

令和5年度第1回いわてで働こう推進協議会 議事録

(日時) 令和5年6月5日(月) 13時30分～15時30分

(場所) 岩手教育会館2階 多目的ホール

1 開会

2 挨拶

【会長】

御出席の皆様方には、岩手県におけるふるさと振興、人口減少対策に当たりまして、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。

5月8日から新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が、5類に変更となりました。しかし、3年に及んだコロナ禍に加えて、原油価格や物価の高騰など経済・社会活動への影響は続いております。一方で、ゴールデンウィーク期間における入込客数はコロナ禍前に近づくなど、変化がみられているところです。

コロナ禍は地元志向・地方志向の高まりをもたらし、また、多様な働き方を加速するなどの効果がありました。いわて県民計画(2019～2028)第2期アクションプランにおいては、「人口減少対策」に最優先で取り組むとしており、オール岩手で若者や女性が住みたい、働きたい、帰りたいと思える岩手の実現に向けて、さらに取り組んでいく必要があります。

本日は、2月の協議会で協議した取組方針に基づき具体的な方策と「いわてで働こう宣言2023」の最終案について御審議をいただきます。

本協議会を核としまして「県内定着」、「U・Iターン」、「雇用労働環境」、「起業・事業承継」をさらに進めてまいりたいと思いますので、本日は忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。

3 議事

(1) 報告事項

令和4年度の事業報告について(説明の記載省略)

意見等なし

<令和4年度の取組及び新規学卒者等の採用状況について、各構成団体から報告>

○ 社会福祉法人岩手県社会福祉協議会

岩手県社会福祉協議会です。県社協におきます令和4年度の取組実績につきましては、参考資料1の15ページから17ページになりますけれども、主要な取組としては、大きく無料職業紹介事業と資格取得に関する修学資金の2つになります。

1つ目の無料職業紹介事業では、県からの委託を受けまして、サービスやニーズに対応できる人材の確保・定着を図り、無料職業紹介所として福祉人材センターを運営しております。併せまして、介護人材の掘り起こしと就労支援を行う介護人材マッチング支援事業、保育士人材の求人・求職をコーディネートする保育士・保育所支援センター事業を展開しております。求人・求職に係る相談や職業紹介を行っているほか、就職相談会・面接会の開催、職場や仕事の見学、体験機会の提供、潜在有資格者の再就職支援、職場定着等のための研修、小中校生に対する福祉の仕事のPRなど様々な活動を実施しております。特に令和4年度におきましては、若年層の就職活動の変化にも対応いたしまして、従来の新聞、テレビ等に加え、ネット広告等でセンターの活動やイベント事業の周知、広報に努めたところがございます。こうした活動の結果、令和4年度には、介護人材については226人、保育士については110人の採用につながっております。

その他、障がい者施設や市町村社協への就職にも寄与したところがございますけれども、近年、相談件数、求人数、求職者数、採用数とも減少傾向にあります。特に令和4年度は、福祉人材センターを通じた採用数は、前年度比22.5%の減となりました。その要因としては、事業所の有料職業紹介の活用が増えていること、コロナ禍で来所による相談や説明会等の機会が減少したこと、そ

れからネットの活用など就職活動の変化などが考えられているところでございます。昨年度取り組みましたネット広告に効果が見えてきておりますので、ネットやSNSの活用に力を入れていこうと考えているところでございます。

2つ目の資格取得に関する修学資金については、新卒者が中心になるのですけれども、介護福祉士や社会福祉士、保育士等の資格取得のための修学資金、就職・再就職に必要な費用の貸付を行うもので、資格取得後、県内の福祉事業所で一定期間勤務した場合は、返済を免除する仕組みとしまして、福祉人材の育成確保定着を図っているところでございます。令和4年度末に卒業をした借り受け者については、これまでのところ介護福祉士については、新卒者38人中30人、保育士では、新卒者29人中23人が県内で就職しているところを確認しております。これまでの実績からも高い県内就職率となっておりまして、県内就職の促進に寄与しているものと考えております。引き続き、関係施設とも連携して事業を行っていきたいと考えております。

