

令和2年度

包括外部監査の結果報告書

女性の活躍促進事業に関する財務事務の執行について

(概要版)

令和3年2月

愛知県包括外部監査人

公認会計士 都 成 哲

【本報告書の記載内容に関する留意事項】

○報告書中の表の数値は、端数未満の金額は切り捨て、比率は四捨五入している。したがって端数処理の関係上、合計とその内訳が一致しない場合がある。

○外部監査を通じて発見した、指摘すべき事項、意見を付すべき事項について、それぞれ、**【指摘】**、**【意見】**として記述した。それぞれの内容は以下のとおりである。

【指摘】 「法令や規則等に違反している事項、著しく不当な事項等」

【意見】 「規則違反ではないが、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」

目次

第1章 外部監査の概要	1
1 外部監査の種類	1
2 選定した特定の事件（テーマ）	1
3 事件を選定した理由	1
4 外部監査の対象部署	3
5 外部監査の対象期間	3
6 外部監査の実施期間	3
7 外部監査の方法	3
8 包括外部監査人及び補助者	4
9 利害関係	4
第2章 愛知県の女性活躍推進施策	5
第3章 監査の結果（総論）	7
1 プロジェクト事業について【意見】	7
2 事業の対象について【意見】	8
3 プロジェクトの数値目標について【意見】	11
第4章 監査の結果（各論）	14
1 女性の活躍推進のための行動計画策定支援事業	14
2 女性の活躍促進サミットの開催事業、女性管理職養成セミナー等の開催事業、男性管理職向けワークショップの開催事業、「あいち女性輝きカンパニー」の認証	16
3 男性管理職向けワークショップ開催費	18
4 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）	19
5 中小企業総合支援費補助金事業（うち創業コーディネーター支援事業、創業プラザ事業及び革新起業家創出支援事業）	21
6 男性の育児参加促進事業	24
7 保育士等キャリアアップ研修（子育て支援関係職員研修事業）	26
8 保育士養成施設に対する就職促進支援事業	31
9 人材の確保・育成事業（保育士・保育所支援センター）	32
10 キャリア教育推進事業	34
11 女性医師等復職研修事業	35
12 愛知の住みやすさ発信事業	36
13 働き方改革推進キャラバン事業	37
14 子育て女性再就職支援事業	38

第1章 外部監査の概要

1 外部監査の種類

地方自治法第252条の37第1項に基づく包括外部監査

2 選定した特定の事件（テーマ）

「女性の活躍促進事業に関する財務事務の執行について」

3 事件を選定した理由

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）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。

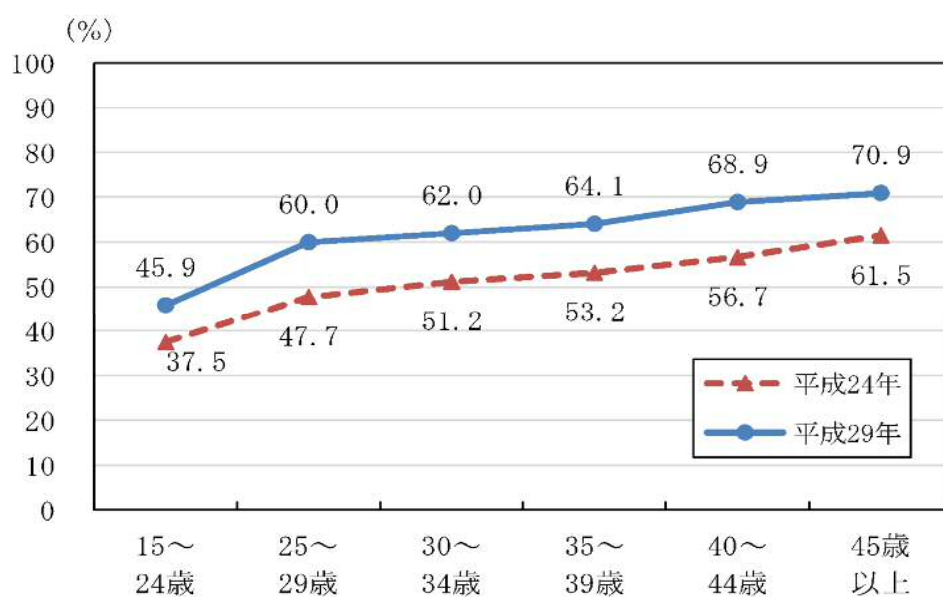


図1 年齢階級別育児をしている女性の有業率

（出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」）

ここで、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、表1のとおり男性は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。

表1 生産年齢人口（15～64歳）の男女別有業率（平成29年）

（単位：％）

男性（降順）			女性（降順）		
平成29年			平成29年		
順位	都道府県	有業率	順位	都道府県	有業率
1	愛知県	85.4	1	福井県	75.4
2	福井県	85.1	2	島根県	74.5
3	山形県	84.9	3	山形県	74.3
4	東京都	84.8	4	富山県	74.0
4	滋賀県	84.8	5	石川県	73.7
6	三重県	84.7	5	鳥取県	73.7
6	静岡県	84.7	7	高知県	73.6
8	神奈川県	84.4	8	長野県	72.3
9	長野県	84.3	9	佐賀県	71.8
10	岐阜県	84.2	9	新潟県	71.8
11	香川県	84.1	11	秋田県	71.7
12	秋田県	84.0	12	岩手県	71.6
12	埼玉県	84.0	13	熊本県	71.0
12	富山県	84.0	14	岐阜県	70.7
12	群馬県	84.0	15	静岡県	70.6
16	茨木健	83.8	15	宮崎県	70.6
17	広島県	83.6	17	東京都	70.5
18	千葉県	83.5	18	山梨県	70.4
19	島根県	83.3	19	長崎県	70.2
19	岩手県	83.3	20	三重県	69.9
21	新潟県	83.0	21	群馬県	69.8
22	大分県	82.9	22	鹿児島県	69.7
22	宮城県	82.9	22	青森県	69.7
22	山梨県	82.9	24	大分県	69.5
25	愛媛県	82.8	25	広島県	69.3
25	福島県	82.8	26	岡山県	69.2
27	栃木県	82.7	27	香川県	68.9
27	宮崎県	82.7	27	愛知県	68.9
29	石川県	82.5	29	滋賀県	68.8

（出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」）

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、女性はその能力を十分発揮して経済・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、表1のとおり、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、合規性及び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。

4 外部監査の対象部署

政策企画局、県民文化局、福祉局、保健医療局、経済産業局、労働局

5 外部監査の対象期間

原則として令和元年度。

ただし、必要に応じて平成30年度以前及び令和2年度も対象とする。

6 外部監査の実施期間

自：令和2年7月28日 至：令和3年2月9日

7 外部監査の方法

(1) 監査の主な要点

- 女性の活躍促進事業に関する財務事務は、法令、条例、規則等に基づき適切に執行されているか。
- 女性の活躍促進事業に関する財務事務は、経済的・効率的・効果的に執行されているか。

(2) 主な監査手続

- 関連資料の閲覧
- 担当者への質問

8 包括外部監査人及び補助者

(1) 包括外部監査人

都 成哲 (公認会計士)

(2) 補助者

道家 秀幸 (公認会計士)

内田 充幸 (公認会計士)

森 健 (公認会計士)

井口 達也 (公認会計士)

片山 真希 (公認会計士)

石黒 由紀 (公認会計士)

清水 秀和 (公認会計士)

富田 隆司 (弁護士)

