


令和3年度 仙台商工会議所青年部 政策提言書



仙台商工会議所青年部 令和3年度 提言書 目次

■ 会長挨拶

02 P

■ 提言背景

03 P

■ 提言 1：経済部会による提言

Sendai Digital Transformer Company
認定制度の創設

04 P-07 P

■ 提言 2：人口部会による提言

企業価値向上につながるダイバーシティ&
インクルージョン支援策の推進

08 P-12 P

■ まとめ

13 P

■ 令和3年度仙台商工会議所青年部 政策提言委員会名簿

14 P



令和3年度
仙台商工会議所青年部 会長

清川 晋



■ 会長挨拶

商工会議所青年部は、自企業と地域経済の発展に寄与する事を目的に、会員限定の研修、ワークショップ、ビジネス交流、地域貢献活動など、様々な事業の企画・運営を行っております。その中でも政策提言は非常に重要な活動であり、全国各地の商工会議所青年部が、商工会議所と行政と信頼関係を構築した上で政策提言書を作成し、提出されています。

私たち仙台商工会議所青年部においては、平成26年から行政の方々と共に地域課題解決についてざっくばらんに話し合う「伊達な風会議」という事業を毎年行ってきました。そこでの意見交換を通じて行政の方々と連携を深め、令和元年度に「政策提言委員会」を発足。以降毎年度末に政策提言書を、商工会議所を通して仙台市様へ提出させて頂いております。

令和3年度の私たちの活動は、新型コロナウイルスの影響が長期にわたって続く事を受け入れ、オンラインと対面を状況に応じて使い分ける、所謂ハイブリッドが当たり前となりました。今年度の「伊達な風会議」においても、対面、オンライン、ハイブリッド、全てに対応できる準備をしながら、感染状況が落ち着いた時期に延期をし、12月に対面で実施する事ができました。

その「伊達な風会議」で話し合われたテーマを基に、今年度は二つの施策を提言させて頂く事に致しました。

1. 地域で成功事例を共有。「DX 先進シティに！」
2. 多様性を認め合い一人ひとりが過ごしやすい「多様性先進都市仙台へ！」

どちらの提言にも「先進」という言葉が入っております。「先進」とは「発展の段階、進歩の程度が他より進んでいること。」です。我々の住むこの仙台の藩祖である伊達政宗公も、当時様々な分野で誰よりも先進的で、これまでにない新しい“伊達”な文化を仙台の地に根づかせていきました。

政策提言は行政への提言ではありますが、私たちは共に地域課題を解決する一員であるので、私たち自身に対する提言でもありと考えております。私たち青年部がこの2つの政策を実行するのみならず、ひとりひとりが政宗公と同じように、様々な分野で先進的になる必要があるのです。

仙台市では、令和3年度を始期とする「仙台市基本計画 2021-2030」が策定されました。この計画の中には、今後も起こりうる危機に際して、デジタル技術を積極的に取り入れる事や、多様性尊重が盛り込まれており、今回の政策提言はその計画を後押しできると考えております。

最後に、この政策提言書を纏めるにあたりご支援、ご協力を頂きました各行政機関の皆様、仙台商工会議所職員の皆様、現役会員の皆様、ありがとうございました。そして、長期間にわたり頭を悩ませ、手を動かし、様々な意見を集約してこの政策提言書を創り上げた本山副会長、橋本委員長をはじめとする政策提言委員会の皆様、本当にお疲れ様でした。そしてありがとうございました。

■ 提言背景

はじめに

令和3年度政策提言書を作成するにあたり、仙台の未来、地域経済の発展に寄与できる提言にするため、仙台商工会議所青年部メンバーへアンケートを実施した。

回答の中で、地域活性化はもちろんのこと、コロナウイルス感染症の対策等が多い中、「国力=人口」や人口を増やすことが地域経済の発展に繋がるといった意見も多くあった。

そこで「人口が減る=経済が縮小する」この観点から、人口・環境・地域連携の3つの視点でテーマを決め、官民連携事業「伊達な風会議」を開催した。東北経済産業局、宮城県、仙台市、仙台商工会議所職員の方々と課題解決策や、実施されている施策等、豊かにするSENDAIの未来を目指して様々な議論を交わしてきた。

これらの議論を経て、改めて仙台市の人口流出を抑え、住みよい環境を整えることが必要不可欠である。

また、地域経済を支える地元企業の生活様式の変化への対応が急務である。

その対策への積極的取組みの後押しとなって欲しいという願いを含め、またコロナウイルス収束後の仙台の未来の発展のために以下の施策を提言する。

令和3年度 政策提言

一、地域で成功事例を共有。『DX 先進シティに！』

一、多様性を認め合い一人ひとりが過ごしやすい
『多様性先進都市仙台へ！』



Sendai Digital Transformer Company(SDTC)

グランプリの創設

《概要》

新型コロナウイルス感染症は、私達の生活に大きな変化をもたらした。特に、働き方や人とのつながりに関して、考えさせられたという方も多いのではないだろうか。しかし、新型コロナウイルス感染症が拡大する前から、時代の大きなうねりは始まっている。

その象徴とも言えるのがDX(デジタルトランスフォーメーション)である。

民間企業におけるDX化がどこまで進むかで地域経済の浮沈が決まると言っても過言ではないにも係らず、多くの地元企業がDX化に舵を切れずにいるのが現状である。

そんな中、積極的に自社のDX化に取り組み、地域経済復活の起爆剤となる企業が出てきて欲しいという願いも込めて、以下の施策を提言する。

施策：顧客にとっての付加価値向上に資するDX化に取り組んだ企業を、Sendai Digital Transformer Company(SDTC)グランプリとして仙台市が表彰する。また、認定企業の事例を公開する事で他の企業のDX化を後押しし、地域全体の底上げを図る。その結果として中長期的な地域の発展に貢献するものである。認定された企業に対しては、四方よし大賞同様に賞金を贈呈する。

更に、市が運営管理するメディアの広告枠を無償提供する。提供する際の詳細は、認定後に協議の上で決定する。認定に係る評価基準は、『付加価値の創造とその評価』、『人材の育成と評価』、『外部リソースの活用』、『リーダーシップ』の4つである。

なお、認定企業の選考に際し、仙台市の担当者の負担が過大なものとならないよう、地元経済団体から有識者を招聘する。

《現状と課題》

まず、世界経済における日本の位置づけを確認する事から始める。2010年にGDPで世界第二位の経済大国の座を中国に明け渡したばかりか、その差を広げられ続けている。これは、中国経済の成長が目覚ましいからだけではない。日本の労働生産性が長きにわたり伸び悩んでいることも一因である。事実、これを裏付けるかのような日本経済研究センターの予測が、昨年12月16日付の日本経済新聞に掲載されている。記事によると、日本のDX化の遅れが労働生産性に大きく影響し、2025年までに1人当たりのGDPの成長率が、韓国は年6.0%、台湾は8.4%増える一方、日本は2.0%の伸びにとどまる。その結果、2027年には1人当たりのGDPが日韓で逆転するとも報じている。

