

(2) 働きやすい職場づくりと人材育成

【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、誰もがいきい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。

【評価】

<前年度から評価実施年度上期までの成果と課題>

- ・企業の職場環境の整備や社内研修を支援するとともに、新入社員や中堅、幹部などの段階に応じた合同研修等、多様な人材が育ち定着する職場づくりを支援している。新規学卒者の就職後3年定着率は全国平均を上回っているものの大卒、高卒ともに60%台であることから、人材が定着する職場づくりを進める必要がある。
- ・製造業の技術者向けに、県内企業の競争力維持・強化に必要となる先進技術を学ぶ研修を実施した。技術者のスキルアップに向け、県内での学びの機会確保と技術者の学びのニーズに応えることができるよう、より高度で先進的な内容となるよう実施していく必要がある。
- ・高等技術校では、就職に役立つ技能習得や職業訓練を実施しており、県内企業のニーズを把握し訓練内容の充実を図るとともに、訓練修了生の就職サポートを丁寧に行うことで、若年者コースの県内就職率は91.5%（就職率97.2%）となっている。一方で、定員を充足しない訓練科があることから、入校生を確保していく必要がある。
- ・若年技能者や県内企業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、技能検定の申請者数を増やす取組を進めているが、ものづくり離れなどを背景に受験生が減少傾向にある。
- ・ものづくり産業を目指す若者を増やすため、小中学生向けのものづくり体験教室や技能フェスティバルなどを開催し、ものづくりや手仕事の魅力を伝えることができた。

<第2期島根創生計画初年度から評価実施年度上期までの複数年度にわたる成果と課題>

※上記で重複しない成果・課題を記載

この欄は複数年度にわたる成果と課題を記載するため令和9年度から記載

【今後の方向性】

①魅力ある職場環境の整備

経営者や幹部職員への「人を大切にする経営」の意識づけや人材定着の好事例の横展開など効果的な手法を検討するほか、中小企業等が利用しやすい経費補助の継続支援等を通じて、いきいきとした職場づくりの実現に向けた取組を支援していく。

②在職者のスキルアップ等支援

地域産業のニーズを把握するとともに、企業等の生産性向上と競争力強化等につながるよう、より高度で先進的な知識・技術・技能の習得を目指し、実践的なカリキュラムとなるよう取り組む。

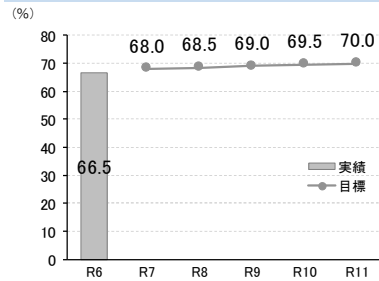
③地域の産業を支える人材の育成

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育成するため、高等技術校の入校生確保に取り組むほか、民間教育機関や企業等との連携により訓練コースの充実を図る。

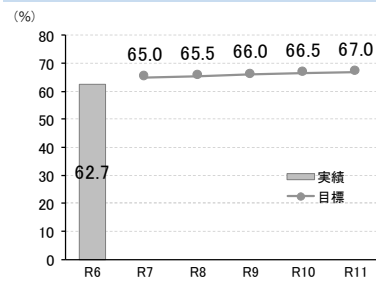
技能者の地位向上や後継者育成を目指し、若い世代がものづくりへの関心を高めてもらうための取組や、技能向上の取組を支援していく。

