

## 令和7年度第2回いわてで働こう推進協議会 議事録

### 1 開会

---

### 2 挨拶

(会長：岩手県知事)

令和6年10月から令和7年9月の1年間の社会増減の減少幅が令和3年以来、4年ぶりに縮小し、令和8年3月新規大学卒業予定者の県内就職内定者割合は、令和7年12月末時点で38.7%、昨年の同時期と比較して4.6ポイント上昇するなど、コロナ5類移行後の東京一極集中激増の動きが落ち着きつつあり、若者・女性に選ばれる岩手を実現するためにも、好ましい状況になってきていると捉えることができると思う。

昨年の12月には、政府が地方創生の新しい総合戦略を閣議決定し、地方の経済成長率を東京の経済成長率よりも高めるという目標が掲げられた。地方経済が東京よりも相対的に良い時期には、人口の転出超過が少なくなり、岩手県の場合でも、ほぼゼロだった年もあり、地方経済を東京より相対的に良くするということの重要性を、岩手県は地方創生が始まったころから発信しており、国全体の目標となったことを心強く受け止めている。

将来に希望が持てる地域であることが、若者女性に選ばれる地域であり、人口減少対策でもあるため、岩手が持つ価値や魅力を生かしながら、岩手で暮らし続ける人も、一度岩手を出て戻ってくる人も、そして岩手から羽ばたいて活躍し続ける人、県外から岩手にやってくる人も含め、すべての人が希望を持てる岩手であるように、本協議会の構成団体、力を合わせた取組を一層進めていきたい。

---

### 3 議事

#### (1) 報告事項

##### ① 令和7年度事業の取組状況について

(事務局)

資料1-1【6ページ】

「県内定着」について、「いわて就業促進事業費」では、大学生等の県内就職を促進するため、県内高等教育機関の授業を活用し、大学生等に対し、県内企業の働く魅力を発信したほか、企業を対象としたインターンシップの質の向上に資するセミナーや、大学生等の保護者を対象とした就活サポートセミナーを実施したところ。

【8ページ】

「U・Iターン」について、「いわて移住定住促進事業費」では、関係人口や移住者の増加を図るため、8月に東京で県主催移住フェアを開催し、本県で暮らし、働くことへの魅力を発信するとともに、県内市町村・企業への移住や就職・転職に関する相談機会を創出し、昨年度を上回る569名の方にご参加をいただいたところ。

#### 【10 ページ】

「雇用労働環境」について、「いわて働き方改革加速化推進事業費」では、企業におけるアンコンシャスバイアスやジェンダーギャップの認識状況を把握するため、従業員エンゲージメントサーベイを新たに実施し、昨年 12 月末時点で 38 社に対して調査を実施したところ。

また、先進的な取組を行う企業への現場見学会を、県内企業等を対象に 2 回実施するなど、若者や女性に魅力ある職場環境づくりの横展開を図った。

#### 【12 ページ】

「起業・事業承継」について、「起業・スタートアップ推進事業費」では、海外ベンチャーキャピタリストを招聘し、県内スタートアップ企業の視察を行い、これにより、企業の成長や海外展開に向けた助言を得ることができた。

さらに、知事との意見交換が行われ、本県と海外ベンチャーキャピタリストとの今後のさらなる連携に繋がる成果があったところ。

#### 【14 ページ】

「ジェンダーギャップの解消に向けた取組」について、「固定的性別役割分担意識解消促進事業費」では、職場や地域等における性別に関するアンコンシャス・バイアスへの気づきや見直しを促すため、新たに一般社団法人アンコンシャス・バイアス研究所代表理事の守屋智敬氏をいわて女性活躍アドバイザーに委嘱し、経済団体等に参加いただき、講演会を開催したほか、県男女共同参画センターによる企業向け出張セミナーを実施したところ。

---

### （（一社）岩手県専修学校各種学校連合会）

#### 資料 1-2 【8 ページ】

県内企業・事業所等と連携して演習、実習等を 16 校 46 学科で実施しているところ。その中で、MCL 専門学校での取組をご紹介させていただく。

岩手県で配布されている 2 種類の母子健康手帳は、専門学校の生徒がプロデュース、デザインを担当し、これが採用されたという事例である。

この連携においては、岩手県、JA 共済岩手、医師会と産婦人科医などの、多岐に渡るご支援・ご協力の下、学生は、「将来、自分たち自身が使うかもしれない」という当事者意識を持って、母親目線で安心できる手帳、ずっと使い続けられるデザインを追求し、単なる課題作成ではなく、自分たちが生活する「岩手の未来」に関わる仕事として、責任感を持って取組を行った。

この経験こそが、「シビックプライド」を育み、県内就職や U・I ターンといった、「いわてで働く」ことのマインドの醸成に繋がるものと認識している。

## **（一社）岩手経済同友会**

### **資料1-2 【11 ページ】**

当会では働き改革の推進と企業における人材定着が重要な経営課題だと認識している。

毎年夏に開催している岩手経済戦略会議では、盛岡市内の女性経営者をパネラーに迎え、人口減少社会における企業経営と人材活用をテーマにパネルディスカッションを行った。職場におけるジェンダーギャップやアンコンシャス・バイアスの実態が共有され、多様な人材が能力を発揮し、働き続けられる環境づくりの重要性について認識を新たにしたところ。

また、当会の企業経営委員会では、岩手働き方改革推進支援センターから講師を招き、働き方改革に関する具体的な支援内容や、業務改善に向けた実践事例、企業が活用可能な助成金制度について丁寧に説明を受け、実践に繋がる有意義な機会となった。

9月には、盛岡市内のホテルで新入従業員の交流会を開催し、会員企業 20 社 44 名に参加いただき、業種や企業の枠を超えた交流を通じて、若手従業員の不安解消、横の繋がりを促進し、人材定着意識の向上を図ったところ。

