

# 平成27年度 施策評価表 (平成28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。
プロジェクト項目の該当有無		健康で自立した生活の確保に向けた取組	
市長公約の該当有無		11 就労支援の充実	
同重点課題項目の有無		しごと支援機能と福祉・保健施策との連携	
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	
尼崎市の職業紹介においてマッチングできた件数		H24 14 件	60	27	37	**	**	**	50.0%
無料職業紹介窓口求職登録者の就職件数		H24 74 件	150	82	109	**	**	**	46.1%
指標のうち若年者(39歳以下)の就職件数		H24 30 件	100	57	70	**	**	**	57.1%
指標のうち女性の就職件数		H24 14 件	45	19	34	**	**	**	64.5%
合同就職面接会の就職率		H24 6 %	10	9	10	**	**	**	100%

## 4 担当局評価(一次評価)

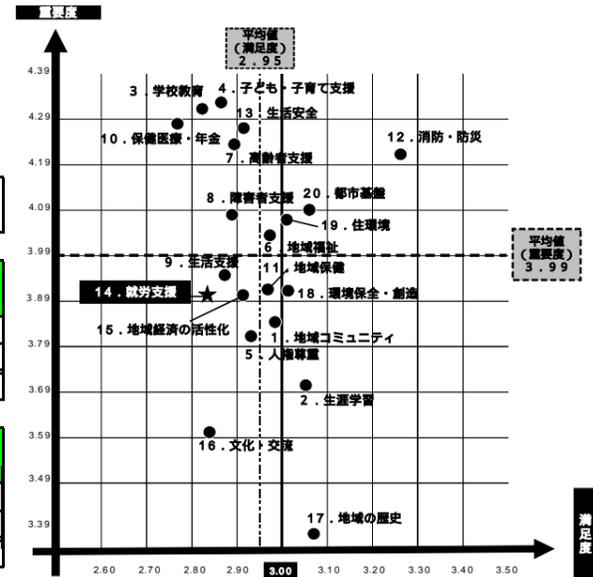
これまでの取組の成果と課題(目標に向けての進捗と指標への貢献度)	
行政が取り組んでいくこと	雇用と就労のマッチングの推進
【個別丁寧な就労支援の実施】 本市の無料職業紹介事業は、雇用と就労のマッチングを推進するため、他の就労支援機関との連携及び積極的なPRと、若年者を中心とする就労希望者のニーズを踏まえた求人企業開拓に努めるとともに、求人開拓担当職員(求人企業開拓員)と職業紹介担当職員(就労支援員)が一体的に就労希望者と面談を行う個別丁寧な就労支援を行っており、毎年度、就職件数は着実に増加している。(指標)	
ア 若年者(39歳以下)の就職件数 「求職登録者の就職件数のうち若年者の就職件数」については、平成25年度が57件、平成26年度は70件と増加している。(指標)	
イ 女性の就職件数 「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、平成25年度が19件、平成26年度は34件と増加している。(指標)	
ウ 課題 本事業は、産業施策として企業の下支えになる雇用のマッチングを主な目的としており、一定の成果を挙げてきているが、現状は、就労希望者のニーズに即した「就労支援」を展開しているため、企業が求める求人ニーズに対して十分に対応できていない。そのため、今後産業施策としての無料職業紹介事業については、国の雇用関係助成金制度を積極的に活用する中で、新卒者を中心とした若年者や転職希望者、女性の再就職希望者等の、企業が求める人材に主眼を置いた「雇用支援」に転換し、ハローワーク等の他の就労支援機関との職業紹介機能の差別化と対象者の重点化を図っていく。(指標)	
なお、平成27年4月法施行の生活困窮者自立支援法に基づく「しごと・くらしサポートセンター」が発足しているが、当面は就労準備が中心となるため、就労意欲の高い対象者については、引き続き、同センターと協議・連携を図る中で、個別丁寧な就労支援を実施していく。	
また、同センターの利用実態等を勘案する中で、今後の役割分担等について整理を行う。	
【合同就職面接会の就職率の向上】 雇用と就労の多様なマッチング機会を創出するため、直接的な採用選考会として、製造業に限定した「ものづくり合同就職面接会」と、幅広い職種を取り扱う「総合就職面接会」を、毎年度各2回開催しているが、有効求人倍率(1.05から1.27(平成27年2月現在))の向上が示すように、現在は、雇用・就労環境の改善等により、企業の活発な採用意向に反して、参加者数(就労希望者)は減少している。	
ア ものづくり合同就職面接会 参加者数283人(前年度281人)、参加企業数56社(前年度48社)、採用者数22人(前年度28人)、就職率7.8%(前年度10%)	
イ 総合就職面接会 参加者222人(前年度385人)、参加企業数73社(前年度79社)、採用者数28人(前年度33人)、就職率12.6%(前年度7.5%)	
ウ 課題 両面接会に係る就職率については概ね目標値を達成しているものの、スキルや即戦力を必要とする企業の求人ニーズに対応した参加者が少ないため、人材不足からマッチングが成立しづらい状況にある。	
そのため、今後は、企業の求人ニーズを一定把握している市内経済団体や同様の面接会を定期的実施しているハローワーク等との連携を強化するとともに、積極的に近隣大学や他都市の関係機関等を訪問し、企業の求人ニーズが高い新卒者等の有能な人材の参加促進に取り組んでいく必要がある。(指標)	
【企業の魅力発信】 新卒者を中心とする若年求職者については、大企業志向が強く、主に就職情報サイトを活用して就職活動を行っているが、市内企業の情報が十分に発信されていないため、就職先の候補として考慮されていない現状にある。	
特に、中小企業では、コスト面から採用情報を積極的にPRできない状況にあるため、人材確保がより困難な状況になっている。	
そのため、市内企業の魅力や求人情報等について、市内経済団体等と連携する中で積極的に大学等を訪問し情報発信するとともに、大学等と連携する中で在学学生(主に3回生)に対して企業説明会等を開催するなど、市内企業の魅力や情報を積極的に発信し、在学学生等の関心を高める取組が必要である。	
主な事務事業	・雇用創造支援事業 ・地域雇用・就労支援事業 *14-2.3にも該当
関連する目標指標	
進捗	
順調	
概ね順調	
やや遅れ	
遅れている	

