

評価者	市民生活部長	齋藤 和徳
-----	--------	-------

評価対象分野・施策の方針・目標とすべきまちの姿

総合計画上の位置付け	分野	勤労者福祉	施策の方針	雇用支援の充実
目標とすべきまちの姿	本市による効果的な就労支援が就職をめざす市民にとって強い味方となり、正社員雇用や短時間雇用など本人が希望する多様な働き方ができるようになっています。また、勤労者はリストラ等の雇用調整の対象となった場合でも自らの職を確保するための手段・方法と自己のスキルのギャップを明確に把握し、効果的に職業訓練や就職活動を行なうことができています。			

1 市民意識調査結果

(1) 認知度(回答者全体に占める割合)

取組を知らない・わからないと答えた人の割合	平成30年度(2018年度)	35.5%	平成29年度(2017年度)	32.7%	平成28年度(2016年度)	35.0%
	平成27年度(2015年度)	34.2%				

(2) 妥当性

お金の使い方

	使いすぎ	ちょうどよい	足りない
必要以上の効果	0.5%	0.2%	0.0%
ちょうどよい	1.2%	34.5%	1.3%
効果不十分	2.5%	2.8%	16.4%

平成30年度(2018年度)

お金の使い方

	使いすぎ	ちょうどよい	足りない
必要以上の効果	0.2%	0.5%	0.0%
ちょうどよい	0.4%	35.9%	1.1%
効果不十分	2.5%	3.5%	18.5%

平成29年度(2017年度)

お金の使い方

	使いすぎ	ちょうどよい	足りない
必要以上の効果	0.7%	0.4%	0.2%
ちょうどよい	1.2%	32.5%	1.4%
効果不十分	2.0%	2.7%	18.3%

平成28年度(2016年度)

お金の使い方

	使いすぎ	ちょうどよい	足りない
必要以上の効果	0.1%	0.3%	0.0%
ちょうどよい	0.6%	32.5%	0.4%
効果不十分	2.3%	3.9%	19.7%

平成27年度(2015年度)

施策の方針全体における位置(効果とお金の両方が「ちょうどよい」の割合)

全体における位置(効果とお金の両方が「ちょうどよい」の割合)

(3) 今後の進め方

	もっと力を入れるべき	現状のままで良い	力を入れなくて良い	無回答
平成30年度(2018年度)	22.1%	33.1%	4.5%	40.3%
平成29年度(2017年度)	26.5%	33.0%	3.0%	37.4%
平成28年度(2016年度)	24.7%	32.5%	2.8%	40.0%
平成27年度(2015年度)	27.3%	30.2%	3.0%	39.5%

2 内部評価

(1) 平成30年度(2018年度)の目標

「就職対策セミナー」や「就職支援相談」は、平成29年度は参加者が少なかったため、これまで年間2回(各2日間、午前10時から午後5時まで。)行っていた「就職対策セミナー」を、「就職対策ミニ講座」として1時間毎の講座に分けて希望選択制にし、一日4講座、月2回、毎月開催曜日を変更する形態に改め、また、「就職支援相談」は一講座として「就職対策ミニ講座」に取り込み、受講する講座を指導してもらえるよう関連性を持たせて開催する。(市民 - 17)

「女性就職応援セミナー」は、市民団体とともに「協働事業」として継続し、セミナーの内容の『はたらき方紹介(鎌倉ではたらく)』をより充実させるために鎌倉市内の企業に精通した団体を加えて実施する。(市民 - 17)

平成29年度に実施した「市内の企業ニーズ調査」から得た資料により市内の企業に参加を呼びかけ、また、「就職対策ミニ講座」や「女性就労応援セミナー」の参加者に告知して「鎌倉の企業就職面接会」を実施し、市内の企業と鎌倉で働きたい市民のマッチング事業を行う。(市民 - 17)

(2) 目標とすべきまちの姿と平成30年度(2018年度)の目標との関連性

「就職対策ミニ講座」や「女性就職応援セミナー」、「鎌倉の企業就職面接会」は、就職をめざす市民が効果的に就職活動を行うための支援となる。(市民-17)

(3) 事業評価結果一覧表(網掛けは重点事業)

