

事務事業評価シート

評価実施年度：平成30年度

上位の施策名称 施策I-5-2
人材の育成・定着

1. 事務事業の目的・概要

事務事業担当課長 雇用政策課 多様な就業推進室長 村松 敦子 電話番号 0852-22-5305

事務事業の名称	しまねいきいき職場づくり推進事業	
目的	(1) 対象	企業等の経営層、幹部層、中堅社員層、若年層
	(2) 意図	人材育成及び就業環境の改善を支援し、働きやすい職場づくりを進め人材の確保・定着を図る。
事業概要	① 新入社員、若手社員、中堅社員等を対象とした階層別研修を実施 ② 支援企業の課題を把握し実践的な職場改善計画の策定と実行を支援 ③ 企業が人材育成計画に基づき実施する研修経費を助成 ④ 企業にアドバイザーを派遣し就業規則の見直しなど働きやすい職場づくりを支援 ⑤ 高校生向け労働ハンドブック作成・配布により、早い段階から労働法制の理解促進を支援 ⑥ 県内企業の魅力向上、就労環境の整備を促進するため、雇用に関し優れた取組を行っている企業等を表彰（しまねいきいき雇用賞）し、その取組を周知	

2. 成果参考指標

成果参考指標名等		年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	単位	
1	指標名	新規高等学校卒業就職者の就職3年後の定着率	目標値	60.1	62.5	65.0	67.5	70.0	%
	式・定義	新規高等学校卒業就職者の就職3年後の定着率	実績値	60.9	59.7	58.5			
			達成率	101.4	95.6	90.0	-	-	
2	指標名	新規大学卒業就職者の就職3年後の定着率	目標値	62.0	62.5	65.0	67.5	70.0	%
	式・定義	新規大学卒業就職者の就職3年後の定着率	実績値	60.3	64.1	62.4			
			達成率	97.3	102.6	96.0	-	-	

3. 事業費

	前年度実績	今年度計画
事業費 (b) (千円)	40,350	67,270
うち一般財源 (千円)	27,900	38,831

4. 改善策の実施状況

前年度の課題を踏まえた改善策の実施状況	②改善策を実施した（実施予定、一部実施含む）
---------------------	------------------------

5. 評価時点での現状（客観的事実・データなどに基づいた現状）

- 平成26年3月に卒業した新規学校卒業就職者の就職後3年以内の離職率（島根労働局） 大学 37.6%（全国32.2%） 高校 41.5%（40.8%）
- 平成25年3月に卒業した新規学校卒業就職者の就職後3年以内の離職率（島根労働局） 大学 35.9%（全国31.9%） 高校 40.3%（40.9%）
- 人材の量、質とも不足 人材の質の不足51.4%（前年度46.7%）量の不足33.6%（前年度29.3%）（H29年度島根県中小企業労働事情実態調査結果報告書）
- 県政世論調査（重点調査）によれば、仕事と生活の調和に関し理想と現実のギャップが存在する。【希望としては生活優先が5割強、現実は生活優先は2割】
- 「プライベート優先の生活を送りたい」新入社員の割合が過去最高【63.2%・全国】（株）マイナビ2018新入社員意識調査）
- 「働き方改革関連法案」が国会において成立する見込みであるなど、長時間労働の是正や多様な働き方の導入が求められる社会情勢にある。

6. 成果があったこと（改善されたこと）

- 企業等の人材育成や職場環境改善に対する関心は、高まってきている。
- 県が実施する人材育成（階層別）研修の受講企業数の増
H29 442社←H28 366社
- 研修費補助制度の利用企業数の増
H29 11社←H28 7社
- 職場改善支援事業活用企業数の増
H29 16社←H28 15社
- しまねいきいき雇用賞の応募企業の増傾向
H29 15件←H28 15件←H27 8件
- 平成30年2月開催「しまね働き方改革フォーラム」参加者120名（定員100名）

