

## 第18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

令和元年7月29日（月）10:00～12:00

#### 2. 開催場所

仙台市役所本庁舎3階 秘書課第一応接室

### II 議事

#### 1. 開会

##### ○（事務局）経済企画課長

それでは、定刻になりましたので、ただいまから第18回の仙台市中小企業活性化会議を始めます。

開会に先立ちまして、会議の成立についてご報告します。

本日の会議ですが、定員10名のうち、三輪委員の到着が遅れていますが、過半数となる9名に現時点でご出席いただいていますので、規定による定足数を満たしています。よって、本会議が成立していることを報告いたします。

それではここで、前回ご欠席された委員より自己紹介いただきたいと思います。株式会社鐘崎の嘉藤委員、株式会社ヒロセの菅井委員が初めての参加となりますので、お二方からそれぞれ1分程度ぐらいで自己紹介をお願いしたいと思います。では、嘉藤委員からお願いします。

##### ○嘉藤明美委員

株式会社鐘崎の嘉藤と申します。どうぞよろしく申し上げます。

私どもの会社は、仙台で創業して今年73年になる会社です。その中で、私自身は一社員として入社しましたが、現在は社長に就任し、今年で4年目になります。私どものような中小企業の課題は、この地域の課題そのものでございます。そういった意味で、このような貴重な場に参加させていただきますこと、大変ありがたく感じています。どうぞ皆様、よろしく申し上げます。

##### ○（事務局）経済企画課長

では、菅井委員から申し上げます。

○菅井伸一委員

株式会社ヒロセの菅井と申します。

当社は、創業74年になります。1945年創業であり、私が4代目の社長として4年前から着任しています。2012年から藤本先生が主宰されている「RIPS」の出身で、これからやはり世の中を変えなくてはならない、世の中が激変していく中でウダダしてられないということをびしっと鞭打っていただきました。おかげさまで当社の事業は今4年目になりますけれども、従業員が約倍になりまして、小売業、メーカーとして、靴に関する様々なことをプロデュースできる企業になっております。もともと靴の卸売業が発祥ではございますけれども、現在、一気に通貫で九州まで全国で販売するという販売網も構築でき、順調に成長しております。短い時間ではありますが、ぜひとも市政の一助になればということで、楽しみにしています。よろしくをお願いします。

○（事務局）経済企画課長

ありがとうございました。

それでは、会議の進行を藤本会長にお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○藤本会長

皆さん、おはようございます。

前回の皆さんのご意見を受けまして、今回と来週の金曜日、ご議論をいただくテーマについては、事務局と相談を行い、今回が人材の採用・定着というテーマ、次回は販路開拓で、いかに商圈を拡大していくかというテーマについてご議論をいただきたいと思います。このテーマについて、皆さんぜひご了解いただければと思います。

2. 事務局からの説明

○藤本会長

それでは、早速でございますが本日のテーマでございます「若者の定着促進」について、これまでのいろんな取り組みや状況について、事務局から説明いただき、その後皆さんからご意見をいただきたいと思います。

では、よろしくお願いいたします。

○（事務局）経済企画課長

それでは、今日の議論の進め方について説明します。

まず初めに、担当課である地域産業支援課から、仙台・東北を取り巻く労働力人口減少の現状や課題、それから関連する施策の取り組み、私ども施策を行っている上での課題意識等について説明します。

その上で、委員の皆様には主に3つの点についてご議論いただきたいと思います。1つは、これから説明します今まで仙台市で行ってきた若者の地元定着促進に関する事業のブラッシュアップに向けたご意見。2点目として、地元高校生へのアプローチでいろいろ考えていきたいと思っております、それに関するご意見。3点目として、その他若者の地元定着や企業の人材確保支援に関して効果的と思われる施策についてのご意見。以上3点について議論いただきたいと思っております。

また、議論についての補足ということで、今回のテーマの「若者の地元定着促進」を進める上では、やはり魅力的な企業を地域に増やしていくことがまずもって必要だと思っております、本市としても首都圏等のIT企業の誘致や、地元企業の上場に向けた支援の取り組みなども進めているところでございますが、今回の議論についてはそういった企業誘致や地元企業の成長支援というところとは少し切り離して、企業と若者をどうつないでいくかという観点を中心に議論いただければと思います。

では、これから施策の概要等について地域産業支援課のほうから説明します。

○地域産業支援課長 地域産業支援課長の川名と申します。よろしくお願いたします。

（資料4に基づき説明）

○藤本会長

ありがとうございました。

それでは、ただいま事務局からいくつかの施策についての説明がありましたが、施策についての質問や、これまでの施策に対する意見、コメント、それから今後こういうふうにしたらいんじゃないかという、意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、阿部委員からお願いできますか。

○阿部昌展委員

商工会議所の阿部と申します。よろしく申し上げます。

我々も支援機関として、仙台市と同じように歩調を合わせて就職支援事業を進めていかななくてはならないと考えておりまして、青年部と一緒にやっている事業もあります。会員企業のお話を聞くと、ここ数年は人手不足対策、これが一番の課題という話があります。そうした中、仙台市からも説明いただきましたが、ポータルサイトの運営等で地元企業の魅力を知ってもらう、これは非常に大切なことであると思っています。大学や高校の就職の担当者に話を聞きますと、学生は就職情報サイトやネットでの就職活動が主流となっているようです。加えて、進路指導の先生方も、民間企業での就職経験がない方が多く、企業との接点も少ないというお話も聞いています。そうしたこともあり、先生方は知名度が低い地元企業の情報はほとんど持っておらず、また学生がネット上で検索してもヒットしない、そのためそうした企業は就職先として検討する俎上にも上がってこないという、そういった実態があると聞いています。特に高校生の就職活動は、進路指導の教員と保護者の意向が非常に強いというアンケート結果も出ています。言い換えると、高校生の場合はOBがいる企業には定期的に人材を送り出すことができるが、新規企業の開拓がなかなかできないということであるようで、そうした意味でも、先ほど仙台市から説明いただいた、ポータルサイトの登録企業数を増やすことは大事であると考えております。

