

施策評価シート

幹事部局

政策企画局

施策の名称	IV-3-(1) あらゆる分野での活躍推進
施策の目的	仕事や地域活動など、あらゆる分野において、女性一人ひとりが、本人の希望に応じ個性や能力を十分発揮しながら活躍できる環境をつくります。
施策の現状 に対する評価	<p>①(女性一人ひとりが、あらゆる分野で活躍できる環境の整備)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本県は働く女性の割合は高いが、女性が働き続けにくいと感じる女性の割合がR元年度は66.4%と高く、女性が働きやすい環境づくりは十分でない。 ・女性の活躍推進に取り組む「しまね女性の活躍応援企業」の登録は年々増えてきているが、県内の企業全体の1%程度にとどまっている。 ・女性就職窓口「レディース仕事センター」を利用した就職者は年々増加しており、昨年度は、相談窓口の周知が進み、相談件数、就職者数の増が見られたが、求職者が希望する勤務条件と企業側の求人内容や条件との間にずれがあり、マッチングが進みにくい。 <p>また、働く意欲はあるが、育児や介護など様々な理由により、自らの希望に沿った働き方ができない女性がいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理的職業従事者に占める女性の割合は15.2%で全国20位と低く、女性の管理職への登用は十分でない。 ・しまね女性ファンドにおいて、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う申請件数の減とともに、対象分野の固定化により、新規申請件数が目標に達していない状況にある。 <p>(前年度の評価後に見直した点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イクボスネットワークへの加入を呼びかけ、加入企業の経営者の取組をHPで紹介 ・しまね女性ファンドの新規申請団体を増やすため、SNSを活用した周知、事業紹介チラシの作成、申請手続きを解説した動画作成、申請団体構成員の人数要件を初回のみ5名以上とする改正を行った。
今後の取組 の方向性	<p>①(女性一人ひとりが、あらゆる分野で活躍できる環境の整備)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍のための働きやすい環境整備支援事業費補助金の活用などを通じ、子育てや介護に対応した柔軟な働き方ができる環境づくりを促すことで、女性の活躍推進を図り、人材の定着や生産性の向上につなげる。 ・レディース仕事センターの利用を進めるため、相談窓口の周知を図るほか、出張相談やWEBを使った相談を実施していく。また、企業訪問活動を強化し、求職者のニーズや適性にあった求人情報の開拓を進めていくほか、企業の求める人材確保のため就労支援の強化と求職者開拓に取り組む。 ・自らの希望に沿った働き方を実現させようとする起業等を希望する女性への継続的な支援に取り組む。 ・「しまね働く女性きらめき応援会議」と協働し、管理的職業従事者に占める女性の割合を増やすため、企業間におけるネットワークを強化していく。 ・しまね女性ファンドの新規申請団体を増やすため、「働く女性が活躍できる社会づくり」の分野の新設を検討する。

事務事業の一覧

施策の名称	IV-3-(1) あらゆる分野での活躍推進
-------	-----------------------

No.	事務事業の名称	目的		前年度の 事業費 (千円)	今年度の 事業費 (千円)	所管課名
		誰(何)を対象として	どういう状態を目指すのか			
1	女性の参画促進・人材育成事業	女性	社会のあらゆる分野における活動において女性が活躍する	48620	62899	女性活躍推進課
2	高齢者・女性の雇用・就業促進事業 (女性)	女性	能力や経験などを活かし、県内企業等に就労して活躍する	25587	30501	女性活躍推進課
3	男女共同参画の理解促進事業	県民	男女共同参画社会を正しく認識し、性別による固定的役割 分担意識が解消され、社会のあらゆる分野における男女共同 参画が進む	95436	94,930	女性活躍推進課
4	しまねの建設担い手確保・育成事業	建設業者	必要十分な従業員を確保し、定着している	35180	55794	土木総務課
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						

