

第23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2年12月4日（金）14:00～16:00

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、定刻となりましたので、第23回仙台市中小企業活性化会議を開催いたします。

開会に先立ちまして、会議の成立についてご報告いたします。

本日の会議は、委員10名のうち過半数となる8名のご出席をいただいておりますので、規定による定足数を満たしており、本会議が成立していることをご報告いたします。

2. 市長挨拶

○（事務局）経済企画課長

それでは、開会に当たりまして市長よりご挨拶申し上げます。

○郡和子市長

大変お忙しい中お集まりいただきましたこと、また常日頃から本市の経済政策についてご理解をいただいておりますこと、そしてまた今般の新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために特段のご配慮をいただいておりますこと等、心から厚く御礼を申し上げます。本当にありがとうございます。

全国的に感染が拡大しており、本市におきましても、秋口から増加傾向が続いており、今なお予断を許さない状況と認識しております。

こうした中、本市では地域経済の状況を調査するアンケートを実施しております

が、直近の調査ではこれから先が不安であるというご回答、または、既に影響が出ているとご回答いただいた事業者の方々を合わせますと8割を超えている状況です。

これまでも、皆様方のご意見を伺わせていただき、経済対策、感染防止対策に取り組んできたところですが、なお、地域経済と感染防止の両立を図っていくため、引き続き皆様方のご意見をお伺いしながら進めていかねばならないと考えているところです。

また、感染症を前提とした新しい日常、ウィズコロナをどう生きていくのか、どう仕事を継続していくのかについて、新しい気づきが数多くございました。まずは、市役所の中からできることをやっていくということで、市役所の窓口でスマートフォン等による申請や支払いをできるようにする、また市民の方々、それから事業者の方々とオンラインで相談などを実施する「デジタル化ファストチャレンジ」を11月に公表いたしました。

「仙台市経済成長戦略2023」も見直しをしなければならない状況ですが、ピンチをチャンスに変え、新たな成長を牽引できる企業の皆様方を創出していくことも重要と考えているところでございます。

本会議におきましては、委員の皆様から幅広く忌憚のないご意見を頂戴しまして、その声を十分に反映させていただきながら、戦略の見直し、ひいては地域経済の再生と変革を進めてまいります。

一丸となってこの難局を乗り越えていくべく、引き続きのお力添えをよろしくお願い申し上げます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。

○（事務局）経済企画課長

それでは、続きましてお手元の資料について確認させていただきます。

（資料1～2、参考資料1、2の確認）

3. 事務局からの説明

○藤本会長

本日は、仙台市の経済成長戦略2023の見直しの方向性について委員の皆さんから忌憚のないご意見をいただくというのがメインテーマとなっております。

まずは、事務局から第22回会議での委員意見を踏まえた本市の対応状況につい

てご説明をお願いいたします。

○（事務局）経済企画課長

（資料1に基づき説明）

事務局からの説明は以上でございます。

4. 委員による意見交換

○藤本会長

ありがとうございました。現在の対応状況について、委員の皆さんから何かご質問等ございますか。

それでは、次に今日の本題に入りますが、仙台市経済成長戦略2023見直しの方
向性について、事務局からご説明をいただいた上、その後委員の皆さんからそれ
ぞれご意見をいただきたいと思います。それでは、事務局のご説明をよろしくお
願いいたします。

○（事務局）経済企画課長

（資料2、参考資料1、2に基づき説明）

事務局からの説明及び報告は以上でございます。

4. 委員による意見交換

○藤本会長

ありがとうございました。

それでは、今、事務局より説明のありました事項について、それぞれ委員の皆さ
んからご意見を順番にいただきたいと思います。阿部委員よりお願いいたします。

○阿部昌展委員

冒頭、市長のお話もございましたし、事務局のご説明にもありましたが、感染症
の影響調査で8割が影響ありと回答されています。当所でも確認したのですが、規
模別で見ると傾向に違いが表われていることが分かりました。大規模、中規模では
「9月以前は大きな影響があったものの現在はその影響度合いが軽減した」という
回答が約7割あるのに対し、小規模事業者においては「9月以前も大きな影響があ
ったが、現在はかなりやはり厳しく、またさらに状況が悪化する懸念がある」とい
う回答が8割を超えるということで、事業規模によってかなり大きな差が出てきて

おります。

市内におきましては地域経済の影響を最小限に抑える取り組みということで、資料にもありますように第5弾までの経済対策を実行に移されてきたということは事業者にとって非常にありがたいことであり、大きな効果があったものと私どもも認識しております。

ただ、やはり国の考え方や施策が、感染症の先行きが見えないにもかかわらず、次年度以降、コロナ前の成長戦略の様な方向性にまた戻そうという動きが見え始めているという様にも感じております。「新しい生活様式へのシフト」という言葉もありますが、次年度以降、ウィズコロナの時代に対応する企業、つまり生産性向上に取り組む企業や、業態転換や事業の再構築に取り組む企業、また小規模から中規模に事業規模を拡大する企業、こうした企業は積極的に応援をするが、それができない企業は市場から退出してもいいですよという、そうした考え方がベースになるような施策にシフトすることがウィズコロナ時代に必要であるということを明言している印象を受けます。政府が今後、中小企業向けの支援施策については企業規模や成長力で線引きをするということは明白であると思っています。成長戦略としては間違っていないと思っておりますし、地元企業のさらなる成長促進を行うという点には賛同しますが、冒頭申し上げたように、現下の経済環境は小規模事業者がより厳しい状況にあり、私ども商工会議所の9,000の会員の約半分が小規模事業者です。仙台市においても、この成長戦略2023を進める中、地域経済を支える小規模事業者にもしっかりと目配りをしながら、支援施策を継続していただけますと大変ありがたいと思います。以上です。

○藤本会長

ありがとうございます。規模による相違はやはり大きい様ですね。小規模事業者というと、業態・業種によって大きな違いがあるように感じますが、具体的にはどういう小規模事業者のことを指しておられるのでしょうか。

