浦添市企業立地・雇用施策方針
概要版

平成29年10月

浦　添　市

第１章　本方針策定の趣旨

１　本方針策定の目的

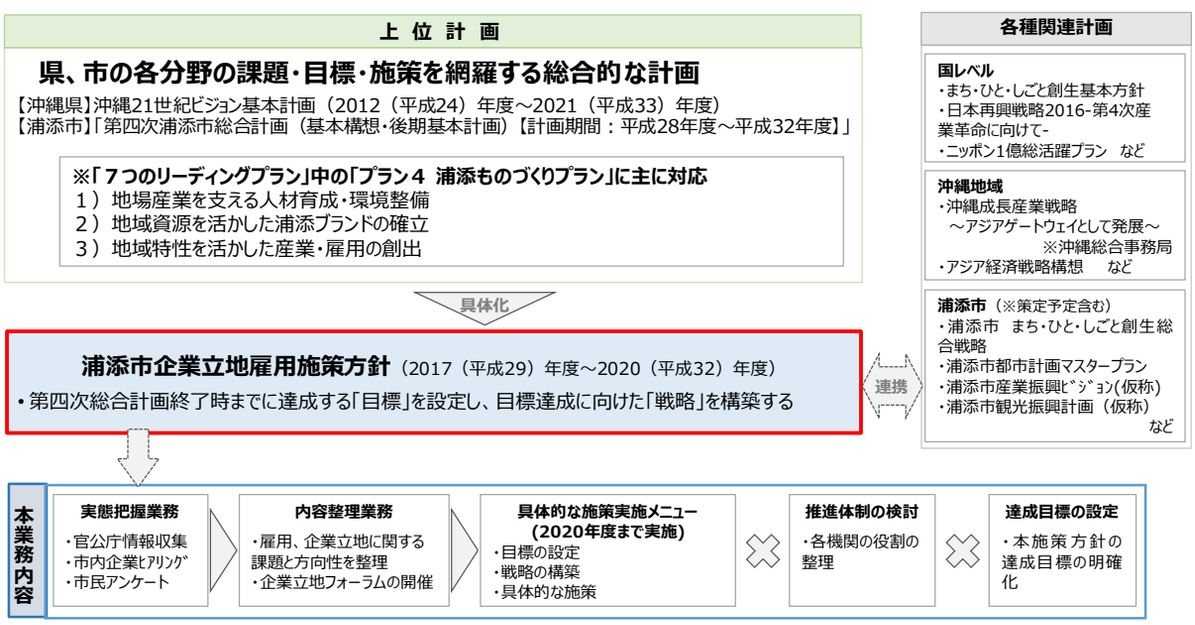
本市の雇用環境の状況を把握し、雇用・企業立地に関する基礎調査を実施し、市民の雇用環境の改善などを目的とした雇用施策の充実を図るための「企業立地・雇用施策方針」を作成する。

２　本方針の位置づけと策定にあたっての視点

（1）本方針の位置づけ

2015 年度、浦添市においては、「第四次浦添市総合計画（基本構想・後期基本計画）」、「浦添市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、目標の達成に向け各種取組が始動している。特に、「総合戦略」においては「まち」「ひと」「しごと」の好循環を目指した取り組みが記載されており、本方針においても、浦添市における各種計画・戦略との連携、整合性を図りつつ産業振興、雇用拡大に向けた取り組みを検討し、「企業立地・雇用施策方針」を作成する。

＜本施策方針の位置づけ＞



本方針においては、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。「第四次浦添市総合計画（基本構想・後期基本計画）【計画期間：平成 28 年度～平成 32 年度】」における「7つのリーディングプラン」中の「プラン4　浦添ものづくりプラン」に主に対応している。

■プラン4　浦添ものづくりプラン

世界的に経済・産業面でのグローバル化やボーダレス化が進むなか、本市が活力ある都市としてさらに飛躍するためには、消費だけでなく、「もの（「物」や「者」）づくり」の風土を育み、新たな価値やサービス等を創出するものづくり産業を発展させ、観光等の産業振興や雇用促進に繋げていくことが重要です。

「浦添ものづくりプラン」では、地場産業を支える人材育成や活動支援を図るとともに、新たな浦添ブランドの確立にむけた取り組みを促進します。また、立地条件や特区制度等の地域特性等を活かした企業誘致や新規産業の創出など、創造的なものづくりによる産業振興と就労・雇用の促進に取り組みます。

1）地場産業を支える人材育成・環境整備

地場産業は、地域経済を牽引する力となるとともに、魅力ある地域づくりに貢献する役割を担っています。地場産業を支える人材育成や活動を支援し、都市環境を活かした多様な産業を育成します。

2）地域資源を活かした浦添ブランドの確立

本市の立地特性や地域資源を活かした地場産業の支援や新たな付加価値を創出し、魅力ある浦添ブランドを確立します。

3）地域特性を活かした産業・雇用の創出

地域特性を活かした産業振興、企業誘致等により雇用機会を創出し、未来への希望と活力にあふれ、市民一人ひとりが豊かさを実感できる都市を形成します。

《「浦添ものづくりプラン」を推進するための関連施策》

・政策1　生活創造都市
　施策　1-1　暮らしと交流を支え、活力ある個性豊かな産業の振興
　施策　1-2　都市環境を活かした魅力ある生産業の振興
　施策　1-3　働きやすい労働環境の確保
　施策　1-4　西海岸の環境を活かした交流拠点の形成
　施策　1-5　魅力ある新たな都市空間の創造
・政策2　交流文化都市
　施策　2-2　生きる力をはぐくむ学校教育等の充実
・政策3　健康福祉都市
　施策　3-4　高齢者が心豊かでいきいきと暮らせる健康長寿社会の形成
・政策4　快適環境都市
　施策　4-5　連続した緑地と歴史、文化を活かした景観まちづくりの推進

・政策5　市民協働都市
施策　5-1　市民協働によるまちづくりの推進
施策　5-2　市民の生活と活動を支える情報共有の推進

(2)本方針作成にあたっての視点

■地域経済のさらなる拡大

浦添市は、県内において比較的大規模な企業の本社が立地していることなどから、市内総生産額は那覇市に次ぐ規模であり、一人当たり市民所得も県内平均よりも上回っている。ただ、「稼ぐ力」が大きい産業が比較的少ないといった点も指摘できる。地域経済をさらに拡大させていくためには、域外から「カネ」を流入させることのできる産業や企業のさらなる集積も重要である。したがって、本指針においては、域外から「カネ」を流入させることのできるような産業の「稼ぐ力」を底上げし、地域経済の拡大につながるような取り組みの整理を行う。

また、それら企業収益が、市民にも還元され、より豊かな市民生活の実現のため、企業収益の向上だけでなく、市民所得向上に繋がるような各種取り組みも取りまとめる。給与水準の高い(収益性の高い)産業の誘致や、それら産業で従事できる人材の育成等だけでなく、既存の市内企業の経営の高度化を通して労働生産性を向上させ、付加価値額を向上させていく取り組みも整理する。

■労働力人口の拡大、維持

人口減少社会を向かえるに当たり、産業の基盤となる労働力を維持していく必要がある。そのために女性や高齢者の就業支援が重要となる。結婚、出産で仕事を離れた女性が仕事復帰しやすい社会環境整備や、働きたいという機運を高めていく必要がある。また、医療、介護の産業にニーズがあるということは、「家庭内介護」等に追われ退職を余儀なくされる方々もいることが推察される。そのような「介護離職者」を出さないよう、企業や従業員を対象としたワーク・ライフ・バランス実現への支援も重要である。

