

「中小企業の活性化に向けた新たな条例」に関する アンケート調査及びヒアリング調査結果

第2回仙台市中小企業活性化懇談会資料
(平成26年11月14日時点)

仙台市経済局

目次

◆調査の概要	1
I アンケート調査結果	2
1. 条例に取り入れてほしい施策	3
2. 地域活動（地域貢献）の取り組み状況	4
3. 地域活動（地域貢献）に取り組む理由	5
4. 取り組み中（取り組み予定）の地域活動（地域貢献）	6
5. 地域活動（地域貢献）に取り組んだことによる効果	7
6. 職場の活性化を図るために現在取り組んでいること	8
7. 職場の活性化を図るために今後取り組む予定のこと	9
8. 活用したことがある施策	10
9. 施策を活用したことがない理由	11
II ヒアリング調査結果	12
1. 条例に取り入れてほしい施策	13
2. 地域活動について	20
3. 職場の活性化について	25
4. 市の施策について	31

調査の概要

1. アンケート調査

- (1) 調査方法 紙面によるアンケート調査
- (2) 調査期間 平成 26 年 7 月～9 月
- (3) 郵送・配布数 約 1,600 件
- 【内訳】 ① H24 年経済センサスから業種・規模別に抽出した市内 800 社
② 関連経済団体に所属する企業約 800 社
- (4) 回答数・回収率 837 件 (52.3%)

(業種別内訳)

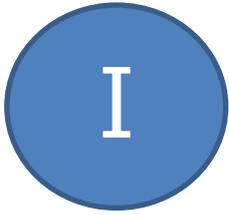
製造業	167 件	宿泊・飲食サービス業	56 件
建設業	132 件	不動産業・物品賃貸業	94 件
運輸業	83 件	サービス業（個人向け）	61 件
卸売業	73 件	サービス業(法人向け・ほか)	94 件
小売業	77 件		

2. ヒアリング調査

- (1) 調査方法 訪問による聞き取り調査
- (2) 調査期間 平成 26 年 9 月～10 月
- (3) 調査対象数 150 件
- 【内訳】 ① 上記アンケート回答事業者等から選出した企業 137 社
② 関連経済団体 13 団体

(業種別内訳)

製造業	20 件	宿泊・飲食サービス業	13 件
建設業	12 件	不動産業・物品賃貸業	10 件
運輸業	8 件	サービス業（個人向け）	12 件
卸売業	18 件	サービス業（法人向け・ほか）	17 件
小売業	15 件	その他（分類不可）	12 件



アンケート調査結果

【調査項目】

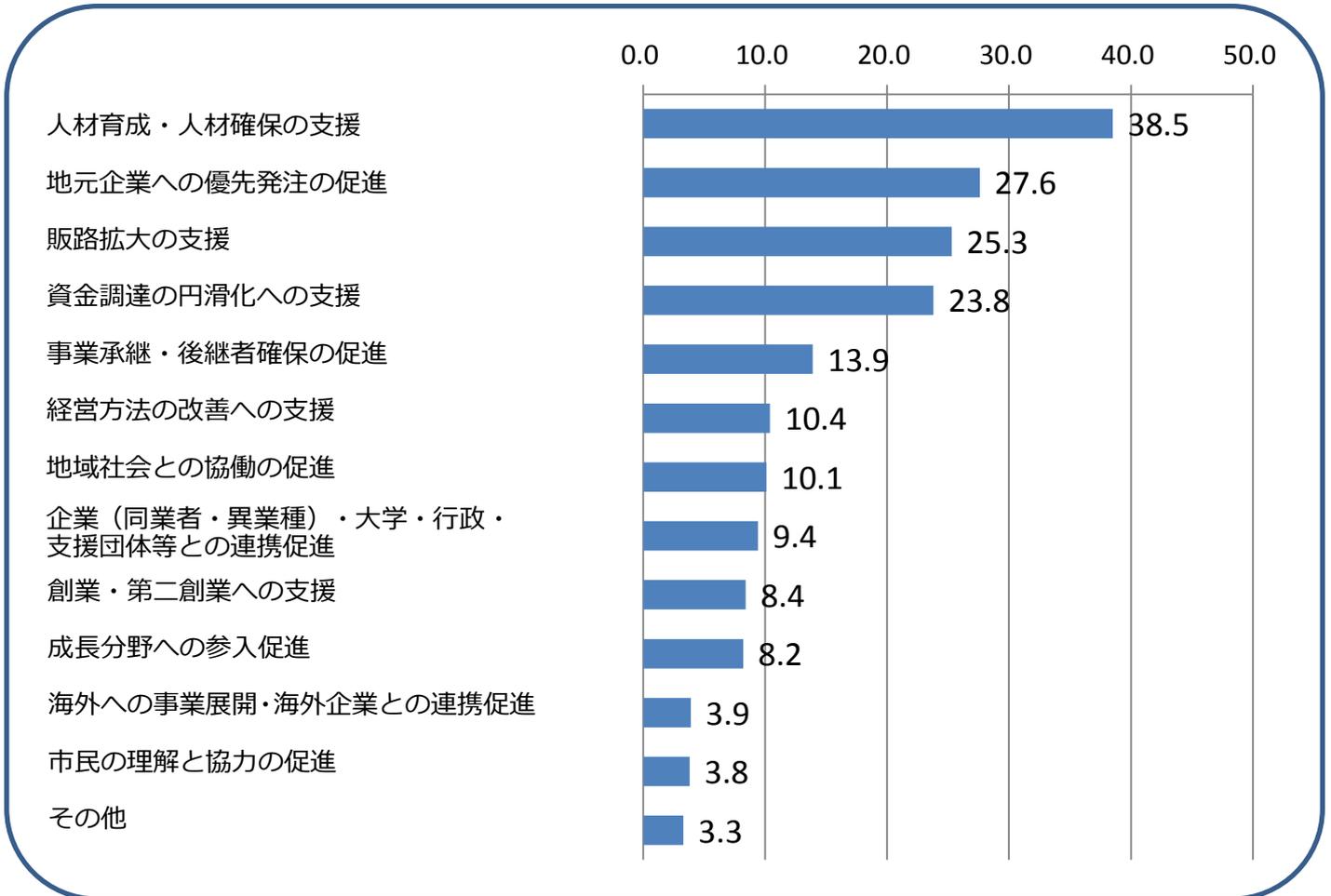
1. 条例に取り入れてほしい施策
2. 地域活動（地域貢献）の取り組み状況
3. 地域活動（地域貢献）に取り組む理由
4. 取り組み中（取り組み予定）の地域活動（地域貢献）
5. 地域活動（地域貢献）に取り組んだことによる効果
6. 職場の活性化を図るために現在取り組んでいること
7. 職場の活性化を図るために今後取り組む予定のこと
8. 活用したことがある施策
9. 施策を活用したことがない理由

※集計・記載にあたって

- グラフ内の数値については百分率（%）で表示している。
- 数値の単位未満は四捨五入を原則としたため、各項目の値の合計が総数と一致しない場合がある。
- 「無回答」等の回答は表示していない。

1. 条例に取り入れてほしい施策

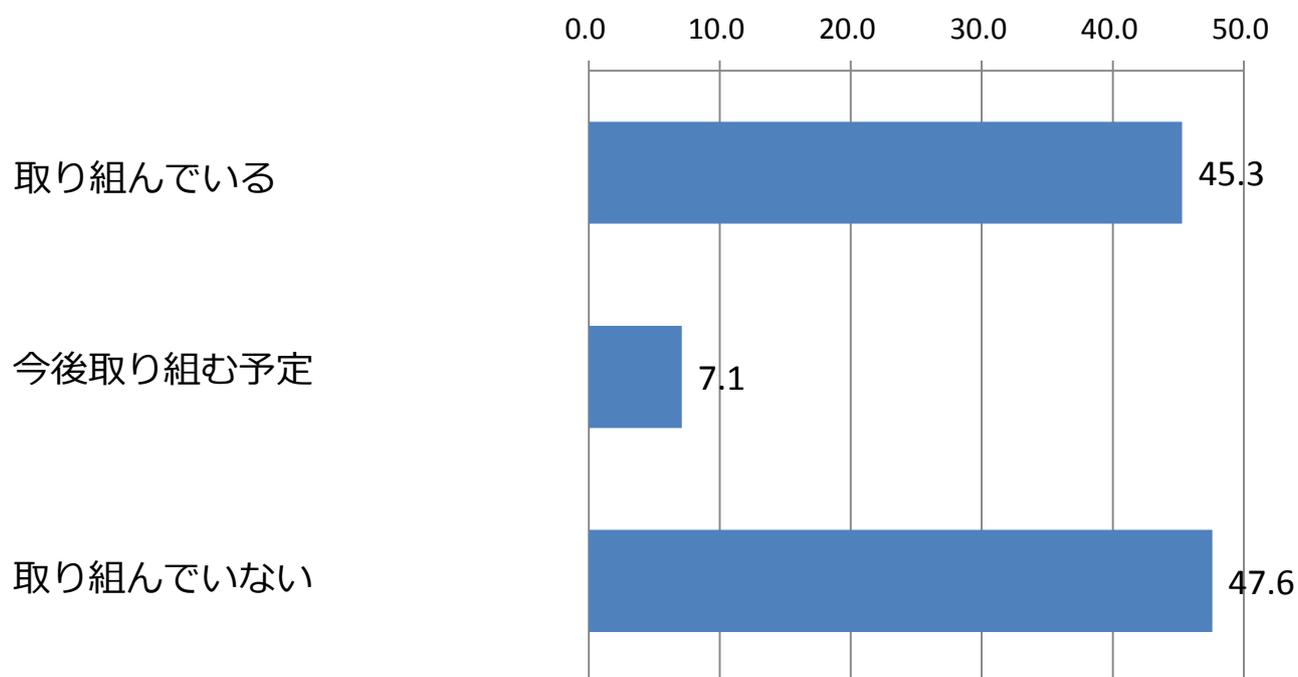
問1 条例に取り入れてほしい施策はどのようなものですか。(複数選択可)



中小企業の活性化に向け、条例に取り入れてほしい施策については、「人材育成・人材確保の支援（38.5%）」が最も多く、以下、「地元企業への優先発注の促進（27.6%）」、「販路拡大の支援（25.3%）」、「資金調達の円滑化への支援（23.8%）」、「事業承継・後継者確保の促進（13.9%）」の順となっている。