○阿部昌展委員

この場合の小規模事業者は、業種・業態を問わずであると思います。法の中でも従来は成長戦略という部分において「事業の継続力」が重要であり、商売、事業を続けていくための政策も併せて一緒にやっていくという方向性であったものが、事業の継続力よりも成長発展、規模の拡大やM&Aに比重が置かれ、生産性向上に

取り組まない企業は市場から退出せよというような方向性となっていており、既存のコミュニティーを支える、経済を支える、そうした事業者にもしっかりと配慮をしなくては、地域、周辺部の商店街等が疲弊していくことが明白ですので、我々はもちろん、行政としてもしっかりとご支援いただけますとありがたいです。

○藤本会長

ありがとうございました。

それでは、続いて井ヶ田委員、お願いします。

○井ヶ田健一委員

前回も少しお話ししましたが、感染症拡大後は通販や、宅配が大きく伸びる一方で、実際の店舗での売上が落ちるという傾向は、現在も続いております。当社も、通販や全国への流通に注力していますが、特に直近、国の政策でGoToトラベル等の動きがありますが、人が動くと、直接的に消費に繋がるということを改めて実感しています。今後、地方は人口が減っていく中、人にいかに来てもらうか、来てもらうことでいかに消費を喚起するかという課題は感染症収束後も変わらないと思います。新たな生活様式は勿論、人が動くということを前提に、また販売に繋げていきたいと考えている所です。

先般、アニメに弊社の商品が映ったことで、売り上げ面で良い影響がありました。関心がある人は興味を持ってお金を使ってくれますし、外国への波及効果もあるため、軽視は出来ません。仙台市のシティセールスとして、そういう打ち出し方もありではないか、結構な経済効果を生み出すのではないかと感じています。

○藤本会長

人を集めるための施策は、この7つの重点プロジェクトのどこの部分に当てはまるものなのでしょうか。それとも新たな施策を立案すべきとお考えでしょうか。

○井ヶ田健一委員

重点プロジェクトのうち「地消地産」に該当すると思います。ですが、地産地消のみならず、外からお金を回す、外に対して売ることは、地域経済の向上のためには絶対に必要なことです。今は、外から人を動かすづらい状況ではありますが、それが再び当たり前になる日に向け、今から様々な投資をしていくことも経済を動かすためには重要と考えます。

○藤本会長

地産地消の推進の中に、地元だけで完全にクローズドで循環するのではなくて、外からも人を集めて地産地消がもっと盛り上がっていくという、そんなイメージを具体的に加えていくべきではないかということですね。ありがとうございました。

引き続き一戸委員、お願いします。

○一戸大佑委員

この感染症の問題がいつまで続くということなのですが、当会では2022年度中までは続くであろうと見込んでいます。

それから、地域や業種で相当な差が出るであろうということで、当会においてアンケート調査を4回行っていきますが、今後、旅行、宿泊業界は売上5割でどう生き残っていけるかということを考えなくてはならないですし、さらに、中小企業全体においても8割でどう生き残っていけるかということが、現実的なテーマであると考えています。

阿部委員がおっしゃっていたとおり、生産性が目的なのか企業が存続することが目的なのかによって、企業の対応は全く変わってくるわけで、その点について、再度確認する必要があります。そのような中で、特に今、個別対応が求められていると感じており、手元にあるキャッシュを使い、今から2年程の消耗戦をどう生き残っていくか考えたとき、感染症の収束までに時間を要する前提で経営戦略を改めて立て直していく必要があるのではないかと考えています。特になくなる分野、遅れる分野、それから伸びる分野、これらを自分の会社の方針や戦略に置き換えたときにどう対応すべきかという整理が必要です。

当会のアンケート調査では、引き続き「人手が足りない」という回答が多数寄せられました。人手が足りないというのは大きな問題であり、これからのキーワード、伸びる分野、例えば「安心・安全」の分野と、「非接触」の分野について、自分の会社の商品やサービスでどのようなことができるかということを考えていくことが今後の鍵となると思われます。特に、対面サービスは避けて、非接触、非対面のサービスを選択することが多くなっていくわけですから、例えば旅館でしたら、バイキングから個室での提供に切り替えるとか、大浴場ではなく個室の露天風呂、周遊バスではなくてパーソナルモビリティを選ぶ等、変わってきているわけですから、あらゆるサービスがそうした「安心・安全分野」、「非接触の分野」に切り替わり、同時に無人化、自動化、オンライン化、デジタル化等も進んでいきますので、デジ

タルの部分とアナログの部分はどう組み合わせていくかということ各社の戦略に落とさないと、恐らくやっていけなくなるのではないかと考えます。しかも、自社都合ではなく、社会の要請や地域の課題から考えて、それを確立していくというふうにさらにレベルが上がってくるわけです。仙台市でも地域によって抱えている課題が全く異なるはずですので、こうした整理が各社でどこまでできるのかにかかっていると思います。また、顧客が来なくてもいかに雇用を守るべきかというタイミングにも差し掛かっていると思いますので、マイナスをゼロに戻すという発想になりがちですが、マイナスをプラスにどう転換できるかという発想が求められているというふうに思います。

今申し上げたことを実際に形にしていくとどうしても人が必要になってきます。また、採用予定を伺っても依然変わらず採用予定の会社が多い訳ですから、奨学金への補助のような取り組みをより強化していく等、いかに応援していくかということが大事になってくると考えています。

○藤本会長

今のお話は、7つの重点プロジェクトに関して言うと「人材確保」というところが人手不足への対応ということになるのでしょうか。

○一戸大佑委員

直接的に関わるとすれば、「地域リーディング企業」の部分は直接的かどうか分かりませんが、ローカル経済循環の拡大、地産地消の推進、これらは今の既存の会社がどのように発展していくか、生き残っていくかというポイントにもなると思いますので、このところは繋げて考えていただきたいと思います。

