

表10 女性が働きやすい職場環境に関するアンケート

問2-1 取り組んでいない理由について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- 2 女性の就業意識やキャリアビルディングの意識があるのかわからない
- 3 女性を雇用することに対する上司や同僚の男性の認識、理解が不十分であると思う
- 4 時短や柔軟な働き方をどのように整備すればよいかわからない
- 5 女性のライフイベント（妊娠・出産等）への対応に係る整備ができていないと思う
- 6 特に必要性を感じないと思う
- 7 その他（内容を記入してください）

まったくそう 思わない	あまりそう 思わない	ややそう 思う	そう 思う
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

「問2」で「2.これから取り組む予定だ」または「3.取り組んでいる」とご回答された方のみ、以下（問2-2～問2-6）お答えください

問2-2 女性の活躍を推進することが必要だと考える理由は何ですか。

- 下記の1～13のうち、あてはまるものに○を付けてください。
- 1 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図れると思う
- 2 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながると思う
- 3 働きやすく公正に評価される企業として認められ、よい人材を確保できると思う
- 4 職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資すると思う
- 5 顧客ニーズに的確に対応できると思う
- 6 企業イメージの向上を図れると思う
- 7 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応できると思う
- 8 男女ともに職務執行能力によって評価されるという意識を高められると思う
- 9 労働力人口の減少が見込まれるため、労働力確保ができると思う
- 10 社会的趨勢であり、法律で規定されているため、実施するべきだと思う
- 11 長時間労働の改善など、労働時間の改善につながると思う
- 12 在宅勤務の導入など時間や場所の面で柔軟な働き方が出来るようになると思う
- 13 その他（内容を記入してください）

そう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	まったく 思わない
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

「問2」で「2.これから取り組む予定だ」または「3.取り組んでいる」とご回答された方のみ、お答えください。

問2-3 貴社で行っている女性の就職希望者を増やす取組の内容としてあてはまるものに○をつけてください。

- 1 会社案内、HP等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している
- 2 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている
- 3 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している
- 4 柔軟な勤務形態ができるように採用条件等を見直している
- 5 その他（内容を記入してください）

実施しており 成果が出ている	実施している が成果は十分 にできていない	実施を検討し ている	実施してい ない
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

「問2」で「2.これから取り組む予定だ」または「3.取り組んでいる」とご回答された方のみ、お答えください。

問2-4 貴社で行っている職場での女性活躍推進のための環境整備に係る取組の内容としてあてはまるものに○をつけてください。

- 1 女性の教育訓練を実施している
- 2 部署内に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している
- 3 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対して研修を行っている
- 4 男女ともに使いやすい器具・設備の導入、作業方法・作業工程の見直しを行った
- 5 女性の採用に合わせ、女性専用のトイレ室・更衣室、または休憩室を設置した
- 6 託児所の設置を行った
- 7 リモートワークができる環境を整備した
- 8 女性向けの相談窓口を設置した
- 9 その他（内容を記入してください）

実施しており 成果が出ている	実施している が成果は十分 にできていない	実施を検討し ている	実施してい ない
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

「問2」で「2.これから取り組む予定だ」または「3.取り組んでいる」とご回答された方のみ、お答えください。

問2-5 貴社で女性の活躍推進のため風土改善に係る取組の内容としてあてはまるものに○をつけてください。

- 1 女性の能力開発の状況や問題点について調査・分析している
- 2 女性の能力発揮のための計画を策定している
- 3 経営計画に女性の活躍推進を記載している
- 4 男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている
- 5 職場環境・風土改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている
- 6 セクシャルハラスメント対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている
- 7 マタニティハラスメント対策（研修の実施、相談窓口の設置等）を行っている
- 8 その他（内容を記入してください）

実施しており 成果が出ている	実施している が成果は十分 にできていない	実施を検討し ている	実施してい ない
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

「問2」で「2.これから取り組む予定だ」または「3.取り組んでいる」とご回答された方のみ、お答えください。

問2-6 女性従業員が活躍するために阻害となっているものは何だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 女性は家庭責任を考慮する必要がある、時間的制約が障害となっていると思う
- 2 一般的に女性の就業意識やキャリアへの思考が低いと思う
- 3 女性のライフイベント（妊娠・出産等）への対応に係る整備ができていないと思う
- 4 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分であると思う
- 5 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分であると思う
- 6 質量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務があると思う
- 7 その他（内容を記入してください）

