

## 令和6年度 施策評価シート

施策の名称	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	幹事 部局	商工労働部
施策の目的	職場環境の改善と、知識や技術の習得・向上の機会提供などにより、誰もが生き生きと働き続けられる活力ある職場づくりを県内に広げます。		
施策の現状に対する評価	<p><u>①(魅力ある職場環境の整備)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が育ち定着する「いきいきとした職場づくり」に向け、職場環境の整備、新入社員や中堅、幹部などの段階に応じた合同研修、企業自らが行う社内研修を支援しており、新規学卒者の就職後3年定着率は上昇傾向にある。</li> <li>育児・介護休業法改正等により、事業主が講ずる措置が順次義務化されるなど、仕事と家庭の両立に向けて社員の働き方に多くの対応が必要となっているが、時間単位年次有給休暇や法規定以上の短時間勤務など柔軟な働き方の制度を導入する事業者の割合が低い水準にある。</li> </ul> <p><u>②(在職者のスキルアップ等支援)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県内企業の競争力強化に向け、先進技術の研修や、若手技術者を指導する熟練指導者の派遣、技術者を大学等へ派遣して行う長期研修の経費助成などを行っているが、企業の慢性的な人手不足の影響もあり、利用する企業は少ない状況にある。</li> <li>県内中小企業の生産性向上のため、従業員等を対象としたデジタル人材の育成を支援しているが、利用が伸びていない。</li> </ul> <p><u>③(地域産業が必要とする人材の育成)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高等技術校において就職に必要な専門的スキルや知識を習得するための職業訓練を実施しているが、資格取得や就職率の高さなどのメリットについてはあまり知られておらず、定員を大きく下回る訓練科もある。</li> <li>島根の伝統技能や熟練の技を継承する人材の育成については、技能者の競技大会への参加支援や優秀な技能者の表彰などを行っているが、職人を目指す若者が減っている。</li> </ul> <p><u>(前年度の評価後に見直した点)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子育てしやすい職場づくりの事例を紹介するため、新聞やSNS等での広報を行った。</li> <li>企業における人材定着を図るため、職場定着や人材育成のためのセミナー及び相談会を実施した。</li> <li>技術校入校生確保のため、推薦入校制度を実施する訓練科を追加した。</li> </ul>		
今後の取組の方向性	<p><u>①(魅力ある職場環境の整備)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境の改善に向け、経営者や幹部職員への働きかけや好事例の横展開など効果的な手法を検討するとともに、中小企業にも利用しやすい経費補助などの支援策を継続し、取組を後押ししていく。</li> <li>子育てや介護等との両立がしやすく、誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりの取組が一層進むよう、職場づくりの奨励金制度等により引き続き支援するとともに、育児・介護休業法の改正等も踏まえ、支援の充実を図る。</li> </ul> <p><u>②(在職者のスキルアップ等支援)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくり企業に人材育成の必要性を伝え、制度の利用を進めていく。</li> <li>事業主等のニーズを把握し、生産性向上と競争力強化等につながる実践的なカリキュラムや、希望者にとって受講しやすいカリキュラムとなるよう取り組む。</li> </ul> <p><u>③(地域産業が必要とする人材の育成)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高等技術校の職業訓練について、オープンキャンパスの開催や広報の充実等によるイメージアップを図り、訓練生の増加を図る。</li> <li>企業のデジタル化を推進する人材を育成するため、必要な専門的スキルや知識を習得する機会の提供を進めていく。</li> <li>ものづくりを体験する機会の提供などにより、若い世代の技能者の育成に取り組む。</li> </ul>		



