

令和7年度 地域課題解決プログラム

人口減少対策の基盤としての 「雇用」に関する調査研究

若年労働者・女性労働者の採用・定着に取り組む企業への
聞き取り調査を通じて

岩手県ふるさと振興部地域振興部

岩手大学人文社会科学部経営学ゼミ

岩手大学人文社会科学部経営学ゼミ

指導教員 渡部あさみ

ゼミ生 4年生6名

3年生5名

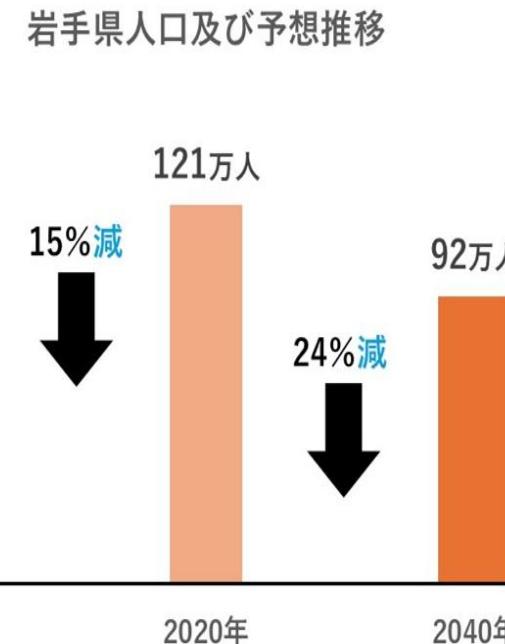
1 卒業論文の調査・研究

2 文献研究

3 地域課題解決プログラム

研究課題の概要：目的

岩手県の課題とその背景



社会減

2023年 4665人
2024年 5050人

►減少幅が拡大

男女別人口減少(2024)

男性 2073人
女性 2977人 ← 男性の1.4倍

►長年に渡り女性の減少数が
男性を上回る

岩手県の特徴として、大学新卒者等の就職期と重なる22歳前後の県外流出が顕著であることが挙げられる。こうした背景には岩手におけるジェンダーギャップの問題も指摘されることから、その解消が求められることは言うまでもない。

若者・女性の流出を食い止めるためには、いかなる取り組みが求められるのか。求められる取り組みは多々あるが、本地域課題解決プログラムでは、経営学の視点から、企業における取り組み課題について分析・検討を試みる。

研究課題の概要：概要①

問題意識

「岩手県内企業において、若年労働者・女性労働者を採用・定着させるためにはいかなる取り組みが必要なのか」

今年度の活動

- ① 岩手大学イーハトーブ共創ラボTOVLABにおいて、企業、経営者団体を招いてワークショップを実施
- ② 議論を基に質問票を作成し、若年労働者の確保および女性活躍推進に取り組む企業への聞き取り調査の実施

研究課題の概要：概要②

聞き取り調査

対象 ジェンダーギャップの解消、若者の積極的な採用と活躍に取り組む企業

質問の柱

- ①いかにして企業および職務内容の魅力を若者・女性に伝えているのか。
- ②いかにして若者・女性の採用を試みているのか。また、採用した人材の定着へ向けていかなる取り組みをしているのか。

→ 岩手県内企業の**魅力・採用力の向上**や**多様な労働環境の整備を促進**するための施策を検討する

報告活動

調査データは報告書として取り纏め、3月の成果報告会で学内外の関係組織に配布

上記の研究活動を通じ、**岩手県内企業の人材確保・定着へ向けた現状と課題を明らかに**し、**人口減少対策の基盤の一つとして岩手県内企業の労働環境整備向けた政策課題**を検討する

「社会減対策ワークショップ」の実施結果

実施概要

1. 「社会減対策ワークショップ」

(1) 日時：7月31日（木）10：30～12：00

場所：岩手大学地域協創教育センターイーハトーヴ協創ラボ

(2) 参加者：岩手大学人文社会学部 渡部あさみ、経営学ゼミ生9名（大学3、4年生）

（株）千田精密工業代表取締役 千田ゆきえ氏

2. 「企業訪問・ヒアリング」

(1) 日時：11月10日（月）12：30～14：00 場所：（株）千田精密工業大槌工場

(2) 訪問者：岩手大学人文社会学部 渡部あさみ、経営学ゼミ生8名（大学3、4年生）



共通認識

<意見等から抽出した共通キーワード>

経済的インセンティブだけでなく

企業文化の醸成

内発的動機付けを促す職場環境

経営者自身の意識改革が不可欠⁶

(1) 学生たちの主な問題意識

① 岩手県における人口減少と若年層・女性の流出の深刻化

「岩手県での若年層を中心とした人口の東京圏への流出や、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問題意識を感じていた。」（4年・男子）、
「地方の若者や女性が急速に減少している現状に危機的な意識を感じていた。」（3年・女子）、「若者の都会流出や女性の労働問題は共通して、働きやすい環境整備やキャリア継続支援の不足が要因だと考える。」（3年・男子）

