那覇市企業立地雇用施策基本指針

平成 28 年 5 月

那覇市経済観光部商工農水課

目　　次

第 1 章　本指針策定の趣旨 1
1　本指針策定の目的 1
2　本指針の計画の位置づけと期待される効果 1
(1) 本指針の位置づけ 1
(2) 本指針において期待される効果 2
3　計画期間 3

第 2 章　那覇市の雇用環境の現状と課題 7
1　那覇市を取り巻く環境 7
(1) 国における産業雇用施策のトレンド 7
(2) 沖縄地域における産業雇用施策のトレンド 11
(3) 沖縄地域における各種雇用施策等 17
2　那覇市の産業、雇用環境の現状 23
(1) 雇用を取り巻く社会環境の変化の現状 24
(2) 本市の雇用・就業の改善に向け留意すべき現状や課題 47
(3) 本市における産業振興、雇用拡大施策の概要 65
3　本市の雇用環境の課題の整理 75

第 3 章　那覇市企業立地雇用施策基本指針 87
1　将来像（理念・目標） 87
2　実現に向けた 3 つの戦略 87
3　推進体制 105
(1) 雇用対策を戦略的に実施する体制の整備 105
(2) 市と関係機関との役割分担の整理 106
(3) 施策の効果検証（評価指標と達成目標について） 107

補論　数値目標算出にあたっての考え方について 109

第１章　本指針策定の趣旨

第１章　本指針策定の趣旨

１　本指針策定の目的

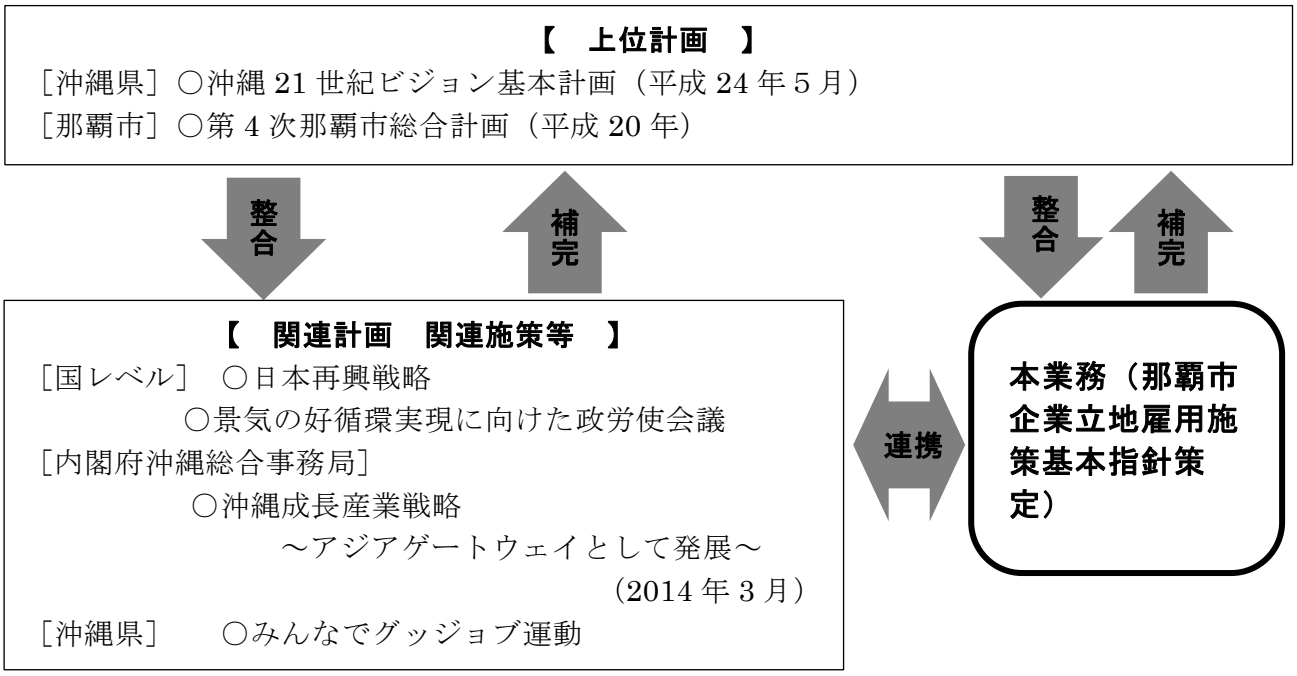
那覇市の総合計画など各計画を踏まえながら、那覇市の地域特性や地域資源を活用し、産業相互の連携を大切にし、市民が豊かに暮らしていけるための産業振興、雇用環境の実現を目指す指針の作成を目的とする。

2　本指針の計画の位置づけと期待される効果

（1）本指針の位置づけ

那覇市における総合計画をはじめとする各計画との整合性を図りつつ、本計画の位置づけを明らかにする。本事業は「沖縄 21 世紀ビジョン基本計画（平成 24 年 5 月)」や那覇市の「第 4 次那覇市総合計画（平成 20 年)」を上位計画とし、関連計画と整合を図り、調和のとれたものとする。また、現在取り組まれている各種施策等も参考にしつつ取りまとめることとする。

■本事業の位置付け



本指針においては、産業振興や就業支援の方向性などについて整理している。「第 4 次那覇市総合計画」（平成 20 年）の基本計画（各論）第 5 章「人も、まちも活きいき、美ら島の観光交流都市」の政策「産業の振興」および「就労支援・相談体制」に対応するものとする。

■都市像

人も、まちも活きいき、美ら島の観光交流都市
【産業の振興】
観光の振興を図る
商工業の振興を図る
情報通信関連産業の振興を図る
農水産業の振興を図る
物流と交流の機能充実を図る
【就労支援・相談体制】
就労支援の仕組みを充実させる

また本指針は、今後の企業立地に向けた施策や雇用施策の基本的な方向付けを行い、中長期的な施策・事業の総合的な展開を目指している。地域の雇用情勢や施策ニーズ、国や沖縄県の施策の動向を注視しながら、那覇市に根差した、那覇市民の生活が豊かになるための施策を検討する。また、計画期間にかかわらず、現行の施策や事業の見直し、新規事業の展開などを進めていく。

（2）本指針において期待される効果

地域内の産業の強化

平成 27 年度策定の那覇市人口ビジョンにおいても、那覇市の労働力人口は今後減少していくことが予想され、このままでは地域活力の低下や、1 人当たり市民所得の低下なども危惧される。地域の活力を維持するためには地域の活性化や産業振興などが必要不可欠である。上述した就労支援は市民の暮らしのセーフティネット機能だけでなく、地域産業の振興のための労働力の供給という意味でも非常に重要である。

特に労働力を供給する、若年者、女性、高齢者、障がい者などの就業支援は雇用の拡大だけでなく、地域内の産業強化にもつなげることができる。また、労働者が継続して働き続けられる職場環境の整備は、企業における有意な人材育成にも寄与することができる。

戦略的産業の企業誘致の推進を通した産業振興

那覇市の地域経済のさらなる活性化のためには、雇用の安定だけでなく、域外からの収入で稼ぐことのできる新たな成長産業を確立することが重要である。そのためには、国や県レベルでの産業振興の動向や、那覇市の地域特性など配慮した上で戦略的産業を決定し産業振興を図っていく必要がある。さらには、住みよい社会を実現するため域内におけるサービス産業などのクオリティを高めることも必要不可欠である。

地域就労支援の充実強化

現在那覇市が運営している就職支援施設「なはし就職なんでも相談センター」の利用者は、年間で 4,000 人程度にのぼり、相談者数は一定の水準を保っている。

背景には、就労を希望しつつも、何らかの要因で就職できない、就職に向けた支援を必要とする人が多数存在しているものと思われる。また、既存の就職紹介機関を利用するだけでは､就職が困難な人がいると推察されるので､きめ細やかな支援が必要と考えられる。

既存の就職紹介機関では対応していない、きめ細やかな支援を行って就職につなげていくことで、市民の暮らしのセーフティネットの充実に寄与することができる。

また、本指針において戦略的産業などを決定したうえで、産業振興に取り組むことで、那覇市におけるさらなる経済規模の拡大と雇用の受け皿の拡張に寄与することができるものと考える。

3　計画期間

本計画の期間は、平成 28 年度を初年度とし、平成 32 年度を目標年度とする 5 年間とする。

ただし、景気動向の他、本市の雇用環境等の変化や市全体に共通する基本的な施策の変更があった場合などは、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

第 2 章　那覇市の雇用環境の現状と課題

第２章　那覇市の雇用環境の現状と課題

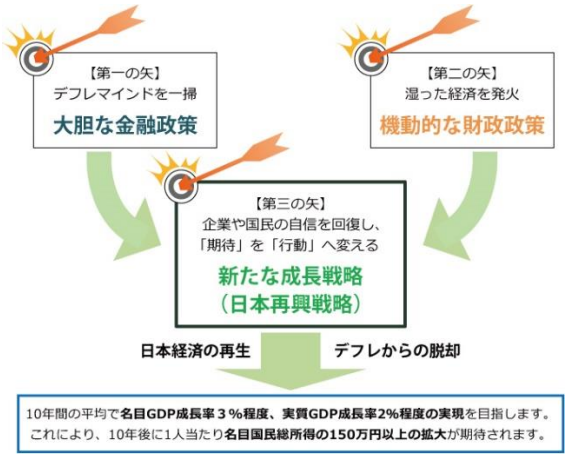
１　那覇市を取り巻く環境

（1）国における産業雇用施策のトレンド

政府においても、産業振興、特に中小企業・小規模企業の活性化は日本の活力の維持のためにも重要な課題として位置づけられている。その担い手である、人材についても、「人材こそが日本が世界に誇る最大の資源である。全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の構築には、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現が求められる」と認識されている（厚生労働省『平成 26 年版労働経済の分析』）。

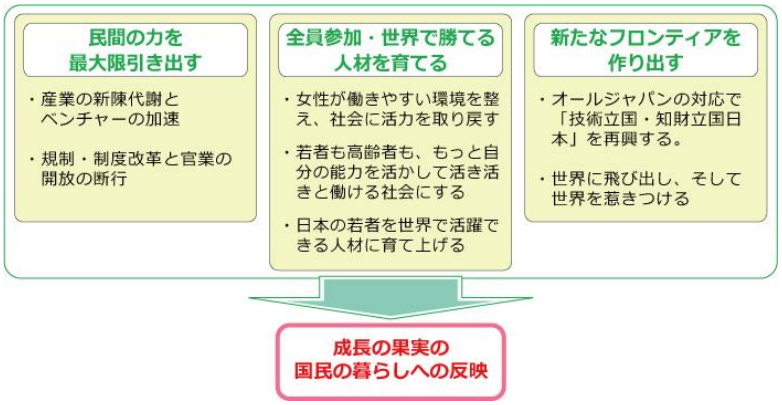
①日本再興戦略

現政権下においては、日本経済の再生に向けて、「3 本の矢」に基づいた取り組みを実施している。第一の矢「大胆な金融政策」、第二の矢「機動的な財政政策」だけでなく、第三の矢として「新たな成長戦略（日本再興戦略）」を策定し、施策の展開を実施している（下図参照）。



出所）首相官邸 HP より

平成 25 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、成長への道筋として、「民間の力を最大限引き出す」「全員参加・世界で勝てる人材を育てる」「新たなフロンティアを作り出す」の 3 つを掲げており、産業振興、人材育成が日本経済の再生にとって重要なテーマであることが示されている。



出所）首相官邸HPより

【日本再興戦略で示された道筋】

■民間の力を最大限引き出す

✓ **新陳代謝とベンチャーの加速**

成長分野に資金・人材・設備を積極的に投入する

✓ **規制・制度改革と官業の開放を断行**

医療・介護・保育などの社会保障分野や、農業、エネルギー産業、公共事業などの分野は、民間の創意工夫が活かされにくい分野と言われてきた。このことは、これらの分野はやり方次第では、成長分野へと転換可能であり、また、良質で低コストのサービスや製品を国民に効率的に提供できる大きな余地が残された分野であることを意味する。

これまで民間の力の活用が不十分であった分野や、そもそも民間が入り込めなかった分野で規制・制度改革と官業の開放を断行し、「規制省国」を実現する。

■全員参加・世界で勝てる人材を育てる

✓ **女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す**

「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。

✓ **若者も高齢者も、もっと自分の能力を活かして活き活きと働ける社会にする**

若者が、学校を出て、就職し、一生同じ会社で働くというシステムは、今や過去のものとなっている。新陳代謝を加速させ、新たな成長分野での雇用機会の拡大を図る中で、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため、雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと大胆に転換する。

✓ **日本の若者を世界で活躍できる人材に育て上げる**

将来の日本を担う若者が、国際マーケットでの競争に勝ち抜き、学術研究や文化・国際貢献の面でも世界の舞台で活躍できるようにするためには、まず何よりも教育する側、すなわち学校を世界標準に変えていくことを急がなければならない。

■新たなフロンティアを作り出す

✓ **オールジャパンの対応で「技術立国・知財立国日本」を再興する**

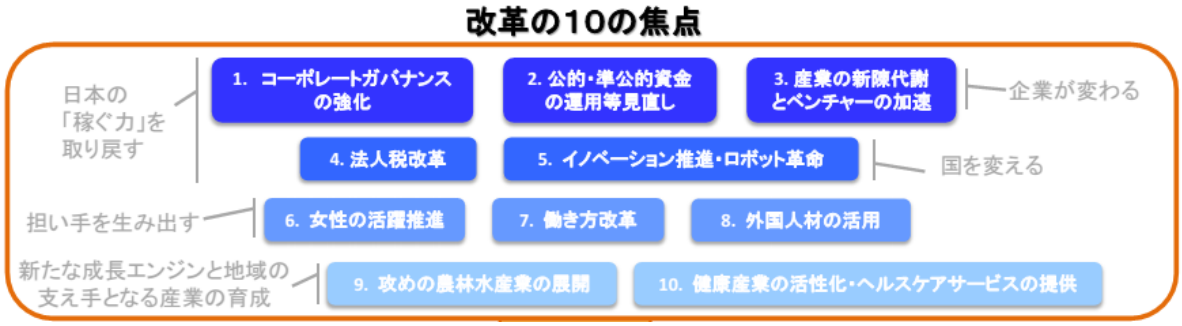
国の総力を結集して「技術で勝ち続ける国」を創る。さらに、日本人の知恵・創造力を発揮して、世界最高の「知的財産立国」を目指す。

✓ **世界に飛び出し、そして世界を惹きつける**

新興国を中心に世界のマーケットは急速な勢いで拡大を続けており、このマーケットの獲得競争に打ち勝っていけるかどうかは、資源の乏しい日本にとって死活問題である。

②「日本再興戦略」改訂 2014

「日本再興戦略」の改訂版（平成 26 年 6 月）においては、「鍵となる施策」として、「日本の「稼ぐ力」を取り戻す」「担い手を生み出す」「新たな成長エンジンと地域の担い手となる産業の育成」に焦点を当てた施策が示されている。



出所)『「日本再興戦略」の改訂』

その中においては、新たな産業振興に向けた各改革の実現だけでなく、働く人に焦点を当てた、「女性の活躍推進」「働き方の改革」「外国人材の活用」といった点の重要性、さらには、地域活性化や中堅・中小企業等の革新に向けた具体的な施策が盛り込まれている。

【「日本再興戦略」改訂 2014 で示された鍵となる施策】

■日本の「稼ぐ力」を取り戻す

（１）企業が変わる

生産性の向上

コーポレートガバナンスの強化

産業の新陳代謝とベンチャーの加速化

（２）国を変える

立地競争力の強化

イノベーション・ナショナルシステムと世界最高の知財立国の実現コーポレートガバナンスの強化

社会的な課題解決に向けたロボット革命の実現

■担い手を生み出す ～ 女性の活躍促進と働き方改革

（１）女性の更なる活躍促進

（２）働き方改革

（３）外国人材の活用

＜鍵となる施策＞

① 女性活躍のための環境整備（放課後児童クラブ等の拡充等）

② 柔軟で多様な働き方の実現（成果で評価する労働時間制度の創設等）

③ 外国人が日本で活躍できる社会へ（技能実習制度の拡充等）

■新たな成長エンジンと地域の支え手となる産業の育成

（１）攻めの農林水産業の展開

（２）健康産業の活性化と質の高いヘルスケアサービスの提供

＜鍵となる施策＞

① 攻めの農林水産業への転換
農業委員会・農業生産法人・農業協同組合の一体的改革等）

② 健康産業の活性化と質の高いヘルスケアサービスの提供
（非営利ホールディングカンパニー型法人制度（仮称）の創設／保険外併用療養費制度の大幅拡大等）

■地域活性化と中堅・中小企業・小規模事業者の革新／地域の経済構造改革

（１）地域活性化と中堅・中小企業・小規模事業者の革新

（２）地域の経済構造改革

＜鍵となる施策＞

① 地域活性化関連施策をワンパッケージで実現する伴走支援プラットフォームの構築

② 地域の中小企業・小規模事業者が中心となった「ふるさと名物応援」と地域の中堅企業等を核とした戦略産業の育成

③ 地域ぐるみの農林水産業の６次産業化、酪農家の創意工夫

④ 世界に通用する魅力ある観光地域づくり

⑤ PFI/PPP を活用した民間によるインフラ運営の実現

⑥ 地域の経済構造改革に向けた総合的な政策推進体制の整備

③景気の好循環実現に向けた政労使会議

成長戦略を推進する中で、企業収益の拡大を賃金や雇用拡大につなげていくための取り組みも進められている。平成 25 年 9 月からは、政府と労働・経済界の代表による「経済の好循環実現に向けた政労使会議」も断続的に開催され、労働者の雇用環境などの課題解決に向けた議論も行われている。

【経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成 26 年 12 月）で示された鍵となる項目】

■経済の好循環の継続に向けた政労使の取組

賃金上昇等による継続的な好循環の確立

賃金体系の在り方

サービス業等の生産性向上

休み方・働き方改革

プロフェッショナルの人材還流円滑化

女性が働きやすい制度等への見直し

（2）沖縄地域における産業雇用施策のトレンド

沖縄地域においても、沖縄地域の更なる発展に向けて、産業振興や人材育成は重要な課題として位置づけられている。平成 24 年 5 月には「沖縄 21 世紀ビジョン基本計画」が策定され、同計画においては、「豊かな自然環境のもと医療や福祉、保健が充実し、子どもから高齢者まで安全で安心に生活できる「沖縄らしい優しい社会の構築」と、沖縄はもとより日本全体がアジアの活力を取り入れる橋頭保となることなどを目指す「強くしなやかな自立型経済の構築」を施策展開の基軸」として明示している。

また、「日本再興戦略」においては、地域ごとの戦略産業を特定し、地域に眠る資源の掘り起こし、地域に必要な産業人材の育成に係る戦略等を定める「地方産業競争力協議会」の設置が盛り込まれており、九州・沖縄地方産業競争力協議会が設置され、さらに沖縄地域の戦略等を定める沖縄分科会において議論等が行われた。その結果、「沖縄成長産業戦略～アジアゲートウェイとして発展～」（平成 26 年 3 月）が取りまとめられた。

沖縄県においては、平成 19 年度から、沖縄県の雇用情勢を全国並みに改善するための「みんなでグッジョブ運動」が取り組まれている。

①「沖縄 21 世紀ビジョン基本計画」

「沖縄 21 世紀ビジョン基本計画」においても産業振興、雇用環境の改善は大きなテーマとして位置づけられており、「沖縄県民が経済的な豊かさを実感し、将来に希望を持って生活するためには、自立した沖縄経済の構築に道筋をつけていかなければな」らないとされている。その上で、「地域経済が自立的に発展するためには、成長のエンジンである移出型産業が複数堅実に育ち、成長の翼である域内産業が活性化し、両者が連携・補完している強くしなやかな経済構造を創出することが重要」とうたわれている。

リーディング産業として「観光リゾート産業」が位置付けられており、また、国際物流機能を活用した「臨空・臨港型産業」も今後のリーディング産業として期待されている。

また、各種域内産業の振興も盛り込まれており、そのほか人材育成についての重要性も指摘されている。

【沖縄 21 世紀ビジョン基本計画における産業・雇用分野に関連する項目（抜粋）】

■計画期間

沖縄 21 世紀ビジョンが想定する概ね 20 年後に至る前期 10 年に相当し、沖縄振興特別措置法に基づく沖縄振興計画の期間である 2012（平成 24）年度から 2021（平成 33）年度までの 10 年間

■計画の目標

「時代を切り拓き、世界と交流し、ともに支え合う平和で豊かな『美ら島』おきなわ」を実現することを目標とする

■基本方向・基本的課題

- 沖縄県民が経済的な豊かさを実感し、将来に希望を持って生活するためには、自立した沖縄経済の構築に道筋をつけていかなければなりません。アジアとの近接性、豊富な労働力、スポーツや文化などの資源を生かし、活力あふれる沖縄にしていくことが求められています。
- 経済のグローバル化が進んでいる今日、国際交流や協力を通じた多元的なネットワークを活用することにより、アジア・太平洋地域の平和と持続的な発展に寄与する海邦交流拠点として展開していくことが求められています。

■基本方向・施策展開の基本的な考え

日本と世界の架け橋となる強くしなやかな自立型経済の構築

- 地域経済が自立的に発展するためには、成長のエンジンである移出型産業が複数堅実に育ち、成長の翼である域内産業が活性化し、両者が連携・補完している強くしなやかな経済構造を創出することが重要
- 地域経済の特性を踏まえて、リーディング産業である観光リゾート産業や成長著しい情報通信関連産業に加えて、国際貨物ハブを核としたアジアのダイナミズムを取り込む臨空・臨港型産業など、沖縄の比較優位を生かした、または、競争条件の不利性を克服し比較優位を創造した第3、第4のリーディング産業を育てていきます。あわせて、農林水産業、製造業、小売業をはじめ、県民生活を支える中小企業等を奮い立たせる施策などを展開することにより域内のあらゆる産業を振興していきます。
- グローバル経済が進展し、世界経済成長の原動力がアジアにシフトしている状況を踏まえ、アジアや世界を大きく視野に入れ、本県の経済を担う移出型産業、域内産業に対する施策、魅力ある投資環境を整備し県内投資を呼び込む施策、多様な産業の展開を担う人材、伝統文化、自然、生物資源など沖縄の様々な資源を活用し、涵養していく施策を戦略的に展開していくことが極めて重要です。

■基本方向・将来像の実現と固有課題の克服に向けた施策展開の枠組み

リーディング産業と地場産業が好循環構造をもつ経済の構築

- 成長のエンジンである移出型産業と成長の翼である域内産業が相互に連携・補完しあいながら地域経済全体が発展する好循環構造を創出するため、リーディング産業である観光リゾート産業については、世界水準の観光リゾート地として、また、情報通信関連産業については、我が国とアジアを結ぶ IT ブリッジの拠点として、国内外に評価されるよう、産業の量的拡大と高付加価値化に戦略的に取り組みます。
- 国際物流機能を活用した臨空・臨港型産業については、新たなリーディング産業として位置付け、電子機器類の加工等を行うリペアセンターや商品の保管・流通拠点等の集積に向けたソフト・ハードの両面から施策を展開します。
- さらに、次世代のリーディング産業を創造するため、文化、スポーツ、健康・長

寿、自然環境、科学技術、亜熱帯生物資源など沖縄の持つソフトパワーや優位性を最大限に発揮した新商品･サービスの開発及びフロンティア型ビジネスの創出に向けた施策を積極的に推進するほか､海洋産業の創出を視野に入れた戦略的な取組を展開します。

- 地域の雇用の受け皿である域内産業を安定的な成長軌道に乗せるため､農林水産業、ものづくり産業、建設産業、商業・サービス業など地域に根ざした産業の総合的な振興を図る観点から、輸送コストをはじめとした競争条件の不利性解消、付加価値の高い商品開発、国内外への販路拡大、ブランド化の推進など、中小企業者や生産者等の創意工夫による意欲的な取組を後押しする施策を推進します。特に、移出型産業との連携・融合による相乗効果が発揮できるよう、リーディング産業をはじめ産業間の連携強化による新たな価値の創造及び産業高度化に資する施策を推進するほか､国際物流機能等を活用した県内企業等の海外進出を積極的に支援します。
- あわせて､県民が働きがいのある仕事に就き､安心して働ける社会を形成するため､産業振興等と連動した雇用対策により多様な雇用の場を創出するなど就業支援に努めるとともに、沖縄の雇用情勢の抜本的な改善に向けた取組を推進します。

■基本方向・計画の展望値

【人口】

総人口は、出生率が低下するものの、増加基調で推移し、平成 22 年の 139 万人から平成 33 年には 144 万人程度の規模になると見込まれます。

【労働力人口・就業者数】

労働力人口は、女性の社会進出等により緩やかに増加し、平成 22 年の 67 万人から平成 33 年には 72 万人程度になると見込まれます。

就業者数は、平成 22 年の 62 万人から平成 33 年には 69 万人程度になり、完全失業率も４％程度に改善すると見込まれます。産業別の就業構造は、平成 33 年において、おおよそ、第２次産業は平成 22 年の 15%を維持しますが、第１次産業は平成 22 年の６％から５％、第３次産業は 79%から 80%となり、第１次産業の割合が低下する一方、第３次産業の割合が上昇すると見込まれます。

【県内総生産・一人当たり県民所得】

県内総生産は、本県の特性を生かした観光リゾート産業及び情報通信関連産業の更なる成長や臨空・臨港型産業等の展開が期待されることから、平成 22 年度の３兆７千億円から平成 33 年度には５兆１千億円程度となり、年平均で名目３％程度、実質２％程度の経済成長となることが見込まれます。

一人当たり県民所得は、産業の成長により企業や雇用者の所得増加が期待されることから、平成 22 年度の 207 万円から平成 33 年度には 271 万円程度に増加すると見込まれ

ます。

■基本施策「多様な能力を発揮し、未来を拓く島を目指して」

産業振興を担う人材の育成

＜基本施策の展開方向＞

沖縄の持続的な経済発展に向け、リーディング産業や地場産業などを成長・高度化させる人材や、海外へのビジネス展開を含む新市場・新分野への進出に取り組む人材、さらには起業家精神を持った人材など多様な産業人材の育成を産学官連携のもと戦略的に推進します。

＜施策展開＞

ア リーディング産業を担う人材の育成

イ 地域産業を担う人材の育成ウ 新産業の創出や産業のグローバル化を担う人材の育成

②「沖縄成長産業戦略～アジアゲートウェイとして発展～」

「沖縄成長産業戦略」においては、沖縄地域は「沖縄力」を生かし、富を生み出す産業の創出に産官学が協力して取り組んでいる点を指摘している。「沖縄力」とは、東アジアの中心に位置する「地の利」、人を呼び込み人を育てるための研究教育機関の存在による「知の基盤」、亜熱帯性気候や島嶼という特徴が生み出したさまざまな「地域資源」のことを指す。沖縄地域においては国際物流ハブ関連産業を中心としつつ、「知の基盤」、「地域資源」を生かした産業振興の方向性が示されている。

沖縄地域においては国際物流ハブ産業が中心となりつつも、地域資源を活用した産業の役割､特に地域の魅力を生かして人を呼び込む産業である観光産業の役割は非常に大きい。地域においては、地域資源や知の基盤などをいかした産業の活性化なくしては、地域の発展や雇用の拡大にはつながらない。地域資源活性化に向けた企業支援などの各種取り組みやその担い手となる人材の育成などが、国や都道府県レベルでますます盛んになっていくと推察される。

【沖縄成長産業戦略において示された要点】

■基本コンセプト

沖縄をヒト・モノ・カネ・情報の交易・交流拠点　「アジアゲートウェイ」へ

■戦略産業①：国際物流ハブ関連産業

全国の物産を沖縄に集約しアジアに展開

＜戦略的取組＞

沖縄大交易会をはじめとする国際見本市・商談会の拡充及び差別化

他地域との連携強化

沖縄型臨空・臨港産業の集積

物流拠点機能強化に向けたインフラの整備

■戦略産業②：健康・バイオ・IT 産業

沖縄を内外の先端的な情報・技術の交流拠点へ

＜戦略的取組＞

内外の先端的な研究者・企業の集積による知的基盤の強化

ビッグデータの利活用

島嶼型環境ビジネス・再生可能エネルギーの開発と海外展開

■戦略産業③：地域資源活用産業

沖縄の多様な生物資源、観光資源等を活用し、アジア市場も見据えた新産業を創出

＜戦略的取組＞

観光の高付加価値化

沖縄産農林水産物・食品の供給力拡大と高付加価値化

感性・文化産業の世界に向けての発信

■重点戦略産業を支える人材の育成

戦略産業の持続的な発展のためには、事業展開の先頭に立つリーダー、専門的なスキルを有し実務を支える専門人材、アジア地域で広域的にビジネスをつなぐコーディネート人材等の高度人材の育成・確保が重要である。特に重点的かつ戦略的に実施すべきものとして以下があげられる。

○世界水準のグローバルビジネス人材の育成

○横断的な産業分野間の連携により新ビジネスを創造する人材の育成

○高度な技術スキルを有する人材の育成

○金型等の産業基盤技術

○航空機整備事業関連技術

○ビッグデータの分析・産業への展開を可能とする技術

○情報セキュリティ技術 等

③「第 4 次那覇市総合計画」

「第 4 次那覇市総合計画」（平成 20 年）においては、まちづくりの基本理念として「なはが好き！みんなで創ろう子どもの笑顔が耀くまち」を掲げ、そのもとに 6 つの都市像が示されている。その都市像のひとつとして「人も、まちも活きいき、美ら島の観光交流都市」となっており、その中の基本計画として、「産業の振興」「まちの活性化」「就労支援・相談体制」が掲げられている。

実際、「産業の振興」の各分野としては、「観光の振興」「商工業の振興」「情報通信産業の振興」「農水産業の振興」「物流と交流の機能充実」が挙げられている。「就労支援・相談体制」の中では「就労支援の仕組みを充実させる」ことが盛り込まれている。

また、商工業の振興や情報通信産業の振興などを目的として、平成 22 年には「那覇市中小企業振興基本条例」も策定されている。

【第 4 次那覇市総合計画における産業・雇用分野に関連する項目（抜粋)】

■計画期間

基本計画の計画期間は 10 カ年で、初年度は 2008 年、最終年度は 2017 年

■まちづくりの基本理念

なはが好き！みんなで創ろう子どもの笑顔が輝くまち

■都市像

- 人も、まちも活きいき、美ら島の観光交流都市

【産業の振興】

＜観光の振興を図る＞

文化財や伝統芸能などの観光資源の活用や開拓、さまざまな誘客イベントの開催、関係機関と連携した観光交流都市にふさわしい安全で美しい環境づくりなどに取り組み、市民生活と調和した観光の振興を図ります。

＜商工業の振興を図る＞

中小企業の自助努力を促進しつつ、資金融資制度を実施するなど、経営基盤の強化や改善の支援をおこなうとともに、伝統工芸などの地場産業の振興、企業誘致などの施策を展開して、商工業の振興を図ります。

＜情報通信関連産業の振興を図る＞

那覇市 IT 創造館を拠点として、企業誘致、新事業創出支援を軸に情報通信関連産業の市内集積を促進し、産業の振興および雇用の拡大を図ります。また、産学官の連携を通して情報通信関連産業の人材育成を図っていきます。

＜農水産業の振興を図る＞

漁場の保全と資源の維持が可能な漁業経営の促進、都市生活者の視点に立った農業のあり方の検討と流通機能の整備などをすすめ、新鮮で安全な農水産物の供給をめざします。

＜物流と交流の機能充実を図る＞

那覇港および那覇空港は沖縄県の物流・交流拠点施設であり、市民生活や経済活動を支えています。日本各地はもとより、アジア・太平洋諸国に向けた玄関口として、関係機関と連携しながら、機能の高度化と効果的な活用を推進していきます。

【就労支援・相談体制】

＜就労支援の仕組みを充実させる＞

仕事について何でも相談できる、専門家を含めた支援の仕組みを充実させ、若者のニートなどの就労問題の解消を目指します。また、非常用雇用から常用雇用への転換を促すとともに、障がい者などの雇用の促進についても、事業者の理解の醸成につとめていきます。

（3） 沖縄地域における各種雇用施策等

沖縄県の雇用関係施策

沖縄県においては、グッジョブ運動が展開されており、５つの基本方針のもとでさまざまな事業が展開されている。

グッジョブ運動の内容

（1）産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上のための主体的な取組の推進

産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上をより一層推進し、雇用情勢の全国並み改善を図るため、企業、教育機関、家庭・地域、行政機関等関係団体がそれぞれの役割を踏まえつつ、主体的な取組を推進する。

