

令和7年度第1回いわてで働こう推進協議会 議事録

(日時) 令和7年6月18日(水) 14時30分～16時30分

(場所) サンセール盛岡 3階 大ホール

1 開会

2 挨拶

(会長(知事))

皆様お疲れ様でございます。

いわてで働こう推進協議会、今年度第1回目の開催でございます。

ご出席の皆様には、本協議会の運営に日頃から格別のご理解、ご協力をいただいておりますこと、厚く御礼申し上げます。

地方の魅力を高め、人口減少に歯止めをかけようとする地方創生、国を挙げ取り組み始めてから、昨年で10年となりましたが、岩手県を含め、全国的に進学・就職期における若者・女性の地方からの転出超過が大きな課題となっております。

県内企業を取り巻く経営環境は、エネルギー価格等の高騰が続き、防衛的な賃上げが余儀なくされるなど、厳しい状況が続いております。

一方、ものづくり産業においては、半導体関連企業を中心に、今後数年間で約3,000人の新たな雇用の創出が見込まれており、本県を支える産業のさらなる発展が期待されます。

今後、地域経済の持続的な発展の中で、若者や女性が働きやすい、暮らしやすい、選ばれる岩手を実現するためにも、本協議会の構成団体一同、力を合わせての取組の推進が必要でございます。

本日は、各高等教育機関における新規学卒者の就職状況など、令和6年度の事業実績と、令和7年度の事業計画を共有することとしております。

情報交換では、いわて働き方改革AWARDの受賞者、株式会社アイオー精密から、自社の働き方改革を発表いただくほか、岩手県中小企業団体中央会から、インターンシップの促進に向けた取組をご紹介します。

そして、日本労働組合総連合会岩手県連合会から、今年度の春闘の概要についてご報告をいただきます。

本協議会を核に、若者や女性の県内就職を一層推進して参りたいと思いますので、本日は忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしく願いいたします。

3 議事

(1) 報告事項

令和6年度事業実績について(各高等教育機関における学生の就職内定状況含む。)

(事務局)

それでは、令和6年度事業実績についてご説明をいたします。資料1をご覧ください。

1ページから5ページにつきましては、令和6年度いわてで働こう推進方針に基づき、各構成団体が実施した取組の一覧となっております。各構成団体からのご報告につきましては、資料1の他に、参考資料1に掲載をしております。後程、構成団体からご説明がありますので、この場での説明は割愛をさせていただきます。

続きまして、資料2をご覧ください。資料2は、県の事業実績となります。昨年度2月の協議会でご説明した内容と一部重なる部分がありますが、ご了承願います。

初めに、「県内定着」でございますが、1の「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繋がりをイメージし、将来的に県内企業への就職を選択の1つとらえていただくことを目的として、令和4年度から開催をしております。内容としては、地域課題や社会課題をテーマとした大学の模擬授業と、テーマに関連ある分野・県内企業の紹介を行っております。今年度は21校から501名の高校生に参加いただきました。本事業は、令和7年度からふるさといわて定住財団に引継ぎ、開催いただくことになっておりまして、引き続き連携しながら、高校生の進学後の県内就職に向けて取組を進めて参ります。

2ページをご覧ください。4の「企業の大卒者等若者の人材の確保を促進するための勉強会」では、盛岡、県南、沿岸、県北の4地域で2回ずつ、地域企業の採用担当者と高校の進路指導担当者の意見交換を行いました。参加者からは、「企業見学等について、生徒へ情報提供がしやすくなった。」「学校・生徒へのPR、自社の採用活動について見直す良いきっかけとなった」などの声をいただき、この勉強会を契機として、今後の採用活動や生徒への進路指導等の充実が図られるものと期待をしているところです。

4ページにお進み願います。「U・Iターン」ですが、1の「首都圏等での移住イベント」では、8月の首都圏での移住フェアに続いて、ふるさといわて定住財団と連携し、1月18日に「岩手県U・Iターン就職フェア in 仙台」を開催しました。県内企業や自治体の相談ブースを設置したほか、学生向けの就活セミナーや、社会人向け転職セミナーを行うなど、61名の方に来場いただきました。

6ページにお進み願います。3の「岩手U・Iターンクラブ加盟大学との連携」では、5つの加盟大学に通う学生の保護者に対して、本県へのU・IターンのPRを計8回実施いたしました。なお、令和7年度は、U・Iターンクラブ加盟大学との連携を強化し、県外進学者のU・Iターン促進に取り組むこととしております。

9ページの「雇用労働環境」にお進み願います。1の「いわて働き方改革推進運動」についてですが、昨年12月に実施した「いわて働き方改革AWARD2024」では、71社からエントリーがあり、その中から社員のキャリアアップに向けた研修プログラムが豊富で、資格取得に対する手厚い支援を行っている企業など、ご覧の4社の優良事例を表彰したところでございます。2の「優良事例の現場見学会」では、働き方改革における優れた取組を学ぶ機会として、フリータイムワークや、週休3日制など、働きやすい環境づくりで成果を上げ

た企業や、業務の集約、デジタルツールの活用等により、業務効率化を実現した企業などを訪問し、県内企業の取組の促進を図ったところでございます。

14 ページにお進みます。「起業・事業承継」です。1 の「いわてスタートアップ推進プラットフォームによる支援」では、プラットフォーム参画団体が起業やスタートアップ支援を連携して展開するための仕組み等について意見交換を行った他、15 ページに記載の支援金、補助金等による、起業・創業や事業承継の支援を行ったところです。

資料2の他、県の事業実績については、参考資料2の方にも掲載をしておりますので、後程ご覧いただければと思います。説明は以上でございます。

(岩手県商工会議所連合会)

私共の取組につきましては資料1の3ページまた参考資料1の9ページの方に、記載しているところでございます。

令和6年度につきましては商工会議所では県内定着、また、起業・事業承継に関する事業を中心に取り組んで参りました。

起業・事業承継につきましては、起業するにあたって必要な知識や、計画の進め方について、身につけていただくための、起業家育成支援事業として創業スクールの実施、また事業承継につきましては、岩手県事業承継引継支援センターを運営いたしまして、事業承継支援全般にワンストップで対応して、事業の継続雇用の維持に取り組んできたところでございます。

また、県内定着に向けましては、県内就職率の向上に係る取組といたしまして、県内大学生等定着推進事業に取り組んで参りました。令和5年度より実施した県内企業と大学等高等教育機関の就職担当者との情報交換会については、これまでなかなか大学等高等教育機関との接点を持たれてなかった企業からの反響が大きかったということがございまして、昨年度(令和6年度)においては、盛岡での開催に加えて一関でも開催いたしまして、県内9高等教育機関、また県内企業延べ120社に参加をいただいたところでございます。参加事業所からは「自社の事業内容を提案できた。」、また、「大学全体の学生への就職支援体制が理解でき、さらに高等教育機関の就職支援担当者との窓口の確保、何より近年の学生の就職への志向を理解する手立てとなった。」などの感想が寄せられたところでございます。

令和7年度につきましても高等教育機関の皆様にご協力いただきながら、事業の方を実施していきたいと思っておりますので今後ともよろしく願いいたします。以上でございます。

(一般社団法人岩手県銀行協会)

