

令和 2 年度
独立行政法人国立女性教育会館
自己点検・評価及び外部評価報告書

令和 3 年 1 2 月

独立行政法人国立女性教育会館外部評価委員会
独立行政法人国立女性教育会館

目 次

1	外部評価について	1
	(1) 外部評価の目的	1
	(2) 外部評価の対象	1
	(3) 外部評価の方法	1
	(4) 審議過程	1
2	評価	1
3	令和2年度事業全体に対する評価・指摘事項等	8
4	第4期中期目標期間評価等	9
5	事業別評価	
I	国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	
1	男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施	
	項目別評価	13
	1. 地域における男女共同参画推進リーダー研修 〈女性関連施設・地方自治体・団体〉	14
	2. 地域における男女共同参画のための事業企画研修	18
	3. 企業を成長に導く女性活躍促進セミナー	21
	4. 男女共同参画推進フォーラム	24
	5. 次代を担う女性人材の育成	27
	6. 女性関連施設相談員研修	29
	7. 教育分野における女性参画拡大に向けた取組	32
2	男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施	
	項目別評価	36
	8. 男女共同参画統計に関する調査研究	37
	9. 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究	39
	10. 男女共同参画視点に立った相談に関する調査研究	41
	11. eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究	43
	12. 男女共同参画の推進に資する研究活動の支援	45

3 男女共同参画推進のための広報・情報発信	
項目別評価	47
13. 情報資料の収集・整理・提供	48
14. ポータルとデータベースの整備充実	50
15. 図書のパッケージ貸出	52
16. 調査研究成果物の発行及び発信	54
17. 女性アーカイブ機能の充実と全国の女性アーカイブとのネットワークの強化	56
18. アーカイブ保存修復研修	68
19. 広報活動の充実・強化	60
4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献	
項目別評価	63
20. アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー	64
21. NWE C グローバルセミナー	66
22. 課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」	68
23. 国際会議等で得た情報の発信	70
5 横断的に取り組む事項	
項目別評価	73
24. 国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築	74
25. e ラーニングによる教育・学習支援の推進	77
II 業務運営の効率化に関する事項	
26. 組織体制の見直し、業務改革の取組の徹底	79
27. 人件費・管理費等の適正化	81
28. 取引関係の適正化	83
29. 間接業務等の共同実施	85
30. 予算執行の効率化	87
III 財務内容の改善に関する事項	
31. 自己収入の拡大	88
IV その他業務運営に関する重要事項	
32. 適切な法人運営体制の充実	90
33. P F I 事業の適切な実施のための監視・協力	93
34. 情報セキュリティ体制の充実	95
35. 長期的視野に立った施設・設備の整備	98
6 外部評価の観点	100
7 独立行政法人国立女性教育会館の中期計画	101
8 独立行政法人国立女性教育会館の業務運営に関する計画（令和2年度）	119
9 独立行政法人国立女性教育会館外部評価委員会委員一覧	132
10 独立行政法人国立女性教育会館外部評価委員会規程	133
11 「第4期中期目標期間（平成28～32年度）」の評価基準について	134

参考資料編

事業シートのNo. で分類している。

1. 地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉

(1) 実施要項	137
(2) 参加者概況	142
(3) 実施報告	144
(4) アンケート集計結果	148
(5) フォローアップ調査集計結果	153

2. 地域における男女共同参画推進のための事業企画研修

(1) 実施要項	158
(2) 参加者概況	165
(3) 実施報告	166
(4) アンケート集計結果	167

3. 企業を成長に導く女性活躍促進セミナー

(1) 開催要項	170
(2) 参加者概況	175
(3) 実施報告	176
(4) アンケート集計結果	180

4. 男女共同参画推進フォーラム

(1) 開催要項	181
(2) 参加者概況	186
(3) 実施報告	188
(4) アンケート集計結果（参加者）	191
(5) アンケート集計結果（基調講演参加者）	200
(6) アンケート集計結果（シンポジウム参加者）	205
(7) アンケート集計結果（募集ワークショップ運営者）	210
(8) フォローアップアンケート集計結果（募集ワークショップ運営者）	219

6. 女性関連施設相談員研修

(1) 実施要項	225
(2) 参加者概況	232
(3) 実施報告	233
(4) アンケート集計結果	237
(5) フォローアップ調査集計結果	242

7. 教育分野における女性参画拡大に向けた取組

(1) 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」実施要項	243
(2) 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」参加者概況	249
(3) 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」実施報告	251
(4) 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」アンケート集計結果	252
(5) 「大学等における男女共同参画推進セミナー」開催要項	255
(6) 「大学等における男女共同参画推進セミナー」参加者概況	260

(7)「大学等における男女共同参画推進セミナー」実施報告	-----	261
(8)「大学等における男女共同参画推進セミナー」アンケート集計結果	-----	267

9. 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究

(1)「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」報告会開催要項	-----	269
(2)「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」報告会アンケート集計結果	-----	273

13. 情報資料の収集・整理・提供

・女性教育情報センターの運営	-----	275
----------------	-------	-----

14. ポータルとデータベースの整備充実

・女性情報ポータルの整備充実	-----	276
----------------	-------	-----

18. アーカイブ保存修復研修

(1)「アーカイブ保存修復研修（基礎コース）」開催要項	-----	277
(2)「アーカイブ保存修復研修（基礎コース）」実施報告	-----	279
(3)「アーカイブ保存修復研修（基礎コース）」アンケート集計結果	-----	280

21. NWE Cグローバルセミナー

(1)開催要項	-----	281
(2)実施報告	-----	285
(3)アンケート集計結果	-----	288

22. 課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」

(1)実施要項	-----	292
(2)実施報告	-----	294

33. 利用状況

(1)延べ利用者数の推移（平成21～令和2年度）	-----	296
(2)宿泊施設及び研修施設利用率の推移（令和元～2年度）	-----	296

1 外部評価について

(1) 外部評価の目的

外部評価委員会では、会館が実施した業務の実績に関し客観性を持った質の高い評価を行うとともに、評価を踏まえた今後の事業活動の充実及び活動内容の在り方に資する提言を行うことを役割としている。

(2) 外部評価の対象

会館では、独立行政法人国立女性教育会館外部評価委員会規程に基づき「会館が実施した業務の実績に関し客観性を持った質の高い評価を行うと共に、評価を踏まえた今後の事業活動の充実及び活動内容の在り方に資する提言を行う。」としている。

これを受け、第4期中期目標期間の最終年度（5年度）である令和2事業年度の評価を実施した。

(3) 外部評価の方法

評価方法については、外部評価委員会において会館から各事業の内容、成果等のヒアリングを実施し、平成19年度に外部評価委員会で作成した外部評価の観点別に評価意見等を取りまとめた。

(4) 審議過程

令和3年度は計2回の委員会を以下のとおり開催。

第1回では、年度計画にある5つの観点毎に評価の対象となっている各事業の実施概要について確認を行い、第2回では、各委員から出た評価について意見交換を行い、総論及び全体的な意見交換を行い、外部評価報告書を取りまとめる。

令和3年6月29日（火） 第1回外部評価委員会

- ・ 令和2事業年度外部評価の進め方
- ・ 令和2事業年度実施事業の概要説明

令和3年10月20日（水） 第2回外部評価委員会

- ・ 5本の観点毎の評価について
- ・ 令和2事業年度外部評価報告書総論について
- ・ 第4期中期目標期間評価

2 評価

1 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施

- 男女共同参画社会の実現に向けて企業、大学、自治体、女性関連施設等の多様なアクターと連携しながら人材の育成・研修に積極的に取り組むという会館の基幹的業務としての特色が、個々の事業によく示されている。
- コロナ禍にもかかわらずほぼすべての事業で応募倍率は100%を大幅に超え、中には定員の3倍近い数字を達した事業もあり、各事業が時代のニーズを的確にとらえた適時性

の高いテーマ設定に成功していることを如実に表している。

- コロナ禍ゆえにオンラインを駆使してライブ、オンデマンドなどの使い分けをしたり、双方向となるような掲示板やチャット機能を用いたり、新規に様々な工夫をこらして開催にこぎつけた会館の努力の跡も多く認められる。オンライン実施によって、参加者数は激増しており、遠方からの参加も可能となった。オンライン事業にこれだけの需要があることが明らかとなったので、コロナ後は、オンラインと対面をいかに組み合わせるのが効果的かということを検討していくことになるであろう。ただし、オンライン方式の限界として参加者相互の対面による直接的な交流や意見交換の場が十分に確保できなかったという課題は残っており、今後は、対面・オンラインのハイブリッド方式の検討など実効性の高い事業実施方法をさらに追求していくことが望まれる。
- オンライン研修では参加者同士の直接の交流ができないため、以前と比べて「非常に高い満足度」の比率は下がってはいるが、子育て就労世代、地方在住者等今まで参加が少なかった層への浸透が進んだところや参加者が繰返し受講できるなどのメリットを享受するところ等、プログラム全体の成果としては以前と直接の比較はしづらいものの、以前と同等以上の成果があったとも考え高く評価したい。
- 実施している事業は満足度が高く、ナショナルセンターとして、人材の育成・研修に効果をあげていることを立証していると思われる。特にオンラインでの研修方法を改善しながら、ジェンダー平等に繋げる良質なプログラムの提供に期待したい。
- いずれのプログラムも企画内容や講師等の選定が優れており、応募者、出席者が大幅に増え、かつ満足度の高い評価を得ていることは、今後のプログラム開発を考える上でも参考となる良い経験の積み重ねとなった。男女共同参画を女性だけの問題にしないためにも全体的に男性参加者の伸び悩みがあるのは残念であり、今後に期待したい。

＜地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉＞

- eラーニング方式の効果的な活用などによってフォローアップ調査の有用度も目標値を大きく上回っている。
- 事前学習のeラーニングや基調講演講師からの事前課題の提供など、参加者が課題意識をもって参加することが、オンデマンド形式には必須であり、その上での研修対象者や課題の厳選が効果ある研修へとつながっていることを評価する。

＜地域における男女共同参画推進のための事業企画研修＞

- オンライン方式の有効な活用によって全国からの参加者が増えて応募倍率 290%を達成した。情報交換の機会を設けるなどのきめ細かい対応によって、満足度も 100%に達しており、時宜を得た企画研修であったことが示されている。

＜企業を成長に導く女性活躍促進セミナー＞

- オンライン方式が参加者のニーズに合致して参加者増となったばかりでなく、とりわけ管理職層がその3分の1を占めるなど事業の目的にかなった成果が表れてきていることが注目される。

- 女性活躍推進法の施行、働き方改革が推進される中で、ニーズにあったセミナーである。女性活躍を男女共同参画の視点から捉える機会を提供することは会館の大きな役割でもあることから、セミナー内容を一層充実して、期待に応えて欲しい。

＜男女共同参画推進フォーラム＞

- 特に、男女共同参画に関わる多方面の関係者が集中的に参加する貴重な機会である本研修においては、オンライン方式による実施方法が功を奏し、長年の懸案であった若い世代、大学・企業関係者等全国各地からの参加者増に成功しており、各ワークショップでの双方向性の交流も実現できている。

＜女性関連施設相談員研修＞

- 潜在的なニーズがこれまでも極めて高かった本研修では、オンデマンド方式の導入による全員参加の実現により、旅費等の問題で従来参加が困難だった全国の多数の相談員に研修の機会が与えられたことは特筆に値する成果といえる。
- オンライン実施が専門的な内容の繰り返しを可能にして参加者のニーズに適合した結果となっている。男女共同参画の視点から適切に対応できる相談員の育成はナショナルセンターに頼らざるを得ない現状であり、引き続き、現場のニーズに合った企画を提供し、人材の育成に努めて欲しい。

＜教育分野における女性参画拡大に向けた取組＞

- 大学等における男女共同参画推進セミナーは、オンデマンド配信で、都合のよい場所・時間に視聴できるメリットがあり、全国から多くの参加者を得ることができた点は評価できる。一方で、集合研修を望む声もあり、今後のセミナー形式については検討の余地がある。

2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施

- 会館の高度な調査研究能力が、豊富な資料・情報収集能力をフルに活かして十分に発揮された事業分野であり、テーマ設定のユニークさをはじめ、総合的に見て個々の調査研究の水準は男女共同参画の専門的見地からもきわめて高いと評価できる。
- 会館の調査研究は、どれも日本の男女共同参画社会の基盤整備において不可欠であり、順調に進められている。
- 会館の力を十分に生かした高度な調査研究は高く評価したい。会館の調査研究は、社会課題の把握に有用であり、ジェンダー統計の重要度が増す中、期待したい分野である。

＜男女共同参画統計に関する調査研究＞

- リーフレットの作成と配布が行われ、統計データを活用した講義やオンライン講座、情報提供が行われている。
- 引き続き、ジェンダー統計の充実と成果の普及・拡大、さらには地域での利活用が進むことを期待したい。

- 有用度 100%と高く評価されているように、時宜を得た重要な調査研究であり、今後もナショナルセンターの会館ならではの充実と展開を大きく期待している。

＜男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究＞

- その適時性、独創性から多くのマスメディアに注目され、これまで多方面への報道を通じて一般社会にもその成果を大いに還元できてきており、注目度の高さに比例してパネル調査としては珍しく5年間にわたる調査対象者からの継続的協力が着実に得られ続け、それらのデータの蓄積によって、初期キャリア形成期の男女の意識や実態とその変化につき他に例を見ない貴重な成果が報告書としてまとめられるに至っており、きわめて高い評価に値する事業といえる。
- 得られた知見を積極的に発信し幅広く活用してほしい。企業や経済団体での活用とあわせて大学でのキャリア支援等での情報としてもぜひ展開して、それぞれの現場での議論をより深める為の資料としての活用も期待したい。

＜男女共同参画視点に立った相談に関する調査研究＞

- コロナ禍で調査が難しい環境にありながらオンライン研修参加者のフォローアップ調査を活用するなど工夫を行い、コロナ禍拡大状況下で自治体の女性相談員や相談体制が抱えている諸課題についての的確な解明が行われているばかりでなく、相談者が直面している問題状況の解明にも大きく貢献しており、調査研究としての適時性の高さが注目される。今後は相談に従事する者の労働条件などについても言及すると、より深い分析になるのではないかと考える。
- ジェンダー問題に直面する人々の声を受け止める調査で得られた知見を、社会のセーフティーネット機能の強化や効果的な支援につなげる取組へと繋げて、社会的孤立や様々な困難を抱える女性たちに対して、解決に向けた相談の強化を進めて欲しい。
- ナショナルセンターとして好事例展開等を進めることで地域差などのばらつきを小さくしたり、女性相談の強化等で引き続き貢献することを強く期待している。

＜eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究＞

- コロナ禍への緊急対応をきっかけに、学校、職場、地域などあらゆる領域で急速にeラーニングによる学習者支援方法の開発が求められている現状に的確に対応して、オンライン講座の実施やeラーニング講座の事前学習としての提供、教材用動画の作成などから得られた知見などにより受講者ニーズの掘り起こしに成果を挙げており、今後の展開に向けた可能性をさらに高めた意義は非常に大きいといえる。
- 放送大学の講座に男性受講者が2割程度集まっており、男女が共に学ぶ機会が提供されたことは大変嬉しいことであると思う。男性が参加し学びやすいツールとしての期待感もある。
- コロナ禍の中、オンライン研修や事業への取組が加速しており、コンテンツやプログラムの開発等に今後も力を注いで欲しい。

＜男女共同参画の推進に資する研究活動の支援＞

- 女性研究者のキャリアパスからの脱落（「水漏れパイプ」問題）に関する先行研究調査を実施するなど、新規の課題に対する意欲的な取組姿勢が高い評価に値する。
- 理系女性を増加させることを問題にする際、女性研究者のキャリアパスは同時に取り上げられ、検討すべき問題である。
- 外部資金を導入して、名古屋大学、会館及び岐阜大学が共同実施機関として実施しているこの事業で、アンコンシャス・バイアス研修のプログラム開発や、「女性研究者の水漏れ」の実態と課題など、女性の参画を妨げる課題を解消すべき取組に大いに期待したい。

3 男女共同参画推進のための広報・情報発信

＜情報資料の収集・整理・提供＞

- 緊急事態宣言等による女性教育情報センターの臨時閉室などの困難を抱えながらも、既存の非来館者向けサービスの再周知と新たな情報提供をホームページ上で閲覧できるコンテンツの充実を図り、SNS 等での広報によりサービス登録者数を大きく伸ばすなど機敏で適時性の高い対応が注目される。
- 男女共同参画に関する情報が会館にアクセスすることで利用できる体制を整え、継続的に国内外の専門的な情報を整理し、提供していくことが中期計画の骨子である。地方行政資料の構築も優れた実績をあげたと考える。
- 男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する専門図書館としての情報資料の収集・整理・提供は着実かつ順調に進んでおり、女性アーカイブ機能も充実し、ナショナルセンターとしての価値を高めている。

＜ポータルとデータベースの整備充実＞

- データベース化も着々と進められ、中期目標期間中、最多の件数を記録した。
- 中期目標期間内のデータベース化件数、アクセス件数共に増加し、データベースのシステムリプレースの実施、セキュリティ強化などの整備充実は評価できる。

＜図書のパッケージ貸出＞

- 利用機関数が年々増加し、利用機関の多様化も進み、全国的に活用されていることから今後の広がりを期待する。
- 同様の企画を実施する全国の女性関連施設が増えるなどの効果が表れてきている。
- 高等学校図書室が新規開拓され、新たな利用者を獲得したことは非常に重要である。パスファインダーも同時に提供され、利用者の関心を広げ、効率的に情報収集することを助けている。

＜調査研究成果物の発行及び発信＞

- 調査研究成果物が活用されていること、オンライン発信や SNS、ホームページの積極的活用が広がり、会館の存在感も上がってきていることを評価したい。

＜女性アーカイブ機能の充実と全国の女性アーカイブとのネットワークの強化＞

- 展示室入場者数や他機関との連携数は確かに目標値を大きく下回ってはいるが、これは臨時休室などコロナ禍による異例の状況下で生じたやむを得ない事態によるものであり、むしろそうした困難下でもオンライン展示を実施するなど新たな試みに積極的にチャレンジした姿勢は特筆に値するものである。
- 女性デジタルアーカイブシステムの更なる充実に向けての取組は評価できる。

＜アーカイブ保存修復研修＞

- 基礎研修はオンラインによって多くの受講が可能となり、高い評価を得ている。今後は会館とのネットワーク強化に繋げることを期待したい。

＜広報活動の充実・強化＞

- SNS への記事掲載件数が目標達成率 461%に達するなど顕著な成果が明瞭に示されている。
- メールマガジン、SNS、ホームページの定期的な発信で多くの情報を多様な利用者に届けている。新たな層に男女共同参画への関心を持たせる効果を期待したい。
- 以前から取り組んでいたホームページでの発信力強化や SNS 等多様なメディアの活用が効果を出してきていることは大きく評価したい。全職員が組織横断的に広報・情報発信に取り組んでいる成果がでているので、良質な活動成果等を幅広い層に伝えていけるよう、今後も発信力を磨いてほしい。

4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献

- この分野は、会館のナショナルセンターとしての対外的機能の発揮が最も期待される領域であり、時代の要請に応えるニーズの高い事業実施をめざす姿勢が顕著な分野でもある。とはいえ令和2年度は、その性質上コロナ禍の影響を最も大きく受けざるをえなかった分野でもある。そうした悪化した条件下においても、様々な工夫と努力により、各事業の新しい実施・展開方法が模索されてきた点が総体に高く評価できよう。
- 来期も JICA から研修委託の予定があることや JICA 理事長賞を授与されたことは、会館の活動の質の高さを外部からも評価されてのことである。今後の活動へも大いに期待したい。

＜NVEC グローバルセミナー＞

- オンライン開催により定員の2倍以上の参加者を確保できている。これまでに構築した海外機関との連携・協力体制を生かした国際会議ではコロナ感染拡大を受けてタイムリーなテーマ「新型肺炎とジェンダー」を取り上げた。国外の取組をオンデマンド配信で実施し、ジェンダーに配慮した公衆衛生上の危機対応策についての最新の知見の紹介や問題提起を行うなどして高い満足度、有用度を獲得するなど、リスクをチャンスに転換する事業実施により成果を挙げている。

- 動画に字幕を付けて提供する配慮もあり、満足度・有用度共に非常に高く評価される活動であった。

<課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」>

- 3年計画の最終年にあたりオンライン研修のメリットを最大限に生かして多くの参加者を得られており、オンデマンド学習などの効果的な導入によって、人身取引問題という喫緊の国際的課題に対する研修としての十分な成果が得られている。
- 新型コロナウイルスの影響により、来日研修とはならなかったが、国境を超えた課題に対し、オンデマンドとオンラインセミナーでの実施は参加者の幅を広げ、ネットワーク強化に結び付けるなど、高い達成感が得られた国際貢献事業となっており、評価できる。

<国際会議等で得た情報の発信>

- 第65回国連女性の地位委員会（CSW65）に合わせて、オンラインプラットフォーム上のバーチャル展示ブースに会館ブースを出展し、様々な動画配信を行うなど、時宜を得た意欲的な事業取組姿勢が高く評価できる。
- これまでに構築した国外機関との連携・協力体制が生かされている。情報発信方法は様々なメディア利用をしており貴重な情報を拡散することに成功していると考ええる。
- 先進的な事例の紹介やCSW関係の発信など、適切な情報発信に努めていることは評価できる。

5 横断的に取り組む事項

<国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築>

- 会館が全国的なスケールで男女共同参画の推進に資する事業展開を行う上で欠かせないのが、官公庁から独立行政法人、教育団体、大学関係、NP0など多様な連携先の開拓と連携強化による横断的取組の充実である。しかし、ここでもコロナ禍による外部事業の縮小・中止等の影響を受け、連携実績は目標を若干下回ったが、これはむしろ不可抗力の問題とみるべきであろう。
- オンラインによる図書館総合展、図書館と県民のつどい埼玉への出展なども実施し、幅広く事業を展開している。
- 国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築は着実に展開されており、それにより活動の質向上にもつながっていることを評価したい。「男女共同参画の視点による災害対応研修」開催への連携は、中期計画にはないものの重要なテーマであり会館として今後も力を発揮してほしいテーマの一つでもある。関係機関との連携・協働も、次世代の教育・育成・啓発も重要であること、若年層の意識・価値観は大きく変化しつつあること等を考えると、学校機関との連携強化も今後ますます期待したいところである。

<eラーニングによる教育・学習支援の推進>

- コロナ禍の長期化をきっかけに今後劇的なニーズの拡大が予想され、質、量ともに一層

の拡充が急務となっている、放送大学との連携による「e ラーニングによる教育・学習支援の推進」に関しては、ICT を活用した動画やコンテンツ配信数が順調に増加し、年間目標配信数を大幅に超えるなど着実な成果につながっていること、さらに会館のリポトリを介した WEB コンテンツ配信という新たな手法の開発にも成功したことなどは注目すべきポイントである。

- 今後は、多くのオンラインによる事業展開に取り組まれることが期待されると同時に、オフラインとの使い分けに関して、受講者が深い学びが出来るようなコンテンツ作成の検討をお願いしたい。
- 今後の課題としてジェンダーに起因するデジタル・デバイドが拡大しないための工夫が求められる。学習者への支援として、オンライン化に伴う設備・制度、ノウハウの充実も求められる。

3 令和2年度事業全体に対する評価・指摘事項等

- 例年、会館全体の事業運営を通して顕著なことは、ナショナルセンターとしての本来的役割をトップから末端の職員に至るまでしっかり認識し、新規事業の積極的な開拓、既存事業の内容充実に向けた創意工夫、効率的な業務運営のための諸々の取組といった各種の努力が全体にわたって真摯に行われているという独自の特徴であるが、この点は、令和2年度においても確実に維持されていると総合的に評価できよう。
- コロナ禍の拡大と長期化は、男女共同参画の推進に関しても、新しい諸課題の発生やこれまでの諸課題の深刻化といった負の影響を確実にもたらしてきている。最も緊急かつ重要な課題は、国連も危惧しているように、在宅勤務が常態化する世界的な動きの中で、DV や虐待が急増する懸念が広がっており、家庭が必ずしも安心・安全な場所ではない女性や子供に対する支援策が急務となっている問題であり、また共働き家族が標準化しつつある中で、家事や子育て、介護といったシャドウ・ワークの負荷が今まで以上に女性にのしかかっている現状も明らかとなってきた問題などであろう。そして、経済的な負の影響がコロナ禍の長期化にともない今後一層深刻化するにつれて、雇用や賃金の不安定化、流動化を一気に推し進め、上記の諸問題と相まって、非正規労働や不安定就労に従事する女性、ひとり親家庭等を中心に、より弱い立場の女性を窮地に追い込み格差をさらに拡大させる危険性が確実に増大してきている。

このような時代や社会の急激な動きと従来の想定を超えた緊急かつ重要な新規課題の増加という事態を前にして、これまでも会館が行ってきた、時代の変化を常に敏感にキャッチして社会の要請に応えうる新たな事業に果敢にチャレンジしていく積極的な姿勢は、とりわけ各種の事業実施や展開に際していち早くオンライン化を図るなどして多彩な企画を次々と実現していく取組等を通して、令和2年度は全体的に特に明瞭に示されているといえる。とりわけ、多くの関係機関との連携を随所に図り、効率的な業務運営に努めつつ、男女共同参画の促進をそうした様々な機関とのルートを通じてできるだけ多方面に広げていこうとする中核的拠点施設としての会館への役割期待は、これからいよいよ高まると予想される。こうした点をしっかり自覚して、さらなる多様な新手法を

積極的に取り入れて各事業の発展に取り組んでもらうことが引き続き、きわめて重要な問題意識となるであろう。

- 効率的な施設運営という要請に対し、PFI 化によって事業モニタリングが主たる会館の業務と変更されたことは、その結果を見る限り、会館がその本来の事業へより専念しやすい体制を構築するためにも重要な意義のある業務転換であったと改めて評価できるが、ここへきてのコロナ禍によるダメージは、今後利用率や利用者数にも大きな負の影響を与えることが十分に予想される。今後も事業モニタリングを通して効率的運営への努力と、予想される事態の深刻化への対処に万全を尽くしつつ、改めて上記 5 つの観点に示されたような本来の事業への取組を一層充実させていく方向をしっかりと打ち出していくことを引き続き強く望みたい。
- 評価は定性的には B 以上である。定量評価が C、D となったものは、コロナ禍により展示室への来場者数が減少したこと、他機関との連携が行えなかったことが理由である。従って、コロナ禍の影響を除けば、すべての事業が目標を達成していると考えられ、各事業は工夫と努力が重ねられ、大変優れている。対面の事業が実施できなかったことで高い満足度が得られなかったことは、言い換えれば、会館が施設として存在することの意味と、施設という空間が果たす役割（集う場所を提供することによって、参加者がつながり、ネットワークを創造すること）の大きさを示している。
- 長引くコロナ禍においてオンライン研修等、ICT 活用によるプログラムや活動の展開を余儀なくされたが、短時間で経験・ノウハウを蓄積し、オンラインならではの効果のある施策提供へと展開してこられたことは素晴らしい成果であったと高く評価したい。オンライン研修のメリット・デメリットの両方があること、今後はハイブリッド研修が基本となることから、これまでの集合研修を主とする評価の方法を検討すべきである。
- 会館ならではの専門性の高さを更に生かしつつ、男性の意識啓発や支援、若年世代の意識やグローバル視点での課題認識等、世の中から求められるであろう変化を意識した課題への取組も今後期待される。

4 第 4 期中期目標期間評価等

- 第 4 期中期目標期間において、これまで会館は、上記のとおり各年度の事業実施を通して、ナショナルセンターとしての本来の役割をトップから一般の職員に至るまでしっかり認識し、新規事業の積極的な開拓、既存事業の内容充実に向けた創意工夫、効率的な業務運営のための諸々の取組、さらに、コロナ禍といった事業実施への負の影響を最小限に回避するための新たな手法の追求といった各種の努力を全体にわたって真摯に実行してきていると評価できる。

具体的に事業実施における 5 つの観点に沿って見ていくならば、まず「1 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施」においては、社会のあらゆる分野における女性の活躍や男女共同参画推進のための人材育成を目指し、これまで蓄積してきた豊富なノウハウや人的ネットワーク、各種機関との連携などきわめて有効に活用して、多様かつ時宜にかなった様々な事業実施によって重要な成果を示してきたといえる。「2

男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施」においては、男女の置かれている状況を客観的に把握するための基盤となる男女共同参画統計の調査研究はもちろん、さらに進んで「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」のようなメディアや企業など一般社会からも高い関心と呼んだきわめて社会的意義の大きい研究成果を輩出し続けたり、eラーニングによる教育・学習支援など現代的ニーズに応える新たな分野を開拓するなど、目覚ましい成果が認められる。「3 男女共同参画推進のための広報・情報発信」においては、継続的に国内外の専門的な資料や情報、関係諸機関の施策、事業、調査研究等の情報を幅広くとりまとめて整理、提供し、また女性アーカイブ機能の構築やその成果の還元にも精力的に努力しており、またこれらの事業が会館の広報にも役立って研修参加者増にも寄与するという効果も認められている。

「4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献」においては、会館のナショナルセンターとしての機能を強く期待されるこのテーマに関して、重要な事業を国際的な連携体制の構築とともに積極的に展開しており、アジア地域における女性のエンパワーメントに貢献する人材の育成や、国際的な課題やその取組状況を諸外国関係機関との緊密な連携を通して国内にフィードバックし課題解決に向けた取組を加速するなど、顕著な成果が示されているといえる。「5 横断的に取り組む事項」においては、これまでの4つの分野の各事業を有機的に結び付けて事業の有用性をさらに高めるための基盤を作り上げる上で、国内外の関係機関との連携強化やネットワーク構築についての成果を着実に上げ、コロナ禍が拡大するなか、こうした緊急課題にも機敏に対応するためのeラーニングの活用による新たな教育・学習支援プログラムの開発にも諸機関との連携を活用して効果的な取組を行うなど、大きな前進がみられている。

そして、これら各分野におけるこれまでの各事業への評価結果に関しては、定性的評価、定量的評価いずれにおいても各項目とも全般として圧倒的に高評価を得たものが多いという事実が、その内容の充実ぶりを物語っているといえよう。

加えて最近では、上記の全分野において、コロナ禍による事業実施へのダメージを解消、縮減するための種々の新たな試みに大胆かつスピーディにチャレンジしていくリスク処理能力が全般的に顕著に示されており、このことは改めて会館のレジリエンスの高さを証明する結果となっている。

以上のようなこれまでの成果を総合的に評価すれば、会館の第4期中期目標期間における計画推進に関しては、その計画推進プロセスの順調な推移を明確に確認することができ、高い成果が認められたものと判断できる。

- 我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、女性の活躍を推進するために様々な機関に向けて広報、情報発信が行われた。コロナ禍においても、国民に対する提供サービスとして実施された研修は、充実した内容であり、オンラインのメリットを生かしつつ、双方向となるような工夫と努力がなされていた。また、男女共同参画の基盤整備のための調査研究もエビデンスに基づく研修に役立つように計画されていた。
- 「横断的に取り組む事項」が「令和元年度評価」Aから「令和2年度評価」Bとなっているものの、第4期中期目標期間評価では、企業を成長に導く女性活躍促進セミナー、男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究、eラーニングによる教育・学習

支援に関する調査研究が「第4期中期目標期間終了時見込み評価」Bから「第4期中期目標期間評価」Aとなり、第4期中期目標期間評価は評価できる。実施した事業において、これまでのスタイルと異なる方法によるため、評価できない項目が多くあり、今後の評価方法を検討すべき時期になっている。

- 男女共同参画の実現のためには男性の理解・関心・行動変容も必須であるので、今後は男性へのアプローチにも活動範囲を広げることを期待したい。

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」のように他に類のない着眼点での調査研究は、今後も大きな期待を寄せているところである。

広報活動、情報発信については、ホームページやSNS等のICT環境を積極的に活用し質が向上している。発信内容は良質であるので、今後も多くの人が触れられる情報発信をしていってほしい。

5 事業別評価

自己点検評価 年度評価 項目別評価

年度目標	評価	根拠
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項		
1 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成 (2) 次代を担う女性人材の育成 (3) 困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成 (4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組	A	新型コロナ対応を契機に課題となっていた研修のオンライン化に取り組み、研修を中止することなく、集合研修からオンライン研修に切り替えて、全て実施したこと、また、遠方でも参加しやすいというオンライン研修の利点により多数の参加者を得るとともに、オンライン研修の経験、知見を蓄積したことや各種研修において年度目標（満足度、有用度）を概ね100%以上達成したことなどから、十分な成果を上げたと考え、総合評価をA評価とした。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-1-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成
年度計画の項目 (I-1-(1)) ①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成 ①地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉

事業名	地域における男女共同参画推進リーダー研修 〈女性関連施設・地方自治体・団体〉	
担当課室	事業課	
スタッフ	事業課長、専門職員(2)、係員	計4名

年度実績概要		
1. 趣旨	地域の男女共同参画を推進するリーダーが、男女共同参画の基本理念について改めて学ぶとともに、喫緊のジェンダー課題に関する最新の情報や取組事例、国の施策についての最新動向等を情報共有し、知識と実践力を高める。	
2. 実施概要	新型コロナウイルス感染症拡大の予防のため、オンデマンド形式で実施した。初めての試みだったが、定員を大幅に超える申込があり、急遽、動画視聴限定の参加も受け付けた。大沢真理氏の基調講演、萩原なつ子氏の講義、パネルディスカッションなど7つの動画プログラムを通じて、多様な主体との連携や有効な情報発信のあり方など、男女共同参画推進の駆動力を上げる具体的な方策について考えられる構成とした。また、特設掲示板を設け、講師への質問や参加者同士の意見交換も行った。	
3. 開催日時(場所)	令和2年5月20日(水)～5月29日(金)(YouTubeによるオンデマンド配信)	
4. 研修内容の分析	ジェンダー主流化の観点から「取組を加速する地域基盤づくり」をテーマとし、地域での具体的展開につなげられる内容とした。今年度も事前学習のeラーニングを提供し、男女共同参画に関わる基礎理解を深めてから研修に参加できるようにした。また、基調講演講師からの事前課題も提供したことで、参加者自身が課題意識をもって参加することにもつながった。	
5. 研修対象者の厳選	全コースにおいて、参加者の決定にあたって実際の業務・活動内容の確認を行うなど基幹的な指導者を選考して、学習環境を保証した。一方、オンライン研修となり、事前学習のeラーニングや特設掲示板など人数に制限があるプログラム以外の提供が可能となったため、地方や家庭・職場の事情で参加が叶わなかった方など多くの方に受講してもらうことができた。	
6. 課題の厳選	オンデマンド研修となり、当初予定していたコース別や課題別のプログラムは提供できなかったが、基調講演や講義形式のプログラムなど参加者の現職在籍年数を踏まえて基礎基本を押さえた上で、ジェンダー主流化の視点や男女共同参画における最近の動向、地域での具体的な取組のヒントとなる情報など、どの所属の参加者にも参考となるような課題について動画を作成し、提供した。	
実績を裏付けるデータ		
1. 参加者の概況	(1)参加者：222名(女性186名、男性36名)・定員100名程度 (2)コース別：女性関連施設63名(28.4%)、地方自治体(女性関連施設)56名(25.2%) 地方自治体(本庁舎)71名(32.0%)、団体リーダー32名(14.4%) (3)地域別：北海道・東北24名(10.8%)、関東55名(24.8%)、甲信越15名(6.8%) 北陸・東海39名(17.6%)、近畿24名(10.8%)、中国・四国21名(9.5%) 九州・沖縄44名(19.8%)	
2. 主な意見・感想等	・それぞれの専門分野の方々のお話を詳細な資料とともに拝聴することができ、大変有意義な研修となった。防災分野での取組や男女共同参画の地域づくりの取組、効果的な情報発信の方法等は大変興味深く今後の事業に活かしていきたい。 ・オンラインでの研修は今回が初めてだったが、期間中都合に合わせて視聴ができ、繰り返し視聴が可能であることなど、メリットも多く、このような研修形態での開催が将来的には可能となるよう、当センターでも体制を整えていく必要性を改めて感じました。	

事業実績

指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（％）	93.8	94.8	96.9	95.0	97.9
高い満足度（％）	43.0	31.0	47.3	55.5	45.5
フォローアップ調査（有用度）（％）	100.0	99.2	100.0	99.1	96.9

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	A	A	B	

適時性：第5次男女共同参画基本計画策定に向け、「202030」と言われながらいまだ意思決定の場における女性の参画は少ない現状や課題について改めて振り返るとともに、ジェンダー主流化の視点から地域で男女共同参画をこれからどのように推進していくかを考えることは時宜に適っている。

独創性：これまでオンライン研修を実施したことがなく知見が少ない中で、限られた予算や準備期間で提供できるよう、オンデマンド形式の企画や運営方法等を構築した。全国の同様の事業に先駆けての実施であった。

発展性：オンラインを活用したコンテンツ作りや提供方法等の検討を通して、今後の新たな研修の展開を考えるきっかけとなった。また Zoom を活用した動画収録や研修方法は、会館のその後の研修はもちろん、地域のオンライン研修の参考にされるなど、地域の学びの可能性を広げることにもつながった。また、研修期間内は好きな時間にいつでも動画を視聴できるため、参加者の居住地域や家庭・職場環境を問わず広く参加ができるようになった。

効率性：参加者の ICT 環境が整っていないために接続時のセキュリティ設定などから不具合が生じたり、申込そのものができなかったりという課題もあった。その問い合わせ業務やコンテンツの作成業務などが増え、運営側の負担は大きかった。

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	フォローアップ調査			
判 定	B	A			

○プログラムの満足度
満足度は 97.9%（非常に満足 45.5%）で目標値に達した。ただし、高い満足度は前年度から 10 ポイント低下しており、コロナ禍により、急遽、オンライン形式で研修を実施したため、集合研修による意見交換や参加者交流によるメリットが得られなかったことに起因するものであると考えられる。なお、今年度の評価においては、高い満足度が、コロナ禍という特殊事情により、例年より低くなる傾向があるため、高い満足度による評価は行わず、満足度により評価を行う。
【昨年度：95.0%（非常に満足 55.5%、満足 39.5%）】
＜目標：90%以上の満足、45%以上の高い満足＞

○フォローアップ調査（令和2年11月実施）
有用度は 96.9%（非常に役立った 39%、役立った 57.9%）で目標値を 121%達成した。「仕事や活動に直接的に活用できる」50%（女性関連施設 58.3%、地方自治体（女性関連施設）50%、地方自治体（本庁舎）41.1%、団体 54.5%）、「仕事や活動に応用している」34.1%、「自分自身の参考になる」15.9%と、回答者のほとんどから研修成果を何らかの形で活用しているとの回答を得たため、総合的に A と評価した。
【昨年度：有用度 99.1%（非常に役立った 50.4%、役立った 48.7%）】
＜目標：80%以上の肯定的な回答＞

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
A	従来の集合研修で企画を進めていたところ、新型コロナウイルス感染症の影響で研修形態を急遽変更することとなった。オンライン研修の知見もほとんどなく準備期間や費用も限られた中で、男女共同参画の推進に向けた学びの機会を提供したこと、SDGs やジェンダー主流化の流れ、国の最新施策などの情報に加え、防災や街づくり、情報発信といった地域での取組に生かせる具体的な内容を取り上げたことで参加者の 97.9%による満足評価につながった。フォローアップ調査でも回答者の 96.9%から有用との評価を得た。組織内での「研修内容の報告説明」59.8%、「自分の知識等を向上させ、日常業務に活かしている」67.1%など、研修成果を組み合わせ実際に活用していることが伺える。組織内や地域への波及効果が十分あったと評価できるため、Aとした。

判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	毎年定員を上回る参加申し込みがあり、満足度評価は93%以上、有用度は96%以上である。女性関連施設・地方自治体・民間団体などを地域で男女共同参画を推進する主体と位置付け、高度で専門的な研修と情報交換の場を継続的に提供している本研修は、対象者に基幹的研修のひとつとして認知され、実務に直結する研修内容になっていると評価できることから、男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成というねらいを十分に達成できたと考えられる。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
○男女共同参画推進の基幹的指導者の養成を目的として、第5期も引き続き実施する。 ○自治体職員を中心に例年初学者の割合が6割前後と高く、基礎的な学習にも一定の時間を割いてきたが、対象者を管理職レベルやある程度の経験者に絞ったり、事前学習の方法や内容等を見直したりすることで、ナショナルセンターが発信する高度で専門的な研修という位置づけの実質化を引き続き図っていきたい。 ○オンライン研修は、地方在住者や様々な事情で家庭や職場を離れられないに人たちにとっては貴重な学習の場となる。一方で集合研修での交流や情報交換を求める声も多い。集合型とオンライン型の研修のメリット・デメリットを踏まえ、目的に応じて双方を組み合わせるなど、参加者の学びにとって、より効果的な研修方法やプログラム内容を検討したい。 ○オンライン研修に当たっては、集合研修と違った事前準備や作業が多くなる。効率的に運営ができるような体制整備も必要である。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-1-(4))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 基幹的な男女共同参画及び女性教育指導者等の資質・能力の向上 (4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組
年度計画の項目 (I-1-(4))①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成 ②学習オーガナイザー養成研修

事業名	地域における男女共同参画推進のための事業企画研修		
担当課室	事業課		
スタッフ	事業課長、主任専門職員、専門職員、客員研究員、係員		計5名

年度実績概要	
1. 趣旨	地域の男女共同参画の推進を目指し、男女共同参画の視点に立った研修・学習事業を計画する際に、ぶれることのない事業の企画・実施・評価を行うために、地域が抱える課題を整理し、課題解決に向けた事業の設計図（プログラムデザイン）を作成する知識やスキルを身に付けることを目的に実施する。
2. 実施概要	Zoomを用いたライブ配信及びYouTubeによる視聴者限定オンデマンド配信によるオンラインにより実施。参加者同士の意見交換やネットワーク作りのために、ライブ配信によるグループワークを実施した後、事業の企画・実施・評価等に必要な情報やスキルについて学ぶ講義をオンデマンド配信により実施。その後、参加者各自でテーマに沿った事業を企画し、ライブ配信によるグループワークを通して企画したプログラムの発表や検討・修正を行い、最後に参加者全体で成果を共有した。
3. 開催日時(場所)	令和3年1月19日(火)～2月12日(金)25日間(オンライン)
4. 研修対象者及び研修内容の分析	新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、集合研修を断念、オンライン形式に変更し、期間を延長して実施した。 研修内容は、学習オーガナイザー養成研修の一部である、地域における男女共同参画を推進するためのプログラムデザインの作成に絞って企画した。また、対象者は、行政、女性関連施設、公民館等の職員で、地域における男女共同参画推進のための事業等の企画・実施業務に現在、就いている者に限定して実施した。 参加者同士の交流や意見交換の機会を多く設け、お互いに作成した学習事業のプログラムデザインについて活発な意見交換、情報交換が可能となり、様々な視点から作成された多くのプログラムデザインを共有することができ、全体の満足度の高い研修となった。

実績を裏付けるデータ	
1. 参加者の概況	(1)参加者（全日程）：23 名（女性 21 名、男性 2 名）、定員：30 名、応募者数：87 名、応募倍率 290% (2)地域別：北海道・東北 7 名（30.4%）、関東 2 名（8.7%）、甲信越 3 名（13.0%）、北陸・東海 4 名（17.4%）、近畿 2 名（8.7%）、中国・四国 1 名（4.3%）、九州・沖縄 4 名（17.4%） (3)所属：地方公共団体 13 名（56.5%）、女性関連施設 3 名（13.0%）、その他（指定管理団体等） 7 名（30.4%）
2. 主な意見・感想等	・講義の内容と時間配分が適切であった。受講期間も業務をしながらできる期間が設定されていた。 ・研修内容も習得したい内容であり、技術のフォローも手厚かったため。 ・企画をする際に必要な知識やスキルを実践的に学ぶことができた。これまでは前年度の実績や前任者のやり方をまねる形で企画をしてきたので、自ら課題を見つけてプログラムデザインをするという経験ができ、今後の業務にも活かせそうだと思っている。

事業実績

指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（%）	96.3	100.0	97.4	97.4	100.0
高い満足度（%）	77.8	65.7	71.1	73.7	59.1
フォローアップ調査（有用度）（%）	80.0	88.5	95.2	96.7	89.4

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	S	S	A	
適時性：コロナ禍において学びを止めることのないようオンラインにより、地域の男女共同参画の推進を目指して、課題解決に向けた事業の設計図（プログラムデザイン）を作成する知識やスキルを身に付けることを目的とした研修を実施したことは、研修の満足度やコンテンツごとの有用度の高さに顕著に現れており、時宜に適っている。 独創性：オンラインにより研修を実施することで参加者同士の交流や意見・情報交換がどの程度可能か、また、参加者が個人ワークによりプログラムデザインの作成が可能なのか不明であったが、講師や職員が画面やチャットを通して多くの意見交換の機会をつくることにより、実際にプログラムデザインの作成ができたことは独創的であると言える。 発展性：事業のプログラムデザインを検討するグループワーク運営の都合上、全日程参加を条件として定員を30名とし、参加できなかった申込者にはオンデマンド配信の講義の受講を案内した。その結果、参加者からは旅費や移動時間をかけることなく、業務の合間に充実した研修に参加できてよかったという声が多く、参加者に負担を強いることなく所期の目標を達成でき、オンデマンド配信講義についてもアンケート調査の満足度が90%程度あったことから、今後、オンデマンド配信講義のみの参加受付も積極的に行っていくことで、より多くの全国の男女共同参画の事業企画担当者への支援が可能となる。 効率性：当研修は、年間最終の研修で、オンライン研修の集大成として、積み重ねてきた経験を基に、参加者の交流機会を設けるなど新たな取組も交えて約1ヶ月間実施し、非常に効率的な研修となった。					

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	フォローアップ調査			
判 定	A	B			
プログラムの満足度 ○プログラムの満足度 令和2年度最後の研修事業であり、それ以前に実施したオンライン研修で試行錯誤しながら得た知見を基に、研修内容の改善を行うことができた。その結果、全体の満足度は100.0%（非常に満足 59.1%、満足 40.9%）で、目標数値を達成。また高い満足度は目標値の131%という、令和2年度研修の中では最も高い達成度を得た。これらは令和3年度につながる成果として評価できる。 【昨年度：満足度 97.4%（非常に満足 73.7%、満足 23.7%）】 <目標：90%以上の満足、45%以上の高い満足> ○フォローアップ調査 有用度は89.4%（とても役立っている 52.6%、役立っている 36.8%）。 【昨年度：有用度 95.2%（とても役立っている 23.8%、役立っている 71.4%）】 <目標：80%以上の肯定的な回答> ○各コンテンツの有用度 講義③「学習プログラムを企画・実施・評価するための注意点」 有用度 100%（非常に有用 81.8%、有用 18.2%） グループワーク②「地域の課題解決に向けた事業プログラムをつくる」 有用度 100%（非常に有用 81.8%、有用 18.2%） まとめと成果の共有 有用度 100%（非常に有用 72.7%、有用 27.3%）					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
S	今年度はオンラインによる実施としたことから、内容を地域の男女共同参画推進のためのプログラムデザインの作成を中心として、対象を日頃からITを使って業務を行っている想定される行政担当者や男女共同参画等センター等女性関連施設、公民館に絞って実施した。その結果、定員30名に対し全国から3倍近くの申込みがあり、最終的に23名が全日程参加し、各自で実際に地域が抱える課題の解決に向けたプログラムデザインを作成し、全体で共有することができた。 今回は、特に参加者が孤立することのないよう初日にグループに分かれて自己紹介や意見交換を行うとともに、講師や職員への相談や意見交換の機会やチャットを活用した情報交換の機会を設けるなど工夫を図ったことなどから、参加者の満足度も100%と高かった。 プログラムごとの受講終了時点での有用度はほぼ100%である。 さらに、今回の研修の流れは、集合研修と併用するハイブリッド研修も想定していたことから、満足度・有用度の高さは大きな参考となった。このため、今年度の総合評価は、S判定とした。

判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	これまで女性関連施設、行政、民間、NPO などにおいて研修を企画・実施する職員の資質向上の機会が欲しいという要望に応え、研修自体を「基点・基軸の形成」→「企画力・実践力の形成」の流れを柱に体系的に実施してきた。特に協働学習としてグループワークに力を入れ、集合研修として実施してきたが、研修の実施方法を工夫することにより、オンラインによる実施でも確実に目標を達成することができることがわかった。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
今回、すべてのオンデマンド配信講義について受講者の満足度が概ね 90%程度と高かったが、講義のみでどこまでプログラムデザインの作成や実際の事業企画・実施ができたか明らかにするため、今後、フォローアップ調査などにより情報収集を図りたい。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-1-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成
年度計画の項目 (I-1-(1)) ③	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成 ③企業を成長に導く女性活躍促進セミナー

事業名	企業を成長に導く女性活躍促進セミナー	
担当課室	事業課	
スタッフ	事業課長、専門職員、係員、客員研究員 (2)	計 5 名

年度実績概要	
1. 趣旨	企業における女性の活躍推進を図り、男女共同参画社会の形成に資するため、企業におけるダイバーシティや女性の活躍推進者、管理職、リーダーを対象とした学習の場を提供した。
2. 実施概要 (テーマ・対象・共催機関等)	基調講演では、立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長／学校法人立命館副総長・理事の出口治明氏が「混ぜると強くなる～困難な時代を乗り越える企業戦略～」をテーマに日本におけるアンコンシャス・バイアス (無意識の偏見) がいかに根深いか、そして企業の持続可能性のためには「女性・ダイバーシティ・高学歴」が重要であることを講演。パネルディスカッションでは、東京大学経済学部・政策評価研究教育センター教授 山口慎太郎教授、読売新聞「OTEKOMACHI」「発言小町」編集長／生活部次長 小坂佳子氏、株式会社西部技研代表取締役 隈扶三郎氏が「“女性リーダー”の育成と組織にもたらす効果」についてそれぞれ報告し、パネルディスカッションを行った。
3. 開催日時 (場所)	令和 2 年 10 月 29 日 (木) 13:00～16:00 (Zoom、YouTube によるライブ配信)
4. 後援	経済産業省、厚生労働省、全国中小企業団体中央会、日本経済団体連合会、日本商工会議所
5. 講師の選定	基調講演の講師は、昨年度の課題であるリーダー層の意識の重要性を踏まえ、リーダー層に向けての啓発や参加を狙い企業の創始者でもある出口治明氏に依頼した。また、パネルディスカッションでは、経営学の視点、企業の経営者、女性管理職と多様な視点から女性活躍の取組について議論し、参加者からの共感を得た。
6. 研修内容の分析 (専門的・参加型・実践的であったか)	オンライン形式での実施は、参加者のニーズに適合し、多くの申込や参加を得た。また、Zoom ウェビナーの機能を活用し、当日は活発な質疑応答となった。

実績を裏付けるデータ

1. 参加者の概況

(1)参加者：375名（女性：301名、男性：74名、未回答：0名）・定員なし

(2)地域別：北海道・東北27名（7.2%）、関東186名（49.6%）、甲信越12名（3.2%）、北陸・東海39名（10.4%）、近畿40名（10.7%）、中国・四国14名（3.7%）、九州・沖縄54名（14.4%）

2. 主な意見・感想等

・複数の視点から女性の活躍について示唆を受けられた。

・理由が明確であったため、女性活躍を推進しなければならないという気持ちになった。

・自分がアクションとして何を実行していけばよいのかイメージが持てるようになった。

事業実績 ※R2はフォローアップ調査を実施

指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（%）	93.8	98.1	100.0	89.9	92.2
高い満足度（%）	43.3	39.3	55.8	43.5	38.5
モニター調査（有用度）（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	92.2

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	A	A	A	
適時性：国の目標である「社会のあらゆる分野で指導的地位の女性比率を少なくとも 30%にする」といういわゆる「202030」の期限である今年、改めてダイバーシティ推進の意義を確認するとともに具体的な方策を提供する時宜を得た取組であった。 独創性：男女共同参画の視点を正面に据えたうえでの女性活躍推進プログラムは独創的といえる。また、オンライン配信による開催によって、プログラムを視聴すると同時に活発な質疑応答ができたことも、参加者にとっては納得感へつながる独創的な工夫となった。 発展性：企業の担当者が主対象者ではあるが、社会全体において女性活躍推進が進められていることを反映して、地方自治体、独立行政法人等の他業種からの積極的な参加が見られた。また、オンライン形式での開催により、会場への移動時間の短縮もあり関東圏だけでなく全国から幅広く参加者を得ることができ、企業の管理職やリーダー層にも参加しやすい開催方法となった。 効率性：Zoom ウェビナーの機能を活用するにあたり、専門業者によるサポートを取り入れ、円滑な運営を行うとともに、ウェビナーの扱い方や機能を学び、その後の研修に活用した。					

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	フォローアップ調査		
判 定	B	B		
○プログラムの満足度 満足度 92.2%（非常に満足 38.5%、満足 53.7%） 【昨年度：満足度 89.9%（非常に満足 43.5%、満足 46.4%）】 ＜目標：90%以上の満足、45%以上の高い満足＞ 高い満足度の評価が目標値に満たなかったのは、コロナ禍により、急遽、オンライン形式でセミナーを実施したため、集合研修による意見交換や参加者交流によるメリットが得られなかったことに起因するものであり、今年度の評価においては、高い満足度による評価は行わず、満足度により評価する。 ○フォローアップ調査 有用度 92.2%（非常に有用 24.8%、有用 67.4%） 【昨年度：有用度 100%（非常に役立った 19.2%、役立った 80.8%）】 ＜目標：80%以上の肯定的な回答＞				

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
B	企業だけでなく地方自治体、独立行政法人等の他業種からの参加が見られた。女性活躍推進においてリーダーの意識の影響や重要性を考えると、担当者のみならず管理職、職場のリーダーのより多くの参加が望まれるが、そのことを考慮した講師の選定により効果を得ることができた。 また、立場の違いによるバランスを考慮した講師の選定やテーマの策定に向けた情報収集を行い、ニーズを捉えて、時宜に合った内容に反映することができた。満足度は 90%を達成、オンラインによる参加しやすさと魅力的なプログラムの提供によって参加申込者が増えたこと、フォローアップ調査結果を総合的に勘案し、B評価とした。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	女性活躍推進法の施行、働き方改革がいわれる中、企業等のニーズが高まってきたことに伴い、応募者数が増加している。本年は、コロナ禍で集合研修が不可能となったがオンラインでの実施により昨年度に比べ 3 倍以上の申込があり、女性活躍推進に関する知識や実践に関わるセミナーが求められていることを実感した。女性活躍が男女共同参画の視点から捉えられる機会となっている。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
昨年まで実施していたアクションラーニング(AL)を活用したワークショップについては、参加者から即効性があると大きな反響があったが、オンラインでの実施だったため今年度は実施できなかった。情報提供や交流の場としても、参加者同士の交流の機会をどのようにもつか、工夫が必要である。また、業種や規模などのバランスを考慮した講師の選定やテーマの策定に向けた情報収集を行い、ニーズを捉えて、時宜に合った内容を検討したい。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-1-1(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成
年度計画の項目 (I-1-1(1)④)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成 ④男女共同参画推進フォーラム

事業名	男女共同参画推進フォーラム
担当課室	事業課
スタッフ	事業課長、事業課専門職員(3)、係員(2)、総務課専門職員、係員 計8名

年度実績概要

1. 趣旨

男女共同参画を推進する行政担当者、女性団体やNPOのリーダー及び大学や企業でダイバーシティや女性の活躍を推進する担当者等が、組織分野を超えてともに課題の共有と課題解決のための方策を探る。

2. 実施概要

感染症対策のため初のオンライン形式で開催した。申込制の特設サイトには、全国から募集したワークショップ、パネル展示等計77件が出演し、ディスカッション、海外中継等工夫を凝らしたプログラムが行われた。会館提供プログラム(基調講演、シンポジウム、関係機関のビデオ・メッセージ)は、会館ホームページ上でも自由に視聴できるようにし、団体での参加要望にも応えた。基調講演では、弁護士・前国連女性差別撤廃委員長 林陽子氏に、北京会議以後25年の歩みと日本が今取り組むべき課題について解説いただき、ライブとオンデマンドで配信したこの動画は、会期中だけで約2,800回の再生があった。

シンポジウムでは、DVや性暴力の撲滅に向けて活動している方々から取組の現状について伺いながら、私たちが取るべきアクションについて考えた。

3. 開催日時(場所) 令和2年8月27日(木)～9月26日(土)(特設サイト、会館ホームページ)

4. 研修内容の分析

ワークショップ・パネル展示等については、急遽オンライン形式に切り替えての募集となったが、昨年並の応募数があり、外部有識者を交えた選定委員会により第4次男女共同参画基本計画に沿った内容で出展者を厳選できた。オンライン化によって、長年懸案であった若い世代、大学・企業等関係者、全国各地からの参加者増につながった(「30代」「40代」「50代」合計で1.7倍、「行政関係者」「施設関係者」「研究者・大学教員」「会社員・企業関係者」合計で1.9倍、「関東」「甲信越」以外の合計で3.6倍)。各ワークショップにおいて、多様な地域や年代の参加者を集めた双方向性の交流も活発に行われた。ただし、例年実施している会場案内等の会館ボランティアによる活動は、今年度は見送らざるを得なかった。

実績を裏付けるデータ

1. 参加者(特設サイト申込者)の概況

(1)参加者：1,057名(女性949名、男性89名、それ以外6名、無回答13名)定員1,000名、応募倍率105.7%

(2)年代別：10代13名(1.2%)、20代56名(5.3%)、30代106名(10.0%)、40代213名(20.2%)、50代270名(25.5%)、60代242名(22.9%)、70代以上137名(13.0%)、80代19名(1.8%)、90代以上1名(0.1%)

(3)地域別：北海道・東北125名(11.8%)、関東532名(50.3%)、甲信越38名(3.6%)、北陸・東海116名(11.0%)、近畿110名(10.4%)、中国・四国45名(4.3%)、九州・沖縄88名(8.3%)、国外3名(0.3%)

2. アンケート結果

○フォーラム全体の満足度 88.7% (非常に満足34.7%、満足54.0%) (回答数213件)

3. 主な意見・感想等

・地方なので参加しやすかった。短い準備時間にもかかわらずよくアレンジされていて、オンライン開催に関しても勉強になった。

・講演やシンポジウム、ワークショップの内容には満足したが、演者や参加者と直接に触れ合い、感想等を語り合えないことにはもどかしさを感じざるを得なかった。

事業実績

指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度(%)	92.3	93.6	93.1	95.1	88.7
高い満足度(%)	45.5	44.5	45.0	53.1	34.7
フォローアップ調査(有用度)(%)	100.0	94.6	98.1	100.0	91.2

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	A	A	B	

適時性：開催から25年を迎えた北京会議に関連し、かつ、社会的関心が高まっているテーマでのプログラム発信、感染症拡大下におけるオンライン形式を採用し研修実施の確保は時宜に適っている。

独創性：オンライン・フォーラムという形式自体の開発とともに、企画・運営方法等全般について新たに独自の内容を構築した。また、全国の同様の事業に先駆けての実施でもあった。

発展性：出展者・参加者ともにオンライン・スキルを学ぶ機会になったことで、今後の新たな活動展開が期待される。また、低予算で簡易に作成可能な特設サイトのフォーマットは、今年度の各地の男女共同参画センターにおけるフォーラム事業のモデルにもなった。

効率性：参加にかかる時間・空間的制約が解消した一方で、運営面では、サイト作成作業やオンライン出展・参加に関する問い合わせ対応等の業務負担が大きかった。

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	フォローアップ調査		
判 定	B	B		

○プログラム（フォーラム全体）の満足度
【NVEC 提供プログラムの満足度】
基調講演の満足度 96.2%（非常に満足 55.9%、満足 40.3%）（回答数 313 件）
シンポジウムの満足度 94.8%（非常に満足 55.6%、満足 39.3%）（回答数 135 件）
【出展団体プログラムを含む満足度】
満足度 88.7%（非常に満足 34.7%、満足 54.0%）（回答数 213 件）
高い満足度の評価が目標値に満たなかったのは、コロナ禍により、急遽、オンライン形式でセミナーを実施したため、集合研修による意見交換や参加者交流によるメリットが得られなかったことに起因するものであり、今年度の評価においては、高い満足度による評価は行わず、満足度により評価する。
【昨年度：満足度 95.1%（とても満足した 53.1%、満足した 42.0%）】
＜目標 90%以上の満足、45%以上の高い満足＞
○フォローアップ調査 91.2%（非常に役に立っている 47.1%、役に立っている 44.1%）
【昨年度：有用度 100.0%（非常に役に立っている 52.8%、役に立っている 47.2%）】
＜目標 80%以上からの肯定的回答を得る＞

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠(令和2年度実績の総合評価)
A	コロナウイルス感染症拡大下において、外部の出展団体や不特定多数のアクセスの情報セキュリティなどの課題から開催自体が危ぶまれたが、初のオンライン開催に挑み事業を実施し、男女共同参画推進のメッセージを発信し続けたこと、子育て・就労世代や遠方からなど新たな参加者増を実現した。また、申込不要の会館ホームページでの視聴や各地での自主的なパブリック・ビューイング等を合わせると、実参加者数も特設サイト申込者数を大幅に超えることが推測される。さらに、会館提供プログラムの満足度は、非常に満足も含め、いずれも目標値をクリアしている。一方、情報セキュリティを高めるため特設サイトからの参加登録と各出展団体提供プログラムへの参加登録を別々に行う仕様となったことや提供団体も初めてオンラインに取り組んだ団体も多く、出展団体提供プログラム間の内容が大きく異なることから、出展団体も含めた全体の参加者の満足度評価においては、目標値を達成することはできなかったが、コロナ禍で十分な準備時間も無く、前例のない取組を進めたためであり、総合的に見てA評価とする。
判定	判定と根拠(中期計画の実施状況)
A	昨年度まで継続して満足度の目標値を達成し、一時落ち込んでいた参加者数も上昇に転じた。コロナ禍という特殊事情のあった今年度も、全国の多様な主体による交流学習の場を確保し、参加者間の連携・協働の機会を提供した。また、会館発信のプログラムは、中期計画期間を通して男女共同参画に関わる主要課題についての確実な情報提供となる質の高いものであった。各課室の専門性が生かされた運営も実践された。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等

国内外のジェンダー平等への動きに即した良質なプログラムを引き続き提供していく。感染症収束までオンライン開催が続く可能性は高いが、集合形式での実施を望む声は根強く、形式によって期待される学習効果も異なる。事業のねらいについて、オンライン形式は情報提供、集合形式は交流学习と整理し、将来的にはハイブリッド形式での開催を検討したい。作業規模を考慮した運営面での工夫も必要である。
--

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-1-(2))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (2) 次代を担う女性人材の育成
年度計画の項目 (I-1-(2)① ②)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (2) 次代を担う女性人材の育成 ①女子中高生夏の学校 2020～科学・技術・人との出会い～ ②若手女性人材のキャリア形成支援

事業名	次代を担う女性人材の育成		
担当課室	総務課、事業課		
スタッフ	総務課長、事業課長、事業課専門職員、事業課係員		計4名

年度実績概要					
【女子中高生夏の学校 2020～科学・技術・人との出会い～】					
実施概要					
今年度より、NPO 法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト（GSTEM-CPP）が主催、会館が共催との立場で協働し開催予定であったが、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、今年度は実施中止となった。					
その代替イベントとして、GSTEM-CPP は「男女共同参画推進フォーラム」にて、女子中高生を対象としたオンライン形式のワークショップを出席し、女性研究者等によるキャリア講演をオンラインで配信した。その他、実行委員会の定例会議には事業課長が出席し、NPO の構成員である各学会・大学関係者との情報共有を行っている。					
実績を裏付けるデータ					
事業実績					
（１）女子中高生夏の学校					
指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（％）	99.1	100.0	99.0	99.0	—
高い満足度（％）	83.2	90.3	87.5	87.1	—
有用度（％）	95.1	95.9	98.9	97.3	—
（２）未来を生きる女子たちのキャリアセミナー					
指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（％）	95.0	100.0	100.0	100.0	—
高い満足度（％）	75.0	88.5	92.9	80.0	—
有用度（％）	81.5	100.0	100.0	100.0	—

自己点検評価調書

1. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
－	今年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、主催者である夏学実行委員会（NPO法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト（GSTEM-CPP））が中止と決定した。主催事業ではなく評価指標も設定されていないため、NVECの事業としての評価はしていない。 ただし、通常の夏学に代わり、学生TAと実行委員の有志を中心として女子中高生夏の学校をオンラインで開催、NVECは後援として関わった。また、女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト（GSTEM-CPP）としては「男女共同参画推進フォーラム」にて、女子中高生を対象としたオンライン形式のワークショップを出展するなど協力関係を保ちながら、主催事業とは違った形での支援を続けている。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	女子中高生夏の学校は平成17年度の開始以来、女子中高生に対する理工系支援事業としては毎年継続し実施してきた。平成30年12月にはこれまで公的助成金の支援を受けて行われてきた事業を自主的な財源により継続し、さらにその活動の幅を広げるため夏学実行委員として携わってきた方々を中心に、NPO法人女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト（GSTEM-CPP）を設立した。 今年度はコロナ禍にあり中止となったが、ボランティアベースで活動している実行委員をはじめとする人的資産と並び、研修内容についても継続によるノウハウの積み上げが脈々と活用されている。地域の教育機関や団体と協力したミニ夏学等のイベント開催や、各種会議等で継続的に発信をした結果、女性のキャリア形成の視点をもった理工系女子育成プログラムのオピニオンリーダーとしての地位を確立、波及効果も広がってきている。参加者であった女子中高生も、その後、理系の大学に進み学生TAとなり、その経験を基に学生実行委員として関わり、さらに女性研究者・技術者や教員等になって実行委員として企画、運営に参画していく、といった人材の循環も実現している。 現在は同様の事業が各地で実践されるようになっており、国が行う先駆的モデル事業として一定の役割を果たしたといえよう。

2. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
事業運営の面では、平成30年度まではJSTの委託事業としていたものを令和元年度より会館の予算で実施し、多くの企業や財団等の協力を得て、自主財源化をすすめた。さらに実行委員をベースとしたNPO法人が設立され、事業運営そのものも同法人が中心となり進めている。今後は必要に応じてオブザーバーとして協力していく。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-1-(3))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (3) 困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成
年度計画の項目 (I-1-(3))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施 (3) 困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成

事業名	女性関連施設相談員研修	
担当課室	事業課	
スタッフ	事業課長、専門職員、係員	計3名

年度実績概要																									
1. 趣旨 女性関連施設の相談員を対象に、女性に対する暴力などの喫緊の課題解決を目指し、相談者への理解を深め、相談業務に必要な知識・技能を習得するとともに、関係機関との連携促進を図るため、複雑・多様化する悩みに男女共同参画の視点から適切に対応できる相談員の育成と業務の質の向上を図り、相談から見えるニーズを事業や行政の施策へつなげる専門的・実践的研修を実施。 2. 実施概要 新型コロナウイルス感染拡大予防のため、オンデマンド形式で実施した。最初のプログラムでは、相談員自身のジェンダー意識を問い直すワークを行った。続いての講義では、男女共同参画の本質とその視点に立った相談業務のあり方について理解を深めた。このほか、弁護士による法知識の講義、精神科医による性暴力被害への対応等に関する知識を学んだ。内閣府からは、女性相談に関する国の最新施策について情報提供を受けた。このほかにも、相談場面を想定したロールプレイから相談対応の基礎力を養い、相談支援における関係機関との連携や事業施策へつなげる取組など、業務に役立つ内容を講義とワークで学んだ。 3. 開催日時（場所） 令和2年6月17日（水）9:00～6月30日（火）17:00 （YouTubeによるオンデマンド配信） 4. 研修内容の分析（専門的・参加型・実践的であったか） オンラインでの実施は、参加者のニーズに適合し、多くの申込や参加を得た。専門的な内容を繰り返し視聴できたことに効果が認められた。																									
実績を裏付けるデータ																									
1. 参加者の概況 （1）参加者 362 名（女性：350 名、男性：12 名） 定員 相談員 80 名 行政職 10 名 （2）施設区分：公設公営 282 名、公設民営 56 名、民設民営 9 名、その他 15 名 （3）地域別：北海道・東北 52 名（14.4％）、関東 100 名（27.6％）、甲信越 17 名（4.7％）、北陸・東海 45 名（12.4％）、近畿 53 名（14.6％）、中国・四国 33 名（9.1％）、九州・沖縄 62 名（17.1％） 2. 主な意見・感想等 ・具体的なケースを挙げたワークやロールプレイが多くあり、大変参考になった。 ・実務的なことだけでなく、国の最新の施策や男女共同参画の歩みについて歴史的に学ぶことができ、自分の中で整理することができた。 ・支援の根本の考え方から丁寧に教えていただいたので、どの内容もわかりやすかった。また、自身のエンパワメントにもつながった。 3. アンケート結果 <table><tr><td>指標</td><td>H28</td><td>H29</td><td>H30</td><td>R1</td><td>R2</td></tr><tr><td>満足度（％）</td><td>100.0</td><td>97.8</td><td>99.0</td><td>97.9</td><td>93.4</td></tr><tr><td>高い満足度（％）</td><td>64.1</td><td>67.7</td><td>66.3</td><td>68.4</td><td>41.5</td></tr><tr><td>フォローアップ調査（有用度）（％）</td><td>99.0</td><td>100.0</td><td>100.0</td><td>100.0</td><td>98.3</td></tr></table>		指標	H28	H29	H30	R1	R2	満足度（％）	100.0	97.8	99.0	97.9	93.4	高い満足度（％）	64.1	67.7	66.3	68.4	41.5	フォローアップ調査（有用度）（％）	99.0	100.0	100.0	100.0	98.3
指標	H28	H29	H30	R1	R2																				
満足度（％）	100.0	97.8	99.0	97.9	93.4																				
高い満足度（％）	64.1	67.7	66.3	68.4	41.5																				
フォローアップ調査（有用度）（％）	99.0	100.0	100.0	100.0	98.3																				

自己点検評価調査書

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	A	A	A	
適時性：コロナ禍により今まで見えづらかったDVや女性の労働環境の実態が明らかになる中、複雑・多様化する相談内容をジェンダー視点で解明して相談者を支援する必要性が増している現状において、その支援に携わっている相談員に向けての研修は、相談員の方の業務を支え、自信につながる大切な事業であり時宜を得ている。 独創性：相談員自身がもつジェンダー意識を見直し、男女共同参画の視点に立った相談業務の在り方や女性が直面する困難が社会構造と深く結びついていることなどを学ぶ研修を企画・実施することは、まさに女性教育のナショナルセンターの役割といえる。また、オンデマンド配信による開催によって、参加者がプログラムを可能な時間に繰り返し視聴できたことも独創的な工夫となった。 発展性：例年定員を上回る申込を受けているが今年度はオンライン形式にしたことによりさらに多くの申込があった。緊急性と必要性に鑑み、申込者全員の受講を受け入れた。相談員だけでなく多くの地方公共団体の相談事業を統括する立場にある関連施策担当者の参加を得ることができた。 効率性：相談機能を持たない会館において、相談事業を企画・実施することは困難が伴うが、企画委員会を設定し、女性関連施設等における相談に造詣が深い委員による講義やワークをオンデマンド研修として工夫して行うことにより専門的、実践的研修を効率的に実施できた。					

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	フォローアップ調査			
判 定	B	A			
○プログラムの満足度 満足度 93.4%（非常に満足 41.5%、満足 51.9%） 【昨年度：満足度 97.9%（非常に満足 68.4%、満足 29.5%）】 ＜目標：90%以上の満足、45%以上の非常に満足＞ 高い満足度の評価が目標値に満たなかったのは、コロナ禍により、急遽、オンライン形式で研修を実施したため、集合研修による意見交換や参加者交流によるメリットが得られなかったことに起因するものであり、今年度の評価においては、高い満足度による評価は行わず、満足度により評価する。 ○フォローアップ調査 有用度 98.3%（非常に有用 55.8%、有用 42.5%） 【昨年度：有用度 100.0%（非常に役立った 69.8%、役立った 30.2%）】 ＜目標：80%以上からの肯定的な回答を得る＞					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
A	コロナの影響で急遽オンライン実施となったことに伴い、参加者同士の交流ができないことが高い満足度を下げる要因となった一方で、オンラインによる参加しやすさと魅力的なプログラムの提供によって参加申込者が増えた。複雑・多様化する悩みに男女共同参画の視点から適切に対応できる相談員の育成の観点から、さらにコロナ禍の状況において多くの女性に関わる問題が露わになる中、相談員自身が自分のジェンダー視点を見つめ直し、専門的実践的内容を学ぶことができる機会となった。オンラインで実施したことへの評価も高く、特に、フォローアップ調査での有用度は、目標値の120%を達成しており、コロナ禍での満足度による影響と、フォローアップ調査での有用度の高さを勘案してA評価とする。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	課題へのアプローチに際して、男女共同参画の視点、女性が直面する困難が社会構造によるものであるという理論、具体的な相談スキルを身につけるための課題別ケース検討等、充実したプログラムを提供することにより、毎年度、現場経験の豊富な講師による講義やワークショップによる指導、他県・他機関の者同士の交流などについて参加者の評価が高く、高い満足度・有用度を達成し、順調に実施できている。オンデマンドでの実施についても、企画委員会等での検討により工夫して行い、むしろ効果的な方法も見出すこともできた。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
引き続き、社会の動きや現場のニーズ等を踏まえた研修内容を企画するとともに、専門的・実践的な内容を学ぶことと情報交流の場を設定することを「対面・集合型」と「オンライン型」の研修で今後どう取り組んでいくのか、効果的な研修方法を検討することが求められる。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-1-(4))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 基幹的な男女共同参画及び女性教育指導者等の資質・能力の向上 (4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組
年度計画の項目 (I-1-(4))①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 1. 基幹的な男女共同参画及び女性教育指導者等の資質・能力の向上 (4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組 ①学校における男女共同参画研修、②大学等における男女共同参画推進セミナー

事業名	教育分野における女性参画拡大に向けた取組	
担当課室	事業課	
スタッフ	事業課長、主任専門職員、専門職員、係員 (2)	計5名
年度実績概要	①学校における男女共同参画研修 文部科学省の「次世代のライフプランニング教育推進事業を受託したことから、当初実施を予定していた「学校における男女共同参画研修」の実施をとりやめ、事業課と研究国際室の協働で「男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発・普及」に取り組んだため、評価は行わない。 1. 趣旨 初等中等教育の現場において、教員が固定的性別役割分担意識にとらわれずに児童生徒のキャリア形成を支援し、また、教員自らが、働き方や家庭生活について、ジェンダーの視点から再考ができるよう、無意識の偏見等についての気づきを促し、男女共同参画を推進する意識を醸成する。 2. 受託期間 令和2年7月2日(金)～令和3年3月15日(月) 3. 実施概要 有識者会議を持ちながら、初等中等教育の教員を対象とした研修プログラムの開発と動画教材や研修の手引きの作成をした。また、令和2年11月27日(金)～12月28日(月)には、初等中等教育に携わる教職員(教育委員会や教育センターの職員を含む)を対象として試行研修を実施。作成した動画教材を使用したライブ配信ワーク(対象別に4回実施)やオンデマンド配信の講義・パネルディスカッションを提供した。また、地域試行プログラムとして、高等学校関係者向けの自主研修や青森市立中学校での校内研修、埼玉県・千葉県管理職等を対象とした自主研修でも動画教材を使用したワークを行い、検証・普及に取り組んだ。 ②大学等における男女共同参画推進セミナー(オンライン版) 1. 趣旨 男女共同参画を組織の経営戦略と位置づけ、女性管理職の登用、研究者や職員等の働き方改革、学生に対する教育のあり方等の見直し教育力や研究力の向上に資することについて実践的に学ぶ研修としてオンラインにより実施。 全体テーマは、「組織変革・イノベーション創出のためのダイバーシティ推進 一組織の同質性を考える」。これまで日本の企業や大学等の組織において人材の同質性は強みであったが、現在、高等教育機関では、多様な学生、多様な教員による多様な教育研究の展開と多様性を受け止める柔軟なガバナンス等の在り方の検討が求められている。イノベーション創出を目指した組織の柔軟な運営を行うためには、ダイバーシティの第一歩である女性活躍・男女共同参画の推進が不可欠との視点から実施。 2. 実施概要 1日目に基調講演・事例報告をライブ配信、2日目にパネルディスカッションを講師の都合により録画配信とし、3日目から9日間、参加者の都合のよい時間に視聴できるように3つのプログラムをオンデマンド配信とした。 最初の基調講演「誰のためのダイバーシティなのか 一大学における同質性を考え直す」は、学生・教職員等、大学の構成員の性別における大きな偏りはどのような課題を生むのか、その課題解決に向けた視点について、続く事例報告は九州大学、大阪府立大学、奈良工業高等専門学校的女性活躍・男女共同参画推進における実際の取組事例の報告を聞き、課題解決に向けたヒントを得る機会とした。最後のパネルディスカッション「変化を起こす組織を作る」では、現在、高等教育機関が抱える課題を整理し、我が国において企業や地域との連携、SDGsの達成や国際貢献など様々な役割を求められている高等教育機関が、今後柔軟に変化していくための組織作りについて女性活躍・男女共同参画の視点から意見交換を行った。 3. 開催日時(場所) 令和2年9月24日(木)～10月4日(日) 11日間(オンライン) 4. 後援・学術関係団体との連携 一般社団法人国立大学協会、一般社団法人公立大学協会、日本私立大学団体連合会、全国公立短期大学協会、日本私立短期大学協会、独立行政法人国立高等専門学校機構、「全国ダイバーシティネットワーク」などの高等教育関係団体から後援を受けて実施。 5. 研修内容の分析 今回、満足度が高くなった理由としては、①視点の新鮮さ、②事例報告とパネルディスカッションを分けたこと、③オンラインに	

による実施が挙げられる。

我が国の高等教育機関の多くが男性中心の組織体制で運営されており、その状況がなかなか変わらない理由として、女性の教授や役員割合が少ないことの何が問題なのか理解されていないと思われる。そこで「組織変革・イノベーション創出のためのダイバーシティ推進 ―組織の同質性を考える―」を全体テーマとして、逆に同じ価値観や文化を共有する同質性の高い組織は何が問題であり、どのような課題や危険性をはらんでいるのかについて基調講演で提起し、変化を起こす組織になるためにはどうすればよいかパネルディスカッションで議論を深めた。

コロナ禍において、感染拡大防止の観点からオンラインによるセミナーを実施したが、参加者からは、多忙のため集合研修に参加することが困難なことや、場所を選ばず職場や自宅での視聴が可能であったこと、特にオンデマンド配信により自分の都合で聴講できてよかったという意見が多かった。

実績を裏付けるデータ

1. 参加者の概況

- (1)参加者：229名（女性：163名、男性：60名、それ以外：6名）／定員100名程度 応募者数：229名
- (2)所属別：国立大学：68名、公立大学：21名、私立大学：25名、短期大学：12名、高等専門学校：30名、その他：22名
- (3)職種別：役職員：34名、教員：73名、男女共同参画室等教職員62名、その他：60名
- (4)地域別：北海道・東北20名（8.7%）、関東71名（31.0%）、甲信越15名（6.6%）、北陸・東海15名（6.6%）、近畿：45名（19.7%）、中国・四国29名（12.7%）、九州・沖縄：34名（14.8%）

2. アンケート結果 回答数115件（回収率：50.2%）

3. 主な意見・感想等

- ・ハラスメントやダイバーシティに関して多様な見方と考え方の融合を学ぶことができた。
- ・いろいろな立場からの報告があり、多様性に富んだプログラムで、大学のダイバーシティ推進の問題点、課題について大変勉強になった。
- ・プログラムについては、基調講演・事例報告・パネルディスカッションという3部構成がよかった。配信方法は、10日間のオンデマンド配信で、都合のよい場所・時間に視聴できるのがとても便利だった。内容は、同質性（同属性）と多様性、経路依存性など、日頃感じている思いに理論的な枠組みをはめ込んで理解することができ、とても新鮮だった。

事業実績

（1）学校における男女共同参画研修

指標	H30	R1	R2
満足度（%）	100.0	100.0	—
高い満足度（%）	61.3	69.8	—

（2）大学等における男女共同参画推進セミナー

指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（%）	100.0	100.0	—	92.2	93.1
高い満足度（%）	56.1	48.4	—	27.3	29.6
モニター調査（有用度）（%）	100.0	100.0	—	—	—

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	A	A	A	
適時性：新型コロナ感染拡大防止の観点から、オンラインによりセミナーを実施したことにより、全国から多くの参加者が視聴できた点は、時宜を得ている。特に、一方的なオンデマンド配信だけでなく、質疑応答ができるライブ配信による基調講演、事例報告を交えて実施した点は、参加者からも評価が高かった。 独創性：基調講演、事例報告、パネルディスカッションの講師を、分野の異なる全国の様々な国立、公立、私立の大学、高等専門学校など高等教育機関に所属する講師にお願いし、様々な視点から組織やダイバーシティのあり方についてお話をいただいた。男女共同参画に関する講演では社会科学系の講師が多い中で、今回、特に基調講演を人文科学系の講師にお願いし、高等教育機関の組織文化のあり方についてお話をいただいた点は非常に独創的であり、参加者からも評価する声が多かった。 発展性：国立大学協会等7機関との連携により実施したことで、全国の37都道府県の高等教育機関から多くの参加者を得た。また、今年度は、初めて私立大学からの参加が国立大学を上回った。また、大学等の学長・副学長、理事長・理事などの役員の参加も13名あり、高等教育機関における男女共同参画・ダイバーシティ推進の必要性について、認識が広がっていることが伺える。 効率性：当初、都内による集合研修を予定していたが、コロナ禍のためオンラインにより実施したことにより、全国から定員を大きく上回る参加者を得ることができた。また、すべてのプログラムについてオンデマンド配信を実施したことにより、多忙な大学等高等教育機関関係者が、業務の合間など自由な時間に視聴できたこと、不明な点は調べながら繰り返し視聴できたことにより、非常に評価が高く、セミナーが効率的に実施できた。					

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度				
判 定	B				
プログラムの満足度 満足度 93.1%（非常に満足 29.6%、満足 63.5%） 【大学等における男女共同参画推進セミナー：昨年度：92.2%（非常に満足 27.3%、満足 64.9%）】 ＜目標：90%以上の満足、40%以上の非常に満足＞ 高い満足度の評価が目標値に満たなかったのは、コロナ禍により、急遽、オンライン形式でセミナーを実施したため、集合研修による意見交換や参加者交流によるメリットが得られなかったことに起因するものであり、今年度の評価においては、高い満足度による評価は行わず、満足度により評価する。					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	コロナ禍により、急遽、オンライン形式でセミナーを実施した。時間が限られている集合研修では、内容や講師の人数に限界があるが、基調講演、事例報告、パネルディスカッションという3つのプログラムに7人の講師をお願いして、充実したセミナーを実施することができた。 なお、参加者の交流ができないことから非常に満足が達成されていないが、一方で、集合研修で予定していた定員を大幅に上回る参加者を得ることができた。同時に、オンラインによる実施に対し、参加者の9割以上が満足しており、すべてのプログラムをオンデマンド配信したことで、参加者の都合により視聴できた点を考慮してB評価とした。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	平成28年度、29年度、令和元年度、今年度と本セミナーを実施する中で、経営戦略、リーダーシップ、女性活躍、働き方改革、組織改革、キャリア支援、イノベーション創出等、様々な視点から、国公私立大学、短期大学、高等専門学校等の高等教育機関の男女共同参画・ダイバーシティ推進の必要性と取組を紹介し、課題解決にむけたプログラムを提供している。 今年度は、オンラインによる実施で全国から多くの参加者を得ることができ、多様な専門家による様々な角度からの高等教育機関におけるダイバーシティ推進の必要性が語られ、参加者もじっくりと視聴する機会を得たことから、本研修のねらいは十分達成できていると思われる。 学校における男女共同参画研修は、平成27年度から3年間の試行期間を経て、平成30年度から本格実施となった。本格実施となって2年目を迎え、高いニーズにも関わらずこれまで教員研修において男女共同参画に的を絞った事業が見当たらなかった現状を大きく転換させる適時性、独創性を備えた貴重な事業となっており、それが満足

	度 100% (2 年連続) という結果に着実に表れている。学校においては女性管理職登用や LGBT、多様な背景をもつ子供たちへの対応などジェンダーに関わる課題は多いが、普段の学校生活の中では教科の学習や働き方改革といった課題が中心に据えられ、男女共同参画の視点は意識されないことが多い。また、そうした課題に先進的に取り組んでいる学校や教育委員会等もあるが、そうした情報が他の自治体に届くことは少ない。参加者からは「こうした課題を知らなかった」「もっと前からこうした研修に参加したかった」「あらゆる教職員に向け、各地域で研修を行うことが必要」といった声も多いことから、男女共同参画とは何か、何のためにそれを推進するのかという基礎から学び、子供たちの教育にどうつなげていくのかをそれぞれの立場で実践的に考えられる研修は意義のあるものである。
--	--

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等	
	高等教育機関において企業や行政との連携が進む一方で、学生の獲得などのためイメージを重視することから、各機関が抱える実情や課題が表にでにくく、見えづらいため、実態を把握し、課題解決に向けた事業の企画を行うことが困難である。そのため、次期中期計画では、組織・機関別ではなく、課題に焦点を当てた事業を実施する。

自己点検評価 年度評価 項目別評価

年度目標	評価	根拠
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項		
2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 (1) 男女共同参画統計に関する調査研究 (2) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究 (3) 男女共同参画視点に立った相談に関する調査研究 (4) e ラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究 (5) 男女共同参画の推進に資する研究活動の支援	B	年度目標（有用度）の達成や、「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」の報告会実施、e ラーニング教材の作成、『INWEC 実践研究』等の調査研究成果物の発行など、所定の年度目標を着実に達成したため、総合評価をB評価とした。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-2)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 ②
年度計画の項目 (I-2-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 (1) 男女共同参画統計に関する調査研究

事業名	男女共同参画統計に関する調査研究		
担当課室	研究国際室		
スタッフ	研究国際室長代理、研究員、係長、情報課長、専門職員		計5名

年度実績概要					
1. 趣 旨 女性の活躍、男女共同参画を推進していくためには、男女の置かれている状況を客観的に把握することが必要であるとされている。そこで、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計の充実を目指し、分野ごとの内容とデータの提供方法について検討する。 2. 実施概要 (1) 男女共同参画に関する基本的なデータを収集し、B4版三つ折りリーフレット「国立女性教育会館ミニ統計集日本の女性と男性2020」（日本語版2,500部、英語版500部）を作成した（令和2年8月）。 (2) 男女共同参画統計データの今後の提供方法に関する情報収集・検討をした。 3. 得られた知見 リーフレット等の配布を通し、ジェンダー統計について学習者の関心が高く、様々なニーズが確認できた。 4. 成果の活用 (1) 会館主催事業で男女共同参画統計データを活用した講義を実施した（地域における男女共同参画推進のための事業企画研修） (2) 第65回国連女性の地位委員会（CSW65）開催期間中（令和3年3月15日～26日）、NGO CSW NY 主催のオンラインプラットフォーム上に会館のブースを出展。統計リーフレット2020（英語版）を登録し配信した。 (3) 放送大学と連携して作成したオンライン講座のプログラムと、会館主催事業「地域における男女共同参画リーダー研修」の事前学習のeラーニング教材「男女共同参画の基礎知識」に男女共同参画統計データを活用した図表を掲載した (4) 埼玉大学との連携授業において、会館の統計情報を活用した情報提供を行った (5) 統計リーフレット配布先 日本語版10件、英語版5件 (6) 鶴ヶ島市総合政策部政策推進課女性センターにて統計パネル貸出（令和2年11月10日～21日） (7) 行政機関が企画した研修事業等において、男女共同参画統計データが活用された（千葉県我孫子市）					
実績を裏付けるデータ					
事業実績					
指標	H28	H29	H30	R1	R2
有用度（%）	100.0	100.0	100.0	91.6	100.0
高い有用度（%）	57.1	70.3	68.4	83.3	59.1

自己点検評価調査書

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性		
判 定	B	B	B		
適時性：SDGs 推進のために、ジェンダー統計の重要性は増しており、国際的な動きにも対応している。 独創性：本調査研究は、ジェンダーの視点からデータを収集してリーフレットや展示パネルにするだけではなく、会館主催事業や各地で実施されている研修事業の講義やワークショップ、オンライン講座のプログラムにデータを活用するなど、総合的に事業を展開している。 発展性：会館ホームページにてパネルやリーフレットを発信することで反響があり、地域に男女共同参画を根付かせようとする人に有効に利用されている。またデータベースへのアクセスがあることで、初学者向けの実践的な学習の方法を提示した。					

