

1. 評価結果(個別観点)

| 観点 | 評価内容 | 評価 |
|--------|---|----|
| 団体のあり方 | <ul style="list-style-type: none"> 当財団は、「島根県における人口定住の促進(定款第3条)」という目的のため、県と連携して様々な事業を実施するために、島根県の出資により平成4年9月に設立された。 上記の目的を達成するための事業活動については、定款第4条で規定するように、 <ul style="list-style-type: none"> ①若年者の県内就職の促進 ②県外からのUターンの促進 ③活力と魅力ある地域づくりの促進 の3本柱を事業の軸として実施している。 ※平成23年4月1日に公益法人に移行したが、目的・事業内容は変更なし。 当財団の事業の大部分は県の予算で執行しており、島根創生計画等にも位置づけられている。 全国的にも人口減少傾向のなかで、地域間の競争はあるが、人材の地元定着と県外からの流入による人口の社会増スパイラルを生み出すことを目指して、今後とも公益法人としての自覚と使命を持ち、県と連携しながら定住の推進に向けて積極的な取り組みを実施していく。 | A |
| 組織運営 | <ul style="list-style-type: none"> 定住促進や地域づくりの分野で活躍されている方、財団の事業に関連のある団体の代表等を理事及び評議員に選任し、理事会及び評議員会での議論や意見を財団運営に活かしている。 平成23年4月1日付けで公益財団法人に移行し、役員等の責任がより重くなり、役員と職員が厳正な倫理に則り、公正かつ適切な事業活動を行う必要があることから、これを担保する自主ルールとして「倫理規程」、「コンプライアンス規程」及び「リスク管理規程」を制定し、運営を図っている。また、財団の行動指針として「私たちの credo」を策定し、財団が目指す意識・姿勢を全職員に周知している。 事務局運営については、毎年度実施する事業規模に対し、可能な限り適正な組織・人員体制を整備してきた。 プロパー職員については、令和5年4月時点で計18名と採用を進めているが、他の外郭団体に比べ依然として組織全体に対するプロパー職員の割合は少ない状況であり、また中堅職員の退職等によりマネジメントを担う職員を県派遣職員や準プロパー職員(県OB)で補っている状況である。 非正規雇用の職員が主要事業を担っている状況であり、各事業の運営ノウハウの継承・財団への蓄積等の観点からみると、体制が脆弱な面がある。 今後の事業・予算の増減に対応できる組織のあり方を引き続き検討する。 | A |
| 事業実績 | <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、前年度に引き続き令和4年度も、対面・集客型の事業・イベントについて、対面方式とオンライン方式の使い分け、組み合わせ等を駆使して、効果的な事業の実施に努めた。 【若年者の県内就職の促進】 <ul style="list-style-type: none"> ジョブカフェしまねでは、就職活動の早期化を踏まえた学生等の県内就職促進事業を効果的に実施するため、厚生労働省委託事業の実施を見送り、県の補助事業に特化させ、キャリア相談、学生インターンシップ支援、就職活動助成、しまね登録者への情報提供などを計画的に実施した。しまね学生登録については、若者の情報収集の手段がSNS等のツールが主流となった状況を踏まえ、LINEサービスを活用し、運用を開始したところである。 県内企業等の人材確保が厳しくなり、県内就職も伸び悩んでいることから、今後も継続的な事業実施と利用者のニーズに即応した事業の企画が必要である。 【県外からのUターンの促進】 <ul style="list-style-type: none"> しまね移住ポータルサイト「くらしまねっと」の大幅リニューアルにより、オンライン対応の強化などの機能を充実し、情報発信機能の強化を行った。また、対面式のUターン相談会を再開したが、オンライン方式による移住イベントも並行して実施した。 首都圏における移住相談や情報発信等の強化を目的に設置した「しまね移住支援サテライト東京」では、移住相談の実施に合わせて、関係人口拡大セミナーをはじめとするイベントの強化等を行った。 無料職業紹介では、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響の中、きめ細かい求職者への対応、企業体験事業の実施により、就職決定者は前年度比12人増の295人と回復した。 産業体験事業の認定者数については、107人(前年度比4人増)と増加した。 【活力と魅力ある地域づくり促進】 <ul style="list-style-type: none"> 地域活動への貢献や将来の移住につなげるため、関係人口と県内地域とのマッチングに力を入れて事業展開を行った。特にマッチングポータルサイト「しまっち！」やマッチングイベントを活用した関係人口と地域とのマッチング件数はKPIの30件を大きく超え64件となった。また、受入地域への支援としてアドバイザー派遣などフォローアップの強化にも努めた。 「しまこアカデミー」については、令和2年度から県から事業の完全移管を受け、コロナ禍の影響により完全オンラインにより実施した。関係人口の発掘、外部人材と島根の人材ネットワークづくりの推進、県内の新たな地域づくり実践者の掘り起こし等に努めた。 社会貢献活動促進では、組織力強化に向けたマネジメント研修や資金調達力強化のための研修を積極的に実施した。 | A |
| 財務内容 | <ul style="list-style-type: none"> 基本財産417百万円、基金1,421百万円を保有しており、基盤は比較的安定している。 運用収入は低金利の影響により、十分には確保できないが、財団の事業は「島根創生計画」においても重要な位置づけを与えられており、県からの補助金や委託金については当面確保される必要があると考えられる。 現在、組織、人員体制の在り方について島根県と協議を実施しているが、組織体制の維持に係る財源の確保等の課題がある。 | B |

評価の目安

A: 良好である B: ほぼ良好である
C: やや課題がある D: 課題が多い

2. 総合評価(今後改善すべき内容、方向性等)

| 課題の内容等 | 今後の方向性等 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 財団の実施する事業は、県民にとっても県勢の振興にとっても必要不可欠と考えるが、国や県の諸事情により、担うべき事業の範囲や規模などが変動するため、将来に向けた組織人員体制の充実強化が十分にできていない。 働き方改革や職場の心理的安全性の確保、新型コロナウイルス感染症対策による「新しい生活様式」などに対応できる組織マネジメントが必要である。 新型コロナウイルス感染症の拡大によりここ数年、現場との接点が限られており、財団の強みである現場支援力の維持に工夫が必要となる。 30年に亘る事業実施を通じて得られた現場の声やノウハウを踏まえ、引き続き県等への施策提言や独自事業を展開していく必要がある。 | <ul style="list-style-type: none"> 島根県の人口減少が進む中で、当財団は人材の地元定着と県外からの流入による人口の社会増を生み出すことに取り組む必要がある。その上で、人口の一極集中、加速する少子高齢化及び雇用環境の変化などに対応した弾力的な事業展開や新たなチャレンジが求められている。 中長期的視点に立って、今後の定住財団の担うべき役割を明確化するとともに、それに対応した事業及び効率的かつ安定的な組織人員体制を構築していくことが必要である。 このため、引き続き県と連携をとりながら、スピードとパワーをもって事業を展開していく。 |