雇用の安定という視点からも、事業所内の職場環境の改善に向けた取組も必要である。

さらに、中長期的には、将来の働き手となる若者たちへのキャリア教育を通して働くことの意味を伝えていくことも重要である。

3　計画期間

本計画の期間は、平成 29 年度を初年度とし、平成 32 年度を目標年度とする 4 年間とする。

ただし、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。

第 2 章　浦添市の雇用環境の現状と課題

1　浦添市の産業、雇用環境の現状

項　目	数　値	期間・時点	備　考
総人口	114,232 人	2015 年	国勢調査
生産年齢人口	72,626 人		
1 人当たり市民所得	2,355 千円	2014 年度	沖縄県市町村民所得
労働力人口	48,949 人	2015 年	国勢調査 ※産業は従業者数が多い上位 5 つの産業を掲載
就業者数	46,104 人		
完全失業率	5.8%		
正規の職員・従業員の割合	62.3%		
非正規の職員・従業員の割合	37.7%		
産業別就業者割合	第 1 次　0.5%		
	第 2 次　14.7%		
	第 3 次　84.8%		
産業別就業者数（総数）	46,104 人		
・卸売業・小売業	7,334 人		
・医療・福祉	6,220 人		
・サービス業（ほかに分類されないもの）	4,049 人		
・建設業	3,820 人		
・宿泊業・飲食サービス業	2,816 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	247 万円		
・医療・福祉	324 万円		
・サービス業（ほかに分類されないもの）	210 万円		
・建設業	305 万円		
・宿泊業・飲食サービス業	89 万円		
若年無業者数	446 人	2015 年	国勢調査
若年無業者の割合	5.7%		
母子世帯数	1,865 世帯	2013 年	沖縄県
母子世帯出現率	4.3%		
生活保護世帯	2,024 世帯	2014 年度平均	沖縄県
被保護人員	2,148 人		

2 本市の産業構造や就業の現状と課題

浦添市を取り巻く環境を、PEST 分析、ならびに 3C 分析を活用し整理すると以下のようになる。

【PEST 分析による外部環境の整理】

政治的環境 要因 Political	■ **中央政府も沖縄県も地域活性化に向けた取り組みを強化している** ● 国も産業振興、雇用の促進が地域の活性化にとって重要との認識から各種施策を展開している(「日本再興戦略 2016」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「ニッポン一億総活躍プラン」、「未来投資戦略 2017」など) ● 沖縄県は、今後の沖縄経済をけん引する基軸となる重点施策として、「国際競争力ある物流拠点の形成」や「世界水準の観光リゾート地の実現」、「航空関連産業クラスターの形成」、「国際情報通信拠点“スマートハブ”の形成」、「新たなものづくり産業の推進」の 5 つを提示
経済的環境 要因 Economic	■ **県内経済は拡大傾向が持続している** ● 観光関連、個人消費、建設関連も好調に推移している。当面も観光関連産業を中心として、景気の拡大が続くと考えられる ● 県内の有効求人倍率は 2016 年 6 月には復帰後初めて 1 倍(季節調整値)を突破するなど、就業環境も改善傾向が続いている
社会的環境 要因 Social	■ **浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられる** ● しかし、人口は安定的な増加を示しているものの、出生率は低く、少子高齢化は着実に進行する見通し ■ **男女間で就業意識に大きな違いが見られる** ● 市民意識調査によれば、男性は比較的、仕事内容などによって仕事を選んでいる一方、女性は職場環境を重視している傾向がうかがえる
技術的環境 要因 Technological	■ **AI 技術の進化により、人の仕事が減少する可能性** ● 従来まではロボットが進化することで、これまでの仕事がなくなる一方、新たな仕事が生み出されると考えられてきた。しかし、21 世紀に入り、ロボットの進化のスピードが拡大したことで、新たな仕事は生み出されず、多くの人々の仕事が無くなる可能性が指摘され始めている ● 日本の労働人口の約 49%が、技術的には人工知能等で代替可能になるとの調査結果もある(株式会社野村総合研究所プレスリリース・平成 27 年 12 月 2 日)。人工知能ではなくとも、多くの業務がアウトソーシングされている

【3C 分析による外部環境の整理】

市場環境 Customer	■ **沖縄県内においても労働力人口の減少がみられる** ● 企業においては人手不足が持続する可能性がある ■ **地域経済の拡大のためには「稼ぐ力」をいかに高められるかが課題** ● 域外からいかに「カネ」を流入させられるか、「カネ」を流入させる産業振興が必要不可欠 ■ **AI 技術の急速な発展により、産業構造の急激な転換、必要な人材の変化が起こる可能性がある** ● 当面は、人手不足により、雇用環境は改善傾向が持続すると考えられるが、将来的には、多くの業務が AI に置き換わると、高スキル人材でなければ、安定した就業に結びつかなくなっていく可能性もある
競合 Competitor	■ **県内、県外においても産業振興に向けた取り組みが活発化している** ● 豊見城市豊崎地域には大規模な事業向け用地が存在 ● 新規事業所の誘致の手法の一つであるインキュベーション施設に関しても周辺自治体において始動、建設計画が存在している ■ **アジア地域の方が製造コストなどでは優位性を有する** ● すでに、一部業務を海外に委託する事業者も存在
自社(自市) Company	■ **浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられる** ● しかし、人口は安定的な増加を示しているものの、出生率は低く、少子高齢化は着実に進行する見通し ■ **将来的にはキンザー跡地などの土地開発などが期待できるが、現状で大規模な企業を誘致できるほどの土地はほとんど存在しない** ● しかし、西海岸第1ステージに県内最大規模のショッピングセンターの建設が計画されており、相当の雇用が生まれる見込み。臨港道路浦添線、浦添北道路の開通も考慮すると、那覇空港や那覇港へのアクセスが向上することで、西海岸の経済的機能は今後さらに高まっていくことが期待される ● 沖縄都市モノレールのてだこ浦西駅も 2019 年春に開業予定であり、新たな開発への期待も高まる ■ **「稼ぐ力」のある産業が少ない**

上記のような外部環境の中で、浦添市の産業や所得、就業環境の現状をこれまでの調査などから整理すると以下のようにまとめることができる。

産業構造の現状

■ **市内の総生産額は 4056 億 730 万円（2014 年度）。09 年度と比較すると 14.6%の増。市町村別では那覇市に次いで県内第 2 位の規模。**

- 構成割合としては、第 1 次産業は 0.1%、第 2 次産業が 11.2%、第 3 次産業が 88.6%となっている。沖縄県平均と比較すると第 1 次、第 2 次産業の割合は低く、第 3 次産業の割合が大きくなっている。産業別の県全体の総生産額に占める浦添市内総生産額の割合は、第 3 次産業は 10.5%で那覇市に次ぐ規模となっている。また第 2 次産業についても 8.1%を占め、那覇市、うるま市に次ぐ規模となっている。
- 市内の総生産額で最も大きい産業は「サービス業」（915 億 4000 万円）。次いで、「卸売・小売業」（768 億 1500 万円）となっている。この 2 つの産業で浦添市内の総生産額の約 4 割を占めている。
- 01 年度において域内での生産額が 2 位だった「情報通信業」については年々、純生産額の減少傾向が続き、01 年度と比較すると 14 年度は 50%以上も減少している。
- 市内で最も労働生産性（従業者 1 人あたりの付加価値額）が高いのは「製造業」となっており、「医療、福祉」、「建設業」が続いている。

■ **2014 年の浦添市内の事業所数は 5354 事業所で 2009 年より 2.2%増。市町村別では那覇市、沖縄市に次ぐ第 3 位。**

- 産業別で最も事業所数が多いのは、卸売業、小売業で 1240 事業所（14 年）だが、09 年比で 4.5%減。次いで多いのが宿泊業、飲食サービス業で 723 事業所だが 09 年比で 1.8%減。主要な産業で事業所数の増加率が最も大きいのは、医療、福祉で 14 年は 09 年比で 44.4%増加し 507 事業所となっている。
- 14 年の市内就業者数は 57,338 人で、09 年比で 7.7%の増加。最も多く働いている産業は卸売業、小売業で 15,116 人だが 09 年比で 2.2%の減少。次いで従業者が多いのは医療、福祉で 8,686 人あり、09 年と比較すると 36.3%の大幅な増加となっている。

