



島根県雇用対策計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

島根県

目 次

第1章 島根県雇用対策計画策定の趣旨	……1
第2章 島根県の雇用環境をとりまく現状	……3
1 産業別・性別・年齢別等の就業状況と県内企業の人材不足	……3
2 高校卒業後の進路状況	……8
3 若年就業者の離職率の推移	……9
4 職場を取り巻く環境	……10
5 職業能力開発の状況	……11
第3章 島根県雇用対策計画	……12
I 基本的な考え方	……12
II 施策の方向性	……13
1 若者の県内就職の促進	……13
(1) 学校と地域の協働による人づくり	……14
(2) 高校生・専修学校生・大学生等の県内就職の促進	……17
(3) 企業の採用力の強化	……20
2 多様な就業の支援	……21
(1) 女性の就業支援	……21
(2) 高齢者、障がい者、若年無業者等の就業支援	……22
(3) 社会人のUIターン人材の確保や専門人材・外国人材の活用	……23
3 魅力ある働きやすい職場づくり	……25
(1) 魅力ある職場環境の整備と人材の定着支援	……25
(2) 在職者の新たな学びとスキルアップへの支援	……27
4 地域の産業を支える人材の育成	……28
(1) 若者の職業能力開発等(キャリア教育支援)	……28
(2) 求職者の職業能力開発を通じた就職促進	……29
(3) 障がい者の職業能力開発	……29
(4) デジタル人材の育成	……30
(5) 地域の伝統や人々の暮らしを支える技能・技術の継承	……30
第4章 進行管理	……32
島根雇用対策計画成果指標	……33
・島根県雇用対策審議会委員	……34
・島根県雇用対策審議会条例	……35
・島根県雇用対策計画策定経過	……36

第1章 島根県雇用対策計画策定の趣旨

1. 趣旨

県の雇用対策については、平成19年6月に「島根県雇用対策推進会議」を設置し、島根県の産業振興の方向性に沿い、雇用情勢や人材確保等の課題に対応する「島根県総合雇用対策の方針」を策定し、順次改定して雇用対策に取り組んでまいりました。

また、地域産業を支える人材の育成については、職業能力開発促進法の規定に基づき、昭和60年10月に「島根県職業能力開発審議会」を設置した上で、「島根県職業能力開発計画」を策定し、島根県総合雇用対策の方針と連動しながら、生産性の向上、全員参加型社会の実現及び技能の振興といった観点から、職業能力の開発を推進してきました。

令和2年に、これまで別々に策定し進行管理していた、この2つの計画を統合し、「島根県雇用対策計画」を策定することとし、「島根県職業能力開発審議会」を「島根県雇用対策審議会」に改組し、総合的に推進する体制としました。

「島根県雇用対策計画」は、県の最上位計画である島根創生計画の策定に合わせて、令和2年度から令和6年度までを計画期間とし、島根創生計画の施策を確実に実施する実行計画として取りまとめ、取り組んでまいりました。

この取組により、高校卒業時の県内就職率が令和5年度は81.2%と近年で最高となったほか、大学生の県内就職率が上昇するなど成果が着実に表れています。

また、県内事業所へ就職後3年以内の離職率は全国平均を下回るなど、人材の定着に向けた取組も徐々に進展しています。

一方で、近年の雇用環境をみますと、県内の有効求人倍率は、平成28年11月に1.5倍を超えてから、新型コロナウイルス感染症の影響などにより一時低下するものの、令和7年1月時点で、1.38倍と横ばいの状態が続いており、人口減少や少子高齢化が進む中で依然として労働力不足といった構造的課題は継続しています。

また、一方で、デジタル技術を活用した働き方が広がるなど労働環境の変化も生じています。

こうした課題や雇用環境の変化に適切に対応し、これまでの成果をさらに着実に推進していくため、第2期島根創生計画との整合を図り、「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現に向けて、新たな島根県雇用対策計画を策定します。

雇用対策計画の策定にあたっては、新たな「島根創生計画」及び「人口減少に打ち勝つための総合戦略アクションプラン」を踏まえ、「若者の県内就職の促進」を新たに柱立てし、「多様な就業の支援」、「魅力ある働きやすい職場づくり」、「地域の産業を支える人材の育成」の4つを基本的な方向として、「人材の確保・育成・定着」に関する取組を体系的にとりまとめました。

本計画の実現に向けて、産業界、教育界、市町村、県の連携をさらに強化し、総力をあげて人材確保・育成・定着に関する施策を一体的に推進してまいります。

2. 計画期間

この計画の期間は、第2期島根創生計画と整合を図るため、令和7年度(2025)～令和11年度(2029)の5年間とします。

第2章 島根県の雇用環境をとりまく現状

1. 産業別・性別・年齢別等の就業状況と県内企業の人材不足

(1) 産業別有業者数

- ・令和4年の就業構造基本調査結果（島根県分）による15歳以上有業者数は、341,700人となっており、平成29年の前回調査から6,800人減少（△2.0%）しました。
- ・産業大分類別では、「医療、福祉」が最も多く、62,800人と前回調査から5,800人の増加（10.2%）となっており、平成19年調査からは18,300人の増加（41.1%）となっています。
- ・「卸売業、小売業」は前回調査から、5,700人の減少（△10.8%）となっており、「農業、林業」は5,000人の減少（△26.3%）、「建設業」は3,100人の減少（△9.8%）となっています。

[産業別有業者数]

（単位：人、%）

産業大分類	H19	H24	H29	R4	増減			
					R4-H19		R4-H29	
					人数	割合	人数	割合
農業、林業	26,800	27,100	19,000	14,000	△ 12,800	-47.8%	△ 5,000	-26.3%
漁業	3,700	3,200	2,100	2,300	△ 1,400	-37.8%	200	9.5%
鉱業、採石業、砂利採取業	300	300	200	300	0	0.0%	100	50.0%
建設業	41,400	34,600	31,700	28,600	△ 12,800	-30.9%	△ 3,100	-9.8%
製造業	54,200	47,800	47,300	47,400	△ 6,800	-12.5%	100	0.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	2,200	2,100	2,300	2,900	700	31.8%	600	26.1%
情報通信業	3,900	3,500	3,800	4,500	600	15.4%	700	18.4%
運輸業、郵便業	14,300	12,400	11,600	11,900	△ 2,400	-16.8%	300	2.6%
卸売業、小売業	57,800	53,400	52,800	47,100	△ 10,700	-18.5%	△ 5,700	-10.8%
金融業、保険業	8,100	8,000	7,500	6,600	△ 1,500	-18.5%	△ 900	-12.0%
不動産業、物品賃貸業	3,300	3,700	3,900	4,800	1,500	45.5%	900	23.1%
学術研究、専門・技術サービス業	9,000	8,800	9,400	11,100	2,100	23.3%	1,700	18.1%
宿泊業、飲食サービス業	20,500	18,500	17,200	15,800	△ 4,700	-22.9%	△ 1,400	-8.1%
生活関連サービス業、娯楽業	11,800	12,100	11,500	10,700	△ 1,100	-9.3%	△ 800	-7.0%
教育、学習支援業	20,600	18,600	19,300	19,100	△ 1,500	-7.3%	△ 200	-1.0%
医療、福祉	44,500	52,100	57,000	62,800	18,300	41.1%	5,800	10.2%
複合サービス事業	6,600	6,400	6,100	4,400	△ 2,200	-33.3%	△ 1,700	-27.9%
サービス業（他に分類されないもの）	19,600	19,600	21,100	24,000	4,400	22.4%	2,900	13.7%
公務（他に分類されるものを除く）	16,200	16,900	16,200	15,900	△ 300	-1.9%	△ 300	-1.9%
総数	371,600	356,600	348,500	341,700	△ 29,900	-8.0%	△ 6,800	-2.0%

出典：就業構造基本調査結果（島根県分）の概要

※1 「総数」には分類不能の産業を含む。また、割合は「総数」から分類不能の産業を除いて計算している。

(2) 多様な人材の就業状況

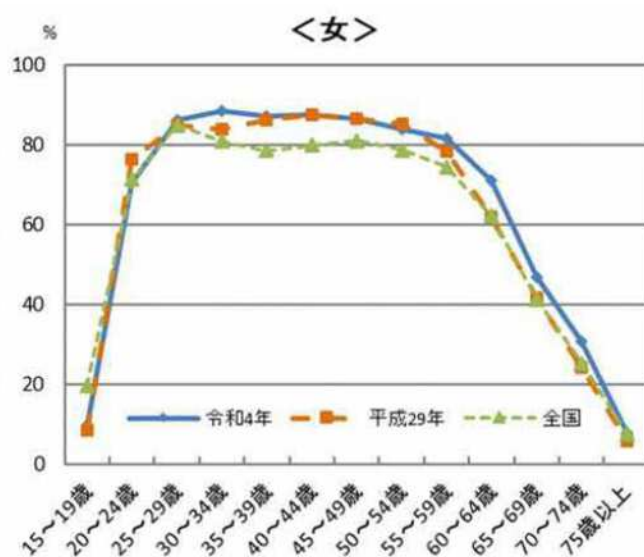
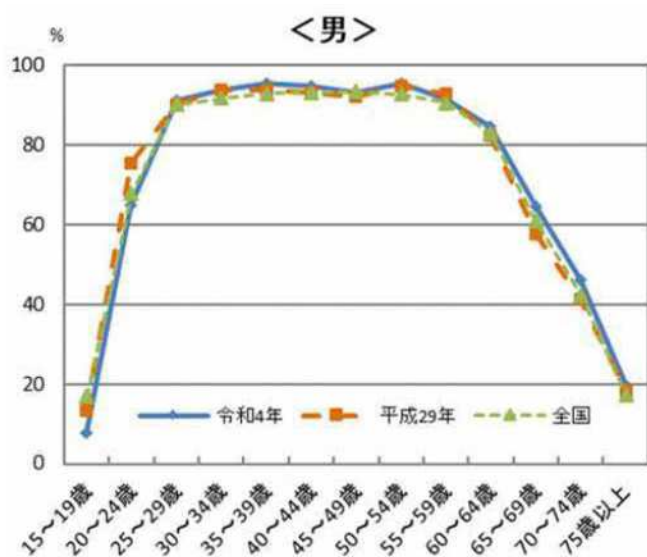
①男女・年齢階層別有業率