今後も企業の実情に即した支援や情報交換を行い、働きやすい職場環境づくりと、持続的な人材確保に向けた取組を継続していく。

---

## **（公財）ふるさといわて定住財団**

### **資料1-2 【17 ページ】**

「県内定着」の取組について、県内の就職を支援する「就職マッチングフェア」は、8月にアイーナを会場に2日間、12月にはアピオを会場に実施するなど、これまで2回開催し、366人に御参加いただいたところ。このフェアをきっかけに企業に就職、或いは採用となったという方については、今後、企業にアンケートを実施することとしている。

次に、県内の高校生を対象に県内大学や企業の魅力を伝え、県内の就職を促進する「ワタシゴト探求会議」については、県が実施していた事業を当財団で引き継ぎ、今年度新たに実施した。昨年12月に開催し、県内高等学校 22 校から 820 人の生徒に御参加いただいたところ。

### **【18 ページ】**

県外に居住し、県内で就職活動する方に対し、交通費を支給する事業を行っており、10月までに319件と、昨年度よりも4割ほど増えている状況である。

県内企業の認知度の向上を図るため、タブロイド版の「イワテでシゴトする」という広報誌を8月と12月の2回発行し、県内16万世帯と県内の全高校生に配布したほか、ラジオ番組においても、県内企業の紹介をしたところ。当財団ではホームページやSNSを通じた情報発信にも取り組んでいるところ。

U・Iターン事業について、県内企業と県外の在住者とのマッチングの機会を提供するため、8月に東京交通会館にて「THE いわてDAY」を県と合同で開催し、参加者数は、前年より164人増え、569名の方に御参加いただいたところ。

---

### 3 議事

#### (1) 報告事項

#### ② 令和8年3月新規学卒者の就職内定状況について

(岩手大学)

#### 資料2【2ページ】

1月29日現在、進路調査書の提出率は71.4%であり、最終的な就職率は、多少変動が考えられるが、令和5・6年度の卒業生より令和7年度の卒業生の就職率はやや高めとなっている。推移を見ると高い水準を維持しているが、東北圏内就職率はここ2年で60%を切っている。また、県外就職は、すべての学部で東京都が一番多くなっている。

令和7年度の岩手県内就職率は30%台に戻ったところ。県内就職率が30%を割った令和6年度の卒業の県内出身者の人数が、令和5年度、7年度卒業生に比べて、5%程度少なかったのが要因と考えられ、ここ数年の県内就職率は30%強で推移している状況である。県内就職者に占める県内出身者の割合は7割を超えており、県内就職率と入学者に占める県内出身者割合にはある程度の相関があると言える。

ただし、東京都への就職率はここ数年増加傾向であり、県外に就職した県内出身者へのアンケートでも、「自分のやりたいことができるから」と答える学生の割合は大きくなっている。待遇面等よりも自分のやりたいことができる環境が挙げられていることから、学生が魅力を感じられる企業づくりや地域づくりの取組の実施が必要である。

本学としても、地域協創教育センターで実施している全学部対象の共修プログラム「イーハトーヴ協創コース」或いは学内コワーキングスペース「TOVLAB（トヴラボ）」の取組により、学生・社会人がそれぞれ接触し、お互いのリアルを知る場を設けるなど、年間120回に及ぶイベントを開催し、延べ1万人余りが参加しているところであり、今後もこの取組の充実を図っていきたい。

---

(岩手県立大学)

#### 資料2【3ページ】

資料に記載している数値について、令和5・6年度は確定値であるが、令和7年度の数値は12月末時点のものである。

令和7年度の就職内定者数は430名、就職率は83.5%であり、前年同月比で1.6ポイント下がっている。県内就職と県外就職の割合については、県内就職の割合が減ってきている状況となっており、要因としては、県外からの求人が旺盛であることが挙げられ、今年は県内企業714件に対し県外企業51,387件となっている。この状況に対し、産学官連携で、学生たちに県内企業の様々な情報等々を出しながら、改善を図っていきたくと考えている。

また、卒業生に対して実施しているアンケートの結果、昨年度県外に出た人のうち、45.9%の人は、「機会があったらまた帰っていききたい」という希望を持っていることから、

「いわてとつながろうLINE」、「シゴトバクラシバいわて」といった県の様々なU・Iターンのページをまとめて、大学のWebページにも使わせていただき、卒業生に対する情報提供を徹底するほか、3月の学位授与式で卒業生に対し「いわてとつながろうLINE」への登録促進を図るなど、U・Iターンの情報を更に広げていきたいと考えている。

---

### (岩手保健医療大学)

#### 資料2【4ページ】

令和7年度の卒業生は47名で、例年に比較して大変少ない状況である。この学年は、入学時から学生数が少なく、特に例年は約8割が県内出身者だったが、この年は7割を切っていた。昨年卒業の学生は県内出身者が多かったが、仙台や関東地方への就職が多く、県内就職割合は3割と、これまでで一番少ない結果だった。令和7年度は3名が未定であるが、現段階で県内就職割合は5割に回復している。特に県内出身者の約7割が県内に就職するという結果になっており、保健師としても、3名のうち2名が県内就職となった。

方策としては、元々、地元志向の学生が多かったため、県内情報を重点的に周知したこと。就職先の決め手として、これまでは、「給与、福利厚生、待遇面、教育体制、研修などの充実」の割合が高かったが、職場見学やインターンシップに積極的に参加するように指導してきたこともあり、「職場の雰囲気がよい」の割合が高くなった。数ある情報の中で、現地に赴き、五感を活かした情報を頼りに決めるように変化してきており、企業側の受入がとても大事だと感じている。

今週15日、看護師国家試験が予定されており、学力・精神面でも厳しい状況の学生も少なくない。これまでの教職員のサポートが実を結ぶことを切に願っているところである。

少しでも県内就職の学生が増えるように、今後も努力していきたい。

---

### (富士大学)

#### 資料2【5ページ】

令和7年度の就職状況について、12月末時点で就職希望者数141名に対し、就職内定者数は116名、就職率は82.3%、このうち、県内就職については36名の31.0%である。1月末時点で若干数字が更新され、就職内定者数は121名、就職率は85.8%、県内就職は1名増で37名と、割合はやや下がったが、30%台となっている。