最後に岩手で働こうということを推進する上で、福祉分野としては、多分に福祉人材の確保という側面からのものとなりますけれども、職場への定着、離職防止と処遇の改善向上が重要な課題と考えております。昨年度も報告いたしましたけれども、福祉人材は離職率が他と比べても高いということで、定着させて初めて人材確保となりますので、業界としても対応が必要と考えておりまして、今年度は、関係団体が連携して、福祉の仕事への就職者を激励し、仲間づくりにもつなげる合同入職式を参集形式で開催し、知事にも御臨席いただき実施したところでございます。県社協としても、定着支援に関するセミナーやエルダーメンターの研修などを実施することとしておりまして、取組を強化していきたいと考えているところでございます。

福祉の仕事に携わる職員の処遇につきましては、これまでも国や県において様々な措置や取組が行われておりまして、改善していると認識しているところでございますけれども、昨今、賃上げが行われていく中で、福祉人材は法定価格により事業が実施されておりますので、各種の報酬が引き上げられなければ対応できないということで、益々他の産業との格差が拡大すると懸念されております。全国的な団体におきまして、国に対する要望・要請活動が行われておりますけれども、県社協といたしましても、関係団体や行政とも連携させていただいて取り組んでまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 公益財団法人岩手県林業労働対策基金

岩手県林業労働対策基金です。資料にある事業につきましては、新規担い手の確保のために実施した事業です。その中で従来の考え方を少し変えて取り組んだ事業がありまして、盛岡市で開催いたしました「森の仕事ガイダンス」は、非常に好評で事業実績が従来にないほど現れた事業でした。「考え方を変えて」とお話ししましたが、求職者が参加し易い日程を考えました。さらに、会場については交通の便を良い場所にしたことが今までと変えたところです。更に求職者や林業に興味のある方々の目に留まるような情報や発信方法などをここ2～3年前から取り組んだ結果の現れと感じたところです。

当法人は、林業の担い手の参入促進を図るための各種事業を実施するとともに、その担い手のキャリア形成を支援する研修、講習等を実施しているところでございます。

林業就労者の育成確保を進め、森林整備の促進と林業及び山村の振興に寄与することを目的として事業を実施しております。

安心・安全に生活するために、森林・林業から享受している居住空間を持続させていくためには、森林整備は欠かせないと思っております。そのために、担い手確保・育成に取り組んでいく必要が今後もあると思っております。

今後、業界として取り組んでいかなければならないことがございます。

1つ目は、他業種並みの雇用管理改善の取組でございます。2つ目は、林業の魅力、事業体の情報発信及びその発信方法、3つ目は、「職場の働きやすさ」、「就労者が働きがいを感じる業界」等の取組を今後も続けていく必要があると感じているところでございます。

県並びに関係機関の皆様方の御協力と御支援を頂きながら邁進していきたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

【会長】

昨日の全国植樹祭で、林業をやろうという若い人がさらに増えるかもしれませんので、よろしくお祈りします。

○ 公益財団法人岩手県漁業担い手育成基金

岩手県漁業担い手育成基金です。昨年度の就業状況などについて御説明したいと思います。

昨年度は総じて例年に比べて漁業就業相談件数が少なかった年でございます。また、今年度の水産アカデミーも定数よりも少なかったというところでございます。県の水産振興課においても新規就業者数を把握しているのですが、例年40名～50名程度入るのに対して、昨年度は30名ということで、総じて新規で就業する方が少なかった年です。

今年度以降の新規漁業就業希望者の動向がどうなるかが心配なところでありますが、今年度に入り問合せや就業相談が増えておりまして、新規就業者数が増加に転じるよう関係機関と連携してしっかりフォローしていきたいと思っております。

もう一つ課題になっておりますのが、近年のサケやイカなどの不漁により県内の定置網が厳しくなっておりまして、その影響で、より収入を得られる他県の漁船へ転職していく方が見られておりまして、対応が必要になってきております。また、漁業振興も同時に進めていく必要がありまして、少ない資源の中での新しい加工品の開発や神経締め等の高性能でより付加価値の高い取組を行いながら、トータルとして就業を支援できるモデルを作っていきたいと考えております。

○ 一般社団法人岩手県建設業協会

岩手県建設業協会です。令和4年度の取り組み報告及び新規学卒者の採用状況について説明いたします。建設業協会の該当は、参考資料1の18ページと19ページとなります。

新卒者等の県内就職の促進に係る取組は、県内の建設系の高校に対して行っております。まずは担い手育成としては、2級土木施工管理技士（第一次検定）、2級建築施工管理技士（第一次検定）の試験に向けた受験準備講習会を、講師を派遣して実施しました。その結果、合格率は平均して土木で91%、建築は39%となっております。

