

＜対象事件＞ 女性の活躍促進事業に関する財務事務の執行について

＜選定理由＞ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が平成27年9月4日に施行され、我が国は、自らの意思で働く又は働こうとするすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指している。また、総務省統計局が公表する5年に1度の就業構造基本調査によれば、平成29年10月1日現在の育児をしている女性の有業率は全ての年齢階級で上昇している。県における生産年齢人口（15～64歳）の男女別有業率（平成29年）を見てみると、男性は1位であるものの、女性は27位となっており、男女差が大きい。また、厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」によれば、平成30年6月分の県内労働者（短時間労働者を除く）の所定内給与額は、女性が約250,900円、男性が約349,900円で、女性の給与額は男性の71.71%であり、男女の賃金格差（比率）は全国43位となっている。県は、女性がその能力を十分に発揮して経済・社会に参画する機会を確保することで、「女性が元気に働き続けられる愛知」を実現することを目的として、平成25年9月に「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」を設置し、様々な施策を行っているところである。しかし、上記のように愛知県内の就業状況については男女格差が大きいことから、その施策の効果をさらに高めることが期待されているといえる。そこで、女性の活躍促進事業に関する財務事務の執行について、合规性及び3E（経済性・効率性・有効性）の観点から幅広く検討することは県にとって有意義であると考え、テーマとして選定した。

＜指摘・意見＞ ※ 法令や規則等に違反している、あるいは著しく不当であり、是正措置が必要と考える事項については【指摘】（2件）、法令や規則等に違反していないが、自治体運営の有効性・効率性・経済性を踏まえた結果、改善することが望ましい事項については【意見】（20件）と表記した。なお、本紙では主な指摘及び意見について以下、【指摘】は■、【意見】は▲で記載しており、指摘及び意見の文末の括弧内の数字は報告書の該当ページを指す。

#### 【プロジェクト事業について】

▲ 「あいち女性の活躍促進プロジェクト事業」として位置づけられている事業には、第三者的な目線で見た時に、女性の活躍促進とは関連性が希薄と捉えられる事業も含まれていた。関連性が希薄と捉えられる事業については、プロジェクトとして、どういった視点で女性の活躍促進に繋がるかを明確にしておく必要がある。明確にする上では、例えば、その事業に対して、プロジェクトとしての数値目標を設定したり、数値目標とはしないまでも、翌事業年度に向けた事業の見直しを行う際に、結果について、女性の活躍促進という視点で有用と考えられる分析を行ったりすること等が考えられる。また、時代や社会の変化に伴い、効果的な施策も変わってくる。特に、令和2年からは、新型コロナウイルス感染拡大により、リモートワークの普及など、働き方を取り巻く環境そのものが変化している。そのため、幅広に事業を行う中でも、社会背景を考慮して、事業の取捨選択や強弱をつけることは非常に重要である。その辺りも念頭に、時代の要請に応じた効果的な施策を検討されたい。（39ページ参照）

#### 【事業の対象について】

▲ 県の行った「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」によれば、従業員数50人以下の企業においては、女性正社員の定着と活躍の指標が従業員数51人以上の企業と比較し、大きく下回っており、男女共同参画に関する取組が遅れている。このような状況の中、取組が遅れている従業員50人以下の小規模企業にターゲットを絞った事業展開はなされていない。また、女性が働きやすい職場環境に関する意識改革に繋がるような事業は、企業の男性管理職・人事担当者向けのワークショップの開催事業のみとなっている。県の更なる女性活躍促進のためには、どのような規模の企業に焦点を当てるべきか、また、どのような層の意識改革を促進するべきかといった観点に立ち、各事業の内容と対象者を検討されたい。（41ページ参照）

#### 【プロジェクトの数値目標について】

▲ あいち女性の活躍促進プロジェクトでは、女性がその能力を十分に発揮し、「女性が元気に働き続けられる愛知」を実現するため、数値目標を設定し、その達成に向けた取組を進めている。そのうち、「ファミリー・フレンドリー企業の登録数」は令和2年度の目標を年間新規登録60企業で設定しているが、数値目標の当初策定時すでに年間新規登録94企業の状況であり、また、令和元年度には年間新規登録187企業と当初設定した数値目標の3倍以上の登録状況となっている。一般的に事業の遂行にあたり数値目標を設定する場合、数値目標がプロジェクト策定時の状況よりも低い水準の数値に設定されることは考えられない。策定時の状況に整合した数値目標を設定すべきである。また、「女性（25歳～44歳）の労働力率」、「ファミリー・フレンドリー企業の登録数」、「労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の割合」、「あいち子育て女性再就職サポートセンターの相談等件数」といった項目等は現況数値が既に数値目標を上回っているが、これらの数値目標は現況に合わせて見直しされていない状況である。プロジェクトの適切かつ効果的な遂行に向け、各事業の効果を測定するため設定する数値目標と現況数値の状況は当該プロジェクト内で情報共有を行い、各課と協議の上適宜見直しを実施することが望ましい。（45ページ参照）

#### 【男性管理職向けワークショップの開催について】

▲ 令和元年度は4テーマで計6回開催されているが、参加者は合計で67名と定員数に遠く及ばず、中には参加者が2名のみの回もあった。女性活躍推進には組織内の男性側の意識改革も必要であるが、男女共同参画のセミナーや学習等に参加する男性はまだ少なく、その認知度も低いと思われる。今後も管理職のみならず企業等で働く男性全体への積極的な働きかけが必要であり、例えば今回のような男性管理職向けワークショップであれば、オンラインで開催する等、講師との調整のうえで多忙な管理職でも参加できるような開催方法の見直しや工夫を行うことが望ましい。（68ページ参照）