一方、企業を取り巻く経営環境も厳しさを増している。顧客ニーズの多様化に留まらず、GAFA(グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル)を筆頭に、自社のDX化に成功した企業が先端技術を駆使して従来の市場やサービスのあり方を大きく変えている。具体的には、各種サブスクリプションは言うに及ばず、空いている経営資源を安く使わせるアイドルエコノミー、時間でモノやサービスの価格を変えるダイナミックプライシング。これらの共通点は、顧客にとってより高い付加価値をICT(情報通信技術)を駆使して提供する事と言える。何よりも脅威となるのが、これらのサービスが消費者に受け入れられる事で、従来の市場が消滅しかねない。言い換えれば、産業のショック死とも言える状況が目の前に迫っているという事なのである。

また、経済産業省商務情報政策局が平成30年9月に公開した、DXレポートのサブタイトルにもある「2025年の崖」問題は、関係者に大きな衝撃を与えた事は想像に難くない。「2025年の崖」問題とは、人材不足や必要なサポートの終了に伴い、複雑化・老朽化・ブラックボックス化した既存システムが経済成長の足かせになるというものである。この問題が現実になると、今後急速に増加するデータを活かせず、企業の業績にも深刻な影響を及ぼす。同レポートによると、2025年以降毎年、全国で一年あたり最大で12兆円まで経済損失が膨らむ。これを、GDPベースで仙台市に置き換えると、毎年1,200億円以上の経済損失を被る事になる。

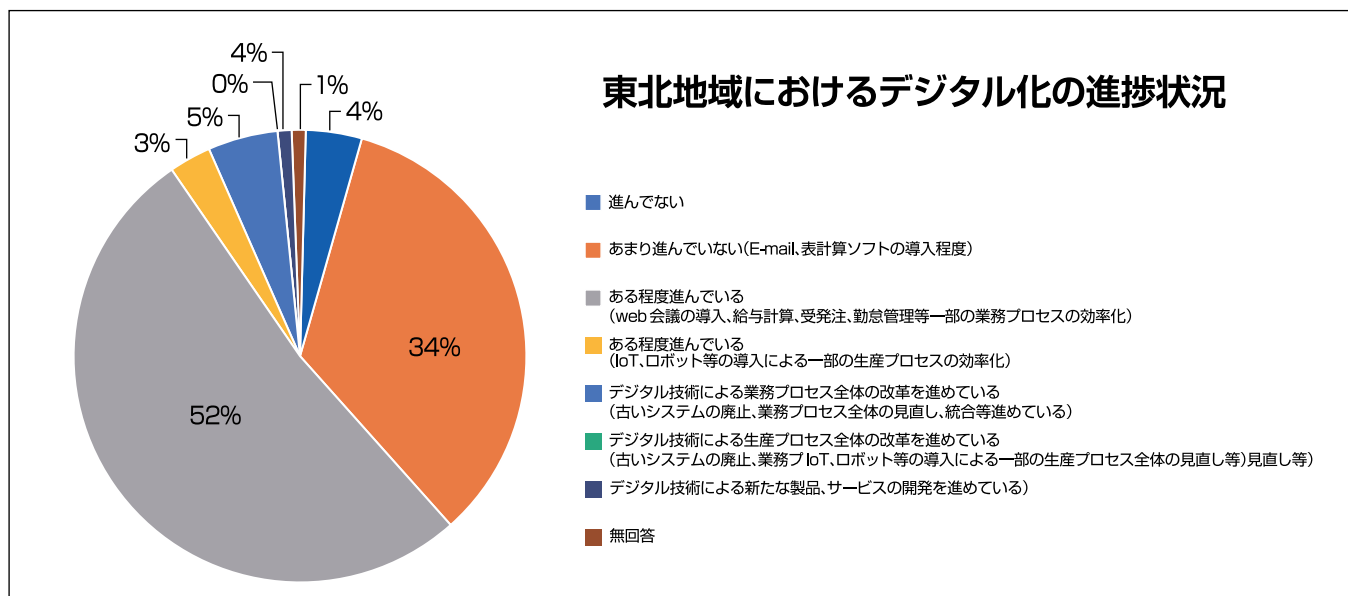
次に、経済損失に伴う税収がどこまで落ち込むかを見てみる。以下の表にあるように、平成23年度以降の市内総生産に対する市税収入の占める割合は平均3.73%で推移している。

会計年度	市内総生産(億円)	市税収入(億円)	市内総生産に対する市税収入の占める割合
平成23年度	42,530.73	1,585	3.73%
平成24年度	47,224.05	1,701	3.60%
平成25年度	48,250.81	1,759	3.65%
平成26年度	48,847.55	1,821	3.73%
平成27年度	51,053.73	1,864	3.65%
平成28年度	51,517.09	1,885	3.66%
平成29年度	51,638.46	1,912	3.70%
平成30年度	51,656.20	2,141	4.14%

(出典) 仙台市の市民経済計算(令和2年度推計)及び令和2年度普通会計決算の状況(仙台市)を基に作成

先の市内総生産の落ち込みと合せると、税収の落ち込みは毎年約 45 億円(1,200 億円 × 3.73%)に上ると推測される。つまり、この「2025 年の崖」問題は、官民の総力を結集して立ち向かわなければならないものなのである。

それでは、民間企業の取り組みはどうだろうか。残念ながら、この問題への対応（主に、DX 化）が進んでいるとは、言えない状況である。東北経済産業局が 2021 年 3 月に公開した『東北地域のデジタル化・DX に向けた状況と関連施策』によると、デジタル技術による新たな製品やサービスの開発を進めている、と回答している企業の割合は 1% 程度にとどまり、その後も目立った進捗は確認出来ていない。

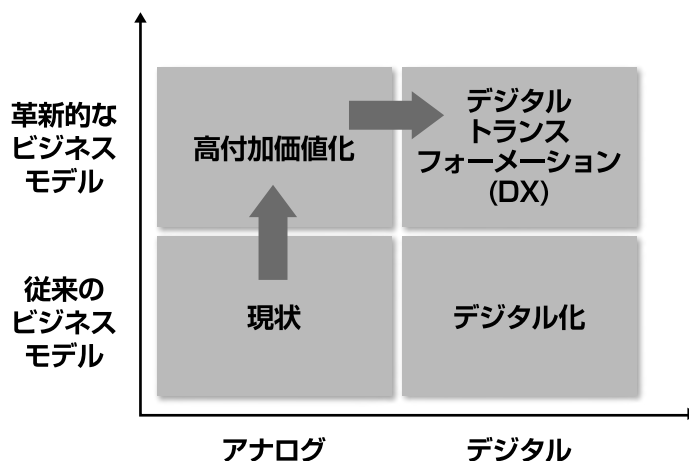


このような状況の背景として考えられるのが、DX 化に先立つ投資の費用対効果が見えづらい事が挙げられる。しかし、本来の DX 化の議論は『顧客にとっての付加価値をいかに高めるか』という視点で始められるべきである。経済産業省の DX レポートに書かれている以下の定義からもその事が読み取れる。

