

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"> 働く女性の割合は高いが、「働き続けやすい」と感じる女性の割合は4割にとどまり、女性が働きやすい環境づくりは十分とはいえない。 女性の活躍推進に取り組む「しまね女性の活躍応援企業」の登録は年々増加しているが、目標には達していない。 女性就職相談窓口「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いるが、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。 正規職員への転換を希望する非正規労働者を対象に、就労体験付きパソコン講習会を実施したが、受講者を実際に正規採用に結び付けるためのフォローが十分でない。 係長以上の役職への女性登用割合は18.4%であり、女性の労働力率や正社員の割合に比べて低く、管理職への登用は十分でない。 コロナの影響が弱まり、地域における女性の活動を支援する「しまね女性ファンド」の新規申請件数は、増加した。 <p>(前年度の評価後に見直した点)</p> <ul style="list-style-type: none"> レディース仕事センターにおいて、企業訪問や他団体の就職フェアへの参加により求人開拓を積極的に行った。 起業支援セミナーについて、起業に向けた具体的な相談や起業後の支援に結びつけるため、よろず支援拠点やしまね産業振興財団と連携して開催した。 ロールモデルとしての知事表彰を受けた女性や女性が働きやすい会社をテレビ広報等を用いて広く周知した。
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"> 経済団体や女性団体等で構成される「しまね働く女性きらめき応援会議」と連携して、研修会やアドバイザー派遣、取組事例紹介等を通じて、企業に対し女性が活躍できる環境づくりを働きかける。 女性活躍に取り組む企業を増やすため、「しまね女性の活躍応援企業」の登録制度について、誘致企業等へ直接働きかけるほか、広報を工夫するなどして、登録企業の増加を図る。 レディース仕事センターの利用を進めるため、相談員の相談対応技術の向上やSNS等による相談窓口の一層の周知を図るほか、出張相談やオンライン相談を実施し、相談機会の拡充を図る。また、企業訪問活動を強化し、求職者のニーズや適性にあつた求人開拓を進めていく。 就労体験付きパソコン講習会の受講者のキャリアカウンセリングを丁寧に行い、レディース仕事センターと連携した就業支援により、正規雇用への転換を促進する。 女性の管理職への登用を増やすため、「しまね働く女性きらめき応援会議」と連携し、働く女性のネットワークづくりへの支援や、ロールモデルの普及に向けた効果的な広報を行う。 女性の地域活動を支援するため、引き続き、しまね女性ファンドの活用促進のための広報に工夫して取り組む。

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				
-------	-----------------------	--	--	--	--

	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	女性活躍及び仕事と生活の両立のための環境づくり推進事業	妊娠中あるいは子育てをしながら働いておられる方等	安心して家庭や仕事に取り組むことができる	52,221	53,718	女性活躍推進課
2	あらゆる分野での女性の活躍推進事業(雇用・就業促進)	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	49,936	52,513	女性活躍推進課
3	あらゆる分野での女性の活躍推進事業(参画推進)	女性	社会のあらゆる分野において活躍する	14,732	17,355	女性活躍推進課
4	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	100,408	100,073	女性活躍推進課
5	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	100,719	74,989	土木総務課
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

