

## 第11回仙台市中小企業活性化会議要旨

### I 会議概要

#### 1. 開催日時

平成29年9月29日（金）14:00～16:00

#### 2. 開催場所

仙台市役所第一応接室

### II 議事

#### 1. 開会

##### ○事務局（経済企画課企画調整係長）

それでは、開会に当たりまして、市長の郡よりご挨拶をさせていただきます。

（市長より挨拶）

##### ○事務局（経済企画課企画調整係長）

それでは、会議の進行を柳井会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

##### ○柳井会長

本日の会議の進め方ですが、事務局よりワークショップの開催結果をご報告いただいた後、事務局にて検討した次年度施策（案）について委員の皆様と意見交換を行いたいと思っております。よろしくお願いいたします。

#### 2. 事務局からの説明

##### ○柳井会長

それでは、事務局より中小企業活性化ワークショップについてのご報告をお願いいたします。

##### ○事務局（経済企画課企画調整係長）

それでは、事務局よりワークショップの結果についてご報告をさせていただきます。

（資料1について報告）

##### ○柳井会長

今回は、ヒトとカネに絞ってワークショップを開催いただきました。ワークショップに参加された阿部委員及び栗原委員より、先ほどの事務局からの報告に関する補足や感想、コメントなどがございましたら、順番に頂戴したいと思います。

まず、テーマ1のグループに参加された栗原委員からコメントをお願いいたします。

##### ○栗原委員

私は、経営者の学びと人材の確保というテーマで参加させていただきました。参加者の方々が自由闊達に意見を出し合い、とても充実した話し合いができたと思っております。

今回の会議資料にまとめていただいた内容以外にも、人材の確保では、外国人の登用に関する特区をつくったらどうかなど、幅広い意見があがりました。

経営者の学びについては、単なるセミナーではなく、なかなか自分では会いにいけない方、仙台市ではないとセッティングが難しいような方をゲストに招いた上で、参加者が積極的に質問や相談することによって、そこから何か得るものを自分でつかんでいけるような学びの場をつくってはどうかという意見がありました。

また、参加者についても、積極的に発言できるような方に限ってはどうかとか、主催者についても、ただお話をするだけではなく、突っ込んだ形でアドバイスをさせていただけるような方を選んでいただけないかとか、いろいろな意見が出てきました。

右腕人材の確保については、お金の面だけを出すとなかなか東京などの大都市と比較してアピールするところが少なく、大変であるという意見があり、それに対して、お金の面以外でも積極的な魅力を伝えて就職してもらえるような取り組みをしてはどうかという意見がありました。その際には、全企業一律にやるのではなくて、個々の企業にクローズアップするなど、特徴が出せるような方法を探したいという意見がありました。

○柳井会長

続いて、テーマ2のグループに参加されました阿部委員よりコメントをお願いいたします。

○阿部委員

年代層は結構若い世代が多く、若手経営者が集まって前向きな議論ができたと思っております。私のほうは資金調達の円滑化というテーマでお話をさせていただきましたが、業種、業態によつての資金調達の難しさを感じました。

また、仙台市さんから表彰などをされても、金融機関からの融資には影響しないという率直な意見も出ていました。それがもう少し何か影響があるとよりいいのかなというような話が出ていました。

さらに、持続的成長のためのM&Aの施策ということで、例えばタクシー業界ですと、売り上げを増やそうとしても台数規制でその枠を超えられないという時に、手を付けられないような状態になってからM&Aに手を付けてもうまくいかないという話がありました。他には、業績はよく、お客様も従業員もいてという会社が、後継者がいなくて廃業していくことについても、市として大きく見ると、やっぱりマイナスになってしまうことが挙げられました。会社としても飛躍的な成長をするのであれば、そういうところをM&Aをして1事業にしていくということも、これからの経営の考え方として考えていく必要があるという話が出ていました。

