

平成28年度 施策評価表 (平成29年度向け施策の取組方針)

施策名: 就労支援
 施策番号: 14 - 01

1 施策の基本情報

施策名	14 就労支援	展開方向	01 企業等と就労希望者双方のニーズを踏まえ、きめこまやかな就労マッチングに取り組みます。
主担当局	経済環境局		

2 目標指標

指標名	方向	基準値	目標値 (H29)	実績値					現時点での達成率
				H25	H26	H27	H28	H29	
尼崎市の就労支援においてマッチングできた件数		H24 58 件	60	60	65	46	**	**	0%
無料職業紹介窓口求職登録者の就職件数		H24 74 件	150	82	109	70	**	**	0%
指標のうち若年者(39歳以下)の就職件数		H24 30 件	100	57	70	42	**	**	17.1%
指標のうち女性の就職件数		H24 14 件	45	19	34	23	**	**	29.0%
近隣大学関係機関への訪問開拓件数		H27 11 件	10			11	**	**	100%

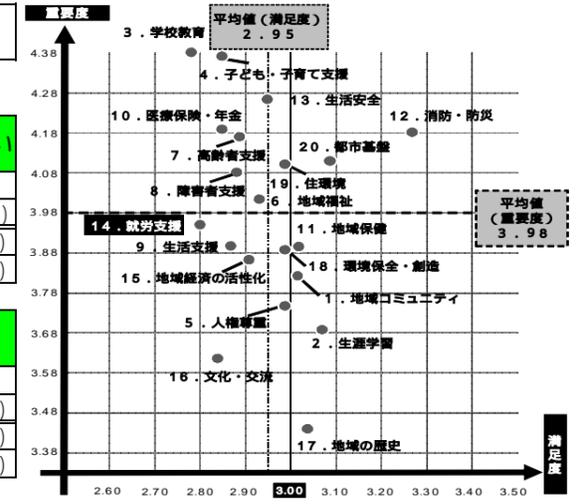
4 担当局評価(一次評価)