また、これもデータで出ていますが、新卒採用の4割が3年以内に離職をするというミスマッチも指摘されています。定着支援も重要ではありますが、県外、首都圏からいかに仙台に持ってくるかという視点も必要と考えています。

1つ、商工会議所で実施している事業を紹介いたします。地元企業と大学、大学の就職担当者との情報交換会を年2回開催しています。これは平成29年度から年2回実施しているものですが、企業側が約100社、学校側が中高合わせ約30校を対象とし、情報交換会を開催しております。学生は一切参加せず、企業の人事担当者と学校の就職指導担当者が1対1で面談し、採用計画や自社のPRを行うというスタイルで行っています。企業側からは統一したフォーマットを提出してもらい、仕事内容や待遇面を理解してもらう、学校側はインターンシップや就職説明会の予定、求人票の提出などを企業に対していつまでに提示すればよいかといったことをお話ししながら、先生方に対して新規企業を理解してもらうきっかけづくりを行う事業です。

それと1つだけ、アプローチという部分で、今月、神戸の高丸工業という産業用ロボットを制作している企業を視察しました。現在、働き方改革等で、産業用ロボットのニーズが非常に高いものの、中小企業は産業用ロボットをどうやって使っているかなかなか分からないということなので、企業の方々を集めてロボットの講習会やセミナー等を開催し、ロボットはこういう場面で使えるというような説明を行っているそうです。また、地元の工業高校の学生に対してもインターンシップを積極的に行っており、ロボットの使い方や必要性について説明しているようで、例えば、溶接をするロボットを開発して、溶接現場で今まで人がやっていた部分をロボットで代替しているということを、現場を見せながら話をしますが、はじめ学生たちは、溶接は汚いし、つらい仕事というイメージがあったということですが、ロボットを操作して溶接をさせる現場を見せたところ、「かっこいい」、「そういった仕事をしてみたい」という方が増えたと聞いております。製造業関係では、産業用ロボットを導入した企業に対する関心が非常に深まっている等、アプローチの仕方によって、学生は興味を抱くという一つの事例としてご紹介いたします。

○藤本会長

ありがとうございます。

お話の要点は、やはり地元企業の認知度を高めなければいけないことは勿論ですが、最後にご意見として出てきたのは地元企業のインターンシップがかなり有効なのではないかというご提案でございます。確かに今、大学生を見ていると、3年生の夏ぐらいはほとんどインターンシップで埋まっているようです。昔のように大学が単位を与えるようなインターンシップとは違って、今は、1日のインターンシップというのが一般的になっています。インターンシップが、採用の手段として使われているケースが多いので、それを踏まえた新しいご意見と感じました。

ほかにあとご意見はございますか、皆さんいかがでしょうか。

○菅井伸一委員

ヒロセの菅井です。よろしく申し上げます。

先ほどの資料の中で、13ページに書かれている、山形市との連携によるUIJTの就職促進に私も参加しましたが、参加企業の方が学生より多いという実情で、コーディネートをされている方々が学生集めに奔走しているという、非常に苦勞されている姿が見受けられました。その下段のほうに書いてある仙台で開催された合

同企業説明会についても、いろいろ施策を打って学生に興味を持ってもらえるような形で集めていると思うのですが、用意した席数が学生よりも企業のほうが確実に多いという状態でした。こうしたイベントへの参加を周知するのに私どもの会社が非常に助かったのは、W I S Eの冊子に取り上げていただいたことです。当社は企業の名前を検索するとW I S Eがかなり上位に来る状況になっています。催しなどの参加企業を学生がインターネットで調べた際、こういうW e bが検索画面の上部に上がってくるというのは非常に助けられています。これに上乘せして、P R T I M E S等に店舗の出店や新しい商品の開発等の情報をどんどん上げていく、そうするとこれが全部W e bの中で「株式会社ヒロセ」と紐づけられていって、現在、「ヒロセ 靴」と検索するとそれらの記事でほとんど埋め尽くされている状態になっています。学生が弊社をインターネット検索する際、「この会社はいろいろやってるのだな」ということを感じていただけるきっかけになっています。

あと、地元高校生へのアプローチの課題ということで、高校2年生向けに3月にキャリアセミナーに参加し、非常に有意義な時間を過ごすことができました。しかし、2020年からセンター試験がなくなり勉強法が変わるということで、学校のカリキュラムの中にそういう余剰の部分が入れにくくなり、来年からはなくなると伺っています。せっかくいいきっかけをつくっていただいていたので、残念だな、何とかできないかなと思っております。

また、企業と学生を上手くマッチングさせる上でも、先生が企業にインターンシップを行い、企業を理解するために企業に入り込む様な取り組みがあってもいいのではないかなと感じております。

#### ○藤本会長

ありがとうございます。

とてもいいご意見ですよ。W I S Eがきっかけになって、検索エンジンで上位に上がってくるということが、特に、小売店舗経営に携わっているとより重要になってくるということと、高校生の就職は進路指導の先生の影響が少なからず大きいので、進路指導の先生に地元企業を理解していただくという意味でも、インターンシップを先生にやってもらうのはいかがかというご提案でした。なるほど、斬新なアイデアですね。

ほかにはいかがでしょうか。

○井ヶ田健一委員

お茶の井ヶ田です。

最近この何年か特に感じるのが、中心部の高校生が減っていることです。新入社員を募集して入社試験をすると、進学される方が多いのか、年々中心部の学生のエントリーが少なくなっているような印象があり、市の中心部からも新入社員を集められる方法があると助かると感じております。

あと、奨学金の返還事業ですが、来年4月に大卒の社員を採用見込みですが、採用を決めてからこの制度を知りました。改めて採用見込みの学生には「こういう制度を使ってみる？」という話を投げかけてみようと思っております。仙台、地元に着する人を増やすという意味では学生に対してもっと周知しておくべきであり、なんらかの方法があるとよろしいのではないかと思いました。

○藤本会長

ありがとうございます。

仙台市の中心部の高校生が減少しており、どこに就職なり進学しているのかというところはここではなかなか詮索できないのですが、2点目のお話は奨学金の返済支援が十分に大学生に周知されていないのではないかとということです。ちなみに事務局でどのような方法で周知されていますか。