■ **事業所へのヒアリングによれば、浦添市の市場環境については、交通アクセスの利便性に関して、好意的に述べる事業所は多い。ただ、西洲地域に関しては、特に小湾橋が唯一の道ということもあり、交通渋滞の激しさを指摘する声も多い。**

- 多くの事業所が人材不足、採用の困難さを指摘している。人材の定着に関して、給与のアップや各種休暇制度などを取り入れている事業者も多かった。一方、業務の一部をコストの面からアジア地域に外注している企業もみられる。
- 事業所内保育施設に関しては、浦添市内のいくつかの事業所で設立されているものの、設立の手間とニーズとの関係や、他店舗展開している事業所に関しては福利厚生が公平でなくなると言った点から、積極的な導入には至っていない。
- また、製造や卸売事業者においては、事業用地の確保や工業用水の整備と言ったインフラ整備への要望もあった。

市民の所得や就業の現状

■ **1人あたり市民所得は沖縄県平均よりも1割程度高い(2013年度)。県内全41市町村で第10位であり、市別では那覇市に次いで高くなっている。**

- 2006年度以降、220～230万円台で推移している。2015年国勢調査では労働力率は県平均より高く、失業率は県内平均よりも低くなっている。各種調査上では、市内従業者数や求人数は増加していることから、雇用環境は改善傾向にあると推察される。

■ **2015年国勢調査において就業者数は46,104人。最も多く働いている産業は、「卸売業、小売業」で7,334人となっているが、2010年の調査時と比較すると10.7%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。比較的就業者数が多い建設業においても、7.4%の減少となっている。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11.1%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。
- 最も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、791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882人の減少、また「宿泊業、飲食サービス業」が353人、「運輸業、郵便業」が265人それぞれ減少している。
- 一方、最も多く就業者数が増加したのは、「医療、福祉」で562人の増加。次いで、「サービス業(他に分類されないもの)」が349人の増加となっている。
- 本市の女性の年齢別労働力率は沖縄県の平均と同様な割合となっている。25～29歳をピークに徐々に減少していく傾向にあるが、全国のように30歳から39歳において大きな減少はみられない。
- 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2010年は2005年と比較して上昇していたものの、2015年の調査においては、それぞれ前回調査時を下回っている。県内の他市と比較すると労働力率は石垣市(67.5%)、豊見城市(64.9%)に次ぐ高い値となっている。
- 2010年の国勢調査をもとに本市民および本市における就業者数を整理すると、市内で働く市民は50,667人。市外で働く市民は26,495人。一方、市外から通勤して本市内で就業するのは30,291人。市民就業者数よりも市外就業者数が多い状況である。なお、市民の正社員率は、62.1%で県平均よりも1.1ポイント高くなっている。

■ **市民アンケートによれば、昨年1年間の平均年収は299万3000円。一方、希望する年収額373万5000円。希望額が74万3000円ほど高い。**

- 男女別では、男性の平均希望額は563万5000円、女性は272万1000円となっている。男性は、400万円～800万円未満の範囲が多くなっているが、女性で最も多い回答は、「103万円未満(扶養の範囲内)」17.4%となっている。
- 職場に対する、ネガティブな意見としては、「給与が安い」が32.2%で最も多く、次いで、「精神的な負担が大きい」が28.3%。

- 「働く」にあたって重視している点としては、「賃金・給与」が 71.9%(340 人)と最も多くなっている。次いで、「職種、仕事内容」43.8%(207 人)、「休日、休暇」27.9%(132 人)、「勤務時間」27.7%(131 人)、「やりがい」26.0%(123 人)、「職場の人間関係」22.8%(108 人)となっている。男性の優先度 1 位は「賃金・給与」32.1%となっている。女性の優先度 1 位は「職種、仕事内容」29.0%となっている。男性が女性より比較的多く回答している選択肢は、「会社の安定性」19.1%、「やりがい」34.0%、「賃金、給与」79.0%となっている。一方、女性が男性より比較的多く回答している選択肢は、「勤務時間」34.8%、「通勤が便利」15.8%、「休日、休暇」31.6%となっている。
- 今後の就労の場、生活する場について、「浦添市で暮らし、仕事も浦添市でしたい」が 42.9%(203 人)で最も多くなっている。次いで、「浦添市で暮らしたいが、仕事をする場所は他の市町村でもよい」37.8%(179 人)となっている。

外部環境および浦添市の現状を踏まえ、今後取りうるべき方向性については以下のような点が考えられる。

【産業施策に関して現在のトレンドと今後、取り組むべきこと】

■ **中央政府も沖縄県も地域活性化に向けた取り組みを強化している**
- 国も産業振興、雇用の促進が地域の活性化にとって重要との認識から各種施策を展開している(「日本再興戦略 2016」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「ニッポン一億総活躍プラン」、「未来投資戦略 2017」など)。
- 沖縄県は今後の沖縄経済をけん引する基軸となる重点施策として「国際競争力ある物流拠点の形成」、「世界水準の観光リゾート地の実現」、「航空関連産業クラスターの形成」、「国際情報通信拠点“スマートハブ”の形成」、「新たなものづくり産業の推進」の 5 つを提示。

■ **県内経済は拡大傾向が持続している**
- 観光関連産業を中心として、景気の拡大が続くと考えられる。インバウンドなど観光需要の取り込みは域内の経済活性化には必要不可欠。
- 国際物流ハブなど「稼ぐ」ための仕掛けも存在する。

地域経済を活性化させるためには、域外から「カネ」を流入させる必要がある。沖縄地域は観光客数の増加により域外需要の取り込みやすい環境となっている。また、製造業や情報通信産業など域外に市場(販路先)を有しているような産業の活性化も、域外需要の取り込みには必要不可欠であり、国や県においても各種方向性が示されている。

＜浦添市の現状や課題＞

- 現在、最も「稼ぐ力」があるのは「電気業」。「稼ぐ力」が 1.0 以上の産業は「電気業」と「飲食料品卸売業」の 2 業種のみ。
- 市内には、美術館やインバウンド客に人気のある公園、歴史遺産など、観光資源になりうる可能性のある文化的な資源は数多く存在するが、観光客の誘引は弱いと考えられる。
- 那覇に近いといった交通アクセスの利便性がある一方、西洲地区の渋滞など地域によっては慢性的な渋滞が発生し、移動でのロスが発生している。また、市内の東西の移動が難しく、街の周遊がむずかしい。
- 都市開発が予定されているものの、現状では大規模な企業誘致をするための土地がない。
- 西洲地区に多くの卸売事業者等が立地しているが、用地面積の問題があり、事業拡大が困難な状況。また、市内に工業用水が存在しない点もマイナス。
- 労働生産性も県平均を下回っている産業もあり、マニュアル化や IT 導入など経営の高度化が必要。
- 県内、県外においても産業振興に向けた取り組みが活発化しており、周辺自治体との競合、連携が課題。
- コストに関しては、アジア地域の方が優位性を有する。

＜強み＞

- 比較的大規模な企業が存在しており、雇用吸収力は大きい。
- 西洲地区など大規模な企業集積地が存在する。
- モノレール開通やキンザー返還に伴う都市開発が今後も続く。

