

No	主なご意見・ご提案
1	経済成長の定義を改める必要がある。売上を伸ばしていくのか利益をしっかりと確保させていくことなのか。仙台含め地方経済においては需要が膨らんでいるわけではない中で目指すべき方向性が売上の拡大であるべきなのか、「成長」という言葉を定義しなおすべき。
2	中小企業の定義として、多くの場合そもそも人事部がない。採用イベントをやろうとしてもハローワークに頼るしかない。日常的な総務と経理業務にたどり着かないという部分が前提としてある。
3	合同企業説明会の地元ブースに学生が来ない状況。地元企業が何をやっているのか伝わっておらず、伝える側も魅力を伝えられていないのではないか。魅力発信がしっかりとできれば人材確保につながると思う。
4	多様な人材の確保に対する支援が薄いと感じる。外国人人材でも日本人よりも積極的な事業展開できている人もいる。そのようなやる気のある方とのコミュニティーを築いていくというところにも施策の中であってもよいのではないか。
5	企業が選ぶ時代から企業が選ばれる時代に転換していることを認識し、パッチワーク式の採用から戦略的な採用に移行していく必要がある。一方で足下の課題としては、自社が3年後、5年後どのような方向性に進んでいきたいかというところを描ききれていないところが課題としてある。
6	学生の価値観や就職活動に対する姿勢が変化している。企業を選ぶ際には、給与面、やりがい、知っているかどうか、ライフプラン、地域貢献など多種多様であり、一人ひとり優先順位が異なる。また、受け身の姿勢の学生も多く、自分で企業を決めきれないため学校や親の意向に沿って動く場合もある。
7	会社を知ってもらうポイントとして関係人口がある。会社の成長にとって商品やサービスのファンであったり、あこがれを持っている人が重要だと感じる。切り口はSDG s でもなんでもよいので、商品つくったり、サービスを普及させたりするプロセスを通して接点をつくることで採用が伸びていくと思う。
8	採用活動は1社と1学生の向き合いになりがちだが、地域として採用活動をするという形が良いと考えている。地域のネットワークの中で学生を紹介しあうような横のつながりを、コンパクトな形で展開していけるとよいのではないか。
9	人材が不足しているのは量の問題なのか質の問題（ミスマッチ）なのか。また、人材の域外流出について何が根本的な原因なのか。原因をしっかりと把握しなければ適切な施策の検討も難しいと考えられる。
10	日本全体としてデータを扱える人材が少ない中、地方（仙台）にはそもそもないという現状がある。そのような中で意欲的にデータサイエンスを学びたい学生と、データは持っているが活用できていない企業とをマッチングさせている。この取組によって企業の売上向上とデータ人材の育成、さらには意欲的なアルバイトの顕在化につながっている。
11	良い人材を確保するにはいい経営者を集積させることが必要。全国から憧れられる仙台・東北というのをつくっていくことが先だと思う。
12	若い労働資源を大切に、彼らの目線で人材育成を行うといった姿勢が企業と若者お互いのためになると思う。
13	充実した職場環境や福利厚生の実現にはある程度の会社規模が必要。そのためには複数企業が連携して向上させる仕組みが必要だと思う。
14	仙台未来創造企業創出プログラムの対象として、上場を目指す企業だけではなく、上場は目指さない「地域リーディング企業」を認めてもよいかと思う。
15	スタートアップの底上げ支援として販路開拓や事業会社との連携支援が必要だと思う。