

男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン
作成検討ワーキング・グループ（第4回）
議事次第

（令和6年6月28日（金）
13:00～14:30
対面及びオンライン実施）

1 開 会

2 議 事

- （1）男女共同参画センターの役割
- （2）男女共同参画センターが実施する業務
- （3）業務を実施するための体制整備

3 閉 会

【配布資料】

- 資料1 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成に当たっての論点
- 資料2 第3回ワーキング・グループまでの議論（構成員から頂いた意見）
- 資料3 国立女性教育会館（NVEC）萩原なつ子理事長 提出資料

【参考資料】

- 参考資料1 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループの開催について（令和5年10月13日 計画実行・監視専門調査会）
- 参考資料2 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループの運営について（令和5年11月10日 座長決定）
- 参考資料3 男女共同参画センターにおける業務及び運営に関するガイドライン作成上の基本的な考え方（令和5年11月10日内閣府男女共同参画局）

男女共同参画センターにおける業務及び運営についての
ガイドライン作成検討ワーキング・グループ（第4回）
議事録

1 日時：令和6年6月28日（金）13時00分～14時35分

2 場所：対面及びオンライン開催

3 出席者：

座長	鈴木 準	株式会社大和総研常務執行役員
構成員	大下 英和	日本商工会議所産業政策第二部部长
同	遠藤 智子	山形県しあわせ子育て応援部多様性・女性若者活躍課長
同	國井 淳子	東京都新宿区子ども家庭部男女共同参画課長
同	高橋 睦子	恵泉女学園大学人間社会学部教授
同	谷本 有美子	法政大学社会学部准教授
同	納米 恵美子	特定非営利活動法人全国女性会館協議会代表理事
同	山内 良太	静岡県沼津市政策推進部地域自治課長

<オブザーバー>

独立行政法人国立女性教育会館

萩原 なつ子 理事長

文部科学省 安里 賀奈子 総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課長

<事務局>

内閣府 岡田 恵子 男女共同参画局長

同 小八木 大成 大臣官房審議官（男女共同参画局担当）

同 大森 崇利 男女共同参画局総務課長

同 松川 伸治 男女共同参画局推進課積極措置政策調整官

同 田原 知世 男女共同参画局総務課課長補佐

○鈴木座長 皆さん、こんにちは。座長の鈴木でございます。

今日は、会議室の環境が違うものですから、私や事務局の声が聞こえないとか、聞き取りにくいのもう一度話してほしいという場合にはおっしゃってください。

それから、今、ビデオを調整中でございますので、まず音声だけで開始させていただきます。

ただいまから、第4回「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日も、構成員の皆様にごオンラインで御出席いただいております。

亀田構成員は御欠席です。

また、事務局の内閣府のほか、オブザーバーとして独立行政法人国立女性教育会館の萩原理事長、文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課の安里課長にも御出席いただいております。

それでは、議事に入ります。

本日は、第3回までのワーキング・グループにおける議論を踏まえて、ガイドラインの骨子案を検討するための論点を議論していただきたいと思います。

まず、本日の議論の流れについて、事務局から説明をお願いします。

○田原課長補佐 事務局から御説明いたします。

資料1の2ページを御覧ください。

第3回までのワーキング・グループでいただいた御意見を基に、論点を大きく3つに整理しました。

まず論点①で、男女共同参画センターの役割について御議論をいただきたいと思います。その上で、論点②では、センターが実施する具体的な業務について、実際の取組事例を交えながら御議論をいただき、論点③で、業務を実施するためのセンターの体制整備について御議論いただきたいと思います。

○鈴木座長 早速、男女共同参画センターの役割について議論に入りたいと思います。

センターの役割については、構成員の皆様に加えて、今後、各地のセンターを強力にバックアップするセンター・オブ・センターズとしての役割を担っていく国立女性教育会館、NWECCの御知見も参考にしていきたいと思います。

最初に、事務局から説明いただいた後、NWECCの萩原理事長より10分間程度、お考えを述べていただきたいと思います。その後、意見交換を行いたいと思います。

それでは、事務局からお願いします。

○田原課長補佐 論点の①について事務局から説明いたします。

資料1の3ページのスライド、「男女共同参画センターの役割」を御覧ください。本日はまず、ガイドラインの核となる男女共同参画センターのミッション、使命、目的について御議論いただきたく存じます。

男女共同参画センターについては、地方公共団体が条例等に根拠を置いて設置をしてき

ているものでございますため、その名称も一様ではなく、「女性センター」などの名称で設置をされていることがございます。また、センターの事業の内容についても、地方公共団体によってまちまちであり、一様ではございません。

このため、内閣府男女共同参画局が男女共同参画センターについて調査等を行う際には、「男女共同参画のための総合的な施設として、地域の様々な課題に対応するための実践的活動を行う施設」という一応の位置づけを行っているところです。

そして、今後求めていく男女共同参画センターの機能強化の方針につきましては、昨年4月に、「独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」におきまして、センターに期待する機能と役割が取りまとめられており、その内容をスライドの下方の枠内に箇条書きで列記してございます。

まず1点目が、男女共同参画に関する課題への対応力を強化するため、「地域・社会の多様なニーズに応じた男女共同参画に係る事業の企画・実施のための専門性」の向上を図るということ。

2点目が、現状、近隣のセンター同士や関係機関とのネットワークの構築に課題があることから、今後は「地域の様々なステークホルダーと協働し、課題に対応するコーディネーターとしての機能強化」を図ること。

3点目が、確かな政策的根拠を持って地域の男女共同参画施策を進めるため、「地域の課題や事業ニーズ等を的確に調査・把握」すること。

4点目として、センターが「直接、住民と接する最前線の拠点」であり、「各地域の実情を踏まえつつ、国や地方公共団体の施策・取組と連動」させて効果的な取組を進めるための結節点となること。

こうしたことが、機能強化の方針でございます。

また、以上の機能強化方針を要約して、スライドの最下部にございますとおり、男女共同参画センターを関係者相互間の連携と協働の促進に必要な施策を推進する拠点として評価をしていくことを目指すこととしております。

事務局から以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、NWECの萩原理事長、お願いいたします。

○萩原NWEC理事長 それでは、ここから10分ほど時間をいただきます。今回は、国立女性教育会館理事長としての考えということではなくて、私が座長を務めていた「としまF1会議」の際に、会議の運営に重要な役割を果たした豊島区男女平等推進センター（エポック10）についてお話をさせていただきたいと思います。あくまでも一事例ということで、御承知おきいただければと思います。

皆様のお手元に資料3があるかと思いますが、2014年に消滅可能性都市と23区で唯一消滅可能性として挙げられたのが豊島区でした。今回の2024年では、めでたく消滅可能性都市を脱却いたしまして、ブラックホール型都市となりました。

今日お話しするのは、当時の高野区長がこれは何とかしなければいけないということで、区長を本部長とする「豊島区消滅可能性都市緊急対策本部」を設置しました。そこで、なぜ豊島区が消滅可能性都市と言われてしまったのかという要因分析をしました。

非常にスピーディーな動きだったのですけれども、消滅可能性都市の定義が若年女性人口の減少ということですので、これはやはり女性の視点が非常に重要であるということから、数少ない女性の管理職の方たちから、としまF1会議の事務局を豊島区男女平等推進センターにすべきであるという声があがりまして決定されたそうです。

消滅可能性都市と5月8日に指摘されてから速やかに対策本部が設置され、それから、F1会議というもの、「F1会議」の「F」はfemale、「1」は20代、30代の女性を意味するマーケティング用語ですが、その年代の女性たちの意見をしっかり聴いて政策提言をしていく、そのための会議が設置されました。

