

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2回）

議事次第

（ 令和5年2月1日（水）
13：00～15：00
オンライン開催 ）

1 開 会

2 議 事

（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

3 閉 会

【配布資料】

- 資料1 男女共同参画センターに関する概況について
資料2 男女共同参画センターに関する意見交換会の結果について
資料3 男女共同参画センター利用者向けアンケート調査の結果について
資料4 男女共同参画センターにおける職員の体制及び給与に関する調査について
資料5 男女共同参画センターの現状と課題を中心に（全国女性会館協議会提出資料）
資料6 日本女性学習財団提出資料

【参考資料】

- 参考資料1 男女共同参画センターに関するアンケート（令和3年11月実施）集計結果について
参考資料2 国立女性教育会館（NWE C）を内閣府主管・文部科学省共管に移行するにあたっての要望書（日本女性学習財団提出資料）

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2回）
議事録

1 日時：令和5年2月1日（水）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、株式会社ファミリーエ代表取締役社長
	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 村松 泰子	公益財団法人日本女性学習財団理事長
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。

時間となりましたので、ただいまから第2回「独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ」を開催いたします。

本日は、伊藤構成員が14時をめぐりに御出席される予定で、桑原構成員は14時をめぐりに御退出、徳倉構成員は14時50分をめぐりに御退出される予定と伺っております。

本日は、男女共同参画センター及び国立女性教育会館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全国女性会館協議会代表理事の納米様、公益財団法人日本女性学習財団理事長の村松様に御出席いただいております。

また、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にも御出席いただいております。

それでは、議事に入らせていただきます。まずは、事務局から資料1～4について御説明をお願いします。

○須藤積極措置政策調整官 内閣府企画官の須藤です。

まず、資料1について御説明いたします。本資料は、内閣府で毎年度実施しております、地方公共団体における推進状況調査によるデータを活用し、男女共同参画センターに関する概況について整理したものでございます。

1 ページです。まず、男女共同参画センターは、都道府県や市区町村において、条例等に基づき設置されておりました。広報啓発や相談支援をはじめ、それぞれの地域の状況を踏まえた事業が実施されている施設であります。令和4年4月1日時点で、全国に356施設ございます。

2 ページです。令和4年4月1日現在で、設置されているセンターについて、それぞれの設置年以降の合計数の推移を示したものです。

1990年代から2000年代半ばにかけて約6.5倍に増加しておりまして、1999年の男女共同参画社会基本法の施行の前後で大きく増加していることが分かります。

3 ページです。センターの事業運営について、自治体による直営、民営の割合を示したものです。

全体で見ますと、約7割が地方公共団体の直営で、3割が民営となっておりますが、都道府県、政令市とそれ以外の市区町村では傾向が異なっておりまして、都道府県については約6割、政令市については約7割が指定管理等による民営となっております。一方で、政令市以外のセンターでは約8割が直営で、民営は約2割という状況です。

4 ページです。1センター当たりの職員数を見ますと、政令市以外の市区町村のセンターについては、常勤・非常勤合わせて7.0人となっております。都道府県や政令市のセンターと比較して半分以下の職員体制となっております。

5 ページです。センターで実施している事業について、それぞれの事業ごとに実施割合を示したものです。

広報啓発、講座、相談、情報収集・提供の4つの事業については、8割以上のセンターにおいて実施されており、この4事業がセンターの事業の柱となっております。

6ページです。一方で、人件費や設備の補修費等を除いた事業予算について、1センター当たりの平均額を見ますと、市区町村のセンターについては、都道府県の約3分の1、政令市の約4分の1程度となっているところです。

7ページです。各センターの実施事業数について、5ページで示した事業の単位でカウントしたもので、全国で見ますと、約7割のセンターが5事業以上実施しているということですが、都道府県が84%、政令市が93%となっている中で、市区町村については63%にとどまっている状況であります。

次に、資料2について説明いたします。こちらは、内閣府において全国各地で実施した男女センターに関する意見交換会の概要です。

1ページです。今回のNWECや男女センターの機能強化の検討に当たりまして、内閣府男女共同参画局におきまして、昨年11～12月にかけて、全国を13ブロックに分けて、男女センターの職員や地方公共団体の担当者を対象に意見交換会を実施し、各回、現地会場とオンラインのハイブリッドで行いました。

意見交換のテーマについては、男女センターの現状と課題、現状の課題を踏まえたセンターの機能強化の在り方、3つ目として、センターの機能強化のために、NWECにどのような役割・機能を期待するか。この3つのテーマで行ったところです。

また、それぞれの意見交換会終了後から2週間、内閣府ホームページの特設サイトで意見募集を行いまして、各回の意見交換会で意見を出しそびれた、あるいは意見を補足したい、また、そもそも当日、参加できなかった方々もいらっしゃったので、そういった方々からも意見をいただけるようにしたところがございます。

2ページです。ここから16ページまで、全13回の意見交換会、また、ホームページでの意見募集において出された全ての意見のうち、主なものについて、内容によって類型化して整理した概要を記載しております。時間の都合上、ポイントを絞って御説明いたします。

まず、センターにおける現状と課題です。職員の専門性の向上、専門人材の確保について、自治体直営の場合では、2～3年で人事異動により担当者が替わり、知識、ノウハウが蓄積しない。指定管理等の委託の場合には、3～5年の受託期間が終了した後の見通しが立たない中で、専門性の高い人材の獲得・育成が難しい、待遇の低さから、相談員などの職員の確保が難しい、また、予算不足により、NWECなどの研修への参加ができないといったことが挙げられています。

3ページです。他の関係機関との連携につきましては、センターを所管する自治体の各部署との連携の課題、また、男女センター同士の横の連携が不十分、また、4ページにかけて、教育、福祉、防災などの他の施策分野や関係団体との連携が希薄といったことが挙げられております。

5ページです。地域社会のニーズの把握とそれへの対応については、女性のデジタル人

材の育成、男性支援、性的マイノリティーの方への対応など、新たなニーズが幅広く多様化してきている中で、その的確な把握や対応に当たって、体制面やネットワーク、専門性の観点から、対応が困難といった課題が挙げられております。

7ページです。センターの利用者については、場所によっては、利用者層が固定化してきており、若年層や男性を含めた利用者層の拡大を図る必要があること。また、そのために必要となる周知・広報におけるノウハウ等の課題も指摘されています。

8ページです。職員の体制・待遇や、予算不足といった課題。また、センターに係る法律上の位置づけなどについての課題も挙げられております。

9ページです。ここからは、これまで挙げられた課題を踏まえたセンターの機能強化の在り方についてです。

まず、職員の専門性の向上について、担当者のレベルに応じた研修の実施。貧困やデジタル分野など、対応分野の拡充。それに伴う専門人材の育成・確保。また、地域のステークホルダー間のコーディネーターとしての役割の強化などが挙げられております。

10ページです。関係機関との連携につきましては、男女センター間における取組事例の共有や、定期的な意見交換等の実施。地元の大学など、教育機関との連携。商工関係部局・団体との連携による企業向けの啓発等が挙げられております。

11ページです。利用者層の拡大につきましては、アウトリーチの出前講座による若年層や男性の利用の拡大。オンライン会議等に必要な機器の整備。他の公共施設との相乗効果による利用者層の拡大等が挙げられております。

12ページです。体制について、全国各地の男女センターの体制、予算や機能についての格差を解消するという観点から、法律やガイドラインによる位置づけが必要との意見も出されているところです。

14ページをお願いします。ここからが、センターの機能強化に当たって、NVECに期待する役割・機能についてであります。

まず、男女センターの活動への支援として、個別の事業の実施に関するアドバイス。地域で講座等の実施に当たっての講師の紹介・派遣。また、講師の専門分野等を示した講師情報バンクによる情報提供。地域で講座を行う際の教材の作成などが挙げられております。

また、連携強化について、NVECによる地域ブロックごとの勉強会の開催や、センターにおける取組、好事例の発信、また、それぞれの地域における経済団体や教育委員会との円滑な連携のための国やNVECによる働きかけなどが挙げられております。

15ページです。人材育成につきましては、職員の専門性向上の観点から、NVECと男女センターによる人事交流の実施。受講者のレベルに応じた研修プログラムの充実、また、オンライン講座を好きなときに、いつでも受けられるオンデマンド型による提供等が挙げられております。

また、例えば研修受講のモチベーション向上等にも資する観点から、研修の修了レベルに応じた認定等の創設といった意見も出されているところでございます。

16ページです。調査研究については、センターにおける調査の実施や、データ分析に当たっての支援、また、地域のセンター単体では実施がなかなか困難な国際調査の実施、NVEC所蔵の図書の電子化などが挙げられております。

17ページ以降につきましては、時間の制約上、説明は割愛いたしますが、全国13か所の意見交換会ごとの概要をつけさせていただいております。

次に、資料3について説明いたします。男女センターを利用している一般の方々からのアンケート調査の結果であります。

1ページです。昨年11月に約1か月、内閣府ホームページに特設のサイトを開設いたしまして、1点目として、利用者の立場として認識する男女センターの現状と課題、2点目として、センターに期待する機能や役割、の2点について意見募集を行ったところでございます。

2ページです。まず、利用者側から見た男女センターの課題について出された意見の概要です。各意見の内容を踏まえて類型化しまして、それぞれの割合を出したものが左の円グラフでございますが、「事業内容の充実」に関する課題についての意見が全体の約半数で、最も多くなっております。

主な意見としては、利用者が固定化されており、男性・若者の利用が少ない、また、施設の会議室を貸すことがメインになってしまっているという指摘がありました。そのほか、アクセスやオンライン設備。利用可能な時間帯などに関する施設・設備の利便性についての課題や、センターの活動についての広報発信に関する課題等の意見が出されております。

3ページです。センターに期待する機能・役割ですが、全体の約7割が「事業内容の充実」に関する意見でありまして、具体的には、デジタル研修など、地域の利用者のニーズに応じた講座等の開催。男性向け相談など、相談支援の分野の拡充、関係団体等とのネットワーク形成に関する機能強化についての意見が出されております。

そのほか、SNS等を活用した効果的な広報。Wi-Fi環境等の設備の充実。専門性の高い職員の配置などについての期待も示されているところでございます。

4ページ以降については、時間の制約上、説明は割愛いたしますが、今回寄せられた意見の概要をつけさせていただいております。

次に、資料4です。このたび、センターの職員の体制及び給与に関する実態把握のため、調査を行うこととしておりますので、御報告させていただきます。

先ほど資料2で説明させていただきました、全国各地での意見交換会において、センターの職員の体制や待遇面における課題に関する指摘が様々出されたということ。

一方で、センターの職員の給与の状況についての調査は、地方公共団体における推進状況調査等においてもこれまで行っていないことを踏まえて、今回、緊急的に調査を行うものであります。

