

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UI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。 平成30年度には、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・徹底した。 事務局運営については、毎年度実施する事業規模により適正な組織・人員体制を整備してきた。 プロパー職員については、令和3年4月時点で計19名となった。しかし、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、管理的職員を県派遣職員や準プロパー職員(県・市町村等のOB)で補っている状況である。非正規雇用の職員が主要な事業の運営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により、令和2年度は、これまで財団が数多く実施してきた対面・集客型の事業が中止、オンライン方式への転換、代替事業への変更を余儀なくされた。その中で、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】 ジョブカフェしまねでは、厚生労働省委託事業、県の補助事業等により、キャリア相談、しまね学生登録、企業ガイダンスや就職フェアなどを計画的に実施した。しまね学生登録については、県内高等学校との連携や保護者会等の場を活用した制度周知により、登録者数が順調に増加している。 現在、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UIターンの促進】 財団は、設立当初から島根県のUIターンの総合窓口として、県や関係機関と連携してUIターン促進に取り組んでいる。 首都圏における移住相談や情報発信等の強化を目的に令和元年度に設置した「移住支援サテライト東京」など、県外での移住相談の強化及び移住に関するイベントの強化等を行った。また、UIターンフェアに代わり、オンライン方式による移住イベント実施にチャレンジした。 無料職業紹介では、きめ細かい求職者への対応や、企業体験事業の実施により、コロナ禍にあっても、就職決定者は前年度比1割減(282人)にとどまった。 産業体験事業の認定者数については、93人(前年度比10人増)となった。 【活力と魅力ある地域づくり促進】 地域づくり活動助成については、令和2年度は島根創生計画にある「関係人口の拡大」に連動して、外部人材の参画を促進する取り組みに対し助成を行った。また、助成金の支給だけでなく、アドバイザー派遣などフォローアップの強化に努めた。 「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。 | A |
| 財務内容 | <ul style="list-style-type: none"> 基本財産417百万円、基金1,543百万円を保有しており、基盤は比較的安定している。 運用収入は超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"> 機動性・柔軟性を活かした事業展開が当財団の持ち味である。 現在実施している事業は、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管理を行う必要がある。 四半世紀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"> 本県の人口減少局面、加速する少子高齢化、そして雇用環境の変化に対応して、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。 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スパイラルを生み出すことを目指す必要がある。 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急務である。 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。 |