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		女性活躍及び仕事と生活の両立のための環境づくり推進事業			
目的	誰(何)を対象として	妊娠中あるいは子育てをしながら働いておられる方等	事業費 (千円)	令和4年度の実績額	令和5年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	安心して家庭や仕事に取り組むことができる		52,221	53,718
			うち一般財源 (千円)	42,801	44,812
令和5年度の取組内容		・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) ・男性の家事・育児参加促進：両親(父親)セミナー、企業内子育て支援セミナー、ワーク・ライフ・バランスキャンペーン展開 ・企業支援：一般事業主行動計画策定支援、職場環境整備や人材育成等の取組に係る経費の一部補助、従業員の子育て支援や女性活躍に積極的に取り組む企業を「こころカンパニー」及び「しまね女性の活躍応援企業」として認定・登録し、県の入札制度等で優遇、企業表彰			
令和4年度に行った評価を踏まえて見直したこと		こころカンパニーやしまね女性の活躍応援企業の周知のため、イメージアップを図る動画を作成してTV等で広報した。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について、ステップアップコースを新設し、柔軟な働き方を導入して仕事と生活の両立を推進する企業を後押しすることとした。			
1	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	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	II-1-(2) 妊娠・出産・子育てへの支援	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	こころカンパニー認定企業数【当該年度3月時点】	目標値		380.0	410.0	440.0	470.0	500.0	社	累計値
		実績値	324.0	368.0	411.0	441.0				
		達成率	—	96.9	100.3	100.3	—	—		
2	女性が働き続けやすいと感じる女性の割合【当該年度8月時点】	目標値		—	40.0	42.0	44.0	46.0	%	単年度値
		実績値	—	—	40.5	37.8				
		達成率	—	—	101.3	90.0	—	—		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・6歳未満の子どもを持つ夫と妻の世帯の1日あたり家事関連時間(うち育児時間)(令和3年社会生活基本調査) 夫：2時間13分(60分) 妻：5時間57分(2時間52分) 全国 夫：1時間54分(65分) 妻：7時間28分(3時間54分) ・男性が家事・育児等を積極的に行うことについて、賛成が75.2%(令和2年度県政世論調査) ・男性の家事・育児・介護の時間が短い理由について、男性の労働時間が長い 53.8%、家事や育児が苦手 30.8% ・男性の育児休業制度を利用した割合 2.5%(R2労務管理実態調査)								

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	・イクボスセミナーへの参加者は、121名あり、多くの企業に意識・行動改革を促すことができた。(R4年度に新たにイクボスネットワークに加入した企業は、16社) ・企業の管理職等に対する企業内子育て支援セミナーの実施により、従業員の仕事と家庭の両立のための職場の風土づくりを促した。(R4年度に5社で実施) ・県社会保険労務士会に委託し、こころカンパニー未認定企業に制度説明・就業環境の改善を通じた認定申請を働きかけた。(20社のこころカンパニーの新規認定につながった)
課題分析	① 課題	ア)こころカンパニー及びしまね女性の活躍応援企業の認定・登録企業が一部の企業・業種にとどまっている。 イ)男性の家事・育児参加の意識は高まっているが、その時間は未だ女性の約3分の1であり、負担が女性に偏っている。 ウ)働き続けやすいと感じる女性の割合は下がっており、女性の働きにくさの解消が求められる。
	② 原因	ア)認定・登録された場合のメリットを含め、企業への制度に対する理解や認知度が低い。 イ)ウ)企業、家庭、地域において、男性が家庭の中で役割を果たすことを当然と捉える社会的機運醸成の取組が不足している。 イ)ウ)長時間労働の改善など、従業員の多様で柔軟な働き方の導入がもたらす効果や、誰もが安心して働き続けられる環境整備に関するノウハウ等について、企業に十分に伝えられていない。
	③ 方向性	子育て支援や男性の育児参加促進など、働きながら安心して子育てできる環境づくりを、官民が連携して進める。 ア)こころカンパニーやしまね女性の活躍応援企業の制度について、わかりやすい広報を行う。 イ)育児・介護休業法の改正も踏まえ、男性の家事・育児参加の意義をわかりやすく伝える。 イ)ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の効果が伝わるよう、様々な媒体を工夫してPRを行う。 ウ)女性が活躍できる環境整備や従業員の誰もが働き続けられることができる環境整備を推進するために、こうした取組を行う企業の好事例について、イクボスネットワーク等を活用して周知を図る。 ウ)社員の私生活と仕事の両立を応援することが人材確保にもつながるという意識改革に加えて、働き方の見直しを会社全体で進めることができるように具体的な達成目標を掲げて企業に行動改革を促す取組を進める。