事務事業の一覧

施策の名称		I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成				
	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奨励事業	中小・小規模事業者等	労働者が出産・育児を理由に離職することなく安心して働き続けられる職場環境をつくる。	105,977	141,869	女性活躍推進課
2	しまねいきいき職場づくり推進事業	県内企業	誰もがいきいきと働き続けられる魅力ある職場づくりと、社員の職場定着	85,360	65,324	雇用政策課
3	しまねものづくり人材育成促進事業	製造業を営む中小企業	ものづくり企業の持続的成長に必要な人材の確保	25,451	36,417	雇用政策課
4	在職者の職業訓練事業	県内企業等	県内企業の従業員(在職者)の知識習得や技能の向上、及びこれによる事業所の競争力強化	46,518	62,595	雇用政策課
5	高等技術校管理運営事業	高等技術校(東部・西部)の公共職業訓練の訓練生	訓練生に必要な技能・知識を習得させ就業を促進するため、施設を適切に管理運営	65,853	82,639	雇用政策課
6	学卒者等の職業訓練事業	高等技術校が実施する普通課程・短期課程(若年者)の公共職業訓練の訓練生	訓練生が就職に必要な技能や知識を習得	110,435	131,087	雇用政策課
7	離転職者等の職業訓練事業	公共職業安定所に求職申込みを行っている者で、職業能力の開発を必要とする離転職者。	離転職者訓練生が就職に必要な技能や知識を習得	259,353	427,681	雇用政策課
8	技能評価・向上事業	技能者、大工等の職人に興味を持つ県内外の若年者、中学生	技能士の技能レベルの向上、技能分野の後継者の確保	54,406	62,674	雇用政策課
9	労使関係の改善促進事業	県内企業の事業主、及び労働者	健全かつ安定した労使関係の維持を図る。	4,730	5,522	雇用政策課
10	福利厚生増進事業	中小企業・小規模事業者・労働者	労働者の福利厚生の充実とこれに伴う事業主負担の軽減	98,000	353,000	雇用政策課
11	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。	75,647	94,248	土木総務課
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奨励事業			
目的	誰(何)を対象として	中小・小規模事業者等	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	労働者が出産・育児を理由に離職することなく安心して働き続けられる職場環境をつくる		105,977	141,869
			うち一般財源 (千円)	105,977	141,869
令和6年度の取組内容		・中小・小規模事業者等に対し、従業員が出産後育児休業を3か月以上取得し、職場復帰後3か月以上勤務した場合、企業規模等に応じて奨励金を支給 ・中小・小規模事業者等に対し、「時間単位の年次有給休暇制度」「短時間勤務制度(3歳未満を除く)」を導入し、一定の利用実績がある場合、奨励金を支給			
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと		奨励金制度や子育てしやすい職場づくりの事例を紹介するため新聞やSNS等での広報を行った。令和5年度に作成した育児休業取得促進のための社内研修用動画の活用を企業に促した。			
1	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	3	上位の施策	
2	上位の施策	I-3-1(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	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	出産後職場復帰奨励金の新規申請件数(従業員30人未満の事業所)【当該年度4月～3月】	目標値		0.0	250.0	250.0	250.0	250.0	件	単年度値
		実績値	-	0.0	78.0	149.0	111.0			
		達成率	-	-	31.2	59.6	44.4	-		
2	子育てしやすい職場づくり奨励金の申請件数(R2年度からの累計)【当該年度4月～3月】	目標値		200.0	550.0	700.0	850.0	1,000.0	件	累計値
		実績値	-	102.0	377.0	495.0	630.0			
		達成率	-	51.0	68.6	70.8	74.2	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・過去1年間に離職した女性のうち、出産・育児を理由に離職した者の割合 H29:4.9% → R4:5.1%(就業構造基本調査) ・育児休業制度の規程のない従業員数5人～29人の事業所:9.4%(R5労務管理実態調査) ・年次有給休暇の分割付与制度を導入している事業所:(半日単位)69.8%(時間単位)43.3%(R5労務管理実態調査) ・子の養育のための所定労働時間短縮措置等(義務化分除く)導入企業 R2:36.7% → R5:43.2%(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	積極的な企業訪問に加え、新聞広告やSNS、経済雑誌等を通じた制度の周知により、出産後職場復帰奨励金の新規開拓と子育てしやすい職場づくり奨励金の利用促進を図った。
課題分析	① 課題	ア) 育児取得や復職支援に対する取組が十分でない企業がある。 イ) 子育て中の労働者が働きやすい柔軟な働き方に資する取組が十分でない企業がある。
	② 原因	ア) イ) 従業員の働きやすい職場環境づくりをすすめていくことの必要性について、PRが不足している。 イ) 制度を導入して働きやすい職場環境を整備することが、企業の課題解決になることを経営者に広く理解してもらえていない。 イ) 育児・介護休業法改正等により、社員の働き方に関し多くの対応が必要となっているが、その必要性について認識が不足している。
	③ 方向性	ア) イ) 奨励金の活用や男性社員の育児休業取得促進等によって働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業の好事例について、HPなど様々な手段や機会を通じて発信する。 ア) 出産後職場復帰奨励金について、新規事業所が増えるよう、企業開拓(訪問等)を行う。 ア) 育児休業や短時間勤務など性別に関わらず社員の希望する形で就業できる職場環境づくりが広がるような仕組みを検討する。 イ) 子育て中の社員に加えて社員誰もが仕事と生活の両立を図ることのできる職場環境づくりが広がるような仕組みを検討する。

