

浦添市企業立地・雇用施策方針(案)

概要版

平成29年3月
浦添市市民部経済観光局産業振興課

第1章 本指針策定の趣旨

1 本指針策定の目的

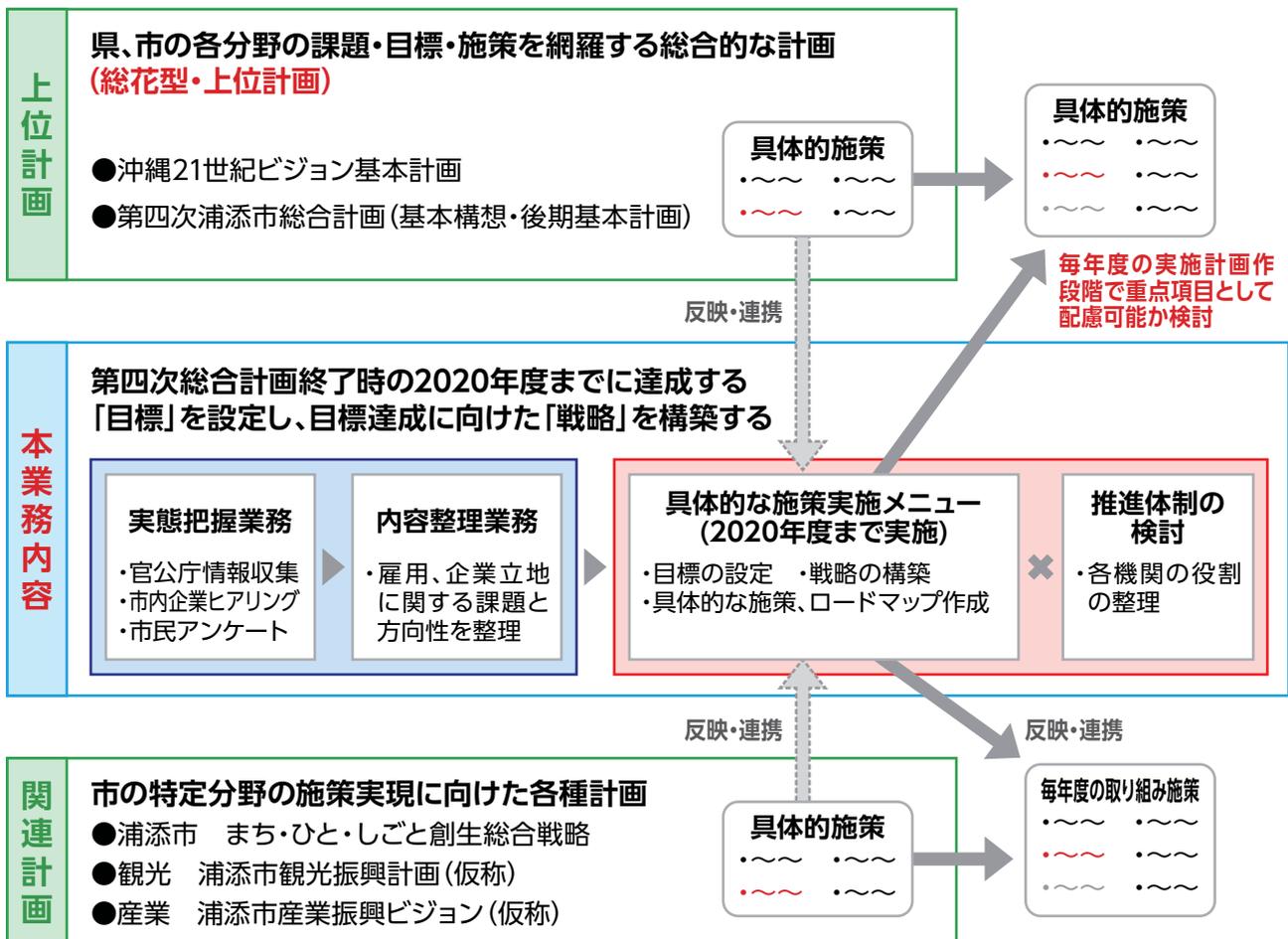
本市の雇用環境の状況を把握し、雇用施策の改善・充実を図るため、雇用・企業立地に関する基礎調査を実施し、「企業立地・雇用施策方針（案）」を作成する。また、基礎調査の結果をもとに、浦添市の企業立地の方向性を探るための企業立地フォーラムを行い、新たな産業創出の可能性やまちづくりの提案等、市内事業所等との意見交換を通じ、企業立地への機運を高めることを目的とする。