○藤本会長

次に嘉藤委員、お願いします。

○嘉藤明美委員

冒頭に郡市長からアンケート調査の影響の数字のお話がありましたが、観光、小売業で感染症の直撃を受けている地元の企業のリアルな状況をご報告したいと思います。10月のG o T oキャンペーンが解禁になってからかなり地元の賑わいが戻ってきていると感じます。10月、11月のG o T o、クーポンの利用が非常に活発で、かなりそこに支えられたと実感しております。ただ、この先の第3波の影響が見通せない中で、今期どうなるのかというのを推測すると、前年対比6掛けぐらいの売

上げを見込んでいます。

今、この状況になって、一時的に資金確保は出来ましたので、年度末にかけて来期の事業計画をつくらなくてはならない時期に差し掛かっています。先がまだまだ見えない中で、どの様な形をつくれるのかというところで大変苦労しています。

行政の捉え方として、事業規模や、影響を受けている業態・業種等の見方をされると思うのですが、感染症の問題は長期戦だということを鑑みると、同じ業種、業態によっても各企業の特徴により影響の格差が生じていると思われるので、もう少し細やかな状況把握をいただく必要がある様にも感じております

また、本日の資料の中で、7つの重点プロジェクトの目指す姿「仙台・東北で暮らす人々が豊かさを実感できる未来」に大きな意義がある様に感じています。

先日、ある経済界の会合があったのですが、地元経済をさらに活性化していくために何が必要かという議論の中で、他の地方都市ですと、その地域のよさを地元の皆さんが言えるといったお話がありました。仙台市ですと、自分たちのまちの魅力は何かと言われると、「これ」と言うことが出来ず、仙台とはそうしたまちなのかなという話が出たことに少々ショックを受けました。仙台、宮城のいいところはたくさんありますが、それをこの地域に暮らす人たちが自分事として自慢出来ないのはなぜだろうと考えたとき、ここで暮らす人々が体験又は共感するという、実感が不足しているのではないかと思ったんですね。このことを踏まえて、もう一度改めて、「仙台・東北で暮らす人々が豊かさを実感できる未来」とはどのような未来なのかという所から、地元企業のありたい形・役割、成長していきたいのはどの分野なのだろうかということを、少し視点を変えて考えていくことにより、豊かさが実現できる仙台、宮城、東北という未来を作っていけるのかなと感じています。

私たちも、その中で何とか前に進もうという1つの取り組みで、「JIMOTO コラボインターンシップ」という企画を、有志の企業の方々と実施しているところです。大学生の1～2年生ぐらいの学生さんに地元企業の魅力を知ってもらって、それを学生さんが動画にして企業にフィードバックするという、そうした取り組みを去年からやっています。「我々はこんな企業です」ということを学生さんに向けてインターンシップ等で発信していたのですが、学生側から見た企業の魅力を形にしていくと、全く異なる目線からの提案もあり、私たちにとっても新たな気づきや発見があります。選ばれる企業となるために、学生の視点を取り入れながら、どの

ように魅力づくりを行い活動していくかに関するヒントが得られたと感じています。

○藤本会長

先ほどの目指す姿の「豊かさを実感できる未来」というのは、具体的なイメージがなかなか湧かないのではないかというご指摘でしょうか。

○嘉藤明美委員

仙台も勿論地元の魅力はあると思いますが、それを地域の人たちがなかなか自分の自慢として言えないというのが特徴の様になっていて、「昔からこの議論が続いているのはなぜなのか。魅力が暮らしの中に交わっていないのかな。」と感じてしまいます。そうした事も踏まえて、地域と企業とのあるべき形を再考すべきではないかと思いました。

○藤本会長

仙台の魅力は自分たちで再発見する必要があるのではないかということでしょうね。その魅力が、仙台に住んでいる人たちに、十分認識されていない、空気の様なものになっているということでしょうか。

○嘉藤明美委員

認識されているとは思いますが、自分達の自慢になっていないというところがちょっと寂しいところですねという議論がありましたので、ああ、確かにそうだなと思った次第です。

○藤本会長

大学の留学生に言わせると、「本当に仙台いいよね」というコメントが多いです。中国の留学生が多いのですが、仙台に住み続けたいという理由の1つが住み易さ。魅力は住んでいると分かりにくいのかもかもしれませんが、外部から来られた方にとっては魅力が多くあるということなのだと思います。

○嘉藤明美委員

そういったことをもう一度丁寧に掘り起こして、何か新しく変化していくということだけではなくて、少し原点回帰して、これまで培ってきたこの地域の特徴や歴史、文化も含めて、次なる成長戦略の1つのコンテンツとして考えていくということも必要ですし、そこに仙台だから、東北だからという、オンリーワンを見つけていくという、そうしたことも考えるポイントなのかなというふうに思います。

○藤本会長

今の意見について、市長よりコメント等ございますか。

○郡和子市長

仙台らしさは数多くあると認識しております。例えば、四季折々のイベントがまちに彩りを添えて、笑顔があちこちであふれる。そういうまちというのも仙台の特徴だと思います。人々が暮らしていく、仕事をする、その他にも様々な楽しみや居場所があったりするということが、これが一体として成り立っているのがこのまちの魅力であり、それが今、感染症の影響で残念ながらなくなっているものですから、非常に閉塞感が出てきて、「そういえば仙台のよさってどういうところだったのだろうか」と分からなくなってしまうようなこともあるのかもしれませんが。ただ、もともと市民活動の活発なところでもありますし、企業の皆さんたちと連携しながら様々な楽しい仕掛けをつくっていく、そうした点も仙台の魅力だと思いますし、美しい景観や、また、適度に都会と田舎とがあるのも大きな魅力にもなっている。地域に大変閉塞感が漂っている状況ではありますけれども、仙台の魅力を上手く活かしながらこの状況を打開できるよう、今日また、皆様からのお話をお伺いしたいと考えておりました。

