

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・グループ報告書

令和5年4月11日

目 次

はじめに	1
------	---

第1. 女性活躍・男女共同参画における現状と課題

1. あらゆる分野における女性の参画	2
2. 女性の経済的自立	4
3. 地域における男女共同参画	7

第2. センター及びNVECにおける現状と課題

1. センターの現状と課題	
(1) 職員の育成・専門性について	9
(2) 地域の関係機関との連携・ネットワークについて	10
① 他の関係施策に係る機関との連携	
② センター間の連携	
③ 企業等との連携	
④ 教育機関等との連携	
(3) 地域・社会における事業ニーズの把握と対応について	11
① 事業ニーズの把握	
② 女性デジタル人材の育成	
(4) 利用者層について	11
(5) 調査研究等について	11
(6) 体制等について	12
① 職員の体制及び待遇等	
② センターの位置付け	
2. NVECの現状と課題	
(1) 男女共同参画施策の総合的な実施	12
(2) センターのバックアップの強化	12
(3) 施策の実施状況等に関する把握・分析・評価・発信	13

第3. センター及びNVECにおける機能強化

1. 機能強化に当たっての基本方針	13
2. 機能強化に係る施策・取組	15
(1) 職員の育成・専門性向上	15
(2) 関係機関との連携強化とネットワーク構築	16
(3) 地域・社会におけるニーズの把握と対応の充実	18
(4) 利用者層の拡大	19
(5) 調査研究等の充実・強化	20
(6) 体制等の確保	21
3. 機能強化に係る施策・取組の実施に当たって	22

はじめに

「女性版骨太の方針 2022」（令和 4 年 6 月 3 日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）に基づき、「新しい資本主義」の中核と位置付けられた女性の経済的自立を始め、全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進するため、

- ・ 全国の男女共同参画センターを強力にバックアップするため、独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）（以下「NVEC」という。）について、その主管を内閣府へ移管し（文部科学省は引き続き共管）、地域における人材育成機能や拠点機能の強化等を始めとする機能強化を行う
- ・ 男女共同参画センター（以下「センター」という。）について、各地域の課題に応じてその役割を十全に果たす観点から、専門人材の育成・確保、関係機関・団体との連携強化等を始めとする機能強化を行う

との方針の下、その在り方について検討を行うため、令和 4 年 12 月から本ワーキング・グループを開催し検討を進めてきた。その際、現下の女性活躍・男女共同参画をめぐる状況や課題を念頭に置きつつ、また、NVEC やセンターにおける現状の課題を整理した上で、我が国における男女共同参画社会の形成を促進するために、NVEC やセンターがどのような機能・役割を果たしていくべきかといった観点から幅広い議論を重ね、それぞれの具体的な機能強化策を取りまとめたところである。

第 1. 女性活躍・男女共同参画における現状と課題

1. あらゆる分野における女性の参画

世界経済フォーラムが発表した 2022 年のジェンダー・ギャップ指数において、我が国は 146 か国中 116 位となっており、我が国の男女共同参画の現状は諸外国に比べて立ち遅れていると言わざるをえない。その要因としては、政治分野、経済分野など女性の参画が遅れている分野があることや、社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考えられる。

各分野における女性の参画状況をみると、政治分野における男女共同参画は、政治に民意を反映させるために極めて重要であるが、国会議員に占める女性の割合は低く、地方議会には女性が一人もいない議会も存在する。

経済分野では、女性の採用から管理職・役員への育成・登用のパイプラインの構築が途上にあり、意思決定層への女性の登用が遅れている。地方や中小企業も含め全国津々浦々で意識改革や両立支援等の取組を進めていく必要がある。

科学技術・学術分野では、研究者に占める女性の割合が諸外国と比較して低くなっている。理工系の学部には占める女性の割合も低くなっており、理工系分野への進路選択に関する保護者や教員等の理解促進を進める必要がある。

防災分野では、男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが重要である。地方公共団体の防災・危機管理部局の女性職員は少ない状況であり、防災の現場への女性の参画拡大を進めていく必要がある。

これらの分野をはじめとして、第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）に掲げられた各分野の女性の登用目標の達成に向けて更なる取組を進めていく必要がある。

（政治分野における状況）

- ・ 衆議院議員に占める女性の割合は 10.0%、参議院議員に占める女性割合は 26.0%となっている（衆議院は 2023 年 2 月 13 日現在、参議院は 2023 年 3 月 30 日現在の数）。地方議会についてみると、都道府県議会議員に占める女性の割合は 11.8%、市区町村議会議員に占める女性の割合は 15.4%となっている（2021 年 12 月 31 日現在）。¹

¹ 参考資料 1 参照

- ・ 各国下院の女性議員比率を比較すると、日本の順位（衆議院議員女性議員比率）は190か国中165位となっている。²
- ・ 都道府県知事における女性割合は4.3%、市区町村長における女性割合は2.3%となっている（2021年12月31日現在）。地方議会では、女性議員が一人もいない議会が市議会で24、町村議会で251存在している（2021年12月31日現在）。³