そう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	まったく 思わない
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1
4	3	2	1

スコア	評価	説明
93~124	A	女性活躍推進のための取組を行っており、意識・環境整備・雇用状況について整備できている
78~92	B-1	女性活躍推進のための取組を行っており、意識・環境整備・雇用状況についてある程度整備できている
62~77	B-2	女性活躍推進のための取組を行っているが、意識・環境整備・雇用状況について一層の改善の余地がある
47~61	C-1	女性活躍推進のための取組を行っているが、意識・環境整備・雇用状況について取組が不十分である
31~46	C-2	女性活躍推進のための取組を行っているが、意識・環境整備・雇用状況について取組が不十分である
5~20	D	女性活躍推進のための取組を行っていない

本PFS事業では、受託者が働き掛けを行いそれに応じた市内の中小・小規模企業に対して、まず、サービス提供の前段階で本アンケートを実施し、スコアを算出し、評価（ランク）を判定する。事業実施後に再度アンケートを行い、評価（ランク）が改善した企業の割合を成果指標として設定した。

ただし、企業に対する働き掛けが、女性の働きやすい職場環境につながるまで、一定の期間が必要になると考えられることから、1年目の評価時においては、評価（ランク）が1段階改善した場合を成果とし、2年目以降は評価（ランク）が2段階改善した場合と成果とすることとした。

**成果指標値④：女性雇用に対する意識変容・環境変化が起きた企業のスコア上昇率**

**（1年目）女性が働きやすい職場環境に関するアンケート結果が B-1～Dに該当する企業のうち、1段階以上評価が上がった企業の割合**

**（2年目）女性が働きやすい職場環境に関するアンケート結果が B-2～Dに該当する企業のうち、2段階以上評価が上がった企業の割合**

(イ) 成果指標値④「女性雇用に対する意識変容・環境変化が起きた企業のスコア上昇率」の測定・算出方法について

受託者が働き掛けを行い、支援対象となった時点で当該企業にアンケートを実施する。支援実施後に同アンケートを再度実施して、支援前のアンケート結果がB-1～Dに該当する企業を抽出して、当初の評価段階と比較し、1段階以上向上した者の割合を成果指標値として、算出することとした。（1年目）

**算出式：支援実施前から支援実施後に1段階評価が上がった事業対象企業数÷支援実施前に「女性が働きやすい職場環境に関するアンケート」でB-1～D評価を受けた事業対象企業数（1年目）**

2年目は、支援前のアンケート結果がB-2～Dに該当する企業を抽出して、当初の評価段階と比較し、2段階以上向上した者の割合を成果指標値として、算出する。

算出式：支援実施前から支援実施後に2段階評価が上がった事業対象企業数÷支援実施前に「女性が働きやすい職場環境に関するアンケート」でB-2～D評価を受けた事業対象企業数（1年目）

表1-1 行政課題、事業目標及び成果指標のまとめ

行政課題	事業目標		成果指標
	PFS事業の対象者層	PFS事業実施後の対象者層の改善目標	
女性雇用の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、非就労又は非正規雇用であって、就労や正規雇用登用に向けた活動をしていない女性</li> <li>・そのうち、ひとり親世帯</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労に対する関心・意欲の醸成</li> <li>・就労の成功</li> <li>・経済的な自立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①就労に対する関心・意欲が高まったスコア上昇率（就労意欲に関するアンケート結果がC、Dに該当する者のうち、2段階以上評価が上がった者の割合）</li> <li>②調整就労成功人数</li> <li>③児童扶養手当を受ける母子世帯のうち受給しなくなった世帯数</li> </ul>
	市内の中小・小規模企業	・女性が働きやすい職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>④女性雇用に対する意識変容・環境変化が起きた企業のスコア上昇率（女性が働きやすい職場環境に関するアンケート結果がB-1～Dに該当する企業のうち、1段階以上評価が上がった企業の割合（1年目））</li> <li>※2年目は2段階以上</li> </ul>

