

農林水産商工委員会資料

(商工労働部所管分)

別冊

1. 議案別予算額
(1) 令和7年度当初予算(第3号議案・第12号議案・第13号議案) ……P 1～9
2. 島根県中小企業・小規模企業振興基本計画(案) ……P10～30
3. 島根県雇用対策計画(案) ……P31～67
4. 令和6年度「働く人」の意識調査 調査結果 ……P68～87

令和7年3月6日・7日
商 工 労 働 部

第3号議案 令和7年度島根県一般会計予算【関係分】

第12号議案 令和7年度島根県中小企業近代化資金特別会計予算

第13号議案 令和7年度島根県中小企業制度融資等特別会計予算

商工労働部 令和7年度当初予算の概要

1 目的別歳出予算(一般会計)

(単位:千円、%)

項 目	令和7年度 当初予算 (A)	令和6年度 当初予算 (B)	比較増減 (A)-(B)	比 較 対前年度比 (A)/(B)	構成比
款2.総務費	201,477	206,017	▲ 4,540	97.8	1.3
款5.労働費	2,322,081	2,236,345	85,736	103.8	14.9
款7.商工費	13,051,771	12,185,599	866,172	107.1	83.8
部 合 計	15,575,329	14,627,961	947,368	106.5	100.0

2 課別歳出予算(一般会計)

(単位:千円、%)

項 目	令和7年度 当初予算 (A)	令和6年度 当初予算 (B)	比較増減 (A)-(B)	比 較 対前年度比 (A)/(B)	構成比
商工政策課	473,030	916,450	▲ 443,420	51.6	3.0
観光振興課	1,516,166	1,649,747	▲ 133,581	91.9	9.7
しまねブランド 推進課	727,304	674,617	52,687	107.8	4.7
産業振興課	3,867,373	3,259,263	608,110	118.7	24.8
企業立地課	2,819,966	2,930,151	▲ 110,185	96.2	18.1
中小企業課	3,849,409	2,961,388	888,021	130.0	24.7
雇用政策課	2,322,081	2,236,345	85,736	103.8	14.9
部 合 計	15,575,329	14,627,961	947,368	106.5	100.0

3 特別会計

(単位:千円、%)

項 目	令和7年度 当初予算 (A)	令和6年度 当初予算 (B)	比較増減 (A)-(B)	比 較 対前年度比 (A)/(B)
中小企業近代化資金	840,894	837,360	3,534	100.4
中小企業制度融資等	36,338,590	42,716,514	▲ 6,377,924	85.1
部 合 計	37,179,484	43,553,874	▲ 6,374,390	85.4

商工政策課

(単位:千円)

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
総計	473,030	916,450	▲ 443,420	【財源】国 0 使・手 6,418 その他 2,509 県 464,103
1 一般職給与費	291,101	293,201	▲ 2,100	
2 大阪・広島事務所費	57,985	64,536	▲ 6,551	
3 商工労働総務費	10,396	9,185	1,211	
4 コンベンション誘致推進事業費	52,000	52,000	0	
5 商工労政推進費	13,808	13,808	0	
6 商業振興諸費	8,077	7,634	443	
7 産業交流会館管理運営事業費	24,385	461,917	▲ 437,532	
8 計量検定検査事務費	15,278	14,169	1,109	

観光振興課

(単位:千円)

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
総計	1,516,166	1,649,747	▲ 133,581	【財源】国 310,844 使・手 0 その他 1,590 県 1,203,732
1 一般職給与費	166,533	168,256	▲ 1,723	
2 “ご縁も、美肌も、しまねから。”観光総合対策事業費	515,833	0	515,833	
3 外国人観光客誘致推進事業費	292,072	281,667	10,405	
4 2025大阪・関西万博を契機とした島根の魅力発信事業費	90,000	0	90,000	
5 石見銀山世界遺産登録周年記念に係る魅力発信・誘客促進事業費	10,000	0	10,000	
6 テレビ番組を活用した島根の情報発信・誘客事業費	55,000	0	55,000	
7 観光産業人材育成事業費	18,000	20,000	▲ 2,000	
8 県内航空路線利用促進(観光振興)事業費	92,530	92,530	0	
9 特定有人国境離島地域滞在型観光推進事業費	118,355	122,140	▲ 3,785	
10 県立観光施設管理運営事業費	5,126	4,648	478	
11 島根県観光連盟支援事業費	119,275	108,935	10,340	
12 観光関係調査・計画事業費	13,967	13,967	0	
13 隠岐地域公共宿泊施設整備事業費	12,420	12,420	0	
14 観光振興諸費	7,055	7,046	9	
15 観光施設等整備支援事業費	0	277,259	▲ 277,259	
16 “ご縁の国しまね”観光総合対策事業費	0	353,377	▲ 353,377	
17 “美肌しまね”観光総合対策事業費	0	187,502	▲ 187,502	

しまねブランド推進課

(単位:千円)

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
総計	727,304	674,617	52,687	【財源】国 112,799 使・手 0 その他 17,214 県 597,291
1 一般職給与費	117,740	121,359	▲ 3,619	
2 強くしなやかな食品産業づくり事業費	64,694	63,920	774	
3 加工食品外貨獲得支援事業費	120,981	99,850	21,131	
4 首都圏情報発信・県産品販路開拓事業費	127,266	108,969	18,297	
5 物産観光館の管理運営等事業費	17,922	13,793	4,129	
6 未来へつなぐ工芸品総合振興事業費	13,727	14,257	▲ 530	
7 飲食需要回復・拡大支援事業費	0	0	0	
8 一畑百貨店閉店に伴う県内事業者への支援事業費	0	43,318	▲ 43,318	
9 石見銀山を活用した島根の魅力発信事業費	10,288	0	10,288	
10 物産振興諸費	3,107	3,075	32	
11 地域物流効率化・連携促進事業費	32,500	0	32,500	
12 海外展開促進支援事業費	61,747	57,881	3,866	
13 浜田港ポートセールス推進事業費	68,547	70,959	▲ 2,412	
14 しまね海外ビジネス展開支援事業費	88,012	76,495	11,517	
15 貿易振興諸費	773	741	32	

産業振興課

(単位:千円)

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
総計	3,867,373	3,259,263	608,110	【財源】国 439,538 使・手 55,937 その他 411,308 県 2,960,590
1 一般職給与費	610,546	594,691	15,855	
2 ものづくり産業総合支援事業費	379,119	116,262	262,857	
3 ものづくり産業生産プロセス変革等 支援事業費	275,000	0	275,000	
4 ものづくり産業脱炭素化促進事業 費	64,500	73,000	▲ 8,500	
5 しまね次世代産業創出オープンイ ノベーション推進事業費	146,894	142,094	4,800	
6 次世代産業推進技術イノベーショ ン事業費	59,663	110,400	▲ 50,737	
7 しまね産学官連携促進支援事業費	10,230	13,000	▲ 2,770	
8 島根大学材料エネルギー学部・県 内産業連携強化促進事業費	56,603	186,201	▲ 129,598	
9 先端金属素材グローバル拠点創出 事業費	332,038	408,393	▲ 76,355	
10 石州瓦産業経営基盤強化支援事 業費	82,000	38,000	44,000	
11 特殊鋼・鋳物関連産業の暑熱対策 支援事業費	150,000	0	150,000	
12 しまねIT産業振興事業費	260,882	303,140	▲ 42,258	
13 しまねDX推進事業費	156,597	155,477	1,120	
14 産業振興支援体制の整備事業費	361,230	352,614	8,616	
15 テクノアークしまね管理運営事業費	526,258	406,523	119,735	
16 資源循環型技術経営支援事業費	27,334	22,125	5,209	
17 産業技術センター事業費	355,837	324,727	31,110	
18 鉱業振興対策事業費	2,237	2,134	103	
19 電気工事士免状交付事業費	2,571	2,648	▲ 77	
20 産業振興諸費	7,834	7,834	0	

企業立地課

(単位:千円)

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
総計	2,819,966	2,930,151	▲ 110,185	【財源】国 420,919 使・手 0 その他 0 県 2,399,047
1 一般職給与費	111,995	85,646	26,349	
2 企業誘致活動と情報収集事務費	98,790	104,375	▲ 5,585	
3 企業誘致のためのPR活動事業費	32,203	28,012	4,191	
4 企業誘致のための各種助成事業費	2,498,406	2,641,318	▲ 142,912	
5 県営工業団地等の分譲促進事業費	38,975	34,653	4,322	
6 工業団地の整備及び管理等事務費	20,570	17,830	2,740	
7 誘致企業のフォローアップ事業費	5,380	4,938	442	
8 産業振興諸費	13,647	13,379	268	

中小企業課

(単位:千円)

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
総計	3,849,409	2,961,388	888,021	【財源】国 463,808 使・手 300 その他 205,003 県 3,180,298
1 一般職給与費	100,674	97,948	2,726	
2 中小企業に対する支援体制整備事業費	23,600	13,230	10,370	
3 中小企業近代化資金特別会計繰出金	27,641	30,896	▲ 3,255	
4 中小企業協同組合等に対する直接融資事務費	19,845	17,592	2,253	
5 商工会・商工会議所活動支援事業費	1,531,772	1,444,174	87,598	
6 中小企業団体中央会活動支援事業費	201,161	112,086	89,075	
7 貸金業者指導監督事務費	3,493	3,106	387	
8 大規模小売店舗立地法の適切な運用事務費	3,439	3,052	387	
9 地域商業等支援事業費	664,138	48,000	616,138	
10 中小企業制度融資等特別会計繰出金	452,404	592,281	▲ 139,877	
11 島根県制度融資新型コロナウイルス対策基金造成事業費	54	70	▲ 16	
12 地域課題解決型しまね起業支援事業費	50,214	41,726	8,488	
13 商業・サービス業県外展開支援事業費	9,000	16,500	▲ 7,500	
14 起業家育成・支援事業費	9,750	9,750	0	
15 特定有人国境離島地域創業・事業拡大支援事業費	335,643	273,150	62,493	
16 事業承継総合支援事業費	181,483	218,941	▲ 37,458	
17 省力化投資等支援事業費	231,000	0	231,000	
18 商業振興諸費	4,098	3,886	212	
19 地域物流効率化・連携促進事業費	0	35,000	▲ 35,000	

【特別会計】

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
中小企業近代化資金特別会計	840,894	837,360	3,534	【財源】 諸収入 161,261 繰越金 651,992 繰入金 27,641
1 一般職給与費	14,972	15,426	▲ 454	
2 貸付総務費	14,565	13,289	1,276	
3 高度化資金貸付金	686	1,302	▲ 616	
4 県単設備貸与資金貸付金	104	201,385	▲ 201,281	
5 公債費	46,980	94,807	▲ 47,827	
6 一般会計繰出金	85,962	48,919	37,043	
7 予備費	677,625	462,232	215,393	
中小企業制度融資等特別会計	36,338,590	42,716,514	▲ 6,377,924	【財源】 諸収入 35,799,569 繰入金 452,404 雑入 86,617
1 中小企業制度融資等事業費	34,525,266	40,751,393	▲ 6,226,127	
2 企業立地促進資金等融資事業費	1,274,303	1,324,633	▲ 50,330	
3 中小企業制度融資等事務費	452,404	592,281	▲ 139,877	
4 一般会計繰出金	86,617	48,207	38,410	
特別会計合計	37,179,484	43,553,874	▲ 6,374,390	【財源】 諸収入 35,960,830 繰越金 651,992 繰入金 480,045 雑入 86,617

雇用政策課

(単位:千円)

事業名	令和7年度 当初予算	令和6年度 当初予算	比較	備考
総計	2,322,081	2,236,345	85,736	【財源】国 807,852 使・手 12,461 その他 372,609 県 1,129,159
1 一般職給与費	326,211	307,427	18,784	
2 多様な人材の雇用・就業促進事業費	76,920	74,523	2,397	
3 障がい者の雇用促進・安定事業費	101,743	91,557	10,186	
4 産業人材確保対策事業費	81,274	58,951	22,323	
5 しまねいきいき職場づくり推進事業費	49,619	65,324	▲ 15,705	
6 若年者県内就職促進事業費	501,004	460,516	40,488	
7 技能評価・向上事業費	69,123	62,674	6,449	
8 雇用対策総合推進事業費	7,684	3,869	3,815	
9 しまねものづくり人財育成促進事業費	23,350	36,417	▲ 13,067	
10 地域活性化人材確保推進事業費	2,503	3,533	▲ 1,030	
11 高等技術校管理運営事業費	86,275	82,639	3,636	
12 学卒者等の職業訓練事業費	135,852	131,087	4,765	
13 離転職者等の職業訓練事業費	428,009	427,681	328	
14 在職者の職業訓練事業費	63,666	62,595	1,071	
15 労使関係の改善促進事業費	6,130	5,522	608	
16 福利厚生増進事業費	353,000	353,000	0	
17 労政総務諸費	9,718	9,030	688	

島根県中小企業・小規模企業 振興基本計画（案）

〈計画期間：令和 7 年度～令和 11 年度（5 力年計画）〉

島根県 商工労働部

I. 島根県中小企業・小規模企業振興基本計画の考え方

1. 島根県中小企業・小規模企業振興基本計画の位置づけ

島根県中小企業・小規模企業振興基本計画（以下、計画という。）は、県が、島根県中小企業・小規模企業振興条例（平成 27 年 12 月 1 日施行。以下、条例という。）第 12 条に基づく「中小企業・小規模企業の振興に関する計画」として、中小企業・小規模企業の振興に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るために、策定するものです。

※条例については、次ページに目的、基本理念、基本方針等を記載。

なお、本計画は、中小企業支援法第 4 条に基づく中小企業支援計画としての位置付けも有するものとします。

2. 計画期間

計画の期間については、第 2 期島根創生計画と同じ期間である令和 7 年度～令和 11 年度までの 5 カ年計画とします。

3. 中小企業・小規模企業の定義

中小企業基本法に基づく中小企業・小規模企業の定義は、以下のとおりです。

業種	中小企業		小規模企業
	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員の数	常時使用する 従業員の数
①製造業、建設業、運輸業、 その他の業種（②～④を除く）	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

※中小企業の定義は、「資本金の額又は出資の総額」、「常時使用する従業員の数」のいずれかを満たすこととなっています。

〈参考〉島根県中小企業・小規模企業振興条例

・条例の目的（第1条）

この条例は、中小企業・小規模企業の振興について基本理念を定めるとともに、県の責務等を明らかにすることにより、中小企業・小規模企業に関する施策を総合的に推進し、もって、本県経済の発展及び雇用の場の創出を図り、県民生活の向上に寄与することを目的とする。

・条例の基本理念（第3条）

中小企業・小規模企業の振興は、次に掲げる事項を県、中小企業者、小規模企業者、市町村、中小企業・小規模企業支援団体、金融機関等、教育機関、大学等、大企業及び県民が共有する基本理念として行わなければならない。

- (1) 中小企業・小規模企業が本県経済の発展に寄与し、雇用の場を創出する等、県民生活の向上に大きく貢献する重要な存在であることを踏まえること。
- (2) 中小企業・小規模企業の経営の向上及び改善に対する自主的な努力を促進すること。
- (3) 県、中小企業者、小規模企業者、市町村、中小企業・小規模企業支援団体、金融機関等、教育機関、大学等、大企業及び県民が相互に連携し、及び協力して推進すること。
- (4) 特に経営資源の確保が困難である小規模企業者に配慮すること。
- (5) 特に厳しい経営環境にある中山間地域及び離島地域に配慮すること。
- (6) 本県の有する自然、歴史、伝統・文化、豊かな特産物、多様な技術、優れた産業基盤及びその他の特色ある地域資源等を十分に活用することにより推進すること。
- (7) 意欲及び能力に応じた多様な雇用を確保するとともに、中小企業・小規模企業が求める人材の確保及び育成を促進すること。
- (8) 長年にわたり中小企業・小規模企業に蓄積された経営資源が散逸することなく、円滑に事業が承継されることを促進すること。

・条例の基本方針（第11条）

県は、次に掲げる基本方針に基づき、中小企業・小規模企業の振興に関する施策を講ずるものとする。

- (1) 経営の革新及び経営基盤の強化
- (2) 国内外における販路開拓及び取引拡大の支援
- (3) 産学官連携等による技術及び新商品の開発等の促進
- (4) 融資制度等による資金供給の円滑化
- (5) 創業及び新たな事業の創出の促進
- (6) 円滑な事業承継の推進
- (7) 事業活動を担う人材の育成及び確保
- (8) 生きがいを持って働き、安心して子どもを産み育てることができる雇用環境の整備
- (9) まちの賑わいにつながる商業及びサービス業の振興
- (10) 地域の多様な資源及び伝統産業を活かした事業活動の促進
- (11) 農商工連携、6次産業化及び医療福祉分野等との連携の促進
- (12) 中小企業・小規模企業の事業活動の振興に資する企業誘致の促進
- (13) 中小企業・小規模企業の製品、技術等に関する情報発信の支援

・条例における基本計画の定義（第12条）

県は、中小企業・小規模企業の振興に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、中小企業・小規模企業の振興に関する計画を策定し、公表するものとする。

Ⅱ．島根県の中小企業・小規模企業を取り巻く環境

島根県内の中小企業は、全企業数 19,572 者のうち 19,550 者と 99.9%を占めており、従業者数についても、全県 172,607 人のうち 157,571 人と 91.3%を占め、本県の経済と雇用の中心的な担い手であり、産業活力の源泉であるとともに、地域社会を支え、県民生活の向上に大きく貢献している非常に重要な存在です（2024 年版中小企業白書「令和 3 年経済センサス再編加工（総務省統計局）」、中小企業庁）。

このように、島根県にとって、中小企業は欠かすことのできない重要な存在であり、中小企業の活動が、県内に与える影響は非常に大きいものとなっています。

そのため、条例制定の目的である県民生活の向上を目指すうえで、中小企業の成長及び安定的な事業継続はなくてはならないものです。

しかしながら、中小企業の外部環境は、人口減少によるマーケットの縮小、少子高齢化による生産年齢人口減少、それに伴う雇用の確保難等、年々厳しさを増しています。また、中小企業自身についても、経営者の高齢化や労働生産性の低下等の課題を抱えている事業者が多く存在しています。

以下では、近年の島根県の中小企業を取り巻く環境について概観していきます。

1. 近年の県内の中小企業・小規模企業の状況

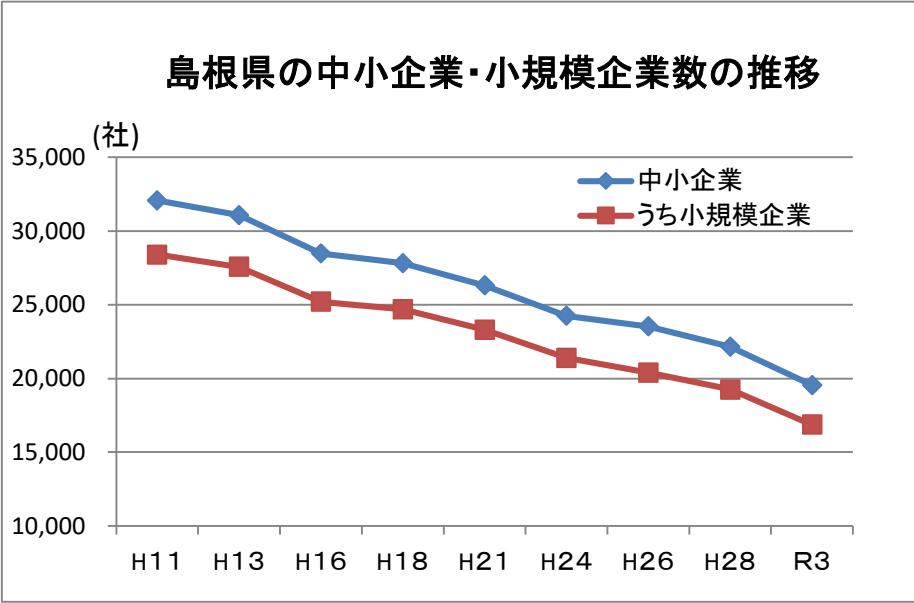
(1) 中小企業・小規模企業数の推移

島根県の中小企業数については、年々減少を続けています。平成 13 年までは、3 万者を超えていた企業数も、平成 16 年には 3 万者を下回り、その後も減少を続け、ここ 10 年ほどでは年平均 470 者以上の企業が減少し、直近で把握できる令和 3 年には 19,550 者となっています（表Ⅱ-1-①）。