これまでの取組の成果と課題(目標に向けての進捗と指標への貢献度)(平成27年度実施内容を記載)		
行政が取り組んでいくこと	雇用と就労のマッチングの推進	総合戦略
<p>【就労支援から雇用支援への転換】 本市の無料職業紹介事業は、福祉的要素の強い求職者に主眼を置いた就労支援から、産業施策として企業の人材確保に主眼を置いた雇用支援を強化していくとの施策再構築に係る基本方向に基づき、企業に対する雇用支援を強化するため、支援対象者を求人ニーズの高い新卒者等に転換した。本市の紹介状を介したマッチング件数を分析すると、市内求職者 市内企業24人、市内求職者 市外企業5人、市外求職者 市内企業6人、市外求職者 市外企業1人となっており(H27実績)、企業に対する雇用支援といった目的を一定果たしているとともに、求職者の就労支援にもつながっている。(指標)</p> <p>ア 若年者(39歳以下)の就職件数(指標) 「求職登録者の就職件数のうち若年者の就職件数」については、雇用情勢の改善に伴う求職者の減少により平成27年度は42件(平成26年度70件)に減少している。</p> <p>イ 女性の就職件数(指標) 「求職登録者の就職件数のうち女性の就職件数」についても、雇用情勢の改善に伴う求職者の減少により平成27年度は23件(平成26年度34件)に減少している。</p> <p>ウ 課題 企業が求める人材確保のための雇用支援事業を実施していく観点から、就労未経験者が支援の中心となるため、入口である就労相談窓口機能の強化等が求められる。窓口の機能強化にあたっては、職業紹介等を行う嘱託職員との情報連携等を円滑に実施するための体制の見直しが必要であり、平成28年度よりキャリア相談業務については委託方式から嘱託職員による直営方式に変更することにした。具体的には、嘱託職員でこれまで分業してきた雇用・就労相談業務と職業紹介等を行う就労支援業務を一本化し、各自が相談対応から職業紹介、定着支援までを一体的に担当する雇用就労支援業務に業務内容の見直しを行うとともに、求人企業開拓員についても、求人企業開拓業務に加えて、企業に対する本市の産業施策や各種支援制度等の情報発信や企業の潜在的な支援ニーズの把握等の業務を追加する。</p> <p>【合同就職面接会】 企業が求める人材に主眼を置いた「雇用支援」を強化する中で、学生の進路選択時の視野拡大と市内企業の有望な若手人材確保につながるため、その参加対象を新卒者を中心とする求職者へと転換するとともに、近隣大学や大学関係機関に積極的に訪問し、本市事業のPR及び市内企業の情報発信を行い、有能な人材の参加促進を図った。</p> <p>ア 合同就職面接会(第1回・第2回)(指標) 参加者数149人(前年度222人)、参加企業数62社(前年度73社)、採用者数10人(前年度28人)、就職率6.7%(前年度10%)</p> <p>イ 課題 今年度から、参加対象者を新規学卒者中心へと転換したものの、第1回面接会開催時においては、その広報先や集客手段が的確でなかったことから大幅な来場者の減少を招いた一方で、近年の景気の回復基調による雇用情勢の改善傾向により、多くの学生が大手企業志向であり、知名度の高い大手企業を中心に就職活動を行う傾向がさらに強まってきている。求人企業側には、より積極的に効率的な採用姿勢が求められており、人材選考に向けて求人企業が主体的に学生にアプローチできる機会を盛り込んだ雇用創造支援事業の再構築に取り組む必要がある。</p> <p>【企業の魅力発信】 雇用情勢の改善により、市内企業の求人意欲は高まっているものの、大手企業志向の強い新規学卒者等は、就職活動に市内企業の情報が十分発信されていない就活サイト等を活用する機会が多く、市内企業が就職先の候補として考慮されていない現状にある。本市では試行的取組として市内企業の魅力発信と大学生の就職活動時の選択肢拡大を目的に、「知るカフェ」を活用し、市内企業の代表者等と大学生(1回生～3回生)が直接交流し、双方のアプローチが可能となる機会の創出として「市内企業魅力発信事業(知るカフェイベント)」を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大阪大学前イベント(第1回:10月15日(木)):参加学生数28人(男性18人、女性10人) 参加企業数7社 ・神戸大学前イベント(第2回:11月26日(木)):参加学生数24人(男性19人、女性5人) 参加企業数7社 ・関西大学前イベント(第3回:2月4日(木)):参加学生数23人(男性12人、女性11人) 参加企業数7社 <p>【大学キャリアセンター及び大学関係機関等との連携】 近隣大学キャリアセンター等に訪問し、本市の新卒者向け就職支援事業に関して情報発信するとともに事業連携の可能性について意見交換を行い、尼崎市求人企業ファイル常設の具体化や、大阪商業大学での学内合同業界・企業研究セミナーに尼崎市として参加し、尼崎産業の魅力発信を行った。訪問開拓件数:11件(大産大、神戸学院大、近大、大商大、大阪学院大、神戸松蔭大、大工大、大経大、大学コンソーシアムひょうご神戸、神戸新卒応援ハローワーク、三宮新卒応援ハローワーク)(指標)</p>		

3 市民意識調査(市民評価)

項目内容	雇用と就労のマッチング 多様な働き方を支える環境づくり				
	重要	まあ重要	ふつう	あまり重要でない	重要でない
27年度	31.5%	34.0%	32.6%	1.7%	0.2%
26年度	第11位 / 20施策	5点満点中	3.95点(平均3.98点)		
25年度	第11位 / 20施策	5点満点中	4.41点(平均4.39点)		
満足度					
	満足	どちらかといえば満足	ふつう	どちらかといえば不満足	不満足
27年度	1.4%	4.8%	71.1%	18.5%	4.2%
26年度	第19位 / 20施策	5点満点中	2.80点(平均2.95点)		
25年度	第20位 / 20施策	5点満点中	2.70点(平均2.91点)		

