

# 愛知県公報

発行／愛知県 編集／総務局総務部法務文書課 (毎週火・金曜日発行)

## 目次

### 監査公表

○包括外部監査の結果に関する報告の公表	第4号	(監査委員事務局)	1
---------------------	-----	-----------	---

## 監査公表

### 3 監査公表第4号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の37第5項の規定に基づき、包括外部監査人都成哲から監査の結果に関する報告の提出があったので、同法第252条の38第3項の規定に基づき、次のとおり公表する。

令和3年3月23日

愛知県監査委員	篠田信示
同	川上明彦
同	山内和雄
同	伊藤辰夫
同	石井芳樹

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

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」

<b>目次</b>	
<b>第1章 外部監査の概要</b> .....	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.....	4
5 外部監査の対象期間.....	4
6 外部監査の実施期間.....	4
7 外部監査の方法.....	4
8 包括外部監査人及び補助者.....	4
9 利害関係.....	5
<b>第2章 我が国の女性の活躍促進政策</b> .....	6
1 我が国の労働環境における女性の状況.....	6
2 女性の活躍に対する国の取組.....	13
3 男女共同参画社会基本法について.....	13
4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について.....	14
<b>第3章 愛知県の女性活躍推進施策</b> .....	15
1 愛知県の労働環境における女性の状況.....	15
2 女性の活躍に対する県の取組.....	21
<b>第4章 監査の結果（総論）</b> .....	39
1 プロジェクト事業について【意見】.....	39
2 事業の対象について【意見】.....	41
3 プロジェクトの数値目標について【意見】.....	45
<b>第5章 監査の結果（各論）</b> .....	49
1 女性の活躍促進のための行動計画策定支援事業.....	49
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.....	53
3 男性管理職向けワークショップ開催費.....	67
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）.....	72
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ト支援事 業、創業プラザ事業及び革新起業家創出支援事業）.....	76
6 男性の育児参加促進事業.....	82
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）.....	89
8 保育士養成施設に対する就職促進支援事業.....	95
9 人材の確保・育成事業（保育士・保育所支援センター）.....	100
10 キャリア教育推進事業.....	104
11 女性医師等復職研修事業.....	106
12 愛知の住みやすさ発信事業.....	109
13 働き方改革推進キャリアバン事業.....	113
14 子育て女性再就職支援事業.....	115

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位であり、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）

男性（降順）			女性（降順）		
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」）

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。

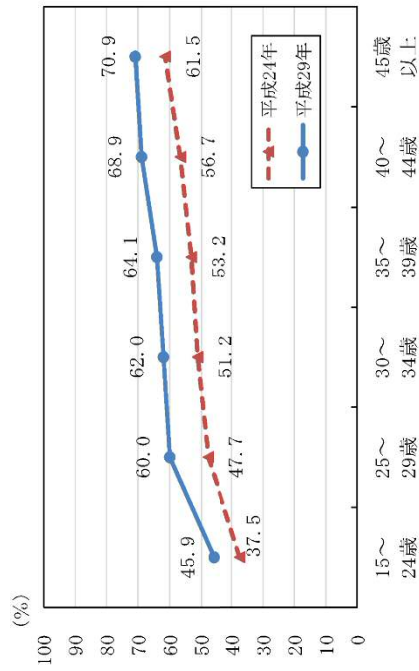


図1 年齢階級別育児をしている女性の有業率  
（出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」）

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、「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 我が国の女性の活躍促進政策

1 我が国の労働環境における女性の状況

(1) 男女別の労働力人口

平成26年の15歳以上人口に占める男女別の労働力人口比率は表2のとおり、女性が49.2%、男性が70.4%であり、労働力人口(6,587万人)に占める女性の割合は42.9%となっている。

表2 平成26年 労働力人口(15歳以上)(全国)

	15歳以上人口(万人)					労働力人口比率 (②/①)	完全失業率 (③/②)
	総数①	労働力人口		非労働力人口	完全失業者③		
		総数②(男女比)	就業者				
女性	5,736	2,824(42.9%)	2,729	95	2,908	49.2%	3.4%
男性	5,346	3,763(57.1%)	3,621	141	1,581	70.4%	3.7%
総数	11,082	6,587(100%)	6,351	236	4,489	59.4%	3.6%

(出典：総務省「労働力調査(基本集計)平成26年平均(速報)」より監査人作成)

また、平成29年の15歳以上人口に占める男女別の労働力人口比率は表3のとおり、女性が51.1%、男性が70.5%であり、労働力人口(6,720万人)に占める女性の割合は43.7%となっている。

表3 平成29年 労働力人口(15歳以上)(全国)

	15歳以上人口(万人)					労働力人口比率 (②/①)	完全失業率 (③/②)
	総数①	労働力人口		非労働力人口	完全失業者③		
		総数②(男女比)	就業者				
女性	5,743	2,937(43.7%)	2,859	78	2,803	51.1%	2.7%
男性	5,365	3,784(56.3%)	3,672	112	1,578	70.5%	3.0%
総数	11,108	6,720(100%)	6,530	190	4,382	60.5%	2.8%

(出典：総務省「労働力調査(基本集計)平成29年平均(速報)」より監査人作成)

(3) 男女別の労働者の平均勤続年数

男女別の労働者の平均勤続年数については表6のとおり、平成24年においては女性の平均勤続年数が8.9年、男性の平均勤続年数が13.2年であったのに対し、平成29年においては女性の平均勤続年数が9.4年、男性の平均勤続年数が13.5年であった。

表6 男女別の労働者の平均勤続年数(全国)

	平成24年	平成29年	増減
女性	8.9年	9.4年	0.5年
男性	13.2年	13.5年	0.3年

(出典：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」、「平成29年賃金構造基本統計調査」より監査人作成)

これらを見ると、女性は0.5年増加しており、男性は0.3年増加している。女性、男性のどちらも平均勤続年数は増加しているが、増加幅は女性の方が若干大きくなっている。

(4) 男女別の労働者の平均賃金

男女別の労働者の平均賃金については表7のとおり、平成24年において女性は233.1千円であり、男性は329.0千円であったのに対し、平成29年においては女性が246.1千円、男性が335.5千円であった。

表7 男女別の労働者の平均賃金 所定内給与額(全国)

	平成24年	平成29年	増減
女性(A)	233.1千円	246.1千円	13.0千円
男性(B)	329.0千円	335.5千円	6.5千円
差(B)-(A)	95.9千円	89.4千円	▲6.5千円
比率(A)/(B)	70.85%	73.35%	2.50%

(出典：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」、「平成29年賃金構造基本統計調査」より監査人作成)

これらを見ると、15歳以上人口に占める男女別の労働力人口比率において、女性は1.9ポイント上昇しているが、男性は0.1ポイントの上昇にとどまっており、女性の労働力人口比率が上昇傾向にあることがわかる。

表4 労働力人口比率(15歳以上)(全国)の推移

	平成26年	平成29年	増減
女性	49.2%	51.1%	1.9ポイント
男性	70.4%	70.5%	0.1ポイント

(出典：総務省「労働力調査(基本集計)平成26年平均(速報)」、「労働力調査(基本集計)平成29年平均(速報)」より監査人作成)

(2) 雇用形態別雇用者の男女別正規職員の割合

雇用形態別雇用者の男女別正規職員の割合については表5のとおり、平成24年においては女性の正規職員の割合が42.5%、男性の正規職員の割合が77.9%であったのに対し、平成29年においては女性の正規職員の割合が43.4%、男性の正規職員の割合が77.7%であった。

表5 雇用形態別雇用者の男女別正規職員の割合(全国)

	平成24年	平成29年	増減
女性の正規職員の割合	42.5%	43.4%	0.9ポイント
男性の正規職員の割合	77.9%	77.7%	▲0.2ポイント

(出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

これらを見ると、女性は0.9ポイント上昇し、男性は0.2ポイント減少している。

女性の正規職員の割合は上昇しているが、依然として男性よりも低い。

(6) 年齢階級別有業率  
 年齢階級別有業率を男女別で見ると、図2のとおり、男性は台形を描くのに対し、女性は30歳代後半を底とするM字カーブを描く傾向がある。これは、結婚、出産、育児などの事情で離職する女性が多いためと推測される。

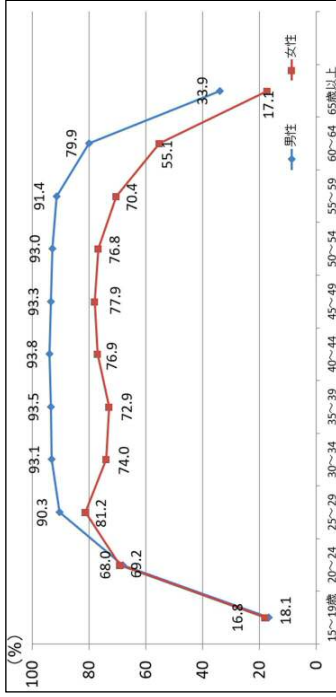


図2 男女別年齢階級別有業率 (全国)

(出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

(7) 女性の年齢階級別有業率  
 女性の年齢階級別有業率をみると、図3のとおり、平成29年は平成24年に比べ、概ねすべての年齢階級において上昇している。

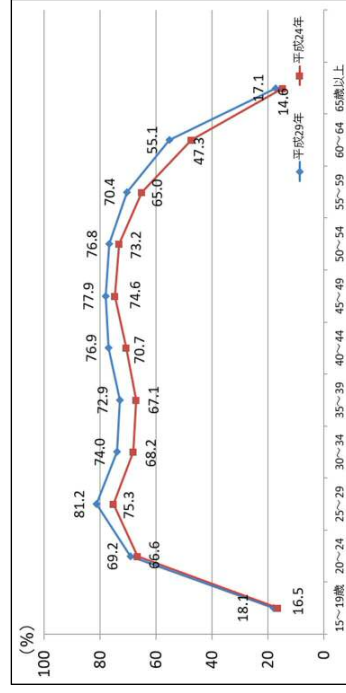


図3 女性の年齢階級別有業率 (全国)

(出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

これらをみると、女性は13.0千円増加しており、男性は6.5千円増加している。

女性、男性のどちらも平均賃金は増加しているが、女性の方が大きく増加している。それに伴い、男女間の賃金格差は縮小傾向にあることがわかる。

(5) 男女別有業率

男女別有業率 (15歳以上人口に占める有業者の割合) については表8のとおり、女性では50.7%、男性では69.2%となっており、平成24年に比べ、女性では2.5ポイント上昇、男性は0.4ポイント上昇となっている。

表8 男女別有業率 (全国)

	平成24年	平成29年	増減
女性	48.2%	50.7%	2.5ポイント
男性	68.8%	69.2%	0.4ポイント

(出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)



(8) 年齢階級別育児をしている女性の有業率  
 さらに、育児をしている女性のみを対象とした年齢階級別の有業率をみると、図4のとおり、これも平成29年は平成24年に比べ、すべての年齢階級において上昇している。

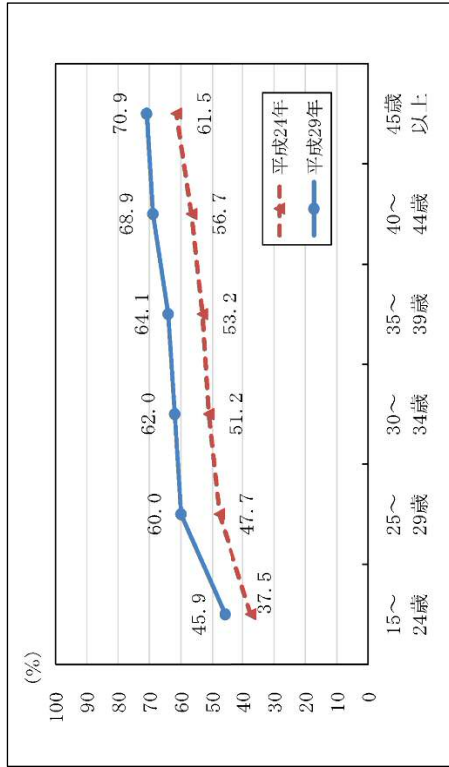


図4 年齢階級別育児をしている女性の有業率  
 (出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

(9) 無業者の女性に占める就業希望者の数、割合  
 無業者\*の女性に占める就業希望者の数、割合についてみると、平成29年は平成24年に比べ、数は約1,351千人減少、割合は3.6ポイント低下している。

表9 無業者の女性に占める就業希望者の数、割合 (全国)

	平成24年	平成29年	増減
無業者*数 (女性)	29,725,700人	28,294,900人	▲1,430,800人
うち就業希望者数 (女性)	6,809,500人	5,458,300人	▲1,351,200人
割合	22.9%	19.3%	▲3.6ポイント

※ 「無業者」 ふだん仕事をしていない者、すなわち、ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者。

(出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

(10) 育児休業取得率  
 育児休業取得率を見てみると、平成29年は平成24年に比べて女性はほぼ横ばい、男性は3.2ポイントの上昇となっているものの、依然として取得率の男女差は大きい。

表10 育児休業取得率 (全国)

	平成24年	平成29年	増減
女性	83.6%	83.2%	▲0.4ポイント
男性	1.9%	5.1%	3.2ポイント

※ 調査対象は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所  
 (出典：厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」、「平成29年度雇用均等基本調査」より監査人作成)

2 女性の活躍に対する国の取組

日本においては、連合国軍占領下における法整備によって、昭和20年に女性に対する参政権が認められたのを契機に、女性の社会進出が本格的に始まった。その頃、世界でも女性の社会進出に関する取組が行われており、昭和50年に国連による「国際婦人会議」が開催され、「女性の平等と発展と平和への貢献に関するメキシコ宣言」と、国際婦人年の目標達成のための世界行動計画が採択された。

さらに、昭和54年には国連総会で「女性差別撤廃条約」が採択され、日本は昭和60年に当該条約を締結した。この条約締結を契機に同年に「男女雇用機会均等法」が成立し、日本の女性の社会進出を大きく後押しすることとなった。この男女雇用機会均等法は、募集・採用・昇進など雇用に関して男女間の差別を禁止する法律で、雇用に関するのみの法令であった。

3 男女共同参画社会基本法について

その後、平成7年に「第4回世界女性会議」において採択された「北京宣言及び行動綱領」や平成8年に男女共同参画審議会が答申した「男女共同参画ビジョン」を踏まえて、女性の社会活動全般に関する「男女共同参画社会基本法」が平成11年に制定され、男女が対等の立場で、個人として能力を十分に発揮し、家庭生活と仕事を両立させていく社会を目指していくこととなった。

平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、

- ① 男女の人權の尊重
- ② 社会における制度又は慣行についての配慮
- ③ 政策等の立案及び決定への共同参画
- ④ 家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤ 国際的協調を掲げ、次いで、国、地方公共団体、国民の責務をそれぞれ定めている。

