参考資料1-2

島根県雇用対策計画

令和２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　若者の県外流出 ……8
3　若年就業者の離職率の高止まり ……10
4　子育てしやすい職場環境整備の状況 ……12
5　仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の状況 ……12
6　技能検定の受検者の推移 ……13

第3章　島根県雇用対策計画 ……14
Ⅰ　基本的な考え方 ……14
Ⅱ　施策の方向性 ……14
1　多様な就業の支援 ……14
（1）若者の県内就職の促進 ……14
（2）女性、高齢者、障がい者等の県内就職の促進 ……23
2　働きやすい職場づくり ……26
（1）魅力ある職場環境の整備と人材の定着支援 ……26
（2）在職者のスキルアップ支援 ……28
3　地域産業が必要とする人材の育成 ……29
4　業種別の人材確保・育成の取組 ……32
（1）製造業 ……32
（2）ソフト系 IT 産業 ……33
（3）観光関連産業 ……34
（4）建設産業 ……35
（5）農林水産業 ……35
（6）医療・福祉・介護分野 ……37

第4章　進行管理 ……40
島根雇用対策計画成果指標 ……41

・島根県雇用対策審議会委員 ……43
・島根県雇用対策審議会条例 ……44
・島根県雇用対策計画策定経過 ……45

第１章　島根県雇用対策計画策定の趣旨

１．趣旨

本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」を策定して、雇用対策等を進めてきたところです。

第 3 次方針（期間：平成 28 年度～令和元年度）では、「雇用の維持・創出」、「人材の確保と就職支援」、「人材の育成と定着」の 3 つの方向性を設定し、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、取り組んできたところです。

第 10 次計画（期間：平成 28 年度～令和 2 年度）では、「島根県総合雇用対策の方針（第 3 次）」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おります。

近年の雇用環境をみますと、経済状況の好転のもと、事業者の採用意欲の高まりもあり、県内の有効求人倍率は、平成 28 年 11 月以降、常に 1.5 倍を超えて推移し、令和 2 年 2 月時点では 1.70 倍となっており、雇用情勢の改善が進んでいます。

一方で、県内では、少子高齢化の進行、生産年齢人口の減少といった構造的な問題に加え、県内の若年者の進学、就職による県外への流出が続いていることもあり、県内企業の人材不足が懸念される状況にあります。

また、平成 28 年 3 月卒業者の県内事業所就職後3年以内の離職率は、高校生は 39.2%、大学生は 36.5%と高水準となっており、人材の定着が課題となっております。

このような状況のもと、県では島根創生計画を策定し、「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根をつくる」ことを目指しており、この計画の中には、島根を創る人づくり、人材の確保・育成、業種ごとの人材の確保、育成、定着に関する施策が盛り込まれています。

これらの施策を確実に実施していくためには、人材の確保・育成・定着に関する事業を切れ目なく、一体的に実施していく必要があります。

そこで、これまで別々に策定し、進行管理していた、「島根県総合雇用対策の方針」と「島根県職業能力開発計画」を統合し、「島根県雇用対策計画」を策定することとし、この計画を総合的に審議するために、令和元年 11 月に「島根県職業能力開発審議会」を「島根県雇用対策審議会」に改組いたしました。

雇用対策計画の策定にあたっては、「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」を踏まえ、「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るとともに、具体的な取組や業種ごとの取組を明示いたしました。

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、島根創生計画と整合を図るため、2020～2024 年度の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）産業別就業者数

・平成 27 年の国勢調査による 15 歳以上就業者数は、342,994 人で、平成 22 年の前回調査から 4,895 人減少（△1.4%）しました。

・産業別では、第３次産業については、「医療・福祉」等の就業者増の影響により 2,904 人（1.3%）増加しましたが、第１次産業では、2,208 人減少（△7.7%）、第２次産業では、4,202 人減少（△5.2%）しました。

・業種別では、医療・福祉、情報通信が大幅に増え、建設業、卸売・小売業で大きく減少しました。

〔産業別就業者数〕　（単位：人、%）

産業大分類	H12 ※1	H17	H22	H27	増減			
					H27-H12		H27-H22	
					人数	割合	人数	割合
第1次産業	41,335	37,109	28,816	26,608	△ 14,727	-35.6%	△ 2,208	-7.7%
第2次産業	113,194	93,085	81,235	77,033	△ 36,161	-31.9%	△ 4,202	-5.2%
建設業	49,684	41,416	33,711	30,998	△ 18,686	-37.6%	△ 2,713	-8.0%
製造業	62,762	51,173	47,228	45,729	△ 17,033	-27.1%	△ 1,499	-3.2%
その他	748	496	296	306	△ 442	-59.1%	10	3.4%
第3次産業	233,349	236,524	227,870	230,774	△ 2,575	-1.1%	2,904	1.3%
卸売・小売業	64,177	64,177	54,807	50,777	△ 13,400	-20.9%	△ 4,030	-7.4%
医療・福祉	33,530	41,564	47,424	54,465	20,935	62.4%	7,041	14.8%
公務	16,635	16,635	15,954	15,867	△ 768	-4.6%	△ 87	-0.5%
情報通信	—	3,245	3,172	3,433	—	—	261	8.2%
宿泊・飲食サービス業	17,580	17,304	19,026	18,042	462	2.6%	△ 984	-5.2%
その他のサービス	40,344	43,261	18,577	19,875	△ 20,469	-50.7%	1,298	7.0%
その他	61,083	50,338	68,910	68,315	7,232	11.8%	△ 595	-0.9%
分類不能	1,465	2,239	9,968	8,579	7,114	485.6%	△ 1,389	-13.9%
計	389,343	368,957	347,889	342,994	△ 46,349	-11.9%	△ 4,895	-1.4%

※1　平成 12 年は、日本標準分類第 11 回改訂（H14.3 月）に伴う組替集計結果による

※2　情報通信業は、日本標準産業分類第 11 回改訂（H14.3 月）により設けられた分類であるため、H12 の就業者は不明である

（２） 多様な人材の就業状況

①男女・年齢階層別有業率

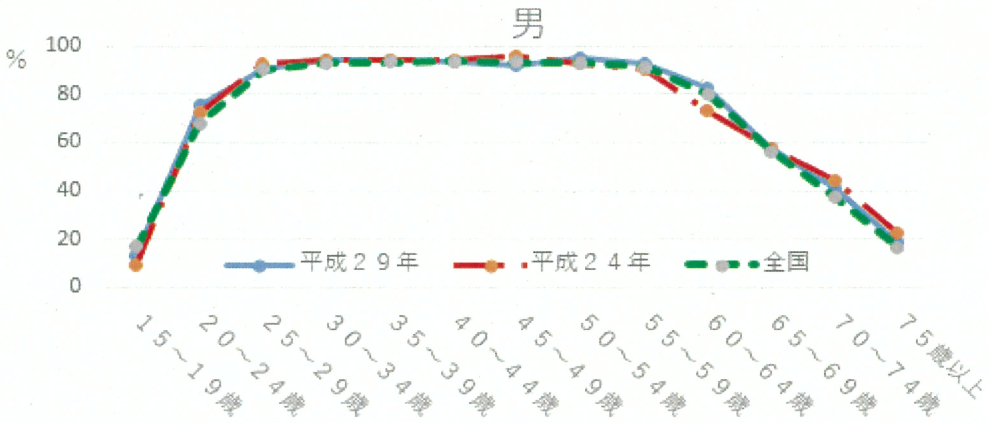
・女性の有業率は、平成 29 年には 30 代の落ち込みが小さくなり、出産・子育て期における女性の有業率が低下するM字カーブ現象が全国よりも改善され、ほぼ全ての年齢階層で全国を上回っています。（生産年齢人口の有業率：74.5%　全国 2 位）

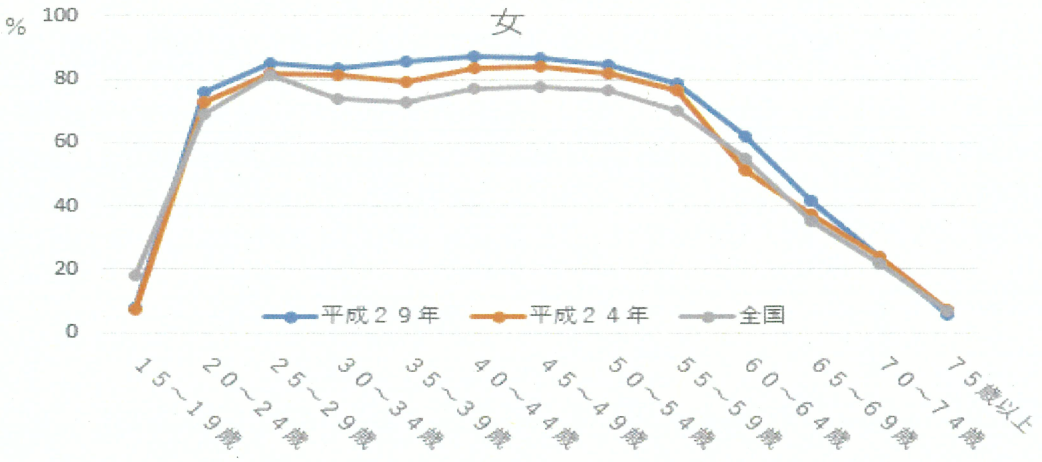
・高齢者の有業率は、前回調査の平成 24 年と比較して、平成 29 年には男女共に、「60～64 歳」の年齢階層で大きく上昇しています。

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	島根県			全国
	平成29年	平成24年	増減	(平成29年)	平成29年	平成24年	増減	(平成29年)
総数	67.1	68.3	▲ 1.2	69.2	50.2	48.9	1.3	50.7
15～19歳	13.4	9.0	4.4	16.8	8.1	7.2	0.9	18.1
20～24歳	75.4	72.6	2.8	68.0	76.2	72.6	3.6	69.2
25～29歳	90.3	92.9	▲ 2.6	90.3	85.1	81.7	3.4	81.2
30～34歳	94.0	94.1	▲ 0.1	93.1	83.8	81.2	2.6	74.0
35～39歳	94.0	94.2	▲ 0.2	93.5	85.8	79.5	6.3	72.9
40～44歳	93.4	94.2	▲ 0.8	93.8	87.5	83.8	3.7	76.9
45～49歳	92.3	95.7	▲ 3.4	93.3	86.6	84.3	2.3	77.9
50～54歳	94.8	92.6	2.2	93.0	84.9	81.7	3.2	76.8
55～59歳	92.9	90.6	2.3	91.4	78.9	76.4	2.5	70.4
60～64歳	82.4	73.5	8.9	79.9	62.1	51.6	10.5	55.1
65～69歳	57.7	57.5	0.2	56.3	41.5	37.2	4.3	35.4
70～74歳	41.4	44.1	▲ 2.7	37.5	24.2	23.8	0.4	21.6
75歳以上	18.3	22.1	▲ 3.8	16.3	5.7	7.1	▲ 1.4	6.6





