

# 独立行政法人国立女性教育会館の概要

## ◆目的

女性教育指導者その他の女性教育関係者に対する研修、女性教育に関する専門的な調査及び研究等を行うことにより、女性教育の振興を図り、男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的としている。

その目的を達成するため、文部科学省大臣より示されている中期目標に基づき、次の機能及び他機関との連携・協力により、各事業を実施している。

## ◆機能と連携・協力状況



独立行政法人国立女性教育会館は我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、以下のような取組を通じて、地域との連携を図りつつ、女性教育の推進に努めている。

### ①拠点施設を支える人材の育成・研修

- ・女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修
- ・配偶者からの暴力等に関する相談員研修
- ・女性のキャリア形成支援推進研修
- ・家庭教育・次世代育成支援指導者研修

### ②調査・研究に基づく先導的な学習プログラムの開発・提供

- ・女性関連施設に関する調査研究
- ・女性のキャリア形成支援のためのプログラムに関する調査研究
- ・家庭教育・次世代育成支援のためのプログラムに関する調査研究
- ・人身取引の多面的防止・教育・啓発に関する調査研究

### ③国内外の統計データーその他必要な情報の提供

- ・女性のキャリア形成支援サイト
- ・女性と男性に関する統計データベース
- ・男女共同参画に関する統計の調査研究

### ④全国各地の拠点の間の交流の促進

- ・男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム
- ・女性のエンパワーメント国際フォーラム



# 指定管理者制度導入施設の 現況と課題

独立行政法人 国立女性教育会館

# 実施概要

## 【調査目的】

女性関連施設における指定管理者制度導入の現況を把握し、今後の課題を明確化する

## 【調査対象】

2006年4月までに指定管理者に移行した女性関連施設 74施設

\* 2006年4月現在の女性関連施設数357(国立女性教育会館「女性関連施設データベース」より)

【調査時期】 2007年1月～2月

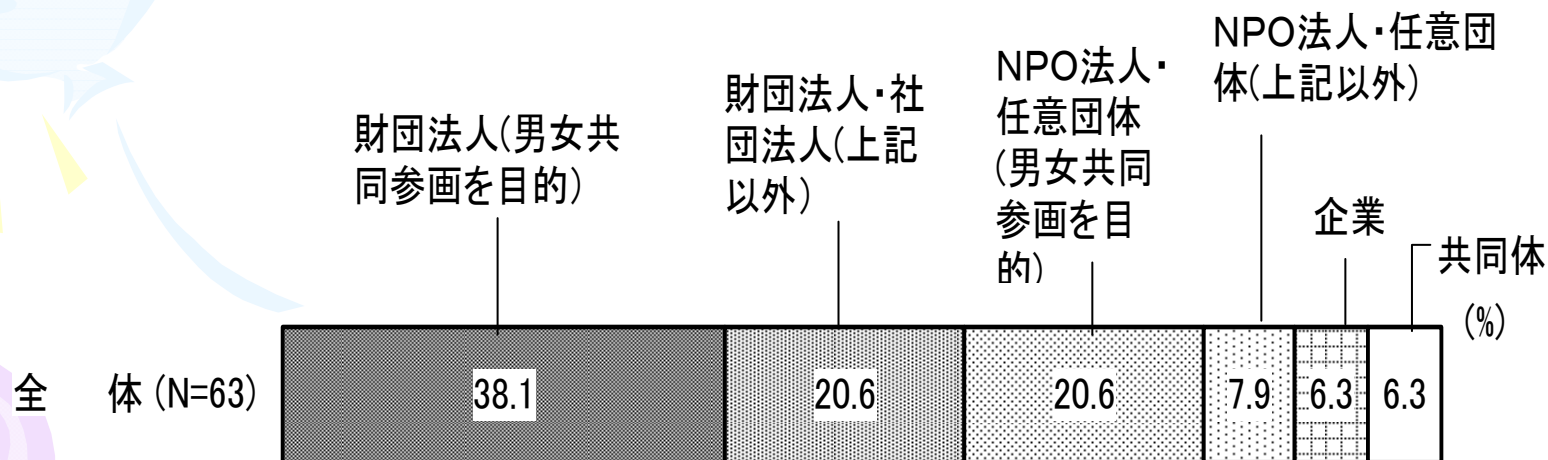
【調査方法】 質問紙郵送法

【回収数】 69施設(回収率93.2%)

