

6. ヒアリング調査結果

1. 宮城県情報通信関連企業 ヒアリング調査結果

IT人材の不足によって発生している問題

【業務キャパシティの低下】

- 人材が足らず案件を断ることもある。
- 技術者が大幅に不足している。仕事はあり、人がいれば獲得できた仕事もある。

【求めている人材が来ない】

- プログラムを作れるエンジニアはいるが、お客様の「業界」や「業務」を分かっているエンジニアは少ない。
- 新卒、中途は常時募集するが、ここ数年一切取れない。とにかく、エンジニアが足りない。
- 即戦力が欲しいがこない。また、幹部候補生も欲しい（エンジニア→年齢を重ねて管理職）。

IT人材確保の状況が「不十分」である原因と対策

【IT人材確保が不十分な原因】

- 最近では東京に行きたいという学生が多く、優秀な東北大学などの学生も仙台にとどまらない。
- 外部のIT人材はコミュニケーション能力が低く、給料も高い。
- 外に行って講習を受けるのを技術者は面倒くさがるかも。そもそもWeb、オンラインで十分学べると思っている。
- 適正診断を導入したものの、上手くいかず。採用してみないと分からないことも多い。
- 3年後離職率はここ4～5年で高くなっている。理由として、給料に満足できない、プログラムができない、プロジェクトチームでの仕事に対応できない、といった声があった。

IT人材確保の状況が「不十分」である原因と対策

【対策-教育】

- 育成については、民間企業で3ヵ月ほどのスクールを受講させている（新卒のほか、未経験者の中途も）。
- 3ヵ月間の研修の後、先輩について仕事をする（社内コミュニケーションの強化）。
- S Eの育成が重要と考えており、S Eについては中途ではなく新卒の採用に重きを置いている。ゼロから育成を行うことを重要視している。現状、新卒採用の定着率は高い。理由としては、高い給与水準、テレワークの活用などがあると考えている。
- 技術は、外部のウェビナーや有料コンテンツを購入し、各自が勤務時間内に学び、キャッチアップしている。
- 教育カリキュラムも上司との面談で設定。
- 社長のトップセールスによる受注がまだまだ多いため、現場が主体となって案件を獲得していけるような営業マンの育成と、運営体制の構築。

【対策-人事制度】

- 現状、人が辞めていないのは、しっかりとした人事制度が構築されているから。四半期毎に評価者と1次評価者で面談し、マイルストーンに対する進捗確認をし、モチベーションを維持させている。もちろん、給与にも連動させている。最近業績がよいため、賞与を年3回出している。
- 人事制度、評価制度もあり、また人材の育成計画も作り、進めている。技術力があればよいが、大事なのはコミュニケーション能力。新卒、中途ともコミュニケーション能力を求めている。
- 自発的に勉強して行動する癖付けのため、希望者を募って新たな企画づくりをしている。

【対策-採用】

- 採用は工業高校、大学、特に大学では文系、理系にこだわっていない。
- 人材が少ないので、今回、ネパールから技術者を受け入れる予定（仲介会社を通して準備を進めている）。
- 中途採用がとれないため新卒採用（未経験者を含む）を行っている。

県内企業との取引状況、課題・問題

- 現地企業として地域に密着している。迅速なサポート体制がある。
- 宮城県内に取引企業が4社ほどある。ただ、既存顧客からの受注が多く、各社が発注先を1社にまとめる流れがあり、顧客数に変化はない。
- 地域企業との付き合い方について、利益率の悪い案件でもやらざるを得ないケースが多い。案件を受けられる会社・人材がおらず、たらい回しにされる案件もある。

必要な支援

【外国人採用に関する要望】

- 外国人技術者の採用支援をして欲しい。また、その技術者が生活できる環境整備（住む家、言葉の部分の支援など）をしてほしい。
- 上記に関連して、中小企業には語学支援（海外から受け入れた外国人に対して）もしてほしい。
- 外国人材の活用事例などを取りまとめ、共有して欲しい。

【企業PRの機会に関する要望】

- 自社をPRする場が欲しい（宮城県主催の会社説明会など）。
- 会社をPRするための企業説明会の機会を増やして欲しい。
- 自社をアピール・認知してもらう機会を増やしてほしい。現在は抽選形式が多い。

【補助金に関する要望】

- 宮城県に対しては、例えば、IT関連機材の導入補助などがあると助かる。

2. 宮城県非情報通信関連企業 ヒアリング調査結果

現在のIT化の取組状況

【社内システム①】

- インターネットバンキングや電債のサービス提供（告知、操作説明など）、プラットフォームを形成し、専門業者の紹介などを行っている。（金融業）
- 電子マネーの機器導入など小売、サービス業からの引き合いは多いが、現状は物価高への対応や人材確保をはじめ、IT化推進前の経営課題が優先事項。（金融業）
- 社内向けには渉外支援システム（渉外担当者へのタブレット配布）、営業店支援システム（2023年11月から窓口支援システム）を導入。（金融業）
- 楽楽精算を導入し、インボイスや電帳法、また社内外の精算もシステム化。（コンサルティング業）