○柳井会長

続きまして、事務局からこの会議やワークショップでのご意見を踏まえた次年度

の施策案についてご説明をお願いいたします。

○事務局（地域産業支援課長）

資料2に基づき、会議、ワークショップでのご意見を踏まえました次年度の施策（案）についてご説明いたします。

（資料2について説明）

3. 意見交換

○柳井会長

本日の意見交換の進め方につきまして、改めてご説明いたします。これまでの会議、あるいはワークショップでの意見を踏まえて、事務局にて検討してきた次年度施策（案）について、より効果を高めるにはどのような内容とすればよいかをご議論いただきたいと思います。

本日の議論を踏まえて、事務局には次年度施策（案）を検討いただき、次年度の予算要求を行っていただきますので、ぜひ積極的なご発言をお願いしたいと思います。それでは、テーマ1に関する次年度施策（案）について意見交換をさせていただきます。ご意見のある方は挙手の上、ご発言をお願いしたいと思います。

○守井委員

経験上、うまくいく異業種交流は、参加者を集める側が意図した人を呼んでいるものです。参加者の人選に個性が出ないと大体上手く行きませんので、僕はほとんど異業種交流に参加しておりません。東京ではジャーナリストがコーディネーターとして参加者の人選をしていて、うまくいくケースがあります。

仙台市が主催となってしまうと、どうしても公平性の観点から参加者の特色が出にくくなってしまうかと思っておりますので、もし面白さを出すのであれば、委託という形を取り、あえて個性の強い人が全体的にコーディネートしていくと良いかと思っております。また、最近のトレンドですが、その議論の様子を動画で撮り、ユーチューブで流すということもありだと思っております。取り組んでいる例として、光通信が人材確保のために動画をつくって、ユーチューブでの発信を始めてから、中途採用の応募の率が10倍になったと聞きます。

実は自社で動画を撮ってユーチューブで告知することは、大分安価になってきていて、思いのほかイメージアップにつながりますので、今ちょうど僕も動画を作成しています。もともとテレビCMについては東京でやっています。かなり効果を感じておりますので、できればそういう討論をしたり、異業種交流をしたり勉強したものを編集し、細切れにしてテーマごとに分けて仙台市で発信するような、全体として継続した流れがあるといいのかなと感じて聞いておりました。

○金入委員

ヒトのテーマについて述べさせていただきます。栗原委員からのご報告と少しつながってくると思いますが、まず資料を見て思ったのは、実践に結びつく学びというのは、経営知識というものだけではなくて、胸騒ぎのするような、視点の変化を生み出すような出会いの中にあるのではと思います。

今回のこのプランの中で言えば、緊張感のある出会いが必要ではないでしょうか。簡単に得られるつながりや知識というのは、やはり簡単な効果しかないと思いますし、老舗企業もいいと思いますが、本などで得られないような経験があった方がいいのかなど。例えば先輩からの厳しい叱咤だったりとか、同世代の本気でぶつかり合うような切磋琢磨だったりとか、圧倒的な存在への憧れ、自分が目指したいなど思えるような存在を見せつけられることだったりとか、そういうようなことが経営層の学びの場という中においては簡単に得られるものではないので、そういったサポートが良いように思いました。

○阿部委員

私もテーマ1について、チームで学ぶのは有効だと思っております。1回セミナーを聞いただけで実践するというのは難易度が高いというお話があったので、半年程で毎月テーマを設け、お互い話し合える数人のチームをつくって、それでお互い指摘し合っていくような仕組みだといいかもしれません。こういう大きなセミナーがあったり、そういうプログラムの感覚であれば、そこで出会った人と信頼関係がより強固になって、その後も関係が続いていくのかなと感じました。

もう一つ、仙台にいと、外部環境の流れ、特にITの進化などについて東京に比べて感じにくいと思います。例えば2030年の仙台にどれだけ人口だったり商圏が減っているかなどの情報を知りたいなど思いました。

○加藤委員

商工会議所として様々なメニューをやっておりますが、先ほどお話のあったように、信頼関係を築くことが非常に大事だと思います。信頼関係を築くには、短時間のセミナー等では難しいかと思しますので、やはりもう少し長時間のものを開催したり、場づくりの方法を工夫していく必要があるように感じました。

