

## 第7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

平成28年10月14日（金）14:00～16:00

#### 2. 開催場所

仙台市役所本庁舎 第一委員会室

### II 議事

#### ○柳井雅也会長

それでは、初めに事務局から説明をよろしくお願ひいたします。

#### ○事務局（経済企画課長）

資料1についてご説明いたします。

（資料1について説明）

#### ○柳井雅也会長

ありがとうございました。

まず、資料1の「仙台の中小企業の未来を考えるワークショップ2016」につきまして、参加していただきました3名の委員より、内容の補足や感想等々を頂戴したいと思います。

#### ○池谷昌之委員

私は、テーマ1の「チャレンジ精神を持った人材の育成」のグループで経営者の方たちと意見交換をさせていただきました。

大きく分けると2つのことを私は感じたのですが、まず、チャレンジ精神を持った人材の育成は、もちろん経営者の仕事であるという大前提はありますが、まず1つ目は、地域ぐるみでそういった人材を育成していかなければいけないのではないかという意見が多く挙げられたことです。入社してから急にチャレンジ精神を持った人材になるのではなくて、就業前からそういった意識を持たせるような取り組みとかアプローチができないのかというのがまず一つです。

もう一つは、これも経営者の切実な声ではあったのですが、育成はしていくのですけれど、そもそもそういった人材が採用できないというお話が非常に多かったと思います。頑張ろうという気概を持った人材を採用できているというところがとても少ない、難しいという声が多かったように思います。

また、資料1にまとめてあるとおり、3つのポイントがありました。

1つ目は、チャレンジ精神を持った人材の育成をする前に、まずは学生とか求職者の方と企業 mismatches が起きているのではないかという点です。わかりやすく言うと、どんどん新しいことにチャレンジしていくような環境、風土を持っている企業と、目の前のやるべきことを黙々と一つ一つ着実にやっていくような人材とでは余り合わないのだろうなと思うのですが、そういう mismatches が起きているのではないかという声が多かったです。

2つ目に、これは採用の問題ですが、地元で元気な中堅中小企業があるという事

実を学生が知らないということです。知らない会社に入りたいと思うわけがありませんので、どうやって我が社が頑張っているのか、どうやって世の中に貢献しているのかという事実を、もっと若い方に知っていただいて、選択の幅を広げられないかということが2つ目です。

3つ目は、職業観の醸成という点です。自分で何か物を企てて、責任感は大きいですが、やり切ったときのやりがい大きい、そういう感覚を持った人材、就業観を小さいときから養っていく必要があるのではないかというようなお話が出てまいりました。

#### ○佐々木美織委員

私は、テーマ2の「付加価値の高い事業の創出」というグループに参加させていただきました。

まず、第1回と第2回は同じ構成で、1カ月後にお会いして同じテーマについて話し合うということでしたので、その状況自体がとてもおもしろいという感想がありました。

また、テーマ2に集まった方々は、創業したばかりの方というよりは、事業を継いだ既存企業の方が多く、この話し合いの中心は、第二創業であるとか、既に会社を持っていらっしゃる方がイノベーションを起こすというような前提での意見の側面が強かったように補足させていただきます。

参考資料1における③の「地域での連携の促進」が話題としては大きく膨らんだところでした。経営者の方にも2タイプありまして、一つのタイプは、誰もやっていない事業を立ち上げてみて、自分がやったことをほかの周りの人たちが、それおもしろいね、じゃあうちも頑張ってみようということ、みんなで登っていこうというふうに、自分がまず出る杭になってみたいという方と、もう一つは、お互いのノウハウを出し合ってみんなで一緒に上がっていこうと、大きな仕組みづくりのほうに大事だという経営者の方がいたので、やはり、中小企業の経営者、若手経営者といっても、どのように地域全体と連携していきたいかという姿勢自体が、何パターンかあるのかなというふうにグループに参加していて思いました。

③の1行目の「様々な方」というのが、まさにその議論の焦点になったのですが、けれども、例えば、事業創出をするときに、ステージがかなり上のほうで、あとちょっとデザイン活用しさえすれば、世の中に出せるようなものまで社内でする会社さんと、そうではなく本当に一から考えるという、そういう思考を勉強するようところからやりたいという会社さんと、やはりステージが違う人たちの中で、一体どの層に対して連携を促進すればいいのだろうという話は結構あったので、その「様々な方」というところの書き方についても、グループ内では、いろいろな意見が出たということをお補足させていただきます。

もう1点は、①のところ、費用助成などのお金に関しての発言もあったのですが、基本的には、今回参加された方々は、費用に関しても、できれば経営者が自助努力すべきであるという考えでした。まずは自分たちができることを必死になって考えることが先で、その後行政の皆さんに助けていただけることがあるのであれば、お互いに力を出し合っていこうということで、ベースは自助努力の必要性ということが強く言われていたように思います。

