

総 務 委 員 会 資 料

◎主要施策の概要及び課題について

○状況書

◎令和８年度 国の施策及び予算編成等に係る重点要望について

○（全員協議会資料）

令和７年５月２１日・２２日

政 策 企 画 局

状 況 書

(総務委員会説明資料)

令和7年5月21日・22日

政策企画局

1. 各課別予算額

(一般会計)

(単位 千円)

課 名	令和7年度当初 (A)	令和6年度当初 (B)	比 較 (A) － (B)	(A) ／ (B) (%)
政 策 企 画 監 室	368,169	362,716	5,453	101.5
女 性 活 躍 推 進 課	587,962	571,606	16,356	102.9
秘 書 課	131,009	133,125	△ 2,116	98.4
広 聴 広 報 課	474,460	455,601	18,859	104.1
統 計 調 査 課	755,083	436,178	318,905	173.1
政策企画局 合計	2,316,683	1,959,226	357,457	118.2

2. 人員配置表

(本庁)

(令和7年5月20日現在)

課 名	一般職員				教 育 公務員	合 計
	事務	技術	技労	計		
政 策 企 画 監 室	21	1		22		22
女 性 活 躍 推 進 課	10			10		10
秘 書 課	7		2	9		9
広 聴 広 報 課	14			14		14
統 計 調 査 課	31			31		31
政策企画局 合計	83	1	2	86	0	86

* 女性活躍推進統括監は女性活躍推進課に記載。

3. 政策企画局各課別分掌事務

(1) 政策企画監室

- ① 県政の総合的な計画及びその調整に関すること。
- ② 重要施策の企画及び調整に関すること。
- ③ 石見地域及び隠岐地域振興に関すること。
- ④ 政策企画会議に関すること。
- ⑤ 知事会に関すること。
- ⑥ 中国地方開発に関すること。
- ⑦ 行政評価の推進に関すること。
- ⑧ 地方分権に関すること。
- ⑨ 広域連携の推進に関すること。

(2) 女性活躍推進課

- ① 女性の活躍に係る施策の推進及び総合調整に関すること。
- ② 男女共同参画社会の形成に係る施策の推進及び総合調整に関すること。
- ③ 男女共同参画センターに関すること。
- ④ 公益財団法人しまね女性センターの業務運営の指導に関すること。

(3) 秘書課

- ① 秘書に関すること。
- ② 栄典及び表彰（職員に関するものを除く。）に関すること。

(4) 広聴広報課

- ① 広報に関すること。
- ② 報道に関すること。
- ③ 広聴に関すること（県民対話室）。

(5) 統計調査課

- ① 統計調査に関すること（他課の所掌に属するものを除く）。
- ② 統計の解析及び研究に関すること。
- ③ 統計資料の整備及び刊行に関すること。
- ④ 統計事務の指導及び調整に関すること。
- ⑤ 統計知識の普及活動の推進に関すること。

4. 主要施策の概要

(単位 千円)

事業名	事業費	事業の概要	課名
1. 島根創生計画の推進	—	令和7年3月に「第2期島根創生計画」(2025年度～2029年度)を策定し、引き続き、目指す将来像を「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」とし、2045年までに合計特殊出生率2.07、2040年までに人口の社会移動の均衡を目標に掲げ、その達成に向け、オール島根で取組を進めていく。 また、目指す将来像の実現のために欠かせないものとして、一地方で解決することができない日本社会、日本経済全体の課題への対策を国に求めることとしている。 県が実施する対策を着実に実施し、国に求める対策が国により実現していくことで、島根創生を力強く進めていく。 1. 計画の概要 第1編 人口減少に打ち勝つための総合戦略 Ⅰ 活力ある産業をつくる Ⅱ 結婚・出産・子育ての希望をかなえる Ⅲ 地域を守り、のばす Ⅳ 島根を創る人をふやす 第2編 生活を支えるサービスの充実 Ⅴ 健やかな暮らしを支える Ⅵ 心豊かな社会をつくる 第3編 安全安心な県土づくり Ⅶ 暮らしの基盤を支える Ⅷ 安全安心な暮らしを守る 目指す将来像を実現するために国に求める対策 ①県民生活や県内事業者の経営に深刻な影響を与える為替水準の是正 ②物価上昇等によるコスト上昇分を価格転嫁できる取引環境の整備 ③税制の見直しなど、大胆で戦略的な政策による東京一極集中の是正 2. 計画の進行管理 重要業績評価指標(KPI)を設定し、PDCAサイクルを通じた評価を毎年度実施。評価結果や、それに対する意見は翌年度当初予算編成作業に活用。 【課題】 次の世代に「笑顔で暮らせる島根」を引き継いでいくためには、人口減少の要因である自然減と社会減を改善していく必要がある。 しかしながら、物価高騰や実質賃金の減少などによる若者の将来不安の増加、都市と地方の賃金格差とい	政策企画監室

		ったことを要因として、合計特殊出生率と人口の社会移動の数値については低下傾向にある。 こうしたことから、県として、島根創生の取組を着実に進めるとともに、国に対して、一地方では解決できない課題への対策を強く求めていく必要がある。	
2. 島根を創る人づくりの推進	10,290	「第2期島根創生計画」に基づき、「島根を創る人づくり」を部局横断で進めている。 島根県の人口流出の主な原因は、若者の進学・就職による転出であることから、若者に向けて効果的な対策を講じ、若者に島根に残ってもらい、戻ってもらい、移ってもらう新しい人の流れづくりを今後一層加速させていく必要がある。 「島根創生計画 人口減少に打ち勝ための総合戦略アクションプラン（島根を創る人づくり編）」に基づき、引き続き、島根を創る人づくりに向けた各種取組の実効性が高まるよう部局間の調整連携を進め、県内の高等教育機関、産業界、市町村などの関係機関とも連携のうえ、若者のライフステージごとに切れ目のない対策を行い、島根の次代を担う若者の一層の県内定着等に取り組んでいく。 【事業概要】 ○県内就職に向けた県内大学等との連携事業 地域で活躍する若者の人材育成と県内定着の推進を図るしまね産学官人材育成コンソーシアム（県内大学、経済団体、県等）への負担金 (1) 事業推進コーディネーター配置費 (2) 企画プロデューサー配置費 (3) 事務局運営費 【課題】 若者の進学・就職による転出が転入を上回っていることが、島根県の人口流出の主な原因となっており、県外に進学した多くの学生が県外での就職を選択している状況がある。 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た。 こうした流れを加速するために、より多くの学生に情報を届け、県内就職への意識を持ってもらい、魅力ある職場が島根にあることを理解していただくための施策を進めていく必要がある。	政策企画監室
3. 女性活躍の推進	256,248	「第2期島根創生計画」に基づき改定した「しまね女性活躍推進プラン」を踏まえ、引き続き、部局横断で女性活躍を推進していく。 女性がライフステージに応じて、職場、家庭、地域でいきいきと活躍でき、誰もが家庭と仕事のバランス	女性活躍推進課

		の取れた充実した生活が送れるよう、社会全体として取組を推進していく。 【事業概要】 1. あらゆる分野での女性の活躍推進事業 キャリア形成の支援やロールモデルの普及啓発、女性が進出しにくかった分野における就業や起業の実現のための支援を行う。 また、企業等において、女性が多様な職種での能力の向上や、管理職等としての活躍、キャリアアップを実現することができるよう支援する。 (1)働く女性のためのスキルアップセミナー (2)女性を対象とした起業支援セミナー (3)しまね働く女性きらめき大賞（表彰） (4)女性を対象とした就職相談窓口を設置 2. 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 男性が積極的に子育て・介護・家事を担う意識の向上を図るためのセミナー等を通じて意識啓発を行う。 また、従業員が子育てや介護を仕事と両立させることができ、安心して働き続けられる環境を整えるため、経営者等の意識改革や、職場環境の改善などに積極的に取り組む事業者を支援する。 (1)男性の家事・育児分担の促進 (2)イクボスネットワーク (3)介護と仕事の両立支援 (4)こころカンパニー認定事業及びしまね女性活躍応援企業の普及 (5)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 (6)出産後職場復帰奨励金及び子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金 【課題】 生産年齢人口（15～64 歳）における女性の労働力率が高い一方で、家庭における家事・育児・介護の負担は女性に偏っており、また「働き続けやすい」と感じる女性の割合は低い状況にある。 このため、子育てや介護と両立しやすく、誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりに取り組む企業を広げるとともに、男性の家事・育児分担を促進する必要がある。	
4. 男女共同参画の理解促進事業	249,976	「第4次島根県男女共同参画計画」（令和4～8年度）に基づき、すべての人が性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮でき、喜びも責任も共に分かち合う男女共同参画社会が実現するよう、島根県立男女共同参画センター「あすてらす」をはじめ、県内各地	女性活躍推進課

		で、性別による固定的な役割分担意識の解消や政策・方針決定過程等における男女共同参画を推進するための啓発事業を推進していく。 【事業概要】 1. 県審議会等への女性の参画促進 2. 地域や若者に向けた男女共同参画の啓発 3. 男女共同参画サポーターの養成、活動支援 4. 政治分野における男女共同参画の啓発 5. 男女共同参画の視点からの防災対策 6. 島根県立男女共同参画センターの運営 (公財)しまね女性センターに指定管理委託 (R 7～11) 【課題】 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合が8割など男女共同参画社会についての理解が一定程度進んでいる一方で、家事・育児・介護等の多くを女性が担っているなど、家庭内での行動においては偏りがある。また、政策・方針決定過程への女性の参画や地域、学校、事業所等における参画についても、十分ではない。 このため、固定的な性別役割分担意識や、地域や家庭などでの役割において性別による偏りが解消されるよう、市町村や男女共同参画サポーターと連携し、意識啓発に取り組む必要がある。	
5. しまねのイメージ発信事業	90, 133	島根創生計画に掲げた「笑顔あふれるしまね暮らし」宣言が描く姿を、県内外の方々に認識、共感していただき、定住やUターン・Iターンを促進するため、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。」により、島根の「人」や「暮らし」の魅力の発信に取り組んでいる。 引き続き、「人のつながり」や「人の温もり」、「一生懸命に生きる人を応援する」という島根の良さを具体的にイメージしていただけるよう発信していき、親世代が子どもたちへ島根暮らしの選択を促したり、都会で暮らす若者が「人間らしい、温もりのある暮らし」に魅力を感じ、島根への移住を検討したりするなど、定住や移住につなげていく。 そのほか、島根創生に係る施策への理解や関心を深めるための発信を行う。 【事業概要】 1. 島根の人や暮らしのイメージ発信 特設サイトの運営、ウェブ・SNS広告 新聞広告、ラジオ番組、テレビ・ラジオCM 県内への移住者や在住者の動画、取材記事等の新規制作 2. 島根創生に係る広報 新聞広告、SNS広告	広聴広報課

		【課題】 イメージ発信広報を見て、自身が島根で暮らし続けたいと感じた方は67.4%（令和6年度県政世論調査）であり前年度と比較すると約5ポイント増加しておりイメージ発信の効果が出てきている。このため、イメージ発信広報をより多くの方々に認知していただくことが重要であり、引き続きキーフレーズを用いながら島根の「人」や「暮らし」の魅力をさらに浸透させていくため、各種広報媒体の活用や効果的な手法を検討していく必要がある。	
--	--	---	--

島 根 創 生 計 画

[第2期]

人口減少に打ち勝つための 総合戦略アクションプラン

～島根を創る人づくり編～

(島根を創る人づくりプラン)

2025-2029 年度

令和7年3月

島根県

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

「島根を創る人づくりプラン」の策定について

（島根を創る人づくりプランの位置づけ）

島根県の最上位の行政計画である「第2期島根創生計画」（2025～2029年）では、将来像である「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根」を目指すため、「第1編 人口減少に打ち勝つための総合戦略」、「第2編 生活を支えるサービスの充実」、「第3編 安全安心な県土づくり」を3本柱として掲げています。

このうち「第1編 人口減少に打ち勝つための総合戦略」は、まち・ひと・しごと創生法第9条に基づく島根県の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」として位置づけられています。

本プランは、島根の次代を担う若者の「育成」と「還流」を一体的・系統的に推し進めるため、毎年度改訂する「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（以下「AP」）」に掲載している関連する取組をベースに、改めて若者のライフステージごとに整理し、体系化したものです。

今後、本プランをもとに関係機関とも連携のうえ切れ目のない対策を行い、島根の次代を担う若者の一層の県内定着等を進めていきます。

（本プランの期間）

本プランの期間は、第2期島根創生計画に合わせて2029年度までとします。

（本プランの改定）

総合戦略アクションプランは、状況の変化、課題を的確に捉えて、毎年度、改定を行うこととしており、本プランについても必要に応じてアクションプランの改訂に併せて改訂するものとします。

目 次

I 島根県の現状等

1. 島根県の現状	1
2. 若者の進学・就職による社会減	3
3. 島根の次代を担う人材の育成	4
4. 新型コロナの影響による意識や環境の変化	4

II 島根を創る人づくりの目指すべき方向性及び推進体制

1. 島根を創る人づくりの取組に対する考え方	5
2. 推進体制	6
3. 令和7年度の主な新規・拡充施策	8

III 取組

1. 島根を愛し、島根の未来を考える子どもを増やす

(1) 島根の人や暮らしの良さなどの魅力を伝える	10
(2) 島根の未来に想いを馳せる心を育む教育に取り組む	11
(3) 子ども達が若者や大人と地域で共に活動し、共に学ぶ機会を拡大する	12
(4) 学校と地域が一体となった教育支援体制を構築する	12
(5) 高校から大学への「連続的、探究的な学び」に取り組む	12

2. 島根で学ぶ若者を増やす

(1) 県内の大学等へ進学する「県内の生徒」を増やす	14
(2) 県内大学と連携した人材育成プログラムを構築する	15
(3) 県内の多様な人材（学生、社会人）が共に活動し、学ぶ場を創出する	16
(4) 地域貢献を志す学生や若者の受入れを拡大する	16

3. 島根で就職する学生を増やす

(1) 県内の企業をよく知り、納得いく就職活動を実現する支援環境を整備する	17
---------------------------------------	----

4. 島根へ還る若者を増やす

(1) 県外に住む学生や若者が、県内での就職や生活を志す仕組みをつくる	20
-------------------------------------	----

5. 島根と関わる若者を増やす

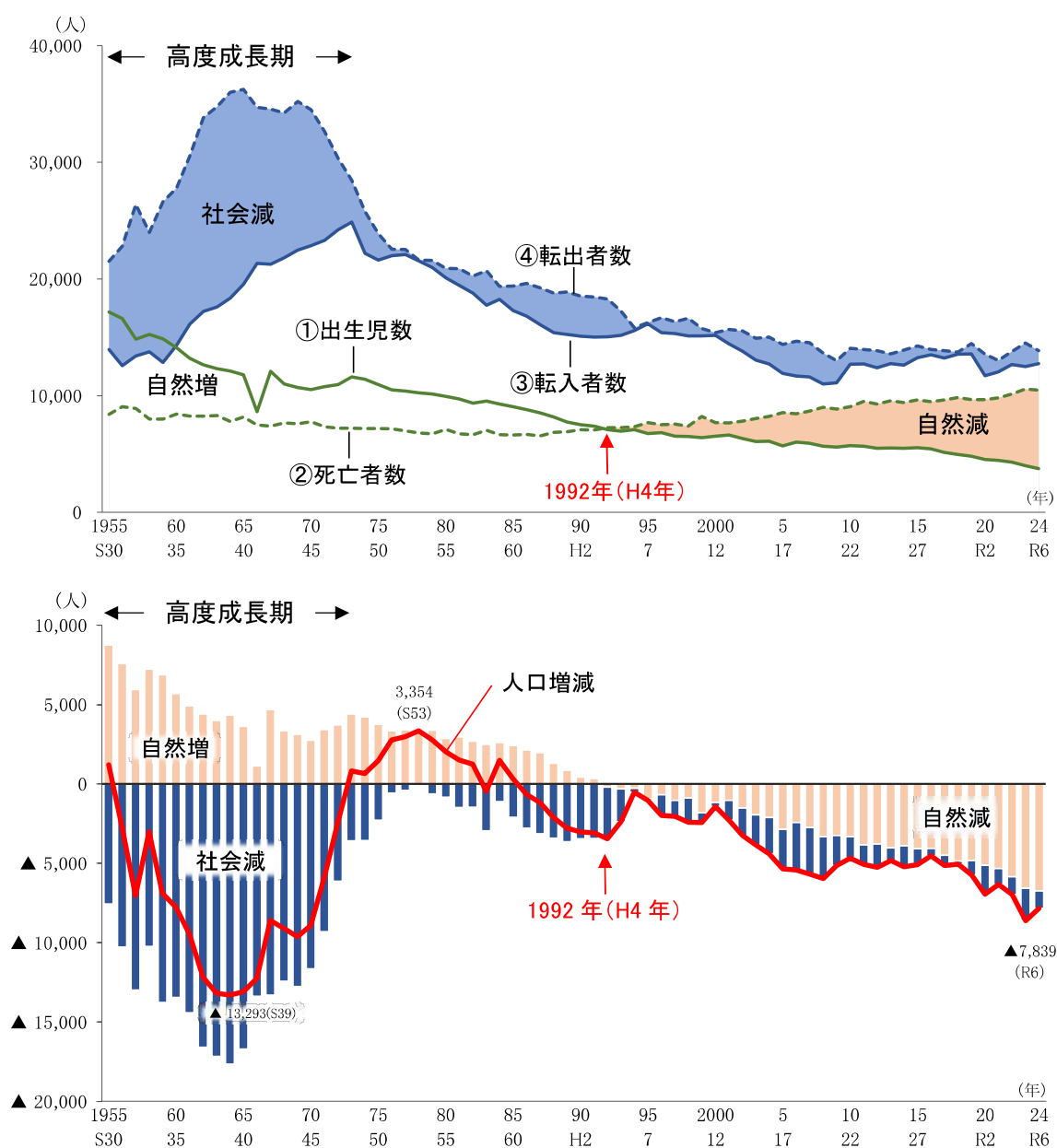
(1) 県外出身者等とつながる仕組みをつくる	25
(2) 県外在住の若者と県内自治体や地域団体との交流機会を拡大する	25

