

独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）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（第3回）

議事次第

（ 令和5年3月10日（金）
13：00～15：00
オンライ開催 ）

1 開 会

2 議 事

（1）関係団体ヒアリング

- ・特定非営利活動法人 Waffle 田中 沙弥果CEO
- ・ジェンカレッジ 櫻井 彩乃代表

（2）男女共同参画センターの職員の体制及び給与に関する調査の結果について（事務局説明）

（3）独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの課題と機能強化に関する取組（案）（事務局説明）

（4）独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）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 骨子（案）（事務局説明）

（5）意見交換

3 閉 会

【配布資料】

資料1 特定非営利活動法人 Waffle 田中沙弥果氏 提出資料

資料2 ジェンカレッジ 櫻井彩乃氏 提出資料

資料3 男女共同参画センターの職員の体制及び給与に関する調査結果について

資料4 独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターにおける課題と機能強化に関する取組（案）

資料5 独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）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 骨子（案）

独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）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（第3回）

議事録

1 日時：令和5年3月10日（金）13時00分～15時00分

2 場所：オンライン開催

3 出席者：

座長	鈴木 準	株式会社大和総研執行役員
構成員	伊藤 聡子	フリーキャスター、事業創造大学院大学客員教授
	同 犬塚 協太	静岡県立大学国際関係学部教授
	同 河野 銀子	山形大学学術研究院教授（地域教育文化学部担当）
	同 桑原 悠	新潟県津南町長
	同 小安 美和	株式会社Will Lab 代表取締役
	同 高田 直芳	埼玉県教育委員会教育長
	同 徳倉 康之	NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、株式会社フ ァミーリエ代表取締役社長
	同 正木 義久	一般社団法人日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニ ケーション本部長
有識者	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 田中 沙弥果	特定非営利活動法人WaffleCEO
	同 櫻井 彩乃	ジェンカレッジ代表
内閣府	岡田 恵子	男女共同参画局長
	同 畠山 貴晃	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
	同 杉田 和暁	男女共同参画局総務課長
	同 須藤 圭亮	男女共同参画局推進課積極措置政策調整官
文部科学省	藤江 陽子	総合教育政策局長
	同 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
NVEC	萩原 なつ子	独立行政法人国立女性教育会館理事長
	同 高橋 憲一朗	独立行政法人国立女性教育会館理事・事務局長

○鈴木座長 皆様、こんにちは。座長の鈴木でございます。

ただいまから第3回「独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）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」を開催いたします。

本日は、徳倉構成員が13時45分をめどに御退室される予定で、高田構成員は14時40分をめどに御出席される予定と伺っております。

また、男女共同参画センターを運営する立場の有識者として、前回に引き続き特定非営利活動法人全国女性会館協議会代表理事の納米様に御出席いただいております。

本日は、民間団体において様々な取組を推進する立場から、国立女性教育会館及び男女共同参画センターにおける機能強化の在り方について御意見を伺うため、特定非営利活動法人Waffle、CEOの田中様、ジェンカレッジ代表の櫻井様に御出席をいただいております。

事務局の内閣府のほか、関係省庁として文部科学省、オブザーバーとして独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）にも御出席をいただいております。

それでは、早速、議事に入らせていただきます。

最初に、特定非営利活動法人Waffle、CEOの田中様から、資料1について御説明をお願いいたします。

○田中氏 よろしく申し上げます。

資料の投影をお願いします。ありがとうございます。

本日は、お時間をいただき、ありがとうございます。NPO法人Waffleの田中沙弥果と申します。よろしく願いいたします。

次、お願いします。

○事務局 少々お待ちください。

○田中氏 ありがとうございます。

本日は、この目次に沿ってお話ししていきます。よろしく申し上げます。

次、お願いします。改めまして軽く自己紹介なのですがすけれども、田中沙弥果と申しまして、今、NPO法人WaffleでIT分野のジェンダーギャップ解消のために、女子及びジェンダーマイノリティーの中高校生向けにIT教育を提供しております。また、構造を変えるための政策提言や有識者会議で発言をさせてもらっております。

次、お願いします。我々のやっていることとしては、後ほどお話するのですがすけれども、Waffleの教育事業にて男女共同参画センターや教育庁など、自治体と連携しながら地方の女子とジェンダーマイノリティーの中高校生にIT教育を提供しております。

最近、IT系の進路について知ってもらえるような本「わたし x IT = 最強説」も出版しましたので、よければご覧ください。

次、お願いします。自治体関連とやっていることなのですがすけれども、詳しくは御説明します。プログラミングの機会提供は、基本的に関東圏に企業が集中しているので、地方の学生は、プログラミングとか、エンジニアなどの仕事が全く分からない状態なので、地方に出向く、もしくは自治体連携と集客という形で連携をして、地方の学生にいかんIT教育

を届けるかということも2022年度から本格的に実施しております。

やっていることとしては、10人から20人の女子とジェンダーマイノリティーの中高生を集めて、HTMLのCSSを使って、ホームページ作成を6時間ぐらい行うものです。かつエンジニアの方にお話をいただいて、キャリアの話をしていただいて、数学は苦手でもエンジニアになれるのかとか、進路選択で文系を選んでもエンジニアになっている方もいるので、そういうことはありなのだから、1日のスケジュールとか、働き方とか、収入面とか、進路選択をどうやったかとか、文系・理系のどちらを選んだかとか、そういった話をしてもらうような機会をつくっております。

こちらは2021年度から徳島市と横浜市男女共同参画センターとテスト的に行ってきたものを、2022年度には全国7都市の男女共同参画センターなどが基本的に多いのですけれども、こちらの方々と御一緒しました。

どのように組んだかということ、特に集客のところで御協力をいただきました。男女共同参画センターの皆さんには、チラシのフォーマットをこちらでお送りして、地域にネットワークがあると思うので、学校の校長先生とか、教育委員会とか、学校の先生とか、学校関連の連絡網などがあれば、そちらに情報をまいていただいたり、学校に出向いていただいた方もいらっしゃるのですけれども、そういった形で広報をお願いしました。

気づきについては後述しますので、一旦、こちらは概要ということで終了となります。

次、お願いします。いただいていた内容についてなのですけれども、NWECの役割、機能強化についての在り方で、我々はこうやっていただけると助かるというところを書いておきます。

NWECに求めること、役割、機能はどういうことを期待するのか、連携としてはどのようにやっていくのがいいのかということについてなのですけれども、ゴールのところ、頂いた資料を拝見する限り、NWECが女性の経済的自立を全国津々浦々で実現することを考えると、これまで男女共同参画センターの方々とやっていて課題だと感じていた二つについて、ここをゴール設定として置いていただきたいことがあります。

一つ目は、全国の男女共同参画センターのジェンダーの専門知識とITリテラシーをつけてほしいことがあります。これは何かということ、後ほど詳しくはお話しするのですけれども、メールでのやり取りだったり、プログラミングの機会を提供することをやっていると、センターの方々のITリテラシーが高くはなかったりするので、NWECが全国の356の拠点の男女共同参画センターの職員のITリテラシー研修を行っていただきたいことがあります。

二つ目の全国のジェンダーについてのデータ取得及び分析については、このとおりという感じです。

ジェンダー専門知識については、ほかの男女共同参画センターの方に講演という形で依頼された場合にお話ししたときに、専門知識が少し足りないというか、構造的な問題と捉えていらっしゃる方も中にはいたので、男女共同参画センターの基本的なジェンダーの知識というのは、NWECさんが担保してもらえると、我々も安心して一緒に共同プロジェ

クトをやれるとっております。

役割についてです。ゴールに対しての役割は、ITリテラシーをNVECさんが率先して全国の男女共同参画センターの方々向け研修を行っていただきたいです。メールとか、PDFを送るとか、Slackというツールがあるのですけれども、そういうものを使えるようにするという研修をぜひ行っていただきたいと思っています。

二つ目の全国各地の男女共同参画センター356拠点のハブについては、去年、男女共同参画センターの方々と一緒にWaffleさんと何かやりたいですと連絡が来たときに、ほかの男女共同参画センターの方とやり取りをして、Waffleさんに依頼する場合は、これぐらいの見積を取ったほうがいいらしいという情報交換をしてから、我々に依頼があったところがあって、仲のいい男女共同参画センター同士はそういう情報交換があるのですけれども、全国的にそういったコミュニティがあるかというのはいまいちなので、ここはうまく連携をして、全国的にNPOに依頼する場合はこのぐらいの金額とか、ジェンダーのこの分野についてはこの人がいいらしいというのは、NVECさんが全国的なコミュニティをつくって、情報連携しやすい形をお願いしたいです。

三つ目の全国の地域ごとのジェンダーに関する実態調査・データ分析というのは、補足資料に書いてあるのですけれども、文科省で取ることができないデータがたくさんありまして、かつ文科省的にも地方の工学部の女子学生比率を上げたいと言っているのですが、そのデータがなかったり、もしくは取ることができないので、各地の男女共同参画センターがそういったデータを取って、NVECさんが全国的な違いみたいなものをデータで分析してもらえると、ここの地域はこの分野ではうまくいっているけれども、こちらはうまくいっていない。そうすると、文科省さんもここに予算をつけたほうがいいのかという形になるので、ジェンダーという点では、最近、文科省は交代したのか分からないのですけれども、男女でデータを取ることが難しくなっているという話も聞いたので、そういった意味で、NVECさんがその点の役割を担ってもらいたいと思っています。

アウトカムについて、これまでの第1回目、第2回目の頂いた資料を見て思ったのですが、満足度を主に図っていらっしゃるって、研修についてこれだけの満足度がありました、90%の満足度がありましたと書いてあったのですけれども、ゴールに対してどういったKPIを置くのかというと、自分たちが介入したことによって、どれだけの変化を与えられたのかという点でアウトカムをはかるといいかなと思っています。例えば仮に私が置いたゴールだと、ジェンダーの知識はもともと50%だったけれども、90%に上がりましたとか、そういった形で変化を取れるといいと思いました。

次、お願いします。これがコミュニティの356の拠点をどのようにつなぐのかというと、Slackというツールがありまして、NPOだと無料で使えるのです。なので、こういうものを使って、情報交換とか、広報などの助成金などで、いろいろな方々がチャット形式でコミュニティを取れるといいと思いました。

次、お願いします。こちらはインパクトの例で、我々が中高生向けに機会提供をすると

きにどういう数字を図っているかという例なので、御参考までです。

次、お願いします。こちらが男女共同参画センターにおける機能強化の在り方というところで、ゴールは地域のジェンダー主流化の旗振り役、連携促進をお願いしたいと考えています。

役割としては、既に杉並区とか、鯖江市とか、各地の自分の地域の男女共同参画に関する意識とか、生活実態調査とか、自己肯定感の調査などをやられていると思うので、それは引き続きお願いしたいと考えております。