○地域産業支援課長

通常、企業向けの「せんだいE企業だより」というメールマガジンや、商工会議所の会報、中小企業家同友会の会報等を活用したり、各業界の集まりがあった際、こちらから説明に伺ったりといった形で、企業様向けには周知を図っています。今回、まだ十分に周知されていないというご意見をいただいたことを受け、さらに力を入れていきたいと考えております。

○藤本会長

学生向けにはどうやって周知していますか。

○地域産業支援課長

学生向けには、大学を直接訪問して、就職担当の先生方に周知しています。その他、県内はもちろん、東北の各大学に訪問した際や、首都圏については郵送により周知を図っています。おっしゃるとおり、さらなる周知に向けて鋭意努力していきたいと思っております。

○藤本会長

わかりました。それでは、一戸委員、お願いします。

○一戸大佑委員

関連施策を見ても、非常に丁寧に行われている印象ですが、課題で言うと2点あります。ネットがこれだけ普及しているのに、大学、短大、専門学校の就職課を活用する学生が非常に少なくなっている、就職課と学生がほとんど繋がっていないというのが一つ課題としてあります。

もう一つは、そもそも職業感や勤労感といったことがだいぶ変わってきており、会社に入って、組織に属して働くということが当たり前ではなく、仮に就職しても副業や転職するのが当たり前というふうに変化していることが挙げられます。

そうした中で、当会の取り組みとして、仙台市産業振興事業団と連携して取り組んできている、就職ガイダンスがありますが、企業は採用目的で参加していません。対象は主に高校生なので、業種・業界を知ってもらうことを目的としており、採用予定がない企業も含め大体40社から50社程参加して、自分の会社の属している業界の話や自社事業について説明していただいています。県内3会場で実施していて、規模は仙台で500名、県南で400名、県北は50名となっています。人材不足への対応はやはり時間がかかるものですから、中長期的に見て、今自社で採用しなくても将来的に採用するかもしれないという視点で見る必要があるのではないかと考えています。大げさかも知れませんが、仙台市のあらゆる企業が社会教育視点を持っている企業群、つまり、働くこと、職業感、勤労感といったものを大事にし、自分の会社の企業経営の中にそうしたものが入っている企業群が地域にあれば、仙台市はさらに魅力的な地域になるのではないかと思います。

あともう一つは、人が来ていないというのは簡単に言えば選ばれていないということであり、企業が自社の魅力を伝え、選ばれるためには、その会社の「〇〇らしさ」という、言語化されていない部分が多分にあるのではないかと思います。社風や社長のキャラクター等、いろいろあると思いますが、やはり「〇〇らしさ」を各社が持たないと、いろんなものにPRする上での核が見えてきません。その点を確認していくということも同時に必要なのではないかなと思います。

奨学金の件に関しては、非常に先進的な施策だと思いますので、最大限活用していきたいと考えております。



以上です。

○藤本会長

一戸委員からのご提案は、勤労感、働くということに対して、就活の時期になって初めて企業を選ぶのではなく、むしろその前から業種、業界、世の中、会社とは何か、働くとは何かということを理解させるような社会教育の側面を強化すべきとのことでした。昔、藤原さんというリクルート出身の校長が「よのなか科」というのをつくって話題になったことがありましたが、仙台市でも「よのなか科」のような、インターンシップも含めた取り組みがあったらいいのではないかと思います。

それから、大学生の就職部の影響力が、特に大卒に関しては低下していると感じます。東北大学でも就職部に行く学生は、メンタルヘルスであるとか問題を抱えた学生がほとんどです。だから、今就職部にどういった職員を配置しているかというところ、メンタルヘルスとか精神分析をやっている教員を担当として配置している状況です。高校生の場合は進路指導の先生の影響力も非常に大きいということで、進路指導の先生をインターンシップに参加させる等、学校側としてもさらに会社のことを知ってもらう努力が今後必要になるのではないかと思います。

それでは、嘉藤委員、よろしく申し上げます。

○嘉藤明美委員

一戸委員がおっしゃったことはそのとおりだと思います。若者が地元に着するためには、地元企業側が若者、学生にとって魅力のある企業となる努力をする必要があると思います。我が社でも7、8年ぐらい前から人材育成を強化しており、おかげさまで人材確保は毎年できている状況です。

弊社では、若者、学生向けに様々な取り組みを展開しています。自社の可能性や、期待感を企業の未来のビジョンとして明確に示すことも大事な要素であると思います。また、若手社員の活躍している姿が、より学生に伝わるような取り組みも行っています。例えば社内の評価制度を通じて、若手社員のキャリアアップのステージを明文化したり、採用担当者をこれまでの人事・総務といった経験のある者から、学生に近いキャリア2、3年の20代の社員たちに変えて、採用プロジェクトを組み、若者目線から会社の魅力を伝えるような取り組みも進めています。

現在は、就職という意味での人材確保はできているのですが、次のテーマとしてそれを育成する環境づくりが必要と感じています。最近の学生は内定が決まったと

きからネットで転職サイトに登録するというような話も聞いています。とりあえず就職はするけれど自分のやりたいことはその後ゆっくり考えようとお考えの学生が多いようです。育成には、時間もコストもかかりますし、企業努力だけではなかなか対応できていないのが現状です。

最近では高校生も採用する機会が増えてきましたが、学校側との接点はほとんどありません。高校生はたいてい学校から指定されて面接に来られますが、我々企業のことをどれだけ把握いただけているのか疑問を感じることもあります。先ほどインターンシップというお話がありましたが、企業側と先生方、学校側との説明会やディスカッションができる場があると、非常にありがたいです。

○藤本会長

ありがとうございます。

若手社員によるリクルートプロジェクトがうまくいっている様ですが、今までとはどこが違っていたのでしょうか。

○嘉藤明美委員

先ほどもどなたかがおっしゃっていましたように、若者が働く意味や価値観は大きく変化してきていると思います。その目線に合った企業PRは、同世代から発したほうが伝わりやすいと思ひまして、20代の若手メンバーで採用プロジェクトチームをつくり、毎年企業説明会、インターンシップ等すべて運営しています。ここ最近、県内のみならず県外の大学さんにも声をかけていただく機会が増え、大学3年生のインターンシップだけではなく、1、2年生対象の企業説明会にも参加させていただいております。