参考資料	26
------	----

I 島根県の現状等

1. 島根県の現状

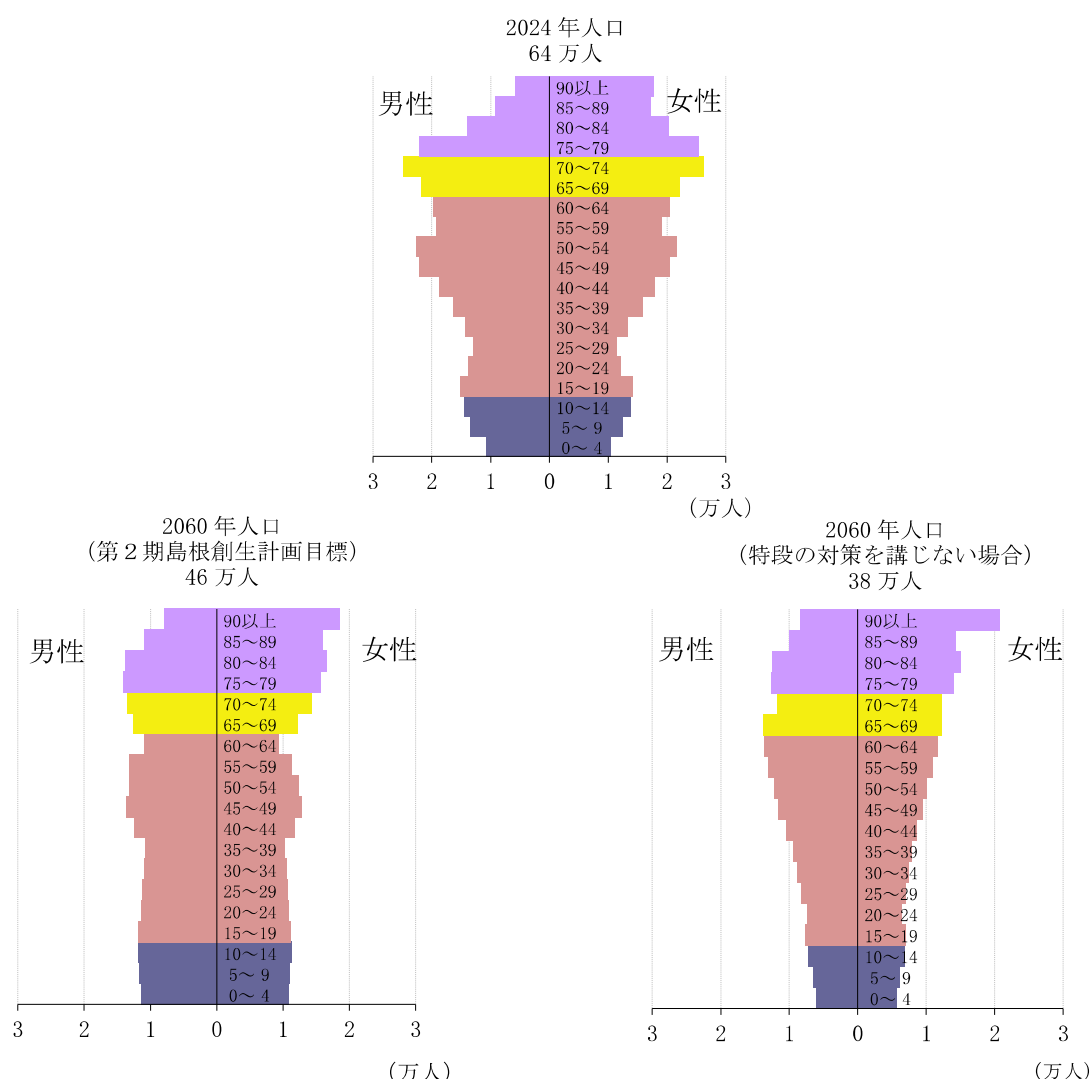
- 島根県は、長年にわたって人口減少・少子高齢化という課題に直面し、この課題に向き合ってきました。人口減少の要因には、自然動態による減少と、社会動態による減少の2つがありますが、平成4年には自然動態、社会動態ともに減少に転じ、今日に至るまで減少が続いています。



資料：「住民基本台帳人口移動報告（総務省統計局）」
「人口動態統計（厚生労働省）」
「島根県人口移動調査（島根県統計調査課）」

- 人口が減り続けると地域から活気が失われ、日常生活にも様々な影響が生じます。県内企業等の深刻な人手不足、医療や教育サービスの水準低下、道路や交通手段といった社会インフラの機能低下など、生活基盤を維持することが難しくなると考えられます。
- 人口減少は当面の間、続くものと考えられますが、人口減少に歯止めをかけるためには、30年から40年という長い時間をかけて人口構造そのものを変えていく必要があります。
- 具体的には、出生率の向上や若者の進学・就職による社会減の縮小を図ることで、現在の高齢者が厚く若年層が薄い人口構造から、年齢階層別の人口比に偏りの少ない姿へ変えていくことが重要です。

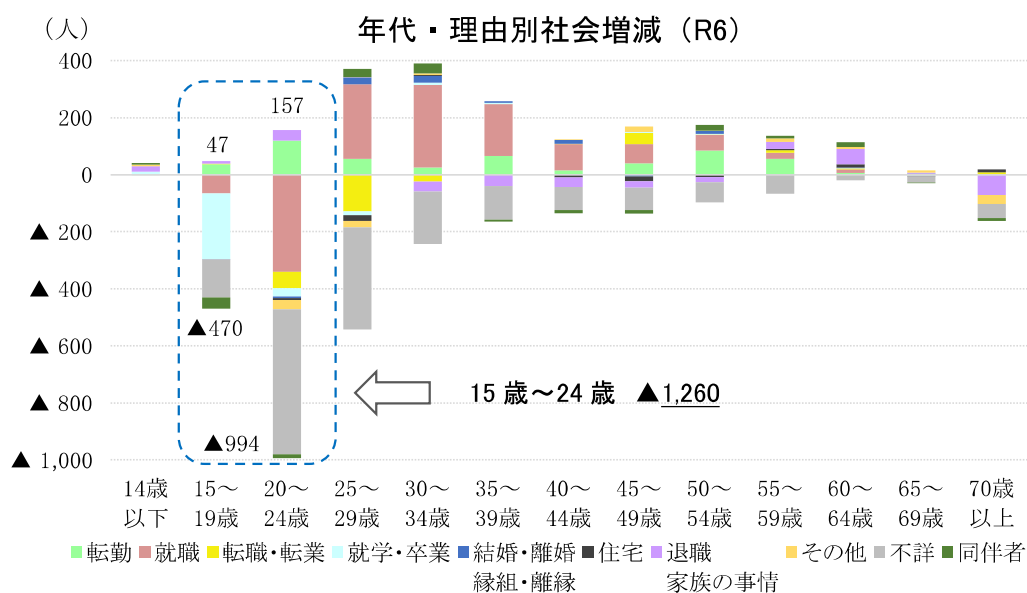
【人口ピラミッド】現状値（2024）と第2期島根創生計画の目標及び特段の対策を講じない場合（島根県人口シミュレーション 2025）の比較



資料：「島根県人口移動調査（島根県統計調査課）」
「国勢調査（総務省統計局）」

2. 若者の進学・就職による社会減

- 島根県の人口の社会増減の状況を年齢別に見ると、15歳～24歳が1,260人の減少（R6）と最も大きくなっており、進学・就職による転出が主な要因と考えられます。したがって、島根に残る若者、戻る若者を増やすためには、この年代に向けて効果的な対策を講じることが必要です。



- さらに若者の進学や就職による転出の状況を見ると、県内高校からの進学者(大学・短大等)約4,100人のうち、県内に就職しているのは約1,600人(※) (約4割)に留まっています。(R5年度)。

(※) 県外大学等に在学する出身者の県内就職者数など、推計値を含む

- また、県内の高等教育機関の卒業生の県内就職率もコロナ禍には37.9% (R3年度)まで回復しましたが、現在は32.3%に留まっています(R5年度)。

- 一方で、県内高校生を対象に行った調査(※)では「将来、自分の今住んでいる地域で働きたいと思う」との回答は52.0%を占めており、就職の実績と意識にはギャップがあることが読み取れます。(R6年度)

(※) 高校魅力化の取組が生徒の成長、意識・行動の変容に与える効果等について県内の県立高校1～3年生に行ったアンケート

- また、近年のUターン者の傾向から、最も大きな割合を占める20～30歳代がほぼ半数(20代:25.3%、30代:17.7%)にのぼっており(R5年度)、この年代の若者へのアプローチが島根に戻る人を増やす施策としても有効だと考えられます。

3. 島根の次代を担う人材の育成

- 人口の流出や生産年齢人口の減少等により、県内では多くの産業や企業の担い手不足、人材不足が深刻な問題となっています。
- また、中山間地域・離島を中心に地域の生活を維持するための担い手不足も進んでいます。
- 島根に残る若者、戻る若者を増やし、笑顔で暮らせる島根を実現するためには、子どもたちが島根の生活を素材とした学びを通して、地域に愛着と誇りを持つ、島根を愛する人づくりを進めていくことが最も重要です。
- このような人づくりを進めることで、結果として島根に暮らすことを選ぶ若者や、島根の発展に貢献する若者が増えていくことが期待されます。
- そして、島根に残りたい、戻りたいと思う若者が、願いを実現できる環境を整えると同時に、産業や企業の担い手として、また地域の生活を維持するための担い手として力を発揮できるよう人材の育成が必要です。

4. 新型コロナの影響による意識や環境の変化

- 内閣府の「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査（R5年4月）」によれば、20代の若者のうち、地方移住への関心について、「強い関心がある」「関心がある」「やや関心がある」と回答したのは東京23区内在住者の43.0%（R2年12月比▲4.1ポイント）、東京圏の44.8%（同+4.5ポイント）にのぼっており、引き続き高い関心が寄せられています。
- 大学や企業ではオンラインによる授業やテレワークが普及し、これまでになかった新しい学びや仕事を島根県に居ながらにして取り組める可能性が高まっています。
- 今後はこうした環境の変化を意識しながら若者の県内進学や県内就職につながる取組を柔軟に進めていく必要があります。

Ⅱ 島根を創る人づくりの目指すべき方向性及び推進体制

1. 島根を創る人づくりの取組に対する考え方

- 島根県の人口減少の主な原因である若者の県外流出は、高校卒業時点における県外進学・県外就職が大きな要因を占めていることから、まずは、そこに至るまでの取組が重要となってきます。
- また、進学・就職、あるいは県外に一旦就職した後など、若者の各ライフステージに呼応して、切れ目なく取組を行っていくことが大切です。
- 具体的には、まず島根に残りたい、戻りたいという子どもや若者を育む取組、次に島根に戻りたい、移りたいという若者の還流が加速する取組、そして島根に住むことを選択した若者が地域を担う人材となるよう育成する取組が必要です。
- このプランでは若者のライフステージにおいて、以下の5つのカテゴリーを掲げ、島根創生計画における関連施策について再整理することとします。

(若者のライフステージに着目した5つのカテゴリー)

- 1 島根を愛し、島根の未来を考える子どもを増やす
- 2 島根で学ぶ若者を増やす
- 3 島根で就職する学生を増やす
- 4 島根へ還る若者を増やす
- 5 島根と関わる若者を増やす

- これにより、島根県の次代を担う「人材の育成」と「人材の還流」を系統的・一体的に行い、若者の定着、Uターン及びIターンの一層の促進を図ります。

2. 推進体制

- 島根を創る人づくりは、幼少期から社会人まで、切れ目なく人を育てる取組です。また、県内産業の人材確保の観点から、県のみならず、県内外の高等教育機関、企業等が連携して、人材育成や受入れに取り組む必要があります。
- ライフステージごとに施策体系を整理した本プランを関係機関と共有することにより、各ステージにおける関係機関の関わり方や連携方法について、共通認識を持って取り組みます。

(1) 産学官の連携

- ・ 令和2年3月に、県内学生の人材育成と県内就職者の増を目的に「しまね産学官人材育成コンソーシアム」を設立し、県内高等教育機関（島根大学、島根県立大学）、産業界、島根県、島根県教育委員会が連携して、事業を実施しています。

(2) 県外大学等との就職支援協定

- ・ 県外の33大学及び短期大学（短期大学部を含む）と「就職支援に関する協定」を締結し、県出身学生のUターン就職対策の強化に取り組んでいます。

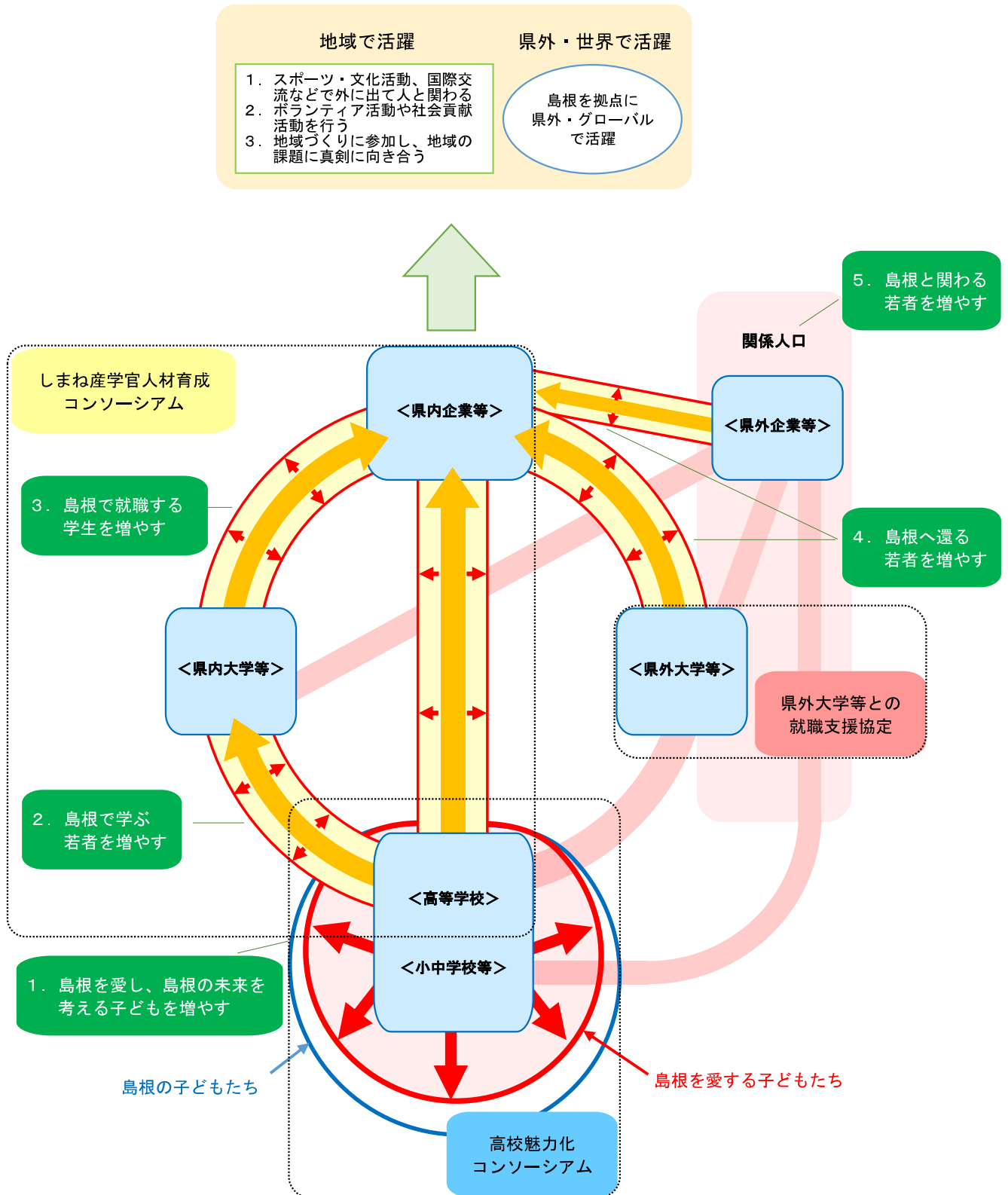
(3) 高校魅力化コンソーシアム

- ・ 地域と学校が一体となって子どもたちを育むため、高校において地域住民、市町村、小中学校、企業、大学等多様な主体が参画する協働体制（高校魅力化コンソーシアム）を構築し、事業を実施しています。

(4) 島根県

- ・ 島根を創る人づくりの施策は多分野にわたるため、庁内では、部局横断で「島根を創る人づくりプロジェクトチーム」を設けて、新規施策の検討や関連施策のフォローアップを行っています。
- ・ 今後も「足らざる取組はないか」「より効果的な施策はないか」といった視点に立ち、本プロジェクトを通じて施策の点検と立案に取り組んでいきます。

島根を創る人づくりプロジェクトのイメージ図



3. 令和7年度の主な新規・拡充施策

- 県内の高等教育機関や産業界、市町村等と連携して進めてきた人づくりの取組の成果が徐々に現れつつありますが、一方で全国的な人材獲得競争は厳しさを増しており、その状況の変化が県内就職率に影響を及ぼしつつあります。

	R2.3 卒	R3.3 卒	R4.3 卒	R5.3 卒	R6.3 卒
県内高校からの県内就職率	75.0%	78.3%	78.5%	78.9%	81.2%
県内高等教育機関（島大、県大、高専）からの県内就職率	29.4%	32.7%	37.9%	34.7%	32.3%
県外4年制大学からの島根県出身者の県内就職率	26.6%	27.9%	30.9%	30.2%	28.8%

- 令和7年度は、今までの取組の成果を更に高めるために、また、継続的に成果を出していくために必要な施策に着手します。

(1) 大学生等の就職活動を支援（P18(1)④、P21(1)④）

- ・ 全国的な就職活動の早期化に対応するため、卒業前年度の10月以降等に限定していた宿泊費及び交通費の支援対象期間の要件を撤廃し、対象を全学年に拡大【拡充】

(2) 県内企業の魅力を発信（P18(1)②・P20(1)①、P17(1)①・P17(1)②・P21(1)①）

- ・ 全国的な就職活動の早期化を考慮し、県の東部・西部で、低学年次から参加可能な学生等と企業との就活色の薄い交流会を開催【新規】
- ・ 保護者が島根の暮らし・企業の情報を収集できる専用サイトを開設し、県内企業等の魅力を発信【新規】

(3) 県内企業の採用力を強化（P18(1)③・P21(1)③、P18(1)④・P17(1)②・P21(1)④）

- ・ 県内企業の採用活動について、基本から運用までを実践的に学ぶ連続講座を新たに開催【新規】
- ・ 県内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等を支援する補助制度を創設【新規】

(4) Uターン・Iターンの支援体制を強化

(P20(1)①⑦・P21(1)③、P22(1)⑦・P23(1)⑩、P22(1)⑨・P23①⑨)

- ・ 島根県出身の学生が多い中国・近畿地方を中心に組み組んできた、学生と低学年次からのつながりづくりを推進するため、愛媛県を担当する学生就職アドバイザーを新たに配置【拡充】
- ・ 首都圏での移住イベントなどを企画・実施する移住企画プランナーを配置（東京）【新規】
- ・ 無料職業紹介事業に自動マッチング機能を追加し、就職支援の取組を強化【新規】

Ⅲ 取組

1. 島根を愛し、島根の未来を考える子どもを増やす

- 島根の人や暮らしなどの魅力を県内外に分かりやすく発信し、島根の持つ魅力や強みを、県民全体で共有することで、ふるさと島根への愛着や誇りを育みます。
- 島根の子どもたち一人ひとりに、地域に愛着と誇りを持ち、自らの人生と地域や社会の未来を切り拓くために必要となる「生きる力」を育みます。
- 子どもたちが多様な人々との関わりや様々な経験の中で育まれるよう、豊かな自然、文化・歴史、子どもたちを温かく支え育てようとする地域社会といった強みを生かし、ふるさと教育や地域課題の解決を通じた学びを推進します。
- こうした取組により「将来、自分の生まれ育った地域でどういう役割を果たしていくのか」といったことに思いを馳せる子どもたちを育てていきます。

(1) 島根の人や暮らしの良さなどの魅力を伝える

① 県民の島根に対する誇りと愛着心の醸成（AP100頁）

- ・ 県民の誇りと愛着心を醸成するため、「誰もが、誰かの、たからもの。」というキーワードで表現するしまねの「魅力」や島根らしさの情報発信強化
- ・ 「島根創生」に掲げる理念に対する県民の理解を深め、総力を結集して進めるための広報強化

② 県外や海外に向けたしまねの「魅力」や島根らしさの情報発信（AP100頁）

- ・ 島根への関心を深めてもらえるよう、「誰もが、誰かの、たからもの。」というキーワードで表現するしまねの「魅力」や島根らしさをより分かりやすく情報発信
- ・ SNS等を活用した島根の人や暮らしの魅力、島根らしさの情報発信
- ・ 県外のテレビや新聞、雑誌、インターネットでしまねの話題を取り上げられるようにするための、民間プレスリリース配信サービス等を活用した仕組みを構築
- ・ 島根を応援する人々の交流の場等を活用した情報発信

