

外部評価個票

資料3－①

事業名	女性の賃金向上推進事業費	開始/終了(予定)年度	R3 / 未設定			成果指標及び 成果実績	成果指標		単位	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度				
グループ名	女性の賃金向上推進事業						①支給決定件数 (賃金アップコース)	実績	件	572	1,100	685	160						
部局・担当課名	産業労働部 雇用・産業人材育成課							当初見込み	件	3,000	500	450	350	350	350				
創設背景 (課題)	若年女性の県外転出超過が課題であり、その要因の一つが女性労働者の賃金の低さであることから、女性非正規雇用労働者の賃金引上げや正社員への転換等の処遇改善を促進するためのインセンティブとして県独自の支援事業を開始。						②支給決定件数 (正社員化コース)	実績	件	106	218	159	196						
								当初見込み	件	300	300	300	300	300	300				
事業の目的	女性非正規雇用労働者の賃金引上げや正社員転換を行う事業者に対して支援金を支給することで、女性の処遇改善を促進する。						③	実績											
								当初見込み											
事業概要	【支援対象者】 県内の中小企業等及び社会福祉法人 【支援要件及び支援内容】 ①賃金アップコース 女性非正規雇用労働者の時給を50円以上増額改定した場合、1人あたり5万円の支援金を支給(100円以上増額改定した場合は1人あたり5万円を加算) ②正社員化コース 女性非正規雇用労働者を正社員に転換した場合、1人あたり10万円の支援金を支給(R3年度事業開始時からの主な要件変更) R3年度：両コース対象者年齢40歳未満、賃金アップコースは30円以上の増額改定で3万円/人 R4年度：両コース対象者年齢50歳未満に拡充 R5年度：賃金アップコースは50円以上の増額改定で5万円/人 R6年度：両コース対象者年齢制限を撤廃。賃金アップコースは対象者を社会保険加入者に限定するとともに、100円以上の増額改定で5万円/人の加算金を追加						④	実績											
								当初見込み											
補助概要	補助率 (最終受益者に対する補助率)		県の裁量の有無		補助の相手方		成果指標設定の考え方												
	—		—		—		本事業による取組み状況は支援金の支給件数により明らかになることから、支援金の「支給決定件数」を成果指標として設定。												
					執行率50%未満の場合の要因分析														
当初予算額 (単位:千円)		120,370	55,500	63,000	63,000											53,000			
財源内訳 (単位:千円)	国庫支出金	120,370	10,000	7,500	7,500														
	県債																		
	その他特定財源																		
	一般財源		45,500	55,500	55,500	53,000													
計		120,370	55,500	63,000	63,000	53,000													
決算額 (千円単位)		28,080	64,921	61,313	35,847														
執行率 (%)		23%	117%	97%	57%	0%													
事業所管部局による評価・検証(令和7年度9月末まで)																			
項目		評価 (ABC)	評価に関する説明				課題	近年の最低賃金の引き上げや労使交渉等で、労働者全体の賃上げが進んではいらぬものの、本県の女性労働者の賃金が低位で推移し、若年女性の県外転出の状況が続いている。											
全ての 検証の 視点 事業 の	①長く継続し、社会経済情勢の変化とミスマッチになってないか。 (開始時から社会経済情勢の変化を考慮して、継続するのは妥当か。)	A	本県の女性労働者の賃金は低位のまま推移しており、県外転出超過も続いている。県内定着を図るには、賃金向上を促進するための本取組みを継続する必要がある、妥当である。																
	②当初の目的や役割を一定程度達成しているのではないか。 (当初の目的・役割の達成程度からみて、継続するのは妥当か。)	A	本県の女性労働者の賃金は低位のまま推移しており、県外転出超過も続いている。県内定着を図るには、賃金向上を促進するための本取組みを継続する必要がある、妥当である。																
	③人口減少を受けて受益者が減少し、コストに見合っていないのではないか。(開始時から受益者が減少しても、継続するのは妥当か。)	A	人手不足が続いている状況であり、その解消のためにも、女性労働者の賃上げや正社員化を進める必要であり、妥当である。																
検証 重点 の取 組 ポ イ ン ト マ	④課題に対する事業手法は妥当か。	A	事業者が女性労働者の賃金引き上げや正社員化を行うためのインセンティブとして、事業者に対する直接的かつ唯一の支援であり、妥当である。				今後の 対応	県外転出超過が進む中、女性の県内定着は重要な課題である。本事業に引き続き取り組むことにより、女性の処遇改善を促進し、女性の県内定着を推進する。											
	⑤成果指標と目標値の考え方は妥当か。	A	実績や社会情勢等に合わせて支給要件等を適宜見直しながら実施しており、妥当である。																
	⑥「執行率が50%未満の場合の要因分析」の内容・手法は妥当か。		-																

(評価基準)「A:妥当性が高い/B:おおむね妥当である/C:妥当性が低い」