（経済分野における状況）

- ・ 女性就業者は2012年以降、約370万人増加している。⁴
- ・ 民間企業の管理職についてみると、全体的に上昇傾向にあるが、係長、課長、部長と役職が上がるほど女性比率が低い状況となっている。⁵
- ・ 女性役員割合を国際比較すると、日本の女性役員割合は2012年以降の10年間で5.8倍に増加しているものの⁶、欧米諸国が30～40%となっている中で、日本は遅れを取っている状況。⁷
- ・ 全上場企業の業種別の女性役員の割合をみると、女性役員が一人もいない企業が半数以上となっている業種もある。⁸
- ・ 上場企業の役員に占める女性の割合は9.1%にとどまっており、東京証券取引所プライム市場上場企業において、未だ約2割の企業において女性役員が一人もいない。⁹
- ・ 起業家に占める女性の割合は、直近の2017年のデータで27.7%となっている。¹⁰

（科学技術・学術分野における状況）

- ・ OECDの15歳時点の学習到達度調査において、日本の女性は科学的リテラシーでOECD加盟37か国中3位、数学的リテラシーで2位と高いスコアとなっているが、理学部・工学部に占める女性の割合はそれぞれ3割弱、2割弱と低い割合に留まっている。¹¹
- ・ 大学等の教員に占める女性の比率は、文系と比べて、理系の方が低い。大学等の教員では、職階が上がるにつれて、男性比率が高くなり、女性比

² 参考資料2参照

³ 参考資料3参照

⁴ 参考資料4参照

⁵ 参考資料5参照

⁶ 参考資料8参照

⁷ 参考資料9参照

⁸ 参考資料7参照

⁹ 参考資料6参照

¹⁰ 参考資料10参照

¹¹ 参考資料11参照

率は低くなっている。¹²

- ・ 「女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない」という測定項目について、「そう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と回答した者の割合は、いずれの世代でも 男性の方が高い。

一方、そうした考えを決めつけられた経験のある女性の割合は、直接・間接を問わず、男性より多い。また、メディアで見たり聞いたりしたことがあると回答した者の割合は、男性の約 15%、女性の約 16%となっている。こうした経験が女子学生の進路選択に影響を与えていることも考えられる。¹³

（防災分野における状況）

- ・ 地方公共団体の防災・危機管理部局の女性職員は、10%程度に留まっている。¹⁴
- ・ 防災・危機管理部局に女性職員がいない市区町村数は、1,078（全体の 61.9%）存在する。¹⁵

2. 女性の経済的自立

人生 100 年時代を迎えるとともに、家族の形も大きく変化し、人生は多様化している。近年は離婚件数が結婚件数の約 3 分の 1 となっており、夫婦と子供から成る世帯や三世帯同居の世帯等は減少する一方で、単独世帯やひとり親世帯は増加傾向にある。また、専業主婦世帯が減少する一方で、共働き世帯は増加傾向にある。

他方で、女性の就業をめぐる状況をみると、女性は男性に比べて非正規雇用労働者の割合が高く、正規雇用、非正規雇用労働者同士で比較しても男女間の賃金格差が存在すること等の課題がある。また、女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）は以前よりも浅くなっているが、年齢階級別正規雇用率（L字カーブ）は 25～29 歳をピークに低下している。さらに、ひとり親世帯における貧困等の課題もある。

こうした状況を踏まえ、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できる力をつけることが喫緊の課題である。デジタル分野は、就労場所の制約が少なく、地域において働きやすい特徴があり、今後の我が国を支える重

¹² 参考資料 12 参照

¹³ 参考資料 13 参照

¹⁴ 参考資料 14 参照

¹⁵ 参考資料 15 参照

要産業でもあるため、女性の労働移動を支援することが有効であるが、IT技術者に占める女性の割合は低い状況であり、女性デジタル人材の育成に力を入れる必要がある。

(女性の就労をめぐる状況)

- ・ 給与金額は、男女間で差があり、正社員・正職員同士では「55～59歳」まで、正社員・正職員以外同士では「60～64歳」まで、年齢が高まるにつれてその差が拡大している。¹⁶
- ・ 男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値が88.1であるのに対し、我が国は77.9であり、我が国の男女間賃金格差は国際的にみて大きい状況にある。¹⁷
- ・ 我が国の女性の年齢階級別労働力率は、M字カーブを描いているものの、以前よりもM字の底は浅くなっており、一方でM字の底となる年齢階級は上昇している。¹⁸
- ・ 女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）は25～29歳の59.7%をピークに低下している。¹⁹
- ・ 正規・非正規それぞれの雇用者数について、直近の2022年の状況をみると、男女それぞれ雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合について、男性が22.2%に対して、女性は53.4%となっており、女性では男性の2倍以上の割合となっている。²⁰
- ・ 有配偶者の非正規雇用の女性では、所得が50～99万円の者の57.5%、所得が100～149万円の者の54.4%が就業調整をしている。²¹
- ・ 既婚女性の最終学歴と本人の所得の関係をみると、高校卒業者の約8割、専門学校・短大・高専卒業者の約7割は、所得が200万円未満。大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上では約6割となっている。²²
- ・ 男女別の生活時間（週全体平均、1日当たり）を国際比較すると、家事・育児などの無償労働時間について、欧米諸国においては、女性が男性の2倍以内に収まっている一方で、日本では女性が男性の5.5倍となって

