

平成30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

令和元年12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	平成30年度事業全体に対する評価・指摘事項等	8
4	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	11
	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〉	12
	2. 学習オーガナイザー養成研修	14
	3. 企業を成長に導く女性活躍促進セミナー	16
	4. 男女共同参画推進フォーラム	18
	5. 女子中高生夏の学校2018	20
	6. 女子大学生キャリア形成セミナー	22
	7. 女性関連施設相談員研修	24
	8. 学校における男女共同参画研修	26
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	28
	9. 男女共同参画統計に関する調査研究	29
	10. 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究	31
	11. 女性教員の活躍推進に関する調査研究	33
	12. eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究	35
3	男女共同参画推進のための広報・情報発信	
	項目別評価	37

13.	情報資料の収集・整理・提供	38
14.	ポータルとデータベースの整備充実	40
15.	図書のパッケージ貸出	42
16.	調査研究成果物の発行及び発信	44
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	47
18.	アーカイブ保存修復研修	49
19.	広報活動の充実・強化	51
4	男女共同参画の推進に向けた国際貢献	
	項目別評価	54
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	55
21.	NWEC グローバルセミナー	57
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」	59
23.	国際会議等で得た情報の発信	61
5	横断的に取り組む事項	
	項目別評価	64
24.	国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築	65
25.	e ラーニングによる教育・学習支援の推進	69
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	71
27.	人件費・管理費等の適正化	73
28.	取引関係の適正化	75
29.	間接業務等の共同実施	77
30.	予算執行の効率化	79
III	財務内容の改善に関する事項	
31.	自己収入の拡大	80
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	82
33.	P F I 事業の適切な実施のための監視・協力	85
34.	情報セキュリティ体制の充実	87
35.	長期的視野に立った施設・設備の整備	90
5	外部評価の観点	92
6	独立行政法人国立女性教育会館の中期計画	93
7	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（平成30年度）	111
8	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	124
9	独立行政法人国立女性教育会館外部評価委員会規程	125
10	「第4期中期目標期間（平成28～32年度）」の評価基準について	126

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	129
(2) 参加者概況	134
(3) アンケート集計結果	135
(4) フォローアップ調査集計結果	138
2. 学習オーガナイザー養成研修	
(1) 実施要項	143
(2) 参加者概況	147
(3) アンケート集計結果	148
3. 企業を成長に導く女性活躍促進セミナー	
(1) 実施要項	153
(2) 参加者概況	155
(3) アンケート集計結果	156
(4) モニター調査集計結果	163
4. 男女共同参画推進フォーラム	
(1) 実施要項	164
(2) 参加者概況	170
(3) アンケート集計結果（参加者）	172
(4) アンケート集計結果（募集ワークショップ運営者）	175
(5) フォローアップ調査集計結果（募集ワークショップ運営者）	181
5. 女子中高生夏の学校2018	
(1) 実施要項	184
(2) 参加者概況	188
(3) アンケート集計結果（女子中高生）	189
6. 女子大学生キャリア形成セミナー	
(1) 実施要項	191
(2) 参加者概況	195
(3) アンケート集計結果	197
7. 女性関連施設相談員研修	
(1) 実施要項	199
(2) 参加者概況	203
(3) アンケート集計結果	204
(4) フォローアップ調査集計結果	207
8. 学校における男女共同参画研修	
(1) 実施要項	208
(2) 参加者概況	212
(3) アンケート集計結果	213

10. 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究	
・調査結果	214
11. 女性教員の活躍推進に関する調査研究	
・調査結果	223
12. eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究	
・放送大学オンライン講座シラバス	235
・放送大学オンライン講座実績	239
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	240
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	241
18. アーカイブ保存修復研修（基礎コース）＋（実技コース）	
(1)実施要項	242
(2)アンケート集計結果	245
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	
(1)実施要項	247
(2)アンケート集計結果	251
21. NWE Cグローバルセミナー	
(1)実施要項	253
(2)アンケート集計結果	255
22. 課題別研修「アジア諸国における人身取引対策協力促進」	
(1)実施要項	257
(2)アンケート集計結果	260
33. 利用状況	
(1)延べ利用者数の推移（平成19～30年度）	261
(2)宿泊施設及び研修施設利用率の推移（平成29～30年度）	261

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、NWE C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

NWE C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。」としている。

これを受け、第4期中期目標期間の3年度である平成30事業年度の評価を実施した。

(3) 外部評価の方法

外部評価委員会において委員がNWE Cより、各事業の内容、成果等についてのヒアリングを行い、外部評価の観点（平成19年度外部評価委員会において作成）別に評価意見等を取りまとめた。

(4) 審議過程

令和元年度は計2回の委員会を以下のとおり開催。

第1回では、年度計画に記載されている5つの事業の柱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った。第2回では、各委員から出た評価を踏まえた意見交換を行い、総論及び全体評価についての討議を経て、外部評価報告書を取りまとめた。

令和元年6月4日（火） 第1回外部評価委員会

- ・平成30事業年度外部評価の進め方
- ・平成30事業年度実施事業の概要説明

令和元年9月10日（火） 第2回外部評価委員会

- ・事業の柱毎の評価について
- ・平成30事業年度外部評価報告書総論について

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・研修に特色をもって取り組むことは会館の基幹的業務であり、そのことが個々の事業の内容によく表れている。ほとんどの事業で応募倍率は

100%を大きく超えており、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がわかる。

- どの事業も男女共同参画社会を推進するための人材育成のプログラムとして、ナショナルセンターであるNWE Cの果たすべき役割を全うしている。
 - すべての事業が、会館のミッションの具現化に貢献するものであり、男女共同参画社会の構築に向けて核となる人材を育成するための質の高いプログラムである。言うまでもなく、リーダーさえ育成すれば男女共同参画社会が構築されるというものではなく、そこで育成されたリーダーたちの努力と協力によって、国民全体の意識と行動が変容していく（成熟していく）ことが望まれているのであり、こうした観点から、会館のプログラムをさらに充実させていくことが必要である。
- もとより会館のプログラムは、女性教育分野や男女共同参画学習分野、また社会教育分野全体で実施されている同趣旨の教育プログラムと比べて、成人教育学や実践科学としての社会教育学の視点がよく加味された、創意工夫に満ち溢れたものがほとんどであり、それを今後とも維持していただきたい。
- 会館によるすべての人材育成プログラムは「今の日本社会は男女共同参画が構造化されていない」という現状認識をもとに策定されるべきであり、それを実現するためには多くの関係者の理解と協力が必要である。人材育成プログラムの企画と実施が、そうした関係者への「求心力の中心」としての役割を持つことを強く望む。
- 継続しているセミナーの評価を行う際には、今後の改善点を見つけるという点から前年度はもちろん、過去数年間の実績を踏まえて評価を行ってほしい。

＜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 ラーニング方式を取り入れたことで遠隔地からの参加者にも広く学びの機会を拡大し、かつ効率的な講座運営に成功したことが注目される。とりわけ地方自治体の新任者にとって貴重な学習機会となっていることを評価したい。
- 昨年度との比較において、BからAに評価を上げており、適時性、独創性、発展性、効率性の定性的評価と定量的評価の両視点において、バランスよく努力していることがわかる。
- 半年後のフォローアップ調査で研修成果をどのように役立てたかの実態把握に努めるなど、単発の研修に終わらずその成果を循環し広げつなげていっているところは、NWE Cならではの活動成果と言える。今後も単発・単年度の施策や活動とせずに継続性と循環性を意識していただくことで、より良質な施策へ発展すると同時に、受講者の広がりがつながることで社会の変革にも貢献していけることを期待したい。
- ターゲット別のセミナー企画は、今後も持続して行ってほしい。

＜学習オーガナイザー養成研修＞

- 年々参加者が増加するなど適時性の高い内容であることが示されている点は高く評価できる。
- フォローアップ調査を行い、地域に戻って研修のプログラムデザインを作成した参加者

にはその提出を求めプログラムデザインの良い活用例があれば次年度の研修において事例発表を依頼するなど、単発の研修に終わらずその成果を循環し広げつなげていっているところは、NWE Cならではの活動成果と言える。今後も単発・単年度の施策や活動とせずに継続性と循環性を意識していただくことで、より良質な施策へ発展すると同時に、受講者の広がりがつながることで社会の変革にも貢献していけることを期待したい。

＜企業を成長に導く女性活躍促進セミナー＞

- アクションラーニングという新機軸を取り入れて特徴ある実践的方法を重視した点がユニークである。
- 昨年度との比較において、BからAに評価を上げており、適時性、独創性、発展性、効率性の定性的評価と定量的評価の両視点において、バランスよく努力していることがわかる。

＜男女共同参画推進フォーラム＞

- 男女共同参画に関わる多方面の関係者が一堂に会する貴重な機会である「男女共同参画推進フォーラム」において、注目度の高い講師を特別講演に招いて参加者の参加意欲を高めたり、若者を取り込んだ「多世代ワールドカフェ」など新たな企画を展開して企画を一層継続発展させていく方向が確立したことも、事業を次世代に発展的に継承していく上で大変重要な成果であったと評価できる。
- 次世代を担う若者を取り込む工夫をこらしたとあるが、参加者の年代別を見ると 50 代以上の者が 70%を超えている。まだまだ改善の余地がある。
- 昨年度との比較において、BからAに評価を上げており、適時性、独創性、発展性、効率性の定性的評価と定量的評価の両視点において、バランスよく努力していることがわかる。

＜女子中高生夏の学校2018＞

- 理系大学へ進学したかつての参加者が、今度はTA、講師さらには企画委員にまでなつて女子の理系進学支援にさまざまな役割を果たしている状況は、この事業が本格的な成果の展開のサイクルに到達している実情を示していて非常に重要であり、JSTの受託を取りやめたことで業務負担の大幅な軽減に成功したことも効率性の点で興味深い。
- 参加者OGがティーチングアシスタントとして事業に協力し、事業継続によりその成果の循環ができあがっている。単発の研修に終わらずその成果を循環し広げつなげていっているところは、NWE Cならではの活動成果と言える。今後も単発・単年度の施策や活動とせずに継続性と循環性を意識することで、より良質な施策へ発展すると同時に、受講者の広がりがつながることで社会の変革にも貢献していけることを期待したい。

＜女子大学生キャリア形成セミナー＞

- 昨年度との比較において、BからAに評価を上げており、適時性、独創性、発展性、効率性の定性的評価と定量的評価の両視点において、バランスよく努力していることがわかる。小項目評価においてBとなっているが、これは開催時期による問題が大きいと考

える。プログラム自体は満足度 100%からわかるように、大変有益な内容であり、教員の参加も多かったとのことなので、次年度に向けて、新たな形態による試みが期待される。

- 募集・参加者とも少なく、これからの時代を担う世代としては寂しい。もっと参加できるように、地方ごとの開催や、学校内の施設を利用するとか、泊りでないセミナーにするとか改善の余地があると思う。

＜女性関連施設相談員研修＞

- 参加者のネットワークづくりに可能なプログラムの提供が着実に参加者からの高い評価につながっている。
- 昨年度との比較において、BからAに評価を上げており、適時性、独創性、発展性、効率性の定性的評価と定量的評価の両視点において、バランスよく努力していることがわかる。

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

- 豊富な資料・情報収集能力をフルに活かした会館の高度な調査研究能力が十分に発揮された事業分野であり、テーマ設定も含め総合的に見て、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。

- 4つの調査研究は、どれも日本の男女共同参画にとって時宜を得た重要な研究である。
- 少ない人数（体制）ながら充実した成果を出しており、高く評価したい。また、そうした成果を会館の他の事業等に活かし続けていることも、好ましいことである。

男女共同参画社会の構築に向けて調査研究すべきテーマは、多種多様であり、また無限に存在する。それゆえ、それらの優先順位づけ（prioritization）が重要になる。

会館が行っている「キャリア形成」「女性教員」等に着目した現在の調査研究事業は、タイムリーなものであり、さらなる深化・発展が求められる。

- 統計は 10 年・20 年と続けていくことによって、初めて見えてくる傾向もあるので、継続をお願いする。

＜男女共同参画統計に関する調査研究＞

- リーフレット、データベースはナショナルセンターでなければ提供できない成果である。さらに国連統計部開催のジェンダー統計グローバルフォーラムでの報告は NVEC ならではのものであり、その存在感を国際的に示すことができたと思う。

＜男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究＞

- 研究開始以来その適時性、独創性から多くのマスメディアに注目され、多方面への報道を通じて一般社会にその成果を還元しつつあり、注目度に高さに比例してパネル調査としては珍しく調査対象者からの継続的協力が着実に得られ続けており内容の充実度がさらに増してきていることなど、多くの成果を挙げた点できわめて高い評価に値する事業といえる。
- 注目度が高く、多くのメディアで取り上げられている。第 5 回調査結果を楽しみにした

い。

- その着目点、調査の質共に有益であり高く評価したい。今後の活動成果にも期待したい。

＜女性教員の活躍推進に関する調査研究＞

- 社会的にも関心の高い女性教員の管理職登用における課題の抽出を着実に進めており、23,000 人を超える回答数を得るなどネット調査の可能性を示した特徴的な調査研究として大いに注目される。
- 有用度 100%ということで、こうした調査研究が必要とされていたことがわかる。今後、この成果を生かし、現場がより良いものとなるような提案が行われることを期待する。
- 管理職志望の割合が男女教員で差があることをはじめ様々な知見が得られているが、教員や学校の現状・課題が男女格差や固定的性別役割分担の観点から詳細を明らかにした点は、この調査の意義は大変大きいと考える。今後の活動にも大きく期待している。

＜e ラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究＞

- 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などから得られた知見を一定程度蓄積することに成功して、e ラーニングによる学習者支援方法の今後の展開に向けた可能性を開く成果を挙げてきているが、講座提供の人的負担の大きさを軽減するために連携方法の検討に入るなど、あらたな展開も示されている。
- オンラインによる教育の方法は、生涯教育として重要な意味を持つので、NWE Cの人的負担が過重にならずに進められるような方法を検討してほしい。放送大学以外の連携があっても良いのかもしれない。

3 男女共同参画推進のための広報・情報発信

- 男女共同参画に関する国内最大規模の資料・情報収集機能と情報発信機能をフルに発揮した取組内容がこの分野のすべての事業に共通しており、今年度もそうしたナショナルセンターとしての会館の最大の特色を存分に活かし、役割期待に十分応えた事業展開が示されていると全般的に評価できよう。
- 情報の一元化、発信は順調に進められている。
- スマートフォンの普及に伴い、パーソナルでかつマスな発信力をもつメディアの特性を活かした情報発信が求められており、これまでの情報発信の在りようを根本から検討する必要がある。

＜ポータルとデータベースの整備充実＞

- ホームページやデータベースの整備充実が進んでいることを評価したい。平成 30 年 1 月にアンケート調査を行ったことで、平成 29 年に比べて NWE Cのホームページへのアクセス数が多かったと分析していると聞いた。アンケート調査等で活用することでアクセス数を増やすということも NWE Cの質の高い充実した活動に触れる人が増える機会となるのであれば、今後もぜひ調査などでの活用も期待したい。
- Winet のポータルサイトは、調査・研究をする方にとってとても有効だと思う。アクセス数

も飛躍的に伸びているようである。ただし、アルファベット（Winet）の検索ではトップに表示されるが、カタカナ（ウィネット）で検索すると、2 ページ目になってしまう。何とか 1 ページ目に表示されるようお願いする。

＜図書のパッケージ貸出＞

- 貸出機関数も大きく増えて年度目標を 120%以上達成しており、他機関の図書購入拡大への波及効果も期待できる。
 - 発展性と貸出件数が去年の B から A となっている。他機関において、男女共同参画に関する図書に触れる人が多くなることは男女共同参画を支える人を増やすことになる。現在の利用機関は、男女共同参画センターや大学、高専に限られているので、利用機関を公共図書館に広げてみることも検討を頂きたい（地域の男女共同参画計画に図書館の情報提供をあげているところもあるので）。
 - 既存のメディアを活用した事業であるが会館でなければできないものであり、その着実な維持発展が望まれる。
 - 年度目標の 120%達成、39 機関への貸し出し達成となっていることを評価したい。パッケージテーマも良く検討されており、ナショナルセンターとしての良識と知識の発信基地として今後も期待したい。
- 公共図書館との連携が今後の課題という話題もでたが、公共図書館は地域での知識・情報の発信基地として今後も期待されるので、ぜひ検討を続けてほしい。

＜調査研究成果物の発行及び発信＞

- 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」について記者説明会を前年に引き続き開いて情報提供するなど、積極的な情報発信姿勢が会館の重要な成果への社会的認知度を高め続けている点に大きな効果があったと評価できる。

＜女性アーカイブ機能の充実と全国的女性アーカイブとのネットワークの強化＞

- 各界からの注目度も高く歴史的意義も非常に大きいベアテ・シロタ・ゴードン資料の受け入れを開始したことが高い評価に値する。
- 既存のメディアを活用した事業であるが会館でなければできないものであり、その着実な維持発展が望まれる。

＜アーカイブ保存修復研修（基礎コース）＋（実技コース）＞

- 定員を上回る参加者で内容も満足度が高く成功している。

＜広報活動の充実・強化＞

- 4 つのプロジェクトチームを編成して効果的な取組を継続展開している点も重要である。
- 広報活動は I C T を駆使して、きめ細やかに行われていた。

4 男女共同参画の推進に向けた国際貢献

- この観点、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分野を扱っており、今年度も時代の要請に応えるニーズの高い事業が揃っている。
- NWE Cの国際貢献活動は、そのテーマ、内容ともに質が高く今後の継続を期待したい。国際会議などで得た情報の発信などにも力をいれてきているところは高く評価したい。
- 国際的な諸問題（ジェンダーや貧困・人身取引など）を、今後も国内に情報発信してほしい。ジェンダーギャップ指数が、110位と低迷している中、何をどうすれば順位が上がるのか、上げるだけではなくて活動が理解され、真のジェンダーギャップフリーの国家になるために、政府や国民に提言する活動が必要かと思う。

<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>

- 満足度、有用度ともに100%で、有益な内容であったことがわかる。

<NWE Cグローバルセミナー>

- めざましい女性活躍状況にも関わらずこれまで日本において学ぶ機会の少なかったアイスランドのジェンダー平等政策について、多くの知見が得られ、交流が促進される貴重な機会となった意義は大きい。
- アイスランドを取り上げ、GGGI1位の国の様子を理解し、日本を考えるとという企画が優れていた。
- 「国際貢献」は会館のナショナルセンターとしての意義を確認・発信できる分野であり、積極的な取り組みが求められる。ここで言う「国際貢献」とはむしろ「国際的な協働」と捉えるべきであり、日本も含め各国が直面している共通の課題の解決に向けて、議論や情報交流の場を提供していくという観点が重要である。その意味で「NWE Cグローバルセミナー」のような機会が設けられていることは好ましいことである。

<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」>

- 今後3年間のこの事業の新フェーズ初年度にあたるが、初めてインドネシアからの参加を得て、研修参加国も8か国に拡大し、プログラム達成度についてもきわめて高い評価が得られている点など、事業の発展性について今後の展開が大いに期待できる。
- 平成30年度はインドネシアからの参加者もありアセアン地域8か国の行政官を対象に、プログラム達成度100%の優れた事業を行われていた。

<国際会議等で得た情報の発信>

- 数多くの会議参加と会館主催の国際会議において十分な役割を果たしている。

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>

- 協働事業の取組実績機関数が32機関と目標を大きく上回る結果を出すことに成功して

おり、連携先に地元の女子高校が加わるなど新しく多様な領域との連携拡大への努力が見られるなど充実した結果が示されている点も重要である。

- 協働実績機関数も順調に増加しており、連携が強化されていることがわかる。
- 会館が、一つのセクションで行った事業等の成果を他のセクションで活かしていることは、高く評価できる。

また、男女共同参画社会の構築に向けて、様々な機関や団体、企業、市民といった各セクター相互によるネットワーキングを促進していることも、高く評価できる。

男女共同参画社会の構築は、政策当局による政策とそれを共有した各セクターによる社会的な活動とが連携しないと実現しないものであり、そのための地道な努力を引き続き行ってほしい。

- 女性関連施設、女性団体だけでなく、省庁、独立行政法人、大学、学術機関、新聞社、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結果、協働実績に関わる数値目標を120%以上達成したのは高く評価したい。
- 他機関との連携・共催・後援数を今後も伸ばすよう企画立案をお願いする。

＜eラーニングによる教育・学習支援の推進＞

- 「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)」の事前学習としての活用結果から、新任の行政担当者に向けた基礎研修の重要性が明らかになるなど、これまでの取組成果が着実に得られつつあることに注目したい。さらにNVECのリポジトリを通じた「男女共同参画すごろく」電子版のダウンロード可能化によるダウンロード数の拡大を受けて、オフラインコンテンツの開発・配布による教材の普及手段に関する貴重な知見が得られたことは、今後のeラーニング普及の補完方法の開発に大きく寄与しており、発展性においても高く評価できる成果といえよう。
- 独自の「男女共同参画すごろく」や動画の配信といった事業を行い、年間目標を達成した。今後、さらに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。
- eラーニングや放送大学で研修の幅を広げていくのも効果があると思う。YouTubeに配信された動画だが、まだまだ魅力的にできる余地があるので興味のあるコンテンツ作成を検討してほしい。

3 平成30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、平成30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。

時代の動き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と、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さまざまな機関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役割意識は、明確に会館の存在意義を高めるものとなっている。公共的な成果が高く求められ、かつ多くの情報開示のもとでの厳しい社会的評価に常にさらされやすいナショナルセンターの責務として、このような方向で引き続き多くの重要な事業を展開していくことへの期待はいよいよ高まってきているが、こうした点をしっかり自覚した各事業の一層の発展への取組も着実に実を結んできているといえる。長らく求められてきた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が、利用者数も徐々に増加して、宿泊施設利用率も伸びており、こうした結果を見る限り、会館がその本来的事业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の評価も定まってきているといえる。今後も事業モニタリングを通して効率的運営への努力は継続しつつ、あらためて上記5つの観点に示されたような本来的事业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ただくとことを引き続き強く望みたい。

- 評価はどれもB以上であることから、すべての事業が目標を達成しているということである。各事業は工夫と努力が重ねられており、大変優れている。利用者数（宿泊者も含め）増加は、事業の魅力と広報、国内のみならず国際的な視点をもつ活動の展開といった日々の努力の積み重ねであると考ええる。

- 全体として、中期計画等に掲げられている目標を誠実に達成しようという熱意が伝わってくることは、特筆すべきことである。

今後の取組みにおいても、「不易」と「流行」、すなわち「ナショナルセンターとしてコアとなる事業等」と「社会の変化に的確に対応して行う事業等」とを明確に認識して活動を展開する必要がある。

後者の立場に立った場合、①「働き方改革」を背景とした男女間の関係性の変化や職場における人間関係の変化をより良いものにしようとする視点や、②LGBTQに対する理解の浸透に象徴されるような個人の自立と自由な選択を可能とする社会の実現を図るといふ視点は、極めて重要であり、会館が優先的に取り組む課題と考える。

- 常に良質で有意義な活動を心掛け実践していること、年々その活動成果の質を上げていることを実感しているので、今後も、性別・世代・地域・立場を超えた様々な層へ活動成果の発信力を高めてほしい。NVECの活動成果により日本社会全体が男女共同参画という観点から成熟していけるような活動展開を今後も益々期待したい。

食堂、食事の質についても見直しが進んだようだが、今後高齢化社会においては健康寿命をのばすためにも、ますます健康維持が重要でもある。食を通しての健康管理、食育、ヘルスリテラシーの向上等も考えると施設の運営価値向上にもつながるのではないかとも思う。

- 会館の事業は、働く女性を対象にしたものが多いのは理解できる。ただし、一般の主婦・高齢者を対象とした企画もいくつか取り入れてほしい。女性に限らず、男性も参加できる研修・セミナー企画を考えてほしい。

貸館事業として民間と比べかなり安い価格設定なので、収支が合うのか懸念している。

4 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	各種研修において年度目標(満足度、有用度)を120%以上達成したことや、「男女共同参画推進フォーラム」において課題となっていた次世代向け企画に着手したこと、「女子中高生夏の学校」についてJSTからの支援によらず自主的な事業実施を開始したこと、「学校における男女共同参画研修」について試行を経て今年度から本格実施したことなどから、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、係員		計3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として必要な専門的知識、マネジメント能力、ネットワークの活用力向上等、高度で専門的な内容の研修として実施した。

2. 実施概要

「男女共同参画はどこまで進んだか」をテーマに実施。前半は基調講演と関係府省の施策説明により、男女共同参画の歴史的背景を学ぶとともに、これから取り組むべき課題を明らかにし、男女共同参画を推進する地域リーダーとしての知見を深めた。後半はシンポジウムでの問題提起を踏まえた課題別分科会及びコース別を展開し、参加者同士によるグループ討議を通じ、現場に戻ってから取り組むべき課題について共有した。

3. 開催日時（場所）

平成 30 年 5 月 23 日（水）～5 月 25 日（金）2 泊 3 日 会館

4. 研修内容の分析

第 4 次男女共同参画基本計画の中間年時点における進捗状況を検証するという切り口で全体プログラムを構成した。GGGI における順位の低下に焦点をあて、当該 4 分野の分類で分科会を展開した。事前研修としての e ラーニングも引き続き実施した。

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、基幹的な指導者を厳選した。また全国から幅広く参加を得た。

6. 課題の厳選

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、男女共同参画における最近の動向やキーワードを取り上げ国際的な視点へと視野を広げる研修とした分科会の設定を行い、参加者の多様な属性・ニーズ・課題に対応した。

実績を裏付けるデータ

1. 参加者の概況

参加者：164 名（女性 128 名、男性 36 名）・定員 120 名・応募者 181 名・応募倍率：150.8%
内訳：女性関連施設管理職コース 74 名、地方自治体コース 63 名、団体リーダーコース 27 名

2. 地域バランス

北海道・東北 25 名（15.2%）、関東 63 名（38.4%）、甲信越 10 名（6.1%）、北陸・東海 21 名（12.8%）、近畿 11 名（6.7%）、中国・四国 13 名（7.9%）、九州・沖縄 21 名（12.8%）

3. 主な意見・感想等

・改めて男女共同参画の基本、また国際的なトレンドや取組を知ることができた。他市の方との交流会で様々な意見交換ができ、地元で生かせそうなアイデアを知ることができた。

・プログラムデザインの提示により、常に学びの現在位置を意識しながら研修に参加することができた。

4. 成果の活用

・基調講演を会館の YouTube チャンネルに登録、研修参加者以外も広く視聴できるよう一般公開した。

事業実績

指標	H28	H29	H30
満足度（%）	93.8	94.8	96.9
高い満足度（%）	43.0	31.0	47.3
フォローアップ調査（有用度）（%）	100.0	99.2	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	B	A	A	
適時性：GGGI のランク低下、政治分野における男女共同参画推進法成立という時期にタイムリーな企画となり、センターが担うべき政治分野への女性参画についてヒントを示唆することができた。 独創性：女性関連施設・地方自治体・民間団体の三者が全国規模で一堂に会する研修であり、調査研究や政府代表団の一員としての国連女性の地位委員会報告などはナショナルセンターである会館だからこそ可能となるプログラムである。 発展性：パネルディスカッション・事例報告は先進事例や今後の展開が期待できる事例を選出した。さらに参加者同士の情報交換や交流の場から、その後の講師依頼や連携事業の実施につながり、新たな協働関係の構築のきっかけとなった。これは多様な地域及び主体の参加者が一堂に会する利点である。 効率性：事前研修を e ラーニングに切り替えることで、参加者は自分自身のペースで時間を有効活用して事前に講義を受ける上で必要となる基礎を学ぶことができていた。また、実施側としては半日分のプログラムを省略でき、当日の運営をスリム化することができる上に、参加者の学習状況や習熟度を事前に把握することで、ニーズに対応した柔軟なプログラム提供ができた。					

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 満足度は 96.9%（非常に満足 47.3%、満足 49.6%）であり、目標値に達している。 【昨年度：満足度 94.8%（非常に満足 31.0%、満足 63.8%）】 ＜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（平成 30 年 1 月実施） 有用度は 100.0%（非常に役立った 59.5%、役立った 40.5%）であり、目標値を 120%達成した。「仕事や活動に直接的に活用できる」との評価が全体の 66.7%（女性関連施設コース 75.0%、地方自治体コース 66.7%）であり、「仕事や活動に応用」21.4%、「自分自身の参考になる」11.9%と、回答者すべてから、その後の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 99.2%（非常に役立った 45.0%、役立った 54.2%）】 ＜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
A	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、対象者にとって基幹的研修のひとつとして認知されている。今年度は第 4 次男女共同参画基本計画の中間年ということで、これまでの歩みを振り返るとともに、GGGI のランク低下、政治分野における男女共同参画推進法成立という時期にタイムリーな企画で実施することができたことにより、参加者の 96.9%から満足の全体評価（うち高い満足の評価 47.3%）を得ることができた。また、半年後に実施したフォローアップ調査でも回答者の 59.5%から高い有用度の評価を得ているとともに、組織内での「研修内容の報告説明」90.5%、「具体的な事業の企画・運営への指導・助言」34.1%など、研修成果を組み合わせることで現場で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。

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
e ラーニングによる事前研修は次年度も実施し、共通基盤を学ぶ講座として他の研修への展開を考え進めたい。平成 31 年度は第 4 次男女共同参画基本計画の一層の推進に向け、基礎基本の修得と国内外の動向を踏まえた社会課題の解決に向けた研修を企画するため、喫緊の課題や講師にかかる情報収集に努める。

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)) 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 (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	学習オーガナイザー養成研修		
担当課室	事業課		
スタッフ	事業課長、専門職員、客員研究員(1)、係員		計4名

年度実績概要

1. 趣旨

男女共同参画の基本理念や取組の意義、社会状況や現代的課題について把握し、個人の課題と社会的課題のつながりについて整理するとともに、学習方法や評価など事業運営に関する必要な理論と実務を学び、人材養成をもって男女共同参画の推進を図る。

2. 実施概要

1 日目は「学習オーガナイザーとは何か」と、そのツールとして会館が開発した「プログラムデザイン」の説明に続き、講義「男女共同参画の基礎的理解を深めるために」を実施。その後、ジェンダー統計から社会課題を把握し、参加者自身が所属する地域の課題を探るワークを行った。2 日目は、講義「協働型学習の理論・方法」「男女共同参画の視点に立った事業計画を考える」から事業企画実施におけるノウハウを磨いた上で、過去の研修修了生2名を講師に迎え、地域の課題を吸い上げ解決を目指す学習の場の構築と社会的土台作りについてプログラムデザインを用いた実践例を共有した。続いて地域の男女共同参画課題解決に向けたプログラム試案を作るグループワークを行った。各グループ中間発表を行い、企画委員の厳しいコメントや他の研修生からの意見を踏まえ、ブラッシュアップを行い、3 日目には、「男女共同参画の視点の防災」、「30 代女性をターゲットにしたリーダー育成」、「60 代女性のための次のステージ作り等のプログラムデザイン」等をテーマにした企画を完成させた。

3. 開催日時（場所） 平成 30 年 12 月 12 日（水）～12 月 14 日（金）2 泊 3 日 会館

4. 研修対象者及び課題の厳選

研修対象者は、男女共同参画推進に係る事業の企画・実施経験を有する職員等とし、きめ細かな学習支援ができるように定員数を絞るため、申し込みが40名に達した段階で受付を締め切った。「男女共同参画の視点に立った地域づくり」を中心テーマに据え、個人的課題と社会の課題を結びつけ、社会的土台づくりの重要性を示し、「プログラムデザイン」作成へとつなげる流れでプログラムを組んだ。

実績を裏付けるデータ

1. 参加者の概況

(1)参加者：38 名（女性 34 名、男性 4 名）、定員：30 名、応募者数：41 名、応募倍率：136.7%

(2)地域別：北海道・東北 4 名（10.5%）、関東 13 名（34.36%）、甲信越 4 名（10.5%）、北陸・東海 4 名（10.5%）、近畿 3 名（7.9%）、中国・四国 4 名（10.5%）、九州・沖縄 6 名（15.8%）

(3)所属：センター12 名（31.6%）、地方公共団体 12 名（31.6%）、任意団体 3 名（7.9%）、法人 2 名（5.3%）、社会教育施設 1 名（2.6%）、大学・研究員 3 名（7.9%）、企業 3 名（7.9%）
無回答 2 名（5.3%）
※小数点第 2 位の四捨五入により所属の合計は 100.1%となっている。

(4)役職：管理職・役員 6 名（15.8%）、職員 29 名（76.3%）、メンバー・会員 2 名（5.3%）
無回答 1 名（2.6%）

2. 主な意見・感想等

・体系的な学びと実践的な内容で、全方位の要素をすべて学ぶことができた。

・グループワークが多く、多様な中で一緒に作り上げる実践もでき、参加者同士のネットワークも広がった。

・修了生の実践報告によりプログラムデザインの活用のイメージができ、講座の見える化ができた。

事業実績

指標	H28	H29	H30
満足度（%）	96.3	100.0	97.4
高い満足度（%）	77.8	65.7	71.1
フォローアップ調査（%）	80.0	88.5	未実施

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	B	
適時性：社会における活動や個人の生き方が多様化する中、固定的な性別役割分業にとらわれない制度・慣行の構築が求められており、個人の課題と社会の課題を結び付け、男女共同参画の視点に立った社会的土台を作る学びの場と人材の育成が時宜に適っているのは、応募者が年々増加していることからわかる。 独創性：「学習オーガナイザー」の定義付け及び「プログラムデザイン」は、会館独自で開発し作り上げたものである。また、調査研究の知見や研修事業での成果、修了生の実践事例を組込むなど体系づけて構築されたプログラムとなっている。 発展性：過年度の修了生からは、プログラムデザインを活用して、ニーズ把握、統計を盛り込み男女共同参画の視点からの地域課題解決に向けた実践事例を発表し、参加者の学びの循環にもつながっている。また、プログラムデザインを活用することで、企画が通った、予算を獲得した、省力化の中での最適な企画書であるという声も多数届いており、この研修の波及効果は高い。 効率性：プログラム内容・研修の趣旨・方向性は確立しつつある。企画委員と当日講師を兼任することで、3回の会議で共通理解を図ることができ、時間的及び予算的にも効率よく進めることができた。					

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	A	31年度6月実施予定			
○満足度 全体の満足度は97.4%（非常に満足71.1%、満足26.3%）で、目標値を達成している。 また、「高い満足度」について目標値の45%を120%以上達成しているため、総合としてA評価。 【昨年度：満足度100.0%（非常に満足65.7%、満足34.3%）】 ＜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 6か月後（平成31年6月）実施予定。 【昨年度：有用度88.5%（とても役立っている34.7%、役立っている53.9%）】 ＜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
A	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ほしいという要望に応え学習プログラム開発が始まり、本格実施3年目となった今年度は、プログラムの内容、組み立て方、企画作成の手順などすべてにおいて完成度の高いものとなった。一昨年より、個人のキャリア開発の視点から、社会的土台づくりの重要性のもと、「男女共同参画の視点に立った地域づくり」へと広げて実施。締め切りを待たずに定員を超える応募があり、中核的な役割を担う人材向け研修としての本研修に対する期待の高さも見られた。研修自体を「基点・基軸の形成」→「企画力・実践力の形成」と流れを設定し、実際に作成する企画案「プログラムデザイン」と本研修をオーバーラップさせることで、研修生の学習力を高めることもできた。個々のプログラムにおいても、満足度100%（無回答含まない）となるものが7割。研修を直接業務に活用したり応用したりできると答えた方も97.3%であり、満足度、有用度ともに高かった。また、研修をもとに地域課題解決に向けた事業展開をすると答えた方が41.7%、検討したいが50.0%と、各地域への研修の波及効果が期待でき、本研修は適切なものであり、ねらいを十分に達成できているといえる。

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
・グループワークにおいてプログラムデザイン作成時に企画の裏付けとしてのデータ収集やニーズ把握のため、情報課と連携して、女性情報センターで検索を行う時間を取り入れてはどうか。 ・きめ細やかな指導のため、少人数でのグループワークが当研修の特色であるため、30名定員が適切と考えられる。今後は応募者が増えた場合の対応が課題となる。

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促進の推進者、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） 1日目は、RIZAPグループ株式会社 代表取締役 COO の松本晃氏から「企業の経営戦略としての女性活躍推進」をテーマに、これまでに企業のトップとして取り組んできた女性活躍や働き方改革を踏まえながら、その進め方や社員の意識変革についてお話しいただいた。パネルディスカッションでは、初めに、大槻奈巳教授による男女共同参画の視点に立った「女性活躍推進と持続可能な成長に向けた取組」について講義。その後、企業3社による具体的な取り組み事例の報告があり、パネルディスカッションへと続いた。 2日目は、会館の研究員が、新入社員の5か年計画の追跡調査をもとにキャリア意識とその変化について紹介。続いて、「アクションラーニング」の講義とその手法を用いたグループワークが実施され、参加者それぞれが抱える課題の共有と解決に迫った。 3. 開催日時（会場） 平成30年10月17日（水）放送大学東京文京学習センター、10月18日（木）会館 1泊2日 4. 後援 経済産業省、厚生労働省 5. 講師の選定 基調講演を松本晃氏（本気で女性活躍に取り組む企業のトップに立つ男性講師）に依頼し、自身が取り組んできた女性活躍推進や働き方改革を踏まえ、その具体的な進め方や意識変革について語っていただいた。また、パネルディスカッションでは、男女共同参画の視点を入れるため学識者をコーディネーターとし、業種・規模の異なる企業からの報告を得た。その際、大企業だけでなく中小企業の取り組み例も知りたいというニーズに応え、中小企業の登壇者も加えた。 6. 影響評価 参加者から無作為にモニターを抽出し、研修後の活用や普及について調査をし、回答者から100%の有用度を得た。																			
実績を裏付けるデータ																			
1. 参加者の概況 (1)参加者：113名（女性：93名、男性：20名）・定員80名・応募者数：144名・応募倍率：180.0% 【昨年度：114名（女性：92名、男性：22名）・定員80名・応募者数：128名・応募倍率：160.0%】 (2)地域別：北海道・東北8名(7.1%)、関東93名(82.3%)、甲信越2名(1.8%)、北陸・東海3名(2.7%)、近畿2名(1.8%)、中国・四国2名(1.8%)、九州・沖縄3名(2.7%) 【昨年度：北海道・東北1名(0.9%)、関東96名(84.2%)、甲信越1名(0.9%)、北陸・東海7名(6.1%)、近畿3名(2.6%)、中国・四国3名(2.6%)、九州・沖縄3名(2.6%)】 2. 主な意見・感想等 ・企業の取組を具体的に知る事が出来たので、非常に勉強になったが、働き方改革、そして生き方改革は、女性だけでなく、働く全ての人に関わっていくということの理解が深まった。 ・よくある理念、理論的な話より、具体的な話がなかったので、勉強になった。 事業実績 <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>満足度（%）</td><td>93.8</td><td>98.1</td><td>100.0</td></tr> <tr> <td>高い満足度（%）</td><td>43.3</td><td>39.3</td><td>55.8</td></tr> <tr> <td>モニター調査（有用度）（%）</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr> </tbody> </table>				指標	H28	H29	H30	満足度（%）	93.8	98.1	100.0	高い満足度（%）	43.3	39.3	55.8	モニター調査（有用度）（%）	100	100	100
指標	H28	H29	H30																
満足度（%）	93.8	98.1	100.0																
高い満足度（%）	43.3	39.3	55.8																
モニター調査（有用度）（%）	100	100	100																

