

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

令和6年6月28日
内閣府男女共同参画局

1

男女共同参画センターの役割

- 現在のセンターの位置付け
- センターの機能強化の方針
- 今後求められる役割

2

男女共同参画センターが実施する業務

- 地域の様々な課題
- センターが役割を果たすためにどのような業務を実施する必要があるか

3

業務を実施するための体制整備

- 役割分担と広域連携
- センター職員に求められる知識・技術と人材育成
- 自治体直営と民間委託

等

①男女共同参画センターの役割

- ガイドラインの検討の土台として、まず男女共同参画センターのミッション、使命あるいは目的と言えるものを明確にする必要。
- 男女共同参画センターに今後求められる役割とは何か。

現在のセンターの位置付け

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っている。なお、法律上の根拠はなく、都道府県や市町村が条例等を制定し、設置している。
(第1回WG資料4より抜粋)

センターの機能強化の方針

(センターに期待する機能・役割)

- ・センターや地方公共団体の職員について、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向上を図る。
- ・センターについて、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としての機能強化を図る。
- ・センターや地方公共団体は、調査事業や、相談事業、啓発事業等を通じて、地域の課題や事業ニーズ等を的確に調査・把握する。
- ・センターは、直接地域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・取組と連動した効果的な取組の推進を図る。

(独立行政法人国立女性教育会館 (NWEC) 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・グループ報告書より抜粋)

(機能の強化)

男女共同参画センターが、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機能を担うことと明確にすることを検討する。
(第72回男女共同参画会議資料6より抜粋)

②男女共同参画センターが実施する業務

- 男女共同参画センターの役割を踏まえて、センターがその役割を果たすためには、どのような業務を実施する必要があるか（目的に対する手段）を検討する必要。
- センターが対応すべき「地域の様々な課題」とは、また、課題に対応するための「実践的活動」とは何か。

地域の様々な課題

令和6年版男女共同参画白書によれば、例えば、以下のような課題がある。

- ◆ 地方の企業における女性の参画拡大（各役職段階に占める女性割合は上位の役職ほど低くなる）
- ◆ 地方における多様で柔軟な働き方の実現
- ◆ 地方議会・地方公共団体における取組の推進
女性議員の割合は都市部で高く、郡部で低い傾向にある。
- ◆ 地域に根強い固定的な性別役割分担意識等の解消
- ◆ 地域活動における男女共同参画の推進
令和5年時点の自治会長に占める女性の割合は7.2%
地方防災会議の委員に占める女性の割合は、都道府県で21.8%、市区町村で10.8%。

（地域における10～20代女性の転出超過の割合は、同年代男性の転出超過数の割合より高い状態が続いている。）

②男女共同参画センターが実施する業務

センターが役割を果たすために必要となる業務

地域（地方公共団体、学校等の教育機関、企業等の団体、町内会・自治会等のコミュニティ）における男女共同参画の課題を解消するための取組について、男女共同参画センターはどのような事業を企画・実施することが望ましいか。

＜令和6年版男女共同参画白書より＞

- ・男女共同参画センターが広報啓発、講座、相談、情報収集・提供、調査研究等、様々な事業を進めるために必要な国の施策に関する情報提供を行うとともに、研修等の機会を通じて男女共同参画センター職員の人材育成を支援する。
- ・男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう、これまでの先進的な取組事例の共有を行う。
- ・大学や地方公共団体、男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。

＜参考資料より＞

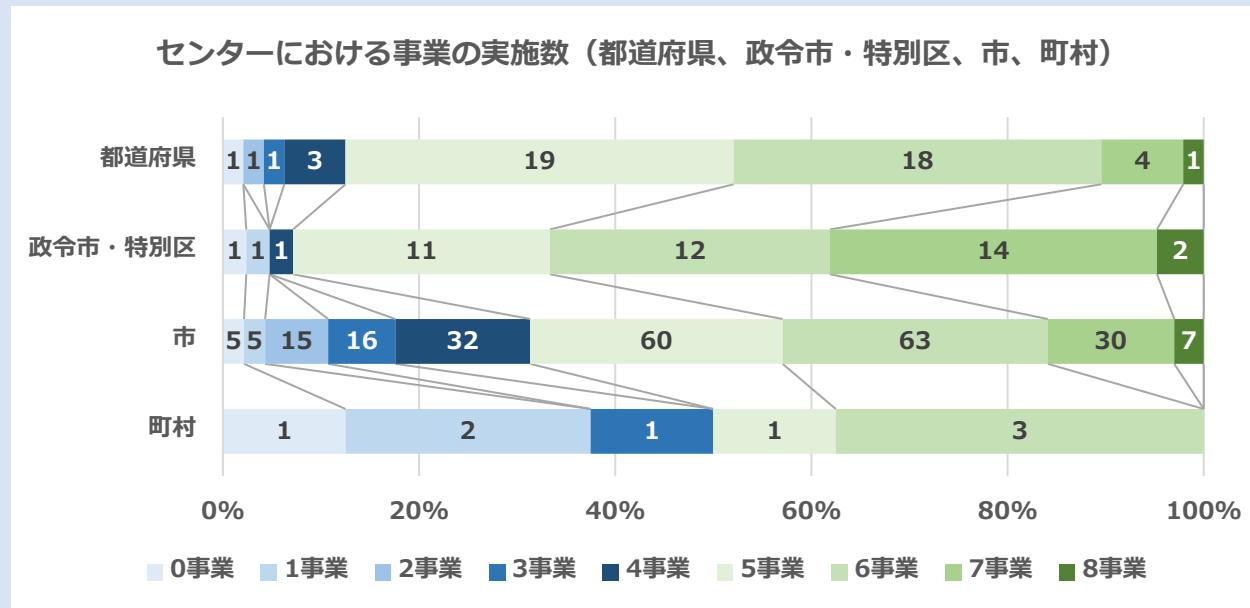
地域の課題	取組事例
企業における女性の参画拡大	企業の人材育成を支援
多様で柔軟な働き方の実現	女性の起業を支援
固定的な性別役割分担意識等の解消	実践的な講座の実施
女性の意思決定の場での活躍の実現	政治分野のリーダー育成
男女共同参画の視点をいれた防災の実現	各部署が連携した研修の実施