具体的な内容としては、各センターにおける令和3年度の職員の給与の実績額について、事業の運営形態を自治体の直営か、民営かの別を明らかにした上で、別表の区分の整理で

回答いただく形としています。

別表を映していただけますか。2枚目です。まず、労働時間については、週30時間以上とそれ未満、いわゆるフルタイム相当か否かで2区分に分け、また正規・非正規については、雇用期間の定めがあるか否かで分けて、これらをクロスさせた4区分について、それぞれセンター長、管理職とそれ以外の職員の総数と給与額の総額を回答していただくことになっております。

これについては、さらに詳細な区分で実施することも考えられるところですが、本調査は2週間程度で実施するというところで、スピード感と回答者の作業負担の軽減という両者のバランスを考慮して、このような形としているところでございます。

本日、このワーキングの会議終了後に、速やかに調査依頼を発出いたしまして、2月16日までの間に、各センターの担当者において、内閣府ホームページの所定のサイトにアクセスして、回答を記入いただく形で行います。この調査の集計結果につきましては、次回のワーキングで報告させていただく方向で考えております。

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。

続きまして、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から、資料5について御説明をお願いいたします。

○納米代表理事 全国女性会館協議会の納米と申します。

普段は川崎市男女共同参画センターで仕事をしています。スライドの投映をお願いいたします。

本日は、3点についてお話ししたいと思います。1点目は、全国女性会館協議会についての御説明。2点目は、男女センターの現状と課題。3点目に、NVECに期待すること。特に2点目を中心にお話しさせていただきたいと思います。

次のスライドをお願いいたします。

全国女性会館協議会は、1956年に「婦人会館を語る会」として発足しました。発足当時は、民設民営の会館が中心でしたが、その後、全国各地に公設センターが開設されるようになりまして、2001年に名称を変更、2008年にはNPO法人格を取得し、全国の男女センターを結ぶネットワーク組織として活動しています。

主な事業といたしましては、男女センターの職員やマネジメント層を対象にした研修。情報、相談、防災などのテーマ別の研修を実施しています。

特徴としては、研修を実施したい会員館を募集して、選考会を経て、実施館を決定し、企画段階から一緒に研修をつくり上げている点です。

毎年、会員館の現況調査も調べて共有しております。そのほか、テーマを設定して、会員館の取組状況についての調査も行っております。また、年1回の大会では、事業企画大賞の表彰事業を行っておりまして、お互いに切磋琢磨することで、企画力の向上を図っています。

全国女性会館協議会の強みは、会員館同士のフラットなネットワークを生かした事業ノウハウの共有や、情報交換のプラットフォームを提供している点と考えています。次のスライドをお願いいたします。

センターの運営形態ですが、先ほどの御説明にもありましたとおり、全体では、公設公営が約6割、公設民営が約3割です。それぞれに課題があります。

公設公営の場合は、現場からの意見にも出ていますが、公務員の異動によりまして、専門知識の蓄積が難しいことが課題の一つです。都道府県、政令指定市がつくっているセンターは、公設民営が多いという現状があります。

公設民営の場合には、指定管理制度が導入されていることが多いのですが、その形態は様々です。指定管理者が1法人の場合もあれば、ジョイントベンチャーの場合もあります。事業と施設管理一体指定、別指定、直営事業と指定管理業務が混在していることもあるなど、様々です。

指定管理者の選定は、公募の場合が多く、競争原理が働くため、事業がブラッシュアップされるというメリットはありますが、期間は3年しかないということになりますと、2年目からは、次の選定に向けての準備にかからなければなりませんので、落ち着いて事業に本腰を入れられる期間が限られてしまいます。

それから、指定管理の基本協定書には、行政と指定管理者のリスク分担が定められていますが、物価上昇への対応は双方で協議と書いてあることが多いのですが、期間中の指定管理料の増額は容易ではなくて、電気代、ガス代の上昇もそうですし、昨今、賃上げが言われておりますが、職員の賃上げはかなり難しいのが実情です。指定管理の応募要項の中には、期間中の物価変動も見越した上で金額を提案するようになっているとしたりしまして、物価上昇は織り込み済みになってしまうのです。

施設形態、所管の部署については、こちらのグラフに示したとおりです。所管は、首長部局が多数ですが、県民部、市民局といった部局が多いとは思いますが、中には政策局などの企画調整系の部局が所管している場合もあります。行政の所管部局の力量、庁内の影響力の多寡、所管部署とセンターとの意思疎通は、センターの現場のパフォーマンスに直結しています。次のページをお願いいたします。

昨今、公共施設の老朽化問題が浮上していますが、男女センターも例外ではございません。竣工後、かなりの年数が経過している施設が多くなっておりまして、メンテナンス問題が顕在化しつつあります。

また、男女センターにとって、職員体制と予算は大きな問題です。公設公営の場合、職員が公務員と会計年度任用職員です。会計年度任用職員の方のほうが専門性は高いのにもかかわらず、雇用が不安定で、決定権はないという点は大きな問題で、会計年度任用職員からは怨嗟の声が聞こえてまいります。

公設公営の場合も、公設民営の場合も、様々な雇用形態の職員が混在してまして、単に常勤か、非常勤かの別だけでは、男女センターの職員の働き方の実態は把握し切れませ

ん。常勤でも有期雇用の場合もありますし、その期間も1年契約で更新3回まで、5回までなどと様々です。

内閣府の資料では、現在は常勤・非常勤の別のみを集計していらっしゃいますが、これは昨年12月に、このワーキングに先立って、私どもの団体に内閣府の方がヒアリングにいらしたときにお伝えしたのですが、常勤と非常勤の別を把握しただけでは、男女センターの職員の働き方の実態は分かりません。男女センターの職員体制・給与について、このたび調査することになったということで、とてもよかったと思っております。

また、予算についてなのですが、これも内閣府で調査していらっしゃいますが、このデータは正確性に欠けると思います。

私は、たまたま世田谷区と川崎市のセンターの財務内容が分かる立場なので気がついたのですが、内閣府が出していらっしゃる調査報告書に記載されているセンターの事業予算の額は、世田谷区と川崎市では回答している費目の範囲が違ってきます。

世田谷区が6,934万9,000円。これは世田谷区のセンターの1年間の予算の全額、法人本部への業務管理費も含めて全額です。一方、2,005万7,000円は、川崎市のセンターの事業予算となっていますが、こちらは事業予算のみです。

このデータに基づいて考えると、人口150万を超える川崎市のセンターの予算が、人口90万の世田谷区の予算の3分の1以下ということになってしまいます。

内閣府の資料では、政令市を除く市区町村の1センター当たりの平均事業予算が都道府県の3分の1、政令市の4分の1程度であることが指摘されていますが、自治体によって人口規模も財政規模も違うわけですから、市区町村のセンターの事業予算が少ないのは、ある意味当然という面もあると思います。

同じ政令市でも、人口370万を超える横浜市から70万弱の静岡市まで5倍超の差があります。例えばなのですが、図書館については、住民1人当たりの図書館蔵書数を指標にしているといった考え方があると思います。そのように、自治体間を比較するのであれば、指標の取り方について検討したほうがよいのではないかと思います。

男女センターの機能強化について検討するためには、まず、男女センターの現状についての基礎的なデータを正確に把握したほうがよろしいかと思います。次のスライドをお願いいたします。

男女センターの利用者についてですが、一言で言えば、実に多様なニーズを持った方たちが男女センターを利用しています。

ITスキル一つを取っても、失業保険を受給中で、パソコン講座を受講して、仕事で使えるパソコンスキルを身につけると同時に、ハローワークに届ける求職活動実績にしたいといった方もいらっしゃれば、自営業やフリーランスの方で、売上げ向上につながるホームページの作り方のコツを知りたいといった方もいらっしゃいます。

女性リーダーの育成講座も、あちこちのセンターがやっていますが、昨今では、会社の業務命令で参加することが増えてきているように思います。

会社側の意図としては、人材活動に活用したいということはもちろんですが、自治体が独自に設けているいわゆる地域版えるぼしの認定の加点になるからといった理由もあります。

女性の起業家やフリーランスの方を対象にしたプログラムをやっているセンターも多くて、連続講座に参加すると、認定特定創業支援等事業の証明書をもたらるといったことが受講動機になっている場合もございます。

女子生徒の理系進路選択支援、いわゆるリケジョ系の事業も、地元の企業や大学の協力を得たり、保護者向けのプログラムと生徒向けのプログラムを同時開催するなど、様々な工夫が行われております。

また、自治体の危機管理部門に配属される職員の数は今も数が少ないので、孤立しがちだという声が聞こえてまいりまして、そうした職員同士で知り合って、励まし合う機会を欲している声がありまして、そうした機会を提供している取組もございます。

シングルマザー、DVなどで悩む方、離婚を考えていて、法律知識を得たい方、センターでやっている事業には、かなり切実な状況にある女性もたくさん参加していらっしゃいます。

また、居場所を提供できるということは、ハードがあるからこそできることだと思います。本当に様々な方たちが、地縁でも、血縁でもない、様々な問題を契機として人とつながる、言わば問題縁とも言うべきつながりを求めて、センターに集まってきていらっしゃいます。次のスライドをお願いします。

このように、センターの利用者のニーズは多様です。それは当然と言えば当然で、男女共同参画は、あらゆる分野にまたがる問題であるからだと思います。こうしたニーズに応じていくためには、センターが核となって、様々な分野のアクターと連携・協働していくことが何より大切だと思います。

申し上げたいのは、こうした連携先についての情報とつながりは、非常にローカルなものだということです。そのローカルなつながりが、男女センターにとっては大きなリソースだと思いますし、その関係構築のノウハウがとても大切だと思っております。次のスライドをお願いいたします。

最後に、男女センターの立場からNVECに期待することを述べます。

NVECには、地域の男女センターでは取組が難しいことに特化した役割を果たしていただけたらと思います。例えば、研修について言えば、自治体の男女共同参画部署で職位・経験年数別の研修は今でも取り組んでくださっていらっしゃいますが、特にお願いしたいのは、異動直後の初任者の方への研修を充実させていただきたいという点です。

また、NVECは、これまでも教職員の方への研修を行ってこられたと思います。幼児教育・初等中等教育の教職員対象の研修をより充実させていただけたらと思います。地域のセンターでは、教育委員会などからの要請によりまして、学校への出前授業の依頼があったりするのですが、そうしたときに、教職員の方たちにもう少しジェンダーとかデートDVのこ