○栗原委員

ワークショップの中でも継続が大事というお話はありましたが、連続で開催されるセミナーも、1回参加したら次の回には参加しなかったりと、毎回参加者が異なることが多々あります。それでは充実した議論ができにくいと思いますので、ある程度参加者を選別した上で固定化してしまっていて、何回も同じ方に参加してもらう、かつ参加した結果として自分が学び取ったものが何なのか、それに基づいて何を具体的に実践したのかということもあわせて中で報告して、お互いにそれを共有していくという場があっても良いかと思えます。

○早川委員

今の仙台を築いてきた老舗企業の経営者を招くということですが、私としては仙台を築いてきた方ももちろんいいとは思いますが、どちらかという他地域で別の取り組みをやっている方を招き、別の意見を仙台市に入れていって、新しいことを注入していくほうがより広がりがあるように思いました。

先ほど動画のお話がありましたが、私どもはIT企業なので、特に採用や研修はほぼ動画に移行しています。採用する時ももう全ての情報をほとんど動画化して、とにかく露出したり、あと面接についても動画でやっています。なぜかという、

効率的に数多くの人と会いたいからです。

また、セミナーの話についてですが、内部でやっているセミナーや勉強会も、その内容を世の中の人にわかってもらうことが重要だと思います。今回のワークショップも、一応まとめられたものがありますが、まとめられたもの以外にもその時に出てきた実際の意見の中に良い意見があったかもしれません。そこで、動画などの手段で、その場に参加せずとも見られたりすると、プラスαの何か意見というのが出てきたりするのかなと思いました。

○森委員

この会議でもそうですが、異業種の方が多かったり、年齢層も様々だと、なかなか理解できない部分もあるかと思います。セミナーも単にインプットだけではなく、アウトプットしないと自分の会社の問題が解決できないと思います。セミナーだと一方通行になってしまいがちで、セミナーの時間が終わったら、それきりになってしまいます。いつものあのセミナーかと思われてしまうと、全く意味がないと思います。自分はこんなことをして、こうやって乗り越えたというような体験談を聞けると面白いと思います。

○加藤委員

今商工会議所の取組で好評をいただいているのは、「伊達な商談会」です。プロの専門家に入ってもらっており、商談成立率が高くなっております。やはり座学で終わりというのはもう時代が終わってきているのかなという感じもします。そういう意味では、経験も踏まえて、その中に飛び込んでいって何か生まれるというものをやっていかないと、新しいものは生まれないのかもしれない。

○山本委員

経済センサスという統計を分析すると、仙台、宮城の従業員規模の企業数の比率を言いますと、他地域と同様に0人から4人の企業が75%あります。それから、9人までの企業でほぼ9割を占めます。

そういうことを考えますと、今次の成長を促進するためには、お手伝いをする相手方は、従業員数が数人から10人ぐらいで、開業から10年ほどの小規模な企業かと思います。そうすると、例えば専門家が指導するといっても、日々の業務で忙しいので、経営論的なものにはほとんど関心がないと思われます。創業したての人がぶつかる問題のご自身で乗り越えてきた人たち、しかも非常に忙しい人たちに対してどうやってプラスになる施策を打っていくかというふうに考えるべきだと思います。

○守井委員

今は情報の取り方が変わってきています。市内経営者一人一人に同じようなテーマでインタビューして、その内容をいつでも見られるような状態にしておいて、若い経営者がその業界や規模に合わせて情報をとったりするというような、サイトを構築するのも良いかもしれません。素敵なサイトや動画をつくって、それぞれの経営者のインタビューが、会社の規模などのカテゴリー別に掲載するイメージです。そういうのを見てみて、その中で人生を励ましてくれるような言葉に出会えると良いですね。

○柳井会長

それでは、テーマ2の議論に移らせていただきます。テーマ2につきましてご意見を頂戴したいと思います。

○加藤委員

資金調達の実策としてマル経融資制度や小規模事業者経営発達支援資金がありますが、本当に活用されているのかという視点が必要なのだらうと思います。実はこの世の中、このように色々な制度があるように思います。