③ 県内向けの情報発信強化（AP101頁）

- ・ 県内の子どもたちや、その親世代へ向けて、将来も島根で暮らす選択を思い描いてもらうため、身近な人や暮らしなどの魅力のイメージ発信を強化
- ・ 中高生や、その親世代をはじめとする県民に向けて、島根ならではの暮らしやすさや、都会の生活の厳しさとの対比などの情報を県民の生の声を交えながら発信強化

④ 県外向けの情報発信強化（AP101頁）

- ・ 都会で暮らす若者に向けて、移住先の選択肢として意識してもらうため、「人間らしい温もりのある暮らし」ができる「しまね」のイメージを県民の生の声を交えながら発信強化
- ・ 都会から移住を希望する人に向けて、島根への移住や教育に関する情報など具体的な情報提供を強化

(2) 島根の未来に想いを馳せる心を育む教育に取り組む

① ふるさと教育の推進（AP85頁）

- ・ 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

② 中高連携の推進（AP85頁）

- ・ 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・中学校等での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 高校における地域資源の活用（AP85頁）

- ・ 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

(3) 子ども達が若者や大人と地域で共に活動し、共に学ぶ機会を拡大する

① 地域全体で子どもを育む体制づくりの充実 (AP86頁)

- ・ 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

② ふるさと活動の推進 (AP85頁)

- ・ 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

(4) 学校と地域が一体となった教育支援体制を構築する

① 学校と地域の協働体制の整備 (AP86頁)

- ・ 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

② 地域と協働した学校づくり (AP86頁)

- ・ 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

(5) 高校から大学への「連続的、探究的な学び」に取り組む

① 学校と地域の協働体制の整備 (AP86頁) 再掲

- ・ 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

② 高校における地域資源の活用（AP85頁）再掲

- ・ 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

③ 県内大学との連携・協働（AP87頁）

- ・ 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
- ・ 総合型・学校推薦型選抜による県内大学への入学を希望する生徒の進路実現や、島根大学の理系学部との連携を図るため、高大連携を推進する専門職員を配置
- ・ 学校全体での授業改善の取組や、地域との協働に加え、県内大学等との高大連携や入試改革に適応した学力の底上げなどの取組を推進するため、教科・分掌の垣根を越えてリードできる管理的職階にある主幹教諭を配置

④ 探究的な学びの充実（AP87頁）

- ・ 島根大学、島根県立大学等との連携・協働のもと、探究的な学び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活用したキャリア教育を推進

⑤ 社会教育士等の養成・育成（AP94頁）

- ・ コーディネートやファシリテートの能力などを有する社会教育士を養成するため、高等教育機関等と連携して講習の多様な受講機会を確保
- ・ 社会教育関係者の知識や技術の向上、結束力の強化などのため、研修会や「しまねの人づくり大交流会」を開催

2. 島根で学ぶ若者を増やす

- 県内の大学等と連携して将来の島根を支える人づくりを進めるため、高校から大学等への学びの連続性や継続性を確保するための取組を進めます。
- 県内の高等教育機関等が、企業等との連携を強化し、入試制度の見直しや地域に密着した教育・研究を促進することなどにより、県内の高校からの進学者の増加や卒業生の県内定着を図ります。
- 公民館や高等教育機関等と連携し、県内に残り、地域づくりに主体的に参画する人づくりを推進します。

(1) 県内の大学等へ進学する「県内の生徒」を増やす

① 県内高等教育機関との連携強化（AP95頁）

- ・ 高等教育機関と協働し、高校のカリキュラム開発や探究的な学びを充実

② 県立大学における地域貢献の推進（AP95頁）

- ・ 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を充実
- ・ 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を提供
- ・ 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

③ 県内大学との連携・協働（AP87頁）再掲

- ・ 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
- ・ 総合型・学校推薦型選抜による県内大学への入学を希望する生徒の進路実現や、島根大学の理系学部との連携を図るため、高大連携を推進する専門職員を配置

- ・ 学校全体での授業改善の取組や、地域との協働に加え、県内大学等との高大連携や入試改革に適応した学力の底上げなどの取組を推進するため、教科・分掌の垣根を越えてリードできる管理的職階にある主幹教諭を配置

④ 県内高校から県内大学等への進学促進（AP96頁）

- ・ 入試改革を行う高等教育機関と県内高校との高大連携により、効果的に大学の学びにつながるよう探究的な学びを推進
- ・ 県内大学と企業、県等で設置する「しまね産学官人材育成コンソーシアム」（令和2年3月設立）を通じ、県内大学等の魅力を生徒、教職員、保護者に伝える機会を提供

(2) 県内大学と連携した人材育成プログラムを構築する

① 県内大学との連携・協働（AP87頁）再掲

- ・ 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
- ・ 総合型・学校推薦型選抜による県内大学への入学を希望する生徒の進路実現や、島根大学の理系学部との連携を図るため、高大連携を推進する専門職員を配置
- ・ 学校全体での授業改善の取組や、地域との協働に加え、県内大学等との高大連携や入試改革に適応した学力の底上げなどの取組を推進するため、教科・分掌の垣根を越えてリードできる管理的職階にある主幹教諭を配置

② 県内大学と企業、県等の協働による県内学生の県内定着（AP96頁）

- ・ しまね産学官人材育成コンソーシアムを通じ、地域の企業等と連携した教育プログラムや県内就職に向けた学生と企業の交流、インターンシップ等の取組を推進
- ・ 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

(3) 県内の多様な人材（学生、社会人）が共に活動し、学ぶ場を創出する

① ふるさと活動の推進（AP85頁）再掲

- ・ 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

(4) 地域貢献を志す学生や若者の受入れを拡大する

① 県内の地域や活動・人と関わる機会の提供（AP112頁）

- ・ 都市部での座学と県内での地域体験ツアーを組み合わせた連続講座「しまコトアカデミー」の開催
- ・ 都市部で掘り起こした関係人口が地域づくりの担い手として県内地域に関わるためのマッチングの促進
- ・ 島根に関心を持つ人々を対象とした、島根の地域の人との交流や地域活動を体験するツアーの実施
- ・ 地域づくり関心層に向けて、地域づくり活動を新たに始めるための実践的な講座を実施
- ・ 関係人口としまね田舎ツーリズム実践者等との交流機会を創出するなど、移住の検討や再訪につながる取組を実施

3. 島根で就職する学生を増やす

- 高校生や県内大学に進学した学生に、県内の企業やそこで働く人に触れる機会などを提供し、島根で働く魅力を伝え県内就職を促進します。
- また、若者の人材確保・育成の観点から、高校生、学生のみならず、いわゆる第2新卒者等の県内就職も促進します。
- 県内産業の振興や新たな時代の潮流に合わせた人材育成が求められることから、県内高等教育機関や高等技術校等によるリカレント教育を推進します。

(1) 県内の企業をよく知り、納得いく就職活動を実現する支援環境を整備する

① 高校生の県内就職の促進（AP26頁、102頁、106頁）

- ・ 生徒、教職員、保護者が県内企業等への理解を深めることができるよう、校内での企業ガイダンスや地域ごとに学校、保護者、企業等による相互交流会を開催
- ・ 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
- ・ 高校や地域の企業等と連携した企業ガイダンスや企業見学会等を開催し、県内企業でいきいきと働く社会人との交流を促すことで、島根で働く魅力の気づきの機会を提供

② 大学生等の県内就職の促進（AP26頁、103頁、105頁、106頁）一部再掲

- ・ 県内企業等への就職を検討する大学生等を増やすため、企業説明会や就職相談などを実施
- ・ 県内大学等の学生が県内企業等への理解を深めるため、大学等と連携した大学生等と企業の交流会や企業見学ツアーを実施
- ・ 生徒の県内企業への理解を促進するために、生徒と企業等の交流会や企業見学ツアー等を実施
- ・ 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、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、大学生等と企業の交流会や企業訪問ツアー、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、低学年次の学生を対象とした企業交流会などの取組を実施
- ・ 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
- ・ 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（AP27頁）

- ・ 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

④ インターンシップ・仕事体験実施の支援（AP27頁、103頁、105頁）

- ・ 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
- ・ 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・仕事体験に要する大学生等の経費負担を軽減
- ・ 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

⑤ 地域集積産業の高度化支援（AP11頁）

- ・ 特殊鋼関連企業の集積をはじめとする素形材分野の強みを活かし、産学官金が連携して行う航空産業への参入やモーター産業の創出に向けた最先端研究や島根大学・松江高専における高度専門人材の育成を支援

⑥ ＩＴ人材の育成・確保支援（AP13頁）

- ・ ＩＴ人材確保のため、小学生や文系学生向けプログラミング教室のほか、専門高校・高専・大学等での人材育成講座などを県内ＩＴ企業等と連携して実施
- ・ 県内就職を促進するため、県内の生徒・学生や県外在住の県内出身学生と企業との交流機会を創出

⑦ 高等技術校での人材養成（AP33頁）

- ・ 県内産業が求める人材を養成するため、高等技術校常設科の入校者に対し知識・技術・技能を習得するための訓練を行うとともに、県内企業等の在職者向けの研修機会を提供

⑧ 求職者の能力開発を通じた就職促進（AP33頁）

- ・ 求職者の安定した就業のため、民間教育機関や企業等との連携により、県内産業が必要とする知識・技術等を習得する機会を提供

⑨ 魅力ある職場づくりに取り組む企業等への支援（AP27頁、31頁）一部再掲

- ・ 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
- ・ 新卒者や若年者の人材育成と職場定着を進めていくため、就職内定時や就職後の研修の場を提供

4. 島根へ還る若者を増やす

- 県外の大学等に進学した学生が、県内の企業やそこで働く人に触れる機会などを提供し、島根で働く魅力を伝え県内就職を促進します。
- 県外拠点やインターネット等を活用し、島根の魅力や暮らし、県内企業に関する情報を発信します。
- 島根へ戻る、または移ることを望む若者に対し、個々のニーズに応じたきめ細かな相談対応を行います。
- 県外の学生や若者の就職活動や仕事や住まいの確保など、就職を支援する取組を行います。

(1) 県外に住む学生や若者が、県内での就職や生活を志す仕組みをつくる

- ① 大学生等の県内就職の促進（AP26頁、104頁、106頁、107頁）一部再掲
 - ・ 全国的な就職活動の早期化を考慮し、低学年次の学生を対象とした企業交流会などの取組を実施
 - ・ 県外に進学している大学生等に対し、県内企業等への就職を促すため、インターンシップ・仕事体験への参加や県内企業が実施する採用面接など就職活動に要する経費を助成
 - ・ 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島根県出身の若者が集まる首都圏では、移住支援コーディネーターが個別相談やセミナーなどの取組を実施
 - ・ 20～30歳代の島根県出身学生及び社会人を対象とした県外合同企業説明会を開催
 - ・ 県内企業等への就職を検討する大学生等を増やすため、企業説明会や就職相談などの実施や、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配布
 - ・ 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
 - ・ 県内高校を卒業した学生、若手社会人が出身地域等と関わる機会を創出する取組等を行う市町村を支援

- ・ 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

② 県外へ進学した学生・若手社会人と地元との関わり創出

（AP26頁、104頁、108頁、112頁）一部再掲

- ・ 県内高校を卒業した学生、若手社会人が出身地域等と関わる機会を創出する取組等を行う市町村を支援

③ 企業の採用力の強化（AP27頁、104頁）一部再掲

- ・ 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
- ・ 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

④ インターンシップ・仕事体験実施の支援（AP27頁、104頁）一部再掲

- ・ 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
- ・ 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・仕事体験に要する大学生等の経費負担を軽減
- ・ 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

⑤ 魅力ある職場づくりに取り組む企業等への支援（AP27頁、31頁）再掲

- ・ 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
- ・ 新卒者や若年者の人材育成と職場定着を進めていくため、就職内定時や就職後の研修の場を提供

⑥ I T人材の育成・確保支援（AP13頁）一部再掲

- ・ 県内就職を促進するため、県内の生徒・学生や県外在住の県内出身学生と企業との交流機会を創出
- ・ 即戦力人材を確保するため、I T人材コーディネーターによるきめ細かなUターン・Iターン支援や県内企業とのマッチングを支援

⑦ Uターン希望者への情報提供・相談対応の充実(AP26頁、104頁、107頁)一部再掲

- ・ Uターン者の実態や意向の把握に基づく若者や女性に向けた県内外への情報発信を強化
- ・ Uターンを希望する社会人向けに「しまね登録」のPRと登録勧奨を行い、登録を促進
- ・ 県内の友達から県外の友達にUターンを呼びかけるキャンペーン「しまねサブリプロジェクト」を実施
- ・ 都市部の移住関心層に向けた「しまね暮らし」を体感できるマルシェ・交流イベント及び総合相談会「しまね移住フェア」を開催
- ・ Uターン希望者が必要とする情報の収集や相談ができるよう、山陽・関西圏・首都圏の島根県出身の若者や女性に重点を置き、移住に関するセミナー等のイベントや小規模な相談会を開催
- ・ 若年層への発信力が高い民間大手就職フェアに島根県ブースを出展
- ・ 20～30歳代の島根県出身学生及び社会人を対象とした県外合同企業説明会を開催
- ・ 進学や就職で多くの島根県出身の若者が集まる山陽・関西圏・首都圏における情報発信の強化、移住支援コーディネーターによる個別相談や首都圏・関西圏での移住企画プランナーによるセミナーなどの取組を実施
- ・ 移住・定住支援の充実に向けたふるさと島根定住財団や市町村のサポート力を強化
- ・ 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
- ・ 県内の住まい事情や空き家を活用した移住者向け住宅の情報を発信

⑧ Uターン希望者の体験・交流の促進 (AP107頁)

- ・ Uターンを考える機会確保のための農林漁業、伝統工芸等の長期体験者への支援

⑨ Uターン希望者の仕事や住まいを確保するための支援 (AP107頁、108頁)

- ・ Uターン希望者が重視する仕事の情報と、暮らしや住まいの情報などをパッケージにして提供
- ・ 無料職業紹介事業に自動マッチング機能を追加し、就職支援の取組を強化
- ・ 後継者不在の事業者とUターン希望者のマッチング等により事業承継を推進
- ・ 東京一極集中の是正等のため移住支援金を支給
- ・ 県外の就業者がUターンし、テレワークにより仕事を続けるための経費の支援

- ・ 若者や女性のニーズに応じた県内企業の求人開拓を強化
- ・ 島根県建築住宅センターと連携したＩターン希望者の住まい相談の実施

⑩ Ｉターン希望者への情報提供・相談対応の充実（AP109頁）

- ・ Ｉターン者の実態や意向の把握に基づく若者や女性に向けた県内外への情報発信を強化
- ・ Ｉターンを希望する社会人向けに「しまね登録」のＰＲと登録勧奨を行い、登録を促進
- ・ 都市部の移住関心層に向けた「しまね暮らし」を体感できるマルシェ・交流イベント及び総合相談会「しまね移住フェア」を開催
- ・ Ｉターン希望者が必要とする情報の収集や相談ができるよう、首都圏の若者や女性に重点を置いた移住に関するセミナー等のイベントや小規模な相談会を開催し、全国規模のフェア等へ出展
- ・ 若年層への発信力が高い民間大手転職フェアに島根県ブースを出展
- ・ ふるさと島根定住財団の東京拠点を通じた首都圏での情報発信の強化及び東京の全国的な移住支援機関と連携した情報提供、移住支援コーディネーターによる個別相談や、首都圏・関西圏での移住企画プランナーによるセミナーなどの取組を実施
- ・ 県内の住まい事情や空き家を活用した移住者向け住宅の情報を発信
- ・ 移住・定住支援の充実に向けたふるさと島根定住財団や市町村のサポート力を強化

⑪ Ｉターン希望者の体験・交流の促進（AP109頁）

- ・ Ｉターンを考える機会確保のための農林漁業、伝統工芸等の長期体験者への支援
- ・ 滞在して生活を体験できる住宅の整備に取り組む市町村への支援

⑫ Ｉターン希望者の仕事や住まいを確保するための支援（AP109頁）

- ・ Ｉターン希望者にとって必須となる仕事や住まい、暮らしの情報などをパッケージにして提供
- ・ 無料職業紹介事業に自動マッチング機能を追加し、就職支援の取組を強化
- ・ 後継者不在の事業者とＩターン希望者のマッチング等により事業承継を推進
- ・ 東京一極集中の是正等のため移住支援金を支給
- ・ 県外の就業者がＩターンし、テレワークにより仕事を続けるための経費の支援
- ・ 若者や女性のニーズに応じた県内企業の求人開拓を強化
- ・ 島根県建築住宅センターと連携したＩターン希望者の住まい相談の実施

⑬ 「日比谷しまね館」の活用（AP100頁）

- ・ 「日比谷しまね館」を活用し、物産、食、観光、移住・定住等の情報発信による島根県の認知度向上を推進

5. 島根と関わる若者を増やす

- 県外在住の出身者や都市部に居ながら何らかのかたちで島根と関わりたいと希望する人々を掘り起こします。
- 県外在住の若者に県内での活動の場を提供し、地域活性化への貢献や将来の移住につなげます。

(1) 県外の出身者等とつながる仕組みをつくる

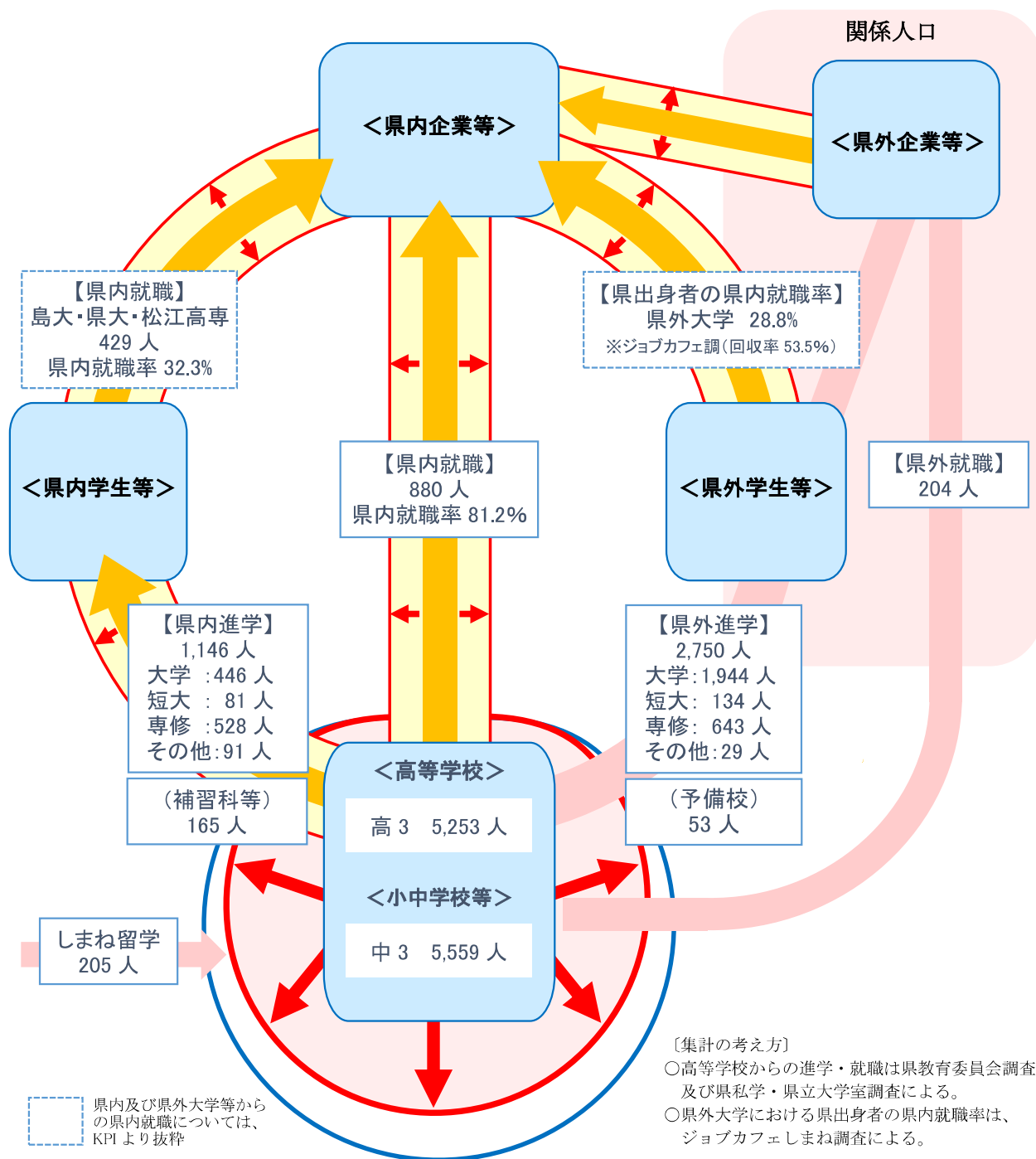
- ① 都市部での関係人口の掘り起こしとネットワーク構築（AP112頁）
 - ・ ふるさと島根定住財団の東京拠点等において、都市部の関係人口を掘り起こすためのセミナー等のイベントを開催
 - ・ 県外学生の島根への関心向上に向けた大学講座やセミナー等の開催及び島根県出身の若者のネットワークを活用した交流会等の実施
- ② 島根を応援する人を増やすための情報発信と交流の場づくり（AP113頁）
 - ・ 島根を応援したり、島根の暮らしに関心を持ち、多様に関わる人々に向けた広報の充実と交流の場づくりの推進