二つ目の日本における全国のジェンダーに関する問題の実態を理解しているというのは、先ほど文科省のデータでも少しお話をさせてもらったのですが、地域ごとのジェンダーに関するデータが文科省側では取ることができないことも聞いたので、それを取りつつ、分析をするところもぜひお願いしたいと思っているのですが、データ分析という分野になるので、もし難しい場合は、津田塾と鯖江市がコラボをして、データ分析の実践という事業で、鯖江市が取ったアンケートを津田塾の学生にデータ分析をやらせることもやっていたので、そういった形で地域との連携もしつつ、学生に分析をしてもらいつつ、データももらえるみたいな形だと、うまく連携する例なのかと思いました。

コミュニティーのハブについては、資料を見たときに書いてはあったのですが、企業のDEI推進の頼れる存在になるとか、講師の紹介やマッチングなどです。企業さんから女性活躍での講師さんで誰かいい人はいないですかと言われてたら、すぐに男女共同参画センターに相談したら紹介してもらえるとあって、地域のジェンダーに関することが進むといいと思っています。

次、お願いします。2022年度、我々が男女共同参画センターさんと一緒にやった取組で感じたことについて、お話しします。

よかった点については、横浜市男女共同参画センターは、我々は女子とジェンダーマイノリティーの中高生にIT教育をすることを始めてやるときに、横浜市さんは、やったことがないからやっていきましょうというところで、積極的に取り組んでいただけました。かつ我々もお金のない時代だったので、お金がないのですが、どうしようと言ったら、助成金を獲得してくるのでという形で男女共同参画センターのみなさんが助成金を見つけて、申請をして、講師派遣という形で我々にお支払いをいただいたので、アントレプレナーシップのマインドもあって、やりやすかったというのがあります。

三重県の男女共同参画センターさんも、集客をするときに、地方の学生はITに自分に関係ないとか、理系だし、難しいし、男子のものだしと感じてしまうので、チラシをまいただけでは全く来てくれないのです。その地域に対して3万枚ぐらいチラシを配っても、10人集まるかどうかというところがあることが実態です。

そうすると、どのように集客をするかという、対人で、足で稼ぐしかなくて、我々も全国7都市全部に行けないことが正直にあるので、そこを男女共同参画センターの皆さんにお願いして、三重県の方々は、県内の高校に連絡して、直接高校まで行って、校長先生

にお話ししていただけることをやっていたり、パソコンがない学生も非常に多いので、日本はスマホは持っているのですけれども、パソコンを持っていない学生が非常に多くて、その場合、パソコンの貸出しも男女共同参画センターさんで使っているパソコンを貸し出すとか、もしくはオンラインで参加できない場合は、現地に来てもらってということができるように、会議室の貸出しをしていただいたのは、すごくありがたかったと思っています。

次、お願いします。逆に課題だったところで、特に我々の分野でいうと、教育委員会などとお話をすると、必ず学校の先生からもなぜ男子は駄目なのかということと言われるのです。どれだけ話しても、そこだけを話しても、理解してもらうのはすごく難しく、その点、男女共同参画センターは、女性とジェンダーマイノリティを対象に機会提供することは大事だということで話が進むので、そういった意味では、男女共同参画センターさんと教育委員会、教育庁と連携をして、女性向けで若い世代の教育をすることを進めやすいような土台づくりを進めてもらうと非常に助かると思っています。

次、お願いします。課題の二つ目なののですけれども、これは個人的なものではあるのですが、男女共同参画センターさんの人材の方々は、任期が2年などで変わってしまうことを資料で拝見したのですけれども、そのせいかもしれないのですが、ジェンダーバイアスがすごく残っている方が発信をしたり、企画に関わっていらっしゃると、男女共同参画センターの役割は何なのかみたいなどころがあるので、そういった意味で、NWECさんが男女共同参画センターの方々にジェンダーリテラシーを高める研修を参加必須でやっていただきたいと思っています。

次、お願いします。こちらなののですけれども、男女共同参画センター職員のITリテラシーが十分ではないところで、申込みの手段がファックスはさすがになくなってきているのですが、電話が多かったり、メールに関しても、何度もメールをしないと話が進まなかったり、我々が持っている中高生向けのチラシをPDFで送ったときに、PDFは送れないのです。ファイルが大き過ぎることもありますし、ファイルのサイズを小さくしても送れなかったりもして、恐らく市のセキュリティーなのか分からないのですけれども、そうなると、時間がかかってしまうところがあります。Zoom接続でも毎回苦勞をしていらっしゃる点があります。

そういうところで、個々の男女共同参画センターがITリテラシーを個別単位で高めると、なかなか難しいと思うので、NWECさんがITリテラシーを高める研修を定期的に行っていたいて、全国の356の拠点の職員のITリテラシーを向上させてほしいと思っています。

ITリテラシーの定義みたいところでいうと、我々はアンケートなども回収したりするので、数字が取れないアンケートを取ってもあまり意味がなくて、1～5段階で変化が分かるような形だったり、Googleフォームが簡単に使えたり、そういったところからなののですけれども、その点を含めてリテラシーを上げるようなことをお願いしたいと思っています。

次、お願いします。こちらは資料を見て思ったのですけれども、これはよくありません。男女共同参画センターで働く方で任期付雇用、低賃金というのは、ジェンダー平等を進めている人たちがその状態で働くことはなかなか矛盾が生じているので、これをどうにか解決してほしいと思っております。

私からは以上です。

○鈴木座長 田中さん、大変ありがとうございました。

続きまして、ジェンカレッジ代表の櫻井様から、資料2について御説明をお願いいたします。

○櫻井氏 ありがとうございます。

資料は映っておりますでしょうか。ありがとうございます。

それでは、お話をさせていただきます。

ジェンカレッジ代表、#男女共同参画ってなんですかの代表をしている櫻井彩乃と申します。

NWECですとか、男女共同参画センターは、大学生のときにジェンダー平等を前に進めてきた先輩方の合宿ですとか、NWECのイベントに定期的に訪問し、活用した記憶があります。いろいろな方と情報交換ができることによって、エンパワーメントになりましたし、その当時、合宿したことが今でもすごく思い出に残っていますし、原体験になっていると思っております。

下に書いてあるのですけれども、男女共同参画センターは、私は東京都の葛飾区の出身なのですが、大学生のときに男女共同参画センターの図書館を活用していたことがきっかけで、男女平等推進委員に任命していただいて、計画づくりなどに関わっていました。こういったことがきっかけで、今の活動のユースのアドボカシーのベースとなっています。

本日は、私から3点あります。

1点目は、今、行っている活動について、さくっとお話をします。

2点目は、若者の声のところで、以前、若者は男女共同参画センターについてどう考えているのかというアンケートを取ったので、そこを共有します。

その後に若者視点からNWECと男女共同参画センターに期待することをお話しさせていただけたらと思っております。

まず初めに、#男女共同参画ってなんですかというプロジェクトを3年前に行いました。こちらは先ほどお話をされていたWaffleの田中さんも一緒にやっていただいたのですけれども、ユースの声を国の第5次男女共同参画基本計画に反映しようということでやりました。SNSを中心に意見を集めまして、1,050件のユースの意見が集まり、提言を提出することをやりました。

内閣府ですとか、橋本前大臣、また、専門調査会の方がユースの意見をしっかりと受け止めてくださったということで、就活セクハラですとか、緊急避妊薬のOTC化などを検討するような文言が入りました。

こういったことがきっかけに、アドボカシーに参加したユース、特に地方の子が自分の地域の男女共同参画センターにも計画があることを知って、見てみるとか、男女共同参画センターに行ってみるというきっかけになりました。

一方で、ユースの話を聞いてみると、ジェンダー部分にすごく関心が高くて、すごくもやもやするということです。SNSでいろいろな人とつながれるのだけれども、顔の見えない人たちなので、怖かったり、実際に興味や関心が同じで、自分の地域の人と安心・安全に話せる場が欲しいということです。

特に地方ですと、ジェンダーについて関心があると言うと、なぜそんなことに興味があるのかとか、怖いからやめたほうがいいと言われていて、実際に自分がおかしいのかと苦しい、これは実際にダイレクトメッセージで来たものなのですけれども、こういった声があります。

また、大学等でジェンダーの専攻があったり、科目があればいいのですけれども、なかったりとか、専攻できなかつたりする場合、ジェンダーについて関心があるのですが、広く勉強できないとか、様々な分野でジェンダー平等に取り組む大人から話を聞ける機会が欲しいというようなユースの声があったので、2022年にジェンカレを立ち上げました。

ジェンカレは、第一線の研究者、実務者から、ジェンダーに関する知識を体系的に学び、多世代で対話する場になっております。オンラインで行っておりまして、インプットして終わりだけではなくて、しっかりと解決に向けたアクションを考えていく、それをメンターと共につくっていくことをやっております。

講師は、様々な分野からトップの方をお呼びして、ジェンダー課題を自分事化し、現状を理解していく。そして、自分で変えられる力を身につけていくことをジェンカレで行っております。

来年度もジェンカレは開講予定で、倍ぐらの講義を皆さんに御提供できたらということと、今はユース向けで行っているのですけれども、ビジネスセクターですとか、ユースだけではなくて、様々な世代の人と一緒に変えていくことが必要なので、もうちょっといろいろな人に講義を提供できたらということで準備をしております。

早速ですが、若い世代から見た男女共同参画センターについて、お話をさせていただきます。私は、若い世代の困り事に寄り添えるのは、男女共同参画センターなのではないかと思っています。こちらは自分の原体験からですけれども、若い世代が何かもやもやしたり、思いを届けたいとなったときに、基本はSNSで発信をしています。

自分の住む地域や町、地域社会については、心理的に距離感があつたり、自分の地域のことについて考えていないとか、自分の住む地域の行政が何をしているか分からないとか、接点がない、イメージが持てないという方が多いのではないかと思います。

しかし、先ほどお話ししたように、居場所が欲しかったり、ジェンダーの話をできる場所が欲しいということで、ジェンカレも地方から参加している方が多いのですけれども、地方に住んでいる方ほど、居場所が欲しいと言っていると思っています。

あと、SNSだけだと社会がよくなっている、前に進んでいるイメージが持てないと言っている若い世代も多いと思っています。

そういったところから、若い世代が一番身近な人や地域へジェンダー平等の取組を働きかける上で、男女共同参画センターは、大きな役割を担えると私は思っております。

若い世代こそ男女共同参画センターを積極的に使おうというところで、アクセスしやすい場所です。地方の場合は、もちろん距離が遠いところもあると思うのですが、実際にリアルにある場所としてアクセスできたりしますし、あとは、地域の中でジェンダーに起因する悩みを相談できたり、デートDVなどのDVに関するような相談ができる、また、こちらも地域差があるのかもしれないのですが、ジェンダーに関連した図書やイベントが非常に充実していると思っています。

