

令和8年度第1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）

御出席の皆様には、本協議会の運営にあたり、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。

本協議会の構成団体の皆様の連携の下、若者や女性の県内就職やU・Iターンの促進、魅力ある雇用労働環境の構築、起業・事業承継の支援など、様々な取組を進めている。

こうした中、今年3月の新規高等学校卒業者の県内就職者割合は、前年度の70.8%から69.5%という変化であったが、新規大学卒業者の県内就職内定者割合は40.1%となり、3年ぶりに4割を超えた。

今年2月には、国土交通省の資料「都道府県別の経済的豊かさ」が改訂され、通勤時間を含めた豊かさにおいて岩手県が全国1位となっており、東京が34位、神奈川県が47位など、生活のしやすさが本県の強みであることが示されており、広めるべき情報と思う。

国際情勢の不安定さが世界経済や日本経済に影響し、資源・エネルギー価格の上昇や円安による物価高騰の長期化、実質賃金の減少などを背景に、企業の経営環境や県民の暮らしは厳しい状況である。

県では、県民一人ひとりの暮らしを守り、世界に開かれた地方創生を進めていく観点から、令和8年度当初予算を「県民一人ひとりの地方創生予算」と名付け、家計負担の軽減や観光需要の喚起策など、生活者・事業者を支え、物価高から県民の暮らしを守るための支援策を展開している。

加えて、中東情勢の影響や長期化する物価高騰の影響を受けている事業者支援等の経費を盛り込んだ補正予算案を、県議会6月定例会に提案する予定としている。

今年度は、シンガポールのベンチャーキャピタルと連携し、国際スタートアップカンファレンスの開催やアカデミーの開催に取組、国内外の起業家や投資家が岩手に集い、交流、連携、協業を通じて新たなビジネスや投資を創出するなど、岩手から世界に羽ばたくスタートアップの育成や成長の好循環の創出にも取り組む。

本日は、令和7年度の事業実績の共有と、令和8年度の事業計画について御審議いただき、県が今年度策定する「いわて県民計画第3期アクションプラン」において特に強化すべき事項についても、御意見をいただく。

また、情報交換では、インターンシップ促進の取組や女性活躍推進法の改正などについて共有する。

本協議会を核として、若者や女性が暮らしやすく、働きやすい「選ばれる岩手」を一層推進してまいりたいと考えているので、本日は忌憚のない御意見を賜るよう、よろしくお願いする。

3 議事

(1) 報告事項

令和7年度事業実績について

(事務局)

資料1【1ページ】

令和7年度の「いわてで働こう推進方針」の県内定着、U I ターン、雇用労働環境、企業・事業承継の4つの柱とジェンダーギャップの解消に基づく事業を各構成団体が実施した。

各構成団体の令和7年度事業実績については、スライド2から6に主な事業を柱ごとに整理して掲載している。

詳細な取組内容や実績については、参考資料1-1にまとめているので、後ほど御覧いただきたい。

資料2【7ページ】

県が令和7年度に実施した主な事業を記載している。

一部、本年2月の協議会で説明したものと重なる部分がありますがご了承いただきたい。

【8ページ】

1つ目の柱、県内定着の取組の1つである半導体関連人材育成推進事業費について。令和7年4月に、半導体関連人材育成施設「アイスパーク」を開所し、地場企業の従業員の他、大学や高専の学生、小中高生など、幅広い世代を対象とした人材育成に取り組んだ。研修やイベントの開催回数、参加人数の実績は記載の通り、多くの社会人や学生の皆様にご参加いただいた。

【10ページ】

2つ目の柱、U I ターンの取組の1つである岩手就業促進事業費について。左側のU I ターン機能強化事業では、首都圏と在住の社会人や学生を対象としたU I ターン促進セミナーの他、県外の大学等へ進学した学生に対する県内企業でのインターンシップの支援を実施した。右側のプロフェッショナル人材事業は、いわて産業振興センターに拠点を設置し、県内の専門人材とのマッチング支援を継続的に実施した。

令和7年度の相談件数は348件、マッチング件数は72件であり、平成27年度開設以降の累計では、相談件数が3000件、マッチング件数は500件を超えている。

【11ページ】

3つ目の、雇用労働環境の取組の1つである魅力ある職場づくり推進事業費について。令和7年度は、補助対象の取組に、リスクリングを支援する取組を新たに加えて実施し、12社を採択した。

【13ページ】

4つ目の柱、起業事業承継の取組である、いわてニューファーマー支援事業費について。本事業は、新規就農者の確保、定着を図るため就農前の研修や就農直後経営確立に向けた資金を交付するとともに、その後に必要となる機械や施設等の導入を補助するもの。

令和 7 年度は、就農準備及び経営開始等の資金として 44 名、経営発展を支援する資金として 20 名、計 64 名に対して補助を行った。

その他、県実施事業の詳細は、参考資料 2－1 として添付をしているので、後ほど御覧いただきたい。事務局からの説明は以上である。

3 議事

(1) 報告事項

各高等教育機関における学生の就職内定状況について

(岩手大学)

資料3【2ページ】

岩手大学の就職動向全体について報告する。資料3の2ページ目を御覧いただきたい。

全体の就職率は高い水準で推移している。令和7年度就職率96.6%というのは過去5年間で最も高い数値となっている。岩手県内の就職率に関しては、昨年度30%を切っていたが、令和7年度は32.2%と3割以上に回復した。

学部別に見ると、文系学部の岩手県内就職率が上昇し、教育学部は40%から51%、人文社会科学は35%から40%に上昇した。東北圏内の就職率は、昨年度は60%を5ポイントほど下回り、今年度はほぼ6割となった。また、東京都への就職率は例年並みで、7年度は19%だった。

令和7年度卒業生の県内就職率の公務員、教員、民間の割合に関しては、人文社会科学部の公務員割合が55%、民間が44%だった。

教育学部の県内就職における教員割合が81%と非常に高く、県内就職した学生の81%が教員となっており、例年になく高かった。理工学部では公務員と民間の割合がそれぞれ16%、80%、農学部では52%と48%だった。令和7年度は、県外出身者の県内に就職する割合が11%から15%に増加した。一方で、理工学部卒業生の東京都への就職率は、例年同様、25%前後だった。

県外に就職した、県内出身者へのアンケートでは就職決定の理由として、「自分のやりたいことができるから」と答える学生が一番多く、待遇よりも自分のやりたいことができる環境を一番重視しているようだ。

(岩手県立大学)

資料3【3ページ、4ページ】

4大学部の内定状況、令和7年度卒業生439名のうち、就職希望者については397名中、内定者数は383名で就職率は96.5%となった。4ページ目、盛岡短期大学部、宮古短期大学部両短期大学部、こちら卒業生数合計160名のうち、就職希望者は103名、就職内定者は100名、就職率は97.1%となった。

4大学部、両短大部の合計になるが、県内就職率4大学部は38.4%、短期大学部は61%なので、大学としては43.1%ということになった。

その他本学の就職状況に係る傾向と取組について紹介申しあげるが、本学に対する求人について、引き続き県外企業から求人が増加傾向にあった。なお県内企業の求人についてはほぼ横ばいという傾向。

なお、本学における資料に記載はないが、県内就職拡大に向けた取組として、本学で開催

する合同企業等セミナーについて、昨今採用活動の早期化が進んでおり、これに合わせて、実施時期の前倒しや参加対象学生の年次も1年生から参加させるなどの対象学生の拡大、またインターンシップ in 岩手への参加促進の取組については、県内の大学とも連携させていただきつつ、本学独自のインターンシップ実施企業の紹介などを通じ、事前事後の学習会を実施するなど、参加学生の様々な支援の充実、さらに卒業後のUターン・Iターンの促進に向けて、県のいわてとつながろうのLINE公式アカウントの登録を促すために、そのPRチラシを学位記授与式に配布するなどしている。今後も引き続き県内就職率の向上に向けた取組を更に進めて参りたいと考えている。

資料に戻り、資料ポツ4つ目に記載しているが、令和8年3月本学において卒業年次の学生に行ったアンケート結果では、就職する地域を選択した理由は、「私生活が充実しそう、暮らしやすい」、「働きたい企業がある地域だから」、「自分の夢の実現や調整ができる」などが上位になっている。

県内における住環境のよさ、企業の魅力などを伝えるとともに、学生が本県で働くよさを理解できるための取組が必要と考えている。

引き続き、皆様のご協力いただきながら、県内就職率向上に向けた取組を進めて参りたいと考えているので、ご支援ご協力をよろしくお願いしたい。

(富士大学)

資料3 【6ページ】

令和7年度の全体状況は、卒業者数132名、入学定員190名なので人数は少ないかなというところですが、その中で就職率は98.4%という数字になっている。

特に県内就職が非常に高い割合になっていて、卒業者のうち、県内出身が38.6%、51名に対して、県内就職の人数が48名ということでその差3名である。もちろん48名全員が県内出身ではないが、単純にこの数字だけ見ても95%強という比較的県内に就職しているというところが強く出ている。例年、大体県内出身者の8割、7割5分から8割程度が県内ということだが、それをしのぐ数字になっている。