2. 定量的評価

観 点	調査研究を活用した研修資料の評価				
判 定	A				
研修資料の評価：＜目標：有用の評価 85%以上、高い有用の評価 40%以上＞ ○有用度 100.0%（非常に有用 59.1%、有用 40.9%） 【昨年度 有用度 91.6%（非常に有用 83.3%、有用 8.3%）】 地域における男女共同参画推進のための事業企画研修において、男女共同参画統計データを活用した講義を実施。有用度が目標値を、高い有用度が目標値を 120%以上達成しているため、A 評価とする。					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判 定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
B	男女共同参画統計リーフレットを作成するとともに、リーフレットを活用した講義や情報提供を行うことにより、幅広い対象者に男女共同参画統計の普及に努めた。また、CSW65 においても、英語版リーフレットを会館展示ブースに登録することで、国外にも情報配信を行った。 男女共同参画統計データの今後の提供方法についても情報収集・検討を行った。 また、中期計画の評価項目である「調査研究を活用した研修資料等を作成し、研修参加者の 85%以上の有用の評価、40%以上からの高い有用の評価」にも達している。
判 定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	男女共同参画政策を推進するうえで、男女共同参画の現状をデータで示すことは重要であり、「ジェンダー統計」を充実させることは多く望まれている。第 4 次男女共同参画基本計画の「推進体制の整備・強化」に挙げられている「ジェンダー統計の充実」に対して、具体的なリーフレットや統計パネルの作成及び平成 28 年から 30 年にはデータベースの見直しを行い、その提供についてもホームページなどからの使用が増加している点から、普及に努めた。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
統計データベースの充実のために、わかりやすい図表をHPに掲載する等データの提供方法をさらに工夫する。 引き続き、男女共同参画統計データベースの充実、成果の普及・拡大に努める。 また、国際的動向に関する情報を収集するとともに、ジェンダー統計の地域での利活用の方策の検討が来期の課題である。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-2)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 ③
年度計画の項目 (I-2-(2))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 (2) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究

事業名	男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究		
担当課室	研究国際室		
スタッフ	研究国際室長代理、研究員(2)	計3名	

年度実績概要					
1. 趣旨					
5年間のパネル調査の結果をもとに、企業における若年層の初期キャリアに関して、女性が直面する課題解決に向けた方策について検討し、成果を発信する。					
2. 実施概要					
(1) 調査結果に関する記者説明資料を作成・配布した（令和2年6月）					
(2) 検討委員会及びメール会議を開催し、研究報告会の進め方・報告内容について検討した（令和2年5月～9月）					
(3) 研究報告会をオンラインにて開催(令和2年10月16日～11月17日)					
(4) 調査参加企業向け調査報告書を作成・刊行した（令和2年8月～令和3年3月）					
(5) 研究報告会の概要に関する報告書を作成・刊行し、HPに掲載した（令和2年11月～令和3年3月）					
3. 得られた知見					
民間企業の正規職についた男女を5年間追跡するパネル調査を実施した結果、女性は管理職志向を持ちにくく早期離職の傾向も男性より顕著であることや、入社5年間で男女のジェンダー意識や希望する働き方が変化したこと、理系女性は文系女性より能力不安が高いことなどが明らかになった。					
4. 成果の活用					
(1) 調査参加企業別に5年間の回答を集計した報告書を作成し、当該企業に配布（13社）。					
(2) 7月6日に日本経済新聞、労働新聞に調査結果が掲載された。					
(3) 8月12日にTOKYO WEBに調査結果が掲載された。					
(4) 8月13日に河北新聞、茨城新聞、山形新聞、西日本新聞、北海道新聞、宮崎日日新聞、愛媛新聞、四国新聞、沖縄タイムス、産経新聞、東京新聞、中日新聞、岩手新聞、8月14日に埼玉新聞、8月15日に中国新聞に調査結果が掲載された。					
(5) 9月11日に第68回年次大会・工学教育研究講演会において、調査結果について報告した。					
(6) 「共同参画」7月号に調査結果を掲載した。					
(7) 「厚生福祉」（時事通信社）の11月13日号、12月1日号、12月8日号に寄稿した。					
(8) NHK『クローズアップ現代+』（11月18日放送 驚きの職場改革 女性が能力を発揮するカイシャ）で調査結果が紹介された。					
(9) 「賃金事情」（産労総合研究所）11月20日号に調査結果が掲載された。					
(10) 令和3年1月21日に日本BPW連合会・東京クラブ1月定例会で調査結果について報告した。					
実績を裏付けるデータ					
令和2年10月16日～11月17日に研究報告会をオンライン開催し（参加者299名：うち会社員127人、行政職員17人、研究者46人、学生55人、その他54人）、参加者から有用との評価を得た（有用度100%、非常に有用56.3%）					
指標	H28	H29	H30	R1	R2
有用度（%）	100.0	95.8	96.7	100.0	100.0
高い有用度（%）	42.3	62.5	32.2	62.5	56.3

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性		
判 定	B	A	A		

適時性：平成 27 年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立し、第 4 次男女共同参画基本計画でも重要事項とされた「第 2 分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大」において「将来役員や管理職に就くことが期待される女性社員の育成を促す」ことが掲げられるなか、各企業ですすめている女性管理職の登用・育成に資する成果を得たうえで、時宜を得た調査研究といえる。

独創性：初期キャリア期は男女のキャリア形成において大きな意味を持ち、特に女性の能力やキャリア意識を高めるためには、出産や育児などの制約が比較的少ない入社初期に成長と経験を先取りさせる必要があると指摘されているが、初期キャリア期の意識や実態に関する実証研究は、必ずしも十分に行われていない。「初期キャリア期を通じたキャリア意識の変化」と「変化をもたらす要因」について検証するため、新入社員を入社 5 年目まで追跡する調査を行い、初期キャリア期の男女の意識や行動、それらの背景としての職場環境などについて精緻な検証が可能なデータを得られた。

発展性：入社 5 年目までデータが蓄積されたことで、管理職志向の男女差は年々拡大する傾向にあることやその要因など、初期キャリア期男女の意識と実態について、詳細に分析することが可能になった。本調査で得られた知見について報告した研究報告会では、分析が多岐にわたり非常に有益だった、今まで仮説にすぎなかったことにデータの裏付けを得られた、といった意見があった。

2. 定量的評価

観 点	調査研究を活用した研修資料の評価				
判 定	A				

<目標：研修資料について有用の評価 85%以上、高い有用の評価 40%以上>
 有用度 100.0%（非常に有用 56.3%、有用 43.8%）
 【昨年度：100.0%（とても役に立つ 62.5%、役に立つ 37.5%）】
 令和 2 年度「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究 オンライン報告会：初期キャリアからの人材育成～入社 5 年で何がおこるのか～」を開催した。
 本報告会に対する評価は「非常に有用」56.3%、「有用」43.8%であった。高い有用の評価が目標を 120%以上達成したため A 評価とする。

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
A	入社 5 年目までのデータを用いた分析を行い、得られた知見について報告する研究報告会をオンラインで開催した。報告会は二部構成であり、第一部は調査結果の個別報告、第二部では、日本経済団体連合会が実施した最新の調査結果や参加者から寄せられた質問等をふまえてパネルディスカッションを行った。 全国紙に調査結果が掲載され、寄稿を依頼される等、注目を得た。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	当初の計画どおり、令和元年度に第五回目の調査を終了し、初期キャリア期男女の意識や実態とその変化について貴重なデータを得ることができた。令和 2 年度には、得られた知見について報告する研究報告会を開催し、参加者から高い評価を得た。全国紙で調査結果が紹介され、会館職員が執筆した論文が学会誌等に掲載される等、調査結果が広く活用された。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
調査は終了したが、引き続き分析を進め、初期キャリア期男女の意識の変化と変化の要因について検証する。得られた知見については、会館が主催する研修事業等に生かす予定である。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-2)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 ⑥
年度計画の項目 (I-2-(3))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 (3) 男女共同参画視点に立った相談に関する調査研究

事業名	男女共同参画視点に立った相談に関する調査研究
担当課室	研究国際室
スタッフ	研究員、専門職員 計2名

実績概要	
1. 趣旨	男女共同参画に関わる課題に対処するための「相談」を取り巻く環境は急速に変化している。社会的孤立や生活上の悩みを含めさまざまな困難を抱える女性に対して、社会のセーフティネット機能の強化や効果的の支援につながる取組が急務である。地域で展開される女性相談は、ジェンダー問題に直面する人々の声を受けとめるとともに、問題の背景にある社会構造を捉えなおし、解決に向けた取組をすすめる役割を求められている。 本研究は、地域における男女共同参画の視点に立った相談の推進方策に資することを目的に行う。男女共同参画センター等の相談窓口と相談員を対象に、相談を通じた地域ニーズと課題解決について実証的に検討する。
2. 実施概要	5月～9月 相談員研修を通じた男女共同参画センター及び相談員の現状やニーズ、課題の把握 11月～1月 関連施策・関係団体の情報収集・分析 2月～3月 相談員研修のフォローアップ調査の実施及び調査結果内容の検討・分析
3. 実施体制	調査研究の実施にあたっては、適宜、事業課と情報共有や意見交換を行いながら進めるとともに、必要に応じて相談に関わる関係者のヒアリングを実施。
4. 得られた知見	(1) コロナ感染が拡大する中で、自治体の女性相談が直面した課題が以下のとおり明らかとなった。 相談員及び相談体制に関する主な課題は、①感染防止に係る課題（感染防止作業負担増、密にならない環境づくり、オンライン相談体制づくり、一時保護所等の感染対策、感染者・濃厚接触者が出た場合の対応策づくり、相談員の感染防止等）、②研修やスーパーヴィジョンの機会減（オンライン機会ニーズの増加）、③関係機関連携の困難、④来所相談から面接・電話相談切り替えに伴う、相談者のニーズ把握の困難、アウトリーチ実施の困難、⑤居場所業務やセミナー開催の困難、⑥相談ニーズの変化に伴う対応や相談スキル向上の必要性。 (2) 相談員が把握した相談者が直面している状況としては、1)在宅時間増加による家族・夫婦間不和の増大、2)DVや離婚相談の増加、3)給付金、精神疾患・孤独不安・コロナ不安等の相談の増加、4)生活や経済不安相談の増加、5)離婚後を見据えた経済的自立に向けた準備ができない困難の増加、などがある。 一方で、上記のような変化が見られなかった相談現場もあり、その原因を確認する必要がある。また、男性相談の増加に伴う体制強化の必要性をあげた回答もあった。
実績を裏付けるデータ	
事業実績	フォローアップ調査の実施：研修参加者 362 名、フォローアップ調査対象者 356 名（6 名退職）、回答者 294 名（回収率 82.6%）

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	効率性		
判 定	B	B	B		
適時性：女性の総合相談を担ってきた男女共同参画センターは、相談体制や相談ニーズが近年大きく変化する中で転換期にある。女性関連施設を対象にした調査は、内閣府が平成 22 年に実施（会館が受託）、民間で平成 26 年に実施したものが最後で、近年は男女共同参画センターの女性相談をテーマにした調査は行われていない。第 5 次中期計画に向けて男女共同参画センターが相談において取り組むべき体制や課題を明らかにする調査研究であり、特に、コロナウイルス感染症が相談業務に与えた影響や直面している課題について知見を得ることができ適時性がある。 発展性：本調査研究から得た知見は、会館の研修事業や情報事業にも反映させることができ、調査・情報・研修の相乗効果を期待できることから発展性が高い。 効率性：コロナ禍で単体の調査実施が難しい中、研修事業を通じたフォローアップ調査として実施した。成果は会館主催の相談員研修事業や女性関連施設データベース等の改善に資することができる。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判 定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
B	相談現場は特に新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けており、当初計画していた調査を予定どおり進めることが困難であったが、オンライン研修参加者を対象にしたフォローアップ調査を実施し、コロナ禍における女性相談を担う相談員及び相談体制の課題を明らかにした。
判 定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	この 1 年間の新型コロナウイルス感染症拡大の中で、自治体の男女共同参画センターを中心とした女性相談は、DV や性暴力に係る支援体制の整備、SNS 等のオンライン相談ニーズが高まるとともに、これまで果たしてきた役割の大幅な見直しが求められていることを明らかにした。体制や相談キャパシティに大きな格差がある全国の男女共同参画センター等の女性相談窓口が、地域他機関や資源とより良い連携を進め、困難を抱えた女性のニーズによりよく応えるための好事例を示していく必要性を把握した。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
近年、男女共同参画センターの女性総合相談は、相談員の処遇や力量の強化が課題となっていた。女性相談の位置づけが自治体毎に大きく異なることも、一律の対策を困難にしてきた。 配偶者暴力支援センターや性犯罪・性暴力被害者ワンストップセンターなどの専門窓口の強化が進む一方で、潜在的な DV や不安・孤独等、相談内容の縦割りからこぼれ落ち、行き場のない女性相談者は増えている。特に、コロナウイルス感染症拡大下で、オンラインを活用した相談も含め、新たな課題への対応が求められている。大きく変化する相談現場の関係機関・者の役割を整理し、背景にあるジェンダー問題を可視化し、解決に導く「女性相談」の強化に資する方策を第 5 期の調査研究で進めていく必要がある。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-2)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 ⑤
年度計画の項目 (I-2-(4))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 (4) eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究

事業名	eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究
担当課室	研究国際室
スタッフ	研究員、専門職員 計2名

実績概要	
1. 趣旨	放送大学と連携してオンライン講座のプログラムを作成・運用するとともに、会館独自のeラーニングプログラムの在り方について検討する。 令和2年度は放送大学と連携した女性のキャリアデザインに関するオンライン講座を運用するとともに、調査研究の成果を動画で学ぶ啓発動画を作成。eラーニングを活用した教育・学習支援の在り方について検討を行う。
2. 実施概要	(1) 令和2年4月～8月、「女性のキャリアデザイン入門（‘16）」及び「女性のキャリアデザインの展開（‘17）」を提供した。 (2) 令和2年6月、主催事業「地域における男女共同参画推進リーダー研修」で、男女共同参画に関する基礎知識を内容とする事前学習eラーニングを実施した。 (3) 令和2年10月～令和3年2月にかけて「女性のキャリアデザイン入門（‘16）」及び「女性のキャリアデザインの展開（‘17）」を提供した。 (4) 令和2年10月～、調査研究「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」の成果紹介動画を作成し、セミナーで活用するとともにNWECチャンネルに掲載した。 (5) 令和3年2月～3月、オンライン講座の次学期準備作業と会館の事前学習用講座を改修した。 (6) 会館のeラーニングとオンライン研修の在り方に関する検討を行った。
3. 得られた知見	(1) 新型コロナの影響で急速にオンライン化の需要と関心が高まる中で、これまでNWECが導入・作成してきた動画などのオンライン教材・研修に対する受講者ニーズを確認することができた。 (2) 一方で、オンライン化に際する双方向性の確保やアクセシビリティ格差の解消が課題である。
4. 成果の活用	(1) 一般学習者向けのeラーニング講座として、放送大学オンライン講座を提供。 (2) 会館主催事業参加者を対象に、eラーニングを用いた事前学習講座を実施。 (3) 調査研究の成果をまとめた動画を作成し、セミナーで活用。 (4) 調査研究の知見を踏まえた動画を作成し、研修事業で活用。 (5) 会館事業のオンライン化に際して、これまで蓄積したeラーニング教材作成の知見を活用。
実績を裏付けるデータ	・放送大学と連携し、放送大学オンライン講座「女性のキャリアデザイン入門（‘16）」、「女性のキャリアデザインの展開（‘17）」をそれぞれ前期、後期に各1回ずつ提供（年間受講者数各418人、369人）。 ・eラーニング講座を主催事業「地域における男女共同参画推進リーダー研修」の事前学習として実施。より広く活用してもらうため、オフライン化し、リポジトリからダウンロードできるようにした。来期に向けて第5次男女共同参画基本計画の内容を反映するなど講座内容を改修した。 ・調査研究成果発表動画及び国際研修動画を作成し、セミナーで活用後、NWECチャンネルに掲載した。

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	効率性		
判 定	A	A	B		
適時性：新型コロナウイルスの感染拡大に対応するため、eラーニングやオンライン研修の需要が拡大した。これまで進めてきたeラーニングによる教育・学習支援で得た知見やオンライン化に適した形で作成してきた動画教材等を、年度当初から会館主催事業をオンライン化に切り替える際に役立てた点で適時性がある。 発展性：オフライン版eラーニングをリポジトリに掲載することで、追加費用がかからない学習教材として研修受講者以外にも受講を拡大した。放送大学との協力でオンライン講座を継続して展開する中で、全国の一般市民に男女共同参画視点にたった学習を提供してきた。男性配偶者・男性上司など、男性の受講者割合が2割を占め、キャリアコンサルタント資格を持つ受講者も多いなど、会館が主催事業で提供する研修受講者とは異なる層に幅広く届けている点で発展性がある。 効率性：初期キャリアに関する調査研究の成果普及動画を作成し成果発表セミナーで活用するとともに、NWECチャンネルに掲載した。引き続き、放送大学との協定に基づき、一般学習者を対象としたオンライン講座を実施した。これまで会館で蓄積した研究、研修、情報の成果をオンライン講座の形で提供した。以上の点で効率的である。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
A	オンライン講座「女性のキャリアデザイン入門（'16）」、「女性のキャリアデザインの展開（'17）」を、それぞれ前期後期に各1回ずつ実施し、年間787人の一般学習者に会館が蓄積した男女共同参画や女性のキャリアに関する情報を提供した。 主催事業研修の一部として、自治体・団体のリーダー層約130名を対象にした男女共同参画の基礎知識に関するeラーニング講座を事前学習として実施し、次年度に向けた改修作業を行うとともに、リポジトリでダウンロードできるようにした。 調査研究成果普及を兼ねた学習教材として動画を1本作成した。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	中期計画の目標であるオリジナルコンテンツの作成は2年目で達成した。今期は、並行して、A)従来のリーダー層には、ブレンド学習型eラーニングとして、事前学習コンテンツの作成・実施、B)全国の一般学習者対象に、他機関と連携し、単位取得をモチベーションとした放送大学オンライン授業の提供、C)テーマに関心を持つ層に向けた、会館の主催研修事業や調査研究事業成果をもとにした動画学習教材等を作成し、eラーニングの対象別にさまざまな手法を導入展開した。放送大学とのオンライン講座では、毎回男性受講者も2割程度を占めるなど、男女共同参画について学ぶ機会を幅広い層に提供した。最終年度はコロナ禍によるオンライン化が急激に早まる中で、動画制作やプラットフォームに関する知見が活用された。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
コロナ禍により、オンライン研修や事業への取組が一気に加速した。放送大学の「女性のキャリアデザイン入門（'16）」は次年度が最終年度となる。また、事前学習eラーニングは次年度以降、オフライン版として提供することになる。研修、情報、調査研究事業の連携を図りつつ、会館のリソースや体制を踏まえ、会館がターゲットとする学習者層とその学習ニーズの位置づけを見極め、適切なeラーニングコンテンツと提供方法を一層進めていく必要がある。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-2)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 ⑥
年度計画の項目 (I-2-(5))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施 (5) 男女共同参画の推進に資する研究活動の支援

事業名	男女共同参画の推進に資する研究活動の支援		
担当課室	研究国際室		
スタッフ	研究国際室長代理、研究員(3)、専門職員、係長		計6名

実績概要			
1. 趣 旨	男女共同参画の推進に資する研究成果の発表の場の提供や研究ネットワークの構築について検討する。		
2. 実施概要	名古屋大学が代表機関となり、会館及び岐阜大学が共同実施機関として申請をした文部科学省委託事業令和2年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(調査分析)」(委託先:科学技術振興機構(JST))に採択された。 女性研究者が研究キャリアを積み上げる過程で、キャリアパスから次々と脱落していく「水漏れパイプ」現象は深刻な解決すべき問題である。キャリアパスの様々な段階で、女性がなぜ研究から脱落してしまうのか、それを防ぐにはどのような施策が必要かを調査分析し、政策提言することを目的とする「女性研究者の「水漏れパイプ」解消に資する取組の国際比較」をテーマとした調査分析を令和2年度及び3年度の2年間、共同実施する。 会館は、理事長を筆頭に、研究国際室、総務課人事・企画係、事業課長、事業課専門職員、情報課長、情報係主任をメンバーとし行う。		
3. 活動報告	(1) 「水漏れパイプ」問題の先行研究調査 アンコンシャス・バイアスについて先行研究リストを作成し、文献調査を実施した。 また「アンコンシャス・バイアス」の研修等に関する国内外の先行研究・事例等の収集を開始した。 (2) 国内大学を対象にしたヒアリング 国内大学を対象に、主に男女共同参画担当部署が実施している学内向けの研修内容や、男女共同参画を進めるうえでの課題についてヒアリングするための準備を進めているが、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、実施が困難であった。 本事業の代表機関である名古屋大学及び共同実施機関である岐阜大学には、3月にヒアリングを実施した。 (3) 研究者を対象としたアンケート調査(日本語及び英語)の設計 名古屋大学及び岐阜大学並びに会館で構成された「調査分析タスクフォース」において、アンケートの実施方法、対象者、調査項目について意見交換を行った。		
4. 成果の活用	名古屋大学男女共同参画センターが作成したウェブサイト(日本語・英語)により周知している。 会館ホームページにおいても、特設サイトを作成し、随時情報をアップし周知していく。		
実績を裏付けるデータ			
事業実績	名古屋大学男女共同参画センターが本事業に関するウェブサイト(日本語・英語)を立ち上げた。		

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	B	A	A	
適時性：大学における女性研究者の「水漏れパイプ」問題はどの国においても解消すべき課題であるが、ジェンダー・ギャップが大きい日本では特に深刻な問題である。そしてこの「水漏れパイプ」を生じさせる一因である「アンコンシャス・バイアス」は、研究領域のみならず、あらゆる分野で女性の参画を妨げる比較的新しい概念として、近年注目されている。 独創性：本事業では、女性研究者のキャリアパス全体を網羅する分析を行うことで、効果的な女性研究者の活躍促進の取組を提示する。分析にあたっては、海外の先進的な取組事例に加え、日本と文化や価値観がより近いアジア諸国の事例についても検証する。これにより海外の好事例を比較検討しつつ、日本の現状に即した実現可能性の高い取組を見出すことができる。 発展性：会館は、アンコンシャス・バイアスのプログラムを開発する役割を担う。今後、本事業等を通じた広がりが期待できる。 効率性：女性研究者の活躍促進において実績と知見を積み重ねてきた名古屋大学及び岐阜大学、女性教育に関するナショナルセンターである会館の強みを生かしながら調査分析を効率的に行うため、「調査分析運営委員会」及び「調査分析タスクフォース」を設置し、名古屋大学の男女共同参画部会や岐阜大学の多様性人材活用推進会議とも必要に応じて連携している。また、外部資金を導入した点でも効率性が高い。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	本事業の統括者である理事長の下、研究国際室研究員、情報課専門職員、事業課専門職員が連携して調査研究を進める体制を整えた。共同実施機関である名古屋大学及び岐阜大学ともオンラインで打合せや研究会を行い、本事業の進捗や成果について掲載するウェブサイトを開設した。 アンコンシャス・バイアスについては、先行研究や先行プログラムの収集・分析を行った。名古屋大学及び岐阜大学を対象として「女性研究者の水漏れ」の実態と課題、「水漏れ」を阻止するために必要な取組などに関するヒアリングを行い、「アンコンシャス・バイアス研修プログラム」の開発に向けて着目すべき対象や内容について検討した。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	女性研究者の活躍促進において実績と知見を積み重ねてきた名古屋大学及び岐阜大学と連携して調査研究を実施し、研究成果を広く普及するための体制を整えた。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
国内大学を対象にしたヒアリングについては、各大学の男女共同参画推進や女性研究者支援の取組内容についてホームページや報告書をもとに分析する等準備を進めたが、新型コロナウイルス感染症の影響により予定していた規模では実施できなかった。次年度ではヒアリングの実施方法について、新型コロナウイルス感染症の状況もふまえ再度検討を行う。本事業の成果物として次年度に開発する予定である「教員人事選考マニュアル」や「アンコンシャス・バイアス研修プログラム」については、会館が持つネットワークや研修事業などを通じて広く普及・周知する。

自己点検評価 年度評価 項目別評価

年度目標	評価	根拠
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項		
3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信 (2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進 (3) より多様な主体への積極的な広報活動の充実・強化	B	各種事業において年度目標を達成したことや、新型コロナウイルス対応を契機に課題となっていた集合研修やアーカイブ展示のオンライン化に取り組んだことなどから、十分な成果を上げたと考え、総合評価をB評価とした。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-3-(1)) ①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信 ①
年度計画の項目 (I-3-(1)) ①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信 ①情報資料の収集・整理・提供

事業名	情報資料の収集・整理・提供	
担当課室	情報課	
スタッフ	情報課長、専門職員、情報企画班長、係主任、係員(4)	計8名

実績概要	1. 趣旨 男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する専門図書館として、広域的、専門的な資料・情報を収集し、多様な手段で広く一般に提供することにより、男女共同参画社会の推進を図る。 2. 実施概要 地域レベルでは収集困難な広域的、専門的な資料・情報の収集を図った。更に、収集した資料を個人向け及び団体向けに貸出したほか、レファレンス・サービス、文献複写サービス、相互貸借等の依頼に積極的に対応した。今年度はオンラインで開催となった「図書館総合展」や「図書館と県民のつどい」等のイベントに出展し、所蔵資料や提供しているデータベースの紹介、新たに作成した情報センター紹介動画の公開を行い、男女共同参画のための情報提供を行った。 なお、4月11日～9月8日および1月4日～3月31日は緊急事態宣言及び埼玉県の新型コロナウイルス無症状者・軽症者の宿泊療養に係る利用に伴い女性教育情報センターは臨時閉室し、非来館者向けサービスは継続して実施した。 3. 成果 【収集資料】 「収集資料統計」参照。企業や大学のダイバーシティ推進に資する資料の収集を継続して行い、「女性活躍」や「ワークライフバランス」に関する図書を受け入れた。大学が刊行する男女共同参画に関する広報誌等も全国的な収集を心がけた。また、地方自治体が刊行する男女共同参画に関する統計やハンドブック、児童・生徒及び教員向け資料等を収集した。これらは女性教育情報センターで受け入れ、広く一般の利用に供している。 【学習支援】 男女共同参画推進のための学習・教育支援として、所蔵図書や雑誌のテーマ展示を年に3回行った。臨時閉室となった期間は、ホームページ上でブログを利用したオンライン展示を行った。 臨時閉室および来館利用を控える状況となったため、自宅から利用可能な資料やデータベースの使い方説明のちらし、特定のテーマの調べ方を説明するパスファインダーの作成を行った。これらのちらしやパスファインダーはホームページ上で閲覧可能とし、SNSによる広報も行った。	
実績を裏付けるデータ	収集資料統計（令和2年度受入） 図書 2,321件、地方行政資料 560件、雑誌 33件、新聞切り抜き 24,360件、AV資料 24件 利用状況統計（令和2年度） 資料等利用者数 855人、貸出資料総数 10,704冊、レファレンス・サービス 372件、文献複写サービス 845件、相互貸借貸出件数 312件（内 パッケージ貸出件数 83件）	

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	効率性		
判 定	A	B	B		
適時性：新型コロナウイルス感染症の影響による臨時閉室や来館利用を控える状況に対し、既存の非来館者向けサービスの再周知と新たな情報提供やホームページ上で閲覧できるコンテンツの充実を図り、SNS等での広報により、Web 文献複写サービス等の登録者が増加した。 独創性：「地方行政資料」は、地方自治体が刊行する男女共同参画に関する統計やハンドブック、児童・生徒及び教員向け資料等を集中的に収集し備え付けているコレクションであり、専門性に優れたコレクション構築として高く評価できる。 効率性：大学の男女共同参画担当部署が発行する資料の収集・展示は、各自治体の男女共同参画部署が発行する資料の収集・展示とあわせて、特定の地域や機関で網羅できない資料をナショナルセンターとして集中的に収集しており、効率性が評価できる。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判 定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	資料の収集を着実に実行しており、地域レベルでは収集困難な広域的・専門的な国内外の資料・情報の収集、提供に取り組んでいる。そのなかでも特徴的な所蔵資料であるミニコミ・広報誌について、インターネット上での閲覧可否を調査し、その情報を文献情報データベース上で公開した。文献複写サービスやパッケージ貸出といった非来館者向けサービスも、引き続き全国から活用されている。
判 定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する資料・情報の収集を着実に順調に実施している。カレントに出版される図書・雑誌等の他、これまで出版されたものについても寄贈などにより適宜収集し、コレクションの充実を図っている。相互貸借貸出やパッケージ貸出数も伸びており、また、所蔵展示の図書リストをHP公開することや自宅から利用可能な資料やデータベースを紹介することなどで、来館利用者だけでなく、非来館者向けにも資料・情報を提供し、全国に向けたサービスを行っている。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
電子書籍の導入等、非来館者向けの資料・情報提供の方策をさらに検討する。 来館せずに利用できるサービス等について、オンラインイベントや主催事業においてさらに広報を行う。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-3-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信
年度計画の項目 (I-3-(1)) ②	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信 ②ポータルとデータベースの整備充実

事業名	ポータルとデータベースの整備充実				
担当課室	情報課				
スタッフ	情報課長	専門職員	情報企画班長	係主任	係員(4) 計8名

実績概要					
1. 趣旨 「女性情報ポータル“Winet”（Women’s information network, ウィネット）」は、女性の現状と課題を伝え、女性の地位向上と男女共同参画社会の形成を目指した情報の総合窓口である。次の2要素で構成され、日々、データやコンテンツを継続的に整備充実することにより、政策担当者、研究・学習者、団体・グループ関係者、メディア関係者等ユーザのニーズに、迅速・的確に応えるアクセス手段を提供している。 ・女性情報ナビゲーション（リンク集。インターネット上の有用な資源への道案内） ・会館作成のデータベース 2. 実施概要 女性情報ポータル“Winet”の組織的なデータ更新、充実を図るとともに、利便性の高いポータルサイトを目指す。今年度はコンテンツの随時追加・修正等を行うとともに、セキュリティ対策等を盛り込んだ、トップページと女性関連施設データベース、女性情報ナビゲーション、女性のキャリア形成支援サイトのシステムリプレースを行った。 3. 成果 （1）セキュリティ対策やアクセシビリティに配慮し、トップページと女性関連施設データベース、女性情報ナビゲーション、女性のキャリア形成支援サイトのシステムリプレースを行った。 （2）女性情報ナビゲーション、女性のキャリア形成支援サイトのリンク先の確認を行い、新規リンク先を追加し、並び順を見直した。 （3）各施設に協力を依頼し、「女性関連施設データベース」の更新を行った。 （4）「女性情報レファレンス事例集」にサポートメンバーの協力により、新規6件の事例を掲載した。					
実績を裏付けるデータ					
事業実績					
指標	H28	H29	H30	R1	R2
データベース化件数	28,400	28,685	26,065	27,519	29,994
アクセス件数	469,284	523,682	1,352,701	2,587,598	2,568,512

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	A	B	B	

適時性：コロナ禍の中 ICT を活用してオンラインで利用できる情報のニーズが高まっており、Winet のシステムリプレイスに伴い、男女共同参画に関する情報へのアクセスが、PC ならびにスマホでも利用しやすくなったことは評価できる。

独創性：男女共同参画の視点に立った文献、統計、全国の女性関連施設情報等、現在 80 万件近くとなる資料・情報を提供できるのは国立女性教育会館ならではのである。

発展性：「女性と男性に関する統計データベース」「女性関連施設データベース」等のデータは、男女共同参画センターでの講座やイベントの企画につながるなど、発展性がある。

効率性：「女性関連施設データベース」は、全国の施設と、「女性情報レファレンス事例集」は女性関連施設の情報担当者をサポートメンバーとして共同構築で作成している。

2. 定量的評価

観 点	データベース化件数	アクセス件数			
判 定	B	A			

データベース化件数： 29,994 件（目標達成率：115%）【昨年度：27,519 件】
 <目標：年間 26,000 件>

アクセス件数： 2,568,512 件（目標達成率：734%）【昨年度：2,587,598 件】
 <目標：年間 35 万件>

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
A	データベース化件数は 29,994 件と中期計画期間中最も多く、年度目標を達成した。アクセス件数は昨年度並みの 2,568,512 件であった。 前回のリニューアルから 10 年を経過し、セキュリティ対策やデザイン等に課題のあった Winet のトップページ、女性関連施設データベース、女性情報ナビゲーション、女性のキャリア形成支援サイトのシステムリプレイスを行い、PC ならびにスマホでも利用しやすくなった。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	中期目標期間内の達成目標であるデータベース化件数 13 万件を達成した。アクセス件数は平成 28 年度の 469,284 件から、令和 2 年度は 2,568,512 件と大幅に増加した。 前回のリニューアルから 10 年を経過し、セキュリティ対策やデザイン等に課題のあった Winet のトップページ、女性関連施設データベース、女性情報ナビゲーション、女性のキャリア形成支援サイトのシステムリプレイスを行った。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
次年度は予算上積み残しとなった、女性と男性に関する統計データベース、女性情報レファレンス事例集、全国女性アーカイブ所在情報データベースのシステムリプレイスを実施し、セキュリティを強化するとともに、デザイン・操作感の統一を目指す。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-3-(1)) ③	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信 ③
年度計画の項目 (I-3-(1)) ③	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信 ③図書のパッケージ貸出

事業名	図書のパッケージ貸出
担当課室	情報課
スタッフ	情報課長、専門職員、情報企画班長、係員 計4名

年度実績概要	1. 趣旨 各施設における男女共同参画を推進するため、テーマ毎にパッケージ化した図書の館外への貸出を実施する。 2. 実施概要 大学、女性関連施設、公共図書館、高等専門学校等の機関を対象とし、男女共同参画社会形成を目指した様々なテーマに関する図書について、ここ数年以内に出版された比較的新しい図書を中心に、「ワーク・ライフバランス、キャリア」「セクシュアリティ、子育て・介護」など複数のジャンルを組み合わせ原則100冊のパッケージにまとめ、貸出を行うものである。会館であらかじめ用意したパッケージを3か月ごとに入れ替えながら年間を通して貸し出す「年間パッケージ」と、依頼機関の事業等とのタイアップなどに合わせてパッケージ内容をカスタマイズし一定期間貸し出す「個別パッケージ」がある。 3. 成果 利用機関数は年度目標の30機関を上回る37機関であった。今年度は新規で高等学校図書室による利用があり、利用機関の多様化が進み、より幅広く資料が活用された。個別パッケージで特定のテーマを希望された際は、図書資料以外の当館データベースなども活用していただけるように、パスファインダー（特定のテーマに関する調べ方の案内）を作成し一緒に提供した。 (新規利用機関) 鈴鹿工業高等専門学校、広島商船高等専門学校、大島商船高等専門学校 長岡技術科学大学ダイバーシティ研究環境推進部門、駿河台大学メディアセンター 和光国際高校、戸田市立図書館上戸田分館																
実績を裏付けるデータ																	
事業実績	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th><th>R1</th><th>R2</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>パッケージ貸出機関数</td><td>30</td><td>32</td><td>39</td><td>41</td><td>37</td></tr> </tbody> </table>					指標	H28	H29	H30	R1	R2	パッケージ貸出機関数	30	32	39	41	37
指標	H28	H29	H30	R1	R2												
パッケージ貸出機関数	30	32	39	41	37												

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	B	B	A	B	
適時性：近年出版された図書を中心にパッケージを作成し、男女共同参画についての新しい知識や知見を、他機関を通じて多くの国民に知ってもらうという点で時宜にかなった事業である。 独創性：専門図書館である女性教育情報センターの蔵書構成を活かしたパッケージを作成するとともに、図書資料以外の当館データベースなども活用していただけるように、テーマに合わせたパスファインダーを作成し提供した。 発展性：男女共同参画センター等の講座やイベントでパッケージ貸出の図書が展示・利用されることもあり、一般の利用者へ男女共同参画の知見を広める一助となっている。当館のパッケージ貸出に倣って、男女共同参画に関連する図書を地域に貸し出す女性関連施設が出てきており広がりを見せている。 効率性：全国の他機関と連携して会館の蔵書を一定期間、まとまった冊数を貸し出すことにより、男女共同参画に関する情報の効率的な普及が図られ、また、蔵書の効率的な運用にもつながっている。					

2. 定量的評価

観 点	パッケージ貸出機 関数																						
判 定	A																						
パッケージ貸出機関数：37 か所（目標達成率：123%） 目標値を 120%以上達成したので A 評価とする。＜目標：30 か所以上＞ 【昨年度：41 か所】 （利用機関種類別内訳） <table border="1"> <tr> <td>男女共同参画センター</td><td>5</td> <td>大学</td><td>21</td> <td>高等専門学校</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>公共図書館</td><td>2</td> <td>地方自治体</td><td>1</td> <td>男女共同参画関連団体</td><td>1</td> </tr> <tr> <td>高等学校図書室</td><td>1</td> <td></td><td></td> <td></td><td></td> </tr> </table>						男女共同参画センター	5	大学	21	高等専門学校	6	公共図書館	2	地方自治体	1	男女共同参画関連団体	1	高等学校図書室	1				
男女共同参画センター	5	大学	21	高等専門学校	6																		
公共図書館	2	地方自治体	1	男女共同参画関連団体	1																		
高等学校図書室	1																						

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	年度目標を 120%以上達成する 37 機関への貸出を達成した。 利用機関は大学が多いが、今年度は公共図書館、地方自治体、男女共同参画関連団体、高等学校図書室からの個別パッケージ貸出し利用があり、資料がより広い年齢層に活用される機会が増えた。 今年度は新型コロナウイルス感染症対策により一時休館となった機関が多く、利用者が実際に手に取る機会は減ってしまったが、そのような中でも活用させてもらったという声をいただいた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	利用機関数は年々増加し、利用機関種の多様化も進んでおり、全国的に蔵書が活用されている。年間パッケージは比較的新しい図書でパッケージを構成していることや、個別パッケージテーマでは最新のテーマで利用希望があることもあり、適時性、発展性が高く、今後も広がりが期待できる。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
今後もイベント等の機会をとらえて広報に努め、ナショナルセンターの図書館サービスとして発展させる。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-3-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信
年度計画の項目 (I-3-(1)) ④	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信 ④調査研究成果物の発行及び発信

事業名	調査研究成果物の発行及び発信
担当課室	研究国際室
スタッフ	研究国際室長代理、研究員(3)、専門職員、係長 計6名

年度実績概要	
1. 報告書、冊子等の発行	(1) 男女共同参画統計に関する調査研究 ミニ統計集 日本の女性と男性 2020 日本語版 2,500部、英語版 500部作成。令和2年8月作成。主として主催事業及び職員による館外での講義等で活用・配布。 (2) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究 ①男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査～入社5年で何が変わったのか～ 1,000部作成。令和2年5月発行。主として調査協力企業及び職員による館外での講演等で活用・配布。 ②男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究報告会 冊子 令和3年3月発行。300部作成。主として調査協力企業に配布。 (3) NWEC 実践研究 第11号を700部作成。令和3年2月刊行。テーマは「学校教育とジェンダー平等」。主に男女共同参画担当課、女性/男女共同参画センター、大学等の研究機関等に配布 (4) 国際的なネットワークの構築 「CSW(国連女性の地位委員会)基礎知識」1,000部作成。令和2年5月発行。主に女性/男女共同参画センターに配布。女性/男女共同参画センターが実施の職員研修等にて活用。
2. 成果物の発信	(1) 男女共同参画統計に関する調査研究 ①「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」(令和3年1月～2月)において、男女共同参画統計データを活用した講義をオンデマンドにて配信した。 ②埼玉大学との連携授業において、会館の統計情報の利用に関しオンラインにて情報提供を行った(10月)。 ③第65回国連女性の地位委員会(CSW65)オンライン展示 CSW65開催期間中(令和3年3月15日～26日)、NGO CSW NY主催のオンラインプラットフォーム上に会館のブースを出展。統計リーフレット2020(英語版)を登録し配信した。 (2) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究 平成27年から実施したパネル調査の集大成として、調査から得られた知見を基に「初期キャリア期における男女の実態と課題」について検証した報告会をオンラインにて開催した(10月～11月)。 (3) 学校教育における男女共同参画の推進に関する調査研究 政府統計をもとに、管理職の職位別や都道府県・政令市ごとの性別教員数や女性比率等を整理した資料を作成し、ホームページで公開した(令和3年3月)。 (4) 国連女性の地位委員会(CSW)基礎知識 女性/男女共同参画センターが実施する研修に配布資料の希望があり送付。 (5) 人身取引学習パネルの展示及び貸出 人身取引に関する教育・啓発パネル『人身取引と女性に対する暴力をなくすために』を研修棟1階に展示。11月の「女性に対する暴力をなくす運動」に合わせ、パネルの貸出を行った(1件)。

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点 判 定	適時性	発展性	効率性		
	A	A	B		

適時性：『NVEC 実践研究』第 11 号のテーマを「学校教育とジェンダー平等」とし、有識者・研究者及び国際機関職員等に執筆いただいた。全国各地の好事例や、各調査研究の実施等を成果物として発行及び発信したことは、政策的に時宜に合ったものといえる。

発展性：今年度も実施の予定であった「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」の記者説明会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止としたが、本調査に関わった有識者（検討委員）が調査結果を基に「初期キャリア期における男女の実態と課題」について検証した報告会をオンラインで開催した。これにより、今まで参加できなかった報道関係者をはじめ、企業や研究者等の視聴があった。その他、3 月 15 日から 26 日に行われた第 65 回国連女性の地位委員会（CSW65）において、NGO CSW NY が主催のオンラインプラットフォーム上にあるバーチャル展示ブースに会館のブースを出展。今年度の NVEC グローバルセミナー基調講演動画や統計リーフレット 2020（英語版）を登録し、誰もが視聴・ダウンロードできるようにしたことにより、国内外での発展が見込まれる。また、各報告書等はすべて会館ホームページ及び会館リポジトリへ掲載し配信している。

効率性：『NVEC 実践研究』等の作成にあたっては、校正及び編集等を出版社元編集である研究国際室客員研究員が行い、効率的かつ専門的、経済的かつ時間的効率の向上を図った。

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
A	新型コロナウイルス感染症の影響により「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」の記者説明会を行うことはできなかったが、5 年間の調査結果を基に検証した報告会をオンラインにて開催。同様に「NVEC グローバルセミナー」も基調講演をオンライン配信、パネルディスカッションをライブ配信にて開催した。 『NVEC 実践研究』第 11 号は「学校教育とジェンダー平等」をテーマに取り上げ、有識者・研究者及び国際機関職員などが国内外の教育分野における男女格差に関わる問題やジェンダー平等教育に関する潮流や新型コロナウイルス感染症の女子教育への影響、全国各地の好事例について執筆し掲載した。 各報告書等はすべて会館ホームページ及び会館リポジトリへ掲載、ダウンロードできるようにし、広く調査研究成果を発信した。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	第 4 次「男女共同参画基本計画」に基づき、着実に調査研究を進めた。男女の初期キャリアを明らかにする 5 年間のパネル調査、女性教員の活躍推進に関する調査研究など、会館ならではの先駆的なテーマを取り上げてきた。その調査結果は記者説明会の実施や報告書の刊行をきっかけに全国紙に紹介され、学会誌などにも引用されるなど、広く活用された。また、調査研究や事業の成果が、その実施年度を超えて広く普及・活用されていることから A 判定とした。 ・男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究 【新聞掲載：2 件、刊行物：5 件】 ・学校教育における男女共同参画の推進に関する調査研究【新聞掲載：1 社、刊行物：2 件】

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
第 5 期中期目標期間初年度となる令和 3 年度は、新たな調査研究を実施するとともに、ナショナルセンターとして引き続き女性/男女共同参画センターや自治体等と連携して事業や報告、講義等を行い調査研究成果の普及に努める。来年度も『NVEC 実践研究』を刊行する他、刊行物等については、会館ホームページ等の Web サイトに随時掲載し、会館主催事業及び教育機関、女性関連施設等においても活用しやすい情報の収集・共有・発信に努める。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-3-(2))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進
年度計画の項目 (I-3-(2)) ①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進 ①女性アーカイブ機能の充実と全国の女性アーカイブとのネットワークの強化

事業名	女性アーカイブ機能の充実と全国の女性アーカイブとのネットワークの強化
担当課室	情報課
スタッフ	情報課長、専門職員、係主任、係員 計4名

年度実績概要	1. 趣旨 女性に関する過去の歴史的事実および現在の状況を検証し、現代の問題へのアプローチを可能とするため、歴史的価値・研究資料的価値を有する女性関係史・資料の収集・整理・保存および提供・公開を行い、男女共同参画の推進に関する啓発、学習・研究支援等に資する。 2. 概要 女性アーカイブセンターにおいて、女性関係史・資料を収集・整理・保存し、閲覧・展示・データベース等によって提供・公開している。会館のもつ全国の女性関連施設とのネットワークを活かして災害に関する史・資料のアーカイブ化を進め、国立国会図書館が運営するポータルサイトと連携している。 アーカイブセンター展示室にて、企画展示「女性と医学展 ～チャレンジした女性たちからチャレンジする女性たちへ～」(令和元年11月～2年4月10日(金)まで実施(当初予定4月15日までを5月10日に延長予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため4月11日より臨時休室))。7月15日(水)よりオンライン展示を実施。9月9日(水)～10月11日(日)アンコール展示を実施。 所蔵展示「北京+25～第4回世界女性会議から25年～展」を令和2年10月16日(金)から実施したが、宿泊棟の新型コロナウイルス感染症無症状者・軽症者の受け入れに伴い、令和3年1～3月臨時休室。 3. 成果 新型コロナウイルスによる臨時休室のため、展示室入室者数、連携機関数は今年度の数値目標は達成することができなかったが、第4期中期目標期間の目標値は達成することができた。 【評価指標】 ○資料の収集(年度目標1千点以上) : 1,018点 ○展示室利用(年度目標1万人以上) : 1,145人 ○女性アーカイブ企画展における他機関との連携状況(年間5機関以上) 所蔵展示「北京+25～第4回世界女性会議から25年～展」について、2機関と連携を行った。 (内訳) 北京 JAC、JAWW(日本女性監視機構)																												
実績を裏付けるデータ																													
事業実績	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th><th>H31/R1</th><th>R2</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>収集した史・資料点数(点)</td><td>1,142</td><td>1,164</td><td>1,021</td><td>1,022</td><td>1,018</td></tr> <tr> <td>展示室への入室人数(人)</td><td>9,997</td><td>11,359</td><td>12,755</td><td>15,088</td><td>1,145</td></tr> <tr> <td>企画展における連携機関数(機関)</td><td>5</td><td>7</td><td>11</td><td>8</td><td>2</td></tr> </tbody> </table>					指標	H28	H29	H30	H31/R1	R2	収集した史・資料点数(点)	1,142	1,164	1,021	1,022	1,018	展示室への入室人数(人)	9,997	11,359	12,755	15,088	1,145	企画展における連携機関数(機関)	5	7	11	8	2
指標	H28	H29	H30	H31/R1	R2																								
収集した史・資料点数(点)	1,142	1,164	1,021	1,022	1,018																								
展示室への入室人数(人)	9,997	11,359	12,755	15,088	1,145																								
企画展における連携機関数(機関)	5	7	11	8	2																								

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	独創性	効率性			
判 定	A	A			
独創性：女性デジタルアーカイブシステムを国内で唯一構築し、収集した資料の目録情報と一部の画像をインターネットで公開している点に高度専門性がある。また、NVEC災害復興支援女性アーカイブは、女性の視点を災害復興支援記録に活かすという独自性を持っている。 効率性：展示用パネルは現物を貸し出す以外に当館リポジトリからダウンロードのうえ印刷して利用することも可能であり、効率性がある。また今年度は臨時休館により、企画展示のオンライン展示を実施し、来館できなかった方々への情報活用を図った。					

2. 定量的評価

観 点	収集数	展示室入場者数	他機関との連携数		
判 定	B	D	D		
収集数：1,018 点（目標達成率：102%）【昨年度：1,022 点】 <目標：年間1千点以上> 展示室入場者数：1,145 人（目標達成率：11.5%）【昨年度：15,088 人】 <目標：年間1万人以上> 他機関との連携数：2 機関（目標達成率：40%）【昨年度：8 機関】 <目標：年間5 機関以上> 新型コロナウイルスによる臨時休室により、展示室入室者数、連携機関数は今年度の数値目標の80%未満であったため、Dとする。					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	今年度は新型コロナウイルスによる臨時休室のため、展示室入室者数、連携機関数は今年度の数値目標は達成することができなかったが、第4期中期目標期間の目標値は達成することができた。また資料の新規収集として、昨年度デジタルアーカイブについて相談を受けた助産師に関する科学研究費補助金の研究グループから、助産師会資料について受入への仲介をいただくことができた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	資料の収集、整備、デジタル化、デジタルアーカイブでの公開、展示等、各取り組みを順調に進め、「アーカイブ企画展を中期目標期間中にのべ25 機関以上と連携して実施」という目標は4年目にすでに達成している。また「女性に関する史・資料を中期目標期間中に新たに5千点以上」「展示室への入室者数について、5 万人以上」という目標についても達成することができた。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
引き続き、会館のもつネットワークを生かして、コレクションの構築及び充実に向けて取り組み、「女性デジタルアーカイブシステム」へコンテンツ蓄積を進め利用者の増加を図る。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-3-(2))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進
年度計画の項目 (I-3-(2)) ②	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進 ②アーカイブ保存修復研修

事業名	アーカイブ保存修復研修
担当課室	情報課
スタッフ	情報課長、専門職員、係主任、係員 計4名

年度実績概要	1. 趣旨 女性の歴史を今に生かし未来につないでいくためには、女性に関わる原資料（女性アーカイブ）の適切な保存と活用が必要である。そのため平成21年度から、女性アーカイブの保存・提供に携わる実務者を主な対象として「女性情報アーキビスト入門講座」を開始した。その後、研修名の改称やコースの増設を行い、平成27年度は実技コースの定員を10名から20名に増員、平成28年度からは研修名を「アーカイブ保存修復研修（基礎コース＋実技コース）」と改称して実施している。 2. 実施概要 今年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、オンラインでの開催とし、実技コースは中止した。基礎コースでは、専門家によるアーカイブに関する講義2件と、アーカイブ実践報告2件を行った。 3. 開催日時（場所） ライブ配信：令和2年11月18日（水）～11月19日（木） オンデマンド配信：令和2年11月24日（火）～12月7日（月） 【評価指標】 ○研修参加者数（年間36名以上） 146名（ライブ配信24名、オンデマンド配信122名） ○内容評価（90%以上の研修参加者からの満足の評価、65%以上からの高い満足の評価を得られたか） 満足度93.8%、高い満足度40.6%																																																										
実績を裏付けるデータ	事業実績 <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th><th>R1</th><th>R2</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基礎コース</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>参加者数（人）</td><td>29</td><td>35</td><td>28</td><td>32</td><td>146</td></tr> <tr> <td>満足度（%）</td><td>100</td><td>91.2</td><td>96.2</td><td>100</td><td>93.8</td></tr> <tr> <td>高い満足度（%）</td><td>46.2</td><td>29.4</td><td>42.3</td><td>39.3</td><td>40.6</td></tr> <tr> <td>実技コース</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>参加者数（人）</td><td>25</td><td>28</td><td>25</td><td>26</td><td>—</td></tr> <tr> <td>満足度（%）</td><td>100</td><td>96.2</td><td>100</td><td>100</td><td>—</td></tr> <tr> <td>高い満足度（%）</td><td>95.8</td><td>76.9</td><td>83.3</td><td>60.0</td><td>—</td></tr> </tbody> </table>					指標	H28	H29	H30	R1	R2	基礎コース						参加者数（人）	29	35	28	32	146	満足度（%）	100	91.2	96.2	100	93.8	高い満足度（%）	46.2	29.4	42.3	39.3	40.6	実技コース						参加者数（人）	25	28	25	26	—	満足度（%）	100	96.2	100	100	—	高い満足度（%）	95.8	76.9	83.3	60.0	—
指標	H28	H29	H30	R1	R2																																																						
基礎コース																																																											
参加者数（人）	29	35	28	32	146																																																						
満足度（%）	100	91.2	96.2	100	93.8																																																						
高い満足度（%）	46.2	29.4	42.3	39.3	40.6																																																						
実技コース																																																											
参加者数（人）	25	28	25	26	—																																																						
満足度（%）	100	96.2	100	100	—																																																						
高い満足度（%）	95.8	76.9	83.3	60.0	—																																																						

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	独創性	効率性			
判 定	B	A			

独創性：女性アーカイブに主眼を置き独自に開発している専門的な研修プログラムは他に例をみないものであり、ユニークである点が評価できる。

効率性：外部関連機関の職員・研究者に積極的に声をかけ講師として招くことで、会館とのネットワークづくりを広げている。またオンラインでの実施により、全国各地から多数の参加を得ることができた。

2. 定量的評価

観 点	参加者数	プログラムの満足度			
判 定	A	B			

参加者数：146名（目標達成率 406%）
 ライブ配信：24名（募集定員 40名）【昨年度基礎コース 32名、実技コース 26名】
 オンデマンド配信：122名（募集定員なし）
 目標の 36 名を 120%以上達成しているので A 評価とする。
 <目標：36 名>
 プログラムの満足度：
 高い満足度 40.6%【昨年度 49.1%（基礎 39.3%、実技 60.0%）】
 満足度 93.8%【昨年度 100%（基礎 100%、実技 100%）】
 高い満足度はやや低い結果となったが満足度は満たしたため B 評価とする。
 <目標：90.0%以上の満足、65.0%以上の高い満足>

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
B	オンラインでの実施となったことで参加者は昨年度を大幅に上回り、満足度も 93.8%と高い評価を得た。実務担当者が現場で活かせる基礎的な知識を得、疑問を解決するための機会を提供できた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	「中期目標期間中に女性アーカイブに関する研修を 180 名以上に提供」という目標は 4 年目に達成しており、最終年度はオンライン実施により多数の参加を得た。実務担当者が現場で活かせる基礎的な知識を得、疑問を解決するための機会を提供できた。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
第 4 期は、それまでの「女性アーキビスト養成研修」から、名称を「アーカイブ保存修復研修」とした。男性も受講しやすいよう「女性」を外したが、あまり増えなかった（昨年度まで 2019 年度実技コース 26 名中 3 名が最大）。また、保存修復に焦点をあて、基礎コースと実技コースを行った。実技コースは紙資料の修復の実習を行い、毎年大変好評であったが、修復技術のみに特化した研修を会館が行う必要性は低いと思われる。 そのため第 5 期は、女性アーカイブ資料所蔵機関等の実務担当者を対象に、アーカイブ構築に必要な知識と実践を学び、機関間のネットワークの構築を図ることを目的として女性アーカイブに関する研修を実施したい。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-3-(3))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (3) より多様な主体への積極的な広報活動の充実・強化
年度計画の項目 (I-3-(3))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 3 男女共同参画推進のための広報・情報発信 (3) より多様な主体への積極的な広報活動の充実・強化

事業名	広報活動の充実・強化
担当課室	全課室
スタッフ	理事長、理事、全職員 計 38 名

年度実績概要	
1. 趣旨	会館の事業や取組について積極的に国民に周知し、会館のプレゼンスを高めるため、ICT の活用等により多様な主体への積極的な広報活動の充実・強化を図る。
2. 実施概要	
(1) 組織的横断的な取組	「国立女性教育会館広報・情報発信計画」に基づき組織期横断的な課題へ対応するため、「広報・情報発信委員会」に設置された3つの組織横断的なプロジェクトチームによる広報活動を実施した。 ①ホームページ・SNS 運営班による活動 雑誌等に掲載された理事長の寄稿や書評をホームページ「理事長挨拶」コーナーに掲載。ホームページ「サイト活用ガイド」の「個人・学生の方」、「男女共同参画関連施設の方」、「自治体の方」、「民間団体の方」、「企業・経済団体の方」、「教職員・研究者の方」という6つのページの外見がすべて似ていたため、特徴的な写真・イラストを掲載することで視覚的に違いをつけた。 ②アウトリーチ推進班による活動 ESD 推進ネットワーク全国フォーラム、CSW65（第65回国連女性の地位委員会）オンライン展示ブース、日本女性会議2020 あいち刈谷等に参加し、会館の事業内容や男女共同参画推進について広くアピールした。 広報用グッズであるバッグの在庫が少なくなったため、追加作成した。 ③館内来館者向け広報班による活動 昨年度に引き続き、本館及び研修棟トイレ内に内閣府や埼玉県内の男女共同参画センター等で作成しているDV防止啓発カードの設置など、来館者が会館の取組や男女共同参画を学ぶことができる取組を行った。
(2) 各課室による取組	
①総務課	主催事業や各イベント等でNVEC公式ホームページ及びSNS 広報ちらしを配布するとともにメールマガジンのレイアウトをリニューアルするなど、より見やすく工夫することで、読者のメルマガ及びSNS の通読を目指した。
②研究国際室	- 中日新聞社「中日こどもウィークリー」のSDGs5「ジェンダー平等」についての記事作成に協力し、協力者として会館の名前が掲載された。 - NHK「クローズアップ現代+」の番組内で「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」の調査結果が紹介された。
③情報課	図書館総合展、図書館と県民のつどい埼玉、CSW65 パラレルイベントに参加し、女性教育情報センターや女性アーカイブセンター等について広報を実施。
④各課室共通事項	会館の情報に触れるための「動機」「必要性」を喚起するため、以下の策を講じた。 - SNS 公式アカウントへの記事掲載461件（Facebook198件、Twitter 263件）。 - メールマガジンを毎月1回発行。また主催事業の実施等に合わせ臨時号を発行した。 - Newsletter（英文）を年1回発行。事業案内・報告及び統計リーフレットの紹介記事を掲載した。 - 会館動画サイトYouTube「NVEC CHANNEL」による動画配信では、登録動画数が合計41件（令和2年度7件登録、平成25～令和元年度登録済み34件）となった。今年度作成した動画にはチャプターを

配し、視聴者がより見やすい画面設定とするなどの工夫をした。

- ・プレスリリースを1件発行し、文部科学省・埼玉県・川越市の記者クラブを通じて会館の事業概要を配信するとともに、ホームページに掲載した。
- ・女性に対する暴力をなくす運動期間（11/12～25）内にパープルライトアップや横断幕、パープルリボンのパネル設置を実施。

3. 成果

広報担当職員のみならず、全課室横断的な体制で広報活動を行ったことで、全事業を通して効果的な広報を実施することができた。

実績を裏付けるデータ

事業実績

	H28	H29	H30	R1	R2
SNS への記事掲載件数	102	144	189	220	461
ホームページへのアクセス件数	389,066	505,132	438,912	455,748	364,685

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	効率性		
判 定	B	B	B		
適時性：メールマガジン及び公式 SNS にて会館や関係機関情報を定期的かつ適時的に発信するとともに、文部科学省や内閣府、関係機関発行の冊子・メールマガジン等、複数の媒体で広報を行うことで、より多くの情報を発信した。 発展性：省庁主催イベントや全国規模イベントなどに積極的に参加し、会館及び男女共同参画推進について広報を行うとともに、プレスリリースや記者説明会等により調査研究成果物の発行及び発信を行ったことは、より幅広く広報効果が期待できる。また、会館ホームページ動画サイトにて主催事業講演等を動画配信することにより、会館での研修参加が困難な方達にも研修機会を提供でき、今後の発展が期待できる。 効率性：メールマガジンや各公式 SNS での情報発信、全国規模のイベントでの会館広報ブース出展は、会館の認知度を上げるうえで効率的な広報活動であり、会館や男女共同参画に対してこれまで関心を持たなかった層に対しても、効率的・効果的な情報発信をすることができた。					

2. 定量的評価

観 点	SNS への記事 掲載件数	ホームページへの アクセス件数			
判 定	S	C			
SNS への記事掲載件数 461 件 【昨年度 220 件】（目標達成率 461%） ＜目標：年間 100 件以上＞ ホームページへのアクセス件数 364,685 件（目標達成率 91.2%） 【昨年度：455,748 件】 ＜中期目標：40 万件以上＞					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定の理由（令和 2 年度実績の総合評価）
B	全職員が組織横断的に広報・情報発信に取り組んだことで、全国規模の会議やイベントへの計画的参加・広報活動を行うことができた。昨年度より、アクセス件数が減っているが、新型コロナウイルス感染症の影響による休館のために施設案内や利用予約、アクセスについての閲覧件数が減った影響と思われる。そこで SNS への記事も昨年度以上の掲載を実施し、積極的な情報発信に努めた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	広報情報発信計画の策定を行うとともに、広報・情報発信委員会を設置することで会館における広報・情報発信の充実・強化のための体制を整備した。また、ホームページ改修、公式 SNS への記事掲載、「NVEC CHANNEL」での研修講演動画公開など、会館の研修や取組について積極的に情報発信及びプログラムの提供を行った。ホームページへのアクセス件数は中期目標期間内において 40 万件以上を達成し、SNS への記事掲載も全ての年度において 100 件以上となった。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
引き続き、ホームページ及び各公式 SNS からの情報発信を行うとともに、英語版ホームページを日本語版に沿った内容となるよう作成・更新を行う。また、外部の広報専門家からの意見を収集し、サイト訪問者のニーズに合わせた内容・魅力的なコンテンツ作りをめざす。

自己点検評価 年度評価 項目別評価

年度目標	評価	根拠
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項		
4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (1) アジア地域における男女共同参画推進のための人材育成 (2) 国際的課題への対応	A	「NWE Cグローバルセミナー」、課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」が年度目標（満足度、達成度）を120%以上達成したことや、新型コロナ対応を契機に課題となっていた集合研修のオンライン化に取り組んだことなどから、十分な成果を上げたと考え、総合評価をA評価とした。 なお、今年度は新型コロナの影響で「アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」を中止した。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-4-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (1) アジア地域における男女共同参画推進のための人材育成
年度計画の項目 (I-4-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (1) アジア地域における男女共同参画推進のための人材育成

事業名	アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー		
担当課室	研究国際室		
スタッフ	専門職員	計1名	

年度実績概要
1. 趣旨 開発途上国において男女共同参画の政策策定・政策提言を行う立場にある女性行政・教育担当者、NGOのリーダーを対象に、女性の能力開発を目的としている集団研修である。
2. 実施概要 新型コロナウイルス感染症拡大の収束する兆しがみえないことを鑑み、文部科学省担当課とも相談の上、研修生の安全を考慮し実施中止を判断した。

実績を裏付けるデータ

事業実績					
指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（％）	100	100	100	100	—
高い満足度（％）	80	100	100	80	—
有用度（％）	100	100	100	100	—

参加国実績				
国名	H28	H29	H30	R1
韓国	2	2	2	2
カンボジア	2	2	2	2
スリランカ	2	—	—	—
フィリピン	2	2	—	—
ミャンマー	2	—	—	2
インドネシア	—	2	2	2
ベトナム	—	2	2	2
中国	—	—	1	—

自己点検評価調書

1. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
—	今年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、事業の実施を中止としたため判定対象外。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	アジア地域における女性リーダーの育成は、日本を含む研修参加国において男女平等を進めるために不可欠である。本研修を通じて若手女性リーダーが、ジェンダー平等に関する喫緊の課題を学び合う場を提供した。 また、研修生が研修から学んだ知見を基にした国別報告をまとめ、「リーダーセミナーレポート」として日本語版と英語で刊行し、会館ホームページ及び会館リポジトリへ掲載。ダウンロードできるように公表し、研修成果の普及に努めている。 アンケートでは、満足度、有用度ともに100%と高い評価を受けており、研修生のニーズに合致した研修となったことから、B判定とした。

2. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
第4期中期計画期間においては満足度、有用度ともに100%となっており研修生のニーズに合致した研修となっている。第5期も引き続きアジア諸国における共通のジェンダー課題をテーマとして研修を企画する。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-4-(2))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (2) 国際的課題への対応
年度計画の項目 (I-4-(2)) ①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (2) 国際的課題への対応 ①NWE Cグローバルセミナー

事業名	NWE Cグローバルセミナー
担当課室	研究国際室
スタッフ	専門職員、係長 計2名

年度実績概要	
1. 趣 旨	女性活躍推進、男女共同参画に関わる研究者、地方公共団体や男女共同参画センター、女性団体の職員等を対象に、女性の人権やエンパワーメントに係る課題について理解を深めることを目的として、海外の専門家を招へいすることである。
2. 実施概要	男女共同参画の行政担当者、女性関連施設職員、女性団体、研究者等を対象として、「新型肺炎とジェンダー」をテーマとした国際シンポジウムを実施した。 第一部基調講演では、リリアン・ウォン氏(台湾国立大学ソーシャルワーク学部教授)とブリュンヒルドゥル・ヘイダル・オグ・オウマルスドッティル氏(アイスランド女性権利協会事務局長)が台湾とアイスランド両国における新型コロナウイルスへの対応について、女性のリーダーシップの視点から分析した。 第二部では、これまで、会館がアジアの若手女性リーダーを対象として実施した国際研修の参加者であるインドネシアとベトナムから、両国における新型肺炎への対応を通じて明らかとなったジェンダー課題の分析と政策提言がなされた。 第三部のパネルディスカッションは、日本人有識者による「新型肺炎とジェンダー」をテーマとした報告と議論を行った。赤石千衣子氏(NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ理事長)は、コロナ禍による雇い止めや収入源の影響を受けやすい、母子世帯が直面している困難について報告を行った。竹信三恵子氏(ジャーナリスト・和光大学名誉教授)は、対人サービス業と非正規労働者を直撃した新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性非正規労働者の「一人負け」を引き起こしていると指摘し、公的セーフティネットの充実の必要性を強調した。柚山訓氏(公益財団法人ジョイセフ 市民社会連携グループ シニアプログラムオフィサー)は、感染リスクが高い保健医療従事者や介護者の大半は女性であることやコロナウイルス対策に資源が集中した結果、出産や産前産後ケア、避妊や安全な中絶など女性の健康に関わるセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルスサービスが十分に行き渡らなくなる現状を指摘した。
3. 開催日時(場所)	令和2年11月27日(金)から12月7日(月) 第一部・第二部 オンデマンド配信 令和2年12月4日(金) 13:00~15:00 第三部 ライブ配信 主婦会館プラザエフ

実績を裏付けるデータ	
1. 参加者概況	200名(定員80名)(女性169名、男性24名、その他7名)
2. アンケート結果	満足度 95.4%(非常に満足 52.3%、満足 43.1%) 有用度 93.8%(非常に有用 49.2%、有用 44.6%)
事業実績	
指標	H28 H29 H30 R1 R2
満足度(%)	95.0 97.2 98.7 98.5 95.4
高い満足度(%)	42.0 28.2 57.7 59.4 52.3

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	発展性	効率性	
判 定	A	A	A	A	
適時性：新型コロナウイルス感染症の世界規模での感染拡大をうけて、ジェンダーに配慮した公衆衛生上の危機への対応策について最新の知見を紹介し、問題提起を行った。 独創性：日本国内で報道される機会が少ない北欧（アイスランド）とアジアにおける新型肺炎とジェンダーに係る最新の取り組みを学ぶ機会を提供した。 発展性：「アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」の研修参加者に第二部の国別報告を依頼し、これまで国際研修を通じて会館が蓄積した人的ネットワークを活用した。 効率性：今年度はコロナで海外招聘が困難な中、過去のグローバルセミナー講演者やリーダーセミナー研修参加者を講師に迎え、オンラインに転換することで予定通り開催した。オンラインで開催することで、例年の会場定員を上回る参加も得た。					

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度			
判 定	A			
プログラムの満足度：＜目標：85%以上の満足、40%以上の高い満足＞ ○満足度 95.4%（非常に満足 52.3%、満足 43.1%） 【昨年度：満足度 98.5%（非常に満足 59.4%、満足 39.1%）】				

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判 定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
A	新型コロナウイルス感染症はこれまでの働き方や価値観を根本から見直す契機となった。本事業を通じて、ポストコロナ期における新しい生活様式にどのようにジェンダー視点を組み込むことができるかについて議論する場を設けた。 コロナウイルスの影響で海外の専門家を招へいすることができなかったため、第一部（基調講演）と第二部（国別報告）をオンデマンド配信、第三部（パネルディスカッション）は無観客でのライブ配信としたことにより、全国各地から参加申込があった。各国のコロナ対策等の最新事情を報告するとともに、動画に字幕を付けて提供したことで、満足度、有用度ともに高い評価を得た。
判 定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	社会の中で女性が十分に能力を発揮することができることを目指して「女性が輝く社会」政策が進められている。第4期中は「女性の活躍促進に向けた取り組み」「ジェンダーとメディア」「新型肺炎とジェンダー」などをテーマとして実施。本事業を通じて、デンマークやドイツ、アイスランド、米国及び東南アジア諸国におけるジェンダー平等推進に係る先進事例を紹介し、知見を共有する機会を提供。 男女共同参画の推進に係る先進的な取組に関する議論を大いに深めたことからA判定とした。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
新型コロナウイルス感染症の世界規模での感染拡大は、今後も我が国の男女平等政策に影響を及ぼすと考えられるため、来年度以降も引き続き必要に応じてコロナウイルスに対応した企画を立案する。オンラインでの事業を実施するためには、事業担当者によるノウハウの習得が今後の課題となっている。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-4-(2)) ①	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (2) 国際的課題への対応 ①
年度計画の項目 (I-4-(2)) ②	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (2) 国際的課題への対応 ②課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」

事業名	課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」
担当課室	研究国際室
スタッフ	研究員、係長 計2名

年度実績概要	
1. 趣旨	独立行政法人国際協力機構（JICA）がアセアン諸国において実施する、人身取引被害者保護・社会復帰・被害予防の分野でのプロジェクトのカウンターパート及びアセアン地域の人身取引対策に携わる関係者を対象としたワークショップ型研修（3年計画の最終年）。今年度は、コロナ感染症拡大により人の移動が制限されるため、過去の研修参加者を対象としたオンライン研修として実施する。 人身取引撲滅と被害者保護は一国のみで対応できる課題ではなく、国境を越えた広域的課題として対応するためにも、アセアン地域におけるネットワーク形成が重要である。各国においてコロナ感染拡大がもたらした人身取引被害や対策への影響について理解を深め、今後の人身取引対策を強化していくための関係者間ネットワークを強化し、国を超えた今後の協力のあり方について検討することを目的として行われる。
2. 実施概要	①参加者：22名（男女） 2017～2019年度に開催された人身取引に関する本邦研修に参加経験がある、カンボジア、ラオス、ミャンマー、フィリピン、タイ、ベトナムの人身取引対策の予防と保護の分野に携わっている者（中央・地方政府機関の司法・法執行・入管、婦人保護等）とNGO。 ②研修内容 (1) コロナウイルス感染症の拡大が、特に女性や女児を含む移住労働者や脆弱な立場の人々に与えた影響について各国の状況を共有する (2) コロナ禍で拡大したオンラインを通じた搾取の手口や被害、それに対する対策について情報を共有する (3) JICAが実施したフォローアップ調査の結果も踏まえ、人身取引被害・加害者訴追、被害者保護・帰還・社会復帰の一連のプロセスを改善するために各国で今後協力できる方策について検討する
3. 開催日時（場所）	第一部 令和2年11月20日（金） オリエンテーション 令和2年12月21日（月）～令和3年2月1日（月） オンデマンド学習 第二部 令和3年1月28日（木）～1月29日（金） ライブセミナー
4. アジア太平洋地域における拠点としての取組	人身取引というアセアン地域共通の喫緊課題をテーマに取り上げ、行政官等を対象に人身取引問題の解決にジェンダー視点で取り組むことを促進し、関係者の国を越えた相互理解やネットワークを深めた。会館の専門性や国内ネットワークとJICAの海外ネットワークによる相乗効果が生まれている。
実績を裏付けるデータ	
事業実績	1. 参加者概況：6カ国22名（女性13名、男性9名）（各国政府が選定・推薦しJICAと会館で選定） カンボジア5（2）、ラオス5（4）、ミャンマー4（2）、フィリピン3（2）、タイ3（1）、ベトナム2（2） （ ）は女性で内数 2. アンケート結果：研修目標達成度100.0%（十分に達成 57.1%、達成 42.9%） 3. オンデマンドパワーポイント動画作成：カントリーレポート動画（6本）、JICAプロジェクト動画（4本）、日本団体の取組（9本） 4. オンラインセミナー参加者数 JICA地域事務所や日本の団体関係者等を含め約80名

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観点	適時性	発展性	効率性		
判定	A	A	B		

適時性：人身取引問題は引き続き国境を超えた喫緊の課題であり、人の移動のグローバル化やインターネットを通じた性的搾取も各国で共通問題として認識されており、本プログラムは適時性がある。特に世界中でコロナウイルス感染が拡大するなか「コロナが各国の人身取引問題に与えた影響」をテーマに取り上げた。研修員の来日がかなわないなかでのオンライン形式で研修を実施したことは適時性がある。

発展性：昨年度実施したフォローアップ調査の結果を踏まえ、研修員のみならず日本の団体関係者、各国のJICA地域事務所関係者が参加できるオンデマンド学習及びオンラインセミナーを開催したことで、会館の専門性や国内ネットワークとJICAの海外ネットワークの相乗効果を生むとともに、国内外の関係者の関係を深め、今後のネットワーク強化につなげることができ発展性が高い。

効率性：会館のオンライン研修で培ったノウハウや調査研究の知見と行政や団体等とのネットワークをいかして企画したプログラムである。委託管理収入も増えており効率性が高い。

2. 定量的評価

観点	プログラムの達成度				
判定	A				

プログラムの達成度 100.0%（十分に達成 57.1%、達成 42.9%）
【昨年度 100.0%（十分に達成 58.3%、達成 41.7%）】
＜目標：85%以上の満足、40%以上の高い満足＞

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
A	コロナウイルス感染拡大により研修員の来日研修が実施できないなか、これまで本邦研修に参加した研修員を対象に、オンデマンドとオンラインセミナーに切り替えて実施したことで、コロナ禍でも国際研修を継続することができた。テーマとして、参加者が共通して関心が高い、「各国のコロナが人身取引に与えた影響」と「オンラインによる性的搾取」を取り上げ高い評価を得た。研修員のみならず、JICA 地域事務所のスタッフや日本の団体関係者の参加も得たことで、各国の事情について相互に学びを深め、関係者の力量形成とネットワークの強化に役立った。従来の課題だった研修員の語学力不足は、オンラインを活用した動画読み上げ原稿やオンラインセミナーに同時通訳者を配置することで対応し、学習効果を深めた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	アセアン諸国から課題別研修参加者として 2019 年度までに 108 名の研修員を受け入れた。2020 年度はコロナ禍によりオンライン研修に切り替え、過去 3 年間の研修参加者の内 22 名の参加を得るとともに、各国の JICA 地域事務所や日本の関係団体からの参加協力を得たことで、研修目標である関係者の力量形成とネットワーク強化に役立った。さらに、昨年度はフォローアップ調査をカンボジア、ラオス、タイで実施し、会館の研究員が技術総括として JICA 調査団に参加した。研修員からは、「研修で得られた知識やネットワーク」を母国で役立てており、上司や同僚、関係機関からも高い評価も得られていることが確認できている。 これまでの本邦研修の効果が評価され、JICA から来期から新たに 3 年間の研修を委託で実施することが決まった。また、これまでの会館の貢献に対して、JICA 理事長賞が授与された。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
次年度から新たに JICA から委託を受けて 3 年間の研修を実施する。当面オンラインで実施予定である。新規委託研修の対象や内容を検討する必要があるとともに、海外研修員に対するオンライン研修の動機づけや、効果的な意見交換のあり方について工夫をする必要がある。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-4-(2)) ③	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (2) 国際的課題への対応 ③
年度計画の項目 (I-4-(2)) ③	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献 (2) 国際的課題への対応 ③国際会議等で得た情報の発信

事業名	国際会議等で得た情報の発信	
担当課室	研究国際室	
スタッフ	研究国際室長代理、研究員(3)、専門職員、係長	計6名

年度実績概要

1. 国際会議等で得た情報の国内発信

(1) 研究国際室が作成した「CSW（国連女性の地位委員会）基礎知識」は、男女共同参画センターや地方自治体、大学、NGO 等における男女平等に関する国際的な動向の学習活動、研修で広く活用されている。

2. 会館主催国際研修及び会議等の開催

(1) NWEC グローバルセミナー

テーマ：新型肺炎とジェンダー

第一部では、基調講演者のリリアン・ウォン氏（台湾国立大学社会学部ソーシャルワーク学科教授）及びブリュンヒルドゥル・ヘルダイ・オグ・オウマルスドッティル氏（アイスランド女性権利協会事務局長）の基調講演動画を、第二部では、これまで、会館がアジアの若手リーダーを対象として実施した国際研修「アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」の参加者であるインドネシアとベトナムから、両国における新型肺炎への対応を通じて明らかとなったジェンダー課題の分析と政策提言について、各国の国別報告をオンデマンドにて配信した。実施報告のほか、基調講演及び国別報告の動画は会館ホームページで紹介・発信。

(2) 独立行政法人国際協力機構（JICA）委託事業 課題別研修アセアン諸国における人身取引対策協力促進「人身取引被害者保護・自立支援促進プロジェクト」のカウンターパート及び近隣地域の人身取引対策に携わる関係者を対象としたワークショップ型研修。第一部では、参加 6 カ国のカントリーレポートや日本の人身取引対策支援機関・団体講義資料を事前学習資料としてオンデマンドにて配信。第二部では、各国から「コロナ禍における人身取引被害と課題や最新の状況報告」や、日本の支援関係団体から「日本における在住外国人がコロナ禍で直面した困難や人身取引被害」等について報告が行われた。実施報告をNWEC ホームページ及び内閣府広報誌「共同参画」等で配信した。

(3) 人身取引学習パネルの展示及び貸出

人身取引に関する教育・啓発パネル『人身取引と女性に対する暴力をなくすために』を研修棟 1 階に展示。会館利用者等を通じて広く国内に発信した。

(4) 第 65 回国連女性の地位委員会（CSW65）オンライン展示

CSW65 開催期間中（3 月 15 日～26 日）、NGO CSW NY 主催のオンラインプラットフォーム上にあるバーチャル展示ブースに会館のブースを出展。理事長のメッセージのほか、NWEC グローバルセミナー基調講演動画、若手を含む日本の有識者 5 名の動画を作成し登録・配信した。

実績を裏付けるデータ

1. アンケート結果

(1) 地域における男女共同参画推進リーダー研修（CSW）

指標	H28	H29	H30	R1	R2
有用度（％）	76.5	86.7	92.3	91.4	95.7
高い有用度（％）	22.7	21.0	28.2	26.7	28.3

(2) NWEC グローバルセミナー

指標	H28	H29	H30	R1	R2
満足度（％）	95.0	97.2	98.7	98.5	95.4
高い満足度（％）	42.0	28.2	57.7	59.4	52.3

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	独創性		
判 定	A	B	B		
適時性：NVEC グローバルセミナーはテーマを「新型コロナウイルスとジェンダー」として開催した。公衆衛生上の危機対応において、台湾とアイスランドを事例に、女性リーダーが果たした役割について紹介。第二部では、アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナーの修了生が、新型コロナウイルス感染症がジェンダー平等にもたらした影響について報告するなど、これまでに構築した海外機関との連携・協力体制を生かし会館主催の国際会議を開催するとともに、会館の取組等を情報発信・共有した。 発展性：『CSW（国連女性の地位委員会）基礎知識』の作成及び配付、NVEC グローバルセミナー基調講演動画等を随時、会館ホームページやFacebookなどのSNSで情報発信している。 CSW65のバーチャル展示ブースにおいて、理事長メッセージやNVEC グローバルセミナーの基調講演動画を配信したほか、会館紹介資料を英文翻訳し掲載するなど、普及・啓発を展開した。 独創性：NVEC グローバルセミナーでは、第一部 基調講演及び第二部 国別研修の動画をオンデマンドにて配信。第三部 パネルディスカッションはライブ配信にて開催した。ライブ配信当日は、Facebook やTwitter など、SNSにて情報発信を行った。					

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度				
判 定	B				
プログラムの満足度：＜目標：85%以上の満足、40%以上の高い満足＞ （１）地域における男女共同参画推進リーダー研修（会館の事業展開について） ○有用度 95.7%（非常に有用 28.3%、有用 67.4%） 【昨年度：有用度 91.4%（非常に有用 26.7%、有用 64.7%）】 （２）NVEC グローバルセミナー ○満足度 95.4%（非常に満足 52.3%、満足 43.1%） 【昨年度：98.5%（非常に満足 59.4%、満足 39.1%）】 ○有用度 93.8%（非常に有用 49.2%、有用 44.6%） 【昨年度：98.5%（非常に有用 56.3%、有用 42.2%）】 地域における男女共同参画推進リーダー研修では、40%以上の高い満足度を達成してはいないが、NVEC グローバルセミナーは、満足度及び高い満足の割合が共に達成している。有用度も高いためB評価とする。					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	NVEC グローバルセミナーでは欧州及びアジアから、公衆衛生上の危機がジェンダー平等に与える影響など、先進的な事例を紹介している。 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナーの中止等はあったが、グローバルセミナーやJICA委託事業をオンデマンド配信及びライブ配信にて行い、情報発信に努めた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	国連女性の地位委員会(CSW)には、昨年度までの9年間、日本政府代表団の一員として出席しており、会議で得た情報とネットワークを主催事業等の企画・実施に反映させ「CSW 早わかり」や「CSW 基礎知識」を発行。新型コロナウイルス対策により開催中止となった第65回CSWでは、NGO CSW NY主催のバーチャル展示ブースに出展するなど、国内外の状況に合わせ発信した。 また、NVEC グローバルセミナー基調講演の動画配信やセミナー当日の様子、実施報告を会館ホームページにて配信するなど、会館の取組を国内外に広く周知した。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
来年度以降も、今までに構築してきた海外機関との協力体制を強化しつつ、アジア地域における男女共同参画及び女性教育の人材育成のための拠点としての役割を果たすとともに、海外における先進的な取組及び先進国における女性支援施策について情報収集を行う。また、国際研修修了生等とのつながりを一層強めるため、定期的な情報交換や刊行物への執筆依頼など、会館を中心としたネットワーク構築を図り、研修成果を国内外に普及させる。

自己点検評価 年度評価 項目別評価

年度目標	評価	根拠
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項		
5 横断的に取り組む事項 (1) 国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築 (2) e ラーニングによる教育・学習支援の推進	B	「e ラーニングによる教育・学習支援の推進」について年度目標（動画配信数）を 120%以上達成した。「国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築」について連携機関数の実績は21機関であり、目標値の24機関には達しなかったが、新型コロナウイルスによる影響を考慮し、総合評価はB評価とした。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-5-(1))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 5 横断的に取り組む事項 (1) 国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築
年度計画の項目 (I-5-(1)) ①②)	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 5 横断的に取り組む事項 (1) 国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築 ①関係府省との連携強化、ネットワークの構築、②関係機関との連携・協働

事業名	国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築
担当課室	全課室
スタッフ	理事長、理事、全職員 計 38 名

年度実績概要	1 趣旨 関係府省との意思疎通と情報共有を図ることによって、連携して事業を行うとともに、「国立女性教育会館運営委員会」を有識者や関係府省から意見を聞く場として活用する。 年間 24 機関以上との協働で研修事業等に取り組み、連携によるより効果的な事業を実施する。 2 実施概要 (1) 関係府省との連携強化、ネットワークの構築 ①運営委員会出席：3 府省（文部科学省、内閣府各 2 回、厚生労働省 1 回） 各府省から、施策の説明等、情報提供を受けるとともに意見交換を行った。 ②主催事業等への講師派遣：5 回（内閣府 3 回、厚生労働省、農林水産省各 1 回） 「地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉」、「女性関連施設相談員研修」、「男女共同参画の視点による災害対応研修」において各府省より施策説明等を受けた。 ③その他の連携例： 「男女共同参画の視点による災害対応研修」開催にあたり、内閣府から各都道府県危機管理部門へ開催案内を送付した。 (2) 関係機関との連携・協働 協働実績：21 機関 ①共催機関数：2 ・男女共同参画視点による災害対応研修（内閣府）、パラレルイベントへの参加（CSW） ②受託等機関数：4 ・文部科学省（受託機関）、名古屋大学、岐阜大学（共同実施機関）（次世代のライフプランニング教育推進事業「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」、科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」） ・独立行政法人国際協力機構（JICA）（課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」） ③後援機関数：13 ・経済産業省、厚生労働省、全国中小企業団体中央会、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所（「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」） ・一般社団法人国立大学協会、一般社団法人公立大学協会、日本私立大学団体連合会、全国公立短期大学協会、日本私立短期大学協会、独立行政法人国立高等専門学校機構、全国ダイバーシティネットワーク（「大学等における男女共同参画推進セミナー」） ・NPO 法人「女子中高生理工学系キャリアパスプロジェクト」（女子中高生夏の学校 2020） ④連携協定による協働：2 ・埼玉大学 - 連携事業「男女共同参画社会を考える」の実施。 ・放送大学 - 放送大学授業「女性のキャリアデザイン入門（‘16）」及び「女性のキャリアデザインの展開（‘17）」を提供・運用。
--------	--

(3) その他

【人的交流】

研究員が文部科学省「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」の有識者会議委員、内閣府「アジア太平洋、アフリカの女性に対する暴力の調査研究及び研修・交流プログラムの企画・運営に係る業務」の検討委員を従事。

【他団体の事業との連携】

- ①10月1日に埼玉県立川越高等学校の人権教育職員研修会にて、研究国際室研究員が講師を務めるとともにチラシを配布した。
- ②12月19日にオンラインで開催されたESD全国フォーラムのバーチャル・ポスターセッションで広報を行った。
- ③11月1日～30日に開催された「図書館総合展（オンライン）」でのポスターセッション及びオンライン見学会に参加。
- ④12月16日～1月11日に開催された「図書館と県民のつどい埼玉2020（オンライン）」に出展。
- ⑤会館が作成した各種パネルを、全国の自治体・大学・団体等でのイベントやロビー展示用に貸出した（人身取引パネル1件、男女共同参画統計パネル3件、女性アーカイブセンター展示パネル13件）。

【会館主催事業での連携】

- ①「NWECC グローバルセミナー」では、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターやNPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ、公益財団法人ジョイセフ等、SDGsに取り組んでいる団体からパネリスト等として協力を得た。
- ②課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」では、国際移住機関（IOM）、一般社団法人社会的包摂センター等から講師として協力を得た。
- ③女性教育情報センターは、図書パッケージ貸出サービスとして、大学、高等専門学校、女性関連施設等37機関へ貸出を実施した。
- ④女性アーカイブセンター所蔵展示「北京+25～第4回世界女性会議から25年～展」において北京JAC、JAWW（日本女性監視機構）から資料提供等の協力を得た。
- ⑤「地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉」では、文部科学省及びNPO法人全国女性会館協議会からのメッセージ動画を公開した。
- ⑥「男女共同参画推進フォーラム」特設サイトの開設期間中、各機関からのメッセージ動画を公開した（内閣府、文部科学省、UN Women日本事務所、NPO法人全国女性会館協会）。

実績を裏付けるデータ

事業実績

指標	H28	H29	H30	R1	R2
協働実績機関数	23	26	32	37	21

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	独創性	発展性	効率性		
判 定	B	A	B		
独創性：女性教育のナショナルセンターとして、関連府省をはじめ関連機関の連携強化により、全国規模から国際的な事業まで多様な研修等で充実したプログラムを提供できたことは、国の施設として40年以上にわたり、事業を継続してきた会館ならではのものである。 発展性：昨年度に引き続き、「図書館総合展（オンライン）」、「図書館と県民のつどい埼玉2020（オンライン）」への出展など、様々なイベント等と連携した。今後も様々な府省や関係機関と連携することにより、幅広い事業展開が期待できる。 効率性：関係府省による参加者募集の広報協力や連携機関による実施経費分担、人的支援経費、人的労力の節約が可能となった。関係府省や連携機関の構成員に、会館の事業展開や男女共同参画・女性の活躍推進への理解を深めることができた。					