なお、たった四、五人の意見なので、このテーマ2に関しても、まだまだ市内の経営者の若手の方に聞けば違う側面から意見が出てくると思いますので、あくまでもこれは、こういう意見が意見交換会で出ていたということで、この方たちだけの

意見が全てではないというところが大事なかなと思います。

○浦沢みよこ委員

私が参加したのは、テーマ3「新たな資金調達の可能性」のグループです。

主な課題としては、魅力の可視化という点が挙げられました。資金調達をするに当たって、やはり銀行や行政など、いろいろなところに自分の会社をプレゼンテーションしていかなくてはいけない段階で、なかなかそれが上手にできていないのではないかということで、魅力の可視化をどういうふうに進めていけるのか、手助けをしていけるのかということが一つの問題になっていました。

また、経営理念という点は、何がその会社の重要ポイントなのか、社長がどのような人なのかということが経営理念につながってくるわけですので、魅力の可視化につながるといふ点でとても重要であるという話がありました。

ですので、この資料における2回目の議論内容の中から経営理念の重要性という部分が抜け落ちてしまっているのかなと思います。この②に関しては、自分でノウハウを教えてもらって経営理念というのができるわけではなくて、人がどう育つか、経営者がどう育つかというのは、やはりアクティブ・ラーニングであるとか人的交流、学び合いの中から生まれるという意味ですが、経営理念をしっかり持つということもテーマ3の今後の方向性の中に織り込んでいただきたいという追加でお願いをしたいところではありました。

そのほか、①の魅力の可視化のところ助成制度という記載がありますが、これは、テーマ1の意見でも出ておりますが、国からの助成金を引っ張ってくることで自分が市の財産になってくるのではないかということがテーマ3でも出ていたということをつけ加えさせていただければと思っております。

なお、全体的にこの2回の意見交換を通して、このように行政の方たちとお話しができる機会を持ってもらえるということが非常にうれしかったというのが大きな声でしたので一緒にテーブルについて一緒に話し合いができるという取組みが続いていくのはすばらしいことかと思っております。この人的交流については必ず今後の取組みの中に入れていっていただきたい要素でもあるかなと思ひまして、それもつけ加えさせていただければと思ひます。

○柳井雅也会長

ありがとうございます。情報の非対称性などの垣根外しをどうやっていくかということと、魅力やレベルに応じた連携といったキーワードが出ていたように思ひます。

続きまして、資料2及び資料3の説明を事務局にお願いしたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○事務局（経済企画課長）

資料2及び資料3についてご説明申し上げます。

（資料2及び資料3について説明）

○柳井雅也会長

ありがとうございます。ただいまの事務局の説明に関しまして、コメントあるいはご質問ありましたら、挙手の上ご発言をよろしくお願ひいたします。

○池谷昌之委員

企業の採用のお手伝いをしていて、学生や転職者にどう企業の魅力を提示していくかという話をしている中で、このアンケートの結果というのは非常に参考になりますし、今後そういうことも考えていかなければいけないということはすごくお

もしろいなと思いました。

一方、例えば、人材定着に向けて、「若者向け：企業の魅力発信の仕方を変える（経営者の魅力から、働きやすさへ）」というところで、もう一つ今後突っ込んだ議論が必要だと思うのは、そこの企業で活躍するであろう人材に響く内容を伝えていかなければいけないのではないかとということです。より具体的に言うと、上昇志向の強い人材が欲しいと言っている企業が、我が社は福利厚生が充実していて、例えば、全国に契約保養施設が50もあるとアピールするとして、これは他社よりも優れている魅力かもしれませんが、企業に入って活躍する人材の心を動かすことに果たしてつながるのかというのは、少し疑問が残ると思います。全体の人材、若手の意識がここでわかったので、今後やらなければいけないのは、各企業においてどんな人材が活躍するのか、その人たちにどういう情報を企業として伝えたら心を動かせるのか、そういう議論が必要だと思いました。

○柳井雅也会長

ありがとうございます。質問なのですが、現場にいますと、結構親の意見が強いと感じることがありますがいかがでしょうか。

○池谷昌之委員

非常に親の意見は強いと思います。親がやめなさいと言ったからやめるという話がありますし、実際に市内でも、保護者向けに説明会をやり始めた企業があります。今は、親の影響が強いと嘆くよりも、もう親の影響を受けるものだと思って、そこを意識した採用活動や広報活動をしていく必要があるのだらうと思います。

○柳井雅也会長

仙台市としてやるべきことというのはございますか。

○池谷昌之委員

仙台市は既に高校生や大学生の保護者の方向けのセミナーを始めており、今年も1月に100人ぐらいの保護者の方が参加されたようです。保護者の方も非常に関心が高くなっているようで、そういうところを巻き込んで若者の就活の支援などをしていけるとすごくいいのではないかと思います。