（総務省：H29 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 31 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 100%であり、60 歳以上の労働者は増加しています。

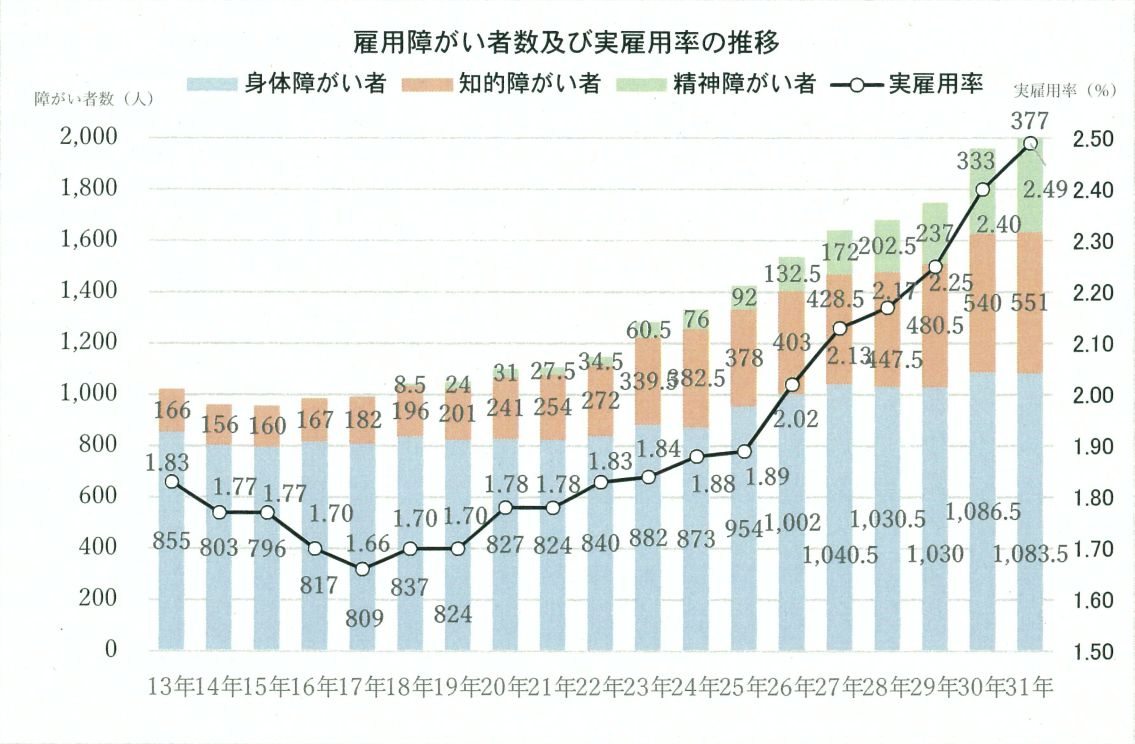
	高年齢者雇用確保措置実施企業の割合	希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合	65歳以上定年の引き上げ企業の割合	常用労働者中の60歳以上の割合	常用労働者中の65歳以上の割合	60歳以上の労働者数	65歳以上の労働者数
R1	100.0%	83.5%	23.0%	16.1%	7.3%	17,915人	8,186人
H30	100.0%	82.2%	20.6%	15.2%	6.7%	16,837人	7,401人
H29	99.8%	80.0%	18.8%	14.3%	6.0%	15,377人	6,441人
H28	99.8%	80.4%	17.3%	13.6%	5.3%	14,684人	5,710人
H27	99.8%	78.5%	17.6%	12.7%	4.6%	13,554人	4,891人

（島根労働局：高年齢者雇用状況調査の概要）

※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定年の引き上げ　③継続雇用制度の導入

③障がい者の雇用状況

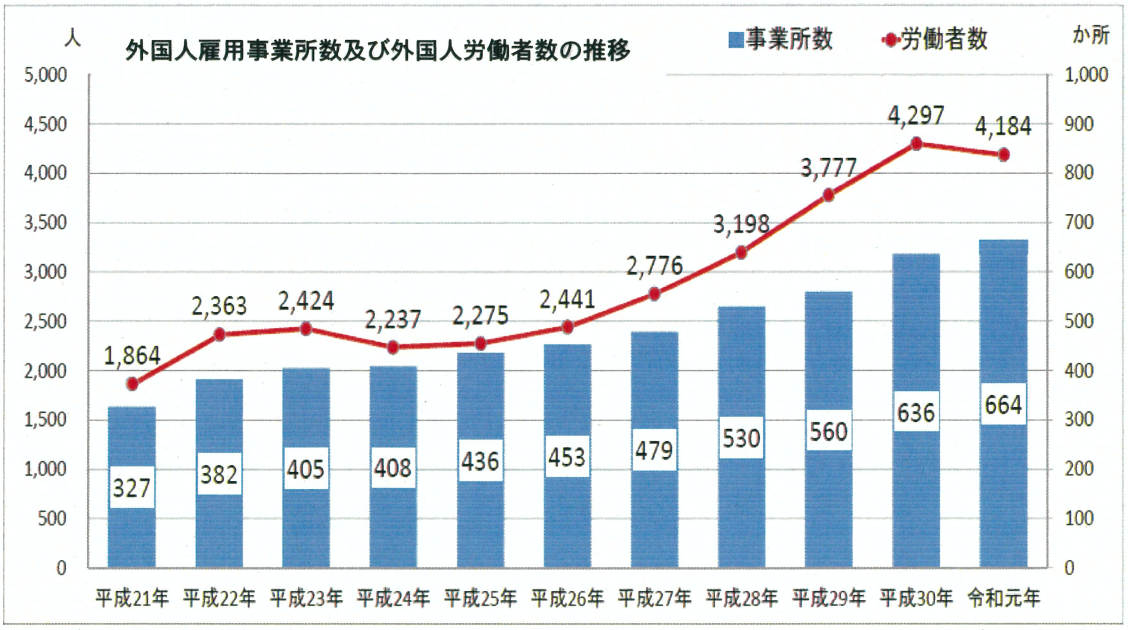
・令和元年の県内の民間企業における障がい者の実雇用率は 2.49%であり、障害者雇用促進法で定められている法定雇用率（2.2%）を上回っています。



（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

・令和元年の外国人労働者数は 4,184 人で、平成 24 年に対前年同期比で減少して以来、7 年ぶりの減少となりました。また、外国人労働者を雇用する事業所数は 664 カ所で、平成 19 年に事業主に対して外国人雇用状況の届出が義務化されて以来、過去最高の数値を更新しました。