さらに、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な施策として、国の男女共同参画基本計画の策定、年次報告等の作成などについて規定している。当該法律に基づき、平成12年に国により「男女共同参画基本計画」が定められて以降、5年に一度計画が見直されておき、平成27年制定の「第4次男女共同参画基本計画」（平成28年度～令和2年度末）が現行の計画となっている。

また、都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画

（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならないものとされた。具体的には、都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めなくてはならない。

- ① 都道府県の区域において総合的かつ長期的にかつ積極的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
  - ② 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- なお、市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならないものとされている。

また、「男女共同参画社会基本法」によると、都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について

前述の男女共同参画基本計画をさらに推し進めるにあたり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために、「女性活躍推進法」が平成27年に公布・施行された。

この法律では、国は女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定する一方、地方公共団体（都道府県、市町村）は、努力義務ではあるが、国の策定した基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することとされた。

また、平成28年4月1日から労働者の数が301人以上の大企業は、下記1～4が義務づけられた。

- 1. 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
  - 2. 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
  - 3. 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
  - 4. 女性の活躍に関する情報の公表
- さらに、令和元年5月29日、「女性活躍推進法等の一部を改正する法律」が成立し、令和元年6月5日に公布され、令和4年4月1日以降は、労働者の数が101人以上300人以下の事業主についても、上記1～4が義務づけられることとなる。

第3章 愛知県の女性活躍推進施策

1 愛知県の労働環境における女性の状況

(1) 男女別の労働力人口

平成29年の県の15歳以上人口に占める男女別の労働力人口比率は表11のとおり、女性が52.1%、男性が72.8%であり、いずれも全国平均を上回っている。

表 11 労働力人口（15歳以上）（愛知県）

	15歳以上人口（千人）				労働力人口比率 人口比率 (②/①)	(参考) 全国労働力 人口比率	
	総数 ①	労働力人口		非労働力人口			
		総数②（男女比）	就業者				完全失業者③
女性	3,264	1,702 (41.9%)	1,658	43	1,560	52.1%	51.1%
男性	3,242	2,359 (58.1%)	2,305	53	882	72.8%	70.5%
総数*	6,506	4,060 (100%)	3,964	97	2,441	62.4%	60.5%

※ 総数に不詳を含むこと及び四捨五入の関係で、総数の内訳の合計とは必ずしも一致しない。

(出典：愛知県県民文化局「あいちの就業状況（平成29年平均）より監査人作成）

(2) 雇用形態別雇用者の割合

雇用形態別雇用者の男女別の割合については表12のとおり、平成24年においては女性の正規職員の割合が40.2%、男性の正規職員の割合が79.9%であったのに対し、平成29年においては女性の正規職員の割合が40.4%、男性の正規職員の割合が80.4%であった。

表 12 雇用形態別雇用者の割合（全国、愛知県）

	全国		愛知県	
	平成24年	平成29年	平成24年	平成29年
女性の正規職員の割合	42.5%	43.4%	40.2%	40.4%
男性の正規職員の割合	77.9%	77.7%	79.9%	80.4%

(出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

これらを見ると、男性の正規職員割合が全国平均に比べてかなり高い水準であるのに対し、女性の正規職員割合は全国平均をわずかに下回る程度である。

(3) 男女別の労働者の平均勤続年数

男女別の労働者の平均勤続年数については表13のとおり、平成24年においては女性の平均勤続年数が8.1年、男性の平均勤続年数が14.4年であったのに対し、平成29年においては女性の平均勤続年数が9.3年、男性の平均勤続年数が14.1年であった。

表 13 男女別の労働者の平均勤続年数（全国、愛知県）

	全国			愛知県	
	平成24年	平成29年	平成24年	平成29年	
女性	8.9年	9.4年	8.1年	9.3年	
男性	13.2年	13.5年	14.4年	14.1年	

(出典：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」、「平成29年賃金構造基本統計調査」より監査人作成)

これらを見ると、女性は全国平均をやや下回っているのに対し、男性は全国平均を上回っていることがわかる。

(4) 男女別の労働者の平均賃金

男女別の平均賃金については表14のとおり、平成24年においては、女性性は227.3千円であり、男性は341.4千円であったのに対し、平成29年においては、女性が252.4千円、男性が345.0千円であった。

表14 男女別の労働者の平均賃金 所定内給与額 (全国、愛知県)

	全国		愛知県	
	平成24年	平成29年	平成24年	平成29年
女性(A)	233.1千円	246.1千円	227.3千円	252.4千円
男性(B)	329.0千円	335.5千円	341.4千円	345.0千円
差(B)-(A)	95.9千円	89.4千円	114.1千円	92.6千円
比率(A)/(B)	70.8%	73.3%	66.5%	73.1%

(出典：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」、「平成29年賃金構造基本統計調査」より監査人作成)

これらを見ると、女性は25.1千円増加しており、男性は3.6千円増加している。

女性、男性のどちらも平均賃金は増加しているが、女性の方が大きく増加している。

それに伴い、男女間の賃金格差は縮小傾向にあることがわかる。

(5) 男女別有業率

男女別有業率(15歳以上人口に占める有業者の割合)については表15のとおり、平成29年において、女性は53.1%、男性は72.0%、となっており、いずれも全国平均を上回っている。

表15 男女別有業率 (全国、愛知県)

	全国		愛知県	
	平成24年	平成29年	平成24年	平成29年
女性	48.2%	50.7%	50.7%	53.1%
男性	68.8%	69.2%	72.3%	72.0%

(出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

ただし、表16のとおり、都道府県別(生産年齢人口)の順位で見ると男性は1位であるものの、女性は27位となっており、男女差が大きいことがわかる。

表16 生産年齢人口(15~64歳)の男女別有業率

(単位：%)

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

(出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

(6) 女性の年齢階級別有業率

県の女性の年齢階級別有業率をみると、図5のとおり、特に30代において、全国平均よりも有業率が低くなっている。

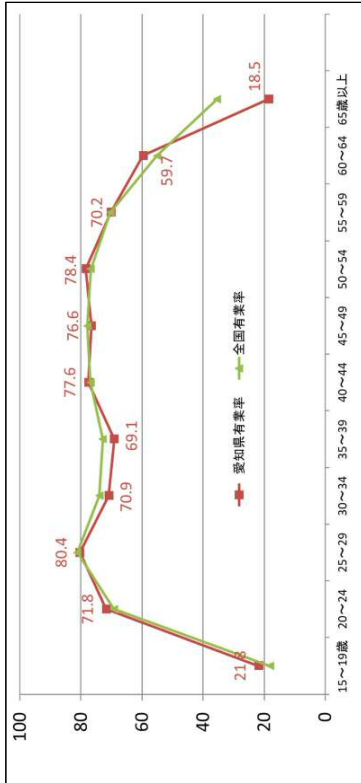


図5 女性の年齢階級別有業率 (全国、愛知県)

(出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

(7) 無業者\*の女性に占める就業希望者の数、割合

無業者の女性に占める就業希望者の割合についてみると県は全国に比べて高い。平成29年は平成24年に比べ、数は74,400人減少、割合は4.1ポイント低下している。

表17 無業者の女性に占める就業希望者の数、割合 (全国、愛知県)

	全国		愛知県	
	平成24年	平成29年	平成24年	平成29年
無業者*数(女性)	29,725,700人	28,294,900人	1,578,700人	1,531,800人
うち就業希望者数(女性)	6,809,500人	5,458,300人	385,700人	311,300人
割合		22.9%	24.4%	20.3%

※ 「無業者」 ふだん仕事をしていない者、すなわち、ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者。

(出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」、「平成29年就業構造基本調査」より監査人作成)

(8) 育児休業取得率

平成24年及び平成29年の育児休業取得率をみると、女性は全国平均を大きく上回っているものの、男性は全国平均を下回っている。

表18 育児休業取得率 (全国、愛知県)

	全国		愛知県	
	平成24年	平成29年	平成24年	平成29年
女性	83.6%	83.2%	93.5%	96.2%
男性	1.9%	5.1%	1.5%	4.6%

※ 調査対象は、県は常用労働者10人以上の民間企業、全国は常用労働者5人以上を雇用する民営事業所

(出典：厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」、「平成29年度雇用均等基本調査」、愛知県労働局(旧産業労働部労政局)「平成24年労働条件・労働福祉実態調査」、「平成29年労働条件・労働福祉実態調査」より監査人作成)

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 女性の活躍に対する県の取組  
 (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 19 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Ⅰ 男女共同参画の理解の促進	
基本的施策Ⅱ 子どもにとつての男女共同参画	
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Ⅲ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
基本的施策Ⅳ 様々な分野における男女共同参画の推進	
基本的施策Ⅴ 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Ⅵ 就業環境の整備	
基本的施策Ⅶ 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	



あいち女性の活躍促進プロジェクトチームの概要については以下のとおりである。

ア 設立の趣旨

女性が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、「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」を設置する。女性の活躍を促進するためには、女性活用を企業の経営戦略とする考え方の浸透、男性も含めたワーク・ライフ・バランスや子育て支援の推進、女性自身のエンパワーメントなど、多方面からのアプローチが必要である。

そのため、女性の活躍に向けて、働く場における女性の定着や活躍に関する課題等を明らかにし、必要な施策等の検討及びとりまとめを行う。

イ 構成

プロジェクトチームのリーダーは副知事、サブリーダーは女性の活躍促進監、少子化対策監及び就業推進監とし、チーム員は関係課室の課室長とする。

必要に応じて、会議の議事に関係のある者の出席又は資料の提出を求める。

必要に応じて、プロジェクトチームにワーキンググループを置くことができる。

(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つていくことに加え、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。



図 6 あいち女性の活躍促進応援サイト  
(出典：愛知県Webサイト「あいち女性の活躍促進応援サイト」)

表 20 「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」メンバー

構成員	
リーダー	副知事 県民文化局女性の活躍促進監 福祉局少子化対策監 労働局就業推進監
サブリーダー	企画局企画課長 政策局企画課長 人事局企画課長 県民文化局企画課長 福祉局企画課長 保健局企画課長 経済産業局企画課長 労働局企画課長 農業局企画課長 教育委員会企画課長
チーム員	調整部企画課長 調整部地方創生課長 調整部兼人事課長 県民文化局総務課長 福祉局生活部企画推進課長 福祉局福祉課長 保健局健康支援課長 経済産業局産業政策課長 経済産業局中小企業推進課長 労働局労働力開発課長 労働局就業促進課長 農業局農業経営課長 教育委員会管理企画課長

(出典：愛知県Webサイト「あいち女性の活躍促進応援サイト」より 監査人作成)

ウ 会議の開催等

毎年、定期的にプロジェクトチーム会議を開催している。  
令和元年度の概要については以下のとおりである。

回	開催日	議 事
第1回	令和元年 8月1日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「あいち女性の活躍促進プロジェクト事業工程表」の更新について</li> <li>中小企業等において働く女性を対象としたヒアリング調査実施状況について</li> <li>講演「女性活躍推進と働き方改革～県内企業の施行状況～」 講師：愛知労働局 雇用環境・均等部長 中込 左和 氏</li> </ul>
第2回	令和2年 2月17日 (月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和元年度事業の取組結果及び令和2年度事業(案)について</li> </ul>

また、プロジェクトチームのリーダーである副知事によるヒアリングも実施されている。

令和元年度の概要については以下のとおりである。

開催日	議 事
令和元年 9月9日 (月)	令和2年度予算要求(特に新規事業)を中心に実施
令和元年 9月10日 (火)	



オ 事業の実績

令和元年度のプロジェクトにおける事業の実績は表22のとおりである。

表 22 あいち女性の活躍促進プロジェクト事業 令和元年度実績

区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
県室	1	あいち女性の活躍促進会議の開催	女性の活躍促進への方策の検討 企業等における女性の活躍の更なる促進を図るため、経済団体、労働団体、企業、大学等で構成する会議を開催する。	促進会議
	2	女性の活躍促進宣言の募集	女性の活躍に係る宣言の募集 企業等から提出された「組織トップからのメッセージ」等をWebページに掲載する。	企業等の宣言募集
	3	「あいち女性輝きカンパニー」の認証	女性活躍企業の認証 女性の活躍促進に向けた具体的な取組を積極的に実施する企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として認証する。	企業等認証
	4	コーディネーターによる企業の取組支援	企業への情報提供・相談・講演等の実施 企業等で女性の活躍促進に向けた取組（推進体制の整備、職域拡大、人材育成等）を行うためのアドバイスや情報提供を行う。	コーディネーター派遣
	5	女性の活躍促進サミット2019の開催	企業経営者等の意識改革、優良企業表彰 あいち女性の活躍促進会議の構成団体と連携し、企業トップの更なる意識改革を図るためのサミットを開催する。また、「あいち女性輝きカンパニー」認証企業のうち、特に優れた取組を行っている企業の表彰を行う。	サミット 優良企業表彰
	6	女性の活躍プロモーションリー	「あいち女性輝きカンパニー」認証企業のうち、広く中小企業等に女性の活躍促進の取組を行う。	PL委嘱式及び事前研修会 女性の活躍促進セミナー

女性の活躍に向けた気運の醸成

男女共同参画推進課

エ プロジェクトにおける取組課題について

「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向け、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図るため、女性の活躍促進に向けた課題を表21のとおり、7つの区分に分けて検討している。

表 21 課題区分

区 分	
定 着	I 女性の活躍に向けた気運の醸成
	II 保育サービスの一層の充実
	III ワーク・ライフ・バランスの推進
活 躍	IV 女性の再就職及び起業の支援
	V 女性の人材育成強化及び職域の拡大
	VI 女性のキャリア形成のための環境整備
	VII 進路選択の支援

(出典：愛知県Webサイト「あいち女性の活躍促進応援サイト」より監査人作成)