企業が外部エコシステム(顧客、市場)の破壊的な変化に対応しつつ、内部エコシステム(組織、文化、従業員)の変革を牽引しながら、第3のプラットフォーム(クラウド、モビリティ、ビッグデータ/アナリティクス(データ解析により有益な知見を見出すこと)、ソーシャル技術)を利用して、**新しい製品やサービス、新しいビジネス・モデルを通して**、ネットとリアルの両面での顧客エクスペリエンス(顧客体験)の変革を図ることで価値を創出し、**競争上の優位性を確立すること**

(出典：経済産業省 DX レポートに一部用語説明を追記)

これを図にすると、次の様になる。



まず、従来のビジネスモデルをより付加価値の高いモデルに転換する。この段階で、他社の DX と差別化を図れるか決まると言っても過言ではない。何故なら、デジタル化する段階での選択肢は、AI、IoT、RPA 等、技術的に核となる部分では企業間で差が付きにくいからである。また、従来のビジネスモデルをそのままデジタル化すると、顧客にとっての付加価値向上につながるものをデジタル化する可能性がある。つまり、無駄なデジタル化になりかねないのである。この事からも、DX とは無関係だと言える企業は無い、と言って良いのではないだろうか。

ただ、企業側にとって、DX 化に係る費用対効果の見極めは非常に困難である。特に、投資によって創出された事業価値の評価方法が最大のネックと言える。本提言をまとめている令和 3 年 12 月時点で、七十七銀行を始めとする地元金融機関でも、顧客企業の DX 化の取り組みを評価して融資する枠組みが出来ていない。その為、企業側で独自にリスクを取って、DX 化に舵を切りにくい状況となっている。

その一方で、経済産業省東北経済産業局を始めとする各行政機関では、DX化に伴うハードとソフトの双方の課題に対応すべく、様々な補助金等が用意されている。しかし、以下に示す令和元年4月から令和3年9月までの商業・サービス競争力強化連携支援事業費補助金（IoT・AI・ブロックチェーン等先端技術活用型含む）及び地域新成長産業創出促進事業費補助金（地域産業デジタル化支援事業）の支給状況だけを見ても、十分に活用されているとは言えないのは明らかである。なお、東北6県における同期間での当該補助金の総交付決定額はおよそ3億7440万円、総交付決定件数は20件となっており、その内訳は以下の通りである。

	商業・サービス競争力強化 連携支援事業費補助金		地域新成長産業創出 促進事業費補助金	
	交付決定額 (単位：円)	交付決定件数 (単位：件)	交付決定額 (単位：円)	交付決定件数 (単位：件)
令和元年4月～ 令和元年9月	115,497,121	5	—	—
令和元年10月～ 令和2年3月	—	—	—	—
令和2年4月～ 令和2年9月	139,643,089	7	—	—
令和2年10月～ 令和3年3月	—	—	—	—
令和3年4月～ 令和3年9月	74,816,529	5	44,662,326	3

(出典) 令和元年4月から令和3年9月までの補助金等の交付決定状況(経済産業省東北経済産業局)を基に作成

これらの補助金等が十分に活用されていない主な理由は、企業側が進めようとする取り組みと、利用できる補助金等の情報が十分に紐づけられていない事が考えられる。その結果、補助金等の情報に辿り着ける限られた企業でしか活用されていないと言えるのではないだろうか。

《本施策から期待できる効果》

今回提言する施策は、仙台市、地元企業双方にとって大きなメリットをもたらす。

まず、仙台市にとっての最大のメリットは、先述の税収の落ち込みを軽減出来る可能性が高まる事である。何もしなければ、前述した経済損失をそのまま被る事になる。しかも対策を講じ、その成果が出るまで損失が拡大し続ける恐れもあるのである。

一方、民間企業にとっては、成功事例を知る事で、自社のDX化の道筋をより具体的にイメージ出来るようになる。企業のライフステージ(創業期・成長期・成熟期・衰退期)を踏まえると、DX化が求められるのは成熟期ないし衰退期への過渡期と言える。この時期に手をこまねき、闇雲に新しい事を始める事は、企業にとっての致命傷になりかねない。その点、顧客にとっての付加価値を起点とするDX化の取り組みは、どのステージにある企業にとっても、企業の継続性を高める効果が期待出来る。

Sendai Digital Transformer Company(SDTC)グランプリの評価基準案

経済産業省東北経済産業局主催のTOHOKU DX大賞は、革新性、波及効果、社会的課題への対応の3つの基準で選考される。これは、企業の取り組みによる成果を評価する基準としては分かりやすいと考えられる。この様な受賞企業がある一方で、大多数の民間企業はまだ具体的な一歩を踏み出せずにいるのも事実である。その大きな要因は、既存の業務をデジタル化することに固執しすぎているからではないだろうか。本来、DXの議論は、顧客にとっての付加価値をいかに高めるか、という視点で始める必要がある。そこで、本提言では、顧客にとっての付加価値の創造とそれを実現する社内体制に評価基準を置くこととする。これらの基準は、その企業の総合力を評価するものでもある。具体的には、以下の通りである。

1. 付加価値の創造とその検証

DX化の大まかな流れは、次の二段階にまとめられる。

- 顧客にとっての付加価値を生み出す
 - 生み出した付加価値をより速く多くの顧客に届ける為にICTを活用する
- つまり、付加価値を継続的に生み出す仕組みを社内に構築できるかが重要である。この付加価値の部分に着目した評価基準は以下の三つである。

(ア) 付加価値の源泉

顧客にとって、何が付加価値をもたらすのか？ この答えは、顧客に聞くことでしか得られない。そして、顧客からの答えが蓄積されてくると、DX化で取り上げるべき課題とそうでない課題の違いがはっきりしてくるはずである。DXに取り組む事で応えるべき課題がどれだけあるかは、その企業の継続性にも係る重要な指標となるはずである。

(イ)粗利額の成長率及び売上高粗利率の推移

顧客の付加価値に対する簡易的な評価として、粗利額を用いる。売上原価は、商品の仕入れや製造にかかったコストである。顧客にとっての付加価値が高ければ高い程、売上原価に上積み出来る粗利額は大きくなる。また、DX化の取り組みの初年度でもエントリー出来る様に、業種ごとの売上高粗利率の平均値をベンチマークとして活用する。

(ウ)投資の回収期間

DX 関連の補助金等を活用しても、一定額の自己資金による投資は避けられない。その為、DX 化した後のどれ位の期間で投資額を回収できるかも指標として盛り込む。DX 化する事でキャッシュフローが増えれば、その分回収期間も短くなり、将来的な経営上の選択肢の幅が広がるはずである。

