

## (1) あらゆる分野での活躍推進

### 【施策の目的】

仕事や地域活動など、あらゆる分野において、女性一人ひとりが、本人の希望に応じ個性や能力を十分発揮しながら活躍できる環境をつくります。

### 【評価】

#### <前年度から評価実施年度上期までの成果と課題>

- ・女性就職相談窓口「レディース仕事センター」について、各種広報による情報発信やきめ細かな相談支援により、相談件数は増加しているが、求職者の希望する職種や勤務形態と企業側の求人内容との間にずれがありマッチングが進みにくい状況がある。
- ・女性の活躍推進に取り組む「しまね女性の活躍応援企業」の登録企業は増加しているが、業種に偏りがある。
- ・女性の労働力率や正社員の割合は高いが、係長以上の管理職への登用は十分でない。
- ・地域の女性が中心となって活動する民間団体やグループを「しまね女性ファンド」で支援しているが、新規の団体等からの申請件数は横ばいの状況にある。

#### <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

企業訪問や求人開拓に加え、企業説明会や会社見学等の開催を企業に求めるなど、レディース仕事センターによる働き掛けを強化するとともに、求職者のニーズやスキルに寄り添った支援ができるように、レディース仕事センターの相談員の相談対応技術の向上を図る。

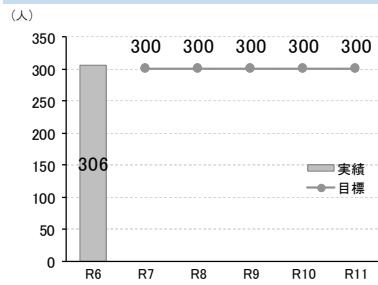
女性活躍に関する県内企業の実態や支援ニーズの把握に合わせ、女性が働き続けやすい職場環境が広がるように、商工団体等関係機関と連携して企業への支援や働きかけを推進する。

女性が管理職等責任ある立場への昇任を躊躇する理由や昇任への障壁を把握し、ロールモデルの周知やネットワークづくりへの支援等により不安を取り除き、管理職になりたいと思えるように意識啓発を図る。

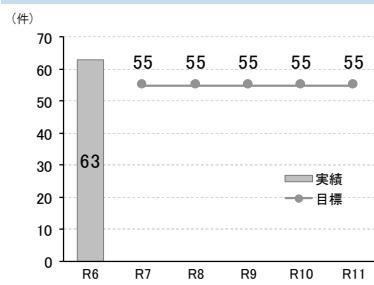
女性の地域活動を支援するため、引き続きしまね女性ファンドの活用促進のための広報に工夫して取り組む。

## 【施策の主なKPIの状況】

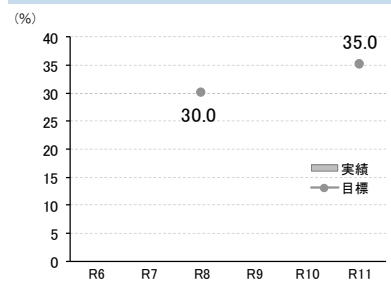
1) 女性就職相談窓口を利用した女性の就職者数【当該年度4月～3月】



2) しまね女性の活躍応援企業新規登録件数【当該年度4月～3月】

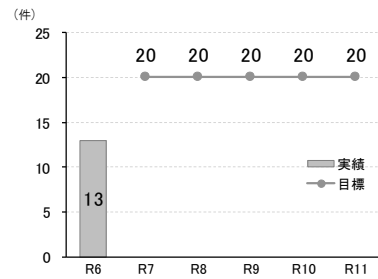


3) 係長以上の役職への女性登用割合【当該年度9月時点】



※3年に1回の調査により数値を把握し目標値を設定している。

4) しまね女性ファンドを活用した女性の主体的な活動件数(新規採択数)【当該年度4月～3月】



## 施策の主なK P I

施策の名称	IV-3-(1) あらゆる分野での活躍推進
-------	-----------------------

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			
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】	306.0	300.0	300.0	300.0	300.0	人	単年度値	
		300.0							
2	しまね女性の活躍応援企業新規登録件数【当該年度4月～3月】	63.0	55.0	55.0	55.0	55.0	件	単年度値	
		55.0							
3	係長以上の役職への女性登用割合【当該年度9月時点】	-	-	30.0	-	-	%	単年度値	
		35.0							
4	しまね女性ファンドを活用した女性の主体的な活動件数(新規採択数)【当該年度4月～3月】	13.0	20.0	20.0	20.0	20.0	件	単年度値	
		20.0							
5									

(第2期島根創生計画に掲げる施策の【取組の方向】)