としまF1会議の前に、「としま100人女子会」を開催し、「としま100人女子会」から出された600を超える意見を分類し、その中から6つのグループをつくって、「としまF1会議」で議論し、政策提言を行いました。最終的に豊島区の関係する部署の中で「としまF1会議」で出された政策提言を次年度の施策として展開するための政策形成が行われました。翌年2月の議会で議決され、11事業8,800万円の予算がつき、4月から施策が展開されました。

「としまF1会議」ですが、私が座長を務めたのは、当時、立教大学の教員をしておりましたので、豊島区に立教大学があるということで座長の依頼がございました。そのときに、ここにお示ししましたようなプロセスデザインを示しました。ワークショップ形式を採用して、委員の皆さんの意見を集約しながら政策提言、そして、提案がしっかりと施策に反映され、事業化されることを目標といたしました。

1から6の中で特に重視していたのが調査・研究です。裏づけのある当事者目線の提案ということで、各グループとも、豊島区がどういう施策をしているのか、どういう課題を抱えているのかということを豊島区の行政職員の人にヒアリングするとか、先進地域に視察をするグループもいました。

また、行政職員も自分たちも豊島区をよくしていくための重要なステークホルダーである、担い手であるということで、会議のメンバーとして参加していただきました。

あれから10年、子育て目線・女性目線の施設だけではなくて、いろいろな事業が展開されました。

それで、今日の一番の重要なポイントになりますが、豊島区男女平等推進センター（エポック10）が「としまF1会議」でどのような役割を果たしたのかについてお話します。今回このお話をいただいたので、当時の2014年のときの所長だった小椋さん、現所長の清水さんにヒアリングをさせていただきました。「としま100人女子会」の運営、実施、募集から何から全てセンターが中心になって行っております。

「としまF1会議」の運営。ここにはさらっと書いておりますが、いろいろなところを調整しなければいけなかったのが結構大変な仕事だったと思います。

「としまF1会議」の6つのチームからの要請、例えば調査をしたい、視察に行ってみたい、この課の話の聞いてみたいという要望があれば、その調整を行いました。また、情報提供とか、アドバイスも行っていました。また、チームのみなさんが集まって議論したり、提言をまとめたりする際には、会議室の提供を行っておりました。

とても重要だったのは、エポック10がとしまF1会議のチームと庁内の関係部署をつなぐ調整役として、まさにコーディネーターとしての役割を果たしたのは、公設公営であったということが大きいと思っています。

それから、各チームが提言書をまとめる際のアドバイスの支援。専門性を持った職員の方たち、あるいは、私も座長としてそれに関わっていますけれども、センター以外のいろいろな専門性を持った方たちをつなぐという役割も果たしておりました。

次がすごく重要なのですが、フラットな立場で関係部署と情報共有、そして、全庁を挙げて取り組むための旗振り役をした。パイプ役を担っていました。それはなぜかというと、所長が課長級なのですが、豊島区長や各課の課長とつながっていたことで、こういう意見が出ているとか、こういうことをやっていきたいといったときには、すぐに情報共有できたということが大きいと思います。

庁内とのコーディネーターという話をさせていただきましたけれども、当然のことながら、庁内だけでなく、豊島区内のNPO、企業、女性団体等と「としまF1会議」のメンバーをつなぐという重要な役割を果たしておりました。男女平等推進センターがあったことは「としまF1会議」にとって、とても大きかったかなと思います。

「としまF1会議」のその後の動きの中で非常に重要な事例としてよく挙げられているのが、新型コロナ禍で顕在化した10代、20代の若年女性の貧困、虐待、自殺などの諸問題への取組を推進するために、全庁横断のプロジェクトチーム「すずらんスマイルプロジェクト」が立ち上がったということです。

ここに書かれているように、全庁ですので、当時の副区長、現在の区長の高際さんが中心となりまして、庁内のいろいろな関係する部署を束ね、関係するNPOと一緒に、自治体初となる生理用品の無償配布や当事者目線の情報発信を行っています。これもやはり、「としまF1会議」の実績があって、全庁をつないでいたからこそできたものではないかということです。

現在は、すずらんスマイルプロジェクトは完全に豊島区職員による組織横断プロジェクトになっておりまして、高際区長がトップになって動いております。12の民間支援団体との会議体（すずらんネット会議）を設置して、様々なところがつながっております。

現在、豊島区男女平等推進センターは4月1日から施行された、困難女性を支援する法律に関連する事業の中心的な役割を担っているようです。

「としまF1会議」の運営がスムーズに行われたこと、政策提言など、成果を上げられたこと、その後に全庁が協働しての様々な事業を展開するきっかけとして、豊島区男女平等推進センターは非常に大きな役割を果たしたと思います。

以上、あくまでも公設公営の一つの事例として御報告をさせていただきました。

どうもありがとうございました。

○鈴木座長 ありがとうございました。

ここからは、まずはセンターの役割や機能について、ガイドラインの骨子を考える際の論点について御議論いただきたいと思います。センターの業務や体制については別にセッションを設けますので、センターのミッションであるとか求められる役割といった点でのご意見をいただきたいと思います。

どなたからでも結構ですので、挙手ボタンを押していただければ指名をさせていただきます。

納米構成員、お願いします。

○納米構成員 ありがとうございます。

男女共同参画センターについては、地域において男女共同参画を推進していくための拠点施設といった言われ方をします。ただ、拠点施設というのは一体何をやる場所なのかということになるわけですが、幾つかあると思うのですが、1つは、男女共同参画という考え方を身近な生活に引きつけて分かりやすく伝えていく、そのための情報発信の拠点ということが言えるのではないかなと思います。いわば広告塔のような役割です。しかし、広告塔の役割を果たしていくためには、情報を集約するという機能も必要になるわけで、情報を集約する拠点という言い方もできるかと思います。

先ほどの萩原理事長の御説明を伺っていて、F1会議というのは情報を集める機能も担っていたら、また調整機能も担っていたら、執行機能も担っていたら、そういった役割を果たされたのだなと思います。

ただ、おっしゃったように、豊島区の場合にはセンターが直営だからできた。では、指定管理ではどうなのかということですが、例えば男女共同参画に関する課題を解決するためのパイロット事業を実施して、問題のありかと解決の方向性を示して、施策化していくように行政に働きかける、そういったことは指定管理でもできるのではないかなと思います。

そのためには、課題を的確に把握するための機能として調査・研究、そして、相談という機能は欠かせないと思います。その中身については、また事業について別途議論のセッションがあるということですので、そのときに発言させていただきたいと思います。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

センターは考え方を分かりやすく発信する広告塔であるが、そのためには情報を集約する必要があり、課題を把握するための調査や相談が重要だというお話だったと思います。今、納米構成員が発言されている際、通信状態が若干悪かったので、内容は議事録作成の際に精査させていただきたいと思います。

ほかに御意見のある方は挙手をお願いします。いかがでしょうか。

そうしましたら、こちらから指名させていただいてよろしいですかね。私が見えているところから、國井構成員、いかがでしょうか。

○國井構成員 私どもの新宿区は、公設公営というところもありますし、こちらの新宿区立男女共同参画推進センター自体も今年で41年目ということがございます。

まず建物がございますし、区内の図書館と連携したシステムもございますし、図書資料室、区民の団体などに貸出ししている会議室もございますので、そういった意味では区民に男女共同参画に触れていただいたり、知っていただいたり、関心を持っていただく機会がある。そういった存在や機能があると思っております。

○鈴木座長 ありがとうございます。

そうしましたら、山形県の遠藤さん、いかがでしょうか。

○遠藤構成員 センターの役割ということですが、それぞれの地域の課題などをきちんと把握して、それに向けた男女共同参画の取組とか、性別役割分担意識の解消などに向けた取組を広く実施していく、そういったものが求められるのかなと考えております。