先ほど、阿部委員より、地域の小さな商店も含め厳しい状況が続いているというお話がありました。その点について、各地域の商店街の3割増商品券の取り組みを地域ごとの特徴が出るような形で進めていくことができ、地域の方々を巻き込みつつ、皆さんで何とか乗り切って元気にやっていきたいと思いますという機運が生まれていたという点について、私は非常にありがたく感じていました。そしてまた、厳しい中であって大変助かったという声を商店主の方々から頂戴することもでき、素晴らしい取り組みを皆さんにさせていただけたと感じております。

事業者の皆様方も知恵を絞って、様々な仕掛けをつくっておられるのだと思います。先ほど嘉藤委員からお話のありました、学生たちに地元の企業を見てもらい、それを紹介してもらおうという企画もとても素晴らしいものであり、これも学都ならではの魅力だと思っています。

○遠藤経済局長

「豊かさを実感できる」という部分で、他地域と比べると、仙台・東北の方の傾向として、自らが主役になって行動するという意識がやや低い様に感じます。自分が主役となれば、自ら楽しみ苦勞をする訳で、耳学問ではなく実体験を伴うため

に、自分なりに地域の魅力を言葉で表現できるのではないのでしょうか。

○嘉藤明美委員

仙台はいいところがたくさんあるということはもちろん私も理解していますが、それを自分事として、自分自慢になっていないということを議論する場があること自体、とても悲しく感じています。我々が今、地元企業としてこれからの経営戦略を考えるにあたり、この地域にいるからこそこの様に成長できるのかという視点をこれまで以上に持っていますし、このことは、7つの重点プロジェクトのうち「ローカル経済循環を拡大する」に当たるのかなと思います。戦略の「目指す姿」に繋げていける様、地元企業の果たすべき役割を考えていきたいと考えています。

○藤本会長

それでは引き続き関委員、よろしく申し上げます。

○関美織委員

7つの重点プロジェクトの中で特に関心を持ったのが、「ダイバーシティ経営による人材確保」と「仙台・東北のポテンシャルを高める基盤づくり」です。ダイバーシティ経営については、今後4年間で、人材確保のためにそのような経営をするのではなくて、それがスタンダード化していなければならず、戦略の表現自体が目的とゴールを混同している様にも受け止められ、この表現に関してもう少し議論の必要があるのではないかと感じました。

これからの時代において、普通に働いていた方が親の介護等によりフルで働けなくなり、組織と個人という関係性において、自分自身の働き方が突然マイノリティになることがありうると思います。しかしながら、中小零細企業数の多い仙台とは相性が悪い訳ではなく、ダイバーシティが仙台市の成長の基盤づくりに置かれることは賛成していますし、必要なことと認識しております。

ただ、ずっと綿々と仙台商人たちが何十年と続けてきた従来の仕組みに、突然外国人の方が入ってきたり、突然子育て中の方が今まで取ったこともなかった育休を取得する等、そうした話が仕組みに組み込まれることは容易ではないと思います。また、ダイバーシティ経営に準じて実際に雇用したところで、経営が本当に急に強くなるかという初めはトラブルだらけだと思いますし、周囲がどうサポートしたらその人がより能力を發揮して仕事できるのかと右往左往するようになると思います。しかし、それこそがコロナ禍において私たちに必要な、身につけるべき力でも

あるのではないのでしょうか。例えば、今後高齢化社会に進んで介護をする人が増えてくる、もしくは地元の学生が新卒で入社してきて、妊娠、出産を経て、育休を取得して、戻ってきたと思ったらまた育休を取得するという様な、今までとは全く異なる組織と個人との関係が次々生まれてくるというのが、ダイバーシティ経営のメリットでもありデメリットでもあると思っています。

今まで行政では、メジャーなところに集中的に支援するというやり方であったと思いますが、次のスタンダードが、スピード感をもって移り変わる今の中においては、仕組み化しづらいことや個人的な話と思えることにまで目を向けられる様な経営者・市民・行政のセンシティブな目があると、この街はもっと優しくて強い街に変わることができるような気がしています。これまでは、経営は、目に見える形でお金を稼げる人が強い人材と言われてきましたが、組織とはそういうものだけではなくて、多様な経験を持った方々が新事業の企画を生み出したり、弱者の立場を知っている人が、顧客に対して「そうなんだよ、うちの困り事はそこなんだよ」等と評価され契約成果を挙げる等、目に見えないことも含め、「ダイバーシティ経営」という言葉を経済成長の基盤づくりに導入することは、まちの役割として大事なことではないかと思っています。

あともう1つ、仙台のポテンシャルについて、個人的な意見を申し上げますと、交通アクセスの良さだと思います。同県内においても隣の市とは簡単に行き来したり、1日でいくつかの市町村を回って仕事をすることも簡単にできますし、あと国内の移動でしたら日帰りで東北や東京、飛行機が飛んでいけば大阪にも日帰りで行けるということで、多様な働き方をする経営者にとっては、拠点を仙台に置くことはかなり高いポテンシャルを秘めていると感じています。

また、地域の中小企業の経営者の方のITリテラシーは基本的に高く、Zoomを使えないという方が私の取引先にはおらず、コロナ禍でも非常に助かりました。また、ITの活用状況も仙台は比較的進んでいる様にも見受けられ、そうしたことも仙台のポテンシャルかなと感じています。

また、複数の企業と仕事がしやすいのもメリットとして挙げられます。ある地方では、有名な企業とデザインの仕事をしてしまうと、同業他社とは仕事ができず、各業界1社程度としか仕事が出来なくなってしまうこともあります。その点、仙台市は、競合関係にない多様な業種の、様々な企業が集っているマーケットである