## 3 市民意識調査(市民評価)

総合計画に掲げる20施策について、その進捗度や関連する項目の市民意識を把握するため、施策の「重要度」、取組の「満足度」についての現状をお伺いするアンケートを実施しました。

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
26年度	28.9%	36.1%	32.1%	1.9%	1.0%
25年度	第15位 / 20施策	5点満点中	3.90点(平均3.99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
26年度	1.3%	8.9%	67.1%	18.3%	4.3%
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)

次年度に向けた取組方針
【就労支援から雇用支援への転換】 特に市内中小企業では、人材確保が困難な状況にあることから、本市産業振興基本条例の柱の一つである雇用対策を推進するため、労働生産性の向上に主眼を置いた企業の求人ニーズが高い新卒者等を中心とする有能な人材の確保を図っていく。 転職希望者や女性については、市内関係各課や関係団体との連携を更に強化する中で、積極的にポリテクセンター等の職業訓練機関の訓練内容について情報発信を行い、無料職業紹介窓口へ誘導していく。
【合同就職面接会】 合同就職面接会については、近隣大学等を積極的に訪問し、新卒者等へ市内企業の情報発信を行う中で、有能な人材の参加促進を図る。 また、就職活動解禁時期の変更(大学3回生の12月・大学3回生の3月)等の雇用・就労支援環境の変化に対応し、効率的なマッチングが可能となるよう、開催時期や場所、開催回数等の見直しを行う。
【企業の魅力発信】 市内企業に対する新卒者等の関心と認知度の向上を図るため、就職情報サイトを活用し、積極的に魅力発信を行っていく。 就職情報サイトの活用にあたっては、市内経済団体や他の就労支援機関と連携する中で、活用手法等について協議、検討を行っていく。
新規・拡充の提案につながる項目
本市の持つマッチング(職業紹介)機能をより重層的かつ効果的に発揮し、新卒者等の就職活動の円滑化による企業の雇用支援を推進するため、現在個別事業として実施している「就職面接会」と「無料職業紹介事業」をパッケージ化し、「就職面接会」でマッチングできなかった者を「無料職業紹介窓口」において再度マッチングする新たな事業に再構築する。
改革・改善の提案につながる項目
施策の再構築に伴い、支援の対象が新卒者等の就労未経験者を中心となることから、就労支援の入口機能の充実等を図るため、雇用・就労相談及びキャリア相談業務については、より効率的かつ効果的な実施体制等に見直しを行う。 また、求人企業開拓員については、より積極的に市内企業訪問を行い、求人ニーズのみならず、企業の抱える経営上の課題や行政に対する支援ニーズの把握等に取り組む業務内容に見直しを行う。
総合評価
重点化
転換調整
現行継続