○鈴木座長 ありがとうございます。

高橋構成員、御意見を申し上げます。

○高橋構成員 ガイドラインということで考えるときのセンターの役割ということですから、まずは目標・理念というものがあると思うのです。その目標・理念のレベルは法律のところにも書き込まれることであろうから、そこを整合しながら、その目標・理念を果たすための目的、その目的のところに役割と手段、業務、運営とつながってくるのだと思います。

役割ということであれば、この法律に書かれるであろう目標・理念の達成、つまり、男女共同参画推進の達成であろうから、それをどのようにほぐして書いていくかというところは、いろいろな表現があると思いますから、これまでもう皆様が旗振り役であったり、パイプ役であったり、地域との関係でのサポーターとか、アドバイザーであったり、いろいろな書き方はあると思いますので、そういった言葉を集約できるといいかなと思っております。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

次に、谷本構成員、御意見を申し上げます。

○谷本構成員 よろしく申し上げます。

役割・理念で、これまでの存在意義というのを踏まえつつなのですから、未来に向けてというか、今後のところでぜひ御検討いただきたいなと思っておりますのは、昨日ゼミの学生さんとお話をしていたときに、実は世代間ギャップがあるということを知りました。同じセクハラの問題を親御さんと話合いをしても、親御さんの世代、つまり40代、50代以上の世代だと、今話題になっていることは大したことないという捉え方をされてしまう。でも、自分たちは、それはすごく大したことなのだとおっしゃっていた。

そういった世代間のジェンダーギャップ、性的役割分業とか、ジェンダーに対する物の考え方を、ある意味そこでのギャップをなくしていく、世代間ギャップを解消していくというような役割もぜひやっていていただきたいということが学生さんのお話の中からありましたので、そういったところを意識していただけるといいのではないかなと思っております。よろしく申し上げます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

次に、大下構成員、お願いします。

○大下構成員 商工会議所、大下です。

これまで皆さんが御発言された方向で大体出ていると思いますが、1点、幾つか出たキーワードの中で連携・協働を促進する、つまり、つなぐ役割ということと、旗振り役、要はリーダーシップを発揮するという部分は、役割の位置づけにおいては重なる部分もありますが、微妙に異なる部分があると思っています。

実際に男女共同参画の取組を進めるのが、自治体、自治体にある企業、あるいは学校、教育機関というところで、そうした各主体における男女共同参画の推進の取組をある種後押しをするような位置づけ、あるいはそれぞれをうまくつなぐような役割を軸とするのか、その機能を持ちながら、地域において男女共同参画の推進を先頭に立って引っ張っていくのかということころは、ちょっとした言い回しの違いかもしれませんが、どこまで各センターに求められるのかということころでは一つ大事なポイントかと思っています。この点だけ発言をしておきたいと思っています。ありがとうございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

山内構成員、お願いします。

○山内構成員 よろしく申し上げます。

市町村におきましては男女共同参画基本計画を策定することになっていて、努力義務かもしれませんが、多くの市町村は既に策定しているところかと思ひまして、沼津市は第5次まで行っております。来年度は第6次なのですけれども、男女共同参画センターの整備におきましては、僕らは何をよりどころにしたらいいかというと、やはりこの基本計画になるのではないかなと思っております。

来年度には6次の策定をしますが、その中でセンターの取扱いをどうするのかといったことももしかしたら議論になるのかなと、そんなところも考えております。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

私も若干意見を申し上げると、役割ということではないのですが、作成されるガイドラインの性格として、これは自治体にとっての手引となるもの、あるいは自治体に対する助言たり得るものにする必要があるということを確認させていただきたいと思ひます。

それから、先ほど高橋先生から、法律で規定されるであろう目標・理念と整合的である必要があるというお話がありましたけれども、やはりガイドラインですので具体性のある

実践型の内容としていく必要があるのかなど。場合によっては、そのガイドラインに基づいて各センターが現場でマニュアルを作成することなどもあるでしょうから、それを想定しながらガイドラインを構成する必要があるのではないかと、その点分かりやすいガイドラインを作成する必要があると思います。

それから、中身である役割についてですけれども、先ほど谷本先生から世代間ギャップというお話がありましたが、センターが対象とすべきは、関心がある人や課題を抱えている方だけではなくて、地域の関係者をできるだけ幅広く捉える必要があるだろうと思います。地域に気づきをもたらしたり、多くの方に当事者意識を持ってもらえたりするようにする、そういうことを役割として求めていくべきではないか。それによって、地域の関係者がより自律的に動いていただけるように働きかけをしていくということが重要ではないかと考えます。

そういう意味では、センター自身が頑張ることは必要なのですけれども、それだけではなくて、むしろ自治体、教育機関、企業、経済団体、町内会、自治会、こういったところと連携をする。それから、先ほど納米構成員から発信力についてのお話がありましたけれども、その強化が求められるということですね。さらに、ネットワークをつくる、パイプ役になるということです。ただ、そこは大下構成員から今お話があったように、パイプ役と旗振り役というのは違うところがあるので、そこをうまく整理をしてガイドラインに書かないと混乱するかもしれないという点はポイントであると私も思います。

いずれにしても、「センター」という名前のおり、地域の拠点になっていただくということを、明確にガイドラインの最初のほうで書くことが必要だろうということを意見として申し上げます。

ほかに、役割の部分、機能強化の方向性について、さらに御意見があればお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

納米構成員、お願いします。

○納米構成員 さきほど、パイロット事業をやって、それを行政に提言して施策化していくように働きかけるということを言ったのですけれども、何でそんなことを言ったのかということについて補足で説明させていただきたいと思います。

私は、川崎に来る前は横浜にいました。横浜は今360万人以上の人口がいて、センターは3つあります。そうすると、1つのセンターで120万人カバーです。川崎に来て、今川崎の人口は155万人です。センターは1つです。そうすると、全ての市の人口を1つのセンターで悉皆的にカバーすることは無理です。

そこで、連携とかネットワークというような方向性も生じてくるのだと思うのですけれども、やはりセンターでやる直接のサービスというものもあるわけで、それはどういった性格のものになるかという、そこではある課題を切り取って、これについては男女共同参画の視点からこういう解決の方向があるのではないかと示して、それを行政に提案していく。

それが、直営だったら、センターと庁内が横の関係で動くということができるとは思いますが、民間の場合でも、パイロット事業でこういう成果があって、これは必要とされているものなのです、については全庁的な、全区域的な取組に施策化して欲しい、そういうことができるのではないかなと思ったので、そういうことを言わせていただきました。

これがもっと小規模な基礎自治体で、1つのセンターもしくは部署があれば、そこで悉皆的に行政サービスとして直接サービスができるというのであればまた話は別なのですが、私が経験したのが人口規模が大きい都市のセンターでしたので、パイロット事業の実施と施策化という方向性があるのではないかなということを言わせていただきました。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

非常に重要な論点だと思います。これは業務のほうにも関係してくる話ですね。

ほかに機能・役割について、あるいは機能強化の方向性について、ガイドラインの骨子を考える上で御意見はございますでしょうか。

國井構成員、お願いします。

○國井構成員 これが役割や機能強化という話に該当するのかどうかですけれども、前回のワーキング・グループの中で、私どもが策定している男女共同参画推進計画の進捗状況調査を毎年行って、今年度は「新宿区第四次男女共同参画推進計画～ジェンダー平等社会を目指して～」というところで、ジェンダー主流化（ジェンダーメインストリーム）というコラムを学識経験者の先生にお書きいただいたこともありまして、令和5年度の進捗状況調査からはジェンダーの視点を各部局に持っていただく、自分たちの事業がジェンダーの視点でどういったものなのかを振り返っていただくという初年度になったという話をさせていただいたかと思います。

