

第31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

令和5年5月26日（金）10：00～12：00

2. 開催場所

仙台市役所本庁舎3階 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

定刻になりましたので、第31回仙台市中小企業活性化会議を開催させていただきます。

皆様、本日はご多用のところお集まりいただきまして誠にありがとうございます。本日司会を担当いたします仙台市経済局経済企画課の山口でございます。よろしくお願いいたします。

開会に先立ちまして、本会議への委員の委嘱についてご説明いたします。4月1日から既に就任はいただいておりますけれども、委員の皆様の机上に委嘱状を置かせていただいております。期間は本年4月1日から令和7年3月31日までの2年間でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、会議の成立についてでございます。本日の会議は、委員10名のうち10名にご出席いただいておりますので、仙台市中小企業活性化会議の組織及び運営に関する規則第3条第2項の規定により定足数を満たしており、本会議が成立していますことをご報告いたします。

2. 市長挨拶

○（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申し上げます。

○郡和子市長 皆様、改めましておはようございます。本日はお忙しい中、お集まり

をいただきましてありがとうございます。そして、このたび本会議の委員を快くお引き受けいただきまして、心から感謝申し上げます。

1回目の会議が、皆様方全員に、この会場に、ここにお集まりいただきまして開催できるということも大変うれしく思うところでございます。

この会議は平成27年に設置されたものでございまして、地域企業の活性化や地域経済の向上というのでしょうか、発展のためにどのような方向性を持つべきなのか、具体の施策について様々それぞれの皆様方のご知見、ご経験に基づきご議論をいただく場ございまして、それに基づき私どもの様々な計画も策定させていただいているところでございます。

これまで3年にわたるコロナでございましたけれども、今新たなステージになって一斉にアフターコロナに向けて動き出しているところでございます。コロナ禍で変わった価値観ですとか、また生活様式にどう適応していくのか。それからまた、物価の高騰、賃上げなど新たな課題にどう立ち向かっていくのか。地域企業の皆様方が取り組むべき課題というのは、山積をしているというふうに認識をしております。

そして、このような難局において、新たに委員となっていただきました皆様方をこうしてお迎えすることができて、大変うれしく思うところでございます。ぜひとも忌憚のないご意見をご披露いただきますようお願い申し上げます。

折しも今年度は本市の経済産業政策の指針となる経済成長戦略、これを次期に向けて策定をしていかなければならないという重要な年でございます。本会議で交わされます議論を受け止めながら、本市といたしましても地域企業の皆様方から真に必要なとされている施策を見極めて、新たな時代環境においても仙台、東北の地域の経済成長につながっていくように、より実態に即した戦略を描いてまいりたいと考えているところでございます。

この会議が実り多いものとなりますよう、委員の皆様方のお力添えを心からお願い申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○（事務局）経済企画課企画調整係長

続きまして、お手元の資料についてご確認をお願いいたします。

（資料1～6、参考資料の確認）

なお、時間に限りがございますことから、会議中に発言できなかった場合には、併せて配付しております様式により、6月2日金曜日まで事務局にご提出いただければ幸いです。書面によりいただいた意見につきましても、会議中のご意見として取り扱うことといたします。資料の過不足とかよろしいでしょうか。

続きまして、この会議の趣旨、位置づけについて簡単にご説明申し上げます。

お手元に資料1として、中小企業活性化条例をお配りさせていただいております。この条例は、本市が将来にわたって持続的に発展し、東北を牽引し続けるためには、仙台の礎である中小企業の活性化を図ることが不可欠であり、そのための基本的方向性や、本市をはじめ中小企業の活性化に関係主体が果たすべきそれぞれの役割を明確化し、必要な施策を総合的に推進するため、平成27年4月に施行されたものでございます。

この中小企業活性化会議は、この条例の第9条に基づき設置された本市の附属機関であり、中小企業の活性化に関する重要な事項について調査審議すると規定されております。より実効性の高い経済施策の展開に向け、委員の皆様から忌憚のないご意見を頂戴し、それを施策に反映させることにより地域経済のさらなる成長、発展につなげてまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、お手元の資料2、委員名簿をご覧ください。今回新たな委員の皆様をお迎えして初めての会議になりますので、各委員よりお1人1分程度で簡単に自己紹介をお願いいたします。一戸委員より時計回り、名簿順でお願いしたいと考えております。それでは、一戸委員、お願いいたします。

○一戸大祐委員

中小企業家同友会の事務局長の一戸と申します。よろしく願いいたします。

当会、全国組織でございまして、各都道府県に中小企業家同友会というのがございます。全国で今4万7,000社、宮城同友会においては1,000社で構成しております。私、新卒でこの中小企業家同友会事務局に入局しまして、中小企業の経営者に育てられたと言っても過言でありませぬので、よろしく願いいたします。

○長内綾子委員 肩書上、Survivart（サバイバート）代表の長内となっておりますが、一昨年まで経済局と協同組合仙台卸商センターの共同事業であったSo-So-LAB（ソーソーラボ）、前身はどうほくあきんどでざいん塾という名前だったんですけれども、そちらのコーディネーターをしておりました。

具体的には、中小企業とクリエイターをつなぐ役割や、新商品、新しいサービスをつくる時に必要なデザイン物とか、事業そのものへのデザイン経営的なサポートもそうですが、主にその成果物として何かをつくるというところのお手伝いなどをしてまいりました。

今日、皆さんのお手元にかわいいファンシーな表紙のものがあると思いますが、ビジネスのほうだけではなくて文化、アートなどのほうでも私は活動をしておりまして、こちらはメディアテークが事務局を務めているSMMAという、仙台・宮城のミュージアム連携体で作っている冊子なのですが、昨年度3月にできたばかりでして、こちらを企画編集、デザイナーとの共同ですとか、そういうところを一通り私のほうで担っております。

こういう感じで、ビジネスと文化、カルチャーの両方のところでいろいろなお悩みを聞いて、それを解決するためのお手伝いをしている者です。

よろしく願いいたします。

○加藤牧子委員

東北大学発のベンチャーのファイトケミカルプロダクツで代表をしております加藤といいます。

ファイトケミカルプロダクツは創業してちょうど5年になるベンチャーです。東北大学の工学部で開発しました技術で仙台から新しい産業を生み出すということで取り組んでおります。私はいろいろな経歴を経ておりまして、もともとは東北大を卒業しましたが、その後、一度企業に就職して、子供が生まれて一度主婦になって仙台に戻ってきたところから、ベンチャーの代表をするという、いろいろな経歴を経ておりますので、いろいろな視点から今回お話ができるのではないかと考えております。

どうぞよろしく願いいたします。

○神部光崇委員 神部光崇と申します。仙台商工会議所の副会頭を務めております。

今日この場に來まして最初に、皆さんのお若い熱量があるなと感じました。以前は七十七銀行に勤めておりまして、地域の活性化という観点からすれば、例えばトヨタ自動車の移転とか、震災への対応とか、そういったことをやってきたわけですが、やはりちょっと足元、グローバルスタンダードの目線が変わってきてまして、新自由主義、そんなものが、少し考え方が変わってくる局面ではないかと考えてお

りますので、その辺が地方にどのように投影されていくべきなのか、その辺を考えながら対応していきたいと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

○高橋蔵人委員

皆さん、おはようございます。高橋と申します。

今3つやっていて、中小企業という観点だと老舗企業の3代目ということで、公園とか学校の遊具を造っているような製造業をしています。唯一今回の委員の中では、中小企業しかも老舗というところの特徴が一つ生きるのかなと思っています。ただ、それだけではなく、スタートアップも起業、イグジットまでしっかり達成しているベンチャーもしています。今も上場企業の部長職を務めています。3億円で調達して16億円で売却している経験を持っています。今、東北大学でも、経済学部の客員准教授というよりも、データリテラシーの向上であるとか、人材育成とか、行政社会課題をビジネスモデルを持ってどう解決していくか、持続可能にやっていくかということ観点を、私今39なので、40まではノーと言わないと言っているいろいろなやってきた結果が、ここになったという。

ここからはどうやってこの恩を地域に返すかということ私を私は考えて活動していたら、今回委員に拝命されたということですので、ぜひ何かしらの知見を地域、各論の課題というよりも、どうやったら持続的にそれは解決できるかという視点を持って、何かしらご意見させていただければと思います。