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課	雇用政策課
-----	-------

事務事業の名称		しまねいきいき職場づくり推進事業			
目的	誰(何)を対象として	県内企業	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	誰もがいきいきと働き続けられる魅力ある職場づくりと、社員の職場定着		85,360	65,324
			うち一般財源 (千円)	79,835	56,698
令和6年度の取組内容		<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革に向けた取組方針「しまねいきいき職場宣言」を宣言し、「人づくり」「就労環境改善」に取り組む中小企業等及び賃金の引上げを行うことを目指し「就労環境改善」に取り組む中小企業等を支援</li> <li>誰もがいきいきと働き続けられる職場づくりを進めるため、経営者や管理職を対象とした啓発セミナーを実施</li> <li>企業等の人材育成や若年者の職場定着のため、就職内定者・新入社員・若手社員(入社3年以内)と各段階で研修を実施</li> <li>雇用に関し優れた取組を行う企業等を表彰「しまねいきいき雇用賞」し、その取組事例を県内企業に周知</li> <li>職場定着及び人材育成を目的にセミナー及び相談会を実施</li> <li>魅力的な職場をアピールする「採用ブランディング」に取り組む企業を支援</li> </ul>			
令和5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"> <li>「人を大切にする経営」を軸とした意識啓発の裾野拡大を図るため、経営者向けセミナーの石見地区への周知活動を強化、また新規事業として職場定着及び人材育成のためのセミナー及び相談会を実施。</li> </ul>			
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策	
2	上位の施策		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	新規学卒就職者の就職後3年定着率(大卒)【前年度3月時点】	目標値		64.0	65.0	66.0	67.0	68.0	%	単年度値
		実績値	63.5	62.4	63.2	66.3	68.4			
		達成率	—	97.5	97.3	100.5	102.1	—	%	
2	新規学卒就職者の就職後3年定着率(高卒)【前年度3月時点】	目標値		62.0	63.0	64.0	65.0	66.0	%	単年度値
		実績値	60.8	62.9	66.2	68.0	65.6			
		達成率	—	101.5	105.1	106.3	101.0	—	%	
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"> <li>新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率 注.(内)は全国値 H28.3月卒 大卒36.5%(32.0%)、高卒39.2%(39.2%) H29.3月卒 大卒37.6%(32.8%)、高卒37.1%(39.5%) H30.3月卒 大卒36.8%(31.2%)、高卒33.8%(36.9%) H31.3月卒 大卒33.7%(31.5%)、高卒32.0%(35.9%)、R2. 3月卒 大卒31.6%(32.3%)、高卒34.4%(37.0%)</li> <li>「しまねいきいき職場宣言」宣言企業数 R元 87社、R2 49社、R3 78社、R4 155社 R5 117件</li> <li>多様な人材の活躍を目的とした支援パッケージ(「R元～R3年度」しまねいきいき職場づくり支援補助金(R4年度～)の利用数 [アドバイザー派遣] R1 45社、R2 39社、R3 40社(R3年度終了) [人づくり支援] R1 13件、R2 5件、R3 5件、R4 9件 R5 9件 [就労環境改善] R1 7件、R2 4件、R3 20件、R4 44件、R5 30件 【賃金アップ支援R4→R5】 27件</li> <li>人材塾の参加企業数 R1 28社、R2 12社、R3 21社、R4 22社、R5 27社</li> </ul>								

## 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"> <li>高卒3年以内の離職率は全国に比べて低い状況が続いている。一方、大卒3年以内の離職率はこれまで全国に比べ高い状況が続いていたが、直近は31.6%(全国32.3%)と改善が見られた。</li> <li>所定外労働時間は削減傾向にあり休暇取得は高い取得率を維持している。(令和5年度労務管理実態調査結果) <ul style="list-style-type: none"> <li>1か月の所定外労働時間 H29 11.8時間、R2 11.4時間、R5 10.5時間</li> <li>年次有給休暇の取得促進措置の実施状況(実施している企業) H29 87.4%、R2 97.1%、R5 96.9%</li> </ul> </li> </ul>
課題分析	①課題	人手不足や働き方改革への対応が必要だが、従業員にとって魅力ある職場づくり(人材育成や職場環境の改善)の取組が進んでいない企業もある。
	②原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成への投資や働き方改革への対応を進める人的、時間的、財務的な余裕がない企業に対する情報提供や支援等の働きかけが不十分。</li> <li>いきいきと働ける職場づくりの取組に必要な情報や効果が不明確なために企業等における取組意欲が上がらない。</li> <li>県内企業における課題の多様化(物価高騰及び賃金引上げ等)及び従業員の働き方の多様化(テレワーク・副業等)。</li> <li>しまねいきいき雇用賞受賞企業の取組のPRや受賞後のメリットに対する認識が不十分で県内波及効果が限定的である。</li> </ul>
	③方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業等にも利用しやすい経費補助などの支援策を継続し、取組を後押ししていく。</li> <li>いきいきと働ける職場づくりの取組をさらに進めていくため、経営者等への働きかけや好事例の横展開など効果的な手法を検討する。</li> <li>しまねいきいき雇用賞受賞企業の取組のPR方法や受賞に対する企業意識を高める手法を工夫し、県内波及効果を上げるよう取り組む。</li> </ul>

## 事務事業評価シートの別紙

事務事業の名称	しまねいきいき職場づくり推進事業
---------	------------------

### 「上位の施策」が5以上ある場合のみ記載

5	上位の施策	
6	上位の施策	
7	上位の施策	
8	上位の施策	

### 「KPI」が3以上ある場合のみ記載

	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
3	いきいき職場づくり支援補助金の支援企業数(R元年度からの累計)【当該年度4月～3月】	目標値		-	40.0	80.0	120.0	160.0	社	累計値
		実績値	16.0	20.0	41.0	90.0	156.0			
		達成率	-	#VALUE!	102.5	112.5	130.0	-		
4		目標値								
		実績値								
		達成率	-	-	-	-	-	-		
5		目標値								
		実績値								
		達成率	-	-	-	-	-	-		
6		目標値								
		実績値								
		達成率	-	-	-	-	-	-		
7		目標値								
		実績値								
		達成率	-	-	-	-	-	-		
8		目標値								
		実績値								
		達成率	-	-	-	-	-	-		
9		目標値								
		実績値								
		達成率	-	-	-	-	-	-		
10		目標値								
		実績値								
		達成率	-	-	-	-	-	-		