割合の合計は、端数処理の関係により100%にならない場合があります。



次年度に向けた取組方針 (平成29年度予定を記載。必要に応じて平成28年度も含む。)	
<p>【就労支援から雇用支援への転換】 【大学キャリアセンター及び大学関係機関等との連携】 本市の有効求人倍率は、全国・県・県内の他地域より高い状況が続いている(平成28年3月末現在)が、建設業で高く、事務職や清掃業で低いなど、職種や業種によってかなりの高低差があることから、雇用就労支援の今後の取組については、活性化機構に委託している労働環境実態調査や平成28年3月に発行された「尼崎経済白書」などを比較検証ツールとして活用する中で、現状の評価分析を行い、課題解決に向けた効果的な事業構築に取り組む。</p> <p>産業施策として企業の人材確保に主眼を置いた雇用支援をさらに強化していくため、平成27年度下期より実施している近隣大学等との連携構築の取組については、平成28年度についても大学関係機関等を積極的に訪問し、大学キャリアセンターとの連携を強化することにより、新卒者の無料職業紹介窓口へのさらなる誘導促進を図っていく。</p> <p>具体的な取組としては、就職活動解禁日(6月1日)以降で、尼崎市の求人企業情報を製本化(ファイリング)し、大学のキャリアセンターに設置してもらうことで、企業からの求人ニーズが高い新卒者等の無料職業紹介窓口への誘導を図り、さらに、キャリアセンター職員同行による市内企業訪問も積極的に実施し、市内企業の有望な若手人材確保につなげていく。</p> <p>【合同就職面接会】 求職者が求人企業を選択する従来の就職面接会は、求職者に主眼を置いた就労支援の取組として、平成28年度は2回から1回に縮小実施するが、マッチング実績や雇用情勢等を見定める中で、今後の効果的な取組について検討を行う。</p> <p>【企業の魅力発信】 平成27年度から試行的取組として実施している「知るカフェイベント」については学生と企業の双方から良好な評価を得ており、平成27年度についても実施回数を拡充する中で開催大学店舗や効果的なイベント内容について検証していく。</p>	<p>新規・拡充の提案につながる項目</p> <p>企業に対する雇用支援の強化では、新卒者や第二新卒者を対象に試行的取組として、求人企業が参加する新卒者等を選択し、双方のアプローチや交流会及び個別面談を経て採用につなげていく「スカウト型求人イベント」を新規委託事業として平成28年度から試行的に実施し、次年度に向けて効果を検証していく。</p>
<p>改革・改善の提案につながる項目</p>	

5 施策評価結果(二次評価)

評価と取組方針	
<p>・近年の景気は緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢も改善傾向が見られる中で、本市の有効求人倍率は業種により高低差があるものの、企業においては人材不足の状況が続いている。平成27年度は企業に対する雇用支援を強化したが、就職件数に係る指標が減少傾向にある。今後は現在実施している事業の評価分析を行い、課題解決に向けた効果的な事業構築に努める。</p> <p>・合同就職面接会については、参加者数・採用者数ともに減少傾向であるため、他事業との連携も含め、事業の見直しを進める。</p> <p>・近隣大学等との連携については、学生と企業の双方がアプローチする機会を創出し、実際に就労につながる等の事例を増やしていく。</p> <p>施策の二次評価は「現行継続」とし、これまでの取組を基本としながら、効果的な施策遂行に努める。</p>	<p>総合評価</p> <p>重点化 転換調整 現行継続</p>
<p>総合評価</p>	

平成28年度 施策評価表 (平成29年度向け施策の取組方針)

施策名: 就労支援
 施策番号: 14 - 02

1 施策の基本情報

施策名	14 就労支援	展開方向	02 就労希望者に対して、職業意識の醸成や、企業の求める人材を踏まえた人材育成に取り組み、就職力を高めていきます。
主担当局	経済環境局		

2 目標指標

指標名	方向	基準値	目標値 (H29)	実績値					現時点での達成率
				H25	H26	H27	H28	H29	
キャリア相談件数		H24 271 件	600	371	395	399	**	**	38.9%
キャリアアップ支援事業参加者の就職率		H24 35.3 %	60	47.9	50.9	35.7	**	**	1.6%
キャリアアップ支援事業参加者数		H24 133 人	200	121	108	126	**	**	0%
ポリテクセンター兵庫における市民の訓練受講者数		H24 118 人	140	120	103	137	**	**	86.4%
無料職業紹介窓口で就職した人の定着率		H24 64.3 %	75.0	66.7	81.1	69.4	**	**	47.7%