評価対象事業名		決算値(千円)		総事業費(千円)		職員数(人)		法定受託 事務	今後の 方向性	
整理番号	事業名	平成30 年度 (2018年 度)	平成29年度 (2017年度)	平成30年 度 (2018年 度)	令和元年 度 (2019年 度)	平成 30年度 (2018 年度)	令和元 年度 (2019 年度)		事業 内容	予算 規模
市民-17	労働環境対策事業	6,408	6,118	12,794	12,546	0.8	0.8	無	b	B

(4) 主な実施内容

【主な実施内容】
 平成29年度までは年間2回(各2日間、午前10時から午後5時まで。)行っていた「就職対策セミナー」を、「就職対策ミニ講座」として1時間毎の講座に分けて希望選択制にし、一日4講座、月2回、毎月開催曜日を変更する形態に改め、また、「就職支援相談(個別カウンセリング)」も一講座として「就職対策ミニ講座」に取り込み、受講する講座を指導してもらえるよう関連性を持たせて開催した。(市民 - 17)

「女性就職応援セミナー」は、市民団体とともに「協働事業」として継続し、セミナーの内容の『はたらき方紹介(鎌倉で働く)』をより充実させるために鎌倉市内の企業に精通した団体を加えて実施した。(市民 - 17)

平成29年度に実施した「市内の企業ニーズ調査」から得た資料により市内の企業に参加を呼びかけ「鎌倉の企業就職面接会」を実施した。なお、「就職対策ミニ講座」や「女性就労応援セミナー」の参加者に告知して、それぞれの事業に関連性をもたせて市内の企業と鎌倉で働きたい市民のマッチング事業を行った。(市民 - 17)

【実施できなかった事業とその理由等】

(5) 平成30年度(2018年度)の取組の評価

効率性	「目標とすべきまちの姿」の実現に向け、適切な事業費・人件費で執行できていたか	適切	要改善
妥当性	「目標とすべきまちの姿」の実現に向け、妥当(適切)な取組であったか	適切	要改善
有効性	「目標とすべきまちの姿」の実現に向け、適切な成果が得られていたか	適切	要改善
公平性	「目標とすべきまちの姿」の実現に向け、受益機会が偏っていない(適切な)取組であったか	適切	要改善

< 上記評価の理由、改善を要する点の具体的内容等 >

・平成29年度実施の市内企業ニーズ調査をもとにした「鎌倉の企業就職面接会」を実施したが、参加者が目標に届かず、さらなる集客が必要である。(市民 - 17)

・平成29年度に引き続いて協働事業として実施した「女性就職応援セミナー」は、年間6回開催して延べ53人が参加し、その参加者から5人が就労につながった。(市民 - 17)

・平成29年度の「就職対策セミナー」と就職支援相談」の形態を変更した「就職対策ミニ講座」は、参加者が伸び悩んでおり、31年度にさらなる事業の見直しが必要である。(市民 - 17)

(6) 評価結果や市民意識調査結果をふまえ、施策の方針等としての、今後の方向性

・市民意識調査結果では、「もっと力を入れるべき」と「現状のままで良い」を合わせると5割以上の市民が必要な施策と意識していることが伺えるため、今後も就労に支援を必要としている市民に、必要な支援施策を実施していく。(市民 - 17)
 ・「鎌倉の企業就職面接会」は目標参加者数に届かなかったため、参加者のアンケートを参考に開催の周知について、ウェブの活用などにより周知方法をさらに検討して参加者の増加につなげる。(市民 - 17)
 ・「就職対策ミニ講座」は参加者が伸び悩んでいるため、さらに開催形態を変更すると共に、ハローワークの協力を得るなどの周知方法に検討を加え参加者の増加につなげる。(市民 - 17)