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		しまねものづくり人財育成促進事業				
目的	誰(何)を対象として	製造業を営む中小企業	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額	
	どういう状態を目指すのか	ものづくり企業の持続的成長に必要な人材の確保		25,451	36,417	
			うち一般財源 (千円)	8,007	15,364	
令和6年度の取組内容	ものづくり産業のイノベーション、労働生産性の向上などに不可欠な人材の育成を積極的に支援する ・中小企業中核技術者育成事業(企業ニーズの高い集合研修の実施、若手社員の育成を支援等) ・退職等した熟練技術者の情報を集約、中小企業(製造業)に提供する「しまねものづくり技術人材バンク」の運営 ・ものづくり人材長期派遣研修支援事業(社員を企業等へ3ヶ月以上派遣した場合、経費の一部を助成) ・ものづくり新人育成研修事業(新入社員を対象に、合同研修会や先進企業視察等を年間シリーズで実施) ・しまねものづくり資源活用促進事業(県HPIにより研修情報発信のためのポータルサイト運営)					
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと	・人材バンクコーディネーターの企業訪問による広報のほか、鉄工会など関係機関への周知依頼、事業者向けの説明会でのパンフレットの配布等により制度周知を強化					
1	上位の施策	I-3-3(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策		
2	上位の施策		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	しまねものづくり人財育成促進事業の補助金利用社数【当該年度4月～3月】	目標値		42.0	42.0	42.0	42.0	42.0	社	単年度値
		実績値	19.0	19.0	14.0	19.0	20.0			
		達成率	—	45.3	33.4	45.3	47.7	%		
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		・島根県の製造業(中小企業割合 99.9%) 経済活動別県内総生産の17.4%(R3年度島根県民経済計算) 従業者数の割合14.2%(R4就業構造基本調査) ・R5年度島根県中小企業労働事情実態調査結果報告書(島根県中小企業団体中央会) 県内の600事業に対するアンケート結果 <経営上の隘路>「人材不足(質の不足)」製造業 46.4%(第2位)								

## 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	・企業が、従業員(主に新規採用者)を職業能力開発施設などに長期派遣することにより、着実な人材育成がみられる。 H30～R5年度 延べ18社38名 ・企業が、ものづくり新人育成塾(しまね産業振興財団の実施)を活用し、製造業に携わる新入社員の育成に取り組んでいる。 H30 17社25名 R1 17社25名 R2 9社24名 R3 15社21名 R4 19社32名 R5 15社15名 ・「中小企業中核人材育成事業」で、人材育成研修を実施し、技能者のスキル向上を図っている。
課題分析	① 課題	・中小企業が大部分を占める県内ものづくり企業は、人材育成を行う時間・経費・指導者などの確保が困難な場合が多い。 ・人材育成を促進するため「しまねものづくり人財育成促進事業」で補助制度を設けており、H30 13件、R1 19件、R2 19件、R3 14件、R4 19件、R5 20件と一定の利用状況が見られるものの、伸び悩んでいる。
	② 原因	・支援制度の周知が足りていない ・「ものづくり人材長期派遣研修支援事業」は、企業が従業員を大学・企業等へ派遣して行う長期派遣研修に要する費用を支援するものであるが、研修のためにまとまった時間を確保することが難しい企業が多い。 ・「ものづくり企業人材育成支援補助金」については、令和5年度から補助金の要件を緩和するなどして利用促進を図ったが、類似の制度(ポリテクセンターの実施する生産性向上支援訓練や国のマイスター制度)との重複もあり、利用が伸びなかった。
	③ 方向性	・効果的な制度周知に取り組む ・関係団体と協議し、より企業に活用してもらえるような制度となるよう検討する。

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		在職者の職業訓練事業				
目的	誰(何)を対象として	県内企業等	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額	
	どういう状態を目指すのか	県内企業の従業員(在職者)の知識習得や技能の向上、及びこれによる事業所の競争力強化		46,518	62,595	
			うち一般財源 (千円)	32,107	37,513	
令和6年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業主等が従業員等の職業能力の向上を図るため運営する「認定職業訓練施設」に対して、運営経費等の一部を助成</li> <li>「高等技術校」における在職者訓練として、中小企業従業員に対し業界の最新技術や高度な技術の習得を図るため、産業人材スキルアップセミナー等を実施</li> <li>中小企業の在職者を対象としたデジタル人材育成のための取組を実施</li> </ul>					
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと	eラーニングなど受講が容易な在職者訓練について、中小企業に広く取り入れてもらえるよう、鉄工会など関係機関へ周知依頼、事業者向けの説明会でパンフレットの配布等により制度周知を強化する					
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策		
2	上位の施策		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	認定訓練校における訓練生数【前年度3月時点】	目標値		700.0	700.0	700.0	700.0	700.0	人	単年度値	
		実績値	757.0	631.0	694.0	833.0	808.0				
		達成率	—	90.2	99.2	119.0	115.5	—			%
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		R2	R3	R4	R5						
		認定職業訓練施設	56コース631人	72コース694人	79コース833人	72コース808人					
		産業人スキルアップセミナー	12コース112人	28コース147人	30コース142人	22コース129人					
		技能伝承人材育成コース	2コース16人	1コース11人※	2コース17人	2コース18人					
		実践型人材養成システムコース	2コース21人	3コース43人	3コース51人	3コース44人					
		※新型コロナにより1コース中止									