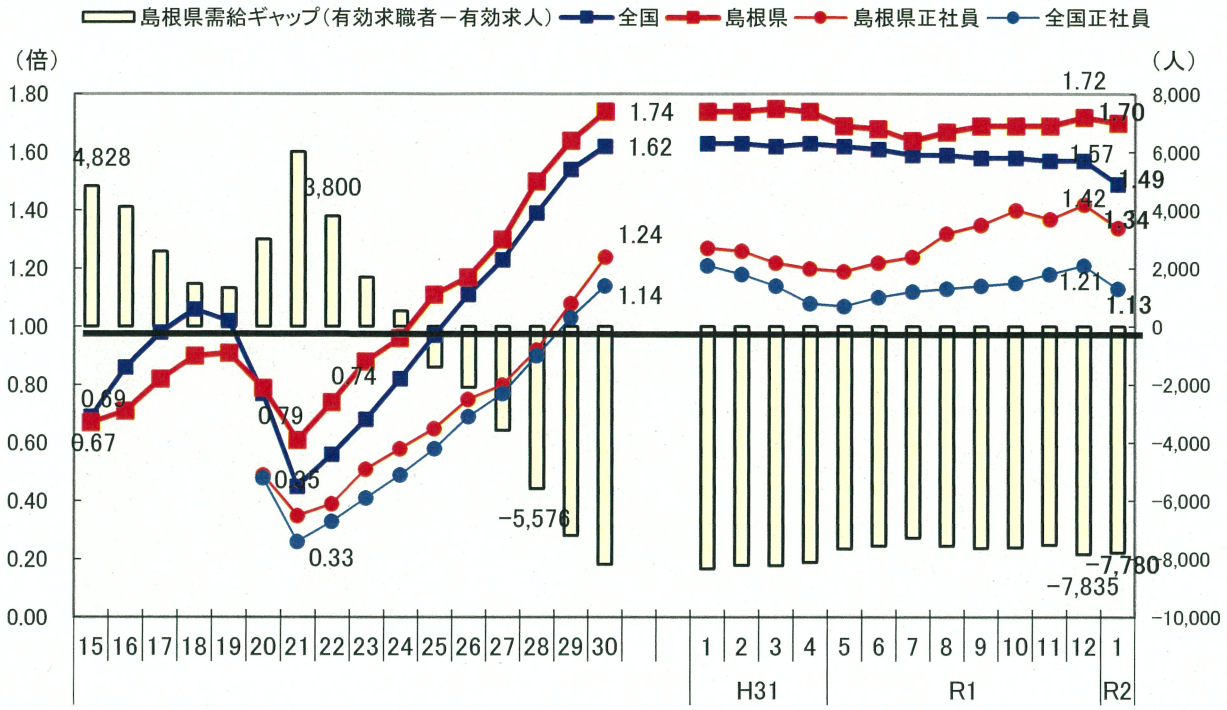


（島根労働局：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和元年 10 月末現在））

※数値は令和元年 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。

（３）有効求人倍率の推移

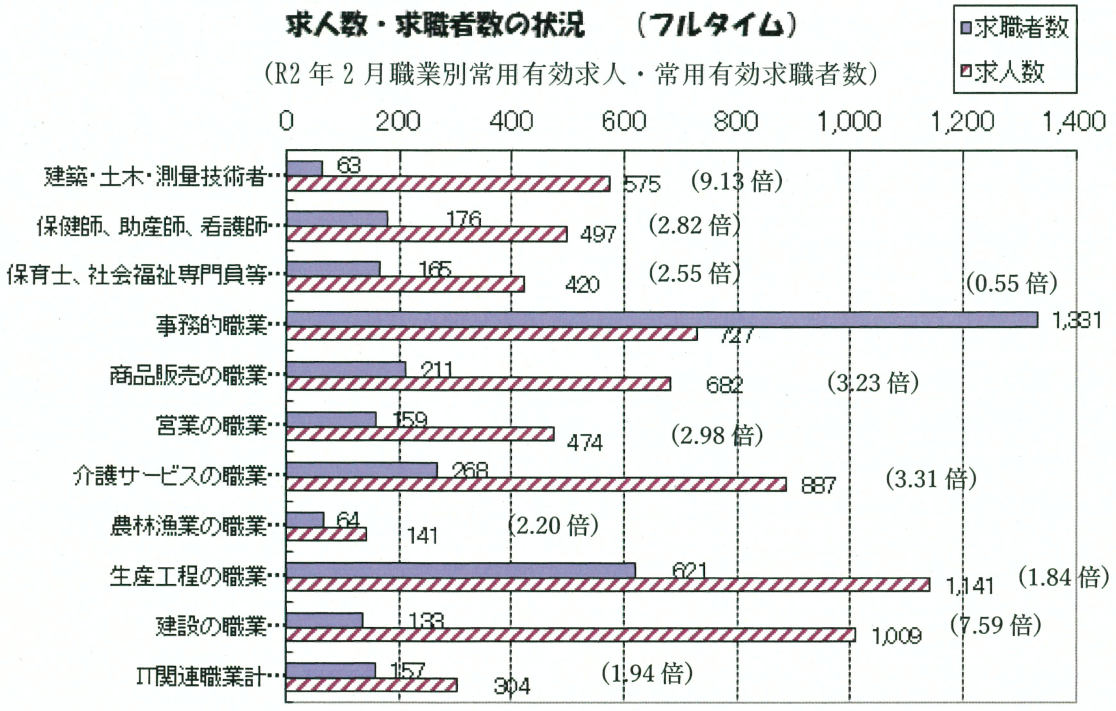
・平成 28 年 11 月に 1.5 倍を超えて以降高止まっています。また、正規職員の有効求人倍率は、令和元年 12 月に 1.42 倍と過去最高となりました。



（島根労働局：有効求人倍率の推移）

【参考】直近の求人数・求職者数の状況

・事務的職業以外は、すべて求人数が求職者数を上回る人手不足の状況にあり、特に、建設業、商品販売業、介護分野の人手不足が顕著です。



（島根労働局：業種別求人求職状況令和 2 年 1 月現在）

【参考】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、有効求人倍率の高止まりが続いていることから減少傾向にあります。

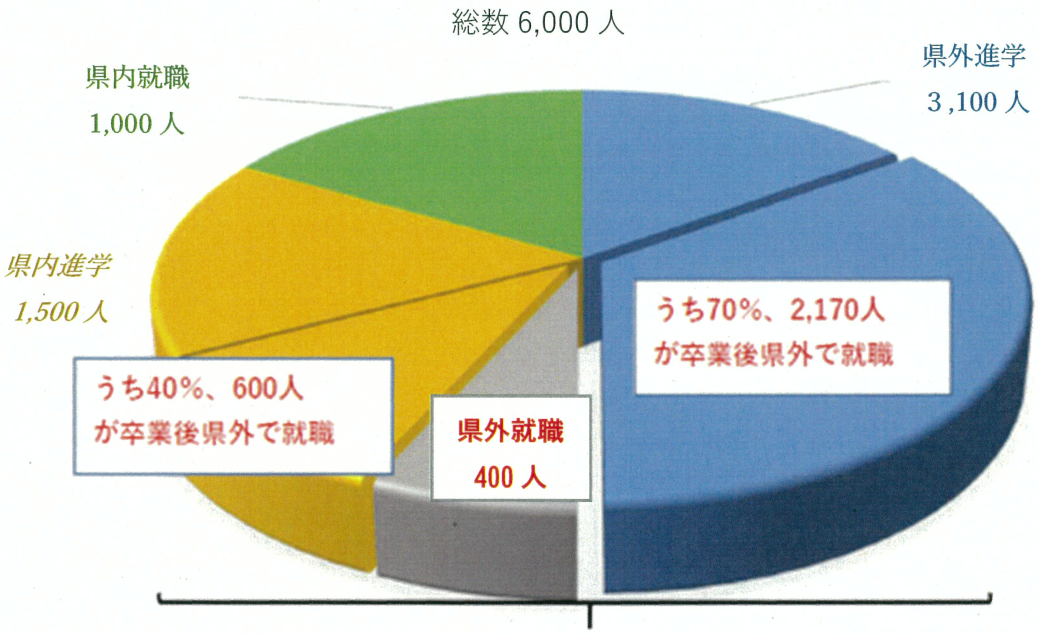
実施機関	H26		H27		H28		H29		H30	
	定員	入校者	定員	入校者	定員	入校者	定員	入校者	定員	入校者
県立高等技術校	744	603	732	538	676	487	523	396	588	372
	61コース		59コース		58コース		47コース		49コース	

2．若者の県外流出

（1）高校卒業後の進路状況

・高校卒業生約 6,000 名のうち、平成 30 年度は 3,170 人が就職時に県外を選択していると推計されます。（学校基本調査、ふるさと島根定住財団の大学生等在籍状況調査による推計値）

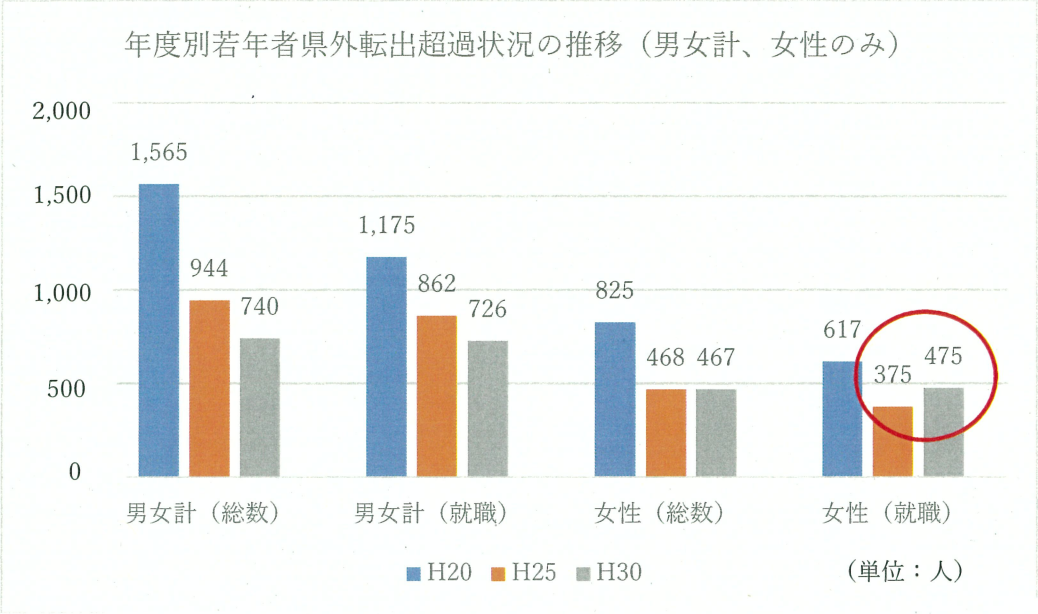
高卒県外就職者　400 人
県内進学県外就職者　600 人
県外進学県外就職者　2,170 人　（合計　3,170 人）



合計 3,170 人が卒業後県外で就職

（２）若年女性（20～24 歳）の県外流出

・20～24 歳の就職による転出超過が低下傾向にある中、就職を理由とする女性の転出超過が拡大しています。（下表の〇印参照）

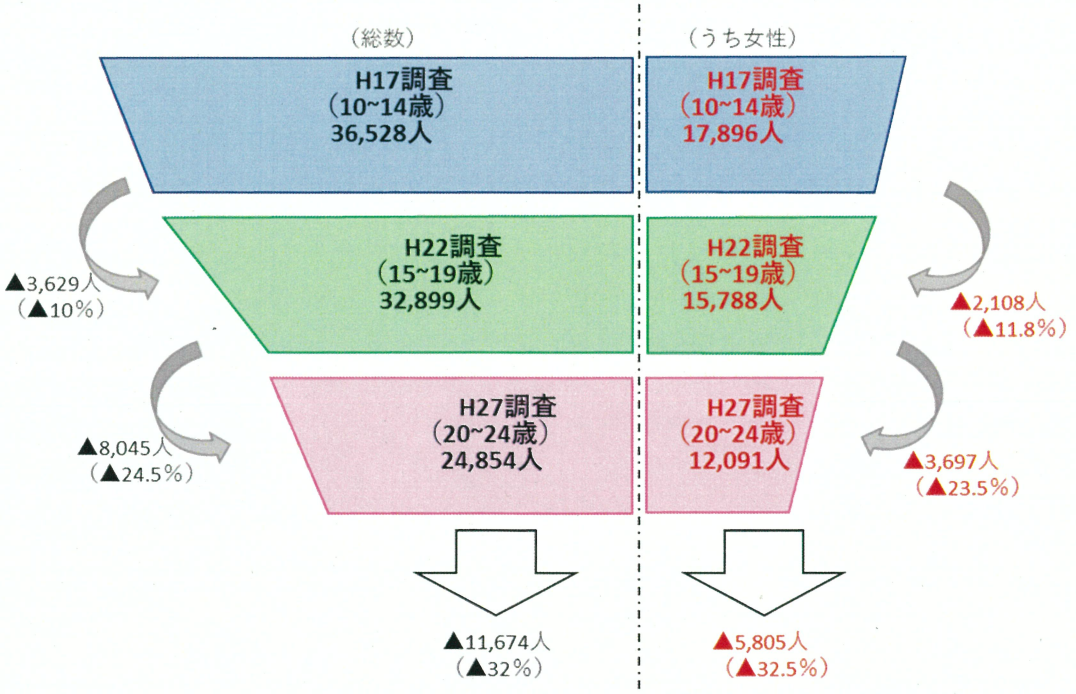


（平成 20, 25, 30 年度島根県推計人口年報）

【参考】県内在住者の変遷

・平成 17 年度国勢調査によるとの 10～14 歳女性の県内在住者は 17, 896 人でしたが、10 年後にあたる平成 27 年度国勢調査の 20～24 歳女性の県内在住者は、12, 091 人で、5, 805 人（32. 5%）減少しています。