私どもは、条例に伴って区長の附属機関として男女共同参画推進会議、学識経験者、公募区民、区内の事業者、民生・児童委員、青少年育成委員会、PTA連合会、そういった様々な方が参加する会議の中でこういった話合いができるかと。今年は初年度でしたので、ジェンダー主流化の視点をまずもって振り返るところですけれども、それをさらに深く掘り下げていくということはこの会議体でも話し合っていけると思います。

また、庁内には部長級のレベルの行政推進連絡会議とか課長級レベルの会議などもあって、浸透していくことが可能だと思うのですが、そういったことが、例えば公設公営、直営ではないところでもジェンダーメインストリームができるように、そういったことが詳しくガイドラインで示されれば、直営の自治体であったとしてもそれに取り組むことができやすいと思いますので、そういったことが具体的にも機能強化の部分などで示されたらいいかなと考えております。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

谷本構成員、お願いします。

○谷本構成員 今のお話を聞いて、もしかするとこれは入れておいたほうがと思いましたので申し上げます。

先ほど萩原先生から御説明をいただいたときに、現在の区長が当時の副区長でリーダーシップを持ってというお話もございましたので、役所の行政の内部というところの関連で申し上げておくと、行政全体の中で管理職をどういうふう意識づけを変えていくのか。

先ほどの豊島区のケースですと、まさに区長がリーダーシップを持って動かしているので、比較的スピーディーに庁内の調整も含めて進展したかと思うのですけれども、実は下から上げていくというのは、行政の積み上げのお仕事は皆さん大変だというのはよく聞きますし、そこが実は、男女共同参画センターがこれから今おっしゃられたようなジェンダーメインストリームという話を進めていこうと思ったときに、行政の幹部職員に対する働きかけ、どういうふう意識変革をさせていくかというところのポイントになってくるので、言葉の表現の仕方として今思い浮かんでないのではっきりした言い方は申し上げづらいのですが、行政の意識変革というようなことのイメージの機能というか、役割というものをに入れておく必要があるように思いましたので、ちょっと申し添えておきます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

國井構成員と谷本構成員から、行政との関係のところで貴重な御意見をいただいたと思います。ありがとうございます。

センターの役割に関する御意見をいただいたところで、次の論点に移りたいと思います。これがガイドラインにおいては一番肝心かもしれませんが、センターの各業務について、これまでのワーキング・グループで構成員の皆様からいただいた御意見を基に議論の観点を整理しましたので、御意見、御質問をいただきたいと思います。

事務局から各論点の趣旨について説明をお願いします。

○田原課長補佐 事務局から御説明申し上げます。

資料1の4ページ、「男女共同参画センターが実施する業務」のスライドを御覧ください。

2つ目の論点といたしまして、今御議論いただきました男女共同参画センターの役割を踏まえた上で、センターが地域で役割を果たしていくためにセンターはどのような業務を実施していく必要があるか、目的達成の手段につきまして論点に挙げております。

地域における男女共同参画に関する課題は様々ございますけれども、これらの課題に照らして、センターはどのような実践的活動を行っていくことが望ましいかを御議論いただきたく存じます。

地域における男女共同参画に関する課題といたしましては、一例でございますけれども、民間企業における女性の参画拡大の課題について、役職が上がるほど女性の割合が低くなるということ。

その要因の一部として、多様で柔軟な働き方の実現についても課題があるということ。

また、地方議会における女性議員の割合が、特に町村議会と都道府県議会で低く、地方公共団体の職員においても女性の役職者の割合は男性に比べて低いということ。

地域において、固定的な性別役割分担意識の課題は根強い課題としてございまして、その中で、地域コミュニティーにおける女性の参画にも課題があり、自治会の会長や地方防災会議の委員に占める女性の割合も低いというように、地域のあらゆる場面で女性の参画にまだまだ遅れが見られるというところでございます。

こういった地域の様々な場面における女性の参画の遅れも一因としてある中で、今、各地で10代から20代の女性が地方から都市部に転出をしていくという大きな課題も生じているところでございます。

より詳細には、10ページ以降に具体的なデータを参考資料として掲載しております。

続きまして、5ページのスライドを御覧ください。

今御紹介を申し上げたような様々な地域の課題がある中で、男女共同参画センターが地方公共団体や学校等の教育機関、企業等の団体、町内会や自治会などと協働して課題を克服するための取組を企画・実施していくために、どのような観点に留意をしていくべきかがこれから御議論をいただく論点でございます。

御議論いただくに当たりまして、地域社会の課題を捉えてお取り組みになられているセンターの事例を数例御紹介いたします。

参考資料の17ページを御覧ください。

最初に御紹介をするのは、仙台市と仙台市の男女共同参画センターの運営主体である「せんだい男女共同参画財団」が地元の企業を対象に実施されている女性リーダー・トレーニング・プログラムでございます。

東日本大震災を契機に、働く場においても女性が意思決定の場にいることの重要性を痛感されたことから、ノルウェーの経済団体の女性役員候補育成プログラムをモデルに、地元の企業や働く女性の現状を基に仙台版のトレーニングプログラムを開発されました。地元の企業が申込みをし、受講者を推薦する制度設計となっているということでございます。

続きまして、18ページを御覧ください。

こちらは、滋賀県男女共同参画センターの取組でございます。結婚や出産を契機に滋賀県に移り住まれ、子育てによって一旦お仕事を辞められて家計補助的な働き方に変える女性がいらっしゃる中、小さなビジネスからでも社会とつながりたい、また仕事がしたいというニーズに応えるため、女性の起業トータルサポート事業を企画されました。

続きまして、19ページを御覧ください。

神奈川県男女共同参画センターの取組でございます。職場における女性の活躍を阻害する一つの要因として、女性職員本人の意向とは別に、子育て中、介護中の職員は大きなプロジェクトには参加させられない、出張には行かせられないといった思い込みを上司が持ってしまう、結果として本人が実力をつける機会を奪ってしまうといったことがあることから、男性管理職を対象を絞って実践的な講座を行っておられるという事例でございます。

前回御報告をしました男女共同参画センターの業務運営に関する実態調査におきましては、全国的にセンターと企業との接点がほとんどなく、企業との連携に課題があるセンターが多いという結果が出ておりますが、神奈川県の場合、県の産業労働部を通じて企業にセミナーの開催案内を行って、開催日時につきましても企業側の都合に配慮して決定をされているということでございます。

続いて、20ページを御覧ください。

こちらは、兵庫県小野市の男女共同参画センターの取組でございます。小野市議会の女性議員比率は現在43.8%でございますが、今から約20年前の2007年の選挙では立候補者に女性は一人もおられないという状況でございました。

小野市では、男女共同参画社会基本法の施行後、2002年に男女共同参画条例を制定し、地域活動への女性の参画、政治活動への女性の参画を推進してこられておきまして、男女共同参画センターの「おのウィメンズ・チャレンジ塾」を通じて、自治会などの地域の意思決定の場への女性の参画、女性の政治への接点づくりをステップ・バイ・ステップで進めてこられているということでございます。

政治を身近に感じてもらうために、市長や女性の市議会議員との交流の場をつくっておられるほか、自治会役員の女性参画に関する講座や防災分野の女性リーダー研修を行われておきまして、女性が地域づくりに参画をし、選挙での立候補を考えるきっかけづくりをされているということでございます。

続きまして、21ページを御覧ください。

こちらは、長崎県男女共同参画センターの取組でございます。防災に女性の視点を取り入れることを行政実務に反映させるため、もともと男女共同参画センターが行っていた防災研修について、県庁の男女共同参画担当・防災担当・福祉保健担当の連名で県域内の全市町村に研修の案内を行うことで、市町村においても男女共同参画担当・防災担当・福祉保健担当の部門が同じ研修を受け、今では日頃の災害備蓄品のラインナップの検討や市町村の防災研修におきまして、関係課間の連携体制が定着してきているということでございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ここからは、ただいま事務局から御説明のありました、センターが実施する業務の論点について、ガイドラインの骨子を検討する観点から、御質問も含めまして意見交換をしたいと思います。

