

# 令和4年度第2回いわてで働こう推進協議会 議事録

(日時) 令和4年11月21日(月)10時～12時

(場所) サンセール盛岡 大ホール(ダイヤモンド+エメラルド)

## 1 開会

## 2 挨拶(0:32)

### 【会長】

「いわてで働こう推進協議会」の開催に当たりまして、御挨拶申し上げます。

協議会会員の各皆様、そして各団体におかれては、協議会の取組の推進に当たりまして、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今年も段々押し迫ってまいりまして、就職活動も学年の内定の数字もどんどん固まってきておりまして、高校卒業予定者の地元就職率が、さらに過去最高を更新するような勢いとなっており、この協議会の皆様にも改めて御礼申し上げたいと思います。

若者の地元志向が強くなってきていることが感じられるところであります。経済社会の情勢は新型コロナウイルスの流行の波が繰り返され、そこに原油価格・物価の高騰ということで、厳しいものがございいますが、それぞれの感染対策を徹底しながら、経済活動、社会活動を推進するという一方で、皆様ご苦労されながらも、一定の経済の活動、そして様々な社会活動が、岩手においても行われていること、これも御礼を申し上げたいと思います。

日本全体として、コロナ禍をきっかけに地方の良さ、暮らしやすさが再認識され、地方への移住や就業に対する意識が高まっているという、そういう大きな傾向がございしますが、一方で、東京・首都圏などが改めて求心力を見せ、当初予想されていたほどは地方への人の流れが出来ていないというようなところもございします。改めて、自然の豊かさ、人口密度の低さといった地方の良さに加えて、若者や女性が魅力あると感じることができる就労条件や職場環境を、地方においてもしっかりと整えていき、それをしっかり若い人たち、女性たちに伝えていくということが改めて重要ということが見えてきているところでもあります。

本日は、「いわて県民計画」第2期アクションプラン、2期目の4年計画の素案が出来ているところでありまして、これを踏まえつつ、令和5年度以降のいわてで働こう推進協議会の取組方針や、また、来年度の取組の方向性等について、御議論をいただきます。改めて男女がともに活躍できる環境づくり、結婚、子育て等ライフステージに応じた支援、こうしたところを強化しながら、若者・女性に魅力ある職場環境を構築し、いわてで働こうを大いに推進できるよう、岩手の知恵と力を結集し、取り組んでいくようお願い申し上げます、開会に当たっての挨拶といたします。今日もどうぞよろしく願いいたします。

## 3 議事

### (1) 協議事項

ア いわてで働こう推進協議会における今後の方針(案)について(説明の記載省略)(5:10～)

### ○ 岩手県私学協会(15:53)

みなさん、おはようございます。ただいま御指名をいただきました、岩手県私学協会の会長、そして花巻東高等学校の校長を務める小田島でございます。本日はよろしくお願ひしたいと思ひます。まず、このような発言の機会をいただきましたこと、大変感謝を致しております。

まず、私学がおかれている状況について若干お話をしますと、現在、私立高等学校は先の見えない状況の中で、新しい教育への移行、教職員の資質向上、学校の運営等の効率化等々、様々な課題を抱えているのが現状でございます。そんな中、社会資本ともいえる子どもたちを、時代の状況変化に対応する、真のグローバル人材の育成を目指すことが大事なこととして考えております。

このことは経済財政運営等改革の基本的方針2022年骨太の方針においても、人への投資として掲げられている、私立中学、高等学校はいかなる状況下にあってもそれぞれの学校が有為な人材の育成を通じて国や社会の発展に寄与することを目指して、日々教育活動に励んでおるところでございます。

本県の私立学校は現在 13 校ございますが、それぞれ建学の精神を柱にして、人材育成、そして学校運営を行い、大学や社会に生徒を送り出している、進学や進路の状況はそれぞれの学校の特色を踏まえながら、進めているのが現状でございます。

そんな中で花巻東高等学校の状況を簡単にお話をさせていただきますと、近年の本校の生徒は今現在 733 名の生徒が在籍しておりますけれども、学年で言えば 240 名の定員で、まずまずの状況かなと私は捉えておりますけれども、なかなか少子化を踏まえて、上手くいくかどうかということについては、相当の私学独自の独自性を発揮した魅力等を出していかなければなかなか難しいなということを常々頭に置いているところでございます。

本校の 733 名の生徒を進路別に分けてみると、大体 4 年制大学が 50%、それから専門学校が 30%、次に就職が 20%いる、これは長いことそういうふうな割合で推移しているのが本校の特色かと思っておりますが、傾向的にはずいぶん大学に進む生徒が増えてきていることも事実でございます。そんな中で、大体就職を目指すのは、人数的に言えば、各年によっては大体 50 名前後かなと捉えておりますけれども、その 9 割方は、ほとんど地元を志向する生徒たちであります。今年度はまだ締めくくってはおりませんが、1 名だけが県外に出ているというようなことで、大変地元にとってはありがたい、学校にとっても力強い、そういうふうな気持ちでございます。そしてまた、本校においては就職支援相談員という方を常駐させておまして、絶えず就職についてはきめ細かく指導に当たっているというのが現状でございます。

それから、次に県の方に要望ということになります、最近には北上には大企業が誘致されまして、そのおかげをもって、私どもの学校も大変恩恵を受けているところでございます。事務系の、販売関係の仕事がないということで、生徒たちはいろいろ苦慮している部分が見受けられますが、そんなところも踏まえながら、今後の課題として取り組んでいかなければならないかなと、このように思っています。

私の私見というか、今考えておところは、北上が、大企業が誘致されたために、就職が大変安定しているといってもいいのかもしれませんが、反面、地域の企業にとっては弊害的な部分で見られる部分もないわけではありません。大企業は、今、私どもで一番厄介になっているというか、評定を提示してくるんです。4.0 以上の生徒と。これは職種によっても違いますが、そういう意味においては、我々の教育現場においては企業が求める人材を作らなきゃならない、同時にその使命がこれを考えておところでございます。

行政はやはり若者が住みやすい、そういうふうな施策を支援することが大事だろうと、このように思っております。それから、人口流出が続いている中で、これは他県の例でございましたけれども、かなりのお金を投資して、若者の住みやすい地域社会づくりをしているというような。これは県別に言えば、山形県、新潟県、大分県でもそういう取り組みをしている自治体がある、このように思ったところでございます。コロナ禍の中で子供たちをのびのびと育てたいという親の願いと、マッチングして、最適な効果を上げる自治体も増えてきている。

少子化対策には、決め手が一つということではなく、色んな要因が絡んでのことだろうと思いますが、総合的に、これを戦略的に、判断をして進めていかなければならないのかなと、このように思っています。いずれ、単純な、画一的な政策ではなかなか難しいという、そういうふうな状況も私は甚く受け止めておところでございますが、岩手には世界に冠たる大企業が誘致されているのは大きなメリットであり、これを生かすこともできる今が最大のチャンスかなと、そのように考え、そんなところも受け止めながら、それから、高校、大学、岩手県、各自治体の総合戦略を、今新たに構築を進めていかなければならないと、このように思ったところでございます。以上、私学関係と、本校の実態と、それから私がちよっと心に残していることをお話申し上げました。ありがとうございました。