【有効回答】 63施設

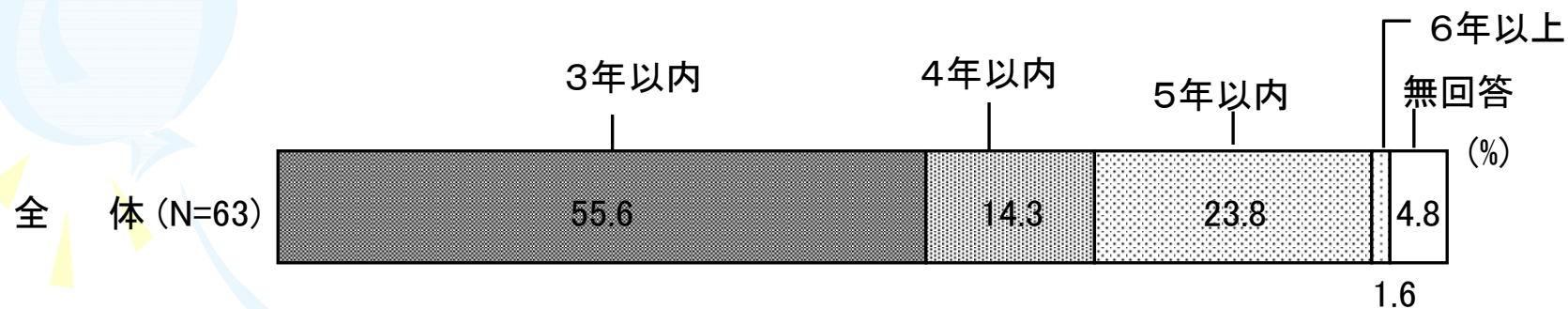
# 指定管理者となっている 団体の種類

- ・男女共同参画を目的とした団体が約6割
- ・共同体とは、NPO法人と企業のように異種の団体が組んだもの(4団体)