また、中小企業の中でも、小規模企業については、企業数 16,866 者（全企業数の 86.2%）、従業者数 57,675 人（全従業者の 33.4%）と、県内企業の大きな割合を占めています。中規模企業（中小企業から小規模企業を差し引いた企業）と比較した場合、中規模企業が平成 26 年から令和 3 年の企業数の増減率が▲14.2%であるのに対して、小規模企業は▲17.4%と減少の割合が高くなっています。また、平成 10 年代（H11～H18 の増減率▲13.1%）と比較しても小規模企業の減少割合が高くなっていることから、近年において、中小企業の中でも、特に、小規模企業が厳しい環境に置かれていると考えられます（表Ⅱ-1-②）。

表Ⅱ-1-① 島根県の中小企業・小規模企業数の推移

(出典:2024 年版中小企業白書「令和3年経済センサス再編加工(総務省統計局)」(中小企業庁))



	平成11年	平成13年	平成16年	平成18年	平成21年	平成24年	平成26年	平成28年	令和3年
県内の全企業数(者)	32,131	31,126	28,508	27,849	26,348	24,278	23,563	22,191	19,572
うち中小企業数(者)	32,092	31,092	28,480	27,821	26,319	24,256	23,537	22,167	19,550
中小企業の割合	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%
うち小規模企業(者)	28,408	27,565	25,211	24,696	23,308	21,405	20,409	19,260	16,866
小規模企業の割合	88.4%	88.6%	88.4%	88.7%	88.5%	88.2%	86.6%	86.8%	86.2%

表Ⅱ-1-② 島根県の中規模企業・小規模企業数の推移

(出典:2024 年版中小企業白書「令和3年経済センサス再編加工(総務省統計局)」(中小企業庁))

		平成11年	平成18年	増減	H18/H11	平成26年	令和3年	増減	R3/H26
島根	中規模企業(者)	3,684	3,125	▲ 559	▲ 15.2%	3,128	2,684	▲ 444	▲ 14.2%
	小規模企業(者)	28,408	24,696	▲ 3,712	▲ 13.1%	20,409	16,866	▲ 3,543	▲ 17.4%
全国	中規模企業(者)	607,983	534,650	▲ 73,333	▲ 12.1%	581,500	511,535	▲ 69,965	▲ 12.0%
	小規模企業(者)	4,228,781	3,663,069	▲ 565,712	▲ 13.4%	3,238,838	2,853,356	▲ 385,482	▲ 11.9%

(中規模企業：中小企業-小規模企業 として定義)

(2) 経営者の高齢化と後継者の不在

島根県内の経営者の年齢は、令和5年では61.8歳と、全国平均よりも1.3歳高く、全国で5番目となっており、中国5県の中でも最も高くなっているのに加え、年齢の推移も平成20年から令和5年までの間に、全国平均は+2.3歳に対して、島根県では、+2.9歳となっており、全国平均よりも0.6ポイント高くなっています(表Ⅱ-1-③)。

また、島根県内の後継者の不在率は、令和6年では66.5%と、全国平均よりも14.4%高く、全国でも3番目となっており、中国5県の中でも2番目に高くなっております。後継者不在率の推移も、平成26年から令和6年までの間で、全国平均は-13.3%でしたが、島根県では、-6.3%となっており、全国平均よりも後継者不在率の改善が鈍くなっています(表Ⅱ

-1-④)。

以上から、県内の中小企業にとって、他県よりも、世代交代、事業承継が喫緊の課題となっていると言えます。

表Ⅱ-1-③ 中国 5 県の経営者(社長)年齢の推移(出典:全国社長年齢分析(帝国データバンク))

	平成20年	平成23年	平成27年	平成30年	令和5年	R5-H20
島根県	58.9	59.5	60.7	61.1	61.8	2.9
鳥取県	58.5	58.8	59.7	60.2	61.0	2.5
山口県	58.5	58.8	59.3	59.8	60.6	2.1
広島県	58.0	58.4	59.1	59.6	60.6	2.6
岡山県	58.1	58.3	58.6	59.0	60.0	1.9
全国	58.2	58.5	59.2	59.7	60.5	2.3

表Ⅱ-1-④ 中国 5 県の後継者不在率の推移(出典:後継者不在に関する企業の実態調査(帝国データバンク))

	平成26年	平成29年	令和元年	令和4年	令和6年	R6-H26
島根県	72.8	72.4	70.9	75.1	66.5	▲ 6.3
鳥取県	74.4	72.6	76.0	71.5	70.6	▲ 3.8
山口県	75.0	76.4	74.7	65.3	56.4	▲ 18.6
広島県	75.2	73.4	73.1	59.0	57.6	▲ 17.6
岡山県	62.9	62.5	61.8	60.5	57.6	▲ 5.3
全国	65.4	66.5	65.2	57.2	52.1	▲ 13.3

2. 島根県の人口減少

島根県の人口は、年々減少を続けており、平成2年には781,021人であった人口は、直近の令和6年には、641,396人と34年の間に約14万人が減少しています(表Ⅱ-2-①)。

減少の幅についても、平成2年から平成12年の間では、年平均で約1,951人の減少であったのに対して、平成27年から令和6年の間では、年平均で約5,884人の減少と、2倍以上のペースで減少しており、時代が進むごとに加速度的に減少しています。

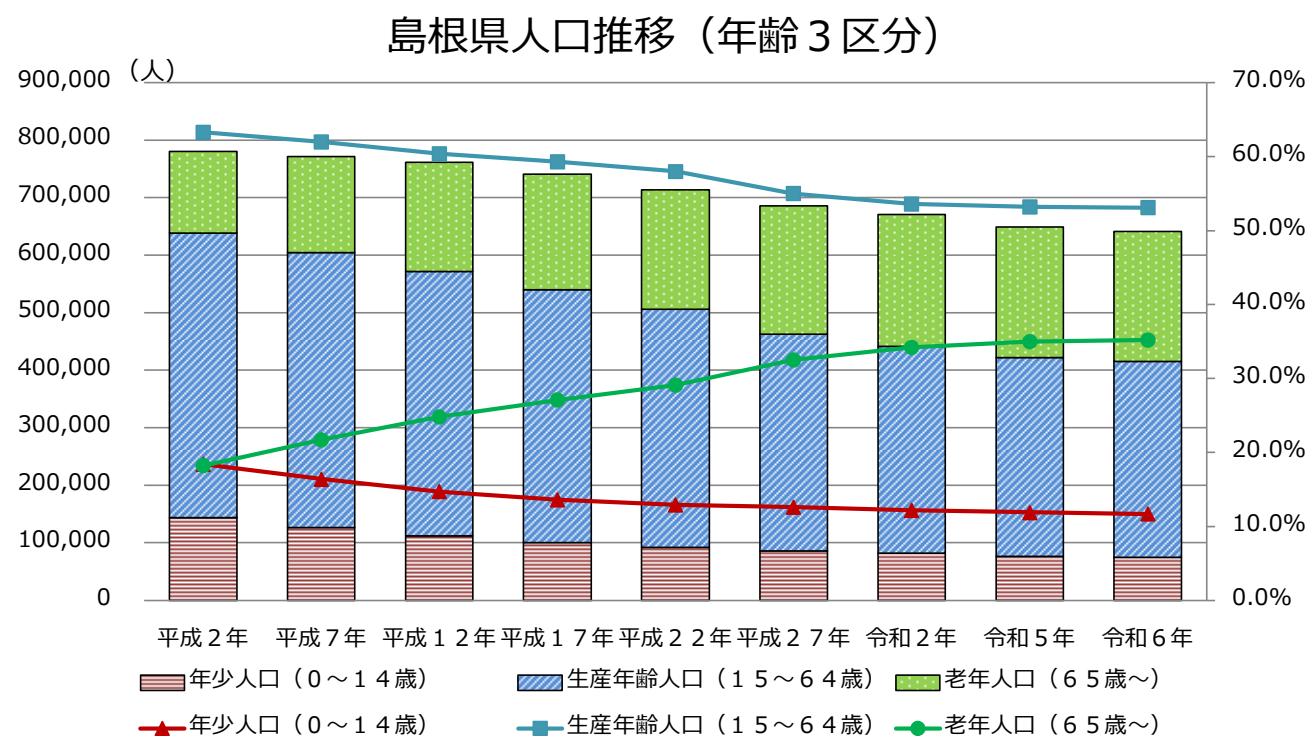
また、一般的に働き手として考えられる生産年齢人口(15歳～64歳)について、平成2年には494,253人でしたが、令和6年には340,466人と、約15万人減少しており、この減少数は、同時期の県総人口の減少数よりも多くなっています。

減少の幅についても、上記の県総人口と同様に、平成2年から平成12年の間では、年平均で約3,415人の減少であったのに対して、平成27年から令和6年の間では、年平均で約4,045人の減少と、減少幅が大きくなっています。

全人口の減少は、マーケットの縮小と直結する重要な問題であり、また、生産年齢人口の減少は、働き手の確保が困難となる点においても大きな問題となっています。

表Ⅱ-2-① 島根県人口推移(年齢3区分)

(出典:国勢調査(H2～R2)(総務省統計局)、島根県推計人口(R5,R6)(島根県統計調査課))



	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年	令和5年	令和6年
総人口(人)	781,021	771,441	761,503	742,223	717,397	694,352	671,126	649,235	641,396
年少人口(人) (0～14歳)	143,884	126,403	111,982	100,542	92,218	86,056	81,837	76,987	75,068
生産年齢人口(人) (15～64歳)	494,253	477,919	460,103	439,471	414,153	376,877	359,735	345,099	340,466
老年人口(人) (65歳～)	142,061	167,040	189,031	201,103	207,398	222,648	229,554	227,149	225,862

3. 県内企業の労働生産性

島根県内の一企業当たりの付加価値額は、農林業を除いた業種で 38,849 千円となっており、全国平均よりも 57,645 千円低くなっています(表Ⅱ-3-①)。

島根県の場合は、一企業当たりの従業者数が全国平均よりも 5.4 名少ないため、企業規模が小さい企業の構成比が高いことも要因の一つとなりますが、従業員一人当たりの付加価値額についても、3,734 千円となっており、全国平均よりも 2,388 千円低くなっています。付加価値額は、「稼ぐ力」と言い換えることができるため、島根県の企業は、全国平均と比較すると稼ぐ力が弱い状況となっています(表Ⅱ-3-②)。

また、付加価値額の中には人件費が含まれており、給与総額の増減は、付加価値額の範囲内に限られることから、県内の中小企業の多くが、付加価値の伸び悩みにより、従業員の確保・定着を図るための賃金アップや最低賃金の上昇への対応が難しい実態にあることが推察されます。

付加価値：付加価値とは、企業等の生産活動によって新たに生み出された価値のことで、事業が社会に対してどれだけの価値を提供しているのかを把握する一つの考え方です。

ここでは、下記の計算式の数値を用いています（経済センサスにおける定義）。

（ 付加価値額 ＝ 売上高 － 費用総額 ＋ 給与総額 ＋ 租税公課 ）

表Ⅱ-3-① 島根県と全国の一企業当たり付加価値額比較（出典：令和3年経済センサス（総務省統計局））

		業種合計 (農林業除く)	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	医療、福祉
一企業当たり の付加価値額	島根県（千円）	38,849	40,824	109,531	110,038	27,238	318,411	10,096	7,352	95,126
	全国平均（千円）	96,494	58,469	197,630	370,524	66,990	640,125	15,646	15,390	248,384
	島根県－全国	▲ 57,645	▲ 17,645	▲ 88,099	▲ 260,485	▲ 39,753	▲ 321,714	▲ 5,551	▲ 8,038	▲ 153,258
一社あたり 従業員数	島根県（人）	10.4	8.6	21.3	19.6	8.1	33.7	6.7	3.6	28.0
	全国平均（人）	15.8	8.9	28.7	35.8	14.7	50.3	10.5	6.1	26.5
	島根県－全国	▲ 5.4	▲ 0.3	▲ 7.5	▲ 16.3	▲ 6.6	▲ 16.6	▲ 3.8	▲ 2.5	1.6

表Ⅱ-3-② 島根県と全国の従業員一人当たり付加価値額比較

（出典：令和3年経済センサス（総務省統計局））

	業種合計 (農林業除く)	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連 サービス業、 娯楽業	医療、福祉
島根県（千円）	3,734	4,746	5,146	5,625	3,358	9,456	1,503	2,023	3,393
全国平均（千円）	6,122	6,562	6,877	10,345	4,549	12,737	1,486	2,509	9,382
島根県－全国	▲ 2,388	▲ 1,816	▲ 1,731	▲ 4,720	▲ 1,192	▲ 3,281	17	▲ 486	▲ 5,990

4. 経済情勢等の外部環境

(1) 経済状況

新型コロナウイルス感染症の影響により世界的に大きく落ち込んだ経済情勢は、回復の途上にあるものの、最近の米中関係の緊張感の高まりや地政学リスクの増大等を要因として、今後の見通しについては、不透明さが増していくと考えられます。

また、世界的な脱炭素・カーボンニュートラルやデジタル・トランスフォーメーションへの動き、急速に進む人口減少に起因する深刻な人手不足等、中小企業を取り巻く経営環境は激変しています。

さらに、ロシアによるウクライナ侵攻の長期化の影響等もあり、原油や穀物等の国際価格の高騰や長引く円安傾向に伴う輸入物価の上昇が家計や企業等の一部に深刻な影響を与えているほか、物価上昇に呼応した賃金上昇圧力の高まりや原材料やエネルギー価格等の高騰に対応し、利益を確保するためには、適正な価格転嫁や生産性向上を通じて、早期の収益改善と持続的な成長を図る必要があります。

(2) 中小企業に影響を与える法改正等

中小企業に影響を与える法改正等が近年多く行われており、代表的なものでは、「働き方改革」があります。平成 31 年 4 月より、働き方改革関連法が順次施行され、労働時間法制の見直し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をポイントとして、残業時間の上限規制や年次有給休暇の義務化等多くのことが企業に求められています。特に物流業界では、トラックドライバーへの時間外労働の上限規制等により労働力が不足する等、「2024 年問題」への対応が必要となっています。

その他にも、食品製造業を主な対象とした食品の安全性確保のための H A C C P の義務化や食品表示法の改正等、業種によって対応が必要なものもあります。

また、令和 5 年 10 月に開始したインボイス制度や電子帳簿保存法への対応のほか、今後普及していくと見込まれる電子契約書への対応も必要です。

そして、令和 6 年 10 月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が改定され、個人として業務委託を受ける特定受託事業者と企業などの発注事業者の間の取引適正化、就業環境の整備を図ることも求められています。

上記に対応するには、人員の確保・育成、設備投資や業務の標準化による生産性向上等を進めなくてはなりませんが、大企業と比較すると経営資源が不足しがちな中小企業にとっては、負担が大きく、経営上の課題となっています。

(3) 技術革新

近年では、インターネット上でデジタル化された財・サービス等の流通が加速する中、こうしたデジタル経済をベースにした新しい技術革新が急速に進展してきています。

具体的には、人工知能（A I）、モノのインターネット化（I o T）、ビッグデータ、ロボット等の技術が挙げられます。これらの技術により、機械化が困難であった業務についても機械・システムによる代替が可能となってきたことから、技術革新に迅速・適切に対応し、生産性を向上させることが企業側に求められつつあります。

一方、中小企業を取り巻く市場環境も、前述したデジタル技術の進展やグローバル化等、大きく変化しており、新しい技術の活用により新分野や新市場への進出が可能となる等ビジネスチャンスは拡大しています。

Ⅲ. 中小企業・小規模企業支援について

1. 中小企業・小規模企業の持続・成長・発展に向けた県の支援の方向性

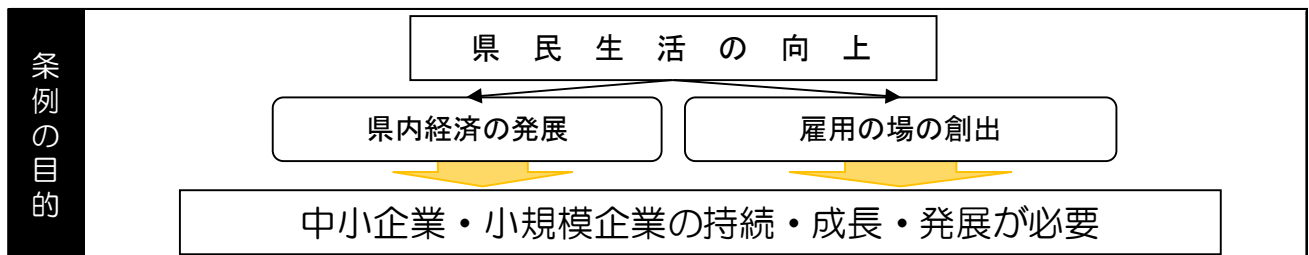
(1) 支援の方向性と条例の繋がり

第Ⅱ章における県内の中小企業・小規模企業を取り巻く環境を踏まえ、島根県では、中小企業・小規模企業が足腰の強い経営基盤を築き、自律的に事業活動を行いながら、持続・成長・発展できるよう、下記の4つの方向性により支援していきます。

また、本計画全体のイメージ図は表Ⅲ-1-①のとおりであり、支援の方向性と条例の「基本方針」（13項目）の繋がりを明確にするため、同表の右側に条例の基本方針を項目ごとに区分しています。

●支援の方向性	① 産業の成長につながる企業の競争力強化と生産性向上 ② 多様な人材の確保・育成と定着の推進 ③ 地域の持続的な発展を支える起業・創業、事業承継の推進 ④ 地域の強みを活かした経済の活性化
---------	---

表Ⅲ-1-① 島根県中小企業・小規模企業振興基本計画のイメージ図



中小企業・小規模企業の現状と課題及び支援の方向性

現状と課題		支援の方向性	支援の考え方 (「条例」と「支援の方向性」の関係性の整理のため、 「・」以下は、条例の「基本方針（13項目）」を記載。)
外部環境	人口減少	業績の悪化・企業数の減少	①競争力の強化（生産性向上） ・経営革新及び経営基盤の強化 ・国内外への販路開拓及び取引拡大の支援 ・産学官連携等による技術及び新商品開発等の促進 ・融資制度等による資金供給の円滑化 ・中小・小規模企業の製品、技術情報の発信支援
	少子高齢化		
	経済情勢の変化		
	技術革新の進展		
事業者自身	労働生産性の低下	① 競争力の強化（生産性向上） ② 人材確保、育成、定着の強化 ③ 事業承継、起業・創業の推進	④地域経済の活性化 ・まちの賑わいにつながる商業及びサービス業の振興 ・地域の多様な資源及び伝統産業を活かした事業活動の促進 ・農工商連携、6次産業化及び医療福祉分野等との連携の促進 ・中小・小規模企業の事業活動の振興に資する企業誘致の促進
	利益確保難「賃金の上昇」		
	経営者の高齢化		

※表内の「支援の方向性」については、簡略化した記載をしています。

(2) 支援の方向性と県の支援施策体系

上述の4つの支援の方向性から、県では様々な施策を講ずることとしており、これを体系化して整理したものが表Ⅲ-1-②になります。なお、支援の方向性の一つである「①産業の成長を促す企業の競争力強化と生産性向上」については、関連する施策が多岐にわたるため、更に「経営基盤強化」、「技術力や研究開発の向上」、「新市場の開拓や販路拡大の推進」に区分し整理しています。

具体的な説明については、「2. 支援の方向性ごとの取組姿勢」で行います。

表Ⅲ-1-② 支援の方向性と県支援体系のイメージ図

県内企業への総合的支援	①産業の成長につながる企業の競争力強化と生産性向上			②多様な人材の確保・育成と定着の推進	③地域の持続的な発展を支える起業・創業、事業承継の推進
	経営基盤強化	技術力や研究・開発力の向上	新市場の開拓や販路拡大の推進		
	経営革新	研究・開発	県外展開		
	新分野進出	技術革新	県内取引		
	省力化	知的財産	海外展開		
	価格転嫁	産学官連携			
	資金調達				
	事業継続				
県内産業の振興	④地域の強みを活かした経済の活性化				
	産業集積の強化		観光地域づくり		外国人誘客の推進
	地域資源活用		地域商業・サービス業支援		企業立地の推進

(3) 配慮事項

当計画を遂行する中で、下記の3点について、特に配慮し支援を行います。

① 小規模企業への対応

経営資源の確保が困難である、フリーランスを含む小規模企業については、きめ細かな支援体制を構築し、特に金融、税務、労働等経営の各分野の相談、指導が適切に受けられるよう努めます。