最終的には、就職希望者数が様々な事情で減る様子が窺われるため、就職率は95%程度、県内就職も30%前後となる見込みである。

学生の傾向の1つとして、学生たちが様々な情報を巧みに捉えており、その中で、就職の決め手になる部分としては、インターネットでは拾いきれない「中の情報」或いは「人と人との繋がり」というものを、非常に重視しているのではないかと感じている。

例えば、大学の講義で、地元の事業者が教壇に立つと、学生の食いつきが良く、興味を持って業界を探究している。或いは、学生が街中に出て、地域連携で様々な活動を行うことが、

就職の動機づけや決定の動機づけになるということで、如何にインターネットの情報では拾いきれない情報や生の声を、学生に提供するかが問われていると感じている。

一方で、賃金については課題であり、企業側としては、県内就職の魅力を伝えたとしても、賃金のところで逃げられてしまうということが実情としてあると思う。賃上げといっても、中々賃上げをするだけの余力が企業側になく、難しいと感じる。企業の努力、大学の努力だけでなく、世の中全体として、如何にして経済活性化を図るかという総体的な取組を行う中で、企業が収益レベルのアップ、ひいては賃金レベルの上昇にしっかりと取り組むことが必要だと感じる。

生の情報、それから賃金アップの両面から取組を行っていく中で、県内就職の割合を高めることができると考えている。

---

### **(盛岡大学)**

#### **資料2 【6ページ】**

本学は、学生の75%前後が県内出身者であり、例年6割程度が県内に就職していることから、地元の人材を教育し、県内就職に導くという一定の dams 的な役割を果たしていると考えている。令和7年度については、12月末時点で、県内就職の割合が5割程度に留まっているが、これは内定段階で配属先が知らされていない、決まっていない学生が多く、その人たちの勤務地は東京などの本社機能を持っている場所で集計されている結果であり、最終的には例年並みにほぼ6割近い数字に落ち着くと思っている。企業の採用時期が年々早まっており、大学3年の10月頃に内々定を持つ学生も珍しくない。この辺りは大学における教育のあり方からして、問題ではあると思うが、事実としてそのような傾向が強まっているため、県内の事業者側としても、その辺を考慮していただきたい。

また、就活支援サイトなどのインターネットに学生が就職活動関係の情報元を頼りがちではあるが、大学祭の機会に、県内に就職しているOBをお招きし、卒業生と在校生の懇談の機会を設けるなど、様々な形で県内の事業者さんと学生との接点を図れるように、工夫しているところ。

#### **【7ページ】**

短期大学部は、県内出身者の割合が9割程度で、7割近くが保育園や幼稚園といった、保育関係の機関に県内就職している。保育士の資格取得が前提になるため、就職の時期は秋口頃から本格化しているが、関東などの保育園等に人材が取られるような傾向もあり、採用計画を比較的早めに明示していただくということが重要なのではないかと考える。

---

### **(修紅短期大学)**

#### **資料2 【8ページ】**

令和7年度卒業予定の学生における県内出身者は21名、県外出身者は4名である。県外への就職者は資料に記載の数字より2名増えて7名、すべてが保育系専門職となっている。

県外出身者4名のうち4名とも、保育園専門職として地元の宮城県等への就職が決定しているが、残りの3名は首都圏への就職者である。本学のスタンスとしては、地元の人材は地元で、首都圏の人材は首都圏で確保するという方向で動いているが、「東京で暮らしてみたい」という学生の希望があり、また首都圏からの強力な人材需要、場合によっては過剰なまでに手厚い待遇を提示されるなどして、吸い取られていると感じる。本学は非常に極めて小さい学校であるが、社長や理事といった立場の方が直接訪問されるなど、人材を確保しがたい面があるため、地元で暮らすことの魅力を発信していけたら良いと考えている。

また、少子化の影響からか、地元では遂に保育人材の採用を控えるとする保育施設が生じており、私が訪問している狭い範囲内ではあるが、人材の地元定着が危惧される事態が生じている可能性がある。少子化の影響がいち早く出る分野の1つに保育・教育分野があると考えられ、学校の統廃合等への影響も強く表れるものではないかと考える。

そのため、本学としては、保育だけでは教育機関としての存在感が問われる事態も懸念されており、幅広く様々なキャリアを視野に入れられる高等教育機関として、教養分野への注力も必要になることが就職状況から考えられる。ちなみに、今年は1人、会計事務所への就職が決まり、多様なキャリアの創出という本学の新たな方向性にも繋がるものであることから、次年度も引き続き、打ち出していきたい。

残りの就職未定者については、地元を中心に一般企業などを検討しているものの、希望する分野と求人が合致せず、苦戦している学生も多いため、個別相談やハローワークとの連携を通じて対応しているところ。

---

### (一関工業高等専門学校)

#### 資料2【9ページ】

今年度の実績としては、12月末時点で14人が県内就職し、17.3%となっている。昨年度末に比べると6.3ポイントの改善が見られ、その後1人、県内就職が増え、現在15人が県内就職の予定となっている。母数が元々少ないため、多くの人が県内就職しているとは言えないが、地域企業との連携などの取組を通して、県内企業の周知が少しずつ増えており、その結果が見えてきたと認識している。

学生の様子を見ると、企業の福利厚生、休日、給与体系を学生はチェックするが、やはりインターンシップや企業見学における会社内の様子、そこが就職への大きな後押しになっているということは、学生と話をしていて常々思うところである。明るく仕事をしている雰囲気や学生にはすごく魅力的に映る様子が窺える。

一方、危惧する点として、早期選考の事例が増えており、従来は3月1日以降の就職活動ということになっているが、1月から既に内々定が出るというような事例も増えてきており、学校としても学習への影響等も懸念される。

