

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2回）
議事次第

令和6年3月19日（火）
10:30～12:00
対面及びオンライン開催

1 開 会

2 議 事

- (1) 男女共同参画センターの業務及び運営に関する実態調査の結果について
[内閣府より説明]
- (2) 意見交換

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関する実態調査結果について（前半）

【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2回）
議事録

1 日時：令和6年3月19日（火）10時30分～12時00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	大瀧 亜樹	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	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

（代理出席） 鈴木 規子 総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課
男女共同参画学習室長

<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

○鈴木座長 皆様、おはようございます。座長の鈴木でございます。

時間となりましたので、ただいまから第2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。

本日は、構成員の皆様にはオンラインにて御出席いただいております。

高橋構成員は本日御欠席です。

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・安全課の鈴木室長にも御出席いただいております。

議事に入る前に、第1回ワーキング・グループで都合が合わず御欠席されていた大下構成員と亀田構成員から自己紹介を兼ねて御挨拶をいただきたいと思っております。

初めに、大下構成員、お願いいたします。

○大下構成員 日本商工会議所産業政策第二部長の大下と申します。

商工会議所は今全国に515ございまして、会員の大半が中小企業です。人手不足が深刻な課題であり、女性の活躍は非常に大きなテーマになっております。こういった連携ができるのか、検討に参画をさせていただいて、良い形で取組が進むように貢献してまいりたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

次に、亀田構成員、お願いします。

○亀田構成員 おはようございます。

福岡県筑前町企画課の亀田と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきます。

第1回ワーキング・グループにて御案内したところですが、本ガイドラインの作成に当たって、令和5年12月22日から令和6年1月31日にかけて、全国のセンターを置いている地方公共団体を対象とした、男女共同参画センターの業務及び運営に関する実態調査、センター未設置の地方公共団体を対象とした、センター設置の検討状況及び非設置の理由に関する実態調査を行いました。

調査項目が非常に多くなっておりますところ、本日は事務局から、センターの運営に関する実態調査の結果と、センターの業務のうち、事業の対象者、広報啓発、講座、相談事業までの調査結果を説明いただいた上で、皆様に議論いただきたいと思っております。残りの業務に関する調査結果とセンター未設置の地方公共団体に対する調査結果については、次回以降に御議論いただく予定でございます。

本日は、前半で運営に関して、後半で業務のうち、相談事業のところまでということで議論したいと思います。

それでは、事務局から、まず運営に関する調査結果について御説明をお願いします。

○松川調整官 それでは、事務局から調査結果について、御案内のとおり運営に関する部

分から説明をさせていただきます。

内閣府男女共同参画局の調整官をしております松川と申します。どうぞよろしくお願いたします。

最初に、座長から御案内がありましたとおり、調査は2つに分けて実施をさせていただいております。調査1は男女共同参画センターを設置している自治体に対するもの、調査2が男女共同参画センターを設置していない自治体に対して検討状況や非設置の理由等を聞いたものです。いずれも年末から1月いっぱいにかけて、ウェブフォーム等を利用して調査をさせていただきました。

調査対象は、センターを設置している自治体への調査については、調査時点では355センターとなっております。第1回に御紹介をした令和4年4月1日時点のセンター数からは少数が変わっているところです。センターを設置していない自治体につきましては、1,448団体を対象に調査をさせていただきました。

回答数につきましては、記載のとおり、調査1は93.2%、調査2は99.5%となっております。能登の震災等がございましたけれども、自治体には大変お手数をかけましたが、非常に高い回答率を達成できたと考えています。

次のページは、調査1の全体像です。今日は、このうち「1. 男女共同参画センターの運営」に関する部分と、「2. 業務」の(4)相談までのところについて御紹介をさせていただき、御議論をお願いしたいと考えてございます。

早速中身ですが、次のページに移りまして、こちらは全国の男女共同参画センターの運営形態です。第1回でも公営か民営かという点について御紹介させていただきましたが、今回、民営については指定管理であるか否かも分けて、より詳細を把握したところです。

傾向といたしましては、都道府県、政令市では市区町村に比べると民営のものが目立ちますが、市区町村のほうは7割が公設公営になっている。また、民営の部分、オレンジが目立つかと思いますが、多くが指定管理という仕組みで運営をされているところです。

次へ移っていただきまして、こちらは運営の主体、民営の場合にどういった団体に運営をお任せしているかということです。一番多いのがオレンジの公益社団法人又は公益財団法人でして、男女共同参画推進協会とか女性財団といった、男女共同参画に関する事業あるいはセンターの運営を業としているところが多いのかなという印象です。

中には営利企業もございまして、放課後児童クラブとか、公民館とか、公的施設の運営をされているような企業をはじめ、約1割が運営に参画をされているところです。また、2以上の団体によって共同事業体を設けてセンターを運営しているケースも、調べたところ存在をしております。

次へ移りまして、全国の男女共同参画センターの総予算の平均金額です。第1回でもこのくくりではお示しをしておりますが、政令市、都道府県、市区町村の順で大きな額になっているということでは変わりがございませんでした。

さらにこれを細かく見ていきますと、次のページへ移りまして、まず都道府県ですが、

上4つが事業運営と施設管理を行っているものです。下3つは事業運営のみというものでして、これを先ほどの運営形態ごとに、公営のもの、民営の指定管理のもの、指定管理以外のもの、また、施設が単独の施設、センターだけの施設になっているか、ほかの機関を兼ねた複合施設になっているかといったカテゴリーで分けているところです。

こちらは次のものと見比べていただいたほうがよろしいかと思しますので、次の政令市のほうへ行っていただきますと、こちらは同じように上3つが事業運営と施設管理を両方行っているものでして、先ほどの都道府県のものと同様に重ねてみますと、基本的に事業運営に加えて施設管理も行っているセンターについては、やはりその分予算額が高くなっているという傾向にあります。

先ほどの都道府県のほうでは、民営のものに比べて公営のものは予算額が多少高い傾向にあった、あるいは、複合施設より単独施設のほうが予算額が高い傾向にあったと見られたかと思いますが、政令市のほうにつきましては複合施設のほうが単独施設よりも予算額が高い傾向にあったり、公営に比べて民営のほうが予算額が高い傾向にあったりと、傾向が異なってまいりますので、事業運営と施設管理を行っているかどうかという点につきましては、自治体の規模にかかわらず施設管理まで行っているセンターの方が予算額が高い傾向が共通しておりますが、公営であるか、民営であるか、あるいは施設が複合であるか、単独であるかといったところは決定的な影響を持っておらず、自治体の規模あるいは人口の多さの方が予算額に大きな影響を持っているのではないかなと推察するところです。

市区町村のほうも見てみますと、こちらの上の半分5つが事業運営に加えて施設管理も行っているところでして、下半分に比べると予算額が多少高い傾向にある。下から2つ目に予算額が高いところがありますが、こちらを調べましたところ、市区町村ですのでかなり自治体の規模にばらつきがございまして、一部大きな規模の自治体が含まれているので、運営形態等にかかわらず予算額が大きくなっていることが分かっています。