ので、規模の大きい企業だけではなく中小零細・個人事業も含め多様な規模の企業が生き残り、様々な働き方ができる地域でもあると思います。

それと、教育・介護・市民サービスの充実については、自分の健康を含め、急に親の介護をすることになった等、家族の環境が仕事に歯止めをかけてしまうことを考えると、経済効果と連動していると思います。仙台市の教育、介護を含めた交通、市民サービス等の基盤がしっかりしているということが、経済成長を下支えし、ひとりひとりの市民の暮らしがしっかりすることで安心して働くことができるのだと思います。フリーランスや個人事業の方が仙台はデータ上多いことは、そうしたこともとも関連があるのではないかと思います。

以上のことから、経済成長するための基盤として、申し上げた2点が入っているのは方向性としては素晴らしいと感じています。

○藤本会長

今のお話については、「ダイバーシティを手段として人材確保」を目指すのではなく、むしろ逆に、「多様な人材活用によるダイバーシティ経営」を目指すべきだということに理解してよろしいでしょうか。

○関美織委員

それを仙台市の4年後のスタンダードにすることを目指すということであれば、より目標としては素晴らしいのではないかなと思います。

○藤本会長

ダイバーシティ経営というのは、人材確保のための手段ではなく、むしろ仙台の会社はダイバーシティの会社が多く、そのことからいろんな人材をうまく活用しながら経済が発展しているという姿をつくりたい、そういう姿を目指すべきだということですね。ということは、それをもとに様々なダイバーシティを促進するための施策、例えば3時間しか働けないという主婦をどの様に活用するか等、こういうことを市の施策としても積極的に出していただくことによって、ダイバーシティ経営は実現し、それが意味において仙台らしさという特徴にもなってくるのではないかなという、とても大事な視点ではないかと思います。

それでは、菅井委員、お願いします。

○菅井伸一委員

当社は靴の卸売業が主業であり、小売事業も非常に業績を伸ばしており、東日

本に13店舗を設けております。卸売業としては仙台市が拠点ですが、東京を含めて西の方の売上げが増えており、全国規模で販売を行っているのが特徴です。また、仙台本社ということで、仙台のスタッフが大半を占めています。

この7つの重点項目に関連して、K P Iである「2023年の黒字企業割合50%超」ですが、黒字企業の件数を50%にすることが目的なのか、又は、下のほうにリーディング企業を生み出す徹底的集中の支援云々と書かれているため、頑張っている企業をえこひいきして優遇するという意味なのかが今一つ分かりにくく感じました。すべからく全ての企業に対して応援するという部分は市政としては当然だと思いますし、私もその点に対してはそうだなと思うのですが、同業者だけではなく様々な経営者仲間、また、少なくともここに集まられている方々も同様だと思うのですが、少しでも業績を伸ばそうと頑張っている方が多くおられるのは明白だと思います。もしかしたら、このK P Iの「黒字企業割合50%超」と文言が少し小さく書いてあるので、重要度が若干下がる様にも受け止められ、違和感を感じました。

先月11月の後半に、今年初めて行われた、取締役級の女性従業員を創出するプロジェクトの一環で、エルソーラでエグゼクティブ人材の教育事業の講師をしてきました。意欲的な参加者が大半でして、大変熱気に溢れた時間を過ごしたのですが、皆さん、生活環境が変わっていく中での、女性の在り方を重要視されておられる様で、女性ということで安易に企業の宣伝効果に持ち出されたくない方や、自らモチベーションを上げて、自分ができることをしっかりやっていきたいとお考えの方が結構いらした様に見受けました。

現在、弊社は仙台本社で、札幌営業所、岩手営業所、東京営業所ということで、本社が1拠点、営業所拠点が3拠点を設けております。特に東京営業所が、感染症の影響で、オンラインでの打ち合わせになりましたし、リモートワーク関連のツールを使って会社に来なくても、ほぼ仕事ができる環境を半年間かけて作ってきました。

そういったことがありまして、今産休明けの社員が3名おりますが、例えばお子さんが熱を出したのにどうしても預けられず、仕事が滞る等の問題が発生します。そこで、自宅で子供を見ている時間も仕事とみなす、成果で判断するという制度を導入し始め、これが従業員に大変好評です。

また、中小企業であれば様々な施策上で受けられる恩恵があり、現段階で企業

は存続出来ているのですが、その点、大企業のように規模が大きいところの影響が大きいです。我々は外資系のメーカーとの取引が多いですが、給与や賞与のカット、先ほどのテレワーク型の評価制度についても既に導入されていたりと、実に様々な環境が変わっているんですね。

そういった中で、多くの方に今、当社に入社したいということをお願いしているのは、働く場所が東京でなければいけないという考え方が変わってきているからだと思います。先ほど仙台らしさというお話が出ましたが、「ダイバーシティ経営」という言葉だけを抽象的に言うだけではなく、より具体的なコンテンツがあるといいのではないかと思います。宮城県や仙台市に居住を移してもいい、それも選択肢の1つと思われている方々は多くいらっしゃると思うんですね。そうすると、「仙台にきて一緒に働こうよ」と一本釣りし、優秀な従業員の雇用にも繋げることが出来ますし、地域に在住してもらうと離職率が下がるほか、本人の意欲も高くなる傾向にあるため、特に「人」の面に関しては、今回のコロナ禍はマイナスのことばかりではないなと感じています。そうした点からも、先ほど皆さんもお話されていた、仙台市の魅力、仙台市で働くことの魅力というのはここなんだというコンテンツを1つでも2つでも生み出していきたいです。ダイバーシティ経営による人材確保というのはそのようなことであると認識しています。

もう1つが経営戦略に基づく話です。当社は靴を取り扱っており、靴は実際に履いてみないと分からないため、店舗に行くか、ネットでも自分でサイズが合うまでひたすら色々取り寄せるということになってくるんですね。そのため、インターネット販売実績の伸び率はさほど上がっていないのですが、地方店舗の売上げが2桁増の部分があり、青森も福島も宮城も、それぞれの商業施設のエリアで昨年度比110~120パーセントという実績をたたき出しています。これは何を言いたいかというと、今まで買物をする中でも、若いニューファミリー層ですとか、あと10代、20代の遠方に行くことに対しさほど苦にならない方々についても、近場を選び地元の店舗で買うケースが非常に増えています。ただ、商店街に関しては取り組み方により大きい差が出ている様に感じています。

