

# 令和6年度第1回いわてで働こう推進協議会 議事録

(日時) 令和6年6月6日(木) 13時30分～15時20分  
(場所) 岩手教育会館 多目的ホール

## 1 開会

## 2 挨拶

### ○ 会長(知事)

今年度、第1回になります、「いわてで働こう推進協議会」開催に当たりまして、御挨拶を申し上げます。お忙しい中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

先月、宮崎県で有志の知事から成ります「日本創生のための将来世代応援知事同盟サミット」が開催されました。人口戦略を国政の中核的課題と位置づけ、総合的に推進する組織や体制を整えるよう国に求めるということ、そして、自治体のみではなく政府・産業界・労働界等も連携した国民運動を起こして、官民一丸となった推進体制を確立すべきという内容を盛り込んだ「みやぎき声明」を発表しました。若者や女性が地方で活躍できる地方分散型社会を実現するため、地方から一致団結して行動を起こそうという方針であります。

本県におきましては、引き続き、オールいわてで取り組み、若者や女性等が住みたい、働きたい、帰りたいと思える岩手を創造するための機運醸成を図ってまいりたいと思います。

本日は、令和5年度第2回の協議会におきまして協議した令和6年度の取組方針に対する具体的な展開の共有、そして今年度重点的に取組む事項や今後の県の施策の方向性について議論をいただきます。昨年度、高等教育人材の県内定着促進ワーキンググループが「学生向けアンケート」を実施しましたが、その調査結果、そして岩手大学におきまして地域課題解決プログラムにより取組んだ「岩手県内企業における人材確保に向けた取組みと課題」について、御紹介をいただきます。また、今年度の春闘の概要について、御報告をいただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

## 3 議事

### (1) 報告事項

#### (ア) 令和5年度の事業報告について

##### ○ いわてで働こう推進協議会

岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室の三河と申します。

それでは、資料1から資料2により、「令和5年度取組について」、御説明します。

まず、資料1を御覧ください。

1ページから6ページについては、本協議会が取り組む4つの柱である「県内定着」や「U・Iターン」の促進、「雇用労働環境の整備」、「起業支援の強化、事業承継の促進」に基づき、各構成機関・団体が年度当初に予定していた取組の一覧となっています。各構成機関・団体におかれましては、この計画に基づき、目標達成に向けて取り組んでいただきましたことに感謝申し上げます。

皆さまからの御報告を参考資料1にとりまとめ共有させていただきますので、後ほど御覧ください。

## ○ 岩手県

資料2を御覧ください。資料2は、岩手県の取組実績となります。主な取組をいくつか御説明いたします。

はじめに、資料2-1、「県内就職・県内定着促進の取組」ですが、高校生の大学や専門学校等への進学割合が増加傾向にある中、1の高校1、2年生を対象とした「未来のワタシゴト探究会議」では、大学等の学びから就職までのつながりをイメージしてもらい、将来的に県内企業への就職を選択の一つとして捉えていただくことを目的に、大学の模擬授業と県内企業の紹介を実施しておりますが、5年度は学校単位での参加が増え、また、ふるさといわて定住財団からバス借上げ支援をいただくなど、関係団体の御協力の下、多くの参加をいただいたところです。

2の県内大学1、2年生を対象とした「県内企業の魅力等を伝える講座」では、県内企業に勤める県内大学等の出身の若手社員から、学生時代の体験談や自社の魅力を紹介していただき、参加学生からは、「様々な業種に興味がわいてきた」、「地元就職は考えていなかったが、地域貢献の観点から選択の一つだと気づいた」などの感想が寄せられたところです。

3の女子学生を対象とした「大学生等職場体験プログラム」では、女性活躍推進の認定企業等に御協力いただき、就業体験や社員との座談会等を行いました。

4の事業所を対象とした「インターンシップ支援事業費補助金」については、専門家の伴走支援の下、インターン受入部署を対象とした研修会の開催や、インターン生募集の効果的広報等の準備等の経費として御活用いただきました。

続いて、資料2-2、「移住定住、U・Iターン促進の取組」を御説明します。1の「首都圏等での移住イベント」では、9月30日に県主催移住フェアを開催し、初めて、全市町村に御参加をいただき、移住相談等のPRブースを設けました。参加者も583人と昨年度から100人以上増加し、令和5年度の市町村全体の移住相談件数の増加につながっています。

続いて、資料2-3、「雇用労働環境の改善に向けた取組」を御覧ください。

1の「いわて働き方改革推進運動の展開」ですが、いわて働き方改革推進運動への参加企業から働き方改革の取組み事例を募集し、優れた取組みを「いわて働き方改革AWARD」として表彰しており、令和5年度は3者を表彰しました。

2の「優良事例の現場見学会」では、いわて働き方改革AWARD受賞企業など、働き方改革で成果を上げている企業の取組みを学ぶ見学会を開催し、優れた取組みを共有する場を設けることで優良事例の横展開を図っています。

5の「魅力ある職場づくりを支援する補助制度」ですが、所定内労働時間の短縮を図るための取組みや、子育てしやすい環境を整備するための取組みなど、若者や女性に魅力ある雇用・労働環境の整備を行う中小企業の取組みを支援しており、令和5年度は9者に御活用いただいております。

6の「中小企業者等賃上げ環境整備支援事業」についてですが、本事業は令和5年6月補正予算において措置した事業になります。経営革新計画に基づいて生産性の向上を図り、賃上げに取り組む事業者の設備投資等を支援するもので、51社、74,868,000円の補助金交付決定をしたところです。次の7「物価高騰対策賃上げ支援事業」についてですが、本事業は令和5年12月補正予算において措置した事業で、賃上げに取り組む中小企業等に支援金を給付するもので、3月末時点では、51社、20,550,000円の給付決定となりました。なお、令和6年度も引続き実施しており、本日（6月6日）現在、683件、248,800,000円支給済みです。

県の取組の詳細については、参考資料2に掲載しておりますので、後ほど御覧ください。説明は以上です。

## ○ 県立大学

岩手県立大学でございます。

令和5年度の取組状況、県内就職率等の状況についてお話をさせていただきます。

県立大学では、令和5年度におきましても、説明にありました県の各種事業の参画に加えまして、関係機関の皆さんと連携いたしまして、合同での企業説明会の実施、業界を知ってもらう業界セミナーの開催、インターンシップへの参加促進などに取り組んでまいりました。

令和5年度の卒業生の就職動向につきましては、県外企業からの求人が令和4年度に比較し、約1.4倍に増加していること、オンライン選考の普及によりまして、遠距離、東京の企業に対する就職活動が容易になったこと、コロナウイルス5類移行になりまして、県外企業に対する処遇など条件面で有利な企業への関心が高まったことなどから県外への就職活動が活発化した影響によりまして、令和5年度県内就職率目標51%に対しまして、43%下回る結果となったところでございます。

ここ数年の傾向をみますと令和3年度はコロナの影響により、地元志向が高まっておりまして県内就職率56.6%、令和4年は46.9%となっておりますが、近年やはり大都市圏においての人材不足を背景とした県外企業における求人にかかる吸引力の高まりによる影響と考えているところでございます。

このため本学といたしまして今年度は、企業・業界研究セミナーの開催時期を11月から5月に早めますとともに就職活動の早期化に対応するためには、県内企業を中心とした合同企業等説明会においては、県内企業に就職した本学の若手卒業生と学生の情報交換会の場を新たに設けるなど、県内企業の皆様と学生とのマッチング支援を進めることとしていきます。

加えまして、本学が幹事校であります「インターンシップ in 岩手」におきましては、岩手大学や盛岡大学と連携させていただきながら、県内企業へのインターンシップの学生参加をより促進していきたいと考えております。引き続きでございますが、県内の関係団体、各企業の皆様のご協力をいただきながら本学卒業生の県内就職、県内定着に向けた取組みを進めてまいりたいと考えておりますので御支援、御協力をよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