○佐々木美織委員

資料2について、この母数から考えたときに、やはり東北学院大学の回答が学生全体の母数に対して7割ということをごどのように考えたらいいのかというのは、備考として入れるべきだと思います。

もう一つは、働く人たちの立場と、実際に中小企業で採用活動をされている人事部の皆さんの現場感覚というのも、もう一方でヒアリングを重ねてみるべきではないかと思います。面接をして深い話をするのは現場の人事の担当者たちなので、そういう方たちがこのアンケートをご覧になったときに、現場感覚とどのようなずれをお感じになっているのか、もしくは同じようなところで悩んでいるということをおっしゃるのか、実際に若い人たちと会って、採用を決定する側にいる方たち、もしくは選考に関わる方たちのこのアンケートへの反応といいますか、それはすごく聞いてみたいと思いますし、両側面があると、よりすばらしい活用ができるのではないかと思います。

○梅内次長兼産業政策部長

佐々木美織委員からございましたように、結果としては特定大学が少し多くなった部分はありますが、仙台市としてこういった調査を初めて行い、約2,700件の回答をいただいたというところを含め、非常に参考になるものと考えております。

また、情報発信の仕方につきましては、決して経営者の方の魅力を語るべきではないということではなくて、我々が学生だったころよりも、若い方が働きやすさのところをやや重視する傾向が強まっているという分析結果もあり、このようなまとめ方をしておりますが、佐々木委員からもありましたようにバランスをとっていかないといけないと思っております。

また、先ほど池谷委員からお話がありましたが、保護者の皆さんに対するセミナー等を仙台市も数年前からようやく始めたところで、約100名のご参加をいただいて、保護者の方も大変興味を持っていただいているので、できればその回数を増やしていきたいと思っておりますし、また、保護者間のネットワークの活用なども試行錯誤しながら、これから年末に始めるもの、来年度の予算でやっていきたいと思っております。

次に、採用ご担当の方へのヒアリングというお話が今ありましたが、合同説明会にご参加いただける企業の皆様には、事前に採用ご担当の方に集まっていただいて、こういうところをアピールしてくださいと、このデータ結果なども含めてご説明しております。ただ、採用説明会にご参加いただける企業に限られているところもございますので、結果を幅広く仙台市内の中小企業の皆様に伝えながら、若い人の今の傾向に合ったような採用活動をしていただけるようにするためにどのように届けたらいいのかなというのを、これから検討していかなければならないと考えております。

#### ○山田理恵委員

当社は、今年、採用試験をやって数名の方に内定を出したのですが、9月1日に電話が来まして、仙台市に決まったのでお断りしますという話がありました。地域の場合、やはりまず仙台市又は宮城県というのを考えている方がすごく多いと思います。以前も東北大学の優秀な学生の方に、就職先としてどこを考えているのですかと聞いたところ、第1希望は宮城県ですと言われたことがあるので、そういう方たちが一定量いらっしゃると思うのですが、今回のデータにその辺は全然出てきてないので、いわゆる公務員希望の方を除いた後のデータが必要だと思います。最初から実は公務員希望という方に幾ら経営者の魅力を伝えても、多分来ないと思います。皆さんの意見を逆にお聞きしたいところですが、地元の中小として魅力発信をどのようにしていけばよいのかは、悩ましいところだと思っております。

#### ○伊藤副市長

山田委員がおっしゃったように、公務員志望の人が公務員試験に受かったということになれば、そちらのほうに行く確率が非常に高いと思いますが、まず公務員試験に受からない人も相当数いるということで、その人たちは、次の選択肢として、民間企業を志望するという選択肢があるので、最初から除いてしまうということが正確な把握になるかどうかというのはわからないというのが一つあります。

また、仙台市も希望者が少なくなっておりまして、倍率が非常に低くなっています。これはやはり景気動向に左右されておりまして、今はやはり民間企業にシフトしている傾向が強いのだろうと思っておりますし、やはりそういった点も考慮していかなければいけないという感じがいたします。

#### ○柳井雅也会長

ここで一回閉めさせていただきます、後ほど改めてご意見頂戴したいと思います。ありがとうございました。

それでは、事務局より資料4、平成29年度主な中小企業活性化施策の概要について

て、説明をお願いいたします。

○事務局（経済企画課長）

資料4についてご説明いたします。

（資料4について説明）

○柳井雅也会長

ここは全委員の方にお話をお伺いしたいと思います。

○池谷昌之委員

山田委員のお話は、非常に悩ましいなと思っていて、やはりこの資本主義の世の中で、人材の獲得も競争なので、これは解決がなかなかできないのだろうなと感じています。ただ学生や大学にお話をしているのですが、複数社から内定をもらうのであれば、3社以降については確実に1社をその時点で辞退して、上限2社までにしてくれと言っています。ずっと引っ張って、後で辞退されると、企業側はもう採用できなくなるし、もともと10名採ろうと思っていた企業が、内定を出して、辞退されて5名になってしまったら、後半にいけばいくほど、その5名の枠というのは、もう新卒採用では埋められなくなってしまいますし、学生にとっても非常に厳しい状況が生まれてしまいます。ですから、複数内定はいつの時代も問題になりますが、悩ましいなと思います。