と、リプロダクティブ・ヘルス・ライツなどのことについて理解していただけたらという場面が多くありまして、NWECでのこれまでの蓄積を生かして、ぜひ教職員向けの研修プログラムパッケージとか、学校で使える副教材の開発に力を入れていただけるといいと思います。

調査研究につきまして、NWECに期待するのは、ジェンダーに関する内外の最新の研修成果を分かりやすく発信していただいて、地域の男女センターがそれを活用できるようにしていただけたらということです。ジェンダー統計とか各種データベースについては、現在までも取り組んでくださっていらっしゃいますが、ナショナルレベルの情報集約と、検索可能な形での提供を継続いただきたいと思います。内閣府の男女局にも調査室があると思いますが、そちらでなさる調査とNWECが行う調査研究の役割分担も検討する必要があるのではないかと思います。

最後になりますが、海外からスピーカーを招いて行う研修や講演会は、地域の男女センターではなかなか難しいので、国の機関としてぜひNWECで行っていただけたらと思います。

私からは以上になります。

○鈴木座長 大変ありがとうございました。

続きまして、公益財団法人日本女性学習財団理事長の村松様から、資料6について御説明をお願いいたします。

○村松理事長

村松でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。スライドをお願いいたします。

私どもにもこの2点、男女共同参画センターとNWECの機能強化の在り方について話すようにと御依頼がありました。ただ、1については、今、納米さんから大変詳しく御報告がありましたので、簡略に触れるにとどめまして、私は、主として2のほうをお話したいと思っております。次をお願いします。

本論に入ります前に、公益財団法人日本女性学習財団について御紹介しておきます。一昨年に80周年を迎えた古い財団なのですが、長い歴史の中では、いろいろと変わってきているところもありますが、現在の目的は、男女共同参画社会の形成に資する生涯学習、学びと、次世代育成の振興に寄与することと定めておりまして、私どもも会館協議会の会員の一員ではあるのですが、地域密着というよりは、事業を全国展開している、そして、民間の組織であるということでございます。

様々な事業をしておりますが、最近の主な事業としては、人材育成として、女性のキャリア支援ということで、それを支援する人たちを養成し、プールしているというものがあります。

また、情報提供といたしましては、男女共同参画のための情報誌、スライドの右に載せてありますように、月刊『We learn』という学ぶことを重視した月刊誌を年11回刊ですが、発行しておりまして、各地の男女共同参画センターや自治体の男女共同参画部局170ぐらいに御購読いただいていると聞いています。次をお願いいたします。

ここからが本題になりますが、今回の女性版骨太方針2022で示された男女共同参画センターとNWECの機能強化に関しては、それらの施設の利用者をはじめ、かなり大勢の方が関心を持っておいでです。

ここに書いていないのですが、昨年秋に、10～11月にかけて日本社会教育学会有志が主催して、このことについて考える連続学習会を3回行いました。私も報告者として加わったので、情報をいただいているのですが、1回目が180人、2回目が250人、3回目が270人と回を重ねるにつれてどんどん参加者が増える。大勢の方がこの動きに注視していらっしゃるということです。その3回の記録が、数日前にウェブサイトにはアップされたので、何らかの方法で入手できるようになっていると思います。本日の最後のほうの参考資料でそのURLをお示ししたいと思っています。

その中には、当日の報告の記録に、その質疑応答から、資料はもちろん、事後に取った毎回のアンケートなども詳細に全て載っておりまして、大変参考になります。私が本日の資料を出した後に、その記録が出来上がったので、大急ぎで目を通して、その中からも今日の報告の中に含めてお話ししたいと思っています。次をお願いいたします。

最初に、2ページをお願いします。地域の男女共同参画センターに関しては、詳しくは申し上げませんが、例えば私は東京の区部に住んでおりますが、区の区民生活部の管理課の下に、犯罪被害者支援と一緒に係で男女センターを運営しておりまして、そこの係長がセンターの館長を務めております。

館長に聞くと、センターに行くのは、ちょっと不便なところにあるものですから、月1～2回という形で、非常勤の職員が1名だけで運営して、あとは区民の力で運営しているということで、都会にあっても、かなり格差は大きいなど。私もあちこちのセンターに行きますので、その違いには愕然としているところでございます。

この地域によるセンター間の格差をどうにかしていかないと、全体の底上げになっていかないと思っています。そこのところで、私は具体的な妙案をすぐに提案できるわけではないのですが、NWECが格差を縮小するような仕掛けをどんどんやっていていただきたいと思っています。

まさに男女共同参画のために、地域のセンターが力を発揮するためには、そこの職員の専門性とか継続性、いろいろな企画の体系性が求められます。あるいは地域の課題や行動計画などを踏まえた事業計画が必要だろうと思いますし、地域の団体などとの連携、あるいはセンター間の連携等が必要だと思います。

しかし、これらを実現するためには、何といてもそこで働く人たちが非常に大事なわけです。骨太方針の今回の動きは、「経済的自立」という項の中で触れられているわけですが、現状を見れば、先ほどの納米さんのお話でも一端が分かりますが、センターで働く人たちは、かなりの方たちが正規ではない形で、低賃金で、不安定雇用の下に、経済的自立が保障されていない人たちがそれを支えている、非常に逆説的な皮肉な状況になっています。この矛盾を何とかしていくことが本当に第一歩だろうと。1に関しては、そのこと

を声を大にして申し上げたいと思います。次をお願いいたします。

以下、NWECについて申し上げます。従来の事業枠組みは、御紹介がありましたが、研修、調査研究、広報・情報発信、国際貢献。国際貢献は、地域の男女センターでは一部しかできないと思いますが、基本的な枠組みは、NWECがあるからそうなのか、こういうものが必然だからか、とにかく男女センターとほとんど共通しているだろうと思います。

ただし、NWECは、自ら相談を受けることはできませんので、地域のセンターの相談員や担当者たちの研修などをやっていらっしゃると思います。以下、個別に少しお話しします。次をお願いいたします。

個々の項目ごとについて、全てを網羅するわけではありませんが、機能強化の方向性等に関係するような提言とか好事例みたいなことをお示ししたいと思います。

「研修事業」は、教育・学習活動をしていくため、女性のエンパワーメントのために必須の事業です。しかし、その場合、まさにそれぞれの研修でどういう人を育成しようとしているのか、どういう人を育成しなければいけないかという人材像の明確化が求められます。

もちろん、その中には、ジェンダーの視点を持つ専門性などが含まれるだろうと思います。そして、全国女性会館協議会の御要望にもありましたが、実践的で体系的な研修、いろいろな段階で受けられる研修等が必要だろうと思います。以下、一、二、例を挙げたいと思います。

この数年、NWECが始めた研修で、男女共同参画の視点による災害対応研修があります。これは自治体の防災等の関連部署と男女共同参画部署・センターの関係者に呼びかけて、その方たちができればセットで参加してほしいということで呼びかけていらして、非常に具体的な研修をやっていらっしゃいます。今はオンラインですが、昨年度は1,300名が参加したということです。ここで学んだことを地域に持ち帰って、各地での研修に応用できるような工夫もされていらっしゃると思います。その種のことがNWECの役割として非常に大事だろうと思います。次をお願いいたします。

もう一つの例は、学校における男女共同参画研修です。私も、これにはずっと関わってきていましたので、取り上げさせていただきますが、実は今回のNWECの目標について、いろいろと内閣府にお尋ねした段階で、学校における男女共同参画研修という事業があるから、今回は内閣府が主管で、文部科学省が共管になるのだという御説明をいただきました。

文部科学省共管という話があまり聞こえてこないのですが、そのように御説明をいただいています。この研修自体は、教育委員会と学校教職員、男女センターなどにも呼びかけて、なるべくそういった人たちがペアで参加するように呼びかけていますが、防災ほど成果がうまく上がっていないのかもしれないと思います。

そして、かつて行ったときには、毎回200人ぐらい集まったこともありますが、近年ではそんな人数ではなくて、もう少し小規模でやっているのです。全国に膨大にいらっしゃる学校関係者に、こんな少しずつやっただけという声も聞こえておりました、そ

ここでやっていることの一部、あるいはエッセンスを動画配信などもして、地域でも使えるような形で情報提供もしています。

そして、ぜひここでも教育委員会と男女共同参画部局やセンターがつながることが大事ではないかと。そういう仕掛けになるように取り組んでいます、もっとそれを進めてほしいと思います。

それから、男女共同参画推進フォーラムも、この数年オンラインでやっておりますが、私どもの日本女性学習財団も全国展開しているので、オンライン開催ができることは、全国展開するために大変利点があることは重々分かっておりますが、その一方で、集合し、顔を合わせることによるエンパワーメントは見逃せないだろうと思います。

先ほど申し上げた連続学習会の記録の中の感想の中にも、毎年夏になると、子供たちを祖父母に預けて、2泊3日でNWECに行って研修を受け、夜中までみんなで話し合ったような人から、いろいろな人と情報交換することがエンパワーメントになっているのだという話があり、その価値は非常に高いだろうと思います。

そして、先ほどもあったかと思いますが、地域格差が出てきてしまう。遠方からの方の参加はなかなか厳しいところもあると思いますので、こういうところに何らかの支援みたいなことができないかと思うところでもあります。

次のスライドをお願いします。

次の事業の柱の「調査・研究」ですが、これにつきましては、いろいろなところがやっています。内閣府も調査をやっていますし、基本的には、日本社会の男女共同参画を推進する上で、課題解決につながるような調査研究を計画的に行ってほしいと思っています。

そして、そのデータに基づいた提言が、まさに内閣府に移行するのであれば、省庁横断的な調整機能を持っていらっしゃるところとして、他省庁への提言につなげるような調査研究が欲しいと思っております。

また、一方では、ナショナルセンターゆえに可能な調査があるだろうと思います。それぞれの地域や大学、研究者とかではできないような種類のことをぜひやってほしいと思います。具体的なものとしては、男女共同参画センターの運営主体の変化や運営実態、センターの果たしてきた役割について、さらに踏み込んだ調査がほしいと思っています。

先ほどの内閣府の御説明で、近々にも緊急調査で、これまでよりは働く人に少し焦点を当てた調査をなさると伺いましたし、会館協議会でも提案されていたと思います。この種のNWECならではの調査をもっとしてほしいと思います。

また、企業や大学、自治体の管理職層も動かないと駄目だということを狙った調査など、本気度、あるいは課題についても調査研究してほしいと思っております。

次をお願いいたします。

次の機能の「情報収集と発信、広報」についてですが、まさにナショナルセンターであるからにはということで、名前も女性情報センターで大丈夫だろうと思います。

今は女性教育情報センターですが、「教育」という字はもしかしたら取れるのかもしれ

ないと思っておりますが、今でも教育だけではなくて、幅広い情報を収集していらっしゃると思います。きちんとしたものをナショナルセンターとして充実させていくためには、予算も必要ですし、専門的人材も必要だろうと思っております。