## ○ 岩手保健医療大学

岩手保健医療大学、濱中でございます。

本学は3月に4期生が卒業したばかりで4月に8期生が入学してまいりました。

令和5年度取組状況と新規学卒者の就職状況について、御報告いたします。

岩手県への就職率を高めるために教職員と一緒に担当している「学生キャリア支援室」において、様々な活動をしております。具体的には、医療局や県内の病院の説明会を学内で開催したり、その他に学外で開催されている説明会に参加するように在学生に周知したりしているところです。看護師、保健師の国家試験が関係しておりますので、本学の場合は国家試験の合格率を上げるために模擬試験や講座等も多く取り入れており、その結果、今年度は合格率が全国平均よりも高くなっております。

就職状況につきましては、県内が43名で進学3名を除く77名中、56%になりました。これまでも50~60%を推移しておりますけれども、今年状況としては宮城県が17%になりまして、仙台に就職する学生が多くなっている傾向がございます。

東京は12%で、その他関東方面では千葉7%となっております。

特に御紹介したいのは、保健師が9名就職いたしました。今までで一番多い数になります。その中でも岩手県に5名と一番多く就職することができました。これはとても今後の力になる結果だったと思っております。

関連して、今年度、看護師の就職活動がすごく早まっておりまして、もう県外が16名、県内は6名の内定を受けているところです。コロナが5類になったこともありまして、仙台とか東京方面の流出が今後も増える可能性があると考えています。

県外に出て先進的な医療・看護を勉強したいという気持ちがあるところは認めざるを得ないのですが、岩手に就職することの価値や魅力をもっともっと発信・伝えていかなければならないと思っております。

今後も医療局をはじめ、県の関係者の方々、他の施設の方々いろいろな御協力・御支援を賜りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます、以上となります。

## ○ 富士大学

富士大学でございます。

本年の就職状況でございますけれども、コロナ禍は少し軽減されていた学生たちの動きがやはりちょっと都会の方に向くような動きが感じられております。

本学の岩手県出身者は学生の中で約4割ですけれども、その中で今回75%と目標を掲げさせていただいたのでございますけれども、その中で全就職者の中で岩手県に就職したのが40名で約21%でございます。

岩手県出身者78名ございましたけれども、県内に就職した数は35名ということで、45%程度と目標値を大きく下回っている現状でございます。

その中で1つ動きとしては、売り手市場とは言われていますけれども、複数の内定をいただいた企業様から、学生が選択するとなるとどうしても首都圏の方の企業さんを選んでしまうような傾向があると感じております。

その中でも、逆に県外から来ている学生について、岩手県に下宿しているとかアパート等に住んで、環境がすごく豊かでいいということで岩手県の中で将来定住して、仕事に就きたいという学生もちらほら出てきているのも事実でございます。

そういう意味で県外出身者が多い本学の取組みとして、今年は、ジョブカフェさんとかいろいろな協力を得ながら学内でも県内の企業さんの御紹介とか、そこで働いている若い社員と学生たちとの接点をもちまして、そういった機会をより多くして今後も取組みをさせていただきたいと思います。

そのためには県内の企業様のお力、ジョブカフェさん、関係者はじめいろんな支援をいただきながら、より県内の就職率を高めていきたいと思っております。以上です。

## ○ 盛岡大学

盛岡大学高橋でございます。

盛岡大学は英語文化学科、日本文学科、社会文化学科、児童教育学科からなる文学部と、栄養科学部の2学部5学科を要する大学です。学生数は1学年400名で全体1,600名ほどの学生が在籍しております。

令和5年度の就職率は文学部で97.4%、栄養科学は100%、大学全体では97.8%でした。岩手県内の就職者数を見ていきますと文学部で卒業生310名中179名58%、例年より少し下がっております。栄養科学は59名中の28名で、47%でした。

本法人には短期大学部があり、幼児教育を専門としています。幼児教育方面の就職がほとんどでございますけれども、令和5年度は就職率は100%です。県内への就職は69%、だいたい7割です。昨年は75%でありまして減少しております。関東方面への就職は年々増えている傾向にあるということです。

本学の特長の1つに初等教育、中等教育の教員養成という大きな柱があります。しかし、教員という職業に対する風評があり、マイナスのイメージが非常に強くて、教員を希望する学生が年々少なくなってきております。非常に由々しき問題です。学校教育なくしては地域社会が存在しないと思っております。教育養成機関である本学でも、もちろん教職員一丸となって努力いたしておりますけれども、もともと教員になりたがっている学生で、躊躇している者も結構います。教員になることをためらう学生、そういった学生の背中を押してやれるような教育環境の改善、工夫を是非、県の方でもお考えいただければありがたいと思います。よろしく願いいたします。

## ○ 修紅短期大学

キャリアセンター長の鈴木です。よろしく願いいたします。

本学は、昨年は33名、今年度は25名入学の幼児教育学科の短大でございますので小規模ですが丁寧な指導をしております。地元志向の学生が多く、都会の方へあまり行きたがらないといった学生が多いです。またコミュニケーション能力が低い学生もいますが、就職の前にまずいろいろ実習もございまして、そこで本人に合う就職口を見つけるよう、いろいろ努力しています。OBの協力もあり、6年間就職率は100%ということになっています。

県内には69%、県外には31%が就職しておりますが、そのうち24%は地元に戻って地元就職しています。生まれ育った地域に戻って、地域の役に立ちたいという気持ちが高い学生が多く、今のところは都会より地元と思っている学生が多くあります。

本年度も卒業生の講話とか地元の実習先・就職先などのガイダンスを十数回か取組みまして、全実習終了後の9月以降に学生の具体的な就職活動という形になります。以上です。

#### ○ 一関工業高等専門学校

一関高専です。

令和5年度の一関高専の地域就職実績ということで簡単に御報告させていただきます。

昨年度卒業本科生134名、専攻科卒業生20名、合わせて154名です。そのうち就職は76名、進学は77名、その他1名ということで就職と進学の割合がほぼ50%ずつになって、例年どおりの数値の変動の範囲内ということになりました。就職希望者のうち、岩手県内に就職したのは10名。宮城県内12名ということで合わせて就職者数28.9%が岩手・宮城に就職したということになります。

なかなか岩手県内に就職する学生数が増えない状況ではありますが、学校にいただく求人会社数はここ5年間ずっと増加傾向にありまして、令和5年度は773社から求人をいただいております。

高専生向けの全国規模の企業さんが多くて、どうしても地域と全国規模の大きな会社を見比べると、有名な大きな会社を選んでしまうということで、なかなか状況変わらずというところになります。

今年度の計画ですけれども、地域企業見学会等を通して、1年生、2年生の低学年への働きかけをさらに強めてまいります。さらに4年生以降、地域企業での課題解決型のインターンシップ等を昨年度から実施しておりますけれども、こちらにたくさん参加させて、来年度就職する学生向けに、地域企業の理解を地域企業の存在意識等々そういった認識を深めていただこうというふうに考えていきます。よろしく願いいたします。以上です。

#### (イ) 若年者等の意向調査結果について

- ・ 高等教育人材の県内定着促進ワーキンググループの活動について

#### ○ 岩手県商工会議所連合会

岩手県商工会議所連合会の工藤と申します。

私から、資料3に基づきましていわて高等教育地域連携プラットフォームの私どもが事務局を務めます「高等教育人材の県内定着促進ワーキンググループ」の活動について着座にて御紹介させていただきます。

まず、25ページになりますが、ワーキンググループの構成団体記載について記載のとおりになります。

お進みいただきまして26ページ、令和4年度につきましては県内企業を対象にアンケート調査を行いました。採用活動において、県内企業が大きく分けて記載の4つ、囲ってあります4つの課題を抱えていることが分かりました。給与等の条件、それから大手就職