区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
職業	6	ダーと連携した 中小企業の取組 促進	進の働きかけを行う企業・団体等を「女性の活躍プロモーションリーダー（PL）」とし、県とPLとが連携して、中小企業等における女性の活躍を更に促進する。	PL交流会
			認定企業が行う取組内容や、県内で活躍する女性のロールモデル、愛知の働きやすさ等について、県内外に広く情報発信し、若い女性の県外流出の防止や県内への流入促進を図るとともに、中小企業の女性の活躍に向けた取組を促進する。	啓蒙資料作成 魅力発信パ ンフレットの 作成 T O K Y O 愛知女子会 の運営 企業情報発信費
職業	7	女性の活躍企業の 魅力発信	認定企業が行う取組内容や、県内で活躍する女性のロールモデル、愛知の働きやすさ等について、県内外に広く情報発信し、若い女性の県外流出の防止や県内への流入促進を図るとともに、中小企業の女性の活躍に向けた取組を促進する。	魅力発信パ ンフレットの 作成 T O K Y O 愛知女子会 の運営 企業情報発信費
			認定企業が行う取組内容や、県内で活躍する女性のロールモデル、愛知の働きやすさ等について、県内外に広く情報発信し、若い女性の県外流出の防止や県内への流入促進を図るとともに、中小企業の女性の活躍に向けた取組を促進する。	魅力発信パ ンフレットの 作成 T O K Y O 愛知女子会 の運営 企業情報発信費
職業	8	女性の活躍実態 の調査	H25.9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、全庁を挙げて様々な取組を始め5年が経過したことから、県内の女性の活躍の現状を把握・検証するとともに課題を整理し、今後のプロジェクト事業に反映させる。	女性の活躍実態調査
			H25.9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、全庁を挙げて様々な取組を始め5年が経過したことから、県内の女性の活躍の現状を把握・検証するとともに課題を整理し、今後のプロジェクト事業に反映させる。	女性の活躍実態調査
職業	9	経営指導員によ る小規模事業者 の女性活躍促進	県内商工会及び商工会議所の経営指導員に対する研修の中で、女性活躍を促進するための取組を紹介し、経営指導員を通じた事業者への普及啓発を図る。	経営指導員資質向上対策事業
			県内商工会及び商工会議所の経営指導員に対する研修の中で、女性活躍を促進するための取組を紹介し、経営指導員を通じた事業者への普及啓発を図る。	経営指導員資質向上対策事業
職業	10	農村生活アトバ イザーによる女 性農業者の活躍 促進	地域農業のリーダーである「農村生活アトバイザー」による農村女性の先導役としての活動を促進する。	農村アトバイザーの活躍促進
			地域農業のリーダーである「農村生活アトバイザー」による農村女性の先導役としての活動を促進する。	農村アトバイザーの活躍促進
職業	11	あいち女性連携 フォーラムによ る女性団体ネッ トワークの促進	県内女性団体の相互交流の促進 愛知県女性団体連盟はじめ15団体が相互交流の促進を図るため、イベント等の情報共有や連携事業等を実施 事務局：(公財)あいち男女共同参画研団	あいち女性連携フォーラム ウィルあいちフェスタ2019 公開講座の実施 全体交流会の開催
			県内女性団体の相互交流の促進 愛知県女性団体連盟はじめ15団体が相互交流の促進を図るため、イベント等の情報共有や連携事業等を実施 事務局：(公財)あいち男女共同参画研団	あいち女性連携フォーラム ウィルあいちフェスタ2019 公開講座の実施 全体交流会の開催
職業	12	あいち・ウーマ ノミクス研究会 開催費	女性の活躍促進・雇用拡大を通じた産業振興について検討 研究会の開催のほか、女性起業支援セミナーの開催や、業界団体との連携による先進モデルの普及検討を行う。	女性の活躍促進・雇用拡大を通じた産業振興について検討 研究会の開催のほか、女性起業支援セミナーの開催や、業界団体との連携による先進モデルの普及検討を行う。
			女性の活躍促進・雇用拡大を通じた産業振興について検討 研究会の開催のほか、女性起業支援セミナーの開催や、業界団体との連携による先進モデルの普及検討を行う。	女性の活躍促進・雇用拡大を通じた産業振興について検討 研究会の開催のほか、女性起業支援セミナーの開催や、業界団体との連携による先進モデルの普及検討を行う。
職業	13	中小企業金融対 策貸付金	《経済環境適応資金バ ワーアップ資金 「あいち女性雇 きカンパニー」 》	中小企業金融対策貸付金 《経済環境適応資金バ ワーアップ資金 「あいち女性雇 きカンパニー」 》
			《経済環境適応資金バ ワーアップ資金 「あいち女性雇 きカンパニー」 》	中小企業金融対策貸付金 《経済環境適応資金バ ワーアップ資金 「あいち女性雇 きカンパニー」 》
職業	14	愛知の住みやす と発信事業費	東京圏在住の若年女性や、就職活動を控えた学生などこれから居住地を選択していく若者層を中心に、他の大都市圏に比べて本県の強みである「住みやすさ」を県内外に広くPRする。	「愛知の住みやすさ」のPR
			東京圏在住の若年女性や、就職活動を控えた学生などこれから居住地を選択していく若者層を中心に、他の大都市圏に比べて本県の強みである「住みやすさ」を県内外に広くPRする。	「愛知の住みやすさ」のPR
職業	15	U I J ターン促 進事業	首都圏等県外からのU I J ターンを促進し、県内産業の人材確保を図るため、東京と名古屋に「あいちU I J ターン支援センター」を設置し、就職イベントを通じたU I J ターン希望者の掘り起こしや個別相談による就労支援を実施する。	あいちU I J ターン支援センター
			首都圏等県外からのU I J ターンを促進し、県内産業の人材確保を図るため、東京と名古屋に「あいちU I J ターン支援センター」を設置し、就職イベントを通じたU I J ターン希望者の掘り起こしや個別相談による就労支援を実施する。	あいちU I J ターン支援センター
職業	15	U I J ターン促 進事業	東京一極集中の是正、地方の担い手不足に対処するため、東京23区から移住してきた就業者又は創業者に対して「移住支援金」を支給する市町村へ補助金を交付する。	移住支援金を支給する市町村への補助金交付
			東京一極集中の是正、地方の担い手不足に対処するため、東京23区から移住してきた就業者又は創業者に対して「移住支援金」を支給する市町村へ補助金を交付する。	移住支援金を支給する市町村への補助金交付

区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
子育て支援課	16	病児・病後児保育の整備促進	病児保育施設整備促進	整備費助成
		保育士養成施設に対する就職促進支援事業費	保育士養成施設卒業予定者の就職促進 指定保育士養成施設が、卒業予定の学生に対し保育所等への就職を促すため各種取組を行い、一定の要件を満たした場合に、その就職促進のために要した必要経費の一部を助成する。	経費の一部を助成
子育て支援課	17	保育職員の充実	待機児童解消のための多様なニーズに応じた保育サービスの提供 民間保育所等に対する運営費補助、保育士・保育所支援センターの運営等による保育士確保を実施する。	施設型教育・保育給付費 地域型保育給付費負担金 保育人材の確保・育成
		放課後児童クラブの拡充	放課後児童クラブの整備促進 昼間保護者のいない小学校放学児童のためには、民間保護者のいない小学校放学児童のクラブに設置されている放課後児童クラブの運営費補助、整備費及び人材育成を行う。	運営費補助 整備費（創設・改修）補助 人材育成
医療課	19	病院内保育所補助金	病院内保育所の運営費補助を実施 長時間保育を充実するなど、病院内保育所の運営費への助成を実施する（共同利用型保育所については、近隣医療機関従事者の児童の受入れを行った場合に補助金の加算あり）。	病院内保育所の運営費補助
		介護施設内保育所運営費補助金	介護施設内保育所の運営費補助を実施 育児をしながらでも働き続けられるよう介護施設内保育所の運営費に対する助成を実施する。	介護施設内保育所の運営費補助
人事課	21	県男性職員向け「イクメンサポート」の推進	県職員の育児参加を職場全体でサポートする職場環境づくりを行う。	県職員の意識改革
		県職員向け「職員の子育て応援プログラム」の推進	県職員の仕事と子育ての両立支援（特定事業主行動計画） 令和2年度までの数値目標を設定して取組を推進し、取組状況をWebページに掲載する。	県職員向け計画の策定・公表
人事課	23	県職員向けワーク・ライフ・バランスの推進	県職員のワーク・ライフ・バランスの推進 「職員のワーク・ライフ・バランス推進要綱」に基づく取組を推進する。	県職員向け取組強化
		短期育児休業促進事業費	県男性職員の育児休業取得を促進するため、職場に気兼ねなく安心して育児休業を取得できる環境を整備するとともに、職場の負担軽減を図るため、短期の育児休業代替職員として臨時雇用職員を雇用する。	県男性職員の育児休業取得促進
総務課・情報政策課・人事課	25	テレワーク試行環境整備費	テレワークによる県職員の働き方改革の推進 職員の多様な働き方を実現するため、モバイル端末を導入し、試行的にモバイルワーク及び在宅勤務を実施する。	テレワークによる県職員の働き方改革の推進
		男性の育児参加促進事業費	男性の育児参加促進 家庭や地域における男性の育児参加を促進する取組を実施する。	男性の育児参加促進のための普及啓発等

区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
職業	27	仕事と生活の両立支援促進事業費	職場における仕事と生活の両立支援の取組促進 子育てや介護等ライフステージに応じた、多様な柔軟な働き方を選択することができるよう、ワーク・ライフ・バランス推進運動やイクボス養成講座等を実施する。	あいちワーク・ライフ・バランス推進運動
				あいちイクメン・イクボス応援会議
職業	28	ワーク・ライフ・バランス普及推進費	ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けた職場環境づくりの促進 あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会の開催及び普及啓発資料の作成・配布を行う。	賛同事業所の募集
				愛知県ファミリー・フレンドリー企業普及拡大 従業員が仕事と生活を両立できるよう積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録するとともに、Web「ファミフレネットあいち」等で広く紹介。さらに、ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタントの派遣、愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰を実施する。
職業	29	ファミリー・フレンドリー企業推進費	愛知県ファミリー・フレンドリー企業の普及拡大 従業員が仕事と生活を両立できるよう積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録するとともに、Web「ファミフレネットあいち」等で広く紹介。さらに、ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタントの派遣、愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰を実施する。	愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰
				愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰
職業	30	働き方改革推進事業費	働き方改革の推進 企業の「働き方改革」の取組をアドバイザー派遣を通じて支援することにより、子育てや介護に関する環境の改善を図る。そして、働き方改革に対する気運醸成を図るため、企業の働き方改革の取組を支援するセミナー等を実施する。また、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。	あいちワーク・ライフ・バランスの推進
				働き方改革推進キャリアバン事業
職業	31	あいち男女共同参画財団補助金（うち女性の再チャレンジ支援事業）	女性の起業支援 子育て等で一旦仕事を中断した女性の社会参画を支援するため、女性を対象とした起業相談を実施する。 事務局：(公財)あいち男女共同参画財団	あいち男女共同参画財団補助金
				女性のための起業相談
職業	32	子育て女性啓発支援事業費	出産・子育て等で離職した女性の再就職支援 「あいち子育て女性再就職サポートセンター（ママ・ジョブ・あいち）」を運営し、相談・カウンセリングやワークショップ、職場実習等を行うとともに、県内各地域で出張相談を実施する。	子育て女性啓発支援事業費
				相談・カウンセリング
職業	33	中小企業総合支援事業費補助金（うち創業コ－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）	創業の支援 創業準備スペース等を提供する「創業プラザあいち」において、創業に関する専門家が相談に応じるほか、県内で起業を予定している者を対象とした「あいち創業道場」や平日受講できない者を対象とした「土曜集中講座」を開催する。	創業の支援
				土曜集中講座

区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
職業	40	男女共同参画推進課	女性管理職養成セミナー等の開催	女性管理職の人材育成支援 企業の管理職として活躍する人材を育成する「女性管理職養成セミナー」や、セミナー修了者等を対象に、管理職としてのスキルアップを図り情報交換やネットワークづくりを支援する「女性管理職異業種交流会を開催する。
		女性管理職養成セミナー等の開催	女性管理職の人材育成支援	女性管理職の人材育成支援
職業	41	女性農業者活躍支援事業費	女性農業者の経営参画の促進	若手女性農業者が早期に経営参画できるようなため、農業経営の付与及び女性の能力・知識や技術等の分野の企業と連携したセミナーを開催する。
		女性農業者活躍支援事業費	女性農業者の経営参画の促進	若手女性農業者が早期に経営参画できるようなため、農業経営の付与及び女性の能力・知識や技術等の分野の企業と連携したセミナーを開催する。
職業			女性の人材育成強化及び職種の拡大	女性農業者の経営参画の促進 政策や方針決定の場へ女性の参画が拡大 地域農業リーダーの女性が社会へ参画できるようなため、農政全般に関する幅広い知識の付与、情報の理解や習得に 関するセミナーの開催及び市町村等幹部との農政懇談会を開催する。
職業			農業分野における女性起業家の確保・育成	女性起業家 あいちひめ こらば起業 研修会 全国情報交 換会等への 参加
職業			女性農業者の交流促進と実践活動の支援	女性農業者 実践活動支 援事業 女性農業者 実践活動支 援交流会

区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
スタートアップ推進課	34	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）	女性起業家のネットワーク醸成	女性起業家セミナー
		女性起業家及び起業を考えている女性を対象に、起業や事業運営をテーマとしたセミナー及び交流会を開催する。	女性起業家のネットワークの醸成	女性起業家セミナー
就業促進課	35	就職面接会の開催	企業と女性・高齢者とのマッチング	女性・高齢者就職面接会
		女性や高齢者が働きやすい求人企業を開拓し、就職面接会を開催する。	企業と女性・高齢者とのマッチング	女性・高齢者就職面接会
産業政策課	36	あいち・ウーマノミクス推進事業	女性起業家の拡大	女性起業家支援機関向けワークショップの開催
		女性起業家育成・促進事業費	女性起業家の経営者としての成長及び事業拡大を支援するプログラムや女性起業家支援機関向けワークショップを開催する。	女性起業家支援機関向けワークショップの開催 女性起業家の事業拡大を支援するプログラムを実施
産業人材育成課	37	雇用セーフティネット対策事業	離職者等を対象に、その再就職等を支援	雇用セーフティネット対策 訓練
		雇用セーフティネット対策事業	託児サービス付き職業訓練を実施する。 離職者等を対象に、その再就職等を支援 子育て女性等の在宅型訓練を実施する。	雇用セーフティネット対策 訓練
医師課	38	女性医師等就労支援事業費補助金	女性医師等のキャリア継続の支援	キャリア教育推進事業
		女性医師等のキャリア継続の支援	職場を離れた女性医師等の復職支援、短時間勤務制度等を取り入れる医療機関への助成など、女性医師等が意見をしながら働くことができる体制整備への支援を行う。	女性医師等復職研修事業 短時間勤務制度等利用促進 事業
医師課	39	ナースセンター	結婚や出産・育児等を機に離職した看護職員の再就職を支援	「愛知県ナースセンター」の運営 潜在看護職員復職支援交流会の開催 出張巡回相談事業の実施
		ナースセンター	結婚や出産・育児等を機に離職した看護職員の再就職を支援	「愛知県ナースセンター」の運営 潜在看護職員復職支援交流会の開催 出張巡回相談事業の実施