¹⁶ 参考資料 16 参照

¹⁷ 参考資料 17 参照

¹⁸ 参考資料 18 参照

¹⁹ 参考資料 19 参照

²⁰ 参考資料 20 参照

²¹ 参考資料 21 参照

²² 参考資料 22 参照

おり、無償労働が女性に大きく偏っている状況がある。²³

(人生の多様化に関する状況)

- ・ 近年（平成 27 年～令和元年）は、婚姻件数は約 60 万件で推移。離婚件数は、約 20 万件と、離婚件数は婚姻件数の約 3 分の 1 で推移している。²⁴
- ・ 平均寿命は女性 87.71 歳、男性 81.56 歳であるが、死亡年齢最頻値は女性 93 歳、男性 88 歳であり、100 歳を超える人は、令和 2 年時点で女性 69,757 人、男性 9,766 人となっている。女性の 90 歳時の生存割合は 5 割を超えている。²⁵
- ・ 家族の姿は昭和の時代から一変しており、例えば、夫婦と子供の世帯の割合は、42.1%(1980 年)から 25.0%(2020 年)へと減少している一方で、単独世帯は、19.8%(1980 年)から 38.0%へと約 2 倍の割合へと増加している。²⁶
- ・ 雇用者の共働き世帯は増加傾向にあり、現在では全体の 7 割以上となっている。男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向にある。²⁷
- ・ 夫の所得階級別の妻の有業率について、例えば 30 代の夫の所得階級が高くなるほど専業主婦が多くなる傾向があり、子供のいる世帯ではその傾向がより強く出ている。²⁸
- ・ 男女の配偶関係別、年齢階級別に所得をみると、男性では既婚者の方が、女性では未婚者の方が所得が高い傾向がある。配偶関係別にみると、既婚者では男性の方が所得が高い傾向。未婚者では男性の方が所得が高い傾向があるものの、その差は小さい。²⁹

(ひとり親世帯の状況等)

- ・ 離婚件数の増加に伴い、およそ 30 年間で、母子世帯は約 1.4 倍に増加している。ひとり親世帯は約 9 割が母子世帯となっており、その平均年間就労収入は 236 万円となっている。また、母子世帯のうち、養育費を受け取っていない世帯が全体の約 4 分の 3 となっている。³⁰
- ・ 母子世帯になった時の年齢は、約 7 割は 30 代までとなっており、またそ

²³ 参考資料 23 参照

²⁴ 参考資料 24 参照

²⁵ 参考資料 25 参照

²⁶ 参考資料 26 参照

²⁷ 参考資料 27 参照

²⁸ 参考資料 28 参照

²⁹ 参考資料 29 参照

³⁰ 参考資料 30 参照

の6割は末子の年齢が5歳以下の未就学の段階で母子世帯となっている。³¹

- ・ ひとり親世帯（子供がいる現役世帯のうち大人が一人の世帯）の約半数は、等価可処分所得が貧困線（2018年貧困線127万円）以下となっている。³²
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響もあり、2020年から2022年の女性の自殺者数は、2019年と比較して約千人増加しており、特に無職者、そのうち主婦の自殺が増加している。³³

（女性デジタル人材の育成に関する状況）

- ・ IT技術者に占める女性の割合は、わずかに19%に留まっている。³⁴
- ・ システムコンサルタント、設計者をはじめとするデジタル技術者の女性の給与は経験年数に応じて右肩上がりであり、他業種と比較しても高い水準となっている。³⁵

3. 地域における男女共同参画

近年、若い女性が地方から大都市圏へ流出する傾向が強くなっており、少子化・人口減少が加速する要因となっている。その原因としては、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による影響も少なからずあると考えられる。全国津々浦々で男女共同参画を実現していくためには、各地域においても環境整備や意識改革を進めていく必要があるが、その進捗は地域によってばらつきがあり、それぞれの状況に応じた取組が必要となる。

また、男女共同参画の実現に向けては、女性の活躍促進と並行して、男性の活躍の場を家庭や地域社会に広げることが重要である。さらに、50歳時点で配偶者のいない男性の割合は3割となるなど、家族の姿が変化・多様化する中で、男性が家庭や地域社会において望まない孤独・孤立に陥らないよう、社会的なつながりを持てるようにすることが重要である。

（地域からの女性の転出の状況）

- ・ 令和4年の10～20代女性の転出超過数の割合は1.15%、同年代男性の転出超過数の割合は0.97%。10～20代女性の転出超過数の割合は令和2年から減少しているが、同年代男性の転出超過数の割合より高い状態が続いて