（2）推進体制の強化

さまざまな分野にまたがる県民運動の取組を総合的かつ効果的に展開するため、推進体制の充実・強化を図る。

（3）県民運動の広報啓発の推進

県民運動の趣旨を広く県民に周知し、目標の達成に向けて県民意識の高揚を図るため、あらゆる機会をとらえて、戦略的・効果的な広報啓発活動を展開する。

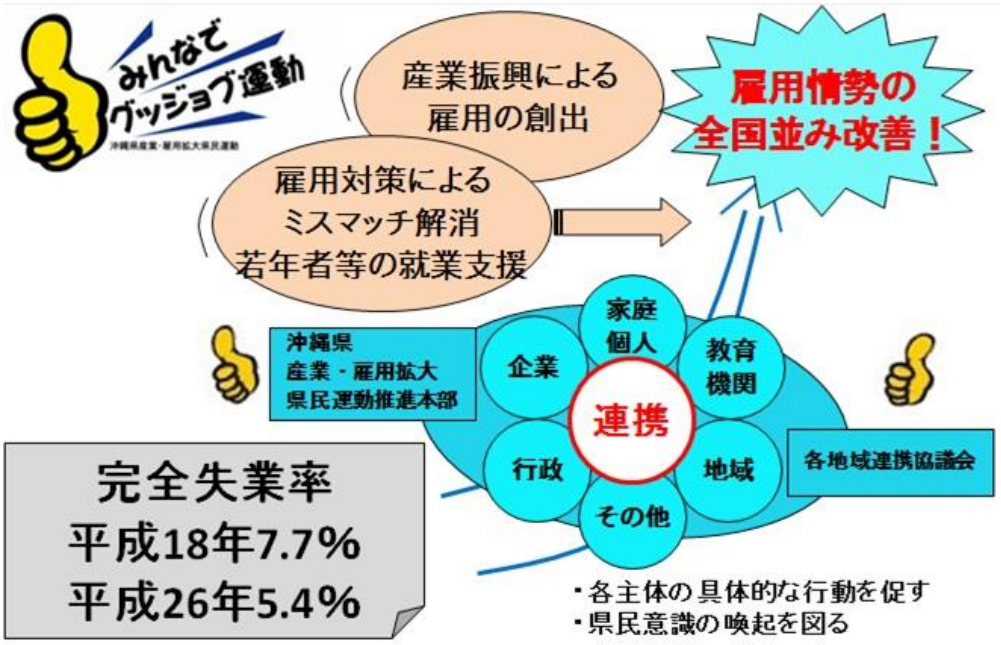
（4）産学官・地域・家庭の連携の推進

産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上を図るため、産学官・地域の連携や関係団体相互の連携等を強化するとともに、関係団体がそれぞれの役割を踏まえつつ主体的な取組を推進する。

（5）市町村・地域での取組の強化

県民が一体となって産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上を図るためには、市町村や地域の果たす役割が重要であることから、市町村・地域における連携・協働体制を強化するとともに、主体的な取組の促進を図る。

みんなでグッジョブ運動全体イメージ図



出所）沖縄県 HP より

また、グッジョブ運動においては、各市町村との連携・協働体制の強化をうたっているだけでなく、「（１）産業と雇用の拡大及び雇用の質の向上のための主体的な取組の推進」の中において、具体的に市町村において取組むべき内容についても整理している。
みんなでグッジョブ運動など県の雇用政策課で取りまとめている各種施策は次頁のとおりである。

【主な取組】
●地域型就業意識向上支援事業の実施、
●県民提案型グッジョブ推進事業の実施、
●地域イベント等との連携の取組の推進、
●アドバイザー（専門家）等の活用の促進、
●キャリア教育の推進、
●就業意識向上の取組の推進、
●産学官・地域等の連携の推進、
●地場産業の活性化による雇用創出の促進、
●労働環境の改善の促進、
●ワーク・ライフ・バランスの促進　等

沖縄県雇用政策課・雇用関連施策俯瞰図（H２７）

☆沖縄振興特別推進交付金事業

若年者対象

若年者

☆若年者ジョブトレーニング事業【継続新規】
40歳未満の若年者を対象に、4か月間（Off-Jt11か月、OJT3か月）の訓練等を実施し、就職を支援する。

大学生等

☆大学生等県外就職チャレンジプログラム（新規学卒者等総合就職支援事業）
大学1，2年次からのスキルアップを図りながら、県外インターンシップ等の実施や県外就職活動を支援する。

☆沖縄若年者グローバルジョブチャレンジ事業
海外就職も見据えた若年者のチャレンジ精神とスキルアップのため、海外インターンシップ等を実施する。

☆おきなわ企業魅力発見事業
雇用のミスマッチを解消し若年者の失業率の改善を図るため、県内大学生を対象に県内中小企業でのインターンシップを実施する。

高校生・大学生

☆新規学卒者パワフルサポートプログラム（新規学卒者等総合就職支援事業）
県内の大学等に専任コーディネーターを配置し、学生を個別支援する。また、若手社員を対象とした定着支援を行う。

☆若年者総合雇用支援事業（沖縄県キャリアセンター運営委託）
主に高校生・大学生の職業観の育成から就職までの支援を実施する。

高校生

☆新規高卒就職アシスト事業
新規高卒未就職者を対象に県内企業において4か月（座学2か月、職場訓練2か月）の訓練を実施する

☆インターンシップ拡大強化事業
学校から職業生活への円滑な移行の促進及び県外就職意識啓発のため、県外インターンシップを実施する

☆県外就職対策事業
県外事務所等に嘱託員を配置し、求人開拓及び県外就職者の定着指導を実施する

一般求職者

雇用の創出・維持

☆地域巡回マッチングプログラム事業【継続新規】
県内5圏域において、地域の中小企業などの求人開拓を行い、合同就職説明・面接会を実施する。

☆中高年齢層再チャレンジ支援事業【継続新規】
中高年齢者を対象に、OJT や Off-JT でのスキルアップと再就職を支援する。

高齢者・障害者等／ひとり親世帯・子育て中の母

雇用の創出・維持

☆ひとり親世帯就職サポート事業【継続新規】
子育て中の一人親世帯の親を対象に託児機能付きの基礎研修と3か月間の OJT を実施する。

職場適応訓練事業
障害者等の就職困難者を事業所で6か月間の職場適応訓練を実施、訓練後は雇用に結び付ける。

☆障害者等雇用支援事業【継続新規】
障害者等、就職に関して支援が必要な者への就労支援を総合的に行うことにより、社会参加戸自立を促進し、本県の雇用状況の全体的な改善を図る。

ミスマッチの解消

☆パーソナル・サポート事業
就職困難者の自立を目標に幅広い支援を行う

高齢者雇用対策事業
県シルバー人材センター連合等に対する補助を行う

企業

雇用の創出・維持

世代間スキル継承型雇用促進事業
若年者と高齢者の雇用の両立を図りながら、若年者の雇用の両立を図り育成に取り組む企業に対して助成金を支給する。

ミスマッチの解消

雇用支援施策相談事業
助成金など、雇用支援に関する情報を一元化し、社会保険労務士による事業主向けのセミナー確保や巡回相談を行う

雇用環境の改善

☆県内企業雇用環境改善支援事業
県内企業の人材育成の取り組みを支援することにより、企業内雇用環境を改善し、従業員のスキルアップとキャリア形成を実現する働きがいのある企業づくりを支援する。
「人材育成企業認証制度」
人材育成の優れた取り組みを行う企業を認証する。

緊急雇用創出事業臨時特例基金活用事業
地域人材づくり事業（処遇改善プロセス）
県内企業の在職者の賃上げ、正規化、定着向上等の処遇改善を目的とした「処遇改善計画」による企業の取組を支援する。

☆正規雇用化企業応援事業【新規】
人材育成に対して積極的で、従業員の正規雇用化により人材定着を図る県内企業が、従業員を県外研修に派遣する際に、その費用の一部を助成する。

☆沖縄正規雇用化促進モデル事業（緊急雇用基金事業）
既存従業員の正規化を検討しているが、コスト面等が加地後なっている企業に対し、中小企業診断士等の専門家チーム支援を行う。

☆正規雇用拡大・人手不足解消に向けた取組要請
沖縄労働局と連携して、県内の各種経済団体等に対して「正規雇用拡大に向けた取組」に「人手不足分野における雇用管理改善」についての要請活動を行う

雇用施策全般に係る事業

県民運動の推進

みんなでグッジョブ運動強化事業【継続新規】
雇用情勢のさらなる改善に向け、「みんなでグッジョブ運動」を展開する

☆沖縄型産学官・地域連携グッジョブ事業
・産学官・地域、家庭が連携した就職意識向上の取り組みへの支援
①地域型就業意識向上支援事業
②未来の産業人材育成事業

総合就業支援拠点の形成

沖縄型総合就業支援拠点形成事業
求職者や事業主等の総合的な支援拠点を形成し、個々のニーズに対応したワンストップサービスを実施する。

☆総合就業支援拠点起点強化事業【新規】
総合就業支援拠点「グッジョブセンターおきなわ」の移転に向けて、施設機能をハード・ソフトの両面から強化する。

基金事業

緊急雇用創出事業臨時特例基金活用事業
地域人づくり事業（雇用拡大プロセス）
失業者への短期の就労機会を提供し、「人材育成、就業支援計画」に基づく off-JT 及び OJT により人材育成を図り、その後の継続雇用に繋げる。

その他

雇用開発推進事業費
雇用政策課運営費

沖縄県キャリアセンター運営費
キャリアセンター運営費
（高熱水費支払等）

（出所）沖縄県雇用政策課提供資料より

沖縄労働局の取り組み

沖縄労働局では、沖縄県の雇用の課題について以下の 3 点を挙げており、さらに、産業・雇用の「好循環」の実現のためには「魅力ある職場づくり」が重要だとして、4 つの取り組みや支援策を示している。以下、沖縄労働局提供資料より作成した。

雇用環境の課題

課題 1 **雇用の「量」の確保**	完全失業率や有効求人倍率は改善傾向にあるものの、依然として全国一厳しい水準 （産業ニーズ・地域ニーズにそった戦略的な雇用の確保・拡大が重要）
課題 2 **雇用の「質」の向上**	沖縄経済の持続的な発展のためには、若年者の人材育成による労働生産性の向上が鍵 （企業内における人材育成、働きやすい職場環境づくり、学生・若年者等の職業意識啓発が重要）
課題 3 **ミスマッチの解消**	雇用の「量」の拡大が進み人材不足が見られる中で「雇用のミスマッチ」が顕在化 （地域間、職種間、労働条件、正規・非正規など、ミスマッチの要因に応じた対策が急務）

魅力ある職場づくりのための 4 つの取り組み

■１．労働条件の見直し

労働者にとって魅力的な労働条件への改善

- 勤務時間の見直し（夜勤・シフト勤務・残業等）
- 休暇等を取得しやすい雰囲気
- 給与の改善（昇給・賞与・諸手当・残業等）
- 社会保険の適正加入
- 福利厚生の充実

■２．職務内容の見直し

労働者が働きやすい職務内容への改善

- 過重労働の軽減
- 身体的・精神的負担軽減
- 安全・清潔な作業環境

■３．人材育成制度の充実

労働者が自身の成長や将来への展望を感じられる仕組みの確立

- キャリアパスの確立…能力・専門性の向上の道筋を提示
- キャリアアップ機会の付与…正社員転換や昇給・昇格制度の整備

- 即戦力志向から人材育成へ…企業内における人材育成制度の整備
- 仕事と家庭の両立支援制度の充実…女性の活躍促進のための環境の整備

■４．正社員雇用・転換

将来に向けて労働者が安心して働ける仕組みの確立

- 正社員雇用のさらなる推進
- 非正規労働者から正社員への転換

労働局・ハローワークにおける支援策

■１．雇用管理改善に関する助言・指導

コンサルタント等の専門スタッフによる助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタント
- 雇用均等指導員
- 外国人雇用管理アドバイザー

■２．定着支援

特に離職率の高い若年者の職場定着を支援

- 内定者就職事前講習
- 若年者職場定着セミナー
- 専任者制度（メンター制度）
- ジョブサポーターや就職支援ナビゲーターによる定着支援

■３．能力開発支援による人材育成

技術・技能向上のための能力開発を図り、企業が必要とする人材を育成

- 求職者支援訓練
- 公共職業訓練
- 教育訓練給付金制度
- 地域人づくり事業
- 有期実習型訓練

■４．ハローワークでのマッチング強化

求職者一人ひとりの状況に応じた、きめ細やかな支援を行う

- 職業相談・職業紹介
- 潜在的資格者掘り起し
- 未充足求人へのフォローアップ徹底
- 求人条件緩和アドバイス
- 業界見学ツアーの開催
- 就業意欲を喚起する求人情報提供

- 事業所 PR 機会の提供
- 自治体・関係団体との連携

■５．助成金による支援

各種助成金により雇用管理改善に取り組む事業主を支援

- 労働環境向上助成金
- キャリアアップ助成金
- 試行訓練奨励金
- キャリア形成助成金
- 両立支援等助成金
- 業務改善助成金　等

2　那覇市の産業、雇用環境の現状

那覇市における主要統計データ

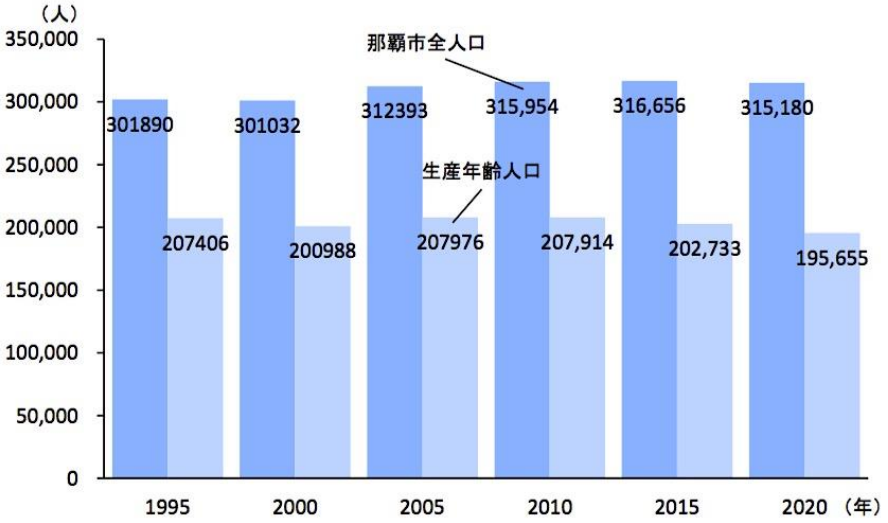
項　　目	数　　値	期間・時点	備　　考
総人口	315,954 人	2010 年	国勢調査
生産年齢人口	207,914 人		
1 人当たり市民所得	2,299 千円	2011 年度	沖縄県市町村民所得
労働力人口	144,801 人	2010 年	国勢調査
就業者数	131,003 人		
完全失業率	9.5%		
正規の職員・従業員の割合	52.7%	2012 年	就業構造基本調査
非正規の職員･従業員の割合	42.7%		
離職率	7.4%		
離職者数	10,400 人		
産業別従事者割合	第 1 次　0.8%	2010 年	国勢調査
	第 2 次　11.3%		
	第 3 次　87.9%		
産業別従業者数（総数）	149,325 人	2012 年	経済センサス活動調査 ※産業は従業者数が多い上位 5 つの産業を掲載
・卸売業・小売業	30,859 人		
・宿泊業・飲食サービス業	22,541 人		
・サービス業 （ほかに分類されないもの）	16,995 人		
・医療、福祉	16,131 人		
・情報通信業	10,559 人		
産業別 1 人当たり給与額	－	2012 年	経済センサス活動調査 ※産業は従業者数が多い上位 5 つの産業を掲載 ※正社員、パート・アルバイトどの労働時間の違いなどは考慮していない
・卸売業・小売業	251 万円		
・宿泊業・飲食サービス業	136 万円		
・サービス業 （ほかに分類されないもの）	165 万円		
・医療、福祉	299 万円		
・情報通信業	421 万円		
若年無業者数	1,119 人	2010 年	国勢調査
若年無業者の割合	4.8%		
母子世帯数	7,260 世帯	2013 年	沖縄県
母子世帯出現率	5.4%		
生活保護世帯	7,615 世帯	2011 年度平均	
子どもの相対的貧困率	29.9%	2016 年	
被保護人員	10,653 人	2011 年度平均	

（1）雇用を取り巻く社会環境の変化の現状

人口や生産年齢人口の推移

那覇市の人口は 1995 年から 2015 年までは増加傾向にあると推計されるが、2020 年には減少するとみられている。生産年齢人口については 2010 年から減少に転じているとみられている。

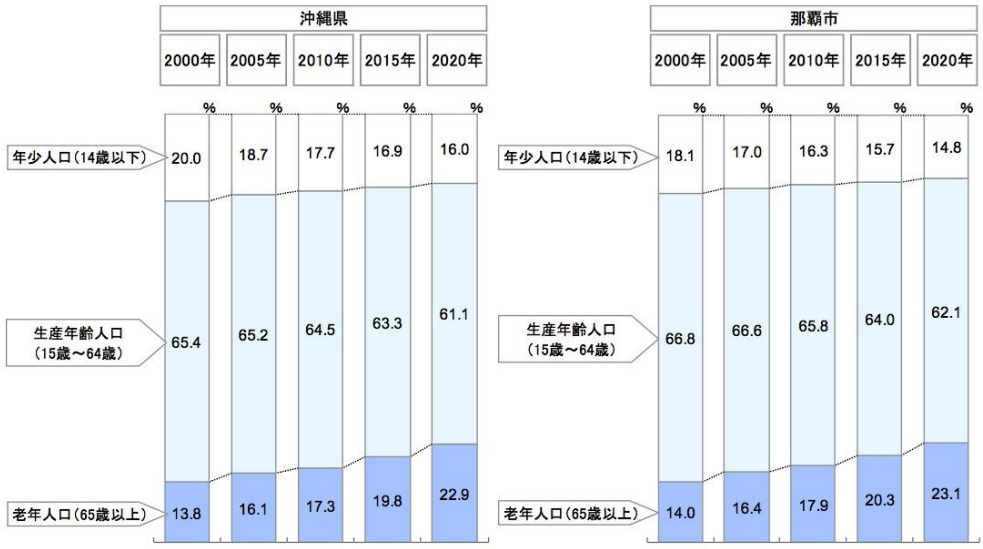
図表）那覇市の総人口・生産年齢人口の推移



出所）2000 年～2010 年までは「国勢調査」より作成。2015 年、2020 年は国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」より作成

年齢別の人口割合を見ると、沖縄県全体の人口構成割合の変動と同様に那覇市においても 2000 年以降、年少人口、生産年齢人口はそれぞれ減少し、老年人口の割合が増加していくとみられている。

図表）沖縄県、那覇市の人口構成割合の推移

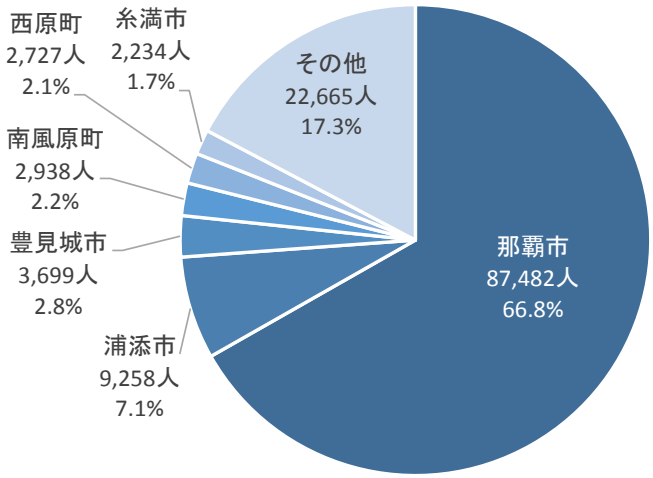


出所）2000 年～2010 年までは「国勢調査」より作成。2015 年、2020 年は国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」より作成

那覇市民の勤務地

那覇市民がどの市町村で働いているのかを整理したのが下図である。那覇市内で働いている者が 66.8%となっている。
市外で働いている者の割合は約 30%で、浦添市が最も多い 7.1%となっている。

図表）那覇市民の市町村別勤務地（2010 年）

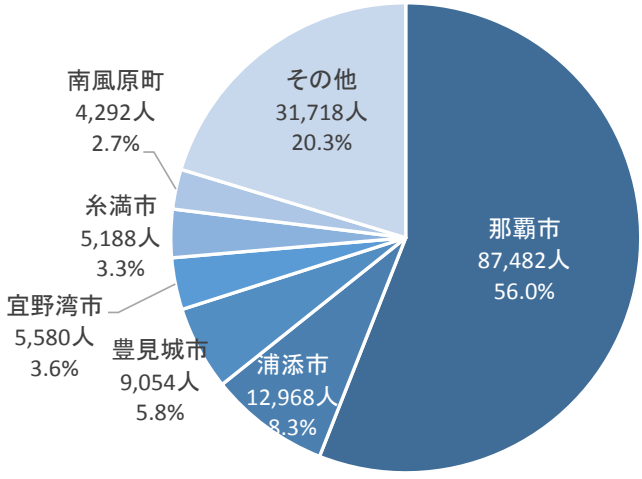


出所)「国勢調査」より作成

那覇市内で働いている者の居住自治体

那覇市で働いている者のうち、那覇市民で占める割合は 56.0%となっている。
市外の住民が 44%となっている。市街の住民で最も多いのは、浦添市で 8.3%、次いで豊見城市 5.8%となっている。

図表）那覇市内で働いている者の居住自治体（2010 年）



出所)「国勢調査」より作成

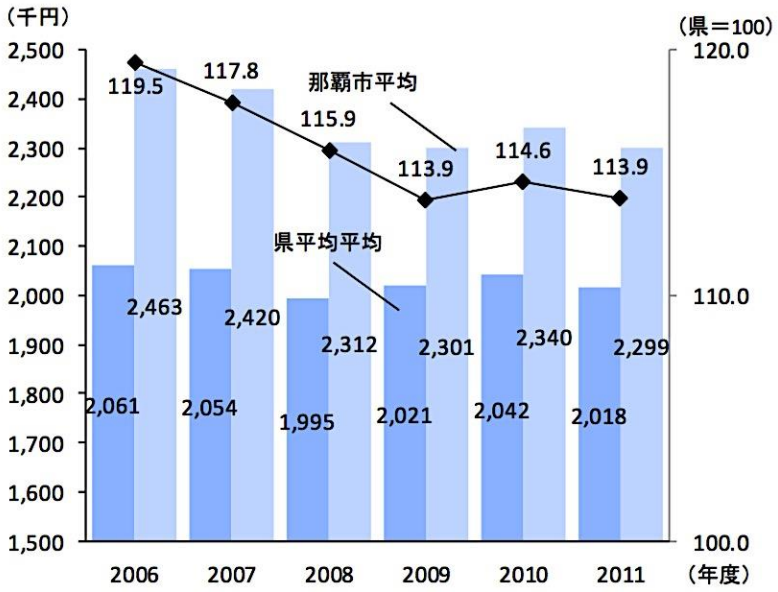
一人当たり市民所得

本市民の一人当たり所得は、2011 年度は約 230 万円となっており、県平均を 100 とした場合 113.9 となり、2 割程度県民平均よりは高い金額となっている。

ただ 2010 年と 2011 年を比較すると一人当たり市民所得が、約 4 万円程度下落している。2006 年の金額と比較すると約 16 万円以上下落しており、長期的にみると沖縄県全体との差も縮小傾向にある。

この金額差の縮小は、沖縄県全体が上昇した結果の差の縮小ではなく、本市民一人当たり県民所得の減少が要因であることから、本市としても産業振興、雇用拡大に向けた対策が重要になってくると考えられる。

図表）本市民および沖縄県民　１人当たり所得の推移

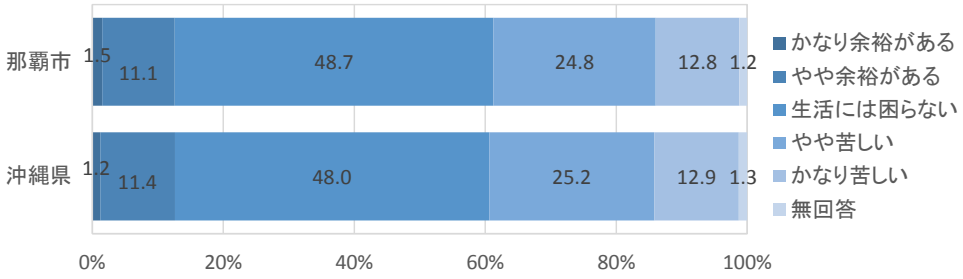


出所）沖縄県企画部統計課「沖縄県市町村民所得」より作成

市民の考える経済状況

2012 年に実施された沖縄県の「第８回県民意識調査報告書　くらしについてのアンケート結果」の今の経済状況についての本市民の回答によれば、「かなり余裕がある」「やや余裕がある」「生活には困らない」の合計が 61.3%となっている。沖縄県全体の平均とほぼ同じである。

図表）世帯の経済状況



出所）沖縄県「第8回県民意識調査報告書　くらしについてのアンケート結果」

就業者数の変化

日本に居住しているすべての人を対象とした国勢調査によれば、平成 22 年に沖縄県内で働いている人の数（就業者数）は 57 万 9000 人で、2005 年調査と比較すると 18,161 人増加している。

就業者の増加率でみると 3.2%増となり、全国の他府県と比較すると伸び率はトップとなっている。全国平均では就業者数は約 190 万人減少し、3.1%マイナスとなっている。

一方、本市の就業者数の変化については、7256 人増加しており、就業者増加率も 5.9%と沖縄県平均よりも高い増加率となっている。

沖縄県全体の就業者増加数の約 4 割を本市が占めている。

図表）就業者数の増加率（2005 年→2010 年）

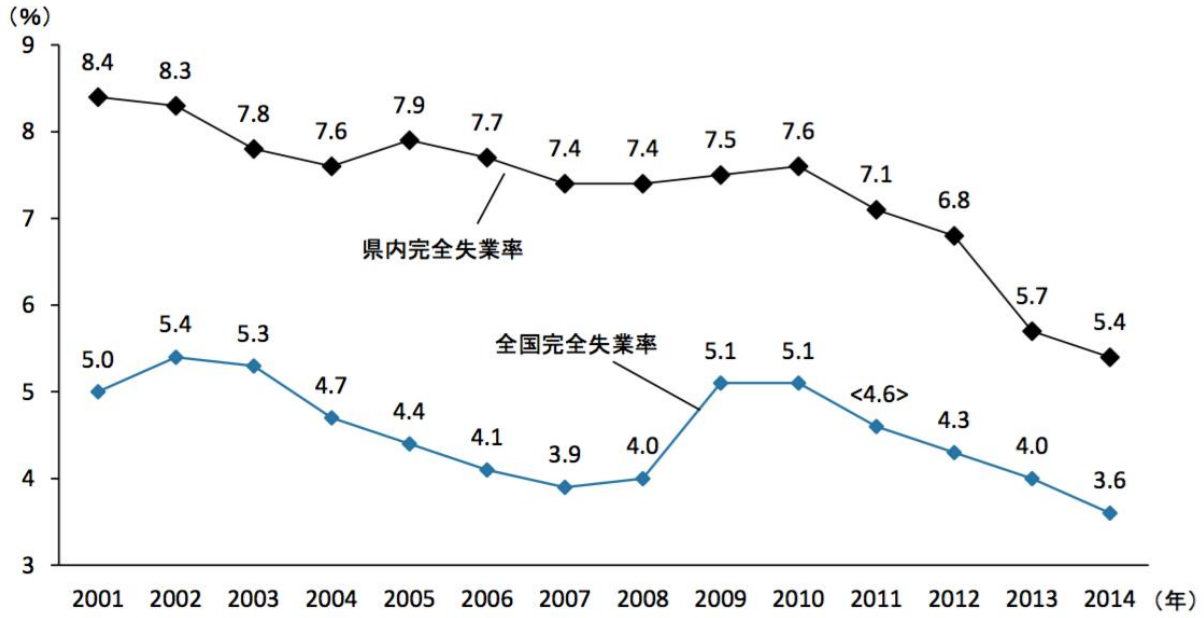
順位	都道府県	就業者増加率（%）	就業者増加数
参　考	那　覇　市	5.9	7,256
1位	沖　縄　県	3.2	18,161
2位	東　京　都	1.6	97,003
3位	埼　玉　県	-0.8	-26,884
4位	愛　知　県	-0.9	-31,654
5位	滋　賀　県	-1.0	-6,866
6位	福　岡　県	-1.5	-34,432
7位	千　葉　県	-1.7	-49,185
8位	京　都　府	-2.3	-28,650
9位	石　川　県	-2.3	-13,875
10位	兵　庫　県	-2.5	-64,348
全　国　平　均		-3.1	-1,894,662
38位	奈　良　県	-6.0	-38,024
39位	山　梨　県	-6.7	-29,631
40位	青　森　県	-6.7	-45,817
41位	山　口　県	-7.1	-50,842
42位	徳　島　県	-7.2	-26,732
43位	福　島　県	-7.5	-75,789
44位	山　形　県	-7.5	-46,107
45位	岩　手　県	-8.3	-57,311
46位	秋　田　県	-8.5	-46,888
47位	高　知　県	-9.3	-34,620

出所）「国勢調査」より作成

完全失業率の推移

沖縄県内の完全失業率は全国で最も高い状況が続いているが、近年は改善傾向にある。直近 3 カ年の数字を見ても、2012 年が 6.8%、2013 年が 5.7%、2014 年が 5.4%となっており、2 年連続で 5%台となっている。

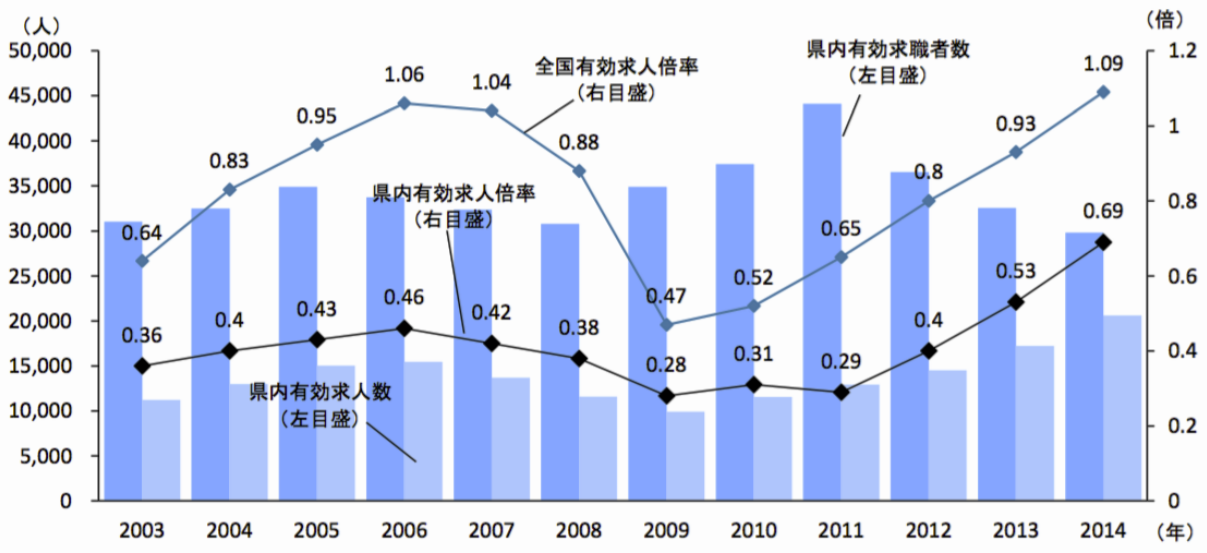
図表）完全失業率の推移



出所）総務省「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」より作成

有効求人倍率等の推移

仕事を探している人の数に対する求人の数の割合である有効求人倍率についても沖縄県内の 2014 年は 0.69 倍となっており、改善傾向が持続している。ただ、全国の有効求人倍率は 1.09 倍（2014 年）であり、全国との差はまだまだ大きい。