次のページへ参りまして、職員の配置状況です。まず都道府県ですが、職員総数は667名、このうち女性が514名、また総数のうち相談員が177名となっています。割合で申しますと、女性は77%、相談員は27%となっています。

同じように政令市、市区町村と続けて見ていきますと、政令市は職員総数が425名、うち女性は348名で82%、相談員は71名で17%。市区町村は2,037名職員がいらっしゃいまして、うち女性が1,528名で75%、相談員は343名で、政令市と同じく17%となっています。

全体的に、全国3,129人の職員がいらっしゃって、そのうち女性が約8割となっていますので、男性の利用が少ないことが課題になってはいますが、職員についても非常に女性が多い傾向にあることが見てとれたところです。

次に、職員の兼務状況として、センター以外の職務を兼務する職員の方について、管理職と非管理職に分けて調べさせていただきました。管理職が632人いるうち189人が兼務をされている。約30%でございます。非管理職につきましては、2,497人中481人、19%でして、管理職のほうが兼務をされている方が多いという状況です。

例えば公設公営の場合、市区町村は公設公営が多かったところですが、男女共同参画を所管されている課の課長がそのままセンター長を兼ねておられるといった例も見たことがございますので、そういった例もそれなりにあるのかなと考えます。

次に職員の年齢層です。左から都道府県、政令市、市区町村ですが、都道府県の常勤職員につきましては、20代、30代が非常に少なく、50代以上が61%となっています。非常勤になりますと、さらに若い職員が減りまして、50代以上が79%という状況です。

政令市、市区町村も傾向としてはほぼ同じでして、政令市の常勤職員ですと50代以上が47%、非常勤に移りますと同じく50代以上は75%となっております。市区町村の常勤職員につきましては、50代以上は約半分、52%、非常勤職員に移りますと50代以上が78%となっております。20代、30代となりますと、オレンジと灰色に見える部分でございますが、かなり角度が鋭角になっていて、少ないということが分かります。

次に職員の勤続年数です。こちらと同じく、左から都道府県、政令市、市区町村、上下に常勤、非常勤と並べております。都道府県の常勤職員ですが、1年未満の21%と、オレンジの部分の1年以上2年未満が多いというところから、勤続年数がまだ浅い職員の方が多いことが分かるかと思えます。下の非常勤のほうも1年未満の方が29%と一番多くなっております。

政令市のほうに移りましても、同じく1年未満と1年以上2年未満を足したところがボリュームゾーンでございまして、合わせて43%になっている。非常勤のほうへ移りますと、こちらでも1年未満が一番多いところでございます。

市区町村も見てのとおりですが、市区町村の非常勤につきましては5年以上10年未満という多少経験を積まれた方も29%で、ここが一番のボリュームを持っているというところに多少特色があるかと思えます。

いずれにいたしましても、初任者、まだ経験の浅い方が多い傾向にあることが分かりますので、初任者研修が今後重要ではないかということが言えるかと思えます。

次に、センターでの業務に関係する専門資格を保有する職員数をまとめたものでございます。左に、公認心理師、臨床心理士、認定心理士、以下専門資格の名称を並べておりました、それらにつきましては都道府県、政令市、市区町村のそれぞれ常勤、非常勤に何名の資格保有者がいらっしゃるかということを書かせていただきました。

中ほどにあります教員免許をお持ちの方が208名と一番多くなっております。2番目に多い保育士の95名の倍以上の方がいらっしゃいまして、こういった背景があつて教員の方が非常に多いのかなといったところは今後把握をしていきたいと考えてございます。教員、保育士に続いて、下に赤枠で囲っておりますキャリアコンサルタントの方、上に行きまして図書館司書の方が、3番目、4番目に多いという順番になってございます。

次に、センター職員の報酬についてです。視覚的に色の濃い部分の報酬が高いようにグラフを作っております、上が常勤・無期雇用・フルタイム、一番下が非常勤・有期雇用・短時間勤務となっておりますが、上の常勤あるいはフルタイムであるほうの報酬が高いと

ということが見て取れるかと思えます。こちらは都道府県の公設公営のものですが、同じく政令市、市区町村についても運営形態別にお調べをしているところがございます。

次に、都道府県の公設民営（指定管理）のものですが、同じく右上のほうの色が濃い、下へ行けば行くほど比較的颜色が薄いということでございまして、やはり非常勤の方々ですと報酬が200万円未満という方が多くなっていくのかなと考えられます。

次が、同じく都道府県の公設民営（指定管理以外）でございまして、こちらも同じく上のほうの色が濃いことが分かるかと思えます。

続きまして、政令市に移ります。政令市（公設公営）では、常勤・無期雇用・フルタイムの方は、600万円以上700万円未満から800万円以上900万円未満の方で占められており、色が濃いという状況ですが、一番下、非常勤・有期雇用・短時間勤務の方になりますと300万円未満の方で全て占められているという状況になってございます。

次の同じく政令市の公設民営（指定管理）のほうへ移りますと、一番上が濃いのは同じでございまして、下のほうへ行くほど薄い、中には非常勤・無期雇用・フルタイムのように400～499万円という色が濃いゾーンの方が多い軸もございまして、このような分布となっております。

下の非常勤・フルタイムというところがございまして、非常勤でありながら1日8時間、週40時間以上働いている、かつ、もしかすると報酬が低いという方もいらっしゃるかもしれませんので、そういった詳細については今後さらに実態を把握していく必要があるのかなと思っております。

次は、政令市の指定管理以外の公設民営でございまして、こちらは数が少なくなっておりまして、常勤・無期雇用・短時間勤務の方だけということで報酬が低くなってございます。

次に、市区町村の公設公営から見ていきますと、こちらは都道府県や政令市と同じような分布でございまして。

次に、市区町村の公設民営（指定管理）のほうへ移りますと、やはり公設公営よりは多少色が薄くなっているという傾向があるかと思えます。

次に、指定管理以外の公設民営を見てまいりますと、こちらも上が濃い、下が薄いというのと同じですけれども、非常勤・有期雇用・短時間勤務の方に至っては99万円に満たない方がボリュームゾーンになっておりまして、御覧のようなばらつきがあることが分かるかと思えます。

25ページに移ります。こちらは、センターの超過勤務時間の状況をお調べしたものです。こちらは都道府県ですが、赤い点線が月45時間の超過勤務のラインを表しておりまして、その時間を超えている方がいらっしゃるということになります。こちらは、センターの中で最大の超過勤務を行っている方をピックアップして回答いただいておりますので、公営のセンターが一番多いときもあれば、民営の方が一番多いときもありますので、運営形態によって一概にどこが超過勤務が多くなりがちかという傾向はないのではないかと考えられ