ですので、それをどこか1つにまとめてもっと活用しやすくするとか、あるいは例えば新しい事業のテーマを上げてコンクールでもやって、金賞を取ったら賞金をもらってきちんと融資してもらおうとか、仙台市をアピールしつつ、仙台市の事業をどうやって引っ張り出すかというような仕掛けも必要なのかなと感じております。

私も勉強中ですが、数多くある支援制度が本当に有機的に機能しているのかなと思っています。この辺は少し専門家といろいろ議論しないといけないと感じておりますし、仙台市さんが音頭をとっていただきながら整理できると良いと思いました。

○伊藤副市長

宣伝が下手ということはよく言われる話で、支援制度はあるのにも関わらず十分に事業者の皆さんにご理解いただけていないということがあるかなと思います。

待ちの姿勢ではなく、制度をこちらから売り込むという姿勢を持って動かなければいけないと常々思っておりますが、誰と組んでどのように動くのが一番いいのかという知恵が必要だと感じているところです。

○森委員

仙台市の低利融資関係の支援メニューがありますが、自分の会社が使えるかという、そこは銀行が入るので、銀行が承諾しない限りは仙台市でやっている制度というのは活用できません。仮に保証協会で認められても、その銀行がどう判断するかは全く別問題になっています。

○伊藤副市長

最後債権を管理しなければならないというのがあるので、与信できるかどうかというその判断は役所にはできないため、その貸せるか貸せないかという判断だけは銀行に任せているという状況です。その代わり、金利をゼロにするか、保証をつけるかつかないかといった制度設計は役所がやるという仕組みになってしまわざるを得ないように思います。

○森委員

例えばこういうのがあったら良いと思うのは、七十七ビジネス振興財団でニュービジネス助成金を年に1回出されています。2年ほど前に当社で助成金をいただいたことがございまして、そういう助成金のほうが、使い道を束縛されなくて良いかと思います。結局補助金だと補助率が3分の2で、さらに申請書や報告書を書くために手間もかかります。何かコンペで優勝したら、1,000万円もらえるという、日本政策金融公庫で女性起業家に対してやられているようなものを、男女関係なくやってみるのもいいのかなと。それを金融機関が資金を提供してベンチャー企業を

育てるといった形のものがあるとやる気が出るのかなと思います。

この東北アクセラレーターでは、すぐにお金がつくわけではなくて、鍛えるというところがメインになっていると思いますので、この先に何かゴールがあると頑張る人がもっと増えるかと思います。

○守井委員

お客さんに喜んでもらって、買ってもらって、従業員に働いてもらって、そのリターンが利益になるので、そういう賞金や補助金を中間のモチベーションにするというのは全くおかしいと思います。

また、先ほどの保証協会の件も違和感があります。保証協会がオーケーしたのに金融機関がオーケーしないというのは、その前の段階で難しかったと思います。

○柳井会長

恐らく業態の違いというのがあって、多分研究開発型の企業というのは、原資が必要になってくるので、物販やサービス業とは業態が違うと言えるかと思います。それぞれの業態に応じた資金援助の仕方というのを考えないといけません。

○山本委員

テーマ1について、学んだことを実践に移すのが難しいという意見が紹介されていますが、これはいわゆる右腕人材が社内にはいないということかと思います。右腕人材を育成するには相当年数もかかりますので、やはりベテランのシニアで経理がわかる人とか、経験のある人を企業に供給するということはあると思います。

借り方について、保証協会の話が出ましたので話をさせていただきます。例えばいろんな機械を使う際、機械を買うのに保証協会の無担保保証枠を使って機械を買ってくださいと金融機関から勧められるかもしれません。

ところが、一方では、その機械はどこのリース会社でも無担保無保証でリースしてくれるものかもしれません。例えば運送会社でその保証協会の貴重な無担保保証枠を使ってトラックを買ってしまい、その後運転資金を使おうと思ったら、運転資金を借りられなくなってしまいます。リース会社はもうほとんど無条件で、無担保、無保証でトラックはリースしてくれるものです。