(2) 成果指標値の上限値等の設定

ア 事業の前提となる、支援対象者のアウトリーチ人数及び企業数の設定

本PFS事業では、確実に事業対象となる女性数や企業数を確保するため、前提条件として支援対象者人数を設定し、受託者にはその人数の確保を求めることとした。

支援対象者のアウトリーチ人数については、既存事業の対象者数を参考とした。具体的には、市雇用推進課において実施している地域就労支援事業の令和元年度の相談件数が1,738件、さかいJOBステーション事業の令和元年度の相談件数が4,274件である。市として想定する予算規模を考慮し、3年間の事業期間において3,000人にアウトリーチすることを前提とした。

企業数については、市雇用推進課において実施している、個別相談・セミナー形式による環境整備事業を参考に、3年間の事業期間において170社に働き掛けを行うことを前提とした。

また、堺市としては財政平準化の観点から毎年度支払を行うことを想定していたことから、毎年度成果指標を評価することとした。このため、アウトリーチ人数及び企業数も、年度ごとに設定した。

表12 年度ごとの対象者数・企業数

	1年目	2年目	3年目	事業期間合計
支援対象者数	500人	1,000人	1,500人	3,000人
企業数	20社	50社	100社	170社

なお、受託者のアウトリーチの結果、期間内に設定した事業対象数や企業数に達した場合は、それ以上支援対象を増やすことはしないこととした。逆に、設定した支援対象者数や企業数に達しない場合は、成果指標の上限値等や支払額の見直しをすることを想定したが、その具体的方法については、検討できなかった。

イ 成果指標①「就労に対する関心・意欲が高まったスコア上昇率」の上限値等の設定

上限値等の設定にあたり、参照できる数値がないため、マーケットサウンディングにより女性の就労支援等に取り組む民間事業者の意見も収集した上で、上限値を60%、下限値を40%と設定した。

ウ 成果指標②「調整就労成功人数」の上限値等の設定

支援対象者や事業規模が類似した庁内関連事業における就労成功率が支援者全体の約6%であったことから、これを平均的に達成可能な成果水準と考え、就労成功率の上限値を7%、下限値を5%とした。

成果指標は就労成功の人数であることから、年度ごとの支援対象者数を基に、就労成功人数を以下のとおり設定した。

表13 年度ごとの「調整就労成功人数」の上限値等

	1年目	2年目	3年目	備考
上限値	35人	70人	105人	対象者数の7%
下限値	25人	50人	75人	対象者数の5%

エ 成果指標③「児童扶養手当を受給しなくなった世帯数」の上限値等

児童扶養手当の所管課へのヒアリングから、上限値を以下のとおり設定した。下限値の設定は必要ないと考えた。

表14 児童扶養手当を受給しなくなった世帯数の成果指標の上限値

	1年目	2年目	3年目
全額支給から非受給となった世帯	1世帯	2世帯	4世帯
一部支給から非受給となった世帯	1世帯	1世帯	1世帯

オ 成果指標④「女性雇用に対する意識変容・環境変化が起きた企業のスコア上昇率」等の上限値等の設定

上限値等の設定にあたり、参照できる数値がないため、マーケットサウンディングにより女性の就労支援等に取り組む民間事業者の意見も収集した上で、上限値を70%、下限値を50%と設定した。

(3) 契約期間（評価時期を含む）の設定

ハローワークを訪れる女性、すなわち就労に対する関心のある女性における一般的な就労期間は、半年～1年である。一方、本PFS事業では、非就労者等の就労意欲の向上も含めて行うことから、成果目標である就労成功に至るまで1年以上かかることを踏まえ、2～3年程度の事業期間が望ましい。また、できるだけ多くの支援対象者を確保するという観点も考慮すると、事業期間を長く取る必要があると考えた。

以上から、事業期間は3年間と設定した。ただし、支払は毎年度行うことから、毎年度成果評価を実施することとした。

(4) PFS事業効果の算出、評価

家庭の事情等により非就労や非正規雇用である女性が、就労したり、より良い職場環境に転職したりすることの社会的便益としては、

- ・ 支援対象者である女性本人の所得向上による、税収の増加、各種手当の削減
- ・ 消費の活性化や市内企業の課題解決等による、地域経済の活性化

といったことが考えられるが、このうち「地域経済の活性化」の効果を定量的に算出することは、困難であることから、本P F S事業においては、堺市に確実に生じる行財政効果に限り、算出することとし、本事業による効果として、以下の2点の行財政効果を算出、評価した。