出所）沖縄労働局「労働市場の動き」、および総務省「労働力調査」より作成

労働力率等の推移

2000 年以降、沖縄県、および本市の労働力人口はそれぞれ増加傾向にある。一方、就業者数については、沖縄県は増加傾向にある一方で、本市は 2000 年と比較すると 2005 年は約 1500 人減少している。ただ、2010 年には再び増加し、13 万人を超えている。

生産年齢人口に対する労働力人口の比率を示す労働力率については、沖縄県、本市とも 2005 年は 2000 年と比較して低下しているものの、2010 年の調査においては、それぞれ 60%台を超える数値となっている。

完全失業率についても 2005 年は 2000 年と比較すると数値が悪化しているが、2010 年の調査においてはそれぞれ減少している。本市の 2005 年は沖縄県全体の平均値である 11.9%より高率の 12.1%となっていたが、2010 年は 9.5%と一ケタ台で沖縄県平均よりも下回っている。ただ、国勢調査における全国平均の完全失業率は 6.4%であり、その値よりは 3.1 ポイント高い値となっている。

労働力人口　（人）

	沖縄県	那覇市
2000	613,002	138,861
2005	635,849	140,800
2010	650,307	144,801

就業者数　（人）

	沖縄県	那覇市
2000	555,562	125,302
2005	560,477	123,747
2010	578,638	131,003

出所）「国勢調査」より作成

労働力率 (%)

	沖縄県	那覇市
2000	58.7	57.1
2005	57.4	54.3
2010	61.6	63.2

完全失業率 (%)

	沖縄県	那覇市
2000	10.3	9.8
2005	11.9	12.1
2010	11.0	9.5

出所)「国勢調査」より作成

図表）沖縄県他地域との労働力人口等の比較（2010 年）

(総数)

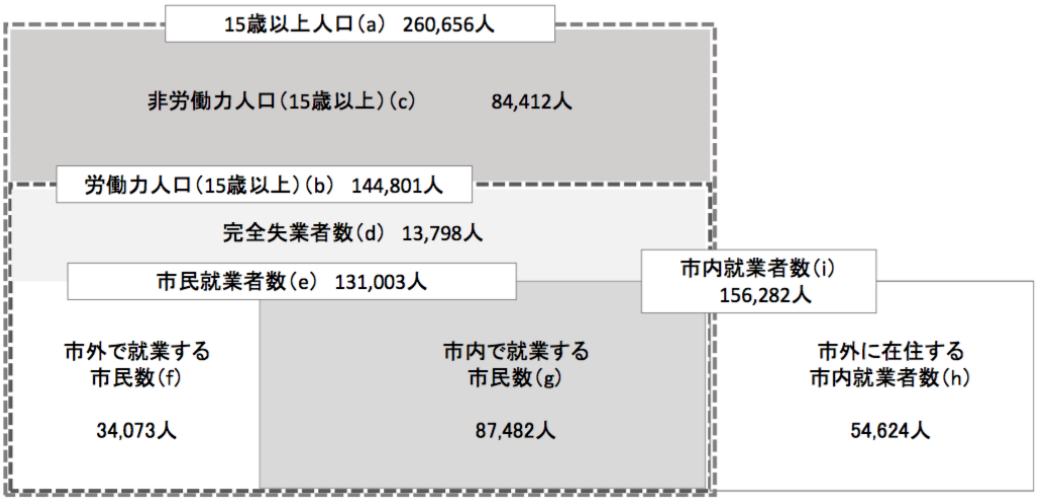
市町村	総数 1)	労働力人口			非労働力人口	労働力率（%） 2)	非労働力率（%） 2)	完全失業率（%）
		総数	就業者	完全失業者				
県計	**1,138,467**	**650,307**	**578,638**	**71,669**	**405,186**	**61.6**	**38.4**	**11.0**
市部計	**879,880**	**501,066**	**444,947**	**56,119**	**306,601**	**62.0**	**38.0**	**11.2**
郡部計	**258,587**	**149,241**	**133,691**	**15,550**	**98,585**	**60.2**	**39.8**	**10.4**
那覇市	260,656	144,801	131,003	13,798	84,412	63.2	36.8	9.5
宜野湾市	74,292	41,735	37,349	4,386	25,738	61.9	38.1	10.5
石垣市	38,169	24,076	22,275	1,801	11,465	67.7	32.3	7.5
浦添市	88,533	52,000	46,871	5,129	29,875	63.5	36.5	9.9
名護市	48,359	27,188	24,142	3,046	17,550	60.8	39.2	11.2
糸満市	46,577	27,535	24,293	3,242	17,484	61.2	38.8	11.8
沖縄市	105,150	58,803	50,271	8,532	38,706	60.3	39.7	14.5
豊見城市	45,786	27,197	24,666	2,531	15,274	64.0	36.0	9.3
うるま市	95,761	52,329	42,823	9,506	36,917	58.6	41.4	18.2
宮古島市	43,303	26,175	24,029	2,146	15,453	62.9	37.1	8.2
南城市	33,294	19,227	17,225	2,002	13,727	58.3	41.7	10.4

出所)沖縄県「2010 年国勢調査　産業等基本集計結果」
1)労働力状態「不詳」を含む。　2)割合の計算の際には、分母から不詳を除いている。

本市の就業者数の全体像

2010 年の国勢調査をもとに本市民、及び本市における就業者数を整理すると以下の通りである。市外で就業する市民の数よりも、市外から通勤して本市内で就業する数が多いことがわかる。

図表）本市の就業者数の全体イメージ（2010 年）



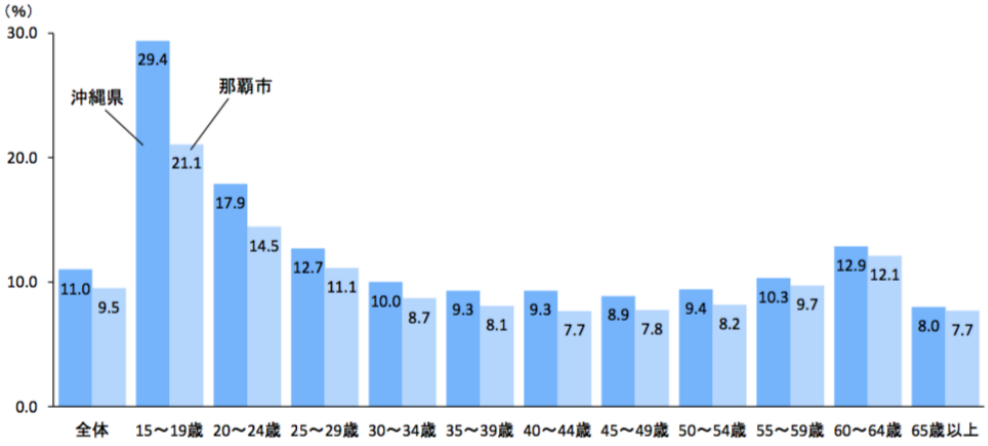
出所)「国勢調査」より作成

性別・年齢別失業率（国勢調査による結果）

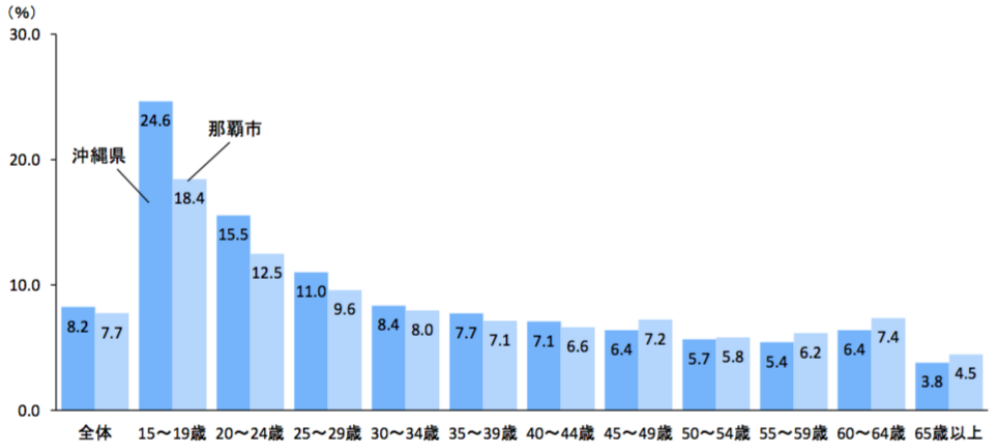
2010 年の国勢調査をもとに性別、および年齢別の失業率をみると、沖縄県、本市ともに若年層の失業率が高くなっている。その後、40 代くらいまでは失業率は低下する傾向がある。ただ、全体的には 50 歳以上になると失業率が上昇している。一方男女別にみると、男性が比較的失業率が高い傾向がみられる。女性は結婚、出産によって労働力人口から非労働力人口に移ってしまったためだと考えられる。

図表）沖縄県、本市の完全失業率（国勢調査結果）

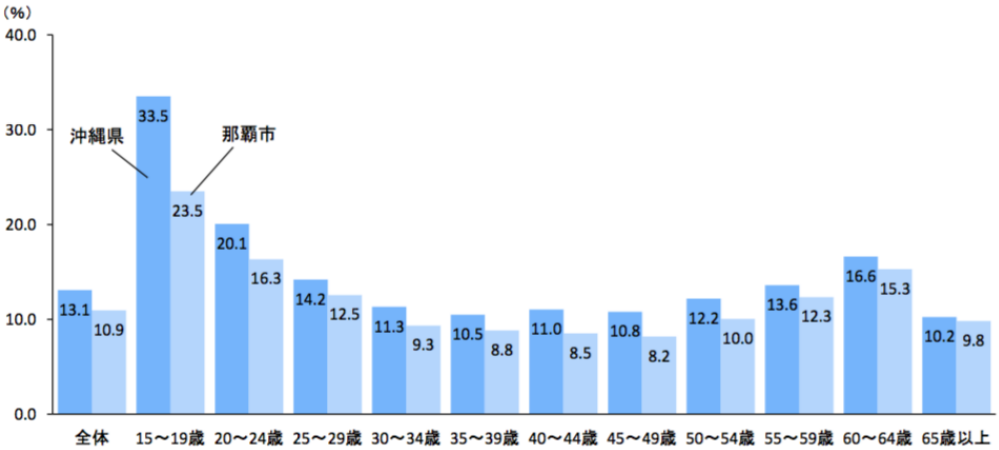
【全体･男女計】



【男性】



【女性】



出所)「国勢調査」より作成

就業形態の変化

本市の雇用者に占める就業形態別の割合をみると、2002 年は正規の職員・従業員の割合が 60.5%だったが、徐々に低下し 2012 年には 52.7%となっている。一方、非正規の職員・従業員は増加傾向にある。2002 年は 34.1%だったものの 2012 年は 42.7%と 4 割以上を占めるようになっている。

全国平均は 2012 年の調査においては正規の職員・従業員は 58.1%であり、非正規の職員・従業員は 35.8%であることから、本市は正規社員の比率が低く、非正規社員の比率が大きくなっている。多様な働き方を求めて自ら非正規社員を選択する人もいると推察されるが、正社員を希望しつつも非正規社員として働いている人もいると思われる。

実際、沖縄労働局の職業安定業務統計によると、沖縄県内において正社員を希望する求職者は 8 割近くに達する一方、企業の求人のうち正社員求人割合は 28.2%に過ぎない。

図表）正規・非正規の職員、従業員の割合の推移

正規の職員・従業員の推移 (%)

	全国	沖縄県	那覇市
2002	63.1	61.3	60.5
2007	59.9	56.6	56.6
2012	58.1	53.6	52.7

非正規の職員・従業員の推移 (%)

	全国	沖縄県	那覇市
2002	29.6	34.4	34.1
2007	33.0	39.0	39.0
2012	35.8	43.0	42.7

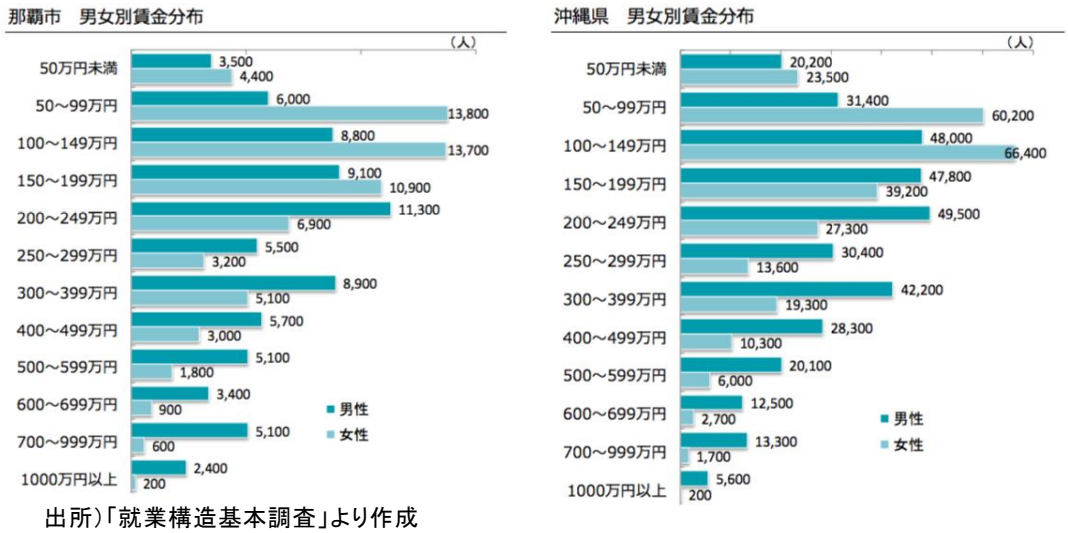
出所)「就業構造基本調査」より作成

賃金分布

男女別の賃金(年収)の分布をみると、沖縄県の男性は 200～249 万円の割合が一番多い、一方、女性は 100～149 万円が最も多い。女性は比較的 50～199 万円の間に集中している。

本市も男性は 200～249 万円の割合が一番多い。一方、女性については全体的な傾向は沖縄県と同様であるが、最も多いのは 50～99 万円となっている。就業者の年齢や雇用形態などは考慮していないが、単純に賃金だけ比較すると、男女間の賃金差は大きい。

図表）男女別賃金分布（沖縄県・本市・2012 年）



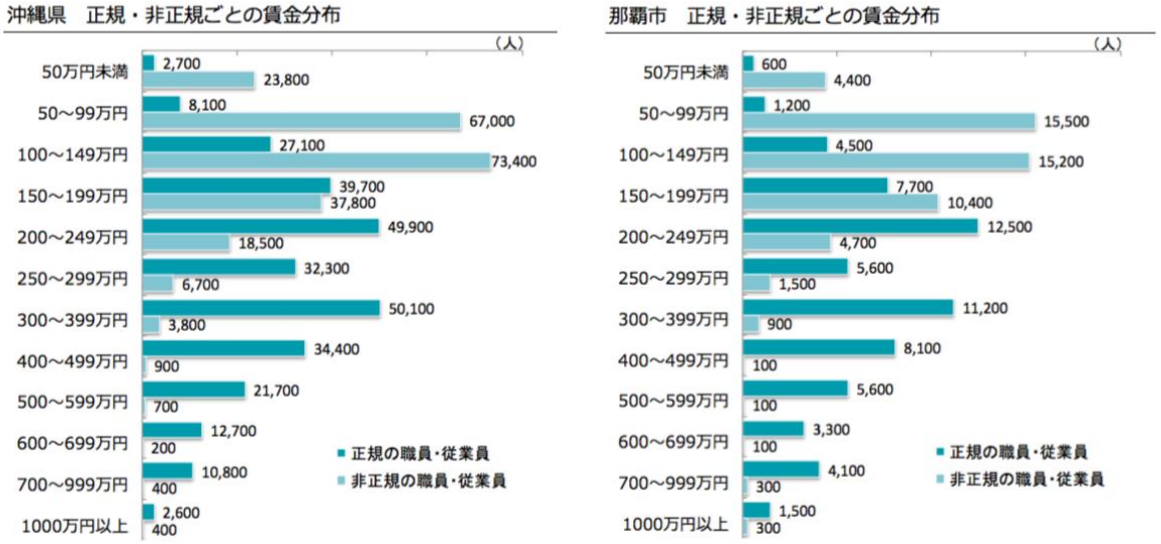
出所)「就業構造基本調査」より作成

一方、雇用形態別の賃金の分布をみると、沖縄県の正規職員は 300～399 万円の割合が一番多い、一方、非正規は 100～149 万円が最も多い。

本市の正規職員は 200～249 万円が最も多い。一方、非正規は 50～99 万円が最も大きくなっている。

労働時間などは考慮していないが、正規職員と非正規職員の賃金差が大きい。

図表）正規・非正規職員ごとの賃金分布（沖縄県・本市・2012 年）



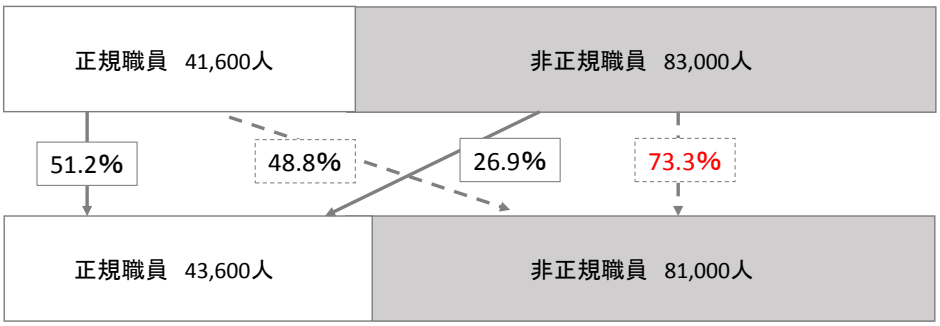
出所)「就業構造基本調査」より作成

参考・就業移動に関する現状

2012 年の就業構造基本調査から、沖縄県内における過去 5 年間の正規・非正規職員の転職状況を見てみると、前職が正規職員で、現職も正規職員に転職したものは 51.2%だったものの、前職が正規職員で現職が非正規職員に転職したものは 48.8%となっている。

一方、前職が非正規で、現職が正規職員に転職したものは 26.9%にとどまっている。前職が非正規で、転職後も非正規のままという方は 73.3%にも上っている。

図表）沖縄県における正規・非正規の職員の転職状況



出所)「就業構造基本調査」より作成

離職率、離職者数の推移

離職率の推移をみると、全国の平均は 2002 年から徐々に低下傾向にある。一方、沖縄県ならびに本市においては、2007 年に 2002 年と比較して離職率が上昇したものの、2012 年には再び低下している。ただ、全国、および沖縄県との比較においては常に離職率の割合は高率となっている。

図表）離職率、離職者数の推移

離職率の推移 (%)

	全国	沖縄県	那覇市
2002	6.4	7.1	8.5
2007	5.2	7.7	9.2
2012	5.0	6.7	7.4

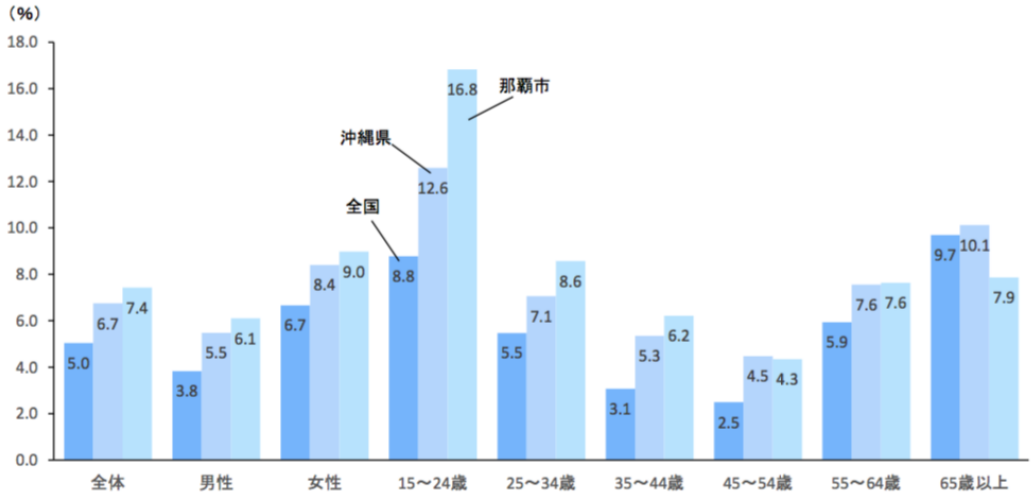
離職者数の推移 (人)

	全国	沖縄県	那覇市
2002	4,051,100	41,600	11,100
2007	3,280,800	48,000	13,200
2012	3,156,600	42,200	10,400

出所)「就業構造基本調査」より作成

2012 年の離職率を男女別、年齢別でみると、男性と女性を比較すると、比較的女性の離職率が高い傾向にある。男性と比較すると、結婚、出産などを契機に離職することが多いと推察される。年齢別では、若年層（15～24 歳）の離職率が非常に高い。本市については 16.8%となっている。また、65 歳以上も他年代と比較すると比較的、離職率が高い傾向にある。

図表）性別、年代別の離職率（2012 年）



出所)「就業構造基本調査」より作成

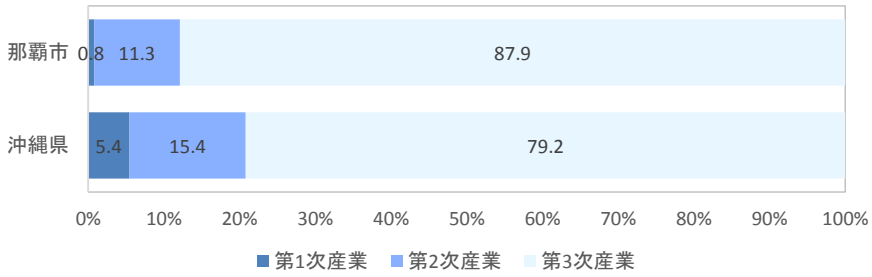
※同離職率は、就業構造基本調査より、過去 1 年以内離職者／（継続就業者＋転職者＋離職者）×100 で算出している

産業別の就業構造

2010 年の本市の産業別の従事者数は、第 1 次産業が 879 人、第 2 次産業が 12,971 人、第 3 次産業が 100,762 人となっており、それぞれの割合は、第 1 次が 0.8%、第 2 次が 11.3%、第 3 次が 87.9%となっている。

沖縄県全体と比較すると、第 1～2 次産業の割合が少なく第 3 次産業が多い就業構造となっている。

図表）産業別の従事者割合（2010 年）



出所）「2010 年国勢調査」より作成

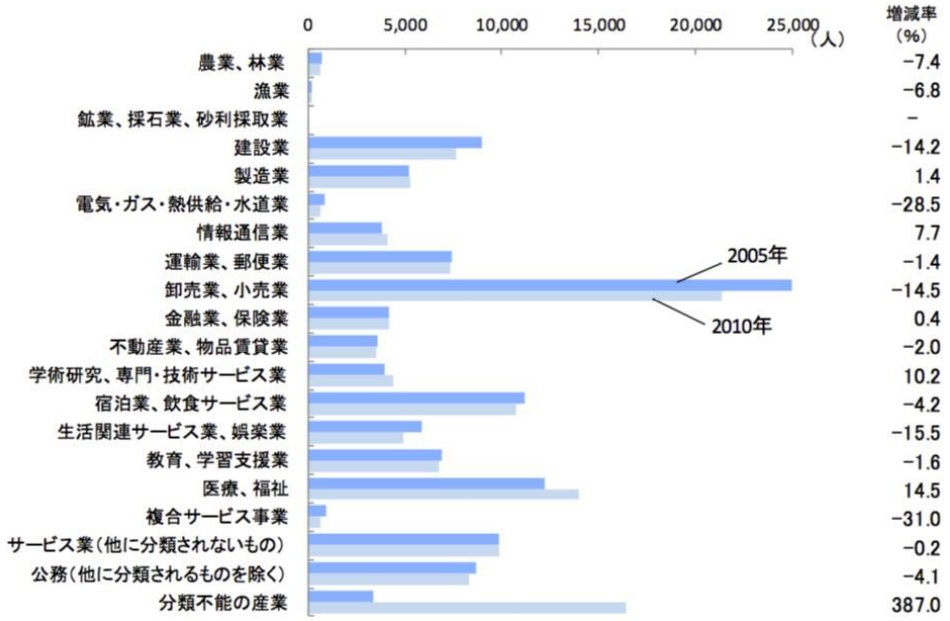
就業者数が最も多い産業は「卸売業、小売業」で約 21,000 人となっているが、2005 年の調査時と比較すると約 10.6%も大幅に減少している。第 1 産業、第 2 次産業で就業者数が減少している傾向がうかがえる。特に就業者数が多い建設業においても、14.2%の大幅な減少となっている。

また、県内の主要な産業のひとつである観光関連産業に近い、「宿泊業、飲食サービス業」においても 4.2%の減少となっており、主要産業として振興を図るのであれば、何らかの対策が必要である。

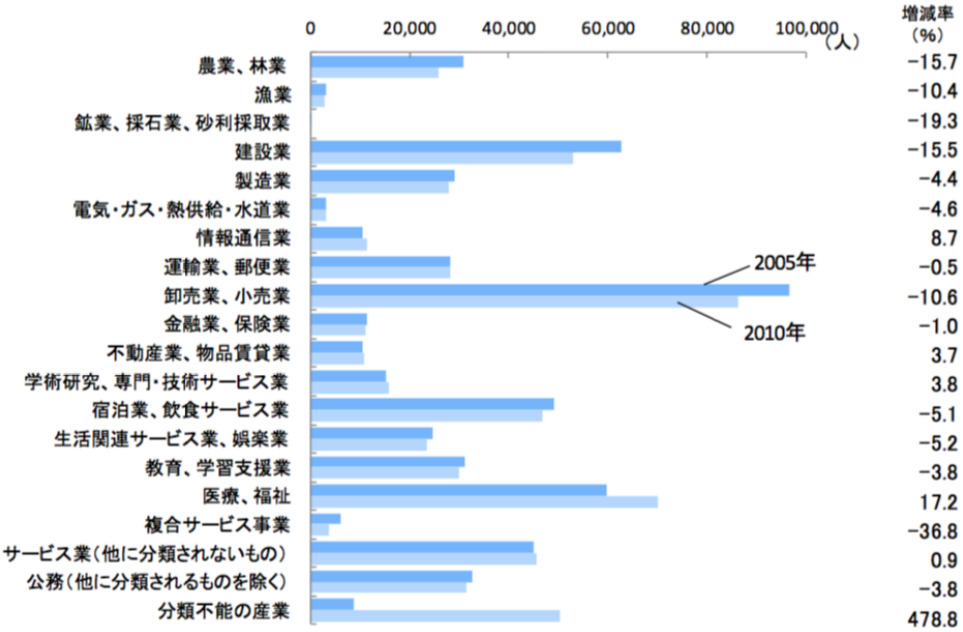
一方、前回調査と比較して増加している産業は「医療、福祉」、「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」などとなっている。

図表）産業別従事者の内訳と増減率（2005 年、2010 年）

【那覇市】



【沖縄県】

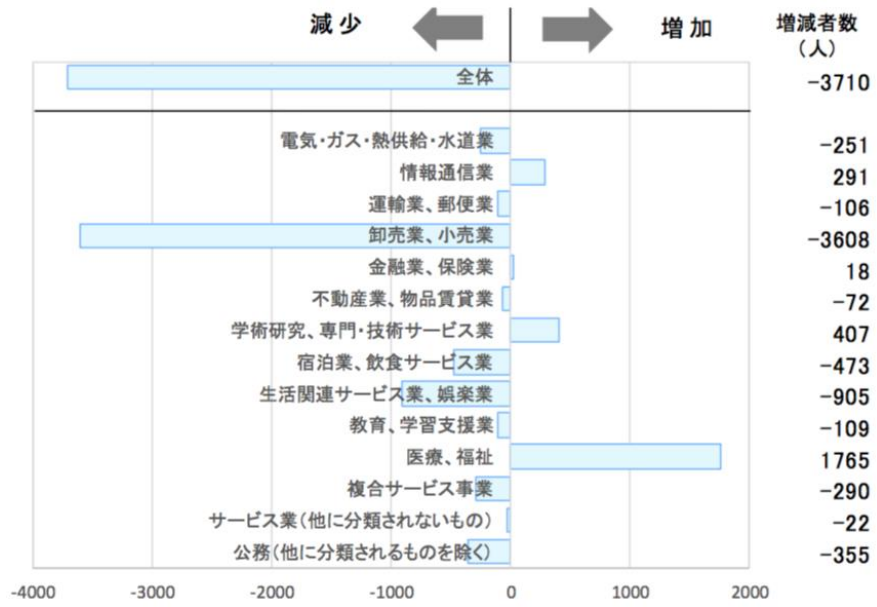


出所)「2010 年国勢調査」より作成

特に本市において従事者の多い第 3 次産業の従業者数の変化を見てみると、2010 年は 2005 年と比較すると全体では、3,710 人の減少となっている。特に減少者数の多かったのは、「卸売業、小売業」で 3,608 人の減少、また「生活関連サービス業、娯楽業」が 905 人、そして、「宿泊業、飲食サービス業」も 473 人と大きく減少している。

一方、最も多く就業者数が増加したのは、「医療、福祉」で 1,765 人の増加。次いで、「学術研究、専門・技術サービス業」407 人の増加、そして、「情報通信業」が 291 人の増加となっている。

図表）那覇市の第 3 次産業従事者数の変化（2005 年→2010 年）



出所)「2010 年国勢調査」より作成

従業者規模別の事業所数および従業者数

2012 年の本市の従業者規模別の事業所数をみると、1～4 人の従業者の事業所が 63.6%と圧倒的に多い。従業者 10 人未満の事業所で 8 割以上を占めている。

一方、従業者数の割合をみると、最も多くの従業者が働いているのは従業者 100 人以上の事業所で 25.2%を占めている。事業所向けの施策を検討する際は、事業所の 8 割を占める従業者 10 人未満の小規模事業所への対策も重要であるが、従業者への波及効果を考慮すると、従業者が一定規模数働いている事業所への対策も重要である。

図表）那覇市内事業者数および従業者数（2012 年）

那覇市・事業所数

	事業所数	割合(%)
総　数	17,200	100.0
1～4人	10,945	63.6
5～9人	3,206	18.6
10～19人	1,712	10.0
20～29人	504	2.9
30～49人	418	2.4
50～99人	258	1.5
100人以上	157	0.9

那覇市・従業者数

	従業者数	割合(%)
総　数	149,325	100.0
1～4人	22,031	14.8
5～9人	20,958	14.0
10～19人	22,976	15.4
20～29人	11,962	8.0
30～49人	15,828	10.6
50～99人	17,871	12.0
100人以上	37,699	25.2

出所)「2012 年経済センサス活動調査」より作成

産業別事業所数

2012 年の本市の産業別事業所数は、「卸売、小売業」が 4531 事業所（26.2%）で最も多い。ついで、「宿泊業、飲食サービス業」（19.4%）、「不動産業、物品賃貸業」（12.0%）となっている。