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：「女性活躍推進」「働き方改革」が国の経済戦略として位置付けられる中、ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスを含めた具体的な方策を提供する時宜を得た取組であるとともに、女性活躍推進法の改正を視野に入れた講師陣によるプログラムが実施された。

独創性：男女共同参画の視点を正面に据えた上での女性活躍推進プログラムは独創的といえる。また、情報交換の場やアクションラーニングによるグループワークをふんだんに取り入れたプログラムにより参加者同士の業種を超えたネットワークが形成されている。

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る中、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、これまでの研修の成果が参加者によって拡散され、広く参加者を得る結果となっている。新入社員の初期キャリア形成に関する講義など人事担当者の参加やコンサルタントの参加により広がりが見えている。

効率性：1日目を東京会場とすることにより、講演、パネルディスカッションだけでも受講したいという参加者には利便性が図られ参加者が増加しており、集客の効率性を高めることができた。また、放送大学の協力により、会場使用料を負担することなく事業を実施できた。

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	モニター調査		
判 定	A	A		

○プログラムの満足度
満足度は100.0%（非常に満足55.8%、満足44.2%）。全体の満足度が100%であること、「高い満足」が目標に対して120%以上の達成度であり、評価をAとした。
【昨年度：満足度98.1%（非常に満足39.3%、満足58.8%）】
＜目標：90%以上の満足、45%以上の高い満足＞

○モニター調査
有用度は100%（非常に役立った57.1%、役立った42.9%）。
目標に対し120%以上の達成度であり、評価をAとした。
【昨年度：有用度100%（非常に役立った50%、役立った50%）】
＜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
A	集客については、応募倍率180.0%と定員を大きく上回る応募があり、順調に応募数が増加している。要因の一つとして、平成25年度からの実績による本セミナーの認知度並びに女性活躍推進法の施行により企業等のニーズが高まったことが挙げられる。また、ホームページや企業に対する一般的な広報に加え、これまでの参加者にメールで案内を行うとともに、ダイバーシティ経営企業100選をはじめ、女性活躍促進に熱心に取り組んでいる企業に対し、ピンポイントできめ細やかな広報を行ったこと、さらに、本セミナーの特徴である男女共同参画の視点を持った内容とアクションラーニングによる実践的グループワークをメインにしたプログラムが評価された結果と思われる。今年度は企業経営者や業種・規模など多様な講師陣が率直且つ時宜を押さえた講演や報告を行ったことにより満足度100%を達成した。 また、モニター調査でも有用度100%を得、かつ「非常に役に立った」が57.1%まで達したことは、職場の業務においてその有効性が活用されていることの証である。毎年職員が参加する企業が複数あることも、本セミナーの有用度を示す証であり、事業の狙いを十分に達成できたと思われる。

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
アクションラーニング（AL）については、参加者から即効性があると大きな反響があり、今後も丁寧な講義と、グループワーク体験を提供できるようにする。質の高いグループワークを提供するため、会館職員によるファシリテーションは不可欠であり、ALコーチ（ファシリテーター）に関する研修を、担当職員を中心に実施した。今後も継続的に研修を実施していく必要がある。新たな参加者の発掘に向けて中小企業向けに発信しているメールマガジンや地方からの参加者獲得に向け商工会議所へのアプローチに力を入れたい。業種や規模などのバランスを考慮した講師の選定に向けた情報収集を行い、時宜に見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))	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)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、専門職員、係員(2)	計4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において組織内のダイバーシティ、女性の活躍を推進する担当者等が一同に会し、課題の共有と課題解決のための方策を探る研修。組織分野を超え、連携・共同して男女共同参画を推進するためのネットワーク形成も図る。
2. 実施概要	今年度は初日にシンポジウム、2 日目に特別講演を行った。1 日目のシンポジウムは、自分らしい働き方を通じて、世代を超えて地域の活力を生かしながら地域や人との関係性を作り出している 20 代の正能茉優氏と 30 代の阿部裕志氏がパネリストとして登壇。コーディネーターの萩原なつ子氏が男女共同参画の視点から紐解いた。 2 日目の特別講演では、国谷裕子氏が「すべての男女が活躍でき、働きやすく暮らしやすい社会を創る」をテーマに、「SDGs」を取り上げつつ語った。特に目標 5（ジェンダー平等）のためには女性がより声をあげて男女の格差を是正していく重要性を投げかけた。 2 日目夜には寄贈資料の展示と連動した、映画「ベアテの贈り物」を上映。最終日は、「多世代ワールドカフェ 200 人会」を開催するなど新企画にもトライした。期間中は、一般公募団体及び個人によるワークショップや、パネル展示を実施。日頃の各団体の専門分野における研究成果や実践活動報告を行った。全国各地から様々な分野・活動・年代の参加者が集い、情報の共有と交換を行った。
3. 開催日時（場所）	平成 30 年 8 月 30 日（木）～ 9 月 1 日（土）2 泊 3 日 会館
4. 研修対象者の厳選および課題の厳選	一般公募による募集ワークショップのテーマ設定を第 4 次男女共同参画基本計画に沿った内容とし、実施団体の選定については外部有識者を交えた「ワークショップ選定委員会」を開催した上で厳選した。
5. 次世代を担う若者からの参加促進状況	会館では次世代を担う若者を取り込む工夫を入れ、成果が見え始めている。学生は、9.1%（H29 年度 3.9%、H28 年度 2.2%）、年代別では、30 代以下は 19%（H29 年度 15.4%、H28 年度 10.9%）。今年度から新たなプログラム「多世代ワールドカフェ」を組み込んだこと、ワークショップ募集にユースの部を新設したこと、大学のゼミ合宿をこのフォーラムに合わせて誘致したこと、昨年に引き続き CSW へのインターンシップに参加した団体に継続的な登壇を依頼し会館提供ワークショップでユースを対象にしたプログラムを入れたことなどの成果である。なお、行政関係者の割合が 16.2%（H29 年度 13.9%）、施設関係者が 4.6%（H29 年度 2.5%）と増えている。会社員・企業関係者は 3.1%（H29 年度 5.6%）と減っている。

実績を裏付けるデータ

1. 参加者の概況	
(1) 参加者	: 1,415 名（女性 1158 名、男性 203 名、無回答 54 名）定員 1,000 名、応募倍率 141.5%
(2) 年代別	: 10 代 46 名（3.6%）、20 代 110 名（8.6%）、30 代 87 名（6.8%）、40 代 139 名（10.9%）、50 代 208 名（16.38%）、60 代 356 名（27.9%）、70 代以上 330 名（25.9%）
(3) 地域別	: 北海道・東北 80 名（5.9%）、関東 942 名（69.9%）、甲信越 139 名（10.2%）、北陸・東海 57 名（4.2%）、近畿 46 名（3.4%）、中国・四国 23 名（1.7%）、九州・沖縄 62 名（4.6%）

事業実績

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

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	A	A	B	
適時性: 特別講演で時宜を得たテーマである SDGs を取りあげた。シンポジウムでも、「パラレルキャリア」「I ターン」をキーワードに新しい働き方を通じた暮らしをテーマに取り上げた。フォーラム参加者の若い層（30～40代）にも届く内容とし、パネリストも若い方に登壇を依頼、アンケートからは同じ年代層には評判が良かった。今年度 NVEC に寄贈されたベアテ・シロタの史資料と連動した映画上映を行ったこともタイムリーであった。 独創性: 若い年代を取り込む工夫として、「多世代ワールドカフェ」を新たなプログラムとして組み、レストランを会場とし、男女、多世代の参加者 140 名を得た。3 日間で「学生」の参加者は、昨年の 3.9% から 9.1% と増えた。このプログラムを 3 日目に入れたことで 3 日目を第一希望とするワークショップの応募が 17 件ありワークショップの活性化にもつながった（H28、29 年度は、3 日目を第一希望とするワークショップの応募は 1 件）。ワークショップ募集では「ユースの部」を新設し、若い層の獲得を狙った。また平成 8 年度から長年にわたって実施されている事業は全国でも数少なく、幅広い分野から 1,000 名を超える関係者が全国規模で一堂に会する夏の風物詩として男女共同参画リーダーの間で認知されている。 発展性: CSW に参加した若者が中心になり企画・運営した会館提供ワークショップでは、社会で若者が抱える生きづらさについて議論が展開された。また、男女共同参画に関する様々な分野・テーマのワークショップやパネル展示が展開され、地域に戻った学習者の活動の幅を広げることが期待される。フォローアップアンケートでも示されるように、全国の仲間とのネットワークづくりや、次への活動へと発展している。 効率性: 研修棟・ラウンジ、レストランなど会館内の場所を効率よく使用し、多彩なプログラムを展開することができた。また東武鉄道株式会社の協力を得て東武東上線各駅へのポスター配布を行い、近隣へはボランティアの方がちらし配布を行い、効果的な広報を行うこともできた。					

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	A	A		
○プログラムの満足度: 93.1%（とても満足した 45.0%、満足した 48.1%） 【昨年度: 満足度 93.6%（とても満足した 44.5% 満足した 49.1%）】 <目標 90%以上の満足、45%以上の高い満足> 特別講演: 満足度 92.8%（とても満足 60.7%、満足 32.1%） ※満足度、高い満足度ともに目標を超え、特別講演の数値が目標値より大幅に超えていた。また、3 日間を通じた来場者数も定員の 1.4 倍以上の参加者を得、ワークショップ数も昨年より 11 団体増で充実したプログラムを提供できたので A 評価とした。 ○フォローアップ調査: 有用度 98.1%（非常に役に立っている 44.4%、役に立っている 53.7%） 【昨年度: 有用度 94.4%（非常に役に立っている 42.6%、役に立っている 51.8%）】 <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
A	プログラムの満足度、フォローアップ調査ともに目標を達成した。また事業実施にあたり関係機関・団体など多様な分野からの協力及び参画があったことは、会館が培ったネットワークの成果である。特別講演、シンポジウム、多世代ワールドカフェ、映画上映とも、参加者にこれまでの男女共同参画の歩みを伝えつつ、男性も女性も誰もが社会に主体的に関わり、社会を変える視点を提示し、参加者からの評価も高く、よって本研修のねらいは十分達成することができた。 課題としていた次世代の参加者数の増加についても成果が見える。また新規ワークショップ団体の開拓については、各地での職員の PR や女性チャレンジ団体への広報、周知の時期を早めるなどにより昨年より 11 団体増となり、NVEC のワークショップに出展する関心も高くなってきている。

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
男女共同参画推進の次世代リーダーとなる学生や若手研究者等の参加を得られるよう継続的にアプローチしていく。 30 代以下の若い層・及び大学生を呼び込む「多世代ワールドカフェ」の継続、会館提供ワークショップ（ユース）の開催、フォーラム期間中の大学（大学院）のゼミ合宿の誘致など、若者の課題を多世代で共有するプログラムを確保する。プログラム数や参加者が増えているため、運営における会館の ICT 環境の充実、外部委託などを活用しつつ、かつ現在の会館の資源を最大限に活用し効率的な運営の必要性がある。

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)	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2018～科学・技術・人との出会いへ～

事業名	女子中高生夏の学校2018～科学・技術・人との出会いへ～
担当課室	事業課
スタッフ	事業課長、専門職員、係員(2) 計4名

年度実績概要	1. 趣旨 女子中高生の理系進路選択支援を目的として、全国の中学3年～高校3年の女子学生を対象に、科学技術の楽しさと多様な分野で活躍する女性たちの姿に触れる機会を提供する。 2. 実施概要 今年度は、JSTの事業受託をせず、NVECと「女子中高生夏の学校実行委員会」との共催として独自に実施。 女子中高生を対象に、理系の分野で活躍している先輩のキャリア講演、17のコース別実験・実習、各学会や企業等42団体によるポスター展示・キャリア相談等を行った。 またかつての研修参加者であり現在は理系の学部で学ぶ大学生や院生がTAとして参加しており、彼女たちによる企画として、理系の道に進んだ輝く先輩の話を聞き、思いや考えをシェアする「リケ情熱大陸」、理系の学びや進路について、多様な理系分野の様々な年代の人々と話し合い具体的な進路を模索し「タイムライン」としてまとめる「キャリアプランニング」などを行った。今年度は近隣の女子中学・高校、及び選考に漏れた応募者呼びかけ、第2日のポスター展示・キャリア相談への一日参加を受け入れた。中高生対象であることを考慮し、各日のプログラムは20:00には終了した。理系進路選択への継続した支援として、研修終了後に多くの人に研修内容を広めてもらう「サイエンス・アンバサダー」活動、キャリア支援系統図の公開なども行った。さらに、国際会議やシンポジウムでの紹介、実行委員会による地方開催等も展開しプログラムの普及を行った。 3. 開催日時(場所) 平成30年8月9日(木)～8月11日(土) 2泊3日 会館 4. 影響評価 本事業の成果が、実際の進路選択決定にどのように影響しているのか、現在高校3年生となっている今までの参加者を対象に、その進路先についてアンケート調査を実施している(平成31年3月末実施)。昨年度の実績では、回答者の56.4%が進路決定にあたり「本事業が影響した」と回答している。また、進路先の学系統は、76.4%が理系である。 5. 多様な主体との連携 11団体からの後援、10学会からの協賛、45の企業・学会からの賛助・協力を得た。																		
実績を裏付けるデータ	1. 参加者の概況 参加者：女子中高生96名(1日参加者含まず)、応募者数166名、応募倍率173%、 (一日参加者26名：川越女子高17名、大妻嵐山中高5名、全日程参加者の選考に漏れた応募者4名) (1) 学年別：中学3年生21名、高校1年生45名、高校2年生24名、高校3年生6名 (2) 地域別：北海道・東北17名(17.1%)、関東35名(36.5%)、甲信越6名(6.5%)、北陸・東海20名(20.1%)、近畿3名(3.1%)、中国・四国7名(7.3%)、九州・沖縄8名(8.3%) 2. プログラムの普及 (1)内閣府イベント「理系で広がる私の未来2018」・男女共同参画学協会連絡会シンポジウムへのブース出展、International Conference of Women Engineers and Scientists等での報告により、プログラムの様子を紹介。 (2) 内閣府「理工系女子応援ネットワーク会議」に実行委員長が登壇し、プログラム・運営等について紹介。 (3) ミニ夏学：夏学OGが主体となり、長野県(平成31年1月)・群馬県(平成31年3月)で「ミニ夏学」を開催。実行委員長がキャリア講演などを担当。 事業実績 <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>満足度(%)</td><td>99.1</td><td>100.0</td><td>99.0</td></tr> <tr> <td>高い満足度(%)</td><td>83.2</td><td>90.3</td><td>87.5</td></tr> <tr> <td>有用度(%)</td><td>95.1</td><td>95.9</td><td>98.9</td></tr> </tbody> </table>			指標	H28	H29	H30	満足度(%)	99.1	100.0	99.0	高い満足度(%)	83.2	90.3	87.5	有用度(%)	95.1	95.9	98.9
指標	H28	H29	H30																
満足度(%)	99.1	100.0	99.0																
高い満足度(%)	83.2	90.3	87.5																
有用度(%)	95.1	95.9	98.9																

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	B	B	A	A	

適時性：理系進路選択支援として、キャリア講演、実験・実習、キャリア相談、キャリアプランニングなど、様々なプログラムを実施した。今まで見えにくかった理系分野を幅広く紹介することで、女子中高生の視野を広げることに繋がった。

独創性：単に理系分野の面白さを伝えるサイエンスプログラムとしてではなく、女性研究者・技術者や女子大生・大学院生・社会人といったキャリアモデルとの交流や、自ら理系の面白さを身近な人に発信する「サイエンス・アンバサダー」活動などを通じ、女性のキャリア形成をいかに進めるかという視点が盛り込まれた総合的な企画を提供している。全国規模で参加者（26の都道府県から参加）が集まり宿泊を伴った研修を行う事業は他に類を見ない。

発展性：参加者が理系大学に進学したのち学生 TA スタッフとなり、その後、講師となり自分のキャリアについて紹介し最終的には実行委員となり、理系進路を支援していくといった活動キャリアを積み上げていくつながりが確立している。また、国際会議、地域展開に対するプログラム指導や長野県や群馬県におけるミニ夏学実施など本事業の成果を活用した展開が広がっている。実行委員会は NPO 法人格を取得し、自立的運営に向けた体制づくりを進めている。

効率性：JST からの受託を取り止めたことにより、受託に関わる企画書、報告書、評価書の提出等の作業がなくなり、業務負担が大幅に削減された。

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	プログラムの有用度			
判 定	B	A			

○ 満足度は、99.0%（非常に満足 87.5% 満足 11.5%）。満足度、高い満足度ともに目標値を達成している。
【昨年度：満足度 100%（非常に満足 90.3%、満足 9.7%）】
＜目標：95%以上の満足、80%以上の高い満足＞

○ 有用度は、98.9%であり、目標値を 120%達成したため A とする。
【昨年度：有用度 95.9%】
＜目標：肯定的な回答 80%＞

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
A	かねてより JST から自立の要請があったことを受け、今年度からは事業受託を取り止め、無理のない規模での実施をめざした。保護者教員対象と国際交流のプログラムを整理し、本来の研修目的である女子中高生対象の内容に絞ったが、理系進路の先に広がる多様なキャリアパスとその具体像を提示した上で自らのキャリアに向き合うことを促すという、過去 14 回の経験を踏まえた精練されたカリキュラムを提供できた。男女共同参画学協会連絡会との連携や、参加者から学生 TA へとといった人材還流も充実し、質の高い企画や運営を支える人的資源になっている。 また、将来の自立的運営に向けた基礎体制構築のために、実行委員会の NPO 法人化を図り、参加学会・団体等からの協力を例年以上に広く募るなどした結果、協賛金は当初の目標額を超え約 150 万円となった。また他団体からプログラム相談を受けるなどしたことも、この分野での先駆的实践例としての認知も進んできたことを裏付けた。実行委員会では独自のホームページを開設し、国際会議やシンポジウム等を通じた発信も継続的に行うなど、運営主体としての基盤確立に積極的に取り組んでおり、順調な効果を上げている。

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
自立的運営に向けての実行委員会の一層の基盤整備が重要である。特に、これまで会館が担当してきた事務局機能についてのノウハウの具体的移譲について、その担い手とプロセスの検討が急務である。また、ファンドレイズについて、実行委員会が主体となって、助成金の獲得や企業等との連携に一層注力していくことが必要である。次年度は実行委員会の自立的運営体制を確立するため、プログラムや参加人数等は拡大せず今年度と同様の規模で実施する予定だが、将来的な展望として、女子中高生の理系進路選択に効果の高い保護者・教員プログラムの復活についての検討を進めていきたい。

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)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 ②女子大学生キャリア形成セミナー

事業名	女子大学生キャリア形成セミナー
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 計4名

年度実績概要	1. 趣旨 具体的なキャリアプランを考える時期にある女子大学生を対象に、社会的・職業的な自立に必要な視点を養う機会を提供する。働く女性を取り巻く社会環境やライフコース上の課題について知識を得ると同時に、自分の軸に立った働き方・生き方を選択する力をつけることをめざす。また、大学等において女子学生のキャリア開発プログラムに関わる方を対象に、女子学生支援の必要性和ポイントについて理解を深め、参加者間での情報交換を行う機会を提供する。 2. 実施概要 「わたしのこれからをデザインする」を主題に、参加型プログラムによる1泊2日の合宿研修とした。1日目には、キャリアプランのポイント解説、様々な分野で活躍する女性3名のキャリアトークと研究国際室による働く女性に関わる国内外情勢の紹介で構成したパネルディスカッション、交流会等を行なった。2日目は、参加者同士のグループ討議の後、各自キャリアシートを作成して全員がスピーチ発表し、相互にフィードバックを行なった。並行して開設した教員・職員対象プログラムでは、上記の学生対象プログラム見学のほか、女子大学生キャリア支援の意義とポイントについての講義、キャリア教育支援プログラムの実践事例紹介、参加者間での情報交換を実施した。 3. 開催日時(場所) 平成31年2月16日(土)～2月17日(日) 会館 集客のため都内開催も検討したが、昨年度の参加者アンケート結果で「会場は会館でよい」という回答が多数を占め、プログラム内容・参加者交流の面での効果も大きいことから、2日間とも会館で開催した。 4. 共催：リーダーシップ111 5. 広報の工夫 ①近年の地方大学参加者増を鑑み広報先を全国の国公立大学に拡大した。ポスター、チラシ、セミナー紹介小冊子を送付し、図書館、食堂など学生が集まるところに掲示を依頼した。併せて会館利用関係者に個別に告知を依頼した。 ②会館HP、Facebook(「イベント」を作成)、キャリア教育に関わる教職員向けメーリングリスト等に情報掲載した。 ③プレス発信を募集開始時期に加え開催2週間前にも行った(朝日新聞のTwitter発信、当日取材につながった)。 ④広報ツールを学生の目に留まるキャッチーなデザイン・タイトルに変更した。																		
実績を裏付けるデータ	1. 参加者の概況 (1)参加者：【学生】16名、定員30名、応募者数19名、応募倍率63.3% 【教職員】12名、定員10名、応募者数15名、応募倍率150.0% (2)所属別：【学生】国立大3名(18.8%)、私立大13名(81.2%) 【教職員】国立大：4名(33.3%)、私立大：5名(41.7%)、男女共同参画センター等：3名(25.0%) (3)学年別：1年3名(18.8%)、2年3名(18.8%)、3年7名(43.8%)、4年2名(0.6%)、修士2年1名(0.6%) 2. プログラムの普及 ・青森県立保健大学でプログラムの一部を使ったキャリアセミナーを一昨年度より実施、今年度も継続して開催。 3. 主な意見・感想等 ・実際に働いている女性の歩みや、ここでしか聞けない貴重な話が聞けて、人生の可能性が大きく広がった。(学生) ・発言する・考える・聞く場が段階的に作られていて考えやすかった。自分の考えがまとまっていった。(学生) ・学内では情報が乏しく、実践例紹介や他大学との情報交換が非常に有り難かった。(教職員)																		
事業実績	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>満足度(%)</td><td>95.0</td><td>100.0</td><td>100.0</td></tr> <tr> <td>高い満足度(%)</td><td>75.0</td><td>88.5</td><td>92.9</td></tr> <tr> <td>有用度(%)</td><td>81.5</td><td>100.0</td><td>100.0</td></tr> </tbody> </table>			指標	H28	H29	H30	満足度(%)	95.0	100.0	100.0	高い満足度(%)	75.0	88.5	92.9	有用度(%)	81.5	100.0	100.0
指標	H28	H29	H30																
満足度(%)	95.0	100.0	100.0																
高い満足度(%)	75.0	88.5	92.9																
有用度(%)	81.5	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	B	B	

適時性：働く女性及び担当者レベルでの女性リーダーは増えてきているものの、組織において意思決定に関わる女性の割合はまだまだ低い状況である。働き方が多様化・流動化する社会の中で、自分の視点を持って主体的に考え、積極的に社会に関わることでできる将来の女性リーダーを育成することは時代の要請でもある。いわき市の女性センターが地元のいわき明星大学と連携で行った「人材育成講座」修了生の中から、次世代を担うリーダー研修として費用を充てて当セミナーに学生1名を派遣していることも、当該事業が時宜を得ていることの証である。

独創性：単なる就活スキルセミナーとは一線を画し、学生が自身と向き合い、ジェンダーの視点を持って自分が望む働き方や生き方を意識化することに焦点を当てたプログラムになっている。

また、多様な分野・世代・背景を持つ先輩女性と参加学生とが、それぞれの経験や考えを率直に開示し合うプログラムによって、同じ社会を生きる女性同士として支え合うシスターフッドが育まれている。

さらに、教職員向け講義と併せて実際のプログラム見学や好事例紹介を行い、女子学生支援について理論的・実践的に学べる構成になっている。

発展性：平成28年から青森県ではこのプログラムの一部を活用したキャリア支援セミナーが継続開催されており、今年度は教職員プログラムで実践例として紹介したところ、参考になったとの反響が多く、各地でのプログラム普及が期待される。また、毎年当セミナーのOGが参加者のサポート役を勤めており、学びの人材還流が生じている。

効率性：共催団体からパネリストを無償で派遣され、会館施設を活用した合宿研修となっており、経費は抑えられている。

一方、試験や帰省時期の開催であること、会場までの交通費が発生すること等により、学生にとっては参加のハードルが高く、例年集客には非常に苦労しており、参加人数に対する経済効率は結果的に低くなっている。

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	プログラムの有用度			
判 定	B	A			

○プログラムの満足度：学生 100.0%（非常に満足 92.9% 満足 7.1%）
満足度、高い満足度ともに目標値を達成したためB評価とする。
【昨年度 100.0%（非常に満足 88.5% 満足 11.5%）】
＜目標：95%以上の満足、80%以上の非常に満足＞

○プログラムの有用度：学生 100.0%（非常に有用 92.9% 有用 7.1%）、教職員 100.0%（非常に有用 63.9% 有用 38.4%）
目標の120%を達成しているためA評価とした。
【昨年度 81.5%】
＜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
B	1日目がインプット、2日目のグループワークがアウトプットというプログラム構成になっており、自己理解・他者理解の深化、自己肯定感の向上、コミュニケーション、プレゼンテーション力アップ、参加者同士のネットワーク構築なども含む幅広い内容を2日間にデザインし、ジェンダーの視点を踏まえ、効果的なリーダー育成を行っている。定員が30名のところ16名の参加に留まったが、参加学生の満足度が極めて高かったことに加え、新たに教員を対象としたコースを設けてプログラムの普及を図ったこと、また目標とするすべての評価目標もクリアしていることから総合評価を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
会館で実施しているセミナーが、情報提供や必要に応じたプログラム相談支援等によって、各地の大学などにおいて実施されるような方向へ向けていきたい。プログラムの内容評価が高いことに加え、リーダーシップ111との共催や、パネリストが2日間を通じて学生の学習に寄り添う点、OGの参画などの特徴を有しており発展性が見られる一方、広報に工夫を重ねても学生参加者の獲得が依然として困難であることを踏まえて、次年度開催の形態について検討すべきである。

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	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に向けた専門的・実践的研修を実施する。
2. 実施概要	女性相談の意義と役割、法知識、メンタルヘルス、相談実務など、相談業務の基盤となる内容のほか、薬物やアルコールなどの性被害・性暴力の現状など最新情報を学ぶと共に、相談員自身が直面している課題と解決に向けた意見交換を行った。 分科会1では事例検討やロールプレイを通し、男女共同参画の視点に立った相談を体感し、様々な相談内容に対して、どのように問題点を整理していくのか、その方向性を検討しながら対応の基礎力を養った。 分科会2では、ワンストップセンター等によるDV被害者支援からみる各機関との連携、地域における相談者の気持ちに寄り添ったDV被害者支援からみる各機関との連携、ひとり親支援からみる各機関との連携の3つの分科会に分かれて実施。地域・機関連携や事業展開における課題は何か、相談者の問題を解決するためにどのような機関に引き継ぐことができるのかなど、支援を高める多様な連携の可能性を探った。
3. 開催日時（場所）	平成30年6月20日(水)～22日(金) 2泊3日 会館
4. 研修対象者の厳選	専門的かつ実践的な内容であるため、女性関連施設、NP0・民間団体、配偶者暴力相談支援センターに所属する現職の相談員（または支援員などの同等職）を対象者としている。本研修には例年多数の申し込みがあるため、公正な学習機会の提供という観点から、申込期間を段階的に設定し、初回参加者を優先して受け付けた。

実績を裏付けるデータ	
1. 参加者の概況	(1)参加者105名（女性：103名、男性：2名）・定員80名 応募者数105名（定員に達したため期日前に締切）・応募倍率：131.3% (2)施設区分：公設公営78名（74.3%）、公設民営19名（18.1%）、民設民営2名（1.9%）、その他5名（4.8%）、無回答1名（1.0%） ※小数点第2位の四捨五入により施設区分の合計は100.1%となっている。 (3)地域別：北海道・東北13名（12.4%）、関東29名（27.6%）、甲信越9名（8.6%）、北陸・東海16名（15.2%）、近畿8名（7.6%）、中国・四国12名（11.4%）、九州・沖縄18名（17.1%） ※小数点第2位の四捨五入により地域別の合計は99.9%となっている。
2. 主な意見・感想等	- 各講義につながりがあり、より理解を深めることができた。 - DVの認識、性暴力被害に対する相談の聞き方等、改めていく所を具体的に気づくことができた。 - 充実した中身の濃い3日間だった。自分の中であいまいで整理ができなかった男女共同参画の視点やポイントがはっきりした。

事業実績

指標	H28	H29	H30
満足度（%）	100.0	97.8	99.0
高い満足度（%）	64.1	67.7	66.3
フォローアップ調査（有用度）（%）	99.0	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	B	A	B	A	

適時性：性被害・性暴力からの心理的回復支援のポイントや、近年急増しているSNSや睡眠導入剤の使用による被害について取り上げた。講義や分科会を通して、女性に対する暴力等の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を行うためのスキルの向上を図ることができた。

独創性：男女共同参画の視点からの相談の意義と役割を考える講義は、参加者に新たな視点を与え、女性相談の本質的理解に役立っている。対象を女性関連施設の相談員とし、第一線で活躍している講師陣による女性相談の総合的な視点を網羅する研修（講義とグループワーク）を2泊3日で効果的に行っている。全国からの参加者のネットワークづくりが可能なプログラムは「会館ならでは」と参加者から高い支持を得ている。特に、全国的なネットワークを活用して開催した本事業は、相談者をエンパワーメントするための力量を高める機会となり、相談者への総合的な視点を持つ独創性のある取組として評価できる。

発展性：半年後のフォローアップアンケート結果から、参加者が、研修の成果を相談実践に役立てたり、相談者に寄り添った支援のあり方を相談業務に取り入れたり、また、自分自身がエンパワーメントされ、やりがいをもって業務にあたることで、学び合える職場環境を作り出したりしていることがうかがえる。また、目の前の相談者支援に留まらず、相談事業を通じて見えてきた地域の課題を、行政機関やセンターの事業に繋げる視点をプログラムの随所に盛り込んでいる。

効率性：企画委員会を設定し、現場に詳しい有識者からの意見を参考にプログラム内容の検討・講師選定を行った。その際、企画委員を講師陣に加えることで、プログラム全体に筋の通った企画を立てることができ、研修のねらいに沿った実施が可能となった。

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	A			

○プログラムの満足度
満足度は99.0%（非常に満足66.3%、満足32.7%）。全体の満足度の目標を達成しているとともに、「非常に満足」についても目標を120%達成していることからA評価とした。
【昨年度：満足度97.8%（非常に満足67.7%、満足30.1%）】
＜目標：90%以上の満足、45%以上の非常に満足＞

○フォローアップ調査
有用度は100%（非常に役立った74.2%、役立った25.8%）。
目標を120%以上達成しているためA評価とした。
【昨年度：有用度100%（非常に役立った50%、役立った50%）】
＜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
A	刻々と複雑・多様化する女性の悩みに対応可能なスキルを身に付けられるよう、喫緊の課題を精選し、最前線で活躍する講師陣を揃えて企画を行った。今年度より、より相談現場のニーズを把握するため、企画委員会を開催し、有識者の助言を得るとともに、当該委員を講師陣に加えることで、より企画の意図に沿ったプログラム内容を実現することができた。 また、女性の直面する困難が個人レベルではとどまらず、様々な社会的な状況から生じているという、社会的構造の視点を3日間のプログラムを通しておさえたことはNWEQならではの。全国レベルの参加者を得て、幅広い地域間での情報共有やネットワークづくり、共に学び語り合う本研修は、相談員にとって非常に貴重な機会であることは満足度に現れており、実施状況は順調である。

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
今年度は、参加者のニーズを考え、「DV被害者支援」について特化して研修を実施した。来年度は、社会状況を反映しニーズに合ったテーマも取り入れていく。また、あらゆる相談内容についての知見を深めるとともに、相談業務に携わる機関の仕組みや、事業や施策に反映させていくという男女共同参画社会づくりの拠点施設の総合機能の一環としての相談事業の役割についても押さえていく。

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))	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

事業名	学校における男女共同参画研修	
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 初等中等教育諸学校の学校現場に存在する男女共同参画課題を把握し、それらへの対応方策について実践的に学ぶとともに、教職員自身のキャリア形成、働き方改革及び女性管理職の育成等について、男女共同参画の視点から捉えて理解を深める。 2. 実施概要 日本女性学習財団村松泰子理事長により「学校現場における男女共同参画課題とは～男女共同参画の視点を身に付ける～」の講義から研修をスタート。「隠れたカリキュラム」等学校現場にみられるジェンダー課題を挙げ、男女共同参画社会の実現に学校教育が大きな影響力を持っていることを指摘した。続いて、文部科学省より「教職員の働き方改革」についての情報提供。「女性教員の活躍推進と男女共同参画の職場づくりについて考える」では、NWECの調査結果と、岐阜県で設置された女性教職員活躍推進監の取組報告を踏まえ、「女性管理職を増やすにはどうしたらよいか」をテーマに、参加者同士でディスカッションを行った。2日目は、近隣の小学校の協力を得てオフィスビュア男女共同参画アドバイザーの高崎恵氏が、小学4年生に対して「多様性を恐れないこと」をテーマとした授業を展開。授業後は、ワークのねらいや進め方についての解説を行った。続いて、性の多様性に先進的な取組を行っている千葉県柏市の事例を紹介。いじめ防止基本方針を改定するにあたり、教員一人一人が性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒への理解の大切さを取り入れてきたか、生徒や保護者と向き合いどのように乗り越えてきたかの報告が行われた。研修の最後には、2日間の気づきや研修の成果を活用して現場で実践していきたいことについてグループでディスカッションを実施。 3. 開催日時（場所） 平成30年11月29日（木）～11月30日（金）1泊2日 会館 4. 研修対象者及び課題の厳選 校長職・教頭職に対する女性人材登用をはじめ、広く学校現場における男女共同参画課題を扱ったため、一般教職員に加え、教育委員会職員・教職員研修センター職員・初等中等教育諸学校の管理職にも積極的に募集を呼びかけた。全体の1/4が管理職の参加となった。	
実績を裏付けるデータ	
1. 参加者の概況 (1) 参加者：41名（女性29名、男性12名）、定員：30名、応募者数：42名、応募倍率：140.0% (2) 地域別：北海道・東北7名（17.1%）、関東20名（48.8%）、甲信越0名、北陸・東海5名（12.2%）、近畿3名（7.3%）、中国・四国3名（7.3%）、九州・沖縄3名（7.3%） (3) 所属：大学1名（2.4%）、高等学校11名（26.8%）、中学校4名（9.8%）、小学校8名（19.5%）、特別支援学校1名（2.4%）、教育センター5名（12.2%）、男女センター2名（4.9%） その他9名（22%） (4) 役職：校長・副校長5名（12.2%）、教頭5名（12.2%）、教諭13名（31.7%）、職員・その他18名（43.9%） 2. 主な意見・感想等 ・教育現場で生かせる研修だった。 ・「隠れたカリキュラム」はあらゆるところにある。まず、子供の前に立つ自分が常に意識したい。 ・管理職のやりがいの発信・女性人材育成の研修の必要性・意識の改革の大切さを実感。そのまま看過してきたことが、女性の参画を阻み繰り返すことを学んだ。	
事業実績	
指標	H30
満足度（%）	100.0
高い満足度（%）	61.3

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	効率性	
判定	A	A	B	A	
適時性：一般企業で女性管理職30%を推進している中、学校現場では半数以上が女性にもかかわらず管理職登用が20%目標という現状にある。「働き方改革」が進められている昨今、女性活躍、男女共同参画の視点をもった教育について考える研修は、時宜に適っている。 独創性：教職員支援機構など、教員研修を行っている機関でも「男女共同参画」に特化した研修はどこにもなく、それ自体が会館ならではの。また、会館の調査研究とそれに関連できる事例を合わせて行うワーク、外部講師の授業やその授業解説を行うことなど、研修形式や内容に工夫を凝らしたプログラムとなっている。 発展性：男女共同参画の視点を踏まえ「性の多様性にどのように対応するか」を考えることは、今の学校現場にニーズが高く、講師を招いて同様の講義を行っている地域がある。また、実際に授業に取り入れていきたい、職場の人にも伝えていく等の声も多数届いている。 効率性：企画委員を立てて、有識者より意見をいただきながら企画を行った。教職員支援機構の協力を得て広報を行うこともできた。今年度より開催時期を11月の平日とした結果、教育委員会や学校から公務で参加する教職員の割合が増え、プログラムの波及効果が高まったと考えられる。					

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 満足度 100%（非常に満足 61.3%、満足 38.7%） 満足度は目標を達成。高い満足度は 61.3%で、目標の 40%に対し 153%の達成度となっていることから A 評価とした。 <目標：90%以上の満足、40%以上の非常に満足>					

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
A	「学校における男女共同参画研修」は、過去3年間の試行期間を経て今年度本格実施となった。参加者の男女共同参画の基礎知識・理解を深めスキル向上の意識を高める1日目、これからの社会のために、子供たちの伝えるための視点を押さえる2日目の2部構成で実施した。 「管理職志向」についても、何が原因で意思を阻んでいるかを追求することで、これからの「女性管理職登用」について意見を共有するよい機会となった。 研修の中で参加者から、管理職自身が仕事を楽しめる環境を作るため働き方改革が必要である、あらゆる分野のトップリーダーに女性を増やし、世の中の意識を変えていくことが大切等様々な意見が出てきた。男女共同参画の基本について深めるとともに、自身の働き方や子供たちとの接し方について振り返り、学校現場の背景に横たわる社会問題を俯瞰し、様々な問題を解決するヒントとなった。このことより、本研修は適切なものであり、狙いを十分に達成できているといえる。

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
e ラーニングによる研修後に活用できる学習教材を検討する。

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) 女性教員の活躍推進に関する調査研究 (4) e ラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究	B	「女性教員の活躍推進に関する調査研究」については新聞等に多く取り上げられ、学校における女性管理職登用にかかわる課題を社会に提起し、顕著な成果を上げた。一方、他の調査研究についても年度目標(有用度)の達成やパネルデータの蓄積など、所定の年度目標を達成したため、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-2-②)	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、情報課長、研究員、専門職員、係員(2)	計6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、A 4 版三つ折りのリーフレット「国立女性教育会館ミニ統計集日本の女性と男性 2018」（日本語版、英語版）を作成した。

(2) 「女性と男性に関する統計データベース」について、2 分野（「社会保障・福祉」「健康・保健」）の収集データを見直した。

(3) データベースの使い方ガイドを作成した。

(4) ジェンダー統計グローバルフォーラム（主催：国際連合統計部）にて NVEC のジェンダー統計事業について報告した。

3. 成果の活用

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やワークショップを実施した。また、行政機関等で企画されている研修事業等においても男女共同参画統計データを活用した講義やワークショップが実施された。

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、「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。

実績を裏付けるデータ

事業実績

指標	H28	H29	H30
有用度（％）	100.0	100.0	100.0
高い有用度（％）	57.1	70.3	68.4

男女共同参画統計の活用

(1) 主催事業

「学校における男女共同参画研修」、「学習オーガナイザー養成研修」

(2) 地方公共団体、女性団体等の研修

東京ウィメンズプラザ「男女平等推進担当者職員研修」、埼玉県男女共同参画推進センター「女性リーダー養成講座」、群馬県市町村担当者研修、大阪府「市町村職員のための研修プログラム」、行田市人権教育講座、越谷市「ジェンダー統計・研究事業研修」、上里町人権サポーター養成講座、日本生活協同組合「男女共同参画学習会」