2. 定量的評価

観 点	協働事業の取組実績				
判 定	C				
協働事業の取組実績： 21 機関（共催：2、受託：4、後援：13、連携協力：2）。 目標値 24 機関の 87.5%のため、C評価とした。 【昨年度：37 機関（共催：3、受託：1、後援：29、連携協力：4）】 <目標：年間 24 機関以上>					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	令和2年度も、女性関連施設、女性団体だけでなく、省庁や独立行政法人、大学、学術機関、民間企業等、様々な分野の機関・団体と積極的に連携を行った。 実績は21機関であり、目標値の24機関には達しなかったが、新型コロナウイルスによる女子中高生夏の学校など、連携事業の中止の影響がなければ、例年通り目標値が達成できたとみられるため、総合評価はB評価とした。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	平成28年度からの連携機関も増加し、累計も135機関となり、数値目標である120機関を達成している。 また、様々な分野の機関・団体と連携を行うことによって、連携相手の知見やネットワーク等を活用し、効率的な事業運営を実施することができた。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
関係府省及び関係機関との連携は、事業の内容充実には不可欠であり、連携先等における男女共同参画の取組の促進につながるものであることから、今後もあらゆる機会を捉えて拡大に努め、女性関連施設等のネットワークの中核としての役割の強化を図る。

業務実績報告書

中期計画の項目 (I-5-(2))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 5 横断的に取り組む事項 (2) e ラーニングによる教育・学習支援の推進
年度計画の項目 (I-5-(2))	I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 5 横断的に取り組む事項 (2) e ラーニングによる教育・学習支援の推進

事業名	e ラーニングによる教育・学習支援の推進
担当課室	情報課
スタッフ	情報課長、情報課(併)研究国際室専門職員、研究員(併)情報課付 計3名

年度実績概要	1. 趣旨 (1) 研修等で会館に来館できない者に対しても、ICT を利用した教育学習支援を行うため、e ラーニングの教材・素材の開発・検討を行う。その際、これまでの放送大学のオンライン講座開発で得られた知見を活かす。 (2) 会館で実施した研修内容を、オンデマンドで年間3件以上発信する。新たに動画を配信した場合には、メルマガジンを周知する。 (3) 放送大学と連携して、開発した入門編・展開編を引き続き運用する。 (4) 「地域における男女共同参画推進リーダー研修＜女性関連施設・地方自治体・団体＞」の事前学習として e ラーニングを引き続き活用する。 2. 概要 (1) 主催研修で収録した一部の動画に再編集等を加えた5本の講演動画を YouTube 上で公開。本中期目標期間中の講義動画の累積数は30件。その他に今年度は図書館総合展等に向けて作成した情報センター紹介動画の2本を加えている。この他要望に応じて、動画を使用して自主的に研修を行いたいと申し出があった数機関に動画ファイルの提供を行った。 (2) 放送大学の受講者数 女性のキャリアデザイン入門（'16）418人、女性のキャリアデザインの展開（'17）369人 (3) リーダー研修の事前学習の受講者130名のうち、121名がテストを終了し、115名が受講を修了。（受講修了条件：コースレビューの回答を送信）。次年度以降は第5次男女共同参画基本計画の内容を軸に男女共同参画について学ぶオフライン版に改修。機関リポジトリから自由にダウンロードできるようにする。 3. 成果の活用 (1) オンラインによる主催研修の開催案内・実施報告はメルマガでも周知 (2) 改修したオフライン版は第5次男女共同参画基本計画をベースにしたものであり、次年度以降の主催研修の事前学習等で活用予定。																			
実績を裏付けるデータ	1. 男女共同参画すごろくのDL数 令和2年4月～令和3年3月末 1,022 平成30年10月（サービス提供月）からの累計 2,445 2. 男女共同参画の基礎知識（オフライン版）DL数 令和2年4月～令和3年3月末 1,320 令和元年10月（サービス提供月）からの累計 1,839 3. 新規動画配信（5件） ①令和2年度地域における男女共同参画推進リーダー研修 基調講演 ②令和2年度男女共同参画推進フォーラム 基調講演 ③「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」成果報告（令和2年度） ④⑤令和2年度 NVEC グローバルセミナー 基調講演2本（台湾・アイスランド） 4. リーダー研修の参加者による事前学習 e ラーニングの評価は受講者の満足度 99.1%（満足、やや満足）。																			
事業実績	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th><th>R1</th><th>R2</th><th>計</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>配信動画数</td><td>7</td><td>5</td><td>5</td><td>8</td><td>5</td><td>30</td></tr> </tbody> </table>						指標	H28	H29	H30	R1	R2	計	配信動画数	7	5	5	8	5	30
指標	H28	H29	H30	R1	R2	計														
配信動画数	7	5	5	8	5	30														

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	発展性	効率性			
判 定	B	B			
発展性：前年度にオンライン化したリーダー研修の事前学習プログラムを改修し、第5次男女共同参画計画期間中に使用できるようにした。次年度以降の主催研修の事前学習等での活用を企図するとともに、インターネット上の動画以外にも学習できる形態を提供することで、ジェンダーに起因するデジタル・デバイド拡大の防止につながることも企図している。 効率性：主催研修で実施に際して収録した動画を再編集・再活用し、YouTubeで公開した。さらにYouTubeにある動画を、自前の研修やシステムに入れて使いたいという要望に応え、申し出があった機関に動画ファイルを提供した。					

2. 定量的評価

観 点	配信動画数				
判 定	A				
配信動画数（講演） 5 <目標：年間3件以上配信> 上記は例年同様に NWECC 公式 YouTube で公開した本数。会館主催研修等のオンライン化にともない、この他に60本近くの講義・講演、女性教育情報センター紹介動画等を公開・配信した。					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判 定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	令和2年度は、主催研修等のオンライン移行に伴って作成された動画のうち、講師の了承が得られた一部の動画を、再編集等を加えて例年同様に YouTube で公開した。同じくオンラインでの開催となった図書館総合展にあわせて作成した女性教育情報センター紹介動画も追加した。さらに、申し出があった機関に対して動画ファイルの提供を行った。自前の e ラーニングシステムにいて動画視聴履歴を管理したい、ICT 環境が整っておらず YouTube を視聴できないが動画をつかって独自の研修を行いたいという理由であった。 まとめると、今年度は会館の事業を元に作成したコンテンツが、ICT 化の促進という社会背景のなかで、新たな活用の可能性を見出した年であった。狙いを達成できたといえる。
判 定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
A	中期計画期間3年目でオリジナルのコンテンツを作成するという中期目標は、リーダー研修の事前学習教材を作成した2年目で達成。ICT を活用した動画やコンテンツ配信数も順調に数を伸ばし、年間目標配信数を大幅に超えて達成しただけでなく、会館のリポジトリを介した WEB コンテンツ配信という新たな手法も開発した。放送大学の教材開発等で得た知見を活かした上記の展開は、狙い以上の目標を達成したといえる。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
コロナ禍でオンライン化が進むことにより、今後も ICT を駆使した研修展開が見込まれるが、現状2つの大きな課題が見出せる。ひとつはジェンダーに起因するデジタル・デバイドが拡大しないように一層配慮する必要がでてきていることである。例えば、入門・初級といった幅広い学習対象者が見込まれる基本的な学習事項は、紙媒体等 ICT 以外の学習手段の提供も検討することが考えられる。それにより、職場に PC が導入された時期に育児等を理由に労働市場から離れ、デジタルスキルを身に着ける機会を逸した学習者に対して訴求することができる。オフライン版は両者の中間的な形態として今後の活用が期待できる。2 つめは動画配信に適した設備・制度・ノウハウの充実である。研修室のネット環境の整備、適切な配信システムの導入、半永久的にネット公開される場合の講師謝金の検討等が挙げられる。まとめると、DX や AI の推進が進む社会状況を背景に積極的な ICT の活用が求められる一方で、デジタル化の進展の裏でジェンダーによる格差等が要因で取り残される人がでないような配慮も一層求められる。そのような ICT 化の正負の両面を視野にいれつつ、今期の成果をもとに、ICT を既存の学習手法といかに効果的に組みあわせるかを検討しながら、男女共同参画の推進に帰する e ラーニングを今後も展開していきたい。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅱ－１)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 １ 組織体制の見直し
年度計画の項目 (Ⅱ－１、５)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 １ 組織体制の見直し ５ 業務改革の取組の徹底

事業名	組織体制の見直し、業務改革の取組の徹底
担当課室	総務課
スタッフ	理事長、理事、全職員 計 38 名

年度実績概要	
1 趣旨	「国の行政の業務改革に関する取組方針～行政の ICT 化・オープン化、業務改革の徹底に向けて～」(平成 26 年 7 月 25 日総務大臣決定)に沿って、民間能力等の積極的な活用並びに業務の実施内容の不断の見直し及び評価により、業務運営の一層の効率化を図るとともに、効率化で得られた人的資源を会館の本来的なミッションの遂行に向けた業務の対応に振り向ける。また、職員の業務遂行能力の向上のための人材育成の在り方を検討することで、組織の生産性のさらなる改善を図る。 上記のことを通して、限られた人的資源という厳しい条件の下での業務運営の効率化を行っていく。
2 業務概要及び成果	(1) 業務体制の見直し ・「広報・情報発信委員会」に設置された 3 つの組織横断的なプロジェクトチーム（ホームページ・SNS 運営班、アウトリーチ推進班、館内来館者向け広報班）により、認知度の低い会館にとっての喫緊の課題である広報・情報発信の更なる推進を図った。 ・多様で柔軟な働き方に向けた取組として、前年度より引き続き、テレワークを実施。特に緊急事態宣言発令期間はコロナウイルス感染防止のため、職員のテレワーク取得を推奨した。 (2) 業務運営の不断の見直し 原則として毎週火曜日に、理事長、理事、各課室長、各課室係長が出席する運営会議を開催し、事業進捗状況の報告等を通し不断の業務見直しを行った。また、監事が出席する役員会を年 4 回、有識者から構成される運営委員会を年 2 回開催し、会館の業務運営について審議・協議を行った。 (3) 業務の実績に関する評価 ①自己点検・評価 各事業担当者が、事業成果を理事長、理事、各課室長が出席する自己点検・評価委員会（計 6 回実施）において説明し、事業の成果と課題を共有した。 ②外部評価委員会による評価及び意見 令和 2 年 5～6 月と 10 月に外部評価委員会を実施し、12 月には「令和元年度独立行政法人国立女性教育会館 自己点検・評価及び外部評価調書」を作成し、ホームページでも公表した。 (4) 外部委託及び PFI の推進 ・施設管理、保守、消費税申告書類作成、アンケート集計や主催事業実施時のバス運行等の事業実施に伴い派生する業務等については、可能な限り外部委託した。 ・平成 27 年 7 月から、資産の有効活用と利用者の立場から見たサービス水準の向上を民間活力の導入により実現するため、施設の運営管理に PFI を導入した。事業課ではこれにより得られた人的資源を「学校における男女共同参画研修」「男女共同参画の視点による災害対応研修」の実施など、男女共同参画の推進の業務に向けた。 (5) ICT の活用 ・主催事業の動画配信を YouTube 上で行い、物理的制約等により会館の研修に参加できない人々に対しても、効率的に会館での研修内容の情報の発信・普及を行った。 ・会館主催の研修（「地域における男女共同参画推進リーダー研修＜女性関連施設・地方自治体・団体＞」）の事前学習として e ラーニングを活用した。

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	効率性			
判 定	B	B			
適時性：平成 27 年 7 月より施設運営を PFI 化したことにより、会館職員の人的資源を「学校における男女共同参画研修」「男女共同参画の視点による災害対応研修」の実施や研修の事前学習用の e ラーニングプログラムの運用等、男女共同参画の推進という会館の本来的なミッションに係る業務に振り向けることが可能となった。また、広報・情報発信にかかる業務体制の見直しを行った。 効率性：理事長、理事、各課室長、関係職員の出席の下、ほぼ毎週開催している運営会議に加え、自己点検・評価委員会等の会議を通して、現場からトップまで随時情報共有しているため、小規模組織であることによる情報伝達の容易さとあいまって、業務運営の見直しや検討を効率的に行うことができています。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判 定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
B	役職員全体の情報共有が容易であること等の小規模組織の利点をしっかりと活用しながら、運営会議を始め、役員会、自己点検・評価委員会、外部評価委員会等の会議・委員会を経て着実に PDCA サイクルを回し、業務運営を行っている。
判 定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	認知度の低い会館にとっての喫緊の課題である広報・情報発信の更なる推進を図る等、必要に応じて業務体制の見直しを行った。 また、平成 27 年 7 月より施設運営を PFI 化したことにより、「学校における男女共同参画研修」「男女共同参画の視点による災害対応研修」の実施や、研修の事前学習用の e ラーニングプログラムの運用等の事業実施へ人的資源の投入が可能となった。 テレワークを導入したことで調査研究等の業務に集中できるといった、業務の生産性・効率性の向上が図られた。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
・PFI 事業の運営体制を常に把握し、必要に応じて業務改善を求める。また e ラーニングプログラムの運用、「学校における男女共同参画研修」の実施等、男女共同参画の推進という会館の本来的なミッションに係る業務について引き続き充実に努める。 ・小規模組織であることによる情報伝達の速さの利点を生かし、今後も業務運営の見直しや検討を効率的に行うよう努める。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅱ-2)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 2 人件費・管理費等の適正化
年度計画の項目 (Ⅱ-2)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 2 人件費・管理費等の適正化

事業名	人件費・管理費等の適正化
担当課室	総務課
スタッフ	総務課長、人事・企画係主任、会計係長、係員(3) 計6名

年度実績概要	
1. 趣旨 ・人件費については、国家公務員の給与水準に準拠し、役職員給与の適正化に取り組む。 ・関係機関・団体との連携による経費等の削減に努める。 ・令和2年度は、一般管理費（公租公課、人件費相当額を除く。）については、平成27年度と比して15%以上、業務経費（公共施設等運営事業等関係経費を除く。）については平成27年度と比して5%以上の効率化を図る。 2. 人件費の適正化 引き続き、理事が事務局長を兼任し、人件費削減を図った。 また、令和2年人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改定に準拠し、役職員給与も同様に対応した。 ラスパイレ指数は、事務職が国家公務員比83.8、研究職が国家公務員比59.3となっており、国家公務員と比較して低い水準にある。なお、役職員の報酬・給与等については、その実績値と、国家公務員及び他法人の給与水準との年額の比較をHPにおいて情報公開している。 3. 関係機関・団体との連携による経費等の削減 ・国際協力機構課題別研修受託事業「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」を2,538千円の受託費用を受けて行った。 ・日本学術振興会から科学研究費補助金収入2,932千円（うち間接経費677千円）を得て、研究業務を行った。 ・利用を休止しているプール棟について、東京大学の資料保管庫としての賃貸借契約を令和3年4月から半年間延長し、1,184千円の賃借料を得ている。 4. 一般管理費、業務経費の効率化 (1) 一般管理費効率化 令和2年度 15,889千円 計画値 平成27年度の一般管理費14,704千円と比して-15%、12,498千円 達成度 78.7% (2) 業務経費効率化 令和2年度 114,945千円 計画値 平成27年度の業務経費119,712千円と比して-5%、113,726千円 達成度 98.9% 外部への業務委託費等について、入札参加業者への積極的な声掛けを行うなど競争性を確保し、経費の削減に取り組んだ。 また、間接業務の共同実施における共同調達を着実に実施し、経費の削減に努めた。	
実績を裏付けるデータ	
業務実績	
	H28 H29 H30 R1 R2
一般管理費効率化	計画値 14,263千円 13,822千円 13,381千円 12,940千円 12,498千円
	実績値 13,906千円 12,108千円 11,775千円 11,045千円 15,889千円
	達成度 102.6% 114.2% 113.6% 117.2% 78.7%
業務経費効率化	計画値 118,515千円 117,318千円 116,121千円 114,923千円 113,726千円
	実績値 122,935千円 102,029千円 97,886千円 105,140千円 114,945千円
	達成度 96.4% 115.0% 118.6% 109.3% 98.9%

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観点	適時性	発展性	効率性		
判定	B	A	A		
適時性：令和2年人事院勧告に基づく国家公務員給与法の改定に準拠し、役職員給与も同様に対応したことは時宜にかなっている。 発展性：新型コロナウイルス感染症の影響により、主催事業をオンライン化するため環境整備を行った結果、研修参加者が増加した。こうした環境整備への予算支出は、研修参加者の増加につながり、男女共同参画社会の推進や、会館の知名度向上といった意味で発展性が認められる。 効率性：国家公務員の給与水準に準拠し、前年度同様ラスパイレス指数が100を下回るなど、適正な給与支出に努めた。また、研修のオンライン化により、定員を超える多数の参加者を得ることが出来、効率的な事業運営が出来た。					

2. 定量的評価

観点	一般管理費効率化	業務経費効率化			
判定	D	C			
一般管理費効率化 令和2年度 15,889千円 計画値 平成27年度の一般管理費14,704千円と比して-15%、12,498千円 達成度 78.7%で目標を達成することができなかった。 【昨年度：実績値11,045千円、計画値12,940千円、達成度117.2%で目標を達成】 業務経費効率化 令和2年度 114,945千円 計画値 平成27年度の業務経費119,712千円と比して-5%、113,726千円 達成度 98.9%で目標を達成することができなかった。 【昨年度：実績値105,140千円、計画値114,923千円、達成度109.3%で目標を達成】					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
C	一般管理費は平成27年度比15%以上、業務経費は、平成27年度比5%以上削減するという目標を達成することができなかった。 しかし、これは、令和元年度が、年度途中から新型コロナウイルスの影響で、自己収入が減少する見込みが出たため支出を絞った分を、2年度で支出に回した面が大きい。 また、新型コロナウイルスに対応した研修のオンライン化のための経費や、職員や利用者の安心・安全を確保するための消毒薬や透明パネルの設置等に必要経費など当初予定していなかった費用が発生したことも影響した。 コロナ対応の結果、研修のオンライン化を着実にすすめ予定されていたすべての研修を実施できたことなど適切な感染防止効果が得られたことを踏まえ、C評価とする。 なお、人件費については、前年度同様ラスパイレス指数は100を下回っている。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	平成28年度（業務経費のみ）および令和2年度は目標を達成することができなかったが、その他の年度については、効率的な業務運営に努めた結果、一般管理費、業務経費ともに削減目標を達成できた。さらに、人件費も、期間中全年度において例年ラスパイレス指数が100を下回っており、適正な支出管理ができたと言える。 最終年度における支出増は、新型コロナウイルス感染症に対する適切な措置を講ずるために必要不可欠であったものを時宜に適してまかになったものと考え、総合評価をBとした。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
今後とも、業務運営に支障がないよう適切な執行に努めていく。 人件費についても、今後もラスパイレス指数が100を下回るよう適正な支出に努める。 関係機関・団体との連携による経費等の削減に努める。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅱ－3)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 3 取引関係の適正化
年度計画の項目 (Ⅱ－3)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 3 取引関係の適正化

事業名	取引関係の適正化
担当課室	総務課
スタッフ	総務課長、会計係長、総務課専門職員、会計係員(2) 計5名

年度実績概要	
1. 契約の競争性、透明性の確保 (1) 契約に係る規程類の整備及び運用状況 ・文部科学省所管独立行政法人の少額随意契約に係る基準額を平成19年度より国と同基準とし、一般競争入札の範囲を拡大している。 (2) 契約の執行体制、審査体制 ・各課室からの要望や仕様書を総務課会計係でとりまとめ、一般競争入札が必要な案件では入札を執行して契約を締結している。入札金額に満たない物品・役務・工事等の発注に対しては、過去の契約単価を調査し、複数の業者から見積書を徴収するなどして、安価な契約の締結に努めている。 (3) 契約監視委員会を令和2年10月と令和3年3月の2回開催し、随意契約、一者応札等について報告を行い、審査を受けた。指摘事項もなく、適正な契約を行っているとの評価を受けた。 2. 契約実施状況 (1) 随意契約の見直し状況 ・「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づき、外部有識者2名を含む契約監視委員会を設置(平成22年11月30日)している。また「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づく取組を着実に実施するため調達等合理化計画を策定し、入札・契約の適正化、調達の合理化等を推進することにより、コストを削減し公正性、透明性を確保した。 ・引き続き入札可能なものについては全て入札を実施した。令和2年度の随意契約実績は、契約の性質上、入札不可能な「水道料金」等7件、不落随意契約となった「女性情報ポータル Winet リニューアル及び CMS 刷新業務」等3件、不調となった「屋外給排水設備改修工事監理業務」1件、計11件である。 (2) 一者応札について ・一者応札の削減に向け、公告期間をこれまでの「充分な公告期間の確保」からより具体的に「10営業日以上公告期間の確保」とするなど、一者応札の削減に努めた結果、令和2年度は「2021年版～2023年版外国雑誌」等5件あった。 ・一者応札の原因は、繁忙期のため不参加といった理由や、過去の落札状況等を勘案した結果、不参加となったケースによるものである。引き続き一者応札の削減に向け努力する。 (3) 再委託は、無し。 (4) 関連法人は、無し。	
実績を裏付けるデータ	
1. 入札実績：10件【令和元年度 11件】 2. 随意契約状況：11件(水道料金：埼玉県嵐山町、土地借料：埼玉県、郵便料金(信書)：日本郵便、A棟前排水配管修繕工事：昭和工業㈱、共有型 WAF サービス利用料：NEC ネットエスアイ㈱)関東支店、㈱ヌエックベストサポートに係る財務モニタリング業務：清令監査法人、公共施設等運営事業及び施設・設備長期維持管理業務委託に係るアドバイザー業務委託：(特非)日本 PFI・PPP 協会、女性情報ポータル Winet リニューアル及び CMS 刷新業務：㈱インフォネット、屋外給排水設備改修工事：昭和工業㈱、屋外給排水設備改修工事監理業務：㈱オオバ東京支店、パソコン等一式：NEC キャピタルソリューション㈱)関東支店)【令和元年度 8件】 3. 一社応札件数：5件(2021年版～2023年版外国雑誌、研修棟講堂舞台吊物ワイヤロープ等改修工事、ブックスキナー一式、灯油(JIS1号)の供給(4月～9月)、事務用電子計算機システム一式)【令和元年度 3件】	

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	効率性			
判 定	B	B			
適時性：少額随意契約に係る基準額の国への準拠や「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づく契約監視委員会の設置等、適切な処置がなされている。 効率性：一者応札の削減に向け、引き続き10営業日以上公告期間の確保や、入札条件の緩和など、契約業務を効率的に実施した。事柄の性格上、定められた手続きの適切な適用に尽力した。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	整備された規程に基づく契約が執行されており、契約監視委員会も確実に開催され、その中で競争性・透明性の確保は確認されている。 また令和2年度調達等合理化計画（令和2年7月17日策定）において、応札ごとに10営業日以上公告期間の確保等の取組を実施することとしており、確実に実施されている。 随意契約は、入札とすることが不可能な水道料金等7件、不落随意契約による「女性情報ポータルWinetリニューアル及びCMS刷新業務」等3件、不調となった「屋外給排水設備改修工事監理業務」1件の計11件である。 低価格物品等の調達等においては、複数業者からの見積り徴収を徹底しており、契約に関する競争性も確保されていると言える。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	整備された規程に基づく契約が執行されており、透明性も確保されており、契約監視委員会も確実に開催されている。 また、随意契約においては、随意契約とすることが不可能な案件に限って実施され、低価格物品等の調達においても、契約に関する競争性も確保されていると言える。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
引き続き、適正な契約の実施に努め、NVEC ホームページ等を用いた積極的な情報公開により公平性・透明性の確保を図る。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅱ－４)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 ４ 間接業務等の共同実施
年度計画の項目 (Ⅱ－４)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 ４ 間接業務等の共同実施

事業名	間接業務等の共同実施
担当課室	総務課
スタッフ	総務課長、人事・企画係主任、会計係長、会計係 計 ４名

年度実績概要
1. 趣旨 国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、教職員支援機構と共同した間接業務等の実施を、費用対効果等を検証しつつ行う。 2. 実施概要及び成果 ●共同調達： 【実施】 ・事務用品（ドッチファイル等） ・蛍光管 ・電子書籍 ・古紙溶解 ・電気供給の調達に係る入札手続き ・非常食（保存水やアレルギー対応の保存食） ●共同事務： 【実施】 ・予定価格作成に係る積算 国立青少年教育振興機構が各法人からの依頼を受け、連絡調整を行いながら予定価格の積算内訳書の作成を行うものである。 ・施設利用者の相互受入 ４法人の施設利用案内等の資料を館内に置き、相互に利用者へ提供している。 ●共同職員研修： 【実施】 ・「ダイバーシティ研修」（12月）、「独立行政法人制度（法律、評価、会計）研修」（3月）を国立青少年教育振興機構が実施。グループワークを行った（12月）。 ・「情報セキュリティ研修」を教職員支援機構が実施し、情報セキュリティの基礎を学んだ。（1月）。

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	発展性	効率性			
判 定	B	B			
発展性：間接業務の共同実施について検討にとどまらず、共同実施を実際に行い、着実に発展させた。					
効率性：間接業務の共同実施により着実に事務効率化や経費削減に努めた。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	検討にとどまらず、共同調達（蛍光管、LED 管、電子書籍等）、共同事務（会計事務等の内部監査、宿泊研修施設利用者の相互受入及び国立大学法人等職員採用合同説明会の共同運営）、共同研修（「新規採用職員研修」「人事制度研修」「評価階層別研修」）を実施した。 また、職員研修として「ダイバーシティ研修」（12 月）、「情報セキュリティ研修」（1 月）、「独立行政法人制度（法律、評価、会計）研修」（3 月）を行った。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	共同調達、共同事務、共同研修を着実に実施し、経費節減や事務効率化に努めた。また、「女性活躍・男女共同参画推進研修」を平成 28 年度に、共同実施したことで、会館がこれまで実施してきた研修事業で蓄積してきた男女共同参画等に関する独自の知見を他法人の職員に広め、男女共同参画の普及に資することができた。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
今後も、新たな間接事務について検討を行い、中期目標期間中に 15 業務以上の実施について検討という目標を着実に達成する。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅱ－6)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 6 予算執行の効率化
年度計画の項目 (Ⅱ－6)	Ⅱ 業務運営の効率化に関する事項 6 予算執行の効率化

事業名	予算執行の効率化
担当課室	総務課
スタッフ	総務課長、会計係長、会計係員（2） 計4名

年度実績概要	
1. 趣旨	独立行政法人会計基準の改訂等により、運営費交付金の会計処理として、業務達成基準による収益化が原則とされたことを踏まえ、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。
2. 実施概要及び成果	「独立行政法人国立女性教育会館業務達成基準の取扱いについて」（平成24年1月10日理事長裁定）に従い、事業の実施状況をもとに、業務達成基準に基づく収益化を実施し、効率的な予算執行に努めた。 事業の実施状況については、理事長、理事、課室長等が出席する運営会議（週1回開催）や監事が出席する役員会（年4回開催）、研修・調査研究事業検討会、自己点検評価委員会で適宜、報告がなされている。

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	効率性			
判 定	B	B			
適時性・効率性：独立行政法人会計基準の改訂に沿って、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を整備できた。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	中期目標、中期計画、年度計画に基づき事業ごとにセグメントを設定し、予算と実績を管理する体制を構築することができた。このセグメントに基づき、「独立行政法人国立女性教育会館業務達成基準の取扱いについて」（平成24年1月10日理事長裁定）に従い、事業の実施状況をもとに、業務達成基準に基づく収益化を実施し、効率的な予算執行に努めた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	中期目標、中期計画、年度計画に基づき事業ごとにセグメントを設定し、予算と実績を管理する体制を構築することができた。このセグメントに基づき、「独立行政法人国立女性教育会館業務達成基準の取扱いについて」（平成24年1月10日理事長裁定）に従い、事業の実施状況をもとに、業務達成基準に基づく収益化を実施し、効率的な予算執行に努めた。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
予算配分を適正に実施し、個々の業務の予算管理等を徹底することにより、より効率的な業務の実施を目指す。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅲ－１－(１) (２))	Ⅲ 財務内容の改善に関する事項 １ 自己収入の拡大 (１) PFI 事業による運営権対価等の確保 (２) 外部資金の積極的導入
年度計画の項目 (Ⅲ－１－(１) (２))	Ⅲ 財務内容の改善に関する事項 １ 自己収入の拡大 (１) PFI 事業による運営権対価等の確保 (２) 外部資金の積極的導入

事業名	自己収入の拡大
担当課室	総務課
スタッフ	理事長、理事、全職員 計 38 名

年度実績概要	
1. 趣旨 (１) PFI 事業による運営権対価等の確保 PFI 事業の導入による運営権対価を得ることにより、安定した自己収入を確保する。 PFI 事業の経常収益のプラスを目指して、PFI 事業者と協力して施設利用を促進する。 (２) 外部資金の積極的導入 科学研究費補助金等の申請や、国・企業等からの受託事業の積極的な受入れを行い、外部資金を確保する。 2. 実施概要・成果 (１) PFI 事業による運営権対価等の確保 PFI 事業の導入による自己収入確保 令和 2 年度運営権対価の納入額：46,582 千円 毎月 1 回の定例会議において、NVEC 職員が PFI 事業者から運営状況の報告を受け、契約内容が着実に実施されているかモニタリングを実施するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響により、NVEC の業務運営が滞ることがないよう、PFI 事業のリスク管理や業務継続に努めた。 (２) 外部資金の積極的導入 積極的な外部資金の導入に努め、受託事業 2 件 (6,069 千円)、科学研究費補助金 3 件 (2,932 千円)、補助事業 1 件 (1,075 千円)、寄附金 1 件 (9 千円) を獲得した。 また、その他事業収入として、文献複写料、職員講演料、「利用を休止しているプール棟を東京大学の資料保管庫として貸し出したことによる賃借料」等として、1,977 千円の収入を得た。	

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	効率性		
判 定	B	B	B		

適時性：運営費交付金が確実に削減されていく中で、PFI 事業による運営権対価収入や、受託、科研費等を活用しながらの事業運営を図ることは時宜に適っている。

発展性：PFI 事業者と協力して広報等を行ったことにより、今後の利用拡大に向け期待できる。

効率性：訪問活動・自主活動を PFI 事業者が行うことにより、運営に職員が労力を割くことなく、効率的に自己収入を得られた。

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	新型コロナウイルス感染症の影響により、PFI 事業者の売上げが落ち込んだが、埼玉県の要請を受け、新型コロナウイルス感染症軽症者・無症状者の受入れを行ったことにより、PFI 事業者からの運営権対価収入で安定した自己収入を得ることができた。 引き続き外部資金を獲得するため、受託事業、科学研究費補助金の申請を行うとともに、寄附金を得るため広く広報を行った結果、受託事業経費、科学研究費補助金、補助事業経費、寄附金収入額で計7件（19,076千円）の資金を獲得することができた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	PFI 事業導入による運営権対価や、プロフィットシェアリングを得ることにより、安定した自己収入を確保し、PFI 事業者と協力して施設利用を促進した。 また、外部資金の積極的導入として、科学研究費補助金等の申請や、国・企業等からの受託事業の積極的な受入れを行い、外部資金を確保できた。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
新型コロナウイルス感染症の影響にもよるが、PFI 事業者とより一層連携して会館の広報に努め、PFI 事業の経常収益のプラスを目指していく。 引き続き、業務負担を勘案しつつ、令和3年度以降も外部資金導入に努める。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅳ—4—(1) (2))	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 4 適切な法人運営体制の充実 (1) 内部統制の充実 (2) 組織・人事管理の適正化
年度計画の項目 (Ⅳ—4—(1) (2))	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 4 適切な法人運営体制の充実 (1) 内部統制の充実 (2) 組織・人事管理の適正化

事業名	適切な法人運営体制の充実
担当課室	総務課
スタッフ	理事長、理事、全職員 計 38 名

年度実績概要	
1 趣旨	(1) 内部統制の充実 ・理事長のリーダーシップのもと、運営会議や職員研修等を通じて会館が担う役割や課題等の情報を職員が共有。 ・所要の規則等を整備し、ガバナンスの保持、コンプライアンスの遵守等内部統制を充実。 ・内部規定を必要に応じて見直し、内部統制・リスク管理の充実及び監事による監査機能を強化。また、監事による監査及び会館が自ら行うモニタリングの結果を業務に反映させ、内部統制等の継続的な見直しを図る。 (2) 組織・人事の適正化 ・配置転換や人事交流により、組織の活性化を図るとともに、職員の資質を向上させるための研修を実施し、他機関の実施事業等への職員の参加を促す。 ・客員研究員の活用体制を工夫し、職員との連携のもと、充実した体制とする。
2 実施概要・成果	(1) 内部統制の充実 ①理事長のリーダーシップによる事業運営 【会議を通じた課題等に関する情報の共有】 ・運営会議 原則として毎週火曜日に、理事長、理事、各課室長、各課室係長の出席のもと運営会議を開催し、各事業の進捗状況の報告等を通して、内部統制・リスク管理の充実を図るなど、不断の業務見直しを行った。 ・内部統制・リスク管理委員会 令和2年5月に開催し、新型コロナウイルスに対応した今後の業務体制等について報告。 ・研修・調査研究事業検討会 課室横断的な職員から構成される研修・調査研究事業検討会を原則月1回開催し、事業内容の検討及び振り返りを行い、事業の充実を図った。 ・役員会 監事が出席する役員会を年4回開催し、業務運営及び評価に関する重要事項を審議した。 ・運営委員会 有識者から構成される運営委員会を年2回実施し、会館の業務運営に関する基本事項等について協議した。 ・自己点検・評価委員会 中期目標を達成するための各年度の業務運営に関する自己点検・評価について、理事長、理事、各課室長等が出席して、令和元年度事業に対して実施した。 【職員研修等を通じた職務に係る意識の醸成】 ・標的型メールに関する訓練を実施し、不審なメールの添付ファイル等の開封等を行わないよう注意喚起するとともに対応について周知し、職員の情報セキュリティへの意識をさらに高めた。 ②コンプライアンス体制の整備 【規程等の整備】 他法人の状況も参考にしつつ、以下の規程等の整備を行った。 ・令和2年人事院勧告に対応した会館職員給与規程等の改正

【監査】

- ・監事監査規程に基づき、2名の監事による監査を実施。令和2年度は監事監査計画に基づき、四半期ごとに計4回の定期監査（業務及び会計を対象）を実施した。監査結果を理事長に報告し、いずれも是正勧告を必要とする事項はなかった。
- ・監査室員による内部監査を実施し、確実に個人情報の管理、PFI事業者へのモニタリング等がされていることを確認した。なお、内部監査においては青少年教育振興機構の職員が、内部監査支援員として参加した。

③ 評価の業務への反映

- ・平成30年度文部科学省業務実績評価の結果を踏まえ、令和元年度、2年度の業務運営を改善し、その内容を会館ホームページにて公表（予定）。

(2) 組織・人事管理の適正化

① 人事交流等による組織の活性化

- ・文部科学省、国立大学法人、都道府県教育委員会と人事交流を行っている（令和2年度新規受入実績：3名（文部科学省、東京大学））。

② 研修への参加促進による職員の資質向上

- ・人事、個人情報保護、文書管理、情報セキュリティ、研究費の適正使用に関する研修等に職員を参加させた（28研修に延べ115名参加（前述の4法人共同実施による研修は除く））。
- ・例年通り、職員採用時に新任職員研修を4月に実施した。
- ・将来の業務運営の中核となる常勤職員を計画的に育成するため、大学院派遣を実施（事業系職員を1名派遣）。
- ・文部科学省に1名実務研修を実施。

③ 客員研究員（計9名）を採用し、以下の用務に従事させている。

【総務課】

情報システムのセキュリティに対する指導・助言。

【事業課】

「地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉」、「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」、「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」、「男女共同参画推進フォーラム」、「大学等における男女共同参画推進セミナー」、「女性関連施設相談員研修」等、研修事業の企画・運営への協力。

会館ボランティアに対する活動支援や利用団体等の学習支援への協力。

【研究国際室】

国際研修の構成・実行に係る助言・指導。

NWEC 実践研究や調査研究成果報告書等の構成・編集に係る助言・指導。

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」データの整備と分析。

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	発展性	効率性			
判 定	B	B			
発展性：他機関との人事交流を実施することにより、将来の業務運営の中核となる常勤職員の資質向上を計画的に行うことができています。 効率性：職員全体の情報共有が容易であること等の小規模組織の利点をしっかりと活用しながら、業務改善を図った。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	・職員全体の情報共有が容易であること等の小規模組織の利点をしっかりと活用しながら、ほぼ毎週開催の運営会議を始め、研修・調査研究事業検討会、自己点検・評価委員会、外部評価委員会等の会議を経て、着実にPDCAサイクルを実施した。 ・職員の多くが人事・個人情報保護・文書管理・内部統制・評価・簿記・労働法、情報セキュリティ等、多様な研修に参加し、資質の向上を図った。また、他機関の協力を得て、定期的な人事交流を実施している。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	・運営会議を始め、研修・調査研究事業検討会、自己点検・評価委員会、外部評価委員会等の会議を通して、事業の成果について点検・評価を行い、業務改善を図った。 ・研修の充実を図ることで人材を育成と、充実した事業の実施に繋げている。 ・定年退職した研究国際室長の後任を適切に補充した。また、平成28～令和2年度中に4名の新卒職員を採用し、若手職員の育成に努めるなどし、人的資源の確保に努めた。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
・来年度以降も引き続き内部統制やリスク管理、コンプライアンス体制を充実し、時代の要請に的確に応じた業務展開を推進していく。 ・限られた人的資源という厳しい条件の下、今後、適宜、業務遂行のために必要な職員の採用に努めるとともに、客員研究員の活用体制を工夫し、会館の事業を効率的・効果的に実施できるよう努める。 ・将来の業務の中核となる常勤職員を計画的に育成するため、国立大学法人等採用試験合格者から採用した職員等を対象とした処遇方針に基づき、職員の研修等を実施するとともに方針について随時見直す。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅳ―5)	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 5 PFI事業の適切な実施のための監視・協力
年度計画の項目 (Ⅳ―5)	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 5 PFI事業の適切な実施のための監視・協力

事業名	PFI事業の適切な実施のための監視・協力
担当課室	総務課
スタッフ	総務課長、会計係長、総務課専門職員、会計係員(2)、事業課長、事業係長 計7名

年度実績概要					
1. 趣旨					
利用者へのサービス水準の向上や適切な運営体制等、PFI 事業に係る契約内容が着実に実施されているかについてモニタリングを行う。					
宿泊施設を含む施設利用率の向上のため、関係各省庁や地方公共団体等が主催する事業等での広報資料等の配布依頼を行うとともに、PFI 事業者が実施する利用拡大の取組に協力する。					
宿泊施設の利用率 50%、研修施設の利用率 60%、施設全体の利用率 55%の達成を目標とする。					
2. 実施概要及び成果					
(1) PFI モニタリング					
毎月 1 回の定例会議において NVEC 職員が PFI 事業者から運営状況の報告を受け、契約内容が着実に実施されているかモニタリングを実施した。					
また、PFI 導入以来、宿泊室のアメニティや WI-FI の設置、レストランのメニュー改善、キャッシュレス決済の導入を行い利便性が向上している。令和 2 年度は、以前より利用者から希望が多かった宿泊室への冷蔵庫設置を行い、さらなるサービス向上が図られた。					
埼玉県からの要請を受け、新型コロナウイルス感染症軽症者・無症状者の受入れを行い、新型コロナウイルス感染症による医療崩壊抑止や早期収束に貢献する取り組みが積極的に行われた。					
また、PFI 事業者と協力して、感染症対策や敷地内の整備にも取り組んだ。					
(2) 施設利用率					
新型コロナウイルス感染症の影響により、施設全体および研修施設利用率の年度目標を達成することはできなかったが、埼玉県の新型コロナウイルス感染症軽症者・無症状者の受入れを行い、コロナ禍であっても宿泊施設利用率については目標を達成することができた。					
実績を裏付けるデータ					
指標	H28	H29	H30	R1	R2
施設全体利用率 (%)	46.7	50.9	53.6	51.8	34.3
宿泊施設利用率 (%)	38.3	43.5	48.6	46.7	54.3
研修施設利用率 (%)	55.1	58.3	58.5	56.8	14.2

自己点検評価調査

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	効率性		
判 定	B	B	B		
適時性：PFI 事業者による埼玉県の新型コロナウイルス感染症軽症者・無症状者の受入れが行われた。また、PFI 事業者と協力して、感染症対策や敷地内の整備などにも取り組んだ。 発展性：PFI 事業者による宿泊室への冷蔵庫設置により利便性の向上が図られ、今後の集客増につながった。 効率性：PFI 化した施設運営について、月 1 回の定例モニタリング等により常に把握し、必要に応じて会館より運営改善の要求を行う体制を整えた。その結果、施設の管理・運営に労力を割いていた会館職員の労力を e ラーニングの活用事業など、男女共同参画の推進という会館の本来的なミッションに係る業務に振り向けた効率的な業務運営が可能となった。					

2. 定量的評価

観 点	施設全体利用率	（ 宿泊施設利用率：B 研修施設利用率：D ）			
判 定	C				
施設全体利用率：34.3%（年度目標 55%）【元年度：51.8%（年度目標 53%）】 （ 宿泊施設利用率：54.3%（年度目標 50%） 研修施設利用率：14.2%（年度目標 60%） ）					

3. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和 2 年度実績の総合評価）
C	定例モニタリングを着実に実施することにより、感染症対策や敷地内の整備について、PFI 事業者と協力しながら適切に取り組むことができた。 宿泊施設については、埼玉県の要請により、令和 2 年 6～8 月と令和 3 年 1～3 月の半年間、新型コロナウイルス感染症軽症者・無症状者の療養施設としての受け入れを行い、研修施設については日帰り利用のみの受入とした。この結果、県の療養施設としての利用により宿泊施設は年度目標を達成したが、研修施設利用率は宿泊利用がなかったため年度目標を達成することができなかった。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	5 年間を通算してみると、コロナ禍以前は、PFI 事業者への適切なモニタリングと広報活動への努力の結果、利用率が増加し PFI の効果が次第に現れていた。 また、PFI 事業者がインターネットエージェントを活用した利用申込を導入したことにより、宿泊者の獲得が図られた。県内に限らず近隣他県の大学や企業、観光協会等を訪問することにより、新しい利用団体の獲得にも繋がった。 しかしながら、最終年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、従来の利用者が激減した一方、埼玉県からの要請を受けて宿泊療養施設としての受け入れを行なった。その結果、最終年度においては全体施設利用率の目標を達成できなかったが、国難とも言えるこの時期に、逼迫した感染者対応のための利用に施設を供したことは、国有財産の有効利用と考えられるため、全体評価を B とした。

4. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
新型コロナウイルスの感染状況にもよるが、達成できなかった利用率の回復に努める。 毎月の定例会議や年 2 回の施設巡回モニタリングを着実に実施し、PFI 事業者の施設運営に対して適正なモニタリングができる体制を常に整え、利用者へ提供するサービスや利用率の向上に務める。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅳ－６)	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 ６ 情報セキュリティ体制の充実
年度計画の項目 (Ⅳ－６)	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 ６ 情報セキュリティ体制の充実

事業名	情報セキュリティ体制の充実
担当課室	総務課
スタッフ	理事長、理事、全職員 計３８名

年度実績概要	1. 趣旨 IT の高度化やインターネットの普及は様々な恩恵をもたらす一方、サイバー攻撃の手口はますます巧妙化・複雑化し、社会全体に対する非常に大きな脅威となっている。情報セキュリティをいかに確保するかが課題であり、標的型攻撃、内部不正などの多種多様な脅威は、「技術的対策」だけではなく、適切な情報管理、業務フローの見直し、規程順守のための職員の意識向上といった、「組織的対策」「人的対策」についてもしっかりとした取組みが重要である。また、「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」の準用が独立行政法人にも求められている。 これらに対応するため、情報セキュリティ・ポリシーの見直し、情報セキュリティ要員の確保及び教育・研修の実施など情報セキュリティ体制の充実や情報セキュリティ・ポリシーの技術的要件に対応した情報システムの整備と運用が必要となっている。 2. 実施概要 「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」に準拠し、国立女性教育会館情報セキュリティ・ポリシー、情報セキュリティ体制、CSIRT 体制を整備した。 情報セキュリティ・ポリシーに基づく事務用電子計算機システムの調達を実施。また、女性情報ポータルサイト Winet リニューアルの入札を実施した。 研修棟及び体育館の利用者用 WiFi アクセスポイントを強化し利用者の利便性向上とセキュリティ対策を実施した。 3. 成果 (1) 情報セキュリティ・ポリシー、体制の整備 情報セキュリティ・ポリシー、情報セキュリティ体制、CSIRT 体制を「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」を参考にし整備し、最高情報セキュリティ責任者をはじめ各責任者の目的、役割がより明確になり情報セキュリティが向上した。 (2) 情報セキュリティ対策の実施 ① 技術的対策：事務用電子計算機システムの更改 7 年間利用した事務用電子計算機システムを更改する調達の入札を進め、令和３年度より運用を開始し技術的対策と利便性を高めると共に、テレワークの情報セキュリティ対策を進めた。 ② 技術的対策：女性情報ポータルサイト Winet リニューアル サイト再構築を実施し、利用者及びサイト運用職員の利便性と生産性を高めると共に技術的対策を向上させた運用を開始した。 ③ 技術的対策：ネットワーク対策 UTM 装置を更改し不正通信、サービス不能対策の充実を図った。 エンドポイント管理ツールの運用よりパソコン操作を監視、モバイル端末管理、外部記憶媒体制限対策、ソフトウェアに関する脆弱性対策、不正プログラム対策等の技術的対策を実施し技術対策の向上を進めた。 ④ 組織的対策 情報セキュリティに対するリスクを防ぐために、職員が情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等を理解し、習得することを目的とする４法人職員研修（情報セキュリティ研修）受講を実施し、職員の意識向上を進めた。
--------	---

⑤	人的対策 会館新任職員研修にて「会館の情報セキュリティについて」として新任職員向けに執務における情報の取り扱い、遵守事項、会館の情報システムの概要を説明し情報セキュリティ意識を確認した。 情報セキュリティの知見を広げるため、総務課長と総務課情報システム担当が JASA 情報セキュリティ内部監査人能力認定試験の研修を受けた。 職員対象に、総務省の各種情報システム統一研修、CYMAT/CSIRT 研修を受講し、情報セキュリティ対策の知見と意識向上を進めた。										
	<table><tr><td>実績を裏付けるデータ</td><td></td></tr><tr><td colspan="2">1. 情報セキュリティ対策の実施</td></tr><tr><td colspan="2">(1) 4 法人職員研修（情報セキュリティ研修） 38 名受講</td></tr><tr><td colspan="2">(2) JASA 情報セキュリティ内部監査人能力認定試験 2 名合格</td></tr><tr><td colspan="2">(3) 総務省の各種情報システム統一研修、CYMAT/CSIRT 研修 総務課係員（7 講座オンライン受講）</td></tr></table>	実績を裏付けるデータ		1. 情報セキュリティ対策の実施		(1) 4 法人職員研修（情報セキュリティ研修） 38 名受講		(2) JASA 情報セキュリティ内部監査人能力認定試験 2 名合格		(3) 総務省の各種情報システム統一研修、CYMAT/CSIRT 研修 総務課係員（7 講座オンライン受講）	
実績を裏付けるデータ											
1. 情報セキュリティ対策の実施											
(1) 4 法人職員研修（情報セキュリティ研修） 38 名受講											
(2) JASA 情報セキュリティ内部監査人能力認定試験 2 名合格											
(3) 総務省の各種情報システム統一研修、CYMAT/CSIRT 研修 総務課係員（7 講座オンライン受講）											

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	効率性		
判 定	B	B	B		
適時性：情報セキュリティ対策の具体的手法習得のため総務課長及び情報システム担当者が外部組織の研修に参加、能力認定試験を受けた。 発展性：政府の情報セキュリティ対策のための統一基準に準拠した、情報セキュリティ・ポリシーを整備しそれに対応する次期事務用電子計算機システム調達の入札を進めた。 効率性：WAF(Web application firewall)を運用することで不正通信対策など情報セキュリティ対策を効率的に実施した。クラウド型 ICT ツールである、主体認証システムで要管理対策区域であるサーバールームの入退出管理対策を行った。情報システム資産管理システムでパソコン、モバイル端末の操作ログ、導入ソフトウェア状況等をリアルタイムで監視、取得し情報セキュリティ対策業務を効率的に実施した。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度実績の総合評価）
B	「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」に準拠した、情報セキュリティ・ポリシーを整備しそれに対応する次期事務用電子計算機システム調達の入札を進めた。 ① 技術的対策として、次期事務用電子計算機システムの調達が完了することによりモバイル端末管理対策、外部記憶媒体制限対策が技術的に可能となった。 ② 人的対策として、役職員の情報セキュリティ意識向上のオンライン研修により、情報漏洩、標的型攻撃対策など役職員の知識、意識付けを高めた。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」に準拠した情報セキュリティ・ポリシーを整備しそれに対応する措置を進めた。 ・組織的対策として、情報セキュリティ委員会及びCSIRT体制と役割を定めた。 ・人的対策として、オンライン研修及び標的型攻撃対策訓練などにより情報セキュリティに関する啓発と注意喚起を実施した。 ・技術的対策として、パソコンの操作管理、USBメモリ等の使用制限対策、不正通信監視を実施した。会館が提供するアプリケーション・コンテンツの会館外の情報セキュリティ水準の低下を招く行為を防止するためWAFを導入し対策を強化した。 ・物理的対策として、サーバールームに入退室管理システムを導入し区域情報セキュリティ対策を強化した。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
政府の情報セキュリティ対策のための統一基準に準拠した規定、手順書を整備し、役職員に対し周知し、実施することにより会館の情報セキュリティの確保を定着する。

業務実績報告書

中期計画の項目 (Ⅳ－７)	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 ７ 長期的視野に立った施設・設備の整備
年度計画の項目 (Ⅳ－７)	Ⅳ その他業務運営に関する重要事項 ７ 長期的視野に立った施設・設備の整備

事業名	長期的視野に立った施設・設備の整備
担当課室	総務課
スタッフ	総務課長、総務課専門職員、会計係長、係員 計５名

年度実績概要	
1. 趣旨	長期的視野に立った安心・安全な研修環境の維持のための施設改修、設備更新を計画的に行い、引き続き施設利用者への安全かつ快適な環境整備を図る。
2. 実施概要・成果	長期的視野に立って、日々、整備・点検に務めることによって、中央監視・電気弱電設備、冷暖房・換気設備、給排水・衛生設備、消防・防災設備、建物・建具等、庭園管理、その他施設の細部にわたって、効果的・効率的な長寿命化の推進や良好な状態の維持を図っている。また、安心・安全な研修環境の維持や利用者への安全かつ快適な環境を提供するため、以下のような施設改修・設備更新を行った。 (1) 安心・安全な研修環境の維持のための施設改修・設備更新 ①屋外給排水設備改修工事 経年により耐用年数を超過し万全な使用に懸念のあった屋外給水設備を改修した。また、併せて汚水排水設備を改修した。 ②研修棟防火戸・防火シャッター補修工事 非常時に延焼を防ぐため閉鎖される防火戸・防火シャッターの不具合を改善した。 ③排水処理場沈殿槽掻き寄せ機修繕工事 過負荷により故障が発生した沈殿槽掻き寄せ機の修繕を行った。 (2) 利用者への安全かつ快適な環境整備 ①研修棟研修室側（南側左右）トイレ洋便化ウォシュレット設置工事 和式便器から洋式便器に変更し、ウォシュレットを新設したことにより、快適性を向上した。 ②日本家屋周囲の袖垣・枝折戸および庭園ベンチの更新 経年により劣化していた袖垣および枝折戸並びに座面腐食していたベンチを更新したことにより美観と安全性が向上した。 ③体育館シャワー水栓の更新 故障により使用中止にし、利用者に不便を強いていたシャワー水栓を交換した。 ④W I - F I 環境の向上 研修棟にアクセスポイントを増設したことで、全ての研修室でW I - F I が利用可能となった。また、体育館には新たにアクセスポイントを設置し、災害時の避難者がインターネットに接続できる環境を整えた。
3 計画的な長期的視野に立った施設改修・設備更新	インフラ長寿命化計画（行動計画）に基づき、安心・安全な研修環境を維持するための施設改修や設備更新を実施する。

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	発展性	効率性		
判 定	B	B	B		
適時性：施設・設備の老朽化に伴い、改修及び補修工事を行ったことは時宜にかなっており、施設利用者の安全性・快適性が図られている。 発展性：今後の利用者拡大及び利用満足度の増加が期待できる。 効率性：施設の維持管理業務を PFI 事業者へ委託することで、各部署との連携により計画的な設備・点検の実施が可能である。また PFI 事業者による主体的・積極的な提案や突発的な故障や修繕への対応が実施されており、スムーズな施設の管理・運営となっている。					

2. 実績の総合的評価及び中期計画の実施状況の確認

判定	判定と根拠（令和2年度計画の総合評価）
B	インフラ長寿命化計画（行動計画）及び PFI 事業者の定める施設の維持管理計画に基づき、日々、整備・点検を行い、効果的・効率的な長寿命化の推進や良好な状態の維持に努めている。 さらに、トイレの洋便器化及びウォシュレット設置、体育館シャワー水栓更新など、利用者にとって安全で快適な学習環境の整備に向けた工事を実施している。
判定	判定と根拠（中期計画の実施状況）
B	中期計画に基づき、日々、整備・点検を行い、効果的・効率的な長寿命化の推進や良好な状態の維持に努めている。 中期計画書記載の給湯施設改修工事は予定通り実施し、その後煙突アスベスト撤去工事、自家発電設備等改修工事、敷地内独立外灯 LED 化改修工事、研修棟大会議室照明器具 LED 化改修工事、屋外給排水設備改修工事、屋上防水改修（設計中）を適宜実施した。

3. 今後の課題と対応

改良・改善すべきこと、次年度計画への反映等
計画的な施設改修・設備更新を進めているものの、施設設備の多くは老朽化が進んでおり、突発的な故障や修繕が発生する恐れがある。日頃からの点検調査・診断をきめ細やかに行い、実施する修繕・改修等の優先順位をつけるなどの対策が必要である。さらに、現在利用を休止しているプール棟の現状調査等を実施し、今後の転用計画について検討を始めるなど、経営的視点から施設管理を総合的に捉えるファシリティマネジメントの手法を導入した戦略的な対策が必要である。

6 外部評価の観点

◆ 評価の基本： ナショナルセンターとしての役割
男女共同参画推進の中核機関
公共性を実現する機関

評価の観点	評価する際に手がかりとなる事項の例
独自性・先駆性を有する事業を企画実施しているか 〔独自性・先駆性〕	・ 先行事例の有無 ・ 事業内容（プログラム・方法・対象者など）の分析
新たな社会的課題の解決に向けて積極的に取り組んでいるか 〔現代的課題性〕	・ 事業内容（プログラム・方法・対象者など）の分析
事業内容がよい事例として全国に広まっているか 〔モデル性〕	・ 他機関の事業内容の分析 ・ 事業内容に対する事業参加者の意見 ・ 事業内容に対する専門家（研究者、実践者）の意見
事業内容が日本を代表するものとして国際社会において一定の役割を果たしているか 〔国際性〕	・ 他国における同種の機関との関係 ・ 国内における代替可能な機関の有無 ・ 海外の専門家の評価
事業の成果が国や地方公共団体における政策の企画実施に役立っているか 〔政策性〕	・ 国や地方公共団体の政策担当者の意見 ・ 事業内容に対する専門家（研究者、実践者）の意見
事業内容が高度な専門性をもつものとして地域の関係機関の活動により影響を与えているか 〔高度専門性〕	・ 事業実施後における地域の関係機関の活動内容 ・ 事業内容に対する専門家（特に地域の研究者や実践者）の意見
事業の成果が参加者以外にも波及しているか 〔波及性・普及性〕	・ 事業参加者が中心となっていく講習会等の有無 ・ 事業に関連する分野における団体の数及びそれらの事業内容
会館のもつ内部資源を有効に活用しているか 〔内部資源の有効活用〕	・ 内部資源の把握とそれらに着目した事業内容の分析
関係する機関や団体のネットワークの形成を促しているか 〔ネットワークの促進〕	・ ネットワーク形成に関する専門家（研究者や実践者）の意見
様々なレベルで関係者の交流を促しているか 〔交流の促進〕	・ 交流事業の内容（プログラム・方法・対象者など）分析 ・ 交流事業参加者の事業後のフォローアップ
事業成果を他の事業に活用しているか 〔事業成果の有効活用〕	・ 事業の成果の把握とそれらに着目した事業内容の分析
最小の投入で最大の効果を上げるという点から事業の企画実施に創意工夫を行っているか 〔効率性〕	・ 事業内容（プログラム・方法・対象者など）の分析
宿泊施設を有意義に活用しているか 〔施設の有効活用〕	・ 宿泊に関わる事業に参加した者や関係者の意見
評価の結果を積極的に改善に結びつけているか 〔評価結果の有効活用〕	・ 評価結果の把握とそれらに着目した事業計画の分析

7 独立行政法人国立女性教育会館の中期計画

平成28年3月31日

(平成29年4月1日変更)

(平成31年3月29日変更)

文部科学大臣認可

独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第三十条の規定により、独立行政法人国立女性教育会館（以下「会館」という。）が中期目標を達成するための計画（以下「中期計画」という。）を次のとおり定める。

（基本方針）

会館は、我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、これまでに蓄積した様々な資源を活用し、女性の活躍をより一層推進するため、国、地方公共団体や男女共同参画センター、女性団体、大学、企業等との連携・ネットワークを一層充実させ、積極的な広報・情報発信を強化し、社会に対して幅広くアプローチすることで、男女共同参画社会の実現に貢献する。

このため、第4次男女共同参画基本計画等で示された政府の方針に則って、研修、調査研究、広報・情報発信、国際貢献を推進・実施する。

I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

1 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施

男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野において女性の活躍や男女共同参画を推進する人材を育成することが必要である。

このため、これまで蓄積してきた研修の企画・実施に必要なノウハウや人的ネットワークを生かし、地方公共団体、男女共同参画センター、女性団体、さらに大学を始めとした教育機関や企業等の多様な分野に対応した人材育成のための研修を充実させる。

- ①中期目標で示された研修体系（別添1）に基づき、「（1）女性活躍推進のためのリーダーの育成」、「（2）次代を担う女性人材の育成」、「（3）困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成」及び「（4）教育分野における女性参画拡大に向けた取組」の分類に従い、研修を中期目標期間中に40件以上実施する。目標値40件の内訳は、地域（地方公共団体、男女共同参画センター、女性団体等）向け研修15件、企業向け研修：5件、大学等教育機関向け研修：5件、学生向け研修：10件、分野横断的研修：5件とする。
- ②研修参加者からのフィードバックも踏まえ、適宜研修内容の見直しを行い、会

館の機能を十分生かした研修を実施する。応募者数が定員を下回る研修については当該研修の廃止も含め、研修課題及び実施方法の見直しを行う。

(1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成

- ①地方公共団体や男女共同参画センター、女性団体等の地域において女性の活躍や男女共同参画を推進するリーダー、企業において女性の活躍やダイバーシティを推進するリーダー等を対象とし、女性が活躍できる組織の在り方、男性の育児参画支援、課題把握、課題解決のための取組の在り方などについて研修を実施する。
- ②女性の活躍のための環境整備を推進するため、参加者同士のネットワークの構築を促進し、分野を越えて横断的に情報交換を行い、課題を共有し、解決策を探る研修を実施する。
- ③研修終了後、毎年度平均 90%以上の研修参加者からの満足の評価、45%以上からの高い満足の評価を得る。
- ④研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うためフォローアップ調査またはモニター調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているかについて、80%以上からの肯定的な回答を得る。

(2) 次代を担う女性人材の育成

- ①女性の活躍が少ない理工系分野での女性の活躍促進のため、外部資金を獲得し、女子生徒に対する当該分野への進路選択を支援する。
- ②将来活躍しうる女性人材を育成するため、女子大学生を対象として、職業をもつ意義、経済的自立の精神、社会や組織のリーダーとなる志などを伝えるキャリア開発研修を実施する。
- ③研修終了後、平均 95%以上の研修参加者からの満足の評価、80%以上からの高い満足の評価を得る。
- ④研修終了後、研修内容がその後のキャリア形成に役立つかについて、80%以上からの肯定的な回答を得る。

(3) 困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成

- ①男女共同参画センター等において困難な状況に置かれている女性を支援する人材を対象に、専門的知識・技能の向上を目的とした研修を実施する。
- ②研修終了後、毎年度 90%以上の研修参加者からの満足の評価、45%以上からの高い満足の評価を得る
- ③研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うためフォローアップ調査またはモニター調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているか

について、80%以上からの肯定的な回答を得る。

(4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組

- ①中期目標期間中に、調査研究の成果を活用しつつ、高等教育機関や初等中等教育機関を対象とした実践的な研修を実施し、参加者同士のネットワークの構築を図る。ここで高等教育機関に対する研修とは組織内の男女共同参画や女性の能力発揮を中心となって推進する立場となる者を対象としたものとする。また、初等中等教育機関に対する研修は、男女共同参画への取り組みが推進されるよう、教職員支援機構などの関係機関と連携しつつ職員や教員を対象としたプログラムを新たに開発・実施する。
- ②研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、40%以上からの高い満足の評価を得る。
- ③研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うため、高等教育機関を対象とした研修についてフォローアップ調査またはモニター調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているかについて、80%以上からの肯定的な回答を得る。

2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施

- ①中期目標期間中にいつまでにどのような成果を出すのか具体的に示すために策定したロードマップ（別添2）に基づき、調査研究を5件以上実施する。
- ②男女の置かれている状況を客観的に把握するために、男女共同参画統計に関する調査研究を実施する。
- ③エビデンスに基づく研修を実施するため、具体的な社会課題を把握することを目的とした調査研究として、初任者を対象に5年間の追跡調査を実施することによって企業における若年層の初期キャリアに関して、男女間の意識の差や女性が直面する問題について実証的に検証する調査研究を実施する。
- ④初等中等教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大についての取組を進めるため、女性の管理職の登用状況等を明らかにする調査研究を、中期目標期間の5年間のうちに実施する。
- ⑤学習機会の幅広い提供のため、eラーニングによる教育・学習支援の推進に向け、中期目標期間の5年間のうちに放送大学と連携して、オンライン講座のプログラムを作成・運用するとともに、会館独自のeラーニングプログラムの在り方について検討する。
- ⑥新たな研修事業を実施するために政策的課題に沿って必要なテーマを適宜追加することにより、時宜に適った調査研究を継続して実施する。
- ⑦調査研究の結果については、調査研究の研究プロセス、又は各年度の研修への

活用状況について評価できるような目標を年度計画で設定し、研究者、行政関係者等の外部の有識者から調査研究の妥当性、独自性、有用性等の評価を受け、研究内容の改善を図るとともに、研究成果の普及についての助言を得る。また、調査研究を活用した研修資料等を作成し、研修参加者の85%以上からの有用の評価、40%以上からの高い有用の評価を得る。

3 男女共同参画推進のための広報・情報発信

男女共同参画に関わる様々な情報が会館にアクセスすることで幅広く利用できる体制を整え、地方公共団体、男女共同参画センター、女性団体、企業、大学を始めとした教育機関等において、関係者が情報を有効に活用できる環境を整えるため、継続的に国内外の専門的な資料や情報、会館や関係府省、地方公共団体等の関係機関の施策、事業、調査研究等の情報を幅広くとりまとめて整理し、わかりやすく提供していく。

また、顕著な業績を残した女性や女性施策等に関する記録の収集・提供等を行う女性アーカイブの構築を進め、全国的にその成果の還元を図る。

さらに、より多様な主体への広報・情報発信を充実・強化していくことにより、研修参加者等の増をはじめとした事業の一層の充実を図る。

(1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信

- ①女性教育情報センター利用者に資料等を提供するとともに、女性情報ポータル及びデータベースを整備充実し、広く国民に対して情報発信を行う。
- ②中期目標期間中にデータベース化件数については、13万件以上、アクセス件数については年間35万件を達成する。
- ③中期目標期間中にのべ150か所以上の男女共同参画センターや大学等に、女性の活躍推進や男女共同参画社会の形成を目指した様々なテーマに応じた図書をパッケージ化して貸し出すことにより、学習者への支援を行う。

(2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進

- ①男女共同参画に関連する歴史的な資料について、外部有識者の意見を参考にしつつ、収集・保存のための方針に基づいて全国から収集し保存する。女性に関する史・資料を中期目標期間中に新たに5千点以上収集する。
- ②さらに中期目標期間中に展示室への入室者数について、5万人以上を達成する。
- ③アーカイブ企画展を中期目標期間中にのべ25機関以上と連携して実施する。
- ④これまで実施した基礎的研修の実績を踏まえ、実技研修に重点を移し、中期目標期間中に女性アーカイブに関する研修を180名以上に提供し、毎年度、研

修参加者の 90%以上からの満足の評価、65%以上からの高い満足の評価を得る。

- ⑤研修効果の普及状況を的確に把握するためフォローアップ調査を実施し、次の研修内容の改善のために活用する。

（３）より多様な主体への積極的な広報活動の充実・強化

- ①会館の事業や取組について積極的に国民に周知し、会館のプレゼンスを高めるため、会館としての広報計画を策定し、理事長のトップマネジメントのもとに効果的な広報活動を推進する。ICT の活用により多様な主体への広報活動を充実・強化する。
- ②多様な場で男女共同参画に関する研修等が実施されるよう、会館で実施する研修や取組について、地方公共団体や男女共同参画センターのみならず、企業や大学を始めとした教育機関等に対しても、情報発信やプログラムの提供等を行う。ホームページへのアクセス件数を中期目標期間中に 40 万件以上達成する。
- ③SNS への記事掲載件数を年間 100 件以上とする。

４ 男女共同参画の推進に向けた国際貢献

アジア地域における女性のエンパワーメントに貢献するため、男女共同参画推進のための人材育成を実施する。

また、諸外国の関係機関との連携等を通じて収集した男女共同参画に係る国際的な課題や取組の状況を、国内にフィードバックすることにより、国際的課題の解決に向けた取組を推進する。

中期目標期間中に、国際関係の主催事業を 10 件以上実施する。

（１）アジア地域における男女共同参画推進のための人材育成

- ①行政・教育担当者、NGO のリーダー等を対象として、女性の能力開発に係る課題をテーマとした実践的な研修を実施する。
- ②毎年度研修参加者の 90%以上からの満足の評価、80%以上からの高い満足の評価を得る。
- ③研修成果の効果的な普及に向けて、80%以上から、本国に帰ってから取組を進める上で有用であるという評価を得る。

（２）国際的課題への対応

- ①各国に共通するテーマを一つ取り上げ、海外における先進的な取組について理解を深めるために、国内外の関係者による国際セミナーを実施するとともに、先進国における女性支援施策の情報を収集する。

- ②これまでに構築した海外の諸機関との協力体制を基礎として、男女共同参画に関する情報交換や協働事業等を実施し、参加者の 85%以上からの満足の評価、40%以上からの高い満足の評価を得る。
- ③国際会議等で得た情報を国内に発信するための報告会を実施し、参加者の 85%以上からの満足の評価、40%以上からの高い満足の評価を得る。

5 横断的に取り組む事項

(1) 国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築

- ①関係府省との意思疎通と情報共有を図ることによって、連携して事業を行うとともに、「国立女性教育会館運営委員会」を有識者や関係府省から意見を聞く場として活用する。
- ②中期目標期間中にのべ 120 機関以上との協働で研修事業等に取り組み、連携によるより効果的な事業を実施する。

(2) e ラーニングによる教育・学習支援の推進

- ①これまで会館が主催する研修等に直接参加する機会がなかったリーダーや地理的理由等から直接の参加が困難な国民を対象に、e ラーニングによる教育・学習支援を行う。
- ②会館で実施した研修内容を、オンデマンドで中期目標期間中に 15 件以上発信する。
- ③中期目標期間の 1 年目、2 年目においては、オンライン講座の教育・学習支援プログラムについて放送大学と連携して入門編及び実践編のカリキュラムを開発・運用し、広く提供する。
- ④中期目標期間の 3 年目以降には、会館独自のオンラインによる研修プログラムを開発・実施し、幅広く発信するとともに、男女共同参画推進のリーダーに学習の素材を提供することで、学習活動を支援する。

II 業務運営の効率化に関する事項

1 組織体制の見直し

PFI の導入により施設運営に従事していた人的資源を女性活躍促進等の政策課題に対応した事業等に投入する。

2 人件費・管理費等の適正化

- ①人件費については、国家公務員の給与水準に準拠し、役職員給与の適正化に取り組むとともに、その取組状況を公表する。
- ②中期目標期間中に、一般管理費、業務経費については、国民に対して提供する

サービスの質を維持した上で効率化が図られているかを不断に検証しつつ、調達の合理化等を推進することなどにより、一般管理費（公租公課を除く。）については平成 27 年度と比して 15%以上、業務経費（公共施設等運営事業等関係経費を除く。）については平成 27 年度と比して 5 %以上の効率化を図る。

3 取引関係の適正化

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づく取組を着実に実施することとし、契約の適正化、調達の合理化等を推進することにより、コストを削減し公正性、透明性を確保する。

4 間接業務等の共同実施

「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）を踏まえ、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、教職員支援機構及び会館の 4 法人で、効果的・効率的な業務運営のために間接業務等を共同で実施し、中期目標期間中に 15 業務以上の実施について検討するとともに、その取組を一層推進する。

5 業務改革の取組の徹底

「国の行政の業務改革に関する取組方針～行政の ICT 化・オープン化、業務改革の徹底に向けて～」（平成 26 年 7 月 25 日総務大臣決定）に準じ、費用対効果も含めて業務運営の効率化について検討する。

6 予算執行の効率化

独立行政法人会計基準の改訂等により、運営費交付金の会計処理として、業務達成基準による収益化が原則とされたことを踏まえ、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。

Ⅲ 財務内容の改善に関する事項

1 自己収入の拡大

（１）PFI 事業による運営権対価等の確保

- ①PFI 事業の導入により、施設使用に係る収入として運営権対価を得ることにより、安定した自己収入を確保する。
- ②PFI 事業者と協力して施設利用を促進することによって PFI 事業の経常収益のプラスを目指し、プロフィットシェアリングとして、更に利益の 50%相当額の収入を確保する。

(2) 外部資金の積極的導入

科学研究費補助金等の申請や、国・企業等からの受託事業の積極的な受入れを行い、外部資金を確保する。

IV 短期借入金の限度額

短期借入金の限度額は1億円とする。

短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入れに遅延が生じた場合である。なお、想定されていない退職手当の支給などにより緊急に必要なとなる経費として借入することも想定される。

V 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産に関する計画

なし

VI 上記以外の重要な財産の処分等に関する計画

なし

VII 剰余金の使途

- 1 研修事業の充実
- 2 調査研究事業の充実
- 3 広報・情報発信事業の充実
- 4 国際貢献事業の充実
- 5 施設設備の整備等の充実

VIII その他業務運営に関する重要事項

1 予算

別紙1のとおり

2 収支計画

別紙2のとおり

3 資金計画

別紙3のとおり

4 適切な法人運営体制の充実

(1) 内部統制の充実

理事長のリーダーシップのもと、会館が担う役割や課題等の情報を職員が共有し、所要の規則等を整備し、ガバナンスの保持、コンプライアンスの遵守等内部統制を充実する。

内部規定を必要に応じて見直し、内部統制・リスク管理の充実及び監事による監査機能を強化する。また、監事による監査及び会館が自ら行うモニタリングの結果を業務に反映させ、内部統制等の継続的な見直しを図る。

（２）組織・人事管理の適正化

- ①配置転換や人事交流により、組織の活性化を図るとともに、職員の資質を向上させるための研修を実施し、他機関の実施事業等への職員の参加を促す。
- ②客員研究員の活用体制を工夫し、職員との連携のもと、充実した体制とする。

５ PFI 事業の適切な実施のための監視・協力

- ①利用者へのサービス水準の向上や適切な運営体制等、PFI 事業に係る契約内容が着実に実施されているかについてモニタリングを行う。
- ②宿泊施設を含む施設利用率の向上のため、関係省庁や地方公共団体等が主催する事業等での広報資料の配布依頼を会館が行うなど、会館が関与することでより効果が期待できるものについては必要な協力を行之、様々な場で多様な主体に対する利用の促進を図る。
- ③宿泊施設を含め、施設利用率について、中期目標期間中に 55%以上を達成する。また、施設ごとの利用率の目標については、PFI 事業者と協議の上、年度計画において適切に設定する。

６ 情報セキュリティ体制の充実

政府の情報セキュリティ対策のための統一基準等を踏まえ、情報セキュリティ・ポリシーを適宜適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応力の強化に取り組む。

また、対策の実施状況を毎年度把握し、PDCA サイクルにより情報セキュリティ体制の改善を図る。

７ 長期的視野に立った施設・設備の整備

- ①長期的視点に立った安心・安全な研修環境の維持のための施設改修、設備更新を計画的に進める。
- ②利用を休止しているプール棟については、期間中に、資料保存庫への転用を視野に入れて将来計画を検討する。

その他、別紙４のとおり

国立女性教育会館 第4期中期目標期間 研修体系図

別添1

第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)

政策領域

I あらゆる分野における女性の活躍

- (1) 女性の活躍推進のために、男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面ににおける施策を充実
- (2) あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた女性採用・登用の推進、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- (3) 困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- (4) 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

重点分野

2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ・地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ・企業における女性の参画の拡大
- ・教育機関、学術関係団体、学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

5 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進

- ・女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

- ・独立行政法人国立女性教育会館において、国、地方公共団体、男女共同参画センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や、教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。

調査研究の成果を取り入れた研修を実施

(1) 女性活躍推進のためのリーダーの育成

- 地方公共団体や男女共同参画センター等地域において女性の活躍や男女共同参画を推進するリーダーの育成
- 企業において女性の活躍やダイバーシティを推進するリーダーの育成

地域や企業における女性の活躍を推進

(2) 次代を担う女性人材の育成

- 女子生徒の理系進路選択支援
- 女子大学生のキャリア形成支援

将来指導的地位を目指す姿勢や自分自身の進路を主体的に選択し、キャリアを切り開いていく力の育成を支援

(3) 困難な状況に置かれている女性性を支援するための人材の育成

- 男女共同参画センター等で困難な状況に置かれている女性を支援する人材の育成

女性に対する暴力等の困難に直面した女性の多様な状況に対応できるような専門的知識・技能の向上を目指す

(4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組

- 大学等における男女共同参画の推進
- 初等中等教育機関における男女共同参画の推進

教育分野における男女共同参画を一層推進

男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施

男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施

国立女性教育会館 第4期中期目標期間 調査研究のロードマップ

調査研究	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	成果目標
男女共同参画統計に関する調査研究	・テーマ別データ集の対象とHPIによる提供方法の検討 ・リーフレットの作成	・対象別データ集の作成(教育) ・リーフレットの作成	・対象別データ集の作成(労働、企業) ・リーフレットの作成	・対象別データ集の作成(貧困問題) ・リーフレットの作成	・対象別データ集の作成(202030に向けて) ・リーフレットの作成	各年度において、本調査研究の成果を活用した研修を受講した参加者が、男女の置かれている状況を客観的に把握するための力量を形成する。
男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究	追跡調査(第2次調査)の実施	追跡調査(第3次調査)の実施	追跡調査(第4次調査)の実施	追跡調査(第5次調査)の実施	調査結果のまとめ	本調査研究の成果を活用し、企業における若年層の初期キャリアについて、女性が直面する課題を明らかにし、研修プログラムに反映する。
女性の活躍推進に関する調査研究	学校教育分野における女性の活躍に関する調査 先行研究から現状と課題を明らかにし、調査票を作成	・調査対象の選定方法を検討し質問紙調査の実施 ・ヒアリング調査の実施	・ヒアリング調査の実施 ・調査結果のまとめ	研修事業への反映		中期目標期間の3年目までに、学校教育分野における女性の活躍について、現状と課題を明らかにし、その結果を研修プログラムに反映する。
e-ラーニングによる教育・学習支援の教材開発に関する調査研究	・放送大学と連携した講座の作成・提供 ・e-ラーニングを活用した教育・学習支援に関する提供方法・対象・内容についての検討		会館独自のe-ラーニング講座の作成	教育・学習支援への展開		中期目標期間の2年目までに、オンライン講座を放送大学と連携して開発・運用し提供することで、一般の国民が男女共同参画に関していつでもどこでも学べるようにする環境の整備を図る。 3年目以降については、オンライン講座の提供方法のノウハウを活用し、会館独自の研修プログラムの開発につなげていく。
新たに生じるであろう政策課題に対応した調査研究(仮)						新たな政策課題に対応した調査研究を実施し、研修プログラムに反映することで女性の活躍推進を図る。

平成28年度～平成32年度中期計画予算

(単位:百万円)

区 別	研 究 開 係 事 業	調 査 研 究 開 係 事 業	広 報・ 情 報 発 信 開 係 事 業	国 際 貢 献 開 係 事 業	公 共 施 設 等 運 営 事 業 開 係 事 業	受 託 事 業	共 通	合 計
収入								
運営費交付金		96	167	55	518		1312	2,610
施設整備費補助金	462						200	200
運営権対価等収入			3		211	5	20	234
受託収入								5
計	462	96	170	55	729	5	1532	3,049
支出								
業務経費								1,512
うち研修関係経費	462							462
うち調査研究関係経費		96						96
うち広報・情報発信関係経費			170					170
うち国際貢献関係経費				55				55
うち公共施設等運営事業関係経費					729			729
施設整備費							200	200
受託経費						5		5
一般管理費							1332	1,332
計	462	96	170	55	729	5	1532	3,049

[人件費の見積り]

期間中総額934百万円を支出する。

但し、上記の額は、役員報酬並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当、退職者給与及び国際機関派遣職員給与に相当する範囲の費用である。

[運営費交付金の算定ルール]

別紙のとおり

1. 運営費交付金の算定ルール

毎事業年度に交付する運営費交付金(A)については、以下の数式により決定する。

$$A(y)=P(y)+R1(y)+R2(y)+\varepsilon(y)-B(y)$$

A(y): 当該事業年度における運営費交付金

$\varepsilon(y)$: 特殊業務経費。施設・設備の改修工事、事故の発生等の事由により時限的に発生する経費であって、運営費交付金算定ルールに影響を与える規模の経費。
各事業年度の予算編成過程において、当該経費を具体的に決定。

1) 人件費

毎事業年度の人件費(P)については、以下の数式により決定する。

$$P(y)=P(y-1)\times\sigma(\text{係数})\times\theta(\text{係数})$$

P(y): 当該事業年度における人件費。P(y-1)は直前の事業年度におけるP(y)。

σ : 人件費調整係数。各事業年度予算編成過程において、給与昇給率、給与改善率等を勘案し、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

θ : 人件費効率化係数。各事業年度予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

注) 当該法人における退職手当については、独立行政法人国立女性教育会館役員退職手当規程及び独立行政法人国立女性教育会館職員退職手当規程に基づいて支給することとし、毎事業年度に想定される金額を運営費交付金に加算する。

2) 業務経費

毎事業年度の管理経費の業務費(R1)及び事業経費の業務費(R2)については、以下の数式により決定する。

$$R1,2(y)=R1,2(y-1)\times\beta(\text{係数})\times\gamma(\text{係数})\times\alpha_{1,2}(\text{係数})$$

R1,2(y): 当該事業年度における業務経費。R1,2(y-1)は直前の事業年度におけるR1,2(y)。

β : 消費者物価指数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

γ : 業務政策係数。自己収入に見合う支出を勘案し、また、研究開発の場合には、計画期間中の初期に大きな投資が必要であること、事業の進展により必要経費が変動すること等を勘案し、各事業年度の予算編成過程において当該事業年度における具体的な係数値を決定。

$\alpha_{1,2}$: 効率化係数。各独立行政法人について計画的削減を行うこととされている観点から、業務の効率化等を勘案して、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

3) 受託事業等経費(受託事業実施に伴う間接経費を含む)

毎事業年度の受託事業経費(F)については、以下の数式により決定する。

$$F(y)=F(y-1)\times\omega(\text{係数})$$

F(y): 当該事業年度における受託事業収入の見積り。F(y-1)は直前の事業年度におけるF(y)。

ω : 受託収入政策係数。過去の実績を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

4) 自己収入

毎事業年度の自己収入(B)の見積り額については、以下の数式により決定する。

$$B(y)=B(y-1)\times\lambda(\text{係数})\times\delta(\text{係数})$$

B(y): 当該事業年度における自己収入の見積り。B(y-1)は直前の事業年度におけるB(y)。

λ : 収入調整係数。過去の実績における自己収入に対する収益の割合を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

δ : 自己収入政策係数。過去の実績等を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

[注記]前提条件

1. 運営費交付金の試算にあたっての係数値

【平成28年度】

$\alpha 1$: 効率化係数: $\Delta 3.20\%$	$\alpha 2$: 効率化係数: $\Delta 1.03\%$
β : 消費者物価指数: 勘案せず	θ : 人件費効率化係数: 勘案せず
γ : 業務政策係数: $\Delta 14\%$ ※PFI導入分	
ω : 受託収入政策係数: 勘案せず	δ : 自己収入政策係数: $\Delta 63.54\%$ ※PFI導入分
σ : 人件費調整係数: 勘案せず	λ : 収入調整係数: 0%

【平成29年度以降】

$\alpha 1$: 効率化係数: $\Delta 3.20\%$	$\alpha 2$: 効率化係数: $\Delta 1.03\%$
β : 消費者物価指数: 勘案せず	θ : 人件費効率化係数: 勘案せず
γ : 業務政策係数: 勘案せず	
ω : 受託収入政策係数: 勘案せず	δ : 自己収入政策係数: 勘案せず
σ : 人件費調整係数: 勘案せず	λ : 収入調整係数: 0%

平成28年度～平成32年度収支計画

(単位:百万円)

区 別	研 究 開 係 事 業	調 査 研 究 開 係 事 業	広 報 ・ 情 報 発 信 開 係 事 業	国 際 貢 献 開 係 事 業	公 共 施 設 等 運 営 事 業 開 係 事 業	受 託 事 業	共 通	合 計
費用の部								
経常費用								
業務費		151	263	74	744	5	1,555	3,345
うち研修関係経費								
うち調査研究関係経費	553	151						
うち広報・情報発信関係経費	553	151						553
うち国際貢献関係経費			261	74				151
うち公共施設等運営事業関係経費					744			261
うち受託事業経費						5		74
一般管理費								744
減価償却費			2				1,537	5
							18	1,537
財務費用								20
臨時損失								-
								-
収益の部								
経常収益								
運営費交付金収益	553	151	263	74	744	5	1,555	3,345
運営権対価等収入	462	96	167	55	518		1,292	2,590
受託収入			3		211	5	20	234
施設費収益							86	5
寄附金収益								86
資産見返運営費交付金戻入			1				14	15
資産見返物品受贈額戻入			1				4	5
賞与引当金見返りに係る収益	7	4	7	1	1		10	30
退職給付引当金見返りに係る収益	84	51	84	18	14		129	380
純利益								
目的積立金取崩額								
総利益								

平成28年度～平成32年度資金計画

(単位:百万円)

区 別	研 修 関係事業	調査研究 関係事業	広報・ 情報発信 関係事業	国際貢献 関係事業	公共施設等 運営事業 関係事業	受託事業	共 通	合 計
資金支出 業務活動による支出 投資活動による支出 次期中期目標の期間への繰越金	462	96	170	55	729	5	1398 134	2,915 134 -
資金収入 業務活動による収入 運営費交付金による収入 運営館対価等収入 受託収入	462	96	167 3	55	518 211	5	1312 20	2,610 234 5
投資活動による収入 施設費による収入							200	200
前期中期目標の期間よりの繰越金								-

平成28年度～平成32年度施設・設備に関する計画

施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源
機能性向上改修 宿泊棟の給湯施設老朽化改修	200	施設整備費補助金
計	200	

〔注記〕
金額については見込みである。
なお、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設整備が追加されることがあり得る。また、施設・設備の老朽度合等を勘案した改修(更新)等が追加される見込みである。

8 独立行政法人国立女性教育会館の業務運営に関する計画（令和2年度）

令和2年3月31日
文部科学大臣へ届け出

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第31条の規定により、独立行政法人国立女性教育会館中期計画（平成29年3月29日文部科学省大臣認可）に基づき、令和2年度の業務運営に関する計画を次のとおり定める。

なお、下記の諸業務の遂行に際しては、政府全体における全国的な新型コロナウイルスへの対応状況等を注視しつつ、主催事業の実施形態、感染予防の充実などに十分配慮することとする。

I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

1 男女共同参画社会の実現に向けた人材の育成・研修の実施

（1）女性活躍推進のためのリーダーの育成

①地域における男女共同参画推進リーダー研修＜女性関連施設、地方自治体、団体＞

- ・地方公共団体や男女共同参画センター、女性団体等、地域において女性の活躍や男女共同参画を推進するリーダー等を対象に、「男女共同参画とSDGs」をテーマとして、女性の活躍推進や男性中心型労働慣行の変革を促すために必要な専門的知識、マネジメント能力、ネットワーク力を養うことを目的として、実践的な研修を実施する。
- ・研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、45%以上からの高い満足の評価を得る。
- ・研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うためフォローアップ調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているかについて、80%以上からの肯定的な回答を得る。

②学習オーガナイザー養成研修

- ・女性関連施設職員など研修を企画・実施する立場にある地域のリーダーを対象に、力量の形成と資質の向上を目的として、喫緊の課題、学習方法、評価の視点など事業実施上必要とされる知見を身につけるための研修を実施する。
- ・研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、45%以上からの高い満足の評価を得る。
- ・研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うためフォローアップ調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているかについて、80%以上からの肯定的な回答を得る。

③企業を成長に導く女性活躍促進セミナー

- ・企業の管理職、人材育成推進者、チームリーダーを対象に、長時間労働や転勤を前提とする男性中心型労働慣行の見直しをはじめとする職場の意識改革を目的として、ダイバーシティの本質や社員がその能力を最大限に発揮できる環境作りについて学習する研修を実施する。
- ・研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、45%以上からの高い満足の評価を得る。
- ・研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うためモニター調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているかについて、80%以上からの肯定的な回答

を得る。

④男女共同参画推進フォーラム

- ・行政、大学、企業等の担当者及び女性団体やNPOのリーダー等を対象に、課題の共有と課題解決の方策に協働して取り組むことを目的として、分野を越えて横断的に情報を共有し、ネットワークの構築を行うための研修を実施する。
- ・研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、45%以上からの高い満足の評価を得る。
- ・研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うためフォローアップ調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているかについて、80%以上からの肯定的な回答を得る。

(2) 次代を担う女性人材の育成

これまで開発してきた男女共同参画の視点をもったキャリア開発プログラムの成果や蓄積されたネットワークを活用し、連携機関との協働により、女子学生等を対象としたキャリア形成をテーマとするセミナーや授業の企画・実施を支援する。

①女子中高生夏の学校 2020～科学・技術・人との出会い～

- ・主催者であるNPO法人「女子中高生理工系キャリアパスプロジェクト」と協働して、女子中高生の理系進路支援プログラムを開発・実施する。

②若手女性人材のキャリア形成支援

- ・女性団体と協働して、次世代の女性リーダー育成プログラムを開発・実施する。
- ・外部の大学等が学内外の学生・生徒を対象に実施する男女共同参画の視点をもったキャリア教育をテーマとした授業等の企画・実施を支援する。

(3) 困難な状況に置かれている女性を支援するための人材の育成

女性関連施設相談員研修

- ・男女共同参画センター等において、ドメスティックバイオレンスや貧困などの困難な状況に置かれている女性を支援する人材を対象に、専門的知識・技能の向上を目的とした研修を実施する。
- ・研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、45%以上からの高い満足の評価を得る
- ・研修効果を的確に把握し、研修内容の改善を行うためフォローアップ調査を実施し、研修内容がその後の取り組みに役立っているかについて、80%以上からの肯定的な回答を得る。

(4) 教育分野における女性参画拡大に向けた取組

①学校における男女共同参画研修

- ・初等中等教育機関の教職員（国公立、私立）、教育委員会など教職員養成に関わる機関の職員を対象に、男女共同参画の基本理念について整理するとともに、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え、理解を深める研修を実施する。
- ・プログラム内容の充実を図るため、都道府県の教員研修センターとの連携を図る。
- ・研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、40%以上からの高い満足の評価を得る。

②大学等における男女共同参画推進セミナー

- ・大学等の高等教育機関における女性の活躍推進・男女共同参画の推進担当者を対象に、組織や労働環境、学生に対するキャリア教育の見直しや、参加者同士のネットワークの構築を図ることを目的として、実践的な研修を実施する。
- ・男女共同参画を推進する学術関係団体との連携を図る。
- ・研修終了後、90%以上の研修参加者からの満足の評価、40%以上からの高い満足の評価を得る。