よろしく願いします。

○田口庸友委員

皆さん、おはようございます。七十七リサーチ&コンサルティングの田口でございます。

私は前回に引き続き拝命いただきまして、また2年間お世話になることになりました。本業は経済調査、地域経済の調査を中心にやっておりますが、最近はどういうわけかいろいろあちこちでテレビや新聞に出たり、講演したりといったことが増えてきてまして、おかげで地域経済のこともいろいろ知っていただく機会が増えて、こういう活動も一生懸命やっています。

先ほど市長のお話もありましたけれども、アフターコロナが本格化していく中で、仙台市も経済成長に向けて頑張っていくと。一方で、コロナの傷はやっぱり深いな

という両面がありまして、私が経済、景気の話をするとうしても暗い話題が多くなってしまうのですが、今年は明るい話題、こんなところがいいかなということを中心にいろいろとお話しできればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○千葉大貴委員

マイティー千葉重の千葉と申します。

私も老舗の類に入るのかもしれないですが、1952年の創業の実は3代目です。生まれも育ちも仙台で、私自身は実家が食品スーパーをやっていたという関係もあって、地域コミュニティーの真ん中でずっと生まれ育ちまして、突然兄が大学時代に国際結婚でアメリカに渡り、私もそれを追いかけてアメリカで少し会社を興して一緒に事業をしていたという経緯があります。

2002年に日本に戻ってきましたが、そこからEC産業の本当に立ち上がりの時期に、結構大手のEC会社とコンサルをしながら、六本木を中心に仕事をしてまいりました。震災の後は東北の復興支援ということで、これも大手企業と被災3県の仕事を5年ほどやりまして、その後、秋保のほうにアキウ舎というレストランですが、そちらの運営を含めて秋保のまちづくりに取り組んでいます。

現在、東京と仙台で半々ぐらいの仕事をしていますが、全国の地方創生の案件の仕事をしておりまして、農林水産省であったり、デジタル庁であったり、内閣府の仕事でいろいろな委員をさせていただきながら今仕事をしているという形です。仙台の仕事をどんどん比率を増やして、秋保はもちろんですが、国際都市であったり関係人口拡大の先進都市としてつくっていききたいという、そのお手伝いをしていききたいと思っておりますので、ぜひ皆様ともいろいろお話しさせていただきたいので、よろしくお願いいたします。

○中嶋竜大委員

おはようございます。ナナイロの中嶋でございます。

弊社は、2005年に創業したIT企業と2012年に創業したIT企業が2016年に合併して、ナナイロとなった企業でございます。その間、仙台市、宮城県、そして業界団体のご支援をたくさんいただきました。そういったご支援がなければ、弊社はもしかしたら存在してないのではないかと思うぐらいでございます。今回このような委員を拝命していただきありがとうございます。何らかのお役に立てればと

考えております。

弊社はソフトウェア企業になりますが、ホームページとかデザインとか店舗運営などもさせてもらっております。今、仙台市の北部のほうに根白石ですけれども、新しい拠点を今建設しようというところで、ITでオンラインをメインにしていますが、実は地場のビジネス展開も考えているところがあります。また、業界団体のMISA、宮城県情報サービス産業協会の理事も務めておまして、人材に関する活動を行っております。

我々の業界は本当に人材確保が非常に大きなテーマになっておりますし、アフターコロナということで2024年の新卒からは何となく流れが変わってきて、中小企業の場合はどちらかというと悪いほうに変わってきているように感じます。そういった自分のこととしても非常に大きな課題、テーマがありますので、何らかのお役に立てればと思いますので、よろしく願いいたします。

○羽山暁子委員

おはようございます。株式会社Pallet（パレット）の羽山と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

弊社は組織開発とか人材育成の会社を、東北を中心とした中小企業の特に管理職の皆様のコミュニケーショントレーニングや、組織をよりよく、より働きがいのある組織にしていくという形での、外部人事の仕事をさせていただいております。私自身は神奈川県横浜市に生まれておまして、9年前に震災をきっかけに家族と仙台にIターンをしてきました。そこからずっと20年来、事業会社を2社経験しておまして、その間、IPOも2社経験しておりますけれども、ずっと人事の仕事をやっておりました。その経験を生かして仙台に来たときに独立をして、5年前にPallet（パレット）という会社を立ち上げております。本当に多くの中小企業の人事の課題を聞くにつれ、年々採用が難しくなってくるということと、やはり育成が難しいという話をお伺いしております。その何かしらのお手伝い、そういう知見を何かしら皆さんと共有させていただきながら、何かお役立ちができればなと思っております。

そして、またその流れの中で、昨年8月にグラミン日本の仙台支部を、日本で初の支部ということで立ち上げをさせていただいております、今仙台支部長を拝命しております。年収250万円以下で生活をしている貧困女性、特にシングルマザー

の方たちの精神的、経済的自立というところも力を入れておりますので、ぜひその点でも何かしら皆様と意見交換をさせていただければありがたいと思っております。

どうぞよろしく願いいたします。

○福嶋路委員

皆さん、おはようございます。東北大学経済学研究科の福嶋と申します。今回、仙台中小企業活性化会議の委員は2期目となります。

最初にこの会議に参加したときは、たしかオンラインで皆さん画面越しでしか会わない。去年は対面で始まったんですけれども、正直お互いの委員の距離がかなり遠かったので、よく顔が見えなかったというところもありまして、今年はお互い近くになって、より委員同士の関係が密になるんじゃないかということをお大変楽しみにしております。

コロナが大体今一段落というのか、落ち着いたわけですがけれども、だんだん人とか物が動くようになったなというのはすごく体感しております。他方で、何か先ほど悪い流れというのもありましたけれども、価値観がやはり大きく社会が変わってきたなというのをすごく実感するところでして、ある意味ではこういった機会というのはチャンスでもあり、この機会を何とか逃さないで中小企業のサポートとか、いろいろ支援とか、そういったものをもう一回見直して、次の成長戦略の中にそういった皆さんのご意見を取り込んで、いいものをつくっていければと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

○（事務局）経済企画課企画調整係長 続きまして、本会議の会長及び副会長の選任に移ります。

参考資料、仙台中小企業活性化会議の組織及び運営に関する規則第2条で、委員の互選によって定めると規定されておりますが、お許しいただけるのであれば、事務局より推薦を行いたいと考えておりますが、いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり）ありがとうございます。

それでは、会長に福嶋委員を、副会長に神部委員を推薦いたしますが、皆様よろしいでしょうか。ご異議がございませんようですので、委員のお二人には会長、副会長をお引き受けいただくということでよろしいでしょうか。

では、就任に当たり、会長及び副会長から一言ご挨拶いただきたいと思います。福嶋会長、よろしく願いいたします。

○福嶋路会長 承認いただきました福嶋です。ざっくばらんな会にしていきたいと思
いますので、皆さんリラックスして毎回臨んでいただきたいと思います。

どうぞよろしく申し上げます。

○（事務局）経済企画課企画調整係長 続きまして、神部副会長、よろしくお願
いいたします。

○神部光崇副会長 改めまして神部でございます。本当にいろいろ多方面の皆様方
中での副会長を務めさせていただきますが、何とか福嶋会長がおっしゃったよう
にざっくばらんで、私もそれが大好きですので努めていきたいと思
いますので、どうぞよろしくお願
いいたします。

○（事務局）経済企画課企画調整係長 それでは、ここから会長に議事進行をお願
いしたいと思います。

仙台市中小企業活性化会議の組織及び運営に関する規定第3条第1項の規定によ
り、会長での議事進行となりますので、福嶋会長は議長席へご移動をお願いいた
します。

3. 事務局からの説明

○福嶋路会長 それでは、ここからの進行をさせていただきます。どうぞよろしくお
願
い
します。

まず、会議の進め方や実施スケジュールについて、事務局よりご説明をお願いいた
します。

（1）会議概要及びスケジュールについて

○（事務局）経済企画課長 （資料3に基づき説明）

○福嶋路会長

ありがとうございました。

事務局より説明のありました会議の進め方や実施スケジュールについて、何かご
意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。では、ご異議がないようですので、そ
のように進めさせていただきます。

続きまして、事務局より市の経済成長戦略や令和5年度施策についての説明をし

ていただきます。よろしく申し上げます。

(2) 経済成長戦略2023及び令和5年度主要な取り組みについて

○(事務局) 経済企画課長 (資料4、5に基づき説明)