2 本指針の計画の位置づけと策定にあたっての視点

(1) 本指針の位置づけ

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、本年度は両者の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、本業務においても、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（案）」を作成した。

<本業務の位置づけ>



本方針（案）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) 本指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 浦添市における主要統計データ

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	2,317 千円	2013 年度	沖縄県市町村民所得
労働力人口	52,000 人	2010 年	国勢調査
就業者数	46,871 人		
完全失業率	9.9%		
正規の職員・従業員の割合	62.1%		
非正規の職員・従業員の割合	37.9%		
産業別従事者割合	第1次 0.2%		
	第2次 13.1%		
	第3次 83.4%		
産業別従業者数（総数）	57,338 人	2014 年	経済センサス基本調査 ※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	15,116 人		
・医療・福祉	8,686 人		
・サービス業 （ほかに分類されないもの）	6,275 人		
・建設業	4,354 人		
・宿泊業・飲食サービス業	4,032 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 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	398 人	2010 年	国勢調査
若年無業者の割合	4.4%		
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 本市の産業構造や市民所得や就業の現状や課題の整理

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 <ul style="list-style-type: none">●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」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 <ul style="list-style-type: none">●観光関連、個人消費、建設関連も県全体では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も 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 <ul style="list-style-type: none">●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 <ul style="list-style-type: none">●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、人の仕事がなくなる可能性 <ul style="list-style-type: none">●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、多くの人々が仕事がな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、将来的には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。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】

<p>市場環境 Customer</p>	<ul style="list-style-type: none">■沖縄県内においても労働力人口の減少がみられる<ul style="list-style-type: none">●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<ul style="list-style-type: none">●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<ul style="list-style-type: none">●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
<p>競合 Competitor</p>	<ul style="list-style-type: none">■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<ul style="list-style-type: none">●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<ul style="list-style-type: none">●すでに、一部業務を海外に委託する事業者も存在
<p>自社（自市） Company</p>	<ul style="list-style-type: none">■浦添市の人口は当面は増加傾向が続くとみられる<ul style="list-style-type: none">●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<ul style="list-style-type: none">●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でだこ浦西駅も 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

■市内の純生産額は 2722 億 800 万円（2013 年度）。09 年度と比較すると 7.2%の増。市町村別では那覇市に次いで県内第 2 位の規模。

- 構成比としては、第 3 次産業が最も高く 89.2%を占める。第 2 次産業は 10.7%、第 1 次産業は 0.1%。県内平均の産業別構成比と比較すると、浦添市は第 3 次産業の占める割合が高く第 2 次、第 1 次産業の割合はそれぞれ低い。産業別の県全体の生産額に占める浦添市内生産額の割合は、第 3 次産業は 10.6%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 7.4%を占め、那覇市、うるま市に次ぐ規模となっている。
- 市内の純生産額で最も大きい産業は「サービス業」（677 億 3200 万円）。次いで、「情報通信業」（233 億 3800 万円）、「政府サービス生産者」（209 億 6900 万円）となっている。産業別で県全体の構成比でみると、もっと大きな割合を占めている産業は、電気・ガス・水道業で 33.4%。次いで大きな割合を占めているのは、卸売・小売業で 20.3%となっている。
- なお、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、生産額が減少傾向が続き、01 年度と比較すると 13 年度は 60%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。2010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。2014年経済センサスや各種調査上では、市内従業者数や求人数は09年と比較すると増加していることから、雇用環境は厳しいものの改善傾向にあると推察される。