- ・島根県の女性の有業率は、出産・子育て期における女性の有業率が低下するM字カーブの減少幅が全国よりも小さく、ほぼ全ての年齢階層で全国を上回っています。
- ・高齢者の有業率は、前回調査の平成29年と比較して、令和4年には男女共に、「60～64歳」、「65～69歳」、「70～74歳」の年齢階層で大きく上昇しています。

男女・年齢階層別有業率

(単位：％、ポイント)

年 齢	男				女			
	島根県			全国 (令和4年)	島根県			全国 (令和4年)
	令和4年	平成29年	増減		令和4年	平成29年	増減	
総数	66.9	67.1	▲ 0.2	69.1	52.0	50.2	1.8	53.2
15～19歳	7.6	13.4	▲ 5.8	16.9	9.8	8.1	1.7	19.6
20～24歳	64.9	75.4	▲ 10.5	67.8	70.6	76.2	▲ 5.6	71.5
25～29歳	91.2	90.3	0.9	90.2	86.2	85.1	1.1	85.1
30～34歳	93.9	94.0	▲ 0.1	91.9	88.7	83.8	4.9	81.0
35～39歳	95.4	94.0	1.4	93.0	87.3	85.8	1.5	78.7
40～44歳	94.9	93.4	1.5	93.3	87.6	87.5	0.1	80.1
45～49歳	93.1	92.3	0.8	93.5	86.7	86.6	0.1	81.2
50～54歳	95.7	94.8	0.9	92.8	84.0	84.9	▲ 0.9	78.8
55～59歳	91.5	92.9	▲ 1.4	90.7	81.6	78.9	2.7	74.6
60～64歳	84.7	82.4	2.3	82.9	71.2	62.1	9.1	62.2
65～69歳	64.6	57.7	6.9	61.1	46.8	41.5	5.3	41.4
70～74歳	46.3	41.4	4.9	42.3	30.8	24.2	6.6	25.3
75歳以上	19.6	18.3	1.3	17.3	7.8	5.7	2.1	7.6



(総務省：R4 就業構造基本調査)

②高年齢者の雇用状況

- ・調査対象企業（県内に本社を有する従業員 21 人以上規模の企業）のうち、高年齢者雇用確保措置の実施済み企業の割合は、ほぼ 100%であり、60 歳以上の労働者は増加傾向が続いています。

高年齢者の雇用状況の推移

	高年齢者雇用確保措置実施企業の割合	希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合	65歳以上定年の引き上げ企業の割合	常用労働者中の60歳以上の割合	常用労働者中の65歳以上の割合	60歳以上の労働者数	65歳以上の労働者数
R6	99.9%	92.1%	34.4%	19.0%	10.1%	22,550人	11,921人
R5	99.9%	91.0%	31.9%	18.6%	9.5%	21,992人	11,201人
R4	99.6%	89.8%	30.5%	18.1%	8.9%	21,868人	10,861人
R3	99.4%	88.3%	28.7%	17.2%	8.5%	21,628人	10,507人
R2	99.9%	84.6%	25.4%	16.6%	7.8%	18,563人	8,687人
R1	100.0%	83.5%	23.0%	16.1%	7.3%	17,915人	8,186人

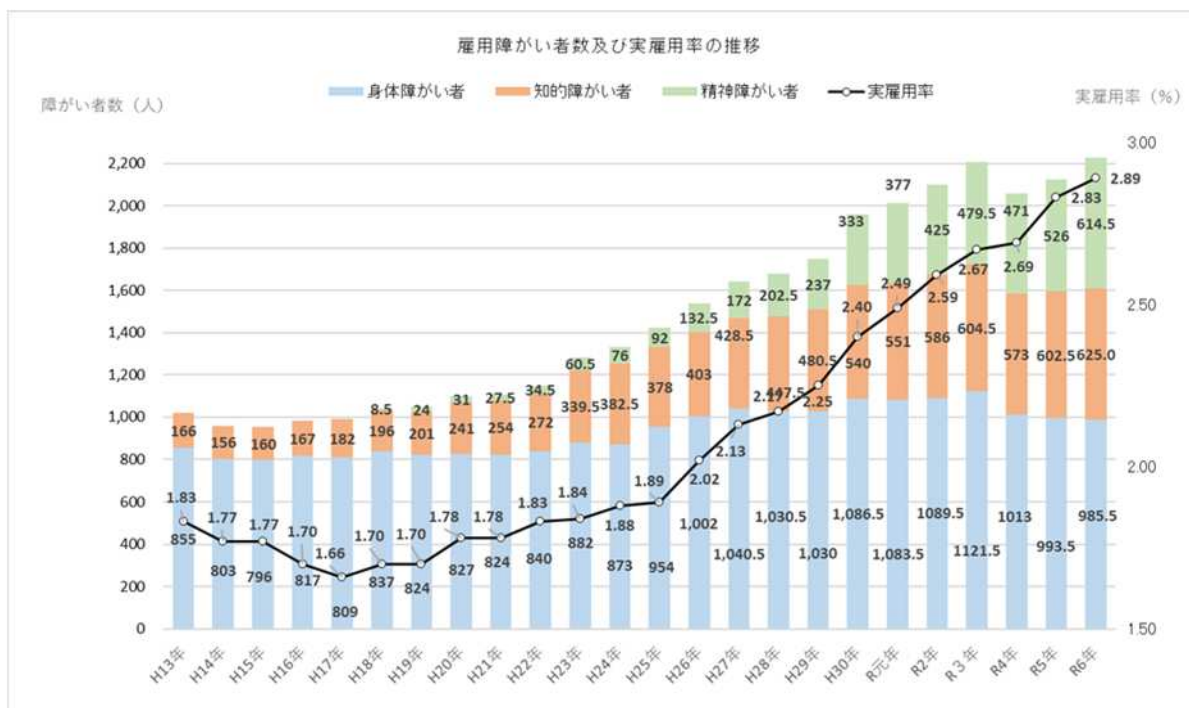
※高年齢者雇用確保措置とは、65歳までの安定した雇用を確保するための以下のいずれかの措置

- ①定年制廃止 ②定年の引上げ ③継続雇用制度の導入

(島根労働局：高年齢者雇用状況調査の概要)

③障がい者の雇用状況

- ・令和6年の県内の民間企業における障がい者の実雇用率は2.89%であり、障害者雇用促進法で定められている法定雇用率(2.5%)を上回っています。



(島根労働局：障害者雇用状況調査結果の概要)

④外国人労働者を雇用している事業所及び外国人労働者の状況

- ・令和6年の外国人労働者数は5,675人で、平成25年以降、増加傾向が続いています。また、外国人労働者を雇用する事業所数は950カ所で、こちらについても増加傾向が続いています。

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移



(島根労働局：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和6年10月末現在))

※数値は令和6年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したもので、県で就労している外国人労働者全数とは必ずしも一致しません。

⑤フリーランスの就業状況

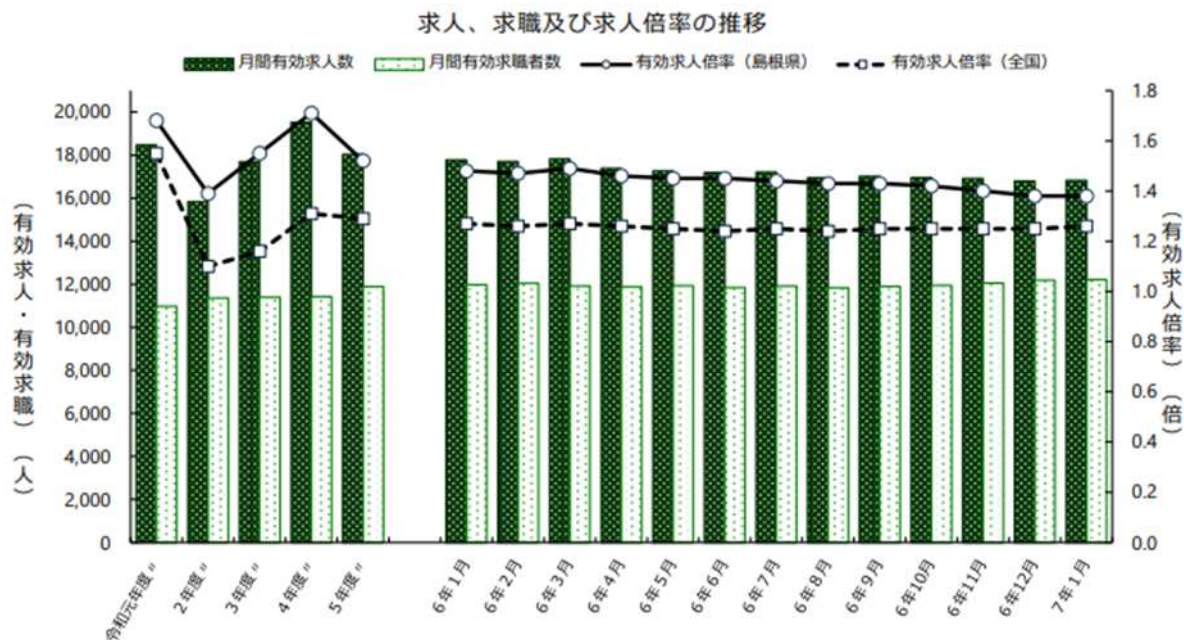
- ・有業者のうち本業がフリーランスの方は、全国で約203万人、有業者に占める割合は3.1%となっています。島根県においては、本業がフリーランスの方は8,200人、有業者に占める割合は、2.4%となっており、全国と比較すると▲0.7%となっています。