野間 恭介 (公認情報システム監査人)

9 利害関係

包括外部監査人及び補助者は、いずれも監査の対象とした事件について
地方自治法第 252 条の 29 の規定により記載すべき利害関係はない。

第2章 愛知県の女性活躍推進施策

1 あいち男女共同参画プラン

県は、「男女共同参画社会基本法」及び「男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえ、平成13年3月に、都道府県男女共同参画計画である「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」を策定している。

また、平成14年4月には、男女共同参画社会の実現に向けた県と県民、事業者の取組の基本的な方向を明らかにした「愛知県男女共同参画推進条例」を施行し、総合的かつ計画的に施策を推進してきた。

その後、平成18年10月には「あいち男女共同参画プラン21」を改定し、平成23年3月には「あいち男女共同参画プラン2011-2015～多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、着実に取組を進めてきた。

国は、平成25年に、成長戦略の柱のひとつに「女性の活躍」を位置づけ、平成27年には、「女性活躍推進法」が成立し、社会全体で女性の活躍に向けた動きが拡大した。

県においても、女性の活躍に向けた取組は不可欠なものであることから、こうした社会経済情勢の変化や、国の「第4次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえつつ、県男女共同参画審議会の答申（平成27年11月）に基づき、「あいち男女共同参画プラン2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」を策定している。

表2 あいち男女共同参画プラン2020の内容

1 基本理念
2 重点目標
3 計画の体系
4 基本的施策と具体的な取組の方向
重点目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けての意識改革
基本的施策1 男女共同参画の理解の促進
基本的施策2 子どもにとっての男女共同参画
重点目標Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍の促進
基本的施策3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
基本的施策4 様々な分野における男女共同参画の推進
基本的施策5 男性中心型労働慣行の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進
基本的施策6 就業環境の整備
基本的施策7 女性への就業支援

重点目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

基本的施策 8 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援

基本的施策 9 女性に対するあらゆる暴力の根絶

基本的施策 10 生涯を通じた健康づくりの支援

(出典：愛知県県民文化局「あいち男女共同参画プラン 2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」より監査人抜粋)

2 女性の活躍促進プロジェクト

「女性活躍推進法」が成立するなど、働く場における女性の活躍が一層重要となっていることに加え、働く場における女性の活躍を促進するためには、経営者の意識改革やワーク・ライフ・バランスの推進、保育サービスの充実、女性の再就職支援など様々な課題がある。

こうしたことから、県では、「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を目指し、働く場における女性の「定着」と「活躍」の場の拡大に向けて、全庁をあげて取り組んでいる様々な事業をまとめ「女性の活躍促進プロジェクト」として推進している。

「女性の活躍促進プロジェクト」は、副知事をリーダーとする庁内組織「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム（平成25年9月6日設置）」において検討されており、県民文化局男女共同参画推進課が、事務局としてプロジェクトチームの運営及び「女性の活躍促進プロジェクト」に位置付ける事業の取りまとめを行っている。

なお、「女性の活躍促進プロジェクト」の推進は、「あいち男女共同参画プラン2020」の重点目標Ⅱ「あらゆる分野における女性の活躍の推進」の基本的施策3「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」における「基本的な取組の方向」として位置付けられている。

また、「女性の活躍促進プロジェクト」の概要や取組内容については、「あいち女性の活躍促進応援サイト」としてWebサイト上で公表し、その周知・啓発を行っている。

第3章 監査の結果（総論）

本章においては、女性活躍促進プロジェクト全般の監査結果について記載する。

1 プロジェクト事業について【意見】

(1) 検出事項

当プロジェクトは、女性副知事のリーダーシップの元で全庁一丸となって女性の活躍促進に向けた取組が展開されている。例年、9月に行われる関係課室によるチームリーダーへのヒアリングにおいて、女性の活躍促進という視点から、廃止事業・新規事業・拡充事業等の検討・調整が行われており、事業の見直しは随時、行われている。

しかし、「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、第三者的な目線を見た時に、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。

例① 「あいち女性の活躍促進プロジェクト事業」の一つとして、「若者職場定着支援事業」といった事業がある。当該事業は、若者の職場定着を職場内において、若者の身近な存在から支援することにより、働きやすい職場環境の改善、早期の離職を防止することを目的とした事業であり、特に女性のための事業という側面はない。

例② 「あいち女性の活躍促進プロジェクト事業」の一つとして、「中小企業総合支援事業（うち創業コーディネーター支援事業、創業プラザ事業及び革新起業家創出支援事業）」といった事業がある。当該事業は、創業に関する専門家が相談に応じることや、あいち創業道場や土曜集中講座の実施を通じて、創業者の支援を目的とした事業であるが、特に女性のためのメニューはなく、参加者も男性の方が多い。

(2) 意見

女性の活躍を促進させていくためには、様々な角度からの取組が必要であり、保育サービスの充実といった直接的に関連の深い事業の他、長時間労働の慣行や女性労働者の結婚・出産を機とした早い時期の離職、女性の起業が少ないといった問題等に対応していくことが求められている。これらに対応することが可能な事業について、女性活躍の視点を取り入れて事

業を実施していけるよう、当該プロジェクト事業として位置づけ、関係各課を女性活躍促進の一端としてプロジェクトチームが編成されている。

全庁をあげて部局横断的に取り組んでいるということが非常に重要であること、必ずしも女性に特化した事業だけが女性活躍に繋がるのではなくあらゆる場面での活躍機会を広げていくとの観点が重要であること等から、幅広に関係事業を位置づけていくことは良いと考える。

ただし、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、数値目標とまではしないまでも、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。

2 事業の対象について【意見】

(1) 検出事項

ア 県が令和元年度に行った「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51人以上の企業と比較し、大きく下回っており、女性活躍に関する取組が遅れているということがわかる。

表 3 女性正社員の定着と活躍の状況（従業員規模別）

	全体	定着指標			活躍指標		
		女性正社員率 20%以上	女性正社員数 が増加	出産後も働き続 ける人が多い	女性管理職率 20%以上	女性管理職数 が増加	
全体	1707	51.4	45.7	43.2	16.6	14.2	
従業員数	20人以下	486	49.4 ○	24.9 △	19.5 △	13.0 ○	5.6 △
	21～50人以下	435	50.8 ○	43.2 ○	35.4 △	19.1 ○	11.3 ○
	51～100人以下	326	50.0 ○	55.2 ◎	48.2 ◎	19.0 ○	18.1 ○
	101～300人以下	312	55.1 ○	59.3 ◎	67.0 ◎	16.3 ○	16.7 ○
	301人以上	148	55.4 ○	71.6 ◎	82.4 ◎	16.2 ○	37.8 ◎

参考：全体と比べて、◎は5ポイント以上高く、○は5%未満から-5ポイント以上、△は-5ポイントより低いことを示している。

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料)

一方、「女性活躍推進法」においては、一般事業主行動計画[※]の策定義務がある従業員300人を超える事業主を「大企業」、策定義務のない従業員300人以下の事業主を「中小企業」と定義している。そのため、男女共同参画に関する県の取組についても、従業員300人以下の事業主を対象とした事業はあるが、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。

※ 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析を行い、それを踏まえて、(a) 計画期間、(b) 1つ以上の数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込んだ計画

イ 「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」では、女性を管理職に登用する上で必要と考えられる取組として、「男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進」も挙げられている。