■2010年国勢調査において就業者数は46,871人。最も多く働いている産業は、「卸売業、小売業」で8,216人となっているが、2005年の調査時と比較すると14.4%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、17.8%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6.8%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、1,553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1,384人の減少、また「公務」が359人、「複合サービス事業」が327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988人の増加。次いで、「金融業、保険業」が195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、浦添市とも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、再び上昇しており、労働力率は沖縄県平均(61.6%)よりも高い63.5%となっている。県内の他市と比較すると労働力率は石垣市(67.7%)、豊見城市(64.0%)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」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
- 主要産業であるサービス業を中心年経、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）
- ピンポイントな起業に絞った創業支援プランの開発（外国人、若年層限定など）
- 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

- 2015年国勢調査の1%抽出速報値では沖縄県全体では完全失業者は減少しているが、沖縄の雇用環境のトレンドであった、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・雇用施策方針案

1 将来像

<目指すべき目標>

一人あたり市民所得の向上

産業振興、雇用拡大施策を行うにあたって最も重視すべき目標は、「一人あたり市民所得の向上である」。具体的には、就業参加にむけた支援を通して、就業者数の増加を目指し、一人ひとりの所得の向上を目指す取り組みが必要である。

また、企業への支援を通して企業収益の拡大につなげ、その収益を給与へ還元してもらい所得の向上を目指す取り組みが重要である。また、企業収益の拡大につながる施策は、浦添市における課税客体の増加にもつながり、市としての財政の安定化にもつながると考えられる。

2 実現に向けた戦略

目指すべき目標である「一人あたり市民所得の向上」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 社会的な環境、基盤の整備

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「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。

また、域外に「カネ」を流出させないような取り組みも重要である。したがって、主に生活に関連するようなサービス産業などについては市内で循環する仕組みづくりを推進する。

そのうえで、企業の収益向上に向けた支援を行う必要がある。つまり、商品・サービスが市場の価格競争に巻き込まれないようにしていくような、高付加価値化に向けた支援と、経営の効率（労働生産性の向上）に向けた支援を実施していく。

戦略② 働きたい人が働くことのできる環境づくり

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。

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必要がある。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るために、企業側にも求人出し方の工夫、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。