本校としてはやはり県内就職30%を目指したいと考えているため、低学年から引き続き地域企業を知って、その企業の強みなどを理解するような機会をさらに増やしていきたい

と考えている。

また、今年、スタートアップ・起業という観点から、在学中の学生が1人起業、それから卒業のタイミングで起業する学生も1人出てきており、スタートアップの支援体制も来年度からさらに強化したいと考えている。

加えて、本校を卒業して首都圏等に就職し、家庭を持ったOB、OGの家庭の例えば中学生を本校に受け入れてというような、首都圏からの学生の呼び込みも今検討しているところである。

---

### 3 議事

#### (1) 協議事項

##### ① 令和8年度いわてで働こう推進方針について

##### (事務局)

##### 資料3-1 【1ページ】

令和8年度いわてで働こう推進方針案について、本県では、本格的な人口減少期を迎え、有効求人倍率が平成25年5月から長らく連続で1倍を超えているほか、経営者の高齢化が進み、県内企業の人手不足、後継者不足といった課題が生じているところ。

こうした課題に対し、若者・女性の県内就業やU・Iターン、誰もが働きやすい雇用・労働環境整備の促進、事業承継や若者の起業マインドの醸成などに加え、ジェンダーギャップの解消に向け、職場におけるアンコンシャス・バイアスの気づきや見直しを促す取組が必要と考える。

このため、引き続き、4つの柱と各柱に共通したジェンダーギャップの解消に向けた取組について、令和8年度も強化することが重要と考えているところ。

##### 【7ページ】

「県内定着」について、「いわて就業促進事業費」では、県内企業における人材確保を促進するため、企業向けのセミナーについて、回数を増やし、実践演習を取り入れるなど、県内企業の魅力や情報の発信力の強化を図る。

##### 【9ページ】

「U・Iターン」について、「いわて暮らし応援事業費」では、東京圏を対象地域とする現行の「いわて若者移住支援金」に代わり、市町村と県との連携による、全国からの若者・女性のU・Iターンを対象とする新たな移住支援金を創設し、支援を強化する。

##### 【11ページ】

「雇用労働環境」について、令和7年12月補正予算で措置した「物価高騰対策賃上げ支援事業費」では、最低賃金の大幅な上昇が続く中、事業者が継続的に賃上げできる環境を整えるため、賃金を1時間当たり60円以上引き上げた中小企業等に対し、従業員1人当たり6万円を、最低賃金発効前の賃金が時給791円未満の場合は2万円を加算した8万円を支給する事業であり、1事業所当たり上限50人分、金額にして、最大400万円の支援を行う

もの。なお、申請の受付については、13日の金曜日から開始する。

【13 ページ】

「起業・事業承継」について、「世界に開かれたスタートアップ成長促進事業費」では、国際的なイノベーション拠点としての岩手の可能性を国内外に示すとともに、県内スタートアップの成長機会を創出することを目的に、新たに国際スタートアップカンファレンスを開催するなど、海外ベンチャーキャピタルとの連携を強化する。

【15 ページ】

「ジェンダーギャップの解消に向けた取組」について、「固定的性別役割分担意識解消促進事業費」では、引き続き、企業や地域等におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきを促す講演会や、ワークショップを開催するとともに、新たにアンコンシャス・バイアスへの理解促進を図る研修テキストの作成・普及を通じた意識啓発の強化に取り組む。

---

### 3 議事

#### (1) 協議事項

#### ② 各構成団体における令和8年度事業について

##### (岩手県商工会連合会)

資料3-2 【12 ページ】

まず初めに、価格転嫁、最低賃金高騰対策、働き方改革の推進に向け、県内中小企業・小規模事業者に対し、経営指導員等による啓発活動や相談指導を行うとともに、専門性の高い相談については専門家を派遣して対応することとし、専門家による指導件数20件以上を目標とする。

次に、生産性向上について、就労環境の基盤となる経営の持続的発展に向け、ビジネスモデルの再構築やデジタル化、最新設備の導入等の推進により、県内中小企業・小規模事業者の生産性向上、高付加価値化に取り組むこととし、経営革新計画策定支援は50件以上、各種支援施策活用支援は46件以上を目標とする。

次に創業・事業承継について、創業では、各市町村と商工会が連携して、市町村創業支援事業計画に基づき、創業塾等を実施しているところであり、計画が未認定の市町村もあることから、本連合会としても、例年同様に創業セミナーを実施する。また、事業承継では、県内中小企業・小規模事業者に対し、経営指導員等による情報提供や啓発、相談対応により推進することとし、事業承継診断が460件以上、事業承継計画策定支援が46件以上、国・県の事業承継補助金申請支援を合わせて20件以上、本連合会主催の創業セミナーを1回以上実施することを目標とする。

---

##### ((一社) 岩手県経営者協会)

資料3-2 【14 ページ】

61番の事業について、東北の各経営者協会との合同調査を実施しており、この調査は全

国、東北、東北各県、岩手県という形で異なる県の状況もわかるという貴重な調査となっている。調査の項目は採用計画、職場定着、働きがい、働きやすさの向上、正規・非正規の待遇格差等々の身近な企業経営の課題についての調査項目となっており、調査結果を会員にフィードバックし、数字を提示しながら各企業の取組を促していくという取組を実施する。

62 番の事業について、今年度の例を参考として書いているが、県のご支援により、女性活躍、アンコンシャス・バイアス、ジェンダーといったキーワードをもとに、専門家を派遣していただき、セミナーを開催したものであり、非常に好評だった。ジェンダーギャップの解消等は、企業経営上の重要な課題と考えており、こうした取組を令和8年度についても拡充していきたいと考えている。