2. 人材の育成と評価

地域経済を成長させるために、今後ますます人材の重要性が高まる事は明らかである。その一方で、DX 化を進めるに当たり、必要な人材の育成や採用が出来ていない事も否めない。ここでは、必要な人材の確保に向けた取り組みを評価する。

(ア) IT 人材の人数及び総社員数に対するその比率

総務省が公開した平成 30 年度版 情報通信白書によると、国内における IT 化を担う人材の約 7 割がベンダ企業（製品やサービスを利用者に販売する企業）に属している事が分かる。この事は、自社で必要なシステムを内製出来ない事に加え、ベンダに委託する際の要件定義を始めとする様々なフェーズで悪影響（度重なる仕様変更等）を及ぼす。その為、社内に IT 化を担える人材をどれだけ確保しているかを、ここで評価する。

(イ) IT 人材育成プログラムの有無（外部研修の活用を含む）

スキルが高い即戦力となる人材を採用できる企業がどれ位あるだろうか。きっと、中小企業の中ではそれ程多くはないのではないだろうか。そんな中でも DX 化を進めるには、今いる社員をスキルアップさせ、企業として底上げを図る以外の方法はない。そして、その様な人材育成プログラムを持つ企業は評価されるべきである。

(ウ) IT 人材の為の評価制度の有無

今後、IT 人材はますます需要が高まる事は間違いない。そんな中、せっかく確保した IT 人材の流出は、どの企業も避けたいはずである。その為にも、会社が正当な評価をしている事を、社員も実感出来る評価制度は欠かせない。

3. 外部リソースの活用

DX 化はスピードも重要である。何故なら、同じ事をやったとしても、外部からのディスラプター（破壊的イノベーター）に先を越されては、成果を上げるどころか、生き残る事すら難しくなかねないからである。そうならない為にも、必要な外部リソース（公的な補助金、地元ベンダ企業等）の活用を評価する必要がある。

(ア) 活用した補助金の開示

DX 化に活用出来る補助金をその企業での事例と紐つけて開示してもらおう。そうする事で、今後取り組もうとする企業にとっても、自社で活用できる補助金や相談窓口を知るきっかけにもなる。

(イ) 地元ベンダ企業との連携

残念ながら、地元ベンダはまだまだ既存のシステムの改修に終始し、クライアントの DX 化をサポートしきれていないケースが多く見受けられる。その主な要因は、DX 化というと首都圏に本社を構える大手ベンダに委託するケースが多いからではないだろうか。その流れを変える意味でも、地元ベンダを活用し、地域で完結するような取り組みであったかを評価する。

4. リーダーシップ

既存ビジネスの高付加価値化と、その後の ICT の導入に先立つ障害を乗り越えるには、経営トップによる強力なリーダーシップが不可欠である。

(ア) 危機感を浸透させるための取り組み

本提言でも、既存のビジネスを高付加価値化させる事が DX 化の一歩である事は触れた。その際、高付加価値化の最大の障害となり得るのが、会社としての過去の成功体験である。しかし、その成功体験の記憶を超える危機感を社内で共有できれば、DX 化が一気に進む事も期待出来る。ここでは、必要な危機感を社内に浸透させるために取った施策等（ミーティング、ワークショップ等）の実施状況を評価する。

(イ) ビジョン

今後の社会情勢の変化を踏まえて、応募企業がどの様な役割を担おうと考えているのかをここで評価する。企業秘密に分類される内容は求めないが、中長期的な取組の方向性を具体的に示すよう求める。この方向性が決まらなければ、導入すべき ICT はもちろん、社員に求める成果とその評価、社員をスキルアップさせるための研修内容等を具体的に落とし込む事は出来ない。

最後に、迫りつつある危機を乗り越える為に必要な変革を断行する事は、企業価値を高める事になる。その様な企業は優秀な人材を引き付け、地域経済を牽引し、地域の長期的な発展に貢献してくれるものと期待出来る。

企業価値向上につながるダイバーシティ& インクルージョン支援策の推進

《概要》

仙台市の経済を取り巻く環境は大きく変化してきており、更に新型コロナウイルスの影響により、我々のライフスタイルも大きく変化した。企業も新たなビジネスモデルを構築するなど、まさに変革の時代を迎えている。

このような状況下において、企業も行政も変化に即応し、先を見据えた行動をとることが将来の地域活性化に繋がる。そしてコロナ収束後に地域経済の回復と、企業の継続力の基盤となる人材、それに伴う人口問題の解決は急務であり、最重要事項と考える。

そのうえで、企業の財産は人材とよく言われるが、地域の財産も人と捉え、人口流出と人材にスポットをあて、企業の人材確保の問題の解決の糸口にしていただきたく、以下の施策を提言する。

施策：ダイバーシティ&インクルージョン支援企業の認定を仙台市が行うことで、地域の人口減の対応策として、多様な人々の市外への流出を抑制することに繋がる。

また、取組んだ企業の紹介、広報のバックアップをしてもらうことで、働きたい企業として認知させ、新たな人材の確保ができる。そういった企業が増えることで、仙台で働きたいと思ってもらえる環境をつくることで、経済活性化にも貢献するものである。

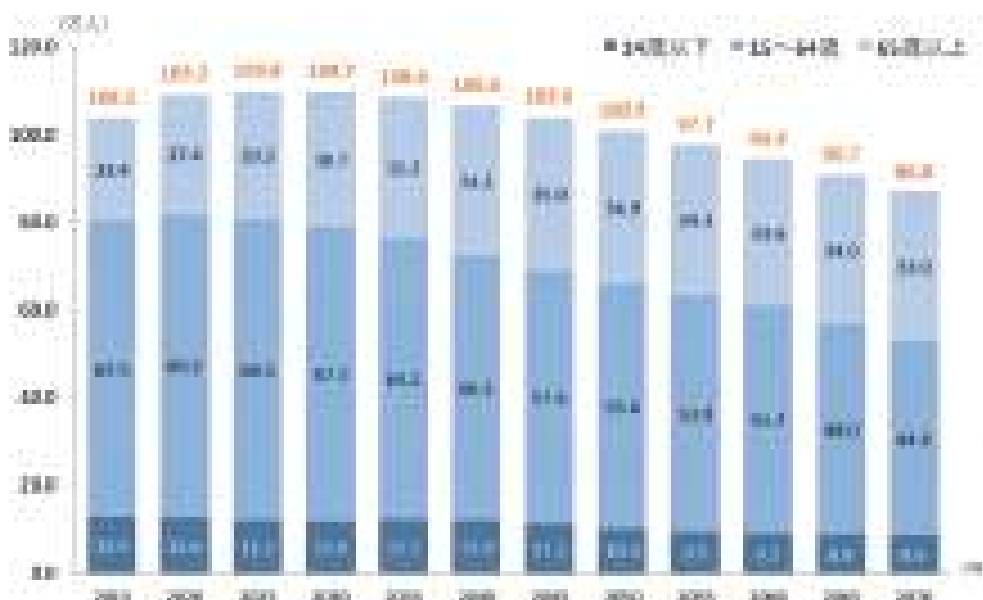
《現状と課題》

仙台市の人口は近い将来にピークを迎えた後、緩やかに減少を続け、2050年から2055年にかけて100万人を割り込む見込みが出ている。少子高齢化が進み、人口構成も変化していくことが予想され、中でも生産年齢人口は2000年以降減少が続いており、今後更に加速するものと見込まれる。

