもよいのではないかと。というご意見をいただいております。

**【金城部会長】**

各委員の皆様から、ただいまの意見につきまして、関連するご意見がありましたらお願いしたいと思います。

どうぞ、本村委員。

**【本村委員】**

ありがとうございます。大学でキャリア教育を担当している者としても県の事業を非常にありがたく思っております。

山本委員もご指摘のように全国的にも注目され、あるいは先ほどの事務局

からの説明でも、何カ所もそういうコーディネーター、あるいはインターシップ、効果が出ているというふうにありますので、それをあるいは拡充、拡大というふうな方向の記載があるかどうか、本文中にそれを確認させていただければと思います。

【金城部会長】 ほかの委員から関連するご意見がありましたら。

(発言する者なし)

【金城部会長】

それでは、ないようですので、事務局のほうから説明をお願いしたいと思います。

【事務局 島尻雇用政策課長】

雇用政策課の島尻です。

ただいまのご質問についてですが、具体的な取り組みの内容といたしまして、本文の若年者の雇用促進の成果等において、各大学においての専任コーディネーターの配置、学生に対するきめ細かな個別支援を実施するとの記載はございます。また、若年者を対象に職業観の育成から就職活動、就職指導を一貫して行う沖縄県キャリアセンターにおいては、キャリアカウンセラーの資格を有するキャリアコーチが個別の就職相談や面接対策、各種セミナーの開催などを行っており、これらの総合的な就職支援についても記載をしているところでございます。

また、先ほど委員のほうからございました大学での取り組みでの拡充、拡大のほうでございしますが、他県のほうを今回ちょっと調べたところ、九州のほうでは大学でのそういう個別具体的な、県からの施策でキャリアコーディネーターを配置するという事業をしているところはほとんどございませんでした。沖縄でこういう取り組みが始まったのは、やはり若年者の就職率、雇用率が悪いというところから始まったというところでございます。今ございました拡充、拡大についてでございますが、慎重に検討させていただきたいところがございまして、例えば沖縄国際大学さん、こちらはもう実施をされていて、各大学のほうで独自のキャリアカウンセラーのほうを雇用していただいている状況もございますので、そのあたりも慎重に検討させていただきながら対応させていただきたいと思います。

以上です。

【金城部会長】

それでは、次に、番号3番目の西澤委員、お願いします。

【西澤委員】

3番目なんですけれども、該当の箇所は158ページ、30行目とも書いてあるんですが、111ページでも同じように雇用のミスマッチですかね、失業問題は構造的な要因が大きくと書いてあります。本文中にもたくさんミスマッチという言葉が出てくるんですけれども、沖縄県のこの雇用のミスマッチ及び雇用、失業問題の背景、要因がですね、政策ツール等によって短期的に解消し得ないようなものであるならば、中長期的にどのようにしてこのミスマッチ等を解消していくのかというのを方向性だけでもどこかの上で示していただけるとよいのではないかとこのように考えたため、このような意見を書かせていただきました。

以上です。

【金城部会長】

関連して何かご意見ありましたら。

どうぞ。

【上原委員】

琉球ネットワーク、上原です。

若年者の雇用を見た場合に、沖縄県の場合、学生に限られているので、この雇用対策というところの意見を出すときに何をどう出そうか悩みました。そこで真っ先に気づいたのが就職率って結構高いなと、九十何%、高卒が96.5%、大卒が87%。これ以上100%を求めてどうするんだろうと逆に思ったんですが、ただ、とても残念なことがあって、それは1年以内の離職率が非常に高い、高卒が23.8%、大卒が14.6%。とてももったいない。せっかく入ったのにこの労働力を企業は失っているわけですから。

私はIT企業を経営しております、自分の会社では大学生ですとか専門学校生とか高校生の子を採用したときに、必ずみっちり時間をかけて教育する。それは、入社して、まず学生と社会人の違い、マナー、考え方。これまではお金を払って教育を受けた。今度はお金をもらって仕事をする。その立場の違いから、マナー、しゃべり方、文書、いろんなのを教育していくんですけれども、それ以外にも今、県やいろいろなところである補助事業を活用して有償で教育をしてくれるところに3カ月間みっちり預けて、違う環境でまた教育をする。戻ってきたら、そこと何が違うかということをお教えながらと。

でも、それって非常にお金がかかるんですね。お金がかかって、例えばうち以外のITじゃない業界の企業がそんなことできるのかできないのかわからないんですけれども、いずれにしても仕事があって、させたいのに、教育しなければと。そこに時間とお金をかけられるのか。そこを手厚くすると、もしかすると子供たちはもっとゆっくり、学生から社会人、仕事をする側になってから、何の心の準備や猶予も余りなく仕事をさせられているとしたら、

やっぱりやめちゃうよと。だから、そこにもっと十分なケア、その企業をある意味、教育できるように企業を助けてあげつつ、子供たちに大人になって仕事をするための猶予を与える。そういった工夫ってあるとは思うんですね。見ていて、本当にいろんなことがあるから、私、意見言えるのかなといつも見ながら思っているんですけども、そういったことがもっと拡充できればなと思っています。私はそう思います。

**【金城部会長】**

ありがとうございました。

ほかに関連して。

どうぞ。

**【本村委員】**

上原委員の意見、非常に貴重だと思っています。労働局のほうに確認したら、そういうデータはないというので、県が持っているのを教えてほしいんですけども、特に大学生の場合、沖縄の大学で学んだ後の離職率なのか、それとも県外で学んで戻ってきた子の離職率なのかがもし沖縄県のほうが高いと、沖縄の八、九大学で学んだ子供のほうが高いということであれば、県がやっている事業をいろいろ展開でいいと思うんですけども。そういう県外から戻ってきた子も含めてであれば、今、上原委員がおっしゃったように、やっぱり受け入れ先のほうで離職率を予防するような、そういう余裕があるような施策というようなものが非常に重要なかなというふうに感じました。

以上です。

**【金城部会長】**

どうぞ。

**【鈴木委員】**

雇用の受け皿となるのは中小企業がほとんどだと思います。上原委員がおっしゃったように、中小企業の場合は十分な教育研修とかする余裕がないところが圧倒的に多いんですね。それをしなければとっていても、それだけの時間的、金銭的な余裕がない。あるいはノウハウがないというようなことがあって、余計に今のように就職率が高くなっている場合には、中小企業のほうには求めているも来てくれないという状況、現状がございませう。

ですので、この環境を整えることについては、企業側の負担がとても大きい。それをどう軽減していくのか。どういうシステムをつくっていくのかということだけを単独の企業に負わせるというのは、今現状非常に難しいなということを感じています。

**【金城部会長】**

それでは、県のほうになんですが、西澤委員含めて他の委員からもいろいろなお意見がありました。県のほうの考え方を教えていただきたいというふうに思います。

**【事務局 平田産業政策課長】**

産業政策課のほうで。

まず、西澤委員の最初にご提供いただいたご意見についての部分について等ですね、もちろんインターンシップのほうも含まれますけれども、まずお答えをさせていただきたいです。

まず、ご指摘の雇用対策以外の政策ツール等について、方向性等を明記したらどうかということで、ご指摘いただいているところでございます。

県のほうでは、これまでの情報通信関連産業であるとか、このあいだ話があった製造業等の誘致等、それからまた、近年、バイオ、医療等を振興するというので、そういった新しい産業についての産業分野の振興を図りつつ、また、そこで活躍していただける人材の育成という点で、取り組みをしてまいりました。それによって、企業といいますか、学生の皆様の就業への定着につながっていくものかなというふうに考えております。

これまた後で、多々ご意見の出ているインターンシップに関するものですが、けれども、ちょっとまた詳細の部分については担当課のほうで少しお話をさせていただければと思いますけれども、先ほどお話も出ておりましたけれども、県内の大学生等に対する県の中小企業への企業体験の実施とか、インターンシップ受入体制とかの事業であるとか、それからまた、将来活躍していただく未来の子供たちに対する産業のですね、県内の主たる産業の業界理念、理解を促すような、興味を持っていただくような、やっぱり自分としては未来の産業人材育成事業といった、中長期的に子供の職業観を育成して、ミスマッチをできるだけ解消していくような取り組みをしてきているところがございます。

ご指摘のこの文章の表現の中で取り込んでいくべきではないかというご意見については、ちょっと先ほどもございましたけれども、人材育成の部分と、それから産業振興に関してはまた別の部分があったりとかしますので、多少、記載箇所等も含めて少し記載の方法については検討させていただきたいなというふうに思っております。

**【金城部会長】** 県のほうからほかにつけ加えて。あと、上原委員、鈴木委員、本村委員のほうからもそれぞれのご意見がありました。ありましたら何かつけ加えてお話しいただければ。

**【事務局 島尻雇用政策課長】**



雇用政策課です。

本村委員のほうからございました県内の大学なのか、それとも県外の大学から帰ってきた方の離職率なのかということですが、県のほうでもその把握はしてございません。あくまでも今の数字は沖縄県で離職した大学生の方の数値ということで把握をさせていただいております。

上原委員のほうからございました人材育成の件でございますが、人材育成のすぐれた取り組みを認証するという人材育成企業認証制度という事業も実施しております。また、講座や研修による人材育成、手法等の取得と実践ということで、経営者や人材責任者向けの人材育成推進者の養成講座等も実施しております。平成30年度絵は58社を養成をするという実績が出ております。