岩手銀行協会の及川と申します。よろしく願いいたします。参考資料の1、13 ページ後半103から105について説明いたします。

岩手県銀行協会は、岩手銀行、東北銀行、北日本銀行という地元3行と、あとは岩手県内に支店を置く県外銀行で組織されておりますが、今お話しする内容については地元3行に

限定した内容ということでご理解いただきたいと思います。

まず、金融機関におきましては、従来の融資預金為替といった業務ばかりではなく、新規事業改革の支援、経営改善支援、事業承継、M&Aといったコンサルティング業務がウェイトを高めてきているところがございます。幅広い知識経験を持った人材を確保することがあって競争力を高める上で重要なポイントだと考えております。そのために県内の学校出身者はもちろんのことでございますが、UターンIターンの方向けの採用活動についても力を入れておりまして、新規採用者でいいますと、県内が3割、東北地区が4割、首都圏などそれ以外が3割、というような状況で推移をしております。

採用活動といたしましては、合同説明会、就職セミナーに参加する他、東京と仙台が企業説明会を行っています。オンラインでの企業説明会を月2回程度の頻度で開催しております。先輩または他行員との懇談を増やすことによりまして、より実態に近い仕事内容を知ってもらうようにしております。

ただ、業界に対する就職の希望者そのものは減少傾向にございますので、仕事の内容とか福利厚生の実施を含めました働き方改革にも積極的に取り組んでいかなければならないと思っております。

104の育児休業制度の利用促進につきましては、女性100%、男性90%と表面上の実績でございます。取得率向上に向けた取組としては、セミナーの開催、復職への不安解消のための相談会の開催、保育所の設置、配偶者特別休暇の新設といったような取組をしておりますけれども、職場の理解が何より重要ということで、対象者への意向確認の際に、所属長或いは人事担当者から積極的に取得して欲しいという旨を伝えているところです。

一方で、一部をサポートすることによって別のメンバーに不満が生じ、或いは過剰な配慮をすることによって、挑戦の機会を逸しているといったような課題も出てきていると思っております。

あと、先ほど男性の育児休業の取得率90%というお話をいたしました。取得日数で言いますと数日といったケースがほとんどでございます。

岩手の事例ではございませんが、情報交換をする中で関東の地銀では、育児休業者の代務を専門にする営業サポート部隊というのを設置している銀行がございまして、そちらの銀行では、男性の育児休業の平均取得日数を30日以上という目標を掲げて取り組んでいるようでございます。本県とはすごい大きな開きがございますけれども、同じ地域金融機関ということでございますので、我々としても検討して選ばれる企業になっていかなければならないと思っております。報告は以上でございます。

(岩手大学)

それでは資料3の2ページをご覧ください。

現時点での暫定的なデータとして、令和6年度の本学卒業生の就職率は95.5%と高水準を維持していますが、昨年度比では0.5ポイントの減少となっております。特に県内就職率

につきましては、昨年度過去10年間で最低だった数値をさらに下回り、30%を切って28.7%という結果になっております。県内就職者の内訳を令和4年度から6年度にかけて分析しましたところ、公務員就職者の数は増加した一方で、教員及び民間企業への就職者数が減少して、民間就職者の割合はこれまでの約50%から43%にまで低下しています。もう少し見てみますと、学部別では教育学部と農学部の学生の県内就職率が大きく減少しました。教育学部では、県内就職率が令和5年度の55%から令和6年度には40%に低下し、教員に占める県内出身者の割合も同様に減少しており、県内出身者か否かが県内就職者数に大きく影響することが示唆されます。また、理工学部では大学院を含めた県内民間企業への就職者が令和5年度の60名から令和6年度には35名と大きく減少し、県内就職率の低下に繋がったものと考えています。

こうした状況を踏まえまして本学では、今年の4月に獣医学部を新たに新設するとともに、理工学部・農学部の再編を行いました。県内進学希望者を十分に受入れる収容定員が確保されていないという県内高等教育機関全体の課題は依然残っておりますが、教育研究の魅力をより高め、県内出身者をはじめとする優秀な学生を確保し、県内に送り出したいと考えております。どうぞよろしく申し上げます。以上です。

(岩手県立大学)

資料3の3ページをご覧ください。

本学の就職内定状況についてご報告させていただきます。この数字は4大学部、盛岡、宮古両短期大学を含めた数値となります。この表の一番、卒業生数の欄でございますが、例年卒業生数は650名前後となっております。8割強の学生が就職を希望しているところでございます。就職率、一番右の欄でございますが、3ヵ年記載しております。98%前後の就職率で推移しております。うち、県内就職率でございますが、右から3つ目でございます。45%前後の数字で推移しております。直近の令和7年3月卒業生の県内就職率につきましては、合計で46.6%となっております。前年度比3.6ポイント増となったところでございます。

資料に記載がございませんが、県内就職率の向上に向けた本学の取組につきまして、昨年度新たに県内就職に向けた取組といたしまして、11月に多くの県内企業に参加いただきました合同企業等セミナーを開催しました。このセミナーでは、1年生も対象とし、学年も幅広く参加したところでございます。

また、卒業後のUターン・Iターンを促進するため、県が実施しております、「いわてとつながろう」のチラシにつきましても、卒業式、学位授与式において、卒業生に配布し、登録を促したところでございます。

また、キャリア教育の一環としてソフトウェア情報学部において大学に隣接してあります滝沢市IPUIノベーションセンターがございしますが、その入居企業の見学、また入居企業から社員を招聘しての講義を導入するなど、地元の魅力、地元企業の魅力を知ってもら

う機会を増やす取組を行っております。

今年度の新たな取組のご紹介でございますが、5月にインターンシップ合同セミナーにおいて「インターンシップ in 岩手」に参加する県内企業にプレゼンテーションを実施し、地元企業への理解を促す機会を設けたところでございますし、今後におきましては、地元企業の魅力を知ってもらう機会を創出するため、本県が、東北で最も多い認定事業所数となっております、えるぼし・プラチナえるぼし認定企業の周知を検討するなど、引き続き県内就職率の向上の取組を進めて参りたいと考えているところでございます。

引き続き皆様のご協力をいただきながら、県内就職の向上に向けた取組を進めて参りたいと考えておりますので、ご支援ご協力よろしくお願い申し上げます。以上です。

(富士大学)

資料3の5ページをご覧いただきたいと思います。

まず、就職率でございます。直近の令和6年度につきましては、100%という数字になっております。卒業者数188名のうち、6人ほどですね、大学院への進学または家業、農業の後継者になったということで6名が就職希望者としては、卒業者数6名少ないわけですが、これらはすべて就職したという状況でございます。県内出身、それから県内就職の割合でございます。本学では県外出身の方が結構多いというふうになっておりまして、卒業者数の33.5%が県内出身にとどまっております。

一方、就職内定者数ですけれども、この33.5%のうち25.3%が県内に就職したということで、取りこぼしという表現が合っているかどうかあれですけども8.2%ほど少ない県内就職割合ということで、健闘している方なのかなという感じがしております。就職先についてはかなり幅広くて、場所もそうですが、花巻、盛岡、岩手県内をはじめ、遠くは久留米ですとか、様々なところに就職しております。業種につきましても、建設業、製造業から、公務員としましては、警察消防関係、警視庁とかですね、青森県警察本部、または自衛官というところにも就職しております。また、変わり種とすれば、プロ野球球団に6名ほど就職しておりまして、広島東洋カープ2名、他6名ですね、広い意味での就職ということで華々しく活躍をしているというところでございます。

1つ就職支援というところの特徴としまして、我々キャリアセンターというものも設けておるのですが、実に学生の6割ほどが、キャリアセンターで、今後の就職をどうしようかという相談に来ているという実績がございます。結構機能しているのかなということですが、学生の相談に対して、キャリアセンターのスタッフのみならず、大学のスタッフでも、様々な職業経験をしている方が多いので、幅広い相談活動を行っております。