評価と取組方針
・本施策については、産業振興基本条例の柱の一つである雇用対策を推進するため、企業が求める人材に主眼を置いた「雇用支援」を強化していく方向性で、事業の見直しを進めていく。
・また、事業の見直しを進めていく中で、無料職業紹介事業をはじめとする各種就労支援事業について、引き続き「しごと・くらしサポートセンター」との役割分担や連携について検討していく。
・就労希望者と求人企業のマッチングについて、今後、「雇用支援」を強化し、より効率的・効果的に取り組めるよう、体制のあり方を検討していく。
・就労支援に係る施策については、今後、施策15「地域経済の活性化」における産業施策との関連性の整理など、施策体系や体制の再構築に向けて検討を継続する。
上記取組方針を踏まえ、施策の2次評価は「転換調整」とし、より効果的な取組への転換に向け調整を行う。

# 平成27年度 施策評価表 (平成28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。
プロジェクト項目の該当有無		健康で自立した生活の確保に向けた取組	
市長公約の該当有無		11 就労支援の充実	
同重点課題項目の有無		しごと支援機能と福祉・保健施策との連携	
担当当局	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	**	**	**	37.7%
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	**	**	**	63.2%
キャリアアップ支援事業参加者数		H24 133 人	200	121	108	**	**	**	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	**	**	**	0%
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	**	**	**	100%

