

平成29年度 第5回新宿区産業振興会議 議事要旨

- 【日 時】 平成30年3月14日（水）午後6時～8時
【場 所】 B I Z新宿（区立産業会館） 多目的ホール
【出席者】 委員：植田、遠山、長山、松尾、堀米、前田、武山、青木、富田、太田、橋本、友成各委員
事務局：村上文化観光産業部長、太田産業振興課長、黒澤産業振興係長、後藤産業創造プランナー
【欠席者】 益田委員
【傍聴者】 なし
【配布資料】 省略

【内 容】

1 開会

2 報告

- (1) 産業振興プランについて
- (2) パブリック・コメントの実施結果について
- (3) 平成30年度からの新規施策について
資料2、資料3および資料4に基づき、事務局より説明した。

3 議事

- (1) 第4期の検討事項について
資料5および資料6に基づき、事務局より説明した。

4 主な発言内容

「人材育成」について

○後継者

- 自分の代で事業を畳むのであれば、赤字でもどう畳むかを考えればよいのだが、後継者がいると、いかに黒字で引き継ぐかが承継の問題ではないか。子に継がせるのであれば、親のがんばっている姿を見せればよい。がんばることもなく、後ろ向きのことを言っていると、継ぐ気持ちもなくなってしまう。新しいことをどんどん進めていく意気込みで取り組めば、子がついてくるのではないかと思う。
- 商店街の商売をやめようとしている店や後継ぎがない店に、学生を研修制度で入れてみてはどうか。学生は新しい考えや面白いアイデアを持っているかもしれない。フォローアップは商店街の人たちがしていくと商店街の活性化にもつながり、商店街のなかで、そのような店が目立った動きをしていくと、さらに活性化してくるのではないか。

○創業者

- 創業支援は商工会議所や自治体、民間でも取り組んでいるが、事業性を評価し、金融支援で終わっていると思われる。さらに経験や知識を持った人たちと連携しながら、必要なサポートをしていくことが求められていると感じる。
- 創業を目指す人向けの相談会をやってはどうか。他の自治体の例だが、金融機関や行政の職員が相談員となり、事業所の賃貸相場や金融支援の制度がまず相談ができ、創業しないほうがいい人にはきちっと止めてあげる作業も含めた相談会がある。現在の区の施策は創業すると決めた人たちが対象なので、起業するかどうか悩んでいる人が相談できる支援があってもいい。また創業を目指す人に伴走する支援やメンターの制度をつくり、金融機関や金融機関、行政など複数の機関で育てていくと、創業は高い確率で成功すると考える。
- 中小企業白書にもあるが、いま社会的に、ほとんどの人が創業への無関心者となっている。起業の準備段階の人をどれだけ掘り起こせるか、そこを政策的に取り組んでいくことが必要。学生や主婦、会社員、経営者、行政の職員など、いろいろな人が参加できる、新宿らしさのある地域プラットフォームをつくり、気軽に起業の経験をしてみて、創業の無関心者を減らし、起業家の卵を増やしていくのはどうか。

〈ビジネスプランコンテスト〉

- ビジネスプランコンテストというと、どうしても IT 関連をイメージしてしまうが、新宿の地場や地域の特性を生かせるようなプランに結びついたほうが良いのではないかと。どこの地域でもありそうな話よりも、新宿に合うような方向がよいと思う。
- 地域の社会問題をどう解決して、だれとだれを、すでに成功している人とは違う結び付け方や解決方法を考えるようにすれば、その後のビジネスや、会社員や行政の職員となったとしても、柔軟な発想やクリエイティブな発想につながる。新宿の特徴、文化や歴史、時代が変わる社会的変化は必ずあるはずなので、そういうものを新しい視点で切り開く。起業家の卵となる学生を通じて、社員や企業家もいつもとは違うつながりを持つことで刺激を受けて、地域の活性化につながる。新宿区のコンテストが対外的にも注目され、参加する意欲になるものがないのではないかと感じている。
- 近年のビジネスプランコンテストは、ワークライフバランスを考えた女性による起業や地域の産品を活かしたするなど、細分化されたものが増えてきている。IT をテーマはインパクトも大きいしスピード感があるので、地域をテーマにしたものよりも表彰される傾向にあると思う。テーマを細分化し対象も考えないと、事業としてなかなか難しいのではないかと。
- 学生起業というのは相当リスクで、事業を学生のうちに畳んで就職活動に生かそうとすればキャリアとして説明ができるが、卒業後事業を続けて2年3年で立ち行かなくなり、仕事を探そうとしても、起業したことが就職市場ではほぼ評価されない。新しいことにチャレンジするのは大事なことなので、ビジネスプランコンテストは、起業する人の5年10年先まで考えて評価をしたほうが、学生にとっては将来的にはいいと思う。