最近、講演などに行った際に若者向けに講演をしてくれと言われることが増えて、講演しているのですが、男女共同参画センターに行ったことがありますかと聞いてみたところ、若い人に限らず、ほとんどの方が行ったことがない、今回のイベントで初めて来ましたという方がいて、まだまだ知られていないとか、行きにくい現状があると感じます。

実際にジェンカレのメンバーが男女共同参画センターに行ってみたら、若者が来たというところで温かく迎えてくださり、図書も充実してびっくりしました、もっと早く知りたかったという声がありました。

若者が抱く男女共同参画センターのイメージというところでここに挙げているのですが、ジェンダー平等に関心を持っているものの、男女共同参画センターを知らないとか、これはアンケートにもあるのですが、男女共同参画イコールジェンダー平等と認識していないとか、男女共同参画センターの機能がイメージしづらい、ママパパ講座ですとか、そういったところでターゲットが分かりにくいとか、国の問題には関心があるのだけれども、地方自治体に全く目が向いていないとか、国が計画をつくっているのは知っているのですが、地方自治体でも計画があることを知らないですとか、毎日生きることに困っているわけではないけれども、行っていいのかというところで、行政に頼ることはすごく困っていること、困っているときでないと思ってしまう方もいるみたいで、こういった声ですとか、男女共同参画センターなので、いわゆる男女とは誰なのだろうというところで、多様なセクシャリティー、自分が男でも女でもないと思っている方が行っていいのかという声がありました。

昨年、カジュアルなアンケートを取りました。男女共同参画センターについて知っているという割合は64.3%で、男女共同参画センターという施設があるのは知っていますかと聞いてみたら、54.8%、利用したことがありますかと聞いてみたら、74.4%が利用したことはないと答えました。

どういう理由で利用しましたかと聞いてみたところ、サークルですとか、図書館利用ですとか、イベント参加が多かったです。

男女共同参画センターが主催するイベントや講座に参加したことはありますかという

ころで、したことがないという人が多いのですけれども、あとは、イベントや講座を行っていることを知らないということで、すみません、ここの数字を間違えてしまったので、後で訂正して、皆さんにお渡しできたと思うのですけれども、参加したことがない人とか、そういったことをやっているのを知らないという割合が非常に多くなっております。

センターを利用しない理由は何ですかと聞いてみたところ、情報収集がしづらい、ウェブサイトに自分から行かないと情報が得られないとか、活動の内容が分からない、場所が分からないとか、そういったことが多く理由に挙げられていました。

その他回答としては、何をしているのか分からない、ターゲットが分からないとか、特に若い世代はウェブサイトに自分から行くことはあまりないので、そういったところで情報が得られないため、どうしても遠い存在になってしまうとか、場所によってだと思いののですけれども、平日の日中に開催されているイベントが多いので、自分でターゲットではないと思ってしまうとか、地方は車でしか行けないところがあったり、リアルなイベント、オンラインのイベントなどに、特にコロナ禍で切り替えることがなかったりして、リアルで行くことは難しかったり、親に連れていってもらえないので行けないという声がありました。あと、男女平等ではなく、男女共同参画という言葉に違和感があるとか、ジェンダーという言葉ではないのかという回答もありました。

男女共同参画センターに若者が訪れ、活用してもらうためにどのような取組が必要ですかと聞いてみたところ、若者向けの講座も徐々にやっていただいている男女共同参画センターさんがあると思うのですけれども、講座ですとか、学校との連携というところで、探究の授業で活用したり、一緒にコラボレーションしていくと、入りやすいのではないかといいことですか、初学者でも入っていけるような内容があるといいとありました。

あと、男女共同参画センター、男女共同参画と聞くと、男性が対象とされていないのではないかと思う方もいるみたいで、そういったところで様々な方が対象であるイベントがあるといいという声がありました。

また、SNSの発信とか、利用時間の拡大が出ました。

そういったところで、駆け足になってしまったのですけれども、NWECへの期待というところでいっぱいあったのですが、そのうちの二つに絞ってお話ができたらと思っております。

NWECのウェブサイトに訪れてみると、独自の教材ですとか、様々な映像コンテンツが非常に充実していて、私もすごく勉強をさせていただいております。一方、このコンテンツにたどり着くまでが非常に難しいと感じております。例えばダウンロードしないと閲覧できない、そのダウンロードもたくさんのファイルをダウンロードしてしまっただけで、どれを見たらいいかわからないとなってしまうというのがあるので、既にこういったジェンダーの部分で何か学んだり、活動している人ですらそう感じるのであれば、もしかしたら初めてNWECで何か情報がないかと思ったときに、ハードルが高いというか、難しく、諦めてしまうのではないかと思います。なので、誰もがジェンダー平等に関する学びを深め

られるようにしていただけたらと思っております。

また、ジェンダー平等についての学習教材で、無料で手に入る学習教材は、正直まだまだ少ないと思っております。ユーチューブなどで男女共同参画、ジェンダーと調べると、男女共同参画、ジェンダー平等に対してのやや反対のような動画が多かったりしていて、そういったものを高校生が見て、この間、高校に行ったときに男女共同参画は必要ないのですかと言われて、ちょっとびっくりしました。なので、オンラインでも、オフラインでも使えるような教材をぜひつくっていただけたらと思います。

二つ目は、前日も議論されているところで、しっかりと法律で義務づけていくことが重要なのではないかとこのところを書かせていただきました。

最後に、男女共同参画センターへの期待というところで、今まで駆け足になってしまいましたが、若者の視点で男女共同参画センターにどうなったら行きたくなるかというところを述べさせていただきます。行きたくないのではなくて、情報がまだまだ足りないとか、行きにくいところが原因だと思っているので、子供・若者の居場所となるような取組をしていただけたらと思います。

そのために子供・若者の参画・協働の機会をぜひつくっていただけたらと思っております。先ほどもウェブサイトアクセスしづらくなったときに、男女共同参画センターの方々がSNSを開設して、皆さん御自身で画像をつくって頑張っていらっしゃると思うのですが、そういったところを地域のジェンダーに関心のある若い人を巻き込んで、ボランティアやインターンシップを募って、そういった方々のSNSとか、デジタルのネイティブなユースに発信してもらうことをやっていけば、もっと情報が広がっていくと思っております。また、先ほど申し上げましたが、探究の学習ですとか、ユース団体との協働も非常に有効だと思っています。

意思決定の場にこういった若者を入れる、事業計画をつくる段階で一緒に入れていただくと、より広がりを持った活動ですとか、年間の計画ができると思っております。もちろん男女共同参画センターは、若者だけが対象ではないと思いますが、若者を巻き込んでいくことによって、新たな層に情報が届いたり、新たな視点が得られると思うので、待っているだけではなくて、皆さんはお忙しいと思うのですが、若者が使っているプラットフォームを使って、ダイレクトメッセージをしたり、学校に行ってみたりして、ぜひアウトリーチしていただけたらと思っております。

最後は、男女共同参画事業の人材育成での低賃金、非正規ではない働き方のところは、私も男女共同参画センターに講演に行ったときに様々なセンターの方から耳にします。人がいないから、講座をつくっていききたいのだけれども、自分たちで回せないから、外部に委託せざるを得ない。そうすると、本来思っていた事業ではないような内容になってしまって、悲しいというような声を聞いたりしています。

一方で、学生時代、今、国連で行われている女性の地位委員会に私が参加したときに、そのときにたまたま出会った同じぐらいの大学生の方は、数年後、福岡の男女共同参画セ

ンターの職員になっていて、福岡で学生たちとワークショップをやってほしいということで依頼をしてくださったのですけれども、そういった各地で若い人を雇用していこうというセンターも出てきていると思います。インターン生の大学生と共に企画したり、若者視点で若者と一緒にアクションしていく、それに大人を巻き込んでいくことは非常に素晴らしいモデルだと思いました。もちろん若い世代だけではなくて、そもそも男女共同参画センターで働く方の声をしっかりと安定していくところと、若い人もこういったところで働けるような仕組みづくり、体制づくりをしていただけたらと思っております。

最後に民間団体ですとか、企業との連携も積極的に行っていただきたいと思っております。ジェンカレも様々な講義を提供しておりますし、そういったところで連携ができたり、ユースがアドボカシーをしたり、キャンペーンをしていく場を来年から各地でつくっていく予定です。そのときにユースが各男女共同参画センターのお手伝いをするなど、今後、そういったところで連携ができたらと思っております。

駆け足になってしまいましたが、私からは以上です。

今、説明し切れなかったアンケートについては、参考資料として載せておりますので、皆様、お時間があるときにぜひ目を通していただけたらと思います。ありがとうございます。

○鈴木座長 櫻井さん、ありがとうございました。

それでは、これまでの説明について、御質問などを含めまして、今から最大15分ぐらいをめどに意見交換の時間としたいと思います。

1回の御発言は最大2分程度でまとめていただきますよう、御協力をよろしく願います。

それでは、どなたからでも結構ですが、御質問、御意見がある方、お願いします。正木構成員、お願いします。

○正木構成員 ただ今の御説明は大変分かりやすく、職場の若手の同僚と話していて感じる実感にも近いと感じます。

櫻井様の説明の最後の部分で若者が使うプラットフォーム、SNS等でアプローチという指摘がありました。職場の若手に聞いてもそのようにすべきだと言われるのですが、SNSは、個人が発信人の場合であれば親近感の湧く表現ができるのですが、組織が発信する公式のSNSは、大体面白くない。組織の見解は若者に見てもらえない気がいたします。実際に取り組むうえで、どういう工夫をしたらいいのか。SNSでの発信であれば、経団連でも公式のSNSはありますが、そういうものにヒット数は上がらないと感じます。どうやったらSNSで実際にアプローチできると思うか、アドバイスがあれば教えてください。

○鈴木座長 時間の節約のために二つ、三つ、先に質問をまとめてお聞きしたいと思っておりますが、ほかに御質問のある方はいらっしゃいますか。犬塚構成員、どうぞ。

○犬塚構成員 今の正木さんの質問と重なるところが大きいのですけれども、私も大学という教育の場にいる立場と、地方のセンターを運営する立場と両方にまたがって関わって

いて、今の正木さんのおっしゃったとおりで、最後のところ、若者をどうやってセンターに結びつけるかというところの接点をどうつくるか、マッチングをどうやってつくっていくかというところで非常に困っています。