2. 地域活動（地域貢献）の取り組み状況

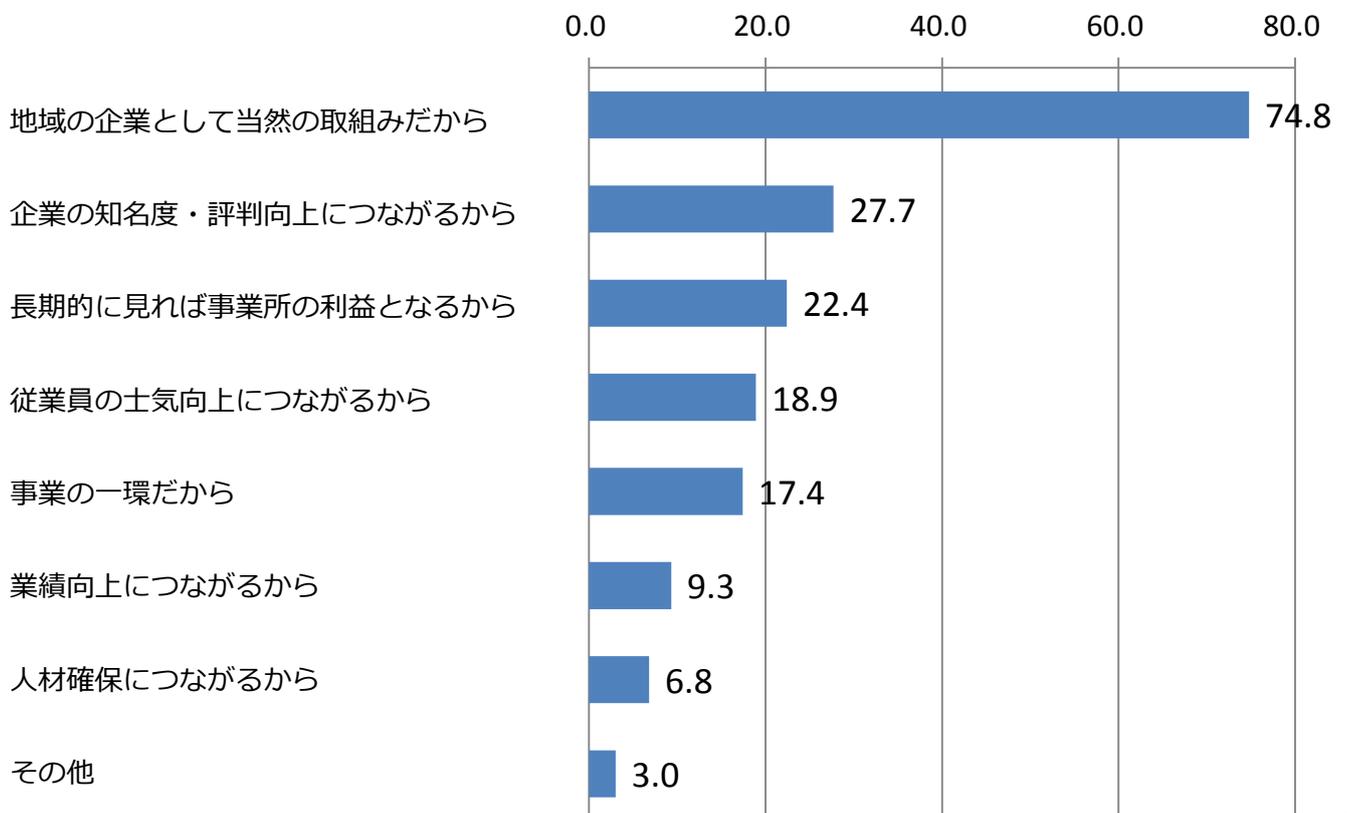
問2 現在、貴事業所において、地域活動（地域貢献）に取り組んでいますか。



地域活動（地域貢献）の取り組み状況については、「取り組んでいる」が45.3%、「今後取り組む予定」が7.1%、「取り組んでいない」が47.6%となっている。

3. 地域活動（地域貢献）に取り組む理由

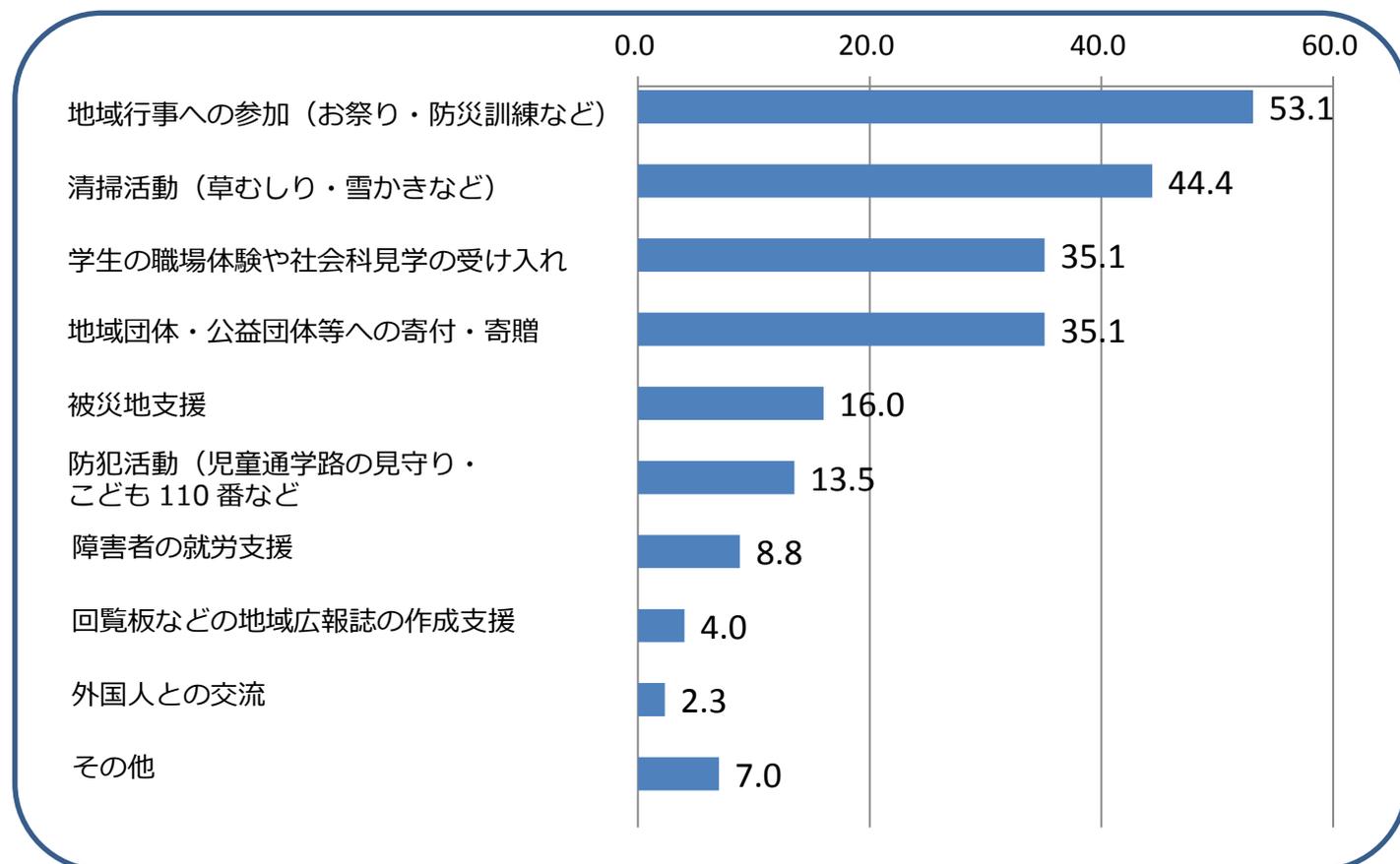
問3 地域活動（地域貢献）に取り組む理由はどのようなものですか。
（複数選択可）



現在、地域活動（地域貢献）に「取り組んでいる」、または「今後取り組む予定」と回答した事業所にその理由をたずねたところ、「地域の企業として当然の取組みだから（74.8%）」が最も多く、以下、「企業の知名度・評判向上につながるから（27.7%）」、「長期的に見れば事業所の利益となるから（22.4%）」、「従業員の士気向上につながるから（18.9%）」、「事業の一環だから（17.4%）」、の順となっている。

4. 取り組み中（取り組み予定）の地域活動（地域貢献）

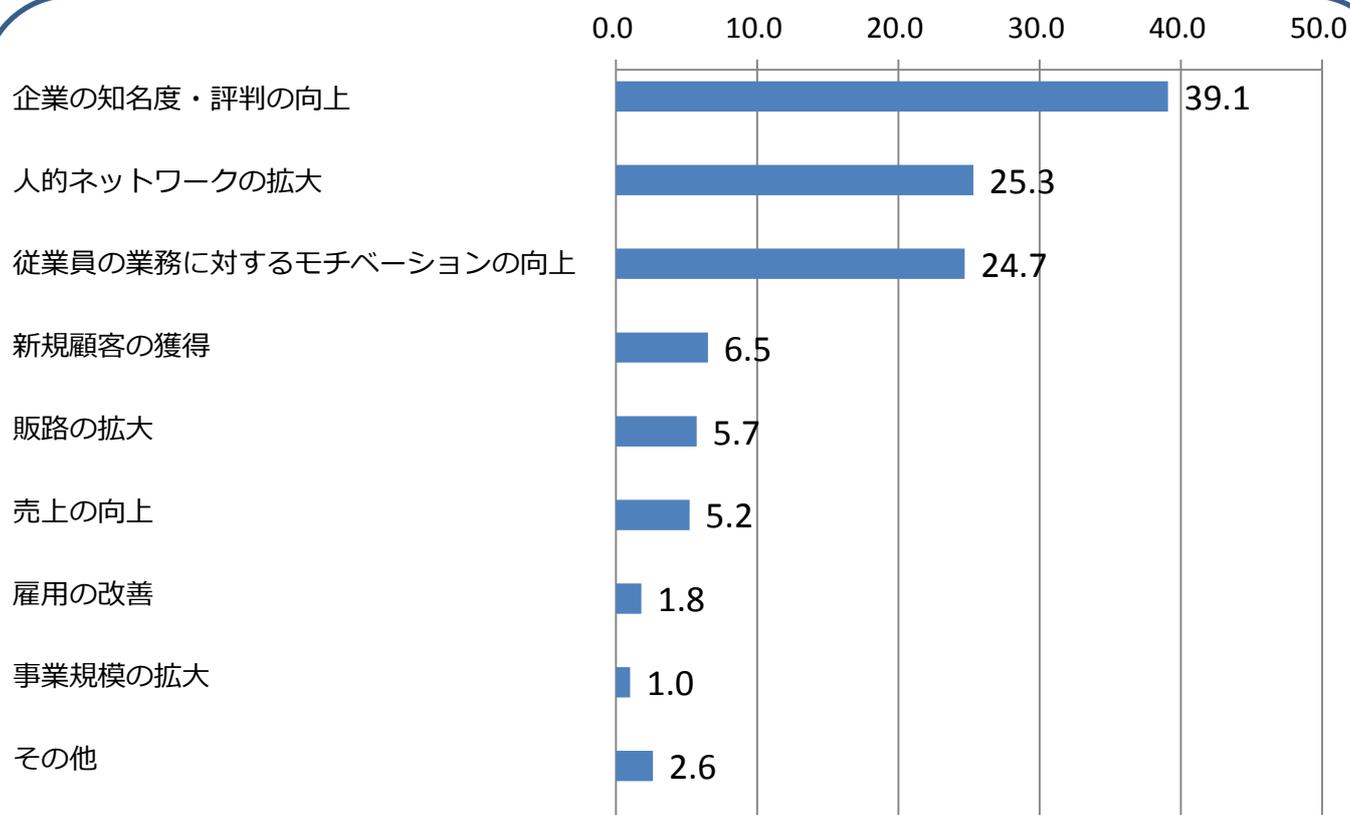
問4 どのような地域活動（地域貢献）に取り組んでいる、または取り組む予定ですか。（複数選択可）



現在、地域活動（地域貢献）に「取り組んでいる」、または「今後取り組む予定」と回答した事業所に、取り組み中（取り組む予定）の活動内容をたずねたところ、「地域行事への参加（お祭り・防災訓練など）（53.1%）」が最も多く、以下、「清掃活動（草むしり・雪かきなど）（44.4%）」、「学生の職場体験や社会科見学の受け入れ（35.1%）」、「地域団体・公益団体等への寄付・寄贈（35.1%）」、「被災地支援（16.0%）」の順となっている。