＜考えられる取り組み＞

- 観光産業など域外から「カネ」を流入させられる企業へ支援し、産業化を目指す
- 土地や工業用水を比較的必要としないような（浦添市のデメリットを気にしないような）、省スペースで付加価値の高い事業・企業の誘致、創業支援
- 主要産業であるサービス業を中心として、既存事業所の経営高度化に向けた支援（労働生産性の向上支援、高度人材の供給）
- 市内の産業間、企業間の連携を通して新たな商品・サービスの開発（域内企業の連携による新たな商品・サービスの開発など）
- 市内での経済活動が循環する仕組みづくり
- 製造業ではない、稼ぐ力のある産業の育成が重要

【就業に関して現在のトレンドと今後、取り組むべきこと】

■ 沖縄県内においても労働力人口の減少による、地域における人材不足が顕在化しつつある

- 本市においても 2015 年国勢調査結果において完全失業者数は減少しているが、労働力人口や就業者数の増加が止まり、それぞれ減少。
- 沖縄県は他府県と比較すると高齢化率（総人口に占める 65 歳以上の割合）が低く、19.7%で全国最低。しかし、沖縄県でも 65 歳以上人口の割合が、15 歳未満人口の割合(17.2%)を上回った。労働市場を活性化させる主要な担い手である若者が減ってきていることが、労働力人口や就業者数が減少した主な要因。

人手不足により、企業活動に影響が出ると、地域経済の維持、拡大にもマイナスとなる。企業における人手不足感を解消させていくことが、持続的な地域経済の拡大にとって必要不可欠である。

＜浦添市の現状や課題＞

- 浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられるが、出生率は低く、少子高齢化は着実に進行する見通し。
- 本市の女性の年齢別労働力率は沖縄県の平均と同様な割合となっている。25～29 歳をピークに徐々に減少していく傾向にある。
- 働きたいけど、育児から手が放せないため、働けない女性も一定程度存在。
- 若年層が多い一方、土地が限られているため、子育て世代が流出。
- 一方、市内事業者においては人材不足で、うまく従業員を採用できない企業も一定程度存在している。

＜強み＞

- 人口は当面は増加傾向が続き、なおかつ若年層は多い。
- 西海岸第1ステージに県内最大規模のショッピングセンターの建設が計画されており、相当の雇用が生まれる見込み。

＜考えられる取り組み＞

- 市内事業所で働いてもらうための各種取組の推進。若年層を就業につなげ、市内企業の労働力確保を目指す（域内企業魅力発見＆マッチングに向けた人材育成）
- 人材の流出を防ぎ、女性や高年齢者の就業を確保できる新たな仕事の創出
- 域内事業所の底上げと、域内で働く人材の確実な確保（就労支援の充実強化）
- 住まいだけでなく、仕事を求めて周辺自治体への流出を避ける取り組みが必要（働く場の確保、待機児童対策）

第 3 章　浦添市企業立地・雇用施策方針

1　将来像

＜目指すべき目標＞

就業者数約 3,700 人増を目指す

（目標年度 2020 年　※2015 年比）

※完全失業率			
2015 年：15～64 歳	5.9%	2020 年：15～64 歳	4.4%
65 歳以上	4.8%	65 歳以上	3.2%
※労働力率			
2015 年：15～64 歳	74.8%	2020 年：15～64 歳	77.0%
65 歳以上	20.6%	65 歳以上	25.0%

沖縄県全体では好景気を背景に就業者数は増加傾向が続いている。実際、2015 年国勢調査において沖縄県の就業者数は 589,634 人で 2010 年の 578,638 人に比べると 1.9%増加し、増加率は全国トップである。一方、浦添市においては 2015 年の就業者数は 46,104 人であり 2010 年よりも 1.6%減少している。就業者数に関しては沖縄県全体の伸びをうまく取り込めていないのが現状である。

浦添市の今後の産業や雇用環境の見通しなどから、本施策方針において最も重視すべき課題は就業者数の増加である。具体的には、2020 年において 2015 年と比較して就業者数を約 3,700 人増加させることを目標とする。また、同目標の達成のために完全失業率の全国平均並みを目指す。具体的には、2020 年国勢調査において、15～64 歳は現在の 5.9%から 2015 年国勢調査全国平均の 4.4%、65 歳以上は現在の 4.8%から、2015 年国勢調査全国平均の 3.2%まで低下させていくことをそれぞれ目指す。

同時に労働力率も 15～64 歳は現在（74.8%）よりも 2.2 ポイント増の 77.0%、65 歳以上は現在（20.6%）よりも 4.4 ポイント増の 25.0%まで引き上げていくことを目指す。

ただ、就業者数を増加させていくためには企業誘致などを通して新規求人数を増加させていくだけではなく、生産年齢人口が減少しつつある以上、高年齢者や専業主婦など、従来働きたくても何かしらの理由があって働けなかった方々にも働いてもらえるような環境整備も行っていかなければならない。

したがって、本方針においては企業誘致による求人数の増加だけでなく、就業環境、労働環境の改善を通した就業者数の増加に向けた取り組みも実施していく。

2 実現に向けた戦略

目指すべき目標である「就業者数 3,700 人増」に向けて取り組むべき具体的な戦略は、以下の3 点である。

戦略① 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進
戦略② 働きたい人が働くことのできる環境づくり
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 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進

地域経済を活性化させるためには、域外から「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させる必要がある。沖縄地域は観光客数の増加により域外需要の取り込みやすい環境となっている。また、製造業や情報通信産業など域外に市場（販路先）を有しているような産業、企業の誘致、活性化も、域外需要の取り込みには必要不可欠である。

市内総生産額の増加のためには、企業誘致だけでなく、市内企業の収益向上に向けた支援も行う必要がある。市内企業の商品・サービスが市場の価格競争に巻き込まれないよう、高付加価値化に向けた支援を実施していく。

また、中長期的には各種開発事業が予定されており、浦添市の産業振興のポテンシャルは大きいが、現状の事業者や市民からは道路整備などに関して不満は大きい。したがって、企業が操業しやすい社会環境の整備に向け、各種開発計画を確実に実施し、さらには交通環境の改善に向けた取り組みも進めていく。

戦略② 働きたい人が働くことのできる環境づくり

人手不足により、企業活動に影響が出ると、地域経済の維持、拡大にもマイナスとなる。企業における人手不足感を解消させていくことが、持続的な地域経済の拡大にとって必要不可欠である。浦添市においても、中長期的には生産年齢人口の減少による地域の活力低下が懸念されることから、地域の活力を維持していくためには、女性や高年齢者の社会参加を促進するとともに、就業環境を改善し、就業者を増やしていくことが重要である。

企業における働きやすい環境づくり支援を通してワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。また、行政としても企業への支援だけでなく、子育て世代や介護を行っている方々が安心して就業できるような福祉や介護サービスの拡充を行っていく。

戦略③ 必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

今後も就業環境を継続的に改善していくためには、人材の育成、ならびにマッチングは重要である。具体的には沖縄労働局などとの連携を通して市民の就労支援を充実強化し、就業希望者を掘り起こしていく。そのうえで、就業希望者と人手不足を感じている企業とのミスマッチを解消させていくために、企業側にも求人の出し方の工夫、働きやすい職場環境づくりに向けた支援を行っていかなければならない。

また、市内の主要産業であるサービス産業においては経営高度化に向けた各種支援を通して、生産性の向上につなげていかなければならない。

職業人材確保のためには、学生など若年層へのキャリア教育をこれまで以上に強化し、さらに、社会人に対してもよりよいキャリア形成のための学習機会の提供なども関係機関と連携しつつ行っていく。

