

## 【資料4】いただいた意見とその対応

No	お寄せいただいたご意見の概要	カテゴリ	ご意見に対する事務局の考え方(案)	修正内容
1	地域の小中学校と高校で地元愛の醸成について取り組まれていることを共有し、小中高で連携しながら「ふるさと教育」プログラムを実践したい。	人材育成	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)①「高校生及び市外進学者などへの就職支援」の記載内容を修正しました。	また、次代を担う若者に市内の中小・小規模企業の魅力を伝えていくことも重要です。 <b>市内の小中学校や高校と連携した「ふるさと教育」の実施</b> 、起業家との座談会、地元大学・企業の見学ツアー開催など、市全体で取り組むことが必要です。
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以前「ふるさと島根定住財団」が実施されていた教員対象の地元企業見学ツアーなど、教員が地元企業について知る機会があると良い。</li> <li>・県外での研修や経験も必要だが、県内の大学や地元企業の見学も実施していただきたい。</li> </ul>	人材育成	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)①「高校生及び市外進学者などへの就職支援」の記載内容を修正しました。	また、次代を担う若者に市内の中小・小規模企業の魅力を伝えていくことも重要です。市内の小中学校や高校と連携した「ふるさと教育」の実施、起業家との座談会、 <b>地元大学・企業の見学ツアー開催</b> など、市全体で取り組むことが必要です。
3	現学習指導要領では「社会に開かれた教育課程」というものが示されており、生徒の学びを深めるために、多様な人と関わりあえる、地域全体で教育活動を展開するのが、これからの教育活動となる。	人材育成	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)①「高校生及び市外進学者などへの就職支援」の記載内容を修正しました。	また、次代を担う若者に市内の中小・小規模企業の魅力を伝えていくことも重要です。 <b>市内の小中学校や高校と連携した「ふるさと教育」の実施</b> 、起業家との座談会、地元大学・企業の見学ツアー開催など、市全体で取り組むことが必要です。
4	市内の起業家と座談会が実現できると良い。高校生が出雲で働く魅力的な職業人と触れあう機会を設けたい。	人材育成	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)①「高校生及び市外進学者などへの就職支援」の記載内容を修正しました。	また、次代を担う若者に市内の中小・小規模企業の魅力を伝えていくことも重要です。市内の小中学校や高校と連携した「ふるさと教育」の実施、 <b>起業家との座談会</b> 、地元大学・企業の見学ツアー開催など、市全体で取り組むことが必要です。
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島根大学や島根県立大学など県内の大学に、経済について学べる商学部があると良い。</li> <li>・出雲市が目指す教育ビジョンを高校でも共有できるようにすると良い</li> <li>・いずも未来博には、市内の高校すべてに出展要請をされると良い。小中学生に地元高校に興味を持ってもらい、高校生も出雲の魅力を再発見することが期待される。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響による教育活動の制限で、企業見学やインターンシップの機会が奪われているのが現状である。</li> <li>・離職率について、出雲市内で就職しても同期入社社員が少ない場合が多く、出雲市などが主催で、年に数回、新入社員研修会を開催し、横の繋がりを作ると良い。堅苦しい研修ではなく、仲間づくり的な要素があると良い。</li> </ul>	人材育成 人材定着	貴重なご意見として承り今後の参考とさせていただきます。	-

No	お寄せいただいたご意見の概要	カテゴリ	ご意見に対する事務局の考え方(案)	修正内容
6	<p>・今後5年間の重要課題としてコロナ後の経済立て直し、コロナからの回復対応があるのではないかな。</p> <p>・コロナ後の課題は①前向き課題（需要をどう取り込むか）、②後ろ向き課題（コロナで先送りされた課題）に分けては如何か。</p> <p>①はいち早い対応不可欠、②はコロナ資金返済に向け経営改善や事業再構築が出来ていない企業への支援をどうするか。</p> <p>コロナが終息すれば回復見込める企業がある一方、終息しても回復が見込めない企業があり、支援は異なる</p>	経済・社会情勢への対応 販路開拓	<p>ご意見を踏まえ、P44の課題(1)①「経済・社会情勢への対応」の記載内容及びP45の課題(2)③「販路開拓の推進」の記載内容を修正しました。</p> <p>(①の前向き課題として販路開拓の推進、②の後ろ向き課題は経済・社会情勢の対応から、P51基本方針1施策1-4の市内中小・小規模企業への金融支援の話へ繋がると考えます。</p>	<p>(1)①「Withコロナを意識した姿勢で経営に取り組むことが必要となっています。」「…支援を必要としている事業所に手を差し伸べるとともに、…」</p> <p>(2)③「既存の手法にこだわることなく、新技術も活用して、Withコロナを意識した新たな市場や販路の開拓に取り組むことが必要です。」</p>
7	<p>新たな社会・技術潮流の対応への支援を盛り込んだ方が良い。EV化、脱炭素など大手企業は想定以上に早く動く可能性があり、地元企業も無関係ではいられない。</p>	経済・社会情勢への対応	<p>ご意見を踏まえ、P44の課題(1)①「経済・社会情勢への対応」の記載内容を修正しました。</p>	<p>一方で、EV（電気自動車）化や脱炭素などの新技術開発の潮流にも乗り遅れないようにする必要もあります。</p>
8	<p>創業を促進するにあたっては、ビジネスコンテストを市で主催するなど、創業者の意欲を高めるような取り組みの実施も必要である。</p>	創業支援	<p>ご意見を踏まえ、P47の課題(4)②「創業支援」の記載内容を修正しました。</p>	<p>市内の中小・小規模企業の創業をさらに促すために、現在実施している創業塾などの取組に加え、創業者の意欲を高めるような事業を展開していくことも必要です。</p>
9	<p>産学官連携に島大医学部のほかに、県立大学出雲キャンパスとの連携があってもよい。</p>	新たな取組に対する支援	<p>ご意見を踏まえ、P45の課題(2)①「積極的な取組に対する支援」の記載内容を修正しました。</p>	<p>新たな事業展開を後押しするために、市内の大学や金融機関等との産学官金連携を推進していくことも重要です。市内に立地する島根大学医学部との医工連携に加えて、他大学や金融機関との関係を強化していくことが必要です。</p>
10	<p>小規模企業・店舗の事業承継について、親族以外の第三者承継の仕組みを盛り込みたい。</p>	事業承継	<p>ご意見を踏まえ、P47の課題(4)①「事業承継の支援」の記載内容を修正しました。</p>	<p>一方で、事業承継には様々な形があります。個人間での事業承継のみでなく、M&amp;Aや、複数事業所をまとめて承継するといった、それぞれの事業所の実態に合った事業承継に取り組んでいくことが必要です。</p>
11	<p>3)の人手の過不足感の「どちらでもない」は、繁忙期以外は人件費を払う余裕がない状態ではないか。</p> <p>解決の糸口は「多様な働き方の促進」である。リモートワークや副業など多様な働き方を市が推進すれば経営者も雇用者もニーズが重なる。</p> <p>また、IT活用で出来る余白時間は地域に目を向け創造的活動をするきっかけとなり、地域の賑わいに繋がる。</p>	多様な働き方 人材確保	<p>ご意見を踏まえ、P46の課題(3)②「人材確保、育成、定着」の記載内容を修正しました。</p>	<p>さらに、<b>リモートワークや副業</b>、人材シェアなどの柔軟な働き方に対応している市内中小・小規模企業はまだ少ないのが現状です。こうした多様な働き方を実現することによって、人材不足の解消につなげていくことが期待されます。</p>