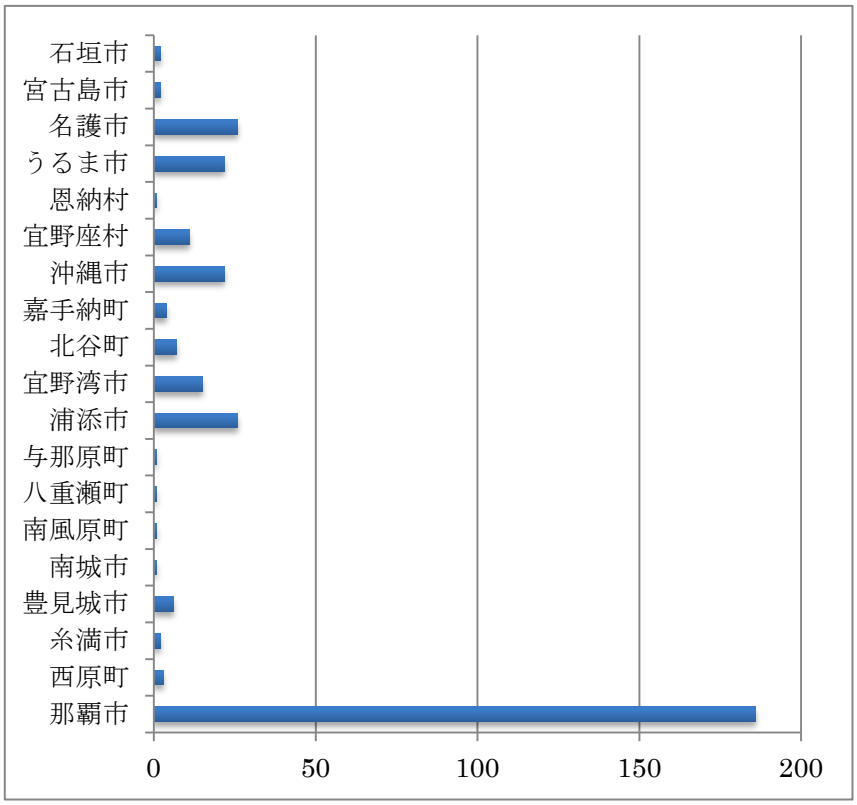
図表）那覇市内事業者数および従業者数（2012 年）

那　覇　市	事業所数	事業所割合(%)	従業者数総数	従業者割合(%)
A～R全産業（S公務を除く）	17,287		149,325	
A農業，林業	7	0.04	36	0.02
B漁業	2	0.01	12	0.01
C鉱業，採石業，砂利採取業	3	0.02	9	0.01
D建設業	776	4.49	7,173	4.80
E製造業	409	2.37	3,440	2.30
F電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.03	236	0.16
G情報通信業	302	1.75	7,021	4.70
H運輸業，郵便業	285	1.65	10,559	7.07
I卸売業，小売業	4,531	26.21	30,859	20.67
J金融業，保険業	347	2.01	6,853	4.59
K不動産業，物品賃貸業	2,079	12.03	7,451	4.99
L学術研究，専門・技術サービス業	848	4.91	6,120	4.10
M宿泊業，飲食サービス業	3,355	19.41	22,541	15.10
N生活関連サービス業，娯楽業	1,536	8.89	7,632	5.11
O教育，学習支援業	794	4.59	4,931	3.30
P医療，福祉	1,038	6.00	16,131	10.80
Q複合サービス事業	66	0.38	1,306	0.87
Rサービス業（他に分類されないもの）	902	5.22	16,995	11.38

出所)「2012 年経済センサス活動調査」より作成

沖縄県内に集積する情報通信産業

特に情報通信関連産業については、下記の通り沖縄県内おいても那覇市への立地が集中している。県内に集積している情報通信関連企業の約 55%が那覇市に立地している。



出所)「2014 年沖縄県情報通信産業立地ガイド」より作成

従業者 1 人当たり付加価値額（労働生産性）

産業別の本市の労働生産性は、「金融業、保険業」が 878 万円で最も高い。

従業者数が最も多い、「卸売業、小売業」は本市 410 万円で、沖縄県平均を上回っているものの全国平均を 60 万円下回っている。

「医療、福祉」についても本市は 371 万円で沖縄県平均を 26 万円、全国平均を 88 万円、それぞれ下回っている。

ほとんどの産業で全国平均を下回っている。

図表）従業者１人当たりの付加価値額（2012 年）

（百万円）

	全国	沖縄県	那覇市
A～B農林漁業	2.77	1.76	3.58
C鉱業，採石業，砂利採取業	6.71	5.41	-
D建設業	4.50	3.26	3.63
E製造業	6.07	3.12	3.06
F電気・ガス・熱供給・水道業	14.20	15.67	-
G情報通信業	9.09	5.46	7.00
H運輸業，郵便業	4.79	2.69	3.11
I卸売業，小売業	4.70	3.37	4.10
J金融業，保険業	12.94	8.16	8.78
K不動産業，物品賃貸業	6.77	3.44	3.80
L学術研究，専門・技術サービス業	7.86	3.42	3.70
M宿泊業，飲食サービス業	1.77	1.52	1.66
N生活関連サービス業，娯楽業	3.17	3.08	4.78
O教育，学習支援業	3.99	2.86	2.27
P医療，福祉	4.59	3.97	3.71
Q複合サービス事業	4.83	3.94	4.18
Rサービス業（他に分類されないもの）	3.08	2.11	1.89

出所）「2012 年経済センサス活動調査」より作成

産業別１人当たり給与額

産業別に従業員１人あたりの給与額を見てみると、本市で最も給与額が高い産業は「金融業、保険業」となっている。従業者数が多い「卸売、小売業」は 251 万円で、全国平均を下回っている。

一方、次に従業者数が多い「宿泊業、飲食サービス業」は 136 万円で全国平均を 13 万円上回っている。

「医療、福祉」については、本市は 299 万円で、全国平均を 28 万円下回っている。

図表）従業者１人当たりの給与額（2012 年）

（百万円）

	全国	沖縄県	那覇市
A～B農林漁業	2.03	1.59	4.59
C鉱業，採石業，砂利採取業	4.11	3.94	-
D建設業	3.41	2.44	2.67
E製造業	4.27	2.32	2.22
F電気・ガス・熱供給・水道業	7.39	7.59	-
G情報通信業	5.90	3.71	4.21
H運輸業，郵便業	3.63	2.35	2.73
I卸売業，小売業	2.89	2.04	2.51
J金融業，保険業	5.55	4.43	4.66
K不動産業，物品賃貸業	3.09	1.70	2.00
L学術研究，専門・技術サービス業	4.45	2.52	2.71
M宿泊業，飲食サービス業	1.23	1.08	1.36
N生活関連サービス業，娯楽業	1.93	1.78	2.65
O教育，学習支援業	3.52	2.32	1.87
P医療，福祉	3.27	3.21	2.99
Q複合サービス事業	3.34	2.69	2.85
Rサービス業（他に分類されないもの）	2.42	1.64	1.65

出所）「2012 年経済センサス活動調査」より作成

※なお、このデータは正社員とパート・アルバイトとの労働時間などの違いは考慮していない点は留意。

産業別労働分配率

本市の産業別の労働分配率は、「運輸業、郵便業」が 87.9%で最も高い（農林漁業を除く）。

一方、本市の従業者数の多い「卸売業、小売業」は 61.3%で全国平均と同程度。

「宿泊業、飲食サービス業」については 81.9%で全国平均、沖縄県平均と比較するとだいぶ高くなっている。

「医療、福祉」についても 80.5%で沖縄県の平均と同程度であるが、全国平均よりは大幅に上回っている。

図表）産業別労働分配率（2012 年）

（%）

	全国	沖縄県	那覇市
A～B農林漁業	73.1	90.1	128.3
C鉱業，採石業，砂利採取業	61.3	72.8	-
D建設業	75.7	74.9	73.7
E製造業	70.3	74.2	72.5
F電気・ガス・熱供給・水道業	52.1	48.4	-
G情報通信業	64.9	67.8	60.2
H運輸業，郵便業	75.8	87.4	87.9
I卸売業，小売業	61.4	60.6	61.3
J金融業，保険業	42.9	54.3	53.1
K不動産業，物品賃貸業	45.6	49.6	52.6
L学術研究，専門・技術サービス業	56.6	73.9	73.1
M宿泊業，飲食サービス業	69.4	71.0	81.9
N生活関連サービス業，娯楽業	61.1	57.6	55.4
O教育，学習支援業	88.1	81.0	82.6
P医療，福祉	71.2	80.8	80.5
Q複合サービス事業	69.2	68.3	68.1
Rサービス業（他に分類されないもの）	78.6	78.1	87.2

出所）「2012 年経済センサス活動調査」より作成

若年無業者

本市における若年無業者は 1,119 人であり、若年無業者の割合は 4.8%となっている。割合は沖縄県、全国の平均よりも上回っている。統計上、この中には、たとえば学校を卒業後、独学で資格試験や公務員試験の勉強をしている人や、病気療養中の人なども含まれていることから、すべての人がまったく、何もしていない若者というわけではない。

しかし、労働者が減ると、1 人あたりの労働生産性が同じであれば、地域における総生産額は減少し、域内の経済成長に悪影響を与える。最終的には税金などの社会的コスト増にもつながってしまうとも考えられることから、きめ細やかな対策が必要と考えられる。

図表）若年無業者の割合（2010 年）

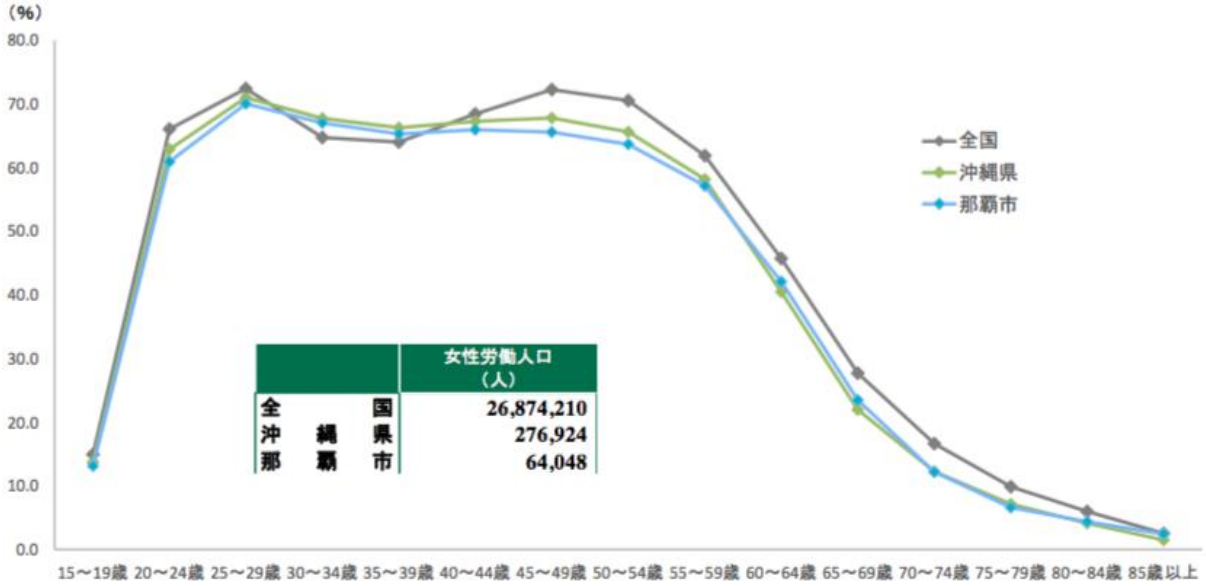
	若年無業者割合（%）	若年無業者数（人）	15―34歳完全失業率（%）
全国	3.49	309,355	8.3
沖縄県	4.27	4,712	14.0
那覇市	4.80	1,119	11.6

出所)「2010 年国勢調査」より作成

女性

本市における女性の労働力人口は 64,048 人となっている。年齢別の労働力率の分布をみると全体の平均では全国平均を下回る。25～30 歳と 45～50 歳を労働力率のピークとするいわゆる M 字カーブの谷が全国よりも緩い。長期的には 25～30 歳をピークとして、なだらかに労働力率が減少しているといえる。結婚、出産などを経て退職する人が一定程度は存在すると思われるが、全国と比較して、それらの割合は少ないと考えられる。

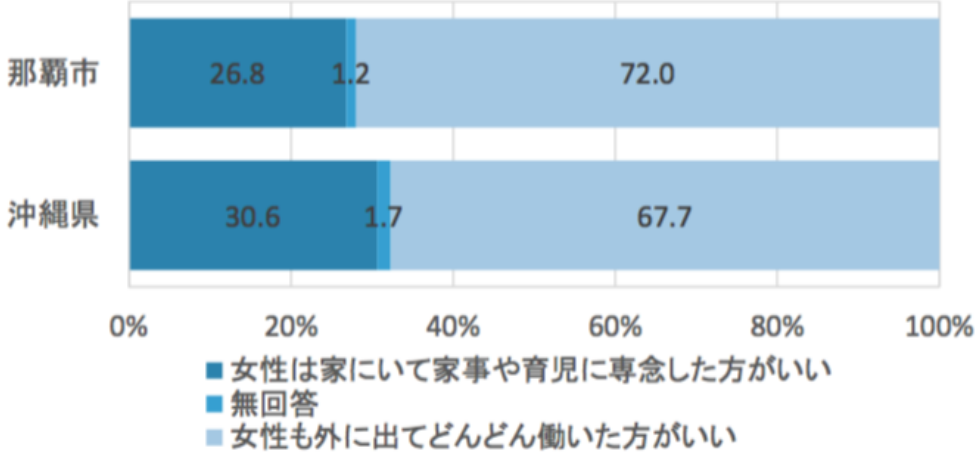
図表）那覇市および沖縄県、全国の女性の年齢別労働力率（2010 年）



出所)「2010 年国勢調査」より作成

また、2012 年に実施された第８回県民意識調査によれば、本市においては、「女性は家にいて家事や育児に専念した方がいい」にどちらかと言えば近いと回答したのは 26.8%であり、一方、「女性も外に出てどんどん働いた方がいい」との回答は 72.0%となっている。沖縄県全体の平均と比較しても、「女性も外に出てどんどん働いた方がいい」との割合が多くなっている。

図表）女性の家事専念と社会進出（2010 年）



出所）沖縄県「第8回県民意識調査報告書　くらしについてのアンケート結果」（2014 年）

就労困難者を取り巻く雇用環境の現状

障害者

障害者の都道府県別の雇用状況を見ると、沖縄県の実雇用率は 2.15％で全国平均よりも高い割合となっている。また、法定雇用率達成企業の割合についても 55.8％であり、全国平均よりも 10％以上上回っている。

図表）都道府県別の実雇用率等の状況（2014 年 6 月 1 日現在）

	実雇用率（%）	（対前年増減）	法定雇用率達成企業の割合（%）	（対前年増減）	法定雇用率達成企業の数
全国	1.82	0.06	44.7	2.00	38,760 ／ 86,648
沖縄県	2.15	0.03	55.8	2.80	465 ／ 834

出所）厚生労働省「2014 年　障害者雇用状況の集計結果」

母子家庭

本市の母子世帯数は 7260 世帯であり 5 年前の 2008 年とほぼ横ばいとなっている。本市における母子世帯の出現率は 5.4％となっている。

図表）母子世帯数の推移

	沖縄県（世帯数）	那覇市（世帯数）	那覇市における母子世帯出現率（%）
2003	25,604	7,338	6.2
2008	26,846	7,272	5.7
2013	29,894	7,260	5.4

出所）沖縄県「平成 25 年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」より

生活保護世帯

本市の生活保護世帯は 7615 世帯であり、保護率は 33.6%となっている。沖縄県平均の保護率は 20.5%であり、平均よりも 13.1%も上回っている。地域ごとの平均でも保護率は最も高くなっている。

図表）市町村別の生活保護の現状（2011 年度平均）

2011年度平均

	被保護世帯	被保護人員	保護率(%)
那覇市	7,615	10,653	33.6
糸満市	685	986	16.7
豊見城市	403	608	10.4
浦添市	1,354	1,977	17.7
宜野湾市	1,302	1,873	20.1
沖縄市	2,845	3,982	29.3
うるま市	1,428	2,076	17.4
名護市	830	1,200	19.7
宮古島市	733	1,040	18.9
石垣市	756	1,113	23.0
南城市	229	359	8.8
沖縄県平均	19,982	29,028	20.5

出所）沖縄県「平成 24 年度版沖縄県の生活保護」より

沖縄県の子どもの貧困率

沖縄県の貧困率について、ひとり親世帯の貧困率については、全国平均は上回るものの大きな乖離はない。一方で、子どもの貧困率を見ると全国と比較しても約２倍となっている。

図表）沖縄県の子どもの貧困率の比較

項目	沖縄県	全国
子どもの相対的貧困率	29.9%	16.3%
18-64 歳の大人が１人の世帯の世帯員の貧困率	58.9%	54.6%

出所）沖縄県「子どもの貧困実態調査結果概要(中間報告)」より

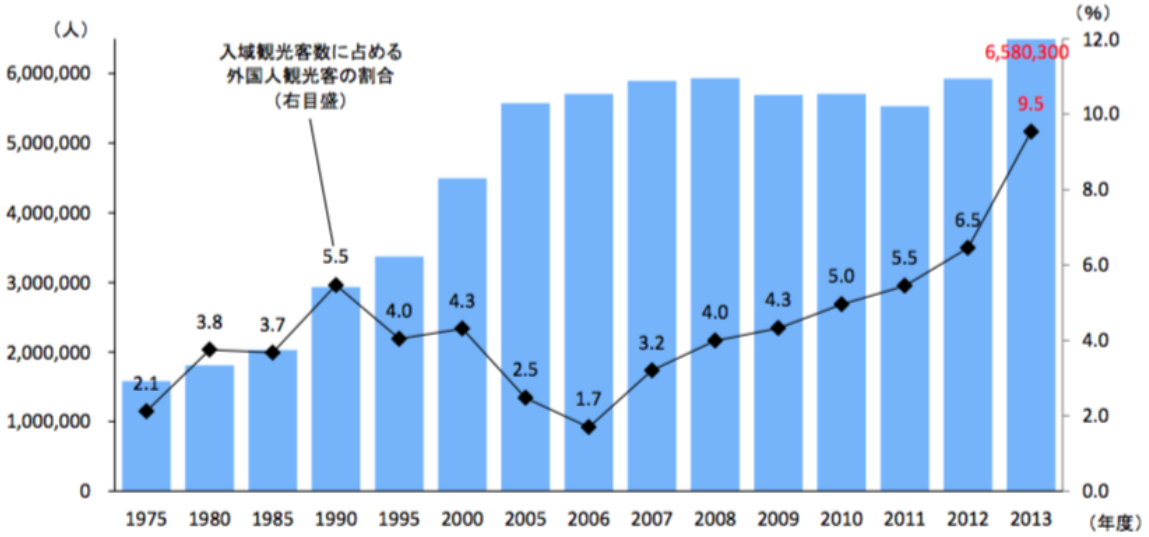
（2）本市の雇用・就業の改善に向け留意すべき現状や課題

沖縄県への入域観光客数

沖縄県への入域観光客数は 2013 年度は、650 万人を突破し過去最高を更新した。また外国人の内訳も 9.5%と約 1 割を占めるようになっている。沖縄県としても基幹産業のひとつとして位置づけられており、観光産業は拡大の傾向が続くと考えられる。

那覇空港や各種港湾を有している本市は多くの観光客が訪れる地であることから、雇用施策を検討する際も観光産業は重要な産業のひとつであるといえる。

図表）沖縄県の入域観光客の推移

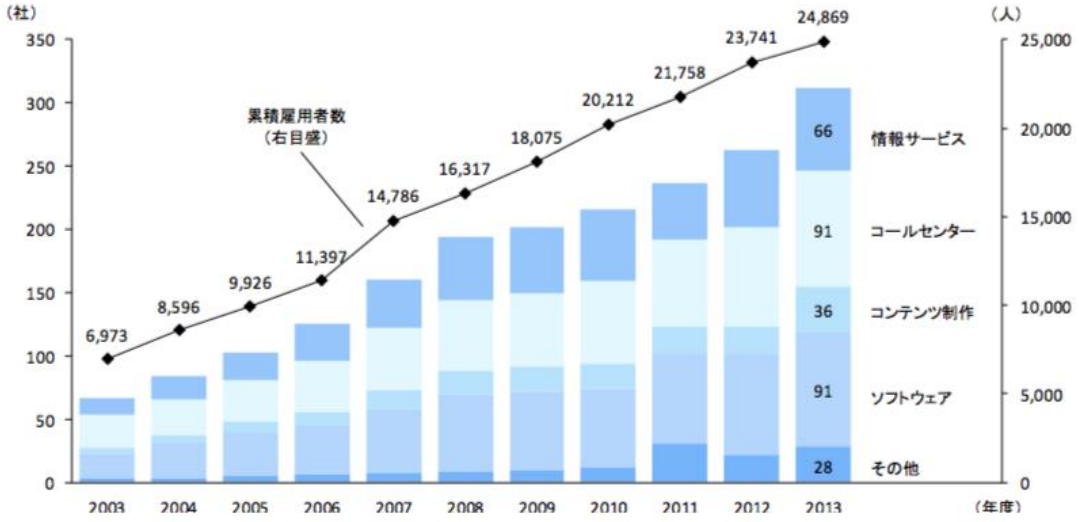


（出所）沖縄県資料より作成

沖縄県における情報通信産業

本市においても重要産業のひとつとして情報通信産業を位置づけているが、沖縄県全体においても企業数、雇用者数も順調に増加している。

図表）沖縄県の情報通信産業の推移

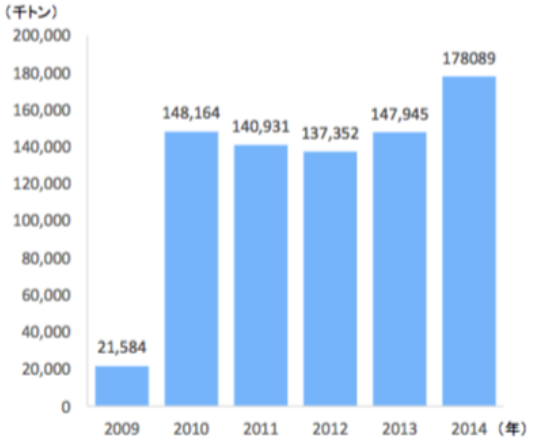


（出所）沖縄県資料より作成

那覇空港貨物取扱量の推移

那覇空港貨物取扱量は国際物流ハブ事業がスタートして以降、急激に増加し、近年は横ばい傾向となっていたが、2014 年（速報値）では前年度 20．4%増の 178,089 千トンとなっている。

図表）那覇空港の貨物取扱量の推移



（出所）沖縄地区税関資料より作成

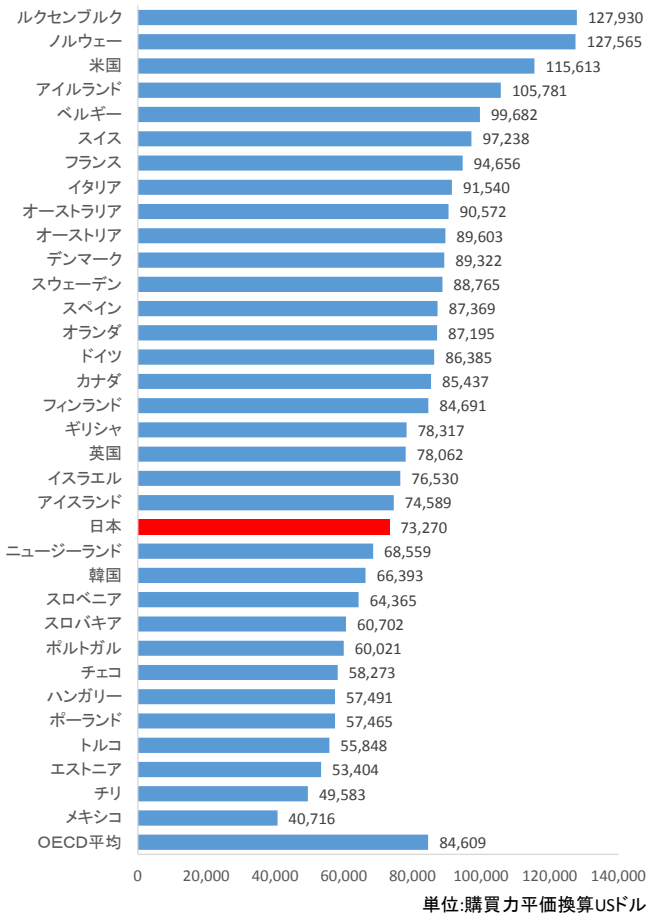
労働生産性の状況

公益財団法人日本生産性本部が取りまとめた「日本の生産性の動向 2014 年版」によれば、OECD 加盟諸国と比較して日本の労働生産性は、34 カ国中 22 位と低位となっている。

今後人口が減少していく中では、労働生産性の向上が地域の経済発展にとって重要なテーマである。また、第 3 次産業の生産性は特に労働者の生産性に大きく依存する。

本市のように第 3 次産業が多くを占める地域においては、労働生産性を上昇させていくことは、地域の発展を考える上では非常に重要なテーマである。

図表）OECD 加盟諸国の労働生産性（2013 年）



出所)「日本の生産性の動向 2014 年

企業の職業訓練の状況

企業における職業訓練の状況は、正社員と正社員以外を比較すると、すべての企業規模で正社員の方が職業訓練を受けている。

OFF-JT についても同様であり、沖縄地域の特徴である、企業規模が小さく、正社員の少ない地域においては職業訓練等が十分に受けることができず、キャリア形成の弊害になっている可能性が推察される。

図表）企業の職業訓練の状況　（%）

	計画的なOJT		OFF-JT	
	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外
企業規模計	59.4	28.6	69.9	34.1
1,000人以上	80.7	44.2	86.0	52.1
300～999人	71.4	32.9	82.3	39.3
100～299人	61.1	26.3	73.1	34.6
50～99人	49.6	22.5	63.2	23.9
30～49人	36.0	13.1	48.8	17.00

（出所）厚生労働省「能力開発基本調査」（2013 年度）

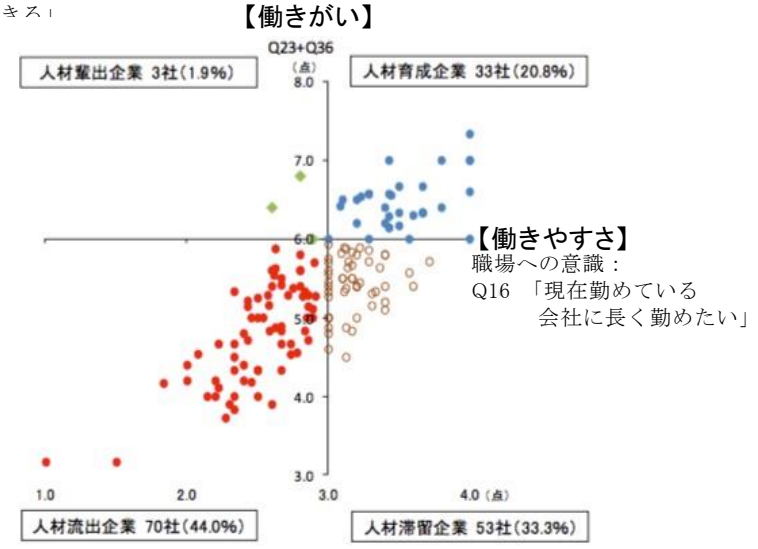
沖縄県における人材育成企業について

沖縄県において 2011 年度に実施した県内企業雇用環境実態調査において、県内企業（従業者 20 人以上）と、それら企業で働いている 30 代以下従業者を対象に、アンケート調査を実施し、雇用環境の実態について調査を実施している。

同調査の従業者アンケートをもとに、「働きやすさ」を横軸に、「働きがい」を縦軸にとって整理したのが図表である。図表の第 1 象限（右上部分）に位置づけられた、「従業者が働きがいもあり、なおかつ働きやすい企業」は、県内においては 20.8%となっている。一方、第 3 象限（左下部分）に位置づけられる「従業者が働きがいもなく、働きにくいと感じている企業」は 44.0%にも上る。「人材流出企業」の多さが県内の高離職率の要因のひとつとなっていることが明らかとなっている。離職率等の改善に向けては、「人材育成企業」をいかに増やしていくかどうかが重要な課題である。

働きがいがあり、働きやすい事業所は全体の約 2 割

成長予感：Q23 「現在の会社で今後もさらに自分が成長すると思う」
職場への意識：Q36 「仮に、自社で求人があった場合、友人や知人に薦めることができる」



注 1：点数は回答を 4 点満点に換算したもの。縦軸、横軸ともにはっきりとプラスの評価を得ているといえる 3 点を基準とした。
注 2：対象は従業者の回答が 5 人以上得られた 159 事業所のみ。

【人材育成企業】
- 働きやすいだけでなく、社員が働きがいを感じている、いわゆる社員が自分自身のさらなる成長を感じている企業

【人材滞留企業】
- 単に働きやすいだけで、社員が働きがいをあまり感じていない、自身の成長と関係なく働きやすい、あるいは他に選択肢がないというだけで現状にとどまっている企業

【人材輩出企業】
- 働きがいは感じているが、現在の会社に長くとどまることを考えていない社員が多く存在する企業（従業者は自身の成長により外へ出ることを思考していると考えられる）。

【人材流出企業】
- 員が働きがいをあまり感じないうえに、現在の会社に長くとどまることを考えていない社員が多く存在する企業。職場環境も整っておらず、社員も成長や働きがいを感じないことから、可能であれば転職したいと考えて

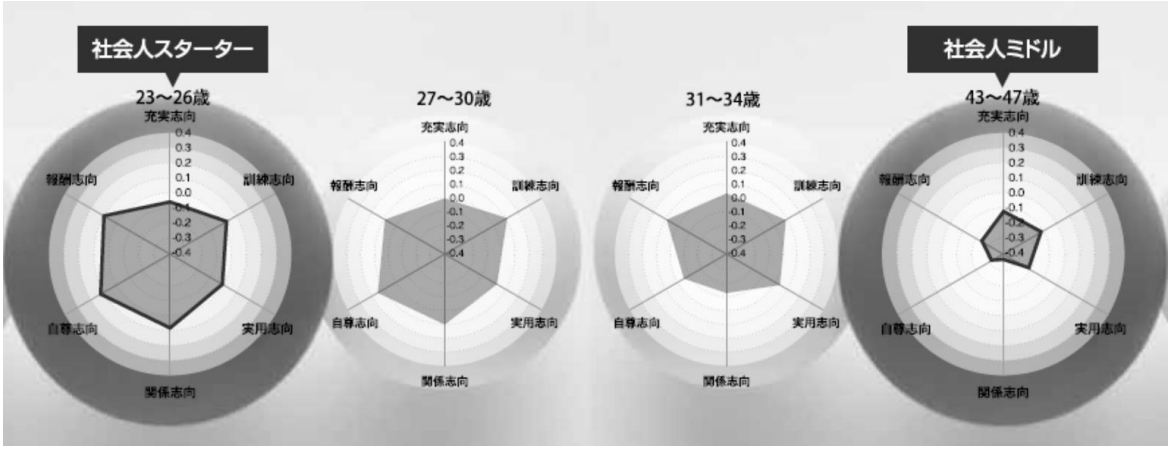
（出所）沖縄県『平成 23 年度年度県内企業における雇用環境実態調査報告書』

社会人の学習意欲の変化

全国的な調査ではあるが、リクルートワークス研究所がまとめた「社会人の「学習意欲」を高める」報告書によると、仕事を始めた段階の「社会人スターター」（23～26 歳）は比較的、学習意欲が高い。年齢が上がるごとに徐々に学ぶ意欲の低下が見られるものの、特に企業内において枢要なポストを担うべき「社会人ミドル」（43～47 歳）の意欲が衰えている。

人材育成を考える際には、社会人スターターに適切なアプローチをとるだけでなく、社会人ミドルのやる気を喚起させるような仕組みづくりも重要になる。

図表）社会人の学習意欲の変化



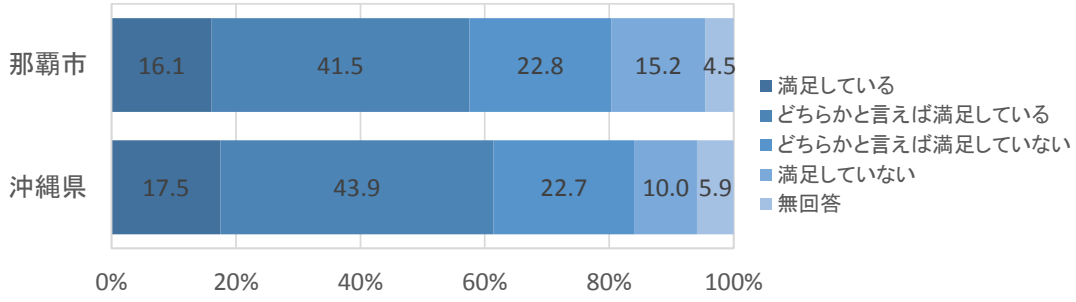
出所）リクルートワークス研究所「社会人の「学習意欲」を高める」報告書より　2012 年

本市民の仕事への満足度

本市民の仕事への満足度は「満足している」と「どちらか言えば満足している」の合計で、57．6%と過半数を超えている。しかし、沖縄県全体の平均よりは下回っている。

人材育成企業の構成要素としては「働きがい」が重要であるが本市民における仕事の満足度は低くなっている。「働きがい」、「満足度」を向上させるような職場環境の改善に向けた取り組みが銃な課題だと言える。