例を挙げると、NWECは、雑誌や新聞記事の切り抜きをずっと蓄積しているのですね。これが一時ピンチに陥ったことがあって、御相談を受けたこともあります。予算削減でカットされそうになったのが、多分、今も継続してくださっているのだと思いますが、その種のことは、地味なそういう部分が非常に大事だと思いますので、ぜひ継続をお願いしたいと思います。

そして、地域の男女センターの機能強化につながるような情報発信、センター間で共有できる情報の提供と事例の発信などが欲しいと思います。

それから、地域ではなかなかできない国際的な発信とか国際的なネットワークの構築にも、NWECならではのナショナルセンターとしての力を発揮してほしいと思います。

次をお願いします。

情報機能の一部ですが、NWECには女性アーカイブセンターがあります。もう大分経ちますが、当初からではなく、途中でできたものですが、ここは女性史的に見て、非常に貴重な資料を所蔵しています。もっと活用されていいと思っております。

また、東日本大震災以降、災害復興支援女性アーカイブをつくっています。書籍に関しても、災害文庫などをつくっております。これは国立国会図書館の東日本大震災アーカイブ（ひなぎく）と連携していますが、ひなぎくだけではカバーし切れていないジェンダー視点を明確化した情報、NWECならではの情報を集めている。この種のところにNWECの意味があると思っております。

私は、そのアーカイブを見ても、この種のことを見ても、蓄積している資料を積極的に何らかの形で発信して、もっと活用できるようにしてほしいと思っております。そして、地域のセンターのライブラリー等のネットワーク化も、まだ図る余地があるのではないかと思います。

次をお願いいたします。

「国際貢献・国際交流活動」についてですが、これまでもグローバルセミナーなどは、私もほとんど参加させていただいて、海外からの情報提供をいただいておりますが、それをもともと関心がある人だけではなくて、何とかして日本がこんなに遅れているのだよということについて、もっと問題意識を持ってもらいたい人を対象にしたセミナーもお願いしたいと思います。

さらに、日本の情報の海外発信、グローバルなネットワーク、国連のCSWへも毎年参加していますが、そこにも積極的に若い世代を参加させるなど、いろいろとまだまだ取組の余地があると思います。実績として、アジア、アフリカの人たちのジェンダー平等に向けた人材育成をしていますが、これも何か日本にも還元できるような形がもっとできるのではないかと考えております。最後をお願いします。

要するに、地域の男女共同参画センターとの連携は、今日の2つのテーマをつなげることが相互に機能強化し合うことだと思いますので、NVECでできる研修を各地に持ち帰って、それが地域で応用できるような提供の仕方、つまり、これでなければ駄目ですよという形ではなくて、自分たちの工夫を加えられるような形で提供するといいいのではないかと思います。

また、男女センターに協力助言できる専門人材の育成がNVEC自体の役割ですし、NVECもそうだと思います。

それから、会館協議会の要望にもありました、男女センターの実践事例をまとめて発信する役割みたいなものもあっていいかと思います。先ほども申し上げましたが、内閣府に移管するならば、内閣府は各省に広範に関係する事項の企画調整が役割となっております。だから、防災とか男女共同参画が内閣府の所掌事項になっているのだと思います。その意味で、省庁横断的な活動や、他省庁への提言などを可能とするための調査研究などもNVECに期待したいと思います。

今回、いろいろな学習会その他をやってみても、なぜ今回、内閣府に移管するのですか、何のための移管なのですかという質問がとても上がってまいります。そこをぜひ明確にしてほしいと思うと同時に、まさに機能強化のためだとおっしゃると思います。この機能強化が、別に産業界のニーズに沿った人材育成だけではなくて、日本社会の男女共同参画の前進に確実につながるようなものにしてほしいと思っております。最後に、参考資料を挙げますので、11ページをお願いします。

下のほうに書いてあるのが、先ほど申し上げました社会教育学会のやった学習会の資料で、下にURLをつけてあります。140ページぐらいある膨大なものですが、ぜひ御参照ください。

また、財団とその関係者を中心に、昨年9月に、内閣府と文部科学省に対して、こういうタイトルの要望書を提出しております。本日の添付資料としてもつけてございますので、今日お話ししたこともそれに沿った部分はかなりありますが、ぜひご覧いただければと思います。以上です。どうもありがとうございました。

○鈴木座長 村松理事長、大変ありがとうございました。

ここからは、これまでの各説明について、御質問なども含めまして、意見交換の時間としたいと思います。

今回の第2回では、1回の御発言を最大2～3分程度でまとめていただいて、各構成員が複数回御発言できるようにしたいと思いますので、よろしく願いいたします。桑原構成員は、御予定があって先に退出されますので、まず、桑原構成員にお聞きし、その後にはほかの皆さんから御意見、御質問を伺いたいと思います。

では、桑原構成員、お願いいたします。

○桑原構成員 新潟県津南町町長の桑原悠と申します。

発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

僭越ながら、地方自治体の立場、また、組織マネジメントの立場から述べさせていただきたいと思います。

男女共同参画については、極めて多面的で重層的な課題があることは分かりました。NVECやセンターに求められるものが多過ぎるとも感じております。

あまり多くのことを求め過ぎるのもよくないのではないかと感じております。戦略も戦術も担えというのは、NVECの人員数も、各センターの人員数も見ると、大変酷ではないかと思っております。

NVECは、他の省庁との事業の連携の視点をこれまで以上に取り入れ、施策の連続性や出口を意識した動き、戦略の部分をもう少ししっかりとつくり込んでいく必要があるのではないかと思っております。

また、地方のセンターも同様で、各市町村の他の部署との連携の視点をさらに取り入れていただいて、連続性や出口を意識した施策が組めていければいいのかなと思いますし、また、その進捗管理の仕組みをどうつくっていくかも肝の部分ではないかと思っております。

NVECやセンター自体が施策を増やして充実させる方向に行くと、とてもやり切れないものがあるのではないかと思いますし、成果も出にくいと思われれます。そうすると、自治体トップは予算を削ろうかとなってしまいますので、そのところの最初の戦略のところをしっかりと考えられるとよいのではないかと思います。以上であります。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問がある方は、挙手ボタンでも、あるいは画面上でも。

徳倉構成員、お願いします。

○徳倉構成員 ありがとうございます。

ファザーリング・ジャパンの徳倉でございます。よろしくお願いいたします。

須藤さん、納米さん、村松さん、御説明をどうもありがとうございました。

特に納米さん、村松さんの御説明に関しては全く異論がなく、確かにそうだと思う点ばかりでございました。私からは、大きく1点になります。

須藤さんが御説明いただきました資料1の2枚目になりますでしょうか、私自身、前回、1回目でもお伝えしましたが、香川県に在住しております、県の男女参画の審議員と、高松市に住んでおりますので、市の委員。あと、高松市の男女センターはNPO法人が運営しておりますが、その理事もしておりますので、多面的に様々な地方の課題等も踏まえて認識しております。

そこで、資料1のまさに1ページ目ではありますが、法律上の根拠がないことは、納米様も、村松様も御発言いただきましたが、全ては法律上の根拠がないために、各自治体や地方公共団体の中で予算づけの意味合いが弱くなってしまうたり、後回しになっている課題は出てきております。

ですので、まずは、男女センターがどういうものなのかということ、その役割がどうい

うものなのかを法律としてきちんと設定して、その中で全国共通に運営していくようなラインをつくっていかねば、これからNVECが担っていく役割の中で様々な改善をして、よりよいものが出てきたとしても、受け手がない、もしくはそこが非常に脆弱なままで、どうしても温度感が下がっていつてしまうようなものが想定されていきます。

ここはひとつ大きな1点というところで、小さめの2点になるのですが、座長にもお願いというところはあるのですが、この機能強化の中で、小倉大臣に向けて、法律の制定が必要なのではないかという提言・提案を出させていただくことが大事なのではないかと考えております。以上になります。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問はございますでしょうか。

正木構成員、お願いします。

○正木構成員 ありがとうございます。

前に発言されたお二人とも認識は同じで、今日御説明いただいたニーズは、どれもごもつともだと思うのです。

現場から出てきている声で、「みんなこの課題はあるね」と共感するものばかりで、一方で、これがたくさんあり過ぎて、さすがに全部一遍にやろうと思うとやり切れないというのは、桑原さんのおっしゃるとおりだと思います。

まず意見として、最初のアンケートの結果の中で、「ジェンダーの問題を男女センターでやっていいのか分からない」というものがありました。納米様、村松様のご説明を聞いて認識を強くしましたが、性自認がどうであろうと、ジェンダー問題を幅広くいろいろと扱ってもらったほうがいいなと思います。男女共同参画センターも、名称をジェンダーダイバーシティセンターでも、ジェンダー主流化センターでもいいのですが、名称を変えてもいいのかもしれない。男女局というのも変えたらいいのではないかと思いました。

質問は、納米様の資料にも連携先として企業が出てきています。確かに企業もいろいろと相談したいことはあるので、地域で本当にダイバーシティをどう進めたらいいかと悩んでおられる経営者の方、管理職の方はいらっしゃるし、社員の方もいらっしゃるし、そういう意味でセンターに頼りたいという部分はあるのです。

一方で、共同・連携というと、いろいろなレベルがあると思うのですが、センターの側で企業に対して具体的にどんな期待を持っておられる、どういう連携が今一番求められると思っておられるか、村松さんと納米さんのお二人の御意見を教えていただきたいと思えます。よろしくお願いします。

○鈴木座長 では、質問ということですので、納米さん、お願いできますか。

○納米代表理事 センター側が、企業側にどういった連携を期待しているかということについての御質問ということによろしいですか。

大きな質問ですので、すぐにここで何か答えが用意できるわけではないのですが、現状、私がおります川崎のセンターですと、川崎市内にそれぞれ企業様は企業様での連携、産業

界は産業界での連携をお持ちでいらして、そことセンターがコンタクトを取る。

そういう中で、企業様からは、例えば女性の社員をもっと人材育成したいのだけれどもとか、ハラスメント研修を行いたいのだけれども、講師を紹介してくれないかとか、講師を派遣してくれないだろうかといった御要望を受けまして、そういったことに対してセンターが答えている。そういった関わりをしております。

こうしたことについて、もう少し組織立って仕組み化していくためにはどうしていったらいいのかといったあたりが今後、考えていけることなのかなと思っております。お答えになっているかどうかは分からないのですが。

