

# 地域における男女共同参画推進の今後のあり方について

—課題解決型の実践的活動を中心とする第2ステージへ—

平成20年10月 男女共同参画会議 基本問題専門調査会

## 第1ステージ

研修、講習等、知識習得や意識啓発を中心の取組

**【問題点】**

- ・男性、若年層の参加が少ない
- ・地方公共団体・男女共同参画センター等と地域における組織・団体との不十分な連携・協働体制
- ・固定的な役割分担意識がまだまだ根強い

→ これまでのような取組だけでは不十分

## 移行

## 第2ステージ

地域における課題解決のための実践的活動中心の取組

**男女共同参画の視点を活かした多様な主体の連携・協働による課題解決**

**【地域における課題の例】**

- 地域の課題  
社会的、経済的活力の低下
- 地域の人々の課題  
就業・再就業(再チャレンジ)、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)、子育て、配偶者等からの暴力、高齢者の社会参画・自立支援等

**解決**

地域における組織・団体

**意義**

- 多様な主体の参加による課題解決
- 女性のエンパワーメント
- 意識の改革

# 男女共同参画社会の実現

- 地域の課題解決
- 地域活性化
- 個人・組織間の緩やかなつながりの形成
- 地域に住む人々の課題解決
- 個人の尊重
- 個人の能力発揮

# 地域における男女共同参画推進の今後のあり方について（概要）

## 一 課題解決型の実践的活動を中心とする第二ステージへ

男女共同参画社会を実現するためには、身近な地域における取組が重要な鍵となる。地域において男女共同参画が必ずしも順調に進んでいないという現状を打開し、新たな段階へと進まなければならない。

### I 地域における男女共同参画の現状と課題

男女共同参画社会基本法施行後、地域における男女共同参画推進の取組は着実に進められている。しかし、現在、固定的な性別役割分担意識が未だに根強い、地域や地域の人々の課題解決のための取組に男女共同参画の視点が十分活かされていない、地域における活動の参加について性別、世代に偏りがある、地域において女性が実際に活躍できる場が乏しい、また、地方公共団体において男女共同参画に関する推進体制が必ずしも十分でないなど、地域における男女共同参画が必ずしも順調に進んでいない状況もみられる。

### II 今後の地域における男女共同参画推進の基本的な方向性

#### 1 課題解決型の実践的活動中心の取組への移行

このような状況を打開するためには、地域や地域の人々が抱える幅広い分野の課題を取り上げ、男女共同参画の視点を活かしつつ、多様な主体が連携・協働しながら課題を解決する実践的活動に重点を置いた取組が必要である。幅広い分野の身近な課題を取り上げることで、従来の知識習得や意識啓発中心の男女共同参画の取組には参加して来なかった団体や個人が参加し、活動を通じて、男女共同参画の意義を実感することにもつながる。このような意識啓発や知識習得を中心とする従来の取組から、課題解決型の実践的活動を中心とする取組への移行は、男女共同参画の第二ステージへの移行と位置付けられる。

#### 2 課題解決型の実践的活動の意義

- ・ 地域や地域の人々の課題を男女共同参画の視点を活かして解決するためには、地方公共団体や男女共同参画センター等と、課題解決に有効なノウハウやつながりを持つ多様な主体との連携・協働が不可欠となる。連携・協働を通じて、互いに学び合い、新たな視点を獲得し、課題のよりよい解決が可能になる。また、これまで男女共同参画に関心が薄かった団体等が男女共同参画の視点を持ち、従来とは違った側面から地域に男女共同参画を浸透させていくことにもなる。

- ・ 課題解決のための実践的活動への参加は、女性のエンパワーメントを可能とする。その結果、女性が活躍する場も増えていくことになる。
- ・ 身近な課題の解決や女性のエンパワーメントのメリットを実感することで、人々の意識を変えていくことができる。

### 3 課題解決型の実践的活動を進めるに当たって重視すべき点

- ・ きめ細かなコミュニケーションにより信頼関係を築き、互いの立場を尊重しつつそれぞれの発想・能力を活かせるような緩やかなつながりを保ちつつ、地域の多様な主体の参画を確保すること。
- ・ 多様な立場の人々が地域活動に参加できるように、地域全体でワーク・ライフ・バランスを進め、活動に参加しやすい環境を整えること。
- ・ 地域の様々な団体・人材等を最大限に活用しながら、地域の実情に応じて創意工夫した取組を進めること。
- ・ 国際的な視点を持ち、国際的な活動と連携すること。