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

女性がライフステージに応じ様々な分野で活躍できるよう、キャリア形成の支援やロールモデルの普及啓発を行い、また、女性が進出しにくかった分野においても就業や起業を実現できるよう、支援します。企業等においては、女性が多様な職種での能力の向上や、管理職等としての活躍、キャリアアップを実現することができるよう、また、地域においては、魅力ある地域づくりや次代を担う人づくりを女性自らが企画し実践しやすい環境づくりが進むよう、支援します。

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	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	あらゆる分野での女性の活躍推進事業	女性	仕事や地域活動など、あらゆる分野において活躍する。	72,287	73,787	女性活躍推進課
3	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。	185,349	249,976	女性活躍推進課
4	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	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こと	○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



# 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	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		うち一般財源 (千円)	185,349
令和7年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>県立大学などで若者向けセミナー等の開催や、政治分野における男女共同参画推進のための啓発を実施</li> <li>地域における男女共同参画を推進する男女共同参画サポーター(以下、サポーター)を養成</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>男女共同参画の視点からの防災対策について、防災部や男女共同参画センターと連携して推進</li> </ul>				
令和6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>固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの気づきを目的として、ホームページの作成や、男女共同参画推進月間における啓発ちらしの配布やSNSを活用した広報等により啓発を行うこととした。</li> <li>男女共同参画の視点からの防災対策の必要性を広く知ってもらうため、防災部が開催する説明会や研修会の場で説明を行うこととした。</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	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			88.0	88.0	88.0	88.0	88.0	%	単年度値
		実績値	73.9	83.6							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
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	47.1	47.6	48.7						
		達成率	-	-	97.4	-	-	-	-		
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>県内の女性の参画率の状況【自治会長】R5:6.3%、R6:6.3%【公民館長】R5:8.3%、R6:8.4%【PTA会長】(小学校)R5:7.4%、R6:12.3%(中学校)R5:15.1%、R6:20.2%(以上、女性活躍推進課調査)</li> <li>【地方議会議員】(県)R5:13.9%、R6:13.9%(市)R5:12.3%、R6:11.8%(町村)R5:12.3%、R6:12.3%(以上、総務省調査)</li> <li>【係長以上の役職への登用割合(民間事業所)】R2:18.4%、R5:22.7%(県労務管理実態調査)</li> <li>審議会における女性の参画率【国】42.0%(R6.9.30現在)【県内市町村】28.6%(R6.4.1現在)(以上、内閣府調査)</li> <li>島根県男女共同参画サポーター 117名(R7.4.1現在)</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、83.6%(R6県政世論調査)で、全国調査の64.8%(R6男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府調査))と比較しても、高い割合となっている。</li> <li>地域(自治会長、公民館長、PTA会長等)、事業所の管理職、審議会等の委員において、女性の割合は徐々に高まっており、女性の参画が進みつつある。</li> </ul>
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア)自治会長やPTA会長の割合は依然として低い水準にあるなど、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス、地域に残る慣習等があらゆる分野での女性参画の妨げとなっている。</li> <li>イ)県民にとって身近な市町村において、審議会等における女性の参画率が県と比較して低い水準にある。</li> </ul>
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア)地域に根強く残る固定的な性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス、古くからの慣習や性差に関する偏見等に対し、住民に気づきを与え、認識を見直してもらう機会が不足している。</li> <li>イ)市町村に対して、審議会等における女性の参画率を上げていく必要性や具体的な取組方法を周知しているが、取組が十分でない。</li> </ul>
	③ 方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア)男女共同参画センター、市町村、サポーターと各地域の課題を共有し、アンコンシャス・バイアスに気づくためのワークショップなど、住民の行動変容につながる効果的な地域活動を連携して行う。</li> <li>イ)地域で住民と接する機会が多い、地域づくりや人づくりに関わる地域のリーダー(集落支援員等)にアンコンシャス・バイアスに気づいてもらうことにより、地域住民の意識・行動の変容を図る。</li> <li>ア)誰もが安心して避難生活が送れるなど、男女共同参画の視点からの防災対策が進むよう、市町村防災部局へのヒアリングを通して、避難所運営等について取組状況の確認と必要な助言を行う。</li> <li>イ)市町村の審議会等における女性の参画率を上げていくため、市町村に対して引き続き働きかけるとともに、具体的な取組方法を助言するなどの支援を行う。</li> </ul>



