

令和6年度群馬県働く女性の活躍推進事業 仕様書

1 業務の名称

令和6年度群馬県働く女性の活躍推進事業

2 業務の趣旨・目的

(1) 女性の就労に係る現状について

労働力調査によれば、25歳から44歳女性の就業率はこの20年で約18ポイント上昇し、女性の就業者数は年々増加しており^(※1)、女性の年齢階級別労働力（いわゆるM字カーブ）の底は浅くなりつつある^(※2)。年齢階層別に女性の正規雇用比率をみると、15～24歳までは急激に上昇するものの、25～29歳をピークに右肩下がりとなっており（いわゆるL字カーブ）、正規雇用から別の雇用形態に切り替える女性が多くいる状況がある^(※3)。理由としては、「自分の都合のよい時間に働きたい」「家計の補助・学費等を得たい」「家事・育児・介護等と両立しやすい」等が多くを占めている^(※4)。

一方、男女間の賃金格差においては、学歴、年齢、勤続年数、役職（部長級、課長級、係長級などの役職）の違いによって生じる賃金格差生成効果を算出すると、役職による影響が最も大きく、勤続年数の違いによる影響も大きいことが分かる^(※5)。また、役職別管理職等に占める女性割合の推移は近年上昇傾向にあるものの、国際的にみると水準は低い状態となっており^(※6)、管理職候補育成に関する課題として、ロールモデルになる女性が少なく女性が管理職になる事に対し消極的になる場面もある^(※7)。

また、女性活躍に取り組み、女性役員比率が高い企業は女性役員がいない企業と比較し、企業パフォーマンスが高く、多様性のある組織となることで人材流出防止に繋がっている傾向がある。^(※8)

(2) 本事業の趣旨

上記2(1)の現状から、女性のキャリア形成において重要な点は、就労先の企業における管理職登用に関する理解や制度整備、女性が管理職になりたいと思える就労環境があり、前向きな気持ちで管理職になることであると推察される。また、上記2(1)に挙げたように、女性の活躍できる企業が増加することで、人材流出防止等企業利益に繋がる側面が期待される。

本事業は、以下の点を企業や企業内の管理職候補の女性に働きかけることで、女性が活躍する社会づくりを推進するものである。

- ア 女性のキャリア形成に対する企業理解の促進
- イ 女性活躍推進による利点理解
- ウ 女性が管理職になることへの不安を軽減し、前向きに管理職として企業で活躍できるモチベーションづくり
- エ 管理職候補女性の管理職として必要なスキルの習得

3 業務委託期間

契約締結の日から令和7年3月19日（水）まで

4 業務内容

(1) 講演会開催

ア 目的

女性の管理職比率増の加速化

イ テーマ

女性管理職増による企業の具体的な利益

ウ 対象

企業経営者、人事管理等担当者、管理職推挙者、管理職を目指す女性

エ 開催回数

提案によるものとする

オ 開催時期

令和6年8月～令和7年2月

カ 開催場所

県内各地から参加しやすい場所での開催を提案すること。集合及びオンラインのハイブリッド形式での開催も可能。県庁32階「NETSUGEN」にて、開催する場合には、「NETSUGEN」利用料等は見積に含めないこととする。

キ 定員

提案による（より多くの企業が参加できるようにすること）

ク 留意事項

①講師について

女性管理職登用を加速したことで、業務効率化や企業内の働き方や休暇取得への印象改善があった等、経営改善や社風改善のあった企業を講師として招くこと。

②講演内容について

理念や概念についての内容に終始するのではなく、参加企業が女性管理職登用を行う際に参考となる契機や具体的な取組、経過を内容に盛り込むこと。

③参加者同士の交流の場の提供について

講演会参加企業における同一対象者同士の交流会を講演会後開催することも可とする。

④その他

県内多くの企業等が参加できるよう提案すること。

(2) ワークショップ開催

ア 目的

- ① 女性管理職を目前とした女性のモチベーション向上や不安を取り除き、前向きに女性管理職を目指す意識を参加者に持ってもらう。
- ② 他企業との交流の場を提供
- ③ 管理職に求められるスキルの習得

イ 対象者

今後、管理職等部下を持つ可能性のある女性、管理職等に就く希望がある女性を対象とする

ウ 開催回数

提案によるものとする

エ 開催時期

令和6年8月～令和7年2月

オ 開催場所

県内各地から参加しやすい場所での開催を提案。集合及びオンラインのハイブリッド形式での開催も可能。県庁32階「NETSUGEN」にて、開催する場合には、「NETSUGEN」利用料等は見積りに含めないこととする。

オ 定員について

提案による

カ 留意事項

①ワークショップ内容について

- ・管理職となった際のイメージを身に付けられるように、業務管理や職員育成といった管理職に必要なマネジメント能力の開発・向上、ライフイベントに応じた管理職までの将来設計等、管理職に就くことへの意欲を向上できる内容とすること。
- ・理念や概念についての内容に終始するのではなく、参加者が管理職となった際の働き方をイメージできるように、具体的な内容とすること。
- ・参加者の管理職に必要なスキル取得度や強み・弱みの分析及び解説を盛り込むこと。（※）なお、ワークショップ内で習得度を測るスキルは、組織統率やコミュニケーション等管理職として組織を束ねる際に必要な能力とすること。
- ・ワークショップ参加が女性のキャリアアップ等の成果につながるよう、内容を工夫するとともに、参加者同士が交流できるよう開催方法を工夫すること。
- ・受講前と受講後（複数回ワークショップを行う場合は、初回受講時と最終回受講時）で参加者の管理職になることに対する意識変化をアンケートとして収集すること。