2 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備のための調査研究の実施

(1) 男女共同参画統計に関する調査研究

- ・男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計の充実を目指し、分野ごとの内容とデータの提供方法について検討する。
- ・調査研究を活用した研修資料等を作成し、研修参加者の85%以上からの有用の評価、40%以上からの高い有用の評価を得る。

(2) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究

- ・本調査研究の学術的意義と成果をふまえて、早期からのキャリア形成支援を、男女共同参画の視点に立って行うための方策について検討するための報告会を開催する。
- ・調査研究を活用した研修資料等を作成し、研修参加者の85%以上からの有用の評価、40%以上からの高い有用の評価を得る。

(3) 男女共同参画視点に立った相談に関する調査研究

- ・男女共同参画センターの相談員等を対象とする男女共同参画・女性相談の視点を踏まえたプログラム開発に資する調査研究を実施する。
- ・令和2年度は令和元年度に行った論点整理を踏まえ、調査の具体化に向け検討を進める。

(4) eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究

- ・放送大学と連携を図りながら会館が提供するeラーニングの在り方について調査・研究を推進する。

(5) 男女共同参画の推進に資する研究活動の支援

- ・男女共同参画の推進に資する研究成果の発表の場の提供について検討する。

3 男女共同参画推進のための広報・情報発信

(1) 女性の活躍推進等に資する情報の一元化・発信

①情報資料の収集・整理・提供

- ・女性教育情報センター利用者に資料等を提供するとともに、女性情報ポータル及びデータベースを整備充実し、広く国民に対して情報発信を行う。
- ・外部のイベントにて女性教育情報センターの活動を紹介し、女性教育情報センターの利用促進を図る。

②ポータルとデータベースの整備充実

- ・ポータルサイト Winet の安全性向上についての検討を行う。また、会館が構築・提供してきた各種データベースの機能改善及びコンテンツとデータの更新を行い情報提供の充実を図りつつ、学習の場での利用を促進する。
- ・データベース化件数は、年間 26,000 件以上、アクセス件数は年間 35 万件を達成する。

③図書のパッケージ貸出

男女共同参画センターや大学等に、女性の活躍推進や男女共同参画社会の形成を目指した様々なテーマに応じた図書をパッケージ化し、年間 30 か所以上への貸出を行う。また、各種イベント等で広報を行い新たな利用館の拡大を図る。

④調査研究成果物の発行及び発信

- ・女性のエンパワーメント、男女共同参画の推進に関する研究報告、女性関連施設や女性団体の実践活動等を掲載する「NVEC 実践研究」を発行する。
- ・令和元年度に引き続き、「学校教育における男女共同参画の推進に関する調査研究」を実施するとともに、その成果を踏まえ、学校における男女共同参画の推進に資する成果物を発行する。
- ・研究成果物については記者懇談会や国内の全国的規模のイベント等において研究成果の発表を行う。

(2) 男女共同参画等に関する歴史的資料の収集・保存の推進

①女性アーカイブ機能の充実と全国の女性アーカイブとのネットワークの強化

- ・男女共同参画に関連する歴史的な資料について、外部有識者の意見を参考にしつつ、収集・保存のための方針に基づいて全国から収集し保存する。女性に関する史・資料を新たに年間千点以上収集する。
- ・ベアテ・シロタ・ゴードン資料のデジタル化を行い、デジタルアーカイブシステムにて広く公開するとともに展示を実施する。
- ・展示室への入室者数は、年間 1 万人以上を達成する。
- ・アーカイブ企画展において年間 5 機関以上との連携を行う。
- ・外部のイベントにおいてアーカイブセンターミニ展示等を実施する。

②アーカイブ保存修復研修

- ・女性関連施設職員、図書館職員、地域女性史編纂関係者などの実務担当者を対象に、女性アーカイブの保存や整理に必要な実技等の習得を目的として、実践的な研修を実施する。
- ・女性アーカイブに関する研修を 36 名以上に提供し、研修参加者の 90% 以上からの満足の評価、65% 以上からの高い満足の評価を得る。
- ・研修効果の普及状況を的確に把握するためフォローアップ調査を実施し、次回の研修内容の改善のために活用する。

(3) より多様な主体への積極的な広報活動の充実・強化

広報活動の充実・強化

- ・全国規模の会議や行政機関等で実施されるイベントにおいて積極的に広報活動を実施する。
- ・利用者の男女共同参画に関する学習を推進するための広報資料を作成し、活用する。
- ・統計パネル展示、研修棟の図書配架等、現在館内で実施している利用者向けの広報

活動について、新たな取組を検討する。

- ・ホームページの内容拡充と SNS の活用等により、多様な主体向けの情報発信を充実・強化する。
- ・SNS への記事掲載件数を年間 100 件以上とする。

4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献

(1) アジア地域における男女共同参画推進のための人材育成

アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー

- ・アジア地域において男女共同参画の政策策定及び政策提言を行う立場にある行政担当者、NGO のリーダーを対象に、国連女性の地位委員会 (CSW) 等で議論されたグローバルな課題をテーマとして女性の能力開発に係る課題解決の方策を検討する実践的なセミナーを実施する。
- ・毎年度研修参加者の 90% 以上からの満足の評価、80% 以上からの高い満足の評価を得る。
- ・研修成果の効果的な普及に向けて、80% 以上から、本国に帰ってから取組を進める上で有用であるという評価を得る。

(2) 国際的課題への対応

①NWEF グローバルセミナー

- ・女性活躍推進、男女共同参画に関わる研究者、地方公共団体や男女共同参画センター、女性団体の職員等を対象に、女性の人権やエンパワーメントに係る課題について理解を深めることを目的として、海外の専門家を招へいするセミナーを開催する。その際に行政機関や国際機関、各国大使館等と一層の連携、協力を図る。
- ・男女共同参画の推進に資する先進事例や、国際社会の動向を紹介し議論し、参加者の 85% 以上からの満足の評価、40% 以上からの高い満足の評価を得る。

②課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」

- ・国際協力機構 (JICA) がアセアン諸国で実施する人身取引対策プロジェクトに関連して、人身取引対策に携わるアセアン諸国関係者を対象としたワークショップ型研修を 3 年計画の 3 年目として実施する。

③国際会議等で得た情報の発信

- ・国際会議等で得た情報を国内に発信するための報告会を実施し、参加者の 85% 以上からの満足の評価、40% 以上からの高い満足の評価を得る。

5 横断的に取り組む事項

(1) 国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築

①関係府省との連携強化、ネットワークの構築

関係府省との意思疎通と情報共有を図ることによって、連携して事業を行うとともに、「国立女性教育会館運営委員会」を有識者や関係府省から意見を聞く場として活用する。

②関係機関との連携・協働

年間 24 機関以上との共同で研修事業等に取り組み、連携によるより効果的な事業を実施する。

(2) eラーニングによる教育・学習支援の推進

eラーニングによる教育・学習支援の推進

- ・研修等で会館に来館できない者に対しても、ICT を利用した教育学習支援を行うため、eラーニングの教材・素材の開発・検討を行う。その際、これまでの放送大学のオンライン講座開発で得られた知見を活かす。
- ・会館で実施した研修内容を、オンデマンドで年間3件以上発信する。新たに動画を配信した場合には、メールマガジンで周知する。
- ・放送大学と連携して、開発した入門編・展開編を引き続き運用する。
- ・「地域における男女共同参画推進リーダー研修＜女性関連施設・地方自治体・団体＞」の事前学習としてeラーニングを引き続き活用する。

II 業務運営の効率化に関する事項

1 組織体制の見直し

PFI の導入により施設運営に従事していた人的資源を女性活躍促進等の政策課題に対応した事業等に投入する。

2 人件費・管理費等の適正化

- ・人件費については、国家公務員の給与水準に準拠し、役職員給与の適正化に取り組む。
- ・関係機関・団体との連携による経費等の削減に努める。
- ・令和2年度は、一般管理費（公租公課、人件費相当額を除く。）については、平成27年度と比して15%以上、業務経費（公共施設等運営事業等関係経費を除く。）については平成27年度と比して5%以上の効率化を図る。

3 取引関係の適正化

政府における調達等合理化の取組を踏まえた契約の見直しを行う。

4 間接業務等の共同実施

国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、教職員支援機構と共同した間接業務等の実施に当たっては、費用対効果等を検証しつつ行う。

5 業務改革の取組の徹底

政府の業務改革に関する方針に準じ、費用対効果も含めて業務運営の効率化について検討する。

6 予算執行の効率化

独立行政法人会計基準の改訂等により、運営費交付金の会計処理として、業務達成基準による収益化が原則とされたことを踏まえ、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。

Ⅲ 財務内容の改善に関する事項

1 自己収入の拡大

(1) PFI 事業による運営権対価等の確保

- ・ PFI 事業の導入による運営権対価を得ることにより、安定した自己収入を確保する。
- ・ PFI 事業の経常収益のプラスを目指して、PFI 事業者と協力して施設利用を促進する。

(2) 外部資金の積極的導入

科学研究費補助金等の申請や、国・企業等からの受託事業の積極的な受入れを行い、外部資金を確保する。

Ⅳ 短期借入金の限度額

短期借入金の限度額は 1 億円とする。

短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入れに遅延が生じた場合である。

なお、想定されていない退職手当の支給などにより緊急に必要な経費として借入することも想定される。

Ⅴ 剰余金の使途

- 1 研修事業の充実
- 2 調査研究事業の充実
- 3 広報・情報発信事業の充実
- 4 国際貢献事業の充実
- 5 施設設備の整備等の充実

Ⅵ その他業務運営に関する重要事項

1 予算

別紙 1 のとおり

2 収支計画

別紙 2 のとおり

3 資金計画

別紙 3 のとおり

4 適切な法人運営体制の充実

(1) 内部統制の充実

- ・ 理事長のリーダーシップのもと、運営会議や職員研修等を通じて会館が担う役割や課題等の情報を職員が共有する。
- ・ 所要の規則等を整備し、ガバナンスの保持、コンプライアンスの遵守等内部統制を充実する。

- ・ 内部規定を必要に応じて見直し、内部統制・リスク管理の充実及び監事による監査機能を強化する。また、監事による監査及び会館が自ら行うモニタリングの結果を業務に反映させ、内部統制等の継続的な見直しを図る。

(2) 組織・人事管理の適正化

- ①配置転換や人事交流により、組織の活性化を図るとともに、職員の資質を向上させるための研修を実施し、他機関の実施事業等への職員の参加を促す。
- ②客員研究員の活用体制を工夫し、職員との連携のもと、充実した体制とする。

5 PFI 事業の適切な実施のための監視・協力

- ①利用者へのサービス水準の向上や適切な運営体制等、PFI 事業に係る契約内容が着実に実施されているかについてモニタリングを行う。
- ②宿泊施設を含む施設利用率の向上のため、関係各省庁や地方公共団体等が主催する事業等での広報資料等の配布依頼を行うとともに、PFI 事業者が実施する利用拡大の取り組みに協力する。
- ③新型コロナウイルス等の特殊要因による影響を踏まえつつ、宿泊施設の利用率については 50%、研修施設の利用率については 60%を目指し、施設全体の利用率として 55%の目標に向けて努力する。

6 情報セキュリティ体制の充実

政府の情報セキュリティ対策のための統一基準等を踏まえ、情報セキュリティ・ポリシーを適宜適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じる。
また、対策の実施状況を毎年度把握し情報セキュリティ体制の改善を図る。
特に情報セキュリティ監査の指摘事項への対策を重点的に推進する。

7 長期的視野に立った施設・設備の整備

- ①長期的視点に立った安心・安全な研修環境の維持のための施設改修、設備更新を計画的に進める。
- ②利用を休止しているプール棟について、設備の現状調査等を実施し、将来計画の検討を行う。

(以上)

令和2年度計画予算

(単位:百万円)

区 別	研 究 開 係 事 業	調 査 研 究 開 係 事 業	広 報 ・ 情 報 発 信 開 係 事 業	国 際 貢 献 開 係 事 業	公 共 施 設 等 運 営 事 業 開 係 事 業	受 託 事 業	共 通	合 計
収入								
運営費交付金	17	12	55	11	138		292	525
施設整備費補助金							250	250
運営権対価等収入					46	1	1	47
受託収入								1
計	17	12	55	11	184	1	543	823
支出								
業務経費	17	12						279
うち研修関係経費								17
うち調査研究関係経費								12
うち広報・情報発信関係経費		55						55
うち国際貢献関係経費				11				11
うち公共施設等運営事業関係経費					184			184
施設整備費							250	250
受託経費						1		1
一般管理費							293	293
計	17	12	55	11	184	1	543	823

[人件費の見積り]

令和2年度は187百万円を支出する。

但し、上記の額は、役員報酬並びに職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当、退職者給与及び国際機関派遣職員給与に相当する範囲の費用である。

[運営費交付金の算定ルール]

別紙のとおり

別 紙

1. 運営費交付金の算定ルール

毎事業年度に交付する運営費交付金(A)については、以下の数式により決定する。

$$A(y)=P(y)+R1(y)+R2(y)+\varepsilon(y)-B(y)$$

A(y): 当該事業年度における運営費交付金

$\varepsilon(y)$: 特殊業務経費。施設・設備の改修工事、事故の発生等の事由により時限的に発生する経費であって、運営費交付金算定ルールに影響を与えうる規模の経費。
各事業年度の予算編成過程において、当該経費を具体的に決定。

1) 人件費

毎事業年度の人件費(P)については、以下の数式により決定する。

$$P(y)=P(y-1)\times\sigma(\text{係数})\times\theta(\text{係数})$$

P(y): 当該事業年度における人件費。P(y-1)は直前の事業年度におけるP(y)。

σ : 人件費調整係数。各事業年度予算編成過程において、給与昇給率、給与改善率等を勘案し、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

θ : 人件費効率化係数。各事業年度予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

注) 当該法人における退職手当については、独立行政法人国立女性教育会館役員退職手当規程及び独立行政法人国立女性教育会館職員退職手当規程に基づいて支給することとし、毎事業年度に想定される金額を運営費交付金に加算する。

2) 業務経費

毎事業年度の管理経費の業務費(R1)及び事業経費の業務費(R2)については、以下の数式により決定する。

$$R1,2(y)=R1,2(y-1)\times\beta(\text{係数})\times\gamma(\text{係数})\times\alpha 1,2(\text{係数})$$

R1,2(y): 当該事業年度における業務経費。R1,2(y-1)は直前の事業年度におけるR1,2(y)。

β : 消費者物価指数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

γ : 業務政策係数。自己収入に見合う支出を勘案し、また、研究開発の場合には、計画期間中の初期に大きな投資が必要であること、事業の進展により必要経費が変動すること等を勘案し、各事業年度の予算編成過程において当該事業年度における具体的な係数値を決定。

$\alpha 1,2$: 効率化係数。各独立行政法人について計画的削減を行うこととされている観点から、業務の効率化等を勘案して、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な数値を決定。

3) 受託事業等経費(受託事業実施に伴う間接経費を含む)

毎事業年度の受託事業経費(F)については、以下の数式により決定する。

$$F(y)=F(y-1)\times\omega(\text{係数})$$

F(y): 当該事業年度における受託事業収入の見積り。F(y-1)は直前の事業年度におけるF(y)。

ω : 受託収入政策係数。過去の実績を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

4) 自己収入

毎事業年度の自己収入(B)の見積り額については、以下の数式により決定する。

$$B(y)=B(y-1)\times\lambda(\text{係数})\times\delta(\text{係数})$$

B(y): 当該事業年度における自己収入の見積り。B(y-1)は直前の事業年度におけるB(y)。

λ : 収入調整係数。過去の実績における自己収入に対する収益の割合を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

δ : 自己収入政策係数。過去の実績等を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

[注記]前提条件

1. 運営費交付金の試算にあたっての係数値

$\alpha 1$: 効率化係数: $\Delta 3.20\%$

$\alpha 2$: 効率化係数: $\Delta 1.03\%$

β : 消費者物価指数: 勘案せず

θ : 人件費効率化係数: 勘案せず

γ : 業務政策係数: 勘案せず

ω : 受託収入政策係数: 勘案せず

δ : 自己収入政策係数: 勘案せず

σ : 人件費調整係数: 勘案せず

λ : 収入調整係数: 0%

令和2年度収支計画

(単位:百万円)								
区 別	研 究 開 係 事 業	調 査 研 究 開 係 事 業	広 報 ・ 情 報 発 信 開 係 事 業	国 際 貢 献 開 係 事 業	公 共 施 設 等 運 営 事 業 開 係 事 業	受 託 事 業	共 通	合 計
費用の部								
経常費用								
業務費	63	37	100	21	192	1	495	909
うち研修関係経費	63							63
うち調査研究関係経費		37						37
うち広報・情報発信関係経費			100					100
うち国際貢献関係経費				21				21
うち公共施設等運営事業関係経費					192	1		192
うち受託事業経費								1
一般管理費							468	468
減価償却費							27	27
財務費用								
臨時損失							-	-
							-	-
収益の部								
経常収益								
運営費交付金収益	63	37	100	21	192	1	495	909
運営権対価等収入	17	12	55	11	138		292	525
受託収入					46	1	1	47
施設費収益								1
寄附金収益							125	125
資産見返運営費交付金戻入							6	6
資産見返物品受贈額戻入								
賞与引当金見返りに係る収益	3	2	3	1	1		5	15
退職給付引当金見返りに係る収益	43	23	42	9	7		66	190
純利益								
目的積立金取崩額								
総利益								

令和2年度資金計画

(単位:百万円)

区 別	研 究 関 係 事 業	修 研 関 係 事 業	調 査 研 究 関 係 事 業	広 報 ・ 情 報 発 信 関 係 事 業	国 際 貢 献 関 係 事 業	公 共 施 設 等 運 営 事 業 関 係 事 業	受 託 事 業	共 通	合 計
資金支出 業務活動による支出 投資活動による支出 次期中期目標の期間への繰越金	17	12	55	11	184	1	418 125	698 125	-
資金収入 業務活動による収入 運営費交付金による収入 運営権対価等収入 受託収入	17	12	55	11	138 46	1	292 1	525 47	1
投資活動による収入 施設費による収入							250	250	
前期中期目標の期間よりの繰越金									-

令和2年度施設・設備に関する計画

施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源
機能性向上改修 屋外給排水管等改修工事	250	施設整備費補助金 (令和元年度繰越分)
計	250	

[注記]
金額については見込みである。
なお、上記のほか、業務の実施状況等を勘案した施設整備が追加されることがあり得る。また、施設・設備の老朽度合等を勘案した改修(更新)等が追加される見込みである。

9 令和3年度 国立女性教育会館外部評価委員会委員名簿

犬 塚 協 太（静岡県立大学国際関係学部教授）

斎 藤 悦 子（お茶の水女子大学生生活科学部人間生活学科教授）

夏 目 智 子（全国地域婦人団体連絡協議会事務局長）

萩 原 貴 子（株式会社DDD代表取締役）

（敬称略、五十音順）

10 独立行政法人国立女性教育会館外部評価委員会規程

(設置)

第1条 独立行政法人国立女性教育会館（以下「会館」という。）に、独立行政法人国立女性教育会館外部評価委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(役割)

第2条 委員会は、会館が実施した業務の実績に関し客観性を持った質の高い評価を行うと共に、評価を踏まえた今後の事業活動の充実及び活動内容の在り方に資する提言を行う。

(委員)

第3条 委員会は、会館の業務に関し識見を有するもののうちから、理事長が委嘱する8名以内の委員で構成する。

(委嘱期間)

第4条 前条に規定する委員の委嘱期間は2年とし、再任を妨げない。

2 委員に欠員を生じた場合の補欠委員の委嘱期間は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長及び副委員長は、第3条の委員のうちから、委員の互選により選出する。

3 委員長は、委員会を召集し、その議長となる。

4 委員長に事故があるときは、副委員長が、その職務を代理する。

(関係者の出席)

第6条 委員会は、必要があるときは関係者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会に関する事務は、総務課において処理する。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は別に定める。

附 則

1 この規則は平成18年2月10日から施行する。

2 この規程の施行後、最初及び委員長が置かれていないときに召集される委員会の会議は、第5条第3項の規定にかかわらず、理事長が召集する。

1 1 「第4期中期目標期間（平成28～32年度）」の評価基準について

1. 中期計画の実施状況に関する判定の考え方

判定に使用する用語は、次のとおりとする（文部科学省所管の独立行政法人評価に関する評価基準（平成27年6月30日文部科学大臣決定）による）。

- S 顕著な達成 : 当該目標を120%以上達成し、量的及び質的に上回る顕著な成果が得られている
- A 達成 : 当該目標を120%以上達成し、目標を上回る成果が得られている（S評価を除く）
- B 順調 : 当該目標を100%以上～120%未満達成
- C 改善 : 当該目標を80%以上～100%未満達成で目標を下回っており、改善が必要
- D 抜本的改善 : 当該目標を80%未満達成で目標を下回っており、業務廃止を含めた抜本的改善が必要

2. 定量的評価の観点について

定量的評価の観点については、下記の中期計画、年度計画に掲げられている達成目標を達成した時をBとする。

【中期目標期間内】

事業区分	評価観点	中期目標期間の達成目標
研修事業	研修件数	40件
	地域向け研修件数	15件
	企業向け研修件数	5件
	大学等教育機関向け研修件数	5件
	学生向け研修件数	10件
	分野横断的研修件数	5件
調査研究事業	調査研究の件数	5件
	調査研究を活用した研修の有用度	参加者の85%
	調査研究を活用した研修の高い有用度	参加者の40%
広報・情報発信事業	データベース化件数	13万件
	図書のパッケージ貸出箇所数	150か所
	資料収集数	5,000点
	アーカイブ展示室への入室者数	5万人
	アーカイブ企画展連携機関数	25機関
	アーキビスト研修参加者数	180人
	ホームページへのアクセス件数	40万件
国際貢献事業	主催事業	10件
横断的事項	連携機関数	120機関
	研修のオンデマンド発信数	15件
業務の効率化	一般管理費効率化	平成27年度から15%削減
	業務経費効率化	平成27年度から5%削減
	間接業務の共同実施の検討	15業務
PFI事業の適切な実施	施設利用率	55%

【令和2年度内】

事業区分	評価観点	令和2年度の達成目標
研修事業	プログラムの満足度（学生向け研修）	参加者の95%
	プログラムの高い満足度（学生向け研修）	参加者の80%
	プログラムの満足度（高等・初等中等教育機関向け研修）	参加者の90%
	プログラムの高い満足度（高等・初等中等教育機関向け研修）	参加者の40%
	プログラムの満足度（その他の研修）	参加者の90%
	プログラムの高い満足度（その他の研修）	参加者の45%
	フォローアップ調査（有用度）	参加者の80%
広報・情報発信事業	データベース化件数	26,000件
	図書のパッケージ貸出箇所数	30か所
	ポータル及びデータベースへのアクセス件数	350,000件
	資料収集数	1,000点
	アーカイブ展示室への入室者数	1万人
	アーカイブ企画展連携機関数	5機関
	アーキビスト研修参加者数	36人
	アーキビスト研修の満足度	参加者の90%
	アーキビスト研修の高い満足度	参加者の65%
	SNSへの記事掲載件数	100件
	主催事業	2件
国際貢献事業	アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナーの満足度	参加者の90%
	アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナーの高い満足度	参加者の80%
	アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナーの有用度	参加者の80%
	NWECグローバルセミナー、「国際会議等で得た情報の発信」の満足度	参加者の85%
	NWECグローバルセミナー、「国際会議等で得た情報の発信」の高い満足度	参加者の40%
横断的事項	連携機関数	24機関
	研修のオンデマンド発信数	3件
業務の効率化	一般管理費効率化	平成27年度から15%削減
	業務経費効率化	平成27年度から5%削減
PFI事業の適切な実施	施設利用率	55%
	宿泊施設利用率	50%
	研修施設利用率	60%

3. 定性的評価の観点について

○各業務区分に応じた定性的評価の観点については、基本的な考え方は下記のとおり。特段の事情がある場合などで、このほかの観点を使用する事が適当と思われるときは、任意に観点を設ける事も可能。

適時性：喫緊の課題を踏まえたプログラムの実施や男女共同参画基本法等の政策との関連点等、時宜に合わせてその事業を実施することが、男女共同参画の推進等に資することを示すもの。

独創性：独自の視点による調査研究や先進的なプログラムの作成等、「国立女性教育会館ならではの」高い専門性等を示すもの。

発展性：会館で作成されたプログラム等をモデルとした地方の活動事例、研修をきっかけに拡大した女性関連団体等のネットワーク等、会館が提供した情報等で男女共同参画の展開に資するもの。

効率性：事業をより円滑に実施するための取組等を示すもの。

評価の観点	適時性	独創性	発展性	効率性
観点の考え方	・ 政策性 ・ 必要性 ・ 国際性 ・ 緊急性	・ 独自性 ・ 新規性 ・ 先駆性 ・ 高度専門性	・ 影響性 ・ 汎用性 ・ 応用性 ・ 多様性 ・ 将来性 ・ モデル性	・ 時間的投資 ・ 人的投資 ・ 設備的投資 ・ 内部資源の活用 ・ 施設の有効活用 ・ 他機関との連携

○定性的評価の基準（文部科学省の評価基準による）

- S：目標を量的及び質的に上回る顕著な成果が得られている
- A：目標を上回る成果が得られている
- B：目標を達成している
- C：目標を下回っており、改善が必要
- D：目標を下回っており、業務廃止を含めた抜本的改善が必要

4. 総合評価の判定基準の考え方

各観点評価の結果を基に、総合的判定を行うが、考え方は次のとおりとする。

S＝5点、A＝4点、B＝3点、C＝2点、D＝1点

<例>

4つの観点で評価し、Aが3つ、Bが1つの場合

$((4 \times 3) + (3 \times 1)) \div 4 = 3.75 \div 4 \rightarrow$ 総合評価 A

※S評価については、文部科学省等からその根拠について詳細な確認を求められる傾向にある。

判定結果をSとする場合、「評価の観点」に応じた明確な理由を「理由欄」に記述。

参考資料編

令和2年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修 (女性関連施設・地方自治体・団体)」オンデマンド版実施要項

1. 趣 旨

男女共同参画社会の形成を推進するため、地域における男女共同参画の推進者を対象として、知識・企画力・実践力を養うための高度で専門的な研修を実施します。

参加者は、男女共同参画の基本理念について改めて学ぶとともに、喫緊のジェンダー課題に関する最新情報や取組事例、国の施策についての最新動向等を情報共有します。また、全国からの参加者との情報交換を通じ、現状把握と課題解決のヒントを得ます。

今回は、ジェンダー主流化の観点から地域の取組基盤づくりに焦点をあて、多様な主体との連携や有効な情報発信のあり方など、男女共同参画推進の駆動力を上げる具体的な方策についても考えていきます。

2. テ ー マ

取組を加速する地域基盤づくり

3. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL 0493-62-6724 FAX 0493-62-6720

URL <https://www.nwec.jp> Eメール progdiv@nwec.jp

4. 実施方法及び期間

(1) 配信期間 令和2年5月20日(水) 9:00 ～ 29日(金) 17:00

(2) 方 法 参加者と公開期間を限定したYouTube (NVEC Channel) の動画配信によるオンデマンド研修

※インターネットに接続できるパソコン環境(タブレット、モバイル端末も可)が必要です。

YouTube 視聴のために特別なアカウント登録などの必要はありません(ただし、通信料はご自身の負担となります)。公開されている動画は、期間中、参加者の都合に合わせていつでも視聴することができます。

5. 対象及び定員

地域でリーダーとして男女共同参画推進の実践的な取組を行っている方(*)で、期間中に全ての動画を視聴し、研修終了直後のアンケートと6か月後に実施するフォローアップ調査の両方を提出可能の方 222名(動画視聴限定参加者90名を含む)

*具体的には以下の職務にある方

- ・女性関連施設(公私立の女性/男女共同参画センター、女性会館、働く婦人の家等)の管理職・リーダー 等
- ・地方自治体の管理職・男女共同参画推進責任者 等
- ・地域で男女共同参画を推進する団体等の役員・リーダー 等

6. 研修の流れ

事前学習①	参加決定通知後～5月13日（水）正午まで 課題提出フォームにて基調講演に関する事前課題を提出
事前学習②	- 参加決定通知後、受講案内を電子メールで通知 5月8日（金）～29日（金）期間中に受講
研修	5月19日（火）研修案内・配付資料URLを通知 5月20日（水）9:00 動画限定配信URLを通知 ～29日（金）17:00 各講義動画URLより動画視聴
アンケート	全ての動画の視聴後～29日（金）17:00 アンケートフォームにて回答
特設掲示板	- 講師への質問や参加者同士の意見交換の書き込み受付期間 5月20日（水）9:00～29日（金）17:00 - 質問に対する講師からの回答掲載期間 6月10日（水）正午～6月19日（金）17:00（予定）

＊研修終了6か月後（11月頃）にフォローアップ調査を提出していただきます。

7. 内 容

事前学習

参加決定後、本研修の参加前までに、男女共同参画の基礎知識を学ぶためのeラーニング講座を受講していただきます（総学習時間1時間程度、受講料無料）。また、基調講演に関わる事前課題（御所属または在住の自治体の防災対策等について調べ、シートに記入）もあります。

＊動画視聴限定参加の方は、eラーニング講座はありません。

オンデマンド研修（時間はおおよその目安です。）

（1）開会（30分）

- | | | |
|----------|-------|------------------------|
| ①主催者あいさつ | 内海 房子 | 国立女性教育会館理事長 |
| ②来賓あいさつ | 文部科学省 | |
| ③来賓あいさつ | 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 |
| ④趣旨説明 | 櫻井 雅美 | 国立女性教育会館事業課専門職員 |

（2）基調講演「男女共同参画が地域を持続可能にする」（90分）

今年、2003年に内閣府・男女共同参画推進本部が「社会のあらゆる分野において指導的位置に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」と定めた目標の年

（「202030」）。しかし、昨年末世界経済フォーラムから発表された男女平等度ランキングで日本が121位と過去最低記録を更新した大きな要因は、意思決定の場における女性の圧倒的な少なさにありました。男女共同参画社会基本法の制定から20年以上が経ち、近年では女

性活躍推進と謳われながらのこの停滞ぶりはなぜなのか、ここからどのような手を打っていかばよいのか、そして男女共同参画の実現が導く社会の豊かさとは本来どのようなものなのか。防災分野における地域での具体的な取組を切り口に考えます。

講師：大沢 真理 東京大学名誉教授

(3) 情報提供「男女共同参画社会に向けた今日の政策課題」(40分)

男女共同参画や女性活躍推進に向けた国の最新施策についての説明を受け、今後の方向性について理解を深めます。

① 内閣府男女共同参画局

② 農林水産省

＊ 厚生労働省の情報提供は、先方の都合により資料配布のみとなりました。

(4) 情報提供「ジェンダー平等に係る国際的な動向について」(15分)

国連女性の地位委員会(CSW)や持続可能な開発目標(SDGs)等、国際社会におけるジェンダー平等推進の取組を紹介します。

報告者：越智 方美 国立女性教育会館研究国際室専門職員

(5) 講義「男女共同参画推進のプラットフォームをつくる」(70分)

男女共同参画を地域に根づかせ、取組を広げていくためには、多様な主体との連携協働が欠かせません。市民力を育て、官民をつないで、多様性が生かされる地域づくりに携わってこられた講師から、地域資源をどのように掘り起こし、意識変容とアクションにつなげていくのか、その視点と取組のポイントについて学びます。

講師：萩原 なつ子 立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授
立教大学社会学部教授

(6) パネルディスカッション「関心を呼び起こす情報発信とは」(90分)

男女共同参画に関わる情報を、若い世代、男性等これまで関わりの薄かった層に届け、関心を引き起こすためにはどのような工夫が考えられうるでしょうか。各メディアで新しい試みを始めている方々と、効果的な情報発信の方法について考えていきます。

パネリスト：安田 達一郎 NHK報道局社会番組部チーフ・プロデューサー

松尾 亜紀子 エトセトラブックス代表 編集者

コーディネーター：浜田 敬子 Business Insider Japan 統括編集長

＊このプログラムは、講師の方々の都合により、26日(火)～29日(金)17:00までの配信となります。あらかじめ御了承ください。

(7) 意見交換「男女共同参画の推進にあたり、ダイバーシティの流れとどのように向き合うか」(20分)

ダイバーシティ推進の大きな動きの中で、様々な場面において男女格差の是正の重要性をきちんと理解してもらい、多様な市民と目標を共有することに難しさを感じることはありませんか。例えば、調査時に性別を問うことに対する批判や、「女性優遇は男性差別」「今さら女性・男性で二分するのはおかしい」といった意見に対して、私たちはどのように対応していくとよいのでしょうか。迷ったり、困ったりしている現状について、まずはみなさんで共有しませんか。動画視聴後、リーダー研修特設掲示板に御意見をお寄せください。

発題：飯島 絵理 国立女性教育会館研究国際室研究員

(8) アンケート記入

全ての動画視聴が終わりましたら、アンケートフォームより回答をお願いします。フォームのURLは、(6)のパネルディスカッションの動画URLとともに26日(水)にメールにてお知らせいたします。

回答期間：全ての動画視聴後(26日(水))～29日(金) 17:00

***プログラムの時間や内容について、講師の都合等で開催要項の記載と一部変更がありました。あらかじめ御了承ください。**

***配布資料や配信動画、特設掲示板等の管理は当会館で行います。講義に関する資料や動画については、講師の方々からは、公開期間中の参加者及び参加者の職場の皆様への共有についてのみ、許可をいただいています。申込時にお約束いただきました通り、動画の録画・録音、資料等の第三者への共有は絶対にしないでください。
また、掲示板での誹謗中傷等もおやめください。**

8. フォローアップ調査の実施

研修終了6か月後を目途にフォローアップ調査を実施します。実際の職務や活動に、研修成果がどのように役立てられているかについて伺うものです。御協力をお願いいたします。

9. 非常時への対応

感染症、気象状況、天災、官公庁からの指示、その他主催者が研修を安全かつ円滑に実施することが困難と判断した場合には、やむを得ずプログラム内容を変更する場合があります。その場合は電子メールにてお知らせします。

***本研修は、第6回WAW!／W20 シャイン・ウィークスへのイベント登録をしています。**

令和2年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修〈女性関連施設・地方自治体・団体〉」オンデマンド版プログラムデザイン

【プログラムのねらい】

- ・男女共同参画の預点を持ち、実態把握・課題分析を行い、実践に結びつける
- ・実践事例を重視し、課題解決につなげる
- ・研修の成果を地域で実践し、振り返り、さらなる事業や活動へ活かす

テーマ：取組を加速する地域基盤づくり

対象	地域でリーダーとして男女共同参画推進の実践的な取組を行っている方(※)で、研修終了直後のアンケートと6か月後に実施するフォローアップ調査の両方を提出可能の方 ※女性関連施設(公私立女性／男女共同参画センター、女性会館、働く婦人の家等)の管理職・リーダー等 地方自治体の男女共同参画推進責任者等 地域で男女共同参画を推進する団体等の役員・リーダー等				
目的	①男女共同参画の基本理念について学び、喫緊のジェンダー課題に関する最新情報や国の最新動向を知り、地域の現状と課題を把握し、それぞれの現場で実践できる取組のヒントを探る。 ②様々な分野の機関との新たなネットワークの構築とその効果的な活用について、取組の実態とその課題を把握するとともに、参加者相互の情報交換と関係づくりを支援する。 ③研修終了後の「フォローアップ調査」を通して、研修成果の活用化・実践化を図る。				
目標	女性活躍の推進と男女共同参画の視点を学ぶ	国の最新動向の把握	実態・問題・課題の把握	課題解決のための分析・実践 (関係力) (具体化と実践)	振り返りと評価
内容	「男女共同参画の基礎知識」(オンライン) 2. 基調講演「男女共同参画が地域を持続可能にする」 ・日本における男女共同参画推進の歴史的背景と基礎知識を改めて学ぶとともに、男女共同参画の実現が導く社会の豊かさやこれから私たちが取り組むべき課題は何かを明らかにし、男女共同参画を推進する地域のリーダーとして理解を深める。 3. 省庁説明「男女共同参画社会に向けた今日の政策課題」 ・男女共同参画や女性活躍の促進に向けた国の最新施策についての説明と今後の方向性について理解を深める。 4. 情報提供「ジェンダー平等に係る国際的な動向について」 ・国連女性の地位委員会(CSW)や持続可能な開発目標(SDGs)等、国際社会におけるジェンダー平等推進の取組の紹介 5. 講義「男女共同参画を地域のプラットフォームをつくる」 ・男女共同参画を地域に根付かせ、取組を広げていくための多様な主体との連携・協働について、必要な視点と取組のポイントを学ぶ。 6. パネルディスカッション「関心を引き起こす情報発信とは」 ・男女共同参画に関する情報を、若い世代、男性等これまで関わりが薄かった層に届け、関心を引き起こすための工夫について、パネリストの発表やディスカッションを通じて考える。 7. 意見交換「男女共同参画の推進にあたり、ダイバーシティの流れとどのように向き合うか」 ・ダイバーシティ推進の大きな動きの中で、様々な場面において男女格差の是正を重要性をきちんと理解し、多様な市民と目標を共有するにはどのような対応すればよいのか、参加者同士で意見交換しながら、現状を共有する。 8. 参加者アンケート ※研修終了後・研修の振り返り及び評価 〇フォローアップ調査 ※約6か月後・実践の「見える化」を図る。				
方法	講義	報告と質疑	パネルディスカッション・情報提供・講義	掲示板での意見交換	まとめ

令和2年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修 ＜女性関連施設・地方自治体・団体＞」参加者概況

令和2年6月1日現在

定員 100 名 キャンセル 1 名
 申込者数 223 名 (最初の申込は282名→全参加120名
 動画視聴のみ申込103名→追加全参加11名、動画視聴のみ92名)
 応募倍率 223.0 %
 参加者数 222 名(全参加:130名、動画視聴のみ参加:92名)

1. 性別

	女性関連施設	地方自治体 (女性関連施設)	地方自治体 (本庁舎)	団体	総計
女性	57	46	52	31	186
男性	6	10	19	1	36
計	63	56	71	32	222

2. 地域別

	女性関連施設		地方自治体(女)		地方自治体(本)		団体		総 数		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	計
北海道	1	—	—	—	2	4	2	—	5	4	9
青森県	2	—	—	—	2	—	1	—	5	—	5
岩手県	1	—	—	—	2	—	—	—	3	—	3
宮城県	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
秋田県	1	1	1	—	—	—	—	—	2	1	3
山形県	—	—	—	—	2	—	1	—	3	—	3
福島県	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	1
茨城県	—	—	3	1	1	1	—	—	4	2	6
栃木県	—	—	1	—	1	—	—	—	2	—	2
群馬県	—	—	2	—	1	—	—	—	3	—	3
埼玉県	2	—	2	—	—	—	3	—	7	—	7
千葉県	1	—	1	—	1	—	2	—	5	—	5
東京都	9	—	6	1	1	—	4	—	20	1	21
神奈川県	3	—	4	1	2	—	1	—	10	1	11
山梨県	2	1	—	—	1	—	—	—	3	1	4
新潟県	—	—	3	—	1	—	—	—	4	—	4
長野県	—	—	4	1	2	—	—	—	6	1	7
富山県	1	—	—	1	1	—	—	—	2	1	3
石川県	—	—	1	—	—	—	1	—	2	—	2
福井県	—	—	1	—	—	—	4	—	5	—	5
岐阜県	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
静岡県	2	—	—	—	5	4	2	—	9	4	13
愛知県	4	1	2	—	5	1	1	—	12	2	14
三重県	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
滋賀県	—	—	—	—	1	1	—	—	1	1	2
京都府	1	—	1	—	—	—	—	—	2	—	2
大阪府	4	1	1	2	2	—	1	—	8	3	11
兵庫県	1	—	2	—	—	1	2	—	5	1	6
奈良県	—	—	2	—	—	1	—	—	2	1	3
和歌山県	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
鳥取県	—	—	—	—	1	—	—	—	1	—	1
島根県	1	—	—	—	1	—	—	—	2	—	2
岡山県	—	—	1	1	—	—	—	—	1	1	2
広島県	1	—	—	—	3	1	—	—	4	1	5
山口県	1	—	—	—	—	1	3	—	4	1	5
徳島県	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1
香川県	—	—	—	—	—	1	—	—	—	1	1
愛媛県	2	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
高知県	—	—	1	—	1	—	—	—	2	—	2
福岡県	4	1	3	1	2	1	2	1	11	4	15
佐賀県	5	—	1	—	3	1	—	—	9	1	10
長崎県	1	—	2	—	—	1	—	—	3	1	4
熊本県	3	1	1	—	5	—	—	—	9	1	10
大分県	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
宮崎県	1	—	—	—	1	—	—	—	2	—	2
鹿児島県	—	—	—	—	2	—	—	—	2	—	2
沖縄県	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
計	57	6	46	10	52	19	31	1	186	36	222

3. 地域ブロック別参加者内訳

	女 性	男 性	合 計	%
北海道・東北	18	6	24	10.8
関東	51	4	55	24.8
甲信越	13	2	15	6.8
北陸・東海	32	7	39	17.6
近畿	18	6	24	10.8
中国・四国	17	4	21	9.5
九州・沖縄	37	7	44	19.8
合計	186	36	222	100.0

令和2年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修＜女性関連施設・地方自治体・団体＞」実施報告

この研修は、男女共同参画の基本理念について改めて学ぶとともに、喫緊のジェンダー課題に関する最新の情報や取組事例、国の施策についての最新動向等を情報共有し、知識と実践力を高めることを趣旨としている。

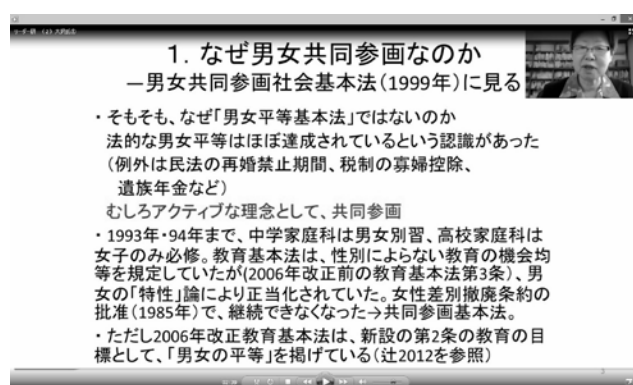
例年、会館に集合して2泊3日の宿泊研修として実施しているが、今年は、新型コロナウイルス感染症拡大の予防のため、オンデマンド形式で実施した。初めての試みだったが、100名の定員枠を大幅に超える申込があり、急遽、動画視聴限定の参加も受け付け、全国から222名（うち動画視聴限定参加者92名）の参加を得た。

今年度は、ジェンダー主流化の観点から「取組を加速する地域基盤づくり」をテーマとし、事前学習のeラーニング講座や7つの動画プログラムを通じて、多様な主体との連携や有効な情報発信のあり方など、男女共同参画推進の駆動力を上げる具体的な方策についても考えられる構成とした。また、特設掲示板を設け、講師への質問や参加者同士の意見交換ができるようにした。

（1）基調講演「男女共同参画が地域を持続可能にする」

講師：大沢真理氏（東京大学名誉教授）

2020年は、2003年に内閣府・男女共同参画推進本部が「社会のあらゆる分野において指導的位置に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」と定めた目標の年（「202030」）だが、いまだ意思決定の場における女性の参画は少ないのが現状だ。ここからどのように手を打っていけばよいのか、また、男女共同参画社会の本当の豊かさとは何か、防災を題材として大沢氏が講演し、聞き手役のNVEC職員からの質疑にも応じた。



大沢氏は、まず男女共同参画社会基本法などをもとに男女共同参画の基本的な考え方について解説した。基本法の条文にもある「差別をなくし、平等化を促進する」ことや「平等化を阻害する社会制度や慣行の是正」に加え、ジェンダー前提は大きな社会的損失につながることで、男女共同参画の推進は生命と地域の持続可能性といった社会的利得になることを指摘した。

特に、災害時は年齢や性別、育児や介護、社会的地位等により被害に格差がある。災害にタフなまちづくりの前提には多様な住民がまちづくりに参加しているかが重要で、今回はその根幹として、災害レジリエンス（災害に対してタフであるか、脆いか、復興は順調かどうかを表す概念）について、「2017年度女性・地域住民から見た防災・災害リスク削減策に関する調査報告」をもとに報告された。

事前に参加者に出された地域防災に関する課題の結果も紹介しながら、具体的なデータに基づいた解説により、参加者は男女共同参画社会の形成が生命と地域の持続性にとっていかに必要不可欠な取組であるかについて再確認することができた。また、参加者にすぐ取り組んでもらいたいこととして、「自治体の防災会議はもちろん、審議会、検討会、専門部会について構成する委員の女性比率や男女共同参画に関する講習等の機会があるかを調べる」、「自治体の男女共同参画担当部署の人員配置や兼務等の状況、地域防災会議や避難所運営指針などの策

定への参加について確認する」、「自治体職員研修に男女共同参画が含まれているかを確認する」ことが挙げられた。

男女共同参画の推進は担当課だけで進められることではなく、多様な主体との協働が不可欠である。男女共同参画に没交渉な分野に対しても大沢氏の調査結果など具体的なエビデンスを提示してアクションを起こすことで、持続可能な地域に変えていくことができる、それがジェンダー主流化の具体の局面の一つであると述べ、参加者の励みとなった。

（２）情報提供「男女共同参画社会に向けた今日の政策課題」

講師：内閣府男女共同参画局、厚生労働省、農林水産省

各府省からは、詳細な資料をもとに、それぞれ 30 分程度で各施策のポイントや今後の方向性について紹介された。内閣府からは、第 5 次男女共同参画基本計画策定のコンセプトが示され、女性活躍推進や女性に対する暴力の根絶のほか、新型コロナウイルス感染症による社会状況への不安からDVの増加が懸念されること、そのための相談体制の拡充等、特に重点を置くべき取組について説明がなされた。

農林水産省からは、女性農業者を取り巻く状況や政策・方針決定過程への参画状況、第 4 次男女共同参画基本計画後の取組の成果と課題等が示され、農業における女性活躍のさらなる推進に向けた取組が紹介された。

厚生労働省は都合により動画での説明はかなわなかったが、婦人保護事業の現状等について資料が提供された。

（３）情報提供「ジェンダー平等に係る国際的な動向について」

報告者：越智方美（国立女性教育会館研究国際室専門職員）

NWEC 職員より、国際社会におけるジェンダー平等推進の取組について紹介された。持続可能な開発目標（SDGs）では、目標 5 にジェンダー平等の達成とすべての女性と女児のエンパワーメントを図ることが掲げられている。さらに、すべての目標の達成にはジェンダー課題の解決が不可欠であり、それぞれの達成過程にジェンダー視点を組み込むことが求められている。また、第 64 回国連女性の地位委員会（CSW）の概要や政治宣言の要旨、2020 年 4 月に国連より発表された新型コロナウイルスの女性への影響について発出された報告も紹介された。報告では、新型コロナウイルスが及ぼす悪影響は健康から経済、安全、社会保障等あらゆる領域において女性及び女児にとって大きくなっていることが指摘され、それらを踏まえた政策的対応をとることが各国に呼びかけられている。国際社会の潮流を知り、協調できることや自身の取組の参考にできることを考え、できる所から行動することが重要であると改めて考えるきっかけとなった。

（４）講義「男女共同参画のプラットフォームをつくる」

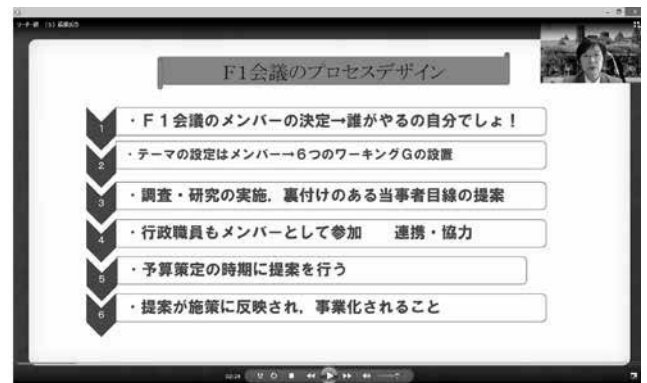
講師：萩原なつ子氏（立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科教授）

男女共同参画を地域に根づかせ、取組を広げていくために不可欠な多様な主体との連携協働について、地域資源をどのように掘り起こし、意識変容とアクションにつなげていくのか、その視点と取組のポイントについて講義した。男女共同参画の地域づくりを進めるためには、固定的役割分担意識や無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）を解消し、男女ともに固定観念から自由になること、多様な人々を理解し、多様な価値観を認め合い活かし合うという「ダイバーシティ&インクルージョン」の考えが前提となる。

地域において多様化する社会的課題の解決には、行政だけ、企業だけ、NPO だけの取組では困難であり、それぞれの持つ資源や特性を持ち寄り、対等な立場で協働することが必要である。そして、「緩やかなネットワークとノットワーキング（地域の課題に応じて、多様な人や組織のネットワークの中から必要な人たちを繋ぎ、課題を解決したら、またそれぞれの場所に戻っていくという考え）」による地域協働型を推進することが重要とな

ってくる。

こうした考えのもと、実際に行われた東京都豊島区の「としまF1会議」の取組では、政策形成過程に参画する機会の少なかった20代から30代の女性が参画したことで、社会的弱者の立場も配慮した提案がなされ、ユニバーサルなまちづくりにつながっただけでなく、行政内部における協力体系の見直しや新たな戦略の展開、住民とお互いに理解し合い、一緒に考えていくという新しい住民参加の道を開いた。そして今では、女性施策は区の重点施策の4つの柱の第1になっているそうだ。最後に、萩原氏は、「地域課題は、みんなに関わる課題である。だからこそ、みんなが当事者意識を持ち、ダイバーシティ&インクルージョンを大切に、それぞれの資源を出し合いながら解決を図ることが重要である。まずは地域の多様な人が関われる話し合いの場を持つとよい」という提案とともに、「これからのwithコロナの社会に向け、今までの考え方や仕組みを大きく変えていくこと、その時には男女共に一緒になって考えていくことが大切である」と話され、参加者にとって大変参考になる講義となった。



(5) パネルディスカッション「関心を引き起こす情報発信とは」

コーディネーター：浜田敬子氏 (Business Insider Japan 統括編集長)

パネリスト：安田達一郎氏 (NHK 社会番組部チーフプロデューサー)

松尾亜紀子氏 (エトセトラブックス代表・編集者)

浜田氏は、週刊誌とネットメディアの比較から、課題を俯瞰してみたり、情報を結び付けたりできるというネットメディアの特性を活かし、ニュースを報じて終わりとするのではなく、そこから課題解決を模索につなげるということを話された。安田氏は、Twitter と連動した新たな形の番組作りに携わっている。社会問題を考えるきっかけを届けるには、従来のように1つのコンテンツを一度に全員に届けるのではなく、興味や関心に合わせたコンテンツを作成してそれぞれに届ける、「みなさん」と伝えるのではなく、「あなた」と一緒に考えるという視点が大事であると話された。松尾氏からは、エトセトラブックスの紹介や設立の経緯、フェミニズム本の読まれ方、SNS との関連の他、フェミニズムに関する書籍を出版し続けることで問題を投げかけているという編集者としての思いが話された。参加者は、それぞれのメディアで始めている新しい試みや、視聴者や読者に対してどんなことを考えて情報を発信しているのかについて、具体的に知ることができた。

また、その後のディスカッションでは、男女共同参画に関わる情報を若い世代、男性等、これまで関わりの薄かった層に届け、関心を引き起こすためにはどのような工夫が考えられうるかをテーマに話し合った。

これまでの方法にとどまらず、多様なメディアの特性を生かし、対象に合わせた発信方法を工夫することで、



結果的に多くの人々の関心を引き起こすことにつながることを知り、参加者にとって新鮮な気付きや学びの多いプログラムとなった。

（６）意見交換「男女共同参画の推進にあたり、ダイバーシティの流れとどのように向き合うか」

ダイバーシティ推進の大きな動きの中で、様々な場面において男女格差の是正の重要性をきちんと理解してもらい、多様な市民と目標を共有することに難しさを感じることはないか、どのように対応していくとよいのかという研究国際室研究員の問題提起を受け、参加者が日々の業務の中で抱えている悩みや困っていることを中心に、特設掲示板を介して意見交換をした。

掲示板には、調査時に性別を問うことへの批判に対する悩みだけでなく、自身の地域で行っている対応等が寄せられた。参加者同士でやり取りをしながら情報を共有することもでき、課題の整理や対応策を考える上でのヒントとなった。

令和2年度「地域における男女共同参画推進リーダー〈女性関連施設・地方自治体・団体〉
オンライン版」参加者アンケート集計結果

対象者数 222 名 (e-ラーニング参加者:130名、動画視聴のみ参加者:92名)
回答者数 187 名
回答率 84.2 %

(※%は「無回答」を除いた割合)

1.各プログラムの有用度について

①事前学習「男女共同参画の基礎知識」(e-ラーニング講座参加者のみ)

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	49	26.2	44.5	98.2
有用だった	59	31.6	53.6	
あまり有用ではなかった	2	1.1	1.8	1.8
有用ではなかった	—	—	—	
無回答・不参加	77	41.2		
合計	187	100.0	100.0	100.0

②基調講演

「男女共同参画が地域を持続可能にする」

	人数	%	%
非常に有用だった	97	51.9	99.5
有用だった	89	47.6	
あまり有用ではなかった	1	0.5	0.5
有用ではなかった	—	—	
合計	187	100.0	100.0

③情報提供

「男女共同参画社会に向けた今日の政策課題」

	人数	%	%
非常に有用だった	37	19.8	89.8
有用だった	131	70.1	
あまり有用ではなかった	19	10.2	10.2
有用ではなかった	—	—	
合計	187	100.0	100.0

④情報提供

「ジェンダー平等に係る国際的な動向について」

	人数	%	%
非常に有用だった	53	28.3	95.7
有用だった	126	67.4	
あまり有用ではなかった	7	3.7	4.3
有用ではなかった	1	0.5	
合計	187	100.0	100.0

⑤講義

「男女共同参画のプラットフォームをつくる」

	人数	%	%
非常に有用だった	123	65.8	98.4
有用だった	61	32.6	
あまり有用ではなかった	3	1.6	1.6
有用ではなかった	—	—	
合計	187	100.0	100.0

⑥パネルディスカッション

「関心を引き起こす情報発信とは」

	人数	%	%
非常に有用だった	114	61.0	96.8
有用だった	67	35.8	
あまり有用ではなかった	6	3.2	3.2
有用ではなかった	—	—	
合計	187	100.0	100.0

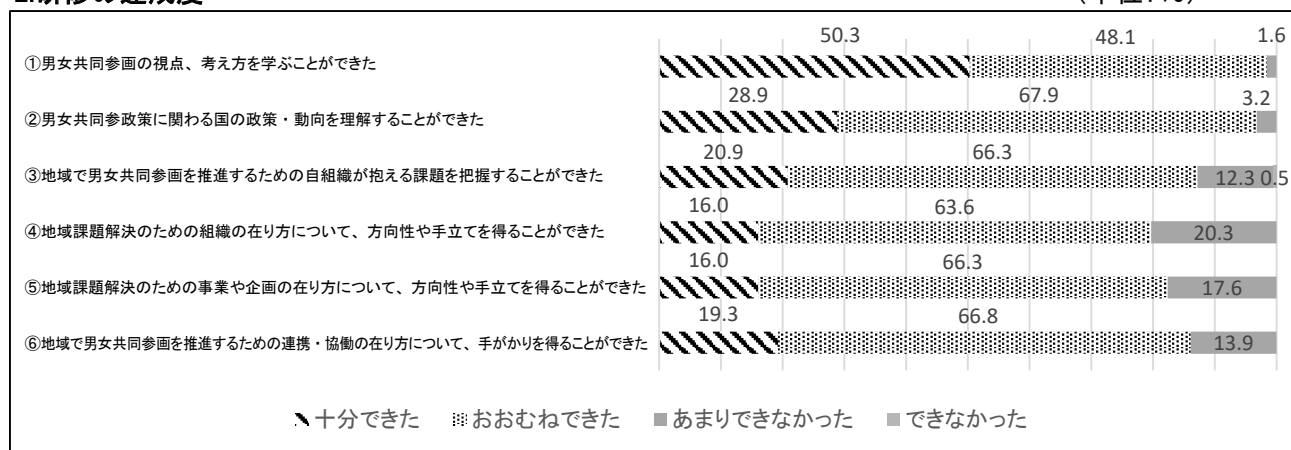
⑦意見交換「男女共同参画の推進にあたり、

ダイバーシティの流れとどのように向き合うか」

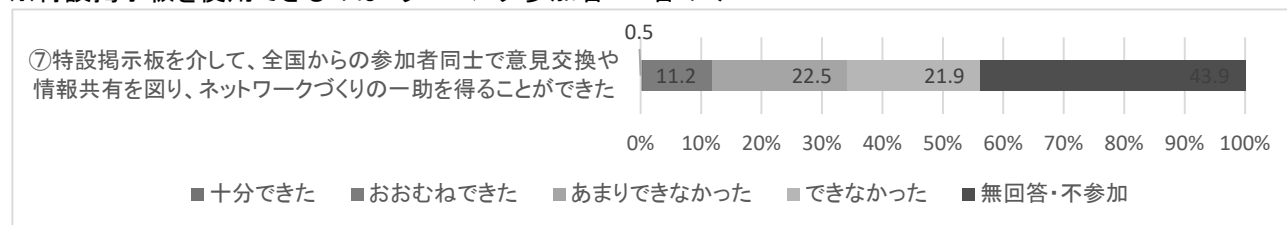
	人数	%	%
非常に有用だった	33	17.6	79.7
有用だった	116	62.0	
あまり有用ではなかった	32	17.1	20.3
有用ではなかった	6	3.2	
合計	187	100.0	100.0

2.研修の達成度

(単位: %)



※特設掲示板を使用できるのはeラーニング参加者130名のみ



3. 研修全体の満足度について

	人数	%	%
非常に満足した	85	45.5	97.9
満足した	98	52.4	
少し物足りなかった	4	2.1	2.1
物足りなかった	—	—	
合計	187	100.0	100.0

4. 視聴環境について

視聴場所

	人数	%
職場	104	55.6
自宅(テレワーク)	47	25.1
自宅(勤務外)	34	18.2
その他	2	1.1
合計	187	100.0

視聴機材

	人数	%
PC	163	87.2
タブレット	13	7.0
モバイル端末	11	5.9
その他	—	—
合計	187	100.0

機材の所有者

	人数	%
職場(備品・貸与・支給)	103	55.1
個人の所有	82	43.9
その他	2	1.1
合計	187	100.0

視聴におけるトラブル

	人数	%
あり	16	8.6
なし	171	91.4
合計	187	100.0

5. オンライン研修について

研修期間(動画等の視聴時間)

	人数	%
ちょうどよい	83	44.4
もう少し長いほうがよい	92	49.2
もう少し短いほうがよい	12	6.4
その他	—	—
合計	187	100.0

プログラム数について

	人数	%
ちょうどよい	145	77.5
もう少し長いほうがよい	7	3.7
もう少し短いほうがよい	35	18.7
その他	—	—
合計	187	100.0

各プログラムの時間について

①「基調講演」90分

	人数	%
ちょうどよい	128	68.4
もう少し長いほうがよい	—	—
もう少し短いほうがよい	57	30.5
その他	2	1.1
合計	187	100.0

②「講義」70分

	人数	%
ちょうどよい	149	79.7
もう少し長いほうがよい	4	2.1
もう少し短いほうがよい	33	17.6
その他	1	0.5
合計	187	100.0

③「パネルディスカッション」90分

	人数	%
ちょうどよい	133	71.1
もう少し長いほうがよい	16	8.6
もう少し短いほうがよい	36	19.3
その他	2	1.1
合計	187	100.0

④「情報提供・意見交換」約20分

	人数	%
ちょうどよい	142	75.9
もう少し長いほうがよい	14	7.5
もう少し短いほうがよい	17	9.1
その他	14	7.5
合計	187	100.0

研修全体の時間について(約6時間)

	人数	%
ちょうどよい	132	70.6
もう少し長いほうがよい	3	1.6
もう少し短いほうがよい	50	26.7
その他	2	1.1
合計	187	100.0

6. 今回のオンライン研修を受講して、よかったと感じたことは(複数回答可)

※割合は全回答者数(186名)

	人数	%
集合研修に比べて、費用(交通費や宿泊費等)がかからない	151	80.7
職場で受講できる	109	58.3
自宅で受講できる	102	54.5
自分の好きな時間に受講できる	163	87.2
期間中、繰り返し受講できる	126	67.4
講義資料等がデータでダウンロードできる	115	61.5

7-1. どのような研修方法が参加しやすいですか。

	人数	%
従来通りの集合研修がよい	13	7.0
オンライン研修がよい	76	40.6
オンライン研修と集合研修を組み合わせた研修が良い	93	49.7
その他	5	2.7
合計	187	100.0

7-2. オンライン研修について希望するもの(複数回答可)

※割合は全回答者数(186名)

	件数	%
事前学習eラーニング講座	98	52.4
講義動画の録画配信(オンデマンド研修)	165	88.2
講義のライブ配信	47	25.1
講師への質疑応答	63	33.7
参加者同士の少人数でのグループディスカッション	42	22.5
参加者全体での意見交換や情報交換	59	31.6
その他	7	3.7

7-3. あなたは自身の主催でオンライン研修を実施した経験がありますか。

	人数	%
ア.すでに実施したことがある	16	8.6
イ.これから実施する予定である	39	20.9
ウ.予定はないが実施してみたい	113	60.4
エ.予定はなく、実施したくない	19	10.2
合計	187	100.0

8-1. 所属する組織内での普及・活用方法(複数回答可)

※割合は全回答者数(186名)

	件数	%
研修内容の報告・説明	152	81.3
各種広報資料への執筆・公表	17	9.1
研修資料を活用した勉強会・研修会の開催	49	26.2
所属組織・団体の体制づくり・整備への提言	42	22.5
来年度事業・予算への反映	57	30.5
具体的な事業の企画・運営への指導・助言	99	52.9
その他	5	2.7

8-2.地域(他機関、団体・グループ等と連携)での普及・活用方法(複数回答可)

	件数	%
研究資料の提供	62	33.2
研修内容の説明	63	33.7
各種広報資料への執筆	15	8.0
勉強会・研修会での指導・助言・協力	68	36.4
他の組織・団体の体制づくり・整備への指導・助言・協力	33	17.6
具体的な事業の企画・運営への指導・助言	76	40.6
ネットワーク構築に向けた働きかけ	53	28.3
その他	10	5.3

※割合は全回答者数(186名)

9.意見・感想

<全体>

- ・初めて受講させていただきましたが、自分のペースで受講でき受けやすかったです。
- ・男女共同参画の基礎知識から最新情報まで知ることができ、また、それぞれの分野で活躍されている講師の方々の貴重なお話を視聴することができたので、大変有意義であった。
- ・SDGsへの関わり、防災分野での必要性、政府の対策、農業での事例、コロナ禍とジェンダーの問題等、とても多角的な視点からの講義でハッとするものが多く、緊急で取り組まなければいけない意識を強くした。
- ・災害をテーマにした啓発をしたいと考えていたところでしたので、大変勉強になりました。
- ・パネルディスカッションの内容は、当センターでの課題の一つである啓発のターゲットや手段の工夫にとっても参考となるものでした。
- ・コロナ状況下の先の見えない状況下での貴重な学びの機会でした。男女共同参画、ジェンダー平等が、生命と地域の持続可能性に関わるという認識を深めることができた。同時にそれを伝えることの困難さが共有されたことも励みになりました。

<各プログラムについて>

- ・動画視聴のみの参加者も、オブザーバーとしてでも良いので、意見交換に参加できたらよい。
- ・SDGsから日本の政策まで学び、さらに自分の自治体で何が必要か。特に防災の視点はすぐに始めなければならないと思った。世代間の意識の違いと、伝えていかなければならないターゲットが明確になった。
- ・市民との協働により魅力的なまちづくりを進めている「としまF1会議」や、パネルディスカッションでの各メディアによる関心を引き起こす様々な情報発信の取り組みについて興味深く、参考にしたいと思いました。
- ・男女共同参画に対する最新の情報として、すべての講演、情報提供が参考になりました。また、行政の発信する男女共同参画に関する啓発は一方通行な感じがしていたため、情報発信方法や伝える対象についてなどの考え方が参考になりました。
- ・「関心を引き起こす情報発信」について、興味関心のない人を対象に、どのように関心を引けばよいか、一つのメディアだけでなく、また、メディアで発信したらおしまいではなく、SNSを活用してディスカッションが続くことは目からウロコだった。
- ・オンラインで講義を聞いていると、講師がとても身近な存在に感じられるとともに、集中できたので、通常の研修より理解度が高まった気がする。なお、意見交換の時間をもう少し意見を出しやすいように工夫ができないかと思う。参加者にどんな人がいるかを参加者限定で公開するのも一案である。
- ・萩原先生の一見脱線しているようで、実は本編に関係ある例え話が、「なるほどイメージしやすい表現だし、講義のブレークアウトにもなっているな～」と思い、自分の担当するセミナーの構成の参考になった。また、動画資料は先進の事例として、非常にイメージを膨らませてくれるものだったし、成功例を見せていただけることで、モチベーションのアップにつながった。パネルディスカッションについては、対談を聞いているうちに、少し疲れてしまった。
- ・男女共同参画とは何か、基本となるところが整理できました。人権の問題であると同時に、推進することが社会にとって利得であるということ、またこれからの時代に求められるダイバーシティとインクルージョンの足掛かりとして、まずは男女という性別カテゴリーから社会を見てみるということ、それが多様性について考える訓練になるのだということがわかりました。出前講座や職場研修で男女共同参画について話しをする機会があるのですが、大沢さんがお話されていたように、地域社会の持続可能性について考えるうえで本当に重要な視点であるということを、単なる理想論を話すだけではなく、「ネチネチと」理解を求めていきたいと思います。

<今後、この研修で取り上げたいテーマ、国立女性教育会館の事業等に関して>

- ・今回もありましたが、SDGsやダイバーシティの流れ、国の施策については最新の情報を知りたいです。
- ・男女共同参画やジェンダーに関する国内外の先進的な事例について学ぶことができればありがたいと思う。
- ・COVID-19によるジェンダー問題への影響とその対応
- ・女性活躍の観点も踏まえたテレワークの推進
- ・コロナの影響による、直接の講演・セミナーなどの事業が企画しにくい中、オンラインでの考え方、有効性など。
- ・女性議員を増やすために方策や政治分野での男女共同参画の推進について学びたい。また、新型コロナウイルスの影響で顕在化してくるであろう、ジェンダーによる困難や課題の解決法（給付金の世帯単位での支給や雇用問題、DVや生きづらさ）について考える機会があればいいと思う。
- ・共働き世代に男女共同参画を周知していきたいが、どのように推進していけばよいか。この世代はみな忙しくてそれどころではない。しかし、重要なターゲット層です。それに当てはまったのが、今回のパネルディスカッションですが、メディアだけでなく、他の切り口からも考えていきたい。

<各プログラムの時間について>

- ・講座時間が少し長く、1週間という期間に受講することは非常に負担となった。
- ・プログラムが3部構成になっているときは、途中で休憩が出来てよかったです。
- ・研修期間をもう少し長くしてもらえると繰り返し視聴できるので、助かります。

<今回のオンライン研修を受講して、よかったと感じたこと>

- ・聞き逃したところ、もう一度聞きたいところをすぐにリピートできる。メモをゆっくりとれるところ。
- ・移動時間も短縮できる（対面開催の場合、自宅からでは日帰り受講は難しく、仕事との兼ね合いがつけられませんでした）
- ・内容的には現地での集合研修と遜色なく（スタッフの方々の御苦勞に感謝！）、研修自体の柔軟性や適応性が広がったことをありがたく思っている。

<オンライン研修を受講して、困ったことや物足りないと感じたこと>

- ・資料の印刷にとっても時間がかかりました。
- ・全国の方とのネットワークが図る時間が、個人的になかった。
- ・オンラインは研修に集中しづらい。意見交換は、掲示板では難しく感じる。
- ・オンライン研修の受講には、集中できる「場」が必要であり、職場内での視聴は難しい。また、早口での説明は生の講義以上に聞き取りづらい。

令和2年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修 ＜女性関連施設・地方自治体・団体＞オンデマンド版」フォローアップ調査集計結果

参加者数 222 名 (事前学習からの参加者:130名、動画視聴のみ参加者:92名)
 回答者数 164 名
 回収率 73.9 %

※全て小数点第2位以下を四捨五入している。

参加形態(回答必須)

	対象者	回答数	% ※各コース毎
事前学習(e-ラーニング)からの受講	130	97	74.6
オンデマンド視聴のみ	92	67	72.8
合計	222	164	73.9

所属(回答必須)

	対象者	回答数	% ※各コース毎
女性関連施設	63	48	76.2
地方自治体職員(主に女性関連施設)	56	38	67.9
地方自治体職員(主に本庁舎)	71	56	78.9
男女共同参画を推進する団体	32	22	68.8
合計	222	164	73.9

1. 研修の成果はあなたの仕事や活動に役立ちましたか(回答必須)

【所属別】

	女性 関連施設	%	地方自治体 (女性関連)	%	地方自治体 (本庁舎)	%	団体	%	合計	%
非常に役立った	16	33.3	17	44.7	20	35.7	11	50.0	64	39.0
役立った	30	62.5	21	55.3	33	58.9	11	50.0	95	57.9
あまり役立たなかった	2	4.2	—	—	3	5.4	—	—	5	3.0
役立たなかった	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	48	100.0	38	100.0	56	100.0	22	100.0	164	100.0

【参加形態別】

	事前学習 から	%	オンデマンド 視聴のみ	%	合計	%
非常に役立った	42	43.3	22	57.9	64	39.0
役立った	54	55.7	41	107.9	95	57.9
あまり役立たなかった	1	1.0	4	10.5	5	3.0
役立たなかった	—	—	—	—	—	—
合計	97	100.0	67	176.3	164	100.0

2. この研修の内容に対して、あなたはどのように評価しますか

【所属別】

	女性 関連施設	%	地方自治体 (女性関連)	%	地方自治体 (本庁舎)	%	団体	%	合計	%
仕事や活動に直接的に活用できる	28	58.3	19	50.0	23	41.1	12	54.5	82	50.0
仕事や活動に直接的に活用することはできないが、業務に応用できる	14	29.2	13	34.2	24	42.9	5	22.7	56	34.1
直接的に活用・応用することはできないが、自分自身の参考になる	6	12.5	6	15.8	9	16.1	5	22.7	26	15.9
役に立つこと、参考になることはない	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	48	100.0	38	100.0	56	100.0	22	100.0	164	100.0

【参加形態別】

	事前学習 から	%	オンデマンド 視聴のみ	%	合計	%
仕事や活動に直接的に活用できる	42	43.3	22	32.8	64	39.0
仕事や活動に直接的に活用することはできないが、業務に応用できる	54	55.7	41	61.2	95	57.9
直接的に活用・応用することはできないが、自分自身の参考になる	1	1.0	4	6.0	5	3.0
役に立つこと、参考になることはない	—	—	—	—	—	—
合計	97	100.0	67	100.0	164	100.0

【参考】1と2のクロス集計

	非常に役 立った	%	役立った	%	あまり役立 たなかった	%	役立たな かった	%	合計	%
仕事や活動に直接的に活用で きる	50	78.1	32	33.7	—	—	—	—	82	50.0
仕事や活動に直接的に活用すること はできないが、業務に応用している	12	18.8	43	45.3	1	20.0	—	—	56	34.1
直接的に活用・応用することはで きないが、自分自身の参考になる	2	3.1	20	21.1	4	80.0	—	—	26	15.9
役に立つこと、参考になることはない	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	64	100.0	95	100.0	5	100.0	—	—	164	100.0

3. 所属する組織内での、研修成果の具体的な普及・活用方法について(複数回答)

内容	研修直後アンケートでの回答		フォローアップ調査での回答										比較増減 (今回-直後)
			女性関連施設		地方自治体(女性関連施設)		地方自治体(本庁舎)		団体		合計		
	件数	% (187名中)	件数	% (47名中)	件数	% (38名中)	件数	% (56名中)	件数	% (22名中)	件数	% (163名中)	
研修内容の報告・説明	152	81.3	33	68.8	22	57.9	33	58.9	10	45.5	98	59.8	-21.5
各種広報資料への執筆・公表	17	9.1	2	4.2	—	—	3	5.4	2	9.1	7	4.3	-4.8
研修資料を活用した勉強会・研修会の開催	49	26.2	3	6.3	2	5.3	8	14.3	—	—	13	7.9	-18.3
所属組織・団体の体制づくり・整備への提言	42	22.5	1	2.1	1	2.6	4	7.1	3	13.6	9	5.5	-17.0
来年度事業・予算への反映	57	30.5	3	6.3	4	10.5	4	7.1	—	—	11	6.7	-23.8
具体的な事業の企画・運営への指導・助言	99	52.9	9	18.8	9	23.7	4	7.1	6	27.3	28	17.1	-35.9
自分の知識等を向上させ、日常業務に活かしている			27	56.3	27	71.1	40	71.4	16	72.7	110	67.1	
その他	5	2.7	2	4.2	3	7.9	1	1.8	1	4.5	7	4.3	1.6

4. 地域・他機関との連携での、研修成果の具体的な普及・活用方法について(複数回答)

内容	研修直後アンケートでの回答		フォローアップ調査での回答										比較増減 (今回-直後)
			女性関連施設		地方自治体(女性関連施設)		地方自治体(本庁舎)		団体		合計		
	件数	% (187名中)	件数	% (47名中)	件数	% (38名中)	件数	% (56名中)	件数	% (22名中)	件数	% (163名中)	
研修内容を報告・説明した	63	33.7	4	8.3	4	7.1	5	8.9	5	22.7	18	11.0	-22.7
研修資料を提供した	62	33.2	1	2.1	2	3.6	—	—	1	4.5	4	2.4	-30.7
各種広報の原稿を執筆した	15	8.0	—	—	—	—	3	5.4	—	—	3	1.8	-6.2
勉強会・研修会で指導・助言・協力をした	68	36.4	4	8.3	4	7.1	6	10.7	3	13.6	17	10.4	-26.0
組織・団体の体制づくり、整備について指導・助言・協力をした	33	17.6	4	8.3	5	8.9	4	7.1	1	4.5	14	8.5	-9.1
具体的な事業の企画・運営に対して指導・助言をした	76	40.6	3	6.3	5	8.9	4	7.1	2	9.1	14	8.5	-32.1
ネットワーク構築に向けた働きかけをした	53	28.3	5	10.4	4	7.1	3	5.4	2	9.1	14	8.5	-19.8
自分の知識等を向上させ、日常業務に活かしている			32	66.7	33	58.9	41	73.2	14	63.6	120	73.2	
その他	10	5.3	13	27.1	—	—	6	10.7	3	13.6	22	13.4	8.1

5. この研修で取り上げて欲しいテーマ・内容について(複数回答)

内容	フォローアップ調査での回答									
	女性関連施設		地方自治体(女性関連施設)		地方自治体(本庁舎)		団体		合計	
	件数	% (47名中)	件数	% (38名中)	件数	% (56名中)	件数	% (22名中)	件数	% (163名中)
政策・方針決定過程への女性の参画拡大	25	52.1	15	39.5	31	55.4	9	40.9	80	48.8
雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	16	33.3	17	44.7	22	39.3	10	45.5	65	39.6
地域における男女共同参画の推進	24	50.0	27	71.1	36	64.3	11	50.0	98	59.8
科学技術・学術における男女共同参画の推進	5	10.4	4	10.5	6	10.7	2	9.1	17	10.4
女性に対するあらゆる暴力の根絶	19	39.6	13	34.2	15	26.8	7	31.8	54	32.9
男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	32	66.7	14	36.8	22	39.3	10	45.5	78	47.6
生涯を通じた女性の健康的支援	10	20.8	7	18.4	6	10.7	5	22.7	28	17.1
防災・復興における男女共同参画の推進	20	41.7	16	42.1	23	41.1	6	27.3	65	39.6
男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	16	33.3	11	28.9	15	26.8	7	31.8	49	29.9
教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	30	62.5	18	47.4	24	42.9	14	63.6	86	52.4
男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	7	14.6	2	5.3	3	5.4	4	18.2	16	9.8
その他	2	4.2	1	2.6	5	8.9	1	4.5	9	5.5

所属する組織内での、研修成果の具体的な普及・活用方法について具体的な内容

- ・第5次計画のための広域勉強会を企画し、三市の審議会でも知識を役立てた。
- ・今年度事業、来年度事業の計画立案の際に、研修で学んだことを活かすことができた。2月には、浜田敬子さんをお招きして講演会を開催予定です。
- ・「地域・家庭におけるwithコロナ時代の防災」をテーマに、地域団体の指導者向け講座を企画提言し、実施防災の視点から男女共同参画が推進しやすいということを学び、自分自身も防災士の資格を取得。浜田敬子氏の講演会を企画・実施
- ・今年度、当センターが重点的に取り組む分野として防災があったため、基調講演は具体的な事業計画に反映することができました。また、パネルディスカッションについては、登壇者のご担当番組や書籍などから事業企画、計画のヒントをいただいています。
- ・本研修の開催手法であるオンデマンド配信等、オンラインによるセミナーの開催を提案し、実施したことで、市民のニーズがあることが分かり、来年度以降も同手法によるセミナー開催を盛り込む方向になっている。機器など環境整備のための予算要求をしている。

地域・他機関との連携での、研修成果の具体的な普及・活用方法について具体的な内容

- ・女性が集って意見を交わすワークショップを企画した。3回シリーズで、現在1回開催済
- ・来所講座で女性団体に向けて具体的な活動の方法等(声を上げる、軸をSDGsの5・ジェンダー平等におく)を伝えることができた。
- ・組織内への案内:全庁向け掲示板へ、研修案内広報:オンラインパネル展開催セミナー開催:男女共同参画、イクボス宣言者防災:地区防災マニュアルの改訂提言、地区長との打ち合わせ
- ・地域の勉強に少しだけ出席させてもらい話をした。10分程度だったにもかかわらず反響が大きかった。女性も男性も話の後にいろいろ自分が思っていたことを話してくれた。自治公民館制度も「男性中心になりやすく、女性部の活動も料理教室をするなど固定的なので変えていきたい」という言葉を聞き、小さくてもいいので仲間を増やして活動をしていくよう提案した。
- ・7月15日号発行の「ソレイユニュースNo.66」に研修の事前課題や大沢真理氏の基調講演の内容および所感・感想を執筆し報告した。11月22日にソレイユフェスター環事業として「災害対応力を強化する女性視点の防災講座～避難所運営は男女共同参画で」を相模原市危機管理課とともに開催。上記の「ソレイユニュースNo.66」を配付資料として提供した。公益財団法人日本女性学習財団パネル「発見!ジェンダー」を借用し、「仕切るのはいつも男性? (避難所運営を男性が仕切っている様子が描かれている)」を配付資料とした。

この研修で取り上げて欲しいテーマ・内容について

- ・男性が自分らしい生き方、働き方ができるための支援
- ・育休取得がキャリアの妨げになるという空気感の払拭について

- ・特に子どもの頃からの意識醸成、若年層への啓発等の効果的な取組について、先進事例等を交えながら、取り上げてほしい。
- ・地方ではジェンダーに対する意識が低く、問題を気にも留めない人が多いように感じる。
- ・性別に関係なく希望者が育休取得出来るような社会を作るにはどうしたら良いのか。政府と国民それぞれが今すべきことを知りたい。
- ・メディアも時代遅れな発言をするコメンテーターを放置していたり、男女間の対立を煽るような発信をしている。
- ・政策・方針決定のための女性の参画拡大は男女センターでは、取り上げにくいと考えてしまう。日本と外国を比較したり、地域の実態など客観的なデータは提示できるが、深く理解するためには、議員の声も必要になり、個人を応援していると誤解されない必要もある。どうアプローチできるのかぜひ取り上げていただき、企画を考える情報提供をお願いしたい。
- ・「審議会等への女性登用率」について、国でもそうですが、当市においても目標が達成されていない状況です。庁内でも意思決定への女性参画の取組への意欲は部署によってまちまちであり、担当自身も迷いながら進めているところです。「男女同数である方が民主的であるから、新たな視点が入るから、女性のためになるから」という「増やした方が望ましい理由」から「増やすべき理由」を、研修として学べたら大変ありがたいと思います。

業務・活動を進める上で、現在課題と思われること

- ・コロナ禍における女性への影響（雇用など）
- ・ジェンダー統計の必要性をどのように伝えていくか。
- ・業務、活動を進める上で、市に協力している団体等の年齢が高齢化してきているので、今後は幅広い年齢層の協力が必要であると思われる。
- ・中高生に性教育を行うために、必要な情報提供をするため、どんな情報が必要なのかアンケートを取りたいが、先生方から拒否されてしまう。
- ・男女共に20代～30代の参加者が少ない。高齢者の女性が占めています。当区の男女共同参画活動拠点施設ではまだオンラインでの講座が実現できていない。
- ・他部局との連携。男女共同参画はあらゆる分野に関係しており、当課だけで対応できない課題が大半であるが、特に雇用や教育等の分野についてどのように連携すべきかが難しい。
- ・男女共同参画の理念は、行政のあらゆる分野・施策の基本理念であるにも関わらず、横の連携が図れていない。省庁の縦割りがあるまま地方自治体の施策に現れているように思う。
- ・テレビドラマなどのメディアや日常生活の場面において、男女共同参画社会への理解を阻むような無意識の擦り込みが社会全体にあふれていて、大多数の人が気づききっかけが少ないこと。
- ・他機関、市町村と連携を図るにあたり、団体や男女共同参画推進委員会の温度差が激しく、ご参加ご協力いただけたところが同じになりがち。SNSの積極的な活用によって、広報の広がりを感じられるものの、実際の参加につながらない。男性の各種事業への取り込み。うまく巻き込めない。
- ・男女共同参画センターとしての活動、研修会等々にはどうしても女性の参加が多くなっているし、相談業務から見えてくる課題についても女性に対するアプローチが多くなっているのが現状である。男女共同参画を啓発するには、これまで以上に男性の意識に踏み込んでいく必要があるとか、DV加害者へのアプローチも今後必要になってくるのではという思いを持っている。

今後の研修に望むこと

- ・男性の側からの発信を増やして欲しい。
- ・オンデマンド方式による受講が参加しやすい
- ・リモートもよいですが、対面での研修が早くできるようになることを希望します。
- ・他自治体の具体的な取組や先進事例についての情報を多く得て、交流（ネットワークづくり）がしたい。
- ・ジェンダーギャップ指数121位の日本の政策をどのように変えていくかを世界と比較して学んでいきたい。
- ・男女共同参画を進めるための有効な制度や今回の研修の豊島区の例のような実践事例の紹介、取り組み方を学ぶことができればよい。
- ・男女共同参画の実現に向けては、幼少期からの教育が必要と考える。幼児を持つ母親や教員の意識改革を進める事業を実施していただきたい。
- ・男女共同参画の推進が、男性にとっても「生きづらさの解消」につながることであると、より多くの人に理解してもらえるようなアプローチの方法を学びたい。
- ・コロナ禍でなかなか研修が実施できない中、これをチャンスと考えて、様々なことを学んでいきたいと思いますので、今後も研修をよろしくお願いいたします。
- ・オンデマンド配信により時間を制限されず、また、在勤地で受講することができ、大変有意義な研修でした。今後も、オンデマンド版形式の研修開催をお願いします。
- ・今年は新型コロナウイルス感染予防のため、オンライン形式の参加でしたが、やはり参加者同士の繋がりが取れる会場での参加を望みます。ありがとうございました。
- ・今回のオンデマンドによる、研修会はNWECから遠方に住む者にとっては大変ありがたかった。今後も会場で研修会が開催されるようになって、オンデマンドも併用して開催してほしい。
- ・今回の研修は地方で業務をしている者としては、非常に貴重で有意義な時間となりました。ありがとうございました。今後も、オンデマンドなどで広く研修の機会を設けていただければと存じます。

- ・コロナ禍において、非正規やひとり親、自粛生活、学校の休業配偶者のリモートワークなど、女性の負担感が増大している。今後の女性活躍の政策に必要な横の連携や支援策などについて学びたい。
- ・会場での受講のメリットは十分知っているが(過去に参加したことがあるため)、オンラインでの受講は、予算的／時間的に非常にありがたく、今後も貴重な先生のお話しが聞ける可能を感じました。
- ・地域における女性リーダー候補の発掘、育成について。人口が少なく、都市部とは各種事情が異なるので、リーダー育成が本当に難しい。人口規模の似通った地域で成功されたところの方法などをうかがいたい。
- ・オンライン研修としていただいたことで、地方にいても、同じように学びを得ることができ、大変ありがたく感じております。今後も、ハイブリットでも結構ですので、オンライン視聴を継続くださるようお願いします。
- ・東京で受講する予算が確保できないため、今回のオンデマンド講習は大変ありがたく思いました。本市における男女共同参画社会の構築に向けて、さらなる知識向上のため、今後も引き続き積極的に受講したいと考えております。
- ・資料が大量であるためオンライン研修期間中に資料の閲覧やプリントアウト等を確実に行うことは困難な場合があります。キャッチアップのため、研修期間終了後に資料をアーカイブとして公開していただけると有難いと思います。
- ・今回の研修であったメディアの方々の発信力は本当に勉強になった。やはり、社会全体で改善すべき問題であるということとを個々が理解し、改善が進むような広報をメディア・官公庁が中心になって取り組んでいくべきだと感じる。
- ・今回は、オンラインのみでの受講となり、それは大変便利で恩恵を受けたのですが、ぜひリアルで意見交換も行いながらの研修に参加させていただきたいと思います。その時は、コアのメンバーも一緒に参加させていただきたいです。
- ・オンラインでの開催だったため受講することができました。今後は、会場に参加者を募る形式で開催するのに合わせて、オンラインでも研修内容を学ぶことができるようにしていただけると、研修に参加できる機会が増えると思いました。
- ・今年度、コロナ禍の影響で、すべての講座がオンラインとなり、NWECに行かなくても講座を聴けるようになったことで、普段より多くの講座を聴くことができたので、今後も聴講型の講座については基本的にオンラインでも実施してほしい。
- ・少子高齢社会、生産年齢人口の減少等、人口の波の変化の中で、老若男女がそれぞれどのような働き方ができるか。その可能性を学びたい。先進事例があれば参考にしたい。幾つになってもその人らしいキャリアを生かした働き方は地域活性化にもつながると思う。
- ・今回初めてリーダー研修会を受講しましたが、コロナが落ち着いたら是非NWECで開催してほしいと思います。あのパワーは何にも代えがたいものだと感じています。都道府県や市区町村の担当者限定で受講してもらえるようなものもあっても面白いかと思っています。
- ・今回は新型コロナの影響によるオンライン開催ということで、本研修を地方に居ながらにして受講することができ、幸運であり、このような機会を与えていただき、大変感謝しております。今後もこのようなオンラインという手法を盛り込んでいただき、地方にいる者にも広く受講の機会を与えていただければと思います。
- ・国立女性教育会館で、多くの人と出会う機会がなかったことは残念だが、WEB研修を利用することで全国から多くの人が学ぶチャンスを与えてくださったことに感謝します。また、視聴についても受講期間が長かったので、業務に差し支わりがなく受講できました。今後もこのような機会を作っていただけるとありがたい。
- ・「男女共同参画センターとしての活動、研修会等々にはどうしても女性の参加が多くなっているし、相談業務から見えてくる課題についても女性に対するアプローチが多くなっているのが現状である。男女共同参画を啓発するには、これまで以上に男性の意識に踏み込んでいく必要があるとか、DV加害者へのアプローチも今後必要になってくるのではという思いを持っている。」に関するご示唆が頂ければと思います。

令和2年度「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」(オンライン)実施要項

1. 趣 旨

地域の男女共同参画の推進を目指し、研修・学習事業を実施する際には、当初のねらいとぶれることのない事業の企画・実施・評価を行うことが重要です。男女共同参画の視点に立って地域が抱える課題を整理し、課題解決に向けた事業の設計図(プログラムデザイン)を作成するために必要な知識やスキルを身に付けることを目的とした研修をオンラインで実施します。