SNSが一番有効ということは分かっているのですが、最終的にはSNSの存在を見てもらうというか、そこに触れてもらう機会がないとどうしようもなく、その場合、正木さんもおっしゃったように、幾らつくっても見てもらわなければどうにもならないので、そのところの最終的な仕掛けは、最後は先ほどのWaffleさんのお話にもありましたけれども、チラシをまいただけでは駄目で、現場に直に出かけて行って、ある意味でアナログ的な対応をしていかないと難しいのではないかという気がします。

質問は正木さんと同じと考えていただいているのですが、要するに最終的に若者とセンターなり、取組をマッチさせるというか、つなぐところの役割は誰がどういうことをやれば一番効果的なのか、そこをもうちょっと掘り下げて教えていただけるとありがたいです。

○鈴木座長 それでは、SNSの話ですので、櫻井さん、御回答をお願いしてよろしいですか。

○櫻井氏 ありがとうございます。

これをやれば若者がみんな来るというのは、正解は一つではなくて、様々にあると思っています。今、おっしゃってくださったように、SNSだけだとよくバズると言いますが、そういったことがない限り、特にコアな内容になってくると難しいと思うのですが、そういった点で知ってもらうことが非常に重要だと思うので、センターの存在を知ってもらうために先ほどの学校に出向くとか、連携していくとか、大学によっては男女共同参画、ジェンダーに関するようなことをやっている団体さんがあると思うので、そういったところを密に連携をしていくと、よりそこから学生に広がっていくとか、例えばそういった学生たちにSNSのアカウントの運営を任せてみると、友達に広がったりと思うので、コアな若者をつくっていく、男女共同参画に関心がある、ジェンダーに関心がある、地域の問題に関心があるところで段階をつくって、やりたい度合いをつくっていくことが非常に重要だと思っています。

私がやっているジェンカレでも、みんな、ジェンダーのことに関心があったり、地域がよくなればいいと思っているのですけれども、三十何人いる中で一人も男女共同参画センターに行ったことがありません。ジェンダーに関心がある子ですら行ったことがないのは、ちょっと衝撃的でして、そういったところで認知度を広げていくことをオンライン、オフライン共にやっていく必要があるのではないかと思います。

今すぐに発言したので、ジャストアイデアみたいになってしまったのですけれども、私からは以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

先ほどWaffleの田中さんは、センターの職員の方々のITリテラシーの問題を強調されていらっしゃいました。ファックスはなくなったけれども、PDFが扱えないといったレベルの状況下で、デジタルネイティブの人々とどのように接していけるのかといった辺り、今の

議論を含めてコメントがございましたら、お願いいたします。

○田中氏 ありがとうございます。

私も櫻井さんに全面賛同というところがありまして、男女共同参画センターの方がSNSを運用するのは難しいと思います。というのは、分からないのに運用しても、それはフォロワーも増えないし、認知も増えないみたいなどころはあると思います。なので、分からないなら任せる。任せるのだけれども、SNSは炎上もしがちですし、ジェンダーについて発信するときは、リスクのマネジメントがかなり必要なので、弁護士の方などに協力をいただいたりして、そこの炎上対策を男女共同参画センターの方がリスクマネジメントしていくことが重要だと思います。

ちなみに、SNS運用でいうと、全国の男女共同参画センターは、3人から5人のスタッフさんと資料に書いてあったのですけれども、Waffleとほぼ同じぐらいなのです。今、我々は5人ぐらいの社員がいて、インターン生が10人ぐらいで、パートタイムが10人ぐらいなのですけれども、それでも我々はSNSが重要と分かっているのですが、インスタグラムのフォロワーは511人なのです。やり方は分かっているのですけれども、忙しくて手が回らないのです。全国の男女共同参画センターさんは同じ状況だと思います。

仕組みをつくるといいのでしょうけれども、櫻井さんもおっしゃっていたように、アナログの出前授業をしたり、大学の講義と絡めることは、センターの方がやりやすい形で集客をして、認知を取っていくことも一つの手だと思いました。

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、徳倉構成員、時間の制約がおありだと思いますので、御発言をお願いしますか。

○徳倉構成員 御配慮をいただきまして、ありがとうございます。

田中さん、櫻井さん、御発言をありがとうございます。そのとおりだということで、私、子供が中学生と小学生の2人おりまして、まさにデジタルネイティブ世代なのですけれども、2点、お話をさせていただきたいと思います。

櫻井さん、田中さんからお話をいただいたことに絡めていくと、現時点で男女センターが担えることと担えないことがあって、例えばSNSの活用というのは、直接的にはっきりいって担えないところだと思います。一つは、その1歩か2歩手前で男女センターを知ってもらう、使ってもらうためにはどうするのかというところに、リソースも含めて集中をしていく必要があると思います。

その点で言えば、私はこれで退室しないといけませんが、後半の機能強化についてというところと絡めてお話をします。先日、私は専門委員会にも出させていただいて、L字カーブについて言及がありました。たしか田中さんもおっしゃっていましたし、櫻井さんも少し触れられていましたが、そのセンターで働く人たちが低賃金であること、非正規であることをどのように解消するのかということをもとに、日本の国の男女共同参

画を主管するところから出ている職員さんが低賃金で、かつ非正規でスキルもなく働かされている構造をどうやって変えていくのかということに注力をしていかなければ、何も変わらないと思います。

そこを変えていって、初めて魅力的な施設にするのはどうなのか、若者を呼び込むにはどうするのか、その発信をどうするのかということになっていくと思います。ですので、まず良い人材をどういうふうに確保して、そこに教育といいますか、スキルをNVECが注いでいって、広げていくかというストーリーをきちっと定めていった上で、どこにどうお金をつけて、どこにどういう教育をしていくのかということの時系列でしっかりしていく必要があると思います。後半、事務局から賃金に関するデータ等が出てくるとは思いますけれども、この数値をどのくらい上げるのかということまで、我々、もしくは計画実行委員会できちっと定めていって、初めてできると思います。

今回のメインになるのですけれども、実際の機能強化を直接的にどうしていくのか。今あるリソースの中に何をやるのかというのは、一つはリスト化だと思います。全国でこういう事例があることを共有していただいて、アクセスできる人たちだけではなくて、先ほど仲がいいセンター同士だけではなくて、そこにアクセスすれば、例えば四国のこういうところではこういう事業をやっている、東海地方ではこういうことをやっている、予算はこれぐらいできているところから、講師とか、事業をまねることからスタートできるのではないかと考えています。そういう意味では、総務省さんなどが地方創生の中で何々伝道師みたいに人につけて、そういう人が伝道師となってしゃべっていくみたいな、こういう仕組みなども使えていけばいいと思います。

時間が限られているので、最後になりますが、NVECも含めてですけれども、男女共同参画センターの使われ方の一番近いところでまねていけばいいと思うのは、代々木にあるオリンピックセンターです。あそこにはアクセスがすごくいいこともありますし、使い勝手もいいということで、若い人たちはあそこを非常によく使っていることがあるので、ああいうものを地方の中でも似たような形で若い人に使用してもらって、男女共同参画センターを使いやすいから使って、それはどこがやっていて、ジェンダーのことをやっているのかみたいな入り口もつくっていく必要があると思います。

長くなってしまいましたが、以上になります。よろしく願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかの構成員の方、先ほどの御説明について、御質問等おありの方はいらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

それでは、所定の時間となりましたので、ヒアリングとその関係の意見交換はここまでとさせていただきますと思います。

改めまして特定非営利活動法人WaffleのCEO、田中様、ジェンカレッジ代表の櫻井様、大変ありがとうございました。今後の議論の参考にさせていただきたいと思います。

お二人におかれましては、ここで御退席となります。どうもありがとうございました。

○田中氏 ありがとうございます。

○櫻井氏 ありがとうございます。

(田中氏、櫻井氏退室)

○鈴木座長 それでは、次の議題に入ります。

資料3から資料5までについて、事務局より説明をお願いいたします。

○須藤調整官 内閣府企画官の須藤です。

まず資料3について御説明いたします。本資料は、前回第2回のワーキング・グループでお示した、男女共同参画センターの職員の体制及び給与に関する調査についての結果の報告です。

1ページです。今回、約2週間という比較的短い調査期間でありましたが、全センターの約8割という高い回答率をいただきまして、非常に多くのセンターの皆様にご協力をいただきました。ありがとうございます。

本調査結果の概要については、3ページ以降になります。今回、回答のあったセンターについて、1センター当たりの職員数を示したものです。全体の平均が8.8人、自治体が直接運営している、いわゆる直営のセンターでは7.3人、民間に運営を委託している、いわゆる民営のセンターでは12.2人となっております。

4ページです。今回、回答のあったセンターの職員全体のうち約65%が非正規の職員となっております。

5ページです。これを直営、民営別で見ますと、いずれも非正規が半数以上となっております。民営の割合のほうが大きく、7割を超えている状況です。

6ページです。センター長・管理職について見ますと、非正規の割合が15%程度であるのに対して、民営では約半数近くとなっております。

7ページです。センター長・管理職以外の職員については、直営が全体の7割、民営が全体の8割といずれも高い割合となっております。

8ページです。こちらの資料は都道府県、政令市、政令市以外の市区町村別で、センター長・管理職とそれ以外の職員について直営、民営に分けて、正規、非正規別と労働時間週30時間以上、30時間未満をクロスさせた4区分で、それぞれの職員数の割合を比較したものです。

センター長・管理職については、直営ではいずれも正規かつ週30時間以上の職員の割合が8割を超えている状況ですが、民営では都道府県、市区町村について非正規かつ週30時間以上の職員の割合が約5割となっており、正規かつ週30時間以上の方が高くなっている状況です。

センター長・管理職以外の職員については、民営ではいずれも非正規の割合が7割を超える状況となっております。

9ページです。ここからはセンターの職員の給与の状況です。

全センターの職員1人当たりの年間給与額の平均は、約320万円となっており、直営と民

営で比較すると、民営が約120万円低い状況になっております。

10ページです。センター長・管理職について、直営と民営で比較をしますと、民営が約280万円低いという状況です。

11ページです。センター長・管理職以外の職員について、直営と民営で比較をしますと、民営が約101万円低いという状況です。

12ページです。今回、回答のあった民営のセンターの正規職員の年間給与額について、令和3年度民間給与実態調査による民間平均給与額と比較をしますと、約81万円低いという状況です。

13ページです。センター長・管理職、それ以外の職員のそれぞれについて、週の労働時間が同じ区分同士で正規、非正規を比較しますと、いずれも非正規が正規の2分の1以下となっております。

14ページです。こちらは縦軸に職員1人当たりの年間給与額、横軸に1センター当たりの職員数を取って、直営、民営の各センターをプロットしたのですが、民営の方がその規模に一定の幅が見られる一方で、年間給与額で見ますと、直営より相対的に低いところに分布していることが分かります。