**【会長】(24 : 22)**

少子化の中、実績を上げられるご苦労、ありがとうございました。

**○ 岩手県市長会 (24 : 34) (18 : 52)**

岩手県市長会の古舘と申します。よろしくお願いたします。

今ご説明いただいた推進協議会の考え方というところの、4ページの資料のところでございますけれども、特に重点事項を踏まえた考え方ということで、自動車半導体産業を中心とした3産業集積の進展等、3点掲げられております。この中で感じたところなんですけれども、自動車半導体産業については岩手の雇用をけん引する力強さというようなものを感じておりますし、まさにこういったことで今後も突き進むのかなと、期待しております。もうひとつ、農林水産業という視点で考えた場合に、県内全市町村、一次産業の後継者不足ということで、後継者の育成に一生懸命取り組んでいるという状況にあります。農林水産業につきましてはすこしずつではありますがありますけれども、非常に興味関心も高まっておりますし、移住して農業に従事されるという事例も多くみられてきております。こういったことで、若い人から一次産業を見た場合でも、今、AIとかデジタル化、5Gとか先進的な農業をされている方もいると、こういうふうに向っております。若者・女性にも一次産業の魅力というものが見直されつつあるのではないかなと感じておりますので、そういった視点、背景ということも踏まえながら支援の更なる強化というところに繋げていけたらよりいいのかなと、そういうふうに感じましたので、感想ではございますけれども、以上でございます。

#### 【会長】(26:53)

ありがとうございます。市長の皆さんは今度、市町村長の皆さんと共にトップミーティングということで、県とのミーティングで、この第2期アクションプランについて意見交換する機会がありますが、やはり岩手で働くということが軸になると思いますので、よろしく願います。農林水産業も頑張っていきたいと思います。

#### ○ 岩手県銀行協会 (27:23)

岩手県銀行協会の及川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

質問というのは特にございませんけれども、折角の機会でございますので、我々の業界の現状と課題について、お話しさせていただければというふうに思います。

資料の5ページのところの、今後の方針につきまして、県内定着とUターン、Iターンという文言がございましたので、そのへんのところをお話しできればというふうに思っています。

我々の業界といたしましては、安定的な人材の確保と定着率の向上というものを課題というふうに捉えておまして、当協議会と連携しながら課題の解決に取り組んでいきたいというふうに思っているところでございます。

まず人材の確保ということにつきましてですけれども、現状では岩手県内地元3行でおおよそ130~150人の、一年間の採用をしております。これは大卒、短大卒、高卒を含めてということですが、構成といたしましては、男女はほぼ半々でございます。県内の出身者、岩手県出身者がほぼ9割ということで地元に戻ってきていただける方の就職先の受け皿になっているのかなというふうには思っております。

出身校をみますと、県内の学校は約3割でございます。岩手を除いた東北地区の学校ということになります。4割、その他の地区、首都圏等を含めまして、そういうのは3割といったような内訳になっております。

人材確保に向けた具体的な取組といたしましては、大学の3年生の秋、夏と冬とインターンを実施しておまして、計10回くらい行っております。インターンにつきましては、私もはっきり実態を把握できていないのですが、学生さんの間の中でもSNS等を通じて口コミと言いますか、この会社のインターンは良かったとか、悪かったとかあるようでございますので、より具体的な内容を経験していただくというようなことで、内容の充実に取り組んでいく必要があるなというふうに思っております。

県内3行のうち2行につきましては、コース選択制の導入というものを設けておまして、勤務地をひとつ希望して、地元で働けるコースと、総合職といいまして、県内、近県を含めまして仕事をさせていただくコースの2つを分けているというところが2行ございます。

採用につきましての課題ですけれども、コロナ禍等でリモートでの採用面接というのが増えてきておるところでございますが、首都圏の大学生とリモートで話をする機会というのが確実に増えておまして、それは非常にいいなことなんですけれども、一方で逆に、県内の学生が首都圏

の企業さんとリモートで面接、就職活動をするといったようなケースも出てきているようでございますので、その辺のところも課題だというふうに思っております。

中等度の採用ということになりますと、通年で募集はかけているんですけども、なかなか上手くマッチングできずに年間で1人、2人といった実績に留まっているといったようなところなんです。

ここ最近の取組といたしましては、一回銀行を退職いたしまして首都圏の企業に行かれて、戻ってきた方をもう一回採用するという取組、募集をしております、そちらの方につきましてはまだ実績は数件ですけども、今後も拡充していければいいなというふうに思っております。

また行内行員の定着ということで、どうしても一回銀行に入られても離職してまた県外に出て行かれるといったようなケースもございまして、定着率というところでも力を入れていかなければいけないというふうに思っています。現状では5年経つと3割くらい離職という点はここ数年高くなっている傾向がございます。それに対する取組につきましては、初任店はなるべく地元、親元から、家から通えるというような、配慮をしているということと、内定者研修で、採用の時には喋れなかった本音の部分、内定者研修で聞き取りまして、本人の職種の希望を聞くというようなことをしております。年の近い先輩行員をメンターとして任命いたしまして、直接的な指導、あるいは相談にあたるといったようなことを取り組んでおります。課題といたしまして、従来からのいわゆる銀行業務につきましては極力簡素化していかなければならないなと思っております。入るとどうしても、伝統的な業務と言いますか、泥臭い業務とか、そういった業務を最初にやらなければならないといったところで、そこで離職に繋がったりということもあるようでございますので、できるだけ簡素化して、一方で、DXとかコンサルとかそういった専門性の高い業務に若手を積極的に登用していきたいなというふうに思っております。私からは以上でございます。

#### 【会長】(34:23)

首都圏からUターンさせる強い力を、今後もよろしく願います。

#### ○ 岩手県信用金庫協会 (34:33)

信用金庫協会の永井でございます。よろしくどうぞお願いいたします。

移住定住の促進ということをお話しされておりました。就職キャリアを6金庫で活用して、首都圏だとか、県内の大学の就職活動の支援ということをしていただいておりますし、また、東京にある業界団体の上部団体の就職説明会等にも参加して、首都圏から地元に戻ってくるという形の支援をしております。ただコロナ禍になりましたからは、リモートでの面接とか、企業説明会というふうになっておまして、なかなかその辺で6金庫含めた採用にうまく進んでいないのかなと、この辺が対面でできるようになれば非常にいいのかなというふうに思っているところでございます。

なかなか外から入ってくる、業界には高校生の採用は50%くらいでございますので、6金庫でも多くても50名くらいの採用になっておりますので、なかなか高校生の採用というところも難しくなっているかなというふうに思っております。