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		あらゆる分野での女性の活躍推進事業(雇用・就業促進)			
目的	誰(何)を対象として	女性	事業費 (千円)	令和4年度の実績額	令和5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		49,936	52,513
			うち一般財源 (千円)	46,382	51,121
令和5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、相談員による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・就職支援セミナーの開催・企業向けセミナーの開催 ・合同就職説明会の開催・職場見学会等の実施・出張相談会の開催・就労ニーズを踏まえた求人開拓 ・ホームページ等の活用による情報提供・広報・WEBによる相談対応・PC講習 ○正規職員への転換を希望する非正規労働者を対象に、知識や技術の習得機会を提供し、非正規から正規への転換を支援 ・就労体験付きパソコン講習				
令和4年度に行った評価を踏まえて見直したこと	レディース仕事センターにおいて、企業訪問や他団体の就職フェアへの参加により求人開拓を積極的に行った。				
1	上位の施策	I-3-3(1) 多様な就業の支援	3	上位の施策	
2	上位の施策	IV-3-3(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	230.0	250.0	265.0	人	単年度 値
		実績値	156.0	244.0	223.0	348.0				
		達成率	—	131.9	111.5	151.4	—	—		
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		・女性就職相談窓口での相談件数 H30 924件、R1 1428件、R2 1462件、R3 1677件、R4 2312件 ・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4年度レディース仕事センターの実績は、相談件数2,312件(R3:1,677件)、求人数2,099人(R3:1,349人)、求職者数575人(R3:451人)となり、相談支援体制の強化や関係機関との連携、新聞広報等による情報発信により、センター利用者は前年度の実績を上回った。 ・企業訪問による求人開拓や企業と求職者の意見交換会等により、求人数・就職者いずれの増にもつながった。 ・令和4年度に初めて実施した就労体験付きパソコン講習会の受講者は、定員10人に対して7人であった。
課題分析	① 課題	ア)就職者数は増加はしているが、求職者の希望する職種や勤務形態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。 イ)相談件数が伸びている一方で、SNSを使った周知を行っているが、LINEのフォロー登録数は伸び悩んでおり、オンライン相談体制も構築はしているが利用される機会が少ない。 ウ)就労体験付きパソコン講習会は好評ではあったが、定員を満了することができず、また受講者が実際に正規雇用につながったかどうかの把握ができていない。
	② 原因	ア)求職者の年齢分布が若年層にシフトする傾向があるが、本人の希望、職歴等から、速やかなマッチングができない。 イ)コロナが落ち着いたこともあって人手不足に悩む企業もあるが、新規企業開拓が進んでいない。 ウ)相談員のSNS等に関する知識不足もあって、効果的な広報につながっていない。 エ)講習会の周知が不十分であり、また長期間にわたる講習会で県内1か所の開催ということもあり応募者が少ない。 オ)受講後の就職に向けたフォローが十分にできていない。
	③ 方向性	ア)地道な企業訪問や積極的な求人開拓営業、企業説明会や就労体験の開催を企業に求めるなど、働きかけを強化する。 ア)求職者のニーズに寄り添った適切な支援ができるよう、相談員の相談対応技術の向上を図る。 イ)SNS等の利用方法についての相談員の資質向上と、効率的・効果的で時宜を得た広報と情報提供を行う。 ウ)受講者の声を踏まえた効率的・効果的な広報と、開催方法に工夫を行い受講者の増を図る。 エ)正規雇用に向けたよりきめ細やかな就業支援とキャリアアップが行えるよう、レディース仕事センターのセミナーやパソコン講習会、職場見学会等と一体的に実施する。

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		あらゆる分野での女性の活躍推進事業(参画推進)			
目的	誰(何)を対象として	女性	事業費 (千円)	令和4年度の実績額	令和5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いて活躍する		14,732	17,355
			うち一般財源 (千円)	13,232	15,015
令和5年度の取組内容		<ul style="list-style-type: none"> 働く女性のためのスキルアップセミナーの開催及びネットワークづくり支援 幅広い地域、分野の女性の意見を聴く女性活躍100人会議の開催 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 仕事も生活も充実させている女性に対する知事表彰 			
令和4年度に行った評価を踏まえて見直したこと		起業支援セミナーについて、起業に向けた具体的な相談や起業後の支援に結びつけるため、よろず支援拠点やしまね産業振興財団と連携して開催した。 ロールモデルとしての知事表彰を受けた女性や女性が働きやすい会社をテレビ広報等を用いて広く周知した。			
1	上位の施策	IV-3-3(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-3-3(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	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	312.0	349.0				
		達成率	—	97.7	89.2	86.2	—	—		
2	係長以上の役職への女性登用割合【当該年度9月時点】(調査実施が3年に1度のためR5のみ検証)	目標値		—	—	—	24.0	—	%	単年度値
		実績値	—	18.4	—	—	—	—		
		達成率	—	#VALUE!	—	—	—	—		
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78.7% 全国 1位 (令和2年国勢調査) 女性の正規の職員・従業員の割合 島根県53.7% 全国 9位 (令和2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) 								