戦略③ 社会的な環境、基盤の整備

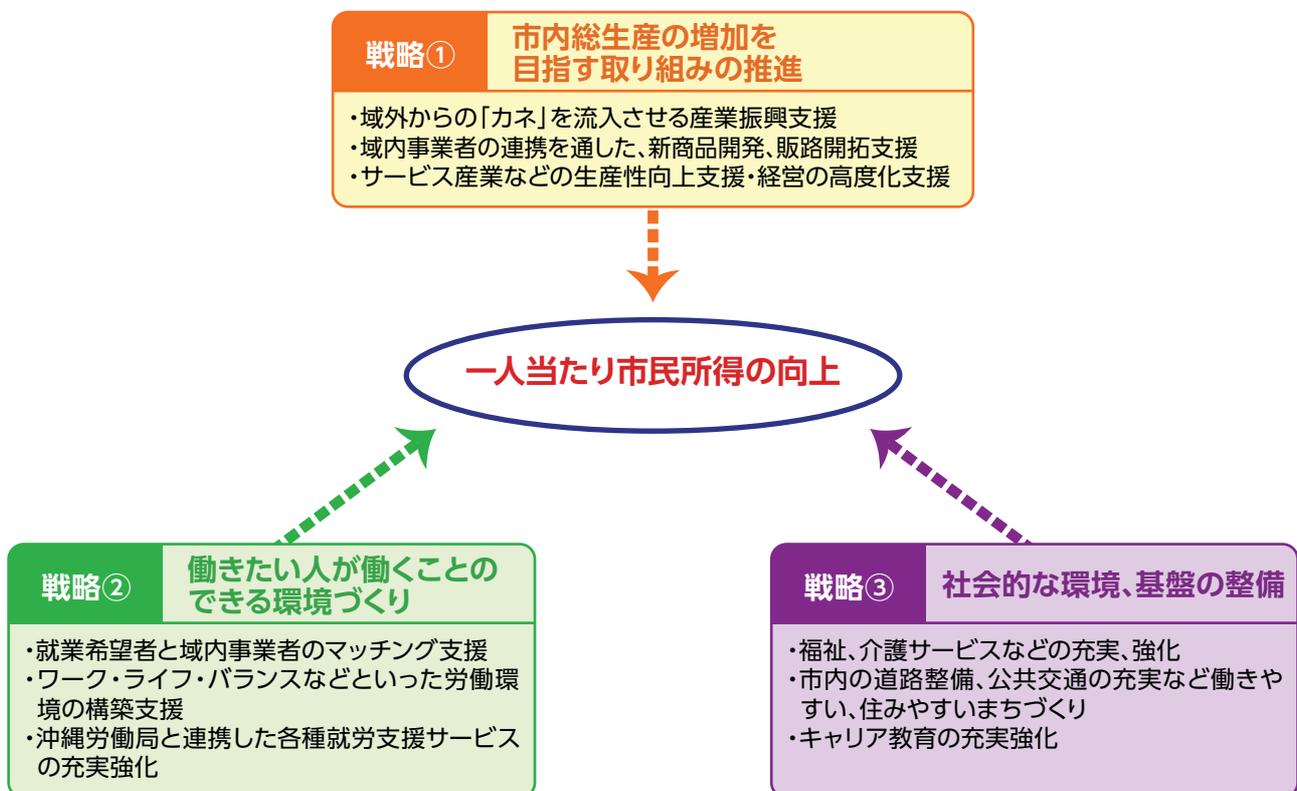
企業や就業希望者への支援だけでなく、企業立地や就業者の拡大に向けたは、行政としての各種社会的な環境整備は重要である。たとえば、子育て世代や介護を行っている方々が安心して就業できるような福祉や介護サービスの拡充を行っていく必要がある。

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ですが、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、市内での渋滞緩和に向けた取り組みも産業振興にとっては必要不可欠である。

さらに、将来の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継続的におこなうことも重要である。

これらの取り組みは、本市の産業政策課だけで担うことはできないことから、戦略③の実行にあたっては全庁的に連携し推進する。

方針案の方向性イメージ



戦略 1 市内総生産の増加を目指す取り組みの推進

(1)-1 域外からの「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「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、観光客にしない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、県外進出など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>

●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。

●付加価値の高い事業・企業の誘致

本市においては、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ず、また工業用水が存在しないというデメリットがある。したがって、大規模な用地や工業用水を比較的必要としないような、省スペースで付加価値の高い事業・企業の誘致を行う。

●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。

●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 などへ関係機関などと連携し、支援していく。

●観光振興の充実強化

「域外」から金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、2016年度に作成する観光振興プラン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。

●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た各種支援制度が充実している。さらに売り

上げを伸ばしていくために海外展開を希望する市内事業所に対して適切な助言、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 とも意見交換なども実施し、市内企業のニーズに合った海外進出支援策を検討する。

(1)-2 域内事業者の連携を通じた新商品開発、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。支援は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。

●浦添市産業振興計画（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、「浦添市産業振興計画（仮称）」の策定に取り組み、既存の市内企業の活性化を通じた地域経済の推進に努める。

(1)-3 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な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。

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ねばならない。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、事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>

●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。「自立サポートセンター・てだこ未来」と連携しつつ、就業につなげる支援を行っていく。