○福嶋路会長 ありがとうございます。

以上、事務局の説明が、仙台市経済局の取り組みについてご説明ありましたけれども、こちらについてご質問とかご意見とかありましたら、いかがでしょうか。

○長内綾子委員 まさにこの4番のところとか、あまり知らなかったことが入っていて、スタートアップスタジオ構築というのは、もう始まっていますか。

○(事務局) スタートアップ支援課長 スタートアップ支援課でございます。

スタートアップスタジオは今年度内にスタジオを構築するというので進めておりまして、現在はまだスタジオとしては開設していない状況であります。場所としましては、今NTTがアーバンネット仙台中央ビルというのを、ウェスティンホテルの斜め向かいの位置に19階建てのビルを建設しておりまして、そちらの低層階、1階から4階の部分をスタートアップ支援のワンストップ拠点として位置づけたいということで、今考えているものでございまして、3年前にNTTと連携協定を締結しまして、スタートアップの拠点構築というところで今連携をして、官民協働で進めていくということで今取り組んでいるところでございます。

○長内綾子委員 アシ☆スタとか、INTILAQ(インテラック)とかもありますが、それはまた何というか、毛色を変えた形でやっていく感じですか。

○(事務局) スタートアップ支援課長 ありがとうございます。まさにおっしゃるとおりでございまして、それぞれの支援施設にはその色がございます。例えば、アシ☆スタ、こちらは仙台市と仙台市産業振興事業団でやっておりますけれども、いわゆるスモールビジネスの方が割合としては多いんですが、これから創業しようという開業の手続きですとか、そのあたりを基本的に支援しているところでございます。

一方、このスタートアップスタジオというのは、いわゆる急成長スタートアップというところを軸にして、そういった方も例えば資金調達も通常の融資の場合もございまして、そうではなくてベンチャーキャピタルから調達したいとか、スタート

アップ特有のご相談もございますので、そういったところもお受けできる。あるいはそういったスタートアップの方がコミュニティーを構築できる、そういった拠点を目指しております。当然、INTILAQ（インタラク）であれば、社会起業家の方が多かったり、それぞれの色がございますので、そういった中で急成長スタートアップの大規模拠点、これまで仙台になかったものですから、そこを支援拠点として構築していきたいというものでございます。

○長内綾子委員 ありがとうございます。

○高橋蔵人委員 中小企業ということで、今の話からいくと、私この中に大体全て関わっています。初めはソーシャルイノベーションのところから始めました。仙台市を私、外から見ていて、このスタートアップという言葉の定義を改めてしっかりしたほうがいいのではないかと考えています。スタートアップさせなきゃいけないんですよ。

私、この間、J-Startup-TOHOKUにも選ばれてちゃんとイグジットしたので、スタートアップの皆さんの前で言ったのですが、皆さんは3年後ここにははいけませんよと。でも、仙台のスタートアップって3年後にいるのです。なので、先ほどおっしゃっていたように、急成長を目指すのであれば、やはりその意気込みと何かある人だけという諸条件をつけるとか、メリハリをつけるべきだと思います。そうでない人はS I A（Social Impact Accelerator）と一緒にやって社会課題をしっかりと緩やかな成長の下、利益体制がある中で解決していくというようにしないと。市民からは恐らくどこも一緒と見えてしまうと思います。そうではなくて、せっかくNTTのビルに入るのであれば、ある程度閾値あります。3年後には出てください。資金調達するのであれば外部からしっかり入れてください。何かそういうものがないと、仙台で少ないスタートアップ界限の中でN数がそもそも少ないので、同じようなメンバーが集まっても、結局何もK P Iとして達成されないと思います。

そのような状態であると、地元でやっている経営者の人たちはそういうところに出ていきません。なぜかという、また同じ人たちがまた同じように話をしているという目線で見ないのです。でも、それは違って、事業をやっている人には、正直な話お金やリソースに余裕のある人もいます。余裕あるというのは、お金に余裕もある。リソースに余裕もある。社員も抱えている。協力会社もいる。そういう

人たちを引っ張って、そこでしっかり自分たちの本業の強みで、仙台市ならではのスタートアップではないけれども、第2創業というか、しっかりそのリソースを使いながら、さらに地域経済を発展的に解決できるような、仙台市独自のスタートアップという新たな定義と、全国的に言われているスタートアップという定義を明確に分けると、そういう人たちも、だったら参加したいと思うのではないのでしょうか。スタートアップの定義を少し分ける、分解することで、あそこのビルはこういう拠点、こっちはこうで、緩やかに第2創業として目指したいスタートアップはこことか、役割を明確にすると、集まる人の層が明確になって施策も連動しやすいのではないかと思います。

○神部光崇委員 私もそのスタートアップに関してなんですが、私は今仙台ビルディングという会社をやっているんですが、芭蕉の辻の1階にCROSSBPLUSという施設もあるんですが、その施設を使いましてイスラエルが東北のスタートアップ企業を支援するというキックオフミーティングを開いていただきました。同時通訳でイスラエルのほうの閣僚の方がメッセージを送られたりしまして、要は10社程度をピックアップしていろいろなステージのメンテナンスを指導して、資金調達とか最終的にはニューヨーク証券取引所への上場とか、そういったところも目線に入れながら指導していくプロジェクトをスタートしますというのを行いました。

スタートアップ企業というとどんな企業があるのかなというのがよく分からないし、実際そういう会社を経営されるというのは、どういういきさつでなったのか分からない部分もあるので、分かりやすい感じで、この企業が今後1年間仙台市として支えていきたい対象であるとか、そういう分かりやすさがまた企業にとっての一つの目標になるような環境をつくっていただければありがたいと思います。

○福嶋路会長 ベンチャーという言葉は和製の英語で、スタートアップはまさにマラソンを最後まで全力疾走するというような表現を使っている起業家の方がいらっしゃいましたけれども、やはりスタートアップというのを十把一からげというのは確かに問題があるかもしれません。イメージも違いますし、やる施策も恐らく違ってくると思います。

○千葉大貴委員

東北の豊かな未来をつくるというテーマですが、これは単純に質問で、東北のというところの文脈は、実際仙台のスタートアップだけではなくて、東北全体をつな

げるような、そういう有機的なつながりみたいなことがイメージされているものがあるのでしょうか。

○（事務局）スタートアップ支援課長 我々スタートアップの支援をやる場合に、仙台のスタートアップだけではなくて、東北のスタートアップを支援するというところでやってまいりました。例えば、いわゆるアクセラレーションプログラムと言っている個別集中支援プログラムですね、何社か採択をして約半年間の集中支援をするというプログラムを2つ、過去6年やってきておりまして、東北のスタートアップという観点で採択をしております。

その場合に、採択したスタートアップ同士の横のつながりというのも生まれており、相乗効果を生み出しながら成長支援を申し上げているところがございます。

○千葉大貴委員 仙台以外の会社も応募ができるという形なんですね。

○（事務局）スタートアップ支援課長 おっしゃるとおりです。

○千葉大貴委員 ありがとうございます。

というのも、私たちも秋保のまちづくりというのをずっともう7年ぐらい前からやっていますが、当時こういった制度があまりなくて、秋保のまちづくり、イノベーションまちづくりみたいな話をしたときに、秋保は対象外ですと言われて、中心地からでないとなかなかやっばりできないのかなという思いがありまして、そこはすごく今変わってきていることを感じたので、すごくいいなと思いました。

○加藤牧子委員 弊社はスタートアップと言われるようなところにいる会社だと思っております、今ちょっとここら辺の話がいろいろ出たので、少し思っているところをお話しさせていただければと思っております。

スタートアップスタジオ構築など、スタートアップに対していろいろ支援をいただける場所を提供いただけるということは、すごくありがたいことだと思っております。一方で、先日、別の会議で、こういうものをつくるときの気をつけなきゃいけないところというのを話しされていた方がいらっちゃって、そのときにそうだなと思ったところがありまして、箱物をつくるだけでは基本的には駄目で、その中身を充実させないと、結局箱物づくりで終わってしまうという話がありました。

多分人っていうのが大事ではないかと思っているところがありまして、あとはその支援の中身ですね、ピッチをしたり、資金調達をしたりというようなところが支援の中で結構クローズアップされるところではありますが、やっぱり会社が大き

くなっていくには、実質的な売上げの部分はどう構築していくかがすごく大事でして、そのような部分の支援というのは、今まで支援と言われて見てきている中でなかなか出てこない部分でありまして、そういう部分というのがもう少し大事であり、私としてはそういうところの支援も求めているところではあります。