(2) 県外在住の若者と県内自治体や地域団体との交流機会を拡大する

- ① 県内の地域や活動・人と関わる機会の提供（AP112頁）再掲
 - ・ 都市部での座学と県内での地域体験ツアーを組み合わせた連続講座「しまコトアカデミー」の開催
 - ・ 都市部で掘り起こした関係人口が地域づくりの担い手として県内地域に関わるためのマッチングの促進
 - ・ 島根に関心を持つ人々を対象とした、島根の地域の人との交流や地域活動を体験するツアーの実施
 - ・ 地域づくり関心層に向けて、地域づくり活動を新たに始めるための実践的な講座を実施
 - ・ 関係人口としまね田舎ツーリズム実践者等との交流機会を創出するなど、移住の検討や再訪につながる取組を実施
- ② 県外へ進学した学生・若手社会人と地元との関わり創出（AP112頁）再掲
 - ・ 県内高校を卒業した学生、若手社会人が出身地域等と関わる機会を創出する取組等を行う市町村を支援

【参考資料 1】

島根を創る人づくりプロジェクト（R6.3月末値）

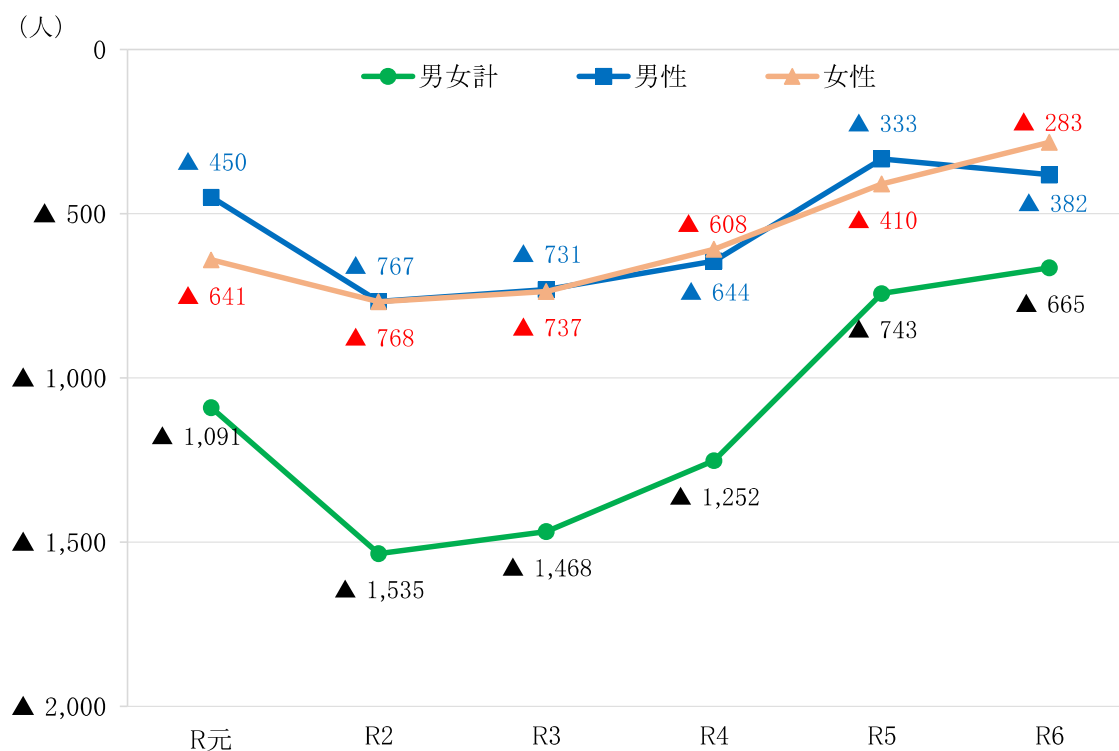


- 将来、自分の住んでいる地域のために役に立ちたいという気持ちがある生徒 73.8%
- 将来、自分の今住んでいる地域で働きたいと思っている生徒 52.0%

(R6 年度県教育委員会調査)

【参考資料 2】

15～24 歳の就学・卒業、就職を理由とした島根県全体の社会移動（男女別）

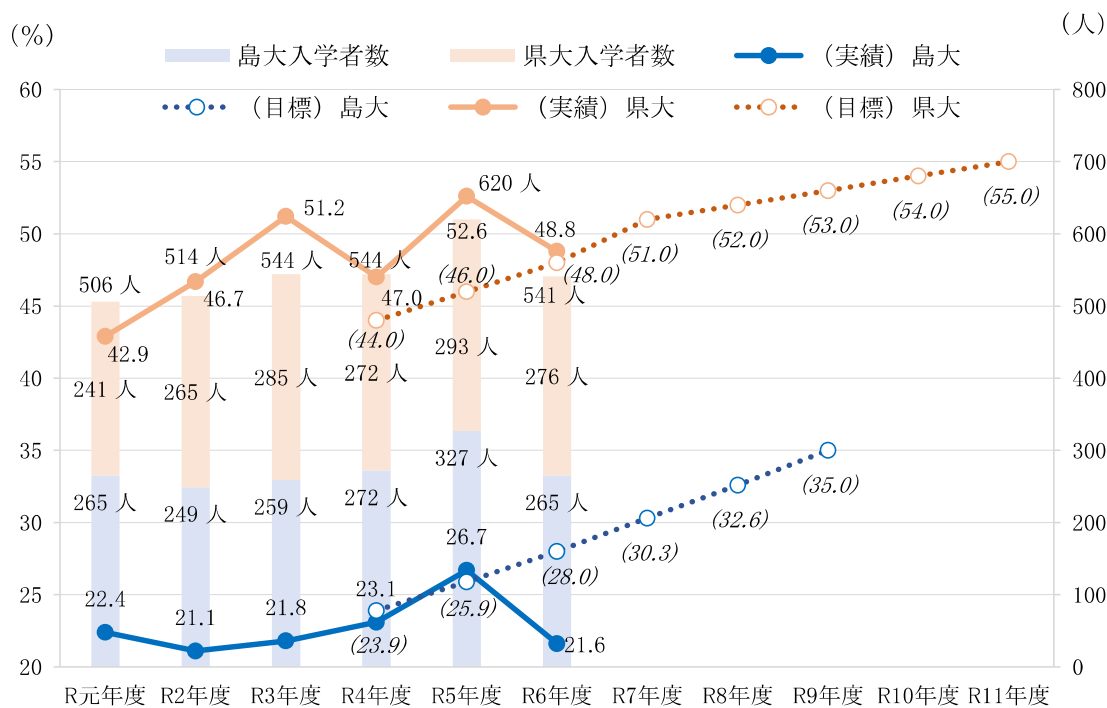


出典：島根県人口移動調査（島根県統計調査課）〔各年 10 月 1 日現在〕

- 15～24 歳の若年層の就学・卒業、就職による転出超過数は、令和 2 年に男女とも転出超過数が再度増加したが、近年は、再度、回復傾向が続いている。
- 令和元年は、女性の転出超過が男性の転出超過を大きく上回っていたが、令和 2 年、令和 3 年と男女間のギャップは縮小した。
- 令和 5 年以降は、男女計の転出超過数が 1,000 人を下回っている。
- 令和 6 年における 15～24 歳の若年層の就学・卒業、就職による転出超過数は、前年度に比べ 78 人改善された。

【参考資料 3】

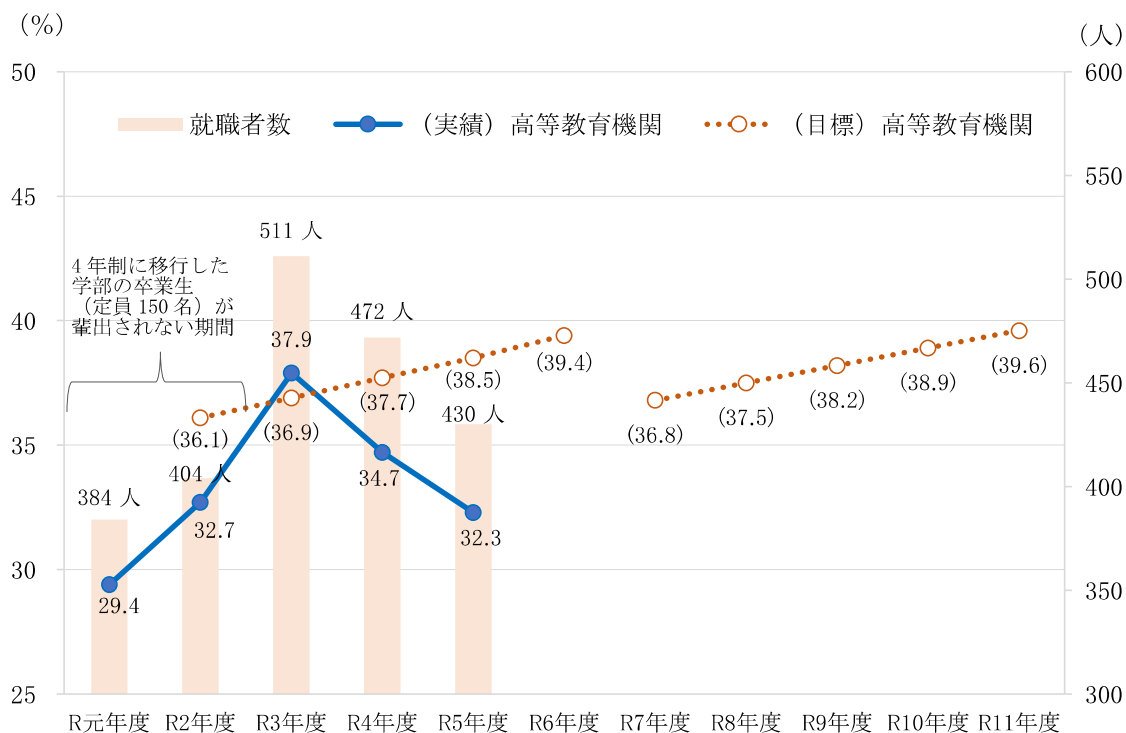
県内大学入学者に占める県内出身者比率等の推移



- 島根大学は低水準で推移していたが、令和 5 年度は新学部（材料エネルギー学部）の効果により目標を達成。令和 6 年度は前年度に比べ出願者数が増加した結果、県内入学者数・割合がそれぞれ大きく減少した。
- 県立大学については、総合型選抜の県内合格者の減少や学校推薦型選抜の定員割れ等の影響により、令和 6 年度の入学者に占める県内出身者比率は前年度比で 3.8 ポイント減少したが、目標を 0.8 ポイント上回っている。

【参考資料 4】

県内高等教育機関の県内就職率、県内就職者数



※R 元年度～R6 年度までの数値：

島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校の 3 機関の集計数値

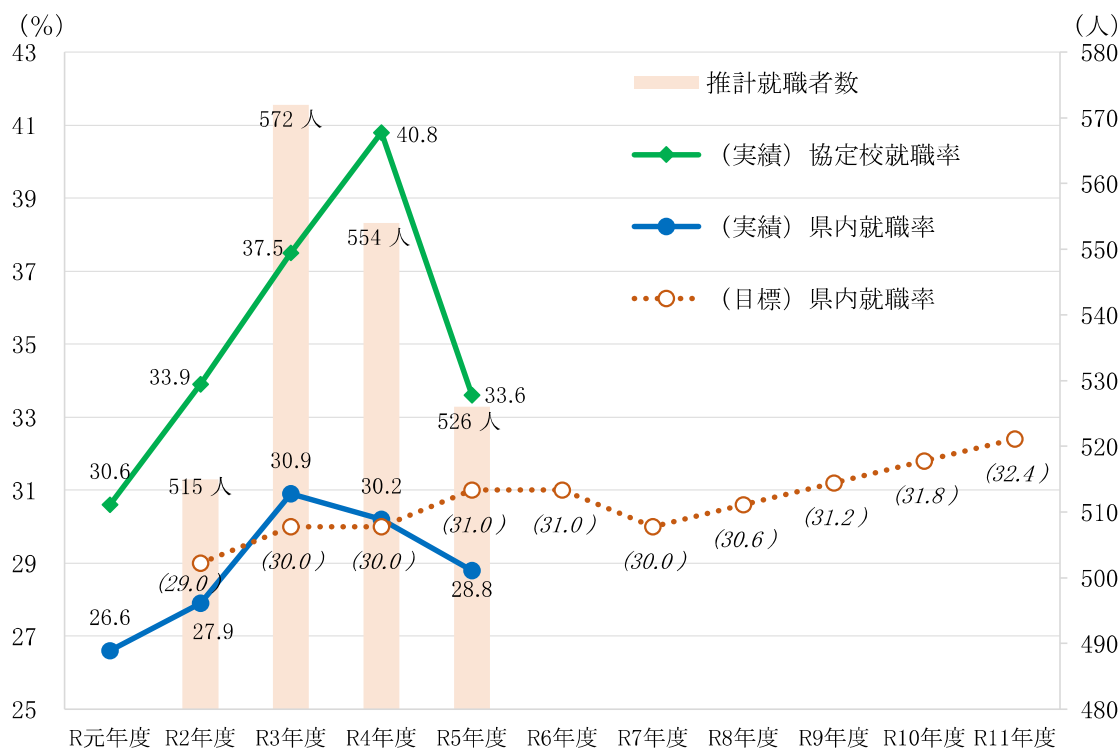
R7 年度以降の数値

島根大学、島根県立大学の 2 機関の集計数値

- 令和 3 年度は、県立大学短期大学部から 4 年制に移行した健康栄養学科、保育教育学科、地域文化学科の 1 期生が卒業し、県内 3 高等教育機関全体を牽引したことにより、同年度の目標を 1.0 ポイント上回ったものの、令和 5 年度は前年に引き続き再び目標を下回った。
- 令和 6 年度の目標に向けては 7.1 ポイントの上積みが必要となる。

【参考資料 5】

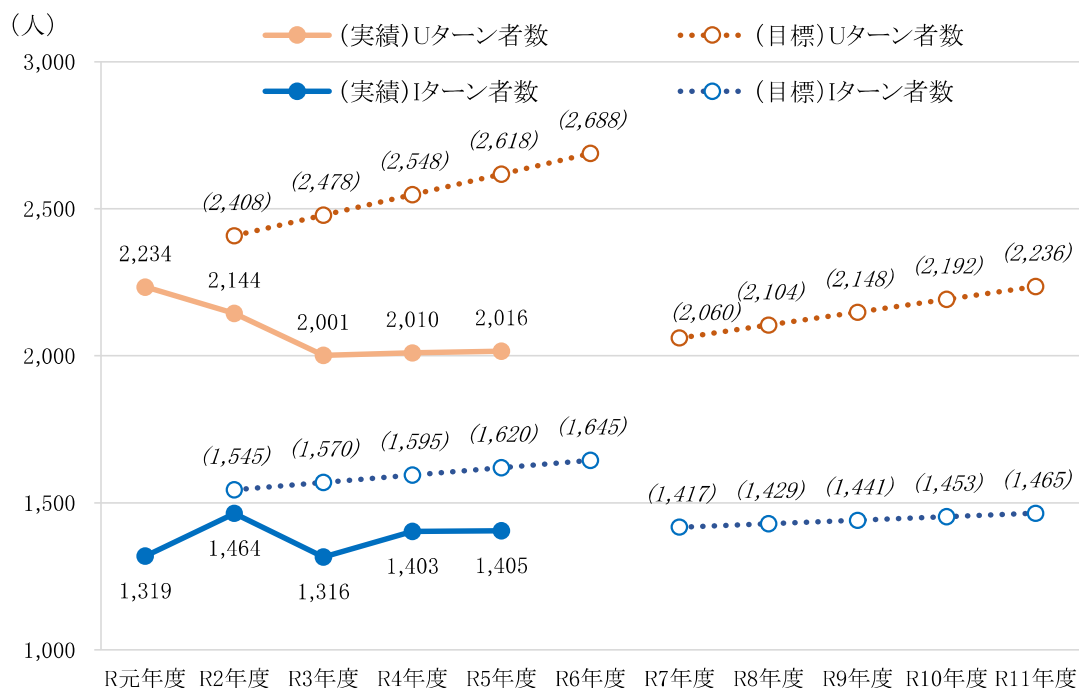
県外 4 年制大学の島根県出身者の県内就職率、推計就職者数



- 令和 5 年度は、全国的な企業の採用意欲の高まりや大企業の給与見直しなどが相次いだ。
- そうした影響により、県外 4 年制大学の島根県出身者の県内就職率は 28.8% と、前年度比で 1.4 ポイント減少した。
- また、同様の理由により、就職支援協定を結んだ県外大学及び短期大学（関西・山陽方面）からの県内就職率が 7.2 ポイント減少して 33.6% となった。
- 結果として、令和 5 年度における県外 4 年制大学の島根県出身者の県内推計就職者数は前年度比▲28 人の 526 人となった。

【参考資料 6】

年間 U ターン者数・I ターン者数



- U ターン者数、I ターン者数ともに R4 年度に続き対前年度比で増加した。
(U ターン者数：+6 人、I ターン者数：+2 人)
- 人口の社会移動については、コロナ禍を経て東京一極集中が再び加速しており、多くの道府県が転出超過となる中、移住・定住に力を入れる自治体が増加している。
- 令和 6 年度の目標を達成するには U ターン者数で 672 人、I ターン者数で 240 人の上積みが必要となる。



誰かが、誰かの、
たからもの。

しまね女性活躍推進プラン

2025-2029 年度

島 根 県

女性活躍の推進を目指して

女性活躍の推進のためには、女性一人ひとりが、仕事・家庭・地域活動など、あらゆる分野で本人の希望に応じ、個性や能力を発揮できる環境を整備することや、家事・育児・介護の負担が偏っている女性の負担軽減を図り、安心して子育て・介護・仕事に取り組めるよう、子育て世代に向けた支援の充実や職場環境づくりを進めることが重要であります。

令和元年5月に「女性活躍推進本部」を設置し、庁内関係部局が連携して施策推進を図り、また、私自身が県内各地に直接出向き、様々な地域や分野の女性からご意見を伺う「女性活躍100人会議」を開催しており、子育て中の方、企業にお勤めの方や経営者の方などから、直面しておられる課題を含め、幅広くご意見やご指摘をいただきました。