【金城部会長】

各委員の皆さん、よろしいでしょうか。  
どうぞ。

【本村委員】

今お話がありました離職率のお話ですよね。沖縄県は非常に高いというのは、私も今回報告書を読んで痛感したところであります。新卒の高卒、大卒の方々の数字というのが余りにも高くて驚いたわけではありますが。これ全国の中でワーストクラスという表記になってはいますが、今のようなとり方で見るときに、どの程度のレベルで、全国の平均がどのくらいなのかといった数値を教えていただければと思います。

【金城部会長】

何か県のほう、資料ございますか。

【事務局 島尻雇用政策課長】

全国の大卒就職者の率でございますが、全国平均が11.5、沖縄が14.6でございます。あと、高校生の場合ですと、全国は17.3、沖縄が23.8%となっております。

【金城部会長】

じゃ、各委員の皆さんよろしいでしょうか。  
進めていきたいというふうに思います。  
それでは、4番目、本村委員、お願いします。

【本村委員】

ありがとうございます。  
ポイントとしては、県の、理由等にありますが、埋没しているんじゃない

かというところが確認したい点です。つまり若年者をひとくくりになると、やっぱり数値も上がっているし、施策としてある面うまくいっている部分も多いんじゃないかというふうになりますけれども、特に県知事も言っている、一人も取り残さずという点で、一番この中卒後進学していない、あるいは高校中退している児童生徒に関しては、福祉のほうも、教育のほうも、一番政策がないという状況、全国的にも言われているわけですが、かつ沖縄県は子供の貧困を一番大きな課題として認識して、県知事筆頭に動いている中、やっぱり当然、この子たちはステージとしてはもう教育ではないわけですから、労働の部門に移っているわけですが、そこでの数値のとり方、あるいは状況認識において、こういうひとくくり的なもので行っていく。あるいは、本当にもうここは課題じゃないということがはっきりしているのであれば、教えてほしいんですけれども。

子供の貧困もデータをとると29.9というふうな数字が出て初めて県民一丸となって動く大きな流れになったわけですが、やっぱりこういうふうな枠の中で埋没することで、実際一番光が、こういった表現すると余りよくないかもしれませんが、ただ、政策的に不十分な面があるのかなんかという点で、特に特定している高校中退者とか、あるいは高校に行っていない子供たちの労働分野での状況について確認したいというのが一番のここでの趣旨になります。

**【金城部会長】**

関連してご意見ありましたら。

(発言する者なし)

**【金城部会長】**

それでは、県のほうの考え方についてご説明をお願いしたいと思います。

**【事務局 島尻雇用政策課長】**

ご意見ありがとうございます。

本村委員からございました意見についてでございますが、こちらの県の考え方にも記載してございますが、本文の雇用の質の改善において、若年者、女性、高齢者、障害者等の特定求職者について記載をしており、中学校卒業後の進路未決定者や高等学校中途退学者についても、これらの特定求職者等に含まれるというふうに考えております。特定求職者については、県内の雇用情勢が改善する中、就労意欲の高まりとともに就労支援ニーズも増大しており、多様化していることから、働く意欲と能力を有する特定求職者に対しては、関係機関と、今ございました中学校卒業後の進路未決定者や高等学校中途退学者の就労支援の場合は、福祉や、保護者の方にもよりますが、保護

者の方、教育関係が主な連携先と思われます。そちらとの連携を図りながら、個々の状況に応じて、まず就労意欲があるかどうか、あと、就労に値するだけの体力、またそういう状況にあるかどうかも見きわめながら就労支援を実施することが重要であるというふうに認識しております。

このことから、本文においては特定求職者の就労支援として、求職者側や企業等の求人側双方にきめ細かな支援を行う必要がある、また、求職者が働きやすい環境づくりや正規雇用の拡大など、雇用の質の改善に取り組む必要があると記載をしております。

以上です。

**【金城部会長】**

本村委員、よろしいでしょうか。

どうぞ。

**【本村委員】**

そこに含まれるというのは、定義上そうなると思いますし、あと、要はそこは特に特別に注視しなくてももうまくいっているというふうなことなのかどうかというのを、うまくいっているデータがあれば教えてほしいということなんです。

**【事務局 島尻雇用政策課長】**

こちらのほうですね、子どもの貧困対策計画においてでも、支援を必要とする若者といたしまして、中学校卒業後に進学も就職もしていない少年及び高等学校中途退学者について、在学中の児童生徒の保護者の了解を得て、学校とハローワークや子ども若者みらい相談プラザ s o r a e と情報を共有するなど、就学や就労など必要な支援につなげていくということが記載しております。現在もグッジョブセンターのほうにつきましては、そういうご相談があった場合は個別に対応している状況がございます。

以上です。

**【本村委員】**

ありがとうございます。

可能であれば、そういう福祉と連携という点からも、あるいは問題状況を把握するという点からも、そういう若年者というふうな幅広い層ではなくて、今取り上げてもらった中学校卒業後の進路未決定者、高等学校中退者についてのデータも、もしとっていただけるなら非常にありがたいなというふうに思います。

以上です。

**【金城部会長】**

進めていきたいと思えます。

5番目です。同じく本村委員、説明のほうをお願いしたいと思えます。

**【本村委員】**

5番目については、雇用政策も含めたというふうには、先ほどちょうど島尻課長の説明もあったんですけども、就労意欲が低い層というのが確実にいて、そこがやっぱり子供の貧困の連鎖の一番大きな部分となっています。そういう意味で、もちろん福祉や教育もやるんですけども、そういう、実際教育から離れていて、ある面、労働力として本来活躍してもらおう層についての就労意欲が低いような状況含めて、そこは雇用政策というふうなところからも対応をより意識してもらえているなら、こういう表現もいいかなというふうには思った次第です。

以上です。

**【金城部会長】**

関連して何かご意見ありましたら。

(発言する者なし)

**【金城部会長】**

それでは、県のほうの考え方についてご説明をお願いしたいと思えます。

**【事務局 島尻雇用政策課長】**

ご意見ありがとうございます。

今、本村委員のほうからございました貧困の連鎖を断ち切る対策の重要性については非常に認識をしているところでございまして、396ページの14行目から24行目にかけて、子供さんたちだけではなく、保護者への就労支援や企業における生産性向上の促進などについても記載をしているところでございます。

以上です。

**【金城部会長】**

よろしいでしょうか。

続いて、6番目です。

本村委員、よろしくお願ひします。

**【本村委員】**

ここは状況確認ということになりますので、そういう先ほど来指摘してい

る点とか、島嶼地域も関連してちょっとデータを教えていただければありがたいなということでありました。

【金城部会長】

他の委員から何か関連してございますか。

(発言する者なし)

【金城部会長】

特にないようですので、それでは、県のほうの考え方について教えていただきたいと思います。

【事務局 下地労働政策課長】

労働政策課の下地と申します。よろしく申し上げます。

この4ページのほうにも記載してございますけれども、若年無業者、いわゆるニートにつきましては、家事や通学をしていない者というふうな定義がございますので、委員おっしゃるように中卒の未決定者であるとか、中退者というのは細かい区分での数字の把握というのは少し困難な状況でございます。

なお、県のほうで実施しています職業訓練等につきましては、20歳未満の訓練生の人数は把握はしております。それはこの表に記載してございますとおり、県立の職業能力開発校では783名、29.6%、民間の委託訓練につきましては80人、離島で15人、離島の中では2.1%、若年無業者の基礎訓練事業では、5年間のトータルですけれども、20歳未満が64人というふうな、10代での人数は把握してございます。

先ほど委員が未決定者とか中途退学者、これ即労働力になるかどうかというのは少し疑問なところがありまして、その辺は教育機関、あるいは福祉機関とも連携しながら、心理ケアであるとか、あるいは保護者の相談とかというようなものを実施しながら、その中で改めて勉強がしたい子がいるのか、あるいは生活支援、就労支援、そういったものにどういうふうな対応をこの子が、あるいは保護者が考えているのかというのを細かく連携をして、それぞれの支援機関の中で必要な支援を実施していくというのが現状でございます。

その中で、我々としては、若年無業者基礎訓練、地域若者サポートステーションというところが国のところがありますので、そことも連携しながらその中で訓練指示ということで、適切な訓練をすれば就職につながるという子供たちを訓練事業の中で実施をして、就職、あるいは進学も含めて、ニートの改善という、実はですね、就職だけじゃなくて、進学に向かって、新たに専門学校に行くとか、あるいは進学に向けての勉強を始めるとか、何らかの

アクションを起こしたのを改善率と言っていますので、あと、その中には就職も含まれますけれども、そういった形で、子供たちがいろんな状況に応じて、必要な支援を実施をしているところでございます。