就職先として公安系がやはり多く、消防、警察、自衛隊等々あるが、広く一般企業でも、かなり就職先として選んでいるというところ。特に今年は金融系、初めて信用保証協会にも1名輩出し、金融系にも選んでいるところがある。

県内定着に向けての方策として、今でもいわゆるオムニバス講座ということで県内の企業経営者さんが登壇して、様々なレクチャーを行っている。そこからその社長に憧れてという感じでインターンシップに行きつつ、実際に収集して今度はリクルーターみたいな、そんな展開でもあるようだ。

そういった地元の経営者に登壇していただくということが1つと、いわゆるPBL、課題解決型事業で、学生が町に出て企業さんの課題解決を図っていくところ。なかなか今まではそれが盛んではなかったが、今年からPBLを展開して、その先で県内就職という流れにな

ってくればいいなと今取り組もうとしているところ。

まだまだやることはたくさんあるが、これからも引き続きご指導よろしくをお願いしたい。

(盛岡大学)

資料3 【7ページ、8ページ】

盛岡大学は県内出身者の割合が相対的に高く、例年 78%ぐらいが県内出身者だが、卒業する就職内定者に占める県内就職の割合は 55%で、大体 6 割近い数字を例年維持してる。

短期大学部の方は、県内出身者の割合がさらに高くなって、例年 88%程度で、そして県内に就職する人の割合は 74%である。その意味で盛岡大学及び短期大学部は、県内出身者に高等教育の機会を提供し、その多くを県内に就職させているということで、一定の dams 的な役割を果たしている。

最近の 1 つの傾向として、3 年の秋頃から就職活動が始まり、事実上内定を得るような学生も増えています。学生の動向として、生家から通勤可能とか勤務地で選ぶ傾向もあるが、給与等の待遇面がやはり 1 つの大きな決め手になっているようだ。

本学は伝統的に教員になる学生の割合も高いが、近年、特に県内で小中高校の教員になる割合が高い数字を維持している。

(修紅短期大学)

資料3 【9ページ】

本学は保育系人材専門職の輩出に特化しているが、令和 4 年あたりから学生数が急減していて、様々な改革に着手しているところである。

表により、令和 7 年度は卒業生 25 名、県内出身者 21 名、県外出身者 4 名となっている。県外出身者は秋田県南や宮城県北等から越境しての入学者となる。県外への就職者は、地元宮城県北等への就職者等も含めて 8 名すべてが保育園専門職である。その差残り 4 名分が岩手県出身者で、多くが首都圏への就職者であり人材の流出分となっている。

保育士への求人は子ども家庭庁の公表によると、令和 8 年度求人有効求人倍率 3.88 倍という驚異的な数値となっている。

また首都圏からの人材需要はさらに旺盛であり、昨年度に増して関東圏の様々な保育所等からの求人が発生している。

担当される方は新卒の採用が困難すぎると言われることで、今年度は実際に面会を求められる保育所等は、体感で 2 倍以上来校されている。

首都圏では初任給 30 万円を超えるといった保育所等があって、年収ベースで 480 万円近い組織等が発生しており、24 万円では低すぎて募集ができなかったと述べているところがあるほど過熱さみといえる要素を呈している。

例えば資金は自治体、東京都や区から二重で補助金が出ているところ等あり、集団就職の感覚で地方の安い労働力を吸い上げていく構図が見受けられている。このままでは地方は

確実に予想より早く衰退することが予見されてしまう。

本学では基本的なスタンスとして、地元の人材は地元で、首都圏の人材は首都圏で確保して欲しいというふうに述べているが、少子化の影響等から地元一関市では人材採用を控えるとする保育施設が生じており、人材の地域定着が危惧される事態となっている。

少子化の影響がいち早く出るのが保育教育分野であり、小中学校の統廃合などへの影響がより強く表れるものと考えられ、エポックメイキング的な政策が求められる取組ではないかと考えている。

本学でも、保育だけでは教育機関としての存在感が問われる事態を向かえており、多様なキャリアの創出という新たな方向性を1年ほど打ち出して、地域への人材定着支援保育の魅力発信等をしていきたいと考えている。

（一関工業高等専門学校）

資料2 【10 ページ】

令和7年度一関高専の実績は162名の卒業者、就業者、これ本科と専攻科含めた数字になっている。そのうち50%が就職希望者で、そのうち県内の就職割合は17.3%で他の大学等に比べると、ポイント的にはかなり低い数字となっているが、一昨年度に比べると、県内就職率の割合は、ポイント数的には6.3ポイント上昇で、改善が見られるということに我々も考えている。

理由は、やはり地域企業を交えたインタビュー事業や、PBL事業、そういったものを強化しているところで、学生に認知が増えてきたと考えているので、今年度も引き続きそういった取組を強化していきたいと考えている。

一方で学生の傾向として、やはり地域企業を選択するという観点から、自分のやりたいこと、自分の身につけた専門性がどう生かされるか、これが求人とか、就職活動の中の流れの中で、どういったタイミングで具体的に見えるようになるのかが大きな学生の求人応募に対するモチベーションになっているかと考えているのでよろしくお願いします。

また最近、早期選考の事例が少しずつ増えてきて、学校としては勉強への影響というのが懸念されるころではあるが、こういった状況になりつつあるということだ。

気になる点は、昨年度2名ほど就職を見送る学生が出ている。精神面、心身等の不調で若干新卒のタイミングに間に合わない学生が出たが、学校として引き続きサポートして参りたいと思っている。

こちらの方に記載していないがもう1点、本校卒業した卒業生は全国に出ていっているという状況だが、Iターン、Uターンそういった形で戻って来られるようなシステムを新しくWEBシステムとして、今年から動かそうとしている。

調べてみると、いつの間にか一関に戻ってきて地域の企業に就職していたという事例が結構あるので、そういったところをサポートして強化していきたいと考えている。

3 議事

(2) 協議事項

ア 令和8年度事業計画について

(事務局)

資料4【1ページ】

いわてで働こう推進方針を4つの柱と、各柱に共通するジェンダーギャップの解消に向けた取組に基づき、各構成団体が令和8年度に実施する主な事業について、スライド1から5に整理をしている。

各構成団体における令和8年度事業計画の詳細については、参考資料の4－1にまとめである。事務局からの説明の後、2つの団体の方からご説明をいただく。

【6ページ】

県における令和8年度の主な事業であり、この中からいくつか抜粋してご説明する。

【7ページ】

1つ目の柱、県内定着のうち外国人材受け入れ支援事業費について。

本事業は令和8年度の新規事業であり、県内事業者への外国人材の就業と定着を支援するため、本年4月下旬に電話相談窓口を開設している。

事業者の皆様にご活用いただけるよう、これからも広く周知を行う。

【8ページ】

2つ目の柱、U・Iターンのうち、いわて暮らし応援事業費について。これまで東京圏のみを対象地域としていたいわて若者移住支援金は令和7年度で終了し、新たに市町村と県との連携により、全国からの若者女性のU・Iターン者を対象とする、いわて若者U・Iターン支援金を創設した。

支援金のPRに努め、市町村や関係団体等と連携しながら、引き続き本県への移住促進を進めてまいるところ。

【11ページ】

3つ目の柱、雇用労働環境のうち、子育て応援推進事業費について。この後、情報交換のところで、県の子ども子育て支援室から詳しく説明するが、県では一般事業主行動計画の策定促進に向けた条例制定を目指し、現在準備を進めている。

また、今年度新たに社会保険労務士の派遣や研修会の開催などの支援を実施し、仕事と子育てを両立できる雇用環境の整備を支援することとしている。

【13ページ】

4つ目の柱である、企業事業承継の取組について。世界に開かれたスタートアップ成長促進事業費についてである。

県内スタートアップ企業等の成長機会の創出を目的とした、国際スタートアップカンファレンス岩手国際イノベーションコンベンションを10月29日と30日の2日、盛岡市内で開催する。このイベントを通じ、本県が国際的なイノベーション拠点であることを国内外に

力強く発信していくこととしている。

【14 ページ】

いわて家事・育児シェア普及推進事業費について。男女が協力して家事育児を行う意識醸成のための啓発キャンペーンの実施に加え、令和8年度は新たに家事負担の軽減や介護サービスの活用に対する理解促進を目的とし、県内企業の従業員等を対象とした家事代行サービスモニター事業を実施する。詳細が決まり次第、県のホームページ等でご案内する予定。

その他、県事業の詳細をまとめて、参考資料5-1として添付しているので、後程御覧いただきたい。事務局からの説明は以上である。

（岩手県中小企業団体中央会）

資料4-1 【10 ページ】

当会では令和8年度の事業として、働き方改革推進支援、U・Iターン人材による起業創業支援、一部として特定地域づくり事業協同組合制度の活用促進の3つの事業を展開するとともに、DX推進などによる中小企業の生産性向上を図り、安定的な賃上げの実現などにより、県内定着及び移住定住を推進していくこととしている。