事務事業評価シート

担当課

女性活躍推進課

1 事務事業の概要

事務事業の名称		女性の参画促進・人材育成事業			
目的	誰(何)を対象として	女性	事業費 (千円)	昨年度の実績額	今年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	社会のあらゆる分野における活動において女性が活躍する		うち一般財源 (千円)	48,620
今年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・あらゆる分野での女性活躍：働く女性のためのスキルアップセミナー、幅広い地域、分野の女性の意見を聴く女性活躍100人会議、資格や経験を活かした起業等を望む女性を対象としたセミナーの開催など ・意識改革・行動改革、機運醸成：経営者の意識改革セミナー・ネットワークの構築(イクボスセミナー)など ・企業支援：一般事業主行動計画策定支援、中小企業が行う女性の就業環境整備等の取組に係る経費の一部の補助など 				
昨年度に行った評価を踏まえて見直したこと	<ul style="list-style-type: none"> ・イクボスネットワークへの加入を呼びかけ、加入された企業の経営者の取組をHPで紹介し、ネットワーク化を促進 ・ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進することで得られる効果が伝わるように、支援事業を利用して働きやすい職場環境づくりに取り組まれた企業の好事例を紹介する事例集を作成 				
1	上位の施策	IV-3-1(1) あらゆる分野での活躍推進	3	上位の施策	
2	上位の施策	IV-3-1(2) 安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	単位	計上分類
1	しまね女性の活躍応援企業登録件数【当該年度3月時点】	目標値		295.0	350.0	405.0	460.0	515.0	社	累計値
		実績値	244.0	288.0						
		達成率	—	97.7	—	—	—	—		
2		目標値								
		実績値								
		達成率	—	—	—	—	—	—		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		<ul style="list-style-type: none"> ・15～64歳の女性の労働力率 島根県 74.6% 全国 1位 (平成27年国勢調査) ・女性の正規の職員・従業員の割合 島根県 52.1% 全国 7位 (平成27年国勢調査) ・管理的職業従事者に占める女性の割合 島根県15.2% 全国 20位 (平成29年就業構造基本調査) ・女性が働き続けにくいと感じる女性の割合 66.4%(男女共同参画に関する県民の意識・実態調査(令和2年2月)) ・6歳未満の子どもをもつ世帯の家事育児時間(男性) 島根県69分 全国37位 (平成28年社会生活基本調査) 								

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ステップアップ研修への参加者は、185名あり、相互研鑽、スキルアップに努めた。 ・イクボスセミナーへの参加者は、96名あり、その後イクボスネットワークに加入した企業が10社あった。 ・働きやすい職場環境づくり補助金を活用して女性が活躍できる職場づくりに取り組んだ企業は、26社あった。 ・応援企業登録数は増加しており、女性活躍の推進に取り組む県内企業は増えている。
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に取り組んでいる企業は、県内企業数(平成28年経済センサス約25,000社)からするとまだ一部にとどまっている。 ・女性の労働力率や、正社員の割合に比べて、管理的職業従事者に占める女性の割合が低い。 ・男性の家事・育児時間が短く、家庭での負担が女性に偏っている。 ・働く意欲はあるが育児・介護などの両立などを理由に、自らの希望に沿った働き方ができていない。
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍の推進に取り組むことにより、人材の定着や生産性の向上につながるが県内企業に十分に知られていない。 ・仕事と生活の両立に対する不安などから管理職になりたいと思える女性が少ない。 ・男性が家事・育児を行うことが当たり前と捉えられる社会機運の醸成が不十分である。 ・自らのライフスタイルにあった多様な働き方を実現しようとする女性に寄り添った支援が不十分である。
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍のための働きやすい環境整備支援事業費補助金の活用などを通じ、子育てや介護に対応した柔軟な働き方ができる環境づくりを促進することで女性の活躍推進を図り、人材の定着や生産性の向上につなげる。 ・管理的職業従事者に占める女性の割合を増やし、子育てや介護など仕事と家庭の両立を図る従業員を支える取組を進めるため、企業間における連携を強化し、企業における取組の推進を図る。 ・ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進することで得られる効果が伝わるよう、様々な媒体でのPRなどを工夫し実施する。 ・自らの希望に沿った働き方を実現させようとする起業等を希望する女性への継続的な支援を検討する。