情報サイトを活用してもどうしても県内企業の情報は埋もれてしまう、大学等の窓口から新たに開拓していきたい、業種で人気・不人気が決まってしまうそうです。

27 ページにお進みいただきまして、令和5年度につきましては、学生へのアンケート調査を行ったところです。学生が就職先に求める要素などを調査いたしました。後ほど説明させていただきます他に、大学等の県内就職に対する取組や、課題についても各高等教育機関にお邪魔しましてヒアリングをさせていただいたところです。

あわせて令和4年度の企業のアンケート結果を受けまして、課題としてあがってきた大学等と企業とのマッチングの取組みを行ったところでございます。

28 ページにお進みください。学生のアンケートでございますけれども、大学等の御協力の下で、資料のとおり685名に御協力いただきました。

29 ページです。学生の県内、県外出身の割合は左側に記載のとおりですが、そうした中で県内出身者の県内就職希望は46.5%と半数以下という結果となっております。

30 ページです。県内出身者の回答を男女別に区分いたしました。女性の方が県内を志望している結果になっております。

31 ページは県外出身者の回答についてです。

続きまして32 ページです。県内就職を希望しない理由ということで、県外出身者は出身地に戻りたいとの回答が最も多く、県内出身者は大都市圏で住んでみたい、やりたい仕事や、働きたい会社がない、という回答が多いです。この要因は様々あると思っておりますけれども、まだまだ県内の企業、岩手で働くことの魅力といった情報が届いていないということも一因だと考えてございます。

33 ページです。こちらは男女別に区分した結果となっております。

34 ページです。就職希望地を決めた理由ということで伺いました。県内出身者、県外出身者共に同様の傾向ですが、29 ページのところで県内出身者の県内就職希望が46.5%と低いことから若干相反する結果となっております。

35 ページは男女別に区分した結果です。

36 ページです。就職希望地を県外、または地域はこだわらないと回答した方に伺いました。将来的に岩手県内での就職を考えているかを尋ねたところ、左側は全体で見たところですが、「考えていない」という結果が最も多かったです。県内出身者に限りますと「わからない」と回答したものが最も多い結果となっております。このあたりの結果につきましてもこれからの取組みの鍵になるものと考えてございます。

37 ページです。学生が就職先を考える上で重視する項目です。「給与」、「職場の人間関係・雰囲気」というところが上位を占めております。

続いて38 ページから47 ページにかけましては、学生が就職先を考える上で重視する項目、その重視する度合いをまとめた内容となっております。「非常に重視する」という回答の割合が最も多かったものは、39 ページ右側になります。「職場の人間関係・雰囲気」ということでもございました。次に「非常に重視する」割合が多かったのが45 ページの左側「休暇制度の充実・休暇取得のしやすさ」でもございました。働きやすい雰囲気の中で、

いきいきと仕事をしつつ、かつ、プライベートの時間も大事にしたいという表れなのかもしれないと考えてございます。

48 ページにつきましては、37 ページで聞いたものを男女別に区分したものですので、割愛いたします。

49 ページにお進みいただきたいと思います。就職希望地を決める時期ということで伺いました。男性の方が若干早いという結果が出ております。

50 ページにつきましては、インターンシップについてです。参加する動機、そして参加した感想いずれも、業種や業界への興味、そして理解につながったとの回答が最も多いです。また、学生が就職先を考える上で重視する項目として挙がっていた「職場の人間関係・雰囲気」ということについても、参加した感想、右側の2番目にあがっており、この辺りを県内企業が地の利を活用して、学生にいかにかアプローチしていくかが重要と考えております。

51 ページです。こちらにもインターンシップですが、インターンシップに関する要望ということで、日程等のほかにも社員との交流を望む声であったり、プラスの面だけではなく仕事の辛い部分、マイナス面も教えて欲しいといった記述が多かったという結果でございます。

52 ページにお進みいただきます。インターンシップや求人情報の入手先ということですが、本件のアンケートが大学等のキャリアセンターを通じて行ったものでございますので、圧倒的にキャリアセンターが多いです。次いで、マイナビ、リクナビということでもとまっております。

53 ページでございます。就職活動をするための情報を入手出来ているかということで伺いました。半数以上は「十分でない」という回答でございました。企業側から発信する方法や、発信する情報、内容について工夫が必要だというふうにもとめをしております。大都市圏の企業が採用活動を地方に広げ、活動が長期化していく中で、繰り返しとなりますけれどもインターンシップの部分は地元企業に地の利があると考えておりますので、さらに積極的に取組んでいく必要がありますし、また学生が就職先を考える上で重視する項目であるとか、年収モデルあるいはキャリアマップなども企業側から積極的に開示していく必要があると考えてございます。

次いで54 ページです。ここからは、大学へのヒアリング結果となります。8つの高等教育機関に御協力いただきました。

55 ページです。キャリア教育を行う上での課題ということですがけれども、その必要性和認知不足、人員不足、といった声が聞かれました。また、学生においては、教育が必要な学生ほど、機会に積極的でない。また、就職した学生の動向等の情報収集がなかなか難しいというような話を伺ってきました。

56 ページです。大学側が企業に求めることでは、学生が自分の専門性を活かせる職場かどうかをイメージできるような情報の発信の仕方、業務内容についてもより詳しく発信して欲しいというようなヒントをいただいたところでございます。

以降、57 ページまではインターンシップに関する内容となっております。

お進みいただきまして 58 ページです。大学等と企業とのマッチングの取組みとして開催した、情報交換会の様子を掲載しております。予想以上の大きな反響であり、想定以上の参加者数となりましたことから、なかなか十分な情報交換の時間を取ることができませんでしたが、継続開催を望む企業側の声も多くございますので、今年度も開催を計画しております。

59 ページは、企業の若手社員と学生との交流会開催の様子です。令和 4 年度の事業の中で、企業様からこうした機会を求める声が多かったものですから、岩手大学さんのご協力を得て試験的に開催したところ、様々な気づきがございました。大学が会場ということもあって、学生も気軽に交流いただけたものと考えてございます。今年度もそのあたりを工夫しながら開催を計画してまいりたいと思っております。説明は、以上となります。

#### ○ 県立大学

県立大学でございます。

本学もこのワーキングに参加させていただきました。商工会議所連合会におかれましてはワーキングの取組み大変ありがとうございました。御説明にありましたとおり、令和 4 年度には企業側のアンケート、5 年度には大学生、さらに高等教育機関、大学関係にアンケートを実施いただきました。

これら対応したアンケートにつきましては、今後本学はじめ、関係団体の皆さんにとっても、県内の就職、定着に向けた取組みに対する大きな視点になるのではないかなというふうに考えております。この中で就職希望の学生のアンケート結果といたしましては、学生がやはり就職先を考える上で、重視する項目には給与面でありますとか、福利厚生、処遇待遇面、あとは人間関係・雰囲気などの項目が上位にあがっている結果が表れております。やはりこういった項目におきまして、学生目線から、企業、就職先を選択する際の基準に合致することが学生にとってより魅力的な企業に映ると感じております。こうした情報を企業の皆様の方から収集整理など御協力いただきながら、我々としては学生に発信していくことが重要と考えております。

こうした視点を踏まえまして、本年度は例年以上に県内企業の説明会や県内企業のセミナーにおきましては、学生にとって魅力を感じる内容等の企業情報の発信を心がけていきたいと考えておりますので、企業の皆さんの御理解と御協力をよろしくお願ひしたいと思ひます。また、重視する項目のもう一つ、企業における人間関係・会社の雰囲気についてもございました。今後、より詳しく伝えるために、県内企業とのマッチング機会には皆さん参加企業に御協力いただきながら、本学を卒業した若手社員を参画させていただくことによりまして、その場での情報交換、参加させる試みを実施してまいりたいと思ひますので、その若手社員との情報交換を通じまして、人間関係・会社の雰囲気をよりわかりやすく伝えていきたいというふうに考えております。また、大学との窓口の課題がございました。資料にありますとおり、昨年 11 月に開催されました、県内企業の皆様と大学の就職支援担当者の情報交換会では、大学の状況を知っていただく良い機会になったと考えております。企業と大学の就職窓口のより密接な繋がりを引き続き作ってまいりたいと考えているところでございます。引き続き、県をはじめ、関係機関、大学と連携をさせていただ