5. 地域活動（地域貢献）に取り組んだことによる効果

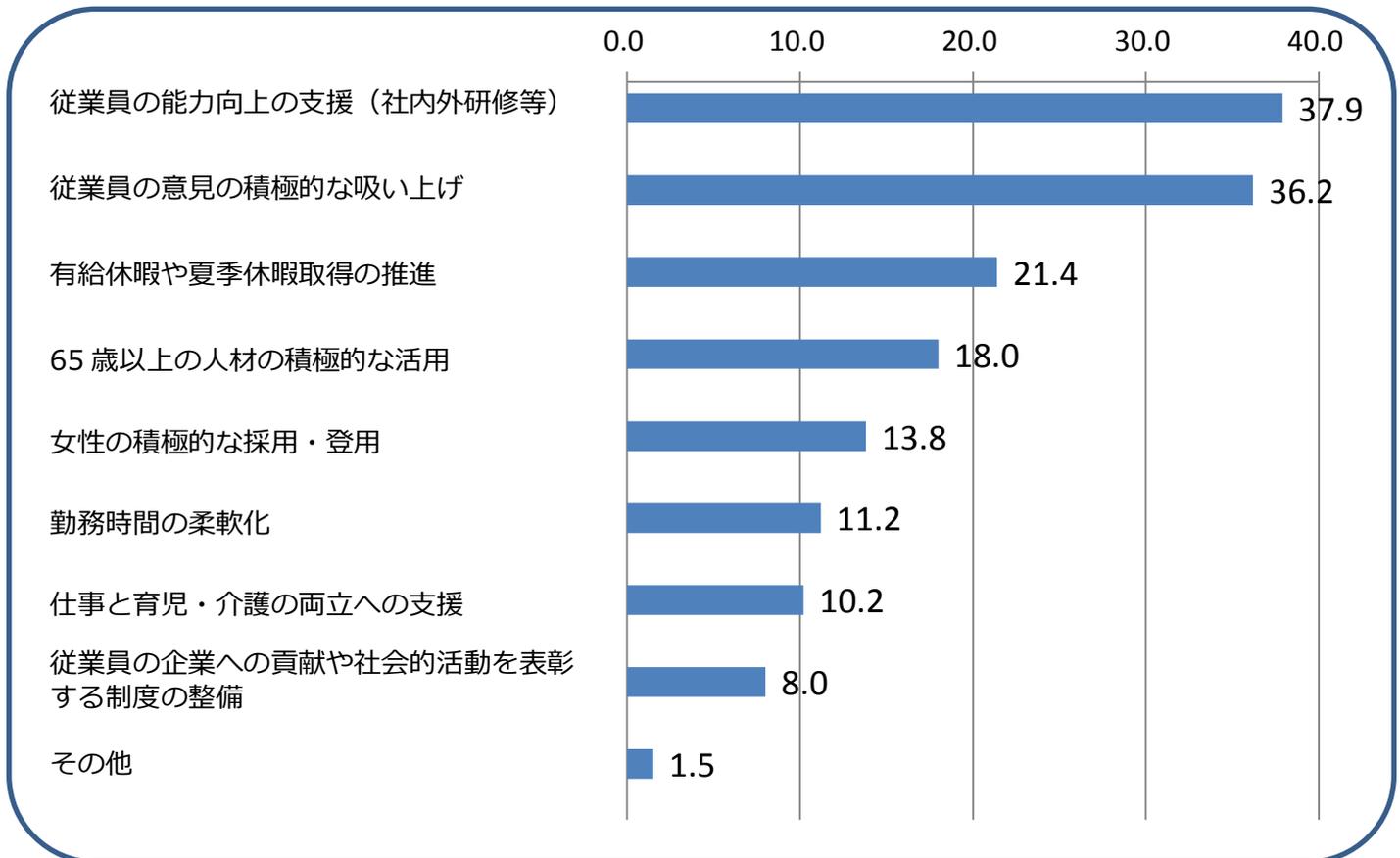
問5 問4で選択していただいた地域活動（地域貢献）に取り組んだことで、貴事業所へどのような効果がありましたか。（複数選択可）



現在、地域活動（地域貢献）に「取り組んでいる」、または「今後取り組む予定」と回答した事業所に、地域活動（地域貢献）に取り組んだことによる効果、あるいは取り組んだことにより想定される効果をたずねたところ、「企業の知名度・評判の向上（39.1%）」が最も多く、以下、「人的ネットワークの拡大（25.3%）」、「従業員の業務に対するモチベーションの向上（24.7%）」、「新規顧客の獲得（6.5%）」、「販路の拡大（5.7%）」の順となっている。

6. 職場の活性化を図るために現在取り組んでいること

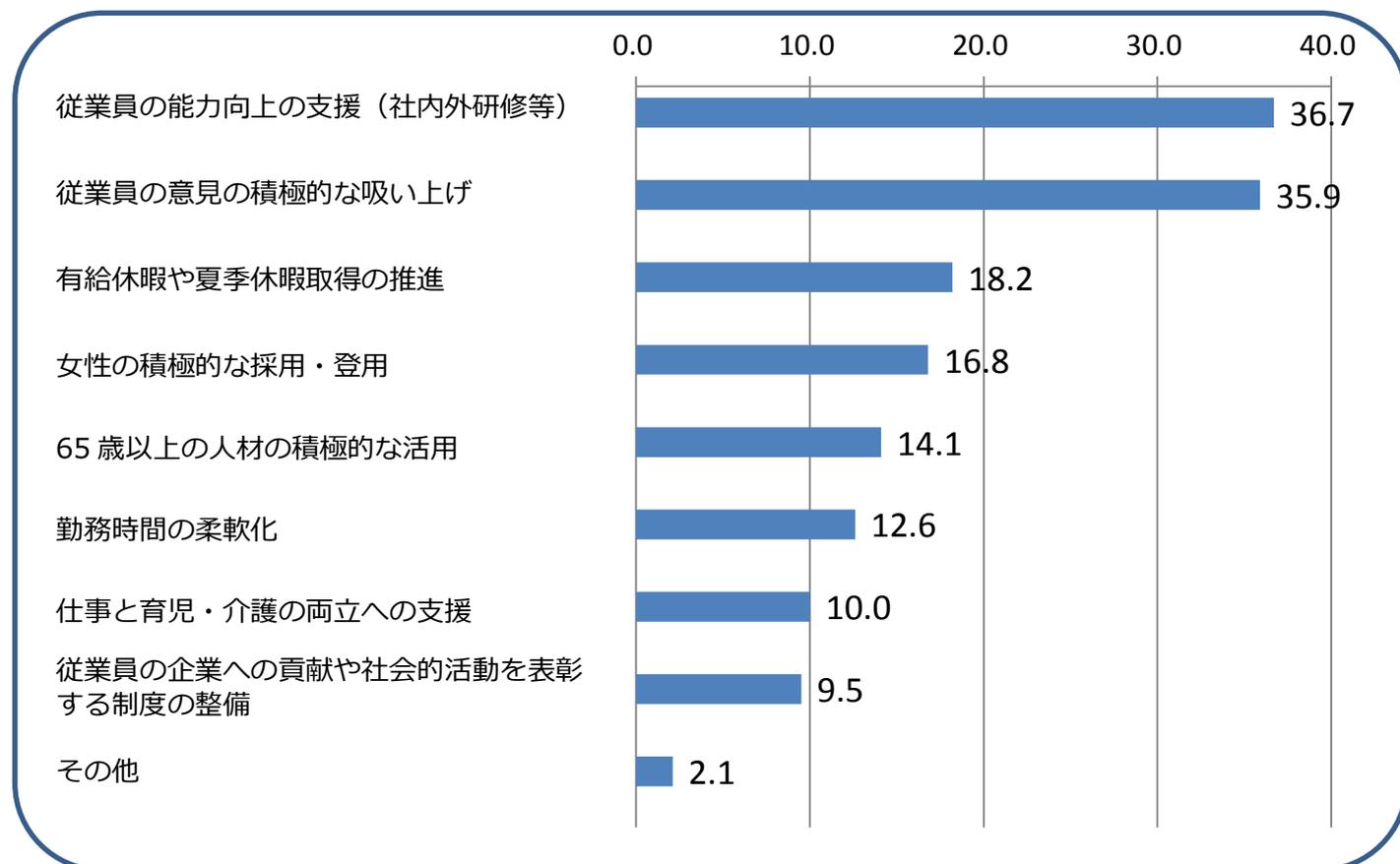
問6 職場の活性化を図るために、現在どのようなことに取り組んでいますか。
(複数選択可)



職場の活性化を図るために、現在取り組んでいることについては、「従業員の能力向上の支援（社内外研修等）（37.9%）」が最も多く、以下、「従業員の意見の積極的な吸い上げ（36.2%）」、「有給休暇や夏季休暇取得の促進（21.4%）」、「65歳以上の人材の積極的な活用（18.0%）」、「女性の積極的な採用・登用（13.8%）」の順となっている。

7. 職場の活性化を図るために今後取り組む予定のこと

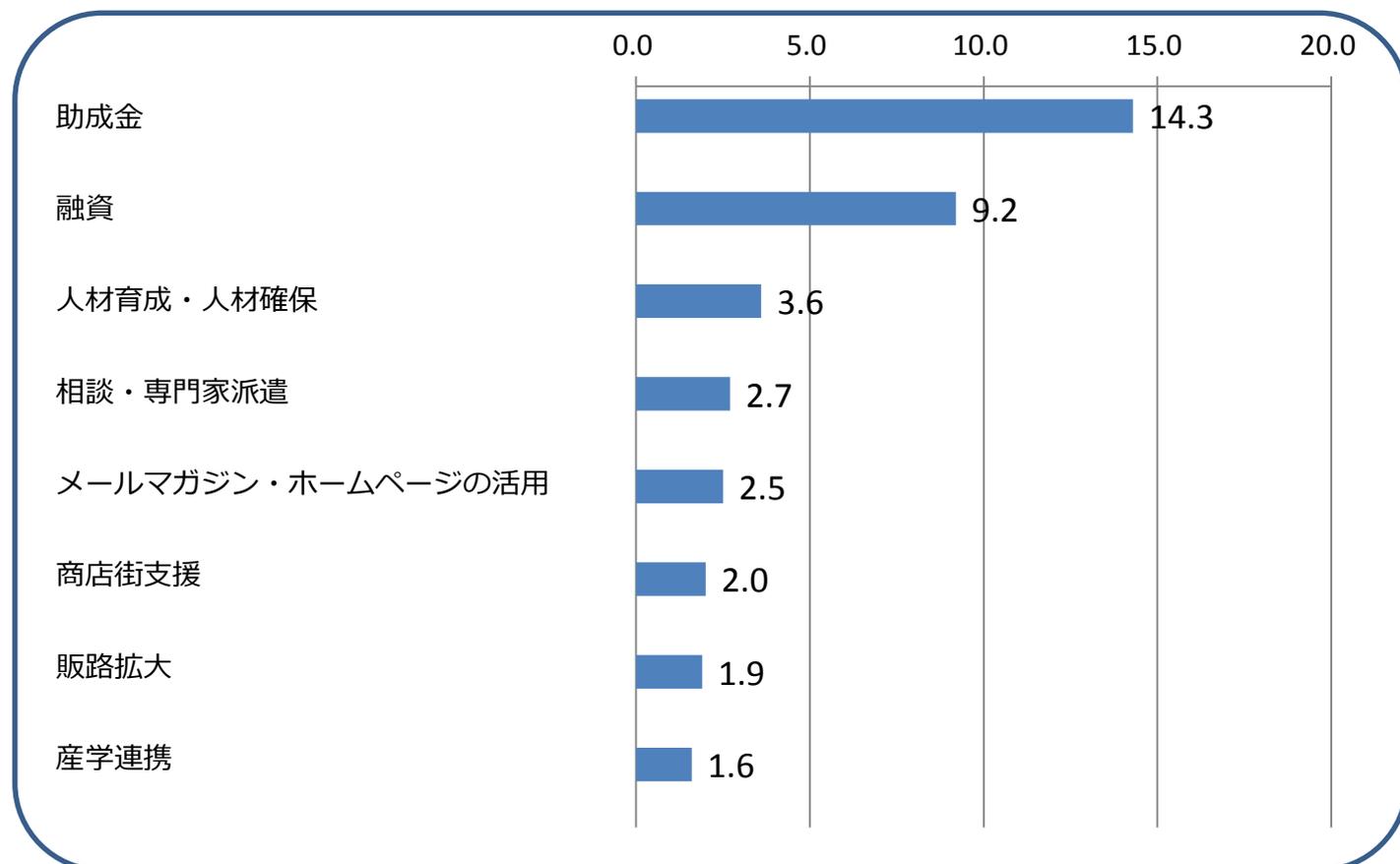
問7 職場の活性化を図るために、今後どのようなことに取り組む予定ですか。
(複数選択可)



職場の活性化を図るために、今後取り組む予定のことについては、「従業員の能力向上の支援（社内外研修等）（36.7%）」及び「従業員の意見の積極的な吸い上げ（35.9%）」がともに多く、以下、「有給休暇や夏季休暇取得の促進（18.2%）」、「女性の積極的な採用・登用（16.8%）」、「65歳以上の人材の積極的な活用（14.1%）」の順となっており、前問で回答が多かった取り組みが、本問の回答においても多くなっている。