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課

女性活躍推進課

事務事業の名称		高齢者・女性の雇用・就業促進事業(女性)			
目的	誰(何)を対象として	女性	事業費 (千円)	昨年度の実績額	今年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	能力や経験などを活かし、県内企業等に就労して活躍する		25,587	30,501
			うち一般財源 (千円)	24,058	29,764
今年度の取組内容	女性向けの就職相談窓口(レディース仕事センター)を設置し、再就職や転職を希望する女性の就労を支援 ・求人開拓・登録、求職者への支援、職業紹介 ・企業向けセミナーの開催 ・県内企業での職場見学会等実施 ・就労ニーズを踏まえた求人開拓 ・WEBによる相談対応(新規) ・就職支援セミナーの開催 ・合同就職説明会の開催 ・出張相談会の開催 ・ホームページ等の活用による情報提供・広報				
昨年度に行った評価を踏まえて見直したこと	・ワンストップの就職相談窓口に加えWEBを使った相談窓口を新たに設置 ・求職者にとって女性や子育てにやさしい企業がわかるよう、求人票に、女性活躍応援企業やこころカンパニー認定・登録情報をわかりやすく表示				
1	上位の施策	I-3-(1) 多様な就業の支援	3	上位の施策	
2	上位の施策	IV-3-(1) あらゆる分野での活躍推進	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	単位	計上分類
1	女性就職相談窓口を利用した女性の就職者数【当該年度4月～3月】	目標値		185.0	200.0	215.0	230.0	245.0	人	単年度値
		実績値	156.0	244.0						
		達成率	—	131.9	—	—	—	—		
2		目標値								%
		実績値								
		達成率	—	—	—	—	—	—		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・働く意欲はあるが働いていない女性が19,400名程度いる(H29就業構造基本調査) ・家事・育児・介護等と両立するために非正規の職に就いている職員・従業員の割合が高い(島根県:12.8% 全国:10.8%)(H29就業構造基本調査)								

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	・令和2年度レディース仕事センターの実績は、相談件数1,462件(R1:1,428件)求人者数1,333人(R1:910人)、求職者数327人(R1:301人)、就職者数244人(R1:156人)であり、全ての項目において前年度を上回った。 ・新規求職者数に占める就職者の比率は74.6%となり、R1年度を22.8ポイント上回った。 ・コロナ禍で就職相談が増加、丁寧な相談支援を行い、本人の希望に添った就労につながった。
課題分析	① 課題	・相談件数は増えているが、レディース仕事センターがある市(松江市、浜田市)の住民の方の利用が多数を占めている。 ・求職者の希望する勤務条件と企業側の求人内容や条件との間にずれがあり、互いの条件の違いからマッチングが進みにくい。
	② 原因	・レディース仕事センターの施設紹介等の周知が十分でなく、県の事業であることや、存在が企業や県民に広く伝わっていない。 ・認知度や社会的信用度の低さから、拠点がある市町村以外での相談会等の調整が困難である。 ・求職者が希望する働き方や職場環境などに応じた求人開拓・調整が不十分である。 ・企業からの求人に対し、本人の希望、職歴等から、速やかなマッチングができない。
	③ 方向性	・レディース仕事センターの利用方法や良さについての広報の方法を強化する。 ・求職者の希望に添った就労を実現するため、相談員の丁寧な相談対応技術の向上を図る。 ・求職者のニーズに合わせた求人票を企業から提供してもらうために、求職者のニーズを的確に把握し、企業訪問等を通じて相談員の働きかけを強化する。 ・異分野への就労に対する抵抗感をなくし、就労の選択肢を広げるための求職者支援メニューを追加する。