次年度の施策について特に興味があるのは、③の「中小企業の魅力の発信と人材定着・確保」というところですが、特に、中小企業の魅力ややりがいや学生に対して発信していくことについてはW I S Eという冊子により発信していくというのがあります。うまくインターンシップや就業体験などということも活用しながら、実際に体験をしてみる、自分から何かアクションを起こすと、こうやって人に感謝されたり喜ばれるというような体験型のイベントや企画などもあるとよいのではないかと思います。

○柳井雅也会長

東北学院大生は今、学生が忙しくて、結構1時間目から5時間目まで授業があります。そういう理由で参加できてないという状況があるのではないかと思います。東北大学の状況はいかがですか。

○池谷昌之委員

私も全部を把握しているわけではありませんが、学生の最近の気質でいくと非常に真面目なので、今はきっちりと8時50分の1時間目であれば8時50分に来ますし、欠席もしません。良いことですが、そういった大学の授業以外の活動に割く時間というのは、逆にとりづらくなっているのかもしれないという印象はあります。ですので、授業の一環として何か企画をするといいのかなという感じはしています。

○浦沢みよこ委員

最初に、仙台の強みが具体的に何か確立されたものがあったかどうかという点ですが、例えば、「学都仙台」は仙台の強みであるということは明確ではあるのですが、「IT×○○連携の推進」については、ITが仙台の強みなのか、連携が強みなのか、少し見えにくいというか、わかりにくかったのもう少し聞いてみたいと思いました。

それからW I S Eについてですが、私自身も取り上げていただいたのですが、特に何の反応もありません。この冊子に関しては、結局作っただけで終わる形ではなくて、それをどう活用してもらえるのかということを確認に盛り込むことが重要なのかなと思っています。実際に学生記者が当社を含め企業を知ってどうなのかとい

うその次の段階に入ってきていると思うので、それを明確に書いていただけるととてもいいと思います。

最後にもう一つなのですが、取り組み案の中に、中小企業を育てるという部分が抜け落ちているような気がします。中小企業の社長の魅力を発信しても人はなびかない、という結果がさきほどアンケート調査で出ていましたが、ワークライフバランスを理解して、社員をどう使うかということもまず社長が思わなければいけません。ですから、社長がどう育つのか、中小企業がどう育つのかというところに視点を置いた主な取り組みを入れないと、中小企業活性化条例の名のもとに、この会議によってお墨付きを与えることになってしまうので、ちょっと違うことばかりになってしまうのではないかという心配があります。一つだけ大きくお願いしたいとしたら、中小企業自体を育てる何らかのことをここに必ず入れていただきたいと思っています。

○柳井雅也会長

1点目は、仙台市の強みがどうなのかということと、2点目は、情報の伝え方や冊子の使い方、3点目は、中小企業の育成に関する視点はどうなのか。後ほどよろしく願いいたします。

○今野敦之委員

私の会社では就職活動に関するいろいろなツールをつくっていますが、その中で、保護者版というのがあります。昔は本当に簡単なツールでしたが、今はすごく内容が充実しています。それを見ると、保護者がこの会社に入りたいなとか、この学校に入りたいなという気になるのです。さきほども出ていましたが、保護者に対する気遣いというのはすごく大切だなと思います。

また、山田委員がおっしゃった内定の件ですが、これは我々も大変悩ましい問題ですけれども、ここ2年の経験で言うと、私の会社は内定辞退がいませんでした。採用担当者や社長などが徹底的にやらないと、形式的に内定出すというだけでは、やはり他の企業に行ってしまうと感じています。そういった、要するに会社の熱意や経営者の熱意というのも必要だと思います。

それから、当初この会議が始まったときから言っているんですが、既存企業の第二創業ということのほうが大事ではないかと考えています。仙台市が、新規創業日本一を目標にしていますが、新規開業をして失敗した例もたくさんあるわけです。既存企業ですとある程度ベースがありますので、その企業が第二創業として事を起こすほうが手っ取り早いし、确实だと思っています。自分の経験で言っても、子会社を2つばかりつくりましたが、それも自分としては第二創業の一環だというふうに思っています。こういった場合は、銀行も融資をしてくれますが、新規創業ですと、なかなか融資をしてくれないですよ。それを見ても、既存企業の第二創業ということは、大きな一つのポイントではないかと私は思っています。