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"> スキルアップセミナーへの参加者は、221名あり、相互研鑽、スキルアップに努めた。 女性活躍100人会議を3箇所で開催し、幅広い地域、各分野で活躍されている女性から知事が直接意見を聞いた。(R4 22名、R元年からの累計117人) 起業等を望む女性を対象としたセミナーを開催し、起業マインドの醸成を図った。(参加者34名) 仕事も生活も充実させている女性を知事から表彰した。(6名)
課題分析	① 課題	ア)しまね女性の活躍応援企業の登録企業数が、県内企業数(平成28年経済センサス約25,000社)からすると伸び悩んでいる。 イ)女性の労働力率や、正社員の割合に比べて、係長以上の管理職に占める女性の割合が低い。 ウ)働く意欲はあるが育児・介護などと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	ア)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事が県内企業に十分に知られていない。 イ)仕事と生活の両立に対する不安や、目標となるようなロールモデルが身近に不在であることなどから、管理職になろうと思ふ女性が少ない。 ウ)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	ア)イ)女性活躍に関し、県内企業の実態や支援ニーズを詳細に把握する。 イ)知事表彰を受けた女性達の働き方や生活など、女性のいきいきとした姿を、広く県民に知ってもらおうと広報を工夫する。 ウ)働く女性のキャリアを応援しスキルアップを実現できるように、セミナーの内容等を工夫する。 ウ)自らの希望に沿った働き方を実現させようとする女性への効果的な支援方法について検討する。

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		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)	令和4年度の実績額	令和5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		100,408	100,073
			うち一般財源 (千円)	88,573	83,438
令和5年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・地域、県立大学などで若者向けセミナー等の開催や、政治分野における男女共同参画推進のための啓発パネル作成 ・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 ・男女共同参画の視点からの防災対応について、防災部、当課、男女共同参画センターの役割分担を調整 				
令和4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"> ・サポーターの活動支援のため、活動費の増額、保険への加入、市町村とサポーターとの連携強化に取り組んだ。 ・市町村の取組促進のため、市町村長に政策・方針決定過程への女性参画の意義等を直接説明した。 ・固定的な性別役割分担意識の解消のため、啓発活動を継続。また、しまね女性ファンドの広報に新たなSNSを活用した。 				
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	79.2	82.1				
		達成率	—	92.2	96.6	97.8	—	—		
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	47.0	47.6				
		達成率	—	94.4	94.0	95.2	—	—		
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"> ・県内の女性の参画率の状況【自治会長】R3:3.8%、R4:4.0%【公民館長】R3:8.0%、R4:8.9%【PTA会長】(小学校)R3:10.9%、R4:7.9%、(中学校)R3:12.8%、R4:10.0%(以上、女性活躍推進課調査) 【地方議会議員】(県)R3:8.8%、R4:8.8%、(市)R3:11.5%、R4:11.8%、(町村)R3:6.5%、R4:12.0%(以上、総務省調査) 【係長以上の役職への登用割合(民間事業所)】R2:18.4%(県労務管理実態調査) ・審議会における女性の参画率【国】43.0%(R4.9.30現在)、【県内市町村】27.1%(R4.4.1現在)(以上、内閣府調査) ・島根県男女共同参画サポーターR3:116名、R4:123名(R5.3.31現在)・県審議会等女性参画率 47.1%(R5.4.1現在) 								

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、R3:79.2%、R4:82.1%(県政世論調査)と推移しており、全国調査のR1:59.8%、R4:64.3%(男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府調査))と比較しても、高い割合となっている。 ・地域、事業所、審議会等において、女性の割合は徐々に高まっており、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"> ア)自治会長の割合は、依然として低い水準にあり、またPTA会長についても減少したことから、性別役割分担意識が解消されつつあるなかでも、地域に残る慣習等が女性参画の妨げとなっている。 イ)県民にとって身近な市町村において、審議会等における女性の参画率が県と比較して低い水準にある。
	②原因	<ul style="list-style-type: none"> ア)地域や学校において、自治会長は男性に、あるいは、リーダーは男性が向いているといった、古くからの慣習や性差に関する偏見などジェンダーの課題に対し、見直すための機会が不足している。 イ)市町村において、審議会における女性の参画率を上げていくためのトップの意識や、ノウハウが不足している。
	③方向性	<ul style="list-style-type: none"> ア)アンコンシャス・バイアス(性別による無意識の思い込み)に気づくためのワークショップや、女性の視点からの防災・復興のための講座など、行動変容につながるような効果的な地域活動を増やしていくため、県立男女共同参画センターと市町村、各男女共同参画センター、男女共同参画サポーターの連携を強化するとともに、サポーター同士の交流・情報交換を促すことで、地域活動の活発化を図る。 イ)市町村において、審議会等の女性の参画率を上げていくため、市町村担当課長会議や、ブロック別意見交換会に加えて、市町村長に、政策・方針決定過程への女性の参画の意義等を直接説明するなどの対策を進める。