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課	女性活躍推進課
-----	---------

事務事業の名称		男女共同参画の理解促進事業			
目的	誰(何)を対象として	県民	事業費 (千円)	昨年度の実績額	今年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	男女共同参画社会を正しく認識し、性別による固定的な役割分担意識が解消され、社会のあらゆる分野における男女共同参画が進む		うち一般財源 (千円)	95,436
今年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 第4次島根県男女共同参画計画の策定 地域、学校などにおける研修、講座、セミナー等の開催 地域における男女共同参画を推進するため、男女共同参画サポーター(以下、サポーター)を養成 普及啓発活動の拠点としている男女共同参画センターの管理運営(指定管理) 県や市町村の政策・方針決定過程における女性の参画を推進するため、審議会等の委員への女性登用促進 女性の自主的主体的な活動を支援するためのしまね女性ファンドの活用促進 				
昨年度に行った評価を踏まえて見直した点	<ul style="list-style-type: none"> サポーター推薦やサポーターの活動促進を図るため、活動内容等を具体的に示すなどの基準の改正を行った。 市町村ブロック会議を開催し、女性参画率の目標設定などについて助言を行った。 しまね女性ファンドの新規申請団体を増やすため、SNSを活用した周知、事業紹介チラシの作成、申請手続きを解説した動画作成、申請団体構成員の人数要件を初回のみ5名以上とする改正を行った。 				
1	上位の施策	VI-3-2) 男女共同参画の推進	3	上位の施策	IV-3-2) 安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり
2	上位の施策	IV-3-1) あらゆる分野での活躍推進	4	上位の施策	

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	単位	計上分類
1	固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合【当該年度8月時点】	目標値		80.0	82.0	84.0	86.0	88.0	%	単年度値
		実績値	77.2	73.7						
		達成率	-	92.2	-	-	-	-		
2	審議会等への女性の参画率【当該年度4月時点】	目標値		50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	%	単年度値
		実績値	46.5	47.2						
		達成率	-	94.4	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		<ul style="list-style-type: none"> 女性の自治会長はR1:3.8%、R2:3.9%。女性の公民館長はR1:6.3%、R2:6.6%。女性のPTA会長(小学校)はR1:8.1%、R2:9.1%、(中学校)はR1:5.4%、R2:8.6%。地方議会における女性議員は県:R1:8.1%、R2:8.3%、市:R1:9.6%、R2:10.3%、町村:R1:5.5%、R2:4.8%。女性を役職に登用している事業所はH26:60.3%、H29:66.3%(労務実態調査)。 審議会等への女性参画率:国:40.7%(R2.9.30現在)、市町村:25.8%(R2.4.1現在)。 島根県男女共同参画サポーターR2:114名、R3:116名(R3.4.30現在)。 しまね女性ファンドの新規申請件数R1:12件、R2:17件。 								

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合は、R1:77.2%、R2:73.7%と推移(県政世論調査)し、全国調査(男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府調査))のH28:54.3%、R1:59.8%と比較すると、高い割合となっている。 20代~50代は、目標値80%を概ね超えている。中でも、20代については、その割合が90%近くになっている。また、固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合は、男性が向上してきており、性別による差が縮んできている。 社会のあらゆる分野における男女共同参画については、地域、学校、事業所、審議会等では年々女性の割合が微増し、女性の参画が少しずつ進んでいる。
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合は目標値に近づいているが、実際の「家庭の仕事の役割分担」は妻がする割合が多く、行動においては、まだ性別による偏りがある。 サポーターの活動が停滞している。 市町村における審議会等の女性参画率が低い。 しまね女性ファンドの新規申請件数が目標に達していない。
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人であっても、自分の行動を変えることが難しい。 サポーターの地域における啓発活動は、全般的にコロナウイルス感染症の影響が大きい。 市町村における男女共同参画の取組が十分ではない状況。 しまね女性ファンドの分野の固定化。
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識の解消は、男女共同参画や女性活躍のベースとなるものであることから、市町村やサポーターと連携し、行動変容に繋がるよう意識啓発に引き続き取り組む。 コロナウイルス感染症対策をしながらサポーターが活動できるよう、市町村ブロック会議を利用し、サポーターと市町村との連携強化を促す。 市町村ブロック会議を開催し、女性参画率の目標設定やそれに向けた取組についての助言を行う。 しまね女性ファンドの新規申請団体を増やすため、「働く女性が活躍できる社会づくり」の分野の新設を検討する。