- ①支援対象者の所得向上による市の税収増加額
- ②ひとり親世帯に対する児童扶養手当の削減額

ア ①支援対象者の所得向上による市の税収増加額の算出について

(ア) 就労の成功による所得向上額の設定

支援対象者の所得向上について、対象となる女性の属性が均一ではないことから、各就労形態における全国の女性の平均収入データ（厚労省（令和元年）「賃金構造基本統計調査（統計表）」）を基に設定することとした。

正規雇用者	269.4万円／年
非正規雇用者	185.0万円／年
非就労者	—

(イ) 税収額の算出

税収額（市民税）の算出にあたっては、児童扶養手当を受給している世帯は所得額によって免税されていることに留意し、以下のように算出した。

一般の正規雇用者	8.0万円／年
ひとり親世帯で正規雇用者の母親	8.0万円／年
一般の非正規雇用者	3.8万円／年
ひとり親世帯で正規雇用者の母親	0万円／年

(ウ) パターンごとの税収増加額の算出

事業実施による就労のパターンに応じて、以下のとおり税収増加額を算出した。なお、非就労者が本P F S事業を通じて正規雇用される場合は、ほぼないと考え、想定しなかった。

表15 事業実施後の一人当たり税収増加額

パターン	税収の変化	税収増加額
非就労→非正規（一般）	0→3.8	3.8万円／年
非正規→正規（一般）	3.8→8.0	4.2万円／年
非就労→非正規（ひとり親世帯）	0→0	0万円／年
非正規→正規（ひとり親世帯）	0→8.0	8.0万円／年

(エ) 就労の成功人数の設定による、税収増加額の算出

就労の成功人数の上限値は3年間で合計210人（1年目に35人、2年目に70人、3年目に105人）としていることから、これを総数として各就労パターンの

人数を仮定し、税収効果額を算出した。この際、1年目に就労に成功した対象者については事業期間中は定着し、税収増加効果が生じるものと仮定した

表16 本PFS事業による税収増加額

パターン	就労の成功人数			税収増加額			合計
	1年目	2年目	3年目	2年目	3年目	4年目	
非就労→非 正規(一般)	20人			74万円	74万円	74万円	747万円
		40人			151万円	151万円	
			59人			223万円	
非正規→正 規(一般)	13人			55万円	55万円	55万円	557万円
		27人			113万円	113万円	
			40人			166万円	
非就労→非 正規(ひとり 親世帯)	1人			4万円	4万円	4万円	43万円
		2人			8万円	8万円	
			4人			15万円	
非正規→正 規(ひとり親 世帯)	1人			4万円	4万円	4万円	28万円
		1人			4万円	4万円	
			2人			8万円	
合計	35人	70人	105人	137万円	413万円	825万円	<b>1,375 万円</b>

イ ②ひとり親世帯に対する児童扶養手当の削減額について

ひとり親世帯に対する児童扶養手当額は、堺市子ども家庭課の実績データから、以下のとおりである。なお、以下の金額は市負担分である

全部受給世帯の世帯あたり手当額 387千円/年  
一部受給世帯の世帯あたり手当額 253千円/年

これに、税収増加額の算出と同様の考え方をを用いて以下のとおり算出した。

表17 本PFS事業による児童扶養手当削減額

パターン	就労の成功人数			手当削減額			合計
	1年目	2年目	3年目	2年目	3年目	4年目	
非就労→非 正規(ひとり 親世帯)	1人			38万円	38万円	38万円	418万円
		2人			76万円	76万円	
			4人			152万円	
非正規→正 規(ひとり親 世帯)	1人			25万円	25万円	25万円	175万円
		1人			25万円	25万円	
			2人			50万円	
合計	2人	3人	6人	63万円	164万円	366万円	<b>593万円</b>

(5) 支払上限額の決定

以下を勘案して、予算規模を年間1,500万円、3年間で4,500万円と設定した。

- ・堺市で女性向けの就労支援を実施している庁内関係課の予算規模が、年間で1,500万円～2,000万円であること
- ・アウトリーチする支援対象者数や企業数を鑑みた際に、雇用推進課で実施した地域就労支援事業の支援人数規模と大きな差がなく、その点で妥当であること
- ・民間事業者に対して事業規模に関するマーケットサウンディングを実施した結果、民間事業者における類似事業の事業費と大差ないことが確認されたこと