15ページです。政令市を除く市町村のセンターの職員1人当たりの年間給与額について、都道府県別でその平均が高い順に並べたものです。都道府県によっては、サンプルが1や2のところもあるなど、それぞれにサンプル数が異なることにも留意する必要があります。あえて都道府県名は記載をしていないところですが、都道府県によって約600万円から14万5千円まで大きなばらつきがあることが分かります。

これまで御紹介しましたとおり、今回の調査を緊急的に行い、男女センターの職員の人員体制や給与について、直営、民営の状況を一定程度把握ができたところではありますが、一方で、これらは各センターの事業の実施状況や非正規職員のそれぞれの労働時間がどのくらいかなどの状況によっても、その評価が変わってくるものであることから、今後さらに詳細な実態調査が必要であると考えております。これについては、資料4の機能強化策の中に盛り込んでおりますので、後ほど御説明をいたします。

次に資料4について御説明いたします。本資料は、本ワーキング・グループにおいてまとめる報告書に盛り込むNWEC及び男女センターの機能強化策について、これまでの議論等を踏まえて、それぞれの対応すべき課題ごとに整理をしたものです。

この資料では、機能強化のための取組ということで、新たに取組むもの、または現在行っている取組に上乘せをして強化を図るもののみを記載しております。したがって、これまでと同様に引き続き取り組んでいくものなどについては、ここには記載をしていないところです。

時間の都合上、ポイントを絞って説明をさせていただきます。

1ページです。センターの人材育成・専門性の向上についての機能強化策です。NWECの研修について、初任者向けにパッケージ化した研修プログラムの開発、また、研修を分野

別、レベル別に体系化をして、その修了段階に応じた認定制度の創設、地方公共団体や男女センターからNWECに職員を派遣して、NWECでの一定期間の業務を経験する中で、事業の企画、実施等のノウハウを培う取組を新たに盛り込んでおります。

2 ページです。センター等における事業の効果的に実施、地域による取組のばらつきを解消していくといった観点から、個別の事業の実施方法やその評価等について、NWECに相談をし、アドバイスを受けられるという仕組みの構築を入れております。これについては、都道府県が区域外の市町村をサポートするといった役割等を勘案し、まずは都道府県のセンター等を対象とすることを想定しております。

また、地域で研修や講座を実施する際に講師となる方の情報が得られる講師情報バンクなども盛り込んでおります。

そのほか、相談員の対応力の向上等や各地域の課題に応じた分野、例として男性の孤独・孤立に係る相談支援など、幅広い分野についての研修メニューの充実、また、より多くの方への研修の実施を可能とする観点から、オンラインの有効活用と併せて、いつでも見たいときにみられるオンデマンドでの活用の拡大等も入れております。

3 ページです。男女センターと関係機関等との連携強化についてです。まずは国が中心になって、商工、教育等の関連部局、また、関係団体等との連携の仕組みを検討するといったことや、NWECにおける定期的な好事例の収集、横展開などを入れております。

4 ページです。男女センター同士の連携については、NWECにおいて定期的に地域ブロックごとの意見交換を開催するといったことや、常に情報交換等を行えるポータルサイトの創設といった連携を後押しする環境整備の取組を入れております。

5 ページです。企業との連携を強化する取組としましては、NWECにおいて新たに企業や経済団体向けに女性の登用や働き方改革などに関する取組を後押しする研修メニューの開発や、また、各男女センターにおいても、地域の企業や経済団体にアプローチする際に活用できる教材をNWECにおいて作成すること、また、それをうまく活用できるようにするためのセンター職員向けの研修の充実などを入れております。

6 ページです。教育分野での連携を強化する取組としては、国において男女センターと教育委員会、地域の大学などとの連携の好事例を収集し、その普及啓発に取り組むといったことと併せて、NWECにおいて各センターが学校の児童生徒向けの講座であるとか、教職員の研修を行う際に活用できる教材の作成、また、校長、教頭向け、初等中等教育段階の教職員向けの研修の強化等を盛り込んでいるところです。

7 ページです。地域・社会のニーズの把握につきましては、ノウハウ支援をNWECにおいて行うこと、また、各センターが把握した地域の課題等の情報を定期的にNWECが集めて分析するといった体制の構築を入れております。

8 ページです。女性デジタル人材の育成については、国において地域女性活躍推進交付金でさらに後押しをしていくことに加えて、センター職員やデジタル人材を目指す方向けにNWECにおいて基礎的な研修プログラムを開発することなどを入れております。

9 ページです。若年層や男性など、センターの利用者層の拡大については、センターにおけるNWEC作成の動画コンテンツの効果的な活用等を入れております。

また、広報啓発についても、事業のテーマに応じた訴求対象や訴求方法といった広報発進に関する研修の実施等を入れております。

10 ページです。調査研究等については、NWECのEBPM機能の強化、そのための基礎データ等のデータベースの構築、また、各地域のセンターを通じて男女共同参画の推進状況等に関するデータを定期的に収集、分析をすること、電子図書の推進等を入れております。

11 ページです。センターの体制等に関する課題につきましては、国が中心となって来年度にセンターの職員の体制、待遇、運営状況等について、さらに詳細な実態調査を行った上で、男女センターの活動内容に応じた人員体制や待遇等の在り方に関するガイドライン、各地方公共団体や男女センター等が参考にできるような、いわゆる男女センターのひな形を検討することを入れております。

12 ページです。男女センターの法的な位置づけについても、それぞれの地域の実情を踏まえた自主的・自立的な活動を制約しないことにも配慮しつつ、国において検討することにしております。

次に資料5について説明いたします。これから本ワーキング・グループの報告書を作成するに当たって、大まかな構成を示した骨子案であります。

大きく3部構成にしておりまして、これまでワーキング・グループにおける議論等を踏まえて、まず第1において、女性活躍・男女共同参画における現状と課題について記載し、第2において、NWEC及び男女センターにおける現状と課題を整理することにしております。そして、これらを踏まえつつ、第3において、男女共同参画社会の形成を促進する観点から、NWEC及び男女センターについてどのような機能強化を図っていくかということに記載することとしております。

その上で、機能強化に当たっての基本方針ということで二つの観点を記載しております。

1点目は、NWECについて、これまで女性教育の振興に軸足を置いていたところから、今後は男女共同参画全般にわたって、その推進に資する普及啓発、人材育成、調査研究等を担うナショナルセンターとしての機能強化を図るということです。

2点目として、各地域で様々な課題に十全に対応するための男女センターの機能強化を図ることと併せて、それを実現するために男女センターをバックアップするNWECのセンター・オブ・センターズとしての機能強化を図るということでもあります。

その下で、四つの方針を掲げており、それぞれ男女センターに期待する目指すべき機能、役割と、その実現に向けてNWECがどのような機能強化をしていくのかということに対応させた形で整理をしております。

1点目は、男女センターなどの人材育成、専門性の向上です。男女センター等の職員については、社会、地域の多様なニーズに応じて、事業の企画、実施をしていくために必要な専門性を向上させていくこと、これを実現するために、NWECにおいては、時々の社会の

ニーズに応じて、研修の対象分野の拡充、内容の充実を図っていくとともに、オンラインの効果的な活用によって、より幅広い層への研修を行っていくことでもあります。

2 ページです。2 点目として、男女センター同士の連携、関係機関との連携、こういったネットワークの構築・強化です。男女センターについては、関連する施策分野を含めて、地域の様々なステークホルダーに働きかけて課題に当たっていくというコーディネーターとしての機能を強化していくこと、そして、これを実現するために、NVECにおいては、こういった連携を促進するための場の創出、ノウハウの支援をしていくということです。

3 点目として、EBPM機能の強化であります。男女センターについては、各地域における男女共同参画の状況、課題、また、どのような事業が必要とされているのかということをも的確に把握するということ、そして、これを実現するために、NVECにおいては、男女センター等に対して調査等のノウハウを支援するとともに、男女センターが把握をした各地の状況に係るデータと集めて分析をすること、また、男女共同参画基本計画に定める数値目標の達成状況等を分析するための調査統計の充実を図るということです。

4 点目として、国や地方公共団体との施策との連動性を高め、施策の推進機能を強化していくということです。例えば地域女性活躍推進交付金の例も挙げておりますが、男女センターにおいて国の施策等との効果的な連携を図った取組の推進を図ること、これを実現するために、NVECにおいては、例えば個別の事業の実施に係るアドバイスなどを含め、男女センターをバックアップする機能を高めていくことを掲げております。

これらの基本方針の下で、2 番の機能強化に当たっての具体的な施策、取組として、本日、資料 4 に基づいて議論された内容を基に記載していくという整理をしているところでございます。

資料 4、資料 5 について、本日の議論を踏まえて、次回のワーキング・グループまでに事務局において報告書案を作成していくことにしております。本日、幅広い観点から様々な御意見をいただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

私からの説明は以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、今の事務局からの説明について、御質問等を含めまして、意見交換の時間としたいと思います。

前回に引き続き、1 回の御発言は最大 2～3 分程度におまとめいただいて、各構成員から複数回発言できるようにしたいと思いますので、御協力をよろしくお願いいたします。

まずは前回、犬塚構成員から静岡県のお話を大分いただきましたので、その続きとして、地域における広域連携の取組事例について御発言をいただきたいと思います。

犬塚さん、よろしくお願いいたします。

○犬塚構成員 お時間をいただいて、ありがとうございます。

広域連携の重要性は、男女共同参画の施策を進めていくためには非常に重要だということで、私が直接経験した静岡県内の自治体間の連携の事例をお話ししたいと思います。

一つ目は、10年以上前になると思うのですがけれども、男性の地域における子育てへの参画をもっと促進するためのいろいろなイベント、仕掛けづくりを行政が考えていくことをある市が企画をしました。当時の担当者の皆さん方は熱心で、その市はセンターがないので、行政の職員がそういったところで中心的な役割を果たすことになるのですがけれども、その職員は、能力や意欲が共に非常に高い人だったので、その人の下でいろいろな企画が出ました。

具体的に言いますと、その市では、3年に1度、全市を挙げた非常に大きなお祭りがあるのです。そのお祭りのときは、10月、秋の連休にお祭りのタイミングが3年に1回になるのですが、連休だけではなくて、さらにもう一日、男女共同参画の推進のための祝日を設定して、その日は市内の企業、事業所にも全部協力してもらって、できるだけお休みにしてもらって、公立の小中学校も全部お休みにしてもらいます。調整が大変だったのですがけれども、頑張っただけでできて、その日はお父さんが1日完全に休んで、子供たちをしっかりケアしていく、そういうことをその日の大きなイベントとして全市的に盛り上げようという企画がありました。

これをやってみて、何年か続けたのですが、非常に効果があって、企業の理解が進み、学校の協力が得られてよかったという成果があった一方で、この取組の大きな反省点がありました。それは何かといいますと、その市単独でやったわけですので、例えば公立の小中学校は全部休みですから、子供さんは家にいるのだけれども、お父さんの勤めている会社は市外の企業ということになると、その会社は関係がないので、全く休みにしてくれないということで、結局、そのお父さんは子育てを代われません。

