

# 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れます。
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"> <li>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。</li> <li>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、目標には達していない。</li> <li>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。</li> <li>管理的職業従事者に占める女性の割合は15.2%(全国20位)であり、女性の管理職への登用は十分でない。</li> <li>しまね女性ファンドは、新型コロナの感染拡大の影響を受け、申請件数が減少している。</li> </ul> <p>(前年度の評価後に見直した点)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>レディース仕事センターにおいて、丁寧な伴走支援ができるよう、相談員を増やし、広いキッズスペースのある相談室を整備するなどの相談支援体制を強化した。また、パンフレットや動画を制作し、利用方法等の周知を図った。</li> <li>就職の選択肢を広げるため、無職の方や非正規雇用の方を対象として、パソコン講習を大幅に増やした。</li> <li>起業支援のためのセミナーを連続講座とし、一定期間継続して学んでいただくことで、参加者の起業マインドの醸成を図った。</li> <li>女性の起業支援に関わる職員の研修会を実施し、市町村や商工団体等の連携強化に取り組むこととした。</li> </ul>
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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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、相談機会の拡大を図る。また、企業訪問活動を強化し、求職者のニーズや適性にあった求人開拓を進めていく。</li> <li>管理的職業従事者に占める女性の割合を増やすため、「しまね働く女性きらめき応援会議」と連携し、効果的な広報の実施や、企業間ネットワークの強化による学び合いの場づくり等により、企業の取組を支援する。</li> <li>しまね女性ファンドを活用した、新たな地域活動を増やすため、好事例の紹介や、ツイッターの活用など広報内容や手段を工夫し、周知を図る。</li> </ul>



### 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	子育てや介護をしている誰も	安心して家庭や仕事に取り組むことができる	47,779	55,666	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	42,045	54,092	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ける活動において活躍する	15,586	17,122	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	93,802	95,150	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	41,658	116,903	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

<b>1 事務事業の概要</b>	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	子育て中の方	事業費 (千円)	令和3年度の実績額	令和4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		うち一般財源 (千円)	47,779
令和4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：「おとう飯」による情報発信、両親(父親)セミナー、企業内両親学級(講師として助産師を企業に派遣)、企業向けセミナー、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、応援企業PR動画制作、女性の就業環境整備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3年度に行った評価を踏まえて見直したこと	企業向けパンフレットを作成し、企業における取組の必要性や男性の家事・育児参加の意義をわかりやすく伝えた。両親(父親)セミナーでは、家事手帳、パパの育児手帳を活用し、働く男性の家事・育児参加を促進した。男性の家事・育児参加に関し、職場の理解を深めるため、企業に講師(助産師)を派遣する研修会を実施することとした。				
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					
		達成率	—	96.9	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					
		達成率	—	—	101.3	—	—	—		
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)(平成28年社会生活基本調査) 県 夫:1時間9分(33分) 妻:6時間47分(3時間17分) 全国 夫:1時間23分(49分) 妻:7時間34分(3時間45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、174名あり、多くの企業に意識・行動改革を促すことができた。(R3年度新たにイクボスネットワークに加入した企業は、7社) ・「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」の対象企業を「こころカンパニー」かつ「しまね女性活躍応援企業」であることとし、「こころカンパニー」及び「しまね女性の活躍応援企業」の増加を図った。(補助金活用企業は、29社) ・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。(16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	「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 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・育児時間が短く、男性の長時間労働が改善されていない。
	② 原因	上記①(課題)が発生している原因 ア)企業への認定・登録制度の周知が不足している。 イ)企業、家庭、地域において、男性の家事・育児参加を当然のこととして捉える社会的気運醸成の取組が不足している。 イ)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は伝わるよう、様々な媒体を工夫してPRを行う。 イ)女性が活躍できる環境整備や子育て中の従業員が働き続け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を活用して周知を図る。