なお、(4)で算出したPFS事業効果額は、税収増加分と児童扶養手当削減額を合計して約2,000万円であり、支払上限額を下回る。本事業では、定量的な算出が困難であるとして評価しなかった地域経済活性化効果等も勘案し、支払額の水準は適切であると考えた。

(6) 支払条件の設定

ア 成果連動支払額と固定支払額の設定

(5)で設定した予算規模から、消費税込み年間1,500万円、3年間4,500万円を支払上限額とし、成果連動部分と固定支払部分の配分を検討した。

事業を実施する上で必要不可欠となる費用(システム構築や事務的費用等)は、固定支払額に含め、創意工夫を発揮できるその他の費用に関しては成果連動支払額に含めることを基本的な考え方として、民間事業者に対するヒアリングで判明した業務内容から、本PFS事業の受託者の事業支出を推測し、支払額を割り振ることとした。事業を実施する上で必要不可欠な費用は初年度が最も大きく徐々に小さくなると見込まれること、年次を追って支援対象者数や企業数が増えることも勘案し、年間1,500万の支払上限額を以下のように配分することとした。



表18 固定支払額と成果連動支払額の配分

	1年目	2年目	3年目	合計
固定支払額	10,380,000円	7,492,500円	4,605,000円	22,477,500円
成果連動支払額	4,620,000円	7,507,500円	10,395,000円	22,522,500円
<b>合計（最大支払額）</b>	<b>15,000,000円</b>	<b>15,000,000円</b>	<b>15,000,000円</b>	<b>45,000,000円</b>

イ 成果連動支払額の成果指標値ごとの内訳の設定

2(1)において、設定した成果指標について、堺市としての、それぞれの成果指標に対する重要度の優先順位について、庁内重点政策を踏まえて検討し、以下のとおり設定した。

表19 成果指標ごとの、成果連動支払額の配分

成果指標値	1年目	2年目	3年目	合計
成果指標値① 就労に対する関心・意欲が高まったスコア上昇率	1,155,000円	1,732,500円	2,310,000円	5,197,500円
成果指標値② 調整就労成功人数	1,155,000円	2,310,000円	3,465,000円	6,930,000円
成果指標値③ 児童扶養手当の受給世帯が非受給化した世帯数	1,155,000円	1,155,000円	1,155,000円	3,465,000円
成果指標値④ 女性雇用に対する意識変容・環境変化が起きた企業のスコア上昇率	1,155,000円	2,310,000円	3,465,000円	6,930,000円
<b>合計</b>	<b>4,620,000円</b>	<b>7,507,500円</b>	<b>10,395,000円</b>	<b>22,522,500円</b>