戦略１　市内総生産の増加を目指す取り組みの推進

(1)-1　域外から「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させる産業振興支援

地域経済の拡大に向けては域外から市内へ「ヒト」・「モノ」・「カネ」を流入させることのできる産業を振興していかなければならない。そのためには本市内への企業誘致や本市における創業を支援していく必要がある。また、県内の主要産業である観光産業も域外から「カネ」を流入させることのできる産業であることから、観光客に市内で消費してもらうための観光客の誘客や商品開発等も重要である。そのほか、域外進出を希望する企業に対して、各種支援機関を紹介できるような態勢も求められる。

＜主な取組＞

- **企業誘致活動の実施**

  本市においては、短期的には大規模事業所が立地できるような土地が現状では確保できないことから、ソフトウェア開発やコンテンツ製作業等、国内外から高付加価値を誘因する情報通信関連産業の企業といった、付加価値の高い事業・企業の誘致や、観光客需要を確実に取り込んでいくための宿泊施設の誘致を行う。また、沖縄都市モノレールの延長による各事業の動向を注視しながら誘致活動に取り組む。一方、中長期的には、西海岸開発、キャンプ・キンザー返還後の土地利用の動向を注視しながら企業誘致に取り組む。また、市内の遊休地などの情報収集を行い、効果的なマッチングにつなげていく取り組みを推進する。同時に産業振興に向けた計画的な土地利用の検討もおこなう。

- **観光振興の充実強化**

  「域外」から「カネ」を流入させていくためには、観光客をさらに誘引させ、本市内でお金を使ってもらうための仕組みづくりが必要である。そのために観光産業をさらに活性化させるためには、2017 年度に作成する浦添市観光振興計画の各種取組を確実に実施していく。また観光協会の自走化に向けた取り組みにも支援を行う。そのほか、観光客に購入してもらえるような商品・サービスの開発の支援を実施する。

- **経営高度化、事業承継、M＆A などへの支援**

  成長期、成熟期、衰退期など、企業のライフサイクルの時期によってトップに求められる役割は異なる。会社の時期とトップのタイプがうまくマッチしてはじめて成長することができる。したがって、企業を持続的に成長させていくためには、ライフサイクルに対応した経営が必要である。また、事業承継等によって新しいステージに入る企業も存在する。本市内の事業所を持続的に維持、拡大させていくためにも経営の高度化や事業承継、M&A などに関して金融機関といった関係機関等と連携し、支援していく。

- **市内企業の海外進出に向けた情報の収集**

  沖縄県内においては、企業の海外進出に向け、沖縄国際物流ハブ活用推進事業、万国津梁産業人材育成事業といった各種支援制度が充実しているが、市内事業者が売り上げを伸ばしていくために海外展開を希望する場合、適切な助言、支援を行えるよう、国や県、各支援機関との連携を強化する。また、本市に沖縄国際センターを有している JICA とも意見交換などを実施し、市内企業のニーズに合った海外進出支援策を検討する。

- **市内の空き店舗と入居希望事業者とのマッチング支援**

  市内の空き店舗・空き事務所等の物件情報を集積し、入居希望事業者とのマッチングを図るためのシステムの運営を行い、市内事業者の増加を目指す。また、市内入居事業者・新規参入事業者などに対し、市民の雇用支援・産業振興支援として補助金を交付する。

- **創業支援の継続的な実施**

  魅力的な人を集め、魅力的な街にしていくためにも、創業などを希望する方に対する創業支援を実施していく。また、各種支援制度を活用して創業した企業が引き続き本市にとどまってもらうためにも、創業後もハンズオンで支援できる体制を構築する。実際の支援を行っていくためには、商工会議所だけでなく、金融機関等、各支援機関との連携も深める。創業を支援する事業者と連携して産業競争力強化法の「創業支援事業計画」に基づく創業支援を実施し、創業支援をさらに強化する。

(1)-2 域内事業者の連携を通した新商品開発、販路開拓支援

地域経済の拡大に向けては域内事業者が域外市場に商品・サービスを販売し、域外から市内へ「カネ」を流入させていくことも重要である。また、域外に販売する商品・サービスを新たな開発する際、市内事業者の連携によって開発することができれば、製造の中間コストも域外に流出することなく、市内の経済循環率を高めることにつながる。したがって、市内事業者の新商品・サービスの開発や販路の拡大に向けた各種支援を実施する。

＜主な取組＞

- **市内企業クラスター、ビジネスマッチングの実施**

  新商品・サービスの開発に向けて市内の産業間、企業間の連携強化を図る。具体的には市内企業でクラスターを形成し、クラスター内での商品開発等の支援を行う。商品開発に関しては、コンサルタントなど専門家の助言も受けながら進める。さらには、市内事業者の域外での販路の拡大に向け、各支援機関と連携しつつ、ビジネスマッチングを促進させる。また、周辺自治体においても産業振興を積極的に支援している。意見交換をおこないながら連携できる部分においては連携

して取り組む。

- **浦添市産業振興ビジョン（仮称）の策定**

　地域経済の活性化を図るため、浦添商工会議所や通り会等との連携を図りながら、「浦添市産業振興ビジョン（仮称）」の策定に取り組み、既存の市内企業の活性化を通した地域経済の推進に努める。

(1)-3　市内の道路整備、公共交通の充実など働きやすい、住みやすいまちづくり

　本市は、将来的にはキャンプ・キンザー跡地などの土地開発などによる産業振興が期待されるが、現状で大規模な企業を誘致できるほどの土地はほとんど存在しない。しかし、西海岸第1ステージに県内最大規模のショッピングセンターの建設が計画されており、相当の雇用が生まれる見込みである。また、臨港道路浦添線、浦添北道路の開通も考慮すると、那覇空港や那覇港へのアクセスが向上することで、西海岸の経済的機能は今後さらに高まっていくことが期待される。沖縄都市モノレールのてだこ浦西駅も 2019 年春に開業予定であり、新たな開発への期待も高く、地域経済のさらなる発展に向けたポテンシャルは高い。

　しかし、現在、浦添市で操業している事業者からは、交通渋滞や公共交通の不十分さによる時間的なロスなどを指摘する声が上がっている。また、市民も交通渋滞に対する不満は高い。したがって、地域経済の拡大や、住みやすいまちづくりのために交通渋滞の解消、ならびに交通弱者の交通手段を確保する取り組みを進めていく。

＜主な取組＞

- **各種開発計画の確実な実施**

　浦添市においては、西海岸開発第 1 ステージ地区の開発だけでなく、中長期的には、第 2 ステージ地区、今後返還される予定のキャンプ・キンザー地区の開発計画なども予定されている。また、てだこ浦西駅周辺（約 18.7ha）は、商業施設、マンションなどの整備が予定されている。浦添前田駅周辺についても、歴史文化資源や緑地等との調和した良好な周辺整備を行う予定となっている。開発が進めば、地域における企業誘致、雇用の拡大が見込まれることから、各種開発計画については確実に実施していく。

- **交通環境の改善、公共交通の充実**

　浦添市総合交通戦略に基づく取り組みを推進していく。特に、本市内の国道 58 号や国道 330 号を走行する自動車の交通量は全国的にも高い結果となっていることから、（平成 17 年道路交通センサスより）、現在の自動車に過度に依存した交通環境を改善する必要があるとともに、高齢者や障がい者といった交通弱者の交通手段を確保していく。

　沖縄都市モノレール延長事業及び国道 58 号の基幹バス導入に向けて、公共交通、自動車、自転車、徒歩といった各交通手段を上手に活用できるような交通体系の構築を図るべく、ハード整備・ソフト施策を戦略的に検討・実施していく。

戦略 2　働きたい人が働くことのできる環境づくり

(2)-1　就業希望者と事業者のマッチング支援

働く人の減少を補いつつ、これまでの経済活動を維持、拡大していくためには、働くことを希望しつつも何らかの理由で働くことができなかった女性や高年齢者、障がい者の方々が就業できる環境を整備する必要がある。一方、企業においても人材不足が深刻な問題となっており、就業希望者と企業のマッチングを行っていかなければならない。ただ、就業希望者は多様であり、個々人のニーズと企業のニーズが合わなければ就業にはつながらない。求職者のスキル向上に向けた支援や、就業者と企業のニーズのすり合わせなどを実施し、就業につなげる取り組みを実施する。