まず1つ目、働き方改革推進支援であるが、これまでの継続ということで国の補助金、助成金を活用し、過去5年間で延べ1,500社を超える中小小規模事業者支援をした。昨年度に引き続き、厚生労働省の働き方改革推進支援助成金を活用し、単なる人手不足対策や、採用のための働き方改革から脱却し、企業の生存戦略としての働き方改革へと視点を引き合い引き上げることを目的として、経営者及び管理職等を対象とした全6回のセミナー開催の他、現状分析から具体的な改善策の提案支援による人材確保の円滑化、労働生産性向上の初動を促すための個別相談支援を実施する。

また各企業の強みや特徴働きやすい職場環境等、わかりやすく紹介する記事型ガイドブックの作成や、県内大学等と連携した企業と学生の交流会を開催することで企業情報の認知度向上、地域貢献の意欲を持つ優秀な人材と県内企業へのマッチング促進を図っていく。

次に令和元年度より県の方から委託を受け実施している地方創生企業支援事業は、起業創業を行う方々の支援を実施しているが、令和7年度までの7年間で54件の起業創業を支援した。このうち女性の起業は22件と4割超を占めている。また、県外からのU・Iターンによる企業者が18社、3分の1が県内への移住に繋がっている。

年々補助金への応募者の増加しており、移住定住事業としての有効性は非常に高いものと考えている。

続いて、特定地域づくり事業協同組合制度の活用である。過疎地域の産業維持発展させるため、令和2年度に施行された、特定地域づくり事業協同組合制度を活用し、各地域での人材確保育成、組合員、会員、企業の繁忙期と閑散期をうまく組み合わせ、人材を共有する協同組合創設の取組である。

令和5年度の葛巻町での県内第1号設立を皮切りに、現在までに、大槌町、岩手町、九戸

村、遠野市の５市町村で、当制度により組合が設立され、地域おこし協力隊の卒業生が地域に定住する手段として活用されている。

県北沿岸地域の複数の市町村長から既に相談を受けており、制度活用に向け、県及び市町村と一体となり取り組んでいる。

今後とも産業界として、県当局及び関係機関の皆様と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、創業支援などについて着実に成果を上げていく。

引き続きご支援ご協力をよろしくお願いする。

（（社福）岩手県社会福祉協議会）

資料４ 【３ページ】

資料４－１ 【13 ページ】

県社協では、令和８年度においても県から受託して設置している福祉人材センターにおける無料職業紹介事業を軸に、就職面談会や職場見学会、就労体験会の開催、人材のマッチングや再就職支援、資格取得に係る就学資金の貸し付けなど、県内定着とＵ・Ｉターンを促進する幅広い取組を行い、大変厳しい状況にある介護福祉人材の確保を図る計画だ。

その中で今年度改めて、介護助手の導入支援を重点的に実施することとしている。

介護助手は、掃除や洗濯、食事の配膳下膳といった介護の周辺業務を行うものだが、介護職員の確保が大変厳しい中、介護職員の業務負担を軽減することにより、専門的な業務に集中できる環境を整備し、サービスの質の向上や、働きやすい職場づくりにつなげ、ひいては人材の定着や採用力の向上といった効果も期待されるところだ。

介護助手として働く側にとっても資格等の制約がなく、勤務時間にも柔軟に設定できるようなメリットも考えられるところであり、介護福祉分野への参入にもつなげられる可能性があると考えている。

県社協では昨年度初めて介護人材確保に向けた取組として、介護助手の活用事例等を紹介するセミナーを開催したところであり、セミナーに参加した事業所のアンケートも踏まえ、今年度は新たな取組として、介護助手導入を検討している事業者にはアドバイザーを派遣し、ニーズを把握した上で、業務の切り出しや、役割分担、シフトや勤務体制、採用や受け入れ体制の整備などについて、必要な助言、情報提供等を行う伴走型の支援事業を実施することとしている。

現在、昨年度のセミナーに参加した事業所のニーズ把握をしているところ、今後支援事例を積み重ね、それらをもとにまたセミナーを開催して、好事例を共有することによって、取組の横展開を図っていく予定だ。

こうした取組を進めて、介護助手の導入を促進し、介護福祉人材の確保につなげていきたいと考えている。

3 議事

(2) 協議事項

イ いわて県民計画第3期アクションプランについて

(事務局)

資料6 【1 ページから 22 ページ】

資料6のスライド1を御覧いただきたい。初めにいわて県民計画2019～2028の概要をご説明する。

県では、いわて県民計画を策定し、県民、企業、NPO、市町村などあらゆる主体がそれぞれ主体性をもって、ともに支え合いながら幸福を追求していくことのできる地域社会の実現を目指し、幸福を守り育てるための取組を進めている。本計画は、長期ビジョンとアクションプランで構成されている。

長期ビジョンは、長期的な将来を展望し、県民みんなで目指す将来像とその実現に向けた政策を明らかにするもので、期間は2019年度から2028年度までの10年間としている。

アクションプランは、長期ビジョンの実効性を確保するため、重点的、優先的に取り組む施策や具体的な推進方策を盛り込んだもので、復興推進プラン、政策推進プラン、地域振興プラン、行政経営プランの4つのプランで構成をされている。

現在は、第2期アクションプランに基づき事業を推進しているが、今年度は第2期アクションプランの最終年度であるとともに、来年度から開始する第3期アクションプランの策定年度に当たっている。

スライド2を御覧いただきたい。上段の方は、策定にあたっての基本的な考え方である。下段の箱囲みだが、来年度から始まる第3期アクションプランの2年間で特に強化すべき事項について「強みをさらに伸ばす観点」「底上げが必要な観点」の2つの視点から、皆さんのご意見を頂きたいというところが、協議事項の趣旨である。

次のスライドからは、説明を一部割愛しながら進めさせていただく。

スライド3は、県民計画の理念と基本目標を載せている。

スライド4は、政策推進の基本的方向である。健康・余暇から自然環境までの8分野に加え、それを下支えする社会基盤と参画を含めた10の政策分野を整理している。

スライド5から13までは、本県の人口の自然増減と社会増減の変化と分析となっている。少しご説明を申し上げるが、皆様ご承知の通り出生数は一貫して減少している他、本県における社会減は就職、進学期の若年層の社会減が主な原因となっており、特に女性の転出超過が続いている状況。

また、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2050年には本県の人口は78.3万人と、現在の約6割に減少する見込みとなっている。

そのため、自然減及び社会減の対策により人口減少の緩和を図るとともに、人口規模の縮小を前提としても経済成長を維持し、社会を機能させる適応策を講じていく必要がある。

スライド 14、15 では、グローバル化や A I 技術の発展など、人口以外の社会情勢の変化の主なものを記載している。

スライド 16、17 は、幸福関連指標の令和 6 年度目標に対する達成状況となっている。

本協議会との関わりが特に強いと考えられる項目は、「IV 居住環境・コミュニティ」と「VI 仕事・収入」だが、こちらはスライド 21 以降で詳しく説明をさせていただく。

スライド 17、18 は、令和 7 年度に実施をした県の施策に関する県民意識調査の結果である。10 の政策分野と、その政策項目に関する県民が考える重要度と満足度に関する内容となっている。黄色の色づけになっているところが、県民ニーズが高い項目となっている。

スライド 20 は、国の動向である。国では、昨年 12 月 23 日に閣議決定をした、地方創生に関する総合戦略で「強い経済」、「豊かな生活環境」、「選ばれる地方」の 3 つを政策目標としている。

スライド 21 は、いわて県民計画の中で本協議会との関わりが特に強いと考えられる政策分野、「IV 居住環境・コミュニティ」と、「VI 仕事・収入」に係る各指標の達成状況となっている。

なお実績だが、令和 7 年度まで入れているが、一部取りまとめ中のため空欄になっているところもあるのでご了承ください。と思う。

指標の達成度は A から D まで 4 段階で達成状況を表している。達成度が良好である A または B となっている指標のうち、特に第 3 期アクションプランにおいて、さらに伸ばしていきたいと考えている項目は青色としている。

一方、達成度に遅れが見られる C または D となっている指標のうち、特に第 3 期アクションプランで底上げが必要と考えられる項目については赤色としている。

スライド 22 は、前半にあった社会情勢の変化や、スライド 21 の達成状況等を踏まえて、第 3 期アクションプランでさらに伸ばしていきたい事項案を例示している。

時間の都合もあるので 1 つ目だけご説明するが、「IV 居住環境・コミュニティ」の岩手ファンの拡大と U・I ターンの促進については、良好に推移をしている指標の移住相談をさらに伸ばし、遅れが見られる U・I ターン就職者を底上げする観点から、記載のとおり、切れ目のない相談対応と、各分野の人材確保施策と密接に連携した、移住促進の取組を強化すべき取組事項案の例示というふうになっている。

