

【意見交換の概要（詳細版）】

《コーディネーター》 一般財団法人 みやぎん経済研究所 主任研究員

杉山 智行 氏

《概 要》

1. 杉山主任研究員による論点整理（意見交換の前提となる認識共有）

- 地域活性化とは、地域社会の新たな目標を示すものであるとともに、地域発展の重要な手段の一つ。
- 目指すべき方向性としては、①経済活動の活発化、②地域組織、コミュニティ活動の活発化、③人のうごきの活発化、④地域が活性化を実感できる取組み、質の向上を伴うこと、が求められる。
- 若者の流出は 20 代が男女ともに多くなっており、宮崎県の場合、県外に出ていったきり帰って来ないという若者が多い気がする。宮崎県にとどまってもらう、もしくは戻ってきてもらうためには、魅力あるまちづくりと雇用（産業）の創出が必要。
- 宮崎県の事業所数を 2012 年と 2016 年で比べてみると新規事業所数は増えてはいるものの、廃業事業所数のほうが圧倒的に多い現状。
- 宮崎市における創業者・創業予定者（以下、「創業者等」）向けアンケート調査結果
 - ・創業者等の「年齢層」は 30 代、40 代が多く、男女別構成比に大きな差はない。
 - ・「出身地」は県内が約 7 割。また内訳をみると移住者が約 4 割、U ターン者が約 2 割、県内在住者が約 4 割となっており、県内にゆかりのある方が多い。
 - ・「創業前の職種」は様々、「創業直前の職業」は、「フリーランス」、「会社員」が多い。
 - ・「過去の事業経営の経験の有無」は、経験なしが約 8 割である一方、「過去に新規事業・部門立ち上げの経験」がある方が約 6 割となっており、企画部門にいた方がイノベーションを起こしているということが理解できる。
 - ・「創業前に目指した業種」と「実際に創業した業種」は、人と交わることによって変化している。
 - ・「創業のきっかけ」は、「事業化できるアイデアを発案した」、「起業家や創業した人に影響された」が多くなっており、人との関わりが影響している。
 - ・「創業に対する期待」は、「自分のペースで働ける」、「社会や地域のためになることができる」が多い。
 - ・「創業に対する不安」は、「顧客確保・販売先確保」、「財務・会計等の経営知識」が多くなっており、手続き面、制度面の不安は大きい。
 - ・公的支援の活用と評価では、「事業の方向性等の決定に際して参考にしたこと」として、「インキュベーションマネージャー¹等から指摘されたこと」、「正会員²・準会員³及び OB 会員・卒業生との情報交換」が多い。



【コーディネーターの杉山氏】

¹ 起業・創業に関する様々な支援をする専門家。

² 宮崎市が開設したインキュベーションルーム（以下、「みやぎき STARTUP HUB」）に所属する創業者や創業予定者等であり、施設を無料で 1 年間使用できる

³ みやぎき STARTUP HUB の正会員になることを希望している創業者や創業予定者等であり、施設を無料で最大 6 か月間使用できる

- ・「有効と感じた支援」は、「公的支援機関への個別相談」、「情報交換の場の提供」や「創業仲間との情報交換会」が多い。
- ・「今後どのような支援が必要か」は、「創業に関する情報提供」、「創業に関わる各種手続きの支援」が多い。
- ・「創業マインドを育てるために必要な教育の仕組み」として希望するものは、「一般向けの通年講座」、「高校生の時期の教育」が多い。