**【本村委員】**

時間を割いて回答いただきありがとうございます。

2点ですね。1点は、20歳未満の場合に、今、下地課長がおっしゃったように、たしか福祉で心理カウンセリングとかして、その後、高校を出ずに職業訓練に行ったような場合だと、ある面、福祉の成果が職業訓練に来た子の、高校中退した、あるいは中学校で終わっている子がここに来ているというふうなデータであれば、そこはある面、福祉の結果が次につながったということを確認できるという意味で、ぜひとってもらいたいなという点が1つと、あと、職業訓練に行かない人の一歩手前で、やっぱりインターンシップ的に県内の中小企業でも、時折、子供の貧困をやっているのと、うちでちょっと面倒見ていいかなと思うけれども、実際は丸投げされたら困るというふうなのは、本当にそうだと思います。朝起きれないとか、約束破るとか、ほとんど、すぐ何かあったら連絡をよこさずに来なくなるとか。ただ、そういう子は、現場でやっぱりおもしろさとか、役に立つことのありがたみとかを身につける部分もあるので、そこはもう福祉とか教育だけに投げるんじゃなくて、できたら産業界とも連携して、そういう子たちが少し伸びるための場を提供してもらいたいと。

逆にそこは産業界にとっても、どんどん人口が減る中、場合によってはそのうちの10名のうち1人か2人か知らないけれども、昔でいう職親的に、この方だったらついていきたいというふうな子が入ってくれば、より両方にとってうまくいくのかな。ただ、そういうシステムは、やっぱり福祉だけじゃない、当然、教育だけじゃない。やっぱり雇用とか産業界も含めたものを新しくつくらないと、ちょっと結果的に、個人的には本当にこういう貧困の子を最終的にどこで痛い目に遭っているか。先日の報道でも、いわゆるオレオレ詐欺の要は一番下っ端の子が沖縄出身というふうにNHKの報道もありましたけれども。結局そういう子たちは、もしかしたら沖縄以外のところでそういうひどい目に遭っているかもしれないというふうなこともある中、ちょっと新たにシステムとして、ちょっと雇用制度政策、あるいはそういう産業労働のほうでも連携を、もう既に考えているとは思いますが、ちょっと私が読んだ範囲では少し見えづらかったので、こういう質問をさせていただきます。ありがとうございます。

**【金城部会長】**

よろしいでしょうか。

では、進めさせていただきます。

続いて、自由意見です。自由意見の1番目、西澤委員、お願いします。

**【西澤委員】**

そうですね、少し抽象的な書き方で申しわけないんですけども、さまざまな雇用・労働関係の指標を見ますと、ほぼ全ての項目で上向いていますし、あと、政策ツールの進捗というのを見ても、ほぼ全てが達成している状況ではあるんですけども、依然として、雇用関係の問題というのがありますし、ちょっと私も細かく資料は読んでいないんですけども、県民意識調査なんかもありまして、そういった中で、雇用関係の指標が項目です、満足度よりも実は不満、上位2位の回答と下位2位の回答とあると思うんですけども、下位2位の回答がまだまだ大きい項目というのが幾つかあるんじゃないのかというような問題意識を持っております。要するに県民が余り満足をしていない項目というのがあるのではないかと。

あとは、ひとり親世帯であるとかというのは、やはり子供の高い貧困率の背景にあるのではないかという問題意識のもとで、引き続き雇用・労働関係の対策というのはしていく必要がある中で、沖縄県にしかできない、例えば規制緩和を図ってでも、ここに書いてある例がそういった問題を解消するものだとは思いませんけれども、例えばこのような視点で、規制緩和を使おうまく、沖縄県でしかできないような対策というのをとるような視点というのがあってもいいんじゃないのかということで、この意見を書かせていただきました。

以上です。

**【金城部会長】**

関連して何か委員の皆さんからご意見ありましたら。

(発言する者なし)

**【金城部会長】**

特にないようですので、県のほうから考え方についてご説明をお願いします。

**【事務局 島尻和美雇用政策課長】**

ご意見ありがとうございます。

こちらで県の考え方としてお示ししておりますのは、今現在行っている現状のほうと、喫緊の課題であります就職困難者やひとり親、中高年齢者の求職者に対しての現状のほうを記載しております。

まず、就業対策につきましては、本県では雇用情勢の改善を目的として、国、県、労働団体、経済団体が一体となった総合就業支援拠点、グッジョブ

センター沖縄を設置しております、そちらのほうで求職者や若年者、女性、生活困窮者、事業主など、利用者のさまざまなニーズに対応したサービスをワンストップで提供している現状がございます。主な内容といたしましては、就職困難者等に専門の支援員が個別・継続的にかかわる就労支援や、ひとり親や中高年齢者の求職者に対して、基礎研修と短期の職場訓練を組み合わせた支援を行うなど、個々の状況や職業能力に応じたきめ細かい就労支援などを実施しております。

県内における雇用情勢のさらなる改善を図るため、今後とも関係機関との連携を図りながら引き続き支援を行ってまいりたいと考えております。

以上です。

**【金城部会長】**

委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、続きまして、2番目の自由意見です。

西澤委員、お願いします。

**【西澤委員】**

ちょっと個別具体的なものを書かせていただいて、沖縄地域インターンシップ推進協議会、本村委員が会長をされていると思うんですけども、すみません、本村委員の意見は特に事前に伺っていないんですけども、私どもこの協議会様のプログラムを使ってインターン生を受け入れておりますので、ちょっと実感として感じたことを書かせていただきました。

昨年度、今年度と受け入れていまして、今年度というのは参加大学というのが縮小してしまっていて、受益者負担というのが導入をされております。受益者負担というのはさまざまな、特に私どものところもそうですけれども、世の流れだとは思っておりますけれども。若年者の就職内定率であるとか、失業率の高さというんですかね、そういった課題を克服して全国並みに持っていくということであれば、このような大学の取り組みというのも支援をされてはいかがかと思い、このような意見を書かせていただきました。

以上です。

**【金城部会長】**

本村委員、何か関連でご意見ございますか。

**【本村委員】**

貴重な、申し上げていただいた気持ちありがとうございます。

一度、この事業をもっと別の支援、国の支援、最初と2番目と支援いただいていたものがちょっと政策の変更もあり、なくなって、1年目は何とか琉大の持ち出しでやっていたんですけども、ちょっとさすがに琉大もお金が



ないのでもないということで、現行の方式にことしから変えているという状況があります。なので、もし、県は県でですね、先ほど課長からあったように独自のインターンシップされていると思いますし、ただ、学生の傾向としては、ちょっと課題になっている大手の何とかナビさんとあともう一つマイナビさん中心に、そこを通してのインターンシップというのが手軽さと自分の自由度がきくということで、非常に人気が高まっている中、我々として、推進協議会として、やっぱり県内の中小企業で学んでほしいと、その魅力を感じてほしいという意図もあってやっていますので、何ていうか、ご理解いただければ非常にありがたいと思います。

**【金城部会長】**

県のほうの考え方についてご説明をお願いします。

**【事務局 島尻雇用政策課長】**

今、本村委員のほうからもございました県内企業に力を入れるということで、県のほうでも同じように県内企業インターンシップを実施しております。県内企業インターンシップにおいては、大学生及び専門学校生のほうも県の事業では参加をしていただけるようにプログラムをつくっております。対象としまして、5日間の事前研修、結構長いんですが、その間に事業主さんとのお話をさせていただくとか、いろいろ多彩なプログラムを加えて、工夫を凝らしたインターンシップ事業を実施しております。また、特徴といたしましては、興味のある分野の企業さんだけに行くのではなく、興味のない分野の企業さんにも行っていただくという、2社を選択していただくという特色を持たしたインターンシップを行っております。

今後とも県内大学との連携を図りながら、引き続き取り組んでまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

**【金城部会長】**

よろしいでしょうか。本村委員、よろしいでしょうか。

続きまして、自由意見です。3番目です。

上原委員、お願いします。

**【上原委員】**

私のほうから自由意見として、本文中に強くなやかな自立型経済の構築、本県の県構造は全国と異なり、県内総資産に占める製造業の構成比が全国一低く、第3次産業の構成比が高い産業構造であることから、全国一律の経済雇用対策では波及効果が限定されていて、独自の雇用対策が必要。独自というところに私は着眼しました。

先ほどから雇用対策ということで、もう学生の数、働ける人の人数という

のは限られていて、もう8割、9割の人たちが就職している。じゃ、どうやって企業は人を採用するのか、もしくはどこに眠っている人たちから仕事、就職させるのかということのをいろいろ考えたときに、同じやり方では無理だと。私たちIT業界の仕事というのは、県内の限られた市場ではなくて、本土系の企業から仕事をネットを通して受けているので、沖縄の経済規模とかに関係なく、仕事はどんどんとる。でも、人は全然いないと。

この問題をどうやってクリアするのというときには、今までと同じような考え、同じことをしてはやっぱりだめで、若い子たちがどう考えて何を見ているのかということのを考えると、真っ先にすぐ浮かんだのが求人サイト、子供たちみんな見るんですね。何とかナビ、何とかナビってあるんですけども。あとは、県内の大手求人サイトのナビは割と安い。ただ、学生みんなが見る何とかナビというところはとても高い、50万とか60万とか。金額を見られたことありますか、とても高い。そうすると、普通は、大きい会社だと例えば月50万とか60万かかってもいいですよって載せるかもしれないけれども、そうじゃないところはなかなかそういうサイトにも載せられない。ただ、学生はそこを見るんですね。そうすると、県内の中小の企業は学生に見てほしくて、学生を採用したいけれども、そこに載せることさえもできない。なぜかという、やっぱり高いから。