③業務の実施体制の整備

役割分担と広域連携

- ◆ 実態調査の結果、都道府県と比べると市町村の設置するセンターが実施している事業数は少ない傾向にあることが分かった。都道府県が市町村の事業を補完する場合、それぞれの役割と、その分担の在り方はどのように考えられるか。
- ◆ 近隣の市町村間や都道府県と市町村間によるセンターの共同設置の是非についてはどのように考えられるか。

(実態調査の結果より)



(これまでのWGにおける御意見より)

- ・ 都道府県、市、町村それぞれの役割分担をどのようにしていくかを考えることも必要ではないか。いかに有効にネットワークを構築して、限られたリソースでサービスを提供していくかが非常に重要。
- ・ 専門の相談員の確保が大きな課題となっている。町村においてはマニュアルや手引の整備、研修の体系付けが必要。

③業務の実施体制の整備

センター職員に求められる知識・技術と人材育成

- ◆ センター職員に求められる知識、技術とはどのようなものか。
- ◆ センター職員の人材育成はどのように行うべきか。特に、センターに配属されても数年での人事異動により、知識や技術が上手く引き継げないことへの対処方法としてどのようなことが考えられるか。また、経験のない初任者をどのように育成していくことが望ましいか。

(実態調査の結果より)

- ・ 常勤の職員では勤続2年未満の職員が約4割。非常勤職員においては、都道府県、政令市では勤続1年未満が多い。市区町村では5年以上10年未満の職員が約3割、政令市においても約2割を占める。
- ・ 相談員研修を行っているセンターは約6割。相談対応に関すること、来所者や相談員の安全安心の確保に関すること、制度や事務手続きに関すること、人権や法律一般に関すること等が研修テーマとなっている。

(これまでのWGにおける御意見より)

- ・ 人の確保も難しい中で、住民への発信力やデータを読み解く力等を身に付けていかなければならない。人材育成の体系的なものがあると非常に助かると思う。
- ・ センターを設置するメリットは、そこに専門性が蓄積されていくこと。
- ・ 専門の相談員の確保が大きな課題となっている。町村においてはマニュアルや手引の整備、研修の体系付けが必要。
(再掲)

③業務の実施体制の整備

自治体直営と民間委託

- ◆ センターの運営を民間に委託するに当たって留意すべき点は何か（民間委託の長所、短所）。

（実態調査の結果より）

- 都道府県のセンターでは公設公営と公設民営（指定管理）が約4割、政令市では公設民営（指定管理）が5割を占める。市区町村では、7割が公設公営。

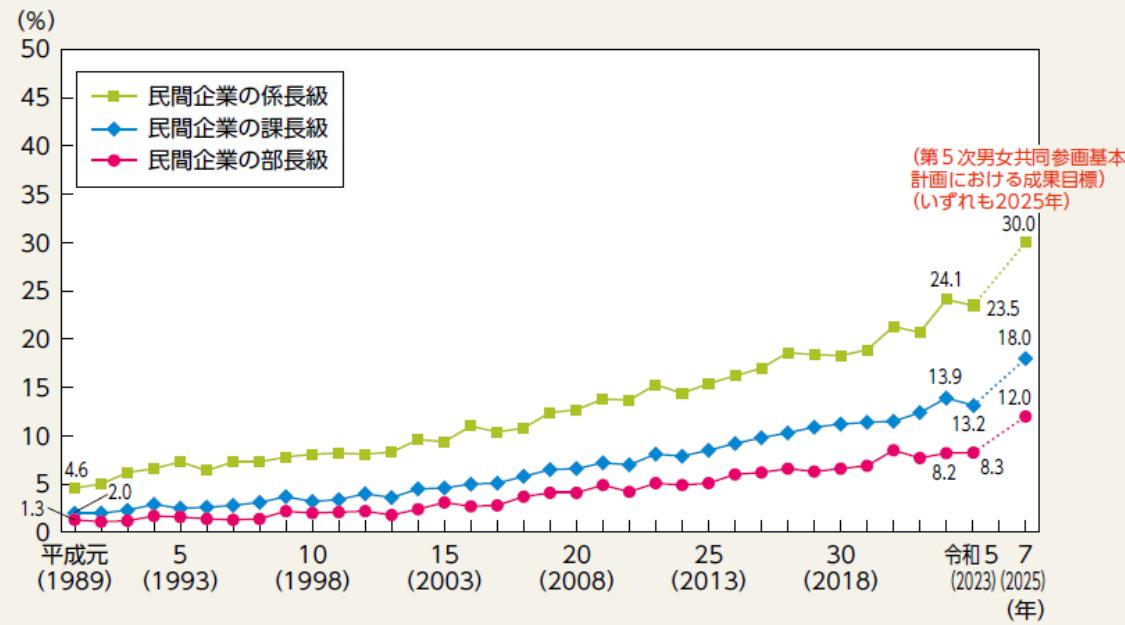
（これまでのWGにおける御意見より）

- 指定管理の場合、提案するときに金額と企画の2つの面から見て、その両方の点数を合計して一番高いところが採用される。そうすると、提案する側としても、提案金額はどうしても意識せざるを得ないということもあり、事業の質、事業費、センター職員の待遇にもかかわってくるため、慎重な議論が必要。