次に担い手確保としましては、建設系の高校2年生のインターンシップの受入れをしております。建設業協会各支部の建設企業が受入れをしました。インターンシップの受入れについては2年生だけとなっております。93企業に協力いただいて188名が参加しました。その後、38社に48名が就職しました。

就職懇談会におきましては、盛岡工業高校対象ではありますが、盛岡支部が就職説明会を毎年実施しております。土木科と建築・デザイン科の2年生を対象に行っております。

また、建設技術振興課との共催で、けんせつ小町部会の取組の一環として、こちらにつきましても盛岡工業高校の生徒を対象としまして、建設業者との意見交換会を実施しました。

いわて建設業みらいフォーラムも実施しております。県内の建設系の高校と一部地区の普通高校の生徒をご招待して、建設業の取組みやパネルディスカッションで建設業はどんな仕事をしているか、技術者はどんな思いで仕事をしているのかについて御紹介しました。

これらの県内就職に向けた取組の結果、新規学卒者の採用状況については、男性122名、女性40名の就職につながっております。

総合的な情報発信、県内企業の認知度の向上の取組としては、建設工事現場見学会を県内の建設系の高校生、産技短を対象に実際の土木・建築工事現場で勉強していただきました。

建設業ふれあい事業では、建設業の若手の人たちが、小中学校の生徒を対象に重機体験、測量体験を実際に学校に訪問して行い、建設業を身近に感じてもらう取組をしました。

19ページの部分になりますけれども、今後の働き方改革及び処遇改善の推進に係る取組につきましては、令和6年度の労働時間上限規制の関係で4週8休、完全週休二日制の実現を目指すこととなっております。こちらについては、国・県・市町村が一体となった支援がさらに必要となりますので、行政機関の御協力についてよろしくお祈りいたします。

(2) 協議事項

ア 令和5年度の事業について（説明の記載省略）

原案のとおり決定

<令和5年度の取組について、各構成団体から報告>

○ 岩手県商工会議所連合会

岩手県商工会議所連合会です。取組内容については、参考資料3の8ページに記載をしております。県内大学生等定着推進事業について御報告いたします。

この事業につきましては、県内企業の人材育成ニーズや大学等の県内就職に対する課題を把握した上で、これまでの県内就職のための取組、課題検証や県内の大学、短期大学、高等専門学校卒業業者が、県内に定着するために今後必要な取組の検討を通じて、大学生等の県内定着を推進することを目的として、昨年度より関係機関に御協力を頂きながら実施しているところでございます。

産業界が求める人材像を明らかにした上で、その情報を高等教育機関と共有して高等教育人材の県内定着につなげていきたいということから、令和4年度につきましては、県内企業の人材育成ニーズの情報収集のため、アンケート調査やヒアリング調査を実施しております。

アンケート調査では、人材の資質面においては主体性、規律性、実行力を、知識面では、専門分野における基礎的知識を求めていることがわかりました。また、高等教育機関に求める教育プログラムでは、課題解決型の学習を重要視していることも明らかになっております。

一方、ヒアリング調査でございますけれども、企業が人材の確保をする上での課題として、応募者数の減少が挙げられております。この要因としましては、初任給等を含めました給料等の雇用条件の問題、学生に地元企業の魅力を伝えきれていないという情報発信力の問題、コロナ禍の中で学生との接触が難しい、また大学とのパイプを持っていないなどの問題、そして合同面接会等に参加しても人気のない業種には中々人が集まらないといった業界の課題も挙げられたところでございます。

これらの企業が考えている課題を受けて、今後必要な取組といたしまして、インターンシップの積極的な導入及び導入支援、企業情報の発信と発信内容の精査などが考えられております。特に、インターンシップについては、企業の人材を確保するにあたってさらに、積極的な取組が必要であり、重要なものだと考えております。

令和4年度の企業への調査を受けまして、令和5年度におきましては、大学等の高等教育機関の県内就職に対する取り組みの調査、また、学生を対象に県内就職に対する考え方や就職先に求める要素などの調査を実施することとしております。

企業、教育機関、学生それぞれが感じております課題等を明らかにしまして、今後の取組に活かせるよう、関係機関と引き続き連携して協議を重ねることとしておりますので、今後とも御指導、御協力をよろしくお願いいたします。

