

総務委員会資料

◎付託議案説明資料

○第3号議案

令和8年度島根県一般会計予算[関係分]

(政策企画監室) P 1

○第53号議案

令和7年度島根県一般会計補正予算(第12号)[関係分]

(政策企画監室) P 9

◎報告事項

○三井住友海上あいおい生命保険株式会社との包括業務提携について

(政策企画監室) P 12

○令和7年度男女共同参画に関する県民の意識・実態調査について

(女性活躍推進課) P 14

○令和7年度職場における女性の活躍に関するアンケート調査について

(女性活躍推進課) P 22

令和 8 年度島根県一般会計当初予算 (政策企画局所管分)

課別予算額 (一般会計)

(単位 千円)

課 名	R 8 当 初 (A)	R 7 当 初 (B)	比 較 (A) - (B)	(A) / (B) (%)
政策企画監室	350,312	368,169	△ 17,857	95.1%
女性活躍推進課	471,348	587,962	△ 116,614	80.2%
秘 書 課	140,572	131,009	9,563	107.3%
広聴広報課	490,320	474,460	15,860	103.3%
統計調査課	422,750	755,083	△ 332,333	56.0%
政策企画局 合 計	1,875,302	2,316,683	△ 441,381	80.9%
国庫支出金	369,507	691,487	△ 321,980	53.4%
分担・負担・寄附	46,579	43,616	2,963	106.8%
使用料及び手数料	12,441	12,032	409	103.4%
県 債	0	120,700	△ 120,700	0.0%
そ の 他	6,183	2,383	3,800	259.5%
一 般 財 源	1,440,592	1,446,465	△ 5,873	99.6%

(単位 千円)

事業名	R8当初	R7当初	比較	概要(主なもの)	予算科目		
					款	項	目
政策企画監室	350,312	368,169	△ 17,857	財源 (分) 46,579 (他) 3,000 (県) 300,733			
給与費	194,171	223,344	△ 29,173				
1 一般職給与費	194,171	223,344	△ 29,173	一般職員 21人	2	2	1
事業費(給与費を除く計)	156,141	144,825	11,316				
2 県政重要課題提案・ 要望事業費	9,305	9,323	△ 18		2	2	1
3 政策企画諸費	7,648	7,246	402		2	2	1
4 ふるさと島根寄附金 事業費	68,181	62,415	5,766	ふるさと島根基金積立 金 46,579 返礼品、募集サイト利 用等に係る事務費 21,602	2	2	1
5 政策企画運営管理費	7,916	7,916	0		2	2	1
6 県内就職に向けた県 内大学等との連携事 業費	10,290	10,290	0	しまね産学官人材育成コン ソーシアムへの負担金(事務 局分) ※県負担金合計(商工労働部 分含む)24,726	2	2	1
7 行政評価推進事業費	570	570	0		2	2	2
8 県政振興調査費	18,673	14,236	4,437	政策企画推進費 10,000	2	2	2
9 県政振興諸費	14,888	14,159	729		2	2	2
10 石見・隠岐地域振興 事業費	18,670	18,670	0	石見・隠岐地域施策 推進費 15,000	2	4	2

(単位 千円)

事業名	R8当初	R7当初	比較	概要(主なもの)	予算科目		
					款	項	目
女性活躍推進課	471,348	587,962	△ 116,614	財源 (国) 15,680 (使) 12,441 (他) 150 (県) 443,077			
給与費	84,362	79,585	4,777				
1 一般職給与費	84,362	79,585	4,777	一般職員 11人	2	2	1
事業費(給与費を除く計)	386,986	508,377	△ 121,391				
2 男女共同参画の理解促進事業費	119,433	249,976	△ 130,543	男女共同参画センターの管理運営 94,634 男女共同参画理解促進のための普及啓発 4,299 男女共同参画審議会 1,501 男女共同参画社会形成促進会議 319 男女共同参画計画パンフレット作成 773	2	2	1
3 あらゆる分野での女性の活躍推進事業費	87,021	77,231	9,790	女性向けの就職相談窓口の設置 58,396 働く女性を対象としたスキルアップのためのセミナーの開催 3,845 しまね働く女性リーダー活躍推進事業 3,494 起業等を望む女性を対象としたセミナーの開催 2,569 ※別紙資料P6「女性活躍の推進」	2	2	1
4 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費	178,315	179,017	△ 702	出産後職場復帰奨励金 77,393 子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金 39,816 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 30,000 ※別紙資料P6「女性活躍の推進」	2	2	1
5 女性活躍推進諸費	2,217	2,153	64		2	2	1
秘書課	140,572	131,009	9,563	財源 (県) 131,009			
給与費	110,728	102,244	8,484				
1 特別職給与費	41,042	40,372	670	知事・副知事	2	1	1
2 一般職給与費	69,686	61,872	7,814	一般職員 8人	2	1	1
事業費(給与費を除く計)	29,844	28,765	1,079				
3 島根県功労者表彰事務費	1,601	1,454	147		2	1	1
4 秘書諸費	28,243	27,311	932		2	1	1

(単位 千円)

事業名	R8当初	R7当初	比較	概要(主なもの)	予算科目		
					款	項	目
広聴広報課	490,320	474,460	15,860	財源 国 5,232 他 3,033 県 482,055			
給与費	105,791	105,876	△ 85				
1 一般職給与費	105,791	105,876	△ 85	一般職員 14人	2	1	1
事業費(給与費を除く計)	384,529	368,584	15,945				
2 政策に関する情報提供事業費	167,007	157,287	9,720	広報誌「フォトしまね」制作・配布事業 78,080 新聞・テレビ・ラジオ・ホームページ広報 84,002	2	1	3
3 お知らせ情報提供事業費	42,744	42,651	93	新聞・テレビ・ラジオ広報(イベント情報、お知らせ)	2	1	3
4 普及啓発情報提供事業費	25,298	25,351	△ 53	テレビ・ラジオ広報(スポット)	2	1	3
5 島根県の認知度向上対策事業費	20,115	19,834	281	SNS発信・情報発信強化 11,443	2	1	3
6 一般広聴広報費	27,500	25,449	2,051		2	1	3
7 広聴事業費	8,282	7,879	403	知事広聴会、知事への提案箱、しまねWebモニター等	2	1	3
8 しまねのイメージ発信事業費	93,583	90,133	3,450	島根の人や暮らしなどの魅力を、しまねのイメージとして、県民並びに都会の若者に発信 ※別紙資料P7 「しまねのイメージ発信事業」	2	1	3

(単位 千円)

事業名	R8当初	R7当初	比較	概要(主なもの)	予算科目		
					款	項	目
統計調査課	422,750	755,083	△ 332,333	財源 (国) 673,641 (県) 81,442			
給与費	200,622	212,574	△ 11,952				
1 一般職給与費	200,622	212,574	△ 11,952	一般職員 30人	2	7	1
事業費(給与費を除く計)	222,128	542,509	△ 320,381				
2 統計調査総務費 [国委託統計調査等 事務費] [県単統計調査等事 業費]	55,805	51,286	4,519	国の統計調査事務実 施に係る事務費 13,252 国委託統計調査等の 精算による過年度返 還金 27,905	2	7	1
3 総合統計調査費 [国委託総合統計調 査等事業費] [県単総合統計調 査等事業費]	4,230	3,925	305	統計調査員の確保対 策 1,217	2	7	2
4 人口等基本統計調査 費 [人口等基幹統計調 査事業費]	138,626	462,172	△ 323,546	労働力調査 13,965 小売物価統計調査 9,034 家計調査 22,038 社会生活基本調査 18,395 国勢調査 400 経済センサスー活動 調査 74,359 経済センサス調査区 管理 435	2	7	3
5 学事勤労統計調査費 [学事勤労基幹統計 調査事業費]	22,823	20,855	1,968	学校基本調査 1,394 学校保健統計調査 701 毎月勤労統計調査 20,728	2	7	4
6 農林水産統計調査費 [農林水産基幹統計 調査事業費]	0	3,283	△ 3,283		2	7	5
7 商工統計調査費 [商工県単統計調 査等事業費]	644	988	△ 344	工場生産動態調査事 業 644	2	7	6

女性活躍の推進
(令和8年度 当初予算)

あらゆる分野での女性活躍

●女性の起業支援事業

資格や経験を活かした起業等を望む女性を対象にセミナーを開催

2,569千円

●働く女性のためのスキルアップセミナー

働く女性を対象としたスキルアップセミナーを開催

3,845千円

●女性就職相談窓口
レディース仕事センター

ワンストップの就職相談窓口を設置し、就労を支援

58,396千円

●しまね働く女性きらめき大賞

仕事も生活も充実させている女性を知事が表彰

368千円

●女性活躍100人会議

幅広い地域、分野の女性等の意見を知事が聴取

551千円

●しまね働く女性リーダー活躍推進事業【新規】

社内にロールモデルが少ない女性社員のキャリア形成を支援

3,494千円

意識・行動改革、機運醸成

●イクボスネットワーク

経営者や管理職を対象にイクボスセミナーや視察付きセミナーを開催

- ・イクボスセミナー
- ・企業視察付きセミナー
- ・イクボスネットワーク企業交流会

7,628千円

●男性の家事・育児促進事業

男性が家事・育児をすることが当たり前として捉えられるよう、男性の主体的な家事育児を促進

- ・両親（父親）セミナー
- ・企業内子育て支援セミナー
- ・ワーク・ライフ・バランスキャンペーン（鳥取県連携）

5,222千円

●介護と仕事の両立支援事業

介護離職防止のための両立支援制度等について周知啓発
・企業内介護のミニ講座

2,726千円

●女性活躍・こっころカンパニー認定等促進事業【新規】

企業や求職者に対する登録認定制度の周知手法の検討と広報

5,660千円

企業支援

●しまね働く女性きらめき
応援会議 562千円

●一般事業主行動計画の
策定支援事業

一般事業主行動計画策定等のため企業にアドバイザーを派遣

7,802千円

●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

「しまね女性の活躍応援企業」かつ「こっころカンパニー」を対象として、職場環境整備や人材育成等の経費の一部を助成

30,000千円

●しまね女性の活躍応援
企業登録・企業表彰 261千円

●こっころカンパニー認定
・企業表彰 1,245千円

●子育て・介護と両立しや
すい職場づくり奨励金

子育てや介護をしながら柔軟な働き方ができる職場環境づくりに取り組む企業に奨励金を支給

39,816千円

●出産後職場復帰奨励金

出産後職場復帰に取り組む企業に奨励金を支給

77,393千円

あらゆる分野での女性活躍
69,223千円

意識・行動改革、機運醸成
21,236千円

企業支援
157,079千円

R8当初予算 247,538千円

しまねのイメージ発信事業

1. 事業目的

ふるさと島根への愛着を育み、島根へ関心を持つ人を増やすため、島根らしさを表現したキーワード「誰もが、誰かの、たからもの。」を用いて、島根の良さや魅力のイメージを県内外に発信

2. 事業概要

(1) 島根の人や暮らしのイメージ発信

予算額 88,050千円
(対前年度比+3,450千円)

様々な媒体を効果的に活用し、実際に島根で生き生きと暮らしておられる方々の様子や、島根の暮らしを表すデータを用いて、より具体的に分かりやすく発信

① 新聞広告

親と子が島根での暮らしについて話すきっかけとなるよう、帰省時期となるお盆に新聞ラッピング広告を実施

② 定住者や移住者の動画や記事の制作

県内各地で暮らす若者が周囲の関係にしっかりと溶け込み、受け入れられながら暮らしている様子取材し、島根の人のつながりの温かさや暮らしやすさを伝える動画や記事を制作

③ 特設ウェブサイト「いいけん、島根県」の運営

- ・上記の動画等を掲載し、島根を選んだ理由や暮らし等をイメージしやすく紹介
- ・島根の生活事情にかかるデータを、「数字でみる島根ライフ」として分かりやすく紹介

④ ラジオ番組「ハートフルデイズ」の制作・放送

様々な立場の出演者に、島根の暮らしや仕事等の様子、それに対する思いを語ってもらい、聴取者（リスナー）が自らの生活を振り返ったり、親と子が定住や移住について話す等の行動変容のきっかけになることを目的とした番組を制作し放送

⑤ テレビ・ラジオのCM制作・放送

⑥ SNS／ウェブ広告

⑦ その他キーワードを取り入れた広報素材の制作等

(2) 島根創生にかかる広報

予算額 5,533千円
(同比±0千円)

島根創生に係る施策への理解や関心を深めるための新聞広告やSNS広告

3. 予算額総計

(1) + (2) 93,583千円
(同比+3,450千円)