參考資料

(参考1) 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移

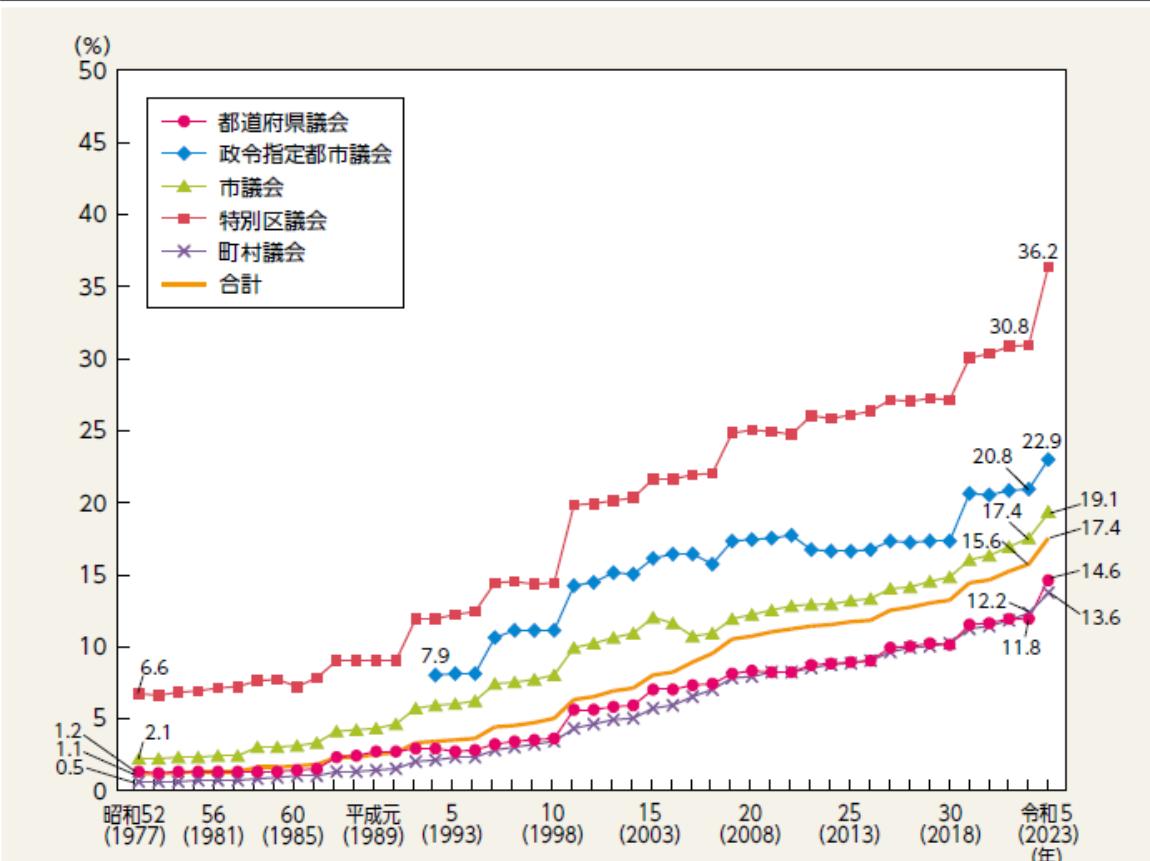
○常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合は、上位の役職ほど女性の割合が低く、令和5（2023）年は、係長級23.5%、課長級13.2%、部長級8.3%。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 令和2（2020）年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元（2019）年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
3. 常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
4. 令和2（2020）年から推計方法が変更されている。
5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31（2019）年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

(参考 2) 地方議会における女性議員の割合の推移

○令和5（2023）年12月末現在、女性の割合が最も高いのは、特別区議会で36.2%、次いで、政令指定都市の市議会22.9%、市議会全体19.1%、都道府県議会14.6%、町村議会13.6%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある。



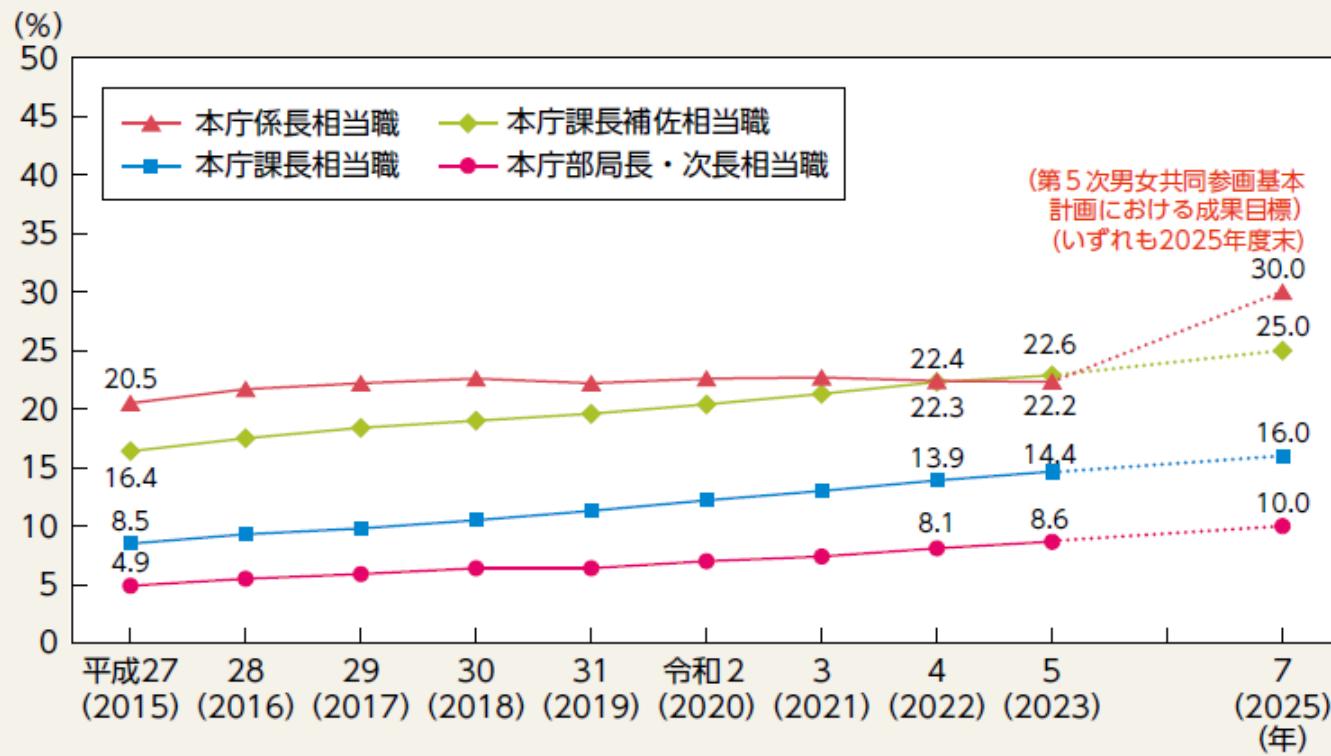
(備考) 1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」（令和6（2024）年3月末時点）で公表されているもの）より作成。

