

仙台経済COMPASS全体について

No	主なご意見・ご提案
1	内部分析が中心になっていて、外的な機会創出や新しい発想みたいなものが少ない。本当の変革を目指すのであれば、現存の会社、人材、その他資源だけでは無理で、世界中から優秀な人材が仙台を目指してやってくるというシチュエーションを創る必要がある。
2	仙台でないといけない理由、仙台の存在理由、他都市との差別化が必要。
3	市内総生産に加えて市民の分配所得もKPIとして併記してはどうか。
4	東北のゲートウェイ・ハブという利点を生かして、持ち株会社産業を積極的に作っていくという戦略もあるのではないかな。
5	もう少しワクワク感・インパクトが欲しい。ワードチョイスに工夫を。

変革人材について

No	主なご意見・ご提案
1	変革人材がどれだけビジネス効果を生み出し、その結果目標値である市内総生産にどう寄与するかという数字的なロジックが必要。
2	立地のアドバンテージや人材育成の仕組みなど(だから仙台でという理由の部分)とセットで企業誘致や起業家育成を考えていかないと、結局残ってもらえず出て行ってしまふ。
3	非常に優秀な人材を育てていくことに加えて、いかに既存社員も巻き込んでいけるかというところも外してはいけないポイント。
4	(自社事例として)企業経営と事業推進が分離していることが高スキル人材にとって大きなメリットになっている。しかし、現在の事業部長は年齢が40代中ごろを迎え、30代以降の新たな事業部長が必要となってきた点などが課題。
5	変革人材の定義が必要。正解がなくてもこういう人だという定義(数値)と施策をセットでやると目線が合うと思う。

仙台経済COMPASSプロジェクト1 施策3・4について

No	主なご意見・ご提案
1	起業家を目指さないがスタートアップ企業で働いてみたいという需要もあることから、そのような人材の掘起こしやマッチングも大事になってくるのではないかな。
2	仙台グローバルスタートアップ・キャンパス(SGSC)で最終的に残った20名がどうなっていくかというイメージや、その後のケアを考えていく必要がある。
3	SGSCの今後の展開については地元経済や変革マインドを持った経営者も巻き込んで、行政の手を離れても持続性のある仕組みをつくれるとよい。一方で、地元では変えなくてもいいこともあり、変革だけが正しいと捉えられないような工夫も必要かな。
4	企業の中核人材育成は東北大学のRIPS、RIASプログラムがヒントになるのではないかな。実際に行った若手社員には大きな変化があり、あそこを軸に地元人材の育成を行っていくことはひとつだと思う。