その他の事項についても同様に、さらに伸ばしていきたいと考える事項を青で、底上げが必要と考える事項を赤で記載をしている。

第 3 期アクションプランについては、本協議会の意見を反映させることで、重点的、優先的に取組む施策や具体的な推進方を盛り込み、実効性の高い内容としていきたいと考えているので、構成団体の皆様から忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

事務局からの説明は以上である。

(岩手県高等学校 PTA 連合会)

各方面でいろんな取組をされていて、それなりの成果が出つつあるところだが、我々の団体は高校生を子どもに持つ保護者の団体ということで、高校生の取組について、例えばここでは高卒者の県内就職率についての取組ということが示されているが、この人口減少の一番大きな要因は、18 歳人口が移動して減ったときに、戻って来るか来ないかというところが、非常に大きな要因であって、その中で、本県でもそうだが、大学進学を含めた進学者の割合が一番高いと理解をしている。

卒業する生徒たちが戻ってくるにあたって、そもそも地元を選択肢に持った状態で巣立っているかというところ、そこは非常に危ういところがあるので、就職を希望する生徒だけでなく、進学をする生徒に対しても、種まきのようなアクションがあってもいいのではないかと感じている。

私はこの春まで黒沢尻北高校の校長しており、黒沢尻北高校では県南振興局からの働きかけがあって、地元企業の大卒若手社員を派遣していただいて、どういう動機で、地元で働きたいと思ったのか、或いはそこに至るキャリア選択の経緯などを高校生に直接話してもらおうという企画をやっていただいており、そもそも高校生にとって、特に大学に行く生徒については就職について非常にイメージが乏しいところがあるので、そこに対する働きかけが、そういったことをきっかけにできる可能性はある。

もちろん進路選択の自由はあるので、岩手に必ず戻ってこいとも言えない部分はあるのだが、せめて選択肢を持った状態で県外に行って、場合によっては、一旦就職した後に岩手に戻ることも含め、そういった種まきのようなことを、実際に県南振興局さんはすでにやっているの、そういったことがもう少し拡大していけばいいのかなと思っている。

就職をする生徒だけでなく、生徒に働きかけがあったらいいと思う。

(岩手県商工会議所連合会)

私からは、雇用労働環境、起業・事業承継についてお話をさせていただく。

岩手県内の雇用労働環境については、県内全域で深刻な人手不足が続いているという状況だ。特に新規学卒者の県外流出につきましては、特に処遇面で初任給をはじめ大きな判断材料になっているというところは否めない状況である。

県内中小企業においても、魅力ある労働環境の構築に向け、生産性向上それから待遇改善をはじめ、防衛的賃上げに努めているところだが、企業経営を取り巻く環境は厳しく、都市部、大企業との格差拡大が懸念されている状況だ。

こういった中で県内企業での経営努力が必須だが、それらの環境改善には企業の取組、他にもなかなかそこにも限界があるというところがある。

そこで知事からもお話があった、先月報道されました岩手県が経済的豊かさ1位という、客観的なデータをもとに物価や住居費を勘案した実質的な暮らしの豊かさ、ゆとり、こういった部分を可視化しながら、岩手を選ぶメリットを伝えるイメージを強力に進めていくこ

とが必要と考えている。

次に起業について、先ほど中央会の方でもお話があったが、盛岡商工会議所でも昨年度盛岡創業スクールというものを開催いたしまして、23名参加し、年間90件の創業相談があるなど、起業に意欲を持つ方は一定数あると認識している。

実際のところ開業まで至らないケースも少なくはないが、既存の支援制度に加え、今後は起業のハードルを少しだけ下げ、最後の一押しとなる支援が必要と考えている。

例えば商工会議所の指導のもとで、様々開業計画を作成、それから開業した場合に支給される数万円規模の少額支援や、沿岸や人口減少地域での起業に対する支援金の創出など、チャレンジしやすい仕組みを作り、若者女性、U・Iターン、そういった挑戦の底上げに繋がる必要があると考えている。

最後に事業承継について、岩手県事業承継引き継ぎ支援センターでは、2016年の開設から10年で2,028件の新規相談を受け入れた。

これは、県内の中小企業小規模事業者数約3万2,000社の6%程度にとどまっており、引き続き、新規相談件数の増強が必要との認識を持っている。

県内全体の意識を高めるために、例えば事業承継月間といった全県的な強化月間を設定し、県と市町村、そして経済団体が一体となったPR活動や専門家活用への支援が望まれるところである。

((公財)ふるさといわて定住財団)

私からはU・Iターン、それから仕事支援に関しまして、ご意見させていただく。

当財団では東京と仙台で岩手県U・Iターン就職フェアを開催し、県外に居住し県内企業等へ就職を希望する方々へ就職活動の支援を行っている。就職活動にかかる交通費や学生のインターンシップ等の参加に伴う宿泊費を支援している。U・Iターンフェアについては、求職者と県内企業を対面で面談を実施する。

東京での開催は県との合同開催であり、参加者が500名を超えるなど多くの方々に県内企業を紹介するきっかけとなっている。

一方、仙台での開催は、財団の単独開催であり、県には企業の出展や大学の訪問などにより、参加への支援をいただいているところである。宮城県の居住者につきましては、交通費等の支援の申請件数が都道府県の中で一番多くなっていることや、財団の就職支援システムへの利用登録者数が岩手県に次いで2番目の369人となっていることから、仙台圏はU・Iターン、移住定住の対象として重点的に取り組むべき地域と考えている。

こうしたことから、今後も県には、当財団の取組と密接に連携し、仙台圏を対象とした事業の継続実施や、効率的、効果的な連携による支援、U・Iターンの促進を図っていくようお願いする。

次に仕事収入の関係で、県が、令和4年度から令和6年度まで開催していた、未来ワタシゴト探究会議については、県内の高校生1,2年生を対象として県内大学等への進学や、大

学卒業後、県内企業への就職を意識づけさせるためのイベントである。

令和7年度から財団で事業を引き継いで開催し、今年度も7月30日開催する予定。本事業は、県内高校生に対して県内企業の認知度の向上を図り、大学等への進学後に本県の就職を考えとなるきっかけになることが期待できる、財団の重点事業となっている。

先ほど、県の高等学校PTA連合会からお話あったように、県内高校生の進路を決定する際のきっかけとなる事業であり、昨年度は県内の22高等学校から約820名の生徒に参加いただき、大学と企業から、大学での講義内容や、企業の取組の紹介をしていただいている。

今後も継続していく所存である。県、大学、高校、関係機関との連携、支援を引き続きお願いする。

3 議事

(3) 情報交換

ア インターンシップの取組について

(協同組合盛岡卸センター)

資料7【1 ページから 4 ページ】

連携型インターンシップ実施についてご報告する。

2 ページ、盛岡卸センターは、盛岡市と矢巾町に跨って位置する卸団地であり、組合員数が 155 社、賛助会員企業が 35 社、全従業員が 3,000 名を超える東北では 2 番目、宮城に続いて 2 番目、北東北ブロックでは最大の卸団地である。

3 ページ、その中で私たち事務局は組合企業に対して、様々な共同事業を行って参った。その 1 つの中に雇用支援事業があるが、左側のところに書いてある通り、これまで様々な取組を行ってきており、一定の成果を上げている。

ただ、実施を継続していく中で、見えてきた課題等もあり、学生の皆さんに知ってもらうことは、伝えることができたとしても、働くというイメージを持ってもらうには至っていなかったというところがあり、さらに踏み込んだ内容を拡充しつつ、採用に直結する取組を実施したいということで行っただのが、提案型インターンシップとなっている。

4 ページ、ターゲットごとに実施する狙いとして、まず組合としては、やはり流通団地の知名度を向上させる、インターンシップのノウハウを獲得する、その獲得した内容を組合員企業に還元していくというところを目的としていた。

続いて各企業につきましては、まずは人材育成、採用力を強化していく、インターンシップのノウハウを獲得していく。

続いて、学生からすると、やはり岩手に多くの優良企業があることを知ってもらって、その中で働くというイメージを持っていただく。

地域としては、新卒者の県外流出を抑制して、岩手で働いてその企業・地域の発展に寄与することを目指していただく。

実際今回のインターンシップでも 20 名の県内の学生に参加していただきましてそのうち現時点で 3 名が内定に至っている。

詳しい内容につきましては、実際にその事業を運営していただいた、ルミナス・アンド・カンパニーの方からご説明する。

(株式会社ルミナス・アンド・カンパニー)

資料7【5 ページから 18 ページ】

資料 5 ページ、私の方からはインターンシップの企画運営支援に関するご報告をさせていただきます。

今回実施させていただいたインターンシップの実施背景になるが、盛岡卸センター組合で抱える課題として、新卒採用のところが難航しているというお話を受け、当社にご相談が

あった。ただ、組合企業のほとんどがインターンシップを実施したことがないというところで、まずはいきなり人材を採用しようということではなく、インターンシップを実施することで、新卒採用に関するヒントを獲得していただくというところを目的とした。