2. 主 催 独立行政法人国立女性教育会館

3. 対象・定員

行政、女性関連施設、公民館等の職員で、地域における男女共同参画推進のための事業等の企画・実施業務に現在就いている方 30名

※ 条件としてマイク・ウェブカメラを備えたパソコン等を使用して、全プログラム(希望者のみ対象のものを除く)に参加及び視聴できること。

4. 実施方法・配信期間

(1) 実施方法

参加者と公開期間を限定したZoomミーティングによるライブ配信及びYouTubeによるオンデマンド配信

※ オンデマンド配信は、期間中、参加者の都合に合わせていつでも視聴できます。

(2) 配信期間

① Zoom ミーティングによるライブ配信：

【参加者全員】1月19日(火)・2月5日(金)・6日(土)

【希望者のみ】1月27日(水)・2月2日(火)

② YouTubeによるオンデマンド配信：【参加者全員】1月20日(水)～2月12日(金)

※ 本研修への参加にはインターネットに接続できるパソコン環境が必要です。

※ ①のライブ配信に参加するには、事前にZoomアプリをインストールする必要があります。

なお、Zoom及びYouTube視聴のためにアカウント登録などの必要はありません。

(通信料は御自身の負担となります)

(3) 研修の流れ

申込受付	・令和2年11月25日(水) 9:00～12月15日(火) 17:00
参加者決定 (Eメールで通知)	・令和2年12月24日(木)までに参加の可否を通知 ・令和3年1月13日(水)までにZoomミーティング、YouTubeの限定公開URLを通知
配 信	・令和3年1月8日(金) 午後、Zoom接続テスト予定(希望者のみ) ・令和3年1月19日(火)、1月27日(水)、2月2日(火)、2月5日(金)、 2月6日(土)：ライブ配信 ・令和3年1月20日(水)～2月12日(金)：オンデマンド配信 詳細は「5. プログラム」参照
アンケート	最終日のライブ配信を視聴後、2月12日(金)までに専用フォームから回答

5. プログラム

1月19日(火)

ライブ配信 (Zoom ミーティング)

- (1) 開会 13:30～13:50
オリエンテーション 島田悦子 国立女性教育会館事業課主任専門職員
- (2) グループワーク①「参加者同士の関係づくりをすすめる」 13:50～16:00
参加者同士が情報交換や意見交換ができる関係づくりを目指し、参加者全員あるいはグループに分かれて自己紹介やワークを行い、参加者同士の交流を深めます。
全体進行：山口 真美 国立女性教育会館事業課専門職員
ファシリテーター：国立女性教育会館事業課職員

1月20日(水)～2月12日(金)

オンデマンド配信 (YouTube)

- (3) 講義①「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」(60分)
男女共同参画の視点に立った事業企画を考えるために、学習プログラムの設計図となる「プログラムデザイン」の作成の目的と意義、その重要性について理解を深めます。また、実際に使用したプログラムデザインを用いて、作成する際のポイント、注意点について解説します。
講師：中野 洋恵 国立女性教育会館事業課客員研究員
島田 悦子 国立女性教育会館事業課主任専門職員
- (4) 講義②「男女共同参画の基礎的理解を深める」(50分)
男女共同参画社会基本法とその背景、ジェンダー統計の重要性について学び、日本の男女共同参画の現状や、地域の実情を知るための基礎的理解を深めます。
講師：渡辺 美穂 国立女性教育会館研究国際室研究員
- (5) 講義③「学習プログラムを企画・実施・評価するための注意点」(45分)
学習プログラムを企画・実施・評価する上での注意点を、PDCAサイクルに基づき解説します。
講師：松下 光恵 NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事
- (6) 情報提供「国立女性教育会館におけるオンライン研修実施の成果と課題」(30分)
令和2年度に国立女性教育会館が実施した国内向けのオンライン研修について、その成果と課題等について報告し、オンライン事業企画の参考とします。
講師：山口 真美 国立女性教育会館事業課専門職員
- (7) 講義④「実態把握のための情報収集について」(30分)
学習プログラムを企画するために、女性教育情報センターや女性情報ポータルWinetにある資料・データベースについて解説します。また、レファレンスを通じて、情報センターにある資料から実態把握につながる情報を収集し、必要な情報やそれを収集する方法を学びます。
講師：森 未知 国立女性教育会館情報課専門職員

1月20日(火)～2月4日(木)

個人ワーク (配信なし)

- (8) 個人ワーク「プログラムデザインを作成する」
各講義を視聴後、実施したいと思う事業・テーマについて、参加者自身で実際に様式に沿ってプログラムデザイン案を作成します。

1月27日(水)・2月2日(火)(希望者のみ)

ライブ配信 (Zoom ミーティング)

- (9) (10)お気軽相談タイム 1月27日(水)14:00～15:00・2月2日(金)10:00～11:00
各参加者がプログラムデザイン案を作成するにあたり、疑問点や不明な点について事業課専門職員がお答えします。
ファシリテーター：松下 光恵 NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事(2月2日のみ)
国立女性教育会館事業課職員

2月5日（金）

ライブ配信（Zoom ミーティング）

- (11) グループワーク②「地域の課題解決に向けた事業プログラムをつくる」 10:00～12:00
作成したプログラムデザイン案について、研修初日と同じグループ内全員で発表を行い、プログラムの内容や工夫した点を共有するとともに、改善の必要な点について話し合います。

2月6日（土）

ライブ配信（Zoom ミーティング）

- (12) まとめと成果の共有 13:00～15:00
参加者が修正したプログラムデザイン案の中から各グループ内で1つ選び、参加者全体でプログラムデザインの内容や工夫した点を発表します。作成されたプログラムデザイン案に対し、参加者全体で意見や改善点等を述べ合い、共有します。
助言者：松下 光恵 NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事

- (13) アンケート提出
研修終了後、アンケートに御協力をお願いします。所定のアンケートフォームに入力のうえ、2月12日（金）までに送信をお願いします。

【研修スケジュール】

プログラム	1/19 (火)	1/20 (水)	1/27 (水)	2/2 (火)	2/4 (木)	2/5 (金)	2/6 (土)	2/12 (金)
(1) 開会・オリエンテーション	13:30～ 13:50							
(2) グループワーク① 「参加者同士の関係づくりをすすめる」	13:50～ 16:00							
(3) 講義① 「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」		オンデマンド配信 (都合に合わせて視聴できます)						
(4) 講義② 「男女共同参画の基礎的理解を深める」								
(5) 講義③ 「学習プログラムを 企画・実施・評価するための注意点」								
(6) 情報提供 「国立女性教育会館における オンライン研修実施の成果と課題」								
(7) 講義④ 「実態把握のための情報収集について」		各自で作業（配信なし）						
(8) 個人ワーク 「プログラムデザインを作成する」								
(9) お気軽相談タイム①（希望者のみ）			14:00～ 15:00					
(10) お気軽相談タイム②（希望者のみ）				10:00～ 11:00				
(11) グループワーク② 「地域の課題解決に向けた事業プログラムをつくる」						10:00～ 12:00		
(12) まとめと成果の共有							13:00～ 15:00	
(13) アンケート提出								提出 締切

6. 参加費 無 料

7. その他

(1) フォローアップ調査の実施

研修終了後6カ月後を目途にフォローアップ調査を行う予定です。その際には、御協力いただきますようお願いいたします。

(2) プログラムの変更・中止について

感染症、気象状況、天災、官公庁からの指示、その他主催者が研修を安全かつ円滑に実施することが困難と判断した場合には、やむを得ずプログラム内容の変更又は開催を中止する場合があります。

なお、最新情報は、NVEC ホームページでお知らせします。

令和2年度「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」プログラムデザイン

【趣 旨】

地域の男女共同参画の推進を目指し、研修・学習事業を実施する際には、当初のねらいとぶれることのない事業の企画・実施・評価を行うことが重要である。男女共同参画の視点に立って地域が抱える課題を整理し、課題解決に向けた事業の設計図(プログラムデザイン)を作成するために必要な知識やスキルを身に付けることを目的とした研修をオンラインで実施する。

【プログラムの特徴】

- ・男女共同参画の視点に立った内容
- ・地域の実態を踏まえて実践に結びつけることで、その実践が新しい社会的土台作りにつながる。
- ・学びから実践へ、場づくりと場の内容づくりの重要性を学ぶ。
- ・プログラムデザインとして全体を見える化する。

目 的

男女共同参画の視点に立って、ぶれることない事業の企画・実施・評価を行うため、課題解決に向けたプログラムデザインを作成するために必要な知識やスキルを身に付ける。

対 象

行政、女性関連施設、公民館等の職員で、地域における男女共同参画推進のための事業等の企画・実施業務に現在就いている方 30名

目 標

基 点・基軸の形成

企画力・実践力の形成

振り返り

内 容

男女共同参画の視点 現状・課題把握

(4) 講義②「男女共同参画の基礎的理解を深める」
○時間的・空間的位置の把握
○地域の実情を知るための基礎としての統計の見方

(3) 講義①「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」
○現状把握、実施、評価までのPDCAサイクルに基づく運営、注
意点を学ぶ
○学びの場づくりを考える

(1) オリエンテーション
○研修の企画の意図・流れについて理解を深める

(5) 講義③「学習プログラムを企画・実施・評価するための注意点」
○参加者同士が情報交換や意見交換がで
きる関係づく
りを目指し、
参加者同士の
交流を深める

(2) グループワーク①「参加者同士の関係づくりをすすめる」
○参加者同士が情報交換や意見交換がで
きる関係づく
し、参加者同士の
交流を深める

(6) 情報提供「国立女性教育会館におけるオンライン研修実施の正課と課題」
○国立女性教育会館が実施した国内向けのオンライン研修について報告

(7) 講義④「実態把握のための情報収集について」
○必要な情報やそれを収集する方法を学ぶ
○実態把握につなげる情報収集をする

(8) 個人ワーク「プログラムデザインを作成する」
○実施したいと思う事業・テーマについて、参加者十進で実際に様式に沿ってプログラムデザイン案を作成する。

(12) まとめと成果の共有
○作成したプログラムデザイン案の発表と検証。

(13) アンケート入力

情報収集

企画力・実践力

方 法

講 義

グループワーク

講義・相談

個人・グループ・全体ワーク

講義...積み上げられてきた知識の提示と理解
グループワーク...主体的な学習。連携協働関係の形成
事例分析...日常経験からの相互学習。事例の重視

企画 Plan 実行 Do 評価 Check 改善 Action

個人への影響
社会への影響

参加者が組織・地域等に持ち帰って実践・活動に結びつける

【プログラム作成の流れ】

- ①視点の共有
- ②現状（歴史的・空間的位置）把握
- ③個人の問題課題と社会の問題課題の結びつき
- ④課題解決と参画による地域づくり

参加費
無料

NWEC

当初、2泊3日の日程で開催を予定しておりました令和2年度「学習オーガナイザー養成研修」は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、プログラムの一部を「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」として、オンラインにより実施いたします。

令和2年度 地域における男女共同参画推進のための事業企画研修 (オンライン)

地域の男女共同参画の推進を目指し、研修・学習事業を実施する際には、当初のねらいとぶれることのない事業の企画・実施・評価を行うことが重要です。男女共同参画の視点に立って地域が抱える課題を整理し、課題解決に向けた事業の設計図(プログラムデザイン)を作成するために必要な知識やスキルを身に付けることを目的とした研修をオンラインで実施します。

日程	令和3年1月19日(火)～2月12日(金)
概要	4つの講義と情報提供、グループワーク、個人ワーク、お気軽相談タイムなどで構成された研修です。詳細は裏面へ 
申込	★申込期間:令和2年11月25日(水)～12月15日(火) ※申込フォームから送信ができない場合については、お手数ですが事業課までお問い合わせください。(Eメール: progdiv@nwec.jp 電話:0493-62-6724 平日9:00～17:00) ★申込方法:NWECホームページの【令和2年度「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」申込フォーム】からお申し込みください。申し込みフォームは下記リンク又は右のQRコードからもアクセスできます。 URL: https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-ldqang-2e5a930cefc5d1dcc6b51c05b3a36af5 ★実施方法:参加者と公開期間を限定したZoom 及びYoutube によるオンライン研修(通信料は参加者御自身の負担となります) 

〈対象〉

行政、女性関連施設、公民館等の職員で地域における男女共同参画推進のための事業等の企画・実施業務に就いている方。 30名

〈申込条件〉

マイク・ウェブカメラを備えたインターネット接続が可能なパソコン等を使用して、全プログラム(希望者のみ対象のものを除く)に参加・視聴できること。

〈参加決定〉

参加者は抽選で決定します。定員を超えた場合には、希望者にオンデマンド配信プログラムの視聴を御案内します。

お問い合わせ

独立行政法人 国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL 0493-62-6724

Eメールアドレス progdiv@nwec.jp

ホームページ URL <https://www.nwec.jp>





プログラム

オンライン

1月19日(火) Zoomによるライブ配信

13:30～13:50	(1)開会・オリエンテーション
13:50～16:00	(2)グループワーク①「参加者同士の関係づくりをすすめる」

1月20日(水)～2月12日(金) YouTubeによるオンデマンド配信

- (3)講義①「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」(60分)
講師:中野 洋恵 国立女性教育会館事業課客員研究員
島田 悦子 国立女性教育会館事業課主任専門職員
- (4)講義②「男女共同参画の基礎的理解を深める」(60分)
講師:渡辺 美穂 国立女性教育会館研究国際室研究員
- (5)講義③「学習プログラムを企画・実施・評価するための注意点」(60分)
講師:松下 光恵 NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事
- (6)情報提供「国立女性教育会館におけるオンライン研修実施の成果と課題」(30分)
講師:山口 真美 国立女性教育会館事業課専門職員
- (7)実践「実態把握のための情報収集について」(30分)
講師:森 未知 国立女性教育会館情報課専門職員

1月20日(火)～2月4日(木) (配信なし)

- (8) 個人ワーク
「プログラムデザインを作成する」

1月27(水)・2月2日(火) Zoomによるライブ配信

1/27 14:00～15:00(60分)	(9)(10)お気軽相談タイム (希望者のみ)
2/2 10:00～11:00(60分)	・疑問点や不明点に事業課専門職員がお答えします

2月5日(金) Zoomによるライブ配信

10:00～12:00(120分)	(11)グループワーク② 「地域の課題解決に向けた事業プログラムをつくる」
-------------------	--

2月6日(土) Zoomによるライブ配信

13:00～15:00(120分)	(12)まとめと成果の共有(参加者全体の意見交換)
-------------------	---------------------------

★ 国立女性教育会館(National Women's Education Center)は、
男女共同参画推進のためのナショナルセンターです。

令和2年度「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」参加者概況

2021/12/8 現在

定員 30 名
申込者数 83 名
参加者 83 名

1. 性別

	合 計
女 性	76
男 性	7
それ以外	—
合 計	83

2. オンデマンド配信(1/20～2/12)希望有無

	女 性	男 性	それ以外	合 計
希望する	74	7	—	81
希望しない	—	—	—	—
合計	74	7	—	81

3. 年代別申込状況

	女 性	男 性	それ以外	合 計
20代	13	2	—	15
30代	13	3	—	16
40代	29	1	—	30
50代	16	1	—	17
60代以上	5	—	—	5
合計	76	7	—	83

※地域ブロック別参加者内訳

	女性	男 性	それ以外	合計	割合
北海道・東北	15	1	—	16	19.3
関東	9	2	—	11	13.3
甲信越	5	1	—	6	7.2
北陸・東海	14	—	—	14	16.9
近畿	14	—	—	14	16.9
中国・四国	6	1	—	7	8.4
九州・沖縄	13	2	—	15	18.1
合計	76	7	—	83	100.0

※それぞれの項目ごとに小数点以下第2位を四捨五入している。

4. 都道府県別

		女 性	男 性	それ以外	合 計
北海道・東北	北海道	5	—	—	5
	青森県	3	—	—	3
	岩手県	4	—	—	4
	宮城県	—	—	—	—
	秋田県	1	—	—	1
	山形県	1	1	—	2
	福島県	1	—	—	1
関東	茨城県	1	1	—	2
	栃木県	—	—	—	—
	群馬県	—	—	—	—
	埼玉県	4	—	—	4
	千葉県	3	—	—	3
	東京都	1	1	—	2
	神奈川県	—	—	—	—
甲信越	山梨県	2	—	—	2
	新潟県	2	—	—	2
	長野県	1	1	—	2
北陸・東海	富山県	2	—	—	2
	石川県	1	—	—	1
	福井県	2	—	—	2
	岐阜県	2	—	—	2
	静岡県	3	—	—	3
	愛知県	4	—	—	4
	三重県	—	—	—	—
近畿	滋賀県	—	—	—	—
	京都府	1	—	—	1
	大阪府	7	—	—	7
	兵庫県	5	—	—	5
	奈良県	1	—	—	1
	和歌山県	—	—	—	—
中国・四国	鳥取県	2	—	—	2
	島根県	—	—	—	—
	岡山県	—	—	—	—
	広島県	—	—	—	—
	山口県	2	—	—	2
	徳島県	1	—	—	1
	香川県	1	—	—	1
	愛媛県	—	1	—	1
	高知県	—	—	—	—
	福岡県	3	2	—	5
九州・沖縄	佐賀県	1	—	—	1
	長崎県	4	—	—	4
	熊本県	3	—	—	3
	大分県	—	—	—	—
	宮崎県	1	—	—	1
	鹿児島県	—	—	—	—
	沖縄県	1	—	—	1
	合計	76	7	—	83

令和2年度「地域における男女共同参画推進のための事業企画研修」実施報告

行政、女性関連施設、公民館等の職員を対象に、オンラインによる研修を令和3年1月19日（火）～2月12日（土）の25日間実施し、全国から23名が参加した。

この研修は、男女共同参画の視点に立った研修・学習事業を計画する際に、ぶれることのない事業の企画・実施・評価を行うために、地域が抱える課題を整理し、課題解決に向けた事業の設計図（プログラムデザイン）を作成する知識やスキルを身に付けることを目的に実施した。

参加者同士の意見交換やネットワーク作りのために、ライブ配信によるグループワークを実施した後、事業の企画・実施・評価等に必要な情報やスキルについて学ぶ講義をオンデマンド配信した。その後、参加者各自でテーマに沿った事業を企画し、ライブ配信によるグループワークを通して作成したプログラムデザインの発表と内容の検討・修正を行い、最後に参加者全体で成果を共有した。また、研修期間中、参加者が孤立することのないようプログラムデザイン案作成について講師・職員へ相談できる「お気軽相談タイム」やオンラインのチャットを活用し、主催者を含めた参加者全体で意見交換ができるように工夫した。

その結果、参加者からは「講義と学び合い（グループワーク）のバランスがとても良かった。理論と演習の両方があることで、実践力が向上したように感じる。また、受講された方々から学ぶことも多く、たくさんの実践例を知ることが出来たのも大きな財産になった。」「自分の時間で、繰り返し講習が聞けたことは非常に良かった。理解が深まり、勉強になった」などの感想が寄せられた。



ライブ配信最終日

令和2年度「地域における男女共同参画のための事業企画研修」 参加者アンケート集計結果

- ◆アンケート対象者：参加者23名（女性21名、男性2名）
- ◆アンケート回答者：22名（女性20名、男性2名）
- ◆アンケート回収率：95.7%

●研修全体の満足度	ライブ参加者		オンデマンド受講者	
	人数	(%)	人数	(%)
非常に満足した	13	(59.1)	15	(37.5)
満足した	9	(40.9)	25	(62.5)
少し物足りなかった	—	—	—	—
物足りなかった	—	—	—	—
合計	22	(100.0)	40	(100.0)

●プログラム毎有用度について

(1)グループワーク①「参加者同士の関係づくりをすすめる」

	ライブ参加者	
	人数	(%)
非常に有用だった	6	(27.3)
有用だった	16	(72.7)
あまり有用ではなかった	—	—
全く有用ではなかった	—	—
参加しなかった	—	—
合計	22	(100.0)

(2)講義①「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」

	ライブ参加者		オンデマンド受講者	
	人数	(%)	人数	(%)
非常に有用だった	14	(63.6)	18	(45.0)
有用だった	8	(36.4)	20	(50.0)
あまり有用ではなかった	—	—	2	(5.0)
全く有用ではなかった	—	—	—	—
受講しなかった	—	—	—	—
合計	22	(100.0)	40	(100.0)

(3)講義②「男女共同参画の基礎的理解を深める」

	ライブ参加者		オンデマンド受講者	
	人数	(%)	人数	(%)
非常に有用だった	13	(59.1)	17	(42.5)
有用だった	9	(40.9)	20	(50.0)
あまり有用ではなかった	—	—	2	(5.0)
全く有用ではなかった	—	—	—	—
受講しなかった	—	—	1	(2.5)
合計	22	(100.0)	40	(100.0)

(4) 講義③「学習プログラムを企画・実施・評価するための注意点」

	ライブ参加者		オンデマンド受講者	
	人数	(%)	人数	(%)
非常に有用だった	18	(81.8)	26	(65.0)
有用だった	4	(18.2)	13	(32.5)
あまり有用ではなかった	—	—	—	—
全く有用ではなかった	—	—	—	—
受講しなかった	—	—	1	(2.5)
合計	22	(100.0)	40	(100.0)

(5) 情報提供「国立女性教育会館におけるオンライン研修実施の成果と課題」

	ライブ参加者		オンデマンド受講者	
	人数	(%)	人数	(%)
非常に有用だった	10	(45.5)	15	(37.5)
有用だった	11	(50.0)	20	(50.0)
あまり有用ではなかった	1	(4.5)	3	(7.5)
全く有用ではなかった	—	—	—	—
受講しなかった	—	—	2	(5.0)
合計	22	(100.0)	40	(100.0)

(6) 講義④「実態把握のための情報収集について」

	ライブ参加者		オンデマンド受講者	
	人数	(%)	人数	(%)
非常に有用だった	10	(45.5)	14	(35.0)
有用だった	10	(45.5)	21	(52.5)
あまり有用ではなかった	1	(4.5)	2	(5.0)
全く有用ではなかった	1	(4.5)	—	—
受講しなかった	—	—	3	(7.5)
合計	22	(100.0)	40	(100.0)

(7) 個人ワーク「プログラムデザインを作成する」

	ライブ参加者	
	人数	(%)
非常に有用だった	14	(63.6)
有用だった	8	(36.4)
あまり有用ではなかった	—	—
全く有用ではなかった	—	—
参加しなかった	—	—
合計	22	(100.0)

(8)お気軽相談タイム

	ライブ参加者	
	人数	(%)
非常に有用だった	3	(13.6)
有用だった	5	(22.7)
あまり有用ではなかった	—	—
全く有用ではなかった	—	—
参加しなかった	14	(63.6)
合計	22	(100.0)

(9)グループワーク②「地域の課題解決に向けた事業プログラムをつくる」

	ライブ参加者	
	人数	(%)
非常に有用だった	18	(81.8)
有用だった	4	(18.2)
あまり有用ではなかった	—	—
全く有用ではなかった	—	—
参加しなかった	—	—
合計	22	(100.0)

(10)まとめと成果の共有

	ライブ参加者	
	人数	(%)
非常に有用だった	16	(72.7)
有用だった	6	(27.3)
あまり有用ではなかった	—	—
全く有用ではなかった	—	—
参加しなかった	—	—
合計	22	(100.0)

(11)チャット機能「InCircle(インサークル)」の使用について

	ライブ参加者	
	人数	(%)
非常に有用だった	6	(27.3)
有用だった	14	(63.6)
あまり有用ではなかった	1	(4.5)
全く有用ではなかった	—	—
参加しなかった	1	(4.5)
合計	22	(100.0)

●オンラインによる研修参加はいかがでしたか。

	ライブ参加者		オンデマンド受講者	
	人数	(%)	人数	(%)
非常に満足した	12	(54.5)	20	(50.0)
満足した	10	(45.5)	17	(42.5)
少し物足りなかった	—	—	3	(7.5)
物足りなかった	—	—	—	—
合計	22	(100.0)	40	(100.0)

令和2年度「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」（オンライン）開催要項

1. 趣 旨

本セミナーは、企業における女性の活躍推進を図り、男女共同参画社会の形成に資するため、企業におけるダイバーシティ（女性の活躍促進）の推進者、管理職、リーダーを対象に実施します。基調講演、パネルディスカッションを通して、参加者の直面する疑問や課題に向き合い解決の方向を探ります。

2. テーマ：「持続可能な組織を創る女性リーダーの育成」

新型コロナウイルスの感染拡大や少子高齢化など、先が不透明な現代において、企業では「持続可能性」がますます重要になってきています。思わぬリスクに直面し、乗り越えなければならないとき、組織としての柔軟な対応が求められ、それにはダイバーシティ環境の構築を欠かすことはできません。未だSDGs「ゴール5：ジェンダー平等」が課題となっている現状を打破し、今こそ女性リーダーを育成する、これからのマネジメントを様々な視点から考えていきます。

3. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL 0493-62-6724

URL <https://www.nwec.jp> Eメール progdiv@nwec.jp

4. 後 援

厚生労働省、経済産業省、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会

5. 実施方法及び日時

(1) 配 信 日 令和2年10月29日(木) 13:00～16:00

(2) 方 法 「Zoom」又は「YouTube」ライブによるオンライン配信

※「YouTube」の場合、質問はできません。

※インターネットに接続できるパソコン環境（タブレット、モバイル端末も可。モバイル端末の場合はZoomアプリをインストールしてください）が必要です。また、通信料は御自身の負担となります。

(3) 研修の流れ

申込	・9月25日（金）午前9時～10月22日（木）正午 申込締切
参加者決定	・10月26日（月） 参加の可否・当日のURLをEメールで通知
セミナー	・10月29日（木） 13:00～16:00（ライブ配信）
アンケート	・10月29日（木） アンケートフォームより回答

6. 対象及び定員

企業におけるダイバーシティ（女性の活躍促進）の推進者、管理職及びリーダー 100名

※ 先着順。定員を超えた場合は、視聴限定（YouTube）の参加を御案内します。

※ 官公庁、独立行政法人等の方も参加可能です。

7. 内 容

（１）基調講演「混ぜると強くなる～困難な時代を乗り越える企業戦略～」 13:00～14:10

不確実性の増す現代、企業の成長を実現するカギは、リスクに柔軟に対応できる組織作りにあります。組織の持続可能性を高める生産的なマネジメントとはどのようなものでしょうか。女性活躍を進める意義、またこれからの組織やリーダーのあり方についてお話しいただきます。

講 師：出口 治明

立命館アジア太平洋大学 学長

学校法人立命館副総長・理事

（２）パネルディスカッション「“女性リーダー”の育成と組織にもたらす効果」

14:30～16:00

「202030」——17年前、「社会のあらゆる分野で指導的地位の女性比率を2020年までに少なくとも30%にする」と国が定めた目標は、企業において達成からはるかに遠いままに今日を迎えました。“女性リーダー”の育成を阻む要因は何か、どのように取り組めばよいのか、そしてその先に見えてくる将来像とは…？ 実践現場からの報告に精緻な分析を交えながら、その実現の方策とメリットについて考えます。

パネリスト：小坂 佳子 読売新聞「OTEKOMACHI」「発言小町」編集長
生活部次長

パネリスト：隈 扶三郎 株式会社西部技研代表取締役

コーディネーター：山口 慎太郎 東京大学経済学部・政策評価研究教育センター教授

（３）アンケートの記入

8. 申込方法等について

（１）方法

下記リンク又は右 QR コードから申込フォームにアクセスのうえ、お申込みください。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-lcsjli-c823c56ea58c38f380847b7a5ccc52e8>



※開催要項等の電子データは、国立女性教育会館ホームページよりダウンロードいただけます。

https://www.nwec.jp/event/training/g_kigyo2020.html



（２）申込期間

令和2年9月25日（金）午前9時～令和2年10月22日（木）正午

(3) 参加通知

お申込みの際に御入力いただいたメールアドレス宛に、Eメールにて通知します。

10月26日(月)を過ぎても連絡がない場合は、お手数ですが事業課までお問い合わせください。

(4) キャンセル

参加決定後にキャンセルされる場合は、必ず事業課までEメールにて御連絡ください。

(5) 連絡・問い合わせ先

国立女性教育会館事業課 電話：0493-62-6724 (平日9時～17時)

Eメール：progdiv@nwec.jp

9. 参加費 無料(通信料は御自身の負担となります。)

10. その他

(1) モニター調査の実施

セミナー終了後3か月後を目途にモニター調査を行う予定です。調査時期になりましたらEメールで御案内しますので、御協力いただきますようお願いいたします。

(2) 感染症、気象状況、天災、官公庁からの指示、その他主催者が研修を安全かつ円滑に実施することが困難と判断した場合には、やむを得ずプログラム内容の変更又は開催を中止する場合があります。

なお、最新情報は、NWEC ホームページでお知らせします。

令和2年度

ONLINE

企業を成長に導く 女性活躍促進セミナー

10月29日(木) 13:00～16:00

Zoom および YouTube によるライブ配信

研修参加費
無料

【対象】 企業におけるダイバーシティ（女性の活躍促進）の推進者、管理職及びリーダー ※官公庁・独立行政法人の方も参加可能です。

【定員】 先着100名（Zoom） ※定員を超えた場合は、視聴限定（YouTube）の参加を御案内します。

【主催】 独立行政法人 国立女性教育会館

【後援】 厚生労働省 経済産業省 一般社団法人日本経済団体連合会

日本商工会議所 全国中小企業団体中央会（申請中）

基調講演

混ぜると強くなる

～ 困難な時代を乗り越える企業戦略 ～

不確実性の増す現代、企業の成長を実現するカギは、リスクに柔軟に対応できる組織作りにあります。組織の持続可能性を高める、生産的なマネジメントとはどのようなもののでしょうか。女性活躍を進める意義、またこれからの組織やリーダーのあり方についてお話しいたします。



出口 治明氏

立命館アジア太平洋大学 学長
学校法人立命館副総長・理事

パネルディスカッション

“女性リーダー”の育成と組織にもたらす効果

「202030」—— 17年前、「社会のあらゆる分野で指導的地位の女性比率を2020年までに少なくとも30%にする」と国が定めた目標は、企業において達成からはるかに遠いまに今日を迎えました。“女性リーダー”の育成を阻む要因は何か、どのように取り組めばよいのか、そしてその先に見えてくる将来像とは…？ 実践現場からの報告に精緻な分析を交えながら、その実現の方策とメリットについて考えます。



〔コーディネーター〕

山口 慎太郎氏

東京大学経済学部・
政策評価研究教育センター教授



〔パネリスト〕

小坂 佳子氏

読売新聞「OTEKOMACHI」[発言小町]
編集長／生活部次長



〔パネリスト〕

隈 扶三郎氏

株式会社西部技研
代表取締役



独立行政法人 国立女性教育会館

令和2年度
企業を成長に導く女性活躍促進セミナー
ONLINE

《スケジュール》

10月29日(木)	ライブ配信
13:00～14:10 基調講演	視聴は、 「Zoom」「YouTube」のどちらかを選択してください。 「YouTube」の場合、質問はできません。
14:30～16:00 パネルディスカッション	

※プログラムは主催者の都合により変更・中止することがあります。最新情報は、NWECHホームページでお知らせします。

《講師・パネリストのプロフィール》



出口 治明氏

立命館アジア太平洋大学学長
学校法人立命館副総長・理事

日本生命保険相互会社に入社、ロンドン現地法人社長、国際業務部長などを歴任。2008年ライフネット生命保険株式会社に開業、代表取締役社長に就任する。2018年より現職。『僕が大切にしてきた仕事の超基本50』（朝日新聞出版）等 著書多数。



山口 慎太郎氏

東京大学経済学部・
政策評価研究教育センター教授

アメリカで経済学の博士号を取得後、カナダで准教授として経済学の研究、教育に携わる。2019年より現職。専門は、結婚・出産・子育てなど家族にまつわる問題を分析対象とする「家族の経済学」と、労働市場や人事制度を分析対象とする「労働経済学」。著書は『「家族の幸せ」の経済学』（光文社）。



小坂 佳子氏

読売新聞「OTOKOMACHI」「発言小町」
編集長／生活部次長

1993年、読売新聞社に入社。秋田支局、立川支局などを経て2000年から家庭面を担当し、子育てをしながら食や保育、働き方などについて幅広く執筆してきた。2016年から秋田支局長を務め、2018年から働く女性を応援するサイト「大手小町」編集長。



隈 扶三郎氏

株式会社西部技研
代表取締役

福岡県古賀市にある株式会社西部技研に入社、2002年より現職。2015年「女性が輝く先進企業表彰」（内閣府）内閣特命担当大臣（男女共同参画）受賞等ダイバーシティの実現を目指してきた。2018年より企業主導型保育施設「はにかむ保育園」を運営している。

申込
方法

下記リンクまたはQRコードからの参加申込が必要です。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-lcsjli-c823c56ea58c38f380847b7a5ccc52e8>

参加申込受付期間

令和2年 9月25日(金) 午前9時～10月22日(木) 正午



【お申込み・問合せ先】

独立行政法人
国立女性教育会館
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL 0493-62-6724

MAIL progdiv@nwec.jp

URL <https://www.nwec.jp>

NWEC 検索

リサイクル適性
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



令和2年度「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」参加者概況【最終版】

	希望者の人数	%	当日の参加者数	%	※%
Zoom参加	143	36.5	69	17.6	68.5
YouTube参加	249	63.5	188	48.0	
アンケート未回答			118	30.1	31.5
キャンセル・欠席			17	4.3	
計	392	100.0	392	100.0	100.0

・※%は「キャンセル・欠席」を除いた割合

・Zoom希望者のうち定員[先着100名(運営側10名を含む)]を超えた者にはYouTube視聴を案内

・キャンセル及び欠席についてはその旨の連絡があったもののみを計上

●参加者属性 ※キャンセル・欠席を除く

1. 役職別

	人数	%
管理職	126	33.6
ダイバーシティ(女性の活躍促進)の推進担当者	133	35.5
その他	116	30.9
計	375	100.0

3. 性別

	人数	%
女性	301	80.3
男性	74	19.7
それ以外	—	—
計	375	100.0

4. 年代別

	人数	%
20代	32	8.5
30代	82	21.9
40代	136	36.3
50代	99	26.4
60代	23	6.1
70代	3	0.8
80代以上	—	—
計	375	100.0

5. 当セミナーをどのようにして知ったか。 (任意・複数回答可)

	件数
NWECから届いた開催要項	101
メルマガ「NWECだより」	32
NWECホームページ	22
勤務先・所属団体から	98
上司のすすめ	31
セミナーのチラシを見て	47
過去に参加したことがある	6
その他	48

・「その他」の内訳

労働政策研究・研修機構のメルマガ(15件)

各自治体の広報(14件)

カエル！ジャパンのメールマガジン(6件)

日本キャリアデザイン学会メルマガ(3件)

厚労省のメルマガ(2件)

Twitter(2件)

「女性活躍」のワード検索から(2件)

商工会議所のホームページ

熊本県経営者協会からのメールマガジン

あおり産業支援情報メルマガ

内閣府メルマガ

内閣府 共同参画 9月号

なでしこ銘柄

NWEC研究員からの紹介

同僚のすすめ

2. 都道府県別

		人数	%	人数	%
北海道・東北	北海道	2	0.5	27	7.2
	青森県	4	1.1		
	岩手県	5	1.3		
	宮城県	7	1.9		
	秋田県	2	0.5		
	山形県	4	1.1		
	福島県	3	0.8		
関東	茨城県	36	9.6	186	49.6
	栃木県	5	1.3		
	群馬県	4	1.1		
	埼玉県	17	4.5		
	千葉県	7	1.9		
	東京都	95	25.3		
	神奈川県	22	5.9		
甲信越	山梨県	—	—	12	3.2
	新潟県	6	1.6		
	長野県	6	1.6		
北陸・東海	富山県	—	—	39	10.4
	石川県	3	0.8		
	福井県	9	2.4		
	岐阜県	5	1.3		
	静岡県	10	2.7		
	愛知県	10	2.7		
	三重県	2	0.5		
近畿	滋賀県	1	0.3	40	10.7
	京都府	9	2.4		
	大阪府	22	5.9		
	兵庫県	8	2.1		
	奈良県	—	—		
	和歌山県	—	—		
中国・四国	鳥取県	—	—	14	3.7
	島根県	2	0.5		
	岡山県	3	0.8		
	広島県	6	1.6		
	山口県	1	0.3		
	徳島県	—	—		
	香川県	—	—		
	愛媛県	1	0.3		
	高知県	1	0.3		
九州・沖縄	福岡県	19	5.1	54	14.4
	佐賀県	2	0.5		
	長崎県	1	0.3		
	熊本県	10	2.7		
	大分県	9	2.4		
	宮崎県	6	1.6		
	鹿児島県	7	1.9		
	沖縄県	—	—		
その他		3	0.8	3	0.8
計		375	100.0	375	100.0

令和2年度「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」実施報告

(1) 基調講演「混ぜると強くなる～困難な時代を乗り越える企業戦略～」

講師：出口 治明 氏（立命館アジア太平洋大学（APU）学長／学校法人立命館副総長・理事）

データを基に、日本の現在の経済状況について解説、さらに歴史を踏まえながら日本におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がいかに根深いか、そして企業の持続可能性のためには「女性・ダイバーシティ・高学歴」が重要であることを語っていただいた。

（講演内容）

歴史的に見ても、固定的性別役割分担等の男女差別が生まれたのは、明治時代以降であろう。労働モデルや制度によって、アンコンシャス・バイアスレベルで長く日本に浸透してきた。そのような中ではクオータ制を入れて、意識的にロールモデルを作る必要がある。男性の育児休業の法制化も重要。「かわいいから世話をする」のではない。「世話をするからかわいい」と感じるようになる。ダイバーシティ、つまり混ぜたら強くなる。新しい産業を生み、日本が生き残るには「女性・ダイバーシティ・高学歴」を大事にした社会に作り替えていかなければならない。

日本ではいまだに「男性と女性は違うけれど平等」という異質平等論が蔓延している。これは一見正しい意見に見えるが、グローバルには抑圧的との答えが出ている。人間は、78億人全員が違う。個性差は性差を超える。ある企業は採用時「今何をしているか」「過去何をしたか」「将来何がしたいか」この3つ以上の情報は求めないという。必要なのは、今の仕事、過去のキャリア、将来の夢であり、できるだけバイアスがかからないように、人間を大事にしようとしているということである。日本の現状をエビデンスでみて、どういう社会を作るべきか皆で考えてほしい。

(2) パネルディスカッション「“女性リーダー”の育成と組織にもたらす効果」

1) 山口慎太郎氏（東京大学経済学部・政策評価研究教育センター教授）の報告

経営学の視点から、女性リーダーが活躍するにはどうすればいいのか、女性リーダーがいることで企業にどのようなメリットがあるのかお話しいただいた。

（報告内容）

安倍政権から菅政権においてもコーポレート・ガバナンスの視点から女性活躍が必要であることが示されているが、日本では女性管理職比率が先進国と比較して低い。女性リーダーが入ることによってどのようなメリットがあるかといえば、情報、知識、経験、そして価値観が既存の管理職と異なっているといわれている。多様性を高めると、集団的知性が高まるという報告がある。また、女性が入るとイノベーションが進むということが分かってきたが、今いる経営陣と新しく入ってきた人がコミュニケーションをとり、意識的に補完しあい能力を発揮することが必要である。自分と似たような人と仕事をするのは楽だが、同じような発想しか生み出さない。さらに、マイノリティになるグループは3分の1、少なくとも3人が必要。過渡期には、ある一部の部署を女性だけにして女性の力をつけるという方法もある。ロールモデルやクオータ制などは有用である。ガバナンスが効いている国では、女性役員が活かされることがある。

2) 隈扶三郎氏（株式会社西部技研代表取締役）の報告

企業の経営者としての立場から、西部技研の歴史や業務、そして試行錯誤の中、女性活躍を進めてこられた経験を具体的に語っていただいた。

(報告内容)

前社長は自身の経験から「女性も活躍してほしい」というその思いを持ち、様々な制度を作ってきたにもかかわらず、自分が社長になってからも女性社員たちがライフイベントをきっかけに退職してしまう状況は、変わらなかった。制度はあっても、男性中心の企業文化では女性がやりがいをもって仕事をするという環境ではなかった。そこで、キャリアアップ研修やキャリア支援、資格取得などの支援等、さらには、働き方改革、男性への育休等様々な制度を作り、社内でさらに推進した。仕事も、プライベートの充実、職域の拡大、研修への派遣等、男性ばかりだった職域を女性にも担ってもらうようにした。現在、取締役3名のうち1名は女性、企画室の社員は、すべて女性である。社内に設置した保育園も、社員には保育料無料で運営している。

創業期から成長期は、創業者のカリスマ性、そしてそれに同調する同質性が必要であった。そのあと持続可能な成長となると、それまでとは真逆。個々の成長と組織力、つまりは異質性が重要になってくる。まさしく「独創と融合」が経営理念である。今後もダイバーシティを推進していくつもりである。

3) 小坂佳子氏(読売新聞「OTEKOMACHI」「発言小町」編集長/生活部次長)の報告

女性管理職という立場から、様々な人に支えられてきた自身の歩んできた経験、成長、そして女性管理職としてのマネジメントのあり方についてお話いただいた。

(報告内容)

役員になりたいくて会社に入る人がどれだけいるだろうか。やりがいの積み重ねだと思う。だから、会社は十分に力を発揮できる環境、機会を与えることが大切。能力アップや昇進機会は平等、とはまだまだ言いがたい。女性も機会が与えられる場面で「今はいいです」という人がある。何が大変なのか、理由が人によって違うので、会社も本人も能力をアップさせるタイミングをみていければよいと思う。「なりたい自分がないから悩んでいる」という声を聞く。自分自身も「なりたい自分になっていない」という迷いもあったが、実際は目の前の仕事に一生懸命取り組むしかない。結婚や出産など、選択や偶然があると思うが、キャリアやステップアップのあり方は多様である。最初の目標も進んでいくうちに右から左になることもあるが、それでもよいと思う。成長のステップに欠かせないことは、色々な仕事を知ることと、信頼できる社内外の先輩である。何げない言葉に助けられることもあり、人に助けを求めるのも実力のうちだと思う。やってみないと分からないということも多い。まずはやってみること、違う視点の人間が入ることで、組織が活性化していくと感じる。

4) ディスカッション

山口氏のコーディネートのもと、パネリスト二人の報告を踏まえディスカッションが行われた。主な論点は次の通りである。

Q1. 女性を増やす、多様性をあげることで会社にとって何かいいことがあるのか。

- ・男性と女性で違いはあるのかというとそうではなく、優秀な人に入ってもらいたいということ。

今まで女性が担うような職場でなかったところも女性が入ってくるようになっていて、今や技術的な根幹を支え貢献してくれている。

- ・採用の際、面接に来られる方には、学校でよく勉強されているのか、女性に優秀な方が多い。

入社後、男性中心の会社の風土で自分を出せないというのがネックになっている。

男女かわかわらず優秀な人材に活躍してもらうことが大切。

- ・新聞を読む人は、男性女性等しくいる。

そういう意味でも会社にも、そして管理的な立場にも女性が増えたほうがよい。

紙面にも反映されるし、多様な人材なくして新しいコンテンツは生まれない。

Q 2. 具体的に女性リーダーを増やす時の障壁は何だろうか。どうすれば崩せるのか。

- ・トップダウンで進めたので障壁はなかった。
- ・男性の上司で「自分はよくやっています、女性にもフェアで…」という人ほど、男性中心のカルチャーの中で女性に対する意識にバイアスがかかっている。
男性上司の感覚を変えていかないと難しい。
- ・何人もの先輩が先に管理職になり道を切り開いていたので、女性だからできないだろうということはなかったが、組織には色々な人がいる。
「男性だから女性だから」から抜け出さないといけないと思う。
- ・女性には、管理職へと声を掛けられるまでの職場体験が少ない。
子育てをしていると、あまり異動を伴わない。
男性だとステップアップしていくとき、
色々な部署を経験していて小さなリーダーを経験している人が多い。
管理職になっている方は色々な職種をみて、会社全体を見渡せる。
研修ももちろんだが、どこ職場を経験するかが重要なのではと思う。
- ・日本では男性がやってきたのでこういうものだと思ってしまい、今まで女性にやらせたことがない。職域拡大が大切。

Q 3. ロールモデルを会社が意識して作っていくのがいいのか。

- ・その人と同じになるようで言葉としてはどうかなと思う。
ただ、自分の知らない経験をしている女性の先輩がいるのは心強く感じる。
会社の研修で役員と話す機会があるとよい。
ロールモデルとして紹介するのではなくて、
自分の直属の上司だけではない人との接点を、会社が研修として設定するのはよいと思う。

Q 4. 女性の側からどのような心構えでいけば、管理職になりたい人の助けになるか。

- ・手を挙げてほしい。
男女問わず手を挙げていいのだ、という前向きなアグレッシブな組織になり、会社全体が活性化する。
- ・子育てをしながらキャリアを継続している人は、毎日を過ごすので精一杯。
手を挙げる元気がない。
家庭内の育児家事のシェア、夫も妻もそれぞれのキャリアを考える気持ちの余裕がないと、将来は描けない。
ただ、ステップが変わると見える世界が変わる。
管理職は、多くのチームを動かして大きな仕事ができる。
やれることが大きくなり多様になるよ、というメッセージは伝えていきたい。

Q 5. 今、聞いている人達に励ましのメッセージをお願いしたい。

- ・経営者としての立場で考えたとき、会社を存続させる成長させるためには「人」の力が大きい。
多様な意見をまとめていくマネジメントスタイルのほうがよいと思う。
女性も含めて「人財」の多様化は、今後の成長を考えるうえで重要なのは間違いない。
- ・女性の活躍推進をなぜするのか。

こういう理由で我が社は必要なんだ、こういう理由で進めたいんだ、こういう風に育てていきたいんだという納得感が伝わらないとどんなに旗を振っても人はついてこないし、変化を受け止められない。実現していくには、会社も当事者の女性も変化を恐れるのではなく、どんな風に自分たちは変わっていくのだろうと、むしろそこを楽しめて取り組めたらよい。人間を大事にしようとしているということである。日本の現状をエビデンスでみて、どういう社会を作るべきか皆で考えてほしい。



基調講演



パネルディスカッション

令和2年度「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」 アンケート集計結果

参加者	375 名(女性301名 男性74名)
アンケート回答数	257 件(女性216名 男性41名)
アンケート回答率	68.5 %

※参加者はキャンセル・欠席を除く

1. セミナー全体の満足度

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%	%
非常に満足した	78	36.1	21	51.2	—	—	99	38.5	92.2
満足した	120	55.6	18	43.9	—	—	138	53.7	
少し物足りなかった	13	6.0	1	2.4	—	—	14	5.4	7.8
物足りなかった	5	2.3	1	2.4	—	—	6	2.3	
合計	216	100.0	41	100.0	—	—	257	100.0	100.0

2. 基調講演の有用度

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%	※%	※%
非常に有用だった	81	37.5	21	51.2	—	—	102	39.7	41.6	92.2
有用だった	106	49.1	18	43.9	—	—	124	48.2	50.6	
あまり有用ではなかった	17	7.9	2	4.9	—	—	19	7.4	7.8	7.8
全く有用ではなかった	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
参加しなかった	12	5.6	—	—	—	—	12	4.7	—	—
合計	216	100.0	41	100.0	—	—	257	100.0	100.0	100.0

3. パネルディスカッションの有用度

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%	※%	※%
非常に有用だった	70	32.4	14	34.1	—	—	84	32.7	38.7	96.8
有用だった	109	50.5	17	41.5	—	—	126	49.0	58.1	
あまり有用ではなかった	6	2.8	1	2.4	—	—	7	2.7	3.2	3.2
全く有用ではなかった	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
参加しなかった	31	14.4	9	22.0	—	—	40	15.6	—	—
合計	216	100.0	41	100.0	—	—	257	100.0	100.0	100.0

4. 参加者の感想

- ・ 出口様のお話は真実と歴史に基づいていて大変興味深く、引き込まれて拝聴いたしました。女性活躍を推進されていることに、背中を力強く押していただいた気持ちが致し、勇気をいただきました。また、自分自身のアンコンシャスバイアスにも気づけました。
- ・ 山口様の女性リーダーが企業経営に与える影響のお話、また隈様の実際に女性活躍推進を進めていらっしゃる企業経営者様のお話、更には実際に管理職としてご活躍の小坂様のお話を聞かせて頂き大変参考になりました。
- ・ 複数の視点から女性の活躍について示唆を受けられた。アンコンシャスバイアスの壁は厚く、これに対応することに大きな課題を感じている。今回のセミナーを通じて論点の整理ができ、少し前に進めそうな気がした。
- ・ まず、男性がこうのように声を挙げてくださっていることがとても嬉しく思いました。そして実際に取り組んでくださり、実績を挙げているところがとても勇気が出ました。女性自身も諦めず、自分自身のできることを発信したり、発言しなければならなかった。状況は自分自身で変えていくんだと。小さな波紋が大きくなり、それが当たり前の文化となっていくためには自ら行動していかなければと思いました。また行動するために必要なこともわかりました。
- ・ 基調講演においても、パネルディスカッションにおいても、それぞれの立場や経験から、見識の深いお話を聞くことができた。なぜ進める必要があるのか、どのように進めていけばよいのか等を、簡潔かつわかりやすく教えていただき、今後事業を推進する上での参考になった。

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」(オンライン形式)開催要項

1. 趣 旨

男女共同参画の推進に関心のある人々が課題を共有し、ともに解決策を探る研修機会として「男女共同参画推進フォーラム」を実施します。また、このフォーラムを契機に、地域・組織・分野を越えた交流学习が進み、連携・協働して男女共同参画を推進するネットワーク形成が強化されることを期待します。

今年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、インターネット配信によるオンライン形式とし、NVEC ホームページ及び開催期間中に開設する「男女共同参画推進フォーラム」特設サイト上で開催します。

2. テーマ

つなぐ、あらたな明日へ ～女性も男性もともに暮らしやすい社会を創る～

3. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

4. 開催期間 及び 方法

(1) 開催期間 令和2年8月27日(木) 9:00～9月26日(土) 17:00

(2) 方 法 NVEC ホームページ及び「男女共同参画推進フォーラム」特設サイト上でのプログラム配信

※ 各プログラムの視聴には、インターネットに接続できるパソコン環境(タブレット、スマートフォンも可)を御用意ください。利用するインターネット回線の契約プランに通信容量制限や速度制限がある場合は、利用状況によって通信の遅延や通信料の追加等が発生する場合がありますので御注意ください。

※ 「男女共同参画推進フォーラム」特設サイトに出席しているワークショップには、双方向でやり取りするためのWEBカメラ・マイク(パソコン、タブレット、スマートフォン内蔵型でも可)が必要な場合があります。詳しくは、各ワークショップの案内に従ってください。

5. 参加者

行政、男女共同参画センター、企業、大学、NPO、その他の任意団体等において男女共同参画の推進に携わる方及び男女共同参画推進に関心のある方 1,000名

6. 参加費

無 料

7. 内 容

(1) 主催者あいさつ

オンデマンド配信：開催期間中

主催者：内海 房子 独立行政法人国立女性教育会館理事長

(2) メッセージ「男女共同参画推進フォーラムに寄せて」

オンデマンド配信：開催期間中

男女共同参画推進に取り組む各機関から、開催を記念してメッセージをいただきます。

メッセージ（調整中）：内閣府男女共同参画局

文部科学省総合教育政策局

UN Women 日本事務所

特定非営利活動法人全国女性会館協議会

(3) 基調講演

「私たちはジェンダー平等をどこまで達成できたのか？ ～世界から見たニッポン～」

ライブ配信：8月27日（木）13：30～15：00

オンデマンド配信：ライブ配信後～開催期間中

1995年に北京で開催された世界女性会議（北京会議）は、各国に大きなインパクトを与え、男女平等施策を押し進める原動力となりました。

また、今、新型コロナウイルスによる世界的危機の中、健康で豊かで平和な社会構築のために、ジェンダー平等の実現がいつそう強く求められています。

しかし、各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数の日本の順位は下がり続け、昨年は153か国中121位と最低記録を更新しました。

「北京+25」の今日に至るまで、他の国々はいったいどのような取組をしてきたのでしょうか。

また、日本がこれまで達成してきたこと、そしてこれからこの低迷を打破するために取り組むべきこととは何でしょうか。性差別の撲滅に向けて国内外で長年尽力してこられた林陽子氏にうかがいます。

講師：林 陽子 弁護士、前国連女性差別撤廃委員会委員長、

G7 ジェンダー平等諮問委員会委員

(4) シンポジウム

「傷ついている誰かを取り残さない

～ジェンダーに基づく暴力（GBV）とたたかう現場からの提言～」

ライブ配信：9月17日（木）19：00～20：30

録画配信：9月26日（土）10：30～12：00

女性に対する暴力防止が世界的なトピックとなったのも、北京会議でのことでした。その後、日本でも暴力防止に向けた意識啓発や被害者支援に関わる法整備等が行われてきましたが、いまだに被害の報告は後を絶ちません。現在では新型コロナウイルス感染症拡大による生活環境や経済状況の変化等によって、新たに、あるいは、いよいよ深刻なDVや性暴力に晒される人々も出てきています。

こうした現況を踏まえつつ、このシンポジウムでは、暴力防止に向けて日々活動しておられる方々とともに、ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence）を容認してきた社会を変えていくために、私たちが取るべきアクションについて考えていきます。

コーディネーター：小島 慶子	エッセイスト、タレント 東京大学大学院情報学環客員研究員
シンポジスト：北仲 千里	NP0 法人全国女性シェルターネット共同代表 NP0 法人性暴力被害者サポートひろしま代表理事 広島大学ハラスメント相談室／准教授
多賀 太	一般社団法人ホワイトトリボンキャンペーン・ジャパン共同代表、関西大学文学部教授
山本 潤	一般社団法人 Spring 代表理事 SANE(性暴力被害者支援看護師)

(5) ワークショップ・パネル展示

一般公募による団体・個人が、男女共同参画、ダイバーシティ及び女性の活躍推進を目的とした日頃の研究、教育、学習、実践活動の成果を発表する場として、ワークショップ及びパネル展示を実施します。ワークショップ及びパネル展示のテーマは「第4次男女共同参画基本計画」に示されている施策などを参考に設定した、以下の7分野です。

<ワークショップ・パネル展示のテーマ>

テーマ	内容例
1 働き方を考える	ワーク・ライフ・バランスの推進、男性管理職等への意識啓発、男性の家庭・地域への参画、男性の男女共同参画に対する理解の促進 等
2 女性のキャリアを考える	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、雇用等における機会の均等と待遇の確保、継続就業、再就職、女性管理職への支援、ポジティブ・アクションの推進、社会活動キャリアに対する評価、女性の能力開発への支援、女性のライフ・プランニング支援、女性起業家への支援 等
3 教育と男女共同参画	男女共同参画の視点に立った学習活動・研究の発表・共有、大学における男女共同参画の推進、科学技術・学術における男女共同参画の推進、女性研究者の参画拡大、小・中・高・大学生向けプログラム、女子中高生への理系進路選択支援 等
4 安全安心な社会づくり	女性に対する暴力の根絶、生活上の困難に直面する男女への支援、災害・防災への取組、高齢者・子ども・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備、人身取引 等
5 地域づくり、人づくり	地域経済の活性化と女性の参画、地域や分野を横断するネットワークづくり・人づくり、農山漁村女性のエンパワーメント、災害からの復興と地域づくり 等
6 男女共同参画センターの活動	女性関連施設・社会教育施設の機能の充実、団体・NP0 活動支援、指定管理者制度のあり方、男女共同参画情報の発信・活用、女性関連施設における危機管理 等
7 国際協力とジェンダー	女子差別撤廃条約の遵守、国際規範の尊重、「北京行動綱領」の実現、男女共同参画の視点に立った国際貢献、国際機関・NGO 等との連携、持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)等の情報提供 等

(6) 情報のひろば

一般公募に基づき、各地で男女共同参画に取り組む団体・個人を、交流学習のための情報資源として紹介します。

＜プログラム掲載場所・掲載期間＞

内 容	掲 載 場 所		掲 載 期 間		
	NWEC ホームページ	特設サイト	8/27	9/17	9/26
主催者あいさつ	●	●			
メッセージ 男女共同参画推進フォーラムに寄せて	●	●			
基調講演 私たちはジェンダー平等をどこまで達成できたのか ～世界から見たニッポン	●	●	LIVE	録画配信	
シンポジウム 傷ついている誰かを取り残さない ～ジェンダーに基づく暴力（GBV）とたたかう現場からの提言	●	●		LIVE	録画配信
ワークショップ		● 一部に 専用申込要	各ワークショップ配信日時はNWEC ホームページで案内		
パネル展示		●			
情報のひろば		●			
【特設サイト参加申込フォーム】	●				

・参加申込者への
限定公開

8. 参加方法 及び 参加申込受付期間

- (1) 方 法 開催期間中に NVEC ホームページ (<https://www.nvec.jp>) 及び「男女共同参画推進フォーラム」特設サイトを閲覧してください。

「男女共同参画推進フォーラム」特設サイトの閲覧には、
NWEC ホームページ掲載「参加申込フォーム」からの参加
申込が必要です。参加申込を行うと「特設サイト」にログインできます。



- (2) 参加申込受付期間（開催期間に同じ）

令和2年8月27日(木) 9:00 ~ 9月26日(土) 17:00

- *「男女共同参画推進フォーラム」特設サイトに出展しているワークショップには、そのワークショップ専用の参加申込が必要なものもあります。詳しくは、各ワークショップの案内に従ってください。

9. 出展者選定委員会

一般公募による出展プログラム（ワークショップ・パネル展示・情報のひろば）に関する選考を行います。

選定委員長：犬塚 協太	静岡県立大学国際関係学部教授
選 定 委 員：小野島恵子	公益財団法人21世紀職業財団事業推進部長
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

10. その他

以下の点について、あらかじめ御了承ください。

- (1) 参加者同士の交流・情報交換の促進を目的としたフォーラムですので、署名運動や行き過ぎた勧誘、募金等は御遠慮願います。
- (2) 申込書等で得た個人情報については、事業実施のための連絡及び参加者の統計情報として使用します。その情報は厳重に管理し、取扱いには十分留意いたします。
- (3) 期間中、当館が記録した動画・静止画等を広報や報告に使用することがあります。
- (4) 感染症、気象状況、天災、官公庁からの指示、その他主催者が研修を安全かつ円滑に実施することが困難と判断した場合には、やむを得ずプログラム内容の変更又は開催を中止する場合があります。

なお、最新情報は、NVEC ホームページでお知らせします。

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」特設サイト申込概況

2020/10/13

小数点第2位を四捨五入

1. 性別

	人数	%	※%
女性	949	89.8	90.9
男性	89	8.4	8.5
それ以外	6	0.6	0.6
未回答	13	1.2	
合計	1057	100.0	100.0

※%は未回答を除く

2. 年代 (回答必須)

	女性	男性	それ以外	未回答	合計	%
10代	13	—	—	—	13	1.2
20代	49	5	1	1	56	5.3
30代	83	19	1	3	106	10.0
40代	188	21	1	3	213	20.2
50代	239	24	2	5	270	25.5
60代	223	18	1	—	242	22.9
70代	135	2	—	—	137	13.0
80代	18	—	—	1	19	1.8
90代以上	1	—	—	—	1	0.1
合計	949	89	6	13	1057	100.0

3. 区分 (回答必須)

	女性	男性	それ以外	未回答	合計	%
行政関係者	158	31	3	4	196	18.5
研究者・大学教員	104	10	—	4	118	11.2
小・中・高校教員	6	2	—	—	8	0.8
団体・グループ	313	22	2	3	340	32.2
施設関係者(女性関連施設・社会教育施設等)	106	7	—	—	113	10.7
会社員・企業関係者	70	8	1	1	80	7.6
学生	40	2	—	1	43	4.1
その他	152	7	—	—	159	15.0
合計	949	89	6	13	1057	100.0

4. 地域ブロック別参加者内訳

	女性	男性	それ以外	未回答	合計	%
北海道・東北	107	17	1	—	125	11.8
関東	483	40	1	8	532	50.3
甲信越	31	7	—	—	38	3.6
北陸・東海	105	8	1	2	116	11.0
近畿	99	8	1	2	110	10.4
中国・四国	41	3	—	—	45	4.3
九州・沖縄	80	6	2	—	88	8.3
その他	3	—	—	—	3	0.3
合計	949	89	6	13	1057	100.0

5. 都道府県別 (回答必須)

	女性	男性	それ以外	未回答	合計
北海道	35	9	-	-	44
青森県	10	1	-	-	11
岩手県	15	2	-	-	17
宮城県	11	2	1	-	14
秋田県	15	1	-	-	16
山形県	12	1	-	-	13
福島県	9	1	-	-	10
茨城県	18	-	-	-	18
栃木県	15	3	-	-	18
群馬県	6	-	-	-	6
埼玉県	77	5	-	1	83
千葉県	42	8	-	3	53
東京都	264	22	1	3	290
神奈川県	61	2	-	1	64
山梨県	8	1	-	-	9
新潟県	15	3	-	-	18
長野県	8	3	-	-	11
富山県	4	-	-	-	4
石川県	7	-	-	1	8
福井県	3	-	1	-	4
岐阜県	5	-	-	-	5
静岡県	21	2	-	1	24
愛知県	57	4	-	-	61
三重県	8	2	-	-	10
滋賀県	6	2	-	-	8
京都府	19	2	-	-	21
大阪府	38	1	-	2	41
兵庫県	19	2	1	-	22
奈良県	10	-	-	-	10
和歌山県	7	1	-	-	8
鳥取県	1	-	-	-	1
島根県	2	2	-	-	4
岡山県	10	-	-	-	10
広島県	7	-	-	-	7
山口県	7	1	-	-	8
徳島県	3	-	-	-	3
香川県	6	-	-	1	7
愛媛県	1	-	-	-	1
高知県	4	-	-	-	4
福岡県	35	3	-	-	38
佐賀県	7	-	-	-	7
長崎県	4	-	-	-	4
熊本県	14	1	-	-	15
大分県	4	1	2	-	7
宮崎県	1	-	-	-	1
鹿児島県	10	1	-	-	11
沖縄県	5	-	-	-	5
その他	3	-	-	-	3
計	949	89	6	13	1057

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」実施報告

(1) 基調講演「私たちはジェンダー平等をどこまで達成できたのか～世界から見たニッポン～」

講師：林陽子氏（弁護士、前国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）委員長、G7 ジェンダー平等諮問委員会委員）

2020 年は、各国のジェンダー平等推進に大きなインパクトを与えた第4回世界女性会議（北京会議）からちょうど25 年目にあたる。そこで基調講演では、国際的な視点からこれまでの歩みを振り返り、日本がこれから取り組むべき課題について共有したいと考え、林陽子氏に講師を依頼した。

林氏はまず、北京会議後にはグローバル経済、武力紛争の激化等によって世界中で女性の貧困が深刻化し、支援もより困難になっていること、その一方で、女性の人権に言及したウィーン宣言を発端に、近年の#MeToo 運動に至る様々な努力の積み上げによって、女性に対する暴力対策やリプロダクティブヘルス／ライツに関する取組などには一定の前進があったことを述べた。そして、ジェンダーギャップ指数121 位の日本がこれから取り組むべき主な課題として、構造的な差別を含む各法律の是正、国内人権機関を伴った包括的差別禁止法の制定、クオータ制の導入、ジェンダー平等に取り組む国内本部機構の強化、人権条約の個人通報制度批准を挙げ、ジェンダー平等先進国の取組やCEDAW の勧告といった専門的知見を取り入れて積極的に具体策に取り組むべきだと強調した。また、英国の法律家が「COVID-19 対策が功を奏している国々には女性の指導者が多いが、それは女性に生得的な資質があるからではなく、女性リーダーを生み出すその国の、硬直的な不平等のない民主的なありようを反映しているのだ」と書いていることを紹介。持続可能な開発目標（SDGs）では2030 年までにジェンダー平等の実現をめざしていることを踏まえ、「10 年後に向けて日本社会がどうあってほしいのか、知恵を出し合いブランドデザインを描いて、行動を起こしていこうではありませんか」と締めくくった。

林氏が接してきた、各国でジェンダー平等実現に真摯に取り組む人々のエピソードもたくさん盛り込まれ、ライブ配信参加者からの質問にも次々と即答し、オンラインにもかかわらず、大変いきいきとした力強いプログラムとなった。参加者からは「121 位は変えることができると納得しました」「仕組みを作ることが必要だとよくわかりました」「CEDAW 委員長としての実績を背景に発言されたので、とても説得力があった」「教えている学生たちにも聴かせたい」と多くの感想が寄せられ、オンデマンド配信の再生回数は会期中だけで約2800 回を数えた。

(2) シンポジウム「傷ついている誰かを取り残さない～ジェンダーに基づく暴力（GBV）とたたかう現場からの提言～」

コーディネーター：小島 慶子（エッセイスト、タレント、東京大学大学院情報学環客員研究員）

シンポジスト：北仲 千里（NPO 法人全国女性シェルターネット共同代表、

NPO 法人性暴力被害者サポートひろしま代表理事、
広島大学ハラスメント相談室／准教授）

多賀 太（一般社団法人ホワイトリボンキャンペーン・ジャパン共同代表、
関西大学文学部教授）

山本 潤（一般社団法人 Spring 代表理事、SANE（性暴力被害者支援看護師））

北京会議の大きな功績の一つは、女性に対する暴力がジェンダー平等実現の阻害要因となっていることに焦点を当てたことである。北京会議以降、その撲滅を訴える支援者や被害当事者たちの声が少しずつ広がり、最近では日本国内でも人々の関心が高まってきている。このシンポジウムでは、ジェンダーに基づく暴力の撲滅に向け

て第一線で取り組んでおられる方々をお招きし、それぞれの活動について伺いながら、私たちが取るべきアクションについて考えた。

(コーディネーター小島慶子氏からのメッセージ)

2017年の改正まで、性犯罪に関する刑法は110年もの間、変わっていませんでした。この社会でいかに性の尊厳が軽んじられてきたかの表れと見ることができます。改正は大きな一歩でしたが、まだ肝心のところが明治のままです。暴行・脅迫、心神喪失・抗拒不能の要件をなくし、全ての同意のない性行為を罪に問えるようにしなくてはなりません。

今回のシンポジウムでは、一般社団法人 Spring 代表理事の山本潤さんから、刑法改正見直しの要点と具体的な見直しについてお話がありました。最速で2022年度の国会での成立を目指すには、2021、22年と引き続き市民が「見直しを」と声を上げ続けることが重要です。

NPO 法人全国女性シェルターネット共同代表の北仲千里さんは、コロナ下でDVが増加した理由は外出自粛だけでなく、経済的に追い詰められた男性の不安がより弱い立場の女性に向けられたことにあると指摘。背景には不安定な雇用で働く人の増加や、女性が経済的に自立することが難しい社会構造があります。深刻化する貧困やジェンダー格差の問題がコロナ下で顕著になったのです。

一般社団法人ホワイトリボンキャンペーン・ジャパン共同代表の多賀太さんからは、男性が、加害者はもちろん、傍観者にもならないことが重要であるというお話がありました。被害の実態を知り、「男らしさ」にとらわれて暴力を肯定していないか自問し、日頃から女性を対等な存在として認識することが第一歩です。時代の変化の中で男性が不安を暴力に変えないようにするための社会的な取り組みも必要でしょう。

皆さんが共通して指摘したのは、包括的な性教育の実施と、性的同意の周知の必要性、そしてメディアの影響についてでした。テレビやネットでは性が商品化され、性差別や性暴力を矮小化する表現も多く見られます。また、性暴力の描き方が典型化することにより被害に気づきにくくなったり、被害者バッシングなどの深刻な二次被害が引き起こされます。

社会を変えるには、法改正と同時に教育やメディア表現をアップデートして、人々の認識を変えることが重要です。性暴力被害を「言ってはならないこと」から「あってはならないこと」に。それぞれの持ち場で粘り強く発信しましょう。



シンポジウム



基調講演

(3) ワークショップ・パネル展示・情報のひろば

第4次男女共同参画基本計画から抽出した7つのテーマに基づくワークショップ28件、パネル展示12件、情報のひろば37件の多彩なプログラムが、8月27日午前9:00のフォーラム特設サイトオープンと同時に画面上に並び、その後1ヶ月にわたって、多彩なプログラムでにぎわった。

終了後、参加者からは「遠くに住んでおり、勤務の都合等もあって毎年NVECまで行くことができなかったが、今年は思いがけず参加できて良かった」「どれも良い企画で視野が広がり勉強になった」「ライブや録画といった

形式を選べたのも良かった」「例年パネル展も楽しみにしているが、限られた時間の中でじっくりみることができなかったのもオンラインは良かった」等、出展者からは「北海道から九州まで普段の活動では会うことのできない方から視聴があり、感想もいただくことができて参加してよかった」「苦労もあったが、このフォーラムでの経験は次につながる大きな成果となった」等といった感想が寄せられた。

一方で「オンラインはとても便利ではあるが、参加者間の関係を深めにくく物足りない。やはりワークショップは会場の対面で行いたい」「日頃の活動の成果など持ち寄り、情報交換をし、交流を深めることができる多くの全国の仲間との直接の出会いには得難い経験を生み出す」「『1年に一度、ヌエックに集う』。オンラインでは得ることのできないものがたくさんあると思います」等、例年通りのNVECを会場にした開催を強く望む声も多数あった。

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」アンケート

特設サイトにのみ設置していたアンケート

回答期間：令和2年8月27日（木）～10月2日（金）

特設サイト申込者	1057	名
回答者	213	名
回答率	20.2	%

0. 性別

	人数	%	※%
女性	198	93.0	93.8
男性	13	6.1	6.2
それ以外	—	—	—
未回答	2	0.9	—
合計	213	100.0	100.0

※%は未回答を除いた割合

1. 満足度

	女性	%	男性	%	それ以外	%	未回答	%	合計	%	※%
とても満足した	69	34.8	4	30.8	—	—	1	50.0	74	34.7	88.7
満足した	107	54.0	8	61.5	—	—	—	—	115	54.0	
少し物足りなかった	18	9.1	1	7.7	—	—	—	—	19	8.9	11.3
物足りなかった	4	2.0	—	—	—	—	1	50.0	5	2.3	
合計	198	100.0	13	100.0	—	—	2	100.0	213	100.0	100.0

ご感想

日頃はなかなか参加できないが、リモートのため参加できよかったです。
参加団体のリーダーの方からお誘いを受けて参加しました。一人の女性として、このような多様な地道な社会活動の大切さを改めて痛感しました。
初めてのオンライン開催でしたが、ワークショップ等も全国からグループが参加され、地方からも興味ある部会に参加できることが良かったです。
オンライン開催と、長期参加枠がもたれた事で遠方からの参加がしやすく、安心して参加する事ができました。本当にありがとうございました😊
時代のニーズに即した情報にアクセスすることができました。 自宅からアクセスできることは便利ですが、やはり実際にお目にかかりたかったです。
地方都市からも気軽に参加できることは意義深いと思います。仕事や家庭の都合でこれまで参加したくてもできなかった方も視聴できたはずですよ。 可能であれば、今後もオンライン方式併用を希望します。
林陽子先生のお話は、世界と比較し日本女性が置かれている状況を女性運動の歴史を背景に様々な具体的な数値データを提示して明確に分かりやすくご説明下さり、大変な勉強になりました。ありがとうございました。司会の方も見事でした。今後もぜひこのような林先生の講演会の開催をお願いしたいと思います。
シンポジウムについては特に印象的でコーディネーターの方の進行もスムーズで大変聞きやすかったです。また、男性シンポジストの方の意見をこのようなテーマで聞く機会も少ないため良い機会となりました。男女平等はどこか壮大なテーマが多いなか、身近な問題であるこのことを取り上げることによってより話が頭に入ってきました。
例年のように大勢の仲間と顔を合わせ、熱気を感じることはできず残念でしたが、かわりに時間と場所を選ばせる興味深いシンポやワークショップに参加できたことは、オンラインの良さでした。ただし、慣れないと、見たいものにアクセスするのに苦労しました。ホームページで、一気にアクセスできるようにしていただければよかったと思いました。
初めて参加しました。勤務のシフトや地理的な距離等で、なかなか会場に行くことが難しいのですが、今回、オンラインで開催していただいたことでフォーラムについて、また、男女共同参画への考え方等についての理解が深まったように思います。実際に会場で味わうことのできる臨場感とは違いますが、新たな部門への関心を得ることができました。ありがとうございました。

この形式の開催を短期間で決めて、実施して下さった関係者に敬意を表します。自分の仕事でも、今だからこそできることを、年度初めから模索しておりましたが、本フォーラム、日本女性会議のオンライン開催に、時代に沿った形を探し、常に挑戦していくことの大切さを実感しています。昨年、リーダー研修を受講しましたが、会場に赴くことの大切さも代えがたい研修の機会であると思います。しかし、時間と経費をかけずとも、受講の機会を持てることは、これまでの研修の考え方を変えた、新しい形だと思います。ありがとうございました。

オンライン開催についていけるか不安もありつつの参加でした。結果、思い切って参加して満足です。ただ、受け身的になるのは致し方ないかとも感じました。会場開催では、隣席になった方、交流会などで会いたかった方との再会や予期せぬ出会いがあります。また、自宅では雑事が見えてしまい、時間の合わせ方や、集中の仕方に難があります。それでも、自宅にいながら最新情報の学習ができたことは、自粛を言い訳にしていた自分を見直す機会ともなりました。ワークショップ最中に安倍首相が辞意を表明したことは、忘れられません。会館の皆さま、大変なところ開催ありがとうございました。

初めて推進フォーラムに参加しました。基調講演ではジェンダー平等を達成するためのこれまでの歩みと残されている課題について学ぶことができました。「日本が世界からどう思われているか、一言でいうと「もったいない」

諦めずに国政の場で活躍できる女性を応援したいと思いました。

ほかにもいくつかのワークショップに参加させていただきました。いずれも様々な地域でアクティブに活躍されている方々から多くの事を学ばせていただきました。充実した研修プログラム、学びの場をご提供くださり感謝しています。今回知った社会の現状や課題について、今後関心をもって学んでいきたいと考えています。

基調講演でzoomのチャット機能を活用し、質問をしたら講演された方に答えていただいて、勇気づけられました。感謝の気持ちを持ちながら、今後の自分の方向性を考えていこうと思います。ワークショップも、学びながら、他の参加者との交流を持つことができ、純粋に楽しんで参加することができました。

私は、国立女性教育会館を訪れたことがなく、フォーラム参加は初めてのことでしたが、こんなに良い企画ならば、もっと早く知っていたかったと思っています。

仕事の関係で、参加したいワークショップなどにすべては参加できなかったのですが、良い刺激をいただいたと思います。

ありがとうございました。

2. 印象に残ったプログラム(複数回答可)

※%は未回答を除いた割合

	女性 (198人)	% (198人中)	男性 (13人)	% (13人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (2人)	% (2人中)	合計 (213人)	% (213人中)	※% (208人中)
ごあいさつ	25	12.6	2	15.4	-	-	-	-	27	12.7	12.9
基調講演	133	67.2	9	69.2	-	-	-	-	142	66.7	67.6
シンポジウム	86	43.4	8	61.5	-	-	1	50.0	95	44.6	45.2
ワークショップ	143	72.2	9	69.2	-	-	-	-	152	71.4	72.4
パネル展示	64	32.3	3	23.1	-	-	-	-	67	31.5	31.9
情報のひろば	44	22.2	1	7.7	-	-	-	-	45	21.1	21.4
未回答	2	1.0	-	-	-	-	1	50.0	3	1.4	

3-1. 印象に残ったワークショップを3つまで(上記で「ワークショップ」を選択した方のみ)

※%は未回答を除いた割合

	女性 (143人)	% (143人中)	男性 (9人)	% (9人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (0人)	% (0人中)	合計 (152人)	% (152人中)	※% (151人中)
【W1】ジェンダーと新型コロナウイルス災害	45	31.5	2	22.2	-	-	-	-	47	30.9	31.1
【W2】ミモザ演劇プロジェクト 日本版「シモーヌ」の紹介	6	4.2	1	11.1	-	-	-	-	7	4.6	4.6
【W3】女性議員を半数に！コロナ禍に学ぶ、女性リーダーの活躍	35	24.5	1	11.1	-	-	-	-	36	23.7	23.8
【W4】コロナ時代だからこそ、女性の声・女性議員の声を！	10	7.0	1	11.1	-	-	-	-	11	7.2	7.3

	女性 (143人)	% (143人中)	男性 (9人)	% (9人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (0人)	% (0人中)	合計 (152人)	% (152人中)	※% (151人中)
【W5】北京+25以降を見据えて ウィズ・コロナ時代の 女性のリーダーシップ	15	10.5	—	—	—	—	—	—	15	9.9	9.9
【W6】世界中すべての人に「I LADY.」な生き方を	1	0.7	1	11.1	—	—	—	—	2	1.3	1.3
【W7】緊急アンケート結果から分析する、コロナ禍で見えた課題	6	4.2	1	11.1	—	—	—	—	7	4.6	4.6
【W8】在宅に休校…男女の家事育児分担はコロナでどうなった？	1	0.7	—	—	—	—	—	—	1	0.7	0.7
【W9】「女性差別撤廃条約」リテラシーUPプロジェクト	15	10.5	—	—	—	—	—	—	15	9.9	9.9
【W10】新しい生活様式での防災教育を女性や若者の視点で考える	14	9.8	—	—	—	—	—	—	14	9.2	9.3
【W11】ユースが語るジェンダー平等の壁「…らしさ」とは	10	7.0	1	11.1	—	—	—	—	11	7.2	7.3
【W12】地方議会の多様性と情報発信	2	1.4	—	—	—	—	—	—	2	1.3	1.3
【W13】2030年どう働く？～私の幸せな働き方へのアクション～	—	—	1	11.1	—	—	—	—	1	0.7	0.7
【W14】考えよう！若者とネット社会～フェミニズムの視点から～	4	2.8	—	—	—	—	—	—	4	2.6	2.6
【W15】広げよう！パパの育児休業	4	2.8	—	—	—	—	—	—	4	2.6	2.6
【W16】若い世代に震災経験と防災を伝える意義と課題とは	5	3.5	—	—	—	—	—	—	5	3.3	3.3
【W17】映画から見る、貧困・格差とジェンダー	2	1.4	—	—	—	—	—	—	2	1.3	1.3
【W18】役員は女の宿命？ 会長は男の勲章？ PTAの七不思議	10	7.0	—	—	—	—	—	—	10	6.6	6.6
【W19】リレートークで、ダンスで、知ろう！女性差別撤廃条約	4	2.8	2	22.2	—	—	—	—	6	3.9	4.0
【W20】女子中高生夏の学校14年	—	—	1	11.1	—	—	—	—	1	0.7	0.7
【W21】未来の女性リーダー育成のために―教育と研究の紹介―	7	4.9	—	—	—	—	—	—	7	4.6	4.6
【W22】自分を拓く1週間。「中高生ガールズキャンプ」	—	—	1	11.1	—	—	—	—	1	0.7	0.7
【W23】DV加害者、放置したままでもいいですか？	14	9.8	—	—	—	—	—	—	14	9.2	9.3
【W24】いきサポジェンダー劇場 寸劇を見て男女共同参画を考えよう	3	2.1	—	—	—	—	—	—	3	2.0	2.0

	女性 (143人)	% (143人中)	男性 (9人)	% (9人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (0人)	% (0人中)	合計 (152人)	% (152人中)	※% (151人中)
【W25】オンラインを活 かした女性の活動と ネットワーク	15	10.5	1	11.1	—	—	—	—	16	10.5	10.6
【W26】今こそ女性の権 利を国際基準に！選 択議定書の2021年 批准を	17	11.9	1	11.1	—	—	—	—	18	11.8	11.9
【W27】「選挙制度に注 目！！」皆が出られる 仕組みを考えよう♪	7	4.9	—	—	—	—	—	—	7	4.6	4.6
【W28】女性を支援する フェミニストカウンセリ ングの取り組み	13	9.1	—	—	—	—	—	—	13	8.6	8.6
未回答	1	0.7	—	—	—	—	—	—	1	0.7	

3-2. 印象に残ったパネル展示を3つまで(上記で「パネル展示」を選択した方のみ)

※%は未回答を除いた割合

	女性 (64人)	% (64人中)	男性 (3人)	% (3人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (0人)	% (0人中)	合計 (67人)	% (67人中)	※% (62人中)
【P1】日本女性会議20 20あいち刈谷	12	18.8	1	33.3	—	—	—	—	13	19.4	21.0
【P2】大学におけるダイ バーシティの推進～東 京都立大学の取組紹 介～	4	6.3	3	100.0	—	—	—	—	7	10.4	11.3
【P3】東京電力原子力 発電所事故から10年・ いわきの医療と未来	9	14.1	2	66.7	—	—	—	—	11	16.4	17.7
【P4】仲間と起業、たの しく働くワーカーズ・コ レクティブ	3	4.7	—	—	—	—	—	—	3	4.5	4.8
【P5】女子の、女子によ る、女子のためのスー パーチャレンジ	1	1.6	—	—	—	—	—	—	1	1.5	1.6
【P6】議席の半分に女 性を！	14	21.9	1	33.3	—	—	—	—	15	22.4	24.2
【P7】性差別のない議 会をめざし、女性議員 を増やそう！	11	17.2	—	—	—	—	—	—	11	16.4	17.7
【P8】「選挙制度に注 目！！」皆が出られる 仕組みを考えよう♪	9	14.1	—	—	—	—	—	—	9	13.4	14.5
【P9】新型コロナウイルス にどう対応？男女共 同参画センター	6	9.4	1	33.3	—	—	—	—	7	10.4	11.3
【P10】知っています か？男女の賃金格差 の大きさ！	13	20.3	—	—	—	—	—	—	13	19.4	21.0
【P11】セクシュアルハ ラスメントのない社会 へ	10	15.6	—	—	—	—	—	—	10	14.9	16.1
【P12】被災した女性た ちの写真と声ー10年目 の東日本大震災	18	28.1	—	—	—	—	—	—	18	26.9	29.0
未回答	5	7.8	—	—	—	—	—	—	5	7.5	

3-3. 印象に残った情報のひろばを3つまで(上記で「情報のひろば」を選択した方のみ)

※%は未回答を除いた割合

	女性 (44人)	% (44人中)	男性 (1人)	% (1人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (0人)	% (0人中)	合計 (45人)	% (45人中)	※% (44人中)
【J1】日本女性会議2020あいち刈谷実行委員会	3	6.8	1	100.0	—	—	—	—	4	8.9	9.1
【J2】金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー	2	4.5	1	100.0	—	—	—	—	3	6.7	6.8
【J3】公益財団法人日本YWCA	1	2.3	1	100.0	—	—	—	—	2	4.4	4.5
【J4】国際女性教育振興会福島県支部	4	9.1	—	—	—	—	—	—	4	8.9	9.1
【J5】国際女性の地位協会	5	11.4	—	—	—	—	—	—	5	11.1	11.4
【J6】パパの育児・看護・介護支援センター	2	4.5	—	—	—	—	—	—	2	4.4	4.5
【J7】埼玉ワーカーズ・コレクティブ連合会	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
【J8】明治大学情報コミュニケーション学部堀口ゼミ	3	6.8	—	—	—	—	—	—	3	6.7	6.8
【J9】紅茶カフェ	5	11.4	—	—	—	—	—	—	5	11.1	11.4
【J10】日仏演劇文化交流による女性の人権架け橋プロジェクト	3	6.8	—	—	—	—	—	—	3	6.7	6.8
【J11】一般財団法人明石コミュニティ創造協会	3	6.8	—	—	—	—	—	—	3	6.7	6.8
【J12】クオータ制を推進する会	7	15.9	—	—	—	—	—	—	7	15.6	15.9
【J13】全国フェミニスト議員連盟	1	2.3	—	—	—	—	—	—	1	2.2	2.3
【J14】クオータ制の実現をめざす会	4	9.1	—	—	—	—	—	—	4	8.9	9.1
【J15】特定非営利活動法人リソース・エンパワメント・ネットワークREN	1	2.3	—	—	—	—	—	—	1	2.2	2.3
【J16】認定NPO法人日本BPW連合会	4	9.1	—	—	—	—	—	—	4	8.9	9.1
【J17】埼玉県男女共同参画推進センター	2	4.5	—	—	—	—	—	—	2	4.4	4.5
【J18】特定非営利活動法人日本フェミニストカウンセリング学会	3	6.8	—	—	—	—	—	—	3	6.7	6.8
【J19】公益財団法人東京YWCA	2	4.5	—	—	—	—	—	—	2	4.4	4.5
【J20】NPO法人フォトボイス・プロジェクト	5	11.4	—	—	—	—	—	—	5	11.1	11.4

	女性 (44人)	% (44人中)	男性 (1人)	% (1人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (0人)	% (0人中)	合計 (45人)	% (45人中)	※% (44人中)
【J21】男女共同参画と 災害・復興ネットワ ーク、日本女性学習財団 共催	1	2.3	-	-	-	-	-	-	1	2.2	2.3
【J22】JAWW(日本女 性監視機構)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
【J23】公益財団法人 ジョイセフ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
【J24】特定非営利活動 法人男女共同参画お おた	1	2.3	-	-	-	-	-	-	1	2.2	2.3
【J25】みらい子育て全 国ネットワーク (miraco)	2	4.5	-	-	-	-	-	-	2	4.4	4.5
【J26】NPO法人参画プ ラネット	3	6.8	-	-	-	-	-	-	3	6.7	6.8
【J27】一般社団法人男 女共同参画みらいねっ と	1	2.3	-	-	-	-	-	-	1	2.2	2.3
【J28】議会の多様性を 模索する会(たもさく)	1	2.3	-	-	-	-	-	-	1	2.2	2.3
【J29】一般社団法人リ ベルタ学舎	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
【J30】つるがしま落語 会	3	6.8	-	-	-	-	-	-	3	6.7	6.8
【J31】女子中高生夏の 学校実行委員会	1	2.3	-	-	-	-	-	-	1	2.2	2.3
【J32】お茶の水女子大 学グローバルリーダー シップ研究所	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
【J33】DV加害者更生 教育プログラム全国 ネットワーク(PREP- Japan)	11	25.0	-	-	-	-	-	-	11	24.4	25.0
【J34】奈良県女性セン ター男女共同参画いき いきサポーター いき サポ座	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
【J35】LEO-G	2	4.5	-	-	-	-	-	-	2	4.4	4.5
【J36】女性差別撤廃条 約実現アクション・ JNNC	8	18.2	-	-	-	-	-	-	8	17.8	18.2
【J37】東京都立大学ダ イバーシティ推進室	2	4.5	-	-	-	-	-	-	2	4.4	4.5
未回答	1	2.3	-	-	-	-	-	-	1	2.2	

4. 今後のフォーラムの開催方法

※%は未回答を除いた割合

	女性	%	男性	%	それ以外	%	未回答	%	合計	%	※%
オンライン	34	17.2	1	7.7	-	-	1	50.0	36	16.9	17.3
NWEC会場	10	5.1	1	7.7	-	-	-	-	11	5.2	5.3
両方	150	75.8	11	84.6	-	-	-	-	161	75.6	77.4
未回答	4	2.0	-	-	-	-	1	50.0	5	2.3	
合計	198	100.0	13	100.0	-	-	2	100.0	213	100.0	100.0

5. 今回のフォーラムを知った媒体(複数回答可)

※%は未回答を除いた割合

	女性 (198人)	% (198人中)	男性 (13人)	% (13人中)	それ以外 (0人)	% (0人中)	未回答 (2人)	% (2人中)	合計 (213人)	% (213人中)	※% (206人中)
NWECメルマガ	60	30.3	5	38.5	-	-	-	-	65	30.5	31.6
NWECホームページ	74	37.4	3	23.1	-	-	-	-	77	36.2	37.4
NWECのFacebook/ Twitter	10	5.1	3	23.1	-	-	-	-	13	6.1	6.3
チラシ・ポスター	42	21.2	-	-	-	-	-	-	42	19.7	20.4
プログラム出展者の 広報	36	18.2	-	-	-	-	-	-	36	16.9	17.5
知人からの紹介	46	23.2	3	23.1	-	-	-	-	49	23.0	23.8
行政からの案内	26	13.1	2	15.4	-	-	-	-	28	13.1	13.6
新聞、ミニコミ誌、各 種広報誌など	1	0.5	-	-	-	-	-	-	1	0.5	0.5
インターネット	13	6.6	-	-	-	-	-	-	13	6.1	6.3
その他	7	3.5	1	7.7	-	-	-	-	8	3.8	3.9
未回答	3	1.5	2	15.4	-	-	2	100.0	7	3.3	