誰もが、誰かの、
たからもの。

どんなに時代が変わっても、受け継いでいきたい
それは、人のつながり、あたたかさ

さりげないけど、ほっとかない
互いの顔が見える、人間味あふれる関わりが心地いい

今を見つめ、未来に想いをはせる
そんな心を、ときに優しくつつみ、ときにそっと背中を押す

大切に育んできた“つながる力”は、
自分のサイズで、一生懸命生きる人を応援してくれる
未来への原動力

人が人のたからもの
誰もが誰かの応援団

いいけん、
島根県

Q いいけん 島根県

<https://www.kurashimanet.jp/ikenshiman-ken/>



【第53号議案】

総務委員会資料 令和8年3月5日・6日 政策企画局

令和7年度島根県一般会計補正予算（第12号） （政策企画局所管分）

課別予算額（一般会計）

（単位 千円）

課名	補正前の額 (A)	補正額 (B)	計 (A)+(B)
政策企画監室	349,800	10,436	360,236
女性活躍推進課	591,071	△ 30,162	560,909
秘書課	138,705	△ 1,113	137,592
広聴広報課	470,365	△ 1,476	468,889
統計調査課	786,540	△ 44,371	742,169
政策企画局合計	2,336,481	△ 66,686	2,269,795
国庫支出金	724,852	△ 23,795	701,057
分担・負担・寄附	43,616	26,189	69,805
使用料・手数料	12,182	0	12,182
県債	120,700	△ 120,700	0
その他	2,233	2	2,235
一般財源	1,432,898	51,618	1,484,516

事業名	補正前の額	補正額	計	概要(主なもの)	予算科目		
					款	項	目
政策企画監室	349,800	10,436	360,236	財源 (分) 26,189 (県) △15,753			
1 一般職給与費	204,571	407	204,978	一般職員 22人	2	2	1
2 ふるさと島根寄附金事業費	62,415	20,591	83,006	ふるさと島根基金積立金 26,189 返礼品、募集サイトの利用等に係る事務費 △ 5,598	2	2	1
3 政策企画運営管理費	7,916	△ 2	7,914		2	2	1
4 県政振興調査費	14,236	△ 10,559	3,677	政策企画推進費 △ 10,000	2	2	2
5 県政振興諸費	14,159	△ 1	14,158		2	2	2
女性活躍推進課	591,071	△ 30,162	560,909	財源 (国) △44 (債) △120,700 (県) 90,582			
1 一般職給与費	78,815	△ 47	78,768	一般職員 10人	2	2	1
2 男女共同参画の理解促進事業費	250,178	△ 25	250,153		2	2	1
3 あらゆる分野での女性の活躍推進事業費	80,908	4,352	85,260	女性の雇用・就業促進事業 4,447	2	2	1
4 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費	179,017	△ 34,441	144,576	出産後職場復帰奨励金 △ 21,391 子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金 △ 7,237 女性活躍のための環境整備支援補助金 △ 4,779 一般事業主行動計画の策定支援 △ 1,014	2	2	1
5 女性活躍推進諸費	2,153	△ 1	2,152		2	2	1
秘書課	138,705	△ 1,113	137,592	財源 (県) △1,113			
1 特別職給与費	40,888	△ 22	40,866	知事・副知事	2	1	1
2 一般職給与費	68,447	218	68,665	一般職員 8人	2	1	1
3 島根県功労者表彰事務費	1,454	324	1,778		2	1	1
4 秘書諸費	27,916	△ 1,633	26,283		2	1	1

事業名	補正前の額	補正額	計	概要(主なもの)	予算科目		
					款	項	目
広聴広報課	470,365	△ 1,476	468,889	財源 (県) △1,476			
1 一般職給与費	101,176	499	101,675	一般職員 14人	2	1	1
2 政策に関する情報提供事業費	157,287	△ 77	157,210		2	1	3
3 普及啓発情報提供事業費	25,351	△ 55	25,296		2	1	3
4 島根県の認知度向上対策事業費	19,834	△ 211	19,623		2	1	3
5 一般広聴広報費	26,054	△ 215	25,839		2	1	3
6 広聴事業費	7,879	△ 1,417	6,462		2	1	3
統計調査課	786,540	△ 44,371	742,169	財源 (国) △ 23,751 (県) △ 20,622 (他) 2			
1 一般職給与費	210,061	△ 3,648	206,413	一般職員 30人	2	7	1
2 統計調査総務費 [国委託統計調査等事務費] [県単統計調査等事業費]	51,700	△ 16,181	35,519		2	7	1
3 総合統計調査費 [国委託総合統計調査等事業費] [県単総合統計調査等事業費]	3,925	△ 1,595	2,330		2	7	2
4 人口等基本統計調査費 [人口等基幹統計調査事業費]	495,684	△ 18,454	477,230	労働力調査 △ 2,247 小売物価統計調査 △ 1,377 家計調査 △ 1,406 国勢調査 △ 10,049 経済センサスー活動調査 △ 3,153 経済センサス調査区管理 △ 222	2	7	3
5 学事勤労統計調査費 [学事勤労基幹統計調査事業費]	20,889	△ 3,880	17,009	学校基本調査 △ 67 学校保健統計調査 △ 41 毎月勤労統計調査 △ 3,772	2	7	4
6 農林水産統計調査費 [農林水産基幹統計調査事業費]	3,293	△ 257	3,036	農林業センサス △ 257	2	7	5
7 商工統計調査費 [商工県単統計調査等事業費]	988	△ 356	632	工場生産動態調査事業 △ 356	2	7	6

三井住友海上あいおい生命保険株式会社との包括業務提携

1. 目的

協働事業を通じ、相互に緊密な連携と協力を行うことにより、地域の様々な課題に迅速かつ適切に対応し、地域の一層の活性化及び県民サービスの向上を図る。

2. 協定締結日

令和8年1月19日（月）

3. 業務提携事項（括弧内は具体的協働事業の例）

- (1) 県政情報の発信に関すること（しまねのイメージ発信事業にかかるキーフレーズ等の周知など）
- (2) 健康増進、食育に関すること（健康づくりや疾病予防に関する情報発信など）
- (3) 高齢者、障がい者支援に関すること（人生会議の普及啓発活動など）
- (4) 県産品の販路拡大に関すること（本社ビル等にて県産品のイベント販売など）
- (5) 地域や暮らしの安心・安全及び災害対策に関すること
（子ども・女性見守り運動への参加など）
- (6) その他地域社会の活性化、住民サービスの向上に関すること
（スポーツ普及イベント等への所属アスリート派遣やイベント広報など）

4. 会社概要

会社名	三井住友海上あいおい生命保険株式会社
設立年月日	平成8年8月8日
営業拠点数（R7.6月現在）	営業部：26拠点 課支社：111拠点
県内拠点（R7.6月現在）	山陰生保支社：1拠点、代理店：44拠点 山陰生保支社従業員数：5人

(参考) 本県が包括業務提携を締結している企業一覧 (R8年1月末現在)

No.	企業名	締結年月日	連携事業例
1	(株) ローソン	平成21年3月13日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報誌の配架 ・ しまねっ子! 元気アップカーニバルの実施
2	(株) ファミリーマート	平成21年3月23日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報誌の配架 ・ まちの食育ステーション事業の実施
3	楽天 (株)	平成22年11月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 楽天の森づくり
4	イオン (株)	平成22年12月9日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域WAONカードによる観光振興 ・ 社会見学、職場体験の受入れ協力
5	西日本高速道路 (株)	平成23年4月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用促進キャンペーン ・ 交通安全PR
6	ヤマト運輸 (株)	平成27年10月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 道路の異常等に関する情報 ・ 特殊詐欺被害防止への協力
7	ヤマトホームコンビニエンス (株)		
8	東京海上日動火災保険 (株)	平成29年2月9日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域特産品の物販 ・ 6次産業推進の研修会開催 ・ 観光客誘致に向けた支援 ・ 交通安全講習の実施 ・ 中小企業向けBCP普及セミナー ・ 市町村向けBCP普及セミナー
9	損害保険ジャパン日本興亜 (株)		
10	三井住友海上火災保険 (株)		
11	佐川急便 (株)	平成29年3月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の見守り活動への支援 ・ 道路の異常等に関する情報
12	日本生命保険 (相)	平成29年8月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・ あいサポート企業への登録 ・ 県の少子化データを用いたセミナーへの協力
13	明治安田生命保険 (相)	平成29年10月12日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康増進に関する県政の情報発信 ・ あいサポート企業への登録
14	あいおいニッセイ同和損害保険 (株)	平成29年10月26日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域特産品の物販 ・ あいサポート企業への登録
15	第一生命保険 (株)	平成29年11月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・ あいサポート企業への登録 ・ 県と連携したがんセミナーの開催
16	日本郵便 (株)	平成30年1月9日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 道路の異常等に関する情報 ・ 特殊詐欺被害防止対策
17	J Aグループ島根	令和元年6月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・ こころカンパニーへの登録 ・ 地域見守り活動
18	(株) セブン-イレブン・ジャパン	令和2年2月14日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県産農産物や加工品の店内販売 ・ 「しまエコショップ」への登録及び普及啓発
19	(株) ベルシステム24ホールディングス	令和4年7月19日	<ul style="list-style-type: none"> ・ あいサポート企業への登録 ・ 県産品の販路拡大支援
新規	三井住友海上あいおい生命保険 (株)	令和8年1月19日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康増進、食育 ・ 高齢者、障がい者支援

令和7年度男女共同参画に関する県民の意識・実態調査について

男女平等に関する県民の生活実態と意識、要望等を経年的に把握し、今後の男女共同参画に向けた施策をより一層充実させるとともに、「第5次島根県男女共同参画計画」の基礎資料とすることを目的として実施した。

1. 調査概要

(1) 調査設計

①調査の範囲および対象：島根県内に居住する満18歳以上の男女

②標本数と標本抽出方法：層化二段無作為抽出法により、男女2,000人を抽出

③調査の方法：郵送配布、郵送またはインターネットによる回答

④実施時期：令和7年6月～7月

⑤調査の内容：

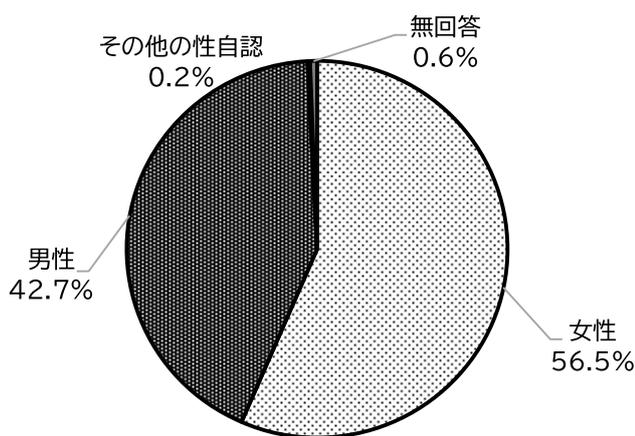
性別役割、女性の社会参画、女性と仕事、仕事と家庭生活・地域・個人の生活、セクシュアルハラスメント・DV、行政への要望など、男女共同参画の重要課題について、全24問のアンケート調査。