○（事務局）スタートアップ支援課長 ありがとうございます。

今おっしゃっていただいたスタジオ構築の際に気をつけるべきこと、まさに人が大事ということで、中身が大事というのは全くおっしゃるとおりだと思っております。今年度構築していくに当たって、改めてしっかりそこをやっていきたいと考えております。

今回、ビル自体はNTTのほうで整備をされるわけですがけれども、我々まさにそこにスタートアップ支援の機能をしっかりと入れていくということで考えておりました。今おっしゃったことを注意してやっていきたいと思っておりますし、それから、その際、売上げをどう上げるか、その支援が重要というご意見も賜りましたので、そこもちょっと意識しながら議論を深めて、しっかりとつくっていきたいと思っております。

なお、その際に今年度、首都圏スタートアップ支援拠点開設というのもあげておりますけれども、今虎ノ門のCIC Tokyoに拠点を仙台市として一部置いております。そこに我々行政職員だけではどうしても限界がありますので、これまで多くのスタートアップを経験してこられたような方、専門的な人材をお願いをして、例えばベンチャーキャピタルの方とおつなぎをすとか、そのあたりもアドバイスをいただきたいと思っておりますところ、売上げも含めてどういったご支援ができるのか、検討してまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○福嶋路会長 いろいろスタートアップにかなり皆さんの視点が行っているところですがけれども。

では、続きまして、意見交換に移りたいと思っております。

4. 意見交換

○福嶋路会長 初めに、今回のテーマは人材ということでして、事務局のほうから市として現状分析、課題認識、それに対する取り組みについて、まずご説明をお願いいたしたいと思います。

○（事務局）経済企画課長 （資料6に基づき説明）

○福嶋路会長 ありがとうございます。

データを見ますと、確かに人材の不足、何かをやろうとしても人材が不足しています。ところが、有効求人倍率は高めであるということで、一言で言うと量の問題じゃなくて、やっぱり質ですかね。求められているスキルとその供給が合っていないという、数の問題じゃなくて多分質の問題というのが一つあるのかと思います。

あと県内大卒者等の就職状況というのを見ますと、ちょっとびっくりしました。平成25年から28年はかなり県内就職者が県外就職者と接近しています。これは一体どうしてでしょうか。震災は平成23年ですからその後、戻ってきたということでしょうか。

○（事務局）経済企画課長 この平成24年卒のところは、やはり震災の影響で地元への就職の影響が一定出て、若干特異な数字ということで、全体としては今県外への就職者が増えつつあるという傾向だと考えております。

○福嶋路会長 震災で戻ってきた人たちが、また今度離れ、だんだん震災効果が薄れつつあるというのが最近の数字になるということですかね。

あといろいろな施策をされていますが、何が欠けているかというところですが、シニアと外国人というのがこの施策の中に入っているのかもしれませんが、ちょっと見えないなというのが一つ。

あともう一つ、やっぱり人材の確保、人材育成といったときに、例えば仙台に戻って仙台に住まなければいけないというのではなく、恐らく今って定着させるという流れがあって、いろいろな地域に人が動いているんだけれども、その流れの中に入る。つまり地域の人材還流みたいな観点のほうが、何か大きいのではないかなと思います。一生住むじゃなくて2拠点居住であったり、あるいは仕事を2か所でやっていたり、多分今日いらっしゃる皆さんは、東京と仙台を股にかけてずっと移動されているなんていう方も多いと思いますので、ある種人材還流の仕組みという観点も一つはあるのかと思いました。

○高橋蔵人委員 私は協力会というのを持って、大体四、五十社の方々と常にコミュニケーションを取っています。この間、ある人からこう聞きました。去年内定

5人出したけどみんな辞退。今年10人出したけどみんな辞退。もう採用諦めようかな。これが多分実態です。

これは何が問題かというところ、恐らく経済成長といったときのそもそも根本原因にいったときに、我々は成長といったら売上げが上がるという方向性をすぐ見がちだと。これは日本全体、上場企業であればそれはそうですけれども、地方経済がそれを目指すべきなのかというところを、まず成長というところの言葉を正しく整え直すことが、もしかしたらみんなにとっての幸せなのかなと私は捉えています。

だから、弊社も売上げ10億、20億、30億、100億というところはベンチマークしていません。ただし、利益はしっかり残しておく、生産性を上げて利益を確保して、それを従業員に渡して従業員の給与を上げていこうというサイクルにしようとしています。そうであるならば、もしかしたらそもそも企業は採用ということをしなくてもいいかもしれない。彼らにとっての幸せは、売上げを伸ばすことなのか、利益を確保させることなのか。何かそこはこのダイヤモンド自体が、経済全体が特に地域、仙台であれば膨らんでいるわけではないという中で、売上げというのは分解すれば単価と客数とか回転率が大体当てはまる中で、それを最大化するのか、利益というものを最大化するのかによって、もしかしたら皆さんが苦しんでいる人材を確保しなきゃ、売上げ未達だ、来期の売上げはこうだという、このサイクルからもしかしたら抜けられるのかなと思っています。そこが1点あり得るかなというところと。

もう一つは、やはり根本的な原因として中小企業の定義ですね、何を中小企業とするか。多くの中小企業の場合、人事部なんていうものはいません。そのような中で、幾らイベントをやろう、こうやろうと言っても、結局ハローワーク頼みしかないです。行政でこういうことをやりますとなっても、日常的な総務と経理業務だけで手いっぱいの中で、人事という施策までやっぱりたどり着かない。ここの部分をどう解決していくかというところが、もう一つ、前段の整理としてあると思います。ここを深堀していくというよりも、こういうことを一応議論のテーブルにのせて、経済成長・活性化とはどういうこと、売上げを伸ばすことだけが仙台市の中小企業が目指すべき方向性ではない、そこだけが幸せな路線ではなくてというところを一つ置くと、もしかしたら皆さんの議論の中で、やっぱり経済成長だという、売上げを伸ばしていくということであれば、当然採用というのが必要になりますけれど、もしかしたら押しつけ、採用しなければというマインドになっているのではないかと

というところを踏まえて、確保という言葉がいいのかなと思いました。

あと確保というのは、人は絶対転職しますし、仙台、地域で確保するという枕詞があると、また違った政策、案が出てくるのかと思います。

○長内綾子委員 この大学生の方たちが、卒業した後に仙台を離れて東京とかほかの場所を選ぶ理由って、仕事の内容そのものが仙台には面白い仕事がないからほかの場所に行くのか。給与の話なのか。何かその詳細を取った資料ってありますか。

○福嶋路会長 仙台市としてありますか。

○（事務局）経済企画課長 仙台市として詳細な調査をした資料というのはございませんが、他の機関で実施している調査において、大きな企業に勤める、収入の面での条件などを重視して首都圏に流れていくということは、情報として把握しております。

○長内綾子委員 私も中小企業の方が、人がいなくてという話はよく聞きます。本当にいろいろなサービス業の方たちもおっしゃっていますけれども、魅力発信ができていないのではないかとこのことを一番思っています。この合同企業説明会の参加が学生数149人で、企業94社って、1つの企業に2人も行ってないという結構悲惨な数字に見えます。ほかの方からも企業からも聞いて、東北大の学生は市内中小企業ブースに一切来ないという話を聞いたことがあります。そのくらい地元の中小企業が何をやっているのかも伝わってないし、伝える側も魅力を伝えられてないのだと思います。

So-So-LAB（ソーソーラボ）のときの支援事業で、タゼンの支援をさせていただいたときに、当時ウェブサイトを更新したいというお話でした。タゼンという名前は皆さん、バスの広告とかで知っているけれども、何の会社かさえ分かってもらっていない状況でした。今、副社長をされている善さんという方が銅の職人をされていて、その方が始めた新しいプロジェクトをしたことで、伝統がある企業であることが伝わって、実際に就職したいという方が増えたということがありました。自社が何をやっているかというのをしっかり伝えられたということが一つきっかけになったのかなと思うので、まだまだできそうなことがあるのではないかと思います。

先ほど議長がおっしゃったように、外国人人材について触れられていないというのも気になります。今本当に外国人の方がたくさん増えております。皆さん、高度

人材ばかり注目されていますけれども、もっと多様な方たちがいて、東南アジアから来ている方たちの中にはやっぱり日本で一旗上げて稼いで地元に戻るみたいな方たちもいます。さっきお配りした冊子の中に、八幡でカレーのお店をされているマムンさんという方を取り上げているのですが、この方は1年の間に4店舗新しく出されています。正直そのぐらいのペースで事業を展開できている日本人の方に仙台で会っていないです。そういう本当にやる気のある方ってたくさんいらっしゃるので、そういう方たちとあまりコミュニティーが交わっていないというのも地方都市のあるあるなのですが、そういうところもちゃんと施策の中に入れていくといいと思います。