## 4 担当局評価(一次評価)

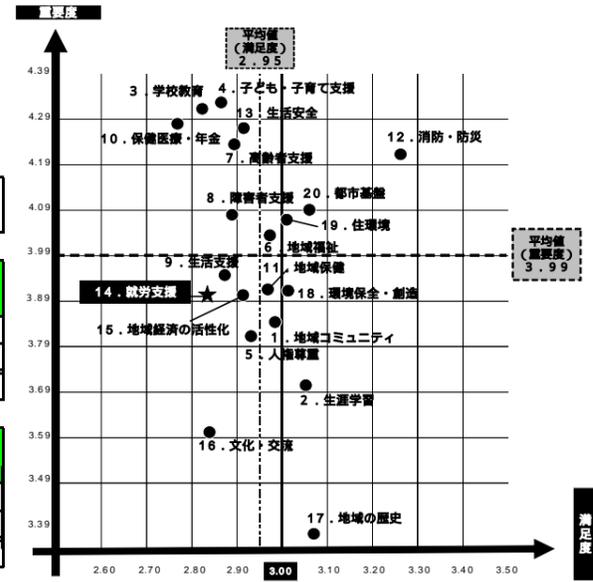
これまでの取組の成果と課題(目標に向けての進捗と指標への貢献度)						
<p><b>行政が取り組んでいくこと</b> 就労希望者の就職力向上の支援</p> <p>【就職につながるキャリア相談】                  職業紹介におけるマッチングを推進するため、就労希望者に対しては積極的にキャリア相談に誘導し、自信回復と自己肯定感を高めるほか、自己分析や就職後の自己実現について考える機会を提供するとともに、就職活動に向けて履歴書や職務経歴書の作成指導、模擬面接等を行っており、26年度においては395件(前年度371件)の相談を行い、就職件数の増加につなげている。(指標)</p> <p>【キャリアアップ支援と効果的な人材育成】                  キャリアアップ支援事業では、社会人に必要なビジネスマナーの習得に主眼を置いた座学中心のセミナー等を実施し、事業参加者の就職力の向上に寄与しているが、即戦力として企業が求めている人材は、形式的なビジネスマナーよりも、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ためには、現在の事業内容を見直していく必要がある。                  見直しにあたっては、相談から人材育成、職業紹介までを一体的に行う「しごと塾」は就職率が高く、引き続き効果が期待できることから、今後は、より実践型セミナーへの改善を図っていく(指標)</p> <p>さらに、26年度からは、雇用拡大とミスマッチの解消、就労の定着等に向け、新たに国の基金を活用した2か年事業として「人づくり雇用拡大事業」を実施しており、引き続き、若年者や女性、障害者、高齢者等を対象にOFF-JTとOJTによる人材育成を行う中で、市内人手不足業界等への就職促進と就職後の定着支援に取り組んでいく。</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】                  現在、製造業への就職希望者に対しては、「ポリテクセンター兵庫」による本市窓口への出張相談の積極的な活用や「しごと塾」等における情報発信等を行い利用促進を図っている。また、製造業以外の就職希望者に対しては、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でいる。(指標)</p> <p>しかしながら、今後、より企業の求人ニーズに主眼を置いた雇用支援に転換していくにあたっては、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、役割分担や有機的な連携が十分に図ら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より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十分に協議、検討していく必要がある。</p> <p>【就職後の定着率の向上支援】                  本市の無料職業紹介事業の特徴として、企業と就労希望者の双方のニーズを十分に把握、確認した上で個別丁寧な職業紹介を行い、ミスマッチによる早期離職の防止、抑制に取り組んでおり、26年度(81.1%)では目標値(75%)の定着率を大きく上回っている。(指標)</p> <p>しかしながら、新卒者を中心に若年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。</p> <p>【福祉・保健施策との連携】                  福祉・保健施策との連携に向けては、庁内関係課による検討組織を立ち上げ、就労支援対象者に係る各事業における効果や課題等について情報共有を図るとともに、事業間連携に向けて、支援対象者の状態に即した必要な支援がより効果的に継続していく「連続」の視点で検討を行っている。</p> <p>26年度からは、しごと支援課嘱託員と保護課嘱託員において定期的に就労会議を行い、求人企業や生活保護受給者について情報共有等を行う中で支援に取り組んだ結果、新たに就職に結び付くなどの一定の成果を上げていることから、引き続き他の関係課とも連携できるタイミングや効果的な取組内容等について十分に協議、調整を行い、連携方策の具体化を図っていく。</p>						
主な事務事業	キャリアアップ支援事業 人づくり雇用拡大事業 地域雇用・就労支援事業)*14-1.3にも該当	関連する目標指標	進捗	順調	概ね順調	やや遅れ 遅れている

## 3 市民意識調査(市民評価)

総合計画に掲げる20施策について、その進捗度や関連する項目の市民意識を把握するため、施策の「重要度」、取組の「満足度」についての現状をお伺いするアンケートを実施しました。

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
26年度	28.9%	36.1%	32.1%	1.9%	1.0%
25年度	第15位 / 20施策	5点満点中	3.90点(平均3.99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
26年度	1.3%	8.9%	67.1%	18.3%	4.3%
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)

次年度に向けた取組方針	
<p>【求人ニーズに対応した人材育成の充実】                  企業の求人ニーズが多様化、高度化する中で、就職希望者が必要な技術や技能を身につけることは、就職希望者自身の可能性を上げ、就職活動を円滑に進めるための必要な取組であることから、キャリアアップ支援事業の充実を図る。                  ア 新卒者等は、就職活動前の企業訪問やOB・OGとの面談、インターンシップを、情報入手のみならず自己啓発の機会とも捉えていることから、市内経済団体と協力する中で、就職活動に必要な人材育成の取組として、市内企業によるインターンシップやトライアルワークを実施する。                  イ 定着、転職や技能向上を希望する在職者等の人材育成については、「ジョブ型雇用」の普及、転換や起業意欲の喚起等も意識しつつ、各業種や業界ニーズに対応したより効果的な取組等について、本市労働条件実態調査等を活用する中で企業ニーズの把握を行うとともに、今後の連携や役割分担等について関係機関や市内経済団体等と協議、検討を行う。</p> <p>【福祉・保健施策との事業間連携】                  新たに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、助言を行うとともに、現在のしごと塾予算の中で、女性センターにおける「女性向けのしごと塾」を実施していく。</p>	
新規・拡充の提案につながる項目	
<p>【改革・改善の提案につながる項目】                  ビジネスマナーの習得に主眼を置いた座学中心の「ベースアップ、スキルアップセミナー」は26年度で廃止し、27年度からは、ハローワークと共催実施しているセミナー開催に合わせて、コミュニケーション能力向上のための実践型研修や、就職、職業訓練機関への入校に必要な知識等の習得喚起を促す「一般常識セミナー」に事業内容を転換する。                  また、しごと塾で実施するセミナーについても同様の内容に転換を行う。</p>	

