

中小企業経営者層による意見交換会 での主なご意見・ご提案等について

平成27年8月25日
仙台市経済局

「仙台の中小企業の未来を考えるワークショップ」開催概要

若手経営者をはじめとする幅広い年代の中小企業経営者層から意見や提案を受けることにより、中小企業の抱える課題を抽出し、中小企業の活性化に向けた支援施策の検討に反映するため、「仙台の中小企業の未来を考えるワークショップ」を開催した。

概要

- 開催日時：平成27年7月22日 16:00～18:00
- 開催場所：TKPガーデンシティ仙台勾当台

出席者

- 中小企業経営者層
各経済団体や産業支援機関等の推薦や、公募で選ばれた中小企業経営者層23名
＜主な業種＞
サービス業（8名）、建設業（4名）、卸売・小売業（3名）等
＜年齢層＞
30代：5名
40代：13名
50代：5名
- 活性化会議委員
（池谷委員、浦沢委員、佐々木（美）委員、柳井委員）



内容

- 進行
4グループ（1グループあたり6名程度）に分かれ、それぞれの設定テーマに沿って、意見交換を行い、グループ毎に発表を行った。
- 議論内容
①課題
②企業の役割
③行政等に期待する役割
- テーマ
①創業（第二創業含む）について
②事業の継続に係る業務改善に向けて必要な取り組みについて
③人材の育成・確保・定着について
④地域で必要とされる支援体制や支援人材について



①創業（第二創業含む）について

創業・第二創業における課題として、時間・人材不足や煩雑な相談窓口が挙げられ、企業の役割は、異業種との交流や人材確保・育成に努めること、行政等の役割は、ワンストップ支援や交流の場を提供することといった意見があった。

No.	主なご意見・ご提案
I 課題	
1	・ 創業や第二創業を行うための時間や人材が不足している。
2	・ 事業計画の策定方法や、創業に必要な情報を得るための相談窓口が分からない。 ・ 情報交換の場が必要。
3	・ 創業前だけでなく、創業後の継続的な支援が必要。
II 企業の役割	
1	・ 創業して何をしたいのかを明確にする。
2	・ 異業種との交流を積極的に行う。

①創業（第二創業含む）について

No.	主なご意見・ご提案
3	<ul style="list-style-type: none">・一社で新規事業を立ち上げるのは、スキルが限られ、リスクも大きいいため、複数の企業でグループを作る。
4	<ul style="list-style-type: none">・人材の確保や育成に力を入れ、人材不足や時間不足を解消する。
Ⅲ 行政等に期待する役割	
1	<ul style="list-style-type: none">・相談できる役所の担当者や専門家が一か所に集まっている場が必要。・創業に関する勉強から創業後の支援まで行う「塾」のような場を提供して欲しい。・各事業者の規模に応じてきめ細かいアドバイスがあると良い。
2	<ul style="list-style-type: none">・行政には、中小企業支援団体等と連携して、今回のような交流の場を繰り返し提供して欲しい。・中小企業支援団体の敷居が高いと感じる事業者もいるため、中小企業支援団体等が一堂に会し、気軽に相談できる場を設ける。
3	<ul style="list-style-type: none">・週一回または月に一回程度、専門家を派遣してもらえる仕組みが欲しい。
4	<ul style="list-style-type: none">・事業者の主体的な取組みを促すためには、行政の支援やセミナーを一律無償とするのは好ましくない。

②事業の継続に係る業務改善に向けて必要な取組みについて

経営革新や業務のスクラップ&ビルド、事業承継が課題であり、企業の役割は、需要を先読みして業務改善を行うことや事業を磨き上げていくこと、行政の役割は、ワンストップ拠点の整備や地元企業への優先発注、専門家や制度等の質の向上といった意見があった。

No.	主なご意見・ご提案
I	課題
1	<p><経営の革新></p> <ul style="list-style-type: none">・環境の変化に対応し、どのように経営を変化させていくか。・古いことに固執せず、新しいことをしていくという社員の意識を改革する。・社員のベクトルを合わせるのが困難。
2	<p><業務のスクラップ&ビルド></p> <ul style="list-style-type: none">・会社が何を得意としているのか、何を柱としていくべきなのかという事業の絞り込みをどのようにしていくかの判断が難しい。・設備の老朽化に伴い新規設備投資費用が生じる中、必要なものの選択が難しい。
3	<p><事業承継></p> <ul style="list-style-type: none">・次世代の中心となる幹部候補の確保・育成が進んでいない。・事業承継に関する専門家がない。・代替わりによって、金融機関の対応に差が出てきてしまう。