② 地方中小企業における技術系人材確保の課題

「県内の中小企業にとって、技術系人材の確保が課題の一つであり、加えて、企業による情報発信の少なさや、職場におけるジェンダーに関する無意識の偏見も、採用や定着を難しくしているのではないかと感じていた。」（4年・女子）

③ 女性の就業継続と活躍推進

「私は卒業論文で『女性の就業継続と支援策』をテーマに研究を進めているが、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』が構築されていることを学んだ。」（4年・女子）、「女性の働き方には課題意識を持っており、特に、女性の就業状況は男性と比較するとまだまだ活発とは言えず、その背景には『女性は家事育児を担うべき』というような無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）が根強く残っていると感じた。」（3年・女子）

④ 地方企業における人材確保と定着のあり方

「いかにして岩手という地方の企業において人材を獲得し、それによって得た人材をどのように維持していくのか問題意識として持っている。」（4年・男子）

(2) 千田精密工業の事例から

① 企業文化と働きやすさ

ア 「人」を中心としたマネジメント

「千田社長の『『トップダウン型の体制を何とか変えたい』という強い思いから、代表のマインドを変えること、そして“人”を中心に置いたマネジメントの重要性を語っていたのがとても印象的。」（3年・女子）、「従業員のライフを意識した経営の在り方により、結果的に会社の中で最大限発揮できる専門性や多様性が実現できると考えた。」（3年・女子）

イ 内発的動機付けの重視

「企業経営者として、給与や待遇といった外発的動機づけだけではなく、内発的動機づけや、やりがいを重視している点に共感した。仕事の中でやりがいや充実感を持てる体験を社員に提供することで、自ら働く意欲が湧く環境が形成されているのだと感じた。」（4年・男子）、「一対一の面談によって、個々の状況や思いを直接把握し、適切な目標を設定することは、従業員が成長を実感できる機会。」（3年・男子）

ウ 職場の雰囲気と社内制度

「働きやすい職場環境が日常的に根づいており、それが採用力の源泉となっていることを実感した。」（4年・女子）、「制度面だけでなく人とのつながりや信頼関係を大切にする考え方」（4年・男子）や、「労働者の家庭にまで目を向けた経営管理、面談による内発的動機付けなど、都市圏の企業・大企業にはない魅力がある。」（3年・女子）、「千田精密工業が従業員等からの口コミなどを通じて多数の応募を得ているという話を聞き、実際に働く人の声が企業の信頼を高め、採用につながるということは、働きやすい職場づくりが着実に成果として表れている証だと考えた。」（4年・女子）

② 若者のキャリア形成とU・Iターン促進

ア 県外での経験と多様なキャリアパス

「県外での進学・就職を肯定的に捉えつつ、戻れる環境の整備や企業側の情報発信の必要性が指摘された。」（4年・女子）

「一度県外へ就職し、多くの人に出会い、色々な経験を積み、地方に戻って地方の企業に就職する事も今後のキャリアの歩み方のひとつである。」（3年・女子）

イ 地方の優位性

「子育てをするにあたって親が近くにいる環境に安心感があることが地方の優位性として存在するということを新たな視点として得た。」（4年・男子）

「従業員の生活を第一に考えた会社の在り方こそ都会ではなく地方で働くことの意義に直接関わる。」（3年・女子）

ウ 地域における評価の重要性

「地域における企業の評価が、地方女性のUターンの大きな決め手となっている。家族や友人など身近な人から得る企業の評価は、現代の主要な情報源であるインターネットよりも信頼性が高く、そこから関心を持ち、企業訪問を経て就職に至るケースが多いとわかった。」（4年・女子）

③ 女性活躍推進とアンコンシャスバイアスへの対応

ア 創業当初からの女性雇用

「創業当初から女性の正社員雇用に取り組み、出産・子育てや介護との両立を支え合う文化を育んできた千田精密工業の事例からは、企業内の制度整備だけでなく、それを支える風土づくりの重要性を感じた。」（4年・女子）