No	お寄せいただいたご意見の概要	カテゴリ	ご意見に対する事務局の考え方(案)	修正内容
12	多様な働き方の一つとしてマルチワーカーや人材シェアの形がある。例えば市の取組として、そのシステムやプラットフォームを整備することを推進してはどうか。	多様な働き方 人材確保	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)②「人材確保、育成、定着」の記載内容を修正しました。	さらに、リモートワークや <b>副業、人材シェア</b> などの柔軟な働き方に対応している市内中小・小規模企業はまだ少ないのが現状です。こうした多様な働き方を実現することによって、人材不足の解消につなげていくことが期待されます。
13	子育てしながらの就業について、テレワークの推進等働き方の多様化を推進することによる対応がより必要である	多様な働き方	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)②「人材確保、育成、定着」の記載内容を修正しました。	さらに、 <b>リモートワーク</b> や副業、人材シェアなどの柔軟な働き方に対応している市内中小・小規模企業はまだ少ないのが現状です。こうした多様な働き方を実現することによって、人材不足の解消につなげていくことが期待されます。
14	外国人労働者について、多様な在留・雇用形態があり、それぞれ状況や課題は異なる。一元的に相談対応できる先があるとよい。	多様な働き方	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)②「人材確保、育成、定着」の記載内容を修正しました。	…男女間の雇用格差の是正や、高齢者や <b>外国人・障がい者</b> の雇用受入先の確保が課題となっていることがわかります。 <b>一元的に相談できる場が必要です。</b>
15	高齢化を強みに変えていく考え方が必要である。60歳を超えた退職者のセカンドキャリアの舞台として整備をすることで、高齢者の労働へのニーズに対応することができるのではないかと。	多様な働き方	ご意見を踏まえ、P46の課題(3)②「人材確保、育成、定着」の記載内容を修正しました。	…男女間の雇用格差の是正や、 <b>高齢者</b> や外国人・障がい者の雇用受入先の確保が課題となっていることがわかります。
16	働き方改革への対応として、人手不足やワークライフバランスの重視、子育て支援など働く人に対する課題や改善していくべき事項は非常に多いが、企業である以上経営改善もしていかなないと立ち行かなくなってしまう。両立させていかなないといけない。	多様な働き方	貴重なご意見として承り今後の参考とさせていただきます。	-
17	・資料3では総生産割合が最も多いのは第3次産業とあるが、資料4(1)②では「総生産額をけん引しているのが製造業」とある。もう少し具体的な説明があるとよいのでは？(例：他の地域の業種別割合と比べるとか) ・資料4(1)② 総生産額の中で「〇〇業の製造品出荷額が高い」とありますが、製造品出荷額は総生産の概念と異なる。しいて引用するなら製造業の業種別付加価値額ではないか。 ・資料4(1)② 伝統工芸で培った技術とは？	市の中小・小規模企業の現状	ご意見を踏まえ計画書を修正しました。	第3章の課題から「市内中小・小規模企業の多様性による地域活力の向上」の項目を削除
18	(3)④社員間のコミュニケーションが(経営者の)学ぶ意識にプラスの影響を及ぼしている、との根拠は何か。 社員数の少ない企業の経営者が学ぶ意欲を高めるには社員間のコミュニケーションを高めるのか。	経営者の意識・行動改革	ご意見を踏まえ計画書を修正しました。	第3章(3)③「経営者の意識・行動改革」から当該表現を削除