【施策の主なKPIの状況】

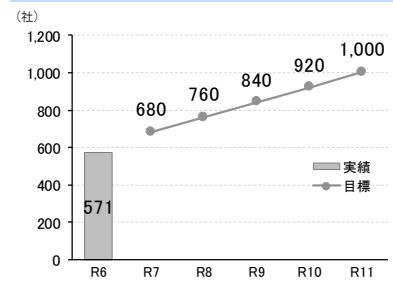
1) 新規学卒就職者の就職後3年定着率
(大卒) 【前年度3月時点】



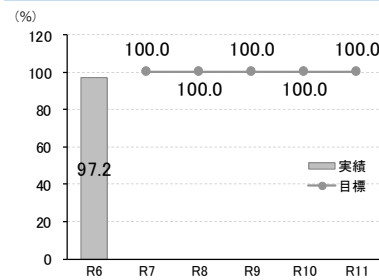
2) 新規学卒就職者の就職後3年定着率
(高卒) 【前年度3月時点】



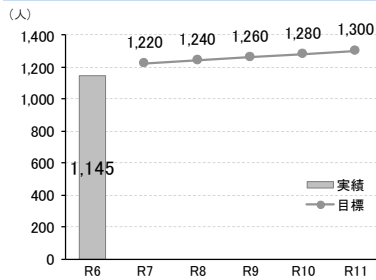
3) 「しまねいきいき職場宣言」宣言企業数
【当該年度4月～3月】(累計値)



4) 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】



5) 技能検定申請者数【当該年度4月～3月】



施策の主なK P I

施策の名称	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成
-------	-------------------------

番号	K P I の名称	上段は目標値、下段は実績値					単位	計上分類	備考	
		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度				令和11年度
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】 <small>※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>	/	68.0	68.5	69.0	69.5	70.0	%	単年度値	
		66.5								
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】 <small>※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>	/	65.0	65.5	66.0	66.5	67.0	%	単年度値	
		62.7								
3	「しまねいきいき職場宣言」宣言企業数【当該年度4月～3月】	/	680.0	760.0	840.0	920.0	1,000.0	社	累計値	
		571.0								
4	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】	/	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	%	単年度値	
		97.2								
5	技能検定申請者数【当該年度4月～3月】	/	1,220.0	1,240.0	1,260.0	1,280.0	1,300.0	人	単年度値	
		1,145.0								

(第2期島根創生計画に掲げる施策の【取組の方向】)

①魅力ある職場環境の整備

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。

②在職者のスキルアップ等支援

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、在職者のスキルアップ等に取り組みます。

③地域の産業を支える人材の育成

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。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みます。

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推進事業	県内企業・事業者及び働いておられる方	誰もが安心して家庭や仕事に取り組むことができる。	158,233	182,461	女性活躍推進課
2	産業人材確保対策事業	県内企業	県内企業が求める専門人材のU/Iターン等による確保や、外国人材の適正な雇用	46,636	81,274	雇用政策課
3	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	54,908	49,619	雇用政策課
4	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	27,766	23,350	雇用政策課
5	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	50,267	63,666	雇用政策課
6	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	77,757	86,275	雇用政策課
7	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	120,273	135,852	雇用政策課
8	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	254,922	428,009	雇用政策課
9	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	56,114	69,123	雇用政策課
10	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。	5,909	6,130	雇用政策課
11	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	93,000	353,000	雇用政策課
12	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。	90,749	105,719	土木総務課

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	県内企業・事業者及び働いておられる方	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	誰もが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)	158,233
令和7年度の取組内容		・企業経営者・管理職の意識改革・行動改革を図るためのイクボスセミナーの開催及びネットワークづくり支援 ・男性の家事・育児・介護の分担促進に向けた男性や企業向けのセミナーの開催や情報発信 ・女性活躍や仕事と生活の両立に取り組む企業に対してセミナーの開催や一般事業主行動計画の策定支援 ・「しまね女性の活躍応援企業」・「こころカンパニー」による企業の認定・登録制度を設け、職場環境整備や人材育成等の取組にかかる補助金による支援や特に優れた取組を行う企業を表彰 ・子育て・介護と両立しやすい職場づくりや女性社員の出産後の職場復帰に取り組む中小・小規模事業者等に奨励金を支給			
令和6年度に行った評価を踏まえて見直した点		・複数の企業による勉強会や業界団体の研修会に出かけ、仕事と生活の両立やイクボスの取組について説明し、また補助金に「企業連携コース」を新たに設けて企業への働きかけを強化した。 ・奨励金の支給要件に介護の要素を加え、奨励金の支給対象事業者を拡充した。 ・介護と仕事を両立して働き続けることができる職場環境整備を進めるため、両立支援制度の周知や企業での理解促進を図るためのセミナーを実施することとした。			
1	上位の施策	Ⅳ-3-2(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(1) あらゆる分野での活躍推進
2	上位の施策	Ⅱ-1-1(2) 妊娠・出産・子育てへの支援	4	上位の施策	I-3-2(2) 働きやすい職場づくりと人材育成