³¹ 参考資料 31 参照

³² 参考資料 32 参照

³³ 参考資料 33 参照

³⁴ 参考資料 34 参照

³⁵ 参考資料 35 参照

いる。³⁶

- ・ 地方から東京圏への移動の理由について、「他人の干渉が少ない」、「多様な価値観が受け入れられる」の回答は、女性の方が男性より多かった。³⁷

(都道府県ごとの男女共同参画の状況)

- ・ 経済、政治、教育、健康・家庭の4分野について、都道府県ごとに第5次男女共同参画基本計画において成果目標となっている各項目の男女比を算出して比較したところ、労働力率や就業率の男女比においては、都道府県によって大きな差はみられない一方、初等中等教育機関の校長の男女比等においては、最も高いところと低いところで50%程度の差があるなど、項目によって都道府県ごとにその取組の進捗にばらつきがみられる。³⁸

(男性の人生の変化に関する状況)

- ・ 民間企業における育児休業取得率は、2021年度において、女性が85%となっている一方で、男性は14%にとどまっている。
- ・ 50歳の男性の4人に1人は未婚であり、男性の単独世帯は一般世帯の約2割となっている。³⁹

(男女共同参画社会に関する意識)

- ・ 令和4年男女共同参画社会に関する世論調査において、社会全体における男女の地位の平等感について、「男性の方が非常に優遇されている」又は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した割合は、78.7%（女性の85.4%、男性の71.1%）となっている。⁴⁰

³⁶ 参考資料 36 参照

³⁷ 参考資料 37 参照

³⁸ 参考資料 38 参照

³⁹ 参考資料 39 参照

⁴⁰ 参考資料 40 参照

第2. センター及びNWECにおける現状と課題

第1. に挙げられた諸課題を解消し、全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進していくためには、センターが各地域それぞれの課題に応じてその役割を十全に発揮することが必要であり、また、そのためには、センターをバックアップするナショナルセンターとして、NWECの機能強化が必要不可欠である。

このような観点から、センター及びNWECの機能強化を検討するに当たって、内閣府男女共同参画局において実施した、全国13の地域ブロックごとに実施した地方公共団体及びセンターを対象とした意見交換（令和4年11～12月）、センターの利用者からのアンケート調査（令和4年11月）、センターにおける職員体制及び給与に関する調査（令和5年2月）や、本ワーキング・グループにおいて行ったNWECや男女共同参画に取り組む関係団体からのヒアリング等を踏まえて議論を行い、センターとNWECの現状と課題について、以下のとおり整理した。

1. センターの現状と課題

センターは、令和4年4月1日現在で、全国に356施設が設置されており、広報啓発、講座、相談支援、情報収集・提供等の事業を始めとして、地域の様々な課題に応じた実践的な活動を行う男女共同参画のための総合的な施設である。法律上の根拠はなく、都道府県や市区町村が条例等を制定し、設置されている。

センターの運営形態としては、地方公共団体が直接運営する、いわゆる「直営」と、指定管理等により民間団体に運営を委託する、いわゆる「民営」があり、全体の約7割が直営、約3割が民営となっている。⁴¹

センターに関する主な課題として、以下の事項が挙げられる。

（1）職員の育成・専門性について

センターが直営の場合は、人事異動等で2～3年で担当者が代わるため、知識やノウハウを蓄積しづらい、また民営で指定管理等の場合は、数年に1回契約の更新があり、職員の雇用を継続できるか分からない中で、いわゆる

⁴¹ 都道府県では約6割、政令指定都市では約7割のセンターが民営となっている一方、市区町村では民営が約2割となっている

非正規相当の職員が多いなど、地域で啓発活動や相談支援等を行うための専門性を培う継続的な人材の育成や、専門性の高い人材の確保が難しいという課題がある。

また、職員が研修を受講するための経費（旅費を含む。）や時間的余裕がない等の事情により、専門性の向上のための機会を確保することが困難な状況がある。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響等、様々な社会情勢の変化を受け、相談支援等においては、女性の経済的自立や、男性の望まない孤独・孤立に関するものなど、従来にも増して、幅広い分野に関する相談支援のニーズが高まってきており、それらへの専門的な知見等の習得も必要となってきた。

(2) 地域の関係機関との連携・ネットワークについて

① 他の関係施策に係る機関との連携

男女共同参画に関する取組を進めるに当たっては、各センターにおいて、他の関係する様々な施策分野（福祉、教育、商工、防災等）に関する、地方公共団体の関係部局や、民間の関係機関・団体との連携が必要であるが、その確保やネットワークの構築に苦慮しているケースがみられる。

② センター間の連携

地域によっては、近隣のセンター同士の情報交換や事業の実施に当たっての連携が不足し、各種の取組を効果的に実施できていない場合もあり、地域によってはセンターの活動状況に大きなばらつきもみられる。

③ 企業等との連携

企業等における女性の登用拡大や、仕事と家庭の両立等の課題に取り組むためには、地域の経済団体や企業等との連携が必要不可欠であるが、センターによっては、これまで企業等とのつながりが希薄であったこと等により、連携のハードルが高いといったケースがみられ、そのため知見・ノウハウの蓄積等も課題となっている。