○藤本会長

リクルーティングチームをつくることで、かなりいい結果が出てきたのですね。

○嘉藤明美委員

そうですね。おかげさまで、若干の内定辞退者が出ていますが、思ったような採用はできているような状況です。

○藤本会長

先ほど2点目におっしゃった、採用した後の育成、定着の促進という部分では、このリクルートのプロジェクトで先輩たちが採用したということで、実際に配属されたときに面倒見が違わないかと思うのですが、その辺はいかがでしょうか。

○嘉藤明美委員

もう一つの成果としては、早期離職を防げるという効果もあると考えております。若い社員たちが自分たちの会社をより深く理解することでインナーブランディング的な効果もあり、社員の定着に繋がっているのではないかと考えています。

○藤本会長

既存の社員の離職のリテンションにつながっていると。

○嘉藤明美委員

はい。

○藤本会長

リクルーティングをやらせると、モチベーションが上がるんですね。会社に対するロイヤリティーも上がりますし。ありがとうございます。

では、関委員、お願いします。

○関美織委員

私からは2点あります。

私は東京圏への転出に限らず、ほかの都市で経験を積むということに対して賛成のスタンスです。実体験として、東京の上場企業でもまれるスピード感や全社会議で出てくる言葉・数字を知った上で戻ってくると、地方の課題がより見えたり、ほかの都市と比べた時の個性が見えてきたり、またこれから海外の方も増えてくると思いますが、異文化理解につながるということもあると思います。キャリア形成の観点から考えると、若い人たち、成長の伸びしろがある人たちの母体となる働く環境は若い頃には非常に重要であり、仙台でそうした環境がないということではないのですが、環境が成長の変数として非常に大きいということを理解した上で、施策について量・質双方の話をする必要があると思います。前段の話は人口が減少し、働き手が減って、たくさんの方が残ってくれば良いとなると、評価指数として数の話になってしまうのかなと思うのですが、本当に中小企業の人たちがこれから一緒にこのまちをよくしていきたいと思ったときに、ただ働き手が欲しい、要するに駒の1人ということではなく、代表取締役の方が一人一人の学生の個性を見ているような現状だとすると、やはり質と数を両方天秤にかけて議論しなければならないと感じます。そのときに、仙台に残った人たちがどうすれば幸せになるのかを考えると、しばらく若い人たちを入れなかった企業は世代の乖離が大きいので、OJT

の年齢が高いなという印象です。なので、一緒に営業車で回っている際に会話が成り立たない様な話も聞くのですが、例えば私の知っている会社の中に、副社長が若手を連れて月に1回海外支店と一緒に研修に行ったりするようなどころもあるので、このようなオリジナルの社員教育に対して助成するとか、あとはそういった方法が、年齢が上がり過ぎていてなかなかうまくいかない場合には、逆にU I Jターンをしてきた新入の方たちや若い20代の方たちと合同で皆さん一緒に意見を交換するようなブラッシュアップの研修を実施するとか、集団の利と個性を伸ばすことを2つの方向で考えていけば、才能が伸びないということは逆にないと思っています。そこまで少し目線を長く、採って終わりではなく、採って3年ぐらいまでを考えて、ここに入った後の自分を想像できるような施策・サポートを民間の企業と一緒に市ができたらすごくおもしろいのではないかと考えています。

あともう一つが、若い方は、その企業に入ったら自分が打ち込めるような事業に関われるのかという点を、ネットや就職会議というサイトなどで口コミを調べたり、20代で辞めた人の口コミを見たりと割とシビアに見ていると思います。それを考えると、企業としても、若い人も全力で打ち込めるような事業を行っているという、若い人に特化したPRが必要だと思います。また、U I Jターンしてくる人たちは、大企業や、都市部の企業に勤めていてワーク・ライフ・バランスが守られた状態でこちらに来るので、違和感を感じることもあるといいます。「仙台だと土曜日出勤するの当たり前なの？」といった感じで、住環境や教育環境のほかに自分の生活がこの後どうなっていくのか、企業がどのように自分たちの生活を守ってくれるのかということにシビアだというお話を伺います。これからの企業の経営の柱になってくれるような人たちを雇用するためには、少し視点を広げて、就職、転職の際にどういった視点で企業を選んでいるのだろうといった、世代の違いを意識したりサーチも必要であると感じています。

具体的に気になったのが、13のスライドで宮城県の移住支援がありますが、個人にアプローチすると広がらないのではないかと感じています。U I Jの方たちはエージェントを使っていることが多いと思うので、そうした就職・転職に関する企業様ともタイアップをして、周知するのも必要かなと思います。情報格差つまり、情報量によって得する人、損する人が出ると、せつかくの制度として平等性が担保できないということもあるので、個人ベースで知っている人だけが利用できるという

ことではなく、これに応募すべきさまざまな方たちが制度を利用できるような体制を整えるといいのかなと思います。

○藤本会長

ありがとうございました。

関委員から、人材の質をどう担保したらいいのかというご発言でした。例えば大手企業勤務の経験というのは結構活きてくるだろうし、地元企業の中でもOJT、社員教育を支援する、ある意味で採用と教育を一体化していくような考え方も必要ではないかのご意見ですね。

それから、ワーク・ライフ・バランスを重視するUターン、Jターン、Iターンも多いということからすると、彼らのニーズをしっかりと把握した施策が必要なのではないかと、そういったご意見でした。

それでは、三輪委員、お願いします。

○三輪寛委員 ワイヤードビーンズの三輪です。

私たちの企業は、まだ新卒の採用に至っていないのですけれども、特にIT会社としてこれはこうなんじゃないかなと思うところがあったので、その点についてお話しさせていただければと思っています。