---

### **(岩手県中小企業家同友会)**

#### **資料 3 - 2 【15 ページ】**

20 年前から盛岡市と共催で実施している「高校生スキルアップ支援事業」は、1 人でも多くの生徒を地域に残したい、進路に悩む高校生に心に残る経験をさせてあげたいということでスタートした事業である。毎年春は新3年生に「何のために生きるのか」、「何のために働くのか」を考える機会を、夏は採用試験前の自身の人生設計書を作成する機会を創出しているところ。その数は延べ1,000 名を超えており、いずれも本同友会の会員企業の経営者が、グループ討論や面接練習に多数参加し、生徒が真剣に考えた、自分の人生の展望と直接向き合っただけ聞く機会を大切にしてきた。大切なのは、何のために働くのかを、この時期に真剣に考える時間を作り、これまで支えてくれた家族や先生への感謝の思いを持ち、それぞれの自分の将来について、一緒に受けとめて考えてくれる、真剣に向き合ってくれる大人がいることを感じてもらうことである。

私たちが大切にしているのは、自分の頭で考え、自分で立っていく姿を真剣に応援すること。それこそが、自分が生きる地域のことを真剣に考え、生きがい、やりがいを感じられる岩手の企業を選び、岩手に生きることを決意していく大きなきっかけになると考えており、これからも一人一人の生徒の人生に真剣に向き合い続けていきたい。

---

### **(岩手県信用金庫協会)**

#### **資料 3 - 2 【20 ページ】**

108 番の取組について、毎年、県内の各大学や民間事業者などが開催する合同企業説明会と金庫側のスケジュールが合えば、参加させていただいているものであり、信用金庫の業務内容や採用情報について、学生の皆様へ紹介しているものである。

109 番の取組について、県内信用金庫の情報発信のため、Standardリクルート誌へ企業情報を掲載させていただいているものである。岩手県内の地元企業約 60 社程度を紹介する情報誌で、岩手県内の高校2年生全員に配布されているほか、県内の4つの大学にも配布されていると聞いている。情報誌の内容として、実際に働いている若手職員を取材し、

仕事の内容、やりがいなどについて紹介しているものであり、様々な業種の企業が掲載されていることから、将来、地元で就職したいと考えている学生に候補先を選択いただける情報誌になっていると感じる。

110 番の取組について、県内の信用金庫では、毎年合同研修会を実施しており、職種別や階層別に内容を考え、年間 6 講座を実施していたが、令和 8 年度からは 4 講座に縮小する。これは、毎年、東北地区信用金庫協会でも同様の合同研修会を実施しており、講座内容が重ならないように変更するものである。職員のスキルアップが目的ではあるが、他の信用金庫の職員との情報交換の場としても活用されているため、将来、気軽に相談できる仲間を作ることができる環境となっており、講座受講者 60 名を目標とする。

111 番の取組について、県内の 6 つの信用金庫に入社する新入職員の合同研修会を毎年 4 月と 10 月の 2 回実施しており、就職して間もない時期に、基礎講座を実施し、半年間仕事を経験してから、フォローアップも兼ねた研修を実施しているものである。また、入社して 2 年目の職員のフォロー研修も実施しており、県内信用金庫に同じ時期に入社した職員同士の情報交換の場としても活用されているため、職場定着の一助となっているものである。こちらは、講座受講者 30 名から 40 名を目標とする。

---

**(会長：岩手県知事)**

協議事項①、②について、原案のとおりとすることにご異議ないか。

**(構成団体一同)**

異議なし。

---

**3 議事**

**(3) 情報交換**

**① ジェンダーギャップの解消について**

**(岩手県環境生活部若者・女性協働推進室)**

**資料 4 【1 ページ】**

まず、「令和 6 年度女性活躍推進に関するアンケート調査」の結果について、この調査は、県内に所在する従業員 10 人以上の民間事業所から 1,000 事業所を抽出し、396 事業所から回答を得たものである。

左側、県内の事業所における女性の割合は、青線の常勤労働者が 49.1%、オレンジ線の課長級以上の職に占める割合が 15.1%と増加傾向になっている。

右側、女性の活躍推進に向けた取組では、「短時間勤務、フレックスタイムなどの勤務時間の柔軟化」や、「時間外勤務の削減」に取り組んでいるとの回答割合が高くなっている。

**【2 ページ】**

左側、女性の活躍を推進することによるメリットがあると考える事業所が増加しており、理由としては、男女ともに働きやすい職場になると回答した割合が増加している。

右側、女性活躍を推進する上での課題については、「女性の家事育児介護等の家庭の負担が重い」との回答が最も多く、次いで、「本人が昇進を望まない」、「育児休業等を利用する従業員をカバーする人的余裕がない」となっており、こうした課題に対応する取組の充実が必要と考えられる。

#### 【3ページ】

次に、「令和6年度 男女が共に支える社会に関する意識調査」の結果について、この調査については、県内に居住する18歳以上の男女2,000人を対象とし、656人から回答を得たものである。

男女の地位の平等感について、左から青色の「男性の方が非常に優遇されている」及びオレンジ色の「どちらかといえば男性の方が優遇されている」割合が、「政治の場」や「社会通念・慣習・しきたり」において、7割を超え、割合が高くなっている。

また、一番下、社会全体として、男性の方が優遇されていると感じる割合、こちらも高くなっており、平等であると感じる割合は13%に留まっている。

#### 【4ページ】

ジェンダーギャップ解消に向け、官民連携で推進している主な取組として、左上の「いわて女性活躍企業等認定制度」は、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業や団体等を認定する制度で、沿岸部のステップワン企業数が伸びており、今年度の認定数は、12月末現在120社、合計で705社となっている。

右側、「いわて女性デジタル人材育成プロジェクト」は、女性の所得向上と多様で柔軟な働き方の実現を図るため、女性デジタル人材の育成と就労までの一貫した支援に取り組んでおり、今年度50名がデジタルスキルの習得研修中である。今年度のプロジェクトでは、研修メニューとして、実際に企業から依頼を受けた仕事を体験する、クライアントワークに取り組むなど、実践的な内容となっており、1月末現在で11名が県内企業等への就労を実現しているところ。