ます。

次に、政令市、市区町村と見てまいります。政令市につきましても、月によっては45時間を超える方がいらっしゃいます。公設公営の専任、公設民営の専任の方が比較的長い時間働いておられるということが言えるかと思えます。

次の市区町村に移りますと、こちらは都道府県、政令市に比べると、45時間を超えて、更に働いている長さが長いことと、45を超えている月も多いのかなと受け止めています。これも先ほどと同じく、公設公営の専任の方、公設民営の専任の方が45時間を超えている、比較的長い時間の超過勤務を行っていらっしゃるのことが見てとれるかと思えます。

次へ移りまして、業務のデジタル化でございます。職員全員に対して1人1台端末があるというところが7割で、それ以外の3割は共用のものを使ったりされています。

次に29ページですが、こういったデジタル環境について、クラウド化が進んでいるのは4割ちょっとで、あとは独自にオンプレで運営をされているところがございます。

30ページへ移りまして、センター内のインターネット環境です。業務に使用するどの端末でもインターネットを利用できるというところが7割弱、それ以外は何らかの制限がかかっているということで、セキュリティ等保護のためという回答がございました。

31ページは、センターまでの交通アクセスでございます。最寄りの公共交通機関からセンターまで徒歩5分未満というところが58%ですので、比較的便利などところにあるのかなという印象を受けます。また、車を使われる方用の駐車場については、無料の駐車場があると回答いただいているのが53%でございました。

32ページ、センターの利用案内です。センターの利用案内が一番多く行われている媒体はホームページでして、その下、紙によるパンフレットや広報誌に続きまして、SNSやメールマガジンは約半数にとどまっております。

33ページですが、他の行政機能をセンターが兼ねているかどうかです。兼ねていないという割合が一番多くなっておりまして、兼ねているものにつきましては配偶者暴力相談支援センターとか図書館といったものが並んでございます。

34ページに移りまして、今度は、センターと同じ建物内に別の行政機関が入っているものがどれぐらいあるかをお調べいたしました。同じ建物内に入居していないというものも20%ありまして、8割は複合施設となつてございますが、これも同じく配偶者暴力相談支援センター、婦人相談所といったものが同じ建物内にあることが分かるかと思えます。

35ページは、センターと同じ建物内の民間施設でございます。同じ建物内に民間施設はないというところが43%で、一番多いところがございますが、その下に続いておりますように、女性団体等が入っていたり、社会福祉協議会、商工会議所が同じ建物にあるとお答えいただいているところもございます。

運営につきましては以上が結果となります。事業につきましては、後半に御紹介をさせていただきます。

○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説明がありました運営に関する調査の結果を踏まえたガイドライン作成の検討について、御質問を含めまして意見交換の時間としたいと思いません。11時15分ぐらいまでをめどに議論したいと思いません。

まず、本日御欠席の高橋構成員から意見をいただいておりますので、事務局から紹介をお願いします。

○松川調整官 引き続き、私のほうから、高橋委員の御意見について御紹介をさせていただきます。

運営に関しては2点御意見をいただいております。1点目が業務のデジタル化についてでございます。職員1人1台の端末を配備しているセンターは7割に至っている。業務のデジタル化の推進に向けてこの割合をさらに高めるよう、ガイドラインにおいて推奨することが望ましいとのことでもございました。

2点目ですが、センターの利用案内、広報啓発の媒体につきまして、ホームページ上で利用案内をしているセンターは95%に至っている一方、先ほど御説明申し上げたとおり、SNS等の活用は50%であります。利用者の年齢層に配慮しつつも、中長期的にはSNS等の比率を上げることが望ましいとの御意見をいただいております。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、どなたからでも結構ですので、御意見、御質問がありましたら、挙手ボタンないし画面上で意思表示をしていただければと思います。

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。

今回、男女共同参画センターの現状を知るために大変詳細な有意義な調査をやってくさったと思っております。答えるほうもかなり大変だったのですけれども、おまとめいただくほうもとても大変でいらしたのではないかなと思います。

そこにさらに加えてのお願いですが、今回お示しくださっている集計に加えて、さらに明らかにできる情報があるのではないかなと思います。先ほど、今後さらに実態を把握していく必要があるという御発言もございましたので、追加での集計でお願いしたい点が幾つかございます。

1点目は、予算に関して、総予算だけではなくて、事業別の予算についても設置主体ごとに比較が可能な形でお示しいただけるとありがたいと思います。また、平均値だけではなくて、どのくらいの金額のところか幾つぐらいというような度数でもお示しいただくことはできないでしょうか。これが予算についてのお願いでございます。

2点目ですが、私なりにいただいた数字を基に計算してみたのですね。

口頭で少し申し上げますと、センターの職員の配置について、設置主体別に、常勤・無期、常勤・有期、非常勤・無期、非常勤・有期で集計してみると、いずれの設置主体においても非常勤・有期雇用の職員が4割程度を占めていて、最も多いことが分かります。ま

た、常勤・有期、非常勤・有期、非常勤・無期の3つを非正規雇用と考えますと、非正規雇用の職員の割合が6～7割程度であることが分かってまいります。今申し上げたことから、非正規雇用の職員によってセンターの業務が担われているということが改めて分かったのではないかなと思います。

それから、男女比ですが、今回、うち女性が何人という形でお示しいただいておりますけれども、これはパーセント、比率でお示しいただくことができないでしょうか。これをやってみると、職員総数に占める男性の構成比よりも、管理職に占める男性の構成比が多いといったことも分かっておりまして、女性のキャリア構築と男性のキャリア構築がイコールでないといったことも見えてまいります。

それから、勤続年数について見てまいりますと、都道府県では5年未満の方が8割近く、政令市においては7割近く、市町村においても5割を超えています。この5年というのは無期転換申出の権利が生じるかどうかというところの一つの境になっておりますので、もしかしたら5年を超えない前に雇用が打ち切られている可能性があるのではないかなということが心配になります。

次に、報酬についても設置主体と運営形態別に自分で計算してみたのですが、そうしますと、都道府県でも政令市でも市区町村でも、公設公営よりも公設民営のほうが職員の報酬が少なめであるといった傾向が浮かび上がってまいります。

また、先ほど常勤と非常勤について格差があるといった御説明がございましたが、常勤・無期・フルタイムと常勤・有期・フルタイム、つまり、無期か有期かで比べてみますと、そこでかなりの差があることも見えてまいります。このことについても、もう少し詳しく把握していただけるとよいのではないかなと思います。

こうしたことを踏まえて、センターの職員については、経験を積んで専門性を高めていって、非常勤から常勤へ、有期から無期へとといったようにキャリアラダーが形成されて、処遇面でも権限面でも展望が持てるような働き方になっていくとよいと考えます。

以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問はいかがでしょうか。挙手をいただければと思います。

谷本構成員、お願いします。

○谷本構成員 細かいところは少し読み切れていないので、簡単に気になった点だけ申し上げます。

今、御提案の中にも少し出てきていたのですが、まず1つは、資料はどのページかを確認していないのですが、先ほど御説明いただいていた、常勤だけれども有期でフルタイムという方たちの層の報酬の金額を見ますと、300万未満という層が一番多いところを占めておられる。

