様式２－１

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	性別にかかわらない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　7年　4月１日　～　令和　8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　3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）　R3　～　R7
4．地域の実情と課題 **⇒要件①「地域性」**	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4ポイント強存在する。 こうした女性の就業の希望が叶いにくい背景として、固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合が高いことや（奈良県42.9％（R元県調査））、労働時間や通勤時間が長いことなどにより、男性の勤務時間が長く（帰宅時間9:00、全国ワースト5位、R3社会生活基本調査）、家事・育児への参画が進んでおらず、結果的に女性に家事・育児等の負担が偏っている。 一方で、女性の就労が進まない環境は、企業にも「人手不足」という影響を与えている。奈良県の生産年齢人口は、平成30年の76.0万人から、令和4年には73.5万人と、全国と同様に減少の一途をたどっている。また、年齢3区分別人口割合を全国と比較しても、生産年齢人口の割合は、約3.3％ほど低い（令和2年国勢調査）。こうした中、令和5年に一般財団法人南都経済研究所が行ったアンケート調査によると、回答した県内企業の約7割が「（人材が）不足している職種がある」と答えており、県内企業の人手不足はさらに深刻化すると考えられる。そのため、労働力の最大化が喫緊の課題であり、その方法として、女性の潜在的就業者を活用することやデジタル技術の活用等により生産性を向上させることが必要である。 こうした状況の中、県が実施した「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」（令和元年）によると、「自分が就職・再就職することによる子どもへの影響」及び「希望する職種や仕事内容、処遇の会社が見つかるか」といった上位の懸念としての割合が高くなっている。また、「奈良県結婚・子育て実態調査」（令和5年）によると、未就労の妻の就労条件として、「短時間勤務ができる職場」「休暇を取りやすい職場」「テレワークなど柔軟な勤務ができる仕事」と回答した方の割合が高くなっており、家事・育児・介護と両立しながら柔軟な働き方を希望する女性とフルタイムや長時間勤務を前提とする働き方を求める企業との間にミスマッチが起きていることが考えられる。 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」だけでなく、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、様々な取組を行っている。具体的には、会員企業の人事・労務担当者や女性を対象としたセミナーの開催や女性と企業のマッチング支援など様々な取組を展開してきたところ。しかし、企業の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、権限のある企業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。 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。
5．事業の趣旨・目的 **⇒要件①「地域性」**	上記の課題を踏まえ、当事業では就業を希望する女性が働いている割合を増やすことを目的とする。そのために、地域の実情を踏まえ、以下2つの課題解決に関する事業を行う。 1つ目が、意識改革とあわせた優良事例の横展開・自分事化である。奈良県は、固定的性別役割分担意識が高く、こうした意識が女性の就労促進の妨げになっていることが考えられる。また、令和5年度及び6年度に実施した「ワクワクWORKフェスティバル」では、参加者が計100名程度集まり、県内企業の働きやすく働きがいのある職場づくりの取組を発表いただくことで、「自社の取組の参考になった。」や「他の企業の取組をもっと知りたい。」と言う声が多数寄せられた。そこで、権限のある職場トップの意識改革を行うセミナーと優良事例の横展開・自分事化を目的としたワークショップを関連させながら行うことで、職場から社会の意識を変え、企業などの自主的・自律的な職場づくりに関する取組を進める。また会員企業や支援団体同士の連携の拡大及び交流に関する取組は継続し、既に取組を進めている企業のさらなる「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」を推進する。 2つ目が、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。なおデジタル人材の育成にあたっては、民間のノウハウを活用することで、県内の潜在的な労働力の掘り起こしも期待できる。
6．事業目標・重要業績評価指標（KPI）（全体） **⇒ 要件②「見える化」**	