○一戸大佑委員 中小企業の現場の肌感覚で言うと、人材不足の問題は、当会会員の場合、多分震災前の2008年とか2009年ぐらいから人が足りないというのが、仙台以外の地域、例えば栗原等、県北地域とかで当会では経営者から話を聞くようになりました。やはり大分前から企業が選ぶ時代から企業が選ばれる時代に入っていると認識する必要があります。企業規模や企業の発展段階にもよりますが、中小企業の経営上の問題、課題から言うと、パッチワークの採用からいかに脱却して、戦略的な採用にどう移行できるかだと思います。このポイントは結局自分の会社が3年後、5年後こういう方向に行って、こういう組織図でやっていくというところまで描き切れないというのが足元の課題だと思います。

当会は2014年から年2回ぐらい首都圏の大学を訪問するようになっています。先月また10数校いろいろ回ってきました。新卒採用の話でいくと、UIJターン目的で行っているのですが、やっぱり比率は1割程度、多い学校で2割ぐらいがUターンの比率だと思います。学生が企業を選ぶ視点とかいろいろありますけれども、今やっぱり就職活動ってインターンシップとセットになっているので、企業側としては大卒の場合、1年生から3年生の間でいかに学生と接点を持てるかがポイントになってきています。今までの新卒採用は一括採用でしたが、結局充足していない状況にあり、結果としては通年採用になっていると認識したほうがよいと思います。

学生側の問題でいくと、とにかく企業を選ぶ情報が多いので、やっぱり決められないということと、受け身の姿勢の学生が多いので、結構ここが問題を複雑化しています。先ほど内定辞退の話がありましたけれども、学生も内定が決まっていく中、最初の企業は内定をもらうことを練習と位置づけています。最後3つ、4つ、

5つと内定をもらった後に自分で選べないという状況にあるので、学校側も就職活動の入り口として求人票説明会というところからやっている学校も出てきています。求人票を20、30、目の前に並べて一緒に選ぶところから始めてあげるといいます。それぐらい学生も決められない状況になっているというのがあります。企業を選ぶ視点も、給与面、奨学金返済が可能かどうかということ。それから、給与の条件はあまり関係なく、やりがいややりたいこと。あと見たこと、聞いたことがある会社。それからあとは、ライフプランですね。アフター5とか、休日の過ごし方。あとSDGsとか地域の貢献というように、いろいろな要素がありますが、みそはこの優先順位は全部人によって違うので、企業側が画一的に企業PRするというよりも、今まで以上に目の前の学生一人一人と話をしないと、働くことに何を求めているかというのがかなり多様化しているのです。そういう面で中小企業の採用というのを考えていく必要があると思います。

○福嶋路会長 ありがとうございます。

本当に大学にいと、やっぱり売り手市場だなというのはすごく実感しますね。内定幾つも取りましたみたいな話。あと学生の就職活動の最終的な決定って、東北大学の学生だけかもしれないですけど、結構親の影響というのもあると感じます。親のご意向ですかね。地元にてほしいという人もいるかもしれないし、親が名前を知っているところに行きなさいと。結構皆さん素直なので、CMで流れている会社だったり、そういう会社に行きます。

ただ、もうちょっと時間がたって、30代、40代ぐらいになってくると、やっぱり仙台に戻りたいなど、Iターン、Uターンを考える学生も多いということは事実だと思います。

○千葉大貴委員 ちょうど私も昨日大学で講義していて、聞いたんですよね。就職先決まったと聞いて、どこに行きたいのと聞いたら、やっぱり知っている会社しか上がってこないんですね。やっぱり売り手市場というか、学生側が相当選んでいるというのをすごく感じました。

私も東京の有楽町駅の目の前に有楽町ビルディングってあって、その路面に200坪くらいのレストランをやっているんですね。そこで基本的にはそこは地域と都市をつなぐレストランみたいなコンセプトで、micro FOOD&IDEA MARKETという、microという名前のレストランなんですけれども、200坪ぐらいあってですね。そこ

でローカルスタートアップコンテストみたいなことで、地方に帰って起業する人たちをコンテストしていく、採用していくというような、そんなプロジェクトもやったりします。

Iターン、Uターン、Jターンいろいろあると思いますが、いろいろな東北の学生も含めて見ている中で、やっぱり応募者で若者といっても、結構レイヤーが分かれていると感じます。

ピラミッドにするならば、ごく少数いるのはすごく野心的な人。東大とか、6大学の早稲田とか慶応の人たちがすごく多いのですが、こういう人たちはどんどん学生時代から企業に飛び込んで、もうインターンシップで働きたいですと言いながら、全国自腹でまわりながら、いろいろなプロジェクトに関わっている人たちがいます。この人たちは恐らく大手にどんどん集積していくような、そんな人たちなのかなと思います。

次の層が、やっぱり楽しく仕事をしたい、やりがいを持って仕事をしたいというような感じの人たち。東北の学生で仕事を楽しんでいるとか、出世している人たちって、やっぱりこの層がすごく多いのかなという感じがしています。

3つ目が生きるためにみたいなことで、最低限これぐらいの給料がないと奨学金が返せないし生活もできないみたいなところでやっている人たち。この層もかなりボトムは大きいと思います。

私たちが狙いたいなと思っているのはこの中間層です。例えば、一番トップの野心的な人たちは、うちのクライアントでチャーミングチェアマンコンテストって日本で最も魅力的な社長を決めるコンテストで、全国で優勝した会社があるんですけども、その会社は農業をやっているんですけども、東大生が憧れる農家をつくらうということでスタートしています。実際に何をやったかというと、あらゆる工業とかスポーツとかいろいろな見地を持った人を呼んで、科学的に農業をやるということをやっている。自主勉強だということで会社を開放して勉強しなさいということでやっていて、そこには全国だけじゃなくてやっぱり海外からも学びに研修生が集まってくると。そこで学んだ人たちが今農業界でかなり大きい会社をつくり始めているというところがあって、結構そういう野心的な人たちというのは、そういう成長できる場とか、何か将来につながる何かがあればそこにすごく集まってくるなと感じています。

2つ目の楽しく仕事をしたいという人たちは、例えば関係人口がすごくキーワードだと思っています。例えば弊社は今、アキウ舎という、秋保で江戸時代の古民家を改修したレストランをやっていますが、飲食店はただでさえ人も少なく、秋保は多分市長もご存じのとおり人が少なく、若者が働く人が少ないと奪い合いです。でも、今アキウ舎は人があふれていて、シフトの奪い合いになっています。ポイントは関係人口で、さっきの学生の話に戻ると、やっぱり知らないのです。でも、企業に勤めるもともとの源泉って、その会社のファンであったり、その会社で作っている商品のファンであったり、その会社もしくはそのサービスにすごく憧れを持っている消費者みたいな人たちが入ってくるのが、実は一番会社のことを愛してくれて、商品のことも含めて会社のことも含めて成長させてくれるなどすごく感じています。そうすると、本来はそういった商品をつくるということが第一ですが、その商品をつくるプロセスや、実際にそのサービスのプロセス、サービスを普及させていくプロセスの中で、関係人口を増やしていくということをしつかりやっていると、実はあまり採用に困らないということがわかりました。

こういった活動というのが意外とすごく狭い範囲でやっているのも、本当に伸びている会社はみんなこういったことを東京であったり、いろいろな地域でやったりします。なので、この2つ目の楽しく仕事をしたい、やりがいを持って仕事をしたいという人達については、関係人口というのをキーワードに、いろいろなプログラムを企業が積極的に、SDGsという言い方でも何でもいいと思うので、接点をつくる手法というのをしつかりつくれば、採用は伸びると思っています。

○羽山暁子委員 千葉委員にちょっと触発されてというところですけども、我々も外部人事という立場でいろいろと採用も含めて組織の課題解決のお手伝いをさせていただいていますけれども、先ほど高橋委員がおっしゃったような経済成長ということの定義を何か見直してみるみたいなどころはいつも意識しています。

共有させていただきたい事例として、気仙沼の青年会議所と一緒に取り組んだ事例で、今関係人口という話がありましたが、8社の経営者の方と経営者の右腕の方が半年間毎月1回集まりながら自社の課題を持ち出して、人事という観点での議論を毎月2時間半ずつやるというプログラムをつくらせていただきました。その中で、学生を呼んでくるということもやりながら、自分だけだと1社しか知らなかったところが、そこのコミュニティーに行くと8社に会えるということと、かつそ