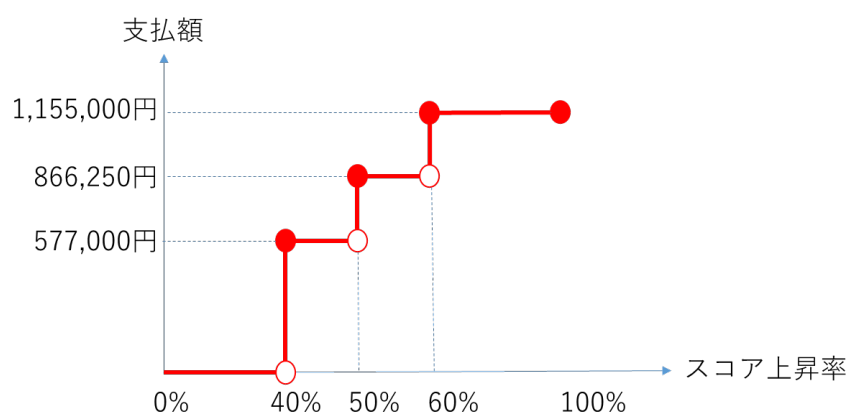
ウ 成果指標ごとの成果連動支払額の決定方法の設定

(ア) 成果指標値①「就労に対する関心・意欲が高まったスコア上昇率」の支払額の決定方法

表 2 0 成果指標値①における毎年の成果指標値と支払額の関係

1 年目		2 年目		3 年目	
成果指標値	支払額	成果指標値	支払額	成果指標値	支払額
60%以上	1,155,000 円 (100%)	60%以上	1,732,500 円 (100%)	60%以上	2,310,000 円 (100%)
60%未満 ～50%以上	866,250 円 (75%)	60%未満 ～50%以上	1,443,750 円 (83%)	60%未満 ～50%以上	2,021,250 円 (87.5%)
50%未満 ～40%以上	577,000 円 (50%)	50%未満 ～40%以上	1,155,000 円 (67%)	50%未満 ～40%以上	1,732,500 円 (75%)
40%未満	0 円	40%未満	0 円	40%未満	0 円

図 6 1 年目の成果指標値と支払額の関係



(イ) 成果指標値②「調整就労成功人数」の成果連動支払額の決定方法

表 2 1 成果指標値②における毎年の成果指標値と支払額の関係

1 年目		2 年目		3 年目	
成果指標値	支払額	成果指標値	支払額	成果指標値	支払額
35 人以上	1,155,000 円 (100%)	70 人以上	2,310,000 円 (100%)	105 人以上	3,465,000 円 (100%)
35 人未満 ～30 人以上	866,250 円 (75%)	70 人未満 ～60 人以上	1,732,500 円 (75%)	105 人未満 ～90 人以上	2,887,500 円 (83%)

30人未満 ～25人以上	577,000円 (50%)	60人未満 ～50人以上	1,155,000円 (50%)	90人未満 ～75人以上	2,310,000円 (67%)
25人未満	0円	50人未満	0円	75人未満	0円

(ウ) 成果指標値③「児童扶養手当の受給世帯が受給しなくなった数」の成果連動支払額の決定方法

表 2 2 成果指標値③における毎年の成果連動支払額

	1年目	2年目	3年目
全部支給から非受給となった世帯数	1世帯以上	2世帯以上	4世帯以上
一部支給から非受給となった世帯数	1世帯以上	1世帯以上	2世帯以上
成果連動支払額	1,155,000円	1,155,000円	1,150,000円

(エ) 成果指標値④「女性雇用に対する意識変容・環境変化が起きた企業のスコア上昇率」の成果連動支払額の決定方法

表 2 3 成果指標値④における毎年の成果指標値と支払額の関係

1年目		2年目		3年目	
成果指標値	支払額	成果指標値	支払額	成果指標値	支払額
70%以上	1,155,000円 (100%)	70%以上	2,310,000円 (100%)	70%以上	3,465,000円 (100%)
70%未満 ～60%以上	866,250円 (75%)	70%未満 ～60%以上	2,021,250円 (87.5%)	70%未満 ～60%以上	3,176,250円 (92%)
60%未満 ～50%以上	577,000円 (50%)	60%未満 ～50%以上	1,732,500円 (75%)	60%未満 ～50%以上	2,887,500円 (83%)
50%未満	0円	50%未満	0円	50%未満	0円

(7) 成果評価の方法

本 P F S 事業では、成果指標①、②、④については、アンケートを活用した成果指標とした。アンケートはオリジナルのものであるため、外部要因等を除去するための成果評価を行うには、同じアンケートを支援対象者以外の者に対して実施することが

必要となり、現実的ではないと考えた。このため、単純前後比較法により、成果評価を行うこととした。

成果評価③（児童扶養手当の受給世帯が受給しなくなった数）についても、外部要因等を除去する観点からは、支援対象者以外の受給動向を勘案する必要があるが、成果評価の負担を最小限に抑えるため、単純前後比較法とした。

なお、外部の経済環境に大きな変化がある場合（失業率の急激な上昇又は低下など）、就労成功者数や児童扶養手当のほか、アンケートにも影響を与えられられる。このような事象が発生した場合は、そのときの最新の入手可能なデータ等を用いて調整することを想定したが、具体的な方法は検討していない。

本PFS事業では、支援対象者の主観をアンケートにより把握し成果指標として活用することから、民間事業者がアンケートを自ら実施するとした場合、バイアスや不正の発生リスクがある。このため、アンケートは市が主体となって実施することとした。