事務事業評価シート

1 事務事業の概要

担当課

土木総務課

事務事業の名称		しまねの建設担い手確保・育成事業			
目的	誰(何)を対象として	建設業者	事業費 (千円)	昨年度の実績額	今年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	必要十分な従業員を確保し、定着している		35,180	55,794
			うち一般財源 (千円)	30,335	52,794
今年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○建設産業団体や建設事業者が行う以下の取組への補助 <ul style="list-style-type: none"> ・現場見学会等の開催 ・若年者の入職を促進する広報 ・外国人雇用等による人材確保 ・生産性向上に資する機器導入 ・女性の入職促進に向けたイメージアップ活動(カレンダー等製作、就職イベントへの参加等) ・資格取得講習会等の開催 ○ICT施工技術取得、除雪機械運転資格取得への補助 ○女性活躍推進員の設置 <ul style="list-style-type: none"> ・建設事業者が行う、女性の就職促進や定着、家庭との両立に向けた取組を支援 				
昨年度に行った評価を踏まえて見直したこと	<ul style="list-style-type: none"> ○異分野進出より本業の担い手確保のニーズが高まっていることから、建設産業経営基盤強化支援事業を縮小し当事業を拡充 ○建設産業団体や建設事業者の取組への支援に加え、測量業者・建設コンサルタント業者が行う以下の取組への支援を追加 <ul style="list-style-type: none"> ・建設現場の生産性向上に資する機器導入 				
1	上位の施策	I-3-(1) 多様な就業の支援	3	上位の施策	IV-3-(1) あらゆる分野での活躍推進
2	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	4	上位の施策	IV-3-(2) 安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	単位	計上分類
1	しまねの建設担い手確保・育成事業を活用し人材確保・育成に取り組んだ建設産業団体数【当該年度4月～3月】	目標値		13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	団体	単年度値
		実績値	8.0	7.0						
		達成率	—	53.9	—	—	—	—		
2	女性活躍のための働きやすい環境整備支援事業費補助金を活用し女性の就業環境整備等に取り組んだ建設業者数【当該年度3月時点】	目標値		29.0	36.0	43.0	50.0	57.0	社	累計値
		実績値	22.0	35.0						
		達成率	—	120.7	—	—	—	—		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		<ul style="list-style-type: none"> ・島根県の建設業における求人倍率：R1年度5.7倍→R2年度6.1倍と上昇が続いている ・R2年度末県内高校卒業者の建設業求人703人に対し、内定者数は193人(県内141人、県外52人) ・県内建設業への新規高卒就職者は、近年114～166人(県外就職を含むと173～217人)で推移 ・新規高卒者への求人は3年連続で600人超 ・県立高校の建設関連学科生徒は約200人/学年 ・コロナ感染症対策のため、見学会等の交流系事業の中止や見合わせが相次ぎ、R2年度の補助事業利用団体は7にとどまる 								

3 現状に対する評価

成果	「目的」の達成に向けた取組による改善状況	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業者のR2年度正社員新規採用人数は、R1年度に比べ約2割増加し、うち新規卒業者は約3割増加した ・女性技術者数が約15%増加し、技術者全体に占める女性割合も4.6%から5.3%に上昇した(以上、R2年度島根県建設業協会会員現状調査)
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> ・新規高卒者向けの求人を建設関連学科の新規卒業者で充足することは不可能なため、中途採用に依存しているが、充足できていない ・ここ数年は3年離職率3割、5年離職率4割で大きな変動がなく、離職に歯止めがかかっていない(R2年度島根県建設業協会会員現状調査)
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業への就職を希望する新規高卒者や保護者に対し、県内の建設業の魅力が十分に伝わっておらず、県外や他産業への流出が生じている ・中途採用の円滑化や離職防止のために必要な、労働環境改善や能力開発に対する個別事業者の取組が進んでいない ・女性や外国人等あらゆる層の入職拡大に向けた施策PRやノウハウが不足している
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者の県内建設業への就職数を維持するよう、建設団体による若年層向けのイメージアップ等の取組への支援を継続 ・中途採用の円滑化や離職率の低下にもつながる、労働環境改善や能力開発に資する取組(ICT導入による現場業務の省力化、資格取得研修等)について、支援対象の拡大を継続(団体だけでなく、個々の建設業者や測量業・建設コンサルタント業者の取組も支援) ・外国人等あらゆる層の入職拡大に向けた取組について、補助事業だけでなく、コーディネーターを配置し、計画段階での適切や助言や支援機関の紹介、着手後のフォローアップを行う