しかし、現状、男性を対象とした事業としては、県の男性職員対象の「イクメンサポート」の推進や市町村職員対象の男性の育児参加促進事業（人材育成やハンドブック作成）、中小企業経営者・企業の管理職・人事労務担当者等対象のイクボス養成講座等、ワーク・ライフ・バランスに関する事業は多くあるものの、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としては、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。

令和元年度に実施したこの男性管理職・人事担当者向けのワークショップは、表4のとおり、年6回の開催で計67名の参加者しかおらず、定員数を大きく下回っている。

表 4 令和元年度男性管理職・人事担当者向けワークショップの参加者数

	会場	開催時間帯	参加者数	定員数
第1回	名古屋	9:20~12:20	21名	30名
第2回	名古屋	13:40~16:40	11名	30名
第3回	岡崎	13:40~16:40	2名	30名
第4回	岡崎	13:40~16:40	6名	30名
第5回	名古屋	9:20~12:20	17名	30名
第6回	名古屋	13:40~16:40	10名	30名

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料)

(2) 意見

ア 「女性活躍推進法」の改正に伴い、一般事業主行動計画の策定義務の対象が令和4年4月1日より従業員101人以上の企業に拡大されることもあり、これを契機に、今後はもっと小規模の企業にターゲットを絞った取組を模索していくべきであると考え。現状は、大企業と中小企業の二つのカテゴリーで対象者を想定して事業が検討されているが、更に小規模の企業にターゲットを絞ったような取組もあってもよいと考える。表3のとおり、県が令和元年度に行った「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両指標とも51人以上の企業と比較し、大きく下回っている。

人手の少ない企業ほど、頭では理解できても、現実問題として対応が難しいことは多いと想定される。事業として開催しているサミットやセミナーも従業員数の少ない企業は、参加させたくても人を出せないということも想定できる。サミットの基調講演のアンケート結果でも「中小企業ではできることとできないことがあると感じました。」という意見があったように、大企業の取組が、そのままでは、小規模な企業の参考にはならないケースもある。

女性活躍へのアプローチ手法や必要としている支援は、企業規模によって異なると考えられることから、取組の遅れている小規模の企業にターゲットを絞った取組を行う時期にさしかかっているものと考え。企業数は大企業より、小規模企業が圧倒的に多いため、小規模企業における女性活躍モデルを確立することにより、裾野を広げ、これまで以上に女性活躍を推進していけるものと考え。

イ 女性の活躍促進のためには、組織内の男性の意識改革を促し、女性が活躍しやすい職場環境を創り出すことが必要であり、地方公共団体の男性職員や企業の男性管理職・人事担当者向けの事業だけではなく、より幅広い層を対象として、意識改革を促進するような事業にも取り組んでいく事が望ましい。

以上、ア、イで述べたように、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。

3 プロジェクトの数値目標について【意見】

(1) 検出事項

あいち女性の活躍促進プロジェクトでは、女性は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。

数値目標は「あいち男女共同参画プラン2020」から抜粋し、「あいち男女共同参画プラン2020」や関係計画の改定に合わせ、随時見直しを実施しているが、以下のような状況となっている。

ア 数値目標と策定時数値の不整合

区分	数値目標	策定時		現況		目標		評価
		年度	数値	年度	数値	年度	数値	
Ⅲ	ファミリー・フレンドリー企業の登録数	2017	94企業/ 年度 (新規登録)	2019	187企業/ 年度 (新規登録)	2020	60企業/ 年度 (新規登録)	A

「ファミリー・フレンドリー企業の登録数」の項目にみられるとおり、令和2年度の数値目標は年間新規登録60企業で設定しているが、策定時はすでに94企業の状況であり、また令和元年度には187企業と設定した数値目標の3倍以上の登録状況となっている。

イ 数値目標の見直し状況

区分	数値目標	策定時		現況		目標		評価
		年度	数値	年度	数値	年度	数値	
I・IV	女性(25~44歳)の労働力率	2016	72.30%	2018	74.67%	2020	73.10%	A
I・V・VI	県職員の管理職に占める女性の割合	2017	9.99%	2019	10.67%	2020	15%	B
Ⅲ	ファミリー・フレンドリー企業の登録数	2017	94企業/ 年度 (新規登録)	2019	187企業/ 年度 (新規登録)	2020	60企業/ 年度 (新規登録)	A
Ⅲ・VI	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	2017	48.60%	2019	60.9%	2020	55%	A
VII	固定的性別役割分担意識に反対する(「どちらかといえば反対」を含む)人の割合	2017	46.20%	2019	50.60%	2020	50%	A
V	県の審議会等に占める女性委員の割合 (翌年度4月1日現在)	2017	39.68%	2019	40.06%	2020	40%	A
IV	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	2017	509件/ 年度	2019	687件/ 年度	2020	600件/ 年度	A

「県職員の管理職に占める女性の割合」については、当初目標数値の10%をすでに達成し、また関連する「あいち行革プラン2020」においては2025年度までに15%とする数値目標に更新済みであることから、その更新に伴いあいち女性の活躍促進プロジェクトの数値目標を更新している。

一方、現況数値が数値目標を上回っている項目は他にも複数あるがこれらの項目については特に更新されていない。

(2) 意見

「あいち女性の活躍促進プロジェクト」にて推進している事業は、「あいち男女共同参画プラン 2020」の重点目標Ⅱ「あらゆる分野における女性の活躍の推進」の基本的施策3「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」における「基本的な取組の方向」として位置付けられている事業でもあることから、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」を進めるにあたっての数値目標は「あいち男女共同参画プラン 2020」にて設定している数値目標を抜粋して設定している。

「あいち男女共同参画プラン 2020」と「あいち女性の活躍促進プロジェクト」で実施されている施策の関係性を鑑みると、「あいち女性活躍促進プロジェクト」の遂行状況を確認、又その効果を測定するために「あいち男女共同参画プラン 2020」の数値目標を抜粋して使用するには一定の合理性があると思われるが、以下の問題があると考ええる。

ア 数値目標と策定時数値の不整合

「ファミリー・フレンドリー企業の登録数」の項目にみられるとおり、令和2年度の目標は年間新規登録60企業で設定しているが、数値目標の当初策定時は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。

当該数値目標は年間の新規登録数であり、偶然策定時の年度が好調であったということも考えられるが、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。あいち女性の活躍促進プロジェクトの遂行状況を評価する上では、策定時の状況に整合した数値目標を設定すべきであると考ええる。

イ 数値目標の見直しの状況

「県職員の管理職に占める女性の割合」の項目では、現況がすでに数値目標を上回り、関連する「あいち行革プラン 2020」において2025年度までの数値目標が15%に更新されたことに伴い、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」においても数値目標を15%に更新している。

一方で、「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。

各項目の数値目標については、関連する他の計画の担当部署と協議の上、現況を踏まえ全体的に見直しを検討すべきである。

以上、ア、イに関して、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」における数値目標は、当該プロジェクト独自で設定された数値目標ではないため、関連する他の計画において設定されている数値目標との整合性を保つことが必要であり、数値目標の見直しプロセスを画一的に実施することは難しい。

しかし、各事業が部局横断的に進める当該プロジェクトの1事業として位置づけられている以上、当該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。

第4章 監査の結果（各論）

本章においては、女性活躍促進プロジェクトとして各担当部局において行われた各事業の監査結果について記載する。

1 女性の活躍推進のための行動計画策定支援事業

○対象部局 県民文化局男女共同参画推進課

(1) 一般事業主行動計画の策定に関する取組について【意見】

ア 検出事項

令和4年4月1日より、一般事業主行動計画の策定義務の対象が従業員101人以上の企業に拡大されることが予定されている中、令和2年度の新規事業として、中小企業への支援事業が盛り込まれ、説明会の開催や専門家による策定の支援が実施されている。