きながら、令和6年度の取組みの説明にもありましたが、大学といたしましても県内企業における情報発信の方法でありますとか、その内容の充実に努めてまいりたいと思いますので、学生が求め、知りたい情報の収集に御協力をいただきたいと思います。本学としてはその情報を、就職を目指す学生に確実に届けてまいりながら県内就職率向上に向けて取組みを強化してまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。以上です。

・ 「学生の仕事とキャリア形成に関するアンケート調査」結果概要

○ 岩手大学 人文社会科学部 渡部あさみ 准教授

御紹介に預かりました岩手大学の渡部です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

本日、結果概要を御報告するのは、学生が主体となって取組みました地域課題解決プログラムの成果の一部です。2021年度から2023年度に盛岡財務事務所と私の担当しております経営学演習で取組んだ共同研究です。この地域課題解決プログラムの目的ですけれども、人口減少が進む岩手県内の県内企業の労働力確保に向けた実態解明と課題の検討としております。岩手県内企業における働き方改革等の働きやすい職場づくりに関する聞き取り調査及び学生に対するアンケート調査を実施いたしました。こうした研究活動を通じて、岩手県内企業における若い労働力の確保に向けた取組みの実態解明を試みました。3年間やってみたのですが、分からないことが山積しまして、さらに仕切り直してもう少し頑張ってみようというところです。

続いて、アンケート調査についてお話しします。対象は本学の人文社会科学部、教育学部、農学部、理工学部の4学部の学生です。実施時期は2021年12月から2022年1月です。ここで言及しておきたいのが、調査の実施時期がコロナ禍ということもありまして、そうした影響はある可能性が含まれています。実施方法は御協力いただいた先生方に、講義内でアンケート調査を配布いただきました。有効回答数は1,001部です。

学生を対象としたアンケート調査の目的なのですが、就職等を間近に控えた若年層に焦点を当て、性別、学年、学部などで比較すること、そして現在、考えている将来のキャリア形成や、県内の取組みに対する認知度、そして就職先に対して何を重視しているのかについて傾向や課題を分析・検討することです。アンケートの設計、集計、分析につきましては学生が主体となって私も一緒に行いました。アンケート調査の結果に入ります。

3-1 就職先の地域に対する希望というところです。

(1)のところですが、文系の人文社会科学部、教育学部は出身地と就職先に関係性が見られましたが、理系の農学部、理工学部は出身地と就職先にはあまり関係が見られませんでした。

(2)全学部におきまして、出身地域に関係なく仕事を探したいと考えている学生は多いです。とりわけ理工学部は、出身地に関係なく仕事を探したいと考えている学生が多いです。

(3) ライフステージに応じて仕事をする地域を変えたいと思う学生とそうでない学生が同程度存在していました。またライフステージの変化について、まだ考えていない学生が多いです。

(4) 人文社会科学部、教育学部は岩手県で希望する仕事を探ることができている、できると回答する学生の方が、できないと回答する学生よりも多いです。一方、農学部、理工学部は岩手県で、資料の 61 ページに入ります。希望する仕事を探ることができないと考えている学生が多いというふうに考えられました。

(4) と併せて岩手日報でも取り上げていただいたのは、(5) です。岩手県で理想の働き方を見つけることができるという項目に関し、「よくあてはまる」、「あてはまる」よりも「あてはまらない」、「まったくあてはまらない」と回答する学生が多かったです。学年別に言うと 4 年生で「見つけることができる」という回答が 1 割程度増えていました。

(6) 全学部において、家庭の事情に合わせて仕事をする場所を変えたいと考えている学生が多い傾向がありました。

(7) 全学部において、出身地域と就職先の地域が同一の都道府県にあった方が良いと回答する学生が多かったです。しかし、岩手県内で理想の働き方を見つけることができると考えている学生は少なく、地域志向はあるものの、岩手県内に理想の働き方、就職先がないと考えている学生の割合が高いため、学生が県外に流出している可能性があることゼミ生たちと考察しております。

### 3-2 就職活動前の職業生活に対する意識について

(1) 人文社会科学部と教育学部では、20 代にプライベートを優先したいという考える学生が多い。一方、農学部と理工学部では仕事を優先したいと考える学生とプライベートを優先したいと考える学生の差は見られませんでした。

(2) 定年後も仕事を続けていきたいと考えている学生は、全学部共通して少ない傾向にありました。

(3) 企業選びについては、給与、待遇、福利厚生を重視している学生が多く、そして、先程も御指摘ありました、職場の人間関係、これを重視している学生は全体の約 9 割という結果となっております。

62 ページの方に入ります。プライベートと仕事の両立を重視している学生は全体の約 9 割となっております。企業行動において、地域密着であることを重視している学生は全体の約 3 割程度という結果となっております。自分の能力、技能を活かせることを重視している学生は全体の約 75%。企業理念、活動への共感を重視している学生について「よくあてはまる」、「あてはまる」は全体の約 52% でした。

続いて評価制度、奨学制度を重視している学生について「よくあてはまる」、「あてはまる」と回答した割合は約 6 割程度でした。

続いて 3-3 県内の取組み。これは企業・自治体の取組みについて聞きました。

(1) 9 割以上の学生がイクボス宣言という取組みを知りません。

(2) 時間外労働の削減に取り組んでいる企業の存在を知っている学生が少なかったです。

(3)これは本学のことですけれども、岩手大学において「がんちゃんすくすく保育園」という企業主導型保育所が設置されているのですけれども、学内にあるにもかかわらず、保育園のことを知っている学生というのが2～3割程度にとどまっている。つまり近くにあっても、認知度というものが高い訳ではないということがここから読み取れました。

続いて、(4)～(7)が、インターンに関するものですけれども、岩手県内企業インターンシップに参加したい割合よりも県外企業のインターンシップに参加したい学生の方が多い傾向がありました。

(8)岩手県内のいわて働き方改革 AWARD、いわて働き方改革推進事業補助金、いわて女性活躍認定企業等への取組みに関する認知度はあまり高くないという結果となりました。

ただし、63 ページの方に入りますと、若年者定着へ向けた取組み。これは、奨学金返還支援制度、Uターン助成金等につきましては、全学部におきまして「よく知っている」、「知っている」、「聞いたことがある」と回答した人が4割以上であり、他の取組みよりも認知度が高いという結果となっております。

まとめに入ります。本調査から明らかになったこと。

①岩手県で希望する仕事を探すことができると認識している学生が4年生になってから1割増加すること。

②働き方改革等の働きやすい職場づくりへ向けた取組みの認知度が低いこと。これは、働く年代において、どのような問題があるのかに対する関心の低さに起因しているのではないかと考えられます。就職活動よりも前の段階から「働くとは何か」ということを考えることが必要だと考えた次第です。

(2)本調査からの考察。

①岩手県内企業で若い人材の確保、維持のために求められることとしまして、人材確保についてですけれども、就職活動が岩手県内企業について知る機会となっていることが考えられることから、就職活動よりも前の段階で岩手県内企業を知る機会の必要性があるのではないかとということです。また、人材の維持について県内企業では既に様々な取組みが行われていますが、働き方改革等々の働きやすい職場づくりが求められる背景について、学生のみならず、働く人たちも学ぶ機会が必要なのではないかと考えました。

最後に②のところですが、この協議会の場を意識して伝えたいと私自身が考えたことは、個別企業の取組みの限界です。個別企業の働きやすい職場づくりへ向けた取組みが地域社会に波及浸透するためには行政の役割、経営者団体、労働団体の連携が不可欠であると考えております。また、そうした取組みを学生たちに周知することは、私をはじめとした学校組織においても重要であると認識している次第です。私からの報告は以上です。