課室	区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
高等学校教育課	進路選択の支援	47	高等学校男女共同参画推進事業	あいち高等学校男女共同参画海外派遣の実施 将来、本県の男女共同参画を推進するリーダーとなって活躍できる人材を育成するために、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等に先進的に取り組んでいる海外へ高校生を派遣する。	あいち高等学校男女共同参画海外派遣の実施
		48	キャリア教育推進事業	発達段階に応じた勤労観・職業観の育成 小学校・中学校・高等学校・特別支援学校において、職場体験や就労体験などの体験活動及びインターンシップや校外学習等の各種キャリア教育を実施する。	-

(出典：愛知県Webサイト「あいち女性の活躍促進応援サイト」より監査人作成)

課室	区分	No.	事業名等	事業概要	事業項目
農業生活課	女性のキャリア形成のための探視準備	41	「あいち農山漁村男女共同参画プラン2020」の推進	あいち農山漁村男女共同参画プラン女性の活躍促進協議会の開催、プランに掲げた基本的施策の取組や数値目標の到達状況の調査	女性の活躍促進協議会の開催 家族経営協会の推進 男女共同参画目標到達度調査
		42	女性職員活躍促進事業	県職員の意識改革 所属長を対象とした管理職向けのセミナー及び育休前、育休中、育休明けの県職員等を対象とした育児支援・キャリアガイダンスを開催する。	管理職向けセミナー 育児支援・キャリアガイダンス
男女共同参画推進課	女性のキャリア形成のための探視準備	43	男性管理職向けワークショップの開催	男性管理職のマネジメント能力の向上 男性管理職や人事担当者を対象に、女性社員の育成方法や男性社員の意識改革等をテーマにワークショップを開催する。	男性管理職向けワークショップ
		44	女性の活躍に取り組み中小企業の情報発信	女性の活躍に取り組み中小企業の取組例等を、就業を希望している女性に広く知らせること、女性の就業先の選択拡大や取組が進んでいない中小企業経営者の意識改革を図る。	PR動画及び小冊子の制作
進路選択の支援	進路選択の支援	45	女子中高生の理系への進路選択のための情報発信	製造業等に従事する女性技術者等の拡大 女子中高校生及び保護者・教員等が大学及び企業を取材しレポートを作成する。また、その成果発表会を開催する。	女子中高生の大学・企業取材ツアーの開催、取材結果のWebページでの公開
		46	大学生のキャリアアプラン形成推進	女子大学生等の進路選択支援 これから就職する女子大学生等に対し、就業継続を前提としたキャリアアプランや職業観の形成を支援するため、大学におけるセミナー等を開催する。	女子大学生等の進路選択支援 大学におけるセミナーの開催

#### 第4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、女性副知事をチームリーダーとし、このチームリーダー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、以下のように、「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。

- 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処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、幅広い関係事業を位置づけていくことは良いと考える。

ただし、検出事項として例示したような一見、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症拡大により、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、幅広く事業を行う中でも、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。



※ 令和元年5月の法改正に伴い、令和4年4月1日より、従業員101人以上の企業に対象が拡大される

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。

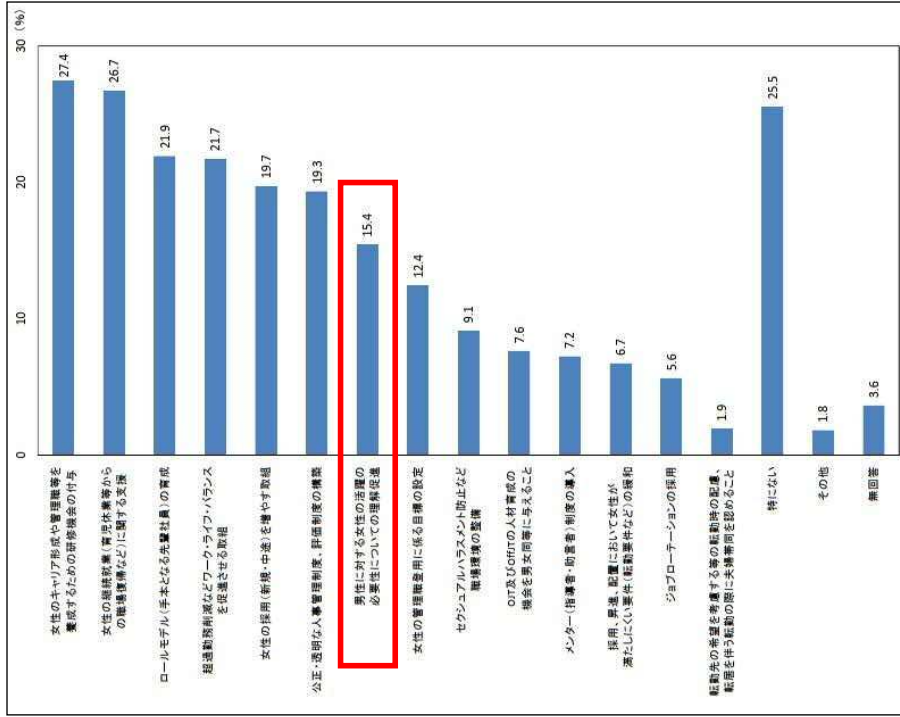


図 7 女性を管理職に登用する上で必要と考えられる取組  
（出典：愛知県民文化局男女共同参画推進課作成資料）

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 23 女性正社員の定着と活躍の状況（従業員規模別）

従業員数	定着指標		活躍指標	
	女性正社員率が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	女性管理職数が増加
全体	51.4	45.7	43.2	14.2
20人以下	48.6	49.4	24.9	5.6
21～50人以下	43.5	50.8	43.2	11.3
51～100人以下	32.6	50.0	48.2	18.1
101～300人以下	31.2	55.1	67.0	16.7
301人以上	14.8	55.4	82.4	37.8

※参考：基準はすべて、◎は5ポイント以上、○は5ポイント未満、△は5ポイント以上、△は5ポイント未満の傾向を示している。

（出典：愛知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

参考 女性活躍推進法

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。



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、取組の遅れにさしかかっ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える。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、これまでに以上に女性活躍を推進していかれるものと考ええる。

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ていくべきか、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。

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「イクメンサポーター」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24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 24 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、今後はもつ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える。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える。表23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

ア 数値目標と策定時数値の不整合

区分	数値目標		現状		目標		評価
	年度	数値	年度	数値	年度	数値	
Ⅲ	2017	94(企業/年)	2019	187(企業/年)	2020	60(企業/年)	A
		(新規登録)		(新規登録)		(新規登録)	

「ファミリリー・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		現状		目標		評価
	年度	数値	年度	数値	年度	数値	
I-IV	2017	72.33%	2019	74.67%	2020	73.10%	A
I-VI	2017	84.09%	2019	10.97%	2020	8%	B
Ⅲ	2017	84.09%	2019	10.97%	2020	60(企業/年)	A
		(新規登録)		(新規登録)		(新規登録)	
Ⅲ-VI	2017	48.60%	2019	60.9%	2020	5%	A
Ⅳ	2017	48.60%	2019	50.66%	2020	50%	A
V	2017	39.68%	2019	40.08%	2020	40%	A
Ⅳ	2017	509件/年	2019	687件/年	2020	600件/年	A
		(男女別)		(男女別)		(男女別)	

「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、現状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、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」より監査人抜粋)

3 プロジェクトの数値目標について【意見】

(1) 換出事項

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。

平成30年度から令和4年度までの5年間の数値目標は表25のとおり。

表 25 あいち女性の活躍促進プロジェクト数値目標

区分	数値目標		現状		目標		評価
	年度	数値	年度	数値	年度	数値	
I	2017	1,097社	2019	1,519社	2020	2,000社	B
I-VI	2017	378社	2019	629社	2020	800社	B
I-IV	2017	72.30%	2018	74.67%	2020	73.10%	A
I-VI	2017	13.50%	2017	13.50%	2020	20%	A
I-IV-VI	2017	9.99%	2019	10.67%	2020	15%	B
Ⅱ	2017	241人	2019	258人	2024	解消	C
Ⅱ	2017	767人	2019	883人	2024	解消	C
Ⅱ	2017	54,489人	2019	60,234人	2024	解消	-
Ⅱ	2017	84小所	2019	96小所	2024	全町村	B
Ⅲ	2017	94企業/年	2019	187企業/年	2020	60企業/年	A
Ⅲ	2017	9.5日	2019	9.6日	2020	10日	B
Ⅲ-VI	2017	64分	2016	83分	2020	100分	B
Ⅲ-VI	2017	48.60%	2019	60.9%	2020	55%	A
Ⅲ-VI	2017	13.7日	2019	13.6日	2020	14日	C
Ⅳ	2017	46.20%	2019	50.60%	2020	50%	A
V	2017	39.68%	2019	40.06%	2020	40%	A
V	2017	146人	2019	179人	2020	200人	B
Ⅳ	2017	509件/年	2019	687件/年	2020	600件/年	A
I	2017	64人	2018	95人	2020	100人	B

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成「プロジェクト事業工程表」より監査人抜粋)

令和元年度は、設定期間の最終年度ではないが、現時点で数値目標を達成した項目は6項目(評価A、全体の33.3%)、目標数値は未達成だが策定時を上回った項目は9項目(評価B、全体の50.0%)、策定時を下回った項目は3項目(評価C、全体の16.7%)である。

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。

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5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) 事業の概要

「女性活躍推進法」の改正に伴い、令和4年4月1日より「一般事業主行動計画」の策定義務等の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の企業に拡大されることから、周知を図るための説明会を開催する。また、「あいち女性輝きカンパニー」認証企業等に対して専門家を派遣して、一般事業主行動計画の策定を支援し、Webサイトを活用して支援企業の課題や解決策を発信する。

なお、令和2年度から新たに開始された事業で、令和2年度の予算額は5,920千円である。

ア 説明会の開催

「女性活躍推進法」改正を周知するための説明会を開催する。

<開催日等> 令和3年1月22日、1回

<対象者> 中小企業の経営者、人事担当者等 100名程度  
会場定員 80名、オンライン 500名まで対応可

<内容> 「女性活躍推進法」の改正、専門の相談員への個別相談会、  
県施策活用の働きかけ等

イ 一般事業主行動計画策定支援

専門家派遣により、一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表の支援や県施策活用の働きかけを行う。

<対象> 常時雇用する従業員数が300人以下の企業等 20社程度

ウ 情報発信

上記イで支援した企業の課題や解決策をQ&A方式にまとめ、「あいち女性の活躍促進応援サイト」で情報発信する。

参考 女性活躍推進法

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

※ 令和元年5月の法改正に伴い、令和4年4月1日より、従業員101人以上の企業に対象が拡大される。

(2) 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 届出事項

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（表26）。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。



表 26 女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況

	令和2年6月30日現在			
	業務用労働者301人以上の企業		300人以下企業	
	(1)企業数(社)	(2)一般事業主行動計画届出企業数(社)	(3)届出率(%) (2)÷(1)	(4)一般事業主行動計画届出企業数(社)
1 北海道	530	520	98.1%	515
2 青森県	123	121	98.4%	60
3 岩手県	112	111	99.1%	192
4 宮城県	234	234	100.0%	94
5 秋田県	85	85	100.0%	260
6 山形県	113	111	98.2%	71
7 福島県	168	167	99.4%	69
8 茨城県	226	225	99.5%	143
9 栃木県	165	161	97.6%	305
10 群馬県	220	210	95.5%	98
11 埼玉県	519	514	99.0%	217
12 千葉県	421	391	92.9%	83
13 東京都	4,901	4,682	95.5%	1,088
14 神奈川県	882	826	93.7%	340
15 新潟県	272	265	97.4%	71
16 富山県	138	128	92.8%	277
17 石川県	155	153	98.7%	60
18 福井県	77	77	100.0%	67
19 山梨県	66	66	100.0%	9
20 長野県	233	233	100.0%	55
21 岐阜県	199	197	99.0%	81
22 静岡県	425	419	98.6%	326
23 愛知県	1,130	1,094	96.8%	174
24 三重県	160	159	99.4%	327
25 滋賀県	122	118	96.7%	40
26 京都府	327	305	93.3%	162
27 大阪府	1,526	1,443	94.6%	226
28 兵庫県	572	522	91.3%	82
29 奈良県	82	82	100.0%	23
30 和歌山県	65	64	98.5%	78
31 鳥取県	45	45	100.0%	99
32 島根県	54	47	87.0%	243
33 岡山県	219	214	97.7%	69
34 広島県	413	409	99.0%	121
35 山口県	132	132	100.0%	120
36 徳島県	63	62	98.4%	29
37 香川県	113	113	100.0%	141
38 愛媛県	153	151	98.7%	32
39 高知県	56	52	92.9%	21
40 福岡県	622	591	95.0%	218
41 佐賀県	72	70	97.2%	30
42 長崎県	118	117	99.2%	31
43 熊本県	155	155	100.0%	44
44 大分県	110	110	100.0%	162
45 宮崎県	99	99	100.0%	65
46 鹿児島県	171	171	100.0%	86

(出典：厚生労働省「女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況」)

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、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年と数か月間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考ええる。また、県のみ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つ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ようすることで、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・支援を实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) 事業の概要

◆ 女性の活躍促進サミットの開催事業

あいち女性の活躍促進会議<sup>\*1</sup>の構成団体と連携し、企業トップの更なる意識改革を図るためのサミットを開催する。また、「あいち女性輝きカンパニー」認証企業のうち、特に優れた取組を行っている企業<sup>\*2</sup>の表彰を行う。

なお、令和元年度の予算額は3,393千円である。

※1 経済団体、労働団体、企業、大学、国の機関、知事、副知事（計16名）で構成され、企業等における女性の活躍の更なる促進を図るための方策を検討している。

※2 【応募期間】H31.4.16～R1.6.14

【表彰企業】5社（応募総数25社）

301人以上の部：4社

300人以下の部：1社

<サミットの概要>

ア 目的

「あいち女性の活躍促進会議」の構成団体と連携し、企業経営者等を対象とした基調講演及びパネルディスカッション等を実施することにより、「女性の活躍」に最も重要とされる企業トップの意識改革と「女性の活躍」に向けた気運の醸成を図る。併せて、「あいち女性輝

きカンパニー」優良企業表彰式を行い、他の模範となる企業の取組とその成果・効果等を広く発信するとともに、認証企業へのインセンティブの一層の拡充を図る。

イ 日程

令和元年11月5日 13時30分から16時まで

ウ 会場

ホテルプラヤマ（名古屋市中千種区覚王山通8-18）

エ 参加者

企業経営者、経営層、人事担当者、その他一般 257名

オ

当日スケジュール

13:30～13:50 (20分) 「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰式

13:50～14:35 (45分) 基調講演

13:50～14:00 (10分) 記念写真撮影（別室にて、知事、副知事と表彰企業代表者との記念撮影）

(休憩 10分)