人材採用とか人材獲得というところで見ると、AIDMAとかAISASというマーケティング理論があるのですが、今回の仙台市のいろいろな施策は改めてどこに何がポジショニングしているのかという点で見ると、AIDMAの目から見てもAISASの目から見てもバランスが悪い、あるいは偏りがあると感じています。一つ一つの施策は私もお聞きするのですが、今決定的に足りないのは分母の確保で、分母というのはある意味で学生だったりするわけですが、まずアテンションして、興味を持ってもらえれば、あとは学生の方で調べていくと思います。まず行政がすべきなのは、どちらかというところの仕組みづくりではないかと思っています。先ほどからお話しされているブランド力だったり、あるいは企業から見ると毎年求人活動をやっているというのは、若干コモディティ化している様に思います。そこをもう少しナレッジ化できないのかなという面では、先ほどお話のあった教員を巻き込むというご提案や、もう少しナレッジすべきところを見つけていくというのも一つの方法ではないかと思っています。先ほど東北大学の就職課の話が出ましたけれども、自らどんどん調べて検索しますから、検索する前のAIDMAのIとAISAS

SのIのところは非常に重要ではないかなと思っています。ニュースリリースをたくさん打ってという話も先ほどありましたが、学生が就職したいと思ったときに検索しているのではなく、それ以前に知っているかどうかは実は重要なポイントであり、実は地元への定着率はそこが分母ではないかと思います。知った後はどんどん検索しますから、企業の紹介は企業のサイトに任せてしまったほうが良いと思います。ブランド化というのはそもそもコンバージョン率を高めることそのものだと思いますので、今活動をやっているところの再配置といいますか、一度因数分解して、もう一回積み直ししてみるのことが重要ではないかと思っています。

あと、少し話題が変わりますけれども、自分が純粋にどういう情報を発信してほしいかという点についてお話しします。学生は調べていますけれども、社会人の様に物事の整理ができないんですね。何が起きているかという、東京に就職するのと仙台に就職することの差がわからないのです。その差をもう少しどこかのページできちんと利点、欠点なりをプロットしてあげる必要があるのではないかと思います。自分も就職するとき、東北の大学から東京のほうに就職した一人ですが、怖いので、自分は就職先に東京を選んだというのが大きな理由です。東京に行けばいろんなことが得られるし、自分の将来も広がるし、首都圏に行ったほうが、夢があるのではないかという、そうした非常に漠然とした理由だけでほとんど流出してしまっていると思う。これは仙台だけの問題ではなく全国どこの地域でも同じことが起きていると思うのですけれども。そうしたこともあり、今こそ地域の魅力をきちんと整理し、東京に就職するのと仙台に就職することの違いを、学生にきちんと冷静に教えてあげる情報があるといいのではないかと思います。大きな仕組みと情報源、実際欲しいのはこういう情報ではないかと思っています。

○藤本会長

ありがとうございます。

それでは、千葉委員、お願いします。

○千葉裕子委員 千葉でございます。

今皆さんのお話を伺って、大学生へのさまざまなアクセスやこちらからの働きかけについては、皆さんおっしゃられるとおりでと思いますし、これだけネットで情報があふれる中で、私どもができることは当然見えていると思います。先ほど気になったのは、高校生をいかに定着させるかということになると、やはり学校、先

生とのコミュニケーションが必要というお話もありましたけれども、私の子育てをした経験というか、自分の子供の保護者会とかさまざまそういうものに出席したこれまでの経験を踏まえると、保護者はすごく置いてきぼりになっていて、不安なんです。やはり自分の子供のことなので、豊かなライフ、人生を送ってほしいと思っているので、一生懸命親はそこに関わりたいのですが、子供と学校とネット社会で親が置いてきぼりになっていて、どう子供を支援していいか、たぶん迷っているし、情報も少ないと思います。なので、もっと高校生を定着させたいというのであれば、父兄、保護者にもたくさんの情報を送ってあげて、家庭として地域に根差ししていくことがどれだけ魅力的なことか、宮城がどれだけ魅力的かを伝えていくことが必要というのが1点です。

もう一つは、宮城県の企業に就職することで、自分のライフの部分、ワークは当然若者なのでさまざまやりたいことはたくさんあると思うのですが、それを支えるライフの部分宮城県の自分が目指す企業でどういうふう形づくられるかというのが見えれば、安心して自分のやりたい仕事に打ち込めるのではないかと思います。当行としては入社ときは当然いろんな資格試験を受けながらスキルアップしていくのですが、自分自身がどんなことを探して成長していきたいかというところで、職員だけがグループを組んで、学校で言うと修学旅行のような、2～3泊しながら県外の企業を訪ねて、自分が今守られている企業以外の企業を訪ねることを通して、どれだけ宮城県のライフもワークも恵まれているかと自覚するタイミングが入社5～6年、もしくは10年目ぐらいで一度あります。これは始めたばかりですけれども、そういうことで自分の企業に自信を持って、定着率を高めて、ますます輝いていただこうというところの政策がここ数年で始まっているというところです。

あと、おもしろい取り組みとしてはファミリーデーというのがありまして、弊社仙台銀行に勤めているお父さんやお母さんが子供たちを職場に呼んでいます。家にいるとゴロゴロしているお父さんが、実は職場へ行くとすごく偉そうにハンコをつけていて、なんかかっこいいなと思える、そこを見せることで、親を尊敬できる子供、地域の企業を尊敬できる子供が育っていく、そういうことをどんどんファミリーデーだけではなくて小さいころから地域の企業がどれだけ自分たちの身近にあるかというところを、高校生とか大学生とか以前の、小学生から見せていくのがいいのではないかと思います。

○藤本会長

それでは、鈴木委員、よろしく申し上げます。

- 鈴木未来委員 商工会議所の青年部の取り組みとして、今日の資料の11ページ、地元企業と学生の交流事業をご紹介いただいたところですが、これはもともと青年部、Y E Gが発案し、2～3年目経過した時点で仙台市から共催でやりたいというお話をいただいて実施している事業です。最初は50～60人でしたが、年々100人を超える人数が集まるようになっており、去年のポスターはあえて硬い感じを払拭しようということで、第1部は「仙台ダメ出し会議」というタイトルで、会社のどんなところがダメなのという話をしました。そのとき感じたのは、県外の学生の方が就職について非常に一生懸命考えているということです。お金を親から出してもらっていたり、奨学金を受けて勉強しに来ているということもあって、地元で中高大と上がっていった人たちよりも一生懸命考えているんだなというのを、話していて感じた次第でした。