8. 活用したことがある施策

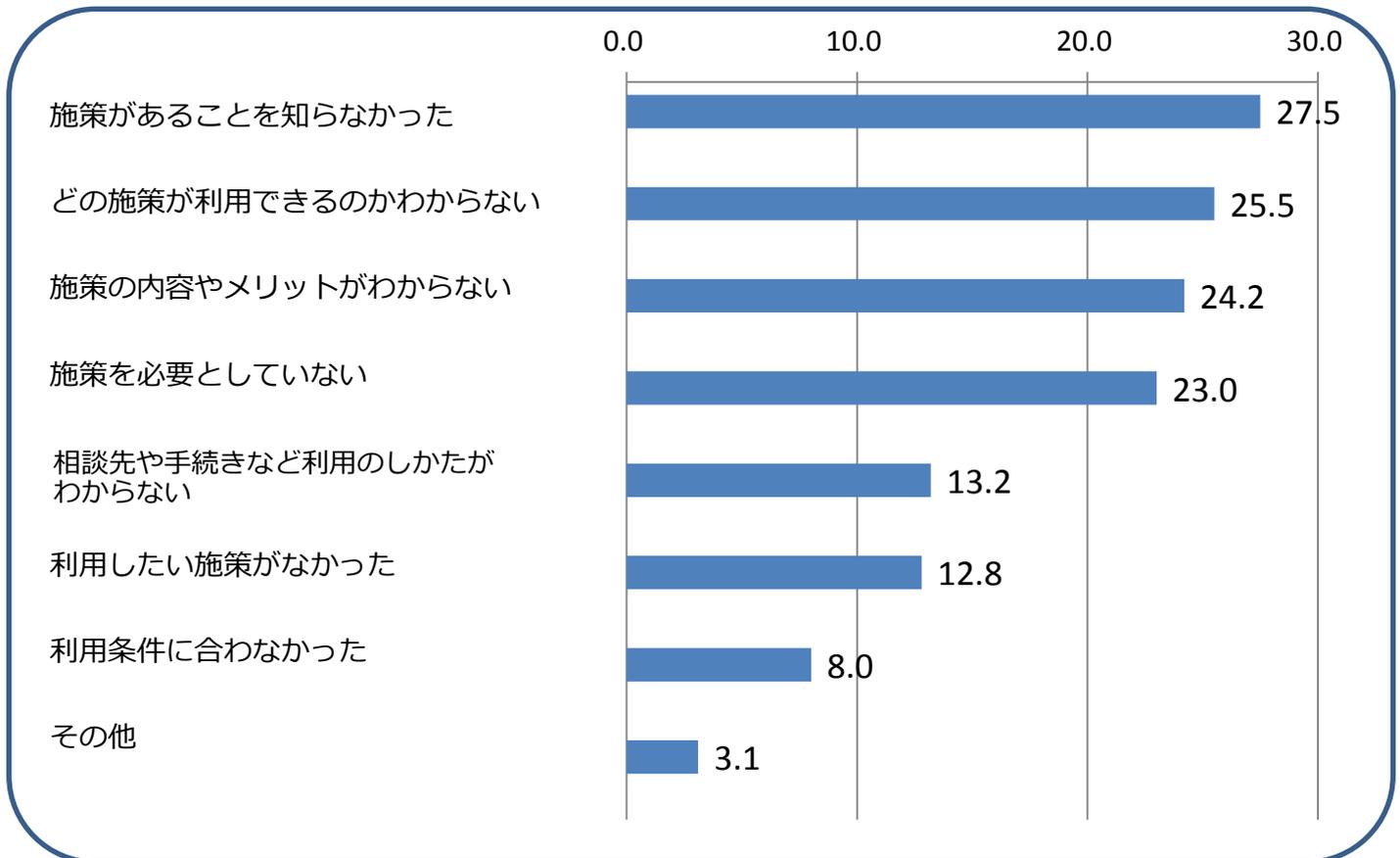
問8 事業活動の中で、以下の仙台市（または、仙台市産業振興事業団）の施策を活用したことはありますか。（複数選択可）



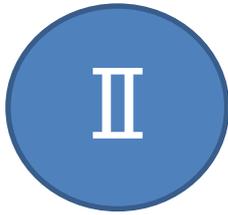
事業活動の中で活用したことがある仙台市（または、仙台市産業振興事業団）の施策については、「助成金（14.3%）」が最も多く、以下、「融資（9.2%）」、「人材育成・人材確保（3.6%）」の順となっている。

9. 施策を活用したことがない理由

問9 仙台市（または、仙台市産業振興事業団）の施策を活用したことがない場合、施策を活用したことがない理由を教えてください。（複数選択可）



事業活動の中で仙台市（または、仙台市産業振興事業団）の施策を活用したことがない場合に、その理由についてたずねたところ、「施策があることを知らなかった（27.5%）」、「どの施策が利用できるのかわからない（25.5%）」、「施策の内容やメリットがわからない（24.2%）」、「施策を必要としていない（23.0%）」、がそれぞれ多く、以下、「相談先や手続きなど利用のしかたがわからない（13.2%）」、「利用したい施策がなかった（12.8%）」の順となっている。



ヒアリング調査結果

【調査項目】

1. 条例に取り入れてほしい施策
2. 地域活動について
3. 職場の活性化について
4. 市の施策について

1. 条例に取り入れてほしい施策

【人材育成・人材確保の支援】

主に若者を中心とした人材育成に対する補助金等の財政的支援や、確実な人材の確保に向けたマッチング等の仕組みに関する支援などの意見が出されている。

◆若者を中心とした人材育成◆

- ・新たな人材を、特に若い人を入れた場合には補助金がもらえるといった施策があるといい。
- ・人材教育・確保支援、職業訓練ができる場を設定してほしい。教育が行えて人材確保ができ、さらにリクルートの仕組みも入れた施設を作ってはどうか。
- ・外部講師・コンサル導入の費用の一部補填等、人材教育の際の費用的な支援があるとよい。
- ・従業員の資格取得支援に対する補助なども期待したい。

◆確実な人材確保に向けて◆

- ・適材適所の人材をもう少し確保しやすい、紹介の仕組があるとよい。現状、人材を募集しても応募されない。
- ・大企業に流れがちな優秀な人材を、地元の中小企業がいかにして確保するか、支援してほしい。
- ・ハローワークより踏み込んだ形で、採用支援(マッチング・仲介・広告費の補てん等)があると助かる。
- ・現行のインターンシップ制度を通じた助成について、もっと仕組みを単純化して求人出向費自体を助成してもらえないか。
- ・プロパー採用だけでなく、派遣社員募集の際の採用条件も年齢制限を加えることを禁止する条例があると、能力あるシニアの雇用活性化につながると思う。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

・託児システムを構築し、女性の社会進出を促す。65歳以上雇用について、受け入れ場所などを明文化し表現すべき。

・一番大事なのはやはり人材(人材育成など)。まず人ありきで、それが事業継承と企業の活性化につながっていく。

【地元企業への優先発注の促進】

全国資本との競争に対する問題意識や、行政からの受注による宣伝効果を理由に、地元企業への優先発注の促進を求める意見が出されている。

◆全国資本との競争◆

- ・現状では発注案件を東京の企業が取っており、その業務を地元業者が下請けで行っているという状況がある。一旦東京へ行った業務が、マージンを取られて地元に戻ってくるという形となっている。

・地元内で値段の叩き合いをしている。非常に安くした業者1社だけに発注が全ていくということではなく、ある程度地元の企業に少しずつでも分けてもらえるような発注になれば嬉しい。

・建設業のみならず、物品も含めて地元優先の発注をしてもらえれば、と思う。

◆受注の効果◆

・地元企業への優先発注については、金額ではなく、「仙台市に使ってもらっている」みたいな箔がつくことが凄く大きい。

◆入札における規制緩和◆

・市からの業務受注の際に障壁になる「採択禁止条項」の緩和。採択禁止が厳しいと、大手受注に流れる傾向になってしまう。グループ企業と連携してサービス提供する機会が多い中小企業にとっては、採択禁止条項が緩和されるだけで入札のチャンスが広がる。

【販路拡大の支援】

販路拡大のための助成について、使い勝手の改善を求める要望や、仙台市への観光客誘致について、効果的な施策を求める意見が出されている。

◆機会の拡大◆

・県外での催事販売企画に参加する際、もっと柔軟な助成があると望ましい。現状は、売上が100万円を超えたものが助成対象といった結果ありきの内容になっているため使い勝手が悪い。

・「中小企業総合展」にここ2、3年出展し、新たな顧客の獲得に結び付いているので、展示会などの部分についても引き続き支援してほしい。

・以前、経産省の企業マッチングホームページに参加したことがあるが、なかなか成果には繋がらなかった。公式の場での出会いの演出を期待している。

◆観光対策◆

・青葉城址など主な観光地の駐車場が有料になっていることが、観光客の集客力低下につながっていると思われる。もっと観光客を誘致し、泊ってってもらえるような施策を期待したい。

【資金調達の円滑化への支援】

相談窓口の一本化や、専門家の派遣を求める意見などが出されている。ハンディキャップ採用を行う企業への金利優遇や、産業集積を進めて行く観点から、同業他社の連携で設立する共同事業体等への出資などを望む声もある。

◆使い勝手の良い仕組みづくり◆

- ・融資を受けた経験から、相談窓口が一本化しているとよいと思う。
- ・市の施策（特に助成金・補助金制度）について詳しい専門家を派遣してもらえると使い勝手がよいと思う。
- ・国の予算（資金的な支援）を得るための支援をしてほしい。予算を上手く取るための方法などのレクチャーが欲しい。
- ・資金調達円滑化への支援については、自治体が発注する業務の支払いのタイミングを前倒しにしてもらえるだけでかなり改善されると思う。

◆金利や出資について◆

- ・ハンディキャップ採用(母子家庭・障害者等)を行った際に金利が軽くなるなどの施策があれば望ましい。
- ・産業集積を目的に同業他社間で共同事業体などを設立する場合、出資してもらえると助かる。他社間で共同開発を行う場合、出資額が小さいと開発規模が限定されてしまい、目指すレベルの産業育成・商品開発ができなくなってしまう。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

- ・単に「頑張りましょう」のスローガンだけでなく、やはり実際に仕事をするためにはお金がかかるので、補助金でなくていいが、資金面の支援は必要。中小企業振興条例はいわゆる「基本法」なので、「議会に向けて、そのための予算をきちんと獲得します」ということぐらいを言ってもらえればと思う。

【事業承継・後継者確保の促進】

相続税や贈与税などが、中小企業の事業承継にあたっては大きな負担であるという意見や、幅広い事業承継のあり方に関する周知が必要であるとする意見が聞かれた。

◆税制について◆

- ・事業承継の際の相続税、贈与税など、事業承継に伴い発生する費用が、中小企業にとっては負担となり、ネックになっている。
- ・大手企業を誘致するために、市が道路の拡張・整備に取り組んでいるが、その結果固定資産税が上昇し、事業承継の際の障害になっているのではないか。
- ・事業承継に伴う税制面の問題をもう少しリーズナブルにしてほしい。

◆事業承継への支援◆

- ・親から子に渡すことも大事かもしれないが、他人であっても自由に行き来できる、ということ、市がもっとアピールした方がよい。
- ・老朽化した建物の、修繕や建て直しに関するノウハウ提供やシステムなどがあると、事業承継に大いにつながっていくのではないか。

【地域社会との協働の促進】

多数開催されている地域活性化のイベントについて、その開催の仕方や目指す方向性に関する意見が聞かれた。また、教育分野との連携の必要性についての意見も出されている。

◆イベントについて◆

- ・多数開催されている地域活性化のイベントを規制してほしい。駅伝やマラソンなど、それらを楽しむ人もいる反面、イベントのために困るという人も少なくない。
- ・地域に賑わいを取り戻す施策が必要。イベントなどを単発で終わらせるのではなく、ロングランで実施できる策も必要。
- ・仙台・宮城 DC のように、行政がイベントなどを行う際には、もっとみんなで絡んでいく必要がある。地域の店舗などを上手く使ったり、宣伝できたりといった、仕掛けをしていくことが必要。