ここ最近でよく取り組んでいるのは、外資系のメーカーさんと、従来の靴と滑りにくくした靴を、氷の上に乗って履いてみてその違いを実体験するというイベントを東北6県で行っており、新聞広告に載せて集客していますが、これがお客様から

の好評を得ており、これを機に「ここにお店があったのか」ということを認識された方が大変多くおられたと伺っています。

私たち小売業界では集客や増客でもなく、本来は顧客を創造する創客を行わなくてはならないということが最近言われる様になりました。いかにお客様を呼び戻すのか、関係を築き直すのかということの中で、感染症の影響によりお客さまは近隣の行動範囲の中で動く様になってきていますので、商店街や近場にあるお店に行つて、近隣で消費活動が行われていることを観察するいい機会になると思います。

また、先ほどの自分が主役となるというお話についてですが、地域リーディング企業は自分が主役になれるプレスリリースをしてもらえると、「仙台はこんな風にしてくれる」という印象を抱き、「自分たちはリーディング企業、主役だ」という自覚を持てる様になり、事業により邁進するきっかけになるのではないかと思います。成長企業については、仙台から発信してほしいと考えます。

○藤本会長

菅井委員のお話は、今こそ仙台に人を集める、移住するチャンスだということ、それと、リーディング企業を通して、成長可能性のある企業のモデルケースが仙台から発信されていくことが重要なのではないかというお話でしたね。

最後に鈴木委員、お願いします。

○鈴木未来委員

私からは2点、まず、2つの感染症対策プロジェクトの新しい生活様式へのシフトチェンジに関わる部分についてお話したいと思います。仙台市の屋外イベント開催支援の補助金で、4団体採択いただきまして、私たちの団体も採択を受け、10月に市民広場でイベントを開催し、少し検討事項が見えてきたところでした。市長もさっきおっしゃられましたけれども、私も仙台はフェスティバルと祭りのまちだと思っていますので、それを潰さないためにも、屋外イベント等、仙台市としての賑わい創出の施策は、行政の皆様とも力を合わせてやっていきたいですし、私たち自身も頑張りたいと思っていますところです。

例えば今年、軒並みお祭りが中止になりましたけれども、例えばジャズフェスティバル1つ取っても、音響屋さん、紙屋さん、個人事業主の方ですと屋台の方々等、様々な関係者が売り上げをほぼ失っている状況です。非接触型すなわち一人で何かができるというハードが確立され、当たり前になることでイベントの小規模化、収

益減少を招き、倒産する事業者も増えてくるため、そういう中でいかに生き残っていくかというところが踏ん張りどころかなと思っています。

うちの会社も、イベントの見込みが来年もまだ全くない状況です。現在、金融機関から融資してもらいやすい状況ではあるものの、当面の仕事の見込みがない中で融資を受けても債務が膨れていくだけなので、怖くて借りられず、国・県・市からのお金を活用し、動きを少なくしながら事業継続しているところでした。イベント業界としては、「『新しい生活様式』へのシフトチェンジの促進」の中に、「賑わいの灯を消さない」という視点も入れていただけるとありがたいと感じております。

それと、もう1つは、「ソーシャルイノベーション都市」に関連するお話かと思いますが、先ほど、関委員からフリーランスのお話もありましたが、現在、事務所を借りていますが、家賃負担の軽減のために事務所の縮小をしようかなと考えています。その中で色々と調べていましたら、東京からバーチャルオフィスの会社が結構、仙台に出店してきているのですね。バーチャルオフィスは月5,000円ぐらいから会社の登記ができてしまうため、自宅の住所を公表したくないフリーランスの女性や女性起業家はバーチャルオフィスの住所で登記をするということのようです。今はオンラインで打ち合わせが出来ますし、お客様と信頼関係を築いているのであれば、安心して仕事ができるのではないかと思います。

バーチャルオフィスや、オフィスを持たないことに抵抗を持つ様な風潮もあるかと思いますが、世の中が感染症によって激変しており、行政機関として、そうしたフリーランスや女性経営者を応援しているというメッセージを発信していただき、さらには、経済団体にも発信していただけると私たちも大変ありがたいと思っています。私としても、また、事務所を設け、人を雇えるように戻っていきたいという思いはあり、一時的な措置ではありますが、家賃負担がないだけで気持ち的にも楽になるため、少し前向きに考えようかなと思っていますところでした。

○藤本会長

委員の皆さんより一通りコメントをいただきました。ここで市長と遠藤局長から一言ずつコメントをいただきたいと思います。それでは、郡市長からコメントをお願いします。

○郡和子市長

仙台は都市圏、東京方面から注目をされつつあります。人口が過度に密集していないということも理由だと思えますけれども、仙台に本社機能に移転したいというような様々な動きが出てきており、これは仙台市が持っているポテンシャルの高さを改めて実感した所でした。これを機に、さらなる誘致に弾みがつくことを期待しています。

先ほど菅井委員からテレワークについてお話があり、オンラインだからこそ仙台にいてもやれるということもあると思えますが、一方で、自宅でテレワークばかりでは苦しいという声も聞かれています。自宅以外でもテレワークができる場所があれば、ワーケーション等も含め様々な取り組みが広がっていくと思っており、そうした分野にも着手していく必要性を感じております。

また、鈴木委員からのお話について、知見を重ねていくことで、イベントをどのように屋外開催できるのかを検討する良い取り組みをしていただいていると感じておりますし、これから先も、賑わい、イベント、お祭りをなくしてはいけないという気持ちでおります。バーチャルオフィスについてはそうした取り組みが既に動いていたということで、機を逃さず、市としても後押しを進めていければと思います。