また、小規模企業等の連携による商品の開発及び販路の開拓並びに新たなサービスの創出の支援を行います。

② 中山間地域・離島地域への対応

特に厳しい経営環境にある中山間地域・離島地域において、地域に密着した支援体制を構築し、中小企業の経営の改善及び革新や地域産業振興の取組に対して必要な支援を講じます。

③ 官公需での対応

工事の発注並びに物品及び役務の調達を行う場合には、中小企業の受注機会の確保に努めるとともに、県内中小企業への優先発注に配慮します。

※「官公需」とは、国・地方公共団体等による物品の購入、印刷製本等製造の請負発注、サービス提供の受領、工事発注等をいう。

2. 支援の方向性ごとの取組姿勢

本章では、4つの「支援の方向性」ごとに、県の中小企業・小規模企業支援の取組や考え方等について、記載します。

① 産業の成長につながる企業の競争力強化と生産性向上

中小企業が自社の競争力強化・生産性向上、事業拡大を図るために、「経営基盤強化」、「技術力や研究開発の向上」、「新市場の開拓や販路拡大の推進」の3点を主な支援項目として、取り組みます。

□ 経営基盤強化

商工会、商工会議所等の支援機関との連携によるきめ細かな経営支援体制を確保し、中小企業が行う経営改善、経営革新、生産性向上、新分野進出等の経営力の強化の取組を支援することにより、自律的な経営を促進します。

また、中小企業が持続的に賃上げし、事業継続を図るには、その原資を確保する必要があるため、適切に価格転嫁できる取引環境の整備が行われるよう国と連携します。

さらに、信用力・担保力の不足する中小企業に対して、金融機関と協調し、信用保証制度を活用する等、円滑な資金調達についても支援します。

■経営革新等の新たな取組の支援

中小企業が新商品開発等の新しい取組を行う際に、現状の課題や目標等を明確化し、実現可能性の高い事業とするために、経営革新計画（県が承認する経営計画）の策定を商工会、商工会議所等の支援機関と連携しながら支援します。

■新分野や異分野進出による経営力の強化

中小企業が新分野への進出を目指す際に、専門的なアドバイスを受けられるように、商工会、商工会議所等の支援機関を窓口として事業の内容に合ったアドバイザーを派遣することで、新分野への進出が円滑に進むように、支援を行います。

■省力化の促進

深刻な人手不足に対応するため、設備投資や現場改善等の省力化支援を行います。そして、経営環境の変化に対応する企業が行う経営革新や生産革新等の取組に対して専門家派遣やデジタル化・DX化等を支援します。

また、物流2024年問題への対応が課題になっているため、物流効率化に向けた取組を支援し、輸送コストの低減や輸送日数の短縮による効率化を図ります。

■適正な価格転嫁の促進

国に対しては、取締体制の強化等実効性のある価格転嫁対策を講じることに加え、法律違反によって下請け企業が受けた不利益には、厳格な原状回復が実現するよう勧告や行政指導の内容を強化することを要望していきます。

また、業況調査等で、大企業をはじめとする発注側と、中小企業・小規模企業等の受注

側との交渉状況を注視するとともに、公正取引委員会が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」、パートナーシップ構築宣言の促進、下請 G メンや下請けかけこみ寺といった制度の周知等を行うこと等で国と連携します。

■信用補完制度を活用した円滑な資金調達支援

信用保証協会や各種商工団体、金融機関と連携しながら、信用力・担保力の不足する中小企業の運転資金や設備投資資金の円滑な資金調達を支援します。

■リスクに備えた事業継続に向けた取組の支援

中小企業の震災への備えや災害時等の事業継続力の強化を図るため、中小企業者や支援機関等を対象として普及啓発セミナー等を開催し、中小企業の事業継続力強化計画及びBCP（事業継続計画）策定に向けた取組を支援します。

□ 技術力や研究・開発力の向上

企業間連携や産学官金連携等を通じて、県内企業の技術力・競争力の強化や、成長する産業・市場への進出や新事業に向けた展開の支援を行います。

■新製品や新技術の開発の促進

企業間連携や産学官金連携等の構築支援や、産業技術センターにおける技術支援により県内企業の新製品や新技術の開発等を推進します。

■技術力向上の促進

企業への専門家派遣や企業からのニーズと大学・高専等の研究シーズのマッチング等により、県内企業の技術力強化に向けた取組を支援します。

また、産業技術センターにおける企業からの技術相談への対応、技術セミナーの開催、技術研修生の受入等を通じ、県内企業の技術力向上を支援します。

■知的財産の活用の促進

しまね知的財産総合支援センターが開催するセミナー等を通じて、知的財産の活用に関する普及啓発を図るとともに、県内企業の新たな製品化や事業化を支援します。

■大学等のシーズを活用した産学官連携の促進

企業の新技術開発や新製品開発、課題解決、人材育成を促進するため、企業や産業界のニーズと大学等有している研究シーズとのマッチング支援等、産学官連携の取組を推進します。

■材料エネルギー学部との共同研究支援

県内企業の新技術開発・新製品開発等を促進するため、令和5年4月に島根大学に創設された「材料エネルギー学部」と県内企業との共同研究を支援します。

□ 新市場の開拓や販路拡大の推進

人口減少に伴い県内市場が縮小する中で、県外や海外に需要を求めて、新たに進出する企業や、取引・販路拡大を目指す企業の支援を行います。

また、県内経済についても、企業誘致による企業間取引の創出や県産原材料調達増大の取組への支援を行い、活性化に取り組みます。

■次世代産業分野への参入支援

次世代成長分野であるグリーン・環境、ヘルスケア、次世代モビリティへの県内企業の新規参入を促進するため、情報収集、体制構築、研究開発等を支援します。

■県外市場をターゲットにした販路拡大の促進

首都圏等への販路開拓・拡大を進める企業に対して、マッチングや販売戦略等のアドバイスをを行い、また、首都圏等で開催される専門展示会等への出展を支援します。

食品産業では、「しまね県産品販売パートナー店制度」等を活用し、県産品の認知度向上や販路拡大を図るとともに、県内外での展示会出展支援により商談機会を創出するほか、複数の事業者の商品を取りまとめて販路開拓を進める取組を支援します。製造業では、営業代行やWebマーケティング等の新たな手法による販路開拓の取組を支援します。

また、商業・サービス業において、県外での事業展開の準備段階から進出や市場開拓のモデル的な取組を支援します。

■県内の経済循環を活性化させる県内取引の拡大

地元企業の事業拡大や県外から立地した企業の増設に伴う企業の再投資、及び県外企業の新規立地を推進し、誘致企業を含め県内取引の拡大を図ります。

食品産業では、県産原材料の調達を増大し、販路拡大を推進する事業者の取組を支援し、農林漁業者の生産拡大等の波及効果の創出を推進します。

■海外需要の獲得に向けた取組の促進

県内企業の海外進出については、バンコクの「島根・ビジネスサポート・オフィス」での相談対応や展示会・商談会を通じた海外販路拡大機会の創出によりアセアン等、海外での需要獲得に向けた取組を支援します。

また、貿易については、県・しまね産業振興財団・JETRO 島根の3機関による貿易に係る支援体制の強化、事業者間の連携促進に向けた支援、県産品の認知度向上の取組などにより、県内企業の輸出拡大を促進します。

② 多様な人材の確保・育成と定着の推進

(※ 雇用関連の支援については、「島根県雇用対策計画」に詳細な方向性を記載。)

若者、女性、高齢者、障がい者等への魅力ある情報発信や就業機会の提供等により、それぞれの能力や経験等を活かせる県内就業を促進します。

また、職場環境の改善と、知識や技術の習得・向上の機会提供等により、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。

■若者の県内就職促進

高校生や県内外に進学した学生をはじめとする若者に、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教育機関やふるさと島根定住財団等と連携して、企業の採用活動の動向も踏まえながら、きめ細かく提供することにより県内就職を促進します。

■多様な就業の支援

女性・高齢者・障がい者等が、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で活躍できるよう、就職に向けた相談窓口の設置や障がい者雇用への理解促進、職業訓練等、きめ細かな支援を行います。

さらに、県内企業等における外国人材の適正な雇用と職場定着を進めていくため、外国人材の受入の仕組み等の情報提供や、働き続けられる職場づくりへの支援を実施します。

■魅力ある働きやすい職場づくり

働く人の視点に立った魅力ある職場づくり、年次有給休暇の確実な取得や時間外労働の削減等働き方改革の推進に向けた企業等の取組に対して支援します。また、若手社員等の人材育成の支援を進めます。

■地域の産業を支える人づくり

地域産業で求められる知識・技術・技能等を有する人材を、高等技術校、民間教育機関、企業等との連携により育成するほか、企業の競争力強化に不可欠となる従業員の人材育成を促進する研修実施等、在職者のスキルアップに取り組みます。

③ 地域の持続的な発展を支える起業・創業、事業承継の推進

地域経済の持続的な発展を支えるためには、経営者の高齢化や後継者不在の課題を抱える中小企業の世代交代を進め、また、起業・創業の促進による地域産業の活性化も併せて行い、起業・創業と事業承継を両輪とした一体的な支援に取り組みます。

■円滑な事業承継の推進

今後、経営者の高齢化や後継者不在を理由とする休廃業が生じないように、円滑な事業承継を推進するため、市町村、商工会、商工会議所、士業等の支援機関と連携し、案件の掘り起こしから、将来の事業承継を見据えた現経営者による生産性向上等の取組の支援、後継者の確保、事業承継計画の策定、承継のフォローまで、総合的な支援を行います。

また、後継者不在の事業者に対しては、親族や従業員に限らず、M&A、新規創業者等第三者への事業承継を模索し、島根県事業承継・引継ぎ支援センター等と連携しながら、マッチングに向けた支援を行います。

後継者を確保した事業者に対しては、後継者の育成や後継者が主体となっていく新たな事業展開等について支援します。

■起業・創業しやすい環境整備、育成の推進

起業・創業マインドを向上させる取組等起業・創業に向かう方を支援するとともに、起業・創業しやすい環境の整備や、起業・創業後の継続的なフォローアップ等を市町村や商工会、商工会議所等の支援機関と連携しながら取り組むことで、起業・創業する方を支援します。

また、県内移住者や県内在住者が取り組む地域課題の解決を目指した社会的事業の起業・創業、スタートアップを支援します。

④ 地域の強みを活かした経済の活性化

島根県の強みである観光・地域資源の活用や競争力のある産業集積等の活性化により、地域経済の成長・発展を促す取組を行っていきます。さらに、新たな強みの創出にも繋がる県内産業の高度化等に資する企業立地を促進します。

また、地域を守る観点から、商業機能の維持・振興の支援を行い、県民の安定した生活の向上も図ります。

■強みを有する集積産業の基盤強化と更なる成長の促進

県内の強みを有する集積産業として、特殊鋼産業においては、素材の特性を活かした航空機産業やモーター産業への参入拡大を進め、関連産業へ波及するよう支援します。

石州瓦産業においては、産地の維持・拡大に向けた戦略的な販路拡大や生産性向上、異分野参入の取組等を支援します。

鋳物、農業機械等の地域経済を牽引する集積産業においては、市場を見据えた経営戦略の構築や、戦略に基づく技術力の向上、販路拡大等関連する県内企業が連携して行う取組を支援します。

I T産業においては、将来を担うI T人材の育成による県内就職の促進と県外I T人材の県内転職の促進による人材確保を図りながら、付加価値の高い業務の受注や新サービス・商品の開発等、収益性の高い業態への転換を支援します。

また、県内全域に立地する食品産業においては、生産性向上、商品開発、E Cサイト活用による販路開拓、食品表示・食品衛生等の課題解決を支援するとともに、地域経済を牽引する事業者の育成を図ります。

■地域資源を活用した質の高い観光地域づくり

歴史・文化、豊かな自然、温泉や食、神事、伝統芸能、街並み等、島根の魅力ある観光資源を活用し、地域や民間事業者が主体となって行う観光商品造成やガイド育成等の取組を支援します。

また、島根の強みを表現した「ご縁も、美肌も、しまねから。」をキャッチフレーズに県内の観光素材を戦略的に発信します。

■外国人誘客の推進

ターゲットとする国や地域に応じた情報発信や誘客促進、外国人観光客が多数訪れる関西圏や広島からの誘客や空港や鉄道、高速バスといった来県ルート別の対策、外国人の利便性向上を図る受入環境の整備等に取り組みます。

■地域資源を活用した新商品開発等の支援

食品産業では、県産原材料等を活用し、消費者や取引先のニーズをとらえた商品開発や販路拡大の取組を支援します。

■地域商業・サービス業の支援

経済情勢の悪化や商業者の高齢化等により県内商業等の店舗数及び販売額が著しく減少し、地域の商業機能が失われつつある中で、地域商業の機能維持と地域内経済循環の促進を目的とした小売業・サービス業等の新規出店や買い物不便地域での小売店の開業・移動販売等に取り組む事業者を市町村とともに支援します。

■産業の高度化と魅力的な雇用の場の創出につながる企業立地の推進

地元企業の事業拡大や県外から立地した企業の増設による再投資、及び高い付加価値を生み出す県外企業の新規立地を推進することにより県内産業の高度化を図るとともに、魅力的な雇用の場を創出します。

3. 計画期間中の経営環境の変化に対応した支援のポイント

当計画は令和7年度～令和11年度までの5カ年計画としておりますが、近年の中小企業・小規模企業を取り巻く環境は、「第Ⅱ章 4. 経済情勢等の外部環境の変化」で述べたとおり、年々目まぐるしく変わっており、中小企業の経営上の課題も、短期間で大きく変化することも想定されます。

そのため、当計画では、その時々にあった中小企業の課題に柔軟に対応するため、短期（1～2年程度）での支援のポイントを追加設定することとします。

4. 進捗管理

中小企業・小規模企業の振興において、前述した4つの支援の方向性ごとに、以下、第2期島根創生計画の進行管理に用いる指標を用いながら、進捗管理をしていきます。

① 産業の成長を促す企業の競争力強化と生産性向上

〔経営基盤強化支援等の効果を表す指標〕

- ・ 省力化投資等支援事業を活用し、生産性向上計画の目標数値（労働生産性又は一人当たり賃金）を達成した事業者の割合（R7年度からの累計）

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	
-	33%	50%	66%	74%	（累計値）

〔技術力・競争力の強化等の効果を表す指標〕

- ・ 県の支援を受けて新製品・新技術開発を行った支援先企業の事業化件数（R5年度からの累計）

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	
20件	30件	40件	50件	60件	（累計値）

〔販路拡大支援等の効果を表す指標〕

- ・ 県の支援策を利用して新たな販路を確保した品目数

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	
1,113品目	1,151品目	1,190品目	1,229品目	1,270品目	（単年度値）

② 多様な人材の確保・育成と定着の推進

〔県内企業の魅力向上等の人材確保推進の効果を表す指標〕

- ・ 県外4年制大学の島根県出身者の県内就職率

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	
30%	30.6%	31.2%	31.8%	32.4%	（単年度値）

- ・ 高校卒業時の県内就職率（学校基本調査（文部科学省））

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	
82.0%	82.5%	83.0%	83.5%	84.0%	（単年度値）

〔魅力ある職場づくり等人材定着の推進の効果を表す指標〕

- ・ 新規学卒就職者の就職後3年定着率（高卒）

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	
65.0%	65.5%	66.0%	66.5%	67.0%	（単年度値）

※ 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。

③ 地域の持続的な発展を支える起業・創業、事業承継の推進

〔起業・創業の支援の効果を表す指標〕

- ・ 開業率(雇用保険事業統計における保険関係新規成立事業所数／適用事業所数)

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
2.8%	2.9%	3.0%	3.1%	3.2%

(単年度値)

〔円滑な事業承継の推進の効果を表す指標〕

- ・ 事業承継計画を策定し、後継者を確保した企業数(R2年度からの累計)

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
762 者	912 者	1,062 者	1,212 者	1,362 者

(累計値)

※ 事業承継計画の定義：県が策定した様式で、中小企業が後継者を確保し、代表権や株式の移転等を記載する計画。

④ 地域の強みを活かした経済の活性化

〔魅力ある観光づくり新たな市場開拓等による地域経済の活性化の効果を表す指標〕

- ・ 観光入込客延べ数

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
30,800 千人	31,300 千人	31,800 千人	32,400 千人	33,000 千人

(単年度値)

〔企業立地の推進による地域経済の活性化の効果を表す指標〕

- ・ 企業立地による新規雇用者計画数(中山間地域・離島)(増加常用従業員数)(R7年度からの累計)

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
180 人	360 人	540 人	720 人	900 人

(累計値)

島根県雇用対策計画（案）

令和 7 年 3 月

島 根 県

第1章 島根県雇用対策計画策定の趣旨

1. 趣旨

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、順次改定して雇用対策に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、島根県総合雇用対策の方針と連動しながら、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きました。

令和2年に、これまで別々に策定し進行管理していた、この2つの計画を統合し、「島根県雇用対策計画」を策定することとし、「島根県職業能力開発審議会」を「島根県雇用対策審議会」に改組し、総合的に推進する体制としました。

「島根県雇用対策計画」は、県の最上位計画である島根創生計画の策定に合わせて、令和2年度から令和6年度までを計画期間とし、島根創生計画の施策を確実に実施する実行計画として取りまとめ、取り組んでまいりました。

この取組により、高校卒業時の県内就職率が令和5年度は81.2%と近年で最高となったほか、大学生の県内就職率が上昇するなど成果が着実に表れています。

また、県内事業所へ就職後3年以内の離職率は全国平均を下回るなど、人材の定着に向けた取組も徐々に進展しています。

一方で、近年の雇用環境をみますと、県内の有効求人倍率は、平成28年11月に1.5倍を超えてから、新型コロナウイルス感染症の影響などにより一時低下するものの、令和6年12月時点で、1.39倍と横ばいの状態が続いており、人口減少や少子高齢化が進む中で依然として労働力不足といった構造的課題は継続しています。

また、一方で、デジタル技術を活用した働き方が広がるなど労働環境の変化も生じています。

こうした課題や雇用環境の変化に適切に対応し、これまでの成果をさらに着実に推進していくため、第2期島根創生計画との整合を図り、「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」の実現に向けて、新たな島根県雇用対策計画を策定します。

雇用対策計画の策定にあたっては、新たな「島根創生計画」及び「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、「若者の県内就職の促進」を新たに柱立てし、「多様な就業の支援」、「魅力ある働きやすい職場づくり」、「地域の産業を支える人材の育成」の4つを基本的な方向として、「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、第2期島根創生計画と整合を図るため、令和7年度(2025)～令和11年度(2029)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) 産業別有業者数

- ・令和4年の就業構造基本調査結果（島根県分）による15歳以上有業者数は、341,700人となっており、平成29年の前回調査から6,800人減少（△2.0％）しました。
- ・産業大分類別では、「医療、福祉」が最も多く、62,800人と前回調査から5,800人の増加（10.2％）となっており、平成19年調査からは18,300人の増加（41.1％）となっています。
- ・「卸売業、小売業」は前回調査から、5,700人の減少（△10.8％）となっており、「農業、林業」は5,000人の減少（△26.3％）、「建設業」は3,100人の減少（△9.8％）となっています。

〔産業別有業者数〕

（単位：人、％）

産業大分類	H19	H24	H29	R4	増減			
					R4-H19		R4-H29	
					人数	割合	人数	割合
農業、林業	26,800	27,100	19,000	14,000	△ 12,800	-47.8%	△ 5,000	-26.3%
漁業	3,700	3,200	2,100	2,300	△ 1,400	-37.8%	200	9.5%
鉱業、採石業、砂利採取業	300	300	200	300	0	0.0%	100	50.0%
建設業	41,400	34,600	31,700	28,600	△ 12,800	-30.9%	△ 3,100	-9.8%
製造業	54,200	47,800	47,300	47,400	△ 6,800	-12.5%	100	0.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	2,200	2,100	2,300	2,900	700	31.8%	600	26.1%
情報通信業	3,900	3,500	3,800	4,500	600	15.4%	700	18.4%
運輸業、郵便業	14,300	12,400	11,600	11,900	△ 2,400	-16.8%	300	2.6%
卸売業、小売業	57,800	53,400	52,800	47,100	△ 10,700	-18.5%	△ 5,700	-10.8%
金融業、保険業	8,100	8,000	7,500	6,600	△ 1,500	-18.5%	△ 900	-12.0%
不動産業、物品賃貸業	3,300	3,700	3,900	4,800	1,500	45.5%	900	23.1%
学術研究、専門・技術サービス業	9,000	8,800	9,400	11,100	2,100	23.3%	1,700	18.1%
宿泊業、飲食サービス業	20,500	18,500	17,200	15,800	△ 4,700	-22.9%	△ 1,400	-8.1%
生活関連サービス業、娯楽業	11,800	12,100	11,500	10,700	△ 1,100	-9.3%	△ 800	-7.0%
教育、学習支援業	20,600	18,600	19,300	19,100	△ 1,500	-7.3%	△ 200	-1.0%
医療、福祉	44,500	52,100	57,000	62,800	18,300	41.1%	5,800	10.2%
複合サービス事業	6,600	6,400	6,100	4,400	△ 2,200	-33.3%	△ 1,700	-27.9%
サービス業（他に分類されないもの）	19,600	19,600	21,100	24,000	4,400	22.4%	2,900	13.7%
公務（他に分類されるものを除く）	16,200	16,900	16,200	15,900	△ 300	-1.9%	△ 300	-1.9%
総数	371,600	356,600	348,500	341,700	△ 29,900	-8.0%	△ 6,800	-2.0%

