

予 算 要 求 資 料

令和6年度当初予算

支出科目 款：総務費 項：企画開発費 目：男女共同参画推進費

事業名 女性管理職登用拡大支援事業費

(この事業に対するご質問・ご意見はこちらにお寄せください)

健康福祉部 子ども・女性局 男女共同参画・女性の活躍推進課 男女共同参画係

電話番号：058-272-1111(内3518)

E-mail：c11234@pref.gifu.lg.jp

1 事業費 5,000 千円 (前年度予算額： 5,000 千円)

<財源内訳>

| 区 分 | 事業費 | 財 源 内 訳 | | | | | | | |
|-----|-------|------------|------------|------------|------------|-----|-----|-----|------------|
| | | 国 庫 支出金 | 分担金 負担金 | 使用料 手数料 | 財 産 収 入 | 寄附金 | その他 | 県 債 | 一 般 財 源 |
| 前年度 | 5,000 | 2,441 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,559 |
| 要求額 | 5,000 | 2,491 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,509 |
| 決定額 | | | | | | | | | |

(1) 要求の趣旨 (現状と課題)

- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、平成27年9月5日に施行されるなど、官民一体となって「女性の活躍推進」を加速していく必要がある。
- ・しかしながら、県内企業においては、従業員規模が小さくなるにつれ、女性活躍の取り組みを行っていない企業の割合が高くなる傾向がある。(令和3年女性活躍推進調査結果)
- ・特に、県においては、管理的職業従事者に占める女性の割合が13.0%、全国45位となる等、女性管理職の登用が進んでいない。(令和2年国勢調査結果)
- ・そこで、県内中小企業を対象に、女性管理職登用支援アドバイザー、研修講師を派遣し、県内企業における女性管理職の登用拡大を図る。

(2) 事業内容

①アドバイザー派遣事業

- ・女性管理職登用拡大に向けた取組みをサポートするため、県内中小企業にアドバイザーを派遣し、企業の個別課題に応じたアドバイスや取組の提案を行うことで、女性管理職登用に向けた社内体制の構築を強力に支援する。

②研修講師派遣事業

- ・企業の特性や女性管理職登用拡大における個別課題に応じた社内研修へ講師を派遣する。

(3) 県負担・補助率の考え方

- ・県内中小企業における女性管理職の登用は、県内企業の女性活躍に当たり不可欠であり、県が率先して実施すべきものとして、県負担は妥当。

(4) 類似事業の有無

無

3 事業費の積算 内訳

| 事業内容 | 金額 | 事業内容の詳細 |
|------|-------|-----------------------|
| 報償費 | 32 | プロポーザル評価委員委員報償費 |
| 旅費 | 28 | プロポーザル評価委員委員費用弁償・業務旅費 |
| 委託料 | 4,940 | アドバイザー・講師派遣委託料 |
| 合計 | 5,000 | |

決定額の考え方

4 参考事項

(1) 各種計画での位置づけ

- ・岐阜県男女共同参画計画
- ・清流の国ぎふ女性の活躍推進計画

(2) 国・他県の状況

- ・女性の管理職登用など、企業における女性の活躍推進を図るため、コーディネーターを設置し、必要な各種情報の提供や相談に対する助言を行う（愛知県）
- ・コンシェルジュが企業へ訪問し、一般事業主行動計画や女性管理職登用にむけた経年計画の策定の支援を行う（福井県）

(3) 後年度の財政負担

今後とも、県内中小企業に対し、アドバイザー、研修講師派遣による継続的な支援が必要

(4) 事業主体及びその妥当性

- ・県内中小企業における女性管理職の登用は、県内企業の女性活躍に当たり不可欠であり、県が率先して実施すべきものとして、県負担は妥当。

事業評価調査書（県単独補助金除く）

新規要求事業

継続要求事業

1 事業の目標と成果

（事業目標）

・何をいつまでにどのような状態にしたいのか

県内中小企業にアドバイザーを派遣し、企業の個別課題に応じたアドバイスや取組の提案を行うことで、女性管理職登用に向けた社内体制の構築を強力に支援するとともに、企業が独自に実施する企業の特性や個別課題に応じた社内研修へ講師を派遣することにより、女性従業員の資質・意識向上を実現する。

（目標の達成度を示す指標と実績）

| 指標名 | 事業開始前 (R2) | R4年度 実績 | R5年度 目標 | R6年度 目標 | 終期目標 | 達成率 |
|--------------------|---------------|------------|------------|------------|-------|-----|
| | | | | | | 達成率 |
| ①管理的職業従事者に占める女性の割合 | 13.0% | | | | 18.2% | — |

○指標を設定することができない場合の理由

（これまでの取組内容と成果）

| | |
|-------|-----------------------------|
| 令和2年度 | |
| 令和3年度 | 指標① 目標：___ 実績：___ 達成率：___ % |
| 令和4年度 | 指標① 目標：___ 実績：___ 達成率：___ % |

2 事業の評価と課題

(事業の評価)

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業の必要性 (社会情勢等を踏まえ、前年度などに比べ判断) 3 : 増加している 2 : 横ばい 1 : 減少している 0 : ほとんどない | |
| (評価) 3 | 県においては、管理的職業従事者に占める女性の割合が13.0%、全国45位となる等、女性管理職の登用が進んでいないため、県内中小企業に対する支援が不可欠。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業の有効性 (指標等の状況から見て事業の成果はあがっているか) 3 : 期待以上の成果あり 2 : 期待どおりの成果あり 1 : 期待どおりの成果が得られていない 0 : ほとんど成果が得られていない | |
| (評価) 2 | アドバイザー派遣により、R5.11末時点で女性管理職登用に係る経年計画を22社で策定する等、県内中小企業における女性登用に向けた社内体制の構築を着実に推進している。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業の効率性 (事業の実施方法の効率化は図られているか) 2 : 上がっている 1 : 横ばい 0 : 下がっている | |
| (評価) 2 | 公募型プロポーザルにより、女性活躍推進に関するノウハウを有し、適正な実施体制が確保できる事業者を選定している。 |

(今後の課題)

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業が直面する課題や改善が必要な事項 アドバイザー派遣を実施する企業の新規開拓に向けた取組みの強化が必要である。 |
|---|

(次年度の方向性)

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 継続すべき事業か。県民ニーズ、事業の評価、今後の課題を踏まえて、今後どのように取り組むのか 県内中小企業の女性管理職登用に向けた社内体制の構築を支援するために本事業の継続が必要である。 |
|---|

(他事業と組み合わせて実施する場合の事業効果)

| | |
|----------------------------|-------|
| 組み合わせ予定のイベント 又は事業名及び所管課 | 【〇〇課】 |
| 組み合わせる理由 や期待する効果 など | |