

# 若い世代の仙台定着と地域企業の成長につながる取り組みの案について

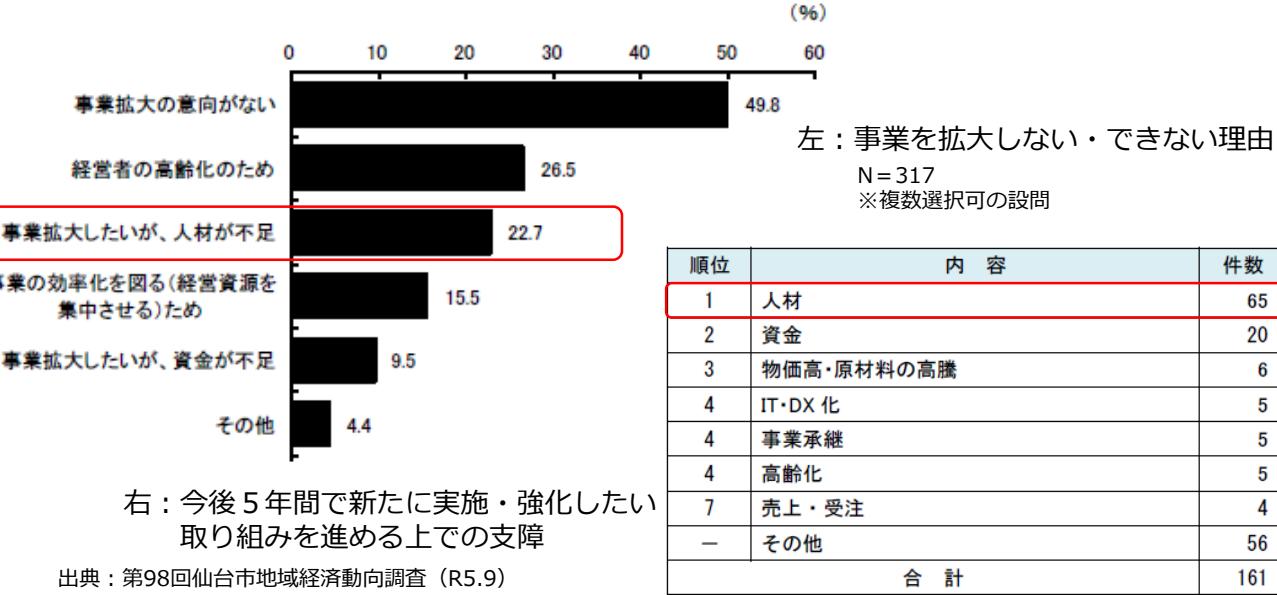
## 1. 第35回会議「企業の人材確保と売上拡大の両立に向けて」における主なご意見（要旨・抜粋）

- ステレオタイプな「中小企業」のイメージの払拭や、地域社会で「目立つ」ことが重要だが、そうした取り組みに消極的な（現状維持志向の）企業が人材確保に苦労
- 企業は人であり、人材確保は経営の本質。国内の人口減少・市場縮小が確実な中、各企業は変革・成長へと踏み出さなければ、人材確保もままならず、現状維持の経営すら困難になる
- 国も、中堅企業の成長の加速や、売上高で100億を超える企業の輩出支援に取り組んでおり、今後の経済施策は「成長」がキーワード
- 成長に対し意欲的な企業に対する支援策と、そうではない企業に対する支援策とでは内容が異なる
- 「従業員を顧客として捉える」という考え方は、求職者に対するマーケティングの有効性につながる。働きがいと働きやすさのバランスや、社員の働くことを通じた自己実現など、企業が自身を見つめ直し、成長するきっかけになり得る