左下、「女性活躍に向けたセミナー」では、経営者、若手、中堅女性社員向けのほか、男性社員向け及び企業内のキーパーソンとなる人事労務担当者向けセミナーを新たに開催した。

右側、「固定的性別役割分担意識の解消」では、経営者、管理職等を対象に、アンコンシヤス・バイアスへの気づきや見直しを促す講演会やセミナーを県内各地で開催しているところ。

#### 【5ページ】

「家事・育児時間のジェンダーギャップの解消」では、本県における共働き世帯の男性の家事時間の割合は、女性に対して約4割と低い状況にあることから、家庭内で協力して、家事・育児を行う意識の醸成を図るため、協賛企業との公民連携によるキャンペーンを実施しているところ。今年度は、家庭における家事時間が増加していることを踏まえ、家事・育児そのものの負担軽減に向け、家事代行サービスのお試しモニターをキャンペーンのプレゼ

ントとしたところ、多くの応募をいただき、抽選の結果、3人の方に体験していただくことになっている。写真は、2月3日に実施したモニターの様子である。

追って体験談を県ホームページやインスタグラムなどで紹介しながら、利用促進を図っていくこととしている。

---

#### **((公財) 岩手県漁業担い手育成基金)**

漁業では、沖合の職から産業の職まで様々な職の種類があるが、岩手の漁業中心の養殖わかめ・牡蠣では、家族や親戚が担っており、性別・年齢関係なく、その適性に応じて働いているが、やはり家事・育児・介護となると女性の比重が高い状況であると思う。

また、「いわて水産アカデミー」では、毎年女性が数名入っており、彼女らは中で交流を深め、セミナーやワークショップなど、色々な場に参加し活動の場を広げているが、外にでると、地域の習わしのような、女性にとっては見えない障壁があるように感じる。そういった中で、事務局としては、そういう方々を地域内で孤立させないように、LINEやメールなどで相談できるような体制の整備、地域の習わしやルールなどのアドバイスの実施、他県の活動的な女性の方を紹介し、仲間づくりを広げることなどを行っている。

活動的な方、地域に戻ってくる方をいかにフォローし、見守るかが大切だと思う。

---

#### **((一社) 岩手県建設業協会)**

我々の団体においても、担い手の確保が重要な課題となっており、若者や女性に魅力ある建設業を目指していくことが重要だという考えのもと、今年度、アンコンシャス・バイアスをテーマとした研修会を開催しており、また、国・県と連携し、今年度から、公共工事は自主的に土日休みとする取組を進めているところ。

一方で、土日休みにすると、雨や雪、猛暑で働く時間が全くなくなるという課題もあり、多様な働き方で対応していくことが大事である。

そして、建設業の場合は資格や経験を積んでキャリアアップすれば、若いうちに高い給与をもらえる、或いは独立することも可能というような、特性をPRしていくことも大事と考える。

それから、建設業は人口の少ない町村にも必ずあって、地元に残りたい子供たちの有力な就職先になることから、小・中学校段階から地元の建設業の状況を知ってもらい、進路に選んでもらうことが必要である。その時に大事なことは、女性が働きやすい職場環境に加え、地域のしきたりも同時に変えていくことが重要であると考えている。

---

### **3 議事**

#### **(3) 情報交換**

##### **② 人口減少対策の基盤としての「雇用」に関する調査研究について**

**(岩手大学 学生)**

#### 資料5 【1 ページ】

岩手大学人文社会科学部経営学ゼミでは、指導教員の渡部あさみ先生をはじめ、4年生6名、3年生5名で活動を行っており、地域課題解決プログラムのほか、卒業論文の調査・研究、文献研究を行っている。

#### 【3 ページ】

本研究の背景について、岩手県では、若年層を中心とした人口減少が深刻化しており、特に22歳前後の大学新卒者の就職期と重なる年代で、県外流出が顕著となっている。2024年の社会減は、約5,000人に上り、中でも女性の減少数は男性の約1.4倍と長年にわたり女性の流出が大きな課題となっている。

#### 【4 ページ】

本研究では、「若者や女性の流出を食い止めるためには、企業にどのような取組が求められるのか」という問題意識のもと、経営学の視点から分析を行った。具体的な研究課題は、「岩手県内企業において、若年労働者、女性労働者を採用し定着させるためにはどのような取組が必要なのか」である。今年度の活動として、7月に岩手大学イーハトーブ協創ラボにおいて、企業や経営者団体を招いたワークショップを実施した。その議論をもとに質問票を作成し、若者の採用や女性活躍推進に取り組む県内企業を対象に聞き取り調査を行った。

#### 【5 ページ】

調査では、企業が「どのように自社や仕事の魅力を若者や女性に伝えているのか」、「採用後の定着に向けて、どのような工夫や制度、職場づくりを行っているのか」、この2点を軸に、本研究を通じて、岩手県内企業の人材確保と定着の現状や課題を明らかにし、人口減少対策の基盤として雇用のあり方について研究した。

#### 【7 ページ】

聞き取り調査及び企業訪問を通じて得られた主な気づきとして、学生の問題意識として多く挙げられたのは、「岩手県における若年層・女性の流出の深刻化」や「地方中小企業における人材確保の難しさ」だった。

#### 【8・9・10 ページ】

企業訪問の事例として取り上げた(株)千田精密工業では、制度の充実だけでなく、人を中心としたマネジメントや、従業員の内発的動機づけを重視した職場づくりが行われていた。

また、女性活躍推進においては、制度整備に加え、経営者自身の意識改革や、アンコンシヤス・バイアスへの対応が不可欠であるという示唆が得られた。

さらに、今後の課題として、若者に対して賃金などの外発的要因だけではなく、成長実感や、やりがいといった内発的動機づけに繋がる環境づくりが重要であること、企業の取組だけでなく、地域社会全体で雇用環境を支えていく視点が必要であることが明らかになった。