14:45～15:15 (30分) 表彰企業による事例発表

15:15～16:00 (45分) パネルディスカッション（女性活躍のための課題や手法についてパネルディスカッションを実施。基調講演講師がモデレーターとして、表彰企業担当者がパネリストとして参加）

◆ 女性管理職養成セミナー等の開催事業

企業の管理職として活躍する人材を育成する「女性管理職養成セミナー」<sup>\*1</sup>や、セミナー修了者等を対象に、管理職としてのスキルアップを図り情報交換やネットワークづくりを支援する「女性管理職異業種交流会」<sup>\*2</sup>を開催する。

なお、令和元年度の予算額は1,243千円である。

【対象】 県内に本社又は事業所を置く企業・団体等（国及び地方公共団体を除く。）

【認証基準】 ・「女性の活躍促進宣言」を県に提出していること。  
 ・「女性の活躍企業確認シート」に掲げる取組項目のうち、所定の項目数の取組を実施していること。

・労働関係法令（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、最低賃金法、家内労働法、労働安全衛生法等）を遵守する（過去1年間）とともに、法に適合した就業規則等を整備していること。

・「女性活躍推進法」で定める、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、情報を公表していること（一般事業主行動計画の策定義務のない企業等は不要。）。

・暴力団又は暴力団員と密接な関係を有しないこと。

【申請方法】 認証申請書に必要事項を記載し、添付資料を添えて申請。

【メリット】 ・企業のイメージアップにつながる。

・認証企業は県がPRする。

・県の公契約に係る入札等において、社会的価値を有する企業として評価される。

・協賛金融機関における金利優遇が受けられる。また、愛知県中小企業融資制度（パワーアップ資金）の融資対象になる。

・各種セミナーなどの情報が提供される。

・ウイールあいちの利用料が優遇される。

【有効期間】 5年間

【認証状況】 629社（令和元年度末現在）

(2) 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27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。

※1 【対象者】 県内の企業等で働く女性中堅職員  
 【開催日程】 R1.10～R2.2  
 4コース各4日間（名古屋/岡崎）

【内容】 管理職として必要なビジネスセンスの習得等

【参加者】 90名（4コースの合計）

※2 【対象者】 県内の企業等で働く女性管理職

【開催日程】 R2.2.28

【内容】 ・セミナー&ワークショップ

「新時代の“働きがい”～インテグラルなキャリアを 考える～」

・交流タイム

【参加者】 15名

◆ 男性管理職向けワークショップの開催事業  
 男性管理職や人事担当者を対象に、女性社員の育成方法や男性社員の意識改革等をテーマにワークショップを開催する。  
 なお、令和元年度の予算額は404千円である。

【対象者】 企業の男性管理職・人事担当者

【開催日程】 R1.10～11（名古屋/岡崎4テーマ計6回）

【内容】 ・ダイバーシティ推進時代の管理職とは

・あなたは相談しやすい上司ですか？

～身近なアンコンシヤスバイアスを考える～

・管理職のワークライフマネジメント

～女性社員がより活躍できる職場環境を創り出す～

・大切な社員を失わない！

～介護と育児に職場はどう向き合うか～

【参加者】 67名（6回の合計）

◆ 「あいち女性輝きカンパニー」の認証  
 女性の活躍促進に向けた具体的な取組を積極的に実施する企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として認証する。  
 なお、令和元年度の予算額は645千円である。

表 27 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、表 28 のとおり、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。

表 28 女性正社員の定着と活躍の状況 (従業員規模別)

	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	退職後も働き続 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	45.7	43.2	16.6	14.2
20人以下	486	49.4	19.5	13.0	5.6
従業員 21~50人以下	435	43.2	35.4	19.1	11.3
51~100人以下	326	50.0	48.2	19.0	18.1
101~300人以下	312	55.1	67.0	16.3	16.7
301人以上	148	55.4	82.4	16.2	37.8

参考：△は50%未満から50%以上、○は50%未満から50%未満、◎は50%未満から50%未満、⊙は50%未満から50%未満を示している。

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料)

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ていることから、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説明する。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える。

現状のサミット及び各セミナーの申込方法、様式はそれぞれ図 8～11 のとおりである。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。



参加無料

# あいち女性の活躍促進サミット2020

申込方法

下記のいずれかの方法でお申込みください。

**MAIL**

必要事項をご記入のうえ、メールをお送りください。

- 必要事項
  - ①参加者氏名(代表者) ②企業名 ③所属部署・役職 ④勤務先住所 ⑤電話番号
  - ⑥同僚者(氏名・所属部署・役職) ⑦参加方法(会場参加又はオンライン参加)

メールアドレス aichi-jokatsu2020@net-toukai.co.jp

**FAX**

以下申込欄に必要事項をご記入のうえ、下記番号にFAXしてください。  
FAX 052-263-3356

「あいち女性の活躍促進サミット2020」事務局 行



FAX 申込欄

参加者氏名 (代表者)	企業名	所属部署・役職	参加方法
メールアドレス	会場参加・オンライン参加		
勤務先住所	〒		
電話番号			
同僚者氏名①	所属部署・役職	参加方法	会場参加・オンライン参加
同僚者氏名②	所属部署・役職	参加方法	会場参加・オンライン参加
同僚者氏名③	所属部署・役職	参加方法	会場参加・オンライン参加
同僚者氏名④	所属部署・役職	参加方法	会場参加・オンライン参加
同僚者氏名⑤	所属部署・役職	参加方法	会場参加・オンライン参加

**申込締切 2020年11月2日(月)**

メールにて参加証をお送りします。当日は参加証をご持参ください。  
※参加証の送達は100名までとなります。新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて変更することがあります。詳しくは事務局までお問い合わせください。  
※当日はURLからご参加ください。  
※参加時間は13時からです。  
※Zoomのウェビナーを使用するため、参加者の年齢やインターネット環境の確保が必要です。

**会場参加の方**

**オンライン参加の方**

メールにて参加URLをお送りします。

「あいち女性の活躍促進サミット2020」事務局(株)東海アドエージェンシー内

図 8 あいち女性の活躍促進サミットの申込方法、様式 (出典：愛知県民文化局男女共同参画推進課作成資料)

# あいち女性の活躍促進サミット2020

女性が巻き起こす新しい風

# Wind of Wchange

～多様性社会をどう生きるか～

日時 2020年11月6日(金) 13:30～16:00(開場13:00)

会場 ホテルプラザ王山 2階「飛翔」  
住所/名古屋区千種区王山通8-18(地下鉄千種駅3分)

参加対象者:企業経営者・人事担当者・一般 ■主催:愛知県

会場参加又はオンライン参加からお選びいただけます。

参加無料 要事前申込

第1部 13:30～13:50

「あいち女性輝きカンパニー」優良企業表彰式

第2部 13:50～14:35

●基調講演

テーマ 「ダイバーシティ&インクルージョン経営とは」

【講師】 立命館アジア太平洋大学(APU) 学長 出口 治明氏

- 1972年 日本生命保険相互会社に入社、ロンドン現地法人社長、国際業務部長などを兼任
- 2005年 ライフネット生命保険株式会社代表取締役社長に就任
- 2007年 東海大学学長兼アディター
- 2008年 皇園田大学大学院講師
- 2008年 ライフネット生命保険株式会社代表取締役社長に就任
- 日本経済新聞「ダイバーシティ・進化論」を執筆中。

第3部 14:45～16:00

●表彰企業による好取組事例発表

●パネルディスカッション

テーマ 「女性の活躍に向けた、多様な働き方・生き方を実現する組織とは？」

交 流 力 フ ェ 参 加 申 込 書	
ふりがな氏名	
申込内容	定員：24名（要事前申込み） ＊該当するものに○をつけてください。 参加費： ・1部、2部とも参加（飲食代として3,000円） ・1部のみ参加（無料） ・2部のみ参加（飲食代として3,000円）
企業名	
企業所在地	〒 -
現在の所属部署・役職名	
電話番号・FAX	電話：（ ） - FAX：（ ） -
Eメール	*セミナーの連絡に使用できるアドレスを記入してください。
年齢	20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、その他（ ）

★御記入の個人情報は、当イベントに係る事務処理及び（公財）あいち男女共同参画財団行事の御案内に限り利用させていただきます。

### 申込締切：2020年9月30日（水）必着

＊財団ホームページの講座・イベント案内から専用フォームで申込みください。そのほか申込みが必要な事項を御記入の上、Eメール、FAX、郵送又は持参により、お申し込みください。申込み多数の場合は、選考により参加者を決定します。期間満了後にはお申し込みの順位は、定員に達しない場合は、定員に達するまで受け付けます。  
＊参加の決定については、お申し込みの手続によりご連絡いたします。10月14日（水）までに連絡がない場合は、事務局（下記）までお問い合わせください。

### お問い合わせ

病上院半日から就学前までのお子様をプログラム開催時にお預りします（当日体調不良のお子様は御遠慮ください）。申込み多数の場合は、御希望に添えないことがあります。託児をご希望の方は、電話で直接事務局（下記）へお申し込みください。

### 交通案内

- ・地下鉄名城線「市役所」駅、2番出口から東へ徒歩約10分
- ・名鉄瀬戸線「東六手」駅 南へ徒歩約8分
- ・豊野バス「市役所」下車 東へ徒歩約10分
- ・市バス幹名駅1「市政資料館南」下車 北へ徒歩約5分
- ・駐車場（有料）は台数が限られていますので、公共交通機関の利用にご協力ください。



### 問合せ・申込先

公益財団法人  
あいち男女共同参画財団企画協働課  
(あいち女性の活躍促進事業実行委員会事務局)  
〒461-0016  
名古屋市東区上郷杉町1番地  
電話 (052) 962-2512  
FAX (052) 962-2477  
メール willkousa@aichi-dks.or.jp  
ホームページ https://www.aichi-dks.or.jp

図 10 女性管理職異業種交流会の申込書

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料)

## 「女性管理職養成セミナー」受講申込書

受講希望コース	( ) 1日(名古屋)コース / ( ) 1日(岡崎)コース ( ) 半日Aコース / ( ) 半日Bコース * ( ) 内に、希望する順番を御記入ください。
ふりがな氏名	
企業名	〒 -
企業所在地	
現在の所属部署・役職名	
電話番号・FAX	電話：( ) - FAX：( ) -
Eメール	* セミナーの連絡に御用できるアドレスを御記入ください。
年齢	20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、その他（ ）
受講希望の理由 (100字~100字程度で御記入ください)	
推薦者 (推薦の上可帯)	推薦者と同企業内で複数推薦する場合、受講希望者の優先順位は、 氏名 ( ) 氏名 ( ) 氏名 ( ) 氏名 ( ) 位 Eメール
企業内担当 (受講希望者以外の方)	所属・職名 ( ) 氏名 ( ) 氏名 ( ) 位 電話番号 ( ) Eメール

※御記入の個人情報は、主催者において、当セミナーの事務処理及び行事等案内に限り、利用させていただきます。

財団ホームページの講座・イベント案内から専用フォームで申込みができます。または、申込書に必要事項を御記入の上、FAX、郵送、持参又はEメールによりお申し込みください。申込み多数の場合は、選考により受講者を決定します。定員に達しない場合は、定員に達するまで受け付けます。受講の決定については、お申し込みの手続によりご連絡いたします。10月中旬までに連絡がない場合は、右記事務局までお問い合わせください。

**申込締切：2020年9月18日（金）必着**

主催：あいち女性の活躍促進事業実行委員会 [構成団体：愛知県（公財）あいち男女共同参画財団、愛知県経営者協会]

《問合せ・申込先》  
公益財団法人  
あいち男女共同参画財団 企画協働課  
(あいち女性の活躍促進事業実行委員会事務局)  
〒461-0016 名古屋市東区上郷杉町1番地  
電話 (052) 962-2512  
FAX (052) 962-2477  
メール：willkousa@aichi-dks.or.jp  
ホームページ：https://www.aichi-dks.or.jp

図 9 女性管理職養成セミナーの申込書

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料)

(3) 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の講師及び講演テーマは表29のとおり。

表 29 過去の基調講演の講師及び講演テーマ

Table with 3 columns: 年度 (Year), 講師 (Lecturer), 講演テーマ (Topic). Rows include years from Heisei 27 to Reiwa 1, listing lecturers like NP0 法人 J-Win 理事長 and topics like '経営戦略としてのダイバーシティ マネジメント'.

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料より監査人が作成)

令和元年度のサミット参加者からのアンケート結果では下記のとおり、基調講演について、非常に好意的な意見が多く寄せられている。

(基調講演参加者のアンケート結果より抜粋)

- ✓ ダイバーシティに対する考え方。一貫してよいと思った。
✓ プレゼン内容、話し方、伝え方すべてにおいてとても良かった。とても刺激的で衝撃的だった。

男性管理職向けワークショップ参加申込書

Application form for men's management workshop with fields for name, company, age, and contact info. Includes a QR code and deadline information.

申込締切

2020年9月25日(金) 必着
財団ホームページの登録・イベント案内から専用フォーム又はEメール、上記申込書に記入の上、FAX、郵送又は持参にてお申し込みください。

問合せ・申込先

公益財団法人あいち男女共同参画財団 企画協議課
(あいち女性の活躍促進事業実行委員会事務局)
〒461-0016 名古屋市長区上野杉町1番地

QRコード

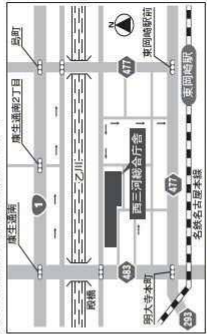
QR code and contact information for the event.