# 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			
目的	誰(何)を対象として	女性	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
	どういった状態を目指すのか	仕事や地域活動など、あらゆる分野において活躍する		うち一般財源 (千円)	72,287
令和7年度の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性向けの就職相談窓口(レディース仕事センター)を設置し、相談員による再就職や転職を希望する女性の就労を支援</li> <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>・資格や経験を活かした起業等を望む女性を対象としてセミナーの開催</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> <li>・幅広い地域、分野の女性の意見を聞く女性活躍100人会議の開催</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> </ul>				
令和6年度に行った評価を踏まえて見直した点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・起業支援セミナーについて、各回のセミナー終了後に希望者への個別相談によるフォローアップを実施し、最終回にはビジネスプラン発表会を開催して創業支援機関からの講評や相談会を設けるなど、参加者に寄り添った内容とした。</li> <li>・働く女性が管理職など責任ある立場で活躍できるように後押しするため、女性管理職やリーダーによる交流会を開催することとした。</li> </ul>				
1	上位の施策	I-3-(1) 多様な就業の支援	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	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			300.0	300.0	300.0	300.0	300.0	人	単年度値
		実績値	367.0	306.0							
		達成率	-	-	-	-	-	-	-		
2	しまね女性の活躍応援企業新規登録件数【当該年度4月～3月】	目標値			55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	件	単年度値
		実績値	54.0	63.0							
		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>・女性就職相談窓口での相談件数 R5 2568件、R6 2964件</li> <li>・15～64歳の女性の労働力率 島根県78.7% 全国1位(令和2年国勢調査)</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>・管理職の職業従事者に占める女性の割合 島根県12.4% 全国40位(令和4年就業構造基本調査)</li> <li>・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 H29:12.8% → R4:12.9%(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>・令和6年度レディース仕事センターの実績は、相談件数2,964件(R5:2,568件)、求人数1,560人(R5:1,916人)、求職者数492人(R5:555人)となり、各種広報による情報発信やきめ細かな相談支援により、相談件数は前年度の実績を上回ったが、求職者数・求人数は前年度を下回った。</li> <li>・スキルアップセミナーにおいて、新たに育児復職等に関するセミナーを経営者・管理職向けと当事者向けに開催し、20名の参加があり、育児取得後のキャリア形成や評価が適切に行われることについてワークショップ形式で考える機会を設けた。</li> <li>・女性活躍100人会議を5箇所で開催し、地域や職場で活躍されている女性等から知事が直接意見を聞いた。(R6 22名、R元年からの累計164人)</li> </ul>
課題分析	① 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア) レディース仕事センターにおける相談件数は増加しているが、求職者数、求人数は令和4年度をピークに減少傾向にあり、求職者の希望する職種や勤務形態と企業側の求人内容との間にずれがありマッチングが進みにくい。</li> <li>イ) しまね女性の活躍応援企業の登録企業について、業種に偏りがある。</li> <li>ウ) 女性の労働力率や正社員の割合に比べて、係長以上の管理職に占める女性の割合が低い。</li> <li>エ) 働く意欲はあるが、育児・介護等との両立が困難であったり働きにくい職場環境のため、女性が自らの希望に添った働き方ができていない</li> <li>オ) しまね女性ファンドの新規の団体等からの申請件数は横ばいの状況にある。</li> </ul>
	② 原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア) 人手不足に悩む企業があるものの、レディース仕事センターに求人を出す企業の新規開拓が進んでいない。</li> <li>イ) 求職者のニーズやスキルに対する求人が十分でない。</li> <li>ウ) しまね女性の活躍応援企業に登録し、自社において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が、県内企業に十分に知られていない。</li> <li>エ) 仕事と生活の両立に対する不安や、目標とする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う女性が少ない。</li> <li>オ) 自らのライフスタイルに合った多様な働き方を希望する女性に寄り添った職場環境づくりが十分でない。</li> <li>カ) 地域の女性が中心となって活動する民間団体やグループにおいて、しまね女性ファンドの存在が十分に知られていない。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア) 地道な企業訪問や積極的な求人開拓営業、企業説明会や会社見学、就労体験の開催を企業に求めるなど、レディース仕事センターによる働きかけを強化する。</li> <li>イ) 求職者のニーズやスキルに寄り添った適切な支援ができるよう、レディース仕事センターの相談員の相談対応技術の向上を図る。</li> <li>ウ) 女性活躍に関する県内企業の実態や支援ニーズの把握に合わせ、女性が働き続けやすいと感じる職場環境が広がるように、他部局や商工団体等関係機関と連携して企業への支援や働きかけを推進する。</li> <li>エ) 働く女性を対象としたスキルアップセミナーや社外メンター制度、ロールモデルの周知、交流会の開催などによりキャリア形成を支援し、女性が管理職等責任ある立場への昇任を躊躇することがないよう意識醸成を図る。</li> <li>オ) 女性の地域活動を支援するため、しまね女性ファンドの活用促進のための広報に工夫して取り組む。</li> </ul>



# 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できる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。 ウ)エ)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。 ウ)エ)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。