東北地方は、全国で最も人口減少・高齢化が深刻な地域であり、2045年には東北の総人口が2015年と比べて31%も減少すると予測されており、2017年の仙台市への転出入者数を見ると、東北地方に対しては転入超過であるのに対し、東京圏に対しては大幅に転出超過になっており、その数は全国の市町村で1位となっている。特にこの傾向は若年層で顕著になっており、東北全域から集まった若者が仙台市を経由して東京圏に流出している状況となっている。

この課題は2019年に仙台市が策定した経済成長戦略の中の第一項目に、記載されており、この戦略の全体像として、仙台・東北で暮らす人々が豊かさを実感できる未来を目指す姿と掲げ、取組みの視点として経済成長と社会的課題解決の両立を目指していくこととされている。その目標達成のための7つの重点プロジェクトの中に、地域経済が成長するための基盤づくりとして推進するプロジェクト6を下記に記載する。

仙台市の将来人口推計(2021年1月時点)



典：仙台市「仙台市経済成長戦略2023 ～豊かさを実感できる仙台・東北を目指して～ より抜粋

プロジェクト6 ダイバーシティ経営と人材確保

多様な人材が中小企業で活躍する社会へ

少子化・生産年齢人口の減少の進行に伴う労働力不足、中小企業・小規模事業所での人材不足の傾向に変わりはない一方で、新型コロナウイルス感染症により、新卒の採用計画の見直しなど雇用環境へのマイナスの影響がみられます。

本市が中規模事業所を対象に実施した調査では、域外への事業展開の妨げとなっている要因として約9割の企業が「人材の不足」を挙げており、戦略策定に向けた企業ヒアリングでも、人材確保に苦慮しているという声が多く聞かれました。

また、本市には大学や専門学校等が集積しており、進学を機に多くの若者が仙台に集まるものの、その多くは卒業後首都圏に流出しており、2017年時点で、本市は東京圏への転出超過数が全国で最も多くなっています。

このような状況が続くことは、地域を支える中小企業・小規模事業者の健全な成長の妨げとなる可能性があります。

一方で、今後生産年齢人口は減少していくことは避けられないことから、企業の生産性向上の取り組みを進めるとともに、学生の地元定着やUIターン就職促進の取り組みに加え、ダイバーシティ経営による多様な人材が活躍できる環境の構築や国の働き方改革実行計画等を踏まえた取り組みを推進します。

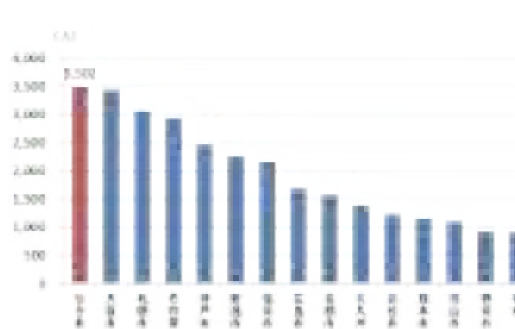
出典：仙台市「仙台市経済成長戦略2023 ～豊かさを実感できる仙台・東北を目指して～より抜粋

■ 就職内定率の推移(大学卒・宮城県)



出典：宮城労働局新規大学卒業予定者の就職(内定)状況について

■ 東京圏への流入人口(2017年)



出典：内閣府まち・ひと・しごと創生本部事務局作成資料より抜粋

目の前に差し迫るこの人口問題は、仙台市で生活を私たちには見過ごせないものです。

仙台市としてすでに施策として動き始めている、プロジェクト6 ダイバーシティ経営と人材確保においても、

- ①「コロナ禍で影響を受けた就活生や失業者等への支援」
- ②「若者の地元定着促進」
- ③「高度人材等 UIターン促進」
- ④「多様な人材が活躍できる環境の構築」とあるが、企業側に働きたくなるような魅力の発信を求めているのが現状である。

一度、東京圏に出してしまうと⇒大都市圏(主に首都圏)企業と比較し、給与面、福利厚生面で劣る。また県外の地で生活環境に慣れてしまい、宮城県に戻らないケースが多い。

若年層の獲得(宮城県流入学生の定着、流出学生の帰郷)が活性化のポイント



企業側が若年層の流出に対し、真摯に向き合う必要あり

私たち仙台商工会議所青年部も毎年、仙台市の協力のもと学生向け事業として、会員企業の人事と直接就活が行える事業の開催。行政や他団体においても就活マッチング等のイベントを多々実施をしても、実際の地元への就職率は40%という結果となっており、とても多いとは言えない数字である。

そこで、視点を変え、新たな人材の確保に目を向けてはいかがだろうか？

もちろんダイバーシティ&インクルージョンには女性やシニア層、障がい者、外国人などの雇用に着目する企業が増えているが、それ以外の多様な人々の活用に取組むことは、世界共通の持続可能な開発目標として策定しているSDGsの目標達成にも繋がることとなり、先進的な企業として企業価値向上を高め、人材の確保にも大きなメリットとして享受できるものと考えます。

ダイバーシティ&インクルージョンに取り組むメリット

- イノベーションの創出が期待できる
- 当事者意識が強くなり、労働意欲が高まる
- 個々のスキルアップにつながる
- 多様性を尊重する風土・文化により信頼関係を構築できる
- 従業員の定着率に貢献

ダイバーシティ&インクルージョンは、経営上の成果につながる大きな役割を果たす。組織マネジメントでは、まず人材の多様性について理解を深めておく必要がある。「個の違い」は全てダイバーシティであり、厳密には、その種類は無数と考えられる。

女性活躍推進や外国人の活用、障がい者雇用やシニア活用、そしてLGBTQの受容。ダイバーシティ&インクルージョンでは、誰もが自分らしさを発揮できる環境が必要である。LGBTQと職能はまったく関係がないことを理解し、一人ひとりの個性が尊重される風土を育てていくことが重要である。

ダイバーシティ&インクルージョンによって得られる企業のメリットには、労働力の確保、優秀な人材の獲得、イノベーションの創出、従業員満足度の向上などがある。

多様な人材が活躍するダイバーシティ&インクルージョンの実現は、労働人口が減少する中でも、民間の活力を引き出し、経済成長を促すべく、政府も様々な取組みを行っている。