令和5年度採用のある高校に推薦をお願いしていたんですけども、先ほど県の説明もありましたけれども、進学が多くなりましたということで、今年度は推薦できませんということで、まったく推薦がいただけなかったというような事例もありますので、進学率が高まるというのは非常に良いことだとは思いますが、出来得れば県内の方で進学・就職していただければなあというふうなことを考えております。

それから、採用後のミスマッチによる離職というのでも出てきております。それで、新入職員の入庫にあたっては6金庫合同で最初に研修をやっておりますし、6か月後の10月にもフォローアップ研修ということでやらせていただいておりますけれども、実際今年度入庫した職員、6金庫の中でもフォローアップ研修までに3名くらい辞めるというのでも出てきておまして、高校さんをお願いしたいところもあるんですけども、成績のいい高校生を推薦いただいているんですけども、自分がやりたかったことと、ミスマッチが起きているということで、早期退職というのがあるのかなというふうに思っております。そういうふうなことも含めて、令和4年度から2年目研修ということで、2年目の職員に関しても研修をして、この研修というのは同期の方、6金庫の同期の方々と悩み事をみんなで話し合うというような形で、昨年度はリモートになりましたけれど、今年度は

対面でさせていただいているところになっております。

就職にあたっては県内の高校2年生約11,000名、大学2年生2,000名くらいに、リクルートとスタンダードの就職版、企業版というので掲載させていただきまして、そちらの方、各大学、高校に配らせていただいて、業界の方の知名度を高めるというような取組をしております。

業界の現状は、先ほど説明の中で、3ページだったかと思うんですけども、ワークライフバランスと、女性活躍促進というお話を聞いておりましたけれども、県の中の女性活躍連携会議、その辺の取組がどういうふうな形で連携になるのか、逆に言うと、ここに御参加の皆さんそちらにも参加されている方も多いかと、2重のお話をなさっているかどうか、今後その辺を詰めていただければいいのかなというふうに思っております。以上でございます。

**【会長】(39:02)**

ありがとうございます。首都圏からのUターン支援ありがとうございます。

高校生については事務職を希望する人たちにとっては貴重な就職先ですので、ミスマッチとか足りないともったいないので、上手くいくようにと思います。

女性活躍支援の方との関係というのは、大事なポイントかと思っておりますので、簡単に事務局からそれにまつわる話をしてもらえればと思います。

**【事務局】(39:48)**

女性活躍につきましては、女性の就労部会というのが県の方でありまして、そちらの方で女性の活躍について検討しているところでございます。いわてで働こう推進協議会におきましても、それらの議論を踏まえまして、それぞれの年度別の事業に落とし込んで実施しているところでございます。

**【会長】(40:23)**

段々には直接的な連携とか、この会議にそっちのほうから来てもらうとか、上手いやり方を工夫しながら、相乗効果がより高まっていくように工夫していきましょう。

**(2) 協議事項**

イ 令和5年度における取組の方向性(案)について(説明の記載省略)(40:43~)

○ 県立大学(50:18)

岩手県立大学でございます。

ただ今ご説明いただいた資料9ページの県内定着の取組方針の中で、県内大学生等のインターンシップの促進が取り上げられておりましたので、大学間連携によるインターンシップの取組状況について、私の方から若干御報告をさせていただければと存じます。

平成26年度から本学が幹事校となりまして、岩手大学、盛岡大学に、福島県、山形県の2大学を加え、東北インターンシップ推進コミュニティを設立しまして、大学関係機関の連携によるインターンシップの取組、具体的には学生と企業とのマッチング支援、受け入れ事業所の開拓や関係者向け研修会の開催等に取り組んでまいりました。ただ、コロナの影響等もあり、また他県の大学におきましても、やはりそれぞれ自県への就職等を進めたいという意向等もございまして、今年度からは岩手県インターンシップ推進コミュニティとして組織を再構築し、夏休み春休みを中心に学生のインターンシップを推進しているところでございます。

実施状況でございますが、新型コロナウイルスの拡大によりまして、令和2年度、3年度はオンラインのみでの実施を余儀なくされましたが、今年度からは対面でのインターンシップを再開しておりまして、コロナ前には及ばないものの、これまでのところ、対面・オンラインを合わせまして74事業所に受け入れていただき、224人の学生のインターンシップを実施しております。

この大学間連携によりますインターンシップの推進にあたりましては、企業と学生をマッチングし、また各種情報を共有するための専用のポータルサイトを立ち上げておりまして、学生側も企業側もこれに登録することによりまして、手続き的にもコスト的にも負担が少なく、安全にインター

ンシップに参加、または企業側からはインターンシップを希望する学生を受け入れすることができ環境を整えているところでございます。今後ともこうした大学間連携による取組によりまして、県内におけるインターンシップの参加学生、受け入れ事業所を増やしていきまして、学生の県内定着を推進していきたいと考えておりますので、引き続きインターンシップ受け入れ企業の登録等、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。私からは以上でございます。

○ 盛岡大学 (53 : 27)

盛岡大学の高橋でございます。よろしく申し上げます。

県内定着に関しましては、本学は地元出身者が大体6、7割です。大学の方が文学部と栄養科学部で大体1学年400名、それから短期大学が大体100名、1学年大体500名の学生を擁しております。

例年、7割程の学生が岩手県から本学に入学してきます。結果的に卒業、4年後、あるいは2年後卒業する時点で、大学が大体6割から7割近くが岩手県に就職します。それから短期大学、これは保育関係であります。就職率は100%ですが、7割くらいが岩手県、首都圏の方に3割ほど流れていくという現状であります。

就職率は、今、人口の減少ということもありまして、ほぼ100%から98%くらい、学生は一時の水河期に比べますと、大分就職に関しては苦勞することはなくなってきたと思われま。これは他の大学も同じだろうと思ひます。

ただ、県内企業であつてもどこに就職するかということに関しましては、結局学生個人がおそらく考へていることは雇用条件の良さと、もう一つは仕事に対するやりがいを感じられるかどうか、おそらくその2点ではないかと、私は個人的にそう思つております。

離職の話も先ほどからいろいろございましたけれども、結局入社してからなんか違ふということ、結果離れていくわけですが、それを防ぐためにはどうすればいいかということ、結局その前の、先ほど県大さんのお話にもありましたけれども、インターンシップも一つの方法だろうと思ひます。ただ、インターンシップ一つとつてみても、学生が頻繁にインターンシップしているわけではなく、割と5日間行ってそれで終わりということ、それで辞めた、学生自身色んなところの企業を探すと、その力が、おそらく皆さんの世代と違ふのではないかと思ひます。つまり、今の若い学生と我々、私はかなり上ですけど、考へ方、就職に対する考へ方がだいぶ違ふような気がするんです。ですから、学生の目線でもつて就職をする、あるいは就職をしてもらふということ、我々の側がもっと学生目線に立つて考へていかなければならないというふうに思ひます。