## 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	・訓練実施状況 認定職業訓練施設 56コース631人 R2 産業人スキルアップセミナー 12コース112人 R3 技能伝承人材育成コース 2コース16人 R4 実践型人材養成システムコース 2コース21人 R5 ※新型コロナにより1コース中止
課題分析	① 課題	「目的」達成のため(又は達成した状態を維持するために)支障となっている点
	② 原因	上記①(課題)が発生している原因
	③ 方向性	上記②(原因)の解決・改善に向けた見直し等の方向性
		・事業主や県内各地域産業における人材育成の強化が望ましいが、研修時間の確保が困難な場合がある。 ・多くの企業で人材不足となっている中、人材稼働率が高く、育成が後手に回るケースがみられる。 ・各地域や産業界のニーズを把握し、より実践的なカリキュラムや、企業が受講しやすいカリキュラムとなるよう検討する。

## 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		高等技術校管理運営事業			
目的	誰(何)を対象として	高等技術校(東部・西部)の公共職業訓練の訓練生	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額
	どういった状態を目指すのか	訓練生に必要な技能・知識を習得させ就業を促進するため、施設を適切に管理運営		65,853	82,639
			うち一般財源 (千円)	59,256	74,698
令和6年度の取組内容	訓練生に対し効果的な職業訓練が実施できるよう、高等技術校の施設を適切に運営管理する。				
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと	・訓練備品(実習用二輪車、自動車診断機、パソコン機器等)の更新を行った。				
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策	
2	上位の施策		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	高等技術校施設内訓練科定員に対する充足率【当該年度4月時点】	目標値		80.0	80.0	80.0	80.0	80.0	%	単年度 値
		実績値	72.1	71.0	76.5	71.0	71.0			
		達成率	—	88.8	95.7	88.8	88.8	—		
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		・修了生の就職率(障がい者施設内訓練除く) H30 95.1% R1 86.4% R2 86.2% R3 90.1% R4 83.3% R5 79.5% ・入校者数(自動車工学科の定員がR2より5人増) H30 90/140人 R1 101/140人 R2 103/145人 R3 111/145人 R4 103/145人 R5 103/145人								

## 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	地域産業等の人材ニーズに応える施設内訓練を実施するため、訓練環境の整備に努めてきている。(R5)実習車(自動車工学科)、プロジェクター(OAシステム科)、プリンター(建築科)
課題分析	① 課題	「目的」達成のため(又は達成した状態を維持するために支障となっている点)
	② 原因	上記①(課題)が発生している原因 ・地域産業の現状に対応した技能を訓練生に習得させるために、設備等の更新を要する。 ・産業技術の発展等に対応した訓練指導員のスキルアップが必要。
	③ 方向性	上記②(原因)の解決・改善に向けた見直し等の方向性 ・地域産業等の人材ニーズに応える施設内訓練実施のため、計画的に設備等の訓練環境の整備に努めていく。 ・訓練カリキュラムとの調整を図りながら、訓練指導員のスキルアップのために各種研修を実施。

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		学卒者等の職業訓練事業			
目的	誰(何)を対象として	高等技術校が実施する普通課程・短期課程(若年者)の公共職業訓練の訓練生	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	訓練生が就職に必要な技能や知識を習得		110,435	131,087
			うち一般財源 (千円)	110,435	131,087
令和6年度の取組内容	地域産業のニーズに応える人材を育成して就業を促進するため、若年者等に対し技能者として必要な専門的技能・知識が習得できる職業訓練を実施する。				
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと	・入校生確保を図るため、東部校:自動車工学科・建築科、西部校:建築科に新たな推薦枠を導入(令和7年度入校生募集)				
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策	
2	上位の施策		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	高等技術校施設内訓練科定員に対する充足率【当該年度4月時点】	目標値		80.0	80.0	80.0	80.0	80.0	%	単年度 値
		実績値	72.1	71.0	76.5	71.0	71.0			
		達成率	—	88.8	95.7	88.8	88.8	—		
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		・修了生の就職率(障がい者施設内訓練除く) H30 95.1% R1 86.4% R2 86.2% R3 90.1% R4 83.3% R5 79.5% ・入校者数 H30 90/140人 R1 101/140人 R2 103/145人 R3 111/145人 R4 103/145人 R5 103/145人								

## 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	次の訓練科では、令和5年度入校生が増加。 【東部校】美容科(19人→20人)、自動車工学科(14人→16人)、住環境・土木科(8人→11人)、左官科(3人→4人)
課題分析	① 課題	定員を充足できない訓練科がある。令和5年度の充足率が80%未満の訓練科は、 【東部校】ものづくり機械加工科 5/10人、建築科 10/15人、左官科 4/10人 【西部校】建築科 7/10人、機械加工溶接科 2/10人、事務ワーク科(後期) 3/10人 ・推薦制度による入校生が確保できていない
	② 原因	上記①(課題)が発生している原因 ・入校によるメリット(就職率の高さ、技能習得・資格取得状況、業界からの信頼度)が、知られていない。 ・推薦制度について十分に周知されていない。
	③ 方向性	上記②(原因)の解決・改善に向けた見直し等の方向性 ・高校生や保護者、学校の先生等に、各訓練科の内容や魅力を伝えるために、オープンキャンパスの開催など広報の充実を図る。 ・推薦制度についてより効果的なスケジュールを設定し、早期周知とPRを強化することによって、入校生確保を図る。