背景を少し調べていただきたいのですが、配偶者特別控除の枠というところも兼ね合いがあると思うのですが、男女センターがこれから女性の働き方の一つのモデルとし

て地域の中でお手本を示していくべきというところを考えたときに、フルタイムで常勤の方が300万未満の報酬という形は少し考えていくべきではないかなと思いました。これはガイドラインにどう反映していくかということはさておき、今後考えていくとき問題として押さえていくべきではないかなと思いましたが1点。

もう一点ですけれども、これは事務局の方にも少し申し上げたのですが、全体で市区町村のくくりが一番大きな形でざくっと数字をお示しいただいて、市区のレベルと町村のレベルでは財政規模についても人口規模についてもかなり開きがある。それを1つのくくりにして平均値を出してしまうと、実態が見えづらくなってしまいますので、ガイドライン作成に当たっては、町村のレベルの話と市区、人口規模でもいいのですけれども、少し分けていただいて、それぞれの自治体の財政状況なり地域状況を踏まえてガイドラインを示してあげないといけないかなと思いましたが、まずその2つをお願いいたします。

○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。

今、自治体のサイズの話が出ましたけれども、大瀧構成員、その辺で何かコメントはございますか。

○大瀧構成員 おはようございます。山形県の大瀧と申します。

自治体の規模によって違うのではないかというお話だったのですけれども、本県の場合ですと、今、単独では市しかセンターを設置しておりませんで、町村に設置するというのは財政的にもいろいろ困難な部分があるかと思しますので、そういった面では市区の部分と町村の部分については今回の調査の中では分けていただいて、今後、ガイドラインにもその部分を反映していただけるとよろしいのではないかと今お聞きしていたところです。

○鈴木座長 ありがとうございます。

亀田構成員、今の点も含めていかがですか。ほかの点でも結構です。

○亀田構成員 うちが町ですけれども、やはり町で設置をされているところが非常に少ないと聞いております。

うちの町の課題と言えば、体制とか予算の確保といったものになってまいりますので、その辺りはガイドラインにどういうふうに反映されるのか分かりませんが、加味されたほうがいいのかと思っております。

○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 専門資格を有する職員のことですけれども、私どもの沼津市のほうでは特に専門の資格を持っている者はおりませんので、どのような観点からこれらの方々が資格をお持ちで採用されているのかということを知りたいなと思いました。

○鈴木座長 ありがとうございます。

國井構成員、いかがでしょうか。

○國井構成員 私も皆様の御意見の中で、市区町村の中に23区も区として入っているのだとすれば、私どもの新宿区は人口規模も大きいですし、予算の規模も恐らく町村とは違いますでしょうし、その中で都道府県や政令市は指定管理が多いということと、市区町村は公設公営でやっているところが多い。ただ、今後は、もしかすると市区町村も、こういった結果を踏まえて公設公営から指定管理の方向に行く可能性があるのかというところも聞いてほしいなと思います。今後の展望としてどのように考えているのかというところが聞きたいところだなと感じました。

○鈴木座長 ありがとうございます。

大下構成員、何かコメントはございますか。

○大下構成員 ありがとうございます。

私は、男女共同参画センターという名前はもちろん存じ上げていましたけれども、それについて考える機会はこれまでなかったものですので、調査の結果をお伺いして、いろいろ課題があるのだなと思っています。

先ほど申し上げましたけれども、人手不足は大変深刻で、そういう意味でいうとセンターの人材確保もそんなに簡単ではないだろうなと思うのです。教員の資格をお持ちの方が結構いらっしゃるというのは、何となくのイメージですけれども、地元で先生をやられた方が退職後か、あるいは出産か何かで離職をされて、そこに勤めていらっしゃるケースもひょっとしてあるのかなと思います。

調査結果の数字の分析をしっかりとやっていくも非常に大事だと思うのですが、数字の中身、例えば教員が多いのはなぜなのか、どういう経緯で入ってきているのかとか、比較的うまく運営できているセンターの事例をしっかりと把握して、それらと今回出てきた調査結果とを照らし合わせてガイドラインをお考えになっていくことは重要なと思います。

我々が中小企業政策について意見要望を出していくときにも、何千件という調査結果と、好事例とか、課題を抱えている事業者さんの具体例を照らし合わせながら必ずやっていきます。数字だけ見ていると無味乾燥な内容しかなかかなか出てこなかったりします。

手間がかかるかもしれませんが、うまくやっていらっしゃるセンターさんの事例を幾つか共有いただいて、全体の集計で見るとこういう数字になっているけれども、望ましいありようは、ひょっとしたらもう少しここを増やしていったほうがいいのかもとか、でも、現実的にはこれぐらいまでしかいかないのであれば、その分をどの面でカバーをするのかとか、そういう議論はやはり具体例を見ていかないと難しいのかなと思っています。そうしたことがこの場なのか、別の場なのか、できるとよろしいのではないかなと、お話を伺っていて思いました。

以上です。

○鈴木座長 貴重な御意見をありがとうございます。

ほかに御意見がおありの方はいらっしゃいますか。

納米構成員、どうぞ。

○納米構成員 度々ですみません。

今、國井構成員から、今は公設公営だけれども、今後、指定管理に移行していくところもあるのではないかとといった話、大下構成員からは、うまく運営できているところについてその分析が必要なのではないかとのお話が出たのですけれども、そのときに、うまく運営できているということは一体どういう状態なのだろうか、また望ましいということは一体どういう状況なのだろうかということについても議論が必要なのではないかなと思ったのです。

これが企業の運営であったら、少ない資金でより多くの成果を上げられているところとなってくるかと思うのですが、果たして男女共同参画センターについてのパフォーマンスはそういう指標でよいのかどうかといったことについても検討が必要なのではないかなと思います。

指定管理の場合には、提案するときに金額の提案と企画の提案の2つの面から見られて、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という場合が多いと思います。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って、それは事業の質にも、事業費にも、センターの職員の処遇にも関わってくることなので、慎重な議論が必要なのではないかなと考えております。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

うまくいっている、っていないというのは、まさに業務の内容とか、そこからどういうアウトカムが得られているのかという話だと思いますので、最後のほうで時間が残りましたらまたこの辺も議論することにして、業務に関する調査結果に進みたいと思います。

それでは、業務に関する部分の実態調査結果について、事務局から説明をお願いいたします。

○松川調整官 続いて、事業の部分について御紹介をさせていただきます。

最初に、事業の対象者です。37ページをお願いします。

こちらは、若年層（未就学児から24歳まで）を対象とする事業の実施状況です。若年層を対象とした事業、利用者を拡大していかないといけないという課題はあるのですが、一番上にありますとおり、「主な対象を若年層とする事業は行っていない」というところが40%と一番多くなっております。一方、行っていると御回答いただいたセンターにおける主な事業の内容としては、例えばアンコンシャスバイアスに関する講座とか理工系の仕事体験といったものがあり、こうした内容は若年層を対象にしっかりアプローチをしていかないといけない事柄かと思っておりますので、今後の強化が考えられるところではないかと思っております。