		フリーランス総数 (人)	本業・副業別			有業者のうち 本業がフリーランスの 占める割合	総有業者数 (人)
			本業 (人)	副業のみ (人)	本業兼副業 (人)		
全国	総数	2,574,000	2,029,400	480,300	64,300	3.1%	67,060,400
	うち男性	1,741,500	1,415,200	281,400	44,900	3.9%	36,706,200
	うち女性	832,500	614,200	198,900	19,400	2.0%	30,354,200
島根県	総数	9,900	8,200	1,600	100	2.4%	341,700
	うち男性	6,500	5,600	800	100	3.0%	185,100
	うち女性	3,300	2,600	800	-	1.7%	156,500

(総務省：令和4年就業構造基本調査)

(3) 有効求人倍率の推移

- ・島根県の有効求人倍率について、令和元年から令和4年にかけてはコロナ禍の影響もあり、数値の動きが大きくなっていますが、令和5年以降は、概ね1.4倍～1.5倍台で推移し、高い水準が続いています。



項目	年月	元年度 平均	2年度 平均	3年度 平均	4年度 平均	5年度 平均	6年1月	6年2月	6年3月	6年4月
月間有効求人数		18,475	15,841	17,691	19,526	18,034	17,776	17,706	17,819	17,393
月間有効求職者数		10,973	11,368	11,402	11,431	11,894	11,982	12,050	11,929	11,881
有効求人倍率(島根県)		1.68	1.39	1.55	1.71	1.52	1.48	1.47	1.49	1.46
有効求人倍率(全国)		1.55	1.10	1.16	1.31	1.29	1.27	1.26	1.27	1.26
項目	年月	6年5月	6年6月	6年7月	6年8月	6年9月	6年10月	6年11月	6年12月	7年1月
月間有効求人数		17,260	17,192	17,214	16,951	17,012	16,954	16,918	16,793	16,834
月間有効求職者数		11,934	11,857	11,929	11,842	11,906	11,945	12,061	12,190	12,221
有効求人倍率(島根県)		1.45	1.45	1.44	1.43	1.43	1.42	1.40	1.38	1.38
有効求人倍率(全国)		1.25	1.24	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26

(島根労働局：島根の雇用情勢)

※月間有効求人数、月間有効求職者数は、新規学卒を除き、パートタイムを含む。

※月別の数値は季節調整値である。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

また、季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

2. 高校卒業後の進路状況

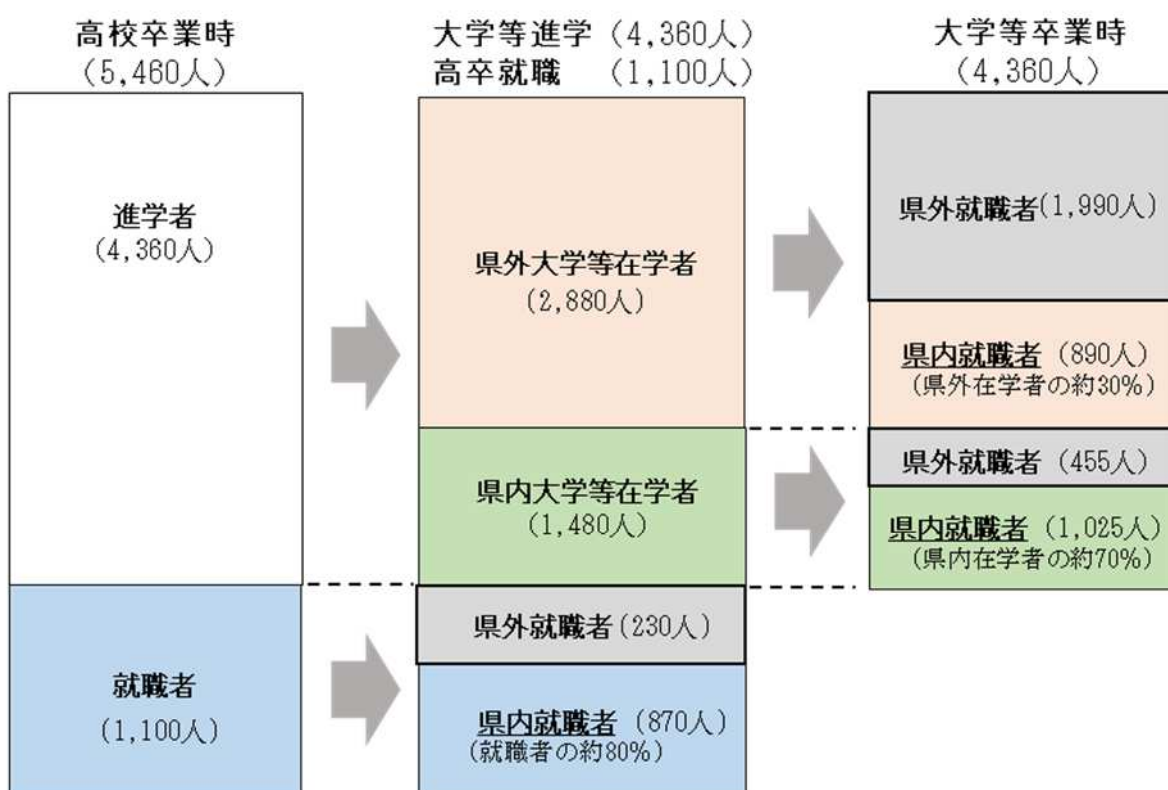
- ・県内高校卒業生約 5,460 名 (R5.3 卒) を基に推計すると、2,675 人が県外に就職しています。

(「学校基本調査」(文部科学省)、「大学生等在籍状況調査」(公益財団法人ふるさと島根定住財団)等を基に推計)

高卒 県外就職者 230 人

県内進学 県外就職者 455 人

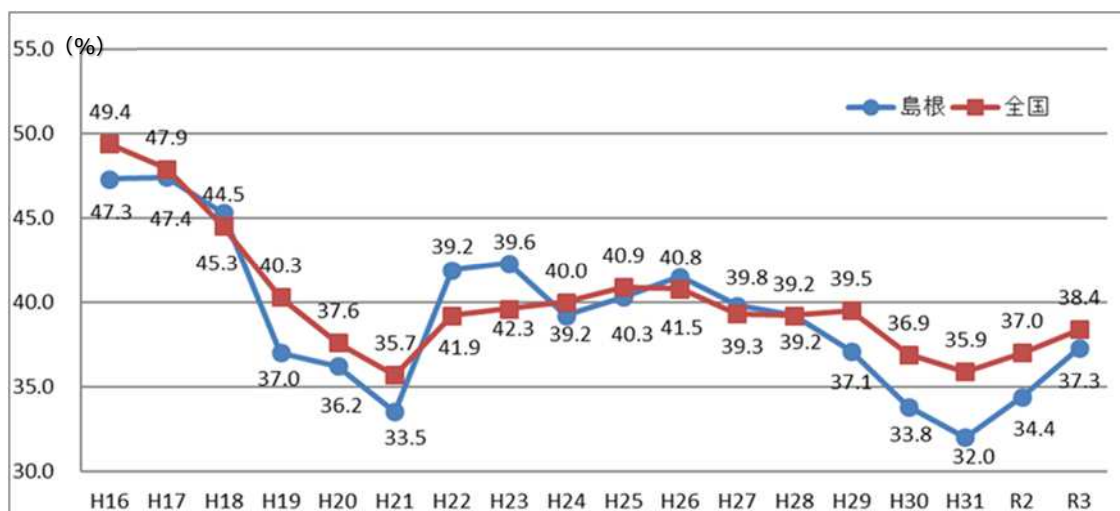
県外進学 県外就職者 1,990 人 (合計 2,675 人)



3. 若年就業者の離職率の推移

(1) 高校卒業者の就職後3年の離職状況

- ・平成24年度から平成28年度までは全国平均と同水準の40%前後で推移していましたが、平成29年度以降は、数値はまだ高いものの、改善が見られ、全国平均よりも低い数値で推移しています。

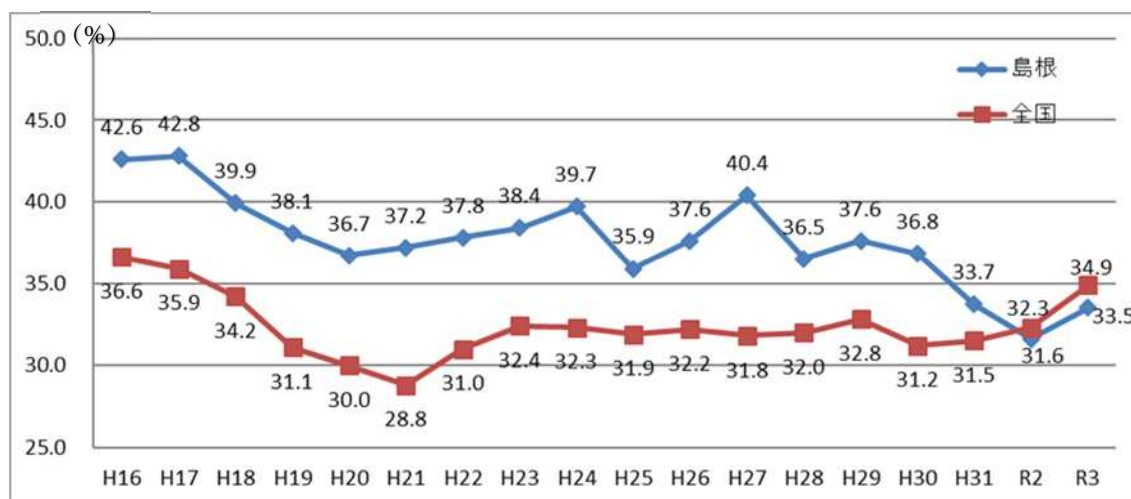


(島根労働局：新卒者の就職後3年の離職状況)

- ※ 年度については、卒業年度となっており、具体例として、「R3」と記載の年度は、令和3年3月新規高校卒業者の就職後3年以内離職率の数値となっています。
- ※ 離職率は雇用保険の届け出状況によって計上するため、島根県以外で離職した者を含みます。

(2) 大学卒業者の就職後3年の離職状況

- ・長年、全国平均よりも高い30%台後半で推移していましたが、平成28年度以降、改善が見られ、令和2年度からは全国より低い数値となっています。



(島根労働局：新卒者の就職後3年の離職状況)