○ 岩手県商工会連合会

岩手県商工会連合会です。取組内容は参考資料3の8ページになります。

県内就職支援や早期の求人票提出、地元の高校や大学等のアクションにつきましては、引き続き実施しており、他団体や県等と連携して進めていきたいと思っております。商工会では小規模な企業が多く、求人している企業の状況を求職者にアピールできなければ応募がないという状況になりますし、求人を毎年ではなく2～3年に1回くらいしかできず訴求力が弱い面がありますので、求職者への訴求力を高めるために、労働時間や同一労働・同一賃金、賃上げ、育児・介護の両立、人材育成等について定着を図り、企業として人を雇える体制を作っていきたいということで、事業を継続してまいります。

2つ目として処遇の改善でございますけれども、働き方改革の取組と関連しますが、これだけ事業が多くて変化する中で、変化に対応してビジネスモデルを転換したり、再構築すること、また、デジタル化により業務を効率化するということが必要になりますので、これらを十分に取り入れながら、進めていかなければいけないと考えております。従業員を雇用できないのであれば、同じ人数の中で今いる人が辞めないような形の中で、同じ仕事ができるようにするということが必要だと考

えています。

いずれにしても、各企業の収益性の高い事業展開を進めるということに注力し企業への支援を徹底し、少しでも中小企業の魅力を創出するとともに、従業員の処遇改善を進めて参りたいと思います。

第3に事業承継の促進ですけれども、事業承継については大きな問題になっておりまして、岩手県は経営者の平均年齢が全国で一番高いということで事業承継をしっかり進めていかなければなりませんし、以前から若手後継者に早期の事業承継の重要性を理解してもらうこと、また、事業承継に向けた早期の承継を促すために、次世代経営者育成塾を開催しながら、事業承継ネットワークの構築に取り組んでおります。1つの例で言いますと、これまでも事業承継診断と事業承継計画の策定を、二千数百社以上実施しておりますが、その中から昨年は、親族内で38件、親族外で3件の計41件の事業承継がありました。事業承継に関しましては、少なくとも2、3年以上継続して支援しておりますが、承継の相手先のマッチングが必要ということで、昨年は日本政策金融公庫と事業承継支援に関する覚書を交わすなど、関係性を強化してまいりました。今年度も引き続き岩手事業承継・引継ぎセンター、関係する企業支援団体、県内金融機関等と一層広く連携し、一社でも多く雇用を生み出す企業を創出するという機運を醸成していきたいと考えております。

また、創業につきまして、各商工会において行っておりますので、各商工会と連動し、創業セミナーや個別相談会の開催、あるいは専門家派遣等により、昨年は66社の創業となりましたけれど、引き続き創業者からの指導依頼に応じて専門家を派遣し、経営基盤を強化するとともに、個別相談会の開催・支援等を各商工会と連携しながら、積極的に支援を行い、新たな企業の創出に取り組んで参りたいと思います。

○ 岩手県中小企業団体中央会

岩手県中小企業団体中央会では、平成23年度より、地域中小企業の人材確保等の支援事業を、経済産業省と東北経済産業局より事業を受託しております。

本年度も東北地域人材確保等総合支援事業の採択を頂き、東北6県の中小企業の人材確保、育成、定着にかかる総合的な支援事業を実施しております。

本年度の本事業のテーマとしては、①人材戦略、②人材確保、③人材育成、④魅力的な職場づくりの4項目が掲げられており、中小企業庁が策定した「人材活用ガイドライン」の普及のためのセミナーを全8回程度の開催を予定しております。

さらに、セミナー参加企業の具体的な人材を確保する経営課題解決のため、継続的な専門家派遣等を通じた伴走型支援として個社支援を重点支援として行います。

また、経営課題解決に資する中核人材の採用マッチングイベントや、社会的な課題である就職氷河期世代を対象としたマッチングイベントを開催し、多様な人材の活用促進を推進して参ります。

昨年度の個社支援の事例といたしましては、中小企業庁の運営するミラサポにも優良事例として取り上げられました、二戸市の株式会社あべはんグループの支援内容を御紹介いたします。当社は、地域の過疎化と進学率上昇により応募者数が減少し、現場型人材の確保に苦慮し、デジタル化の視点に伴う社内のシステム管理やデジタル活用のための中核人材の確保に苦慮しておりました。