●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、人員配置などの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、「働き方」、「仕事の与え方」といった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。「自立サポートセンター・てだこ未来」と連携しつつ支援を行っていく。

●市内事業者の働く職場としての魅力発信事業

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。

●浦添市在宅就業促進支援事業

子育てや家庭の事情、高齢者、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。しかし、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。

したがって、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う。

(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、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の改革の必要性が高まっているが、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 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いるが、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。

●ブラック企業相談窓口の実施

長期間の過酷な労働や、低賃金など過酷な労働環境で働いている労働者から、労働環境などの問題について相談を受けることのできる窓口を関係機関と連携して設置が可能か検討し、労働環境の改善に向けた支援をおこなう。

またこれら情報をデータベース化して各種、助成制度などの判定基準などにも活用し、中長期的に労働環境の改善につながるような施策を推進する。

●労働条件審査制度の導入検討

労働条件審査とは、一般競争入札等により国または地方自治体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、労働基準法等の労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を社会保険労務士が確認するとともに、その規程類・帳簿書類の内容のとおり労働条件が確保され、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認するものである。いわゆる「ブラック企業」などを公契約から排除していくために導入が可能かどうか検討する。

戦略3 社会的な環境、基盤の整備

(3)-1 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者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。

●介護離職ゼロに向けた各種支援

さらには、介護離職を防ぐためにも介護休暇制度の積極的な導入などを企業に周知、広報をおこなう。また、高齢者の積極的な社会参加の促進や、介護予防の充実による認定に至らない高齢者の増加、効果的なマネジメントによる重度化予防の推進、多様な生活支援の充実を目指し、介護される方々を減らしていくような取り組みも進めます。

●保育施設への保育士手当の増額、介護施設への手当の増額

保育サービスや、介護サービスはニーズがあるのに関わらず、その業界で働く方々の給与の安さや業務の厳しさなどもあり、定着率に課題がある。したがって、現在、これら業界で働いている方々の定着率の向上のために市内の事業者に対して職員給与の助成などを検討する。

●ソーシャルビジネスの創出に向けた支援

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。

(3)-2 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でこ浦西駅も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

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。さらには、介護離職を防ぐためにも介護休暇制度の積極的な導入などを企業に周知、広報をおこなう。

また、高齢者の積極的な社会参加の促進や、介護予防の充実による認定に至らない高齢者の増加、効果的なマネジメントによる重度化予防の推進、多様な生活支援の充実を目指し、介護される方々を減らしていくような取り組みも進める。

●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。

(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通じ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、また可能であれば、高等学校、専門学校、短大、大学なども含め各年代、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。教育委員会と連携し、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人材になってもらえるようなプログラムを構築する。

<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と同時に、キャリア教育を効果的なものにしていくため、キャリア教育の支援者である、本市の教職員や家族、地域社会の方々に対して、キャリア教育の重要性や必要性を伝えるセミナーなどの開催を通してキャリア教育の内容等を伝えていく必要がある。

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も同時に伝えることも重要である。

●高校、大学と連携し「バイターン」などの就労支援策を実施

「バイターン」と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るが、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、研修の講義を受けるものである。講義内容は、課題解決のためのトレーニングなどであるが、自分が働いているアルバイトの現場における課題と結び付けておこなうことで、就労意欲向上につながっている。本市においても、県立高校や県内大学と連携し、市民への取り組みが可能かどうか検討する。

●海外ホームステイ支援

グローバル人材育成の一環として、中学生段階で世界各地の同年層との交流を促進させる。たとえば、世界各地の県人会と連携して、夏休みなどの長期期間中に、海外の県人会関係者の自宅等にホームステイさせてもらい、現地の同年代との交流を支援することで、視野の広い人材の育成を目指す。

3 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ねばならない。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ねばならない。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ねばならない。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。