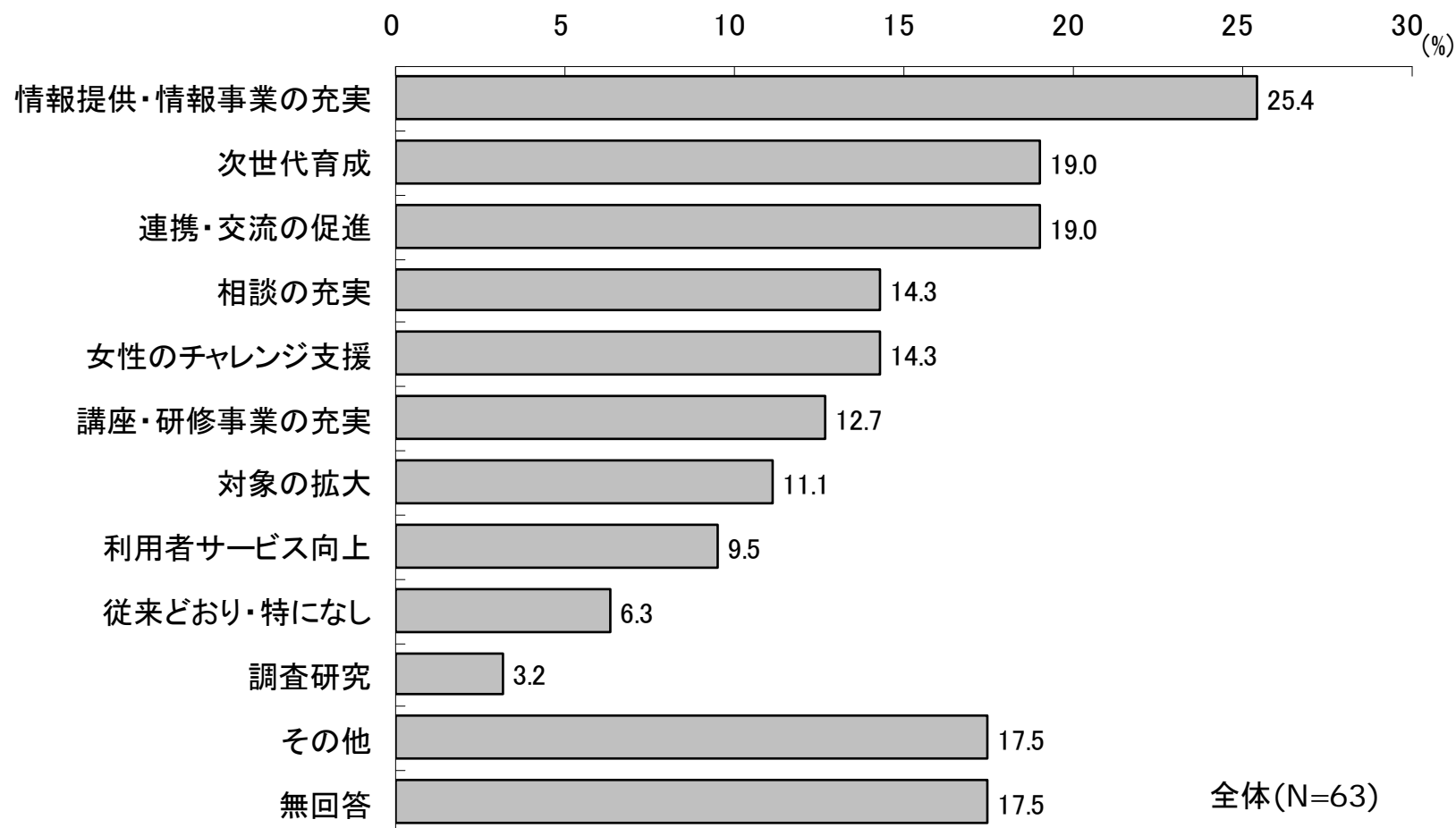
# 指定期間

- ・指定期間は3年以内が過半数
- ・5年以内が約2割



# 重点化あるいは新規に立ち上げた 事業(自由記述)

ホームページを立ち上げる、あるいはリニューアルするなど、  
「情報提供・情報事業の充実」を図った施設が最も多い



# 事業参加者を増やすための工夫(自由記述)

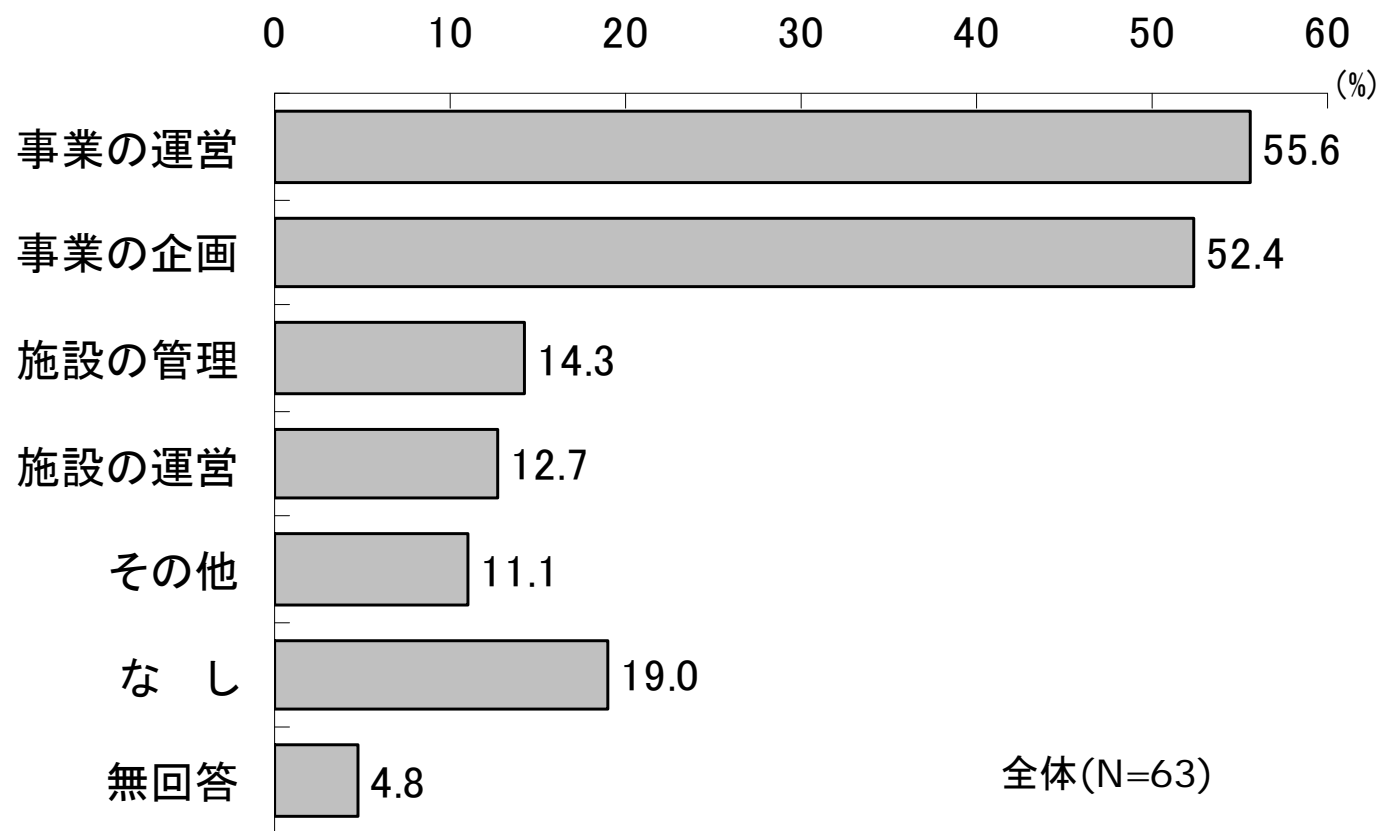
「広報」に重点をおいた施設が最も多い

大分類	小分類	実数	%
事業内容	企画内容の工夫	11	17.5
	対象の意識化	8	12.7
	講師の選定	5	7.9
	形式の工夫	4	6.3
	現状把握・分析、実施手法	9	14.3
広報	メディアの活用	29	46.0
	効果的な広報の工夫	27	42.9
実施体制	連携強化	10	15.9
	市民参加の組織	4	6.3
	市民サービスの充実	7	11.0
	その他	2	3.2
	無回答	12	19.0