出典：就業構造基本調査結果（島根県分）の概要

※1 「総数」には分類不能の産業を含む。また、割合は「総数」から分類不能の産業を除いて計算している。

(2) 多様な人材の就業状況

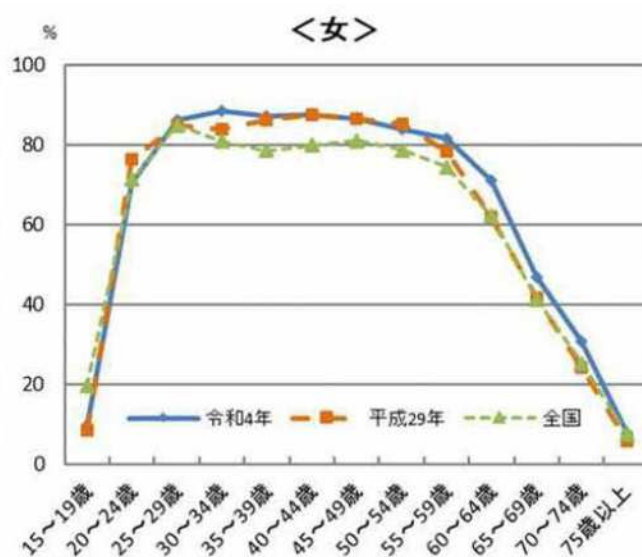
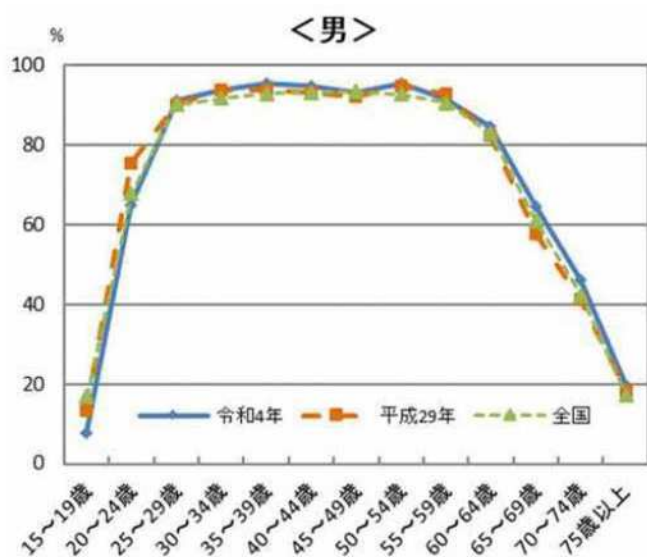
①男女・年齢階層別有業率

- ・島根県の女性の有業率は、出産・子育て期における女性の有業率が低下するM字カーブの減少幅が全国よりも小さく、ほぼ全ての年齢階層で全国を上回っています。
- ・高齢者の有業率は、前回調査の平成29年と比較して、令和4年には男女共に、「60～64歳」、「65～69歳」、「70～74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 (令和4年)	島根県			全国 (令和4年)
	令和4年	平成29年	増減		令和4年	平成29年	増減	
総数	66.9	67.1	▲ 0.2	69.1	52.0	50.2	1.8	53.2
15～19歳	7.6	13.4	▲ 5.8	16.9	9.8	8.1	1.7	19.6
20～24歳	64.9	75.4	▲ 10.5	67.8	70.6	76.2	▲ 5.6	71.5
25～29歳	91.2	90.3	0.9	90.2	86.2	85.1	1.1	85.1
30～34歳	93.9	94.0	▲ 0.1	91.9	88.7	83.8	4.9	81.0
35～39歳	95.4	94.0	1.4	93.0	87.3	85.8	1.5	78.7
40～44歳	94.9	93.4	1.5	93.3	87.6	87.5	0.1	80.1
45～49歳	93.1	92.3	0.8	93.5	86.7	86.6	0.1	81.2
50～54歳	95.7	94.8	0.9	92.8	84.0	84.9	▲ 0.9	78.8
55～59歳	91.5	92.9	▲ 1.4	90.7	81.6	78.9	2.7	74.6
60～64歳	84.7	82.4	2.3	82.9	71.2	62.1	9.1	62.2
65～69歳	64.6	57.7	6.9	61.1	46.8	41.5	5.3	41.4
70～74歳	46.3	41.4	4.9	42.3	30.8	24.2	6.6	25.3
75歳以上	19.6	18.3	1.3	17.3	7.8	5.7	2.1	7.6



(総務省：R4 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 21 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、ほぼ 100%であり、60 歳以上の労働者は増加傾向が続いています。

高年齢者の雇用状況の推移

	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
R6	99.9%	92.1%	34.4%	19.0%	10.1%	22,550人	11,921人
R5	99.9%	91.0%	31.9%	18.6%	9.5%	21,992人	11,201人
R4	99.6%	89.8%	30.5%	18.1%	8.9%	21,868人	10,861人
R3	99.4%	88.3%	28.7%	17.2%	8.5%	21,628人	10,507人
R2	99.9%	84.6%	25.4%	16.6%	7.8%	18,563人	8,687人
R1	100.0%	83.5%	23.0%	16.1%	7.3%	17,915人	8,186人

※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定年の引上げ ③継続雇用制度の導入

（島根労働局：高年齢者雇用状況調査の概要）

③障がい者の雇用状況

- ・令和 6 年の県内の民間企業における障がい者の実雇用率は 2.89%であり、障害者雇用促進法で定められている法定雇用率(2.5%)を上回っています。

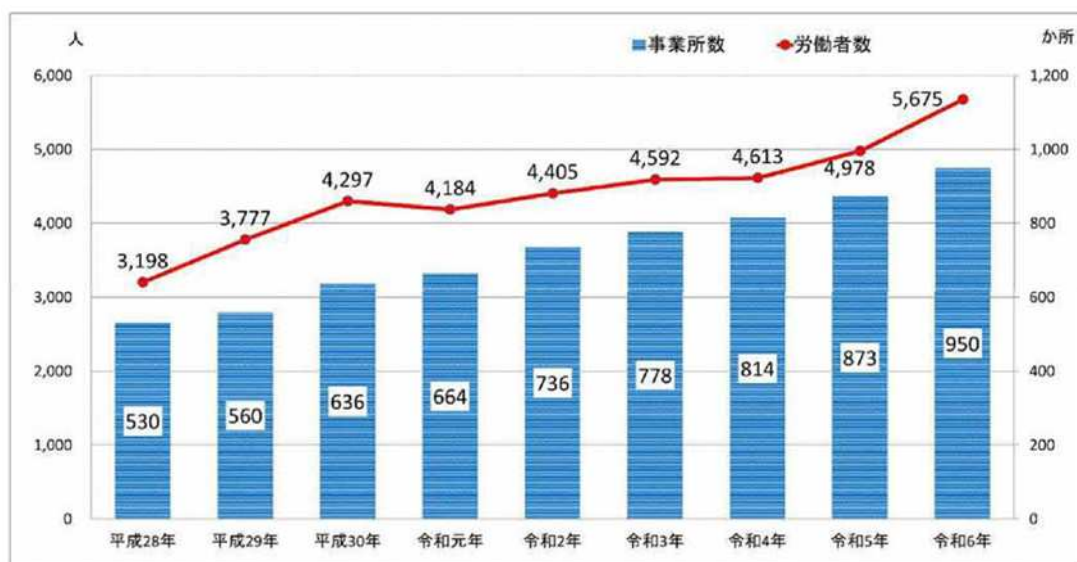


（島根労働局：障害者雇用状況調査結果の概要）

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 6 年の外国人労働者数は 5,675 人で、平成 25 年以降、増加傾向が続いています。また、外国人労働者を雇用する事業所数は 950 カ所で、こちらについても増加傾向が続いています。

外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移



(島根労働局：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和 6 年 10 月末現在))

※数値は令和 6 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。

⑤フリーランスの就業状況

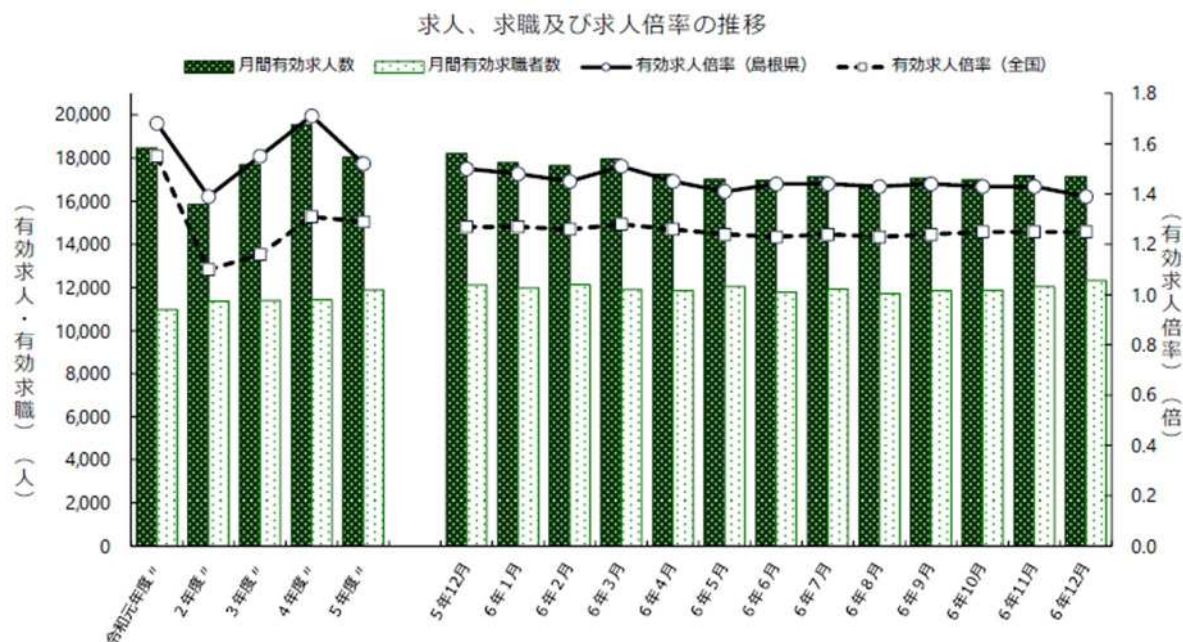
- ・有業者のうち本業がフリーランスの方は、全国で約 203 万人、有業者に占める割合は 3.1%となっています。島根県においては、本業がフリーランスの方は 8,200 人、有業者に占める割合は、2.4%となっており、全国と比較すると▲0.7%となっています。

		フリーランス総数 (人)	本業・副業別			有業者のうち 本業がフリーランスの 占める割合	総有業者数 (人)
			本業 (人)	副業のみ (人)	本業兼副業 (人)		
全国	総数	2,574,000	2,029,400	480,300	64,300	3.1%	67,060,400
	うち男性	1,741,500	1,415,200	281,400	44,900	3.9%	36,706,200
	うち女性	832,500	614,200	198,900	19,400	2.0%	30,354,200
島根県	総数	9,900	8,200	1,600	100	2.4%	341,700
	うち男性	6,500	5,600	800	100	3.0%	185,100
	うち女性	3,300	2,600	800	—	1.7%	156,500

(総務省：令和 4 年就業構造基本調査)

(3) 有効求人倍率の推移

- ・島根県の有効求人倍率について、令和元年から令和4年にかけてはコロナ禍の影響もあり、数値の動きが大きくなっていますが、令和5年以降は、概ね1.4倍～1.5倍台で推移し、高い水準が続いています。



項目 \ 年 月	元年度 平 均	2年度 平 均	3年度 平 均	4年度 平 均	5年度 平 均	5年12月	6年1月	6年2月	6年3月
月 間 有 効 求 人 数	18,475	15,841	17,691	19,526	18,034	18,200	17,781	17,644	17,954
月 間 有 効 求 職 者 数	10,973	11,368	11,402	11,431	11,894	12,127	11,981	12,131	11,907
有効求人倍率(島根県)	1.68	1.39	1.55	1.71	1.52	1.50	1.48	1.45	1.51
有効求人倍率(全 国)	1.55	1.10	1.16	1.31	1.29	1.27	1.27	1.26	1.28
項目 \ 年 月	6年4月	6年5月	6年6月	6年7月	6年8月	6年9月	6年10月	6年11月	6年12月
月 間 有 効 求 人 数	17,238	17,013	16,975	17,136	16,735	17,064	16,999	17,176	17,139
月 間 有 効 求 職 者 数	11,861	12,042	11,782	11,927	11,726	11,853	11,882	12,047	12,328
有効求人倍率(島根県)	1.45	1.41	1.44	1.44	1.43	1.44	1.43	1.43	1.39
有効求人倍率(全 国)	1.26	1.24	1.23	1.24	1.23	1.24	1.25	1.25	1.25

(島根労働局：島根の雇用情勢)

※月間有効求人数、月間有効求職人数は新規月卒を除き、パートタイムを含む

※月別の数値は季節調整値である。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に

新季節指数により改定されている。また、季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

2. 高校卒業後の進路状況

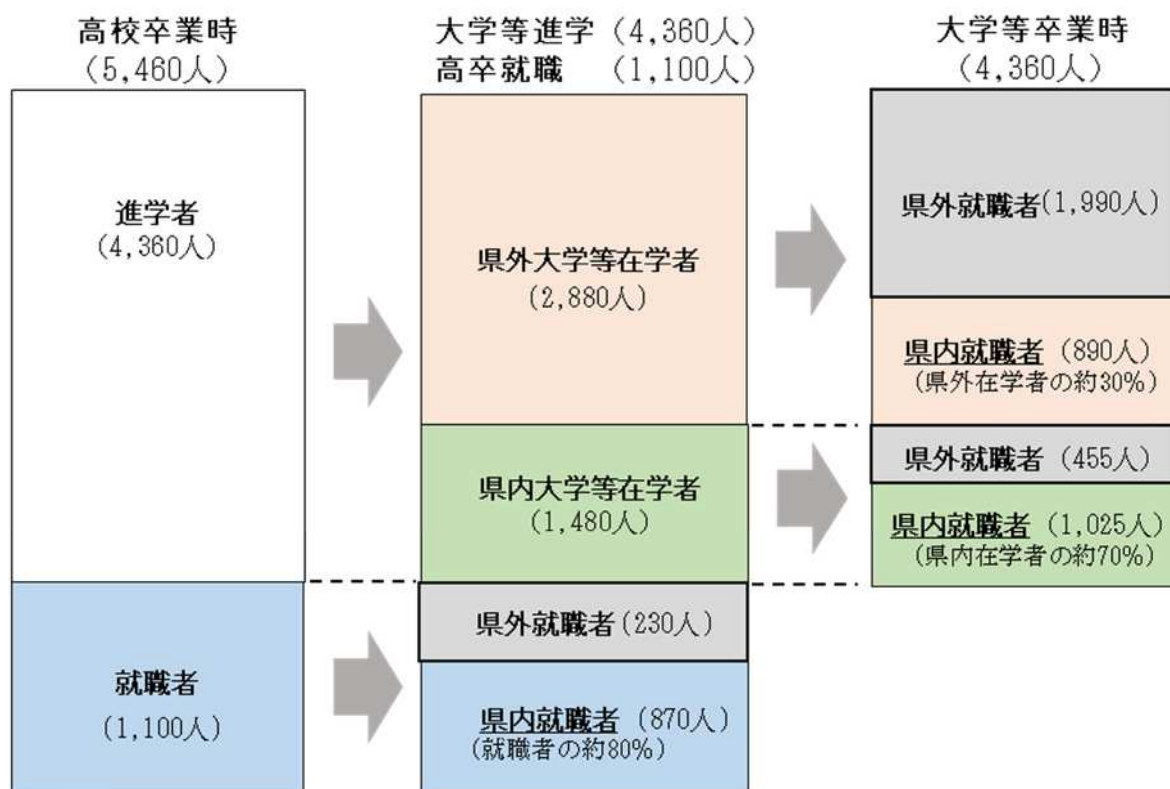
- ・ 県内高校卒業生約 5,460 名 (R5.3 卒) を基に推計すると、2,675 人が県外に就職しています。

(「学校基本調査」(文部科学省)、「大学生等在籍状況調査」(公益財団法人ふるさと島根定住財団)等を基に推計)

高卒県外就職者 230 人

県内進学県外就職者 455 人

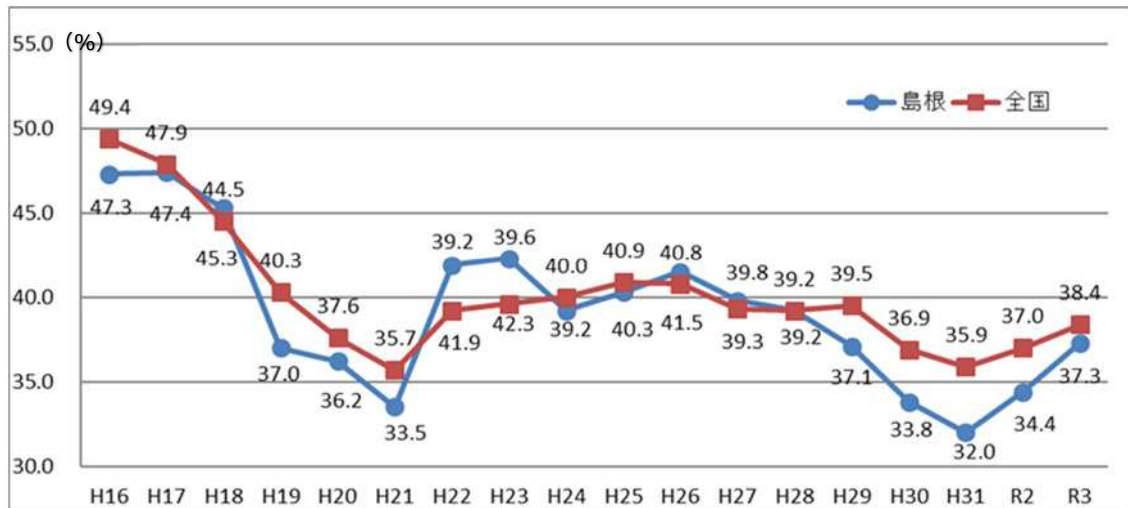
県外進学県外就職者 1,990 人 (合計 2,675 人)



3. 若年就業者の離職率の推移

(1) 高校卒業者の就職後3年の離職状況

- ・平成24年度から平成28年度までは全国平均と同水準の40%前後で推移していましたが、平成29年度以降は、数値はまだ高いものの、改善が見られ、全国平均よりも低い数値で推移しています。



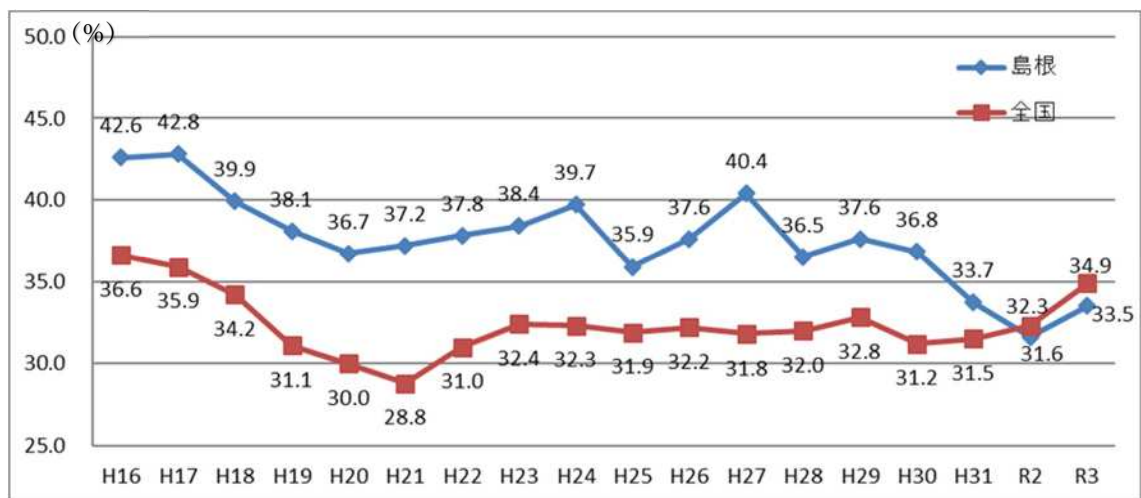
(島根労働局：新卒者の就職後3年の離職状況)