ですから、ホームページ、各企業が出しているホームページ一つとつても、こちらはこういう会社です、こういう会社です、というのを当然出していますが、ところが学生バージョンといひますか、学生の目線に立つた時にもう一歩二歩踏み込んだホームページがあつてもいいんじゃないかと、そういうふうに思ひます。うちの就職センターからもそのような声が上がつています。

学生と企業、会社さんと、それから行政、これ全部を上手くリンクさせる、連携させて協同して岩手県の定着を考へていかなければいけないんじゃないかと思つております。

先ほどからいろんな取組を取り組んでいるということ、なかなかこれ以上のものはないんだと思ひますけれども、結局それをどういうふうに具体的に学生に上手く伝えて、学生が岩手県に、どうしてもこういうところに就職したいというような気持ちにさせる方法を考へていかなければならないと思ひます。

そして、本学の学生に関して言ひますと、保護者の意見が結構強い。大学生であつても、高校生ならもっとそうだと思ひますが、大学生であつても保護者の意見がかなり強いという印象を受けます。ですから、保護者向けの情報交換会とか、保護者向けの会社説明会とか、かなり大きな要素になるのではないかと、ということでもあります。

いずれ、企業・会社さんと、学生と、それを行政が上手く繋いでいくという、連携、協同というのを、これを是非よろしくお願ひしたいと思ひます。以上でございます。

【会長】 (59 : 21)

条件プラスやりがいも大事だということで、ミッション感とか、物語性とか、そういうところを

アピールしているところが大事なんだなと思いました。

○ 岩手県社会福祉協議会 (59 : 39)

岩手県社会福祉協議会の高橋と申します。よろしくお願ひします。

私からは2点お話をさせていただきたいと思ひます。令和5年度の取組の方向性に関する重点事項として、それぞれ各班の施策が位置付けられておりまして、人手不足とか、どうしても社会福祉分野としては心強くと考えておりますけれども、特にその中で、農林水産業や建設業、あるいは看護職といったような業種については具体的な記載があるように見受けられるところがございます。先ほど申しました通り、皆様御案内とは思ひますが、社会福祉分野では人材の確保・育成が負けず劣らず喫緊の課題となっているということで、個々の事業者の努力はもちろんではございますが、一体となった取組を進めている状況でございます。重点事項に記載のある一般的な施策取組については、社会福祉協議会ではほぼすべて行っているというような感じのところはありますが、逆にそういったこともあるのか、重点事項の中に福祉という言葉があまり出てこないということが、残念な思ひをしているところでございます。

業界としては引き続き考えられるあらゆる取組を進めていくといったようなことから考えておりますし、県内就業やU・Iターンの促進にも大きく貢献できるものと考えておりますので、そうした取組を助長する上でも新たな施策や取組も含めて、福祉を重点事項に位置付けられるようにしていかなければならないと思ひておりますし、御検討いただければ大変ありがたいと思ひております。

2点目は当協議会にはセンターの委託事業がございまして、岩手県福祉人材センターというのをやっております、福祉分野でのマッチングとか開拓といったようなことをやっているんですけれども、そちらの運営委員会がございまして、その場におきまして、福祉分野では他産業と比較して離職率が高いということが話題となりました。雇用安定センターさんからは3年以内に離職した方が6割といったような報告もございました。

今回の取組方針、雇用労働環境の重点事項の中には、職場定着の促進が位置付けられているわけではございますけれども、採用することだけが人材確保ではなく、採用して育成し、定着して初めて人材確保と考えるべきということでございまして、経営者、既存職員、就職希望者それぞれにアプローチしていくことが必要という意見がございまして。

社会福祉協議会と致しましても、福祉人材センターとの取組だけではなく、経営者への意識改革とか職員の研修、資質向上といったようなことで、総力を挙げて取り組んでいく必要があるかなと考えておりますし、この推進協議会においてもこうした取組を充実していくことが重要と考えております。以上です。

【会長】(1 : 03 : 22)

地域共生社会の形成において、福祉分野の仕事は非常に重要ですので、そういう大きな絵の中で、どんどん活躍してもらえようようにしていきたいと思ひます。

○ 岩手県農業公社 (1 : 03 : 42)

岩手県農業公社の上田でございます。私からは3つほどお話をさせていただきたいと思ひます。

まず、1つ目ですけれども、農業を取り巻く環境の変化と取組方法についてであります。

これまで「田園回帰」と言われておりまして、その人の流れがありまして、新型コロナウイルスのまん延がありまして、テレワークの拡大など、我が国の社会経済や人々の価値観に大きな変化をもたらした、地方への新たな人の流れが生まれようとしております。この機を捉え、案のとおり、県外から人を呼び込む取組を大いに強化すべきと考えております。当公社でもしっかりと役割を果たしてまいりたいと考えております。

2つ目でございますが、当公社の取組のうち、情報発信とアフターフォローについてお話をさせていただきます。

当公社では、新規就農者の確保に向けまして、多様な形での県内の農に関わりたい方、定年帰農や半農半Xを志向する方々等を対象に、独自に研修を行ってまいりまして、その活動内容をWeb

ページやSNSを活用して広く紹介しております。

新規就農者に対する情報提供は重要と考えておりますが、今後も取組を進めてまいります。これと併せて、研修修了者を中心に、きめ細かい技術指導の提供や幅広い分野での相談対応などの支援を行ってまいりたいと考えております。

3つ目でございますが、協議会活動に関する御提案がございます。

県外から多くの方を呼び込むためには、オール岩手で積極的に移住・定住に取り組んでいるといった熱意や意気込みを、アピールする、このことが重要であると考えております。

協議会に留まらずに、行政や産業界等、様々な分野の機関や団体を取り込んで、協定を締結する取組を進めてはいかかかと考えております。検討してはどうか。

マスコミとうまく連携できれば、効果は大きいと考えております。以上でございます。

#### 【会長】(1:06:10)

U・Iターンで農業が果たす役割は非常に大きいので期待いたしますし、協定というアイデアもいただきました。ありがとうございます。

#### ○ 岩手県漁業担い手育成基金 (1:06:25)

漁業担い手機構の高橋です。今の漁業就業の状況について紹介したいと思います。

最近の漁業就業者は大体年間50名ほど入ってきておりますが、半分が漁家指定となりますが、それ以外の、漁家指定以外の方々が増えてきている傾向があります。また、その漁家指定以外ですけど、全体50名中2割が県外からということで、県外からも増えてきているというような傾向がございます。

その中で課題となってきたのは、彼らは浜の暮らしであるとか、漁業の現状をよく知らないというところがございます。もう一つ彼らは雇用されるのではなく自分で漁業をやりたいという方々が強くて、余計ハードルが高くなっているというような状況にあります。