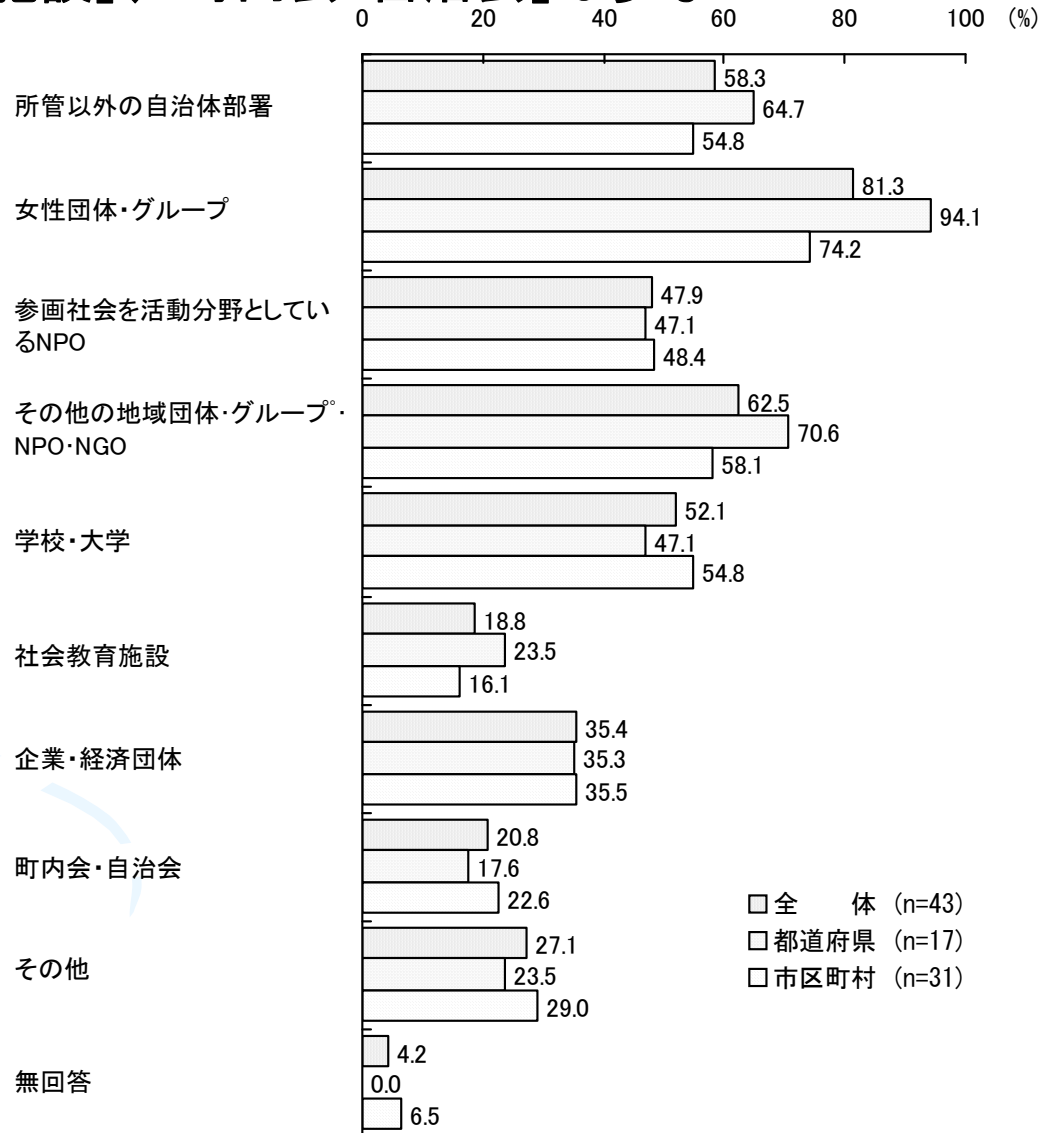
# 他機関等と連携・協力して行っていること (複数回答)

- ・「事業の運営」、「事業の企画」は5割以上が連携
- ・連携先がない施設は約2割



# 連携先(全体、行政区分別／複数回答)

- ・「女性団体・グループ」が最も多い
- ・「社会教育施設」、「町内会・自治会」は少ない



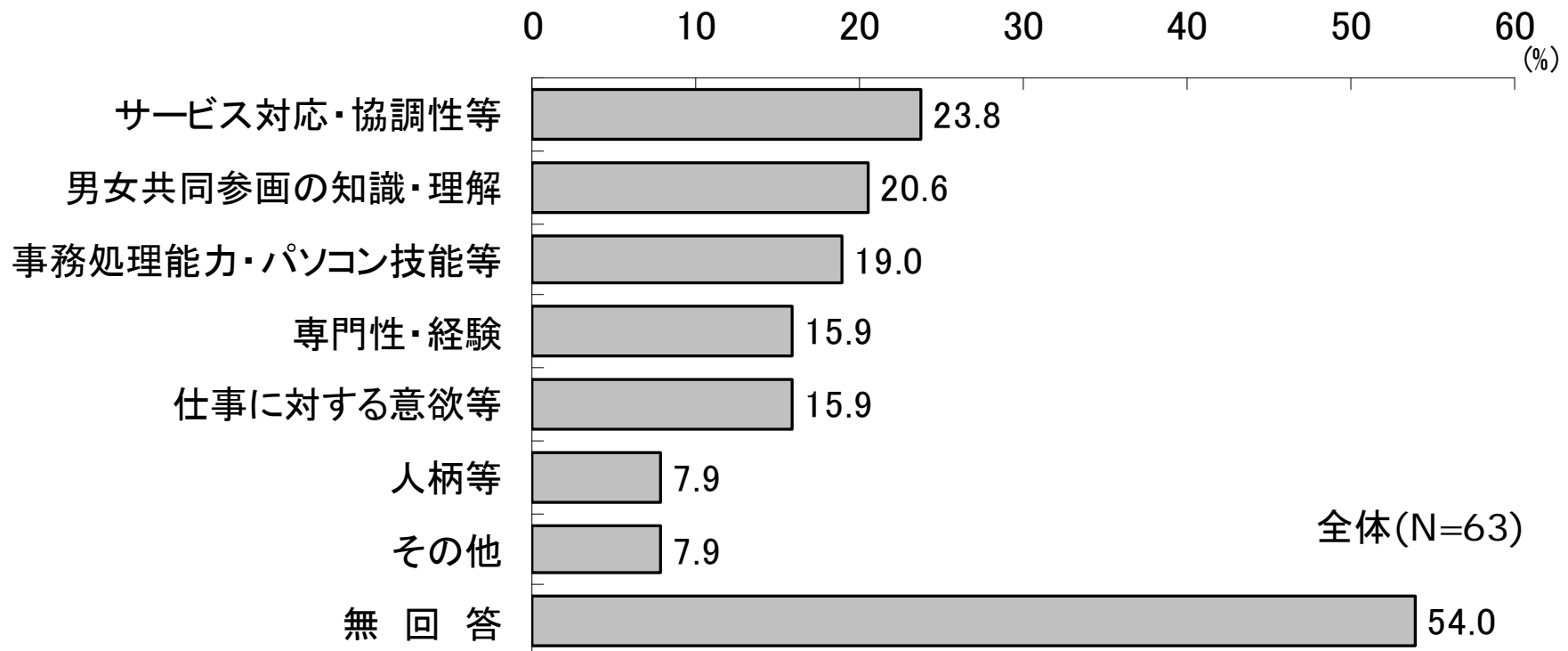
## 連携における特色、工夫(自由記述)