◆商店街の活性化◆

- ・現状、商店街の取組に対する支援や助成のあり方は、あくまでも商店街に対するものであって、一般の顧客が入るとそれは支援・助成の対象外となる。商店街を活性化させるためには地域の人を巻き込む仕組みが必要である。

◆子どもたちへの教育◆

- ・小中学生を企業が教育することも必要。教育を受けた子どもたちが会社に入ってきて、雇用がしやすくなるという効果が期待できる。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

- ・市民の理解を進めるにあたって、教育がキーポイントとなる。子供が条例について学校で勉強し、それを家庭に持ち帰って来て親に質問する、という流れの中で、親が理解し市民に広がる、というのが一番とりかかりやすく、イメージもしやすい。教育の分野から条例への理解を、子供を通してこう親に伝えていくというの、アプローチとしては非常に効果的かと思う。

【経営方法の改善への支援】

市によるアドバイス体制の充実や、事業転換・事業連携での生き残りを力強くサポートすることなどを望む意見が出されている。

◆経営へのアドバイス◆

- ・経営方法の改善に対する支援がほしい。本当の意味で革新的なアドバイスができるコーディネーターを配置する必要があると思う。
- ・販売戦略などのアドバイスを市でサポートしてもらえないか。
- ・パイが減っていく業界が、事業転換・事業連携して生き残る方法を本気で支援してくれる条例ができると望ましい。

【成長分野への参入促進】

成長分野を地元で育てていくこと、商業系からものづくりにシフトしていくことが必要との意見が出されている。

・成長分野を地元で育てていかなければいけないと感じる。商業系から工業・農水系(ものづくり)へのシフト、産業集積の中で人を呼び込む工夫が求められているのではないか。

【企業（同業者・異種業者）・大学・行政・支援団体等との連携促進】

同様の課題を持つ同業者同士をマッチングさせることや、異業種交流の場の拡充などが望まれている。また、必要な資源を共有するような企業連携が進められると良い、現状大手企業との連携が主になっている地元大学等との産学連携について、地元中小企業も連携できる機会を創出してほしいなどの意見も出されている。

◆マッチング◆

・同様の課題を共有する同業者同士をマッチングしてくれるだけでもありがたい。
・異業種交流の場を増やしてほしい。大学、行政、支援団体の担当者同士にどどまらない、実際の施策の連携が進むようなビジネスマッチングの仕組みづくりが望まれる。

◆企業間連携◆

・事業を行うに必要なリソースを各社が準備するのではなく、「企業間連携」を行うことで必要な資源を共有できると良い。ビジネスマッチングではなく、共同受注できるくらいの組合組織を積極的に支援する施策があればよいと思う。税制優遇・雇用支援・補助金制度・中小事業者の孤立を防ぐ取り組みなど。

◆大学との連携◆

・仙台市には「ものづくり」ができるベースとして、大学等の研究機関があり、魅力的な街があり、物流に有効な海・空の玄関もある。働く場所がない、と仙台を出ていってしまう若者に対するインキュベーター事業などを積極的に行って街を活性化させてほしい。
・産学官連携については、希望する企業が地域の教育機関とスムーズに連携できるような、ネットワークのキーになっていただければよいと思う。
・地元企業の産学連携の機会を創出してもらいたい。どうしても地元大学等は大手との連携になりがちだが、個々の企画が持ち上がったタイミングで地元企業にも声をかけるなど工夫をしていただければよいと思う。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

・企業も一市民として行政、大学、NPO、地域などセクターの壁を超えて協働し（クロスセクター）、より暮らしやすく活性化した仙台を実現すべき。企業は地域に内在する多様な知恵をつなぎ、新たなムーブメントを創り出すための牽引車となるべきである。

【創業・第二創業への支援】

仙台市が「新規開業率日本一」を目指していることに関連して、起業しやすい体制づくりや、起業後の事業継続に対する支援を望む意見が聞かれた。

◆起業しやすい体制づくり◆

- ・単に「起業率日本一」を目指すだけでなく、立ち上げの時期をしっかりサポートしてくれる体制や、その後自走して事業を継続できるよう支援を続けてほしい。
- ・新規起業家向けのガイダンスが必要。相談窓口を一元化して、支援機関・団体、助成金について教えたり、手ほどきなどをする仕組みがあればいい。
- ・社内起業を支援する制度があると良いと思う。企業としては育成した人材に残ってほしい、独立を目指す従業員にとっては、企業のリソースを活用して独立できるというように win-win の関係を行政がサポートしてくれたらうれしい。

◆資金調達について◆

- ・会社は常に変化し続けていくものであるから、業態の広げ方や変え方について専門の相談員などに相談に乗ってもらえたり、新たな事業を手掛ける際に、事業資金の融資、もしくは補助金が受けられる仕組みがあるとよい。
- ・第二の創業に際して、人材採用を伴うような場合に資金を無利子で貸し付けるなどの制度があると望ましい。
- ・仙台市民が地元ベンチャー・中小企業に直接投資できるような環境を作れば、他地域から仙台で起業を目指す事業者がでることも期待でき、市民が個々で地元の活性化に貢献できる体制ができるのではないかな。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

- ・企業の持つ特徴を最大限ブレークスルーさせるための支援の仕組みを考えていく必要がある。
- ・起業家の支援、新たなチャレンジを応援、ウーマノミクスなど。仙台を起業率日本一にし、次のステップでは、開業した企業の成長を支援する。
- ・中小企業の「成長支援」など、高い専門性が必要な施策の実施にあたっては、民間に委託する（公設民営）など民間のノウハウを取り入れた施策を展開し、「成長の成果」を重視する施策に転換すべき。官の役割と民の役割、補完関係を構築していくべき。

【市民の理解と協力の促進】

新たな条例は単に中小企業振興のためだけでなく、市民生活の振興にもつながるものであるということについて、市民の理解を促していくことが必要との意見が出されている。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

・「市民の理解と協力の促進」は非常に重要。これは中小企業振興のためだけの条例ではなく、市民生活の振興条例・基本条例でもある、という理解を進めなければならない。

・市民の理解を得るためには、救済してもらうのではなく、足りないところを支援してもらい、という位置づけの中で、中小企業自らが自助努力をするということ、中小企業団体も自立的な存在として自助努力する、というところを入れておかないと、どんな条例を作っても、恐らく理解してもらえないと思う。

【海外への事業展開・海外企業との連携促進】

仙台から海外に発信していくスタイルの事業展開や、海外展開を支援する市の施策の継続的な実施などが望まれている。

◆発信型の事業展開◆

・「よそから良いものをもってきて仙台で売る」ばかりでなく、「仙台でよいものを作って世界に発信する」という産業構造に変えていく必要がある。

◆継続的なセミナー開催など◆

・以前、仙台市が主催した、海外への食材輸出をサポートする趣旨のセミナーに参加したことがある。勉強になったが、このセミナーに関することはその時限りで、その後どうなったのかというようなことも、目にする機会がなかった。せっかくの機会であるので、その後をフォローできるようにしてほしい。

・海外進出の際、物流のノウハウ、スキルだけでなく、商習慣なども踏まえておく必要がある。そうしたサポート的なところを、定期的に勉強させていただく機会があればいいと思う。

【その他】

市の施策を簡単に把握できる方法・仕組みや、地元企業の良さを知ってもらうための仕掛けづくりなどを望む声が上がっている。

・市の施策に関しては、インターネットでの掲載以外にも簡単に把握できる方法・仕組みを考えてほしい。

・仙台市の持つ特殊性をもっと外部にアピールするような施策をとったらい。

・県とも連携しながら「仙台市経済域」という大きな括りで協力しながら事業を進めてほしい。

・地元企業の良さを知らない地場企業に会社・サービスについて認知を広げてもらえるよう、市が上手い具合に仕掛けを作ってくれと助かる。

・労務トラブルがあった場合に企業側に立ってくれるシステム（中小企業の、労務関係のトラブル窓口・条例）があれば大変助かる。

2. 地域活動について

【地域活動に取り組む理由】

地域活動に取り組む理由としては、地域に貢献するのは当然、という理由を第一に上げる事業所が多く、副次的な効果として知名度の向上や販路拡大につながることを期待する傾向が見られる。

- ・地域活動については、たしかに負担ではあるが、ここに住むことに関しての“義務”だと思って取り組んでいる。
- ・仙台市や仙台市産業振興事業団、宮城県の支援を受けて成長してきたので、我々ができることを地域に還元することは当然、という思いで実施している。
- ・店舗前の清掃は地域の企業として当然。「事業の一環」という観点からも販促施策に通じると感じる。
- ・長期的に見れば利益になるかもしれないが、地域の企業として当然の取り組みであり、地域の活性化に繋がればよいと考えている。
- ・地域貢献活動が、入札資格審査における加点対象となる。
- ・市のイベントには資金協力を例年行っている。狙いとしては、知名度・評判向上と、従業員の士気向上がある。
- ・地域活動の推進は、小売店の知名度アップ、他企業に知ってもらえるなど、ネットワークの拡大につながると思う。
- ・B to Bの業務がメインであったため、地域での知名度が低く、地域活動からじわじわ浸透させたいという考えもある。

【具体的な取り組み内容】

地域行事への参加では町内会の祭り、神社の祭典等、近隣コミュニティへの参加の他、仙台市全体を盛り上げる、七夕や地元プロスポーツチーム応援といったイベントへの取組が見られる。防犯活動では、「こども110番」等、地域の子どもの見守り活動が主な取組となっている。また、障害者の就労支援においては、個人商店において30年にわたって障害者を雇用・育成し続けている事例があった。被災地支援では、建設業における被災地の瓦礫処理、教育業における震災で肉親を亡くした子どもの授業料無料化など、社業を活かした取組事例が挙げられている。

◆地域行事への参加◆

- ・年4回の商店街のイベントや、「宮町東照宮どんと祭」などに参加している。
- ・商店街自らお祭りを作っている。また、小学校の行事やコミュニティ祭りなどにも自治体としてお手伝いしている。

- ・仙台のお祭りや行事を、社員が全力で楽しんでいる。
- ・楽天イーグルスを盛り立てるイベント、人が多く集まるイベントなどに取り組んでいる。

◆学生の職場体験や社会科見学の受入れ◆

- ・インターンシップの受け入れや大学のゼミの企業研究に対する協力を行っている。ゼミの研究発表は毎年社員の前で発表していただくため、社員に対するモチベーションアップの刺激になっていると感じている。
- ・障害者（視覚支援学校の生徒）の職場体験を受入れている。障害者の雇用もしている。
- ・インターンシップの受け入れを行っている。仙台市や仙台市産業振興事業団、宮城県の支援を受けて成長してきたので、我々ができることを地域に還元することは当然、という思いで実施している。
- ・地域の中学校からの依頼で、中学生の職業体験を受け入れている（商店街振興組合の事業として）。子どもたちに商売の厳しさを感じてもらい、良い機会になっているのではないかと感じている。
- ・学校からの依頼で、中学校（上杉山中学校）の生徒を体験学習で受け入れている。

◆清掃活動◆

- ・仙台市から「まち美化サポーター」の認定を受け、地下鉄八乙女駅前の清掃活動に取り組んでいる。また、七夕や光のページェントの時にも、電力協会主催の清掃活動に取り組んでいる。
- ・毎朝店舗前の清掃を行ったり、町内会の年2回の清掃日に参加している。
- ・月1回の、会社の周りのゴミ拾いや、雪かき、河川敷清掃などに取り組んでいる。
- ・「1万人プロジェクト」というボランティア団体の副実行委員長をやりながら、広瀬川岸の清掃活動に取り組んでいる。町のシンボルの美観を保つことももちろんだが、風紀の面でも一役買っている。