7 ページ、今回の連携型インターンシップの実施スキームは御覧の通りとなっている。ポイントとして、左上の厚生労働省の働き方改革推進支援助成金を活用させていただき、助成金を活用することで、インターンシップを実施する企業の金銭的な負担がなく実施することができた。

8 ページ、当社による支援内容に関して、やはりインターンシップが初めてということで、不安な企業がほとんどだったので、当社ではインターンシップに関する戦略の立案から、あとは一部の業務の代行までを一括で支援させていただいた。学生に対しては、当日のフォローはもちろん、良質の問いを立ててあげることで、しっかり壁打ちをさせていただいたり、しっかり思考力を強化するようなフォローをさせていただいた。

9 ページ、初年度の取組というところで、いきなり人材を採用するという目標を設定するのではなく、まずはインターンシップやってみようというところで目標を設定させていただいた。その上で、改善点の洗い出しなどをさせていただければと、お話がまとまったところになっているが、結果としてすごく実績はいい成果が上がり、インターンシップの集客率100%を達成させていただいたというところと、あとは先ほどもお話があったように、5社のうち3社で20名のうち3名の内定者を輩出することができた。

その他、副次的な実績としても、インターンシップ終了後も学生と企業の対話が生まれ、例えばコラボ商品開発の企画が進められたり、様々取組が進められている。

10 ページ、今回のインターンシップの取組では、こちらの5社に対して支援を実施させていただいたのだが、ポイントとしては、単なる会社説明や職場見学にとどまらず、企業のご協力によって、実際の商談現場の見学などをさせていただいたり、業務のロールプレイングを実施させていただいたり、非常に学生にとってリアルな臨場感のあるインターンシップになったと考えている。

11 ページ、今回インターンシップに参加した5社の合計20名の学生に対して、アンケートを取得させていただき、御覧の通り所属の学校、学年、ともに様々な意味でばらつきが出ており、こういった様々な学生が参加したことによって、相互の刺激がすごく促進されたと見ている。あとは参加の目的に関して、アンケートを取得したが、1位が、「どのような仕事が向いているか知りたい」というところが挙げられており、ここからわかることは、やはり学生にとっての重要事項というのは、仕事とか企業とか自分についてまずは知ることが最重視しているところであると感じた。

12 ページ、学生に対して、このインターンシップに関する満足度のアンケートを取得させていただき、結果として総合満足度が5点中4.8点と非常に高得点を得ることができた。また、会社説明会とか、選考に対する前向きな意向も20名全員から回答があった。

13 ページ、企業に対しましてもインターンシップ実施してみてどうだったかとヒアリン

グをさせていただき、総合満足度として5点中4.6点を獲得することができた。5社のうち2社については、何と全項目で満点評価をつけていただき、非常に当社としてもありがたい取組になったと思っている。

14 ページ、改めてインターンシップの支援業者、当社としての役割、バリューを鑑みたときにやはり企業、学生にとっての味方であり、通訳であり、最強の盛り上げ役として、寄与することが非常に重要だと感じている。重要なポイントとして、企業や学生に対して客観的に見て取れる良い点をしっかりジャッジし、そして解説していくというところが大切と感じている。

15 ページ、インターンシップの意義というところで、改めてインターンシップというのは企業と学生がともに成長できる、対話マッチングの場として非常に重要だと思っている。ポイントは、しっかり企業と学生が本気で向き合って、フェアな場だと認識することが重要である。

ただし、インターンシップに関しては、企業側のスタンスというのが最重要になっており、こちらに関しては熱量とか柔軟性が非常に問われてくるところだと思っている。

最後になるが、今回インターンシップの支援業者として感じた岩手県の人材採用と、人材育成面の課題としてというところ、僭越ながら3点挙げさせていただいている。やはりまだまだ県内で人材の採用や、育成に関する情報が流れてきていないと感じている。コミュニティ形成による定期的な情報交換の場があるといいと感じており、インターンシップの取組もそうだが、こういった人材獲得の施策に関して、まずはやってみようという県全体のムードも非常に重要になってくると感じている。

ここから実際に昨年度インターンシップに参加した2名の学生の方々に、インターンシップの報告と感想の発表をしていただく。

（学生：岩手大学 人文社会科学部 地域政策過程）

資料7 【19 ページから 27 ページ】

初めにインターンシップの概要について説明する。

資料 21 ページ、今回のインターンシップでは岩手県庁近くにある、らら・いわての店舗視察や、実際の商品を題材とした分析を行いまして、その中で地域、特に岩手県の魅力をどのように伝えるかということを考える、実践的なプログラムを組んでいただいた。

インターンシップは昨年 11 月 5 日から 12 月 10 日までの合計 5 日間実施し、会場は、岩手県産株式会社本社、らら・いわて、そして公会堂会議室にて行った。

参加学生は、岩手大学から 2 名、岩手県立産業技術短期大学校から 2 名、MCL 盛岡情報ビジネスアンドデザイン専門学校から 1 名の合計 5 名で行った。

ここから 5 日間の活動内容について簡単に説明させていただく。

資料 22 ページ、1 日目は、岩手県産株式会社様の会社説明と、商品計画を含んだオリエンテーション、座談会を行った。活動の前提として、企業の背景や現状を正しく理解するこ

との重要性、そしてコミュニケーションの大切さなどを学んだ。

2 日目はらら・いわて盛岡店にて、店舗視察を行った。そのあと、実際の売り場を見た上で、売り場改善案の提案にも取組ませていただいた。

店舗側の視点に立つことで、普段顧客目線では見えなかった工夫にも気づくことができたがその反面、顧客の立場であれば気づけたであろう点を見落としそうになるという場面もあって、顧客視点と店舗視点の両方を持つことの難しさと重要性を感じた。

3 日目は、岩手県産株式会社にある商品を題材にして、商品分析の講座を行っていただいた。その上で新商品の企画立案にも取り組んだ。企画を考える際には、様々な要素を考える必要があって、どのような商品を作るかだけでなく、誰にどのように届けるかというところまで考える、非常に実践的な体験になった。

4 日目は、企画した商品の発表リハーサルとフィードバックを行った。2つのチームに分かれてそれぞれの発表をして、意見を言い合うというところで互いの不足に気づく過程は、企画の実現性を高める上で、非常に重要であることを学んだ。

5 日目は、最終発表会と講評、そして振り返り、社員の方との交流会を行った。最終発表では、商品企画に説得力を持たせるために、具体性や現実味に加えて、市場の状況や、実現可能性、継続性まで含めて考える必要があるということがわかった。この5日間を通して、商品企画の様々な面を学ぶことができた。

最後に感想だが、26 ページ、このインターンシップに私が参加したきっかけは、商品企画の立案に興味があったことである。そして現在、私は学生団体に所属しており商品開発に関わる活動をしていて、その活動との繋がりを感じたことから、今回参加させていただいた。

活動の中で特に印象に残っているのは商品コンセプトを立案する段階で、すでに市場にある類似商品とどのように差別化をするかというところをチーム内で考えたところである。

このインターンシップを通して私が最も成長できたと感じているのは逆算する思考である。商品が実現した後の姿を先に考えてそのために必要な要素を1つずつ整理していく過程で逆算する思考が成長できたと思っている。

また4日目の発表リハーサルの後のフィードバックで、もう一方のチームに意見を伝える際に、少し主観的になってしまった部分があり、それが反省で客観的な視点を持つということの重要性も同時に学んだ。

そしてそれらの経験を生かすというところで、部活動、学生団体やその他日常で政策を決めるというところで活かしていきたいと思っている。

ここでの政策は問題解決のための手段・目的を体系的に定めた広義の意味での政策で、私も大学での所属課程が地域政策ということもあり、あえて政策という言葉を使わせていただいた。物事を決める際に逆算して考えるようにしていきたいと考えている。

また反省点を生かす面では、相手に影響を与える立場、言葉に責任が伴うときには、客観的視点を意識するということを活かしていきたいと思っている。

最後になるが今回のインターンシップでは、単なる体験にとどまらず実際の商品化を見

せる形で企画に携わらせていただいた。さらにインターンの中で企画を実際に商品化するために働きかけをいただいたり、学生団体との繋がりを継続させていただいたり、非常に自分にとってありがたく貴重な機会となった。

（学生：岩手県立大学産業技術短期大学校 産業デザイン科）

資料 7 【28 ページ】

インターンシップに参加したきっかけは、学校の先生からの紹介であった。そこから興味を持ち、SNS で情報を集めている中で、岩手県産株式会社の「岩手の逸品を世界に発信！ 見つける・作る・届けるを体験する」というキャッチコピーに惹かれたこと、また、元々商品を企画したり販売することに興味があったこともあり、インターンシップへの参加を決意した。

インターンシップでは、店舗視察や商品企画体験を通して、お客様の目線を重視した売場の導線や商品配置などの販促方法だけでなく、実際に働く方々の仕事の責任や、商品企画を行う際の考え方・進め方について理解を深めた。