女性活躍推進本部での検討や、女性活躍100人会議での意見を踏まえ、女性活躍を県政運営における重要な施策の一つと位置づけ、「島根創生計画」の策定に合わせ、女性がライフステージに応じて職場・家庭・地域でいきいきと活躍でき、家庭と仕事のバランスの取れた充実した生活が送れるよう、「しまね女性活躍推進プラン」を策定し、様々な取組を進めてまいりました。

第2期島根創生計画(2025～2029年度)の策定に合わせ、「しまね女性活躍推進プラン」も必要な改定を行い、県民の皆様と力を合わせて、引き続き女性活躍の推進に全力で取り組んでまいります。

令和7年3月

島根県知事 丸山 達也

目 次

第1章

「島根の女性を取り巻く状況」

… 2

第2章

「あらゆる分野での活躍推進」

1. 女性一人ひとりが、あらゆる分野で活躍できる環境の整備

… 6

第3章

「安心して家庭や仕事に取り組むことができる環境づくり」

1. 子育て世代に向けた支援の充実

… 9

2. 子育て・介護や仕事に取り組むことができる環境づくり

… 13

参 考 1

「しまねの女性活躍推進事業一覧（令和7年度）」

… 16

参 考 2

「女性活躍100人会議実施状況（令和6年度）」

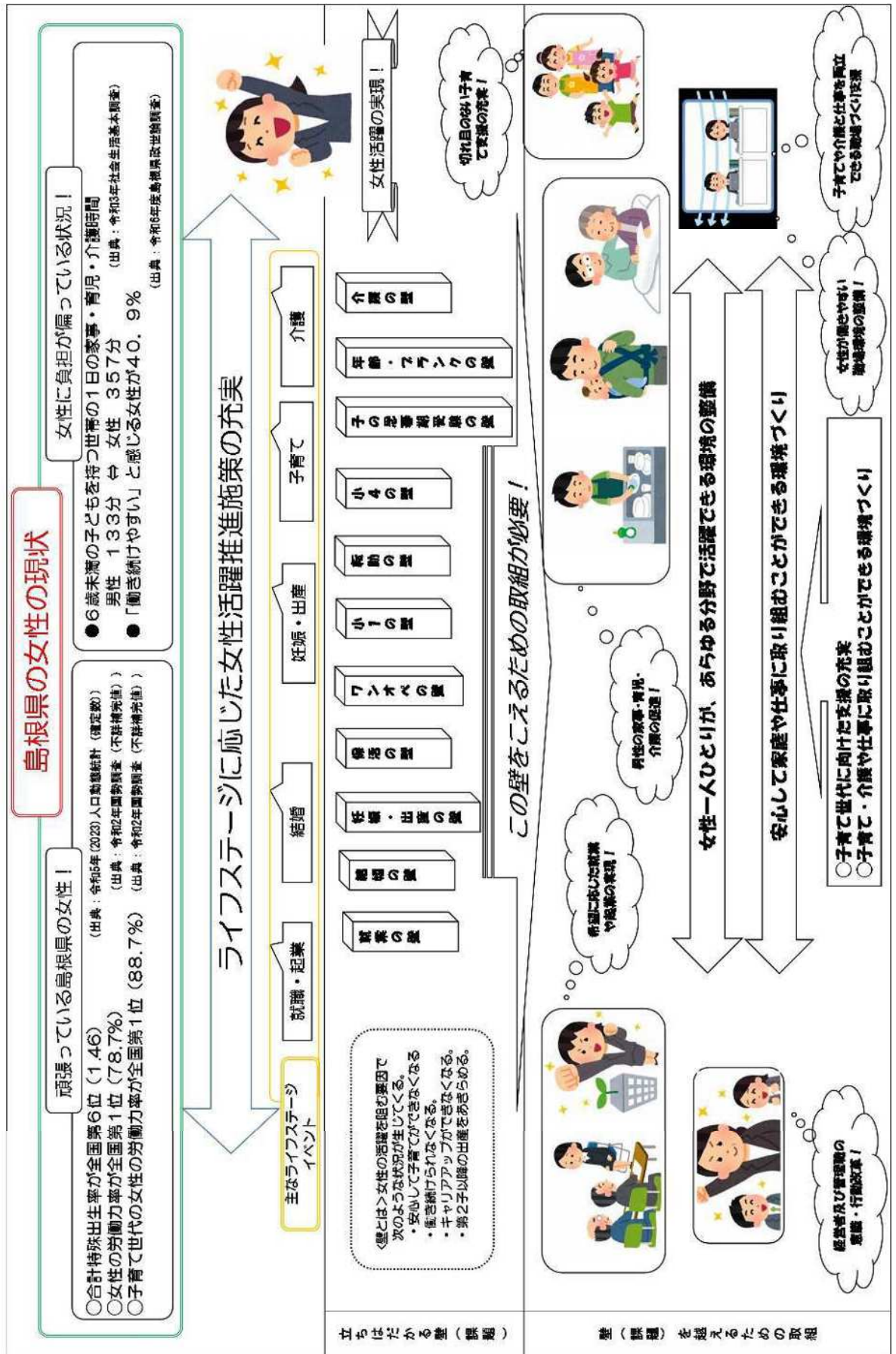
… 19

資 料

「データ集」

… 25

ライフステージに応じた島根県の女性活躍推進施策



第 1 章

島根の女性を取り巻く状況

平成27年8月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という。)が成立し、女性がそれぞれの希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体として取り組んでいくこととなりました。

島根県は、働いている女性の割合が高く(R2年国勢調査の生産年齢の労働力率が78.7%で全国1位)、結婚や子育て期を迎えても就労継続を希望する女性が多い一方で、「働き続けやすい」と感じる女性は40.9%(R6年度島根県政世論調査)となっています。

このため、就労を望む女性一人ひとりが結婚や子育てをしながら希望に応じて就業でき、管理職など責任のある立場やこれまで女性が進出しにくかった分野で活躍できる環境をつくること、また、女性が働き続けやすい職場環境づくりに取り組むとともに、女性の人材育成やキャリアアップ等を図ることが求められています。

また、地域においても女性がその個性や能力を十分発揮しながら活躍できる環境づくりに取り組む必要があります。

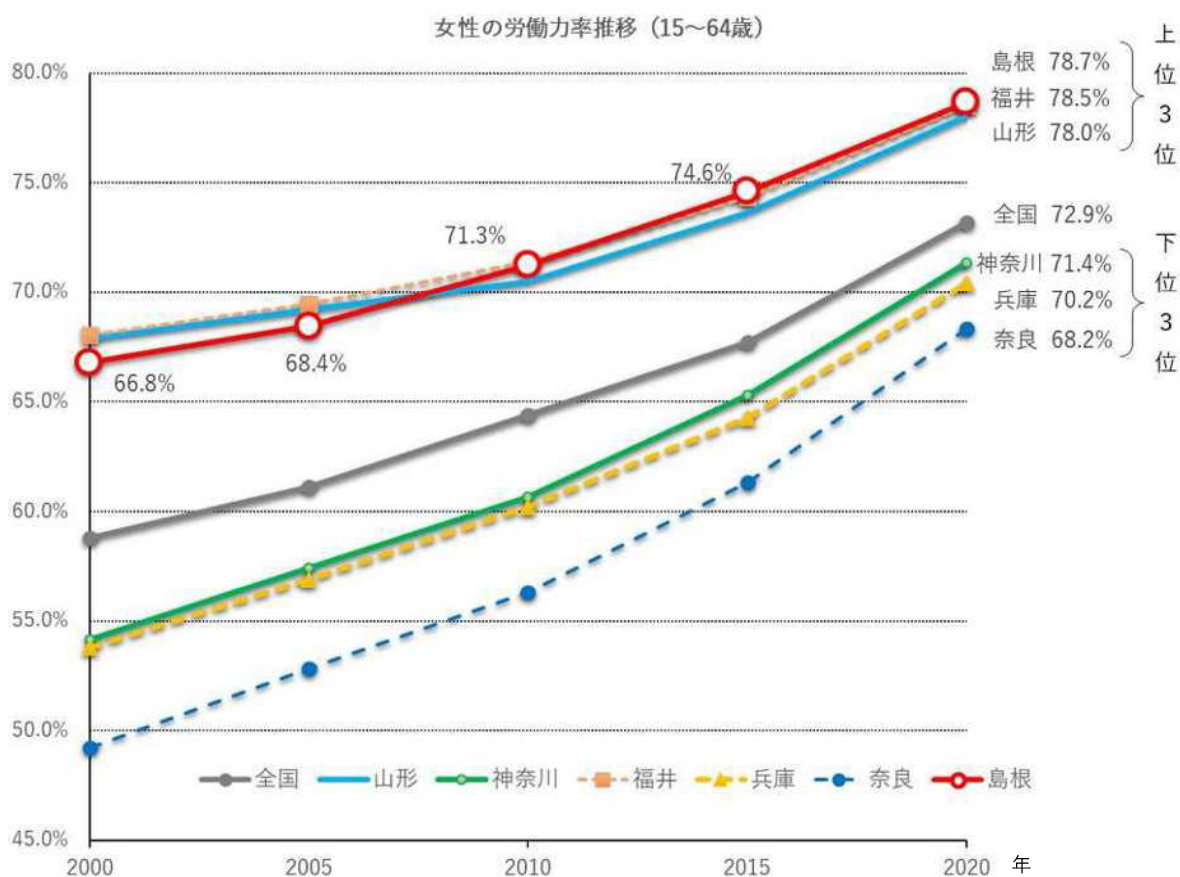
島根県においては、働いている女性の割合が高いことに加え、合計特殊出生率が全国上位(R5年人口動態統計)にあり、多くの女性が働きながら子育てをしています。

その一方で、子育て世帯の男性の家事・育児・介護時間は133分/日と、女性の357分/日と比べて約3分の1と少なく(R3年社会生活基本調査)、女性に負担が偏っている状況があります。

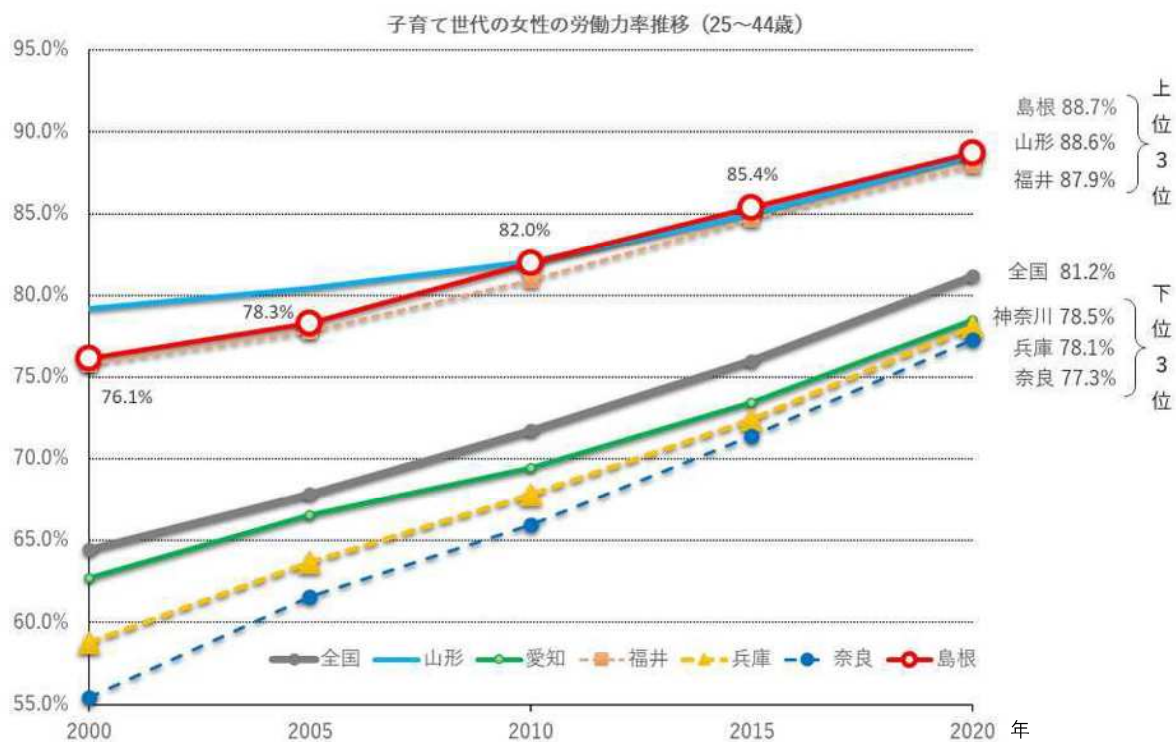
その背景として、「子育ては母親でなければならない」とか「家事、介護は女性の方が向いている」といった固定観念が根強く残っていることが考えられます。

男女が協力して子育て・介護や仕事に取り組めるよう、夫婦間の分担を見直すことや、職場において、男女とも育児・介護休業が取得しやすく、子育てや介護に対応した柔軟な働き方ができる環境を整えることなどが必要です。

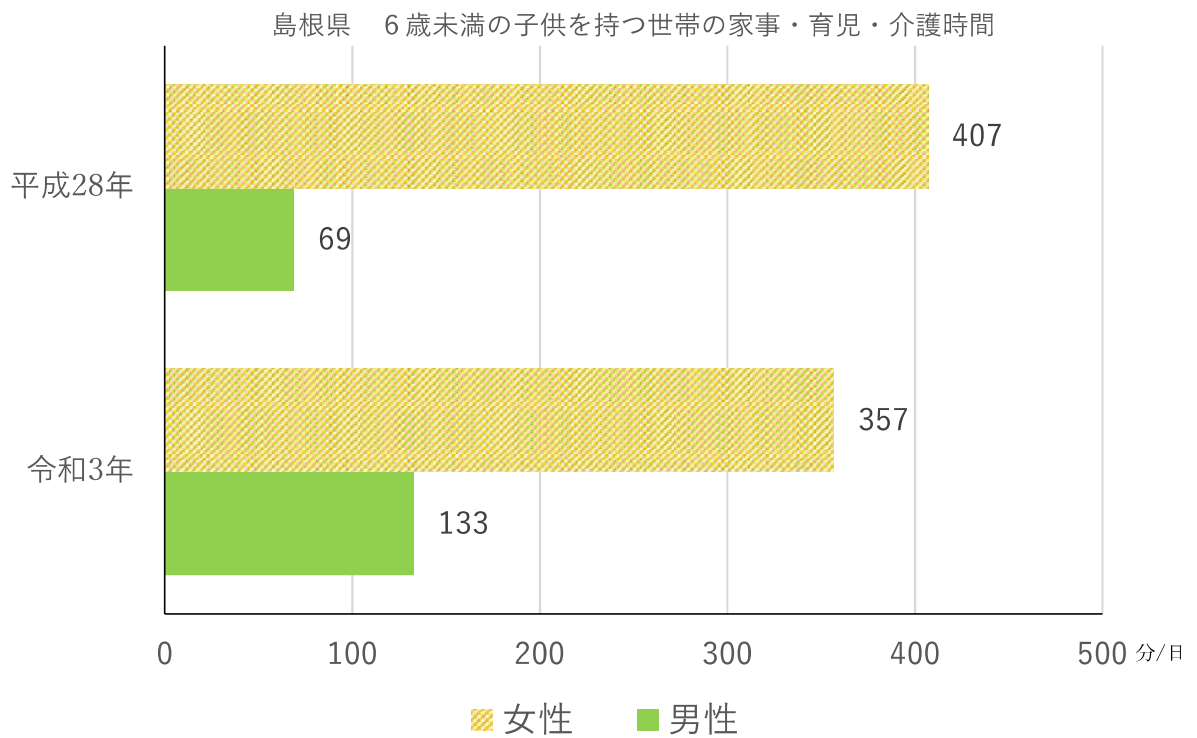
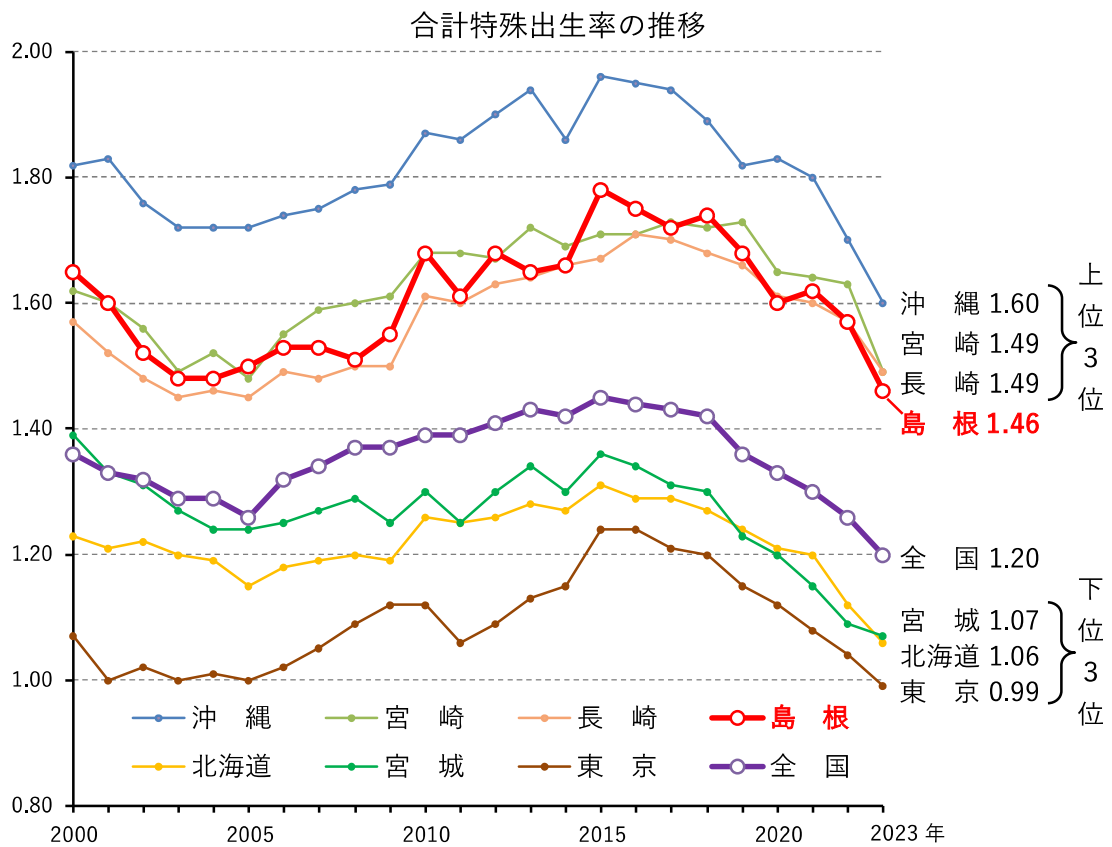
これからの島根を担う若い世代にとっても、家庭も仕事も大事にしながらいきいきと暮らすことができる社会の実現が求められます。



（出典：令和2年国勢調査）



（出典：令和2年国勢調査）



第 2 章

あらゆる分野での活躍推進

1. 女性一人ひとりが、あらゆる分野で活躍できる環境の整備

【島根創生計画における取組の方向】

女性がライフステージに応じ様々な分野で活躍できるよう、キャリア形成の支援やロールモデルの普及啓発を行い、また、女性が進出しにくかった分野においても就業や起業を実現できるよう、支援します。

企業等においては、女性が多様な職種での能力の向上や、管理職等としての活躍、キャリアアップを実現することができるよう、また、地域においては、魅力ある地域づくりや次代を担う人づくりを女性自らが企画し実践しやすい環境づくりが進むよう、支援します。