- ※ 年度については、卒業年度となっており、具体例として、「R3」と記載の年度は、令和3年3月新規高校卒業者の就職後3年以内離職率の数値となっています。
- ※ 離職率は雇用保険の届け出状況によって計上するため、島根県以外で離職した者を含みます。

4. 職場を取りまく環境

(1) 職場環境の状況

- ・年次有給休暇の取得の向上、所定外労働時間の削減が進み、また、変形労働時間制やテレワークを導入している事業者が増加傾向にあり、加えて、男女共同参画への取組も進む等、総じては働き方改革が浸透し、働きやすい職場づくりが進みつつあると推察されます。

		H26	H29	R2	R5	R5-H26 (一部他年度と比較)	
年次有給休暇	取得日数	8.1日	9.1日	10.0日	10.7日	+2.6日	
	取得率	45.8%	50.8%	54.5%	61.9%	+16.1%	
所定外労働時間	事業所平均	-	11時間48分	11時間24分	10時間30分	▲1時間18分 (R5-H29)	
	労働者平均	-	15時間18分	12時間54分	13時間12分	▲2時間6分 (R5-H29)	
変形労働時間制	導入割合	66.9%	67.1%	69.1%	73.0%	+6.1%	
テレワーク	導入割合	-	-	17.0%	20.1%	+3.1% (R5-R2)	
男女共同参画への取組	実施割合	54.5%	62.9%	66.4%	73.7%	+19.2%	
個別の取組 (※複数回答可)	仕事と家庭の両立支援	実施割合	16.3%	20.1%	23.8%	29.2%	+12.9%
	職場環境・風土の改善	実施割合	18.5%	21.1%	26.0%	22.0%	+3.5%
	女性の採用の拡大	実施割合	23.8%	35.0%	31.4%	41.2%	+17.4%
	女性の職域の拡大	実施割合	18.4%	24.4%	26.5%	28.2%	+9.8%

(島根県労務管理実態調査)

(2) 賃金の状況

- ・令和2年を基準とした賃金指数について、名目賃金、実質賃金とも全国平均よりも、低い数値となっており、特に実質賃金については、令和5年では全国平均よりも0.8ポイント低くなっています。

賃金指数の推移 (R2年基準)

		R2	R3	R4	R5	R5-R2
名目賃金	全国	100.0	100.3	102.3	103.5	+3.5
	島根県	100.0	101.1	99.7	102.5	+2.5
	島根県-全国	-	+0.8	▲2.6	▲1.0	
実質賃金	全国	100.0	100.6	99.6	97.1	▲2.9
	島根県	100.0	101.2	97.2	96.3	▲3.7
	島根県-全国	-	+0.6	▲2.4	▲0.8	

事業規模5人以上

(毎月勤労統計調査年報)

5. 職業能力開発の状況

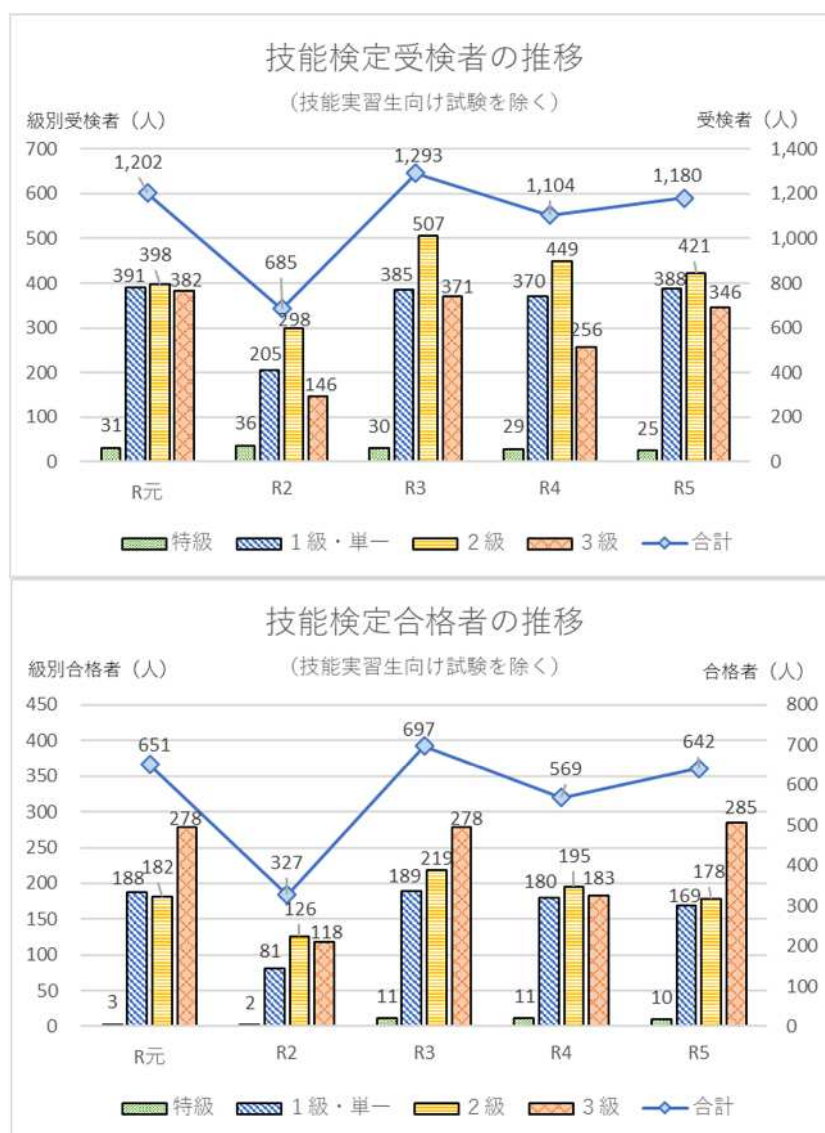
(1) 離転職者を対象にした職業訓練の状況

- ・高等技術校における離転職者向け職業訓練者数は、一時減少傾向にありましたが、令和3年度以降は回復傾向にあります。

実施機関	R1		R2		R3		R4		R5	
	定員	入校者	定員	入校者	定員	入校者	定員	入校者	定員	入校者
県立高等技術校	635	412	564	390	583	474	547	425	563	450
	41コース		46コース		53コース		53コース		51コース	

(2) 技能検定の受検者数の推移

- ・技能検定の受検者数、合格者ともにコロナ禍の影響が大きかった令和2年度を除き、概ね横ばいとなっています。



※技能検定とは、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で約130種あります。技能に対する社会一般の評価を高め、働く人々の技能と地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法に基づき実施され、試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができます。

第3章 島根県雇用対策計画

I. 基本的な考え方

県内の産業を支える人材を確保するためには、若者をはじめとする県内外の多様な人材に県内就職を選択してもらうことが必要です。

また、こうした若者等を島根の産業を担う人材として育成するためには、生活と仕事が両立できる誰もが働き続けやすい職場づくり、一人ひとりの持つ知識等を高めることができる人材育成の体制や環境づくりが重要となっています。

人口減少や少子高齢化が進む中で依然として労働力不足といった構造的課題は継続しています。一方で、デジタル技術を活用した働き方が広がるなどの労働環境も変化が生じてきています。

よって、本計画では、こうした継続した課題や雇用環境の変化に適切に対応するため、これまで設定していた基本的な方向をベースに、「**1 若者の県内就職の促進**」を新たに柱立てし、「**2 多様な就業の支援**」、「**3 魅力ある働きやすい職場づくり**」、「**4 地域の産業を支える人材の育成**」の4つを基本的な方向として設定します。

人口減少に歯止めをかけるためには、特に若者の県内就職の促進と定着が重要であり、教育段階から社会人になるまで、そして地域全体として「人材の育成」「人の還流づくり」という大きな視点で捉え、切れ目なく効果的な取組を実施していきます。

また、働きやすい職場づくりを進めるとともに、教育機関と受入企業が協力して地域産業が必要とする人材の育成に取り組むことで、県内に魅力的な企業が増え、さらに県内就職を希望する人が増加する好循環を生み出していきます。

Ⅱ．施策の方向性

1．若者の県内就職の促進

【現状と課題】

人口減少問題が日本全体の課題となる中、島根においても地域の将来を担う人材の育成は重要であり、教育に寄せられる期待はとて大きなものとなっています。

島根の子どもたちが、身近な地域に対する愛着や誇りを持ち、確かな学力と豊かな心を育み、夢や希望に向かって挑戦できるよう、学校と地域が協働して子どもたちを育てていく必要があります。

県では、これまで、学校と地域が連携・協働した教育活動に取り組み、その結果、将来自分が住んでいる地域や島根のために役に立ちたいという思いの醸成にもつながっています。

引き続き、家庭、住民だけでなく地元企業、大学等も連携・協働しながら、県内全域において島根らしい魅力ある教育を行うことで、将来の島根を支える人づくりを進めていく必要があります。

また、人口減少や核家族化、生活スタイルの変化などに伴い地域のつながりが希薄化していく中、持続可能な地域づくりに向けて地域住民が主体となり地域課題を解決しようとする気運が高まりつつあります。

地域の担い手の一人であることを住民自身が実感でき、地域に貢献しようとする意欲や地域を愛する気持ちを地域づくりに生かすことができ、人々が互いに支え合う社会を実現することが求められます。

地域課題について住民自身が理解を深め、その解決に向け主体的に実践しやすい環境を整えるために、地域を担う人づくりの拠点となる公民館等の機能の強化や活動の充実をはじめ、学びや活動を支援する人材の育成や、地域と高等教育機関等の連携の強化などが必要です。

若者の進学・就職による転出が転入を上回っていることが、島根県の人口流出の主な原因となっており、県外に進学した多くの学生が県外での就職を選択する状況にあります。

これまでの取組により、県内の高校生や大学生のほか、県外の大学に進学した学生の県内就職率については、少しずつ上昇してきました。

こうした流れを加速するために、高校生や県内外に進学した学生に対して、働きやすく、習得した知識・技術を活かし、さらにその能力を高めていける、魅力ある職場が島根にあることを理解してもらうことが重要です。