2. 意見交換

(1) 若者流出を食い止めるためには

- 若者の流出を止めることが本当に若者にとってプラスなのか。いったん県外に出てから戻ってきてもらう方がプラスになるのではないかな。
- 他県から宮崎の大学に来ている学生は、自分の出身県や東京・大阪への就職を考えている学生が多いと思うが、宮崎県出身者は、できれば宮崎県に残りたいと考えている学生が多い感じがする。
- 若者に宮崎県の魅力をいかに感じてもらうか。そして官民マスコミ等が、それをいかに提示していくかということが非常に重要。若者は本県の課題を知る機会が少なく、様々な課題に関して、問題意識や当事者意識を持ってもらう、自分のこととして捉えることが地域に目を向ける一つの取っ掛かりとなり、地域に対して能動的に何かをしたいという方向へ向かわせることが出来るのではないかな。
- 宮崎県の進学校で、宮崎の魅力とか宝物を教えているかどうか疑問がある。教えられていないがゆえに、鹿児島、沖縄と比べても県外に出たいということが多くなっているのではないかな。
- 大学生よりも前の世代、高校生、中学生、あるいは小学生、もしくはその両親や教師などの意識改革が出来るように、リアリティのある地域の魅力を体感してもらうといった地域教育が大変重要になってくるのではないかな。
- 私たち企業経営者が、どういう地域を作りたいのかをもっと発信し、地域の中で働くこと、暮らすことがどういうことなのか、地域にどう関わっていくのかということ、若い世代と一緒に考えてみるという機会が必要なのではないかな。
- 今の学生は「安定」に対する考え方が変わってきているのではないかな。すなわち、大きな組織に属することが「安定」というわけではなく、自分自身がしっかりとした経験なり、知識なり、いろんな技術を持っていることが「安定」に繋がると考え始めている。従って、私たち企業経営者に求められているのは、若い人たちが経験できる場、成長出来る場をどれだけ作り出せるかであり、そういう職場であることを若者たちに語りかけていくことが必要だと考えている。
- 若者の離職率が高い状況にあるが、自分のキャリアプランをすごく狭く固定的に考え、自分が想定していない人事配置にあたりすると、自分の職場での未来は閉ざされたと勝手に思い込んでしまい転職を考えるという人が意外と多い。かつては職場でのコミュニケーションで補ってきたものが希薄化していることが影響しているのではないかなと思うので、研修の仕方を見直して企業の意味や人事配置の意味をわかりやすく伝えていく必要があるのではないかな。
- 当社の人手不足は10年以上前からずっとあって、そこで考えたのが多様な人材の活用。会社が仕事の条件を決めるのではなく、多様な働き方・自由度の高い働き方を受け入れること。例えば若者が当社で働きながら、本当にやりたい未来にチャレンジしていくことや、子育て・介護をしている人が働くことが出来る時間でシフトを組むなど、色々な制約がある中で働き辛さを持っている人が働きやすい仕事の仕方を進めてきた。そういった働き方も一つの働き方として進めても良いので

はないか。

- 若者が域外に流出するときというのはやはり就職のとき。いかに地域で面白い仕事があるか、こんなことが地域でも出来るということを、学生のうちに知ることが重要で、地元の企業の情報等を学生に伝えることが大事。沖縄県では、インターンシップで地場企業が学生を組織的に受け入れるような仕組みを作っており、学生が様々な業種を選べるようになっている。色々な地元の会社との接点を作ることができ、これは当然、将来の自分の進路にも繋がるし、仮に県外に就職したとしても、地元ではこういう面白い会社があったという記憶は残るので、外に出た後も、地元のこの会社とは何か取引が出来るかもしれない、一緒にこんなことが出来るかもといった関係性が生まれる。沖縄ではそれで地元への就職率も上がったとのことであり、宮崎でも出来るのではないか。

(2) 起業・創業・イノベーションからの地域活性化

- 商工会議所として創業支援は、最も注力している事業であり、創業したい方の能力に合わせて、課題を乗り越えていく中でどのようなサポートが出来るか、将来の中核企業へ成長していくために如何にバックアップしていくかということが商工会議所の存続にかかることだと思う。
- 創業して3年も経つともう半分以下になっていることが問題。創業した後に事業を継続していくことが難しい。「人・物・金」というが、全部個別の相談で、連携・支援が縦割りになっているので、ワンストップで相談を受け止める組織があれば良いのではないか。
- 仕事は自分で考えて自分でやるものだとすることを、子供の時から学べるような教育の仕組みが必要ではないか。現状だと、仕事をするより就職することが目的になっている。
- 創業時に起業を食物にする商売のようなものが多くなっているが、その時にスタートアップ HUB などの機関から情報を得ることで気づくことが出来るので、公的機関を上手に活用することも大事なのではないか。
- 企業によっては副業を認めているところもあるので、創業者も含めて企業同士での人材の共有、シェアがこれから先のカギになっていくのではないか。
- 県内で働くことの価値、魅力を如何に小中高生のうちから共有できるかというのが課題ではないか。一人でも社会を変えられる可能性がある事を早い時期に意識してもらう必要がある。創業から次の段階に至る中で、資金繰りなど経営者としての意識づけをどうしていくのか、どこに相談すれば良いのかということを中心に伝えていくような仕組み作りが必要になっている。また、物流やマーケティングに関する専門人材の利活用、シェアしていくために大企業・中小企業・行政も含めて連携、リンケージが取れるような、いわゆるエコシステムというプラットフォームを作っていくことが大事なのではないか。