「企画運営」や、「役割分担」を工夫している施設が多い

大分類	小分類	実数	%
連携・協力の促進	市民との連携促進	9	14.3
	女性施設・女性団体との連携促進	6	9.5
	地域の事業への協力	5	7.9
連携・協力の方法	役割の分担(含む予算)	13	20.6
	企画・運営上の工夫	11	17.5
	情報交換	6	9.5
	ネットワークの構築・拡充	5	7.9
その他		3	4.8
無回答		22	34.9

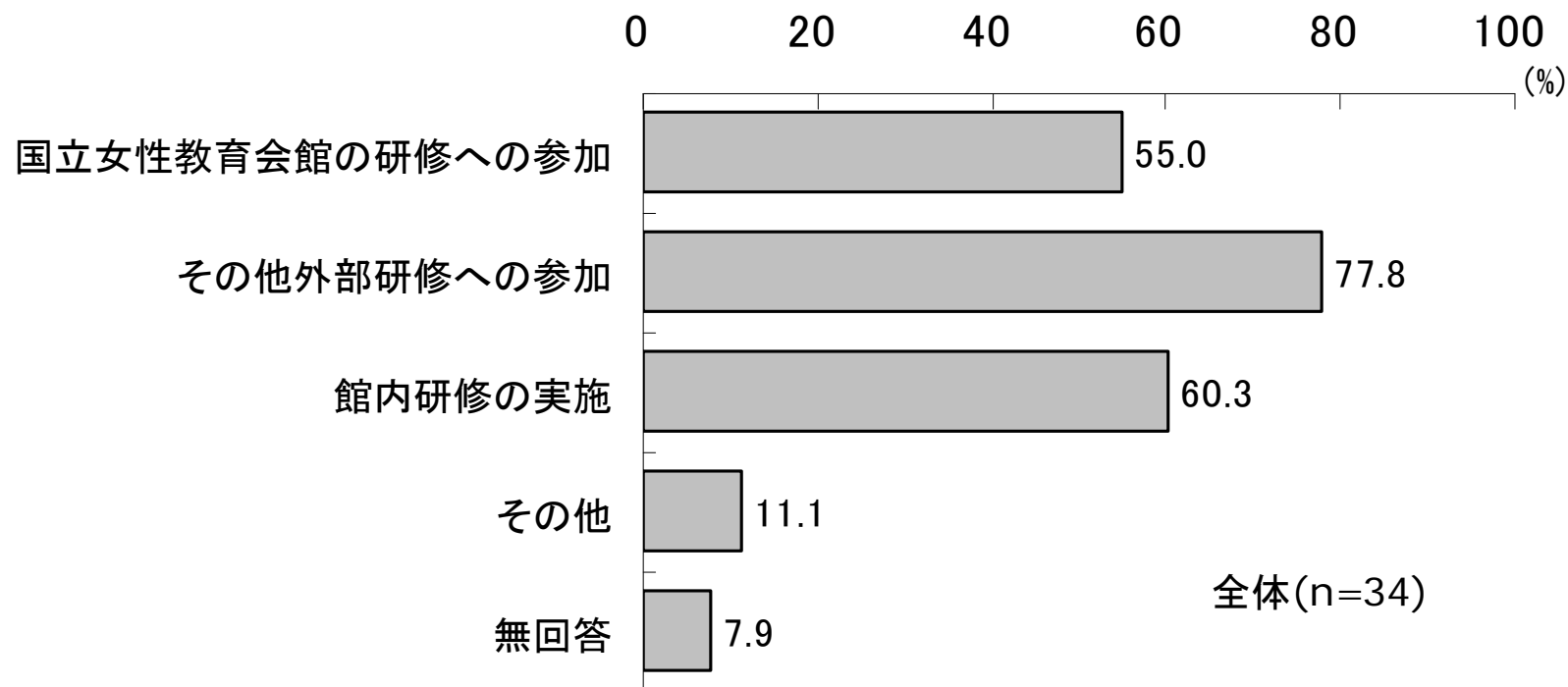
# 新規職員採用で重視したこと(自由記述)