逆のケースもありました。つまりお父さんの会社は市内にある企業ですから、休みになったわけですがけれども、住所が市外なので、そちらの小中学校は休みにならないので、子供さんがいません。これを成功させようと思えば、例えばある一定の通勤圏とか、生活を共有するような地域、自治体の枠を超えた複数の自治体にまたがる広域で、一斉にこういったイベントを大きくやっていかないと効果がない、あるいは限られていることが見えてきたことであります。

それとは逆に、地域連携の効果が少しずつ出てきている事例をもう一つお話しすると、これは具体的に名前を挙げますが、現在、静岡県の富士市とそのお隣の富士宮市は、まさに経済圏、生活圏がつながっていて、一体化しているような地域なのですがけれども、この2市が市町村振興協会の補助金をもらって、ちょうど富士山を取り巻くような西南の地域ですので、富士山地域の働き方改革セミナーをやろうとして、働き方改革や女性活躍をテーマに、富士市と富士宮市の企業の中からセミナーに参加してもらって、ワークショップもやって、働き方改革やワーク・ライフ・バランスのため、女性活躍のためにはどういう取組がいいのかということをもみんなが本音で話し合う機会を、特に経営者や人事担当者の人たちに来てもらってやろうという企画を立ち上げました。

これも行政が音頭を取ってやりました。残念ながら、センターは両市ともあるのですが、

まさにそういったことを企画して、立案して、動かしていくという力まではセンターにはなくて、この場合は、たまたま行政がほぼ例外的にとってもいいと思うのですけれども、隣同士の市で、男女共同参画の担当者の関係が非常によかったので、広域的に連携して事業ができないかということで、そういう企画を立てて実施したわけです。

これが昨年度にやって非常に好評でしたので、今年度もやってくれということで、私は講師として関わったり、ワークショップの進行もやりました。参加企業も数十社規模ですが、各市単独でそれぞれやっていたのでは、かなり集客にも苦労したでしょうが、ある程度地域の中で連携してやることによって、集客や波及効果もいろいろ望めるといういい結果が出たという事例があります。このように、ある程度生活圏なり、経済圏なりを共有するような地域連携を広域的なブロックとしてやらないと、男女共同参画の効果は上がりません。

ただ、残念ながら、今のところセンターがどんどん先導して、そういった試みをやっていこうという流れが難しい状況かもしれません。こういった状況で可能になっているのか、成功している事例の一つは、私が長年拝見していて、全国にはいろいろとあると思うのですけれども、例えば三重県などは、毎年、男女共同参画の連携映画祭をやっていて、これもいろいろな地域のセンターと市町村が一緒になって、全県的な企画で、いろいろな箇所でも男女共同参画の映画を上映して、一般の皆さん方に啓発をしていくという取組を長らくやっておられます。ですから、こういう取組も一つの例ですが、何らかの形でセンターなり、自治体なりが指導しつつ、広域的なブロックの取組をやっていくことが効果として非常に意味があるのではないかと私は考えますので、そういった事例のお話を申し上げた次第です。

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。

それでは、有識者として御参加いただいている納米さんの手が挙がっていらっしゃいますので、御発言をお願いします。

○納米代表理事 御説明と御発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

まず最初に、国が男女センターの機能強化に本腰を入れようとしていることについては、素晴らしいことだと思います。とても高く評価しています。でも、昨今、これとは逆行するような情報も入ってくるのです。例えばなのですが、指定管理料が2000万円近くも削減されたとか、予算を一律5%カットされる見込みであるとか、施設の統廃合ですとか、縮小の動きがあるといった情報も入ってきます。こうした動きというのは、国の方針とは逆行するというメッセージを強く発信していただきたいと思います。

そのことを申し上げた上で、資料3についての質問、資料4についての意見を申し上げたいと思います。

資料3については、来年度、さらに詳しい調査もされるということなのですから、もし現時点で分かっているということでしたら、13ページには、正規、非正規ということ

で30時間以上の方の給与の比較が出ていますけれども、30時間未満の職員の時給換算のデータというのは、現在で分かるのでしょうか。もし分かったら教えていただきたいと思います。

15ページなのですが、市町村のセンターを都道府県別にまとめたデータということなのですが、都道府県、政令市、市町村の比較データにできるのかと思ひまして、これも現時点でもし分かったら教えていただけたらということが質問です。

資料4なのですが、1のところに書かれている人材育成、専門性の向上と、6のところに書かれている体制の部分は、非常に強く関連していると思います。直営ですと異動が頻繁である、また、民間では今回の資料3のデータでも見るように待遇がよくない、それでキャリアの展望が見えないので、人材が流出してしまう。指定管理が変わると、勤続年数もゼロからのスタートになります。それは給与だけではなくて、年休もゼロスタートになります。

こういった状況の中で研修の充実はもちろん大事だと思うのですが、幾ら研修が充実しても、なかなかそこに出られません。例えば基幹職員が数人しかいない中で1人が外れることは大変なのです。結果としてプライベートな時間に研修に出るといった自助努力になっていたり、リアル参加の場合には交通費の予算もないということで、給与ですとか、労働条件の問題を何とかしないと、専門性の向上にはたどり着かないというのが男女センターの現状です。

そういう意味で、6のところに書いていらっしゃる体制のことはすごく重要だと思います。これを確固たるものにするためにも、2のところに書いていらっしゃる法律上の位置づけをぜひお願いしたいと思います。

また、先ほどの犬塚先生のお話では、センターに力がなくて、所管課がなさったという話でしたけれども、行政の庁内で所管課が影響力を持っていないと、センターも動けないのです。そういった辺りで、そのことについてもてこ入れをしていただければと思います。

私からは以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかの構成員の方からも資料4、資料5の辺りについて、いろいろと御意見をいただきたいと思います。正木構成員、お願いします。

○正木構成員 犬塚さんと関係する部分だけ、まず1回発言したいと思います。

資料5の2ページ目の④、国、地方の施策の連動性というところについて、地域連携がベストかどうかはともかく、男女センターは、地域住民と直接接する最前線の拠点であるという位置づけではあるものの、国との連動性を高めていくなかで、必ずしも利用者は地域住民だけではないという発想になっていただくほうがいいのではないかと。

例えば男性でも女性でも、働く人たちが夕方から講座に出られるように設定する場合、私どもも東京都千代田区の事務所なのですが、居住地はみんな千葉県だったり、埼玉県だったり、栃木県だったり、神奈川県だったりするわけです。夕方6時に地元のセンターで

開講する講座には絶対に間に合わないところで働いており、むしろ千代田区で講座があったら受けたいという状態にあります。地域連携という発想と同様に、地域の定義を広くしていただいて、夜、寝に行くための自宅のあるところではなくて、職場の近くの男女センターのサービスを利用できるというのではないかと考えております。

○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。河野先生、いかがでしょうか。

○河野構成員 ありがとうございます。

御説明をいただきまして、また、いろいろと整理をいただきまして、ありがとうございました。

資料4に関する質問というか、コメントを基本的にさせていただきたいと思いますが、第1回目のNWECからの御説明のときに、NWECには研修や調査研究、広報、情報発信、国際貢献という四つの機能があって、それぞれが事業として展開しているというお話でございました。

そうしますと、現状よりどこの機能がどのように強化されるのかというのが見えやすい形で整理していただくのがよろしいと思っております。少なくとも現状維持と現状を強化するものと新規のものという三つはあると思っておりますので、その辺が見える形で、ここが機能強化になりましたという形で出せるというのではないかと、分かりやすいのではないかと整理の仕方として思いました。

その観点で見ますと、例えば四つの機能を展開する事業として国際貢献がありますけれども、今回は対応すべき課題の整理をしたということで、あえて資料には入っていないという理解でよろしいですかという確認が一つです。それから、そこは現状維持なのかということの確認です。

現状維持というところでもう一つ確認をしたいのですが、これは書かれていることですが、学校教員の研修のところでは、ここは女性版骨太のところでは、二つの機能の強化を行うとともに、引き続き学校教育等における男女共同参画を進める観点からという文言がありましたけれども、本ワーキング・グループの設置趣旨のところはこの文言が落ちておまして、気になっていたことと、教育のことなので、文科省のほうに得意分野だと思うのですが、内閣府に移管して、ここが強化されるというのは、どういうニュアンスで受け止めればよろしいのでしょうかというのが質問です。

続けて、コメントですけれども、同じ資料4ですが、資料4の中で新たなものは何かというものを拾い上げてみまして、新たなという言葉は入ってなくて、新規のものがあるように見えるのですが、新たなという文言は7か所出てまいります。7か所のうちのいずれも、先ほどの四つの機能を表現した事業の中に落とし込むことができると思います。

例えば、研修のときに認定書を出すとか、自治体の人事交流をするとか、企業向けメニューの開発、研修メニューの開発、広報発進に関する研修などは、研修の事業に入り込みます。情報交換のサイトを創設するところは、NWECの現在の機能の広報、情報発信事業に

落とし込めます。そういう形で落とし込めるものを整理することができそうなので、そこがあるといいと思ったところです。

以上、質問とコメントでした。ありがとうございます。

○鈴木座長 一旦ここまでで、先ほどの納米さんと今の河野先生から質問がございましたので、事務局から回答をお願いします。

○須藤調整官 ありがとうございます。

まず納米代表理事からいただいた御指摘の関係です。資料3の13ページについて、週30時間未満の方の時給換算のデータは分かるかというご質問ですが、資料3の2ページに記載しておりますように、今回の調査につきましては、正規、非正規と所定労働時間が週の30時間以上か、それ未満かという4区分で数字を取ったものでありまして、この表でいいますと、Bとか、Dの部分です。この部分について、30時間未満で具体的に何時間、それぞれの方が労働していたかというデータについては、今回は取れておりませんので、13ページに示したような形で整理をしているところでございます。

15ページの関係です。ここについても、各都道府県内の市町村のセンターのサンプル数に結構ばらつきがあります。そして、各市町村のセンターの職員数にもばらつきがあるということで、また、今、申し上げたような非正規の週30時間未満の方の具体的な労働時間も不明だということもありますので、さらにこれ以上細かい単位で示すことは、少しミスリードの可能性もあり、本資料では、都道府県ごとに示すことで、全国的にみても大きなばらつきがあるという傾向を示させていただいたということでもあります。

河野構成員から御指摘がありました国際貢献の関係です。資料4については、まさに機能強化を図っていく、新しく取り組むもの、あるいは上乘せをして強化を図るものだけを入れているということで、国際貢献についてはやらないのではなくて、引き続きこれまでと同様に取り組んでいくことで、今、ここには入れていないという整理にしております。