だから、沖縄独自のということを考えて場合、子供たち目線、もしくは働いていない人が仕事を探すときに、まず何を見ているのか、どうするのか。職安に行く子は真面目な正しい子だと思いますよ。その子は多分、自分で仕事を探せる子だと思う。職安に行くから。ただ、そうじゃない子は、真っ先に何しているかという、多分スマホを見ていると思うんですよ。仕事をしていない親も、多分スマホを見ていると思うんですよ、ネットを見ている。そこで何を見ているかという、仕事を探す場合もあるかもしれない、単純にニュースとか漫画見ているかも、ゲーム見ているかも。でも、それが現実なので、独自のやり方で成果を上げるという意味では、考え方、手法、いろいろ変えていかないといけないかも。ただ、そこには非常に大きなリスクもあって、悪いこともいっぱい書かれている。それはいろんな事件、事故につながるようなこともたくさんある。

ですから、あわせてセキュリティー、リスクについての教育もとても重要だし、そういうネットというキーワードを通して新しい対策を考える、独自の対策を考えるというのは、とても重要なこと。

1つ、私疑問は、失業している人、働いている人、ユーチューバーって、これって働いている人にカウントされているんですかね。今、人気があって、広告収入ですごい収入を得ている。何とか君という人は億円もらっていると。子供たちも将来ユーチューバーになりたいと。芸能人もなからユーチューバーだと。みんな広告収入を得ているけれども、この人たち就職していることになっているのか、なっていないのかという。

あと、沖縄にはまたネット通販、もしくは本土から1ターンで来て、もしくはUターンで戻ってきて、自宅で仕事をして SOHO という形で仕事をしている人たちも結構いるんですよ、自宅で。その人たちって就職しているのにカウントされているのかなと。

いろいろ考えると、沖縄独自の計算の仕方、もしくは対策の仕方ってとても必要なんじゃないかなと。でも、それってどう書けるのか。ですから、文中にこれをこういうふうにと書きたかったけれども、書かない、浮かばない。ですから、自由な問題提起ということでちょっと書かせていただきました。以上です。

【金城部会長】

県のほうから何か。

【事務局 谷合情報産業振興課長】

情報産業振興課、谷合でございます。

委員おっしゃるように働き方がかなり多様化してまいりまして、またテクノロジーも進んできたので、それに対応して仕事をする進め方のあり方も変わってきていますし、我々の企業誘致という観点でもそうですし、情報産業振興という観点でも、このテレワークを初めとしたテクノロジーを使った仕事の進め方というのが今後も徐々に重要になってきますし、また、島嶼圏である沖縄においてはさらに重要性が増してくるものと考えています。

ですので、その中で、国でもワーケーションという形で、これは都会、東京や本土の人たちがどうこの沖縄を職場として使うかみたいな話で、今、コワーキングスペースの整備であるとか、そういったことを進めるという報道もあるんですけれども。こういったものも注視しながら、県の中でも成長性の高い企業の誘致を今取り組んでいるところではありますが、今おっしゃった観点で申し上げますと、テクノロジーが追いついてきたこの中で、独自の雇用対策であるとか、あるいは仕事を推進することによる付加価値の向上等、新たな対策にも取り組んでまいりたいと考えています。ありがとうございます。

【金城部会長】

どうぞ、産業政策課長。

【事務局 平田産業政策課長】

先ほどSNSを見ていろいろ仕事を探す場合もあるかというお話がございましたが、この点に関して、今年度の新規事業として、県のほうでは、今は県外に大学に進学されていらっしゃる方、それから、あるいは大学を卒業されて県外のほうに就職をしていらっしゃる方、そういった方に基本的にはU

・ I ターンの情報ということで、県のほうでウェブサイトをつくって、県内企業の情報を提供していくような取り組みをしております。ただ、これはやはりネットのほう、サイトを通して情報提供させていただくことになりますので、若い世代の人ですね、今の SNS を使った情報を共有する、取り組み、今の若い世代の人たちの動きに対応した情報の提供の仕方が個々でできるのではないかなというふうに考えております。

以上です。

**【金城部会長】**

引き続き 4 番目の自由意見につきまして、上原委員のほうからお願いしたいと思います。

何かございますか、関連して、県のほうから、先ほどの件に関して。

**【事務局 島尻雇用政策課長】**

時間の押しているところ申しわけないんですが、県のほうでも、今ございましたようなことで、適職派遣プロジェクトといたしまして、各地域に赴きましていろいろなフェアを開催しているところでございます。それとあわせて、対応力アップセミナーということで、インディードという会社のほうに来ていただきまして、オウンドメディアリクルーティングというものを開催しております。

現在はもちろん、今後インターネット活用による情報発信が企業の対応力アップのポイントになるということで、採用が大きな課題である沖縄県の中小企業へ求人検索ページの紹介等もする事業を現在進めているところでございます。

以上です。

**【金城部会長】**

じゃ、引き続き上原委員、4 番目の説明をお願いします。

**【上原委員】**

すみません、次に、もう 1 点ちょっと気になったのが人手不足の対応については、AI や IoT 等の新技術の活用や人材育成によってというところにちょっと思いました。AI ですか IoT って、今やはり旬な言葉でもあるし、非常にいろんな使われ方があると思います。ただ、それはまだ余り結果を出していなくて、AI を使ってどんなビジネスがとても楽になっているのか、今普通に使われているのか、あと、IoT、Internet of Thing で、物の IT 化と。IT とつながって物がいろんなことができる。確かに情報効率は上がるかもしれないんですけども、人手不足、それからそこに固有の AI、IoT って書いていいのかなというのがちょっと思った

のと、あと、そういった意味ではロボット化というもののほうがまだ先かなと。人型のロボットってうちの会社でいろいろやっているんですが、それ以外にRPAというロボティック・プロセス・オートメーションという、業務をロボット化する。業務自体をある程度のパターンを決めて全部自動でロボットのように動かして業務を処理するというのが今はやっていて、まだまだそれで大きな成果を上げてここがこうなったという結果までには至っていないとは思いますが。

ある意味、人手不足の解消で、人じゃない人で何か対応するという時代にはもう入っているので、そこを例えば沖縄らしさ、沖縄だからこそという意味では、日本全体で同じことをみんな考えていると思うんですが、ある意味、その部分にもフォーカスを当てて、沖縄はロボットだとかロボット化、人手不足をこういったので解消したんだというところをちょっとフォーカスを当てて、そこを強力に支援して、育成して、出た結果が沖縄で唯一出た結果と言えるような、何かそういうちょっと強力な、何かに集中した対策をするべきかなと。そういうふうな形にしないと、やっぱり人手不足って全国でも、また沖縄県でも特に大きな問題ですし、だからこそ外国人労働者を雇って、今もう周りに外国人ばかりですから。ある意味もっと知恵を絞って、本当の意味での人手不足解消をこういうことでしたと何かつくるべきかなと。それを手を挙げてやる人は、強く支援してほしいなと思いました。

以上です。

#### 【金城部会長】

県のほうからお願いしたいと思います。

#### 【事務局 谷合情報産業振興課長】

ありがとうございます。情報産業振興課でございます。

委員おっしゃるように、AI、IoTというところはテクノロジーで、それをどう使うかというところの中で、ロボティクスというのは重要な分野だと我々も考えています。また、上原委員もいろいろご賛同いただいて、ご関心いただいて、リゾテックということですね。中でもAI、IoT及びロボティクスというところに着目しています。このリゾテックというのは、リゾート観光高度化かけるITテクノロジーというところの沖縄で生まれていく造語でつくっておりますけれども。これに関しては観光だけではなくて、農業や水産業、小売、製造業などと掛け合わすことによって、それらの産業で生産性の向上であるとか、人手不足の解消であるとか、そういったものに取り組むということで、施策展開基盤として我々が取り組んでいるところでございます。

こういった沖縄らしさを生かしながら、こういったリゾテックの推進によって、人材不足を初めとした社会的課題の解決に取り組んでまいりたいと考

えているところでございます。

以上でございます。

**【金城部会長】**

よろしいでしょうか。

それでは、他の委員からテーマ1につきましてほかにもいろいろご意見あるかと思えますけれども、スタートしてちょうど2時間たちました。ここで休憩をとりたいなというふうに思います。

その他の意見につきましては、テーマ2のほうを終えた後、またご意見のほうを頂戴したいと思います。

向こうの時計で今25分という形になっておりますので、10分間休憩をとりたいというふうに思います。

(休 憩)

**【金城部会長】**

それでは、時間になりましたので、再開をさせていただきたいというふうに思います。

2つ目の検討テーマです。産業を担う人材の育成について、事務局のほうから説明をお願いします。

**【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】**

説明をいたします。

資料2-②をごらんください。

めくっていただきまして、本テーマの対応箇所一覧ということで、こちら産業を担う人材の育成ということになります。中心としまして、第3章、離島に関する部分と、あと教育に関する部分も一部あります。中心としましては、特に（5）産業振興を担う人材の育成ということで、リーディング産業に関連しまして情報通信関連産業、地域産業ということでものづくり、起業家支援という形で新産業の創出と、あと海外展開に取り組むグローバル化を担う人材の育成ということで、検証シートに関しては4項目用意しております。