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		離転職者等の職業訓練事業			
目的	誰(何)を対象として	公共職業安定所に求職申込みを行っている者で、職業能力の開発を必要とする離転職者。	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか			259,353	427,681
		離転職者訓練生が就職に必要な技能や知識を習得	うち一般財源 (千円)	24,802	31,550
令和6年度の取組内容	職業能力開発が必要な離転職者等に必要の技能・知識を習得させ、再就職を図る離転職者等の職業訓練を委託を中心に実施。(国費事業である委託訓練は、高等技術校から専修学校等へ委託)				
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと	長期コースの訓練生募集開始時期を早め、募集期間の延長を実施し訓練生数の確保を図るとともに、Uターン者への周知を強化。短期コースは、就職率向上が見込める、より実践的な訓練カリキュラムに見直すために、関連機関と連携し、企業のヒアリング等を実施				
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策	
2	上位の施策		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	高等技術校離転職者職業訓練修了者の就職率【当該年度4月～翌年度6月】	目標値		85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	%	単年度値
		実績値	73.5	78.6	78.8	78.7	78.6			
		達成率	—	92.5	92.8	92.6	92.5	—	%	
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"> <li>有効求人倍率(R6.4月) 1.45倍、県内は依然として人手不足が続いている状況。</li> <li>R5年度島根県中小企業労働事情実態調査(島根県中小企業団体中央会)</li> <li>県内の600事業所に対するアンケート結果 &lt;経営上の隘路&gt;「人材不足(質の不足)」全業種 55.0%(第2位)</li> <li>離転職者職業訓練(委託)実績(R5) 51コース 定員563人 入校者450人 修了者361人 就職者272人</li> <li>訓練コース定員充足率(R5) (短期コース)78.8% (長期コース)89.0%</li> </ul>								

## 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"> <li>離転職者職業訓練(委託)修了者の就職を促進 就職者数 東部校171人 西部校101人 計272人</li> <li>ワーキンググループによる公的職業訓練効果検証の実施(介護・医療・福祉分野)</li> </ul>
課題分析	① 課題	離転職者職業訓練(委託)について、 (短期コース) ・設定した訓練コースに対し訓練生が充足しない、委託先が見つからないなどの理由で、訓練中止となるケースあり(R5 中止コース 事務系2、介護系1。定住外国人向け1、観光1、eラーニング1、大型1種従事者養成1) (長期コース) ・設定した訓練コースに訓練生が充足せず、訓練中止となるケースあり(R5 中止コース 専門人材計3)
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記①(課題)が発生している原因</li> <li>国費事業であることから、内示(2月)を待つため、積極的なPR期間が短い(実質2ヶ月間)</li> <li>制度周知が行き届いていない</li> </ul>
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークのキャリアコンサルティングを活用して、訓練コースと求職者とのマッチングを図る。</li> <li>長期コースについて、Uターンフェアなどのイベントにおいて引き続き積極的にPRする。</li> <li>労働局や関係機関との連携により、長期離転職者コースの定員確保を図る。</li> <li>企業、地域等のニーズに応じた効果的な訓練コースを設定する。</li> </ul>

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		技能評価・向上事業				
目的	誰(何)を対象として	技能者、大工等の職人に興味を持つ県内外の若年者、中学生	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額	
	どのような状態を目指すのか	技能士の技能レベルの向上、技能分野の後継者の確保		54,406	62,674	
			うち一般財源 (千円)	36,119	44,341	
令和6年度の取組内容		<ul style="list-style-type: none"> <li>技能検定の実施、技能競技大会への参加を支援し、県内労働者の意識向上・技能強化を図る。</li> <li>国による技能検定受検料減免の対象外となる若年者への支援を行う。</li> <li>技能を尊重する気運の醸成と、技能者の社会的地位向上を図るため、優秀な技能者を表彰する。</li> <li>ものづくりへの関心を高めてもらうための、中学生を対象としたものづくり体験教室や、小中学生等を対象としたものづくりの体験イベントを開催する。</li> <li>「島根の職人技」の継承者を育成・確保するため、県による職人技PR動画の発信のほか、就労体験にかかる経費を助成</li> </ul>				
令和5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"> <li>県予算により、技能検定受検料の減免措置を維持し、小中学生を対象とした技能振興イベントを開催</li> <li>県西部地域においてもものづくりの体験イベントを継続開催</li> </ul>				
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策		
2	上位の施策		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	技能検定合格者数【当該年度4月～3月】	目標値		670.0	690.0	710.0	730.0	750.0	人	単年度 値
		実績値	651.0	327.0	697.0	575.0	642.0			
		達成率	—	48.9	101.1	81.0	88.0	—	%	
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		・技能検定受検申請数（R2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により前期の技能検定が中止） H28 1,300人 H29 1,207人 H30 1,255人 R1 1,202人 R2 685人 R3 1,293人 R4 1,104人 R5 1,180人 ・職人数(国勢調査結果(推計値)) 大工 H22 3,770人 → H27 2,850人 → R2 1,070人 左官 H22 1,520人 → H27 1,360人 → R2 410人 屋根ふき H22 170人 → H27 80人 → R2 90人 畳職 H22 140人 → H27 90人 → R2 10人								

