

地域女性活躍推進交付金事業実施計画書(都道府県分)

都道府県名:奈良県

1. 事業名	性別にかかわらず自分の希望に応じた働き方の実現支援事業			
2. 実施期間	令和8年4月1日 ~ 令和9年3月31日			
3. 女性活躍推進法に基づく推進計画策定時期(策定予定時期)	令和8年3月 (策定済・ 策定予定)※どちらかにマルをつけてください。	計画期間(予定)	R8	~ R12
4. 地域の実情と課題 ⇒要件①「地域性」	<p>奈良県の女性の就業率は70.6%(20歳~64歳、R2国勢調査)で、全国で最も低い水準である。また、就業を希望した女性が実際に就業している割合は86.0%(20~64歳、R4就業構造基本調査)と、希望がありながら就業できていない女性が14%存在する。一方、これまで取り組んできたセミナーやイベントを通じた意識啓発等の成果もあり、固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合は男性39.4%、女性29.6%(R6県調査)と、全国(男性37.5%、女性29.3%)と同程度まで低下し、認識は変化してきている。しかし、同調査では、職場や学校、家庭などの場で「男だから」「女だから」という固定概念やプレッシャーにより生きづらさや不便さを感じる人は多く、女性は全世代で、男性は若年層(20歳代~30歳代)で約4割が生きづらさを実感している。「性別による生きづらさや不便さについて、感じることもあるもの」としては、女性では「家事、育児、介護は女性がするもの」という考え(76.5%)、「女性は男性に従うのが良い」という考え(52.9%)、男性では「力仕事や危険な仕事は男の仕事」という考え(54.8%)、「男性は育児休業・育児休暇を取得しにくい(51.8%)」、「男性は結婚し家計を支えるのが当たり前」という考え(42.1%)」などがあげられる。このことから、無意識を含む固定的性別役割分担意識は、社会の仕組みや慣習となって様々な場面で依然として根強く存在し、プレッシャーや干渉となって、特に若者・女性が生きづらさを感じる要因となることがうかがえる。さらに、女性にとって、自らの意思に基づきそれぞれの能力を発揮することを妨げるだけでなく、男性にとっても家庭と仕事を両立したくてもできないなど、性別にかかわらず希望する働き方・働き方を阻害する要因となり、男女共同参画やジェンダー平等の実現を困難にするおそれがある。加えて、近年では、この生きづらさが地方から大都市への若者・女性流出の一因であるとも指摘されている。国の調査では、進学や就職が地域を離れる理由である一方、その背景には様々な固定的性別役割分担意識が残る地元での生きづらさがあることが明らかにされている。</p> <p>このことから、奈良県は、「性別にかかわらず誰もが自分の希望に応じた働き方ができる職場づくり」に加え、職場や家庭における固定的性別役割分担意識の解消も一体的に行うことが、最も重要な課題のひとつであると認識し、市町村、企業、教育機関等と連携して社会全体でジェンダー平等を推進していく。