38ページが、男性を主な対象とする事業の実施状況です。これも利用者層を拡大していくために、男性に向けたアプローチも必要だということなのですが、「行っていない」と

お答えいただいているところが4割弱ございますので、こういったところに今後どうして
いていただくかというところが課題になってくるかと考えています。

次に、個別具体の事業のメニューということになります。1つ目が広報啓発でございま
して、次のページがその実施媒体、実施方法を紹介してございます。先ほどの利用案内と
同じく、センターにおいて広報啓発を行っている媒体はホームページが一番多くなってい
まして、続いて紙のパンフレットや広報誌が多い。利用案内に比べますと、SNS・メールマ
ガジンは74%と少し多くなっています。

41ページに移りまして、ホームページをどのように活用しているかということです。「セ
ンターが提供する事業の案内」が一番多いのですが、「男女共同参画に関する理解の普及
啓発」、その下にあります「女性への支援に関する取組や相談窓口の案内」、こういった
ものはまだ増える余地があるのかなと考えてございます。

42ページは、SNS・メールマガジンの利用状況です。センター独自のアカウントを持って
運営しているところも少なからずございました。どのようなSNS等を使っているかは、この
グラフのとおり、フェイスブックからX、LINEという順で使われているところです。

43ページが、広報誌の発行及び年間発行回数でございます。発行している場合にも、発
行元がセンター自身である場合と地方公共団体である場合がございまして、それぞれにつ
いて年間の発行回数を調べてみましたところ、上が、センターが発行元の場合の発行回数で
ございまして、1回、2回、3回といったところがボリュームゾーンかなと思われま
す。一方、地方公共団体が発行している場合には、いわゆる自治体の広報誌と一体的であるた
めか、12回以上というところも多くなっています。

44ページは、フォーラム、シンポジウム、講演会をどのようなテーマで行っているかとい
うものです。「ジェンダーに関するもの」が一番上で、非常に多岐にわたるものです
ので多くなっているということかと思いますが、より具体的なテーマとしては、その下に「育
児・子育てに関するもの」、「ワークライフバランス、働き方改革に関するもの」という
ように続いてございます。

一方、更に下のほうに参りますと、例えば「女性の政治参画に関するもの」、男女共同
参画に関する様々な法律等ございまして、そういった制度に関するもの、あるいは、NVEC
の機能強化の在り方に関するワーキング・グループからの報告の中でも言及がなされまし
たが、デジタル分野における人材育成、こういったものは上位のものに比べると少しテー
マとされる数が少なくなっていると思われま

45ページ、広報啓発の事業予算額です。一番左の都道府県ですが、都道府県でも100万円
未満の予算が50%以上になってございます。どんどん自治体の規模が小さくなっていくに
つれて、少しずつ予算が低いところの割合増えていくのですが、政令市は都道府県と大体
同じような割合でございまして

46ページに市町村を並べてございまして、「人口20万人以上」が一番右、左に行くにつ
れて予算額が小さなおところが増えていくのですが、人口5万人未満の市区町村となります

と「予算なし」が半分を超えておりまして、100万円未満がさらに半分弱という状況でございます。フォーラム等に人を招いたり、講師の方に交通費等を出すのも苦勞するというお声は聞いたことがございますので、先ほど人口規模等別により丁寧に把握すべきとの御意見をいただいておりますが、小さな自治体ほど、そうした苦勞しなければならない状況が表われているのかなと思います。

次に、講座です。講座については、約9割のセンターが実施をしております、センターの施設内の学習室等で実地開催をしている、これが8割と一番多くなっています。また、出前講座やオンラインでの講座を行っているセンターもあるところです。

次に、先ほどと同じくテーマとしてどのようなものがあるかです。「ジェンダーに関するもの」、「育児・子育てに関するもの」はやはり多いということになっています。先ほどの広報と違いますが、その下にはデジタル以外の「キャリア形成支援に関するもの」、「男女間暴力に関するもの」が続いております、広報では3つ目にありました「ワークライフバランス、働き方改革に関するもの」がさらに続いています。先ほど少し言及しました制度に関するものとか政治参画に関するもの、あるいはデジタルに関するキャリア形成支援となりますと、半分よりちょっと下のところにあるという状況でございます。

次に、予算額でございます。都道府県のほうを見ますと、100万円以上500万円未満というところが多くなっております。政令市のほうへ移りますと、「予算なし」というところも多くなっているのかなというところが見てとれるかと思っております。

続いて、市区町村のほうへ移りますと、先ほどの広報と同じく、「人口20万人以上」から左に行くにつれて人口規模が小さくなってございますが、100万円未満の予算で努力いただいているところが、人口が小さくなるにつれて増えていることが分かっていたかと思っております。

次に、相談事業です。約3割のセンターが、センターが開いているときに常設の相談窓口を設置されております。下にございますように、設置されている相談窓口についてはまるものを選択いただいたところ、「特定の日時に対面又は電話による相談窓口を開いている」というものが一番多くなっております、その次に「相談があれば、他機関の専門窓口等を紹介している」が多くなっています。

54ページですが、相談窓口の運営方法といたしまして、センターの職員と外部の専門家の両方で対応しているところが3割少しということで一番多くなっております、一方、2割弱がセンターの職員だけが相談員として対応されているということでもございまして、少なからず職員が対応している、そのため職員の専門性が問われるというところが分かっていたかと思っております。

次のページは、相談窓口の運営方法です。先ほど実施の在り方を少し御紹介したように、対面、電話によるものが一番多くなっております、メール、オンライン、SNSというインターネット等を利用したものは少ないという状況でございます。

56ページですが、相談対応の記録内容です。相談受付・対応日時、相談内容といったオ

一ツドックスなものもあれば、個人情報などはなかなか取扱いも難しいため、下のほうに行くにつれて少し記録の内容としては少なくなっていると思います。

また、フォローアップ結果、相談対応後の経過状況は23%ということで少し低くなっているのかなど。これは実際にお伺いしたセンターからも、解決型よりは寄り添い型で対応させていただいていますというお声を聞いたこともございますので、そういったタイプのセンターが多いのかなど推察するところでございます。

相談対応の記録方法が57ページです。デジタル端末で記録して集計をしているというところが44%、手書きで記録しているというところが28%で、手書きでされているところも3割弱あるところです。

58ページですが、当事者以外からの相談対応をどうしているかということで、本人に限らず相談に応じているというところが77%で多くなっているのですが、23%については本人に限る、あるいは本人に限る場合があるとお答えをいただいております。その理由といたしましては、性暴力等で加害者及びその関係者の可能性がある、親族等になりすましている場合がある、本人を装って情報を聞き出す場合がある、このようなリスクへの配慮に基づくものが多いという印象を持っております。