(3) その他

埼玉県鶴ヶ島市女性センター「統計学習パネル」展示、 国立教育政策研究所「社会教育主事講習〔B〕」、日本女性会議

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：男女共同参画政策を推進する上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、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」に対応するものである。またSDGs推進のためにもジェンダー統計の重要性が増しており、国際的動きにも対応しているといえる。 独創性：男女共同参画統計に関する調査研究はデータベースのデータを見直すこと、データを収集してリーフレットや展示パネルを作成することだけではなく会館の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ことなど、総合的に事業を展開している。 発展性：国連統計部主催のジェンダー統計グローバルフォーラムで会館の男女共同参画統計の取組を報告し、各国から関心が寄せられた。					

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：有用度 100%（非常に有用 68.4%、有用 31.6%） 平成 30 年度「学習オーガナイザー養成研修」において、男女共同参画統計データを活用した講義とワークショップを実施。高い有用の評価が目標を 120%以上達成しているため A 評価とする。 【昨年度 有用度 100%（非常に有用 57.1%、有用 42.9%）】 <目標：有用の評価 85%以上、高い有用の評価 40%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
B	男女共同参画統計を活用した講義やワークショップについては、幅広い対象者に講義やワークショップを実施することによって男女共同参画統計データの普及に努めた。 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。

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も工夫する。 また、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。

業務実績報告書

中期計画の項目 (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
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、研究員(2)	計3名	

年度実績概要			
1. 趣旨 企業における若年層の初期キャリアに関して、男女の意識の差と女性が直面する問題について実証的に検討する。平成30年度は、平成27年度に民間企業の正規職についた男女（大学・大学院卒）を調査対象に5年間追跡するパネル調査の第四回調査を実施する。 2. 実施概要 (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」検討委員会を2回開催した。 (2) 調査参加企業の担当者を訪問し、調査実施の手順などについて説明（平成30年8月～9月）。 (3) 第一回～第三回調査結果の概要を報告するニュースレターを作成し、調査対象者に配布。 (4) 平成30年10月に第四回調査を実施。平成30年10月～12月に、平成26年度に就職先が内定した女子大学生の追跡ヒアリング調査を実施。 3. 得られた知見 パネル調査の第一回調査～第三回調査から、男女ともに仕事に対する自信は年々ついているが、仕事に将来性を感じている人は男女とも減少傾向にあり、女性の方が少ないことが示された。第四回調査では、入社4年目時点でのキャリア意識の男女差は、入社3年目までのそれとあまり異ならないことが示された。 4. 成果の活用 (1) パネル調査の第四回調査結果について、全調査項目の回答結果を男女別に集計した報告書を作成し、調査参加企業、各省庁・省庁所管機関、学会などに広く配布。 (2) 各調査参加企業から得たテーマに即して分析した報告書を作成し、当該企業に配布（12社）。 (3) 平成30年5月に記者説明会を開催。その結果、6月1日 秋田魁新報、6月12日 毎日新聞、7月2日 日本経済新聞、7月3日 読売新聞、7月16日 朝日新聞、9月27日 日本経済新聞、みずほ総合研究所メールマガジン「Management Flash（8月1日号）」に調査結果が紹介された。6月1日に Sankei Biz、8月8日及び10月23日に Yahoo! ニュースで調査結果が配信された。9月12日にリクルートキャリアの取材を受け、10月23日にリクナビ NEXT ジャーナルで調査結果が配信された。 (4) 中原淳他『女性の視点で見直す人材育成』ダイヤモンド社、石塚由紀夫『働く女性 ほんとの格差』日経プレミアシリーズ、鹿嶋敬『なぜ働き続けられない？ 社会と自分の力学』岩波新書、安齋徹『アニメ映画から読み解く組織とキャリアのニューデザイン』（月刊『人事マネジメント』2018年9月号）に調査結果が紹介された。 (5) 5月に「We learn」（日本女性学習財団）、7月～8月に「厚生福祉」（時事通信社）に寄稿した。 (6) 『大原社会問題研究所雑誌』727号に島直子「女性新入社員の管理職志向を低下させる要因：パネルデータを用いた検証」が掲載決定（平成31年5月刊行予定）。 (7) 平成30年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修」「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」「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」で調査結果を紹介した。			
実績を裏付けるデータ			
・平成30年10月にパネル調査の第四回調査を実施した（回答数800名、回答率51.2%） ・成果の活用：平成30年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修」における情報提供「NNECの事業展開について②調査研究報告」の有用度			
指標	H28	H29	H30
有用度（%）	100.0	95.8	96.7
高い有用度（%）	42.3	62.5	32.2

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	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（女性活躍推進法）が成立し、第 4 次男女共同参画基本計画の中で重要事項とされている「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、女性管理職比率の向上に向けて各企業で取組が進められている。また近年、社会科学分野では、ある行動や意識、環境要因がどのような結果をもたらすか、といった因果推論をより精緻に行うためには、同一個人を追跡するパネルデータを整備する必要があると指摘されている。これらの点から、時宜を得た調査研究といえる。

独創性：従来、キャリアに関する意識研究は、一時点データによる分析に限定されがちであった。そこで同一個人を追跡するパネル調査を実施した結果、初期キャリア期男女の意識はどのように変化するか、どのような要因が変化をもたらすのか、精緻に検証することが可能になった。特に入社 1 年目から追跡を開始しているため、入社当初に抱いていた管理職志向や転職志向を変化させる要因について分析することが可能である。近年注目されている若手社員の離職問題やワーク・ライフ・バランス志向などの背景について、明確にすることが可能な調査データとなっている。

発展性：同一の初期キャリア期男女を追跡するデータが入社 4 年目まで蓄積されたことで、入社後に生じる意識や実態の男女差について、より詳細に分析することが可能になった。この結果、本調査は新聞やニュースで取り上げられるとともに、学術分野でも関心を得ている。平成 30 年に刊行された中原淳他著『女性の視点で見直す人材育成』（ダイヤモンド社）、石塚由紀夫著『働く女性 ほんとの格差』（日経プレミアシリーズ）、平成 31 年に刊行された鹿嶋敬著『なぜ働き続けられない？社会と自分の力学』（岩波新書）に調査結果が紹介された。

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	B			

有用度 96.7%（とても役に立つ 32.2%、役に立つ 64.5%）
平成 30 年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修」における情報提供「NVEC の事業展開について②調査研究報告」において、調査結果の一部を紹介した。
本情報提供に対する参加者の評価は「とても役に立つ」32.2%、「役に立つ」64.5%であった。高い有用の評価が 32.2%で目標を達成していないが、パネルデータが 4 年分蓄積され、多くの書籍や学術誌に掲載されるなど外部の評価が高まっていることから B 評価とする。
【昨年度：有用度 95.8%（非常に有用 62.5%、有用 33.3%）】
＜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＞

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
B	平成 27 年度に民間企業の正規職についた男女（大学・大学院卒）を 5 年間追跡するパネル調査の第四回調査と、平成 26 年度に就職先が内定した女子大学生を追跡するヒアリング調査を行った。この結果、初期キャリア期における意識や実態、職場環境などの男女差や課題などについて比較検証するためのデータが得られた。 調査結果について記者説明会を行ったところ、全国紙や地方紙などに調査結果が掲載され、学術書などにも分析結果が紹介されるなど、注目を得た。また会館職員が学会誌などに論文を執筆し、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
平成 31 年度はパネル調査の最終回となる第五回調査を実施し、調査結果を踏まえて報告書を作成する。さらに第一回～第五回調査データを分析し、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。

業務実績報告書

中期計画の項目 (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
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) 女性教員の活躍推進に関する調査研究

事業名	女性教員の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、研究員(2)	計3名

実績概要	
1. 趣旨	
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3年計画で実施する。平成30年度はその3年次である。平成30年度は、平成29年度に行った調査結果を分析し、報告書を作成する。	
2. 実施概要	
(1)平成30年1～2月に実施したウェブを通じた定量調査について、データクリーニングを行った上で、データにウェイトをつけ、全国レベルでの推定が可能な集計結果を出した(有効回答数:小学校教員11,602人、中学校教員12,215人、一人でも回答した学校の数:小学校1,163校、中学校1,211校)。	
(2)集計結果を分析し、検討委員や文部科学省との調整を行いつつ、公表に向けたまとめ方の検討を行った。	
(3)記者説明会資料(「基礎資料」及び「結果の概要」)を作成した。	
(4)記者説明会を開催(11月5日)し、調査結果を公表した。	
(5)記者説明会資料をもとに加筆して報告書を作成し、「結果の概要」とともに関連機関に配付した。	
(6)全国公立小・中学校女性校長会全国研究協議大会や会館主催の「学校における男女共同参画研修」等において、校長等学校関係者に対してヒアリングを行い、現状・課題の把握を行った。	
(7)検討委員会を2回開催し、活用を見据えた調査結果の公表のあり方や、活用方法等について検討した。	
3. 得られた知見	
定量調査からは、管理職志望の割合は男女教員で差があること(女性7.0%、男性29.0%)や、長時間労働は特に副校長・教頭の職位で割合が高いこと、女性教員の多くは家庭生活での家事・育児の負担が男性よりかなり大きいこと(子供が未就学～小学生の時期に家事・育児を半数以上担っている(た)女性79.4%、男性教員3.5%)、約半数の管理職が育児や介護等を担う教員には管理職になるための試験や研修を勧めにくいとしていること等が明らかになった。	
4. 成果の活用	
(1)定量調査の結果は、記者説明会を行い公表した。地方紙を含め、47媒体(新聞・雑誌のみ。ネット配信ニュース等は除く。平成31年2月6日現在会館調べ)に掲載された。その結果、教育委員会等でのデータの活用(同様の調査の実施、女性活躍推進行動計画への引用等)に関する複数の照会や報告があった。内閣府の女性活躍推進法公務部門に関する検討会「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直し方向性」(平成31年1月)にもデータが引用される等、政策策定の基礎データとして活用されている。	
(2)調査研究における実態把握や定量調査等の知見にもとづき、平成30年度「学校における男女共同参画研修」のプログラムの作成過程に参画した。研修では、定量調査の結果報告を含め、女性管理職登用の促進の必要性について課題提起を行い、それをもとにグループ討議を行った。	
実績を裏付けるデータ	
平成30年度「学校における男女共同参画研修」	
講義・事例報告・ディスカッション「女性教員の活躍推進と男女共同参画の職場づくりについて考える」	
指標	H30
有用度(%)	100.0
高い有用度(%)	51.6

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	B	B	
適時性：あらゆる分野における女性の活躍推進が求められるなか、初等中等教育における女性教員の管理職登用率は依然として低い。本調査研究のテーマは、男女共同参画のさらなる推進にとって不可欠かつ重要な課題である。 独創性：本調査研究は、議論が進んでいない学校教育における女性の管理職登用と男女教員の働き方の連関や、固定的性別役割分担及びその意識等を焦点としており、男女共同参画の推進に資する専門性、先駆性の高いものである。また、調査研究の成果について具体的な活用方法を検討し、「学校における男女共同参画研修」の研修プログラムの企画・運営に反映している点においても専門性、独自性が高い。 発展性：調査結果のデータの政策関連資料への引用やデータを活用した研修の実施等に関する照会や報告が複数あった。今後も教育委員会等でのデータや資料の活用を促進していく。 効率性：教員を対象とした定量調査をウェブを通して実施することにより、約 23,800 人の小中学校の教員から回答を得ることができた。 回答の集計や分析、成果物の作成にあたっては、検討委員や文部科学省等との連携を図りつつ、効率的に、円滑に事業が遂行されるよう努めた。					

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			
有用度：有用度 100.0%（有用 48.4%、非常に有用 51.6%） 平成 30 年度「学校における男女共同参画研修」において、研修資料を活用した講義・事例報告・ディスカッション「女性教員の活躍推進と男女共同参画の職場づくりについて考える」では、目標値を上回る有用度 100.0%（有用 48.4%、非常に有用 51.6%）の実績を得た。 <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>				

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
A	初等中等教育においては、女性教員の管理職登用率が低いにもかかわらず、取組の意義・必要性に対する認識が浸透していないのが現状である。教員や学校の現状・課題について、男女格差や固定的性別役割分担の観点から詳細を明らかにした本調査研究の意義は大きい。 本調査研究では、大規模な定量調査を実施し、ヒアリング調査や情報収集で得た知見も合わせ、研修事業への活用を行った。定量調査の結果は、新聞等の媒体にも多く取り上げられ、学校における女性管理職登用にかかわる課題を社会に提起した。また、調査結果データの活用について、教育委員会等からの照会や報告も複数受けており、本調査研究の成果が女性管理職登用促進に向けた実践に活かされつつあることをうかがうことができる。

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
今年度は、定量調査で得られたデータをもとに分析を進め、報告書及び概要版資料を作成した。これらの資料を定量調査の結果に絞ったことで、学校教育における女性活躍推進のための実践に役立つデータをわかりやすくまとめ、提供することができた。一方で、各教育委員会や学校における実践を促進するには、定性調査等により補完した資料も有効である。本調査研究は今年度で終了するが、次年度には、教育委員会等で活用できる研修資料の作成等や、研究成果の研修プログラムへのより効果的な反映に取り組む予定である。

業務実績報告書

中期計画の項目 (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
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	研究国際室長、研究員、専門職員 計3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。 平成30年度は3年次となる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の運用を図るとともに、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) 平成30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（各受講者数232人、235人）。 (2) 平成30年6月、主催事業リーダー研修参加者に、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) 平成30年10月～平成31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（各受講者数244人、229人）。 (4) 平成30年12月～平成31年3月、オンライン講座の参考資料として会館のキャリア事例サイトに掲載用の3事例のインタビューを実施した。 (5) 平成31年1月～2月、オンライン講座の改修作業、内容確認作業を行った。 (6) 平成31年1月～3月、会館の研修事業で提供する事前学習用eラーニング講座を改修した。 (7) eラーニングとその提供の在り方に関する情報を収集した。
3. 得られた知見	(1) 「女性のキャリアデザイン入門」、「女性のキャリアデザインの展開」の提供を通じて、男女共同参画分野に関する知識・情報レベル、学習関心やニーズ等を把握した。具体的には、①女性のキャリアに関心を持つ共働き世代の学習者が男女共に増えている、②キャリア資格や学位取得要件を満たすために女性のキャリア学習を希望する人が一定程度存在する、③男女共同参画やジェンダーについて初めて学習する機会を得て有用だったと回答する成人女性が多い、④ディスカッションを通じて、女性が直面する困難を具体的に聞くことで、男性学習者の理解が深まる、⑤ジェンダー知識について、対象をより絞った講座が今後必要であることについての知見を得た。 (2) 事前学習として実施したeラーニング講座を通じて、男女共同参画を担う自治体や男女共同参画センター職員が、①男女共同参画基礎知識を得る機会を求めており、②国際的事項に関する知識が低く、③SDGsに取組む必要性も求められる中、国際的事項に関する学習関心は高いことを把握した。
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「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）」をそれぞれ前期、後期に各1回ずつ提供。 (2) 上記講座を職員研修に一部活用。 (3) 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。
実績を裏付けるデータ	
事業実績	・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（年間総受講者数のべ940人）。 【平成29年度総受講者数 のべ1,235人】 ・ウェブ教材として「女性のキャリア形成支援サイト」に掲載する女性のキャリア形成事例を3本作成。 ・主催事業リーダー研修の事前学習用に作成したeラーニング講座を本格的に実施。

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：教育機関を含めて社会の ICT 環境整備が進められつつあり、高等学校の新学習指導要領には「情報活用能力」が「学習の基盤となる資質・能力」と位置付けられ、主体的・対話的で深い学び（いわゆるアクティブ・ラーニング）へとつなげることが重視されており、e ラーニングによる教育・学習支援を取り上げることは適時性がある。 発展性：これまで会館の主催事業は来館を前提に行われてきたが、オンライン講座を通して、全国の一般個人を対象に直接学習機会を提供することができた。男女共同参画に関する基礎知識・情報の普及が一般には未だ不十分であることや、「女性のキャリアデザイン」のテーマに関心を持つ男女の受講者ニーズを確認するとともに、さまざまな年代の学習者男女の問題関心を把握できた。会館の集合型研修に事前学習講座として e ラーニングを正式導入したことから発展性がある。 効率性：放送大学と協定を締結し、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効率的に一般対象の学習機会を提供するとともに、会館職員の研修としても活用したため効率的である。一方で、講座を提供する上で会館職員の人的負担を考慮する必要がある。					

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
B	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、年間約 1 千人弱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った。 上記の講座提供を通じて、e ラーニング講座の提供方法や進め方、学習者情報等についての知見を得た。

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
放送大学のオンライン講座を通じた知見が一定程度得られた反面で、講座を提供する人的負担を考慮し、平成 31 年度は、放送大学との今後の連携のありかたについて検討する必要がある。

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	A	各種事業において年度目標（パッケージ貸出件数、アーカイブ展示での他機関との連携数、アーカイブ展示室入場者数、Winet アクセス件数、SNS 記事掲載件数）を 120%以上達成したことや、広報手段として新たにツイッターを立ち上げたこと、PFI 事業者との連携事業「NVEC アニバーサリーウィーク」に努めたことなどから、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-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)) 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 係長(併)専門職員 専門職員 係員(5) 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館外貸出した他、レファレンス・サービス、文献複写サービス、館内見学会の実施、「こども霞が関見学デー」や「図書館総合展」「図書館と県民のつどい」等のイベント出展等により広く利用に供し、男女共同参画のための情報提供を行った。
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本館ロビー展示ケースにて年に4回行い、資料リストをホームページ上で公開した。また、主催事業と連動して、講師やテーマに関連した図書を研修棟や本館ロビーに当該期間中に展示した。 さらに、埼玉大学との連携授業「男女共同参画社会を考える」の中で、統計を用いた講義、女性教育情報センターを利用した情報検索の実習等を担当し、レポート作成のための資料情報の収集選択スキルアップの支援を行った。 女性教育情報センター内ならびに情報センター前のスペースにおいてWi-Fiが利用可能となった。これにより利用者は、女性教育情報センター所蔵資料と合わせてネット上の情報を容易に取得出来、利便性が高まった。
実績を裏付けるデータ	
収集資料統計（平成30年度受入）	図書 2,396件、地方行政資料 749件、雑誌 35件、新聞切り抜き 20,994件、AV資料 36件
利用状況統計（平成30年度）	資料等利用者数 4,592人、貸出資料総数 10,667冊、レファレンス・サービス 591件、文献複写サービス 689件、情報研修プログラム 2件、18人
相互貸借貸出件数	343件（内 パッケージ貸出件数 88件）

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	独創性	効率性			
判 定	B	B			
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
B	資料の収集を概ね着実に行っており、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、提供に着実に取り組んでいる。来館者だけでなく、来館が難しい利用者に対してもサービスを行っており、文献複写サービスやパッケージ貸出等で資料の利活用が図られている。相互貸借貸出件数は平成 29 年度が 285 件、平成 30 年度は 343 件と 58 件増加している。パッケージ貸出機関数は平成 29 年度が 32 機関、平成 30 年度が 39 機関と 7 機関増加している。

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
アクティブラーニングスペースの整備、イベント出展や主催事業（研修）との連携などを実施する。 また、魅力的な蔵書構成と書庫の空きスペース不足対策のため、古い資料の除却などを引き続き行う。

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、係長(併) 専門職員、専門職員、係員(5)	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・修正等を行ったほか、「女性のキャリア形成支援サイト」について利便性の向上のため研究国際室と連携して分野構成の再構築を行った。 3. 成果 (1) 「女性と男性に関する統計データベース」は更新された統計について、最新の数値を反映した。また、収録データの見直し3年計画の3年目となる30年度は全11分野のうち「社会保障・福祉」「健康・保健」の2分野について見直しを行い、使われていないデータの削除、新たなデータの追加によって男女共同参画の視点から明確で使いやすい構成とした。これで計画通りすべての分野の見直しを終えた。(28年度は「人口」「世帯・家族」「労働」「教育・学習」の4分野、29年度は「生活時間・無償労働」「意思決定」「安全・犯罪」「家計・資産」「意識調査」の5分野の見直しを行っている。) (2) 「女性関連施設データベース」の更新を行った。「女性情報レファレンス事例集」を8件更新した。 (3) 「女性情報ナビゲーション」についてカテゴリーの見直しを行い、サブカテゴリーとして「ハラスメント」「LGBT」を追加した。またリンク先の追加も行った。														
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></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>データベース化件数</td><td>28,400</td><td>28,685</td><td>26,065</td></tr> <tr> <td>アクセス件数</td><td>469,284</td><td>523,682</td><td>1,275,878</td></tr> </tbody> </table>			指標	H28	H29	H30	データベース化件数	28,400	28,685	26,065	アクセス件数	469,284	523,682	1,275,878
指標	H28	H29	H30												
データベース化件数	28,400	28,685	26,065												
アクセス件数	469,284	523,682	1,275,878												

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	B	B		
独創性：「女性情報ポータル“Winet”」「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」「女性情報レファレンス事例集」など独自のデータベースを提供し、単なるリンク集ではない、男女共同参画関係者に有用なポータルサイトとして独創的である。 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」のデータを使い、男女共同参画施設での講習会やイベントの企画につながるなど、発展性がある。 効率性：男女共同参画社会の推進に有用な情報がひとつにまとまっており、ワンストップサービスの利用者にとって効率的である。					

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：26,065件（目標達成率：100%）【昨年度：28,685件】 <目標：年間26,000件> アクセス件数：1,275,878件（目標達成率：365%）【昨年度：523,682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
B	データベース件数、アクセス件数ともに中期計画期間中の年度目標を達成した。 28年度より3年計画で実施している「女性と男性に関する統計データベース」の統計データの見直し作業が、28年度から30年度の3年間で全11分野について行われ、完了した。 「女性のキャリア形成支援サイト」に研究国際室と連携して7件のキャリア事例を登録した。 「女性情報ナビゲーション」についてカテゴリーの見直しを行い、サブカテゴリーに「ハラスメント」「LGBT」を追加することで適時性のある構成となった。

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
“Winet”全体において情報セキュリティ対策に問題があるため、根本的な見直しを行い、セキュリティ対策を万全にするよう努める。また、ポータルサイト“Winet”をコンテンツナビゲーターとして明確にし、データベース等へのアクセス機会の向上を図るとともに、データベースの検索精度の向上、操作感の統一を目指す。さらに、データや検索サイトのメンテナンスにおける即時性、簡易性の向上を図る。

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)) 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、係員(2)		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合致する図書について、ここ数年以内に出版された比較的新しい図書を中心に、「キャリア・しごと」「家庭・家族」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、貸出を行っている。NWEC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、相手館の事業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」の2通りの利用形態がある。 3. 成果 図書館総合展などのイベント、講習会、会議等での広報の成果があり、貸出機関数が年度目標の30か所を大きく上回る39か所となった。 新規利用機関は以下の11か所であり、女性関連施設、大学、高専と多岐に渡っている。 (新規利用機関) 苫小牧市男女平等参画推進センター、エルパーク仙台、川崎市男女共同参画センター 茨城大学、千葉大学、名古屋大学ジェンダーリサーチライブラリー 甲南女子大学、九州産業大学、熊本大学 仙台高等専門学校、香川高等専門学校(詫間)										
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></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></tr> </tbody> </table>			指標	H28	H29	H30	パッケージ貸出機関数	30	32	39
指標	H28	H29	H30								
パッケージ貸出機関数	30	32	39								

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：ここ数年以内に出版された図書を中心にパッケージを構成し、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お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て機関・目的・対象別に男女共同参画社会形成のための知識と情報を提供する「図書のパッケージ貸出サービス」は、全国的にも珍しく、特に専門図書館では例を見ないサービスである。 発展性：パッケージ貸出を利用した機関がその利用統計を取り、利用の多かった図書を自館で購入するという使い方をすることで、他機関が少ない予算で効率的に図書を購入することの助けになっている。また、パッケージ貸出で貸し出した資料のリストを会館の Web ページで公開することで、実際にパッケージ貸出を利用していない機関もそれを参考に、最近の男女共同参画に関する図書の情報を知り、それを購入するなどの動きがあり、男女共同参画の展開に資するものとなっている。 効率性：他機関と連携して NVEC の蔵書を一定期間、まとまった量を貸し出すことで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、会館の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：39 か所（目標達成率：130%） 【昨年度：32 か所】 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> （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>8</td> </tr> <tr> <td>大学</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>高専</td> <td>9</td> </tr> </table>						男女共同参画センター	8	大学	22	高専	9
男女共同参画センター	8										
大学	22										
高専	9										

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
A	年度目標を 120%以上達成する 39 機関への貸出を達成した。 利用機関は大学が半数以上となっているが、30 年度に男女共同参画センターが新規に 3 件増加し、資料がより広い年齢層に利用される機会が増えた。 パッケージテーマは「男女共同参画」「女性の人権」「ジェンダー」「理科系」「キャリア・しごと」「貧困・格差」をはじめ 30 以上あり、今後も広がりが期待できる。 個別パッケージは利用機関の希望に応じたテーマで貸出を行うが、今年度は「性的マイノリティ・LGBT」の貸出希望が 4 機関あり、最新のテーマの希望にも対応が出来る。

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
今後もイベントや講習会等の機会を捉えて男女共同参画施設等への広報に努め、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。また、貸出先での利用状況を調査・分析して、成果を発表するとともにその成果の普及啓発を図る。

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、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) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査～パネル調査による入社3年目までの意識と実態～ 1,000部作成。主として平成30年5月31日に実施した「記者説明会」で配布 (2) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査～パネル調査による入社3年目までの意識と実態～ (英語版) 「Results of the panel survey on the transition of consciousness and action for the first three years」200部作成。主として主催事業で配布 (3) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査(第一回～第三回調査)ニュースレター 500部作成。主として調査協力企業に配布 (平成30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) (4) 男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査(第四回調査)報告書 400部作成。主として調査協力企業に配布 (5) ミニ統計集 日本の女性と男性 2018 日本語版 2,000部、英語版 1,000部作成。主として主催事業及び職員による館外での講演等で配布 (6) 学校教員のキャリアと生活に関する調査結果概要 5,500部作成。主として平成30年11月5日に実施した「記者説明会」及び会館主催事業、教育委員会、都道府県政令市男女共同参画担当部局、男女共同参画センター、調査協力校等に配布 (7) 学校教員のキャリアと生活に関する調査報告書 500部作成。主として都道府県政令市教育委員会・男女共同参画担当部局等に配布 (8) NVEC 実践研究 第9号「ジェンダーに基づく暴力」 800部作成。主として女性/男女共同参画センター等に配布 (9) 2018NVEC リーダーセミナーレポート「農山漁村女性のエンパワーメント」 150部作成。主として、アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー研修生、推薦者・機関等に配布 (10) 第62回国連女性の地位委員会(CSW)早わかり 1,000部作成。主に会館主催事業及び職員による館外での会議・講演等で配布 2. 成果物の発信 (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 ①「地域における男女共同参画推進リーダー研修」「企業等を成長に導く女性活躍促進セミナー」「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」で調査結果を紹介 ②初期キャリア調査(第三回)分析結果について記者説明会を開催(5月) ③記者説明会后、6～10月、全国紙・地方紙、機関誌、ネットニュース等で取りあげられた ④リクルートキャリアの取材を受け、リクナビNEXT ジャーナルにて調査結果が紹介された(10月) (2) 男女共同参画統計に関する調査研究 ①「学習オーガナイザー養成研修」において、男女共同参画統計データを活用した講義とグループワークを実施 ②ジェンダー統計グローバルフォーラム(主催：国際連合統計部)において、NVECのジェンダー統計事	

業を報告(11月)

(3) 女性教員の活躍推進に関する調査研究

①「学校における男女共同参画研修」において、調査結果を活用した講義・事例報告・ディスカッションを実施

②Web 調査分析結果について記者説明会を開催(11月)

③記者説明会后、11月～平成31年2月、全国紙・地方紙、機関誌等で取り上げられた

③韓国両性平等教育振興院(KIGEPE)主催の国際シンポジウム「学校等におけるジェンダー平等教育」において、成果の一部を報告(12月)

(4) 第62回国連女性の地位委員会(CSW)早わかり

「地域における男女共同参画推進リーダー研修」の情報提供「女性のエンパワメントのための国際的な取組について」において活用

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：「第4次男女共同参画基本計画」に基づき年度計画どおり実施している。 近年、女性管理職の育成において、初期キャリア期に成長と経験を先取りさせる施策が提言されていることから、「初期キャリア調査」は適時を得た調査研究であり、パネル調査の結果は、記者説明会を開催し紹介した。また、記者説明会用資料として『男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査～パネル調査による入社3年目、までの意識と実態～』を作成し配布した。 また、あらゆる分野における女性の活躍推進が求められるなか、「女性教員調査」は時宜を得た調査研究であり、Web調査の結果は、記者説明会を開催し紹介した。また、記者説明会資料として『学校教員のキャリアと生活に関する調査結果概要』を作成し配布した。 『NWEC 実践研究』では各分野での重要事項に焦点をあてテーマを決め、全国各地の好事例や男女の初期キャリア形成、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、政策的にも時宜にかなったものといえる。 発展性：『NWEC 実践研究』をはじめ、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。また、「初期キャリア調査」の記者説明会には、新聞社等6社より7名が参加。うち、4社の新聞各紙に調査研究結果が掲載され、共同通信社が作成・発信した記事が全国紙及び地方紙に掲載された。海外でも調査結果を紹介するなど、今後の調査研究や事業展開等においても有効活用が期待できる。【新聞掲載：6社、ニュース：1件、刊行物：2件】 「女性教員調査」の記者説明会には、新聞社等5社より5名が参加。うち、4社の機関誌及び新聞各紙に調査研究結果が掲載され、共同通信社が作成・配信した記事が全国紙及び地方紙に掲載された。【新聞掲載：45社、刊行物：7件】 効率性：『NWEC 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、効率のかつ専門的、経済の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
A	「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」は、今年度も記者説明会を行い、各新聞社の全国紙・地方紙やネットニュース等で取り上げられた。 「女性教員の活躍推進に関する調査研究」は、11月に記者説明会を行い、各新聞社の全国紙や地方紙、ネットニュース等で取り上げられた。 『NWEC 実践研究』第9号は「ジェンダーに基づく暴力」をテーマに取り上げ、国内のこれまでの動向や国際的な広がり、セクシュアル・ハラスメントを論じた論文、暴力の事例や暴力防止に向けた取組、支援者のための研修について掲載した。また、平成30年11月に迎えたアーカイブセンター10周年の節目にあたり、開設の経緯や開設されてからの10年間を振り返っている。 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。

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
来年度も継続して『NWEC 実践研究』第10号を刊行する他、女性／男女共同参画センターや各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発行及び発信に努める。会館ホームページ等のWebサイトに随時掲載するとともに、会館主催事業や教育機関、女性関連施設及び企業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 係長(併)専門職員 係員	計3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・公開した。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させた。また、アーカイブセンター展示室にて、特別展示「女性の歩みを受け継ぐ 女性アーカイブセンター10周年展」(1～9月)、企画展示「鉄道と女性展 ～鉄道を動かし、社会を動かす～」(9～4月)を開催した。 3. 成果 順調に事業を推進し、今年度の数値目標を達成することができた。 展示用パネルおよび資料について他機関より利用の申し込みがあり、11件の貸出を行った。うち5件は、地方自治体の男女共同参画担当部署等からの希望により、平成27年度所蔵展示「男女雇用機会均等法から30年」のパネル貸出を行った。 【評価指標】 ○資料の収集(年度目標1千点以上) 1,021点 ○展示室利用(年度目標1万人以上) 12,755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) 企画展示「鉄道と女性展 ～鉄道を動かし、社会を動かす～」について、11機関と連携を行った。 (内訳) 岩倉高等学校、小田急電鉄株式会社、株式会社テレビ神奈川、近畿日本鉄道株式会社、埼玉県平和資料館、鉄道博物館、東京大学社会科学研究所図書室、東京都立中央図書館特別文庫室、東武鉄道株式会社、一般財団法人東武博物館、広島電鉄株式会社																		
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></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></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></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></tr> </tbody> </table>			指標	H28	H29	H30	収集した史・資料点数(点)	1,142	1,164	1,021	展示室への入室人数(人)	9,997	11,359	12,755	企画展における連携機関数(機関)	5	7	11
指標	H28	H29	H30																
収集した史・資料点数(点)	1,142	1,164	1,021																
展示室への入室人数(人)	9,997	11,359	12,755																
企画展における連携機関数(機関)	5	7	11																

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	A	A	B		
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。海外でも資料の目録情報は公開していても画像情報を公開しているところは少ない。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。 発展性：アーカイブ展示用パネルを平成30年度は滋賀県立男女共同参画センターや佐賀県鹿島市など全国の男女共同参画センターに貸出すことで、男女共同参画関連の展示を全国に広げたことで発展性がある事業と言える。 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。					

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	A	A		
収集数：1,021点（目標達成率：102%）【昨年度：1,164点】 <目標：年間1千点以上> 展示室入場者数：12,755人（目標達成率：128%）【昨年度：11,359人】 <目標：年間1万人以上> 他機関との連携数：11機関（目標達成率：220%）【昨年度：7機関】 <目標：年間5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
A	各取り組みを順調に進め、当年度の数値目標を達成することができた。 特に展示室の入場者数は12,755人と年間10,000人以上の目標値の120%以上を達成した。 他機関との連携数も11機関と年間5機関以上の目標値の120%以上を大きく上回った。 平成30年度はベアテ・シロタ・ゴードン資料の受入を開始した。この資料については各界から大きな注目が寄せられており、資料整理のために図書館振興財団の助成金を獲得することも出来た。その助成金を使って2019年度にはデジタル化し、女性デジタルアーカイブシステムにて公開することを予定している。 アーカイブ展示のパネル貸出については、毎年申込のある機関もあり効率的な活用がなされている。

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
アーカイブ収集については、ベアテ・シロタ・ゴードン資料について重点的に整備するとともに、引き続き収集先のネットワーク拡大に努める。現在女性デジタルアーカイブシステムは日本語のみの対応であるため、ベアテ・シロタ・ゴードン資料の公開にあたり英語化を検討する。 展示については、引き続き他機関との連携ならびに入場者数の目標値達成に努める。

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)) 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、係長(併)専門職員、係員 計3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 基礎コースでは、アーカイブ概論ならびに複数のアーカイブ実践機関によるアーカイブ構築の事例報告を行った。実技コースでは、紙資料の修復に関わる技術について実習を行った。 3. 開催日時（場所） 平成30年11月20日（火）～11月22日（木） 場所：国立女性教育会館 ①基礎コース：11月20日（火）～11月21日（水）1泊2日 ②実技コース：11月21日（水）～11月22日（木）1泊2日 【評価指標】 ○研修参加者数（年間36名以上） 53名（基礎コース28名、実技コース25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98.0%（基礎96.2%、実技100%）、高い満足度62.0%（基礎42.3%、実技83.3%） ○アーカイブ実務者同士のネットワーク構築支援 基礎コースにおいてはディスカッション、基礎コース・実技コースそれぞれで情報交換会を実施し、それぞれの立場や仕事状況などについて相互理解を深められるよう配慮した。また、希望者にはNWECメールマガジンの登録をもらい、女性アーカイブセンター事業を含む会館実施事業に関する案内を行っている。																																						
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></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基礎コース</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></tr> <tr> <td>満足度（%）</td><td>100</td><td>91.2</td><td>96.2</td></tr> <tr> <td>高い満足度（%）</td><td>46.2</td><td>29.4</td><td>42.3</td></tr> <tr> <td>実技コース</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></tr> <tr> <td>満足度（%）</td><td>100</td><td>96.2</td><td>100</td></tr> <tr> <td>高い満足度（%）</td><td>95.8</td><td>76.9</td><td>83.3</td></tr> </tbody> </table>			指標	H28	H29	H30	基礎コース				参加者数（人）	29	35	28	満足度（%）	100	91.2	96.2	高い満足度（%）	46.2	29.4	42.3	実技コース				参加者数（人）	25	28	25	満足度（%）	100	96.2	100	高い満足度（%）	95.8	76.9	83.3
指標	H28	H29	H30																																				
基礎コース																																							
参加者数（人）	29	35	28																																				
満足度（%）	100	91.2	96.2																																				
高い満足度（%）	46.2	29.4	42.3																																				
実技コース																																							
参加者数（人）	25	28	25																																				
満足度（%）	100	96.2	100																																				
高い満足度（%）	95.8	76.9	83.3																																				

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	独創性	発展性			
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。 発展性：外部機関の職員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、参加者間および講師とのネットワークが広がることにより新たな事業展開につながる可能性がある。研修で学んだ事項は、参加者が実務の現場ですぐに活用できるものや知識として有用なものであり、参加者の所属機関での共有がなされている。					

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：53名 「基礎コース」：28名（募集定員30名）【昨年度35名】 「実技コース」：25名（募集定員20名）【昨年度28名】 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62.0%（基礎42.3%、実技83.3%）【昨年度50.0%（基礎29.4%、実技76.9%）】 満足度98.0%（基礎96.2%、実技100%）【昨年度93.3%（基礎91.2%、実技96.2%）】 満足度で目標値を達成しており、高い満足度もほぼ目標値に近い値のため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
B	高い満足度・満足度のいずれも昨年度よりも上昇した。特に、実技コースでは、新たな実習内容を実施したところ、満足度は100%となり評価を得ることができた。

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
・基礎コース 昨年度の反省を踏まえ、講師に質問時間の確保を事前に周知できたが、設定した時間内では質問が終わらない講義が多かった。また、講義自体の時間についても内容によってはもっと詳しく聞きたかった等のアンケート回答もあった。次回は、質問時間をさらに長くするとともに、内容により適切な講義時間を設定する。 ・実技コース 新たな実習内容も好評であったが、昨年度まで実施していた実習内容を受講したいとのアンケート回答もあった。次回は、今年度と同内容とするか、以前の内容を実施するかは、講師とも打ち合わせし決定する。 ・フォローアップ調査 研修から半年後を目途に実施する。

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 42 名

年度実績概要	
1. 趣旨	NWEC の事業や取組について積極的に国民に周知し、NWEC 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4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ホームページ運営班による活動	日本語版・英語版ともに、画像やレイアウトの工夫で見やすく分かりやすいページ構成になるよう修正し、コラムなどの提供コンテンツの魅力作りと深化をめざした。また、外部の検索エンジンで NWEC ホームページがより上位にヒットするよう検索エンジン最適化対策を行い、アクセス向上に努めた。
②ターゲット別広報班による活動	新たに Twitter の公式アカウントを立ち上げ、より柔軟で即時性のある情報発信に務めた。Facebook、Instagram では NWEC の情報のみならず関係機関・団体の投稿を積極的に共有することで、男女共同参画推進に関する有用な情報を幅広く提供するとともに、広報分野における連携として活用した。
③外部イベント班による活動	こども霞が関見学デー、文部科学省消費者教育フェスタ、日本女性会議 in 金沢、全国女性会館協議会全国大会 in 沖縄等、全国的なイベントの全般的把握と計画的参加を行った。展示ブースでは、のぼり設置やちらし・グッズの配付等、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。
④情報センター改善・運営班による活動	女性教育情報センター及びアーカイブセンター展示の内容検討や研修棟の図書館出張コーナーでの本の展示などを行い、「待ちの広報」からの脱却をめざした。また女性情報ポータル Winet の各データベースの運用について館内の意見を集約し、見直しを図った。
(2) 各課室による取組	
①総務課	・SNS・メールマガジンによる情報発信内容を充実させた。メールマガジンは読者アンケートを行い、読者のニーズ把握を行うとともに、今後の編集方針の参考とした。
②各課室共通事項	NWEC 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 189 件 (Facebook113 件、Instagram31 件、Twitter45 件) ・メールマガジンを毎月 2 回発行。また主催事業の実施等に合わせ特別号を 3 号発行した。 ・Newsletter (英文) を年 2 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。 ・YouTube「NWEC CHANNEL」による動画配信では、登録動画数が合計 26 件 (平成 30 年度 5 件登録、平成 25-28 年度登録済み 21 件) となった。新規に作成した動画では、講演と投影用資料とを構成した画面により、講義内容がより分かりやすくなるように工夫した。 ・プレスリリースを 12 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。 ・新聞・雑誌等マスコミ向けの記者説明会を 2 回実施。雑誌や新聞、WEB ニュースなどへの掲載につながり、調査研究を広く普及することができた。