(2) 回収結果

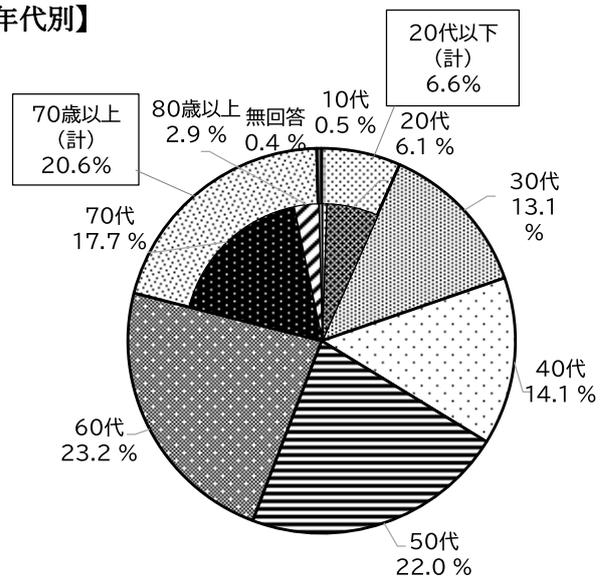
①回収数 982人（郵送：661人、インターネット：321人）

②回収率 49.1%

【性別】



【年代別】

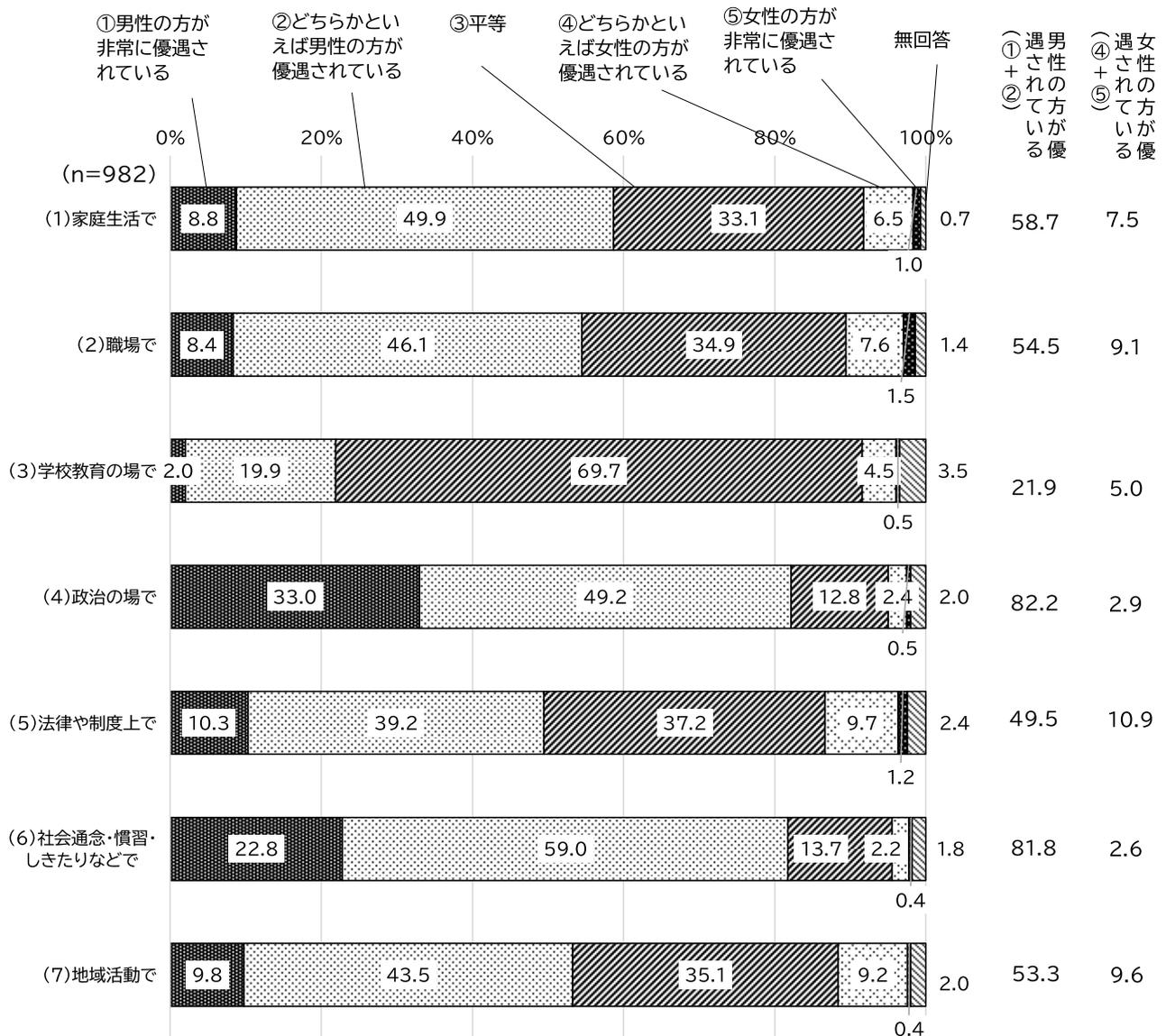


2. 調査結果(一部抜粋)

(1)男女の平等感、性別役割などについて

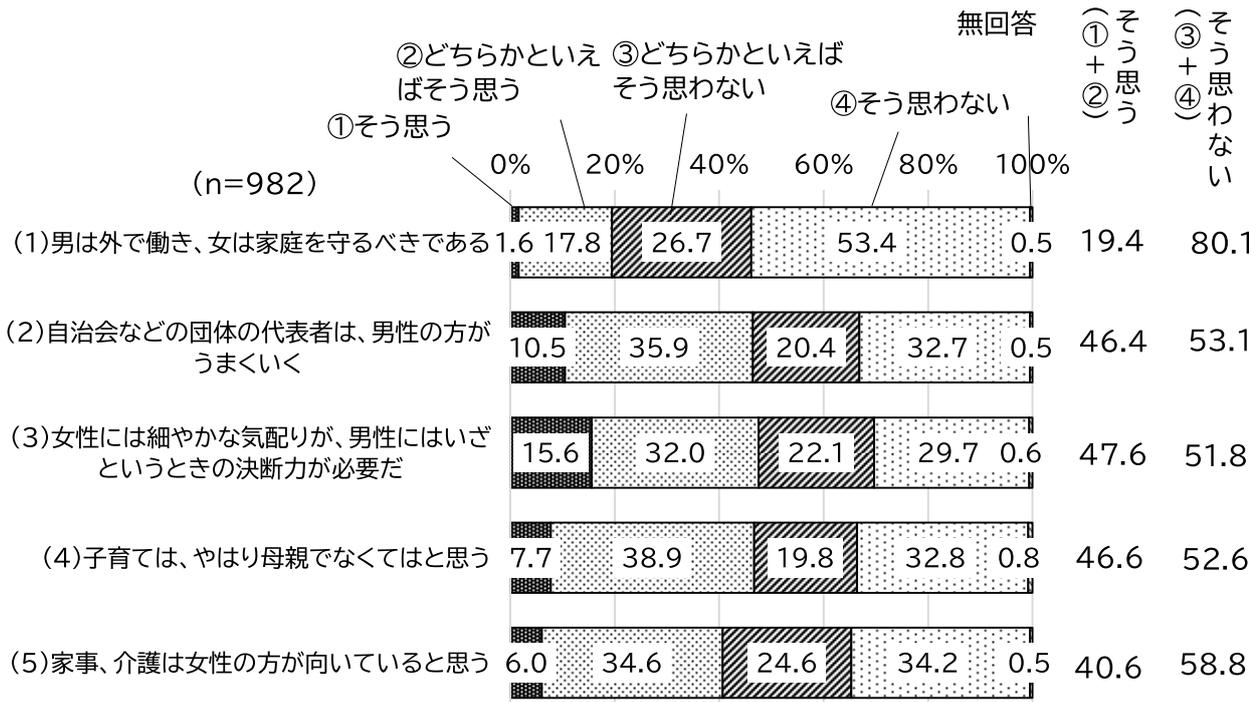
問1 次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(○はそれぞれ1つずつ)

●男女の平等感について、「平等」と回答した分野は「学校教育の場で」が69.7%と最も高かった。その他の分野ではいずれも「男性の方が優遇されている(計)」が高く、特に、「政治の場で」及び「社会通念・慣習しきたりなどで」については、8割以上が「男性の方が優遇されている(計)」と回答している。

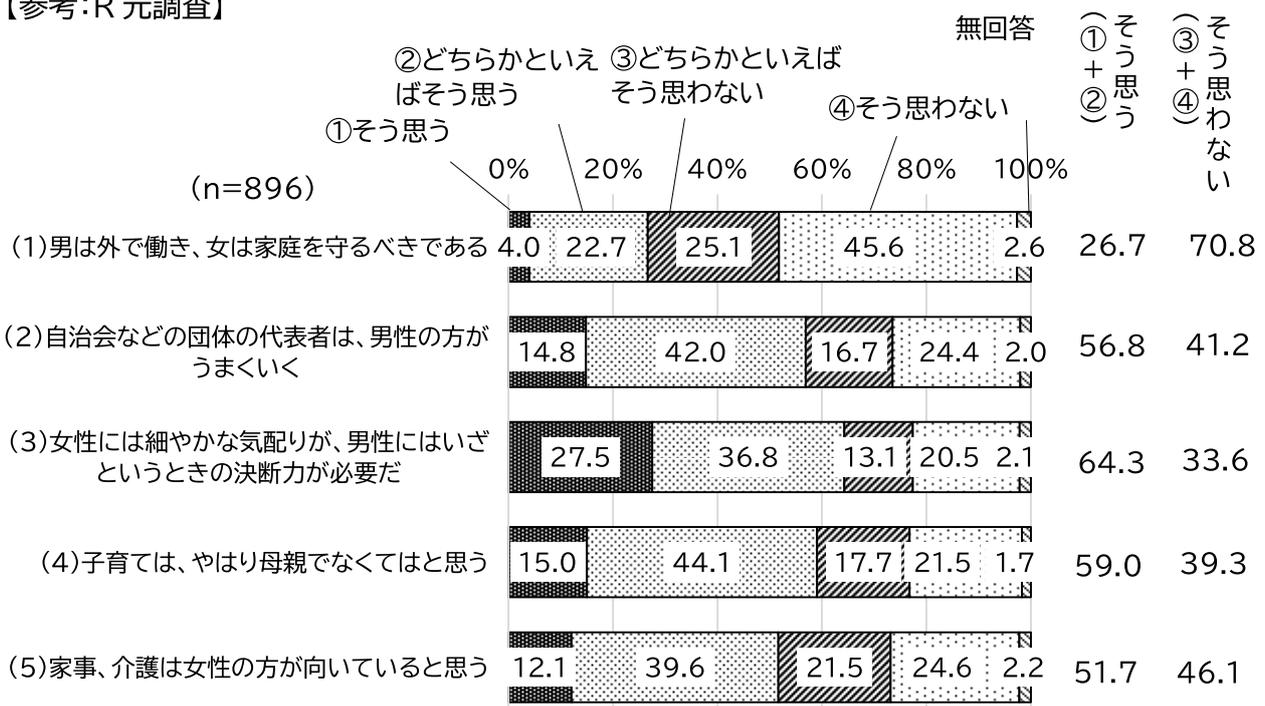


問2 次にあげることがらについて、あなたはどのように思いますか。(〇はそれぞれ一つずつ)

- 「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考えについて、否定的な意見「そう思わない(計)」は80.1%となり、令和元年度に行った島根県の「男女共同参画に関する県民の意識・実態調査」(以下、R元調査)の70.8%から9.3ポイント増加した。
- それ以外の4項目についても、全て否定的な意見「そう思わない(計)」の割合が大きく増加し、過半数以上を占めたが、肯定的な意見「そう思う(計)」の割合も依然として4割以上を占めている。