令和2年6月30日現在、県に従業員数301人以上の企業は1,130社存在するが、その内、一般事業主行動計画を策定し、届け出ている企業は1,094社であり、全ての対象企業が法律の定めに基づき、届出を行う状況に至っていない。一方、令和4年4月1日より新たに対象となる従業員数101人以上300人以下の企業は、令和2年3月末日現在、約1,800社存在している。

予算の制約もある中では、説明会への参加や専門家の支援の対象とする人数、企業数は限定せざるを得ないが、新たに対象となる企業の数に対して、説明会の対象者は100名程度、一般事業主行動計画策定支援は20社とかなり少ない。

イ 意見

法令改正に対応して、支援が必要と想定される中小企業のために、速やかに支援事業を計画したことは評価できる。説明会の開催、専門家の派遣のいずれにおいても、参加できる企業数は限られるものの、専門家を派遣した企業から得られた課題や解決策といった知見はQ&A方式にまとめて、Webサイト上で情報発信される。

しかし、この発信される情報が全ての対象企業の目に触れるかどうかは定かではないため、この情報を活用して行動計画を策定できるのは、一定数の企業に留まると想定される。

また、新たに対象となる企業がどこまで法令改正を認知しており、対応を図っているかをタイムリーかつ正確に把握することは難しく、届出しない場合でも、特に罰則は設けられていないため、認知したとしても届出を行わない企業が出てくるようなことも考えられる。実際、現在の対象企業においても36社は届出を行っていない。

今後、対象となるのは、さらに小規模の企業であり、県内の従業員数101人以上の全ての企業が、残り1年と数か月に期限が迫った中で、期限までに行動計画を策定するためには、当事業の支援のみでは足りないと考えられる。県が把握している限り、各市町村においては企業等への一般事業主行動計画策定に向けた取組は実施されていないようであり、まだ何も対応が図られていない企業が相当数あることも想定される。

そのため、県としては、事業の規模や内容の見直しも含め、支援の方法に検討を要するものとする。また、県のみでの取組では限界があるため、県から市町村や女性の活躍プロモーションリーダー[※]への働きかけが非常に重要となる。

市町村及び企業にとって身近な存在であるプロモーションリーダーから、積極的に周知、支援を実行してもらえるようにすることで、法令改正の内容についての周知は早まるはずであり、対象企業も対応に着手すると考えられる。

法律上、県や市町村が対象企業に届出をさせる責務を負っているわけではないが、当法律は企業に女性の活躍促進を促す上での基本となるものであるため、県、市町村、プロモーションリーダーが一体となって対象企業への周知・支援を実行できるような体制整備を期待したい。

※ 「あいち女性輝きカンパニー」のうち、取引先企業等に女性の活躍に向けた取組や県施策の活用働き掛けなどを行う等、県が実施する女性の活躍促進の取組に協力する企業・団体等

- 2 女性の活躍促進サミットの開催事業、女性管理職養成セミナー等の開催事業、男性管理職向けワークショップの開催事業、「あいち女性輝きカンパニー」の認証

○対象部局 県民文化局男女共同参画推進課

- (1) 参加者の所属する企業の従業員規模の把握について【意見】

ア 検出事項

あいち女性輝きカンパニーの認証数について、過去の推移は表5のとおりであるが、平成29年度からは、新規認証数の内訳として、中小企業数の集計も行われている。

表5 カンパニー認証状況

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
新規認証数	72	122	184	135	116
認証数の累計	72	194	378	513	629
上記の内 中小企業数	—	—	219	311	397

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料)

一方、サミット及びセミナーについては、参加者が所属する企業の従業員規模の把握は行われておらず、中小企業に所属する人がどのくらい参加しているかは掴めない状況にある。

県内の女性活躍の現状を把握するとともに、県民意識の変化や企業における女性活躍の課題等を把握するために、プロジェクトチームが令和元年度に行った「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51人以上の企業と比較し、大きく下回っている。

イ 意見

サミット及びセミナーについて、申込時に企業規模（従業員数）を記載してもらい、どのような従業員規模の企業に所属する方が参加しているかを把握することで、これまでの取組の効果測定や今後の取組の検討に活かすことができると想定される。

特に男女共同参画への取組が遅れている小規模な企業に対してのサポートが重要と考えられることから、そのような企業に所属する方が、どれくらい参加しているかを把握することは、今後の施策を考える際に非常に有用な情報であると言える。

あいち女性輝きカンパニーの認証数について、平成 29 年度より中小企業の認証数を把握することを開始したのは、中小企業に対して、どのくらい男女共同参画への意識付けが浸透しているかを確認するために必要な情報と判断したためと思料する。同様にサミット及びセミナーの参加者についても所属企業の従業員規模の把握を行うことで、有用な情報が得られると考える。

申込時に参加者が所属している企業の従業員数を把握することを検討されたい。

(2) あいち女性の活躍促進サミットでの基調講演について【意見】

ア 検出事項

令和元年度までに開催されたサミットにおける基調講演について、参加者からのアンケート結果では、好意的な意見が多く寄せられている。

一方で、サミットの参加者（令和元年度におけるサミット参加者は 257 名）以外には、基調講演を聴講する機会がない。

イ 意見

基調講演については、非常に好評を博している。このような有効なコンテンツをサミットの参加者だけの提供に留めておくのは非常にもったいない。事前に講師の許可を得た上で、イベントをオンラインで参加できるようにし、気軽に視聴できるような機会が提供されることには意義がある。また、講師の了解が得られることが前提であり、直ちに実行するのは難しいかもしれないが、例えば、一定期間の間、Web 視聴できるようにしたり、サミットとは別のイベントの開催時に放映したりする等、少しでも男女共同参画への意識付けの機会を提供できるような工夫を期待したい。

なお、令和 2 年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、オンラインでの参加も可能としている。これをきっかけとして、同感染症の流行に関係なく、オンライン参加を可能とすることを検討していただきたい。

3 男性管理職向けワークショップ開催費

○対象部局 県民文化局男女共同参画推進課

(1) 男性管理職向けワークショップの開催について【意見】

ア 検出事項

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。

表 6 男性管理職向けワークショップの参加者数

	会場	開催時間帯	参加者数	定員数
第1回	名古屋	9:20~12:20	21名	30名
第2回	名古屋	13:40~16:40	11名	30名
第3回	岡崎	13:40~16:40	2名	30名
第4回	岡崎	13:40~16:40	6名	30名
第5回	名古屋	9:20~12:20	17名	30名
第6回	名古屋	13:40~16:40	10名	30名

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成)

一方で、参加者からのアンケート結果では、非常に好意的な意見が多く寄せられており、企画としては目的に適った有意義なものであるといえる。

イ 意見

女性活躍推進には、女性の意識改革や活躍の機会の付与の他に、組織内の男性側の意識改革も必要である。しかし、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。

4 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）

○対象部局 経済産業局スタートアップ推進課

(1) セミナーの対象者について【意見】

ア 検出事項

事業開始当初からの女性起業家セミナーの参加者推移は表7のとおりであり、女性限定としている年度を除くと男性も一定人数参加している。これらの男性は女性起業家を支援する金融機関や団体の担当者等であり、女性起業家及び起業を考えている女性のサポートを行う目的で参加しているもののほか、起業を考えている男性もいる。