名古屋会場



- 地下鉄名港線「南匠」駅 名港出口から東へ徒歩約10分
●名鉄瀬戸線「南匠」駅 南へ徒歩約5分
●東山線「市役所」駅 東へ徒歩約10分
●東山線「大須」駅 東へ徒歩約5分
●駐車場(無料)は会場に限りがありますので公共交通機関の利用に願われます。

岡崎会場



- 各駅名は国鉄本線「岡崎」駅 北へ徒歩約5分
●東へ徒歩約10分
●東へ徒歩約10分
●東へ徒歩約10分
●東へ徒歩約10分
●東へ徒歩約10分
●東へ徒歩約10分
●東へ徒歩約10分

図 11 男性管理職向けワークショップの申込書

(出典：愛知県県民文化局男女共同参画推進課作成資料)



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、上記のとおり、参加者から、自分の会社の上司に聞かせたいといった声やもつと聴きたいとの意見等があり、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つとたいない。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。

<令和2年度におけるオンラインでの参加方法の概要>

- ・参加費無料（通信費は参加者負担）。
- ・「Zoomウェビナー」を使用（参加者の顔や氏名は表示されない）。
- ・オンライン参加の方には、前日までにメールで参加URLを送り、当日は当該URLから参加していただく。

- ✓ 改革の先駆者としての考え方と取組みに同じ意識を感じた。
- ✓ 短時間でありましたが、取組みや考え方について知ることができとても参考になりました。
- ✓ 刺激的な話でした。弊社トップにも聞かせたいです。
- ✓ 生き方改革という視点が新鮮であり、説明も具体的でわかりやすかったです。
- ✓ 最新の方、取組みを具体的に聞き学ぶことができた。女性活躍などの取組みをいつまでやることが大切だと認識できた。
- ✓ わかりやすく、刺激をうけました。
- ✓ 今、やろうとしている方向性が正に一致しており参考になることが大変多かった。
- ✓ 現在進めている「働き方改革」の方向性や目指すところが間違っていないことが確認できたことと参考になったこと。
- ✓ 内容もびっくりするほど革新的なことでしたし、何よりも堂々と話されるかつこよさがすばらしい。
- ✓ 現状を壊すパワーを強く感じた。女性活躍よりずっと先を見据えていらつしやうてすばらしいと思う。
- ✓ 改革をすすめる時の方法がきけてよかった。
- ✓ いろんな取組みを知ることができたので、自社にとり入れたいと思つた。おもしろかった。
- ✓ 取組みが特徴的、躍進的で自社にない発想。
- ✓ 能動的でそれを実践されていてよかつた。「男女差を取り除く事」が大切という言葉が印象的であつた。大変楽しく聞けた。
- ✓ 生き方改革という言葉がとても印象的でした。会社の好むきれいごとではなく、徹底的に社員のために考えられているということがよくわかりました。
- ✓ 改革推進する側として勇気づけられた。
- ✓ ぜひまたゆつくり話をお聞きしたいと思ひました。この30分だけでも来たかいがありました。
- ✓ 先進的取り組みとして参考になった。
- ✓ 具体的な戦略が聞けて参考になった。
- ✓ 改革するという強い意識のもと推進できる力に感動。

基調講演については、令和元年度に限らず、毎年、好評との話であり、参加者に対しては、大変有意義な情報を提供できている。一方で、サミッ

岡崎会場：西三河総合庁舎（岡崎市明大寺本町1-4）

エ 参加者  
一般企業の男性管理職 67名

(2) 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 30 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下記のとおり、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合った有意義なものがあるといえる。

- (男性管理職向けワークショップ参加者のアンケート結果より抜粋)
- ✓ ワークは皆さんとコミュニケーションをとれて、とても良かったです。
  - ✓ 多様化する価値観を受け止められることが自身に必要というところが新しい発見でした。
  - ✓ ワークショップの事例は身近に考えやすく、他の人の意見も色々聞けたので良かった。
  - ✓ 制度が充実しているも、結局管理職や周囲の理解がないと、働きにくい、働き続けることは難しいと感じている。

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) 事業の概要

男性管理職や人事担当者を対象に、女性社員の育成方法や男性社員の意識改革等をテーマにワークショップを開催する。  
なお、令和元年度の予算額は404千円である。

ア ワークショップの目的

「あいち女性の活躍推進事業実行委員会」の構成団体である（公財）あいち女性男女共同参画財団、愛知県経営者協会と連携し、男性管理職を対象としたワークショップを開催することにより、女性社員の育成方法や効率的な働き方などマネジメント能力の向上を図る。

イ 日程及びテーマ

第1回：令和元年10月17日 9:20～12:20 名古屋会場

「ダイバーシティ推進時代の管理職とは」

第2回：令和元年10月17日 13:40～16:40 名古屋会場

「あなたは相談しやすい上司ですか？」

～身近なアンコンシヤスバイアスを考える～

第3回：令和元年10月23日 13:40～16:40 岡崎会場

「ダイバーシティ推進時代の管理職とは」

第4回：令和元年11月20日 13:40～16:40 岡崎会場

「あなたは相談しやすい上司ですか？」

～身近なアンコンシヤスバイアスを考える～

第5回：令和元年11月28日 9:20～12:20 名古屋会場

「管理職のワークライフマネジメント

～女性社員がより活躍できる職場環境を創り出す～」

第6回：令和元年11月28日 13:40～16:40 名古屋会場

「大切な社員を失わない！

～介護と育児に職場はどう向き合うか～」

各回定員 30名

ウ 会場

名古屋会場：ウィルあいち（名古屋市東区上野杉町1）

- ✓ 多様な価値観の人々と一緒に仕事をしていく事の大変さが理解できた。「ウィットネスリスト」は是非、職場でも家庭でも活用したい。
- ✓ 他社の方の状況、意見を聞く事ができ、参考になりました。
- ✓ 気づきが多く、明日から意識して取り組みたいです。
- ✓ 自分自身が気づいていない偏見や思い込みを改めて気づく機会を得られました。

また、「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」では、図12のとおり、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」が挙げられている。

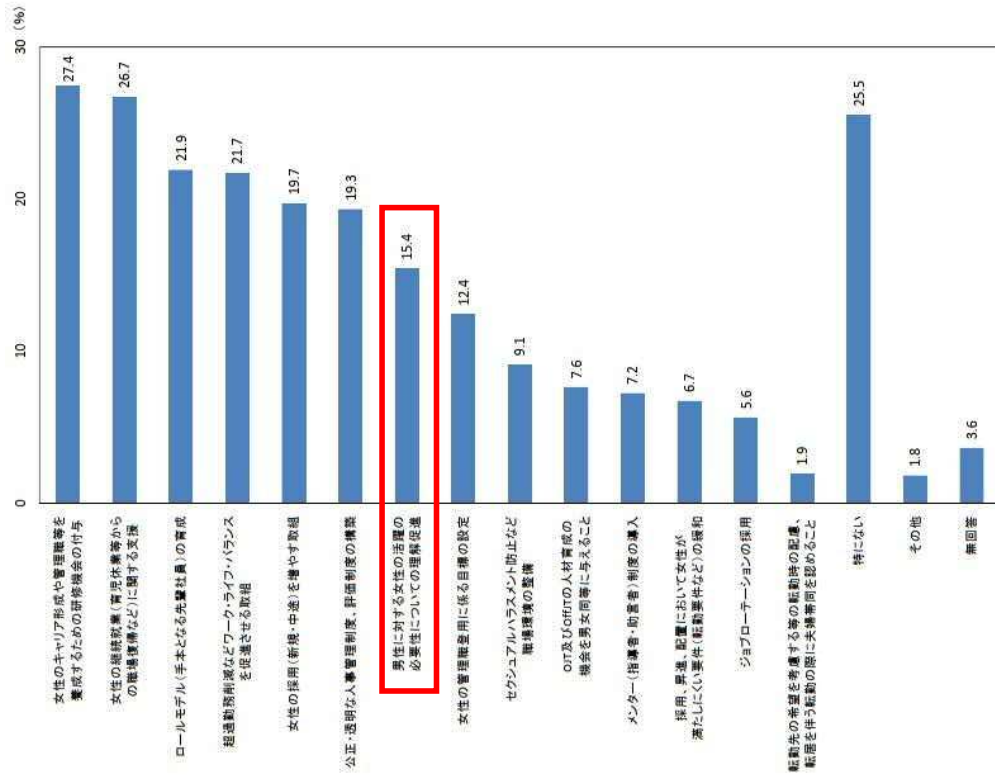


図12 女性を管理職に登用する上で必要と考えられる取組  
(出典：愛知県民文化局 男女共同参画推進課作成資料)

イ 意見

図12のアンケート調査結果にもあるように、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) 事業の概要

女性起業家及び起業を考えている女性を対象に、起業や事業運営をテーマとしたセミナー及び交流会を開催する事業である。  
なお、令和元年度の予算額は636千円である。

(2) 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31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。

(3) 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する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。表 32 は全国の企業を対象とした起業後の生存率であるが、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。

表 32 起業後の企業生存率（全国）

経過年数	生存率
1年	95.3%
3年	88.1%
5年	81.7%

(出典：中小企業庁「中小企業白書（2017年版）」)

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

表 81 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
平成24年度 (2012年度)	50人	3人	56人	59人
平成25年度 (2013年度)	50人	3人	49人	52人
平成26年度 (2014年度)	35人	0人	34人	34人
平成27年度 (2015年度)	30人	0人	22人	22人
平成28年度 (2016年度)	30人	0人	29人	29人
平成29年度 (2017年度) ※県共催	100人	25人	68人	93人
平成30年度 (2018年度)	80人	12人	54人	66人
令和元年度 (2019年度)	30人	0人	22人	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。



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、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) 事業の概要

創業準備スペース等を提供する「創業プラザあいち」において、創業に関する専門家が相談に応じるほか、県内で起業を予定している者を対象とした「あいち創業道場」や平日受講できない者を対象とした「土曜集中講座」を開催する事業であり、各講座の概要は以下のとおりである。  
 なお、令和元年度の予算額は6,776千円である。

ア あいち創業道場

〔開催〕

①前期 R1.5～10(全20回)参加者14名

②後期 R1.10～R2.3(全20回)参加者15名

〔内容〕

創業に必要な経営知識や行動力、判断力、営業力を強化するためのセミナー、講座、グループワーク等

イ 土曜集中講座

〔開催〕

①前期 R1.6～7(全5回)参加者30名

②後期 R1.10～11(全5回)参加者20名

〔内容〕

平日忙しくて創業準備ができない者等に、短期間に集中して創業に必要な経営知識や行動力、判断力、営業力を習得するための講座

(2) 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の提供を促進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

- ・ 発達障害を持つ成人の当事者及びブレイクゾーンの方々への社会参画しやすくするための環境教育
- ・ 税理士
- ・ 和装等の販売・着付指導

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。

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、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
- ・ 特定保健指導実施機関
- ・ 茶箱ワークス
- ・ ビジネスコンサルティング、講師
- ・ 精神疾患を持つ方の家族への支援事業
- ・ 木製雑貨の製作と販売
- ・ 心理カウンセリング
- ・ 便利屋業
- ・ キャリアコンサルタント
- ・ 専門アパレル品の販売（バレエ、ヨガウェアの販売)
- ・ 介護事業
- ・ ロボット設計・製造・販売
- ・ 督促交渉アドバイザー
- ・ 音楽教室、作曲、動画サービス
- ・ メディアーションスタジオ
- ・ キッチンカー
- ・ りらさぽハート
- ・ うどん店

表 34 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 (2014年度)			31人	64.6%	17人	35.4%	48人
平成27年度 (2015年度)			40人	63.5%	23人	36.5%	63人
平成28年度 (2016年度)		60人	37人	66.1%	19人	33.9%	56人
平成29年度 (2017年度)			26人	50.0%	26人	50.0%	52人
平成30年度 (2018年度)			28人	49.1%	29人	50.9%	57人
令和元年度 (2019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)

(3) 女性の起業者数について【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33及び表34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「愛知県内で起業・創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」の提出を求めたり、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35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 33 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 (2012年度)			18人	50.0%	18人	50.0%	36人
平成25年度 (2013年度)			13人	31.7%	28人	68.3%	41人
平成26年度 (2014年度)		30人	13人	41.9%	18人	58.1%	31人
平成27年度 (2015年度)			16人	47.1%	18人	52.9%	34人
平成28年度 (2016年度)			9人	37.5%	15人	62.5%	24人
平成29年度 (2017年度)			14人	45.2%	17人	54.8%	31人
平成30年度 (2018年度)			11人	50.0%	11人	50.0%	22人
令和元年度 (2019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 35 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)

表 36 創業(起業)者業種別内訳

(単位：人)	全体	割合	男性	女性
製造業	1	9.1%	0	1
卸売・小売業	0	0%	0	0
専門サービス業	1	9.1%	1	0
その他サービス業	7	63.6%	3	4
情報通信業	1	9.1%	1	0
貿易業	0	0%	0	0
環境関連	0	0%	0	0
医療福祉	1	9.1%	1	0

(出典：(公財) あいち産業振興機構作成資料)

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) 事業の概要

県では、家庭や地域における男性の育児参加促進事業として、表37のよう  
な、普及啓発活動を実施している。  
なお、令和元年度の予算額は4,278千円である。

表 37 普及啓発活動の状況

時期	実施内容
平成22年度～25年度	啓発冊子「子育てハンドブック お父さんダイスキ」の配布
平成24年度～令和元年度	「子育てハンドブック お父さんダイスキ」のスマートフォンアプリケーションによる配信
令和元年度	イベント「ハッピーママフェスタ」におけるセミナーの開催 啓発冊子「ハッピーに暮らすためのおうちの仕事シェアNOTE」の配布
令和2年度	「子育てハンドブック お父さんダイスキ」のスマートフォンアプリケーションの改修及び普及活動

(出典：福祉局子育て支援課への聴き取り結果より監査人作成)

<令和元年度の内容>

- ・家事・育児等における家族の相互理解を促す啓発冊子（ハッピーに暮らすためのおうちのお仕事シェアNOTE）を作成（4万部）し、市町村及び下記イベントにて配布する。
  - ・家事、育児等における家族の意識の向上を図るためのセミナー（ハッピーママフェスタ）を実施する。
- なお、令和元年度の当該イベントは、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、中止となったものの、イベントでの配布予定の冊子（約4千部）は、県で保管しており、今後、市町村等に配布する予定である。

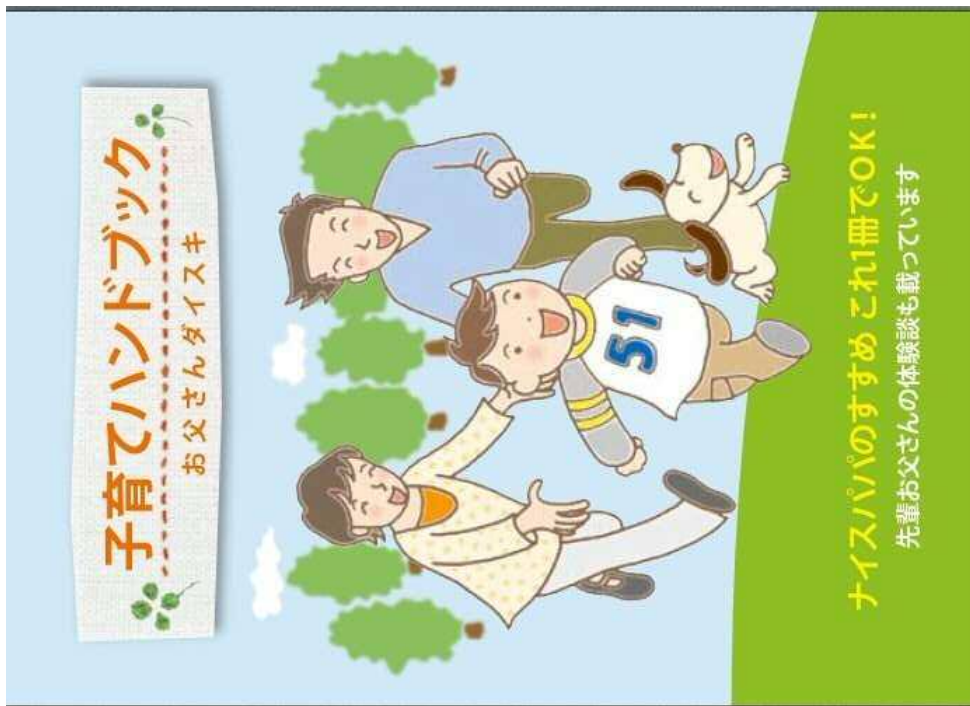
イ 意見

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っているのではなく、あらゆる場面で活躍機会を広げていくとの観点が必要であること等から、幅広く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。