以下がこれまでの政府の取組みの具体例である。

くるみん	子育て支援に取り組んでいる企業の証として、厚生労働大臣が認定する制度
女性活躍推進法	妊娠・出産などを機に一度離職した女性が、その後、働きたい意思はあるのに再就職できない、または正規雇用をしてもらえない、というケースに対し、働きたいと願う女性が自由に活躍できる社会を実現するために制定された法律
障がい者雇用促進法	「障がい者の雇用の促進等に関する法律」といい、障がい者の安定雇用を促すための法律
高齢者雇用安定法	働く意欲のある高齢者が長く働き続けることができるよう、雇用の確保や職場環境の整備を目的として制定
外国人の雇用	外国人労働者のスキルアップを図りながら雇用を促進することができる
パートナーシップ制度	戸籍上は同性のカップルに対して、婚姻と同等のパートナーであることを地方自治体などが承認する制度。ただし、法的拘束力はない

パートナーシップ制度が全国的にも導入する自治体が増えている中、令和4年1月現在、東北地方で導入している自治体は青森県弘前市のみで、現状、東北の中心都市である仙台市は未導入。令和3年3月に「男女共同参画せんだいプラン」で答申をまとめ、他都市に乗り遅れないようにと仙台市へ検討を要請中。ダイバーシティ&インクルージョンを推進するうえでも早急に導入を進めていただきたい。

なぜ新たな人材としてLGBTQの人々に目を向けたいかというと、仙台市の人口1,065,365人(令和4年1月1日現在住民基本台帳に基づく)のうち、106,536人に該当すると予測できる。これは左利きの人(約10人に1人)と同程度存在するとされるLGBTQの人々として計算すると“決して少ない数字ではない”と言えるからである。



従来の日本の雇用システムは、個性性を前提とする考えや仕組みを持っておらず、労働力の主となるのは男性の正規雇用社員であり、女性は男性と分業することが当たり前な社会が形成されてきたことなどの影響がある。そのため、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性が認識されるようになった現在でも、仕組みを整えるための基盤づくりに苦慮する企業が多く存在し多様性を受け入れる意識が希薄な企業文化が、ダイバーシティ&インクルージョンを妨げる要因となっている。

また、ダイバーシティ&インクルージョンを「女性の活躍」と同義に認識している企業も存在し、成長戦略としての優先順位が下がっていることも、推進を妨げる要因の一つであると言える。

アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)の影響

※アンコンシャスバイアスとは、「無意識の偏見」と訳され、無自覚に固定観念や先入観が入り込んでいる状態をいう。本人の意識を超えた奥深くに潜んでいる物事に対する見方であり、これまでの経験や情報から形成される。

ダイバーシティの先進国である米国で、多様化を阻害する要因としてアンコンシャスバイアスが組織に悪影響を及ぼしていることを分析した結果で示しており、ダイバーシティの取り組みが十分に推進されている、あるいは従業員の意識レベルが高い企業でも、採用やポストにおいて偏りがあることがわかっている。

例を挙げると、「女性は管理職に向いていない」「シニアは柔軟性がない」「短時間勤務者は家庭を優先する」といった思い込みで、「男女は平等」「家庭の事情と仕事意欲は関係ない」とわかっているつもりでも、無意識に選別している状態である。

アンコンシャスバイアスは誰もが持っているもの。しかし、これが悪い方向に働くと、さまざまな意思決定にバイアスがかかり、不公平感を生むことになる。また、無自覚に差別的な表現をしてしまうと、人間関係が悪化する要因にもなる。ダイバーシティ&インクルージョンを推進するには、排除すべき思い込みや先入観に気づかせ、改善していくことが重要である。

ダイバーシティ&インクルージョンをいかに推進していくのか

現在では先進国で広く採用されているダイバーシティ&インクルージョンだが、日本を見てみると、言葉自体は認知されているものの、本格的に取り組んでいる企業はまだ少ないのが実情である。

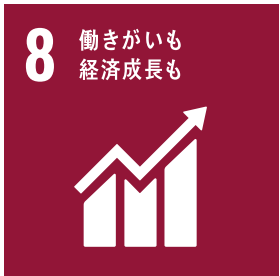
『日本の人事部 人事白書 2017』によると、「ダイバーシティを推進する上での問題や困難」に対する回答で最も多かったのは、「管理職の意識や能力の不足」(45.0%)だった。以下、「従来の一時的な価値観が重視される風土」(30.0%)、「個人の意識や能力の不足」(27.4%)、「柔軟な働き方が困難な状況」(26.5%)、「経営層の意識や能力の不足」(24.4%)と続く。この結果から、マネジメント層の意識や従来への価値観など、これまで組織に根付いてきた風土の改革を困難に感じている人が多いことがわかる。

少子高齢化や採用難、グローバル化における競争力強化など、日本の企業は多くの課題に直面している。これらの課題を解決するためにも、ダイバーシティ&インクルージョンに取組む真の意味と享受できるメリットについて正しく理解した上で、成長戦略の中核に据えていくことが必要だ。

前述に記載したダイバーシティを推進するうえでの問題点としても、地域社会の環境が整っていないければ、多様な人々の定住は図れないと考えられる。

さらに、ダイバーシティ&インクルージョンに取組むことはSDGsで掲げられる(GOAL5、GOAL8、GOAL10、GOAL11)の目標を達成することにも繋がりSDGsを実現する上で「多様性」は重要なキーワードであり、SDGs全体に通じる「誰一人残さない」という理念や、「パートナーシップで目標を実現しよう」という目標17からもわかるように、SDGsの考えのベースに多様性がある。このようにSDGsにおいて「多様性」が重視されている理由としては“多様性がある方が社会が強くなる”という考え方があるからである。つまり、多様性が高まることによって、人や価値観の新たなコラボレーションが生まれ、新しい発想やイノベーションのきっかけに繋がる。顧客の価値観が多様化するにつれ、従来の大量生産大量消費を支えてきた均質的なオペレーションは既に限界を迎えている。そんな中、近年業績を伸ばしている企業の共通点の一つにダイバーシティへの取り組みが挙げられる。平成28年に経済産業省経済産業政策局が公開した資料にも、この事を裏付けるデータが見受けられる。それゆえ、企業において多様な人材を確保することによって多様性を高めることは企業価値向上に繋がるのである。

仙台市の施策としては女性活躍の推進に関する取り組みはしているが、LGBTQに関する取り組みについては現時点で検討段階という点において他都市に遅れを取っている。上述したように企業においても多様な人材を確保することで企業価値の向上を図ることは今後の課題であり、そのためにはLGBTQの人々も必要な人材であると考えている。そこで、LGBTQの人々が住みやすい環境を整備することが重要であり、自治体の取り組みが不可欠となることから、仙台市の施策として「パートナーシップ制度」を早期に導入すべきという結論に至った。



・対応策

①パートナーシップ制度の早期導入

現在検討している令和7年までの導入ではなく、令和5年度の導入を目指す。東京都の導入により人口カバー率50%を超えれば遅れを取り続けることとなるため、早期の制度導入が必要である。東北最大の都市である仙台市の導入は、東北6県の他の自治体への波及も期待され、起爆剤となる。