検証シートの説明に入ります。

資料をめくってください。

1ページ目、こちらに関しましては、教育の充実に関する項目で、追加資料として、高等学校卒業者の進路決定時ということでありまして、こちら教育庁の取り組みになるものということで、ちょっと説明のほうを省略いたします。

めくっていただきまして、4ページ、産業振興を担う人材の育成ということに関連しまして、4ページの成果指標、こちらの3つ目、IT関連国家資格取得者数になります。こちら平成23年度の基準値としまして791人、実績

値ということで平成30年には5,286人の取得者数となっております。背景・要因の分析としまして、(3) 情報通信関連企業の集積、ソフトウェア開発等に携わる人材の裾野が拡大したことに加え、県内エンジニア等を対象とした高度IT人材育成講座、こちらを平成24年度から実施してありまして、述べ6,063人の受講がありました。こういった人材育成事業を実施したことで、資格取得の促進につながったというふうに記載をしております。

めぐりまして、7ページ、こちら地域産業を担う人材の育成としまして、成果指標、製造業、農業従事者数が記載されております。基準値2万4,812人に対して実績値が2万4,760人ということで、「進展遅れ」となっております。状況としましては、工業技術センターで技術研修や製品開発支援を通じた技術指導等、人材の高度化を図ってきておりますが、24年度以降の数に関しては微増にとどまっているということで、近年の状況としては、求人が高まっている中で人材のマッチングが重要というふうに認識しているというふうに記載をしております。

めくっていきます。

10ページ、こちら新産業の創出や産業のグローバル化を担う人材の育成となっております。起業家育成講座を行う大学等の数ということで、基準値、もともと事業を実施していなかった中で、平成30年度参考の実績があります。状況としまして、イノベーション創出人材育成事業を行っておりますが、県内大学等に対して講師の紹介、教育プログラムの助言等、講座開設支援を行っております。これ各年になっていきますけれども、3大学、あるいは機関等で講座が開設をされております。

委託先のほうで講座開設支援のノウハウが蓄積されてきたことや県内の起業家支援の機運が高まってきているということで、令和3年度には目標値の5校に向けて取り組んでいきたいというふうな記載になっております。

これらの人材育成に関する本文のほうの記載を最後にまとめてご説明いたします。

総点検報告書の本文の内容をごらんください。

めぐりまして、282ページ、こちらの課題のほうに、まず情報通信産業、情報通信産業を担う人材の育成ということで、高度な技術を備える人材や海外の商慣習に通じた人材の育成を進めていくと。人材の裾野を広げるために児童生徒が理工系の技術やプログラミングに親しむ機会をふやすなどのIT技術者の確保に取り組む必要があるとしております。

製造業を担う人材の育成に関しましては、県内中小企業、零細が多い状況の中で、経営資源が乏しいと。また、そこではなかなか製品開発の取り組みが不十分であるといった中で、生産性の向上や製品の高付加価値化の対応が求められるということで、工業技術センター等の支援機関を活用しながらこれらの人材育成に取り組む必要があるとしております。

その283ページのほうには、人材育成に関する記述があります。こちらの

ほうには、AIやIoT等の新技術の活用や多様な人材の参入促進、質の向上、労働環境、処遇改善に向けた取り組みを強化をする必要があるということと、外国人材の活用に当たっては、法改正の状況と、あとは特区ですね。そういったものの活用、方向性を的確に捉えながら推進をしていく必要があるというふうな記載をしております。

めぐりまして、最後になります、657ページ、こちらの新産業の創出に関する人材育成ということで、ちょっとアンダーラインは引かれていないんですけども、このことから以降のところです。イノベーション人材を継続的に育成・排出する仕組みの構築、あとは起業を目指す人材、そういった企業と交流できる拠点の構築、あるいはコーディネートをする人材、そういった人材の育成が求められているということで、起業人材育成に関しては課題提起をしているところです。

説明は以上になります。

#### 【金城部会長】

それでは、事前に意見を提出された委員の皆様から説明をお願いしたいというふうに思います。

お手元の資料をごらんになっていただきたいと思います。

まず1番目です。番号1です。

西澤委員、お願いします。

#### 【西澤委員】

海外ビジネスを担うような専門的な人材に関する項目なんですけれども、人材が足りているか足りていないかというのが明確にわかるような指標といえますか、数字がないので、これはあくまでも私の実感として感じていることではあるんですけれども、語学力が高いであるとか、ビジネス経験の豊富な人材というのは、見ていますと、県内の公的機関さんであったり、コンサルさんであったり、あるいはフリーランスというところにちょっと集中をしているのかなというふうに感じています。その背景には、やはり海外ビジネスを手がけているような企業さんというのがまだそれほど多くないということと、そういった企業さんでの待遇というんですかね。そういったものが専門的人材に見合っていない可能性があるのではないかというふうに感じています。

したがって、乏しいか、足りているかどうかというのはちょっと判断は難しいところはあるんですけれども、受け皿づくりというんですかね、受け皿をふやしていくような取り組みというのも一緒にやっていく必要というのがあるのではないかとということで、このような意見を書かせていただきました。

以上です。



**【金城部会長】**

関連して委員の皆様からご意見ありましたらお願いしたいと思います。

(発言する者なし)

**【金城部会長】**

ないようですので、県のほうから説明をお願いしたいと思います。

**【事務局 平田産業政策課長】**

産業政策課のほうから回答をさせていただきます。

資料のほうに書かせていただきましたが、少し商工労働の事業をご紹介しますので、ぜひ見ていただきたいと思います。

1つは、グローバル産業人材育成事業というものでございまして、これからの海外展開を積極的にやっていくというような企業ですね、そこに要は、その企業の中にいる人材を、この企業の取り組みを牽引する人材として育成しようということで、県のほうで支援をしているものでございます。また、このグローバル人材プラットフォーム構築事業といいますのも、これはインバウンドの対応力を強化するためということですね。こういう海外展開を目指す企業の皆様と、このグローバル人材をマッチングさせていくというような、サイトを構築するとか、相談窓口を設置するということですね。取り組みをしていくということもやっております。

また、最後にインターンシップ受入環境整備事業ということで、外国人の学生さんと、これは外国の大学に在籍している学生さん、それかまた、国内の学生、学校に在籍されている外国の学生さんも含まれるということですが、そういったもともと語学が堪能であるとか、そういった人材について、県内のそういう海外の展開に取り組もうとしている企業との企業インターンシップをマッチングをして、そういった企業の取り組みを支援していくということで。現状として、県内としては、この海外展開に対する積極的な企業を公募するような形で取り組みを支援していくというような形で取り組みをさせていただいているところでございます。

以上です。

**【金城部会長】**

西澤委員、よろしいでしょうか。

続いてですね、続きましては自由意見です。

1番目に、同じく西澤委員のほうからご意見があります。ご説明のほうをお願いしたいと思います。

**【西澤委員】**

先ほどのものと少し関連するかもしれませんが、政策ツールとしては非常にたくさんあるというのは承知をしております。また、県だけではなくて、私どものような国の機関であったりというところも非常にたくさんグローバル人材育成の政策ツールというのは持っているんですけども、現場での実感としまして、やはり人手不足で、企業さんが忙しすぎてですね、人をそういったところに出す余力がないというのがあると思われま

す。従来型の就労研修というのは非常にたくさんあるんですけども、そこにITであるとかというのを活用して、場所や時間を選ばないような研修の選択肢というのをふやしていけたらどうかというふうに感じましたので、このような意見を出させていただきました。

以上です。

**【金城部会長】**

委員の皆様から関連するご意見がありましたらお願いしたいと思います。どうぞ。

**【鈴木委員】**

すごくいいご提案だと思います。私どもも専門業種ですので、非常に多くの研修を、スタッフや企業の皆さんにするのですが、今オンデマンド研修が主流になっていて、集合研修だと、やはり日にち、場所が特定されてしまうので、参加したくてもできないとかということがあります。

このIT化を情報関係の企業の専門家向けの教育ということを意図されていると思うんですけども、実は中小企業全てがパソコンとかインターネットとかというシステムツール関係の基礎的な知識ってとても必要としております。それをまた教えてもらうところを探すのにもとても大変な思いをしているので、こういう教育システムがeラーニング等でできるように自由に選択できるというふうな環境をつくっていただけるととてもありがたいと思います。

**【金城部会長】**

それでは、お二人の委員のご意見につきまして、県のほうからの考え方についてご説明をお願いしたいというふうに思います。

**【事務局 平田産業政策課長】**

確かに人手不足で、忙しい中で研修に一月とか出すとかということになると、大変な問題があったり、一月だけじゃなくても、セミナーに出るだけでも大変なものだということで、少し私どもの事業の進める中でも利用者が集まりにくいという課題がやはりあるというところでございます。

それで、先ほど少し例に出しましたグローバル産業人材育成事業というのは、OJTとして郊外に行ってもらおうとかいうのもございますけれども、こういうセミナーとかも開催しておりますので、そういったものについてはできるだけ県の企業の要望等を把握しながら、クラウドサービス等を使った、オンデマンドで事業が受けられるような体制ができればなという点で、いろいろ手法等を提供してまいりたいなと思っております。