【参考:R元調査】

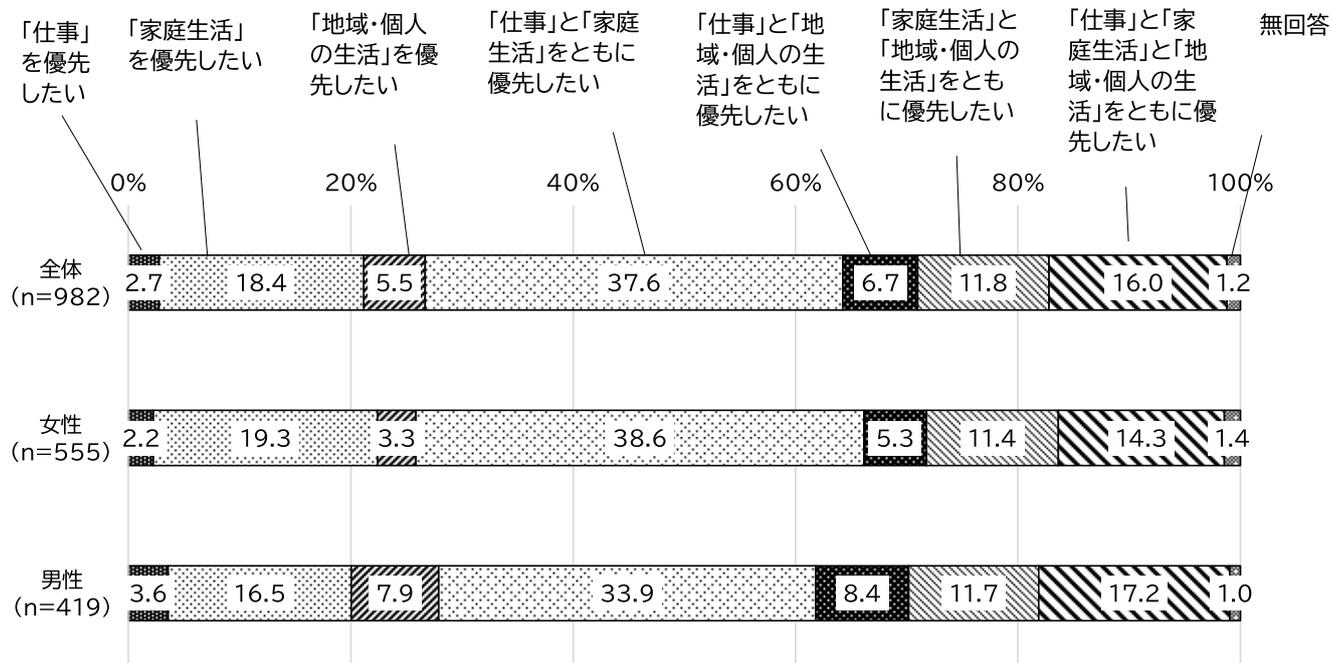


(2)仕事、家庭生活、地域・個人の生活について

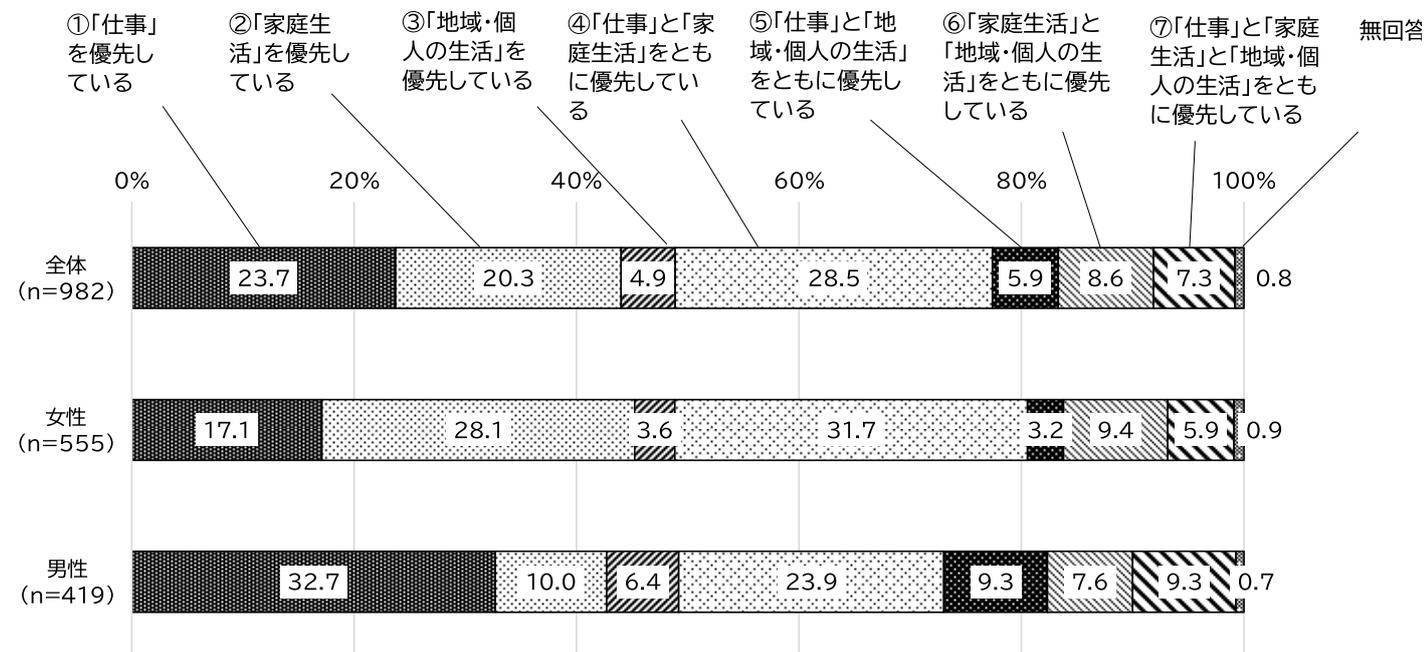
問6 生活の中での、仕事と家庭生活または地域・個人の生活の優先度について、お聞かせ下さい。

- 生活の優先度について、希望に近いものは「仕事と家庭生活」が37.6%と最も高く、次いで「家庭生活」が18.4%、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」が16.0%であった。
- 現実（現状）に近いものについては、「仕事と家庭生活」が28.5%と最も多く、次いで「仕事」が23.7%であった。
- 希望は、「仕事と家庭生活」が最も多い回答であったが、現実では「仕事」を優先している傾向がみられ、特に男性でその差が顕著であった。

【希望】

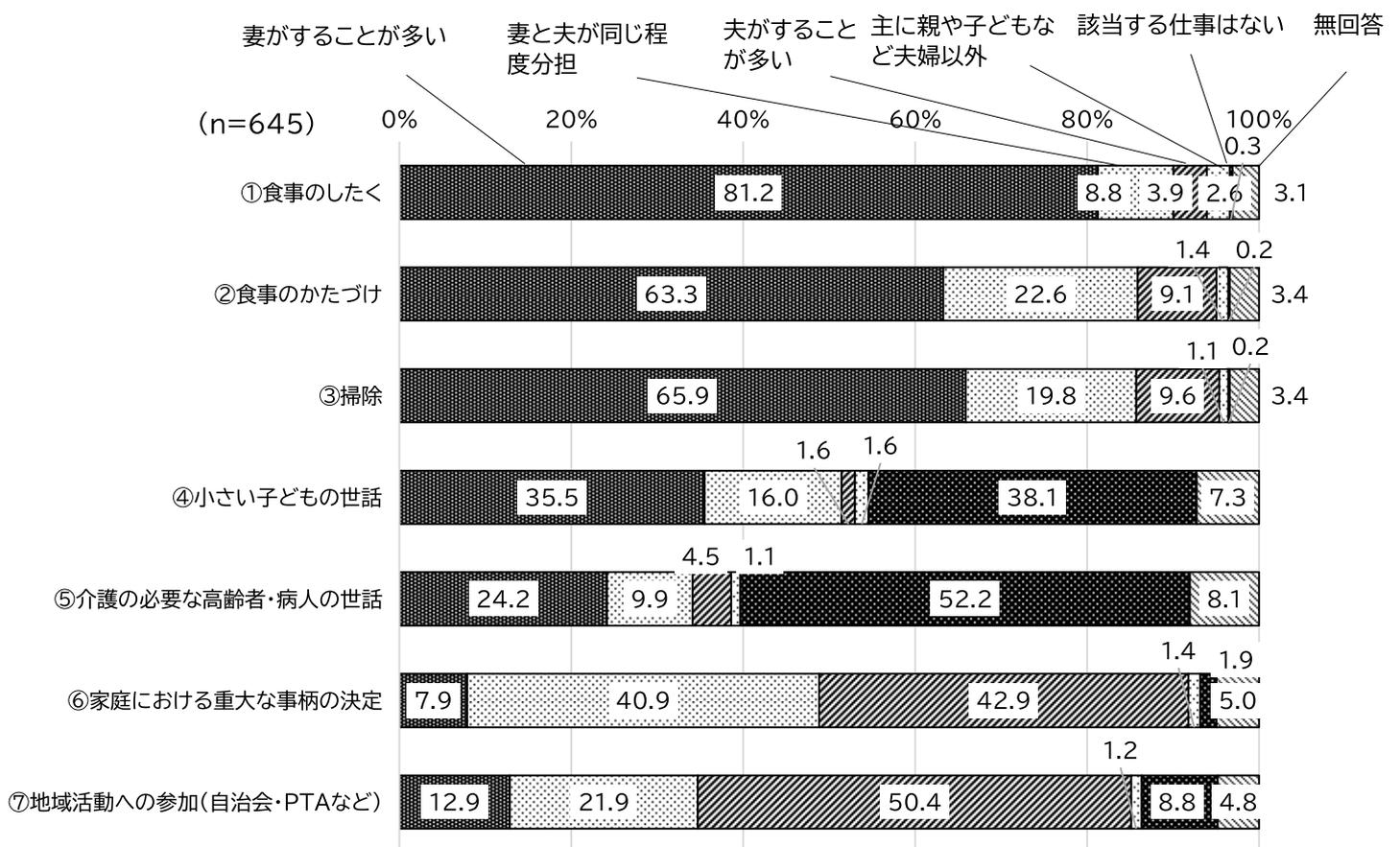


【現実(現状)】

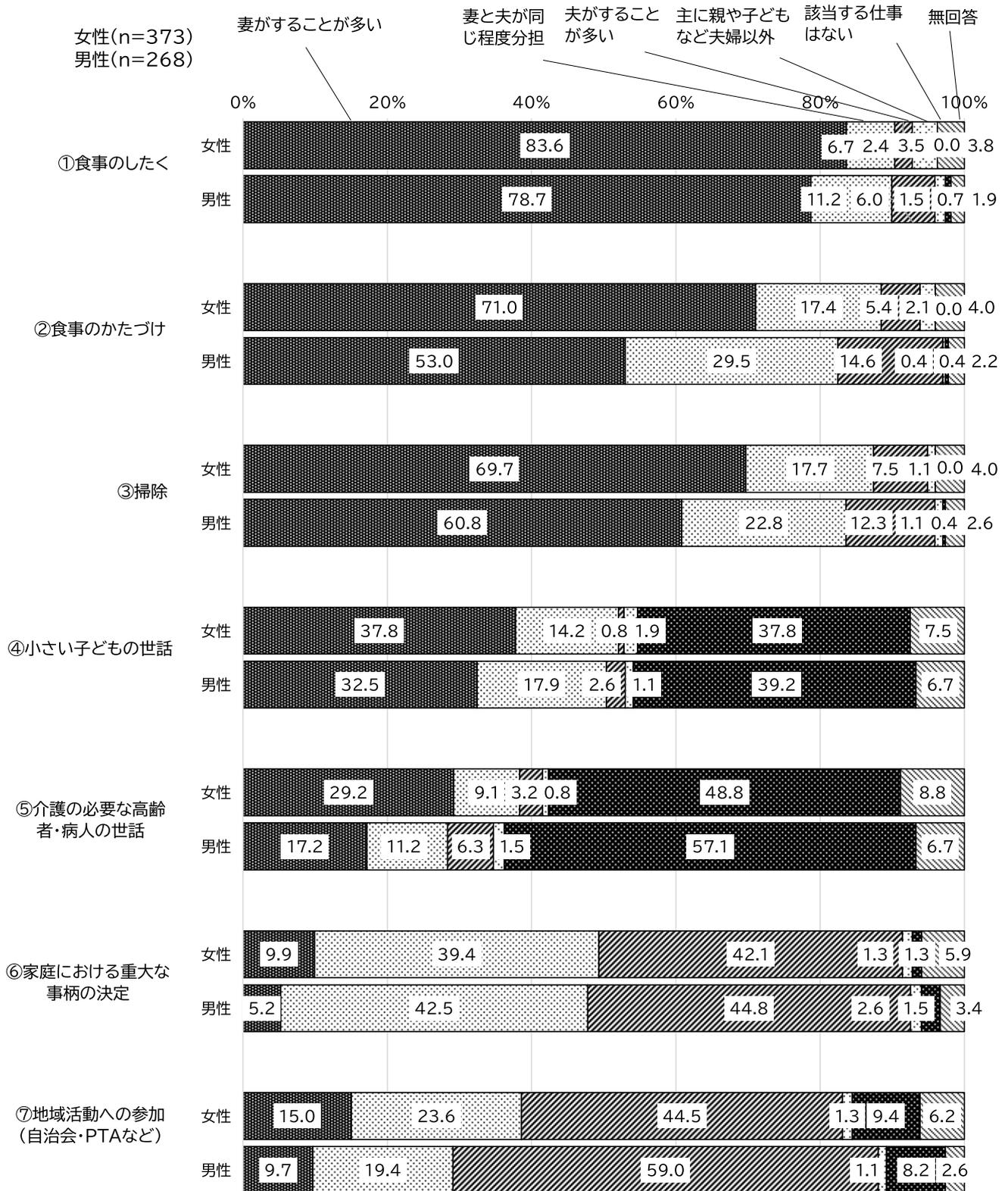


問8 家庭の中で次の仕事はどなたが担当されていますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

- 「食事のしたく」、「食事のかたづけ」、「掃除」など、家事については、「妻がすることが多い」と回答した割合が高くなっている。一方で、「家庭における重大な事柄の決定」、「地域活動への参加（自治会・PTAなど）」については、「夫がすることが多い」と回答した割合が高くなっている。
- 男女の比較では、全ての項目において、「妻がすることが多い」と回答しているのは女性が多かった。また、食事のかたづけにおいて、「妻がすることが多い」と回答した割合は、女性71.0%、男性53.0%、「妻と夫が同じ程度分担」については女性17.4%、男性29.5%、「夫がすることが多い」については女性5.4%、男性14.6%と、女性と男性の回答に差があった。同様の傾向は「掃除」にも見られた。