【社内システム②】

- 昨年11月に販売管理システムを導入。リアルタイムで今の見込案件などを把握。（コンサルティング業）
- パトロールチェックシステムを10年前に導入。iPadで、委託社員に配布し、現地で入力。大塚商会が製作。以前はEXCELベースで入力で1日かかったが、システム導入により、1時間で終わられるようになった。（コンサルティング業）
- TKCの財務システムは導入している。（宿泊業）

【顧客向けシステム】

- ほぼ商圈が固定化されている生花店の業態において、同業他社との差別化を図り、リピーター層を拡大するために、ドライブ・スルーでの販売や、動画を活用した商品告知等に取り組んでいる。（小売業）
- 3年前から講習会の受付をFAXからHP入力フォームへ変更。（コンサルティング業）
- 宿泊客の事前精算システムの導入（予約時など）も検討している。（宿泊業）

現在のIT化の取組状況

【投資費用】

- ITに投資する余裕がない。(製造業)
- 昨年HPをリニューアル(200万くらいかけた)。(コンサルティング業)
- システム投資は毎年100万くらいかけている。(コンサルティング業)

【その他】

- 後継者がいなくてこまっている。販売管理システムから在庫管理、経理システムまで、さまざまなシステムを構築してきたが、そのシステムの維持、刷新などができる人材がおらず、困っている。(製造業)
- Web上でのやりとりが増えた(メール含め)。オンラインでのセミナーも社長が受講してる。(宿泊業)
- 女将さんがSNS担当で、こまめに発信している。(宿泊業)

必要な支援

【相談窓口、支援に関する要望①】

- 商工会議所や組合との繋がりは薄く、横の繋がりにより事業展開のヒントを得る機会や、IT活用に関する情報を得る機会が少ない。そのようななかで、総合窓口のような形で、各企業が抱えるIT関連の課題について気軽に相談できる窓口があるとよい。(小売業)
- 喫緊の課題としては、動画編集ができる社員を増やしたい。そのための講座があれば参加したい。デジタルに対応するにはどのようにすればよいか悩んでいる企業は多いはず。そこを宮城県に支援してもらい、なおかつ支援を受ける窓口までスムーズにたどり着けるようにしてほしい。(小売業)
- 仕入れや在庫管理を効率よく進め、従業員の負担軽減のためにもさまざまな取り組みを行っている。業務の効率化のためにも、ITをうまく活用していかなければいけないと感じている。そのためにも、「どこでどのような支援が受けられるか」を指南してもらえる窓口を作してほしい。(小売業)

【相談窓口、支援に関する要望②】

- 在宅の人をもっと活用できる就業支援などがあるといい。(コンサルティング業)
- Webをつかった集団面接などを企画して欲しい。(宿泊業)

【補助金に関する要望】

- IT導入のような補助金があるといい。(コンサルティング業)

3. 宮城県外情報通信関連企業 誘致候補ヒアリング調査結果

新設・移転・拡充の計画

- 営業所開設の計画は無く、プログラマーやS Eなどが在籍するソリューションセンターなどの拡張は計画している。流通業務施設の新設計画は無く、研究開発も本社並びに既存施設で実施予定である。（北海道）
- 3~5年をメドにシステムエンジニア部門を開設したいと考えている。従業員数は30名予定。（東京都・A社）

新設・移転・拡充を検討する際の立地条件

- 新設・移転に際しては「取引先からの紹介」、N社に問い合わせたうえで連携して実施する。物件などはインターネットのほか、金融機関や親会社経由で調査する。（北海道）
- CEO自身の地元であり、県庁やその外郭団体の紹介を重視したいため、「自治体の誘致活動（訪問、セミナー、パンフレット等）」により情報を入手する。（東京都・A社）

新設・移転・拡充を検討する際に重視する主な点

- 当面、本社の新設や移転、拡充の計画は無く、研究施設も同様である。計画した際には「労働力の確保の容易さ」、「自治体の助成/支援制度」が重要。（北海道）
- その地域での仕事があるかどうか。（東京都・B社）
- 遠隔地でもいいが交通が至便、地元自治体からの補助金、地元企業とのマッチングなどのサービスが受けられること。加えて、地震や雪害などの対策を行えていれば、なお良い。（東京都・A社）

宮城県が新設・移転・拡充の対象先になるか

- 自治体からの助成内容と共にプログラマーやS Eなどの人材が豊富に採用・登用できる環境があれば対象となりうる。ただし、現時点で営業拠点などの開設計画は無く、宮城県自体が検討対象になっていない状況にある。（北海道）
- 仕事があれば対象となる。（東京都・B社）
- 地方の案件はリモートができれば対応できるが、現場張り付きになると厳しい。（東京都・B社）
- 対象先になる。CEO自身が宮城県の出身であり、いつか、県の産業発展に貢献したいと考えているため。（東京都・A社）

宮城県に新設・移転・拡充したいと考える条件

- 地元スタッフの採用面での後押しや継続的な採用が可能な環境整備が最優先であり、その先に助成などの支援があれば検討対象になり得る。（北海道）
- 継続的な案件があり、常駐できる人員が確保できる。（東京都・B社）
- 地元での採用体制が整った時点で予定している。採用に関して県や地元企業のサポートを十分に活用できればと思っている。（東京都・A社）