こうしたことから、高校生や県内外に進学した学生をはじめとする若者が、島根で働く魅力や意義について考え、県内企業等への就職意識を高めてもらうための情報や機会を、企業の採用活動の動向も踏まえながら、きめ細かに提供していくことが大切です。

(1) 学校と地域の協働による人づくり

①人と人とのふれあいや、つながりによる人づくり

【取組の方向】

子どもたち一人ひとりが家族や地域の人に愛され、多くの人々とふれあいながら育つことにより、人を思いやり、人と人とのつながりやあたたかさを大切にすることができるよう、家庭や地域と一体となって子どもたちを育みます。

【取組】

ア. 家庭教育支援の推進〔小学校、中学校、高等学校、特別支援学校〕

- ・親としての役割や子どもとの関わり方についての気づきを促す「親学プログラム」等を活用した研修を支援
- ・市町村や社会教育施設と連携しながら、親子での参加型行事やボランティア活動、体験活動等のプログラムを展開

イ. 幼児教育の推進

- ・健康な心と体、道徳性・規範意識の芽生え、豊かな感性と表現など「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を幼児教育施設、保護者、小学校等が共有するため、研修を実施
- ・島根県幼児教育センターによる市町村担当者・アドバイザー等への助言や各種研修の充実により、市町村の体制整備を支援

ウ. 道徳教育の推進〔県教育委員会、小学校、中学校〕

- ・社会を形成していく上で必要となるルールやマナー、規範意識などを育成するため、学校における道徳教育を充実
- ・「ふるまい推進員」の派遣による幼児教育施設、小学校における幼児・児童、保護者や保育者等への研修を支援

②地域資源を活用した特色ある教育の推進

【取組の方向】

身近な「ひと・もの・こと」を本物の教材として学ぶふるさと教育や、地域、県内大学、地元企業等と連携した探究的な学びにより、学ぶ楽しさを知り、学びへの興味・関心が高まる教育を推進します。

【取組】

ア. ふるさと教育の推進〔県教育委員会、小学校、中学校〕

- ・子どもたちの地域への愛着や、地域への貢献意欲の醸成につながる、ふるさと教育を市町村等と連携して推進
- ・ふるさと教育と教科等の学びとを結びつけた優良事例を広めて、子どもたちの確かな学力につなげることにより、ふるさと教育の質を向上

イ. ふるさと活動の推進

- ・子どもたちが公民館等や地域住民に支えられながら地域資源を活用して自発的・主体的に行う活動や、その活動を支える体制・環境づくりを市町村と連携して推進

ウ. 高校における地域資源の活用

- ・地域等を題材とした探究的な学びに取り組めるよう、市町村、大学、社会教育機関、地元企業等と連携した活動を推進
- ・生徒の自己有用感や更なる学びの意欲を高めるため探究的な学びで得た成果や知見、体験を発表する機会を創出
- ・生徒の進路選択の幅の拡充と地域産業が求める人材の育成を図るため、専門高校等が大学や企業と連携した先駆的で特色ある課題研究などの取組に対して支援

エ. しまね留学の推進

- ・県内生・県外生双方にとって教育効果の高いしまね留学を推進するため、市町村と連携して県外生への情報提供や教育環境を確保

オ. 中高連携の推進

- ・高校魅力化コンソーシアム等の協働体制を活用しながら、各高校の魅力と特色を明確にし、中学生・保護者、中学校等に対して的確に情報発信
- ・小・中学校等でふるさと教育等を通して身に付けた地域社会等の課題発見・解決する力を多面的・総合的に評価する取組を推進

③学校と地域の連携・協働の推進

【取組の方向】

学校運営協議会等、学校と地域が一体となって子どもたちを育む協働体制等による取組等により、子どもたちの将来の選択肢を拡げ、夢や希望の実現を支援します。

【取組】

ア. 学校と地域の協働体制の整備〔県教育委員会、高等学校、市町村等〕

- ・学校運営協議会で議論された目指す子どもの姿や地域の姿が地域学校協働活動で具現化されるよう、地域総がかりで子どもの成長を支える活動を支援
- ・高校魅力化コンソーシアムの活動が、各高校や地域の特色を活かした生徒の学びの充実や地域の活性化につながるよう、伴走を通じて支援
- ・学校と地域の連携・協働におけるコーディネート機能の充実を図るため、コーディネーター等の更なる人材育成に向けた研修などを市町村等と連携して実施

イ. 地域全体で子どもを育む体制づくりの充実

- ・市町村が取り組む地域全体で子どもを育む体制づくりを進めるため、関係団体等によるネットワークの構築、子どもたちの学習活動・体験活動・交流活動や多世代が相互に学び合う機会の創出に対して支援

ウ. 地域と協働した学校づくり

- ・将来にわたり子どもたちがスポーツ・文化芸術に継続して親しむことができるよう、地域人材を部活動指導員等として活用するとともに、市町村の地域連携・地域移行に向けた取組を支援

④高大連携の推進

【取組の方向】

高校生が県内大学の専門的な教育や研究などに触れることにより大学での学びを知り、身近で特別な存在として意識することで大学進学を希望する生徒の進路選択の幅が広がり、結果として県内進学者が増えるよう、大学との連携を進めます。

【取組】

ア. 県内大学との連携・協働〔県内大学, 高等学校等〕

- ・県内大学との連携協定に基づき、高校と大学における探究的な学びのカリキュラム開発など教育・研究の充実・発展につながる高校と大学との連携・協働を推進
- ・高校から大学への学びをつなげるため、高校生に対して大学の特色ある教育研究に触れる機会を提供
- ・高校魅力化コンソーシアム等を活用し、高校と大学とが連携・協働した取組を推進

イ. 課題解決型学習の充実〔県内大学、高等学校等〕

- ・島根大学、島根県立大学等との連携・協働のもと、探究学習・課題研究に関わる指導方法や教材、評価方法等を開発
- ・高等教育機関や経済団体等が持つ高度な知見を高校におけるキャリア教育などに活用

⑤県内高等教育機関での人づくり

【取組の方向】

地域に密着した教育・研究を、地元と一帯となって進めることで、主体的に地域課題の解決に向けて取り組む実践力を備えた人材を育成します。

【取組】〔県、県内高等教育機関〕

- ・県内高等教育機関との連携強化
- ・県内定着につながる県内高校生の入学者確保に向け、県内高等教育機関において、入試改革を実施
- ・県立大学において地域住民と交流しながら実践型教育や地域教育を推進
- ・学生と県内企業との交流や長期実践型キャリア教育等の充実
- ・学生のボランティア活動等による社会貢献を推進
- ・公開講座や講演会、専門職向けのリカレント講座など、県民への学習機会の提供
- ・学生の地域課題解決に向けた取組や地域との共同研究などを推進
- ・県立大学や県立高等看護学院での看護師等の養成や民間の看護師等養成所の運営支援

(2) 高校生・専修学校生・大学生等の県内就職の促進

① 高校生の県内就職の促進

【取組の方向】

就職を目指す高校生に、島根で働き、暮らすことの魅力を伝えるとともに、県内企業等との接点を持つ多様な機会を提供します。

【取組】

ア. 高校生等への情報発信〔県、高等学校等〕

- ・ 県に人材確保育成コーディネーターを配置し、高校・特別支援学校で企業ガイダンスや企業見学会等を開催
- ・ 生徒の関心が高まるように地域の企業等との連携を強化し、県内企業でいきいきと働く社会人との交流を通じて、島根で働く魅力の気づきの機会を提供
- ・ 地域ごとに学校、保護者、企業等による相互交流会を開催

<個別分野の取組例>

- ・ 高校生・大学生等を対象とした建設産業の企業説明会、小中高生等を対象とした現場見学会等の取組、入職促進を目的とした広報の取組を支援

② 県内専修学校の県内就職促進

【取組の方向】

習得した専門知識や技術を活かした就職につながるよう県内企業等との接点を持つ多様な機会を提供します。

【取組】

ア. 多様な情報の発信〔県、ふるさと島根定住財団〕

- ・ 県内企業等への就職を検討する生徒を増やすための企業ガイダンスや就職相談、就職後のフォローアップなどを実施
- ・ 生徒が県内就職について考えるきっかけを作るために、県内就職の優位性を分かりやすくまとめたパンフレット等を作成
- ・ 生徒が県内企業の情報等を手軽に入手できるよう SNS を活用した情報提供ツール「しまね登録」を運用

イ. 生徒が県内企業を知る機会の創出〔県、ふるさと島根定住財団、専修学校等〕

- ・ 生徒の県内企業への理解を促進するために、学生と企業等の交流会や企業見学ツアー等を実施
- ・ 全国的な就職活動の早期化を考慮し、就職活動開始前の早期から生徒と企業が交流するなどの取組を実施

ウ. インターンシップ・仕事体験等の促進〔県、ふるさと島根定住財団、専修学校等〕

- ・ 県内企業の魅力を知ってもらうため、インターンシップ・仕事体験を実施する企業情報の発信により、生徒のインターンシップ・仕事体験の参加を促進

- ・生徒の参加を促進するため、県内企業等へのインターンシップ等に要する生徒の経費負担を軽減

エ. 修学支援等による県内就職の促進〔県〕

- ・介護福祉士・保育士養成施設の学生に修学資金等の貸付を行うことにより県内施設への就職を支援
- ・自宅からの通学が難しい石見・隠岐地域等の出身者が県内の保育士養成施設に進学する際に家賃等を貸与し、県内進学・地元就職を支援

③大学生等の県内就職の促進

【取組の方向】

[県内大学等]

大学、企業、県等で設立した「しまね産学官人材育成コンソーシアム」を中心に、関係機関が連携し、学生が低学年次から県内企業等との接点を持てる多様な機会を提供します。

[県外大学・県外専修学校等]