【総合戦略アクションプラン】

（ア）女性の多様な生き方の普及啓発

- ・女性の多様な生き方やロールモデルの普及啓発のためのセミナー等を開催

（イ）女性一人ひとりの希望に応じた就業や起業の実現

- ・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、一人ひとりに寄り添った就職相談窓口の設置
- ・資格や経験を活かした起業に興味を持つ女性向けセミナー等の実施

（ウ）企業等における人材の育成・キャリアアップ・定着

- ・働く女性のキャリア形成のためのセミナーの開催や、業種を超えたネットワークの構築
- ・経営者等の意識改革、女性の能力向上やロールモデルの育成、管理職への登用等企業の取組を支援

（エ）女性が自ら企画し実践する地域活動の促進

- ・女性が中心となる民間の団体やグループによる地域社会の活性化等を図るための活動を支援

【アクションプランに基づく取組】

（ア）女性の多様な生き方の普及啓発

- ・若い世代が、就職活動等、将来設計を考える上で、男女の区別なく個性と能力を発揮し、男女共同参画の視点を持って多様なライフキャリアを考え、選択することができるためのセミナーを開催します。
- ・地域や企業等で活躍する女性をロールモデルとしてホームページ等で情報発信し、女性の意識醸成の促進を図ります。
- ・建設産業で働く女性で構成される団体等が行う、女性の建設現場での活躍をPRし入職を促す活動や、職場の垣根を越えた交流により互いを支え合うことで定着を促す活動などに必要な経費を支援します。

(イ) 女性一人ひとりの希望に応じた就業や起業の実現

- ・女性の就職相談窓口「レディース仕事センター（松江市と浜田市に設置）」において、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、キャリアカウンセリングや職業紹介、合同企業説明会などを行います。

また、出張相談会や就労ニーズを踏まえた求人開拓やWEBによる相談、求職者のレベル等に応じたパソコン教室の実施など相談・支援体制を充実させて就職や転職に向けたきめ細かな支援を行います。

- ・働く意欲はあるが育児・介護など様々な理由で自らの希望に沿った働き方ができていない女性を対象に、資格取得・スキルアップ・多様な働き方等を情報提供するセミナーや起業に関心のある女性を対象とした勉強会を開催します。

「レディース仕事センター」や「しまね産業振興財団」との連携を図り、就業や起業に向けた支援を行います。

- ・農林業への女性の就業を促進するため、就業体験や就業準備への支援を行うとともに、ICT等の新たな技術の導入による省力化や、更衣室・トイレ等の整備による就労環境の改善に向けた取組を支援します。

(ウ) 企業等における人材の育成・キャリアアップ・定着

- ・女性の管理職登用促進や研修機会不足の解消、女性が働きやすい職場環境づくりを推進するため、女性を対象とした階層別セミナー等を開催し、県内の幅広い地域の企業等における女性活躍の推進を支援します。
- ・県内企業等における女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の促進を図るため、職場においていきいきと活躍するとともに仕事以外の生活を本人の希望する形で充実させている女性を表彰し、ロールモデルとしてPRします。
- ・女性活躍の推進に向けて、経営者や管理職等の意識改革、行動改革を図るため、女性の管理職登用やキャリアアップ、男性も女性も働き続けやすい職場環境づくりを進めるためのセミナー等を開催します。

(エ) 女性が自ら企画し実践する地域活動の促進

- ・女性が中心となって活動する民間の団体やグループが自主的・主体的に企画実施する事業を支援する「しまね女性ファンド」により、魅力ある地域づくりや時代を担う人づくりなど、地域社会の活性化等を図ります。

第 3 章

安心して家庭や仕事に
取り組むことができる環境づくり

1. 子育て世代に向けた支援の充実

【島根創生計画における取組の方向】

結婚・妊娠期・出産期・子育て期の切れ目のない支援を通じて、安心して出産・子育てができ、家族がいきいきと暮らせる環境をつくります。

【総合戦略アクションプラン】

（ア）市町村における切れ目のない相談・支援体制づくりの支援

- 子育て世帯に対する包括的な支援体制を強化するため、市町村の母子保健と児童福祉の担当部署が一体的に相談支援を行うことも家庭センターの設置を促進
- 市町村の妊娠・出産・子育て全般に関する包括的な相談体制が充実するよう、優良事例等の情報提供や研修を開催
- 妊産婦や支援が必要な子育て家庭への訪問サポート、産後のケア、病児・病後児保育や、地域の状況に応じて創意工夫した取組などを支援し、切れ目のない支援体制を拡充
- 妊娠期から出産・子育てまで一貫して身近で相談に応じ、必要な支援につなぐ伴走型の相談支援を充実し、経済的支援を一体として実施する市町村の取組を支援

（イ）産前・産後のサポート体制の充実

- 妊産婦への訪問サポート（家事・育児援助）の充実や、産後の専門的なケアに向けた市町村の取組への支援

（ウ）妊娠・出産を望む夫婦等への支援

- 不妊症や不育症に悩む夫婦や妊産婦等を対象とした、しまね妊娠・出産相談センターでの専門医・助産師による電話・メール等による専門相談対応の充実
- 不妊や低出生体重児の出生リスク要因等について理解を深め、妊娠前からの健康管理を促進するための普及啓発
- 県独自の不妊治療費への助成や、不育症検査費への助成による不妊症・不育症に対する支援
- 男性の不妊検査費の助成などによる治療に参加しやすい環境づくりの推進
- がん等の治療前の患者に対して、妊娠するための機能や妊娠する能力を温存する療法を行う場合の経費等の負担の軽減

（エ）放課後児童クラブへの支援

- 放課後児童クラブを新設・改修する際の施設整備、利用時間の延長、機能向上の取組等を支援するとともに、クラブ運営や児童支援に関する助言等を行う放課後児童支援スーパーバイザーを配置
- 放課後児童支援員の資格取得機会の確保、シルバー人材センター等との連携等により、支援員確保と質の向上を推進

（オ）県全体の子育て応援促進

- 家庭、地域、団体、企業等と一体となり、県全体で子育てを応援する機運を醸成するため、「こっころパスポート」の協賛店数の拡大や、「こっころアプリ」の利用の促進

【アクションプランに基づく取組】

（ア）市町村における切れ目のない相談・支援体制づくりの支援

- ・こども家庭センターの機能の充実や、妊娠期から出産・子育てまで一貫した伴走型の相談支援と経済的支援の一体的な実施を支援します。
- ・妊産婦や支援が必要な子育て家庭への訪問サポート、産後のケア、病児・病後児保育や、地域の状況に応じて創意工夫した取組などを支援し、切れ目のない支援体制を拡充します。
- ・市町村の母子保健と児童福祉の担当部署が一体的に相談支援を行うこども家庭センターの設置を促進します。

（イ）産前・産後のサポート体制の充実

- ・産前・産後に一時的に家事や子どもの世話が必要な家庭に対して、訪問して有償で家事・育児のサポートを実施する市町村に支援を行います。
また、支援の必要な産婦を早期に発見し、産後の専門的なケアが受けられる体制を充実するなど市町村における産前・産後のサポート・ケア体制の充実を支援します。

（ウ）妊娠、出産を望む夫婦等への支援

- ・妊娠・出産に関する正しい知識を身につけ、妊娠前からの健康管理を促進するための研修会等を開催します。

（エ）放課後児童クラブへの支援

- ・待機児童解消のため、クラブの増設や小学校の空き教室等を活用するなどクラブの開設に必要な改修費用等の一部を支援します。
- ・夏休み等長期休業期間中の一時預かりの実施に必要な経費の一部を支援します。
- ・平日は19時までクラブを開所し、また、夏休み等の長期休業中は7時30分以前からクラブを開所するために必要な人件費等を支援します。
- ・クラブの育成支援機能の向上を図るため、体験等の主体的な遊びの実施や学習習慣の定着に資する取組等に必要な経費の一部を支援するとともに、市町村間の連携強化を図るための圏域担当者会議等の実施やクラブの集合研修等を実施します。
- ・クラブへの巡回支援を行う「放課後児童支援スーパーバイザー」を配置します。
- ・放課後児童支援員認定資格研修を実施するとともに、従事経験の短い職員等を対象とした初任者研修等を実施します。
- ・市町村や大学、シルバー人材センター、人材派遣会社等と連携し、放課後児童支援員等の確保対策を実施します。

（オ）県全体の子育て応援促進

- ・家庭、地域、団体、企業が一体となり、県全体で子育てを応援するため、「こころパスポート」のデジタルパスポート化により利用促進を図ります。
- ・子育て支援に貢献していただいた方の功績を顕彰し、県民に広く周知して県全体での子育て応援を促進します。

2. 子育て・介護や仕事に取り組むことができる環境づくり

【島根創生計画における取組の方向】

男性が積極的に子育て・介護・家事を担う意識や、若者のワーク・ライフ・バランス等に対する意識の向上を図るため、セミナー等を通じた意識啓発を行います。

また、従業員が子育てや介護を仕事と両立させることができ、安心して働き続けられる環境を整えるため、経営者・管理職の意識改革や、職場環境の改善などに積極的に取り組む事業者を支援します。

【総合戦略アクションプラン】

（ア）家事・育児・介護の分担の促進

- 男性が積極的に育児等を担うことを促進するため、キャンペーンや、新婚夫婦への「家事手帳」、男性向けの「パパの育児手帳」の配布や電子化
- 男性が家事・育児・介護をすることが当たり前として捉えられる社会機運を醸成するため、男性や企業に向けたセミナーを開催
- 地域における男女共同参画推進に向け、市町村や男女共同参画サポーターとの協働によるセミナーを開催
- 若者を対象にライフデザインをテーマとしたセミナー等の開催による意識啓発

（イ）子育て・介護と仕事の両立に向けた職場環境の整備に対する支援の充実

- 働き続けやすい職場環境づくりに向けたセミナーの開催や、経営者のネットワークづくり等により、経営者・管理職の意識改革及び行動改革を促進
- 「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」認定制度、「しまね女性の活躍応援企業」登録制度を普及し、企業における取組を推進
- 働きやすく仕事と家庭が両立できるよう、休憩室やキッズルームの整備、職場研修などに取り組む事業者を支援
- 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

【アクションプランに基づく取組】

（ア）家事・育児・介護の分担の促進

- 家庭において、男性が積極的に子育て・介護・家事を担っていくための意識啓発・支援
 - ・男性が積極的に育児等を担うことを促進するため、キャンペーンや、新婚夫婦への家事手帳、男性向けの育児手帳の配布や電子化を行い、男性の家事・育児を応援する啓発動画による情報発信を行います。
 - ・男性が家事・育児・介護をすることが当たり前として捉えられる社会的機運を醸成するため、男性や企業に向けたセミナーを開催します。
- 地域における子育て・介護・家事などへの理解促進
 - ・地域において、男女共同参画に対する基本的な視点、情報等を身につけるために、市町村と男女共同参画サポーターの協働でセミナーを開催します。
 - ・若い世代が、男女共同参画の視点を持って、将来設計、就職活動、社会参画する力を養うことができるよう、ワーク・ライフ・バランスや多様なライフキャリアの選択等をテーマとしたセミナーを開催します。
 - ・学校教育や企業などと連携して、小・中・高校等での助産師による出前講座や、高校・大学・企業等での人生設計講座などを実施し、若い世代の結婚・妊娠・出産・子育てに関する理解と関心の向上や医学的な知識の普及を促進します。

（イ）子育て・介護と仕事の両立に向けた職場環境の整備に対する支援の充実

- 経営者・管理職の意識改革・行動改革の促進
 - ・経営者や管理職等を対象とし、男性も女性も働き続けやすい職場環境づくりを進めるため、ワーク・ライフ・バランスの推進や人を大切にする経営を学ぶセミナーを開催します。
 - ・誰もが安心して働くことのできる職場の風土づくりを促進するため、しまねいきいき職場宣言企業の拡大、イクボスのネットワークの構築、積極的な取組を行っている企業の視察などを実施します。
- 子育て・介護をしながら働き続けやすい職場づくりの促進・支援
 - ・一般事業主行動計画（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法）の策定の促進を図り、企業等が自社の課題を認識し、女性活躍や従業員の仕事と生活の両立に積極的に取り組むことができるよう支援します。
 - ・「しまね女性の活躍応援企業」であり、かつ「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」である企業等を対象とし、キッズルームや休憩室の整備、テレワークの導入など、一般事業主行動計画に基づく働きやすい職場環境づくりや、多様な働き方を実現するための設備整備などの取組に係る費用の一部を助成します。
 - ・「しまねいきいき職場宣言」宣言企業等を対象とし、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、就労環境の改善にかかる費用の一部を助成します。
 - ・女性職員の採用や資格取得のための助成、時間単位の有給休暇制度の創設などの働

きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む事業主等を知事が表彰し、受賞企業等をPRします。

- ・出産後3カ月以上の育児休業を取得し、職場復帰した従業員を3カ月以上雇用している従業員50人未満の県内事業所に対し、奨励金を支給します。
- ・「時間単位の年次有給休暇制度」や「短時間勤務制度」などを導入し、子育てや介護と両立しやすい柔軟な働き方ができる環境を整え、利用実績がある従業員50人未満の県内事業所に対し、奨励金を支給します。
- ・男性の育児休業取得促進のための特設サイトに社内研修用ツールや先進企業の取材記事を掲載して情報発信を行い、子育てしやすい職場づくりに取り組む企業を支援します。
- ・介護休業制度等の両立支援制度と介護サービスを適切に利用することで、離職することなく働き続けることができる環境づくりに向け、企業向けのセミナーの実施や県民への周知を行います。
- ・安心して不妊治療を受けられるよう、こころカンパニーの認定の仕組みを活用して、不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業を支援します。

参考 1

しまねの女性活躍推進事業一覧 (令和 7 年度)

しまねの女性活躍推進事業一覧（令和7年度）

ライフステージ		事業名	主な実施内容
若者		ライフプラン設計講座	○高校生・大学生、社会人を対象にライフプラン設計講座を実施
		地域における男女共同参画推進啓発事業	○大学や専修学校等における若者を対象としたセミナーを実施
就職・ 起業	就職相談	女性の雇用・就業促進事業	○県内企業等で就労を目指す女性を支援するため、ワンストップの就職相談窓口を設置
	職場環境 づくり	イクボスネットワーク	○経営者等の意識改革を図るためのセミナー等を開催
		いきいき職場づくり推進事業	○誰もがいきいきと働き続けられる職場づくりに取り組む企業等に補助金を交付 ○雇用に関し優れた取組を行う企業等を表彰 ○人を大切に経営を学ぶ経営者向けセミナー等を開催
		介護と仕事の両立支援事業	○介護をしながら働き続けることができる職場の風土づくりを促すためのセミナーや介護離職防止のための県民向け広報
		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等	○女性も男性もともに働きやすく、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりに取り組む企業等に補助金を交付 ○企業等における一般事業主行動計画策定支援のためのアドバイザーを派遣 ○女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業・団体を表彰
		中小・小規模事業者等出産後職場復帰促進事業	○従業員の3か月以上の育児休業取得と復職に取り組む従業員50人未満の事業所に対し奨励金を交付
		子育て・介護と両立しやすい職場づくり促進事業	○「時間単位の年次有給休暇制度」や「短時間勤務制度」等を導入して、子育てや介護と両立しやすい柔軟な働き方ができる環境を整える従業員50人未満の事業所に対し奨励金を交付
		こころカンパニー認定事業等	○「しまね子育て応援企業（こころカンパニー）」の認定制度の普及や取組の推進
		自営就農開始支援事業	○認定新規就農者等に対して、農業経営を開始する場合に必要な施設・ドローン等の先進機械や環境衛生施設（更衣室・トイレ等）等の整備を支援
		意欲と能力のある林業経営者育成強化対策事業	○女性が短期就業体験する場合の現場用の仮設トイレや簡易更衣室等のリース料を支援 ○女性の就労環境を改善するためのトイレ等の施設整備を支援
		しまねの建設担い手確保・育成事業	○建設産業への女性の入職促進や定着、家庭との両立に向けた取組を支援
	キャリア形成	働く女性のためのスキルアップセミナー等	○働く女性を対象としたスキルアップセミナーの開催 ○ロールモデルとなる女性を表彰
	起業	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
地域活動		女性ファンド	○女性が中心となる民間の団体やグループによる地域社会の活性化等を図るための活動を支援

ライフステージ		事業名	主な実施内容
結婚		しまね結婚・子育て市町村交付金事業	○出生数を増やすために市町村が取り組む「結婚支援」「妊娠・出産支援」「子育て支援」等の経費を助成
妊娠・出産		しまね産前・産後安心サポート事業	○市町村における産前・産後の一時的な育児・家事援助や産後の専門的なケアの充実に支援
		妊娠前からの健康管理促進事業	○妊娠・出産に関する知識の啓発や妊娠前からの健康管理に関する研修会の開催
子育て	全体	利用者支援事業（こども家庭センター型）	○市町村がこども家庭センターの運営を行う経費を助成
		母と子の健康支援事業	○市町村の母子保健事業に関する助言、支援 ○身近な母子保健サービスを提供する市町村の体制整備や母子保健関係者の資質向上を図るための関係者への研修 ○市町村の伴走型相談支援と経済的支援を一体として実施する事業を支援
		しまね結婚・子育て市町村交付金事業	○出生数を増やすために市町村が取り組む「結婚支援」「妊娠・出産支援」「子育て支援」等の経費を助成[再掲]
		みんなで子育て応援事業（こっこ事業）	○県全体で子育てを応援する機運を醸成するための「こっこパスポート」の協賛店の拡大や利用の促進 ○「こっこ講師」を派遣し、子育て支援に取り組む民間団体（こっこ隊）の活動を支援 ○子育てやこども、家族に関するうれしさや感動などを表す言葉（ことのは）を募集・活用し、子育てをみんなで支える環境づくりを推進
	幼児保育	病児保育促進事業	○病児・病後児保育の開設を促進するため、開設経費を助成
	学童保育	放課後児童クラブ支援事業	子育てしやすい環境整備を推進するため、放課後児童クラブの待機児童解消や利用時間延長に向けた取組等を支援 ○運営支援 ・クラブの運営や環境整備、支援員等の処遇改善などに要する経費の県負担分を市町村へ助成 ○待機児童の解消 ・利用定員を増やす場合に必要となる運営費や改修等の経費の一部を助成 ・国の補助制度と協調し、市町村、社会福祉法人等が行うクラブの施設整備費の一部を助成 ・保育所等による放課後児童預かりに必要な経費の一部を助成 ・保育所整備に併せて、クラブを一体的に整備する保育所に対して、施設整備費の一部を助成 ○長期休業中の預かりの促進 ・夏休み等長期休業期間中の一時預かりの実施を支援 ○利用時間延長対策 ・クラブが閉所する時間を、平日19時以降、夏休み期間中等の長期休業中に開所する時間を7時30分以前とするために必要な人件費等の一部を助成 ○機能向上 ・クラブの育成支援機能の向上を図るため、体験等の主体的な遊びの実施や学習習慣の定着に資する取組等に必要となる経費の一部を支援 ・クラブへの巡回等により、クラブ運営や児童支援に関する助言等を行う「放課後児童支援スーパーバイザー」を配置 ○放課後児童支援員等確保対策 ・人材派遣会社や大学、シルバー人材センター等と連携し、不足している放課後児童支援員の確保対策を実施 ・放課後児童支援員認定資格研修の拡充と資質向上のための研修会を継続 ・従事年数の短い職員等を対象とした初任者研修により、育成支援の充実や職員の定着を促進
	男性の家事育児	男性の家事・育児促進事業	○家庭での役割分担を話し合うための新婚夫婦向けの「家事手帳」、男性が積極的に家事・育児を担うことを促進するための男性向けの「パパの育児手帳」の配布と電子化 ○手帳を活用した、家事・育児の役割分担や技術を身につけるためのセミナーや男性の育児休業取得促進のための特設サイトを通じた情報発信 ○企業に向けた男性の家事・育児の必要性や子育て中の従業員への支援を学ぶセミナーの開催
介護		介護と仕事の両立支援事業	○介護をしながら働き続けることができる職場の風土づくりを促すためのセミナーや介護離職防止のための県民向け広報〔再掲〕