②事業の継続に係る業務改善に向けて必要な取組みについて

No.	主なご意見・ご提案
Ⅱ 企業の役割	
1	・情報・マーケットを読んで業務改善につなげていく。
2	・需要を読みつつ、事業を尖らせていく（エッジを利かせていく）。
3	・新しいことに常にチャレンジする。 ・できないと思っている事や今までやったことのない方法で取り組む。
4	・多数の業務が重なっても全てこなすことができるように、適切な業務配分・管理を行う。
Ⅲ 行政等に期待する役割	
1	・ワンストップ型で情報（企業の成功事例や支援施策等）が得られる場や媒体をつくって欲しい。
2	・地域内経済循環のための地元企業への優先発注をお願いしたい。
3	・支援機関や相談員、制度等の質を向上させて欲しい。
4	・第二創業につながる異業種との交流の場を提供して欲しい。

③人材の育成・確保・定着について

人材の採用・育成・定着が課題であり、特に採用について、企業の役割は、企業の採用力を向上したり若手社員を採用活動に巻き込むこと、行政等の役割は、出会いの場・学びの場を提供することといった意見があった。

No.	主なご意見・ご提案
I	課題
1	<p><人材採用></p> <ul style="list-style-type: none">・学生もその保護者も、中小企業への就職に対して良いイメージを持っていない場合が多い。・企業側に採用ノウハウが乏しい。・欲しい「人財」が確保できない。誰でも良いという「人材」と異なり、企業に必要な「人財」の確保は困難。・学生等求職者と中小企業とのマッチングの場が少なく、求職者に中小企業が知られていない。・地元定着率が低い。一度地元から出て行ってしまうと、なかなか戻ってこない。
2	<p><人材育成></p> <ul style="list-style-type: none">・採用後の育成プランがない。・人材育成を任せられる人材が不足している。・幹部やリーダーといった中核人材の育成が難しい。
3	<p><人材定着></p> <ul style="list-style-type: none">・採用した新卒者がすぐに辞めてしまう。

③人材の育成・確保・定着について

No.	主なご意見・ご提案
Ⅱ 企業の役割（人材確保について）	
1	・採用力（目利き力）を向上する。
2	・求職者に対して、社長自ら会社のビジョンを伝える。
3	・若手社員を採用活動に巻き込む。
4	・中小企業ならではの良さ、入社の特典を伝える。
5	・インターンシップや、地域貢献活動等を通じて、会社を知ってもらう。
Ⅲ 行政等に期待する役割（人材確保について）	
1	・中小企業と学生との出会いの場の提供が必要。
2	・経営者自身が採用について学ぶための学びの場の提供が必要。
3	・専門家派遣等、採用に係る経費の負担が必要。
4	・首都圏等のUターン希望者向けに、地域の企業情報を発信する窓口を設置して欲しい。

④地域で必要とされる支援体制や人材について

仙台市の実情にあった支援が課題であり、企業の役割は、行政に意見を発信し企業目線で支援体制の構築を図ること、行政等の役割は、企業からの意見を基に新たなチャレンジを行う体制づくりを目指すことといった意見があった。

No.	主なご意見・ご提案
I 課題	
1	・仙台市の実情に合った、独自の支援のあり方が必要。
2	・女性のキャリアアップや起業支援が必要。
3	・助成金等の支援情報の広報が不足しており、事業者には知られていない。
II 企業の役割（仙台独自の支援のあり方について）	
	・企業側から行政に対して継続して意見を出し、経営者目線に立った支援体制の構築を図る。

④地域で必要とされる支援体制や人材について

No.	主なご意見・ご提案
Ⅲ 行政等に期待する役割（仙台独自の支援のあり方について）	
1	・事業者からの提案を受け入れ、新たなチャレンジを行う体制づくりを目指して欲しい。
2	・事業者目線で支援施策を検討するため、今回のようなワークショップを継続して実施する。
3	・スピーディーな支援を行って欲しい。