それでは、どなたからでも結構ですので、挙手をお願いします。

納米構成員、お願いします。

○納米構成員 御説明ありがとうございます。

ここで「地域」という言葉が出てくるのですけれども、「地域」という言葉が何を指すのかということについて明確にしておいたほうがよいのではないかなと思います。ここで

言っている「地域」というのは、各センターがカバーする区域、範囲という意味が一つあると思います。もう一つここで使われている「地域」という意味は、いわゆる支援的な活動が行われる場というのでしょうか、そういった意味で「地域」というふうに使われていると思います。

この2つについて、両方をここで扱っていくのか、それともここで言うときの「地域」というのは何を指すのかといったことについてはっきりさせたほうがよいと思います。

そのことをまず申し上げた上で、スライドの4には5次計画の第3分野のことについて言及がありますけれども、確かに第3分野に「地域における男女共同参画」と書かれておりますが、ここで言っている「地域」というのは、1つは中央に対しての地方という意味で第3分野に含まれています。もう一つは、農林水産業における男女共同参画の推進というのが基本計画では第3分野に含まれています。もう一つが、いわゆる自治会活動などの地域活動ということで、この3つのことが第3分野には書き込まれておりますけれども、男女センターで行う事業をカバーすべき範囲はこれらに限定されるものではないと思うのですね。

例えば、健康とか、労働とか、教育とか、多岐にわたります。それらは必ずしも基本計画では第3分野に取り上げられている「地域における男女共同参画」というくくりでは取り上げられてはいない、違う分野に入っていることであるわけです。

ですから、男女共同参画センターは、確かに当該センターが設置されている区域内で起きている男女共同参画に関わる課題について、それがジェンダー平等が実現されていくようにというふうに動くのだと思うのですけれども、第3分野に限定した議論ではないということを指摘させていただきたいと思います。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問のある方は挙手をお願いします。

それでは、恐縮ですが、指名をさせていただきます。大下構成員、いかがでしょう。

○大下構成員 ありがとうございます。

立場上、企業への働きかけというところに絞って、今お話を伺っていて思った点をお話しさせていただきたいと思います。

資料には、「企業における女性の参画拡大」、「多様で柔軟な働き方の実現」ということが挙げられています。これらの分野について我々経営者団体も様々な取組を進めていますし、自治体、さらには各地の労働局で働き方改革推進支援センターというものを置いていろいろな取組をしています。

このような多様な働きかけを行っている団体がある中で、男女共同参画センターさんがどういうポジショニングを取り、どう各団体の取組と連携をして役割を果たしていくのかというのはしっかり考えたほうがよいと思っています。

1点我々として思うのは、我々が中小企業を対象に、女性活躍が進まない理由を企業の経営者に聞くと、女性本人が活躍を望まないからという答えが一番多くなっています。そ

れでは解決しないのではないですかと我々は問題提起をしているのですが、恐らく企業の経営者も自社の女性社員がどのような意識を持っているのかということについて率直な意見を十分聴き取れているかという、必ずしもそうでもないのかなと思います。

我々経営者団体はましてです。経営者にヒアリングやアンケート調査はできますが、働いている人に対しての調査等はなかなか手が回らないというのが実態です。

例えば、先ほど申し上げたような、自治体をはじめ、あるいは経済団体をはじめ、各セクターが経済分野における男女共同参画についていろいろ取組を進める中で、男女共同参画センターさんが果たせる役割としては、地域で暮らす、あるいは地域で働く人が、我々の立場、このテーマに関して言うと経済分野における女性の参画推進ということについてのどのような意識を持っているのか、どこに課題を感じているのか、どのような問題点がありどうなればもっと進むと本人たちが思っているのかということについて、しっかりリサーチをしていただき、それを自治体や企業に投げかけてもらうというのは一つ大きな役割になり得るのではないかなと、今お話を伺っていて思ったところです。

そうしたポジショニングを一つ明確に地域において持ちながら、多様なセクターと連携し、今回、テーマの一つに当たっている企業への働きかけということにつなげていただくというのが一つ方向性ではないかと、お話を伺い思っているところです。

私からは以上です。ありがとうございました。

○鈴木座長 ありがとうございます。

次に、沼津市の山内構成員、いかがでしょうか。

○山内構成員 兵庫県の小野市の事例がございました、自治会の役員等に女性の参画を促すような取組があるということで、これについては実は私どものほうでも補助金で支援できるのではないかとということで検討したこともございます。こういったことのほうが裾野が広がる。女性がいきなり例えば議員さんになるとか、何らかのお立場にいきなり行けるかということ、そういうものでもないの、まず裾野を広げる、段階を踏んでいくという役割も果たすことができるかなと思って、これは大変いいなと思っておるところです。

取りあえず、現時点で以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

谷本構成員、御意見をお願いできればと思います。

○谷本構成員 幾つかあるので整理してお話ししようと思っておりますが、1つは、まず若い世代に向けたというところで申し上げますと、としまF1会議が10代、20代を対象にされていたと思うのですが、大学生に、こういった施設を利用するかどうかというのを聞いてみたところ、やはりハードルが高くて、なかなかそこに足を運びづらいということでした。

一つの方法として言われたのが、私ども実はゼミで萩原先生がいらっしゃるNWECを特に女性の問題を研究ということではなくて合宿で利用させていただいたのですが、施設の本来目的が分かって、学生たちがそういったジェンダーの問題というものも考えていかなければいけないのだなという意識づけがされたということでした。初めから男女共同参画セン

ターを利用する前提の対象者だけではなくて、そことつながるきっかけづくりをぜひ地域の中で何か仕掛けていただきたいというか、そういう事業が必要なのではないか。

もう一つ学生から言われましたのは、例えば大学、大学が地域にないところも多いと思いますので高等教育機関でもいいと思うのですが、そういうところに出張授業みたいな形でそういったところのスタッフの方が来ていただいて、ジェンダーの平等の問題を考えていく必要があるとか、それから、彼ら彼女らがこれから働く場でどういったことが問題として起こり得るのかみたいなことが学べると、こういったところに相談に行けばいいなどというのが分かるという意見もありましたので、若年層向けの事業を意識的に、先ほど来、未来のというふうに申し上げましたように、10代、20代の方向けの事業は積極的にやっていただきたいということがあります。

もう一点申し上げておこうと思いましたが、今の企業と、というお話だったのですが、女性も、女性が活躍を求めているという雇用主さんの御判断のようですが、地域で働いている方たちは、私は福祉とか保健の関係の方たちとお話をする機会が多いのですが、現在、在宅でそういったサービスを提供する業務に就いていらっしゃる方たちが、各御家庭で御家族の方からセクハラを受けることがある。こういった問題を事業所に相談をしても、事業所はサービスを提供している側なので、なかなかそういった意見を吸い上げにくい。どこに相談に行ったらいいのかというところで、やはり困っていらっしゃる。

男女共同センターのようなどころにふらっと行って御相談をさせていただいて、相談ただけでは駄目なので、そこから地元の企業さんと一緒になってそういったところに働きかけをどうしていくのかとか、当然ながら、地域の中の意識を変えていかなければいけないというところがありますので、そこを含めた形で何か事業ができるといいなということが一つあります。

最後にもう一点、以前に自由意見のところでも申し上げたのですが、外国人の住民の方たちに対応できるような施策の展開を意識的に事業としてつくっていく。今後、在宅の介護のサービスも外国人の実習生の方が入っていくことも検討されていて、これも動き出すことになりそうですので、外国人かつ女性でということで二重の悩みを抱えるような方たちもさらに出て来ることが予想されます。地域ということで広く間口が取れるセンターだと思いますので、そういった施策横断的な、分野横断的な対応が取れる展開をしていただきたいということをお願いしておきます。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