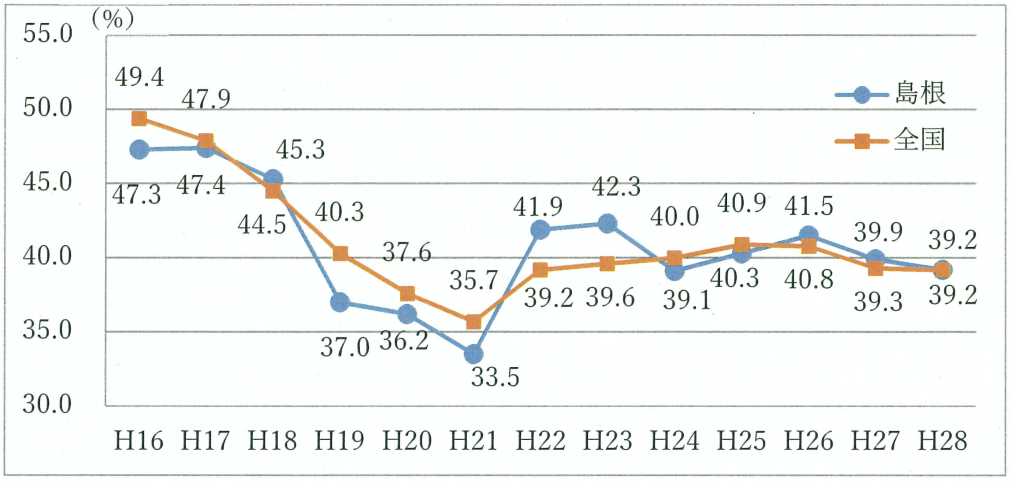
県内在住者の変遷（「国勢調査」より）



3．若年就業者の離職率の高止まり

（1）高校卒業者の就職後 3 年の離職状況

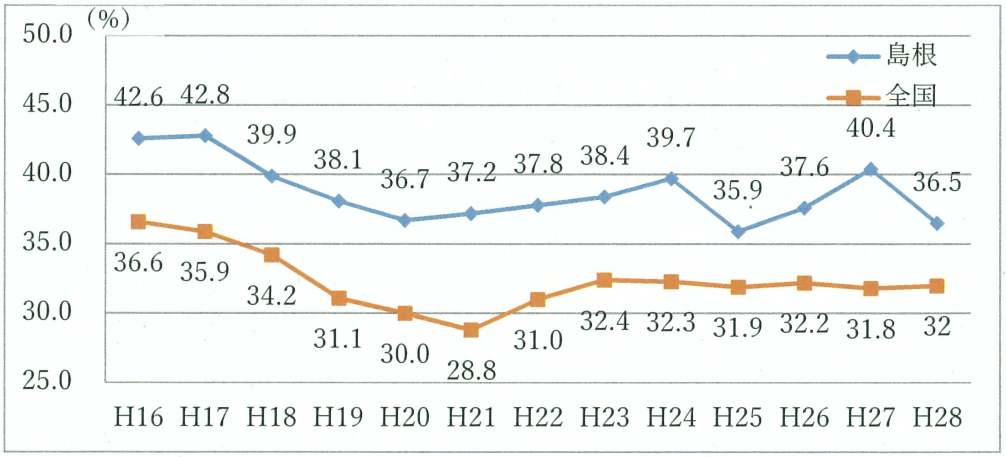
・平成 22 年度以降、全国と同水準の 40％前後で高止まりしています。



（島根労働局：新卒者の就職後 3 年の離職状況）

（2）大学卒業者の就職後 3 年の離職状況

・多少の変動はあるものの 30％台後半で推移しており、全国より高い水準が継続しています。

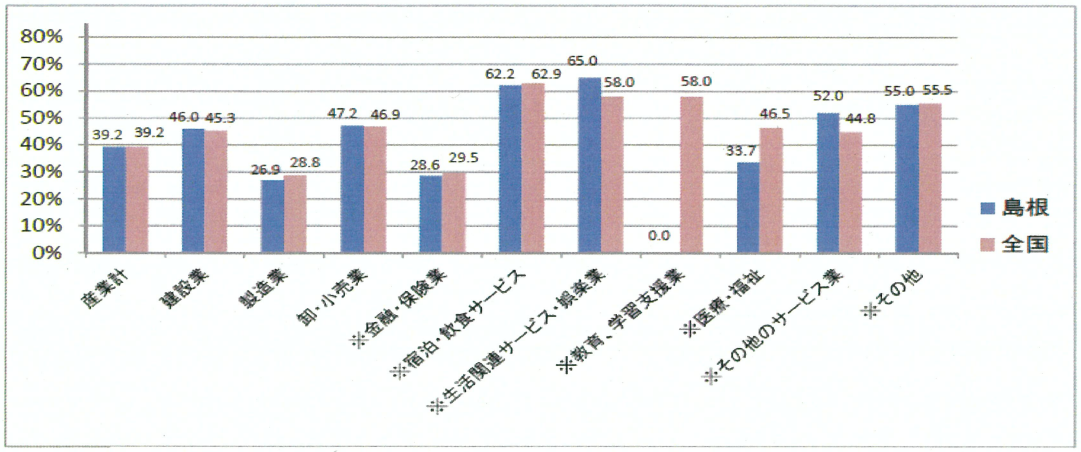


（島根労働局：新卒者の就職後 3 年の離職状況）

（３）産業別離職率（平成 28 年 3 月卒の就職後 3 年間の合計）

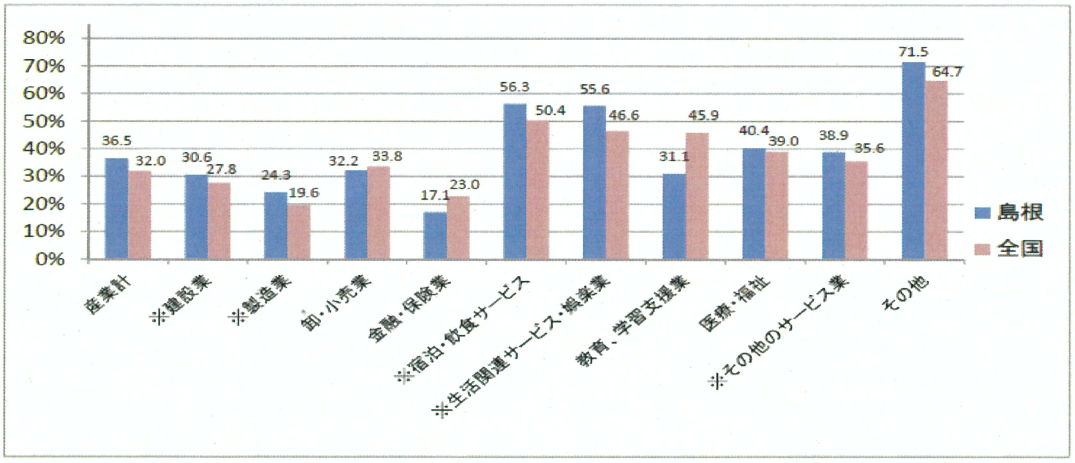
・「宿泊・飲食サービス」や「生活関連サービス・娯楽等」では、学歴を問わず高い水準となっています。

高校卒



（島根労働局：新卒者の就職後 3 年の離職状況）

大学卒



（島根労働局：新卒者の就職後 3 年の離職状況）

※生活関連サービス・娯楽業
　クリーニング、理容・美容業、旅行業、家事サービス業、冠婚葬祭業、スポーツ施設などになります。

4．子育てしやすい職場環境整備の状況

3歳未満の子を養育するために、短時間勤務や始業終業時間の繰上繰下の制度などが約6割の企業で導入されています。

(問：3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度はありますか)

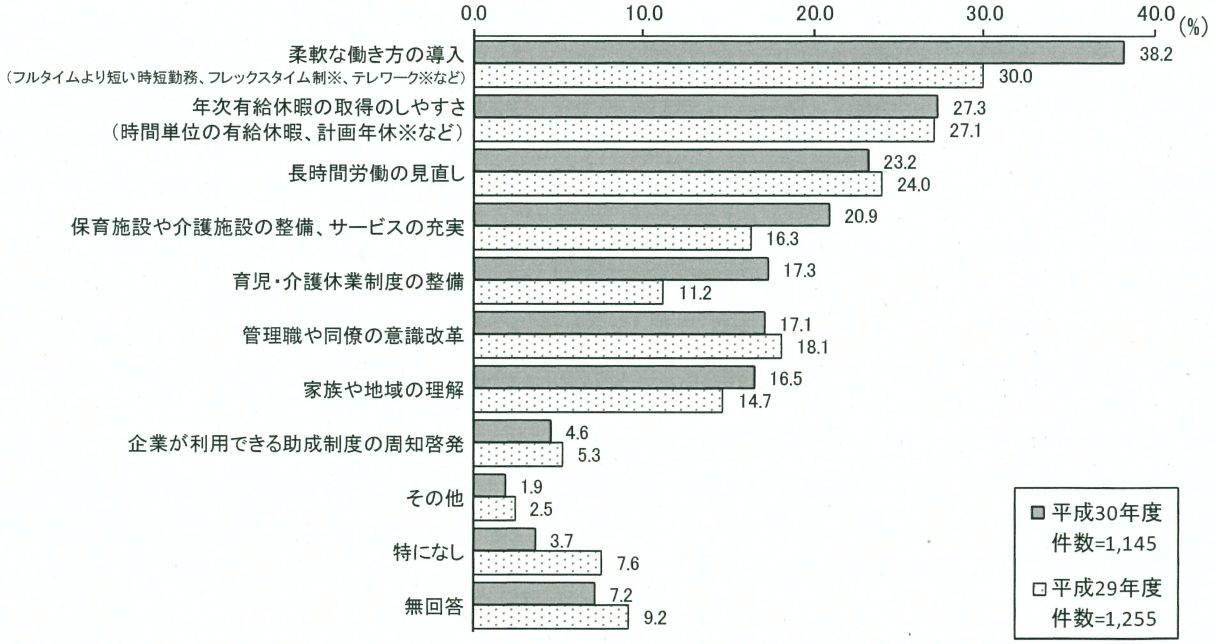
規模別(%) / 項目	計	規模別			
		5人～29人	30人～99人	100人～299人	300人以上
導入している	55.5	48.8	62.1	69.3	88.9
短時間勤務制度	59.6	57.0	60.5	71.4	54.2
フレックスタイム制度	8.2	8.5	7.6	8.6	8.3
始業終業時間の繰上繰下	34.9	32.7	38.1	37.1	29.2
事業所内保育施設の設置	3.2	1.2	0.5	10.0	33.3
テレワーク（在宅勤務制度）	2.2	3.3	1.0	1.4	0.0
テレワーク（在宅以外の勤務）	0.3	0.6	0.0	0.0	0.0
育児に要する経費の援助	6.0	4.8	6.7	8.6	8.3
その他	9.8	9.1	9.5	12.9	12.5
導入していない	44.5	51.2	37.9	30.7	11.1

