

令和8年度女性管理職育成・男性育児休業促進研修及び女性ロールモデル交流会に係る実施等
業務 質問票

| 整理 番号 | 質問内容 | 回答 |
|----------|--|--|
| 1 | 若手・中堅の女性職員向け研修（女性ロールモデル交流会）のファシリテーターは大学教授でなく講師でもよいか。 | 有識者であれば、大学教授でなくても構いません。 |
| 2 | パネリストになる女性リーダー先進企業を県に紹介を依頼することは可能か。 | ご依頼があれば、企業のご紹介は可能です。 |
| 3 | オンライン研修の参加者に紙面テキストを郵送ではなく、ウェブ上で閲覧可能な媒体で送ることとしてもよいか。 | 郵送でお送りいただく必要がございます。 |
| 4 | 5（1）に「検討会の内容を元に」と記載があるが、検討会とはなにか？開催するとしたら何回・何時間を想定しているのか？ | 県、受託者、有識者（講師等）の三者で打合せ形式での実施を想定しております。なお、回数、時間は現時点では未定です。 |
| 5 | 令和7年度までは令和2年度に策定した「女性管理職育成研修プログラム」に基づき、管理職候補の女性社員向け研修、女性部下を持つ管理職向け研修を運営してきたが、令和8年度も令和2年度策定のプログラムを踏襲すべきか。あるいは、参考程度とし、新たなテキスト等を作成すべきか？ | 指定はございませんので、その点も含めご提案いただければと存じます。 |
| 6 | 相互理解研修について、令和7年度に1組だけ女性上司と男性部下の組み合わせの参加があったが、女性部下と上司以外の組み合わせの参加は可能とするか？また、ダイバーシティの観点から、障がい者、外国籍、LGBTQの方と、その上司または部下の組み合わせの参加も可能か？ | 上司と部下の組み合わせであれば、ご提示いただいた方の参加も可能です。 |
| 7 | 相互理解研修について、令和7年度までは、若手女性向け研修、管理職候補の女性向け研修、女性部下を持つ管理職向け研修のいずれかに参加歴のある方と、その上司または部下の参加としていたが、今年度もその条件は継続するか？ | その点も含めご提案いただければと存じます。 |
| 8 | 各研修の1日程あたりの開催時間についての言及がないが、各研修、何時間を想定しているか？昨年までは何時間で開 | 昨年度の開催時間を参考としてご提案いただければと存じます。 |

| | | |
|----|--|--|
| | 催していたのか？ | <p>【参考：令和7年度実施時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手・中堅の女性職員向け研修（女性ロールモデル交流会）：2時間 ・管理職候補の女性社員向け研修：4時間 ・女性部下を持つ管理職向け研修：4時間 ・上司と部下の相互理解研修：4時間 ・男性育休普及に係る研修 <ul style="list-style-type: none"> ① 研修：2時間 ② セミナー：2時間 <p>以下のURLを参考として下さい。 https://yell.pref.ibaraki.jp/seminar-event/index.html</p> |
| 9 | 各研修の1日程あたりの参加人数についての言及がないが、各研修、何名の参加を想定しているか？ | <p>昨年度の参加定員を参考としてご提案いただければと存じます。</p> <p>【参考：令和7年度研修定員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手・中堅の女性職員向け研修（女性ロールモデル交流会）：20名程度 ・管理職候補の女性社員向け研修：20名（原則1社2名まで） ・女性部下を持つ管理職向け研修：20名 ・上司と部下の相互理解研修：20組 （上司と部下のペアで参加、原則1社2組まで） ・男性育休普及に係る研修 <ul style="list-style-type: none"> ① 研修：20名 ② セミナー：50名 <p>以下のURLを参考として下さい。 https://yell.pref.ibaraki.jp/seminar-event/index.html</p> |
| 10 | <別表>に研修回数、開催時期が記載されているが、2回開催の研修は対面・オンライン開催のいずれも同月内に開催すべきか。特に、管理職候補の女性社員向け研修については、2日間×2回の開催となるが、計4日間を10月中に開催すべきか。 | 必ずしも同月内に開催いただく必要はございませんが、期間が空きすぎるなど、研修実施に不都合が無いよう、適切な時期に開催いただく必要がございます。また、仕様書に記載の開催時期についてはあくまで目安のため、必ずしも10月に開催いただく必要はございません。 |
| 11 | 5（1）イに「D&Iの考え方を含む」と記載があるが、どの程度の内容を想定しているか？また、県として、特に入れたい内容は何か？ | 仕様書6（1）を参考のうえご提案ください。 |
| 12 | 5（2）カに「パネリストは女性リーダー先進企業表彰の歴代受賞企業」と記載があるが、ご紹介いただけるのか？また、受賞企業に断られた場合、受賞企業と準ずるような企業から選出して支障ないか？ | ご依頼があれば、企業のご紹介は可能です。断られた場合は、受賞企業に準ずるような企業から選出いただいて構いません。 |

| | | |
|-----|---|--------------------------------------|
| 1 3 | 5（3）フォローアップ教材の作成については、①「令和5年度女性管理職育成教材作成業務」において作成した教材をリバイスして作成するものと、②「男性育休普及に係る研修」参加者が使用する教材の2種作成（動画教材、テキスト、効果測定用資料すべて別で作成）するのか？あるいは、1種に集約するのか？ | ①②それぞれで作成いただく必要がございます。 |
| 1 4 | 5（3）フォローアップ教材の納品時期はいつ頃を想定しているか？ | 各研修の終了時期頃を想定しております。 |
| 1 5 | 5（4）周知の実施において、県内企業等への郵送について言及がないが、郵送は想定しているか？想定している場合、郵送を行うのは委託者・受託者のどちらか？受託者が行う場合、何社郵送するのが望ましいか？ | チラシの郵送については、県での実施を予定しております。 |
| 1 6 | 本事業の評価にあたり点数表をいただくことは可能か。 | 評価項目は公表しておりますが、各項目に対する配点は非公表としております。 |