「男女共同参画に関する知識・理解」を挙げた施設は2割強



# 職員の職業能力開発・向上のために 行っていること(複数回答)

- ・「外部研修への参加」は約8割
- ・「国立女性教育会館の研修参加」は5割強

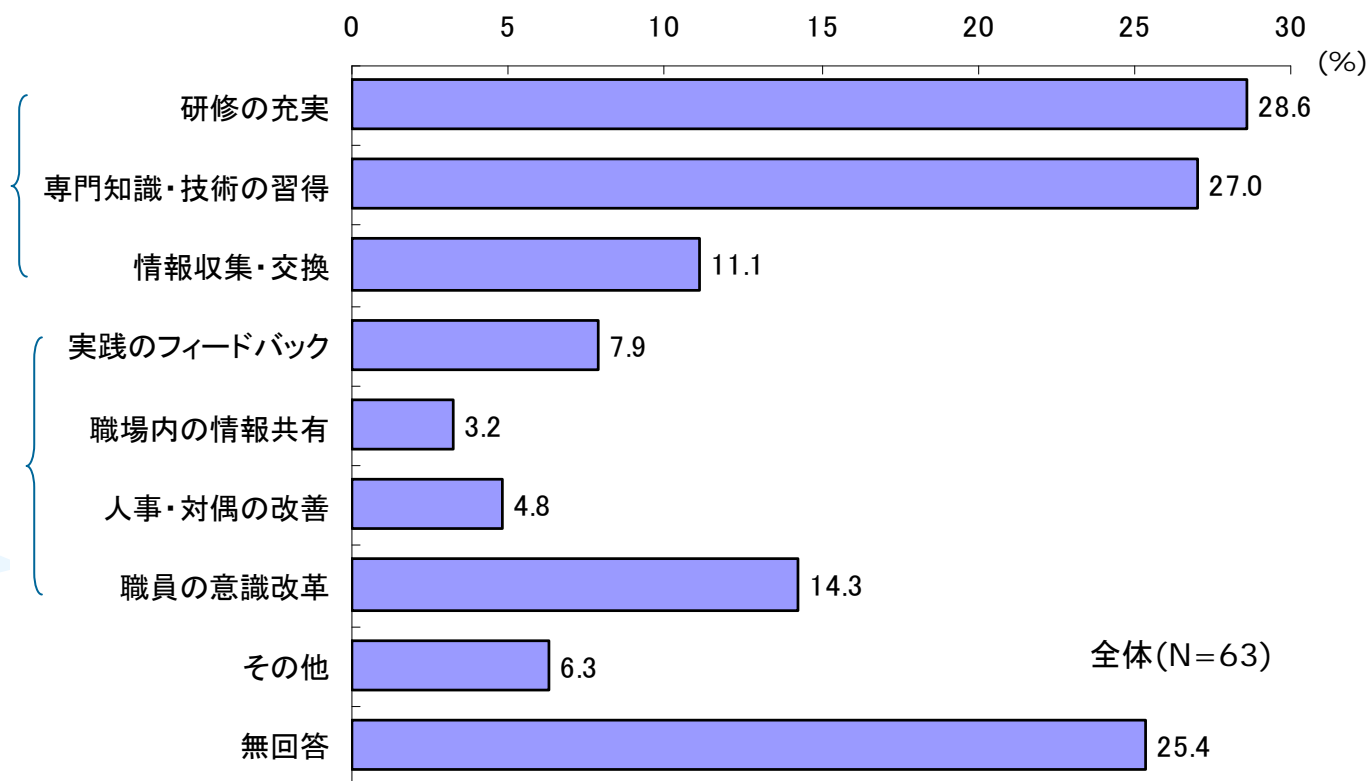


# 職員の職業能力開発・向上に 今後必要と思われること(自由記述)

「学習・研修の機会」が最も必要とされている

学習・研修の  
機会

組織内の  
課題



# 男女共同参画推進拠点の長に 必要と考える能力(自由記述)

「実践力」と「組織運営力」が重視されている

大分類	小分類	実数	%
ビジョン	広い視野	9	14.3
	先見性	6	9.5
男女共同参画	ミッション意識	14	22.2
	知識	11	17.5
実態把握力	情報収集・分析力	11	17.5
実践力	計画・立案能力(企画力)	12	19.0
	状況分析・判断力・問題解決力	10	15.9
	行動力・推進力	8	12.7
	情報発信力	7	11.1
人間関係力	調整力	13	20.6
	ネットワーク力	8	12.7
	コミュニケーション力	5	7.9
組織運営力	指導力	17	27.0
	管理能力	11	17.5
	経営能力	7	11.1
無回答		13	20.6