参考 2

女性活躍100人会議 実 施 状 況

女性活躍推進を進めるに当たり、幅広い地域、各分野の女性の意見を聴く機会を設定し、知事が直接県内の各地域や企業に出掛け、地域の女性の実情を把握し、女性の意見を聴くことを目的として、令和元年度より「女性活躍100人会議」を開催しています。

「女性活躍100人会議」は、令和元年5月以降、24回開催し、子育て中の方や地域で活動しておられる様々な女性の方、企業で働く方や経営者の方など、計164人の方からのご意見をお伺いしました。

令和6年度の女性活躍100人会議の開催実績

回	日程	場所	会場	対象エリア	参加人数
1	6月15日(土)	川本町	悠邑ふるさと会館	川本町、美郷町 邑南町	6
2	11月18日(月)	出雲市	株式会社タケダ造園	—	5
3	12月20日(金)	奥出雲町	玉峰山荘	雲南市、奥出雲町	3
4	2月4日(火)	出雲市	ビッグハート出雲	出雲市	4
5	3月19日(火)	益田市	サン電子工業株式会社 益田工場	—	4
計					22

いただいたご意見		県の考え・対応・新たな取組等
1	結婚に関するご意見	
	①結婚への支援	
	はぴこに登録しているがうまくいかない。結婚への支援をしてほしい。	県では、縁結びボランティア「はぴこ」やコンピューターマッチング「しまコ」を中心とした結婚支援を行っていますが、令和5年度からは県内全域を対象とした出会いイベントを開催するなど、結婚支援の拡充を図ってきているところです。本イベントでは、結婚式場を会場としたり、参加者の交流が深まるよう、対象年齢を細かく区分するなどしており、参加者の方からはご好評いただいているところです。 今後も、県のHPやSNS等で情報発信し、結婚を希望される方の願いが叶う環境づくりに取り組んでいきます。

いただいたご意見		県の考え・対応・新たな取組等
	結婚したいと思うように国を挙げて考えてほしい。結婚はいいものだということを伝えることが大事。	結婚や出産は、あくまでも個人の自由な意思に基づくものであり、個人の義務感や負担感を抱かせるものであってはならないことと考えています。 こども家庭庁の「若い世代の描くライフデザインや出会いを考えるワーキンググループ」の中間報告（令和6年9月）では、若い世代の結婚をめぐる現状認識や価値観について、「自身の将来についての『解像度』を高めたい」「結婚や子育ては、当たり前のことではなく、自分にとって幸せを実現する手段の1つ」などの意見が挙げられ、今後の取組として、年代に応じたライフデザイン支援の重要性が議論されているところです。 県としても、世代に応じたライフデザイン支援として、こども、学生、社会人などに向けて、結婚・妊娠・出産・子育てについて必要な知識を得たり、人生設計について考えるための講座などを、今後も引き続き実施していきます。
2 出産に関するご意見		
①出産への支援		
	健康な状態であっても卵子凍結できるように支援してもらいたい。	社会的な理由による卵子等の凍結・保存について、日本生殖医学会や日本産科婦人科学会は、保存された卵子等により将来において妊娠する可能性が未だ明らかでないとされていることや、卵子等の凍結・保存後の妊娠・出産は高齢となることが想定され、妊婦の健康リスクが高くなる可能性が高いとの見解を示しています。 このため、現時点では社会的な理由による卵子等の凍結・保存を支援する予定はありません。
	地元で子どもが産めない状況があり、産婦人科にすぐに行けないのが不安、助産師が常駐したり地域に入ってもらえないか。	現在、お産や妊婦健診など、県内における周産期医療提供体制については、産科医や助産師が不足している状況下、総合周産期母子医療センター（島根大学病院）や地域周産期母子医療センター（県立中央病院他）と各圏域のお産を取り扱う医療機関がネットワークを構築することにより、2次医療圏でお産ができる体制を維持しています。 奥出雲病院では、お産はできませんが、妊娠初期～中期の外来診療は、同病院で医師が対応しています。妊娠後期からは、雲南市立病院などの医療機関で対応する役割分担となっています。

いただいたご意見	県の考え・対応・新たな取組等
3 子育てに関するご意見	
①男性の家事・育児等への参画	
男性が家事・育児に関わることに若い世代は抵抗感がなくなっていることに合わせて、上の世代の考え方を切り替えていく必要がある。	「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は徐々に解消されている一方で、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があるため、地域における固定的な性別役割分担意識の解消に向け、しまね女性センター、市町村、男女共同参画サポーターと連携し、年代や性別に関わらず意識啓発に引き続き取り組みます。
男性の意識を変えることも必要であるが、女性の意識も変わっていかなければいけない。	また、新婚夫婦向けの「家事手帳」や、男性向けの「パパの育児手帳」を配布し、手帳を活用したセミナーを開催するなど、家庭内での役割分担を夫婦で考えて、男性が積極的に家事・育児・介護を担うことを促進する取組を継続していきます。
②子育て支援サービスの充実	
病後児保育がもっと増えたらいい。	県では、病児保育・病後児保育が増えるよう、市町村へ開設経費等の支援を行っていますが、実施にあたっては看護師と保育士の配置が必要で、人材の確保が課題となっています。 また、子どもが病気のときなど仕事を休む必要がある時には、両親のどちらかが休むことができる職場環境づくりも大切です。 市町村とも連携しながら「病児保育事業の充実」と「職場環境づくり」の両面から取り組んでいきます。
幼稚園でも長期休み中に給食が出るようなことができれば助かるのでは。	出雲市立幼稚園の給食は、小学校の給食センターから提供を受けており、小学校の長期休業期間は給食を提供できないとのことです。園児が少なくなってきたり、様々なサービスを今以上に拡充していくことは難しいようです。
スクールバスはあるが、子どもの送迎を親や祖父母が担うこととなっており、負担になっている	子どもの年齢によって帰る時間が異なっており、公共交通で全てを埋めるのは現実的ではないため、職場において個々の社員の家庭の状況を理解の上、柔軟な働き方ができる制度を導入するといった対応が求められます。県では、「時間単位の年次有給休暇」や「育児短時間勤務制度」等の制度を導入した中小・小規模事業者等に奨励金を支給し、男女問わず育児と仕事の両立ができる職場環境づくりを支援しています。

いただいたご意見		県の考え・対応・新たな取組等
	子育て支援にお金を出すのではなく、お母さんの心や体を下から支えるような支援が大事ではないかと思う。	子育て支援について、経済的負担の軽減だけではなく、相談体制整備や保育環境・放課後児童クラブの充実、仕事と子育てを両立できる環境づくりなど、様々な視点からの切れ目ない支援に取り組んでいます。
③安心して子育てできる環境整備		
	子育て世代が地域に少なくなっている中で、地域で孤立感を感じてしまうことが課題。	子育て世帯の不安や孤立感を軽減するために、市町村と連携して、保護者が相互の交流を行う場づくりや、子育てについての相談支援体制づくりに取り組んでいます。
	農業は何よりも大事であり、食の面でも子どもが育っていく環境に一番投資すべき。	県では有機農業の拡大を進めており、引き続き消費者に求められる農産物生産に取り組むとともに、有機農産物の学校給食での利用促進を積極的に進めるなど、意欲ある農業者や産地を支援してまいります。
	コミュニケーション能力や課題解決能力を伸ばせる島根の教育の良さを増やせていければいいのではないか。	令和7年度から11年度までを計画期間とする「しまね教育振興ビジョン」において、課題解決能力などの具体的な育てたい資質・能力を記載し、それらを育むために大切にしたい教育環境の整備や具体的施策に取り組むことで、島根らしい魅力ある教育を推進することとしています。
	教育現場が疲弊しているので、お金をかけてもらえれば子どもにしわ寄せも行かず、大人も現場で気持ちよくゆとりを持って働けるのではないか。	教職員の業務量の削減に向けて、教員に代わって事務作業等を担う外部サポート人材に係る予算を拡充しています。 また、デジタル採点システムの導入や校務支援システムによる業務の効率化など、職場環境の改善に取り組んでいます。
4 女性の就労、職場環境等に関するご意見		
①女性の就職支援		
	子育ての落ち着いた女性向けの職業案内はないか。	松江と浜田に女性就職相談窓口「レディース仕事センター」を設置し、来所が難しい場合は出張相談会やオンライン相談なども実施しており、女性一人ひとりの希望に添った就業や転職に向けたきめ細かな支援をしています。

いただいたご意見	県の考え・対応・新たな取組等
②働く女性の支援 キャリアアップを目指す女性がキャリアを選んだために婚期が遅れて出産をあきらめざるを得ない状況を少なくしたい。	女性が出産でキャリアが中断しないように、出産後も離職せずに働き続けることができる職場環境や、時間単位の年次有給休暇や育児短時間勤務制度を導入して柔軟に働くことができる職場環境に取り組む中小・小規模事業者等に対して奨励金を支給しています。 また、産休・育休からの復職後のキャリア形成を阻まれることなく、引き続き職場で活躍できるように、復職者や管理職向けのセミナーを実施しています。
③男女ともに働きやすい環境整備 柔軟な対応をしている職場を見える化したらモデルになって、取り入れていない企業にとっても視察に行ったりきっかけが生まれるのではないかな。 性別で職種を分ける意識が強く、企業のトップが変わる必要がある。 状況に応じて一律ではない対応を認め、変えられるものは変えていくという姿勢が組織にあることは大事であり、女性が参加しやすくなる。 福利厚生制度はあるが使いきれていないところがあり、業務の効率化や属人化の解消などで休みやすい環境を創り出す必要がある。	仕事と家庭の両立に向けた優れた取組を行っている企業を「プレミアムこころカンパニー」として表彰し、県のホームページ等で紹介したり、企業の経営者等を対象に働きやすい職場づくりに取り組む企業への視察を行ったりしていますので、引き続き他社の好事例を参考にさせていただけるような情報発信に努めます。 職場の働き方改革を行い仕事の進め方を変えていき、男性も女性も働きやすい職場にするため、経営者の意識・行動改革を図る「イクボスセミナー」や、男女が協力して子育てや仕事に取り組む職場の風土づくりを促すための「企業内子育て支援セミナー」を実施しており、引き続き誰もが働きやすい職場環境の推進に向けて取組を進めます。 誰もがいきいきと働き続けられる職場づくりのためには、従業員の方が必要とする制度を整えるとともに、経営者や上司からの働きかけや、制度を取得しやすい環境づくりが大切です。県では、経営者や管理職を対象としたセミナーによる啓発や、雇用に関して優れた取組を行う企業等を表彰し、広く周知するなどの事業を実施しています。 また、業務の属人化を防ぐことにもつながる、各種システムの導入やマニュアルの作成、業務の仕組みづくりなど、中小企業等が取り組む就労環境改善に要する経費の一部を助成しています。

資 料

女性を取り巻く現状（中国地方各県・東京都）

＝女性活躍＝

指 標	島根県	鳥取県	岡山県	広島県	山口県	東京都	出 典
合計特殊出生率	1.46 (6位)	1.44 (9位)	1.32 (20位)	1.33 (18位)	1.40 (10位)	0.99 (47位)	人口動態統計
1人当たり県民所得	2,909千円 (27位)	2,507千円 (45位)	2,743千円 (36位)	3,179千円 (12位)	2,960千円 (23位)	5,761千円 (1位)	県民経済計算
実収入（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間） 都道府県庁所在市	599.4千円 (32位)	599.2千円 (33位)	607.1千円 (30位)	631.6千円 (24位)	640.3千円 (20位)	794.2千円 (1位)	家計調査
管理的職業従事者（会社管理職、管理的公務員等）に占める女性割合	12.4% (40位)	23.3% (2位)	15.0% (29位)	17.2% (15位)	15.5% (27位)	15.9% (22位)	就業構造
都道府県議会議員に占める女性割合	13.9% (26位)	14.7% (20位)	21.8% (4位)	12.5% (29位)	17.0% (9位)	31.1% (1位)	議会人員調
都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合	16.6% (11位)	25.3% (1位)	13.9% (23位)	17.3% (10位)	11.1% (38位)	15.8% (16位)	男女共同参画
都道府県の地方公務員試験（大卒程度）からの採用者に占める女性の割合	38.9% (31位)	48.7% (1位)	42.7% (14位)	43.1% (12位)	35.3% (39位)	37.4% (33位)	男女共同参画
都道府県の審議会等委員に占める女性の割合	42.6% (5位)	42.7% (4位)	32.6% (28位)	29.6% (43位)	31.8% (34位)	42.2% (6位)	男女共同参画
都道府県の防災会議委員に占める女性の割合	41.7% (3位)	40.6% (4位)	24.6% (15位)	21.9% (19位)	16.7% (33位)	31.5% (9位)	男女共同参画
都道府県の農業委員に占める女性の割合	12.2% (33位)	16.2% (15位)	7.8% (46位)	16.8% (10位)	19.8% (3位)	13.1% (28位)	農業委員参画

（出典）

人口動態統計…厚生労働省「令和5年(2023)人口動態統計（確定数）」

県民経済計算…内閣府「令和3年度県民経済計算」

家計調査…総務省「家計調査2024」

就業構造…総務省「令和4年就業構造基本調査」

議会人員調…総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等（令和5年12月31日現在）」

男女共同参画…内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和6年度）」

農業委員参画…農林水産省「農業委員への女性の参画状況（令和5年10月1日現在）」

各県の合計特殊出生率の推移

区 分	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
島 根 県	1.74 (2位)	1.68 (3位)	1.6 (6位)	1.62 (4位)	1.57 (4位)	1.46 (6位)
鳥 取 県	1.61 (9位)	1.63 (6位)	1.52 (10位)	1.51 (10位)	1.60 (3位)	1.44 (9位)
岡 山 県	1.53 (20位)	1.47 (16位)	1.48 (15位)	1.45 (15位)	1.39 (21位)	1.32 (20位)
広 島 県	1.55 (13位)	1.49 (15位)	1.48 (16位)	1.42 (22位)	1.40 (17位)	1.33 (18位)
山 口 県	1.54 (16位)	1.56 (11位)	1.48 (13位)	1.49 (12位)	1.47 (11位)	1.40 (10位)
東 京 都	1.2 (47位)	1.15 (47位)	1.12 (47位)	1.08 (47位)	1.04 (47位)	0.99 (47位)
全 国	1.42	1.36	1.33	1.30	1.26	1.20

＝働く女性を取り巻く現状＝

指 標	島根県	鳥取県	岡山県	広島県	山口県	東京都	出 典
育児をしている女性の有業率	86.8% (3位)	88.0% (1 位)	75.5% (24位)	72.2% (35位)	73.7% (31位)	74.5% (28位)	就業構造
女性の労働力率 (生産年齢・15～64歳)	78.7% (1位)	77.4% (5 位)	73.3% (28位)	72.8% (31位)	72.5% (34位)	75.1% (15位)	国勢調査(※)
子育て世代の女性の労働力率 (25～44歳)	88.7% (1位)	87.6% (4 位)	81.7% (26位)	80.4% (36位)	80.0% (38位)	83.2% (19位)	国勢調査(※)
M字型カーブの窪みの浅さ	2.2ポイント (1位)	3.8ポイント (8 位)	6.5ポイント (24位)	7.4ポイント (31位)	7.7ポイント (33位)	11.7ポイント (45位)	国勢調査(※)
夫婦共働き世帯の割合	55.7% (6位)	54.5% (11位)	51.1% (26位)	51.0% (28位)	48.5% (43位)	52.5% (21位)	就業構造
女性の正規の職員・従業員の割合	53.7% (9位)	54.3% (8 位)	49.7% (23位)	47.7% (28位)	48.7% (25位)	54.3% (7位)	国勢調査(※)
勤続年数の男女差 (男性＝100)	79.6% (11位)	81.7% (6 位)	75.4% (25位)	75.9% (23位)	82.1% (4 位)	68.2% (45位)	賃金構造(※)
給与の男女差 (男性＝100)	78.4% (12位)	79.0% (7 位)	78.7% (9 位)	77.3% (17位)	77.5% (15位)	73.0% (44位)	賃金構造(※)
放課後児童クラブの利用率	30.52% (17位)	32.23% (10位)	28.34% (25位)	25.82% (30位)	27.98% (28位)	21.96% (43位)	児童健全、 学校基本(※)
1日当たりの通勤・通学時間 (10歳以上・平日の平均)	63分/日 (13位)	59分/日 (4 位)	71分/日 (33位)	75分/日 (36位)	66分/日 (22位)	95分/日 (45位)	社会生活
6歳未満の子供を持つ世帯の家事・育児・ 介護時間 (男性) (長い方が上位)	133分/日 (9位)	117分/日 (19位)	94分/日 (40位)	101分/日 (35位)	88分/日 (44位)	114分/日 (20位)	社会生活(※)
6歳未満の子供を持つ世帯の家事・育児・ 介護時間 (女性) (短い方が上位)	357分/日 (2位)	402分/日 (13位)	435分/日 (26位)	412分/日 (17位)	490分/日 (44位)	483分/日 (41位)	社会生活(※)
6歳未満の子供を持つ世帯の家事・育児・ 介護時間 (夫婦) (短い方が上位)	490分/日 (7位)	519分/日 (16位)	529分/日 (20位)	513分/日 (13位)	578分/日 (36位)	597分/日 (41位)	社会生活(※)

(出典)