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	こころカンパニー新規認定数【当該年度4月～3月】	目標値			50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	件	単年度値
		実績値	48.0	60.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-	-	%
2	男性の育児休業取得率【当該年度9月時点】	目標値			-	50.0	-	-	80.0	%	単年度値
		実績値	27.2	-	-						
		達成率	-	-	-	-	-	-	-	-	%
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) 県 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81.9%(令和5年度県政世論調査) ・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) ・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) ・介護休業制度を利用した労働者の割合 R2:4.1% → R5:5.3%(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、延べ131名、83の企業の参加があり、意識・行動改革を促すことができ、新たに26社がしまねイクボスネットワークに加入した。 ・企業内子育て支援セミナーに加えて、高齢者福祉課と連携の上企業向け介護のミニ講座を実施し、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。(子育て支援セミナー8社、介護のミニ講座4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、33社のこころカンパニーの新規認定につながった。 ・企業訪問と新聞や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(R6:112件)と子育てしやすい職場づくり奨励金の利用促進(R6:135件、146制度導入)を図った。
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・登録企業について、業種に偏りがある。 イ)男性の家事・育児・介護の分担の意識が個人ごとには高まっているが、その時間は未だ女性の約3分の1であり、家庭での負担が女性に偏っており、職場での長時間労働や休暇が取りづらい働き方の改善が求められている。 ウ)しまねイクボスネットワークへの加入企業数が増加しつつあるが、その広がりは限定的であり、セミナーの回数や会場を増やしたが、イクボスの取組や精神が県内の企業に伝わり切れていない。 エ)子育てや介護と両立できる柔軟な働き方の取組が進んでいない企業がある。
	② 原因	ア)ウ)エ)認定・登録等の制度の企業への認知が進んでおらず、働きやすい職場づくりの推進や柔軟な働き方のできる制度の導入といった取組が、人材の定着や生産性の向上につながる事が企業の経営者等に十分に理解されていない。 イ)家庭において、固定的性別役割分担意識の解消が進んでいない。 ウ)企業において、男性が家庭の中で役割を果たすことを当然と捉える職場風土が醸成されていない。 エ)ウ)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)ウ)こころカンパニーやしまね女性の活躍応援企業の制度や登録・認定の必要性や、働きやすい職場づくりに取り組むことが人材の確保や定着、企業の発展にもつながるということを、関係部局や商工団体等と連携し多くの企業に届くように周知を行う。 イ)男性の家事・育児・介護の分担やワーク・ライフ・バランスの重要性や意義を、県民や企業に対して様々な媒体を通じて広報する。 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。 エ)ウ)育児・介護休業法の改正を踏まえ、広報やセミナー等を通じて両立支援制度等の必要性について県民や企業に認識してもらう。 エ)奨励金の活用が多額の事業所で進むように、訪問等による新規企業開拓を行う。