2. 各年12月末現在。

3. 市議会は政令指定都市議会を含む。合計は都道府県議会及び市区町村議会の合計。

(参考3) 都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合の推移

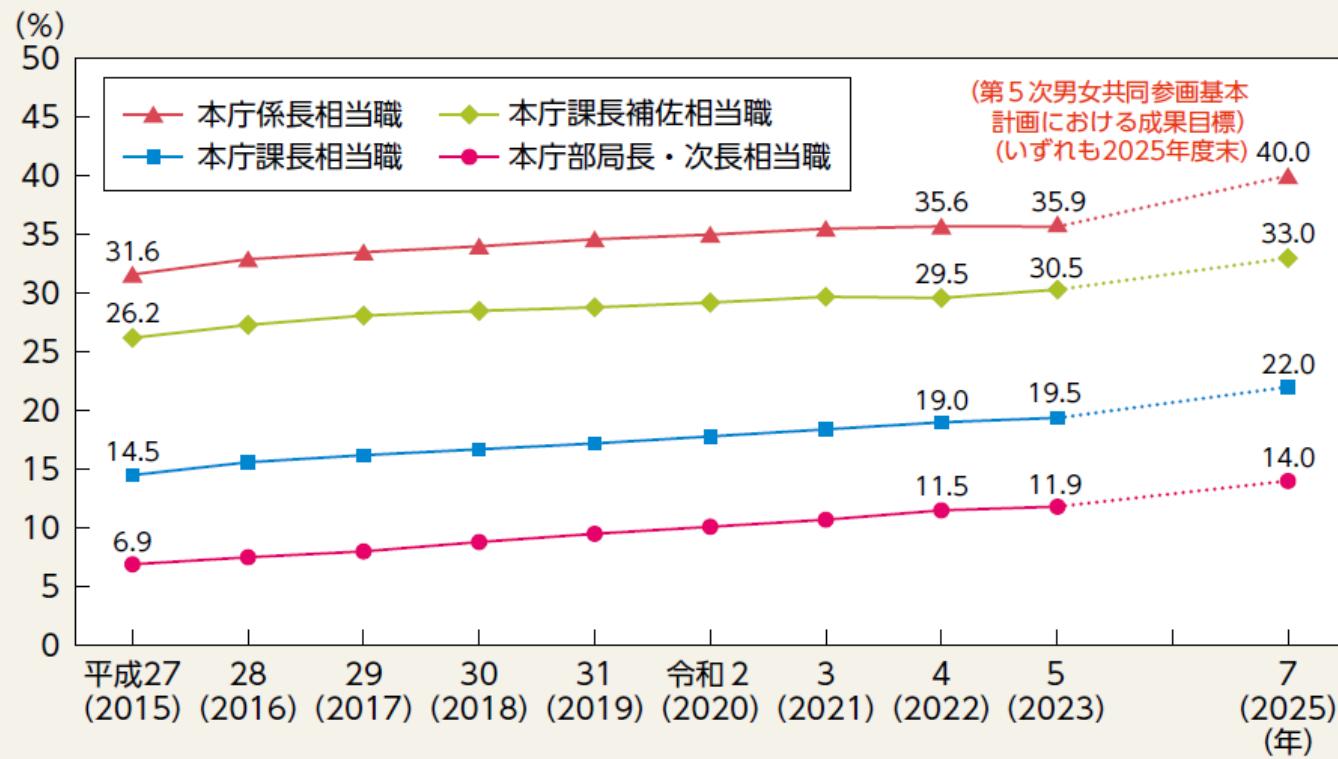
○都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和5（2023）年4月1日現在で、本庁係長相当職22.2%、本庁課長補佐相当職22.6%、本庁課長相当職14.4%、本庁部局長・次長相当職8.6%。



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

(参考4) 市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合の推移

○市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和5（2023）年4月1日現在で、本庁係長相当職35.9%、本庁課長補佐相当職30.5%、本庁課長相当職19.5%、本庁部局長・次長相当職11.9%。

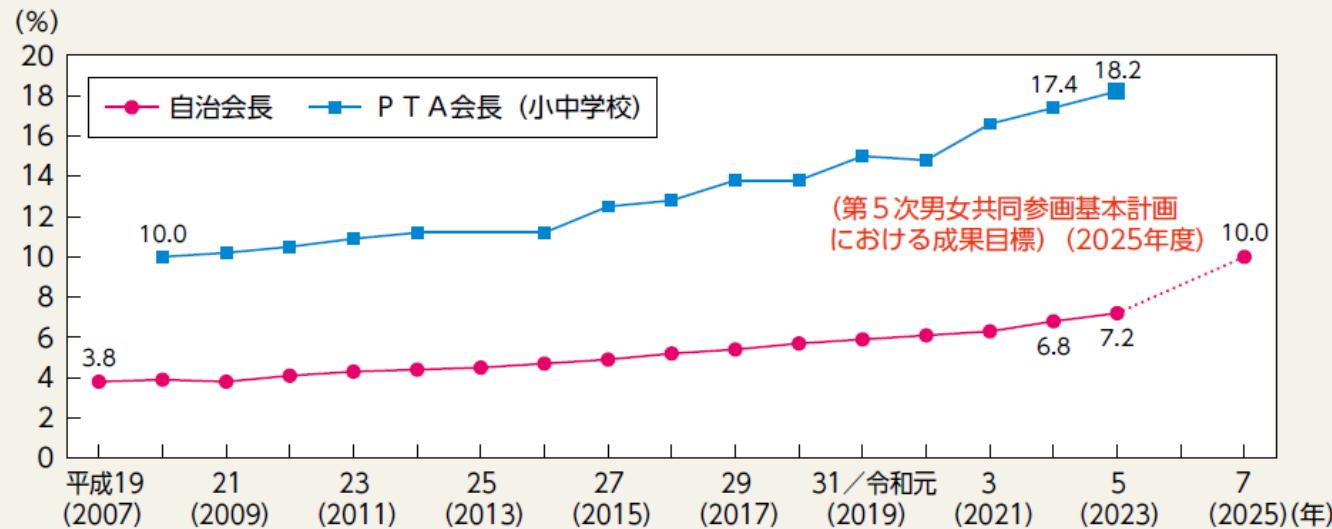


（備考）1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

（出典）令和6年版男女共同参画白書 1-10図

(参考5) 自治会長及びPTA会長に占める女性の割合の推移

- 令和5(2023)年時点の自治会長に占める女性の割合は7.2% (前年比0.4%ポイント増)。
- 令和5(2023)年時点のPTA会長に占める女性の割合は18.2% (前年比0.8%ポイント増)。