○佐々木賢一

今野委員がおっしゃったように、第二創業や一度失敗した人のチャンスを広げるような施策はぜひ考えてほしいなというのは私も思います。

私の話としては3つありまして、1つは、仙台の強みという中で、先ほどのアンケート結果にありますように、やはり仙台は、ワークライフバランスがいいとか、生活の利便性が高いとか、結局、時間が多分すごく有効に使える土地だろうと思うのです。私が東京に住んでいたときと今を比較すると、通勤の時間が明らかに違って、1日1時間から2時間のアドバンテージがあるのです。地元活性化とか中

小企業の活性化の中で、社会人の1時間2時間をどう使っていくのか。これは1年間でトータルすると相当な時間になると思うので、東京に比べると実はすごい貯金だと思えるのです。逆に、アンケート結果をネガティブに見てしまうと、やはり緩い仕事のほうがいいよと言っているようにも聞こえます。これも、やはり東京で働いているときと比べると、東京では、さっき言ったように時間を犠牲にしているがために、濃い仕事をしようとか、そういう犠牲を払ってまで東京で頑張ろうというようなマインドは強いなと思っていて、そこが逆に強みが弱みになっている部分もあると思うので、そこの分析なども必要だと思います。

また、開業率1位について、非常にいい結果だとは思いますが、正直、実感としては違和感があって、震災以降、非常に開業率が高まっているとは思いますが、飲食店中心の個人事業主とか、あとは震災でどうしても雇用されていた会社が潰れてしまって、やむにやまれず自分でやっているというような数字が多く入っているのかなというのが実感としてあって、逆に、私が生業としているIT業の中で見ると、本当は他の産業に比べると新しい会社というのはすごく多いはずで、震災後もっと増えているはずなのですが、あまりその実感が有りません。ですから、個人事業主さんは個人事業主さんですごく増えているのはいいと思うので、あとはこの場で議論しているような中小企業をどうやってその中で実際に増やしていくのかという議論も必要であると思いました。

また、中小企業の魅力発信の中で、以前お話ししたことがありますが、自治体に利用してもらおうというチャンスをもう少し広げてもらうといいのかなと思います。それは、売り上げどうのこうのよりも、やはりスタートアップとか、中小企業はやはり実績が欲しいので、仙台市に採用されることが非常にいい事例になります。別にエコひいきする必要はないと思うのですが、普通に考えるとやはり実績重視なので、新しい会社にとって非常に門戸が狭いなと思っています。もう少し門戸が広がって行って、実績として営業やマーケティングに使えるような実績をつくれれば良いと思いますので、そういった施策を入れていただけるとありがたいです。

#### ○佐々木美織委員

私は2点ありまして、1つは、仙台市の既存中小企業は魅力的だなとすごく思っています。やはり企業が何十年も続いていくことは、すごく価値があると思いますし、それをこの時代の変化の中で形を変えて続けている、こんなにたくさん企業が続けているということは、このまちの価値なのではないかと思っているので、第二創業もそうですけれども、今の企業が事業承継をして、次の代の方たちが続けていく、新しいことを考えていくということに対しての評価というのはきちんと、仙台の市民も私たちもすべきだと思っています。

もう1点は、20代、30代、もしくはフリーランサーとか、新しい働き方というものをやるような、地域にとって特別な何か能力を持ってかき回すような人たちからしたときに、住むという感覚が変わってきているというのは、頭の片隅に入れていただきたいなと思っています。今は交通が発達して、ほかの県とか市から仕事ができることが非常に多いです、パソコンが一つあれば、首都圏でも仕事ができます。なので、住んでいるのは仙台市ですが、やはり東北のためとか、日本のためとか、震災を経た世代としては、東北全体を盛り上げたいとか、オリンピックがあることに対して、私たちはどういうことを地域の問題として考えていって、ほかの地域と連携すべきなのかということを考えていって、やはり住むこと、働くこと、学び合うことというのが、住んでいる地域だけで完結しないのではないかとこのこ



とをすごく思っています。

住んでその地域の企業に単独で勤めるのが地域に貢献することなのか。例えば、国の大きな仕事をして、そういうノウハウを持って、いつか子育てをするためにUターンしようと考えている人たちもいたときに、初めから大卒ですぐこのまちにずっといてくださいということだけが学都としての役割なのかということについて、テーマから少しずれてしまうのですが、東北のフロントとしてある仙台市は一体どう考えたらいいいのかというのが、ずっとこの資料をいただいてから考えていたことだったので、ここで議論すべきことではないとはいえ、やはり世代独特の震災を経たからの地域貢献とは何だろう、働くとは何だろうということに関してもう少し意見を聞いてみるとか、私たち自身も意見を整理するような必要があるのかなと思いました。

○渡辺静吉委員

29年度 of 取組み案が出たことでやっと安心したという思いです。今やることは、やはりもう走ってしまうということで、問題があった場合には、同時並行的にそれを処理していく段階にあるのではないかとすることをぜひ提案をしたいと思っています。