それから、関委員のダイバーシティの話は、様々な視点が入っており、大変参考になるなど思いながらお聞きしておりました。多様な人材が上手く各々の能力を活かし合えることが、地域企業に有用なだけでなく、街全体の魅力向上につながっていくと感じており、そうした意味で大変ありがたいお話をいただきました。私も同じ方向を向いて頑張っていかななくてはならないと思った所です。

○藤本会長

遠藤局長、コメントをお願いします。

○遠藤経済局長

今回は、働き方の部分のお話が多く出ました。ダイバーシティ経営といった場合、関委員よりご発言いただいた内容がその本当の姿だと思いますが、戦略をつくった当時ではそこまで大風呂敷を広げにくいということもあり、今の表現となっているのですが、今は当時と異なり、ダイバーシティ経営を行っていることが当たり前のもとなっていてはならないと思います。

あともう1つは、話の中で教育・介護等のサービス部分がしっかりしていると経済的な効果もあるという、そのことは前々から私も感じていたことでした。ある方

の記事に、PCR検査と正確な情報発信が最大の経済支援だということが載っていたのですが、これを取り巻く環境を市全体と進めていくのが一番であると思っています。

また、産休明け3名の社員の方が現在、在宅勤務中という話も菅井委員から出ましたが、そうした働き方が定着すると、産休は当然残りますけれども、育休という制度自体もうすぐなくなるのかなとも感じます。

あと、どんなときでも、対面・集まるということは人間の社会では必要なことなのだなどと改めて感じています。感染症の影響により、インターネット授業だけやっていて、大学としての役割を果たしているのかというのが話題となっていますが、やはり学生同士が直接会うという場所が必要だと思います。市政で言うと、市民が集まる機会・場所ということでお祭りがあたると思います。感染症のワクチンが確立されればある程度は再開されると思いますので、その時まで上手く繋げていける様、行政として力を入れていきたいと考えています。

○藤本会長

今日のお話を一通り、私なりにまとめます。

特に前半に阿部委員、一戸委員からもご発言があったように、7つの重点プロジェクトというのはどちらかと言えばマクロな施策・政策ですが、ウィズコロナによる経済の再生とは言いながらも、業種、業態、規模、地域によって大きな開きがあり、各々のポジションの中でこれからの市場の変化をどう捉えていくのか、経営サイドからすると、そこが見えないことには経営戦略さえ立てられないこの状況において、マクロな政策とは別の次元でどう支援ができるのかが重要なポイントであるということ。

また、「これからのマーケットはこうなりますよ」という概括的な話ではなく、業種、業態、規模、地域ごとに今後どのようにしていくのかという様々な情報を発信していく、また、経営者としても積極的に情報を集めていく必要があるということ。

それと、7つの重点プロジェクトについては、関委員からもお話のあった「ダイバーシティ経営による人材確保」ではなく、「多様な人材活用によるダイバーシティ経営」の方が重要なポイントと言えるのではないかということ。

最後に、7つの重点項目に付け加えるとすれば、皆さんからお話のあった様に、

今が外から人を集めるチャンスであって、そのための仙台らしさ、魅力づくりが賑わいの再生や経済活性化に繋がるのではないかという点。地産地消というとクローズドなイメージがあるが、もう少しオープンに、仙台がよい意味でのブラックホールとなって人がどんどん吸い込まれてくるための新たな魅力・仙台らしさの再発信、また、そうした魅力を市民が自覚するような、外から人が集まって賑わいを再生するための、7つの重点項目とは別の柱があってもいいのではないかということ。

以上にまとめられるのではないかと思います。

あと、委員の皆さんから7つの重点項目について、言い足りないことや重点項目をこう変えたほうがいいのか等ご意見がありましたら、ご発言をお願いいたします。

○井ヶ田健一委員

当社の今後の伸ばしどころとしては、通販、また、海外からは来ないので逆にこちらから商品を持っていくというような部分になってくると思います。さらに、巣ごもり需要で一時的に業績が伸びたことで、物流に負荷がかかり、品出しが遅れるという中で、売上のレベルが変わるのに合わせて、今まで店舗で販売していたときの物流、その仕組み自体を変えていかなければなりません。当社はこれまで新卒採用で人材を採用し、育成して、各分野に配属するという形でやってきましたが、今回、様々環境が変わる中で、新たにボトルネックになった部分を1年後、3年後どのような形に持っていくかというのは、こまごました改善であれば時間をかけることで進めて行けるとは思います。例えば、3年後の売上目標を達成するに当たってどのようなシステムにしたらいいか、どのような環境を用意すべきかは、既存の人材だけでは容易には変えられません。一時的であれ、専門家にお願いいただき、その方に青写真を描いてもらい、その中で中間の目標を決めてやる分には社内の人材でも対応していける様に思いますが、新たに出てきた課題、もしくは課題はあるが何とかごまかしながらやっていた部分については、今後自社を伸ばしていくにあたり、今いる人材で不足している部分と、それを補完する人材をどこに求めたらいいのか分からない状況です。新しい生活様式へのシフトチェンジの促進という意味では、課題解決に向けてその分野に精通した方にすぐにアクセスできる様になるとありがたいと感じております。

○藤本会長

先ほど、一戸委員からも人材不足は相変わらず深刻だというお話がありました。その人材とはどういう人材なのか、専門人材、エッセンシャルワーカー等、詳細を見ていかないといけないというお話でした。