- ・PFI 事業者による「NWEC アニバーサリーウィーク」の実施にあたっては、PFI 事業者、ボランティアと会館職員が連携・協力し、近隣市町のイベント等でちらし配布を行うなど、日頃会館を利用しない一般市民に向けても会館の存在をアピールした。

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。また、これまで単独の課室または事業で行っていた東松山ケーブルテレビによる取材対応及び告知の放映（総務課、情報課）や東武東上線沿線へのポスター掲示（事業課・情報課）など、広報活動のノウハウを全館で情報共有し活用することができた。

実績を裏付けるデータ

事業実績

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

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	A	B		
適時性：月2回のメールマガジン発行及び各 SNS 公式アカウントにより、NVEC や関係機関による情報を適時に発信することができた。また内閣府や文部科学省発行の冊子やメールマガジンへの投稿を定期的に行い、複数の媒体で広報を行うことで、より適時的な情報発信の機会を作ることができた。 発展性：日本女性会議などをはじめ、こども霞が関見学デー、図書館総合展、ESD 活動全国フォーラムなど、幅広い分野のイベントでも広報ブース出展を行い、NVEC 及び男女共同参画推進をアピールした。またプレスリリースや記者説明会等による情報提供などを積極的・継続的に行ったことで、マスコミ等による広報効果が期待できる。 効率性：全国規模のイベントに参加し広報活動を行うことは、NVEC の認知度を上げるうえで効率的である。また SNS による情報発信では、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、会館のフォロワーによる自発的な情報拡散のきっかけをつくることができた。					

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	A	B			
SNS への記事掲載件数 189 件（達成率 189%） 【昨年度 144 件】 <目標 年間 100 件以上> ホームページへのアクセス件数：438,912 件（目標達成率：110%） 【昨年度：505,132 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	判定と根拠
A	・ 広報・情報発信計画に基づき、年間を通して組織横断的に取り組んだことで、全職員が広報・情報発信をより積極的に行う機運を醸成した。 ・ 「待ち」の広報からの脱却をめざし、外部で行われる男女共同参画関連イベントの計画的把握と参加による広報活動、女性教育情報センター前の会館自己紹介スペース及び研修棟に設置した図書コーナーの充実を図った。 ・ Twitter の公式アカウント開設を始めとする SNS による広報では、新たなターゲット層にアプローチする機会と情報発信の手段を得た。 ・ ホームページへのアクセス件数は中期目標のうちに達成すべき 40 万件以上を、平成 30 年度も達成し、438,912 件のアクセス数となっている。

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
ホームページについては、単にアクセス数を増加させるだけではなく、英語ホームページを含め、より魅力的なコンテンツ作りをめざす。単に対象や件数の拡大のみを追求するのではなく、各主催事業における広報・情報発信状況の点検など、男女共同参画の推進に向けて真に必要な情報を整理・厳選し、より効率的・効果的な広報活動が展開できるよう、年間を通して不断の見直しをはかることが必要である。

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		
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、その他の研修も年度目標（満足度、有用度）を 100%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-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、係長、係員(2)	計4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。平成30年度は「農山漁村女性のエンパワーメント」をテーマとして設定し研修を行う。 2. 実施概要 本研修では、日本国内の関連機関の視察や専門家による講義に加え、研修生同士がテーマに関する好事例を学び合うことを目指したカリキュラム構成としている。 3. 開催日時(場所) 平成30年10月2日(火)～10月6日(土) (受入期間 10月1日(月)～10月7日(日)) NWEC、農林水産省、JA てんどう、山形市男女共同参画センター他 4. アジア地域における拠点としての取組 研修生には、出身国(5カ国)における男女共同参画政策と農山漁村女性のエンパワーメントに関する好事例を分析したカントリーレポートの事前提出と、研修終了後は報告書の執筆を義務づけた。 5. 研修の内容評価 研修の有用度と満足度はともに100%であった。特に「カントリーレポートの報告を通じた好事例の共有」や「女性農業者との意見交換が有意義であった」と評価が高かった。																		
実績を裏付けるデータ	1. 参加者の概況 9名(定員10名) 2. 国籍 インドネシア、韓国、カンボジア、ベトナム 各2名、中国1名 3. アンケート結果 研修の満足度 100.0% (非常に満足 100.0%) 研修の有用度 100.0% (非常に有用 67.0%)																		
事業実績	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th><th>H28</th><th>H29</th><th>H30</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>満足度(%)</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr> <tr> <td>高い満足度(%)</td><td>80</td><td>100</td><td>100</td></tr> <tr> <td>有用度(%)</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr> </tbody> </table>			指標	H28	H29	H30	満足度(%)	100	100	100	高い満足度(%)	80	100	100	有用度(%)	100	100	100
指標	H28	H29	H30																
満足度(%)	100	100	100																
高い満足度(%)	80	100	100																
有用度(%)	100	100	100																

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点	適時性	独創性	効率性		
判 定	B	B	B		
適時性：第一次産業に従事している女性は都市部における就労とは異なる課題に直面している。本研修のプログラム構成は研修期間中にテーマ関する政策や好事例を学ぶことに主眼をおいた。専門家による講義と意見交換を通じて、農山漁村地域に暮らす女性が直面する課題をどのように克服することができるかについて学習し意見交換を行うことができた。 独創性：研修カリキュラムはNWECCがこれまで築いてきた人的ネットワークを活かし、農林水産省や農業協同組合、女性関連施設より協力を得て、日本の取組みについて学ぶことができる研修内容となるよう留意した。 効率性：研修生が研修から学んだ知見を基に国別報告をまとめ、2018NWECC リーダーセミナーレポートとして日本語と英語で刊行した。レポートはホームページ上でダウンロード可能な形式で公表し、研修成果の普及につとめている。					

2. 定量的評価

観 点	プログラムの満足度	プログラムの有用度			
判 定	A	B			
プログラムの満足度：100.0%（非常に満足 100.0%）【昨年度：満足度 100%（非常に満足 80%）】 目標値「高い満足の評価」80%以上を 120%達成したのでA評価とする。 ＜目標：90%以上の満足、80%以上の高い満足＞ プログラムの有用度：100.0%（非常に有用 67.0%）【昨年度：有用度 100%（非常に有用 100%）】 「研修期間の長期化を希望」とする意見があり「非常に有用」が昨年度よりも低い数値となったが、目標（80%以上の肯定的な回答）は達成していること、研修内容自体は評価されていることを考慮し、B評価とする。 ＜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
B	年度計画どおりに実施されている。アンケートでは満足度、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た。 研修期間中を通じて質疑応答も活発に行われ、研修生がテーマに関する各国の取組について学び考察を深める機会を提供できた。

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
討議や意見交換の時間を長く設定して欲しいとの要望があったので、来年度以降の検討課題としたい。

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 ① NWE 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、係員(2)	計4名	

年度実績概要			
1. 趣旨	本事業の目的は女性活躍推進、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。		
2. 実施概要	研究者、男女共同参画の行政担当者、女性関連施設職員、女性団体、企業のリーダー等を対象として、「女性の活躍促進に向けた取組み アイスランドの経験から学ぶ」をテーマとした国際シンポジウムを実施した。		
3. 開催日時（場所）	平成 30 年 12 月 7 日（金） 13:00～16:30 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	107 名（定員 80 名）（女性 102 名、男性 5 名）		
2. アンケート結果	満足度 98.7％（非常に満足 57.7％、満足 41.0％） 有用度 98.7％（非常に有用 48.7％、有用 50.0％）		
3. 事業実績	本事業の特集記事が以下の媒体に掲載された。 ・『社会新報』（平成 31 年 1 月 30 日付）「女性の活躍促進 アイスランドに学ぶ」（5 万部） ・『新婦人しんぶん』（平成 31 年 1 月 17 日付）「世界一男女平等の国 アイスランドから学ぶもの」（20 万部） ・『ウィラーン』（2019 年 4 月号）「海外情報 GGGI 10 年連続 1 位の国アイスランドー学校教育にジェンダーの視点を」（1,200 部）（4 月刊行予定）		
指標	H28	H29	H30
満足度（％）	95.0	97.2	98.7
高い満足度（％）	42.0	28.2	57.7

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	B	B	B	
適時性：「女性が輝く社会」の実現を目指して、平成 27 年 8 月には「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、女性支援政策が展開されている。アイスランドで実施されている男女の賃金格差解消に関する法律や男性の育児休業取得率向上の取組等、男女共同参画社会の形成に係る最新の情報が紹介された。また、セミナー会場で持続可能な開発目標（SDGs）に関する資料を配付し、国際的なジェンダー平等推進のため動きについて啓発活動を行った。 独創性：これまで日本国内で学ぶ機会が少なかった、アイスランドにおけるジェンダー平等政策の詳細について議論した。 発展性：セミナーに先立ち基調講演者との女性団体との意見交換会を開催し、アイスランドの先進的な取組を通じた意識啓発活動を実施した。福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課が実施した地域のリーダーを目指す女性応援研修 17 名が研修の一環として NWEC グローバルセミナーに参加した。セミナー翌日には NWEC 職員が地域における男女共同参画推進リーダー研修の講義を行い、国内女性団体に NWEC の取組を紹介した。 効率性：文部科学省とアイスランド共和国大使館より後援を得て広報等に活用した。 本セミナーの企画、講師との調整、実施は専門職員、研究国際係長、係員の 4 名体制で行い、講義資料の準備や謝金の支払い手続き等、全て滞りなく行うことができた。					

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：満足度 98.7%（非常に満足 57.7%、満足 41.0%） 目標値を達成するとともに、非常に満足が昨年度よりも大幅に増えているので A 評価とする。 【昨年度：満足度 97.2%（非常に満足 28.2%）】 <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
A	年度計画どおりに実施されている。社会の中で女性が十全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。 本事業を通じて、アイスランドと日本における男女平等を推進するための好事例を学ぶ場を設けた。また、事業終了後もパネリストが朝日新聞から、男性にとっての男女共同参画推進の意義について取材を受けた他、自立した女性を主人公としたアイスランド映画を紹介するトークイベントに会館職員が講師として招かれる等、広がりをみた。

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
10 年間連続でグローバル・ジェンダー・ギャップ指数 1 位を達成したアイスランドの取組に関する講演は参加者の満足度、有用度ともに高かったため、来年度以降も引き続き男女平等政策の先進事例を紹介できるよう企画を立案する。

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)) 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	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・被害の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を実施する。3年計画の第1年次。 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。参加者が日本を含め、互いの国の人身取引対策に関する取組について相互理解を深め、特に予防、被害者の保護と自立支援に携わる関係機関の役割や協力体制等について把握し、参加者間で人身取引対策に取り組む機関の機能強化や連携、国を越えたネットワークの強化に資する方策を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：カンボジア、タイ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、ベトナム、ラオス、インドネシアの人身取引対策の予防と保護の分野に携わる中央・地方政府機関職員（司法・法執行・入管、婦人保護、ソーシャルワーカー等）。 ②研修内容：・日本を含め、各国の人身取引予防・被害者保護・帰還・社会復帰の一連のプロセス及び関連機関の関係の把握、グッドプラクティスや課題の共有 ・各国の状況や取組の理解と、改善策やネットワーク強化に資する方策の検討を行うための発表と討議 ・関係省庁（内閣官房、厚生労働省、警察庁、法務省含む）、地方自治体の女性相談所、民間団体（母子自立支援施設、国際交流協会等）、弁護士や有識者等を講師・見学先として意見交換や講義を実施 ・関係機関、大使館、国際機関、有識者等を招いた成果発表会と意見交換会の開催
3. 開催期日	平成30年10月24日(水)～11月7日(水)
4. 開催場所	NWEC、JICA、内閣府、婦人相談所、東京入国管理局、社会福祉法人、民間団体等
5. 研修内容の評価	人身取引という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する研修であり、NWECの情報や研修ノウハウ、国内ネットワークとJICAの海外ネットワークが相互に活かされている。 今年度は、国際移住機関（IOM）の協力を得てロールプレイやSDGsを踏まえて「誰も取り残さない」をテーマにしたグループワークを実施した。国内の人身取引対策や女性保護に携わる関係者も含めて、アセアン諸国の取組について理解を促進し、人身取引対策に携わる関係者の国を越えた相互理解やネットワークを深める役割も果たした。研修参加者からは、特に、日本の官民の連携、国と地方の役割分担、現場で重視されている被害者中心主義など、帰国後に自国で役立つ知識や情報を得る貴重な機会になったと高く評価されている。アセアン8か国が参加し、語学レベルや属性が多様な参加者だったが、成果発表会では帰国後も参加国同士のネットワークの重要性を強調したアクションプランも発表し、新フェーズの趣旨に沿った成果を収めた。
実績を裏付けるデータ	
1. 参加者の概況：8カ国13名（女性8名、男性5名）（各国政府が選定・推薦しJICAとNWECで選定）	
2. アンケート結果：研修目標達成度100.0%（十分に達成 61.5%、達成 38.5%）	
3. 参加国実績（人、（）内は女性で内数）：カンボジア2（1）、ベトナム2（2）、タイ2（0）、ラオス2（2）、フィリピン1（1）、ミャンマー2（1）、マレーシア1（1）、インドネシア1（0）	

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	A	B		
適時性：人身取引問題は国際的にも指摘されているが、アジア太平洋地域は女性や女児の被害が多く、政策的に重要な課題である。平成29年3月から外国人家事支援人材の受け入れ事業が開始し、11月に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が制定されるなど、人の移動のグローバル化が進んでいる中で本プログラムを実施することは適時性がある。 発展性：人身取引の問題解決のために、受入国と送出国の間で多分野連携協働をテーマに行われる複数カ国を対象としたワークショップ型の研修は、メコン地域からアセアン諸国に参加国が拡大し、被害者保護だけでなく送り出し国における移住労働の課題について取り上げるなど、参加国及び内容において発展性がある。今年度は初めてインドネシアからの参加を得て、これまでの最多参加国数8カ国対象の研修として実施された。また、JICA東京の国内貸出パネル展示に当研修が採用されるとともに、JICA広報誌Mundiのジェンダー特集にも当研修がとりあげられた。 効率性：NVECの国際研修実施経験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。NVECの研修宿泊施設を利用し、委託管理収入も得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 61.5%、達成 38.5%） 「達成」が目標値を達成するとともに、「十分に達成」が目標値を 120%以上達成し、昨年度を大幅に上回る高評価を得たので A 評価とする。 【昨年度 100.0%（十分に達成 38.5%、達成 61.5%）】 <目標：90%以上の満足、45%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
A	平成 30 年度から 2020 年度の新フェーズ初年度だが、初めてインドネシアからの参加を得て、アセアン地域 8 か国の行政官等を対象の研修を実施し「十分に達成」が目標値を 120%以上達成する高い評価を得た。グローバルな課題である人身取引をテーマとした研修を通じて、アジア地域における女性のエンパワーメント及び男女共同参画のための人材育成に貢献している。JICA の広報誌やパネル等でも取り上げられるなど、日本国内における人身取引問題に関する周知啓発にも役立っている。

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
JICA のタイ、カンボジアでのプロジェクトが終了するため、フォローアップ調査への参加も求められている。

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)) 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、研究員(3)、専門職員、係長、係員 計7名

年度実績概要	
1. 国際会議等で得た情報の国内発信	(1) 総務省・国際連合統計部共催の「第7回ジェンダー統計グローバルフォーラム」(平成30年11月14日(水)～16日(金))において、「日本におけるジェンダー統計」に関する特別セッションにて研究国際室研究員が地域の男女共同参画センターや女性団体等の市民によるジェンダー統計づくりとその普及活動について発表した。 (2) 「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>」(平成30年5月23日(水)～25日(金))において、UN Women 日本事務所長及び研究国際室専門職員が情報提供「女性のエンパワメントのための国際的な取組について」を行うとともに、専門職員が平成30年3月に参加した「第62回国連女性の地位委員会(CSW)」での議論や合意結論について報告した。 (3) 「男女共同参画推進フォーラム」(平成30年8月30日(木)～9月1日(土))において、日本女性監視機構(JAWW) CSW62 メンターが、CSW62に参加し、学んだ経験を国内外でどのように活かし、つなげていくか等、パネルディスカッションを会館提供ワークショップとして行った。 (4) 韓国両性平等教育振興院(KIGEPE)主催国際シンポジウム「学校におけるジェンダー平等教育」(平成30年12月14日(金))において、研究国際室研究員及び専門職員が日本の教育分野における男女共同参画の現状と、NWECの取組として男女共同参画を進めるためのガイドブック作成や学校教員のキャリアと生活に関する調査研究、学校教員等を対象とした研修等について報告した。
2. 会館主催国際研修及び会議等の開催	(1) 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(平成30年10月2日(火)～6日(土)) 会館の協定締結先である、韓国両性平等教育振興院(KIGEPE)及びカンボジア王国女性省から職員(各1名)が参加。セミナー期間中はFacebookにて様子を配信するとともに実施報告を会館ホームページへ掲載。研修生がセミナーから学んだ知見を基に国別報告をまとめた『2018NWECリーダーセミナーレポート』を作成しホームページ上でダウンロードできる形で掲載。研修生及び所属機関並びに関係者へ配付。 (2) NWEC グローバルセミナー(平成30年12月7日(金)) 基調講演者としてブリュンヒルデ・ヘイア・オグ・オマースドゥッティル氏(アイスランド)を招聘。 基調講演及びパネルディスカッションの資料集を日英二カ国語で作成し参加者へ配付。会館ホームページ上でダウンロードできる形で掲載するとともに基調講演の動画を配信。実施報告をホームページ及びFacebookにて配信。 (3) 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(平成30年10月24日(水)～11月7日(水)) 「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。実施報告を会館ホームページ及びFacebookにて配信。また、JICA 東京作成のSDGs 貸出パネルに、同研修の実施機関として会館が取り上げられた。 (4) 人身取引学習パネルの展示 会館が行った「人身取引の防止のための教育・啓発と連携方策に関する調査研究」の一環として、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』を作成し研修棟1階に展示。会館利用者等を通じて広く国内に発信した。

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
有用度 (%)	76.5	86.7	92.3
高い有用度 (%)	22.7	21.0	28.2
(2) NWECC グローバルセミナー			
指標	H28	H29	H30
満足度 (%)	95.0	97.2	98.7
高い満足度 (%)	42.0	28.2	57.7

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	B	B	B		

適時性：会館主催の国際研修・会議を開催し、これまでに構築した NVEC の取組等を情報発信・共有した。また、海外からの来館者とも相互の現状と課題、情報を共有するなど、海外機関と連携・協力体制を強化している。

また、海外の動向が、国内でも注目される中、地域における男女共同参画推進リーダー研修や男女共同参画推進フォーラムで、CSW の報告を行い、情報共有を図ったことは時宜にかなっている。

発展性：『2018NVEC リーダーセミナーレポート』『NVEC グローバルセミナー資料集』の作成及び配付、NVEC グローバルセミナー基調講演の動画配信、韓国両性平等教育振興院(KIGEPE)主催国際シンポジウムでの NVEC 主催事業や調査研究等報告を随時、NVEC ホームページや Facebook で配信した。

『リーダーセミナーレポート』は、研修生及び所属機関からも好評を得ている。

独創性：NVEC グローバルセミナーでは、これまで日本国内で学ぶ機会が少なかった、アイスランドにおけるジェンダー平等政策をテーマとして設定した。また CSW で得た知見を「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〉」で職員が報告したほか、「男女共同参画推進フォーラム」では CSW に参加した NGO によるワークショップが開催されるなど、会館がこれまで培ったネットワークを活かした普及啓発活動を展開した。

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：

(1) 地域における男女共同参画推進リーダー研修(CSW の報告)

○有用度 92.3% (非常に有用 28.2%、有用 64.1%)

【昨年度：有用度 86.7% (非常に有用 21.0%、有用 65.7%)】

(2) NVEC グローバルセミナー

○満足度 98.7% (非常に満足 57.7%、満足 41.0%)

【昨年度：満足度 97.2% (非常に満足 28.2%、満足 69.0%)】

○有用度 98.7% (非常に有用 48.7%、有用 50.0%)

【昨年度：有用度 95.8% (非常に有用 28.2%、有用 67.6%)】

<目標：85%以上の満足、40%以上の高い満足>

NVEC グローバルセミナーは満足度、高い満足度がともに年度目標を達成し、特に高い満足度は年度目標を120%以上達成した。

地域における男女共同参画推進リーダー研修は高い満足度が目標に達しなかったが、昨年度より高い満足度の数値が上昇していること、満足度は年度目標を達成していることから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
B	国連女性の地位委員会(CSW)には、毎年度、日本政府代表団の一員として出席し、NVEC 主催事業にて参加報告。「アジア太平洋地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」「NVEC グローバルセミナー」の様子や実施報告を Facebook 及び NVEC ホームページにて配信。また、「NVEC グローバルセミナー基調講演」の動画を配信するなど、会館の取組を国内外に広く普及した。よって、本件はねらいを十分に達成できているといえる。

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
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、情報交換を定期的に行うなど、会館を中心としたネットワーク構築を図り、会館ホームページ及び Facebook 等で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	A	「国内外の関係機関との連携強化、ネットワークの構築」、「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（連携機関数、動画配信数）を 120%以上達成するとともに、「男女共同参画すごろく（電子版）」の新たな開発を行ったことなどから、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-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 42 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：4 府省（内閣府 2 回、文部科学省 2 回、厚生労働省 2 回、外務省 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：10 回（厚生労働省、農林水産省各 2 回、文部科学省、内閣官房、内閣府、外務省、法務省、警察庁各 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〉」、「学校における男女共同参画研修」、「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」、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」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： ・外務省主催の第 5 回国際女性会議 WAW! の公式サイドイベントとして「女子大学生キャリア形成セミナー」を登録した。 ・文部科学省主催の「こども霞が関見学デー」（平成 30 年 8 月 1 日～2 日）に出展し「男女雇用機会均等法すごろく」やクイズなどを行った。 ・内閣府男女共同参画局『理工チャレンジ（リコチャレ）』に「女子中高生夏の学校 2018～科学・技術・人との出会い～」を登録した。 (2) 関係機関との連携・協働 協働実績：32 機関 ①共催機関数：3 ・NPO 法人全国女性会館協議会（「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〉」（女性関連施設管理職コース）） ・女子中高生夏の学校実行委員会（「女子中高生夏の学校 2018～科学・技術・人との出会い～」） ・リーダーシップ 111（「女子大学生キャリア形成セミナー」） ②受託機関数：1 ・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：23 ・内閣府、文部科学省、男女共同参画学協会連絡会、日本学術会議、国立研究開発法人科学技術振興機構、埼玉県教育委員会、長野県教育委員会、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人日本腎臓学会、一般社団法人日本原子力学会、公益社団法人日本天文学会、公益社団法人日本化学会、一般社団法人日本応用数理学会、NPO 法人日本分子生物学会、一般社団法人日本数学会、国立研究開発法人理化学研究所、国立研究開発法人産業技術総合研究所（「女子中高生夏の学校 2018～科学・技術・人との出会い～」） ・経済産業省、厚生労働省（「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」） ・文部科学省、アイスランド共和国大使館（「NWEC グローバルセミナー」）
--------	--

- ・文部科学省、独立行政法人教職員支援機構（「学校における男女共同参画研修」）
- ・埼玉新聞社（平成 30 年度女性アーカイブセンター企画展示「鉄道と女性展 鉄道を動かし、社会を動かす」）
- ・（株）資料保存器材（「アーカイブ保存修復研修」）

④連携協定による協働：5

- ・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。
- ・神戸大学
神戸大学ユネスコチェアキックオフシンポジウムに理事長がパネリストとして参加し、会館の取組について報告した。
- ・韓国両性平等教育振興院（KIGEPE）
「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」に KIGEPE 職員が参加。KIGEPE 主催の国際シンポジウム「学校におけるジェンダー平等教育」に研究国際室研究員がパネリストとして参加し、会館の調査研究等について報告を実施。
- ・カンボジア王国女性省
「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」に女性省職員が参加。

（3）その他

【人的交流】

- ・平成 30 年 12 月 11 日に中華全国婦女連合会が来館。中国での男女共同参画の現状や NWECC での取組等、情報交流を行った。

【他団体の事業との連携】

- ①平成 30 年 9 月 9 日まで、政府による「明治 150 年」関連施策として、女性アーカイブセンターミニ展示「明治時代の女子教育」を実施した。
- ②平成 30 年 7 月 17 日、12 月 3 日に埼玉県立松山女子高校が実施したキャリア教育プログラムを支援した。
- ③平成 30 年 10 月 12 日～14 日に開催された「日本女性会議 2018in 金沢」に参加し、資料やパンフレットによる広報を実施した。
- ④平成 30 年 10 月 30 日～11 月 1 日に開催された「第 20 回図書館総合展」でのポスターセッションに参加し、アーカイブセンターの活動や所蔵資料を紹介するポスターを展示した。
- ⑤平成 30 年 11 月 14 日～16 日、総務省と国連統計部の共催で行われた第 7 回ジェンダー統計グローバルフォーラムに会館研究員が報告者として参加。「日本におけるジェンダー統計」に関する特別セッションで、地域の男女共同参画センターや女性団体等の市民によるジェンダー統計づくりとその普及活動について発表した。
- ⑥平成 30 年 12 月 16 日に開催された「図書館と県民のつどい埼玉 2018」展示ブースに出展しアーカイブセンター所蔵資料レプリカや男女共同参画すごろく電子版を展示した。
- ⑦平成 31 年 3 月 4 日に行われたアイスランド映画『立ち上がる女』の先行上映会で研究国際室専門職員がアイスランド大使とのトークイベントに出席した。
- ⑧平成 31 年 3 月 11 日～22 日、Commission on the Status of Women (CSW63：第 63 回国連女性の地位委員会) に日本政府代表団の一員として、研究国際室専門職員及び研究員、総務課会計係員の 3 名が参加した（ニューヨーク）。

【NWECC 主催事業での連携】

- ①平成 27 年度に民間企業の正規職についた男女（大学・大学院卒）を 5 年間追跡するパネル調査の第 4 回調査（「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」）を調査参加企業（17 社）の協力を得て実施した。
- ②「女子中高生夏の学校 2018」では、10 学会からの協賛、45 の企業・学会からの賛助・協力を得た。
- ③「学校における男女共同参画研修」では、埼玉県嵐山町立菅谷小学校の協力のもと、小学 4 年生を対象に「多様性」についての公開授業を実施した。
- ④「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」では、JA てんどう、山形市男女共同参画センター等から視察先として協力を得た。
- ⑤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、東京都婦人相談所、国際交流協会、よりそいホットライン等から講師や視察先として協力を得た。
- ⑥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 39 機関へ貸出を実施した。

⑦平成 30 年度女性アーカイブセンター企画展示「鉄道と女性展 鉄道を動かし、社会を動かす」において
11 機関から資料提供等の協力を得た。

実績を裏付けるデータ

事業実績

指標	H28	H29	H30
協働実績機関数	23	26	32

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、関係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、こども霞が関見学デーへの出展、「明治150年」関連施策への参加など積極的に関係府省と連携した。また、日本女性会議へのブースの出展、第7回ジェンダー統計グローバルフォーラムでの発表など、国際的・全国規模のイベント等と連携した。さらに、女子中高生夏の学校2018の実施において、多くの団体から後援を受けることができた。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	A				
協働事業の取組実績 32機関（共催：3、受託：1、後援：23、連携協力：5） 目標の24機関を120%以上達成しているためA評価とする。 【昨年度：26機関（共催：5、受託：2、後援：15、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
A	平成30年度は、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、新聞社、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結果、協働実績に係る数値目標を120%以上達成した。

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
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、研究国際室長、情報課(兼)研究国際室専門職員、研究員(併)情報課 計4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、教材・素材の開発等について検討を行う。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とともに、Winet で公開している各種コンテンツを利用して学習を進められるようにする。 (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。 (3) 放送大学と連携して、開発した入門編・展開編のカリキュラム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. 実施概要				
(1) 男女共同参画すごろく（電子版）を作成し NVEC リポジトリから自由にダウンロードできるようにした。 (2) 今年度実施した研修の講義を録画した動画を YouTube 上に5件追加。今期中期目標期間中の累積数は17件。一部講義資料のパワーポイントが見やすい動画表示方式を採用した。 (3) 放送大学との連携に基づき、「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）」を全国の放送大学生を対象としたオンライン講座として提供した。 (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＞」の事前学習としてのeラーニングは平成29年度末に、国際的事項を改訂・追加したコンテンツを使用し予定通り実施。				
3. 成果の活用				
(1) これまでの試行で、eラーニングを進めるにあたって女性団体・女性関連施設の ICT 環境不足が懸念された。今回ネット接続不要のオフライン型コンテンツである男女共同参画すごろく（電子版）を提供することで、オフライン型eラーニングの提供も本事業の視野に入れることができた。 (2) 放送大学の受講者を通じて、一般学習者の男女共同参画に関する知識・情報共有レベル、学習関心やニーズを確認した。 (3) 研修の事前学習としてのeラーニング受講結果の分析により①国際的事項に対する事前知識が全体的にかなり低い、②特に①が低い地方自治体初任者の受講時間が昨年より1.5～2倍増加していることが判明、次年度に向け国際事項の記述をさらにわかりやすく補強。				
実績を裏付けるデータ				
事業実績				
指標	H28	H29	H30	計
配信動画数	7	5	5	17
1. 男女共同参画すごろくのダウンロード数 713（平成30年10月～平成31年3月31日）				
2. 新規動画配信（5件）				
①平成30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平成30年度男女共同参画推進フォーラム シンポジウム				
③④アニバーサリーウィーク内 講話2件				
⑤平成30年度NVECグローバルセミナー 基調講演				
3. 放送大学オンライン講座を前期後期各2講座ずつ提供（年間総受講者数940人）、Web教材としてキャリア形成事例3本作成				
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有用度93.7%。 受講登録者数151名のうち修了者は134名。うち2名は初日の午前中にマルチメディア室で受講。				

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		
判 定	B	A	A		

適時性：本年度より YouTube を通じて配信する研修動画の一部で、講義資料のパワーポイントが見やすい動画表示方式を採用した。研修終了後数カ月で動画はアップされており適時性がある。

独創性：NVEC のリポジトリを通じて「男女共同参画すごろく」の電子版（試行）をダウンロードできるようにした。このようなリポジトリの活用は極めて希である。4 ヶ月で 700 を超えるダウンロード数があり、いくつかのセンターで活用の報告も受けている。

発展性：これまでの取組から、女性団体・女性関連施設関係者の ICT 環境の不足が e ラーニング普及の阻害要因になる懸念があった。だが、オフラインコンテンツであるすごろく電子版の開発とリポジトリ上での配布が成功したため、オフラインコンテンツで補完できる可能性がみえてきた。

2. 定量的評価

観 点	配信動画数				
判 定	A				

配信動画数 5 件（年間目標 3 件に対して、166.6%の実績）
【昨年度：5 件】
<目標：年間 3 件以上配信>

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
A	平成 30 年度は、YouTube を通じて年度目標である 3 本を超える 5 本の動画を配信。5 本の動画のうち一部は講師と講義資料のパワーポイントが一度に分割画面で見られるようにし、よりわかりやすい動画表示方式を採用した。並行して、試行開発した会館の主催研修事業向け e ラーニング講座の改訂版、放送大学のオンライン講座 2 本の、合計 3 本の e ラーニング講座の運用を行った。また本年度は、オフラインコンテンツの開発・配布も行い、教材の普及手段についても貴重な知見を得た。 次年度以降に、e ラーニングの本格的な事業展開を記載している中期計画上、放送大学、試行 e ラーニング、オフラインコンテンツのリポジトリ上での配布によって 3 年間で得た知見は、今後の e ラーニング展開を考えるに適切なものであり、ねらいを十分に達成できたといえる。

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
今後の課題として 1 つ目は、学習手法の検討である。今まで会館主催事業との効果的な組み合わせによるブレンド型学習の手法を皮切りに開発を進めたが、今後は e ラーニング単独で学習が進められるコンテンツの開発を検討する。e ラーニングのみで意識変革を効果的に促す学習手法については、放送大学での知見があるがまだ十分ではなく今後も検討が必要である。 2 つ目の課題は e ラーニングの対象者、つまりメイン・ターゲットの選定と、その対象に確実に普及させる手段の検討である。例えば「地域における男女共同参画推進リーダー研修」事前学習の e ラーニング受講結果のデータ分析から、新任の行政担当者に向けて基礎研修を早急に行う必要があるなど、会館が e ラーニングを展開していく上で想定すべきターゲットは見え始めている。だが、女性団体や男女共同参画センターの ICT 環境がオンラインの e ラーニングを展開するに適しているか、今後の検討が必要である。 中期計画期間後半は、主催研修の受講者以外にも幅広く学習機会を提供するため、ICT をより積極的に活用した会館独自の学習教材の開発を目指す。広く国民の男女共同参画意識を啓発するような教材を作成するためには、より一層各部署が連携し、会館全体の方向性を合致させ、一丸となって取り組むことが求められる。

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 42 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４つの組織横断的なプロジェクトチーム（ホームページ運営班、ターゲット別広報班、外部イベント班、情報センター改善・運営班）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、テレワークを実施した（平成 30 年度利用実績 4 名）。なお、テレワーク制度の改善を図る目的でテレワーカーに対し、テレワーク制度の現状について意見の聴取を行った。 (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、総務課専門官、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 平成 30 年 5 月と 9 月に外部評価委員会を実施し、12 月には「平成 29 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査書」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男女共同参画の推進の業務に向けた。具体的には、「学校における男女共同参画研修」を本年度から本格実施した。また、PFI 事業者との連携による NVEC アニバーサリーウィークの実施や音楽会、親子パン作り教室等のイベント開催により、利用者へのさらなるサービス向上が図られた。また、PFI の目的である利用率の向上も着実に進んでいる。 (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。

自己点検評価調査書

1. 定性的評価

観 点 判 定	適時性	効率性			
	B	B			

適時性：平成27年7月より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備していることにより、会館職員の人的資源を活用して「学校における男女共同参画研修」の本格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、時宜にかなった業務運営が可能となった。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、総務課専門官、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る。

民間能力の積極的な活用による業務の効率化等が求められている中、PFI事業者の知見・ノウハウの活用により、従来にないサービスの提供を行うことができている。

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
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ている。 また、PFI事業者の民間能力を活用することによって、「学校における男女共同参画研修」の本格実施や、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の人的資源の投入が可能となっており、効率的な業務運営が図られている。 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。

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事業が停滞しないように、引き続きモニタリング等により運営体制を常に把握し、必要に応じて業務改善要求を行う。またeラーニングプログラムの運用、今年度から本格実施の「学校における男女共同参画研修」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。PFIの導入により得られた人的資源を政策課題に対応した事業等に投入する等、引き続き業務運営の効率化を図る。 ・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、専門官（併）人事・企画係長、会計係長、係員（2） 計5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。

・平成 30 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 9 %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 3%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、平成 29 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（平成 31 年 1 月に 30 年 4 月に遡って実施）。

ラスパイレース指数は、事務職が国家公務員比 80.3、研究職が国家公務員比 58.9 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

・国際協力支援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 1,943 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 3,070 千円（うち間接経費 270 千円）を得て、研究業務を行った。

・「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」において東京会場を提供した放送大学の協力により、会場使用料を負担することなく事業を実施できた。

・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平成 30 年 10 月に 1 年間延長し、1,163 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

平成 30 年度 11,775 千円

計画値 平成 27 年度の一般管理費 14,704 千円と比して-9%、13,381 千円

達成度 113.6%

(2) 業務経費効率化

平成 30 年度 97,886 千円

計画値 平成 27 年度の業務経費 119,712 千円と比して-3%、116,121 千円

達成度 118.6%

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

経費削減割合

		28 年度	29 年度	30 年度
一般管理費効率化	計画値	14,263 千円	13,822 千円	13,381 千円
	実績値	13,906 千円	12,108 千円	11,775 千円
	達成度	102.6%	114.2%	113.6%
業務経費効率化	計画値	118,515 千円	117,318 千円	116,121 千円
	実績値	122,935 千円	102,029 千円	97,886 千円
	達成度	96.4%	115.0%	118.6%

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：平成 30 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（平成 31 年 1 月に 30 年 4 月に遡って実施）ことは時宜にかなっている。 発展性：開館日を記念した NVEC アニバーサリーウィークを実施し、そのなかでパープルイルミネーションなど、広報活動を実施した。こうした広報活動へ予算を重点的に支出したことは会館の知名度向上という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、一般管理費、業務経費ともに削減がなされ、効率化の目標を達成することができた。					

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	B	B			
一般管理費効率化 平成 30 年度 11,775 千円 計画値 平成 27 年度の一般管理費 14,704 千円と比して-9%、13,381 千円 達成度 113.6%で目標を達成。 【昨年度：実績値 12,108 千円、計画値 13,822 千円、達成度 114.2%で目標を達成】 業務経費効率化 平成 30 年度 97,886 千円 計画値 平成 27 年度の業務経費 119,712 千円と比して-3%、116,121 千円 達成度 118.6%で目標を達成。 【昨年度：実績値 102,029 千円、計画値 117,318 千円、達成度 115.0%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
B	一般管理費は平成 27 年度比 9%以上、業務経費は、平成 27 年度比 3%以上削減するという目標を達成することができ、効率的な業務運営に努めている。 また、人件費については、前年度同様ラスパイレス指数は 100 を下回っており、適正な支出を行った。

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
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、会計係（３） 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）契約監視委員会を平成 30 年 9 月と平成 31 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。平成 30 年度随意契約の実績は、契約の性質上、入札不可能な「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）」と不落随意契約となった「灯油（JIS 1 号）の供給（10～12 月分）」の 4 件である。
（２）一者応札について	・一者応札の削減に向け、引き続き「充分な公告期間の確保、入札条件の緩和」等の努力を行った結果、平成 30 年度は「灯油（JIS 1 号）の供給（１～３月分）」の 1 件であった。一者応札の原因は、遠方のため、開札当日の立ち合いができない、灯油の価格が高騰しており、価格が見合わない等によるものである。郵便による入札書の提出を認める等入札に参加しやすくすることや、引き続き、公告期間の十分な確保や業務等準備期間の十分な確保等により一者応札の抑制に向け努力する。
（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	：11 件【29 年度 14 件】
２ 随意契約状況	４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、 灯油（JIS 1 号）の供給（10～12 月分）：埼玉中央農業協同組合【29 年度 4 件】
３ 一者応札状況	１件（灯油（JIS 1 号）の供給（１～３月分）【29 年度 0 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、引き続き十分な公告期間の確保、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
B	整備された規程に基づく契約が執行されている。 平成 30 年度調達等合理化計画（平成 29 年 6 月 30 日策定）における一者応札の評価指標（一者応札件数 10%未満）を達成できしており、契約監視委員会も確実に開催されている。 随意契約は、入札とすることが不可能な水道料金、土地料金、郵便料金（信書）と不落随意契約による灯油（JIS 1 号）の供給の 4 件に限られている。 低価格物品等の調達等においても、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。

