事務事業評価シート

（平成 24 年度実施事業）

事務事業名	企業人材育成事業			事業コード	3063
所属コード	131500	課等名	企業立地雇用課	係名	
課長名	菊　池　伸　輔	担当者名	阿　部　牧　子	内線番号	3772
評価分類	■ 一般　□ 公の施設　□ 大規模公共事業　□ 補助金　□ 内部管理				

1　事務事業の基本情報

(1) 概要

総合計画体系	施策の柱	活力ある産業の振興	コード	5
	施策	安定した雇用の創出と良好な労働環境の促進	コード	5
	基本事業	雇用対策の推進	コード	2
予算費目名	一般会計　5 款 1 項 1 目 雇用対策推進事業（004-01）			
特記事項				
事業期間	□単年度　■単年度繰返　□期間限定複数年度		開始年度	23 年度
根拠法令等				

(2) 事務事業の概要

若年者の雇用状況悪化の原因の一つとして挙げられる，就職後の企業とのミスマッチによる離職者を回避するため，新規就職者の組織や仕事に対する目的意識や仕事観を研修により意味づけし，ミスマッチを回避するとともに企業への定着を図る。

また，若年者を指導・監督する立場にある人材育成担当者及び経営者に対して，人材育成に関する研修を行い企業等の風土，必要な人財に育成することにより，企業等の価値を高めるとともに，地域の人財育成力を向上させることにより，早期離職率の低下及び地元定着支援を図る。

(3) この事務事業を開始したきっかけ（いつ頃どんな経緯で開始されたのか）

新規学卒者の３年以内の離職状況は，「雇用の七五三現象」（新規学卒者就職者の３年以内の離職割合が，中卒で７割，高卒で５割，大卒で３割）と言われており，新規学卒就職者の高い早期離職率に対する対策が求められていることから，平成 23 年度より新社会人に対する研修事業を開始し，25 年度からは人材育成担当者に対する研修事業と隔年で実施するほか，24 年度から 25 年度にかけて，人材育成担当者を対象としたマネジメント研修を集中的に行う予定である。

(4) 事務事業を取り巻く現在の状況はどうか。(3)からどう変化したか。

事業を開始して間もないため状況に大きな変化はない。

2　事務事業の実施状況（Do）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 対象（誰が，何が対象か）

新規学卒就職者及び就職して概ね３年以内の若手社会人
当市に拠点を有する企業・事業所の中堅社会人，人事担当者，経営者

(2) 対象指標（対象の大きさを示す指標）

指標項目	単位	22 年度 実績	23 年度 実績	24 年度 計画	24 年度 実績	26 年度 見込み
A 市内の全勤労者(国勢調査値)	人	139,100	139,100	139,100	139,100	139,100
B Ａのうち若年者(15～34 歳)(国勢調査値)	人	38,580	38,580	38,580	38,580	38,580

(3) 24 年度に実施した主な活動・手順

市内企業に勤めて概ね１～３年程度の若手社員 50 名に対し，ビジネスマナーやキャリア開発などの研修を行った。

市内企業の人材育成担当者等 21 名に対し，マネジメント研修を行った。

(4) 活動指標（事務事業の活動量を示す指標）

指標項目	単位	22 年度 実績	23 年度 実績	24 年度 計画	24 年度 実績	26 年度 目標値
A 事業参加者	人		51	75	72	50
B 研修回数	回		6	9	9	6

(5) 意図（対象をどのように変えるのか）

若手社員のキャリアアップを促すとともに，組織における各人の役割や仕事観の意味づけを行うことで就職後のミスマッチによる早期離職を食い止める。

また，企業内訓練（ＯＪＴ）や本人の希望を活かす人事を行う側の人事担当者や中堅職員に対しては，人材育成の必要性や，組織の中核を担い地域を牽引するとう役割の認識，キャリアアップスキルとそれを部下・後輩に伝える指導力の育成を図る。

(6) 成果指標（意図の達成度を示す指標）

指標項目	性格	単位	22 年度実績	23 年度実績	24 年度計画	24 年度実績	26 年度目標値
A 県内の新規学卒者(中高大短大等)の初年度離職率	□上げる ■下げる □維持	%	21.2	23.1	20.0	25 年夏頃に確定	15.0
B 事業参加企業数	■上げる □下げる □維持	社	－	19	50	49	25

(7) 事業費

項目	財源内訳	単位	22 年度実績	23 年度実績	24 年度計画	24 年度実績
事業費	①国	千円	0	0	0	0
	②県	千円	0	0	0	0
	③地方債	千円	0	0	0	0
	④一般財源	千円	0	1,995	4,180	4,136
	⑤その他（ ）	千円	0	0	0	0
	A 小計 ①～⑤	千円	0	1,995	4,180	4,136
人件費	⑥延べ業務時間数	時間	0	80	120	120
	B 職員人件費 ⑥×4,000 円	千円	0	320	480	480
計	トータルコスト A＋B	千円	0	2,315	4,660	4,616
備考						

3 事務事業の評価（See）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 必要性評価（評価区分が「内部管理」の事務事業は記入不要）

① 施策体系との整合性

離職率を下げ，雇用の安定化を図るためには，就職後の定着対策が重要である。

② 市の関与の妥当性

盛岡市に存する事業所約 15,000 のうち，90%以上が従業員 30 人未満の中小企業であり，必ずしも自社で人材育成を行える企業ばかりではないことから，市が各企業等に働きかけ，事業を執り行う妥当性がある。

③ 対象の妥当性

相対的に離職率の高い若年者全体を対象とすることは当然ながら，若年者を指導する立場にある者を対象とすることは，間接的な抑止力として有効であり，妥当と考えられる。

④ 廃止・休止の影響

市で行う他の若年者向け雇用対策は就職支援に特化しているため，本事業を廃止することで，離職率の上昇に対する対策が行われなくなる。

(2) 有効性評価（成果の向上余地）

事業規模を拡大し，参加者を増やすことで成果が向上する。

(3) 公平性評価（評価区分が「内部管理」の事務事業は記入不要）

当市に拠点を有する企業・事業所全てを対象としており，公平である。

(4) 効率性評価

各対象に対する研修を隔年で行うことにより，最低限の費用で事業実施しており，これ以上の効率化は見込めない。

4　事務事業の改革案（Plan）

(1) 改革改善の方向性

１社あたりの参加人数を限定し，より多くの企業・事業所に参加してもらうことで，市内企業に対し事業の浸透を図り，若手社員の離職対策としての人材育成の重要性を認識させ，各事業所単位で育成を行う土壌を形成する。

(2) 改革改善に向けて想定される問題点及びその克服方法

人材育成の必要性を認識していない企業が多く，また，認識はあっても人手を割く余裕のない企業が多いため，企業団体や組合組織などの協力を仰ぎ，周知徹底に努める。

5　課長意見

(1) 今後の方向性

□　現状維持（従来どおりで特に改革改善をしない）

■　改革改善を行う（事業の統廃合・連携を含む）

□　終了・廃止・休止

(2) 全体総括・今後の改革改善の内容

本事業は 23 年度に開始したものであり，24 年度以降順次実施する事業を拡大していく計画となっている。25 年度からは人材育成担当者に対する研修事業と隔年で実施するほか，昨年度から 25 年度にかけて，人材育成担当者を対象としたマネジメント研修を集中的に行う予定である。

今後については，市内企業の意向等を把握しながら，研修内容等の見直しを図るとともに，周知徹底に努める。