＜主な取組＞

- **多様な働き方の導入に向けた支援**

  子育てや家庭の事情、高年齢者、障がい者などにおいては、職場への出勤が時間的な都合などの理由で難しく、仕事を探しているものの就職にまで結びつかない方も存在する。ICT を活用し在宅勤務など多様な働き方を取り入れている企業や、ICT を利用し業務改善や雇用創出に繋げている企業の誘致などを行い、その企業などと連携し、市民の方々の多様な働き方が実現するような仕組みの導入に向けた支援をおこなう。

- **人材不足企業への求職者とのマッチング支援**

  中小企業や小規模事業所は、求人募集をしてもなかなか人材を獲得できない状況である。しかし、「働き方」、「仕事の与え方」、「人員配置」など就労スタイルを変更することで、求職者のニーズに合い、就業に繋がる可能性もある。そのためには、人材不足に悩む企業に対して、ヒアリングを行いながら、新たな就労スタイルの提案などを行っていき、求職者とマッチした仕事を創出していく必要がある。関係機関と連携しつつ支援を行っていく。

- **市内における求人開拓事業の実施**

  既存の支援機関では十分に対応できない方々の職業相談を受けるだけでなく、就労につなげるためには、中間的就労の推進や、新たな求人の需要開拓といった、求職者のニーズに合った仕事の構築、発掘が重要である。在宅勤務希望者への就労支援、仕事の発掘などもおこなう。地域に根差した企業などから新たな仕事の掘り起こしを通して、就労支援のマッチングを高めていく

- **市内事業者の働く職場としての魅力発信支援**

  求職者に大企業ではなく、本市所在の中小企業、小規模事業所の魅力を伝えるための、冊子、パンフレットなどの作成を行う。ただ、紹介する企業は働きやすい職場環境を整備している、取り組んでいる事業所に限り、求職者にとっても有意義な情報となるようにする。

(2)-2 ワーク・ライフ・バランスなど労働環境の構築支援

労働者が働くにあたっては、「賃金・給与」や「職種、仕事内容」だけでなく、「休日、休暇」、「勤務時間」、「職場の人間関係」といった職場環境に関することについても重視している。新規採用、従業員の定着のためには、事業者においても労働環境の改善に向けた取り組みも重要であるが、中小企業や小規模事業所は、時間や費用などの関係で十分に職場環境の改善や人材育成に投資できないこともある。しかし、従業員の定着が事業所の生産性の向上にもつながることから、企業内における人材育成や従業員の定着に向けた各種取組の支援を行う。

＜主な取組＞

- **企業における働きやすい職場づくりの支援**

  人材の採用、離職を防ぐためには働きやすい職場環境の構築が重要である。沖縄県においても、「沖縄県人材育成企業認証制度」を構築し、県内において人材育成企業を増加させていく取り組みを行っている。本市においても人材育成企業に人材は集まり、定着するということを周知し、人材育成企業の認証を取得できるような企業を増やしていくことを目指す。

  また、そのほか、くるみんの取得、沖縄県ワーク・ライフ・バランス認証制度を取得するための周知、さらには取得企業においては市発注事業に関連して特典を付すなど検討する。

- **「働き方改革」プロジェクト**

  全国的に企業における働き方改革の必要性が高まっている。長時間労働が慢性化してしまうと、従業員の健康にも悪影響を及ぼすことになり、また、ワーク・ライフ・バランスにも悪影響を及ぼし、従業者は定着しない。労働時間の短縮や働きやすい職場づくりに向けたマネジメント方策の構築が不可欠である。したがって、長時間労働の解消に向けた取り組みを行っている企業などに対するコンサルティング支援など市内事業者において働き方の改善につながるような取り組みを実施する。また、市としても業務改善や業務効率化、事務事業の見直しなどを通して、労働時間の短縮と市民サービスの向上を目指す。

(2)-3 福祉、介護サービスなどの充実、強化

育児・介護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方も存在することから、希望するすべての人が働くことができる社会の実現に向けた取り組みを実施していく。労働力の確保という観点からも、就業を希望する方々が働くことができる環境整備は今後の域内の発展にとっても重要である。このような環境整備は、求職者や企業だけで整備できるものではない。本市においても、保育サービスならびに介護サービスの充実に取り組んでいく。

＜主な取組＞

- **待機児童対策の強化**

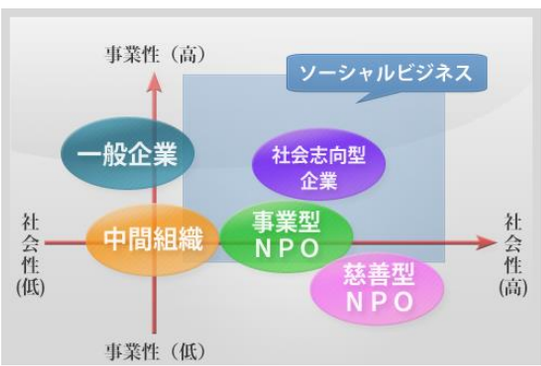
  女性の社会復帰のためには、子育て環境の充実が必要不可欠である。待機児

童解消施策や学童保育、幼稚園教育の質の向上に向けた取り組みなどをこれまで以上に充実させていく。事業所内保育施設の導入を検討している事業所に対しては、情報の提供や設立に向けた各種支援を実施する。

- **ソーシャルビジネスの創出に向けた支援**

　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ひとつの手法としてソーシャルビジネス（SB）が注目されている。福祉や介護などの社会的課題の解決に向けて、ビジネスの手法を活用して地域の課題解決に取り組むようなソーシャルビジネスの創出支援を行う。ただ、ソーシャルビジネスに興味を有しているものの、ビジネススキルが十分でなければ、事業自体が成り立たない。したがって、ビジネススキルの提供や地域課題を見つけ出す能力の向上に向け、助成やコンサルティング支援などの各種支援を行う。

（図表）ソーシャルビジネスのイメージ



（出所）中国地域 CB/SB 推進協議会 HP より

戦略 3　必要な人材の育成やマッチング支援の充実確保

(3)-1　沖縄労働局や各関係機関と連携した各種就労支援サービスの充実強化

本市では 2016 年度に沖縄労働局と浦添市雇用対策協定を締結している。協定においては、「全員参加社会の実現」として、①子育て世代の雇用対策の推進、②就職困難者（高齢者・障がい者・ひとり親・生活困窮者等）への就職支援、③若年者への雇用支援の推進、「人材の育成・確保」として、①「雇用のミスマッチ」の解消、②創業支援から雇用拡大への推進、③就職支援体制の強化がそれぞれ盛り込まれている。沖縄労働局と連携し、就業環境改善に向けた各種取組を推進する。また、社会保険労務士会においても就業環境改善に向けた支援等も行っており、連携を図る。

＜主な取組＞

- **ふるさとハローワークの充実など就職支援体制の強化**

  「浦添市ふるさとハローワーク」は、浦添市と沖縄労働局が共同で運営する職業支援拠点であり職業相談・職業紹介などのサービスを提供しており、今後は労働局とも連携しつつ、市内事業者の求人開拓なども行い、マッチング率の向上を目指す。

- **就業希望者に対する伴走型支援の実施**

  「就労困難者等」（ハローワーク等を利用して自力で就職活動が難しい、就職が実現できない、支援を必要とする人）の就職活動の支援を行う。確実な就業、定着につなげていくためには、相談員が希望者に対して伴走型支援を実施していく必要がある。関係機関と連携しつつ、就業につなげる支援を行っていく。