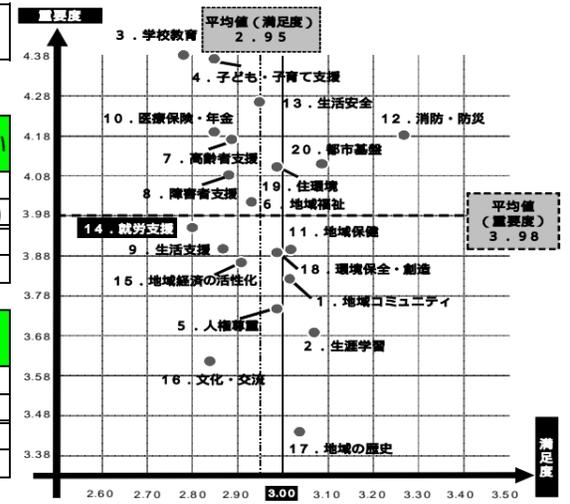
4 担当局評価(一次評価)

これまでの取組の成果と課題(目標に向けての進捗と指標への貢献度)(平成27年度実施内容を記載)		
行政が取り組んでいくこと	就労希望者の就職力向上の支援	総合戦略
<p>【就職につながるキャリア相談】 職業紹介におけるマッチングを推進するため、就労希望者に対しては積極的にキャリア相談に誘導し、自信回復と自己肯定感を高めるほか、自己分析や就職後の自己実現について考える機会を提供するとともに、就職活動に向けて履歴書や職務経歴書の作成指導、模擬面接等を行っており、平成26年度においては395件、平成27年度においては399件の相談を行い、就職件数の増加につなげた。(指標)また、就労相談からキャリア相談への流れを円滑なものとする中で就労支援の質を高め、マッチングの推進及び定着率の向上につなげていくために、平成28年度よりキャリア相談業務を委託方式から嘱託職員による直営方式に変更することとした。</p> <p>【求人ニーズに対応した人材育成の充実】 即戦力として企業が求めている人材は、社会人として最低限必要なコミュニケーション能力や接客能力が備わっている者であり、企業が求めている求人ニーズに的確に対応していく必要がある。一方で、求職者は、必要な資格や技術的スキルに対する関心はあるが、年齢を問わず一般常識や社会人としての基礎的能力に対する課題認識は相対的に低い。特に、携帯電話やインターネットと関わり強い若年世代ほど、日常生活で第三者との対面応対や電話応対を体験しておらず、基本的な接客能力が低い課題認識も持っていない。こうしたことから、セミナー内容については、形式的な就職活動ノウハウを教示するのではなく、仕事で必ず求められる名刺のやり取り、ビジネス文書、電話応対等を参加者同士で実践するなど、参加型セミナーに改めた。また、就職、職業訓練機関への入校等の際に求められる一定レベルの知識等の習得を促す「一般教養セミナー」を実施した。(指標)また、「しごと塾」のトライアルワーク(職場体験)については任意参加であるが、参加者の就職率が高いため、参加率向上が課題である。(平成27年度セミナー・業務内容説明会の参加者40名、うちトライアルワーク参加者は23名。)</p> <p>【しごと塾の実施については、「セミナー」と「業務内容説明会・トライアルワーク」の2つに分けてプロポーザル方式で選定し、3年契約(平成24～26年度)で実施していた。平成27年度は施策の再構築を踏まえ、それぞれの業務の連携性を重視し、全てを一体的な業務として同方式により単年度契約で尼崎経営者協会に委託し、同協会が持つハローワークや会員企業等とのネットワークの強みを生かし、求職者及び参加企業の確保などの業務を行ったが、セミナー講師の選定等の業務においては、その範囲が限られることから、平成28年度は、各受託事業者のそれぞれの強みを生かすため、「セミナー」と「業務内容説明会・トライアルワーク」の2つに分けてプロポーザル方式で選定し実施することとした。</p> <p>【企業の求める人材育成と就職希望者の能力開発等の促進】 製造業への就職希望者に対しては、平成27年度からしごと塾のなかで、ポリテクセンター兵庫による職業訓練機関の説明及び情報発信を行い、利用促進を図った。(指標)また、製造業以外の就職希望者に対しては、平成25年度から「阪神地域職業訓練説明会」をハローワーク尼崎と共催実施するなど、他の就労支援機関と連携を図る中で、企業の求人ニーズに対応できる就労希望者のスキルアップや資格取得支援に取り組んだ。