

整理番号	6-2	事務事業名	就職支援事業 (新卒雇用対策事業)		作成部署	総務部総務課	電話	内線727
事務区分	自治事務	法定受託事務	部長職名	西野 隆夫	課長職名	三熊 秀範	作成日	平成17年6月
事務事業開始年度	H14	根拠法令等	なし					
〃 終了予定年度								
事務事業開始のきっかけ(導入当初の目的等)	平成13年10月末の新規高卒者の就職内定率が昭和63年以降で最低の32.4%だったことから、就職支援としてワークシェアリング(W.S)を導入して、新卒者に対する雇用の場を提供し、業務経験をさせることで、今後の就労の促進を図ることとした。							

1 計画(プラン)

上位施策との関連(総合計画での位置付け)	章	力強い産業活動が展開されるまち	(第 6 章)
	節	労働環境	(第 4 節)
	施策	雇用の促進	(第 1 施策)
目的 (ここから成果指標を導きます)	対象 (誰、又は何を)	市内在住の就職が内定していない新規高校・短大・大学卒業者等	
	意図 (何をねらっているのか、対象をどのような状態にしたいのか)	市職員の時間外勤務を縮減し、それを原資に新規高卒者等を雇用する。新卒者に雇用の場を提供し、業務経験を積んでもらうことで、今後の就労促進に寄与する。	
手段 (ここから活動指標を導きます)	市が行った(行う)事務事業の具体的な実施内容(団体補助等の場合はその補助金による団体の活動内容を記載)	16年度まで	臨時職員としての新規高卒者等の雇用人数 平成14年度 雇用人数 7人 平成15年度 雇用人数 7人 平成16年度 雇用人数 6人
		17年度	臨時職員としての新規高卒者等の雇用人数 5人

2 実施(ドウ)

【事業費の推移】

(単位:千円)

区 分		15年度(決算)	16年度(決算)	17年度(予算)	18年度(予定)
直接事業費	国支出金				
	道支出金				
	地方債				
	その他特財				
	一般財源	9,263	8,437	7,480	5,984
	合計	9,263	8,437	7,480	5,984
人件費 (概算)	人数(年間)	0.01	0.01	0.01	0.01
	1人当り年間平均人件費	9,000	9,000	9,000	9,000
	= ×	90	90	90	90
総事業費 +		9,353	8,527	7,570	6,074

【事務事業を評価する指標(ものさし)】

指 標	指 標(算式)	指 標 値			
		15年度	16年度	17年度(目標)	18年度(目標)
活動指標 (事務事業の活動量や実績)	採用人数(人)	7	6	5	4
成果指標 (目的の達成度を測るものさし)	時間外勤務の削減時間数 (対象:WS配置課)	7,333時間	6,531時間	5,400時間	4,300時間
	WS採用者の就職率 (任期終了時の調査による)	40%(2人/5人)	60%(3人/5人)	100%(5人/5人)	100%(4人/4人)
		就職以外での年度途中退職者は除く			
効率指標 (主要活動単位当たりコスト)	採用一人当たりのコスト(千円)	1,336	1,421	1,514	1,519

3 評価(チェック)と改善(アクション)

事務事業を取り巻く社会環境の変化や今後の予測・他市町村の動向等	雇用情勢は依然として厳しく、新卒者の就職内定率も極めて低い状況にある。近隣市町村の千歳市や恵庭市、江別市においても、同様の主旨でワークシェアリングにより10人程度を雇用している。
---------------------------------	---

【妥当性の評価と改善の方法等】

項目	判定	判定の説明や課題	改善の方法
行政関与の妥当性 【市が実施すべき事務事業ですか。市民・企業等での実施可能性はありませんか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入)	地域経済の中で、市役所が率先して雇用の場の提供と就労促進の見本を示していく必要がある。労働担当課においても、市内企業等への呼びかけなど、新卒者の就職率向上のための措置が望まれる。	
目的の妥当性 【社会経済情勢や市民ニーズの変化などから、設定した対象や意図は妥当ですか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入)	新たに社会に出る若者の就労の第一歩を支援することは妥当である。	
手段の妥当性 【現在の手段は適切ですか。もっと効率的で有効な手法はありませんか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入)	臨時職員として雇用する手段は妥当であるが、任用期間終了後の就職率を向上させる必要がある。	研修等の受講機会を増やすなどして、積極的な就労支援策が必要である。
受益者負担の妥当性 【受益者負担の適正化の余地はありませんか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入) 該当しない		

【有効性と効率性の評価と改善の方法】

項目	判定	判定の説明や課題	改善の方法
有効性の評価 【意図した成果は上がっていますか】	十分成果が上がっている 概ね成果が上がっている あまり成果が上がっていない 成果が上がっていない	雇用した臨時職員は、業務経験を通して職業意識が高まり、半分以上が次の就職先を見つけるに至る。また時間外勤務については縮減傾向にある。	時間外勤務の縮減効果については、配置先の業務内容を精査し、効果を見込めるか見極める必要がある。
効率性の評価 【手法は効率的ですか。コスト節減の方法はありませんか】	十分効率的 概ね効率的 やや非効率 かなり非効率	配置先の時間外勤務の縮減が効率性の要点であり、概ね縮減の傾向にあるが、各課等の年度ごとの業務量の変動等もあることから、効率の良い配置先の判断が難しい。	

【事務事業担当部局内優先度】

部局で所管するすべての事務事業の中で、この事務事業の位置づけはどの程度ですか

A B C

4 総合判定と今後の方向性

【1次評価】	判定	今後の方向性や改善方法など
事務事業担当部局の総合判定 【上記3の評価と改善を踏まえ、今後の方向性についての総合判定と改善方法を記入】	拡大・重点化する 現状のまま継続する 見直しの上で継続する 統合する(検討含む) 縮小する(検討含む) 廃止・休止する(検討含む) 終了	全国的にも道内の高卒者の就職率は、一定の改善はみられるものの依然として低い状況にあるので、雇用対策として市が率先して新規高卒者等の就労支援を図り、今後も雇用情勢を見極めながら事業を継続していく。配置先については、各課等の業務量や性質を検討したうえで決定していく。
【2次評価】	判定	今後の方向性等
行財政構造改革推進本部の総合判定	拡大・重点化する 現状のまま継続する 見直しの上で継続する 統合する(検討含む) 縮小する(検討含む) 廃止・休止する(検討含む) 終了	配置先の時間外勤務が縮減傾向にあり、一定の成果をあげている。1次評価にあるとおり、今後も雇用対策として市が率先して新規高卒者等の就労支援を図るとともに、任用期間終了後の就労促進に向けた研修等を充実していく。