## ○ 社会福祉協議会

岩手県社会福祉協議会でございます。

学生の仕事とキャリア形成に関するアンケート調査結果についての御報告ありがとうございます。御報告をお聞きしてでございますけれども、県内の企業等の取組みが学生にあまり認知されていないということが気になったところでもあります。この（いわてで働こ

う推進) 協議会のことでもそうだと思うのですが、業界や関係団体、企業や事業者は、処遇や働き方の見直し、あるいは労働環境の整備など、人材確保のため様々な取り組みを実施して、それを周知する努力もしていると考えておりますけれども、それがあまり学生に知られていないということなのかなと思った次第です。アンケート結果から考えれば、学生が実際企業に関心を持つというのは多くは就職が現実的なものとして考えられるようになる時期からになるだろうなと思いますけれども、とすればどの段階で、どういうことをどういう伝え方で知らせていくかということをよく考えていく必要があるのではないかと考えております。

福祉の業界におきましては、介護福祉士等の養成施設や福祉系高校等ありますけれども近年、定員の充足に大変苦勞している状況がございます。

大学の学生からは一步手前の話だと思いますけれども、若い人達の中で、福祉の志願者が減ってきているということになります。業界の中でもこうした危機感を共有しているところがございます、私どもが県から受託して運営しております福祉人材センターでは、今年度福祉の仕事を紹介する事業がございますけれども、その中で小、中、高校生を対象とする出前講座を拡充して実施して、福祉も選択肢としてあるということを若いうちから知ってもらおうと取り組むこととしております。

また、何をしてもらおうかということと言いますと、福祉の仕事のやりがいや魅力といったものがこれまでもテーマとなっておりますけれども、やりがい、魅力の発信とは言うけれども、それはいったい何なのか、具体的に伝わるようにしていくことが重要なのではないかという意見も出てきているところであります。こうしたことも踏まえまして、福祉人材センターが開催する今年度の就職相談会では、「ふるさとで働く幸せがある」ということをテーマ、キャッチフレーズにして、福祉はふるさと＝地元にある仕事である、経験や資格取得を通じてスキルアップしキャリアを形成できる、地域の皆さんに感謝され、やりがいが持てる仕事であるといったようなことを実際に働いている職員から話を聞くことができるコーナーを設けまして、具体的に伝えていくことを考えていくところでございます。なかなか正解はないんだろうなとは思いますが、学生や若い人材にしっかりと伝えて、職業選択や就職活動に活かしてもらえよう試行錯誤しながら取り組んでいくことが重要であろうと考えているところでございます。以上です。

## ○ ふるさといわて定住財団

ふるさといわて定住財団の藤澤でございます。

渡部先生、調査報告ありがとうございました。私からは、ただいまの先生の調査結果や昨年の私ども財団の事業の状況から感じていることや今後の取り組みについて述べさせていただきます。

まず、渡部先生の調査により、今の学生は仕事にやりがいを求めながら、同時に待遇やワークライフバランスを重視していること。そして、県内企業については、働き方改革や子育て支援に取り組んでいることをあまりに知らないこと。それと関連がありますけれども県内企業のインターンシップにあまり目が向いていないということがご報告されました。

次に私ども財団の昨年度の事業を振り返りますと、特徴的なことが3つございました。まず、県内企業の合同説明会を年5回行っておりますが、この就職イベントに参加する学生の数がここ2年連続して減少しております。これに対して、企業側の出展数は増えております。

2つ目でございますが、財団ホームページや新聞広告、ラジオやSNSで登録企業の情報やイベント情報を発信していますが、SNSに対する反応はととても良くて、昨年度、アクセス数が急激に増えております。

そして3つ目ですが就職活動交通費やインターンシップの際の宿泊費を支援しておりますけれども、利用者は年々増えておりまして、以前はその目的が就職イベントに参加するためでありましたが、2年ほど前からはインターンシップ、そして面接支援の割合が大幅に増加しております。

株式会社リクルートの関連企業が実施した2024年新卒採用の大学生の就職活動に関する調査によれば学生が内定している企業の選考過程で最も志望度が高まった場面1位はインターンシップ22.1%。2位が面接で20%でありました。これらの状況から学生は就活のための情報収集にネットを使用するけれども、最終的な決め手はインターンシップや面接、そうした仕事内容を具体的にイメージできる場面で自分に合った企業を探そうとしている傾向であることが伺われます。これらを受けて財団の取組みではありますが、就職イベントの場で企業を選択する学生が少なくなってきたと感じますが、一方で実際に授業の一環として大学1年生から3年生が、私どもの就職イベントに参加することを奨励していただいている大学さんもございます。合同説明会は学生が社会人の世界に触れて自己理解や自己分析を深める機会になると思いますので、今後は私どもも学校訪問の際に企業研究として学校単位で大学1年生、あるいは専門学校1年生から御参加いただけるようお願いしてまいりたいと感じています。そして、早い時期から県内でも多くの企業が働き方改革に取り組んでいることを知っていただければと思っています。そのことがインターンシップに関心を持ってもらうことに繋がると思います。そしてインターンシップを実施している登録企業さんには財団ホームページ上でその旨、積極的に発信していただくと共に、私どもとしてもインターンシップ情報に一目でアクセスできるようにホームページ上を改正していかなければならないと思っております。以上です。

## (2) 協議事項

- ・ 令和6年度の事業及び重点的に取り組む事項について

### ○ いわてで働こう推進協議会

それでは、資料5により、「令和6年度の取組について」、御説明します。

令和5年度と同様、本協議会が取り組む4つの柱に基づき、各構成機関・団体の主な取組を一覧にしております。

皆さまからの御報告を参考資料3にとりまとめ共有させていただきますので、後ほど御覧ください。

1つめの柱の「県内定着」ですが、本県の新卒就職者のうち、高卒者の約3割、大卒者の約6割が県外に就職していることなどを背景として、就職期における若者、女性の県外流出が続いています。さらに、自動車・半導体産業を中心としたものづくり産業集積の進展による雇用ニーズの拡大に伴い、県内企業の人手不足が続いていることから人材確保への取り組みが急務となっています。この状況を踏まえ、当協議会の皆様連携の下、就職希望者のほか、進学希望を含めた高校生等に対する県内定着を促す働きかけや、大学生等、特に社会減が進む女性による県内企業の魅力の理解を図り、「県内就職率の向上」と「キャリア形成の促進」に取り組みます。

2つめの柱の「U・Iターン」ですが、本県では、進学期・就職期の県外への転出を主な要因として社会減が続いており、少子高齢化と相まった人口減少の進行により、地域の担い手不足が懸念されています。地方創生の動きや、コロナ禍を契機とした地方移住への関心の高まりを受け、全国的に移住・定住の取組が強化されており、受入態勢の整備や気運の醸成を図るほか、移住希望者の様々なニーズに応じた効果的なU・Iターン施策を推進していく必要があります。また、大学進学により県外に転出した学生に対し県内企業への就職を働きかけるとともに、転職等を検討されている方なども含め、都市部から地方への移住を検討している方々に、岩手への移住を選択してもらう働きかけを強めていく必要があることから、「県外進学者・就職者向けのUターンの取組の促進」、「県外出身者向けのIターンの取組の促進」に注力してまいります。

3つめの柱の「雇用労働環境」ですが、労働時間が長く、賃金水準が低いなど、県外企業との差異により人材が県外に流出していることから、賃金等の労働条件や雇用形態などの雇用の質の向上を図る必要があるほか、柔軟な働き方を促進し、企業の人材確保につなげていく必要があります。また、イノベーションの推進やデジタル化の促進、高付加価値化などにより、生産性を向上し、収益・経営力を高めていくことが必要であることから、「働き方改革の推進」、「処遇改善の推進」、「職場定着の促進」に注力し、若者や女性の県内定着を促すために、誰もが働きやすく、活躍できる環境づくりに取り組む企業の優良事例の表彰、情報発信等に取り組んでまいります。