また、インターンシップを通して成長できた点は、一つの物事をさまざまな立場から考える力が身についたことである。商品や売り場づくりを考える際には、お客様にとっての利用しやすさや需要だけでなく、企業としての目的や利益・実現性、店舗で働く方々の運営面など、顧客目線・企業目線・店舗目線のそれぞれを意識することの重要性を学んだ。

その結果、一つの視点だけにとらわれず、多角的な視点から物事を捉え、より良い提案を考える力を身につけることができた。インターンシップで身についたことは、就職した後だけでなく、自身のこれからの制作にも活かしていきたいと考えている。

そして、このインターンシップでの経験が、岩手県産株式会社の新卒採用試験を受験しようと考えた大きなきっかけにもなった。インターンシップを通して社員の皆様のお話ややり取りから、人の良さや温かい職場の雰囲気を感じたためである。また、県産品を広めたいという皆様の思いに共感し、私自身、岩手が好きなので、岩手の魅力ある商品を県内外の多くの方々に伝えたいと考えるようになった。そのため、岩手県産株式会社で働きたいと思い、新卒採用試験の受験を決意した。

入社後は、岩手県のよいものを多くの人に届くよう尽力したいと考えている。

インターンシップに参加して、実際に見たり体験したりしないと分からないことが非常に多いと感じた。現場の雰囲気や働いている方々の様子を直接見ることができたことは、自分にとって大きな学びであり、貴重な経験になった。また、インターンシップ全体の雰囲気が温かく、参加しやすい環境だったと感じている。また開催するのであれば後輩にも勧めたいと思えるインターンシップだった。

（岩手県産株式会社）

資料 7 【29 ページから 31 ページ】

インターンシップに参加した、学生を受け入れた企業としてその成果をご報告させていただきます。

30 ページ、弊社のご紹介をさせていただく。弊社は 1964 年 12 月に設立された全国初の第三セクターの産地問屋である。岩手県産品の販売促進を通じて、地域産業の振興に寄与することを使命といたしている。本社は矢巾町流通センターであるが、東京・仙台・大阪・名古屋・福岡に営業拠点があり、弊社営業スタッフが、日々岩手県産品を全国のお客様に紹介している。また、小売店舗としては、岩手県より委託を受けて、東京都銀座にあるアンテナショップ、いわて銀河プラザを運営している他、盛岡市内丸では直営店のらら・いわてを運営している。

事業内容だが、卸売・小売・物産展・通信販売、4 つの販売機能の他、商品開発、商品改良等、メーカーの支援、また自社の商品開発にもメーカーと連携して取り組んでいる。

31 ページ、今回のインターンシップに参加させていただいた経緯だが、まず新卒求人に課題があったからである。10 年前までは、自社のホームページ等で求人を行うと、20 名を超える学生から応募があったがその後、新卒求人向けの求人サイトなども利用したが、それでも応募者数が減少傾向にあった。また、内定しても辞退される学生が多く、今後の採用活動に不安を感じていた。

そんな中、これまでの採用活動では応募者数を増やすことを一番に考えていたが、インターンシップを通じて、弊社事業を学生に PR し、また直接業務に触れ、業務内容や雰囲気を知っていただくことが必要であり、その中から弊社で働きたいと思った学生に、応募いただけるような採用活動を行いたいと強く思うようになっていた。

ただ、インターンシップをどう企画していいかのハードルが高く、検討中だったときに、今回、盛岡卸センターから今回の事業にお誘いいただき、インターンシップのノウハウを得られるチャンスだと思い、参加させていただくことにした。

最初は不安もあったが株式会社ルミナス・アンド・カンパニーの手厚いご支援をいただき、安心してインターンシップを進めることができた。

インターンシップの内容は、先ほど株式会社ルミナス・アンド・カンパニー、また参加いただいた学生 2 名からもご説明させていただいたので、繰り返しの説明はしないが、特に商品企画では、2 つのグループに分かれて、2 品の商品をご提案いただいたが、そのまま商品開発できるのではないかと思います。素晴らしい提案をいただき、弊社社員も大きな刺激となった。

また私個人としても、インターンシップ 5 日間開催させていただいたが、学生と一緒に大変楽しく取り組ませていただくことができた。

今回の事業としまして、インターンシップの進め方を学ぶことができたし、また実際に弊社単独で、まだまだ内容としては充実していないのだが、職場体験を企画し、少数ではある

が、県内の学生に参加いただいて実施することができた。

また令和9年4月採用の新卒求人については、今回インターンシップと職場体験に参加いただいた学生に限定して行ったが、3名の学生より応募があり、そのうち1名に内々定をさせていただいた。

また、インターンシップに参加いただいた学生が所属する学生団体について先ほどお話があったが、商品開発等で今後連携して、コラボした取組を進めていくというところで現在検討しているところである。

今回のインターンシップに熱心に取り組む学生と接し、就職先は県外だけではなく岩手県内の企業も選択肢として欲しいと強く感じたので、今後も盛岡卸センターや流通センター外の企業とも連携し、就活中の学生に限らずインターンシップ等を通じて事業内容を知っていただく機会を作り、岩手の企業に就職する学生が増えてもらえるよう今後取り組んでいきたいと思っている。

(協同組合盛岡卸センター)

資料7 【32 ページ】

最後となるが、協同組合盛岡卸センターとしては、今年度も働き方改革推進助成金を活用いたしまして、インターンシップを実施する予定である。

まずは人材確保、県内の学生の職業教育の場の提供という、2つの大きな役割を果たすべく取り組んでいきたいと思っている。引き続きよろしくお願いします。

((公社)岩手県農業公社)

資料8 【36 ページ】

この後、当公社における農業法人等へのインターンシップの橋渡しについて、説明をさせていただくが、そもそも自社で必要な人材、特に農業生産基盤整備に携わる技術職員の確保が大変大きな課題となっている。

当社においても、令和6年度から県立農業大学校の学生をインターンシップとして受け入れており、昨年度、今年度各1名の採用に繋がっているが、先ほどインターンシップの成果は、企業スタンスで決まるというお話もあった。

本日の発表も参考にさせていただき、働く意義、そして楽しさを感じてもらえるための効果的な受け入れ方策について、我々も検討しながら今後も取り組んでいきたいと考えている。

それでは、当社の取組についてご説明を申し上げる。

資料8の36ページを御覧ください。当社では新鮮いわて農業チャレンジ体験研修と称し、就農意欲の高い青年等と農業法人等とのマッチングを図りながら、研修形式で農業法人等における雇用就農の機会を創出することを目的に令和2年度から取り組んでいる。

内容は、1日から2日行うチャレンジコース定員20名、5日間以内で行うインターンシ

ップコースに分かれており、今年度は受け入れを希望する県内各地域の農業法人等 24 団体、ここに列記してあるが、そこを選定し当社が研修希望者のニーズを踏まえマッチングを行っている。

令和 7 年度は、インターシップコース定員 10 名に対し 14 名の参加をいただき、その研修生は令和 8 年 5 月末現在で 3 名が研修先へ雇用就農している。

これまでの研修生から、複数の作業、それから品目について研修したいという希望があり、本年度から 1 人で複数回研修が可能となるように運用を見直したところである。

なお参考までに、県外からの研修生について、令和 6 年度は 6 名、7 年度は 2 名、本年度はすでに 4 名の方々が来ている。近年、県外からの希望者が増えているという状況である。

研修生へのアンケート結果によると、当社に設置している、就農相談窓口というのがあるが、そこでの相談者への働きかけとか、各種就農相談会、当社のホームページ等における情報発信が参加のきっかけとなったというお話をいただいているので、今後も相談者に寄り添った、丁寧な対応且つ積極的な情報発信に努めて参りたいと考えている。

当社の取組の説明は以上である。

（（一社）岩手県建設業協会）

当協会でもインターシップの取組を行っているが、1 つの会社で 5 日間のプログラムを作成するのが大変だという声がある。今のお話を聞いていたら、ルミナス・アンド・カンパニー様をお願いして補助事業を活用していけば良いというのが答えだとは思いますが、その辺に対するルミナス・アンド・カンパニー様の考えを伺いたい。

また、インターシップを実施した後、採用に結びつけるまでの支援を行っているのかということについて教えていただきたい。

（株式会社ルミナス・アンド・カンパニー）

まず 1 点目の 5 日間インターシップを実施することが非常に企業にとって負担ではないかというところに関し、見解として、やはり短期でインターシップをすることのメリットと、中長期 5 日程度で実施することのメリット、それぞれあると思うが、5 日間実施することによって、学生と企業が段階的に双方を知る、時間的なところもそうだが、場面が増えて、非常に双方のことをじっくり知る機会が増えるという点で、採用の実利に非常に結びつきやすくなるのではないかと考えている。

やはり、関東圏の方ではインターシップは 1 日 2 日より、5 日とか 10 日ぐらい実施した方が採用に結びつきやすいというデータも出ており、岩手県内の企業に対しても、できれば 5 日程度実施いただくのがいいのではないかとと思うが、ただ無理なく最初は 1 日 2 日程度で実施するのもいいのではと考えている。