④ 教育機関等との連携

固定的な性別役割分担意識の解消等に当たっては、生徒・学生など教育段階にある層における男女共同参画意識の醸成が極めて重要であり、

学校現場における啓発に特に力を入れていく必要があるが、センターによっては、教育委員会や学校等との連携が不足するなど、効果的なアプローチができていない場合もみられる。

(3) 地域・社会における事業ニーズの把握と対応について

① 事業ニーズの把握

各センターが男女共同参画に関する啓発事業等を実施するに当たっては、その地域における課題や住民の関心等を踏まえ、どのような分野に係る事業が必要とされているか等のニーズを的確に把握する必要があるが、センターによっては、そのためのノウハウや体制が十分でない場合がみられる。また、そのことがセンターの利用者層が固定化し拡大しない要因にもつながっているとの指摘がある。

② 女性デジタル人材の育成

デジタル分野に関する研修等のニーズは高まりつつあるものの、就労に結びつくデジタルスキルとは具体的にどのようなものか、また、その研修のノウハウに関する専門知識等が不足していること等により、なかなか取組が進まないセンターがみられる。

(4) 利用者層について

センターによっては、その利用者が一部の層（女性、高齢者等）に固定化しており、若年層や男性の利用が少ないといったケースがみられるほか、施設・設備が老朽化している、また、センターにおいて実施している事業についての広報・周知が十分でないといった課題がある。

(5) 調査研究等について

各地域によって、男女共同参画社会の形成に係る状況や課題は異なっており、様々な事業を効果的に展開するためには、その状況等についてきめ細かく把握し、的確に分析することが必要であるが、センターによっては、調査・統計の専門知識のある職員がいない、また、センター間での連携が取れていないことにより、地域間での比較分析等ができないといった課題がある。

(6) 体制等について

① 職員の体制及び待遇等

センターによっては、職員の給与が相対的に低いこと等により、専門性のある人材を確保できない、実施すべき業務に比して職員の体制が脆弱であること⁴²や、事業予算の規模が小さいといった指摘もされている。

② センターの位置付け

センターの設置については、法律上の根拠がなく、それぞれの地方公共団体において条例等に基づいて行われており、その設置の有無や、人員体制、予算、事業内容等について、地域で格差が生ずる要因ともなっているとの指摘がある。

2. NWEC の現状と課題

NWEC は、女性教育関係者に対する研修や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、もって男女形成社会の形成の促進に資することを目的としている。具体的には、研修、調査研究、広報・情報発信、国際事業の4つを柱としており、研修棟や宿泊棟を兼ね備えた施設となっている。

NWEC に関する主な課題として、以下の事項が挙げられる。

(1) 男女共同参画施策の総合的な実施

従来、NWEC は、法人の目的上、女性教育に軸足を置いた事業が主であるが、第1に挙げられるような女性の経済的自立や男性の望まない孤独・孤立を始め、男女共同参画に関する課題が幅広く多様化する中で、総合的に男女共同参画社会の形成に取り組んでいくためには、国の施策の実施機関として、事業の対象分野の拡充や、人材育成や啓発活動の対象とする層の拡大を図っていく必要がある。

(2) センターのバックアップの強化

第2の1. に挙げられる、センター（センターを設置していない場合については、その役割を担う地方公共団体の主管部局等を含む。以下同じ。）の

⁴² 別添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結果について」

職員の専門性の向上や、センターと関係機関との連携強化を始め、センターが直面する諸課題を解消するためには、NVECが各地のセンターに積極的にアプローチして支援するバックアップ機能を高めるとともに、それによって、各地のセンターの取組の底上げを図っていく必要がある。

(3) 施策の実施状況等に関する把握・分析・評価・発信

全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進していくためには、各地域における取組の進捗や課題を的確に把握するとともに、各施策の効果を適切に評価することが必要不可欠であり、NVECにおける調査研究機能の強化を図っていく必要がある。また、NVECの調査研究の成果等に関する国内外における積極的な発信を行うとともに、男女共同参画に関する国際動向に係る情報の収集・分析・発信にも更に力を入れていく必要がある。

以上のほか、地域によって男女共同参画に関する取組の進捗状況や課題が異なることを踏まえれば、それらに応じたきめ細かい施策展開が求められている。そのためには、国においても、NVECやセンターとの強力なネットワークを形成し、地域によって多様な状況や課題をきめ細かく把握するとともに、その分析に基づき実施する施策について、NVECやセンターとのネットワークを通じて全国津々浦々において展開し、その効果を浸透させていく体制を構築することが急務となっている。

第3. センター及びNVECにおける機能強化

1. 機能強化に当たっての基本方針

- (1) 男女共同参画基本計画に定める施策全般にわたって、その推進に資する普及啓発、人材育成、調査研究、国際事業等を行う「ナショナルセンター」として、NVECの機能強化を図る。
- (2) 全国のセンターとネットワークを構築し、各地のセンターを通じて各地域の状況や課題等を機動的に把握するとともに、それに応じた男女共同参画に関する最先端の知見・ノウハウを積極的かつ効果的に提供・発信することにより、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、以下①～④の基本的方向性の下で、NVECの機能強化を図る。