図表）仕事への満足度



出所）沖縄県「第8回県民意識調査報告書　くらしについてのアンケート結果」

本市民の政策の優先度

県民意識調査によれば本市民において、力を入れてほしい政策のうち「労働・雇用」は62.1%で最も高い割合となっている。また、沖縄県全体（60.5%）と比較しても、多くの市民が「労働・雇用」に力を入れてほしいと望んでいる。

図表）地域別 上位３位までの比率でみた政策優先度

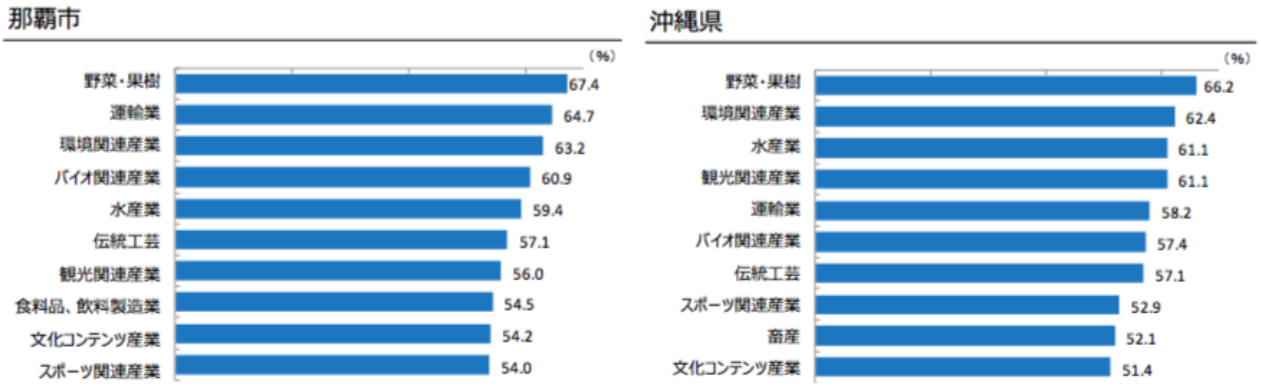
地域	合計	県や国、市町村に力をいれてほしいもの（上位3位までの比較の集計値）										
		医療と保健	教育・文化・国際交流	労働・雇用	生活環境	男女共同参画	安全と個人の保護	収入と消費生活	休暇と余暇	社会福祉	地域活動	不明
全　体	100.0	57.6	19.2	60.5	17.8	4.9	25.3	53.7	9.2	41.3	4.9	1.4
北　部	100.0	56.6	19.9	58.8	20.6	5.9	19.9	56.6	5.9	34.6	5.1	5.1
中　部	100.0	57.9	20.0	59.8	14.3	4.6	24.6	53.1	9.7	46.3	4.6	1.1
那覇市	100.0	57.4	19.0	62.1	19.5	5.0	25.1	50.7	9.0	42.9	5.0	1.2
南　部	100.0	53.1	18.5	63.0	18.0	5.2	30.7	54.7	9.1	38.3	4.9	1.0
宮　古	100.0	68.8	18.8	56.3	25.9	5.4	17.0	58.9	9.8	32.1	4.5	0.0
八重山	100.0	78.6	16.1	48.2	24.1	3.6	17.9	57.1	13.4	32.1	6.3	0.9

出所）沖縄県「第8回県民意識調査報告書　くらしについてのアンケート結果」

産業の優先度

県民意識調査において産業振興ついて産業ごとに、「特に力をいれる」、「もう少し力をいれる」、「今ぐらいでいい」、「少し減らしてもいい」、「わからない」の選択肢から回答してもらい、「特に力を入れる」、「もう少し力を入れる」の合計を整理したのが下図となる。本市の１位は「野菜・果樹」、２位は「運輸業」、３位は「環境関連産業」、４位は「バイオ関連産業」、５位は「水産業」で、県全体の傾向よりも運輸業とバイオ関連産業の優先度が高い結果となっている。

図表）優先すべきだと思う産業



出所）沖縄県「第8回県民意識調査報告書　くらしについてのアンケート結果」

企業および労働者の意識の変化

グローバルな社会において競争を強いられているような企業は、高付加価値を生み出す人材を求めるようになる。さらには、他国商品との販売競争を強いられるとコスト削減に

むけた一層の取り組みが必要となる。例えば製造業などの分野においては、日本の地方の自治体が製造拠点の企業誘致に成功したものの、進出理由がコスト削減といった理由だけであるならば、結局はさらにコストのかからない地域（他国）へ、移転してしまう可能性も否定できない。したがって、企業誘致をするにあたっても、コスト面だけのメリットを強調して誘致するのではなく、地域資源などその地域の独自性を活かすことのできる企業を誘致する必要がある。

また、労働者側においても、企業の人材マネジメントの変化などの影響により、正社員という働き方だけでなく、非正規雇用で就業などが増加している。ただ、非正規雇用での就業は身分の不安定さや給与の安さなど労働者にとっては安定した雇用とはなりえない問題を有している。また、フリーターやニートなどは、職場における能力開発の機会に恵まれず、スキルを身に着けることができず、キャリアアップができないといったことも懸念される。

一方で、今後の労働力人口の減少により、企業は人材不足に直面することが想定される。従来まではあまり労働者として認識されてこなかった高齢者や専業主婦などの女性の方々にも働いてもらうことが、企業にとっても、さらには地域内の産業振興などにとっても重要である。

また、生産性を向上させていくためには、従業員の能力開発支援を行うことも重要である。労働者側のニーズに合った人材マネジメントの構築や、能力開発支援を行っていくことが企業規模の拡大、そして産業振興にとっても必要不可欠であるといえる。

なはし就職なんでも相談センター利用状況

なはし就職なんでも相談センターの平成 25 年度の利用状況は、利用者総数は 5,109 人であり、年代別では、50 代が最も多い。若年層よりも 40 代以上の利用が目立っている。

図表）なはし就職なんでも相談センター利用状況

■平成25年度利用実績

性別

分類	人数(人)	割合
男性	1,737	34.0%
女性	3,372	66.0%

年代別

分類	人数(人)	割合
10代	18	0.4%
20代	512	10.0%
30代	940	18.4%
40代	1,370	26.8%
50代	1,515	29.7%
60代以上	754	14.8%

内訳

分類	人数(人)	割合
求職中	4,911	96.1%
学生	9	0.2%
在職中	96	1.9%
その他	92	1.8%

■平成26年度利用実績(2月末現在)

性別

分類	人数(人)	割合
男性	1,529	35.8%
女性	2,738	64.2%

年代別

分類	人数(人)	割合
10代	4	0.1%
20代	323	7.6%
30代	540	12.7%
40代	1,078	25.3%
50代	1,438	33.7%
60代以上	884	20.7%

内訳

分類	人数(人)	割合
求職中	3,745	87.8%
学生	9	0.2%
在職中	191	4.5%
その他	272	6.4%

平成 26 年度に実施した有識者・関係機関ヒアリングより抽出された現状や課題

本市の雇用環境現状の把握の目的として、経済、産業、雇用関係に関して知見を有している有識者や各支援機関等へのヒアリングを実施した。

有識者

氏　名	役　職	実施日
金城　　毅	一般財団法人南西地域産業活性化センター 上席研究員	2014 年 12 月 10 日
高橋　俊介	慶應義塾大学特任教授	2014 年 12 月 11 日
名嘉座　元一	沖縄国際大学教授	2014 年 12 月 24 日
東　　良和	沖縄ツーリスト株式会社　代表取締役	2015 年 1 月 13 日
砂川　政二	株式会社ジーオフィス 代表取締役	2015 年 2 月 17 日

■主な質問事項

○沖縄県および那覇市における雇用環境の現状認識
○現状認識から今後雇用問題の解決に向けて取り組まなければならない課題
○本市としてやるべきこと

行政機関　支援機関等

行政機関　支援機関	実施日
なはし就職なんでも相談センター	2015 年 2 月 17 日
沖縄県商工労働部雇用政策課	2015 年 3 月 5 日
沖縄労働局	2015 年 3 月 5 日
内閣府沖縄総合事務局経済産業部	2015 年 2 月 26 日
公益財団法人沖縄県産業振興公社産業振興課	2015 年 3 月 6 日
沖縄県中小企業家同友会	2015 年 3 月 4 日
沖縄県社会福祉協議会沖縄県高齢者無料職業紹介所	2015 年 2 月 27 日
那覇商工会議所	2015 年 2 月 24 日
公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会	2015 年 2 月 18 日
日本労働組合総連合会沖縄県連合会（連合沖縄）	2015 年 2 月 20 日

■主な質問事項

○沖縄県および那覇市における雇用環境の現状認識
○各支援機関のおもな活動内容
○問題の解決に向けて取り組まなければならない課題
○本市としてやるべきこと

ヒアリングにより抽出できた現状や課題、本市として取り組むべき点（要望）などは以下の通りである。

■ヒアリングまとめ

＜雇用環境の現状や課題＞

- 沖縄県の雇用環境は改善しつつある
- ただ、非正規社員の多さなど、課題は多い。労働相談も多い。雇用の質の改善などが重要
- 求人と求職者とのミスマッチの存在も指摘できる。解消に向けた取り組みも重要
- 若年者は失業率が高く離職率も高い。一方、高年齢者の求職者は採用条件に漏れ応募できない状況などもある

＜産業振興、雇用拡大に向けた視点＞

- 産業振興と職務訓練などの施策でいえば産業振興が先になる。一人当たり県民所得と製造業は正の相関がある。一方でサービス業とは負の相関がある。そう考えると、製造業のウェイトを高くすれば県民所得は上がるであろう
- 製造業といっても沖縄だと食品製造業が比較優位があると考える。そのあたりをどう伸ばしていくのかになるのではないか
- 沖縄の 3 大サービス業である、観光、BPO、介護の分野において生産性を上げていかなければならない。そのためには人材育成が重要である

＜取り組むべきこと＞

- 人材育成と労働生産性の向上がカギとなる
- 今後の産業振興のためには外需を稼ぐとこは重要。BPO、観光は外需を稼ぐ手段になる。また介護についても医療ツーリズム、介護リハビリなどで人を呼び込むことができれば外需を取り込むことができる。ただそのためにも人材育成が重要となる

ヒアリング概要

＜雇用環境の現状認識＞

- 失業率は低下傾向にあり、有効求人倍率も復帰後最高を記録していることなどから雇用環境は改善傾向にある
- しかし、失業率は都道府県別では最下位であり、非正規職員の割合も高いことから、これら雇用の質の向上に取り組む必要がある
- 問題は「雇用の質」。「雇用の量から質へ」と言っているが、極端なことを言えば、「質」を落としたから「量」が増えたともいえるのではないか
- 「質の向上」については人材育成と労働生産性の向上がカギとなる
- 学生の就職内定率は上がってきていることから、雇用環境はいい方向に向かっているといえる。ただ、職の絶対数は依然として少なく、若年者の失業率は高い状

況が続いている

- 企業でも例年よりも採用人数を増やすという動きがみられる
- 全国的な景気回復もあり、県内については特に観光関連に波及している。観光人材も不足しつつあるのではないか
- 観光、建設は需要に対応できない状況になりつつある
- ただ、景気回復している実感があまりない
- 求人誌においても、バブル期並みの求人が出ているように感じられる（情報誌が厚くなっている)。また、コールセンターなどは１業種で１ページを使うなどして人材の確保に努めている状況
- 特にサービス業は求人が多い。コールセンター、流通関係、観光関連などで募集が多いように感じる
- 労働力人口が減っていくことから失業率は減少していく。全国的には人手不足になる
- 沖縄においても景気回復の実感はない。消費税は上がり材料費は上がっており、中小企業は厳しい
- 大企業と中小零細企業の格差、中央と地方の格差などが広がってきているように感じている

＜雇用についての課題＞

- ミスマッチが課題。非正規を望まないものの、非正規職で働いている人もいる。そのような環境は改善しないといけない。また事務希望者もたくさんいる。介護などの資格を持っていて、その資格を生かした仕事には付きたがらない人もいる
- 若年者は仕事を選ぶ傾向が強い。あとは営業が非常にきついもの、人をだますものと思ってしまっている。ただ、仕事の中で一番多いのは営業であり、また会社としては自分の商品に自信があるから販売しているわけで、だまして儲けようとするところは多くない、と説明すると、初めてわかったような顔になる
- 沖縄の若い人は、ほかの人が休みの日に働きたくない。給与が高くなくても土・日に休めるというのが大事と考える傾向がある
- 中学卒業して就職している人（高校に進学していない人）や、高校に進学しても卒業できないような人（高校中退者）などは、字が書けないような若者もいる。就職支援というよりもそもそもそのあたりからの支援が必要な場合もある
- キャリアセンターの利用者は、利用すれば就職できるような若者が行くところ。一方で若者サポートステーションなどは引きこもりなど就職からは非常に距離がある人たち。実は、その間の層というのが結構いるように感じている
- さらに、実家にいてアルバイトをしたり、ぶらぶらしているような人なども含めて、「中間の人たちに対する施策」があまりないように感じている
- 入職後３年以内の離職率も高い。意識の問題もあるかもしれないが、労働条件が悪くてやめた人も多い
- 高年齢者の求職者は、ちゃんと仕事をしないといけない人もいるが、あと数万円

あれば年金と合わせて生活していけるような方からの相談が多い。ただ、高年齢者ということだけで、仕事に応募できないような状況などもある

＜産業振興、雇用拡大に向けた視点＞

- 雇用環境の改善を考える際、企業立地が王道となる。ただ、沖縄県内において製造業の誘致はなかなか厳しいのではないか。製造業は環境が変わると（例・さらに安く作れる地域出てきたなど)、また移転してしまう
- 主要産業である観光産業とのリンクという意味では食品関係の製造業や 6 次産業化の推進が重要ではないか
- その中においても特に高付加価値化重要で、食品産業やライフサイエンス関連なども有望ではないか
- 産業振興と職務訓練などの施策のつながりでいえば産業振興が先になる。一人当たり県民所得と製造業は正の相関がある。一方でサービス業とは負の相関がある。そう考えると、製造業のウェイトを高くすれば県民所得は上がるであろう
- 製造業といっても沖縄では、食品製造業は比較優位があると考える。そのあたりをどう伸ばしていくのかになるのではないか
- 沖縄の魅力・目玉をどう作っていくのか。沖縄が特別というのは、今後は長くは続かないだろう。この 10～15 年でしっかりしていかなければならない。高付加価値化が重要であり、その基本はひとづくりである
- 現在の日本全体がサービス業化している。サービス産業がもともと多い沖縄の問題は、日本の問題でもある。日本の最先端の知恵を動員して解決していかなければならない問題
- 産業構造がサービス業化していく状況への対応、労働法例の変更に対する個別企業の対応の必要、キャリア教育の必要性といったことが大きな流れになると考えられる
- サービス業化した社会においては、沖縄の 3 大サービス業である、観光、BPO、介護の分野において生産性を上げていかなければならない。そのためには人材育成が重要である
- サービス業の生産性を上げるためには経営者の育成も重要。しっかりしたビジネスモデルを作らなければならない。ただ、生産性向上に向けた、人材育成などを沖縄だけのノウハウで解決しようとすると難しいのではないか。人材育成も含めて最先端のノウハウを導入していくことが重要ではないか

＜那覇市として検討してほしいこと＞

- 市には、地域に根差した事業（仕事）の掘り起こしを期待したい。県の視点とは異なる立場での支援が必要だと思う
- 那覇市で企業誘致をやるとしたら、IT、物流、観光であろう。それを活かすためのひとづくりを県と一緒にやっていければいいのではないか
- 最終的に就職にまで結びつけるには職業紹介をやらなければならない（出口の確

保が重要)。また職業紹介といっても、市内の事業者などを回って仕事を掘り起こすことも重要。その結果、地域の中小企業、零細企業支援にもつながる

- 地域の企業をきめ細かく回り仕事を掘り起こすことができるのは、地域の事情に一番詳しい市ではないか
- 企業はリーダー層を採用したいといっているが、給与は安いままで採用しようとしている。それではリーダー層は簡単には採用できない。しかし、経営上、簡単に給与を上げることはできないというジレンマがある。県の支援事業も多くあるが、35 歳未満への支援策が多い印象がある。リーダー層が採用できれば、部下となる人も採用できるようになり、企業の規模拡大や雇用拡大にもつながる。若年者の採用には、助成金制度があるが、那覇市としてはこれらリーダー層を採用するときの助成金などを検討してはどうか。最終的には採用拡大につながると考えられる
- 離職の問題は、企業側に求めることは、キャリアパスの明確化することや、しっかりとキャリアを積み上げられるような研修制度などを構築してほしい。ただ、そのためには企業へのコンサル支援が重要になってくる
- 若者は圧倒的に情報が少ない。若者にしっかりと企業の現状などをフィードバックしていくことも重要ではないか。そのような場が不足しているように感じている
- 就職支援においては、企業の人材担当者とも意見交換でき、なおかつ学生への就職支援ができるような人材が必要ではないか
- 賃金の引き上げが重要。そのためには最低賃金の引き上げに向けた取り組みへの協力をお願いしたい。例えば、連合ではリビングウェイジ（単身者の最低生計費をクリアする賃金水準）を試算している。その試算では沖縄県では月給 133,000 円となっているが、例えば那覇市でそのようなモデルケースを設定して、給与額でそのモデルケースをクリアしている団体には助成を出すなどを検討することはできないか
- 小中学生向けの就業意識の向上といったキャリア教育の充実
- そもそも労働法などを知らない労働者が多いように感じる。労働法の基礎を伝えるなどの労働教育をどこかの段階でやってはどうだろうか
- 中学生を海外の県人会の家庭にホームステイをさせて、現地の同年代の学生とふれあいをさせると非常に刺激を受けている。それらを市内の中学生の一定数を対象に 1 週間とか、海外県人会と連携してホームステイさせるような支援はできないか

平成 27 年度に実施した専門家外部ヒヤリング抽出された現状や課題

平成 26 年度に実施した有識者、関係機関ヒヤリングに加え、雇用政策の整合性および戦略的産業の雇用環境に状況を中心に本市の雇用環境現状の把握の目的として、各分野の専門家や関係機関へのヒアリングを実施した。

専門家

組織	役職	担当者	ヒヤリングの目的
沖縄県商工労働部 雇用政策課	雇用企画班　班長	狩野　誠	・沖縄県の雇用政策について
	雇用企画班　主査	新田　薫	
一般財団法人沖縄観光コンベンションビューロー	専務理事	嘉手苅　孝夫	・観光関連産業の雇用の状況 ・OCVB の取り組み ・業界ニーズについて
沖縄ヤマト株式会社	代表取締役社長	赤嶺　真一	・国際物流関連産業の雇用の状況 ・沖縄ヤマトの取り組み ・業界ニーズについて
国立大学法人琉球大学　産学官連携推進機構	准教授	玉城　理	・情報通信産業の雇用の状況 ・業界ニーズについて ・起業家育成について
沖縄県社会福祉協議会	総務企画部 副部長	新崎　盛信	・介護・福祉サービスの人材確保 ・業界の雇用環境について

■主な質問事項

○沖縄県における雇用政策の方向性及び那覇市との整合性
○戦略的産業分野の雇用環境、業界ニーズについて
○創業支援、起業家育成について
○介護・福祉サービス分野の人材確保の状況について

ヒアリングにより抽出できた現状や課題、本市として取り組むべき点（要望）などは以下の通りである。

ヒアリングまとめ

＜沖縄県における雇用政策の方向性及び那覇市との整合性＞

- 21 世紀ビジョン基本計画に基づき施策に雇用政策を展開している
- 雇用の量の改善、質の改善、ミスマッチの改善の３本柱で取り組んでいる
- ここ数年では雇用の量改善から雇用の質改善に雇用政策をシフトしている
- 雇用の質の改善については、座学と実地研修を合わせた研修に力を入れている
- 雇用政策課としては、特定産業にフォーカスした雇用政策については実施していな

い。特定産業については、各担当課で実施していく
- 今後、海外就職インターンシップについては強化していく

＜戦略的産業　観光関連産業＞
- 業界全体として人材確保に課題がある
- 業界内では語学研修にニーズがある
- 従業員を海外研修への派遣ニーズはあるが、特に中堅企業以下については、それに伴う現場に補充する人材の確保及び給与を支払う経営体力がないのが現状である
- これから観光関連産業に従事していく方の人材像として、海外経験を得た人材が求められる
- 観光関連産業は繁忙期と閑散期のギャップが大きく正規雇用化が難しい現状である
- 優秀な人材を確保するために業界全体のイメージアップが必要である
- 定年退職したリタイヤ人材を活用する仕組みが必要である
- 一般市民向けの観光に関する研修も必要である
- 医療、エステ・スパ、ハラールなどこれからニーズが高まる専門分野の専門性と語学力を兼ね備えた人材育成が必要である
- 危機管理体制について急務である

＜戦略的産業　国際物流関連産業＞
- 正規雇用化にあたっては、マルチに働ける能力を求めている
- 経営者が正規雇用化や職場環境の改善に努めるのと合わせて、従業員に対して付加価値、労働生産性の向上を求めている
- そのためには、経営者の意識改革が必要である
- 経営目標に対して、従業員に対しても目標設定を求めているが、ボトムアップでの目標設定をし、個人ではなくチームで設定することでチーム間競争を行い、チーム内でコミュニケーションを深めること目標達成、課題解決に向けた考える場が生まれている。
- 女性の活用のため、待機児童の解消などの環境整備が必要である。
- 行政の企業誘致施策としては、雇用の確保、人材育成支援などが手厚いと助かる。誘致企業としては軌道に乗るまでの支援が有効である。
- 国際物流拠点産業集積地域那覇地区については、通勤環境の整備が必要である

＜戦略的産業　情報通信関連産業＞
- これまで緊急雇用制度を活用した人件費の助成を通して企業の立地を促した
- 技術者の高度化については、既存の研修メニューがある
- 那覇市については、IT 創造館のインキュベーション機能の改善が必要である

＜創業支援・起業家育成について＞

- 小学校からのキャリア教育の段階から、就職、起業のそれぞれの道があることを示す必要がある
- 社会環境の変化が大きい中で、これまで社会にないサービスを生み出すイノベーション人材が求められる
- 座学と実践を組み合わせた研修については、特定の業界を絞り込み研修を構築する必要がある

＜福祉・介護サービス分野の人材確保の状況について＞

- 人材が不足しており、安定した雇用の確保が重要
- 人材確保に向けて、資格者（取得見込み）へのアプローチに法人規模によって差がある
- 資格取得に向けて奨学金等のサポートが必要
- 従事者の皆さんへは雇用・労働環境の改善が必要である
- 雇用・労働環境の改善に向けては、経営者の意識改革が必要である
- 労働生産性を高める工夫、改善活動を各法人で取り組んでいるが、さらなる改善が必要である

ヒアリング概要

＜沖縄県における雇用政策の方向性及び那覇市との整合性＞

- 沖縄県の雇用政策については、２１世紀ビジョン基本計画で目標を示し、それに基づき実施している。
- これまで、雇用の量の改善、雇用の質の改善、ミスマッチの解消に取り組んできた。
- 求職者に対しての働きかけについては、量から質にシフトしている。
- 特に座学と実地研修を合わせた研修実施している。座学については就業に関する基礎を学ぶ。実施研修については求職者と企業の希望のマッチングを行い、企業と短期の雇用契約を結び、実務に取り組む。企業にはこの間の雇用に対する補助を行い、マッチングがうまくいけば、継続的に雇用してもらう。現在は特定の産業を指定せず、地域ごとに実施している。
- 雇用政策課が受け持つ雇用政策については、これまで特定の産業に対しても実施してきたが、今後は特定の産業については担当各課で実施し、雇用政策課においては、産業を特定せず、広く実施する。
- 学卒者向けの就職活動支援については、県外への斡旋は縮小していく方針である。一方、海外への就職インターンシップ等の取り組みについては、今後も強化していく方針である。
- 今後も引き続き強化して取り組む対象としているのは、若年者、中高年、ひとり親世帯、高卒１～３年目である。

＜戦略的産業　観光関連産業＞

- 観光業界は周知の通りインバウンドなどで好調ではあるが、人材確保に課題がある。
- 業界では語学研修にニーズがあり、OCVB でも企業ニーズに合わせた研修の提供を行っている。
- また、企業がインバウンド対応、付加価値向上を目指して従業員を海外に派遣するニーズは高いが、派遣した従業員の穴を埋める人材の確保および給与を出せる体力がないのが実情である。（万国津梁産業人材育成事業などを活用）
- これから業界に入ってくる人材の育成についても、海外などの経験を得た人材が求められる。
- これには観光業界が、繁忙期と閑散期でギャップが大きく繁忙期に合わせて人材を確保することができず、閑散期をベースに繁忙期は短期的な雇用を行いしのいでおり、正規雇用化が難しい現状がある。
- 優秀な人材を確保するためには、業界のイメージアップが必要である。業界で働く人間をかっこいいと憧れ、プライドを持たす必要がある。以前はテレビドラマなどを通してそのイメージが作られたが、現在はない。
- また、６０歳もしくは６５歳でリタイヤした人材を活用する仕掛けが必要である。再雇用や創業期の企業へ派遣しノウハウを提供するなどができるのではないだろうか。
- 那覇市の観光振興を考えたときに、一般市民への研修も必要である。観光客が街中に溢れているため、ボランティアガイドの育成などが必要である。
- また、街中に通り名を示す看板の拡充も必要である。
- 業界内ではお客様の質の向上に合わせて、様々な専門人材が求められている。医療、エステ・スパ、ハラルなど語学力を兼ね備えたコーディネート人材が必要である。
- 危機管理体制についても急務である。クルーズ船など数千人規模の対応も様々な側面から検討する必要がある。

＜戦略的産業　国際物流関連産業＞

- 正規雇用化については、マルチに働くける能力を求めている。例えばサービスドライバーであれば、営業、コミュニケーション、業務改善、後輩育成などの能力が必要になってくる。そのための研修制度などを社内に整備しており、誰にでもわかる明確なハードル示し、役員面接を得て正社員化している。
- 正規化に伴って、従業員にも提供するサービスの質、付加価値、労働生産性の向上を求めている。
- そのためには、経営者の思い切った決断が必要で、経営者の意識改革が重要である。経営者の意識改革と従業員の質の向上の両輪が必要である。
- 沖縄については、産業を育成する制度が充実している。
- 一方で、人材を見ると課題に対して飛び込めない人が多い。実務の中でトライアンドエラーをしながら成長していく必要がある。
- 多くの業界で人材確保に苦慮しているが、ミスマッチが原因である。これには経営者、求人者の意識改革が必要である。

- 全体的に沖縄独特の甘さがあると感じている。
- 人材開発については、甘さを意識しながらそれぞれに気づかせるための仕掛けを作っている。全員で経営するという意識改革を行っている。
- 上からノルマを課すのではなく、ボトムアップ的に目標を設定している。また、個人間競争になると疲弊してくる部分があるため、チーム間競争を取り入れている。社員一人ひとりが考える場を作っている。
- 女性は全体的に優秀で、女性の活用が重要である。そのため、待機児童の解消が重要だと感じている。
- グループ会社などへの出向など期間を区切って外に出すことで人材を育成している。期間を区切る、戻れることを確約することで妻帯者などでも喜んで出向を受け入れてもらっている。1 人で派遣するのであれば、その社内への効果が薄いため 4 人程度のチームで送り出し、戻ってきても得たものを社内で波及できるようにしている。
- 企業誘致については、土地利用や税制優遇などのインセンティブはあまり魅力的ではないように感じる。雇用に対する支援、人材育成に対する支援が魅力的で、会社を起こし、軌道に乗るまでの支援が重要である。
- 那覇地区の国際物流関連産業については、国際物流拠点産業集積地域那覇地区はアクセスが不便である。立地的に車で通勤せざる得なく、渋滞などを勘案すると生産性が低い。モノレールを使い通勤できるように、那覇空港駅から同集積地域までシャトルバスを運行するなどの通勤支援が必要である。

＜戦略的産業　情報通信関連産業＞

- 情報通信産業の誘致は、特定の業種に絞って誘致を行ってきているわけではない。那覇市は県内の約 6 割の企業が立地している。情報サービス、コールセンター、コンテンツ制作、ソフトウエア開発などバランス良く立地している。
- これまで、同産業の雇用施策としては、緊急雇用制度を活用し人件費の助成を行うことを続けており、企業の立地を促進した。
- また、文部科学省事業で琉球大学・那覇市で受託した APPIT(先進実践結合型 IT 産業人材養成事業)や沖縄県の ITOP(IT プロフェッショナル人材育成講座)を実施し技術者の育成を行ってきた。
- 現在は沖縄県の ITAP(IT アドバンスド・プロフェッショナル事業)で技術者の育成を行っており、体系的な研修のため、企業ニーズは一定程度満たしている。
- 那覇市の情報通信産業への支援としては、インキュベーション施設として IT 創造館があるが、誘致のための要素が強く、企業を育成するためのインキュベーション機能の改善が必要だと感じる。

＜創業支援・起業家育成について＞

- 起業家育成については、子ども達のキャリア教育の段階から起業と就職の 2 つの道があることをしっかり教える必要がある。
- その上で、起業支援が必要になってくる。起業については、従来から地域社会に根付

いているビジネスモデルを展開する起業と、これまで地域社会にないサービスを提供するようなイノベーションを起こす起業と分けて考える必要がある。

- これも子ども達のキャリア教育の中から体系的に整備していく必要がある。
- ６次産業化についても、特に商品開発においてはこれまでにないアイディアが必要でありイノベーション人材が求められる。那覇市内に１次産業、２次産業、３次産業の範囲を狭めるより、範囲を広げいずれかの産業が那覇市内に関わっている状況で支援を進めていく方が事業の可能性が広がる。
- また、座学と実践を合わせたインターンシップ型の研修については、特定の業界を絞り込み実施する方が効果的である。

＜福祉・介護サービス分野の人材確保の状況について＞

- ハローワークなどの求人を見ると、福祉、介護、保育分野について需要があり、社協としても「福祉人材研修センター」を立ち上げ人材の確保に勤めている。ここでは、職業紹介と研修を中心に事業を展開している。
- 保育士については、短大、専門学校で単位を履修することで国家資格を受けることができる。試験については、高卒などを条件に、実務を１年以上得て、国家試験を受けることができる。県内でも試験を年に２回開催できることになったが、潜在的にどの程度の受験者がいるのかわからない。一方で保育園経営の視点でいくと、無資格者を１年以上雇用することができるのか課題である。大卒については、教員免許を持っていれば、実務経験がなくても受験できる。
- 社会環境や就労者のニーズの変化から保育園においてのクラス設定など対応せざる得ない。受け入れる子どもの年齢によって保育士の人数が変わるため、安定して保育士を雇用していくためには、１法人では対応できない状況がある。複数園を所有する法人もしくは複数法人での雇用が求められている。
- 保育士は社会的需要に対して、資格者はいるが保育の現場で働いていないのが現状である。給与の問題もあるが、就業時間や残業などの雇用環境の問題が大きい。専門職でありながら事務的な業務が重くのしかかっており、残業などにつながっている。
- 医療・福祉分野についてはソーシャルワーカーを配置し、専門職がこれまで行ってきた地域とのつながりなどについては業務を行っている。
- 介護分野についても同様で、潜在的有資格者にアプローチし資格者へのキャリアパスを示している。
- 介護についても、保育よりは改善されているが同様に雇用環境の改善が課題である。
- 県社協では介護士と保育士の就学資金の貸付を行っている。資格取得後５年間、県内の現場で働くことで返済が免除になる。条件の良いところや実習先への就職がほとんどである。実習を受け入れることのできない小規模の施設については、人材確保が厳しい状況がある。
- 雇用環境の改善には経営者の意識改革が必要で同様に労働生産性を高めるための工夫も現場も求められる。

（3）本市における産業振興、雇用拡大施策の概要

本市においては、地域の企業や勤労者のニーズに対応するための、中小企業振興、特に観光関連産業や情報通信産業などへの支援や、若年者や母子への就労支援などに取り組んできた。生活困窮者などに対する就労支援なども継続的に実施している。さらに、就職支援については平成 16 年からは「なはし就職なんでも相談センター」を設立し、市民の就業への支援を後押ししてきた。本市のおける 2015 年度の産業振興や雇用拡大に向けた施策は以下のとおりである。