2 点目に関しては、インターシップの事後フォローというところについて、当社ではまず、学生に対してインターシップを振り返りどうだったかとヒアリングを行っていて、学

生が新卒採用の選考に応募するかどうかというところで、不安を抱えている子も非常に多くいることから、あなたの今回インターンシップで見いだされた強みをこのようにこの企業で生かすことができるのではないかと、客観的なアドバイスをさせていただき、それを踏まえて学生に自主的にインターンシップ後の新卒採用の選考に、応募するかどうかを決めていただくというスタイルをとっている。

（（一社）岩手県建設業協会）

1つだけ簡単に説明させていただきたいのだが、建設業協会の場合には、工業高校と連携が取れており、工業高校の建設系の学科に対してこれぐらい企業で受け入れられますということを伝え、工業高校がそれに対して生徒を割り振ってくれるという非常に良いシステムが構築されているが、それにしても受け入れたいという企業に対して生徒数が少ない状況である。

1クラス全部割り当ててもまだ足りないというような状況で、それくらい人が不足しているというのが現状だということを申し述べさせていただきたい。

工業高校は我々にとってとても重要で、そこに入学者が増えてもらわないと非常に困るということを再三お話させていただいている。やはり小中学校の早い段階から、地元に残りたい子どもが何の仕事をするればいいんだということをキャリア教育の中で実践していただいて、そのことが高校の選択に生きていくようになれば本当にいいなと思っていることを述べて終わらせていただく。

3 議事

(3) 情報交換

イ 女性活躍・仕事と子育ての両立支援の更なる推進について

(岩手労働局)

資料9【1 ページ、2 ページ】

本日は、女性活躍推進法の改正について説明の機会をいただき、感謝申し上げます。

資料9として、法改正のパンフレットを添付しているため、参照されたい。

最初に今回の改正の背景であるが、これまでも女性活躍に関する各種の取組が進む中で、我が国における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。また、男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、こちらも国際的に見れば依然として低い水準に留まっている。こうした状況に鑑みれば、なお課題が残るところであり、本法律は、令和8年3月までの時限立法であったが、女性の職業生活における活躍に関する取組を更に推進するため、10年間延長され、改正法が今年の4月1日から施行されている。

主な改正内容は、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大された点である。

資料の右側であるが、従業員数301人以上の企業については、すでに男女間賃金差異の公表が義務化されていたが、加えて女性管理職比率の公表が義務化された。

なお、資料1ページ左側の下段にあるように、左の「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」欄にある7項目から1項目以上、また、右の「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」欄にある7項目から1項目以上、併せて2項目以上を公表することも義務づけられている。

したがって、最低4項目を厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページなどで公表することとなる。

次に、右のページに移り、従業員数101人～300人の企業については、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表が新たに義務化された。

左のページにあった「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」欄の7項目、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」欄の7項目の併せて14項目から1項目以上を公表することが義務付けられている。

なお、従前は「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の中に「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の2項目があったため、従来からこれらの項目を公表していた場合には、更に追加の項目を選択して公表することとなる。

これらの義務化については、Q&Aにあるように、令和8年4月1日以降で最初に終了する事業年度の実績を概ね3か月後までに公表することとなる。例えば、令和8年4月末で事業年度が終了する場合には、7月末をめどに公表することになる。

男女間賃金差異の情報公表のイメージであるが、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均の割合を%で示した数値を公表することとなる。ただし、全労働者、正

規労働者、非正規労働者の区分に分けての公表が必要である。

管理職比率における管理職の定義だが、課長級以上の役職を指す。ただし、課長という職名を使っているからただちに課長級ということではなく、職名に関わらず記載されている内容を参考に、それぞれの企業においてその範囲を判断することとなる。

次の2ページの右側を参照されたい。今回の改正において、女性活躍の基本原則に、「女性の健康上の特性に留意して行われる旨」が盛り込まれた。具体的には101人以上の企業に義務付けられている女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいものとされた。

これを踏まえ、左ページの下段にあるように、「えるぼしプラス」認定が創設されている。既にえるぼし認定を取得している企業も、プラス認定の取得を目指して認定基準を満たすよう取組まれたい。

えるぼし認定を含めて各企業における賃金差異や女性管理職比率などの情報を公表することは、企業価値を対外的にPRできる機会と捉えることができる。言い換えれば、それぞれの企業における女性活躍の進捗、あるいは、ジェンダーギャップの解消の度合いを示す指標として、これらの情報を積極的にアピールされたい。

今回の法改正は101人以上規模の企業が主な対象となっているが、企業規模に関わらず、各企業には積極的な情報公表の取組を求める。

また、新規学卒者をはじめとする求職者においては、これらの情報を賃金などの労働条件に加えて就職先を選ぶ際の一つの参考として活用されれば、より良いマッチングが期待できると考えている。

(岩手県保健福祉部子ども子育て支援室)

資料10【3ページ、4ページ】

3点、県の取組と皆様へのお願いを説明する。

まず1点目は、(1)のところ、令和8年度から県で新たに実施する「社会保険労務士派遣」事業についてである。

一般事業主行動計画の策定については、昨年度に県内の企業から「進め方が分からない」「課題分析が難しい」といった声をいただいたため、無料で社会保険労務士を企業に派遣し、現状把握から課題分析、行動計画の策定までを伴走支援する事業を実施することとしている。

具体的には、県内の社会保険労務士が企業を訪問し、就業規則や労働時間の状況、育児休業の取得状況などを丁寧に確認した上で、自社の課題を「見える化」し、実情に即した取組の方向性を整理する。また、単に計画を作るだけでなく、実効性のある内容となるよう、目標設定や取組内容の具体化についても助言を行う。

1企業あたり2回程度の訪問を想定し、本日6月12日から来年3月1日まで、延べ450

社を対象とし、申込みのあった順に無料で実施する。申込方法は別添チラシの QR コード又は FAX から申し込むこととなる。企業の主体的な取組を後押しするものであるため、ぜひ関係団体の皆様からも本事業の周知についてご協力をお願いしたい。

2 点目は、(2) 県条例の整備の検討である。

現行制度では、一般事業主行動計画の策定義務は従業員 101 人以上の企業に限られているが、県としては、より多くの企業に両立支援の取組を広げ、地域全体で支える仕組みをつくるため、義務の対象範囲の拡大に向けた条例整備の検討を行っている。

条例の整備により、企業の取組の底上げだけでなく、求職者にとっても働きやすい環境が整っている地域として、魅力向上につながり、人材確保の面での効果も期待されると考えている。

現在、この条例の方向性についてパブリックコメントを実施中であり、制度の必要性や対象企業の範囲、従業員規模について、広く意見を募集している。

現場の状況を踏まえた意見をぜひ積極的にお寄せいただきたい。パブコメは今月末まで実施しているため、ご協力をお願いしたい。

最後 3 点目は、(3) プレコンセプションケアの普及啓発についてである。

プレコンセプションケア、いわゆる「プレコン」は、妊娠・出産に限らず、将来の健康やライフデザインを見据えて健康管理を行う取組であり、国の資料にも記載されているが、企業にとっても、離職防止や働き続けやすい職場づくり、さらには生産性の向上といったメリットが期待され、健康経営にもつながる取組である。

一方で、現状では、取組を実施している企業は少なく、特に中小企業での認知度も十分ではない。このため県では、両立支援の一環として、国の「プレコンサポーター養成講座」の受講を推進していきたいと考えている。詳しくは本資料の QR コードから参照されたいが、本講座は基礎編と医療や保健の専門職用のアドバンス編があり、基礎編であればウェブ上から 2 時間半程度で受講が可能となっている。

従業員一人ひとりが、安心して働き続けることができる職場づくりのため、プレコンの理解は大変重要である。本講座の受講はウェブ上から無料でできるため、県内の企業・団体の皆様に幅広く周知いただくようお願いしたい。

以上、3 点について、ご理解とご協力をお願いする。

(企画理事)

ただいまご説明をいただいた、女性活躍推進法の改正、そして県の条例整備を目指す取組につきましても、若い人たちに、岩手を、「仕事をする場所」、「働く場所」、そして「生活する場所」として選んでいただくための取組として、大変重要であると思っている。

先ほど県からの説明にもあった通り、6 月末まで条例整備に係るパブリックコメントを実施しているので、ぜひ皆様からの現場の声をお寄せいただければと思う。

また企業の皆様が一般事業主行動計画の策定に取り組むに当たって、社会保険労務士を

派遣する伴走型支援もスタートするということなので、ぜひご活用いただければと思う。

県としては、商工労働を担当する部局だけでなく、女性活躍を担当する環境生活部、そして子育て支援を担当する保健福祉部、そして教育委員会など関係部局が連携をしながら企業の皆様の前向きな取組を後押ししたいと考えているので、今後ともご理解とご協力をお願いしたい。

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 11 【1 ページ】

資料の 11 スライド 1、毎年春闘ということで、年が明けましてから大体 7 月ぐらいまで、主には賃金の引き上げなど取り組んでいるところ。現時点だと、特に地場の中小組合などはまだ交渉継続をしており、春闘もいよいよ最終盤といった段階である。