## 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"> <li>技能検定の申請者・合格者の増加に取り組んでいるが、十分な改善にいたっていない。</li> <li>申請者数 H28 1,300人、H29 1,207人、H30 1,255人、R1 1,202人、R2 685人、R3 1,293人、R4 1,104人、R5 1,180人</li> <li>合格者数 H28 684人、H29 654人、H30 639人、R1 651人、R2 327人、R3 697人、R4 569人、R5 642人</li> <li>各ステージに応じた取組みは、ものづくりへの関心を高めてもらう機会となっている</li> <li>未就学児・小学生 技能振興イベント(現代の名工の実演、ものづくり体験など)</li> <li>中学生 ものづくり体験教室(熟練技能者による技能指導)</li> </ul>
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくりを担う人材が不足(量と質)している。</li> <li>技能検定申請者数及び合格者数は回復傾向にある。</li> <li>職人 就労体験について、一部の職種に体験者が集中している。</li> <li>技能検定受検料の減免措置について、国の補助金が縮小されている。</li> </ul>
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能検定試験に向けた、事前準備等の時間の確保が難しい(在職者)</li> <li>ものづくりの魅力が、若者に十分に届いていない。</li> <li>職人体験事業について、県外在住者に向けたPRが不足している。</li> </ul>
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>島根県職業能力開発協会、島根県技能士会連合会等と連携し、技能者の地位向上、後継者育成のためにより効果的な手法を検討実施する</li> <li>職人の仕事体験について、Uターン者への働きかけをより強化する</li> <li>技能検定受検料の減免措置を継続し、技能検定を目指す若年者を支援する。</li> <li>小中学生のほか、各ステージに応じたより効果的な取組みについて検討する。</li> </ul>

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		労使関係の改善促進事業				
目的	誰(何)を対象として	県内企業の事業主、及び労働者	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額	
	どういう状態を目指すのか	健全かつ安定した労使関係の維持を図る		4,730	5,522	
			うち一般財源 (千円)	4,608	5,244	
令和6年度の取組内容	労使からの労働相談を受ける相談窓口を設置し、賃金・休暇・労働時間などの各種労働相談に対する助言等を行い、健全かつ安定した労使関係の維持を図る。 相談窓口の周知を図るため、これまでの広報活動(新聞・ラジオでのお知らせ、県情報コーナーへのチラシ配架、機関紙や広報誌への記事掲載)を継続するとともに、令和6年度はテレビでのお知らせを新たに行う。					
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと	県民向けの広報として、テレビでの広報を新たに実施 労働相談に関わる職員に対して、2024年問題(運送業、建設業、医師の時間外労働規制)に関する労働基準監督署主催の研修に参加させ、詳細の習得を図った。					
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策		
2	上位の施策		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	労働関係相談の受付件数【当該年度4月～3月】	目標値		110.0	110.0	110.0	100.0	80.0	件	単年度値
		実績値	99.0	94.0	131.0	167.0	195.0			
		達成率	—	85.5	119.1	151.9	195.0	—		
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		・相談件数〔うち労働条件に関する労働者からの相談件数〕 H30 87[54] R1 99 [58] R2 94 [54] R3 131[61] R4 167[90] R5 195[112] ・相談方法(相談者数) R3 電話86、メール31、来所1 計119 R4 電話98、メール43、来所4 計145 R5 電話98、メール58、来所7 計163								

## 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	窓口の周知広報等(商工団体機関紙、県の広報媒体等)により労働相談窓口への相談は増加傾向で、直近は195件(労働時間等の労働条件、ハラスメント問題など)あり。労働相談の一義的な窓口としての役割を果たしている。
課題分析	① 課題	・労働相談の内容が年々複雑化、多様化しており、県だけでは解決できない案件も多くある。 ・労働相談の相談件数は増加傾向にあるものの、近年の労働環境の急激な変化を考えると、労働相談のニーズほどの件数には達しておらず、労働相談窓口の認知度はまだ低いと考える。
	② 原因	・働き方改革等により、多くの法改正が行われており、労働環境が目まぐるしく変わっていく中で、労働相談の内容が複雑化、多様化している。 ・労働相談窓口の周知不足が考えられる。
	③ 方向性	・国の機関や商工団体などの関係団体等と更に連携して、労働相談の円滑な解決を図る。 ・労働相談に関わる職員に対して、研修への積極的な参加を促し、スキルアップに繋げていく。 ・他の広報媒体の利用(テレビでのお知らせ等)や広報内容の検討等により、相談窓口の更なる周知に取り組んでいく。