4つめの柱は「起業・事業承継」です。コロナ禍におけるデジタル化の急速な進展により、多様な働き方の可能性を広げ、地方を舞台にした新しい挑戦の機会が生み出されていることを踏まえつつ、ポストコロナ時代の経済成長に向け、起業・スタートアップ支援を一層強化していく必要があります。また、後継者不在の事業者や事業承継の意向はあるものの具体的な準備を進めていない事業者に対する意識醸成や各種支援制度の周知等により事業承継を推進する必要があることから、「起業・創業支援の強化」、「事業承継の促進」に注力し、起業のステージやパターンに適したプログラムの提供により起業・スタートアップの支援に取り組むとともに、関係機関等との一層の連携強化を図り、事業者に対する支援の充実、周知により、事業者の実態に応じたきめ細かな支援に取り組んでまいります。

## ○ 岩手県

資料6に本年度の県の事業計画について掲載しております。

資料6-1、「県内就職・県内定着促進の取組」を御覧ください。協議会の皆様との連携強化を図りながら、記載のとおり取り組んでいく予定で、直近のところ、2「県内高等教育機関と連携した県内企業の魅力等を伝える講座」では、5月21日に岩手県立大学ソフトウェア情報学部の学生を対象に開催済みで、この講座を皮切りに、県内の各高等教育機関と開催に向けて現在、調整を進めており、今後、順次、開催していきます。

続いて、資料6-2、「移住定住、U・Iターン促進の取組」を御覧ください。今年度も、首都圏等から本県への移住を促進するため、市町村やふるさといわて定住財団等と連携し、首都圏での移住イベントを開催します。県主催の移住フェアは、今年度も全市町村にお声がけし、8月に実施予定です。

続いて、資料6-3、「雇用労働環境の改善に向けた取組」を御覧ください。働き方改革の推進に向け、県内企業における「いわて働き方改革推進運動」を展開し、今年度も「いわて働き方改革 AWARD」を行うこととしており、参加企業の募集期間は6月中旬から9月中旬までの予定です。

続いて、資料6-4、「起業創業・事業継承の支援」を御覧ください。県内の関係機関が一体となって起業・スタートアップの支援を行う連携体として令和5年度に「いわてスタートアップ推進プラットフォーム」を設置し、参画団体が連携して起業・スタートアップ支援を展開しています。

県の取組の詳細については、参考資料4に掲載しておりますので、後ほど御覧ください。説明は以上です。

#### ○ 岩手県商工会議所連合会

改めまして、岩手県商工会議所連合会です。

当連合会1つ目の取組みでございますけれども、令和6年度、創業促進と将来的な雇用創出に向けて、毎年開催しております創業スクール、本年6月22日を皮切りに盛岡で開催するという事で、各種支援制度の活用を念頭に置きながら事業計画の作成を行っていただくというコースを開催いたします。

また、事業承継の取組みでございますけれども、岩手県事業承継引継支援センターを運営しております。常駐専門家を配置しまして、案件の掘り起こし、事業承継診断、そして実際に事業承継の計画の策定というところまで踏み込みながらワンストップ対応をしているということでございます。また先程の発表と重複する部分もございますけれども、県内就職率の向上に向けて、本年度も企業と大学等のマッチング、昨年に引き続いて情報交換会の開催や企業の若手社員と学生の交流との交流会、今年度は特にも学生が就職後にやりたい仕事、例えばデザインの仕事など実際の仕事の内容をテーマに、その仕事に取り組んでいる企業の若手社員に集まっただいて学生と交流するようなどころにも踏み込んで開催をしたいと考えております。以上です。

#### ○ 岩手県商工会連合会

岩手県商工会連合会の宗形でございます。平素は大変お世話になりありがとうございます。

今年度の取組みについて発言させていただきます。初めに、働き方改革についてですが、2024年問題を含む長時間労働の是正。同一労働同一賃金などの県内企業の経営課題に対し、社会保険労務士等の専門家を派遣し、その解決を支援するとともに、あわせて厚生労働省次世代育成対策推進センター推進員として、仕事と家庭の両立を推進してまいります。また、処遇改善の推進では、その原資となる企業利益の向上に向け、付加価値労働生産性の向上を図る県内企業の経営革新の推進、ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化補助金などの生産性向上に繋がる政策活用を推進してまいります。

次に、事業承継の推進では、事業承継や創業を通じて、地域の雇用創出、それから労働者の処遇改善に繋がるよう、支援施策の活用や、各機関連携してまいりたいと考えております。以上でございます。

#### ○ 岩手県経営者協会

岩手県経営者協会の専務理事、藤田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

手前どもの協会におきましては、令和6年度、職場定着の促進に向けた取組みということで例年同様、各種調査を実施して、会員企業様にフィードバックして、各種政策に生かすような取組み、具体的には採用計画でありますとか、職場の定着の取組み、働き方改革推進の取組み等々をアンケートの中に入れて、フィードバックしながら、岩手県における自治体各々企業さんの人材確保に関する取組みを推進してまいっております。また、今日、教育産業団体の皆様がいらっしゃるので労働環境問題に関係して、賃上げのことについてお話申し上げたいと思います。賃上げにつきましては2つの二極化が進んでいるというふうに言われております。1つは大企業と中小企業、小規模事業者の差。もう1つは産業界、もしくは、業種別の差というこの2点が開きつつあるのではないかとというふうに私どもも考えてございまして、またマスコミも同じようなことを書いているというふうに考えてございまして、改めて御報告させていただきます。以上でございます。

#### ○ 岩手県経済同友会

岩手県経済同友会の中島と申します。平素は大変お世話になっております。

今年度の取組みです。働き方改革推進に関わってくるかと思いますが、女性の職場定着促進の観点からこれまでも必要とされております女性活躍やダイバーシティ推進につきまして、県のいわて女性活躍エグゼクティブアドバイザーの矢島陽子さんをお招きして、4月例会で講演を行っていただきました。この中で、企業に求められる取組みについて、具体例を交えながら説明・アドバイスをしていただきました。また、人材の確保、労働力の不足につきましては、もう皆さん御存じの通り、大変な経営課題になってきておりまして、そうした中で昨年暮れに、国が発表しました人口推計は衝撃的でした。これを踏まえて当会としましても、やはり人口減少は経営の立場からも大きなテーマであるということで、今年8月の岩手県経済戦略会議2024のテーマは人口減少ということにしました。この中では働き方改革はもちろんですが、人口減少というところに、企業経営者としてどう取り組んでいくのかということを考えて考える機会にしたいと思っております。具体的な内容につきましては、基調講演があつて、問題提起をしていただいた上で、地元岩手の若手の経営

者、それからスタートアップの経営者、地方創生に関わって起業した若手の経営者、この3人に、その問題提起者とあわせて、パネルディスカッションをして、学ぶ機会にしたいというふうに考えております。