高橋構成員、いかがでしょうか。

○高橋構成員 皆様からのお話で既に出ているのですが、センター所管の地域についてのリサーチが出発点でもあるのですが、リサーチによる実情把握からの課題設定という展開が一つあると思います。

一方で、ガイドラインということを考えますと、チェックリスト的な位置付け、項目を

しっかりと網羅しておいて、ガイドラインを使う方たちが自分たちのやっているリサーチは全体のどの辺りにあるのか俯瞰できるよう、あるいは漏れがないか、つい先ほども御指摘がありました。例えば外国籍の方たちについてきちんと関心を払っているかどうか、若い方たちについて見逃していないかとか、いろいろな確認ができるようなチェックリスト項目としてガイドラインが使えるといいかなと思いました。

○鈴木座長 ありがとうございます。

では、國井構成員、お願いします。

○國井構成員 まず、先ほどの企業に対する意識というところでは、令和4年度にワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査のアンケートを企業側と従業員側に行っているということがございます。そこで企業側の考えと従業員側の考えが見えてきて、ニーズが浮き彫りにされますので、それを踏まえて計画を策定しているというところがございます。

また、新宿区ではワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度というのも行っておりまして、例えば女性の活躍を推進させるためにはどういった職場環境がいいかというような企業様のお悩みがあるとしたら、例えばテレワークとか、フレックスタイムとか、お子さんを育てながらでも仕事をしやすい環境の整備とか、そういったことを無料でコンサルタントを派遣しています。あと、オンラインで時事的な話題になるようなもの、男性の育児休暇の取得といった内容のセミナーとか、あと企業の方に横つながりをつくってもらいたいために対面で行っている学習会なども実施しております。

そこに関しての周知は、広報とかホームページだけではなくて、東京商工会議所の新宿支部様に御協力いただいて、会員の方にファクスでチラシを送っていただいて参加していただいている。そういった商工会議所の新宿支部様とも協力しながら企業との連携をしています。

あと、セミナーとか学習会の中では、推進企業の認定企業の中で、さらに優良企業表彰制度があるのですけれども、そこで賞を取られた企業様が登壇されて、御自分たちの先進的な取組などもそこで発表して下さって、いらっしゃっている企業の人事の方がそのお話を聞いて、さらに企業に持ち帰っていただいて検討いただいているというようなところもございます。

あとは、情報誌で「ウィズ新宿」というものを年2回発行しているのですけれども、そのうちの1回は区民が公募をして編集委員になってございまして、前回の号ですと、企業の若い女性の管理職の方を区民の編集委員がインタビューをしに行きたいということで、その方がどうして若くして管理職に抜擢されたのか、そこにどういった悩みがあつてそれを克服できたのか、詳しくインタビューしている。そういった意味では、区民ですので地域との協働もしながら、女性の活躍を啓発しているというのもございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

遠藤構成員、お願いします。

○遠藤構成員 私ども山形県の取組を御紹介しながら、今後こういったことができればいいという観点でお話しさせていただきたいと思います。

山形県では、男女共同参画推進員ということで、推進員の方をお願いしておりまして、県の男女共同参画センターで、市町村とか企業からの要望に応じて推進員を派遣して出前講座を行っています。ですので、センターにお越しいただいて皆さんに利用していただくということは、最初はハードルが高いということがあると思いますので、要望に応じてそういった方を派遣するといった機能もやっていくことは必要なかなと思っております。

ただ、今いろいろ話題に上っていましたが、企業への派遣などをしていきたいなと思うのですけれども、私どもは指定管理でお願いしているのですけれども、なかなかつながりがないということもあって、そうした取組は課題になってくると考えているところ です。

それから、もっと年代を下げて小中学生向けということで、男女共同参画センターで男女共同参画に関する学習素材といいますか、リーフレットを作っておりまして、それを活用して、学校でも男女共同参画について考えてもらう機会をつくってほしいということで、ずっとそれは続けてきています。中学校1年生全員に配布されております。それは、学校さんのほうにお願いして、要望があれば例えば推進員などが行ってお話しすることもできるように考えているところですが、県のレベルですと小中学校に直接お話しにくい部分もあるので、例えば、市町村のセンターなどが裾野が広がるような取組、学校さんとの連携とか、そういったことに力を貸していただくというか、連携していくという取組ができればいいと考えております。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

私からも意見を述べさせていただくと、冒頭、事務局から横展開できそうな好事例のお話がありましたけれども、仙台とか滋賀とか兵庫の例のような、女性を対象とした事業が中心であって、業務のウエートとしてはそれが大きいだろうとは思いますが、全ての人が当事者であり、これからのセンターの役割という意味では、神奈川の男性向けのお話もありましたし、長崎の行政向け、防災向けといった事例の話もございましたように、全方位を向く必要があるだろうと考えます。谷本構成員から若年層や外国人、遠藤構成員からは子供たちというお話がありましたし、それから、これから高齢者がものすごく増えます。高齢女性の問題も小さくありませんので、やはり高齢者への対応も考えていく必要がある。あと、大下構成員、國井構成員からあった企業や経済団体向けの事業も欠くことができないと思います。

それから、今日はあまりお話が出ていませんけれども、SNSの活用の推奨といったことをガイドラインに盛り込むかどうかとも検討する必要があると思います。

それから、センターの事業というのは、課題解決のためにやっているのだと思いますので、課題解決を妨げている要因をきちんと把握しなければいけないという意味で、資料の

収集とかその整備ということも業務として重要だと思います。そうしたことによって把握された事業の背景やプロセスといったことも、ガイドラインにどこまで書くかは別にしても、重要ではないかと思います。

それから、納米構成員からお話があった、人口規模の違いによって業務のモデルが違ってくるということを、ガイドライン作成上で考える必要があるのかも検討が必要だと思いますし、以前おっしゃっていた、センター自身のパフォーマンスをセンター自身が評価するといいますか、業務のパフォーマンスをきちんと評価してPDCAサイクルをきちんと確立することで事業をブラッシュアップしていく、こういったことも業務の中に含まれるのではないかと思うところです。

それでは、追加で御意見のある方は、挙手をお願いできればと思います。

納米構成員、お願いします。

○納米構成員 ありがとうございます。

皆様からいろいろなアイデアや事業例などが出て、興味深く聞かせていただいていたところですが、お話に出てこなかったのがセンターの相談事業についてです。

センターの相談というと、以前のワーキング・グループで、センター独自でそれをやるのが難しい場合には、行政はほかの各種相談をやっているの、そちらに振ることも考えられるのではないかといったお話も出ていたかと記憶しています。

でも、センターの相談の強みというのは、例えば福祉、医療、教育、労働といった分野にとらわれない、それぞれの分野の根拠法に限定されないで、生活のあらゆる場面で起きるジェンダーに起因する悩みを受け止める機能を持っているというところが男女センターでやる相談の強みではないかなと思うのですね。

相談事業をやるのは、もちろん第一の目的は相談者の方を支援すること、相談者の方の権利擁護ではあるのですが、その相談を受けた内容を分析することによって、その内容からどんなことに困っている方が多いのかとか、そういったすぐリアルなニーズが把握されます。そのことを踏まえて、次にセンターで、それではそれが起きないようにしていくためには何をしていかなければいけないのかといった事業を企画していくときの基礎資料としても使えますので、経営で言うとマーケティング的な役割も持っているものだと思いますので、センターでの相談というのは大事にしたほうがいいのではないかなと思います。