これは女性起業家セミナー実施要領の目的「女性の起業家及び起業を考えている女性を対象」（第1条）と整合していない。

表 7 女性起業家セミナーの参加者推移

年度	定員	男性		女性		合計
		人数	割合	人数	割合	
平成24年度	50人	3人	5.1%	56人	94.9%	59人
平成25年度	50人	3人	5.8%	49人	94.2%	52人
平成26年度	35人	0人	女性限定	34人	100.0%	34人
平成27年度	30人	0人	女性限定	22人	100.0%	22人
平成28年度	30人	0人	女性限定	29人	100.0%	29人
平成29年度 ※県共催	100人	25人	26.9%	68人	73.1%	93人
平成30年度	80人	12人	18.2%	54人	81.8%	66人
令和元年度	30人	0人	女性限定	22人	100.0%	22人

（出典：（公財）あいち産業振興機構作成資料）

イ 意見

男性の参加が、女性起業家及び起業を考えている女性のサポートを行う目的での参加である点を鑑みれば、事業の目的上セミナーの参加者を女性限定とする必要はないが、実施要領の目的に「女性起業家及び起業を考えている女性を支援する団体の担当者」等、実態に即した内容を追加することが望ましい。

(2) 担当課の連携について【意見】

ア 検出事項

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当該事業のほか、経済産業局産業部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。ここでは、女性起業家・経営者の成長及び事業拡大を支援するため、ビジネスプランの再構築に向けたセミナーやメンターによる伴走支援プログラムを実施するとともに、プログラムの参加促進を図るセミナーを開催している。

スタートアップ推進課の開催するセミナー（(公財)あいち産業振興機構への補助事業として実施）は女性起業家及び起業を考えている女性を対象者とし、主に起業の支援を目的としているが、産業政策課の開催するプログラムは対象者を女性起業家及び経営者とし、起業後の事業の持続的な成長を支援することを目的としている。

このように、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。

イ 意見

現状、県においては女性起業家向けのセミナーを担当する課が複数あるが、セミナー内容や参加者情報等を含めた事業内容の共有や相互連携が必ずしも十分ではない状況にある。「中小企業白書（2017年版）」によれば、全国の企業を対象とした起業後5年経過時の生存率は81.7%となっており、たとえ起業できたとしてもその後の事業継続や成長がうまくいくとは限らない。

この点、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。

5 中小企業総合支援費補助金事業（うち創業コーディネーター支援事業、創業プラザ事業及び革新起業家創出支援事業）

○対象部局 経済産業局スタートアップ推進課

(1) 事業の目的との整合性について【意見】

ア 検出事項

事業の名称は「革新起業家創出支援事業」であり、あいち創業道場実施要領においても、「革新的な起業家の創出を目指す」（第1条）、「革新的な商品やサービスを提供する起業家の創出を図る」（第2条）とされている。

また、当該事業における「革新的」とは、古い慣習にとらわれず新たなことに挑戦して新しい時代を切り開くことを目指すという観点から記述されているものであり、そのためには、従来無いような新たな技術やサービスに挑戦することはもちろんのこと、従来ある商品やサービスに関しても、ITやWebマーケティングなどの技法を取り入れ新たな視点をもって起業に取り組んでいくことが必要となる。当該事業は、その基本を学ぶ場として運営しているとのことである。

これについて、令和元年度の創業道場受講者名簿における創業予定事業名・業種（申込書記載のとおり）は以下のとおり（一部抜粋）であり、必ずしも上記の「革新的」な商品やサービスを提供するもの、新たな視点をもって起業に取り組んでいくものではないと思われる。

- ・ ロングライフパンを活用した対災害時自販機による備蓄サポート
- ・ 治療院
- ・ 物流業、倉庫管理業、改善コンサルティング
- ・ お店と人とファンのマッチングアプリ事業
- ・ 結婚相談所
- ・ 飲食店（喫茶店）
- ・ 出張撮影
- ・ コインランドリー業
- ・ 住宅・店舗の設計、デザイン など

イ 意見

当該講座を告知するチラシでは、特に「革新的な商品やサービスを提供する」ことを受講の要件とはしていない。このチラシでは、当該事業

を実施している（公財）あいち産業振興機構は中小企業の支援センターと案内されている。また、会場である「創業プラザあいち」も創業支援の窓口と案内されており、いずれも特に革新的な起業家を創出するような案内はされていない。

一方で、県では、Aichi-Startup 戦略として、スタートアップを起爆剤としたオープン・イノベーションの推進事業を実施しており、いわゆる革新的な事業の創出を支援している。なお、この推進事業の当初予算額は令和2年度で706,388千円である。

現実の受講者及び起業者の状況及び県で実施するスタートアップ支援事業の役割分担を勘案すれば、「革新的な起業家の創出を目指す」ことは、あいち創業道場の目的としては、実態に即しているとは言えない。したがって、当該「革新的な」という箇所について、当該事業の存在意義に照らして、再検討することが望ましい。

(2) 女性の起業家数について【意見】

ア 検出事項

あいち創業道場及び土曜集中講座の参加人数の推移は表8及び表9のとおりである。事業開始当初から女性の参加率は高いものの、実施要領上、あいち創業道場の対象者は「愛知県内で起業・創業を志す個人」、土曜集中講座の対象者は「愛知県内で創業・起業を目指している平日忙しいサラリーマン等」と明記されており、女性に特化しているものではない。

また、あいち創業道場講座修了者に対しては、アンケートを実施し、内容を分析し、開業した受講者からは「開業の報告」の提出を求めており、修了者のその後の状況を把握している。

受講生の開業状況は表10のとおりであり、受講者数は女性の方が多いが、創業（起業）者数では、男性の方が多くなっており、受講者の創業割合については、女性は男性の約半分である。

表 8 あいち創業道場の参加人数の推移

年度	定員	男性		女性		合計
平成 24 年度	30 人	18 人	50.0%	18 人	50.0%	36 人
平成 25 年度		13 人	31.7%	28 人	68.3%	41 人
平成 26 年度		13 人	41.9%	18 人	58.1%	31 人
平成 27 年度		16 人	47.1%	18 人	52.9%	34 人
平成 28 年度		9 人	37.5%	15 人	62.5%	24 人
平成 29 年度		14 人	45.2%	17 人	54.8%	31 人
平成 30 年度		11 人	50.0%	11 人	50.0%	22 人
令和元年度		11 人	37.9%	18 人	62.1%	29 人

(出典：(公財) あいち産業振興機構作成資料)

表 9 土曜集中講座の参加人数の推移

年度	定員	男性		女性		合計
平成 26 年度	60 人	31 人	64.6%	17 人	35.4%	48 人
平成 27 年度		40 人	63.5%	23 人	36.5%	63 人
平成 28 年度		37 人	66.1%	19 人	33.9%	56 人
平成 29 年度		26 人	50.0%	26 人	50.0%	52 人
平成 30 年度		28 人	49.1%	29 人	50.9%	57 人
令和元年度		26 人	52.0%	24 人	48.0%	50 人

(出典：(公財) あいち産業振興機構作成資料)

表 10 令和元年度あいち創業道場受講生開業状況

(単位：人)	全体	男性	割合	女性	割合
①令和元年度創業道場受講者数	29	11	37.9%	18	62.1%
②うち創業(起業)者数	11	6	54.5%	5	45.5%
受講者の創業割合(②÷①)	37.9%	54.5%	-	27.8%	-