条例の趣旨が、中小企業の活躍をもって地域の発展を遂げて、なおかつ、人材を育成し、そしてまた定着を図る、さらには、それをもって創業日本一を目指しながら仙台市の発展とともに東北を牽引していく、これが条例の基本の趣旨だと思います。ですから、この辺をしっかりともう一度踏まえながら、29年度から走りながら、そして、時には振り返りながら、日本一を目指していく形でありたいと思っています。

それから、山田委員の話についてはですが、これは昔の話なのですが、とにかく公務員の志向や魅力が非常に高かったです。ですから、民間の採用の一番の敵は公務員だったのです。今、仙台市で活躍している企業を見ますと、やはり極めて類例のないオリジナリティを持っていきますので、ここに限りなく近づけていくようなサジェストをしていくことが我々にとっての一つの仕事でもあると思います。

○山田理恵委員

いろいろとご意見ありがとうございました。

大企業などが決まった後に公務員が発表になって、そこからもう一回募集をかけたときに、どれだけいい人が来るかは非常に難しいので、そのタイミングをちょっと考えていただきたいと思います。それから、私もさきほど今野委員が言われたのと同じことを考えていて、最初の会議のときもお話しさせていただいたと思うのですが、やはり私は売り上げの金額がどれだけ上がるか、事業としてどれだけ成果が上がっているかということが重要で、そのときに、新規起業をするというよりは、やはり第二創業だと思います。ですので、この②の雇用を生み出す「企業」の創出というよりは、雇用を生み出す「事業」の創出だと思っています。この書き方は起業家のほうに寄り過ぎている嫌いがあると思っているので、文章を含めてもう少し事業創出、第二創業などに軸足を移した形の支援にさせていただけないかなと思いました。そしてまずは走ってみるというのも一つかなと私も思います。

○高山真里子委員

高校生の親子を対象にした取組みについては、私自身が高校生の親なので、こういうのを受けて、どのように認識したらいいのか、どういうセミナーを持ったら親が認識できるかというのは、すごく難しいなと思って、その内容がどんなものにな

るのかなと個人的に思っていました。

また、私もUターン就職の一人なのですが、半農半Xという農業スタイル、つまり都会から農業をしたくて来たけれども、収入が不安定だから半分仕事をするという仕事のやり方や生き方というの、仙台の強みの一つであると思いますので、ぜひこういった説明会のときに、紹介していただいたら良いのではと思いました。

また、女性リーダーの育成に関するプログラムはいっぱいありますが、年代や職種などのターゲットが限られていることが多いので、そうではなく、ロールモデルをつくるのであれば、幅広い年齢層や職種におけるロールモデルをつくったほうが、私としても参考になるなとも思っています。

○佐藤元一委員

今までのお話の中で私が思うに、我々は、社長と経営者の違いとよく言うのですが、開業したら社長になれますが、企業を維持し発展させないと、経営者にはなかなかできません。ですから、やはり長期的視点に立って考える問題と、短期的視点に立った際の当面の課題という形で分けて考えていかないと、本来考えるべきことが、どこかに行ってしまうことを非常に危惧しています。「新規開業率日本一」というのは素晴らしいのですが、開業してどうだという話が一番問題になるわけで、そこをしっかりとここで議論しておかなければいけないと思います。

○佐藤浩委員

まず、先ほど山田さんがおっしゃった点について、「三公社五現業」というようにとにかく公務員は強いなと思います。商工会でも、採用を年間何人か行っていますが、公務員の希望を持っている人たちは、3分の2ぐらいは抜けていって決まってしまう。それでまた追加で募集をしなければならないということで、どうしても埋めることができなかつたら、その間は埋めなくて、1年間足りなくなったりするということがあります。また、うちの会社では、どちらかというとな新卒よりは中途採用で常に募集をしているのですが、しっかり働くとは言っているものの、実は、土木事務所に採用になったので申しわけないという形になることがあります。やはりそういう希望を持っている方は、どうしても抜けていってしまうということで、やはり役所さんのほうは強いなという印象です。

第二創業は常に考えておりますが、どうしても責任がつきまとうといえますか、決心ができなくて、今も一生懸命検討はしております。この年になってくると、どうしても後のことを考えてしまって、早く息子たちが本気になってそういう面を考えていかないと、建設業だって、必ず厳しい面がすぐ来るよということをおります。

また、テーマから外れるのですが、商工会の全国会長会議というのが香川県であって、小豆島に行ってきました。聞いてみますと、昭和の何年くらいかまでは、6万人の人口があったのが、昭和の終わりにはその半分になってしまい、3万人も今割ろうとしているそうです。ただ最近、若い夫婦を含め年間250から300人ほど増えてきているそうですが、まだ出ていく人もいるので、その推移は変わっていないようですが、都会でもう嫌になった人たちが来て、素晴らしい農村の生活をやっているということです。仙台の西部地区なども、今消滅集落というのが大分出てきているのですが、逆にあちらのほうではそういうのがないような状態になっているということで、これが一つの参考になるような気がして帰ってきたということをおし上げたいと思った次第です。