※ 年度については、卒業年度となっており、具体例として、「R3」と記載の年度は、令和3年3月新規高校卒業者の就職後3年以内離職率の数値となっています。

※ 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みます。

(2) 大学卒業者の就職後3年の離職状況

- ・長年、全国平均よりも高い30%台後半で推移していましたが、平成28年度以降、改善が見られ、令和2年度からは全国より低い数値となっています。



(島根労働局：新卒者の就職後3年の離職状況)

※ 年度については、卒業年度となっており、具体例として、「R3」と記載の年度は、令和3年3月新規高校卒業者の就職後3年以内離職率の数値となっています。

※ 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みます。

4. 職場を取りまく環境

(1) 職場環境の状況

- ・年次有給休暇の取得の向上、所定外労働時間の削減が進み、また、変形労働時間制やテレワークを導入している事業者が増加傾向にあり、加えて、男女共同参画への取組も進む等、総じては働き方改革が浸透し、働きやすい職場づくりが進みつつあると推察されます。

			H26	H29	R2	R5	R5-H26 (一部他年度と比較)
年次有給休暇	取得日数		8.1日	9.1日	10.0日	10.7日	+2.6日
	取得率		45.8%	50.8%	54.5%	61.9%	+16.1%
所定外労働時間	事業所平均		－	11時間48分	11時間24分	10時間30分	▲1時間18分 (R5-H29)
	労働者平均		－	15時間18分	12時間54分	13時間12分	▲2時間6分 (R5-H29)
変形労働時間制	導入割合		66.9%	67.1%	69.1%	73.0%	+6.1%
テレワーク	導入割合		－	－	17.0%	20.1%	+3.1% (R5-R2)
男女共同参画への取組		実施割合	54.5%	62.9%	66.4%	73.7%	+19.2%
個別の取組 (※複数回答可)	仕事と家庭の両立支援	実施割合	16.3%	20.1%	23.8%	29.2%	+12.9%
	職場環境・風土の改善	実施割合	18.5%	21.1%	26.0%	22.0%	+3.5%
	女性の採用の拡大	実施割合	23.8%	35.0%	31.4%	41.2%	+17.4%
	女性の職域の拡大	実施割合	18.4%	24.4%	26.5%	28.2%	+9.8%

(島根県労務管理実態調査)

(2) 賃金の状況

- ・令和2年を基準とした賃金指数について、名目賃金、実質賃金とも全国平均よりも、低い数値となっており、特に実質賃金については、令和5年では全国平均よりも0.8ポイント低くなっています。

賃金指数の推移 (R2年基準)

		R2	R3	R4	R5	R5-R2
名目賃金	全国	100.0	100.3	102.3	103.5	+3.5
	島根県	100.0	101.1	99.7	102.5	+2.5
	島根県-全国	－	+0.8	▲2.6	▲1.0	
実質賃金	全国	100.0	100.6	99.6	97.1	▲2.9
	島根県	100.0	101.2	97.2	96.3	▲3.7
	島根県-全国	－	+0.6	▲2.4	▲0.8	

事業規模5人以上

(毎月勤労統計調査年報)

5. 職業能力開発の状況

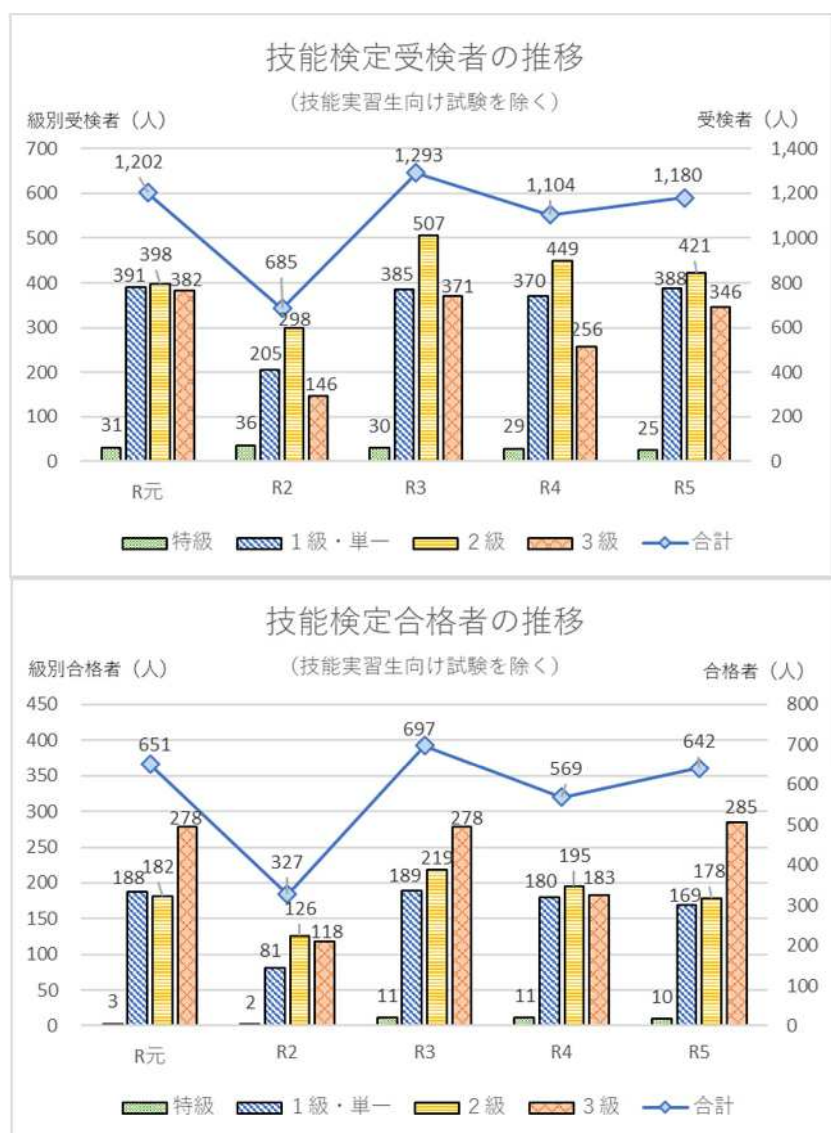
(1) 離転職者を対象にした職業訓練の状況

- ・高等技術校における離転職者向け職業訓練者数は、一時減少傾向にありましたが、令和3年度以降は回復傾向にあります。

実施機関	R1		R2		R3		R4		R5	
	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	635	412	564	390	583	474	547	425	563	450
	41コース		46コース		53コース		53コース		51コース	

(2) 技能検定の受検者数の推移

- ・技能検定の受検者数、合格者ともにコロナ禍の影響が大きかった令和2年度を除き、概ね横ばいとなっています。



※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。

人口減少や少子高齢化が進む中で依然として労働力不足といった構造的課題は継続しています。一方で、デジタル技術を活用した働き方が広がるなどの労働環境も変化が生じてきています。

よって、本計画では、こうした継続した課題や雇用環境の変化に適切に対応するため、これまで設定していた基本的な方向をベースに、「**1 若者の県内就職の促進**」を新たに柱立てし、「**2 多様な就業の支援**」、「**3 魅力ある働きやすい職場づくり**」、「**4 地域の産業を支える人材の育成**」の4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．若者の県内就職の促進

【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、教育に寄せられる期待はとて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。

県では、これまで、学校と地域が連携・協働した教育活動に取り組み、その結果、将来自分が住んでいる地域や島根のために役に立ちたいという思いの醸成にもつながっています。

引き続き、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。

また、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が高まりつつあります。

地域の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、その解決に向け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。

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、県外に進学した多くの学生が県外での就職を選択する状況にあります。

これまでの取組により、県内の高校生や大学生のほか、県外の大学に進学した学生の県内就職率については、少しずつ上昇してきました。

こうした流れを加速するために、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、企業の採用活動の動向も踏まえながら、きめ細かに提供していくことが大切です。

(1) 学校と地域の協働による人づくり

①人と人とのふれあいや、つながりによる人づくり

【取組の方向】

子どもたち一人ひとりが家族や地域の人に愛され、多くの人々とふれあいながら育つことにより、人を思いやり、人と人とのつながりやあたたかさを大切にすることができるよう、家庭や地域と一体となって子どもたちを育みます。

【取組】

ア. 家庭教育支援の推進〔小学校、中学校、高等学校、特別支援学校〕

- ・親としての役割や子どもとの関わり方についての気づきを促す「親学プログラム」等を活用した研修を支援
- ・市町村や社会教育施設と連携しながら、親子での参加型行事やボランティア活動、体験活動等のプログラムを展開

イ. 幼児教育の推進

- ・健康な心と体、道徳性・規範意識の芽生え、豊かな感性と表現など「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を幼児教育施設、保護者、小学校等が共有するため、研修を実施
- ・島根県幼児教育センターによる市町村担当者・アドバイザー等への助言や各種研修の充実により、市町村の体制整備を支援

ウ. 道徳教育の推進〔県教育委員会、小学校、中学校〕

- ・社会を形成していく上で必要となるルールやマナー、規範意識などを育成するため、学校における道徳教育を充実
- ・「ふるまい推進員」の派遣による幼児教育施設、小学校における幼児・児童、保護者や保育者等への研修を支援

②地域資源を活用した特色ある教育の推進

【取組の方向】

身近な「ひと・もの・こと」を本物の教材として学ぶふるさと教育や、地域、県内大学、地元企業等と連携した探究的な学びにより、学ぶ楽しさを知り、学びへの興味・関心が高まる教育を推進します。

【取組】

ア. ふるさと教育の推進〔県教育委員会、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等と連携して推進
- ・ふるさと教育と教科等の学びとを結びつけた優良事例を広めて、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. ふるさと活動の推進

- ・子どもたちが公民館等や地域住民に支えられながら地域資源を活用して自発的・主体的に行う活動や、その活動を支える体制・環境づくりを市町村と連携して推進

ウ. 高校における地域資源の活用

- ・地域等を題材とした探究的な学びに取り組めるよう、市町村、大学、社会教育機関、地元企業等と連携した活動を推進
- ・生徒の自己有用感や更なる学びの意欲を高めるため探究的な学びで得た成果や知見、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研究などの取組に対して支援

エ. しまね留学の推進

- ・県内生・県外生双方にとって教育効果の高いしまね留学を推進するため、市町村と連携して県外生への情報提供や教育環境を確保

オ. 中高連携の推進

- ・高校魅力化コンソーシアム等の協働体制を活用しながら、各高校の魅力と特色を明確にし、中学生・保護者、中学校等に対して的確に情報発信
- ・小・中学校等でふるさと教育等を通して身に付けた地域社会等の課題発見・解決する力を多面的・総合的に評価する取組を推進

③学校と地域の連携・協働の推進

【取組の方向】

学校運営協議会等、学校と地域が一体となって子どもたちを育む協働体制等による取組等により、子どもたちの将来の選択肢を拡げ、夢や希望の実現を支援します。

【取組】

ア. 学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〕

- ・学校運営協議会で議論された目指す子どもの姿や地域の姿が地域学校協働活動で具現化されるよう、地域総がかりで子どもの成長を支える活動を支援
- ・高校魅力化コンソーシアムの活動が、各高校や地域の特色を活かした生徒の学びの充実や地域の活性化につながるよう、伴走を通じて支援
- ・学校と地域の連携・協働におけるコーディネート機能の充実を図るため、コーディネーター等の更なる人材育成に向けた研修などを市町村等と連携して実施

イ. 地域全体で子どもを育む体制づくりの充実

- ・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、子どもたちの学習活動・体験活動・交流活動や多世代が相互に学び合う機会の創出に対して支援

ウ. 地域と協働した学校づくり

- ・将来にわたり子どもたちがスポーツ・文化芸術に継続して親しむことができるよう、地域人材を部活動指導員等として活用するとともに、市町村の地域連携・地域移行に向けた取組を支援

④高大連携の推進

【取組の方向】

高校生が県内大学の専門的な教育や研究などに触れることにより大学での学びを知り、身近で特別な存在として意識することで大学進学を希望する生徒の進路選択の幅が広がり、結果として県内進学者が増えるよう、大学との連携を進めます。

【取組】

ア. 県内大学との連携・協働 〔県内大学, 高等学校等〕

- ・県内大学との連携協定に基づき、高校と大学における探究的な学び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、探究学習・課題研究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

⑤県内高等教育機関での人づくり

【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
- ・県立大学において地域住民と交流しながら実践型教育や地域教育を推進
- ・学生と県内企業との交流や長期実践型キャリア教育等の充実
- ・学生のボランティア活動等による社会貢献を推進
- ・公開講座や講演会、専門職向けのリカレント講座など、県民への学習機会の提供
- ・学生の地域課題解決に向けた取組や地域との共同研究などを推進
- ・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

（２）高校生・専修学校生・大学生等の県内就職の促進

①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に、島根で働き、暮らすことの魅力を伝えるとともに、県内企業等との接点を持てる多様な機会を提供します。

【取組】

ア. 高校生等への情報発信 〔県、高等学校等〕

- ・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
- ・地域ごとに学校、保護者、企業等による相互交流会を開催

＜個別分野の取組例＞

- ・高校生・大学生等を対象とした建設産業の企業説明会、小中高生等を対象とした現場見学会等の取組、入職促進を目的とした広報の取組を支援

②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た就職につながるよう県内企業等との接点を持てる多様な機会を提供します。

【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生徒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
- ・生徒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
- ・生徒が県内企業の情報等を手軽に入手できるようＳＮＳを活用した情報提供ツール「しまね登録」を運用

イ. 生徒が県内企業を知る機会の創出〔県、ふるさと島根定住財団、専修学校等〕

- ・生徒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実施
- ・全国的な就職活動の早期化を考慮し、就職活動開始前の早期から生徒と企業が交流するなどの取組を実施

ウ. インターンシップ・仕事体験等の促進〔県、ふるさと島根定住財団、専修学校等〕

- ・県内企業の魅力を知ってもらうため、インターンシップ・仕事体験を実施する企業情報の発信により、生徒のインターンシップ・仕事体験の参加を促進

- ・生徒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等に要する生徒の経費負担を軽減

エ. 修学支援等による県内就職の促進〔県〕

- ・介護福祉士・保育士養成施設の学生に修学資金等の貸付を行うことにより県内施設への就職を支援
- ・自宅からの通学が難しい石見・隠岐地域等の出身者が県内の保育士養成施設に進学する際に家賃等を貸与し、県内進学・地元就職を支援

③大学生等の県内就職の促進

【取組の方向】

[県内大学等]

大学、企業、県等で設立した「しまね産学官人材育成コンソーシアム」を中心に、関係機関が連携し、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ます。

[県外大学・県外専修学校等]

県の山陽・関西圏・首都圏における県外事務所を拠点に県外大学等との関係を強化します。

また、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提供します。

【取組】

ア. 多様な情報の発信 〔県、ふるさと島根定住財団〕

- ・島根県から進学している大学生等が多い近畿・山陽地方、四国地方の一部などにおいて、学生就職アドバイザーが県外大学と連携して学生からの個別相談や企業交流会などの取組を実施
- ・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大学生等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
- ・大学生等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
- ・大学生等が県内企業の情報等を手軽に入手できるようSNSを活用した情報提供ツール「しまね登録」を運用
- ・大手就活サイト内への島根県ポータルページの開設などにより、全国の大学生等へ情報を発信

イ. 学生が県内企業を知る機会の創出〔県、ふるさと島根定住財団、大学等〕

- ・島根大学、島根県立大学、松江高専の学生が県内企業への理解を深めるために、大学等と連携した学生と企業等の交流会や企業見学ツアー等を実施

- ・県内大学と企業、県等で設置するコンソーシアムにより、島根大学、島根県立大学において、学生と企業の交流会や地域の企業等と連携した教育プログラムを実施
- ・全国的な就職活動の早期化を考慮し、低学年次の大学生等を対象とした企業交流会などの取組を実施

ウ. インターンシップ・仕事体験等の促進〔県、ふるさと島根定住財団、大学等〕

- ・県内企業の魅力を知ってもらうため、インターンシップ・仕事体験を実施する企業情報の発信により、生徒のインターンシップ・仕事体験の参加を促進
- ・大学生等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等に要する大学生等の経費負担を軽減

エ. 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

オ. 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

カ. 修学支援等による県内就職の促進〔県〕

- ・県外の保育士養成施設の学生に対し、県内の保育施設で保育実習等を行う際の旅費の支援や、県内保育施設で勤務する職員との就職相談会を開催し、県内就職を促進
- ・介護福祉士・保育士養成施設の学生に修学資金等の貸付を行うことにより、県内施設への就職を支援
- ・自宅からの通学が難しい石見・隠岐地域等の出身者が県内の保育士養成施設に進学する際に家賃等を貸与し、県内進学・地元就職を支援
- ・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

④保護者への情報発信

【取組の方向】

県内高校、県内大学等、県外大学等、私立専修学校の学生の保護者に対し、県内企業等への理解を促進するための情報発信を行います。

【取組】

ア. 多様な手法による情報の発信〔県〕

- ・学生の就職決定に影響を及ぼす保護者に向け、就職活動の動向を伝えるセミナー等の開催や、保護者向けのサイトを活用した情報発信などにより県内企業の魅力を発信

(3) 企業の採用力の強化

①企業の採用力の強化

【取組の方向】

県内企業が高校生や県内外に進学した学生等から選ばれるよう、魅力ある企業情報の発信やインターンシップ等の積極的な活用などを支援します。

【取組】

ア. 企業が取り組む採用活動への支援〔県〕

- ・企業の採用力強化のため、採用活動の基本から実際の運用まで実践的に学ぶセミナーを開催
- ・企業に専門家を派遣し、採用に関する課題の明確化と助言を実施
- ・企業が取り組む若者を惹きつける職場環境と情報発信の改善を支援
- ・企業がジョブカフェしまねのサイトで大学生等にとって魅力ある最新の採用情報を発信することができるよう支援

イ. インターンシップ・仕事体験実施の支援〔県〕

- ・県内企業の魅力を知ってもらうため、インターンシップ・仕事体験を実施する企業情報の発信により、大学生等のインターンシップ・仕事体験の参加を促進
- ・インターンシップ・仕事体験を採用活動につなげるセミナーを実施
- ・企業が取り組むインターンシップ・仕事体験プログラム等の改善を支援

2. 多様な就業の支援

【現状と課題】

生産年齢人口が減少傾向にある中、有効求人倍率は全国平均を上回る水準で推移しており、県内企業等では人材を確保することが経営上の重要な課題となっています。県内企業等が求める人材を確保するためには、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、働きやすく、働きがいのある職場が島根にあることを、若者をはじめとする県内外の幅広い人材に理解してもらうことが重要です。

こうした中で、様々な事情で希望どおりの働き方ができていない女性のほか、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、本人の希望に添った就労を促進していくことが必要です。

このほか、不本意ながら不安定な仕事に就いている方や無業の状態にある人など、様々な課題に直面している方に対して、継続的に支援していくことも重要です。

さらに、全国の専門的な人材を即戦力として活用していくことに加え、企業の人手不足などを背景として今後も増加が見込まれる外国人が、適正に雇用され、働き続けられる環境づくりが必要です。

また、令和6年10月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が改定され、個人として業務委託を受ける特定受託事業者と企業などの発注事業者の間の取引適正化、就業環境の整備を図ることも求められています。

これまで、Uターン・Iターン希望者等に対して、仕事や住まい、生活等に関する情報提供から、相談や無料職業紹介、農林水産業などの産業体験や地元との交流、そして、実際の受入れと、その後の地域への定着までを各段階に応じてサポートしてきたことにより、県内への移住・定住の促進につながっています。

この流れが一層大きく強いものとなるよう、こうした各段階に応じた支援や、Uターン希望者と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。