○鈴木座長 ありがとうございます。

村松さん、お願いできますでしょうか。

○村松理事長 私どもの財団にとっても課題なのですが、先ほど申し上げましたが、企業でも、いろいろな組織でも、意思決定のレベルにある方たちに、ジェンダーの主流化が非常に重要なのだ、トレンドだからではなくて、組織にとっても非常に重要なのだということをお伝えしたいわけですね。

その人たちを何とか引っ張り出して、その人たちと交流できる機会をまさに法律の裏づけとかだんだんそのように強化されていけば、そういうものに参加することが、企業人として、組織のトップ層として当然なのだという認識になるのではと思います。そうした風土をつくることはとても大事だろうと思います。

そういうことを取っかかりにして、そのときにセンターなり、NWECなりはいろいろと情報提供できるだろうと思いますので、そこの仕掛けをうまくつくって、社会全体の中でまさに国際的なことに視野を向けたときに、いかに日本が遅れているか。私などは、かなりの年ですので、何十年も世界に遅れているのだと言い続けてきましたが、なかなか浸透してこないところがあります。

そこが普通の人々の常識になるように、今、メディアが相当動いてきているので、変わりつつあるとは思いますが、そこをするのが社会人としての当然なのだという風土をつくることにNWECも、あるいは内閣府も力を入れていただければ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。

正木構成員、よろしいですか。ほかに御意見、御質問がある方はいらっしゃいますか。

犬塚構成員、お願いします。

○犬塚構成員 時間が限られているので、たくさん言いたいことはあるのですが、最初は1点に絞ります。あとのことは、後で時間をいただければいただきたいと思います。

私も徳倉さんと同じで、納米さん、村松さん、須藤さんの御報告も、みんな共感します。納米さんと村松さんの報告には全面的に賛成です。

徳倉さんがおっしゃったように、法整備まで含めて、きちんと法的根拠を基にセンターを裏づけていくことが、予算獲得とか長期にわたる安定的な人材の育成という面から見ても非常に重要なポイントだと思いますので、そこもやるべきだと思うのですが、一方で、

そのことによって、逆にセンターの機能がいろいろと制約を受けるという問題もないとは言えないので、その辺りのバランスを取れる形で、ちゃんと効果が上がる形の法制化ができていくことが一つは大事だと思います。

それから、今までの資料の御説明を聞いていて、特に納米さん、村松さんの御報告を聞いて、一番大事なことは、地域におけるセンター、あるいはもっと言うと自治体全体の能力の格差です。このばらつきをNVECがどうやって埋めていくのかということが機能強化という点では最大の課題だと私は思っています。

そのためには、一つの方法として、先ほどからどなたも強調されているのは、自治体の職員の初任者の研修をしっかりとやるということで、人が替わっても、安定的に一定レベルの意欲と知識とそういった取組の企画力を持った人たちを常に生産して、安定的なラインを維持していくことはとても大事で、ぜひ初任者研修にさらに注力してやっていただくことが絶対に必要です。

これは長年、自治体とセンター、センター自身を運営する立場という3者の中でいろいろな人たちと接してきた私の経験から言っても、ひょっとすると皆さん方の想像以上に初任者研修は重要な意味を持っていると思いますので、これをぜひお願いしたいのですが、もう一つ、これは自治体の関係者を巻き込んだ研修という形になると思うのですが、私がぜひ必要だと思っているのは、初任者はもちろん必要なのですが、先ほどから問題になっている、センターの人材育成のために必要なことは、結局、安定的な雇用とか人材の確保、予算の確保なのです。

それに対して決定権を持っているのは、本来なら、理想的には首長ですが、首長向けの研修は多分無理だから、せめて男女共同参画行政の担当部局の初任者とか直接の担当者ではなくて、管理職です。つまり、行政の中の管理職、男女共同参画を含む部局、それから、できればそこに関連した他部局、商工とか教育といったことに関連の行政の管理職の人たちに向けての研修が重要だと思います。

特にセンターはどういう意味を持っていて、なぜセンターにしっかりと予算と人をつけて、人材を育成して、その機能を強化しなければいけないのかといったセンター機能の強化をちゃんと含んで組み込んで、行政の管理職ぐらいのレベルの人、意思決定の権力を持っている人たちをしっかりと教化していかないと、安定的に予算を取って、個々のセンターが限られた予算の範囲の中でいろいろな事業をやろうとしても、そこにいろいろな制約がかかってきたときに、そこを頑張って上に向かって物を言い、ちゃんと予算を取ってきてくれる人たちがいないと駄目なのです。

ですから、そういった人たちに向けての研修とか、そういった管理職対象の様々な意識改革の取組といったことも研修という事業の中にぜひひとつきちんと組み込んでいただくということで、初任者向けの研修と管理職研修をダブルでセットでやっていく発想がすごく大事だと私は思います。ほかにもありますが、取りあえず時間なので、まずはこれぐらいにしておきます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

初任者研修の重要性は、第1回の際も犬塚構成員からお話があったと思います。

では、小安構成員、お願いします。

○小安構成員 ありがとうございます。

私は、村松様、納米様に本当に共感しかありませんでしたということと、これまでコメントされた方が言ってしまったので、今、絞り込みますが、最終的なゴールはジェンダー主流化であり、全国津々浦々にジェンダー平等が浸透することだと考えています。

そこに立ち返ったときに、ステークホルダーの洗い出しを一度内閣府の皆様にご依頼いただき、ありがとうございました。

ナショナルセンターといったときに、主語がナショナルセンターと男女センターということで、その議論に終始してしまうと思うのですが、今御指摘もあったように、自治体も絡んできますし、民間のそれ以外の団体も絡んでいるケースもありますし、私のようにビジネス分野で男女平等、ジェンダー平等に取り組んでいる者もおります。

誰がどのような役割を担うことで、最終的に日本の全国津々浦々にジェンダー平等が浸透するのかという構造化があった上で、今回、ナショナルセンターとはどういう役割を担うべきなのか、その中でNWECCができることは何なのかということについて議論していくのではないかと感じました。以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

河野構成員、お願いします。

○河野構成員 ありがとうございます。

今日は種々の御報告を聞かせていただきまして、ありがとうございました。

今まで何となくといいますか、薄々思っていたこと、ストレートに言いますと、男女共同参画センターにおけるヒト・モノ・カネがいかにか貧弱かということがよく分かりまして、機能強化に関しましては、このところを実質的に強化していく必要があるのだろうと思われました。

このように何となく思っていたことが明確になって共有できたのも、特に内閣府の皆様が短期間の間に13ブロックを、しかも、このオンライン時代に足を運んで、声を聞いたということで、その御尽力に敬意を表したいと思います。多分、報告書の作成も大変だったのではないかと思います。ありがとうございました。

報告書を見ますと、こういう機会が欲しかったという声もちらほらと書かれていまして、この意見交換会自体が、非常に意義があったのではないかと認識しているところです。

また、そうした声も、この会議の今後の議論に生かしていけるのだろうと思っております。貴重な報告をありがとうございました。

同時に、先ほど小安委員から、日本社会全体のゴールはジェンダー主流化だと言いましたが、日本として社会全体のジェンダーの平等を推進するという観点から気づいた点を2点申し上げます。

1点目は、報告書を拝見しますと、確かにいろいろな声が拾われていて、今日御説明は省略されたのだと思いますが、いろいろな地域で聞いているのですが、少し平板な印象を受けました。というのは、私は、大学の授業で、学生たちと各都道府県の基本計画を手分けして、大体グループごとに2～3県分析してもらいます。そうすると、結構多様なのです。

各地の基本計画とセンターの関係もいろいろだと思いますので、そこは突っ込めないのですが、また、センターとしての課題の中に共通点もあると思うのですが、男女共同参画をめぐって各地域で抱えている、直面している課題は一枚岩ではないことを念頭に置いた議論が必要だと思っています。

このことは、NVECの機能をどう強化するか、つまり、各地域の多様性を踏まえたナショナルセンターの在り方とはいかなるものなのかということに関わってくると思いますので、少し気にしておきたいと思ひまして、発言させていただきます。

2点目ですが、センターが軸になっている会議ですので、仕方がないかもしれないのですが、地域に男女センターのないところに住んでいる方々のほうが圧倒的に多いと思うのです。そうすると、いずれの報告もセンターを通して見える範囲のことを私たちは今日見たということがございます。なので、そのことも頭に置いておかないと、日本社会全体のジェンダー主流化が遠くなるかもしれないと思います。

さっきセンターの中の格差のお話があったのですが、センターにすらアクセスできないといいますか、そういうところの人たち、例えば人口1万人前後の町村あたりですと、役場に担当の方はいませんし、いても、複数の業務を担っていて、とても企画などはできないという話は多々見てきました。

そういう地域でも、ジェンダー平等が進むような仕掛けがないと、日本全体の底上げにはならない気がしますので、そういう地域が周辺化してしまわないための視点も、機能強化の中でどこかに組み込んでいけるような検討ができればいいのではないかと思います。以上、報告に対する感想です。ありがとうございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

地域の多様性や地域のばらつき、地域間の格差という議論は、前回もかなり幅広く出ていたかと思います。

それでは、伊藤構成員、お願いします。

○伊藤構成員 ありがとうございます。

途中参加になってしまって、説明をお聞きできなかったのですが、資料を拝見した状況で申し上げたいと思います。

まず、男女共同参画センターの概況を見ると、今もお話がありましたように、都道府県と政令都市、市町村との間に事業の数とか職員数、予算において本当に大きく差が開いていることをまざまざと実感したわけなのです。

市町村こそ女性の流出が非常に激しくて、価値観も固定化していることもあるので、こ

の格差をどうやったらなくしていけるのかという取組が非常に重要だと思いました。

そのためには、NVECが主体的になって企業、学校、自治体それぞれに講習のカリキュラムをつくって、全国同じ内容で認識レベルを底上げしていくことが求められるのかなと思いました。

そうすると、まず、NVECから市町村の現場に赴いて、現状把握とともに方向性を具体的に示していくことがないといけないのではないかという気がいたしました。

特に商工会のような経済団体との連携は極めて重要で、アンケートでも出ていたのですが、そこは都道府県、政令指定都市と市町村とは明らかに違うところだと思います。なぜ女性が必要なのか、そして、男性・女性問わずに平等に働き方改革を促すことは、企業にとって、効率化とともに成長にも資するというマインドチェンジをしっかりとしていくことも、方針に盛り込んでいくべきなのではないかと思いました。

企業に対しては、例えば企業内でダイバーシティの専門家のような人たちを育成していく、そして、そのような見地を習得した人を認定していくことも今後は必要になるのではないかと思います。