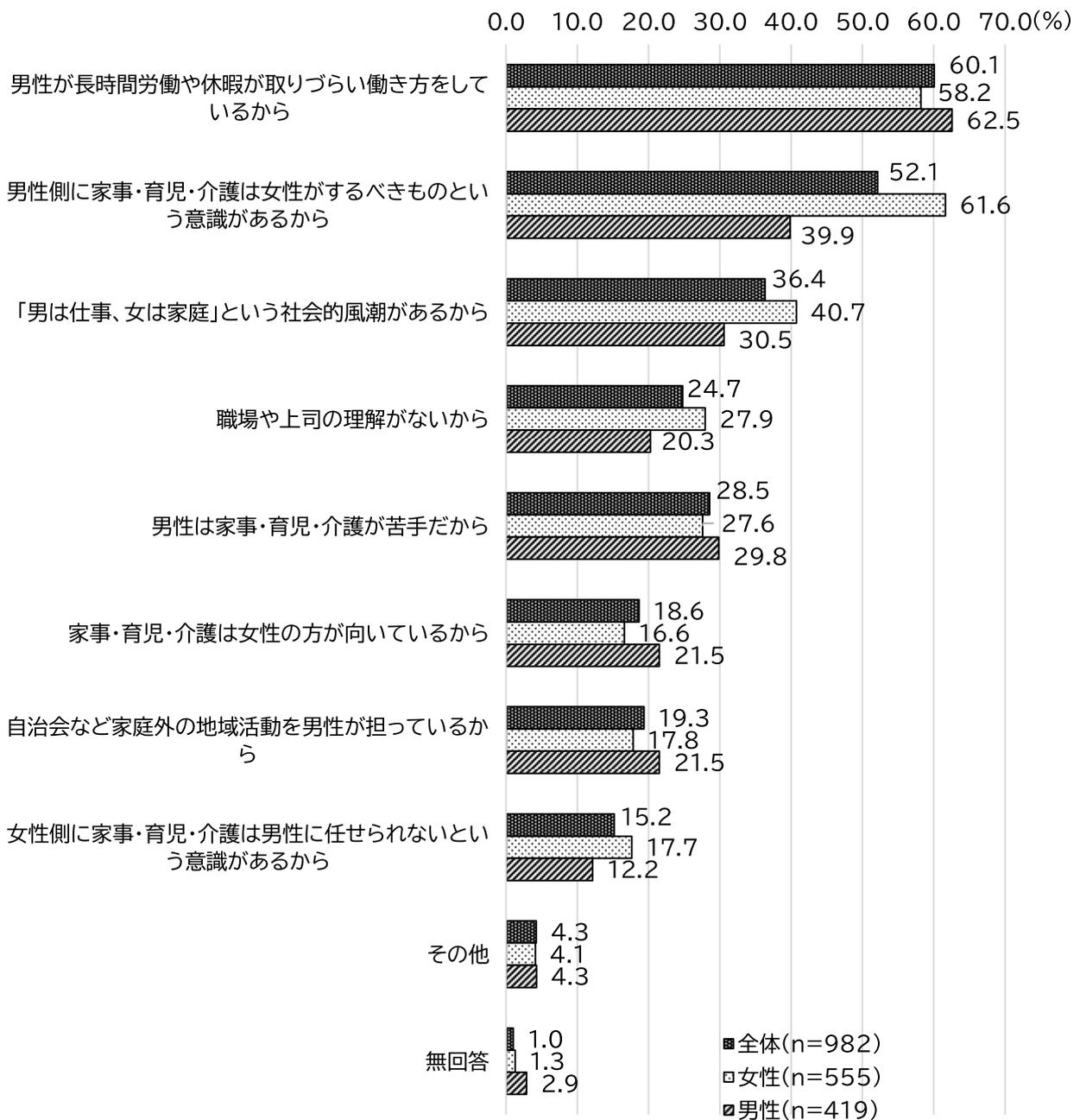


【男女別】



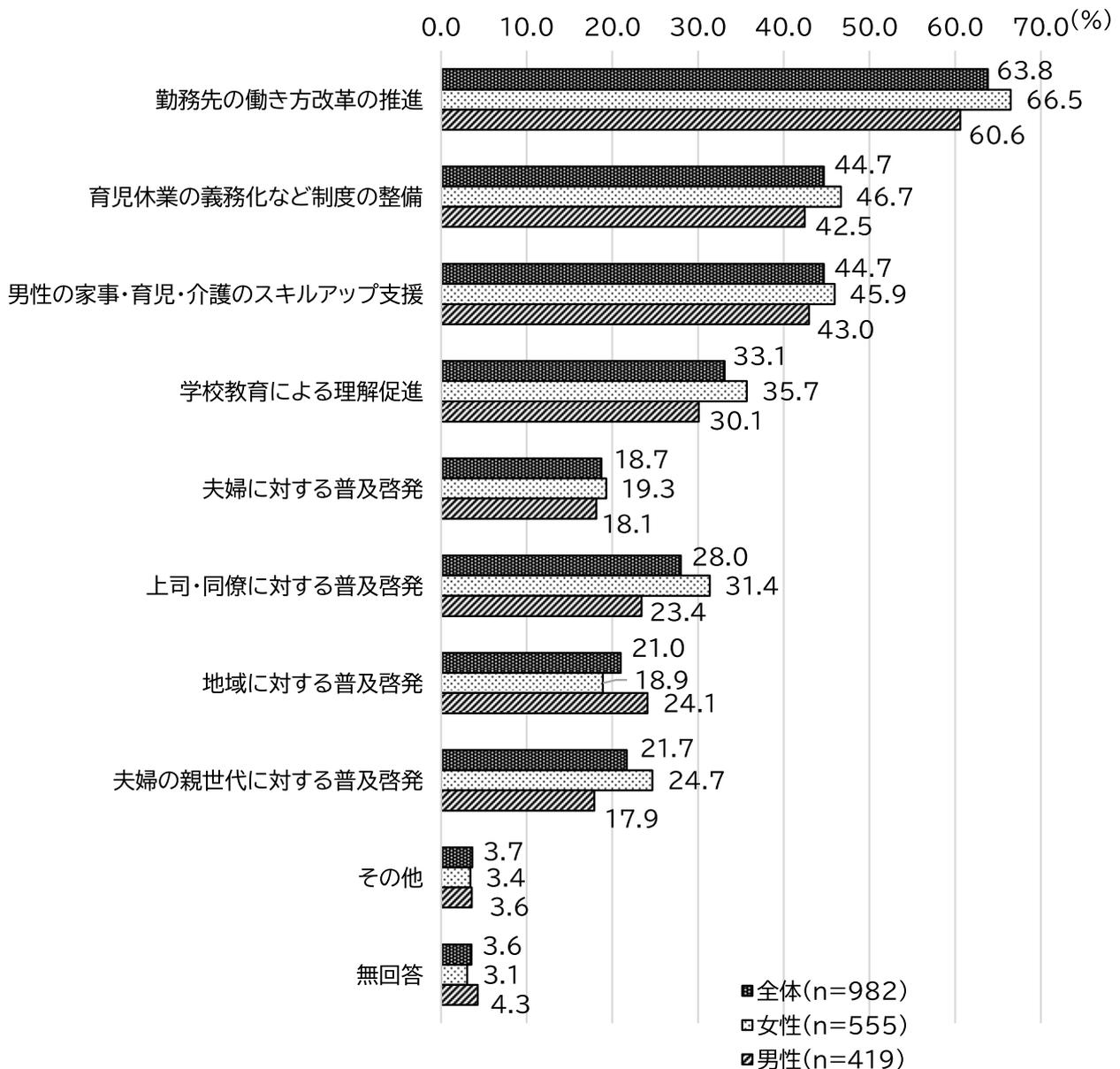
問9 島根県では、女性に比べて男性の家事・育児・介護の時間が短い状況にあります。あなたは、男性の家事・育児・介護の時間が短いのはなぜだと思いますか。(〇はいくつでも)

- 男性の家事・育児・介護の時間が短いことについて、全体としては、「男性が長時間労働や休暇が取りづらい働き方をしているから」が60.1%、次いで「男性側に家事・育児・介護は女性がするべきものという意識があるから」が52.1%であった。これは男性においても同様であった。
- 女性は、「男性側に家事・育児・介護は女性がするべきものという意識があるから」が61.6%と最も多い回答であり、男性の39.9%と21.7ポイントの差が見られた。



問 10 男性の家事・育児・介護への参画を進めるために行政が取り組むべきことは何だと思えますか。
(〇はいくつでも)

- 男性の参画を進めるために行政が取り組むべきことについては、「勤務先の働き方改革の推進」が63.8%と最も多く、次いで「育児休業の義務化など制度の整備」、「男性の家事・育児・介護のスキルアップ支援」が44.7%であった。
- 男女ともに「勤務先の働き方改革の推進」と回答した割合が最も高かった。一方、男女で差が大きかったのは、「上司・同僚に対する普及啓発」8.0ポイント差（女性31.4%、男性23.4%）、次いで「夫婦の親世代に対する普及啓発」6.8ポイント差（女性24.7%、男性17.9%）となっている。男性の方が女性より多かったのは、「地域に対する普及啓発」のみであり、5.2ポイント差（男性24.1%、女性18.9%）となっている。



職場における女性の活躍に関するアンケート調査について

企業における女性活躍の現状や意識等を、経営者、社員別に経年的に把握し、今後の女性活躍に向けた施策をより一層充実させるとともに、「第5次島根県男女共同参画計画」の基礎資料とすることを目的とし、計画策定の前年度に実施している。

1. 調査概要

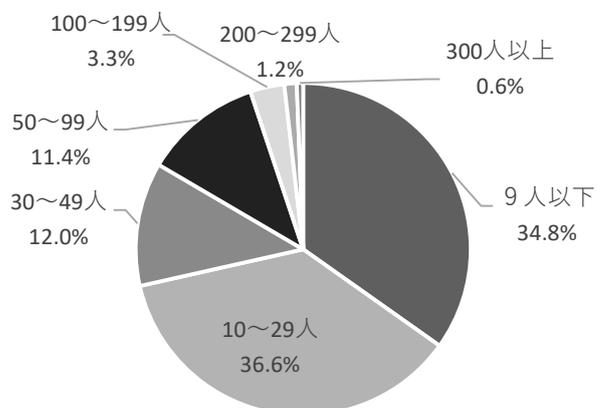
(1) 調査設計

- ①調査の範囲および対象：島根県内の常用雇用者数が5人以上の企業
- ②標本数と標本抽出方法：島根県内の企業の産業分類および従業員規模別の割合に基づき、1,000社を無作為抽出
- ③調査の方法：郵送配布、郵送またはインターネットによる回答
経営者向け1通、社員向け2通（女性社員向け、男性社員向け各1通）を送付
- ④実施時期：令和7年6月～7月
- ⑤調査の内容：
女性の管理職登用意向やその現状、結婚・出産・育児を理由とした女性の離職等の状況、女性が働きやすい職場環境づくりのための課題など、企業における女性活躍の現状や課題について、経営者向け全21問、社員向け全20問のアンケート調査。

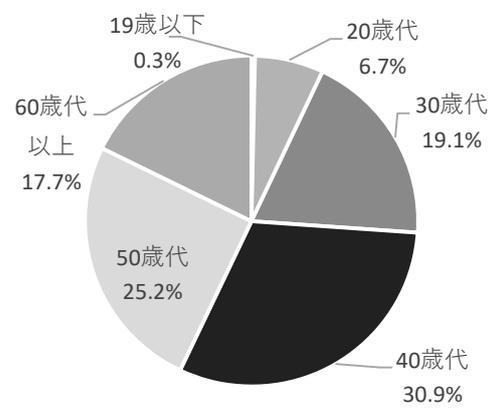
(2) 回収結果

- | | |
|------------|----------------|
| ①回収数：経営者向け | 337件（回収率33.7%） |
| 社員向け | 644件（回収率32.2%） |
| うち、女性社員 | 356件（回収率35.6%） |
| 男性社員 | 286件（回収率28.6%） |
| その他 | 2件 |

【（経営者向け調査）回答企業の社員規模】



【（社員向け調査）回答者の年代】



※いずれも有効回答の集計による

2. 調査結果（一部抜粋）

（1）経営者向けアンケート調査

問3 部門別の女性社員の実態

- 回答企業にある部門のうち、「営業」は66.1%、「情報処理」は58.8%、「現場技術・作業」は50.9%が、女性がいないとの回答になった。逆に「人事・総務・経理」、「販売・サービス」は女性のいない割合がそれぞれ5.8%、9.8%となっており、女性がいる割合が高い。
- 今後女性を増やそうと思っている割合は、もともと女性のいる割合が高い「人事・総務・経理」を除いてどの部門でも3割以上となっており、「研究・開発・設計」では7割を超えている。
- 令和元年度に行った島根県の「職場における女性の活躍に関するアンケート調査」（以下、「R元調査」という。）と比較すると、「販売・サービス」と「その他」を除き、全ての部門で女性のいない割合が高くなっている。また、女性を増やそうと思っている割合が、「製造」を除き、全ての部門で前回よりも高くなっている。