(1) 女性の就業支援

①女性の多様な働き方の支援

【取組の方向】

女性一人ひとりが、ライフステージに応じて個性や能力を発揮しながら、本人の希望に添った就業や転職を実現できるよう支援します。

【取組】

ア. 女性の多様な働き方の支援 〔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

＜個別分野の取組例＞

- ・建設産業への女性の入職促進のための情報発信等を支援

(2) 高齢者、障がい者、若年無業者等の就業支援

① 高齢者、障がい者、若年無業者等の就業支援

【取組の方向】

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。

【取組】

ア. 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

イ. 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、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
- ・就業機会拡大のため、農福連携の取組などにより、幅広い産業での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

ウ. 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、若年無業者等に対する寄り添い型の支援により、就業を促進
- ・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
- ・就職氷河期世代を含めた中高年世代の就業支援を進めるため、国と連携し取組を推進

(3) 社会人のU I ターン人材の確保や専門人材・外国人材の活用

① Uターン・I ターンの促進、専門人材の活用支援

【取組の方向】

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創出し、個々の希望に応じた丁寧できめ細かな相談対応などを充実させます。

企業の経営課題や新たな事業展開に必要な専門人材の活用を支援します。

【取組】

ア. Uターン・I ターンの促進、専門人材の活用支援

〔ふるさと島根定住財団・しまね産業振興財団・県〕

〔Uターン〕

- ・県内出身者の方に、県内の情報に接する機会や地域・企業と触れ合う機会を創出し、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充実させる。

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〕

- ・県外出身者の方に、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て適切にサポートする体制を整え、I ターンの促進と移住後の定着を図る。

特に首都圏・関西圏における、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U I J 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

<個別分野の取組例>

- ・「しまね保育士人材バンク」の登録者に対し、就職ガイダンス等の情報発信を行い、保育施設への就職・復職を支援

イ. 出向・移籍等支援事業〔産業雇用安定センター〕

- ・キャリア人材バンクによるハイキャリア人材や高齢者等のマッチングを支援
- ・キャリア人材の在籍出向を活用した中小企業の支援

②外国人を雇用する事業者等への支援

【取組の方向】

外国人を雇用する事業者等に対して必要な情報提供を行うとともに、外国人が働き続けられる環境づくりを支援します。

【取組】

ア. 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〕

- ・県内企業等における外国人材の適正な雇用と職場定着を進めていくため、外国人材の受入の仕組みなどの情報を提供するとともに、外国人材特有の事情に配慮した労働環境の改善やコミュニケーション促進等の取組を支援
- ・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

＜個別分野の取組例＞

- ・外国人留学生への修学資金の貸与や、外国人介護人材を受け入れる施設が行う受入環境整備の取組を支援

3. 魅力ある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、3割を超える水準で推移しています。

こうした若者等の定着を図り、島根の産業を担う人材として育成するためには、生活と仕事を両立できる誰もが働きやすい職場づくり、知識や技術等を高めることができる環境づくりを進めることが重要です。

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、人材育成を進める必要があります。

(1) 魅力ある職場環境の整備と人材の定着支援

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、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。

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〕

- ・働きやすい職場環境づくりを促進するため、企業等にアドバイザーを派遣
- ・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、コミュニケーションの活性化や労働能率の向上などの就労環境の改善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

＜個別分野の取組例＞

- ・技術者の時間外労働削減を目的とした施工管理に関わる業務の社内分業化（バックオフィス化）の取組を促進
- ・求職者にとって、介護職場の見える化を進め、事業所選択のきっかけとなる「しまね福祉・介護人材育成宣言事業所制度」の普及を進める。
- ・保育士等の働きやすい職場づくりに関する好事例の情報提供や、保育施設の管理職等を対象とした働き方改革に関するセミナーを実施
- ・保育士資格や幼稚園教諭免許状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. 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人材育成や職場定着を進めていくため、若手社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や専門資格取得の取組を支援

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
- ・子育てや介護と両立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）在職者の新たな学びとスキルアップへの支援

①在職者の新たな学びとスキルアップへの支援

【取組の方向】

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、在職者等のスキルアップ等に取り組みます。

【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、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実業性向上を支援

イ．技能の振興　〔職業能力開発協会〕

- ・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

4. 地域の産業を支える人材の育成

【現状と課題】

少子高齢化等に伴い生産年齢人口が減少し、県内の幅広い産業において人手不足が深刻化する中、地域産業が求める人材を確保し、生産性の向上に取り組むためには、デジタル人材の育成や、労使一体となった人材開発、十分な能力開発の機会がなかった人たち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や優れた熟練の技を継承する人材の育成と、ものづくりの素晴らしさに触れ、技能に対する関心を高めることなども必要です。

(1) 若者の職業能力開発等（キャリア教育支援）

①若者の職業能力開発等

【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、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。

【取組】

ア. 教育機関でのキャリア教育・人材育成

1 若者の県内就職の促進、(1) 学校と地域の協働による人づくりに記載のとおり

イ. 職業能力開発施設における職業訓練〔高等技術校・ポリテクカレッジ〕

- ・ 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・左官

(その他) 美容・自動車工学・介護サービス

- ・ 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

ウ. 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・ポリテクカレッジ〕

- ・ 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

エ. 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

オ. 次世代の産業人材の育成〔大学等、県〕

- ・多様な視点を有する次世代の産業人材を育成するため、県内企業や大学等と連携し、海外留学と県内企業でのインターンシップ等を組み合わせた人材育成プログラムを実施

（２）求職者の職業能力開発を通じた就職促進

①求職者の職業能力開発を通じた就職促進

【取組の方向】

求職者の職業能力開発を高等技術校のほか専修学校等との連携により実施し、就職を促進します。

【取組】

ア. 施設内訓練〔高等技術校、ポリテクセンター〕

- ・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・左官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

イ. 委託訓練〔専修学校等〕

- ・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へ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実施
- ・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

（３）障がい者の職業能力開発

①障がい者の職業能力開発を通じた就職促進

【取組の方向】

障がい者の職業能力開発を高等技術校のほか民間教育訓練機関において実施し、就職を促進します。

【取組】

ア. 施設内訓練〔高等技術校〕

- ・高等技術校では、介護サービス科で障がい者を受入れ、公共職業訓練を実施

イ. 委託訓練〔民間教育訓練機関〕

- ・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
- ・総合実務科（西部校）では、就職するために必要な知識・マナーの習得、必要な作業の訓練を実施

（４）デジタル人材の育成

①デジタル人材の育成

【取組の方向】

将来を担う IT 人材の段階的な育成や、県外 IT 人材の県内転職の促進などを行います。

【取組】

ア. デジタル人材の育成〔県〕

- ・小学生向けのプログラミング教室や専門高校、松江高専、島根大学等での実践的な人材育成授業のほか、普通高校での出前講座、文系学生向けのプログラミング講座などを IT 企業や教育機関と連携して実施
- ・県内高校生や県外進学者との IT 企業の交流機会を創出し、県内就職を促進
- ・県外からの UI ターンを希望するエンジニアに対して、県内 IT 企業への転職のマッチング支援を実施
- ・「デジタル利活用人材」を育成・確保するため、求職者や県内企業の社員向けにデジタルスキルを習得する機会を提供

（５）地域の伝統や人々の暮らしを支える技能・技術の継承

①地域や伝統を支える技能・技術の継承

【取組の方向】

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めます。

【取組】

ア. 島根の職人育成〔県〕

- ・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）

- ・消費者ニーズの変化などにも対応することができるような後継者の確保・育成に向けて、雇用就業資金の貸付制度や商品開発セミナー等により支援

イ. 職人技活用促進〔県〕

- ・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

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	K P I の名称	直近の実績値		今後5年間の目標値					単位	計上 分類	
		R5年度	R6年度	R7年度 (1年目)	R8年度 (2年目)	R9年度 (3年目)	R10年度 (4年目)	R11年度 (5年目)			
1. 若者の県内就職の促進											
	高校卒業時の県内就職率【当該年度3月時点】	81.2		82	82.5	83	83.5	84	%	単年度 値	
	県内大学の県内就職率【当該年度3月時点】	33.3		36.8	37.5	38.2	38.9	39.6	%	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】	28.8		30	30.6	31.2	31.8	32.4	%	単年度 値	
	就職支援協定校の県内就職率（近畿・山陽・四国の 一部）（R7年度から）【当該年度3月時点】	－	－	36.6	38.1	39.6	41.1	42.6	%	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】	62.2		100	100	100	100	100	%	単年度 値	
	県の支援を受けて採用力強化に取り組んだ企業数 （R7年度からの累計）【当該年度4月～3月】	－	－	20	40	60	80	100	社	累計値	
2. 多様な就業の支援											
	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】	367		300	300	300	300	300	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】	218		220	220	220	220	220	人	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】		2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	%	単年度 値	
	しまね若者サポートステーションを利用した就職者 数【当該年度4月～3月】	155		165	165	165	165	165	人	単年度 値	
	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月末】	－	－	35	70	105	140	175	社	累計値	
3. 魅力ある働きやすい職場づくり											
	「しまねいきいき職場宣言」宣言企業数（R元年度 からの累計）【当該年度4月～3月】	486		680	760	840	920	1,000	社	累計値	
	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】 （注）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。		66.5	68	68.5	69	69.5	70	%	単年度 値	
	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】 （注）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。		62.7	65	65.5	66	66.5	67	%	単年度 値	
	技能検定申請者数 【当該年度4月～3月】	1,180		1,220	1,240	1,260	1,280	1,300	人	単年度 値	
4. 地域の産業を支える人材の育成											
	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】	90.1		100	100	100	100	100	%	単年度 値	
	高等技術校離職者職業訓練修了者の就職率 【当該年度4月～翌年度6月】	78.6		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】	77.3		75	75	75	75	75	%	単年度 値	
	ソフト系IT産業の県内従事者数 【翌年4月1日時点】	1,901		2,062	2,144	2,230	2,319	2,412	人	単年度 値	
	新たな販路開拓に取り組む伝統工芸品製造事業者の 件数【当該年度4月～3月】	68		69	76	84	92	101	件	単年度 値	

○島根県雇用対策審議会委員名簿
(任期：令和6年4月1日～令和8年3月31日)

	委員氏名（敬称略）	備考
学 識 経 験 者	1 丸山 実子 国立大学法人島根大学 地域未来協創本部人材育成・キャリアデザイン部門長	
	2 高須 佳奈 公立大学法人島根県立大学 魅力化推進本部 キャリア戦略推進室長	
	3 高尾 学 独立行政法人国立高等専門学校機構松江工業高等専門学校 キャリア支援室長	
	4 坪内 浩一 島根県専修・各種学校連盟 理事	
産 業 界	5 井上 浩 一般社団法人島根県情報産業協会 代表理事会長 (株)ネットワーク応用通信研究所顧問 (島根県情報産業協会)	
	6 児玉 泰州 協同組合島根県鐵工会 理事長 (株)コダマ代表取締役 (協同組合島根県鐵工会)	
	7 福代 明正 一般社団法人島根県建設業協会 労働委員会委員長 大福工業(株)代表取締役 (島根県建設業協会)	
	8 梅木 浩美 島根県老人福祉施設協議会 理事 (社福)よこた福祉会 業務執行理事 (島根県老人福祉施設協議会)	
	9 門脇 里依子 島根県商工会連合会 事務局次長	
	10 塩冶 朋江 島根県中小企業団体中央会 事務局長	
労 働 団 体	11 景山 誠 日本労働組合総連合会 島根県連合会事務局長	
	12 大田 久美子 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	13 永沢 みずき 島根労働局 職業安定部長	

○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6年11月19日	雇用対策審議会（第1回）開催 ・雇用対策計画素案審議
令和6年12月27日 ～令和7年1月27日	パブリックコメント
令和7年2月13日	雇用対策審議会（第2回） ・雇用対策計画案審議
3月下旬	雇用対策計画策定

令和6年度「働く人」の意識調査 調査結果

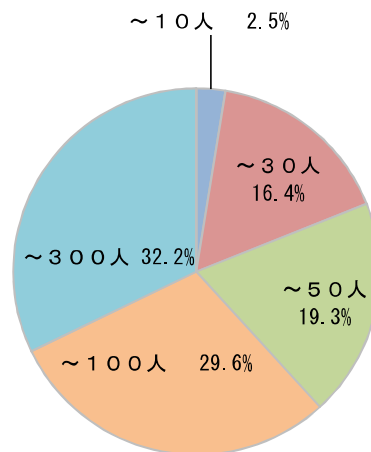
令和7年3月
島根県商工労働部雇用政策課

調査概要

調 査 名 称	令和6年度「働く人」の意識調査
実 施 主 体	島根県商工労働部雇用政策課（TEL 0852-22-5305）
調 査 内 容	島根県内に事業所を有する企業、団体等で働いている方を対象に「仕事に対する価値観や今後のキャリアビジョン等」についてのアンケート調査を実施
調 査 方 法	WEB上での無記名アンケート（企業・団体を通じて申込み）
調 査 時 期	令和6年7月1日 ～ 9月25日
調 査 対 象	・島根県内に事業所を有する企業・団体（従業員数が概ね300人以下）にお勤めの方 ・個人事業主および個人の方 ※公的機関、公的サービス提供機関は対象外
回 答 数	回答者：1,023名（37団体：41事業所）
委 託 先	協同組合山陰キャリア開発 代表理事 戸谷弘明
調 査 事 項	(1)理念・戦略、(2)職場環境・雇用環境、(3)自己成長、(4)総合的な評価 (5)将来像、(6)仕事に対する価値観、(7)自由記述 など全32問

Q1. 会社コード

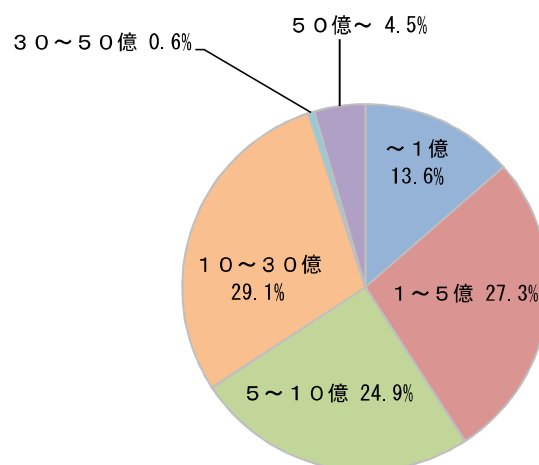
社員数
(n=1023)



社員数は「~300人」が約32%と最も多く、次いで「~100人」が約30%、「~50人」が約19%となりました。

Q1. 会社コード

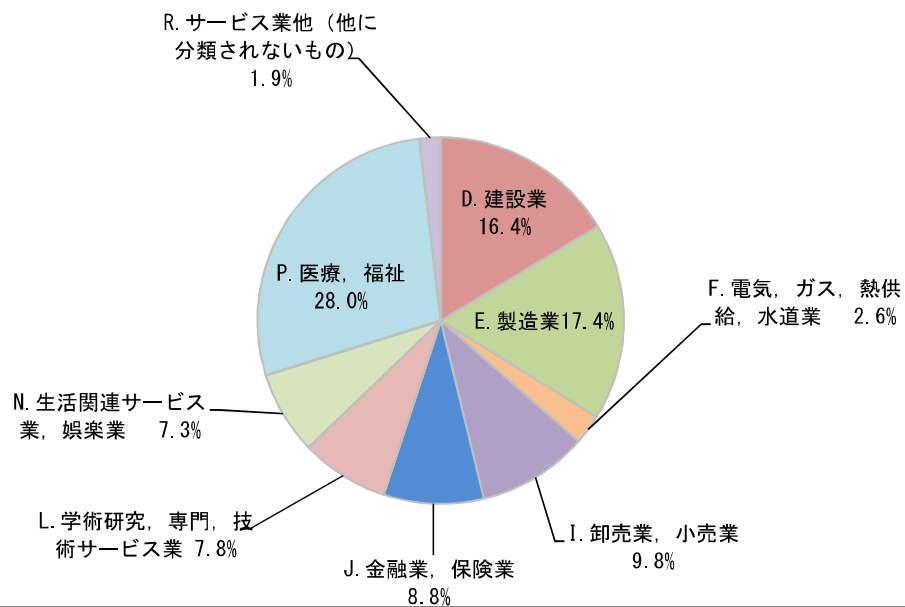
年商
(n=1023)



年商は「10億~30億」が約29%と最も多く、次いで「1~5億」が約27%、「5~10億」が約25%となりました。

Q1. 会社コード

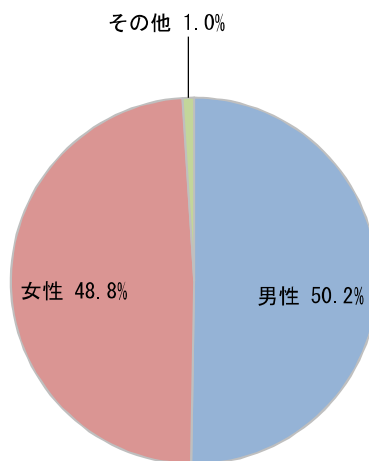
業種
(n=1023)



業種は「医療、福祉」が28%と最も多く、次いで「製造業」が約17%、「建設業」が約16%となりました。

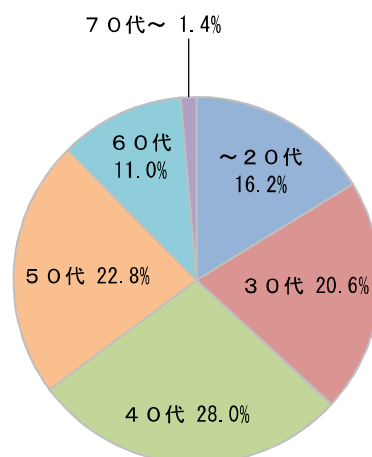
Q2. 性別

(n=1023)



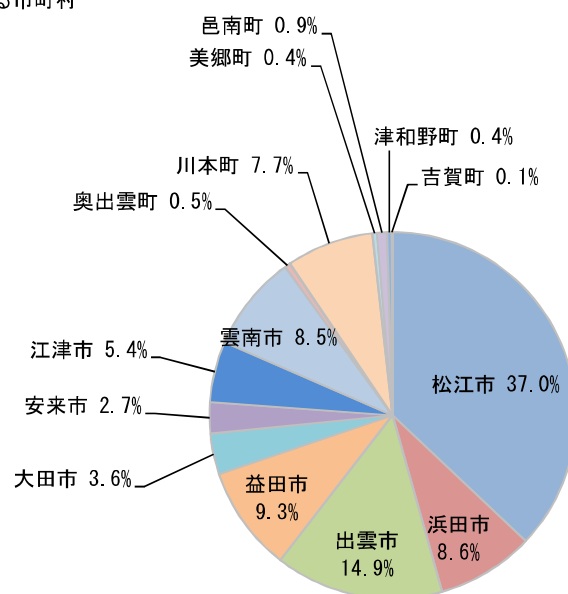
性別は男女比がほぼ半数の割合となりました。

Q 3. 年代
(n=1023)



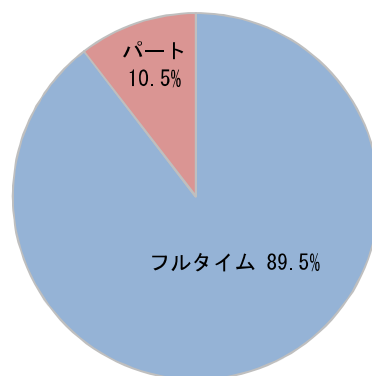
年代は「40代」が28%、次いで「50代」が約23%、「30代」が約21%、「～20代」が約16%、「60代」が11%となりました。「70代」の割合が低いですが、全体的にバランスが取れた年代分布となりました。

Q 4. 住んでいる市町村
(n=1023)



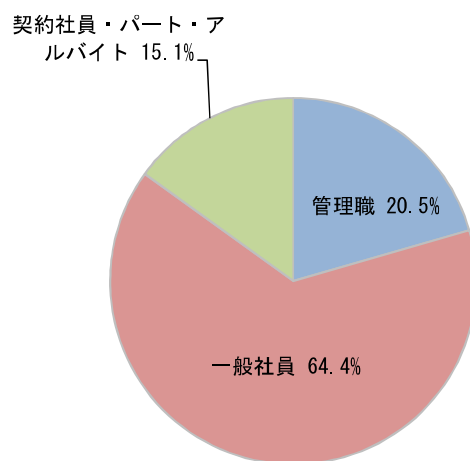
住んでいる市町村は「松江市」が37%、次いで「出雲市」が約15%、「益田市」、「浜田市」、「雲南市」が約9%、「川本町」が約8%となりました（14市町）。