**目次**

- こいのぼりお返しはるすべ..... 3
- 始業から出社までの10分間..... 5
- 始業中に注意したいこと..... 11
- 育児用品のいろいろ..... 12
- いよいよ出産！..... 13
- 産生の記録..... 14
- 産後のお母さんのおからだところ..... 15
- 赤ちゃんの新しい生活が始まります..... 17
- 1歳の誕生日がてら！..... 23
- 子どもの成長..... 24
- やっぴんどうし「赤ちゃんの問題」..... 25
- こんなときはどうしたら？..... 33
- お父さんのお悩み解決！..... 39
- 出産・育児に関する支援制度..... 41
- 育児休業を助けるお父さんへ..... 42
- 子育てで思惑・情報など..... 43
- 愛知県からお知らせ..... 44

photo

☺

お気に入りのお子さんの写真を貼りましょう。

👤 お父さんからのメッセージ

1 koudan handbook

**これからお父さんになる方へ**

**子育てを楽しもう！**

最近、子育ては情報的に開けたいという男性が増えて、子育てを楽しむことで自分の生活リズムを整えたいという声も聞かれます。子育ては親子が自然に育つ環境を整えることが大切です。お父さん自身も子育てを楽しむことが、子どもにとっても良い環境づくりにつながります。

**できることから始めよう！**

赤ちゃんにとって、毎日が初めての経験であると同じように、新米のお父さん・お母さんも、最初は「生後、お父さんへ、お母さんへ」のことで、お父さんとお母さんの手や顔を覗き込んでいます。お父さんとお母さんの声や匂いを感じながら、お父さんとお母さんの顔を覗き込んでみてください。

2 koudan handbook

**子育てを通して夫婦のきずなを深めよう！**

お父さんとお母さんが、協力して子育てすることで、お互いへの思いやりが深まります。お父さんにとっても、育児は良い経験であることが、一番うれしいことであり、妻や子どもにも伝わります。

**仕事と子育ての両立で視野が広がります！**

仕事と子育てを両立させることは、人生が充実して、視野や活動範囲も広がります。子育ての経験が仕事のヒントにつながることも、人間を大切にすることを学ぶ機会が広がることも、色んなメリットがあります。仕事に、子育てで学んだお父さんの気持ちは、お父さんにとっても「かっこいい」存在です。

3 koudan handbook

図 13 「子育てハンドブックお父さんダイスキ」全44頁（抜粋）  
 （出典：愛知県福祉局子育て支援課Webサイト）



野々村友紀子監修

# ハッピーに暮らすための おうちのお仕事シェアNOTE



**M E S S A G E**

**このノートの使い方**

このノートは、ママとパパと子どもが役割分担できるようになっています。みんなで作って、順番に役割を担当する楽しみを共有しながら、自分なりの役割分担のアイデアを出し合ってください。

おうちの事柄についての思いや意見もあるかもしれません。

※裏紙は、お祝い、誕生日、色紙、絵画(色でシキ)

**ママ** **パパ** **子ども**

**みんなの暮らし、お仕事をシェア**

おうちのお仕事は、みんなが協力してやると、とても楽しいです。ママ、パパ、子どもそれぞれが役割分担をすることで、おうちをよりよく保つことができます。

ママの役割分担

ママの役割分担は、おうちのお仕事を分担することです。ママは、おうちのお仕事を分担することで、おうちをよりよく保つことができます。

パパの役割分担

パパの役割分担は、おうちのお仕事を分担することです。パパは、おうちのお仕事を分担することで、おうちをよりよく保つことができます。

子どもの役割分担

子どもの役割分担は、おうちのお仕事を分担することです。子どもは、おうちのお仕事を分担することで、おうちをよりよく保つことができます。

図 14 「ハッピーに暮らすためのおうちのお仕事シェアNOTE」全12頁(抜粋)  
(出典：愛知県福祉局子育て支援課Webサイト)



(2) 「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。

配布数量については、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關しては、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まだ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) 事業の概要

ア 趣旨・目的

保育所等におけるリーダー的職員の職務内容に応じた専門性の向上を図るための保育士等キャリアアップ研修を実施することにより、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ことを目的とする。

イ 実施主体

実施主体は、都道府県又は都道府県知事の指定した研修実施機関とする。なお、都道府県は、本事業を適切に実施できると認める民間団体等に委託できるものとする。

ウ 事業の内容

「保育士等キャリアアップ研修の実施について」（平成29年4月1日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知）に基づき実施される研修を本事業の対象とする。

なお、令和元年度の予算額は9,767千円である。

(2) 定員について【意見】

ア 検出事項

当該事業は平成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39）している。一方で、定員、予算は実質的に横ばい（表39、表40）である。また、申込人数に対する修了者数の割合が低下（表39）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うえに受講を断念したことなどがあることとされている。

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 38 令和元年度保育士等キャリアアップ研修 申込・受講者・修了者集計表

分野名	申込人数	受講者数	修了	一部科目修了
①乳児保育	649	291	265	26
②幼児教育	391	294	258	36
③障害児保育	443	246	223	23
④食育・アレルギー対応	400	282	262	20
⑤保健衛生・安全対策	323	255	248	7
⑥保護者支援・子育て支援	350	227	200	27
⑦マネジメント	338	289	258	31
⑧保育実践	177	133	123	10
合計	3,071	2,017	1,837	180

※ 1 分野 15 時間以上（愛知県では3日）、定員 160 人×2 回開催  
 （出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料）

表 39 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）

(3) 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41～43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力し執行額を確認している。同協議会は、保育士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40 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。

表 43 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となるため、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力するのみではなく、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。

表 41 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 42 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)

養成施設別就職率は表45のとおりである。

表 44 指定保育士養成施設卒業生の就職状況

年度	所管 政令・ 中核市	入学定員	入学現員	前年度 卒業者数 (A)	保育士資 格取得者 (B)	資格取得 割合 (B/A)	卒業生の就職状況				備考 卒業生に対 する保育所 等就職割合 (C/A)
							保育所等 (C)	保育所等 就職割合 (C/B)	幼稚園 その他	223	
R2	県	2,176	1,585	1,680	1,481	88.2%	944	63.7%	314	223	56.2%
		1,685	1,418	1,437	1,332	92.7%	811	60.9%	220	301	56.4%
		3,861	3,003	3,117	2,813	90.2%	1,755	62.4%	534	524	56.3%

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料)

表 45 養成施設別 保育所等への就職率

連番	区分	学校	課程	令和元年度就職率	補助金を受給	備考
1	大学	1	1	40.0%		
2	大学	1	2	38.7%		
3	大学	2	-	23.5%		
4	大学	3	-	64.9%		
5	大学	4	-	41.5%		
6	大学	5	-	59.5%		
7	大学	6	-	41.3%		
8	大学	7	-	59.2%		
9	大学	8	-	55.7%		
10	短期大学	1	-	60.2%		
11	短期大学	2	1	56.5%		
12	短期大学	2	2	65.5%		
13	短期大学	3	1	72.0%		
14	短期大学	3	2	72.5%		
15	短期大学	4	-	45.8%		
16	短期大学	5	-	69.2%		
17	専門学校	1	-	77.3%		

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) 事業の概要

指定保育士養成施設（厚生労働大臣指定の保育士を養成する学校その他の施設）が、卒業予定の学生に対し保育所等への就職を促すため各種取組を行い、以下の要件を満たした場合に、その就職促進のために要した必要経費の一部を助成する。

なお、令和元年度予算額は9,500千円である。

ア 実施要件

(ア) 本事業の補助を受けようとする養成施設は、卒業予定者の保育所等への就職を促すため、以下の取組を実施すること。

- a 保育士という職種への期待と現実とのギャップ（リアリティショック）に対応するための講座の開催
- b 卒業予定者と保育士として現場で活躍する養成施設卒業生（OB・OG）との交流会の開催
- c 卒業予定者を対象とした就職説明会
- d その他卒業予定者の保育所等就職促進のための取組の実施

(イ) 卒業予定者は保育所等に保育士として勤務すること

(ウ) 本事業は、卒業予定者の卒業後の対象施設への就業促進を図り、保育士を確保することを目的としているため、養成施設は、以下のいずれの要件も満たしていること。

- a 実施年度における卒業予定者に占める対象施設の就職内定の割合（以下「内定割合」という。）が、前年度における卒業予定者に占める対象施設の就職割合（以下「前年度就職割合」という。）の全国平均を上回っていること。
- b 内定割合が、養成施設の前年度就職割合と同率以上であること。

(2) 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就職状況は表44のとおりであり、県で保育所等に就職した卒業生の割合は56.4%である。

表 46 学校区分別 保育所等への就職率

学校	令和元年度就職率
大学	51%
短大	59%
専門	71%

(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 47 保育士の平均賃金等について (全国)

	男性			女性		
	年収換算	月収換算	年収換算	月収換算	年収換算	月収換算
全職種	500.7万円	41.7万円	561万円	46.8万円	388万円	32.3万円
保育士	363.5万円	30.3万円	389.2万円	32.4万円	362.1万円	30.2万円

(出典：厚生労働省資料より愛知県福祉局子育て支援課作成)

表 48 保育士の平均賃金等について (愛知県)

	男性			女性		
	年収換算	月収換算	年収換算	月収換算	年収換算	月収換算
全職種	544.8万円	45.4万円	602.1万円	50.2万円	400.3万円	33.4万円
保育士	377.5万円	31.5万円	394.2万円	32.9万円	376.5万円	31.4万円

(出典：厚生労働省資料より愛知県福祉局子育て支援課作成)

表47及び表48のとおり、全国の女性保育士の平均賃金は、全職種に比べて2.1万円少なく、県の女性保育士の平均賃金は、全職種に比べて2万円少ないため、わずかがであるが、県の方が差は少ない。

イ 意見

当事業の助成の対象となった施設は表45のとおり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で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(実施要件(ウ)a、b)があるものと思われる。

また、全国平均と同様に県でも全職種平均賃金より保育士の平均賃金が低いため、保育士の資格を取得しても、保育所等ではない一般の事業所に就職する卒業生が比較的多いと考えられる。表46のとおり、4年制大学、短期大学、専門学校に順に資格取得しても保育施設等以外の就職先を選択するケースが多くなっている。

連番	区分	学校	課程	令和元年度就職率	補助金を受給	備考
18	大学	9	-	45.2%		
19	大学	10	1	74.2%		
20	大学	11	-	29.9%		
21	大学	12	-	42.0%		
22	大学	13	-	32.2%		
23	大学	14	-	30.5%		
24	短期大学	6	-	46.9%		
25	短期大学	7	-	56.7%		
26	短期大学	8	1	0.0%		※
27	専門学校	2	1	65.8%	○	
28	専門学校	2	2	66.7%	○	
29	大学	15	1	76.7%		
30	大学	15	2	75.0%		
31	専門学校	3	-	72.9%		
32	短期大学	9	-	77.0%		
33	専門学校	4	-	66.7%		
34	大学	16	-	73.1%	○	
35	大学	17	-	47.8%		
36	短期大学	10	1	74.0%		
37	短期大学	10	2	65.2%		
38	短期大学	11	-	76.4%		
39	専門学校	5	-	75.0%		
40	大学	10	2	75.0%		
41	短期大学	8	2	47.5%		

※ 新課程への移行期間であり、留年生1名の卒業のみであったため0.0%となっている。

(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)



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い現状及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った事業の目的を考えるところ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) 事業の概要

県では、保育士の人材確保対策の推進を図るため、平成25年度に「愛知県保育士・保育所支援センター」（以下「センター」という。）を開設し、保育士資格を持ちながら、保育所等で就労していない「潜在保育士」の再就職支援や保育所の人材確保の支援等を行っている。主な業務内容は以下のとおりである。

ア 開設等事業

- ・ 保育所の求人情報を把握し、求職者にあった就職先の提案・紹介・あっせん等を行う
- ・ 求職者や保育所に勤務する保育士等からの相談対応
- ・ 潜在保育士向けの研修の実施
- ・ 保育所就職支援フェアの開催

イ 再就職支援機能強化事業

- ・ 継続的な人材確保の観点から、再就職希望の状況を把握
- ・ ハローワークでの定期的な出張相談会の開催
- ・ 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
- ウ 就職継続支援事業
  - ・ センターを活用して就職した保育士等への巡回相談フォローアップ
- エ 保育士登録簿を活用した就職促進事業
  - ・ 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の実施

(2) 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、表49のとおり、県ではこのような制度を取り入れていない。

表 49 離職保育士届出制度導入状況

No.	都道府県名	実施状況	No.	都道府県名	実施状況
1	北海道	○	28	兵庫県	
2	青森県	○	29	奈良県	
3	岩手県	○	30	和歌山県	○
4	宮城県		31	鳥取県	○
5	秋田県		32	島根県	○
6	山形県	○	33	岡山県	
7	福島県	○	34	広島県	
8	茨城県	○	35	山口県	○
9	栃木県		36	徳島県	○
10	群馬県	○	37	香川県	○
11	埼玉県	○	38	愛媛県	○
12	千葉県	○	39	高知県	○
13	東京都	○	40	福岡県	
14	神奈川県	○	41	佐賀県	○
15	新潟県		42	長崎県	
16	富山県	○	43	熊本県	○
17	石川県	○	44	大分県	
18	福井県	○	45	宮崎県	
19	山梨県		46	鹿児島県	
20	長野県	○	47	沖縄県	
21	岐阜県	○			
22	静岡県	○			
23	愛知県				
24	三重県				
25	滋賀県				
26	京都府	○			
27	大阪府				

(出典：社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター Webサイト「福祉のお仕事」より 監査人作成)

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。

(3) 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。

表 50 保育所就職支援フェア来場者数

年度	回	来場者数
平成29年	第1回	38名
	第1回	53名
平成30年	第1回	62名
	第2回	15名
令和元年	第3回	45名
	合計	213名

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料)

表 51 ハローワーク巡回相談者数

年度	相談者数
平成29年	59名
平成30年	37名
令和元年	77名
合計	173名

(出典：愛知県福祉局子育て支援課作成資料)