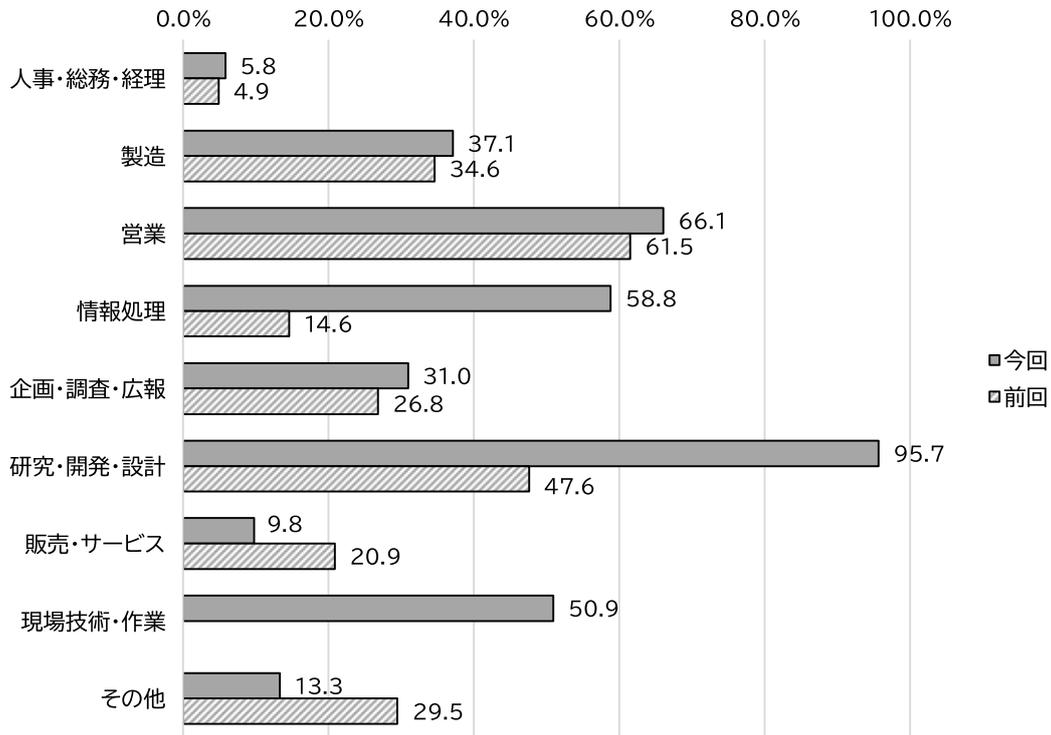
部門別の女性社員の实態

項目	貴社にある部門		女性のいない部門		女性を増やそうと思っている部門	
	回答数	対全数※1	回答数	割合※2	回答数	割合※2
人事・総務・経理	258	81.6%	15	5.8%	57	22.1%
製造	62	19.6%	23	37.1%	19	30.6%
営業	115	36.4%	76	66.1%	35	30.4%
情報処理	34	10.8%	20	58.8%	12	35.3%
企画・調査・広報	42	13.3%	13	31.0%	15	35.7%
研究・開発・設計	23	7.3%	22	95.7%	17	73.9%
販売・サービス	102	32.3%	10	9.8%	32	31.4%
現場技術・作業	161	50.9%	82	50.9%	59	36.6%
その他	60	19.0%	8	13.3%	20	33.3%

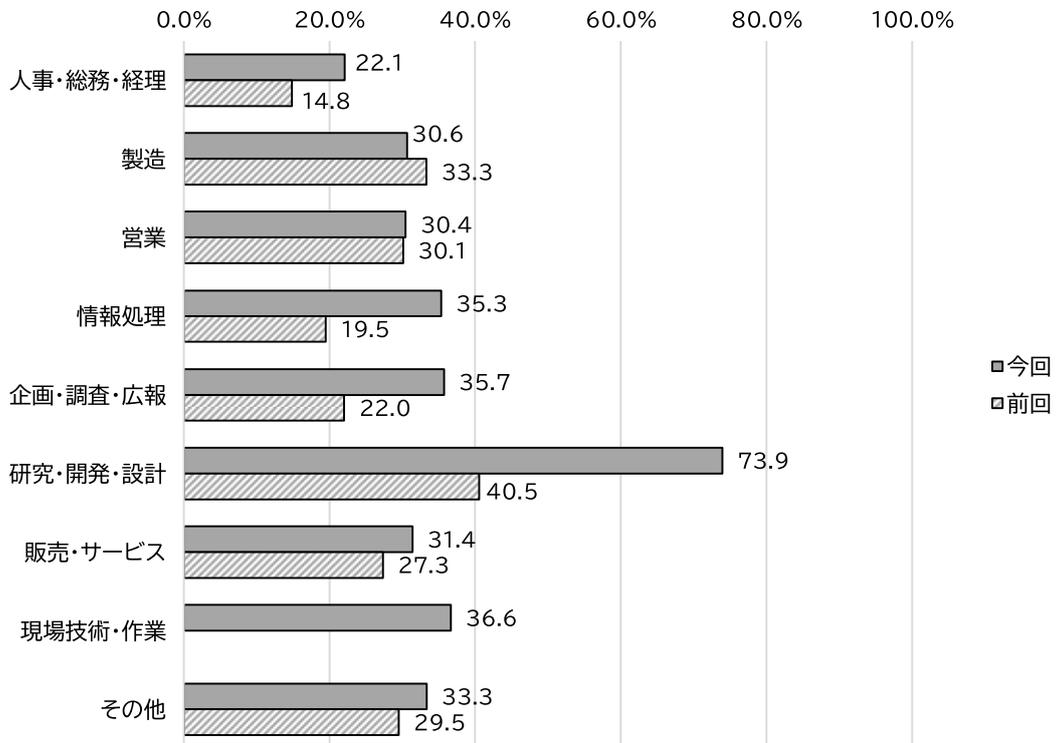
※1 対全数は有効回答数の計316件に占める割合

※2 割合は、各部門の回答数に占める割合（例：人事・総務・経理では、女性のいない部門の回答が15であり、これは人事・総務・経理部門があるとの回答258の5.8%にあたるという意味）

<前回との比較> 女性のいない部門



<前回との比較> 女性を増やそうと思っている部門



注) R元調査では、選択肢「現場技術・作業」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

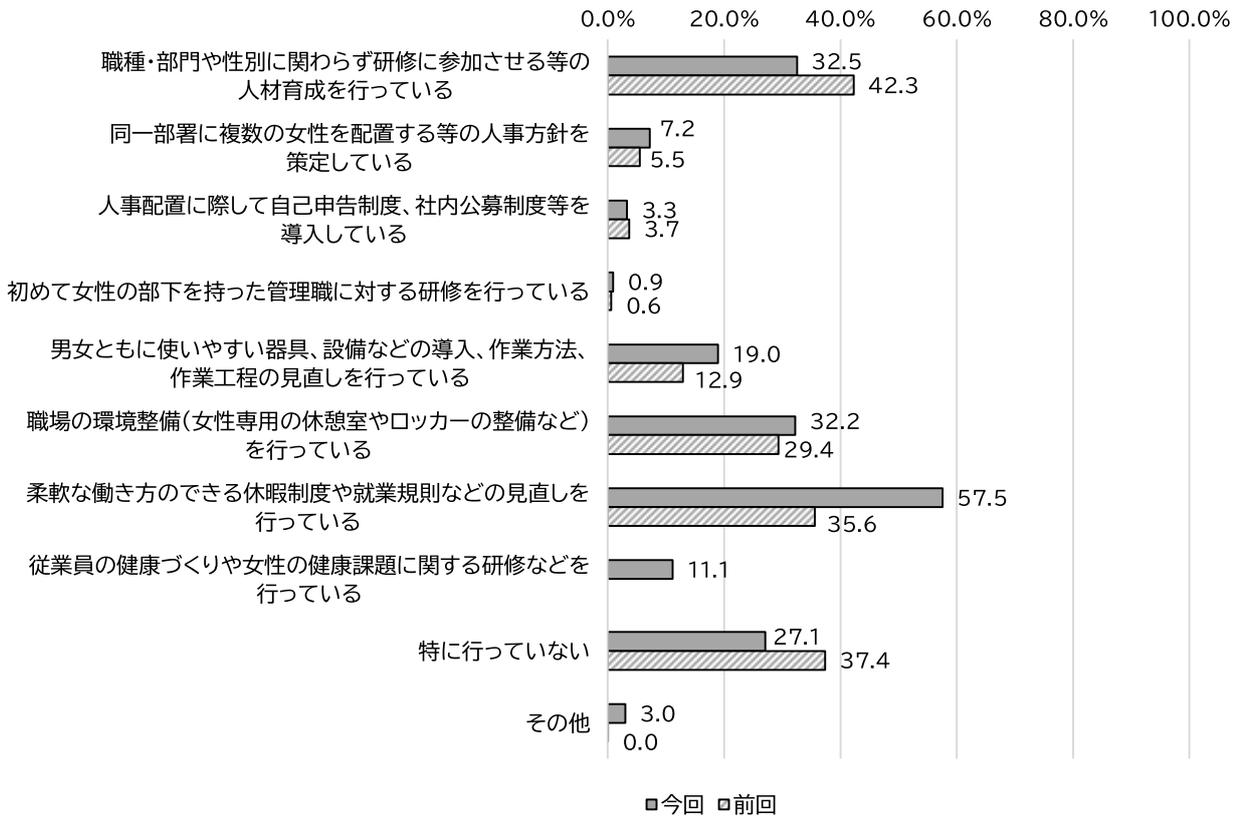
問5 女性の職域拡大の取組内容(複数回答)

- 実際に行っている職域拡大の取組（全て）を聞いたところ、「柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている」が57.5%で最も多く、次いで、「職種・部門や性別にかかわらず研修に参加させる等の人材育成を行っている」が32.5%、「職場の環境整備（女性専用の休憩室やロッカーの整備など）を行っている」が32.2%と続いた。
- R元調査に比べ、「特に行っていない」と回答した企業の割合が10.3ポイント減少し、女性の職域拡大に向けて何らかの取組を行っている企業が増加した。

女性の職域拡大の取組内容

項目	回答数	構成比
職種・部門や性別に関わらず研修に参加させる等の人材育成を行っている	108	32.5%
同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している	24	7.2%
人事配置に際して自己申告制度、社内公募制度等を導入している	11	3.3%
初めて女性の部下を持った管理職に対する研修を行っている	3	0.9%
男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている	63	19.0%
職場の環境整備(女性専用の休憩室やロッカーの整備など)を行っている	107	32.2%
柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている	191	57.5%
従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている	37	11.1%
特に行っていない	90	27.1%
その他	10	3.0%
計(有効回答数)	332	100.0%

<前回との比較> 女性の職域拡大の取組内容



- ※1 R元調査の選択肢「女性も男性も同様に教育訓練を行っている」
- ※2 R元調査の選択肢「自己申告制度、社内公募制度等を導入している」
- ※3 R元調査の選択肢「女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行っている」
- ※4 R元調査の選択肢「女性が働きやすいように職場の環境整備(休憩室や専用ロッカーの整備など)を行っている」
- ※5 R元調査の選択肢「女性が働きやすいように、休暇制度や就業規則などの見直しを行っている」

注) R元調査では、選択肢「従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

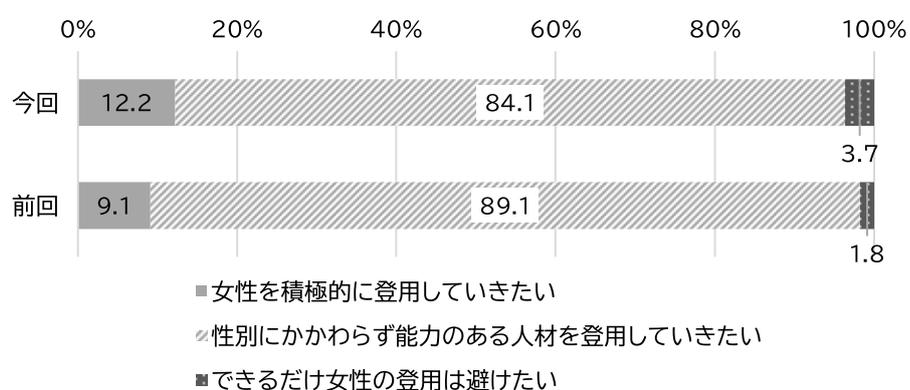
問 6 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

- 女性を積極的に登用しようと考えているか聞いたところ、「性別に関わらず能力のある人材を登用していきたい」が84.1%で、「できるだけ女性の登用は避けたい」は3.7%となった。
- R元調査と比較すると、「女性を積極的に登用していきたい」と回答した企業の割合がやや高くなった一方、「できるだけ女性の登用は避けたい」と回答した企業の割合も若干高くなっている。

女性の登用意向

項目	回答数	構成比
女性を積極的に登用していきたい	40	12.2%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい	275	84.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	12	3.7%
計	327	100.0%

<前回との比較> 女性の登用意向



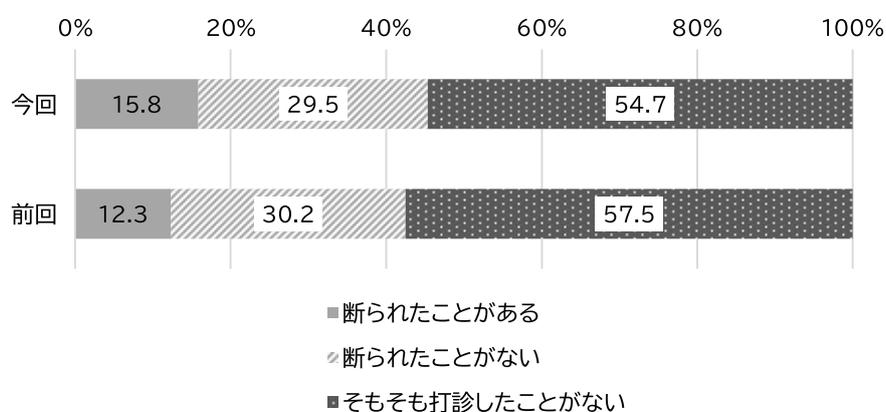
問8 これまでに、女性社員に管理職への登用を打診し、断られたことはありますか。

- 女性社員に管理職への登用を打診し断られたことがあるかどうか聞いたところ、「断られたことがある」が15.8%であった。
- R元調査と比較すると、「断られたことがある」が12.3%から15.8%と3.5ポイント増加しており、「そもそも打診したことがない」は2.8ポイント減少している。