こで何を起こしたかったかという、採用活動って1社と1学生との向き合いになりがちですけれども、やはり地域として採用活動をするという形をつくりたいと思っていました。

実際今回、ある会社に来た学生が、その会社ではそのポストはなかったし、あまり必要な人材ではなかった。だから落とすよとなったのですが、うちじゃなくてB社いいんじゃないという話になって、その会社では落とされたけれど、違う会社にそのネットワークの中で紹介するというのを初めてやることができました。そうすると、その方、仙台から来た方ですけれども、そのA社に行きたくて、そこが落ちたら気仙沼には縁がなかったなとなるところが、B社を紹介してもらったのでB社に行くということが実現できたというのは、結構いい形だったなと思っています。そういう何か横のつながり、地域で採用をしていくということの企業間のネットワークをもう少し、大きくなり過ぎると難しいので、コンパクトに起こしていければいいと思っています。

○神部光崇委員 商工会議所の青年部のほうが4月に市長に提言書を出したと思うんですが、その中にも書いていますけれども、採用について学生への周知という意味では、従来のコミュニケーションツールの例えば仙台市のホームページとか、そういうのを使ってもなかなか見てくれないということがありますから、ツイッターとか新しいチャンネルをトライされてはどうでしょうかということで、企業を分かってもらおう提案をしています。

もう一つは、先ほどお話もありましたように、親御さんへの周知といいますか、こちらのほうもやはり欠かせない目線ということで、ただ親御さんに周知すると、どうしても場所をどこでもって知ってもらおうかということになると思いますから、これも単に仙台市のホームページだけじゃなくて、いろいろなスーパーとかそういうところに何か置くとか、何かそういうところが必要になってくるのではないかと考えております。最近、受験でも親がついてくる時代ですよね。だから、そういう意味では親のケアというのも必要だと思いますので、よろしくご検討ください。

あとそれから、お話を聞いていて思うのは、やっぱり人が足りないといいますが、これはボリュームなのか質なのか、いわゆるミスマッチなのか。その辺の問題の根本的なところを確認しないと、処方箋も違ってくると思います。例えば新卒の採用もありますでしょうし、今関係人口というお話もありましたが、例えば移住とかそ

ういうことであれば、むしろその処方箋は子供に対する教育の充実とか、そういった全体のケアの地域の違いが1つの決定になるかもしれません。単純に人を確保するというのではなくて、狙いに応じた処方箋の講じ方というのをみんなで検討していくべきだと思います。

- 加藤牧子委員 私は、大学と結構連携しているところがあるので、よく大学からの話を聞くことがあります。その中で一つ皆さんからも結構話が出ているところで、やっぱり最近コロナ以降に学生の大企業志向がさらに高まっているというようなお話をよく聞きます。どこに就職するかを決める際には、親御さんの意見がかなり重要になってきていると。それを顕著にコロナ以降感じているというようなことを聞いております。

実際に弊社は、まだ新卒採用ができるような状況ではないので、人材確保というところでは新卒からずれますけれど、UIJターンを大きく活用しております。ただ、ハローワークとか、民間の求人を出せるようなところとか、派遣会社、人材紹介会社ですね、幾つか試してきましたはいますが、ハローワークはほとんどうまくいったことがありません。実際に自分たちが欲しい求人に対して明確に人を選んで連れてきてくれるというところでは、派遣会社とか人材紹介会社というのがかなり強いと感じています。

なので、アドバイスというよりは自分の経験ではありますが、自分たちが欲しい人材を、結局自分たちで調べられる体力があればそういうやり方もあると思いますが、まだ会社に余裕がないときに、頼れるというか、即効性のあるというようなところでは派遣会社とか人材紹介会社というところが結構実績としてはあると思います。

- 高橋蔵人委員 我々がふだん対峙している中小企業の利益を伸ばしていく状態を一時的に活性化とするならば、今その手伝いを幾つかさせていただいています。特に商店街の企業、店舗であるとか、地元の百貨店であるとか、いろいろな飲食をやられている方の利益を上げる、ひいてはその先の活性化につなげる支援というのを今一つはしています。

それはどういう手段でやっているかというのと、何か補助金を取りにいこうとか、そういうものよりも、やっぱりまず足元、さっき言ったように、単価と客数と回転率で売上げは変わるので、そこをまずデータでしっかり見ましようということから

始めています。普通にレジのデータがあるので、それを抜いて可視化をさせる。シンプルにそれです。それを見て改善すれば、収益なんてまずはすぐ上がります。人流が増えていけば、特にですね。

これはシンプルにできることなのに何でやっていないかといったら、社内の人みんな忙しくてできない。そこで何をやっているかという、私、今東北大でも教えているので、その先さらに学びたい学生のインターンで大体15人ぐらい今採用して、もう1年以上やっていますけれども、そういった学生と一緒にそのデータを見て、こういうことどうですかということはずっとPDCAを回しています。今、5社以上、私ずっと支援していますが、仙台市は、仙台市の強み、学都仙台であることから学生がたくさんいる。学生のモチベーションは、今後必要となるデータサイエンスであるとか、データリテラシーを学びたい。しかし、これは大学では学べません。大学にはデータがないです。リアルデータがないので学べません。そこを今マッチングさせて企業で困っているものとリアルデータで学べる環境をつくって、これ大体勉強会で終わっちゃうので、利益を上げることに集中してKPI設定しろということを書いて、しっかり価値のあることをやっています。そんなの民間でやればいいと思うかもしれませんが、これ民間ではできません。なぜならば、こういうことをやるのは大体コンサルです。コンサル単価なんて、普通の中小企業は払いたくないので払えません。その先に何か大きな商材があれば、売るものがあればただでやるかもしれませんけれども、そもそも日本全体の課題としてデータを扱える人材が少ないので、いい人は東京で、もしくは自分でやりますとなれば仙台にはいるはずがないです。そういう状況の中で、そもそも学ぶ意欲が高い学生と地域の課題をつなげてということは今ずっとさせていただいています。この枠組みを今度、経済産業省の補助事業で取ってきたのですが、先ほど一部施策にもありましたけれども、商店街のデータってみんな人流増やしたデータとにらめっこしているだけなんです。それじゃ意味なくて、個店が最終的にもうかって初めて価値が出るようになるんですね。では、そこをどうするかというのを連動性を持ってやろうとしています。こういったスキームの中で、実はこの学生というのを巻き込んで、彼らは学びたいという意欲があるので、いつもただでも学びたいと言っているんですけども、我々謝金払っていますけれども、学ばせています。どういうことが起こってくるかというと、東北大だけで教えたいのではなくて、地元にもその後就職するような、東北学

院大であるとか、宮城学院大、白百合女子大とか、そういうところの学生をもっと巻き込んで、こういったことをやれば、我々の欲する学生が来るし、学生はデータサイエンスを学ぶことができます。今、東北大の学生は何を言っているかという、こういう仕事をずっとやりたいですと言っています。現状、東京に行ってもないし、仙台に行ってもありませんが、これからはもしかしたら、ないような仕事の定義というをつくる時代も一つだと思うので、ないのであればそういう仕事を自分たちでつくり出していくこともやっています。

こうすると、派生効果として、地域の活性化、利益を上げるということと人材育成ということも達成できます。もう一つ、地域の商店街が抱える、いわゆるアルバイトや人材の課題というのを実は解決しているのです。学生からするとデータを可視化するのですが、経験がないのでそこから価値を出すことができません。そこが悔しいと言ってくる学生もいます。だから、ある学生は塾の講師を辞めて、百貨店の小売店の店舗で働いています。学ぶ意欲を持って働いています。その会社から、店舗で働く人を探しているのですが、誰かいないと言われていました。これはいないのではなくて、やっぱり意欲の問題であって、そういった意欲を持たせれば別に地域で人材が少ないわけではなくて、その地域からちゃんと顕在化させて解決させる手段さえ、スキームさえつくれば、そこにどんどん多分乗っかってくると思います。

こういったものを別に個店で抱えるのではなくて、例えば商店街全体でそういった人材を抱えながら、必要に応じてリソースを確保するようなことは、この地域の中でまたつくっていかうと思いますけど、いろいろな人材育成とか確保の観点がある中で、実として今我々がやっている取り組みとしては、ある学生が学びたいものを地域の人と一緒にやって取り組む。そこが勉強会で終わらないように、ちゃんとKPIを持って、利益向上であるとか、改善につながるような施策をデータというものを使いながらやっているという取り組みの一つです。