○柳井雅也会長

幾つか質問が出ていたと思いますので、事務局のほうから、まとめてご回答をお願いいたします。

○伊藤副市長

皆さんからお話しいただいた、開業率が上がればいいというものではないのかということについては、まさにそのとおりだと思います。仙台経済成長デザインで目標を定めたときは、震災直後ということもあって、地域のため、人のために何かをやりたいと思う方たちが特に女性を中心に非常に増えてきた時期でした。そういう人たちを、我々としてはすくい上げてあげたいなという意識が非常に強かったものですから、この開業率を日本一にしたいという気持ちになりました。ですから、個人的なサービス業とか飲食とか、そういうものも非常に多いことは事実です。次のステージでは、また違うものを目標に掲げていくべきだろうと思います。

それから、第二創業や新規事業を起こしていくことが大事という点についてもまさにそのとおりだと思いますので、それに関わるような施策も考えていかなければいけないと思います。

また、中小企業を育てるという議論がありました。非常に零細なところと大きな企業の間にはきちんと挟まる場所がないというのが仙台市の企業群の弱みであると考えております。この零細なところからもう少し大きな、例えば従業員が50人ぐらいになるような企業を育てるということを、今も考えていますし、これからも考えていきたいなと思います。それが第二創業などにつながっていくことになろうかと思っております。

○梅内次長兼産業政策部長

まず、最初のところに「仙台の強みを活かした」という記載がありまして、その中で「学都」の話がございます。学生が多いというのは、今の人員確保が難しい時代の中で大変なメリットだろうと思っております。先ほどのような調査も行いましたし、また一方で少子高齢化というのはこの都市も悩みのため、事業承継についても調査をしたというところでございます。

また、ITが仙台市の強みなのかというご質問がありました。確かに仙台は必ずしも目立ってITが非常に強いまちとまで言えないかもしれませんが、昨今非常に新たな企業の立地が進んでいるということがございますし、また、政府の産業構造審議会などでも、ITと既存の事業とをマッチングさせていくことが、これから人口減少を迎える日本の産業構造の変革として重要だというようなご指摘もあります。仙台も小売卸が業態の中心となったまちでございますので、その中で将来にわたって東北を牽引するためにも、このような新たにきたIT事業者の皆さんと仙台で頑張りを続けている事業者の皆さんをうまくマッチングさせることによって、先ほどありましたような高付加価値を生む、あるいは新しいサービスを生むような形で取り組んでまいりたいと考えております。これにより、先ほど来ありますような第二創業の流れですとか、既存の事業者の方のさらなるステップアップ、あるいは海外支援をもっとやらなければならないというようなご指摘も以前あったと思いますが、そういったことも含めて、既存事業者の方を第二創業、あるいは個人事業者だけではない、まさに雇用を生むような起業も生んでいく、あるいは開業した方のフォローアップをして、開業から経営にどんどん移っていくような支援を継続的に行っていくという方向に力を移していかなければいけないと思っております。

また、WISEの取り組みについて浦沢委員からご意見がありました。昨年、時間がない中で第一弾として冊子をつくったということもあって、必ずしも十分

ではなかったかなと思うのですが、狙いとしては、これをいかに学生に広めていくかという点とともに、同じ基準でページをつくっている中で、その中で中小企業の皆様にどのように自社の魅力を発信していただくか、というようなことを社長の皆さんにお考えいただくような機会になればと考えながら、事業を進めているところでございます。ただ、まだ学生の皆さんに対する認知度が十分でないというご指摘は全くそのとおりなので、今、大学関係者などと定期的に意見交換しながら、学生にどう浸透させていくかということを検討しております。「仙台で働きたい」が4年目になりましたが、学生さんの認知度がようやく40%となりましたので、継続していくことで上がっていく部分もあるのですが、それをW I S Eについては早めに上げたいと思っておりますので、ご指摘に答えられるように頑張っていきたいと思っております。

そのほか、社長を育てる取り組みが必要ではないかというご意見につきましても、既存事業者の皆様はどうやって将来にわたって仙台でご活躍いただくか、あるいは第二創業等で新しい付加価値をつけていただくかということは、我々も重要と思っております。資料のまとめ方の関係で取組み内容が薄い印象を受けられたところがあるかと思いますが、各般の取り組みの中で、そういった視点を重視していきたいと思っております。

また、女性の育成等でターゲットを広げたらというようなご意見もありました。これにつきましても関連の部局のほうにもご意見があったことをお伝えしながら取り組んでまいりたいと思っております。

公務員の採用時期の問題も、なかなか内部で難しいところもございます。国家公務員などの試験期間と連動しているところもあって、一人仙台がどうできるかというところもあります。すぐに結論を出せるかは難しいかもしれませんが、人事委員会のほうとも意見交換をしたいと思っております。