厚生労働省の女性活躍推進企業のえるぼし認定みたいなことがあるのですが、実際は、管理職はどのぐらいいるのかとか、そういう結果で表彰して認定しているところがあるのですが、現実的には、どこをどうしたらそのように活躍できる環境を整備できるのか、職場での考え方をどう調整していくのかという点がすごく必要だと思います。

職場でうまくやっていくためには、男性も、子育て世代も、どんな状況であっても働きやすい職場とか社会制度をつくるのが大事で、女性だけ何か特別扱いしているのではないかとと思われることで、結局社内から不満が出てきて、女性もいづらくなって、辞めてしまうことが、全国のどこの企業でも起きていることだと思います。

ですので、そのベースづくりの講習がこれから非常に重要になってくるのかなと思うので、例えばえるぼし認定にそのような講習を含ませるような形で組み込んでいく。あるいは新たな認定制度のようなものを検討していくのもありなのではないかと思います。

中小企業も、これからはESG経営が業績に直結する時代にもなっていますし、女性目線がイノベーションと成長に不可欠であるという目線を持っているか、持っていないかということが、企業に対する判断材料にもつながる時代だと思いますので、認定を受けることがビジネスチャンスにもなっていくと考えられます。

ですので、経済団体、自治体とも連携して、NVECにはその講習の仕組みといいますか、そういうのもつくっていただいて、実施していただきたいと思います。講習を受けるに当たっては、金銭的なものも発生すると思いますので、どうやって従業員の給料を賄っていくのかというところまでも課題があったかと思いますので、そういう点の解消にもつながるのではないかと思います。

嵐山のNVEC男女センターも大きな施設で、私も行って見て、非常にすばらしいと思ったのですが、現在の段階では、地元の方とか学生さんにも使われていることが多いと思いま

すので、今後、男女共同参画に資するような講習や検定の場所とか、そういう場として活用していくことも非常に重要なのではないかと思います。

○鈴木座長 ちょっと通信状態が悪くなってしまったようですね。

○伊藤構成員 そうでしたか。すみません。

では、以上で失礼します。ごめんなさい。移動中に申し訳ございませんでした。

ありがとうございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

続きまして、高田構成員、お願いいたします。

○高田構成員 ありがとうございます。

学校現場を預かる教育委員会としての立場で少しお話をさせていただきます。

前回の会議でも申し上げたのですが、今日の日本女性学習財団の村松先生からの御報告にもありましたとおり、財団から内閣府宛てに要望書が出されていますが、その2番に、NWECのミッションを拡充する場合にも、学校教育、社会教育において男女共同参画の推進の基盤とするための教育という柱は守ることと挙げられていますが、学校教育が果たす男女共同参画社会構築に向けての役割は非常に大きいと私は思っておりますので、内閣府に主管が移っていきますが、ぜひ教育の部分をしっかりと引き続きやっていただきたいという願いが一つでございます。

もう一つは、意見交換の意見を拝見させていただいても、例えば男性の支援とか、何々の女性人材の育成とか、男性・女性をターゲットにした施策なり、いろいろなことをやってほしいみたいなことがたくさんあるのですが、今、学校では、LGBTQなども非常に大きなテーマになっておりまして、性の多様性を尊重した教育をいかに学校の中でこれから推進していくかということが大きな課題になっています。

子供たちにも、男の子・女の子とはっきりしたものではなくて、性とはグラデーションなのだみたいなことも指導しているような状況にあるのです。

したがって、男女共同参画社会は、男性・女性とか、要するに性別に関わりなく、誰もが幸せに生きられる社会をつくるためにはどうすればいいかということを考えさせるのが教育の役割だと思っておりますので、もちろん、女性をターゲットにしたいろいろな施策とか意識啓発、エンパワーメント、あるいは男性に対する意識啓発とか、ターゲットを絞った施策も非常に大事なのですが、もう少し間口を広げて、性別に関わりなく、誰もが幸せに生きられる社会をつくるためにはどうすればいいかということも、少し考えの柱に据えていただいて進めていただくことが、これからNWECに求められる役割なのではないかと思っております。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、御質問はございませんでしょうか。

○犬塚構成員 犬塚ですが、いいでしょうか。

○鈴木座長 犬塚構成員、お願いします。

○犬塚構成員 私は、先ほど言えなかったので、時間をいただいて言いたいことがあります。桑原委員からも、いろいろな事業をやらなくてはいけないということで、あまりにも多過ぎるのではないかと。

そういう中で、どのようにしてある意味でプライオリティーをつけて事業をやっていくかということも大事だという御意見もございました。

一方で、河野委員からも、地域における男女共同参画の進展度合いの格差とか、センターの機能の強弱のばらつき、もっと言うと、これは私も第1回にも申し上げたのですが、地域によってはセンターすらない自治体もいっぱいある。これだけの開きがあるところは、全てのセンターだけに限っても、資料1の報告にもあったように、都道府県レベル、政令都市レベル、各市区町村レベルと非常にばらつきが大きいのです。これらに対して、一律にどこもかしこも同じように全部NWECが関わって、同じような形で力を注いでやっていくのは、いろいろな意味で限界もあるし、難しいと思います。

法律整備などでいろいろなところで補強できてくれば別ですが、現状で考えていくときに、NWECもプライオリティーはある程度つけて取り組まなくてはならないだろうと思います。

センターとのつながりだけに限定して言うと、私は、まず最優先すべきは、都道府県レベルのセンターのばらつきを解消する。その問題が先行するのではないかと考えています。

なぜかという、都道府県は、納米さんの発表にもありましたが、ローカルな資源とか人のつながりの在り方の現状、それから、今度は地域内の格差の実情とかを一番分かっているのは、都道府県レベルなのです。

都道府県レベルのセンターが全県的な取組を各都道府県でやっていかななくてはならないのですが、その能力とかできる資源に非常にばらつきがあって、ここの格差をまず解消していく。

先ほどの初任者研修はなぜ必要かという、担当する職員には、全国一律に一定程度のきちんとした男女共同参画の問題意識とか知識、取組といった資源をできるだけ共有してもらうことがあって、毎年それが担保できることが大事だと言いましたが、同じことが、例えば都道府県レベルでもし実現していけば、現在でも、そういった地域ごとの問題性をしっかりと把握して、その中で、県のセンターが何をやるべきかということがちゃんと分かって、県の中でのばらつきを解消するための取組がちゃんとできているところと、そもそもそういうところまでまだ達していないところの格差が非常に開いています。

ですから、NWECがまずやるべきは、全国の都道府県どこの県であっても、それぞれの県においてそういった格差がないように、一律に平準化していくような取組をやって、例えば協議組織みたいなものを立ち上げて、協議会みたいなものでもいいですし、そこで研修をやるなり何なりして、例えばNWECの中で力が弱い、足りない都道府県に注力して、そのレベルをアップしていく。全体の平均値をならしていくとか、底上げしていくとか、そういう取組をまずしっかりとやる。

それがなぜ大事かという、それと同じことを各都道府県のセンターが、今度は地域内でやってくださいというモデルケースとして、そういった取組を示すということなのです。

そうすると、それを受けて、今、NVECがナショナルセンターとして、まず、全国の都道府県のばらつきをなくすためにこうやってやっている、このやり方を踏襲して、今度は各都道府県のセンターが、それぞれの地域の中の市町村の中のばらつきをなくすために、より弱い、力の足りないところに、優先順位をつけて、どういう取組をしていくのか、ということが順次できるようになってくるからです。

例えば私は静岡県ですが、静岡県の場合ですと、静岡市とか浜松市みたいな政令市があって、男女共同参画の取組が全県的によくできている地域は、大体中部とか西部です。

ところが、東部、特に伊豆半島は非常に地の利も悪くて、交通の便も悪くて、地域ごとの自治体の単位も小さくて、なかなか取組ができない。そうすると、全県的な視野で見るときには、今、NVECが全国のばらつきをなくすために、ここの県とここの県に注力しましたということと同じことが、今度は例えば各県の中でそういった経験を積んだセンターが各自治体の市区町村の弱いところに注力して、例えば静岡であれば、伊豆方面には、県のセンターが特に力を入れて、ほっておいてもやれるような力のある浜松や静岡はいいから、そっちにより支援とかエネルギーを注いでいく。そういう形で、言わば地域の小NVECとして、都道府県のセンターがきちんと機能していくスタイルを確立して、全県的に広げていく。

だから、私としては、例えばNVECがセンターに対するいろいろな機能強化の働きとか取組をするのであれば、順位としては、まず、都道府県レベルのセンターをしっかりと全国的に底上げして、レベルアップして、やっていることをモデルケースとして、さらにその地域に広げていってもらう取組が必要だと思っています。ですので、そこがまず先に来ているのではないかと。

さらに、先ほど1番目の資料でも出しましたが、本当に地域によっての差が大きいということであると、意外に頑張ってくれていて、しかも、かなりのノウハウとかの蓄積があって、特色が出せる活動をしているところの代表は、実は政令市レベルなのです。

政令市レベルのセンターは、指定管理者も多いので、その分だけ先ほど納米さんから指摘があった問題もいろいろとあるのですが、スキルの高いところはかなり頑張っています。

ですから、先ほど河野先生から御指摘があったように、センターすらないような市区町村はどうするのだというときに、例えばブロックで分ける。

先ほどの静岡でいうと、東部、中部、西部と分けたりして、そのブロックの中核になるような政令市は、大抵センターを持っているわけですから、そのセンターは、その市だけの取組をするのではなくて、その市の周辺、具体的には、経済圏を共有するような地域、例えば通勤圏とか、そういう近隣地域を巻き込んだ取組を行っていく。

例えば静岡市でいうと、静岡市の周辺にあるほかの市や町でセンターもない、あるいは

センターはあるけれども、静岡市のセンターほど強い力を持っていないところは、地域ブロックの中で連携して、政令市などのセンターが中心になって、同じくほかの市や町を巻き込んだ企画や事業を地域連携、広域連携でどんどん進めていく。

広域連携を進めていくときに、特にそういった通勤圏とか経済圏が非常に重要な意味を持ってくるのは、企業と学校、いろいろな地域団体が全部広域性を持った、1つの自治体を超えた範囲で、いろいろな意味でつながらないと、効果が上がらない事業が多いからです。

これはもし時間があれば、具体的な事例を静岡の例でお話ししますが、広域連携がうまくいかなかったために、せっかくいい企画がなかなか十分な成果が上げられなかったケースもあれば、広域連携がうまくいったことによって、非常にいい成果を上げている事例が静岡県にもあります。

ですから、そういった実態を踏まえて考えたときに、今申し上げたように、都道府県レベルのセンターがしっかりとできるように、そこには必ず行政の責任者、管理職の人たちも一緒に入ってもらって、いろいろな議論をしながら、あるいは研修を受けてもらいながら、都道府県センターのレベルを確実に上げる。都道府県センターが、今度はそれぞれの地域のNVECの役割を果たしていく。