① 各地域における様々な課題への対応力の強化を図るための人材の育成・専門性向上

(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。

(NVEC における機能強化の方向性)

- ・ NVEC について、センターや地方公共団体の職員の専門性向上に資する研修等に関し、社会的要請に応じた対象分野の拡充や、オンラインの効果的な活用を含め、事業の改善・強化を図る。

② センター同士や関係機関とのネットワークの構築・強化

(センターに期待する機能・役割)

- ・ 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。

(NVEC における機能強化の方向性)

- ・ NVEC は、センターにおいて他のセンターや関係機関との効果的な連携が図られるよう「場」の創出やノウハウの共有を図る。

③ 男女共同参画に関する政策の企画立案を支える EBPM 機能の強化

(センターに期待する機能・役割)

- ・ 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。

(NVEC における機能強化の方向性)

- ・ NVEC は、センターや地方公共団体が地域の状況等を的確に調査・把握することが可能となるよう支援し、各地のセンターや地方公共団体が把握したデータを集約・分析するとともに、男女共同参画基本計画に定める数値目標等の達成状況を含め、各施策の進捗やその効果を分析する調査・統計の充実を図る。

④ 国・地方公共団体の施策との連動性の確保と施策の推進機能の強化

(センターに期待する機能・役割)

- ・ 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。

(NVEC における機能強化の方向性)

- ・ NVEC は、地域女性活躍推進交付金の活用を始め、センターが各地域において国・地方公共団体の施策・取組を効果的に展開・推進できるよう、センターに対してアドバイス等を行うなど、施策・取組の推進に係る「センターオブセンターズ」としての機能強化を図る。

2. 機能強化に係る施策・取組

第2に挙げられた諸課題に対応するため、1. の基本方針に沿って、センター及びNVECの機能強化を図るため、以下の取組を進める必要がある。なお、以下には、今般のセンター及びNVECの機能強化に当たって、新規に取り組むもの、又は現在行っている取組について更なる強化を図るもののみを記載しており⁴³、それぞれ【新規】、【強化】と記載している。

(1) 職員の育成・専門性向上

<研修>

(NVEC)

- ・ 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

⁴³ これまでと同様に引き続き実施するものについては、記載していない。

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>

(NVEC、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、NVEC 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】

<助言・情報支援>

(NVEC)

- ・ 都道府県のセンター等に対して、地域における啓発、相談、調査研究等の個別の事業の実施方法や、事業の評価・振り返りの手法等について、アドバイスを行う仕組みを構築する。【新規】
- ・ 講師の専門分野や実績等の情報を掲載した講師情報バンクを作成するとともに、各地域に講師の紹介や派遣を行うことにより、センターが地域において効果的な研修・講座事業を行えるよう支援する。【新規】

(2) 関係機関との連携強化とネットワーク構築

<他の関係施策に係る機関との連携>

(国、NVEC)

- ・ 地方公共団体における男女共同参画主管部局、商工、教育、福祉、防災等の関連部局、センター、経済団体、教育機関、企業、NPO等の関連団体等と連携するための仕組みの在り方について検討を行う。【新規】

(NVEC)

- ・ NVEC は、各センターにおける関係機関との連携状況に関する調査を定期的に行い、好事例の横展開を行うとともに、関係機関とのネットワークの構築やその運用について、地方公共団体やセンターに対して情報提供等を行う。【新規】

<センター間の連携>

(NVEC)

- ・ 全国のセンターの取組について、事業企画や施策分野横断的な取組、広域連携の方法等に関する優良事例の収集や横展開を行う。【新規】
- ・ センター長会議や地方公共団体の男女共同参画主管部局の担当者による会議を国と連携して定期的を開催するとともに、新たに各地域ブロックごとのセンター担当者同士の情報共有や意見交換の場を設ける。【新規】
- ・ NVEC からセンターに対する情報発信や、センター間で常に情報交換等を行えるサイトを新たに創設する。【新規】

(センター)

- ・ 都道府県のセンター等は、市区町村の男女共同参画主管部局の担当者や市町村のセンター担当者同士の情報共有や意見交換の場を定期的に設けるなど、都道府県内の各センター間の効果的な連携を図る。【新規・強化】

<企業等との連携>

(NVEC)

- ・ 企業や経済団体向けに、女性の採用・育成・登用や、働き方改革、固定的な性別役割分担意識の解消等に関する取組を支援する研修メニューを開発する。【新規】
- ・ 各センターが地域の企業や経済団体に対して、女性の登用拡大や働き方改革等について、企業のニーズに合った講座やアドバイス等を効果的に行うことができるよう、センター職員が地域の企業向けに活用できる教材の作成や、センター職員向けの研修メニューの充実を図る。【新規】

(センター)

- ・ 地域の企業や経済団体に対して、女性の採用・育成・登用等についてのアドバイスや、企業からの相談への対応等（企業等における取組を支援する人材の紹介、関係機関とのネットワーク構築等）を可能とするノウハウの習得や専門性の強化を図る。【新規・強化】