(備考) 1. 自治会長は、内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、PTA会長（小中学校）は、内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より作成。

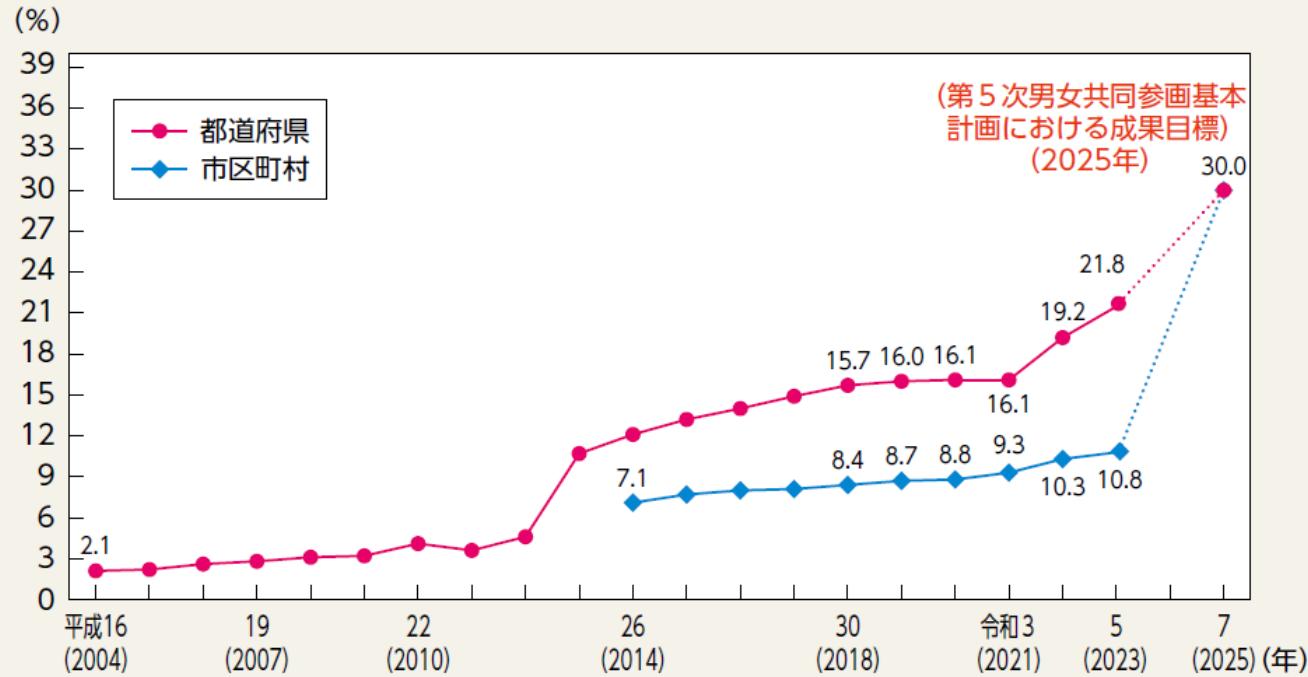
2. 自治会長は、各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。PTA会長（小中学校）は、平成28（2016）年までは各年9月時点、平成29（2017）年、令和2（2020）年から令和4（2022）年は12月時点、平成30（2018）年及び令和元（2019）年は10月時点のデータとして団体から提出のあったものを基に作成したものである。

3. 自治会長については、回答のあった地方公共団体のうち、男女別の人数を把握できた団体のみを集計。

4. 自治会長については、東日本大震災の影響により、平成23（2011）年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、平成24（2012）年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村、飯館村）がそれぞれ含まれていない。また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30（2018）年値には北海道厚真町が含まれていない。

(参考6) 地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移

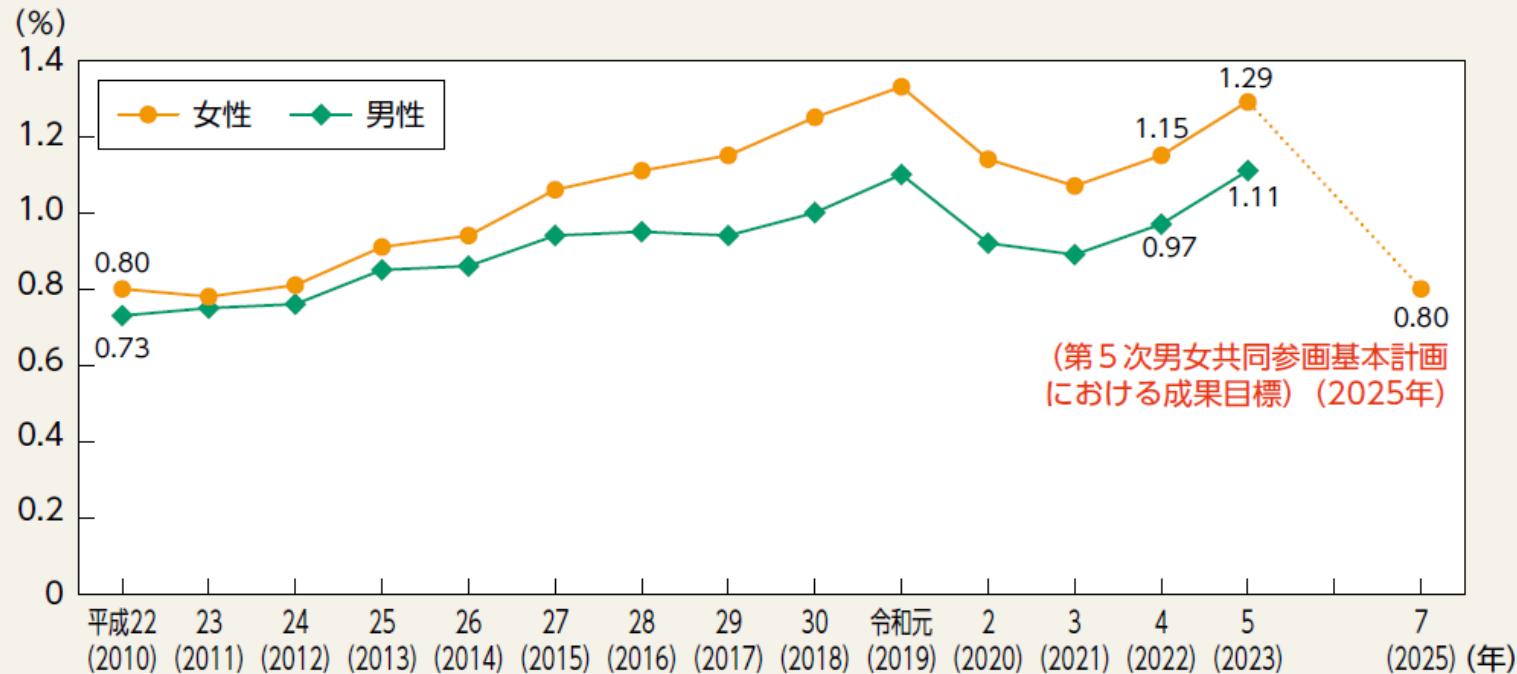
○令和5(2023)年の地方防災会議の委員に占める女性の割合は、都道府県防災会議では21.8% (前年度比2.6%ポイント増)、市区町村防災会議では10.8% (同0.5%ポイント増)。