# 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(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3年度の実績額	令和4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		42,045	54,092
			うち一般財源 (千円)	42,045	51,896
令和4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・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・女性の就労のためのガイドブック作成				
令和3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、丁寧な伴走支援ができるよう、人員を増やし、広いキッズスペースのある相談室を整備するなどの相談支援体制の強化を図った。また、利用方法等についてのパンフレットや動画を作成した。				
1	上位の施策	I-3-1(1) 多様な就業の支援	3	上位の施策	
2	上位の施策	IV-3-1(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					
		達成率	—	131.9	111.5	—	—			
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		・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 ・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3年度レディース仕事センターの実績は、相談件数1,677件(R2:1,462件)、求人数1,349人(R2:1,333人)、就職者数451人(R2:327人)となり、相談支援体制を強化した結果、センター利用者は前年度の実績を上回った。 ・出張相談会実施市町村を拡大したところ、利用者の増につながった。	
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)に支障となっている点	・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、マッチングが進みにくい。
	② 原因	上記①(課題)が発生している原因	・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	上記②(原因)の解決・改善に向けた見直し等の方向性	・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よう、企業訪問等を通じて、企業への働きかけを強化する。 ・速やかなマッチングと本人の希望に沿った支援を行うことができるよう、OJTの実施により、相談員の相談対応技術の向上を図る。

# 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3年度の実績額	令和4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		15,586	17,122
			うち一般財源 (千円)	14,127	14,870
令和4年度の取組内容		<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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、また支援機関による研修会の実施</li> <li>仕事も生活も充実させている女性に対する知事表彰</li> </ul>			
令和3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>起業支援セミナーを連続セミナーとし、継続的に関わることで、起業マインドを醸成</li> <li>関係機関等の連携強化とスキルアップのため、新たに研修会を実施</li> </ul>			
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	312.0					
		達成率	—	97.7	89.2	—	—			
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	—	—	—	—	—			
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>15～64歳の女性の労働力率 島根県78.6% 全国 1位 (令和2年国勢調査)</li> <li>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)</li> <li>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)</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>スキルアップセミナーへの参加者は、236名あり、相互研鑽、スキルアップに努めた。</li> <li>女性活躍100人会議を2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聴いた。(R3 15名、R元年からの累計95人)</li> <li>起業等を望む女性を対象とした連続セミナーを開催し、起業マインドの醸成を図った。(参加者のべ26名)</li> <li>仕事も生活も充実させている女性を知事から表彰した。(5名)</li> </ul>
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。 イ)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。 ウ)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	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、管理職になりたいと思える女性が少ない。 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広報を工夫する。 ウ)自らの希望に沿った働き方を実現させようとする起業等を希望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3年度の実績額	令和4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		93,802	95,150
			うち一般財源 (千円)	84,661	83,302
令和4年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域、県立大学などにおける研修、講座、セミナー等の開催</li> <li>・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</li> <li>・政治分野における男女共同参画推進の啓発事業実施</li> <li>・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)</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>				
令和3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>・サポーターが自主的に啓発事業を企画実施できるよう、研修内容を見直した</li> <li>・市町村における審議会等の女性参画率を上げるため、市町村課長会議やブロック会議において啓発を行った。また、計画策定12市町村に対し、目標値を高くすることの働きかけを行った。</li> <li>・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」の分野を新設。</li> </ul>				
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					
		達成率	-	92.2	96.6	-	-			
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					
		達成率	-	94.4	94.0	-	-			
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>・女性の自治会長はR2:3.9%、R3:3.8%。女性の公民館長はR2:6.6%、R3:8.0%。女性のPTA会長(小学校)はR2:9.1%、R3:10.9%、(中学校)はR2:8.6%、R3:12.8%。地方議会における女性議員は県:R2:8.3%、R3:8.6%、市:R2:10.3%、R3:11.2%、町村:R2:4.8%、R3:6.3%。女性を役職に登用している事業所はH29:66.3%、R2:66.9%(労務管理実態調査ほか)。</li> <li>・審議会への女性参画率:国:42.3%(R3.9.30現在)、市町村:26.5%(R3.4.1現在)。</li> <li>・島根県男女共同参画サポーターR2:114名、R3:116名、R4:123名(R4.6.21現在)。</li> <li>・しまね女性ファンドの新規申請件数R2:17件、R3:10件。</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>・固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合は、R2:73.7%、R3:79.2%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。</li> <li>・18才~60代は、目標値82%を超えている。</li> <li>・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。</li> </ul>
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」は妻がする割合が高いなど行動においては、まだ性別による偏りがある。</li> <li>・サポーターの活動が停滞している。</li> <li>・市町村における審議会等の女性参画率が低い。</li> <li>・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。</li> </ul>
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・固定的な性別役割分担意識にとらわれない人が増えているが、家事労働等の分担といった実際の行動変化のためには、当事者のみならず周囲(職場の上司、家族、地域等)の理解が必要であるが、十分ではない。</li> <li>・サポーターが地域で積極的に啓発活動をするための仕組みが十分ではない。</li> <li>・市町村における男女共同参画の取組が十分ではない。</li> <li>・しまね女性ファンドの申請数が少ないことは、コロナウイルス感染症の影響が大きい。</li> </ul>
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・サポーターが啓発活動を行いやすくするため、市町村との連携強化推進、活動費の見直し検討、啓発にかかる費用について女性ファンド活用の働きかけを行うこと等を実施。</li> <li>・市町村の男女共同参画の取組を促進するため、市町村ブロック会議等での助言に加え、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するなどの対策を進める。</li> <li>・しまね女性ファンドの新規申請団体を増やすため、コロナ禍においても実施された好事例の紹介やツイッターの活用など広報を充実し、周知を図る。</li> </ul>