女性社員から管理職登用を断られた経験

項目	回答数	構成比
断られたことがある	51	15.8%
断られたことがない	95	29.5%
そもそも打診したことがない	176	54.7%
計	322	100.0%

<前回との比較> 女性社員から管理職登用を断られた経験



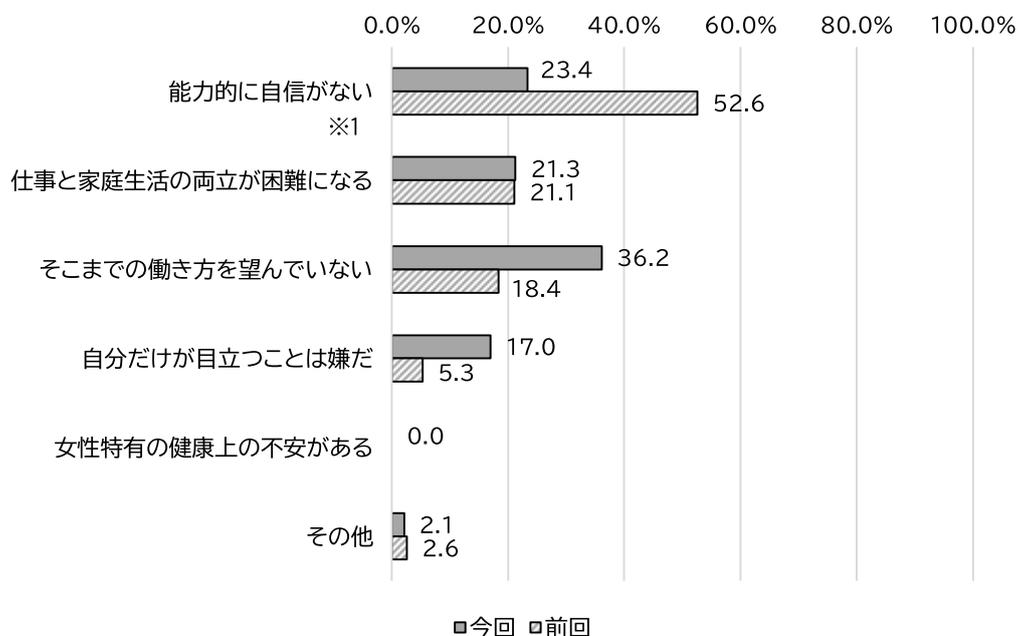
問9 問8で管理職登用を断られた理由

- 問8で「断られたことがある」と回答した企業に、断られた理由を聞いたところ、「そこまでの働き方を望んでいない」が36.2%で最も多く、次いで、「能力的に自信がない」が23.4%、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」が21.3%と続いた。
- R元調査と比較すると、「能力的に自信がない」が29.2ポイント減少している一方で、「そこまでの働き方を望んでいない」は17.8ポイント増加している。

管理職登用を断られた理由

項目	回答数	構成比
能力的に自信がない	11	23.4%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	10	21.3%
そこまでの働き方を望んでいない	17	36.2%
自分だけが目立つことは嫌だ	8	17.0%
女性特有の健康上の不安がある	0	0.0%
その他	1	2.1%
計	47	100.0%

<前回との比較> 管理職登用を断られた理由



※1 R元調査の選択肢「責任が重くなり、能力的に自信がない」

注) R元調査では、選択肢「女性特有の健康上の不安がある」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

(2) 社員向けアンケート

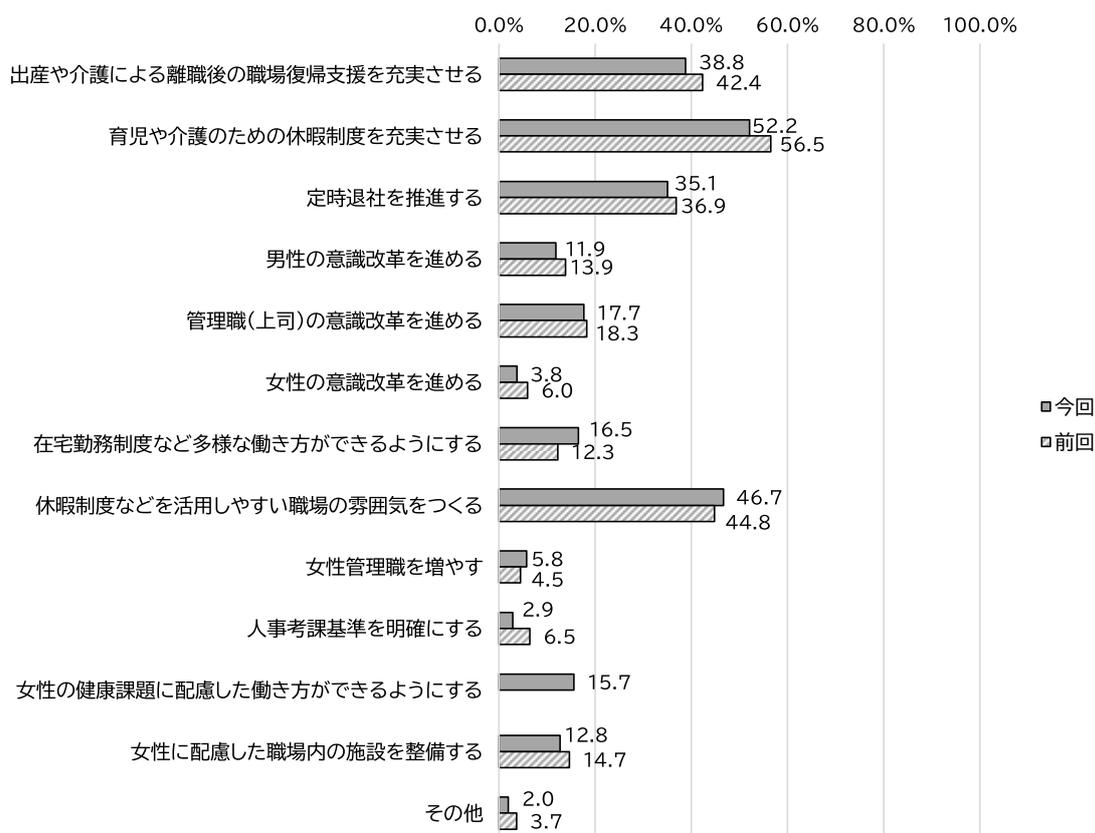
問 6 女性にとって働き続けやすい職場にするためには何が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- 女性にとって働き続けやすい職場にするために何が必要だと思うか(3つまで)聞いたところ、男女ともに「育児や介護のための休暇制度を充実させる」が最も多く、「出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる」、「定時退社を推進する」、「休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる」が上位を占めた。
- 上位項目における男女差は少ないものの、「休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる」に関しては13.6ポイントの差があった。
- R元調査と比較すると、上位の項目に大きな変化はみられないものの、男性では「出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる」が9.9ポイント減少した。

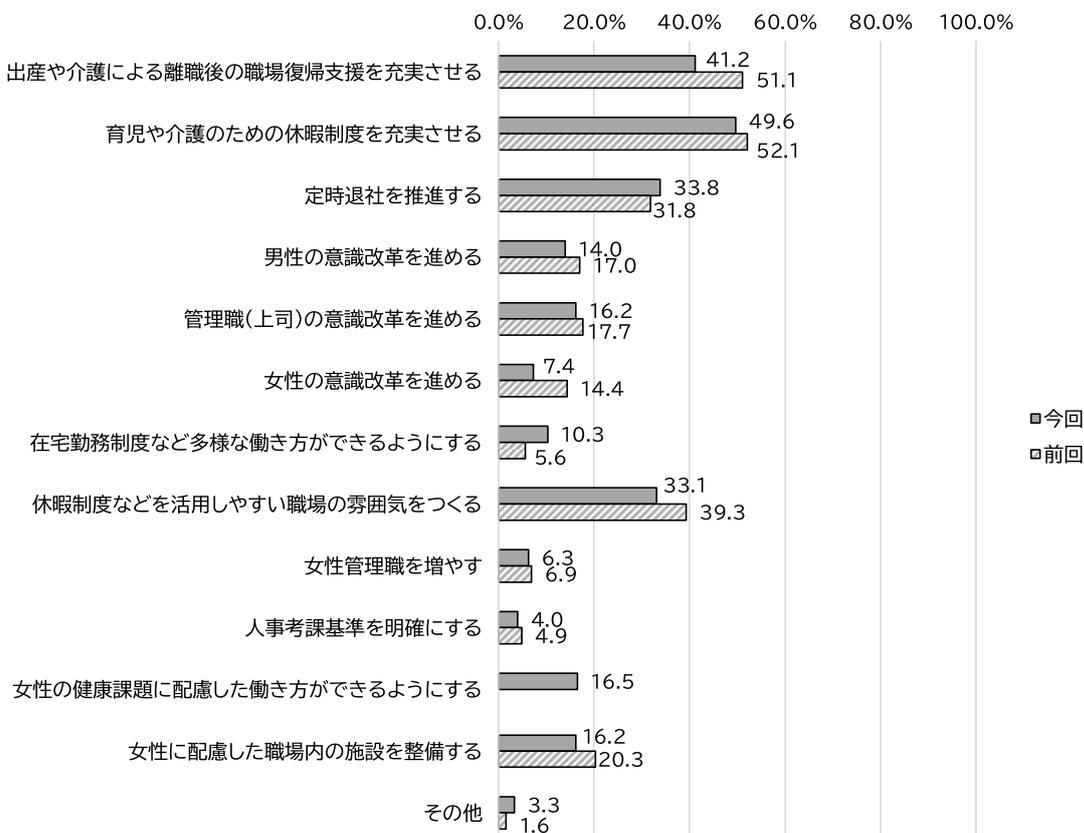
女性にとって働き続けやすい職場に必要なもの

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる	134	38.8%	112	41.2%	2	100.0%
育児や介護のための休暇制度を充実させる	180	52.2%	135	49.6%	2	100.0%
定時退社を推進する	121	35.1%	92	33.8%	0	0.0%
男性の意識改革を進める	41	11.9%	38	14.0%	0	0.0%
管理職(上司)の意識改革を進める	61	17.7%	44	16.2%	0	0.0%
女性の意識改革を進める	13	3.8%	20	7.4%	0	0.0%
在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする	57	16.5%	28	10.3%	1	50.0%
休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる	161	46.7%	90	33.1%	0	0.0%
女性管理職を増やす	20	5.8%	17	6.3%	0	0.0%
人事考課基準を明確にする	10	2.9%	11	4.0%	0	0.0%
女性の健康課題に配慮した働き方ができるようにする	54	15.7%	45	16.5%	1	50.0%
女性に配慮した職場内の施設を整備する	44	12.8%	44	16.2%	0	0.0%
その他	7	2.0%	9	3.3%	0	0.0%
計(有効回答数)	345	100.0%	272	100.0%	2	100.0%

<前回との比較>女性にとって働き続けやすい職場に必要な事項(女性)



<前回との比較>女性にとって働き続けやすい職場に必要な事項(男性)



注) R元調査では、選択肢「女性の健康課題に配慮した働き方ができるようにする」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

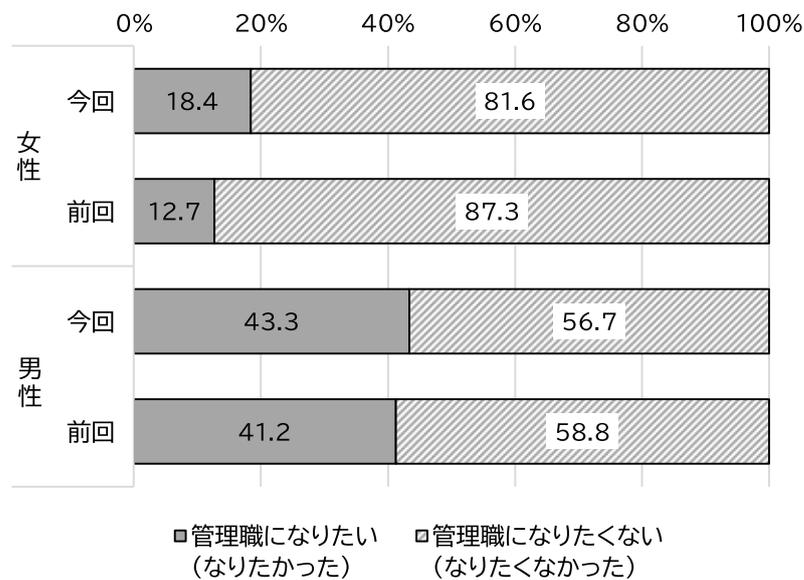
問7 あなたは、今の職場で、係長相当職以上の管理職になりたいと思いますか。
また、現在、管理職の方はなりたいと思いませんか。