59ページです。こうした難しい対応が求められるところもある相談員でございますが、そのマニュアルについては約半数が「ない」とお答えをいただいております。一方、「ある」ところのマニュアルの内容といたしましては、各種相談窓口の連絡先の一覧、基本的な応答要領、生命身体に関わる相談など緊急の対応を要する場合の対応要領、こういった内容になっておりまして、今後、マニュアルの充実がガイドラインで求めていくことも考えられるのではないかと考えておるところでございます。

60ページ、相談における個人情報の取扱いです。個人情報は、関係職員に限ってというところがほとんどなのですが、共有範囲について特に決めていないというところもわずかながら存在するところです。

61ページ、相談環境の整備状況です。上2つは、「相談者のプライバシーに配慮している」、「匿名での相談に応じる」、一口で申し上げてプライバシーに関するものです。その下2つは、「土日の相談枠を設けている」、「日中働いている人も利用しやすい時間帯の相談枠を設けている」といったように、相談日時へ配慮したものとなっております。この下、「託児施設がある」、「障害者に配慮している」と続いておりますが、様々な形で相談のしやすい環境整備に努力をいただいているセンターが多いのかなど考えてございます。

62ページ、件数の多い相談内容です。一番多いものは「生き方一般に関する相談」ということで、個別具体的なテーマにはなかなか当てはまらないいろいろな相談があるのかなと思います。より具体的なものを見ていきますと、「男女間暴力に関する相談」、「身体・精神的な健康問題に関する相談」などが多くなっています。

ちなみに、こちらのグラフにつきましては、多いものを3つセンターに回答いただいて

おりまして、下の緑の線が回答したセンター数で、上のオレンジが相談総件数になっております。ですので、相談総件数が少ない項目も、そういった相談内容がうちのセンターでは一番多いのだというセンターもあるということで、非常に多岐にわたる御相談がセンターに寄せられており、また地域によって多い相談、少ない相談があるのかなと考えてございます。

63ページ、そういった相談の幅が増えれば増えるほど、相談員の方に御努力いただく必要といたしましょうか、御苦勞いただくことが多いかと思いますが、相談員への研修を「行っていない」が4割ほどございます。実際に「行っている」といったところがどういう研修を行っているかを見ますと、「相談を受けた際の対応に関すること」のほか、「来訪者や相談員自身の安全安心の確保に関するもの」、あるいは先ほど出てきました「個人情報の取扱い」といったものもございまして、この研修の充実も今後必要なところかと考えてございます。

64ページです。相談においては専門家と連携することも重要でございまして、こちらは専門家と連携できる機会があるかを伺った結果ですが、「ない」とお答えいただいているところが半数ほどございます。今後、連携のネットワークをつくっていくことは重要な課題と考えておりますので、こういったところも今後ガイドラインにどのように盛り込んでいくか考えていければいいかなと思うところです。機会が「ある」とお答えいただいているセンターがこういった専門家と連携されているかということをお答えいただいた内容が、右側に並んでございます。

65ページですが、相談におけるセンター内での情報共有です。相談員同士で連携をして、情報交換をしてよりよい対応を検討する機会が「ある」とお答えいただいたところが7割で、多くなってございます。

66ページです。相談内容を事業に反映する取組が行われているか、こちらについては「ない」とお答えいただいたところが62%でございます。反映する仕組みが「ある」とされたところについては、例えば、主訴別に相談件数を取りまとめ、最近の傾向を把握した上で、事業内容の検討に活かしているといったところが多いのかなと考えてございます。

相談の事業予算額でございます。67ページ、68ページに、先ほどの広報等と同じく都道府県から市区町村まで並べておりますが、都道府県につきましては多くが500万円未満という傾向になってございます。政令市につきましても、都道府県と大体同じような形になっております。

市区町村につきましては、これもやはり自治体の規模の影響が大きいのか、予算なし、または100万円未満の割合が人口20万人以上から人口5万人未満になるにつれて幅が広がっていくという状況でございます。

今日御紹介させていただく事業の実態調査の報告は以上となります。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、残りの時間で、業務に関してガイドライン作成検討の観点からの御意見を頂

戴したいと思います。

まず、先ほどと同様、高橋構成員からいただいている意見を事務局から御紹介をお願いします。

○松川調整官 高橋構成員からの御意見を御紹介させていただきます。

1つは、事業の対象者でございます。小中学生から青少年を対象に事業を実施しているセンターは3割程度にとどまっているが、若年層、とりわけ小中学生たちも性別や性についての当事者であり、センターの事業の対象者として一層明確に認識することが重要である。また、既述のSNSの活用は、若年層を意識した事業展開にとっても有用であり、センターの認知度の向上にも資するはずであろうと考えられるとのことでございました。

次に、相談員のためのマニュアルと研修について御意見をいただいております。相談対応マニュアルがあるセンターは半数、相談員の研修を実施しているセンターは約6割であるが、マニュアルや相談員の研修を整備することが望ましい。マニュアル等は一律しゃくし定規ではなく、相談の質の向上及び相談員の業務支援に資する手引等を指すとのことでございます。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、御意見、御質問のある方は挙手をお願いいたします。

納米構成員、お願いします。

○納米構成員 度々で失礼いたします。

すごく素朴な疑問なのですが、この3つの事業についていずれも予算ゼロという回答があるのですが、予算ゼロで果たして事業ができていいのかというのはとても不思議に思いましたというのがまず1点目です。

これから先は主に相談事業についての意見を申し上げたいのですが、まず1つは、相談業務と相談の実施方法についてデジタル化が今後は必要になっていくと思うのですね。記録を手書きで書いていらっしゃるセンターが少なからずありまして、これはデジタルで記録するというだけでなく、データベース化して分析できるようになるとすごく便利なのだけどもというのが、今自分が勤めているセンターで国の交付金を使わせていただいてそれをやったところ、すごく業務効率も上がりましたし、中身の分析もできるようになったので、ぜひそういう方向をお考えいただければと思います。

それから、マニュアルとか研修については、高橋構成員がおっしゃっているとおりだと思います。ただ、専門家との連携という形で松川調整官から御説明があったのですが、この部分については、もちろん専門家との連携も必要ですが、いわゆるケースレベルのスーパービジョンを受けられるかどうか、また、相談員同士での共有ということも、内部でケースカンファレンスがきちんとできているかどうかということがとても大切だと思うのですね。そうしないと、相談の質の均てん化ができませんし、相談の質を向上させていくことにも関わってくる問題だと思います。

マニュアルや研修というのは、一定程度の一般化したものは可能だとは思いますが、スーパービジョンやケースカンファレンスは非常に個別性が高い、センターの中で行われる業務の一部として考えるべきで、そこにも着目していく必要があるのではないかなと思います。