評価と取組方針		
<p>企業が求める人材に主眼を置いた「雇用支援」を強化していくためには、就職後の定着率を向上させていくことも必要であり、今後、労働条件実態調査の分析・検証を進めながら、産業施策も含めて、効果的に施策を構築していく必要がある。</p> <p>就労支援に係る施策については、今後、施策15「地域経済の活性化」における産業施策との関連性の整理など、施策体系や体制の再構築に向けて検討を継続する。</p> <p>上記取組方針を踏まえ、施策の2次評価は「転換調整」とし、より効果的な取組への転換に向け調整を行う。</p>		
総合評価		
重点化	転換調整	現行継続

# 平成27年度 施策評価表 (平成28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。
プロジェクト項目の該当有無	健康で自立した生活の確保に向けた取組		
市長公約の該当有無	11 就労支援の充実		
局重点課題項目の有無	産業施策の再構築及び執行体制の見直し		
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	**	**	**	0%
指標のうち、労働相談件数		H24 160 件	200	94	72	**	**	**	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	**	**	**	0%
勤労者に対する研修会への参加者数		H24 779 件	800	772	782	**	**	**	14.3%
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	**	**	**	6.3%

## 4 担当局評価(一次評価)

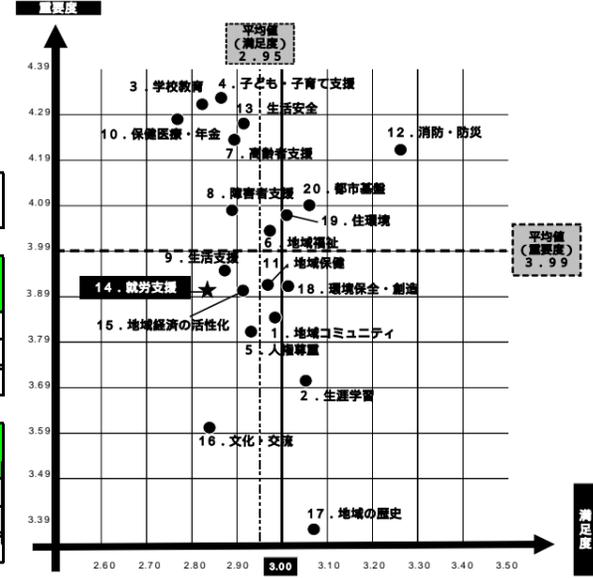
これまでの取組の成果と課題(目標に向けての進捗と指標への貢献度)	
行政が取り組んでいくこと	多様な働き方を支える環境づくり
【雇用・就労に関する総合相談窓口の設置】	就労相談件数については、平成25年度634件から平成26年度657件に増加している一方で、そのうち労働相談件数は、雇用・就労環境が改善する中で平成26年度は72件にとどまり、平成25年度94件からは減少している。しかしながら、相談内容については、就業規則や賃金、労働時間、退職勧奨などのより専門的かつ高度化の傾向にあることから、相談内容に対して適宜、適切に対応していくためには、引き続き、労働基準監督署等との情報連携や各機関の相談窓口の積極的なPRを行うとともに、弁護士等による相談体制の充実等についても検討していく必要がある。(指標)
【雇用・就労に関するポータルサイトの運営】	「あまJobステーション」では、無料職業紹介事業における求人情報や市内面接会の開催情報をはじめ、法改正や国・県等からの関係通知、企業に対する各種助成制度や他の雇用・就労支援機関等に関する情報を総合的に発信しているところであるが、定期的な情報更新や関係機関との情報リンクを充実したことにより、平成26年度の閲覧件数は14,867件となり、平成25年度の12,819件から2,000件程度増加している。しかしながら、当該情報サイトは様々なコンテンツの活用が可能なポータルサイトであり、利用者に対してよりわかりやすく、より効果的な情報発信ツールとして活用していくため、サイト内の掲載内容や情報発信項目等について抜本的な見直しを検討していく。(指標)
【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・バランスの実現に向けては、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、平成25年度は「子育て応援「企業人」セミナーin尼崎2013」、平成26年度は「尼崎地域セミナー2014「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス。」を開催し、平成25年度の参加人数は約100人、平成26年度の参加人数は約130人となっている。こうしたセミナー等を通じて企業のワーク・ライフ・バランスの推進に対する理解と関心は着実に高まってきていることから、引き続き、こうした普及、啓発事業等へ積極的に参画していくことが重要である。(指標)