私は仙台から出るのが嫌だったので、大学もそのまま行って、そのまま会社に就職をした訳なのですが、私も今の時代であれば、最初はやはり中央に行きたいのではないかと思います。東京に行って、早くて1年で、もしくは2年、3年したらもう仙台市に帰っておいでと、そのくらいの柔軟さが必要で、企業として恐らく何年か会社でもまれてきた人たちのほうが新卒よりも即戦力になりますし、雇う側としてもある程度一般常識があった方の方がいいので、相互にメリットがあるのではないかなと思っています。

今、オールドタイプとかニュータイプと言うそうですが、我々の世代だとオールドタイプに分類されるそうです。これまでは問題を解決する、正解を探すことでよかったものが、ニュータイプと言われる世代は問題を発見して、それを解決する能力がある人たちが必要とされると言われているそうです。個人の力がついてくると起業したり、個の力がある人たちが集まって少人数の会社を立ち上げたりするケースが多くなっているように思われるため、そういう人たちを促進できる行政の土台があるのは仙台だということ、学生のうちから授業を通して起業家の方と接点を持つことにより、社会の状況を知ってもらうことも大事だと思います。学生と起業家側でお互いに個の力が強ければ化学反応が起きておもしろいことが出来ると思いますし、大企業とか企業側もニュータイプと言われる様な頭の切り替えが必要なのか



なと思いました。

○藤本会長

ありがとうございました。

全員一通りご意見をいただきましたが、大きく分けると高卒採用と大卒採用で分けて考えたほうが良いということですね。特に高卒採用については、もっと早いうちから社会教育、例えばインターンシップも含め、働くというイメージ持ってもらうため、早目に地元企業との接点を強めていくようなことが必要ではないかというご意見がありました。また、進路指導の先生や保護者に向けて、きちんと地元企業を理解させるような施策が重要ではないかという様なご意見が大半だったのではないかと思います。

それから、大卒の採用に関しては、鐘崎さんのお話にあったように若手のリクルートプロジェクト、昔ながらの総務課長とか人事課長が説明するのではなく、若い人が前面に出て行って、自分の働く姿や若手のリクルートプロジェクトの社内の効果が結構いろいろとある。それが、若手のリクルーターのプロジェクトの定着にもつながってくるし、採用した後のケアという部分でもちょっと違う施策が見えてくるのではないかなと、トピック的なお話がありました。

それから、採用と教育、定着、これを一体化していくべきだということと、量だけじゃなくて質という部分に特化してみると、案外、東京の大手で揉まれた人間を採用していくというのも重要なポイントになってくるのかなと、その組み合わせになるのではないかと考えています。

それから、施策全体で言うとポジショニングが非常に不明確で、私も事務局との事前の打ち合わせで「どこが何をやっているのか、ちゃんと一回整理したら」という話をしているのですが、少しマーケティングの要素が足りない様に思われます。また、先ほど委員からのお話にあった奨学金についても、学生も企業側も知らないという状況で、就職課に行っても就職課からはなかなか流れないとなると、どんな点が考えられるのかということももう少し考えていく必要があるのかなと思います。大方そういったご意見が多かったように思います。

### 3. 意見交換

○藤本会長

ここから最後はフリートークで、いろんなご意見を聞きながら、気がついた点やコメントされたい点についてお聞きしたいと思います。阿部委員、いかがでしょうか。

○阿部昌展委員

少し視点を変えて、地方の経済界としての一つの課題ですが、中央と地方との賃金格差というのが若干就職には影響があるのかなと考えています。就職を学生さんが考える上で、やっぱり潜在的に埋め込まれているというか、意識の中に埋め込まれている事柄として、中央と地方の賃金格差というのが若干あるのかなと思います。特に今は政府主導で全国一律1,000円以上にしなさいというようなお話がある中で、地方の企業は安いというようなことが学生さんの頭の中に入ってきている部分がある様に思います。先ほどいろんな方から職業感とか勤労感とかそういった部分が変わってきているというお話もございました。昔ですと、やっぱり就職氷河期であった先生方が就職担当になっている学校も、お聞きした限りではあるのかなということで、やりがいがある仕事、好きな仕事を選ぶのか、それとも、今の学生さんというのは賃金であり、首都圏であれば賃金が高い、あとは企業規模も大きい、労働条件もいい仕事を選ぶのか。休みもあるし、労働条件も非常に優れているということで、中央の会社を選ぶ、これは間違いないのかなと思っています。その中で、いかに地元に着させる施策を行っていくかが行政であり、我々経済団体の仕事でもあると思っていますが、なかなかその解決策は見つからないということでもあります。やはり賃金というのは致し方ない部分もあるんですけども、そこに勝る企業の魅力を高めていくことが大切であると思っています。

また、先日仙台の専門大学校の校長先生とお話をしたのですが、今外国人の学生が200人ぐらいいて、沖縄や九州から数多く来ているのだそうです。理由を尋ねると、学校の学生に対するインセンティブや生活補助、そういったものが充実しているというポジティブな情報がネットで日本全国に伝わっているようです。ほぼ100%日本に就職するそうですが、就職が仙台かというところではない。そこもやはり、同じディーラーでも首都圏のディーラーは給料が高く、そちらに流れてしまうので、東北6県のようなディーラーやメーカーから就職お願いしますということで話が来るそうなのですが、そういった外国人の生徒さんは給料が高いところに行ってしまうのでどうしようもないというお話をお聞きしたことがあります。仙台の

企業も給料が安いというわけではなくて、東北6県に比べれば最低賃金も高い水準ですし、そういった意味では恵まれているのかなと思うのですが、なかなか首都圏に対抗するのは難しいというお話をさせていただきました。