6. フォーラムへの参加回数

※%は未回答を除いた割合

	女性	%	男性	%	それ以外	%	未回答	%	合計	%	※%
初めて	86	43.4	9	69.2	-	-	-	-	95	44.6	45.2
2回目以上	69	34.8	4	30.8	-	-	-	-	73	34.3	34.8
ほぼ毎年参加	42	21.2	-	-	-	-	-	-	42	19.7	20.0
未回答	1	0.5	-	-	-	-	2	100.0	3	1.4	
合計	198	100.0	13	100.0	-	-	2	100.0	213	100.0	100.0

7. 年代

※%は未回答を除いた割合

	女性	%	男性	%	それ以外	%	未回答	%	合計	%	※%
10代	3	1.5	-	-	-	-	-	-	3	1.4	1.4
20代	4	2.0	-	-	-	-	-	-	4	1.9	1.9
30代	7	3.5	-	-	-	-	-	-	7	3.3	3.4
40代	26	13.1	4	30.8	-	-	-	-	30	14.1	14.4
50代	55	27.8	6	46.2	-	-	-	-	61	28.6	29.3
60代	62	31.3	2	15.4	-	-	-	-	64	30.0	30.8
70代	32	16.2	1	7.7	-	-	-	-	33	15.5	15.9
80代	6	3.0	-	-	-	-	-	-	6	2.8	2.9
90代以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
未回答	3	1.5	-	-	-	-	2.0	100.0	5	2.3	
合計	198	100.0	13		-	-	2	100.0	213	100.0	100.0

8. その他意見

オンラインでの配信は、次年度も引き続き開催してほしい。
国の機関によるデジタル・サービスの向上に期待いたします。
次回からもオンラインでの配信していただければありがたいです。
オンデマンド配信を増やすとともに、配信方法をよりわかりやすくしていただけると嬉しいです(サイトへのロ グインはなくすなど)
オンライン開催は参加しやすかったです。シンポジウムが夜や休日ではなくもう少し見やすい時間にしてい ただけるとよりうれしいです。
オンラインなら、世界中の方が参加できますので、併用型、今までの会場で参加して、それを録画なりで発 信できるようになると最高です。
オンラインを活用した、様々なジェンダー教育やキャリア教育に関する小中高校や大学との産官学連携実 現の可能性について(SDGsを核として)
基調講演、シンポジウムはオンデマンド配信もしていただけると、よく聞き取れなかったりしたところが再度 確認することができたりして、うれしい。

是非、男女共同参画の分野で活躍する方以外の枠組みを超えた経済界や政治家、学校の先生方など広く参加できるように工夫できればよいと思いました。
どんな形式のワークショップか見えにくく、参加型なのか講義形式なのか分かると申しやすいと思った。(例えば移動中に聞きながら参加できるかなどを考えたときに)
次回もオンラインを希望します。また期間限定ではなく、いつでも情報が欲しい時に拝聴出来たら嬉しいです。まだまだいろいろ見たいです。宜しくお願いします。
オンラインで参加できる形で開催してください。基調講演など、1年間は事後でも視聴できるようにして、又エックフォーラムをもっと知ってもらえるようにしてください。
新型コロナの影響があると数年は続くような気がします。他の取り組みも含めて、現地(少人数開催)+オンラインのハイブリッド型での取り組みが良いのではないかと思います。
「日本のフェミニズムの歴史と現在」「コロナ感染症を女性たちはどのように闘いぬいているか、現場からの声」といったテーマの講演会またはシンポジウムの開催を希望します。
ズームで直接参加するのもよいのですが、機器や時間の制約があります。参加者が都合のよい時間帯に視聴できるように、録画配信をできるだけ入れていただくようお願いします。
国立機関は全ての国民に平等に情報提供する義務があると考えますので、今後もオンライン開催は継続いただきたいです。内容にもよりますが有料コンテンツでも構わないと思います。
初めてのオンライン開催で、大変ご苦労されたと思います。 参加者がNWECCにまず参加登録してからでないかとプログラムに参加できないシステムをしっかりと確立することを希望します。
又エック特設サイトに入るのが、なかなか大変だった。また、一度、退出すると、改めて、再入力しなければならず、これが面倒。毎回の作業となってしまった。入室方法の改善を求めます。
1、女性が活躍するためには、まだまだ夫の協力が必要です。若い人々のために、夫の協力を得るための方法等知りたい。 2、コロナで翻弄された社会環境は今からどのように変化していくのか。
内容に応じて、オンラインと集合研修の併用が良いかもしれませんが、現在のNWECCの立地ですと不便すぎてとても行けないので、あの場所で行うのであれば、オンライン一本の方が良いです。
オンラインで開催してもらうことで、場所に関わりなく参加できたことはとても大きな利点だったと思います。リアルと同時に、引き続き、オンラインでの参加が可能なたちを続けてもらいたいです。
ワークショップへの申込がとにかく面倒なところが多く、何度も名前や所属を入力しないととどろき着けないところが多かった。申し込みサイトのオープンが遅く、ワークショップもギリギリのものは参加できない。
全国から集まり、意見を交わすことも大切なので、両方があった方がいい。 今回は一度も又エックに参加したことのない方にもオンデマンドで皆さま、画面を共有し、その後感想などを聞いた。これは良かったと思う。
申込予約の期間が短く、イベント案内をいただいたときには、すでに予定が入っており、参加が難しいものがあつた。申込方法もわかりづらく、次回からは、申込開始時期と方法を工夫していただけるとありがたいです。
実際に会場に行くことでの出会いもあると思うので、その機会を失うのはもったいないと思う一方、オンラインは忙しい時にも情報にアクセスできるというメリットが大きいので、オンライン開催は引き続き行っていたきたい。
案内からサイトに進むと、初めての者には目指すワークショップの項目にたどり着く困難が高かった。いきなり長いリスト一覧になっているため、参加者を増やす観点であれば、まずサイトマップ的なものを用意していただきたい。
会場での開催も知り合いが増えて楽しいですが、オンライン開催は地方からの参加者は(特に出張が難しい子育て中の参加者などは)気軽に参加できて良いと感じました。平時でもオンライン併用などが手間はかかると思いますが良いのではと思いました。
送られたアドレスで参加できるということがよくわからなかった。あまり参加できなかったが、オンラインで視聴できるのはよかった。相談業務についているが、非常勤、私はそれ以下?の委託(個人事業主)。女性支援を支える人たちの問題をもっと取り上げてほしい。

北海道に住んでいます。今回のようにオンラインで開催していただけると、例えば基調講演やシンポジウムなど多くの方に聞いていただきたいものについては、公共施設でライブ動画の鑑賞をし、そのあと参加したみなさんと意見交換をするなど男女共同参画事業の幅が広がると思いました。

オンライン開催のおかげで、多くのワークショップに(時間の許す限り、初めてでも気軽に)参加することができました。学び方、伝え方、見せ方など、本題以外にも多くを学ぶことができた実感しています。次回もぜひオンライン開催も検討してくださいませ。よろしくお願いいたします。

集中して参加できるのは、NWEC会場での開催かと思います。ただ、プログラムが多く、また、オンラインの制約上難しいかと思いますが、録画配信やオンデマンド配信があれば、LIVE配信で参加できない場合も機会を見つけて参加することができるので、その機会を増やしていただければと思います。

出かけられない人にはオンラインで、居合わせた人と交流したいなら会場開催、と使い分けられると良いと思う。また、都道府県の男女センターのこれからのイベント・講座開催の良いひな形になったと思うので、このノウハウをぜひ広めてほしい。また、今回参加を見合わせた団体には良い発表機会が持てるよう、フォローをしてほしい。

ライブなど配信する時間が限られていると在宅の場合、都合のつく時間が限られていて時間を合わせるのは無理だと思った。期間中いつでも見ることができるようにはできないか。ホームページ内で何度もクリックしてページを展開していかなければならず、戻るのも大変で少し工夫してほしいと思った。展示は実際に展示したものを360度回転してみることができそうな画像表示だと楽しい。

衆議院選挙が1年以内にあります。女性の政治参画について、立候補者セミナー、支援者セミナー等政治塾を企画してください。
DVや性暴力被害者をなくすためのセミナー(刑法改正、フラワーデモ、当事者の声や支援者の声、人材育成、医療体制、支援体制等の課題)を企画してください。
また、若年層への性教育セミナー、ネットの暴力、いじめセミナー、男性向けセミナーの充実・強化を企画してください。

ロジ的なことですが、NWECフォーラムの特設サイトからの申し込みがとても複雑で難しいとのお声が多数寄せられました。数名の方に電話口で申し込み方法をお伝えし、それでも上手くいかない方には最終的に当団体で準備した申し込みフォームより直接お申し込みいただくことになりました。NWECフォーラムの特設サイトへの登録方法、そしてそこからの申し込み方法がより簡易的に、そして明瞭化されるとありがたいと思いました。

オンライン開催は現地に行かなくても参加できるため、出展者にとっても参加者にとっても負担が少ない方法だと思いました。その一方で、実施状況がわかりにくいので、参加登録者へのお知らせをこまめに出すことが必要だと思いました。また、出展者にとっては、パネル展示へのアクセス数を知らせるしくみ、パネル展示をご覧になった方に評価(よかった、よくなかった、どちらともいえない、など)をしていただけるしくみがあれば、反応がわかって励みになります。

・「男女」という言葉はやめにしたらと思います。何か違和感のある言葉であったのですが、基調講演での「フランスでは女男だ」ということを聞いて、これからは「女男」にするくらいのわずかな意識変革は必要と思いました(女性側・男性側両方の)
・男女は同じであるとの認識からのスタートはやめるほうが良いと思います。もともと違う生物であるとの認識に立って、多様性を認め・生かす文化を生み出すことが大事ではないでしょうか。今回のフォーラムを通じて感じ、思ったことです。

コロナ問題があり、今年はオンラインで開催されたが、男女共同参画推進フォーラムは日頃、男女共同参画の実現の為に活動している個人、団体が会館に集まり日頃の活動を報告しあいコミュニケーションを深める集合研修による開催が本来は望ましい。
しかし、オンラインで今年実施し、時間や場所の自由など規定の条件の下、会館に来るのが難しい人たちの参加が見られ、オンライン研修の良さもあった。基調講演などより多くの人の参加が望ましいプログラムはオンラインで実施するなど、両方の良い点を生かした開催が良いのではないかな。

昨年ワークショップを開催させていただきました、フットの会です。今年2月のNWECのニュースレターの中の「一人ひとり違っていい」(金子みすず)の言葉に触発され、「学校教育下の足と靴」と「一人ひとりの足の健康権利」を考えるワークショップを提出しようと考えていたところオンライン開催となり、私達のような身体で感じることを重視している内容では手も足も出なくなってしまうました。しかし、みなさんの講座を拝見し、そんなことは言い訳にしかならないと反省しています。「オンライン開催」、頭の痛い課題ですが、取り組まねばならないとため息をついています。

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」 基調講演アンケート

設置場所: 特設サイト

回答期間: 令和2年8月27日(木)～10月2日(金)

回答者	特設サイト	227	名
	会館ホームページ	86	名
	合計	313	名

小数点第2位を四捨五入

性別

	特設サイト			会館ホームページ			合計		
	人数	%	※%	人数	%	※%	合計	%	※%
女性	211	93.0	95.0	80	93.0	93.0	291	93.0	94.5
男性	10	4.4	4.5	6	7.0	7.0	16	5.1	5.2
それ以外	1	0.4	0.5	—	—	—	1	0.3	0.3
未回答	5	2.2		—	—		5	1.6	
合計	227	100.0	100.0	86	100.0	100.0	313	100.0	100.0

※%は未回答を除く

満足度

	特設サイト		会館ホームページ		合計		
	合計	%	合計	%	合計	%	※%
とても満足した	119	52.4	56	65.1	175	55.9	96.2
満足した	98	43.2	28	32.6	126	40.3	
少し物足りなかった	8	3.5	1	1.2	9	2.9	3.8
物足りなかった	2	0.9	1	1.2	3	1.0	
合計	227	100.0	86	100.0	313	100.0	100.0

感想

現在の国内外の男女共同参画の状況・課題を法律の視点から、また組織・機関などの活動の歴史や様子を解説いただき、なぜ女性活躍や社会進出が必要で重要なのか理解でき大変勉強になった。

オンラインでの開催がなによりありがたかった。山口県在住で子育て中なのでなかなかこのような講義を受ける機会がないため。内容も今後に参考になるようなものが多くとてもためになった。

ジェンダー・ギャップ指数が世界から見て非常に低い原因などを色々な角度から学ばせていただきました。今後、男女格差の解消に向けて頑張っていかなければならないと強く感じました。先進国の取り組みに学んで日本もジェンダー平等機関を強化しなければならないと思います。

整理されており「いま」の話がとてもわかりやすい講演でした。最後から2枚目の女性指導者の羅列と市民の暮らしやすさを見ていますと、女性リーダーを生み出す力を私たち女性たちが奮起せねばならないことがよくわかります。林さんのような方がこの国のリーダーであってほしいと思いました。

北京会議後の国際的なジェンダー平等達成度に比べ、日本が政治、労働分野等で如何に、取り残されているかを具体的に示し、解決のために、包括的差別禁止法と国内人権機関をセットで作っていく必要性が示されていた。当面、あらゆる重要な国、企業等の意思決定機関におけるジェンダー比率を限りなく、均等に設定することを求めるクォータ制度の法制化と個人の通報制度を規定する女性差別撤廃条約の選択議定書の早期批准が日本の重要課題であると再確認させられた有意義な講演であった。

視聴形式

	特設サイト		会館ホームページ		合計	
	合計	%	合計	%	合計	%
ライブ配信	87	38.3	41	47.7	128	40.9
オンデマンド配信	124	54.6	39	45.3	163	52.1
両方	16	7.0	6	7.0	22	7.0
合計	227	100.0	86	100.0	313	100.0

視聴方法(会館ホームページのみの質問)

	女性	%	男性	%	それ以外	%	未回答	%	合計	%
個人で視聴	76	96.2	6	100.0	-	-	-	-	82	96.5
団体で視聴(パブリックビューイング)	3	3.8	-	-	-	-	-	-	3	3.5
合計	79	100.0	6	100.0	-	-	-	-	85	100.0

今後のフォーラムの開催方法

	特設サイト		会館ホームページ		合計		
	合計	%	合計	%	合計	%	※%
NWEC会場	15	6.6	3	3.5	18	5.8	5.8
オンライン	45	19.8	20	23.3	65	20.8	21.1
両方	162	71.4	63	73.3	225	71.9	73.1
未回答	5	2.2	-	-	5	1.6	
合計	227	100.0	86	100.0	313	100.0	100.0

今回のフォーラムを何で知ったか (複数回答可)

	女性 (291人)	% (291人中)	男性 (16人)	% (16人中)	それ以外 (1人)	% (1人中)	未回答 (5人)	% (5人中)	合計 (313人)	% (313人中)
NWECメルマガ	84	28.9	4	25.0	1	100	2	40	91	29.1
NWECホームページ	110	37.8	5	31.3	-	-	2	40	117	37.4
NWECのFacebook/Twitter	5	1.7	1	6.3	-	-	-	-	6	1.9
チラシ・ポスター	75	25.8	4	25.0	-	-	1	20	80	25.6
プログラム出展者の広報	25	8.6	-	-	-	-	-	-	25	8.0
知人からの紹介	59	20.3	1	6.3	-	-	1	20	61	19.5
行政からの案内	51	17.5	6	37.5	-	-	-	-	57	18.2
新聞、ミニコミ誌、各種広報誌など	4	1.4	-	-	-	-	-	-	4	1.3
インターネット	14	4.8	-	-	-	-	-	-	14	4.5
その他	19	6.5	3	18.8	-	-	-	-	22	7.0
未回答	5	1.7	-	-	-	-	-	-	5	1.6

年代

	特設サイト		会館ホームページ		合計	%
	合計	%	合計	%		
10代	1	0.4	1	1.2	2	0.6
20代	8	3.5	4	4.7	12	3.8
30代	14	6.2	5	5.8	19	6.1
40代	33	14.5	13	15.1	46	14.7
50代	50	22.0	25	29.1	75	24.0
60代	78	34.4	21	24.4	99	31.6
70代	37	16.3	17	19.8	54	17.3
80代	3	1.3	-	-	3	1.0
90代以上	-	-	-	-	-	-
未回答	3	1.3	-	-	3	1.0
合計	227	100.0	86	100.0	313	100.0

フォーラムへの参加回数

	特設サイト		会館ホームページ		合計	%
	合計	%	合計	%		
初めて	115	50.7	43	50.0	158	50.5
2回目以上	70	30.8	31	36.0	101	32.3
ほぼ毎年参加	40	17.6	11	12.8	51	16.3
未回答	2	0.9	1	1.2	3	1.0
合計	227	100.0	86	100.0	313	100.0

次回についてご要望・ご意見

<特設サイト>

オンラインのアクセスが難しい(特にワークショップ)

国の第5次計画について解説が聞きたいです。

今年度の北京+25を踏まえた、現状認識がわかる講演を聞きたい。

オリンピックの年でもあるので、外国人から見た日本について・・・なぜジェンダーギャップ指数が低いのか？

各自治体や市民組織でどのように女性議員を増やそうとしているか。特に女性立候補者擁立に業績を上げている行政や市民組織の取り組み。

女性への性暴力、虐待、DVなどを、本、映画、演劇など違う角度で扱われているので取り上げてほしいです。例えば「彼女は頭が悪いから」「罪びと」など被害者の実態を理解してもらえやすい。

・性に左右されず、生きられる社会にしていこう

・高齢者が自分の世代のことを考えるように、次世代につなぎ、譲り、育成することの重要性をすべてに共有するには、どうとりくむのがよいのか？

国内人権機関は歴史が浅いので憲法14条に適應する物では無いということであったが政府が設立に向けてどのくらい動いているのか知りたい。オンラインでの講演は今回と同じくオンデマンド形式を希望する。

講演と共に、男女差別に対する、劇や物語等、配信して頂けると、嬉しいです。

今回は、地域の男女共同参画委員の方にも、作成しているLINEグループ「町長と婦人の語る会」で、情報配信しました。

これからも、2回、3回と、続けて頂けると、嬉しいです。

オンラインは、地方でも家や職場にいながらにして受講できるというのが何よりのメリットだと思います。一方、会場で受講するより、圧倒的に集中力がもたないという課題があると思います。動きなどをつけて受講生を飽きさせないための工夫や、受講に際してのセットアップを丁寧に行うと、よりよくなるのかな、と思いました。

北欧など女性の政治家が多い国の事例を知りたいと思います。女性リーダーの国がコロナ対策では成功している例が多いことでも明らかですが、そういう話題はスルーしたい日本のリーダーに突きつけてみたいですね。女性官僚の人達が女性の地位向上や虐待性暴力の防止に努力されていることも取り上げて広く知らせる機会を設けて欲しいと思います。

ジェンダー・ギャップ指数121位を如何に抜け出すかを各分野の専門家や行政担当者を交えて議論してもらいたい。

第5次男女共同参画基本計画素案等に欠落している、第4次でたてた目標を達成できなかった原因の解明、何を変えることによって、その目標は達成できると考えられるか等についての議論を、政治、経済、教育、健康分野などにしぼって行う。

講演終了後の質問に対して、海外の方から見た日本の印象をお話くださいました。日本は環境に恵まれているにも関わらず、それを活かしてきていないことが「もったいない」と感じている方が多いとのことでした。

ぜひ、このような海外からの声を聞いてみたいと思います。今回グローバルな視点から日本を見るという林さんの観点が、世界的潮流の中での日本の立場を理解することに大変役に立ったと感じます。

オンラインは、いくつもの団体の視聴をすることができるので、これからも必要なツールだと思います。一度に100人の人が参加できるワークショップなんて、実際にはなかなか実現できない。それができるのがオンラインの魅力だし、全国の人が一堂に集えるのも素晴らしい。直接会場に行けない人も自分の好きなところから参加でき、学びあえることはすごいことです。

コロナで大変な時期でしたが、オンラインはその中で新しい関係性を生み出してくれました。

もちろん会場で、ふれあい、直接会話をすることは自分の活動や人生において活力になります。私が又エックフォーラムに直接参加させていただいたのはかなり前ですが、みなさんのパワーに圧倒されました。あの感動は大切にしたいと思います。

初めてのオンライン学習で戸惑うことが多々ありましたが、これも良い経験となりました。毎年、北九州市からNWECを訪れてフォーラムに参加させていただいています。研修に参加して学習をすることは自分の知見を深めることはもとより、多くの方と交流していろいろな情報交換が直にできるという楽しみがあります。できれば、コロナが落ち着けば、会場での開催をしていただけると幸いです。私の参加団体ではコロナの為に毎月開催している学習会を3月から中止し、9月から開催したのですが、3密を避けるために2部屋借用し、Zoomを使って、オンライン学習にチャレンジしてみました。事前に担当で学習会を開いたり、学習会当日の課題も分かったりと良い経験になりました。このような時だからこそ、できることにチャレンジしていこうと思いました。

「選挙制度改革」を次回の基調講演やシンポジウムにして欲しいです。

理由は、社会の基となる政策決定の場で、男女平等を実現していくためにも、今こそ選挙制度改革の絶好の機会だと考えるからです。

◇1950年に成立した日本の公職選挙法は、1925年に男性のみだが普通選挙になった際に、治安維持法と共にできた規制の多い「べからず」法が基となっている。

◇国連の世界目標202030は2015年に、2030年には男女50:50に、と更新されている。

◇2018年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」ができています。

◇2019年の統一地方選挙において、41道府県議会議員選挙が実施されたが、その約4割の選挙区は無投票だった。

その結果、香川県議会の約7割、岐阜県議会と広島県議会の約6割超を含めて12県議会の議員は半数以上が選挙を経ないで決定されている。

○コロナ禍において「三密」を避ける必要があり、従来の選挙期間や選挙運動では対応しきれなくなっている。御検討宜しく願いいたします。

＜会館ホームページ＞

やはり討論の場がほしいです。

資料をダウンロードできるようにして頂けないでしょうか。

コロナ禍による新たな日常での男女共同参画について。女性の視点から。

人生100年時代における女性リーダーの心得やあり方についての助言をいただきたい。

ネットでの併用開催。開催場所は東京で。当日アクセス者数と例えば1か月後などのアクセス者数を公表してほしい。どの程度アクセスされたか、視聴されたかは大切な指標。

今年の様な世界的なコロナ事態が終息したなら、会場開催も国内外の方たちと直接交流が出来、良いと思います。

猛暑を避け、オンラインで参加出来ますのも快適でした。

制度改革は政治的意思の問題に行きつくのだと思います。ジェンダー平等を実現しようとしている議員をすべての政党から招き、政策を競い合うパネルを実施していただけたらよいと思います。

実際に一堂に会して行うのがベストと思いますが、遠いためや時間の都合、身体状況によって行けない人も視聴できるオンラインによる配信はとても有難いです。コロナが終息したとしても、積極的なオンライン配信を考えていただきたいと思います。

フランスのジェンダーギャップ指数の飛躍ぶりにはびっくり。しかし、出生率を引き上げてきた要因が、ここらにあると思う。良いことはまねれば良いと思う。

このように、諸外国と比較すること、国内でも先進自治体等があると思うが、なかなか調査研究までは届かない。是非、来年も先進国、自治体の話が聞きたい。

オンラインの利便性はあるが、その時間をバラバラに取得することは難しい。3日間、フォーラムに没頭することで、充実感を得ることができる。また、交流という点ではリアルに多くの方に出会い、意見交流できることはとても意義あることだと感じる。開催方法の問いに対し、「両方」に印をつけたが、リアルに実施し、主立った内容をオンデマンドで紹介する形ではいかがだろうか。

個人的な環境の問題だが自宅では気が散る。やはり実際の会場で聞く方がざわっとする気配とか、小さな笑いとかが感じられ臨場感もあり、集中できてよいと感じた。ただ、こちらは京都なので、又エックは遠く、暑く、老体には堪える。オンラインか会場に行くか、参加方法を選べるのはとてもいいと思う。一度も参加した事のない友人に何人も声掛けした。スタッフの方ご苦労様でした。

とても分かりやすく、興味深く拝聴することができました。ジェンダー・ギャップ指数については、大変残念であると思っけていても、実際にどの点で評価されているのかということがわからないので、今後勉強したいと思っております。教職についておりますが、外からみれば、ジェンダー平等であると思われるかもしれませんが、まだまだ、入り口であると考えております。本日はありがとうございました。

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」(オンライン形式) シンポジウムアンケート

設置場所: 特設サイト、会館ホームページ

回答期間: 令和2年9月17日(木)～10月2日(金)

回答者	特設サイト	110	名
	会館ホームページ	25	名
	合計	135	名

性別

	特設サイト			会館ホームページ			合計		
	人数	%	※%	人数	%	※%	合計	%	※%
女性	105	95.5	96.3	23	92.0	92.0	128	94.8	95.5
男性	4	3.6	3.7	1	4.0	4.0	5	3.7	3.7
それ以外	—	—	—	1	4.0	4.0	1	0.7	0.7
未回答	1	0.9		—	—		1	0.7	
合計	110	100.0	100.0	25	100.0	100.0	135	100.0	100.0

満足度

	特設サイト		会館ホームページ		合計		※%
	合計	%	合計	%	合計	%	
とても満足した	60	54.5	15	60.0	75	55.6	94.8
満足した	46	41.8	7	28.0	53	39.3	
少し物足りなかった	3	2.7	3	12.0	6	4.4	4.4
物足りなかった	1	0.9	—	—	—	—	
合計	110	100.0	25	100.0	135	100.0	99.3

感想

DVに対して、いろいろな方向から戦っている方達に感動した。
いつかDVの無い社会を生きている間に見たい。ありがとうございました。

男性に向けての意識啓発に対する具体的な提案をお聴きできて、日頃の「男性の被害者もいるじゃないか」というツツコミにもややもやしていたのが、すっきりしました。ありがとうございました。

「想像する」、「設定を変える」という表現に共感しました。男女ともに生きやすい社会を作るためにこのような被害を減らし、被害者を正しく守ることができるように私も行動していきたいと思いました。

問題と思いながら日々に忙殺されていたが、GBV(ジェンダーに基づく暴力)への認識を強く持つと同時に、やはり活動して社会を変えていく必要があることを再認識できた。また、メディアへの働きかけや男性にも当事者意識をいかに持ってもらうか、などの課題がわかり大変勉強になった。

ジェンダーに基づく暴力について、認識を新たにしました。特に北仲さんがコロナ禍とDVについて、そもそものお話の内容が非常にわかりやすく目からウロコでした。山本さんと多賀さんのお話もいろいろと考えるところがありました。実際、家族の中でも夫や子どもと対等な関係が築けているか、自問自答しながらより暴力がない社会につながるようにしていきたいと思います。

また、「女性への暴力が矮小化されている」との言葉に納得しました。子どもや女性に対する性的なわいせつ行為もメディアでは「性的いたずら」とされていることに違和感を感じます。小島さんも言われていたように痴漢も「性暴力」です。

多賀さんの「女性が生きやすい社会は、男性も生きやすい社会」との言葉に、男性の「女性が優遇されている」との反論へ説明がつくと感じました。

性暴力の現状、取り巻く社会の現状、取り組むべき方向等、伺えて良かったです。もう少しお一人お一人の具体的なお話を聞きたかった。

視聴形式

	特設サイト		会館ホームページ		合計	
	合計	%	合計	%	合計	%
ライブ配信	30	27.3	9	36.0	39	28.9
録画配信	75	68.2	15	60.0	90	66.7
両方	5	4.5	1	4.0	6	4.4
合計	110	100.0	25	100.0	135	100.0

視聴方法(会館ホームページのみの質問)

	女性	%	男性	%	それ以外	%	未回答	%	合計	%
個人で視聴	23	100.0	1	100.0	1	100.0	—	—	25	100.0
団体で視聴(パブリックビューイング)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
未回答	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	23	100.0	1	100.0	1	100.0	—	—	25	100.0

今後のフォーラムの開催方法

	特設サイト		会館ホームページ		合計		
	合計	%	合計	%	合計	%	※%
NWEC会場	5	4.5	3	12.0	8	5.9	5.9
オンライン	24	21.8	8	32.0	32	23.7	23.7
両方	81	73.6	14	56.0	95	70.4	70.4
未回答	—	—	—	—	—	—	—
合計	110	100.0	25	100.0	135	100.0	100.0

今回のフォーラムを何で知ったか(合計)

(複数回答可)

※%は未回答除く

	特設サイト		会館ホームページ		合計		
	合計 (110人)	% (110人中)	合計 (25人)	% (25人中)	合計 (135人)	% (135人中)	※% (134人中)
NWECメルマガ	46	41.8	7	28.0	53	39.3	39.6
NWECホームページ	44	40.0	11	44.0	55	40.7	41.0
NWECの Facebook/Twitter	—	—	—	—	—	—	—
チラシ・ポスター	42	38.2	6	24.0	48	35.6	35.8
プログラム出展者の広報	5	4.5	—	—	5	3.7	3.7
知人からの紹介	19	17.3	4	16.0	23	17.0	17.2
行政からの案内	20	18.2	5	20.0	25	18.5	18.7
新聞、ミニコミ誌、各種広 報誌など	1	0.9	—	—	1	0.7	0.7
インターネット	5	4.5	1	4.0	6	4.4	4.5
その他	8	7.3	2	8.0	10	7.4	7.5
未回答	1	0.9	—	—	1	0.7	—

年代

	特設サイト		会館ホームページ		合計		
	合計	%	合計	%	合計	%	※%
10代	-	-	-	-	-	-	-
20代	2	1.8	2	8.0	4	3.0	3.0
30代	6	5.5	1	4.0	7	5.2	5.2
40代	20	18.2	3	12.0	23	17.0	17.0
50代	42	38.2	8	32.0	50	37.0	37.0
60代	29	26.4	7	28.0	36	26.7	26.7
70代	11	10.0	4	16.0	15	11.1	11.1
80代	-	-	-	-	-	-	-
90代以上	-	-	-	-	-	-	-
未回答	-	-	-	-	-	-	
合計	110	100.0	25	100.0	135	100.0	100.0

フォーラムへの参加回数

	特設サイト		会館ホームページ		合計		
	合計	%	合計	%	合計	%	※%
初めて	50	45.5	12	48.0	62	45.9	45.9
2回目以上	44	40.0	8	32.0	52	38.5	38.5
ほぼ毎年参加	16	14.5	5	20.0	21	15.6	15.6
未回答	-	-	-	-	-	-	
合計	110	100.0	25	100.0	135	100.0	100.0

次回についてご要望・ご意見

特設サイト

若年層に向けた意識の啓発の方法等を知りたい。
ホワイトリボンの取り組みを詳しく取り上げてほしい。
今年はヌエックに泊まり、熱い雰囲気になりたいとの予定でした。コロナのために叶いませんでしたが、やはり一堂に会する形式を望みます。
オンラインでの実施の際には、機器に起因する不備について最大限なくすようにされ、問題解決されない場合は事前に注意喚起していただきたい。
せっかくの優れたフォーラムを多くの方に知らしめて欲しいと思うばかりです。私自身も課題意識は持っておりましたが、初参加は退職して数年を経てからでした。
今回地方に住んでいて、このシンポジウムを視聴することができたのはオンライン開催になったからです。現地での体験もしてみたいですが、オンライン開催の良さも大きく実感しました。
会場開催の方が集中して勉強できると思うが、時間的負担が大きくて無理。オンラインならもう少しコンパクトにした方がよい。2時間超、じっと聞くのは(たぶん会場でも)きつすぎる。
NWECフォーラムには物理的な交流の場としての魅力が多々ありますが、あわせて基調講演とシンポジウムはオンデマンド配信して頂けるとな一層波及効果があると思います。ご検討いただけたら幸いです。
オンライン開催では様々な人に発表者となってもらうことが可能ですが、発表者が多くなりすぎると、視聴する側は整理できずに疲れるように思います。ある程度発表者の人数を絞った方が良いのではないのでしょうか。
UN Women(国連女性機関)の性暴力被害者への支援活動の状況を詳しく知りたい。大変良いシンポジウムなので、参加しやすいように次回はオンデマンド聴講も希望する。予習が出来るように資料も事前にフォームから印刷出来るようお願いしたい。
事務局の方は大変かと思いますが、NWECとオンラインでの両方の開催をしていただけますと、参加者同士のリアルな交流と同時に、交通費などの理由からNWECに行くことができない方のオンラインによる参加が可能となり、大変助かります。実現可能な範囲で、ご検討いただけますと幸いです。
地方にいますとなかなか研修会場まで行けなかったり、日程が合わなかったりするので、オンラインは非常に助かります。研修を受ける機会が増えて嬉しいです。著名な方々のお話を直接聞けるのもありがたいです。次回もぜひ様々な専門家の生の声を聞かせていただける機会があれば嬉しく思います。

今回オンラインでの開催で、地方に住んでいる者としては気軽に参加できましたが、ただ業務の合間に集中して参加することが難しく、参加したいワークショップがあってもなかなか申込み・参加が難しいのが現状です。 現地での開催であれば時間的に集中して参加できるけれども、現地へ行く時間的・経済的負担を考えるとジレンマです。
暴力、虐待からの回復支援を得られないまま、被害者が加害者になるケースもGBV(ジェンダーに基づく暴力)の一つと考えます。DV法の支援対象がピンポイント過ぎて、回復支援を受けられない状態の子供は放置されていないでしょうか。児童福祉の年間予算は1000億円、暴力虐待を受けて、大きくなってから社会適応できない女性たちの支援予算、婦人保護事業は年間10億円と聞きました。100分の1は少なすぎると思います。
このフォーラムと同じ頃に開かれた第7回日本フォレンジック看護学会で話された武蔵野大学の小西聖子教授のインフォームドケアについての講演が良かったです。以前シェルターシンポジウムで聞いた韓国の防止教育も見べきところがあると思いました。誰にも暴力がない社会にしたいです。 国立女性教育会館の働きはとても大きいと思います。応援しています。
普段ならなかなか参加へのハードルが高く視聴できたかわからないが、オンラインでも実施していただけたため初めて参加できて大変助かりました。 ただ、LIVE配信の実施時間帯が、子育て世代だとちょうど夕食から寝かしつけの時間に当たっており参加困難となっていました。また、オンデマンド配信も土曜日の午前中のみとなっていて、9月は運動会シーズンのためやはり参加できる方が限定されたのではと思います。運よく今年は保育園児の短時間で終わる運動会に当たったためどうにか遅れて視聴できましたが、来年以降はこの時間帯の参加は困難な見込みです。 誰を対象にしたいかにもよりますが、視聴時間帯を限定する場合はもう少し考えてほしいと思いました。
このようなフォーラムやシンポジウムはどうしても東京近隣での開催となり、誰でも参加出来る環境にないことを常々疑問や不満に思ってきた。働いている場合は、職場の環境にもよるが、例えば自身を例に取るならば、大学職員であるが所属によっては出張が認められない場合もあり、SDGsを文部科学省が推進しても、高等教育現場には、ジェンダー差別や人権侵害はかなり多いのが現状で、「学生の教育支援」を目的としていても、経営者や管理職が不勉強であれば、学ぶチャンスは奪われることが多い。旅費が掛かりすぎることも大きな問題で、個人参加するには敷居が高いのが現状である。そういう意味からも今年度についてはコロナウィルス感染拡大防止に伴い、様々な開催形式の試みが行なわれたことは、怪我の功名であったと感じている。学生の授業でも受講等参加が可能となる。今後はそのような「官学連携」として、ジェンダー及びキャリア教育の一環としてフォーラム開催を行うことも大いに期待できると考えている。ぜひ、文科省や新しく設置される「デジタル庁」と連携しての助成金事業として開催されることに期待している。

会館ホームページ

会場は東京都心にしてほしい。
地方からも参加しやすいので、オンラインの継続を希望します。
ジェンダー平等は、誰もが生きやすい社会をつくる一歩だと思います。その先には、多様な性における平等ということも最近は見えてきていると思うので、男女二元論を超えたお話しも伺ってみたいです。
特設サイトワークショップを1度は見られたのですが、2度目は入れませんでした。「今は接続できない」という表示が入り、残念でした。 家に居ても、用事が入るなど、リモートの難しさを感じました。
コロナ禍でWEB中継イベントが多い中、当日ライブ視聴ができない者にとって、後日のYouTube配信はとてありがたいです。今後もこの方法を配慮していただきたいと存じます。許されるなら、時間的に日中と夜の2回で選択できればなお良いとお願いいたします。
女性の経済力を高めるために何が必要か？また、若い世代の男女の雇用の不安定さと賃金水準の低さが少子化の最大の原因だと思います。不妊治療費を補助するのは悪くはありませんが、対症療法でしかありません。不妊治療をする人だけが子どもを産み育てたいのではなく、安心して家庭を持ち子を産み育てたい若者が多くいると思います。その辺りの議論を深めて、社会構造をどう変えるべきかを発信するフォーラムを期待します。

又エックのHPからの入室(研修>研修>フォーラム)がちょっとわかりづらかったので、開催前限定でも、Youtubeチャンネル・HPトップ・SNSにお知らせとして直接動画に飛べるリンクを貼ってもいいかもしれないと思いました。

また、アンケートリンクは、動画の説明欄に置いておくと、迷子が発生せず回答率が上がると思います。

諸事情で難しいかと思いますが、リアルタイムで動画公開してもらえると、シェアしやすく非常に嬉しいです。

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」 ワークショップ・パネル展示・情報のひろば運営者アンケート

運営団体 37 団体(ワークショップ:28件、パネル展示:11件、情報のひろば:37件。重複して運営あり)
提出数 30 団体(ワークショップ:21件、パネル展示:10件、情報のひろば:22件。重複して運営あり)
回答率 81.1 %

※小数点第2位以下四捨五入。四捨五入の関係で表の合計値は100%にはならない。

※W:ワークショップ、P:パネル展示、J:情報のひろば

(※%は「無回答」を除いた場合)

1-1. ワークショップ(ライブ配信)参加人数

人数	件数	%	※%
1～20	5	26.3	29.4
21～40	8	42.1	47.1
41～60	-	-	-
61～80	4	21.1	23.5
81～100	-	-	-
101名以上	-	-	-
無回答	2	10.5	
合計	19	100.0	100.0

1-2. ワークショップ(録画配信)再生回数

回数	件数	%	※%
1～100	2	28.6	40.0
101～200	1	14.3	20.0
201～300	1	14.3	20.0
301～400	-	-	-
401～500	1	14.3	20.0
501回以上	-	-	-
無回答	2	28.6	
合計	7	100.0	100.0

2. 出展プログラムを実施した満足度 (回答必須)

	件数	%
とても満足した	12	40.0
満足した	14	46.7
少し物足りなかった	4	13.3
物足りなかった	-	-
合計	30	100.0

3. 準備・運営にあたっての意見・感想など

【W1】【J21】

ZOOMワークショップで不安がありましたが、お茶の間で見ることができるので目標の500人近い方々に参加いただき、目標達成で感激しています。後日、ホームページで視聴可能なので、当日、都合の悪い方も後日、ゆっくり見ることができたようです。お世話になりました。

【W2】【J10】

ワークショップに参加の機会をいただけたことをきっかけに、フランスの共同製作者トリニダードと実行委員でまとめ、2021年上演予定の演劇の第1部の朗読演劇の制作につながりました。

日本各地から男女共同参画センターのご関係者さま、大学教員や学生、男女共同参画にご興味のある方々にご覧いただくことができました。この機会を大切に、上演実現へ向けて、体制を整えていきます。

今回歴史あるフォーラムに参加させていただけたことに、実行委員一同感謝しています。引き続き宜しくお願いいたします。

【W3】【P6】【J12】

全党から女性議員が参加し発言されたこと、顧問の教授2名から有意義な意見が出されたことなど、初めてのZoomウェビナーの実施だったが、参加者に満足いただけた内容になったと思う、Zoomのアクセス制限があったので事前申込制にしたが、当日無断キャンセルが10件以上あり残念であった。

後日、ヌエックのサイトからの申込が煩雑であった、あるいはヌエックのサイトからワークショップにたどり着けなかったなどの意見が届き、申込方法がもう少し簡単で分かりやすければ、参加者が増えたのではないかと思います。

【W4】【P7】【J13】

いつも参加しているが、今回は遠方からの参加者も多く、オンラインならではの会議となった。当方の活動の一端をお知らせすることができ、また、応援する声も届いているので、反響は大きかった。

【W5】【J22】

参加者申し込みプラットフォームと、その中に入ってから各ワークショップへの申し込みにまったく連動性がなく、団体側で参加者を事前に把握するためには、フォーラムの申し込みとワークショップへの申し込みを2回行わせる必要があった。参加者にとってあまりに不親切だし、お名前など個人情報を入力させるので、それが複数回におよぶと不信感もあっただろうと思う。当会では参加者の視点から、ワークショップへの申し込みは不要とし、参加者の人数もプロフィールもわからないまま当日を迎えることとなった。

【W6】【J23】 男性の参加もあり、また発表側のピアアクティビスト2名にとっても、有意義な体験ができてありがたかったです。オンラインは初めてのNWEGだったので準備などうまくできず、それがちょっと残念でした。
【W7】【J24】 オンラインだったため全国の方とつながれ、グループにわかれてワークショップもできたことがとても良かった。短時間のワークショップであったがさまざまな興味深い意見を聞くことができて大変勉強になった
【W8】【J25】 少人数での開催となったが、ブレイクアウトルームを使って5人×3組のアットホームな雰囲気でのワークショップとなったこともあり、1人1人がリアルに感じていることをシェアできたと思う。北海道や愛知など首都圏以外の方とも知り合うきっかけにもなった。
【W9】【J26】 全国各地、そして、さまざまな背景をもつ方々がご参加くださり、多くの示唆を得ました。特に、この「女性差別撤廃条約」リテラシーUPプロジェクトでは、学習プログラム構築のためのモニタリングを進行中ですので、そうした示唆を基に、バージョンアップを図る予定です。また、「女性差別撤廃条約」ナビゲーター講座について紹介したところ、参加者の方々のご関心も高く、今後の展開に期待が高まっています。又エックのみなさまへ、オンライン開催でのご尽力に感謝しております。
【W10】【J27】 動画制作、ZOOMでの意見交換会など、初めての経験で大変勉強になりました。新しい事へのチャレンジにおいてはたくさんの方にご協力を頂き、感謝です。活動方法の視野が広がりました。また、リアルワークショップ以上に、タイトルの付け方が重要だと思いました。タイトル、PR文で参加いただけるかどうかが決まります。反省点として、もう少し、ZOOMへの参加者がいて欲しかったと思います。私自身、今回約一ヶ月の期間があり、たくさんのワークショップに参加できるかと思いましたが、その都度ZOOM等への参加時間を作るのは難しかったように思います。
【W11】【P10】【J16】 若いメンバーによる企画で、今回は企画者自身が報告者になり、自身が経験したり研究しているテーマ、「性的同意」や「エッセンシャルワーカーが直面する課題」、「男性の性暴力被害」などを取り上げ、参加者からも好評いただく企画となりました。 初めてのZoom運営で慣れないところもありましたが、グループワークも活発な意見交換ができました。 参加申し込み方法がもう少しシンプルならもっと多くの方に参加いただけたのではないかと思います。
【W12】【J28】 参加させていただきありがとうございました。オンラインでのワークショップということで、経験が少ない中で試行錯誤し、何度も集まり練習し、最後までトラブルが発生しないか心配しながらの進行でした。皆様の協力の下、無事に終わり、感謝しています。全国、そして海外からの参加もあり、本当に貴重で有益な時間でした。オンラインだからこそ出来ることでもあります。 90分の時間枠でしたが、もう少し内容を深めるために、意見交換の時間を持てた方が良かったと思いました。 様々な角度からのお話を伺い、たくさんの学びが出来ました。 これをきっかけに新しいつながりもできました。これからも続くであろうコロナ禍の中での議会運営のあり方、地方議会の責務は何なのか、1人1人の議員が力を十分に発揮できる議会運営ができているのかなど、今後も継続して考え、情報交換していきたいと思います。 又エックの皆様には、いろいろとご指導下さり、ありがとうございました。
【W13】【J29】 今回の初のオンライン開催に選んでいただき、全国の団体とともに男女共同参画の大きな企画に参画することができ、このような団体があると様々な方に認識頂き、理念に共感した等のご意見を頂くことができました。今後、つながりたい、連絡が欲しいという意見も頂き、オンラインも含めて様々な形で協働ができることを再確認しました。多様な人とオンラインで出会い、講義を聞き、個人ワークで自身を見つめ、意見を発散し、まとめて、最後に全員が自身の今日から取り組むアクションを発表しました。参加者は様々な形で考え、話し、交流することでダイナミックな対話の機会を持つことができました。最終的には「今から〇〇します」という言葉を全員が発したことで自身の主体的な姿勢を明確にすることができました。当団体がやりたいと思っていたことを形にできる機会を頂き、一同大変うれしく思っております。
【W14】【J3】 ワークショップについて、準備を重ねて実施できたことは良かったです。発表者からは自信がついたとの感想を得ました。一方、申込み方法の複雑さについては別のアンケートでも回答させていただいたのですが、早い段階で申し込んでもくださった方が多くが当日連絡のないままにキャンセルをされたことは残念だったと思います。 「情報のひろば」は自分自身、他団体や個人の展示を観覧せず終いだったので申し訳ないのですが、他の方からも当団体の展示がどのくらい観覧されていたのかは気になる場所でした。オンライン開催のメリットを生かし、観覧数が分かるようになっているとありがたいと思いました。
【W15】【J6】 インターネットを利用した情報のひろばやワークショップの開催等、色々と工夫をしていただきありがとうございました。また来年もこのようなかたちで参加できればと思っております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

【W16】【P12】【J20】 オンラインでの集まりというのは初めてだったので、どうなることかと心配したが、やってみると、思っていたよりうまくいった、それなりに参加者とのコミュニケーションがはかれたというのが一番の感想です。しかし、反省点は多々あります。裏では直前までばたばたして、準備は大変でした。 2回実施したが、1回目はどうしても予行演習的になってしまい(参加者には申し訳ないですが)、2回目は修正をはかることができました。 時間を勘違いしてしまい予定の所要時間を超過したことや、マイクの関係で、発言が聞こえない参加者もいたりした(前もって参加者と調整しておくべきという指摘をいただいた)遠方の撮影者(被災した方)や、出張講座で協力いただいた大学の教員にも参加していただいたことは、多様な意見や感想の幅がひろがり良かったと思います。 オンラインにより、日頃参加できない人たち(若い世代や遠方の人)に参加してもらったことは良い点です。しかし、どうしても隔靴搔痒の感が残ります。
【W19】【J5】 動画制作をはじめて行ったことで、新しい分野の方を知ったり、新しい知識や経験を得ることができた。この経験は今後も役立つと思う。しかし、動画制作の労力は大きく、今後行うかは未定。
【W20】【J31】 よかったことを書きます。一般参加して下さった方が遠距離の方であったこと。「女子中高生夏の学校(夏学)」14年間の活動に関わり最近お会いする機会がなかった方との再会。異分野の方々の出会いから予想外の談話へ発展。実施側のスタッフだけでなく、学生TAさん、参加中高生、保護者からお話を提供して下さることで、実施側も参加側の夏の仲間としての一体感を持つことができた。
【W21】【J32】 今年度はオンライン開催ということで遠方からの参加があつて良かった。これは画期的であつたと思う。一方で、オンライン開催の限界もあり、どのような人が参加してくれたのか、お一人お一人とのコミュニケーションの機会が十分ではなかったように思う。対面での開催であれば、プログラムが終わったあとに少し話す機会があつたりするので、そうしたインフォーマルな交流の場(ネットワーキング)をオンライン開催でどう確保するかは課題と考える。
【W24】【J34】 北海道から九州まで普段の活動では会うことのできない方から視聴の申し込みがあり、また感想もいただくことができて参加してよかった。
【W25】【J35】 まずは、オンラインでの開催に挑戦いただいたことに、敬意と感謝をお伝えします。 私たちを含め、多くの方にとって不慣れなことゆえ、NWECの方々も、ご苦労が多かったことと思いますが、このフォーラムの経験は、次に繋がる大きな成果になったと感じます。 私たちのグループにとっても、当初の目的を達成でき、大変に貴重な機会となりました。心よりお礼申し上げます。 そのうえで、苦言を申しますと、NWECフォーラムへの申し込みを必須にするにも関わらず、NWECのサイトに、そこからの各ワークショップへの申し込みの仕組みがなく、参加者にとっても、運営団体にとっても、混乱を招いたり負担になったりしました。 NWECフォーラムへの申し込みを管理したいなら、きちんと準備すべきだと思いますし、そこを見切り発車されたことで、その矛盾が参加者や運営側の負担になったと感じます。 次回に向け、ご検討をいただければ幸いです。
【P1】【J1】 何人の方にご覧いただけた等が分かったと良い
【P2】【J37】 パネル展示の場合、この形式だとどのくらい見てもらえたかが分からないのと、見てくれた方とのコミュニケーション手段がないので、手ごたえという点では心もとない気がしました。
【P3】【J4】 はじめはどうなるかと思いましたが、おかげさまで思ったよりスムーズに実行できました。会員も見えた人が多く有意義でした。
【P4】【J7】 自分の団体の趣旨をパネル、文章で表現したが、うまく伝わったか不安ですね。 他の団体の展示を見る時間がなかなか取れないままフォーラムの期間が終わってしまったという感じで、きちんと時間をとって見るべきだったと後悔しています。 中止にせず、オンラインで開催したことはよかったと思います。
【P9】【J15】 パネル展示の出展にあたり、コロナ禍で仕事もままならない中、男女共同参画センターで働く者同士がオンライン会議でつながり、いつもより密に話しあうことができた。Webアンケートにもチャレンジし、サンプル数は少ないが、男女共同参画センターで働く職員の働き方の変化の一端を捉えることができた。今後、オンライン講座などを導入する男女共同参画センターが増えると考えられるため、オンライン会議やWebアンケートへのチャレンジは貴重な経験になった。あと、どのくらいの方が見てくださったのか、知りたいと思う。
【P11】【J17】 パネル展示は、オンラインで実施することで長期間、多くの方にご覧いただけたのではないかと感じます。会場での実施では、交流を図りながらパネルの内容について話す機会があるなどの利点もありますが、内容をじっくり読むことは難しいと感じました。今回の取り組みは、運営方法を含め大きな学びの機会になりました。
【J2】 これをきっかけに他機関の情報も更に興味深く見ることができ、良い機会になった。

【J9】 初めてのことで大変お世話になりました。4年目を迎え活動を振り返る良い機会になりました。フェイスブック等で何度も紹介いただきありがとうございました。全国的に他団体とも繋がれたこと、感謝します。
【J11】 情報のひろばの出展内容の閲覧に利用申請が必要だったため、一般の利用者にとっては参加の敷居が高すぎるのではないかと感じました。自分自身もなかなか時間が取れず、他のプログラムの閲覧が難しかったです。

4. 出展に応募した動機

【W1】【J21】 毎年ヌエックのフォーラムには欠かさず参加させていただいています。今年度は初めての試みでZOOMでの参加でしたが、新型コロナウィルスという新たな災害が発生。自然災害と異なり、世界規模で老若男女に大きな被害と不安をもたらしている。この新たな災害に対し、ジェンダーの視点からどう向き合うべきか参加者と共に意見交換することを目的としました。
【W2】【J10】 女性の人権に関する演劇の制作の企画を進めていて、赤松良子ジェンダー平等基金にご採択いただきました。私自身が国際女性の地位協会の会員であることもあり、会員仲間の方から、今年はオンラインであるし、フランスの関係者も誘い、参加するようにお勧めいただきました。またこの演劇企画を男女共同参画にご興味のある参加者の方にもご覧いただける機会になればと思いました。
【W3】【P6】【J12】 例年参加しており、全国から男女共同参画に意識の高い参加者が集う貴重な機会だから
【W4】【P7】【J13】 いつも参加していることでもあり、多くの人に、女性議員を増やす活動を知ってもらいたいと思っているので。
【W5】【J22】 毎年出展させていただいており、男女共同参画に関わる活動をする団体としてNVECフォーラムは一つの重要な機会であると思っています。
【W6】【J23】 男女共同参画センターや女性の権利などに関心の高い人に、このワークショップを知ってもらい、日本各地で、とりわけ若い女性たちに、そして若い男性に、性について、それぞれの個人の尊厳などを身近に感じ、知ってもらいたかったから。
【W7】【J24】 コロナ禍で地元でアンケートをとったのでそれをより効果的にいかせる方法を考えていたため今回の応募にいたった。
【W8】【J25】 「女性の社会進出」と本来はセットで語られるべき「男性の家庭進出」の議論が少ないと感じている中、このフォーラムを通じて男女共同参画への意識を持っている方々との対話、ネットワーキングをしたいと考え出展に応募した。コロナ禍において男女の家事育児分担がどう変化したかをデータに基づいて話し合いたいと考えた。
【W9】【J26】 「女性差別撤廃条約」リテラシーUPプロジェクトでは、学習プログラム構築中で、そのプロセスにおいてモニタリングをしく、さまざまな方々からのご意見・ご提案を受けたく、応募しました。
【W10】【J27】 当団体の取組みを多くの方に知っていただき、また、関心を持っていただき、男女共同参画の視点を取り入れた防災活動の広がりに繋がって欲しいという目的で参加しました。そして、多くの方からご助言と感想等をいただき、今後の活動に活かして行きたいと考えたからです。
【W11】【P10】【J16】 例年CSWにインターンに参加したメンバーのイベントとして参加していました。今年はコロナ禍でニューヨークへの派遣が実現できず、ヌエックのワークショップが良い経験になったようです。
【W12】【J28】 コロナ禍の中で、一般質問や質疑を制限した議会もありました。埼玉県内の全ての議会に3・6月の議会運営についてアンケート実施し、それを集約し公表しようと思いました。 またいろいろな自治体議会の状況を情報交換することで、今後の議会のあり方を考えるヒントにしたいと思いました。
【W13】【J29】 男女共同参画に関する講座や研修を通してその理念を広めていきたいと思い、開発したばかりのプログラムを皆様と一緒させて頂きたいと思い、出展させて頂きました。「個」の力を信じ、性別にかかわらずに多様な方が活躍できる社会を創りたいという思いを具現化する場を探しておりました。この経験によって時間や対象の設定によってその目的達成のために講座を設計して実現することができるという自信になりました。これからも目的達成ができる講座を設計し、対象者を大切にしながら学習の機会の創造を継続していきたいと考えています。

【W14】【J3】	今年3月に開催予定だったCSW64に、本団体から数名の若い女性の代議員を派遣する予定でした。昨年の8月から準備を重ねてきただけに、参加できないと判断した時に本人達が受けたショックは大きかったので、現地で発表予定だったパレイルイベントの代わりではないですが、別の形で、なんとか本人達が伝えなかったメッセージを発表する機会を設けることで、ジェンダー平等に向けて活動することの意義を感じてほしかったというのが最大の理由でした。
【W15】【J6】	男女共同参画の推進に関わる方々との交流の場として、大変良い機会だと思って応募させていただきました。
【W16】【P12】【J20】	全国からの参加者があり、日頃会うことが難しい人々に会え、情報交換などができることは大きな利点であり、そこが大きな動機です。こちらの活動も日常の範囲でなく、より広い範囲の人たちに知ってもらおうという広報的な意味合いも持たせることができます。
【W19】【J5】	全国の男女共同参画に取り組んでいる方と交流できるので継続的にワークショップに応募しているので今年も応募した。
【W20】【J31】	「女子中高生夏の学校(夏学)」について通常お知らせが届かない方へ、その存在を知らせることができる機会になると期待しました。夏学が14年を経て、今後の展開のために、これまでを一度振り返ってみたかった。
【W21】【J32】	研究所として毎年出展する方針であるため
【W24】【J34】	今年は会場に出向かなくても参加できるということで、動画作成をやってみることができた。
【W25】【J35】	活動を始めたばかりの団体にとって、ネットワークを広げる貴重な機会だと考え、応募させていただきました。
【P1】【J1】	日本女性会議2020あいち刈谷を全国の皆さんに知っていただき、参加して頂けるよう広報の場として活用させていただきました。
【P2】【J37】	コロナ以降の状況の中で、少しでも情報交換ができればと考え、参加しました。
【P3】【J4】	2011年の大震災から10年。福島医療状況を知ってほしいと思いました。
【P4】【J7】	自分からの働き方を社会に発信するため。
【P9】【J15】	コロナ禍で男女共同参画センターは休館を余儀なくされ、在宅ワークなど働き方が大きく変わった。みんなどうやって働いているのか、情報交換をしたかった。この時期に記録を残しておくことが大事だと思った。
【P11】【J17】	埼玉県男女共同参画推進センターで作成しているパネルの紹介を通して、ジェンダーの課題を参加者と共有するとともに、同センターで実施している取り組みについても案内していきたいと考えたから。
【J2】	男女共同参画に関する本学の取組を広報したいと考えたため。
【J9】	最初は、オンラインならと気軽に出展しました。研修に行ってチラシを置いてもらう感覚でした。選考にあたりご指導いただき、良いものを出品したいと皆で会について何度も話し合いました。出展して良かったです。ありがとうございました。
【J11】	オンライン開催になったことをきっかけに当センターの取り組みをPRできればと考え、出展させていただきました。

初めて出展した団体のみ(該当11団体)

5. ワークショップ募集を知った媒体(複数回答可)

	件数	%(11団体)
NWECからの郵送案内	1	9.1
NWECホームページ、メルマガ、SNS	8	72.7
インターネット	-	-
行政からの紹介	-	-
以前に参加したことがあった	5	45.5
その他	2	18.2
無回答	-	-

「その他」について

- ・周囲の人からの勧め
- ・知人からの紹介

ワークショップを出展した団体のみ。

6. オンラインでの出展にあたって利用したツール(複数回答可)

	件数	% (21団体)	※%	(※%は「無回答」を除いた場合)
Zoom	19	90.5	95.0	
YouTube	5	23.8	25.0	
Facebook	6	28.6	30.0	
Peatix	2	9.5	10.0	
その他	1	4.8	5.0	
無回答	1	4.8		

その他について
・ホームページ

7. オンラインでの出展にあたって、新たに取り組んだこと(複数回答可) (※%は「無回答」を除いた場合)

	件数	% (30団体)	※%
動画の作成	10	33.3	41.7
画像資料の作成	8	26.7	33.3
Zoomなどによるテレビ会議	4	13.3	16.7
その他	5	16.7	20.8
無回答	6	20.0	

その他について

- ・読書会の開催、演劇映像上映会の開催
- ・オンラインでも効果的な参加型ワークショップ
- ・研修会
- ・Webアンケート
- ・あかし男女共同参画センター紹介文書の作成

8. 今後のフォーラムの開催方法 (回答必須)

	件数	%
オンライン	4	13.3
NWEC会場での開催	2	6.7
両方	24	80.0
合計	30	100.0

9. 次回についてご要望・ご意見

【W1】【J21】 女性教育会館のスタッフの丁寧なご指導があつての成功だったと思います。今後もサポートよろしくお願いいたします。
【W2】【J10】 一人でも多くの方の目に触れたいと、8月28日にイベント日を決め、その後録画放映としました。 9月に入り、御センターのHPを拝見したところ、私どものイベントが表示されていないので、お問い合わせをしたところ、月が変わっていたので、表示がされていないということでした。確か、Googleカレンダーの仕様で、表示することができないということでしたので、次回はイベント中は表示していただけたらと思いました。
【W3】【P6】【J12】 参加申し込み方法の簡略化。各ワークショップへの参加方法のシンプル化 チラシに又エックのサイトからお申込みくださいと記載したら、複数の「又エックからの返信がまだ届かない」との問い合わせがこちらに入り、又エックの問い合わせアドレスを案内することがあったが、こちらに問合せせずあきらめた方も多いと思う。 また、「又エックのサイトに入っても、どこからワークショップに入るか分からなかったの、参加できなかった」というご意見も終了後に複数届きました。 日頃オンラインになれない方が、一所懸命アクセスしようとしてることが多かったようなので、初めての方にも分かりやすい説明や、シンプルな画面移動の工夫をしていただければと思いました。
【W4】【P7】【J13】 又エックの特設広場からの申し込みが大変複雑で、入室に手間取った。また、一度、退室すると、改めて、パスワードを入れ直さなければならぬので、結構大変だった。又エックのアドレスオープンから、当会のオンライン会議まで、3日ほどしかなく、申込者の受付に手間取った。もう少し、早くからのインフォメーションがあると、もっとスムーズにいったと思われる。

【W5】【J22】 (当会の複数名のコメントをまとめました) ・参加者の申し込みプラットフォームのオープンがフォーラム期間と同時にオープンということで、混乱があったと思う。事前に登録できていれば、初日からよりスムーズに参加者が参加できたと思う。 ・オンライン化が急な事だったとはいえ、プラットフォームのあり方等があまりにも不便であり、「時代遅れ」な印象。国立女性教育会館の意義は今も重要と考えているので、せっかくオンライン化し、これまでフォーラムに参加したことのない人(特に若い層)にもリーチできる機会だったのに、この見え方は本当に残念な印象を与えてしまったと思う。「男女共同参画」自体が「ダサイ」と思われがちなので、今後この点をシリアスに検討して欲しいと思う。 ・国立の機関ということでITツールも容易に選べなかった等の事情もあった中、スタッフの方は対応に追われて一生懸命取り組んでいらっやっただと思うので、次回もまた一緒にできるように、期待を込めてフィードバックさせていただきました。ストレートにすみません。がんばりましょう! ・「国立」という冠がついているための構造的な制約があることは想像に難しくなく、今回のNWECの挑戦には大きな拍手を送ります。とは言え、NWEC側の混乱が出席参加団体の準備に少なからず影響しました。NWECとして改善点と捉えておられる事柄とその対応策について是非、共有していただきたいと思います。
【W6】【J23】 申し込みを各自のサイトでも行えるように最初からしてもらおうとありがたい。
【W8】【J25】 今回のフォーラムにエントリーした方しかワークショップに参加できないという立て付けだったため、参加への誘導に難しさを感じた。直接、オンラインのURLにアクセスできるルートも併用しつつ、イベントの中で男女共同参画推進フォーラムの一環のワークショップであることをアナウンスすることで、フォーラムのことを知らない人にもリーチできるのではないかと感じた。
【W9】【J26】 次回もぜひ、オンラインという選択肢を確保しての開催を希望します。よろしくお願いいたします。
【W10】【J27】 今後のフォーラムの開催方法についての質問があり、NWEC会場と答えましたが、ヌエック主催の基調講演やシンポジウム、ワークショップについては、後日YouTube等で視聴できるようにして頂きたいと思います。 今回、たくさんの参加者がいたことはとても素晴らしいことだと思いますが、参加者の層(年代・性別など)はどうだったのか、知りたいと思います。若い人の参加が増えたのか、一方、年配の方々はどうだったのか? 「1年に一度、ヌエックに集う」。オンラインでは得ることのできないものがたくさんあると思います。
【W11】【P10】【J16】 意外と他団体のイベントを見る機会が取れなかった。実施後のオンライン配信をもっと増やして、期間中もフォーラム終了後も一定期間視聴できると多くのイベントを自宅に居ながら見られると思うし、多くの人に見ていただけたと思う。配信動画のアクセス数が、ヌエックサイト側でカウントできると助かります。
【W12】【J28】 さらにオンラインでの取り組みになるのであれば、申込の仕方の整理が必要かと思います。ズームなども参加者個人が用意すべきなのか、申し込みフォームがあるほうが良かったのかどうなのかなど。
【W13】【J29】 オンラインであれば時間と場所を選ばずに実施ができるのでこれからもオンラインを希望します。この度は誠にありがとうございました、これをご縁につながれた方とのご縁も大切にしたいです。
【W14】【J3】 回答が遅くなり申し訳ありませんでした。貴重な機会を設けてくださり、心より感謝いたします。
【W16】【P12】【J20】 いろいろとお世話になりました。 オンライン採用が初めてだったかもしれませんが、ヌエックからのメールの伝え方を分かり易く、明解にしていきたいと思います、ということがあります。 コロナ禍の状況が続けば、来年もオンラインになるかもしれません。 対面でのワークショップの価値は、非常にあることも認識できたので、対面とオンラインとの併用が考えられる、主催者(ZOOM呼び出し)に負担が大きいとも。
【W19】【J5】 シンポジウムや基調講演はオンライン配信も希望するが、ワークショップの出席は、会場での開催が可能であれば、会場で対面で行いたい。
【W20】【J31】 開催はオンラインと現地開催の両方を希望したのは、NWECでの開催は予想外の出会いに期待、オンラインでは遠距離からの参加が可能。
【W21】【J32】 今後は地方からの参加という点でハイブリッドでの開催が現実的であると思う。
【W24】【J34】 会場に出向ける人、出向けない人の両方が参加できる方法がいいと思った。

【W25】【J35】 感想としてもお伝えしましたが、出展団体にとって、参加受付等がスムーズにできるNWECのサイト等の運営を希望します。 会場とオンラインを併用した開催を含め、スムーズな運営には、解決すべき課題がいくつもあります。運営スキルのためのセミナー等、NWECからサポートがあると有難いです。
【P2】【J37】 厳しい状況の中で新しい試みを実施してくれたことに感謝します。オンラインには、物理的な制約を超えることができるという長所もあることが理解されました。次回もオンライン形式を用いるのであれば、例えばパネル展示でも日時を区切ってzoomなどで質疑応答ができるような時間を設けるなど、参加者同士の交流が促進できるような仕掛けがあると嬉しいです。
【P3】【J4】 次回もまた参加したい。
【P9】【J15】 いつもより期間が長い分、たくさんの人に見ていただけたと思うが、各ワークショップや展示の紹介など、NWECからこまめに情報発信していただけたらよかった。結局、「いつの間にか終わってしまった」という感じです。
【P11】【J17】 オンラインでは、LIVEと録画とあったため、個々が参加しやすい形が選択できたのが良かったと思います。シンポジウムの録画閲覧の期間がもう少しあるとよいかと思いました。パネル展示は、オンライン展示が向いているのではないかと感じました。
【J9】 情報のひろばは閲覧がしにくかった。スライドショーみたいに関覧できたらよかった。A4一枚で印刷できるようにしてほしかった。 登録メールからのアクセスはよかったが、ホームページからは入りにくかった。出展者は出展ページとフェイスブック等のリンクがはれたら良かった。
【J11】 情報のひろばのオンライン開催については利用申請なしで気軽に閲覧できるようにしていただき、ワークショップへの参加を促すような仕組みにいただけるとより多くの方にご参加いただける催しになるのではないかと感じました。

No.	団体名	No.		
		WS	パネル	情報
1	男女共同参画と災害・復興ネットワーク	W1		J21
2	フランス演劇「シモーヌ」日本版制作プロジェクト実行委員会	W2		J10
3	クオータ制を推進する会	W3	P6	J12
4	全国フェミニスト議員連盟	W4	P7	J13
5	JAWW(日本女性監視機構)	W5		J22
6	公益財団法人ジョイセフ	W6		J23
7	特定非営利活動法人男女共同参画おおた	W7		J24
8	みらい子育て全国ネットワーク(miraco)	W8		J25
9	NPO法人参画プラネット	W9		J26
10	一般社団法人男女共同参画みらいねっと	W10		J27
11	認定NPO法人日本BPW連合会	W11	P10	J16
12	議会の多様性を模索する会(たもさく)	W12		J28
13	一般社団法人リベルタ学舎	W13		J29
14	公益財団法人日本YWCA	W14		J3
15	パパの育児・看護・介護支援センター	W15		J6
16	NPO法人 フォトボイス・プロジェクト	W16	P12	J20
17	明治大学情報コミュニケーション学部堀口ゼミ	W17		J8
18	つるがしま落語会	W18		J30
19	国際女性の地位協会	W19		J5
20	女子中高生夏の学校実行委員会	W20		J31
21	お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所	W21		J32
22	公益財団法人東京YWCA	W22	P5	J19
23	DV加害者更生教育プログラム全国ネットワーク(PREP-Japan)	W23		J33
24	奈良県女性センター男女共同参画いきいきサポーター いきサポ座	W24		J34
25	LEO-G	W25		J35
26	女性差別撤廃条約実現アクション・JNNC	W26		J36
27	クオータ制の実現をめざす会	W27	P8	J14
28	特定非営利活動法人日本フェミニストカウンセリング学会	W28		J18
29	日本女性会議2020あいち刈谷実行委員会		P1	J1
30	東京都立大学ダイバーシティ推進室		P2	J37
31	国際女性教育振興会福島県支部		P3	J4
32	埼玉ワーカーズ・コレクティブ連合会		P4	J7
33	特定非営利活動法人リソース・エンパワメント・ネットワークREN		P9	J15
34	埼玉県男女共同参画推進センター		P11	J17
35	金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー			J2
36	紅茶カフェ			J9
37	一般財団法人明石コミュニティ創造協会			J11

令和2年度「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップ・パネル展示・情報のひろば フォローアップアンケート結果

該当数 37 件
回答者数 34 名
回収率 91.9 %

※小数点第2位を四捨五入

出展プログラムの種類（回答必須・複数回答可）

	該当団体	提出数	%
ワークショップ	28	25	89.3
パネル展示	12	11	91.7
情報のひろば	37	34	91.9

1. NWEFフォーラムに出展したことは、その後の活動・業務に役立っていますか。（回答必須）

	件	%	※%
非常に役立っている	16	47.1	91.2
役立っている	15	44.1	
あまり役立っていない	3	8.8	8.8
役立っていない	—	—	
合計	34	100.0	100.0

2. 「非常に役立っている」「役立っている」と回答した方は、どのように役立ちましたか。（複数回答可）

	件	% (31件中)	※%
ホームページや広報資料に実施報告の執筆・講評を行なった	18	58.1	58.1
つながりのできた組織・団体や個人と連絡・情報交換を行なった	17	54.8	54.8
出展プログラムに関連する勉強会・研修会を開催した	9	29.0	29.0
講師や報告者として他機関・団体の事業に協力した	9	29.0	29.0
その他	14	45.2	45.2
未回答	—	—	

※%は未回答を除いた割合

「その他」について

8月28日「2020年度男女共同参画推進フォーラム」において「ジェンダーと新型コロナウイルス災害」をテーマにワークショップを開催しました(9月26日までJWNDRR(男女共同参画と災害・復興ネットワーク)のHPで配信中)。特に女性と男性とで受ける影響について異なることに注目、議論いたしました。その議論を踏まえ、9月14日(月)、JWNDRRの堂本暁子代表、田中由美子副代表とメンバー3人が、林伴子内閣府男女共同参画局長と面談して、「男女共同参画の視点に立った新型コロナウイルス感染症へのさらなる取り組みについて」要望書を提出しました。

コロナ禍で大変な中、まだ慣れないzoom技術を学ぶ機会になり、同時にフランスの脚本家と日本の実行委員でつながり、演劇の一部分の制作につながりました。本年も申請をさせていただいて、また一部を制作して、2022年2月に舞台上演の予定で進めております。その頃には世界的にコロナが落ち着いていることを願っております。

zoomを使ったオンライン講座を、会として初めて行った。又エックでのハウツーが以後のオンライン講座に大変役立っている。

初めての試みだったが、オンラインでの活動の広がりを感じられた。事業の振り返りになった。今後の事業計画の参考になった。

オンラインで広報することに前向きに取り組むきっかけとなりました。ワークショップの為に作ったスライドと、それを見た方の感想を元に、その後のオンライン開催の資料を作り変えました。参加したリーダーと職員の中で、改めてキャンプにおけるジェンダーのことを考えるようになり、また社会的には意識されていないことがまだまだたくさんあることの気づきとなりました。
オンラインのフォーラムとなり、数種の映像を作成した。フォーラム終了後もそれらをOPCEDAW(女性差別撤廃条約実現アクション)のユーチューブにアップし、引き続き閲覧もあり、数日で終了する従来のフォーラムよりは広く、紹介できた。
日本女性会議2020あいち刈谷の広報をすることができた。
取組の棚卸しとこれから注力すべき点について検討することができた
コロナ禍における女性関連施設の役割について、団体メンバー間での議論が活性化した。
オンラインでの展示の方法について参考にした。
興味関心を持っていただいた問い合わせが増えた

3. NWEFフォーラムの成果を活かした事業・取組の実施要項、チラシ・広報資料等がありましたら、掲載 URLをお知らせください。

https://jwndrr.org/allnews/news/1651/
https://www.woman-engeki.com
https://www.facebook.com/quota-japan
https://afer-fem.org/
https://miraco-net.com/project/13597/
今回のワークショップは、「女性差別撤廃条約リテラシーUPプロジェクト」の「集める」枠で実施しました。チラシ・広報資料および報告書等は、下記の「集める」全体のURLから、「ワークショップinフォーラム」にてご覧ください。 https://sankakudo.net/project&report/literacyup/literacyupproject-atsumeru.html
今後、HPで紹介する予定なので、UPしたのちに、ご連絡します。
https://www.bpw-japan.jp/japanese/events_archives.html ワークショップの成果として上記URLに行動宣言を掲載したつもりでございましたが、手違いがあり、近日中に作業予定です。また、会員向けには年次会報に報告書を記載します。その後の直接の事業実施はできていませんが、当日のスピーカー3名がCSWへ参加しますので、各WSでの発言につながると思います。
https://www.ywca.or.jp/news/2020/0930news.html
中央区イクメン講座(*NWEFフォーラムで発表したワークショップの内容やアンケート結果等を反映して実施した) https://city-chuo.mykoho.jp/article/%E6%9D%B1%E4%BA%AC%E9%83%BD%E4%B8%AD%E5%A4%AE%E5%8C%BA/%E5%8C%BA%E3%81%AE%E3%81%8A%E3%81%97%E3%82%89%E3%81%9B%E3%81%A1%E3%82%85%E3%81%86%E3%81%8A%E3%81%86%E4%BB%A4%E5%92%8C%E5%B9%B410%E6%9C%8821%E6%97%A5%E5%8F%B7/%E4%B8%AD%E5%A4%AE%E5%8C%BA%E3%82%A4%E3%82%AF%E3%83%A1%E3%83%B3%E8%AC%9B%E5%BA%A7-6/
https://www.facebook.com/PhotoVoiceProjectJapan/posts/2932809880281000
今回のワークショップに英語の字幕を付けたもの+αで、NGO/CSWの平行イベントに、ユースワークショップを、3月18日(木)日本時間午後2時から行います。
後日メール添付で送付予定。
https://prep-japan.wordpress.com facebook://www.facebook.com/LEO-G-104406531284158
https://www.facebook.com/LEO-G-104406531284158
チラシ・広報資料は紙媒体配布なのでURLはありません。コロナ禍で新規作成せず、又エック時のものを使用。新規作成しましたら、メール添付します。
後程、大会プログラムをメールで送付します。また、大会報告書は今後刈谷市ホームページに掲載予定です。
https://cdl.w3.kanazawa-u.ac.jp/houkoku/outside.html#200827

4. 出展がオンライン形式であったことに起因する効果がありましたら、具体的にお聞かせください。

100名以上の方にご参加いただくことができました。

フランス在住の演劇の協働制作者のトリニダード・ガルシアとオンラインでつながり、準備段階、当日のイベントに参加をしてもらうことができました。
全国から参加があった足腰が弱って又エックまで行けなかったがオンラインなので参加できたとの声があった
遠方からの参加者が多く、意見交換ができた。zoomでも、進行役が指名をする形で、一方的な講義方式だけではないやりとりを行うことができた。
手続きや参加が、難しい。
全国からの参加者があり、ワークの幅が広がった
普段はNWEFCフォーラムに参加されていない参加者層にリーチすることができ、ご夫婦で参加くださった方や、中部や北海道などの地方の方などの方とワークショップを展開することができた。
全国各地からの参加者が集まり、世代を越えて議論が深まりました。その後、このワークショップ開催の依頼が届いています。
全国の方と交流することができた。録画のオンライン(YouTube)は多くの方に自由に見ていたき、当社の取組みについて知っていただけたので良かったと思います。
・全国各地から移動(・宿泊)を伴わずに参加できるため、首都圏から遠い方や、子育て中の方、障がい等で移動に困難が伴う方なども参加しやすかったと思う。また、移動・宿泊に伴う出費も不要で、その点でも参加のハードルが低くなったのではないと思う。 ・オンサイトであれば、座る位置等によってスクリーンに映された文字が見にくかったりと思うが、オンラインでは、映し出される資料も見やすく、回線や機器の不具合がなければ、声も聞きやすかったと思う。 ・発表者としては、オンサイトで行うよりも、気を配らなければならない事柄が少なく、より発表自体に専念できたと思う。
全国の方とつながることができました。その後も情報共有・意見交換を続けています。
オンラインでも実施できるという実績として男女共同参画センター等に運営方法を説明した。
搬送等を含む当日の準備が簡略化されたこと。
HPのアクセスが上がり、男性のケア参画に向けた啓発に役立ったと考えている。また、場所・時間を問わず、多くの方々に視聴参加していただけた。
通常のフォーラムでは、嵐山に来るのが困難な若い世代や遠く離れた地域の方々が参加してくださった。
新潟県の方など、全国から気軽に、ご参加をいただけたこと。
出展方法を録画配信とし、その動画をYouTubeにより無期限一般公開しているため、フォーラム期間終了後も誰でも出展内容を視聴することができる。(現在までの視聴回数:518回)
オンライン・シンポジウムの開催やCSW65パラレルイベントのオンラインワークショップへの積極的参加につながった。
・オンラインイベントに参加することへのハードルが下がりました。 ・様々な団体のワークショップに参加することができ、他団体の情報を知ることができ、研修の機会となりました。
全国から参加があった。行政の方などの参加も多く見られた。
オンラインを活かした事業(Zoom Café)を企画・実施
オンラインのフォーラムとなり、数種の映像を作成した。フォーラム終了後もそれらをOPCEDAW(女性差別撤廃条約実現アクション)のユーチューブにアップし、引き続き閲覧もあり、数日で終了する従来のフォーラムよりは広く、紹介できた。
フランス在住の邦人が参加でき、フランスの投票事情などを知ることができました。次回以降の発表に活かしていく予定です。
オンライン形式で出展したことで、フェミニストカウンセリングを周知する機会となったようで、多くの方々より、問い合わせがあった。また、学会会員への入会者も増加した。
日本女性会議2020あいち刈谷も日本女性会議史上初めてのオンライン開催だったので、オンライン参加が可能な方など多くの方へ周知することができた。
現場に行かなくとも参加できる点
自分たちの都合に合わせて見れた
出展について、その後の事業への影響は少なかったがオンラインで広く発信できたことは評価できる。

いつもはワークショップで参加しているが、初めてパネル展示で参加した。パネルをNWECにメールで送る方法だったので、チャレンジしようという気持ちになった。
気軽に見てもらえた
オンライン形式だったからこそ、初めてフォーラムに参加することができ、新たなチャレンジとして意義のあることだったと思います。

5. 出展がオンライン形式であったことに起因する負の影響がありましたら、具体的にお聞かせください。

特にはないが、出来れば多くの方と対面で議論したかった。
オンラインにアクセスできない高齢者などから、参加できず残念との声やヌエックのサイトに申し込んだが返信メールが無いとの問い合わせが、こちらに入りヌエックの問い合わせ先を教えることが複数あった。イベントにどこから入るかわからない、との問い合わせも参加が「ヌエックサイト経由」がわかりにくいようでした
準備は大変であったが、負の影響はなし。例年であれば、会館に宿泊し、他団体からの参加者と予めせぬ出会いと交流を持つことができました。これがフォーラムの大きな魅力でもあったので、この点はとも残念です。
オンラインだが、全体で参加できているようなスペースがもっと必要だったかも。オフラインをそのままオンラインに持ってきたこと自体が難しかったのではないかと思えた。オンラインの良さを生かした全体での工夫がほしかった。
強いてあげれば名刺交換など対面での繋がりを持つことはできなかった。次回以降、Peatix等の申し込みサイトを別途設ける等、参加者と繋がることのできる手段について検討したい。
やはり、リアルにお会いしてお話しができることも大事だと思います。名刺交換等ができると、今後に繋がることも大きいと思います。参加者の立場からは、いつでも参加できるというメリットがある一方、多すぎて日常においてオンラインの時間を確保することが、逆に難しかった。
・発表中の裏方のやり取りがLINE等で行うしかなく(行えたことは良かったし、うまくいったと思っているが)、直接顔を合わせて行う場合に比べて不便さはある。 ・グループディスカッションの時、スタッフ等がグループを自然に見回ることが難しい。(ブレイクアウトセッションにホストとして入ることはできるが、遠目に何となく見回ることが難しいと思う。) ・人が一つの場所に集まることで生まれる熱気や一体感のようなものが、オンサイトに比べて少し感じにくいかもしれない。 ・オンサイトであれば、思わぬ出会いのようなもの(ふらっとワークショップに入ったり、ポスターを目にして意外な面白さに気づくなど)も生まれやすいと思うが、オンラインの場合、こちらから能動的に選ばないとそのような出会いが生まれにくい。
オンライン開催になると余計に気軽さが出る傾向にあると感じます。事前に申し込みをされた方の半数が当日参加されなかったことは残念でした。また、当団体の会員向けに広報をした際に、申し込み方が複雑で出来ない、との連絡を得て、その手引をするのに結構手間取りました。
直接、接することで得られる、その場の雰囲気であるとか、熱量などは伝わりにくい。
8月中にZoomで事前録画の予定が、撮影日当日、Zoomの調子が悪く、別の平日の午後、ライブで行ったため、参加者を集めることに苦労した。
NGO内の自発的な役割分担が、IT力の格差により、特定の個人にさらに集中した。
直接会って話をするのでその後つながることもありますが、それができないのは残念です。
やはり、出会って、話して、感じ合うことには勝てませんが・・・「負」というほどのことではないと思います。
対面での実施に比べると、構築できたネットワークの深さや広がりが限定的だったように感じる。
どうしても一方通行になってしまう。全国からの参加者との交流も必要かと思う。
ヌエック会場だと、パネル展示を観てくださる方と意見交換や、新しく知り合うこと(ワークショップ前後や交流会など)ができたが、オンラインではできなかった。オンラインは、初回でもあり、ヌエック・フォーラム登録のやり方自体から情報宣伝する必要があった。
直接参加者と顔を合わせたり、言葉を交わすことができず、参加に不安のある方へのフォローや補足説明等を伝える機会がないのは残念だった。
参加者同士の交流が難しかった点、どれだけの人がポスターを見て、どのような反応があったのか、量る手段がない点

NWECフォーラムの雰囲気を感じられなかったこと
どのくらいの人が見てくださったのか、出展した効果がわからない。
情報のひろばへの出展でしたので、あまり参加している実感が得られませんでした。閲覧数等が分かれば、ある程度効果や手ごたえを感じられたのではないかと思います。

6. 令和3年度も参加を予定していますか。(回答必須)

	件	%
参加を検討している	24	70.6
参加しない	—	—
未定	10	29.4
合計	34	100.0

7. NWECフォーラム事業に望むこと、御意見等をお聞かせください。

ポストコロナでも、対面型とオンラインで行っていただきたい。
ミモザプロジェクトとして、3月21日CSW/NGO NY オンラインパラレルイベントに参加致します。 https://ngocsw65forum.us2.pathable.com/meetings/virtual/cnceLKGNSbZXxfS5R 来年夏に参加が叶いましたら、いくつかのオンラインイベントの経験を経て、また次のステップとしてオンラインの映像を制作できることをとても楽しみにしております。引き続き宜しくお願い申し上げます。
今年集会が出来るようになって、イベントはオンラインやハイブリッド開催を可能にしていきたい、オンライン展示は、団体ごとのアクセス数(閲覧数)などがわかったり、展示を見た人の意見・質問が投稿できるようになっていたら、手ごたえを感じられるのではないかと思います
NWECについては、今後も応援をしたいし、私たちも応援してほしいと思っている。女性に関わる団体という事もあるが、個人的にも長年、NWECを活用させていただき、NWECの存在そのものを応援したいと思っています。
NWECフォーラムへの参加申込をした方でないワークショップに参加できないこともあり、集客に苦労した面は否めない。参加するまでの手続きを簡易化して、ワークショップに参加者を誘引できる工夫を考えていただきたい。
今後もオンラインを活用した事業を期待しています。
男女共同参画の推進に向け、頑張っている人たちとの交流の場として、又エックの事業は大変重要だと思います。2021年度は、又エックでお会いしたいです。
地方在住の会員も多いため、当団体会員のオンラインでの参加は例年より多かったです。今後もオンラインとオンラインの両方のイベント開催が可能であれば、興味のある人々がより多く参加できるのではないかと思います。ジェンダー平等を意識する機会が増えた昨今、性別や年齢のさまざまな人々が多く興味を持ってこのようなイベントに参加し、これからも増加すると思います。この機運を維持したい人々の拠り所として期待しています。
貴重な機会をありがとうございました。来年度以降、また主催できるかは組織内で要相談ですが、個人的に基調講演含め、参加させていただきたいと思います。
次年度もオンライン形式の出展ができると良いと思います。引き続きよろしくお願いいたします。
又エックご自身の広報をホームページだけでなく拡充していただきたい。(既にやってらしたらすみません。)
オンラインでワークショップを行うことで、可能性が広がったことは良いことだと考える。今後も、こういった機会を活かしたい。
令和3年度は対面開催ができることを祈りますが、もしオンライン開催となった場合は、アクセスの日時・回数が制限されない録画配信の出展が増えることを望みます。今回、初のオンライン開催では生配信の出展が目立ちましたが、これは従来の対面開催同様の双方向性を保とうとした結果と思われる。双方向性も重要ですが、録画映像化された出展内容の使い回し効果も見逃せません。期間終了後もネット上での公開、拡散に努めることにより、対面開催にはない波及効果が期待できると思います。
コロナ終息の後、全対面方式に戻ることはないと思うが、オンライン形式だけでなく、対面形式の早期復活を望む。
今後もこのような研修の機会を設けていただきたいと思います。
NWECからの他の情報と一緒にしてしまい、アンケートの回答に気づきませんでした。遅くなってしまい、大変失礼しました。

アンケートが遅くなり、申し訳ありませんでした。本当にお世話になりました。
フォーラムでオンラインを利用する場合は、NVECによる、申込みから当日の運営、フォローアップ等に至るまでの各段階でのサポートや研修を期待します。
◇2030年までに指導的地位の女性を50%にするための事業 ◇コロナ禍において、ジェンダー平等を達成していく選挙制度改革の論議を喚起する事業
今回、コロナ禍において従来の開催が危ぶまれていた中で、オンライン開催を実施してくださり、多くの方々に参加していただくことができました。本当にありがとうございました。
この場がいつまでも続くことがとても大切だと思っています。たいへんな事が多いかとは思いますが、引き続き、よろしくお願いいたします
社会情勢が変わっても続けて開催してほしいと思います。
対面型の良さは承知しているが、オンライン型の良さもある。ワークショップの主催者になると、同じ時間帯に他団体のワークショップに参加することができないが、アーカイブが残るのであればいつでも見ることができる。どの程度視聴者数がいたか、参加団体にお知らせいただけると、効果がわかってありがたい。
パネル展示は、オンライン形式が向いているのではないかと感じた。会場は、各団体との交流の機会もあり意見交換もできる貴重な機会であるが、パネルの内容を伝えたいと思うと短時間であり、十分とはいえないとも感じていた。そこを補完できるのがオンラインであると感じた。今後も様々な形で啓発の機会を作っていただきたい。
コロナの移動制限がなくなったら会場参加したいが、オンライン開催も同時にしてほしい。
このフォーラムを男女共同参画センター等の関係機関だけでなく、一般の方に知ってもらえるようになればと思います。

令和2年度「女性関連施設相談員研修」(オンデマンド研修)実施要項

1. 趣 旨

女性関連施設の相談員を対象に、女性に対する暴力などの喫緊の課題解決を目指し、相談者への理解を深め、相談業務に必要な知識・技能を習得するとともに、関係機関との連携促進を図るためのオンデマンド研修を行います。複雑・多様化する悩みに男女共同参画の視点から適切に対応できる相談員の育成と業務の質の向上を図り、相談から見えるニーズを事業や行政の施策へつなげるための専門的・実践的研修です。

2. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

T E L 0493-62-6724 F A X 0493-62-6720

U R L <https://www.nwec.jp> Eメール progdiv@nwec.jp

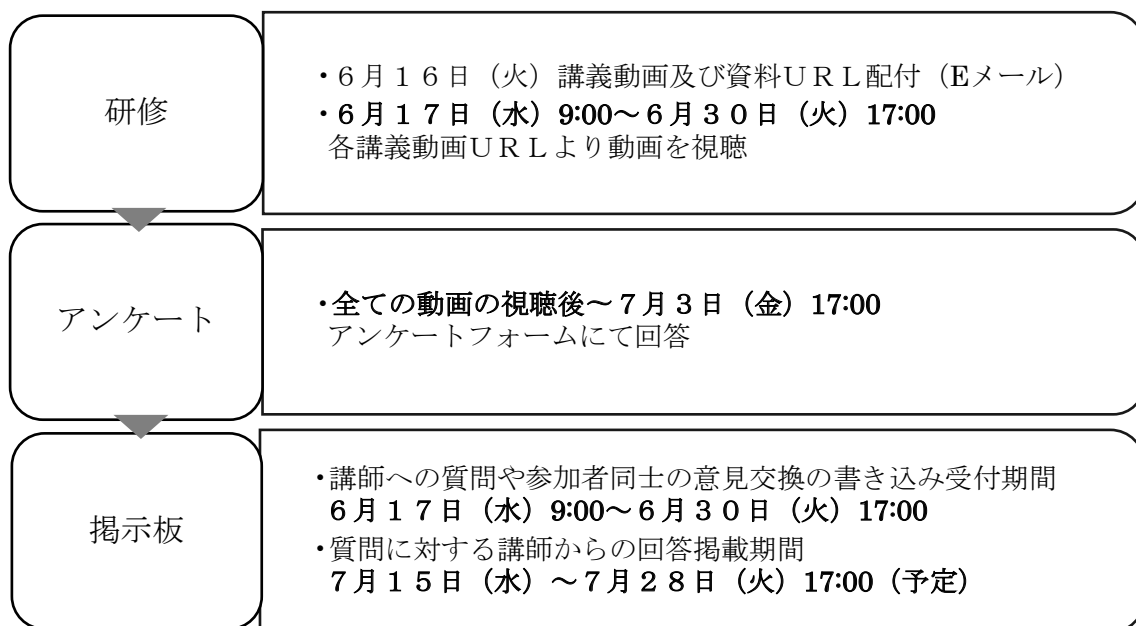
3. 実施方法及び期間

(1) 配信期間 令和2年6月17日(水) 9:00～6月30日(火) 17:00

(2) 方 法 参加者と公開期間を限定したYouTube(NWEC Channel)の動画配信によるオンデマンド研修

※インターネットに接続できるパソコン環境(タブレット、モバイル端末も可)が必要です。YouTube視聴のために特別なアカウント登録などの必要はありません(ただし、通信料は参加者の負担となります)。公開されている動画は、期間中、参加者の都合に合わせていつでも視聴することができます。

(3) 研修の流れ



※意見交換の書き込み期間について、「6月30日」に訂正いたしました。

4. 対象・参加者

- (1) 公私立の女性関連施設、相談機関等の相談員 264名
- (2) 地方公共団体における関連施策担当者 111名

5. 内 容

(1) 開会 (15 分)

主催者あいさつ 内海 房子 国立女性教育会館理事長
オリエンテーション

(2) ワーク1「ジェンダー視点を見つめなおす」(50 分)

アイスブレイクとして課題の共有を行った後、相談業務に携わる自身が持つ視点を振り返ります。ワークを通し自分を見つめなおすことで、相談員に必要なジェンダーに敏感な視点を養います。

講師：新堀由美子 男女共同参画センター横浜相談センター長

(3) 講義1「男女共同参画の視点に立った女性相談とは」(60 分)

男女共同参画の本質とその視点に立った相談業務のあり方について学びます。女性を取り巻く社会状況の変化と歴史、女性が直面する困難が社会構造と深く結びついていることを踏まえ、女性相談のプロセスと役割について理解を深めます。

講師：執行 照子 NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会代表理事
NPO法人フェミニストカウンセリング神戸理事

(4) 情報提供「女性に対する暴力の根絶に向けた取組」(30 分)

女性相談に関する国の最新施策についての説明を受け、今後の方向性について理解を深めます。

講師：吉田 真晃 内閣府男女共同参画局暴力対策推進室長

(5) 講義2「女性相談支援に関する法知識 ～DV、性暴力、離婚等～」(60 分)

DV、性暴力、離婚等の相談における面会交流や保護命令等について、相談員として知っておくべき法知識を学びます。

講師：黒田 典子 海老原法律事務所 弁護士

(6) 講義3「トラウマ・インフォームド・ケアの概念に基づく性犯罪・性暴力被害者の支援者育成」(60 分)

性暴力の被害体験を聴くとはどんなことなのか。性暴力被害者の状況をどうとらえ、どのように支援していくかについて学びます。また、話を聞くことの意義とリスクについて理解し、相談員のバーンアウトや二次受傷を引き起こさないための相談の組織的対応や相談員自身のメンタルヘルスに関する知識を学びます。

講師：加茂登志子 若松町こころとひふのクリニック PCIT 研修センター長
東京都女性相談センター 嘱託精神科医

(7) ワーク2「ケース別支援のあり方」(前半45分、後半60分)

具体的にどのような相談対応をしたらよいか、事例をもとに考えます。男女共同参画の視点に立った相談対応の基礎力を養います。

講師：竹之下雅代 ウィメンズカウンセリング京都
NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会理事
杉本志津佳 フェミニストカウンセリング堺
日本フェミニストカウンセラー協会代表

(8) ワーク3「相談事業の展開と連携」(ワーク①60分、ワーク②40分)

相談支援における流れや連携する関係機関の機能や役割を共有し相談支援における展開と連携のあり方を探ります。個人ワークを活用します。

講師：石本 宗子 社会福祉士

(9) 講義4「相談業務を事業・施策へつなげる」(50分)

相談から見えるニーズを事業や行政の施策へつなげる取組について学びます。相談から見えてきたことを事業や施策につなげることの重要性について理解します。

講師：景山ゆみ子 公認心理師・臨床心理士
東海地区「男女共同参画をすすめる相談事業」研究会顧問

(10) まとめ (20分)

学んだ内容について振り返り、男女共同参画の視点に立った女性関連施設相談員としての意義と役割について再確認します。

講師：石本 宗子 社会福祉士

(11) アンケート記入

全ての動画視聴が終わりましたら、アンケートフォームより回答をお願いします。

URL：<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-lcndpc-1021d675fa52cf007cffb2bfe21129ea>

回答期間：7月3日(金) 17:00

※回答はフォームからお願いいたします。入力時間が長時間にわたる場合、タイムアウトになることがございます。あらかじめ資料リストの中にあります参加者アンケート(用紙)に入力内容を御記入いただくことをおすすめします。

6. その他

(1) フォローアップ調査の実施

研修終了6か月後を目途にフォローアップ調査を実施します。実際の職務に、研修成果がどのように役立てられているかについて伺い、今後当会館が実施する事業を充実させていくための参考とするものです。

(2) 「男女共同参画の視点に立った相談に関する調査研究」への御協力をお願い

当会館では今年度、現在の相談現場のニーズや課題を把握し、より良い研修

や情報提供を行っていくための調査を実施しております。フォローアップ調査とは別に御回答いただいた事前アンケートなどをもとに追加アンケートやヒアリングを後日実施する場合があります。御多忙中とは存じますが、御協力をお願いいたします。

令和2年度「女性関連施設相談員研修」(オンデマンド研修)プログラムデザイン

【プログラムの特徴】

- ① 男女共同参画の視点を持ち、女性関連施設等の相談業務における実態把握・課題分析を行い、実践に役立つ手法を知り、実践力に結びつける。
- ② 講義、ワークを通じて、他部署・他機関との連携の重要性と相談者の自立支援方法を考え、相談員自身のメンタルヘルスに関する知識を学ぶ。
- ③ 女性関連施設、配偶者暴力相談支援センター、民間団体等での相談から見えるニーズを事業や行政施策へ繋げる意識を醸成する。
- ④ 配偶者からの暴力など、喫緊の課題に関する知識・理解の深化を図り、そこから派生する課題の解決について学ぶ。
- ⑤ 事例に基づいた参加型学習により、具体的な場面での実践力(相談技能)の向上を図る。

対象	・公私立の女性会館・女性センター、男女共同参画センター等の女性関連施設において相談業務に携わっている相談員 ・地方公共団体における関連施策担当者(相談事業を統括する立場にある方)				
目的	・地域で男女共同参画を推進するために、女性のエンパワーメント支援を目指し、複雑・多様化する悩みに対応可能な相談業務の質の向上を図る。 ・配偶者等からの暴力などの喫緊の課題に関する様々な相談への対応や解決の手立て等について、必要な知識の取得と技術の向上を図る。 ・相談からうかがえる、地域女性の実情・課題を把握し、相談内容や相談から見えるニーズを社会にフィードバックする意識の醸成を図る。				
目標	男女共同参画 推進の理解	課題・現状の把握 (社会的背景と問題の本質の理解、課題把握)(制度と運用)	課題解決に向けた実践力 (援助者自身に 対する支援)(組織対応・連携・事業展開)		振り返りと 評価
内容	(2)ワーク1「ジェンダー視点を見つめなおす」 ○ワークを通して自分を見つめなおすことで、相談員に必要なジェンダーに敏感な視点を養う。 (3)講義1「男女共同参画の視点に立った女性相談とは」 ○男女共同参画の本質とその視点に立った相談業務のあり方について学ぶ。 (4)情報提供(内閣府) ○女性相談に関する国の最新施策について、今後の方向性について理解を深める。 (5)講義2「女性相談支援に関する法知識～DV、性暴力、離婚等～」 ○DV、性暴力、離婚等の相談における面会交流や保身命令等について、相談員として知っておくべき法知識を学ぶ。	(6)講義3「相談員とメンタルヘルストラウマ・インフォームド・ケアの概念に基づく性犯罪・性暴力被害者の支援者育成」 ○性暴力被害者の状況をどうとらえ、どのように支援していくかについて学ぶ。相談の組織的対応や相談員自身のメンタルヘルスに関する知識を学ぶ。 (7)ワーク2「ケース別支援のあり方」 ○具体的にどのような相談対応をしたらよいか、事例をもとに考える。男女共同参画の視点に立った相談対応の基礎力を養う。	(8)ワーク3「相談事業の展開と連携」 ○相談支援における流れや連携する関係機関の機能や役割を共有し相談支援における展開と連携のあり方を探る。 (9)講義4「相談事業を事業・施策へつなげる」 ○相談から見えるニーズを事業や行政の施策へつなげる取組について学ぶ。相談から見えてきたことを事業や施策につなげるここの重要性について理解する。	(10)まとめ ○学んだ内容について、振り返り、男女共同参画の視点に立った女性関連施設相談員としての意義と役割について再確認する。	※研修終了後「参加者アンケート」 ○研修を振り返り評価を行う。 ※約6ヶ月後「フォローアップ・アンケート」実施 ○実践の「見える化」を図る。
方法	ワーク・講義	情報提供・講義	ワーク・講義		まとめ・評価



令和2年度

主催：独立行政法人 国立女性教育会館（NVEC）

女性関連施設相談員研修

本年度は、新型コロナウイルス感染症による全国的な感染拡大を防止するため、本研修を、当会館を会場とした集合研修ではなくインターネットで動画配信するオンデマンド研修といたします。なお、最新情報は、当会館のホームページ上でお知らせします。

国立女性教育会館（NVEC）は、女性関連施設の相談員等を対象に、女性に対する暴力などの喫緊の課題解決を目指し、相談者への理解を深め、相談業務に必要な知識・技能を習得するとともに、関係機関との連携促進を図るためのオンデマンド研修を行います。

期間

令和2年 6月17日（水）～30日（火） 14日間

※期間中であれば、ご都合に合わせた受講が可能です。

開催
方法

YouTube（NVEC Channel）の動画配信によるオンデマンド研修

※インターネット接続が可能なパソコン環境（タブレット、モバイル端末も可）が必要です。

費用

参加費無料

※通信料はご自身の負担となります。

対象
定員

（1）公私立の女性関連施設、相談機関等の相談員 80名

（2）地方公共団体における関連施策担当者（相談事業を統括する立場にある方） 10名

申込
方法

NVECホームページの【令和2年度「女性関連施設相談員研修」申込フォーム】より、お申込みください。

申込フォームは下記リンク又は右QRコードよりアクセスできます。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-lbtckj-37950ecd3b3a978175bc1bdac6e68e93>



申込期間 5月13日（水）午前9時
～26日（火）午後5時

※先着順ではありません。応募者多数の場合は、抽選とし、初めて参加される方、これまで参加が少ない地域の方の申込を優先させていただきます。

※申込フォームからの送信ができない場合については、ホームページより、郵送用の参加申込書をダウンロードし、必要事項を記入の上、事業課宛に郵送ください。送受信の行き違いや受信もれが想定されることから、FAX・Eメールによる申込は不可とさせていただきます。

	プ ロ グ ラ ム	視聴 時間	講 師
1	開会	15分	内海 房子 (国立女性教育会館理事長)
2	ワーク1 「ジェンダー視点を見つめなおす」	50分	新堀 由美子 (男女共同参画センター横浜相談センター長)
3	講義1 「男女共同参画の視点に立った女性相談とは」	60分	執行 照子 (NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会代表理事 NPO法人フェミニストカウンセリング神戸理事)
4	情報提供 「女性に対する暴力の根絶に向けた取組」	30分	吉田 真晃 (内閣府男女共同参画局暴力対策推進室長)
5	講義2 「女性相談支援に関する法知識 ～DV、性暴力、離婚等～」	60分	黒田 典子 (海老原法律事務所 弁護士)
6	講義3 「トラウマ・インフォームド・ケアの概念に 基づく性犯罪・性暴力被害者の支援者育成」	60分	加茂 登志子 (若松町こころとひふのクリニック PCIT研修センター長 東京都女性相談センター 嘱託精神科医)
7	ワーク2 「ケース別支援のあり方」	45分×2	竹之下 雅代 (ウィメンズカウンセリング京都 NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会理事) 杉本 志津佳 (フェミニストカウンセリング堺 日本フェミニストカウンセラー協会代表)
8	ワーク3 「相談事業の展開と連携」	40分×2	石本 宗子 (社会福祉士)
9	講義4 「相談業務を事業・施策へつなげる」	50分	景山 ゆみ子 (公認心理師・臨床心理士 東海地区「男女共同参画をすすめる相談事業」研究会顧問)
10	まとめ	20分	
11	アンケート記入		

問合せ先



独立行政法人 国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728
 TEL 0493-62-6724
 FAX 0493-62-6720
 Eメールアドレス progdiv@nwec.jp
 ホームページ URL https://www.nwec.jp

国立女性教育会館（National Women's Education Center, Nwec）とは
 男女共同参画社会の形成を目指した女性教育に関するナショナルセンターです。
 国内外の女性関連施設等と連携し、さまざまな事業や研修を実施したり、利用者に施設の提供をしています。

令和2年度「女性関連施設相談員研修」参加者概況

相談員定員	80 名	倍率	318.8 %
行政職定員	10 名	倍率	1070.0 %
申込者数	374 名	キャンセル	12 名（開始後キャンセルは内5名）
参加者数	362 名		

1. 性別

	相談員	行政職	合計	%
女 性	254	96	350	96.7
男 性	1	11	12	3.3
合 計	255	107	362	100.0

2. 年代

	相談員		行政職		合 計	%
	女 性	男 性	女性	男性		
20代	10	—	11	1	22	6.1
30代	29	1	17	2	49	13.5
40代	68	—	32	2	102	28.2
50代	89	—	31	5	125	34.5
60代以上	58	—	5	1	64	17.7
合 計	254	1	96	11	362	100.0

3. 施設区分

	相談員		行政職		合 計	%
	女 性	男 性	女性	男性		
公設公営	197	1	76	8	282	77.9
公設民営	43	—	11	2	56	15.5
民設民営	7	—	1	1	9	2.5
その他	7	—	8	—	15	4.1
合 計	254	1	96	11	362	100.0

4. 地域ブロック別参加者内訳

	相談員		行政職		合 計	%
	女 性	男 性	女性	男性		
北海道・東北	37	—	12	3	52	14.4
関東	73	—	23	4	100	27.6
甲信越	11	—	6	—	17	4.7
北陸・東海	30	—	11	4	45	12.4
近畿	35	1	17	—	53	14.6
中国・四国	24	—	9	—	33	9.1
九州・沖縄	44	—	18	—	62	17.1
合計	254	1	96	11	362	100.0

6. 参加歴

	相談員		行政職		合計	%
	女性	男性	女性	男性		
初めて	217	1	89	11	318	87.8
2回目	31	—	6	—	37	10.2
3回目以上	6	—	1	—	7	1.9
合計	254	1	96	11	362	100.0

5. 都道府県別

		相談員		行政職		合計
		女 性	男 性	女性	男性	
北海道・東北	北海道	8	—	6	1	15
	青森県	4	—	1	—	5
	岩手県	7	—	3	1	11
	宮城県	3	—	1	—	4
	秋田県	3	—	—	—	3
	山形県	7	—	—	1	8
	福島県	5	—	1	—	6
関東	茨城県	3	—	3	—	6
	栃木県	3	—	—	—	3
	群馬県	6	—	1	—	7
	埼玉県	9	—	6	1	16
	千葉県	14	—	5	2	21
	東京都	32	—	6	1	39
	神奈川県	6	—	2	—	8
甲信越	山梨県	1	—	—	—	1
	新潟県	6	—	4	—	10
	長野県	4	—	2	—	6
北陸・東海	富山県	1	—	—	—	1
	石川県	3	—	—	—	3
	福井県	2	—	—	—	2
	岐阜県	10	—	2	—	12
	静岡県	7	—	4	3	14
	愛知県	5	—	3	—	8
	三重県	2	—	2	1	5
近畿	滋賀県	3	—	—	—	3
	京都府	2	—	1	—	3
	大阪府	7	—	7	—	14
	兵庫県	16	—	5	—	21
	奈良県	7	—	2	—	9
	和歌山県	—	1	2	—	3
中国・四国	鳥取県	—	—	—	—	—
	島根県	1	—	1	—	2
	岡山県	2	—	1	—	3
	広島県	5	—	3	—	8
	山口県	5	—	1	—	6
	徳島県	3	—	2	—	5
	香川県	2	—	—	—	2
	愛媛県	4	—	1	—	5
	高知県	2	—	—	—	2
	福岡県	12	—	7	—	19
九州・沖縄	佐賀県	8	—	1	—	9
	長崎県	3	—	3	—	6
	熊本県	3	—	—	—	3
	大分県	4	—	3	—	7
	宮崎県	5	—	2	—	7
	鹿児島県	3	—	2	—	5
	沖縄県	6	—	—	—	6
合計		254	1	96	11	362

令和2年度「女性関連施設相談員研修」実施報告

(1) ワーク1「ジェンダー視点を見つめなおす」

講師：新堀由美子氏（男女共同参画センター横浜 相談センター長）

研修の最初のプログラムとしてアイスブレイクを含むワークを行った。相談員自身のジェンダー意識を見つめ、問い直すことにより相談に向き合う上での課題の気付きとなった。また、講義を通し、具体的にジェンダー視点に立った相談について解説を行った。参加者にとっては、これから研修がスタートするという心構えを持ち、ワークを通して自分の中にあるジェンダー規範に改めて気付くよい機会となった。

(2) 講義1「男女共同参画の視点に立った女性相談とは」

講師：執行照子氏（NPO 法人日本フェミニストカウンセリング学会 代表理事）

男女共同参画の本質とその視点、フェミニストカウンセリングの基本理念、女性を取り巻く社会状況や家庭における女性の役割の変化、配偶者間等において女性が受ける暴力被害などについて、統計データや法律をもとに講義を行った。

執行氏は、男女共同参画社会基本法第2条を踏まえ、「女性も男性も共に意思決定の中核部分に関わることが目指されてきたが、GGGIが121位であること等、日本の社会での課題は多い。」と述べた。フェミニストカウンセリングの基本理念の1つである「個人的なことは政治的なこと」は、ジェンダー格差のある社会構造が存在しているという認識が基となっている。女性相談における支援とは、女性をジェンダー格差社会に「適応」させるのではなく、その人が望む人生を生きられるようサポートするということである。

労働の場や家庭における女性の役割の変化としては、共働きの家庭は増えたが「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担意識がまだ根強く残っていて、女性はケア役割と経済の補助役割の両方を求められるようになってきたことが指摘された。また、ケア役割を負うことの多い女性は、自分の存在価値を他者に決められる立場に置かれて、自己主張が難しくなる、否定的自己像を持たされがちになるなどして、「女らしさ」（ジェンダー）に縛られやすくなることを解説した。

参加者は、女性を取り巻く社会変化や女性を支援していくのに必要な男女共同参画視点の重要性をとらえ、女性相談の意義や役割について理解した。

(3) 情報提供「女性に対する暴力の根絶に向けた取組」

講師：吉田真晃氏（内閣府男女共同参画局暴力対策推進室長）

女性に対する暴力対策に関する国の最新施策や今後の方向性について情報提供を行った。

最近では、「安心安全な暮らしの実現」が重要なテーマになってきており、女性活躍についても広い意味での女性のエンパワーメントに関わる取組を含めて考えられるようになっており、この6月11日に政府から発表された「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の概要についての説明があり、また内閣府特命担当大臣より出されているメッセージの紹介があった。

コロナの状況の中で深刻化が懸念されるDV対策としては、相談体制等の確保、「DV相談プラス」の開始、特別定額給付金に関わる手続きなどを行っており、総理からも、家庭内での暴力の根絶や被害者の支援に向けて、政府を挙げて取組を強化していくことが述べられた。また、様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、就労や就労の前段階となる社会とのつながりを回復させ、自立をサポートする取組に対する支援策も拡充された。吉田氏は「女性の様々な困難を支援する次の担い手の育成も重要な課題となっている。どのように支援すればいいの

か、相手に寄り添うには、ジェンダーの視点を持つ重要性など、相談員の皆さんにはこのような機会に学んでいただき、ぜひ活躍してほしい」と述べた。

（４）講義２「女性相談支援に関する法知識～DV、性暴力、離婚等～」

講師：黒田典子氏（海老原法律事務所 弁護士）

まずセクシュアル・リプロダクティブ／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）について、法や男女共同参画基本計画等の視点から述べた。また、2017年に性犯罪に関する刑法が改正されたことに触れ、現在の日本の刑法の問題点をあげ、被害を受けた際には動画などの決定的な証拠の確保やなるべく早い対応が重要になること、刑事事件の手続きの流れなどの詳細な説明や弁護士による被害者に対する法的支援について解説した。

さらに、協議離婚・調停離婚・離婚訴訟の手続きや弁護士との打合せ時に確認すること、DV防止法における「配偶者からの暴力」についての定義、保護命令の要件や申立手続などについて具体的な講義を行った。

離婚した親と子の面会交流については、最近では子の福祉のために認める傾向にあること、間接的面会交流に留める場合の要件などの説明を行った。相談支援に直接役立つ情報が多く、参加者は実践に活用できる学びを得た。

（５）講義３「トラウマ・インフォームド・ケアの概念に基づく性犯罪・性暴力被害者の支援者育成」

講師：加茂登志子氏（若松町こころとひふのクリニック PCIT 研修センター長）

性暴力の被害体験を聞くとはいくようなことか、性暴力被害者の状況をどうとらえ、どのように支援していくかについて、また、話を聞くことの意義やリスク、相談員のバーンアウトや二次受傷を引き起こさないための相談の組織的対応や相談員自身のメンタルヘルスに関する講義を行った。

最初に支援者育成の大切さ、支援者育成の前に管理者が知っておきたいこと、共感疲労とバーンアウトについて解説した。さらに女性に対する暴力の現状と影響についてWHO（世界保健機関）レポートからデータで示し、医療現場での様々なケースをもとに、具体的にどのような視点が重要であるか、対応の可能性について説明した。

トラウマ支援については、「親密なパートナーからの暴力、または性被害を受けた女性のためのヘルスケア臨床ハンドブック」（WHO 発行）をもとに、トラウマと関連症状の実際、暴力を受けている女性への初期支援の際の４つのニーズ、保健医療従事者による支援方法を取り上げて解説した。特に基本方針に掲げられた、女性中心のケアを行うこととその人の視点を知ることが重要だと示された。そして、初期支援について、５つのシンプルなタスク「LIVES」（L:傾聴する／I:尋ねる／V:認める／E:安全を強化する／S:支援する）を提示し、する必要のあることとないこと、肯定的な対処法を強化することについて解説した。

最後に加茂氏は、相談員自身のケアについての必要性を強調し、「トラウマ・インフォームド・ケアについてあらためて学び整理することで視点が一歩進むということもある、ぜひ参考にしてほしい。」と述べた。

（６）ワーク２「ケース別支援のあり方」

講師：竹之下雅代氏（ウィメンズカウンセリング京都）、杉本志津佳氏（フェミニストカウンセリング堺）

このワークは男女共同参画の視点に立った相談対応の基礎力を養うことを目的として実施された。架空事例をもとに画面上でロールプレイを行い、それを踏まえての解説と講義を行った。

最初に、杉本氏がロールプレイを行った。まず、ロールプレイを通しての気づきや実際に相談員であればどのような質問をしたいかを参加者自身でまとめた。ロールプレイの続きを視聴した後、二次加害や本人と同伴者への対応や考え方などについて、ポイントはどんなことかを考えた。

次に、竹之下氏がロールプレイを行った。参加者は同様にまず相談員としての考えや対応についての気づきをまとめ、さらにロールプレイの続きを視聴した後、相談者が置かれた状況についての理解や必要な支援、相談員として情報提供できることなどを考えた。

最後に、竹之下氏より「語る場を用意できないことはひとの生命にかかわる。『トラウマを聴く』社会を築くことで、人とのつながりを持つことができ自分がいる意味を見出すことができる」との励ましがあった。

(7) ワーク3「相談事業の展開と連携」

講師：石本宗子氏（社会福祉士）

まず、女性を取り巻く社会環境を踏まえジェンダー不平等の中で女性が抱えさせられる問題について明確化した。その後、参加者が実際にDVの相談を受けた場合に連絡する先として、日頃連携している機関や団体を思い起こし具体的に書き出すワークを行った。相談の流れについての具体的な解説の後、生活再建に関する支援や配慮事項、安全確保のための支援の組立て、離婚手続について説明した。身近な社会資源である具体的な機関については豊富な資料で提示した。社会資源とは、課題を抱えた人が活用できる法律、制度、施設、団体、個人などの総称であり、支援の重要なツールであること、社会資源として自分が使える「引き出し」をどれほど持っているか、どれほど自分のものとし使いこなせるかが重要であることが示された。

続いてのワークでは、架空事例をもとに、相談者の状況を把握し課題をとらえた上で、実際に支援を組み立て、具体的な目的とそのための連携機関の活用方法について検討し、石本氏が主な支援機関・関係団体と必要な手続きについて解説した。

最後に、日頃から、必要な社会資源についての的確に把握し、いつでも使いこなせるようにしておくこと、被害者が社会とのつながりを保てるようにすることは、回復と自立のために必要な支援であること等が述べられた。

(8) 講義4「相談事業を事業・施策へつなげる」

講師：景山ゆみ子氏（公認心理師・臨床心理士）

相談から見えるニーズを事業や行政の施策へつなげる取組について講義を行った。

はじめに、女性相談員には、個別の相談支援を行うと同時に日々の相談内容をまとめ、相談から見えるものを導き出し言語化・見える化すること、つまりそこに見えてくる問題の社会化をする役割も求められていると述べた。相談の中で知り得た問題は、1人の女性相談者だけの課題ではなく、地域社会にとっての貴重な課題資源でもある。「女性相談から見えてくるそれらの課題資源を有効に活かしていくには、単に相談員だけではなく、相談管理職、組織・機関の他部門や管理職などの認識も変わる必要がある。相談員の業務が単に電話相談や面接相談などの時間だけに矮小化されてしまうなら、それらの貴重な資源をスルーすることにつながりかねない。男女共同参画社会の推進という目的を目指すのならば相談事業をもっと有用にダイナミックに見ていくことで相談の果たす役割は広がる」と景山氏は強調した。

さらに、相談ニーズを事業や施策にフィードバックしていくためには、相談システムの構築や、相談員自身が受け止めた実態を裏付けるバックデータを示すことが必要であることが示された。相談員と担当職員が協力してその作業を行うことで、事業予算や人員等具体的な提案へとつながっていくことが説明された。

最後に、実際の取組事例が具体的に示され、日々の相談のまとめから事業化につなげる実践を学んだ。女性相談からいま見えてきている多くの新たな課題も示され、今後の活動への期待が述べられた。参加者は、相談から見えてきたことを事業や施策につなげることの重要性について理解した。

(9) まとめ

講師：石本宗子氏（社会福祉士）

各参加者がこの研修を振り返り、研修を最後までやり通した自分自身を褒めるワークを行った。その結果、参加者がエンパワーされると同時に、相談者をエンパワーさせることの重要性や方法を知るよい機会となった。

参加者からは、「経験が浅く、知識が少ないことに不安を持っていたが、『相談員のあなた自身が社会資源なのです』という言葉にとっても励まされた。日々、広い知識を構築していきたい」「ふりかえりがとても大事なことに改めて気づいた。石本先生から『社会資源』の言葉をいただき、グッときて力になった」との感想が寄せられた。

令和2年度「女性関連施設相談員研修」(オンデマンド研修)参加者アンケート

対象者数	362
回答者数	350
回答率	96.7

○参加者の属性 性別

	人数	%
1. 女性	335	95.7
2. 男性	12	3.4
3. その他	3	0.9
合計	350	100.0

所属

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 自治体の男女共同参画担当課	63	18.8	9	75.0	1	33.3	73	20.9
2. 自治体の婦人保護事業担当課	31	9.3	-	-	-	-	31	8.9
3. 女性／男女共同参画センター (配偶者暴力相談支援センター機能あり)	61	18.2	-	-	-	-	61	17.4
4. 女性／男女共同参画センター (配偶者暴力相談支援センター機能なし)	72	21.5	1	8.3	2	66.7	75	21.4
5. 婦人相談所	40	11.9	-	-	-	-	40	11.4
6. 民間シェルター	4	1.2	-	-	-	-	4	1.1
7. 母子自立支援施設	1	0.3	-	-	-	-	1	0.3
8. 福祉事務所	23	6.9	-	-	-	-	23	6.6
9. 性暴力被害救援センター	4	1.2	-	-	-	-	4	1.1
10. その他	36	10.7	2	16.7	-	-	38	10.9
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

役職

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 管理職層・指導者層 (係長や主任などのチームのリーダー以上)	36	10.7	6	50.0	-	-	42	12.0
2. 一般職員層(常勤・正規雇用)	71	21.2	5	41.7	1	33.3	77	22.0
3. 特別職非常勤相談員	24	7.2	-	-	-	-	24	6.9
4. 会計年度・臨時的任用相談員(フルタイム)	40	11.9	-	-	-	-	40	11.4
5. 会計年度・臨時的任用相談員(パートタイム)	145	43.3	1	8.3	1	33.3	147	42.0
6. その他	19	5.7	-	-	1	33.3	20	5.7
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

○オンライン研修の視聴環境等

(1)主な視聴場所

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 職場	232	69.3	7	70.0	1	33.3	240	68.6
2. 自宅(テレワーク)	43	12.8	2	20.0	2	66.7	47	13.4
3. 自宅(職務外)	55	16.4	-	-	-	-	55	16.3
4. その他	5	1.5	1	10.0	-	-	6	1.7
合計	335	100.0	10	100.0	3	100.0	350	100.0

(2)主な通信端末

①使用機材

	人数	%
1. PC	306	87.4
2. タブレット	21	6.0
3. モバイル端末 (スマートフォン)	18	5.1
4. その他	5	1.4
合計	350	100.0

②使用機材の所有者

	人数	%
1. 職場 (備品・貸与または支給)	243	69.4
2. 個人の所有	103	29.4
3. その他	4	1.1
合計	350	100.0

(3)視聴におけるトラブルの有無

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. あり	78	23.3	2	16.7	-	-	80	22.9
2. なし	257	76.7	10	83.3	3	100.0	270	77.1
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

I-1. 研修全体の満足度

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に満足した	139	41.5	4	33.3	2	66.7	145	41.4
2. 満足した	173	51.6	8	66.7	1	33.3	182	52.0
3. 少し物足りなかった	21	6.3	-	-	-	-	21	6.0
4. 物足りなかった	2	0.6	-	-	-	-	2	0.6
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

I-2. 研修の達成度

(1) 男女共同参画推進の視点、考え方を学ぶことができた

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 十分できた	116	34.6	2	16.7	2	66.7	120	34.3
2. おおむねできた	216	64.5	10	83.3	1	33.3	227	64.9
3. あまりできなかった	2	0.6	-	-	-	-	2	0.6
4. できなかった	1	0.3	-	-	-	-	1	0.3
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(2) 女性相談における法や制度の運用について理解できた

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 十分できた	79	23.6	3	25.0	-	-	82	23.4
2. おおむねできた	241	71.9	8	66.7	3	100.0	252	72.0
3. あまりできなかった	13	3.9	-	-	-	-	13	3.7
4. できなかった	2	0.6	1	8.3	-	-	3	0.9
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(3) 相談における社会的背景や課題を把握することができた

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 十分できた	111	33.1	2	16.7	2	66.7	115	32.9
2. おおむねできた	220	65.7	10	83.3	1	33.3	231	66.0
3. あまりできなかった	2	0.6	-	-	-	-	2	0.6
4. できなかった	2	0.6	-	-	-	-	2	0.6
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(4) 当事者に対する適切な支援や対応の方法を学ぶことができた

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 十分できた	93	27.8	1	8.3	2	66.7	96	27.4
2. おおむねできた	226	67.5	10	83.3	1	33.3	237	67.7
3. あまりできなかった	14	4.2	1	8.3	-	-	15	4.3
4. できなかった	2	0.6	-	-	-	-	2	0.6
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(5) 支援者自身のメンタルヘルスに関する知識を得られた

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 十分できた	87	26.0	2	16.7	1	0.3	90	25.7
2. おおむねできた	212	63.3	9	75.0	2	66.7	223	63.7
3. あまりできなかった	31	9.3	1	8.3	-	-	32	9.1
4. できなかった	5	1.5	-	-	-	-	5	1.4
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(6) 相談業務のあり方、連携・協働の仕組み、事業展開について学ぶことができた

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 十分できた	86	25.7	2	16.7	1	0.3	89	25.4
2. おおむねできた	226	67.5	9	75.0	2	66.7	237	67.7
3. あまりできなかった	21	6.3	-	-	-	-	21	6.0
4. できなかった	2	0.6	1	8.3	-	-	3	0.9
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(7) 特設掲示板を介して、全国からの参加者同士で意見交換や情報共有を図り、ネットワークづくりの一助を得ることができた

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 十分できた	15	4.5	-	-	-	-	15	4.3
2. おおむねできた	68	20.3	2	16.7	-	-	70	20.0
3. あまりできなかった	109	32.5	6	50.0	2	66.7	117	33.4
4. できなかった	143	42.7	4	33.3	1	33.3	148	42.3
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

I-3. この研修の内容はあなたの考えを深めたり、今後の業務を行う際に役立てたりするうえで、どの程度有用でしたか。

(1) ワーク1「ジェンダー視点を見つめなおす」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	163	48.7	4	33.3	1	33.3	168	48.0
2. 有用だった	164	49.0	8	66.7	2	66.7	174	49.7
3. あまり有用でなかった	6	1.8	-	-	-	-	6	1.7
4. 有用でなかった	2	0.6	-	-	-	-	2	0.6
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(2) 講義1「男女共同参画の視点に立った女性相談とは」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	138	41.2	3	25.0	1	33.3	142	40.6
2. 有用だった	187	55.8	9	75.0	2	66.7	198	56.6
3. あまり有用でなかった	9	2.7	-	-	-	-	9	2.6
4. 有用でなかった	1	0.3	-	-	-	-	1	0.3
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(3) 情報提供「女性に対する暴力の根絶に向けた取組」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	105	31.3	4	33.3	1	33.3	110	31.4
2. 有用だった	207	61.8	6	50.0	1	33.3	214	61.1
3. あまり有用でなかった	18	5.4	2	16.7	1	33.3	21	6.0
4. 有用でなかった	5	1.5	-	-	-	-	5	1.4
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(4) 講義2「女性相談支援に関する法知識 ～DV、性暴力、離婚等～」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	174	51.9	5	41.7	2	66.7	181	51.7
2. 有用だった	154	46.0	6	50.0	1	33.3	161	46.0
3. あまり有用でなかった	5	1.5	1	8.3	-	-	6	1.7
4. 有用でなかった	2	0.6	-	-	-	-	2	0.6
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(5) 講義3「トラウマ・インフォームド・ケアの概念に基づく性犯罪・性暴力被害者の支援者育成」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	189	56.4	3	25.0	2	66.7	194	55.4
2. 有用だった	142	42.4	9	75.0	1	33.3	152	43.4
3. あまり有用でなかった	1	0.3	-	-	-	-	1	0.3
4. 有用でなかった	3	0.9	-	-	-	-	3	0.9
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(6) ワーク2「ケース別支援のあり方」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	185	55.2	4	33.3	2	66.7	191	54.6
2. 有用だった	142	42.4	8	66.7	1	33.3	151	43.1
3. あまり有用でなかった	4	1.2	-	-	-	-	4	1.1
4. 有用でなかった	4	1.2	-	-	-	-	4	1.1
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(7) ワーク3「相談事業の展開と連携」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	191	57.0	4	33.3	3	100.0	198	56.6
2. 有用だった	131	39.1	8	66.7	-	-	139	39.7
3. あまり有用でなかった	8	2.4	-	-	-	-	8	2.3
4. 有用でなかった	5	1.5	-	-	-	-	5	1.4
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(8) 講義4「相談事業を事業・施策へつなげる」

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	113	33.7	2	16.7	2	66.7	117	33.4
2. 有用だった	192	57.3	9	75.0	1	33.3	202	57.7
3. あまり有用でなかった	24	7.2	1	8.3	-	-	25	7.1
4. 有用でなかった	6	1.8	-	-	-	-	6	1.7
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(9)まとめ

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 非常に有用だった	40	11.9	2	16.7	—	—	42	12.0
2. 有用だった	118	35.2	5	41.7	3	100.0	126	36.0
3. あまり有用でなかった	171	51.0	5	41.7	—	—	176	50.3
4. 有用でなかった	6	1.8	—	—	—	—	6	1.7
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

I-4. 研修成果の活用について(複数回答可)

	件数	%
1. 所属する職場・組織で研修内容を報告・共有する	324	92.6
2. 研修資料を活用した勉強会・研修会の開催	43	12.3
3. 来年度の事業企画・運営、予算への反映	36	10.3
4. 関係機関の関係者と研修内容を共有する	46	13.1
5. それ以外	11	3.1

I-5. 今回のオンライン研修に関して

(1)研修期間(動画等の視聴期間)について

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 長い	15	4.5	2	20.0	—	—	17	4.9
2. 少し長い	84	25.1	6	60.0	1	33.3	91	26.0
3. ちょうどよい	130	38.8	1	10.0	1	33.3	132	37.7
4. 少し短い	65	19.4	—	—	1	33.3	69	19.7
5. 短い	41	12.2	3	30.0	—	—	41	11.7
合計	335	100.0	10	100.0	3	100.0	350	100.0

(2)プログラム数について

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 多い	21	6.3	2	16.7	—	—	23	6.6
2. 少し多い	124	37.0	8	66.7	3	100.0	135	38.6
3. ちょうどよい	188	56.1	2	16.7	—	—	190	54.3
4. 少し少ない	2	0.6	—	—	—	—	2	0.6
5. 少ない	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(3)研修全体の時間(約9時間)について

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 長い	38	11.3	3	25.0	1	33.3	42	12.0
2. 少し長い	150	44.8	7	58.3	2	66.7	159	45.4
3. ちょうどよい	142	42.4	2	16.7	—	—	144	41.1
4. 少し短い	4	1.2	—	—	—	—	4	1.1
5. 短い	1	0.3	—	—	—	—	1	0.3
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

I-6. 今回のオンライン研修を受講して、よかったと感じたこと(複数回答可)

	件数	%
1. 集合研修に比べて、費用(交通費や宿泊費等)がかからない	258	73.7
2. 職場で受講できる	219	62.6
3. 自宅で受講できる	117	33.4
4. 自分の好きな時間に受講できる	245	70.0
5. 期間中、繰り返し受講できる	227	64.9
6. 講義資料等がデータでダウンロードできる	192	54.9
7. それ以外	17	4.9

I-7. 今後の研修方法について

(1)どのような研修方法が参加しやすいか。

	女性	%	男性	%	それ以外	%	合計	%
1. 従来通りの集合研修がよい	40	11.9	2	16.7	—	—	42	12.0
2. オンライン研修がよい	118	35.2	5	41.7	3	100.0	126	36.0
3. オンラインと集合研修を組み合わせた研修がよい	171	51.0	5	41.7	—	—	176	50.3
4. その他	6	1.8	—	—	—	—	6	1.7
合計	335	100.0	12	100.0	3	100.0	350	100.0

(2)オンライン研修について希望するもの

	人数	%
1. 事前学習(基礎確認のための小テスト)	50	14.3
2. 講義動画のオンデマンド配信	253	72.3
3. 講義のライブ配信	89	25.4
4. 講師への質疑応答	106	30.3
5. 参加者同士の少人数でのグループディスカッション	101	28.9
6. 参加者全体での意見交換や情報交換	95	27.1
7. その他	11	3.1

<非常に満足した理由>

オンライン形式で出張せずに済んだこと、それぞれの講義内容がすぐに実践で役に立つ内容であったため。

基礎的な知識からワークを通しての実践的な対応、また、国の最新情報など盛りだくさんの研修であった。

聞き直しができるなど、自分のペースで受講することができた。専門的に詳細を知ることができ満足した。

仕事の合間に視聴し、負担なく研修を受けることができたことと、内容も充実していたのでとてもよかった。

DV相談を行うに当たって必要な事項が網羅されており、ほぼすべての研修が直接的、具体的なものであった。

受講期間が2週間あった為、余裕をもって受講することができた。現場で働いている先生の講義もあり勉強になった。

今年4月より相談業務をしているので、すべての研修が今後の業務に役立つものとなりました。ありがとうございました。

講義やワーク等で多方面の内容が盛り込まれていて、理論と実践を同時に習得できるようなプログラムになっていた。

令和2年度「女性関連施設相談員研修」(オンデマンド研修)フォローアップ調査集計結果

2021年12月8日

参加者数	362 名	
フォローアップ対象者	356 名	(退職者:6名)
回答者数	294 名	
回収率	82.6 %	

1. 研修は、あなたの仕事に役立ちましたか。

内容	件数	%	※%
非常に役立った	164	55.8	98.3
役立った	125	42.5	
あまり役立たなかった	5	1.7	1.7
役立たなかった	-	-	
合計	294	100	100.0

2. 1で「非常に役立った」「役立った」に回答した方は、どのように役立ちましたか。(複数回答可)

	件数	%
男女共同参画の視点に立った相談業務ができるようになった	167	56.8
相談者の背景について理解が増した	231	78.6
自身の2次受傷やメンタルヘルスへの対応力が高まった	128	43.5
相談を受ける上でのスキルが向上した	176	59.9
研修成果を活用した勉強会・研修会を開催した	9	3.1
所属組織の体制づくり・整備への提言を行った	15	5.1
来年度の事業・予算に反映できた	7	2.4
事業の企画・実施に役立った	19	6.5
行政施策の立案に反映できた	7	2.4
関係機関との連携が広がった	31	10.5
研修で築いたネットワークが活用できた	2	0.7
その他	24	8.2

どのように役立ったか について「その他」の内容を具体的に

- ・問題を抱えた時にスムーズに関係機関と連携を図る事ができた。
- ・令和6年度新設の複合施設内に男女共同参画センターの新設を計画しており、相談室等を検討する上で役立ちました。
- ・後継者づくりを意識するようになった。
- ・(4)情報提供 内閣府男女共同参画局暴力対策推進室長吉田氏からの内閣府の取り組みでは、国のDVや性暴力根絶についての施策や橋本大臣からのメッセージもあり、今後の国の方向性が理解できて、なかなか県レベルの研修では聞くことのできない話でした。
- ・ロールプレイなどで具体的な対応方法を学ぶことができ、実践に生かしている。
- ・市長に政策提言をする「にいがた女性会議」という活動をしています。担当課長、市長との懇談会に本セミナーにかかるテーマについて取り上げていただきました。また、自殺対策の電話相談についても、対応がしやすくなりました。
- ・職場内で研修報告を行い、相談業務への理解を深めてもらった。
- ・自分自身の中での男女共同参画意識が多少高まったと感じる。

**令和2年度文部科学省委託：次世代のライフプランニング教育推進事業
「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」オンライン実施要項**

1. 趣 旨

児童生徒等が自身の将来を固定的な性別役割分担意識にとらわれず考えられるようにするため、指導的立場にある教員が学校現場で生じうる「無意識の思い込み」（アンコンシャスバイアス）のケース等について理解を深め、指導に役立つ気づきを得る。

2. テーマ：学校における男女共同参画～アンコンシャスバイアスから考える～

今、学校教育には「一人一人の児童・生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすること」が求められています。そのため、これまでの教育内容や方法等の見直しや働き方改革など、学校教育に携わる教職員自身の考え方や生き方も転換する時期を迎えています。

また、この理念は、男女共同参画社会の実現にも通じるものです。世界的な動きと協調し、日本でも、「持続可能な開発目標（SDGs）」や女性活躍推進に向けた施策等、ジェンダー平等への取組が進められています。

しかし、社会の様々な分野でいまだ多くの課題が残されており、他国と比べて日本のジェンダー平等は低水準に留まっているのが現状です。その背景の1つには、根強い固定的な性別役割分担意識があると言われています。それらの解消に向け、学校教育には大きな期待が寄せられています。

固定的な性別役割分担意識のもとにある「無意識の思い込み」（アンコンシャスバイアス）には、子供の頃からの経験や周囲の期待等の影響が大きいと考えられます。次代を担う子供たちが性別にとらわれず、女性も男性も互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、男女ともに多様な選択ができ自分の良さや能力を発揮して生きられるようにするために、子供たちの指導的な立場にあり身近な大人のロールモデルでもある教職員にはどのような視点が必要なのでしょうか。

この研修では、初等中等教育の学校現場における男女共同参画について、ワークを通じて自身のアンコンシャスバイアスへの気づきを促し、男女共同参画の基本理念や意義を整理するとともに、日常的教育実践や学校運営などを男女共同参画の視点から捉え直し、自身の指導のヒントにつながる情報を共有します。

3. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL 0493-62-6724 FAX 0493-62-6720

URL <https://www.nwec.jp> Eメール progdiv@nwec.jp

4. 実施方法及び期間

（1）実施方法

Zoom ミーティングを使用したライブ配信及びYouTube によるオンデマンド配信

*Zoom 及びYouTube に接続できるパソコン環境（タブレット、モバイル端末も可）が必要です。

ライブ配信プログラムに参加する場合は、事前にZoom アプリをインストールする必要があります。なお、Zoom 及びYouTube 視聴のために特別なアカウント登録などの必要はありません。（通信料は御自身の負担となります。）

(2) 配信期間

○ライブ配信（事前の参加決定通知に記載されたワークを受講）

A：11月27日（金）10：00～11：30 管理職向け

B：11月27日（金）15：00～16：30 高等学校向け

C：11月28日（土）10：00～11：30 小学校向け

D：11月28日（土）15：00～16：30 中学校向け

○オンデマンド配信 11月28日（土）17：00～12月28日（月）17：00

○フォローアップ・ミーティング（ライブ配信） 12月28日（月）13：30～15：00

*フォローアップ・ミーティングの定員は80名です。参加申込みについては、12月7日（月）に別途メールで御案内します。

(3) 研修の流れ

事前アンケート	【ライブ配信ワーク参加者のみ】 11月20日（金）～27日（金）または28日（土）のライブ配信ワーク受講前までに回答
ライブ配信	【参加決定通知に記載されたワークを受講】 11月27日（金） A：10：00～11：30 B：15：00～16：30 11月28日（土） C：10：00～11：30 D：15：00～16：30
オンデマンド配信	11月28日（土）17：00～12月28日（月）17：00 *期間中はいつでも受講可能
フォローアップ・ミーティング （ライブ配信）	【希望者のみ】 12月7日（月）～21日（月）参加者申込み（定員80名） 12月28日（月）13：30～15：00
受講後アンケート	令和3年1月6日（水）17：00 締切 *全てのプログラムを受講後、アンケートフォームより回答

5. 対象

初等中等教育諸学校（特別支援学校を含む）の管理職・教職員、教育委員会及び教育センター等の職員

6. 内 容

(1) 受講前アンケート

（5分程度／ライブ配信ワーク参加者のみ）

参加決定時に通知されたアンケートフォームより、男女共同参画やアンコンシャスバイアスについてのアンケートに御回答ください。

(2) 開会

（10分／ライブ配信・オンデマンド配信）

- | | | |
|------------|-------|-------------------------------|
| ①主催者あいさつ | 内海 房子 | 国立女性教育会館理事長 |
| ②文部科学省あいさつ | 石塚 哲朗 | 文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課長 |
| ③趣旨説明 | 櫻井 雅美 | 国立女性教育会館事業課専門職員 |

(3) ワーク「性別に基づくアンコンシャスバイアスへの気づき」

(80分／ライブ配信)

学校教育には様々な課題があります。その中で、性別に基づく課題は「無意識の思い込み」(アンコンシャスバイアス)から派生することが多く、課題として認識されにくいのが実情です。アンコンシャスバイアスは誰もが持っています。学校生活によくある場面を題材にしたケーススタディを通じて自身の持つアンコンシャスバイアスに気付くとともに、それが学校教育の中で子供たちや教職員にどのような影響を与えるのかについて考えます。

ファシリテーター：櫻井 雅美 国立女性教育会館事業課専門職員

(4) 講義「持続可能な開発目標(SDGs)の視点を踏まえた男女共同参画 ～ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント～」

(30分／オンデマンド配信)

学校において、男女共同参画の推進は何故必要なのでしょう。日本の男女共同参画の現状を解説するとともに、SDGsとの関連を踏まえながら、その基本理念や意義について整理します。

講師：大崎 麻子 特定非営利活動法人Gender Action Platform 理事
関西学院大学客員教授

(5) パネルディスカッション「男女共同参画にどう取り組むか? ～学校でできること～」

(90分／オンデマンド配信)

アンコンシャスバイアスの解消や男女共同参画の推進に係る課題の解決に向けて、教職員の人材育成や児童・生徒への指導など、すでに学校教育でも取り組まれています。それらの取組事例を男女共同参画の視点から捉え、学校における男女共同参画の推進に向け、今後の自身の取組や課題の解決につながるヒントを探ります。

パネリスト：森 将和 福岡県教育庁教育振興部義務教育課指導主事
永井 敏美 富山県立砺波高等学校教諭
コーディネーター：飯島 絵理 国立女性教育会館研究国際室研究員

(6) フォローアップ・ミーティング

(90分／ライブ配信、希望者のみ)

校種や職種に関わらず、研修を受けての感想や質問、気になったことなどを中心に参加者同士の意見交流を行います。NVECで実施する様々な研修から見てきた、子供たちをとりまく男女共同参画課題や、母親や父親が抱える問題、これからの時代のキャリア形成の在り方などについての情報提供も行います。

(7) 受講後アンケート

(10分程度／全ての参加者)

全てのプログラムを受講後、アンケートフォームより御回答ください。

(8) 受講可能プログラム

受講できるプログラムは、参加形態により異なりますので、以下の表より御確認ください。
(●のついたプログラムは受講可能です。)

プログラム	分	ライブ配信参加者	オンデマンド配信参加者
受講前アンケート	5	● (ライブ配信ワーク受講前までに回答)	
主催者あいさつ・趣旨説明	10	●	●
ワーク 性別に基づくアンコンシャスバイアスへの 気づき (参加決定通知に記載されたワークを受講)	80	● A: 11/27(金) 10:00～11:30 (管理職向け) B: 11/27(金) 15:00～16:30 (高等学校向け) C: 11/28(土) 10:00～11:30 (小学校向け) D: 11/28(土) 15:00～16:30 (中学校向け)	
講義 持続可能な開発目標 (SDGs) の視点を 踏まえた男女共同参画 ～ジェンダー平等 と女性・ガールズのエンパワーメント～	30	●	●
パネルディスカッション 男女共同参画にどう取り組むか ～学校でできること～	90	●	●
フォローアップ・ミーティング (希望者のみ、定員 80 名)	90	●	●
受講後アンケート	10	●	●

7. その他

(1) キャンセルについて

参加決定後にキャンセルされる場合は、必ず事業課までEメールにて御連絡ください。

(2) モニター調査の実施

研修終了6か月後を目途にモニター調査を行う予定です。調査時期になりましたらEメールで御案内しますので、御協力いただきますようお願いいたします。

(3) 感染症、気象状況、天災、官公庁からの指示、その他主催者が研修を安全かつ円滑に実施することが困難と判断した場合には、やむを得ずプログラム内容の変更又は開催を中止する場合があります。

なお、最新情報は、NWEC ホームページでお知らせします。

男女共同参画の推進に向けた 教職員研修

テーマ

学校における男女共同参画～アンコンシャスバイアスから考える～

次代を担う子供たちが、性別に関わらず、多様な人々と協働しながら、豊かな人生を切り拓くために、
今、教員には何が求められるのでしょうか。

SDGs（持続可能な開発目標）にも掲げられるジェンダー平等にも触れながら、
男女共同参画の基本理念と指導に役立つ視点を学びます。

男女共同参画ってどういうこと？

学校現場に潜む「無意識の思いこみ」
（アンコンシャスバイアス）とは？

オンライン
開催

参加費
無料

申込期間

令和2年

10月20日（火）

11月13日（金）

詳細は裏面へ

- ◆ 主 催 独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）
- ◆ 開催期間 令和2年11月27日（金）～12月28日（月）※希望プログラムにより異なります。詳細は裏面へ。
- ◆ 実施方法 Zoomによるライブ配信及びYouTubeによるオンデマンド配信
- ◆ 参加費 無料 ※通信料はご自身の負担となります。
- ◆ 対 象 初等中等教育諸学校及び特別支援学校の管理職・教職員、教育委員会及び教育センター等の職員
- ◆ 定 員 ワーク（ライブ配信プログラム）のみ 各回25名ずつ（先着順） 100名程度

※ワークを含めた受講を推奨していますが、オンデマンド配信プログラムの方の参加も可能です。
オンデマンド配信プログラムには人数の制限はありません。

◆お申込み・お問合せ◆



独立行政法人
国立女性教育会館
（National Women's Education Center）
〒355-0292
埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL 0493-62-6724

FAX 0493-62-6720

Mail progdiv@nwec.jp

HP <https://www.nwec.jp>



NVEC

◆「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」プログラム◆

開会（10分）

主催者あいさつ、文部科学省あいさつ、趣旨説明

ライブ（Zoom）
（ワーク同日）

オンデマンド
（YouTube）

ワーク（80分）

「ジェンダーとは何か？～アンコンシャスバイアスへの気づき～」

ファシリテーター：国立女性教育会館事業課専門職員

ライブ
（Zoom）

学校生活によくある場面を題材にしたケーススタディを通じて、「無意識の思い込み」（アンコンシャスバイアス）に気づくとともに、それが学校教育の中で子供たちや教職員にどのような影響を与えるのかについて考えます。

いずれかを選択
※各回25名定員（先着順）
回により内容が異なります

11月27日（金）10:00～11:30 管理職向け
15:00～16:30 高等学校向け
11月28日（土）10:00～11:30 小学校向け
15:00～16:30 中学校向け

講義（30分）

「学校に求められる男女共同参画（ジェンダー平等）の視点」

講師：大崎 麻子

（特別非営利活動法人Gender Action Platform理事、関西学院大学客員教授）

オンデマンド
（YouTube）

学校において男女共同参画の推進は何故必要なのでしょうか。日本の男女共同参画の現状を開説するとともに、SDGs（持続可能な開発目標）との関連を踏まえながら、その基本理念や意義について整理します。

パネルディスカッション（90分）

「男女共同参画にどう取り組むか～学校でできること～」

パネリスト：森 将和（福岡県教育庁教育振興部義務教育課指導主事）

永井 敏美（富山県立砺波高等学校教諭）

コーディネーター：飯島 絵理（国立女性教育会館研究国際室研究員）

オンデマンド
（YouTube）

アンコンシャスバイアスの解消やジェンダーに基づく課題の解決に向けて取り組まれている、教職員の人材育成や児童・生徒への指導などの事例を男女共同参画の視点から捉え、今後の取組みや課題の解決につながるヒントを探ります。

フォローアップ・ミーティング（90分）

※80名定員。参加を希望する方のみ別途お申込みください。
申込方法については12月7日（月）にご案内します。

ライブ（Zoom）
（12月28日13:30～15:00）

校種や職種を超え、研修に関する感想や疑問、地域での取組に関する情報などについて、参加者同士で意見交流をします。
NWECによる情報提供もあります。

※オンデマンド配信プログラムは11月28日（土）17:00より12月28日（月）17:00まで視聴可能

◆申込方法および研修の流れ◆



申込

●10月20日（火）9:00～11月13日（金）17:00
当館ホームページより開催要項をご確認のうえお申込みください。
ホームページには下記URLまたは右QRコードからアクセスできます。
https://www.nwec.jp/event/training/g_kyoin2020.html



参加者
決定

●11月20日（金）参加の可否・事前アンケートの通知（Eメール）
●11月25日（水）当日の参加方法等のご案内（Eメール）

研修

●11月27日（金）～12月28日（月）希望プログラムの受講

アンケート

●全プログラム受講後～令和3年1月6日（水）17:00 アンケートフォームより回答

主催：独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）

令和2年度文科省委託事業：次世代のライフプランニング教育推進事業 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」参加者概況

参加プログラム	人数	%
A 11月27日(金)10:00～11:30(管理職向け)	24	9.8
B 11月27日(金)15:00～16:30(高等学校向け)	14	5.7
C 11月28日(土)10:00～11:30(小学校向け)	21	8.6
D 11月28日(土)15:00～16:30(中学校向け)	10	4.1
オンデマンド配信プログラムのみ	175	71.7
合計	244	100.0

1. 所属 ()内は%

	国立(国)	公立 (地方自治体)	私立(民間)	その他	合計
小学校	4 (36.4)	60 (29.7)	1 (4.2)	－ (－)	65 (26.6)
中学校	1 (9.1)	46 (22.8)	2 (8.3)	－ (－)	49 (20.1)
義務教育学校	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)
高等学校	3 (27.3)	27 (13.4)	12 (50.0)	－ (－)	42 (17.2)
中等教育学校	－ (－)	－ (－)	3 (12.5)	－ (－)	3 (1.2)
特別支援学校	2 (18.2)	13 (6.4)	－ (－)	－ (－)	15 (6.1)
教育委員会	－ (－)	32 (15.8)	－ (－)	－ (－)	32 (13.1)
教育センター	－ (－)	21 (10.4)	－ (－)	－ (－)	21 (8.6)
その他	1 (9.1)	3 (1.5)	6 (25.0)	7 (100.0)	17 (7.0)
合計	11 (100.0)	202 (100.0)	24 (100.0)	7 (100.0)	244 (100.0)

2. 職名 ()内は%

	校長	副校長	教頭	主幹教諭	教諭※	講師	その他	合計
小学校	7 (31.8)	1 (16.7)	7 (24.1)	1 (50.0)	38 (41.8)	3 (25.0)	8 (9.8)	65 (26.6)
中学校	9 (40.9)	1 (16.7)	7 (24.1)	－ (－)	25 (27.5)	5 (41.7)	2 (2.4)	49 (20.1)
義務教育学校	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)
高等学校	5 (22.7)	2 (33.3)	9 (31.0)	1 (50.0)	18 (19.8)	3 (25.0)	4 (4.9)	42 (17.2)
中等教育学校	－ (－)	－ (－)	1 (3.4)	－ (－)	2 (2.2)	－ (－)	－ (－)	3 (1.2)
特別支援学校	－ (－)	2 (33.3)	5 (17.2)	－ (－)	8 (8.8)	－ (－)	－ (－)	15 (6.1)
教育委員会	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	32 (39.0)	32 (13.1)
教育センター	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	21 (25.6)	21 (8.6)
その他	1 (4.5)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	1 (8.3)	15 (18.3)	17 (7.0)
合計	22 (100.0)	6 (100.0)	29 (100.0)	2 (100.0)	91 (100.0)	12 (100.0)	82 (100.0)	244 (100.0)

※養護教諭・栄養教諭を含む

3. 性別 ()内は%

	校長	副校長	教頭	主幹教諭	教諭※	講師	その他	合計
女性	11 (50.0)	3 (50.0)	10 (34.5)	－ (－)	60 (65.9)	6 (50.0)	45 (54.9)	135 (55.3)
男性	11 (50.0)	3 (50.0)	19 (65.5)	2 (100.0)	28 (30.8)	5 (41.7)	37 (45.1)	105 (43.0)
それ以外	－ (－)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	3 (3.3)	1 (8.3)	－ (－)	4 (1.6)
合計	22 (100.0)	6 (100.0)	29 (100.0)	2 (100.0)	91 (100.0)	12 (100.0)	82 (100.0)	244 (100.0)

※養護教諭・栄養教諭を含む

4. 年齢

	人数	%
20代	17	7.0
30代	34	13.9
40代	73	29.9
50代	106	43.4
60代	14	5.7
それ以外	－	(－)
合計	244	100.0

5. 都道府県別

		人数	%	人数	%
北海道・東北	北海道	9	3.7	28	11.5
	青森県	2	0.8		
	岩手県	5	2.0		
	宮城県	5	2.0		
	秋田県	3	1.2		
	山形県	2	0.8		
	福島県	2	0.8		
関東	茨城県	5	2.0	63	25.8
	栃木県	2	0.8		
	群馬県	10	4.1		
	埼玉県	14	5.7		
	千葉県	13	5.3		
	東京都	13	5.3		
	神奈川県	6	2.5		
甲信越	山梨県	1	0.4	9	3.7
	新潟県	4	1.6		
	長野県	4	1.6		
北陸・東海	富山県	5	2.0	23	9.4
	石川県	-	-		
	福井県	1	0.4		
	岐阜県	1	0.4		
	静岡県	3	1.2		
	愛知県	10	4.1		
	三重県	3	1.2		
近畿	滋賀県	3	1.2	58	23.8
	京都府	11	4.5		
	大阪府	14	5.7		
	兵庫県	19	7.8		
	奈良県	8	3.3		
	和歌山県	3	1.2		
中国・四国	鳥取県	-	-	19	7.8
	島根県	4	1.6		
	岡山県	3	1.2		
	広島県	4	1.6		
	山口県	-	-		
	徳島県	3	1.2		
	香川県	-	-		
	愛媛県	4	1.6		
	高知県	1	0.4		
九州・沖縄	福岡県	5	2.0	44	18.0
	佐賀県	1	0.4		
	長崎県	15	6.1		
	熊本県	7	2.9		
	大分県	1	0.4		
	宮崎県	1	0.4		
	鹿児島県	4	1.6		
	沖縄県	10	4.1		
その他		-	-	-	-
計		244	100.0	244	100.0

6. 当セミナーをどのようにして知ったか。
(任意・複数回答可)

	件数
NWECから届いた開催要項	59
メルマガ「NWECだより」	14
NWECホームページ	13
勤務先・所属団体から	131
上司のすすめ	21
研修のチラシを見て	49
過去、当館主催の研修に参加したことがあるため	4
その他	7

・「その他」の内訳
各自治体からの案内(4件)
フェイスブック

文部科学省委託：次世代のライフプランニング教育推進事業 「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」 実施報告

NWECでは令和2年度文部科学省次世代のライフプランニング教育推進事業を受託し、教員研修プログラムと教材の開発に取り組んでいる。

その試行として11月27日（金）～12月28日（月）に初等中等教育に携わる教職員を対象としたオンライン研修を開催した。子供たちが自身の将来を固定的な性別役割分担意識にとらわれずに考えられるよう、教員自身が学校現場で生じる「無意識の思い込み」（アンコンシャスバイアス）のケース等について理解を深め、指導に役立つ気づきを得ることを趣旨とし、全国から244名が参加した。

（1）ワーク「性別に基づくアンコンシャスバイアスへの気づき」

ファシリテーター：櫻井雅美（国立女性教育会館事業課専門職員）

教材動画をもとにグループディスカッションを行った。参加者は各地域の現状や課題等を共有しながら、これまで意識していなかった自身の言動についてジェンダーの視点から改めて考えた。



ライブ配信によるワーク「性別に基づくアンコンシャスバイアスへの気づき」

（2）講義「持続可能な開発目標（SDGs）の視点を踏まえた男女共同参画～ジェンダーと女性・ガールズのエンパワーメント～」

講師：大崎 麻子（特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事、関西学院大学客員教授）

（3）パネルディスカッション「男女共同参画にどう取り組むか？～学校でできること～」

パネリスト：森 将和（福岡県教育庁教育振興部義務教育課指導主事）

パネリスト：永井 敏美（富山県立砺波高等学校教諭）

コーディネーター：飯島 絵理（国立女性教育会館研究国際室研究員）

「（2）講義」でSDGsを切り口に学校における男女共同参画推進の意義を知るとともに、「（3）パネルディスカッション」で課題の解決に向けた実際の学校現場での取組について情報を共有した。

参加者からは、「私（教師）自身がアンコンシャスバイアスを持っている、という視点を常に持っていきたい」「未来を創る子供たちがいる学校だからこそできることを見つけながら取り組んでいきたい」といった感想が多く寄せられた。

**令和2年度文部科学省委託：次世代のライフプランニング教育推進事業
「男女共同参画の推進に向けた教職員研修」
参加者アンケート集計結果**

◆回答期間：令和2年11月28日（土）～令和3年1月5日（火）

◆対象者：参加者244名（女性135名、男性105名、それ以外4名）
※全プログラム不参加・未視聴の者は対象から除く

◆アンケート回答者：182名（女性102名、男性76名、それ以外4名）

◆アンケート回収率：74.6%

※（）内は%

※「不参加・未視聴」はその旨の連絡があった者のみを計上

		希望者	参加決定者	参加者(出席者)	アンケート回答者	合計(回答者)
ライブ 配信	A: 管理職向け	33 (13.0)	30 (11.8)	24 (9.4)	16 (8.8)	47 (25.8)
	B: 高等学校向け	18 (7.1)	15 (5.9)	14 (5.5)	10 (5.5)	
	C: 小学校向け	33 (13.0)	30 (11.8)	21 (8.3)	13 (7.1)	
	D: 中学校向け	18 (7.1)	18 (7.1)	10 (3.9)	8 (4.4)	
オンデマンド配信プログラムのみ		152 (59.8)	161 (63.4)	175 (68.9)	135 (74.2)	135 (74.2)
不参加・未視聴				10 (3.9)		
合計		254 (100.0)	254 (100.0)	254 (100.0)	182 (100.0)	182 (100.0)

●研修全体の満足度

	女性	男性	それ以外	合計	合計
非常に満足した	33 (32.4)	21 (27.6)	1 (25.0)	55 (30.2)	166 (91.2)
満足した	63 (61.8)	46 (60.5)	2 (50.0)	111 (61.0)	
少し物足りなかった	6 (5.9)	9 (11.8)	1 (25.0)	16 (8.8)	16 (8.8)
物足りなかった	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	
合計	102 (100.0)	76 (100.0)	4 (100.0)	182 (100.0)	182 (100.0)

●各プログラムの有用度

○ワーク

「性別に基づくアンコンシャスバイアスへの気づき」

※ライブ配信プログラム(ワーク)参加者69名のみ対象。そのうち47名がアンケートに回答。

	女性	男性	それ以外	合計
非常に有用だった	13 (43.3)	7 (43.8)	— (—)	20 (42.6)
有用だった	14 (46.7)	8 (50.0)	— (—)	22 (46.8)
あまり有用でなかった	3 (10.0)	1 (6.3)	1 (100.0)	5 (10.6)
有用でなかった	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
合計	30 (100.0)	16 (100.0)	1 (100.0)	47 (100.0)

○講義

「持続可能な開発目標(SDGs)の視点を踏まえた男女共同参画
～ジェンダー平等と女性・ガールズのエンパワーメント～」

	女性	男性	それ以外	合計
非常に有用だった	50 (49.0)	34 (44.7)	1 (25.0)	85 (46.7)
有用だった	50 (49.0)	38 (50.0)	2 (50.0)	90 (49.5)
あまり有用でなかった	2 (2.0)	4 (5.3)	1 (25.0)	7 (3.8)
有用でなかった	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
合計	102 (100.0)	76 (100.0)	4 (100.0)	182 (100.0)

○パネルディスカッション

「男女共同参画にどう取り組むか ～学校でできること～」

	女性	男性	それ以外	合計
非常に有用だった	41 (40.2)	29 (38.2)	2 (50.0)	72 (39.6)
有用だった	56 (54.9)	40 (52.6)	1 (25.0)	97 (53.3)
あまり有用でなかった	5 (4.9)	7 (9.2)	1 (25.0)	13 (7.1)
有用でなかった	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
合計	102 (100.0)	76 (100.0)	4 (100.0)	182 (100.0)

○フォローアップ・ミーティング

※フォローアップ・ミーティング参加者10名のみ対象。そのうち9名がアンケートに回答。

	女性	男性	それ以外	合計
非常に有用だった	5 (83.3)	1 (33.3)	— (—)	6 (66.7)
有用だった	1 (16.7)	2 (66.7)	— (—)	3 (33.3)
あまり有用でなかった	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
有用でなかった	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
合計	6 (100.0)	3 (100.0)	— (—)	9 (100.0)

●参加者の感想

- ・ 今まで「男女共同参画」と聞いても、あまり身近に感じていませんでした。しかし、今回動画を視聴したところ、この問題は非常に身近な問題であり、子どもを教育する立場である教師が担う役割も多大であると知り、驚きました。自分自身が女性であり、今まで「普通」として捉えてしまっていて、気付いていなかったことが、実は取り上げるべき課題であることにも大変驚きました。自分自身の意識の持ち方を変え、改めていく良い機会となりました。
- ・ 無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)への気づきや教師の行動が児童生徒へのロールモデルであることに気づくことができました。研修等をとおして、大人の行動を変えることが大切であると感じました。家庭科の授業での問いかけをとおして無意識の偏見や自分らしさとは何かについて気づかせることができること、家庭科教育の幅広さをあらためて認識しました。
- ・ SDGsの視点などは初めて知ることが多かった。学校教育においてはジェンダーによる格差があると感じることは少ないが、それ自体が「アンコンシャスバイアス」による思考なのであろうか。教員が何気なくしている行動が、生徒に「男女による不当な役割分担の形成」の一因になっている可能性を感じた。
- ・ 今まで違和感を感じなかったことの中にも、アンコンシャスバイアスが隠れていた。教師が無頓着であれば、無意識に子供たちに偏った価値観をすりこんでしまう可能性があるため、研修等で学ぶ機会を設けながら管理職もアンテナを高めて発信に努めなければならないと感じた。

- ・ 自分の中で当たり前と思っていたことの中にもアンコンシャスバイアスが潜んでいることに気づくことができました。

令和2年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」（オンライン版）開催要項

1. 趣 旨

男女共同参画を組織の経営戦略と位置づけ、女性管理職の登用、研究者や職員等の働き方改革、学生に対する教育のあり方等の見直し、教育力や研究力の向上に資することについて実践的に学ぶ研修を実施します。

平成30年11月に出された中央教育審議会の「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（答申）によると、高等教育は「多様な価値観を持つ多様な人材が集まることにより新たな価値が創造される場」になることが必要であり、高等教育機関では、多様な学生、多様な教員による多様な教育研究の展開と多様性を受け止める柔軟なガバナンス等の在り方の検討が求められています。

これまで日本の企業や大学等の組織において、人材の同質性は強みでした。しかし、コロナ禍を始め大きく変化する国際社会や自然環境への対応などSDGsの達成に向けて、イノベーション創出を目指した組織の柔軟な運営を行うためには、ダイバーシティの第一歩である女性活躍・男女共同参画の推進が不可欠です。

2. テーマ

「組織変革・イノベーション創出のためのダイバーシティ推進 ―組織の同質性を考える―」

3. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL：0493-62-6724 Eメール：progdiv@nwec.jp

4. 後援

一般社団法人国立大学協会、一般社団法人公立大学協会、日本私立大学団体連合会、全国公立短期大学協会、日本私立短期大学協会、独立行政法人国立高等専門学校機構、全国ダイバーシティネットワーク

5. 対象・定員

大学・短期大学・高等専門学校の役職員、男女共同参画に携わる教職員等

ライブ・録画配信参加者 100名程度（オンデマンド配信のみの視聴者に定員はありません）

6. 実施方法・配信期間

（1）実施方法

参加者と公開期間を限定したZoom及びYouTube(NWEC Channel)によるオンライン配信。

（2）配信期間 令和2年9月24日(木)～10月4日(日)

①9月24日(木)：Zoomによるライブ配信

②9月25日(金)：YouTubeによる録画配信

③9月26日(土)～10月4日(日)：①②のプログラムのYouTubeによるオンデマンド配信（期間中、参加者の都合に合わせていつでも視聴できます。）

※①～③について、参加及び視聴を希望する場合は、事前の申込みが必要です。

ただし、①もしくは②に申し込んだ場合は、あわせてオンデマンド配信をご視聴いただけます。③への申込は不要です。

※視聴にはインターネットに接続できるパソコン環境（タブレット、モバイル端末も可）が必要です。①に参加する場合は、Zoomアプリをインストールする必要があります。Zoom及びYouTube視聴のために特別なアカウント登録などの必要はありません（通信料はご自身の負担となります）。

（３）研修の流れ

申込み	8月18日（火）9:00～9月7日（月）17:00申込み締め切り
参加者決定	9月11日（金） 参加の可否を電子メールで通知 9月23日（水） Zoom、YouTubeの限定公開URLを通知
当日配信	9月24日（木）13:00～16:00 Zoomによるライブ配信 9月25日（金）13:30～15:00 YouTubeによる録画配信
オンデマンド配信	9月26日（土）～10月4日（日）YouTubeによるオンデマンド配信
アンケート提出	ライブ・録画配信またはオンデマンド配信を視聴後、 アンケートフォームに入力の上、送信してください。

7. 内 容

（１）基調講演「誰のためのダイバーシティなのか ―大学における同質性を考え直す―」

ライブ配信：9月24日（木）13:00～14:00（60分）

オンデマンド配信：ライブ配信後～実施期間中

学生・教職員等、大学の構成員の性別における大きな偏りはどのような課題を生むのか、また、その課題解決に向けた対応について考えます。

講師：清水 晶子 東京大学大学院総合文化研究科教授

（２）事例報告

ライブ配信：9月24日（木）14:30～16:00（90分）

オンデマンド配信：ライブ配信後～実施期間中

各高等教育機関の女性活躍・男女共同参画推進について、実際の取組事例の報告を聞き、課題解決に向けたヒントを得る機会とします。（各機関：報告・質疑応答30分）

報告者：＜九州大学＞「女性の活躍可視化に向けて新たな挑戦 ～九大方式採用女性枠、論文業績分析、ダイバーシティ推進～」

上瀧恵里子（九州大学 男女共同参画推進室 教授）

＜大阪府立大学＞「大阪府立大学における女性研究者リーダー育成における取組～PESPECT（研修実践力強化支援プログラム）～」

真嶋由貴恵 大阪府立大学学長補佐・女性研究者支援プログラムP0（プログラム・オフィサー）・人間社会システム科学研究科／現代システム科学域教授

＜奈良工業高等専門学校＞「奈良高専の新しい女性エンジニア養成教育プログラム
ーしなやかエンジニア教育プログラムーについて」

藤田 直幸 奈良工業高等専門学校電気工学科教授・女性エンジニア養成推進セン
ター長

(3) パネルディスカッション「変化を起こす組織を作る」

録画配信：9月25日(金)13:30～15:00(90分)

オンデマンド配信：録画配信後～実施期間中

現在、高等教育機関が抱える課題を整理し、我が国において企業や地域との連携、SDGsの
達成や国際貢献など様々な役割を求められている高等教育機関が、今後柔軟に変
化していくための組織づくりについて女性活躍・男女共同参画の視点から検討し
ます。



パネリスト：後藤 弘子 千葉大学大学院社会科学研究院教授

入山 章栄 早稲田大学大学院経営管理研究科・早稲田大学ビジ
ネススクール教授

コーディネーター：安齋 徹 清泉女子大学文学部教授

8. 申込方法・期限等

(1) 申込方法

下記専用申込フォームからお申込みください。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-lcsckc-722e2ef812792330cf4a19da51f33f57>

※申込フォームより送信ができない場合については、お手数ですが事業課までお問い合わせ
ください

(Eメール：progdiv@nwec.jp 電話：0493-62-6724 平日9:00～17:00)。

(2) 申込期間

令和2年8月18日(火) 9:00～9月7日(月) 17:00必着

(3) 参加通知

ライブ・録画配信の参加申し込みについては、先着順で受付けます。定員を超えて申し
込みがあった場合は、オンデマンド配信による視聴となります。

なお、参加通知は「参加申込書」記載の連絡先に、Eメールを送信します。

※9月9日(水)までに連絡がない場合は、お手数ですが事業課までお問い合わせくださ
い。

※参加決定後にキャンセルされる場合は、必ず事業課まで御連絡ください

※【事業課連絡先】Eメール：progdiv@nwec.jp 電話：0493-62-6724 (平日9:00～17:00)

9. 参加費

無料

10. その他

セミナー終了後、アンケートフォームをお送りしますので、回答をお願いします。

令和2年度 大学等における 男女共同参画推進セミナー

オンライン

「組織変革・イノベーション創出のためのダイバーシティ推進 —組織の同質性を考える—」

これまで日本の企業や大学等の組織において、人材の同質性は強みでした。
しかし、現在、高等教育機関では、多様な学生、多様な教員による多様な教育研究の展開と多様性を受け止める柔軟なガバナンス等の在り方の検討が求められています。さらに、コロナ禍を始め、大きく変化する国際社会や自然環境への対応などSDGsの達成に向けて、イノベーション創出を目指した組織の柔軟な運営を行うためには、ダイバーシティの第一歩である女性活躍・男女共同参画の推進が不可欠となっています。

9月24日(木)
基調講演

「誰のためのダイバーシティなのか —大学における同質性を考え直す—」

学生・教職員等、大学の構成員の性別における大きな偏りはあるのか、また、その課題解決に向けた対応について考えます。

【講師】清水 晶子 氏

東京大学大学院総合文化研究科 教授



9月25日(金)
パネルディスカッション

「変化を起こす組織を作る」

現在、高等教育機関が抱える課題を整理し、我が国において企業や地域との連携、SDGsの達成や国際貢献など様々な役割を求められている高等教育機関が、今後柔軟に変化していくための組織づくりについて検討します。



【パネリスト】
後藤 弘子 氏
千葉大学大学院
社会科学研究院教授



【パネリスト】
入山 章栄 氏
早稲田大学大学院経営管理研究科
早稲田大学ビジネススクール教授



【コーディネーター】
安齋 徹 氏
清泉女子大学文学部教授

9月24日(木)
事例報告

ダイバーシティ推進に向けた取組紹介

- ・＜九州大学＞ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）
玉田 薫：九州大学副理事（男女共同参画推進担当）・先端物質化学研究所主幹教授
- ・＜大阪府立大学＞「大阪府立大学における女性研究者リーダー育成における取組
～RESPECT（研究実践力強化支援プログラム）～」
真嶋由貴恵：大阪府立大学学長補佐・女性研究者支援プログラムPO
・人間社会システム科学研究科 / 現代システム科学域 教授
- ・＜奈良工業高等専門学校＞奈良高専の新しい女性エンジニア養成教育プログラム
—しなやかエンジニア教育プログラム—について
藤田 直幸：電気工学科教授・女性エンジニア養成推進センター長

【お申込み・問合せ先】 国立女性教育会館（NWEC） 事業課

参加費無料

●実施期間：令和2年9月24日（木）～10月4日（日）10日間

※9月24日（木）、25日（金）がライブ・録画配信です。

9月26日（土）～10月4日（日）は、24日、25日の映像をオンデマンド配信します。参加者の都合に合わせて、期間中いつでも視聴することができます。

●実施方法：参加者と公開期間を限定したZoom及びYouTubeによるオンライン研修

※インターネット接続が可能なパソコン環境（タブレット、モバイル端末）が必要です。

●参加費：無料（通信料はご自身の負担となります。）

●対象・定員：大学・短期大学・高等専門学校の役職員、男女共同参画に携わる教職員等 ライブ・録画配信参加者先着100名程度 （オンデマンド配信のみの視聴者に定員はありません）

●申込方法：NWECホームページの【令和2年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」申込フォーム】からお申込みください。

申込フォームは下記リンク又は右のQRコードからもアクセスできます。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-lcsckc-722e2ef812792330cf4a19da51f33f57>



●申込期間：令和2年8月18日（金）9：00 ～9月7日（月）17：00

※申込フォームより送信ができない場合については、お手数ですが事業課までお問い合わせください

（Eメール：progdiv@nwec.jp 電話：0493-62-6724 平日9:00～17:00）。

9月24日（木）		
13:00～14:00（60分）	①基調講演	Zoomによる ライブ配信
14:30～16:00（90分）	②事例報告（30分×3機関）	
9月25日（金）		
13:30～15:00（90分）	③パネルディスカッション	YouTubeによる 録画配信
9月26日（土）～10月4日（日）		
①基調講演、②事例報告、③パネルディスカッション		YouTubeによる オンデマンド配信

問合せ先



独立行政法人 国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL 0493-62-6724

FAX 0493-62-6720

Eメールアドレス progdiv@nwec.jp

ホームページ URL <https://www.nwec.jp>

国立女性教育会館（National Women's Education Center）は、
男女共同参画推進のためのナショナルセンターです。

令和2年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」参加者概況

2021/10/27

1. 性別

	合 計
女 性	163
男 性	60
それ以外	6
合 計	229

2. 全参加内訳

	女 性	男 性	それ以外	合 計
基調講演・事例報告(ライブ・オンデマンド)	157	59	5	221
パネルディスカッション(録画・オンデマンド)	159	52	6	217
	316	111	11	438

3. 参加者所属

	女 性	男 性	それ以外	合 計
国立大学	56	9	3	68
公立大学	15	6	-	21
私立大学	55	18	3	76
短期大学	9	3	-	12
高等専門学校	14	16	-	30
その他	14	8	-	22
合計	163	60	6	229

4. 参加者役職

	女 性	男 性	それ以外	合 計
役職員	15	19	-	34
教員	58	13	2	73
男女共同参画室等教職員	43	15	4	62
その他	47	13	-	60
合計	163	60	6	229

※地域ブロック別参加者内訳

	女性	男 性	それ以外	合計	割合
北海道・東北	17	3	-	20	8.7
関東	46	22	3	71	31.0
甲信越	11	4	-	15	6.6
北陸・東海	12	3	-	15	6.6
近畿	32	12	1	45	19.7
中国・四国	21	8	-	29	12.7
九州・沖縄	24	8	2	34	14.8
合計	163	60	6	229	100.0

※それぞれの項目ごとに小数点以下第2位を四捨五入している。

5. 都道府県別

		女 性	男 性	それ以外	合 計
北海道・東北	北海道	8	2	-	10
	青森県	1	-	-	1
	岩手県	2	-	-	2
	宮城県	1	1	-	2
	秋田県	2	-	-	2
	山形県	3	-	-	3
	福島県	-	-	-	-
関東	茨城県	-	4	-	4
	栃木県	2	-	-	2
	群馬県	2	-	-	2
	埼玉県	3	1	1	5
	千葉県	5	1	-	6
	東京都	30	11	1	42
	神奈川県	4	5	1	10
甲信越	山梨県	-	-	-	-
	新潟県	7	3	-	10
	長野県	4	1	-	5
北陸・東海	富山県	1	-	-	1
	石川県	1	-	-	1
	福井県	-	-	-	-
	岐阜県	2	-	-	2
	静岡県	2	1	-	3
	愛知県	4	2	-	6
	三重県	2	-	-	2
近畿	滋賀県	4	1	-	5
	京都府	7	3	-	10
	大阪府	7	3	-	10
	兵庫県	10	2	1	13
	奈良県	2	-	-	2
	和歌山県	2	3	-	5
中国・四国	鳥取県	-	-	-	-
	島根県	4	4	-	8
	岡山県	-	-	-	-
	広島県	11	2	-	13
	山口県	1	2	-	3
	徳島県	2	-	-	2
	香川県	-	-	-	-
	愛媛県	3	-	-	3
	高知県	-	-	-	-
九州・沖縄	福岡県	14	7	1	22
	佐賀県	2	-	-	2
	長崎県	1	-	-	1
	熊本県	-	-	-	-
	大分県	4	1	-	5
	宮崎県	-	-	-	-
	鹿児島県	-	-	-	-
	沖縄県	3	-	1	4
	合計	163	60	6	229

令和2年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」実施報告

(1) 基調講演「誰のためのダイバーシティなのか ―大学における同質性を考え直す―」

講師：清水晶子氏（東京大学大学院総合文化研究科教授）

大学におけるセクシュアル・ハラスメントと性暴力について、近年、特に2010年以降の世界的な動きや世界各国の大学の先進的取組を交え、お話いただいた。さらに、国内の大学で実際に起こった事件や学生の現状等を取り上げ、大学がもつ「ハラスメントの文化」や「レイプカルチャー」の存在とダイバーシティが果たす役割、大学におけるダイバーシティの追求の在り方等についてお話いただいた。

(講演の要旨)

大学でダイバーシティが語られるとき、イノベーションやクリエイティブとつなげて語られることが多い。戦略として打ち出すこともよいと思うが、きらきらしたところばかりに注目すると、これまで大学が抱えてきた大きな問題を見過したり、今後の策を見誤る可能性がある。

大学におけるセクシュアルハラスメントに疑問を持ったり、告発が起きにくい、それが当然である土壌を作っていくのが「ハラスメントの文化」である。また、性暴力の加害者やその背後にある偏見や性差別を、それ程たいしたことではないと見なすようなジェンダーを巡る一般的な社会の理解・文化に焦点をあてる概念である「レイプカルチャー」を見ていく必要がある。

多数派の文化それ自体を問い直し、変革を迫るのがダイバーシティである。

文化自体を問い直す作業は、非常に意識的な努力が必要である。

本来、ダイバーシティはある集団、ある社会を占める構成員が当然と思ってきた様態を、当然ではないもの、批判されうるものとして相対化していくことと不可分である。従来の不公平性を是正してダイバーシティをどのような形で実現していくのか。

#MeTooのような第4派フェミニズム、環境的な正義を求める運動が国境を越えて、若い人の支持を集めているのが今の時代であり、各国の大学はそこへ連携しようとしている。日本の大学においても、きらきらした見栄えの良さや、近視眼的成果の追求に終わらないような大学の存在意義と長期的な歴史的意義を念頭におきつつ、同時に大学にある一種の均質性とそれを支えてきた文化を根本的に問い直す作業が求められているのではないかな。

(2) 事例報告

女性活躍・男女共同参画推進における実際の取組事例として、九州大学の「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」、大阪府立大学の「大阪府立大学における女性研究者リーダー育成における取組～RESPECT（研究実践力強化支援プログラム）～」、奈良工業高等専門学校「奈良高専の新しい女性エンジニア養成教育プログラム ―しなやかエンジニア教育プログラム―」について報告を行い、課題解決に向けたヒントを得る機会とした。

1) <九州大学>「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」

報告者：玉田薫氏（九州大学副理事（男女共同参画推進担当）、先導物質化学研究所主幹教授）

(報告の要旨)

優秀な女性研究者の内部昇格制度として「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修制度（SENTAN-Q）」を2020年から6年間実施。SENTAN-Qは、世界と戦える実力を身につけることで女性の若手教員の輩出を目指す。研修の中身としては、STEP1～STEP6までの6段階で、STEP5までは国内、最後の6段階目は海外でクリアする。

波及効果は、採用、育成、活躍、昇格のエコシステムの構築による教員の「質」の保証と「数」の増加の両立のモデル事業としての役割を果たす。共著論文執筆や国際的コンタクトが増え、国際レピュテーションの向上や

男女混合、文理融合の研修と「認定書授与」により多様性を受け入れる組織、上位職登用後に女性・若手が活躍し易い環境の構築がある。九大の理念として、学生とともに教員も学び、教員が見本を見せる。部局をまたいで学生と同期、先輩後輩となる効果が今後どうなるのか楽しみである。さらに、AI、IoT、SDGs との学祭研究の活性化によるアイデア投資価値の向上や研修効果の数値化（モデル事業）により女性・若手の活躍可視化による研究者を目指す学生の増加が期待できる。