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		産業人材確保対策事業			
目的	誰(何)を対象として	県内企業	事業費 (千円)	令和6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どういう状態を目指すのか	県内企業が求める専門人材のUJターン等による確保や、外国人材の適正な雇用		うち一般財源 (千円)	46,636
令和7年度の取組内容	① プロフェッショナル人材の確保 ・ 都市部からのUJターンや、都市部に住みながら県内企業に副業・兼業で従事する専門人材の確保に取り組む企業を支援 ② 外国人材の適正な雇用 ・ 外国人材雇用に関する企業等向けの窓口「外国人材雇用情報提供窓口」を設置し、基礎的な情報提供等を実施 ・ 県内企業の外国人材の定着を図るため、就労環境整備やコミュニケーション促進等を支援する「外国人材定着支援補助金」を新たに設定				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	① プロフェッショナル人材の確保 ・ 県内企業の副業兼業人材活用を後押しするため、島根県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて始めて副業・兼業形態でプロフェッショナル人材を活用する企業を対象に、補助金(補助率:8/10)を新設。 ② 外国人材の適正な雇用 ・ 県内企業の外国人材の定着を図るため、就労環境整備やコミュニケーション促進等を支援する「外国人材定着支援補助金」を新たに設定				
1	上位の施策	I-3-(1) 多様な就業の支援	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	IV-1-(3) 地域を担う人づくり	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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	県内企業に対するプロフェッショナル人材確保支援の成約件数(H27年度からの累計)【当該年度4月～3月】	目標値			325.0	385.0	445.0	505.0	565.0	件	累計値
		実績値	227.0	282.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2	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】	目標値			35.0	70.0	105.0	140.0	175.0	社	累計値
		実績値	0.0	0.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		① プロフェッショナル人材戦略拠点の実績 ・ 有料人材紹介事業 [取り繋ぎ件数] R1 36件、R2 50件、R3 95件、R4 103件、R5 79件、R6 97件 [成約件数] R1 8件、R2 5件、R3 30件、R4 52件、R5 50件、R6 54件 ・ 無料人材紹介事業 [取り繋ぎ件数] R1 78件、R2 71件、R3 76件、R4 80件、R5 66件、R6 46件 [成約件数] R1 6件、R2 10件、R3 11件、R4 2件、R5 8件、R6 1件 ・ 専門人材確保推進事業[補助金交付件数] R1 0件、R2 3件、R3 8件、R4 36件、R5 32件、R6 34件 ② 外国人材雇用情報提供窓口の実績 ・ 主催するセミナー、出前講座の実施件数 [セミナー] R1 3回、R2 3回、R3 1回、R4 1回、R5 1回、R6 1回 [出前講座] R1 14回、R2 0回、R3 2回、R4 3回、R5 6回、R6 10回									

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	① プロフェッショナル人材の確保 ・ 人材紹介会社へ取り繋いだ案件の成約件数は、ここ数年は55件前後で推移しており、副業・兼業プロフェッショナル人材の活用も安定的に推移している。(R1 14件、R2 15件(うち副業・兼業2件)、R3 41件(うち副業・兼業25件)、R4 54件(うち副業・兼業26件)、R5 58件(うち副業・兼業39件)、R6 55件(うち副業・兼業32件)) ② 外国人材の適正な雇用 ・ 前年度に比べると、窓口での情報提供件数及び出前講座の実施件数は増加している。
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	① プロフェッショナル人材の確保 ・ 島根県内には専門人材にかかる高額の給料を払える企業が少ない。島根へのUJターンを希望する専門人材も少ない。 ・ 専門人材の活用は増加しているものの、全県での普及は十分に進んでいない(特に西部、隠岐地区) ・ 副業兼業での人材活用は進みつつあるが、未だ有料人材紹介会社を介しての副業兼業形態での人材活用へ難色を示す企業も一定数存在する。 ② 外国人材の適正な雇用 ・ 外国人材雇用情報提供窓口の周知を図っており、徐々に進んでいるが、まだ十分ではない。 ・ 技能実習制度に代わる新たな受入れ制度「育成就労」が創設されることに対し、県内の監理団体の一部からは、都市部への人材流出につながるかと懸念する声がある。
	② 原因 上記①(課題)が発生している原因	① プロフェッショナル人材の確保 ・ 首都圏で働く優秀な人材がUJターンで地方企業に転職を決定する際に障壁がある。例えば、エリアの壁(今住んでいる場所から通勤した)、条件の壁(給与、休日数等、待遇の水準を落とさない)、家族の壁(家族の同意が得られるか)など。 ・ 県内企業による専門人材(副業・兼業含む)の活用事例の普及が不十分であるため、メリットが十分に理解されていない。 ② 外国人材の適正な雇用 ・ 制度改正等についての周知が十分ではない。 ・ 県内企業における外国人材の定着のための支援が十分ではない。
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	① プロフェッショナル人材の確保 ・ 副業・兼業による専門人材の確保については、首都圏等に住みながら島根にテレワークする形での確保も進めていく。県内企業における、専門人材の効果的な活用イメージを普及させるため、広報活動をより積極的に実施し、活用を促す。 ② 外国人材の適正な雇用 ・ 企業の手不足などを背景として今後も外国人材の増加が見込まれること、また、新たな受入れ制度「育成就労」が創設されることから、引き続き外国人材雇用情報提供窓口を周知し、外国人材の雇用が適正に行われるよう情報提供に努めるほか、外国人材が働き続けられる環境づくりを進める。	