## 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3年度の実績額	令和4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		41,658	116,903
			うち一般財源 (千円)	38,658	108,103
令和4年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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"> <li>・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</li> <li>・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)</li> <li>・生産性向上に資する機器類の導入 ・ICT施工技術取得 ・除雪機械運転資格取得 ・資格取得講習会等の開催</li> </ul> </li> <li>○女性活躍施策の普及・利用拡大に向けた推進員の配置</li> <li>○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</li> </ul>				
令和3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>○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廃止し、残る一部の事業を当事業に統合し、担い手確保育成に注力</li> <li>○労働力不足を補完するため、生産性向上に資するICT機器等の導入に対する予算枠を拡大</li> </ul>				
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					
		達成率	—	53.9	46.2	—	—	—		
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					
		達成率	—	120.7	113.9	—	—	—		
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>・島根県の建設業における有効求人倍率:R2年度6.1倍→R3年度6.0倍と、全産業の1.3倍→1.4倍を大きく上回る状況が続く</li> <li>・年度末県内高校卒業者の建設業求人:R2年度703人→R3年度766人に対し、内定者数は193人→172人(県内141人→136人、県外52人→36人)</li> <li>・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</li> <li>・新規高卒者への求人は4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)</li> <li>・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、R3年度の補助事業利用団体は6にとどまる</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>・建設業者のR3年度正社員新規採用人数は前年度比5.2%減少したが、うち新規学卒者が1.5%増加とわずかながら改善した一方で、中途採用者は7.6%減少した(R3年度島根県建設業協会会員現状調査より)</li> <li>・技術者数は前年度比3.6%増加し、うち女性が9.7%増と全体の増加率を上回り、技術者全体に占める女性割合も前年度5.3%から5.6%に上昇した(同)</li> </ul>
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規高卒者向けの求人を建設関連学科の新規卒業生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</li> <li>・ここ数年は3年離職率が3割前後で推移しており、離職状況に大きな変化は見られない(R3年度島根県建設業協会会員現状調査より)</li> <li>・技能者(現場の職人)の不足感が高まる傾向が見られる(同)</li> </ul>
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・人手不足を補完し、中途採用の円滑化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</li> <li>・技能者の入職環境や人材育成状況が十分に把握できていない</li> </ul>
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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を中心としたイメージアップ等の取組への支援を継続し、必要に応じて県でも取組を検討</li> <li>・人手不足を補完し、中途採用の円滑化や離職率の低下にもつながる、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</li> <li>・技能系の事業者や団体に聞き取りを行うなど、技能者の入職環境や人材育成状況の把握に努め、有効な対策を検討</li> </ul>