◆防犯活動◆

- ・社有車を「まもらいだー」に登録して、地域の子どもの見守り活動に取り組んでいる。最初は4台から始めたが、今では10台で取り組んでいる。
- ・市からの要請を受け、「こども110番の店」として協力している。また、店の車は「防犯パトロール」となっている。交通指導隊の活動にも参加している。
- ・警察の生活安全課などから依頼されて、小学校の下校時の防犯パトロールにボランティアとして取り組んでいる。不審者を発見した場合、事件を未然に防ぐためにすぐ警察に通報することとしている。警察からの、パトロール強化の際の協力要請にも応えている。

◆回覧板などの地域広報誌の作成支援◆

- ・商店街振興組合で、組合員向けに毎月広報誌を発行している。店舗の開店・閉店その他の情報を掲載。情報共有ツールとしている。

◆障害者の就労支援◆

- ・障害者を雇用している（全従業員のうち約3％）。
- ・30年ぐらい前から障害者を雇用してきた。社会貢献の一環ということで、自分にできることのひとつとして取り組んできた。大企業等では、障害を持っていることでいじめられたり、馬鹿にされたり、挫折したりといった人が多い。そうした障害者がうちに来て、いくらかでも成長できるお手伝いをできれば、という思いで取り組んでいる。
- ・障害者の就労支援に取り組んでいる。障害者就労のあっせん団体（NPO）があり、たまたま打診を受けたことで、5年前から精神障害者を雇用することになった。

◆外国人との交流◆

- ・タイに進出していることから、タイ現地の人との交流がある。
- ・海外関連イベント（タイフェス）にも協力をした経緯がある。
- ・当社の研修プログラムに、海外の方が参加することもあるので、異文化交流のようなことができれば、とも考えている（人材教育業）。
- ・外国人は、ある意味社会的弱者である。そこで、国際交流を進め、弱者である外国人を助ける町づくりが、結果として健常者の人達にとっての良い町づくりに繋がるだろうと思っている。外国人に対してできるだけ遠慮せず、こちらからアプローチをかけるという努力をしましょう、ということ、商店街の皆さんにも話している。

◆被災地支援◆

- ・社長が「ITで日本を元気に！」という、東日本大震災復興に向けた支援活動と寄付金募集活動を主宰しており、社員もそれに参加している。
- ・震災時に瓦礫処理、搜索のための道路作りに建設に尽力した。地元なので道路のあった場所が分かる、ということが役立った。
- ・県内の業界団体を通じて、本業部分での（被災地）支援を行っている。
- ・マッサージの施術、炊き出し、衣類の提供などの、被災地支援に取り組んだ。
- ・南三陸町・石巻において仮設トイレを設置した。
- ・震災遺児支援として、震災で家族を亡くした生徒の授業料を無料としている（教育業）。

◆地域団体・公益団体等への寄付・寄贈◆

- ・光のページェントや青葉まつりなどへの寄付や、少年院を出た子どもたちの自立促進施設への寄付などを行っている。
- ・社会福祉（団体）への寄付を行うため、全従業員について、了解を得たうえで毎月の給料の100円未満の端数を、寄付用の通帳を別に作って預金している。
- ・宮城県から補助金を受けてタイ進出を果たしたが、東日本大震災の際、少しでも恩返し、という意味

も含め、受けた補助金と同じ額をお見舞いという形で宮城県に寄付した。

- ・青葉神社の震災からの復旧に多額の寄付を行った。

◆その他◆

- ・AEDを設置しており、設置場所としてマップに登録されている。また、消防団の協力事業所となっている。
- ・市民マラソンのボランティア、植樹ボランティア、広島土砂災害に対する募金などにも取り組んでいる。
- ・発達障害のある子どもの相談の機会を定期的に設けている。市や県が開設している専門的な相談窓口では予約がとれない、予約が先になってしまったというような場合でも、気軽に利用できる相談の機会として設けた。
- ・地域のプロスポーツチームのスポンサーとして出資している。
- ・環境保全・改善のための活動に、震災後すぐの段階から取り組んでいる。ゴミのリサイクル・分別や、業務上フロンガスを使用しているので、地球温暖化対策のための、代替フロンに関する勉強会などを実施している。

◆市内企業・団体の動向（経済団体へのヒアリング結果より）◆

- ・地域活動については、仙台市全体を見ている企業もあれば、自社の小さなエリアでの活動もあるが、各社とも相当意識して動いていると思う。
- ・震災後に、企業の意識はずいぶん変化したと思う。自社の利益を最大限の目標にして動いていた企業が、社業を推進することが地域のためになるという意識を持つようになった。そうした意味で行政との繋がりをしっかり持っていきたいという意識は相当強まったはずだ。
- ・仙台市内の場合は、従業員が遠くから通勤してくる、職住分離の状態が大きい。その中で企業がその地域と一体になると、何か行事があるときに協賛金を出したり、経済的な支援をするという動きになると思う。人的な貢献がなかなかできないので、このように金銭的な面で貢献していくことが考えられる。

【取り組みの結果】

地域活動への取組が顧客の獲得や知名度向上、従業員の士気向上や人材採用に結びついたなどの効果が挙げられている。一方で、地域活動による負担が大きいという声や、活動に取り組みたくても時間が取れないといった、地域活動の実践に向けた課題も聞かれた。

◆取り組みがもたらした効果◆

- ・地域貢献に取り組んでいることが、入札参加資格の審査において加点対象（前出）となるので、その部分において登下校の見守り活動は、いくらかは社業に貢献していると考えられる。
- ・地域活動の中では、あえてあまり会社のことをPRはしないようにしている。だが、自然と繋がりができていく中で当社を思い出してもらったり、受験が近づいた時に選択肢の1つに当社を加えてもらったりといった効果は出ている。

- ・震災以降、会社の将来への不安から何人か辞めていった、という事実がある。こうした状況に対し、地域活動への参加は社員の気持ちを和らげる、会社の将来に向けての方向性を徐々に植え付けてモチベーションを高める、などの効果があったのではないかと。
- ・雇用の改善や士気向上、新規顧客の獲得（被災地で、当社の支援活動を見ていた人）に繋がった。
- ・長町南地区で商店街活性化のための祭りや、防災活動などに参加している。それにより顧客の紹介に結びつくケースもある。

◆取り組みにおける問題点・課題◆

- ・人材がないため、行政から、ひっきりなしに様々な地域活動への取り組みを要請される。取り組むこと自体は地域の一員としてやぶさかではないが、負担が大きすぎる。12月の一番忙しい時期に「クリスマスページェントに夕方出てくれ」と言われ、出ざるを得ないような状況がある。昼間に地域に残っている人がやらざるを得ないので、どうしても個人事業主や主婦にしわ寄せがくる。
- ・現在は取り組んではいない。取り組みの気持ちはあるが、時間的な問題で参加できないのが実情。
- ・商店街が何かイベントをすると、商店街が儲けるためにやっているイメージがあるようだ。しかし、例えば秋まつりを開いたからといって、即座に店の売上が増えるわけではない。実のところ、何の得にもなっていない。ただ地域の人達と相まみえて、喜んでもらってという一日を過ごすことで、地域の一体感が定着すれば、のちのち自分たちの売上に反映する。10年20年のスパンの中でここに人がいっぱい住むようになれば、それが力になってくると思う。

3. 職場の活性化について

【具体的な取り組み内容】

女性の積極的な活用・登用については、育児休業後の再就職（復職）支援や、勤務形態を選択可能にすることなどが、主な取組として挙げられている。65歳以上の人材の積極的な活用については、今後を担う若手を育成するために、その指導者の役割を高齢者に担わせている事業所や、取引先企業の退職者を受け入れ、その経験・スキルを活用しようとしている事業所などがある。

◆従業員の能力向上の支援◆

- ・従業員の能力向上については、建設業の補助金制度を利用して、外部団体に依頼しての職業訓練等を行っている。また、仕事に必要な建設業の資格も、受験費用を会社が補助して、取得したいものを積極的に取得してもらっている。
- ・能力向上の支援については、社員を東京へ視察に出す取組を行っている。東京の名店で調理場を見せていただいたり、さらに名店を回って実際に自分が座って試食してみる、といった形で行っている。
- ・従業員からの自己申請制で、講習への参加や資格取得を積極的に支援している。

◆従業員の意見の積極的な吸い上げ◆

- ・週1回を目安に、社員が一同に会する会議・飲み会を実施し、意見交換・帰属意識を高める機会を設けている。
- ・毎日朝礼の際に、社員が一人ずつ順番に、24時間以内にあったいいことや感謝したいことを発表する、「グッド&サンクス」という取組をしている。こうした取組の中で、常に活発に話し合ったり相談したりする中から新しいことが生まれていくのではないかと期待している。
- ・社長が毎日店に立ち、そのときコミュニケーションをよく取るようにしている。社長を核に、調理場、フロア、パートという3つの組織があり、その組織のリーダーたちから、日々不具合や困ったことなどを、社長に上げさせるようにしている。
- ・「語ろう会」という取組を行っている。これは社員を月1回、4～5人ずつ集め、テーマを設けている話をするというもの。テーマは特に仕事には関係がなく、例えば「夢について」といったものがある。この取組により、人の考え方や、不満に思っていることが分かる。
- ・週1回のミーティングの機会を通じて、自社の事業の中でどの分野に関わっていきたいのかを都度確認する機会を設けている。

◆有給休暇や夏季休暇取得の推進◆

- ・店が忙しく、社員が遠慮して有給休暇を取りにくいという状況があったため、今年から有給休暇の強制取得月の制度を設けた。いつも使っている有給休暇の他に、さらに年間3日休日が取れるようにした。

・社員が希望する日程で有給休暇の消化を促したり、個々アニバーサリーデーを尊重・祝ったりする活動を続けている。

・「計画有給制度」ということで、年に2回、月曜から金曜までまとめて5日間有給を使い、その前後の土日合わせて9日間連続の休暇が取れるようにしている。

◆女性の積極的な採用・登用◆

・女性の採用には、3年ぐらい前から積極的に取り組んでいる。今では同じ能力があるのなら、積極的に女性を採用しているような感じとなっている。

・当社従業員の7割ほどは女性だが、育休後の対応で、育休が終わったらフルタイムで働く、というのは人によっては難しい場合もある。だが正社員の立場をキープしたい、というニーズもあるので、「短時間正社員」を制度化し、1日の就労時間が4時間でも6時間でも8時間でも、正社員になることができるようにした。こうすることで、子どもが少し大きくなって、落ち着いて働くことができるようになるまでの、家族での時間を保てたりすることができるように思う。

・正社員には再就職支援制度も設けている。育休が長引くと現場とのギャップができてしまい、会社に戻ることができない女性社員もいると聞いた。わずかな人数を正社員として採用して相当時間を掛けて育成しているので、離職されると当社としてももったいないし、その本人ももっと働きたいという意思があるのであればもったいないので、もう一度戻ってくるができる制度として設けた。ただ、単純に、前の職位のまま戻るというわけではなくて、育休期間に取り組むべき課題を出しておき、再就職時にその課題ができていのかどうかを確認してから、前の職位に戻る、短時間正社員になるといったことを、都度ヒアリングしながら判断するようにしている。

・女性が辞めない職場作りに積極的に取り組んでいる。育休等の取得を奨励したり、希望者にはその間の在宅ワークを手配したりするなどの仕掛けも検討中である。

◆65歳以上の人材の積極的な活用◆

・60歳定年、65歳まで就業可能としているが、規則にとらわれず身体が丈夫であれば雇用している。68歳で働いている人もいる。

建設業では今後、人材不足が深刻になっていくので、若い人を育てなくてはならない。だが、若い人を指導できる人がどんどんリタイアしてしまうと、若い人が、仕事が分からないまま育ってしまう。そこで、ベテランで指導にも長けている人たちに、定年を過ぎても本人の意向を聞いたうえで可能な限り会社に残ってもらい、若い人向けの指導に当たってもらうようにしている（60歳で定年だが、一旦退職手続きをとって再雇用する形）。

・長く取引関係にある顧客企業をリタイアした方に当社に来てもらい、それまでのノウハウなどを当社で生かしてもらう、という取組をしている。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