(7) 令和元年度(2019年度)の目標

就職対策セミナーは、30年度から1時間毎の4講座(一日)を希望で選択する形式で月2回、毎月開催曜日を変更する形態に改めた「就職対策ミニ講座」として開催した。しかし秋以降参加者が伸びなかったため、31年度は、さらに開催形態の見直しやハローワークと連携した告知方法により参加者の増加につなげる。(市民 - 17)
 「女性就職応援セミナー」は、引き続き市民団体とともに「協働事業」として継続し、働くことを迷う、子育て世代(働きにくい世代)の女性や就労ブランク世代の女性が就労の機会を得るための動機付けや知識習得の支援を行い、参加者から1人でも多くの就労につなげる。(市民 - 17)
 引き続き、「鎌倉の企業就職面接会」を実施し、市内の企業と鎌倉で働きたい市民のマッチング事業を行う。なお、開催にあたっては「就職対策ミニ講座」や「女性就職応援セミナー」の参加者へ告知するなど各事業と関連させて周知に努めると共に、就職機会の情報を必要としている市民に、最適な広告やハローワークと連携した告知方法により情報を届け、参加者の増加につなげる。(市民 - 17)

(8) 目標とすべきまちの姿と令和元年度(2019年度)の目標との関連性

「就職対策ミニ講座」や「女性就職応援セミナー」、「鎌倉の企業就職面接会」は、就職をめざす市民が効果的に就職活動を行うための支援となる。(市民 - 17)

3 主な事業における指標(目標ごとに1つ設定)

整理番号	市民-17	事業名	労働環境対策事業					指標の傾向	備考
指標の内容	「鎌倉の企業就職面接会」の参加人数					単位	人		
当該指標を設定した理由	年次	H26(2014)	H27(2015)	H28(2016)	H29(2017)	H30(2018)	R01(2019)	29年度湘南合同就職面接会(3市1町)の参加人数の4倍	
鎌倉で働きたい市民の意向を推し量ることが出来ると共に就職率の向上に寄与するため。	目標値	-	-	-	-	20	20		
	実績値	-	-	-	-	15			
	達成率	-	-	-	-	75.0%			

参考 前年度外部評価結果への対応

鎌倉市民評価委員会からの指摘

課題

・勤労者福祉サービスセンターの広域化が実現しているが、会員数の拡大が順調に推移していない等の課題がある。

・鎌倉独自の内容でないのであれば、相談に行ったらハローワークに案内すればいいのではないのか。あるいは国でやっていることを市がやる必要があるのか等の疑問がある。

・就労を希望する女性への取組とどのようなものか。女性への取り組みについては、7月と10月に専門家のキャリアコンサルタントによるセミナーを開催とあるが、その効果はどうであったかがよく分からない。

指摘への対応、コメント等

平成24年度10,090人の会員数で発足し、25年度末に10,402人、26年度末に10,867人、27年度末に11,079人、28年度末に11,280人、29年度末に11,758人、30年度末は11,805人となっています。引き続き会員増加を目指します。

ハローワークは就労斡旋を主たる事業としています。市は就労斡旋は出来ない。市に求められている役割は、就労斡旋前の段階で支援を必要としている市民を対象に、就労支援施策を実施することです。

7月と10月のキャリアコンサルタントによるセミナー開催は平成28年度事業ですが、29年度、30年度事業は、子育て世代(働きにくい世代)の女性や就労ブランク世代の女性が、就労の機会を得るための支援として、就職の機会提供や就労に迷う女性の応援セミナーの開催、個別カウンセリングを市民と協働して行いました。協働相手は、主婦の目線で女性の就労応援を実施している市民団体(鎌倉主婦'sネットワーク)。

効果としては、29年度は年5回、30年度は年6回開催し、それぞれ延べ50人以上が参加し、29年度は4人が、30年度は5人が就職につながりました。

提言

・指標は企業就職面接会の参加人数ではなく、正社員の雇用数・短時間勤務の雇用者数などを指標として掲げるべきでは。

・「就職対策セミナー」「就職支援相談」の参加者が少なかったため見直しを図るとあるが、原因は告知の失敗なのか、それとも需要がなかったからなのか。検証できた上での30年度の目標設定になっているのか。

・ZOZOTOWNの様な、地域支援に力を入れている企業を誘致すべき。

・「指標」の「鎌倉の企業就職面接会」の参加人数について、5人しか来ないような面接会については、そもそもの在り方を見直すべき。

・「鎌倉市民評価委員会からの指摘」に対し、「と認識してる」との回答が多く見受けられるが、個人ではなく、客観的情報又はデータによって回答し

提言に対するコメント等

雇用数(採用数)が増えるよう、面接試験対策や書類選考対策などの就職対策セミナーを開催していますが、採用側と求職者のマッチングは予想が出来ず指標とすることは難しいため、就職の機会提供と、支援事業に努めて、その参加者が増えるよう周知に努めます。