## 2. 本市の現状

### (1) 企業の状況（成長志向など）

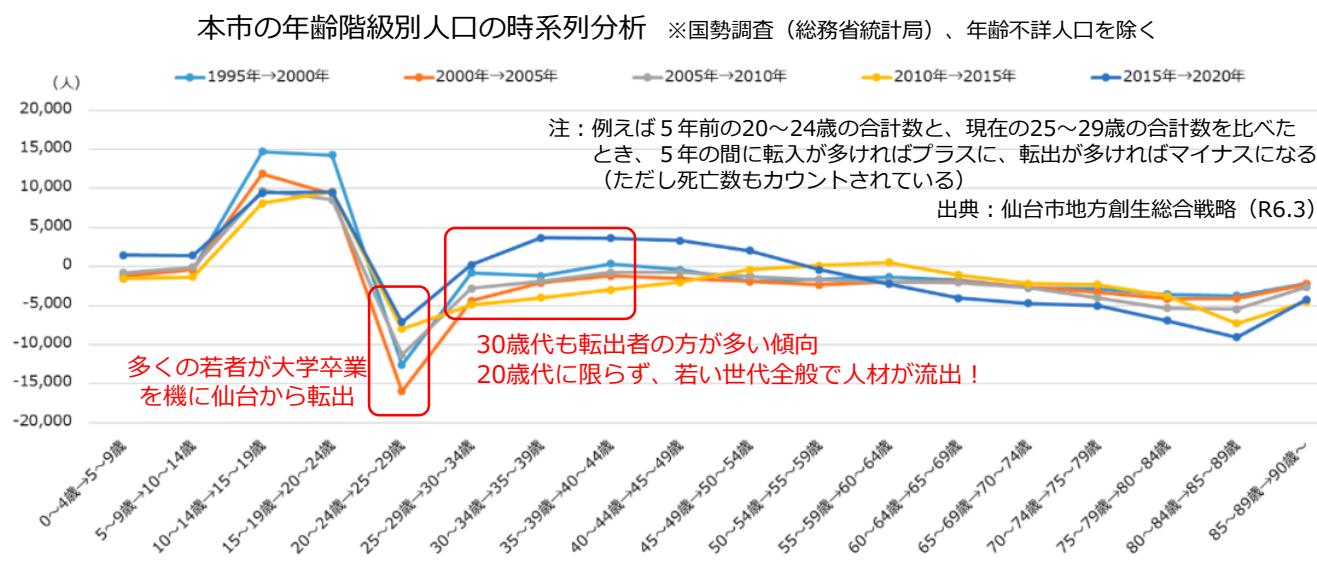
- 仙台商工会議所と共同実施した「第98回仙台市地域経済動向調査（R5.9）」によれば、事業拡大予定の企業は23%、しない・できないが48%、未定が29%であり、本市企業の成長志向が高いとは言い難い
- 上記の事業拡大しない・できない企業のうち、約50%は「事業拡大の意向がない」だが、22.7%は「事業を拡大したいが人材不足」の状態
- さらに、同調査で尋ねた「今後5年で新たに取り組みたいこと」上位5項目のうち、3項目が人材関係（社員能力開発、中途採用強化、労働環境改善）であるほか、「新たな取り組みを進めるうえでの支障」の第1位も人材



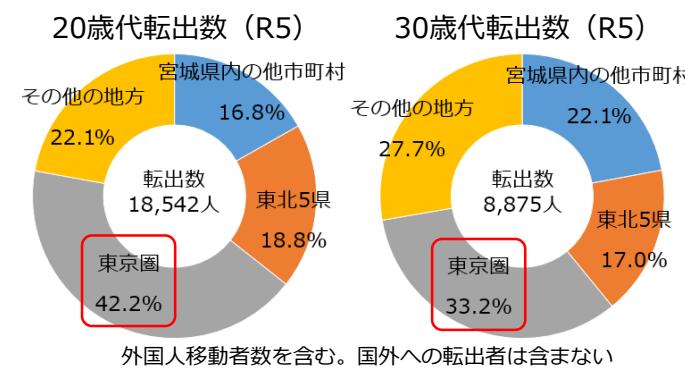
## 2. 本市の現状

### (2) 人材の状況（人口動態）

- 本市の課題である、20歳代前半の大規模な転出超過は依然として続いているが、30歳代も（コロナによる一時的転出抑制はあったが）転出超過の状態



- 本市からの転出者の内訳を見ると、20歳代で42%、30歳代でも33%が東京圏に転出している



### 3. 想定される環境の変化

- 本市独自推計によれば、本市の人口は令和10年をピークに減少局面に移行し、令和22年には107.4万人（令和2年比▲2.3万人）、生産年齢人口は62.0万人（同▲5.3万人）となる見込み  
⇒ 本市企業の人材不足がますます深刻化
- 東北大学の国際卓越研究大学への正式認定を経て、世界標準の教育研究機関となり、海外からの研究者やその家族、留学生が大きく増加  
⇒ 今年度過去最高となった外国人住民数（約1.6万人）がさらに増加、仙台での就職や起業を希望する外国人も増加する可能性

◎ 今後生じる大きな変化を、本市企業が成長志向を高め一歩を踏み出すチャンスと捉え、「人材」を切り口とした、意欲的な企業を増やし成長を後押しする新たな取り組みを展開し、市内総生産の押し上げと仙台への人材定着（流出抑制・呼び込み）を実現したい

◎ 次頁の案について、ブラッシュアップにつながるご意見をいただきたい

### (1) ダイバーシティ経営の推進

- 人口減少などの経験のない変化を乗り越え、企業を存続させるためには、経営者が発想を変え、成長に向け新たな事業やサービスを創出する必要
- キャリアや経験も含む従業員の多様性からイノベーション・価値を生み出す「ダイバーシティ経営」の推進により、地域企業の成長とともに、多様な人材が働きやすく、働きがいもある雇用の場を創出

※ダイバーシティ経営（経済産業省定義の要約）  
 多様な人材注1がその能力注2が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み価値創造につなげる経営注3であり、日本企業が競争力を高めるため必要かつ有効な戦略

注1 性別、年齢、人種や国籍、障害の有無、性的指向、宗教・信条、価値観などに加え、キャリアや経験、働き方などの多様性も含む  
 注2 人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含む  
 注3 組織内の個々の人材がいきいきと働くことのできる環境を整えることにより、自由な発想が生まれ、生産性が向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営のこと