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、専門官（併）人事・企画係長、専門職員、会計係長、会計係 計 6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。 ・会計事務等の内部監査 内部監査支援員として、会館職員２名が国立青少年教育振興機構の内部監査に参加するとともに、会館の内部監査に教職員支援機構職員が参加した。 ・宿泊研修施設利用者の相互受入 国立青少年教育振興機構（国立オリンピック記念青少年総合センター）と相互の利用の空き状況が見られるようバナーを張っている。 ・国立大学法人等職員採用合同説明会の共同運営 合同説明会の国立青少年教育振興機構ブース受付で国立女性教育会館の概要を配布した。 ●共同職員研修： 【実施】 ・「新規採用職員研修」を国立青少年教育振興機構が実施（４月）。 ・「独立行政法人制度（会計）研修」を国立特別支援教育総合研究所が実施（１０月）。 ・「専門研修情報セキュリティ研修」を教職員支援機構が実施（３月）。

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 30 年度は、共同調達において新たに非常食の調達を行った。近年、大規模地震の発生が予知されていることや実際に様々な災害が各地で発生していることから、今回、保存水やアレルギー対応の保存食を調達したことは時宜にかなっている。 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
B	検討にとどまらず、共同調達（蛍光管、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」「独立行政法人制度（会計）研修」「専門研修情報セキュリティ研修」）を実施した。

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
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	計3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）や研修・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
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。

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
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していく。

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	全課室
スタッフ	理事長、理事、全職員 計 42 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 平成 30 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、日常的に主催事業参加者からの意見を伝えるなど、適切なアドバイスや協力を行った。 また、PFI 事業者と協力して、経常利益プラスに向け、営業活動の支援や幅広い広報活動等を行った。具体的には NVEC、内閣府、文部科学省、嵐山町の広報誌、メールマガジン等を通して、主催事業の参加者募集をはじめ、女性アーカイブセンターの企画展示等、NVEC の取組について積極的に広報を行った。内閣府や文部科学省が実施する全国的な会議や研修・イベント等の際に、利用案内チラシや会館概要の三つ折りリーフレット等の配布を積極的に行った。 さらに、PFI 事業者による自主事業「NVEC アニバーサリーウィーク」では企画及び広報に協力し、イベント参加者や宿泊利用者の集客など、利用率向上につながるよう努めた。 (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 1 件（1,943 千円）、科学研究費補助金 2 件（3,070 千円）、寄附金 4 件（550 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、2,247 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：PFI 事業者による訪問活動・自主事業を通じた新たな利用層への働きかけを行うとともに、会館も引き続き積極的な広報を行ったことは、時宜にかなっており、今後、企業や学校、海外からの利用が期待できる。 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
B	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。また、PFI 事業者と連携した広報活動を行うことにより、今後の施設利用の促進を図り、PFI 事業者の経常利益を上げ、プロフィットシェアリングを得られる土台作りができた。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、寄附金収入額で計 7 件（5,563 千円）の資金を獲得することができた。

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
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。 また、引き続き、業務負担を勘案しつつ、31 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 42 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、総務課専門官、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 平成30年8月に開催し、女子中高生夏の学校を開催する期間中に直撃する台風への対応について対応策の検討を行った。 ・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、平成30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】 会計検査院の指摘に基づき、中期計画に関し、短期借入金の限度額、財産の処分等に関する計画、剰余金の使途等について、文部科学省に修正申請を行った。	

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。

- ・平成 30 年人事院勧告に応じた会館職員給与規程等の改正
- ・PFI 事業者の利用約款と会館利用規則の整理を図るため、利用規則について必要な改正を行った。
- ・契約事務取扱要領について、一者入札を軽減するため、郵便入札について条件付で認めるよう改正。
- ・日 EU 経済連携協定発効に伴い「契約事務取扱要領の特例を定める要領」を改正。
- ・総務省の指針改正を受けて、「会館の保有する個人情報の適切な管理のための措置に関する指針」を改正。
- ・育児介護休業法の改正を受けて、育児・介護休業に関する規程について必要な改正を行った。
- ・マイカー利用管理規定を定め、自動車検査及び自動車保険加入を確認した職員に、マイカー通勤の許可を行うこととした。

【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。平成 30 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 28 年度文部科学省業務実績評価の結果を踏まえ、平成 29 年度、平成 30 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。

(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（平成 30 年度新規受入実績：1 名（東京大学））。
- ・事業課専門職員として専門有期雇用職員 1 名を採用した。
- ・今年度末に定年退職となる研究国際室長の後任者を公募の上、決定した。

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 109 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、大学院派遣を行っている（図書系職員を 1 名派遣）。
- ・次年度より 1 年間の予定で文部科学省に 1 名実務研修を行う予定。

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。

【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〉」、「学習オーガナイザー養成研修」、「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」、「女子大学生キャリア形成セミナー」、「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。

【情報課】

女性アーカイブの構築（資料収集）、女性情報ポータルを整備充実に関する協力。

【研究国際室】

「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」等、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」データの構築と分析。

自己点検評価調書

1. 定性的評価

観 点 判 定	発展性	効率性			
	B	B			

発展性：大学院への派遣等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
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、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サイクルを回し、業務改善を図っている。 ・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。

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
・平成31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、専門職員、会計係長、会計主任、係員(2)、事業課長、事業係長 計8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 46%、研修施設の利用率 56%、施設全体の利用率 51%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するとともに、日常的に主催事業参加者からの意見を伝えるなど、適切なアドバイスや協力を行った。 また、PFI 導入以来、宿泊室へのアメニティや WI-FI の設置、食堂のメニュー改善、電子マネー等決済の導入等、利用者の利便性が向上し、さらなるサービス向上が図られている。ネットエージェントの活用については、30 年度は 2,460 件（前年度 1,488 件）であり、大変好調であった。さらに、主催事業等と連動した新たな宿泊プランを販売するなど、宿泊客の獲得に努めた。																			
(2)NVEC の広報活動																			
NVEC は、利用者の獲得と PFI 事業者の経常利益プラスに向け、幅広い広報活動等を行った。具体的には、NVEC、内閣府、文部科学省、嵐山町の広報誌、メールマガジン等を通して、主催事業の参加者募集をはじめ、女性アーカイブセンターの企画展示等、NVEC の取組について積極的に広報を行った。 PFI 事業者による自主事業「NVEC アニバーサリーウィーク」実施の際には、PFI 事業者・ボランティアと連携・協力し、ケーブルテレビでの告知（PFI 事業者 1 回、NVEC2 回）を行うほか、近隣イベントや大学生協などに飛び込み訪問し、広報活動を行った。																			
(3)施設利用率																			
PFI 導入の効果が出てきており、宿泊施設利用率が前年度比 5.1%向上し、目標値を上回った。研修施設利用率は 58.5%、施設全体の利用率 53.6%と、いずれも目標値を達成することができた。																			
実績を裏付けるデータ																			
<table><tr><td>指標</td><td>H28</td><td>H29</td><td>H30</td></tr><tr><td>施設全体利用率（％）</td><td>46.7</td><td>50.9</td><td>53.6</td></tr><tr><td>宿泊施設利用率（％）</td><td>38.3</td><td>43.5</td><td>48.6</td></tr><tr><td>研修施設利用率（％）</td><td>55.1</td><td>58.3</td><td>58.5</td></tr></table>				指標	H28	H29	H30	施設全体利用率（％）	46.7	50.9	53.6	宿泊施設利用率（％）	38.3	43.5	48.6	研修施設利用率（％）	55.1	58.3	58.5
指標	H28	H29	H30																
施設全体利用率（％）	46.7	50.9	53.6																
宿泊施設利用率（％）	38.3	43.5	48.6																
研修施設利用率（％）	55.1	58.3	58.5																

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	B	B		
独創性：PFI（コンセッション方式）を導入してから4年目を迎え、利用者へ提供するサービスが充実し、施設利用率のさらなる向上につながった。30年度新規事業である「NVEC アニバーサリーウィーク」は、PFI 事業者の自主事業であるが、会館ボランティアとの協働・連携による実施であり、このほかに地元の短大や起業家との協働によるランチメニューは、地元のネットワークを生かし、従来のメニューにない新たな付加価値を伴う商品開発・販売につながった。 発展性：PFI 事業者による独自の自主事業プログラム開発、食堂のメニュー改善等を図るなど、日々業務改善に努めている。インターネットエージェントを通じた宿泊予約では、ビジネス利用など新たな顧客層の獲得につながっている。さらに県内および近隣他県の大学・短大、地元企業、県内観光協会等を引き続き訪問するなど近隣地域との連携を強化。嵐山町観光協会の協力による地元観光資源の活用や旅行エージェントによる新たなツアー企画の呼び込みにより、近隣利用者以外の宿泊も増えている。 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ところを、会館職員の労力をエ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				
判 定	B	宿泊施設利用率：B 研修施設利用率：B			
施設全体利用率：53.6%（年度目標 51%）【29年度：50.9%（年度目標 49%）】 宿泊施設利用率：48.6%（年度目標 46%） 研修施設利用率：58.5%（年度目標 56%）					

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
B	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、昨年度と比較して利用率が増加するなど PFI の効果が次第に現れつつある。 PFI 事業者による新規事業「NVEC アニバーサリーウィーク」の実施においては、企画・広報活動・利用率拡大に向けた営業活動などを、ボランティアも含め三者で連携・協働し進めたことで、それぞれが新たな広報先や営業方法を獲得することができた。

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
PFI 事業者は、食堂のメニュー改善を図る等の取組を行い、NVEC も広報等に努め、利用率は目標を達成したが、今後さらに高い目標を達成するために、さらにどのような工夫が必要か分析を行い、目標値の達成に努める。 また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、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ておく。

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 42 名

年度実績概要	1. 趣旨 情報セキュリティは、従来からあるシステムの脆弱性を狙った侵入や Web サイトの改ざんに加え、WannaCry を始めとするランサムウェアの世界的な被害の拡大、標的型攻撃と呼ばれる手法による重要情報の略取が、組織的かつ大規模に行われるようになる中、業務の維持や社会的評価の維持のため重要度を増している。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」の準用が平成 29 年度から独立行政法人にも求められることとなった。 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が必要となっている。 2. 実施概要 情報セキュリティ推進計画のとおり、エンドポイント管理ツールの導入、コンピュータ室の入室管理システムの導入、全職員に対する標的型攻撃訓練の実施、情報セキュリティ人材養成のための研修参加を実施した。 また、サイバーセキュリティ基本法第 25 条第 1 項第 2 号に基づく独立行政法人等における情報セキュリティ監査について、平成 30 年度は会館がその対象となり、マネジメント監査およびペネトレーションテストを受けた。 情報セキュリティ監査（ペネトレーションテストを含む）を受けたことで、会館のセキュリティに関する改善ポイントが第三者的な視点で整理された。これらの指摘事項への対応策を 3 つの優先度（短期的・中長期的・予算的）に区分した。具体的には、セキュリティ・ポリシーの変更、規則の制定、技術的対策として次年度に向けて検討した。特にすぐに対処できる技術的対策として、パスワードの複雑化、個人フォルダのアクセス権限の限定化などを実施した。 3. 成果 (1) 情報セキュリティ対策の実施 ① 技術的対策 より高度なセキュリティ攻撃対策、モバイル端末管理対策、外部メディア制限対策を実現するために、エンドポイント管理ツール（ismCloudOne）を導入・運用開始した。（H30 年 9 月～） ② 物理的対策 サーバを設置しているコンピュータ室の区域情報セキュリティの強化対策として、クラウド型入室管理システム（Akerun Pro）を本番運用開始した。（H30 年 4 月～） ③ 組織的対策 情報セキュリティに関する文部科学省並びに独立行政法人情報処理推進機構（IPA）からの情報は適宜会館内に注意喚起としてメール配信した。 ④ 人的対策 前年度同様により効果的な訓練とするために、標的型攻撃メールを想定した事前研修（H30 年 7 月に 6 回・47 名）と標的型攻撃メール（H30 年 4～10 月）を模した実践的な訓練をセットで実施した。 また、情報セキュリティ人材の養成のために、内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）および文部科学省主催の情報セキュリティに関する各種の研修に参加して、情報セキュリティに関するスキルアップを図った。
--------	---

(2) 情報セキュリティ・インシデントへの対応

重大なインシデントと認定される内容のインシデントは発生していない。なお、H31 年 1 月に全国で発生した「宅ふぁいる便」の情報漏洩に関連して、会館職員の「宅ふぁいる便」の利用状況調査を実施し、メールアドレスとパスワードについて会館と同じ組み合わせを登録している職員がいないことを確認した。

(3) 情報セキュリティ監査への対応

① ペネトレーションテスト実施に関する対応（H30 年 7 月）

外部の監査機関が実施するテストを受け、会館内に設置しているサーバへの外部・内部の両面からの侵入及び情報摂取について検証した。

② マネジメント監査実施に関する対応（H30 年 8 月）

外部の監査機関による平成 28 年度版統一基準に基づく施策の取組状況とサイバーセキュリティ対策を強化する体制の整備状況についての監査を受けた。

上記①②の結果を受けて、対応策（セキュリティ・ポリシーの変更、規則の制定、技術的対策等）を検討した。技術的対策で緊急度が高く、すぐに対応可能な技術的対策（パスワードの複雑化、個人フォルダのアクセス権限の限定化など）については既に実施済み。

(4) 情報セキュリティ運用管理の定期的な実施

会館内の情報システム機器に対して、脆弱性排除のために適切なセキュリティ・パッチの適用を定期的（月一回以上）に行った他、各端末のウィルスチェック動作の定期実行（毎週月曜日）など、館内のセキュリティ状態の安全性を確保した。

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：近年増加傾向にある標的型攻撃メールを想定した事前研修と標的型攻撃メールを模した実践的な訓練をセットにして実施することで、より効果的な訓練が実施できた。 効率性：AKERUN や IsmCloudOne などのクラウド版 ICT ツールを導入することで、今まで取り組むことができなかったコンピュータ室の入退室ログの自動取得や PC の操作ログの取得、PC の導入ソフトウェアの状況取得などがリアルタイムで可能となった。					

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
B	クラウド版 ICT ツールの導入により、会館の PC 側セキュリティレベルの向上を図ることができた。また、職員研修を実施することにより情報セキュリティに関するスキルアップを図った。一方、情報セキュリティ監査結果受け取り後の情報セキュリティ・ポリシー改定については、今後の課題となった。

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
① 技術的対策として、モバイル端末管理対策、外部メディア制限対策の実施。 ② 物理的対策として、コンピュータ室以外の区域情報セキュリティの強化対策の実施。 ③ 組織的対策として、情報セキュリティ・インシデント発生時の会館全体の行動訓練の実施。 ④ 人的対策として、計画的・定期的な職員研修を実施することで役職員のセキュリティ意識の向上を図っていく。 上記に加えて、情報セキュリティ監査の指摘事項への対応として、情報セキュリティ・ポリシーの適切な見直し及び不足する規定の充実を図る。

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、会計主任、係員 計４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宿泊棟 A 棟煙突アスベスト除去・復旧工事 宿泊棟 A 棟煙突内に、ばく露の恐れはないが未措置の石綿含有断熱材が確認されたことから、速やかに除去し、代替の断熱材を施し、アスベスト対策を講じた。 ②研修棟・体育館前・本館エントランス前等防犯カメラ設置工事 利用者の増大に伴い、防犯上の見地から、新たに研修棟の各階、体育館入口前、本館エントランス、女性教育情報センター、宿泊棟等に防犯カメラを設置することにより、安心・安全な研修環境の提供に努めた。 ③減速帯設置工事 利用者が自動車で通行する際のスピード抑止を行うことで歩行者の通行の安全を確保するため、正門入口から研修棟までの通路 2 箇所に減速帯を設置した。 ④浴室棟手すり設置 ⑤宿泊棟給湯設備改修工事 (２) 利用者への安全かつ快適な環境整備 ①宿泊棟 A 棟 7・8 階シャワー水栓工事 設備が古く、使い勝手の悪い水栓を撤去し、更新した。 ②駐車場案内板設置 駐車場から本館・研修棟に向かう利用者が、施設配置が分かりやすいように案内板を設置した。 ③ゲート入口等看板更新工事 徒歩及び自家用車で来館する利用者への案内目印、通行者には会館があることを目にする機会となるよう、看板の入口前の誘導用看板の表示内容及びライトアップを更新した。 ④研修棟及び女性教育情報センター 利用者用 Wi-fi 工事 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
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、減速帯設置、宿泊棟A棟7・8階シャワー水栓更新、案内板の設置及び更新など、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。

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。

5 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

6 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於ける施策を充実
- (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	96						462
うち調査研究関係経費								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

【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	553							
うち調査研究関係経費	553	151						553
うち広報・情報発信関係経費			261	74				151
うち国際貢献関係経費								261
うち公共施設等運営事業関係経費					744			74
うち受託事業経費						5		744
一般管理費							1,537	5
減価償却費			2				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。

7 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（平成30年度）

平成30年3月29日
文部科学大臣へ届け出
(平成31年3月27日変更)

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、平成30年度の業務運営に関する計画を次のとおり定める。

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、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

①女子中高生夏の学校2018～科学・技術・人との出会い～

- ・女子中高生を対象に、研究者・技術者、理工系大学生との交流や実験実習を通して、理系への関心を深めることを目的として、合宿形式の体験型プログラムを実施する。
- ・研修終了後のアンケートで、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。
- ・研修終了後のアンケートで、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。

②女子大学生キャリア形成セミナー

- ・女子大学生を対象に、将来活躍しうる女性人材の育成を目的として、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ことを目的として、キャリア開発研修を実施する。
- ・研修終了後のアンケートで、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。
- ・研修終了後のアンケートで、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

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

教職員を対象とした男女共同参画研修

- ・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。
- ・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。

大学等における男女共同参画推進に係る学習機会の提供

- ・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に資するため、実践的な学習機会の提供に努める。

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

- ・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。
- ・平成30年度は追跡調査（第4次調査）を実施する。
- ・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) 女性教員の活躍推進に関する調査研究

- ・女性教員の管理職登用等学校における男女共同参画に係る問題について、平成29年度に行った調査結果を分析し、平成30年度は報告書を作成する。
- ・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。

(4) eラーニングによる教育・学習支援に関する調査研究

- ・放送大学の科目として開講した「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）」について放送大学と連携して引き続き運用する。
- ・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。

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。
- ・図書館総合展等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。
- ・研修棟に女性教育情報センター所蔵資料を置き、利用者の閲覧に供する。
- ・宿泊棟フロントに貸出用DVDを置き、宿泊客の利用に供する。

②ポータルとデータベースの整備充実

- ・女性と男性に関する統計データベースについて、必要に応じ各分野の専門家の意見を聴取し、平成28年度から3年計画で見直しを行う。
- ・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。

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「NWE C実践研究」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的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。
- ・アーカイブセンター10周年展を実施する。
- ・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。

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。
- ・新たなSNSサイトを立ち上げる等により、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、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

①NWE C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。
- ・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年計画で実施する。

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、教材・素材の開発等について検討を行う。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とともに、Wine tで公開している各種コンテンツを利用して学習を進められるようにする。
- ・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。また、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

P F I 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。
- ・平成30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9%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3%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）P F I 事業による運営権対価等の確保

- ・P F I 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。
- ・P F I 事業の経常収益のプラスを目指して、P F I 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 P F I 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、P F I 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、P F I 事業者が実施する利用拡

大の取り組みに協力する。

- ③宿泊施設の利用率については46%、研修施設の利用率については56%を目指し、施設全体の利用率として51%を達成する。

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。

7 長期的視野に立った施設・設備の整備

- ・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。

(以上)

平成30年度計画予算

(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
収入								
運営費交付金	18	21	70	13	117		258	497
施設整備費補助金							328	328
運営権対価等収入					46	1	1	47
受託収入								1
計	18	21	70	13	163	1	587	873
支出								
業務経費	18							285
うち研修関係経費								18
うち調査研究関係経費		21						21
うち広報・情報発信関係経費			70					70
うち国際貢献関係経費				13	163			13
うち公共施設等運営事業関係経費								163
施設整備費						1	328	328
受託経費								1
一般管理費							259	259
計	18	21	70	13	163	1	587	873

[人件費の昇積り]
平成30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。

$$R1,2(y)=R1,2(y-1)\times\beta(\text{係数})\times\gamma(\text{係数})\times\alpha1,2(\text{係数})$$

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。

$\alpha1,2$: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

$\alpha1$:効率化係数:△3.20%

$\alpha2$:効率化係数:△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:△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:△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30年度収支計画

(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
費用の部								
経常費用	18	21	70	13	163	1	448	734
業務費	18							18
うち研修関係経費								21
うち調査研究関係経費		21						70
うち広報・情報発信関係経費			70	13				13
うち国際貢献関係経費					163			163
うち公共施設等運営事業関係経費						1		1
うち受託事業経費							423	423
一般管理費							25	25
減価償却費							0	0
財務費用							-	-
臨時損失								
収益の部	18	21	70	13	117		278	517
運営費交付金収益					46		1	47
運営権対価等収入						1		1
受託収入							164	164
施設費収益								
寄附金収益								
資産見返運営費交付金戻入							5	5
資産見返物品受贈額戻入								
純利益								
目的積立金取崩額								
総利益								

[注記]
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全額を運営費交付金に加算する。

平成30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	18	21	70	13	163	1	423 164	709 164 -
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	18	21	70	13	117 46	1	258 1	497 47 1
投資活動による収入 施設費による収入							328	328
前期中期目標の期間よりの繰越金								-

平成30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 宿泊棟給湯設備老朽化改修工事	263	施設整備費補助金 (平成28年度繰越分)
宿泊棟アスベスト除去工事	65	施設整備費補助金 (平成29年度繰越分)
計	328	

〔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 令和元年度 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（お茶の水女子大学大学院基幹研究院人間科学系准教授）

笹 井 宏 益（玉川大学学術研究所教授）

萩 原 貴 子（株式会社グリーンハウス取締役）

宮 元 岳 実（全国地域婦人団体連絡協議会事務局長）

（敬称略、五十音順）

9 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。

10 「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%

【平成30年度内】

事業区分	評価観点	平成30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9%削減
	業務経費効率化	平成27年度から3%削減
PFI事業の適切な実施	施設利用率	51%
	宿泊施設利用率	46%
	研修施設利用率	56%

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

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

※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

平成30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〉」実施要項

1. 趣 旨

テーマ：男女共同参画はどこまで進んだか

今年度は「第4次男女共同参画基本計画」の中間年にあたります。現時点での取組を振り返り、「男女共同参画社会はどこまで進んでいるのか」「これからどのように男女共同参画を進めていくのか」について、国の施策の最新情報、地域連携による女性活躍推進の実践事例、全国からの参加者同士による情報交換とネットワーク構築などを通じて様々な角度から捉え、現状と課題を把握し、それぞれの現場に持ち帰って実践できる取組のヒントを探ります。

地域における男女共同参画の推進者として知識・企画力・実践力を養う高度で専門的な研修です。

2. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

3. 共 催

特定非営利活動法人全国女性会館協議会（女性関連施設コースにおける共催）

4. 会 場

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・6725

FAX 0493-62-6720

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

E-mail progdiv@nwec.jp

5. 期 日

平成30年5月23日（水）～25日（金）〔2泊3日〕

6. 対象及び定員

地域の女性関連施設、地方自治体、団体等で男女共同参画推進リーダーとして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 120名

（1）女性関連施設コース（50名）

公私立女性会館・女性センター、男女共同参画センター等、男女共同参画社会の形成に向けた拠点としての施設の管理職・リーダー等

（2）地方自治体職員コース（40名）

都道府県・市区町村の男女共同参画推進責任者

（3）団体リーダーコース（30名）

地域で男女共同参画を推進する団体等のリーダー及び役員等

7. 日 程 (※印のプログラムは希望者のみ参加)

5/23 (水)	12:00 13:00 13:30 15:10 16:50 17:30 18:30 19:45									
			受付	開 会	講演	説明	※情報 提供見学	休憩	※情報 交換会	
5/24 (木)	9:00	10:00	12:00		13:30	15:45	16:45	19:00		20:30
	情報 提供	シンポジウム		昼食休憩		テーマ別 分科会	報告	夕食 休憩		※自由 交流
5/25 (金)	9:00		11:15		12:05	12:10				
	コース別 分科会		全体会	閉 会						

8. 内 容

第1日 5月23日(水)

(1) 開会

13:00~13:25

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

(2) 基調講演「我が国の男女共同参画の歩みと今後の課題」

13:30~15:00

日本における男女共同参画推進はいかにして進んできたのか、その歴史的背景を学ぶとともに、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リーダーとして知見を深めます。

講 師：江原由美子 横浜国立大学大学院都市イノベーション研究院教授

(3) 省庁説明「男女共同参画社会に向けた今日の政策課題」

15:10~16:40

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。

講 師：符川 公平 内閣府男女共同参画局総務課推進官
岡 英範 厚生労働省雇用環境・均等局総務課企画官
柚木 芳雄 農林水産省経営局就農・女性課女性活躍推進室課長補佐

(4) 情報提供「NWE C情報事業の展開とセンター見学」(希望者)

16:50~17:30

女性アーカイブ展示や女性デジタルアーカイブシステムなどのNWE Cの情報事業や機能について詳しく説明します。また、実際に女性教育情報センターの見学ツアーを行います。

説明者：細川 芽 国立女性教育会館情報課長

(5) 情報交換会(希望者)

18:30~19:45

全国からの参加者同士での情報交換とネットワークづくりを行います。

第2日 5月24日(木)

(6) 情報提供「NWE Cの事業展開について」

9:00~9:45

①研修事業計画

平成30年度の研修事業計画について説明します。

説明者：櫻田今日子 国立女性教育会館事業課長

②調査研究報告

NWE Cが平成27年から行っている「新入社員の追跡調査」をもとに、女性と男性のキャリア意識の変化について報告します。

説明者：島 直子 国立女性教育会館研究国際室研究員

(7) シンポジウム「男女共同参画の現在を考える」

10:00~12:00

2017年11月に世界経済フォーラムが発表したGGGI（グローバルジェンダーギャップ指数）の順位は、144か国中114位。日本はここ数年その順位をじりじりと下げ、女性活躍後進国となりつつあります。

男女共同参画社会の形成に向け、「あらゆる分野における女性活躍」、特に「女性活躍」の鍵となる分野について現在の課題を整理し、女性も男性も一人一人が生きやすく働きやすい社会を実現するためのヒントを探ります。

パネリスト：三浦 まり 上智大学法学部教授

治部れんげ 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員

パネリスト 兼 コーディネーター：

大崎 麻子 特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事

(8) テーマ別分科会「女性活躍の壁とこれから」

13:30~15:30

シンポジウムでの問題提起を踏まえ、各分野における男女共同参画の現状と課題を整理した上で、課題解決に向けた具体的で実効性ある取組について考えます。

A：政治分野への参画

政治的意思決定の場に女性が少ないのは何故か。その現状を分析した上で、女性が政治に参画することの意義とクオータ制の導入がもたらす効果や課題について考えます。

報告者 兼 ファシリテーター：三浦 まり 上智大学法学部教授

B：心身の健康

安全・安心に暮らしていくための前提となる女性の身体及び心の健康が様々な問題に直面しています。生涯を通じた女性の健康支援について社会的課題を整理し、今後の取組について考えます。

報告者：中野 宏美 特定非営利活動法人しあわせなみだ代表

ファシリテーター：大崎 麻子 特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事

C : 働き方

男性中心型労働慣行の変革等、女性の管理職登用にに向けた様々な制度設計が進められている中、経済分野の意思決定の場に女性が少ないのは何故か。その理由を探りつつ真の働き方改革について理解を深め、これからの女性参画拡大とワーク・ライフ・バランスの在り方について取組のヒントを探ります。

報告者 兼 ファシリテーター：治部れんげ 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員

D : 進路選択における男女共同参画

固定的性別役割分担意識は進学過程においてどのような影響を与えるのか。女子学生のキャリア選択に影響を与える教職員の管理職割合やリケジョ支援の報告を踏まえ、今後の教育課題解消に向けた支援の在り方について考えます。

報告者：逢阪 晃子 香川県政策部男女参画・県民活動課副主幹

飯島 絵理 国立女性教育会館研究国際室研究員

ファシリテーター：小笠原泰代 国立女性教育会館事業課専門職員

(9) 情報提供「女性のエンパワーメントのための国際的な取組について」 15 : 45~16 : 45

①UN Womenの紹介

国連機関であるUN Womenについて、その概要と取組を紹介します。

講師：石川 雅恵 UN Women日本事務所長

②第62回国連女性の地位委員会（CSW62）参加報告

平成30年3月に国連本部で開催された、CSW62での議論や合意結論について報告します。

報告者：越智 方美 国立女性教育会館研究国際室専門職員

(10) 自由交流（希望者）

19 : 00~20 : 30

参加者同士で関心あるテーマごとに集い、情報交換や交流を行います。

テーマ：「意思決定過程への女性の参画」「女性に対する暴力」

「女性と防災」「男性視点からの男女共同参画」「多様な分野との連携」

「介護と仕事の両立」「教育における男女共同参画」など（予定）

第3日 5月25日（金）

(11) コース別分科会「課題解決のヒントを探る」

9 : 00~11 : 00

事例報告に基づくグループワークを行い、実践に役立つ力を身につけながら、支援や解決の方法を考えます。

A : 女性関連施設コース 「政治分野における男女共同参画の推進」

男女共同参画センター／女性センターにおいて政治分野への女性の参画を推進していくためには、どのような取組が可能か、アンケート調査結果や事例報告をもとに考えます。

報告者：納米恵美子 特定非営利活動法人全国女性会館協議会代表理事

情報提供：久保 公子 公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センター事務局長

情報提供 兼 ファシリテーター：

井出あゆみ 特定非営利活動法人浜松男女共同参画推進協会理事長

B：地方自治体職員コース 「地域における男女共同参画推進計画の在り方について」

男女共同参画基本計画策定にあたり、直面する地域課題の把握・分析をどのように行い、指標をどのように定めるか。国の政策との連動性・関係部署との調整等についての報告をもとに、計画を実行性のあるものとするためのポイントと知見を共有しつつ、共に取組のヒントを探ります。

報告者：諸橋 泰樹 フェリス女学院大学教授

C：団体リーダーコース 「自団体の取組内容とSDGs・ESDのつながり」

SDGs・ESDの意義と内容について学び、その上で、自団体の活動とどう関係しているのかについて考えます。同時に、持続可能な社会形成の実現に向け、地域課題を解決するための分野横断的協働を探ります。

報告者：二ノ宮リムさち 東海大学現代教養センター准教授

特定非営利活動法人持続可能な開発のための教育推進会議

(12) 全体会

11：15～12：00

分科会2における報告内容や話し合われた課題、解決の方策について、全体で共有します。

報告者：分科会2各コース登壇者

コーディネーター：西山恵美子 国立女性教育会館事業課客員研究員

(13) 閉会

12：05～12：10

9. その他

(1) 広報について

研修期間中に職員が撮影した写真を、事業記録や広報（ホームページ、フェイスブック、チラシ等）のために使用することがあります。あらかじめご了承ください。

(2) フォローアップ調査の実施について

研修終了6か月後を目途にフォローアップ調査を実施いたします。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。

平成30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

2018年5月28日 現在

1. 性別

	参加者			
	女性関連施設	地方自治体	団体リーダー	総計
	計	計	計	計
女性	62	43	23	128
男性	12	20	4	36
計	74	63	27	164

定員 120 名
 申込者数 181 名
 応募倍率 150.8 %
 参加者数 164 名
 ※全国女性会館協議会含む

2. 年代別

	女性関連施設		地方自治体		団体リーダー		総数		
	女	男	女	男	女	男	女	男	計
20代	1	—	7	—	—	—	8	—	8
30代	3	—	6	2	1	1	10	3	13
40代	16	4	13	10	2	2	31	16	47
50代	21	3	17	8	8	1	46	12	58
60代	9	3	—	—	9	—	18	3	21
70代以上	—	—	—	—	3	—	3	—	3
無回答	12	2	—	—	—	—	12	2	14
計	62	12	43	20	23	4	128	36	164

3. 情報交換会

	女性関連施設		地方自治体		団体リーダー		総数		
	女	男	女	男	女	男	女	男	計
	54	11	27	16	16	4	97	31	128

4. 自由交流

	女性関連施設		地方自治体		団体リーダー		総数		
	女	男	女	男	女	男	女	男	計
	30	3	22	11	13	4	65	18	83

5. 会館の利用歴(複数回答)

	女性関連施設		地方自治体		団体リーダー		総数		
	女	男	女	男	女	男	女	男	計
会館が主催する男女共同参画に携わるリーダー向け研修に参加したことがある	19	1	5	1	7	1	31	3	34
会館が主催する本事業以外の事業に参加したことがある	31	2	10	—	8	1	49	3	52
会館を利用し、事業を実施したことがある	3	—	—	—	1	—	4	—	4
会館で実施された、他の機関・団体で実施した事業に参加したことがある	4	1	—	—	3	—	7	1	8

6. 地域ブロック別参加者内訳

	女	性	男	性	合 計	割合%
北海道・東北	22	3	25	15.2		
関東	55	8	63	38.4		
甲信越	6	4	10	6.1		
北陸・東海	16	5	21	12.8		
近畿	8	3	11	6.7		
中国・四国	7	6	13	7.9		
九州・沖縄	14	7	21	12.8		
合計	128	36	164	100.0		

7. 地域別

	女性関連施設		地方自治体		団体リーダー		総 数		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	計
北海道	4	2	2	1	1	—	7	3	10
青森県	2	—	—	—	—	—	2	—	2
岩手県	3	—	—	—	—	—	3	—	3
宮城県	1	—	—	—	—	—	1	—	1
秋田県	4	—	—	—	—	—	4	—	4
山形県	—	—	1	—	—	—	1	—	1
福島県	1	—	1	—	2	—	4	—	4
茨城県	—	—	2	—	1	—	3	—	3
栃木県	1	—	3	—	3	—	7	—	7
群馬県	1	—	2	—	—	—	3	—	3
埼玉県	2	—	4	—	3	1	9	1	10
千葉県	—	1	1	1	1	—	2	2	4
東京都	19	1	7	2	3	—	29	3	32
神奈川県	1	2	1	—	—	—	2	2	4
山梨県	—	1	—	—	—	—	—	1	1
新潟県	1	—	1	1	—	—	2	1	3
長野県	2	1	2	1	—	—	4	2	6
富山県	1	—	—	1	—	—	1	1	2
石川県	—	—	—	—	3	2	3	2	5
福井県	—	—	1	—	1	—	2	—	2
岐阜県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
静岡県	2	—	2	2	1	—	5	2	7
愛知県	3	—	—	—	—	—	3	—	3
三重県	2	—	—	—	—	—	2	—	2
滋賀県	1	—	—	—	—	—	1	—	1
京都府	—	1	—	—	—	—	—	1	1
大阪府	1	1	—	—	—	—	1	1	2
兵庫県	—	—	3	1	2	—	5	1	6
奈良県	—	—	1	—	—	—	1	—	1
和歌山県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
鳥取県	—	1	—	1	—	—	—	2	2
島根県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
岡山県	—	—	—	1	1	—	1	1	2
広島県	3	—	—	—	—	—	3	—	3
山口県	—	—	—	2	—	—	—	2	2
徳島県	—	—	1	—	—	—	1	—	1
香川県	—	—	—	1	—	—	—	1	1
愛媛県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
高知県	1	—	1	—	—	—	2	—	2
福岡県	3	—	—	1	1	—	4	1	5
佐賀県	—	—	—	1	—	—	—	1	1
長崎県	—	1	4	—	—	—	4	1	5
熊本県	3	—	2	2	—	1	5	3	8
大分県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
宮崎県	—	—	1	—	—	—	1	—	1
鹿児島県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
沖縄県	—	—	—	1	—	—	—	1	1
計	62	12	43	20	23	4	128	36	164

平成30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〉」参加者アンケート集計結果

アンケート対象者数 156 名 共催者を除く
 アンケート回答者数 132 名 (女性94名、男性30名、性別不明8名)
 回答率 84.6 %

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

1. 各プログラムについて

(1)事前学習「男女共同参画の基礎知識」(eラーニング講座)

	人数	%	※%	※%
非常に有用	49	37.1	38.9	93.7
有用	69	52.3	54.8	
あまり有用でない	8	6.1	6.3	6.3
有用でない	-	-	-	
不参加	2	1.5		
無回答	4	3.0		
合計	132	100.0	100.0	100.0

(2)基調講演「我が国の男女共同参画の歩みと今後の課題」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	78	59.1	63.4	98.4
有用	43	32.6	35.0	
あまり有用でない	1	0.8	0.8	1.6
有用でない	1	0.8	0.8	
不参加	5	3.8		
無回答	4	3.0		
合計	132	100.0	100.0	100.0

(3)省庁説明「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	20	15.2	16.4	83.6
有用	82	62.1	67.2	
あまり有用でない	19	14.4	15.6	16.4
有用でない	1	0.8	0.8	
不参加	5	3.8		
無回答	5	3.8		
合計	132	100.0	100.0	100.0

(4)情報提供「NVEC情報事業の展開とセンター見学」(希望者)

	人数	%	※%	※%
非常に有用	16	12.1	22.5	84.5
有用	44	33.3	62.0	
あまり有用でない	9	6.8	12.7	15.5
有用でない	2	1.5	2.8	
不参加	46	34.8		
無回答	15	11.4		
合計	132	100.0	100.0	100.0

(5)情報提供「NVECの事業展開について」研修事業計画調査研究報告

	人数	%	※%	※%
非常に有用	39	29.5	32.2	96.7
有用	78	59.1	64.5	
あまり有用でない	4	3.0	3.3	3.3
有用でない	-	-	-	
不参加	8	6.1		
無回答	3	2.3		
合計	132	100.0	100.0	100.0

(6)シンポジウム「男女共同参画の現在を考える」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	94	71.2	75.2	100.0
有用	31	23.5	24.8	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	7	5.3		
無回答	-	-		
合計	132	100.0	100.0	100.0

(7)テーマ別分科会「女性活躍の壁とこれから」

A:政治分野への参画

	人数	%	※%	※%
非常に有用	16	76.2	76.2	100.0
有用	5	23.8	23.8	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	21	100.0	100.0	100.0

B:心身の健康

	人数	%	※%	※%
非常に有用	8	42.1	42.1	94.7
有用	10	52.6	52.6	
あまり有用でない	1	5.3	5.3	5.3
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	19	100.0	100.0	100.0

C:働き方

	人数	%	※%	※%
非常に有用	13	44.8	44.8	89.7
有用	13	44.8	44.8	
あまり有用でない	3	10.3	10.3	10.3
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-	-	
無回答	-	-	-	
合計	29	100.0	100.0	100.0

(8)情報提供「女性のエンパワーメントのための国際的な取組について」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	33	25.0	28.2	92.3
有用	75	56.8	64.1	
あまり有用でない	9	6.8	7.7	7.7
有用でない	-	-	-	
不参加	11	8.3	-	
無回答	4	3.0	-	
合計	132	100.0	100.0	100.0

(10)コース別分科会「課題解決のヒントを探る」

A: 女性関連施設コース「政治分野における男女共同参画の推進」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	25	69.4	73.5	100.0
有用	9	25.0	26.5	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-	-	
無回答	2	5.6	-	
合計	36	100.0	100.0	100.0

C: 団体リーダーコース「自団体の取組内容とSDGs・ESDのつながり」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	7	50.0	53.8	92.3
有用	5	35.7	38.5	
あまり有用でない	1	7.1	7.7	7.7
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-	-	
無回答	1	7.1	-	
合計	14	100.0	100.0	100.0

D:進路選択における男女共同参画

	人数	%	※%	※%
非常に有用	2	20.0	22.2	88.9
有用	6	60.0	66.7	
あまり有用でない	1	10.0	11.1	11.1
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-	-	
無回答	1	10.0	-	
合計	10	100.0	100.0	100.0