一方、1つ気になるのはやはり学生が何に注目するかっていう面ですけれども、どうしても初任給がいくらかということに着目しているというのが実態でございます。現在、岩手県内でも、最低賃金952円からいくらになるかということが注目される時期ではありますけれども、同じように初任給を全国レベルにどう引き上げるかということも、就職率を

高める大きなポイントあるのかなという実感がございます。

まだまだ課題はたくさんあるかと思えますけれども、県内就職を少しでも多く、取り組むということで、我々もしっかり努力して参りたいと思えます。以上です。

(盛岡大学)

いわてで働こう推進協議会のような、県知事みずから議長役を務められて、私共高等教育機関と、それから岩手県の各会の代表者の方々との意見交換、交流の機会が設けられていることは、本当に岩手県が全県を挙げて、県内就職率を高めるために、大変真摯な努力をしておられるということの賜物だと思って、このような場があること自体に大変感銘を受けている次第です。

私共の盛岡大学につきましては、資料3の6ページのところなのですが、まず、文学部と栄養科学部の方は、年々就職率が高まっております、令和6年度は99.1%ということになっており、特に盛岡大学の大きな特徴は、県内就職割合が、令和6年度は59.9%。ほぼ60%ということで、県内就職割合が年々高まっております。本学の場合に、県内からの進学者の割合というのは、文学部栄養科学部の場合に、7割程度でありまして、そういう意味では7割程度が、県内高校出身の学生が盛岡大学で学び6割程度が県内に就職するという、ある意味で、一定のダム的な効果を盛岡大学が果たし得ているのではないかと考えております。特に、教員の割合が高いということは従来からの本学の特徴でありまして、また公務員などの割合が結構高くなっております。

学生の就職先を決めるポイントですが、やはり給与、待遇面を重視する学生が増えている印象がございます。

それから短期大学部ですけれども、就職率が100%となっております、県内就職割合は73.4%ですから、4分の3が保育士、それから幼稚園教諭などが多いのですけれども、県内就職割合が大変高くなっております。この場合、地元の保育園等からも求人票が出る時期がちょっと遅いというのがやや問題でありまして、県内の保育関係の施設などが、県外の保育関係施設などと同様に、採用活動をやや早めにやっていただくことが、より望ましいのではないかと考えている次第です。以上です。

(修紅短期大学)

資料3の8をご覧ください。

本学は5年度の卒業生より単科となりました。宮城県北からの進学者数や秋田県などからの進学者数も合わせますと、例年10人前後、令和5年、6年は7人、県外からの出身者が進学してくださっています。そして、就職状況を見ますと、県外への就職は令和5年度11人、令和6年度12人となっております。県外から進学してくださった学生さんは大体県外に戻るのですけれども、その差の部分、3人から4人が首都圏や仙台への就職を考えて、そういう結果となったものと考えられております。このような保育者養成に主眼を置いて

おりまして、実際、9割が保育士や幼稚園教諭として巣立っていく状況でございます。

これだけの少子化にもかかわらず求人数は変わらないか、首都圏等から旺盛な求人も考えますと増加傾向であると考えております。また、不況に強い業種であることなどや、様々な理由から退職者数も一定数いることなどから、新卒学生の就職状況そのものは安定したものとなっております。数年前までは非正規雇用からスタートして、本人の適性も考慮しつつ正規雇用という流れでありましたが、人材確保の観点から近年は新卒即正規採用という傾向が強いようにみられます。特に首都圏からの求人はコロナ明け、それ以前より強い傾向になると思われま。また、首都圏におきましては、行政からの家賃補助というものがございまして7、8万円程度あり、実質的な手取り額を考えますと、県内の実家から通勤しているような状況と金銭的に大差ないものとなっております。いかに地域で過ごすメリットを伝えられるかが人材定着に繋がるのではないかと考えております。

また、一関市が現在104,400人の人口がおりますが、このままの趨勢^{すうせい}では、来年度、再来年度10万人を切ることが目に見えております。短期大学は役目を終えたなどと言われておりますけれども、魅力ある高等教育機関へ向けて、本学の3コース制に組織を改編していくなど、保育士養成に限らない多様な人材の育成を目指しております。

地域人材の定着に今後も貢献して参りたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。報告は以上となります。

(一関工業高等専門学校)

一関高専の県内就職者数の状況は資料3の9ページをご覧くださいと思います。

就職率については100%、3年間維持しておりますが、県内就職の割合という観点から見ますと、10%台前半ということで、12.5%、14.5%、11%ということで、他機関高等教育機関に比べると、ちょっと低い数字となっております。これは全国からもたくさん求人いただくということとあわせて最近、高専生は進学希望者が増えているという傾向もありまして、そちらの理由をもってこういった数字になっているのかなと考えております。同時に、高専生はやはり技術を学ぶ学校ということですので、在学中に学んだものをどう活かせるのかというところを、非常に就職先の企業を調べる中でチェックいたしますので、そういったところの情報をいかに地域企業様の情報を学生に伝えるかといったところが大きな課題であろうと我々考えております。それに関しては、今年度の新たな取組として、地域企業様のインタビュー、或いは学生たちの自分達による調査、そういったものを通して、より深く地域企業を知る就職イベント、キャリア形成イベントを新しく今年度も企画しております。

あともう1点ですね、本校は昨年度から、全国51高専の中でアントレプレナーシップ教育のパイロット校に制定されております。これとあわせまして今年も、アントレプレナーシップ教育それからスタートアップ支援、そういったところを、学生の動きをバックアップする取組を進めております。昨年度、岩手県の方からも予算いただいて、全国高専のアントレプレナーシップに関係する学生達の交流、そういったものを企画させていただきましたけ

れども、今年度も引き続きそういった取組を進めて、学生たちが特に県南地域に、新しくその自分達のスタートアップを立ち上げる、そういったマインドを学生達に教えたいたいと考えております。

引き続きどうぞ、ご協力のほどよろしく願いいたします。

3 議事

(2) 協議事項

令和7年度事業計画について

(事務局)

それでは、令和7年度事業計画について説明をいたします。資料の4をご覧ください。

こちらは令和7年度いわてで働こう推進方針に基づき、各構成団体が実施する取組の一覧でございます。新規及び拡充の取組がわかるように記載をしているところでございます。各構成団体からのご報告については、資料4のほか、参考資料3に取りまとめております。後程、構成団体からご説明がありますので、この場での説明は割愛をさせていただきます。

続きまして、資料5をご覧ください。資料5は、県の事業計画となります。主な取組をいくつかご紹介したいと思います。

初めに、「県内定着」の事業についてご説明をいたします。5ページにお進みます。20の「いわて就業促進事業費」では、インターンシップが学生の就職先の選択に与える影響が大きいことを踏まえて、企業向けセミナーの実施回数や補助金の対象を拡充し、県内企業のインターンシップ実施に係る支援を強化してまいります。

また、22の「未来のものづくり人材育成・地元定着促進事業費」では、小学生から就職期までの各段階に応じた人材育成を推進するほか、小中学生の理工系への興味関心を高めるため、理工系の女子学生と連携したイベントや、新たにジェンダーバイアスの解消を図りながら、ものづくり産業への進路選択につなげるため、企業で活躍する女性社員等と女子中学生等との意見交換などを実施する予定でございます。

次に、16ページにお進みます。「U・Iターン」の事業についてですが、13の「農林水産就業支援事業費」では、県外からの新規就業者の確保を図るため、メタバースを活用した就業相談会の対象を、これまでの農業に加え、新たに林業、漁業に拡大して実施するほか、新規就農者の就農イメージ作りに向けたリモート就農体験ツアーを開催する予定でございます。

17ページをご覧ください。2の「いわて移住・定住促進事業費」では、岩手ファンの拡大、移住希望者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、本県での暮らしや働くことへの魅力発信に取り組んでまいります。