イ 経営者の意識改革の必要性

ジェンダーに関するアンコンシャスバイアスについて、「現在は、いかにそれを解決に向けて動かしていくかという転換点にあり、企業経営者の意識改革が重要であるとの認識を得た。」（4年・女子）

ウ 女性活躍の最終目標:

「女性活躍の最終目標に、女性活躍という言葉 자체が必要なくなることを据えているという話は千田社長の先進的な視点として印象的。」（4年・男子）

(3) 今後の課題等

① 若者への内発的動機付け

「若者に対してこのような考え方を少しでも定着させるための手法はないのか、今後のさらなる問題意識につながる話も聞くことができ、これまで以上に私たち若者がどれだけ内発的動機付けへつながる教育体制について考案できないか今後の研究を通じても学びたいと考えた。」（4年・男子）

「賃金や福利厚生などの外発的要因だけを見て、県外へ就職するのではなく、自身の成長や、やりがいなどの内発的要因も就職において大事な考え方である。」（3年・女子）

② 地域社会全体での支援

「岩手で女性が安心して働き、暮らし続けるためには、企業努力だけでなく、地域社会全体として支える仕組みが必要だと感じた。」（3年・女子）

「地域全体での雇用環境の整備が女性の就業継続に直結するという視点が重要。」（4年・女子）。

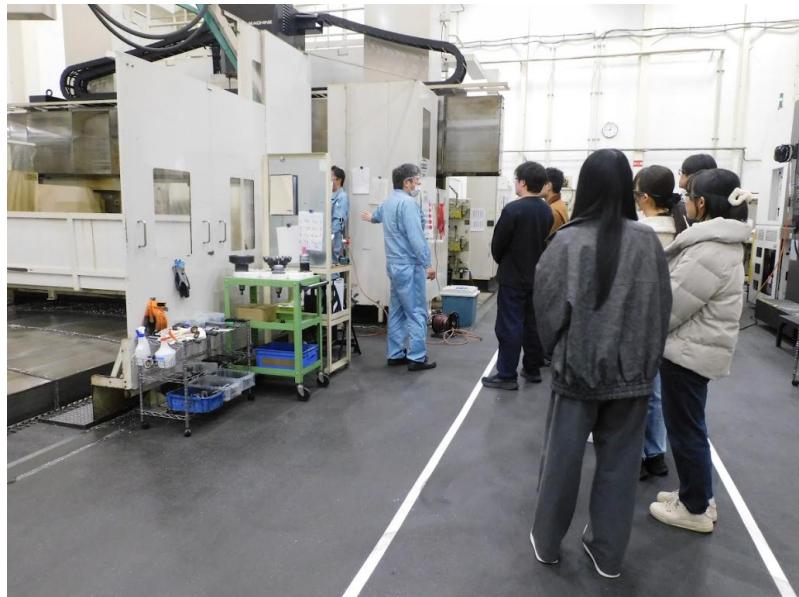
③ 経営者の価値観のアップデート

「地方の経営者は高齢者の方が多いイメージがあるが、若い世代と価値観が異なっているのは事実として、その価値観をアップデートさせていかなければならないということが今後の課題になってくるのではないかと考えた。」（3年・女子）、

「企業が本当に変わり、人材を確保するためにはトップこそが考え方を改め変わらなければならないという内容が、これまでの自分自身の考えに一石を投じられたような、より企業目線からの実地的な考えに触ることができた。」（4年・男子）

まとめ

- ・地域課題解決プログラムを通じて、地方における人材の確保と定着、特に若者や女性の活躍推進においては、給与等の経済的インセンティブだけでなく、企業文化の醸成、内発的動機付けを促す職場環境、経営者自身の意識改革が不可欠であることを学んだ。
- ・千田精密工業の事例からは、「働きやすさ」と「やりがい」を追求することが、結果的に人材の採用と定着につながる好循環を示すもので、こうした取り組みを地域社会全体で支えていくことが求められるとという示唆を得た。
- ・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、本プログラムを通じ、経営学の視点から検討をできたことが**産学官連携の意義**として見いだせよう。



ご清聴いただきありがとうございました。



謝辞

本研究は、令和7年度岩手大学地域課題解決プログラム(岩手県ふるさと振興部)の助成を受けたものである。