- **市内立地企業への求職者の紹介**

  浦添市においては数年以内に大型商業施設の開業が予定されており、市内において多くの求人が発生すると想定される。これら新規求人によって、多くの市民が就業につながるよう、市民向けの就職説明会や面接などが実施できるような取り組みを進めていく。

(3)-2　サービス産業などの生産性向上支援・経営の高度化支援

労働生産性を向上させることは、地域経済を活性化していくために必要不可欠である。特に、中長期的には労働力人口の減少が見込まれる以上、付加価値の向上、ならびに業務の効率化は企業が持続的に成長していくために取り組まなくてはならない課題である。したがって、本市で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支援策を実施する。

＜主な取組＞

- **労働生産性向上に向けた各種コンサルティング支援**

  労働生産性を向上させるためには、付加価値を向上させるか作業効率を改善させるかといった二つの考え方がある。どちらも中小企業や小規模事業所におい

ては、取り組めない場合も多い。したがって、希望する事業者に対してはコンサルティングなどを受けることができるよう現在、実施している補助事業を見直す、補助メニューを活用する等、財源を確保しながら、助成金などを整備する。

- **高度人材の育成、採用に向けた支援の充実**

  生産性を向上させるためには、社内のマネジメントの高度化も重要である。マネジメントに秀でた経営人材の育成や人材の確保に取り組む。特に中小企業においては経営層のビジネス戦略が人材マネジメントの方向性に大きな影響を与えることから、経営層に対しての意識啓発が非常に重要である。経営層向けの労働生産性向上に向けたセミナーなどを実施する。また、地域の産業の高度化に寄与するような人材の移住（I・U・J ターン）を促進させる。

- **IT や BPO などの活用によるサービスの革新や経営効率化の促進**

  IT サービスや BPO を活用することで、新たなビジネスモデルの構築や業務効率化による労働生産性の向上を目指す。市内の中小企業や小規模事業所にとっては IT や BPO などは具体的にどのように利活用できるのかイメージしにくい面もあり、十分に利活用されていない可能性もある。本市においては IT 関連事業者も立地していることから、そのような事業者と連携しつつ、IT の利活用や BPO サービスなどの導入に向けた研修やマッチング支援などを行い、これらサービスの積極的な導入を促す。

(3)-3 キャリア教育の充実強化

学校卒業後、社会的・職業的に自立していくためには、「働くこと」についてキャリア教育などを通した就業意識を涵養させていくことが重要である。教育委員会と連携しつつ市立の小中学校段階から、さらには、高等学校、専門学校、短大、大学なども含め切れ目なく各年代、各教育機関に対応した、「就業意欲向上」に向けたキャリア教育をおこなう。浦添市としての将来像や、浦添市の魅力なども一緒に伝えながら、浦添市にとっても魅力的なグローカルリーダー人材になってもらえるようなプログラムを構築する。

また、キャリア教育は若年層に限ったものではない。社会人に対してもよりよいキャリア形成のための学習機会の提供なども関係機関と連携しつつ行っていく。

＜主な取組＞

- **小学校、中学校におけるキャリア教育の推進**

  教育委員会と連携しながらキャリア教育を推進する。具体的には地域型就業意識向上支援事業を活用しながら子ども・若者の自立支援を目指す切れ目のないキャリア支援を継続的に実施していく。

  なお、就業意識の向上という観点だけでなく、労働者としての権利を同時に伝えることも重要である。

- **各教育機関や市内企業、関係機関と連携し就業意欲向上支援を実施**

  就業意識の向上のためには切れ目のないキャリア教育が重要である。そのためにも関係機関と協力しつつ、職場体験の事前事後学習、市内企業などでの職場体験を行ってもらうことで就業意識向上に繋げていく。

  そのほか、「バイターン」などといった取り組みも可能かどうか検討する。「バイターン」は職業経験であるアルバイトと、企業内の教育的なインターンシップをかけあわせた造語であり、具体的には、夏休みなど長期休暇中などにアルバイトをしながら、研修の講義を受け就業意識向上に繋げていく取り組みである。

- **グローカルリーダー人材の育成**

  中高生を対象とした浦添を愛する心とグローバルな視点を併せ持ったリーダーの育成を目指す。具体的には浦添の歴史文化を学ぶツーリズム体験学習、浦添市の地域課題を解決する探究型学習、タブレット端末を活用した英語学習などを通して、最終的には世界へアクセスし、浦添と向き合い、地域の課題を解決する人材の育成を目標とする。

- **社会人向けキャリア教育の提供**

  AI 技術の急速な発展により、産業構造の急激な転換、必要な人材の変化が起こる可能性がある現代社会においては、社会人においても常に学び続けていく必要がある。関係機関と連携しつつ、社会人のよりよいキャリア形成に向けた教育の提供などを行う。

3 重点項目

また、本方針は平成 32 年度までの短期間の計画となっている。短期間で効果的に施策を実施していくためには、戦略 1～3 で位置づけられている〈主な取り組み〉の中から、優先順位をつけて、実施していく必要がある。したがって、以下の取り組みを重点的に実施することで、浦添市の就業者数の増加、就業環境の改善につなげていく。

重点項目 1 企業誘致活動のさらなる強化

目的

市内における就業者数を増加させるためには、市内における求人数を増加させる必要がある。そのためには新規企業を誘致し、新たな雇用を創出させていかなければならない。

しかし、浦添市内においては、短期的には大規模事業所が立地できるような土地が現状では確保できないことから、ソフトウェア開発やコンテンツ製作業等の国内外から高付加価値を誘因する情報通信関連産業など付加価値の高い事業・企業や、観光客需要を確実に取り込んでいくための宿泊施設の誘致を行う。また、沖縄都市モノレールの延長による各事業の動向も注視しながら誘致活動に取り組む。

したがって、企業誘致に向けては、現在実施している市内空き店舗と入居希望者とのマッチング支援や創業支援を今後も継続的に取り組み、新規求人の創出を目指す。

また、今後も市内への進出意向を有する企業から問合せがあった場合に的確にアドバイスを行えるよう各種情報収集を行う。たとえば、市内における遊休地の情報などを収集することで、進出意向企業への有意な情報提供ができる体制の構築を目指す。同時に産業振興に向けた計画的な土地利用の検討もおこなう。

具体的な事業

＜関連既存施策＞

- **市内の空き店舗と入居希望事業者とのマッチング支援**
- **創業支援の継続的な実施**

＜新たに取り組むべき施策＞

- **企業誘致活動の実施**
  - 市内の遊休地などの情報収集を行い、進出意向企業と効果的なマッチングにつなげていく取り組みを推進

重点項目 2 就業を希望する方々を確実に繋げていく取り組みの強化

目的

地域経済の拡大のためにも、就業者数を維持、増加させていくことが必要である。ただ、生産年齢人口が減少傾向に入っていることから、これまでの主要な担い手だけでは就業者数は減少していく可能性がある。一方で、市内においては、子育てや家庭の事情、高年齢者、障がい者などに

おいては、職場への出勤が時間的な都合などの理由で難しく、仕事を探しているものの就職にまで結びつかない方も存在する。地域経済の拡大のためにも、そして個々人の自己実現のためにも就労を希望する方々を就業に結びつけていくための支援は必要不可欠である。

沖縄地域においては、有効求人倍率が 1 倍を超えるなど、企業においても人手不足感が強まっている。浦添市内企業においても人材不足を感じている企業は多い。

したがって、就業を希望する方々と、企業をマッチングさせていく取り組みが必要となっている。

たとえば、在宅勤務など多様な雇用形態の仕組みがあれば、就業に結びつけることが可能であると考えられることから、在宅における就労可能な事業所などと連携し、多様な働き方の導入に向けた支援を行っていく必要がある。さらには、求人募集をしても人材がなかなか集まらない企業側においては、仕事内容や就業のスタイルを求職者のニーズに合わせていくようにしていくことで就業につながる可能性もある。