(9)自由交流(テーマ別)(希望者)

	人数	%	※%	※%
非常に有用	14	10.6	41.2	100.0
有用	20	15.2	58.8	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	
不参加	66	50.0	-	
無回答	32	24.2	-	
合計	132	100.0	100.0	100.0

B: 地方自治体職員コース「地域における男女共同参画推進計画の在り方について」

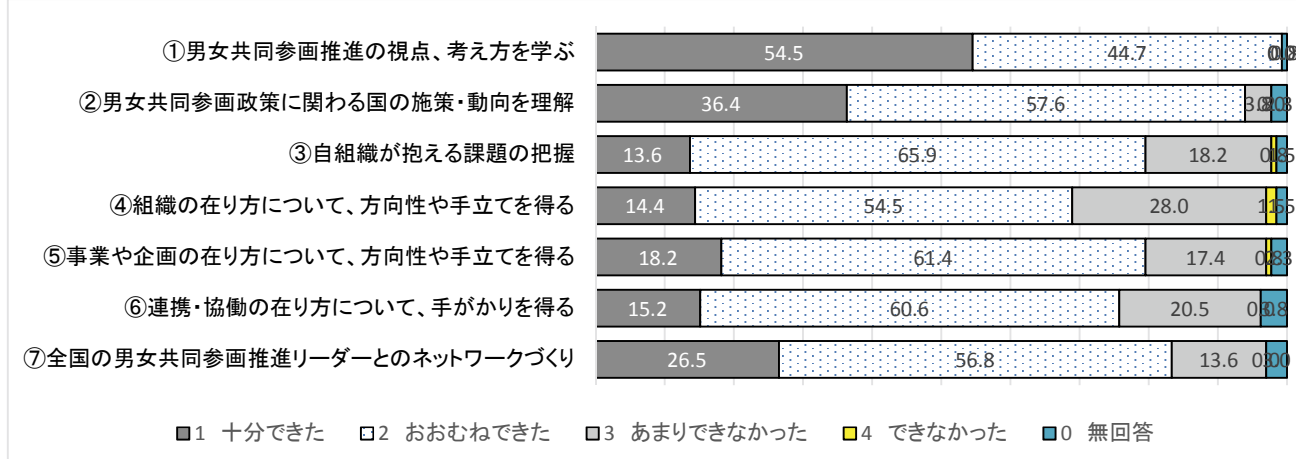
	人数	%	※%	※%
非常に有用	9	28.1	28.1	93.7
有用	21	65.6	65.6	
あまり有用でない	2	6.3	6.3	6.3
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-	-	
無回答	-	-	-	
合計	32	100.0	100.0	100.0

(11)全体会

	人数	%	※%	※%
非常に有用	23	17.4	32.9	95.7
有用	44	33.3	62.9	
あまり有用でない	2	1.5	2.9	4.3
有用でない	1	0.8	1.4	
不参加	18	13.6	-	
無回答	44	33.3	-	
合計	132	100.0	100.0	100.0

2. 研修の達成度

(単位: 人数)



3. 研修全体の満足度

	人数	%	※%	※%
非常に満足	62	47.0	47.3	96.9
満足	65	49.2	49.6	
少し物足りない	3	2.2	2.3	3.1
物足りない	1	0.8	0.8	
無回答	1	0.8		
合計	132	100.0	100.0	100.0

<意見・感想等>

「非常に満足」の理由

- ・男女共同参画をすすめていくためには、多方面からのアプローチが必要と、自分の勉強不足を身にしみて感じた。現時点での現状と課題についてしっかりと認識できた。他自治体から学べた(参考になった)
- ・男女共同参画の部署が初めてでしたが、きちんと体系立てて学べたこと、他のリーダーとつながりを持てたこと、素晴らしい講師の方々のホットな話題、生の声を聞くことができ大変満足のいく内容でした。ありがとうございました
- ・プログラムデザインの提示により、常に学びの現在位置を意識しながら研修に参加することができました
- ・地方にいる者としては、一度に多くの先生方や国からのお話を聞くことができとても貴重な研修となりました。単独では一人の先生方をお呼びすることも難しい位の予算しかないのが現状です。ここで学んだことをしっかりと持ち帰り仕事にいかします
- ・地方における男女共同参画と、国際的な取組み、ランキング、なかなか結びつかなかったが、今回見える化することの大切さなど具体的にわかった

「満足」の理由

- ・推進の視点、考え方を学ぶことができた。また、三浦さんなど、この分野の専門家から話を聴くことができ、世の中が変わる(を変える)ためには持続的な働きかけが必要であることを認識した
- ・世界と比べた日本、世界の取組等普段はしていないグローバルな視点で行動参画について考えることができた
- ・今後の事業や運営において、参画の理念を基底にして展開していけるよう、管理職としてのスタンスが確認できました
- ・日本の中で同じ立場の方と話すことで、自分の仕事を見つめ直すとともに、意気込み、方向性を確認できたこと

「少し物足りなかった」理由

- ・目標とする社会像・全体像や方法論が見えなかった。世界行政の要請なのか住民の要請なのかがはっきりしない。女性の責任についての話がほとんどない。
- ・各省庁からの報告を楽しみに参加しましたが、データの説明などに終始し残念だった。経産省がない事も残念です。農水省よりも地方創生を取り上げてほしかった。江原先生のお話は大変フラットでわかりやすくとてもよかった。2日目のシンポジウム、大変よかった。

4. 今後、この研修で取り上げたいテーマ・内容・方法等について

- ・センターがLGBTをとりあげる必要性や課題整理
- ・政治分野での女性の進出のために地方公共団体としてすべきこと(議会と両輪の立場であるので、どう動けばいいのが見えにくい)
- ・地域における男性や企業意識変革を促すためのポイント手法
- ・女性のワークライフバランスの視点からの話
- ・シングルマザー、貧困と女性等、経済的な自主支援の必要な女性を対象とした課題への取組について
- ・地域全体で連携して取組を進めるためのサジェッションや連携の構築のサポート
- ・ハラスメント、パワハラ、セクハラ、モラハラ、加害者、被害者心理、人権教育としての性教育の必要性
- ・学校現場の課題を教職員に気付いてもらうには
- ・子ども・若者(に関わる課題)と男女共同参画の推進(による課題解決のヒント)
- ・司法分野におけるジェンダー

**平成30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＞」フォローアップ調査集計結果**

●回答者について

	対象者	回答数	無効回答数	% ※各コースの 回答率	参加者数:	164 名
女性関連施設コース	66	52	—	78.8	調査対象者数:	156 名 (共催者等を除く)
地方自治体職員コース	63	54	2	88.5	回答数:	126 名
団体リーダーコース	27	20	—	74.1	無効回答数:	2 名 (病休及び退職のため回答不能)
合計	156	126	2	81.8	回収率(回答数/(対象者数-無効回答数))	

※小数点第2位以下を四捨五入している。

※再掲 81.8 %

1. 研修の成果はあなたの仕事や活動に役立ちましたか

	女性 関連施設	%	自治体	%	団体	%	合計	%	合計	%
a. 非常に役立った	32	61.5	32	59.3	11	55.0	75	59.5	126	100.0
b. 役立った	20	38.5	22	40.7	9	45.0	51	40.5		
c. あまり役立たなかった	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
d. 役立たなかった	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	52	100.0	54	100.0	20	100.0	126	100.0	126	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

	女性 関連施設	%	自治体	%	団体	%	合計	%
仕事や活動に直接的に活用できる	39	75.0	36	66.7	9	45.0	84	66.7
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	10	19.2	12	22.2	5	25.0	27	21.4
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	3	5.8	6	11.1	6	30.0	15	11.9
役に立つこと、参考になることはない	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	52	100.0	54	100.0	20	100.0	126	100.0

【参考】設問1と設問2のクロス集計

	設問1a	%	設問1b	%	設問1c	%	設問1d	%	合計	%
仕事や活動に直接的に活用できる	61	81.3	23	45.1	—	—	—	—	84	66.7
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	11	14.7	16	31.4	—	—	—	—	27	21.4
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	3	4.0	12	23.5	—	—	—	—	15	11.9
役に立つこと、参考になることはない	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	75	100.0	51	100.0	—	100.0	—	—	126	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)
			設問1a		設問1b		合計		
	件数	% (132名中)	件数	%(75名 中)	件数	%(51名 中)	件数	%(126名 中)	
研修内容の報告・説明	104	78.8	69	92.0	45	88.2	114	90.5	11.7
各種広報資料への執筆・公表	17	12.9	9	12.0	5	9.8	14	11.1	-1.8
研修資料を活用した勉強会・研修会の開催	41	31.1	20	26.7	4	7.8	24	19.0	-12.0
所属組織・団体の体制づくり・整備への提言	26	19.7	10	13.3	2	3.9	12	9.5	-10.2
来年度事業・予算への反映	49	37.1	18	24.0	2	3.9	20	15.9	-21.2
具体的な事業の企画・運営への指導・助言	59	44.7	31	41.3	12	23.5	43	34.1	-10.6
その他	4	3.0	3	4.0	7	13.7	10	7.9	4.9

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)
			設問1a		設問1b		合計		
	件数	% (132名中)	件数	%(75名 中)	件数	%(51名 中)	件数	%(126名 中)	
研修内容の報告・説明	104	78.8	33	44.0	12	23.5	45	35.7	-43.1
研修資料の提供	17	12.9	15	20.0	11	21.6	26	20.6	7.8
各種広報の原稿執筆	41	31.1	4	5.3	2	3.9	6	4.8	-26.3
勉強会・研修会で指導・助言・協力	26	19.7	20	26.7	8	15.7	28	22.2	2.5
所属組織・団体の体制づくり・整備について指導・助言・協力	49	37.1	6	8.0	2	3.9	8	6.3	-30.8
具体的な事業の企画・運営への指導・助言	59	44.7	13	17.3	3	5.9	16	12.7	-32.0
ネットワーク構築に向けた働きかけ	4	3.0	10	13.3	2	3.9	12	9.5	6.5
その他	5	3.8	7	9.3	10	19.6	17	13.5	9.7

5. 今後の研修に望むこと等

- ・所属先は行政運営のセンターですが、若手職員が多いこともあり、恥ずかしながら男女共同参画についての知見・意識が乏しく、各種講座等の企画の際も集客第一で、内容を精査・考究する環境にありません。本研修に参加し、研究機関とは異なるものの、自治体のセンターとして、普段の勉強・努力を重ねていく必要を痛感しました。
- ・来年度新規事業を企画するうえで、リーダー研修の資料を参考に作成しました。市の男女共同参画を推進していくうえでまずは足元から、市役所から変わる必要性を感じ取り組んでいます。
- ・衝撃を受け、自分のライフワークとして取り組みたいと思うようになりました。来年も参加したいと思っています。ありがとうございました。
- ・名刺交換したかたと研修終了後も情報交換等を行っており、今後の事業構築や計画策定などに役立てることができた。
- ・今後の課題として考えていた「政治分野での女性活躍」について、具体的に活用できる内容が多く参考になった。学んだ内容を来年度以降の事業に取り込んでいきたい。浜松市での取り組みを全国に発信することができたことも、これからの励みになった。
- ・まったく何も知らずに男女共同参画センターの職員になったため、最初にこの研修を受講できたことで、基礎的な知識や現状を知ることができて大変助かりました。研修でお世話になった講師をお呼びできたらと、来年度の計画案に入れました。たくさんの資料をいただいたので、これから先迷ったときは時々振り返りながら業務に生かしていきたいと思います。
- ・担当として必要となる基本情報をコンパクトに得ることができた研修で、その後の事務・実務業務を行う上でとても役に立ちました。
- ・男女共同参画に関する基礎知識、最新の動向を知ること、ブラッシュアップができ、またその後の企画・運営に活かすことができました。※内容にもよりますが、グループワーク中心の講座は少し物足りないと感じました。講師の先生の専門的なお話を多めに聞きたいです。
- ・特に活用することはなかった。
- ・大変有意義な研修でした。ありがとうございました。
- ・課題の先の、理由(対象)、解決策(進めることや方法論)、あるべき姿(男生・女性、夫婦、家族、社会)、あるべき姿への民意、などが明確でないと感じた。人権として進めるのか、社会構造の変革を進めるのか。何れにしても雇用(経済)の問題があり、ワークライフバランスの掛け声が賃金圧縮や労働強化の手段とならないことを願う。
- ・私は、「女性活躍推進」「男女共同参画」等をテーマに講演を依頼された時に、リーダー研修で学習した内容を取り入れ講演しております。大変参考になりました。
- ・お世話になっております。全国の男女共同参画に関わる方々と顔の見える関係を構築できる貴重な機会と捉え、継続して参加しております。公式・非公式の情報交換は大変有意義です。これからもよろしくお願いいたします。
- ・現在のところ学習内容を直接利用する機会がありませんが、今後市職員向けの男女共同参画研修等で講師をするときに、この研修で学んだことを活かしていきたいと思います。
- ・当市としては、今後、男女共同参画に係る計画の策定や条例の改正が控えているので、男女共同参画に係る最新の情報が得られたことは有意義であった。また、先進都市の情報も得られたので、今後必要に応じて活用したい。
- ・大変参考になる研修でした。地域では、まだまだ男女共同参画への意識が低いのが現状ですが、様々な方との交流、情報交換を通して地域で活用したいアイデアなど互いに共有できたことが良かったです。
- ・国連のSDや婦人教育会館の役割など個人的な知識の向上と言う意味では有意義な研修会であった。しかしながら、残念なことに職場における男女共同参画活動にはなんら活用できなかった。配布資料を回覧する程度で終わってしまった。
- ・受講して、男女に関わりなく、それぞれが自分の能力を発揮できる社会にするために、男女共同参画をすすめる必要性を感じました。学んだ知識を活用し、これからも男女共同参画の推進に関する講座、情報提供、相談、サークル活動等を支援する男女共同参画の推進の重要な拠点としての役割を意識し、業務を遂行していきます。
- ・研修では、大変お世話になりました。専門的な先生の講習を受けることができ、とても貴重な経験となりました。
- ・昨年4月に異動したばかりで、何も分からない状態でしたが、研修を受けて現状を見るだけでなく、グローバルな視点で、遅々として進まない意識をどのように市として改革していくべきかを考える機会となりました。全国に様々な活動を展開されている自治体や団体があり、心強く感じました。
- ・4月から指定管理制度で運営していますが、この研修を受け知識が高まり意識が変わりました。今後も研修資料などを見返しながら業務や知識向上に役立てたいと思います。
- ・女性関連施設の新任リーダーとしての基本のきを学びました。男女共同参画の基本理念を確認し、最新情報を得ることができました。政治分野を事業にどう取り込むか(分科会)はどこの施設も課題であり、なかなか進まない分野であることに歯がゆさと感じました。
- ・4月に再就職し男女共同参画に関し事業の企画運営することになり、最新情報や他機関の情報は有益であった。また、NWECの職員の方々となることができ、講師としてお招きしたり、12月には学習オーガナイザー養成研修へ若手職員を派遣することができます。出会いは学びにつながると感じており、遠い岩手ですが日々励んでいきたいと思っています。なお、研修内容はすでに出前講座にて活用しております。
- ・男女共同参画を推進していくことが、持続可能な経済の成長につながっていくことの仕組みがわかりやすかった。目の前のことだけでなく、国や世界など広いところからみることができ、世界の流れや日本の立ち位置を知ることができて有意義だった。

- ・来年度佐野市で開催する日本女性会議の企画にあたり、リーダー研修で学んだことを生かすことができている。
- ・今年度のリーダー研修は、政治分野への参画というテーマがあり、これまで以上に学びの多い研修であったと思います。必要であることは感じていても、私たちにも1歩踏み込む勇気が持てなかったのかもしれませんが、今後の事業や他機関との連携に活かしていきたいと考えております。全体的にも、充実した研修でありました。ありがとうございました。
- ・研修の内容は大変有意義であり、その後の事業の企画運営の参考になった。
- ・初めて参加し、行政担当として大変実り多き研修でした。中央情勢も含め、次回もできたら参加したいです。お世話になりました。
- ・現在、自分のレベルが今回の受講内容に追いついていない中での研修でした。できれば初心者向けの研修会があれば願います。今後も気後れせずに初歩的なことも確認しつつ、研鑽に励みたいと思います。
- ・事業企画の際に、研修資料などが役に立ちました。ありがとうございました。
- ・今年度は、他にも研修に行く機会がありましたが、又エックでの研修のように、全国各地から行政・民間が集まりネットワークを築くために活発に活動する研修は他にありませんでした。研修内容はとても充実し、分科会の講師の先生方もとても分かりやすく、有意義な情報やグループワークを行うことができたと感じています。研修を受けて終わりではなく、自分の中にしっかりと知識を蓄えるべく、資料の読み返しなど行っていき、また、伝える活動に活かしていきたいと思います。
- ・直面した日本女性会議in金沢の分科会運営や県各女連の交流研修会の運営に生かされました。ありがとうございました。
- ・本年4月に現在の職務に就き、男女共同参画の知識がほとんどない状態での研修でした。研修では、世界および日本の女性を取り巻く社会環境の変化や、現在の世界の動きなど、多岐に亘り学習することができましたし、研修生のみなさんから沢山の刺激を受けました。また、研修後は、視点を高く持ち、業務に取り組むことができました。次年度は、職員を研修に参加させたいと考えています。
- ・本年のリーダー研修で、SDGsのゴール5にある「普遍的アクセス」が、地域推進員として痛感。自らの生涯における働きかけとなるよう、今後もNWECCの研修(5月)、フォーラム(8月)、アニバーサリーウィーク(11月)、グローバルセミナー(12月7日アイスランドの取組にはじめて加えていただき感謝したい)を大切に学んでいきたい。
- ・お世話になりました。分科会で作成した目標に沿って研修で学んだESDの手法を用いた学習会を運営するNPO法人と他団体、合計3回行うほか、「SDGs-みんなで考えて作ろう2030年の足立区」という子どもたちが企画するシンポジウムを助成金事業案として提出し、採択されました。
- ・4月の部署異動後の参加であったため、まずは、男女共同参画の取り組み内容や現状を知ることができた。いただいた資料もこれまでに具体的な活用はできていないが、今後の業務等に活かしていければと思います。
- ・基礎から学べて、県の施策だけでなく、市町への助言にもとても役立ちました。ありがとうございました。部下にも参加を勧めています。
- ・男女共同参画についてや、SDGsについての基本的理解ができたこと、そして、いろんな地域の男女共同参画センターさんとのつながりができたことは、大きな成果であった。また、参加したいと思います。
- ・仕事に役立つ貴重な知識を得ることができ、大変有意義な研修であったと思います。しかし、それをどのように生かすかは、大変難しい課題です。組織の中における男女共同参画への関心度をあげ、理解を深めるのは至難の業であり、理想と現実の狭間で日々苦慮しているところです。
- ・当初は、男女共同参画業務についてあまり詳しくなく研修内容についていくのが大変だったが、受講したことでその後の業務に大変役に立ったと思う。
- ・男女共同参画計画をH30年3月に策定しましたが、事前に研修に参加できたらもっと効果的だったのではないかと思います。前向きに事業に取り組んでいращやるばかりで励みにもなりました。ありがとうございました。
- ・国の最新情報を得ることができると、全国の同業者とつながれる、情報交換できることで大変学びの多い研修でした。
- ・H304月に人事異動で今の部署に配属になりました。これまで男女共同参画や女性の活躍等に縁のない所属でしたので聞いたことのないワードが人名が飛び交い今もまだ勉強不足状態です。
- ・分科会2で、推進計画の在り方について学習した。機会があればさらに計画策定のための具体的な取組(地域性をだす等)についての研修があれば参加したい。
- ・提出が遅くなり申し訳ありませんでした。
- ・他団体の取組について、直接、情報交換できたことが事業の企画・運営に役立ちました。また、顔を合わせて言葉を交わすことで、電話やメールによる連絡が取りやすく、交流が促進されると思います。
- ・他の自治体の参加者との交流・情報交換がとても良かったです。全体講義会場で座席指定の上で、座席名簿を配布すれば、ピンポイントで交流したい人がわかるのでなお良いと思います。
- ・返信が遅くなり、申し訳ありませんでした。政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案が通り施行、タイムリーな時期でした。その後の国や各自治体の動きが気になるところです。当館スタッフに資料を回覧、レクチャーを行いました。
- ・直接的に資料や研修内容を用いることはないが、日々の業務の中で自分自身の知識の一部として活用出来ていると感じる。また、研修を通して知り合えた参加者やそれぞれの活動も日々の励みになっていると感じる。

- ・ 男女共同参画推進センターの地域での機能について、日々試行錯誤しています。今後も有益な研修に期待しています。
- ・ いつも充実した内容の研修を企画頂き感謝しています。今後ともどうぞよろしくお願い致します。
- ・ 導入でプログラムデザインを示していただいたことで、頭のなかを整理しながら膨大な情報量の各プログラムに参加することができました。「候補者男女均等法」成立直後のタイムリーな話題も大変勉強になったことはもちろんですが、そもそもなぜ日本のジェンダー課題の解決は進まないかなど基本に立ち返るプログラムが前半に組み込まれていたことはより深い理解につながりました。SDGsでジェンダー平等の達成が示されているなか、ジェンダーは全ての分野に共通する課題であることを改めて認識する機会ともなりました。事務局のみなさまに感謝申し上げます。ありがとうございます。回答が遅れまして大変申し訳ありませんでした。
- ・ 遅くなり申し訳ございません。研修を今年度事業に活かすことが出来ました。有意義な研修をありがとうございました。
- ・ 10年ぶりに男女共同参画センターで事業を行うことになり、最新情報を得て仕事に反映させたいという思いで参加しました。研修後に当センターが実施した地域及び行政担当者対象の講座を行う上で、大変参考になりました。2カ月余り入院しており、ご連絡が遅くなり申し訳ございませんでした。間に合いましたらよろしくお願いいたします。

平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」実施要項

1. 趣旨

国立女性教育会館では、「男女共同参画の視点に立った地域の土台づくり」をテーマに体系的な学習プログラムを効果的に実践・展開できる人材を育成する「学習オーガナイザー」を養成する研修を開催します。

男女共同参画の基本理念や取組の意義、社会状況や現代的課題について把握し、個人の課題と社会的課題のつながりについて整理するとともに、学習方法や評価など、事業運営に関する実務的な学びの機会を提供することで、経験者の知見・技能の向上と人材養成をもって男女共同参画の推進を図ります。

2. 目的

- (1) 男女共同参画の基点・基軸の形成
- (2) 学習をオーガナイズする企画力・実践力の形成
- (3) 地域における社会参画を推進する人の育成

3. 主催 独立行政法人国立女性教育会館

4. 会場 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・6725

FAX 0493-62-6720

5. 期日 平成30年12月12日（水）～12月14日（金）2泊3日

6. 対象及び定員

女性関連施設、公民館、行政、大学、NPOなどで、研修・学習事業、女性のキャリア開発、女性の活躍推進・地域づくりに係る事業等の企画・実施経験を有する方 30名

＊現に業務に就いている方、活動している方、初めて参加される方を優先します。

7. 日程・内容（各プログラムの間に10～15分の休憩が入ります）

12/12 (水)	12:30	13:00	14:10	15:00	16:10	17:30	18:30	20:00
		受付	開会	講義	講義	講義 グループワーク	オプション プログラム	情報 交換会
12/13 (木)	9:10	10:45	11:30	12:30	14:00	17:30		
		講義	講義	昼食	実践研究	グループワーク		
12/14 (金)	9:00	10:45	11:40	11:55	12:15			
	グループワーク	まとめと 成果の 共有	振り返り	閉会				

第1日 12月12日(水)

(1) 開会 13:00～14:00

- ①理事長あいさつ 内海 房子 国立女性教育会館理事長
②オリエンテーション 佐伯加寿美 国立女性教育会館事業課専門職員

(2) 講義「学習オーガナイザーの役割とは～プログラムデザインの意義と活用」

14:10～14:50

学習オーガナイザーの役割について解説します。また、学習プログラムの設計図となる「プログラムデザイン」作成の目的・意義とその重要性について、学習の「見える化」の視点から理解を深めます。

講 師：櫻田今日子 国立女性教育会館事業課長

(3) 講義「男女共同参画の基礎的理解を深めるために

～個人的課題と社会的課題をつなぐ、そして課題解決へ～男女共同参画の視点

15:00～16:00

男女共同参画社会基本法の理解、視点の必要性、個人的課題と社会的課題のつながりについて理解を深めます。また、男女共同参画の歴史的経緯や、個としての女性と社会との関係などを踏まえ、男女共同参画の今日的な理解について講義を行います。

講 師：神田 道子 東洋大学名誉教授

(4) 講義・グループワーク「統計から考える男女共同参画の現状」

16:10～17:20

男女共同参画社会基本法の5つの柱をもとに、人権、意思決定の参画、職業と他の活動の両立、性別役割分業、国際的協調などについて、統計データから日本の男女共同参画の現状と課題を深掘りし、読み解きます。地域の実状を知るための基礎としての統計の見かたを学びます。

講 師：中野 洋恵 国立女性教育会館研究国際室長

オプションプログラム：女性情報センター見学

17:30～17:50

女性情報センターには13万冊以上の蔵書があります。Winet を使用しての検索機能や、女性センターや大学などへのパッケージ貸出についても説明します。

説 明：五十嵐裕一 国立女性教育会館情報課専門職員

(5) 情報交換会

18:30～20:00

全国からの参加者同士のネットワークづくりを図り、交流を深めます。

第2日 12月13日(木)

(6) 講義「協働型学習の理論・方法について」

9:10～10:30

協働型学習（グループワーク）を単なる「意見交換の場」ととどめずに、場の学びをどう振り返り意味づけするか、その意味づけの中から実践につながる「気づき」を通じて、学びから実践につなげる重要性について、社会教育の視点から考えます。

講 師：笹井 宏益 玉川大学学術研究所教授

- (7) 講義「男女共同参画の視点に立った事業企画を考える」 10:45～11:30
学習プログラムを企画・実施する上での注意点を、PDCAサイクルに基づき解説します。また、プログラム実施によって実践の場づくりやネットワークが広がった事例も紹介します。

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

<昼食休憩 11:30～12:30>

- (8) 実践研究「地域づくりと自己開発・キャリア開発を結びつける」 12:30～13:50
職業や社会活動をとおして自己開発・キャリア開発を進めた実践報告をもとに、その共通要因やポイントについて把握します。また、キャリア開発を進めていくうえで、社会参画へと結びつけていくことを考えます。

報告者：植村亜季子 もりおか女性センター総務経理部リーダー
学習オーガナイザー養成研修平成28年度修了生
寺田 理恵 荒尾市役所総務部総務課男女共同参画推進室参事
学習オーガナイザー養成研修平成29年度修了生
コーディネーター：亀田 温子 十文字学園女子大学名誉教授
日本女性学習財団理事

- (9) グループワーク「地域に即した課題解決プログラムをつくる」① 14:00～17:30
課題解決に向けた意識開発と実践活動につながる学習プログラムデザインを、実際に企画・作成します。

ファシリテーター：西山恵美子 国立女性教育会館事業課客員研究員
学習支援：平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」企画委員
国立女性教育会館事業課専門職員

第3日 12月14日(金)

- (10) グループワーク「地域に即した課題解決プログラムをつくる」② 9:00～10:45
課題解決に向けての意識開発と実践活動につながる学習プログラムデザインを、実際に企画・作成します。

ファシリテーター：西山恵美子 国立女性教育会館事業課客員研究員
学習支援：平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」企画委員
国立女性教育会館事業課専門職員

- (11) まとめと成果の共有 10:45～11:30
作成したプログラムデザイン案の発表により成果を共有するとともに、出来上がったプログラムを検証します。

コメンテーター：平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」企画委員

- (12) 振り返り「学習オーガナイザーの役割」 11:40～11:55
3日間の研修を通して学習したことや作成したプログラムデザインについて振り返り、学習オーガナイザーの役割について再確認します。

講 師：櫻田今日子 国立女性教育会館事業課長

(13) 修了証の授与・閉会あいさつ

11:55～12:15

中澤 貴生 国立女性教育会館理事

8. 平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」企画委員（五十音順、敬称略）

- ・ 亀田 温子 十文字学園女子大学名誉教授、日本女性学習財団理事
- ・ 神田 道子 東洋大学名誉教授
- ・ 西山恵美子 国立女性教育会館事業課客員研究員
- ・ 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

9. その他

研修期間中に職員が撮影した写真を記録や広報のために使用することがあります。
あらかじめ御了承ください。

平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」参加者概況

2019/10/30

1. 性別

	合 計
女 性	33
男 性	4
無回答	1
合 計	38

定員 30 名
 申込者 41 名
 (※内キャンセル 3名)
 参加者 38 名
 応募倍率 136.7 %

2. 参加日別

	女 性	男 性	無回答	合 計
全日程	32	4	1	36
12日のみ	—	—	—	—
12日、13日	1	—	—	1
13日、14日	—	—	—	—
13日のみ	—	—	—	—
14日のみ	—	—	—	—
合 計	33	4	1	38

3. 年代

	女 性	男 性	無回答	合 計
20代	6	1	—	7
30代	5	1	—	6
40代	9	1	1	11
50代	8	1	—	9
60代	4	—	—	4
70代以上	1	—	—	1
無回答	—	—	—	—
合 計	33	4	1	38

4. 情報交換会参加

	合 計
女 性	24
男 性	3
無回答	1
不参加	10
合 計	38

※地域ブロック別参加者内訳

	女 性	男 性	無回答	合 計
北海道・東北	4	—	—	4
関東	13	—	—	13
甲信越	4	—	—	4
北陸・東海	3	1	—	4
近畿	3	—	—	3
中国・四国	3	1	—	4
九州・沖縄	3	2	1	6
合 計	33	4	1	38

5. 都道府県別

		女 性	男 性	無回答	合 計
北海道・東北	北海道	1	—	—	1
	青森県	—	—	—	—
	岩手県	2	—	—	2
	宮城県	—	—	—	—
	秋田県	—	—	—	—
	山形県	—	—	—	—
	福島県	1	—	—	1
関東	茨城県	2	—	—	2
	栃木県	—	—	—	—
	群馬県	—	—	—	—
	埼玉県	5	—	—	5
	千葉県	1	—	—	1
	東京都	5	—	—	5
	神奈川県	—	—	—	—
甲信越	山梨県	—	—	—	—
	新潟県	—	—	—	—
	長野県	4	—	—	4
北陸・東海	富山県	—	—	—	—
	石川県	2	—	—	2
	福井県	—	—	—	—
	岐阜県	—	—	—	—
	静岡県	1	—	—	1
	愛知県	—	1	—	1
	三重県	—	—	—	—
近畿	滋賀県	—	—	—	—
	京都府	1	—	—	1
	大阪府	—	—	—	—
	兵庫県	2	—	—	2
	奈良県	—	—	—	—
	和歌山県	—	—	—	—
中国・四国	鳥取県	—	—	—	—
	島根県	—	—	—	—
	岡山県	1	—	—	1
	広島県	1	—	—	1
	山口県	1	—	—	1
	徳島県	—	—	—	—
	香川県	—	—	—	—
	愛媛県	—	1	—	1
	高知県	—	—	—	—
	福岡県	1	—	—	1
九州・沖縄	佐賀県	—	—	—	—
	長崎県	—	—	—	—
	熊本県	—	2	—	2
	大分県	1	—	—	1
	宮崎県	1	—	—	1
	鹿児島県	—	—	—	—
	沖縄県	—	—	1	1
合計		33	4	1	38

平成30年度「学習オーガナイザー養成研修」 参加者アンケート 集計結果

平成30年12月26日現在

参加者数 38 名
回答者 38 名
回答率 100.0 %

1. 研修全体の満足度について

	人数	%	※%
非常に満足した	27	71.1	97.4
満足した	10	26.3	
少し物足りなかった	1	2.6	2.6
物足りなかった	-	-	
無回答	-	-	
合計	38	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

<意見・感想等>

- ・ 全方位的に必要な要素を学ぶことができ、修了生の実践報告により活用のイメージを持つことができた。
- ・ 講座を組み立てる際にどのような視点が必要なのか整理でき、ブレない次号につなげるスキルを得られた。
- ・ 目的がしっかりした計画性のあるプログラムで順序良く学んで行けた。
- ・ グループワークが多く、グループの多様性の中で一緒に作りあえる実践もでき、ネットワークも広がった。
- ・ 男女共同参画が社会的土台であること、個人的課題を社会的課題につなげることも認識できた。
- ・ もう少し具体的にプログラム作成の習得ができたならよかった。オーガナイザーの役割は理解できた。

2. 研修全体で得た内容は、今後の仕事や活動に役立つか。

	人数	%	※%
直接活用できる	29	76.3	97.4
業務に応用できる	8	21.1	
自分の参考になる	1	2.6	2.6
役立たない	-	-	
無回答	-	-	
合計	38	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

<意見・感想等>

- ・ 自分の企画案のどこを見直しブラッシュアップすればよいのかが明確になった。
- ・ 他の自治体の方と話すことで自分の自治体の特殊性・地域性を自覚できた。
- ・ 目的意識を持ち、対象者に合わせて内容を考え、組み立てることができそうだと感じた。
- ・ 企画にすぐに役立つ。担当者の研修にも役立つ。
- ・ プログラムデザインを使って事業企画をしたい。

3. 各プログラムの有用度について

講義 プログラムデザインの意義と役割

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	21	55.3	56.8	100.0
有用だった	16	42.1	43.2	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	1	2.6		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

講義 男女共同参画の基礎的理解を深めるために～個人的課題から社会的課題、そして課題解決～

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	19	50.0	50.0	94.7
有用だった	17	44.7	44.7	
あまり有用でなかった	1	2.6	2.6	5.3
有用でなかった	1	2.6	2.6	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

講義・グループワーク 統計から考える男女共同参画の現状

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	26	68.4	68.4	100.0
有用だった	12	31.6	31.6	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

情報交換会

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	16	42.1	53.3	100.0
有用だった	14	36.8	46.7	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	8	21.1		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

講義 協働型学習の理論・方法について

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	20	52.6	52.6	89.5
有用だった	14	36.8	36.8	
あまり有用でなかった	4	10.5	10.5	10.5
有用でなかった	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

講義 男女共同参画の視点に立った事業企画を考える

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	36	94.7	94.7	100.0
有用だった	2	5.3	5.3	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

実践研究 地域づくりと自己開発・キャリア開発を結びつける

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	26	68.4	68.4	97.4
有用だった	11	28.9	28.9	
あまり有用でなかった	1	2.6	2.6	2.6
有用でなかった	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

グループワーク 地域に即した課題解決プログラムをつくる①

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	29	76.3	76.3	100.0
有用だった	9	23.7	23.7	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

グループワーク 地域に即した課題解決プログラムをつくる②

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	27	71.1	75.0	100.0
有用だった	9	23.7	25.0	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	1	2.6		
無回答	1	2.6		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

まとめと成果の共有

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	29	76.3	82.9	100.0
有用だった	6	15.8	17.1	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	1	2.6		
無回答	2	5.3		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

振り返り 学習オーガナイザーの役割

	人数	%	※%	※%
非常に有用だった	24	63.2	72.7	100.0
有用だった	9	23.7	27.3	
あまり有用でなかった	-	-	-	-
有用でなかった	-	-	-	
不参加	1	2.6		
無回答	4	10.5		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「不参加」「無回答」を除いた割合)

4. 研修の達成度について

1. 男女共同参画の基礎的理解を深めることができた

	人数	%	※%	※%
できた	20	52.6	52.6	100.0
おおむねできた	18	47.4	47.4	
あまりできなかった	-	-	-	-
できなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

2. 個人の課題と社会的課題のつながりについて男女共同参画の視点から整理ができた

	人数	%	※%	※%
できた	21	55.3	55.3	97.4
おおむねできた	16	42.1	42.1	
あまりできなかった	1	2.6	2.6	2.6
できなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

3. 学習理論及び事業運営に関する理論・方法を学ぶことができた

	人数	%	※%	※%
できた	21	55.3	55.3	97.4
おおむねできた	16	42.1	42.1	
あまりできなかった	1	2.6	2.6	2.6
できなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

4. 地域の人材養成を目的とした学習事業の企画・実践に必要な情報・スキルを得ることができた

	人数	%	※%	※%
できた	24	63.2	63.2	94.7
おおむねできた	12	31.6	31.6	
あまりできなかった	2	5.3	5.3	5.3
できなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

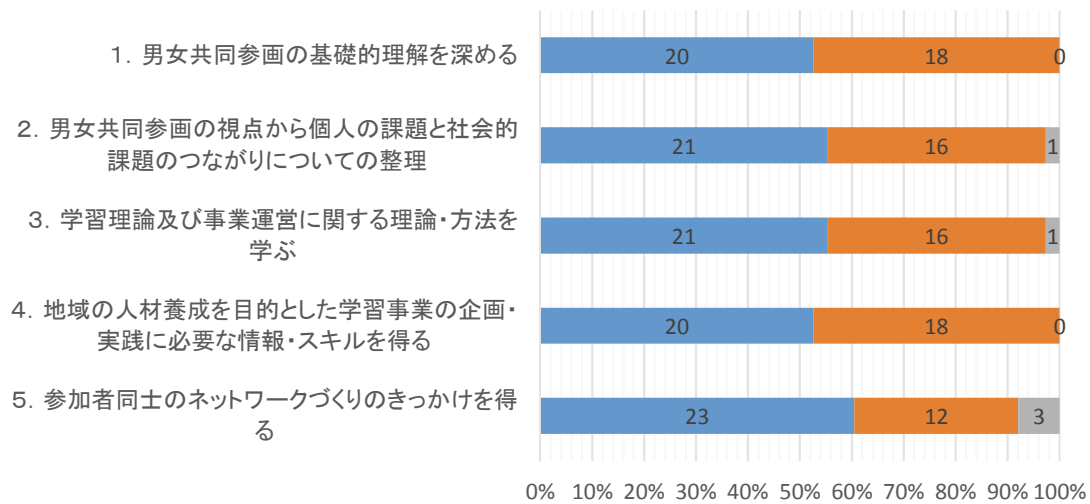
5. 参加者同士のネットワークづくりのきっかけを得ることができた

	人数	%	※%	※%
できた	23	60.5	60.5	92.1
おおむねできた	12	31.6	31.6	
あまりできなかった	3	7.9	7.9	7.9
できなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

研修の達成度

■ できた ■ おおむねできた ■ あまりできなかった



5. 今後の事業実施予定

	人数	%	※%	※%
実施予定がある	15	39.4	41.7	91.7
今後の実施に向け検討したい	18	47.4	50.0	
実施予定はない	3	7.9	8.3	8.3
無回答	2	5.3		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

平成30年度「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」実施要項

- テーマ** 人生100年時代の働き方と組織風土改革～女性活躍とその先を見つめて～
女性活躍推進法施行から3年、「女性の雇用拡大、女性が働きやすい環境づくり」に向け、多くの企業が取り組んでいます。人生100年時代を迎えた今、さらにその先を見据え、誰もが活躍できる職場環境に向け、組織風土改革・働き方改革のあるべき姿を考えます。
- 主催** 独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）
- 後援** 厚生労働省、経済産業省
- 会場** 1日目：放送大学東京文京学習センター
東京都文京区大塚3-29-1 TEL:03-5395-8688
2日目：国立女性教育会館
埼玉県比企郡嵐山町菅谷728 TEL:0493-62-6725
- 期 日** 平成30年10月17日（水）～10月18日（木）1泊2日
- 参加者** 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
- 定 員** 80名