②自治体から民間企業への協力要請による福利厚生・就業環境の充実

制度導入によるパートナーシップの公認は当然大きな意味があるが、制度利用者が増えないことには制度の形骸化となる。制度導入に合わせて、パートナーシップ制度の登録者向けの民間サービスの充実が必要となる。この点は自治体から各経済団体、企業へ協力要請を行い、それに呼応する形で民間サービスの変更、創設を導入の議論と並行して行っていかなければならない。

その過程では市民への啓蒙、企業側の福利厚生・就業環境の整備が必要であり、具体的例を以下に挙げる。

(1)企業へアライステッカーの配布

ダイバーシティに力を入れる企業へのステッカーの配布を行う。

《参考》

性的マイノリティ当事者の意見も取り入れた札幌市版 ALLYマーク「ALLY SAPPORO」

傘をモチーフにしたデザインで、雨上がりの空に虹がかかっている情景をイメージし、これからの出来事への期待感や希望といった前向きな気持ちを表現。傘の部分の6色のレインボーは性の多様性を象徴するとともに、それぞれの人や思いをつなぐ架け橋となるよう願いが込められており、柄の部分のハートは思いやりや寄り添う気持ちを表している。

(デザイン作成／札幌市立大学デザイン学部)



※アライとは…ALLY「仲間」「同盟」を表す単語で、LGBT当事者に共感し、寄り添いたいと思う人を指す。

(2) 企業の就業規則の追加、取扱変更の要請

就業規則に『SOJII ハラスメント禁止の内容かつ福利厚生制度の配偶者の取り扱いを《同性含む》内容とすること』を明記するよう要請を行う。

令和4年4月よりいわゆるパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)が中小企業でも対象となり、ハラスメント防止、対策が義務化される。違反に罰則規定はなく、勧告、指導の対象となるのみだが、「パートナーシップ制度」の導入を皮切りにパートナーシップ利用者を含めたハラスメント防止、対策を行うことを企業に要請する。そのような企業が増えていくことが『多様性が尊重・保障される街』の大前提となると考える。

パートナーシップ制度が導入され、各企業の福利厚生が充実することで、LGBTQの人々の就業環境が変わり、企業の雇用促進・人手不足の解消につながっていくことを期待したい。

本施策から期待できる効果

今回提言させて頂く施策は、仙台市、地元企業双方にとって大きなメリットをもたらす。

現時点では出遅れている仙台市が、他自治体よりも官民一体となった制度導入と運用に取り組むことで、人口の約1割存在するとされるLGBTQの方々へ訴求できるだけなく、多様な人々が立場や状況に関わらず、共存、共生できる街づくりができれば「住みよいまち仙台市」として認知度向上が図れる。

また、東北各地から進学を機に集まってきている若者を地域企業へ就職してもらえる環境の整備や、UIJターンの促進にもつながると言えるのではないだろうか。このまま何もしなければ、前述した有能者をそのまま流出し続けることとなり、経済効果も見込めなくなる。そのため、本施策に取り組むことは2000年以降減少している人口流出を抑制に寄与できるものと考えられる。

一方、民間企業にとっては、多様な人材の受け入れの重要度が増すと考えられ、各企業の福利厚生が充実することで、多様な人々が働きにくかった環境を変えることが離職率を抑え、雇用促進・人手不足の解消につながり、優秀な人材の流出を抑えることや、新たな人材の確保に繋がるものと言える。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を取組んだ企業には、参画企業としてのマークや仙台市の媒体等を使い、紹介してもらうことで、先進的な企業として、企業価値向上を高めることとなり、魅力的な企業として認知されることとなり、将来の地域経済の活性化に繋がると期待できる。働きたくなる企業として認知させることができるのではないだろうか。

■ まとめ

仙台商工会議所青年部(以降仙台 YEG)は令和元年度に「四方よし」をテーマに3つの提言をまとめ、令和2年度は仙台の街の在り方、企業の働き方の支援となるよう「テレワークとワーケーションを活用した企業誘致」、「大型ビル整備と既存ビルの高機能化による街の活性化」をテーマに政策提言を行いました。

3度目となる令和3年度は、「青年部らしい提言」「仙台の未来、地域経済の発展に寄与できる提言」にするため、仙台商工会議所青年部メンバーへアンケートを実施して政策提言の方向性を確認し、日本 YEG みんなの政策提言委員会 古屋委員長及び伊藤副委員長を講師にお招きして他 YEG で作成した過去の政策提言事例や進め方をご教授頂き、例年実施している東北経済産業局、宮城県、仙台市、仙台商工会議所の職員方々との率直な意見交換会の場「伊達な風会議」を「伊達な風会議 2021 郷土を知り、文化を伝える。志想で豊かにする SENDAI の未来！」と銘打って実施し、「コロナ収束後の地域活性化」を大テーマに「人口」、「環境」、「地域連携」の3つの視点でそれらの課題と克服方法についてディスカッションを行い独善的な提言にならない様、多様な意見を参考に政策提言委員会で協議して参りました。

委員会でも仙台市まちひとしごと創生総合戦略や仙台市経済成長戦略 2023 を参考に協議を行い、実際に仙台市担当課や東北大学大学院経済学研究科に赴き、根拠となる資料や見識を深めております。

この協議を経て、委員会内経済部会では仙台市を『DX 先進シティ』にしたいとの思いを込めて「Sendai Digital Transformer Company(SDTC)グランプリの創設」を提言し、人口部会では、多様性を認め合い一人ひとりが過ごしやすい仙台市になって欲しいとの思いを込めて「企業価値向上につながるダイバーシティ&インクルージョン支援策の推進」を提言するに至りました。

「青年部らしい提言」となるよう、委員会メンバー全員でこれからの仙台のあるべき姿を想像し、仙台市内企業の企業価値向上に繋がり、魅力的な企業により流入人口が増大するような提言になりました。YEG 会員一人ひとりの地域に対する熱意、行動こそ YEG の原点であり、その結晶である政策提言は積み重ねが肝要です。次年度以降も「仙台の未来、地域経済の発展に寄与できる提言」に取り組んで頂きたいと思います。