</p> <p>【就職後の定着率の向上支援】 本市窓口を訪れる求職者の大半は、きめ細やかな支援が必要な者であり、自信回復が就労支援、人材育成の第一歩となる。また、その大半は就労経験者だが、ミスマッチ等により3回程度以上の転職経験を持っており、行政による丁寧な雇用と就労のマッチングを期待している一方で、新卒者を中心とした若年世代ほど環境変化に対する適応力や耐久力が低く、「七(中卒)五(高卒)三(大卒)」と言われるように3年以内に早期離職している状況にあるなど、定着支援は、雇用と就労のマッチングにおける重要な取組であり、就職者本人はもとより採用企業にとっても人材育成上の大きな課題となっていることから、今後、より効果的な支援のあり方等について検討していく必要がある。(指標)</p> <p>【福祉・保健施策との連携】 しごと支援課のキャリア相談員を毎月1回女性センターに派遣し、就労相談や就職に向けた指導、助言を行ったほか10月に女性センターにおいて実施した「女性向けのしごと塾」では、14人が参加し7人が就職した。(就職率50.0%は一般常識セミナーを含めたキャリアアップ支援事業全体の就職率35.7%(指標)と比較すると高い。)</p> <p>福祉・保健施策との連携に向けては、限られた財源と実施体制の中で、事業目的等が異なるものの複数の担当課において同一人物に対して就労や自立を支援している場合等が見られることから、福祉的視点が必要な就労困難者を如何に効果的に出口であるしごと支援課の一般求職者向けの無料職業紹介に誘導していくのかに主眼を置いて、しごと支援課と各関係部局との連携(連継)の方策を検討してきたところである。今後においては、経済・雇用情勢や雇用・就労環境等を注視しつつ、これまでの協議、検討をさらに深化させる中で、より効率的、効果的な庁内連携(連継)の仕組みや取組等について検討を継続する。</p>		
<p>次年度に向けた取組方針 (平成29年度予定を記載。必要に応じて平成28年度も含む。)</p> <p>【求人ニーズに対応した人材育成の充実】 セミナーから業務内容説明会、トライアルワーク(職場体験)までを一体的に行う「しごと塾」は就職率が高く、効果が期待できることから引き続き実施するが、平成28年度から任意参加であるトライアルワークへの参加を促進するべく、求職者のニーズの把握や求人意欲の高い市内企業の開拓等に努め、就職率及び定着率の向上につなげていく。</p> <p>【企業の求める人材育成と就職希望者の能力開発等の促進】 今後、企業の人材確保に主眼を置いた雇用支援へ転換していくにあたっては、求人ニーズの高い新卒者等への効果的な人材育成支援策に取り組む中で、現在、ハローワークをはじめ市内経済団体等においても個別に様々な人材育成の取組がなされているが、その役割分担が不明瞭であり有機的な連携も十分に図れていない状況にあることから、企業の労働生産性の向上と労働者自身の労働条件の改善につながる人材育成の効果的な取組について、他の支援機関や市内経済団体等とも十分な協議、検討を行っていく。</p> <p>【福祉・保健施策との連携】 平成28年度以降も、各関係部局間における庁内連携(連継)の取組等に主眼を置いた検討を進めていくとともに、地域の関係機関や自立支援を目指す各種団体等との幅広い連携、協働の取組等についても視野を広げる中で、本市の実情を踏まえた「しごと支援機能と福祉・保健施策との連携」の充実、強化を目指していく。</p>		
<p>新規・拡充の提案につながる項目</p>		
<p>改革・改善の提案につながる項目</p>		