44.4%

46.0%

# 施設長が能力開発・向上のために 実践していること(自由記述)

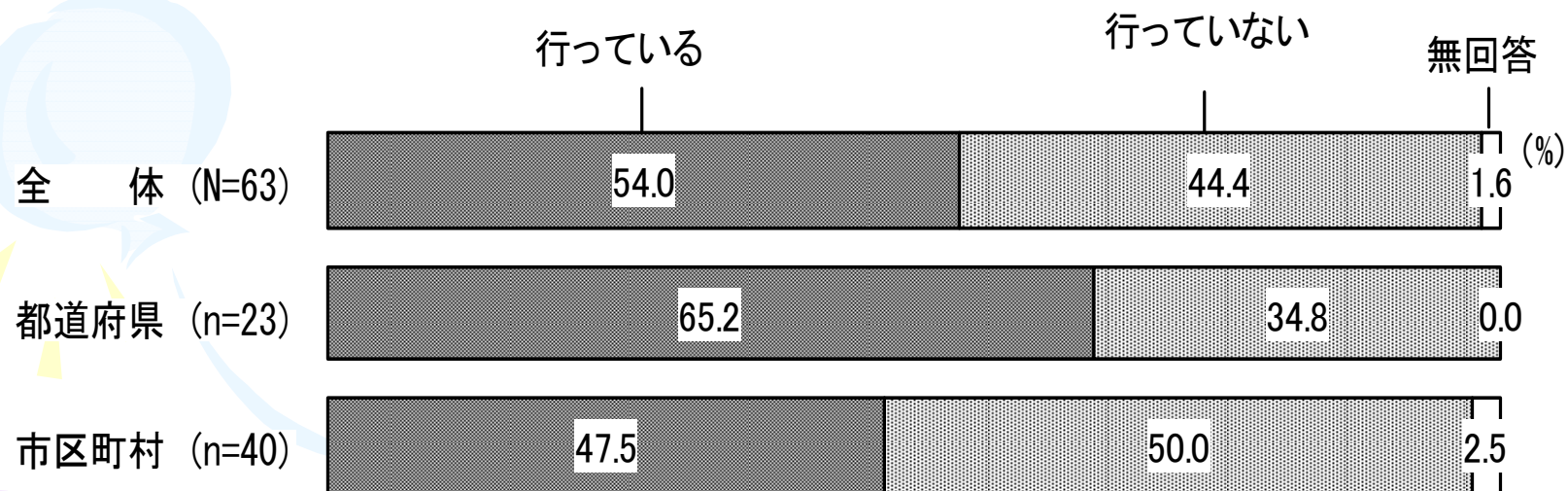
「情報収集」が最も多く、次いで「コミュニケーション・人間関係構築」が多い

分 類	実数	%
情報収集	27	42.9
コミュニケーション・人間関係構築	19	30.2
研修・講座等を通じた学習	11	17.5
地域活動への参加	3	4.8
仕事を通じた能力開発	3	4.8
意識向上	3	4.8
無回答	19	30.2