次に、21ページにお進みます。「雇用労働環境」の事業についてですが、8の「いわて働き方改革加速化推進事業費」では、いわて働き方改革推進運動参加企業等を対象に、新たに従業員エンゲージメントを高める取組を支援するほか、9の「魅力ある職場づくり推進

事業費」では、一定の要件を満たした事業者への補助上限額の引上げを図るなど、若者や女性などに魅力ある雇用労働環境の整備を一層推進してまいります。

次に、27 ページにお進みます。「起業・事業承継」の事業についてですが、1の「事業承継推進事業費」では、事業承継を契機に、新たな事業等に取り組む事業者や、第三者承継等に取り組む事業者に対し、補助金を交付するとともに、後継者・若手経営者等を対象とした研修会を開催するなど、岩手県商工会連合会等と連携しながら、円滑な事業承継に係る支援を行ってまいります。

28 ページをご覧ください。「ジェンダーギャップの解消に向けた取組」についてですが、2の「固定的性別役割分担意識解消促進事業費」では、経済団体や地域等を対象に、固定的性別役割分担意識をテーマとした講演を実施するほか、男女共同参画センターによる企業向け出張やセミナーの実施を予定しており、企業や地域等における、固定的性別役割分担意識や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の意識啓発に取り組んでまいります。

その他にも、時間の都合上、説明は省略いたしますが、介護現場における業務改善・人材確保等に係る新規事業や、女性農林漁業者を育成するための拡充事業など、若者・女性の県内就職に向けた様々な取組を、資料5に取りまとめておりますので、後ほどご確認いただきたいと思っております。説明は以上です。

(社会福祉法人岩手県社会福祉協議会)

令和7年度の事業について説明をさせていただきます。資料の4の3ページとなります。

今回は、⑦の福祉関係団体として記載をいただいております。本会では、県からの委託事業として、岩手県福祉人材センターとして、介護福祉分野の求人求職に関する相談や、無料職業紹介、マッチングなどの事業を行っております。また、就職面談会の開催、求職者を対象とした職場体験などの事業、また、保育士の新任研修など、従事者向けの研修を一部実施しております。

令和7年度においては、新たな取組として、介護事業所等を対象とした人材確保セミナーということで、具体には、介護助手の活用をテーマとして予定しております。承知の通り、介護の現場では人手不足が大変な課題となっております。介護助手は、介護職員をサポートする人ということで、直接の身体介護ではなく、その他の介護の周辺業務を行うということですが、介護助手の活用は、現場の介護職員の負担軽減、働き方や業務改善、専門職化につながります。

また、介護助手は資格や経験がなくても短時間でも従事できるということから、介護職の裾野の拡大、多様な人材の参入促進、元気な高齢者の方の活躍などにも繋がるということで、国の事業にも取り入れられ、すでに他県や岩手県内の複数の事業所でも取り込まれております。そうした効果的な実践や取組の共有など、今年度において委託事業の中でセミナーを実施し、人材確保に繋がるよう取り組みたいと考えております。

私ども、福祉人材センターでは運営委員会を設けておりますけれども、委員の方々からは、各地域や事業者などで人材確保が大変に厳しい現状や、今後への危機感などの話が多々ございます。そうした中で、福祉業界として事業を継続し、地域の利用者へサービスを提供するという責務を果たせるよう、業界として人材確保・定着に取り組んでいく必要があるという課題認識について共有をいただいております。私ども県社協でも業界として関係団体や関係機関のご協力をいただき、今年度も事業に取り組んで参りたいと思っております。本会からは以上でございます。

(公益社団法人岩手県農業公社)

県農業公社の今年度の取組についてご説明をいたします。参考資料の3、10ページの下、番号の78から82の5件でございます。

県外教育機関への就労関係情報発信は、主にジョブカフェいわてに依頼をしまして、就農相談会などの情報を、県外の大学などに提供するもので年に3回ほど実施をしております。

次のいわて新規就農メールマガジンの発行ですが、このメルマガの登録者数は406人でありまして、県内で開催される農業関連のイベントや事業などを年に14回ほど周知PRをしております。

次の就農希望者向け農業体験研修の実施は、新鮮岩手農業チャレンジ体験研修と題しまして、1日から2日、と最長5日間の2つの構成を設け、県内外の農業に関心のある方や、就農を希望する方と、受け入れが可能な県内24の農業法人与公社がマッチングをいたしまして、現場での農業体験研修を行うものでございます。この研修の受講はその後の独立自営就農や雇用就農に繋がっております。

次のいわて新農業人チャレンジファームの実施は、農業を取り入れた暮らしや、兼業による就農希望などの多様なニーズに対応するため、毎年度20名の受講生を募集しまして、4月から1月までの合計25回の講義と実習を通じて、野菜の重要品目を、実際に育てて収穫する農業研修であります。過去5年で100名近い方が研修を修了しており、自営や雇用就農で農業の担い手として働いている方も出ております。

最後は新農業人フェア in いわての開催でありまして、これは県から委託を受けて年に2回開催をしております。県内各地から130人ほどが来場する、県内では最大規模のものでありまして、今年度の一回目には、8月24日日曜日、アイーナで開催する予定でございます。就労支援情報提供や、新規就農者事例の紹介などのセミナー等、個別相談会を二部構成としまして、来場した方の就農や、農業体験などに係る様々な相談に、農業法人、農業団体、市町村などが対面で対応するものでございます。

岩手県農業公社では、このような事業を継続して行い岩手で働く新たな農業者の確保に取り組んでおります。以上でございます。

(公益財団法人岩手県林業労働対策基金)

参考資料 3、11 ページ、83 からになっております。

新規の取組として、本県高校生に対する林業体験情報発信の支援ということで、昨日、林業体験を行ってございまして、花巻農業高校の環境科学科の 2 年生 17 名が参加しております。それから、地域の関係者等も参加し全体で大体 70 名ぐらい参加した取組になっております。この取組をやるきっかけは、その下には小学生を対象にした植林体験がありますけれども、役員会等で、小学生の対応というのはある程度できているので、やっぱり就職を考えると、高校生に対しての働きかけが必要じゃないかといったような意見が出まして、それを踏まえて、今年度から取り組んだというところがございます。実際に事業実施主体は、地元の森林組合の花巻市森林組合、それから地元の林業企業でありますタケエイ林業の 2 社の 1 組合 1 社の共催ということで実施しております。取組としては、ここが最初ですので、今後これを横展開しながら、高校生の方の周知も図っていきたいと考えております。

今、説明しました、下の 84 になりますけれども、小学生を対象にした植林体験という、これは植樹祭といった形をとりながら、子供たちが体験するというところで、これも県内の林業事業体が、事業主体になって取り組んでおります。取組はこれから、今年度進めていく予定でございます。

その下 85、新規就業者に対するキャリア形成を図る体系的な研修ということで、これは県の施設であります林業技術センターを活用しながら、チェーンソーの使い方ですとか、高性能林業機械の運転の仕方を研修する、集合研修という形で取り組んでおります。この継続事業ということでありまして、今年度も引き続き取り組もうと今動いているところでございます。

それから 86 が最後になりますけれども、雇用管理セミナーということで、林業団体の事業体に対してですね、いろんな雇用管理その他にもありまして、例えばコミュニケーションのとり方ですとか、そういったものも含めて、雇用管理セミナーということで研修会を開催しております。これも今年も継続ということで 2 回ほど予定しております。以上でございます。

(公益財団法人岩手県漁業担い手育成基金)