本会では、適切な専門家派遣等のコーディネートを行いながら、必要な人材像の明確化や採用基準の再設定を図るとともに、複数回にわたる支援を通じて、設定した求人に必要な採用プロセスや訴求方法を継続的に改善し、内定者フォローの充実に努めたところ、業務人材・中核人材併せて、前年比1.5倍の9名の採用に成功しました。

本年度も、優良企業事例に取り上げられるような企業を1社でも多く輩出できるよう、引き続き、各構成機関と連携を図りながら取り組んで参りますので、よろしくお願ひいたします。

○ 岩手県中小企業家同友会

岩手県中小企業家同友会です。本日の当日資料のDOYU IWATEを御覧ください。

3年半程かけて官民一体で取り組んで参りました矢巾町中小企業振興基本条例、基本計画が動き始め、この6月から具体的な取組が進み始めております。町内事業者へのアンケートでは、「社員教育に課題があり、今後力を入れていきたい」との声が多く寄せられ、早速岩手同友会と矢巾町の共催で、経営者と入社3年から5年程度の社員が共に学び合える「社員“共育”塾」(敢えて「共

育」を使っています)を3講座で開催することになりました。

せっかく地元から新卒者を採用しても、中小企業の日常が忙しく、社員教育のカリキュラムが自社で作成しづらいこともあり、早期にやめてしまうケースが多々見られます。そこで、経営者と社員が地域の魅力を知り、「何のために働くのか」を一緒に考え、これからの人生展望について共に夢を語り合う場をつくることで、定着をより促進しようと試みるものです。まずは入社3～5年程度、そして中堅、幹部社員と共に学び合える「学び舎」を産学官民が連携して地域につくっていきたいと考えております。

○ 日本労働組合総連合会岩手県連合会

私からは、令和5年度の取組にかかわり、春闘など、賃上げに関することと、大学との提携講座について意見を述べさせていただきます。

まず、春闘・賃上げについては、今年の県内企業の賃上げについて、連合岩手を構成している各労働組合の属する企業について4月14日時点での中間のまとめを行いました。それによりますと全組合の平均妥結額は10,086円、率でプラス3.82%。300人未満事業所の組合においては7,934円、率にして3.11%。特に100～299人事業所においては8,101円、3.14%のプラスでありました。いずれも2000年代に入って最高の水準となっております。この間、連合岩手は岩手地方最低賃金の引き上げも含めて県内街宣を行い、社会的アピール活動と、岩手労働局・岩手県・県議会・県経営者団体・商工経済団体等への要請行動を行ったところであります。組合と各事業所との健全な労使関係のもとでの、賃金交渉と関係団体・企業の理解、国や県の各機関の後押しの成果と考え、敬意を表します。

このあと、最低賃金に関する審議となりますけれども、中央による目安額設定については、これまで全国を4ランクに分けていたものを3ランクに再編したところです。これによって、地域間の賃金格差の幅が縮むものと期待しております。現在、県内の各労働組合に職場毎に最低賃金引き上げに関する職場決議を挙げる取り組みを行っているところであります。さらに、街宣活動により県民へのPR活動を行う予定となっております。

賃金改善については、中小企業において、原材料費等の高騰など厳しい環境であることから、様々なコストを価格転嫁し、経営の安定化と生産性の向上に向け、そして継続的な賃金改善のために、関係団体による共通理解と社会への発信を行うことが必要だと考えております。

2つめの、大学提携講座についてですが、前期は岩手大学、後期は県立大学で実施することとしています。現在行っている岩手大学では2～3年生を中心に140人ほどが受講しています。労働教育を中心に、労働組合の役割・労働法の理解・賃金に関すること・ものづくり産業について・公務職場の課題・ジェンダー平等・非正規職員の課題・いわてで働くこと等について、連合岩手各産別からの講師・岩手労働局・岩手県・協力大学・連合本部から講師を派遣していただき、14回の講義を行っております。

学生たちとの対話によると、多くの学生が将来の職業生活に不安を持っていることが分かっております。この講義により、例えばブラック企業がなぜなくなるのか、最低賃金はこれからどうなっていくのか、あるいはフリーランスの働き方はこれからどう変わっていくのかといった様々な問題意識を持っている学生に対して、労働者としての権利を守ること・困ったときの対応方法の確立・ディーセントワークの実現と地元企業で働くことについて、少しでも役立てられればと思い、今年1年取り組んでいきたいと考えております。