ちなみに、独立してやれる地域というのはそんなに全国であるわけではなくて、東北・三陸と北海道の一部ということなので、逆に呼び込みのチャンスになっているかと思っております。ただ、色んな課題があるということで、5年度の方向性にある「定住・U・Iターンの促進」、それから「起業・創業支援」というのも、漁業就業を考える上で重要ではないかなということで、進めていただければと思っております。

当基金では今年度から「いわて水産アカデミーの」事務局も兼務することとなっております。現場の方で外部の方を中心とした研修等も行っておりますが、非常にうまく進んでおります。その理由というのは、今年から岩手大学の釜石キャンパスの方に研修支援ということで入っていただきまして、色んな形で支援いただいております。本当にうまくいっています。その理由は、大学のキャリア教育のノウハウが活かされているのではないかなというように思っております。学校はキャリア教育の場ではなく、独立するまで切れ目ないキャリア教育支援というものが必要と思っておりますので、引き続き、大学、県と連携して、キャリア教育に基づいた支援を進めていきたいと思っております。

あともうひとつ、最後ですけど、漁業を目指してきても地域に馴染まずとか、どうしても船酔いがだめという方もあり、彼らがどうするかというと地元の、出身の県外に行くというパターンになっておりますので、そういう方々にいろんな就業パターンがありますよということを手早くアプローチして、県内に残すということも必要ではないかなというようなこともちょっと考えたりしております。以上です。

#### 【会長】(1:09:32)

漁業もIターンの非常に大きな力になりますので、よろしくお願ひしたいと思います。岩手大学もありがとうございます。

#### ○ 岩手県建設業協会 (1:09:42)

建設業協会の菊池です。よろしくお願ひいたします。



先ほど説明のありました、令和5年度における取組の方向性につきましては、多くのいろいろな意見を取り入れていただきましてありがとうございます。感謝申し上げます。その中で、若干のお願いでございます。資料の10ページの下段ですね、将来的な県内定着に向けた働きかけ、ここにありますように、県内就職に合わせて定着を図るためには、小学校から大学までの切れ目のない取組みが重要と考えますが、建設業に関して言いますと、小学校は建設機械へのふれあい事業ということで建設機械と触れ合う機会、高校は現場見学をしっかりとやって、そして、いわて建設業みらいフォーラムというものを実施して建設業の魅力を伝えておりますが、中学校の期間というのが手薄になっているように感じますので、どうか切れ目のない取組みを業界と連携しながらお願いしたいと思っております。

そして、県内定着と雇用労働環境の重点事項となっております「魅力ある職場環境の構築」、資料の13ページになりますが、この課題に対しましては、週休二日制の促進により休みをしっかりと取れる環境づくり、ICTの導入による生産性の向上が大変重要と感じております。

建設業協会の会員は530社でございます。このうちの半分以上が、半数以上が小規模な業者でございます。その小規模な業者が週休二日、そしてICTの導入を図れるような環境づくりが重要であります。全体の底上げを図っていただくような取組みについては是非お願いしたいと思っております。

変わります、女性の定着促進に向け、働き続けられる建設産業を目指して、けんせつ小町部会、先ほども説明にありましたが、女性の就業促進部会と連携しながら、女性の活躍する姿をさらに広く県内に発信していただきますよう、よろしくお願いたします。以上でございます。

#### 【会長】(1:12:14)

建設業は働き方改革についてはかなりやりがいのある分野で、むしろそういう中で、けんせつ小町みたいに他分野より先行して女性活躍支援的なことが進んでいる部分があるので、県としても一緒に盛り上がっていきなと思っております。キャリア教育は建設の分野は、非常に活発なんですけれども、中学生のピュアなハートにぐさっといくようなところも工夫していきたいと思っております。

#### ○ 連合岩手(1:12:58)

連合岩手でございます。労働者の立場から13ページ、14ページの雇用労働環境に関して意見を述べさせていただきます

「いわてで働こう推進協議会」が、少し前の資料になりますが、2017年に調査した「岩手県の若年者雇用動向調査」の結果によりますと、「転職しようと思っている理由」の上位3位は「労働時間・休日・休暇が良い企業に変わりたい」、「仕事上のストレスが大きい」、「賃金の条件が良い企業に変わりたい」となっていました。

労働者が自身の働き方や仕事の継続について、こういった意識を持っているということを踏まえて、今回示された方向性について、「雇用労働環境」について意見を述べさせていただきます。

2点あります。1つは働き方改革の推進に関してです。様々な対応がとられているところですがそこで生み出された「時間」がどう活用されているかについても考える必要があると考えております。岩手の総実労働時間が、令和3年は1,761.6時間、令和4年の最終目標としては1,720.8時間となっています。いずれも連合がめざしている1,800時間以下を満たしてはいますけれども、その背景にはコロナの影響が長引いていると、その影響による業務への支障があることも押さえておきたいというふうに考えます。

連合では働き方改革をすすめる上で、「豊かな生活時間」の確保が重要と考えておまして、内容としては、健康的に働くことができるための労働時間を1日8時間以下、人間として豊かな生活を送るための時間を16時間以上とし、その中には睡眠、日常生活のこと、趣味、地域活動等々を含んで16時間以上というふうに考えております。

令和4年の取組の中では、高校生と若手社員等の交流事業も展開されておりますが、そういった場で「豊かな生活時間」を生み出し、活用して体験談も伝えていただければというふうに考えます。岩手県で働くことで、働きがいや生きがい充実されるということ、県内就職率の向上、U・Iターン、定住に結びつけていきたいというふうに考えております。

2点目は処遇改善の推進に関してです。これは賃金のことになります。今年の岩手県の地域別最

低賃金は全国一の引上げ金額 33 円、時給にして 854 円となりました。とはいえ、これで年収を維持するということは難しい金額かなというふうに考えております。また、最賃の全国や東北との比較をしますと、東京都とは 218 円、宮城県とは 29 円の差があります。同じ仕事をしたとしても住んでいる地域の違いによって賃金に差が生まれるということは、労働者のモチベーションに影響するということが考えられると思います。

来年度の春闘に関してですけれども、中央の方では 5%の引き上げ目標が検討されているところですが、これまで 20 年以上賃金水準が伸びていないのに対し、このところの物価上昇は 3%を超えています。賃金改善は生活を守るために必要なことであります。サプライチェーン全体で生み出した付加価値を適正に賃金に反映させ、人への投資を継続した上で、経済の好循環を作り出さなければならないというふうに、これは様々なところでも言われているところではありますけれども、そのように考えます。そのためには、流通における適正な価格転嫁や、県内企業のほとんどを占める中小企業の事業継続できるための支援策もセットで考えていかなければならないというふうに思っております。賃金改善を実現し、働く人やその家族が安心して暮らすことのできる社会の実現は、岩手で働くことに繋がると考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### 【会長】(1:17:49)