また、職場定着の推進ですが、コロナ禍では休みにしていた会員企業の異業種交流として、新入社員の交流会を開催することとしております。以上です。

## ○ 岩手県中小企業家同友会

岩手県中小企業家同友会の吉田です。よろしくお願いします。

私ども同友会は、創立以来、経営者が社員とともに学び合うこと大切にまいりました。今年も入社したばかりの社員から幹部社員研修まで丁寧な学び合いを続けております。特に、新卒で入社した社員には、経営者も一緒に新入社員研修会に参加し、一緒に1人ひとりの自分自身と向き合い将来について見つめ直し、これからの人生設計についてそれぞれが作り上げる時間を労働時間の中で保障しています。今年は特に多くの経営者が参加しており、40名の新入社員に対して、25名ほどの経営者幹部社員が関わっています。そして新入社員の入社式、研修会、新入社員フォローアップ研修会、中堅社員のための教育講座、そして幹部社員研修会と、それぞれの成長段階に応じて学び合える環境を整えており、せっかく出会った企業で働く仲間と成長し合える場づくりに継続して取り組んでまいります。最近では採用状況が非常に厳しく、なかなか予定通りの採用ができない状況もございますが、こうした積み重ねは退社する社員の現状にも繋がっており、企業も働きやすい環境の充実と同時に、自分の成長が実感できる学びの機会は、今後ますます大切になってくると思われます。また、18年前から盛岡市と共催で行っております、高校生のスキルアップ支援事業や、高校教師の皆さんとの懇談会など、時間をかけ地元の中小企業の魅力を伝える活動を重ねており、地域からより多くの理解を得ることで、少しずつですが中小企業の採用と入社後の定着が進んでいます。こうした取り組みを、今年もより多くの中小企業経営者と取り組んでまいります。以上です。

## ○ 会長（知事）

首都圏の方からの就職案内攻勢といいますか、かなりのものがあるという実態を各大学等から報告があったと思います。あとは、社会福祉協議会さんの方から、情報発信の仕方、情報の伝え方を工夫した方がいいという意見があり、実際、この（いわてで働こう推進）協議会ができた頃から学生・生徒、そして家族の皆さんが岩手県内の経済産業の情勢、半導体・自動車産業集積等々、非常にいろいろ可能性があるということが知られていないということと、県内企業についても知られていないということについて、解決すべく、毎年度、毎年度、事業を重ねてきているところですが、コロナの最中は、コロナの影響もあって、また、私たちが重ねてきた努力の甲斐もあって、高校生も大学生、短大生、専門学生も地元就職率がぐいぐい高まるという状態でしたが、一昨年、去年、今年の4月と、かなり首都圏等、県外からの巻き返しに合っているなという状況でありまして、議長から事務局に質問というのも変なんですけれども、今年度の事業の中で、今の危機的状況に対抗したり、乗り越えたりするために特に力を入れるというものがあれば、そ

これを改めて指摘してほしいというのがありますのと、あとは情報の伝え方とかですね、首都圏、県外からの就職攻撃にどう対抗するのかというのを御意見があれば、ブレインストーミング的にも自由討論的にも御意見をいただきたいと思うのですが、いかがでしょう。

そうですね、さっき色々出てた中からは、ふるさといわて定住財団さんから、SNSは結構見られていると。ただ、就職の決め手になるのは、インターンシップや面接なので、やはり直接、顔を合わせるがあったほうが良く、企業説明会については、希望する生徒の数は減り、一方、企業は増えているけれど、そこはやっぱりしっかりやっていくという話だったんですね。

そうですね。コロナが終わってそれが首都圏等に有利な状況になっているということもありますが、生身で会えるという優位性は我々の方にもあるし、特に大学等の側からもインターンシップなど、やはりやって欲しい、やれば効果があるという話もありましたので、学生さんたちが、生の形で企業に触れられるような場を更に作っていきましょうということですね。

岩手大学の研究の発表で、「政策がいかにか知られていない」、「イクボス宣言とかも知られてない」という指摘があり、これもまさに情報の出し方の問題だと思うのですが、バラバラといわゆる五月雨式といいますでしょうか、次々に情報を投げただけでは駄目で、学生が必ず見るようなところにまとめて情報を置いておくみたいな、そういう工夫は必要かなと思ったのですけれども。学生がよく見る、よくアクセスする情報の場、ネット上かもしれないし大学の就職ガイド室とかかもしれません、そこに我々協議会の側で伝えたい情報をパッと見れるようにしておくという、「岩手の企業のやり方も変わってきてるんだよ」とか、「働き方も今すごい改革が進んでいるんだよ」ということをパッと伝えられるような。どこにそういう情報を置けばいいのかアイデアがあれば。

学内掲示板とかですね。岩手大学お願いします。

## ○ 岩手大学

学生たちが常に見る窓口としては、岩手大学ですと、アイアシスタントというポータルサイトに全ての情報を集約して学生たちに提供しています。もちろん SNS でプッシュ型の情報提供を行うケースもありますが、学生は、授業に関する情報が掲載されるため、アイアシスタントを毎日見る習慣があります。ただ、先ほどのようにイクボス宣言などの取組を、学生たちに知らせようとする機会がなかったため、学生たちは就職活動を行うまで、そのような情報に触れる機会がなく、結果、知らないということになります。例えば、(いわてで働こう推進) 協議会の方から御依頼をいただければ、アイアシスタント等に (情報を) 掲載することは可能ですし、おそらく他の大学も学生が常に見るホームページを持っていると思いますので、あとは我々への情報共有を含めた連絡のあり方の問題かなと思っています。

## ○ 会長 (知事)

その辺、工夫をしながら、商工労働観光部長お願いします。

## ○ 商工労働部長

商工労働観光部長岩淵でございます。

情報発信の仕方ではないのですが、我々も今年3月、まず、最初に飛び込んできた数字が、高校生の県内就職率が下がっているというデータで危機感を持ったところで、今年、しっかり分析したいとも思っております。高校生の今年の3月卒の状況が各高校のホームページで徐々に出てきておりますので、少し調べて知事に御報告したりしたところですけども、実際に県内の生徒がどういう企業に行っているのか、業種など様々、昨年を具体的にみていかなければならないと考えております。あともう1つ、今日のお話を聞いて思いましたが、情報発信ですが、岩手県の産業というものを、もうちょっと早い段階でわかってほしいということを切に思いまして、ホームページを見ている中で、名古屋大学の学生の就職先ランキングというのが、飛び込んできたのですけれども、具体的な名前を挙げると、トヨタ自動車さん、デンソーさん、アイシンさん、キオクシアさんが入っていたりするのですけれども、実はその会社というのは、「東日本」とか「岩手」が付くのですが、今、(本県に)集積が進んでいるという状況でございまして、確か本社機能などの関係で、採用区分の問題があると思うのですが、そういうところが岩手の産業の柱になる、ここは岩手県でも非常に盛んだよということを早い段階の小学生からとか、自信を持って県内の人に向かって言えるように、しっかりやっていかなければならないと思っています。

一方で、今、人口減少の中で、生活に必要なサービスも人材が不足していることも見えてきておりますので、そこのバランスをきちんと見ながらやっていかなければならないと強く感じたところで、そういうことを今年度の取組みの中で、少し工夫できるものをやりながら進めていきたいと考えております。以上でございます。

### (3) その他

#### ・ 春闘の概要について

#### ○ 日本労働組合総連合会岩手県連合会

連合岩手の鈴木と申します。いつもお世話になっております。

皆さんには、資料No.7-1、89 ページ記載されてるものを御覧いただければと思うんですけど、これは連合本部がプレスリリースしたものであります。資料の提出の関係で、右上に日付が入っておりますが、5月8日(水)の資料です。実は第6回集計も出ておまして、6月5日が最新になりますので、最新を御覧になりたい方は連合のホームページにアクセスしていただければと思います。これは報道関係者向けに出したものであります。中小の運動で提唱を除く、賃上げ分3%、いわゆるベースアップ3%を確保しているという集計結果でございます。

点線で囲んだ中に記載してありますが、丸の2つ目でありますけれども、定期昇給相当込みの賃上げの合計は、加重平均で15,616円、5.17%となっております。これ5月の段階ですけど、資料はございませんが6月に入って今現在で15,236円、5.08%。未だに5%を超える賃上げが確保できているといった状況でございます。

上から丸の3つ目ですが、有期短時間契約労働者、時給月給であったり、時給です。時給は、5月段階で65.72円。6月の段階では、62.70ということで、60円を超えてきているというのが実態でございます。時間が経つごとに、平均の額は下がってくる理

屈は、交渉が長引いている。労働組合についてはやっぱり厳しさもありますので、後から妥結する労働組合はなかなか厳しい状況に置かれているということで、これは毎年の傾向でございますので、そのようにポイントを押さええていただければと思います。