7. まだ残っている課題（現状の何をどのように変更する必要があるのか）

- ①困っている「状況」
 - 生産年齢人口の減少や全国的な人材獲得競争の激化等により、人材確保が困難化している一方で、新規学校卒業就職者の3年以内の離職率は高水準で推移している。
 - こうした中、法改正も伴い、県内企業では労務管理の見直しなど誰もが働きやすい職場づくりを求められているが、必要な情報やノウハウが不足している。
 - 働きやすい職場づくりのロールモデルとすべき事例の情報が少ない。
- ②困っている状況が発生している「原因」
 - 経営者や幹部層に人材育成に投資する意識が低い、また意識や意欲があっても人的、財務的に余裕がない企業が多い（県内企業の99.9%が中小企業）。
 - 定着率の改善が進まない原因として、職場環境の改善が不十分であることが考えられる。
 - 「しまねいきいき雇用賞」受賞企業の取組は効果的にPRされているとはいいがたく、県内波及効果は限定的。また、この表彰制度は、審査時点での取組みを評価するもので受賞後の取組みの維持を目的としないため、受賞企業のその後の取組みが維持・発展しているか確認できない。
- ③原因を解消するための「課題」
 - 経営者や幹部層に対して、人材育成への投資やいきいきと働ける職場づくりの推進に向けた意識啓発を図っていく必要がある。
 - 人材育成やいきいきと働ける職場づくりを推進しようとする企業を増やし、専門家派遣や経費補助などにより改革の取組みを後押ししていく必要がある。
 - 「しまねいきいき雇用賞」を受賞した取組みを継続的にPRし、さらなる県内波及効果を生む働きかけが必要である。また、PRすることが受賞企業に継続・発展的な取組みをするよう間接的に働きかけることにもなる。

8. 今後の方向性（課題にどのような方向性で取り組むのかの考え方）

- 「働き方改革関連法案」の成立を前提に、長時間労働の是正や多様な働き方の導入に取り組む企業が増加することを見込んだ支援策が必要である。
- 県内企業の人材確保（多様な人材の就業促進）や新卒者の就職後3年以内の離職率の改善に向け、企業に対する職場環境整備の働きかけと取組の支援強化が必要である。
- しまね働き方改革宣言（H29.11しまね働き方改革推進会議）の活用やいきいき雇用賞受賞企業のPR等による働きやすい職場づくりに向けた機運醸成を盛り込みながら、各支援策が好循環する制度構築となるよう検討する。

事務事業評価シート別紙(3以上の成果参考指標がある場合のみ記載)

事務事業の名称	しまねいきいき職場づくり推進事業
---------	------------------

成果参考指標の目標(実績)

項番	成果参考指標名等		年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	単位
3	指標名	アドバイザーの派遣企業件数	目標値		35.0	35.0	35.0	35.0	社
			取組目標値						
	式・定義	アドバイザーの派遣企業件数	実績値	29.0	32.0	23.0			%
			達成率	—	91.5	65.8	—	—	
4	指標名	県が実施する人材育成研修の受講企業数	目標値	720.0	740.0	760.0	780.0	800.0	社
			取組目標値			800.0	1,050.0	1,120.0	
	式・定義	県が実施する人材育成研修の受講企業数	実績値	693.0	772.0	975.0			%
			達成率	96.3	104.4	121.9			
5	指標名		目標値						
			取組目標値						
	式・定義		実績値						%
			達成率	—	—	—	—	—	
6	指標名		目標値						
			取組目標値						
	式・定義		実績値						%
			達成率	—	—	—	—	—	
7	指標名		目標値						
			取組目標値						
	式・定義		実績値						%
			達成率	—	—	—	—	—	
8	指標名		目標値						
			取組目標値						
	式・定義		実績値						%
			達成率	—	—	—	—	—	
9	指標名		目標値						
			取組目標値						
	式・定義		実績値						%
			達成率	—	—	—	—	—	
10	指標名		目標値						
			取組目標値						
	式・定義		実績値						%
			達成率	—	—	—	—	—	