事　業　名	なはし就職なんでも相談センター運営事業
事業対象	求職者（本市内外在住、年齢を問わない）
事業目的	本件の厳しい雇用状況、失業率の改善を図り、求職者の就職活動の支援を行う目的で設置。
事業の内容及び効果	求職者に対し、就職活動の中での不安や悩みを専門の相談員が行う就職相談や求人情報の提供、ビジネスマナーや電話応対など就職に役立つ各種セミナーを実施。

事　業　名	障害者雇用安定化推進事業
事業対象	那覇市在住の障がい者をハローワークの3ヶ月のトライアル雇用を終了後、さらに3ヶ月継続して雇用した那覇市内及び近隣市町村（浦添市、西原町、南風原町、豊見城市）の雇用保険が適用されている事業者
事業目的	中小企業の障がい者雇用の拡大促進を図り、経済状況の変化に柔軟に対応しうる「質の高い中小企業」の育成を目指す。
事業の内容及び効果	ハローワーク（国）の3ヶ月のトライアル雇用終了後、さらに継続して3ヶ月障害者を雇用した事業主に対し、雇用者への総支給額に応じて、1ヶ月5万円を上限とし、3ヶ月間15万円を奨励金として支給する。

事　業　名	雇用施策実施事業メニュー計画策定事業
事業対象	那覇市内の求職者
事業目的	那覇市独自の企業立地及び雇用施策の基本指針を策定し、今後の中長期的な事業メニューを計画する。
事業の内容及び効果	本市の雇用施策の基本指針を策定し、就労における各種別に応じた事業支援メニューを計画し、中長期的に実施することで就職率の向上と離職率の低下を図る。

事　業　名	沖縄駐留軍離職者対策センター補助金
事業対象	本市における在沖米軍基地内の労働者及び離職者
事業目的	沖縄駐留軍離職者対策センター運営及び同センターの雇用対策事業を支援することにより、本市における駐留軍離職者等への支援を図る。
事業の内容及び効果	離対センターの行う下記の事業に対し、事業補助を実施する。 ①駐留軍離職者等の離職者対策に関する事業（駐留群離職者等対策事業） ②駐留軍離職者等のアスベスト健康被害救済等に関する事業（駐留軍離職者等アスベスト健康被害相談事業）

事　業　名	地域人づくり事業（那覇市 IT 産業定着支援事業）
事業対象	情報通信関連産業事業者
事業目的	地域の情報通信関連産業の管理職及び若手社員に対して、自社の中長期的な人材育成計画を作成する等の管理職講座（管理職対象）及び業務の流れを理解することや役割を認識させる目的のヒューマンスキル（意識改革）講座、またグループリーダーを意識した積極的姿勢の醸成を図るためのテクニカルスキル講座（若手社員対象）を実施し、新人から中堅へのステップアップ支援を図ることで情報通信産業の人材の定着率を向上させる。
事業の内容及び効果	事業内容：那覇市に立地する情報通信関連産業事業者 90 社を対象に ①管理職研修（中長期的な人材育成計画の作成セミナー・研修会） ②ヒューマンスキル研修（業務の流れや役割を認識させる） ③テクニカルスキル講座（グループリーダーを意識した積極的姿勢の醸成を図る） 効　　果：従業員の定着率アップ等処遇改善

事　業　名	ワッター野菜がジョートーサー事業
事業対象	地元野菜がジョートーサー事業はプロポーザルにて業務委託予定
事業目的	地元農家が作った沖縄の伝統野菜の PR 活動及び啓蒙活動を実施し、那覇市の農家が作くる野菜や加工品の認知度向上及び流通の促進を図る。
事業の内容及び効果	島ニンジン等の本市農家が市内外の圃場を活用し生産している農作物を使用した PR 事業を開催し、沖縄の伝統野菜等の地産地消の推進を図る。

事　業　名	那覇市青年就農給付金事業
事業対象	本市在住で他市町村の「人・農地プラン」に名前が載り、その地域の将来の農業の担い手として位置付けられた農業従事者で就農後5年以内の新規就農者。
事業目的	就農後 5 年以内の新規就農者に対して経営が安定する間（最大 5 年間）助成を行う。
事業の内容及び効果	本市在住者で他市町村で将来の農業の担い手として位置づけられた就農後 5 年以内の新規就農者に対し、1 人年間 1,500 千円（夫婦で認定された農家は年 2,250 千円）の給付金を、半年分 750 千円（夫婦の場合は 1,125 千円）を年間 2 回に分けて本人の請求に基づき交付することを基本とする。なお、給付金は全額國補助で県を通して本市に入る。新規就農者の就農初期の経営の安定化に寄与している。

事　業　名	那覇市農業振興事業
事業対象	那覇市在住農家
事業目的	本市在住農家が本市町村の農振地域の農地で経営している農業基盤が弱く、台風や長雨等の自然災害のリスクも高いため農家の経営基盤の強化及び振興・育成を図ることを目的に肥料、作物出荷箱、優良農機具等の購入経費の一部に対して補助を行う。
事業の内容及び効果	本市在住農家の農業経営の強化。肥料、作物出荷箱、優良農機具等への補助による収益率の向上及び出荷奨励。

事　業　名	デイゴヒメコバチ防除事業
事業対象	本市内にある胸高直径 70 ㎝未満のデイゴの樹。
事業目的	本市内の自然環境の保全、歴史、文化的な景観を形成しているデイゴの樹の保全を行う。
事業の内容及び効果	業務委託により本市内にある胸高直径 70 ㎝未満のデイゴの樹に薬剤を注入し立ち枯れを予防する。本市内の自然環境の保全、歴史、文化的な景観を形成しているデイゴの樹の保全を行う。 県補助金 90%。市負担 10%。

事　業　名	外国人研修生受入事業補助金
事業対象	那覇地区漁業協同組合及び沖縄県近海鮪漁業協同組合
事業目的	2 漁協のマグロ船乗組員確保のため。
事業の内容及び効果	外国人研修生受入事業はマグロ乗組員確保において重要であるため、平成 13 年度より本市が第一次受入期間となり、那覇地区漁業協同組合及び沖縄県近海鮪漁業協同組合へ研修の業務委託を行っていた。その後、平成 22 年 7 月の入管法改正により、第一次受入機関として漁業協同組合も可能となったため、移管し、平成 23 年度より 2 漁協の事務局漁協である那覇地区漁業協同組合へ研修支援のため補助金を交付している。マグロ船乗務員の確保に貢献している。

事　業　名	市魚マグロ等水産物流通支援事業
事業対象	本市に所在する漁業協同組合及び水産物の流通を行っている組合、飲食業組合。
事業目的	沖縄県は全国有数のマグロの産地であり、その中で本市約半数の漁獲量を誇っているが、知名度は高くない状況である。平成 22 年に市の魚「マグロ」を制定し周知活動を行っているが、さらに強く周知活動を行い、水産都市那覇のイメージアップに繋げ、水産業の発展に寄与する。
事業の内容及び効果	事業対象者の開催する事業（マグロ解体ショーなどのイベント）への補助金の交付。他課と連携する事業（高校生の食育教室等）に関する業務委託。市内飲食店を活用したマグロの PR 活動及び消費促進事業の業務委託。補助金及び業務委託の事業により、市の魚「マグロ」の知名度向上及び消費促進（消費促進キャンペーン）を図り水産業振興及び観光客の誘致、市内飲食店の活性化に繋げる。

事　業　名	漁船近代化機械設置推進事業
事業対象	那覇市に所在する漁業協同組合及び那覇市に在住する漁業協同組合の正組合員。
事業目的	漁船装置の近代化を推進することにより、操業の安全確保及び就労環境の改善、漁業生産の効率化を図る。旧事業名補助金（漁船化学装備補助金）。
事業の内容及び効果	漁船の化学装備設置費（GPS 装置、魚群探知機、無線電話等）、ディーゼル機関換装費、漁具購入費の経費に対し 30%以内で補助金（40 万円上限）を交付する。

事　業　名	漁港等整備事業
事業対象	漁業組合及び漁業従事者等
事業目的	船だまり等の整備計画を策定する。策定した整備計画を基に基本設計、実施設計、船だまり等整備を目的とする。
事業の内容及び効果	本市内部に検討委員会を設置し、船だまり等の整備計画を策定する。船だまり等の整備計画を策定することにより、建設に関する問題点、課題等が整理されより現実的な船だまり等の建設に着手できる。

事　業　名	漁業振興資金預託融資事業
事業対象	本市に所在する漁業協同組合及び市内在住漁協組合員。
事業目的	本市と沖縄県信用漁業協同組合が協調して各 700 万円合計 1,400 万円の資金を提供し、市内在住漁業従事者及び本市に所在する漁協に対し、出漁整備資金等を低利で 2 年間融資することにより、漁業生産の増大を促進し経営の安定を図る。
事業の内容及び効果	市内在住漁業従事者及び本市に所在する漁協に対し、2 年間出漁整備資金等を融資する。利率は沖縄県信用漁業協同組合連合会の会員短期貸付通常利率の1／2で 1.58%、貸付限度額は、漁協の場合は 1,000 万円、漁業従事者は 300 万。隔年予算化。

事　業　名	沖縄県中小企業団体中央会事業費助成
事業対象	沖縄県中小企業団体中央会
事業目的	協同組合等及び中小企業の健全な発達を図り、併せて中小企業の振興に大きく寄与している、沖縄県中小企業団体中央会の事業を支援するための補助金
事業の内容及び効果	市内中小企業協同組合等の組織化・経営指導・その他組合の健全な発展を図ることにより、市内中小企業の振興を図る沖縄県中小企業団体中央会の活動に対し補助金を交付する。 市内中小企業の組合等指導事業、中小企業組織化特別講演会の開催等の支援に役立っている。

事　業　名	那覇商工会議所事業費助成
事業対象	那覇商工会議所
事業目的	産業振興に大きく寄与している、那覇商工会議所の事業を支援するための補助金
事業の内容及び効果	市内商工業の調和のある発展と振興育成のため活動し、産業振興に寄与している那覇商工会議所の事業を支援するため補助金を交付する。 経済産業視察事業、賃金実態調査事業、経済講演会事業等の支援に役立っている。

事　業　名	小口資金融資事業
事業対象	那覇市内で事業を行っている小規模企業者
事業目的	那覇市内の小規模企業者に対して、必要な事業資金の融資を図る目的で設けられた融資制度。
事業の内容及び効果	那覇市が預託した原資を金融機関が小規模企業者に融資を実行し、沖縄県信用保証協会が保証人となって債務を保証する。 信用力、担保力が不足しがちな中小企業が、資金を融通しやすくなることにより、経済の振興に寄与することができる。

事　業　名	伝統工芸館運営事業等
事業対象	那覇市伝統工芸館指定管理者：那覇市伝統工芸事業協同組合連合会（指定管理機関：H27 年度～H29 年度）
事業目的	那覇市伝統工芸館は、体験工房・販売所・特別展示室を備えた本市工芸産業振興の拠点施設である。 当該施設を活用し、本市伝統工芸品の知名度向上、後継者育成、販売拡大等を行うことにより、工芸産業の振興に寄与する。
事業の内容及び効果	伝統工芸品の展示及び販売、伝統工芸の実演及び体験、伝統工芸の後継者育成及び研修、会議及び展示のための施設の提供。

事　業　名	那覇の物産展事業
事業対象	市内の中小企業者
事業目的	企業の生産意欲の向上と県産品に対する消費者の意識の啓発を目的に、本市の特産品を展示・販売することにより、需要の拡大と新規販路の開拓を促進する。また、市長賞（最優秀賞、優秀賞、奨励賞）を授与することにより、企業の新商品開発や販売意欲の向上、広報・宣伝機会の付与、企業 PR につなげ、消費者の購買意欲を高める。
事業の内容及び効果	・物産展を市内のデパートで開催し、市民、県民に本市の特産品を紹介する。 ・概ね 2 年以内に開発・販売された商品を対象に、優秀な商品に市長賞を授与する。

事　業　名	沖縄の産業まつり事業
事業対象	市内の中小企業者
事業目的	本市で毎年 10 月に開催される「沖縄の産業まつり」の「市町村コーナー」へ出展する市内の企業に対し、出展料の補助を行う。出展することにより、市民・県民・観光客に対して県産商品・企業の PR や販路拡大につなげ、生産意欲の向上を図る。
事業の内容及び効果	・沖縄の産業まつりの「市町村コーナー」に出展する市内企業に対して、出展料の半額を助成する。 ・沖縄の産業まつりに出展することで、多くの県民・観光客への市内企業・商品の PR につながる。

事　業　名	企業立地促進奨励助成事業
事業対象	市内に事務所等を新規設置し、一定数・一定期間以上那覇市民の雇用を行った企業
事業目的	本市の産業の振興と雇用の創出・拡大
事業の内容及び効果	【賃借型】 事務所を賃借し、新規立地を行う場合に支給され、事務所賃料の 20%（上限 30 万）×6ヵ月＋正規雇用一人あたり 20 万円（非正規雇用 5 万円） 【建設型】 事務所を建設または購入する場合に支給　申請年度を含め 3 年度に渡り交付する。1 年目は家屋固定資産税額（限度額 500 万円）、2 年目は初年度の 70%（または 60%）3 年目は初年度の 40%（または 30%）

事　業　名	那覇市 IT インキュベート施設運営事業
事業対象	情報通信関連企業及び市民
事業目的	①情報通信産業の支援 ②企業及び市民の情報通信技術に関する知識及び技術の向上 ③地域活性化
事業の内容及び効果	情報通信技術分野での新規創業活動の支援及び地域における情報通信技術の推進

事　業　名	那覇市ぶんかテンブス館管理運営事業
事業対象	那覇市ぶんかテンブス館を指定管理する指定管理者 【第 4 期目】平成 25 年 4 月～平成 28 年 3 月：協同組合沖縄産業計画
事業目的	沖縄の文化及び芸能の産業化並びに人材の育成を図り、もって市民文化の向上及び地域の活性化に資することを目的とする。指定管理者制度を導入することで、民間のノウハウを活用して多様化する住民ニーズに効果的・効率的に対応し、経費縮減に努めている。
事業の内容及び効果	内容：①常設公演、自主公演や体験講座等の実施　②多目的ホール、レッスンルーム、音楽スタジオ、会議室、パソコンルーム、メディアルームなどの貸し施設運営　③SOHO 室等の入居用施設の管理・運営　④指定管理者制度の導入 効果：①広く沖縄に根差した芸能・文化の発信　②中心市街地への集客効果による地域活性化　③芸能・文化に携わる人材や団体等の育成支援　④民間のノウハウ活用による効果的・効率的運営

事　業　名	那覇市中小企業振興審議会事業
事業対象	那覇市中小企業審議会委員 8 名
事業目的	本市の中小企業振興に関する必用な事項を審議するために、那覇市附属機関条例により設置した常設の審議会である。
事業の内容及び効果	内容：審議会の開催のための非常勤職員報酬（会長 1 名、委員 7 名）、時間外手当、委員への費用弁償、消耗品費、食糧費、使用料及び賃借料を執行する。 効果：学識経験者、中小企業事業者など様々な立場からの意見を施策に反映させることで、事業の PDCA サイクルを補完することが可能となる。

事　業　名	伝統工芸後継者育成事業
事業対象	琉球びんがた事業協同組合・那覇伝統織物事業協同組合・壺屋陶器事業協同組合・琉球漆器事業協同組合
事業目的	伝統的工芸品に認定された技術を後世に伝え、伝統工芸産業の振興を図り、地域経済の発展に資する事を目的とする。
事業の内容及び効果	伝統的工芸品の産地組合 4 組合の後継者育成事業に対し、345 千円づつ補助金を交付する。 後継者育成に役立てる。

事　業　名	中小企業事業者の県外・海外向け販路拡大支援事業
事業対象	那覇市中小企業振興基本条例で定める中小企業事業者　県外 10 社　海外 6 社
事業目的	那覇市内の中小企業事業者が、販路拡大にかかる費用の補助を通じ、県外・海外から得られる利益と雇用を増やすために実施する。
事業の内容及び効果	事業内容：自社で新規開発もしくは新たに代理店等として取り扱いを開始した商品・サービスを県外・海外に販路拡大するための経費（展示会等の出展費用・旅費等）の一部を助成する。 補助内容：半額助成（上限：県外 50 万円、海外 100 万円） 効　　果：①本市の中小企業の振興と雇用拡大 ②周辺市町村における、原材料となる農林水産分野や製造業の振興 ③本市に拠点を置く貨物等物流産業の振興

事　業　名	誘致活動サポート事業
事業対象	那覇市への立地可能性がある県外企業
事業目的	那覇市への企業誘致を推進するため、県外で活動が可能な民間企業へ業務委託し、那覇市の誘致活動をサポートする事業を展開するとともに、web 上で市内のオフィス物件の情報を積極的に発信する。
事業の内容及び効果	● 意向調査：沖縄県や那覇市の現況や特色を踏まえ、県外の 3,000 社以上に対し立地意向調査を実施するとともに、過去 3 年間の調査結果の分析。 ● 企業訪問：分析により選定された立地可能性の高い企業に対して、委託先が企業訪問を行う。 ● ビジネスマッチング交流会：取引先となりうる県内企業とのマッチング交流会 ● 優良オフィス広報：県内不動産業者と連携し、web 上で物件情報を公開する。

事　業　名	那覇市伝統工芸ブランド確立事業
事業対象	那覇市の伝統工芸品及び那覇市伝統工芸館
事業目的	那覇市の伝統工芸品を観光資源として活用するため、その品質・伝統・個性等を国内外にアピールして那覇発世界ブランドとして確立させ、世界水準のリゾート地の形成と経済の振興に資することを目的とする。
事業の内容及び効果	・那覇市の伝統工芸品の知名度向上を目的に、イベント開催及び宣伝広告。 ・伝統工芸館に来館を促すことにより、伝統工芸品の魅力を県内外に発信することができる。

事　業　名	市内企業経営基盤強化事業
事業対象	市内に本店・支店、営業所があり、経営力の強化や経営の中核を担う中堅人材の育成を考える中小企業 30 社程度（各社 1～2 名最大 60 名）
事業目的	市内中小企業の経営者層や事業経営の中核を担う中堅人材を対象に、海外への販路拡大など、事業経営力の強化に繋がる様々なノウハウを学ぶことのできる講座等を実施し、経営基盤の強化を図る。 本事業により企業力が向上することで、収益の増加や新規事業の創出を目指す。
事業の内容及び効果	○事業内容：沖縄と本土、海外（ASEAN 諸国や中国等）との製造コスト・リスク等比較と言った現状分析や、中小企業が開発した商品・サービスを海外へ販路拡大する際の手続きや注意点、支援制度等の紹介など、販路拡大にかかる知識・ノウハウ等を習得するための講座を実施する（3 回程度） ○効果：中小企業の経営基盤の強化や、海外への販路拡大をきっかけとする新規事業の創出

事　業　名	なは産業支援センター運営事業
事業対象	なは産業支援センター入居企業
事業目的	情報通信産業の振興及び発展に資する企業並びに国際物流関連産業、ものづくり産業、エネルギー産業または観光関連産業の集積及び市場開拓に資する企業を支援するとともに、市民協働団体との連携による地域活性化に資することを目的とする。
事業の内容及び効果	●入居施設及び設備の提供 ●入居企業における新規事業の開拓及び創業活動に関する支援 ●入居企業に関する産業の情報の収集及び提供並びに経営に関する相談 ●なは市民協働プラザ施設を利用する企業、団体等並びに IT 創造館との連携による地域活性化に資する事業

事　業　名	天然ガス資源有効利活用調査研究事業
事業対象	那覇市奥武山公園内はいさい鉱山（那覇 R-1）
事業目的	天然ガスは、二酸化炭素の排出が他の化石燃料に比べて少なく、地球環境問題の排出量規制への対応等、利活用の可能性は極めて高いものと考えらえる。前年度に沖縄県が那覇市奥武山公園内で試掘した調査報告をもとに経済性（コスト・採算性）、環境負荷等を調査し利活用について検討する。
事業の内容及び効果	クリーンエネルギーの推進を図るべく調査検討する。 奥武山公園内における天然ガス等を活用したスマートコミュニティについて検討する。

3　本市の雇用環境の課題の整理

本市における雇用環境の現状を分析し、産業雇用分野の那覇市における課題、強み、取り組むべき点は以下のとおりである

社会環境

国・県レベルにおいても産業・雇用施策が活発に展開されている

- 日本経済の再生にとって、**産業振興、地域振興が重要な課題**であることが明確に位置づけられている
- **「新産業創出の重要性」「新興国マーケットの重要性」「担い手の育成（専門人材の強化、女性のさらなる活躍、働き方の改革）」**が強調されている
- 沖縄地域の産業振興に関する方針においても、**観光リゾート産業のさらなる強化**だけでなく、**国際物流ハブ関連産業を中心としつつ、「知の基盤」、「地域資源」を生かした産業振興の重要性が強調**されている
- 県内に立地する情報通信産業関連企業の半数以上が那覇市に立地している。

現状や課題

- 就業者数でみると観光関連産業などに近い**「飲食サービス業、宿泊業」に従事している本市の労働者は減少傾向**
- **産業振興としては、国際物流関連産業についてはさらなる支援策が重要**

強み

- 本市においては那覇空港をはじめとした各種空港・港湾が存在している
- 国際物流関連産業、観光客の玄関口
- 情報通信関連産業についても企業が市内に集積しており、インキュベーション施設も有している。

⇒沖縄地域において観光関連産業、国際物流関連産業、情報通信関連産業をさらに発展させることができる可能性が最も高い

取組むべき点

戦略的産業として観光関連産業、国際物流関連産業、情報通信関連産業を位置付けて各種施策を展開

- **戦略的産業において人材育成など強化することで、労働生産性を向上させ、付加価値の高いサービス提供に努める。**
- **付加価値向上のため、各産業の連携による重層化が必要。**
- **インキュベーション施設の機能強化および支援機関等との連携の強化が重要。**

人口

本市における生産年齢人口は減少し、老年人口の増加が予想される

- 年齢別の人口割合は、沖縄県全体の人口構成割合の変動よりも早く、**本市においては 1980 年代からの年少人口の減少、2000 年以降の生産年齢人口の減少に伴って、老年人口の割合が増加**している。
- 今後の地域経済の発展のためには、**各層（女性、高齢者、若年者等）の社会参加の拡大が重要**である

現状や課題

- **女性の給与などは男性と比較しても低い**など、働きやすい職場環境になっていない
- **若年層の失業率、離職率も高い。若年無業者の割合も多い**
- **非正規職員が増加傾向**にあり、なおかつ**非正規職員の給与は正社員と比較して低く賃金差が大きい**
- **沖縄県平均と比較して生活保護世帯などが多く**、高年齢者で就業を希望する人も多いことから、これらの層を就業につなげるための支援が必要
- また、子どもの貧困率が全国平均よりも大幅に高いことが顕在化した

強み

- 県民意識調査によれば、**女性の社会進出に対して理解を示す割合は高い**
- 市としても独自の就職支援を行っているが、一方で県などの就職支援機関についても那覇市に集積している。

  ⇒支援組織などは存在していることから、効果的な運営と関係支援機関との連携を強化することで、多くの人々の社会参加につなげられる可能性を有している

取組むべき点

労働力人口・就業者数を増加させるための取組を推進

- **女性が働きやすい職場環境の整備に向けた各種支援が重要**
- **若年無業者の社会参加に向けたサポート、離職率の高い若年層の離職防止に向けた各種取り組みが必要**
- **若年者に対して、就業意識を涵養するキャリア教育も積極的に行なって行く必要**
- **就労困難者、ならびに高齢者も働けるような支援も重要**
- **就業に向けた各種支援だけでなく、支援者の「出口」（就職先）を開拓し、マッチングさせていくための取り組みが必要（就業相談、求人開拓、マッチングまでも統一的な支援が必要）**

サービス産業

第 3 次産業が多い

- 産業別の就業者数の割合は、**第 3 次産業が 87.9%と非常に多く、沖縄県全体と比較しても、第 3 次産業が多い就業構造**となっている
- 第 3 次産業のうち就業者数が増加している増加している産業は**「医療、福祉」、「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」**などとなっている
- **第 3 次産業のさらなる発展のためには労働生産性の向上が重要**である

現状や課題

- **第 3 次産業の従業者数は全体では減少**している
- 特に、**「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」が大きく減少**している
- 一方、老年人口の増加もあり、**「医療、福祉」の増加**が大きい
- **離職率も若年者を中心に全国、沖縄県と比較しても高い値**となっている
- 沖縄県の労働生産性は低い
- 職業訓練の状況も**事業所規模が小さくなれば計画的な OJT を行える割合は少なくなる**

取組むべき点

労働生産性の向上を目指した各種支援策が必要

- 特に、那覇市の主要なサービス産業である、卸売・小売業、観光関連産業や医療福祉関連は高いスキルを有する対人サービス産業。**お客様の満足を高めるためには、従業者一人一人の労働生産性を向上させることがが、地域経済の発展にとって重要**
- **労働生産性の向上のためには人材育成**と合わせて経営システムの高度化が重要である。しかし、**企業規模の小さい企業においては、計画的な人材育成を行うことが困難なため、企業内人材育成の支援が重要**
- 労働生産性の向上には、経営システムの高度化を意識した経営者の意識改革が必要である
- 企業経営の中核を担うミドル、管理職の確保および育成をすることで、企業内への波及効果が高まる。

関連施策

国や県においてはトータルの雇用環境の改善に向けた施策が実施されている

- 沖縄労働局においては、ハローワークのほかに、企業に対しての採用支援や定着支援のための各種助成金制度は数多く存在している
- 沖縄県においても、みんなでグッジョブ運動を展開する中で、失業者に対する対策のほかにも、企業に対する定着支援事業なども展開
- **本市においても各種産業振興策が実施されており、連携が必要**である

現状や課題

- **沖縄県内における経済環境は順調であり、また各種施策の効果もあり、失業率は減少し、有効求人倍率も増加傾向にある**
- 特に、**若年者の失業率の改善に向けた取り組みは全県を上げて集中的に実施されている**
- 一方、各種支援機関においても就業にまでつながらない高年齢者の存在が指摘されており、就労支援が課題となっている
- そのほか、若年無業者も本市には多く、支援が必要

取組むべき点

求職者と企業をマッチングさせるきめ細やかな就労支援が必要

- **就労支援においては、職業相談だけでなく、職業紹介も必要不可欠である。そのためには、那覇市としても基礎自治体として、地域の産業や雇用の実情を把握し、市内の企業者のニーズをくみ取りながら、新たな仕事を掘り起こし、求職者とマッチングさせていく必要がある**
- **雇用環境の改善と合わせて産業振興についても、国や県をはじめ関係支援機関との連携を強化するとともに、本市の施策展開にも関与してもらうことで、効果的な産業振興につながる。**
- **産業振興についても、那覇市に呼び込みたい産業については沖縄県の特例制度だけでなく、独自の制度などを構築することで、企業誘致につなげていく必要がある。**

なはし就職なんでも相談センターについて

平成 16 年に本市が開設した就職支援施設であり、利用対象は求職中の方であればどなたでも（年齢不問）利用可能なセンターとなっている。

具体的なサービスの内容は以下の通りである。

- 求人情報の提供
  インターネットでの求人情報検索、ハローワークからの”毎日のフレッシュ情報”の公開及び県内求人情報誌を設置。
- 職業適性診断（キャリアインサイト）の実施
  自分自身の適性についての理解や、将来の職業選択について考えるためのサポート業務。
- 就職関連書籍等の閲覧
  就職活動のヒントになる書籍の閲覧。
- 各種就職支援セミナー
  ひとりでも多くの求職者を就職に結びつけるための各種セミナーの開催。
- 社会福祉士による相談窓口
  平成 22 年 7 月 1 日からは、社会福祉士を配置し、生活支援業務等、よりきめ細やかな支援も実施。

■業務内容や利用状況（ヒアリングより）

- 同センターにおいては、職業あっせんはできない。求職者に対してはハローワークの検索システムなどで仕事を探して、ハローワークで紹介状をもらってきたら、その後は履歴書の添削や面接練習などを実施している。
- 利用者は少ない時で 1 日 7～8 人。一方、セミナー開催時になると 30 人くらいになる。平均年齢は 50 歳以上で比較的高年齢者が多い。
- 就職までの各種支援のほかに定着支援の相談なども受けている（特に若年層から）
- 相談者は特に市民に限定してはいない。相談に来た人はどなたでも対応している。特に DV などを受けていて、地元では働きたくないので、本市で探したいといったような人もいる

■他支援機関との関係

県内においては、沖縄労働局、沖縄県などにより各種、就職支援のための機関が数多く存在する。特に那覇市泉崎にある、グッジョブセンターおきなわは、就職・雇用等に関する求職者や事業主などの様々なニーズに対応するため、沖縄県や労働者団体、経営者団体など公労使が一体となって沖縄県の雇用情勢の改善に取り組むことを目的として設置された機関である。

職業紹介・相談サービスだけでなく、就職に困難を抱えている方や離職を余儀なくされた方、生活安定支援を希望する方などへのサービスを提供している。

また、沖縄県としても若年者の高失業率の改善に向けた取り組みは強力に進めており、キャリアセンターや、子ども・若者育成支援推進法に基づいて、ニート、ひきこもり、不

登校など、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者（おおむね 39 歳以下）を支援するために設置された sorae などの支援組織がある。

機能的な面からすると、グッジョブセンターおきなわにおいては、なはし就職なんでも相談センターの役割とほぼ同様な事業を展開しており、さらには職業紹介事業も展開している。つまり、グッジョブセンターおきなわにおいては、なはし就職なんでも相談センターよりも機能的には幅広い支援事業が実施されているといえる。

ただ、実際の利用者状況を考えると、グッジョブセンターおきなわの利用者は幅広いものの、キャリアセンターなどもあり、若年者の利用が比較的、多い、一方、なはし就職なんでも相談センターの利用状況は､若年者ではなく 40 代以上の利用が多くなっている点が特徴的である。おそらく、市役所庁舎内にあることから、市役所に所用があった方々が、市役所に立ち寄ったついでに利用するという傾向があると考えられる。しかし、高年齢者の就職支援などは、ハローワークにおける既存の求人では、企業のニーズと求職者のニーズが合わず、面接までも到達できないことも多く、同様な問題は、障がい者の就労などにおいても見られ、きめ細やかな支援が必要であることから、なはし就職なんでも相談センターの利用につながっていると考えられる（下の左図参照)。

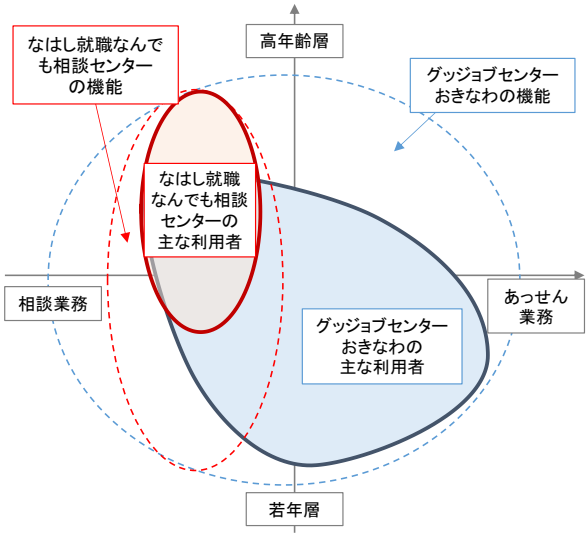
若年者支援については国や県で十分に各種サービスが提供されているが、中高年齢層の就労支援や、地域の仕事の掘り起しなどは十分には行われていないといえる。

現状のなはし就職なんでも相談センターは、職業相談などが主な支援内容となっているが今後は、他の支援機関との支援事業の重複はなるべく避けつつ、市内の求職者や企業へのきめ細かな支援ができるような体制の構築が可能かどうか検討していくことが、本市の雇用環境の改善に向けて必要な取り組みだと考えられる。

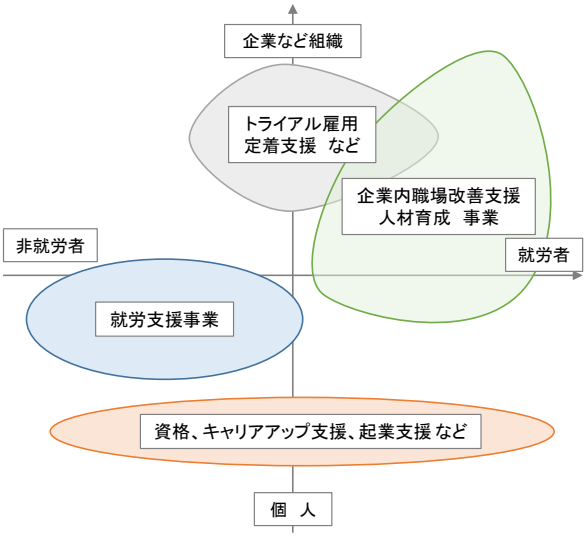
なお、県内全域に共通した問題である特に若年層の就職支援については、県や国においても積極的な支援活動が行われていることから、若年者就職支援については他関係機関との連携協力を行う体制で十分だと考えられる。