2) <大阪府立大学>「大阪府立大学における女性研究者リーダー育成における取組～RESPECT（研究実践力強化支援プログラム）～」

報告者：真嶋由貴恵氏（大阪府立大学学長補佐、女性研究者支援プログラム P0（プログラム・オフィサー）、人間社会システム科学研究科／現代システム科学域教授）

（報告の要旨）

2010 年～2012 年間、文部科学省科学技術進行調整費「女性研究者支援モデル育成」を採択。

2013 年～2014 年、自主経費で継続した。2015 年～2020 年、科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」が採択された。補助金は 2017 年までで、以降は自主経費で実施。取組の内容は、異分野融合・共同研究の女性研究リーダーへの支援、女性上位職の両立支援など、産官学連携に強みをもつ本学の女性研究リーダー育成のためであり、第一がワーク・ライフ・バランスの基盤整備、第二がいかに研究力を発揮してもらうかという視点からの女性研究者支援であった。

第 3 期中期目標と中期計画（2017 年～2022 年度）に、新規採用における女性教員比率を 30%、2020 年度に女性教員比率を 21%、女性教授ゼロの部局をゼロに、「教授・准教授・講師」における女性比率を 23%、「副学長・理事・学長補佐」における女性比率 25%という目標と計画を位置づけた。

実施体制は、大学の中に位置づけて実施。女性研究者育成は人材育成の柱と位置付けて、「科学技術人材育成ステアリング委員会」を設け、学長を委員長、委員を副学長・全部局長として「女性研究者支援プログラム運営委員会」「若手研究者育成事業」に取り組んでいる。

女性研究者支援は、教職協働の組織として女性研究者支援室をつくり、その中に女性研究者支援センターを作って、女性研究リーダー育成、ワーク・ライフ・バランス支援、研究者育成、裾野拡大事業を実施。また、「研究者支援のための研究所」をつくり、どのようにしたら研究者支援がうまくいくかということを研究の側面から見て、研究所を稼働させている。

本学の女性比率は、2020 年 5 月で徐々に上がってきていて、学域で 4 割、研究科で 3 割である。教員の女性比率の目標は 21%だが、19.9%まで達成しており、比率は年々上がっている。女性教授職は、この 10 年間で年々上昇しており、現在 14.8%。新規採用は目標を達成しているが、上位職における女性教員比率の達成が難しい。再来年には、大阪市立大学と統合するので、それまでには達成できる見込み。

ワークライフバランス支援と研究支援は、2010 年からまずワークライフバランス支援を行い、次に環境整備として「Ⅰ ダイバーシティ研究環境基盤整備」、セミナーとして「Ⅱ スキルアップ支援プログラム」、Ⅱを受けた人は、Ⅲに申請ができて研究費をもらえる「Ⅲ RESPECT（女性研究者研究実践力強化プログラム）」を実施した。

ワークライフバランス支援としては、研究支援員の配置やベビーシッター割引券発行を男女の常勤教員に対し実施している。研究支援員の配置については、出産・育児・介護が年々増えている。スキルアップ支援プログラムは、外部資金獲得セミナー、英語論文作成セミナー、プレゼンテーション力向上セミナー、マネジメントセミナーの 4 つがあり、この 4 つのうち 2 つを受けると研究実践力強化プログラムに応募できる。連続性のある研究力アップ支援として、スキルアップセミナーを 2 回以上受講後、公開審査会（プレゼンテーション審査）を経て、RESPECT に採択されるもので、セミナーは好評。

その他、研究力向上に役に立つことから、自分の将来をどう見通すかということで、パーソナルにポートフォリオを作成している。また、本学では、理系女子大学院生チーム IRIS（アイリス）の活動も有名であり、本間泰子教授が男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣賞を受賞するなど、地道に活動を積み重ねている。

3) <奈良工業高等専門学校>「奈良高専の新しい女性エンジニア養成教育プログラム—しなやかエンジニア教育プログラムについて」

報告者：藤田直幸氏(奈良工業高等専門学校電気工学科教授・女性エンジニア養成推進センター長)

(報告の要旨)

<なぜ、今、高専で女性エンジニア養成なのか>

奈良高専は、2009 年から「JST 女子中高生理系進路選択支援事業」をスタートした。女性活躍推進が叫ばれる時代が来たが、女性エンジニアの割合は約 11%、特に指導的な地位にある女性の割合は 8.3%と低く、高専に入学する女子学生数も 2400 人程度であり、高専女子は中学生の 0.2%にしか存在しないマイナーな存在である。社会に出てもロールモデルがいない状況の中、追い風の今こそ力を注ぐべきと考える。

<何をすれば高専で女性エンジニア養成なのか>

奈良高専は 2009 年からこれまで、学外からの支援経費を合わせて 7300 万円の予算で取り組んできた。

「立ち上げ期（2009 年～2012 年）」は、JST 女子中高生理系進路選択支援事業により、「理系ゴコロのススメ：私ってもしかして理系?!」のポスター、リーフレットを女子中学生に 48 万枚大量配布したり、Web サイトを作った。また、夏休み自由研究のお助け教室や全国の高専を繋いだネット配信の講演会「女性研究者・エンジニアの素敵な生き方」を実施した。

JST 事業から見えてきた課題として、入試 PR だけでなく、キャリア教育により学生を育てて進路を確保していく、入口（中学生）から出口（就職先）までトータルな女性エンジニア養成が必要。高専を卒業した女性がハッピーな人生を送り続けることができはじめて、女子中学生や保護者に対し自信をもって入学してくださいと言える教育機関になるのではないかと。

課題を踏まえて、全国高専女子学生の連携による高専女子ブランド発信事業を実施した。それまでは、女子学生を使って広報活動を行う視点だったが、プロジェクトの中で女子学生自身が成長する活動が重要と考え、女子学生の活動にフォーカスする活動に変化した。女子学生自身が高専女子という自分のアイデンティティを見つけ、中学生、保護者、企業へ PR していこうというイベントや女子学生だけを集めた全国高専女子フォーラムなどを実施した。

「水辺展開・継続期（2013 年～2017 年）」では、全国 8 地区の高専女子フォーラム開催に対する支援を行い、合計 19 回継続して各地で実施し、50 社を超える企業が女性活躍促進についての発表に参加。

「新展開期（2018 年～）」は、女子学生プロジェクトグループが継続して活動しているが、参加人数は限定的であり、活動がマンネリ化して、全校的な活動になっていない状況であった。そのような中で、育成する女子学生像の具体化、全校的な教育プログラムとして位置付け、質とともに量（女子学生比率 30%の目標）を追い求めることとした。

また、本校の特色を何にするかについて将来計画委員会で検討し、女性エンジニアを養成する「しなやかエンジニア教育プログラム」を構築することになった。養成する技術者像は、「強さ」と「柔軟性」を備えたエンジニアであり、確かな工学の知識・技術、加えて社会・生活と技術をつなぎ、新たな価値を創造するための感性とそれを形にする表現力である。専攻科では、ダイバーシティーな環境におけるリーダーシップを備えたエンジニアを養成。本プログラムでは、豊かな感性・表現力とリーダーシップを備えたエンジニアを育てることを目的とした。異分野の授業を用意し、感性や表現力を磨く、いろいろな視点で物事を考える“しなやかな発想力”を身に

つけ、新たな価値を生み出すことができるエンジニア、モノづくりだけでなく、コトづくりができるエンジニアを育てることを最終目的としている。本科のカリキュラム構成は、①「感性」を養う、②多視点をつなぐ力を養う、③「表現力」を養うという、3つの柱がある。感性・表現力を発揮するイノベティブワークショップも夏休みに実施している。

その他、女性エンジニアリーダー養成枠入試も実施している。

さらに、リーダーとなれる女子学生の育成に踏み出すチャンスとして、奈良高専は「しなやかエンジニア教育プログラム」により対応した。

少子化による人口減少により、エンジニア養成を男子に依存していると質の低下を招く。女子学生の割合を増やすことで優秀な技術者を養成できる。女性の就業継続についての調査において、キャリア講演を受講後、高専の女子学生の意識が「結婚・出産後も働き続ける」という割合が増加している。在学時代に女子に、そして男子にも適切なキャリア教育を実施する必要がある。

女子学生が生涯にわたってハッピーな人生が送れるように、女性エンジニア養成を進めていきたい。

(3) パネルディスカッション「変化を起こす組織を作る」

パネリスト：後藤弘子氏（千葉大学大学院社会科学研究院教授）

：入山章栄氏（早稲田大学大学院経営管理研究科・早稲田大学ビジネススクール教授）

コーディネーター：安齋徹氏（清泉女子大学文学部教授）

まず、各講師から発表があり、その後、意見交換を行った。



【後藤氏発表】

後藤氏は、国立大学協会（以下、国大協）の男女共同参画小委員会の委員であり、大学では政務法務研究科長として大学運営に関わっていた経験から、我が国の大学等の高等教育機関の現状と学生と教職員のジェンダー平等がどれくらい確保されているのかについて、統計を用いて次のようにお話いただいた。

女性の大学進学率は伸びて半数を越え、短大を含めると男性より大学への進学率は高くなっている。大学や短期大学、専門学校、専修学校も含めると高等教育機関への進学率は男女でそれほど差はない。一方、専攻分野別は、2019年の学校基本調査によると看護や家政90%、養護教諭・幼稚園課程は特に女性が多く、工学は15.4%とかなり低く、学生の進学先に偏りがある。

国大協の専攻分野別の女性教員割合は家政は55.6%であるのに対し、工学が6.6%とかなり低い。人文科学などの女子学生が多い学科でも女性教員割合は低く、家政学部の学生は100%女子なのに対し、教員は女性が半分でアンバランスな状況である。大学全体では、2020年の国の目標である女性の教員比が3割を超える大学は

4 大学のみである。旧帝大は女性割合が低く、特に東京大学については大学院の学生は高いが、学部学生は2割を切り、教員は1割も満たない状況である。

2019 年の上野千鶴子東京大学名誉教授による入学式祝辞で、男性の価値と「成績のよさ」は一致するが、女性の価値である「かわいい」と「成績のよさ」にはねじれがあるとの指摘があった。

姫野カオル子氏の著書「彼女は頭が悪いから」にあるように、彼女は頭が悪いから何をしてもよいという「権力性の存在」が指摘されている。男性と女性の価値が異なる性別のダブルスタンダードが大学でも拡大再生産されている。

教員・職員の女性比を見ると課長相当職の女性は増えているが、教授は伸びていない。意思決定部門では、女性比率が10%であり、30%の目標に遠く届かない。国大協のアクションプランは目標達成できていないが、日本学術会議の会員の女性割合は3割を超えているのでやろうと思えばできるはずである。

大学におけるジェンダー平等の必要性は、学生にとって、女性の教員や高い立場にいるというのが当たり前環境が提供され、こういう人になりたいというロールモデルを提供していることである。差別は権力性からくる。ハラスメントのない環境を提供することが重要であり、男女の価値のダブルスタンダードがハラスメントの根源になる。また、ダイバーシティによる組織力の強化、国際競争力をつけていくため、大学におけるジェンダー平等が必要であるとした。

教職員や意思決定部門の女性割合について、自然にほっておいてもいつになったら実現できるのかわからない。強制的にやる方法としては、男女共同参画社会基本法にポジティブアクション（積極的是正措置）があり、教授の採用について実施することは可能である。よく女性に力がないからというが、力があるかどうか評価がダブルスタンダードである。男性社会の価値観に合わないからというが、その価値観を変えていく。企業や大学においても新しい価値に合わせて人材を登用していくポジティブアクションが必要と考える。

【入山氏の発表】

日本の企業で何故、ダイバーシティが全然進まなかったのか。それは経路依存性によるもので、世の中の仕組みとしては、様々な要素があり、それぞれが噛み合っているからうまく回っている。時代に合わないからと1つだけ変えようとしても、他の要素ががっちり噛み合っているので変わらない。ダイバーシティを進めるためには、日本型雇用といわれる新卒一括採用や終身雇用、メンバーシップ型雇用をやめる必要があり、多様な人がいれば評価制度や働き方も変えるべきである。ダイバーシティだけやろうとしても難しく、他の要素を変えないと変わらない。

今、コロナ禍になってリモートワークが定着し、成果をはっきりさせるための成果主義へ、メンバーシップ型からジョブ型雇用へ変化する。ここで変えられないと国際競争にも打ち勝てないし、ダイバーシティも進まない。日本の大学も、今が変えるチャンスである。そのために必要なことは、イノベーションの本質であるどんどん変化して新しい価値を生み出す人材を作っていくことである。シュンペーターのいう「既存知と既存知の組み合わせ」から新しいアイデアは生まれる。

人間の認知には限界があり、目の前の知を組み合わせる傾向がある。何十年間も同じ組織にいて、その組み合わせが尽きるとイノベーションは生まれない。日本人の社会、組織全体が同じ傾向にあり、この状況を脱却するためには、離れた知と知の組合せをする Exploration（知の探索）が必要となる。すなわち多様な知が組織に入ることが大事であり、ダイバーシティが求められている。中長期的に新しい価値を生み、イノベーションを起こすためには、ダイバーシティや男女共同参画が必要であるが、日本では、「何故」の部分に腹落ちが少ないので、まったく進まない。

アメリカと日本の大学の違いは、競争と成果があるかないかである。アメリカは、成果主義、ジョブ型雇用であり、人種や性別も関係ないため、結果的にフェアな競争環境があり、実力のある女性が多く入ってくる。

日本は、これからの大学の在り方から考えていく必要があり、そこまで考えないと大学はなかなか変わらないのではないかと締めくくった。

【安齋氏の発表】

安齋氏は、企業と大学、海外と日本、地方と東京、公立大学と私立大学、共学大学と女子大学など多様な経験をお持ちで、大学教育の規制概念を壊すという視点から、学びの場を人材育成の場として奮闘されてきた取組について発表いただいた。発表の内容は次のとおり。

現在、女子大学において、教室の外に出すということを意識して、これまでの大学で地域や企業と連携してきた。大学ではオンラインか対面かという議論があるが、陸前高田市との連携によるフィールドワークは行くことができないのでオンラインでやってきた。コンテンツ作りにおいて、オンラインでできることをとことんやってきた。オンラインか対面かというのは、小さな議論ではないかと思う。オンラインでもイノベーションは起こせる。

<ディスカッション>

安齋氏

大学で男女共同参画が進まない理由は？

後藤氏

ダイバーシティはなぜ必要かと話しても、どうしてもわかってもらえない。その理由は日本の社会が変化したくないからであり、変化しない秩序を保とうとしていて、それを再生産しているのが大学ではないか。

入山氏

日本は明治以降、大量に、質のいいものを安くあげるためには同質の人がよかった。その仕組みがずっと続いてきて、サービス業にも波及。経路依存性があるとなかなか変えられない。

男性教員は、自分がマジョリティーなので、マイノリティーの経験がない。マイノリティーになってみるのが大事である。子供の保護者会に出て、全員女性の中に一人になってみると、非常に違和感のある世界かなどがよくわかる。組織に多様な人がいることや個人が多様な経験や知見を持っていること、すなわちイントラパーソナルダイバーシティ（個人内多様性）が高いことが大事である。現在、社会を変革するような人は、複数の業界を経験するなど多様な経験をしている人が多い。マイノリティー経験を含め、多様な経験をすると多様な組織を受け入れられる。

後藤氏

競争も一つの経験であり、多様な経験が人を作る。日本の大学は伝統的に多様な経験をよしとしなかった。

その辺を変えていく必要がある。

安齋氏

最後に、参加者へひとことメッセージをお願いしたい。

入山氏

男女共同参画や多様性がつくりやすいのは、アカデミアだと思う。アメリカは女性がばりばり活躍している。

是非、大学から変わってほしい。

後藤氏

その組織にはいなくても、どこかにいる。孤立すると視野も狭くなるし、希望ももてないので、いろいろな人とつながることが大事。どこかに味方が居て、共感してくれる人がいる。

安齋氏

できない理由を探すより、どうすればできるか考える。学生が大人を見る4年間なので、そこで出会う教員や職員から社会に出る前にすり込まれる。大学が変わらないと社会も変わらない。大事な機能を持っている。

令和2年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」アンケート集計結果

研修参加者数	229	名
アンケート回答者数	115	名
回答率	50.2	%

1.研修全体の満足度について

	合計	%	%
非常に満足した	34	29.6	93.0
満足した	73	63.5	
少し物足りなかった	8	7.0	7.0
物足りなかった	-	-	
無回答	-	-	
合計	115	100.0	100.0

2.基調講演「誰のためのダイバーシティなのかー大学における同質性を考え直すー」

	合計	%	※%	※%
非常に有用だった	34	29.6	32.7	89.4
有用だった	59	51.3	56.7	
あまり有用ではなかった	10	8.7	9.6	10.6
全く有用ではなかった	1	0.9	1.0	
視聴しなかった	11	9.6		
無回答	-	-		
合計	115	100.0	100.0	100.0

※%は「視聴しなかった」「無回答」を除いた割合

3.事例報告「ダイバーシティ推進に向けた取組紹介」

	合計	%	※%	※%
非常に有用だった	29	25.2	29.9	94.8
有用だった	63	54.8	64.9	
あまり有用ではなかった	5	4.3	5.2	5.2
全く有用ではなかった	-	-	-	
視聴しなかった	18	15.7		
無回答	-	-		
合計	115	100.0	100.0	100.0

※%は「視聴しなかった」「無回答」を除いた割合

4.パネルディスカッション「変化を起こす組織を作る」

	合計	%	※%	※%
非常に有用だった	43	37.4	52.4	95.1
有用だった	35	30.4	42.7	
あまり有用ではなかった	4	3.5	4.9	4.9
全く有用ではなかった	-	-	-	
視聴しなかった	33	28.7		
無回答	-	-		
合計	115	100.0	100.0	100.0

※%は「視聴しなかった」「無回答」を除いた割合

5.オンライン形式でのセミナーはいかがでしたか。

	合計	%	%
非常に満足した	49	42.6	92.2
満足した	57	49.6	
少し物足りなかった	9	7.8	7.8
物足りなかった	—	—	
無回答	—	—	
合計	115	100.0	100.0

★研修全体の満足度

(満足の理由)

- ・ 専門が異なる登壇者だったので、多様な視点からの示唆が得られて参考になった。
- ・ 講演・事例報告・パネルディスカッションのすべてがそろって、セミナーが完結したと感じました。講演では、海外の事例を列挙して理論的に語られ、事例報告では、日本国内で具体的に実践されている状況を伺い、パネルディスカッションでは、私たちの代表として各人の意見が披露されました。この3項目がそろって完成されたセミナーでした。
- ・ パネルディスカッションを一番期待していました。その期待をはるかに上回るディスカッションでした。基調講演ではハラスメントという切り口からのダイバーシティを考え、事例紹介では参考になる事例がたくさんで、パネルディスカッションでは後藤先生、入山先生の多様性にまつわる意識の持ち方について、名言が多く生まれとても感銘を受けました。
- ・ 基調講演でのダイバーシティへの視点が、新鮮だったので。
- ・ 男女共同参画やダイバーシティ推進に関して、大学・高専での実態と取り組みを知ることができ、大変に参考になった。

令和2年度「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」報告会 開催要項

1. 趣旨

社会人となって最初に直面する仕事や職場環境は、その後のキャリア形成に大きく影響します。企業にとっても、若手社員の活躍と定着は大きな課題です。

そこで独立行政法人国立女性教育会館では、「初期キャリア期」の実態と課題について明らかにするため、2015年に民間企業に入社した新規学卒者を入社5年目まで追跡する「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」を実施しました。

本報告会では、本調査で得られた知見や参加者皆様からのご質問をふまえて、なぜ入社後数年で男女差が生じてしまうのか、若手社員の定着には何が必要かなど、「初期キャリア期における男女の実態と課題」について議論します。

2. 主催

独立行政法人国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL: 0493-62-6437 FAX: 0493-62-9034

URL: <https://www.nwec.jp> Eメール: rese2@nwec.jp

3. 実施方法及び期間

(1) 配信期間 第一部: 10月16日(金) 9:00~11月17日(火) 17:00

第二部: 11月6日(金) 9:00~11月17日(火) 17:00

(2) 方法 参加者と公開期間を限定した動画配信によるオンライン開催

(3) 報告会の流れ

申 込: 9月16日(水) 9:00~10月9日(金) 17:00申込締切

↓

参加決定: 10月14日(水) 参加の可否を電子メールで通知(参加者には受講案内を併せて通知)

↓

報告会: 第一部10月16日(金) 9:00~11月17日(火) 17:00

*第一部に対する質問受付

10月16日(金) 9:00~10月25日(日) 17:00

第二部: 11月6日(金) 9:00~11月17日(火) 17:00

4. 対象及び定員

企業における女性・若手の活躍推進、ダイバーシティ推進などに関心のある方(研究者、企業の人事・採用等担当の方、報道関係者など)300名程度(先着順)

5. 内容

(1) 第一部

- ①主催者あいさつ 内海 房子 国立女性教育会館理事長
- ②趣旨説明 島 直子 国立女性教育会館研究国際室研究員
- ③「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」概要と主な知見
島 直子 国立女性教育会館研究国際室研究員
- ④分析結果の報告
 - ④－１．聖心女子大学教授・キャリアセンター長 大槻 奈巳
管理職志向に与える要因：職場から考える
 - ④－２．労働政策研究・研修機構副主任研究員 高見 具広
総合職女性の早期離職と職場環境：人材定着のカギを探る
 - ④－３．日本女子大学准教授 永井 暁子
ジェンダー意識と希望する働き方の変化
 - ④－４．国立女性教育会館研究員 島 直子
理系女性の能力不安とその背景：文系女性との比較から

(2) 第二部 パネルディスカッション

本調査から得られた知見や参加者皆様からのご質問もふまえ、「初期キャリアからの人材育成」には何が必要か、考えます。

ファシリテータ

清泉女子大学教授 安齋 徹

パネリスト

聖心女子大学教授・キャリアセンター長 大槻 奈巳

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上席主幹 大山 みこ

労働政策研究・研修機構副主任研究員 高見 具広

日本女子大学准教授 永井 暁子

国立女性教育会館研究員 島 直子

6. 申込方法等について

(1) 方法

国立女性教育会館ホームページ「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査報告会」内の申込フォームよりお申し込みください。

<https://www.nwec.jp/research/jpk9qj00000010lx.html>

(2) 申込期間

9月16日（水）9：00～10月9日（金）17：00締切

(3) 参加通知

申込フォームに記載の連絡先に、Eメールにてお知らせします。10月14日(水)を過ぎても連絡がない場合は、研究国際室までお問合せください。

(電話：0493-62-6437 平日9:00～16:30)

(4) キャンセル

参加決定後にキャンセルされる場合は、お手数ですが研究国際室まで電話にてご連絡ください。

7. 参加費

無料 (通信料は参加者の負担となります)

男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究 オンライン報告会

初期キャリアからの人材育成～入社5年で何がおこるのか～

社会人となって最初に直面する仕事は、その後のキャリア形成に大きく影響します。企業にとっても、若手社員の活躍と定着は大きな課題です。そこで本報告会では、国立女性教育会館が新入社員を5年間追跡した調査結果をもとに「初期キャリア期における男女の実態と課題」について検証します。

参加費無料

第一部：調査結果報告（2時間程度）

＜配信期間＞ 10月16日（金）9：00～11月17日（火）17：00

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」概要と主な知見

国立女性教育会館研究員 島 直子

1. 管理職志向に与える要因：職場から考える

聖心女子大学教授・キャリアセンター長 大槻 奈巳

2. 総合職女性の早期離職と職場環境：人材定着のカギを探る

労働政策研究・研修機構副主任研究員 高見 具広

3. ジェンダー意識と希望する働き方の変化

日本女子大学准教授 永井 暁子

4. 理系女性の能力不安とその背景：文系女性との比較から

国立女性教育会館研究員 島 直子

質問受付期間：10月16日（金）9：00～10月25日（日）17：00

ご視聴のうえ、参加者にお知らせする専用フォームを通して質問をお寄せください。

第二部パネルディスカッションでお答えします

（時間の関係上、すべての質問にお答えできないこと、予めご了承ください）

第二部：パネルディスカッション（1時間程度）

＜配信期間＞ 11月6日（金）9：00～11月17日（火）17：00

皆様からのご質問もふまえ、「初期キャリアからの人材育成」には何が必要か、考えます。

ファシリテータ：清泉女子大学教授 安齋 徹

パネリスト：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上席主幹 大山 みこ
大槻 奈巳、高見 具広、永井 暁子、島 直子

問合せ先

独立行政法人国立女性教育会館
研究国際室 研究報告会担当

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL：0493-62-6437 FAX：0493-62-9034

E-mail：rese2@nwec.jp

問合せの件名は「初期キャリア報告会」
としてください



参加申込方法

下記URL（申込フォーム）よりお申込みください。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-lcthlq-90776f9c1adb0dff3781f0b4118a0f1d>

受付期間：9月16日（水）9：00～
10月9日（金）17：00

定員：300名程度（先着順）

参加費：無料（通信料は参加者の負担となります）

令和２年度「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」報告会
参加者アンケート集計結果

アンケート対象者：299名，アンケート回答：96名（回答率32.1%）

単位：左(人)，右(%)

	非常に有用 ／非常に満足		有用 ／満足		あまり有用 でなかった ／少し物足 りなかった		有用でな かった ／物足りな かった		視聴しな かった		合計	
報告会全体について あなたの考えを深めるうえで、どの程度 有用でしたか。	54	56.3%	42	43.8%	-	-	-	-			96	100.0%
報告会全体について 今後の業務や学習、調査研究を進めるう えで、どの程度有用でしたか。	51	53.1%	45	46.9%	-	-	-	-			96	100.0%
報告会全体について 満足度はどの程度でしょうか。	43	44.8%	47	49.0%	6	6.3%	-	-			96	100.0%
調査概要と主な知見について あなたの考えを深めるうえで、どの程度 有用でしたか。	47	49.0%	49	51.0%	-	-	-	-	-	-	96	100.0%
調査概要と主な知見について 今後の業務や学習、調査研究を進めるう えで、どの程度有用でしたか。	41	42.7%	54	56.3%	-	-	-	-	1	1.0%	96	100.0%
分析結果の報告について あなたの考えを深めるうえで、どの程度 有用でしたか。	53	55.2%	40	41.7%	2	2.1%	-	-	1	1.0%	96	100.0%
分析結果の報告について 今後の業務や学習、調査研究を進めるう えで、どの程度有用でしたか。	49	51.0%	43	44.8%	2	2.1%	-	-	2	2.1%	96	100.0%
パネル・ディスカッションについて あなたの考えを深めるうえで、どの程度 有用でしたか。	39	40.6%	49	51.0%	3	3.1%	-	-	5	5.2%	96	100.0%
パネル・ディスカッションについて 今後の業務や学習、調査研究を進めるう えで、どの程度有用でしたか。	34	35.4%	50	52.1%	6	6.3%	-	-	6	6.3%	96	100.0%
パネル・ディスカッションについて 満足度はどの程度でしょうか。	37	38.5%	46	47.9%	11	11.5%	2	2.1%	-	-	96	100.0%

選択肢を設定していない項目は斜線とした。

報告会全体について(有用／満足な理由)

- これまで、両立支援施策に力を入れても、女性の管理職比率は伸び悩んでいたと思うのですが、その背景がよく分かり大変学び多い内容でした。
- 今まで、仮説にすぎなかったことにデータの裏付けを得られ貴重な機会となりました。と同時に、新たな気づきもありました。
- 分析が多岐に渡り、非常に有益でした。特に、リアリティショック／肩透かしショックの指摘は、非常に参考になりました。
- 調査結果の報告を拝聴しまして、若手社員の状況を知る大変有意義なデータが示されたと思いました。各自が経験的に把握している狭い知識よりも、全体の傾向がわかることは人事担当が様々な企画を作成する上でも有効に活用されることが期待されます。
- 女性の初期キャリアの重要性は、以前から感じていた所ですので、明確に調査結果が数値で出ているのを見て大変納得感がありました。
- 今回の報告内容やパネルディスカッションでお聞きしたご意見は、弊社でも理系女性へのヒアリングや若手技術者への働きかけを行う際の参考にさせていただきます。

- ・現在は若手のキャリア支援を企業内外で行う仕事をしており、リンクする部分も多々ありました。参考にしながら今後の業務に活かしていこうと思います。
- ・組織内部でも意識調査などを行っているところですが、こちらの調査も参考にしつつ、研修の組み立てや育成、職場の在り方も含め検討してみたいと思います。
- ・ポジティブ・アクションを進めるうえでは、初期配属の「運」が、かなり影響があるのではないかと考えていたところ、今回の研究報告により、やはり1年目の課題解決が重要であることがわかり、非常に満足でした。
- ・新入社員の離職を防止するための方法がいくつか見えてきました。参考になりました。
- ・視聴期間を長めに設けていただいたので、繰り返して視聴でき理解が深まりました。投影資料をデータ提供いただいたのも、とても有難かったです。
- ・「初期キャリア」という切り口が新鮮だったこともあり、興味深く拝聴しました。調査結果やパネルディスカッションでの報告も、自分自身の経験と照らし合わせて納得のできることが多く、特に女性の登壇者の発言には調査研究対象者が抱えている問題意識や困難に対して「わが事」としてとらえている様子が伝わってきて、机上の議論ではなく、現実を変えていく力となる調査であり、報告会だったと思います。

報告会全体について(有用でなかった／物足りなかった理由)

- ・大変参考になりました。引き続き女性が企業内で戦力として活躍していくためにどのようにサポートしていくことが必要なのかヒントを頂ければ助かります。
- ・実際の企業での取組の苦労や課題解決について、もっと知りたかった。
- ・一部、声が聞き取りにくい方がいらっしゃったので、配慮いただけるとありがたいです。
また、全体的には繰り返しの印象が強かったので、もう少しコンパクトにまとめてもらえるとよかったと思います。
- ・全体として調査は有益だと思いましたが、少し調査項目に偏りがあるように思いました。
- ・個人個人の報告に終始していましたが、相互に意見を交換する場があっても面白いのではないかと思います。
- ・時間の制約があるのかもしれないが、パネルディスカッションでは、それぞれの報告者が他の報告者に質問をするなど、活発な議論展開があるとよかった。

女性教育情報センターの運営

収集資料統計(令和 3 年 3 月末 現在)

項目		和			洋			計		
		元年度受入	2年度受入	累計	元年度受入	2年度受入	累計	元年度受入	2年度受入	累計
図書	図書	2,057	2,115	86,697	395	206	25,171	2,452	2,321	111,868
	地方行政資料	560	560	29,318	—	—	—	560	560	29,318
	計(冊数)	2,617	2,675	116,015	395	206	25,171	3,012	2,881	141,186
逐次 刊行物 (新規受入 タイトル)	雑誌	49	33	3,388	1	—	766 (63ヶ国)	50	33	4,154
	新聞	—	—	72	—	—	1	—	—	73
その他	新聞 切り抜き	22,155	24,360	525,594	—	—	—	22,155	24,360	525,594
	AV資料	7	24	401	—	—	4	7	24	405

利用状況統計：令和元年度・2年度（令和3年3月31日現在）

	令和元年度	令和2年度
資料等利用者数	5,481	855
貸出資料総数（冊）	12,549	10,704
図書資料	11,740	9,982
地方行政資料	9	404
雑誌類	530	306
新聞記事	159	12
研修貸出（冊数）	—	—
その他	111	—
レファレンスサービス件数	995	372
文献複写サービス（件数）	1,235	845
情報研修プログラム（件数）	5	—
情報研修プログラム（人数）	45	—
相互貸借貸出件数	344	312
内 パッケージ貸出件数	92	83

女性情報ポータルの整備充実

＜文献情報データベース データ件数＞ （令和３年３月末現在）

	２年度増加件数	累計
図書	2,321	111,868
地方行政資料	560	29,318
雑誌	33	4,154
オーディオビジュアル資料	24	405
和雑誌記事	1,054	76,752
新聞記事インデックス	24,360	525,594
計	28,352	748,091

＜その他のデータベースのデータ件数＞ （令和３年３月末現在）

	２年度増加件数	累計
女性関連施設 DB	1,580	42,685
女性情報レファレンス事例集	6	315
女性と男性に関する統計 DB	1	423
国立女性教育会館リポジトリ*1	55	6,830
計	1,642	50,253

令和2年度「アーカイブ保存修復研修（基礎コース）」開催要項

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、11月19日（木）午後～20日（金）午前に予定しておりました実技コースは中止し、基礎コースのみオンラインで実施します。

1. 趣 旨

国立女性教育会館では、女性の歴史を今に生かし、未来につないでいくために、女性に関わる原資料（女性アーカイブ）の保存と活用に取り組んでいます。

その活動の一環として、アーカイブの保存や整理について新しい情報をお求めの方や、これから業務にとりくむ方のために、平成21年度からアーカイブ関連の研修を実施しています。

今年度はアーカイブの作成や保存に関する講義・実践報告・活用事例を学ぶ基礎コースをオンラインで開催します。

2. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL：0493-62-6195 Eメール：infodiv@nwec.jp

3. 実施方法及び期日・期間

参加者と公開期間を限定したZoom及びYouTube(NWEC Channel)によるオンライン配信。

Zoomによるライブ配信 期日 令和2年11月18日（水）～19日（木）

YouTubeによるオンデマンド配信（期間中、参加者の都合に合わせていつでも視聴できます。）オンデマンド配信期間：令和2年11月24日（火）～12月7日（月）

※「YouTube」の場合、質問はできません。

※インターネットに接続できるパソコン環境（タブレット、モバイル端末も可。モバイル端末の場合はZoomアプリをインストールしてください）が必要です。また、通信料は御自身の負担となります。

4. 対象及び定員

女性関連施設職員・図書館・文書館の実務担当者、地域女性史編纂関係者

ライブ配信参加者 40名程度（最大100名まで）

* オンデマンド配信のみの視聴者に定員はありません。

5. 研修の流れ

申込み	10月7日（水）9:00～11月4日（水）17:00 締め切り
参加者決定	11月6日（金）参加の可否を電子メールで通知 11月16日（月）ライブ配信限定公開URLを通知
ライブ配信	11月18日（水）～19日（木）
オンデマンド配信	11月24日（火）～12月7日（月）
アンケート提出	ライブまたはオンデマンド配信を視聴後、アンケートフォームに入力の上、送信してください。

6. 日程・内容

11月18日（水）

15:00-15:05	オリエンテーション	
15:05-16:35	デジタルアーカイブ概論 様々なデジタルアーカイブが構築され、現在発展過程にある。基本的概念・構成と枠組みについて学び、今後の方向性を探る。	古賀崇氏（天理大学人間学部総合教育研究センター 教授(図書館司書課程主任)）

11月19日（木）

13:15-13:45	アーカイブ実践報告 1：お茶の水女子大学 お茶の水女子大学の前身である東京女子師範学校は、わが国最初の女性のための高等教育機関として、明治 8（1875）年に開校、現在にいたるまで、数多くの優れた女性教育者、研究者を輩出し、多岐にわたる分野で多くの卒業生が活躍している。大学の歴史にまつわる資料、先駆的女性研究者のデジタルアーカイブの実践をご報告いただく。	長嶋健太郎氏（お茶の水女子大学図書・情報課 歴史資料担当）
13:50-14:20	アーカイブ実践報告 2：NPO 法人フォトボイス・プロジェクト 東日本大震災で被災した女性たちが、写真と「声(メッセージ)」を通して、多様な視点から被災経験を記録・発信する活動をサポートし、地域主体の復興をめざしている。2014 年 3 月から国内外の展示会で発信してきた写真と声を、NVEC 災害復興支援女性アーカイブで登録・公開している。その実践をご報告いただく。	湯前知子氏（フォトボイス・プロジェクト共同代表）
14:35-16:05	アーカイブと著作権 資料の複写・撮影・デジタルデータ公開等に関わる著作権について解説いただく。	澤田将史氏（三村小松山縣法律事務所）

7. 申込方法等

（1）方法・期限

申込フォーム：令和2年度「アーカイブ保存修復研修」より、11月4日（水）17:00 までにお申込みください。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-ldmnhh-63cc7e066390b3c3ce38bfc0423e9f55>

（2）参加通知・キャンセル

申込フォーム記載の連絡先に、Eメールにてお知らせします。参加決定後にキャンセルされる場合は、必ず情報課までEメール又は電話にて御連絡ください。

Eメール：infodiv@nwec.jp

電話：0493-62-6195 平日9～17時

8. 参加費 無料（通信料は御自身の負担となります。）

令和2年度「アーカイブ保存修復研修」（基礎コース）」実施報告

（1）講義「デジタルアーカイブ概論」

講師：古賀崇氏（天理大学人間学部総合教育研究センター教授(図書館司書課程主任)）

まず、デジタルアーカイブをどう定義するか、日本・海外の認識を押さえ、本講義では図書館・文書館・博物館が共通してもつ資料の要素をアーカイブと捉え、それをデジタル化したものを「デジタルアーカイブ」と呼ぶこと、「デジタル化された資料」も「ボーン・デジタルの記録」も視野に入れることとされた。

2020年に正式版が一般公開されたジャパンサーチについて、そしてデジタルアーカイブに求められる要素の参考にできるモデルの一つとして、国立公文書館の『公文書館等におけるデジタルアーカイブ・システムの標準仕様書』から解説いただいた。

さらにボーン・デジタル記録のデジタルアーカイブの事例として、アメリカの#metoo Digital Media Collectionが、ウェブサイトに加えTwitterのアーカイブ（研究利用にアクセスを限定）にも取り組んでいることなど、デジタルアーカイブの基礎から海外の先進的な取り組みまで、幅広く講義いただいた。

（2）アーカイブ実践報告1「お茶の水女子大学」

講師：長嶋健太郎氏（お茶の水女子大学図書・情報課 歴史資料担当）

お茶の水女子大学の歴史、歴史資料館設立の経緯、収集する大学資史料の範囲、受入手順、整理記述、展示、お茶の水女子大学デジタルアーカイブズなど、実践と課題について詳しくお話しいただいた。

（3）アーカイブ実践報告2「NPO法人フォトボイス・プロジェクト」

講師：湯前知子氏（フォトボイス・プロジェクト共同代表）

フォトボイス・プロジェクトは、東日本大震災で被災した女性たちが、写真と「声（メッセージ）」を通して、多様な視点から被災経験を記録・発信する活動をサポートし、地域主体の復興をめざすNPO法人である。被災地でのグループ活動、展示会やワークショップ・報告会で発信、英語（一部フランス語）への翻訳、そしてNVEC災害復興支援女性アーカイブに掲載・発信していることについての意義についてお話しいただいた。

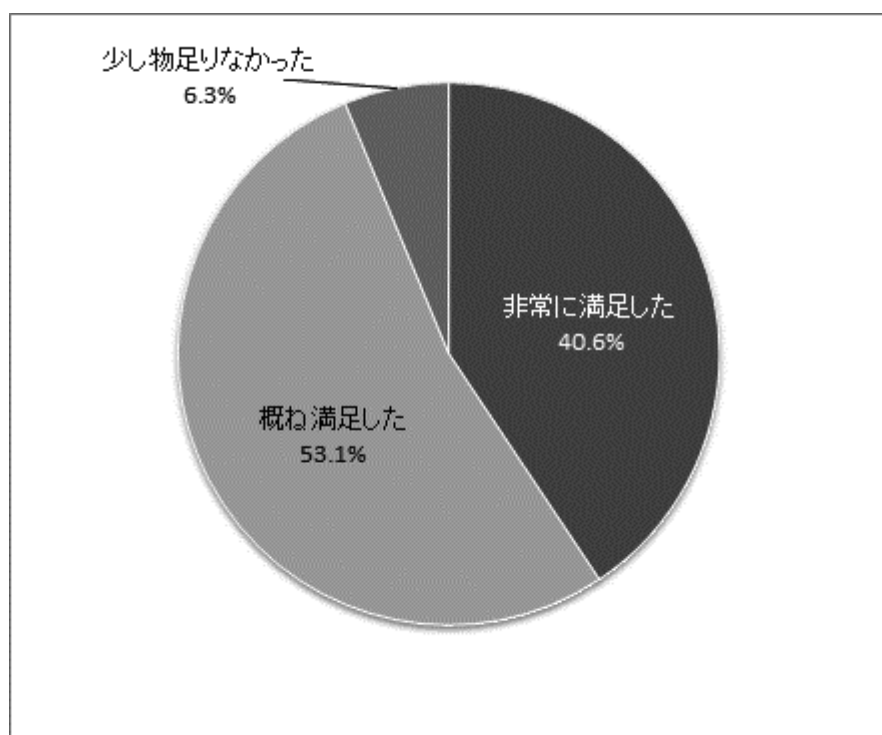
（4）講義「アーカイブと著作権」

講師：澤田将史氏（三村小松山縣法律事務所）

まず著作権法の基本構造として、著作権とはどのような権利か、著作物とは何かといった基本、映像に関する特殊なルール、自由に利用できる例外（権利制限）について教えていただいた。そして次にアーカイブと権利制限規定として、資料のデジタル化に使える権利制限規定、展示に関して、改正された著作権法の規定を中心にお話いただいた。さらに著作権の保護期間が切れた著作物の利用について、複雑怪奇となっている保護期間をわかりやすく教えていただいた。そして最後に、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う図書館の休館等により顕在化した、インターネットを通じた図書館資料へのアクセスに関する法改正の動向をお話いただいた。

令和2年度アーカイブ保存修復研修（基礎コース）アンケート結果

	人	%	%
非常に満足した	39	40.6	93.8
概ね満足した	51	53.1	
少し物足りなかった	6	6.3	6.3
物足りなかった	－		
計	96	100.0	100.0



（ライブ配信アンケートより）

・デジタルアーカイブの構築など、これからの時代に必要な知識を吸収することができる良い機会となりました。

・「デジタルアーカイブ」という概念が、自分の認識していたものと実際とでズレがあったため、一部、期待した内容とは異なる講義があった（私の勘違いであって、講師の先生方やスタッフの方には何の落ち度もありません）。ですが、全体的に学びの多い研修だった。

（オンデマンド配信アンケートより）

・アーカイブについての研修は初めてだったため、概論から事例報告、著作権の解説までを網羅した内容が大変勉強になりました。昨年までは対面研修だったため、出張が叶わず参加できずにおりました。

・アーカイブ保存修復研修というタイトルでしたが、中身はアーカイブの基本研修で修復に関する研修が無かった。

令和2年度NWE Cグローバルセミナー開催要項

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症の世界規模での蔓延は、生活のあらゆる領域のパラダイムを組み替えつつあります。このような大規模で長期間にわたる危機が発生した場合、平常時におけるジェンダー不平等が拡大増幅し、非正規労働者の解雇や雇い止め、女性に対する暴力の増大のような形で現れることは、災害発生時の経験からも確認されています。そのため、新型コロナウイルス感染症の流行直後から、UN Womenをはじめとする国際機関は「女性を前面に、女性を中心に」とのメッセージを発信し続けています。

今年度のNWE Cグローバルセミナーでは、新型肺炎とジェンダーをテーマに開催し、他国の取組みから日本は何を学ぶことができるかについて議論を行います。

2. 主題

「新型肺炎とジェンダー ～ 公衆衛生上の危機がジェンダー平等にあたえる影響」

3. 主催

独立行政法人 国立女性教育会館

4. 実施方法・配信期間

第一部、第二部：YouTube (NWE C Channel) での動画配信（日本語字幕付き）

令和2年11月27日（金）13：00～12月3日（木）17：00

第三部：プラザエフからライブ配信

令和2年12月4日（金）13：00～15：00

5. 使用言語

日本語（第一部・第二部は、事前に英語で行われた講演を収録し日本語字幕をつけた動画を配信）

6. 募集人員

研究者、男女共同参画の行政担当者、女性関連施設職員、駐日大使館職員、女性団体、企業のリーダー等 80名程度

7. プログラム（敬称略）

第一部 基調講演女性のリーダーシップから考える危機管理（動画配信）

* 新型肺炎感染症の押さえ込みに一定程度の成果を上げている台湾とアイスランドを事例に、公衆衛生上の危機対応において女性リーダーが果たした役割について報告いただきます。

報告者：

リリアン・ウォン（国立台湾大学 社会科学部ソーシャルワーク学科教授）

ブリュンヒルドゥル・ヘイダル・オグ・オウマルスドッティル（アイスランド女性権利協会事務局長）

第二部 新型肺炎とジェンダー ～ アジアからの報告（動画配信）

* 新型肺炎感染症がジェンダー平等にもたらした影響について、国立女性教育会館が実施した多国籍研修「アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」の参加者からの報告を行います。アジア諸国で活躍している若手女性リーダーから見た、新型肺炎対応をめぐるジェンダー課題を共有します。

報告者：

インドネシア：シスカワティ・ミア、エヴェリン・ルース（インドネシア大学）

ベトナム：ドアン・ティ・キム・トゥイ（労働傷病者社会福祉省）
ダオ・ティ・ヴィ・フオン（ベトナム女性連合）

＊第一部と第二部 コーディネーター
越智 方美（国立女性教育会館研究国際室専門職員）

第三部 パネルディスカッション 新型肺炎とジェンダー（ライブ配信）

＊日本における新型コロナウイルス感染症のジェンダー平等への影響について、有識者による報告と意見交換を行います。

パネリスト：

- ・赤石千衣子（NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ理事長）
- ・竹信三恵子（ジャーナリスト・和光大学名誉教授）
- ・柚山 訓（公益財団法人ジョイセフ 市民社会連携グループ シニアプログラムオフィサー）

コーディネーター：

- ・三輪 敦子（SDGs市民社会ネットワーク代表理事、アジア・太平洋人権情報センター所長）

8. 申込方法・申込期限

①申込方法

申込フォーム：令和2年度「NWE C グローバルセミナー」よりお申込みください。

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=pakg-ldkdrc-863b5abb68c4f2ded665b8f9f6e3bc03>



※申込フォームより送信ができない場合は、お手数ですが研究国際室までお問合せください。
（Eメール：rese2@nwec.jp、電話：0493-62-6437、平日9:00～16:30）

②申込期間

令和2年10月1日（木）～令和2年11月20日（金）

③参加通知

お申込みの際に御入力いただいたメールアドレス宛に、電子メールにて通知します。

※11月25日を過ぎても連絡がない場合は、お手数ですが研究国際室までお問合せください。
（Eメール：rese2@nwec.jp、電話：0493-62-6437、平日9:00～16:30）

④キャンセル

参加決定後にキャンセルされる場合は、研究国際室まで御連絡ください。
（Eメール：rese2@nwec.jp、電話：0493-62-6437、平日9:00～16:30）

9. 参加費 無料（通信料は参加者の負担となります。）

10. その他

セミナー終了後、アンケートフォームをお送りしますので、回答をお願いします。

令和2年度 NWECグローバルセミナー

参加費
無料

新型コロナウイルス と ジェンダー

～公衆衛生上の危機がジェンダー平等にあたえる影響～

11月27日金 — 12月4日金

新型コロナウイルス感染症の世界規模での蔓延は、生活のあらゆる領域のパラダイムを組み替えつつあります。このような大規模で長期間にわたる危機が発生した場合、平常時におけるジェンダー不平等が増幅し、非正規労働者の解雇や雇い止め、女性に対する暴力の増大のような形で現れることは、災害発生時の経験からも確認されています。新型コロナウイルスという未曾有の危機に直面しているわたしたちが、コロナ後の社会にジェンダー視点をどのように組み込むことができるかについて、専門家の報告から考えます。

第一部 基調講演 女性のリーダーシップから考える危機管理

▶ オンデマンド配信 11月27日金 9:00～12月3日木 17:00

新型コロナウイルスの押さえ込みに一定程度の成果を上げている台湾とアイスランドを事例に、公衆衛生上の危機対応において女性リーダーが果たした役割について報告いただきます。



新型コロナウイルス (COVID-19) の感染拡大が
ジェンダーに及ぼした影響とその対応
台湾はジェンダーに配慮した成功例か？

リリアン・ウォン

国立台湾大学 社会科学部ソーシャルワーク学科教授



新型コロナウイルス (COVID-19) とジェンダー
アイスランドの取組み (仮題)

ブリュンヒルドゥル・ヘイダル・オグ・オウマルスドッティル

アイスランド女性権利協会事務局長

申込み先 11月20日 (金) までに右の申込フォームよりお申込みください。
<https://www.nwec.jp>



独立行政法人 国立女性教育会館

令和2年度 NWECグローバルセミナー

オンライン
開催

新型コロナウイルスとジェンダー

～公衆衛生上の危機がジェンダー平等にあたえる影響～

第二部 国別報告 新型コロナウイルスとジェンダー ～アジアからの報告

▶ オンデマンド配信 11月27日金 9:00 ～ 12月3日木 17:00

アジアの若手女性リーダーから見た、新型コロナウイルスへの対応を通じて明らかになったジェンダー課題を共有します。報告者は国立女性教育会館が過去に実施した「アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」の研修参加者です。

インドネシア



シスカワティ・ミア
インドネシア大学



エヴェリン・ルース
インドネシア大学

ベトナム



ドアン・ティ・キム・トゥイ
労働傷病者社会福祉省



ダオ・ティ・ヴィ・フオン
ベトナム女性連合

コーディネーター



越智 方美
国立女性教育会館

第三部 パネル・ディスカッション 新型コロナウイルスとジェンダー

▶ ライブ配信 12月4日金 13:00 ～ 15:00

新型コロナウイルスは女性の就労や健康、ひとり親家庭など多岐に渡る領域に影響を及ぼしています。日本とアジアの課題について考えます。

パネリスト



赤石 千衣子
NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ
理事長



竹信 三恵子
ジャーナリスト
和光大学名誉教授



柚山 訓
公益財団法人ジョイセフ
市民社会連携グループ
シニアプログラムオフィサー

コーディネーター



三輪 敦子
(一社)SDGs市民社会ネットワーク共同代表理事
(一財)アジア・太平洋人権情報センター所長
(特活)国連ウィメン日本協会副理事長

問合せ先

独立行政法人 国立女性教育会館
研究国際室 グローバルセミナー担当

TEL 0493-62-6437
MAIL rese2@nwec.jp
URL <https://www.nwec.jp>

NWEC 検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷物の紙へ
リサイクルできます。



令和2年度NWE Cグローバルセミナー実施報告

令和2年11月27日（金）から12月4日（金）に、「新型肺炎とジェンダー～ 公衆衛生上の危機がジェンダー平等にあたえる影響」をテーマとして、開催した。

新型コロナウイルス感染症の世界規模での拡大を考慮して、今年度のセミナーはオンデマンドとライブ配信を組み合わせた三部構成とした。

第一部

基調講演「女性のリーダーシップから考える危機管理」（オンデマンド配信）

（1）「ジェンダー視点からの新型コロナウイルスの危機管理～女性のリーダーシップは成功の鍵となるか？」

報告者：リリアン・ウォン氏

（台湾国立大学ソーシャルワーク学部教授台湾国立大学ソーシャルワーク学部教授）

2003年のSARSの経験を生かし、厳格な国境管理や中央感染対応センターの設立など、「台湾モデル」の成功要因を分析し、女性リーダーが示した平等や寛容の価値が社会で広く共有された点を強調した。

今後の課題としては、ジェンダー視点に基づく感染症予防に係る政策を立案・実施するためには、ジェンダー統計を含むデータ収集・分析が求められると締めくくった。

（2）「感染症拡大時におけるジェンダー平等と女性」

報告者：ブリュンヒルドゥル・ヘイダル・オグ・オウマルスドッティル氏

（アイスランド女性権利協会事務局長）

経済・政治分野での女性の参画が進んでいて、男女間の格差が少なかったことが、感染症の拡大という公衆衛生上の危機に際して、アイスランドが的確で柔軟な政策立案を行うことができた背景であると分析した。

その上で、危機に強い社会を構築するためには、有給の育児休暇を男女で平等に分配することや、二歳以上の子どもを対象とした保育制度の整備など、ジェンダーに配慮した社会資本のより一層の充実が求められていると提言した。

第二部

国別報告（オンデマンド配信）

（3）インドネシア

報告者：シスカワティ・ミア氏、エヴェリン・ルース氏（インドネシア大学）

インドネシアでは世帯内の性別役割分業や女性が担っていた再生産労働が、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として強化される傾向があると論じた。学校の一斉休校により、自宅で遠隔授業を受ける子どもたちの学習支援を行うために必要な、高額なIT機器やネットワーク環境を整備できない世帯では、母親の負担が増している。女性や子どもに対する暴力も増加している一方、暴力を受けた女性たちへのサービスは感染拡大防止のため縮小されている点も課題である。

また、報告ではインフォーマル・セクターで働く小規模自営業者の女性たちは、必要な行政手続きを行うことが困難なため、公的支援へのアクセスが限定的となっている点にも触れた。高齢者や単身女性世帯、障がいを持つ女性など複合的な困難に直面している人たちのニーズを踏まえた政策が求められている。

（4）ベトナム

報告者：ドアン・ティ・キム・トゥイ氏（労働傷病者社会福祉省）、

ダオ・ティ・ヴィ・フオン氏（ベトナム女性連合）

ベトナムでは、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受けた製造業、小売業、廃品回収、家事労働、美容業等は女性が多数を占めているセクターである。公的及び私的領域における女性のケア役割も強化されている。医療従事者の6割以上が女性であり、インドネシア同様、多くの女性が家事労働の負担が増えたと感じている。

2020年2月から5月中旬まで学校が閉鎖されオンライン授業となったため、（主として）母親が家庭での学習支援を担うことになった。報告ではまた、コロナ禍において「誰ひとり取り残さない」ための取組みとして、（失業者のための）無料で主食の米を入手することができる米のATMの設置や募金活動が共有された。

第三部

パネルディスカッション（ライブ配信）

パネリスト：

赤石千衣子（NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ理事長）

竹信三恵子（ジャーナリスト、和光大学名誉教授）

柚山 訓（公益財団法人ジョイセフ 市民社会連携グループシニアプログラムオフィサー）

コーディネーター：

三輪 敦子（一般社団法人SDGs 市民社会ネットワーク共同代表理事、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センター所長、NPO法人国連ウィメン日本協会副理事長）

冒頭で、コーディネーターの三輪敦子氏が、第一部「台湾、アイスランドの講演」、第二部「インドネシア、ベトナムの報告」を踏まえ、新型コロナウイルス感染症は、これまでも存在していたにもかかわらず、顕在化していなかった課題や、対応が不十分だったジェンダー課題があきらかになったとともに、社会に偏在していた不平等や格差、不公正が拡大したと指摘した。

赤石千衣子氏による「新型コロナ 母子世帯への影響」では、まず、しんぐるまざあず・ふぉーらむが2020年4月に行ったアンケートの紹介からはじまった。

アンケートからは収入減を補うため公園の飲み水を飲んだり、入浴や食事の回数を減らすなど、シングルマザーの多くが光熱費や食費を節約している事実があきらかになった。同年7月に実施した「新型コロナウイルスの影響によるシングルマザーの就労・生活調査」では、シングルマザーの7割が雇用・就業形態の変更や勤務日数、労働時間の減少など、収入に影響があったと回答している。

また、会社の指示による待機や出勤制限、解雇や雇い止めも増加傾向にある。母子世帯が直面している経済的困難に対して、デジタル化が進む現状を鑑み、PCの支給や就労支援の一環としてITスキルを学ぶための支援が必要と訴えた。

続いて、竹信三恵子氏による「コロナ禍の女性労働『夫＝セーフティネット』から公的セーフティネットへ」では、対人サービス業と非正規労働者を直撃した新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性非正規労働者の「一人負け」を引き起こしていると力説した。

日本では非正規労働者の7割を女性が占めている。時給制で働く非正規労働者は、外出自粛等の影響で仕事やシフトが減少した職場で、「（実際には休業手当を受給することができるにもかかわらず）煩雑な手続きを敬遠する雇用主から休業手当の支給の対象外と告げられた」「正社員はテレワークが推奨されているのに非正規は出勤を求められる」などの労働相談が労働組合に相次いで寄せられている。

こうした問題の背景には、公的セーフティネットの不備があると竹信氏は指摘した。「パートタイマーは家計補助にすぎない」「夫がいる女性は収入減でも困らないだろう」というジェンダー・バイアスに基づく「夫＝セーフ

ティネット」という従来の考え方はまた、妻が家事、育児や介護を担い、世帯内の再生産労働を引き受けずにすむ「ケアレスパーソン（の男性＝夫）」を標準とする、従来の働き手モデルの限界を示唆している。

竹信氏は非正規女性を対象とした社会的保護の充実や、ケースワーカー・労働基準監督官へのジェンダー教育、非正規公務員の待遇の見直し等の必要性を強調して報告を締めくくった。

最後の報告者は柚山訓氏。公益財団法人ジョイセフは、女性のいのちと健康を守るために活動している国際協力 NGO である。柚山氏は、まず、新型コロナウイルスの女性への影響として、感染リスクが高い保健医療従事者や介護者の大半は女性であることや、コロナウイルス対策に資源が集中した結果、出産や産前産後ケア、避妊や安全な中絶など女性の健康に関わるセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルスサービスが十分に行き渡らなくなる現状を指摘した。また日本では新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、産後うつや 10 代からの妊娠相談件数の増加がみられると懸念を表明した。

開発途上国でのコロナ対策支援活動として、ジョイセフではザンビアでの保健医療従事者やコミュニティ・ヘルス・ワーカーへの防護具（マスク、手指消毒剤など）の提供、ガーナにおける携帯電話を活用した感染予防のための啓発活動等を展開している。日本国内では、女性が安心して妊娠・出産・育児に臨めるように、産前産後ケアの一環としてオンライン母親教室や、産後ケアハウス「ママファースト」の運営を支援している。

コロナ下の女性への影響を軽減するために、助産師や保健師などの女性を支える専門家とのつながりを深めることの重要性を指摘した。

専門家の報告に続いてフリー・ディスカッションが行われた。

参加者からは「日本社会でシングルマザーや非正規女性をとりまく環境に厳しさにあらためて愕然とした」「海外の事例を学ぶことにより、新型肺炎がジェンダーに与える影響について考えを新たにしたい」など、多くの意見や質問が寄せられ、活発な議論が展開された。

令和2年度NWECグローバルセミナー アンケート集計

参加者 54 名
回答者 65 名
回収率 83.3 %

1. アンケート回答率

	アンケート 回答者数	回答率 (%)
女性	61	93.8
男性	3	4.6
その他	1	1.5
計	65	100.0

2. 年代別

	人数	%
10代	—	—
20代	1	1.5
30代	8	12.3
40代	16	24.6
50代	20	30.8
60代以上	20	30.8
計	65	100.0

3. 満足度

	人数	%
とても満足した	34	52.3
満足した	28	43.1
普通	3	4.6
不満だった	—	—
とても不満だった	—	—
計	65	100.0

4. 有用度

	人数	%
とても有用だった	32	49.2
有用だった	29	44.6
普通	4	6.2
あまり有用ではなかった	—	—
全く有用ではなかった	—	—
計	65	100.0

5. 所属

	人数	%
企業	3	4.6
行政	16	24.6
NPO/NGO	6	9.2
学生	5	7.7
研究・教育機関	21	32.3
自営	3	4.6
その他	11	16.9
計	65	100.0

6. 視聴したプログラム

	人数	視聴率%
第一部 基調講演（台湾）	40	61.5
第二部 基調講演（アイスランド）	30	46.2
第二部 国別報告（インドネシア）	29	44.6
第二部 国別報告（ベトナム）	30	46.2
第三部 パネルディスカッション	49	75.4
延べ人数	178	

7. プログラムの数について

	人数	%
多い	5	7.7
ちょうどよい	60	92.3
少ない	—	—
総計	65	100.0

8. プログラムの長さ

	人数	%
長い	2	3.1
ちょうどよい	62	95.4
短い	1	1.5
総計	65	100.0

9. 今後の開催方法について、どのような形式が参加しやすいか

	人数	%
リアル(会場での参加)がよい	3	4.6
オンデマンド配信がよい	24	36.9
リアルとオンデマンド配信の組合せがよい	38	58.5
その他	—	—
総計	65	100.0

10. グローバルセミナーを知ったきっかけ

	人数	%
チラシ	11	16.9
国立女性教育会館メールマガジン	35	53.8
内閣府男女共同参画局メールマガジン	10	15.4
友人・知人から聞いて	3	4.6
その他	6	9.2
総計	65	100.0

- その他、セミナー参加のきっかけとなった媒体
- 職場からの案内
 - 職場からのメール案内
 - 国際ジェンダー学会のメール案内
 - 学会メーリングリスト

11. 過去5年間に実施したNWECCグローバルセミナーへの参加(該当項目選択)

	人数	%
初めて参加	49	75.4
2019年度(メディアとジェンダー)に参加	12	18.5
2018年度(アイスランドの取組み)に参加	11	16.9
2017年度(ドイツの取組み)に参加	7	10.8
2016年度(デンマークの取組み)に参加	4	6.2
延べ人数	83	

12. 国立女性教育会館メルマガ

	人数	%
希望する	56	86.2
希望しない	9	13.8
総計	65	100.0

参加者の感想

- 情報が豊富で、ジェンダー平等先進国である台湾やアイスランドの実情と、日本の状況がとてもよくわかりました
- 現場で活動している方の生の声を聞くことができた。海外の情報を得ることができた
- タイムリーな企画で最適な講師陣を迎え、きびきびした進行で要点を押さえることができた
- ニュースでは知りえない細かい現状について、知ることができ、視野が広がるとともに、問題意識を持ち続けることの重要性を再認識しました
- コロナの現状と今後に向けて、参考となる国内外の状況を聞くことができた。またパネルディスカッションでの質疑応答も含めた議論もとても示唆に富んでいた
- 研究者、支援者、実践者、さまざまな角度からのお話がお聞きできてよかったです
- コロナ禍における女性の就労の状況がとてもよくわかり、今後の施策展開の参考になった
- ひとり親、非正規労働、国際的視野など、広い知見を得られたから
- 女性の自殺率の高さや、ひとり親世帯の貧困の状況など、コロナ禍における状況がわかって良かったのですが、若干音声が聞き取りにくいことがあり、そこが残念に感じました。食事を2日に一度にしていた人がいたというのには衝撃を受けました
- 各国の状況を知ることができた。共通している課題も確認でき、有意義だった
- メディアでは触れることの少ない、細かい内容を生の声で聞くことができた
- 国際社会に照らし合わせてコロナ禍での日本社会を掘り下げるという意味があり、重要だった。ただ、社会保障にジェンダーの視点が重要であることの強調が薄かった
- 各方面から貴重な意見が聞けた。Webセミナーのおかげで、遠隔地でも参加できた
- ただならぬ社会状況への不安を感じていましたが、具体的な内容や課題が明らかにされて、少し見える世界が広がりました。多くの方が考え行動されていることに勇気をいただくことができました
- この未曾有の経験を体系化できずにいた。今回のセミナーを通して、情報を一まとめりにできる充実感を得たし、昨年末以来、世界がどんなことになって来たかを複合的に知ることができたと思う。こういう形で理解したかったと、半年余り感じて来たことが実現した
- 興味関心が高い内容だった。何より各パネリストが独自にまとめたデータや主張に心打たれたため

- コロナ禍の今、新聞等の報道だけでは知りえなかった、実際に起こっている現実を知ることができた
- 海外、国内のコロナ対策、政策について比較、また学びがあった
- パネルディスカッションは仕事のため視聴できなかった。土日を含むオンデマンド配信希望
- それぞれの報告に、納得できるものがたくさんあった。また、新しい知見も得られた
- コロナ禍における国ごとのジェンダーギャップなどが分かった
- 国別の報告を直接聞くことはできませんでしたが、まとめの報告で要点を理解できました。しかしそれ以上に、日本の現状に関する情報提供が充実していました
- 当館で発行している情報誌の特集をコロナと男女共同参画で考えており、定量的なデータを参考に女性の状況の厳しさを理解したかったので
- テーマがタイムリーで、かつオンラインで配信されているため、赤ちゃんを抱えながら、自宅で拝聴できました
- 新型コロナウイルスに対して、各国が独自で封じ込めに尽力し、成果を上げた方法について知ることが出来たので、勉強になりました
- 第二部は、資料のほか、日本語での字幕も付されておりとてもわかりやすかったです
- 各国の新型コロナの対応について、知ることができたので良かった。ジェンダーの視点で見ても、問題点が多くあるのを感じることができたので、満足している
- コロナウイルスでどのような影響が出たのか、徐々に見えてきたことがデータとともに整理され、これからの日本の社会のゆくえを考えさせられたとともに、今後の事業を考えるのに大切な示唆をいただけたから
- 世界情勢を知ることができ、国内との比較検討できる機会につながった
- コロナ禍での女性の困難についての現場での具体的な話が聴けたこと、新たな視点の話が聴けたこと
- 短大でジェンダーの講義を担当しているので、最新のトピックを伝えられそうで、助かりました
- ジェンダーの視点の必要性を再確認できました
- ひとり親の問題などはなかなか行政ではデータが手に入りにくく、生の声が聞けて参考になった
- 女性をとりまく課題が一挙に顕在化したとは感じていたが、赤石さんや竹信さんらのお話を聞いて、頭の中が整理できました
- 各国の状況を知り、俯瞰できたため。参考にして事業に生かしていきたい
- 男女格差の問題で、特に非正規の問題は顕在化しているがまだ、政策に反映していないので、今後、方策を考える上で参考にしたい
- データに基づく発信の根拠という意味において手がかりや考え方に触れることができました
- コロナと女性について情報誌で特集を組むので参考になった
- 赤石さん、竹信さんの発表には、仕事に直結する内容が含まれていた。コロナ禍における社会の動きやコロナ前との比較、男女比や制度について詳しく知ることができたので、女性相談で役立てたいと考えている（配布資料をつぶさに見たいと思います。）
- コロナ禍の深刻な現実がデータに基づいて理解できた。またパネリストの様々な提言が今後を考える上で役にたった
- 仕事上でも、研究（女性のキャリア形成とジェンダー）上でも、役に立つ内容だった。現状の問題点と将来に向けての課題を整理できた
- シングルマザーの現状を支援者から聞いた
- 有用であった。しかし企画として国際比較をしている割には、日本国内と国際の「移動」の視点が弱いことがわかった（それが現実であることを再確認）
- 男女共同参画の施策に関するセクションに所属しているため、セミナーでのお話を活かしていきたい
- 女性のおかれた状況がほとんど同様でジェンダー問題は日本だけの問題ではないことがよくわかり、地球規模で取り組むべきことが理解できたため
- 県の男女共同参画推進員をしています。今年県がダイバーシティ推進室に改名しました。ジェンダーの考え方を広くとらえることができました
- ジェンダーという切り口が明確で、問題の深さを再確認致しました

- 英語が苦手なので、字幕に集中しました。耳で聞くだけより目からの刺激がある方が理解しやすいと思いました
- 竹信氏の話がとても良かった。竹信氏は労働問題を長期的にわたって調査しており、何故そのようになっているかの根拠を分かりやすく説明して下さいだったので
- ジェンダーと教育をテーマに教えているため、各国のコロナ対応について、今後の授業等でも伝えていくことができる
- 国という大きな視点だったので、なかなか業務では活かしづらいことが多かった。しかし、ジェンダー平等の重要性を感じたことは役立てたいと思う
- 竹信氏が従前からの女性の労働が抱える問題を顕著に示してくださり、それを事業企画に是非反映させていきたいと思ったため
- 三輪さまがおっしゃっていたように、東京に行かずに、このような貴重な学習の機会をいただくことができ、感謝します。今後も、ぜひ地方からも参加できる企画の実施をお願いいたします
- 女性の自殺率が高くなっていることを気にしていたのですが、今日の話だとメンタルヘルスのアンケートではもっと自殺率が上がるのではないかと思われる内容だったとのことだったので、そこまで増えずに耐えてくれていて良かったと思いました。耐えられているうちに何とかもっと救いの手を伸ばすことができたなら…と思います
- 第3部の日本の状況まで含めて、包括的に学べる良い機会でした。オンラインだったので参加しやすかったです。ありがとうございました
- ジョイセフの立場が、途上国のリプロダクティブ・ヘルスの視点ではあるものの、日本の中で東北の震災には関係しているが、移住労働者に対しての接点がないのが不思議だった
- これからの労働環境の変化に対応するためにも、教育が重要となるが、現在の文科省の方針では、全体主義の強化、排除の論理が見え隠れする。これからの人材として、創造性やコミュニケーション力が育成できる教育となるよう、海外の事例もあげて、是非、文科省に働きかけて欲しい
- 「さすがNWECの企画」と改めて男女共同参画のナショナルセンターの役割を認識しました。女性の貧困の問題がここまで広がっていることは衝撃的でした。何が自分にできるのかを70代ですが考え続けています。どう行動すればいいのか課題です。少しでも平等・公正な社会をと願っています。アンケートの参加者の年代の項ですが、60代以上で終わっていて残念です。もう高齢者はひと括りなのだと感じます
- グローバルセミナーは、普段日本の地方に住み、小さい社会のことだけを考えて暮らしている私にとっては、世界の中の日本にいる私を再認識させられ、深く考えさせられ、多くの情報をもたらしていただける、唯一無二の講演と捉えている。上京して会場参加するのも、教をいただいた方々にお会いできたりするので楽しみではあったが、オンライン配信も講師との距離が思ったよりも近く感じられ、いいと感じた。今回も内容の濃い、学びの深いセミナーだった。初のライブ配信への挑戦に感謝いたします。コロナ禍での開催、ありがとうございました
- 竹信三恵子さんが、女性の現状を伝えるとともに、今後課題として、女性運動(支援と政策提言)について話したことに同感します。シングルマザー課題に対する、しんぐるまざあず・ふぉーらむの活動にはいつも感謝しますが、女性団体・市民の連携をもう少し強めて、さらなる力を政府に示すことが必要と思いました
- 基調講演や国別報告も興味深く視聴致しました。特にアイスランドと台湾の女性閣僚の多寡と政策の関係について興味をもちました。ありがとうございました
- とてもいい内容だった。デマンド配信は時間があるときに視聴できたため、今回参加できた。パネルディスカッションも視聴したかったが、ライブ配信だったためかなわず残念だった
- パネルディスカッションは時間の都合で全部は聞けなくて残念でした。実際に活動している方の話は分かりやすく説得力がありました。でも竹信氏からも知らないことを教えていただけて良かったです
- 台湾、アイスランドとも、関心をもっていたので、詳しい話を聞くことができてよかった。アイスランドの方がいったように、コロナで、逆に、こうした国際シンポがオンラインを通じて可能となったということを歓迎したい。時間の関係で、シンポジウムが聞けなかったのが残念。オンデマンド配信がなかったのが残念
- 興味がある講座でも現地での講座受講だと、遠隔地なので参加することは難しいのですが、YouTubeでの配信だと離れていても講座を受講することができるので、今後も続けてほしいと思います
- 非常に中身の濃い内容のお話でした。関東地方に住んではいますが、NWECはなかなか遠く、オンライン(オンデマンド)で視聴できるのは、より多くの企画に参加できるので大変ありがたいです
- 危機に陥った際にジェンダーの視点から問題点を探り、社会的弱者に目を向ける必要性をより感じる事ができた。そして危機的状況で現れるのは、日常に隠れている問題であることも参考になった。普段からジェンダーの課題解決や働きやすい環境を整えることが、結果的に危機からの社会的早期回復にもつながっているように感じる。すべての人が思いやりを持てる社会が、様々な問題に打ち勝つ社会ではないかと考えた。そのためにできることを考えていきたい

令和2年度 課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」実施要項

1. 趣 旨

国際協力機構（JICA）がアセアン諸国において実施する、人身取引被害者保護・社会復帰・被害予防の分野でのプロジェクトのカウンターパートおよびアセアン地域の人身取引対策に携わる関係者を対象としたワークショップ型研修（3年計画*の最終年）。今年度は、コロナ感染症拡大により人の移動が制限されるため、過去の研修参加者を対象としたオンライン研修として実施する。

人身取引撲滅と被害者保護は一国のみで対応できる課題ではなく、国境を越えた広域的課題として対応するためにも、アセアン地域におけるネットワーク形成が重要である。各国においてコロナ感染症拡大がもたらした人身取引被害や対策への影響について理解を深め、今後の人身取引対策を強化していくための関係者間ネットワークを強化し、国を超えた今後の協力のあり方について検討することを目的として行われる。

2. 主 催 独立行政法人国際協力機構（JICA）

3. 実施機関 独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）

4. 協 力 内閣官房、外務省、厚生労働省、法務省、警察庁、出入国在留管理庁、国際移住機関（IOM）、東京都、人身売買禁止ネットワーク（JNATIP）、一般社団法人社会包摂センター他

5. 期 間	第一部	令和2年11月20日（金）	オリエンテーション
		令和2年12月下旬～令和3年1月15日（金）	オンデマンド学習
	第二部	令和3年1月28日（木）～1月29日（金）	ライブセミナー

6. 対 象 海外研修員 22名（男女）

2017～2019年度に開催された人身取引に関する本邦研修に参加した経験がある、カンボジア、ラオス、ミャンマー、フィリピン、タイ、ベトナムの人身取引対策の予防と保護の分野に携わっている者（中央・地方政府機関等）。

7. 研修項目

- （1）コロナ感染症の拡大が、特に女性や女兒を含む移住労働者や脆弱な立場の人々に与えた影響について各国の状況を共有する
- （2）コロナ禍で拡大したオンラインを通じた搾取の手口や被害、それに対する対策について情報を共有する
- （3）JICAが実施したフォローアップ調査の結果も踏まえ、人身取引被害・加害者訴追、被害者保護・帰還・社会復帰の一連のプロセスを改善するために各国で今後協力できる方策について検討する

8. 使用言語 英語（部分的に各国言語通訳あり）

9. 日 程

No	日 時	内 容【出席者】	形態
	第 1 部	令和 2 年 11 月～令和 3 年 1 月 27 日	
1	11 月 20 日(金)	プログラムオリエンテーション プログラム概要説明、参加者紹介 【研修員、JICA、NWEC】	Zoom ライブ
2	12 月下旬～ 1 月配信	オンデマンド学習 1. 各国カントリーレポート 2. JICA プロジェクト紹介 3. 日本の関係機関・団体報告 4. 各発表に対するコメントと質問提出 【研修員、関係機関や団体、JICA、NWEC】	オンデマ ン ド e d e n
	第 2 部	令和 3 年 1 月 28 日(木)～29 日(金)	ZOOM
3	1 月 28 日(木) 11 時～14 時	各国のコロナ禍における脆弱な人々と人身取引 1. 各国報告 コロナ下における各国の人身取引被害と課題 2. 質疑応答と意見交換 【研修員、日本関係機関や団体、JICA、NWEC】	ライブ
4	15 時～18 時	1. 日本報告：コロナ禍で見えてきた人身取引被害と課題 2. グループディスカッションと共有 【研修員、日本関係機関や団体、JICA、NWEC】	ライブ
5	1 月 29 日(金) 11 時～14 時	性的搾取と若年女性の性暴力被害 パネル：オンライン性的搾取と若年女性の性暴力被害 1. タイの団体による取組事例 2. 日本の団体による取組事例 3. フィリピンの団体による取組事例 【研修員、日本関係機関や団体、JICA、NWEC】	ライブ
6	15 時～16 時	ディスカッション：コロナ禍の TIP（人身取引）被害に関 する情報共有を踏まえて、今後のネット ワーク強化 【研修員、JICA、NWEC】	ライブ
7	16 時～18 時	評価会と反省会 【研修員、JICA、NWEC】	ライブ

＊本研修の前身として、「人身取引に関する日タイ合同ワークショップ」(平成 21～24 年度)、「国別研修ミャンマー」(平成 24～25 年度)、「国別研修ベトナム」(平成 24～25 年度)、地域別研修「アジア諸国における人身取引対策協力促進セミナー」(平成 24 年～26 年度)、課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」(平成 27 年～29 年度)が、国立女性教育会館を実施機関として開催された。また、「メコン地域人身取引被害者支援能力向上プロジェクト」タイ関係者を対象にした国別研修が、JICA 関西で平成 29 年度から 31 年度まで開催されている。

令和2年度課題別研修「アセアン諸国における人身取引対策協力促進」(国際協力機構(JICA)委託事業)実施報告

(1) 11月20日(金) オリエンテーション 11時30分～13時00分

NWEC 大会議室から ZOOM のオンラインライブオリエンテーションとして、6 か国 22 名の参加者と JICA 地域事務所関係者をつないだ。

日本は11時30分開始だが、時差のためミャンマーは8時30分、タイ・ベトナム・ラオス・カンボジアは9時、フィリピンは10時開始となる。参加者同士が初めて全員顔を合わせ、2か月以上にわたるセミナーの日程やオンデマンドプラットフォームの使用方法、課題について説明を行った。



(2) 12月20日(月)～2月1日(月) オンデマンド学習

オンライン研修の前半は、コロナの影響により職場に出勤できない場合や自宅のネットワーク・IT環境が良くない研修員の事情も勘案して、オンデマンド学習を実施した。

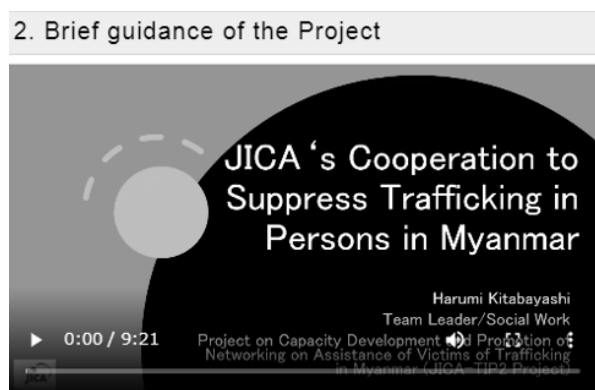
プラットフォーム上に「1. 研修員と拡大参加者の紹介」「2. カントリーレポート」「3. JICA プロジェクト(タイ・ベトナム・ミャンマー) 紹介」「4. 日本の団体の取組概要」に関する情報と「5. 質問・コメント受付」を設け、研修員や拡大参加者は各自の都合に合わせて各国の事情や団体の取組について学習した。



カントリーレポート発表 (フィリピン)



JICA プロジェクトの紹介 (ベトナム)



JICA プロジェクトの紹介 (ミャンマー)



日本の団体紹介 (JNATIP)



日本の団体紹介（移住者と連帯する全国ネットワーク）

（３）１月２８日（木）ライブセミナー

初日は「各国のコロナ禍における財弱な人々と人身取引」をテーマに、午前中は参加６か国からコロナ禍における各国の人身取引被害と課題について最新の状況について報告が行われた。

感染者数や死者数など、国によってその被害の大きさや政府の対策が異なる一方で、観光や保健医療など女性が多いセクターでの経済的影響が大きいこと、特に脆弱な立場にある移住女性や無償労働を多く担う女性の負担が大きいことが共通課題としてあげられた。

午後のセッションでは、日本における在住外国人がコロナ禍で直面した困難や人身取引被害について支援関係団体から報告が行われた。

「移住者と連帯する全国ネットワーク」からは「緊急支援金活動」と在日移住者や難民が直面した就労機会の喪失や帰国困難から生じた経済的困難について、よりそいホットラインや社会福祉法人一粒会、在日タイ人ネットワークやウェラワーリーなど、在住外国人の電話相談や同行支援を行う団体からもコロナ禍で在住外国人に対するDVを含む暴力被害やわかりやすい情報の不足、支援活動自体の困難などについて報告があった。

（４）１月２９日（金）ライブセミナー

２日目の午前は「性的搾取と若年女性に対する性暴力被害」をテーマに、日本とタイの取組が発表された。

日本からは特定非営利活動法人ぱっぷすが「若年層が意に反して撮影された性的画像をインターネット上に拡散される被害の実情や被害者に寄り添った支援活動」について報告した。

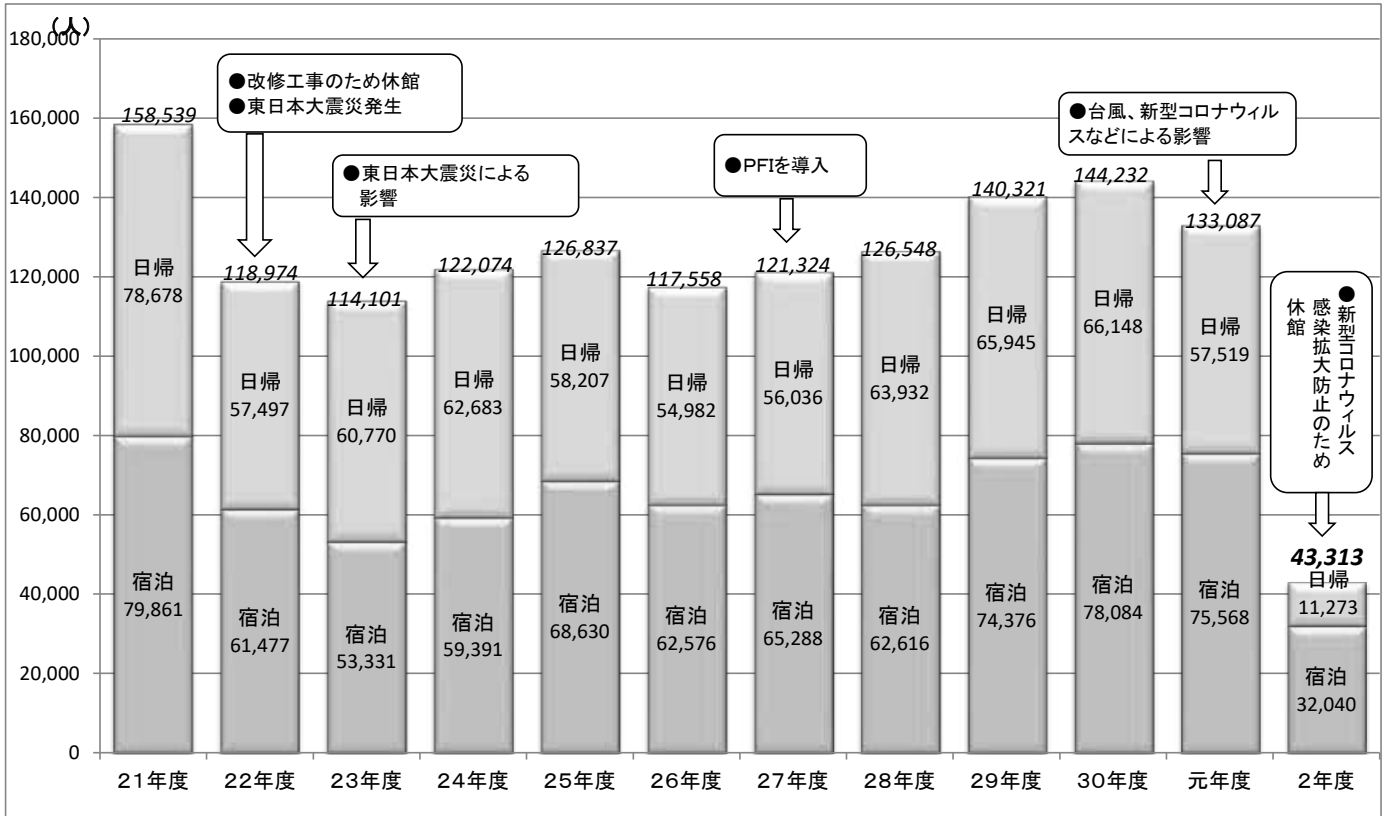
タイからは人身取引を含む児童のオンライン性的搾取や虐待問題に取り組むタイ警察のタスクフォースとHUGプロジェクトから「両者が捜査から被害者保護まで共同で取り組む一連の流れやロックダウン中に１００人以上の児童を保護した活動内容」について報告があった。

午後は、国毎にZoom上のブレイクアウトルームやJICA事務所に集合して、アクションプランについて３０分間討議した。

国毎に発表されたアクションプランでは、各国のコロナ禍の状況や好事例の取組について学びあうことができたことや、アセアンで情報やデータを共有することの重要性、スタッフの一層の能力強化や研修の必要性などについて報告があった。

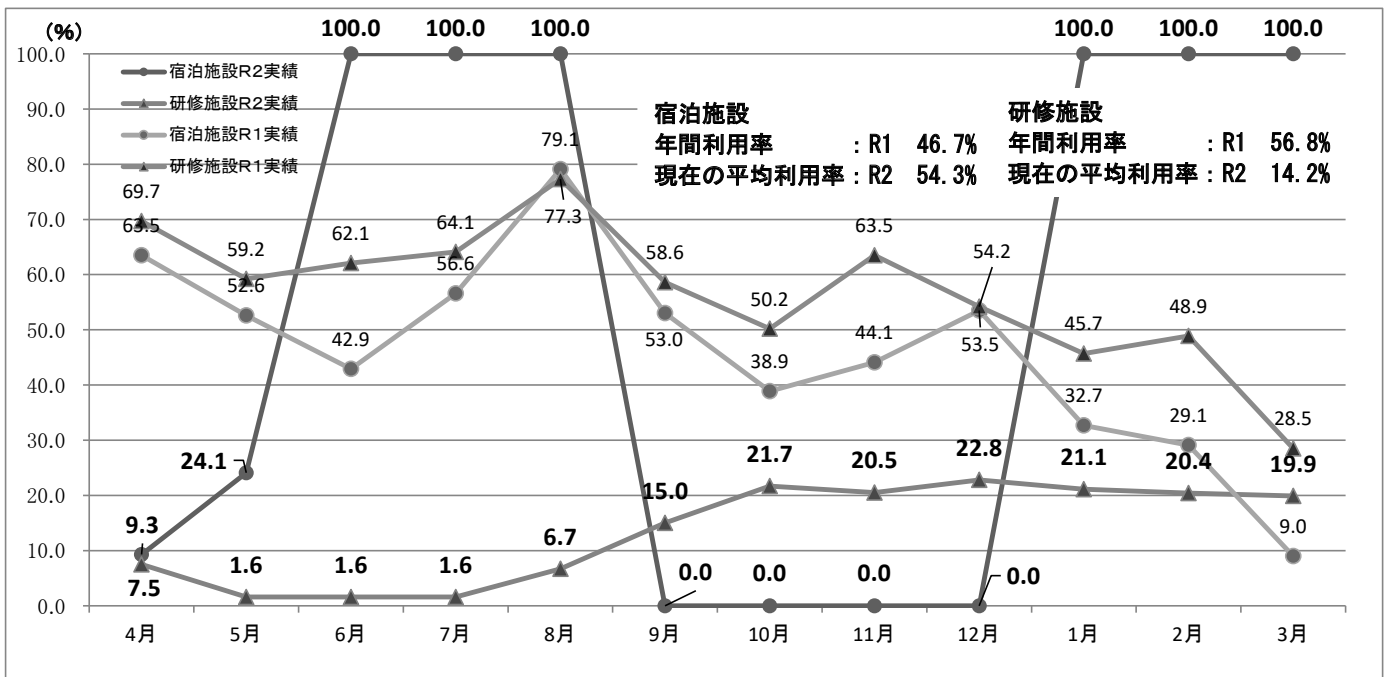
２日間を通じて日本を含む７か国から研修員を含めて７０名以上の関係者が出席したオンラインセミナーでは、各国がコロナ禍で共通する課題に直面する一方で、異なる状況や課題があることを共有し、今後一層の連携を進めることが重要であることを確認できた。次回は、全員が直接会って意見交換できることを期待してオンラインセミナーを終えた。

国立女性教育会館延利用者数の推移(平成21年度～令和2年度)



- (注) 1 改修工事のための休館(平成22年11月15日～23年2月28日)
 2 台風19号関連によるキャンセル(推計) : 令和元年度: 日帰5,015名、宿泊1,850名 合計 6,865名
 3 新型コロナウイルス関連によるキャンセル(推計): 令和元年度: 日帰3,910名、宿泊8,302名 合計12,212名
 4 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、一般利用団体の新規利用受入休止(令和2月26日～3月25日)及び緊急事態宣言にともなう休館措置(令和3年1月8日～3月21日(予定))。
 5 令和2年度宿泊者人数には、新型コロナウイルス軽傷者受入のための埼玉県による宿泊棟一括借上(5月25日～8月31日、令和3年1月1日～3月31日)の31,360名が含まれている。

宿泊施設及び研修施設利用率の推移(令和元年度～令和2年度)



【全体施設利用率】

(研修施設利用率(14.2%) + 宿泊施設利用率(54.3%)) / 2 = 34.3% (令和2年度目標: 55.0%)

【第4期中期計画:PFI事業の適切な実施のための監視・協力】

宿泊施設を含め、施設利用率について、中期目標期間中に55%以上を達成する。また、施設ごとの利用率の目標については、PFI事業者と協議の上、年度計画において適切に設定する。

【令和2年度計画:PFI事業の適切な実施のための監視・協力】

宿泊施設の利用率については50%、研修施設の利用率については60%を目指し、施設全体の利用率として55%を達成することとなっているが、目標値達成については新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う利用休止など現状を踏まえた判断が必要と思われる。