参考資料 3、11 ページ、87 から 89 について説明させていただきます。

岩手県漁業担い手育成基金は新規漁業就業者の確保、育成から独立までという各段階に応じて、色々な支援をやってきておりますが、今回拡充したのは、最初に拡充と書いております部分であり、小中学生を対象とした漁業体験学習活動について助成の拡充をしております。これにつきましては、東日本大震災以降、浜と地域との距離が広がっておりまして、漁業を知ったり、浜を知ったりする場面が少なくなってきたということで、地元の小中学生でさえよくわからなくなっているということで、漁業体験学習を地域の方々が取り組むことに対しての助成金を拡充してございます。

これについてはもう1つ、中学校の統廃合が進んできていて、浜で体験するのにバスが必要になってきていることや、1校当たりの生徒数が増えたので、いろいろ体験する資材が多く必要になってきていることがあって拡充をしております。もう1つはそれに伴って、その引率する先生方の経費も対象にするという形で、拡充したところでございます。それについては、今もいろいろ要望が出てきており、これから様子見ながらどういう支援が必要か考えていきたいと考えております。

最近、沿岸よりも内陸の方で漁業に就こうとする方が増加してきております。そういう方は高校でも水産高校には行かないで来られて、現場がよくわからないってところはあつたりするのですが、そこについては、いわて水産アカデミーに入らせていただいてそこで、ある程度基礎的なものを学びながら現場経験を積んでいただくということにして、水産系の高校のコースと水産アカデミーとの二通りのルートで、着実に漁業支援するような形で、人口を拡充していきたいと考えているところでございます。以上です。

(一般社団法人岩手県建設業協会)

建設業も人材確保は、非常に厳しい状況にございまして、今年4月に、会員企業の社員対象に新規入職者研修を毎年行っているのですが、今年4月が40名程度の参加でございました。多いときは60名程度だったということでしたので、やはり減少しているかなと感じております。

そうした中で、県内定着に向けましては、建設業ふれあい事業といたしまして、県内の小中学校におきまして、建設機械の試乗体験や測量体験などを実施しております。今年度も実施していくこととしております。

また、高校生を対象とした現場見学会や、資格試験の受験準備講習会、さらには就職後のフォローアップ研修なども幅広く実施しております。

また、雇用労働環境部分の働き方改革に関しましては、公共工事につきましては、4月から土曜日を閉所として、今年度から完全週休2日制を実施方針にしております。

ただ、やはり天候の影響ですとか、さらには熱中症の対策なども必要になりますので、平日の中で、働く日が限られてくるので、対応に非常に苦労しながらそれでもやはり、人材確保するためにはやらなければいけないということで、取り組んでいるところでございます。

また、賃上げにつきましては、公共工事につきましては、労務費単価というものも、工事費に含まれておりますので、独自の生産性向上を支援するというよりは、その工事費の積算の方に、労務費の上昇分を加えていただく事が重要になるのかなと考えているところでございます。

いずれ、自然災害が多発しておりますし、また鳥インフルエンザの危機管理の対応につきましても、建設業協会として積極的に取り組んでいきたいと考えておりますので、建設業の本体を維持していくためにも、公表された国土強靱化の予算ですとか、そういう中で公共工事の予算をしっかりと確保するなど、県や国と一緒に取り組んでいきたいと考えております。

以上です。

(会長 (知事))

お諮りをいたします。

令和7年度事業計画については、原案の通りとすることをご異議ございませんでしょうか。

(出席者一同)

異議なし。

(会長 (知事))

ご異議なしということで原案の通り決定をいたします。

3 議事

(3) 情報交換

いわて働き方改革AWARD受賞者取組紹介

(株式会社アイオー精密)

今日はこのような機会を設けていただきありがとうございます。

弊社の取組を紹介していきたいと思えます。弊社は、花巻の地場企業でございまして、花巻機械金属工業団地の中にあります。花巻に工場が3工場ありまして、従業員は550名、うち花巻の工場には500名が勤めているという形になっております。売上規模は、12月決算で昨年は72億円でした。中国の方にも子会社がありまして、そちらの方の連結の売上については、100億円を超えている企業となっております。どういうものを作っているかということ、主にファクトリーオートメーション向けの精密金属部品の加工をしている会社という形になっております。受託加工業という形になったので、弊社のオリジナルの商品はございません。商社経由や自社で営業をかけて、図面をいただいて、それを作って納めているというところで、多品種、少量生産、短納期生産というビジネスモデルを展開しておりまして、この規模でこのような対応をしているところは、全国でも珍しい形となっております。自動車、半導体、医療食品、大学関係、変わったところだと、レーシングチーム、そういうところから仕事をいただきながら対応している会社という形になっています。

次のページをご覧くださいと思います。取組の背景という形ですけれども、従業員の構成は、このように均等な形で、平均年齢は40歳になっております。男女比率ですけれども、男性が8割、女性が2割という構成になっております。その後に健康診断の状況が出ていますけれども、会社は24時間回しておりまして、2週間ごとに、夜勤と日勤が交代するという体制になっております。そういう形ですので、健康のところにも会社としてもかなり気を使いながら対応している形になっております。右側の方ですね、「あるべき姿」というところですけども、自社の生産工程におけるデジタル化と多能工化など、創意工夫によって長時間労働を削減していくと同時に、健康支援・メンタルヘルス・両立支援に関する様々な不安に対するサポートを充実させ、一人一人が安心して働ける職場環境を構築すること。

ワークライフバランスにおいて、不安を感じる社員のゼロ企業を目指していくという形で取り組んでおります。そのような中で、各種の施策を展開しているという形になっております。

次のページをご覧くださいまして、「A I O^{アイオー}健康づくり活動」略称「健活」ですけれども、体を壊した方については色々な休暇制度がありますけれども、健康でいることが一番会社に貢献していることだということ、その健康に対するインセンティブが正直、何もなかったのです。そこに着目しまして、定期健康診断の結果を「A I O健活ポイント」ということに加算しまして、ポイントと条件を満たした方にインセンティブを与えるという制度を作りました。健康診断の結果が優良な方への健康手当、昨年比で結果に改善が見られた方への努力手当、その中でもですね、特に優良だと認められた方への健康奨励金などから成り立っており、年齢・健康診断の結果・喫煙の有無・ストレスチェックの結果等の関連付けをして、インセンティブを与えるという形のものになっております。また、ゲーム感覚というところで、「健康支援アプリ」これはサントリーさんの協力を得まして、アプリの中で継続的な対応をしていきますと、そういうところを毎日続けると、健康飲料と交換できるクーポン券とかポイントがもらえる仕組みとなっております。他にも、相談専用のメールアドレスとかですね直接健康やメンタルヘルスの不安に対応するような形の相談窓口というところで、社内だけでなく外部の産業カウンセラーさんの協力をいただきながらですね、対応しているという取組をしております。

次のページをご覧くださいと思います。相談窓口ですけれども、社員の中に両立支援コーディネーターの資格を取得している者が3名おり、その中から1名の方に会社支援のもとで、産業カウンセラーの資格を取得していただきました。この方が、社内の専担者として、色々な社員の相談を受けていただく体制をとっております。その他にも先ほどお話ししたシニア産業カウンセラーが、直接相談を行える体制を整えておりまして、毎月定期的に訪問いただくほか、電話メール等で相談に乗っていただける環境になっております。

次のページをご覧くださいと思います。職場復帰支援プログラムというプログラムを作りまして、体を壊して長期休暇や休業をしていた方に対して職場復帰をスムーズに行う形をとっていくということで、主治医や産業医の協力を得ながら、例えば半日出勤のところからスタートさせるなど、そういう形で復帰をしやすい体制を作っております。ほか、「療養休暇」や「公傷病休暇」の新設という形ですね、けがや病気の社員に対して安心して、療養していただいて、職場復帰ができる体制をつくり、対応しております。