イ いわてで働こう宣言2023の案について（説明の記載省略）

原案のとおり決定

(3) その他

ア パートナーシップ構築宣言について（説明の記載省略）

意見等なし

イ いわてで生み育てる県民運動について（説明の記載省略）

意見等なし

【会長】

先週、政府から発表のあった去年の合計特殊出生率は日本全体として、過去最低になったんですけれども、岩手県も過去最低を記録したところでありまして、新型コロナウイルス感染症の3年目の数字は、結婚・妊娠・出産・子育てという流れからすると2年目あたりからの影響が大きく働いていると推測ができ、中々人との出会いが少なくなったとか、また、病院の利用が不自由になった、それから経済的にダメージを受ける個人や事業者があったなど、結婚・妊娠・出産、また子育てにマイナスの要因があったと思われまして、長期的なトレンドとしても合計特殊出生率が低下してきているというのに、コロナが加わったと推測できる場所でもあります、そういう意味で、結婚・出産を応援する「いわてで生み育てる県民運動」は、ますます重要になってくると思いますので、このキャッチフレーズの使用をそれぞれ工夫したり、また、御協力をお願いしたいと思います。

<総括>

○ 岩手労働局

岩手労働局の栗村です。本日は皆様ありがとうございます。

ちょうど5年前の6月29日に、働き方改革推進法案が参議院で可決して成立したのですが、その時の附帯決議で地域の実情に応じることとされたのですが、そのことがしっかりと反映されており嬉しいと感じているところです。当然ここにいらっしゃる団体様の周りには、各企業や学生さんがいらっしゃって、岩手でしっかりと働いていくためには、そこで働いている方が色んな介護を抱えていたり、子育てを抱えていたりなどしている中で、しっかりと輝いて働ける職場環境の整備にしっかりと努めていきたいですし、先程もありましたけれど、ユースエールやくるみんなどをしっかりと認定していくことに努めていきたいと考えております。当然、企業の体制もしっかりと作っていかねばいけませんので、リスクリングなどのツールをしっかりと周知しながら、よりよい岩手県となるよう構成団体の一員として、しっかりと関わっていきたく思いますので、これからもよろしくお祈りします。非常に有意義な会議でした。

○ 東北経済産業局

御紹介のありました東北経済産業局の高坂と申します。よろしくお祈りいたします。

本日は、各機関の皆様の取組を聞かせていただきありがとうございます。今はどこにいても人手不足あるいは人材育成という話を聞きます。各県、各自治体において競争という状況になっているところがございます。色々とお話を聞く場面も多いのですが、今日聞かせていただいて、まさに各機関が、自分のところでまず何ができるのかをしっかりと考えており、総動員で取り組まれているなど確認でき、非常に嬉しく感じました。

1点補足させていただきますが、先程中央会から中核人材の確保のお話がありましたけれど、人材確保という視点から、昨年、中小企業庁が1年間かけて、人材確保に向けてガイドラインを作ろうということで取り組んでおりました。今回、中央会の方でセミナーを行いますけれども、日頃忙しい中小企業の経営者の方々に改めて人材確保に向けて、経営課題やどういった人材が必要なのかという人材戦略を実際に取り組んでいく上で、自分の会社の魅力をどう伝えていくか、また、省力化やデジタル化など、順を追って取組方向を整理していくガイドラインとなっており、今月末に公表する予定ですので、是非皆様も手に取っていただき、忙しい経営者の方々に、こういった考え方で進めていけば人材確保に向けて一歩でも取組が進むのではないかと、御紹介していただければと思います。

経産局といたしましては、まず第一に、この地で生き生きと働いていただくということを大前提として、企業を育成していくことが大切だと考えておりまして、スタートアップを含めて、事業者の持続的成長を促す取組（省力化、生産性向上、DX、GX）を実施していくことが必要ですので、引き続き、皆様には御協力、御理解よろしくお祈りいたします。

また、先程、事務局の方からパートナーシップ構築宣言について説明がありましたが、昨年度から我が省も含めて、国民的な運動として進めているところでございます。まさに中小企業の価格転嫁に大きな成果を上げる取組ですので、引き続きこの活動に取り組んでいこうということで、中小企業者の皆様の宣言も含めまして、皆様方からの御協力をいただきたいと思いますので、引