働き方改革というのは、ワークライフバランスを、バランスよくということで、改めて労働時間というところをきちんと見ていく必要があります、そして労働時間以外との時間のバランスを良くしていくことが大事なんだと思います。

処遇改善については、今、経済情勢、社会情勢、激動の状況ではあるんですけれども、だからこそオールジャパンでの経営サイドと労働サイドの意見交換というのが行われると思いますし、個々の会社、企業ごとの交渉で決まってくわけでありまして、やはり岩手で働こうが推進されるように、という価値観をみんなで共有して、その中で上手く決まってくということを進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

#### ○ ふるさといわて定住財団 (1:19:02)

ふるさといわて定住財団の藤沢でございます。よろしくお願いいたします。

先ほど事務局からの説明の中に、来年度のこの協議会の 4 つの方針の中に、「U・I ターン」が大きく掲げられておりました。私からはこの「U・I ターン」に関するお願いであります。

私ども、ふるさといわて定住財団では、毎年、首都圏にお住まいで岩手への U・I ターンを検討している学生や社会人を対象といたしまして、県内企業とのマッチングと定住を促進するため、これまで 2 回ほど東京都において、「岩手県 U・I ターンフェア」を実施してまいりました。

来年度はこのうちの 1 回を県の「移住フェア」と共催により開催するというところで、相乗効果を期待しているところであります。

この「U・I ターンフェア」でございますが、開催する上での一番の課題は学生等参加者の確保であります。フェア開催のお知らせについては財団に登録いただいている関東在住の方や、いわてくらしのサポートセンターや岩手県 U・I ターンセンター、そしてシゴトバクラシバいわてサイトに登録されている方々、学生さん等ですが、その方々にもお知らせする他、岩手 U・I ターンクラブの加盟大学さんには、大学を通じて案内をお願いしておりますが、これまで出展企業 50 社ほどに対して、参加者が 50 人から 60 人と少ない状況にありまして、首都圏でいかに集客といたしますか、参加者を集めるかというのが大きな課題であります。

せっかく岩手県から出店していただいても、訪れる方が非常に少ないといったブースもございません。これに対して、当財団が岩手県内で年 5 回ほど実施しております「いわて就職マッチングフェア」では、ラジオとか新聞なども、そういった広告なども実施しておりますので、希望通りの集客といたしますか、参加者を頂いているところなんですけれども、首都圏では費用の点からそのような広報がなかなか現実的ではございません。LINE 広告なども検討しているところではありますけれども、今年度はちなみに財団は 1 月に東京で、2 月には仙台市において、「岩手県 U・I ターンフェア」を開催することとしております。

そこで、お願いです。「岩手 U・I ターンクラブ」の加盟大学に在籍する本県出身の学生さんに、

直接イベントの案内を届ける方法がないかといったようなところでございます。もちろん、個人情報その他いろいろな課題があると思いますけれども、「岩手U・Iターンクラブ」の活用方法について、今後お知恵を拝借させていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

**【会長】(1:22:35)**

東京、仙台に出ている学生たちに集まってもらうということですね、改めてまたみんなで工夫していきたいと思います。

○ いわて産業振興センター (1:22:51)

いわて産業振興センターの代表でございます。

当センターの事業は、国・県がらみのものがほとんどでありまして、令和5年度の取組の方向性について、現時点で明確にお話しできるものはないが、資料の15ページ「産業人材の確保支援」に関連し、プロフェッショナル人材と奨学金返還の2つの事業について、これまでの取組状況等について、御説明させていただきます。

まず、「プロフェッショナル人材戦略拠点事業」であります。平成27年度に、地方創生に基づく内閣府事業として、各道府県で開始され、本県では当センターにプロ人材拠点が設置されております。

経営幹部・管理職や国家資格を有する技術職など、県内企業の経営課題の解決に必要な人材を、民間ビジネス事業者を介して紹介しております。そのマッチングを支援しております。

これまで、令和4年10月までの実績であります。290名が県内企業に採用となっており、そのうち約4分の1が県外からの移住者であったことから、Uターン、Iターンにも一定程度貢献したものと考えております。

令和2年度からは、常用雇用のみならず、副業・兼業人材のマッチングも行っております。

コロナ禍でリモートワークが浸透してきておりますが、国においては、地方副業を、人材不足を補う地方創生の重要な手段と位置付けており、また、デジタル人材の確保にも有効なツールとされておりますことから、取組を強化していきたいと考えております。

次に、「いわて産業人材奨学金返還支援事業」であります。平成29年度から、県内のものづくり企業の人材の確保、定着を支援することを目的に始まったものであり、令和2年度からは、制度が拡充され、建設関連企業なども対象に加わっております。

日本学生支援機構の奨学金の貸与を受けた大学生等が、県内の認定企業に就職した場合に、最大250万円の助成が受けられることになっております。

これまでの実績、令和4年度の認定はこれからで、令和3年度までのものとなっております。273名の方に活用いただいております。

県内では、岩手大学、県立大学、盛岡大学、富士大学、一関高専の卒業生にご利用いただき、全体の約半数を占めており、残りは県外大学の卒業生となっております。

残念ながら、募集枠120名に対し、毎年60名前後の認定となっており、なかなか目標に届かず苦慮しております。

学生や企業への制度の周知に努めておりますが、学生の就職活動の時期と企業の認定の時期にズレが生じているなど、運用上の課題もあると認識しております。

現行制度が3年目となり、見直しの時期となっていることから、企業・学生双方にとって使いやすい制度となるよう、引き続き県担当部署との協議を行ってまいりたいと考えております。私からは以上でございます。

**【会長】(1:26:12)**

高度人材の確保をしっかりやってみましょう。奨学金は、岩手出身の学生は相対的に奨学金利用が多いというような統計もあるようでありまして、奨学金返還がきついという問題も全国的にあるわけですが、どんどん利用してもらえるように、数を増やしていきましょう。

○ 岩手県社会保険労務士会（1：26：48）

岩手県社会保険労務士会、会長の田口と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは主に雇用労働環境ということで、少々お話をさせていただきたいと思っております。

私ども社会保険労務士の仕事というのもよく分からない方も多いかと思っておりますので、短く説明致しますと、基本的には社会保険であるとか、労働保険、雇用保険、労災保険、こういうのに対しての手続き業務が主な仕事となります。顧客は、地元の中小企業というのがほぼ100%ということになっておりますので、私たちの仕事を続けていくためには、地元の中小企業さんが元気に活動していただかないと、私どももご飯の食い上げという事態になりますので、中小の企業さんの方には頑張ってお願ひしたいと思っております。