6ページの学校現場への働きかけの関係であります。この分野はまさに教育現場、教育関係の取組ということでありますので、当然これは今後のNWEC所管の共管に残ります文部科学省とも連携を図って実施していくことであります。

また、今後、最終的な報告書を作成するに当たっての記載についても御指摘をいただきました。どういった形で分かりやすくしていくか、最終報告書を作成するに当たって検討をさせていただきたいと思っております。

以上です。

○鈴木座長 引き続き構成員の皆様からご意見をいただきたいと思います。

桑原構成員、自治体の視点などからコメントをいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○桑原構成員 ありがとうございます。新潟県津南町町長、桑原悠と申します。

整理をしていただいて、課題や取組案などは分かりやすく、大変ありがとうございます。

地方は津々浦々で男女共同参画をしっかりと進めていくためには、今回、ナショナルセンターとしてしっかりと位置づけようとしているNVECにしっかりと予算をかけていただいて、高度専門人材を育成していただくことがまずは必要なのではないかと考えております。

また、新たな認定制度を設けるという案も出ておりましたが、大変すばらしいことだと思っております。ジェンダーニュートラルオフィサーみたいなものが取得でき、そうすれば、待遇面もそれにプラスされて、よりよい待遇が受けられるということであると、待遇も安定して、いい人材が集まるのではないかと考えますので、その点のところを進めていただきたいと思います。

私からは以上です。よろしくお願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

地域という観点から、伊藤構成員、いかがでしょうか。

○伊藤構成員 ありがとうございます。

私も今回はいろいろな機関と連携をしながら進めていくという方針が示されたことは非常にいいと思えました。特にこれから専門人材を育成していく上で、今日の前半では、Waffleの田中さんとか、櫻井さんのお話もありましたけれども、デジタル人材をいかに育てていくかということも重要だと思えました。実情をデータでリアルに把握して分析をすることとか、あるいは広報活動であるとか、女性向けのデジタル人材教育も行うことでもあるので、そこは専門的な人を入れるべきだと思えました。

特に中小企業をどれだけ巻き込んでいくかということが地域にとっては非常に重要になってくると思うのですが、そうすると、男女共同参画のポイントは、中小企業などにおいても、デジタル化によっていかに効率化を図り、働き方改革を行っていくかということが男女共同参画においては非常に重要になってくると思うので、そういう部分でもデジタル人材がすごく必要だと思います。

私は、地方創生テレワークアワードに審査員で参加させていただいているのですが、例えばIT企業で完全フルリモートを実現していて、地方在住の女性に講習を受けさせた上で、地方在住のまま採用している企業とか、そういうものもどんどん出てきているので、そういう企業とも連携しながら、NVECの中でも、センターの中でも、そして、地域の中小企業の中でも、しっかりとデジタルの底上げができるような仕組みをつくっていったほうがいいと思えました。

その意味でも、しっかりと待遇をしていかななくてはいけない部分があって、お話がありましたけれども、もちろん職員に対しての認定制度も重要なのですが、一般的にもこういう専門知識を身につけたいというニーズ、あるいは資格とか、認定を受けたいという要素は非常に多いと思うので、そういう認定制度みたいなものをつくっていく方がいいのではないかと考えます。もうちょっと時間がかかるかもしれませんが、待遇面をどうやって挙げていくかということを考えると、ニーズとしてはそこが一番あるし、お金にもなるのかと思うので、検討の余地があると思います。

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、小安構成員、いかがでしょうか。

○小安構成員 ありがとうございます。

整理をされた枠組みに関して、おおむね賛同という前提で、あえて懸念があるとすれば、NWECCにとっても、男女センターにとっても、かなり盛り盛りの強化策になってはいないだろうかということをお気になっております。マイナス面を当たり前にしていく強化策と、今までやっていないものを新規につくっていく策の2パターンがあると思うのですが、ここに関して切り分けをしながら、優先順位をつけて、内部人材だけでやらないことがとても大事なことになると思っています。現状の待遇が不足しているという状態の中で、人材育成の強化ということは、非常に大変な状況だと思います。

ここで御提案としては三つあります。

一つ目は、「共創」です。今日のユースのお二方の提案はすばらしかったと思っています。彼女たちや彼らのようなユースの団体や、専門家を強化の中に巻き込んでいただきたいと思っています。

二つ目は、KPIです。これはWaffleの方もおっしゃっていましたが、今あるコンテンツの満足度でKPIを測っていると、結局、ジェンダー平等にはつながっていかないので、リーチを含めてジェンダー平等につながるためのKPI設定を改めて実行のプロセスでやっていただきたいと思いました。

三つ目は、非常に難易度が高いのかもしれないのですが、戦略的にはネーミング問題です。ユースのお二方も指摘していましたが、国民全体を全国津々浦々巻き込んでいくために、改めてセンター・オブ・センターズの名前をどうするのか、男女センターもどうすれば多様な人が本当にわくわくして巻き込まれていくのか、この辺りも広報戦略としてぜひ検討をいただけたらと思います。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

第2ラウンドということで、どなたからでも御発言をお願いしたいと思います。正木さん、お願いします。

○正木構成員 資料4の人材育成、教育研修機能については、いろいろな教育研修の内容が書き込まれていると思います。第1に、自治体とか、センターの相談員とか、ジェンダー政策初任者の方などのための研修です。しかも、それがジェンダーの知識を学ぶ研修とITリテラシーを高める研修、あるいは広報のしかたの研修があるとされています。

第2に、学校の人向けの研修があり、これも先生用と学生用があります。これまでに「嵐山のNWECCまで行く理由がない」とのコメントもありましたが、学生用の研修で、自動車免許の合宿のように短期集中で単位を取れるプログラムなどをつくったらいいとも思います。

第3に、資料4の5ページにある企業向けの研修です。企業の研修もいろいろなタイプ

があり、デジタル人材を育成する研修、法律を学ぶ法務部門の人向けの研修、男女の賃金格差など開示すべき事柄がいろいろあるので経理部門の人向けの研修も必要かもしれない。そういう分野別の研修もありうると思います。一方、現在の我々の問題意識としては、タレントパイプラインの整備が重要だと考えており、女性のタレントパイプラインだけではなく、男性も世代ごとにいろいろなことを学ばなければいけないと思います。最近、経団連で取り組んでいるのは、男性の管理職が、女性の体の仕組みのことや、アンコンシャスバイアス、ハラスメント等について学ぶことです。そういう世代別に意識すべきものをパッケージにして、例えば管理職研修用の教材をつくることは非常に重要だと思います。

職場の新卒職員にジェンダーに関する研修で、受けたいものがあるかと聞いてみたところ、男性の年配の人などが不快に思わない服装はどういうものかの研修があれば受けたいそうです。今は制服がなくなっており、どういう服装をしたらいいかが気になるのですね。このように、いろいろな世代でジェンダーの研修へのニーズがあると思います。第1の相談員等向けに認定制度をつくって展開する講座と親和性がある企業向け研修は、こうした世代別のジェンダー研修ではないか。それなら教材も共通する部分が多くあり、講座の組合せさえ変えれば、企業向け研修としても簡単に構成できるのではないかと思います。

加えてもう一点だけ、発言させてください。広報とか、普及啓発の論点で、小安さんの「内部人材だけでやらなくてよい」という指摘はおっしゃる通りだと思います。他方、先ほどのSNSの議論では、若者に任せてみるとしても、結局、弁護士にチェックをしてもらうということであり、それは実際には難しいと感じます。アイデアとしては、まず若者に男女センターやイベントの、宣伝のチラシでも、ポスターでもいいので、そうした媒体を任せてつくってもらってところから始めるのがいいのではないかと思います。

○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。納米さん、お願いします。

○納米代表理事 2ラウンド目でチャンスをいただきまして、ありがとうございます。

皆さんからいろいろなアイデアが出てきて、どれもこれも魅力的だと思うのです。しかし、資料3を見ていただくと、現在の男女センターが脆弱だということがお分かりいただけるのではないかと思います。

そこで、小安さんからは、それらの内部人材だけではなくて、外注ということも考えてというお話も出ましたけれども、外注をするにしても資金が必要なわけです。また、外注した先、小安さんのところなどは全く問題ないと思うのですけれども、センターの中にはかなりの業務を自治体が丸投げのような形で外注しているところもあって、そういうところは果たして委託先の処遇が適正なのかということも知りたいと思います。

認定のお話もアイデアだと思います。ただ、それをやると、どういうインセンティブに結びつくのか、認定を取ると、例えばキャリアの見通しが開けるとか、処遇が上がるということがあって初めて実効性があると思います。例えば「えるぼし」などは、それを取ると企業価値が上がるということで取ると思うのですけれども、ジェンダーの認定を得たと

きにセンターであったり、そういう職員を雇用しているセンターのステータスがどのように上がるか。職員として自分のキャリアにどう見通しが開けるかということとセットであってほしいと思います。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

先ほど犬塚構成員が手を挙げていらっしゃいました。どうぞ。

○犬塚構成員 ありがとうございます。

既に今日の最初の若い2人の御報告も含めて、ほぼ全員の皆さん方から共通して口に出されたことは、問題の根本にあることですが、今も納米さんもおっしゃいましたけれども、職員の待遇、処遇です。これはNVECも含めてです。今回のプランを拝見すると、先ほどの小安さんの表現をお借りすると、盛り盛りの状況になっていて、いろいろな仕事を新たにやらなければいけません。NVECの職員の皆様のスキルは物すごく高い方が多いです。何十年付き合ってきて、肌身で感じていますし、よく知っています。ですから、十分にそういった期待にお応えになれるとは思いますが、ただ、そのためにはもっと待遇面、金銭面、時間面、あるいは人員面、そういったところでの余裕がないと、安定的に事業を実施できないだろうということが問題の本質だと思います。

資料4でも全部で五つの大きな項目立てで取組案が上がっていますが、私としては、この中で、先ほども納米さんがおっしゃいましたけれども、1番と6番が深く関わりつつ、根本的に6番の問題が大きいことを改めて強調したいと思います。

現実には、特にNVECの場合、今の職員の皆さん方が外部から外注で人にいろいろとサポートしてもらおうとか、そういうこともあるとは思いますが、デジタル人材育成に向けて、若い人たちにどんどん入ってもらうことは大賛成なのです。ただし、そのためにこれまで本当にある意味で持ち出しというか、サービス残業もいとわず、長時間労働を頑張ってきてくださったNVECの皆さん方がスキルを上げていくためには努力していただく必要もあるのですけれども、もっと安定的な雇用と余裕を持った労働条件の中で働ける、まずはここが何より先の問題で、このための予算づけがない状況ですと、いろいろなことをやって、絵に描いた餅に終わるのではないかということをお慮します。

