

施策評価調書(23年度実績)

政策体系	施策名	景気・雇用対策と人材育成	所管部局名	商工労働部	施策コード	Ⅱ-2-(7)
	政策名	活力を創造する商工業等の振興	関係部局名	商工労働部、企画振興部	長期総合計画頁	99

【Ⅰ. 主な取り組み】

取組No.	①	②	③
取組項目	景気動向に対応した県内景気浮揚に向けた取り組み	みんなが生き生きと働ける社会づくり	大分の将来を担う人材の育成・確保

【Ⅱ. 目標指標】

指 標	関連する取組No.	基準値		23年度			24年度	27年度	目標達成度(%)					
		年度	基準値	目標値a	実績b	b/a	目標値	目標値	25	50	75	100	125	
i	若年者(30歳未満)就職率(%)	②	H16 34.3	34.8	36.0	103.4%	35.3	37.0						
ii	新規高卒者県内就職率(%)	③	H16 75.3	78.6	-	-	79.4	82.0						
iii	障がい者就職率(%)	②	H16 43.1	42.2	44.4	105.2%	42.9	45.0						
iv	次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業数(社)	②	H22 5	8	8	100.0%	10	20						

【Ⅲ. 指標による評価】

評価	理 由 等		平均評価
i	達成	ジョブカフェにおいて、企業と若者との出会いの場の提供や企業ニーズに沿った人材育成などに努めた結果、目標値を上回った。	達成
ii	-	企業情報の発信や企業と高校卒業生のマッチング機会を提供し新規高卒者の県内就職を促進した。なお、23年実績は8月以降公表予定。	
iii	達成	H23に県下全圏域への障害者就業・生活支援センターの設置が完了し、ハローワーク大分、大分障害者職業センター、職業能力開発校、福祉施設等とのチーム支援がよりスムーズに行えるようになったことに加え、障害者雇用率制度の改正による企業の採用意欲の高まりがあり、特に精神障がい者の就職者が増加したことから、目標値を上回った。	
iv	達成	男性の育児休業などの両立支援に取り組む企業をモデル企業に指定し、その活動に対する助成やアドバイザーの派遣などの支援を行うことにより、目標値を達成した。	

【Ⅳ. 指標以外の観点からの評価】

取組No.	評価
①	・平成23年度の融資件数は4,481件で対前年度比92.7%、融資金額46,901千円で対前年比88.5%となっており、中小企業の経営に必要な資金調達を円滑にした。
②	・女性の再就職を支援するためには職業訓練保育支援制度の充実が求められているが、保育料助成や託児サービス付き訓練コースの開始などにより、利用者が121人(H22年度は84人)と年々増加傾向にあり、女性の就職支援が図られた。
③	・工業系高校への熟練技能者などの派遣による技能指導を実施した結果、技能検定3級合格者が764人(H22年度は652人)と、実践的な技術者の育成に繋がった。

【Ⅴ. 施策を構成する主要事業の評価】

取組No.	事業名	事務事業評価		事業コスト (千円)
		総合評価	掲載頁	
①	1 中小企業金融対策費	見直し(24年度)事業内容の拡充	100	34,811,161
②	1 ジョブカフェおおいた推進事業	現状維持	-	58,907
	2 緊急雇用新規学卒者・若年者就業支援事業	見直し(24年度)事業内容の変更	104	287,892
	3 障がい者雇用総合推進事業	見直し(24年度)事業内容の縮小	103	62,021
	4 女性の再就職チャレンジ支援事業	現状維持	-	22,403
	5 緊急雇用女性就業支援事業	終了(24年度末)	105	68,164
	6 離職者等能力開発促進事業	見直し(24年度)事業内容の拡充	107	409,358
	7 子育て支援企業ステップアップ事業	現状維持	101	20,193
③	1 おおいたマイスター育成大作戦推進事業	終了(24年度末)	102	12,768
	2 ものづくり人材育成支援強化事業	現状維持	106	8,218
	3 おおいた県内就職大作戦推進事業	見直し(25年度)事業内容の変更	-	42,824

【Ⅵ. 主な取り組みの進捗状況・今後の課題】

進捗状況	取組No.①～③の全てにおいて、順調に進んでいる。	
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・若年者に対する就職支援並びに職場定着の促進 ・障がい特性や企業のニーズに応じた職業訓練の更なる実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業界との連携強化などによる優秀な人材の育成・確保 ・ワーク・ライフ・バランスの推進に関し、トップの意識改革や社会全体での理解の促進を図る支援策の強化

【Ⅶ. 施策に対する意見・提言】

<p>○「安心・活力・発展プラン2005」推進委員会(H24.7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年者(30歳未満)就職率だけでなく、特に郡部では高齢者の活用が重要。 ・若い人が就職する時にマッチングの問題を感じる。 <p>○「安心・活力・発展プラン2005」中間見直し策定委員会(H23.8)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・活力の基盤は中小企業であり、10年、15年後労働力人口が減っていくことは間違いなく、どれだけ優秀な人材を大分県に止めておくことができるかが大きな課題。 	<p>○緊急雇用ワーク・ライフ・バランス導入支援事業検討会議(H24.6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性育児休業等の制度の利用について、自分が最初の利用者になることにはためらいを感じる。 <p>○ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー会議(H24.7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内において育休が取りやすい雰囲気にあるかどうかはトップや人事担当者の意識に左右される。
--	--

【Ⅷ. 今後の施策展開について】

今後の方向性	施策展開の具体的内容
拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力人口が減少する中、本県産業の持続的発展を図るため、企業ニーズに応える人材を育成するとともに、県外進学者も含めた県内就職を一層促進する。 ・障がい者や女性等が生き生きと働くことができる社会をつくるため、各般の事業を積極的に推進する。 ・企業情報の発信や交流機会の提供など、若者と企業の距離を近づける施策に力強く取り組むことで、効果的なマッチングや職場定着促進を図る。 ・男性が育児休業を取得した場合の経済面での補助制度や、ワーク・ライフ・バランスを導入した先進企業の経営者等による、トップセミナーや勉強会、意見交換会等の開催によりワーク・ライフ・バランスの普及・啓発を図る。