

## 令和8年度 群馬県働く女性の活躍推進事業 仕様書

### 1 女性を取り巻く労働状況・環境

女性の年齢階級別労働力において、女性の特徴と言われる「M字カーブ」の底は浅くなりつつあります。一方、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る「L字カーブ」の形が見られ、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です。

女性管理職候補育成に関する課題として、「女性従業員の家庭と仕事の両立がしにくい」、「日本社会の性別役割分担意識の存在」、「候補者がいない（女性正社員が少ない・いない・もしくは勤務年数が短い）」等が挙げられます。（※1）。また、男女間の賃金差異において、役職による影響が要因ともされています（※2）。

### 2 事業実施

上記1の現状から、女性のキャリア形成において重要な点は、女性を雇用する企業において女性活躍の重要性・有用性を認識すること、企業における男女間の賃金差異等の現状把握、管理職登用にに関する理解や制度整備、管理職に対するイメージアップ等が原因の1つであると推察されます。また、女性が活躍できる企業では、制度や風土などが改善され、様々な人材が働きやすくなることから、働き方改革の促進や人材流出の防止、社内活発化にも繋がることが期待されます。

このため、企業経営者等の意識変化や職場環境を改善等し、男女の賃金差異の見直しや管理職比率の水準を改善するよう「働く女性の活躍推進事業」を実施します。

本事業は、「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 組織内の女性活躍推進事例の普及」を目的とし、企業の経営者等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す。

### 3 実施事業に当たる留意点

下記4【1】【2】を開催するにあたる留意点は以下のとおり

- (1) 会場設営、参加者の募集、効果的な広報、講師や登壇企業の選定及び講師との連絡調整、当日配布する資料を含む全ての資料の作成・配布、当日の運営（オンライン配信を含む）等、研修会等開催に当たり必要なものを一切行うこと。
- (2) 参加者が各企業内で振り返りや共有をしやすくするよう、内容を記す何らかの資料（当日投影資料やレジュメ等）を配布すること。なお、事業の実施に当たっては、事前に県と協議を行い、具体的な内容を調整することとする。会場は県と相談の上、県施設等（県庁32階「NETSUGEN」含む。）を利用することも可とする。ただし、以下の点留意すること。
  - ア 県施設等の利用は確約されるものではないため、そのことを留意した提案とすること。
  - イ 県施設が確保できない場合は受託者が会場を確保するものとする。
  - ウ 県庁32階「NETSUGEN」にて、開催する場合には、利用料等は見積に含めないこととする。また、受託事業者が「NETSUGEN」の会員の場合は、受託事業者が会場確保を行うこととする。

- (3) 企業の女性活躍が推進されることで、様々な人材が働きやすくなり、働き方改革の促進や人材流出の防止にも繋がることから、本事業と同時に企画提案を募集している「令和8年度群馬県魅力ある職場づくり事業」や厚生労働省等が行う女性の活躍推進に係る事業との連携を提案することも可とする。（「令和8年度群馬県魅力ある職場づくり事業」の詳細は公募している事業内容を確認すること）
- なお、「令和8年度群馬県魅力ある職場づくり事業」を含む他事業との連携については、本企画提案事業実施時にチラシを配布する、連動して広報する等の広報部分のみの連携は不可とし、より効果的なものを提案すること。
- (4) 下記4【1】・【2】は別日開催を原則とするが、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。ただし、広報資料はそれぞれ作成すること。
- (5) 実施後に参加者に対し必ずアンケートを取ること。アンケート項目については、上記2内の目的が達成されたかを図る項目を設けることとし、県と調整して決定すること。（アンケート方法は提案による。）

## 4 実施事業

### 【1】 研修会

- ア 目的：女性活躍をこれから始める企業向けの研修会
- ①女性のキャリア形成に対する企業理解の促進
  - ②女性活躍推進による利点理解
  - ③自社の女性活躍推進（女性管理職育成等）に係る課題や取組
- イ 開催回数：2回以上
- ※内容・対象は同一または異なるものとしてよい
- ウ 開催時期：令和8年7月～10月
- エ 対象：①今後、女性活躍推進を進めたい企業の経営者、人事労務担当者等
- ②女性活躍推進の必要性を感じていない企業の経営者、人事労務担当者等
- オ 定員：提案によるものとする。（県域広く参加者を募る点配慮したものとする）
- なお、目標は定員の6割とする。
- カ 内容：①理念や概念についての内容に終始するのではなく、参加企業が女性活躍推進を行う際に参考となる契機や具体的な取組を内容に盛り込むこと。
- 聴講のみでなく、ワークやディスカッションを取り入れるなど、参加者が主体的に学びを得る、企業内で取組を始められる内容とすること。なお、ワークの実施方法等（個人ワーク・グループワーク）は提案によるものとする。
- ②研修は以下の内容を必ず含むものとする。
- ア 女性活躍推進による企業内メリットの具体例（例：収益増、離職減、採用増など）
  - イ 企業内で女性活躍推進（管理職登用や女性担当業務の見直し、制度拡充等）を行ったことで、業務効率化や企業内の働き方や休暇取得