そこで今問題となっているのは、働き方改革の推進、処遇改善の推進、職場定着の促進と、取組方針にありますけれども、なかなか正直なところ、働き方改革の推進をするというのが、中小企業さんにとっては諸刃の刃的などころがありまして、進むも地獄、戻るも地獄といった状況に陥っています。というのもこのところの景気の状態でありまして、従来の少子高齢化という問題、この二つが結構多くて、最近の雇用の傾向としましては、長年の課題である少子化による若年層の減少、それから若年層が減っていますからどうするかと言うと、定年の延長ですとか廃止による高齢者の活用というふうに流れます。それからあとひとつは本来ならば企業の核となっていなければならない、40代後半くらいの、いわゆる、失礼ながら氷河期世代と呼ばせていただきますけれども、この方々の層が薄いということで、非常にその年齢層が欠けているというような企業の実態、構成、そのことによって何が良くないかと言うと、スキルの伝達が上手にできていないということがあります。そういうことがありまして、スキルといいますか、技能の継承のみならず、やっぱりいきなりその下の世代に責任ある仕事が回ってくるということに対する抵抗みたいのがあって、その割に離職率にきっかけになっているのかなというところも見られる企業さんもございます。

加えて、景気の関係から言いますと、円高、各種物価高、それから先月最低賃金の引上げられましたけれども、それに伴って、物価高によって売り上げは上がったんですが、諸経費が引きあがった分、利益は減っているということで、新規の採用をしたいのも山々だけれども、現状出来ないよという状況もありますし、冒頭に小田島先生が仰ったように、誘致企業、大企業の大量採用で、地元の企業に人が回ってこないということが、私たちが仕事をする上では、非常に厄介な問題になっているのが現状だと思います。

折角いい地場産業とかも持っていますので、やはり行政ですとか、関連機関についてはもうちょっとPRするようなことを積極的に行っていただきたいと思っております。

特に、私は地元が奥州市なんですけれども、奥州市は特に大谷翔平選手で大いに盛り上がっているところですので、県民一体となって、その勢いを借りて、PR活動をしていきたいというようなところをお願いしたいと思っております。

私は先日山形の方に出張で行ってまいりましたが、こちらは地元の産品、特に食べ物ですとか、お酒ですとか、これのPRが大変上手だなと感じて帰ってまいりました。実際に物、産品に対する自信が感じられて、実際に物もいいんです。岩手県もおいしいものいっぱいあるんだけど、ちょっとPR力弱いかなど感じて帰ってまいりました。是非、こちらにいらっしゃる各位、岩手県であることをアピールする何かないかなと、イベントもなんか固そうで、敷居が高いかなというようなところもあるので、来た方には江刺リンゴ一個ずつ上げますよとか、そういうキャンペーンをするとかして盛り上げていただければ、私たちの方にもいろいろ仕事が回ってくるだろうなということを考えておりますので、よろしくご検討をお願いしたいと思っております。以上でございます。

【会長】（1：33：42）

山形県は昔、米沢地区だけで15万石あって、それが山形県の経済力になっているので、なかなか手ごわいんですけれども、いろんなフェアなどでとにかくもう一つ何かということを中心に盛り上げるように、そして相乗効果があるようにしていくことがやっていかなきゃならないと思えますね。わんこそばをもう一杯食べさせる、ああいう積極的なおもてなしが岩手にはありますから、それをしていかなきゃなんないんだと思えます。

中小企業の雇用労働環境、働き方改革、処遇改善等の推進等の問題はやらなきゃならないので、

商工会議所や商工会に手伝ってもらって、経営革新計画をやるとか、あとは中小企業団体中央会さんに手伝ってもらって、いろんな事業組合とか共有できる部分を共有してコストを削減し、かつ共有しながらそのレベルアップを図るとか、とにかくやれることをやってかなきゃならないんだと思いますね。また、一匹狼的に改善していきたいのであれば、業界団体の中で組める人を見つけるとか、銀行に指導していただくとか、銀行も働き方改革、処遇改善で企業に儲けてもらって、という方針になっていると思うので、ここで何度も領いてくださっている東北経済産業局からアドバイスをいただきたいと思います。

○ 東北経済産業局 (1 : 35 : 59)

いつもお世話になっております。東北経済産業局の高坂と申します。

特に今、生産性向上、あるいは地域の商品とかのブランド化をしながらの販売力の強化であったり、いずれは海外展開というところについては、私どもも非常に力を入れておまして、知事からもお話のありました各商工団体さんにも御協力いただきながら進めているところでございます。

折角機会をいただいたので、ちょっとお話をしますと、例えば私どもの局の方で、今年度取り組んでいる事業としては、先ほど県内定着のところで御紹介のありました企業の採用力強化というところで、特に岩手県では中央会さんに御協力を頂きながら、中核人材の確保ということで、経営者の皆様に自社がどれだけすごいことをやっているか、あるいは、人材戦略を通しての自分の会社の中に定着していただくかということの、いわゆる普及啓発のセミナーに非常に強く御協力を頂いてございます。ありがとうございます。

さらにデジタルの話も出ましたけれども、いわて産振センターさんの方には全国 20 カ所で採択されたうちのひとつとして、デジタルコミュニティということで、特にものづくり企業に対してのデジタル化について、非常に伴走支援的な御協力をいただいているということで、本当にありがとうございます。

いずれにせよ先ほどのブランド化も含めて、先月末公表されました経済対策の中で、デジタル化、DX化、あるいはスタートアップ、創業、事業承継、あるいは海外への販売力強化、こうしたところについて既にやっている支援策のさらに要件を緩和した形で、相当の金額を計上するという予定でございます。実際には1月以降にそういった募集が行くと思いますけれども、こうした支援施策を皆様に知ってもらって、我々もPRを強化しますけれども、それを是非活用していただいて、いろんな取組について上手く回っていただければいいかなと思っていましたので、どうぞよろしく願います。

(2) その他

ア いわてで生み育てる県民運動への御協力について（説明の記載省略）(1 : 38 : 20～)

質問・意見なし

イ その他

○ 岩手労働局 (1 : 40 : 42)

厚生労働省岩手労働局の稲原でございます。

まずもって、達増知事、県の皆様、本日お揃いの皆様には、日頃より労働行政を進めるにあたりまして、大変御助力いただいておりますことを、この場をお借りしまして感謝申し上げます。

本日は大変貴重な御意見を拝聴させていただきまして、今後また今年度の下半期、また次年度に向けましても、特に雇用環境関係、働き方改革、これらすべてに関しまして、当局としても参考としたいところも大変ございますので、活用させていただければと思いますが、私の方から、先ほどからございましたように、働き方改革の中でも、特に経済対策で、今年人への投資ということは何度も仰られておりました。

こういった中で各種助成金色々ございますが、現在も非常にまだまだ活用されております。雇用

調整助成金、また最賃を上げるための業務改善助成金であったり、コロナ禍における小学校の休業支援助成金等、非常に活用されておりまして、これもいろんな関係機関と連携を組んだということで、制度が周知された中での活用というふうに思っておりますが、ただ経済対策等で人への投資等で、人材対策支援助成金というものがございます。これが当県内ほとんど活用されていないというところがございます。