○従業員の教育

- 区の広報紙に新入社員向けの研修が掲載されていたが、半年後のフォローアップ研修、3年後研修、リーダー研修、幹部社員研修などがあると、人材教育に悩んでいる小規模の会社の経営者はありがたいと思う。
- 小規模の会社だと異業種の方と触れ合う機会があまりない。仕事が忙しくなると視野も狭くなるので、新宿にいるメリットを活かして、この会議のようにいろいろな業種の方のお話を聞けると視野も広くなり、人材の定着を図れるのではないかと。
- 人材育成には入社前、入社3年未満、10年後などの時系列が必要ではないかと。入社前はビジネスマナーなどの教育ができるが、基本的なスキル、ジェネリックスキルは、それぞれの企業によって違うので、企業に入ってから身につくスキルだと思う。新宿の風土や新宿区の制度の活用方法、キーマンと呼ばれる人材との交流などをジェネリックスキルの中に加えてしまえば、新宿区が行う意味があるのではないかと。
- 入社後3年未満の定着率が低いといわれている。学生と企業 mismatch をいかに埋めるか大事だと思う。学生が入社する前にいかに企業のことを知って、働くイメージを持てるのか、企業と学生が直接会って話ができる場を提供する。新宿区には大学もたくさんあるので、支援として考えてみるのはどうか。
- 企業が学生を受け入れるインターン制度があるが、それを区内企業が新入社員を受け入れる準備、体制を整える場として考え、社員の人材育成として取り組めるように、区が学生と企業のマッチングを担ってはどうか。

○商店街

- 商店街は現状を把握することで精いっぱい。去年と今年の何が違うのか、力が残っているのか、力があるところはいいが、イベントさえできないところは商店街として成さないのではないかと、ではどうするのか、そのような現状を分析するのが精いっぱい、人材を育成しようというところまでいかない。
- 最近は外国人観光客が多く、外国人観光客はお金を持たずに、スマートフォンで決済をすることが多い。それに対応できる商店街は少ないので、いろいろと講習を行っているが、スマートフォンやタブレットで決済するメリットを説明しても理解できない。スマートフォンなどの対応できないと外国人は、言葉が通じる外国人店員が多いコンビニエンスストアで物を買って、お土産は大きなデパートで買う。商店街は現金商売のところが多いので、スマートフォンなど決済でき、外国語の対応ができれば、外国人観光客が商店街を訪れると思う。

- 商店街の運営に若い人たちを巻き込んでいくには、何かインセンティブが必要ではないか。自分の店の営業のほかに、商店街の運営に参加しなくてはいけないとなると、何もインセンティブがなければ参加しない。各個人の現状を把握して、運営に参加できる仕掛けづくりが必要ではないか。

○取組むにあたって

- 担当者にとって人材育成事業とは何なのか、詳細な目的がなくてはその事業は成立しない。人材育成の目的があれば対象が決まり、その対象をどうしたいのか、どうするために誰がどういう形で管理し、どういうことが必要か議論されて、実行した結果がどうなのか。時系列や重要度、何をやるかは対象が決まればおのずと見えてくることだと思う。行政として人材育成に取り組むのはいいが、きらりと輝く、新宿区でなくてはならない人材育成を明確にし、育成後のイメージをしっかりと持つ必要がある。
- 区として何をしていくのか、まずは焦点を定めなくてはいけない。また、区が直接的には支援はしないが、企業や経済団体、金融機関や教育機関が、協力し合いながら取り組んでいくのはどういうところなのか、整理し考えていく必要があると思う。

5 次回日程について (予定)

日 時：平成30年6月

会 場：B I Z新宿

6 閉 会