（平成29年度島根県労務管理実態調査）

5．仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の状況

「仕事」と「生活」を両立するためには、「柔軟な働き方の導入（フルタイムより短い時短勤務、フレックスタイム制、テレワークなど）」、「年次有給休暇の取得のしやすさ（時間単位の有給休暇、計画年休など）」、「長時間労働の見直し」などが重要だと考える方が多い状況にあります。

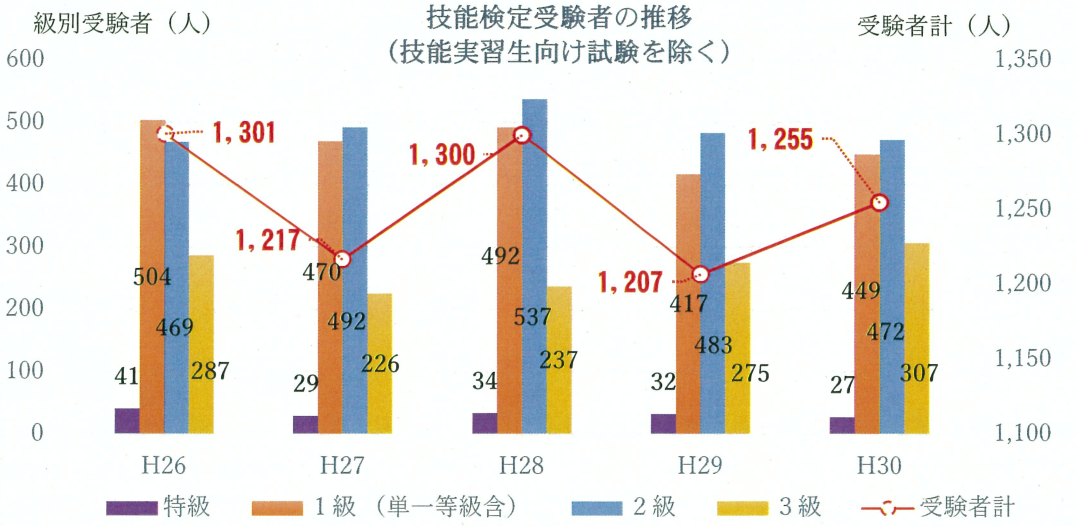
(問：「仕事」と「生活」を両立するためには何が重要だと考えますか)

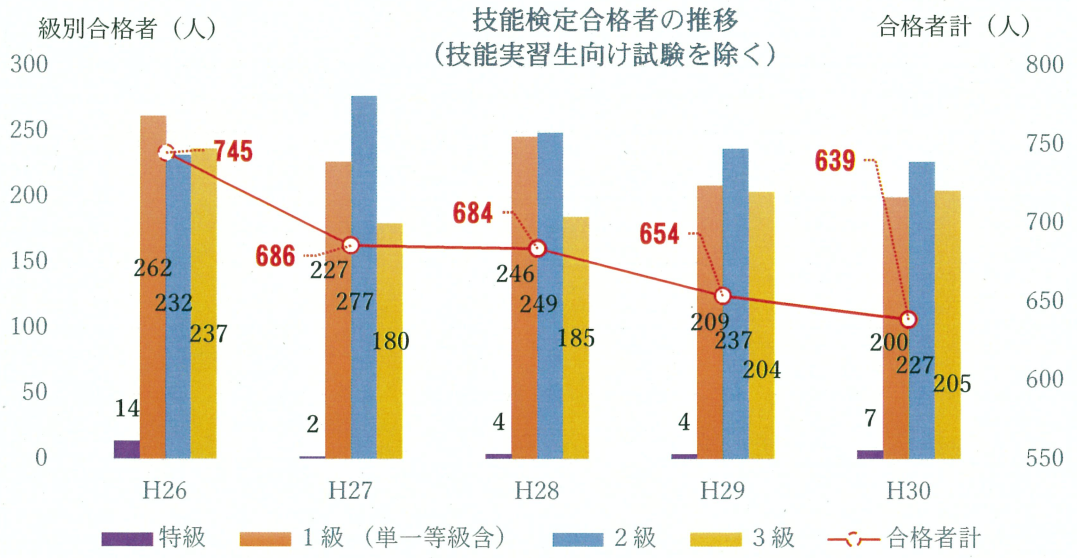


（平成 30 年度島根県政世論調査）

6．技能検定の受検者の推移

技能検定の受験者数は概ね横ばいですが、合格者数は減少傾向にあります。





※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。

よって、本計画では、**「多様な就業の支援」、「働きやすい職場づくり」、「地域産業が必要とする人材の育成」**の３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．多様な就業の支援

（１）若者の県内就職の促進

子どものときから地域への愛着と誇りを育み、高校生や県内外に進学した学生に、県内企業等やそこで働く人に触れる機会などを提供し、島根で働く魅力を伝え、県内就職を促進します。

①島根を愛する人づくり

＜学校と地域の協働による人づくり＞

【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、教育によせられる期待はとても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んでいく必要があります。

こうしたことを踏まえ、今後は学校、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。

【取組の方向】

○地域協働スクールの実現

地域全体で教育の目標やビジョンを共有し、子どもたちの「生きる力」を育むため、学校と地域をつなぐコーディネーター機能の確保などにより、学校・家庭・地域が一体となって子どもたちを育む体制の強化を図ります。

（ア）高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〕

・地域と学校が一体となって子どもたちを育むため、高校において、地域住民、市町村、小中学校、企業、大学など多様な主体が参画する協働体制（高校魅力化コンソーシアム）を構築
・学校と地域との連携・協働を確保するため、校内の組織体制を強化し、教科の学びと地域での学びを結びつける教育課程を構築
・市町村が配置する地域と学校をつなぐコーディネーターの資質・能力の向上を図るため、研修の開催や、教職員とコーディネーターが互いに学び合う機会を創出

（イ）地域全体で子どもを育む体制づくり　〔市町村等〕

・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に対して支援

○地域資源を活用した特色ある教育の推進

子どもたちが多様な人々との関わりや様々な経験の中で育まれるよう、豊かな自然、文化・歴史、子どもたちを温かく支え育てようとする地域社会といった強みを生かし、ふるさと教育や地域課題の解決等を通じた学びを推進します。

（ア）ふるさと教育の推進　〔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教育委員会と連携して推進
・ふるさと教育を教科の学びと結びつけて、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）高校における地域資源の活用　〔高等学校〕

・高校が地域等を題材とした課題解決型学習に取り組み、キャリア教育に生かせるよう、市町村、大学、社会教育機関、地元企業等と連携する活動を推進
・生徒の自己有用感や更なる学びの意欲を高めるため、地域課題解決を題材にした学習で得た成果、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解決型学習などの特色ある取組に対して支援

○島根を愛する多様な人づくり

地域に対する理解を深め地域や社会の未来を支える人材を育てるため、子どもたちの個性や特性に応じて、読書活動やＩＣＴなどを活用しながら読解力など基盤的な力を身に付けた上で、意欲を持って他者と協働しながら探究的に学ぶ教育を推進します。

（ア）自らの人生と地域や社会の未来を切り拓く力の育成

〔小学校、中学校、高等学校、特別支援学校〕

・働く知識・技能の習得のため、他者と協働して自分の考えを深める協調学習の考えを取り入れた授業の推進

・教科の学習を課題解決や探究的な学びに生かすため、学校図書館やＩＣＴ機器を活用した授業の推進

（イ）障がいのある子どもの自立と社会参加の実現　〔県教育委員会、特別支援学校〕

・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）帰国・外国人等の日本語指導が必要な子どもへの支援

〔県教育委員会、小学校、中学校〕

・日本語指導が必要な子どもに対する支援の充実のため、市町村教育委員会と連携し指導体制を構築

・中学卒業後の進路について実態・ニーズを調査の上、支援策を実施

○高大連携の推進

地域貢献を進めている県内の大学等と連携して将来の島根を支える人づくりを進めるため、高校のカリキュラム開発や課題解決型学習の充実などを大学等と協働して行い、高校から大学等への学びの連続性や継続性を確保するための取組を進めます。

（ア）県内大学との連携・協働　〔県内大学, 高等学校〕

・県内大学との連携協定に基づき、高校と大学における課題解決型学習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、地域課題解決型学習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

＜県内高等教育機関での地域を担う人づくり＞

【現状と課題】

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も生まれつつあります。

地域を支える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、その解決のため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。

【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
・県内高等学校における高大連携の推進とあわせ、入試改革などにおいても、地域に関する学びの連続性を重視した取組を推進
・県立大学における地域貢献の推進
・県立大学浜田キャンパスの総合政策学部を、地域系の学部と国際系の学部に再編
・県立大学出雲キャンパスの看護学研究科に、助産師養成や診療看護師養成の専攻分野を設置
・学生と県内企業との交流・インターンシップの充実
・県立大学地域連携推進センターの機能を強化し、学生のボランティア活動等による社会貢献を推進する体制を整備
・公開講座や講演会、専門職向けのリカレント講座など、県民への学習機会などの提供
・地域との共同研究や、シンポジウムの開催などによる研究成果の地域への還元

②高校生・大学生・専修学校生等の県内就職の促進

【現状と課題】

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、山陽や関西・首都圏などの県外に進学した場合には多くの学生が県外での就職を選択する状況などがあります。

こうした流れを変えていくために、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きめ細やかに提供していくことが大切です。

＜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や保護者等が県内就職に魅力を感じ、県内企業等への就職を目指すよう、島根で働き・暮らす魅力の気付きにつながる機会を提供し県内就職を促進します。

【取組】

（ア）高校生等への情報発信　〔県、高等学校等、企業等〕

・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

（イ）保護者・教職員への情報発信　〔県、高等学校等、企業等〕

・地域企業と保護者等との交流機会を提供し、島根に魅力ある企業等があり、そこで働く人がやりがいを感じ、いきいきと働いていることを伝え県内就職の魅力を発信

（ウ）企業の情報発信力の強化　〔県〕

・学生に対する企業等のＰＲ力を強化するため、インターンシップのマッチング、企業等の採用力強化につながるセミナー等の開催、働きやすい職場づくりを進める企業情報をインターネット等を活用して発信

＜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て活躍することができるよう、県内企業等への理解を深める機会を提供し、県内就職を促進します。

【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学生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

・学生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低学年も対象に実施

・学生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

（イ）インターンシップの実施　〔県、ふるさと島根定住財団、専修学校等〕

・学生の県内企業への理解を促進するために、インターンシップに参加を希望する学生と企業等との仲介機能を強化

・低学年向けの短期のインターシップや実践型・課題解決型インターシップ等、多様な体験プログラムを実施するとともに、企業間の情報交換の場を設けることなどによりインターンシップの質を向上