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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どのような状態を目指すのか	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		54,908	49,619
			うち一般財源(千円)	47,960	36,800
令和7年度の取組内容		<ul style="list-style-type: none"> 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を支援 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 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 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 			
令和6年度に行った評価を踏まえて見直した点					
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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
		目標値	実績値	達成率	目標値	実績値	達成率	目標値		
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】※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。	目標値			68.0	68.5	69.0	69.5	70.0	%	単年度値
	実績値	68.4	66.5							
	達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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】※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。	目標値			65.0	65.5	66.0	66.5	67.0	%	単年度値
	実績値	65.6	62.7							
	達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実	<p>・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%) R3. 3月卒 大卒33.5%(34.9%)、高卒37.3%(38.4%)</p> <p>・「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 R6 85件 ・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、R6 14件 【就労環境改善】R1 7件、R2 4件、R3 20件、R4 44件、R5 30件、R6 29件 【賃金アップ支援R4~R5】 27件 ・人材塾の参加企業数 R1 28社、R2 12社、R3 21社、R4 22社、R5 27社、R6 28社</p>									

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"> 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2年は全国に比べ低くなっており、改善傾向が見られる。 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"> 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 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%
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	<ul style="list-style-type: none"> 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)への取組が進んでいない企業もは未だ一定数存在する。 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。 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。 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)。 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。
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。

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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	ものづくり企業の持続的成長に必要な人材の確保		うち一般財源 (千円)	27,766
令和7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) ・ 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6年度に行った評価を踏まえて見直した点	・ 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していく。				
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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	中核技術者育成事業の利用企業数【当該年度4月～3月】	目標値			104.0	109.0	114.0	119.0	124.0	社	単年度値
		実績値	117.0	132.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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17.9%(R4年度島根県県民経済計算) 従業者数の割合14.2%(R4就業構造基本調査) ・ R6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 45.2%(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～R6年度(R6は利用なし) 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 R6 15社29人 ・ 「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、H30 13件、R1 19件、R2 19件、R3 14件、R4 19件、R5 20件、R6 17件と一定の利用状況が見られたが件数は伸びていない。 ※このうち、「ものづくり企業人材育成支援補助金(短期研修)」については、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)と重複していること、技能指導の利用が減少していることなどから、令和6年度をもって廃止した。
	② 原因	・ 「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。 ・ 支援制度の周知が足りていない。
	③ 方向性	・ 「ものづくり人材長期派遣研修支援事業(長期研修)」については、長期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はあるが、企業からの問い合わせや相談は継続して受けており、新入社員の育成や従業員のスキルアップなど人材育成に対するニーズは高まっている。引き続き効果的な制度周知に取り組んでいく必要がある。