3 市民意識調査(市民評価)

項目内容	雇用と就労のマッチング 多様な働き方を支える環境づくり				
重要度	重要	まあ重要	ふつう	あまり重要でない	重要でない
27年度	31.5%	34.0%	32.6%	1.7%	0.2%
26年度	第11位 / 20施策	5点満点中	3.95点(平均3.98点)		
25年度	第11位 / 20施策	5点満点中	4.41点(平均4.39点)		
満足度	満足	どちらかといえば満足	ふつう	どちらかといえば不満足	不満足
27年度	1.4%	4.8%	71.1%	18.5%	4.2%
26年度	第19位 / 20施策	5点満点中	2.80点(平均2.95点)		
25年度	第17位 / 20施策	5点満点中	2.84点(平均2.95点)		

割合の合計は、端数処理の関係により100%にならない場合があります。



5 施策評価結果(二次評価)

評価と取組方針
<p>・無料職業紹介窓口による就職者(特に39歳以下の若年者)の定着率が減少している。今後は離職の傾向などを分析・検証することで、より効果的な定着支援のあり方について検討する。</p> <p>・キャリアアップ支援事業における参加者数は増加しているものの、参加者の就職件数が減少していることから、今後は就職実績が高いトライアルワークへの参加促進を図ること等により、就職率の向上につなげる。</p> <p>・しごと塾については、平成28年度より各業務に強みのある事業者をそれぞれ委託先に選定しているが、その成果と課題を検証したうえで、引き続き効果的な実施体制につなげる。</p> <p>施策の二次評価は「現行継続」とし、これまでの取組を基本としながら、効果的な施策遂行に努める。</p>
<p>総合評価</p> <p>重点化 転換調整 現行継続</p>

平成28年度 施策評価表 (平成29年度向け施策の取組方針)

施策名: 就労支援
 施策番号: 14 - 03

1 施策の基本情報

施策名	14 就労支援	展開方向	03 多様な働き方を認めあうとともに、安心して働き続けられる環境づくりを進めます。
主担当局	経済環境局		

2 目標指標

指標名	方向	基準値	目標値 (H29)	実績値					現時点での達成率
				H25	H26	H27	H28	H29	
就労相談件数		H24 687 件	1,000	634	657	543	**	**	0%
指標のうち、労働相談件数		H24 160 件	200	94	72	77	**	**	0%
あまJobステーションの閲覧件数		H24 24,846 件	25,000	12,819	14,867	12,957	**	**	0%
勤労者に対する研修会への参加者数		H24 779 件	800	772	782	769	**	**	0%
尼崎市シルバー人材センターの会員就業率		H24 72.0 %	80	71.9	72.5	75.4	**	**	42.5%

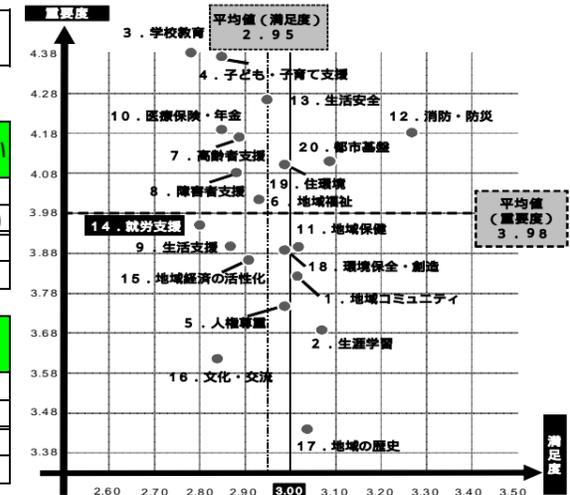
4 担当局評価(一次評価)