#### 【11 ページ】

本研究のまとめとして、地域課題解決プログラムを通じて、地方における人材確保と定着、特に若者や女性の活躍推進においては、給与などの経済的インセンティブだけでは不十分

であり、「企業文化の醸成」や「内発的動機付けを促す職場環境」、そして「経営者自身の意識改革」が不可欠であることを学んだ。

また、㈱千田精密工業の事例からは、働きやすさとやりがいとを両立させる取組が、結果的に、人材の採用と定着に繋がる好循環を生み出していることが示された。こうした企業の取組を、地域社会全体で支えていく視点の重要性を確認できた。

本プログラムを通じて、人口減少やアンコンシャス・バイアスの解消といった岩手県の政策課題について、経営学の視点から検討できた点に、本研究の意義があると考えている。

#### **(岩手大学 渡部教授)**

私自身、岩手県や労働局の委員のお仕事をいただいております、公労使、様々な立場の方々とお話をする機会に恵まれているが、今回この地域課題解決プログラムでは地域企業の方々のお話はもちろん、ふるさと振興部をはじめとする県職員の方々とも研究テーマについて議論をするよい機会をいただいた。この人口減少やアンコンシャス・バイアスの解消といった岩手県の政策課題について、経営学の視点から検討できたことが産学官連携の意義として見出せるのではないかと感じている。

---

#### **(岩手県商工会議所連合会)**

人口減少という深刻な課題に対し、企業の雇用定着という視点からの研究発表を大変興味深く聞かせていただいた。

確かに、賃金などの外発的動機付けや職種の選択肢という面で、若者が都会に惹かれることは避けられない現実がある反面、資料にも書いてあるが、親が近くにいる安心感といったような、地方・地元にはかない優位性や強みについて、自信を持って我々が発信していかなければいけないということを改めて感じたところ。

また、都会での就職にミスマッチを感じている若者が多いことも感じており、そういった方々を受け入れる際に企業に必要なことは、仕事のやりがいといった内発的動機を満たす環境だという点については非常に重要なことだと感じている。

企業が地域社会の一員として、人にやさしい職場を作り、それを発信していくことが人材の定着、ひいては地域の好循環に繋がっていくものと感じている。

そのためには、トップである経営者自身の意識改革、特に岩手県でも推進している、アンコンシャス・バイアスへの気づきが不可欠であるという点、一朝一夕で変わるものではないが、地域の発展と企業の成長のために、私たち一人一人がその意識を持つべきだということを強く感じた。

---

#### **((社福) 岩手県社会福祉協議会)**

進学や就職をして、若年層が首都圏等に流出してしまうということに学生自らが、問題意識を持ち、調査・研究に取り組まれていることは、大変ありがたく、この推進協議会の一員として取組を進めていく上で、心強く感じた。

印象深く感じたことは、女性の就業継続が実現している職場では、働きやすい風土が構築されているということ。社会福祉の概念の1つに、性別や年齢、障害の有無などにかかわらず、誰もが快適に利用できることを目指す「ユニバーサル」という考え方がある。例えば、物を作る上で、障害を持つ方でも簡単に使えるようにする、或いは、建物や設備などで障害者や高齢者、子どもが安全に利用しやすいものにするなど、そういったことを追求することで、結果として誰にとっても使いやすい、安全・快適なものになるということが言われているところ。女性の活躍或いは就業継続といったことと、働きやすい風土・職場環境という関係においても、同様のことが言えると考え。アンコンシャス・バイアスへの気づきなど、経営者の価値観のアップデートを図っていくとした時に、女性が働きやすい職場づくり、女性が活躍できる環境づくりを進めていくことが、誰にとっても働きやすい風土・職場環境に繋がっていくということが、1つの動機付けになると感じた。

福祉の職場においては、女性が多い職場となっているが、施設や事業所においては、管理者やリーダーとなっている女性はまだまだ少ないところであり、課題も多い状況である。そうした中で、女性活躍認定企業、或いは働き方改革アワードに取り上げられる法人なども出てきており、経営者に対するセミナーや様々な研修の場で事例として共有し、議論する取組を我々も行っているところ。

今日はそうした取組のヒントもいただいたため、ご報告も踏まえて今後、取り組んでいければと思ったところである。

---

### 3 議事

#### (4) その他

##### ① いわてネクストジェネレーションフォーラム 2025 大会メッセージについて (岩手県環境生活部若者女性協働推進室)

###### 資料6 【1ページ】

いわてネクストジェネレーションフォーラムは、若者の発表や交流等により、岩手の未来づくりへの参画意識を高めるために、毎年実施しているイベントである。今年度は、北いわてエリアを舞台とし、昨年11月15日に久慈市で開催した。少子高齢化、進学や就職のタイミングでの若者・女性の都市部への流出など、人口減少が進み、地域の将来が懸念される中で、今後、若者に選ばれる地域になるために必要なことをテーマに、久慈・二戸地域の高校生、大学生、U・Iターンをした若者などによる事前ワークショップで検討した内容を、具体的なアクションとしてまとめ、当日の成果発表や、知事にご参加いただいたのパネルディスカッションを踏まえ、大会メッセージとして発表した。

###### 【2ページ】

具体的な大会メッセージの内容として、3つの項目から成っているところ。

1つ目は、『『挑戦』しやすい地域づくり』。同世代の横の繋がりや地域の空気感、同じことに挑戦したい同志を見つけることができるコミュニティを目指すこと。

2つ目は、『地元』の良さを『地元』が再認識。そして共有」ということで、まずは地元の人が、地元の良さを再認識し、共有することで、地元に対する肯定感を高めること。

3つ目は、「大人も一緒に当事者になり、楽しみながら挑戦していこう！」ということで、大人も若者を応援するだけでなく、一緒に関わることで、地域を良くし、そうした姿を見せたいこうということで、こちらはフォーラム当日のディスカッションの中で加えられた視点となっている。