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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額	
	どうい状態を目指すのか	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		うち一般財源 (千円)	50,267	63,666
令和7年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 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 「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 中小企業の在職者を対象としたデジタル人材育成やリスキリングのための取組を実施 					
令和6年度に行った評価を踏まえて見直した点	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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11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			720.0	720.0	720.0	720.0	720.0	人	単年度値																														
		実績値	808.0	777.0																																					
		達成率	-	-	-	-	-	-	-			%																													
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		・訓練実施状況 <table border="1" style="display: inline-table; margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> <th>R5</th> <th>R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>認定職業訓練施設</td> <td>56コース631人</td> <td>72コース694人</td> <td>79コース833人</td> <td>72コース808人</td> <td>77コース777人</td> </tr> <tr> <td>産業人スキルアップセミナー</td> <td>12コース112人</td> <td>28コース147人</td> <td>30コース142人</td> <td>22コース129人</td> <td>10コース112人</td> </tr> <tr> <td>技能伝承人材育成コース</td> <td>2コース16人</td> <td>1コース11人※</td> <td>2コース17人</td> <td>2コース18人</td> <td>2コース24人</td> </tr> <tr> <td>実践型人材養成システムコース</td> <td>2コース21人</td> <td>3コース43人</td> <td>3コース51人</td> <td>3コース44人</td> <td>3コース40人</td> </tr> </tbody> </table> ※新型コロナにより1コース中止 ・デジタル人材育成支援事業(eラーニング) R4 37人、R5 56人、R6 42人											R2	R3	R4	R5	R6	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	77コース777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	10コース112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	2コース24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	3コース40人
	R2	R3	R4	R5	R6																																				
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	77コース777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	10コース112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	2コース24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	3コース40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	・訓練実施状況 <table border="1" style="display: inline-table; margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> <th>R5</th> <th>R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>認定職業訓練施設</td> <td>56コース631人</td> <td>72コース694人</td> <td>79コース833人</td> <td>72コース808人</td> <td>77コース777人</td> </tr> <tr> <td>産業人スキルアップセミナー</td> <td>12コース112人</td> <td>28コース147人</td> <td>30コース142人</td> <td>22コース129人</td> <td>10コース112人</td> </tr> <tr> <td>技能伝承人材育成コース</td> <td>2コース16人</td> <td>1コース11人※</td> <td>2コース17人</td> <td>2コース18人</td> <td>2コース24人</td> </tr> <tr> <td>実践型人材養成システムコース</td> <td>2コース21人</td> <td>3コース43人</td> <td>3コース51人</td> <td>3コース44人</td> <td>3コース40人</td> </tr> </tbody> </table> ※新型コロナにより1コース中止 ・デジタル人材育成支援事業(eラーニング) R4 37人、R5 56人、R6 42人											R2	R3	R4	R5	R6	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	77コース777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	10コース112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	2コース24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	3コース40人
		R2	R3	R4	R5	R6																																			
	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	77コース777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	10コース112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	2コース24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	3コース40人																																				
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	・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。 ・中小企業の人材育成のため、eラーニングなどより活用しやすいカリキュラムが必要。																																							
②原因	上記①(課題)が発生している原因	・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。 ・eラーニングについては事業周知が行き届いていない。																																							
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	・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。 ・eラーニングについては、事業の目的のひとつである「デジタル人材の育成」に加え、さまざまな講座を発展的に受講できるメリットや、従業員のリスキリングを支援するものであることを周知し、より多くの企業に利用してもらえるよう取り組む。																																							

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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	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		うち一般財源 (千円)	77,757
令和7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6年度に行った 評価を踏まえて 見直した点	・訓練備品(ネットワーク実習機器、帯のこ盤、精密旋盤等)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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11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	71.0	67.6							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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% R6 84.4% ・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 R6 98/145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。(R6)実習用二輪車・自動車診断機(自動車工学科)、パソコン(事務ワーク科)
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6年度の実績額	令和7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		120,273	135,852	
			うち一般財源(千円)	120,273	135,852	
令和7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スキル・知識が習得できる職業訓練を実施する。					
令和6年度に行った評価を踏まえて見直した点	入校生確保を図るため、効果的な入校生募集パンフレットの作成や、機関紙、テレビ、図書館との連携、SNSによるPRなど充実を図る。訓練生募集は、効果的なスケジュールとなるよう設定し、推薦制度についても引き続き周知をしていく。					
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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	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】	目標値			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	%	単年度値
		実績値	90.1	97.2							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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(若年者コース※) ※東部校/美容科、自動車工学科、住環境・土木科・ものづくり機械加工科、webデザイン科、建築科、左官科、西部校/OAシステム科、建築科 R5 93.0% R6 91.2%(暫定) ・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 R6 98/145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6年度入校生が増加。 【西部校】機械加工・溶接科(2人→7人)、事務ワーク科後期(3人→5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6年度の充足率が80%未満の訓練科は、 【東部校】自動車工学科 12/20人、ものづくり機械加工科 2/10人、建築科 8/15人、左官科 1/10人 【西部校】OAシステム科 7/10人、機械加工溶接科 7/10人、建築科 6/10人、事務ワーク科(後期) 6/10人 ・推薦制度による入校生が十分に確保できていない
	② 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	・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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	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)	254,922
令和7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な技能・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6年度に行った評価を踏まえて見直した点	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PRを行うほか、訓練生募集開始時期や募集期間、設定コースについては受託機関の意向も踏まえ柔軟に対応を行う。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、関連機関と連携し、企業のヒアリング等を実施する。企業、地域ニーズに応じた効果的な訓練コースを設定する。				
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	I-3-(1) 多様な就業の支援	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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11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	78.6	70.4							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-	-	%
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"> 有効求人倍率(R7.4月) 1.43倍、県内は依然として人手不足が続いている状況。 R6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) 県内の600事業所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)」企業種 45.2%(第2位) 離転職者職業訓練(委託)実績(R6) 44コース 定員484人 入校者386人 修了者325人 就職者219人 訓練コース定員充足率(R6) (短期コース)77.3% (長期コース)61.9% 									