<国・県と比較した市の強み>

- ・基礎自治体として、地域に密着した団体であることから、市内事業者や市内で活躍する支援機関などとの連携が行いやすい。
- ・就労支援などに関しては、福祉部局との連携により一人ひとりに対するきめ細やかな機能的な支援が可能

本市の役割

- ・地域の経済規模の拡大に向け多様な経済主体との連携、協働による事業推進
- ・新規事業者と既存事業者とのマッチング支援による市内産業のさらなる振興
- ・市内事業者や就労困難者へのきめ細やかな地域密着型の支援を実施

連携・協力

国や県の役割

<国の取り組み>

- ・職業紹介事業
- ・雇用の件や助成金の支援
- ・くるみんの認定 など

<県の取り組み>

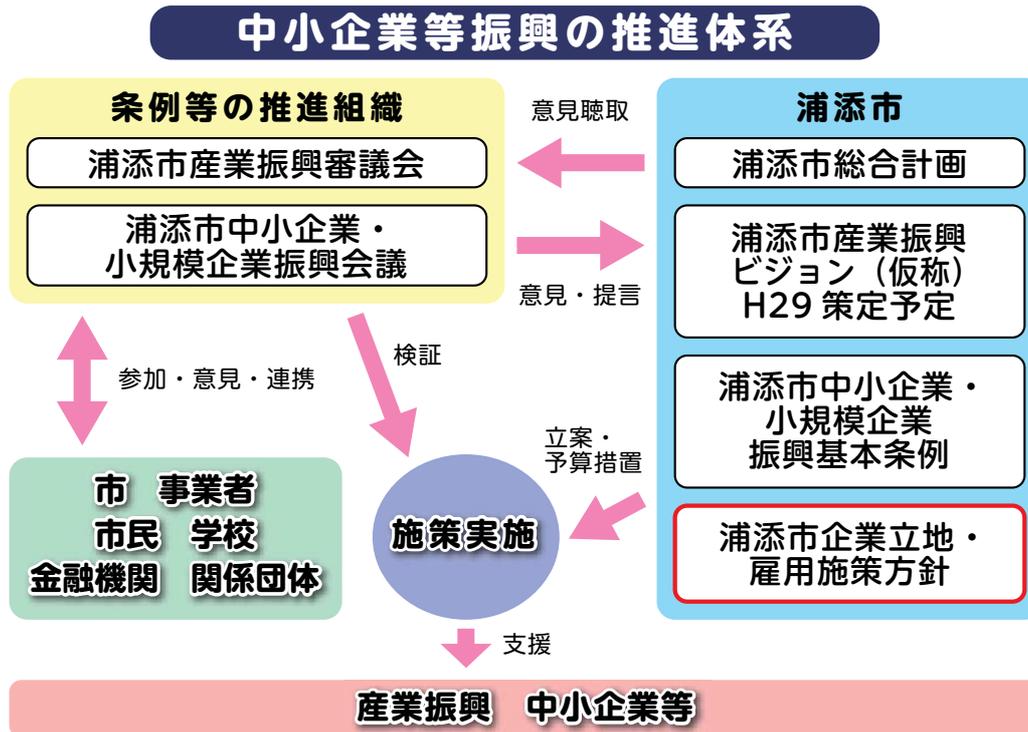
- ・県内全域を対象とした各種支援制度
- ・国と市町村との連絡・調整

(2) 施策の効果検証や達成目標の設定について

最終的な施策方針を実効性のあるものとするためには、同方針における最終的な達成目標を設定し、さらに具体的な施策メニューについても評価するための数値目標を盛り込む必要がある。

次年度、施策方針を策定する際には、各戦略ごとに数値目標（達成目標）を設定し、この目標を実現するために各施策実施メニューの評価指標も明確にしていかなければならない。

その上で、その指標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「浦添市産業振興審議会」もしくは「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。



**浦添市企業立地・雇用施策方針（案）
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3月