これまでの取組の成果と課題(目標に向けての進捗と指標への貢献度)(平成27年度実施内容を記載)	
行政が取り組んでいくこと	多様な働き方を支える環境づくり
<p>【雇用・就労に関する総合相談窓口の設置】 景気の回復基調に伴い、就労相談件数については、平成26年度657件から平成27年度は543件に減少している一方で、労働相談件数については、77件と増加傾向にある。 景気の回復基調による雇用情勢の改善傾向に伴い、労働力人口の減少が深刻となってきた中で、労働者の雇用形態や働き方自体も多様化してきており、労働者を取り巻くトラブルや労働問題も多様化、複雑化してきていることが要因と思われる。相談者に対しては、悩みや不安の解消と相談者自身による課題解決をサポートするため、専門の相談員が必要な指導や助言等を行っているが、平成28年度に向けて、法的知識が必要な専門的かつ自身では解決し難い相談内容にも適切に対応していくための弁護士による法律相談体制の仕組みづくりにも取り組んだ。(指標)</p> <p>【新たなポータルサイトの構築】 無料職業紹介窓口の開設に合わせ、雇用・就労支援に関する情報発信のために専用ポータルサイトを設置してきたが、雇用情勢の改善に伴う求職者の減少に加え、情報量や検索機能等が不十分なため年々利用アクセス数が減少しており、より効果的な情報発信ツールとして活用するため、従来の雇用・就労支援情報に加えて、本市の産業振興施策や国県等の各種情報等が、よりわかりやすく発信できるように検索機能等の充実を図った新たなポータルサイトを構築し、平成28年8月からの利用開始を目指していく。(指標)</p> <p>【多様な働き方の普及等に向けた勤労者研修会等の実施】 ア. ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、ひょうご仕事と生活センターを中心に兵庫県、尼崎市、尼崎経営者協会等の協働の取組として、「尼崎地域セミナー2015 ワーク・ライフ・バランスの実現が介護離職を防ぐ～貴重な人材を失うことは企業の損失～」を開催し、参加人数は105人となっている。引き続き、様々な視点からのワーク・ライフ・バランスの普及、啓発事業等へ積極的に参画をしていくことが重要である。 また、平成27年度に市が設置した「尼崎市の働きやすさを考える会」において、市内経済団体、労働者団体とともに情報共有及び今後の取組の方向性について協議を行った。 イ. 労働者文化教養事業では、市内労働組合の連合体である「尼崎労働者福祉協議会」への業務委託により、労働者の交流促進と福祉の充実を図るための各種研修会等(前期講座「教えてマイナンバー」、後期講座「家族の介護に直面！その時あなたは、春期・秋期クリーン活動等」)を実施した。参加者数は平成26年度341人から平成27年度306人と微減しているものの、ボランティア活動や各種勤労者講座等の立案設計についてはタイムリーかつ労働者が自らが雇用環境の改善や生活の安定に向けて考える機会となるようさらなる事業の充実に取り組んでいく。(指標) ウ. 企業内における多様な働き方の普及やあらゆる人権を尊重した働きやすい職場環境づくりの取組では、市内企業を中心に組織される「企業人権・同和教育合同研究会」において各種研修事業(「新入社員研修会」、「幹事研修会:障害者雇用促進について」、「新任者研修会:ダイバーシティ経営の推進」、「講演会:企業人権で考える「14の基本文化」とコミュニケーション」、「ぐるーぷ研修会:外資で学んだ変革マネジメント～人の気持ちに焦点をあてる変革手法入門～」)、「人権問題講演会:介助犬を知っていますか?すべての人に優しいまちづくりを目指して」、「主管者講座:ワーク・ライフ・バランス「介護」と「仕事」の両立」)を実施した。参加者数は平成27年度は463人(平成26年度:441人)と増加しており、引き続き会員企業(175社)からの研修テーマへの要望や意見及びタイムリーな社会問題等を取り入れながら研修事業の充実を図るとともに企業内における人権意識の向上に取り組んでいく。(指標)</p>	
行政が取り組んでいくこと	次代を担う人材の育成
<p>【親子ものづくり体験教室】 市内の各種技能職者の団体で構成される尼崎市技能職団体連絡協議会を通じて、小学生に伝統技能を体験してもらうイベントを開催し、伝統技能に対する興味・関心を持ってもらうことで、技能職者の後継者育成及び将来の職業選択を側面的に支援した。 (課題)参加者数は平成26年度350人から平成27年度386人と増加しているが、主催する尼崎市技能職団体連絡協議会の会員の減少や高齢化等により事業への対応が困難となっており、提供する技能体験の種類や人数等を縮小せざるを得ない状況にあるため、技能職者の後継者育成が急務となっている。</p>	