○阿部委員

資金調達について、私も最初そうでしたが、融資や補助金は書類関係がいろいろあり、書き方が分からないというところからスタートすると思うので、そういった際の支援も1つありかなと思います。

また、お金の借り方を聞けるところはあまりありません。例えば銀行に聞いたとしても、当たり障りない返事しか返ってきません。ネットで探しても、同じように当たり障りないことしか載っていないので、本当に知りたいことを教えてくれるような支援を必要としている人は多いように思います。

○守井委員

金融機関とのやり取りの話ですが、チャレンジして次のステップにお金を投資しようと思わないと、学ばないと思います。逆に以前森さんが創業のときに資金調達で苦労されながら色々なことを学んだお話をされていましたが、ああいう苦しい思

いがノウハウなので、会社を大きくするために何とかしたいと思う欲望が強くないと、なかなかチャレンジしなくなると思います。

たくさん借りると、それだけノウハウが学べて、ある一定の金額を超えると潰れないようにちゃんとしてくれるというのが日本の金融の本当にいいところです。

#### ○山本委員

マイナス金利政策で、国債さえも購入できないような状態になっているので、金融機関としては貸したくて仕方がないのですが、融資先の企業を見きわめるだけのところにいけないという状況です。それは恐らくその企業に、銀行員と会話のできる人がいないということが大きな問題ではないかと思っています。

仙台は65歳の有業率が全国で45番目です。その割にはボランティアの参加率は全国で7位です。その中には、中小企業で長年経理部で仕事をしてきた人間とか、総務部で仕事をしてきて役所の届け出なんかも得意な人間だとか、たくさんいるはずなんです。そういう人たちは週3日も行けば、小規模な企業であれば、十分仕事できます。週3日だと、これは非常勤で、社会保険がかからない。そういった意味では人件費的にも若い人を1人雇うよりもかなり安く雇えるし、年配の方も年金プラスαの収入が得られる。そういう人が今度若い人を教育すれば良いのです。

宮城県が高齢者の有業率が低いといったことを何とか逆手に取って、一線を超えられない企業に何とか克服させていくということ、今後私が仙台市さんと一緒になって考えていきたいと思っています。

#### ○金入委員

地元銀行を退職された方を代々OBとして経理の監査役という形で入っていただいております。当初は週5日で働いていただいていたのが、年齢的なものもあってそろそろという話ももらいました。しかし、銀行さんとのやりとりのノウハウがまだ社内だけでは足りない部分があるということで、週3日になり、その次の年は週2日というように日数は減りましたが関わっていただいております。

次どうしようとか、やはり信頼できる方でないと、いきなりポストを預けるわけにもいかず、ある意味悩んでおりますので、何かそういう金融OBの方を民間経営に送り込むためのブートキャンプがあってもいいのかなと思います。

#### ○早川委員

最近HRプロという人事系の大きいイベントがあり、そこで以前弊社の取り組みが受賞したので、授賞式に参加しました。その中で、別の会社でやっていた取り組みで受賞している例で、シニアの方をフルタイムじゃなくて、短期的に雇用をして、それはどちらかというと部長格とか、事業部長とかの補佐役として置くというのがありました。若手で事業部長になった方が、金や人の管理などについて相談相手がない、策が見つからないというような時があって、その時のアドバイザーとしてシニアを雇うというシステムで、今のお話ととてもマッチしていると思いました。例えば、そういった方を仙台市さんで雇っていただいて、トライアルで企業に入れていただくような仕組みをつくっていただければ、もしかしたら導入しやすくなるかもしれません。



○栗原委員

とても参考になるご意見をいただきましたが、シニア人材にも色々な方がいらっしゃるのので、企業に合うか合わないかってどうしても大きいと思います。招いたとしても、招く側の意図と招かれた側の意図がポジションも含めて一致するのかどうか、他の社員さんとうまくやっていけるのかどうかというところはかなり大きいと思いますので、やはりいきなり中に入れるというのはちょっとリスクが高く、企業としてはなかなか躊躇するところかと思っています。