なお、センターの求人、求職及びマッチング人数は表52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。

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) 事業の概要

県は、女性医師等就労支援事業の一環として、県内の医学部を有する4大学に在籍する学生に対し、女性医師の置かれている状況やキャリア形成の必要性などについて、早期から教育を行う目的で、医学部生への講習会や講義等による教育（以下「講習会等」という。）を実施した際に発生する経費に対して、補助金を支給している。

なお、令和元年度の予算額は780千円である。

(2) 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53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 53 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いかつたもの

（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った目的を達成するために

表 52 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 か所 人	相談	登録	採用	不採用	採用	不採用	
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い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。

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) 事業の概要

国は、女性医師等の再就業が困難な状況の大きな要因として、日進月歩で進む医療の現場に戻りづらいこと等が挙げられていることから、女性医師等の離職防止や再就業の促進を図るため、出産・育児及び復職後の再就業に不安を抱える女性医師等に対して、復職のための研修受入医療機関の紹介や出産・育児等と勤務との両立を支援するための助言及び就労環境の改善を行う都道府県に対し、その事業に必要な経費を補助してきた。

県においては、この国の事業を受けて、医療現場を離れている女性医師の円滑な臨床現場の復帰を促すため、復帰する病院において行われる現場研修に係る経費について、助成を行っている。

なお、令和元年度の予算額は1,862千円である。

(2) 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、診療所は対象にしない。この診療所を対象にし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く判断しているため、対象に含め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。

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とはせず、県が主体となってキヤ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。

表 54 医療施設従事医師数、主たる診療科、施設の種別、性別

平成30(2018)年12月31日現在

診療科	医療施設に従事する医師数(人)											
	総数		男		女		病		院		所	
	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
総数	311 963	243 667	68 296	208 127	160 204	47 923	103 836	89 463	14 373	20 373	5 946	91
内科	60 403	50 252	10 151	21 520	17 215	4 305	38 883	33 037	5 846	91	205	389
呼吸器内科	6 349	5 042	1 307	5 692	4 476	1 216	657	566	91	205	389	255
循環器内科	12 732	11 190	1 542	10 620	9 283	1 337	2 112	1 907	205	389	255	107
消化器内科(胃腸内科)	14 898	12 549	2 349	11 349	9 399	1 950	3 549	3 100	449	389	255	107
腎臓内科	5 024	3 569	1 455	4 032	2 852	1 180	982	737	245	107	107	107
神経内科	5 166	4 015	1 151	4 635	3 591	1 044	531	424	107	107	107	107
腫瘍内科(化療内科)	5 145	3 282	1 863	4 202	2 633	1 569	943	649	294	107	107	107
血液内科	2 737	2 129	608	2 717	2 112	605	20	17	3	107	107	107
皮膚科	9 362	4 817	4 545	3 805	1 719	2 086	5 557	3 088	2 459	107	107	107
アレルギー科	173	146	27	102	81	21	71	65	6	107	107	107
リウマチ科	1 715	1 287	428	1 528	1 139	389	187	148	39	107	107	107
感染症内科	531	444	87	520	435	85	11	9	2	107	107	107
小児科	17 321	11 238	6 083	10 614	6 753	3 861	6 707	4 485	2 222	107	107	107
精神科	15 925	12 280	3 645	11 886	9 149	2 737	4 039	3 131	908	107	107	107
心療内科	917	690	227	277	194	83	640	486	144	107	107	107
外科	13 751	12 898	853	10 889	10 118	771	2 862	2 780	82	107	107	107
呼吸器外科	1 989	1 821	178	1 982	1 807	175	17	14	3	107	107	107
心臓血管外科	3 214	3 016	198	3 103	2 912	191	111	104	7	107	107	107
乳腺外科	1 995	1 165	830	1 627	910	717	368	255	113	107	107	107
気管食道外科	79	77	2	79	77	2	—	—	—	107	107	107
消化器外科(胃腸外科)	5 530	5 152	378	5 302	4 828	474	228	224	4	107	107	107
泌尿器科	7 422	6 929	493	5 431	4 988	443	1 991	1 941	50	107	107	107
肛門外科	428	391	37	171	149	22	257	242	15	107	107	107
脳神経外科	7 528	7 081	447	6 361	5 948	413	1 167	1 133	34	107	107	107
整形外科	21 883	20 737	1 146	13 980	13 117	863	7 903	7 620	283	107	107	107
形成外科	2 753	1 872	881	2 184	1 470	714	569	402	167	107	107	107
美容外科	678	529	149	14	10	4	664	519	145	107	107	107
眼科	13 328	8 163	5 165	4 896	2 816	2 070	8 442	5 347	3 095	107	107	107
耳鼻いんこう科	9 288	7 303	1 985	3 937	2 833	1 004	5 351	4 370	981	107	107	107
小児外科	837	678	159	809	656	153	28	22	6	107	107	107
産婦人科	10 778	6 714	4 064	6 706	3 719	2 987	4 072	2 985	1 077	107	107	107
産科	554	380	184	445	287	178	109	83	16	107	107	107
婦人科	1 944	1 197	747	847	536	311	1 097	661	436	107	107	107
リハビリテーション科	2 705	2 057	648	2 552	1 950	602	153	107	46	107	107	107
放射線科	6 813	5 160	1 653	6 357	4 833	1 524	456	327	129	107	107	107
麻酔科	9 661	5 783	3 878	9 123	5 389	3 734	538	394	144	107	107	107
病理診断科	1 993	1 407	586	1 943	1 367	576	50	40	10	107	107	107
病棟検査科	604	476	128	596	468	128	8	8	—	107	107	107
救急科	3 590	3 060	530	3 561	3 031	530	29	29	—	107	107	107
病床研修医	17 321	11 370	5 951	17 308	11 361	5 947	13	9	4	107	107	107
全	229	195	34	141	118	23	88	77	11	107	107	107
その他	4 317	3 257	1 060	3 272	2 516	756	1 045	739	306	107	107	107
主たる診療科不詳	1 124	955	169	356	292	64	768	663	105	107	107	107
診療科不詳	1 219	914	305	666	485	181	553	429	124	107	107	107

注：複数の診療科に従事している場合は、1診療科のみに従事している場合の診療科である。

(出典：厚生労働省「平成30年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」)

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、表54のとおり、診療所には、婦人科や小児科をはじめ、比較  
的女性の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活課

(1) 事業の概要

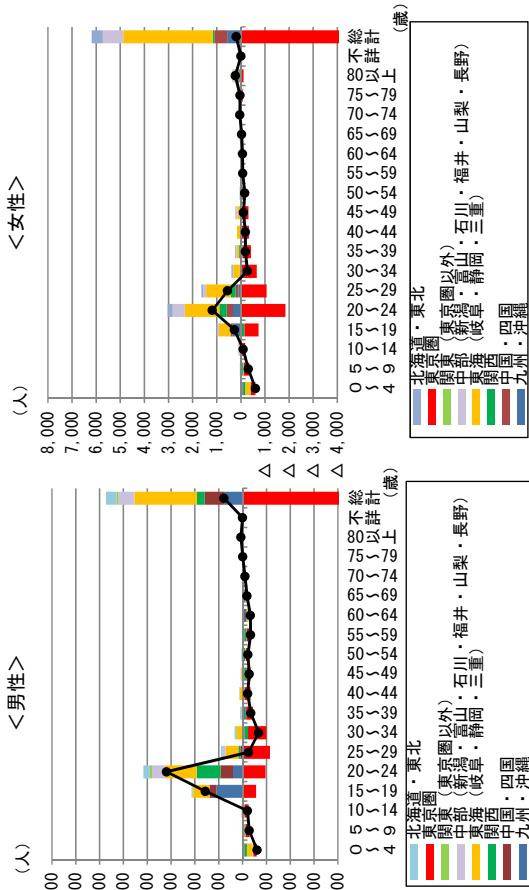
愛知県は、東京圏に対して20代前半の女性をはじめとする若年層を中心に、一貫して転出超過が続いている。

愛知県には、モノづくりによる日本一の産業力に加え、安定した雇用環境、東京圏などに比べ、安価で、良質な住宅を取得できる住環境、大都市圏にありながら、身近に自然や歴史・伝統文化に触れられる環境など、フランスのとれた「住みやすさ」があるが、こうした優れた環境については、全国的に十分に認知されているとはいえない状況にある。

そこで、愛知県の強みである「住みやすさ」について、就職活動を控えた学生、若年女性、ファミリー層など、これから居住地を選択していく若年層を中心に、広くPR活動を展開し、東京圏への人口流出の流れに歯止めをかけ、愛知県への人口流入・定着を促進することが本事業の目的である。

なお、令和元年度の予算額は9,142千円である。

表 55 愛知県の男女別・年齢層別の人口移動状況（令和元年）



(出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」)

(2) 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インターゲットのひとつであるにもかかわらず、県内の企業への配布割合が表56のとおり令和元年度は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。

表 56 パンフレットの配布状況

	平成 29 年		平成 30 年		令和元年	
	配布数	配布割合	配布数	配布割合	配布数	配布割合
企業	990	6%	5,250	18%	1,900	13%
東京施設	580	3%	720	2%	775	6%
愛知県内市町村	5,975	33%	9,265	31%	5,955	42%
イベント使用	4,264	24%	4,835	16%	1,943	14%
愛知県内大学や高校	1,825	10%	1,815	6%	2,205	16%
その他	4,366	24%	8,115	27%	1,242	9%
合計	18,000	100%	30,000	100%	14,020	100%

(出典：愛知県政策企画局企画調整部地方創生活課資料)

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、効果があつ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、パンフレットの内容は以下のとおり、県の魅力について様々な項目別にまとめている。

- ・ 日本の成長をリード!
- ・ 安く快適に暮らせる!
- ・ アクセス便利!
- ・ 働きやすい!
- ・ 子育ても教育も安心!



### アクセス便利!

クルマでも電車でも飛行機でも! 簡単に全国各地へ行くことができます。

**全国各都府県へのアクセスがよい**  
 愛知県の中心部から全国各地へは、新幹線、高速道路、飛行機、バス、フェリーなど、さまざまな交通手段で簡単にアクセスすることができます。

**鉄道網が充実**  
 名古屋駅を起点とした、全国各都府県へ向かう新幹線が充実しています。また、市内には多くの地下鉄やバス路線が整備されています。

**便利な2つの空港**  
 中部国際空港と、名古屋市内にあり、国内線と国際線が利用できる名鉄名古屋空港が、交通の便を大きくしています。

**2027年度に2つの新線が開業!**  
 2027年度に、名古屋駅と岐阜駅を結ぶ新幹線と、名古屋駅と京都駅を結ぶ新幹線が開業予定です。交通の便がさらに向上します。

**40分!**  
 名古屋から、東京、大阪、福岡など主要都市まで、新幹線を利用すると40分以内で到着することができます。

**クルマが楽々走れる**  
 名古屋から全国各地へは、高速道路が充実しています。また、市内には多くのバス路線が整備されています。

**クルマが楽々走れる**  
 名古屋から全国各地へは、高速道路が充実しています。また、市内には多くのバス路線が整備されています。

・ いろいろ楽しめる!

このように、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。

### 日本の成果をリード!

世界経済の中心に位置する日本! 世界をリードしている理由がわかります。

**企業業績日本一**  
 日本企業は、世界経済の中心に位置する日本をリードしています。また、世界をリードしている理由がわかります。

**経済が強い!**  
 日本は、世界経済の中心に位置する日本をリードしています。また、世界をリードしている理由がわかります。

**農林水産物も盛ん**  
 日本は、世界経済の中心に位置する日本をリードしています。また、世界をリードしている理由がわかります。

**モノを売るのも得意!**  
 日本は、世界経済の中心に位置する日本をリードしています。また、世界をリードしている理由がわかります。

**観光も盛ん!**  
 日本は、世界経済の中心に位置する日本をリードしています。また、世界をリードしている理由がわかります。

**人口が伸び続けている理由**  
 日本は、世界経済の中心に位置する日本をリードしています。また、世界をリードしている理由がわかります。

### 子育ても教育も安心!

子育ても教育も安心! 安心して子育てや教育ができます。

**高い出生率**  
 愛知県の出生率は、全国平均よりも高いです。安心して子育てができます。

**待機児童数が少ない**  
 愛知県の待機児童数は、全国平均よりも少ないです。安心して子育てができます。

**258人**  
 愛知県の待機児童数は、全国平均よりも少ないです。安心して子育てができます。

**3,091人**  
 愛知県の待機児童数は、全国平均よりも少ないです。安心して子育てができます。

**大学が充実**  
 愛知県の大学は、全国平均よりも充実しています。安心して教育ができます。

**新しい事が盛ん**  
 愛知県の新しい事は、全国平均よりも盛んです。安心して教育ができます。

### いろいろな美しめる!

歴史や自然の美しさも感じることができます。

**歴史を感じる**  
 愛知県の歴史は、全国平均よりも感じることができます。

**自然を楽しむ**  
 愛知県の自然は、全国平均よりも楽しむことができます。

**文化を楽しむ**  
 愛知県の文化は、全国平均よりも楽しむことができます。

**スポーツを楽しむ**  
 愛知県のスポーツは、全国平均よりも楽しむことができます。

**食文化を楽しむ**  
 愛知県の食文化は、全国平均よりも楽しむことができます。

図 15 愛知県政策企画局「愛知に住みたくなるBOOK (2019年版)」

13 働き方改革推進キャラクターバン事業

○対象部局 労働局労働福祉課

(1) 事業の概要

労働福祉課においては、企業はもとより労働者、一般県民まで広く働き方改革の必要性等を周知し、社会全体の気運を醸成するため、あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会と一体的にキックオフイベントを始め県内各地で街頭啓発活動を行っている。その際、ワーク・ライフ・バランスの啓発のためのグッズを配布している。

なお、令和元年度の予算額は14,816千円である。

(2) 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57のとおりである。

表 57 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 A-B	増減率 (A-B)÷A
	平成30年度 構成割合%(A)	令和元年度 構成割合%(B)		
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。

担当者は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の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。担当者による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を実施していたが、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施調査を行うことは非常に重要である。本実施調査に限らず、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) 事業の概要

県においては、結婚・出産・育児などで離職し、再び働きたいと考えている女性や、このまま働き続けられるかと不安や悩みを感じている女性を多様なメニューでサポートするために、あいち子育て女性再就職サポートセンター(ママ・ジョブ・あいち)を運営している。  
サポートセンターにおいては、相談・カウンセリングやワークショップ、職場実習等を行うとともに、県内各地域で出張相談を行っている。  
なお、令和元年度の予算額は24,487千円である。

(2) 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58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ことだが、その結果を反映させるには十分ではなかった。

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。

表 58 ワークショップ参加人数の推移表

	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)