私、県北の企業で栗原にも工場を持っていますが採用に来ます。これは企業特有の話なので、製造業どこにでも当てはまるというわけでもないのですが、先ほど皆さんおっしゃっているように、それをどう伝えるか。その伝える手段は1日、2日でマッチングしただけでは分からず、インターンやるだけでもわからないと思います。恐らくここにいる委員の方は、本当にいい企業をたくさん知っていると思います。そういう人たちを私は個別にマッチングさせて、こういう人だったらこう

いう企業いいよというのを紹介しています。いいプラットフォームになるかは分かりませんが、いい企業というのは表面的に出てこないことも多々あるので、それをどう発掘するかというのは恐らくまた別なプラットフォームというか、リストを作る必要があるかと思います。

○中嶋竜大委員 私も業界団体の人材確保の活動をしている中で、もう5年以上させてもらっていますが、仙台市の課題というのが学生の流出だということは私も強く認識しております。それで、先ほど私も全くそのとおりだと思うのですが、なぜ流出しているのかというのが分からないと、解決がなかなか難しいのかなとは単純に思います。

一つ、私の経験上ですが、我々例えば業界団体が、学生は多分こうだから流出しているという想定をつくっても、その想定は割と外れている場合が多いです。なので、全く見当違いの活動をしている場合も正直あると思います。なので、非常に難しいとは思いますが、なぜ流出しているのかはやはり仙台市だけではなくて、我々業界も何とか把握する必要があると思います。

もう一つ、気をつけるべき論調としては、中小企業が採れてないわけではなくて、採れている中小企業もあるということです。なので、そちらもなぜ採れているのかということになると思います。ただ、こちらはちょっと難しく、企業の人材獲得、採用のノウハウというのは結構その企業にとって非常に重要なものなので、なかなか教えてくれないものかもしれないなとは思いますが。そこは仙台市が公的な立場から、そういったことを把握してもいいのではないかなと思います。

あとは最後になりますけれども、採れている企業の手法はそもそも再現性があるのかという問題も多分あると思います。私も誤解を恐れずに言うと、中小企業って人事ないよねというのは、全くそのとおりで、そもそも人事部がないのに人が採れるのかという問題になるでしょうし、福利厚生を充実させようと思っても、売上げが少ないので福利厚生は充実しないとか。そうなると、これは非常に乱暴な論調になりますが、企業ってある種の規模感が必要とか、そういった話になっていってしましますが、そういった事実をつかんで対策をしていくというのがやっぱりすごく大事なことだと思います。

○福嶋路会長 ありがとうございます。

少し何か新卒採用の話に偏っていますが、ほかに例えば中途採用でも結構ですし、

あるいは働き方ですね、最近男性も家事をやらなくてはならないとか、育休を取るような流れもありますけれども、そういった観点から何かありますか。

○千葉大貴委員 仙台市に限らずなんですけども、まちづくりをやっている中で、人がどんどん集積していく現象というのを横目で見ていると感ずるところでは、やはりいい人材を採る前にいい経営者を集めなければいけないと思います。特に、今こういったコロナも含めて時代がすごく変わっている中で、経営者がすごく移動しています。

私自身も結構いろいろな地域を移動していますけれども、やっぱり集積をさせていくような取り組み、よく何とかバレーみたいなやつとか結構ありますけれども、やっぱり学生が分かりやすく、企業1団体で分かりにくいのであれば、その集積によってある程度この地域のこのエリアというのは、こういう先進的な取り組みをしていて、これを学ぶなら日本中の学生が東北とか仙台を目指すべきみたいな流れをつくっていければ、そこに関わってくる会社のレベルがそもそも上がって行って、レベルが上がればそこに合わせて学生も憧れて入ってくるという動きがつかれると思います。

よく課題先進地とか、いろいろな言い方を東北はされていますけど、逆張りですよ。もう厳しければ厳しいほど、そこに組みこめる。先ほどどなたかが大学にはデータがないというお話をされましたが、データにあふれていると。そのときすごく大事なものは、やはりデジタルデータとか、今までにない技術をしっかり入れた上で、先進地だと言い切れるかどうか。この話をしてくると、学生以上にやっぱり企業が集まってくると思います。魅力的な企業をまず集めると。そこに触発されて、地元の企業も頑張ると。これをつくった上で、学生も集める。これはまちづくりのあるあるですが、大体地元の若者は動くのが最後です。そういった取り組みをやるのと、大概外から入ってきて、入ってきた人たちが何か始めると、地元の若者たちが嫉妬して、俺たちもとか言いながらやり始めると。そんな現象が結構多いので、まずはそういった全国から憧れられる仙台・東北といったところをつくっていくというのが先なんじゃないかなという気がします。

○福嶋路会長 外から評価されて、だんだん中の人が変わっていくというのはよくありがちな感じがしますよね。意外に地元の学生は、その地域が見えてないというのか、それは日々学生と接していて非常によく思います。

○長内綾子委員 データの利活用について、多分ここにいる方は当たり前の話だと思います。でも、例えば、この中心部商店街の皆様とちょっと昨年関わりがあったのですが、今年商店街向けの事業再構築補助金的なものがあって、グループ補助みたいなやつですけれども、その条件として、商店街を全部データ化して月々の売上げをちゃんと出せるようにして取り組んでくださいとなっています。これ取ったらどうですかと言ったら、絶対みんな嫌がるから駄目だという話がありました。自分のところの売上げを見せたくないという。さらには、今中心部商店街には大手も増えていますよね。すると、そういうところとのコミュニケーションがないわけです。そうすると、一体となってみたいなことが難しいというお話をされていて、何かこれ結構シビアにそこが問題なんじゃないかなという気が、マインドの問題というか。

結局は、その補助金を取らなくても、まだぎりぎりやっているといるという現実があるわけです。コロナがあって厳しくはなっているにもかかわらず、家賃収入があるのでやっているといるみたいな話です。これ結構、仙台の本質的な問題だと私は思っているのですが、いかがですか。

○千葉大貴委員 私も実は大学受験を失敗して、学生時代、もう働くことに命をかけて中央通で4年間働きました。今、大家さんになっている人たちとも、たくさん知り合いがいて、もうみんな高齢化してきているので、新しいチャレンジも厳しいみたいな話を結構されています。結構私、被災地にがっちり入って、さっき気仙沼とかもそうですけどスタートアップとかイノベーションという話を結構いろいろな地域でやっていて、特にハーバード大の学生とかに毎年来てもらいながら、世界はどうなっているのかとずっとその研究をやっていたのですが、結論とすると、新しい取り組みには新しいチーム、新しい地域、新しいお金みたいな話が、もう統計論で出ているという話をされました。

というのは、やっぱりモデルが古くなっていくと、そのモデルが変わるためのパワーがすごくかかってしまうので、これはハーバード大の先生が言っていたのですが、そこを変える力よりも、新しいものが生まれて一瞬で抜き去っていく力のほうが強いという話があって、実は私、秋保でやっているのはその実験なのです。

秋保はこの数年で商店数がもう3倍以上に増えてきて、そこに今会社がいろいろ移動し始めています。でも、やりたいのはそこではなくて、秋保だけを勝たせるのではなくて、秋保はすごくコンパクトで住民が3,800人しかいない町の中で、いろ

いろな実証実験ができます。例えば仙台市の商店街だったら嫌だというものも、新しく入ってきた店主たちは受け入れています。みんなレジをクラウド化しようよと。クラウド化すればデータが取れるから、そうしたらもうマーケットで全てエリアデータが、その地域の売上げが取れるし、道路にセンサーをつければ通行量を調べる必要もないです。リアルタイムで今日何台と分かります。そういったことを秋保だったらできるのではないかと。

これができたら仙台市内に持ってきて、仙台市内で活用しようとか。何かそういう実証実験というのはやっぱり苦手というか、本当であればやっぱり学問ってそういうF Sとか実証実験をしっかりとやるべきなので、そういった形で今秋保ではやっているのですが、何かそれができた上で、これが正解となると、後からその人たちも動いてくるという。さっきの地元の若者と一緒です。だから、やっぱりみんな正解がないと動けないとか、周りを見ているというのは、成熟した業界とか成熟した地域の大きい課題ではあるので、その辺を踏まえた上でどういう手を使ってというところかなと思います。