<教育機関等との連携>

(国、NVEC)

- ・ 内閣府、文部科学省及び NVEC において、地域のセンターと教育委員会や学校との連携の好事例を収集するとともに、センターや教育委員会等への普及啓発を図る。【新規】
- ・ 内閣府、文部科学省及び NVEC において、地域のセンターと大学等の連携の好事例を収集するとともに、センターや全国の大学等への普及啓発を図る。【新規】

(NVEC)

- ・ 各センターが学校における出前講座や教職員向けの研修等を実施するための基本的な教材を作成する。その作成に当たっては、各センターからのニーズや関連する分野の調査研究の成果を踏まえる。【新規】
- ・ 引き続き、教職員向けに、女性教員の登用や女子生徒の理工系進路選択の促進、教育におけるアンコンシャス・バイアスの解消等のための研修を実施する。特に、学校現場での取組に裁量を持つ校長・教頭への取組を強化するとともに、初等中等教育段階の学校教員を対象とした研修を強化する。【強化】

(センター)

- ・ NVEC 作成の教材等を活用して地域の初等中等教育機関への講座等を実施することや、地域の大学等の高等教育機関における研究との連携を図った効果的な取組を推進する。【新規・強化】

(3) 地域・社会におけるニーズの把握と対応の充実

<地域・社会におけるニーズの把握等>

(NVEC)

- ・ 各センターが地域のニーズを把握するためのアンケート調査等のノウハウをNVECにおいて支援する。【新規】
- ・ 各センターが把握した地域の様々な課題や事業のニーズ等について、NVECにおいて定期的に収集・整理すること等により、地域ごとにきめ細かな課題把握・分析を行い、その結果についてセンターや地方公共団体等への共有を可能とする体制を構築する。【新規】

(センター)

- ・ NVECによる研修等により習得するノウハウを活かし、様々な調査や、相談支援、出前講座等の取組の機会を通じて、地域の課題や住民のニーズを効果的に把握する。【新規・強化】

<女性デジタル人材の育成>

(国)

- ・ 地方公共団体や各センターのデジタル人材育成の取組を地域女性活躍推進交付金で後押しする。【強化】

(NVEC)

- ・ 女性のデジタル人材育成の取組について、各センターにおける好事例を収集し、広く発信する。【新規】
- ・ センターの職員向けや、デジタル人材を目指す女性向けに、デジタル分野に係る基礎的な研修プログラムを経済団体や企業等と連携して開発する。【新規】

(センター)

- ・ 地域の企業等に対して、働き方改革や固定的な性別役割分担意識の解消等に関する取組と併せて、NVECが作成するデジタル分野に係る研修プログラムの積極的な活用を図る。【新規】

(4) 利用者層の拡大

<幅広い層の利用>

(NVEC)

- ・ 各センターが地域の学校や企業等にアウトリーチの出前講座等を行う際に活用できるよう、若年層や男性の関心が高いテーマについて教材の開発を行う。【新規】

(地方公共団体、センター)

- ・ 公共施設等総合管理計画に基づき、適切にセンターの施設の維持管理・補修等を実施する。【強化】

(センター)

- ・ NWEC 作成の動画コンテンツを効果的に活用した啓発や、オンラインでの参加が可能な講座を増やすこと等により、若年層の利用・参加の拡大を図る。【強化】

<広報>

(NWEC)

- ・ 政策テーマごとにどのようなターゲットに訴求すべきか、またそのためにどのような方法が有効か等について、センターを対象として、効果的な広報のノウハウに関する研修を実施する。【新規】

(センター)

- ・ NWEC による研修の成果を活かしつつ、広報活動を強化する。【強化】

(5) 調査研究等の充実・強化

(NWEC)

- ・ 男女共同参画基本計画に定める数値目標等の達成状況を始めとする施策の進捗や、その効果を分析するためのジェンダー統計を充実させ、政策立案や実施を支える EBPM 機能の強化を図る。【新規】
- ・ 男女共同参画に関する基礎データ等についてデータベースを構築する。【新規】
- ・ 地域における男女共同参画の推進状況や課題等を把握するための調査・分析手法等について、センターや地方公共団体の職員向けの研修プログラムの開発を行う。【新規】

- ・ 地域における実態を把握するための調査の手法や統計データの活用等について、都道府県のセンター等から相談を受け付け、アドバイスを行う仕組みを構築する。【新規】
- ・ センターや地方公共団体において把握する各地域の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し、分析する。【新規】
- ・ 国際会議や国際的な連携の下で進める取組等において、NVEC における調査研究の成果や日本国内における優良事例等の積極的な発信を行うとともに、男女共同参画に関する国際動向や海外の先進事例等について収集・整理し、センターや地方公共団体等に対して広く情報提供する。【強化】
- ・ センターの職員等の利用ニーズの高い図書について、電子図書の購入割合を高め、各センター等において広く活用できるようにする。【新規】

(センター)