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。
3. 東日本大震災の影響により、平成23（2011）年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯舘村）が、平成24（2012）年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村、飯舘村）がそれぞれ含まれていない。また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30（2018）年値には北海道厚真町が含まれていない。
4. 「市区」に政令指定都市及び特別区を含む。

(参考7) 地域における10~20代の人口に対する転出超過数の割合の推移

- 令和5(2023)年の10~20代女性の転出超過数の割合は1.29% (前年比0.14%ポイント増)、同年代男性の転出超過数の割合は1.11% (同0.14%ポイント増)。
- 10~20代女性の転出超過数の割合は、同年代男性の転出超過数の割合より高い状態が続いている。



(備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」及び「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」より作成。
2. 三大都市圏（東京圏、名古屋圏及び関西圏）を除く道県の10~20代の転出超過数の割合を算出。
3. 東京圏は埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県、名古屋圏は岐阜県、愛知県及び三重県、関西圏は京都府、大阪府、兵庫県及び奈良県。

(参考8) 事例①企業における女性の参画拡大 → 企業の人才培养を支援

事例：企業の未来プロジェクト～仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム～
主催：仙台市・（公財）せんだい男女共同参画財団

- 企業が「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム 2024」に申し込み、管理職以上の立場で活躍することを期待する女性社員を受講者として社内で選定し、参加してもらうプログラム。
- 受講者は事業主と共に目標を定め、マネージャーコース（管理職候補対象）、エグゼクティブコース（部長相当職・役員候補対象）を受講してもらう。

(参考9) 事例②多様で柔軟な働き方の実現 → 女性の起業を支援

事例：女性の起業トータルサポート事業 主催：滋賀県立男女共同参画センター“G-NETしが”

- コロナ禍による女性雇用が厳しい状況において、多様な働き方の選択肢の一つとして起業支援に力を入れた事業を実施。
- 産業支援プラザや県商工会連合会・県商工会議所連合会、日本政策金融公庫などの経済団体等の各団体、支援機関とメールによる情報提供や、チラシ配布依頼等により、情報共有や事業の周知、起業家交流会開催時の協力などにおいて連携を図った。



事 例：「女性を部下に持つ男性管理職向けセミナー」
主 催：神奈川県立かながわ男女共同参画センター“かなテラス”

- 部下の育成に悩む男性管理職を対象に、
女性活躍推進を阻害する無意識の思い込み
(アンコンシャス・バイアス) に気づき、
部下の個性や事情 (育児・介護) に応じた効果的な
働きかけ方を学ぶセミナーを実施。
- 企業の方々に仕事の一環として参加していただく
ことができるよう、参加する企業側の都合に配慮して
開催日時を決定。
- 産業労働局を通じて企業にセミナーの広報を実施。

 神奈川県立かながわ男女共同参画センター“かなテラス”

ダイバーシティ時代の部下育成とは?

令和5年度 女性を部下に持つ男性管理職向けセミナー

7/26 (水) 13:15~16:15

女性活躍やダイバーシティ推進を阻害する「アンコンシャス・バイアス」に気づき、部下の個性や事情（育児・介護）に応じた効果的な働きかけ方を、グループワークやケーススタディを交えて学びます。

●開催方法 オンライン（Zoomを使用）

●受講対象 女性を部下に持つ男性管理職
定員に余裕のあるときは、女性管理職も受付可

●定員 30名程度（申込多数の場合は抽選）
「かながわ女性の活躍応援サポーター」企業等にお勤めの方は、抽選時に優先します。

●受講料 500円
受講決定後に、「スマボ決済、クレジットカード、Pay-easy（ペイジー）」、「新入通知書」によりお支払いください。

●申込締切日 6月15日（木）
画面の「注意事項」を必ず御確認の上、かなテラスホームページよりお申込みください。

QRコード

講師プロフィール

●清家 三佳子（せいけ みかこ）氏
人材開発コンサルタント・キャリアアドバイザー
人材開発コンサルタントとして、研修のコーディネーター、研修講師、キャリアアドバイザーとして活躍。女性活躍推進／ダイバーシティ推進や働き方改革にかかる研修やコンサルティングをメインテーマとして活動を行っている。
著書：「胸の心をつかむ女性部下マネジメント（幻冬舎）」



共催 横須賀市、平塚市、藤沢市、茅ヶ崎市、三浦市、厚木市、伊勢原市、海老名市、二宮町、大井町、山北町

主催  神奈川県立かながわ男女共同参画センター“かなテラス”