就業構造…総務省「令和4年就業構造基本調査」

国勢調査…総務省「令和2年国勢調査」

賃金構造…厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

児童健全…子ども家庭庁「令和6年放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」

学校基本…文部科学省「令和6年度学校基本調査」

社会生活…総務省「令和3年社会生活基本調査」

(※)統計資料をもとに作成したもの

都道府県	合計特殊出生率		1人当たり県民所得		実収入(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)(1世帯当たり1か月間)都道府県庁所在市		管理的職業従事者(会社管理職、管理的公務員等)に占める女性の割合		都道府県議会議員に占める女性の割合		都道府県の地方公務員管理職に占める女性の割合	
	(順位)		(千円)	(順位)	(千円)	(順位)	(%)	(順位)	(%)	(順位)	(%)	(順位)
北海道	北海	道	1.06	46	2,811	32	584.8	36	17.4	13	17.0	10
	青森	県	1.23	31	2,858	30	560.5	41	20.9	5	14.6	22
	岩手	県	1.16	39	2,685	39	633.8	23	15.0	29	10.4	31
	宮城	県	1.07	45	2,865	28	651.8	19	17.5	12	16.9	11
	秋田	県	1.10	44	2,689	38	512.5	44	15.6	24	14.6	21
	山形	県	1.22	34	2,861	29	681.7	9	18.7	9	14.0	25
	福島	県	1.21	35	2,921	25	634.6	21	13.1	37	10.3	32
	茨城	県	1.22	33	3,438	3	696.1	7	11.5	41	10.0	35
	栃木	県	1.19	38	3,307	5	709.1	5	16.8	16	18.0	8
埼玉県	埼玉	県	1.25	30	3,187	11	607.6	29	10.7	45	14.0	24
	埼玉	県	1.14	41	3,049	19	764.6	2	8.9	46	16.1	14
	千葉	県	1.14	40	3,059	17	750.0	3	13.0	38	14.7	19
	東京	都	0.99	47	5,761	1	794.2	1	15.9	22	31.1	1
	神奈川	県	1.13	42	3,199	10	691.2	8	13.3	36	18.4	7
	新潟	県	1.23	32	2,919	26	652.6	18	8.8	47	9.4	38
	富山	県	1.35	15	3,291	6	700.6	6	11.0	44	10.0	35
	石川	県	1.34	16	2,963	22	673.8	11	11.3	42	9.8	37
	福井	県	1.46	8	3,263	7	674.3	10	13.8	34	5.4	45
山梨県	山梨	県	1.32	21	3,243	8	586.0	35	16.1	20	5.4	45
	長野	県	1.34	17	2,949	24	616.4	28	16.1	20	19.3	6
	岐阜	県	1.31	22	3,092	15	656.2	17	14.1	33	13.0	28
	静岡	県	1.25	29	3,314	4	667.0	14	15.3	28	14.9	18
	愛知	県	1.29	26	3,597	2	672.4	13	14.4	32	7.9	42
	三重	県	1.29	25	3,111	14	621.2	26	15.6	24	12.5	29
	滋賀	県	1.38	13	3,161	13	665.2	15	15.6	24	13.6	27
	京都	府	1.11	43	3,026	20	672.9	12	16.2	19	22.0	3
	大阪	府	1.19	37	3,051	18	581.6	37	17.4	13	16.7	12
兵庫県	兵庫	県	1.29	27	2,997	21	545.8	43	19.1	6	15.1	16
	奈良	県	1.21	36	2,549	44	738.5	4	16.8	16	9.3	39
	和歌山	県	1.33	19	3,084	16	566.4	38	19.0	8	7.1	44
	鳥取	県	1.44	9	2,507	45	599.2	33	23.3	2	14.7	20
	島根	県	1.46	6	2,909	27	599.4	32	12.4	40	13.9	26
	岡山	県	1.32	20	2,743	36	607.1	30	15.0	29	21.8	4
	広島	県	1.33	18	3,179	12	631.6	24	17.2	15	12.5	29
	山口	県	1.40	10	2,960	23	640.3	20	15.5	27	17.0	9
	徳島	県	1.36	14	3,202	9	664.8	16	23.8	1	7.9	43
香川県	香川	県	1.40	11	2,851	31	634.0	22	17.9	10	22.5	2
	愛媛	県	1.31	23	2,670	40	496.5	46	16.7	18	8.5	40
	高知	県	1.30	24	2,653	41	626.6	25	21.6	3	16.2	13
	福岡	県	1.26	28	2,733	37	563.4	40	17.9	10	14.9	17
	佐賀	県	1.46	7	2,744	35	603.9	31	21.0	4	8.1	41
	長崎	県	1.49	3	2,571	43	592.8	34	15.8	23	15.2	15
	熊本	県	1.47	5	2,746	34	616.7	27	15.0	29	10.2	34
	大分	県	1.39	12	2,769	33	560.2	42	13.0	38	4.7	47
	宮崎	県	1.49	2	2,409	46	507.8	45	13.8	34	10.3	33
鹿児島県	鹿児島	県	1.48	4	2,605	42	566.1	39	19.1	6	21.6	5
	沖縄	県	1.60	1	2,258	47	493.6	47	11.3	42	14.6	22
	全県計		1.20	—	3,330	—	636.2	—	15.3	—	14.6	—
出典	厚生労働省「令和5年(2023)人口動態統計(確定数)」		内閣府「令和3年度県民経済計算」		総務省「家計調査2024」		総務省「令和4年就業構造基本調査」		総務省「地方公共団体の議会議員及び長の所属党派別人員調等(令和5年12月31日現在)」		内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和6年度)」	

都道府県			都道府県の地方 公務員採用試験 （大卒程度）から の採用者に占める 女性の割合		都道府県の審議会 等委員に占める 女性の割合		都道府県の防災会 議委員に占める 女性の割合		都道府県の農業委 員に占める 女性の割合		育児をしている 女性の有業率		女性の労働力率 （生産年齢・ 15～64歳）		
			（％）	（順位）	（％）	（順位）	（％）	（順位）	（％）	（順位）	（％）	（順位）	（％）	（順位）	
北海道	北	海	34.6	41	34.4	23	17.4	32	10.2	43	69.3	45	72.2	37	
	青	森	39.3	26	29.1	45	24.1	16	12.6	31	82.8	8	74.3	18	
	岩	手	36.2	35	30.9	37	15.4	39	18.6	5	82.6	9	75.5	14	
	宮	城	31.2	43	32.0	32	28.3	11	20.4	2	72.1	36	72.1	38	
	秋	田	39.0	30	23.5	47	14.8	40	16.5	12	82.1	10	76.2	9	
	山	形	47.0	5	34.5	22	11.3	46	13.7	25	87.2	2	78.0	3	
	福	島	35.4	38	36.4	16	33.8	8	10.5	40	75.4	25	73.5	26	
	茨	城	35.0	40	42.1	8	26.9	12	10.6	39	73.9	30	72.0	40	
	栃	木	40.5	20	32.9	27	15.8	37	22.6	1	74.3	29	72.3	36	
	群	馬	27.5	47	37.9	13	20.8	23	18.1	7	76.8	21	74.0	22	
埼玉県	埼	玉	40.9	17	44.3	2	37.0	6	14.7	24	68.8	46	71.8	43	
	千	葉	28.8	46	32.6	28	21.2	21	16.0	17	73.3	32	71.9	42	
	東	京	37.4	32	42.2	6	31.5	9	13.1	28	74.5	28	75.1	15	
	神	奈	40.9	17	30.4	40	15.8	37	11.9	35	69.9	42	71.4	45	
	新	潟	39.1	28	36.0	17	20.0	24	13.3	27	84.3	6	76.8	6	
	富	山	40.8	19	30.8	38	17.9	30	12.8	30	84.4	5	78.0	4	
	石	川	39.3	26	40.9	10	19.7	27	15.1	22	85.5	4	76.8	7	
	福	井	41.2	16	43.7	3	38.5	5	15.6	19	83.3	7	78.5	2	
	山	梨	36.2	35	26.2	46	9.1	47	7.1	47	77.0	20	74.3	19	
	長	野	39.1	28	38.0	12	21.3	20	16.7	11	75.3	26	76.0	11	
岐阜県	岐	阜	42.1	15	42.2	6	23.7	17	15.5	20	74.8	27	74.5	17	
	静	岡	30.5	45	32.5	30	21.0	22	13.7	25	72.2	34	74.7	16	
	愛	知	39.8	24	35.1	19	16.7	33	18.7	4	67.3	47	72.3	35	
	三	重	43.9	9	29.7	42	12.3	44	11.1	38	71.4	37	73.7	25	
	滋	賀	40.5	20	41.0	9	46.8	2	15.8	18	70.4	40	72.5	33	
	京	都	43.8	10	31.9	33	19.7	27	12.2	33	76.1	23	72.1	39	
	大	阪	35.7	37	31.8	34	12.7	43	12.6	31	70.3	41	71.8	44	
	兵	庫	36.5	33	29.3	44	18.6	29	10.4	42	69.7	43	70.4	46	
	奈	良	43.0	13	30.8	38	13.1	42	11.8	36	69.6	44	68.4	47	
	和	歌	43.2	11	31.6	36	17.5	31	10.5	40	71.1	38	71.9	41	
東京都	鳥	取	48.7	1	42.7	4	40.6	4	16.2	15	88.0	1	77.4	5	
	島	根	38.9	31	42.6	5	41.7	3	12.2	33	86.8	3	78.7	1	
静岡県	岡	山	42.7	14	32.6	28	24.6	15	7.8	46	75.5	24	73.3	28	
	広	島	43.1	12	29.6	43	21.9	19	16.8	10	72.2	34	72.8	31	
	山	口	35.3	39	31.8	34	16.7	33	19.8	3	73.7	31	72.5	34	
	徳	島	46.7	6	49.3	1	47.5	1	16.9	9	80.0	16	73.2	29	
	香	川	48.6	2	34.9	20	20.0	24	10.2	43	76.8	21	74.0	21	
	愛	媛	40.4	22	34.1	24	11.5	45	9.3	45	70.6	39	73.0	30	
	高	知	44.1	8	30.2	41	16.7	33	17.6	8	81.6	12	76.4	8	
	福	岡	39.8	24	34.1	24	26.2	14	15.2	21	73.0	33	72.7	32	
	佐賀県	佐	賀	44.5	7	36.5	15	26.4	13	11.5	37	81.6	12	76.0	12
		長	崎	36.3	34	33.5	26	13.2	41	13.1	28	80.2	14	73.8	24
熊		本	47.4	4	32.3	31	34.8	7	16.1	16	81.9	11	75.5	13	
大		分	47.5	3	37.5	14	23.3	18	14.8	23	77.3	19	74.0	23	
宮		崎	31.0	44	34.7	21	16.4	36	18.5	6	78.8	17	76.0	10	
鹿		児	40.0	23	39.2	11	29.8	10	16.3	14	78.7	18	74.1	20	
沖		縄	34.1	42	35.7	18	20.0	24	16.5	12	80.1	15	73.3	27	
全		県	38.5	—	34.9	—	23.3	—	14.0	—	73.4	—	73.2	—	
出典			内閣府 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性 に関する施策の推進状況（令和6年度）」					農林水産省 「農業委員への女 性の参画状況（令 和5年10月1日現 在）」		総務省 「令和4年就業構 造基本調査」		総務省 「令和2年国勢調 査」より作成 （不詳補完値によ る）			

都道府県			子育て世代の 女性の労働力率 (25～44歳)		M字型カーブの 窪みの浅さ		夫婦共働き 世帯の割合		女性の正規の 職員・従業員の 割合		勤続年数の男女差 (男性=100)		給与の男女差 (男性=100)	
			(%)	(順位)	(ポイント)	(順位)	(%)	(順位)	(%)	(順位)	(%)	(順位)	(%)	(順位)
北海道			80.1	37	7.3	29	45.2	46	44.9	39	71.6	35	75.3	37
青森県			85.3	12	3.7	7	51.0	28	52.9	12	75.7	24	77.4	16
岩手県			85.6	11	3.9	10	54.0	12	52.6	13	78.2	16	80.3	2
宮城県			81.6	27	7.3	29	50.0	34	49.8	21	75.9	22	76.1	29
秋田県			87.3	5	2.6	3	51.8	23	54.8	4	86.0	1	79.9	4
山形県			88.6	2	3.1	5	58.3	2	57.9	1	79.1	12	78.5	10
福島県			82.8	22	5.2	20	51.1	26	53.5	10	79.9	10	75.3	38
茨城県			80.4	35	6.8	27	51.6	25	45.4	36	69.8	41	72.1	46
栃木県			80.5	34	7.0	28	51.8	23	46.1	31	64.8	46	71.0	47
群馬県			82.5	25	6.0	23	53.6	14	45.6	33	75.0	28	76.7	22
埼玉県			78.6	43	11.9	46	49.4	37	44.4	42	68.8	44	77.7	14
千葉県			78.9	42	11.6	44	48.6	41	45.4	35	69.4	42	76.0	30
東京都			83.2	19	11.7	45	52.5	21	54.3	7	68.2	45	73.0	44
神奈川県			78.5	44	13.7	47	49.4	37	46.3	30	69.0	43	75.7	34
新潟県			87.0	8	3.4	6	55.1	10	52.5	14	76.6	20	77.1	19
富山県			87.2	6	4.1	11	56.0	4	55.5	2	82.3	3	76.8	21
石川県			86.2	9	4.3	13	56.0	4	53.5	11	80.3	9	76.5	25
福井県			88.0	3	3.8	8	60.6	1	54.6	5	82.7	2	75.7	32
山梨県			83.3	17	5.1	19	55.2	9	45.1	37	76.7	19	73.5	42
長野県			82.7	24	7.4	31	56.6	3	47.0	29	70.8	37	72.8	45
岐阜県			81.2	29	8.0	35	55.3	8	44.0	46	71.5	36	73.6	41
静岡県			81.3	28	8.1	36	53.4	15	45.5	34	70.3	38	75.6	35
愛知県			78.5	45	10.2	40	52.6	20	44.2	44	63.7	47	73.2	43
三重県			81.1	30	7.7	33	50.5	32	44.3	43	71.8	33	74.7	39
滋賀県			79.6	40	8.6	39	53.3	16	43.1	47	76.6	21	74.3	40
京都府			80.9	32	8.5	38	49.3	39	45.0	38	72.9	31	77.2	18
大阪府			79.4	41	10.8	41	48.6	41	45.7	32	70.1	40	75.5	36
兵庫県			78.1	46	10.8	41	47.4	45	44.4	41	71.9	32	76.3	26
奈良県			77.3	47	11.3	43	44.6	47	44.0	45	70.3	39	79.8	5
和歌山県			79.8	39	6.5	24	48.7	40	44.7	40	76.9	18	78.7	8
鳥取県			87.6	4	3.8	8	54.5	11	54.3	8	81.7	6	79.0	7
島根県			88.7	1	2.2	1	55.7	6	53.7	9	79.6	11	78.4	12
岡山県			81.7	26	6.5	24	51.1	26	49.7	23	75.4	25	78.7	9
広島県			80.4	36	7.4	31	51.0	28	47.7	28	75.9	23	77.3	17
山口県			80.0	38	7.7	33	48.5	43	48.7	25	82.1	4	77.5	15
徳島県			84.0	16	4.4	15	50.3	33	54.4	6	75.2	27	76.6	24
香川県			82.9	21	5.9	22	50.7	31	50.6	19	71.7	34	76.2	28
愛媛県			80.9	31	6.5	24	49.5	36	49.2	24	73.9	29	75.9	31
高知県			87.1	7	2.2	1	53.8	13	55.1	3	78.6	14	80.4	1
福岡県			80.9	33	8.1	36	49.9	35	48.3	27	73.8	30	76.2	27
佐賀県			84.9	14	4.3	13	55.6	7	51.0	17	79.0	13	78.4	11
長崎県			83.3	18	5.0	17	51.0	28	50.9	18	81.4	7	80.2	3
熊本県			85.2	13	4.1	11	53.3	16	52.0	15	78.5	15	75.7	33
大分県			82.7	23	5.2	20	48.2	44	50.5	20	75.2	26	76.9	20
宮崎県			85.6	10	2.7	4	52.8	18	51.3	16	81.0	8	79.2	6
鹿児島県			83.0	20	5.0	17	52.7	19	48.5	26	77.4	17	76.6	23
沖縄県			84.0	15	4.5	16	52.4	22	49.7	22	81.8	5	78.1	13
全	県	計	81.2	—	8.8	—	50.9	—	48.0	—	71.7	—	74.8	—
出典			総務省 「令和2年国勢調査」より作成 (不詳補完値による)				総務省 「令和4年就業構造基本調査」		総務省 「令和2年国勢調査」より作成		厚生労働省 「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成		厚生労働省 「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成	

都道府県			放課後児童クラブ の利用率		1日当たりの 通勤・通学時間 (10歳以上・平日 の平均)		6歳未満の子供を 持つ世帯の 家事・育児・介護 時間（男性） (長い方が上位)		6歳未満の子供を 持つ世帯の 家事・育児・介護 時間（女性） (短い方が上位)		6歳未満の子供を 持つ世帯の 家事・育児・介護 時間（夫婦） (短い方が上位)		6歳未満の子供を 持つ世帯の 家事・育児・介護 時間（夫婦の比率 (女性/男性))	
			(%)	(順位)	(分/日)	(順位)	(分/日)	(順位)	(分/日)	(順位)	(分/日)	(順位)	(順位)	
北海道	北	道	28.52	24	64	15	111	24	427	24	538	25	3.85	23
青森県	青	森	34.25	3	61	8	118	15	371	6	489	6	3.14	9
岩手県	岩	手	31.55	12	63	13	102	32	439	29	541	28	4.30	34
宮城県	宮	城	31.05	14	73	35	114	20	475	38	589	39	4.17	31
秋田県	秋	田	34.10	4	60	5	103	30	410	16	513	13	3.98	27
山形県	山	形	36.95	1	56	1	100	36	384	8	484	5	3.84	22
福島県	福	島	33.23	6	66	22	118	15	435	26	553	29	3.69	17
茨城県	茨	城	35.03	2	78	38	100	36	369	5	469	2	3.69	18
栃木県	栃	木	33.49	5	70	31	125	11	413	20	538	25	3.30	10
群馬県	群	馬	32.54	9	67	25	134	8	482	40	616	44	3.60	15
埼玉県	埼	玉	23.54	40	94	44	114	20	486	43	600	42	4.26	33
千葉県	千	葉	24.90	35	95	45	140	5	467	37	607	43	3.34	11
東京都	東	京	21.96	43	95	45	114	20	483	41	597	41	4.24	32
神奈川県	神	奈 川	23.47	41	100	47	123	13	461	33	584	37	3.75	20
新潟県	新	潟	31.87	11	60	5	153	2	357	2	510	12	2.33	1
富山県	富	山	30.46	19	64	15	104	29	375	7	479	4	3.61	16
石川県	石	川	30.87	15	60	5	60	47	462	34	522	18	7.70	47
福井県	福	井	30.52	18	62	11	137	6	384	8	521	17	2.80	3
山梨県	山	梨	32.79	7	64	15	120	14	407	14	527	19	3.39	12
長野県	長	野	32.60	8	67	25	137	6	542	47	679	47	3.96	26
岐阜県	岐	阜	19.93	45	70	31	106	28	430	25	536	24	4.06	28
静岡県	静	岡	21.72	44	68	27	112	23	421	21	533	22	3.76	21
愛知県	愛	知	17.22	47	78	38	118	15	454	32	572	35	3.85	24
三重県	三	重	23.97	37	76	37	108	27	518	46	626	45	4.80	42
滋賀県	滋	賀	28.25	26	72	34	109	26	477	39	586	38	4.38	35
京都府	京	都	28.21	27	81	40	118	15	421	21	539	27	3.57	14
大阪府	大	阪	18.65	46	87	42	102	32	463	36	565	32	4.54	37
兵庫県	兵	庫	23.21	42	84	41	94	40	436	28	530	21	4.64	40
奈良県	奈	良	29.48	20	88	43	155	1	485	42	640	46	3.13	8
和歌山県	和	歌 山	23.88	38	65	19	141	4	412	17	553	29	2.92	6
鳥取県	鳥	取	32.23	10	59	4	117	19	402	13	519	16	3.44	13
島根県	島	根	30.52	17	63	13	133	9	357	2	490	7	2.68	2
岡山県	岡	山	28.34	25	71	33	94	40	435	26	529	20	4.63	39
広島県	広	島	25.82	30	75	36	101	35	412	17	513	13	4.08	30
山口県	山	口	27.98	28	66	22	88	44	490	44	578	36	5.57	46
徳島県	徳	島	25.76	31	61	8	102	32	395	12	497	9	3.87	25
香川県	香	川	28.82	21	64	15	103	30	462	34	565	32	4.49	36
愛媛県	愛	媛	25.71	32	57	3	89	43	445	30	534	23	5.00	44
高知県	高	知	25.37	33	62	11	147	3	424	23	571	34	2.88	5
福岡県	福	岡	25.27	34	69	29	110	25	448	31	558	31	4.07	29
佐賀県	佐	賀	28.54	23	65	19	95	39	352	1	447	1	3.71	19
長崎県	長	崎	30.83	16	69	29	90	42	409	15	499	11	4.54	38
熊本県	熊	本	23.57	39	68	27	85	45	412	17	497	9	4.85	43
大分県	大	分	28.77	22	66	22	84	46	392	11	476	3	4.67	41
宮崎県	宮	崎	24.54	36	56	1	130	10	365	4	495	8	2.81	4
鹿児島県	鹿	児 島	31.20	13	61	8	125	11	391	10	516	15	3.13	7
沖縄県	沖	縄	26.67	29	65	19	98	38	493	45	591	40	5.03	45
全 計	全	県 計	25.36	—	79	—	114	—	448	—	562	—	3.93	—
出典			こども家庭庁 「令和6年放課後児 童健全育成事業の 実施状況」及び 文部科学省 「令和6年度学校基 本調査」より作成		総務省 「令和3年社会生 活基本調査」		総務省 「令和3年社会生活基本調査」より作成							