最後に、本書制作にあたり文面チェックや様々なご指摘を頂きました全ての仙台 YEG メンバー、仙台商工会議所の皆様に深く感謝を申し上げます。



仙台商工会議所青年部
令和3年度政策提言委員会
担当副会長

本山 泰督



仙台商工会議所青年部 令和3年度 政策提言委員会 委員名簿

役職名	氏名	企業名
担当副会長	本山 泰督	本山振興 株式会社
委員長	橋本 聡	株式会社 あえる 仙台支店
副委員長	大竹 智浩	メットライフ生命保険 株式会社
副委員長	鶴戸 祐也	トレボン食品 株式会社
副委員長	村上 美弥	きらきらひかる 株式会社
委員	阿部 誠	ブイ・シー・エスアーガシア
	甘木 学	株式会社 昭和羽前建設工業
	遠藤 雅人	遠藤工業 株式会社
	及川 大生	株式会社 クロールアップ
	大久保 直樹	株式会社 ニッセイ宮城
	尾形 亜也子	ブルデンシャル生命保険 株式会社
	小野 洋平	小野リース 株式会社
	開山 奈々	有限会社 開山
	柏崎 七恵	有限会社 ティーズカンパニーコミュニケーションズ
	亀井 龍之介	株式会社 M's プロジェクト
	狩野 広幸	株式会社 H・K FOODS
	金 鳳仙	有限会社 大同苑
	澤野 友彦	株式会社 大崎商事
	須田 健介	株式会社 佳乃
	高野 知英	株式会社 グッドリレイション
	常松 泰成	ツネマツガス 株式会社
	常盤 俊介	常盤洋紙 株式会社
	豊島 倫明	仙台運送 株式会社
	早坂 啓	株式会社 サクラボ
	藤田 寿人	S&F コンサルティング
	松本 和也	前田建設工業 株式会社 東北支店
	丸岡 由和	株式会社 ジェイ・エス・ビー・ネットワーク 東北支社
	三浦 佑太	M-GLANZGOLF
吉田 亮之	プライムバリュー 株式会社	
若生 周也	クレア工業 株式会社	
和田 拓也	ソニー生命保険 株式会社	





【参考】：パートナーシップ制度導入にあたり他自治体で行っている資料

参考1：大阪市ホームページより（ページ番号：439064 2021.12.3現在）

宣誓書受領証を受領したらできること(大阪市での取組み)
<ul style="list-style-type: none"> ● <u>大阪市営住宅の入居資格・同居承認資格の対象としています。</u> ● <u>大阪市犯罪被害者等の支援に関する条例に基づく支援の対象としています。</u> ● <u>大阪市新婚・子育て世帯向け分譲住宅購入融資利子補給制度の対象としています。</u> ● 大阪市立弘済院附属病院・大阪市立総合医療センター・十三市民病院・住之江診療所・大阪市立大学医学部附属病院では、パートナーシップ宣誓証明制度の開始以前から、面会や医療行為の説明の同席等は当事者のご意向を踏まえて柔軟に対応しています。 ● 市設霊園のお申込みにつきましては、申込者が市内居住の世帯主の方であれば可能であり、ご遺骨と申込者の間の親族関係に関する要件は特にありません。 <p>その他、携帯電話会社での手続き等、宣誓書受領証を活用できる手続きは少しずつ増えてきています。</p> <p>民間事業者等での手続きについては、それぞれの事業者等へご確認ください。</p>

参考2：岡山市公式ホームページより（ID：23134 2022.1.18現在）

パートナーシップ宣誓をしなくても利用可能な行政サービス等			
制度・サービス名	概要・利用方法	提示	問い合わせ先
市民病院	入院時の病状説明、面会及び手術時の同意については、個別事案の判断により可能となります。	不要	医療政策推進課
里親	里親になることができます。	不要	こども総合相談所
火葬・埋葬手続き	手続きが可能です。	不要	各区市民保険年金課
DV相談	DV相談窓口で相談が可能です。	不要	岡山市男女共同参画相談支援センター

パートナーシップ宣誓書受領証等の提示等により利用可能となる行政サービス等			
制度・サービス名	概要・利用方法	提示	問い合わせ先
市営住宅の入居	市営住宅の入居申込、同居申請ができます。	要	岡山市営住宅管理センター
市営墓地	使用者が死亡した場合の市営墓地の使用承継ができます。	要	生活安全課
岡山市犯罪被害者等支援金支給事業	犯罪被害者本人及び遺族に対して経済的負担の軽減を図るため支援金を給付します。犯罪被害者の配偶者については、パートナーも対象とします。	要	生活安全課 交通安全防犯室
救急搬送証明書の交付	救急自動車又はヘリコプター等で医療機関等に救急搬送された事実についての証明書の交付を、本人の代わりにパートナーが申請できます。	要	救急課
教育・保育給付認定申請（認可保育施設等の利用申込含む）	パートナーシップ宣誓書受領証等の提示で、パートナーを保護者とした教育・保育給付認定申請が可能です。	要	就園管理課
施設等利用給付認定申請（幼児教育・保育無償化認定申請）	パートナーシップ宣誓書受領証等の提示で、パートナーを保護者とした施設等利用給付認定申請が可能です。 ※制度ごとに所定の要件があります。	要	就園管理課

一部の企業では、以下のようなサービスが導入されています。

サービス導入の有無は、企業によって異なりますので、事前にご利用の企業へご確認ください。

パートナーシップ宣誓をしなくても利用可能な行政サービス等	
業 種	内 容
生 命 保 険	死亡保険金の受取
携帯電話会社	家 族 割 適 用
航 空 会 社	マイルの共有
金 融 機 関	住宅に関するペアローン(購入の際の共同でのローン)
カード会社	家族カードの発行
自 動 車 保 険	運転者限定特約など、パートナーを配偶者として取り扱う特約
火 災 保 険	パートナーを配偶者として取り扱う特約
映 画 館	夫婦割引、ペア割引
企業内の福利厚生	結婚祝い金、結婚休暇などの制度

LGBTQ に関する職場の取り組み事例 [札幌市]

札幌市では、互いの個性や多様性を認め合い、誰もが生きがいと誇りを持つことができるまちの実現を目指し、平成 29 年 (2017 年) 10 月 1 日より札幌市 LGBTQ フレンドリー指標制度の運用を開始した。内容として、LGBTQ に関する企業での取り組みを推進することを目的にその取り組みを行う市内企業を募集し、申請のあった企業について、その取り組み内容に応じて評価を実施、札幌市 LGBTQ フレンドリー企業として登録する。

登録を受けた企業には、登録証を交付し、企業情報や取組内容について、市の公式ホームページ等を通じて積極的に広報啓発を行っている。現在、登録数は 60 企業(令和 3 年 12 月 21 日現在)であり、記載のされている企業名をクリックすると、取組内容などの詳細を見ることができる。

(指標内容)

指標項目	子育て支援に取り組んでいる企業の証として、厚生労働大臣が認定する制度
基本方針に関すること。	企業の社内規定等に LGBTQ への差別や LGBTQ へのハラスメントの禁止に関する記述がある。
啓発に関すること。	従業員向けに LGBTQ に関する研修やセミナーを年 1 回以上実施している。
内部体制に関すること。	従業員が LGBTQ に関する悩みを打ち明けられる体制がある。
福利厚生に関すること。	同性パートナーへの福利厚生等が認められている。
配慮に関すること。	LGBTQ の従業員又は顧客に配慮し、利用しやすい環境の整備やサービスがある。
協力連携に関すること。	札幌市内において、LGBTQ 当事者の団体等が開催する社外のイベント(LGBT の理解促進に関するものに限る。)に協力又は LGBTQ 当事者の団体等と連携した取組 (LGBT の理解促進に関するものに限る。)がある。
そ の 他	市長が適当と認めるもの。