

基本施策名	46	地元魅力的な雇用の場をつくる	評価責任者 (基本施策主管課長)	産業振興部商工労働観光課長 城 政彦
生活課題	若者も含め、地元働きたくなるような職場がある		生活課題に対する満足度 H27目標値	40.0 %

基本施策の現状分析及び意図

基本施策の体系		基本目標	意欲
		政策	雇用の場が充実しているまちづくり
①	市民意識調査結果		② 左記結果に対する現状分析・市民との協議結果  市民意識調査によると必要度は非常に高く、満足度が非常に低い結果となっており、本基本施策が重要な施策であるが十分効果がでていないことが判明した。回復傾向にある経済情勢のなかではあるが、雇用情勢は依然と厳しく、期待の高い施策となっている。  参考   満足度（満足意識） 12.9 %      必要度 91.9 %
③	基本施策の現状と課題	今般の経済情勢を鑑み、雇用の安定と市民生活の向上を図るためには、就業機会の確保に努める必要があります。また、雇用のミスマッチを防ぐためにも様々な業種、職種について雇用機会を確保する必要があります。その他に産学官連携施設「ゆめテクノ伊賀」を拠点として情報の発信や異業種交流に取り組むことも重要で新産業の創出及び雇用の場の確保につなげる必要がある。	
④	基本施策の意図、今後の展望	企業誘致のような直接的な雇用の場以外に魅力的な雇用の場をつくることは、起業家の育成と新産業の創出が重要であり、研究開発拠点施設とインキュベーション施設を併設した「ゆめテクノ伊賀」を活用及びPRし、市内外の起業家、企業の利用促進を図る必要がある。伊賀市の事業所の情報発信支援システムである「いがパートナーねっと」を活用し事業所が直接情報を発信することで、事業者間や事業所と市民を結び地域経済の活性化の促進を図る。就職セミナーの開催やシルバー人材センターへの支援を通じて若者や高齢者への就労を継続するとともに関係機関と連携しニートや引きこもり等の若年者、就業意欲のある女性や障がい者に対し支援を図るものである。	

⑤ 基本施策指標（総合計画数値目標）

基本施策指標名	単位	過年度実績		評価年度			目標値		指標の説明
		H22	H23	H24	H25	H27			
1 就職セミナー参加者数	目標	人	240.0	250.0	330.0	250.0	250.0		
	実績	人	220.0	279.0					
	達成率	%	91.7	111.6					
2 いがパートナーねっと	目標	件	500.0	650.0	450.0	1,000.0	1,200.0		
	実績	件	280.0	414.0					
	達成率	%	56.0	63.7					
3 シルバー人材センターの会員数	目標	人	1,150.0	1,200.0	1,100.0	1,250.0	1,306.0		
	実績	人	1,071.0	1,041.0					
	達成率	%	93.1	86.8					
	目標								
	実績								
	達成率	%							
	目標								
	実績								
	達成率	%							
	目標								
	実績								
	達成率	%							

⑥ 基本施策構成事務事業の評価

基本施策を構成する事務事業名	改善余地の有無	事業費（人件費込、単位：千円）			基本施策貢献順位		
		H23 決算額	H24 予算額	H25 所要額			
1 産業振興部商工労働観光課	514	シルバー人材センター運営費等経費	無	13,880	13,880	13,880	1
2 産業振興部商工労働観光課	515-2	合同就職セミナー事業	無	7,470	7,470	7,470	1
3 産業振興部商工労働観光課	517	緊急雇用創出事業	無	231,256	189,956	2,880	1
4 産業振興部商工労働観光課	594-1	産学官連携の推進	無	7,900	7,900	7,900	1
5 産業振興部商工労働観光課	597	産学官連携研究開発拠点運営事業	無	25,389	26,589	26,589	1
6							
7							
8							
9							
10							
（ 以 下 続 紙 ）							
事業費合計				285,895	245,795	58,719	

⑦ ⑥以外で、目標達成に必要な事業（総合計画実施計画の期間内に実施を予定する事業）

事業名	事業主体	事業内容等
雇用創出促進事業	国	24年度で終了する「緊急雇用創出事業」に代わる雇用創出促進事業を創設

⑧ 基本施策の現状分析に基づく改革案の説明

評価視点	評価コメント
1 基本施策指標の分析	就職セミナーへの参加事業所数が増加することが雇用の場が提供できていることに繋がり、就職希望者が多様な選択肢を得ることになるため企業・事業所のニーズと求職者のニーズを把握し参加事業所が増加するよう改善を図る。
2 事業構成の適当性（手段として最適か？）	満足度が非常に低い状態にあるのは、希望職種と就業できる職種とのギャップ（雇用のミスマッチ）から発生するものと考えられる。そのためには就学等で域外に居住されている若年者等に就職セミナーが地元で開催されていることをPRするなどUJIターンを促し、伊賀地域での企業・事業所の魅力を発信し、定住化人口の増加を図ることが必要である。
3 役割分担の妥当性	企業においては、現在の経済状況では雇用の拡大を図ることが難しいが、将来景気が回復した場合は少子化による労働力人口の減少が予想され高度人材が不足することになるため、早くから人材確保を図ることが必要である。
4 総合評価（今後の方向性、事業の見直しについて等）	社会経済情勢や産業構造が変化するなかで、新たな就業機会の確保を図っていくには、高齢者にはシルバー人材センターを通じての支援や若年層には就職セミナーの開催など市でできる雇用施策には限りがあると思われる。このようななか、「ゆめテクノ伊賀」を活用し、企業の第2創業や起業家を育成し新産業を創出することにより就業機会の確保を図ることが重要である。また「ゆめテクノ伊賀」を中心に産学官連携を強化することにより情報交換、交流の場を設ける人的ネットワークを強化し、新事業の展開、販路拡大を通じて働く場所の提供を図り、「ゆめテクノ伊賀」での共同研究やインキュベーション室から早く成果（新事業）を導き出すべく支援を図っていきたい。情報等の提供について、情報発信システムである「いがパートナーねっと」では求人情報も発信することができる他、企業側での情報交換などが可能であり、その利用者の拡大を図って行く必要がある。