また、雇用関連の施策のターゲットと施策の対象で腑分けしてみると、簡単には、以下の右図のように整理することができる。グッジョブセンターおきなわやなはしなんでも就職相談センターは、就労支援事業や個人に対するキャリアアップ支援などが主な事業内容であることから、それ以外の企業に対する定着支援等については、他関係機関や別の施策との連携が必要である。

支援機関の機能と実際の利用者



施策の内容やその施策の対象者



■なはし就職なんでも相談センターと関係機関との関係について

- 機能的にはグッジョブセンターおきなわとの重複が多い
- 一方、利用者の実態の面からは、グッジョブセンターおきなわは比較的若年層の利用が多いものの、なはし就職なんでも相談センターは中高年齢層の利用が多い
- 国や県の就職支援機関が那覇市に集積している
- 国や県の就職支援機関と連携を強化し、相談者へ最適な支援機関への案内を行う窓口機能は維持すべき。
- また、新たな機能として起業・創業者向けの支援および情報提供を行うことで市内に新たな職場を生み出す機能を持たす。
- 就職支援機関の役割に留まらず、総合的・複合的な雇用施策の支援窓口としての機能を持たすべき。

第 3 章　那覇市企業立地雇用施策基本指針

那覇市企業立地雇用対策指針体系図

那覇市における雇用環境の課題

社会環境

国・県レベルにおいても産業・雇用施策が活発に展開されている

- 日本経済の再生にとって、産業振興、地域振興が重要な課題であることが明確に位置付けられている
- 「新産業創出の重要性」「新興国マーケットの重要性」「担い手の育成」が強調されている
- 沖縄地域の産業振興に関する方針においても、観光産業のさらなる強化だけでなく、国際物流ハブ関連産業を中心としつつ、「知の基盤」、「地域資源」を生かした産業振興の重要性が強調されている

＜現状や課題＞

- 就業者数でみると観光関連産業などに近い「飲食サービス業、宿泊業」に従事している那覇市の労働者は減少傾向
- 産業振興としては、国際物流関連産業についてはさらなる支援策が重要

＜強み＞

- 那覇市は各種空港・港湾が存在しており、沖縄地域における国際物流関連産業や観光客の玄関口となっている
- 情報通信産業についても企業が集積しており、独自のインキュベーション施設を有している

⇒那覇市においても観光関連産業、国際物流関連産業、情報通信関連産業をさらに発展させることができる可能性が最も高い

観光関連産業、国際物流関連産業、情報通信関連産業を戦略的産業として各種施策を展開

人口

那覇市における生産年齢人口は減少し、老年人口の増加が予想される

- 年齢別の人口割合は、那覇市においても年少人口、生産年齢人口は減少し、老年人口の割合が増加していくとみられている
- 今後の地域経済の発展のためには、各層（女性、高齢者、若年者等）の社会参加の拡大が重要である

＜現状や課題＞

- 女性の給与などは男性と比較しても低いなど、働きやすい職場環境になっていない。若年無業者の割合も多い
- 非正規職員が増加傾向にあり、なおかつ非正規職員の給与は正社員と比較して低く賃金差が大きい
- 沖縄県平均と比較して生活保護世帯などが多く、高年齢者で就業を希望する人も多いことから、これらの層を就業につなげるための支援が必要
- また、子どもの貧困率が全国平均よりも大幅に高いことが顕在化した

＜強み＞

- 市としても独自の就職支援を行っているが、口方で県などの就職支援機関も那覇市に集積している

⇒支援組織のより効果的な運営と関係支援機関との連携を強化することで、多くの人々の社会参加につなげられる可能性を有している

労働力人口・就業者数を増加させるための取組を推進

サービス産業

第3次産業が多い

- 産業別の就業者数の割合は、第3次産業が87.9%と非常に高い
- 第3次産業のうち就業者数が増加している増加している産業は「医療、福祉」、「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」などとなっている。さらなる発展のためには労働生産性の向上が重要

＜現状や課題＞

- 「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」の就業者数は大きく減少している
- 口方、老年人口の増加もあり、「医療、福祉」の増加が大きい
- 離職率も若年者を中心に全国、沖縄県と比較しても高い値となっている
- 沖縄県内の労働生産性は低く、職業訓練の状況も事業所規模が小さいと計画的なOJTを行える割合は少なくなる

労働生産性の向上を目指した各種支援策が必要

関連施策

国や県においてはトータルの雇用環境の改善に向けた施策が実施されている

- 沖縄労働局においては、ハローワークのほかに、企業に対しての採用支援や定着支援のための各種助成金制度は数多く存在
- 沖縄県においても、みんなでグッジョブ運動を展開する中で、失業者に対する対策のほかにも、企業に対する定着支援事業なども展開

＜現状や課題＞

- 沖縄県内における経済環境は順調であり、また各種施策の効果もあり、失業率は減少し、有効求人倍率も増加傾向にある
- 特に、若年者の失業率の改善に向けた取り組みは全県を上げて集中的に実施されている
- 口方、各種支援機関においても就業にまでつながらない高年齢者の存在が指摘されており、就労支援が課題となっている

求職者と企業をマッチングさせるきめ細かな就労支援が必要

将来像と基本戦略

目指すべき将来像

すべての市民が働きやすい社会の実現

＜数値目標＞

- 完全失業率の全国平均並み
- 非正規雇用の割合の減少

戦略①新たな成長産業を確立し域外からの収入の増加を目指す

～戦略的産業の振興など各種創業支援～

- 産業振興を通して経済の拡大に向けた各種取り組みが雇用環境改善にとって必要であり、域外からの収入を得る産業の構築が重要
- 地域資源を活用した新産業創出、アジアをターゲットとした成長産業の確立が必要
- 観光産業の振興につながる各種支援策を通して地域経済の活性化、域外収入の向口を目指す。さらに、国際物流関連産業や情報通信産業の振興を通して地域経済の活性化を目指す
- 付加価値を高めていくためには、各産業の連携による重層化が重要

戦略②自分たちの生活ニーズを自分たちで確保できる社会の実現を目指す

～サービス産業のクオリティ向上と働きやすい職場構築に向けた各種支援～

- サービス産業の付加価値を向口させるために、労働生産性を向口させることが不可欠である
- 待遇、キャリアアップの仕組みの構築など、職場環境改善も必要
- 変化の激しい社会環境に応じて、地域課題の解決に取り組むソーシャルビジネスなどの創出支援も地域の発展にとっては重要
- 医療・介護分野、保育といった地域密着産業はニーズがあるにも関わらず、資格を有していても働かない人も存在しており、その方々の就業につなげるための支援が重要
- 女性のさらなる社会参加のためにも、介護・福祉関連サービスの拡大させていたかなければならない

戦略③必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

～人材育成の強化と地域に根差した仕事の掘り起こしとマッチング～

- 小学校、中学校のキャリア教育の推進による就業意欲の向口
- 労働生産性や就業意識を向口させていくためには、研修が重要
- 労働生産性の向口には、従業員の質の改善と合わせて、経営者の意識改革、経営システムの高度化が同時に求められる
- 就業を希望している人びとを確実の就業につなげていくためには、就職相談だけでなく、職業紹介も一体で行わなければならない
- 基礎自治体として、地域の産業や雇用の実情を最も把握している立場だからこそ、きめ細やかな支援活動を担うことができる

那覇市企業立地雇用対策指針　各戦略ごとの施策

目指すべき将来像　*すべての市民が働きやすい社会の実現*

＜数値目標＞
完全失業率および非正規雇用者の割合の全国平均並みを目指す

【戦略1】新たな成長産業を確立し域外から収入の増加を目指す

～戦略的産業の振興など各種創業支援～

■戦略的産業の育成や企業誘致の推進
　すべての市民が働きやすい社会を目指すためには産業振興を通して経済の拡大に向けた各種取り組みを推進していくことが、雇用環境の改善につながる。
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 戦略的産業(観光、物流、IT)の企業誘致の推進
✓ 異業種連携の推進
✓ インキュベーション施設のソフト面の充実
＜関連既存施策＞
✓ 企業立地促進奨励助成事業
✓ 那覇市ITインキュベート施設運営事業
✓ 誘致活動サポート事業
✓ 雇用施策実施事業メニュー計画策定事業

■個別戦略的産業支援
　成長産業を確立するためには、戦略的産業を位置づけ、支援に取り組む必要がある。ここでは、観光関連産業、国際物流関連産業、情報通信産業を位置づける。
＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 専門的知識を持ったリタイヤ人材バンクおよびマッチング
✓ 生産性・付加価値向上支援
✓ IT創造館におけるインキュベーション機能の強化
✓ 6次産業化にかかる総合支援
＜関連既存施策＞
✓ 農林水産業振興関連事業
✓ 中小企業事業者の県外・海外向け販路拡大支援事業

■市内の地域資源を活用した産業振興支援
　地域資源は農産物などだけではない。地域の伝統芸能なども、地域のブランドとなりうる。域外からの観光客の呼び込みだけでなく、伝統的な商品の販路拡大などを支援することによって、収入の伸びも期待できる。
＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 那覇市における地域資源マップの作成
✓ 那覇市観光協会と連携しさらなる観光振興を図る
＜関連既存施策＞
✓ 伝統工芸館運営事業等
✓ 那覇市ぶんかテンブス館管理運営事業
✓ 伝統工芸後継者育成事業

【戦略2】自分たちのニーズを自分たちで確保できる社会の実現を目指す

～サービス産業のクオリティ向上と働きやすい職場環境構築に向けた各種支援～

■労働生産性の向上によるクオリティの強化
　市内の事業所のうち9割近くを第三次産業が占めている本市において、付加価値を向上させるためには、労働生産性を向上させることが不可欠である。また、労働生産性の向上は労働時間の縮減等につながり、ワーク・ライフ・バランスの実現といった、雇用の環境の改善にもつながる。
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 経営システムの高度化に向けた経営人材の育成
✓ ミドル、リーダー人材の雇用の確保・育成
✓ ワーク・ライフ・バランスなどといった労働環境構築支援

■職場環境改善支援
　働きやすさ、働き甲斐の改善を通して、離職を防ぎ、定着率を向上させ、失業者を増やさないと同時に、企業における生産性の向上につながるような取り組みを推進する
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ ワーク・ライフ・バランスなどといった労働環境構築支援【再】
✓ 企業内メンター制度の構築支援
✓ 就業後のキャリアパスの見える化支援

■新事業創造支援、ソーシャルビジネス創出支援
　変化の激しい社会環境に応じて、地域課題を解決し、地域産業の振興、雇用の確保につなげていくためにこれら新たなビジネスをスタートさせていく方々の支援策を講ずる。
＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 起業家育成・イノベーション人材育成
✓ 創業支援
＜関連既存施策＞
✓ 小口資金融資事業
✓ 那覇市中小企業振興審議会事業
✓ 市内企業経営基盤強化事業

■介護・福祉サービスの充実
　労働力の確保という観点からも、就業を希望する人々が働けるような環境整備は今後の域内の発展にとっても重要である。両立にむけた職場における両立支援のほかに、介護サービスや保育サービスの充実などにも取り組む必要がある
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 介護・福祉サービス業界における雇用確保支援
✓ 介護・福祉サービス業界における雇用環境の改善支援
✓ 介護・福祉サービスにかかる資格取得支援
✓ 事業所内保育所の設置支援

【戦略3】必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

～人材育成の強化と地域に根ざした仕事の掘り起こしとマッチング～

■企業内人材育成事業の充実
　サービス産業が大半を占める本市において、労働生産性の向上には企業内人材の成長が最も必要である。また、安定した雇用環境において人材育成を取り組むことによって企業内にノウハウ等の蓄積を図ることができ、長期的な視点で付加価値向上に取り組むことができる。
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 正規雇用化支援
✓ 代替要員確保支援
✓ ミドル、リーダー人材の雇用の確保・育成【再】
✓ 企業内メンター制度の構築支援【再】

■ミスマッチ解消に向けた就労支援、求人開拓などの推進
　既存支援機関において、就職が困難な層に対しての各種支援は強化が必要である。就職希望者にあった本市内における求人の掘り起こし、マッチング支援などを行っていく必要がある。
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 特定産業分野に特化した座学とインターンシップを組み合わせた就職斡旋支援
✓ 市内中小企業の雇用・求人・支援ニーズの把握のための調査
✓ 各種就労支援事業の実施
✓ なはし就職なんでも相談センターの他機関との連携強化
＜関連既存施策＞
✓ なはし就職なんでも相談センター運営事業

■専門的高度人材育成事業
　産業の高度化に伴い、各産業においてビジネスを拡大しようとする際には、従来以上の高度専門人材が必要となっている。高度産業人材の育成に向けた各種支援策を実施する。
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 各種産業における専門人材育成支援
＜関連既存施策＞
✓ 地域人づくり事業（那覇市IT産業定着支援事業）

■キャリア教育など学生への就業意識改善支援
　若年層におけるキャリア教育を通して就業意識を涵養させることも重要。特に小学生、中学生を対象としたキャリア教育を推進し、若年層の仕事に対する意識を向上させることを目指す
　＜新たに取り組むべき施策＞
✓ 小学校、中学校におけるキャリア教育体系化および推進
✓ 市内高校・大学等と小中学校とのキャリア教育の連携

第３章　那覇市企業立地雇用施策基本指針

本章においては、これまでの調査で明らかになった課題を解決し、本市における雇用環境の改善を目的とした各種施策を整理する。

１　将来像（理念・目標）

＜目指すべき将来像＞
すべての市民が働きやすい社会の実現

本市において最も需要な目標の一つとして、「市民が豊かに暮らしていける社会の実現」があげられると考えられるが、今回の指針にあたって、この目標を達成するために目指すべき将来は「すべての市民が働きやすい社会の実現」である。

働きやすい社会の実現を目指すというのは、新たな職場を作ることであり、働きたいと希望する市民が働きたくなるような職場環境の構築にむけた支援であり、さらには地域の発展にとって必要な人材の育成や支援をすることである。

具体的な数値目標としては、本市の完全失業率と非正規職員比率を全国平均並みにまで低下させることを掲げた取り組みを推進する。

完全失業率を全国平均並みを目標にするためには、2010 年から 2020 年までに 8,700 人の就業者数の増加を目指す（詳細の数値は補論を参照）。

2　実現に向けた３つの戦略

目指すべき将来像である､｢すべての市民が働きやすい社会｣の実現に向けて具体的には、企業立地など産業振興と雇用拡大に向けた施策を展開していく必要がある。実現に向けた戦略は以下のとおりである。

戦略①　新たな成長産業を確立し域外からの収入の増加を目指す
戦略②　自分たちの生活ニーズを自分たちで確保できる社会の実現を目指す
戦略③　必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

戦略①　新たな成長産業を確立し域外からの収入の増加を目指す

すべての市民が働きやすい社会を目指すためには、地域の活性化による地方経済の拡大が重要である。経済が拡大基調になければ、求人数の増加も見込めず、賃金などの就業者の待遇も改善しない。産業振興を通して経済の拡大に向けた各種取り組みを推進していくことが、雇用環境の改善にとって必要なのである。

地域の経済規模を拡大させるためには域外からの収入を得ることができる産業を構築し

なければならない。そのためには地域資源を活用した新たな産業の創出や、海外、県外をターゲットとした成長産業を確立していくことが必要不可欠である。既存の地域の企業への支援を通した産業振興だけでなく、域外からの収入を得ることができる産業分野の企業を誘致することで地域の経済規模を拡大させていくことができる。

本市の社会環境や国や県の施策の方向性などから考えると、観光産業は本市の今後の域外からの収入を確保するためには非常に重要な産業であるといえる。2019 年の那覇空港の第 2 滑走路の完成（予定）、アジア地域の経済成長に伴うアジア諸国民の海外への観光需要の高まりなどから、今後も沖縄への入域観光客数は増加傾向が続くと考えられる。その中において、那覇空港、さらにはクルーズ船の寄港地である那覇港を有する本市は沖縄観光の玄関口である。

また、首里城公園、国際通りなどの中心市街地など観光スポットも有する本市は、今後も観光客の多くが通過、ならびに滞在する。したがって、観光産業の振興につながる各種支援策を通して地域経済の活性化、域外収入の向上を目指していく必要がある。

さらに、沖縄県が今後のリーディング作業の一つとして位置付けているのが国際物流関連産業である。沖縄総合事務局においても今後の成長産業としてアジア市場を取り込んだ産業振興の重要性を強調している。同産業の振興についても、物流の拠点である那覇空港や港湾を有する本市は大きな可能性を秘めている。

特に地域資源を活用した商品開発などを行い、物流ハブ機能を活用して県外、国外へ販売することができれば、域外からの収入を稼ぐことができる。そのためには、特に可能性のある食品製造分野などの企業の誘致もしくは既存企業と連携し、地域資源を掘り起こし魅力ある商品を開発していくことが重要である。農業振興、漁業振興とも連携することでさらなる地域資源の発掘や商品開発につなげていくことができる。

また、情報通信産業についても、本市に半数以上の企業が集積しており、IT 創造館などインキュベーション施設のの活用､機能強化を通して､積極的な誘致を図っていくことで、域外からの収入を得て、地域経済の活性化につなげていくことができる。

戦略②　自分たちの生活ニーズを自分たちで確保できる社会の実現を目指す

今後域内における生活関連サービスの充実は住みよいまちづくりをしていく上で必要不可欠である。サービス産業のクオリティ向上と働きやすい職場環境の改善は特に重要である。

市内の事業所のほとんどが第三次産業で占める本市にとって、付加価値を向上させていくためには労働生産性の向上が重要である。労働生産性の向上には、従業者の能力や質の向上と合わせて、経営システムの高度化に向けた取り組みも必要である。

また、変化の激しい社会環境の中で、新たなニーズに着目し、課題を解決する能力のある人材も地域で育てていく必要がある。課題発見、課題解決能力を備えることで、新事業を創出し新たな職場を生み出すことにつながる。

一方で、高齢化の進展により医療・介護サービスなどの分野は需要が高まってくることが明らかである。今後の労働人口の減少を考えると女性や高年齢者などの社会進出も必要不可欠である。そのため、女性らの社会進出を後押しするための保育関係の環境整備、支

援も重要である。

ただ、医療・介護分野、保育といった地域密着の産業はニーズがあるにもかかわらず、労働条件などの問題もあり、資格を有しているのにもかかわらず、その職に就かないものも多い現状も存在する。今後増大するサービスを提供するためにも資格を持っているもののその職に就業していない方々の就業につなげるため方策なども国や沖縄県と連携して検討していく必要がある。

また、働きたいものが働きやすい社会となるためには、待遇、キャリアアップの仕組みの構築などを含めた、職場環境の改善といった「魅力ある職場づくり」も重要である。

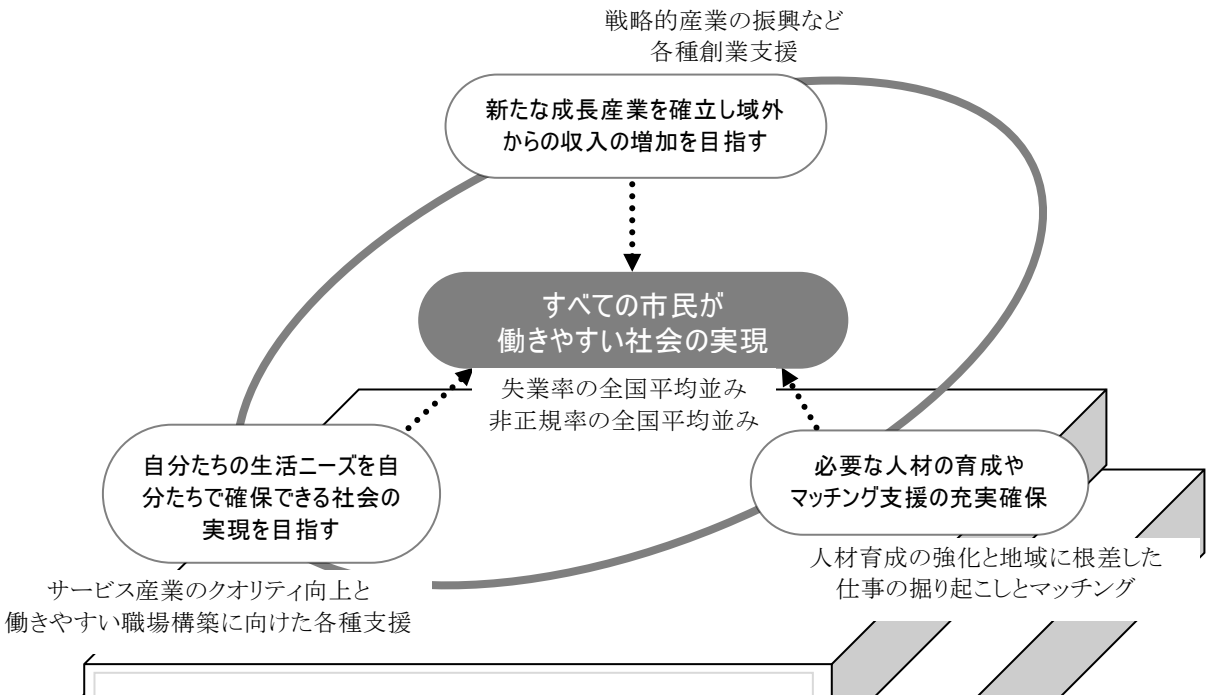
戦略③　必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

産業振興や雇用の開拓と車の両輪になるのは、働く人材の育成である。中長期的取り組みとしては、小学校、中学校時におけるキャリア教育を高校、大学のキャリア教育プログラムと連携しながらも、本市独自でも社会への接点を増やしていくことで、就業意識の向上につながる。

キャリア教育といった長期的な育成戦略だけでなく、社会人教育も不可欠である。生産性の向上や就業意識を向上させていくためには、研修が重要であるが、中小企業が多い県内、市内においては、社内で十分な研修体制が組めないといった課題がある。したがって、人材の確保と合わせて、人材育成を体系的に行う研修等の提供、企業内の雇用制度構築に向けた支援を行うことで、域内企業における生産性の向上や、モチベーションアップなどにつなげていく必要がある。

一方、就業を希望している方々を確実に就業につなげていくためには、就職相談だけでなく、職業紹介も一体で行わなければならない。職業紹介や若年者就業支援は沖縄県や沖縄労働局で積極的に推進されているが、他機関において対応することが困難な若年者、高年齢者などの求人ニーズに対応した、きめ細やかな仕事の開発や、仕事の発掘を通したマッチング支援の充実が必要である。基礎自治体として、地域の産業や雇用の実情を把握し、市内の企業者ニーズを汲み取りながら支援活動を担うことができると考えられる。

指針案の方向性のイメージ



既存事業と戦略との対比

本指針における目標と戦略を示したが、本市においても従来から産業振興、雇用拡大に関する事業は多く取り組まれている。これらの事業と、今回の戦略との関係を示すと以下のようになる。実際は単純に割り切れるわけではないが、主に関連する戦略にグループ分けしている。

【戦略 1】

新たな成長産業を確立し域外からの収入の増加を目指す

- 伝統工芸館運営事業等
- 那覇の物産展事業
- 沖縄の産業まつり事業
- 企業立地促進奨励助成事業
- 那覇市 IT インキュベート施設運営事業
- 誘致活動サポート事業
- なは産業支援センター運営事業
- 那覇市ぶんかテンブス館管理運営事業
- 伝統工芸後継者育成事業
- 那覇市伝統工芸ブランド確立事業
- 雇用施策実施事業メニュー計画策定事業
- 中小企業事業者の県外・海外向け販路拡大支援事業

【戦略 2】

自分たちの生活ニーズを自分たちで確保できる社会の実現を目指す

- 小口資金融資事業
- 市内企業経営基盤強化事業
- 那覇市中小企業振興審議会事業
- 天然ガス資源有効利活用調査研究事業
- ワッター野菜がジョートーサー事業ほか農林水産業事業

【戦略 3】

必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

- なはし就職なんでも相談センター運営事業
- 障害者雇用安定化推進事業
- 那覇商工会議所事業費助成
- 沖縄県中小企業団体中央会事業費助成
- 沖縄駐留軍離職者対策センター補助金
- 地域人づくり事業（那覇市 IT 産業定着支援事業）

戦略１　新たな成長産業を確立し域外からの収入の増加を目指す

■戦略的産業の育成や企業誘致の推進

すべての市民が働きやすい社会を目指すためには、地域の活性化による地方経済の拡大が重要である。産業振興を通して経済の拡大に向けた各種取り組みを推進していくことが、雇用環境の改善につながる。

具体的には観光関連産業、国際物流関連産業、情報通信関連産業などへの参入の支援などを通して、これら産業の振興を図り、新たな雇用の創出を図る。

＜新たに取り組むべき施策＞

- **戦略的産業（観光、物流、IT）の企業誘致の推進**

  域外から収入を獲得するための産業の振興を図る。特に域内産業とリンクしつつ域外から収入の獲得を目指すような観光、食品製造業など物流ハブ機能を活用できる輸出産業、IT 産業などの誘致を積極的に推進する

- **異業種連携の推進**

  提供するサービスの付加価値を高めていくためには、労働生産性を向上させていくことは欠かせない。また、より付加価値を向上させていくためには産業としての高度化も必要である。そのためには、各産業の連携が必要である。

- **インキュベーション施設のソフト面の充実**

  本市は事業所数、従業者数ともに近隣市町村と比較して企業が集積している。一方、産業構造は約９割が第三次産業でしめている。また、戦略的産業分野として、観光関連産業、物流関連産業、IT 産業を位置づけている。

  そのような中、本市は県経済を牽引していく役割があり、企業が成長していく為の支援についても、県等の関係機関を補完する企業支援施策が求められる。

【戦略的目標】

関連産業の就業者数の増加を目指す

宿泊業、飲食サービス業の従業者数

10,744 人（2010 年）　⇒　12,000 人（2020 年）

情報通信産業の従業者数

4,089 人（2010 年）　⇒　4,500 人（2020 年）

運輸業、郵便業の従業者数

7,347 人（2010 年）　⇒　8,000 人（2020 年）

＜関連既存施策＞

- **企業立地促進奨励助成事業**
- **那覇市 IT インキュベート施設運営事業**
- **誘致活動サポート事業**

■個別戦略的産業支援

成長産業を確立するためには、戦略的産業を位置づけ、支援に取り組む必要がある。ここでは、観光関連産業、国際物流関連産業、情報通信産業を位置づける。

戦略的産業は地域の産業の下支えになるだけでなく、域外からの収入も得ることができる。専門的知識を持った優秀な人材を活用するとともに、重点的に労働生産性・付加価値向上に取り組む。

また、6次産業化などについては、地域資源の活用、異業種の連携を通して新たな商品開発を行うことによって増加している観光客のニーズに対応していくことができる。

＜新たに取り組むべき施策＞

- **専門的知識を持ったリタイヤ人材バンクおよびマッチング**

  特に観光業界はインバウンドなどで好調ではあるが、人材確保に課題がある。低価格競争するのではなく、提供するサービスの質を上げ、単価を上げることが重要である。そのため、豊富な経験を有するリタイヤした人材を活用する仕掛けが必要である。例えば、ふるさと Search（ふるさとサーチ）へのポータルサイト開設することで、専門的知識を持ったリタイヤ人材への求人・求職情報登録（求人開拓）を行うことが出来る。

  合わせて、人材高度化計画を策定し専門的知識を持ったリタイヤ人材を雇用した事業者に一定額を助成することで、地域内での人材、ノウハウの循環がより加速する。また、高度な専門的知識を持ったリタイヤ人材については、県外などから確保することも選択肢の一つである。移住のための環境整備を行うことで、専門人材が集積する環境が整う。

- **労働生産性・付加価値向上支援**

  本市の産業構造は約９割が第三次産業でしめている。また、戦略的産業分野として、観光関連産業、物流関連産業、IT 産業を位置づけている。そのため、本市における付加価値額を高めていくためには、第三次産業の生産性向上がもとめられる。

  提供するサービス等の提供現場において生産性・付加価値を改善し高めるため、客観的視点での改善が必要である。専門家を企業へ派遣し、生産性向上のための課題を明確にし、改善計画を作成し、改善活動に取り組む。成果をモデル事業と位置付け、広く市内企業に周知することで波及効果を生み出す。

- **６次産業化にかかる総合支援**

  観光関連産業が好調な昨今、本市においては沖縄本島への窓口になっており、観光交流都市を目指しています。

  一方で市内の事業者の約９割が第三次産業を占めており、市全体として付加価値向上を目指した労働生産性の向上に向けた支援が求められています。

  サービス産業の付加価値向上については、食品製造業などとの連携による６次産業化が効果的であるため、市内の地域資源を把握し、市内企業のニーズから企業間マッチング、県内支援機関の支援施策の情報提供を行う。

【戦略的目標】
○人材高度化計画を策定し専門的知識を持ったリタイヤ人材を雇用した事業者の数
○対象企業の付加価値額および従業者一人当たりの付加価値額
○本市の付加価値額および従業者一人当たりの付加価値額

＜関連既存施策＞
- **農林水産業振興関連事業**
- **中小企業事業者の県外・海外向け販路拡大支援事業**

■市内の地域資源を活用した産業振興支援

地域資源は農水産品などだけではない。地域の伝統芸能なども、地域のブランドとなりうる。域外からの観光客の呼び込みだけでなく、伝統的な商品の販路拡大などを支援することによって、収入の伸びも期待できる。

伝統文化の保存だけでなく、産業振興にも寄与するような取り組みを推進する

＜新たに取り組むべき施策＞

- **那覇市における地域資源マップの作成**

  那覇市における地域資源の掘り起こしを目的として、地域資源マップを作成する。地域資源は食べ物や商品だけでなく、伝統芸能など無形のものも対象とした調査を実施する。調査を実施し、これら地域資源の活用可能性についても整理分析を行い、産業振興に寄与する可能性がある資源について、産業振興の視点から支援していく

- **那覇市観光協会との連携しさらなる観光振興を図る**

  観光客の７割強が那覇市を訪れており、近年では海外空路の開拓やクルーズ船の寄港増により海外からのお客様が増加しています。そのような中、市内の観光関連企業においても人材の確保、人材の高度化について課題となっている。那覇市観光協会を市内観光関連産業のプラットフォームと位置づけ、機能を強化する。

  那覇市観光協会では、「まちまーい」等のメニューの提供を行っているが、加えて市内の観光関連産業の状況について統計的なデータを収集、整理するとともに、市内観光関連企業の雇用・人材育成等のニーズを把握する。市内観光関連企業のニーズの元、各種支援事業の展開および沖縄観光コンベンションビューロー等との連携による支援事業を実施する。

【戦略的目標】

○地域資源マップの作成し、地域資源の把握を実施

○関連産業の就業者数の増加を目指す

宿泊業、飲食サービス業

10,744 人（2010 年）　　⇒　　12,000 人（2020 年）

＜関連既存施策＞

- **伝統工芸館運営事業等**
- **那覇市ぶんかテンブス館管理運営事業**
- **伝統工芸後継者育成事業**

戦略２　自分たちの生活ニーズを自分たちで確保できる社会の実現を目指す

■労働生産性の向上によるクオリティの強化

市内の事業所のうち９割近くを第三次産業が占めている本市において、付加価値を向上させるためには、労働生産性を向上させることが不可欠である。また、労働生産性の向上は労働時間の縮減等につながり、ワーク・ライフ・バランスの実現といった、雇用の環境の改善にもつながる。

特に本市では就業者数の多いサービス産業を中心として、労働生産性向上に向けた各種取り組みを推進し、域内生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進める。

＜盛り込むべき施策＞

- **経営システムの高度化に向けた経営人材の育成**

  サービス産業のクオリティ向上と働きやすい職場環境を改善していく為には、企業において経営者の経営判断による方針展開が必要である。経営判断による方針展開には、企業の成長戦略を持って社会環境の変化への対応、社内の人材マネジメント能力を伴った経営者が求められる。