(出典：(公財) あいち産業振興機構作成資料より監査人抜粋作成)

イ 意見

あいち創業道場及び土曜集中講座は「あいち女性の活躍促進プロジェクト事業」に含まれているが、事業の目的を見るに、女性に特化しているものではない。また、受講者の創業割合が女性は男性の約半分に留まっている。

この点について、必ずしも女性に特化した事業だけが女性活躍に繋がるのではなく、あらゆる場面での活躍機会を広げていくとの観点が重要であること等から、幅広に関係事業を位置づけていく、という男女共同参画推進課の方針に沿って、当該事業はあいち女性の活躍促進プロジェクト事業に含まれているとのことであった。

このように、当該事業を必ずしも女性に特化せず、あらゆる場面での活躍機会を広げていくとの観点で女性の活躍に資するものとして実施するという趣旨は理解できる。しかし、受講者割合は男性の37.9%に対して女性が62.1%である一方で、創業者割合は逆転し、男性の54.5%に対して女性が27.8%となっており、女性の活躍に資するという結果を残しているとは言い難い。

この点について、例えば、受講者及び創業（起業）者の男女比、創業までの期間及び創業していない場合にはその原因の分析等を実施し、事業の効果測定などを実施することにより、今後の事業運営に活用し、結果的としても女性の創業割合の向上につなげることが望ましい。

6 男性の育児参加促進事業

○対象部局 福祉局子育て支援課

(1) 「子育てハンドブックお父さんダイスキ」について【意見】

ア 検出事項

男性の育児参加促進事業のうち、「子育てハンドブックお父さんダイスキ」については、以下のような運用を行っている。

配布数量について、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。

(ア) 冊子（平成22～25年度配布）

普及数：227,900部（累計）

普及方法：母子健康手帳と合わせて県内新生児の父親全員に配布

(イ) アプリケーション（平成24～令和元年度※に配信）

通算ダウンロード数（令和2年3月31日現在）：6,613件

普及方法：アプリケーションのチラシを作成し、県内市町村子育て支援担当課窓口等に設置

※ 令和元年度末で配信停止。令和2年度にアプリケーションの改修を予定しており、改修後配信を再開する予定。

イ 意見

アプリケーションの配信は、冊子の配布の終了と一部重なる形で、その内容をスマートフォンでも確認できるようにとの趣旨で開始されたものであり、アプリケーションの作成費は406千円、配信費は21千円と比較的安価であるため、冊子として作成した情報をスマートフォンのアプリケーションで閲覧できるようにすることに一定の意義はあると考えられる。

ここで、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。

このように、数年間の累計の概算ではあるが、ダウンロード数が出生数の約1.4%程度であることの原因としては、アプリケーションの内容や周知の方法だけではなく、男性の育児参加の意識がまだあまり高くないことも背景にあると思われる。

男性の育児参加促進という事業目的に照らすと、事業の経済性・効率性と効果的な目的の達成という観点でのバランスがとれるよう更なる工夫が望まれる。

男性の育児参加促進を啓発するという観点から、育児参加の意識が低い層の男性に対して訴求するような施策を実施するとともに、育児参加の意識を相応に有している層の男性に対しては、有意義な情報提供が可能となるように、スマートフォンのアプリケーションの内容及び周知の方法を改善することが望ましい。

内容については、例えば、県という公的な機関が作成しているという信頼性があること、県が発行しているはぐみんカードとの連携機能等を付加すること等により、アプリケーション自体の魅力を高めることが考えられる。今後は、効果的にアンケートなどの実態調査を行い、アプリケーションに求められるコンテンツについて、県民のニーズをくみ上げられたい。

最後に、ダウンロード数については、現状では通算の数値のみ把握しているが、啓発活動という目的の達成と上記アプリケーションの改修や周知の方法の改善についての効果測定を実施する観点からも、一定の頻度で推移分析を行うことが望ましい。

7 保育士等キャリアアップ研修（子育て支援関係職員研修事業）

○対象部局 福祉局子育て支援課

(1) 定員について【意見】

ア 検出事項

当事業は平成 29 年度より開始されており、今後、処遇改善のための加算の要件になることもあり、申込人数、修了者数は増加（表 11）している。一方で、定員、予算は実質的に横ばい（表 11、表 12）である。

また、申込人数に対する修了者数の割合が低下（表 11）している。この原因としては、1 分野 3 日間の参加が必要であり、そのうちのいずれかの日程が参加できないため受講を断念したことなどがあるとのことである。

なお、子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づく特定教育・保育等に要する費用の額の算定において、平成 29 年度より、技

能・経験を積んだ職員に対する処遇改善のための加算が創設されたが、今後、当該加算の要件に保育士等キャリアアップ研修の受講が課されることとなっている（令和3年度までは研修要件を課さず、令和4年度以降は職員の研修の受講状況等を踏まえ、決定する。）。現在は経過措置により保育士等キャリアアップ研修の受講は必須の要件ではない。

表 11 定員、申込人数、修了者数の推移

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
①定員	8 回 2,560 人	16 回 2,560 人	16 回 2,560 人
②申込人数	1,173 人	2,402 人	3,071 人
③修了者数	1,002 人	1,671 人	1,837 人
②／①	45.8%	93.8%	120.0%
③／②	85.4%	69.6%	59.8%

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料)

表 12 予算と執行額の推移

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
予算	9,589,000 円	9,589,000 円	9,766,574 円
執行額	8,420,689 円	9,589,000 円	9,766,574 円

※ 令和元年度の増額は消費税等の増税によるものである。

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料)

イ 意見

保育士等の専門性の向上を図り、キャリアアップの仕組みを構築するという事業の目的、今後処遇改善のための加算の要件になること、及び申込人数・修了者数が増加していること、並びに、申込人数に対する修了者数の割合が低下していることから、単に定員を量的に増加させるだけでなく、受講者が受講しやすいような方法で開催することにより、受講機会を拡大し、受講者数、最終的には修了者数の増加につなげることが望ましい。そのためには、効果的にアンケートなどの実態調査を行い、受講しやすい研修のあり方について把握されたい。

なお、予算の増加による方法によって受講機会そのものを拡大する方法もあるが、実際に岡山県と神奈川県で実施されている E ラーニングの

導入など、予算をそれほど増額させずに受講機会を拡大し、かつ受講しやすい環境を整備することも可能であると考えられる。

(2) 予算及び執行額について【意見】

ア 検出事項

当該事業は委託しており、表 13～15 は委託先の予算と執行額の差額を内容別にまとめたものである。

開催頻度と予算について、平成 29 年度は初回の開催であり、8 分野を各 1 回（定員 320 名）ずつの開催であった。2 年目となる平成 30 年度から各 2 回（定員 160 名／回）と規模は同じだが、開催頻度を増加させている。会場使用料が増えたにも関わらず、講師謝金や事務局の経費等を減額し、予算は同額であった。令和元年度の予算額の増額は消費税等の税率の改正によるものであり、実質的には同額である。

また、予算と執行額について、内訳では、会場使用料については予算より執行額が大幅に少なくなっている一方で、事務局経費については逆に予算より執行額が大幅に多く発生している。しかし、合計では、初回の平成 29 年度以外、平成 30 年度、令和元年度は予算と執行額が一致している。

開催頻度を増加させれば、少なくともある程度は費用総額が増加することが見込まれる。また、内訳で大きな差異が発生しているにも関わらず、最終合計が完全に一致することは通常考えられない。