- 管理職になりたいかと聞いたところ、「管理職になりたい(なりたかった)」との回答が、女性は 18.4%、男性は 43.3%と 24.9 ポイントの差がある。
- R 元調査と比較すると、男女ともに「管理職になりたい (なりたかった)」の割合が増加した。

管理職への昇進意欲

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
管理職になりたい(なりたかった)	65	18.4%	120	43.3%	0	0.0%
管理職になりたくない(なりたくなかった)	288	81.6%	157	56.7%	2	100.0%
計	353	100.0%	277	100.0%	2	100.0%

<前回との比較> 管理職への昇進意欲



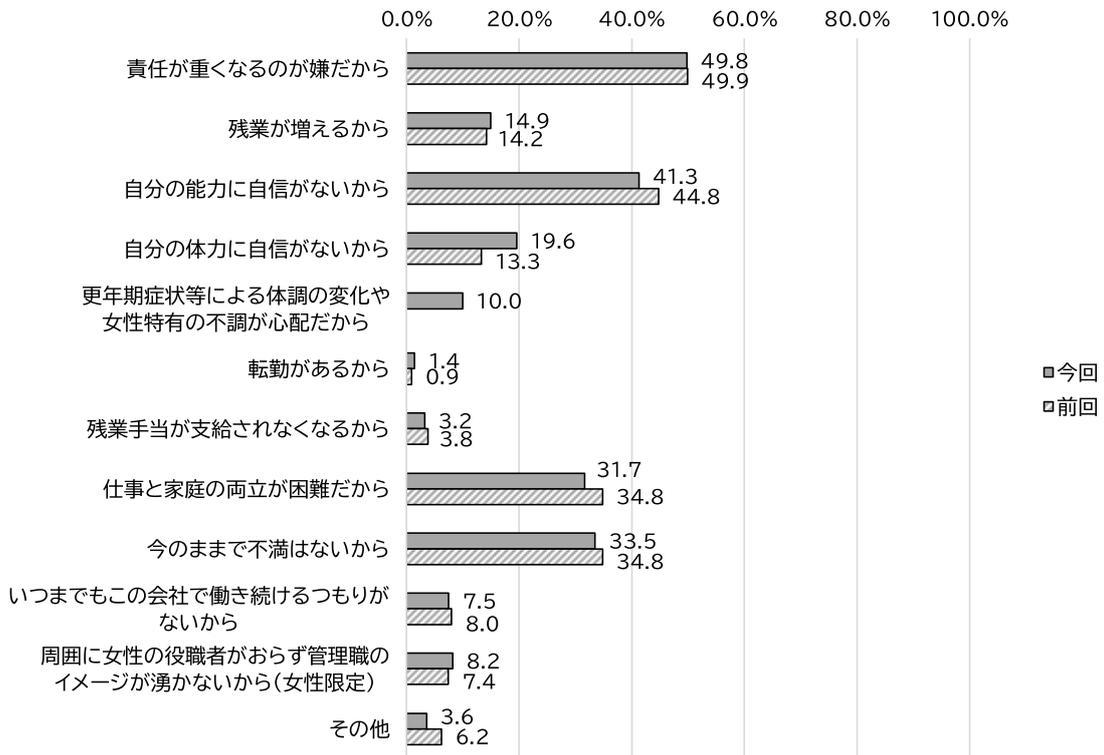
問 9 管理職になりたくないと思う理由について(○は3つまで)

- 管理職になりたくないと回答した方にその理由(3つまで)を聞いたところ、男女ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」、「今のままで不満はないから」と続いた。
- 男女で大きく異なるのは、「仕事と家庭の両立が困難だから」であり、女性 31.7%、男性 5.9%と 25.8ポイントの差がある。
- R元調査と比較すると、ほぼ同様の傾向が見られる。

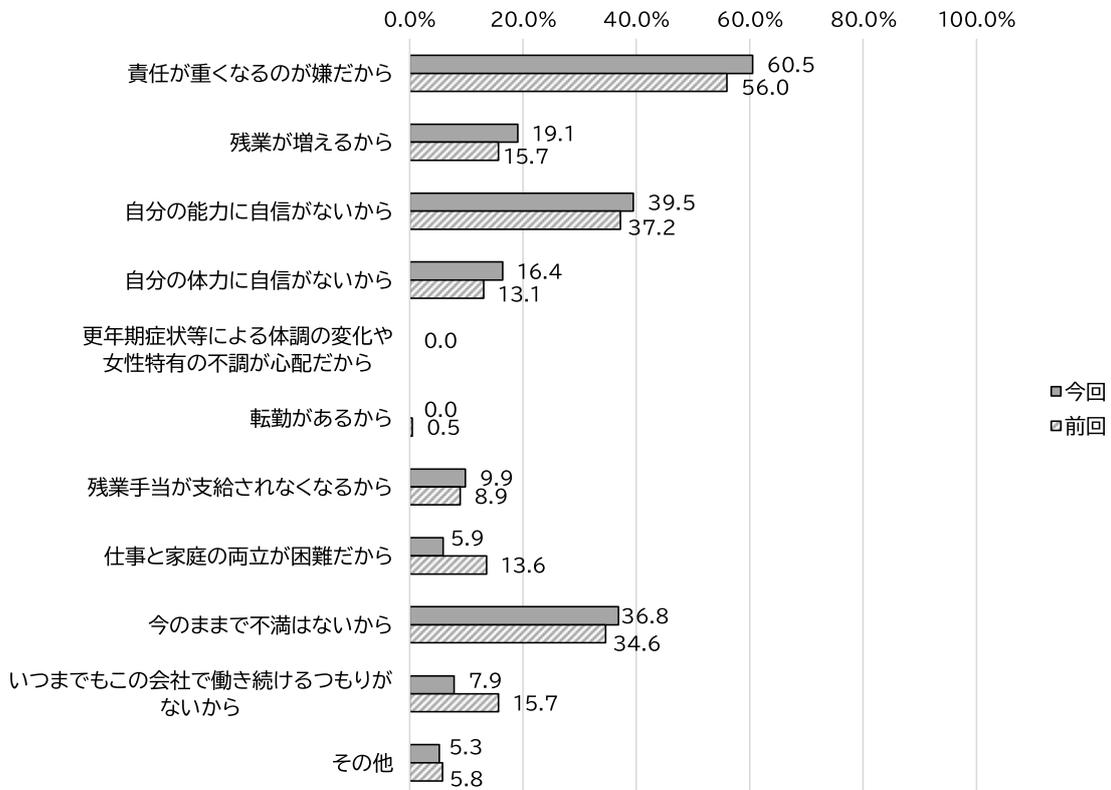
管理職になりたくない理由

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	140	49.8%	92	60.5%	1	50.0%
残業が増えるから	42	14.9%	29	19.1%	0	0.0%
自分の能力に自信がないから	116	41.3%	60	39.5%	0	0.0%
自分の体力に自信がないから	55	19.6%	25	16.4%	0	0.0%
更年期症状等による体調の変化や女性特有の不調が心配だから	28	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
転勤があるから	4	1.4%	0	0.0%	0	0.0%
残業手当が支給されなくなるから	9	3.2%	15	9.9%	1	50.0%
仕事と家庭の両立が困難だから	89	31.7%	9	5.9%	0	0.0%
今のままで不満はないから	94	33.5%	56	36.8%	0	0.0%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	21	7.5%	12	7.9%	2	100.0%
周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから(女性限定)	23	8.2%	-	-	-	-
その他	10	3.6%	8	5.3%	0	0.0%
計	281	100.0%	152	100.0%	2	100.0%

<前回との比較> 管理職になりたくない理由(女性)



<前回との比較> 管理職になりたくない理由(男性)



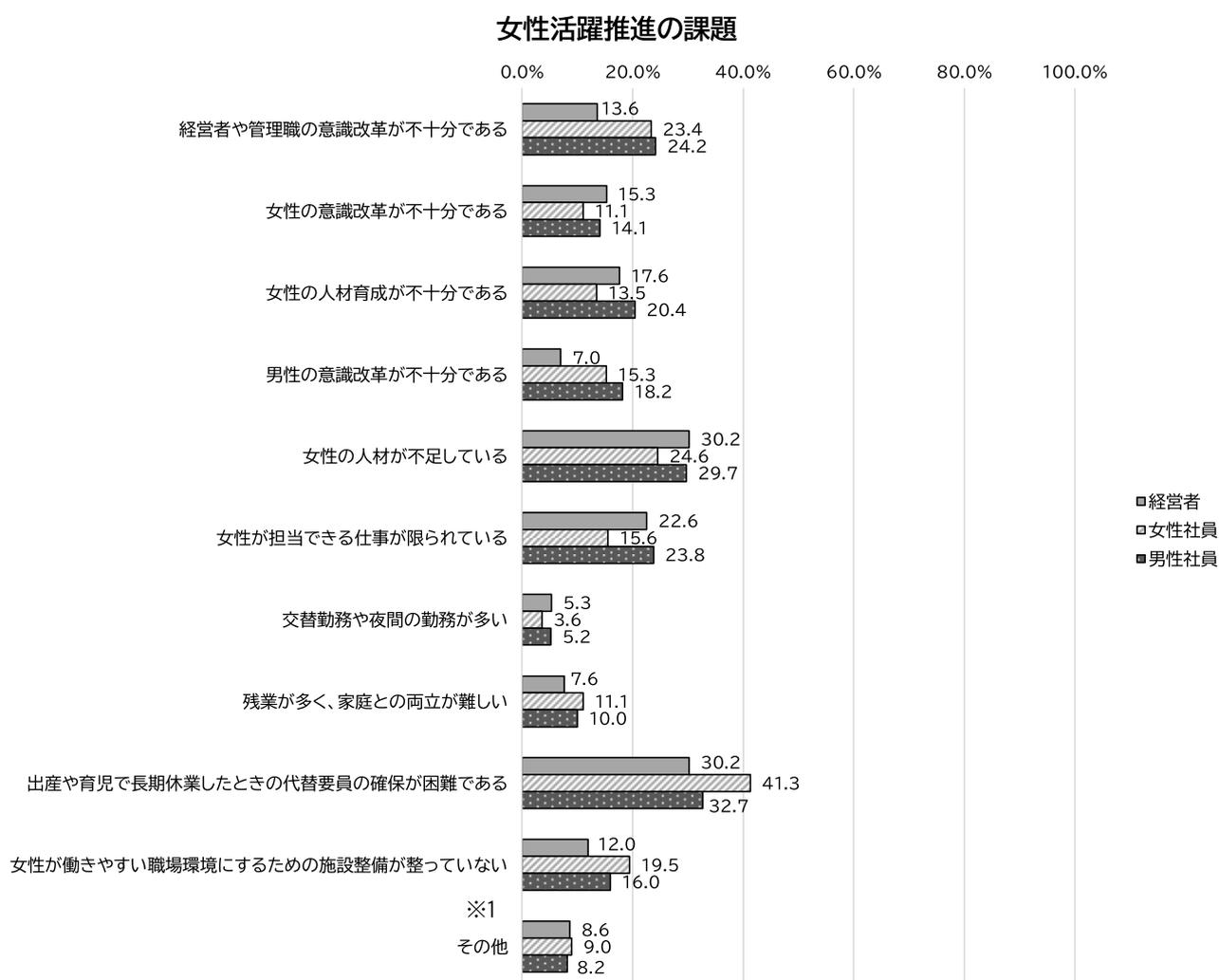
注) R元調査では、選択肢「更年期症状等による体調の変化や女性特有の不調が心配だから」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

(3) 経営者と社員の比較

女性活躍推進の課題と期待される行政施策については、経営者向け、社員向けともにほぼ同じ設問とした。そこで両者を比較する。

① 会社内での女性活躍推進の課題(〇はいくつでも)

- 3者とも「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」、「女性の人材が不足している」が、それぞれ上位2位を占めた。
- 経営者では、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」、「男性の意識改革が不十分である」が、女性社員、男性社員と比べて、約10ポイント低かった。
- 女性社員では、「女性が担当できる仕事に限られている」「女性の人材が不足している」が、経営者、男性社員と比べて、5ポイント以上低かった。



※1 経営者向けアンケートでの選択肢「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い」

② 職場における女性活躍推進のため、行政に期待する施策(〇はいくつでも)

- 経営者では、「子育て環境（保育所等）を整備する」、「行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む」、「女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する」が上位となった。
- 女性社員、男性社員では、「男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する」、「企業における女性の再雇用の取組を支援する」が、経営者と比べて割合が高くなっている。
- 女性社員では、「女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う」が、経営者、男性社員と比べて割合が高くなっている。

行政に期待する施策