女性に限定されず男性対象の相談をやっているところも増えていきますし、セクシャルマイノリティー向けの相談といったような打ち出しをされているところも増えていると思います。また、SNSでの相談にも展開されるというところも、これは体制との見合いでなかなか難しいところではあると思いますが、増えているかなと思います。

ちなみに、川崎の場合、女性からの相談では圧倒的にテーマは暴力です。男性からの相談では、弱い立場の男性からのアクセスが多いといった状況にあります。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

そうしましたら、業務についての意見交換は一旦ここまでとさせていただきます、論点の3番目、今議論いただいた業務を実施するための体制整備について事務局から説明をいただき、議論したいと思います。

それでは、事務局から説明をお願いします。

○田原課長補佐 事務局でございます。

資料1の6ページを御覧ください。

昨年、内閣府で行いました男女共同参画センターの業務運営に関する実態調査の結果、都道府県のセンターと比べますと、市町村のセンターの実施する事業数は少ない傾向にあるということが分かっております。都道府県のセンターが市町村のセンターの事業を補完する場合、それぞれの役割分担につきまして、ガイドラインにおいてはどのように取り扱うことが考えられるか、これが論点③における議論の観点の1点目でございます。

また、議論の観点の2点目としまして、近隣の市町村間や都道府県と市町村間でセンターを共同設置することの是非につきまして、ガイドラインにおいてどのように取り扱うかを御議論いただきたく存じます。

参考資料の22ページを御覧ください。

広域連携の仕組みにつきましては、制度上、この資料に記載をしているような手法が用意をされております。

続いて、23ページでございます。

実際に、高知県と高知市が男女共同参画センターを共同設置しております。もともと高知市がセンターを設置していたところ、県のセンターの設置を求める市民団体の請願があり、1999年に県と市の共同設置という形で、現在の男女共同参画センターが発足したということでございます。

指定管理で運営をされているセンターでございますが、県と市から2名ずつ職員を出しており、予算については県と市でおおよそ半分ずつ負担をしているということでございます。市単独ではできない事業ができることや、幅広い関係機関との連携が円滑に行えるといったこと、また、専門職員の確保や図書の利用が可能になること、県の施策、市の施策と男女共同参画センターの取組との連動が行いやすいという利点があるということでございます。

ページを戻りまして、7ページを御覧ください。

センターでは講座や相談業務を行っておられるところが多いということがこれまでの実態調査でも明らかになっておりますけれども、ジェンダーに関する一般的な知見に加えまして、学校で行う出前講座で子供たちに分かりやすく話をする必要があったことや、相談業務におきましては関連する法制度や相談の内容に関する他の専門機関を把握していることが必要であるなど、様々な知識・技術が求められることが分かっております。この点、ガイドラインにおきまして、センターの職員に求められる知識・技術についてどのよ

うに取り扱うことが望ましいのかというのがここでの議論の観点でございます。

また、人事異動等によって、センターに必要な知見・ノウハウが蓄積されていないということも、実態調査の結果として課題の一つとして分かっていることでございます。センターを機能強化するに当たりまして、国立女性教育会館、NVECを全国各地のセンターをバックアップする存在として機能強化すること、こうしたこともセットで検討を進めておりますので、センターの人材育成におきまして機能強化後のNVECの存在も念頭に置いていただきながら御議論をお願いいたします。

最後に、8ページを御覧ください。

現在、都道府県のセンターは公設公営と公設民営がそれぞれ約4割、政令市では公設民営が5割を占め、市区町村では7割が公設公営で運営されております。今後、センターの機能強化を契機として、センターの運営方法を見直す地方公共団体が出てくることも考えられ、また、この機にセンターの設置を検討する市町村も出てくるということを念頭に置きますと、このガイドラインの検討におきまして、公設公営と公設民営の長所・短所で留意すべき点を整理しておくことが必要であると考えております。

事務局からの説明は以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

体制整備につきまして、NVECに何を求めるかといったことも含めて、御意見、御質問をお願いしたいと思います。挙手をお願いします。

では、また指名をさせていただきます。遠藤構成員からお願いできますか。

○遠藤構成員 私どもは、県が設置をして指定管理ということで、具体的には生涯学習文化財団という生涯学習などを主な業務としているところに委託をしております。生涯学習センターとこちらのセンターを一緒に運営いただくという方式を取っております。やはりメリット・デメリットがそれぞれありますので、その辺りを申し上げます。

メリットということでは、県の場合、職員は頻繁に3年程度で人事異動を行いますけれども、指定管理ということでお願いした場合に、指定管理が替わることも当然あるわけですが、私どもの場合は今までずっと同じところに結果的にお願いしているという状況で、そういった場合の職員の知識とかノウハウが蓄積されていくということがメリットなのかなと考えております。

それから、指定管理団体が保有しているネットワークを活用できると考えております。私どもは生涯学習の関係のところですが、何か事業を行う場合に関連のところ働きかけるとか、協力を求められるというところがございます。

それから、やはり県ではない機関ということで、民間の感覚、発想での事業展開は可能と思っておりますし、事業実施に当たって、どうしても県の組織ですと意思決定に時間がかかるという場面がありますので、そういった意思決定が早かったり、融通が利く部分があると考えております。

逆に、デメリットと考えておりますのは、最初にも申し上げましたけれども、万が一指

定管理の団体が替わってしまえば、そこで完全に途切れてしまうということがありますので、その辺りは懸念されるところがあると思っております。

それから、得意分野というのがあって、そういった関係団体との連携はありますけれども、今の団体の場合を考えますと、例えば商工関係とか防災関係といった団体とのつながりが薄いので、アプローチが難しいというところがあります。県直営ということであれば、庁内の各部局と直接私どもがやり取りすることで速やかな連携は図れると思います。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

そうしましたら、直営でやられている國井構成員、いかがでしょうか。

○國井構成員 私どもは直営ということですが、男女共同参画推進員が2名ございまして、そちらの者は専門性が積み重なっております。一方で、やはり異動がございまして、異動で初めて男女共同参画課に来たときに、まず男女共同参画というものは何かというところから始まりますので、そういった意味では、既にこれまでもNWEC様がオンラインで研修とか講習をさせていただいているので、そこで学ぶ機会がありますけれども、知識・技術の継承というところが短い期間の異動の申送りの状況の中では庁内の中ではなかなか難しい部分がございます、そういった意味では人材育成というところが非常に重要になってくると考えております。

あと、先ほど共同設置といったお話もありましたけれども、地元だから近いところだと当センターにいらっしゃる方もいますし、近過ぎるから逆に相談しづらいという場合には東京都のほうのセンターに行く場合があります。そういった意味では、共同設置ではない部分の選択肢があるのかなと考えてございます。

先ほど納米構成員からもございましたけれども、私どもは悩みごと相談室という事業をしております、それは高齢者や障害者の方を含み、誰もが悩みごとを相談できます。ソーシャルワーカー、医療ソーシャルワーカー、弁護士、キャリアコンサルタント、元家庭裁判所調査官と、曜日によって様々な専門職の相談員がおります。

これは先ほどの業務のことにもつながってしまうかもしれないのですが、相談の記録が手書きであったり、パソコンで打ってくださる方もいらっしゃるのですけれども、やはり事務局で1回全部読み込んで、統計も全部手入力だったりするので、そういったところがデジタル化できたらどれだけ分析が楽だろうなというところで、そういった分析できるようなツールが、技術的にどこのセンターでもできるような形でガイドラインに具体的にあり、非常にありがたいなと考えたところでございます。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