#### ●ターゲットを3分類し、状況に応じた成長支援施策を展開

- 成長に向け様々な取り組みを進める企業 ⇒ **ターゲット1** さらなる成長支援と取り組みの周知広報等の支援
- 成長を模索する企業 ⇒ **ターゲット2** 課題の明確化とそれに応じた支援
- 基盤ができていない企業 ⇒ **ターゲット3 (ターゲット2への押し上げ)** 経営者の意欲向上と社内制度変革やデジタル化等の支援

#### ターゲット1

- ① **ロールモデル企業の輩出と、ターゲット2・3の企業に向けた取り組みの横展開**  
 地域中核企業輩出集中支援の拡充、四方よし企業制度の見直し、情報発信の強化

#### ターゲット2 (内容をアレンジしターゲット3にも対応)

##### ② 経営課題の明確化と解消への伴走支援

- **人材を切り口に [NEW]**  
 採用・定着に関する課題解決の伴走支援と同時に、経営者の意欲向上や他の経営課題の洗い出しを行い、各種支援施策の活用を促進
- **デジタルを切り口に**  
 多様な人材の採用・就業に必要な業務標準化やそうした人材の活躍による生産性向上などを伴走支援、加えて課題解消に関する取り組みを補助



##### ○ 明らかになった課題に対して

企業課題に応じたプロフェッショナル人材による解決支援

##### ③ 飲食・小売店舗の多言語化やバリアフリー、インバウンドや異文化に対応するサービス・付加価値向上の支援 [NEW]

##### ④ 従業員の意欲・満足度向上の効果測定と発信 [NEW]

#### ターゲット3

##### ⑤ (仮) 成長意欲向上セミナー [NEW]

ダイバーシティ経営の効果発信などによる経営者の意識変革・意欲向上 (コンサル受入や各種施策活用への掘り起しも兼ねる)

### (3) 関連する取り組み

- **スタートアップ創出・育成環境の充実**  
 若者の起業集中支援の枠の拡大、海外派遣プログラムの充実など
- **企業誘致強化**  
 外資系や大手企業の本社機能、転勤の少ない研究開発部門へのアプローチなど
- **商店街振興やまちづくり活動支援 (他局・民間の取り組みを含む)**  
 地域貢献をはじめとした仕事以外の活躍の場・機会の充実など

相互作用・相乗効果

### (2) 多彩な人材の需給拡大

- 企業の成長に向けては、新たな事業やサービス創出の源泉となる多彩な人材を増やす必要
- 地域企業とともに、仙台の優秀な若者の定着に加え、首都圏などで様々な経験を積んだ人材の呼び込み、増加が見込まれる留学生の採用拡大に取り組み、多彩な人材の需給拡大を通じた企業の成長を実現

#### 【多様なキャリアの人材確保】

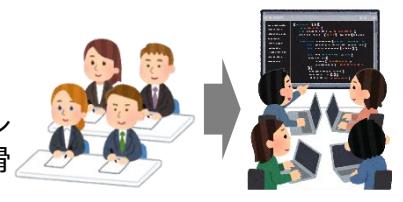
#### ● 在仙大学卒業などで仙台に縁のある首都圏在住・30歳前後の人材をターゲットに施策を展開、新卒者向けの施策も充実

- ① **ライフステージの転機を捉えたUIJターン促進 [NEW]**  
 ライフステージの転機にあたり、仙台へのUIJターンを選択する首都圏の若い世代を増やすため、在仙大学卒・首都圏在住者を中心とするコミュニティを形成し、仙台の都市環境や子育てのしやすさなどの情報をオンラインで継続的に発信。リアル(イベントなど)では地域企業とのマッチングなども支援



#### ② UIJターンを契機としたデジタル人材育成・リスキリング [NEW]

既にUIJターンを現実的な選択として考える首都圏在住者を対象に、地域IT企業と連携してリスキリングやインターンなどの機会を提供し、移住を機とするキャリアアップや円滑な転職を支援。修了後にはマッチングも



#### ③ 地域企業と連携した奨学金返還支援

#### ④ 将来の起業などを目指す若手人材と地域企業のマッチング (受入企業の組織文化の変革促進)

#### 【留学生採用の拡大】

#### ● 留学生の在籍学校や学びの内容に応じた施策を展開、関係機関とも連携を強化

##### ⑤ 地域企業と連携した留学生採用支援 [NEW]

- ・在籍学校などに応じた学生・地域企業のマッチングや、留学生も対象とする各企業の長期有給就業体験などを支援
- ・留学生と経営者とのトークイベントなどを通じたマッチング支援に加え、就活イベントにおいて、留学生・地域企業の双方が就業をはじめとした様々な疑問を相談できるブースなどを設ける



「企業の成長」と「雇用の拡大・質的向上」の好循環を生み、若い世代の仙台定着と市内総生産の向上につなげる