・学生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に要する経費負担を軽減

（ウ）企業の情報発信力の強化　〔県〕

・学生に対する企業等のＰＲ力を強化するため、インターンシップのマッチング、企業等の採用力強化につながるセミナー等の開催、働きやすい職場づくりを進める企業情報をインターネット等を活用して発信

（エ）外国人留学生の県内就職の促進〔専修学校、ふるさと島根定住財団、県等〕

・（ア）～（ウ）の取組の実施の際は、県内専修学校に在籍する外国人留学生が参加しやすい環境をつくり、県内就職を促進

＜大学生等の県内就職の促進＞

【取組の方向】

[県内大学等]

大学や県内企業等と連携を強化し、県外出身者を含む多くの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、県内就職を促進します。

[県外大学・県外専修学校等]

新たに、山陽・関西圏・首都圏の学生等の県内企業への就職に向けた取組を強化します。

県外事務所等を拠点に県外大学、県外専修学校等と関係を強化するとともに、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充実させ県内就職を促進します。

【取組】

（ア）多様な情報の発信　〔県、ふるさと島根定住財団〕

・県出身学生が多い山陽・関西圏からの県内就職促進対策を強化するため、学生や大学等の教職員に対して、きめ細かな情報提供を行う学生就職アドバイザーを広島と大阪に配置

・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学生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

・学生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

（イ）インターンシップの実施　〔県、ふるさと島根定住財団、大学等〕

・学生の県内企業への理解を促進するために、インターンシップに参加を希望する学生と企業等との仲介機能を強化

・低学年向けの短期のインターシップや実践型・課題解決型インターシップ等、多様な体験プログラムを実施するとともに、企業間の情報交換の場を設けることなどによりインターンシップの質を向上

・学生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に要する経費負担を軽減

（ウ）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

（エ）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

（オ）企業の情報発信力の強化　〔県〕

・学生に対する企業等のＰＲ力を強化するため、インターンシップのマッチング、企業等の採用力強化につながるセミナー等の開催、働きやすい職場づくりを進める企業情報をインターネット等を活用して発信

（カ）県内大学と企業、県等がコンソーシアムを設立〔県内大学、企業、県等〕

・学生が地元企業を知る機会の創出やインターンシップの充実など県内学生の県内就職に向けた取組を支援

・地域の企業等と連携した教育プログラムの実施

（キ）外国人留学生の県内就職の促進〔県内大学、ふるさと島根定住財団、県等〕

・（ア）～（カ）の取組の実施の際は、県内大学等に在籍する外国人留学生が参加しやすい環境をつくり、県内就職を促進

③若年女性の県内就職の促進

【現状と課題】

若者の就職による転出超過数は減少傾向にありますが、都市部と比べて県内には、女性が就労を希望する職種が不足していることや、女子学生が学んだことを活かせる職場が少ないこと等から、女性に限ると転出超過数が増加しています。

こうした流れを変えていくために、若年女性に特化した就職支援が必要です。

【取組の方向】

女性が関心の高い業種や女性が働きやすい企業等を重点的に情報発信し、県内企業等への理解を深め、県内就職を促進します。

【取組】

（ア）若年女性向け情報発信の強化　〔県〕

・県外在住の女子学生の県内就職のきっかけづくりのための就職フェア等を実施
・女性が関心の高い業種や女性が働きやすい企業等を重点的に PR するため、パンフレットの作成や SNS を活用した情報発信を展開
・学生が県内企業を知る機会を増やすため、企業見学ツアーの開催やインターンシップによるマッチングを強化

（２）女性、高齢者、障がい者等の県内就職の促進

【現状と課題】

女性が働く割合は、ほぼ全ての年齢層で増加し、出産や育児を理由に離職することも少なくなっています。

高齢者では、定年の引き上げや継続雇用制度の導入など高年齢者の雇用を確保する措置が講じられ、６５歳以上の労働者も増加しています。

また、障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加わり、あわせて法定雇用率も引き上げられたことなどを背景に、障がいがある方の雇用も進んでおります。

こういった中で、女性、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で柔軟な働き方が選択できる職場を増やし、本人の希望に応じた就労を促進していくことが必要です。

さらに、近年、都市住民の中で団塊の世代はもとより若者も田舎暮らしやふるさと回帰志向が高まっており、この機会をとらえて、県外から即戦力となる人材を確保するとともに、移住・定住に結びつけていくことも必要です。

そのためには、Ｕターン・Ｉターン希望者等に対して、情報提供から相談、受け入れ、定着までの各段階に応じた支援や、Ｕターン希望者、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。

【取組の方向】

女性、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。

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提供し、それぞれの特性や個々のニーズに応じた丁寧できめ細やかな相談対応などを充実させます。

外国人を雇用する事業者等に対して、適正な雇用を推進するための取組を支援します。

【取組】

（ア）女性の多様な働き方を促進　〔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

（イ）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

（ウ）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、社会福祉法人、企業等、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

・障がい者の安定的な雇用が見込まれる特例子会社等の設立を支援

・就労機会拡大のため、農業など地域の産業と連携し、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

（エ）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、就職等に向けた若年者に対する寄添い型支援により就職を促進

・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

・現在３０代半ばから４０代半ばの就職氷河期世代と呼ばれる人たちの正社員化や、就業支援を進めるため、国が各地域に関係団体等と設立するプラットフォームと連携し取組を推進

（オ）社会人のＵＩターン人材の確保を促進

〔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提供し、実際に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通じて、Uターンを促進

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たサポート体制を整え、Ｉターンと移住後の定着を促進

特に首都圏における、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ＵＩＪ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

（カ）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〕

・外国人材雇用情報提供窓口において、県内企業等における外国人材の適正な雇用管理を支援

・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

２．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、高い水準で推移しています。若年者の早期離職は、キャリアアップを目指したものや個々の事情等によるやむを得ないものがあるものの、知識や技能・技術習得の機会や経験を逃し、ステップアップに繋がらないなど職業生活を送るうえで課題があります。

また、企業等にとっては、育成中の人材が離職することで経営戦略などに大きな影響が生じることになります。

若年者の早期離職の理由としては、職務の内容や職場の雰囲気がイメージしていたものと異なる、自分のキャリアアップの姿が見えない、休暇が取りづらいなどの意見が聞かれるとともに、相談しやすい同世代がいない企業等においては、早期離職が生じやすい傾向があると言われています。

こうした若年者等の離職を防止し、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やすい職場づくり、一人ひとりの持つ知識や技術等を高めることができる人材育成の体制や環境づくり、企業の枠を超えた仲間づくりなどを進め、そういった取組を求職者に丁寧に伝えることが重要です。

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。さらに、年次有給休暇の確実な取得や時間外労働の削減など働き方改革への対応が求められています。

しかし、企業等の中にはそのための対応が十分ではない、人材育成等の時間が確保できないなどの課題を抱えるところもあります。

さらに、優れた熟練の技を継承する人材の育成と、そのような技能を尊重する気運の醸成などにも取り組むことが必要です。

（１）魅力ある職場環境の整備と人材の定着支援

【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、子育てなどと両立しながら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〕

・働きやすく働きがいのある組織風土づくりを促進するため、企業等にアドバイザーを派遣

・女性や高齢者、若者など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、時間外労働の削減、コミュニケーションの活性化、ハラスメントの防止対策など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

（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若年者の人材育成や職場定着を進めていくため、若手社員を対象とした研修を実施

・良好な組織風土づくりを促進するため、職場づくりやマネジメントを担う幹部職員、若手社員を直接指導する職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・小規模事業者等を新たに支援

・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）在職者のスキルアップ支援

【取組の方向】

企業等の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、企業内、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生産性向上を支援

（イ）技能の振興　〔職業能力開発協会、企業等〕

- 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
- 技能検定以外の職種についても、事業主、団体等が自ら実施する技能評価の取組を推進
- 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

３．地域産業が必要とする人材の育成

【現状と課題】

生産年齢人口が減少する中、島根においても地域の将来を担う人材の育成は重要です。

地域社会に貢献する優れた人材輩出のため、県内高等教育機関、県内高等学校、県内企業、行政などとの連携を強化し、県内就職率の向上や地域の若者の県内定着につながるための取組が求められます。

島根の産業を担う人材として育成するためには、一人ひとりの持つ知識や技術等を高めることができる人材育成の体制や環境づくりを進めることが重要です。

また、新たに知識・技術・技能を持つ人材を養成することや、十分な能力開発の機会がなかった人達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を継承する人材の育成にも取り組むことが必要です。

【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、教育機関や企業等との連携により育成します。

また、オンラインを活用した訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、オンラインによる訓練を進めます。

【取組】

（ア）若者の職業能力開発等（キャリア教育支援）

ａ 教育機関でのキャリア教育・人材育成

１多様な就業支援、（１）若者の県内就職の促進、①島根を愛する人づくりに記載のとおり

ｂ 高等技術校等での人材育成〔高等技術校・ポリテクカレッジ〕

（ａ）職業能力開発施設における職業訓練

・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・ハウスアート

（その他）美容・自動車工学・介護サービス・総合実務

・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

（ｂ）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

c　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

（イ）社会人リカレント教育・訓練の推進（生涯キャリア形成支援）〔高専・大学〕

a　大学等で行う専門職向けリカレント講座等

・県内大学等で地域の諸課題に対応する大学院設置等により、リカレント教育や研究を充実

・建設分野の新技術・新工法の導入・活用の推進

高度な建設技術の人材育成及び生産性向上を推進するため、以下の取り組みを推進

（ⅰ）情報化施工、プレキャスト化等の講習会の開催

（ⅱ）ＢＩＭ、ＣＩＭ等の導入・活用等の講習会の開催

・県内大学等で社会人が通常の講義科目を学生と共に受講できる機会を提供し、学生は社会人から実務上の課題を知り、社会人は先端の知識・技術を学び学生の取組を知ることによるシナジー効果を期待

（ウ）求職者の職業能力開発を通じた就職促進

〔高等技術校・ポリテクセンター、専修学校等〕

a　施設内訓練

・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・ハウスアート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

b　委託訓練

・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に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新設

・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

（エ）障がい者の職業能力開発　〔高等技術校、専修学校、企業等〕

a　施設内訓練

・高等技術校では、介護サービス科（東部校）・総合実務科（西部校）で障がい者を受入れ、公共職業訓練を実施

b　委託訓練

・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

（オ）伝統技能の継承〔県、技能士会、業界団体〕

a　島根の職人育成

・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）

b　職人技活用促進（島根の家づくり）

・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

４．業種別の人材確保・育成の取組

（１）製造業

【現状と課題】

従業者４名以上の事業所が 1,122 事業所あり、その従業員は約 4.1 万人である製造業は、製造品出荷額約 1.1 兆円を産出する島根県の基幹産業です。

一方で、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れが進むなど、技能者の確保・育成、技能の継承などの問題が顕在化しており、慢性的な人手不足の状況にあります。