山内構成員、いかがでしょうか。

○山内構成員 よろしく申し上げます。

その前に、実施する業務の中で皆様からの相談のお話がたくさん出ましたけれども、最

前線の拠点となる男女共同参画センターですので、やはり相談機能というのが第一に挙げられるところではないかなと思っております。

それと、共同で、連携して組織を立ち上げるといった形につきましては、私ども課内でも検討してみたのですが、沼津市の規模でもちょっと難しい、大変かなというところが率直なところですね。私どもよりも行政規模が小さい自治体においては、様々な業務を1人が担うようなこととなります。男女共同参画につきましては、皆様の御議論を聞いている限り相当レベルの高い知識も必要だし、あと、民間であり、行政であり、それぞれ方々を突破していかなければいけない、理解を得なければいけないという大変重い業務だと思いますので、これは一つの地方自治体でやるというのは難しく、やはり連携が必要なのかなと思います。

また、地理的な関係もございまして、遠方だと一緒にやることができないことも考えられますので、こちらとしては静岡県ですけれども、男女共同参画センターの機能はやはり重要ではないかなと思っております。

それと、連携につきましては、行政ばかりでなく、沼津でしたら社会福祉協議会、またNPOなども育てていくことができればなと思いますが、ちょっとその道のりが長いのかなとも感じております。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

体制につきましては、高橋構成員、御意見を申し上げます。

○高橋構成員 やはり広域連携という形で、人口規模が比較的小さな市町、村といったところへ男女共同参画センターの事業をうまく広げていくということはとても大事です。

そして、事業の継続性ですね。多様な課題はあるわけですが、委託だったり、直営だったり、いずれにせよいろいろな側面で事業の継続性が、それは専門性の蓄積ということともリンクするのですが、そこにしっかりと注目して取り組む必要があるというところをガイドラインに書く必要があるのかなと思いました。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

谷本構成員、申し上げます。

○谷本構成員 現在、実施されている方たちが多く参加されているので、私のほうからはそういった視点よりも、むしろ今後こういう施設をつくりたいというふうには自治体が考えたときに、初めからきちっと出来上がったものをつくらなければいけないという形のガイドラインよりも、やれることから始めていいよという形の体制というのを一つ出してみてもいいのではないかなと思っております。

つまり、専門人材が今ただでさえ少ないのに、そこをまずそろえてというところがなかなか難しいですので、もちろん相談業務は本当に専門性を持った方が対応しなければいけない、プライバシーを保護しなければいけない、そういう業務は一旦コアとしてやらなけ

ればいけないということは置きつつ、センターそのものが、地域社会の中でのジェンダー平等の在り方を学べるとか、あるいはその地域の中で連携の業務をつくっていくのだというふうな、拠点施設という展開をしていく可能性が考えられます。初めから職員をきちんと配置するのではなく、行政職員の方も、企業の方も、地域のいろいろな活動をされている方も、例えば研修期間として派遣で2年間とか、地域の方が半年間とか、いろいろな方たちがそこで学びながら、例えば講座一つを企画していくとか、そういった経験を通じて専門性をちゃんと身につけていく方たちを地域で人材育成していく、そういう発想でこれから施設をつくっていくというか、機能をつくっていくことをやっていかないと、どこの地域も人手が足りないというのが実態だと思いますので、まずつくることを優先に考えていただきたいというメッセージを投げていくというのも一つあるのではないかと思います。

それぞれの分野の方たちが、ジェンダー平等に関わる認識を持つ、あるいは何かアクションを起こすというきっかけになるような学びの場としてのセンターの在り方というのも一つの展開可能性として提示していただけたらいいのではないかなと思って聞いておりました。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

大下構成員、お願いします。

○大下構成員 ありがとうございます。

ガイドラインでどこまで書くかというのは非常に難しいところかと思いますが、あまり細かなところまでしないほうが良いと思っていまして、あまりそれも現実的ではないのかなと思っています。

その中で、NVEC、県、市町村の各センターの役割の大枠は明確に示しておく必要があると思っています。今のお話を伺っていても、市町村のセンターでは多様な事業をしっかりと取り組んでいくほどのリソースも十分なわけではないということを考えると、やはり県のセンターが相応の役割を担わざるを得ないと思います。

先ほど申し上げたような、県下における女性の様々な課題についての調査、それに関するセミナー等の情報発信、あるいは各セクターとの連携みたいなどころについて、基本的な役割は県のセンターが担うというのがお話を伺っていると現実的で、各市町村においては県のセンターの取組を補完するような形で、市町村における課題に現有のメンバーでどう対応するのかというのが現実的なところであり、身近な場所としての相談機能というのが一つ大きいと思っています。

その上で、先ほど申し上げたとおり、ガイドラインについてはあまり細かく書かないにせよ、今日も山形、新宿、沼津それぞれのお話を伺っていても、それぞれの地域でそれぞれの課題や取組、また共通になっている部分、いろいろあるかと思います。

これまでの議論でも申し上げておりますが、大枠のガイドラインの中で各県・市町村の

センターが具体的にどんな取組をやっているのか、今回も事例を幾つか挙げていただきましたが、それも取組の中身だけではなくて、なぜそういう取組を始めたのか、どうやって実現に至ったのか、その際にどういう連携を他のセクターと取ったのか、実施している上での課題はどういうものなのかといったところを共有する仕組みをしっかりとつくっていただくことが非常に重要で、そこはNVECの大きな役割ではないかなと思っています。

私からは以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

納米構成員、お願いします。

○納米構成員 私からは、直営か指定管理かということでお話をしたいと思います。

直営の場合は、公務員の方たちは人事異動で異動されるということですよ。今日来ていらっしゃる新宿とか沼津、山形の方たちも異動されていくと思います。そういった場合に、専門員というような形で男女共同参画のことに詳しい方を雇用していらっしゃる場合も少なくないと思います。全国女性会館協議会なので、いろいろな形のセンターのことについて見聞きしているのですけれども、そういったような専門職という立場で、直営であるけれども、センターの業務に関わっている場合があると思います。ただ、その場合、専門職の方の立場をもうちよっと安定的なものにしていくことが、いい仕事をしていくためには必要なのではないかなと思います。

それから、指定管理の場合には大体が競争になって決まってしまうわけですが、そのときの選定の方法で、提案者の専門性をきちんと評価した選考が行われることが鍵になっていくと思います。

ただ、今回のガイドラインにどこまで書けるのかなというのを迷いながら発言していますが、指定管理の場合に、いい仕事ができるかできないかというのは、ひとえにその団体が持っている男女共同参画についての専門性がきちんと評価されるかにかんになるのではないかなと思います。

それから、私自身は指定管理のセンターでずっと仕事をしてきましたので、その立場から言わせていただくと、行政の所管部署が庁内でどういう立場にあるのかということが結構重要になってきます。庁内でかなり影響力を行使できるようなメインストリームのところにて、例えば、企画局とか政策局とかいろいろあると思うのですけれども、そういうところで庁内でのジェンダーメインストリーミングができるお立場にあるのかどうかということで、センターと他の部局の仕事がコラボしていくときに所管部署がどういう役割を果たしてくださるのか。所管部署の影響力が大きければ、例えば防災とか、直接男女共同参画の所管部署が所掌していない部局に対してもパイプを担ってくださって、一緒に進めていくことができるのですけれども、男女共同参画センターの機能強化についてのガイドラインですので、これもどこまで書けるのか書けないのか微妙かもしれないなと思いつつ、思っているところを発言させていただきました。

以上です。

○鈴木座長 皆様、大変活発な御議論をありがとうございました。あいにく時間が5分ほど超過してしまいましたので、本日は以上とさせていただきますと思います。

最後に、事務局から連絡事項をお願いします。

○田原課長補佐 事務局でございます。

本日の御議論を整理いたしまして、次回はガイドラインの骨格となる部分について御議論いただきたく存じます。また、具体的な日程につきまして、調整の上、御連絡申し上げます。

○鈴木座長 時間を超過してしまい大変申し訳ありませんでした。

第4回ワーキング・グループを終了いたします。本日は誠にありがとうございました。