#### 【金城部会長】

それでは、西澤委員、鈴木委員よろしいでしょうか。

続いて、2件目です。

上原委員、説明のほうをお願いします。

#### 【上原委員】

私のほうの意見としては、産業振興を担う人材の次世代の人たちをどうやってつくるか。やはり沖縄の中だけには、絶対そういう発想とか、なかなか不十分だと私が個人的に思っていて、2000年過ぎぐらいにシリコンバレーに最初行ったときに、そのときに今で言う例えばグーグルだとかヤフーとか、いろんな企業がまだ上場していなくて、そこには検索エンジンでビジネスをするなんて成り立たないと思っていた時代でした。その後、毎年、年に数回、シリコンバレーに行き、ついにはそこで会社もつくっているなことをしたんですけれども、常に新しいことがそこから生まれてくる。だって、クライアントサーバーという言葉が例えばクラウドという名称になったり、SNSっていう、何なのというのが出てきたり、そこで出てきた一、二年後に日本ではやってくる。だから、常に海外とかいろんなところに行っていると、これから日本で何がはやるんだということを知るためには絶対必要だなと。

また、今はLINE、みんな普通に使っていると思うんですけれども、LINEの前身、カカオトーク、その時代には私たちの会社でさえも、カカオトーク、そういうLINEのようなものもつくっていたんですね。ただ、売り方や戦略が何もできないから、つくっただけで満足して無償配布していった。ただそれで終わったけれども、ビジネスの上手なところは、それを広げてあれだけの大きな企業になる。チャンスはあるんだけど、チャンスの生かし方や新しい情報を先に捨てるということがなかなかできていないのかなと。

回答のほうを見ると、存じ上げていると、私も利用したことあるし、バンク人材育成というキーワードで海外に行つてというのも、うちの社員を行かせたこともあるんですけれども、やっぱり期間が短かったり、もっと積極的に活用して受け入れ側の今後を担う子供たち、若手を育成するためには、もっと大きな投資をするべきかなと。今人数を見ているとOJTが11名で、専

門奨励は1名となっているけれども、せめて3桁くらい、私の個人的な考えでは100名くらい、いろんな全世界のリードするようなそういう拠点、シリコンバレー的なそういう場所に若い子たち、もしくは経営者を送って、その情報を沖縄とやりとりしながら新しい何かを生み出して、世界でも通じるような起業家を沖縄から出す。そのためにはもっと大胆な行動をしないとイケないのではないかなと私は思っています。

あとまた、そうすると人材不足と、またさっきの話になるんですけども。とても困っていることがあって、それは大学の先生に、琉大の先生に学生枠をふやしてほしいと。今のIT系に行く工学部の学生数、全然足りませんと。もうあとそれを何十名、何百名をふやしてほしいといっても、そんなに簡単にいかないじゃないですか。その専門学校の先生、理事長にも言いました、学生数をふやしてほしいと。もっと学科をふやしてほしい。そうすると、やはり学校も専門学校も全部法人ですから、いや、つくったとしても生徒が集まらないんだと。実は我々企業は、学校や専門学校が生徒をもっとたくさん入れてくれると採用できるのかという期待があるけれども、実は実際違って、今の子供たちには選択肢がたくさんあって、あえて難しいと思われるようなITの道に進まない子供たちもたくさんいるそうなんです。ということは、根本的な何か対策をしないと、新しい産業を立ち上げる、世界に通じるようなリーダーを育てたい。でも、実は子供たちはそうは思っていない。そのためにはもっともっと違う根本的な何か対策画必要なんじゃないかと思っています。

以上です。

**【金城部会長】**

関連して委員の皆様からご意見ございましたら。

(発言する者なし)

**【金城部会長】**

それでは、県のほうの考え方について説明のほうをお願いしたいと思います。

**【事務局 平田産業政策課長】**

すみません、海外での研修というようなことでございます。既に委員のほうでもご存じな内容かとは思いますが、県のほうでは、先ほど言ったグローバル産業人材育成事業というので、1カ月以上の期間も含めて海外の企業とOJTをやるというような仕組みを預らせていただいているところでございます。その中で、その30年の実績でしたら、OJTの研修が今11名というところで。1点、先ほどの質問の中でもありましたが、やはり長期

にわたる研修だと、企業側のほうにもそれなりの準備が必要なものですから、なかなかちょっと集めきれないというのが実情としてはあります。

ただ一方で、より多くの方に行って、海外とか研修していただきたいというのは私どもとしての思うところでございますので。いきなり数字として3桁というのはなかなか私も今この場では言えませんが、できるだけ企業の皆様に周知を図りながら、より現地ですね、最先端の場所で生活してみて、その仕組みを学んでいただくというようなことを経験していただけるように周知に努めていきたいなと思っております。

**【金城部会長】**

上原委員、よろしいでしょうか。

どうぞ、鈴木委員。

(事務局より「補足でIT関係のところ」の発言あり)

**【金城部会長】**

どうぞ、その後、鈴木委員、お願いします。

**【事務局 谷合情報産業振興課長】**

上原委員の2点目の指摘のIT人材の県でございますけれども、県では、この慢性的に不足しているITエンジニアの裾野を広げるために、子供たち、学生を対象にした未来のIT人材育成、人材総合事業として、ことしからリネームしてやっています。これは、昨年度までは委託事業で、裾野が1カ所だったんですけれども、これを今回補助事業に変えたところ8社という形の補助が出てきて、かなり広がってきていまして、この中で子供たちがプログラミングを通じて、将来のこのIT事業のおもしろさを気づいてもらうような事業をたくさん仕掛けています。

この事業の中で、ロボット教育を取り組むようなものが採択されていて、8月に実施されたWROの全国大会、ロボットですね。全国大会においては、全国で小学生の部で優勝が生まれて、11月にハンガリーに派遣されるという児童も出てまいりました。

こういう形で、沖縄は潜在的にかなりそういったことに対する意欲であるとか能力も高いというふうな評価もいただいておりますので、こうした事業を通じてさらに人材の裾野を広げてまいりたいと考えております。

以上でございます。

**【金城部会長】**

上原委員、よろしいでしょうか。こういうことを検討して考えているということです。

じゃ、鈴木委員、お願いします。

【鈴木委員】

上原委員に質問です。たくさん人材をつくる機会があるといいということで、それだけ採用人数があるということですよ。このIT業界では離職率はどのような感じなんでしょうか。

【金城部会長】

上原委員、お答えをお願いします。

【上原委員】

以前まではIT業界は3K、4Kと言われて、きつい給料が安いし、残業が多いとかと言われていたと思うんですけども、大分、業界全体として、やはり離職率が高いと、企業の衰退になっていくので、大分いろいろ改善が図られていて、昨今では離職率は大分減っていると思います。でも、今はきつだけじゃ、給料が高だけじゃだめで、競争率が激しくなって、おもしろい、楽しいをそこで盛り込まないと、なかなか学生が残らないというのが現状になってきていると思います。

【金城部会長】

ありがとうございます。

それでは、進めていきたいと思います。

3番目です。本村委員のほうから説明のほうをお願いします。

【本村委員】

ありがとうございます。

趣旨としては、もう大学含めて、本当に県のほうが力を入れて国の大口フォローもありましたけれども、ありますですかね。毎年留学した後の活用、先ほど上原委員のコメントにもありましたが、それを組織的にやる仕組みがあってもいいのかなと。もちろん行った後の自由にいろいろするというのを確保しつつ、例えば先ほど説明いただいたグローバル人材プラットホーム構築事業の中の例えばジュニア的な位置づけで、留学した高校生とか大学生が、次に自分が学んだ語学力、埋没のみでなくいろんな語学を生かしていける選択肢に触れる機会をちょっとプラットホーム的に準備するとか、あるいは民間団体がどこまでかわるかですけども、ワールドでしたか、ワールドウチナーンチュネットワークとか、そういったものとそういう留学した子がどこか接点を持って、世界のウチナーンチュ大会のときでもいいとか、そういうふうな組織的なものがあればいいのかなと思ったので、既にやっていることもあるかなと思いながら質問させていただきました。

**【金城部会長】**

関連してご意見ありましたら。  
どうぞ。

**【山城副部会長】**

大変、本村委員、非常に貴重な意見ですけれども、もっと私が理解を得るために、一体その県費留学生というのは何人ぐらいをやっているのか。どんなときに行って、どんな留学期間をやっているのかもあわせてお答えいただければありがたいと思います。

もう1点、ちょっと関連するかどうかちょっとわかりませんが、県費留学と別に、いわゆる県に進める海外研修、今さっき上原さんの質問の中にもあったんですけれども、何ですか、2ページのほうにありますよね、IT関係ですかね。そのOJTで研修というのはあるんですけれども。もちろんそういった留学とは別だと思っただけなんですけれども、実は、本文のこのまとめのほうの656ページに、22ページに海外企業への実務研修等の海外等派遣人数については、平成29年度では303人となり、順調に増加していると。非常にかなり重要なことだと思っただけけれども、かなりさりげなくたった2行で書いてあるんですけれどもね。この辺も、一体どんな業種に、どんな国に、どんな業種の人がどれぐらいの期間行っているのか。これは非常にグローバル人材育成の上で大変いい事業だと思いますので、ちょっと詳しく聞かせてもらえればと思います。すみません、そういうことでよろしく願います。