29年度までの「就職対策セミナー」は年間2回(4日間)午前10時から午後5時まで拘束する形態で、単発で開催していました。また、「就職支援相談」は関連性がありませんでした。そのため、他市の開催事例などを参考に検証し、1時間毎の講座に分けて希望選択制にし、一日4講座、月2回、開催曜日を変更するなど、継続性と参加者の時間の使い方の自由度を考慮し、参加者の増加を目指しました。また、「就職支援相談」は個別相談によって補う点が判明した相談者に、講座(例えば、面接が苦手であれば、「面接対策講座」や「面接模擬講座」)の受講を指導することなどにより、関連性を図りました。

地域支援に力を入れている企業の誘致は、就労支援の観点からも効果が見込まれます。市としても、製造業、情報通信業等を営む企業の誘致に力を入れていきたいと考えています。

平成29年度の「湘南合同就職面接会(鎌倉市、藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町、ハローワークの共催事業)」の全体の参加者が75人で、そのうち鎌倉市民の参加が5人でした。これは4自治体の共催であることから、鎌倉単独の面接会では5人の4倍を指標としました。

平成30年度の参加人数は15人でしたが、初年度だったこともあり、周知方法など手探りの状況でした。当日実施したアンケートから「企業、求職者ともニーズはある」ことが判明し、また、昨今の求職者が通常利用する情報収集媒体はインターネットが多数であることがわかったため、令和元年の実施にむけては、インターネットを活用した周知について検討し、より多くの人に参加いただくことを目指します。

客観的情報又はデータによって回答可能なものは、ご指摘の意向に沿って回答します。

質問

・市民の雇用に向けて、企業が求めている人材と、市内の求職者とのマッチングを促進するため、市内の企業が求めている人材のニーズ調査を実施したとあるが、その結果はどうであったのか。いずれの記述も、開催回数、参加人数の記述が中心であり、その結果がどうであったのかがイメージできない。

・就労を希望する女性への取組とはどのようなものか。女性への取組については、7月と10月に専門家のキャリアコンサルタントによるセミナーを開催とあるが、その効果はどうであったか。

・引きこもりやニートの社会への自立のための施策をサポートステーションとの連携とはどのような内容か。支援事業(セミナー開催、家族支援(カウンセリング)を行なったとあるが、その効果などはどのようなものか。

質問に対する回答

1,007ヵ所を対象に調査票郵送によるアンケート調査を実施し、307社から回答を得ました。そのうち10社を選択してヒアリング調査を行いました。

調査結果からの判明点は、あらためて鎌倉市には「従業員規模の小さな事業所が多いこと」や「アンケート結果の4割の業種となる「卸・小売業、飲食業、介護」で非正規の求人が多いこと」また「多くが人材確保に苦労している」が明らかになり、事業者が考えるその理由は「(1)市内主婦層の希望就労曜日時間と採用側の不一致、(2)主婦層は自宅から近すぎるところを敬遠、(3)市内主婦層は就労ニーズが低い、(4)立地条件(所在地が、高級住宅街や駅から遠いなど)、(5)新たなショッピングモールに人材をとられた(時給も高騰した)」であることが判明しました。

雇用にあたっての市民優先度はアンケートで3割半、ヒアリングで7割が市民優先で雇用したいと回答しました。その理由は、コスト(交通費)、交通機関障害対応(配達時間)、急時対応(早朝深夜介護)、深夜帰宅の安全確保、地域貢献とのことでした。必要としている人材については、男性より女性(アンケート調査結果でも7割が女性)、30～40代の実務経験ありの女性をパート・アルバイトで雇用したい、フルタイムまたは6時間以下、資格、実務経験があれば60～70代でも雇用したいとの回答があり、その理由として(1)対応がソフト、(2)多様な能力(例:午前調理、昼に配達、午後事務)(3)配達でも女性のほうが利用者から喜ばれる、(4)シニア男性は事業所ニーズに合わないことが多い(5)男性高齢者は人生観が固まっていて柔軟性がなく、配達でも調理でもトラブルを起こす、(6)介護利用者は男女を問わず、女性のケアマネジャー・ヘルパーを希望(男性介護者は利用者が受け入れない)、とのことでした。