また、島根の強みである集積産業においては、特殊鋼産業では、島根大学や松江高専などと連携した高度専門人材の育成、鋳物、農業機械産業などでは、生産性向上を中心とした技術力の向上、県内全域に立地する食品産業では、経営を支える中核的な人材の育成が必要です。

【取組の方向】

主に理工系の大学等との交流機会を増やし人材確保につなげるとともに、高等技術校、教育機関、しまね産業振興財団、企業等が連携し製造業で必要となる人材の育成を図ります。

【取組】

（ア）人材確保　〔県、企業等〕

・高等専門学校、専修学校等と連携し、学生と企業との交流機会を低学年次から実施
・理工系大学等と連携し、学生と企業との交流機会を低学年次から実施
・県内製造業等を対象とする企業見学ツアーの実施

（イ）人材育成

〔県、小中学校、高等学校等、専修学校、職業能力開発施設、職業能力開発協会、技能士会、しまね産業振興財団〕

〔ものづくり体験教室の実施〕

・中学生に対し技能への関心を一層高めることを目的として、県内の優れた技能士を中学校に派遣して、技能実演と技能体験を実施
・職業教育を主とする専門高校生が、小中学生へのものづくり教室の講師を体験することを通じて、職業能力やコミュニケーション能力を育成

〔ものづくり人材育成の促進〕

・若手技術者の育成のため、新入社員等を対象に、製造現場で必要となる基礎知識を学ぶ合同研修会や先進企業視察等のセミナーを開催
・退職熟練技能者等の人材を登録し、ものづくり企業に情報提供を行う「ものづくり

技術人材バンク」を運営し、同技能者等を若手社員の指導者として活用する企業を支援
・社員を県内外の企業・大学・職業能力開発施設等へ長期派遣する企業を支援
・技術革新に対応した付加価値の高い製品の製造や、次世代技術に対応できる中小企業の中核人材となる技術者を養成するため、「品質管理講座」、「３ＤＣＡＤ講座」、「電子制御講座」などを実施
・産業技術センターに設置した島根先端電子技術研究拠点を活用して電気電子分野に係る高度技術者の養成講座を実施
・人材育成に関する支援制度、研修・セミナー等の開催情報を、ワンストップで提供するウエブサイトを運営し、企業の教育研修担当者等に対して周知し参加を促進
・職業訓練施設において、製造現場で必要となるネットワーク構築等を習得するセミナーの実施や、企業ニーズに対応した訓練を実施
・県内企業技術者同士の共同研究・交流・意見交換の場を設けることにより、相互に新たな知識や技術の習得を促進
〔先端金属素材グローバル拠点創出事業の実施〕
・金属材料分野の高度専門人材を育成するため、島根大学に設置された「次世代たたら協創センター」を核として専門講座、企業との共同研究などを実施
〔食品産業の人材育成〕
・商談力、商品開発力、生産性向上、衛生管理力等の企業の課題に応じた人材育成に向けた研修や専門家派遣を実施

（２）ソフト系 IT 産業

【現状と課題】

ソフト系ＩＴ産業は、地方にあっても発展が望める産業であり、県内では、プログラミング言語「Ｒｕｂｙ」をはじめとするオープンソースソフトウェアを活かしたシステム開発やビジネス拡大・創出の動きがあります。

県内ＩＴ企業の採用ニーズが高まる中で、全国的なＩＴ人材の獲得競争も激化しており、ＩＴ人材の育成・確保が必要です。

【取組の方向】

将来を担うＩＴ人材を段階的に育成し県内就職へ結びつけるとともに、県外ＩＴ人材の県内転職を促進し、人材確保を図ります。

【取組】

（ア）人材育成　〔県内教育機関・企業・県〕

・各地域のＩＴ企業が求める人材像に沿って、県内教育機関・企業との連携による人材育成講座等の実施
　小学生向けＲｕｂｙ教室の開催

専門高校でのＩＴ人材育成モデル授業の実施
島根大学・松江高専・専門学校等での高度実践型人材の育成講座などを開催

・ＩＴ企業がより収益性の高い業態となることを目指した在職者向けの講座の実施、講座開催の支援
高度な開発技術等の習得講座は、しまね産業振興財団で実施
実践的な技術の習得講座は、業界団体による開催を支援

（イ）人材確保　〔県〕

・県内の情報系生徒・学生とＩＴ企業との交流機会や説明会を開催し、県内就職を促進
・県外学生と県内ＩＴ企業との交流会開催及び共同開発（ワークショップ）を実施
・首都圏等でのＩＴ人材誘致コーディネーターによるきめ細かなＵＩターン支援や県内企業とのマッチング支援などにより即戦力人材を確保

（３）観光関連産業

【現状と課題】

平成25年の出雲大社「平成の大遷宮」を契機に観光客が増加し、以降、高い水準で推移しています。また、今後も外国人観光客の増加が予想されるなど、本県において観光は、主要な産業のひとつとして、今後も大きな成長が期待されています。

一方、観光関連産業においては、他の分野と比較して有効求人倍率や離職率が高く、関連事業者における人材不足は慢性化しています。

今後、更なる観光誘客を進めるために、観光関連産業における人材の確保・育成は、喫緊の課題となっています。

【取組の方向】

観光関連産業への就職者を確保・育成するため、離職者や観光関連産業への就職希望者を対象とした職業訓練や研修を実施します。

また、観光関連事業者を対象とした研修の実施等により、観光関連事業者における人材育成や職場環境の改善を図る取組を支援します。

【取組】

（ア）人材確保・育成　〔県、高等技術校〕

・高等技術校において、離転職者を対象とした職業訓練を実施
・観光関連産業への就職希望者等を対象とし、観光関連産業への就職や起業を支援することを目的とした研修を実施

（イ）観光関連事業者の支援　〔県〕

・経営者やリーダー層を対象とした研修を実施するなど、観光関連事業者における人材育成や職場環境改善を図る取組を支援

（４）建設産業

【現状と課題】

島根県の建設業においては、60歳以上の就業者が3割弱を占め、高齢化が進行しています。

また、県内建設業への新規高卒就職者数は、平成26年度から減少傾向にあり、就職3年目までの離職率も46.0％と全産業を上回る高い水準にあります。

このような現状から、これまでの人材確保・育成対策に加えて、魅力ある職場づくりが課題となっています。

【取組の方向】

幅広い人材に建設業を選択してもらい、入職・定着してもらうため、建設業の魅力発信、建設業における女性活躍の推進、新技術導入への対応等を支援します。

【取組】

（ア）建設業への就職促進　〔建設事業者団体・県〕

・建設業で働くイメージを高校生等に伝えるため、建設事業者団体が行う合同企業説明会・現場見学会等の開催を支援

・建設業の社会的役割・魅力を伝えるため、建設事業者団体が行う広報活動を支援

・女性が働き続けられる環境整備を行う建設事業者を支援するため、女性活躍推進員を設置

・女性の建設業への就職を促進するため、建設事業者団体が行う、建設業での女性の活躍をPRする出前講座・情報発信等を支援

（イ）建設産業を担う人材の育成　〔建設技術センター・建設事業者団体〕

・ＩＣＴ施工管理ができる技術者を育成するため、（公財）島根県建設技術センターが行う研修会の開催を支援

・建設産業を担う人材のスキルアップや処遇改善のため、建設事業者団体が行う資格取得に向けた講習会の開催を支援

（５）農林水産業

【現状と課題】

＜農業＞

これまでの島根県の農業は、気象や土壌等の条件が適していることもあって長年コメづくりを主体としてきましたが、コメの消費減少や価格低迷が続く中で、農業全体の活力が低下し、新たな担い手も十分に確保できないという状況が続いてきました。

このような停滞を打開し、持続可能で活力ある農業・農村を実現するため、農業者をはじめ地域が一体となって、意欲ある担い手が創意工夫を凝らし発展性のある農業経営を展開できるような環境を整えることが重要です。

＜林業＞

中山間地域・離島に雇用の場を創出し、県内で大きな付加価値を生み出す重要な産業として、また、県土を保全するという森林の機能を十分発揮するため、「伐って、使って、植えて、育てる」循環型林業の定着と更なる拡大を図る必要がありますが、林業の拡大を支える林業就業者の確保は大きな課題であり、林業事業体における就労環境等の改善も進めながら、将来の林業を支える担い手の確保と育成を強化する必要があります。

＜水産業＞

沿岸で採介藻、釣り等を主に個人で行う自営漁業は、漁村を支える重要な産業で、県内の漁業就業者の約６割が従事しています。

沿岸の自営漁業は、経営が安定するまでの技術習得に時間がかかることなどで新規参入が敬遠されており、安定した就業者確保に向けた仕組みづくりや環境整備が必要です。

【取組の方向】

＜農業＞

農林大学校の機能の拡充、新規就農者に対する支援の充実、経営発展に向けたサポートの強化を図り、地域の農業を維持・発展させる集落営農の取組を促進します。

＜林業＞

農林大学校の教育内容を充実するとともに定員を増加し、林業事業体自らが労働条件や就労環境の改善、新規就業者の育成に積極的に取り組むための環境整備を進めます。

＜水産業＞

新規就業者に対する研修を充実させるとともに、更なる技術のレベルアップや地域資源を活用したビジネス創出などの所得向上につながる取組を支援し、沿岸の自営漁業者が安定した経営を実現できる環境を整えます。

【取組】

＜農業＞　〔県、市町村〕

・自ら農業経営を開始する自営就農者の育成強化に向けて、農林大学校において、定員を増加するとともに、自営就農に特化したコースを創設し、技術等の習得だけでなく就農計画の策定や就農予定地との調整等のサポートを充実
・ＵＩターン者等でも円滑に就農できるよう、市町村と協力して農地に加え、販路や技術サポートのあり方、住居等まで合わせて提案する「包括的就農パッケージ」の策定を推進
・地域や集落ごとに必要とされている担い手が多種多様であることを踏まえ、自らの農業経営を確立しようという意欲のある若者をはじめ、多様な人材の円滑な就農をサポート

・将来にわたって集落営農が継続できるよう、米だけでなく、水田園芸の導入等経営の多角化を促し、新たな担い手が安定的に確保できるような収益力の高い経営への転換を促進

＜林業＞　〔県、市町村〕

・林業事業体から必要とされる人材を安定的に供給するため、農林大学校林業科の教育内容を森林施業だけでなく経営マネジメントまで対応したものに見直すとともに、定員を増加