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"> 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151人 西部校68人 計219人 ・労働局やポリテクセンターと連携した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(IT、デジタル、事務分野)
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> 「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 離転職者職業訓練(委託)について、(短期コース) <ul style="list-style-type: none"> 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(R6 中止コース 事務系3、介護・子育て系6、定住外国人向け1、大型1種従事者養成1) (長期コース) <ul style="list-style-type: none"> 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(R6 中止コース 専門人材計7)
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> 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) 制度周知が行き届いていない 国が定める委託要領で規定されている委託方法は、単価契約であるため、受講者の人数によっては委託先事業者の採算が取れず委託先の撤退や事業継続ができない状況が起きている。また委託単価についても近年の物価高騰・人件費上昇分を十分に反映できていない。
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> 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。 制度周知を積極的に実施する(コンビニのチラシ配架、HPや新聞などの活用)、長期コースについては、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。 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。 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。 国との委託契約の手法については、制度改正や単価見直しなど要請を行っていく。

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		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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	技能士の技能レベルの向上、技能分野の後継者の確保			うち一般財源 (千円)	56,114
令和7年度の取組内容		・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・技能強化を図るとともに、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。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。 ・ものづくりへの関心を高めてもらうため、中学生ものづくり体験教室や、未就学児・小学生等を対象とした技能イベントを継続開催する。 ・「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、お試し体験制度を新たに導入し、就労体験にかかる経費を助成する。また、大阪・東京で開催されるUターンフェアにおいて技能士会と連携して事業周知を行う。				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと		・職人の仕事体験について、Uターン者への働きかけを強化するとともに、体験希望者を増やすための取組みを行う。 ・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県東部・西部で継続開催する。				
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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	技能検定申請者数【当該年度4月～3月】	目標値			1,220.0	1,240.0	1,260.0	1,280.0	1,300.0	人	単年度値
		実績値	1,180.0	1,145.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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） 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 R6 1,145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	・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。 申請者数 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、R6 1,145人 合格者数 H29 654人、H30 639人、R1 651人、R2 327人、R3 697人、R4 569人、R5 642人、R6 664人 ・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 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) 中学生 ものづくり体験教室(熟練技能者による技能指導)
課題分析	① 課題	・ものづくりを担う人材が不足(量と質)している。 ・技能検定申請者数及び合格者数は回復傾向にある。 ・職人就業体験について、一部の職種に体験者が集中している。 ・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。
	② 原因	・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) ・ものづくりの魅力が、若者に十分に届いていない。 ・職人体験事業について、県外在住者に向けた支援やPRが不足している。
	③ 方向性	・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 ・職人の仕事体験について、首都圏のほか関西圏においてもUターン者への働きかけを行い、遠方からの体験者については宿泊費助成などの支援を行うことでUターン者への働きかけを強化する。 ・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。 ・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。

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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	健全かつ安定した労使関係の維持を図る		うち一般財源 (千円)	5,909
令和7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・テレビでのお知らせ、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。				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直したこと	R6年度の相談件数の増加については、広報活動の改善による効果があったものと考え、引き続き、さらに効果が上がるよう、広報媒体ごとに広報時期や内容等の見直し、改善を行っていく。				
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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11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			160.0	160.0	160.0	160.0	160.0	件	単年度値
		実績値	195.0	212.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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〕 R1 99 [58] R2 94 [54] R3 131[61] R4 167[90] R5 195[112] R6 212[137] ・相談方法(相談者数) 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 R6 電話89、メール76、来所7 計172									