これらの事業者の本音を得たことにより、30年度の鎌倉の企業就職面接会は、正社員求人のみならず短時間労働者の求人を行う企業にも参加をいただき、また女性の求人を行う企業にも多く参加いただきました。

「7月と10月のキャリアコンサルタントによるセミナー開催」は平成28年度事業ですが、29年度、30年度事業は、子育て世代(働きにくい世代)の女性や就労ブランク世代の女性が、就労の機会を得るための支援として、就職の機会提供や就労に迷う女性の応援セミナーの開催、個別カウンセリングを市民と協働して行いました。協働相手は、主婦の目線で女性の就労応援を実施している市民団体(鎌倉主婦'sネットワーク)。

効果としては、29年度は年5回、30年度は年6回開催し、それぞれ延べ50人以上が参加し、29年度は4人が、30年度は1人が就職につながりました。

就労困難若年者支援事業は、「引きこもり」「ニート」「発達障害」の方へのケースワークは、市の福祉部門を職員が担っている以上の専門知識と経験を必要とします。国が行っている「地域若者サポートステーション事業」とは、当該事業の委託であり、直接、地域にそのような作業所や施設を運営しているわけではありません。

直接、当該事業を行うのは、地域に密着した自治体(市)の役割です。なお、小袋谷の「湘南横浜若者サポートステーション」の運営に係る補助金は横浜市が負担しています。鎌倉市は、本人と家族支援のセミナーとして、平成30年度は就労に悩む若者とその家族のための勉強会を年3回実施し、58人が参加しました。また、セミナー参加者(家族)への継続的なサポートを行うため、年間を通じて相談対応をする契約をしており、平成30年度は11件の利用がありました。

雇用支援の充実

評価できるところ

・中小企業労働者の福利厚生充実を図るため、湘南産業振興財団による勤労者福利厚生事業への負担金を支出し、運営の支援を行うなど湘南勤労者福祉サービスの活動を支援している。
 ・女性就職応援セミナー参加者から5人の就労につながったこと。

		評価の内訳			委員会の評価
取組	1	1	6		
効果	0	2	-	6	
				-	

課題

・勤労者福祉サービスセンターの広域化が実現しているが、会員数の拡大が順調に推移していない等の課題がある。
 ・情報を定量的に把握する必要があるが、ハローワークの市内事業者求人情報・市民求職者情報を入手しているか(市内事業者求人数・市民求職者数/その内容)? 鎌倉市に求められている「雇用支援」とは何かを分析する必要がある。
 ・総事業費(1,300万円強)に対して就労につながった人数がどれくらいに上るのか、評価シートからは読み取れず事業の効果として疑問が残る。
 ・目標が明確でなく、効果も見えない。

提言

・会員にとって魅力的なコンテンツを提供する必要がある。
 ・セミナーの対象者ごとに細かい対応策を検討べき。
 ・各種セミナー全ての入場者数を確認すべき。
 ・就職対策セミナーをミニ講座として時間を分け毎月開催曜日を変える等形態を変更したにもかかわらず参加者が伸び悩んでいる。周知方法を見直してはどうか。

質問

・市内事業所を対象とした労働動態調査を実施して基礎資料を得るとあるが、どのようなことが解析されたのか。市内の求職者とのマッチングを促進するため、市内の企業が求めている人材のニーズ調査はどのような内容か。平成30年度の「市内の企業就職面接会」につなげる資料を得ることができたとあるが、具体性がない。
 ・就労を希望する女性への取組とはどのようなものか。女性への取組については、7月と10月に専門家のキャリアコンサルタントによるセミナーを開催とあるが、その効果はどうであったか。
 ・『働きたいけど働き口が見つからない就労支援が必要な市民』は現在市内にどれくらいいるのか? 面接会への参加人数の少なさを見ると余りいないような印象も受けるのだが、この事業のニーズが具体的にどれほどであると行政として考えているのか。
 ・「就職対策ミニ講座」や「女性就労応援セミナー」の参加者に告知して、それぞれの事業に関連性をもたせて市内の企業と鎌倉で働きたい市民のマッチング事業を行ったとあるがその成果はあったのか?