次のページをご覧くださいと思います。これは、「幸せデザインサーベイ」と言いまして、ポジティブな質問100問ほどのアンケートを実施しまして、五角形のところで色々な項目で点数化し、幸せ指数という形で表したのになっております。これは今年のアンケートの結果でして、弊社の幸せ指数が48.3ポイントという形でございまして、全国平均と比べて、どういうところが劣っているのか、または優れているのか、その辺のところを分析し

て、制度や環境を通じて社員に還元する形をとっており、これも社員の方に開示し、会社の取組に対して理解を求めていくという活動をしております。今年は4月にアンケートを行いまして、その結果が今月末には出るのですけれども、それらを分析し、ウェルビーイングの向上を図っていくという取組をしております。

次のページをご覧くださいと思います。有給の取得などのデータですけれども、有給5日の取得は必須でして、そのために色々なネーミングの休暇制度を設けて取り組んできたという経緯があります。2020年からの推移を載せておりますけれども、取得平均日数は毎年向上させているかなというところですし、特筆したいのは男性の育児休業の取得率ですね。

こちらは、役職者から積極的に取得していただいた効果もありまして、育児休業を取得することが定着してきているという形になっています。

取得の日数も最初は2、3日～1週間でしたけれども、1か月間くらい休む社員も出てきている状況になっております。ほか、色々な休暇制度がありますが、変わったところだと、「公務休暇」を新しくつくりました。これは、スポーツで優秀な社員もおりますから国体への派遣要請や、花巻市のハーフマラソンに出場して優勝し、台湾に招待されたという社員がおりますから、そういった社員に対して有給を与えるという形で、「公務休暇」というものを新設し、アスリートにも対応した働きやすい環境を作っているというところですよ。

加えて、「幸せデザインサーベイ」のアンケート結果から、休憩時間を改正したという形になっております。改正前は、午前午後で5分間ずつの休憩だったのですけれども、5分間延ばして、10分間ずつの休憩にしました。

次のページをご覧くださいと思います。「幸せデザインサーベイ」のアンケートの中で、地域貢献という項目が一番高かったのですけれども、これ何かというところを考えると、この花巻市社会福祉協議会への寄付なのですけれども、自動販売機の売り上げですね、これ1本販売することに10円の寄付ですけれども、これを1年間取りまとめて、毎年贈っております。昨年で10年の活動になるのですけれども、昨年までの実績で総額472万円となっております。自分が飲料水を買ったことによって、社会福祉協議会のような見えるところに生かされているという形で、地域貢献が実感できているのかなということを見て取れると思っております。

次のページをご覧ください。弊社の企業理念として、「常に感謝の気持ちを忘れずに、従業員の物心両面の幸福を追求する」、「お客様や地域など全ての関係者が、我社と共に豊かになれるよう、社会の公器としての貢献度を高めていく」という理念を社長が社員に毎年年初の経営計画発表会の場で伝えている形になっております。この理念と、いわて働き方改革の対応とともに「AIO版アイオー精密働き方改革」というものを設けております。こちらはですね、働き方改革により時間の質を向上させることで、職場が活性され、会社を皆で達成感や幸福感の高まりを感じることでできる場へと変化させていこうという改革の取組なのですけれども、そういうところと合わせてですね、地域とともに歩んでいきたいと思ってお

ります。

(一般社団法人岩手県経営者協会)

県内企業さんにとって非常に参考となるプレゼンありがとうございました。また鬼柳社長さんを初めとして、御社の働き方改革の推進の取組、関わっている方々に深く敬意を表したいと思います。特にも「公務休暇」といった独自の休暇制度の創設、また、従業員の方の様々な悩みに関する相談窓口の設置等によるメンタルヘルス対策の強化などは、最後の方にお話のありました従業員の物心両面での幸福を追求するという、御社の企業理念が十分に感じられる取組でございまして、最近の人手不足、人材の確保・育成といった課題解決に向けての有効な処方箋の紹介だ、という風に考えてございます。

一方で、企業経営を取り巻く環境は日々変化し、労働法制につきましては、育児介護休業法の改正に代表されるように、そのルールは頻繁にそして複雑多岐に渡って改正されておりまして、企業経営者にはこれらへの適切な対応が、求められているのが実態でございまして、

そうした点を踏まえまして、1点お伺いいたします。御社ではこれまでの取組を継承され、そして拡充されていくことと存じますけれども、今後、どのような取組を展開していくお考えか、現時点でお話できる範囲でお示しできれば幸いです。

(株式会社アイオー精密)

今年度から色々な取組を考えておりまして、社員の昼食は、近隣の弁当業者への注文や、持参するお弁当に限られております。「バランスのとれた食事の提供」をコンセプトに「設置型健康社食 (OFFICE DE YASAI)」というものを展開していく予定にしております。

専用の冷蔵庫に新鮮なサラダやフルーツ、美味しい軽食を提供して、社員の福利厚生に対応していくということを考えております。

また、独自の奨学金支援制度を4月に創設しました。これは、日本学生支援機構への奨学金返済支援としては、「いわて産業人材奨学金返済支援制度」がございまして、こちらに弊社も登録し、何名かの社員が利用しているところなのですが、それとは別に日本学生支援機構へ直接会社が、返済支援する制度を新たに創設しております。

加えて、ウェルビーイングの向上を目指し、岩手大学の渡部あさみ准教授の協力を得ながら、他県の大学教授の方に他社の事例を色々アドバイスいただくことをこれから始めていく予定にしております。

ほかにも、社内に女性活躍推進委員会というものを立ち上げました。社内において、多様な人材が尊重されながら共存していくことを目指していくという形で、「AIOダイバーシティ&インクルージョン」というプロジェクトを6月から開始いたしました。女性目線で色々な環境や制度を整えていくことによって、男性も働きやすい環境が整っているのではないかという目線と、そこに男性もいろいろ呼び、色々なアイデアを考えながら制度を作っ

ていく、自分たちが働きやすい環境を作っていくという活動を今年度は予定しております。

(岩手県中小企業家同友会)

素晴らしいご報告ありがとうございました。500名を超えるという中で、普通の有給休暇に加えて独自の休暇制度を設定するほか、各種相談窓口を設置しているということで、本当に安心して働けるし、大事なことだと思いました。「健康インセンティブ」、「健康支援アプリ」に関しては、とても面白い取組だなと思いましたし、幸せってというのは、理念の中に入ってきているのですけれども、実際の指数に表して、社員の方にも提示できるということは、経営者にとっても、その数字が良いとか、このぐらいといったことが手にとって分かっているなと思いました。

この取組の結果なのですけれども、社員さんの変化はどのようなものだったでしょうか。

(株式会社アイオー精密)

一番顕著に現れたのは、休憩時間が増えたというところですね。弊社の平屋の工場で、15,000平米ぐらいの平屋なので、端から端まで移動するだけで5分要するという形でしたので、ゆっくり休めるというところは、社員からもかなりの好評を得ておりましたので、こういう形で、アンケートの結果を生かしていければいいかなと思っております。

3 議事

(3) 情報交換

インターンシップの促進に向けた取組紹介

(岩手県中小企業団体中央会)

資料7をご覧いただきたいと思います。今年度これからやろうという事業なものですから、まだそんな大きいことは言えない状況ではありますが、意気込みと検討の経過を参考までに、紹介させていただきたいということで、話をさせていただきます。

