

新たな働き方改革への対応について

No	主なご意見・ご提案
1	中小企業のメリットは独自性・柔軟性であり、身の丈に合った制度を整えればよいと思う。
2	人材獲得のためには企業のブランディングをしっかりとする必要がある。一方で、先立つものがなければそのようなところに予算を割けないといった事例もある。そのため、企業ブランディングは経営者が行うことは前提としつつ、最小の一步を踏み出すための助成・補助があってもよいのではないかなと思う。
3	自社広報やブランディングに関することを自社で考えてアウトプットしていく時代になってきていると思うが、やり方を知らないとなかなかできないものであり、言葉やデザインとして表現していくプロセスにプロに関わってもらうことに対する補助金があってもよいのではないかな。
4	人事部門に優秀な人材を配置することで、会社を魅力的に伝えることができ、よい人材を採用できるサイクルが回るようになる。
5	採用からオンボーディング、組織開発途切れてしまうことが多いため、そこを一気通貫したものがあると選ばれる組織になっていくのではないかな。
6	中小企業が変革できない根本的な原因として、変革が自分の家族否定、自己否定につながってしまうというところが一つあるのではないかな。そのため、よそ者のな変革マインドをいかに経営者にインプットしていくかなが重要なのではないかな。
7	変革は時間を要するものであり、経営者にどうインセンティブを持たせて実施してもらうかとなったときに、行政による圧倒的なえこひいき（総合評価）が必要だと思う。

地域リーディング企業輩出に向けた新たな視点について

No	主なご意見・ご提案
1	中小企業は自社認知を広めることが一番難しい。ひとつに四方よし企業大賞のブランディングを重点的に行うといったことがあげられるのではないかな。
2	支援のスキームが乱立している印象を受けるため、宮城・仙台として大きなプラットフォームを構築し、ステージごとにどの支援策を活用すべきかアドバイスできる仕組みが必要ではないかな。
3	地域リーディング企業を育てていくためには本当に伸びるところを集中的に支援すべきだと思う。一方で、産学連携か公民連携なのかかわからないが、オリジナリティのあるそこにしかないものを生み出していく土壌も作っていく必要もあると思う。
4	地域リーディング企業は表彰制度的に厳選せず、幅広く認定することが良いのではないかなと思う。また、中小企業は経営者要素が強いため、リーディング経営者といったアプローチをとってもよいのではないかなと思う。
5	中堅企業に向けて一社一社取組むことは難しいため、M&Aの促進がひとつ手法としてある。
6	M&Aは強引な手法でもあるため、前段として地域を牽引するような企業同士のネットワーク構築が必要だと思う。国の認定制度もあるが、実際の現場では何も起きていない状況であるため、企業同士あるいは企業と行政が情報交換したり議論したりする場があればよいのではないかな。
7	中規模企業は赤字になっている割合が多く、規模拡大に向けたインセンティブがないと思われる。ソーシャルビジネスやスモールビジネスで売上高1億～3億円の規模感で利益をしっかりと出せる企業をつくらせていくことが豊かな生き方や女性の働きやすさといったブランディングにつながり、他の地域との差別化ができるのではないかな。
8	支店経済はメリットの方が大きい。仙台には投資する魅力があるということであり、むしろ域外からいろんなものに来てもらい、地元と連携することが現実的ではないかな。
9	外貨を稼げる産業が少ないことが問題としてあると思う。ただ、バランスの問題であり、高い付加価値を生む企業がある一方で、雇用の受け皿となる非基盤産業も必要。