	目標：KPI		目標値（時点）	現状値（時点）
①令和7年度まで（第5次男女共同参画基本計画期間中）の中長期目標	希望した人が就業している割合（20～64歳・女性）	（アウトカム）	0.9　（R7）	0.86　（R4）
②令和7年度まで（第5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）	「性別にかかわらず誰もが自分の選択に応じて働ける職場づくり」に取り組む企業及び自治体数	（アウトカム）	30　（R7）	0　（R6）
③事業目標（全体）	デジタル人材の育成後の就業者数（人）	（アウトカム）	20　（R7）	11　（R6）
③事業目標（全体）	当事業を通して起業した女性の人数	（アウトカム）	10　（R7）	0　（R5）
④事業KPI（全体）	トップセミナー及びワクワクWORKへの参加者数	（アウトプット分）	160　（R7）	
④事業KPI（全体）	デジタル人材の育成者数（人）	（アウトプット分）	30　（R7）	
④事業KPI（全体）	トークセッション及び交流会の参加者数	（アウトプット分）	50　（R7）	
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	（アウトプット分）	30　（R7）	20　（R6.4）
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」**	①ジェンダーギャップ解消等を通じた社会づくり事業 職場における女性活躍の推進を阻害している「固定的性別役割分担意識」の解消を図りながら、「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」を推進する。具体的には、県内企業や自治体、教育機関のトップに、ジェンダーギャップやアンコンシャスバイアス（以下「ジェンダーギャップ等」という。）に関する現状認識やジェンダーギャップ等の解消の必要性について理解を深め、「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」へのコミットメントをもっていただき、ワークショップや事例紹介等を通じて自社での具体的な行動に落とし込み行う。最終回は、上記セミナーによりコミットメントをもち具体的な取組を開始した方や「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」のために何から取り組めば良いか分からない方を対象に、優良事例やトップセミナー後に取組を開始した企業の事例の発表、発表者を交えたワークショップや交流会を開催する。 ②フリーランス等支援事業 ・県では民間企業3社による「でこたる女子活躍推進コンソーシアム」と令和5年3月に連携協定を締結し、令和5年度より相互に連携・協力しながら、デジタル技術を活用できる女性人材の育成及び就労支援を行っており、令和6年度も引き続き同コンソーシアムと連携し、デジタル人材の育成及び就労支援を実施する。 ・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、経営管理スキルや相談相手の存在は大きな課題の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。
8．事業の実施により期待される効果	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」にお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。 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。
9．事業効果の検証及び今後の課題の整理方法	交流会やセミナー等に参加された女性や企業・事務所等へのアンケートや追跡調査、ワークショップでの意見収集および「なら女性活躍推進倶楽部」会員企業、支援団体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。

10．事業の実施体制 **⇒ 要件④「官民連携・地域連携」**	連携体制の名称	なら女性活躍推進倶楽部
	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：　公連携体制が、法に基づく協議会の場合（○）を選択
	構成団体	会員：県内に所在し、倶楽部の趣旨に賛同する企業・事業所等 支援団体：一般社団法人奈良経済産業協会　奈良県商工会議所連合会　奈良県中小企業団体中央会　奈良県商工会連合会　奈良経済同友会　奈良県中小企業家同友会　公益社団法人日本青年会議所近畿地区奈良ブロック協議会　一般社団法人奈良県銀行協会　奈良県信用金庫協会　一般社団法人奈良県病院協会　奈良県社会福祉法人経営者協議会　一般社団法人奈良県建設業協会　一般社団法人奈良県宅調整住工業協会　一般社団法人奈良電業協会　奈良県生活協同組合連合会　日本労働組合総連合会奈良県連合会　奈良県大学連合　奈良県社会保険労務士会　奈良労働局　奈良県市長会　奈良県町村会
	各構成団体の主な連携内容	倶楽部は、支援団体、企画委員会及び会員をもって構成し、事務局は女性活躍推進課に置く。 会員は、県内に所在し、倶楽部の趣旨に賛同する企業・事業所等で、女性の活躍に資する取組を進める。 支援団体は、県内で女性活躍を進める主体である経済・労働団体、行政等で構成し、会員に対し、女性活躍に関するマインド改革や、女性の就労継続・再就職支援等の具体的な取組の実行を働きかけ、支援する。
	他の地方公共団体との連携	支援団体に、奈良県市長会、奈良県町村会が加入しており、女性活躍推進法第六条第3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。

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		・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、良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。 ・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。 ・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や、「なら女性活躍推進倶楽部」への登録企業を、公共調達における加点評価の対象に追加
	②実施予定	⇒　年　月から	
	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　西山　由唯　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。