(参考11) 事例④女性の意思決定の場での活躍の実現 → 政治分野のリーダー育成

事例：おのウィメンズ・チャレンジ塾
主催：兵庫県小野市男女共同参画センター

- 審議会委員、自治会役員等、意思決定の場である公益性の高い活動に参画する女性リーダーを養成するために2010年から開始した講座を中心とする事業。

【事業の例】

- 2010年 小野市長との懇談会
- 2011年 プrezン力向上させる勉強会
- 2013年 小野市の行政説明を受け、議会用質問作成の勉強会
- 2014年 自治会役員の女性参画をテーマとする講座
- 2016年 防災分野における女性リーダー研修
- 2022年 女性のための政治入門塾

女性のための政治入門塾
全9回を通じて学ぶ女性のための講座スタート!
女性議員って必要?
女性のための政治入門塾
~出そう、出よう、そして支えよう~

講座の概要
9月中旬 平岡
会場：小野市役所

講演会「地域づくりにおける男女共同参画」
北播磨で活動する女性リーダーと交流しよう①
講師：竹宮栄子さん（京都市立女子大学准教授）
会場：三木市立教育センター

聞いて・見て・知って・納得!
議会や選舉の仕組みを知ろう
協力：小野市議会事務局、選舉管理委員会

議員さんへの質問を考える
伝えう技術「フレゼンカ」を高めよう
講師：松尾やよいさん（平岡は主婦）

小野市議会の女性議員と話そう
トーマミーティング会
協力：小野市議会女性議員の皆さん
コーディネーター：松尾やよいさん（平岡は主婦）

選挙カーも実物所も満々SNSで揃んだ
異色の31歳（平岡）女性議員誕生の物語
講師：中村ひかりさん（平岡市議会議員）

会場：小野市うるおい交流館エクア他
対象：テーマに興味のある女性
定員：10名程度
料金：3,000円
担任：10名（無理・予約の上、1歳～小学3年生まで）
申込：小野市議会議員のため別途相談
チラシ内QRコードから
申込フォームを送信。もし
いわくら裏面の申込書に
ご記入ください。窓口・電話・
FAXでお申込みください。

自治会へ女性も参画しよう
「自治会役員女性参画推進事業補助金制度」創設!
～魅力・活力ある地域づくりを目指して～
地域をよくしようと考えているのは、男女とも同じです。
男女がともに自治会役員を担うことごとで、新しい視点での取り組みが生まれて、地域での活動がより活気になります。
次世代の子どもたちのためにも、男女が対等な立場で地域活動に参画し、責任を分かち合える社会を目指して、一人ひとりの意識を変えていきましょう。
時代に即した「市民力」、「地域力」を備えるためには、女性の力が必要です。

△女性が役員になると…

- 高齢者や子どもへの目配りなど
男性とは違った視点を生かすことができる。
- 女性の立場から意見が集まるので、それを活かすことで地域が活性化される。
- 育児、介護等の経験により生活者としての知識が豊富。防災・減災、高齢者支援、児童の見守り等、男性とともに力を発揮できる。

小野市では、平成14年9月に、「はーと・シップ（男女共同参画）社会推進条例」を制定し、男女ともに個性や能力を十分に發揮することができる、家庭や地域、職場等において、男女で責任を分から合う社会の実現に向けて、さまざまな施策の推進を図っています。

問い合わせ先
小野市市民安全部ヒューマンマネジメント課男女共同参画推進グループ
電話：0794-63-1017 FAX：0794-63-3690

(参考12) 事例⑤男女共同参画の視点をいれた防災の実現 → 男女共同参画担当と防災担当が連携した研修の実施

事例：県内全市町担当職員を対象とした防災研修の実施
主催：長崎県男女共同参画センター“きらりあ”

- 県センターの研修のテーマを「男女共同参画の視点からの防災」とし、県内の全市町の男女共同参画担当・防災担当・福祉保健担当の職員を対象に研修を実施。
- 研修をきっかけに、県と市町・各市町内部の男女共同参画担当と防災担当等との連携が促進された。

事例 16 男女共同参画と防災の担当部局が連携して工夫を凝らし、全ての市町が研修に参加！

長崎県

取組概要

- 県内全市町の担当職員を対象に、内閣府のガイドラインと実践的学習プログラムを活用した研修を実施
- 男女共同参画担当・防災担当・福祉保健担当の連名で、各市町に通知

取組のきっかけ 『県内の全ての市町が自ら取り組めるようにしたい！』

これまでに実施した研修から、男女共同参画に防災の視点を掛け合わせることで、参加者に伝わりやすく、男女共同参画をより理解しやすくなることを感じていた。

内閣府男女共同参画局のガイドラインが公表され、男女共同参画の視点からの防災が重要な取組であると再認識。

既存の研修のテーマを「男女共同参画の視点からの防災」にし、全ての市町の男女共同参画担当・防災担当・福祉保健担当を対象に研修を実施。

県内の全ての市町が、自ら取り組むためのきっかけづくりを目指そう！

長崎県
長崎県 男女共同参画推進センター
きらりあ

電話: 095-822-4729
<https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/kurashikankyo/danjokyodosankaku/senter/>

長崎県HP 

41

事例16 長崎県

2 市町、県それぞれの男女共同参画担当と防災担当の連携を促進！

市町内連携のきっかけづくり

1 研修の通知は各課へ、招待メールは男女共同参画担当へ送信している
1) 通知文書は3課室連名とし、県各課室→市町各課に通知
2) 招待メールは、県の男女共同参画担当⇒市町の男女共同参画担当を通して、各防災担当・福祉保健担当へ
3) 市町の男女共同参画担当に参加者アンケートのとりまとめ、連絡をしてもらう

2 県庁内での部局間連携

2 研修では、防災担当・福祉保健担当、男女共同参画担当のそれぞれから、男女共同参画の視点からの防災について説明した
1) 防災担当から、県内の過去の災害状況に関する説明(令和2年度)
2) 福祉保健担当から、災害時の物資備蓄に関する説明(令和3年度)
3) 男女共同参画担当から、内閣府男女共同参画局の実践的学習プログラムを実施(令和3年度)