○福嶋路会長 飛び地で実験するというのは、確かにイノベーションなんかでもよく使われる手法ですよ。なかなか地域のしがらみとかはかなり厳しいので、それを払拭するよりは確かに抜き去る力っていい言葉だと思います。

○田口庸友委員

1つは、先ほど古いモデルの話をしましたけれども、日本の労働市場、雇用市場には日本型雇用慣行という非常に古いモデルがあってですね、これが功罪いろいろあると思うのですが、いわゆる新卒一括採用、長期雇用というのがあって、そういうモデルがもうもたなくなってきた。今の若い人たちは、もちろん賃金とかそういった労働条件も大事ですけども、やりがいであったり、自分のやりたいことであったり、社会貢献とか、そういったいろいろな使命を持ってやっているのに、非常に先輩から旧来型の指導を厳しく受けて、辞めてしまうのではないかと心配になります。やっぱりそういう人材育成みたいところに、さっき企業が選ぶよりも企業は選ばれるとありますけれど、入ってから若い人たちがいつでも労働移動できる状況の中で、人材育成というのにこれまでの企業目線でやるというのが、なかなか厳しくなってきたのではないかと。優秀な人こそ、そういう古いモデルについていけなくて辞めてしまうということは損失であると思いました。

もう一つは、そうは言っておきながら意外ですけれども、厚生労働省が去年10月に発表した、よく若者が3年で辞めるという本がベストセラーになりましたけれども、これを調査して、毎年定点観測で調査しているんですけれども、それを見ると実は若者の離職率は年々下がっています。ということで、その本が出た頃、36%あった3年の離職率は、今31%ぐらい。コロナがあってから、さらに下がっているということです。

先ほどの話ではありませんけれども、若い人は結構安定志向が強まってきて、できればそういったところで長く働きたいというのが一方であるということなんですね。ですので、この辺に世代のギャップが非常にあるなと感じていまして、上の人たちは、管理職の人たちは、自分が若い頃を思って厳しくやれば後でその人のためになるといったような指導をしがちですけれども、若い人にとって、ずっとここで働くわけではないと思っている中でそういう指導をされるといったことが、労働意欲を削ぐといったことになっていることがあるので、やっぱり今もうZ世代、その下は何世代というのか分かりませんが、そういった人たちが中心になってきている中で、この人材育成の彼らの目線に立ったやり方というのを、やっぱり上のほうがその辺を柔軟に変えていかないといけないと思っています。

一方で、これから経済環境が悪くなっていくと、安定志向の若者が少しちゅうちょして、残ってしまうのかと思いますので、ちょっとこれは、せつかくの若い人材が宝の持ち腐れになってしまうということになりかねないと思いますので、企業のほうも変わっていかないといけないと感じました。

いずれにしても、今の若い人、もう50年間で209万人生まれたのが、去年は80万人を切ったと。もう本当に、これ日本で一番貴重な資源になりつつあると。若い労働資源を大事にしないといけないと。彼らの目線に立って、いろいろと話を聞いてあげるといふ姿勢が、やはりお互いのためになるのではないかなと思いますので、そういう古いモデルを一気には変えられないかもしれませんが、少しずつリニューアルしていく必要があるかなと感じました。

○福嶋路会長 ありがとうございます。意見交換につきましては、お時間になりましたので、ここまでにさせていただきたいと思います。

それでは、本日の議論をお聞きになって、郡市長のほうから簡単なコメントをいただくと大変助かります。

○郡市長 皆様、本当に闊達なご意見をいただきましてありがとうございます。

まさに今、時代の転換点にもあってなかなか先を読むのが難しい中で、一人一人をいかにエンパワーメントしていくのかということも、大きな課題だなというふうに思いながら聞かせていただいたところです。

人材育成については、とても皆様方それぞれのお立場から示唆に富むご意見を頂戴したと思います。1回目でこれだけですから、次の回もまた闊達な場になるのだろうと期待も高まりました。

ぜひ難しい時代、仙台がそれこそ成長ということについてどのように考えるかというご意見もありましたけれども、持続的に幸せを感じられるようなまちになるために、またお力添えいただきたいなと思ったところです。

今日はどうもありがとうございます。

○福嶋路会長 ありがとうございます。

簡単に私のほうから、総括をさせていただきます。根本的な考え方の確認として、経済成長なのか、あるいは単に利益なのかとか。あるいは質なのか量なのかという、そういった意見が出たと思います。

ただ、やっぱり若者が今すごく変わってきているということを我々自覚して、ジェネレーションギャップといいたいでしょうか、それを人材育成の曲がり角といいたいでしょうか、直面しているということを理解しながら、こういった人材の話はしていく必要があるものと思いました。今日いろいろご意見が出ましたけれども、中小企業の中にはいろいろ工夫しながら、企業連携とか、関係人口だとか、学び育てる仕組みとかという、いろいろなヒントが今日はたくさん出てきたと思います。今後の委員会では、そちらのほうをもう少しエンリッチして、深掘りしながら人材育成、人材確保という話によりいい政策を打てるよう頑張っていきたいと思いますので、次回もどうぞ有益なご意見をいろいろお出してください。

5. 閉会

○（事務局）経済企画課企画調整係長 委員の皆様、長時間にわたりご議論ありがとうございました。

時間が限られている中で、まだ発言したいという方、多くいらっしゃると思いますので、そういう場合は冒頭にご説明いたしました様式にご記入いただいて6月2

日までに事務局にご提出いただきましたら、会議中の発言として議事録に掲載させていただきたいと思っております。

本日、皆様からいただきましたご意見やご提案などにつきましては、次回第32回の活性化会議に向けて事務局のほうで整理させていただいて、また改めて議題としてご提示させていただきたいと思っております。

以上をもちまして、第31回仙台市中小企業活性化会議を閉会させていただきます。

補足

(※仙台市中小企業活性化会議では、時間の都合で発言できなかった意見等について後日委員より提出があった場合、会議において発言された意見として取り扱うこととしている。)

○中嶋竜大委員

仙台未来創造企業創出プログラムの対象が上場を目指す企業だけとなっているのはなぜでしょうか。上場は企業が目指すべき選択肢の1つであって、上場は目指さない「地域リーディング企業」を認めてもよいかと思っております。また、上場や上場を目指すことにより、ビジネスの現場に過剰な売上目標を設定する等のある種の弊害がある場合もあり、上場＝働き手のメリットとならない場合もあるかと思っております。

宮城県・仙台市の学生が域外に流失している理由を正確に把握するべきだと思っております（もし把握できていないのであれば）。解決には正しく原因を把握することが必要です。例えば、学生に対するアンケート調査等の実施と、アンケート結果の共有が考えられるかと思っております。

充実した職場環境、福利厚生を実現するためには、中小企業といえどもある程度の会社規模が必要ではないかと思っております。あるいは、複数の小規模な企業が連携して職場環境、福利厚生を向上させる仕組みが必要だと思っております。例えば、人的リソースの共有等が考えられるかと思っております。

弊社の場合、近年の産前産後休暇（産休）、育児休業からの職場復帰率は100%となっています。女性従業員5名、男性従業員が3名取得しています（取得中です）。弊社が主たる事業としているソフトウェア業や、オンラインショップの運営は、産休や育児休業が取得しやすいだけでなく、復帰後の時短勤務や子供の体

調不良等による突然の欠勤にも対応しやすい業態といえます。また、弊社の従業員は約115名おり、このような産休や育児休業での人的リソースの不足に対応するだけの十分な体制があるということが言えます。

○加藤牧子委員

スタートアップについては、今回の会議で多くの委員が興味を持っていると感じました。弊社はスタートアップということもあり、支援を求めている立場から意見を述べさせていただきましたが、事業ステージにより支援内容は多岐にわたると考えています。ぜひ支援拠点を整備される際には同時に支援員や支援内容の充実をお願いいたします。

その中でも、エコシステムを構築するために、どの事業ステージを中心に支援をするのか、ターゲットを絞りこみ集中的な支援を行い、成功事例を作るといったことは大事と考えております。

一方で、あまり光が当たらず、苦勞しているスタートアップも多いのも事実です。東北大発スタートアップが150社以上できていますが、中小企業活性化という立場から考えますと、これらスタートアップの底上げに対する支援も必要と考えます。事業継続のためには、基本的な売り上げ確保につながるような販路開拓支援、事業会社との連携支援（マッチング等）が多く必要になると考えます。