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212件(労働時間等の労働条件、ハラスメント問題など)と過去最高の相談件数となり、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	「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 ・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。 ・多様な広報媒体の活用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6年度の実績額	令和7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		93,000	353,000
			うち一般財源 (千円)	3,000	3,000
令和7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行うため、「勤労者生活支援資金」の貸付を行う。			
令和6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。 「くらしサポートセンター島根」の出張相談会を東部(雲南市、安来市)で開催した。			
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5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11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			180.0	180.0	180.0	180.0	180.0	百万円	単年度値
		実績値	172.3	141.8							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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)、R6 11件(21,680千円) ・育児ローン:R2~R6 0件 ・介護ローン:R2~R4 0件、R5 1件(400千円)、R6 0件 ○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、R6 266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、R6 546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11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	「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 ・「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R6年度から、西部に加えて東部でも実施したものの、初開催ということもあり、浸透不足の面があった。 ・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	・R7年度も継続して、「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(雲南市、安来市)で開催することで、多くの地域で対面での相談体制を充実させ、また、チラシの配布数を増加させる等周知の仕方も工夫することで、「くらしサポートセンター島根」をPRし、県全域で悩みを抱える方が相談しやすくなるよう、支援していく。 ・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制度は、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働金庫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6年度の実績額	令和7年度の当初予算額
	どうい状態を目指すのか	必要十分な従業員を確保し、定着している		90,749	105,719
			うち一般財源 (千円)	86,772	97,719
令和7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、専門工種体験事業等) ○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 ○建設業における働き方改革推進のための説明会やセミナーを実施 ○外国人材の活用促進を図るため、ベトナムチャーター便を活用した現地視察や県内セミナーを実施				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直した点	○建設業における働き方改革推進のため、技術者の労働時間を削減する取組として、建設現場とオフィスをつなぐバックオフィス業務に関する説明会やセミナーを実施 ○建設産業の担い手不足を補うため、外国人材の活用は不可欠であり、ベトナムチャーター便を活用した現地視察や外国人材活用促進のための県内セミナーを実施				
1	上位の施策	Ⅲ-5-(3) 道路等のインフラの整備や維持管理を担う人材の確保	3	上位の施策	I-3-(1) 多様な就業の支援
2	上位の施策	I-2-(4) 成長を支える経営基盤づくり	4	上位の施策	I-3-(2) 働きやすい職場づくりと人材育成

2 KPI(重要業績評価指標)の状況

KPIの名称		年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	単位	計上分類
1	高校卒業時の県内就職率(建設業)【当該年度3月時点】	目標値			13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	%	単年度値
		実績値	12.6	11.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2	建設業の常用労働者1人当たりの総実労働時間数(月平均)【前年度1月～当該年度12月】	目標値			161.1	159.6	158.1	156.6	155.1	時間	単年度値
		実績値	164.1	161.1							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
KPIの他に参考とすべきデータや客観的事実		・島根県の建設業における有効求人倍率:R5年度6.20倍→R6年度5.86倍と、全産業の1.36倍→1.27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) ・R7.3月時点の新規高卒者の建設業求人数:R5年度794人→R6年度810人に対し、内定者数は171人→146人(県内124人→98人、県外47人→48人)、県内充足率15.6%→12.1%(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	・建設産業の役割や魅力を伝え、理解を促進するため、児童生徒等を対象として開催された現場見学会等、建設産業団体や建設事業者が行う取組を支援した。(R6参加者数 高校生:270名、小中学校:1,282名、児童及び保護者:600名) ・県が主体となって業界全体の魅力発信の取組を行い、小中学生や高校生、その保護者等の意識向上を促した。 ・生産性向上等の経営基盤強化に向けた相談対応のため、コーディネーター1名を配置する(R6指導実績:118件、125回)とともに、専門的な課題解決のため、外部専門家の派遣(R6派遣実績:18件、54回)を行った。 ・生産性向上につながる支援を行ったことなどにより、建設業の常用労働者1人当たりの総実労働時間数は減少した。 ・スキルアップのための資格取得に向けた講習会の開催等を支援することにより、建設産業を担う人材のキャリアアップを図った。
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。 ・新規高卒者の県内就職が減少している。 ・新規高卒就職者の3年離職率が増加している(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等の体験事業を中高生を対象に実施を継続 ・現場の生産性向上(労働環境改善)に効果の高いCT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、建設業の働き方改革を促す取組を継続 ・キャリアアップに必要な専門資格取得の取組支援を継続