#### 【担当課の連携について】

▲ 女性起業家を支援する事業としては、経済産業局スタートアップ推進課が担当している「中小企業総合支援事業費補助金（うち女性起業家支援事業）」のほか、経済産業局産業政策課が担当している「あいち・ウーマノミクス推進事業 女性起業家育成・促進事業」がある。両事業は女性の起業に関しての目的が異なっている中で、相互の事業の周知を行い、共催者としての協力関係は維持されているものの、十分な連携が図られているとまでは言い難い。起業を支援するスタートアップ推進課と起業後の事業成長を支援する産業政策課との連携、併せてセミナーの実施者である（公財）あいち産業振興機構が実施する創業支援や各種

経営支援との連携をより強固なものにすれば、起業から、その後の事業継続への橋渡しがうまくいき、女性起業家の成長に寄与できると考えられる。今後も他課等との情報共有や施策の協働を行うことで、県全体として女性起業家の活躍を支援することが望ましい。（74ページ参照）

#### 【「子育てハンドブック お父さんダイスキ」について】

▲ 「子育てハンドブック お父さんダイスキ」について、冊子での配布（平成22～25年度配布）は、単純平均で1年あたり約5万7千部である。一方、アプリケーションのダウンロード数（平成24～令和元年度に配信）は単純平均で1年あたり826件であり、冊子配布部数の約70分の1となっている。また、年度ごとの配布数、ダウンロード数は不明であり、その分析は特に実施していない。愛知県の出生数（令和元年）が57,145人であることと比較すると、冊子は、ほぼ出生者全員に対して配布されていたが、アプリケーションのダウンロード数は、単純に一年あたりで概算した場合、出生数の約1.4%である。育児参加の意識を相応に有している男性は、スマートフォンのアプリケーションを自ら能動的にダウンロードし育児情報を取得しようとするが、育児参加の意識があまり高くない男性は、特に育児情報の必要性を感じていないため、自ら能動的にアプリケーションをダウンロードし育児情報を取得するという行動まで至らないのではないかと考えられる。当該事業が家庭や地域における男性の育児参加促進事業としての普及啓発活動であることを考えると、既に育児参加の意識を相応に有している男性に対する有用な情報の提供に加え、育児参加の意識が低い男性に対して育児参加促進を啓発する効果が得られることが重要と考える。この点について、冊子での配布からアプリケーションの配信という手法に変更したことに関しては、事業の経済性及び効率性の観点からは合理性があると考えられるが、事業目的の効果的な遂行という観点からは更なる工夫を行うことが望ましい。（87ページ参照）

#### 【登録保育士の現況把握について】

▲ 県は潜在保育士の実態把握のため、登録保育士に対する現況確認を実施している。具体的には、令和元年度においては県内の登録保育士約9万人のうち、無作為の15,000人に対し、調査票を郵送し、現況について回答を依頼する調査を実施した。しかし、そのうち19.4%にあたる2,904名については宛先不明で返送されており、県内に居住しているのかすら不明な登録保育士が一定数いる状況にあった。なお、有効回収数は5,244人（有効回収率43.4%：宛名不明2,904名除く）であり、うち情報提供希望者は977名となっている。この点、都道府県の過半数以上が、登録保育士側からの現況登録を促す「離職保育士届出制度」を導入しているが、県ではこのような制度を取り入れていない。質の高い保育を実現するためには保育士経験を持ち、経験豊富な人材を確保することが重要であり、また、これは同時に保育士不足の解消にも繋げることができる。県においては、現在行っている調査票での現況確認を着実に実施することが望ましい。これに関し、他都道府県に倣って登録保育士側から現況登録を行うことのできる「離職保育士届出制度」等の仕組みを取り入れることも検討されたい。（100ページ参照）

#### 【女性医師のキャリア形成等に係る医学部生への教育の実施について】

■ 県内の医学部を有する大学が女性医師のキャリア形成等に係る医学部生への講習会等を実施した際に発生する経費に対して、県は補助金を支給している。しかし、対象となる大学4校の中には、女性医師のキャリア形成等に係る医学部生への講習会等について、平成29年度から令和元年度までの3年のうち1度も実施しておらず、補助金の申請を行っていない大学が1校あった。また、講習会等を実施しているが、3年のうち補助金の申請が行われたのが1度のみの大学が1校あった。県として大学側からの補助金申請を待つという受動的な姿勢では、現状のように、大学が講習会等を実施しなかった場合には、学生に受講の機会を提供できなくなってしまう。今後は、積極的に大学に講習会等の開催を呼びかける必要がある。（104ページ参照）

#### 【アンケートの手法について】

■ 県は、県内3か所における働き方改革の街頭啓発活動時にあわせて、県民の働き方改革の推進に対する認識についてアンケートを実施している。しかし、令和元年度の西三河地区では1名からの回答にとどまっているなど、地域における回答数の偏りが大きい。1か所あたりの回答数が極端に少ない場合には、別の日時を設定し、再度アンケート調査を行う必要があると考える。働き方改革の推進は女性活躍のための基礎となるものである。本事業は令和2年度に終了するとのことであるが、今後、同様の調査を実施する場合には、県民の働き方改革の推進に対する認識を十分に偏りなく拾い上げることのできる方法、アンケートの回答を得やすい場所での実施、回収率の向上などについて検討する必要がある。（113ページ参照）