そういう意味で、一旦外部に気軽に相談できる場所があって、何らかの形でマッチングをできる場所があるといいのかなと思いました。

○加藤委員

今出された様々なテーマについて、商工会議所として支援制度を持っているはずですが、やはりそういう制度があっても、より機能させるための工夫というものが必要だと改めて思いました。

人材支援に関しても様々なことを考えていかないといけませんが、例えば当社は東北発電工業という東北電力の100%子会社で、建設業の仕事をしていますが、本当の意味でのメーカーさんと一緒にやった建設というのはやったことがありません。したがって、メーカーさんの下請けとして仕事はできますが、自ら図面を引いて計算をしてやるのはなかなか難しいということがあったので、一流メーカーのOBの方を少しずつ中途採用しているところです。

今は選択と集中が必要ですから、冒頭申し上げましたように、いろんなことをやるのではなくて、ある程度集中投資していくことを考えていかないと、今の時代にマッチした施策になりにくいのかなと感じました。

○柳井会長

今日はテーマ1とテーマ2についてお話をしましたけれども、これ以外について、少しご意見頂戴したいと思います。

○守井委員

これまでを振り返ると、商工会議所の支援メニューを使わせていただいた記憶があります。顧問弁護士を雇う前は、商工会議所さんの弁護士に何度も無料で相談させていただいたこともありますし、経営の勉強、会計の勉強も商工会議所のセミナーに通ったこともあります。

ですから、良い支援制度があれば、使う人は使う反面、結局どんな制度であっても、使わない人もたくさんいます。商工会議所では様々な支援が揃っていた記憶がありますので、ほとんどのステージにおいて商工会議所のメニューで十分間に合うかなと思います。

○阿部委員

先ほど山本理事長がおっしゃったように、仙台市の地元企業は従業員規模10人以下が9割だとか、例えば先日ちょっと教えていただいた7割の売り上げは他県に本社があるところの営業所が売り上げあげているとか、普段知りにくい仙台市の現状をもっと知りたいと思いました。実際の数値的なデータや、中小企業の仙台市の

現状などです。

中小企業活性化条例に基づいた何らかの調査結果があれば、この議論がより明確になってくるかと思いますが、そういったものはございますか。

○柳井会長

条例に基づく調査でそういった市内中小企業の基礎的なデータを調査したものはございませんが、経済センサス等の統計データはこれまでの会議資料に掲載しております。

○森委員

テーマ2の資料に、困った経験として金融機関や行政が新しいビジネスに弱いという意見が挙げられておりますが、過去の自分の会社に近いように感じました。当社は医療機器を10年かけて開発しましたが、銀行にもベンチャーキャピタルにもなかなか理解してもらえませんでした。新事業というものの自体が理解されるまでに時間がかかります。

しかし、時間をかけていられないのが会社運営ですので、結果的には補助金等で資金調達しましたが、投資家にはもう少し柔軟に物事を考えていただき、積極的な投資を期待したいところです。

○山本委員

投資という意味では私も経験がありますが、ほとんど失敗しました。なぜかという、技術の評価以前に、投資先の会計監査の仕組みがうまく回っていないんです。銀行自体もやはり新技術に対して、企業から説明を受けて、それを上司に説明して、本店の決裁を取るのは大変なことです、どうしても腰が引けてしまうということがあります。

むしろアメリカの場合は、銀行融資というよりも、例えばアメリカの中小企業庁の保証であるとか、あるいはベンチャー投資であるとか、そういったほうが多いです。ベンチャー投資を日本、あるいは仙台で当たり前のようにするためには、投資した先がちゃんとその投資資金を生かして使って、それによる利益をちゃんと蓄積しているのかを会計監査し、報告するという仕組みがワンセットでないといけません。

実際、いろんな投資会社が失敗しているのは投資を受けた会社が上がった利益を子会社などに移してしまっているためです。そうすると、その投資対象会社の株は一切上がりません。投資家のマインドを安心させるためには、監査報告、あるいはペナルティーなどをちゃんとワンセットで考えないとなりません。