本日の資料については、先月 5 月 22 日付けで集計を行ったもので、上半分の上段部分が要求をした結果である。一方、下半分は、こちらが各組合の要求、交渉、妥結をした結果を集計したものとなっている。いずれも平均賃金方式で、加重平均での集計結果ということで、表の区分などの構成は上段、下段揃えてあるという表になっている。

初めに上段、表記の結果の表を御覧いただきたい。

この表の左側が今年の集計結果、右側が昨年の同時期の集計結果であり、その間が今年と昨年の対比となっている。左側、今年の集計部分を御覧いただきたい。

3 列あり、左が集計をとった組合数、組合員数、その右隣が定昇相当込み賃上げの金額、さらに右が同じく定昇相当込みの賃上げ率がパーセント表示されているものである。

次にその下の部分（2）の表だが、こちらはいわゆるパートの方々、時給で要求したものの要求額と率、そして昨年の対比というものを集計したものである。

これらの要求の状況を簡単に触れると、一番上が全体での集計となっており、額で 18,645 円、率で 6.33%と昨年を額で 118 円上回り、0.07 ポイントを下回ったということで、概ね昨年と同程度の水準で要求したものといえると思っている。

次にいよいよ今年の状況である。下段の表、回答・妥結、結果の表を御覧いただきたい。表の一番上、全体の集計だが、額で 15,536 円、率で 5.16%と昨年を額で 51 円上回り、率で 0.24 ポイント下回っている。

その 1 行下 300 人未満計というところ、こちらが 300 人未満の中小組合の集計となるが、額で 14,079 円、率で 5.31%と昨年の額で 363 円上回り、率で 0.09 ポイント下回っている。さらにもう一段下、こちらが 300 人未満のうち 99 人以下のさらに小規模な組合の集計となっておるが、額で 12,981 円、率で 5.24%と、昨年の額を 1,856 円上回り、率で 0.62 ポイント上回っている。

さらに表の下（2）を御覧いただきたい。時給額で 79.40 円、率で 6.92%と昨年を額で

15.48 円、率で 0.87 ポイント上回っている。

これらの集計結果を踏まえまして現時点における、今年の春闘の特徴としては、全体では今の 5% 台の高水準を維持していること、率で昨年を若干下回るが、一昨年在 2000 年以降の額、率ともに最高水準であったことを考えれば、昨年そして今年と、前年を若干下回ってはいるが、十分優秀な数値であるということだ。

300 人未満、さらに 99 人以下など、中小組合が健闘し、格差を縮める傾向となっていること、パートなど時間給組合員の賃上げ率が一般組合員の率を大幅に上回っていることなどが挙げられると思っている。

加えて、連合総体の 6 月 1 日時点の最終集計は、今日は資料を添付していないが、第 6 回集計が公表されており、全体で 16,518 円、5.02%、300 人未満の中小組合で 12,929 円、4.70% となっており、岩手の集計がいずれも率で上回っているなど、順調に推移をしているものと考えている。

参考までに県が実施をしている、先ほど資料のスライド 12 で紹介があった、物価高騰対策賃上げ支援金だが、これ実は全国の都道府県が実施をする中小企業、小規模事業者の賃上げ環境整備事業費の割合で言いますと、岩手県は全国第 4 位と上位であるという結果が出ている。

そういったことも、岩手における賃金引き上げの後押しに繋がっているものと受けとめているところである。

4 閉会

(副会長：岩手大学)

本日様々なご報告いただき、感謝申し上げます。

特に発表した学生におかれては、インターンシップの生の感想をお聞かせいただき大変参考になった。

このインターンシップだが、現実的な職業観の涵養に寄与するような取組であり、学生の興味関心、岩手大学生も非常に高くなっている。特に、近年では非常に低年時の段階から、このインターンシップに関心を示す学生が非常に増えている。

また岩手大学では地域共創教育センターという組織がある。

ここでは、学内コワーキングスペース『TOVLAB』というのがあり、ここでは学生と企業の職員の方、企業の方が交流する場として、非常に積極的に利用されている。学生と企業の方が、話し合うことによって、学生の評価も高くなる。地域の企業に興味を持ってもらうっていうそういうような場を作っている。

さらに、岩手大学では低学年のうちから、キャリアガイダンスや授業を展開しており、インターンシップのガイダンス等も年3回行っている。

こういうふうに学生の進路選択に寄与するためきめ細やかな支援を行っているところ。

一方で、このように就職活動を早期化すると、いろんなトラブルも実は起こっている。例えば就職エージェントを使うような学生が増えており、トラブルに巻き込まれている。

或いは、企業から学生に就活を終わらせることを強要するような、いわゆる「オワハラ」というようなことも起こっている報告を学生から受けている。

こういうような状況ではあるが、これから県内企業に関しては、人を中心に置いたマネージメント、制度面だけではない人との繋がり、信頼関係を大切するような職場作り、こういうようなことによって都市圏の企業や大企業には無いような、地域の魅力、そういうものを見せさせていただいて、学生を引きつけていただきたいと思っている。

一方で岩手大学の場合は大学院修士課程に進学する学生が一定数いるが、県内企業に行くことが非常に少なく、半数程度は首都圏の企業に行っているデータが出ている。

いずれにせよ、今後は仕事のやりがい、これを県内のやりがい、県内企業のやりがいということを学生に見ていただく。

そういうことを非常に重視する学生もいるので、岩手県全体で学生の地元定着に取り組んでいく必要があるのではないかと感じた。以上で私の感想とさせていただきます。

(副会長：岩手県中小企業団体中央会)

協議会の締めくくりにあたり産業界を代表として一言申し上げます。

令和7年度、県の取組については、4本柱である、県内定着、U・Iターン、雇用労働環境、起業・事業承継の各分野において、実効性が高く先進的な取組を展開されたことにより、成果や今後の期待が高まるなど高く評価をしている。

また、物価高騰への対応として岩手県が全国に先駆けて実施した賃上げ支援金の取組は、予算執行率が 99.6%に達するなど、中小企業の賃上げ環境整備に果たした役割は大きく、当協議会の取組を下支えする非常に有効な施策であったと受けとめている。

昨今、人手不足については、我々中小企業が、選ばれる企業へと変革するチャンスと捉えるべきであると考えている。

若者は賃金だけではなく自身の成長や貢献を実感できる内発的動機を重視する人が増えてきている。

中小企業は、これまで以上に生産性向上やデジタル化D Xを強力に推進し、多様な人材がその可能性を最大限引き出せる職場環境の実現に向けて、その機動力を活かして、経営革新に取り組み、企業の魅力を高めていくことが、若者の県外流出防止の特効薬であると改めて再認識をした次第だ。

変革の1例として、今回会員でもあります協同組合盛岡卸センターの提案型インターンシップは、産業団体による共同のモデルケースである。

学生が企業の経営課題に臨み、売り場改善などを提案したこの実践的な取組は学生の満足度が5点満点中4.8点と極めて高く、また参加した学生20人の中で3人が実際、採用内定にも直結をしているという報告であった。

中小企業の魅力を直接伝え、ミスマッチを防ぐ、こうした革新的な手法は他団体でも大いに参考にすべき、素晴らしい事例であると考えます。

令和8年度に向けては、新たに北東北3県合同でのU・Iターンイベントや、岩手外国人材受け入れサポートセンター開設を通じ、多様な人材の受け皿が広がること。

さらに、10月開催予定の岩手国際イノベーションコンベンションを契機として、岩手を国際的なイノベーション拠点として力強く発信し、中小ベンチャー企業のスタートアップにおける、成長の機会が創出されることを大いに期待している。

また、地方の共通課題であるジェンダーギャップの解消については、経営者の意識改革のための県の施策に対し今回も全面的に協力して参る。

結びに、人口減少という大きな荒波を乗り越えるため産業界、行政、教育、金融の各機関が、これまでにない重層的な連携を深めていく必要がある。

次世代を担う若者たちが、この岩手の地で自身のキャリアを築くことを心に持ち、ともに未来を共創していける開かれた岩手を皆様と一丸となって実現して参る所存である。

(会長：知事)

コロナで東京方面の人口流入が減り、コロナ禍の制限が解除され、V字回復リバウンドのような形で東京のこの引き戻す力がものすごく高まっていたのが収まってきたのかなという面も無きにしもあらずではあるが、もともと東京も人手不足という構造があるため、特に介護、看護、保育などの分野などに関しては特に引力がおさまらないような状況であると思う。

地方においては賃金、一般事業主行動計画など働き方の条件の良さということをやはり高めていく必要があり、またこの地方の条件の良さを知ってもらうためにも、働く環境を良くするためのきっかけとしても、インターンシップというのは極めて有効だというのが今日の成果だと思うので、様々なことをやりながら、岩手で働く条件の良さを高め、それを広く知ってもらいながら、就職につなげていきたいと考える。