8. 日 程

※「情報交換会」は希望者のみ（有料）

			12:15	13:00	13:10		14:40	15:00		17:00	17:10	17:30	19:00
10/17 (水)				受付	開会	基調講演	休憩	パネル ディスカッション	連絡		移動 NWE Cへ		※情報 交換会
10/18 (木)	9:00	9:50	10:40		12:30	13:30		15:15	15:25				
	情報 提供	講義	グループ ワーク1		昼食	グループ ワーク2	閉会						

9. 内 容

第1日 10月17日（水）

【東京・茗荷谷会場】

（1）開会

13:00～13:05

主催者あいさつ：内海 房子 国立女性教育会館理事長

（2）基調講演「企業の経営戦略としての女性活躍推進」

13:10～14:40

女性活躍は企業の成長戦略に極めて重要です。これまでに企業のトップとして取り組んできた女性活躍や働き方改革を踏まえながら、その進め方や社員の意識変革についてお話しします。

講 師：松本 晃 RIZAP グループ株式会社 代表取締役 COO

（3）パネルディスカッション「女性活躍推進と持続可能な成長に向けた取組とは」

15:00～17:00

新・ダイバーシティ経営企業100受賞企業の女性活躍推進の取組について報告をいただくとともに、人生100年時代を見据えた未来に向けてのアクションと風土づくりなど、これからの新しい働き方について議論を深めます。

パネリスト：大澤 博明 カゴメ株式会社ダイバーシティ推進室課長
パネリスト：小谷 美樹 積水ハウス株式会社CSR部長
パネリスト：今野 均 株式会社ユーメディア代表取締役社長
コーディネーター：大槻 奈巳 聖心女子大学人間関係学科教授／キャリアセンター長

(4) 1日目閉会（1日目のみ参加者アンケート記入及び回収） 17:00～17:10

(5) 情報交換会（希望者のみ） 19:00～20:30
全国からの参加者と交流し、参加者同士の情報ネットワークづくりを行います。

*情報交換会及び2日目の参加者はバスで国立女性教育会館へ移動（約90分）

第2日 10月18日（木）

【埼玉・武蔵嵐山会場】

(6) 情報提供「新入社員の意識調査から」 9:00～9:50

国立女性教育会館が平成27年から行っている新入社員の追跡調査をもとに、入社3年目にかけてのキャリア意識とその変化について紹介します。

講師：島 直子 国立女性教育会館研究国際室研究員

(7) 講義「アクションラーニング」 9:50～10:40

21世紀型のリーダーシップ育成方法として注目され、リーダーに必要なコミュニケーション力養成に効果的なアクションラーニングを学びます。業務上で抱える問題について、対話を通じて解決するとともに、活気のある風土、自律型チーム、変革を生み出すリーダー育成に有効な学習方法です。

講師：堀本麻由子 東海大学現代教養センター准教授

(8) グループワーク1 10:40～12:30

グループに分かれて、参加者同士の背景や問題意識を共有し、実際の業務での問題を事例に、アクションラーニングに基づいたディスカッションを行います。

(9) グループワーク2 13:30～15:15

引き続き、グループごとにアクションラーニングに基づいたディスカッションを行い、話し合ったことを発表して全員で共有します。

(10) 閉会 15:15～15:25

アンケートの記入及び回収

10. その他

- (1) 職員が撮影した写真を、事業記録や広報のために使用することがあります。あらかじめ御了承ください。
- (2) 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。その際には御協力いただけますようお願いいたします。

平成30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

平成31年2月24日現在

定員 80
 申込者数 144
 参加者 113 キャンセル 31
 応募倍率 180.0 %

1. 性別

	合 計
女 性	93
男 性	20
合 計	113

2. 17日講演・パネルディスカッション

	女 性	男 性	合 計
参加	91	20	111
不参加	2	—	2
合計	93	20	113

3. 17日バス乗車

	女 性	男 性	合 計
する	21	3	24
しない	72	17	89
合計	93	20	113

4. 17日情報交流会(オプション)

	女 性	男 性	合 計
参加	20	3	23
不参加	73	17	90
合計	93	20	113

5. 18日グループワーク 1

	女 性	男 性	合 計
参加	27	2	29
不参加	66	18	84
合計	93	20	113

6. 18日グループワーク 2

	女 性	男 性	合 計
参加	27	2	29
不参加	66	18	84
合計	93	20	113

※地域ブロック別参加者内訳

	女 性	男 性	合 計	割合
北海道・東北	7	1	8	7.1
関東	75	18	93	82.3
甲信越	2	—	2	1.8
北陸・東海	3	—	3	2.7
近畿	2	—	2	1.8
中国・四国	1	1	2	1.8
九州・沖縄	3	—	3	2.7
合計	93	20	113	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。

7. 都道府県別

		女 性	男 性	合 計
北海道・東北	北海道	—	—	—
	青森県	4	—	4
	岩手県	1	—	1
	宮城県	1	—	1
	秋田県	1	—	1
	山形県	—	—	—
	福島県	—	1	1
関東	茨城県	—	1	1
	栃木県	1	—	1
	群馬県	1	—	1
	埼玉県	6	1	7
	千葉県	3	1	4
	東京都	56	14	70
	神奈川県	8	1	9
甲信越	山梨県	—	—	—
	新潟県	1	—	1
	長野県	1	—	1
北陸・東海	富山県	—	—	—
	石川県	—	—	—
	福井県	—	—	—
	岐阜県	—	—	—
	静岡県	1	—	1
	愛知県	2	—	2
	三重県	—	—	—
近畿	滋賀県	—	—	—
	京都府	—	—	—
	大阪府	1	—	1
	兵庫県	—	—	—
	奈良県	—	—	—
	和歌山県	1	—	1
中国・四国	鳥取県	—	—	—
	島根県	—	—	—
	岡山県	—	1	1
	広島県	1	—	1
	山口県	—	—	—
	徳島県	—	—	—
	香川県	—	—	—
	愛媛県	—	—	—
	高知県	—	—	—
九州・沖縄	福岡県	3	—	3
	佐賀県	—	—	—
	長崎県	—	—	—
	熊本県	—	—	—
	大分県	—	—	—
	宮崎県	—	—	—
	鹿児島県	—	—	—
	沖縄県	—	—	—
	合 計	93	20	113

平成30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 113 名 (女性93名 男性20名)
 アンケート回答数 104 件 (女性83名 男性16名 無回答5名)
 アンケート回答率 92.0 %

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	不明	%	合計	%	※%	※%
非常に満足した	42	50.6	8	50.0	3	60.0	53	51.0	55.8	100.0
満足した	32	38.6	8	50.0	2	40.0	42	40.4	44.2	
少し物足りなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
物足りなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
無回答	9	10.8	-	-	-	-	9	8.7		
合計	83	100.0	16	100.0	5	100.0	104	100.0	100.0	100.0

「非常に満足した」理由

- ・ 企業の取組を具体的に知る事が出来たので、非常に勉強になったが、働き方改革、そして生き方改革は、女性だけでなく、働く全ての人に関わっていくという事の理解が深まった。
- ・ 松本さんのお話は壮大すぎて、ただすごいなあ～そうできたらいいなあと思うばかりでしたが、女性活躍推進が進まない当社において、“何か”のきっかけになればと、考えさせられました。パネルディスカッションについては、身近な話もできて、これからの活動の励みになりました。
- ・ 最後の質疑応答が大変タメになった。今ダイバー推進WGのメンバーとして3年目ですが、会社としては、これから(来年度)組織化するかどうかのせとぎわですので、パネリストの方、質問した方、それぞれの事例をお話くださり、ヒントが沢山ありました。
- ・ 今回、初めての参加でしたが、トップ層の方、各社様の取組や、事例を伺う事ができ、大変刺激を受け、勉強になりました。
- ・ お顔もよく見える規模感で、密度の濃いお話を伺うことができ、有意義でした。
- ・ 場所も都内だと参加しやすく良かったです。
- ・ 内容も構成も、時間配分も良かった。
- ・ 松本さんのお話がとても良かった。企業のダイバーシティ推進役として、胸にひびく言葉がたくさんあった。初日だけの参加でしたが、2日目も参加すれば良かったと思いました。次年度もあれば、是非参加したいです。そのくらい参考になるセミナーでした。
- ・ 2部とのつながりがあってよかった。
- ・ アクセスも良い場所で、良かったです。大手企業のトップの方々の話はためになりました。影響力もある方々ばかりで、ぜいたくな時間となりました。今後もあれば、参加したいと思いました。
- ・ よくある理念、理論的な話より、具体的な話が良かったので、勉強になりました。
- ・ 各企業での具体的な取組や、それを推進する担当者の思い、コンセプトなど背景のストーリーを知る事ができる、いい機会となりました。
- ・ ダイバーシティ&インクルージョン推進の業務をしていく中で、この先、必要となる知見を得られたことと、自社の現在の課題や状況を客観的に捉えることができた。
- ・ ダイバーシティに関して、先進的な取組を進められている企業様のお話を伺うことができ、新しい気付きと刺激をいただきました。貴重な機会をありがとうございました。
- ・ 最初は長い時間だと後ろ向きな考えでしたが、全てが興味深い内容で、沢山の気付きがありました。
- ・ 去年に引き続き参加させていただき、ありがとうございます。現状の問題点など、改めて考えられる機会となっています。
- ・ 全てのプログラムが全て勉強になりました。
- ・ 自社のダイバーシティ推進に活かせる重要な情報、手法がつまった2日間でした。
- ・ 女性活用、働き方(生き方)改革を、当社なりの良い形で取り入れたいと思います。また来年も参加したいと思いました。自らの仕事上の悩みもクリアになったように思います。

- ・ たまたまウェブメルマガで見つけたセミナーですが、とても充実の内容でした。素晴らしい取組です。
- ・ 講演を聴くだけでなく、色々な会社の方と活発に話をする機会もあり、充実した2日間でした。
- ・ 有益な情報(1日目、2日目朝)と、具体的なアクション(2日目講義以降)と盛りだくさんで、1歩めが動き出せそう
- ・ 様々な方々が関わって、このような貴重な2日間を過ごす事ができました。発見がたくさんあり、課題もみつかりました。
- ・ 自分自身も上司との関係性に悩んでいたのも、このセミナーを通して、どのようにしていけば成果につながるのかが良く分かりました。
- ・ 松本さんのカルビーでの活躍、施策から、当社で活かせること、出来ることを探しに来たと言っても過言ではありません。大切なkeyword、考え方、マインドをご提示いただけたと感じました。社員がいきいき、わくわくできるよう取り組んでいきたいと考えられています。
- ・ 全国の、意識の高い人事・ダイバーシティ担当の方と出会えて、とても刺激になりました。
- ・ アクションラーニングの手法を学び実践できた

「満足した」理由

- ・ 松本さんの講演だけでなく、各企業の取組についてのお話もあり、参考となる情報を多く得ることが出来た。
- ・ 経営者が何故女性活躍を推進するのか、経営視点で話がきけて良かったです。(多くのイベントの場合、人事やCSR、ダイバーシティを推進するコンサル等が発表するので)
- ・ いろいろな立場でのダイバーシティ推進者のお話が聞けた。特に今野様の話が理解しやすかった。
- ・ 全体的に分かり易く、メッセージがクリアだった。
- ・ 会社の経営を構築するうえで、参考になる事があった。
- ・ (本当に評価できるのは、2日目も参加してからだと思う)
- ・ きれい事のみならず、実際のダイバーシティ推進の難しさを共有していただけたのが良かったため。
- ・ 何のためのダイバーシティなのかということについて、腹落ちした。
- ・ たくさんの知見が国立女性教育会館にあるのだろうと思いました。
- ・ ぜひ経営層に受けていただきたいと思う内容の研修でした。

2. 各プログラムについてご意見をお聞かせください。

(1) 基調講演「企業の経営戦略としての女性活躍推進」

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	無回答	%	合計	%	※%	※%
非常に満足した	53	63.9	11	68.8	4	80.0	68	65.4	67.3	96.0
満足した	24	28.9	4	25.0	1	20.0	29	27.9	28.7	
少し物足りなかった	4	4.8	-	-	-	-	4	3.8	4.0	4.0
物足りなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
無回答	2	2.4	1	6.3	-	-	3	2.9		
合計	83	100.0	16	100.0	5	100.0	104	100.0	100.0	100.0

「非常に満足した」理由

- ・ 経営者が変わると、会社に変えられる。松本さんのような方には、是非、経営者向けの講演会を行っていただきたい。
- ・ 机上の空論ではなく、実際に結果をだしてきたやり方、考え方も聞けて、とても参考になった。まずは、当社の経営層に理解・納得してもらってから始めたいと思う。
- ・ 合併の総合モデル組織に所属しており、2社のやり方、異なる文化で仕組みを変え、ぶつかりもしましたが、業務効率をマープさせて残業を1/2以下に。今日のお話で、誰の為に数値目標といったキーワードがありましたが、自分達のやってきたことは、これだったのだと改めて理解が深まりました。社内で横伝播していく使命を負っているのも、ヒントを沢山得られて良かったです。

- ・ダイバーシティ推進で有名な松本さんのお話を伺うことができ、勉強になりました。働き方改革とダイバーシティの関連性、時間ではなく成果であるtop managementのコミットメンバー等と、今後の推進に向けてのkey wordをいただけた感じです。
- ・抵抗勢力のお話、トップマネジメントのあり方等大変勉強になりました。なぜダイバーシティ推進が進まないのか、どうしたらよいのか、腹落ちしたように思います。
- ・企業のトップが変われば、変えていけることが、良くわかりました。
- ・自分自身の働き方やライフワークを考え直す、非常に有意義な内容でした。また、人事業務においても、本日伺った講演が、役立つと考えます。
- ・既得権益をうばうことは、反発がくるのであって当然。そこから粘り強くやる事
- ・分かり易い言葉で、端的にお話をされていたので、とても満足のいくものでした。会社の環境につぶされそうになっている今、色々と働き方改革を実際に進めているトップの方の話を、お伺いできて良かったです。
- ・具体的な働き方改革の取組を、実際に成果を上げている実力者から聞く事が出来、非常に参考になった。ブレない理念のもと動いていることが分かり、すべきことを自分で考えるためのカギとなった。
- ・Simpleかつ、分かりやすく、響くお話でした。考え方を整理し、こつこつと取り組んでいけるよう、背中を押されました。
- ・当社でも働き方改革を推進しているが、制度、手段が先行し、本来の成果を出すためという意識が徹底されていないことに改めて気付かされました。女性の比率を変えるのも、母集団形成に取り組んできましたが、上から（役員）変えていくことが必要ということも新たな気づきでした。
- ・社内にいると、いろいろと複雑に考えてしまいがちだけど、とてもシンプルな考え方・メッセージを教えていただいて、頭がスッキリしました。
- ・強力なリーダーシップでダイバーシティを推進する志を伺えて、感動しました。
- ・トップマネジメントが大事とよくわかりました。
- ・働き方改革は生き方改革であるというお話に、はっとさせられました。
- ・ダイバーシティ・働き方改革について”自社は、かなり進んでいる”と錯覚していたが、仕組み、風土、考え方全てにおいて「井の中の蛙」であったことに気付かされました。
- ・取組に成功した企業の経営者視点での考え方がよく理解できた。時代背景を考えると、女性が働かねばならなくなったのは必然であり、これまでが異常で、それが常識だと思い込んでいたために、正常に戻ることに非常に苦労しているだけだと考えている。
- ・ダイバーシティを進めるための「トップのコミットメント」の重要性、成長のエンジンにするため、一歩ずつ継続して取り組むことで、社員の働きやすさと会社の成長を両立できるようになることが理解できた。企業トップの理解が進むよう、事業に取り組みたい。
- ・分かり易い言葉で、女性活躍推進の必要性を語っていただき、腑に落ちた。
- ・推進のステップについて、具体的なイメージがわいたため。
- ・数年前に世界女性会議での講演を、お聞きしましたが、考え方、実行法ともに、素晴らしく感じました。
- ・社内展開したい内容であった。
- ・強い信念が明確な論旨になって、心に響きました。
- ・経営者の立場目線から、ダイバーシティ推進のお話を伺えた。
- ・弊社トップは松本さんと違いコミットもしない状況のため、草の根活動の継続しかできていませんが、成果や経営効果と結びつけて示すことで、浸透を図っていきたいと思います。
- ・女性と男性の方がいいか、納得しました。女性の管理職を増やすことを目標にすると、「女性だけ」と言います。例えば女性のための研修を計画すると、「なぜ女性だけ」と反対する。同じだと思いました。
- ・松本さんのお話を社内の多くの人に聴いて欲しいとおもいました。女性活躍促進も、働き方改革の重要性も繰り返し伝えているつもりではあるのですが、なかなか①から①に変わりません。お話のとおり、地道に続けて行きますが（はげまされていたと思っています）もう一手、打ちたいなと感じました。
- ・冷戦前後という見方に、目からウロコがおちました。

「満足した」理由

- ・以前から、一度お話を聞いてみたいと思っていましたので、今回、楽しみにしていました。プロセスではなく成果、働き方をかえることで、人生が豊かになる様な言葉が印象に残りました。
- ・資料提供頂きたいです。

- ・ 社内で「腹落ちしてない」と言われるので、理解→納得への取組を手厚くしようと思いました。トップの優先順位を、どうやって上げていくか考えていきたい。
- ・ トップマネジメントの腹落ちが最大の課題だということで、そこへのアプローチの難しさを痛感した。
- ・ 企業のトップにこそ、繰り返しダイバーシティの勉強をして欲しい。理解→納得へ。国としての施策が必要なのでは？経営層、必修の取組。下からでは動かない。
- ・ 会社は魅力的な人をつくる場所。働き方改革は生き方改革といったキーワードが印象に残った。
- ・ 質疑の時間もあり、比較的ゆったりとした講演で、良かったと思う。
- ・ 会社の問題ではなく、私達一人一人の生き方の問題でもあるということを改めて認識いたしました。

「少し物足りなかった」理由

- ・ RAIZAPでのお取組について聞きたかったです。
- ・ 別の研修で伺った内容が多かったため。RIZAPでの事例を伺えたら良かったです。

(2) パネルディスカッション「女性活躍推進と持続可能な成長に向けた取組とは」 (※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	無回答	%	合計	%	※%	※%
非常に満足した	29	34.9	5	31.3	2	40.0	36	34.6	36.7	95.9
満足した	45	54.2	11	68.8	2	40.0	58	55.8	59.2	
少し物足りなかった	3	3.6	-	-	1	20.0	4	3.8	4.1	4.1
物足りなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
無回答	6	7.2	-	-	-	-	6	5.8		
合計	83	100.0	16	100.0	5	100.0	104	100.0	100.0	100.0

「非常に満足した」理由

- ・ パネリストの方々の立場や進め方など、それぞれ違う点多かったので、それぞれのお話が聞けて、とても良かったです。
- ・ 各社の取組が、非常に参考になった。特にユーメディア様の取組は身近で、当社でも導入していけそうなものであり、有意義だった。
- ・ 3社それぞれでしたが、具体的な事例が聞けて、大変参考になりました。とくにユーメディア様は、シンプルでありつつも大胆な改革で、すぐにでも会社にもちかえり、提案できそうなヒントがありました。
- ・ 各社様の”生の声”を伺う事できる機会として良かったです。
- ・ 十分な時間を取っていただき、良いお話をたくさん伺えました。
- ・ 大槻先生のお話が良かった。
- ・ 松本様のご講演の後に、より現実的で実体感のある、パネルディスカッションによって、非常に勉強になりました。
- ・ トップを動かすにはどうしたら良いか？というお話が大変興味深かった。何のための女性活躍か、何のためのダイバーシティか、企業としての方向性をしっかりもって周囲に理解・納得してもらうことの大切さを改めて知りました。
- ・ 仕事、性別に関わらず、早く帰る。ITで効率化するが、キーワードだと思います。
- ・ 最初の大槻さんの話をもっと詳しく聞きたかった。少しかけ足だった。ユーメディアの今野社長の話は、地方の中小企業でも取組出来るような身近な事例であり、勇気づけになる話だった。
- ・ 中小企業であるユーメディアさんの取組について、大変勉強になりました。
- ・ 当機構は公的機関であるため、組織としての成長のために必要という意識が少ないということを認識しました。その中で当機構がどのように、女性活躍推進を、どう進めていくかを考える、いい機会となりました。
- ・ 他社の様々な取組、それも大企業に偏らず知る事ができ、本当に良い機会でした。

- ・ もともと女性が活躍していた割合が違う企業が、それぞれの状況の中での取組の比較が、非常に勉強
- ・ 各社の業態や特性に応じたダイバーシティをすすめている点が興味深かった。
- ・ 地方の中小企業ではダイバーの優先順位が、まだまだ低い現状にあるようです。ユーメディアさんには、情報発信側として、地域のリーダー役を期待したいです。
- ・ 継続することが、重要ということに「力」をもらいました。
- ・ パネラーの方々との懇親会等もあるとうれしいです。
- ・ 経営層とのつながりを作るために、各社がどのようなことをしているのかを、聞く事が出来て良かった。
- ・ 自社以外の会社の話を聞き、女性活躍や、従業員の成果について、色々なことに取り組んでいると分かりました

「満足した」理由

- ・ 先進企業のとりくみのポイント、コツ、悩みが参考になった。
- ・ 様々な分野の企業でダイバーシティが進められていることを知りました。中小や零細企業まで広がり、認知されていけばいいと感じました。
- ・ 各社の取組が早口だった。内容、詰め込みすぎのような気がした。パワポ資料を添付いただけると嬉しい(社に戻り、情報共有としたいため)ディスカッションは、とても役に立ちました。
- ・ 女性活躍推進自体が少し、踊り場にきてしまっているのので、参考に出来ることは、実践していければと思いました
- ・ 各社の事例を伺う事で、自分達も課題と感じている点についてヒントを得られた。ダイバーシティの推進は、会社の規模に関係なく、できることだと思った。
- ・ 経営者の立場からの話も参考になった。
- ・ 各社、素晴らしい取組をビジョンに沿って実施していることが分かった。
- ・ 何のためにダイバーシティを推進するのか、ストーリーが必要だということに納得できた。
- ・ 3社が全く異なる業種であるものの、以外に共通事項があることに驚いた。男性役員の必要性、男性の育休、男性が変わらないと女性も変わらないなど。
- ・ カゴメの資料を提供頂きたいです。ファシリが弱いと感じた。(パネラーが強い?)
- ・ 仕事の与え方、扱われ方がどうなっているのか気にかけていきたい。
- ・ コーディネーターの方が、松本先生のお話を交えて、会場の疑問を整理してくださった。女性だけに特化せず、全体にとって利益のある取組と言うことを理解してもらうのが大切。
- ・ 私もずっと「女性活躍・・・」に違和感を感じていました。大槻先生のご意見に同意です。
- ・ 特に今野様の事例は非常にリアルで、熱意が感じられ、励みになった。
- ・ データがあったので分かりやすい
- ・ 各社の時間が短い設定なのか、皆様、かなり急ぎ足でお話されている感じがしました。内容は満足ですが、スピードが早くて、メモが追いつかなかったのが残念でした。
- ・ 先進企業でも時間をかけてやっているということ、今現在、当社で取り組んでいるものと、取組内容に大きな違いがないことがわかって、自信を持って推進していきたい。
- ・ もう少し現場で取り組まれる際の苦労や難しさ、どう乗り越えたか聞きたかった。
- ・ 女性活躍からどう組織の改革や人の改革につなげていくか参考になりました。
- ・ 企業の最前線で取り組んでいる方たちのお話なので、大変参考になりました。
- ・ パネルディスカッションでのかけ合いがもう少し活発だとよかった。
- ・ 各社パートのスライドが早かったので、全社、資料が欲しいと感じる。
- ・ 大槻先生のお話に同意できる部分が多かったです。
- ・ 女性活躍の事例発表は女性で固めることが多いのですが、経営者・担当者・当事者と織り交ぜたのがよかったと思いました。
- ・ パネルは松本さんのお話とからめていただいて、とても良かったです。それが故にパネルディスカッションがもう少し長いと良いなと思いました。もっと伺いたかったです。
- ・ 基調講演の補足していただき、良かったです。
- ・ その会社によって抱えている問題が多様なのが参考になりました。

「少し物足りなかった」理由

- ・ 初めからディスカッション形式で、事例も含めた進め方のほうが分かりやすい。

(3) 情報提供「新入社員の意識調査から」

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	無回答	%	合計	%	※%	※%
非常に満足した	8	9.6	-	-	-	-	8	7.7	27.6	89.7
満足した	17	20.5	1	6.3	-	-	18	17.3	62.1	
少し物足りなかった	3	3.6	-	-	-	-	3	2.9	10.3	10.3
物足りなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
無回答	55	66.3	15	93.8	5	100.0	75	72.1		
合計	83	100.0	16	100.0	5	100.0	104	100.0	100.0	100.0

「非常に満足した」理由

- ・ パネル調査がとても意義のあるものだと感じました。
- ・ 女性キャリア継続のための情報として役に立ちました。
- ・ パネル調査自体、初めて知り、有益な内容だと感じた。管理職への意識と転職への意識の差は参考になった。
- ・ 建設業は若者「新入社員」が少なく、長時間勤務のため、良い印象がないため難しいですが、今、ICT等でデータ化することで、少しずつでも長時間勤務が良くなればと思いました。若者は、やはり一番に長時間勤務が多くみえると思いました。

「満足した」理由

- ・ パネル調査は、2015新卒の追跡だけでなく、毎年の新卒も追跡していただけると、傾向が分かりやすいのではと感じました。初期キャリアという考え方をしたことがなかったので、良い気付きとなりました。
- ・ 一人の社員の5年間を追うことで、自らの若手社員にあてはめることができ、大変参考になりました。今後、若手を伸ばす上で、情報も活用したいと思います。
- ・ 大企業だけでなく、今後、中小企業の調査もして欲しい。
- ・ 新卒社員の教育も担当しているので興味深く伺いました。後程、ネットからも報告書を拝見いたします。もう少し女性の切り口だけでなく、お話を伺いたかったですが、本来の主旨からずれてしまうので、満足
- ・ もっと具体的なデータも紹介していただければ、良かったと思います。
- ・ 女性がトロップアウトしていく要因の一端が見えた。

「少し物足りなかった」理由

- ・ 大卒・院卒が対象になっていますが、地方は大卒者は中央に引っ張られて採用は高卒でないと難しくなっています。大卒・高卒で就職すると、考え方も大部違うので、今後アンケート対象者も増やしていただけるとありがたいです。
- ・ 既知の内容が多めだった(少し物足りなかった)
- ・ ”この調査を〇〇に活かしたい”というvisionを、よりclearにし、実施されると更に気づきの多い調査になるだろうと。次が楽しみになる話でした。

(4) 講義「アクションラーニング」・グループワーク

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	無回答	%	合計	%	※%	※%
非常に満足した	18	21.7	1	6.3	-	-	19	18.3	65.5	100.0
満足した	10	12.0	-	-	-	-	10	9.6	34.5	
少し物足りなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
物足りなかった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
無回答	55	66.3	15	93.8	5	100.0	75	72.1		
合計	83	100.0	16	100.0	5	100.0	104	100.0	100.0	100.0

「非常に満足した」理由

- ・社員との面談の機会が多いため、相手に質問する訓練ができたことは、非常に有益だったと思います。
- ・とても気付きがありました。シンプルな質問をすることで、状況が明確になり、客観的に問題を見ることができました。また、問題を自らのこととし、様々なケースの問題にふれられたと思います。自社でも、機会があったら、取り入れてみたいです。
- ・1回目より2回目。アクションラーニングの質問力が高まります。それが良かったです。
- ・質問をするのが難しかったが、自身の課題を皆さんに考えてもらう機会があり、ありがたいと思いました。
- ・アクションラーニング、初体験で、視野が広がった。
- ・質問する側、される側も両方体験できた。質問をする方が難しかったが、そこでの発見がたくさんあった。
- ・他社、業種も全く違う会社の方と交流を出来る場がなかったので、大変勉強になりました。
- ・チームで2セッションを経験しましたが、自分のケースも問題提示者となるだけの時間が欲しかったと感じています。社内の組織開発をアクションラーニングも用いて取り組むつもりでいます。
- ・自分事として、質問者として端的な質問をすること、問題がブラッシュアップされていくことが、すごく実感として感じる事ができた。
- ・意図的にならない質問の仕方がとても難しく感じましたが、利用できるように頑張ります。
- ・当社の研修や日常会話の中で活用したい
- ・自身のもやもや、偏見が明らかになり、整理されました。

「満足した」理由

- ・参考文献にあげていただいている本を読んで、職場でタメしてみたいと思います。
- ・違った業種、立場の方と交流でき、大変勉強になった。
- ・2年目だけど、やはり質問は難しかった。

3. あなた自身についてお聞かせください。

◆性別

	人数	%
女 性	83	79.8
男 性	16	15.4
無回答	5	4.8
合 計	104	100.0

◆年代

	女性	%	男性	%	無回答	%	合計	%
20代	9	10.8	1	6.3	—	—	10	9.6
30代	15	18.1	3	18.8	—	—	18	17.3
40代	39	47.0	5	31.3	—	—	44	42.3
50代	18	21.7	4	25.0	—	—	22	21.2
60代	1	1.2	3	18.8	—	—	4	3.8
無回答	1	1.2	—	—	5	100.0	6	5.8
合計	83	100.0	16	100.0	5	100.0	104	100.0

平成30年度「企業を成長に導く女性活躍推進セミナー」モニター調査集計結果

令和1年10月30日

●回答者について

参加者数	27 名
モニター調査数	27 名
回答数	14 名

1 本セミナーはあなたの仕事に役立ちましたか

	件数	%
a. 非常に役立った	8	57.1
b. 役立った	6	42.9
c. あまり役立たなかった	－	－
d. 役立たなかった	－	－
合計	14	100.0

プラス評価者(a+b)	
件数	%
14	100.0

2 「非常に役立った」「役だった」に回答した方はそのように役立ちましたか(複数回答)

内容	実績		プラス評価者の実績			
	合計		a		b	
	件数	% (14名中)	件数	% (8名中)	件数	% (6名中)
a. 女性活躍促進の意義について納得できた	5	35.7	5	62.5	－	－
b. 女性活躍推進を進める上での具体的なヒントを得た	7	50.0	5	62.5	2	14.3
c. ダイバーシティ、ワークライフバランスへの理解が深まった	6	42.9	4	50.0	2	14.3
d. 勉強会・研修会実施に役立てた	4	28.6	2	25.0	2	14.3
e. 所属組織のシステムや制度整備の際に役立てた	－	－	－	－	－	－
f. 他企業とのネットワークを構築できた	2	14.3	－	－	2	14.3
g. 自らの行動の指針に影響があった	3	21.4	1	12.5	2	14.3
h. その他	2	14.3	1	12.5	1	7.1

(表中のa、bは、設問1におけるプラス回答者の件数)

平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」実施要項

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において組織内のダイバーシティや女性の活躍を推進する担当者等が一堂に会し、課題の共有と課題解決のための方策を探る研修を実施します。同時に、組織分野を越え、連携・協働して男女共同参画を推進するためのネットワーク形成を図ります。

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. 日 程

平成30年8月30日（木）～9月1日（土）

4. 主催及び会場

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、6725

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>

5. 参加者

男女共同参画に関心のある方（行政、企業、大学、NPO等の組織において男女共同参画の推進に携わる方及び女性団体、女性／男女共同参画センター職員を含む）

1,000名

6. 内 容

【第1日】8月30日（木）

（1）開会 主催者あいさつ 13:00～13:15

（2）シンポジウム 13:15～15:00

「新しい暮らしのカタチ～働き方×幸福度～」

グローバル化、超高齢化、IT化など急激に変化していく社会の中で、一つの会社に定年まで勤める働き方から、キャリアに応じた転職、Iターン、Uターン、パラレルキャリア（本業の他に副業・複業をする）などのこれまでにない働き方をする人が増えています。また、働き方改革が掲げる長時間労働の是正

は、仕事だけでなく、家庭、社会生活に関わる時間を生み出し、経済的な指標一辺倒であった「幸福」の捉え方や感じ方を変化させています。若い世代を中心に関心が高まりつつある、地域や文化との主体的な関わりや「幸福な生活」に焦点を当て、男女共同参画の視点から新しい暮らしのヒントを探ります。

パネリスト：阿部 裕志 株式会社巡の環代表取締役
しょうのう 正能 茉優 株式会社ハピキラ FACTORY 代表取締役社長
コーディネーター：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

- (3) ワークショップ 1・パネル展示 1 15:30～17:30
会館提供ワークショップと全国から募集したワークショップやパネル展示を行います。

- (4) 懇親会 参加費 3,500 円（消費税込）、立食 18:30～20:00

【第2日】8月31日（金）

- (5) ワークショップ 2・パネル展示 2 10:00～12:00
全国から募集したワークショップやパネル展示を行います。

- (6) 特別講演 13:30～15:00

「すべての男女が活躍でき、働きやすく暮らしやすい社会を創る」

NHKクロズアップ現代で23年間キャスターを務め、男性の多い報道の現場で働いてこられた国谷さん。御自身のこれまでの仕事に対する考えや思いの変化、APEC国際会議への出席を通じて実感した、女性の働き方を変え能力を引き出すことが社会を変えることなどについて、エピソードを交えながらお話しいただきます。また、2015年9月に国連で採択されたSDGs（2030年までに達成するとされている持続可能な開発目標）について、一人ひとりが活躍できる男女共同参画社会創りの視点から会場のみなさまと共に考えます。

講師：国谷 裕子 東京藝術大学理事
キャスター

- (7) ワークショップ 3・パネル展示 3 15:30～17:30
全国から募集したワークショップやパネル展示を行います。

- (8) 映画上映 19:00～20:40

「ベアテの贈りもの (The Gift from Beate)」

ベアテ・シロタ・ゴードンは、連合国軍最高司令官総司令部（GHQ）民政局

に所属していた22歳の時に日本国憲法（1946年11月3日公布）の草案策定に関わり、第14条「法の下での平等」・第24条「家庭生活における両性の平等」を執筆しました。その後の日本における彼女の講演活動は、女性の憲法についての学びの支援にもなりました。この映画は、彼女の功績と、その志を受けて活動を進める日本の女性たち、そして変化する日本社会を描いたドキュメンタリーです。会場内では会館に寄贈された貴重な資料や写真、本などの展示企画も連動して行います。

【第3日】9月1日（土）

(9) ワークショップ4・パネル展示4 10:00～12:00

全国から募集したワークショップやパネル展示を行います。

(10) 多世代ワールドカフェ200人会 13:30～16:00

今、若者は何を感じ、どのように生きづらさを抱えているのでしょうか。直面する社会問題について3名の若者が登壇し、発信します。その後会場の参加者も交えワールドカフェの手法を用いて、明日に向かって社会にどのように主体的に関わっていけるのか、どのように世代を超えて協働していけるのかを討議します。

報告者：春藤 優 WASEDA LGBT ALLY WEEK 代表／早稲田大学GSセンター学生スタッフ
尾川 達哉 東京大学法学部3年
川合 樹里 明治大学情報コミュニケーション学部4年
丸山 太一 明治大学情報コミュニケーション学部3年
ファシリテーター：引間 紀江 国立女性教育会館総務課専門職員

7. ワークショップについて

(1) 趣旨

フォーラム期間中、会館及び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取組や研究、教育、学習、実践活動の発表を行う場として、ワークショップ及びパネル展示を実施します。

(2) テーマ

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。

	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・NPO活動の支援、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

（３）会館提供ワークショップについて

会館から発信する学習支援や実践報告のワークショップを実施します。

①「男女共同参画の視点から地域課題を掘り起こす～日本女性会議の取組から～」

8月30日（木）15：30～17：30

日本女性会議は、男女共同参画社会の実現に向けた課題の解決策を探るとともに、参加者相互の交流の促進や情報のネットワーク化を図ることを目的とした国内最大級の会議です。国連婦人の10年を契機として、1984年に名古屋市で第1回大会が開かれて以来、毎年、県庁所在地や政令指定都市などを中心に全国各地で開催されてきました。昨年度の開催地である苫小牧市と今年度の開催地である金沢市からの報告を通じて、男女共同参画の視点から地域課題や人的・物的資産をいかに掘り起こし解決策を組み立てるか、そのために必要な地域連携の在り方などについて、会議開催に関わる方々と共に考えます。

講師：名取はにわ 日本社会事業大学理事長
高橋 雅子 日本女性会議 2017 とまこまい実行委員長
宮嶋 紀子 苫小牧市総合政策部 協働・男女平等参画室長
八重澤美知子 日本女性会議 2018in 金沢実行委員長
コーディネーター：櫻田今日子 国立女性教育会館事業課長

②「男女共同参画の視点に立った地域づくりについて考える ～学習オーガナイザー養成研修から～」

8月31日（金）15：30～17：30

男女共同参画社会の実現を推進するためには、地域課題の解決に向けて男女

共同参画の視点から体系化された効果的な学習プログラムの開発・企画し、展開していく人材としての「学習オーガナイザー」が必要です。このワークショップでは、学習オーガナイザーの役割、学習プログラムの設計図となる「プログラムデザイン」、地域づくりを進めるプログラム作りについての解説を行います。そして実践事例をもとにフロアでの討議を行い、男女共同参画の視点に立った企画のあり方について考えます。

講師：松下 光恵 特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか
代表理事
為永 智子 長浜市役所総合政策部秘書課課長
中山 治己 両河内地区連合自治会長／「ココバス」運行管理者
櫻田今日子 国立女性教育会館事業課長
ファシリテーター：西山恵美子 国立女性教育会館事業課客員研究員

③「ユースが見てきた世界とユースから見える社会

～若者×社会保障－セクシュアリティ・夜職・貧困～

9月1日（土）10：00～12：00

ニューヨークの国連本部で開催された国連女性の地位委員会（CSW）に参加し学んだ若者が中心となって報告します。風俗はセーフティネットなのか？公的サービスはどうしたら若者に届くのか。セクシュアリティ・夜職・貧困をキーワードに活動する若者から発信します。来年の国連女性の地位委員会のテーマである社会保障について一緒に考えましょう。

コーディネーター：草野 由貴 JAWW（日本女性監視機構）CSW62 メン
ター／女性と人権全国ネットワーク
報告者：福田 菜月 B PW、CSW62 インターン／学生団体Neoteny
共同代表
布施えり子 フリーター全般労働組合／キャバクラユニオン共同
代表
藤原 彩沙 一般社団法人慈有塾理事

（4）ワークショップ選定委員

募集ワークショップ（ワークショップの部、パネル展示の部）の選考と調整を行いました。

・犬塚 協太 静岡県立大学国際関係学部教授
・小野島恵子 公益財団法人21世紀職業財団事業推進部長
・木須八重子 公益財団法人せんだい男女共同参画財団理事長

8. 情報コーナー（場所：本館1階南側レストラン前）

参加者の皆さまが、所属する団体の男女共同参画を推進に関わるパンフレットやチラシなどの資料や書籍など、自由に交換・販売するコーナーを設置します。資料の運搬、陳列、金銭の取扱いなどは、各自の責任でお願いします。

9. 送迎バス

期間中、国立女性教育会館本館前～東武東上線武蔵嵐山駅東口間で無料送迎バスをピストン運行します。

＊運行間隔は、1時間に3～4本程度です。

10. その他

以下の点について、予め御了承ください。

- （1）参加者同士の交流・情報交換の促進を目的とした場ですので、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、当館が撮影した写真を記録や広報に使用します。

平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」参加者概況

2018/09/21 集計

1. 参加区分別人数

(人)

	一般参加者		募集WS運営者		講師・会館関係者		合計	
	計	%	計	%	計	%	計	%
女性	796	84.7	333	86.5	29	80.6	1,158	85.1
男性	144	15.3	52	13.5	7	19.4	203	14.9
不明・その他	18		30		6		54	
計	958	100.0	415	100.0	42	100.0	1,415	100.0