そういう段階的、構造的な仕組みをつくり上げていくことが私は大事だと思いますので、またお時間があれば、具体的なお話もしたいと思いますが、取りあえず、以上の意見をぜひ申し上げたいと思います。

○鈴木座長 ありがとうございます。

せっかくですので、ゲストの先生お二人にも、今までの議論に対してコメントをいただければと思いますが、村松理事長、いかがでしょうか。

○村松理事長 今までの議論全体についてですか。そういうつもりで聞いていなかったところがありました。全体で把握しようと思っていました。

私も、自分の財団を運営して、幾つかの柱があるのですが、それぞれの事業は充実しているのですが、初めのうちは、それがばらばらで動いているところがあって、非常にもったいないと思ったのです。掛け算はすごく力を発揮するので、1つの事業をほかの事業と連携する、反映させること等がとても大事だと思っており、連携の重要性は非常に感じています。

そういう意味で、今の犬塚さんの具体的なお話などもとても参考になりました。

もう一つ、要望書はどなたがおっしゃってくださったのですでしたか。高田さん、ありがとうございます。

要望書の中で、教育の重要性のことを書きました。資料につけさせていただきましたが、文科省にあったから教育というよりは、男女共同参画を底上げしていくためには、教育は、昔の言葉で言えば教え込むですが、今は個人が学習することによって、エンパワーメントすることが非常に大事だと思います。そのきっかけをつくるのが各地のセンターであり、

その人たちがまた集まってきて、NVECのようなところで出会うことで、さらにエンパワメントしているのが実情だろうと思います。

さっきも、学習会に大勢の人が参加したといっても、何百人のオーダーですから、日本全国で見ると、まだ限られた人というところで、それを広げていくためには、本当に日本ほどこんなにセンターがあるところはないので、地域格差はあるけれども、今ある地域のセンターにもっと力を発揮してほしいと思っています。

私も、今も現役ではあるのですが、もっとフルタイムで忙しかった時代は、地域にあまり関われなかったのですが、最近になって、地域のことによろしく首を突っ込み始めると、自分の住んでいるところはもう少し進んでいると思ったら、全然進んでいなかったとか、いろいろとあって愕然としているところはあるのですが、自分が地域の住人であるということに非常に意識し始めました。そういう意味で、大勢の人がコミットメントしていくことはとても大事だろうと、全体的に思いながら聞いておりました。

そして、話が途中まででしたが、教育という話や学習があつてこそ、男女共同参画の推進全体の底上げが進む。上からの掛け声だけではなくて、学ぶ場をつくっていくことが大事だろうと思っています。

私どもは、いつも学び合うコミュニティーをつくるのだと言っております。その大仕掛けな形、しかし、NVECがあるので、そこから犬塚方式みたいな形で全国に広げていく等の形で、日本の社会が変わっていくことにつながってほしいと思っています。

○鈴木座長 ありがとうございます。

納米代表理事、コメントをお願いできますか。

○納米代表理事 発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

先ほどお話ししたときには緊張しておりましたので、大変早口になりまして、失礼いたしました。

今日、皆様の御発言を聞いていまして、皆様が非常に熱い思いを抱いて発言して下さることを大変うれしくお聞きしております。

そのことを踏まえた上で、これまで皆さんのお話を伺っていて、小安さんは、ジェンダー主流化を日本全国で進めていく、そのために、ナショナルセンターとしてのNVECはどういう機能を果たすべきなのか、また、男女センターは、そういう中で、どのような役割を果たしていくべきなのか。そういうフレームで御発言なさったのではないかと受け取らせていただきました。

河野さんは、ずばりヒト・モノ・カネだろうとおっしゃって、そのとおりでございます。

内閣府の今日出された資料は、主に地方公共団体における男女共同参画社会の形成、または女性に関する施策の推進状況という調査に基づいていらっしゃるのだと思うのです。

これを見ても、かなり地域で格差があり、また、脆弱なところも多い状況が見えてくるのはそのとおりで、ヒト・モノ・カネに尽きるというのはそのとおりだと思います。

ただ、地域の格差がある、だから、過大なものを男女センターが担うことはできないと

ということではなくて、脆弱なところに合わせて平均化していくということではないのではないかというのが一つ言わせていただきたいと思います。

また、内閣府が出していらっしゃる資料は、私のお話の中でも申し上げましたが、データとしては不完全なところがあると思いますので、もう少し正確なデータを基礎データとしてお取りになったほうがよりよい議論ができると思います。

また、地域の格差といいましても、これも私は申し上げましたが、都道府県、政令市、小さな規模の市区町村では規模も違いますし、広域自治体と基礎自治体では、当然役割も違うと思うのです。そこら辺も踏まえた上でないと、地域の格差という話にはできないのではないかと。今日、しきりに地域の格差と言われておりましたので、言わせていただいております。

最後になりますが、NWECも紛れもなく女性関連施設ですし、センターであるわけですね。そうしますと、NWECで働いていらっしゃる方たちがどのような状況なのか、ナショナルセンターとしてこれまで以上に力を発揮していただくためには、どういった働き方をしているのかがいいのかといったことについての検討も必要なのではないかと話を聞きながら思いました。

ちなみに、NWECについてのデータは、多分、内閣府がまとめている数字には入っていないと思うのです。今回の緊急調査の対象にもされるのか、どうなのかということも考えながら聞かせていただいております。以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

今、既に2ラウンド目に入っておりますが、構成員の皆様、御意見、御質問はございますでしょうか。それでは、こちらから指名したいと思います。河野構成員、いかがですか。

○河野構成員 ありがとうございます。

2巡目ということで、各地のセンターとNWECの関係みたいところがメインの議論になる中で、NWECの機能強化の中で、落ちていくと嫌だなと思っていることがありますので、ユーザーとしてお話しさせていただければと思います。

実は私は、大学教員として、NWECのヘビーユーザーです。今日の御発言を聞いていて、私がやっているようなことが一つも出てこなくて、マイナーなのだと思ったのですが、私がヘビーユーザーであるのは「NWEC Channel」なのです。「NWEC Channel」とリポジトリを非常によく使っています。これを大学の授業において様々に活用しております。

大学の単位は、授業に出て、座っていればもらえるのではなくて、その2倍の自己学習の時間を踏まえて単位が出ます。ですが、学生は自己学習で何をしたらいいかわからないのです。

ですので、私は、いろいろな授業で男女共同参画を扱っているのですが、例えば男女共同参画社会基本法を授業で扱うときには、その前に「男女共同参画の歩みとこれから」という動画を「NWEC Channel」で見て予習をしておいてね、そして、簡単なコメントを出し

てねということをやってみたりしています。

というのも「NWECC Channel」には、過去の研修やシンポジウムの講演、研修の教材とかそういうものがたくさん残っているのです。それを上手に使うと、非常に授業にも、また、世代を超えて、学生はYouTubeを見るのが好きなので、ついでにいろいろと見てくれたりします。

なので、授業の中では扱い切れない、幅広い内容がありますので、それを非常に活用させていただいて、こういうものはぜひ続けていただきたいと思っています。

また、リポジトリのほうに電子版のすごろくがありまして、授業で男女共同参画基本計画を扱う前に、男女共同参画すごろくをやってから授業に出てねということをやります。

そうすると、今週、来週と学生の最終プレゼンテーションをやっているのですが、「すごろくで学習したように」みたいに出てくるのです。記憶に残るのです。私は授業の中でそのことをしゃべったのですが、すごろくのほうで覚えていて。そのように使っていけるかなと思っています。

研修の動画などは、それ用に作ったところもあると思いますが、今までの研修やシンポジウムとかの中から動画として配信しているものですので、動画を作るために、何か特別な努力をしているというよりは、既に行った事業のものを社会に還元しているということだと思いますので、こういう機能は維持していただきたいと思います。

ちなみに、学生に「NWECC Channel」の中から自由に何でも見て、感想を書いていいよとすると、男性物と外国物を選んでくるパターンが結構多いのです。ただ、男性は、男性が男性を選んで、女子学生はいろいろなものを選ぶので、結果的にそうなってしまっているところがあると思います。もう一つは、トピック的にいうとスポーツとかが結構多くて、そういう若者が関心を持ちそうなテーマも、そんなところでリサーチできたりするかもしれないと思っていますので、ぜひそういう機能は維持していただきたいと思ひまして、発言させていただきました。ありがとうございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

徳倉構成員、いかがですか。

○徳倉構成員 ありがとうございます。

私が最初に申し上げた法整備について、ぜひ内閣府の御見解などをお伺いしたいというのが1点と、実は昨日、計画実行・監視委員会のほうで私は述べさせていただいたのですが、先ほど高田先生もおっしゃっていましたが、学校現場におけるジェンダーに対する意向は、現場の管理職、校長先生によってかなり左右されていると発言させていただきました。

その際に、ほかの委員からも、全国の公教育の中であって、あまり差が出るようなものがあってはどうなのかという御発言もいただきまして、中央ではこういう動きがあって、研修も整って、進めていくのだけれども、実際の現場の校長先生の判断でなかなかそれが進んでいかない現状がある。

昨日お話しした内容は、具体的にはお話ししませんが、制服のことにに関して等であったのです。昨日の事例は、実は東京都内の話ですが、地方に限らず、そのようなものが散見されていくと。

実際、先ほど犬塚先生もおっしゃっていましたが、管理職です。

学校現場のトップ、裁量が強い校長先生クラスの研修を充実させていくことによって、ジェンダーだけではなく、様々な学びの機会の中で不平等が起きてこないような仕組みは、今回、文科省から内閣府に移管されていくことももちろんそうなのですが、そこを踏まえて、そこにどうアクセルを踏んでいくのかというところをしっかりと議論、検討して、実際に実施していくまでの大事な部分があるかなと。

今日は、文科省の課長も来てくださっているので、あえてその点もお話しさせていただきました。以上になります。

○鈴木座長 今、法律上の根拠を整備すべきという意見について、何か見解があるかという質問がありました。あと、先ほど納米さんから、今回の調査対象にNWECは入っているかというお話もありましたが、何か事務局からございますか。

○杉田総務課長 事務局の総務課長でございます。

今、徳倉委員からいただきました法整備の話は、最初の御説明の中でも触れましたが、意見交換会の中でも出てきた御意見でございます。

今回、このワーキングの場でも、委員の皆様から複数そういう御意見をいただいたということで、事務局としてもそれはしっかりと受け止めて、今後、取りまとめの中においてどういった形でまとめていくのか、また改めて御相談という形でしていきたいと思っております。