なお、先ほど山田委員からご意見があった点に関連し、参考2、意識調査結果の18ページのところに設問11というところがあるのですが、ご回答いただいた方の職業の属性の欄がございまして、公務員の方が11%、これが多いか少ないか、いろいろあるかと思うのですが、こういったこともデータとしてと取っているもので、これを再度クロスすれば、ある程度データが出る部分があるかもしれません。このことは、先ほどご質問がありましたので、併せてご紹介したいと思っております。

○柳井雅也会長

議事のほうを進めさせていただきます。

それでは、事務局のほうから、資料5及び資料6についてご説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○事務局（経済企画課長）

資料5及び資料6についてご説明いたします。

（資料5及び資料6について説明）

○柳井雅也会長

どうもありがとうございました。資料5、資料6、まとめてご説明いただきましたので、ご意見ございましたら、出していただければと思います。

（意見なし）

では、ご了承していただいたということでよろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは、私のほうから簡単に今日の会議を振り返った感想ということでお話を

させていただきます。

1つは、佐々木美織委員から出ていた件ですが、東北の中の仙台ということは、やはり忘れてはいけない視点だと思います。2040年までの人口の減少率を見ると、実はワーストテンの中に宮城県以外の全ての県が入っております。恐らく東北全体の活力は、これから相当失われていく時代を迎えることとなります。そういう意味では、仙台というのは最後の砦になっていく可能性がございます。ですから、そういった気概を一つ持ち合わせていないとやがてその全体がだめになっていくという問題につながっていくのではないかと、今日のご意見を伺って強く思いました。

2点目は、浦沢委員から仙台の強みという話が出ていたのですが、第二創業や若者の起業は、東北地方では仙台でしかできない状況になってきていると思います。佐々木賢一委員が以前コンパクトなまちのよさというのがあるといっていました、それが一番の強みだと思います。それをより効果的にするため我々がやるべきことは、各企業、各人、役所等の垣根を外して、お互いがわかり合えるような関係性を築いていく事だと思っています。そのために、情報やマッチングの見える化や連携などといった交流支援体制をつくっていく。それも、単にくっつけるのではなくて、要求や要望のレベルに応じた支援や連携のあり方というものを考えていく。

同時に「弱み」もあります。それは国際化の問題が全くといっていいほど議論ができていません。しかし、人口はこれからどんどん減っていきまますし、成長がとまると、地域間の競争は厳しくなっていきます。東北のトップランナーがまだこれに対応しきれていないという「弱み」、これについても今後考えていく必要があるのではないかと考えております。

私からは以上でございます。

長い時間ありがとうございました。

#### 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等として取り扱うこととしている。)

#### ○佐藤元一委員

意見1. 仙台の強み(らしさ)は企業、人との距離間が近いこと

- ・資料4「平成29年度主な中小企業活性化施策について」の「活性化会議目標①新規開業率日本一に向けた取組み」「仙台の強みを活かした選択と集中」の中で、「IT企業、IT産業」が取り上げられていますが、それと併せて仙台の強み(らしさ)の一つは大型都市とは違い、企業と人との距離間が近い事、ネットワークが近い事があげられるのではないのでしょうか。

意見2. 中小企業経営者自身の成長(自助努力)を応援する、活性化会議の在り方を求めます。

- ・中小企業の成長の中で特に重要なのは「中小企業経営者自身の成長」だと考えます。活性化条例にも掲げられている「中小企業経営者の努力(自助努力)」の出発点は中小企業経営者自身が成長する事であり、会社が発展する要因の大部分を占めると考えます。
- ・また、「中小企業の魅力=社長の魅力」であるとも考えます。言い換えれば、中小

企業経営者自身に魅力が無ければ（そこに向かって努力をしていなければ）そこで働く社員は付いてきません。魅力はノウハウでは得られません。

- ・事実として中小企業はノウハウでは維持、発展はしません。中小企業経営者自身の資質や人間力の向上があつてこそだと考えます。
- ・中小企業活性化条例が理念条例であるのと同様に、中小企業1社1社にも経営理念が必要です。理念が無ければ（理念に沿っていなければ）How To（ノウハウ）に陥ってしまいます。中小企業者の努力の第一歩は経営理念、経営指針の成文化です。再度、理念に立ち返り、ノウハウ重視、ノウハウの提供ではない中小企業経営者の自助努力を支援する本活性化会議の在り方、施策の転換を求めます。
- ・また、中小企業経営は定量だけの物差しでは良くなりません。中小企業経営者自身の成長や社員との信頼関係などの定性的な視点も重視して下さい。

### 意見3. 現場に即した「実態調査」を要望します

- ・市職員も含めて中小企業活性化に関する施策に関係する方々にはぜひ、中小企業の現場を見ていただきたい。アンケート結果も重要ですが、直接現場に赴くヒアリングから「実態調査」の実施を要望します。