○藤本会長

ありがとうございます。

首都圏から数多く採用されている三輪委員は、賃金格差の問題に対してどのような対応をとっていらっしゃいますか。

○三輪寛委員

2つありまして、1つは自分の子供が大学4年生でして、まさに就職コンサルを自分がしてあげている中で、阿部委員のお話を聞きながら、自分はどのような観点で子供の就職先を選んだのかについて考えていました。私は、自分の子供を成長させてくれるかどうかという観点で見ている様に思います。その際、給料は確認しただけで、高い安いというのはあまり比較していなかった様に思います。例えば、仙台の地元の会社に就職するとして、自分の子供は長女なので、彼女は「3年後か4年後には辞めるかもしれない」と。今の就職する意識からするとですね。そのときに、彼女がどのくらい成長していて、彼女がマーケットでいうとどのようなポジションにいるのかということ想定したときに、その会社がふさわしいのかどうかは、簡単に言うと成長させてくれるのか、教えてくれるのかという観点、給料は伸びがあるのかという観点で見っていました。

少し話は変わりますが、給料の高い低いというところですけども、私たちのところにUターンしてくるメンバーは今80何%がUターン、Iターン組ですけども、「大体このくらいもらえればいいです」みたいな観点で戻ってきます。ですので、高い安いではない。東京でのIT人材の取り合いは、賃金が高いかどうか、あるいは自分の技術が合っているかどうかだけの戦いとなるのですが、Uターンしてくる人間はこれから結婚するので、あるいはこれから子供を産むので、あるいはこれから家を買うのでという観点で帰ってきて、このくらいあればそこから十分やっつけますというふうにシンプルに考えている方が非常に多いと思われま。値段的な、端的な物差しで戦う必要はないのではないかと思います。もう一つ、私たちの会社でやらざるを得ないと思って今検討されているものが、最近この1~2カ月間ほど、日経新聞で非常に騒がれていて、毎週必ず題材になっている、デジタル人材

給与です。これは、ITの、私たちのマーケットの領域の事例ですけれども、いわゆるデジタル人材に指定されれば、新卒・中途関係なく、もう全然違うテーブルが用意されている。これは海外への人材流出を防ぐというのと、あるいは海外から来ている優秀なエンジニアをつかまえるという意味で、一般のテーブルではもう追いつかなくなっているんですね。例えば一般のテーブルで言うと、全国で四百何十万円が中央値ですとか、あるいは上場会社の中央値が五百何万円ですとかという中央値がありますけれども、そのテーブルとは全く別なテーブルが今用意され始めているところです。これは、ITの例ですけれども、実はITだけにとどまらず、分けていくという考え方というのは必要な時期に来ているのかもしれないなと思います。東京だから、仙台だから、あるいは広告事業だから、IT事業だから、あるいは物販事業だからとか、そういう分け方ではなくて、もう少し職種によって分けていく時代がくれば、もう一歩進んだ施策をしていく必要があるのかもしれないなと考えています。

○藤本会長

ありがとうございます。

今のお話は、若い人たちの価値観が大きく変化していると思います。これは毎年いろんな調査機関が発表するデータがありますけれども、昔の安定指向に対して、最近見た感じで言うと、確かに成長の機会、自分の能力、個性が活かせるということが非常に強くなってきているのが昨今の傾向なのではないかと思います。そこが実は、賃金の格差を超えて、第一優先がそちらという感覚もあるのではないかと、そういうご指摘ですよ。

それからもう一つは、人材の市場価値を改めて絶対価値として見直しをしていく、そんな時代なのではないかと思います。最近、新聞でも報道されていますが、新卒でいきなり1,000万円とか、そういう時代になってきた。大学も実は同じで、ノーベル賞級の学者をどうリクルーティングできるか、総長といつもそういう議論になるのですけれども、そうするともう総長と同じぐらいの報酬を普通に払わないと、海外とはもうやっていけないと、そんなふうなお話が昨今話題として出てきています。

菅井委員、いかがでしょうか。

○菅井伸一委員

ちょっと皆さんとまた論点が違うかもしれないのですが、当社は東京、北海道、岩手に営業所があり、今後、名古屋、九州の営業所も視野に入れていますが、非常に感じるのは、「私はもう絶対北海道から出ない」とか「私は絶対宮城から出ない」という子たちが多いと言われて、3年ぐらい前から当社も地域限定社員の採用を行ってきました。「志望の動機は何ですか」と聞くと、「靴が好きです」のほか、「宮城で働きたい」みたいな話が大体2番目に来るということで、地域限定で働きたいのだなと思っていたのですが、就職して3年程経過すると、東京が魅力的に見えてきて「東京に転勤してもいいです」という意見が大変多く出てくるのですね。それで、当社では機が熟したらすぐに東京に送り込んで、そこで結婚された方もいらっしゃるし、様々いるのですけれども、ずっと年月を経過して、宮城に帰ってくる理由の1番が「両親の介護」なんですよ。「両親の介護がちょっと出てきたので、そろそろ実家に近いほうがいいですね」という話が出てきて、そうすると先ほど皆さんの中で年代によつてのキャリア形成というのがありますけれども、人生のプランとして一人別に企業はどう考えていくのか、そういった時代に来ているというのが実感として思っております。

○藤本会長

先ほどの三輪委員のお話でもありましたが、若手は成長の機会を求めていると。ただ、菅井委員の今のお話では、年代とともにどんどん価値観やライフスタイルが変わってくるので、定着という意味ではそういうところに一人一人のニーズを、ワークライフも含めてきちんと把握していかないと、定着にはなかなかつながらないのではないかというご意見でした。

それでは、一戸委員、いかがでしょうか。

○一戸大佑委員

先生のインターンシップの話がありましたけれども、恐らく十数年前は仙台市の先生方のインターンシップはあったと思います。当会の会員も受け入れをしていた時期があります。予算の問題なのかわかりませんが、なくなっていくんですね。冒頭の話に戻りますけれども、仙台というある程度の大きさがある規模だからこそ、やっぱり中長期的に施策も含めて見ていく必要があるんじゃないかなと思うのと、あと先生のインターンシップということに関しても、先生の立場になって考えると、先生もお忙しいんですよ。やることが本当に山ほどあって、プラスアルファでじゃ