県の山陽・関西圏・首都圏における県外事務所を拠点に県外大学等との関係を強化します。

また、ふるさと島根定住財団等と連携して島根県出身学生が低学年次から県内企業等への理解を深めることができる機会を提供します。

【取組】

ア. 多様な情報の発信〔県、ふるさと島根定住財団〕

- ・島根県から進学している大学生等が多い近畿・山陽地方、四国地方の一部などにおいて、学生就職アドバイザーが県外大学と連携して学生からの個別相談や企業交流会などの取組を実施
- ・進学や就職で多くの県出身の若者が集積する首都圏からの県内就職を促進するため、移住支援コーディネーターによる相談対応やセミナー等を実施
- ・県内企業等への就職を検討する大学生等を増やすための企業ガイダンスや就職相談、就職後のフォローアップなどを実施
- ・大学生等が県内就職について考えるきっかけを作るために、県内就職の優位性を分かりやすくまとめたパンフレット等を作成
- ・大学生等が県内企業の情報等を手軽に入手できるよう SNS を活用した情報提供ツール「しまね登録」を運用
- ・大手就活サイト内への島根県ポータルページの開設などにより、全国の大学生等へ情報を発信

イ. 学生が県内企業を知る機会の創出〔県、ふるさと島根定住財団、大学等〕

- ・島根大学、島根県立大学、松江高専の学生が県内企業への理解を深めるために、大学等と連携した学生と企業等の交流会や企業見学ツアー等を実施

- ・県内大学と企業、県等で設置するコンソーシアムにより、島根大学、島根県立大学において、学生と企業の交流会や地域の企業等と連携した教育プログラムを実施
- ・全国的な就職活動の早期化を考慮し、低学年次の大学生等を対象とした企業交流会などの取組を実施

ウ. インターンシップ・仕事体験等の促進〔県、ふるさと島根定住財団、大学等〕

- ・県内企業の魅力を知ってもらうため、インターンシップ・仕事体験を実施する企業情報の発信により、生徒のインターンシップ・仕事体験の参加を促進
- ・大学生等の参加を促進するため、県内企業等へのインターンシップ等に要する大学生等の経費負担を軽減

エ. 大学等と県内企業の交流拡大〔県〕

- ・全国の大学等に対して県内企業の情報を確実に伝えるため、全国の大学等の教職員と県内企業の交流会を開催

オ. 県内への就職活動の負担軽減〔県〕

- ・県内企業等への就職活動を促進するため、県内企業等への就職活動にかかる経費負担を軽減

カ. 修学支援等による県内就職の促進〔県〕

- ・県外の保育士養成施設の学生に対し、県内の保育施設で保育実習等を行う際の旅費の支援や、県内保育施設で勤務する職員との就職相談会を開催し、県内就職を促進
- ・介護福祉士・保育士養成施設の学生に修学資金等の貸付を行うことにより、県内施設への就職を支援
- ・自宅からの通学が難しい石見・隠岐地域等の出身者が県内の保育士養成施設に進学する際に家賃等を貸与し、県内進学・地元就職を支援
- ・県外看護学生のUIターン促進や、過疎地域・離島の医療機関での勤務を促進することを目的とした奨学金貸与制度による県内就業の促進

④保護者への情報発信

【取組の方向】

県内高校、県内大学等、県外大学等、私立専修学校の学生の保護者に対し、県内企業等への理解を促進するための情報発信を行います。

【取組】

ア. 多様な手法による情報の発信〔県〕

- ・学生の就職決定に影響を及ぼす保護者に向け、就職活動の動向を伝えるセミナー等の開催や、保護者向けのサイトを活用した情報発信などにより県内企業の魅力を発信

(3) 企業の採用力の強化

①企業の採用力の強化

【取組の方向】

県内企業が高校生や県内外に進学した学生等から選ばれるよう、魅力ある企業情報の発信やインターンシップ等の積極的な活用などを支援します。

【取組】

ア. 企業が取り組む採用活動への支援〔県〕

- ・企業の採用力強化のため、採用活動の基本から実際の運用まで実践的に学ぶセミナーを開催
- ・企業に専門家を派遣し、採用に関する課題の明確化と助言を実施
- ・企業が取り組む若者を惹きつける職場環境と情報発信の改善を支援
- ・企業がジョブカフェしまねのサイトで大学生等にとって魅力ある最新の採用情報を発信することができるよう支援

イ. インターンシップ・仕事体験実施の支援〔県〕

- ・県内企業の魅力を知ってもらうため、インターンシップ・仕事体験を実施する企業情報の発信により、大学生等のインターンシップ・仕事体験の参加を促進
- ・インターンシップ・仕事体験を採用活動につなげるセミナーを実施
- ・企業が取り組むインターンシップ・仕事体験プログラム等の改善を支援

2. 多様な就業の支援

【現状と課題】

生産年齢人口が減少傾向にある中、有効求人倍率は全国平均を上回る水準で推移しており、県内企業等では人材を確保することが経営上の重要な課題となっています。県内企業等が求める人材を確保するためには、習得した知識・技術を活かし、さらにその能力を高めていける、働きやすく、働きがいのある職場が島根にあることを、若者をはじめとする県内外の幅広い人材に理解してもらうことが重要です。

こうした中で、様々な事情で希望どおりの働き方ができていない女性のほか、高齢者、障がい者など多様な人材が個々の能力を発揮できるよう、一人ひとりの事情に応じた多様な柔軟な働き方が選択できる職場を増やし、本人の希望に添った就労を促進していくことが必要です。

このほか、不本意ながら不安定な仕事に就いている方や無業の状態にある人など、様々な課題に直面している方に対して、継続的に支援していくことも重要です。

さらに、全国の専門的な人材を即戦力として活用していくことに加え、企業の人手不足などを背景として今後も増加が見込まれる外国人が、適正に雇用され、働き続けられる環境づくりが必要です。

また、令和6年10月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が改定され、個人として業務委託を受ける特定受託事業者と企業などの発注事業者の間の取引適正化、就業環境の整備を図ることも求められています。

これまで、Uターン・Iターン希望者等に対して、仕事や住まい、生活等に関する情報提供から、相談や無料職業紹介、農林水産業などの産業体験や地元との交流、そして、実際の受入れと、その後の地域への定着までを各段階に応じてサポートしてきたことにより、県内への移住・定住の促進につながっています。

この流れが一層大きく強いものとなるよう、こうした各段階に応じた支援や、Uターン希望者とIターン希望者、年代や性別などそれぞれの特性に応じた支援を、県や市町村、ふるさと島根定住財団などの関係機関が連携し、きめ細かく行っていくことが必要です。

(1) 女性の就業支援

①女性の多様な働き方の支援

【取組の方向】

女性一人ひとりが、ライフステージに応じて個性や能力を発揮しながら、本人の希望に添った就業や転職を実現できるよう支援します。

【取組】

ア. 女性の多様な働き方の支援 〔県〕

- ・女性が自らの能力や経験などを活かして、多様な働き方ができるよう、レディース仕事センターにおいて、就職相談、無料職業紹介及び職場体験事業などを実施し、女性の就労を支援

<個別分野の取組例>

- ・建設産業への女性の入職促進のための情報発信等を支援

(2) 高齢者、障がい者、若年無業者等の就業支援

① 高齢者、障がい者、若年無業者等の就業支援

【取組の方向】

高齢者、障がい者などが、それぞれの個性や多様性を尊重され経験や能力を活かし、県内企業等で活躍できるようきめ細かな支援を行います。

【取組】

ア. 高齢者の地域での活躍促進 〔県〕

- ・中高年齢者が豊富な経験や知識を活かして、県内企業等で活躍できるよう、ミドル・シニア仕事センターにおいて、就職相談、無料職業紹介及びセミナーなどを実施し、中高年齢者の就労を支援
- ・シルバー人材センターの活動支援を通じて、地域での高齢者の活躍を促進

イ. 障がい者が活躍できる就労の促進〔高等技術校、特別支援学校、労働局、県、県教育委員会〕

- ・障がい者雇用を促進するため、高等技術校で行う訓練等や民間企業等への委託により職業能力の開発と就職を支援
- ・障がい者雇用に関するパンフレットの作成やフォーラムの開催により、県内企業等における障がい者雇用の理解を促進
- ・就業機会拡大のため、農福連携の取組などにより、幅広い産業での障がい者の活躍を促進
- ・特別支援学校高等部卒業生の一般就労を促進するため、労働・福祉等の関係機関と連携して進路指導、職場開拓、職場実習等の就業支援を充実

ウ. 若年無業者等に対する就業支援 〔労働局、県〕

- ・地域若者サポートステーションを設置し、若年無業者等に対する寄り添い型の支援により、就業を促進
- ・複雑化する社会の変化に対応できず、ひきこもりや不登校など様々な因子を抱え、円滑な社会生活が営めないでいる子ども若者に対し、自立への意欲を深め、次代の島根を支える人材へと成長させるため、市町村が実施する取組を支援
- ・就職氷河期世代を含めた中高年世代の就業支援を進めるため、国と連携し取組を推進

(3) 社会人のU I ターン人材の確保や専門人材・外国人材の活用

①Uターン・Iターンの促進、専門人材の活用支援

【取組の方向】

Uターン・Iターン希望者等に対しては、県内の情報に接する機会や地域・企業と触れ合う機会を創出し、個々の希望に応じた丁寧できめ細かな相談対応などを充実させます。

企業の経営課題や新たな事業展開に必要な専門人材の活用を支援します。

【取組】

ア. Uターン・Iターンの促進、専門人材の活用支援

〔ふるさと島根定住財団・しまね産業振興財団・県〕

〔Uターン〕

・県内出身者の方に、県内の情報に接する機会や地域・企業と触れ合う機会を創出し、Uターンを希望する方には、個々のニーズに応じた丁寧できめ細かな相談対応などを充実させる。

特に山陽・関西圏・首都圏において、県出身の若者のUターン促進の取組を強化

〔Iターン〕

・県外出身者の方に、島根の暮らしやすさに関する都市部での情報発信を強化するとともに、相談対応や県内地域の体験機会の提供、定着支援など各段階に応じて適切にサポートする体制を整え、Iターンの促進と移住後の定着を図る。