Q 5. 雇用形態
(n=1023)



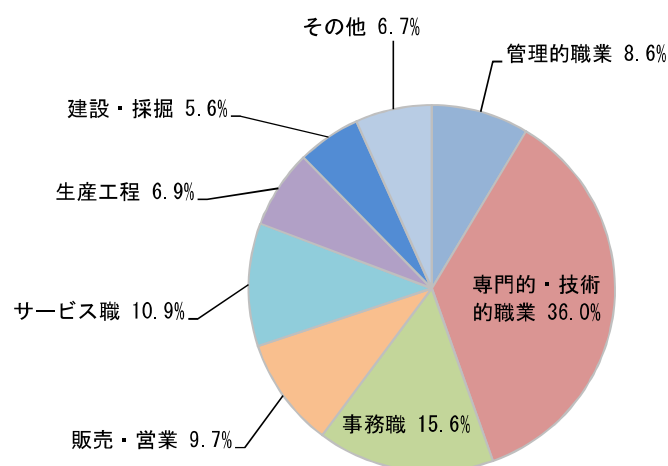
雇用形態は「フルタイム」が約90%と大半を占めました。

Q 6. 職位
(n=1023)



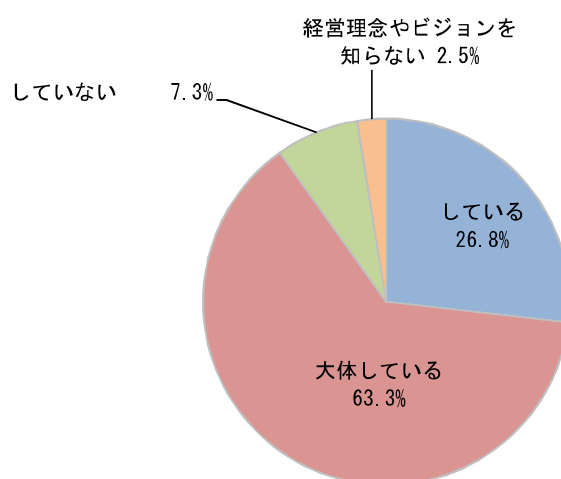
職位は「一般社員」が約64%と最も多く、次いで「管理職」が約21%、「契約社員・パート・アルバイト」が約15%となりました。

Q 7. 職種
(n=1023)



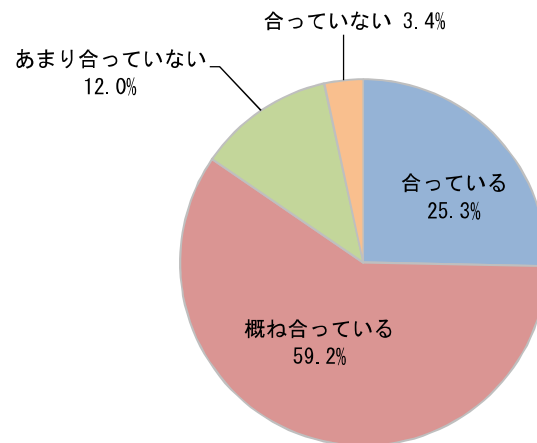
職種は「専門的・技術的職業」が36%と最も多く、次いで「事務職」が約16%、「サービス職」が約11%となりました。

Q 8. あなたは会社の経営理念やビジョン（目標）を理解し、それに共感して働いていますか
(n=1023)



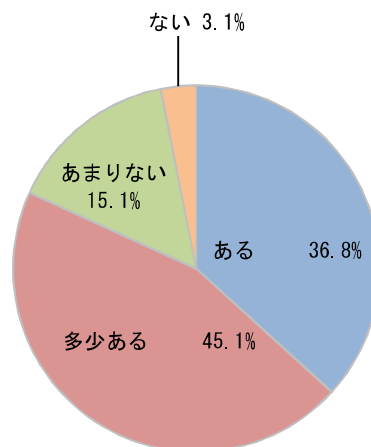
会社の経営理念やビジョンへの共感は「している」「大体している」で約90%となりました。年代別では、若年層（～20代）と60代がその他の世代より「している」の割合が若干高い傾向となりました。

Q 9. 会社の経営方針や目指す方向性は時代に合っていると思いますか
(n=1023)



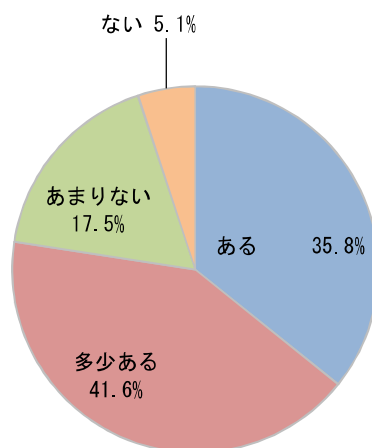
会社の経営方針や目指す方向性は時代に合っているかは「合っている」「概ね合っている」で約85%となりました。年代別では、若年層（～20代）がその他の世代より「合っている」の割合が若干高い傾向となりました。

Q 10. 仕事のやり方やペースについて、自分の裁量で進められる部分がありますか
(n=1023)



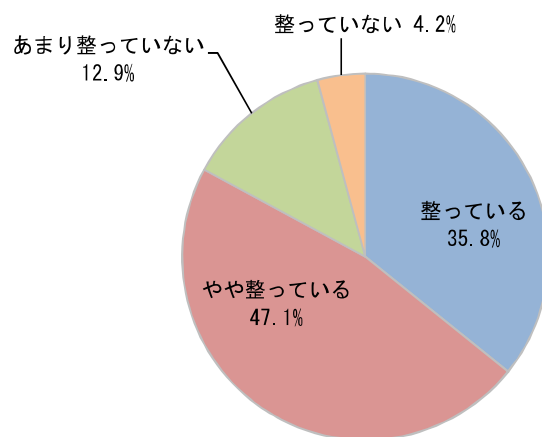
仕事のやり方やペースを自分の裁量で進められる部分があるかは「ある」「多少ある」で約82%となりました。職種別では、管理的職業がその他の職種より「ある」の割合が高く、逆に生産工程職が低い傾向となりました。

Q 1 1. 会社に対して自分の意見やアイデアを伝える機会がありますか
(n=1023)



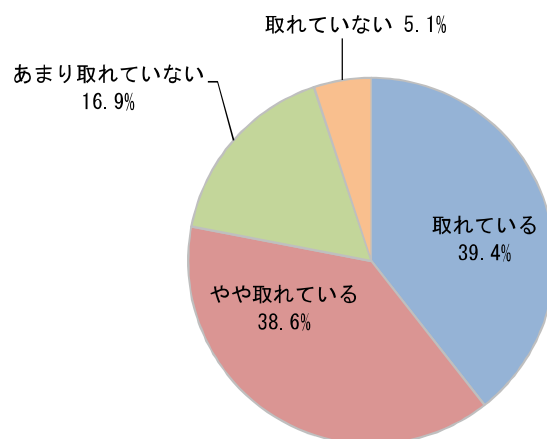
会社に対して自分の意見やアイデアを伝える機会があるかは「ある」「多少ある」で約77%となりました。職種別では、管理的職業がその他の職種より「ある」の割合が高く、逆に生産工程職が低い傾向となりました。

Q 1 2. あなたの職場は安全で衛生的、快適な環境が整っていると思いますか
(n=1023)



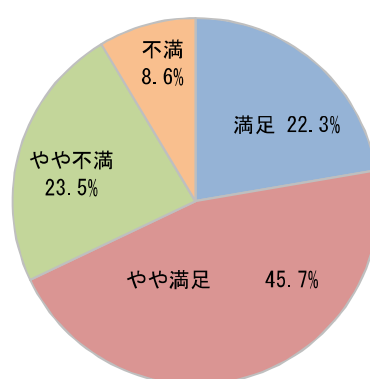
職場環境については「整っている」「やや整っている」で約83%となりました。職種別では事務職、管理的職業がその他の職種より「整っている」「やや整っている」の割合が高く、逆に生産工程職が低い傾向となりました。

Q 1 3. あなたは仕事とプライベートのバランスが取れていると思いますか
(n=1023)



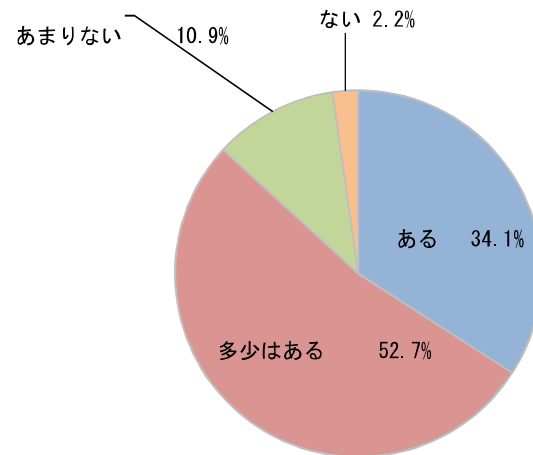
仕事とプライベートのバランスについては「取得している」「やや取得している」で78%となりました。年代別では若年層（～20代）がその他の世代より「取得している」の割合が若干高くなりました。

Q 1 4. 会社からのあなたに対する評価や待遇には満足していますか
(n=1023)



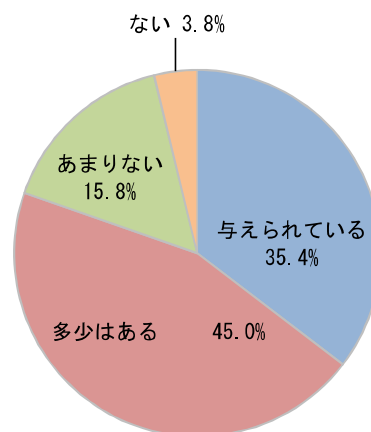
会社からの評価や待遇への満足度は「満足」「やや満足」で68%となりました。年代別では、20代から50代にかけて年齢が上がるにつれ「やや不満」「不満」の割合が増える傾向となりました。

Q 1 5. 仕事を通して、自分自身が成長したと覚えることがありますか
(n=1023)



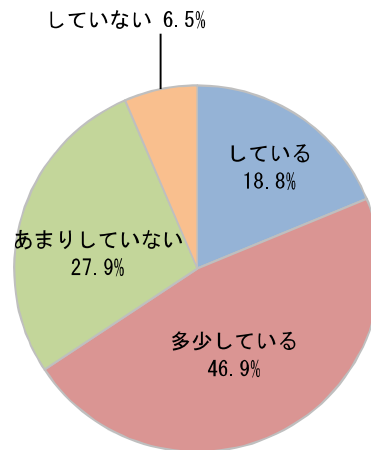
仕事を通しての成長実感は「ある」「多少ある」で約87%となりました。年代別では若年層（～20代）がその他の世代より「ある」の割合が高くなりました。

Q 1 6. 会社から、あなたが成長するための機会を十分与えられていると思いますか
(n=1023)



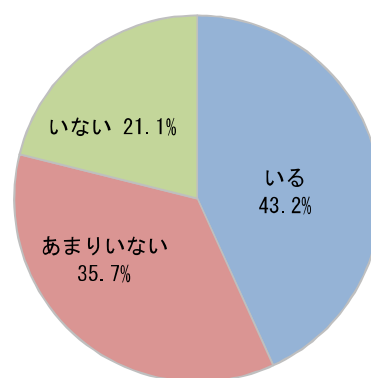
会社から成長するための機会を与えられているかは「与えられている」「多少はある」で約80%となりました。年代別では若年層（～20代）がその他の世代より「与えられている」の割合が高くなりました。

Q 1 7. あなたは自分自身の成長に向けて、自主的に自己啓発の取組をしていますか
(n=1023)



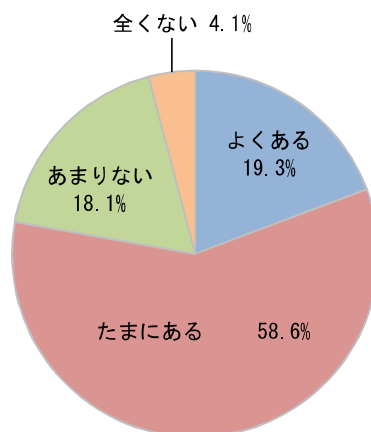
自主的な自己啓発の取組は「している」「多少している」で約66%となりました。職種別では、管理的職業と建設・採掘職がその他の職種より「している」「多少している」の割合が高くなりました。

Q 1 8. あなたの職場に、目標となるような人がいますか
(n=1023)



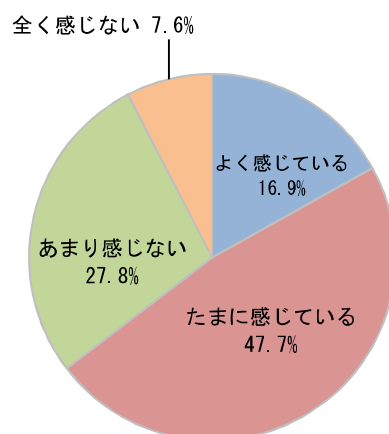
あなたの職場に目標となる人がいるかは「いる」が約43%となりました。年代別では若年層（～20代）で「いる」の割合が約65%と高くなりましたが、30代から50代にかけては徐々に下がっていく傾向となりました。

Q 1 9 . 仕事を通して、やりがいや達成感、満足感を感じることがどれくらいありますか
(n=1023)



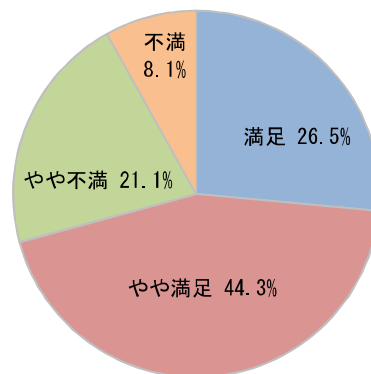
仕事を通してのやりがいや達成感、満足感は「よくある」「たまにある」で約78%となりました。職種別では管理的職業、サービス職がその他の職種より「よくある」の割合が若干高く、逆に事務職が低い傾向となりました。

Q 2 0 . あなたは日々働く中で、仕事が楽しいとどれくらい感じていますか
(n=1023)



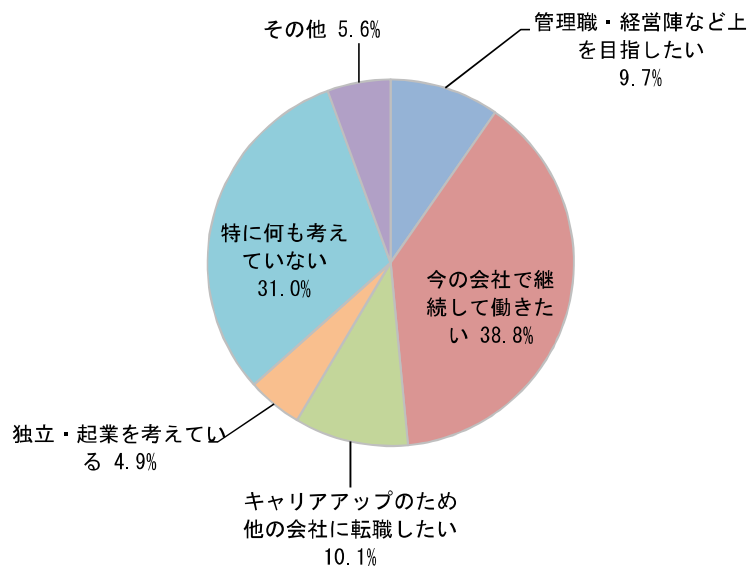
仕事が楽しいと感じるかは「よく感じている」「たまに感じている」で約65%となりました。職種別では、サービス職がその他の職種より「よく感じている」の割合が高く、逆に事務職が低い傾向となりました。

Q 2 1. 総合的に見て、あなたは今の会社で働いていることに満足していますか
(n=1023)



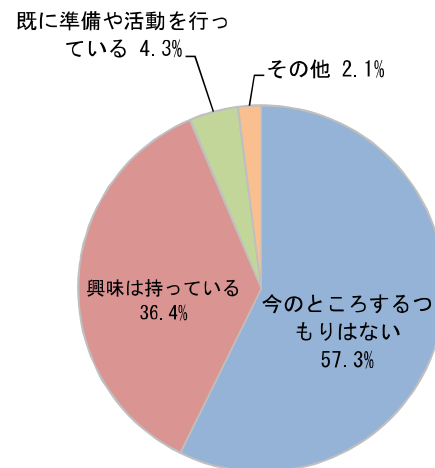
今の会社における総合的な満足度は「満足」「やや満足」で約71%となりました。年代別では60代、70代～がその他の世代より「満足」の割合が高くなりました。

Q 2 2. あなたの今後のキャリアについて、一番近いものをお答えください
(n=1023)



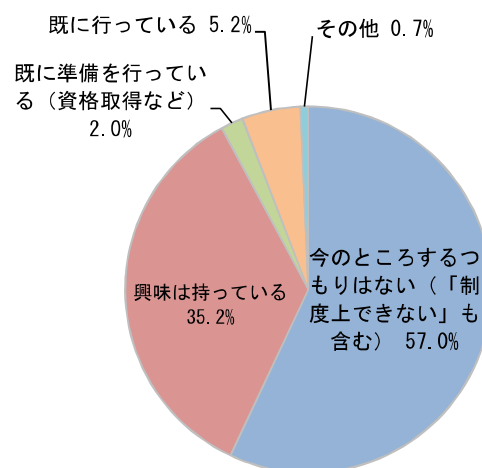
今後のキャリアは「管理職・経営陣など上を目指したい」が約10%となりました。「今の会社で継続して働きたい」が約39%、「特に何も考えていない」が約31%となり、上記3項目を合わせて約80%が今の会社での勤務を考えていることが分かりました。

Q 2 3 . 転職への取組について
(n=1023)



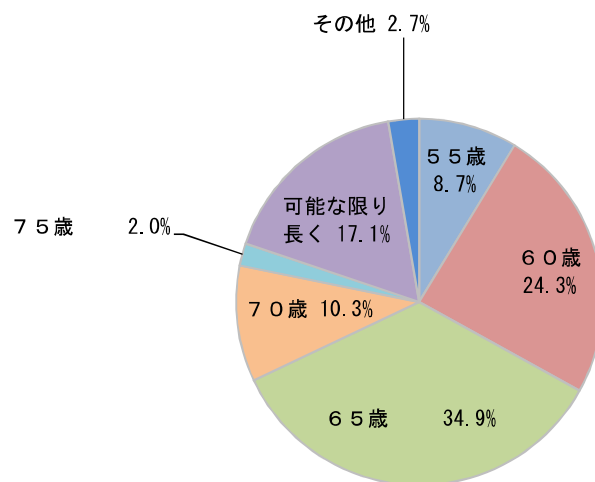
転職への取組は「今のところするつもりはない」が約57%、「興味は持っている」が約36%となりました。年代別では若年層（～20代）、30代がその他の年代より「興味は持っている」の割合が若干高い傾向となりました。

Q 2 4 . 副業・兼業について
(n=1023)



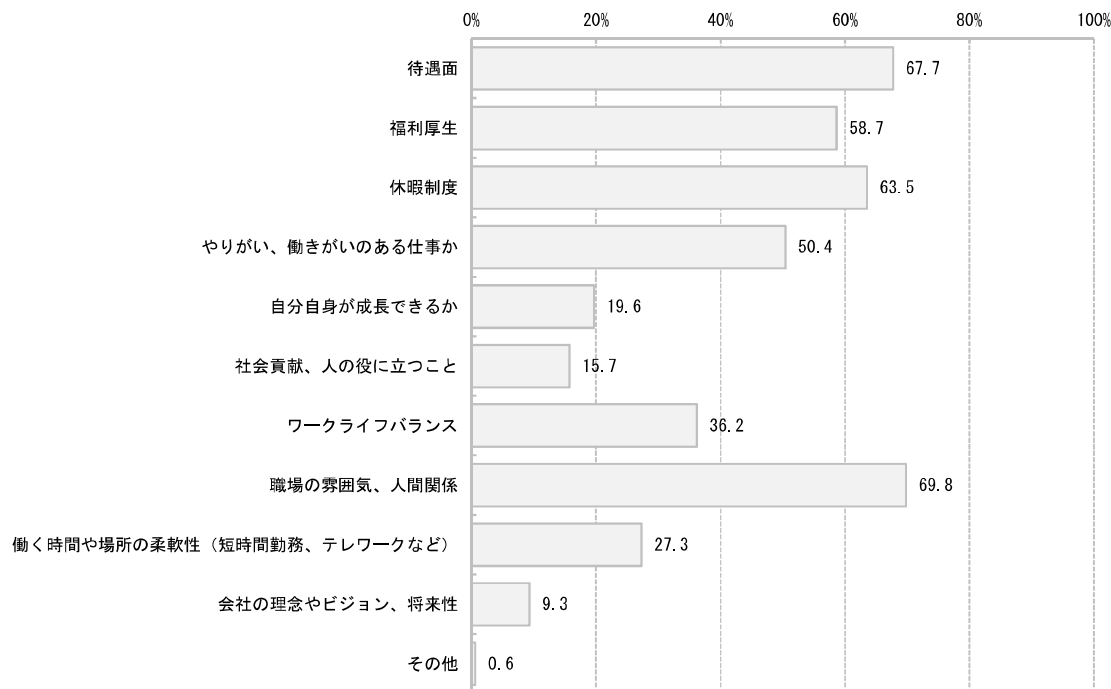
副業・兼業については「今のところするつもりはない」が57%となりました。年代別では、30代、40代がその他の世代より「興味は持っている」の割合が若干高い傾向となりました。