・団体職員は少数であるが、受託事業のコーディネーターを中心に65歳以上の高齢者の活躍の場を作っている。また、団体会員においても、技能を持った社員の喪失が痛手になることから、雇用延長に取り組んでいる企業が多い。

◆勤務時間の柔軟化◆

・フレックス制度の導入、残業ゼロを目指しており、休日出勤が発生した場合の振替休日取得も徹底している。

・「今日は残業をやめよう」と、呼びかける取組を始めている。残業をしたい、ということで会社に残っているのを黙認している状況があるが、それが毎日続いたりすると体力的にも消耗してしまうと思うので、会社としては早く帰ることを心掛けてもらうために、それを社員に言うようにしている。

◆従業員の企業への貢献や社会的活動を表彰する制度の整備◆

・社内で「安全標語」の大会を行い、標語作成の上位入賞者に対する表彰を行っている。

・営業を積極的に行う社員に対してインセンティブを用意し、モチベーションの向上に繋げている(派遣先企業からの追加業務受託などに対して、売上の何%かを手当として支給するなど)。

・従業員の表彰制度を設けており、所属長などから推薦を受けて推薦制で褒賞を行うが、非営業部門にもスポットライトが当たるよう配慮している。

◆仕事と育児・介護の両立への支援◆

・育児休暇の取得については、2回目、3回目と取得する女性社員もおり、中小企業としては取得率が高い方だと思っている。また、育児休暇取得後に戻ってきて仕事をする、ということで職場への定着率向上につながっている。

・産休で休みを取っている者が、ある程度の期間が経過すればまた復帰してもらう、ということを実際に行っている。

・「子供と一緒に働ける職場」を目指して、職場内に子供スペースを設けたり、子供が病気の際、融通を利かせたりするよう工夫している。

◆その他◆

・今後従業員を増やすにあたっては、福利厚生をしっかりとあげないと従業員もなかなか長く勤めにくいらしいということで、大変ではあったが店を会社組織にした。

・従業員の生活支援として、従来子供のいる社員に支給していた「子供手当」に加えて今年から「教育手当」を加算することにした。また、社宅の家賃も子供の人数によって大幅に軽減するなど、少子化対策を企業負担で行っている。

・従業員も齢をとってきたため、家の事情(老親の介護など)や、急に体調が悪くなって休まざるを得ないケースも少なくないが、そうした場合に安心して戻ってこられるような環境をつくっている。

【取り組みの結果】

従業員の仕事へのモチベーションや取り組み姿勢に好影響を与えている事例が主に挙げられていた。

一方で、取り組みを進めてはいるものの、現時点では具体的な成果には至っていない事例や、更なる展開を必要とするといった意見が出されている。

◆取り組みがもたらした良い効果◆

・月 1 回社員からの意見吸い上げの場を設けて、課題・クレームの共有・設備についての要望などを話し合い、都度改善している。取組をきっかけにして、指示を待つスタイルから、自ら進んで取り組むように社員意識が改革されてきたと感じる。

・介護職員のユニフォームをスタイリッシュなものに工夫したことで、いわゆる「介護職」というイメージが変わり、職場への誇り・帰属意識を高める効果が生まれたと感じている。

・65 歳の人を採用した。少し不安はあったが経験値の部分と、本人のやる気と、経験値を評価して採用した。当社の社員は 20 代、30 代と若手ばかりだが、今 66 歳となったその方が一生懸命働いている姿を見て、「自分ももっと頑張らなくては」と、若手社員がすごく活気づいた。その方が入社してから、社員たちの、仕事に取り組む姿勢が良くなったと感じている。

・給料や有給休暇などについて、店が従業員の環境を改善する努力をしているということ、従業員も分かってくれていると思う。それが店の定着率向上にも繋がってくると思う。

・中学校との連携で、職場体験を受入れている。授業を受けるのではなく、中学生に仕事を楽しんでもらうという取組を通じて、当社社員のモチベーションが向上した（教育業）。

◆取り組んだ結果から見えた課題◆

・従業員の意見の積極的な吸い上げについては、してはいるつもりである。ただ、それらの意見についてのプラスアルファ、「こうしたほうがいい」という、具体的な提案が出てくるのを待っている状況。出された意見が、実際に仕事の改善策に反映されるという、そのレベルまで達していない。

・能力開発として講習等に参加させる、コンテストに出品させるなどの取り組みをしている。が、実務に必ずしも結びつくとも限らず、ともすると独立に流れてしまいがちな部分を懸念もしている（生花販売業）。

・積極的に仕事を覚えられるように、常に新しいことにチャレンジできるように仕事を与え、勉強できるような環境にはしている。しかし、きちんと仕事を理解してもらい、次のステップに進んでいくには、一日 8 時間でも足りないという状況。教える時間が取れない。

（以下、経済団体へのヒアリング結果より）

・会社の総務部長クラス、いわゆる「番頭」を育成することが必要。社長だけが切り盛りしていると、事業拡張していく目の届かないところが出てきて、会社が駄目になるというケースもある。

・65 歳までの再雇用など、法律が変わるたびに必要な制度情報を、組合理事会を通して組合員に周知す

ることはある。しかし、そうしたことについては、全然わからないという組合員も多い。情報に接して驚いているようなケースや、自社には関係がないと思っているような状況もある。

【職場の活性化についての考え】

職場活性化に向けて、女性や65歳以上の人材等、多様な人材の積極的活用を目指していく意見が多く聞かれた。

一方、職場の活性化に取り組んでいくにあたって、事業所規模や性質が障壁となって制度等の導入には至っていない、といった意見が出されている。

◆活性化の取組方針◆

・技術分野で女性の登用が難しいということはない。当社では20代半ばで、子育てをしながら現場に出ている女性もいる。コンクリートの打設は場合によっては一晩中かけて行わなければならないこともあるなど、そういった面では男性の方が有利かもしれないが、そればかりではない。特に女性は、図面を見てチェックする能力に長けているので、そういった、あまり体力を使わない技術管理といった面では、女性の登用は進めていくべきと考えている（建設業）。

・60歳定年制だが、本人の意思を尊重したうえで、60歳以上に関しては無条件で65歳まで頑張ってもらい、それを過ぎたら、あとは本人の希望に沿うよう1年契約を更新していく形とし、とりあえずは70歳ぐらいまでは頑張ってもらえれば、と考えている。現在の最年長は69歳である。

・これから働き手が少なくなるので、必要なノウハウを持っている人については育児のために時間短縮しなければならない、ということであれば、そのようにしてでも継続して努めてもらいたい、と考えている。一人前の人材を育てるためには3年も4年も要してしまう。実際に現在、育児のため時間短縮で勤務を続けている社員もいる。

◆活性化に取り組むうえでの課題◆

・介護・育児の両立支援は全くできていない。会社の規模的に現状では困難であると感じている。

・従業員の能力向上支援については、「能力向上」だけではなくて、どうやってモチベーションを上げるかということが課題。研修などによる能力アップもあるが、それ以上に、優秀な人材はやる気さえあればもっと頑張るし、もっと知識を吸収していく。どうやってモチベーション上げるか、ということとは、やはり将来こういう明るいことがある、ということを示唆することだと思っている。

・勤務時間の柔軟化には取り組みたいが、市場の仕入れと小売りを両立させようとすると、勤務時間の長時間化が避けられない現状。就業規則を見直す、残業手当の支給・交代制で休みをとる等の工夫をしていこうと社内制度を詰めている（魚介類仲卸売業）。

・人手不足が深刻になる中で、シニア層の取り込みをしていきたいと考えている。だが、健康かつ能力のある人材なら自社で抱える分には問題ないが、大手から求められる技術者派遣の条件は大抵年齢制限

つきであるため、採用の際に懸念材料となってしまう。

・女性を積極的に採用したいが、今は募集してもまったく応募がない。以前は事務員を募集すると30人も40人も応募があったが、今では1人、2人の募集に対しても全く応募が無い。こうした状況は震災後からである。震災後街中にコールセンターがたくさんできたことも影響しているのではないか（給料が安くても通いやすいし、勤め帰りに遊びに行ける）。大和町でも女性はトヨタ関係の会社に取りられてしまう。

・派遣先に出ている社員の場合、派遣先の就業条件に合わせて就労しなければならない。そのため、派遣先には夏季休暇がないケースもあり、同じ社員でありながら夏季休暇が取れたり取れなかったり、という状況がある。だが、派遣先に行っている社員が頻繁に休むと、それが次年度も継続して当社と契約するかどうかの判断材料とされてしまう可能性があり、従業員の福利厚生と、顧客の契約維持との折り合いをつけるのが難しい。そこで、派遣先に行っている社員の休暇取得については、まずは派遣先の社員の年次有給休暇消化の実態を調査する必要があると考えている。それをもとに、派遣先と意見をすり合わせ、解決策を探っていきたい。

（以下、経済団体へのヒアリング結果より）

・会社の総務部長クラス、いわゆる「番頭」を育成することが必要。社長だけが切り盛りしていると、事業拡張していく目の届かないところが出てきて、会社が駄目になるというケースもある。

・大企業であれば、大量に採用した中から一部が優秀な幹部として育てていけば良いが、中小企業ではそのようなわけにはいかない。採用した社員全員に優秀な社員になってもらわなければならない。しかし、中小企業単独ではそうした研修をすることは難しい。そうした点からも「番頭」教育のための、サロンのようなものがあると良い。

4. 市の施策について

【活用の状況】

施策を活用して良かった点として、緊急雇用やインターンシップが人材の採用につながった、助成金により商品開発に取組み販路開拓にも弾みがついた、商店会への助成によって、地元の事業者たちが進める地域活性化の取組の幅が広がる、などの事例が挙げられた。一方、活用しての不満としては、手続の煩雑さや、短期で窓口や施策が変わる傾向にあることが挙げられている。また、施策を活用していない事業所では施策があること自体を知らない、施策の内容を知らない、窓口がわからないことなどが、施策を活用しない主な理由となっている。

◆活用した主な施策◆

・ものづくり補助金、融資制度、利子補給、トライアル雇用制度、産官学連携、商店会イベントへの助成金、相談・専門家派遣（ホームページ作成等）、市ホームページ掲載の情報、商談会（産業振興事業団）、研修会・寺子屋塾（産業振興事業団）、合同企業説明会（産業振興事業団）インターンシップ制度（産業振興事業団）、雇用調整補助金（震災時）、緊急雇用制度（震災時）、施設使用料の減免（震災時）、固定資産税の減免（震災時）、他。

◆活用して良かった点◆

<人材>

・仙台市、宮城県の緊急雇用事業を活用して人材を育成し、そのまま採用に結びつけている。
・産業振興事業団からインターンシップを毎年受けており、採用にも繋がった実績がある。
・震災による失業者を雇用したときに、緊急雇用の助成金を受けた。雇用して、一人前になるまでに3～5年はかかる。その間、会社としてまるっきりマイナスになるが、それに対する補助が得られたことはありがたかった。

<ものづくり・販路拡大>

・仙台市－フィンランド間の産業協定を利用して海外への提案をスタートし、受注に繋がったケースがある。
・創業スクエア(ろっけんパーク)から商品開発の援助をもらい、その絡みで受注があった。
・地域産品発掘フェア等で地元の手百貨店バイヤーとのつながりができることは助かっている。
・サンプルを作るための助成金は、国と比べると活用しやすかった。

<情報収集・相談>

・創業期には何かわからないことがあっても、それを訊く場所がどこかわからない、何がわからないか

がわからない、という状態だったので、そういう意味では比較的親身に話を聞いてくれたと感じている。

- ・ホームページからかなり細かい情報がとれるので、地域の動向を分析するうえで助かっている。

<財務・金融>

- ・市の施策を利用して、債務返済について3年間の利子補給を受け、ありがたかった。銀行から制度があることを紹介されて利用した。
- ・震災後の利子・保証料補給、固定資産税の減免制度を利用し、大変助けられた。

<地域商店街の取組>

- ・商店会のマップ作製や夏祭りなどは、商店会の限られた予算の範囲内ぎりぎりで行っている。そうした状況のところに助成金をいただけるということは、いろいろなことができる範囲がかなり広がるので、非常にありがたい。