(3) イノベーションを創出するために必要な人材育成とは

- 「就職」というより「就社」になっているような考え方を改めることが必要。また、早い時期からのキャリア教育が大事で、大胆に企業が教育に関わって、インターンシップもしっかりやっていくことが必要ではないか。
- 延岡の人材育成のための次世代リーダー育成塾では、自分たちの地域をどのように変えていくのかというビジョンを描くこと、現状がどんなに大変な状況なのか、世界の中でどういう位置づけにあるのかを認識して使命感をしっかりと持つこと、地域の中小企業が中心になって地域経済を活性化させていくことを考えるということをやってきた。地域の中で、地域に必要なものを、地域の中小企業が作っていくという、地産地消ではなく地消地産で、地域がいかにしてその地域の中でしっ

かりと自分たちで仕事をやっていくかを考えることが大事なのだということを色々な方々と共有する場をしっかりと作っていくことが重要。

- 大学と連携して、業界としてのセミナーを実施しているが、個別の業界のPRではなく、中小企業としての魅力、社会的意義、あるいは働き甲斐といったものを出来るだけ伝えるようにしている。
- 今日のメンバーも多様性と言いながら、女性は6人しかおらず、残りはスーツとネクタイといったような、「地元」と「若者」のギャップの「地元」の方の代表ばかり。出来たらロン毛、茶髪、Tシャツ、ジーンズという方も何人かいたらもっと有用な議論が出来るのではないかと。
- 若者の考え方が「どう働くか」というよりも、「どう生きるか」に価値観が変ってきているのではないかと。若者がどういう生き方をしたいのかということから、地方の未来を語っていった方が正解なのではないかと。
- 宮崎県の最大の知的集団である県庁や市役所といった方々の知性や知識を埋もれたままにしておくのは勿体ない。是非公務員の方々の兼業を行って頂きたいと思う。
- 生き残っていくためには、経営者の想像力、センス、熱意といったもの、これは最低限だが、持続していくためには人口減少の中、どれだけ優秀な従業員を確保し、どれだけ伸ばしていけるか、人材育成が重要。企業であれ個人であれ、この地域をどうしていくのだということをもう少し真剣に考えて行かない限り、この地域は守れないのではないかと。宮崎県は何のこだわりもなく大同団結出来る県だと思うので、この地域経済をどうやって行くのか、場合によってはブロック単位で考えていく時代ではないかと思う。

(4) まとめ

- 若者の流出を食い止めるためには、若い人たちに宮崎県の価値（魅力や宝物）や課題を理解してもらうことが重要。そのためには、早い時期から、教育の場でしっかり教えることが大事。地域の魅力を実際に体感してもらうとともに、自分のこととして捉えることで地域に対して何かをしたいという気持ちに持っていく必要がある。また、地元企業の情報をしっかりと伝えることが大事で、そのためには企業と若い人たちとの接点を作っていく仕組みや工夫が必要。加えて、様々な制約があり働き辛さを持っている人たちのためにも多様な働き方・自由度の高い働き方を受け入れて、働きやすい環境を作っていくことが大事。
- 起業・創業・イノベーションにより地域を活性化していくためには、ワンストップで連携して支援する仕組みが必要。また、企業同士で専門人材の共有、シェアなどうまく連携していけるようなプラットフォームを作っていくことが大事。
- イノベーションを創出するために必要な人材育成は、早い時期からのキャリア教育と、そこに積極的に企業が関わっていくことが必要。また、企業経営者は、現状を分析し認識した上で、どのようにビジョンを描き、どういう地域を作っていきたいのか、使命感を持って積極的に発信する必要がある。そして若い世代と一緒に、地域にどう関わっていくのか、地域の中で、地域に必要なものを、地域の企業が中心となって、どう地域経済を活性化させていくのか、ということを考え、色々な方々とそれを共有する場をしっかりと作っていくことが重要。



【意見交換の様様】