取組にあたっては、これまでの個人の考え方を否定することなく、今後の行動変容を促す仕組みづくりを検討。県庁をはじめ県内の各企業における組織風土や柔軟な働き方ができる職場環境の整備を進めるためには、権限のあるトップの意識改革を行ったうえで、柔軟な働き方等に関する取組事例の横展開及び各企業が自分事として考え、具体的な行動に移していくための落とし込みが必要であると認識している。</p> <p>また、就労の選択肢の一つとして、起業やフリーランス(以下、「フリーランス等」という。)という働き方がある。フリーランス等として柔軟に働きたい女性及び既に働いている女性に対してリスキリングや定着支援を行っていくことも女性の就労支援として重要であると認識している。</p>			
5. 事業の趣旨・目的 ⇒要件①「地域性」	<p>性別にかかわらず自分の希望に応じた働き方の実現に向け、奈良県では、上記の実情と課題を踏まえ、以下2つの取り組みを行う。</p> <p>1つ目は、ジェンダーギャップ解消を目標とした取組を促進する地域(市町村・経済団体等)に対する伴走支援を実施し、またトップセミナーの開催を通じて県庁、企業、市町村、教育機関など県下における様々な関係団体におけるジェンダー平等を推進する。2つ目は、フリーランス等への支援である。勤務時間の柔軟さを重視する女性に対する就労支援として、自身で勤務時間を調整できるフリーランス等への挑戦・定着支援や、仕事と家事や育児、介護等と両立がしやすい在宅勤務や柔軟な勤務時間の選択が可能なデジタル分野での就労支援を実施する。</p>			
6. 事業目標・重要業績評価指標(KPI)(全体) ⇒要件②「見える化」		<p>目標・KPI</p>	<p>目標値(時点)</p>	<p>現状値(時点)</p>
① 令和12年度まで(第6次男女共同参画基本計画期間中)の中長期目標	職場や学校、家庭などの場で「男だから」「女だから」という性別を理由とした固定概念やプレッシャーにより生きづらさや不便さを感じる人の割合	(アウトカム)	男性 25% 以下 (R11) 女性 30% 以下	男性 27.2% 女性 38.9% (R6)
② 令和12年度まで(第6次男女共同参画基本計画期間中)の重要業績評価指標(KPI)(※KPIは目標達成への事業進捗の測定指標)		()	()	
③ 事業目標(全体)	えるばし認定企業数 くるとん認定企業数	(アウトカム)	25 (R8) 45 (R8) (R9)	20(R9) 37(R9) (R7)
③ 事業目標(全体)	デジタル人材の育成後の就業者数	(アウトカム)	30 (R8)	21 (R7)
③ 事業目標(全体)	当事業を通して起業への意欲が高まった女性の人数	(アウトカム)	20 (R8)	()
④ 事業KPI(全体)	トップセミナー参加者数	(アウトプット)	50 (R8)	
④ 事業KPI(全体)	地域における事業所の参加数	(アウトプット)	20 (R8)	
④ 事業KPI(全体)	起業家・フリーランスのコミュニティへの参加者数	(アウトプット)	50 (R8)	