これについて、県はキャリアアップ研修の委託先である一般社団法人愛知県現任保育士研修運営協議会から、事業実績収支決算書及び同協議会の資金収支計算書を入手し執行額を確認している。同協議会は、保育士等の養成機関から構成されていることもあり、民間では受注が困難な低い金額で当該事業を受託しており、特に会場使用料について、養成機関である大学、短期大学を利用していることにより、費用を抑えている。一方、予算を大きく超過している事務局人件費について、予算と執行額の重要な乖離の原因を、県は把握していない。

この点、事業の委託者としては、予算と執行額の乖離について、内容を明らかにして管理するという予算統制が必要であるが、これが十分になされていないと考えられる。

表 13 平成 29 年度のキャリアアップ研修の委託先の予算と執行額

内容	予算	執行	差額
講師謝金	2,520,000	1,728,000	792,000
講師旅費	221,760	34,840	186,920
職員人件費	302,400	538,700	▲236,300
職員旅費	95,040	39,010	56,030
会場使用料	3,032,000	1,040,000	1,992,000
役務費	307,200	263,046	44,154
需用費	800,000	791,477	8,523
事務局人件費	1,008,000	3,690,936	▲2,682,936
事務局旅費	316,800	238,420	78,380
事務局雑費	275,504	56,260	219,244
消費税	710,296		710,296
合計	9,589,000	8,420,689	1,168,311

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料より監査人作成)

表 14 平成 30 年度のキャリアアップ研修の委託先の予算と執行額

内容	予算	執行	差額
講師謝金	2,160,000	1,920,000	240,000
講師旅費	158,400	78,800	79,600
職員人件費	302,400	732,150	▲429,750
職員旅費	95,040	81,000	14,040
会場使用料	4,963,200	956,532	4,006,668
役務費	307,200	562,800	▲255,600
需用費	160,000	233,282	▲73,282
事務局人件費	504,000	4,701,046	▲4,197,046
事務局旅費	158,400	283,828	▲125,428
事務局雑費	70,064	39,562	30,502
消費税	710,296		710,296
合計	9,589,000	9,589,000	0

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料より監査人作成)

表 15 令和元年度のキャリアアップ研修の委託先の予算と執行額

内容	予算	執行	差額
講師謝金	2,160,000	1,920,000	240,000
講師旅費	190,080	26,340	163,740
職員人件費	305,760	806,745	▲500,985
職員旅費	95,040	93,680	1,360
会場使用料	4,963,200	840,000	4,123,200
役務費	307,200		
需用費 ^{※1}	160,000	1,042,564	▲575,364
事務局人件費	509,600		
事務局旅費	158,400		
事務局雑費 ^{※2}	29,424	5,037,245	▲4,339,821
消費税	887,870		887,870
合計	9,766,574	9,766,574	0

※1 役務費と需用費計

※2 事務局計

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料より監査人作成)

イ 意見

これについて、実際に企画提案募集とした令和元年度では応募者が当協議会のみであり、令和2年度の予算作成のため徴した民間からの見積書では、18,712千円（消費税別）（令和元年8月27日付）が提出されていることから、低廉であることに一定の合理性はあると考えられる。

しかしながら、予算の積算は適切に実施すべきであり、低廉に抑えられているからといって、内訳やその金額を管理しなくともよいわけではない。仮に委託先の事業者が財政的に破綻した場合には、当該事業が継続できないことになるため、適正な金額を積算することで、当該事業の委託先の事業者の財務的安定性を確保することも必要である。

事業に必要な経費は適正に積算し、事業実績収支決算書及び資金収支計算書を入手するのみではなく、予算と執行額の差額を把握し管理するという予算統制を実施し、さらに、乖離が発生している場合には、委託者の経理が適正に区分されていることを確かめ、次年度以降の予算の作成時に織り込むことが望ましい。

8 保育士養成施設に対する就職促進支援事業

○対象部局 福祉局子育て支援課

(1) 助成の対象と就職割合について【意見】

ア 検出事項

指定保育士養成施設は33施設あり、そのうち当該助成の対象となったものは、2施設、3課程（補助金額3,631千円）である。

また、指定保育士養成施設の卒業生のうち、県で保育所等に就職した卒業生の割合は56.4%である。

イ 意見

当事業の助成の対象となった施設は33施設のうち2施設（約6%）であり、かなり低い数値であると考えられる。この要因としては、助成の要件に就職割合が全国平均を上回ること及び同施設の前年度就職割合と同率以上という数値目標があるものと思われる。

要件については、国が定めているものであり、当該事業の要件としては変更することは困難であると考えられる。しかし、助成対象となる施設がこのように少なく、かつ、保育所等に就職した卒業生の割合も高くない現状および新卒者の保育所等への就職促進を行うことにより、新規資格取得者の確保を図るという事業の目的を考えるとこの状況を放置しておくことはできないと思われる。

したがって、補助金の交付額があまり高くない原因、特に就職割合があまり高くない保育士養成施設の原因について分析し、どのような施策が目的にとって有効であるかを明らかにすべきである。そのうえで、保育士養成施設が就職促進を積極的に行い、就職率が向上するような施策を実施することが望ましい。

9 人材の確保・育成事業（保育士・保育所支援センター）

○対象部局 福祉局子育て支援課

(1) 登録保育士の現況把握について【意見】

ア 検出事項

センターでは、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。

イ 意見

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。

(2) 保育士・保育所支援センターの普及について【意見】

ア 検出事項

センターの主な業務内容として、「ハローワーク、保育団体等主催のフェア等に参加し、センターの普及啓発を通じた利用促進を図ること」がある。具体的には、センターが主催する保育所就職フェアやハローワークとの連携事業において当センターのチラシ・リーフレットの配布やホームページ等による周知・広報を図っている。

県が令和元年度に実施した現況確認調査においては、過去に保育士として働いていたが、現在は保育士として働いていない人、及びこれ

までに保育士として働いたことがない人の計2,741名中、50.1%である1,373名が今後保育士として働く希望があると回答している。

センターの求人、求職及びマッチング人数は表16のとおりである。保育所からの求人登録人数に対し、求職登録人数及びマッチング人数ははるかに少ない。

表 16 センターにおける求人・求職・マッチング実績

年度	求人			求職		紹介状 作成	マッチング人数		
	相談	登録		相談	登録		採用	不採用	計
		か所	人						
H29	310	368	903	1,032	145	12	60	4	64
H30	335	448	1,406	1,028	133	18	61	3	64
R1	329	523	1,628	1,280	211	39	90	7	97
合計	974	1,339	3,937	3,340	489	69	211	14	225

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料)

求人登録人数に対する求職登録人数及びマッチング人数が乖離している理由のひとつとして、センターの認知度が低いことが考えられる。県がセンターの普及のために実施している各種イベントにおけるチラシ・リーフレットの配布については、これらのイベントの集客人数が大幅に増加しない限り、効果が低いと考えられる。なお、県は集客人数増加のための施策は特段行っていない。

また、ホームページ等による周知・広報についても、インターネット上で県内の保育士の求人情報について検索を行っても、民間の求人サイトが上位に検索される結果となり、センターのホームページが閲覧される可能性は高くない。

イ 意見

保育士の人材確保対策の推進を図るために設立されたセンターであるが、センターの存在自体が認知されていなければ意味をなさない。このため、センターの活動について、効果のある普及活動を行い、より多くの潜在保育士の雇用につながるよう努めることが望ましい。