今回の大会メッセージは、若者に限らず、大人も含めて、地域に必要な変化を誰かではなく、自分が起こしてみようと、当事者になっていくこと、動けることが重要で、それ自身が若者に選ばれる地域に近づいていくということに繋がり、これは地域を企業などに置き換えても言えると考えられる。

県としては、こうした若者からの声を踏まえながら、若者・女性に選ばれる岩手となるための施策を各部局連携しながら進めていくこととしているが、このメッセージを実現するためには、企業や地域の方々のご協力によるオール岩手での展開が不可欠であると考えているところ。本日ご出席の皆様において、会員企業や団体、学生の方々にも広くお知らせいただき、大会メッセージの浸透が図られるよう、ご協力をお願いしたい。

---

### 3 議事

#### (4) その他

##### ② 令和8年度「いわて健康経営認定事業所」の募集について

(岩手県保健福祉部健康国保課)

#### 資料7【1ページ】

岩手県では県内で健康経営に積極的に取り組む事業所のうち、5つの認定基準を満たした事業所を認定する本県独自の認定制度「いわて健康経営認定事業所」の令和8年度の認定申請を現在受け付けているところ。

「健康経営」とは従業員等の健康管理を経営的な視点と考慮して戦略的に実践することである。企業理念に基づき、従業員への健康投資を行うことは、従業員の活力向上、生活の向上等の組織の活性化を目指し、結果的には、業績の向上、或いは株価向上などの企業価値の向上にも繋がると期待されているところ。

経済産業省が主管している、国の健康経営優良法人認定制度というのがあるが、こちらの事務局が、就職活動を行っている学生、或いは転職活動を行っている方を対象とした調査を2023年に実施しており、この結果によると、働く環境に望むものを複数回答で求めた際、最も多い5割強の回答で、「心身の健康を保ちながら働ける」ということを考えている。「健康経営のような取組が就職先を決める際の決め手となるか」という質問に対しては、全体の6割が「決め手になる」という回答をしている。

皆様においては、この認定制度の募集を行うことについて、皆様のネットワークを介して広くご周知・ご協力をお願いしたい。

---

## 4 閉会

### (副会長：岩手大学)

発表いただいた「人口減少対策の基盤となる『雇用』に関する調査研究」に関して、岩手県内の若年層を中心とする人口の東京圏への流出、或いはそれに伴う地域の少子高齢化による人口減少の深刻化に関しては学生も、一定程度の問題意識を持ち、危機感を感じている。

一方で、東京圏への流出に関しては、女性が家事・育児を担うべきという無意識の偏見アンコンシャス・バイアスが、女性の就業継続への課題となっていると感じる女子学生ほど、県内に定着しづらく、県内女性の22歳前後の社会減の1つの要因になっているものと考えられる。そのような点からも、早急なジェンダーギャップの解消が求められると考えている。人を中心に置いたマネジメント或いは制度面だけではなく、人と人との繋がりや信頼関係を大切にする職場づくりが、東京圏の企業や大企業にない地域ならではの魅力となると評価する学生も一定程度存在するのも事実だと思う。給与や待遇面だけでなく、仕事の中でのやりがいや成長を実感できる機会を持てることを重視している学生がいるということ踏まえると、真に若者が働きやすい環境を整えていくということが肝要であって、岩手県全体として、今後も取り組んでいく必要がある。

大学としても、今後も継続して県内企業の認知度の向上に取り組むこととする。

また、現実的な職業観にも寄与する「インターンシップ」は非常に良い取組であり、学生の興味も関心も高いことから、県内企業がインターンシップを実施しやすくなるような支援を、県全体として継続的に実施していただきたいと考える。

---

### (副会長：岩手県中小企業団体中央会)

令和7年度の県の取組で、市町村職員の共同採用や、多くの学生が参加した合同セミナーなど、県内就職を促すための横の連携が着実に成果を上げていることを心強く感じている。

また、岩手大学から発表された調査研究は、我々経営者にとっても極めて重要な気づきを与えてくれ、特に若者が就職先を選ぶ際、賃金や福利厚生といった条件面だけでなく、自身の成長や貢献を実感できる内発的動機を重視しているという点は、県内企業が選ばれるための鍵になると確信した。

中央会では、令和7年度、中小企業の生産性向上と安定的な賃上げの実現を柱に、岩手への移住・定住を強力に推進してきたところ。特に、手応えを感じているのが、起業・創業支援と、特定地域づくり事業協同組合の設立である。これまでに54件の創業を支援してきたが、その三分の一が、U・Iターン者、約3割が女性による起業である。この流れを止めることなく、多様な人材が挑戦できる土壌をさらに開拓していく。

また特定地域づくり事業協同組合は、葛巻町、大槌町、岩泉町、九戸村に続き、遠野市で今月27日に設立総会が予定されており、地域おこし協力隊が、UIJターン者の受け皿ともなっている。その他、複数の市町村からの要請を受けているところである。

加えて、今回、管理組合の協同組合盛岡卸センターでは、企業連携による提案型インターンシップに取り組んだところ。企業を知ってもらっただけで終わらず、経営課題に挑む体験を通じて、県内企業で働く手応えを直接伝えるモデル事業として、組合員5社に対し、学生20人ほどに参加をいただき、県内企業の理解促進に繋がっている。こうした革新的な取組が、若者の心を動かし、岩手の未来を切り開くことを確信している。

令和8年度に向けては、県内企業の魅力を直接伝える実践形式のインターンシップの拡充や、経営者の意識改革を通じたジェンダーギャップの解消に向けて、岩手でこそ、自分のキャリアを築きたいと思えるような、一人一人の可能性を最大限に引き出す職場づくりを牽引していく決意である。

結びに、岩手の未来を担う若者たちが確信を持って、県内中小企業の門をたたけるよう、本日お集まりの皆様とともに、オール岩手で選ばれる岩手を作り上げていくために、より一層努力していきたい。