Q 2 5 . あなたは何歳くらいまで働きたいですか（一番近いものをお選びください）
(n=1023)



何歳くらいまで働きたいかは「65歳」が約35%、「60歳」が約24%となりました。年代別では、若年層（～20代）、30代がその他の世代より「55歳」「60歳」の割合が高い傾向となりました。

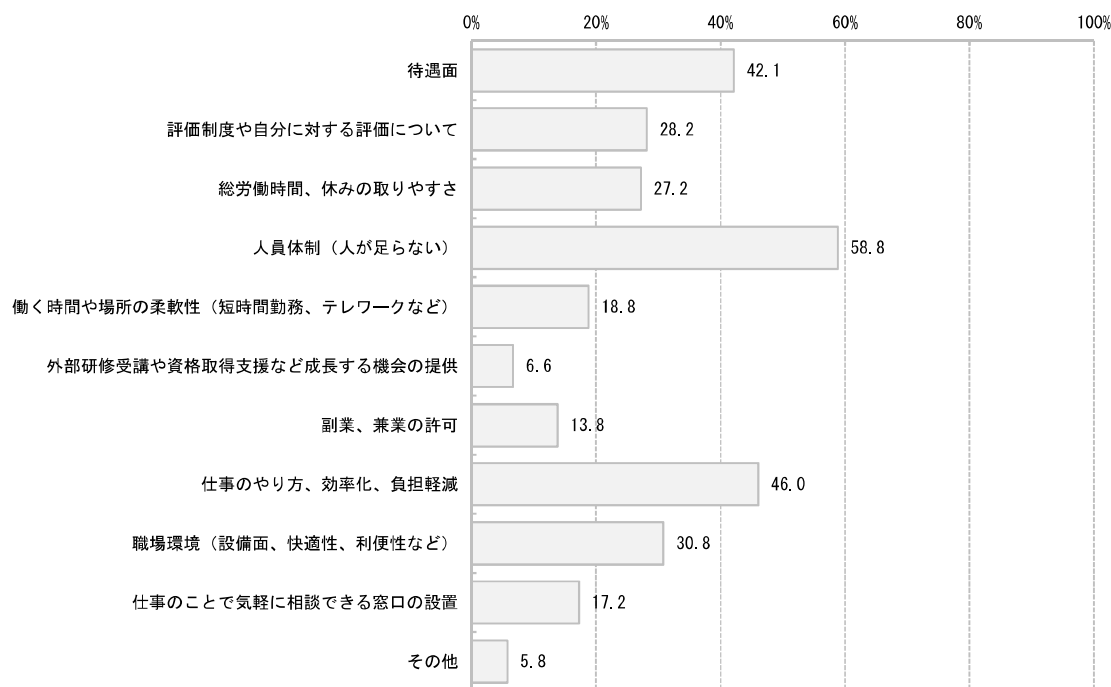
Q 2 6. これから会社選びをするとした際に、重視する項目を5つ以内で選んでください
(n=1023)



1位 職場の雰囲気、人間関係	約70%	6位 ワークライフバランス	約36%
2位 待遇面	約68%	7位 働く時間や場所の柔軟性	約27%
3位 休暇制度	約64%	8位 自分自身の成長	約20%
4位 福利厚生	約59%	9位 社会貢献、人の役に立つこと	約16%
5位 やりがい、働きがい	約50%	10位 会社の理念やビジョン、将来性	約9%

※上位3項目を色付け※			待遇面	福利厚生	休暇制度	やりがい、働きがいのある仕事か	自分自身が成長できるか	社会貢献、人の役に立つこと	ワークライフバランス	職場の雰囲気、人間関係	働く時間や場所の柔軟性 (短時間勤務、テレワークなど)	会社の理念やビジョン、将来性	その他
年代	～20代	(166)	58.4	72.9	72.3	48.2	21.7	12.0	37.3	73.5	26.5	6.0	0.0
	30代	(211)	69.7	67.3	67.3	46.9	22.7	13.7	46.9	66.8	30.8	7.1	0.0
	40代	(286)	72.0	52.8	60.5	51.4	21.7	12.2	38.8	71.3	26.2	11.5	1.0
	50代	(233)	70.4	53.2	62.7	52.8	15.0	18.5	31.8	68.2	27.0	10.3	0.9
	60代	(113)	64.6	51.3	55.8	54.0	15.9	26.5	21.2	69.0	27.4	8.8	0.0
	70代～	(14)	42.9	28.6	42.9	42.9	14.3	28.6	0.0	71.4	7.1	21.4	7.1
	その他												
職種	管理職	(88)	69.3	46.6	47.7	59.1	23.9	26.1	38.6	64.8	18.2	19.3	0.0
	専門的・技術的職業	(368)	68.5	56.5	66.6	53.3	19.3	15.2	38.3	75.3	28.3	7.9	0.5
	事務職	(160)	65.6	61.3	70.6	48.8	12.5	11.3	46.3	76.9	33.8	6.3	0.0
	販売・営業	(99)	67.7	52.5	57.6	53.5	26.3	27.3	38.4	61.6	23.2	11.1	1.0
	サービス職	(111)	65.8	64.9	65.8	42.3	24.3	15.3	25.2	61.3	28.8	9.9	0.0
	生産工程	(71)	71.8	80.3	56.3	38.0	12.7	8.5	36.6	59.2	22.5	7.0	1.4
	建設・探掘	(57)	66.7	54.4	59.6	56.1	24.6	7.0	22.8	68.4	28.1	14.0	0.0
	その他	(69)	66.7	59.4	66.7	44.9	18.8	14.5	23.2	68.1	26.1	5.8	2.9
性別	男性	(514)	70.0	52.5	54.3	52.7	22.2	19.6	35.4	63.6	23.0	13.2	0.6
	女性	(499)	65.7	64.5	72.9	48.1	16.6	11.6	37.1	76.0	31.7	5.4	0.4
	その他	(10)	50.0	80.0	70.0	50.0	40.0	20.0	30.0	80.0	30.0	0.0	10.0

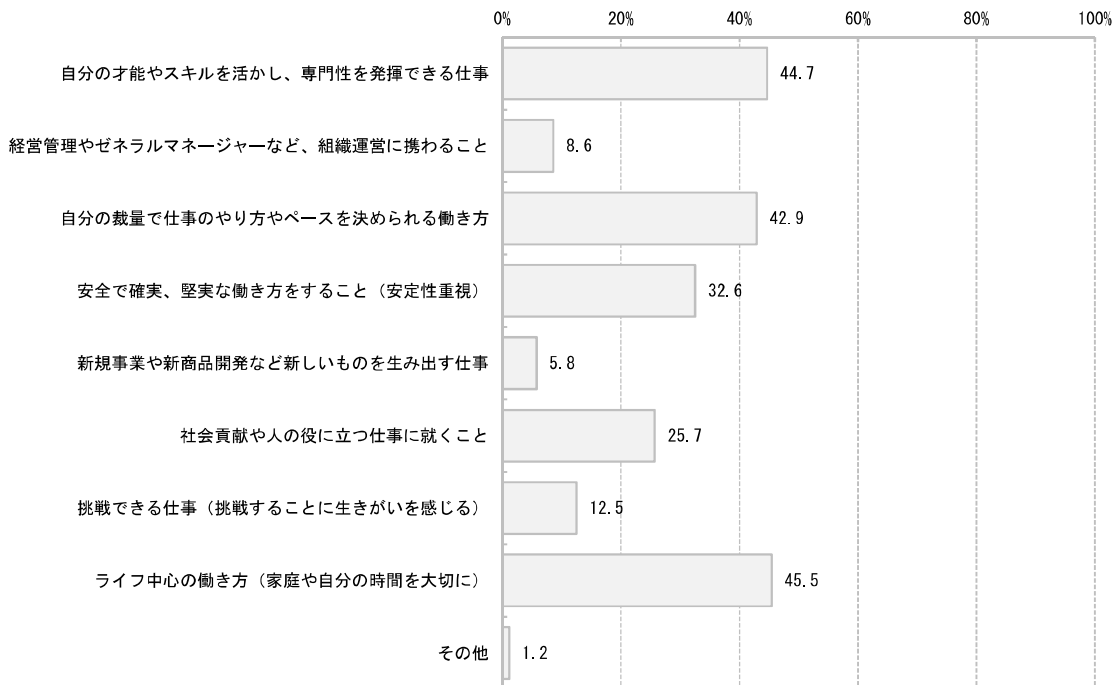
Q 2 7. 今いる会社に特に改善してほしい項目を5つ以内で選んでください
(n=1023)



1位 人員体制（人が足りない）	約59%	6位 総労働時間、休みの取りやすさ	約27%
2位 仕事のやり方、効率化、負担軽減	46%	7位 働く時間や場所の柔軟性	約19%
3位 待遇面	約42%	8位 気軽に相談できる窓口	約17%
4位 職場環境	約31%	9位 副業・兼業の許可	約14%
5位 評価制度	約28%	10位 成長する機会の提供	約7%

※上位3項目を色付け※			待遇面	評価制度や自分に対する評価について	総労働時間、休みの取りやすさ	人員体制（人が足りない）	働く時間や場所の柔軟性（短時間勤務、テレワークなど）	外部研修受講や資格取得支援など成長する機会の提供	副業、兼業の許可	仕事のやり方、効率化、負担軽減	職場環境（設備面、快適性、利便性など）	仕事のことで気軽に相談できる窓口の設置	その他
年代	～20代	(166)	32.5	23.5	25.3	54.8	20.5	7.8	14.5	42.2	31.9	16.9	6.6
	30代	(211)	43.6	30.3	28.0	58.8	21.3	4.7	21.8	48.3	32.2	11.8	3.8
	40代	(286)	47.2	31.1	30.1	59.1	17.5	7.0	17.5	51.0	30.8	15.7	7.3
	50代	(233)	45.9	27.9	26.2	62.7	20.6	7.3	7.3	42.1	28.3	21.5	6.0
	60代	(113)	34.5	22.1	22.1	57.5	12.4	6.2	3.5	45.1	32.7	20.4	4.4
	70代～	(14)	28.6	42.9	35.7	50.0	7.1	7.1	0.0	28.6	21.4	35.7	0.0
職種	管理的職業	(88)	44.3	26.1	19.3	67.0	11.4	4.5	12.5	50.0	38.6	13.6	3.4
	専門的・技術的職業	(368)	44.3	26.6	27.4	63.0	17.7	6.0	12.2	46.2	29.6	18.5	6.8
	事務職	(160)	35.6	28.8	23.1	46.9	30.0	8.8	15.0	46.3	24.4	16.3	2.5
	販売・営業	(99)	43.4	41.4	22.2	51.5	24.2	10.1	26.3	52.5	31.3	13.1	6.1
	サービス職	(111)	45.0	24.3	36.9	56.8	15.3	4.5	10.8	44.1	37.8	22.5	2.7
	生産工程	(71)	39.4	22.5	29.6	71.8	12.7	8.5	11.3	45.1	38.0	7.0	8.5
	建設・探掘	(57)	36.8	38.6	26.3	52.6	17.5	8.8	19.3	42.1	19.3	19.3	5.3
	その他	(69)	43.5	21.7	34.8	59.4	13.0	2.9	5.8	37.7	31.9	23.2	13.0
性別	男性	(514)	44.6	32.9	24.5	59.9	18.9	7.2	15.8	48.1	33.7	15.8	6.0
	女性	(499)	39.5	22.8	29.7	57.7	18.2	6.0	11.8	43.7	28.3	18.6	5.4
	その他	(10)	50.0	50.0	40.0	60.0	40.0	10.0	10.0	60.0	10.0	20.0	10.0

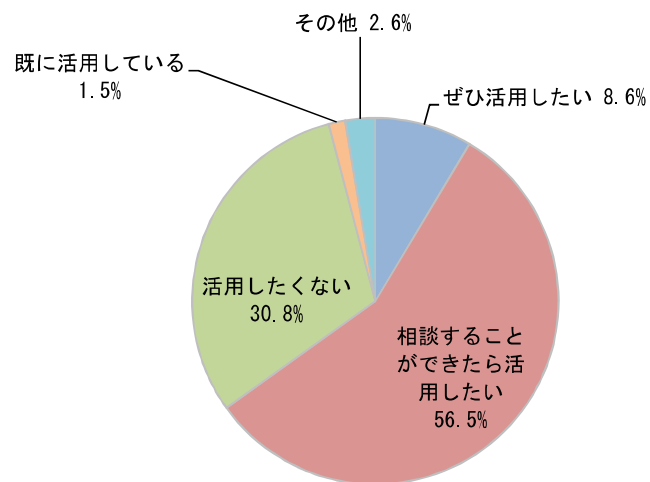
Q28. ありたいキャリア像について、近いものを3つ以内で選んでください
(n=1023)



1位 ライフ中心の働き方	約46%	5位 社会貢献、人の役に立つ仕事	約26%
2位 専門性を発揮できる仕事	約45%	6位 挑戦できる仕事	約13%
3位 自分の裁量で進められる仕事	約43%	7位 組織運営に関わる仕事	約9%
4位 安定性重視	約33%	8位 新商品開発などの創造的な仕事	約6%

※上位3項目を色付け※			自分の才能やスキルを活かし、専門性を発揮できる仕事	経営管理やゼネラルマネージャーなど、組織運営に携わること	自分の裁量で仕事のやり方やペースを決められる働き方	安全で確実、堅実な働き方をすること（安定性重視）	新規事業や新商品開発など新しいものを生み出す仕事	社会貢献や人の役に立つ仕事に就くこと	挑戦できる仕事（挑戦することに生きがいを感じる）	ライフ中心の働き方（家庭や自分の時間を大切に）	その他
年代	～20代	(166)	44.6	4.8	44.0	27.7	5.4	24.1	13.3	56.6	0.0
	30代	(211)	41.7	11.8	43.6	31.8	6.6	19.0	16.1	52.1	1.4
	40代	(286)	46.2	10.5	44.4	32.9	6.3	24.8	13.6	44.1	1.4
	50代	(233)	48.9	7.7	44.6	36.1	6.0	26.6	10.7	38.6	0.4
	60代	(113)	39.8	4.4	33.6	33.6	1.8	40.7	5.3	36.3	3.5
	70代～	(14)	28.6	14.3	35.7	28.6	14.3	28.6	14.3	28.6	0.0
職種	管理的職業	(88)	53.4	26.1	39.8	31.8	9.1	30.7	14.8	38.6	0.0
	専門的・技術的職業	(368)	54.9	5.7	43.5	32.3	4.9	26.6	10.9	46.5	1.4
	事務職	(160)	34.4	8.1	41.9	33.8	5.0	21.3	10.0	52.5	0.0
	販売・営業	(99)	38.4	16.2	48.5	23.2	12.1	32.3	14.1	40.4	0.0
	サービス職	(111)	43.2	6.3	37.8	28.8	7.2	30.6	16.2	42.3	0.0
	生産・工程	(71)	31.0	2.8	39.4	45.1	2.8	9.9	8.5	56.3	4.2
	建設・採掘	(57)	49.1	8.8	47.4	35.1	0.0	15.8	21.1	43.9	3.5
	その他	(69)	24.6	1.4	46.4	36.2	4.3	31.9	13.0	34.8	2.9
性別	男性	(514)	48.6	13.8	45.5	35.2	7.8	24.1	13.2	38.5	1.6
	女性	(499)	40.7	3.4	40.5	29.9	3.4	27.1	11.8	52.5	0.6
	その他	(10)	40.0	0.0	30.0	30.0	20.0	40.0	10.0	50.0	10.0

Q 2 9. あなたのこれからのキャリアについて、専門家であるキャリアコンサルタントに相談する機会があれば活用したいですか
(n=1023)



キャリアコンサルタントへの相談は、「相談することができたら活用したい」が約57%となりました。年代別では、年代が若くなるにつれ「ぜひ活用したい」「相談することができたら活用したい」の割合が高くなる傾向となりました。

Q30.「あなたの会社の強み、良いところについてご記載ください。」の回答(一部抜粋)

人間関係がよい/社員同士相談しやすい/幅広い年齢層ではあるが、上の方に対しても意見をいいやすい/職場に活気がある/家族的な雰囲気がある/チームワークがよく社員同士の連携がとれている/職員を大切にしている/福利厚生がしっかりしており、休暇取得しやすい環境なので、ワークライフバランスが取れるところ/休みが取りやすい/子育てしながらの仕事に上司が理解してくれ、急な休みにも快く対応してもらえるので働きやすい環境が整い始めている/子育て中の主婦でも働きやすい環境/ワークライフバランスという命題に対して、日々努力して改善に取り組んでいる姿勢が当社の強みである/柔軟な勤務体制/福利厚生が充実している/社員の健康管理(健康指導、メンタルヘルス等)を重視した働きやすい会社/不景気であっても従業員の給与面等で第一に考えてくれる/社会貢献しているところ/新しい事を取り入れ、前進する姿勢/自身のスキルアップができる/個人のスキルアップへのサポートが手厚い/職場がキレイである/社名が地域に知れている/専門性を活かして、フレキシブルに働ける/経営者の方針や思いが社員へ伝わっている/顧客に対して最大限のニーズに応えてものを提供するところ

Q31.「会社に対する要望、特に改善してほしい点があればご記載ください。」の回答(一部抜粋)

慢性的な人員不足の解消/人員配置について(人手を増やして欲しい)/若い人を雇用して、未来に活気ある会社にしてほしい/U I ターン層の経験者人材の獲得/DX化の取組み/若手の意見を聞いてほしい/現場の意見を聞いてほしい/もっと顧客の望む事をよく聞いてほしい/仕事量の偏り/従業員一人ひとりの負担を少しでも軽くしてほしい/古い体質の打破/仕事の社内分担及び効率化/人間関係を改善してほしい/職種間での連携強化/簡単な作業のマニュアル化/給料・賞与ベースアップ/賞与を支給してほしい/福利厚生の充実、各種手当の見直し/中途採用者の給与待遇見直し/定年年齢の引き上げ/退職制度の周知/職場環境の改善/トイレや建物の老朽化対策/暑熱対策/人事評価制度を取り入れて欲しい/個別面談を実施してほしい/急な事で休みが取りにくい/子供の病気などで有給以外での特別休暇など欲しい/完全週休二日制を導入してほしい/労働時間の削減/積極的な在宅勤務(テレワーク)の活用/フレックスタイム制の導入/相談できる窓口/ハラスメント対策をしっかりとしてほしい/スキルアップできる環境、場がほしい/後継者の育成

Q32.「今の仕事の中で、今後やってみたいことや、将来の目標があればご記載ください。」の回答(一部抜粋)

キャリアアップに繋がる資格等の取得/早く仕事を覚えて会社で貢献できるようになりたい/人材育成に向けた研修/現場作業・内業の更なる効率化を目指して、作業の改善や工夫をしていきたい/業務改善/自分の技術を後輩に伝えていく/将来の人材が安心して活躍できるベース作り/現状維持/今の仕事にやりがいと誇りを持っている。会社が変わっても今の分野に携わる仕事をしたい/健康に過ごすこと/新規事業開拓/独立したい/誰もが定年まで働ける環境作り/経営陣として働きたい/風通しの良い職場づくり/多様性を含めた働き方/出来る限り仕事もプライベートも充実させたい/仕事を通じた豊かな地域社会創造への貢献/部下や後輩たちが目標とする人物になること/他部署の経験もしてみたい/会社規模の拡大と安定した収益の確保