

＜第36回会議の主なご意見＞

参考資料

- 中小企業では、採用した人材に早期に売上を立てて欲しい要求が強く、育成のコストを負担することが難しいのではないかと。例えば、人を採用したら補助が受けられるようなものがあつた方がありがたく感じるのではないかと。
- 企業が大きく成長するためには、首都圏や海外などマーケットが大きいところを目指す動きは避けられず、技術や人材も流れていくが、日本が成熟社会に移り変わる中、また違った価値概念、特にウェルビーイングの考え方が重要になってきているのではないかと。人と社会をより良くするため課題は、地方にこそ多いことから、いち早く本気で取り組む地域、自治体の取り組みが注目され、起業もたくさん生まれるのではないかと。
- 「ダイバーシティ経営」「多彩な人材の需給拡大」など取り組みの良さを生かすためにも、仙台らしさを加えて、仙台ならではの施策に落とし込んでいく必要がある。例えば、東京との近さや自然気候風土は、他の地方都市に比べて非常に高い競争優位性があるものだと思う。
- 若い人が仕事を選ぶとき、仙台はそのやりたいことをどれだけ用意できるか、仙台ならではの産業はないのかをもう一度見直してみることも重要。仙台は1次産業から発展してきた経緯も踏まえれば、例えば農業分野などは、食料やエネルギーが世界的に不足するような時代に、新たな産業振興のヒントになるのではないかと。アグリテックなどは進んでいるが、さらに色々なものと融合していく可能性があると思うので、そのようなものに可能性を見いだす人を、東京から近いという誘い文句とともに、仙台に連れてくるのも一手だと思う。
- 移住のポイントは家族ではないか。一緒に過ごす、子供との時間を大事にできる、などウェルビーイングの概念が入っている。仙台の企業はフレキシブルな働き方ができるところが多い、となってくると、仙台で働くことで充実した生活ができるという認識が広まり、仙台に住みたいという話も出てくるかもしれない。労働者として見るのではなく、生活者として見るというポイントが重要だと思う。
- 女性には働き方の選択肢が少ない状態だと思う。要因は様々だと思うが、労働市場において男性の長時間労働が標準になっている限り、女性が家事労働の主体者にならざるを得ない、ワンオペにならざるを得ないということがある。男女関係なく長時間労働が是正されることが、生産性を高め、女性がもう少し労働市場に出ていく、経済活動ができるということにつながると思う。
- 若い世代が仙台に定着しないことが仮に経営者側の問題とすると、若者以上に経営者に魅力がないのではないかと。経営者が選ばれる努力を学生以上にしているのかという課題があるとすれば、市が取り組んでいる施策に中小企業と一緒に巻き込み、若者との交流を促すことで解決できるのではないかと。
- 仙台グローバルスタートアップ・キャンパスは、グローバルな視点・コンテンツでグローバルな人材を育成しようとするもので、非常に多くの学生が集まっている。海外に向けたダイレクトコミュニケーションができるという点は、もしかしたら他都市と比べたときの仙台の強みではないかと思う。同時に、この取り組みは、世界で今何が起きているのかを学ぶ機会がでもあるので、経営者側の質も高めてくれる。仙台には良い会社は多いが経営者は伝え下手で、圧倒的に若手との交流機会が足りない。そういった意味でも、経営者を巻き込むことは若者の定着、企業の成長の両立につながると思う。初めはえこひいきではないが、巻き込んでいく相手として地域中核企業から始めて、そこで成功事例をつくり広げていくというやり方はきるのではないかと。思っている。