特に首都圏・関西圏における、Iターン促進の取組を強化

〔専門人材〕

・県内企業の潜在成長力を掘り起こし、「攻めの経営」への転換を実現するため、都市部等の専門人材をU I Jターンや副業・兼業等により確保する企業等の取組を支援

<個別分野の取組例>

・「しまね保育士人材バンク」の登録者に対し、就職ガイダンス等の情報発信を行い、保育施設への就職・復職を支援

イ. 出向・移籍等支援事業〔産業雇用安定センター〕

・キャリア人材バンクによるハイキャリア人材や高齢者等のマッチングを支援

・キャリア人材の在籍出向を活用した中小企業の支援

②外国人を雇用する事業者等への支援

【取組の方向】

外国人を雇用する事業者等に対して必要な情報提供を行うとともに、外国人が働き続けられる環境づくりを支援します。

【取組】

ア. 外国人を雇用する事業者等への支援 〔しまね国際センター・県〕

- ・ 県内企業等における外国人材の適正な雇用と職場定着を進めていくため、外国人材の受入の仕組みなどの情報を提供するとともに、外国人材特有の事情に配慮した労働環境の改善やコミュニケーション促進等の取組を支援
- ・ 公益財団法人しまね国際センターと連携し、地域訪問型・企業訪問型日本語教室を開催し、外国人労働者やその家族の日本語習得を支援
- ・ 多言語によるワンストップ型相談窓口を公益財団法人しまね国際センターに設置し、雇用・労働、社会保険など様々な困りごとに対応

<個別分野の取組例>

- ・ 外国人留学生への修学資金の貸与や、外国人介護人材を受け入れる施設が行う受入環境整備の取組を支援

3. 魅力ある働きやすい職場づくり

【現状と課題】

県内に就職した高校や大学等の新規卒業者が3年以内に離職する割合は、3割を超える水準で推移しています。

こうした若者等の定着を図り、島根の産業を担う人材として育成するためには、生活と仕事を両立できる誰もが働きやすい職場づくり、知識や技術等を高めることができる環境づくりを進めることが重要です。

経営者や管理職は、働きやすく魅力ある職場づくりに積極的に取り組み、社員のやる気を引き出し、人材育成を進めることが必要です。

(1) 魅力ある職場環境の整備と人材の定着支援

① 魅力ある職場環境の整備と人材の定着支援

【取組の方向】

働く人の視点に立った魅力ある職場づくりに向けた企業等の取組に対する支援等を通して、多様な人材が能力を十分に発揮し、自身のライフスタイルを大切にしながらいきいきと働き続けることができる職場環境の整備を進めます。

また、若年者においては、価値観が多様化していることに対応しながら、安易な離職を防ぎ、しっかりとキャリア形成ができるよう支援を行います。

【取組】

ア. 魅力ある職場づくりに取り組む企業等への支援 [県]

- ・働きやすい職場環境づくりを促進するため、企業等にアドバイザーを派遣
- ・多様な人材が働きやすく活躍できる職場環境を整備するため、コミュニケーションの活性化や労働能率の向上などの就労環境の改善に取り組む企業を支援
- ・「イクボス」の推進や「イクボスネットワーク」を構築するなど経営者や管理職の意識改革及び行動改革を図ることにより、仕事と家庭が両立できる職場づくりを推進

<個別分野の取組例>

- ・技術者の時間外労働削減を目的とした施工管理に関わる業務の社内分業化（バックオフィス化）の取組を促進
- ・求職者にとって、介護職場の見える化を進め、事業所選択のきっかけとなる「しまね福祉・介護人材育成宣言事業所制度」の普及を進める。
- ・保育士等の働きやすい職場づくりに関する好事例の情報提供や、保育施設の管理職等を対象とした働き方改革に関するセミナーを実施
- ・保育士資格や幼稚園教諭免許状取得のための受講経費の支援や、保育補助者の雇上に伴う施設側の負担の軽減

イ. 人材育成等の支援 〔県〕

- ・就職を控えた高校生等が社会人として円滑なスタートができるよう、内定者を対象とした研修を実施
- ・研修等が十分に実施できない企業等の人材育成や職場定着を進めていくため、若手社員等を対象とした研修を実施
- ・企業等が社員のキャリアアップを図るために、計画的に実施する人材育成研修や専門資格取得の取組を支援

ウ. 多様な働き方を選択、実現できる職場づくりを支援 〔県〕

- ・従業員の出産や育児による離職を減らすため、復職支援に取り組む中小・小規模事業者等を支援
- ・子育てや介護と両立しやすい柔軟な働き方ができるよう、時間単位の有給休暇制度や短時間勤務制度の導入に取り組む中小・小規模事業者等を支援
- ・働きやすく仕事と育児や介護などが両立できるよう、休憩室の整備やテレワークの導入、職場研修などに取り組む事業者を支援
- ・働きやすい職場づくりを県内に広めていくため、優れた取組を行う企業等を知事表彰し、その取組事例を広く周知

エ. 労働者への相談対応等 〔県〕

- ・労働者等が抱える職場における課題解決に資するよう、相談窓口を設置
- ・高校生等が円滑な職業生活がスタートできるよう、就職等を前に社会の仕組みや働く上で知っておきたい関係法令などを理解する取組を促進

(2) 在職者の新たな学びとスキルアップへの支援

①在職者の新たな学びとスキルアップへの支援

【取組の方向】

企業等の生産性向上と競争力強化等につながる先進的な知識・技術・技能の習得など、在職者等のスキルアップ等に取り組みます。

【取組】

ア. 研修等機会の充実 [高等技術校・ポリテクセンター・ポリテクカレッジ]

- ・職業能力開発施設である高等技術校、ポリテクセンター、ポリテクカレッジにおいて、企業の能力開発ニーズに対応したきめ細かな在職者向け(技能系、IT利活用)訓練やセミナーを実施
- ・自社のみでは人材育成が困難な中小企業が、高等技術校、またはその他の研修施設等で、社員の技術研修を行う際に、高等技術校の指導員や外部講師により支援
- ・中小企業における人材教育等に資するため、公的機関が有する設備等を貸出
- ・在職技術者の能力向上を図るため、認定職業訓練施設の活動を支援
- ・ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、生産性向上人材育成支援センターを開設し、企業の人材育成と労働者の職業能力開発を通じて中小企業の実業性向上を支援

イ. 技能の振興 [職業能力開発協会]

- ・県内企業等の現場を支える技能者一人ひとりの技能レベルの向上を図るため、技能検定を推進するとともに、技能検定による資格取得者を確保
- ・技能者の社会的地位の向上を図り、技能を尊重する気運を醸成するため、優れた技能者等を顕彰(卓越技能者・優秀専門技能者)
- ・技能五輪全国大会への参加を支援
- ・貴重な技能を継承していくため、卓越した技能者による訓練機会を提供し、技能者の育成を促進
- ・県内企業等で進められるデジタル技術を活用した技能継承の取組を支援

4. 地域の産業を支える人材の育成

【現状と課題】

少子高齢化等に伴い生産年齢人口が減少し、県内の幅広い産業において人手不足が深刻化する中、地域産業が求める人材を確保し、生産性の向上に取り組むためには、デジタル人材の育成や、労使一体となった人材開発、十分な能力開発の機会がなかった人たちに対する学び直しの機会を提供することも必要です。

さらに、連綿と受け継がれてきた島根に息づく伝統技能や優れた熟練の技を継承する人材の育成と、ものづくりの素晴らしさに触れ、技能に対する関心を高めることなども必要です。

(1) 若者の職業能力開発等（キャリア教育支援）

①若者の職業能力開発等

【取組の方向】

地域産業で求められる知識・技術・技能などを有する人材を高等技術校のほか、民間教育機関や企業等との連携により育成します。

また、必要性が高まっているデジタルスキルを習得する機会を提供します。

【取組】

ア. 教育機関でのキャリア教育・人材育成

1 若者の県内就職の促進、(1) 学校と地域の協働による人づくりに記載のとおり

イ. 職業能力開発施設における職業訓練〔高等技術校・ポリテクカレッジ〕

・ 東部高等技術校及び西部高等技術校における施設内訓練

(ものづくり系) 機械加工・溶接

(web・オフィス系) webデザイン・OAシステム・事務ワーク

(コンストラクト系) 住環境・土木・建築・左官

(その他) 美容・自動車工学・介護サービス

・ ポリテクカレッジ島根における施設内訓練

生産技術・電子情報技術・住居環境

ウ. 高等技術校等を活用した職業・技術教育の実施〔高等技術校・ポリテクカレッジ〕

・ 高等技術校が有する訓練機器を活用したものづくりなどの実践的・体験的な学習活動を行うことにより、ものづくりや技術への関心を高め、職業意識を醸成

・ 高校の生徒に対して、高等技術校の設備や指導員を活用して、実践的な授業や実習を行うことにより、ものづくり技能の重要性、面白さへの理解促進、職業観等を醸成

エ. 技能の習得促進〔高等学校等〕

・ 就業までの技能習得促進として、学校在学中の技能検定受検を推進

・ 「高校生ものづくりコンテスト」等の競技会への参加促進

オ. 次世代の産業人材の育成〔大学等、県〕

- ・多様な視点を有する次世代の産業人材を育成するため、県内企業や大学等と連携し、海外留学と県内企業でのインターンシップ等を組み合わせた人材育成プログラムを実施

(2) 求職者の職業能力開発を通じた就職促進

①求職者の職業能力開発を通じた就職促進

【取組の方向】

求職者の職業能力開発を高等技術校のほか専修学校等との連携により実施し、就職を促進します。

【取組】

ア. 施設内訓練〔高等技術校、ポリテクセンター〕

- ・高等技術校では、機械加工溶接・事務ワークを主としながら、建築・左官をはじめとする常設科（訓練期間：1年又は2年）で離転職者を受入れ、公共職業訓練を実施
- ・ポリテクセンター島根では、ものづくり系・建物設備系等で概ね半年前後の訓練期間の訓練コースを複数設定し、離転職者を受入れ職業訓練を実施