まず、各大学の方から県内就職率のお話がありました通り、ちょっとコロナ禍前に戻りつつあるなと思っています。中央会でも、令和4年度から、産学官連携で取り組んでおります、岩手高等教育機関連携プラットフォームでの4つのワーキングの活動を通じて、県内学生の意識調査や、企業経営者の採用状況と今後の動向等調査結果を様々分析しました。県内企業の人材確保等で抱える課題と、さらには学生が求める就職に対する希望要望というのを踏まえ、中小企業は1社ではできなくても、連携することによって、学生が希望するようなインターンシップ事業というのを何とかやってみたいということで計画をしております。現状、様々なところで、インターンシップはこれまでも行われてきておまして、多種多彩となっていますが、コロナ禍の時には、1dayとか、短いのもありました。最近は各大学さんについても、単位的に1単位を上回るような、インターンシップがやはり重視されてきているということと、それから学生自身も、インターンシップ自体を、就職先決定の重要な

マターにしているということもあり、単なる職業体験・仕事体験ではなくて、企業がどうい
う企業なのかということが分かるようなインターンシップというものを、ぜひ実現したい
ということで、検討を進めております。

中小企業の経済・経営環境は依然として厳しい状況にありまして、例えばこの中で、先週
13日には、閣議決定をもって、石破政権の骨太方針が決まりました。生産性の向上と、物
価上昇を上回る賃上げの実現をというふうな柱でございます。この中でやはり高度人材の
確保育成というのが本当に不可欠になっていくわけでありまして、そこで当該モデル事業
については、協同組合が窓口となり、中小企業が連携することにより、中長期にも対応でき、
参加する学生のニーズ、例えば、「サプライチェーンがどうなっているか」、「それぞれの産
業クラスターの中で、いろんな段階を経験してみたい」、「オーダーメイドとしてこういうの
を作って欲しい」などに対応できるように、専門のコーディネーターを配置し、柔軟に対応
できる実施体制を今作っております。狙いとしては、意欲ある学生と企業マッチング、企業
の人事戦略と人材確保等のスキル習得、それから協同組合会員企業へのノウハウの横展開
です。中小企業では、大手企業のような人事戦略というのは、中々できないのですけれど、
やはり中小企業は中小企業なりに、節目、節目の、例えば「工場、何年後には1個増やすよ」、
「店舗、何年後にはここに新規店舗出店するよ」とか、そういう戦略を持っておりまして、
事業承継もそうですけども、「何年か後には、事業承継をすると、その時に、後継者の片腕
になるように育てておきたいね」というのがあるわけで、そういったところに、焦点を当て
られるような取組にも繋げていきたいと考えております。いずれ学生の側に関しても、事前
に情報提供し、意識を持った形で、インターンシップに参加してもらえりような、そういう
取組を目指して今立ち上げをしているところでございます。

事業に関しましては現在、協同組合盛岡卸センターで計画を作成中でございまして、岩手
労働局の働き方改革推進支援助成金団体推進コースを活用させていただければと思ってお
り、今月中には申請を考えておりますが、そういったことでぜひよろしくお願ひしたいと思
います。

県内中小企業の複合課題に対し、中央会としましても、商工会議所、商工会等々の支援機
関と連携を密にし、さらに国・県・市町村・金融機関とも連携して、中小企業で働く従業員
の賃上げと働き方改革の実現に取り組んで、県内企業の就職を促進して参りますので、ご支
援ご協力をよろしくお願ひいたします。

(盛岡大学)

インターンシップは、学生と企業のマッチングを図ることによって、一旦就職したものの、
早期に離職してしまうというようなことを防ぐという観点からも、インターンシップの役
割が非常に重要であり、そういう意味で中小企業団体中央会による、新たな実施モデル事業
というのは大変興味深いわけです。

特にお伺ひしたいのは、岩手県立大学が事務局となりまして、岩手大学と、県立大学と盛

岡大学の3大学が対象なのですけれども、「インターンシップ in 岩手」が非常に学生には好評なのですけれども、盛岡大学、岩手大学、岩手県立大学の学生から見ると「インターンシップ in 岩手」の枠組みと、こちらの新たなインターンシップ実施モデルの枠組みと、どちらを選べばいいのでしょうかと、そういう質問が出てくる可能性があります。今もご説明をいただいたのですけれども、「インターンシップ in 岩手」との差別化というか、企業連携型インターンシップ実施モデル事業ならではの特徴がどういうところにあるのかを学生にはどんなふうに説明すればよろしいでしょうか。

(岩手県中小企業団体中央会)

協同組合が行うインターンシップは、1つの流通団地なら流通団地の中にある会員企業さんに1週間とか2週間、組合事務所から通って、体験ができるとか、それからサプライチェーン型というのはいろんな部品を作ったり、組み立てたり、設計をしたりっていうそれぞれの会社を体験させてあげるとか、とにかく、インターンシップ期間中はコーディネーターと組合・企業が連携して、1回のインターンシップでは中々体験できないようなことを学生が一通り体験できるような付加価値をつけようというところが1つと、逆に中小企業1社で2週間とか10日のインターンシップを受けるというのは、中々難しいので、そこも含めてですね、中小企業が連携するというのも、企業側としてはメリットがあるところかなと思っておりまして、そういったように「インターンシップ in 岩手」とは、どういう棲み分けになるのかなっていうのはあるのですが、それぞれ学生が自分はどのようなインターンシップをしたい、どのような企業に行きたい、どのようなものが見たい、というのに対してそれぞれ色々なアプローチで体験できるツールがあればいいのかなと思っています。

(岩手県商工会連合会)

規模が大きくない企業にとって、人手が限られている中でインターン生を受け入れるのは大きな挑戦かなと思っております。その点を企業と学生、教育機関をつなぐ専属のコーディネーターを設けるなどの支援体制を構築するという事は、素晴らしい取組であるなど感じたところでございます。インターンシップに関心があっても特に中小企業にとっては実施に踏み出すまでに大きなハードルがあると思っております。例えば、受け入れの準備や、対応にかかる人手、それから時間の余裕がないこと、さらに仕事内容や職場環境の魅力を学生にうまく伝えるのが難しいといった、そういった声も聞かれております。先ほど来、初任給が学生の企業判断の1つになるということですが、賃金以外の部分でも、企業の魅力を高めるということは非常にこれから重要になってくるのかなと思っております。

こうした中でコーディネーターの方が入って支援して下さるっていうのは非常に心強いところですが、例えばこちら組合対象ということですが、個別企業へのコーディネーターの方の支援、例えば仕事の内容をうまく学生向けに発信するにはこうした方がいいのではないかといいような支援をして下さるのかどうかということをお伺いしたい

など思っております。

(岩手県中小企業団体中央会)

専門のコーディネーターの部分に関しては、資料には書いてないですけど、(株)ルミナス&カンパニーの川村さんを専門家としてお願いして、首都圏の大企業などの受入れ体制とかそういう知識情報を提供するというようなところも、今、同時並行でやっております。

(岩手県商工会連合会)

我々もぜひ連携させていただきながら、企業支援につなげて参りたいと思っております。以上でございます。

3 議事

(4) 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)

資料8をご覧いただきたいと思います。毎年この春闘ということで、取組をさせていただいております。主には賃金の引き上げについての取組でございます。提出をさせていただいた資料は5月23日付で集計をとったものということで、資料の大まかな説明をさせていただくと、上段真ん中から上、「1.賃金引き上げ(要求)」というところが、私共各労働組合が、この時期に会社に対して要求をした金額等々について集計をとったものが上段でございます。下段の「2.賃金引き上げ(回答・妥結)」こちらがそれぞれの組合で要求をし、交渉し妥結をした、その結果の金額・率についての集計をとったものということでございます。