**【金城部会長】**

それでは、県の考え方についてご説明をお願いします。

**【事務局 平田産業政策課長】**

ご質問の、まずは最初に留学生の件ですけれども、県費留学生ということのご質問だったんですけれども、ちょっと手元の資料でそれが県費ということではなくて、日本学生支援機構のほうのデータでご紹介申し上げますと、沖縄県から海外大学への留学状況ということで、これは平成29年度の数値ということで、沖縄県から海外大学の留学状況ということで数字が出ているのがございまして、総数で349人出ております。一番大きいのがアメリカ合衆国で90人、2番目に台湾で46人、3番に韓国で39人、4番目、フィリピンに30人で、5番目、中国が21人、オーストラリア20人、カナダ20人というような形で数字が出ております。ちょっと中身ですね、こういった分野であるとかというのは把握できていないんですけれども、そういった数字があるということでございます。

それと、本村委員からのご質問のございました海外留学をした人材に対する県の支援というところなんですけれども、今現在、県の事業の中では、海外留学した国際 等の人材が多いですね。これらの人材が具体的な企業に入られて、そういう中で、先ほどからご紹介しているようにグローバル産業人材育成事業とか、海外展開を目指す事業を取り組むことによって、能力を発揮していただくというような段階となっております。県として、できるだけ活躍はしていただきたいですけれども、基本的には今、積極的に海外展開を図る企業の事業展開の中でそういう人材が活躍していただくというような段取りになっているのかなというふうに思っています。そういう中で、そういう企業の海外展開を県として支援をしながら、そういう人材に活躍をしていただくというような取り組みになっているところでございます。

以上になります。

**【金城部会長】**

本村委員、山城委員、よろしいでしょうか。

**【山城副部会長】**

後で詳しく聞きます。

**【金城部会長】**

じゃ、後ほどということで。  
どうぞ。

**【古波津委員】**

今の海外留学、これは教育庁のほうでされたと思うんですが、ちょうど6年ほど前に一括交付金が大量に来て、多分、5倍ぐらいの留学生たちだと思うんですね、短期、長期を含めて。それは当然、大学のほうでもいろいろ考慮されたと思うんですが。これ高校生のプログラムを無理やり大学に留学させるというプログラムだったんですが、そのときにちょっと直接その留学と関係ないんですが、ホームステイ先について県のほうがどういうコーディネートをしたのかということが疑問になるほど、ブローカーにやると金銭目的、正直いってうちのせい、うまく選考されて行ったんですが、英語が通じないうちにアメリカで行きました。これ何なんだろうということというのと、とりあえずやった感がありますんで、これの、五、六年前ですが、精査がされているかどうか、そして継続しているかどうかということが非常に重要な課題じゃないかなと。そして、そのときに教育庁からも言われたのは、この短期のプログラムで合格した子は、翌年申し込んだら1年間留学できますということ。これはシステムとして悪くない話で、そのぶんかなりハードルが高い選考だったもんですからよかったですんで、それがもし予算があったから



やったということになってしまうと、そもそも問題があるんじゃないかなと思いますので、その精査を一度考えていただきたいなというふうに思います。

【金城部会長】

何かございますか、要望です。

【事務局 平田産業政策課長】

大変申しわけありません。教育庁のやられている県費留学については詳細について、ちょっと手元で把握していないところなんですけれども、継続されているか、それと運営の方法、確認をさせていただきたいと思います。

【金城部会長】

よろしいでしょうか。

それでは、4番目です。

本村委員、よろしく申し上げます、説明のほう。

【本村委員】

割とちょっと仕事でスクールカウンセラー等で離島に行く機会もあるので、離島の予算ももちろんあるし、そういういわゆる資本主義的なものに流されずに独自の文化や価値観で動くという部分も本当に大事にする必要があると思うんですけれども、ちょっと上原委員の先ほどのお話と重なるかもしれませんが、新しくやればこれだけより余暇に時間を割けるとか、あるいはいろんな人を雇えるとか、そういったものに触れる機会が沖縄本島と同様に確保できるといいなと。その1つとして、より具体的なクロスアポイントメント的なですね、離島を回ることを半分は仕事にして、残り半分は本体というかですね、いうふうなところで活躍するというふうなことも含めて、人材の流動性が広がっていくといいかなという趣旨です。

以上です。

【金城部会長】

県のほういかがでしょうか。

【事務局 平田産業政策課長】

そうですね、離島振興の人材の確保、大変難しい問題であるとは認識しております。しかし、先ほども例示をさせていただいて、沖縄本島も、先ほど上原委員さんのほどからですね、人材確保することの大事、重大な課題となっているところと、そういうところで県のほうでは、今、東京と大阪のほうに、それから沖縄県内において、UIターン相談センターというのを設置し

まして、そちらのほうに県内の求人を希望される企業についての情報等を集約するというのと、それと、県外においては、大学進学において、東京であるとか本土、大阪等に進学された皆さん、もしくは大学卒業されて就職の段階で県外の企業のほうに就職された皆さんに対して、そういう相談センターを設置したことを周知しまして、沖縄に対して企業の情報等を提供しながら、可能な限りこのU・Iターンの人材が帰ってきていただけるようにして、沖縄で活躍をしていただくというようなことにつなげていただければということですね。センターを設置し、それと各企業の情報、それと学生さん、もしくはU・Iターンを希望される社会人の方の情報等をマッチングして、それぞれまた企業とのマッチングを図っていくというような取り組みを進めているところでございます。

これについては、離島、それから沖縄本島に限ったことではございませんけれども、離島の企業の皆様にも、そういった取り組みについての周知を図って、県外から、もしくは県外からのU・Iターンの人材等を確保できるような支援をしていきたいなというふうに思っております。

以上になります。

#### 【金城部会長】

よろしいでしょうか。

それでは、鈴木委員のほうから、自由意見としまして、4ページ、ご説明のほうをお願いしたいと思います。

#### 【鈴木委員】

それでは、まず第1点ですけれども、1番目の雇用対策と、それから今回の人材育成にまたがる場所ですので、中小企業者の対策の必要性ということでお話をさせていただきたいと思っております。

この県内事業者数のうち、沖縄県内でいうとほぼ99.9%が中小企業になっているわけですね。今回さまざまな施策の中では、非常に先進的な企業を誘致したり、育成をしたりというような、そういう政策がございますけれども、県内の中小企業者は、非常に多くのテーマを課されているというふうに感じています。今回の本文のほうの中小企業者に向けてのキーワードをいろいろ羅列しましたけれども、ほとんどが中小企業にこれだけのことをやってほしいというようなことばかりなんです。

先ほど、前回からもずっと申し上げておりますけれども、ほとんどの県内の中小企業者については、人が足りない、それから経済的な困難性もありつつ経営をしているというところが圧倒的に多いわけですので、環境をよくするとか育成するという点に関しては、全然異論はないんですけれども、それを実現するためには中小企業自身の体力をつけないといけないというところの視点での課題だったりとか政策というのをあわせてもう少し出していた

だきたいということで書かせていただきました。

【金城部会長】 それでは、県の考え方について説明をお願いします。

【事務局 友利中小企業支援課長】

中小企業支援課です。

鈴木委員のご指摘、どうもありがとうございました。県の考え方ということで、右のほうに書かせていただいているんですけども、沖縄県のほうでは、中小企業、小規模事業者の振興、育成に向けまして、毎年度、経営者協会さんを初め11の団体で構成される中小企業振興会議というものを開催しております。その中で、この県の中小企業施策に対するご意見、ご提言などをいただいております。この提言等を踏まえて中小企業支援計画というのを毎年度策定をし、経営革新の促進ですとか、経営基盤の強化、資金調達の円滑化など、さまざまな施策を総合的に展開をしているところでございます。

県としましては、個々の事業者が個別の課題や各自のビジネスステージを踏まえながら、さまざまな支援策を効果的に活用して主体的に経営力向上に取り組むことができるように、引き続き各地域の商工会、商工会議所等の関係機関と密に連携しながら中小企業者の総合的な支援施策の充実に努めていきたいと。それからまた、この支援施策の周知にも努めていきたいというふうに考えております。

以上です。

【金城部会長】

よろしいでしょうか。

【鈴木委員】

ありがとうございます。

やっぱり政策、あるいは支援が中小企業にもう少し声が届くようにお願いしたいと思います。

あと、この中で1点だけ、この本文の中でもたびたび出てくるのが正規雇用という、正規雇用化の促進というキーワードがたくさん出てきます。実際にはハローワークとかいろいろな募集をかけたときに、フルタイムでの募集よりもパートタイムとかそういうことのほうが応募が多いというふうに聞いております。ですので、逆にフルタイムで公募したかったんだけど、人が集まらないので工夫をして、時間とか日数を制限して募集を工夫をしなければならぬ場合も多いです。政策は正規化したいのかもしれないですけども、ニーズとしてはどうなのかなということで、もう少し幅広いニーズに合わせた雇用というのがあるということをご理解いただければというふうに思います。