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を実施しており、実施内容や各企業への周知活動の充実等に取り組んだことにより、参加者数は平成25年度272人から平成26年度341人に参加者が増加している。今後とも労働環境や労働法制等に関する情報等を積極的に収集、発信するとともに、労働者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に、各種研修内容の充実等に取り組む。(指標)	
ウ 多様な働き方の普及や各種ハラスメントの防止、障害者や外国人雇用の推進等の企業内における人権啓発の取組では、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を実施している。平成26年度は、開催日程等の影響により平成25年度の500人から441人に減少しているものの、市内で唯一の企業主体による活動機関であることから、引き続き、定期的に会員企業の研修ニーズを把握する中で、よりタイムリーな社会問題等をテーマにした研修内容の充実を図り、企業内における人権意識の向上に取り組んでいく。(指標)	
【高齢者の社会参加】	少子高齢化の進展等による労働力人口の減少に伴い、高齢者の更なる能力活用と社会参加が求められる中で、就業による健康維持や介護予防効果も期待されるなど、シルバー人材センターの担うべき役割は一層大きくなってきており、今後は、会員がより気軽に参加し、経験等が活かせるように地域に根ざした身近な家庭関係の仕事などを積極的に開拓し、業務受注件数の拡大を図るとともに、会員間のワークシェアリング等による就業率の向上を図っていく必要がある。 平成26年度会員就業率は72.5%であり、平成25年度(71.9%)よりも上昇しているものの、会員数の減少による影響が想定され、2か年事業として受託した本市の「地域人づくり事業(高齢者就業機会創出支援事業)」を活用する中で、新規雇用された業務従事者を中心に子育てや福祉、介護等の新たな就労の場の開拓に精力的に取り組んでいる。(指標)
主な事務事業	・尼崎市シルバー人材センター等補助金 ・(地域雇用・就労支援事業) 14-1.2にも該当
関連する目標指標	
進捗	順調
概ね順調	やや遅れ
遅れている	

## 3 市民意識調査(市民評価)

総合計画に掲げる20施策について、その進捗度や関連する項目の市民意識を把握するため、施策の「重要度」、取組の「満足度」についての現状をお伺いするアンケートを実施しました。

項目内容	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
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	28.9%	36.1%	32.1%	1.9%	1.0%
26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
26年度	1.3%	8.9%	67.1%	18.3%	4.3%
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)

評価と取組方針
・労働相談業務に係る今後の相談体制のあり方や、企業の労働生産性の向上をサポートする取組などについても、検討を進めていく必要がある。併せて、閲覧件数が基準値から大きく低下している「あま」Jobステーションについて有効活用を図っていく必要がある。
・就労支援に係る施策については、今後、施策15「地域経済の活性化」における産業施策との関連性の整理など、施策体系や体制の再構築に向けて検討を継続する。
上記取組方針を踏まえ、施策の2次評価は「転換調整」とし、より効果的な取組への転換に向け調整を行う。
総合評価
重点化
転換調整
現行継続