まずは上段について触れておきたいと思いますが、この平均賃金方式というところで集計をとっているのですが、集計をとった組合数が一番左、定昇相当込みの賃上げの額の集計をとったのがその隣、そしてその右隣が定昇相当込みの賃上げの率というようなパーセントで表示をされております。真ん中の列が昨年対比というのを挟んで右側が昨年と同じように集計を取ったものでございます。下に下がりました表(2)というところにありますのが、いわゆるパートの方々、時給で要求をしたものの要求額なり、昨年との対比というものを表示したものでございます。一番上の平均賃金方式のところを取ったのが、これが全体集計ということになるのですが、今年の要求の傾向としては、昨年よりも金額・率ともに上がっているという状況でありまして、昨年よりも、積極的に各組合が要求をしたという結果が見てとれます。主には、下の「2.賃金引き上げ(回答・妥結)」の部分についてご説明をさせていただきたいと思います。

ちなみにですね、5月23日付の集計の後、6月6日付集計というのを、本日この会議に並行して、私どもの機関会議を開催しているところでありまして、そこで確認をした後、明日プレスリリース、公表するという流れになってございますので、そちらの最新の数値につ

いて、口頭で申し訳ございませんけれども、ご報告をさせていただきたいと思ひます。

「2. 賃金引き上げ(回答・妥結)」の状況、平均賃金方式のすぐ横にあります、全体集計、こちらの数字を最新の数字で申し上げたいと思ひます。集計組合員数78組合、対象となるのが34,011人です。定昇相当込みの賃上げ計が、金額で言ひますと15,336円。定昇込みの賃上げ率が5.34%となつてござひます。隣の昨年対比ですが、-460円、-0.15ポイントとなります。集計組合員数は省略をさせていただきます。

そして次の段になります。300人未満計のところについて申し上げます。組合員数が54組合、人数が6,500人。定昇相当込みの賃上げ計が13,617円。率が5.32%、昨年対比をいたしますと、+1,164円です、率にしますと+0.38ポイントとなつています。実は昨年の数字が、これまで比較可能な2000年以降の数字・率ともに、最高の金額・率でござひました。今年は先ほど申し上げました通り、若干マイナスとなつてござひますけれど、昨年が最高水準になったことを考えますと、それに次ぐ、高水準を今のところ維持をしているというところではござひます。また、中小組合300人未満計のところでは申し上げましたが、ここがプラスの金額・率となつてござひます。昨年を上回る健闘しているというところが見てとれます。

ちなみに、これは岩手の集計でござひますけれども、連合総体で見た、集計結果が6月になってからの部分で公表をされております。それと比較をしましても、岩手の集計、率で見ますと、岩手の集計は本部集計を上回っているとそういう状況で今のところ推移をしているというところで、ご報告を申し上げたいと思ひます。

ただいま口頭で申し上げましたけれども、この表も含めて明日以降、私共のホームページの方でも、公表するという形になると思ひますので、ご興味のある方につきましては、ご参照いただければありがたいというふうに思ひます。以上でござひます。

4 閉会

(副会長(岩手大学))

インターンシップの促進に向けた取組に関連して少しコメントさせていただきたいと思ひます。

経団連と国公立大学で構成します「産学協議会」が先月公表しました、2024年度の報告書によりますと、2022年度に作った三省合意の改正、それに対応しての就業体験を伴うインターンシップの実施の着実な拡大というものが評価されているというところではござひます。

一方で、就職活動の早期化、それから長期化の改善が見られていない、逆に拍車がかかっているという指摘もなされています。

学生にとってインターンシップは、現実的な職業観を養う貴重な機会であり、マッチング精度を高める取組としても重要です。ただし、採用選考そのものではないという基本的な考え方を、学生・企業の双方、そして社会全体に浸透させていくことが求められます。現在、このインターンシップというものが現実的な職業観の涵養に寄与する取組として、学生の興味・関心の高まりをみせています。

また、地域或いは地元を知る機会に繋がるキャリア支援プログラム、或いは社会人との交流につきましても、多様な働き方を体感することを目的に、就職活動を本格的に行う前の低年次段階でも、関心のある学生が、実は増えつつあります。ご存じのように学生は、実は想像以上に地元でどういう仕事があるかっていうことがわかっていません。地元で働く、或いは地方で暮らすという人生を描けていないという印象です。

そうした点を踏まえ、岩手県内において、ライフプランを具体的に描くことができるような、そういったインターンシップを拡充していくのも1つの方策ではないでしょうか。岩手県として、そのような取組を県内企業がより展開しやすくするための支援もお願いしたいと感じております。以上です。

(副会長 (岩手県中小企業団体中央会))

まず、令和7年度の県及び構成団体の県内就職・県内定着の促進等々、各計画が示されたということは非常に意義ある会議だったと思っています。本協議会を中核に産学官金の連携による一体的な取組をすることで、アンコンシャスバイアスの改善、ジェンダーギャップの解消など、女性が働きやすい岩手、若者が活躍する岩手が実現され、若者・女性の県内就職への意識がより高まることを大いに期待をしております。特に、いわて高等教育地域連携プラットフォームの取組でありますけれども、やはり成果が出始めているなど感じております。県当局の皆様のご尽力の賜物というふうに考えております。

我々中央会としましては、今年度、いくつかの事業を予定しておりますが、1つはそのU・Iターン人材による起業創業支援でございます。それから特定地域づくり事業協同組合制度の活用促進、それから、岩手県商工会議所さん、商工会さんと連携して、コーディネーター人材の育成を取り組んでいくと、いうふうなことを今、進めている段階であります。若干ちょっと詳しく申し上げたいのは、U・Iターンに関しましては、我々昨年、ITのフリーランスの人も含めた協同組合をつくりました。そのネットワークの中から、岩手出身で、首都圏で、IT系の企業を経営されている方が100人ぐらいネットワークとしてありまして、その人たちから、協同組合を通じて我々の方にも、「第2拠点を岩手に作るようになったら支援策があるか」、「本社機能を移転したいが、何か良い制度ありますか」とか、そういう問い合わせが少し出てきている。このまま、岩手にも拠点を作っていただくとかですね、そういう誘致にもつなげていきたいなということが1つございます。

それからコーディネーター人材の育成につきましては、これは6月13日の骨太方針の中でも位置付けられておりますけれども、支援機関の商工会議所、商工会といった支援機関の強化というのが、重要だと位置付けられています。我々今、岩手大学さんが実施するリカレント・エコシステムを活用して、産学官連携による商工3団体の若手中堅職員のコーディネーター人材育成研修に取り組む予定でございまして、ぜひ、これを生かしてですね、リレーションシップ型の伴走支援ということを岩手としてやっていきたいと考えてございます。

今後とも、産業界として県当局及び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、企業の魅力発信創業支援など、着実に成果を上げてまいりたいと思っております。引き続きご支援、ご指導をよろしく願いいたします。

(会長（知事）)

今日は、各高等教育機関における学生の就職内定状況を含め、現状の課題等、そして、この春闘の対応についても、お知らせをいただきまして、現状について確認し、そして令和7年度、どのように事業を連携してやっていくか、ということも確認できました。

情報交換のところで、株式会社アイオー精密、そして、岩手県中小企業団体中央会の取組を、それぞれ紹介いただきまして、きめ細かく働く人、一人一人、そして働く人になろうとしている学生一人一人にどう対応していくかというような、イメージの共有ができて非常によかったのではないかと思います。

課題についても、かなり細かく具体的に見えてきているところでありますので、それらにそれぞれ対応するような策を、具体的に、きめ細かにやっていくことが、この目指す姿を達成することに繋がっていくと思いますので、令和7年度も頑張ってもらいましょう。