10 キャリア教育推進事業

○対象部局 保健医療局健康医務部医務課

(1) 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【指摘】

ア 検出事項

過去3年の実施状況は表17のとおりである。A大学においては、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を3年のうち1度も実施しておらず、当該補助金の申請を行っていない。

また、D大学は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度のみとなっている。このように、県内の大学において実施の状況にはバラツキがある。

表 17 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状況

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
A大学			
B大学	実施	実施	実施
C大学	実施	実施	実施
D大学	(実施) ※	実施	(実施) ※

※ (実施)は、講習会等は実施しているが、補助金の申請が行われていなかったもの

(出典：愛知県保健医療局健康医務部医務課作成資料より監査人作成)

イ 指摘

医師を目指す学生に対し、女性医師の置かれている状況やキャリア形成等に係る知識を早期に定着させるという目的を達成するためには、すべての大学に属する学生に受講の機会を提供することが望ましい。

この点につき、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ず、事業の目的を達成することができなくなってしまう。積極的に大学に講習会等の開催を促し、学生に受講の機会を提供することで、事業の目的が達成できるものと考えられる。

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。

また、各大学のカリキュラムとしての講習会等の提供だけでは、このように講習会等の実施が大学によってバラツキが生じてしまうことが懸念される。そこで、平等な受講の機会を提供するために、講習会等を各大学に任せるのではなく、県が主体となってキャリア形成等に係る講習会等を実施することも含めて検討されたい。

11 女性医師等復職研修事業

○対象部局 保健医療局健康医務部医務課

(1) 女性医師等復職研修事業について【意見】

ア 検出事項

国庫補助事業であった「女性医師等就労支援事業」における対象施設は、病院のみであり、診療所は対象としていなかった。現在の県事業も引き続き、補助対象としている施設は病院のみであり、診療所は対象にしていない。この診療所を対象にしていない理由については、診療所における女性医師の再就職の割合が少ないと判断しているため、対象に含めていないとのことであった。

しかし、その判断を行う過程において、以下の事項を検討していなかった。

- ① 診療所における再就職の割合が少ないと判断しているが、実際の女性医師等の再就職人数を把握していない。
- ② 診療所において、復職研修を実施しているか否かの実態調査を実施していない。
- ③ 診療所において、当該補助金の必要性に係る実態調査を実施していない。

イ 意見

診療所における当該補助金の必要性等の調査を行っていないことから、アンケートなどにより、診療所の実態を調査し、ニーズの有無を確認する必要があると考える。

また、診療所には、婦人科や小児科をはじめ、比較的女性医師の割合が高い診療科目もあるため、調査を行う際は参考にされたい。

今後は、女性医師の復職を促進するという当該補助金の目的のため、適切に実態を調査したうえで、補助の対象を判断されたい。

12 愛知の住みやすさ発信事業

○対象部局 政策企画局企画調整部地方創生課

(1) 効果的なパンフレットの配布方法の検討について【意見】

ア 検出事項

愛知の住みやすさに関する魅力を発信するため、パンフレットを作成し、各所に配布を行っている。しかし、就職活動を控えた学生はメインターゲットの一つであるにもかかわらず、県内の企業への配布割合が令和元年度は13%にとどまっている。

これに関し、県は経済団体等を通じて県内企業における活用を依頼しているものの、各企業へ個別の活用依頼まではしていない。

また、パンフレットを配布した後に、どの程度使用されているか、パンフレットを配布した結果、効果があったかどうかなどの調査を行っておらず、どのような場所に配布すると効果があるか等の検証は行われていない。

イ 意見

事業の効果的な実施のためには、パンフレット配布の効果を検証することが重要である。

なお、パンフレットの項目は多岐にわたるため、特定のターゲット層にとっては関心の薄い項目も含まれてしまい、魅力のアピール効果も薄くなる恐れがある。

そのため、ターゲットの特性に応じた、効果的なアピール方法を検討されたい。具体的には、パンフレットという形での配布だけでなく、パンフレットのうち、ターゲットに合った項目のみを印刷してチラシとしても活用するなど、ポイントを絞ったアピール方法を検討されたい。

13 働き方改革推進キャラバン事業

○対象部局 労働局労働福祉課

(1) アンケートの手法について【指摘】

ア 検出事項

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。

アンケートの回答数は表18のとおりである。

表 18 アンケート回答数の前年度比較

	アンケート回答数		増減数	増減率
	平成30年度 構成割合%(A)	令和元年度 構成割合%(B)	A-B	(A-B)÷A
名古屋	136(17.2%)	36(21.3%)	▲100	▲73.5%
東三河地区	252(31.9%)	132(78.1%)	▲120	▲47.6%
西三河地区	402(50.9%)	1(0.6%)	▲401	▲99.7%
合計	790(100.0%)	169(100.0%)	▲621	▲78.6%

(出典：愛知県労働局労働福祉課作成資料より監査人作成)

これについて以下の検出事項がある。

- 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。
- アンケートの回答総数が大きく減少している。
- 地域における回答数の偏りが大きい。

イ 指摘

働き方改革の街頭啓発活動時にあわせて実施した県民の働き方改革の推進に対する認識についてのアンケートの回答について、西三河地区が1名だけというのは、明らかに少ない。

担当者にこの理由を確認したところ、他の大規模イベントと実施が重なり、人通りが多く、街頭での立ち止まったアンケートは安全面から実施が困難であったため、回答率が低かったとのことであった。しかし、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。

また、アンケート回答の総数についても、令和元年度は平成30年と比較し、大幅に減少している。担当者にこの理由を確認したところ、平成30年度はショッピングモールなど、県民の往来が多い場所で行っていたが、令和元年度は場所を変えたところ、県民の往来が予想よりも少なかったため、アンケート回答数が少なかったとのことであった。それにより、地域ごとの回答数についても偏りが大きくなっている。

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。

なお、女性を取り巻く環境の現状把握や実施した事業の効果測定のために実態調査を行うことは非常に重要である。本実態調査に限らず、実態調査を実施する場合は、その目的を効果的に達成する観点から、調査の回数、場所、回収方法、調査項目等が実態把握に有用かどうか、十分に検討することが重要である。

14 子育て女性再就職支援事業

○対象部局 労働局労働福祉課

(1) ワークショップへの参加人数について【意見】

ア 検出事項

サポートセンターにおいて実施しているワークショップの実施回数及び参加人数は表19のとおりである。これをみると地域によって、参加人数にばらつきがあった。参加人数が伸びなかった理由や改善策等を担当者にヒアリングを行ったところ、参加人数を増やすための市町村への実施日程の相談や調整、チラシの配布などの対応は実施してきたとのことだが、その結果を反映させるには十分ではなかった。

表 19 ワークショップ参加人数の推移

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
	実施回数	参加人数	実施回数	参加人数	実施回数	参加人数
名古屋	5	53	5	41	7	46
尾張北東部	0	0	0	0	4	25
尾張中西部・海部	1	4	1	8	2	7
知多	2	12	2	8	2	5
西三河	3	31	3	16	3	22
東三河	0	0	0	0	2	1
合計	11	100	11	73	20	106

(出典：愛知県労働局労働福祉課作成資料)

イ 意見

事業の効果的な実施のためには、ワークショップや就職説明会等を実施した際には、参加率やアンケートの結果を分析し、次回以降の参考とすることが望ましい。

また、実施方法として、自宅からも参加ができるようにオンラインでの開催等検討するなど、参加人数の増加が見込まれるように工夫することを検討されたい。