また、市民向けの企業説明会や面接会などを開催し、就業者と企業とのマッチングの場を設けることで就業者数の増加につながると考えられる。

具体的な事業

＜新たに取り組むべき施策＞

- **多様な働き方の導入に向けた支援**
  - 在宅勤務など多様な雇用形態の仕組みがあれば、就業に結びつけることが可能であると考えられる。ICT を活用し在宅勤務など多様な働き方を取り入れている企業や、ICT を利用し業務改善や雇用創出に繋げている企業の誘致などを行い、その企業などと連携し、市民の方々の多様な働き方が実現するような仕組みの導入に向けた支援をおこなう。

- **市内における求人開拓事業の実施**
  - 就労につなげるために、中間的就労の推進や、新たな求人の需要開拓といった、求職者のニーズに合った仕事の構築、発掘に取り組む。
  - 在宅勤務希望者への就労支援、仕事の発掘。地域に根差した企業などから新たな仕事の掘り起こしを通して、就労支援のマッチングを高めていく。

- **就業希望者に対する伴走型支援の実施**
  - 「就労困難者等」（ハローワーク等を利用して自力で就職活動が難しい、就職が実現できない、支援を必要とする人）の就職活動の支援を行う。

- **市内立地企業への求職者の紹介**
  - 市民向けの就職説明会や面接などが実施できるような取り組みを進める。

4 推進体制

(1)体制の整備

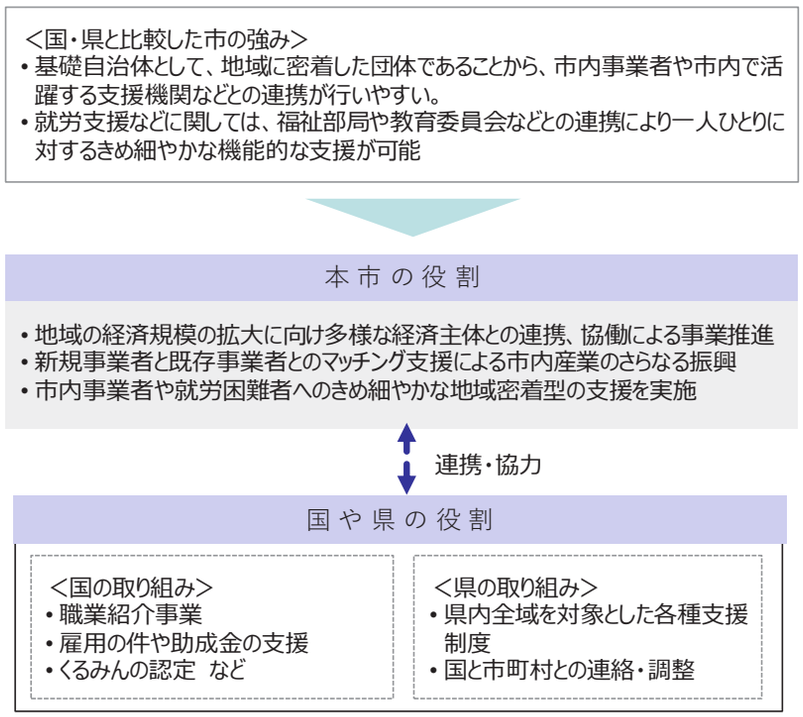
浦添市においては、施策方針の策定、ならびに実施における推進主体として、目標の達成に向けて庁内関係部課とも横断的に連携を図りながら総合的に推進していかなければならない。次年度以降、実際に事業を実施する段階においては、庁内横断的に企業立地や雇用施策について検討する「浦添市雇用対策本部(仮称)」の立ち上げなども検討する必要がある。

もちろん、国や県などとの調整も行い、市だけでは実現できない施策も実現させていくための取り組みを推進していかなければならない。さらに、実効性のある産業政策、雇用政策を実施するためには職員の企画立案力や実行力が重要である。職員の産業施策や企業の現状を把握するための勉強会の開催や先進自治体の視察などを通して職員の政策形成能力を高めていく仕組みをつくり上げる必要がある。

一方、地域の発展を担う主役である市民においても、すべての市民が働きやすい社会の実現のためには、就業意欲を持ち、可能なかぎり働くことが必要である。職場における労働法令違反等の各種問題が見られる場合には、行政機関等への速やかな連絡も重要になってくる。

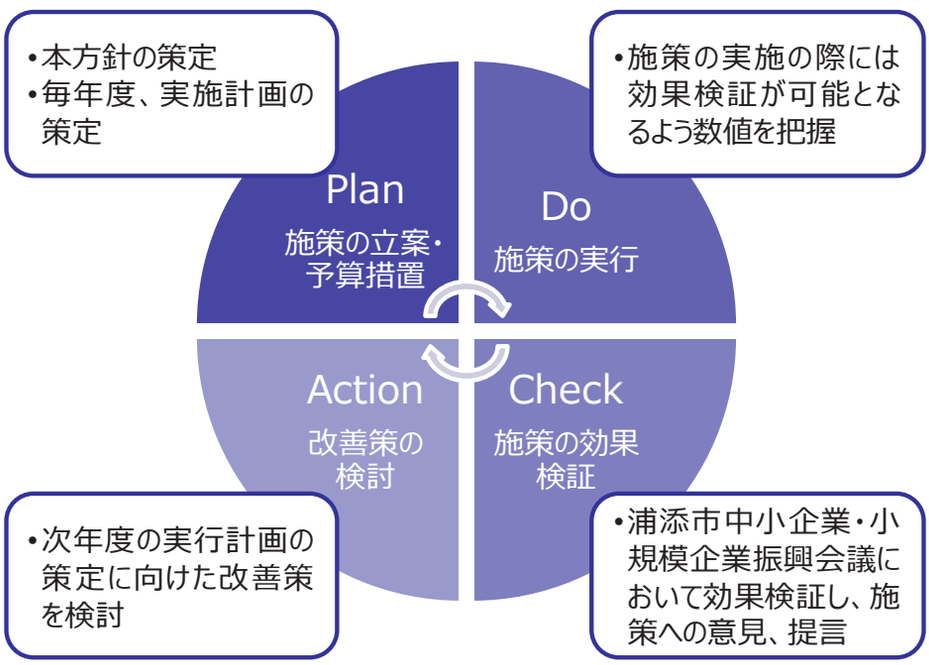
また、今後の社会環境の変化を捉え、自らでビジネスチャンスを見つけ出し、果敢に挑戦する気概も求められると考えられる。もちろん、市民の意識醸成のためには、浦添市は積極的に支援していく必要がある。

また、国や県などの関係行政機関には、市レベルだけでは対応できない各種施策の実現に努めてもらうよう働きかけていかなければならない。浦添商工会議所などの関係団体においては、企業への職員の採用、人材育成支援、起業家支援などを通して、産業の拡大に向けた支援を行っていくことが、雇用環境の改善に繋がると考えられる。



(2)施策の推進体制について

本方針に基づく施策の達成状況については、中小企業・小規模企業振興基本条例において推進組織として位置づけられている浦添市中小企業・小規模企業振興会議に報告し、進捗状況の把握、ならびに次年度以降の施策の整理等、PDCA を回していけるような体制を構築する。また、施策の立案、実施にあたっては、市民、事業者、学校、金融機関といった関連団体などとも連携しつつ進めていく。



浦添市企業立地・雇用施策方針
概要版

発　　行 ：　浦添市市民部経済観光局産業振興課
制作協力 ：　株式会社海邦総研
平成29年10月