○鈴木座長 調査の対象についてはいかがですか。

○須藤積極措置政策調整官 調査の対象については、今回、男女センターを対象にしておりまして、NWECの職員についての給与を調査することは、予定しておりません。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、小安構成員、追加のコメントなどいかがでしょうか。

○小安構成員 ありがとうございます。

先ほど私が申し上げたことの延長ではあるのですが、まさにジェンダー主流化に向けて、いかに限られたヒト・モノ・カネを配分していくか、そのことによって、いかに戦略的に、スピーディーに日本のジェンダー平等を推進していくかということをしっかり考えたいと思います。細かなところは、専門の先生の皆様がコメントされていると思いますので、ヒト・モノ・カネの配分といったときに、例えば都道府県と市区町村、男女センターで重複した取組をしていることもあるかと思っております。抜け漏れもあるのですが、重複して行っていることも結構あるのではないかと感じています。

それはもしかしたら、内閣府と文科省でもあるのかもしれないし、様々なところで実は重複した取組はあると思いますので、そういったものもしっかりと洗い出しをした上で、

限られた予算の配分をしながら、本当にジェンダー平等に向かっていく体制、仕組みができていくといいなと思ったのが一つです。

もう一点追加するとすれば、私は、W20というG20のエンゲージメントグループの日本代表団のメンバーの一人でもあるのですが、まさにW20の20か国・地域の中でも、日本のジェンダーの取組の遅れを肌でひしひしと感じております。他の国の代表団が、本当にいろいろなステークホルダーと連携して意見・主張してくるのに対して、日本はばらばらなのです。

私は、30年ぐらいビジネス分野にいましたので、ここ数年、ようやく内閣府の皆さんとかNPOの方、センターの皆さんとの連携が個人的にはできるようになってきているのですが、これをいかに社会の中で連携の仕組みをつくっていくか。そして、日本として国際社会に対しても力強くプレゼンスを発揮できるかということも考えたいと、今日、皆様のお話を聞いていて感じました。

NWECにだけそういった役割を期待しては、NWECがいっぱいいっぱいになってしまうと思うのですが、国際的な動きとの連携もどこかで議論できるといいなと感じております。以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

高田構成員、追加の御意見などはございますでしょうか。

○高田構成員 ありがとうございます。

先ほど徳倉委員から、教育について、校長のリーダーシップが大事だというお話をいただいたのですが、埼玉県を取組を申し上げますと、県立高校については、高校の女子生徒が、希望すればスラックスを履ける状況を来年4月入学生から全ての学校で導入すると。

これは私が決めて、指示をしたということでもありますので、自治体の教育長のリーダーシップ、校長の裁量を超えた強いリーダーシップは大事なのだろうと思ったところでございます。ありがとうございます。

それと、一つ追加で申し上げますと、教育が大事だということは再三申し上げているわけなのですが、教育の現場を見ていますと、子供たちは、男女ということについて、あまり意識せずに育つような環境ができてきているのではないかと私は思っております。

ただ、それが一旦、就職いたしますと、残念ながらまだまだ性的役割分担みたいなものが色濃く残っている職場、あるいは業界、様々な小さな職場とか、いろいろなところがあるのだろうと思います。

意見交換のペーパーをまとめていただいた中にも、経済団体の連携を求めたいのだけでも、なかなか先方に扉を開けるような機運がないのだ、したがって、経済団体や商工会議所、商工会など、いろいろな全国ネットワークをきっかけとして、仕組みづくりをしてほしいという御意見がありましたが、NWECが内閣府に移管したと。

それは、省庁横断的な取組が国を挙げてできるところに所管が移ったということであり、ますので、教育は教育として、教育委員会ですっかりと取組を進めたいと思いますが、よ

り産業界、経済界への働きかけをしっかりとさせていただくことを私どもとしては期待させていただきたいと思っております。以上でございます。ありがとうございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

正木構成員、いかがでしょうか。

○正木構成員 ありがとうございます。

お金のかからない仕組みでは、名称を「ジェンダー主流化センター」にする。先ほど高田さんがおっしゃった意味でもやったほうが良いと思います。

加えて、研修の話が先ほどから出ていましたが、河野先生のすばらしいお話を聞いて、そうかと思いました。自治体のセンターに初めて来た初任担当者の方用の研修用のパック、例えば「この番組とこの番組とこの番組を見て、最後にこのテストに答えてください」みたいなものを河野先生に監修いただいてつくって提供することは可能ではないかと思いました。

企業についても、皆さんの認識は、経済団体は敷居が高いとか、企業は敷居が高いという印象はあるかもしれませんが、私の認識では、地域の中小はむしろ人手不足で、何とかして外国人にしろ、女性にしろ、うまく活用できないかと悩んでいますし、いろいろな方と一緒に働くことができている会社こそが、地域で生き残っているとみています。

そうした多様な人材が活躍できる会社になりたいが、どうしていいかわからない。アンコンシャスバイアスの払拭も含めて、どのように改善していったらそういう会社になれて、人が雇えるだろうかと思っている会社が、むしろ地域には多いと感じております。したがって、そうした方々用の研修用のパックも、今までのコンテンツを集めながら、例えばそれで何單元かを視聴し終わって、修了テストに合格すると、「DE&I推進者」というバッジがもらえるといった仕組みを作り、企業にダイバーシティの推進リーダーをつくっていく取り組みをしたら、あまりヒト・モノ・カネがなくてもできそうだなと、皆さんのお話を伺って思いました。ぜひそうやって「勉強する」といいことがある」仕組みをつくっていただいて、機運を盛り上げたら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。

今日、ここまでのいろいろな意見をいただきました。法的根拠が必要ではないか。ただ、それがセンターの機能を制約することになっては望ましくないのではないかとといった意見。

また、リソースが明らかに不足している中で、あらゆることを求めても機能強化はうまくいかないのではないか。そこにはプライオリティー付けも重要ではないか。ゴールにつながるような戦略というか、役割についての構造化が必要というお話がありました。

あるいは重複している施策があるのではないか、そういう御意見もあったかと思えます。

一方で、基礎的資料を整備することが重要であるということ、今日、ヒアリングでお聞きしたわけですが、地域はそれほど平板ではなくて、もっと多様であるし、我々はセンターが設置されている見える範囲しか見ていないのではないかとのお話もあったかと思えます。

それから、教育・研修の重要性は言うまでもないということで、子供たち、初任者、管理職のそれぞれが重要というお話があったかと思います。

ほかにもいろいろな御意見をいただきました。

あと残り数分なのですが、言い残したことや、さらに御意見、御質問などがある方は挙手をお願いします。

犬塚構成員、お願いします。

○犬塚構成員 いつも私ばかりで恐縮です。

小安委員からございました、重複した取組については整理していくというか、そういうことも必要ではないかという御意見はごもっともだと思うのですが、一方で、現場の実情を私が知る限りで申し上げますと、各自治体が計画を立てて、いろいろな施策を推進していく。

その中に、センターもこういう役割をやってくれとか、こういう事業をやってくれという形で大体差配されているので、そこでどういう事業をやるか、計画を立てて、運営していく部局がほぼ決めます。

センターが独自でいろいろな企画を出しても、それを最終的に受け入れていくかどうか、行政の裁量が大きいので、基本的には、全く違う部局が独自に、センターはセンター、行政は行政で同じことを全く別個にやって、ダブってしまっているというよりは、実際にはむしろセンターと自治体の何々課の共催みたいな形でやっていて、複数の部局が絡んでいる事例はいろいろな事業であります。

ですから、むしろ重複しているからこそ、いろいろな部局を巻き込んでやれるという意味での効果が上がる場所があるので、本当に単純にダブってしまっているものばかりがあるかどうか、そこは一度精査したほうがいいと思います。

実際には、センターも含めて、複数の部局が絡みながら、いろいろな形の共催で連動してやれるから、いろいろなステークホルダーを参加させられるとか、そういう効能も大きいので、個々の事業ごとにそこら辺は難しいのですが、基本的には重複していないことが多いし、している場合は、意味があって重複している。一般的には、計画を立ててちゃんとやっている行政とかセンターは多いのではないかと私は推測しています。

あくまで私の個人的な見方なので、実態がどうかは分かりませんが、補足させていただきました。

○鈴木座長 ありがとうございます。ほかに御意見等はございますでしょうか。

小安構成員、お願いします。

○小安構成員 ありがとうございます。

犬塚先生、ありがとうございます。

別の意味合いかもしれないのですが、単純な重複も一部あるのかなと申し上げました。違った角度からお話ししますと、私が例えばいろいろな自治体から要請を受けて、同じようなプログラムをつくってくれと言われることがあります。それは、実はこちらの自治体

でやっていますので、これを横展開しましょうということを、今、私は個人ベースでやる
ことが結構多いのです。もしかしてこういうことは全国各地で起きているのではないのか
など。

民間のサービス業者としては、いろいろなところでお金が落ちてくれるとありがたいは
ありがたいともいえますが、もっとこれを共通の資産にしていきたい、共通のナレッジと
して、例えばまさに先ほど河野先生がおっしゃったように、今、NVECのYouTubeチャンネル
を見ながら、私もこれをぜひ使ってみたいと思ったのですが、私がゼロベースでつくらな
くても、ここにあることを知らない人がまだまだ多いのではないかと思っています。

ですので、ぜひどこに何があるのか、それがこの取組に関わる全ての人がここに集約さ
れていることを知っているかどうかは、まだまだやれる余地があるのではないかと感じて
おります。以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

リソースが不足している中で、リソースを増やすべきという話はある必要のあるのだと
思いますが、現状あるリソースでもっとできることがあるのではないかという話は極めて
重要かと思えます。

○犬塚構成員 すみません。一言だけ。

全く同じです。小安さんのおっしゃったとおりで、その意味での広域連携を広めるべき
だというのが私の意見なので、全くその御意見に賛成です。以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

あと、今日、お話を伺っていて、「専門性」という言葉がたくさん出てきますが、ニー
ズが非常に多様化している中で、今の時代にこの分野で求められている専門性とは、一体
どういう専門性なのかというのは、関係者の皆さんイメージしているものがそれぞれ違う
のではないかと思えます。

専門性の向上が必要と言っているわけですが、その意味するところをもう少しクリアに
できるといいかなと、所感として思いました。

最後に何か言い残したことがある方はいらっしゃいますか。よろしいですか。

それでは、そろそろ予定していた時刻となりますので、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います。

最後に、事務局から連絡をお願いします。

○須藤積極措置政策調整官 次回の日程につきましては、今月末から来月初めを目途とし
て開催いただきたいと考えておりますが、追ってメール等で御連絡をさしあげます。

以上です。

○鈴木座長 それでは、第2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。