あそれもやらせるのかということになってしまう。要は何が言いたいかという押し付けになってはいけないので、うちも高校の先生方との懇談会で、学校、特に高校というのはそもそも職業人を育てる場所なのかということで先生と大ゲンカしたことがあります。やっぱり教育の中身というのも企業側が求めている教育の中身と、そもそも高校とかで受ける教育というものが違うということもあると思うので、どこで一致するところがあるのかということ整理しないと、話が食い違うのではないかと考えています。

また、学生さんともよく話をする機会があるのですが、「そもそも働く中でやりがいや働きがいなんて必要なのでしょうか」という質問も出る。働き方改革で欠けている部分は、休みが増えて残業が減れば幸せになれるっていうことじゃなくて、1日のうちに働いている時間をいかに幸せな時間にするかという視点がきっと足りないと思うんです。三輪さんがおっしゃった成長というのはまさにそういうことで、それがやりがいとか働きがいというものに変わればいいんですけれども、それが表面的な捉え方で、やりがいとか働きがいという言葉そのものも死語化しているという現状もやっぱり捉えないといけないと思います。

それから、賃金ということに関しても、当然首都圏との格差はあるのですが、各社さんごとで賃金体系や利益配分みたいなものがきちんとオープンになっているということもやっぱり把握しなくてはいけないと思っています。そういうふうに社員が経営に参画していくという仕組みが社内で確立されているかというところ、その辺の納得感が賃金格差みたいなものをある意味超えていく価値観の一つでもあるのかなと思っています。就職活動で学生さんによく言うのは、100%満足する会社なんかはないはずなんです。企業がなぜ人を採るかというのは、当然自分の会社のレベルが今70%、80%とかで、足りない20%、30%を埋めるために人を採用していくわけですから、入り口の段階でもそういう説明というものをちゃんとしておかないと、最終的にミスマッチとかそういう話になっていくので、自分の就職活動を振り返ってみてもやっぱり100%満足する会社はないのではないかと考えています。

#### ○藤本会長

今の学生を見ていてもそうですが、アルバイトをしない学生はほとんどいませんから、どちらかというとアルバイトはやっぱり労働なのですよね。だから、仕事と労働の違いが少し混同されてしまって、仕事のイメージがなかなか描けないからこ

そ、一戸さんが強調してらっしゃるインターンシップだとか、ちゃんとした社会教育をしていく必要がますます増えているのかなと思います。

それでは、嘉藤委員、お願いします。

○嘉藤明美委員 毎年私も多くの学生と採用の面接をするのですが、意外とこの宮城で、地元で働きたいと強く思っている学生さんが多いと感じています。特に震災後、地元で貢献したいとか、この地域に根差したいと思っている学生が多い印象です。

あともう一つ、なぜ我が社に入りたいのかと。私共では、地元の小学生を対象に社会科見学を受け入れています。子供のときから私どもの会社を知っている学生が多く、そういった面での安心感とか信頼感が地元志向の人にとっての就職先の選択肢になっているのかも知れません。

地元企業自体が、さらに成長できるよう力を付けなければならない、それを地方の魅力となれるよう努力しなければならないと、今日皆さんのお話を聞いて改めて感じました。

井ヶ田さんもそうかもしれないですけども、この地域を次世代に繋げるためにも、私たちの地元企業の役割とは何か、仙台市さんと一緒にできることを見つけていきたい、そんな感想を持ちました。

○藤本会長

ありがとうございます。

最後に地域における地元企業のあるべき姿といいますか、その意義とは一体何にあるのかなというところまで言及していただいたと思います。

一通り委員の皆さんからご意見をいただいたので、この辺のお話を少しまとめて、また今後の仙台市の若者定着の支援に活かしていければと思います。

ちょうどお時間があと10分ほどになりましたので、私の司会進行はここまでにさせていただきます。

○郡和子市長

委員の皆様、本当にありがとうございます。多岐にわたって、いいご議論をいただきました。そして、藤本会長にはいろいろ整理をしていただいたと思います。まず高卒の就職と大卒の就職との違い、あるいはまた今行っている経済局の施策のポジショニングの問題についても、いろいろとご議論いただきました。企業の方々にもそれぞれ力をつけて、社の魅力、アピール力と言うんでしょうか、これを高め

ていただくことももちろん重要ですし、行政として何ができるのかということ、また改めて感じる事ができたと思います。

実は私も先週、神戸に行ってまいりまして、神戸の市長さんとお話をしたのですが、あの神戸でさえも、人口が減少してきているということで、大変危機感を持っておられました。ポートアイランドを含めて、神戸はスパコンなども誘致をして、研究機関をかなり多く集積をさせているところですが、それでも若手が関東方面に、東京に流出しているということ、危機感を持って話されておりました。労働市場に入ってくる人口そのもの、実数そのものが減っている中で、やはり都市間競争というのはかなり厳しいものがあるということも改めて認識をしてきたところです。

いくつか出ておりましたインターンについては、仙台市もこれまでいろいろ取り組みをしておりまして、中高生の企業へのインターンという、自分づくり教育などにも努めているところです。それから、先ほどちょっとお話がありました教師のインターンがどうなっているのか、ちょっとこの場では確認ができないのですけれども、確かに経済局のみならず教育部局あるいはさまざまところと横串を刺していかなくちゃいけないところもあるということも認識した次第でもあります。

人生のライフプランにどのように寄り添っていくのか、これはまたまちづくりにも直結することでもありますし、そういう意味で、今日は若者の地元定着というテーマでご議論いただきましたけれども、大変いいお話、そしてまた多方面で私ども仙台市、行政が何をすべきなのかということについて、大変高い示唆に富むお話をいただいたというふうに思っております。ありがとうございました。

○（事務局）経済企画課長

それでは、お時間となりましたので、本会議は終了とさせていただきます。ありがとうございます。

そして、今回は8月9日金曜日ということで、スパンが短いですが、よろしくお願いたします。次回につきましては、冒頭会長のほうからお話ありましたとおり、販路開拓につきましてまたご議論いただければと思っております。資料は、近日中にお送りしますので、事前にお目通しいただければと存じます。

4. 閉会

○（事務局）経済企画課長



それでは、以上をもちまして第18回の仙台中小企業活性化会議を閉会させていただきます。どうもありがとうございました。