  経営者の資質向上に向けては、より実践に近い形での支援が必要である。また、そのため、経営システムの高度化を念頭に置いた、事業計画等の作成・見直し、経営実践を通した支援が重要である。中期的な取り組みを通して、経営マインドの涵養に努める。

- **ミドル、リーダー人材の雇用の確保・育成**

  企業が成長するためには、経営者と社員の間に立ち企業をリードしていく中間管理職が重要なポジションである。中間管理職は個別企業の専門性と合わせ、マネジメント能力、人材育成能力など多岐にわたり能力が求められ、育成するには時間がかかる。また、一般的に３０代後半から５０歳前後までの層が対象となるため、給与面などにこだわることから能力のあるミドル層を新規に確保するためには企業にとっては負担が大きい。

  市内企業の中間管理職として採用する際に一定期間の助成金を支給することで、労働生産性の向上を促す。また、定期的に中堅リーダー人材育成研修を開催し、フォローアップに努める。

- **ワーク・ライフ・バランスなどといった労働環境構築支援**

  キャリアアップの仕組みの明確化や、賃金表の作成は、社員のモチベーションアップにつながるが、中小企業においては十分に作成されているわけではない。また、本市のように中小企業、サービス業が多い地域では非正規社員なども多くなっている。労働契約法の改正により有期労働契約の新しいルールが存在いていることから、これらの点についても適切な対応が必要である。

  したがって、定着率向上に向けた支援や正規や非正規社員のあり方などといった人事マネジメントの部分を支援するコンサルタントの派遣といった支援策を検討する。

【戦略的目標】
○対象企業の付加価値額および従業者一人当たりの付加価値額
○本市の付加価値額および従業者一人当たりの付加価値額
○沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度の認証市内企業数
24 社（2015 年 2 月）　⇒　40 社（2017 年度末）
○従業者 1 人当たりの付加価値額を産業ごとにそれぞれ 5%増を目指す

＜関連既存施策＞
特になし

■職場環境改善支援

職員の定着などを考える際に重要なのは職場環境である。沖縄県が 2011 年度に実施した「雇用環境実態調査」によれば、社員が長くとどまる傾向がある会社の特徴は、社員に対して成長予感を与えることができるかどうかであった。つまり、キャリアアップを明確化しているか、コミュニケーションをとり社員に対して次のステップを提供しているかといった点が重要なのである。もちろん、賃金などの要因も重要である。働きやすさ、働きがいの改善を通して、離職を防ぎ、定着率を向上させ、失業者を増やさないと同時に、企業における生産性の向上につながるような取り組みを推進する。

＜盛り込むべき施策＞

- **ワーク・ライフ・バランスなどといった労働環境構築支援　【再掲】**

  キャリアアップの仕組みの明確化や、賃金表の作成は、社員のモチベーションアップにつながるが、中小企業においては十分に作成されているわけではない。また、本市のように中小企業、サービス業が多い地域では非正規社員なども多くなっている。労働契約法の改正により有期労働契約の新しいルールが存在いていることから、これらの点についても適切な対応が必要である。

  したがって、定着率向上に向けた支援や正規や非正規社員のあり方などといった人事マネジメントの部分を支援するコンサルタントの派遣といった支援策を検討する。

- **企業内メンター制度の構築支援**

  県内の若年労働者は全国と比較して入職後 3 年以内の離職率が高く、定着率に課題がある。県内事業者は、小規模事業者の比率が高く、人材育成は OJT 中心とならざるを得ない。若年労働者定着させるために、メンター制度導入が有効とされるが、小規模事業者はメンター制度などを導入しても、難しい面がある。

  人材高度化計画を策定しメンター制度を導入した若年労働者を新規雇用した事業者に一定額を助成するなど、計画策定を推進する。また、メンターの負担を軽減し制度を有効に機能させるための社内風土改革、人材育成計画作成のために外部の専

門家を活用出来る仕組み構築し支援する。成功事例集を作成し、小規模事業者におけるメンター制度導入を促す。

● キャリアパスの見える化支援

沖縄県は他の都道府県と比べ若者の失業率、離職率が高い。雇用のミスマッチ等の課題が取りざたされているが、就職前、就職後に企業においての個別のキャリアパスを描くことができないことも一つの要因である。そのため、企業の採用活動においても企業の成長戦略と個人のキャリアパスを重ね提示することが重要であるため、学生や従業員に対してキャリアパスを示すことが必要である。

企業の経営計画、経営戦略に合わせて各層に対して企業内のキャリアパスの構築を支援する必要があり、構築に当たっては、外部専門家を派遣する。

【戦略的目標】
○沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度の認証市内企業数
24 社（2015 年 2 月）　⇒　40 社（2017 年度末）
○離職率の改善
7.4%（2012 年）　⇒　6.7%（2017 年）
※2012 年調査時の沖縄県の平均並みへ低下させることを目指す

＜関連既存施策＞
特になし

■新事業創造支援、ソーシャルビジネス創出支援

地域における産業振興を図る際には、企業誘致などの方策だけでなく、起業支援も重要である。また、地域が抱える課題を、住民、ＮＰＯ、企業など、様々な主体が協力しながらビジネスの手法を活用して取り組む手法としてソーシャルビジネス(ＳＢ)が存在する。

変化の激しい社会環境に応じて、地域課題解決し、地域産業の振興、雇用の確保につなげていくためにこれら新たなビジネスをスタートさせていく方々の支援策を講ずる。

＜盛り込むべき施策＞

● 起業家・イノベーション人材育成

本市の従業者一人当たりの付加価値額を向上させるためには、既存企業の改善活動による成長が求められる。一方、多様化する社会の中で、付加価値の高い新たな事業・サービスを生み出し、競争力を高める必要もある。

その為には、これまでにないサービスの提供、事業化に向けた人材を育成し、創業もしくは事業化の支援が求められる。

課題発見、課題解決能力を高めることを目的としたグループワークを主とした長

期にわたる研修を実施し、課題を解決するソリューションを提案、新規事業計画の作成に取り組む。また、イノベーションマインドを持った人材ネットワークを構築する。

- **創業支援**

本市では産業競争力強化法に基づき作成した創業支援事業計画の認定を受け、創業支援を実施している。産業のクオリティの向上および働きやすい職場環境の構築が目指している中、新たに働く場所を生み出すことも求められている。創業支援の総合支援窓口を開設し、創業支援計画に基づいて支援実施する。那覇商工会議所などの認定連携創業支援事業者と連携し、ビジネスモデルの構築、事業計画の作成の支援を行うことで、より効果できな支援をとなる。その他、県内支援機関とも連携し、創業者に対して様々な有益な情報提供を行う。

【戦略的目標】
○創業支援者数および創業者数
○創業に伴う雇用の発生状況

＜関連既存施策＞
特になし

■介護・福祉サービスの充実

「すべての人が働きやすい社会の実現」させるためには就業を希望しているものの、何らかの事情で就業できない人々にも就業するチャンスを与えることができる社会でなければならない。しかし、介護や育児と仕事との両立が困難という理由によって就業することができないものも存在する。

多くの人々の自己実現のためにも、希望するすべての人が働ける社会の実現は重要である。また、労働力の確保という観点からも、就業を希望する人々が働けるような環境整備は今後の域内の発展にとっても重要である。両立に向けた職場における両立支援の他に、介護サービスや保育サービスの充実などにも取り組む必要がある。

＜検討すべき施策＞

- **介護・福祉サービス業界における雇用確保支援**

求人倍率等の雇用環境については引き続き改善傾向にあるものの、雇用確保の視点で見ると、各産業ともに人材確保に苦慮している状況がある。介護・福祉サービス業界については、生活に密着した必要不可欠のサービスであるため、公的支援を通して人材を確保する必要がある。

- **介護・福祉サービス業界における雇用環境の改善支援**

  労働生産性の向上には、従業者のスキル、経営システム、雇用環境等のの改善・高度化がもとめられる。特に介護・福祉サービス分野については、直接人にサービスを提供するためその属人的なノウハウの蓄積が重要である。そのため、長期的に仕事を継続していくために、雇用環境の改善活動に対する支援が必要である。

- **介護・サービスにかかる資格取得支援**

  介護・サービス分野については、法整備に伴って資格制度についても整備されている。個々人のキャリアパスやスキルの向上に伴って資格を取得していくことが継続的な雇用、雇用環境の改善につながる。資格取得に向けては、各法人等での支援もあるが、小規模法人ついては、経営的に厳しい状況がある。

- **事業所内保育所の設置支援**

  女性の社会進出や働きやすい雇用環境を構築するためには待機児童の解消は不可欠である。企業に取っても女性の優秀な人材としての登用や能力の活用について積極的に取組んでいる状況である。能力を発揮するためには安心して仕事に集中できる環境を構築する必要があり、企業として直接保育所の設置を行う場合、雇用環境の改善、待機児童の解消と合わせて推進していく必要がある。

【戦略的目標】
○沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認証制度の認証市内企業数
24 社（2015 年 2 月）　⇒　40 社（2017 年度末）
○離職率の改善
7.4%（2012 年）　⇒　6.7%（2017 年）
※2012 年調査時の沖縄県の平均並みへ低下させることを目指す
○待機児童の解消
○関連産業の就業者数の増加を目指す
医療、福祉
13,969 人（2010 年）　⇒　15,500 人（2020 年）

＜関連既存施策＞
特になし

戦略３　必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

■企業内人材育成事業の充実

サービス産業が大半を占める本市において、労働生産性の向上には企業内人材の成長が最も必要である。また、安定した雇用環境に置いて人材育成を取り組むことによって企業内にノウハウ等の蓄積を図ることができ、長期的な視点で付加価値向上に取り組むことができる。

＜盛り込むべき施策＞

- **正規雇用化支援**

  市内には、非正規雇用を望まないものの、非正規で働いている従業員が多数いる。市内事業者は、第三次産業の比率が高く生産性・付加価値の向上が求められている。

  一方、雇用の正規化を進めるには、技能の形成・向上、多能工化、生産性向上に貢献できる資質向上等の人材高度化の計画的な取組が必要である。人材高度化計画を策定、それに伴う外部専門家の活用を助成することで、正規雇用化を推進していくことができる。成功事例については、事例をモデル化することで、波及効果が期待でき地域全体での正規雇用化による生産性向上を促すことができる。

- **代替要因確保支援**

  本市は約９割を第三次産業が占めている。また、主力の観光関連産業については、季節変動が大きいため繁忙期に合わせた雇用の確保が難しい状況がある。

  このような状況の中、これまで十分ノウハウが備わっているわけではない海外等のお客様のニーズ、サービスの質の向上を目的に外部研修や海外での長期にわたる研修に従業員を派遣する企業ニーズはあるものの、最小人数で運営しているため派遣に伴う人材の余力がない企業が多い。

  リタイヤ人材等を活用し、代替要員の補填の斡旋を行うことで、これまでの提供するサービスの高度化とともに付加価値の向上に寄与する。

- **ミドル、リーダー人材の雇用の確保・育成【再掲】**

  企業が成長するためには、経営者と社員の間に立ち企業をリードしていく中間管理職が重要なポジションである。中間管理職は個別企業の専門性と合わせ、マネジメント能力、人材育成能力など多岐にわたり能力が求められ、育成するには時間がかかる。また、一般的に３０代後半から５０歳前後までの層が対象となるため、給与面などにこだわることから能力のあるミドル層を新規に確保するためには企業にとっては負担が大きい。

  市内企業の中間管理職として採用する際に一定期間の助成金を支給することで、労働生産性の向上を促す。また、定期的に中堅リーダー人材育成研修を開催し、フォローアップに努める。

- **企業内メンター制度の構築支援【再掲】**

  県内の若年労働者は全国と比較して入職後３年以内の離職率が高く、定着率に課

題がある。県内事業者は、小規模事業者の比率が高く、人材育成は OJT 中心とならざるを得ない。若年労働者定着させるために、メンター制度導入が有効とされるが、小規模事業者はメンター制度などを導入しても、難しい面がある。

人材高度化計画を策定しメンター制度を導入した若年労働者を新規雇用した事業者に一定額を助成するなど、計画策定を推進する。また、メンターの負担を軽減し制度を有効に機能させるための社内風土改革、人材育成計画作成のために外部の専門家を活用出来る仕組み構築し支援する。成功事例集を作成し、小規模事業者におけるメンター制度導入を促す。

【戦略的目標】
○対象企業の付加価値額および従業者一人当たりの付加価値額
○特に若年者離職率の改善
15 歳～24 歳　16.8%（2012 年）　⇒　12.6%（2017 年）
25 歳～34 歳　8.6%（2012 年）　⇒　7.1%（2017 年）
※2012 年調査時の沖縄県の平均並みへ低下させることを目指す
○沖縄県人材育成企業認証制度の認証企業数の増加
2 社（2014 年度前期時点）　⇒　10 社（2017 年度末）

＜関連既存施策＞
特になし

■ミスマッチ解消に向けた就労支援、求人開拓などの推進

就業者数を増加させるためには、ミスマッチ解消も大きな課題である。各関係機関と連携してミスマッチの解消に向けた取り組みを図っている必要がある。さらに、既存支援機関において、就職が困難な層に対しての支援強化が必要である。就職希望者にあった本市内における求人の掘り起こし、マッチング支援などを行っていく必要がある。

＜盛り込むべき施策＞

- **特定産業に特化した座学とインターンシップを組み合わせた就職斡旋支援**

沖縄県は他の都道府県と比べ若者の失業率、離職率が高い。雇用のミスマッチ等の課題が取りざたされているが、就職活動中の情報と就職後の活動にギャップあることも一つの要員である。そのため、企業の採用活動においてもインターンシップ等を通して就職後の活動のイメージを示すことが重要である。

沖縄県においても座学とインターンシップ等の実践を通した研修を推進しており、特定産業に特化することで企業と就業者のニーズをより効果的にマッチングすることができる。よって、就職率、定着率などの効果が上げることが期待出来る。

- **市内中小企業の雇用・求人・支援ニーズの把握のための調査**

市内には、事業者の求める人材と求職者のミスマッチがあり、県の雇用の取り組みに通じるが、量から質にシフトしていると言われている。一方で、市内事業者の人材ニーズと労働市場のミスマッチの実態、各産業別、企業属性別にどのような人材ニーズ、支援ニーズがあるのか実態が把握できていない現状もある。

市内事業者の人材ニーズと労働市場のミスマッチの実態、各産業別、企業属性別にどのような人材ニーズ、支援ニーズがあるのか把握するための全数調査を実施することで、雇用施策の戦略的展開に寄与することができる。また、モデルとなる企業については、ヒアリング調査を実施し、RESAS 等を活用して地域中核企業を中心とした支援ニーズを把握、分析を行うことで、より効果が期待出来る。

● **各種就労支援事業の実施**

すべての人が働ける社会の実現のためには、高年齢者、障がい者などの就労も推進していく必要がある。高年齢者、障がい者、また若年層においても既存支援機関においては、十分な支援が受けることができない方々に対するきめ細やかな就労支援が、就労につながる。就労希望者のニーズを把握した上で、就労者が働ける職場の確保までを一体的に支援していく必要がある

● **なはし就職なんでも相談センターの他機関との連携強化**

雇用環境の改善に向けては本市においても他支援関係機関や他部とも連携しながら、支援していかなければならない。また、本市には国や県などの雇用に関する支援機関が集積しており、相談窓口、支援施策については他地域と比較して充実している。なはし就職なんでも相談センターの機能については他支援機関との連携を強化し、就職相談に関する相談の入り口としての業務にシフトし、他機関への具体的な相談斡旋や市民への情報提供に努める。また、新しい機能として、創業や 6 次産業化などの相談窓口も併設する。

【戦略的目標】
○対象企業の付加価値額および従業者一人当たりの付加価値額
○就業者数の増加
131,003 人（2010 年）　⇒　140,000 人（2020 年）
※2010 年国勢調査時の全国平均並みの失業率を目指すための参考就業者数

＜関連既存施策＞

● **なはし就職なんでも相談センター運営事業**

■専門的高度人材育成事業

産業の高度化に伴い、各産業においてビジネスを拡大しようとする際には、従来以上の高度専門人材が必要となっている。物流ハブ機能の拡充に伴って国際物流関連産業の発展

に伴って実務経験を兼ね備えた高度な人材が求められている。また、観光需要の高まりに伴って滑走路の整備や航空路線、クルーズ船の誘致など外部環境の整備に伴って観光関連産業についても海外からのお客様のニーズに応えていくため、語学と専門性を兼ね備えた人材が求められている。その他、戦略的産業である情報通信関連産業やその他の産業についても、アジアをターゲットとして成長産業を確立していく中、専門人材の確保、育成が今後の発展を見据えた課題になってくる。そのため、各産業に対応した各種支援策を実施する。

＜盛り込むべき施策＞

- **各種産業における専門人材育成支援**

  本市としても積極的に産業振興を目指す、戦略的産業と位置付ける国際物流関連産業、観光関連産業、情報通信産業、またその他の産業分野についてもアジアをターゲットとして成長産業を確立していく中で専門人材の確保、育成が重要である。

  このような潜在的ニーズに対応するために、各産業の状況に応じた専門人材の育成を実施する。

【戦略的目標】
○対象企業の付加価値額および従業者一人当たりの付加価値額

＜関連既存施策＞
地域人づくり事業（那覇市 IT 産業定着支援事業）

■キャリア教育など学生への就業意識改善支援

産業振興や雇用環境の改善に向けては中長期的ではあるが、若年層におけるキャリア教育などを通した就業意識を涵養させることも重要である。特に小学生、中学生を対象としたキャリア教育を推進し、若年層の仕事に対する意識を向上させることを目指す。

＜検討すべき施策＞

- **小学校、中学校におけるキャリア教育の体系化および連携**

  教育委員会と連携しながらキャリア教育を推進していく。同時に、キャリア教育をより効果的なものにしていくためには、地域社会の状況を踏まえた教育カリキュラムの体系化とそれぞれの学校、機関との連携を基盤とすることである。

- **市内高校・大学等と小中学校とのキャリア教育の連携**

  先にも示した通り、キャリア教育の推進については、各学校と機関の連携を基盤とする必要がある。市内には高校、大学が所在しており、高校・大学等では就業に向けたキャリア教育を展開している。より効果的にキャリア教育を推進するためには、市内において小学校

から大学まで連携することで、発達年齢に応じた適切なカリキュラムの提供が出来る。

【戦略的目標】
キャリア教育のカリキュラムの体系化
各学校、機関との連携

＜関連既存施策＞
特になし

3　推進体制

（1）雇用対策を戦略的に実施する体制の整備

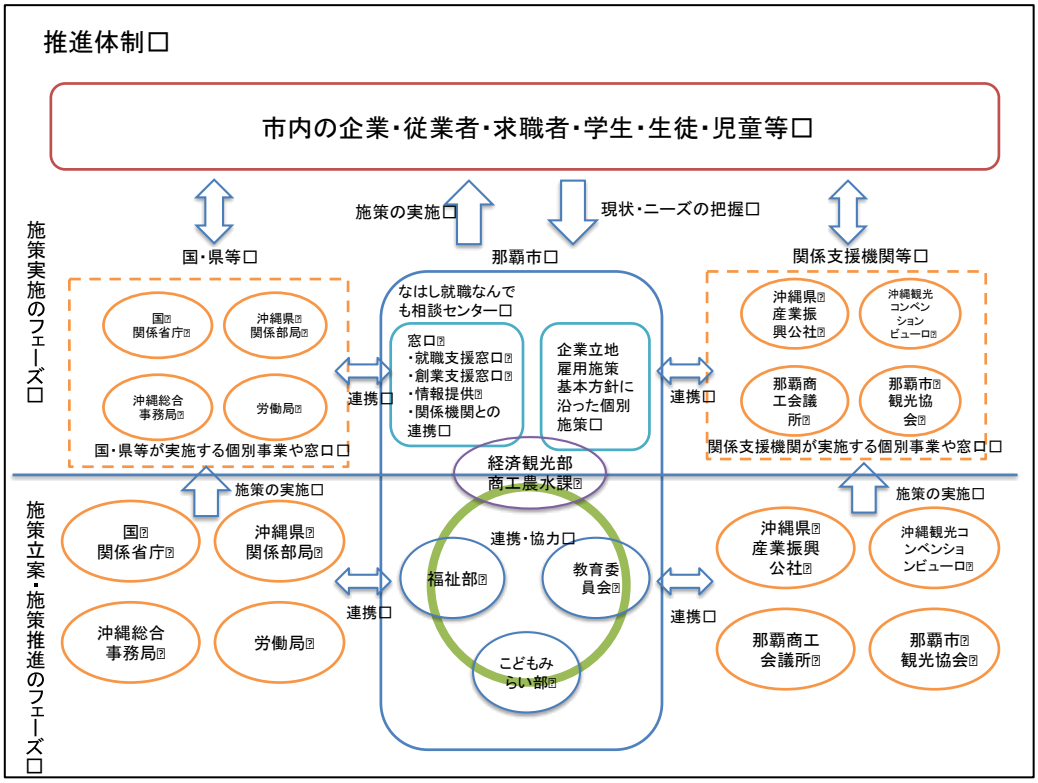
各種産業振興や雇用対策を効果的に実施してくためには本市においても体制を整備することが必要不可欠である。特に就労支援事業などについては、福祉関係部門、教育関係部門との連携協力が必要であることから、事業の実施に当たっては密な体制を構築する。

ただ、事業を一体的に進めていくためには、本市内においても各種産業振興、雇用対策を俯瞰し、進捗管理を行う役割が必要である。本基本指針の策定に当たって、主幹となっている経済観光部商工農水課がその役割を担い、基本指針を推進する。推進に当たっては、戦略的目標、事業実施目標を定量的、定性的に把握するとともに市内の状況や対象者のニーズを踏まえて、PDCA サイクルによって評価、推進する。

一方で、基本指針の推進に当たっては、市内の企業、従業者、求職者等への支援窓口が必要である。なはし就職なんでも相談センターは、現在は就職支援のみを行い、職業紹介などは国や県の各支援機関と連携協力して行っており、直接対象者への支援窓口の機能として施策実施の中核的役割を担う。

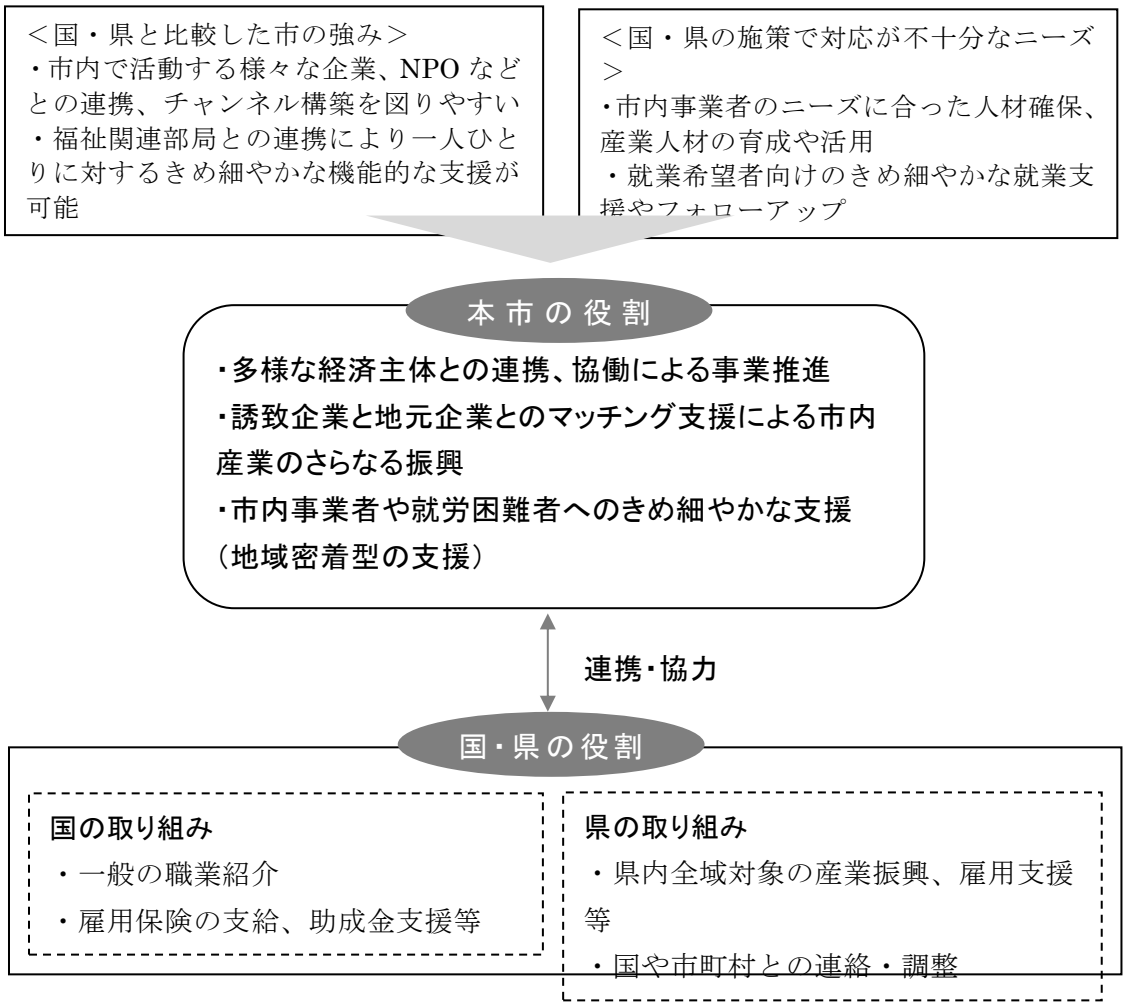
また、国、県、関係支援機関等とも連携を強化する。施策立案、施策推進の段階では、経済観光部商工農水課が連携の窓口となり、各機関との連携、情報共有に努める。施策立案や施策推進については、　市内の現状を踏まえて各機関の施策の状況を確認し、効果の高い施策立案・実施するとともに、協力を求める。同様に施策実施の段階では、各機関への情報提供や案内を中心に連携を図る。

以上ように経済観光部商工農水課を中心に２層に分けた、連携を強化することで雇用対策を戦略的に推進する。



（2）市と関係機関との役割分担の整理

市の役割は以下のとおりである



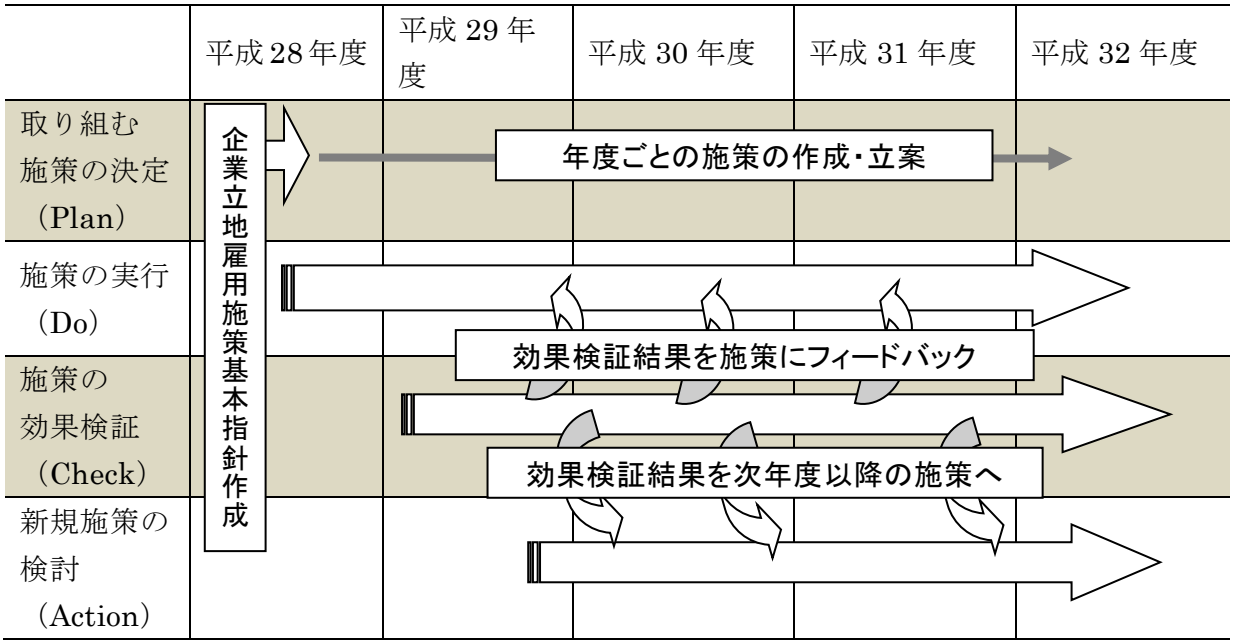
（3）施策の効果検証（評価指標と達成目標について）

施策を確実に実行していくためにはスケジュール管理も重要である。指針の施策実行にあたっては、Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Action（改善）の 4 段階を意識した以下のようなスケジュールで指針の事業を実行していくこととする。

那覇市のデータが把握できる主要統計情報

指標	調査名	最新調査時	次回調査	調査期間
労働力人口	国勢調査	2010 年	2015 年	5 年に 1 度
就業者数				
完全失業者数				
完全失業率				
産業別従事者内訳				
若年無業者				
正規・非正規の職員従業員の割合	就業構造基本調査	2012 年	2017 年	5 年に 1 度
雇用形態別賃金				
離職者数				
離職率				
事業所数	経済センサス 基礎調査 活動調査	基礎調査は 2014 年 活動調査は 2012 年	基礎調査は 2019 年 活動調査は 2017 年	5 年に 1 度
従業者数				
従業者一人当たりの付加価値額				
産業別 1 人当たりの給与額				
生活保護世帯	沖縄県の生活保護	2011 年度	毎年度	毎年度

指針策定、実施の今後のスケジュールイメージ



補論　数値目標算出にあたっての考え方について

１．2020 年の達成目標

目標：2020 年の国勢調査において、完全失業率の全国平均並みを目指す

※2010 年と比較して就業者数約 8,700 人の増加を目指す

※うち市内での新規雇用は 5,800 人を目安とする

２．推計の根拠

2020年予測　　（総数）

地域	総数 1）	労働力人口			非労働力人口	労働力率（%） 2）	非労働力率（%） 2）	完全失業率（%）
		総数	就業者	完全失業者				
那覇市	268,596	149,213	139,663	9,550	86,883	63.2	36.8	6.4

1）労働力状態「不詳」を含む。

2）割合の計算の際には、分母から不詳を除いている。

※以下の計算では、小数点第一位で四捨五入している

①2020 年の 15 歳以上の推計人口

2020 年 15 歳以上推計本市民人口：268,596 人……a

※国立社会保障・人口問題研究所『日本の市区町村別将来推計人口』（2013 年 3 月推計）

②2020 年の労働力人口を推計（2010 年国勢調査を参考に推計）

（2010 年国勢調査で、不詳（労働力人口なのか非労働力人口か判別不明）割合が 12.1%存在。不詳割合は一定と仮定し、推計した 15 歳以上人口（a）からこの不詳分を除くと）

268,596 人×87.9%＝236,096 人……b

（b のうち 2010 年国勢調査と同様に、労働力率 63.2%、非労働力率 36.8%と単純に仮定すると）

労働力人口　：236,096 人×63.2%＝149,213 人…… c

非労働力人口：236,096 人×36.8%＝86,883 人…… d

③2020 年の就業者数を推計

（失業率を 2010 年国勢調査の全国平均値である 6.4%と仮定すると）

労働力人口（ｃ）のうち就業者数　：149,213 人×93.6%＝139,663 人……e

労働力人口（ｃ）のうち完全失業者：149,213 人×　6.4%＝ 9,550 人…… f

④2020 年までに増加が必要な就業者数
（2010 年国勢調査における就業者数は 131,003 人）

2015 年までに増加が必要な人数：139,663 人－131,003 人＝8,660 人……g 就業者数目標値

⑤2020 年までに増加が必要な本市内における就業者数（市内・新規雇用者数）
（2010 年国勢調査における市内で働いている人の割合は、66.8%。この市内就業者割合が 2020 年も変わらないと仮定）

2020 年までに増加が必要な市内新規雇用者数
8,660 人（ｇ）×66.8%＝5,785 人　市内新規雇用目標値

※全国平均の完全失業率も、2010 年と 2020 年は同一の値ではなく変動することから、この数字の就業者数を達成したからといって、全国平均並みが保証されるわけでない点は留意。

那覇市　企業立地雇用施策基本指針

発　　行：　那覇市経済観光部商工農水課
平成 28 年 5 月