◆活用して感じた不満・要望◆

- ・起業支援のチャレンジ助成金を受給したが、書類や窓口の煩雑さ・受給が後払いになることなど、もう少し柔軟にしてほしいと感じる部分が多かった。
- ・市の施策は諸々活用しているが、2～3年経つと窓口・施策の変更などで、改めて一からコミュニケーションを取らなければいけないのが難点である。

◆施策を活用しない理由◆

- ・施策があることを知らず、施策の内容やメリットがわからない。
- ・中小企業に対する施策が、どのあたりを目標にしているのかがわからない。
- ・仙台市による中小企業支援といっても、どのような支援があるのかも、どこに電話すればいいのか（窓口がどこか）もわからない。
- ・施策があるというのは聞かすが、具体的にどのような条件でいくらもらえるのか、といったことがわからない。
- ・制度そのものに対する関心が薄かった。また、いろいろな制度があるのは知っているが、細かな内容までは知らなかった。調べていく意欲もなかった。また、支援制度を利用する際は手続きが面倒だ、ということが、どうしても頭の中で先立ってしまう。それが障壁となって先に進めない。
- ・中小企業向けの支援について、支援元がどのように連携・役割分担しているのかわからない。同じような支援がだぶっている。仙台市の支援を受けるにしても、窓口がどこかわからない。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

- ・市の施策の使い勝手がいいか悪いか、という以前に、市の施策を周知できていない。そのため、例えば運転資金がショートしそうだと、いう状況になった時、金融機関に駆け込んだ方が早い、という感じの事業者が多いのではないかと。

【施策への評価・要望】

施策の周知が十分行き届いていない、という意見が多くなっている。事業者側にも施策について情報収集に積極的でない、関心が乏しいといった状況があり、こうしたことも踏まえた、周知方法の改善を望む声が上がっている。

施策への要望としては、人材採用のバックアップ、市や産業振興事業団と連携して研究やプロジェクトに取り組める体制の推進や、創業後の“成長支援”の充実、継続的な支援などを求める声が上がっている。

◆周知について◆

・仙台市も、施策のPRはしていると思うが、末端まで届いていないと思う。仙台市の区役所、市役所の窓口まで行かないと情報に接しづらい。

・施策の、具体的なメニューが必要ではないか。市に何をお願いしたいのかが具体的にない、相談しても無駄である。

・ホームページは充実しているが、何か敷居が高い感じもする。ネット検索をする機会の多い若い人達が、もっと相談しやすいような内容だと思いたい。

・情報発信の仕方について、商工会議所の冊子やメールマガジンのような、中小事業者向けの定期刊行物に載せてもらえると、目にする機会も増えるのではないかな。

・施策に関する情報提供不足を感じる。施策を打ち出す機関ごとに散発的に情報発信するのではなく、企業向けの助成等の情報が1ファイルで一覧できるような状態になっていると良いのではないかな。

・情報発信が弱いからか、助成自体を知らない企業が多いと感じる。助成を受けているのはいつも同じ企業だと感じることもある。

・情報が得られれば施策を利用したいと思うが、情報発信の方法がいろいろあり過ぎてどれを見ればよいか分からず、逆に情報が得にくくなっているのではないかな。

・市の施策に関しては、もう少しわかりやすくアナウンスすることが必要。そのような制度があったのか、と知らないことが多い。

・自分から積極的に調べないと、どのような施策があるのか分からない。大々的には告知されていないので、必要性があって調べて初めて、こういう助成金がある、支援策があるということが分かるという状況。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

- ・市の施策に関しては組合としても周知徹底を図るようにしているが、忙しいためか目を通さない経営者が多い(見ない人が8~9割)。条例や施策を知る機会はあるが実際に知ろうとしない、という状況。
- ・資料があっても、よほど興味を引けるキーワードがない限りは見ない、読みきれないというのが実情。市側と顔を合わせ協議し、周知方法を検討すべきでは？

◆相談体制について◆

・有償でも地元企業の悩み相談を引き受けてくれる個別相談窓口があるといいと思う。既存の窓口は無償のものが多いが、会場に駐車場がなく面倒だったり、専門家と直接話す前にステップが必要だったり、相談に具体的な内容を求められたり、窓口に行く時点で後ろ指を差されたりと二の足を踏む要素が多いと感じる。

・市の施策について、気軽に相談にいける敷居の低い窓口などがあれば望ましいと思う。

◆手続きについて◆

・情報発信はある程度されていると思うが、案内が難しく、利用にあたっての報告義務や申請の煩雑さから、敷居が高いと感じている。

・申請書類の文章をきちんと書かなければならないなど、中小企業にとっては施策を利用するときのハードルが高い。申請書類等にある説明文の言い回しも非常に難解で、改善してほしい。

・調べてみるといろいろな助成金などがあるのは分かるが、素人からすると難しく、嫌になってしまい途中で制度利用をやめたくするのが実情。

◆利用条件について◆

・かつて市の新規事業立ち上げに伴う助成金の申請にチャレンジしたことがあったが、受給には至らなかった。行政の窓口の詳しい人に申請を依頼したが、要件が厳しくあきらめざるを得なかった。

◆施策への要望（追加・改善など）◆

<人材>

・会社の知名度がなく、人材採用に苦慮している。採用活動をバックアップする施策があれば活用したい。

・社員を（市の施策として実施される）セミナー等に参加させたい、という意向はあるが、日々の仕事こなすのが手いっぱいであるため日時が合わなくて無理、という状況がある。当社は、日曜は忙しいが土曜日は比較的空いている。しかしセミナー等は土日には開催されない。そのため、なかなか参加させることができない。有料であっても当社が参加可能な時間帯に開催してもらえれば、と思う。

・業種柄、障害者雇用への取り組みはやぶさかではないが、雇用継続の観点から、助成があれば望ましいと感じる。

・中小企業の後継者・従業員が利用出来るような交換留学制度のようなものがあると、自己啓発や地元企業の相互刺激になり面白いのではないかと感じる。

<ものづくり・販路拡大>

・金銭的援助はいらぬが、仙台市や産業振興事業団と一緒に研究やプロジェクト活動ができればそれでよい、と考える。民間にはできないことが、役所や産業振興事業団が入ることによってできるようになる、

というケースは数多くある。例えば、ある企業を訪問しようと、一民間企業が出向いて行っても断られるだけだが、公的機関（役所）と一緒にすれば視察や意見交換などがすぐにできる。

・海外からのイベント・学会誘致などの折、日本のよさをアピールするイベント等を通じて地元企業がPRの場をもらえると、販路拡大が期待できると感じている。

<情報収集・相談>

・手続きなどの窓口もワンストップであってほしい。

<財務・金融>

・優遇施策としては、一定の取組をした企業に対して、借入金の返済期限を伸ばす、金利を軽減するとかいう方法で支援してもらえると良い。

・仙台市が企業を（技術力等で評価し）推薦・保証することで、担保なしで融資を受けられる制度があったらいいのではないかと。現状、銀行が融資を行う際、企業の持つ技術や企業に対するユーザーの信用といったものは、全く判断材料になっていない。

<地域商店街の取組>

・市に望む支援として、一番手っ取り早いのは商店街への支援である。具体的には地域の活動に携わる人が高齢化している。また、資金不足が地域の活動におけるネックとなっている。商店街への支援というよりも、むしろ地域に対する支援が必要なのかも知れない。その中でも金銭的な支援がメインになってくるのではないかと。現状、祭りのときに市から金銭的支援を受けているが、それだけで祭りではできない状況である。

<その他>

・企業間連携・マッチングの場を設定してほしい。

・業種によって使いやすい、使いづらいといったことはあるとは思いますが、もう少し（助成金の）種類を増やしてほしい。市が、今中小企業の活力アップを考えているというのであれば、そういった助成金の種類がもう少し増えてもいいのではないかと。思う。

・工業系への支援が少ないのでは。

・新たに創業した企業が、一社でも多く育っていくよう、創業後の成長支援をしてほしい。企業を興してもみんな潰れていってしまうので、潰れないためのいろいろな施策や方法を教えることが必要ではないか。

（以下、経済団体へのヒアリング結果より）

・良いリソースを持っていてもそれを生かし切れなかったり、売り方を間違っていたり、勘と度胸だけで勝負している中小企業は少なくない。これではマーケティングをベースに、戦略的に事業展開する大企業に勝てない。そのため、せつかく商品・サービスの付加価値を高めても買いたたかれる。高めた付加価値を、それに見合った価格（高価格）で買ってもらえる戦略性も含めた支援が重要。

・仙台市として主導権を握った形で、部門ごとの取組み全体をコーディネートできる(横串刺せる)スタッフを配置するのが望ましい。

・他に類のない、市独自の視点の施策があるとよい。また、企業誘致より既存の市内の企業への支援を期待したい。また、物づくりはできるが売る技術がないというのが課題のため、アピールできるよう支援してほしい。

・産学官連携の取組みとして、仙台市内の全ての大学を集めて、インターンシップ事業をワンストップでやる、というのはどうか。若者の流出、人材の流出という問題に対し、直接的な効果が期待できる。仙台の、インターンシップ事業を実施したい全ての大学と仙台市、仙台市の中小企業が協議して、受け入れ先も含めて決めていく、ということができれば非常に合理的で、事業の幅も広がる。仙台市が仕掛けてやっている、例えば経済局と教育局が一緒にやっているということが、もし発信できれば凄く革新的である。手を挙げる企業もたぶん増えると思う。

・住宅街の商店街とアーケード街の商店街とでは役割が違う。地域コミュニティを含め総合的に支援する施策が必要→商店・住民共に利益が生まれるような施策。

◆その他施策について◆

・市は産学連携を推進しているが、コーディネーターは「産」より「学」の方を向いて、「学」で生み出されるものを「産」に売り込むことに必死であるが、双方向で技術開発を行うのが本来の連携である。

また、「学」の内部でも、学部間の連携不足などを感じることもあり、まだ発展の余地があると思う。

・ものづくり産業に精通したスキルの高い職員が大変少ない。ものづくりが活発な他地域においては、行政のコーディネーターのスキルが高いと感じる。

(以下、経済団体へのヒアリング結果より)

<市内企業・団体の動向>

・助成金については、市よりも県の施策を利用している企業が多いように感じる。市の情報も、組合として、またメーカー等からの周知により個々の企業は把握しているが、助成対象となる設備投資などの案件自体が少ないようだ。

・仙台市では研究開発とか製造系の会社自体が少ないため、ものづくり系では、仙台市の補助金や助成金を使っているという事例はあまりない。むしろ、県の補助金、助成金を使っているという話が多いようだ。

・仙台市の支援施策については、震災時に緊急雇用の助成金を利用した企業が多い。「使いにくい」といった話はなく、この施策により震災後の苦境を耐えた、乗り切ったという企業が多かった。

・市以外の団体(宮城県や中小企業基盤整備機構、労働基準局等)が出している助成金は、工業組合の会員企業にマッチした内容ものがあるため情報も入って来やすく使いやすいようだ。対して、市の助成金は業種問わず間口が広いものが多いため、利用する機会が少ないように感じている。

<市の施策に対する評価>

・市の中小企業向け支援施策は、中心市街地(商店街)に対するものは積極的に行われていると思う。

・中小企業向けの支援施策は、限定的なもの、単発的なものが多く、支援を受けたときは有難いが、継続的な支援につながっていない。予算の消化が主眼となっていて、支援施策によってどのような効果が上がったのか、検証されていないケースが多いと思う。

・中小企業支援のスキームがいかにも“行政チック”である。毎年変わったり、それを支えるための地域のネットワークがないといった問題があり、うまく機能していない。

・行政が担うべき産業施策の役割は、「官が民を支える」ということ。具体的には入口支援やセーフティネット的な、困ったところに手を差し伸べる支援。これに対し、起業した企業の、その後の“成長支援”は、行政が担うのではなく、戦略性のある、民間による支援(民間支援)の方がより効果的だと考える。行政の支援は、“広く、あまねく、公平に”が基本であるので、成長力のある会社に集中特化して支援するのは行政にとってやりにくいと思う。