**【金城部会長】**

ご意見ということですので、県のほうもよろしくお願ひしたいと思ひます。  
それでは、鈴木委員、5 ページ目の自由意見についてご説明をお願ひしたいと思ひます。

**【鈴木委員】**

2 点目ですけれども、今回の雇用、それから人材育成というところ、共通しているところで、その印象として、人に雇用されることを前提とした対策であろうかというふうに感じました。ですけれども、沖縄県の社会全体のことを考えますと、雇用される人材とか教育というのを、それこそとても重要ではあるんですけれども、みずからが経済活動をするとか、生計を自分で立てていく、ビジネスをしていくというところをもう少し磨いていくというか、起業することを当たり前のように考えていくというふうな、そのような対策も考える必要があるのではないのでしょうか。

先ほど県の考えというところで、イノベーション創出人材育成とかスタートアップ支援事業とかということで上げられておりますけれども、これは大人、実際に起業をしようとする方の支援事業だと思います。実はもっと若い段階から、こういうことが人の役に立つねとか、こういうことをすると社会の役に立つねとか、じゃ、これをビジネスにしたらどういうツールが必要かとか、どんなお金が必要か、どんな人材が必要かとか、そういうことをゲームのようにではないんですけれども、考える、そういう教育であったり、インターンシップであったりとかですね、社会で経験をするような、そういう環境づくりが必要であり、雇用を前提とした対策以外の対策をとというつもりで書かせていただきました。

**【金城部会長】**

県のほう、いかがでしょうか。

**【事務局 平田産業政策課長】**

ご意見ありがとうございます。

そうですね、鈴木委員ご指摘の点、こちらのほうに掲載させていただいた事業については、アントレプレナーというんですかね、自分から起業させる、ビジネスを立ち上げていく人材について、これまで県としては大学の皆様等のご協力を得ながら進めているところでございます。これについては一定の成果を上げているものかなと、思っておりますけれども、今ご指摘の部分については、もう少し若い世代というか、そういうところへのアプローチということだと思ひますが、少し前の議論になりますけれども、そこでは未来の産業人材育成事業というもので、県内の主たる産業の業界の理解とか、それ

から興味関心を持っていただくということで、小学生向け等にやられていること、児童向けにやられている取り組みがあると。そういったところで、企業のですね、どのような社会貢献をされているかというところを、いち企業がいることによって、知っていただく等ですね。そういったアプローチなりとかするのかなと、今お話をお聞きして思っておりました。

今後またどのような手法があり得るのかということも含めてまたいろいろ検討させていただきたいなと思います。

#### 【金城部会長】

よろしいでしょうか。

それでは、テーマ2につきまして、その他の委員からご意見ありましたらお願いしたいと思います。

どうぞ。

#### 【古波津委員】

せっかくだからちょっと全体を通しての意見をさせていただきたいと思うんですが、先ほど来もちょっとテーマ2のほうでも出てきていますインターシップの件で2点ほどですね。いつか、会社のほうでの話ですが、技術系にいった人というのは普通に琉大さん、また沖縄高専、それと能開大とか出てくるんですが、文系の方が、学生さんが来て面接をして、何をしたいかといったら、辞退をするということがずっとあります。文系に対しては全然成り立っていないという会社の状況ですね。それと、せんだって、高等学校校長会の先生方とお話をしたときに、離島でもインターンシップ頑張っているよと要は宮古島、石垣島で企業に一生懸命入れて、候補者が大学出て行って、それを帰って来いという植え付けをしているということをやっているという説明して、協力していただきたいという話はあったんですが、そういったこと等も、今全くベクトルが逆の話をしているんですが、それぐらい今、インターンシップについては幅広い、全く違う意見が学生さんから先生方からも出てきていると。企業の努力もウエルカムにもなっていますんで、ぜひそういったことをどうやって有機的に結んでいくかということをしっかりしていただきたいなということと、鈴木先生からありましたパートタイム、フルタイムの話も、これもいろいろ出ていまして、フルタイムでやってくれといったら、やりませんと。8年ぐらい働いている子で。しかし、フルタイムでやってくれという人間が1日6時間から8時間で働いているんですね、パートタイムとして。人材派遣でお願いしているときも、どうしてだというと、人材派遣のほうがいいんだと。やめたければいつでもやめられるんだというスキルが高い女性がいたけれども。いろんなことがありますんで、そのあたりもよく検討されて、また就労対策ということが必要なのかなというふうに感じました。

それと、最後にこれは余談になりますが、きょうのこの中でお茶が出てきていまして、このコップが出ています。ぜひ紙コップで次回からお願いしたいなど。世の中もそういう動きですので。ということで意見とさせていただきます。

【金城部会長】

ありがとうございました。

その他、テーマ1も含めてご意見ありましたらお願いしたいと思います。  
植松委員、お願いします。

【植松委員】

鈴木委員や古波津委員からありました正規雇用ですよね。やはり私もこの指標というのはもうちょっと形骸化しているんじゃないかと思っております。派遣法が導入された時点、さらに2020年から働き方改革の一環の中で、同一労働同一賃金という流れになりますと、鈴木委員からありました働き方のほうに重点が置かれるべきであって、この指標は、恐らくもう今後余り重要視しなくてもよくなっていくだろうと思うのが1つであります。

2つ目は、教育事業は、特にグローバルというと、なかなか否定することが難しいわけではありますが、きょうの議論も聞きながら私も考えたところで、産官学の中での役割分担というのが改めて重要であるということと、どんなテーマで教育事業を行っていくか。今の傾向で見れば、やはり新事業であるとか新技術の発展に類するもの、さらにはデジタル化、デジタル化といっても、別に上原委員のITだけではなくて、もういろんな産業のインフラになっておりますので、デジタル化をどの産業にどのように入れ込んでいくかと、個別具体的な教育事業の中身をしっかり検討するのが重要かなと思います。

また、最後に申し上げたいのは、以前も申し上げたアバターって覚えている方いらっしゃるかと思いますが、ロボットの一種で分身のようなもので、リアルタイムでコミュニケーションしたり、何らかのアクションが出来るというものでありますが、教育における活用も考えられます。以前、著名な方を呼んで来ようとするとお金もかかる、時間もかかる、アポイントをとるのもえらい大変だということがありました。実はアバターを使ってやると、海外からもリアルタイムで、その方が教育できる仕組みができます。離島の教育においても非常に有効であります。きょうのテーマにある雇用と、教育というものは、実はもう切っても切り離せない関係になっていると思います。ぜひとも新技術を活用しながら教育、さらにそこから新事業の創造、新たな雇用に結びつけていくということもぜひともご検討いただければと思っております。

以上です。

**【金城部会長】**

ほかにございませんか。  
山城副部会長、何かありませんか。

**【山城副部会長】**

きょうのテーマの中の一つで、これから沖縄の未来を担う人材、ひとづくりというんですかね。それを地域産業を担う人材、それから新産業、そういう、それからリーディング産業という形に分けていろいろ、こうしたい、ああしたい、こうします、ああしますと書いていますけれども、私が専門としている分野の観点からいいますと、いわゆるアジア経済戦略構想の中で一番、県が今進めようとしている中のトップにあるのは国際物流なんですけれども、それに対する人づくりはどうなるという質問には僕は何もないです。それは、沖縄全体の若い人材が非常に国際化とか、そういう未来、グローバルな視点があれば、国際物流はやっていけます。国際物流で今不足しているのは、きょうのこの場のテーマじゃないから申しわけありませんけれども、インフラとか新しいシステムとか、そういう別の観点なんですよ。人材というのは、どのようなことをされても、やっぱりそういった興味もある、やろうとしている意気込みにというんですかね、国際とグローバルとか、そういう気持ちを持つ人材があれば、いつでも来て、国際物流を担う人材になれると思いますので。

ちょっと1つだけ気になっていたんで、ちょうどいい機会ですので、ご意見申し上げました。

以上です。

**【金城部会長】**

ありがとうございます。

それでは、審議時間のほうも少なくなってきました。今回の議題に関する審議をここで終了させていただきたいというふうに思います。

また、今回も前回同様、事務局にて意見をまとめて、第4回の審議前に皆さんに確認をいただくということよろしいでしょうか。

(「はい」と呼ぶ者あり)

**【金城部会長】**

ありがとうございます。

次回も引き続き議論を進めていきたいというふうに思います。

それでは、事務局から報告事項があればお願いいたします。

**【事務局 座喜味産業振興企画班長（産業政策課）】**

委員の皆様、長時間、まことに審議ありがとうございました。

次回、第4回の部会ですけれども、次回は少し間があきます。10月25日、場所は沖縄県庁の6階第2特別会議室ということで、第1回のときに開催された場所になります。検討テーマですけれども、次回は情報通信関連産業の高度化と多様化、もう一つが国際物流拠点の形成ということになっております。

正式な通知ですけれども、改めて送付をさせていただきたいと思います。以上です。

**【金城部会長】**

ただいまの県の説明について、何か質問ありましたら、聞いておきたいというのがありましたら。

よろしいでしょうか。

(発言する者なし)

**【金城部会長】**

それでは、本日の振興審議会第3回産業振興部会を終了させていただきます。

委員の皆様には、本日はお忙しい中ご出席をいただき、ありがとうございました。

それでは、終了したいと思います。ありがとうございました。