それから、相談環境として、託児をやってらっしゃるところが結構少ないのだな、土日や夜間も必ずしもやっていらっしゃらないのだなということが分かりまして、これはほかの機関がやっているからとか、人口規模等々、いろいろな理由はあるのかもしれませんが、相談する側からすると、まず小さなお子さんがいても託児を受けられること、働いていても例えばお休みの日とか夜などにも利用できることはとても重要なのではないかなと思います。

以上でございます。

○鈴木座長 幾つか御意見をいただいてから、もし事務局からコメントあればいただきたいと思います。

ほかに御意見はいかがでしょうか。どなたでも挙手をいただければと思います。

谷本構成員、お願いします。

○谷本構成員 簡潔に申し上げます。

1つは相談の受入れの話ですけれども、実際に窓口を設置されているのが6割ぐらいということですが、利用者側の目線で見たときに、例えば配偶者の暴力とか自分の健康に関わることが、身近過ぎる自治体だと見知った顔がいらっしゃる可能性があるのも、相談に足を運びづらいということがあると思いますので、市町村のレベルのセンターで受け入れられる相談と、むしろ広域的に都道府県のレベルの男女センターで相談をしたほうがもっと気楽に相談ができるとか、そういったところのガイドラインというのでしょうか、そういう両者の協力・連携関係みたいなものもつくって並行していけるといいかなというのが1点あります。

それと、今のそれを作るに当たってということで申し上げるならば、そういったピアサポートをしているNPO、NGOがありますので、そういった団体から、そういう方たちがどういう状況なら足が運びやすいか、相談しやすいかということも少しアドバイスを受けて、マニュアルづくりに反映できたらいいのではないかなと思いました。まず相談に関してはこれです。

事業の対象者の話で1つだけ申し上げておくと、先ほど男性向けというのがあって、若年層向けというのが分かれて聞いているので、実態を読めないのですけれども、例えばこれから若年層の男性方にデートDVの話や性行為に関わるものをきちんと教育してかなければいけない部分も出てくるはずで、これが実は学校教育ではすごくやりづらいというお話を先生方からはよく伺う、保護者の方からも伺うところがあるので、こういったところの役回りを、地域によってはいろいろな御意見があつて難しいところもあるかと思うのですけれども、できるだけこういうことについてもサポートしていく体制が必要になるかと

思います。

以上です。よろしく申し上げます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかに御意見はいかがでしょうか。挙手をいただければと思います。

前半同様、センターのレイヤーというのでしょうか、市町村と都道府県の違いといった話も出ておりますが、國井構成員、御意見はございますでしょうか。

○國井構成員 私どものところは、若い方向けの男女共同参画啓発誌は小学生・中学生向けに配っていますし、若者のつどいというイベントをやっておりますし、男性向けの啓発講座もやっていたり、比較的講座は充実してやっているかなと思うのですね。そのため、ほかの方がおっしゃったように、予算なしでやっているところは一体どんなふうを実施しているのかなど。私どもは、予算をつけて講師の方をお招きしたり、冊子をつくるときは委託業者に委託するとか、そういったもの全部予算化しています。

相談事業に関しては、月曜日から土曜日まで曜日ごとに、専門の資格を有している相談員の方がそれぞれ違います。例えばソーシャルワーカーの方、弁護士の方、元家庭裁判所の調査官の方、キャリアコンサルタントの方、“性と生”のアドバイザーの方ということで、それも予算化していますし、男性の相談員もおります。

もう一つは、相談の中で聞きたいと思うのは、施設の構造上、どうしても相談室が密室になってしましまして、新しい建物でしたらもっと違うのかもしれないのですけれども、私どものセンターは40年たっているところもありまして、相談室自体が密室で、入り口と出口が2つあるというのではないので、何かあったときに相談員の安全を確保するための退路がないので、相談員の先生方と懇談会をするときにそういう御意見をいただいたときに、ほかのセンターはどういうふうにしているのかなど。どうしても工事をすることが難しいという建物の構造の中で、制約がある中でほかのセンターさんはどうやっているのかなというのを具体的に聞きたいと感じました。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

今、相談場所の物理的な環境の話がございましたし、先ほど事務局の説明の中で、当事者以外からの相談対応の現状などの報告もございました。この辺、どういうふうに調査の結果を理解してガイドライン作成に生かすかということも含めまして、さらに御意見をいただきたいと思います。大瀧構成員、御意見をお願いできればと思います。

○大瀧構成員 相談の関係でいろいろ御意見が出ているかと思うのですが、本県におきましても相談員の方を配置しているのですが、相談内容が多種多様といいますか、様々ございます。相談員の方々がその都度対応できるようにするためには、相談員の方の育成といいますか、先ほどの研修事業のような話もありましたけれども、研修を受けながら、そのときそのときの時代に合った相談を受けていくことが必要になってくると考えております。

相談場所の話も國井委員からございましたけれども、相談者から見れば、他の人に聞かれないような場所、個室のようなものが必要になってくると思うのですが、相談員の方から見ますと、それが安全性の部分でどうなのかというのは確かに思うところがあるなど考えているところです。

本県の場合ですと、建物も古くなってきているのですが、個室において相談を受けるときに別の相談員の方が近くで待機しているという状況があって、そういうことでは安全の面では対応している部分もあるのかなと思っております。

以上となります。

○鈴木座長 ありがとうございます。

亀田構成員、御意見をいただければと思います。

○亀田構成員 当町でも相談事業をやっているのですけれども、大きな課題が専門職の確保がなかなか難しいというところで、あとは相談を職員が受けているのですけれども、職員を育成していくというような手法しかないのかなというところです。

やはり町村レベルだと、どうしても専門職の方を雇用することは難しいので、今のアンケートの結果にもありましたけれども、マニュアルとか手引の整備とか、研修の体系づけといったものが必要なの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。

山内構成員、相談に限らず御意見をいただければと思います。

○山内構成員 沼津市はセンターがないのですけれども、事業をいろいろやっています、その中でお金があまりかからないものとして職業講話をやっています。これは、市内の小中学校に、性別役割分業のイメージを払拭しながらジェンダー平等意識や人権尊重の大切さを学ぶことを目的として実施しているもので、例えば、女性の消防士の方に学校に来ていただいて、女性でもこういうお仕事ができますということの御案内とか、女性の警察官、自衛官、男性の保育士とか病院の看護師さんに来ていただいてお仕事のお話をさせていただくということをやっております。

こちらについては、実質旅費、それも100円、1000円ぐらい、市内の1キロ何十円という世界でできるようなこともやっておりますので、こういうことをやるとお金がかからないかなというのがございます。

あと、静岡県から県の職員さんに来ていただいて講義をしていただいて、これは高校生や、僕ら比較的若い方にもやっています、それで先日、LGBTQについて行っていただきました。

そこでアンケートをいただきまして、そのアンケートを読みますと、特に若い方々はいろいろ悩んでいるところとか夢や希望もありますので、その返事を読むと僕ら職員も大変モチベーションが上がるところがございます。なので、こういったところでも御紹介をしていただけるとありがたいなと聞いていて思いました。