	⑤市町村の取組状況に関する目標	女性活躍推進法に基づく推進計画策定市町村数	(アウトプット)	39	(R8)	()
	⑥市町村の取組状況に関するKPI		()	()		
7. 事業内容 ⇒要件①「地域性」 ⇒要件④「政策連携」	<p>①ジェンダーギャップ解消等を通じた社会づくり事業 ・県とジェンダーギャップ解消のモデルとなりうる地域(1自治体)とが、地域を変えていくため経済団体や域内の企業と連携し、実態調査結果やアドバイザーの助言を踏まえ、職場の環境や働き方から変えていく方策を検討、決定する。</p> <p>②フリーランス等支援事業 ・フリーランス等として新規就労及び就労を継続するにあたり、経営管理スキルの不足や相談相手がいないことは大きな課題の1つである。よって、同じフリーランス等として就業している先輩や支援機関とつながる機会や同じ悩みを抱える者同士の交流、フリーランス等として働くための基礎知識を学ぶセミナー等の就労及び定着のための支援を行う。</p>					
8. 事業の実施により期待される効果	<p>事業実施により、自治体、教育機関、企業・事業所等における固定的性別役割分担意識やジェンダーギャップ等の解消、女性活躍促進に向けた意識が醸成されるだけでなく「性別にかかわらず誰もが自分の希望に応じた働き方ができる職場づくり」にむけた具体的な取組が実施される。このことにより、男性の育児参画及び女性の就労が促進されるだけでなく、現状では就労できなかった女性が就労できるような職場環境が整い、県内における女性の就業(女性管理職の増加)率の向上が期待されるとともに、企業・事業所等においては女性人材の確保、就労継続等が進み、人材不足の解消が期待される。</p> <p>さらに、フリーランスや起業といった柔軟な働き方で就労可能な女性人材の育成、マッチング・就労促進及びネットワーク形成による就労継続支援により、県内で活躍する女性ロールモデルが増加し、就労を希望する女性及び女性の就業に積極的な企業・事務所等の増加が期待される。</p>					
9. 事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	<p>セミナーや交流会等に参加された企業・事務所、女性等へのアンケートや追跡調査、意見収集および有識者等への意見聴取を通じて、職場環境改善を行った企業や就労・起業した女性の現状や意見等を参考に、今後の課題や必要とする支援等を分析する。</p>					
10. 事業の実施体制 ⇒要件③「官民連携・地域連携」	連携体制の名称	女性活躍推進法に基づく協議会の設置状況				
		設置の有無	無	設置(公表)時期		※連携体制が、法に基づく協議会の場合「○」を選択
	構成団体	<p>県内の各経済団体については、奈良経済産業協会、奈良経済同友会、奈良中小企業家同友会、奈良青年会議所、奈良県商工会連合会、奈良商工会議所、大和高田商工会議所、生駒商工会議所、橿原商工会議所、また奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業(215社)を所管する県人材・雇用政策課や奈良労働局・ハローワークと連携。</p> <p>起業に関しては個人により様々な課題があり、それらに応じた個別支援が必要であることから、県では経営に関する相談機関、商工団体、金融機関などの関係機関で構成するネットワークである「Leapなら」を組織しており、各相談者の相談内容や状況等に応じた橋渡しや各関係機関からの情報提供など、相互連携を実践している。奈良県商工会連合会、(公財)奈良県地域産業振興センター 奈良県よろず支援拠点、(株)日本政策金融公庫奈良支店、奈良県信用保証協会、(一社)奈良県発明協会に加え、令和7年度においては新たに4つの商工会議所との連携を開始したところ。</p> <p>デジタル人材の育成に関しては「でじたる女子活躍推進コンソーシアム」(株式会社MAIA、一般社団法人グラミン日本、SAPジャパン株式会社)と連携し、これまでリスキリングを修了した方の就労支援について引き続き連携。</p>				
	各構成団体の主な連携内容	<p>各経済団体や奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業、奈良労働局やハローワークとは、当該団体主催事業への参加を通じて得られる幅広い地域課題の共有や、当該事業にかかる周知協力及び登壇事業者選定等といった連携。</p> <p>起業に関しては各相談者の相談内容や状況等に応じた橋渡しや各関係機関からの情報提供などの相互連携、デジタル人材の育成に関しては、これまでのリスキリング修了生に対する就労支援のバックアップについて継続して連携を実施する。</p>				
他の地方公共団体との連携	<p>女性活躍推進法第六条第2項に基づく市町村の区域内における女性の職業生活での活躍を推進するための推進計画を策定し、地域での女性活躍推進を図る。</p>					
11. 女性活躍推進法に基づく国の「女性活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」に準じた公共調達における取組	▼いずれかに○	▼②選択時のみ入力				▼取組内容(①、②選択時のみ入力)
	○ ①実施済					<p>・本県独自制度として、平成19年より、育児・介護と仕事を両立し、男女共同参画を推進する等、高質の雇用環境を整備する企業を「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」(担当:産業部人材・雇用政策課)として登録・表彰しており、当該制度の登録企業は、奈良県公契約条例に基づき、一定業務の総合評価落札方式や企画競争方式による調達において、また建設工事の入札参加資格の格付けにおいても加点評価している。</p> <p>・また、平成28年度より、女性技術者の配置を評価する取り組みを、建設工事の総合評価落札方式において試行している。</p> <p>・令和4年度より、上記の取組に加え、国の取組を踏まえて「えるぼし」「くるみん」認定企業、一般事業主行動計画を策定した企業等を、公共調達における加点評価の対象に追加。</p>
	②実施予定	⇒ 年 月 日から				
	③検討中					
	④実施予定なし					
12. 担当者名及び連絡先	こども・女性課 主事 森下涼香		電話:	0742-27-8679	e-mail: danjo@office.pref.nara.lg.jp	
13. 事業実施及び連携工程	様式2-1-1に記載 ⇒要件④「政策連携」					
14. 経費の内訳	様式2-1-2に記載					

注)本様式はA4で3枚以内としてください。