き続きどうぞよろしくお願いいいたします。本日はありがとうございました。

○ **岩手大学 小川学長（代理 喜多理事） ※いわてで働こう推進協議会 副会長**

ただいま御紹介に預かりました岩手大学の教育学生担当理事・副学長を務めております喜多と申します。よろしくお願いいいたします。

本来であれば、この会の副会長である本学の小川学長が出席するはずですが、本日は別会議に出席しておりますので、本日は代理として私が出席いたしました。この会議は、初めて出席するのですが、今日の色々な議論や報告を聞いて、県内の人材確保について、皆さんの取組を理解することができました。本学の経年変化を見ていきますと、やはり県内の就職率というのは、じりじりと減っております。理由はいくつかあると思うのですが、1つは大学院の進学が増えております。大学院も、修了する学生の就職活動というのも検討する必要があると考えておりますし、県外からの入学者も増えておりますので、対応が必要と考えております。昨年度から、卒業して3年目の学生に調査をした時に、就職して3年間で何を感じたかというアンケートを自由記載も含めて見てみますと、やはり社内の教育がポイントになっておりまして、つまりやりがいを感じている卒業生は、きちんと残っているなど感じておりますので、非常に難しいことかもしれませんが、その辺を支援していくことが必要だと感じました。

こういった大学の情報を共有していきたいと思っておりますので、またよろしくお願いいいたします。

○ **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**

副会長の岩手県中小企業団体中央会的小山田です。色々な数字は公表されましたように、県等が中心となり、本推進協議会による取組を進めていることで、高校生等を中心に県内就職率が上昇するなど本協議会の取組の成果が着実に出てきているものと実感しております。

中小企業の状況から申しますと、県内は製造業を中心に上向きな産業がある一方で、長期に渡るコロナ禍や物価高騰により、業績が大幅に悪化している事業所も多くあります。人材不足や、エネルギー、原材料費の高騰等の影響、さらには、大幅賃上げの要請、デジタル技術の活用の推進、カーボンニュートラルへの対応など、県内中小企業には経営課題が山積しております。その中でも、多くの中小企業では、先程もお話が出ておりましたけれども、価格転嫁が進んでいないため、賃上げの原資を確保するためにも、適切な価格転嫁が進むよう、中小企業の取引環境の整備、改善が必要になってきております。

多くの中小企業経営者は、人材の確保はコストではなく、いわゆる投資であると認識しております。本県にも魅力的な企業がたくさんあります。知名度が低いこともあり、人材採用に苦戦しております。こうした人材採用の課題解決に向けて、働き方改革を加速するためにもAI等のデジタル技術を活用しながら、さらに若者や女性が働きやすく活躍できる環境づくりを支援すると共に、こうした企業の努力あるいは優良ポイントも見える化し、多様なメディアを活用しながら、企業の魅力を発信していくことが重要だと考えております。

高校生の地元就職あるいは、Uターン促進を図るためには、小さい頃から地元で働くイメージを持ってもらうことが、必要であると考えております。地域での仕事体験や見学、インターンシップ等の取組をさらに進めていただきたいと存じます。産業界としても県や各構成機関と連携を図りながら、中小企業の働き方改革の促進、企業の魅力発信等につきまして、着実に成果をあげていきたいと思っておりますので、引き続き御支援、御協力のほどよろしくお願いいいたします。

【会長】

ありがとうございました。

長期的な少子化の問題があるところに、コロナ禍や燃料費、物価高騰の問題も重なり、また、コロナの5類移行に伴い、東京や首都圏の人を引きつける力が復活しており、大変な局面でありますけれど、一方で、地元の児童・生徒の学生たちに地元の企業の良さ、岩手の産業の良い動向を伝えることや、また、職場の働き方改革は進んでおりますし、さらに進めていこうという方向性も確認されているところであります。

そして、かつてない賃上げが今年の春に実現しているということもあり、こうした賃上げにより、消費の拡大と企業の収益が増えるという好循環が岩手の中にも生まれてくるという方向性も見え

できているところでありますので、やるべきことは大体分かっていて、かつ、共有されてきているところだと思っておりますので、それをしっかり進めることで、様々なマイナス要因を乗り越えていくことができると思っておりますので、本年度もよろしくお願ひしたいと思ひます。
ありがとうございました。

4 閉会