②上記①内※について

受託者以外の提供する教材の使用も可とするが、使用に関する著作権申請等手続きは受託者が行うこと。また、教材使用に係る金額に係る見積額については、以下のとおりとする。

○市販されている教材を使用する場合、県が教材使用に係るライセンスを取得できる場合は見積金額に含めてもよい。（ライセンス取得者が委託事業者になる場合は見積金額には含めないこと。）また、教材使用料にあたるものは、見積金額に含めてもよい。

○委託事業者が既にライセンスを持つ教材を使用する場合、ライセンス料にあたるものは見積書に含めないこと。教材使用料にあたるものは見積書に含めてもよい。

(4)上記4(1)及び(2)に係る広報及び参加申込受付

ア 広報手法

受託者は対象者へ効果的に事業が伝わるよう広報を行うこと。

※広報資料のデータ作成及び印刷は受託者で行うこととする。

※委託事業専用ホームページ及び委託事業専用SNSアカウント開設は行わないこと。

（受託者が運営するホームページやSNS上での事業周知は可とする。）

イ 参加申込受付

受託事業者が行うこと

(5) 【共通事項】 参加企業への意識変化調査について

参加した企業が、女性管理職に対する意識変化等の調査を上記4終了後、実施すること。

なお、調査結果は後述する「実績報告書」とともに報告するものとする。（調査方法は提案によることとする。調査項目は契約締結後、県と調整するものとする。）

(6) 【共通事項】 開催会場について

群馬県庁内会議室等県有施設（県庁32階NETSUGENを含む。）の使用も可とするが、県有施設確保が確約されない点を考慮した提案とすること。なお、県有施設が確保できない場合、受託者が会場を確保することとする。

(7) 【共通事項】 上記4の同日開催について

可能であれば別日開催とするが、より多くの参加者ができるよう工夫し実施をする場合は、同日開催としても差し支えない。

5 実績報告等

委託業務の実施に当たっては、以下の報告を行い、円滑な事業の実施に努めること。

- (1) 最終報告：契約期間満了日までに、事業実施の成果をまとめた実績報告書を提出すること。
- (2) 随時報告：最終報告とは別に、実績や進捗状況等に関する報告を求める場合がある。

6 委託費に係る留意事項

- (1) 本委託事業は、「デジタル田園都市国家構想交付金」を活用して実施する予定のため、法令、国・県の会計・財務規定等に従った処理を行うこと。
 - ア 受託事業者は、本業務実施に関する総勘定元帳、現金出納簿等の会計関係帳簿類及び証拠書類を整備し、業務終了後5年間は保管しておかなければならない。
 - イ 本事業は県の監査対象であるほか、会計検査院による会計実地検査の対象となる。
- (2) 委託費の支払いは、原則として、事業終了後に県が行う検査に合格してからとなる。ただし、受託事業者からの請求に基づき県が必要と認めるときはこの限りではない。

7 その他留意事項

(1) 併給の禁止

当該委託業務の委託費の支給事由と同一の事由により、支給要件を満たすこととなる各種助成金のうち、国が実施するものとの併給は受けられない点に留意すること。

(2) 関係書類の整備

本事業の委託費による支出については、使用目的（購入物の場合は具体的な品目）、支払先、金額の根拠や支払時期等を確認できる領収書などの証明書類を整備しておくこと。

(3) 成果品の帰属

本業務により得られた成果（動画の著作権を含む）は、群馬県に帰属する。

(4) 秘密の保持

ア 本業務に関し、受託事業者が、県から受領又は閲覧した資料等は、県の了解なく公表又は使用しないこと。

イ 受託事業者は、本業務で知り得た業務上の秘密の保持について厳守すること。

(5) 個人情報の保護

受託事業者は、本業務（業務の一部を再委託した場合を含む。）を履行する上で個人情報を取り扱う場合は、個人情報の保護に関する法律（平成15年5月30日法律第57号）等の関係法令を遵守すること。

(6) 再委託の制限

本委託事業は、原則として、自らすべて適切に実施するものとするが、事業の一部を再委託しようとする場合は、県にあらかじめ書面で相談し、承認を得ること。

(7) 不明点等に関する協議

本仕様書に記載のない事項及び内容の詳細については、その都度、群馬県との協議により決定する。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響等やむを得ない理由により、委託業務の内容及び実施時期を変更することがある。

8 上記2（1）内関連資料（ページ番号は表紙及び目次を含めない）

- ※1：厚生労働省 第61回労働政策審議会雇用環境・均等分科会
（参考資料1）雇用環境・均等行政の主要指標の動向について 内
5ページ <https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001155642.pdf>
- ※2：男女共同参画白書 令和5年版 全体版 23ページ・24ページ内図「特-14図」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf
- ※3：男女共同参画白書 令和5年版 全体版 23ページ・24ページ内図「特-14図」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf
- ※4：男女共同参画白書 令和5年版 全体版 24ページ・25ページ内図「特-15図」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf
- ※5：厚生労働省 第61回労働政策審議会雇用環境・均等分科会
（資料2-1）「令和4年版「働く女性の実情」のポイント（概要）」内
2ページ <https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001155656.pdf>
- ※6：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」
3. 就業構造 第3-6表 管理職に占める女性の割合
https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2024/03/d2024_3T-06.pdf
- ※7：内閣府男女共同参画局「令和3年度女性の役員への登用に関する課題と取組事例～全ての女性が輝く令和の社会へ～」内 4ページ https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/yakuin_r03.pdf
- ※8：内閣府男女共同参画局「令和3年度女性の役員への登用に関する課題と取組事例～全ての女性が輝く令和の社会へ～」内 3ページ https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/yakuin_r03.pdf