男女共同参画担当に参加やフィードバックのとりまとめをしてもらうことで、市町内の男女共同参画担当と防災担当の連携のきっかけに！

連名の通知文書 ⇒ オンライン招待メール ⇒ 参加者・アンケート等のとりまとめ、連絡

研修に参加した市町の防災担当や福祉保健担当から、男女共同参画担当との連携の重要性に気づいたとの意見があつた！

県内部でも連携の重要性を認識！

43

(参考13) 広域連携の仕組みと運用について

広域連携の仕組みと運用について		
共同処理制度	制度の概要	運用状況(R5.7.1現在)
法人の設立を要しない簡単な仕組み	連携協約 地方公共団体が、連携して事務を処理するに当たっての基本的な方針及び役割分担を定めるための制度。	○締結件数:467件 ○連携中枢都市圏の形成に係る連携協約:348件(74. 5%)、その他:119件(25. 5%)
	協議会 地方公共団体が、共同して管理執行、連絡調整、計画作成を行うための制度。	○設置件数:227件 ○主な事務:消防59件(26. 0%)、救急26件(11. 5%)、広域行政計画22件(9. 7%)
	機関等の共同設置 地方公共団体の委員会又は委員、行政機関、長の内部組織等を複数の地方公共団体が共同で設置する制度。	○設置件数:445件 ○主な事務:介護区分認定審査128件(28. 8%)、公平委員会106件(23. 8%)、障害区分認定審査106件(23. 8%)
	事務の委託 地方公共団体の事務の一部の管理・執行を他の地方公共団体に委ねる制度。	○委託件数:6, 815件 ○主な事務:住民票の写し等の交付1, 338件(19. 6%)、公平委員会1, 167件(17. 1%)、競艇864件(12. 7%)
	事務の代替執行 地方公共団体の事務の一部の管理・執行を当該地方公共団体の名において他の地方公共団体に行わせる制度。	○代替執行件数:3件 ○上水道に関する事務:1件、簡易水道に関する事務1件、公害防止に関する事務:1件
別法人の設立を要する仕組み	一部事務組合 地方公共団体が、その事務の一部を共同して処理するために設ける特別地方公共団体。	○設置件数:1, 392件 ○主な事務:ごみ処理387件(27. 8%)、し尿処理304件(21. 8%)、消防・救急各267件(19. 2%)
	広域連合 地方公共団体が、広域にわたり処理することが適当であると認められる事務を処理するために設ける特別地方公共団体。国又は都道府県から直接に権限や事務の移譲を受けることができる。	○設置件数:117件 ○主な事務:後期高齢者医療52件(44. 4%)、介護区分認定審査45件(38. 5%)、障害区分認定審査30件(25. 6%)

(注1) 法人の設立については、特別地方公共団体の新設に係るものであり、総務大臣又は都道府県知事の許可を要するものとされている。

(注2) 地方開発事業団、役場事務組合及び全部事務組合については、地方自治法の一部を改正する法律(平成23年法律第35号)により廃止。

(注3) 協議会、機関等の共同設置、一部事務組合、広域連合の事務件数については、複数の事務を行っている場合は事務ごとに件数を計上しているため設置件数と一致しない場合がある。

(参考14) 地方自治体による広域連携について

こうち男女共同参画センター“ソーレ”

- ・1999年 高知県と高知市による共同設置
- ・高知県の設置管理条例において規定

【運営】

- 職員11名のうち県と市から2名ずつ配置。
(※センター長は県職員OB)
- センターの予算配分は県と市で折半。
- 県、市、指定管理者（財団）による三者会を年間3回程度開催。

【利点】

- 自治体とセンター間の情報共有が容易で風通しがよく、センターの講座等の事業と自治体の施策が連動している。
- 県、市単独では実施しにくい事業ができる。
(例：女性の居場所づくり事業)
- 他機関や地域活動の団体、相談業務の専門家等との連携が取りやすく、事業の地域性や専門性の確保につなげることができる。

基本理念

男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点として、「女性と男性の自立」と「女性の地位向上」を目的とした多彩な事業を展開します。

主な事業

- 学習機会の提供
男女共同参画に関する各種講座や講演会等
- 情報収集・提供
男女共同参画や女性問題に関する図書貸出、情報提供、啓発誌発行等
- 相談
女性のための一般相談と専門相談（法律・こころ）、男性のための悩み相談
- 自主活動の支援
グループ活動の支援、館内施設の貸出

ソーレの概要

設置主体：高知県、高知市
管理運営：公益財団法人こうち男女共同参画社会づくり財団（指定管理者）
開設年月日：平成11年1月29日

愛称「ソーレ」

愛称「ソーレ」とは、イタリア語で「太陽」という意味。南国高知にふさわしい明るいイメージがあり、「そうれ！」というかけ声とともに、「何か始めよう」という意味もこめられています。



(参考15) センター職員の人材育成・確保について

(独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）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・グループ報告書より抜粋)

第3. センター及びNWECにおける機能強化

2. 機能強化に係る施策・取組

(1) 職員の育成・専門性向上

<研修>

(NWEC)

・地方公共団体やセンターの職員の初任者向けの基礎的な研修の更なる充実を図る。具体的には、男女共同参画の基礎知識や、事業の企画、他の関連の施策分野（経済、福祉、教育、防災等）との連携、企業・学校等の関係機関との連携など着任後間もない時期に一括で学べるような研修プログラムを開発・実施する。【新規・強化】

・幅広い分野の相談に係る対応力の向上や、関連制度等の知識の習得、関係機関等との連携のノウハウ向上を図るため、相談員及び相談事業担当者向けの研修の強化を図るとともに、現行の困難女性向け支援に加えて、男性への相談支援等も含め、現下の諸課題に応じた幅広い分野に係る研修メニューの充実を図る。【強化】

・研修を分野別、レベル別に体系化するとともに、センターや地方公共団体の職員の専門性向上のための研修受講に係る進捗を明確化し、研修を受講する動機づけを高める観点から、新たに研修の修了段階に応じた認定制度を設ける。【新規】

・オンライン研修について、より多くの受講を可能とする観点から、オンデマンドで視聴できるようにするとともに、その動画や資料等を広く配信し、現場で男女共同参画に取り組む多くの関係者において共有できるようにする。【新規】

<人事交流>

(NWEC、地方公共団体、センター)

・センターや地方公共団体の職員の専門性、資質の向上を図る観点から、NWECと地方公共団体・センターとの人事交流の仕組みを創設する。【新規】