# 事務事業評価シート

## 1 事務事業の概要

担当課

雇用政策課

事務事業の名称		福利厚生増進事業			
目的	誰(何)を対象として	中小企業・小規模事業者・労働者	事業費 (千円)	令和5年度の実績額	令和6年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	労働者の福利厚生の充実とこれに伴う事業主負担の軽減		98,000	353,000
			うち一般財源 (千円)	3,000	3,000
令和6年度の取組内容		・労働者の自主的な福祉活動の増進を図るため、島根県労働者福祉協議会が行う労働福祉に関する事業への助成 ・労働者が豊かでゆとりある生活を営むことができるよう、育児休業者等に対し生活資金の貸付をするため、「勤労者生活支援資金」の貸付を行う。			
令和5年度に行った評価を踏まえて見直した点		預託先である中国労働金庫や島根県労働福祉協議会などの労働団体を通じて「勤労者生活支援資金」のPRポスターの掲示やチラシ配布を行うなど勤労者に対する広報の充実を図った。			
1	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成	3	上位の施策	
2	上位の施策		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	勤労者生活資金貸付残高【当該年度3月時点】	目標値		440.0	440.0	440.0	440.0	440.0	百万円	単年度値
		実績値	358.9	288.0	208.2	181.2	172.3			
		達成率	—	65.5	47.4	41.2	39.2	—		
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		○勤労者生活支援資金 ・教育ローン:R2 18件(35,940千円)、R3 8件(7,690千円)、R4 23件(42,860千円)、R5 22件(40,516千円) ・育児ローン:R2~R5 0件 ・介護ローン:R2~R4 0件、R5 1件(400千円) ○島根県労働者福祉協議会活動費補助金 ・ライフプランセミナーの参加者:R1 382人、R2 277人、R3 268人、R4 317人、R5 354人 ・ワンストップサービス「くらしサポートセンター島根」の相談件数:R2 1,235件、R3 1,349件、R4 1,061件、R5 607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	・設置している相談窓口「くらしサポートセンター島根」で、生活上の相談も含め幅広い相談に対応できた。 ・勤労者生活支援資金の教育ローンの貸付は22件あり、労働者の生活の安定に寄与している。
課題分析	① 課題	・「くらしサポートセンター島根」の相談件数が減少傾向にある。 ・勤労者生活支援金の新規貸付件数は全体で見ると低調に推移している。
	② 原因	・「くらしサポートセンター島根」の出張相談会を東部では実施していなかった。 ・民間金融機関のローンによっては金利差はほとんどなく、以前と比較すると金利面での優位性が低下している。 ・近年の大学等奨学金制度の拡充により、奨学金利用者の増加が影響している。
	③ 方向性	・R6年度から「くらしサポートセンター島根」の出張相談会を西部(大田市、浜田市、益田市)に加え、東部の雲南市と安来市で開催する。引き続き島根県労働者福祉協議会が実施する相談窓口の活動等を支援する。 ・勤労者生活支援資金の利用者は低調であるが、他と比較すると経済情勢等による金利変動が小さい当年度は、労働者にとって中長期で考えると安定的な選択肢となるため、民間金融機関の教育ローンの情勢など取り巻く状況を確認しつつ、預託先である中国労金と協議しながら引き続き取り組んでいく。

# 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5年度の実績額	令和6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		75,647	94,248	
			うち一般財源 (千円)	72,800	89,448	
令和6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活動 ・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 ○小中学生や高校生、その保護者等を対象とした魅力発信事業(新聞、小冊子、動画、建設業体験授業、親子バスツアー等) ○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					
令和5年度に行った評価を踏まえて見直したこと	○高校生より若い年代(小中学生)とその保護者に建設業の理解を促進するための事業を実施 ○建設業の現状やキャリアパスを知ってもらうための小冊子を作成し、県内全ての高校、特別支援学校等へ配布 ○現場の生産性向上を促進するため、ICT建設機械等の購入に加え、建設機械レンタルを支援の対象に追加					
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	13.0			
	達成率	—	53.9	46.2	77.0	100.0	—		
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	64.0			
	達成率	—	120.7	113.9	111.7	128.0	—		
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：R4年度7.05倍→R5年度6.20倍と、全産業の1.49倍→1.36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) ・高卒3年離職率R4(H31.3卒)33.6%→R5(R2.3卒)31.2%(全国42.2%→42.4%)(島根労働局発表資料) ・R6.3月時点の新規高卒者の建設業求人数：R4年度771人→R5年度794人に対し、内定者数は156人→171人(県内121人→124人、県外35人→47人)、県内充足率15.7%→15.6%(島根労働局へ聞き取り)								

## 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R5年度正社員新規採用人数は512人であり、前年度比5.0%27人(新規卒者が12.3%19人、中途採用者は2.1%8人)減少した(R5年度島根県建設業協会会員現状調査) ・建設業従業者数は8,743人であり、前年度比3.4%286人(女性が4.4%57人、男性が3.2%229人)増加した(同) ・R6.3月時点の新規高卒者の建設業求人数794人に対し、内定者数171人(県内124人、県外47人)、県内充足率15.6%と低率ではあるが、対前年比15人(県内3人、県外12人)増加した(島根労働局へ聞き取り)
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 ・新規高卒者の県外就職が増加 ・新規学卒者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	・高校生や保護者に対し、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、建設関連学科以外の生徒に建設業の仕事内容や魅力が十分に伝わっていない ・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	・県も主体的に魅力発信に取り組み、県内全ての高校等へのアプローチや小中学生向けの啓発事業を継続 ・より不足感の強い技能系職種の実験事業を中学生に実施するなどの強化を検討 ・現場の生産性向上(労働環境改善)に効果の高いICT建設機械等の導入支援を継続 ・時間外上限規制適用への対応や担い手の確保・定着のために、社内のバックオフィス体制の構築等、建設業の働き方改革促進を検討