ほかにはいかがでしょうか。阿部委員、お願いします。

○阿部昌展委員

この成長戦略2023の7つの重点プロジェクトにつきましては、5か年で達成を目指すものであり、また、今回新たに2つの感染症対策プロジェクトが入ったということ、これも大変いいことだと思います。私たちは支援機関として、国から、儲かる企業をどんどん創出していくという使命を3年前から与えられており、経営発達支援計画を策定し、企業が儲けるような仕組みづくりや支援を行う方向にシフトしており、そういった中で毎年、遠藤局長にもメンバーに入っていていただきますが、儲かる企業がどのくらい増加したのかを国に報告する等の取り組みも行っておりましたので、仙台市と引き続き、足並みを揃えて進めていきたいと考えております。

ただ、この2つのプロジェクトが加わったということは、地域経済の影響を最小限に抑える取り組みを2023年までしっかりとやっていくということであると思っておりますので、繰り返しになりますが、悩みながら事業の継続をしているような方々に対してもしっかりとした施策を我々と共に続けていただければありがたいと感じております。よろしく申し上げます。

○藤本会長

ほかには委員の皆さんから今後の2023の全体像についてのコメントはございますか。

○遠藤経済局長

一番初めに阿部委員から継続と成長という話があり、見直しに当たって、全面的な見直しができない状況でしたので、成長の前段にやるべきことがあるのではないかとということで、2つの感染症対策プロジェクトを追加させていただきました。ただ、今までの我々の取り組みについて本当に足りない部分はなかったか、もう一度やる価値のある事業はなにかというのを内部でも検討しており、このオレンジ色の2つのプロジェクトの中で取り組むべきことは何なのかということ、一生懸命考えています。その点について、もし時間があればご意見を、後日ペーパーのご提出

でも構いませんので、特にこの2つのプロジェクトで、これまで実施したものも含め、もう一度やる価値のあるもの、足りなかったものについて、気づいた点があれば教えていただきたいと思います。

それと、下の7つのプロジェクトで、外部からの人材確保というのは継続というよりは成長なのかなと思います。「ダイバーシティ経営による人材確保」という、手段と目的が逆転している部分がありますが、そこを「ダイバーシティ経営と人材確保」等の様な形で少し盛り込めたらいいのではないかと考えています。

繰り返しになりますが、オレンジの部分でさらに取り組むべきこと、もう一度やるべきことがありましたら、ご発言をよろしくお願いいたします。

○菅井伸一委員

このオレンジの枠の中に記載のある「地域経済への影響を最小限に抑える取り組み」の中で、今回、感染防止対策奨励金の10万円の支給がありますが、支払額が一律という点、やや厳しいものがあるなと感じました。リーディング企業を生み出すことを戦略に掲げているのであれば、経済効果を考慮した上で、支給額の設定にあたり企業規模も意識すべきではないかというのが率直な意見です。ただ、支給額に差をつけることが差別になったり、基準をどこに置くのか等、様々な問題が発生すると思いますので、今回置かれている現状を鑑みると、規模等に限らず一律がよかったのだと認識しています。ただ、今後は、業態・規模等、一定の基準において差別化を図ることも重要と思いますが、いかがお考えでしょうか。

○藤本会長

遠藤局長、いかがでしょうか。

○遠藤経済局長

10万円の奨励金については、12月の忘年会シーズンまでに何とかスタートさせたかったという狙いがあったため、細かい制度設計を行う時間がなかったということが理由の1つです。制度設計をしっかりと行う時間があれば、できるだけ細かく制度設計を行う等、要するに規模と深さ、これを検討したいと思っています。今年度実施してきました経済対策については、とにかくタイミングを逃すと意味がないことから、できるだけ分かりやすい制度を心掛けて取り組みを進めてまいりました。また、協力金、支援金の事業実施にあたっては、行政側にも相当な負荷がかかることから、簡素化せざるを得なかったのですが、今後、どのようなタイミングで実施

するか、どのぐらいのスピード感が必要か、それとの兼ね合わせで検討していきたいと思います。

○郡和子市長

仙台市では、仙台商工会議所、みやぎ仙台商工会と連携し「仙台 感染症対策・地域経済循環プロジェクト」を実施しておりますが、このプロジェクトの一環として、これから忘年会・新年会シーズンで会食の機会が増えることを踏まえ、伊達武将隊に出演いただき、飲食店と利用客それぞれの感染防止対策を紹介する動画を制作いたしまして、現在公開しておりますのでぜひご覧いただければと思います。こうした取り組みできて本当によかったなと感じております。

○藤本会長

ありがとうございます。そろそろ定刻となりましたので、最後に郡市長から一言コメントをいただいて、終了したいと思います。

○郡和子市長

今回、新型コロナウイルス感染症という未知のウイルスと向き合わざるを得なくなり、当初は右往左往しましたし、皆様方にも大変ご迷惑をかけながら、1つ1つ様々な施策を打ち出ささせていただき、今日に至っております。

治療薬が完成し、そしてまたワクチンが皆さんに行き渡るようになれば、また違う世界が見えてくるのだと思いますが、夜明けは必ず来るわけであり、そこまでにどうやって皆さんたちに頑張ってもらっていただき、このまちの経済を回していくか、このことに一生懸命にこれからも傾注してまいりたいと思います。

今日ご意見いただきました中でいくつか気づきもございましたし、改めてまた対策を打たなくてはならない部分があるなと感じております。ぜひまた連携をしながら、この仙台が、そして皆さんの事業がしっかりと明るく大きくなるために、お力添えいただければと思います。今日はどうもありがとうございました。

○藤本会長

どうもありがとうございました。本日の議論については終了させていただきます。それでは、事務局のほうからご連絡をお願いいたします。

○（事務局）経済企画課長

皆様、長時間にわたりましてご議論いただきましてありがとうございました。

次回の会議ですが、対面としては3月に予定しておりますが、その前に、1月下

旬から2月上旬頃、書面で皆様に肉付けしたものをお送りさせていただきご意見をいただくという形でご意見を伺いたいと思っています。詳細については後日ご連絡させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

5. 閉会

○（事務局）経済企画課長

以上をもちまして第23回仙台市中小企業活性化会議を閉会させていただきます。
本日はありがとうございました。