- ・ NVEC が提供するデータベースや研修プログラム等を活用しつつ、地域における男女共同参画の推進状況や課題を把握するための調査等を行う。【新規・強化】

(6) 体制等の確保

<職員の体制・待遇等>

(国、NVEC)

- ・ 令和5年度に、センターの職員の体制、待遇、運営状況等について更なる実態調査を行った上で、それぞれのセンターにおける実施事業に応じた人員体制の規模や待遇、予算規模等の在り方に関するガイドラインについて、有識者会議を開催し、検討を行う。【新規】

(NVEC)

- ・ 各センターの人員規模や待遇、予算規模、事業内容等のセンターの運営に関する基本的なデータを定期的に調査し、公表する。【新規】
- ・ 各センターの指定管理の運用状況を把握し、運用の好事例の横展開を行うとともに、運用方法について地方公共団体に対する情報提供等を行う

う。【新規】

<センターの位置付け>

(国)

- ・ センターの設置やその目的・役割等について、その一層の機能強化を図る観点から、それぞれの地域のニーズに応じた活動に制約を与えないことに配慮しつつ、法令等における位置付け等について検討する。【新規】

3. 機能強化に係る施策・取組の実施に当たって

今般取りまとめた機能強化に係る施策・取組を実施していくに当たっては、機能強化に見合った NVEC の必要な人員体制や予算を確保するとともに、各施策・取組について優先順位を付けながら計画的に実施していくことが必要である。その際、民間団体等との緊密な連携を図りつつ、その知見・ノウハウ等を十分に活用しながら効果的に取り組んでいくことが必要である。

一方で、今般の機能強化により、NVEC が実施する啓発や研修等について、今後対象とする層の拡充等を図っていくに当たって、オンラインを活用した実施の更なる増加が見込まれる中で、現在の研修棟や宿泊棟といった施設の在り方についても、今後検討していくことが必要である。

また、センターの機能強化に当たっては、地方公共団体においても、その趣旨に沿って、また各地域のニーズ等を踏まえつつ、必要な対応がなされることを期待する。

NVEC が男女共同参画基本計画に定める施策全般を推進する「ナショナルセンター」としてその役割を拡充するとともに、全国のセンターの「センターオブセンターズ」としての機能を強力に発揮することにより、各地のセンターの機能が強化され、それによって、全国津々浦々において、国、NVEC、地方公共団体及びセンターが男女共同参画社会の形成を加速させていくよう取り組んでいくべきである。

参考 1

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・グループの開催について

令和 4 年 12 月 16 日
計画実行・監視専門調査会

1. 趣旨

「新しい資本主義」の中核と位置付けられた女性の経済的自立を始め、全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進するため、現場でその取組を担う全国 355 か所の男女共同参画センターを強力にバックアップする男女共同参画のナショナルセンターとして、独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）の主管府省を内閣府へ移管し、地域における女性リーダー等の人材育成等を始めとする機能の強化を行うとともに、各地域の課題に応じてその役割を十全に果たすための男女共同参画センターの機能の強化を行うことが必要である。

このような観点から、その在り方について検討を行うため、計画実行・監視専門調査会の下に、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（以下「ワーキング・グループ」という。）を開催する。

2. 構成

ワーキング・グループは、別紙に掲げる者をもって構成する。

3. 運営

ワーキング・グループの運営は、計画実行・監視専門調査会運営規則（令和 3 年 5 月 12 日計画実行・監視専門調査会決定）の規定するところに準ずるものとし、これにより難しい場合には、座長が、ワーキング・グループの意見を聞いて、取扱いを定めるものとする。

【別紙】

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・グループ構成員名簿

〔五十音順、敬称略、◎は座長〕

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

犬塚 協太 静岡県立大学国際関係学部教授

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）

桑原 悠 新潟県津南町長

小安 美和 株式会社 Will Lab 代表取締役

◎鈴木 準 株式会社大和総研執行役員

高田 直芳 埼玉県教育委員会教育長

徳倉 康之 NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、株式会社ファミリーエ代表取締役社長

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

<オブザーバー>

独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）

<関係省庁>

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

参考 2

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 開催状況

第 1 回：令和 4（2022）年 12 月 27 日（火）10：00～12：00

議事次第

- （1）ワーキング・グループの運営及び今後のスケジュールについて
- （2）女性活躍・男女共同参画における現状と課題
- （3）独立行政法人国立女性教育会館における現状と課題
- （4）意見交換

第 2 回：令和 5（2023）年 2 月 1 日（水）13：00～15：00

議事次第

- （1）男女共同参画センターにおける現状と課題、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
 - ・事務局説明
 - ・関係団体ヒアリング
特定非営利活動法人 全国女性会館協議会 納米恵美子代表理事
公益財団法人 日本女性学習財団 村松泰子理事長
- （2）意見交換

第 3 回：令和 5（2023）年 3 月 10 日（金）13：00～15：00

議事次第

- （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

○有識者としての出席

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

第4回：令和5（2023）年4月11日（火）16：30～18：00

議事次第

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・グループ報告書（案）について

○有識者としての出席

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