への改善があった等、経営改善や社風改善のあった企業を登壇者として招くこと。なお、登壇企業は委託事業者が選定し、県と協議の上決定するものとする。

③集客広報や講演の導入として、以下内容を盛り込むことも可能とするが、上記4【1】ア内の目的と一致する内容とすること。(内容は例示であり盛り込まないことも可能。)

i : 「働き方改革」や「経営課題」に係る内容

ii : 国・県の認証制度取得等を活用した女性活躍推進のロードマップ作製

iii : 職域における女性活躍推進と関連性が高い内容

キ 開催形態：任意とする

## 【2】 企業交流会

ア 目的：女性活躍推進に取り組んでいるが課題を感じている企業同士の交流会

① 自社の女性活躍推進における課題の整理

② 参加企業同士での課題や事例の共有することで学びを得る

③ 他企業との交流の場を提供

イ 開催回数：1回以上

ウ 開催時期：令和9年1～2月

エ 対象：女性活躍推進に既に取り組んでおり今後更なる推進を進める企業の経営者、人事担当者等

オ 定員：提案によるものとする。(県域広く参加者を募る点配慮したものとする) なお、目標は定員の6割とする。

カ 内容：①自社の女性活躍推進における課題整理

②参加企業・業種等でグループに分け、課題や自社の事例について共有する企業同士の交流の機会を設ける。

③受託事業者は、事例の紹介や取組方法等、助言を行うこと。実施方法は提案による。(例：グループごとに助言を行う担当者を配置、交流会後相談時間を設ける、別日で相談の機会を設ける等)。

④企業交流会内で講演を行う際、外部企業を講師として招く場合は、企業内で女性活躍推進（管理職登用や女性担当業務の見直し、制度拡充等）を行ったことで、収益増、離職減、採用増、企業内の働き方や休暇取得への改善があった等、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が望ましい。

⑤ワークや意見交換を取り入れるなど、参加者が主体的に学びを得て、企業内で取組を進められる内容とすること。

キ 開催形態：集合開催とする

## 5 事業計画

1に記載の事業実施にあたっては、契約後、速やかに年間スケジュールについて打ち合わせをするとともに、事業実施前に県と研修内容の共有を図るものとする（県が不要と認める場合はこの限りでない）。

## 6 人員体制

下記人数のスタッフを配置するものとする。

### (1) 事業担当者（責任者） 1名

ア 県との連絡・調整、他の事業との連携に係る調整を行う者とする。

イ 講師、運営スタッフの指導、情報共有の実施。

ウ スタッフ名簿を整え事業開始時点や入れ替わりがあった場合は速やかに県へ提出すること。

### (2) 講師 1名以上（責任者との兼務可）

### (3) 運営スタッフ 1名以上

## 7 委託事業の実施期間

令和8年4月1日から令和9年3月5日まで

## 8 実績報告等

### (1) 最終報告

事業終了後速やかに、事業実施の成果をまとめた実績報告書を提出すること。また、企業の本事業参加前後の取り組みに関する調査を実施し、本事業成果の見える化につなげること。（例：参加した企業の女性管理職に対する意識変化等の定期的に調査する、課題解決のための取組状況を聞き取る等）

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。）具体的な取り組み実施状況だけでなく、事業実施前後の意識の変容も成果の一つとする。

### (2) 随時報告

各研修会等実施後速やかに、実施状況を参加者名簿及びアンケートを添えて報告すること。また、その他、最終報告と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。

## 9 成果品の帰属及び秘密保持

### (1) 成果品の帰属

本業務により得られた成果品は、県に帰属する。

### (2) 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。

### (3) 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（平成一五年五月三十日法律第五十七号）、等の関係法令を遵守すること。

なお、個人情報取扱状況については契約期間中に1回以上検査を行うものとする。

## 10 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（国が他の団体等に委託して実施するものを含む）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

本委託事業の実施に当たり要した経費は、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) 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することもできる。その場合は、県に予め書面で相談し、承認を得ること。

### (4) 委託費に係る留意事項

ア 本事業は、新しい地方経済・生活環境創生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。また、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。

イ 事業完了に係る書類検査に加え、当該事業に係る経理書類等の確認を行う場合がある。

### (5) 不明点等に関する協議

本仕様書に記載のない事項、不明確な点や改善の必要があると認められる場合、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、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。

## 12 上記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（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>

※2 帝国データバンク群馬支店 女性登用に対する群馬県内企業の意識調査（2024年）  
[https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241017\\_jyoseitoyo/](https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241017_jyoseitoyo/)