3 市民意識調査(市民評価)

項目内容	雇用と就労のマッチング 多様な働き方を支える環境づくり				
重要度	重要	まあ重要	ふつう	あまり重要でない	重要でない
27年度	31.5%	34.0%	32.6%	1.7%	0.2%
26年度	第11位 / 20施策 5点満点中 3.95点(平均3.98点)				
25年度	第15位 / 20施策 5点満点中 3.90点(平均3.99点)				
25年度	第11位 / 20施策 5点満点中 4.41点(平均4.39点)				
満足度	満足	どちらかといえば満足	ふつう	どちらかといえば不満足	不満足
27年度	1.4%	4.8%	71.1%	18.5%	4.2%
26年度	第19位 / 20施策 5点満点中 2.80点(平均2.95点)				
25年度	第17位 / 20施策 5点満点中 2.84点(平均2.95点)				
25年度	第20位 / 20施策 5点満点中 2.70点(平均2.91点)				

割合の合計は、端数処理の関係により100%にならない場合があります。



5 施策評価結果(二次評価)

次年度に向けた取組方針 (平成29年度予定を記載。必要に応じて平成28年度も含む。)
<p>【雇用・就労に関する総合相談窓口の設置】 少子高齢化が進捗し、雇用形態や働き方自体も多様化してきており、労働環境におけるトラブルや労働問題も専門的かつ高度化している。平成28年度から、こうした事案について労働法制に関する専門的な知識とノウハウを有する弁護士による特別法律相談を通常の労働相談とは別に月2回実施していく中で、その効果を検証しより効果的な相談体制の展開につなげていく。</p> <p>【新たなポータルサイトの構築】 再構築業務委託による新たな経済部のポータルサイトについては、平成28年8月の本番稼働以降も、求職者や事業者等がより利用しやすいものに適宜見直しを行い、アクセス件数の増大につなげていく。</p> <p>【多様な働き方の普及等に向けた勤労者研修会等の実施】 ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、引き続き「尼崎市の働きやすさを考える会」において市内経済団体や労働者団体と連携を図りつつ協議・検討を行う。</p> <p>【高齢者の社会参加】 平成27年度の会員就業率75.4%であり、平成26年度72.5%よりも微増しており、引き続き、平成27年度から国庫補助制度に盛り込まれた派遣事業(高齢者活用・現役世代サポート事業)を中心に新たな受託分野の開拓等に取り組んでいく。平成28年度からは、高齢者保健福祉計画に基づく介護予防・日常生活支援事業への実施に向けたシルバー人材センターの担うべき役割が期待されており、会員がより気軽に参加し、その経験等が活かせる様々な分野での業務受注件数の拡大を図ることさらなる就業率の向上に取り組む必要がある。(指標)</p> <p>【親子ものづくり体験教室】 平成28年度から設置される予定である尼崎市技能職団体連絡協議会青年部に対し、より多くの小学生に伝統技能に触れる機会を提供できるよう、事業への参加協力とさらなる取組内容の充実を要請していく。</p>
新規・拡充の提案につながる項目
改革・改善の提案につながる項目

評価と取組方針
<p>・就労相談件数は減少しているものの、労働相談件数が増加傾向にあることから、弁護士を配置することなどにより相談しやすい体制を構築している。今後は利用内容や利用率を分析するなど、効果検証を十分に行う。</p> <p>・平成28年度に構築する新たなポータルサイトを活用し、今後は雇用・就労情報だけでなく、産業振興に関する総合的な情報を発信することで、より効果的な事業間連携を図るとともに、閲覧件数の向上につなげる。</p> <p>施策の二次評価は「現行継続」とし、これまでの取組を基本としながら、効果的な施策遂行に努める。</p>
総合評価
重点化
転換調整
現行継続