外注するにしてもお金が必要なわけですし、地方のセンターについても、私の最初のお話の中でも、センターから企画力が出てこないという印象をお受けになった方もいるかもしれませんが、決してそうではないのです。センター側にも人はいます。そういった人たちもやれるはずなのですけれども、とにかく余裕がない、あるいはこういった雇用の不安定な状況の中でやれる余力がないというのが正直なところです。ですから、このところは法制化のところとのリンクも含めて、きっちり基礎条件としてそこを担保していくとか、その前提条件がない中でこういったプランだけが動いても、実際には成果が出ないことがあろうかと思っています。

今、頑張っておられる皆さん方をしっかり評価して、そういった人たちがさらに安定的

に仕事を続けていただけるように、先ほど納米さんからございましたが、そういった資格といえますか、認定のインセンティブの問題もそうなのですが、結局、それも長期的に見て、キャリア形成とどうつながっていくのかという問題という意味では、待遇の問題とリンクしますし、いずれにしても、私はこの中でそういったところを根底に置いた上で、あらゆるほかの取組があるのだということをいま一度しっかり認識して、考え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。

今、高田構成員が会議に入られました。資料5が報告書の骨子案についての議論、報告書を取りまとめていくに当たっての論点ペーパーが資料4ということでございますが、高田構成員から御発言をいただきたいと思います。

○高田構成員 ありがとうございます。

別の会議がありまして、今、戻ってまいりまして、申し訳ありませんでした。

これまでの皆さんの議論を直接お聞きしておりませんので、的外れなことを申し上げるかもしれないのですが、資料4の男女共同参画センターにおける課題と機能強化に関する取組を拝見させていただいて、2の(4)に教育分野での連携強化が柱立てとして取り上げられていることに感謝を申し上げたいと思います。

特にNWECのところなのでございますけれども、NWECはもともと文科省所管の機関であったこともありますので、教育分野でのNWECの果たすべき役割は非常に大きいと思っております。その中にNWECの③④とあるのでございますけれども、学校で学ぶ子供たち、未来の男女共同参画社会の担い手となる子供たちが学ぶ場におけるNWECの役割はどんなことがあるのかということをしつかり考えていただきたいと思っておりますし、教育委員会としてもNWECを中心にそれぞれの地域の男女センターと協力しながら、探究的な学びを進めるなどのテーマもありますので、これからも教育委員会として御協力はさせていただきたいと思っております。

その中で1点申し上げたいことは、今、学校教育の中でLGBTQが非常に大きなテーマになっています。男性、女性というのは、固定的なものではなくて、グラデーションなのどうか、あるいは性自認は揺れ動くとか、様々なことが教育課題として大きく取り上げられております。したがって、これからはもちろん女性の社会参画を応援する理念は分かるのですが、時代は子供たちが男、女について境目がないような感覚でこれから育っていくのではないかと考えていますので、いろいろな施策を考えていただくときに、これからの子供たちの男女に対する感覚の変遷みたいなものを踏まえた上での様々な教育施策、あるいは研修資料などもつくっていただくとありがたいと思っております。

私は男女共同参画社会を構築していく上では、男性の意識改革をより積極的に進めることが非常に大事だと思っておりますので、女性に対するエンカレッジはもちろんなのですが、男性、女性が男女共同参画社会を担うための課題、あるいは解決策と一緒に学ぶみたいな資料なり、ツールなり、動画なり、いろいろなものがあるかと思っておりますが、学

校に提供していただけると、学校は様々な探究活動の中で活用することができるのではないかと考えております。

的外れな発言になったかもしれません。私からは以上でございます。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。

そうしましたら、小安構成員、お待たせしました。

○小安構成員 ありがとうございます。

先ほど私の発言に対して納米さんからコメントをいただいたのですが、違った意味合いで伝わったようなので、補足をしたいと思います。

共創というキーワードを挙げさせていただいたのですが、パートナーシップという意味合いで挙げさせていただいています。男女センターから外注をしてくださというソリューションを提案したわけではございません。私自身も男女センターから外注をいただいていることが幾つかありますけれども、外注先の立場としても、正直に言って小さな単位のお金でやらせていただいていることもありますので、皆様が御苦労されていることを理解している前提で、そして、もしかしたら外注先も同じプログラムでも一般の民間企業からいただく金額と5分の1、10分の1ぐらいの金額で受託をさせていただいているケースもあることもあります。

パートナーシップというのは、例えばNWECCにアドバイザリーボードのようなものをつくって、ユースの団体であるとか、ITテクノロジー系の団体ですとか、これから改革をするに当たって必要なナレッジを持っているトップクラスの専門家にアドバイザリーボードに参画いただき、まずモデルプログラムをつくっていただきます。各男女センターがゼロからプログラムを作成して、地域に提供するのではなくて、モデルプログラムを横展開していく形で限られたリソース、お金、人材、時間、そういったものの中でも質の高いものを提供していくということが知恵を絞ればできることがあると感じています。

○鈴木座長 ありがとうございます。

そうしましたら、河野構成員、いかがでしょうか。

○河野構成員 ありがとうございます。

いろいろな御意見を興味深く聞かせていただきましたけれども、議論の中で、どちらかという、既存の事業を丸ごとなくすとか、増やすというより、事業の実施の方法論的なところでしょうか。例えば研修をもっと分野別とか、レベル別にしたほうがいいのではないとか、そういう議論が多いと思いましたが、そこら辺が整理できればいいと思いました。

若年層に関してですけれども、大学の授業の中で法律を勉強して、基本計画を勉強して、地域の男女センターに行き、それを踏まえて学生に課題を見いだしてもらって、学生目線のジェンダー講座をつくるまでやるのですが、その感触として、いろいろな学部の子がいるのですが、関心がないわけではないことをすごく思います。ジェンダー

平等については、最初は関心がない子もいるのですけれども、ないわけではないという感触があります。

学生目線のジェンダー講座を提案しなさいということが課題なわけですが、そうすると、今までも議論が出てきましたが、インスタでもっとこういうふうに広報したらいいのではないかとか、クイズ大会にしたらどうかとか、劇をやってくれたり、何かいろいろ考えるのです。なので、若年層を巻き込むという言い方の中にも含まれると思うのですけれども、ただ巻き込むだけではなくて、提案してもらうような形の機会をうまくつくったりすることもあり得ると思っておりました。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

桑原構成員、いかがでしょうか。

○桑原構成員 犬塚先生がおっしゃったことの資料4の6の体制及び待遇のところなのですが、昨日は国際女性デーで、日本の後進性がさらに明らかになったわけですが、国として予算をかけて体制を強化する前提で私は議論に参加しているのですけれども、予算の規模の拡充が必要だと思いますし、そういったことがあって、いろいろな人員の待遇でしたり、事業が拡充されていくということですので、結局、国としてどこまで本当に力を入れていくのかというところの覚悟みたいなものを示していただければと思いました。この分野に力を入れていくべき分野だと思いますので、国から頑張っていただきたいと思っております。

○鈴木座長 伊藤構成員、お願いいたします。

○伊藤構成員 ありがとうございます。

各機関との連携のところ、先ほど教育機関との連携という話もありましたけれども、今、SDGs教育が現場では行われているはずですので、そういう意味では、ジェンダーの平等をしっかりとSDGsの中にも入っているし、しっかりとそこは連携できると思います。

それから、省庁との関係を強化することも必要だと思うので、特に私は中小企業庁と連携を取っていただきたいと思います。というのは、今、中小企業も人手不足にあえぐ中で、どうやったら女性を活用できるか。なのに、女性のことをちゃんと理解できていない、ジェンダー平等のことも理解できていないという現実もありますので、中小企業庁の政策として男女センターなり、NWECCなりで講習を受けていただくようなところを政策として盛り込むような動きもすごく重要になってくると思いますので、その連携もぜひお願いしたいと思います。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

本日は様々な議論の階層ごとの御意見をたくさんいただいたと思います。今、ここでまとめる時間と能力が私にはございませんけれども、バジェットの問題が非常に重要だということは皆さんの共通認識だろうと思います。そういう意味では、今回、資料4の11ペー

ジで「人員規模や待遇、予算規模等の在り方に関するガイドライン」を検討するということが記述されています。「男女センターのひな形」を検討するという説明が先ほど内閣府からありましたけれども、ここはかなり新しい話で、そうした仕組みを有効に機能させていく必要があるかと思えます。

また、資料5では、今回、「EBPM機能の強化」が報告書骨子案に掲げられており、これを強く打ち出すことが期待されます。予算要求をする際には、その政策にきちんと意味があることを、エビデンスに基づいてデータで示していくことが望まれていると思えます。

1点、私からも質問なのですが、資料3で男女センターの正規相当職員の給与額と民間全体の正社員平均給与額との間には81万円の差があると示されていますが、これは年齢や勤続年数を調整した上での比較でしょうか。

○須藤調整官 特に調整していません。

○鈴木座長 そうした調整はされていないわけですね。

こういうデータを一つ取っても、そういう点で妥当な比較であるかという指摘が入ってしまう可能性があります。また、今後、センター職員の待遇や運営状況等について更なる実態調査をしていく方針ということですが、ある一時点の断面だけを見るだけではなく、ずっと有期雇用の方がどのぐらいいらっしゃるのか、あるいは有期雇何を何年か続けて、どこかで無期の正規雇用に転換している方がどれぐらいいらっしゃるのかなどの変化も見ていかないといけないのではないかと思ったところです。

様々な御意見をいただきましたが、最後に言い残したことがある方はいますか。犬塚先生、どうぞ。

○犬塚構成員 くどくて申し訳ありません。

1点だけ、資料4とか、資料5という形でだんだん方向性が決まってくよとしていのですが、そもそもの話になるのですが、今、現場としてNWECの職員の皆さん方自身が例えばこういった計画がどんとこれから下りてきたとして、果たしてどのように受け止められていくのか、現実にそれが実現できるのか、職員の皆さん方の声もどこかで拾っていただきたいというか、きちんと聞き取っていただいて、今日は萩原理事長も来てくださっていますけれども、一般の職員の方々も含めて、実際の担い手であるNWECの今の職員の皆さん方の声もどこかできちんとヒアリングをしていただくことをぜひお願いしたいと思えます。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。その辺の進め方もこれから検討されていくものと思えます。

それでは、ほぼ予定していた時刻となりましたので、本日のワーキング・グループは以上とさせていただきますと思えます。

最後に事務局から連絡事項をお願いいたします。

○須藤調整官 次回の日程につきましては、4月中旬頃を予定しておりますが、改めてメ

ール等で各構成員の皆様に日程調整の御連絡を差し上げたいと思います。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございました。

それでは、第3回のワーキング・グループを終了いたします。本日は大変ありがとうございました。