次のページは、目次がありますけれども、その次の3枚目に回答集計がございますので、最初の鏡にある金額のところは、黄色で表示されていると思いますし、詳細の説明は控えさせていただきますけれども、数字を御覧いただければと思います。

一番最後の、資料No.7-2というのがございますけれども95ページですね。こちらが連合岩手が集約している数字になりますので、こちらの方に少し時間を使いたいと思います。連合岩手は5月10日集計区分でありまして、A4の紙ですけれども、真ん中より上が労働組合が会社側に要求した数字のデータです。真ん中より下が、回答、そして妥結の結果でございますので、そのようにみていただければと思います。

まず、上の方、要求の方ですが、右側が2023要求、左の赤字の方が2024要求ということで、昨年と比較できるようになっております。昨年76組合が要求しているのですが、今年は85組合、要求した組合員数も増えております。その影響も組合員人数も増えているということで、岩手の労働組合は平均ですけれども、17,871円を要求し、率で言うと6.4%要求をしているということになります。この大きい箱の下に(2)パート有期契約というのがありますけれども、要求については、2023と2024の比較になっておりますが、半年、2024年は74.26円要求したということになります。

次に妥結結果の方であります。5月10日時点で、49組合25,000人程度の方が妥結をしているということで、定期昇給込みの賃上げの合計は、17,054円。率で5.74%ということで、昨年、右側と比較しますと、7,000円ほど上回っているという現状でございます。

300人未満、これは組合員数で線を引いているので、中小企業とはこのままでは合わないと思いますけれども、300人未満の組合31組合でも、13,705円、5.38ということで、5%を超えてきているという現状です。

6月に入って資料はありませんけれども、全体で少し下がりました、15,796円という定期昇給込みの状況、率で申し上げますと、5.49%ということになっているところであります。

300人未満は12,453円、4.94%ということで5%を割り込んでしまいましたが、先ほども中央の数字と比較していただければわかると思いますけど、中央より岩手の数字が上回っているというのが今年の特徴で、今までは中央よりも下回ることが通常でございましたが、まだ分析しておりませんが中央より高いですし、あと東北6県を比較しても多くなっているような妥結結果が出ているというそういった現状がございますので、今後、引き続き見守ってまいりたいと思いますし、この労働組合の交渉は7月から8月まで時間がかかるところもありますのは、8月の賞与の時期まで交渉を粘り強くやる組合もありますので、労働組合があるからこそ会社に対して要求できて、そして交渉ができているということで、一般企業全体の中では組合があるところは、そこそこの賃上げが進んでいるという

認識をもっております。引き続き、県内の春闘状況について把握をしながら適時、社会に発信をしてみたいと思いますので御理解をいただければと存じます。

連合岩手からは以上でございます。

#### 4 閉会

##### ○ 岩手大学 小川学長

##### ※ いわてで働こう推進協議会 副会長

本協議会を通じて岩手県の産業振興、それから人口減少に対する危機感というものを、行政、産業経済団体、教育関係者等が共有して、構成団体の連携協働で問題解決を目指すということは非常に大切なことだと思います。

先日、新聞報道で、県内大学生の県内の就職内定率が過去10年で最低になったという報告がありました。本学の場合、令和5年度の卒業修了生の就職率は前年度に比べて0.4ポイント上がって96%でしたが、県内の就職率は0.7ポイント減少の31.5%で、これは新聞報道と同様の流れということになりました。それでも300名超の卒業生、修了生は県内に就職しているという状況です。この県内就職率の減少について、卒業生の県内就職者の就職先を分析したところ、民間企業への就職や教職についた者の数は、ほぼ変動はありませんでしたが、公務についた者の数が、令和3年度は90名だったのですが、令和4年度に70名、それから令和5年度には57名というように、公務に就いた卒業生が減っていて、特に減少が顕著なのが理工系であったという状況です。

一方で、県内出身者の6割は県内に就職するという状況になっていますので、大学生の県内就職率の向上には、やはり県内出身者をいかに県内の大学に進学させるかということが重要だと感じています。

実際、県内就職率が過去最低だった令和5年度、それから令和4年度が、その学生たちが入学した時の県内出身者比率を見ますとやはり低くなっていました。つまり、県内から入る学生が少ないと、その卒業時に県内に就職する学生が少なくなるという傾向がありますので、これからも様々な魅力向上の方策を通じて優秀な学生の県内輩出につなげていきたいと思っています。本協議会で得られる情報を、相互に共有し、連携しながら、岩手県の発展に尽力していきたいと思っていますのでどうぞよろしくお願いいたします。

##### ○ 岩手県中小企業団体中央会 小山田会長

##### ※ いわてで働こう推進協議会 副会長

岩手県中小企業団体中央会の会長を仰せつかっております、小山田でございます。

県当局が中心となり、本協議会による取組みとして県内高校生や大学生を対象に県内企業の魅力発信の場となる合同説明会、講座等が進められておまして、今後若者の県内就職への意識が高まりますことを大いに期待しております。

現在、中小企業小規模事業者においては、コスト上昇や、費用債務返済のための資金繰りの課題、後継者不足等による事業承継の課題を抱える事業者が増加したことに加え、過去最高の最低賃金引き上げに関連し、賃上げの原資の確保に向けた、サプライチェーン全体での適正な価格転嫁がなかなか進展していません。

結果として、個人消費や国内投資の促進といった好循環を見通せない状況が続いており、適正な取引と適正な価格転嫁が進むよう更なる中小企業の取引関係の環境の整備・改善が必要と考えます。多くの中小企業経営者は、人材の確保はいわゆるコストではなく投資であると認識しております。本県には魅力的な企業がたくさんありますが、残念ながら知名度が低いこともあり、小規模企業を中心に人材採用に苦戦をしており、特にも沿岸被災地を含む人口減少地域においては、人手不足が依然として深刻であります。このような中、過疎地域の産業を維持・発展させていくための施策として、令和2年に施行されました、特定地域づくり事業協同組合制度は、地域で人材を確保育成し、複数の事業者の繁忙期と閑散期をうまく組み合わせ、人材を供給していく組合制度であり、葛巻町の組合設立を皮切りに、現在では、大槌町、岩泉町、九戸村の4町村で本会支援により、組合が設立されております。これら組合では、地域おこし協力隊の卒業生が、地域に定住する手段としても活用されております。

また、岩手県より令和元年度から事業を受託しております地方創生企業支援事業では、これまで28件の起業・創業を支援し、このうち県外からU・Iターン者は10件、3分の1以上が県内移住に繋がっております。

さらに、補充事業への応募者も年々増加してきているなど、U・Iターン事業としての有効性が高いものと考えております。今年度は8月24日に東京で開催されるU・Iターンフェアに出展するなど強力に推進をしてまいり所存でございます。

今後とも産業界として県当局並びに各構成機関の皆様との連携強化を図りながら、中小企業の働き方改革の推進、企業の魅力の発信、創業支援等につきまして、着実に成果を上げてまいりたいと存じますので、引き続き御支援、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

## ○ 会長（知事）

このいわてで働こう推進協議会が設立されてから、主な指標数字はほとんど良くなってきていたところ、去年、今年と、アフターコロナ、東京一極集中V字回復というような流れの中で、数値が初めて悪化する、それが続いているという状況に直面しているのですが、今、小川学長から、岩手大学の卒業生、民間への就職は減っていないくて、公務の就職が減っているとかですね、それから連合岩手さんからは、全国を上回る賃金上昇、賃上げが確保されているという情報、数字もいただきまして、岩手県内の企業、事業者の皆様が頑張っているということも非常にあるなということをして今日は情報共有できたと思います。

先ほど、商工労働観光部長から話があったように分析が必要でありまして、様々な情報を分析しながら、効果的に今年度の事業で重点的に取り組む事項を推進していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。