イ. 委託訓練〔専修学校等〕

- ・知識等習得コースでは、3カ月を標準訓練期間とし介護系・事務系・その他の訓練を県内外の事業者へ委託して離転職者向け職業訓練を実施
また、定住外国人向けに就職に必要な日本のビジネスマナーやパソコンの技能等を習得するための職業訓練コースを実施
- ・長期高度人材育成コースでは、1年以上2年以下の訓練期間で、IT技術者・保育士・美容師・准看護師・介護福祉士・医療事務職等を養成するため、県内専修学校等に委託して離転職者向け職業訓練を実施

(3) 障がい者の職業能力開発

①障がい者の職業能力開発を通じた就職促進

【取組の方向】

障がい者の職業能力開発を高等技術校のほか民間教育訓練機関において実施し、就職を促進します。

【取組】

ア. 施設内訓練〔高等技術校〕

- ・高等技術校では、介護サービス科で障がい者を受入れ、公共職業訓練を実施

イ. 委託訓練〔民間教育訓練機関〕

- ・知識・技能習得コースでは、民間教育訓練機関において、パソコンスキルなど就職に必要な知識・技能の習得のための集合訓練を実施
- ・実践能力習得コースでは、企業等において、実践的な職業能力の開発・向上のための職業訓練を実施
- ・特別支援学校早期訓練コースでは、特別支援学校に在籍する生徒を対象に企業等において、就職に向けた職業能力の開発・向上のための訓練を実施
- ・総合実務科（西部校）では、就職するために必要な知識・マナーの習得、必要な作業の訓練を実施

（４）デジタル人材の育成

①デジタル人材の育成

【取組の方向】

将来を担う IT 人材の段階的な育成や、県外 IT 人材の県内転職の促進などを行います。

【取組】

ア. デジタル人材の育成〔県〕

- ・小学生向けのプログラミング教室や専門高校、松江高専、島根大学等での実践的な人材育成授業のほか、普通高校での出前講座、文系学生向けのプログラミング講座などを IT 企業や教育機関と連携して実施
- ・県内高校生や県外進学者との IT 企業の交流機会を創出し、県内就職を促進
- ・県外からの UI ターンを希望するエンジニアに対して、県内 IT 企業への転職のマッチング支援を実施
- ・「デジタル利活用人材」を育成・確保するため、求職者や県内企業の社員向けにデジタルスキルを習得する機会を提供

（５）地域の伝統や人々の暮らしを支える技能・技術の継承

①地域や伝統を支える技能・技術の継承

【取組の方向】

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めます。

【取組】

ア. 島根の職人育成〔県〕

- ・伝統的な手仕事の次代の担い手を確保するため、優れた職人のもとでの体験就労等の機会を提供（建具・大工・造園・建築板金等）

- ・消費者ニーズの変化などにも対応することができるような後継者の確保・育成に向けて、雇用就業資金の貸付制度や商品開発セミナー等により支援

イ. 職人技活用促進〔県〕

- ・職人技の活用を促進するため、ものづくり体験イベントや有用性の広報により、職人技の魅力を発信

第4章 進行管理

人材の確保、育成、定着のためには、計画の着実な実施が必要です。

そこで、島根県雇用対策審議会において、施策について毎年度評価し、対策内容や実施方法の改善を図ることにより、目標達成に向けた取組の充実を図ります。

また、「島根創生計画 人口減少に打ち勝つための総合戦略アクションプラン」において掲げる目標等をもとに評価を行うことにより進行管理を行います。

島根県雇用対策計画 成果指標

項目	K P I の名称	直近の実績値		今後5年間の目標値					単位	計上 分類
		R5年度	R6年度	R7年度 (1年目)	R8年度 (2年目)	R9年度 (3年目)	R10年度 (4年目)	R11年度 (5年目)		
1. 若者の県内就職の促進										
	高校卒業時の県内就職率【当該年度3月時点】	81.2		82	82.5	83	83.5	84	%	単年度 値
	県内大学の県内就職率【当該年度3月時点】	33.3		36.8	37.5	38.2	38.9	39.6	%	単年度 値
	県外4年制大学の島根県出身者の県内就職率 【当該年度3月時点】	28.8		30	30.6	31.2	31.8	32.4	%	単年度 値
	就職支援協定校の県内就職率（近畿・山陽・四国の一 部）（R7年度から）【当該年度3月時点】	-	-	36.6	38.1	39.6	41.1	42.6	%	単年度 値
	県内企業の採用計画人数の充足率 【当該年度3月時点】	62.2		100	100	100	100	100	%	単年度 値
	県の支援を受けて採用力強化に取り組んだ企業数 （R7年度からの累計）【当該年度4月～3月】	-	-	20	40	60	80	100	社	累計値
2. 多様な就業の支援										
	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】	367		300	300	300	300	300	人	単年度 値
	中高年齢者就職相談窓口を利用した中高年齢者就職 者数【当該年度4月～3月】	218		220	220	220	220	220	人	単年度 値
	県内事業所における障がい者の実雇用率 【当該年度6月時点】		2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	%	単年度 値
	しまね若者サポートステーションを利用した就職者 数【当該年度4月～3月】	155		165	165	165	165	165	人	単年度 値
	外国人材定着支援補助金の支援企業数（R7年度から の累計）【当該年度4月～3月末】	-	-	35	70	105	140	175	社	累計値
3. 魅力ある働きやすい職場づくり										
	「しまねいきいき職場宣言」宣言企業数（R元年度 からの累計）【当該年度4月～3月】	486		680	760	840	920	1,000	社	累計値
	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】 <small>（注）定着率は、「100%－離職率」で算定。 離職率は雇用保険の届け出状況によって計上するため、島根 県以外で離職した者を含む。</small>		66.5	68	68.5	69	69.5	70	%	単年度 値
	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】 <small>（注）定着率は、「100%－離職率」で算定。 離職率は雇用保険の届け出状況によって計上するため、島根 県以外で離職した者を含む。</small>		62.7	65	65.5	66	66.5	67	%	単年度 値
	技能検定申請者数 【当該年度4月～3月】	1,180		1,220	1,240	1,260	1,280	1,300	人	単年度 値
4. 地域の産業を支える人材の育成										
	高等技術校施設内訓練修了者の就職率【当該年度4月 ～翌年度6月】	90.1		100	100	100	100	100	%	単年度 値
	高等技術校離職者職業訓練修了者の就職率 【当該年度4月～翌年度6月】	78.6		85	85	85	85	85	%	単年度 値
	障がい者訓練受講者の就職率 【当該年度4月～翌年度6月】	77.3		75	75	75	75	75	%	単年度 値
	ソフト系IT産業の県内従事者数 【翌年4月1日時点】	1,901		2,062	2,144	2,230	2,319	2,412	人	単年度 値
	新たな販路開拓に取り組む伝統工芸品製造事業者の 件数【当該年度4月～3月】	68		69	76	84	92	101	件	単年度 値

※新たに設定したKPIは、直近の実績値は空欄となっている。

※R6年度実績は、KPI設定時点で集計が終わっている指標に限り記載

○島根県雇用対策審議会委員名簿
 (任期：令和6年4月1日～令和8年3月31日)

	委員氏名（敬称略）	備考
学 識 経 験 者	1 丸山 実子 国立大学法人島根大学 地域未来協創本部人材育成・キャリアデザイン部門長	
	2 高須 佳奈 公立大学法人島根県立大学 魅力化推進本部 キャリア戦略推進室長	
	3 高尾 学 独立行政法人国立高等専門学校機構松江工業高等専門学校 キャリア支援室長	
	4 坪内 浩一 島根県専修・各種学校連盟 理事	
産 業 界	5 井上 浩 一般社団法人島根県情報産業協会 代表理事会長 (株)ネットワーク応用通信研究所顧問 (島根県情報産業協会)	
	6 児玉 泰州 協同組合島根県鐵工会 理事長 (株)コダマ代表取締役 (協同組合島根県鐵工会)	
	7 福代 明正 一般社団法人島根県建設業協会 労働委員会委員長 大福工業(株)代表取締役 (島根県建設業協会)	
	8 梅木 浩美 島根県老人福祉施設協議会 理事 (社福)よこた福祉会 業務執行理事 (島根県老人福祉施設協議会)	
	9 門脇 里依子 島根県商工会連合会 事務局次長	
	10 塩冶 朋江 島根県中小企業団体中央会 事務局長	
労 働 団 体	11 景山 誠 日本労働組合総連合会 島根県連合会事務局長	
	12 大田 久美子 日本労働組合総連合会 島根県連合会女性委員会 副委員長	
行 政 機 関	13 永沢 みずき 島根労働局 職業安定部長	

○島根県雇用対策審議会条例

昭和 60 年 10 月 15 日
島根県条例第 27 号

(設置)

第 1 条 職業能力開発促進法(昭和 44 年法律第 64 号)第 91 条第 1 項及び地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき、職業能力の開発及び産業人材の確保に関する事項を調査審議させるため、島根県雇用対策審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第 2 条 審議会は、委員 15 人以内をもって組織する。

2 委員は、関係労働者を代表する者、関係事業主を代表する者、学識経験のある者及び関係行政機関の職員のうちから、知事が任命する。

(委員の任期)

第 3 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第 4 条 審議会に会長を置く。

2 会長は、学識経験のある委員のうちから、委員が選挙する。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会の会議は、委員の 2 分の 1 以上が出席しなければ開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(専門委員)

第 6 条 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

2 専門委員は、当該専門の事項に関し学識経験のある者のうちから会長が推薦した者について、知事が任命する。

3 専門委員は、当該専門の事項に関する調査が終了したときは解任されるものとする。

(庶務)

第 7 条 審議会の庶務は、商工労働部において処理する。

(雑則)

第 8 条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

1 この条例は、令和元年 11 月 1 日から施行する。

島根県雇用対策計画 策定経過

日 時	雇用対策計画策定経過
令和6年11月19日	雇用対策審議会（第1回）開催 ・雇用対策計画素案審議
令和6年12月27日 ～令和7年1月27日	パブリックコメント
令和7年2月13日	雇用対策審議会（第2回） ・雇用対策計画案審議
令和7年3月21日	雇用対策計画策定