## 女性リーダーの育成への取組(行政区分別)

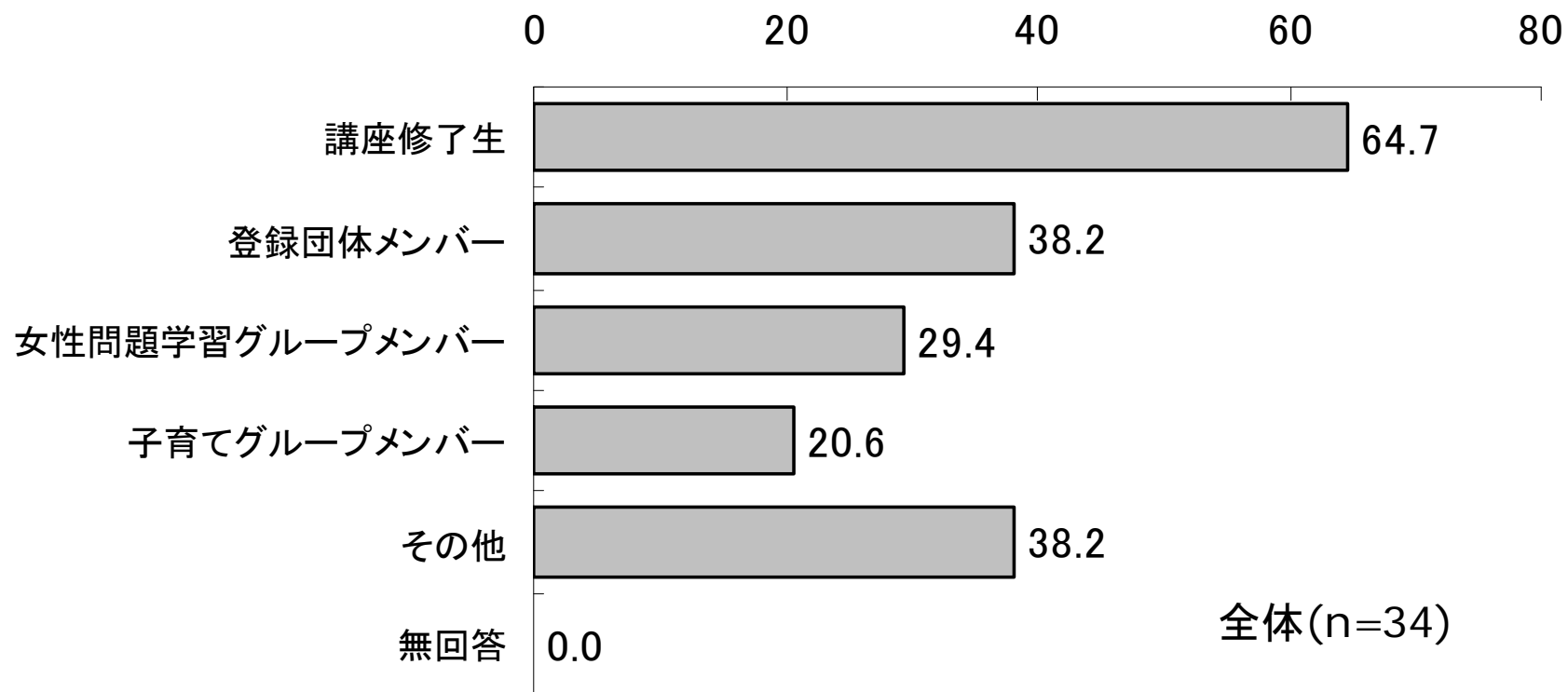
- ・全体では5割以上の施設が実施
- ・市区町村では5割以下



# 女性リーダーとして育成している層

(リーダー育成施設のみ／複数回答)

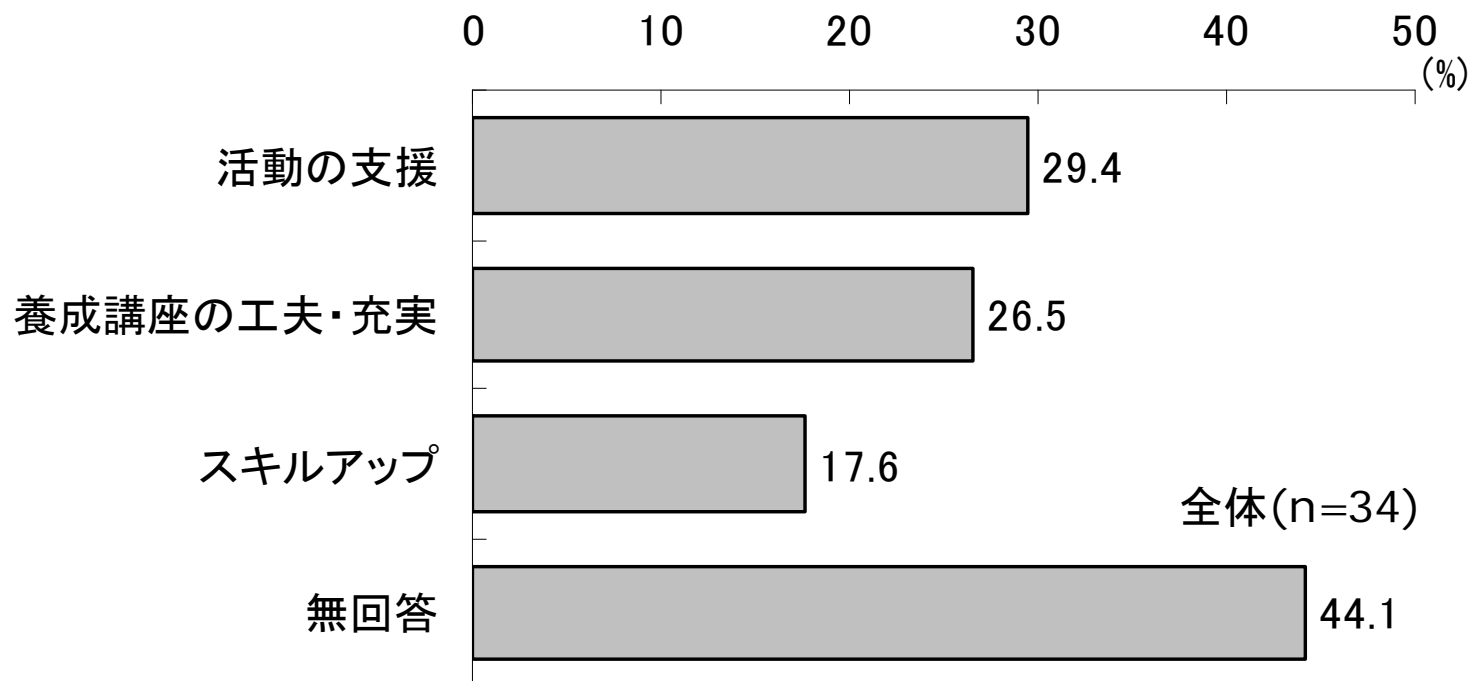
「講座修了生」が6割以上、次いで「登録団体メンバー」が約4割



# 女性リーダーを育成するための工夫・特色

(リーダー育成施設のみ／複数回答)

「活動の支援」が最も多く、次いで「養成講座の工夫・充実」が多い





## 女性リーダー育成の課題 (リーダー育成施設のみ／複数回答)

- ・メンバーの「固定化」(高齢化、メンバーが偏りがち、若い世代が育たない)が最も大きな課題
- ・「活動範囲の拡大」、「育成研修の充実」もそれに次ぐ課題

	実数	%
固定化	10	29.4
活動範囲の拡大	8	23.5
育成研修の充実	7	20.6
体制整備	5	14.7
無回答	7	20.6