相談につきましては、相談案件数が少ないです。ただ、時間がかかる内容が多いという印象がございます。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

大下構成員、業務全般に関して御意見をいただければと思います。

○大下構成員 ありがとうございます。

調査の結果を見ると、センターのミッション、使命は男女共同参画の地域における推進で、主にとっているアクションはジェンダー関連のセミナーと相談というのが現状なのかなと思います。

気になるのは、実際に参加されている、あるいは利用されている方のプロフィールというか、どういう方なのかなというところだと思うのですが、恐らくそういうテーマに関心がある、あるいはそれに関して課題を抱えている女性の方が中心なのかなと思っています。このラインを引き続き続けるのか、それともそれ以外のところにアプローチ、ウイングを広げるのかというところはまずしっかり押さえていく必要があるかなと思っています。

仮に、例えば今回お話があったような、対象を若年層に広げる、あるいは企業における女性活躍などにセンターの役割を広げていくということになると、これまで持っている知見や資源だけでは絶対に足りないはずで、人手も予算もない中でどうやってそこにウイングを広げるのかというのは相当しっかり考えていく必要があるかなと思っています。

その際に、地域の学校とか、先生のOBであるとか、あるいは商工会議所のような団体であるとか、他の外部の団体の資源をうまく活用していくことが非常に効果的かなと思っています。

ただし、その場合に、例えば我々商工会議所がこれまで全く御縁がなかった地元の男女共同参画センターさんから一緒に何かやりませんかと突然持ってこられると、恐らく相当、身構えると思います。どうやって距離を縮めていくのかというところは、これもうまくやっている先行の事例があれば、普及をしながら取組を進めていく必要があるかなと思っています。

そういう意味では、今の件も含めて、ガイドライン、あるいはそこから落とし込まれているマニュアルの基本的な整備も大事ですが、やはり定期的に継続的にセンター間で情報共有、意見交換の場をしっかりとっていかれることが非常に重要なかなと思っています。

我々商工会議所は全国に515ありますけれども、東京・大阪のような大都市から極めて小さい市の商工会議所まで、職員でいうと500人規模のところから数人でやっているところまであります。規模に合わせて定期的に意見交換の場をもって、各地でこのテーマについてどんなふうに取り組んでいるのか、課題があるのか、どうやって動いているのかを共有していますが、日商としてこうやったらいいのではないですかというふうに決まったも

のを与えるよりもよっぽど学びがあります。

ぜひ、事業の内容、運営方法、あるいは人員の確保、予算の確保方法も含めて、定期的に全体であるいは規模別のセンター同士の交流、学び合いの場を持っていかれることが非常に有用ではないかなと思いました。

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。

そうしましたら、これまで出た御意見、それから前半も含めて追加の集計等の御要望もございました。それから、質問も幾つかあったと思います。予算ゼロというのは何なのだという、その辺、数字の背景を理解することが重要だという話もございますので、事務局からもしコメントをいただけるようでしたらお願いします。

○松川調整官 様々な御意見をありがとうございます。

まず、町村を分けて集計したほうがいいのかといったところは、こちらの手持ちの数字を事務局のほうで集計し直すなどして、できることについてはやってみよう、前向きにやれるようにチャレンジしてみたいと思います。

また、数字は数字として、背景にどういう事柄があってその数字が出ているのかという部分が大事というのはまさにおっしゃるとおりでございます、相手方のあることですので、さらに同じように調査という御負担の観点からなかなか難しい気がしますが、個別の事例の紹介というお話もございましたので、幾つか個別具体的にセンターに当たらせていただくとか、我々も現場を知ることが大事だと思いますので、実際にお伺いして目で見せていただく、あるいはお話を伺わせていただくという努力はしてまいりたいと思います。

予算ゼロでどう運営しているのかといったところも、数字だけではどういうふうに行われているか、あるいは行われていないのかというところが分かりませんので、まさにそのように御回答をいただいたところから、できましたらお邪魔をさせていただいてお話などを伺えればと思っているところでございます。

今回様々御意見をいただいておりますので、ガイドラインの中、あるいはガイドラインに至る前にこのワーキング・グループからの御提言といったところにどう盛り込むかという議論があると思いますが、いずれも示唆に富む御意見であったと思いますので、それが現場になじむものなのかどうなのか、引き続きよく現場の声を聞きながら取りまとめに向けて努力させていただければと思っております。ありがとうございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

これまでの議論をお聞きになって、萩原理事長、コメントをいただければ。

○萩原NWEC理事長

皆さん、本当にありがとうございます。

調査結果を見せていただいて、現状、国立女性教育会館が抱えている課題と共通するものがあるなということを実感いたしました。

納米構成員からも発言がありましたけれども、女性の経済的自立といったときに、センター職員自身が経験やキャリアを積んで、専門性を磨いていくことが今後大きな課題になってくるなと思っております。

それから、人と予算の確保はもちろんですけれども、他の主体との連携・協働の重要性ということも改めて感じました。

そして、大下構成員からは大変示唆に富む御意見をいただいたと思っております。センター間の定期的な意見交換の機会を持つこと、そして、規模別のセンターとの連携、意見交換を行うことなどから、新たな課題や、数字では見えないものをしっかりと把握することの重要性。その上で、今後、国立女性教育会館の新たなミッションとして何をすべきなのか、どういう事業を展開していくのかということについても今日は大きな示唆をいただいたと思っております。皆さん、本当にありがとうございます。引き続き、どうぞよろしく申し上げます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

あと1～2分ですけれども、これだけは言っておきたいということがおありの方がいらっしゃれば。

谷本構成員、お願いします。

○谷本構成員 さっきの課題解決で1つだけ。

デジタル化と専門家をうまくつなぐ話としてオンラインの活用、現場で専門家を抱えるということではなくてデジタル技術を活用することを検討していただけるといいかなと思いましたので、一言申し上げます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

私からも1点だけ。センターのモデルを考える上では、前半で納米構成員からもお話があったように、ざくっとした平均値だけではなくて、分布や中央値を見る必要があるかと思います。それから、相談員当たりの相談件数や予算当たりの講座の企画数といった定量的な情報について、せっかく数字を取っていただいたので最大限生かしていただくようお願いしたいと思います。

一通り御意見をいただきまして、大変ありがとうございました。そろそろ予定していた時刻となってきましたので、本日のワーキング・グループは以上とさせていただきたいと思っております。

最後に、事務局から連絡事項をお願いします。

○松川調整官 連絡事項でございます。

今回、既に1月末までに集まったアンケート調査への回答で資料を作成させていただきました。今日は前半の御紹介でございましたが、後半についても鋭意整理中でございますので、できましたら来月、1か月後をめどにまた開催をさせていただきたいと考えておりまして、日程調整をさせていただければと考えてございます。どうぞよろしく申し上げます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、第2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。