

3. 課題の整理

(1) 外部環境の変化に関する課題

P5 の調査結果から、新型コロナウイルス感染症や物価の高騰を背景とした「仕入単価の上昇」や「需要の停滞」、「取引先の減少」等が経営環境の悪化の主な要因となっていることが分かりました。これらの影響に対応する一方で、発展するテクノロジーの変革に適応していく必要があります。

① 新型コロナウイルス感染症による影響

まずは、新型コロナウイルス感染症によって深刻な影響を受けた市内経済の再生が第一です。

P34 の分析より、新型コロナウイルス感染症は、特に「宿泊業、飲食サービス業」、「小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」等の売上に深刻な影響を与えています。

② 経営資源不足

為替相場やウクライナ情勢の影響等による市場価格の高騰や、生産年齢人口の減少等の影響で、従来の市場バランスが大きく崩れ、「ひと」や「もの」が随所で不足する事態に陥っています。

P4 の統計データによると、円安の急激な進行等による原材料費や原油価格の高騰が、販売価格に転嫁できていない事業所が多くみられます。P34 の分析結果によると、価格転嫁できないことによる減収・減益は市内の中小・小規模事業所の幅広い業種に及んでいます。

市場価格の高騰による影響が比較的小さい業種も、同じく P34 の分析結果にあるとおり「従業員の不足」や「同業他社との競争激化」といった問題を抱えています。

③ 科学技術の発展による需要の変化

EV（電気自動車）化や脱炭素等の新技術開発の潮流へ乗り遅れることのないようにする必要があります。科学技術の発展に柔軟に適応していきながら、持続的に発展可能な本市経済基盤を構築することが必要です。

以上のように早期に対応が必要な課題もある一方で、中長期的、持続的な環境問題への取り組み、デジタル化の推進等、将来を見据えた変革に取り組むことで、未来に向けて地域経済の好循環を生み出すことが必要です。市内中小・小規模企業が安心して事業を継続できるよう、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、経済・社会情勢の変化に柔軟に適応していくことが必要です。

(2) 事業発展に関する課題

① 積極的な取り組みに対する支援

P23 の調査結果から、事業に対する今後 5 年程度の方針について、「積極的な設備投資や出店・事業展開等を行う」や「現在の事業に加え、新たな事業に取り組む」と回答した事業所が約 2 割強にのぼることが分かりました。こうした意欲のある事業所を支援するとともに、市内中小・小規模企業が新たな事業に積極的にチャレンジする機運を高めていくことが必要です。

新たな事業展開を後押しするために、企業と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。島根大学医学部との「やさしい医工連携」に加えて、島根大学他学部や他大学、金融機関との関係を強化していくことが必要です。

② デジタル化等の経営基盤整備

D X の推進は、業務効率化等の様々な経営課題の解決につながります。P33 の調査結果を見ると、デジタル化を推進するための問題点として、「費用対効果が見えにくいこと」や、「人材の不足」等が挙げられています。一方で、P34 の分析を踏まえると、デジタル化に取り組みたくても投資できる状況にない事業所も少なくありません。業種によっては、「どんなことから取り組んでよいか分からない」という事業所も多く、情報提供や事例紹介等の取り組みも必要です。

③ 販路開拓の推進

P26 の調査結果によると、今後強化したい点としては、「市場開拓・販路開拓」が最も多くなっています。その理由として、一部の業種では、仕入単価の上昇に伴う経費の増加が営業利益を圧迫し、従来のマーケットで利益を確保し事業を継続していくことが困難になっているためであると考えられます。

また、「出雲ブランド商品」や「おいしい出雲」の P R に引き続き取り組むとともに、既存の手法にこだわることなく、新技術も活用して、ウィズ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。

④ 環境問題への対応

P27-P28 の調査結果から、環境問題への取り組みに対して、第 1 次産業と第 2 次産業ではコスト面が、第 3 次産業では明確な行動指針がないことが問題点として挙げられていることが分かりました。また、環境問題に対する市内中小・小規模事業所全体の関心度が低いことも分かりました。金銭面での支援や具体的な行動指針の策定等を通して、市内中小・小規模企業全体の意識を高めていくことが必要です。

また、カーボンニュートラルや S D G s 等への対応をビジネスチャンスと捉え、新たな事業領域への展開や販路開拓に積極的に取り組んでいくことも必要です。

(3) 人材に関する課題

① 高校生及び市外進学者等への就職支援

P10 の統計データによると、市内中小・小規模企業の有効求人倍率は近年高い水準で推移しており、慢性的な人材不足が続いています。これを解決するためには、U I ターンの推進が不可欠です。P9 の統計データによると、県内の大学入学者の地元残留率は 17.4%で、多くが県外転出する傾向にあり、出雲市内においても同様の傾向であると考えられます。一方で、県外へ出た人材は多くの知識や経験を得ており、かつ、出雲の魅力を知る貴重なU I ターン人材として活躍できる可能性を秘めています。

市内中小・小規模企業への就職をあっせんする取り組みの継続も必要ですが、就労希望者の活躍する場をいかにつくり、出雲市での働き方や暮らしに魅力を感じてもらえることができるかを、市全体で考えていくことが必要です。

また、次代を担う若者に市内中小・小規模企業の魅力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、起業家との交流、地元大学・企業の見学ツアー開催等、市全体で取り組むことが必要です。

② 人材確保、育成、定着

P11 の調査結果から、市内中小・小規模企業の実験者採用とパート・アルバイトの採用率は昨年度と比較して大きく狭まっている一方で、情報通信業、建設業、運輸業・郵便業を中心に、人手不足の状況が続いています。

P12 の調査結果から、人材の確保・定着が難しくなっている主な理由は、「賃金の低さ」であることが分かります。人材教育やデジタル化の推進等により、生産性を向上させて賃金水準を高めていくことが求められます。

また、人手不足が顕著な業種では、労働環境がよくないことや社内制度が未整備であること等、「賃金の低さ」のほかにも様々な問題点がみられます。P13-P17 の調査結果と統計データによると、男女間の雇用格差の是正や、高齢者や外国人・障がい者の雇用受入先の確保が課題となっています。

さらに、副業やテレワーク等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。ワーク・ライフ・バランスを維持しながら、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。

③ 経営者の意識・行動改革

P29-P30 の調査結果によると、「経営に関する勉強会があれば参加したい」と回答した事業所は約 4 割にとどまっています。特に、個人事業主は約 3 割にとどまっており、従業員規模が小さい事業所ほど、経営改善に向けた取り組みが困難であることがうかがえます。経営者の学びの場をつくることや勉強会等の取り組みの周知が必要と考えられます。

(4) 事業継続に関する課題

① 事業承継の支援

事業承継は、個々の事業者だけの問題ではなく、これまでにそれぞれの事業所が築き上げてきた技術やノウハウや後世に伝えていくための地域全体の課題です。

P24 の調査結果によると、事業継続の課題として、「後継者の育成」を挙げる事業者が最も多く、次いで「取引先との関係維持」を課題として挙げる事業所が多くなっています。

人口減少や高齢化が進む中で、後継者の確保や育成を関係者一丸となって取り組み、また、いかに地域のつながりを次の世代に渡していくかが重要です。

② 創業支援

市内中小・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等の取り組みに加え、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。