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)	令和4年度の実績額	令和5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		100,719	74,989
			うち一般財源 (千円)	18,241	49,389
令和5年度の取組内容	○建設産業団体や建設事業者が行う以下の取組への補助 ・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 ・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) ・生産性向上に資する機器類の導入 ・除雪機械運転資格取得 ・資格取得講習会等の開催 ○経営基盤強化のためのコーディネーター派遣、専門的な課題解決のための外部専門家の派遣 ○建設産業に関心を持ってもらうため、イメージマークを活用したPR、SNSを活用した情報発信、技能系職種プロモーション動画				
令和4年度に行った評価を踏まえて見直したこと	○幅広い層に対して建設業に関心を持ってもらうため、県も主体的に業界全体の魅力発進を推進 ○生産性向上に資するICT活用工事の導入を促進するため経営者向けの現場研修会を実施 ○小規模職種(技能者等)で担い手確保や人材育成に係る支援施策の活用が進むよう利用要件を緩和				
1	上位の施策	I-2-(4) 成長を支える経営基盤づくり	3	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成
2	上位の施策	I-3-(1) 多様な就業の支援	4	上位の施策	IV-3-(1) あらゆる分野での活躍推進

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	6.0	10.0				
		達成率	—	53.9	46.2	77.0	—	—		
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	41.0	48.0				
		達成率	—	120.7	113.9	111.7	—	—		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・島根県の建設業における有効求人倍率：R3年度6.55倍→R4年度7.05倍と、全産業の1.37倍→1.49倍を大きく上回る状況が続く (厚労省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)第4表・第5表から算定) ・年度末県内高校卒業者の建設業求人人数：R3年度766人→R4年度771人に対し、内定者数は172人→156人(県内136人→121人、県外36人→35人)であり、県内充足率17.8%→15.7%(島根労働局へ聞き取り) ・高卒3年離職率R3(H30.3卒)33.1%→R4(H31.3卒)33.6%(全国42.7%→42.2%)(島根労働局発表資料)								

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	・建設業者のR4年度正社員新規採用人数は前年度比17.9%(新規学卒者が20.2%、中途採用者は17.1%)増加した(R4年度島根県建設業協会会員現状調査より) ・技術者数は前年度比4.3%減少したが、うち女性が3.6%増加した一方で、男性が4.8%減少した。技術者全体に占める女性割合は前年度5.6%から6.0%に上昇した(同)
課題分析	① 課題	・生徒数が減少する中、建設関連学科のみの新規高卒者及び中途採用者で充足できていない。 ・ここ数年は、高卒3年離職率が他職種と同様に3割超で推移している。(島根労働局発表資料)。
	② 原因	・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や働き甲斐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と見られる。 ・また、普通科生徒に建設業の魅力を伝えられていない。 ・人手不足を補完し、中途採用や離職防止のために必要な、現場の労働環境改善や生産性向上に対する個別事業者の取組が進んでいない。
	③ 方向性	・建設産業を就職先として意識してもらえるよう、生徒や保護者等幅広い層に対する建設産業の魅力発信や新卒者採用のための企業ガイダンスへの参加、中途採用を増やすためのUターンフェアへの参加等、建設団体の取組への支援を継続する。 ・また、県も主体的に魅力発信に取り組み、建設関連学科のみならず普通科へもアプローチする。 ・人手不足を補完し、中途採用や離職率の低下につながる、ICT機器導入による現場の生産性向上(労働環境改善)の取組について、より効果の大きい工事施工分野での取組拡大のため、ICT建設機械の導入支援を継続する。