銀行に対しては、資金調達を急がなきゃいけないと焦ってしまうと、銀行のほうは逆に腰が引けてしまいますので、その辺のやりとりのできるベテランが必要だろうなという感じはあります。

○加藤委員

ある提案をした投資案件について、公にお墨つきをいただけるようなところがあると、例えば商工会議所でやっているような融資制度をクリアできるとか、そういうものがあると良いように思います。賞金では良くないのですが、例えば融資

する時に、学識経験者なり呼んで、その人たちがお墨つきをつけた場合には保証制度を活用できるとかというようなのは余り意味がないでしょうか。一步踏み出そうとした時に、世の中の壁にぶち当たるのではなく、少し下駄を履かせてあげられるような、そういうことも1つあったらどうなのかなと思います。

○山本委員

新しい事業への投資、融資の件について、参考のために申し上げますと、倒産後のルールはアメリカと日本では違います。アメリカでは例えば代表者が連帯保証をするというのが、これは結構あります。アメリカの中小企業庁は信用保証協会の機能を持っていますが、それもほとんどは代表者の連帯保証を取ります。しかしながら、保証人の住宅を売却したり、そういったことはまずしないです。さらには、例えば連帯保証をした時に申告した財産、例えば預金や株を処分したらそれで終わりなんです。

ところが、日本の場合は、2カ月分の生活費とそれから生業、家業のための道具、以外全部なくしてしまうまでは銀行は不良債権として、例えば税務署に届け出できません。だから、銀行の立場になると、あと100万円回収できるか200万円回収できるかのために人間を何人も1年も2年も関わらせておくくらいなら、本当は捨てたいんです。それが新しい技術でチャレンジした場合に、失敗もします、それはさらにそこで再起できるかどうかという問題にもかかわってきますので、今の日本では新分野に挑戦する企業がなかなか現れにくいという日本の根本的な構造問題だと思います。

○柳井会長

ここで本日の議論について伊藤副市長様よりコメントを頂戴したいと思います。

○伊藤副市長

今日も皆様から忌憚のないご意見をいただき、ありがとうございます。

テーマ1について、皆様のご意見のとおり、この仕組みをもう少し検討し直すことが必要かもしれないと感じました。分野は異なりますが、都市整備局で取り組んでいるものとして、リノベーションスクールがあります。運営を外部に委託をしており、毎回面白い方を講師に招いています。受講された方同士でチームを組み、どのようにまちづくりしていけばいいのかという議論をしており、とても充実した内容となっておりますので、このようなものができればと思いました。

また、私が副市長に就任してから、「せんだい大志塾」というものを行っています。これは、最初は仙台市役所の職員の意識改革のためにやりました。役人らしくない役人をつくるために役所の殻を破りましょう、縦割りを廃止しましょうということで進めてきました。現在8期目を迎え、当初は仙台市の職員だけでしたが、今では東北13都市から参加いただいております。一緒に役所の改革をやっていこうという流れが出てきたりしております。

それから、テーマ2について、資金調達は難しい課題です。ただ、定説でもあり、私もそのように確信しておりますが、企業の成長ステージというのがいくつか存在していると思います。アーリーステージでは、金融機関から融資を受けるのが困難

なため、賞金やエンジェルの投資など、返せなくても良い資金でやっていって、それがある程度の大きさになってきたら、今度は小さな融資をやって、その後さらに大きくするためには、大きな資金を借りる。そのようなステージ論があるような感じがしてなりません。

セカンドステージかサードステージで市役所ができることって何だろうという議論を皆さんにお願いしておりますが、今回は役所らしくなく、本当に伸びる気持ちがある企業に対しては手厚い支援をしてもいいのではないかと考えております。やる気のある企業に対しては背中を押せると良いと考えておりますので、その辺についてもまたご議論いただければと思っているところでございます。

○柳井会長

これで本日の会議は終了とさせていただきます。皆様のご協力により本日の会議は大変実り多いものとなりましたことに厚く御礼を申し上げます。