中身を申し上げますと、先ほど定着という部分でも話もございましたが、企業が独自に研修されているものにつきましては、サブスクの研修制度をWEBで受講できる、研修メニューを策定しまして、これが年間200万円くらいかかりますが、これの助成をすとか、また高度デジタル人材の育成に関しましても、この訓練期間の経費であったり、受講される間にその従業員の賃金の助成でも行ったりと、ざっくりと申し上げますと、訓練を受講するための訓練経費の助成であったり、受講するための従業員の賃金助成をするのがこの人材開発支援助成金の特徴でございます。

他にも従業員本人が自己研鑽のために自ら訓練を受ける場合も、そういった訓練経費の助成を行うであったり、長期に休まれて特化して訓練する、これが制度としても長期休暇制度の中で、そういった研修を行う、訓練を行う賃金助成もこの支援助成金の中で賄われる。

こういったことも特化して、なかなかそれが広く知られていないから広く使われていないのであれば、一生懸命こういった場を活用させていただきまして広めていこうと思っておりますし、先ほどから何人もございましたが、なかなか私ども公務員的な発想の中で、広報に関しまして非常に不得手な部分がありますが、ターゲットを絞りまして、当局におきまして、SNSの駆使であったり、LINEの活用もしております。なかなかフォロワーが伸びないのが、中身がやはり興味深いものでないのであれば、食いつくような中身にしていかなければならないと思っておりますが、制度的に活用されないというのが非常に残念な思いでございますので、こういった部分を積極的にこの下半期、来年度に向けても行ってまいればと思っております。

新規学卒の話も多数ございましたが、昨年74.1%と過去最高と県内就職率仰っておりますが、今年度もそれに次ぐ水準で今推移しております。

コロナ禍におきまして非常に県内就職率が伸びたので、コロナのせいで、逆に県内就職率が上がったのかという分析も行っておりましたが、どうもそのような要因ではないということが今年度多分にわかるようになりまして、現在の学生さんの思いというのが、先ほどもございました上に、ディーセントワーク的なものを望んでいる部分があったり、安定というものを望んでいる中で、県内に、しかも、魅力ある企業が多数あることを、県の説明の中でもありましたが、紹介をしていっております。国としても地元企業と学生さんが一緒に意見交換会といったような、こういったことも取り組んでもございます。要は、県内でいろんなくるみであるとか、いろんなうちの認定制度もございますが、女性活躍、子どもが育てやすい環境である、若い学生さんを毎年定期的に必ず採用している、また障がい者に特化した採用が非常に進んでいる、こういった魅力ある企業がたくさんあるんですよということ、私どももできるだけこうした認定制度、また訪問することによって、内外に発信しております。

こういったことがひとつひとつ実を結んでいって、県内に魅力ある企業があるということを知ってもらって、やはり制度も何も全て知っていただくということが非常に肝要であると考えておりますので、こういった部分につきましても今後とも進めてまいりますので、どうぞ今後ともよろしくお願い申し上げます。大変失礼いたしました。

<総括>

○ 岩手大学 小川学長 ※いわてで働こう推進協議会 副会長 (1:47:18~)

本日は多くの皆さんの御意見をお伺いすることが出来ました。

その中で感じたところは、やはりこれまでと同様に、第2期のアクションプラン、そして令和5年度の取組の方向性について、目標値をしっかり定めて、KPIも含めて、その設定に基づいて進めていくということが必要ではないかと感じています。

また、その目標を達成するためには、やはり企業や我々法人のような側が、やはり意識改革をしていくということが必要であると実感しました。

例えば、法人の一つである本学でも、ひとつの例としましては、女性教員の比率を一定値まで上げる、あるいは若手教員の採用比率を伸ばしていくという具体的な数値目標を立てて進めております。それには方策は必要になるわけですが、その方策としましては、例えば国から10年ほど支援を頂いておりますダイバーシティに関する補助事業、今年からまた5年間継続できることとなりましたので、例えば出産育児等のライフイベントとの両立、ビーガン、そういったものに特化した取組を進めていくということを実行していこうと思っています。

さらに岩手銀行と一緒に作っております、敷地内の保育園を有効に活用しまして、10月に改訂されましたけれども、男女とも育児休暇をとれるような、そういったことに貢献していきたいと思っておりますし、それによって職場環境ですね、働きやすい、そして、働きたい職場というものに変えていくことが大切だというふうに思いました。

これからも県、あるいは各関係団体等と協力して、岩手県を働きやすい、働きがいのある素敵な県にしていきたいと思っておりますので、皆さんどうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

○ 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 (1:49:51)

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。

中央会といたしましても、県、市町村、教育機関、金融及び関連する産業支援機関と連携をいたしまして、共同化あるいは企業間の連携の取組を推進することにより、人手不足対策にも取り組んでおるところでございます。なお、新たな取組といたしまして、特定地域づくり事業協同組合、いわゆる過疎地での人手不足にも取り組んでおるところでございます。

そうした中、このいわてで働こう推進協議会に対しまして、一つの提言をしたいと思っております。

平成28年にいわてで働こう宣言、というものを決めておるわけなんですけれども、以降県内外を取り巻く環境は、大きく変化をしております。

改めて言うまでもなく3年間に及ぶコロナ禍によりまして、経済への大きな打撃を受けておりますし、中小企業にとりましてはロシアのウクライナ侵攻に端を発した原材料、エネルギー高、物価高騰、超円安、加えて先ほど紹介がありましたけれども、最低賃金の大幅値上げというような厳しい状況の中で、中小企業は事業継続と雇用存続に向けて頑張っておるところでございます。

ただそういう中でも、高校の人口減少による人手不足というのは深刻化しておると考えております。一方で、考え方にもよりますけれども、若干県としてのメリットといたしましては、県南地域のものづくり産業の集積が進展をしております、雇用が拡大している。それから、知事の御挨拶の中にもありましたけれども、コロナ禍によって地方への関心の高まりがあると、それから、デジタル化、いわゆる生産性向上を求められることによりまして、デジタル化やグリーン化への取組が推進をされているということが考えられるのかなというふうに考えております。

このような大きな環境変化の中、いわゆる県の総合計画の第2期アクションプランの策定に合わせて、プラン推進に向けた、人手不足対策に取り組む新たな宣言が必要ではないのかなという提言でございます。

新宣言策定に向け、宣言以降の成果と浮き彫りになった課題等を明確にし、県民計画第2期アクションプランとの整合を図り、更なる到達点を明確化する必要があるのではないのかなというふうに考えております。以上、提言といたします。

【会長】(1:55:17)

いわてで働こう宣言、確かにこの協議会が出来た頃に一度しているんですけども、そろそろ新しい、もう一度、この協議会のアピールをするのにはいい時期だと思いますので、原案を協議会事務局の方で作成し、今後協議会にお諮りするということで、皆さん御意見いただきながら、いいものを作って発表できるようにしたいと思います。ありがとうございました。

4 閉会