## Ⅲ 地域における男女共同参画の推進主体

課題解決型の実践的活動を中心とした取組を進めるために、地域における男女共同参画の取組の推進主体には新たな役割や機能強化が求められる。

### 1 地方公共団体

#### (1) 地方公共団体の役割

地方公共団体の施策全般に男女共同参画の視点を取り込み、部局横断的な施策・事業を積極的に企画・実施していく必要がある。また、男女共同参画の施策・事業の成果等を可能な限り定量的に把握することが求められる。

#### (2) 男女共同参画センター等の役割

地域の男女共同参画推進の拠点である男女共同参画センター等には、次のような機能の充実・強化が求められる。

- ・ 課題解決型で実践的活動につながる知識習得や意識啓発。
- ・ 地域や地域に住む人々の課題の的確な把握と情報提供。
- ・ 実践的活動のための地域の多様な団体等との連携・協働や、ネットワークのコーディネート。
- ・ 実践的活動を通じた人材の発掘・確保・育成。

#### (3) 男女共同参画センター等の機能分担とネットワークの構築・強化

男女共同参画センター等の間で、それぞれの強みを活かし相互補完するためのネットワークを築くことは重要である。人材育成など特定の機能・分野に高いノウハウを持つ男女共同参画センター等には、広域的に多くの男女共同参画

センター等をレベルアップしていく役割が期待される。

#### (4) 指定管理者制度

指定管理者の選定・評価に当たり、効率的な運営や経費削減だけでなく、男女共同参画センター等がその役割を効果的に果たせるかどうか、即ち、男女共同参画についての理解、施設運営・事業展開の視点と方法、専門的能力を有する職員の確保・育成手段、地域の多様な団体等との連携・協働の可能性等が重視されるべきである。その一方で、指定管理者の選定・評価の基準として、男女共同参画センター等の客観的な評価手法の検討が必要である。

男女共同参画センター等の職員の処遇低下は、優秀な職員の確保や職員の専門的能力の維持・向上を困難にするなど、男女共同参画センター等の機能低下につながりかねない。効率的な運営や経費節減は重要であるが、男女共同参画センター等の職員の処遇には十分な配慮を要する。また、3～5年程度での更新が多い指定管理者制度における職員の確保・育成方法の検討や、指定管理者を外れた団体の職員がその後も資質・経験を活かせる仕組みの構築が課題である。

## 2 地域における組織・団体

NPO、企業、大学等の地域における組織・団体は、それぞれの活動に男女共同参画の視点を取り入れることで、活動の幅を広げ、一層効果的・効率的に活動を展開し、地域や地域の人々の課題を解決することが可能となる。

## 3 国等

国は、主に制度や全国的な施策展開を通じた各地域の取組の支援や、地域の主体的な取組が行いやすい環境を整備する役割を持つ。

国立女性教育会館は、男女共同参画センター等のネットワークの中核となり、地域のリーダー育成、調査研究、情報提供・収集等の役割を担う必要がある。

## IV 人材の発掘・確保・育成

### 1 男女共同参画センター等の職員に求められる能力とその育成

男女共同参画センター等の職員には、幅広い問題意識を持って地域や地域の人々の課題を的確に把握し、多様な主体の効果的な連携をコーディネートし、実践的な活動を展開する能力が求められる。実践的活動を可能な限り育成プログラムに盛り込み、効果的・継続的な人材育成の仕組みを構築する必要がある。

### 2 地域において男女共同参画推進の核となる人材の発掘・確保・育成

地域の課題を把握し、その解決のための実践的活動を通じて男女共同参画を推進していくためには、地域において取組の核となる人材が不可欠である。人材の継続的な資質向上のためには、課題解決のための実践的活動を経験でき

る機会を可能な限り設ける必要がある。こうした活動経験を通じて、新たなリーダーとなり得る人材が生まれることも期待される。