・林業事業体が労働条件や就労環境の改善を図ろうとする取組を支援する「島根林業魅力向上プログラム」を推進

・林業就業者の意欲喚起と、客観的な評価に基づく適切な雇用関係の構築に資するよう、昇給・昇任などキャリアアップの指標となる「しまね林業士制度」を推進

・新規就業者の確保に意欲的な林業事業体が自ら、新規就業者の研修に積極的に取り組めるよう支援を充実

＜水産業＞　〔県、市町村〕

・将来、沿岸漁業・漁村をけん引する沿岸自営漁業者となるような新規就業者に対し、市町村と連携し、研修から就業、経営発展に向けたサポートを集中できる仕組みを構築

（6）医療・福祉・介護分野

【現状と課題】

＜医療＞

県内における看護職員数は年々増加していますが、高齢化の進展に伴う医療ニーズの増大、働き方改革への対応などにより需要が供給を上回る状況です。

住み慣れた地域で県民誰もが安心して医療を受けられる体制づくりが必要ですが、中山間地域や離島の医療機関で看護職員の充足率が低く、課題となっています。

＜福祉＞

待機児童の解消、保育の質の向上にむけては、保育士の確保が喫緊の課題ですが、県内においても、特に石見・隠岐地域において保育士不足が深刻な状況です。

また、離職率も高く、労働条件や処遇・労働環境の改善等による職場定着が課題となっています。

＜介護＞

県内の介護職員は年々増加していますが、高齢化の進展に伴う需要の増加により人材不足の状況が続いています。

今後も、需要の増加に加え、介護職員自身の高齢化や他業種への人材流出などにより、ますます厳しい状況となることが予想されます。

こうした中で、将来にわたって持続可能な介護サービス提供体制を維持していくためには、地域の実情に応じた人材確保対策はもとより、限られた人材を適切に配置し、サービスを維持する観点も含めて地域の方向性を考えていくことが必要です。

【取組の方向】

＜医療＞

看護職員の養成・確保、県内定着を推進するとともに、資質の向上に取り組みます。

＜福祉＞

全県的な保育士不足に対応するための保育士の確保・定着支援、保育人材がいきいきと働く環境を確保するための保育所等の労働環境改善などに取り組みます。

＜介護＞

介護の仕事のイメージアップ、中高年齢者や子育てが一段落した者、外国人等を含めた多様な人材の確保、資格取得の支援や介護ロボット導入支援など通じた離職の防止の３つを柱に必要な支援を行います。

また、保険者や地域の事業所が連携し、地域の実情に応じて実施する取組が一層促進されるよう取組を強化します。

【取組】

＜医療＞

（ア）県内進学促進・県内就業促進　〔看護師等学校養成所・県〕

・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を実施

・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

（イ）離職防止、再就業促進・資質の向上　〔医療機関等・看護協会・県〕

・病院内保育所の運営支援など医療勤務環境の改善による離職防止に関する取組の支援

・新人看護職員研修などによる職員の定着支援

・ナースセンターにおける無料職業紹介や復職研修など再就業の促進

・質の高い看護ケアの提供など看護職員の資質向上にかかる研修受講の支援

＜福祉＞

（ア）保育士等の確保・定着支援　〔社会福祉協議会・県〕

・修学資金等の貸付により県内養成校への進学を支援

・保育士バンクの運営、就職説明会等の開催、実習旅費等の負担軽減などにより、潜在保育士を含めた県内保育施設への就職を支援

・保育士等の定着対策として、資格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）保育士等の労働環境の改善　〔社会福祉協議会・県〕

・働きやすい職場づくりに関する好事例の情報提供や、中堅職員向けのマネジメント研修の実施

＜介護＞

（ア）介護の仕事のイメージアップ　〔社会福祉協議会・県〕

・介護職場の魅力を伝えるための様々な情報発信や将来、介護の現場で働くことに興味や関心をもってもらえるよう生徒児童を対象にした介護の職場体験を実施

（イ）多様な人材の確保　〔社会福祉協議会・県〕

・介護人材のすそ野拡大を図るため、介護未経験者や中高年齢者などを対象に介護の理解を広げるための入門的研修を実施

（ウ）離職の防止　〔社会福祉協議会・県〕

・現在働いておられる職員に継続して働いてもらえるよう、資格取得、ＩＣＴ技術の導入補助等により勤務環境の改善を支援

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	ＫＰＩの名称	直近の実績値		今後5年間の目標値					単位	計上分類
		H30年度	R1年度	R2年度（1年目）	R3年度（2年目）	R4年度（3年目）	R5年度（4年目）	R6年度（5年目）		
1．多様な就業の支援										
	将来、自分の住んでいる地域のために役立ちたいという気持ちがあると回答した生徒の割合【当該年度７月時点】	※	68.7	70.1	71.4	72.8	74.2	75.6	%	単年度値
	高校魅力化コンソーシアムに参画している高校数【翌年３月時点】	※	10	20	30	35	35	35	校	累計値
	高校卒業時の県内就職率【当該年度３月時点】	74.5	75	76	78	80	84	84	%	単年度値
	県内大学等の県内就職率【当該年度３月時点】	35.5	29.4	36.1	36.9	37.7	38.5	39.4	%	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】	28.1	26.6	29	30	30	31	31	%	単年度値
	就職支援協定校の県内就職率（関西・山陽）【当該年度３月時点】	35.9	30.6	36	37	38	42	43	%	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】	75.4	76.8	100	100	100	100	100	%	単年度値
	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】	116	156	185	200	215	230	245	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】	154	134	200	200	200	200	200	人	単年度値
	県内シルバー人材センターの派遣事業の受注件数【当該年度４月～３月】	957	991	1,200	1,240	1,280	1,320	1,340	件	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】	2.4	2.49	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	%	単年度値
	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【当該年度４月～３月】	45	59	70	90	110	130	150	件	累計値
	外国人材雇用情報提供実施件数【当該年度4月～3月】	※	137	150	150	150	150	150	件	単年度値
2．働きやすい職場づくり										
	新規学卒就職者の就職後３年定着率（大卒）【前々年度３月時点】	59.6	63.5	64	65	66	67	68	%	単年度値
	新規学卒就職者の就職後３年定着率（高卒）【前々年度３月時点】	60.1	60.8	62	63	64	65	66	%	単年度値
	魅力ある職場づくり支援事業の個別支援企業数【当該年度４月～３月】	63	79	95	110	125	140	155	社	累計値
	従業員30人未満の事業所の奨励金新規申請件数【当該年度４月～３月】	※	※	0	250	250	250	250	件	単年度値
	子育てしやすい制度の導入件数【当該年度４月～３月】	※	※	200	550	1,200	1,850	2,500	件	累計値
	労働関係相談の受付件数【当該年度４月～３月】	87	99	110	110	110	100	80	件	単年度値

項目	ＫＰＩの名称	直近の実績値		今後5年間の目標値					単位	計上分類
		H30年度	R1年度	R2年度(1年目)	R3年度(2年目)	R4年度(3年目)	R5年度(4年目)	R6年度(5年目)		
3．地域産業が必要とする人材育成										
	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】	14	19	42	42	42	42	42	社	単年度値
	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】	64.2	72.1	80	80	80	80	80	%	単年度値
	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】	82.1	74.9	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】	70.7	69.4	73	74	75	76	77	%	単年度値
	技能検定合格者数【当該年度４月～３月】	639	651	670	690	710	730	750	人	単年度値
4．業種別の人材確保・育成の取組										
	特殊鋼関連産業の雇用者数の増加数【当該年度４月～３月】	175	45	0	0	0	49	98	人	累計値
	ソフト系ＩＴ産業の県内従事者数【当該年度４月～３月】	1,526	1,608	1,682	1,767	1,855	1,948	2,045	人	単年度値
	観光産業人材育成事業の観光産業就職者数【当該年度４月～３月】	20	21	20	20	20	20	20	人	単年度値
	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】	9	8	13	13	13	13	13	団体	単年度値
	認定新規就農者数【当該年度４月～３月】	25	33	60	60	60	60	60	人	単年度値
	林業就業者数【当該年度４月～３月】	953	960	992	1,012	1,032	1,052	1,072	人	単年度値.
	林業新規就業者の５年定着率【当該年度４月～３月】	60	60	64	66	68	70	70	%	単年度値
	新規自営漁業者数【当該年度４月～３月】	5	8	15	15	15	15	15	人	単年度値
	県内病院看護職員の充足率【当該年度10月時点】	96.8	96.4	96.8	97.0	97.2	97.6	98.0	%	単年度値
	保育所待機児童数(10月１日)【当該年度10月時点】	119	48	0	0	0	0	0	人	単年度値
	介護事業所側採用希望人数と実際の採用数（充足率）【前年度４月～３月】	※	71.2	75	78	82	86	90	%	単年度値
	介護職員数【前々年度10月時点】	15,187	15,467	15,785	16,102	16,420	16,737	17,055	人	単年度値

※新たに設定したKPIは、未設定時期の実績が空欄となっている。

島根県雇用対策審議会委員

（任期：令和元年11月1日～令和3年10月31日）

区分	委員氏名	職名
学識経験者	丸山　実子	島根大学　大学教育センター副センター長
	久保田　典男	島根県立大学　総合政策学部教授
	服部　真弓	松江工業高等専門学校　キャリア支援室長
	坪内　浩一	島根県専修・各種学校連盟　会長
事業主	吉岡　宏	(株)テクノプロジェクト　取締役会長
	小山　久紀	協栄金属工業(株)　代表取締役社長
	鶴島　健治	(株)出雲村田製作所　管理部長
	竹内　祐子	(株)ウィズスタッフサポート　代表取締役
	山根　優子	(有)ホットケアセンター　代表取締役
	實重　温子	アサヒ工業(株)　取締役
	高浜　澄子	(有)高浜印刷　専務取締役
労働者	景山　誠	日本労働組合総連合会　島根県連合会事務局長
	安達　幸恵	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	河嶋　小百合	島根労働局　雇用環境・均等室長
	佐藤　睦也	島根県教育委員会　教育監

○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
令和元年11月25日	雇用対策審議会（第1回）開催 ・雇用対策計画骨子審議
令和元年12月25日	専門委員会開催 ・人材育成関連事項の審議
令和2年1月20日	雇用対策審議会（第2回） ・雇用対策計画素案審議
令和2年1月23日 ～2月13日	パブリックコメント
令和2年2月27日	雇用対策審議会（第3回）開催 ・雇用対策計画案審議
令和2年3月25日	雇用対策計画策定