定員 1000 名
参加者 1,415 名
充足率 141.5 %

平成29年度参加者 1,039 名

【区分内訳】

一般参加者 事前申込者(宿泊)、事前申込者(日帰り)、当日申込者(日帰り)、会館ボランティア ※ワークショップ運営者の宿泊は除く
募集WS運営者 ワークショップの部及びパネル展示の部運営者等
講師・会館関係者 選定委員、会館プログラム講師、来賓等

【一般参加者・区分別人数】

(人)

	宿泊	日帰り	合計
女性	182	614	796
男性	25	119	144
無回答	2	16	18
計	209	749	958

2. 参加日別(延べ人数)

(人)

	一般参加者					募集WS運営者					講師・会館関係者					合計				
	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%
25日	288	37	13	338	24.1	161	12	4	177	27.9	20	5	-	25	33.8	469	54	17	540	25.6
26日	676	118	14	808	57.6	203	33	26	262	41.3	20	4	4	28	37.8	899	155	44	1,098	52.0
27日	211	39	6	256	18.3	168	28	-	196	30.9	17	2	2	21	28.4	396	69	8	473	22.4
計	1,175	194	33	1,402	100.0	532	73	30	635	100.0	57	11	6	74	100.0	1,764	278	69	2,111	100.0

3. 年代別

(人)

	一般参加者					募集WS運営者					講師・会館関係者					合計				
	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%
10～19歳	21	3	-	24	2.7	22	-	-	22	6.4	-	-	-	-	-	43	3	-	46	3.6
20～29歳	43	16	-	59	6.5	38	6	-	44	12.9	5	2	-	7	23.3	86	24	-	110	8.6
30～39歳	41	17	2	60	6.6	19	4	-	23	6.7	2	2	-	4	13.3	62	23	2	87	6.8
40～49歳	83	25	1	109	12.1	19	8	-	27	7.9	2	1	-	3	10.0	104	34	1	139	10.9
50～59歳	129	25	4	158	17.5	42	6	1	49	14.3	1	-	-	1	3.3	172	31	5	208	16.3
60～69歳	230	24	2	256	28.3	80	11	2	93	27.2	7	-	-	7	23.3	317	35	4	356	27.9
70代以上	206	28	4	238	26.3	76	8	-	84	24.6	7	1	-	8	26.7	289	37	4	330	25.9
無回答	43	6	5	54		37	9	27	73		5	1	6	12		85	16	38	139	
計	796	144	18	958	100.0	333	52	30	415	100.0	29	7	6	42	100.0	1158	203	54	1415	100.0

4. 職業形態別

(人)

	一般参加者					募集WS運営者					講師・会館関係者					合計					
	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	※%
行政関係者	123	51	3	177	18.5	21	7	-	28	6.7	4	2	2	8	19.0	148	60	5	213	15.1	16.2
研究者・大学教員	23	3	3	29	3.0	19	6	-	25	6.0	4	1	-	5	11.9	46	10	3	59	4.2	4.5
小・中・高校教員	3	1	1	5	0.5	12	2	-	14	3.4	-	-	-	-	0.0	15	3	1	19	1.3	1.4
団体・グループ	428	41	6	475	49.6	124	20	-	144	34.7	15	1	3	19	45.2	567	62	9	638	45.1	48.6
施設関係者	22	3	2	27	2.8	29	3	-	32	7.7	2	-	-	2	4.8	53	6	2	61	4.3	4.6
会社員・企業関係者	12	12	-	24	2.5	11	4	-	15	3.6	1	1	-	2	4.8	24	17	-	41	2.9	3.1
学生	44	8	-	52	5.4	56	7	-	63	15.2	3	2	-	5	11.9	103	17	-	120	8.5	9.1
その他	105	20	2	127	13.3	32	3	-	35	8.4	-	-	-	-	-	137	23	2	162	11.4	12.3
無回答	36	5	1	42	4.4	29	-	30	59	14.2	-	-	1	1	2.4	65	5	32	102	7.2	
計	796	144	18	958	100.0	333	52	30	415	100.0	29	7	6	42	100.0	1158	203	54	1415	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

5. 都道府県別

(人)

都道府県別	一般参加者					募集WS運営者					講師・会館関係者					合計					
	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	女性	男性	不明・その他	計	%	※%
北海道	22	4	-	26	2.7	5	2	-	7	1.7	3	-	-	3	7.1	30	6	-	36	2.5	2.7
青森県	4	1	1	6	0.6	3	-	-	3	0.7	1	-	-	1	2.4	8	1	1	10	0.7	0.7
岩手県	5	-	-	5	0.5	1	-	-	1	0.2	1	-	-	1	2.4	7	-	-	7	0.5	0.5
宮城県	4	-	-	4	0.4	4	-	-	4	1.0	-	-	-	-	-	8	-	-	8	0.6	0.6
秋田県	5	-	-	5	0.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	5	0.4	0.4
山形県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
福島県	11	1	-	12	1.3	1	-	-	1	0.2	1	-	-	1	2.4	13	1	-	14	1.0	1.0
茨城県	26	12	-	38	4.0	5	-	-	5	1.2	1	-	-	1	2.4	32	12	-	44	3.1	3.3
栃木県	115	15	1	131	13.7	-	-	26	26	6.3	-	-	-	-	-	115	15	27	157	11.1	11.6
群馬県	44	-	-	44	4.6	1	-	-	1	0.2	-	-	-	-	-	45	-	-	45	3.2	3.3
埼玉県	136	28	4	168	17.5	84	13	-	97	23.4	2	-	-	2	4.8	222	41	4	267	18.9	19.8
千葉県	54	13	3	70	7.3	22	1	-	23	5.5	1	1	-	2	4.8	77	15	3	95	6.7	7.0
東京都	131	19	2	152	15.9	103	22	1	126	30.4	11	3	3	17	40.5	245	44	6	295	20.8	21.9
神奈川県	23	3	-	26	2.7	10	-	1	11	2.7	2	-	-	2	4.8	35	3	1	39	2.8	2.9
山梨県	42	19	-	61	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42	19	-	61	4.3	4.5
新潟県	25	1	-	26	2.7	1	-	-	1	0.2	-	-	-	-	-	26	1	-	27	1.9	2.0
長野県	41	5	1	47	4.9	3	-	-	3	0.7	-	-	-	-	-	44	5	1	50	3.5	3.7
富山県	1	-	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.1	0.1
石川県	4	2	-	6	0.6	1	-	-	1	0.2	1	-	-	1	2.4	6	2	-	8	0.6	0.6
福井県	-	1	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0.1	0.1
岐阜県	3	-	-	3	0.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	0.2	0.2
静岡県	5	1	1	7	0.7	6	-	1	7	1.7	1	2	-	3	7.1	12	3	2	17	1.2	1.3
愛知県	15	2	-	17	1.8	2	-	-	2	0.5	-	-	-	-	-	17	2	-	19	1.3	1.4
三重県	2	2	-	4	0.4	2	2	-	4	1.0	-	-	-	-	-	4	4	-	8	0.6	0.6
滋賀県	5	1	-	6	0.6	2	-	-	2	0.5	3	-	-	3	7.1	10	1	-	11	0.8	0.8
京都府	2	-	-	2	0.2	3	-	-	3	0.7	-	-	-	-	-	5	-	-	5	0.4	0.4
大阪府	7	1	-	8	0.8	8	-	-	8	1.9	-	-	-	-	-	15	1	-	16	1.1	1.2
兵庫県	5	2	2	9	0.9	3	1	-	4	1.0	-	-	-	-	-	8	3	2	13	0.9	1.0
奈良県	1	-	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.1	0.1
和歌山県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鳥取県	1	1	-	2	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	0.1	0.1
島根県	1	-	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2.4	1	1	-	2	0.1	0.1
岡山県	1	1	-	2	0.2	2	-	-	2	0.5	1	-	-	1	2.4	4	1	-	5	0.4	0.4
広島県	-	1	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0.1	0.1
山口県	2	-	-	2	0.2	4	2	-	6	1.4	-	-	-	-	-	6	2	-	8	0.6	0.6
徳島県	1	-	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.1	0.1
香川県	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
愛媛県	2	-	-	2	0.2	1	-	-	1	0.2	-	-	-	-	-	3	-	-	3	0.2	0.2
高知県	-	1	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0.1	0.1
福岡県	14	1	-	15	1.6	4	2	1	7	1.7	-	-	1	1	2.4	18	3	2	23	1.6	1.7
佐賀県	5	-	1	6	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	1	6	0.4	0.4
長崎県	1	-	-	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.1	0.1
熊本県	6	1	1	8	0.8	1	-	-	1	0.2	-	-	-	-	-	7	1	1	9	0.6	0.7
大分県	4	1	-	5	0.5	1	-	-	1	0.2	-	-	-	-	-	5	1	-	6	0.4	0.4
宮崎県	1	1	-	2	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	0.1	0.1
鹿児島県	8	-	-	8	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	8	0.6	0.6
沖縄県	6	-	1	7	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	1	7	0.5	0.5
国外	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不明・無回答	5	3	-	8	0.8	50	7	-	57	13.7	-	-	2	2	4.8	55	10	2	67	4.7	-
計	796	144	18	958	100.0	333	52	30	415	100.0	29	7	6	42	100.0	1,158	203	54	1,415	100.0	100.0

(※%は「無回答」を除いた割合)

平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」
参加者アンケート集計結果
アンケート回答数：483件

● フォーラムに参加された満足度

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	その他	%	不明	%	合計	%	※%
とても満足した	158	41.4	18	34.0	1	20.0	13	30.2	190	39.3	45.0
満足した	159	41.6	29	54.7	2	40.0	13	30.2	203	42.0	48.1
少し物足りなかった	18	4.7	3	5.7	2	40.0	3	7.0	26	5.4	6.2
物足りなかった	2	0.5	1	1.9	-	-	-	-	3	0.6	0.7
無回答	45	11.8	2	3.8	-	-	14	32.6	61	12.6	
合 計	382	100.0	53	100.0	5	100.0	43	100.0	483	100.0	100.0

小数第二位以下を四捨五入

※感想・ご意見詳細

- ・シンポジウム「新しい暮らしのカたち～働き方×幸福度～」のパネリスト、阿部さん、正能さん、お二方のエネルギッシュなお話を拝聴でき、大満足でした。柔軟だけど厚みのある考え方がかっこよかったです。
- ・今まで話したことのない世代の方々と意見を交換することが出来て楽しかったです。
- ・初めての経験でしたが、眠る時間が惜しいくらい貴重な空間でした。改めて男女共同参画の推進について多くの分野で考えたい課題ばかりで、とても刺激になりました。活動する方の姿勢が素敵でした。
- ・国谷さんの講演。何を目標に、その達成のため女性がどう活躍するか具体化していけると感じた。
- ・31日の特別講演について、さすが国谷さん！！男女共同参画のルール＋国連のSDGsについてのパワフルな話に感動しました。所属する審議会で報告します。

● あなたご自身について

①性別、②年齢

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	その他	%	不明	%	合計	%	※%
10代	19	5.0	-	-	2	40.0	-	-	21	4.3	4.5
20代	18	4.7	7	13.2	1	20.0	-	-	26	5.4	5.6
30代	14	3.7	6	11.3	-	-	-	-	20	4.1	4.3
40代	39	10.2	9	17.0	-	-	1	2.3	49	10.1	10.5
50代	58	15.2	9	17.0	2	40.0	5	11.6	74	15.3	15.8
60代	116	30.4	13	24.5	-	-	12	27.9	141	29.2	30.2
70代以上	116	30.4	9	17.0	-	-	11	25.6	136	28.2	29.1
無回答	2	0.5	-	-	-	-	14	32.6	16	3.3	
合計	382	100.0	53	100.0	5	100.0	43	100.0	483	100.0	100.0

小数第二位以下を四捨五入

④フォーラムへの参加回数

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	その他	%	不明	%	合計	%	※%
初めて	165	43.2	32	60.4	3	60.0	7	16.3	207	42.9	48.1
2回目	37	9.7	5	9.4	-	-	4	9.3	46	9.5	10.7
3回～5回	73	19.1	9	17.0	1	20.0	9	20.9	92	19.0	21.4
6回～9回	36	9.4	2	3.8	-	-	3	7.0	41	8.5	9.5
10回以上	18	4.7	1	1.9	-	-	-	-	19	3.9	4.4
ほぼ毎年参加している	21	5.5	-	-	1	20.0	3	7.0	25	5.2	5.8
無回答	32	8.4	4	7.5	-	-	17	39.5	53	11.0	
合 計	382	100.0	53	100.0	5	100.0	43	100.0	483	100.0	100.0

小数第二位以下を四捨五入

● この講演を知ったきっかけ(複数回答) (※%は「無回答」を除いた割合)

	女性 (382人)	% (382人)	男性 (53人中)	% (53人中)	その他 (5人中)	% (5人中)	不明 (43人中)	% (43人中)	合計 (483人)	% (483人)	※% (447人)
チラシ・ポスターを見て	69	18.1	13	24.5	2	40.0	5	11.6	89	18.4	19.9
NWECのメルマガから	44	11.5	8	15.1	—	—	4	9.3	56	11.6	12.5
NWECのホームページ・フェイスブックを見て	61	16.0	5	9.4	1	20.0	2	4.7	69	14.3	15.4
知人からの紹介	96	25.1	4	7.5	—	—	4	9.3	104	21.5	23.3
インターネットで検索して	19	5.0	2	3.8	—	—	1	2.3	22	4.6	4.9
鉄道の駅でポスターを見て	1	0.3	1	1.9	—	—	1	2.3	3	0.6	0.7
新聞、ミニコミ誌、各種広報誌など	17	4.5	—	—	—	—	3	7.0	20	4.1	4.5
その他*	133	34.8	24	45.3	3	60.0	12	27.9	172	35.6	38.5
無回答	21	5.5	—	—	—	—	15	34.9	36	7.5	

小数第二位以下を四捨五入

※「その他」詳細

学校	15 件	団体	21 件	前日に話を聞いて	1 件
教育委員会	3 件	ワークショップ	8 件	大学教員なので知っていました	1 件
自治体(市、県)	45 件	案内(NWEC、学会)	9 件	日本赤十字に在籍にて	1 件
職場	7 件	推進会議	7 件	毎月の定例会で	1 件
研修	5 件	知人、友人	2 件	毎年インターネットで	1 件
更生保護女性会	4 件	発表者	4 件		

● 8月30日(木)シンポジウム

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	その他	%	不明	%	合計	%	※%
とてもよかった	83	21.7	8	15.1	—	—	5	11.6	96	19.9	57.5
よかった	50	13.1	3	5.7	—	—	4	9.3	57	11.8	34.1
少し物足りなかった	4	1.0	1	1.9	2	40.0	2	4.7	9	1.9	5.4
物足りなかった	4	1.0	—	—	—	—	1	2.3	5	1.0	3.0
無回答	241	63.1	41	77.4	3	60.0	31	72.1	316	65.4	
合 計	382	100.0	53	100.0	5	100.0	43	100.0	483	100.0	100.0

小数第二位以下を四捨五入

※感想・ご意見詳細

- ・幸福度という観点で、自分が大事にしたいもの、物事に割く時間配分について改めて考えさせられました。
- ・何を守って何を守るのか、パラレルキャリアという選択肢が心に残りました。自分には何が出来るのか、挑戦できることに挑戦したいと思います。
- ・若者の考えを自身の言葉で、説得力が高く話して頂けてとてもスッキリした。
- ・2人の生き方や、人生観の話が聞けて良かった。あと、もう少し男女共同参画からの視点のお話が聞けたら嬉しかったです。
- ・テンポ良いパネリストの話でとても分かり易かった。地域の“ないものはない”の考え方が面白いと思った。本当の豊かさを求めていきたい。
- ・若い人達の考え、実行力、生き方などがわかり面白かったこと。人選も良かった。研究者たちは学生に参加させると(特に今回のお二人のような方)若い人達の関わりも増えるのではないのでしょうか？毎年、高齢者が多いのが気がかりなので…。
- ・若い方のお話のシンポジウム、何かトークショーを聞いている感じがした。本当に新しい暮らしのカタチ～働き方幸福度を聞いて、こういうシンポジウム内容もあるのだと新鮮な気持ちで聞きました。
- ・若者の生き方、ワークライフバランスの在り方を聞き、エネルギーを頂きました。萩原先生のコーディネートも素晴らしかったです。

● 8月31日(金)特別講演

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	その他	%	不明	%	合計	%	※%
とてもよかった	154	40.3	19	35.8	1	20.0	19	44.2	193	40.0	60.5
よかった	80	20.9	13	24.5	—	—	12	27.9	105	21.7	32.9
少し物足りなかった	15	3.9	1	1.9	—	—	1	2.3	17	3.5	5.3
物足りなかった	3	0.8	—	—	1	20.0	—	—	4	0.8	1.3
無回答	130	34.0	20	37.7	3	60.0	11	25.6	164	34.0	
合 計	382	100.0	53	100.0	5	100.0	43	100.0	483	100.0	100.0

小数第二位以下を四捨五入

※感想・ご意見詳細

- ・ 大学でジェンダーを学んでいます。今日の講演を聞き、日本社会における女性の現状について改めて胸を痛めると同時に、女性が声をあげていかなければならないのだということも強く感じました。これから社会に出る一女性として、自分に何が出来るのか考える機会になり、大変刺激を受けました。SDGsとの関係についても学ぶ事が多く、話に引き込まれました。ありがとうございました。
- ・ SDGsを身近な子育て世代のママさん方にも広まるような方法を模索していきたいなと思います(SNSの活用など)。SDGs×女性活躍の関係＝男女共同参画・・・この方程式を得られたことが収穫でした！
- ・ とても分かり易く良かったです。見えない女性差別が見えた気がします。DV被害者へのバッシング等、SDGs広めていきたいです。
- ・ とてもよく構成された内容で、論点が非常によく理解できた。国谷氏のSDGsにける使命感が伝わり、私達は何を目指すべきなのか再確認できた。
- ・ 分かり易く話をして頂けた。SDGsを学ぶきっかけとなった。これから学んでいきたい。
- ・ “問題意識を感じた者が発信していかないと何も変わっていかない”に心が突き動かされた思いです。自分の発信を勇気をもって諦めずにと自らに言い聞かせました。素晴らしく魅力的なお話と講師でした。
- ・ 外で立ち聞きになってしまったので少し疲れました。
- ・ 内容良かったが、もっと話したいことがあった様で、それが残念です。会場、別部屋でも見れる様工夫を。

● 9月1日(土)多世代ワールドカフェ200人会

(※%は「無回答」を除いた割合)

	女性	%	男性	%	その他	%	不明	%	合計	%	※%
とてもよかった	23	6.0	3	5.7	—	—	3	7.0	29	6.0	52.7
よかった	11	2.9	5	9.4	1	20.0	2	4.7	19	3.9	34.5
少し物足りなかった	3	0.8	2	3.8	1	20.0	—	—	6	1.2	10.9
物足りなかった	1	0.3	—	—	—	—	—	—	1	0.2	1.8
無回答	344	90.1	43	81.1	3	60.0	38	88.4	428	88.6	
合 計	382	100.0	53	100.0	5	100.0	43	100.0	483	100.0	100.0

小数第二位以下を四捨五入

※感想・ご意見詳細

- ・ 様々な年代の人達の話聞くことが出来、自分とは違った考えも聞く事ができたので、物の考え方が広まったなと思いました。一人一人の感じ方の違い、参加することによって知った事も多かったので、学べる事が多く、ためになったなと感じました。
- ・ 帰ろうかどうしようか迷ったのですが、参加して良かったです。日本も捨てたもんじゃない。未来はきっと明るい！と思いました。報告者の皆様、企画された皆様、ありがとうございました！
- ・ 新しい取組。これからの社会を動かしていく若者達(多世代)を巻き込んでの企画をしても評価。
- ・ ワールドカフェの手法に初めて出会い、その楽しさに感動しました。現在の新しい問題についても知る事が出来て、私の今後の活動に活かしたいと思いました。
- ・ 3日目午後に関わらず、大勢の様々な立場の人達が集まっており、フォーラムのパワーを感じた。大学生の発表を聞くのも、互いに貴重な機会なので、企画としてよい選択だったと思います。

**平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」
募集ワークショップ運営者アンケート集計**

2018年11月5日現在

ワークショップ実施 71 団体
アンケート提出 69 団体
回答率 97.2 %

※ 結果数値(%)は表示している小数第二位以下を四捨五入している

1. 参加人数 (※%は「無回答」を除いた場合)

人数	回答数	%	※%
1～20名	33	47.8	51.6
21～40名	18	26.1	28.1
41～60名	8	11.6	12.5
61～80名	1	1.4	1.6
81～100名	3	4.3	4.7
101名以上	1	1.4	1.6
無回答	5	7.2	
合計	69	100.0	100.0

2. ワークショップを実施してみていかがでしたか (※%は「無回答」を除いた場合)

選択項目	回答数	%	※%
とてもよかった	41	59.4	69.5
よかった	17	24.6	28.8
少し物足りなかった	1	1.4	1.7
物足りなかった	—	—	
無回答	10	14.5	
合計	69	100.0	100.0

3. 準備・運営にあたっての意見・感想など

W1	今年の内容は、与謝野寛の話にもふれ、妻思い、子どもの面倒を見る算、夫婦の協力する姿など、具体的な内容で喜んでもらえたようだ。
W2	皆さん熱心に講座を聴いてくれて、とても良かったです。今回は、説明を少し絞ったので、ゆったりと解説できて、良かったです。できれば、プロジェクターを使って、大画面で見せて説明をしたかったです。
W3	109研修室の空調が不備(適温になるまでに時間がかかる)。workshopの時間が短すぎて、討論不足になった。参加人数が読めず、資料の部数が足りなくなった。準備時間がもっと欲しかった。
W4	例年よりも参加者が少なかったのですが、話し合いが活発にできましたのが、よかったと思います。その話し合いの内容について、今後の課題に参考にしたいことがありました。
W5	みなさんと一体になれてよかった。
W6	未提出
W7	短時間で、心の琴線に触れたという発言があった。参加者の人たちの意識が高かった。
W8	知財に関心の高い方が多く、質問も活発で、とても有意義な時間を過ごすことができました。
W9	他の地域の事例も含めて、全国発信ができ、活発な意見交換ができました。今後さらに、地域にひろがっていくと良いと思います。
W10	手直しチラシの実物展示を少量しかできなかったのが残念です。
W11	参加人数が思っていたより少なかった。最終日を選んだ事に問題があったと思う。参加者のアンケートからは、好評だったと思います。
W12	いろいろな世代の人が映画をみて、意見交換できた。
W13	未提出
W14	講師が忘れ物を取りに戻ったため、開始が30分遅れ、ご迷惑をおかけしました。そのことへの会館のご対応に感謝！また、準備を手伝ってくださった参加者の皆さん、ありがとうございます。参加者の発言、交流の場である「おしゃべりタイム」を割愛せざるを得なくなったことを、大変申し訳なく思っています。
W15	停電にめげず、きっちり発表ができ、会場からの意見、発言も活発であった。性差別状況を打開するキーとして、選択議決書の批准があることを、確認できた。
W16	最終日のせいか、参加人数が少なかった。遠方の方に参加(北海道、三重県、大阪、高知、群馬県)してくださって嬉しかった。

W17	ちょうど良い広さの会場で、グループが盛り上がった。
W18	全国のあらゆる立ち位置の方と出会える場が今年も有意義でした。毎年この場が、いつもの活動を豊かにしてくれます。
W19	予想以上に多くの方が参加してくださったのが、とても嬉しかったです。とても有意義なワークショップでした。たくさん学ぶことができました。
W20	無回答
W21	関心を持って参加いただいた方が多く、グループディスカッションにも、積極的に参加いただいた。
W22	行政職員の方が多数参加された。
W23	私たちの団体の若い会員を7名連れて来ました。プラス運営委員4名で計11名にもなり、学習室が小さかったので、主催者の人数が多すぎて、入室しづらかったとの感想を聞きました。少ない参加者からは、良かった、楽しかったと感想をいただきました。次に機会があれば、主催者は外で参加者をお迎えするような工夫をします。
W24	キャリア教育を専門にされていた方から、一般の方までの参加があったが、熱心に聞いていただき、貴重なご意見、質問等も、たくさんいただけた。
W25	開催時間が地方議会の第3回定例会が始まっている頃であり、現職議員の参加が難しかった。来年はもう少し早い時期にしてほしい。
W26	会場が交流の場として使いやすく、テーマにそった話し合いができた。
W27	少人数で、関心の高い方たちだったと思います。
W28	全国のいろいろな、お立場の人と、意見交換ができて勉強になりました。
W29	途中、雷や停電など、トラブルがあり、大変だった。
W30	和室の素敵な雰囲気ゆくりと、語り合えたことは良かったです。またいろいろな出会いもありました。ただ、開催日が最終日だったため、集客ができなかった。学生参加ということで土曜にしたが、同じことを考えているところも多く、ワークショップが、かぶって開催されていたのは残念。プログラムの並びの工夫が必要と感じた。
W31	無回答
W32	全国の方(男女参画、人権課の方たち、教育関係の方)と、つながれたことが大変良かったです。
W33	無回答
W34	少人数なので、かえってプレゼンターの心情や経験、伝えたいことが、よく伝わったとの感想が複数あった。福島から県外避難している人と福島に住み続ける人との出会いの場、機会になり、そのことがプレゼンターにとっても参加者にとっても、相互理解の促進につながった。
W35	沢山ご参加いただき、嬉しかったです。観客の方々から、励みになる、お言葉をいただき、「SEVEN」の喜ばしい道が、開けたように思います。WSをさせていただき、感謝しております。
W36	問題提起が3本あり、思ったよりは時間がかかったが、質疑、意見交換の時間も45分程度とれてよかった。40人位？と計画していたが、思いの外の多くの参加者でうれしかった。
W37	登壇者の講演が、たいへん充実していて、時間がもっと欲しいと感じた。会場は208号室だったが、立地上、部屋の後方入口側にも、インフォメーションボードが欲しいと感じたので、ご検討をお願いした。
W38	無回答
W39	落雷による停電により、スライド投影が数回止まりましたが、印刷配布した資料の「補足資料」の部分を読み、口頭の説明でも理解いただけそうな部分に重点をおくなどして乗り切りました。そういったハプニングにより、場の空気が良い方向に転がり、かえって集中して取り組みました。アンケートは集計していませんが、高評価を頂いているようで、達成感があります。(コメントの例: データで示されると納得性高い。精神論でなく、データで証明しているので今後、役に立つ。女性を増やすことのメリットが大きくて驚いた。自社の運営、顧問先の社長指導に活かす。)
W40	とてもいい時間を共有できました。また、参加したいと思いました。
W41	出前授業の足がかりをつくるという目的が達成できてよかった。
W42	場所が狭かった。
W43	楽しかった。思ったより、人が来てびっくりした。雷でPC. がダウンしたのは、大変でした。良いディスカッションができた。
W44	無回答
W45	本日、キャリアは仕事だけではなく、あなたが担っている役割すべてであること、人生に正解があるとすれば「わたらしい生き方、働き方ができて幸せ」だと思えることだと、お伝えしました。参加者の方が、自分らしいキャリアについて考え、ときに笑顔になってくださる様子を拝見できて、とても嬉しく思っています。
W46	ユニバーサルデザインの意義・必要性などを、理解していただくことができた。また、男女共同参画の推進とユニバーサルデザインの関係についても深めることができた。
W47	無回答

W48	参加者は12名でしたが、沖縄から北海道、県外の人が多く、皆さんとっても、興味深く聞いていただき、最後まで席をたたず、30分の意見が多く出て、時間が不足に感じたくらいです。
W49	日頃の院内集会では、参加が難しい地方の方々に参加いただけた。目的が近いワークショップの時間が重なり、参加出来ないプログラムが多く残念。運営者名簿は、事前にフォームを送信いただきたかった。当日、全ての項目記載は大変。
W50	当日までは、不安が少しありましたが、設備等、良い状況で行うことができました。ありがとうございました。
W51	ネットワークを作っていく上での風土など、なまの情報交換ができて、ためになるワークショップになった。このような機会をいただいて幸いでした。ありがとうございました。(研修棟で受付ができるとありがたい)
W52	沢山の意見交換ができ、とてもよかった。参加者のほとんどが意見を言うてくださった。
W53	はじめてのワーク、胸がドキドキでしたが、実践することでしか得られない学びができ、これからの参考になりました。モタモタした運営でしたが、参加者のいきいきとした、話し合う姿でホットした。劇は気がはいって上出来と仲間と肩をたたき合いました。この場をいただき感謝です。
W54	同じような活動をしている方々と、問題を共有できた。
W55	全国の女性団体に消費者教育の啓発ができたこと。
W56	参加者の方々がみなさん想いのある方々で、内容の濃い物となった。
W57	32名の参加者を得、参加者全員の顔が見える形での討議、質疑応答ができた。地域活動に根ざし、心に響く情報と意見交換ができ、みんなの方の見える化ができた。すてきなワークショップとなった。
W58	たくさんの方が、熱心に話をされ、授業の体験にも参加していただきました。名刺交換もたくさんできました。
W59	『ピーター・ラビットのおはなし』と男女共同参画がどうつながるか。ポター(女性)が職業で自立し、社会活動、社会貢献した生涯をしりこのワークショップに参加しなかったなど。(参加者一人の感想をお聞きしました:絵本作家(女性)というポターの生き方を知り、なるほどと思った今後の自分の生き方の参考になった。)
W60	想定以上の盛況ぶりで、前向きな議論ができました。未来へつなげる提案も出来て、うれしく思います。
P1	様々な年代の方にパネルを観ていただいてよかった。
P2	今年は曜日が異なるからか、参加者が少なめではありましたが、情報交換できました。
P3	多くの人とお話ができた。
P4	大会議室が真向かいだと、観てくれる人が少なくて...
P5	貴重な機会をありがとうございました。
P6	照明が暗かった。
P7	見学に来る人数が多い時間と少ない時間の差が激しい。
P8	どのくらいの方にみていただけたかは、わからないが、本学のとりくみを紹介する場をおかりでき、とても有難く存じます。
P9	パネル展示の会場が研修棟2Fの為、目的意識のある方のみで見学になってしまう。是非、受付の為、必ず通る本館ロビーで開催いただきたい。
P10	未だに「クオータ制」のことを御存じない方がいらして、パネル展示を通して、そういう方々にお話することができた。又、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」や「参議院と比例区」に導入された「特定拘束」がほとんど周知されていないことが分かった。
P11	今日は国立女性教育会館で、男女共同参画事業に関心した人達とお会いできて、うれしいと思います。皆様と男女共同参画事業についてお話しできて、確かにいい勉強になりました。

4.ワークショップに応募した動機・きっかけなどをお書きください

W1	与謝野晶子は、女性解放の先駆者、女性世界会議の第3回ナイロビで晶子の詩”そぞろごと”及びニューヨーク世界会議では、”君死にたまふこと勿れ”の詩をニューヨーク州立大学院の学長が、スピーチに入れたなども、本日のテーマの内容のトップに述べた...など知って欲しかった。
W2	若い方にも、多くの方にも、女性の音楽のすばらしさを伝えたい。女性の作る音楽の、質の高さ。
W3	昨年3月に合宿に会館を利用して、環境や設備が良かったから。Workshopのテーマが多岐に渡り、選択がしやすかった。次回は、テーマを絞った介護を開催していただきたい。
W4	源氏物語に学ぶ男女共同参画、式部の思いこそ原点ということ、一人でも多くの人々に伝えたかったから。
W5	公演をして、皆さんと共有したかった。
W6	未提出
W7	昨年、参加してつながった団体さんがあったので、今年もつながりたいと思った。
W8	with you さいたまさんからのお知らせにて。
W9	私達が取り組んでいる女性と防災(女性防災リーダー育成)を全国に伝え、他地域で同じ取組をしている方たちとのネットワークを広げていきたい。

W10	できるだけ多くの方に、講座・企画やチラシ作成のスキルを身につけて、地域で男女共同参画社会づくりに参加してほしいから。
W11	又エックフォーラムに長年参加して学んだことを、学習や事業に活かしているのも、その成果の一つの事業を見ていただきたかった。
W12	無回答
W13	未提出
W14	どんな人にも深く正しくおもしろく、男女共同参画の目的と目標、手段を伝えたいという思いから。またそのようなプログラムが、全体行事、募集ワークショップを通じて、他にはないと思うからです。
W15	日本の性差別の状況は世界からあきられるレベルとなってしまった。この状況を変化させるには、国際条約を、日本の常識にする必要があり、昨年にひきつづき、女性差別撤廃条約と選択議決書をテーマにしたWSの開催を企画した。
W16	当会の活動を多くの人に知ってほしかった。JICA事業の発表の場として最適だと思われてたので、JICA東京から視察に見えた。
W17	パシオンTOKYOの活動のことが、少しでも市民活動の役に立てばと思って参加。
W18	地域のみでなく、全国の方との共有をしたく、今年3年目です。
W19	無回答
W20	又エック佐伯さんからの情報をいただいた為
W21	ジェンダー多様性の視点を防災の取組に組み入れる重要性を広く知ってもらい、ともに考える機会としたかった。また、西日本豪雨で大きな被害が出たばかりだったので、予定を一部変更し、被災地で今、起こっている問題も報告、考える機会にしたかった。
W22	無回答
W23	5年前に「あれから5年経過しました」というタイトルでワークショップを開催しました。今年で、10年経過したので、私たちの努力の内容も含めて報告しようとの意見が出て「あれから10年たちました」と報告させていただきました。
W24	以前に一度参加し、機会があれば又、応募したいと思っていた。今日のジャンルの中に、ちょうどあてはまる実践を行ったので、良い発表の機会だと思った為。
W25	政治分野の男女共同参画推進法の成立を受け、女性議員を増やしたい。
W26	全国のみなさんとジェンダー平等教育、今回は性教育について、交流をしたかった。
W27	自分たちの課題となっていることを、このワークショップで、少しでも解決に導きたいと考えました。
W28	編集、制作の楽しさ、学びの楽しさを、多くの人と共有したかった。
W29	成果発表の場として。
W30	遅れている性についてを、もっと身近に若い人に感じてもらう・知ってもらうためにも、このようなワークショップを、全国の男女共同参画センターで実施してもらえきかけを作りたいかった。
W31	東京の現状を知らせ、全国の仲間と連帯したい。
W32	知人からの紹介です。
W33	無回答
W34	東日本大震災における女性たちの経験や課題、提起を広く知ってもらうため。また、フォトボイスの手法にも理解してもらうため。
W35	目黒区東山社会教育会館スタッフのご紹介を応募いたしました。
W36	この数年、北京女性会議からの現在を確認したいと同様にテーマで続けてきたが、今回、言い出すこと、遠慮せずつながることの大切さが実感でき、よかった。
W37	毎年、次年のCSWのテーマに関するワークショップを行っているが、皆さんとそのテーマを考え、討論する大変重要な機会なので、本年も応募した。
W38	新しい賛同者や支援者、同志を増やしたいと思って。
W39	「ダイバーシティ、インクルージョン」の本質はヒューマニズムの思想が根底にあり、「女性」だけを切り取って、活躍させるとか、企業の事業戦略のことだっという短絡的な誤解を解くと共に、日本のおかれた特異な現状を踏まえた上で、ダイバーシティを日本で推進することの意味・意義を理解して、仕事や地域活動に取り組める人材を、一人でも増やしたいとの思いがあります。
W40	全国の方と交流したいと思った。私達の取組を、知っていただくために。
W41	より多くの人にこのプログラムを知ってもらうため。
W42	当研究所の事業について、広く周知したかったから。
W43	自分たちの活動を、みなさんに知ってもらうため。
W44	普段、会えないような人、団体と出会える。

W45	個人的には、男女共同参画を推進するにあたって、キャリアについて考えることは、必要不可欠であると考えています。性の違いはありますが、それぞれが「わたらしい生き方、働き方」を実現することによって、人も社会も輝きを増すことを信念に応募させていただきました。採択いただき、誠にありがとうございます。
W46	ユニバーサルデザイン〇〇の〇〇、その〇を全国に発信したかった。また、男女共同参画の推進にもユニバーサルデザインが必要なことを、知っていただきたかった。
W47	活動を広めたいため
W48	7～8年前にお世話になりました。その時、参加者の方々が、前向きで、お話などの時、自分にも勉強になり、グループの皆さんも嵐山へ行き、栄町の活動の発表を行いたい。今回発表ができ、皆さん互いによかったね。お世話になりました。
W49	全国の男女共同参画に意識の高い方々が集まるため。
W50	BPWより、CSWインターン生として派遣をされ、そこでの経験を報告出来る場を求めているため。
W51	取組を是非、紹介すると共に、様々な方々と意見交換をした。
W52	フィンランドと日本の教育の違いについて、意見交換をしたい。
W53	寸劇を基にしたワークの”きづき”。このプログラムの利用方法を、いろいろの立場の方と話し合いたいと思った。実践によって、プログラムをみがきたい。
W54	友人にすすめられた事がきっかけで言ってみようと思いました。
W55	無回答
W56	情報発信、情報交流
W57	女性会議が終わり、次のステップアップに向け、NWECを拠点に男女平等参画をすすめるネットワークづくりのきっかけを作りたい。
W58	全国の人と交流できるので、毎年参加しています。
W59	ベアトリクス・ポターの生き方から職業で自立し社会活動を(『ピーター・ラビットのおはなし』等絵本作家)積み社会的貢献をかたちにするために考える。
W60	アイスランド共和国を視察研修し、日本に話したいことが、多々ありました。日本各地にも波及していきたい。
P1	NWECから案内をいただいて、是非参加したいと思いました。(パネルを広く認知していただくため)
P2	無回答
P3	毎年、このフォーラムで、エンパワーされるので、是非参加したいと思っている。
P4	自校の取組紹介、他校とのネットワーキング
P5	NWECからお誘いいただきました。
P6	被災した女性達の経験・心情を知ってほしい。東日本大震災より8年目、忘れないでほしい。
P7	性暴力の問題に多くの人に関心を持ってほしかったから。
P8	メールマガジンでの紹介
P9	BPWの活動の一つ、男女の賃金格差の見える化活動「イコールペイディ活動」を全国の自治体の男女共同参画担当者に伝えたくて参加。
P10	クオータ制の存在を周知していくため。同様のことに(女性の政治参画の必要性)関心を持つ方々とのネットワーク形成&強化。
P11	男女共同参画事業に興味がありますから。

★今年初めてNWECのワークショップ・パネル展示に参加した運営団体の方へ

5.どのようにしてこの募集を知りましたか

W3	会館からのお知らせ。
W5	パソコン
W8	with you サイト
W11	毎年参加しているので。
W17	チラシが送られてきた。
W19	行政から。
W25	1996以来、ほぼ毎年参加している
W26	HP、インターネットで知った。
W28	男女共同参画センターにすすめられて
W35	目黒区東山社会教育会館スタッフの方から、資料をいただきました。
W39	NWECからのメール
W40	チラシ
W42	過去に参加して。
W43	郵送でお知らせをもらって。

W44	過去に参加して。
W45	Facebookのコメント欄の投稿
W47	佐伯さんから
W51	過去に参加して。
W54	郵送でお知らせをもらって。
W57	NWECの案内で。
W60	案内(募集)、HP.
P4	過去に参加して。
P5	直接声をかけられて
P6	過去に参加して。
P7	ネット
P8	メールマガジン
P9	別の企画(WS)でこれまでも参加
P11	指導教員からの紹介です。

平成30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
フォローアップ調査集計結果

平成31年3月1日(金)現在

参加ワークショップ数: 71
アンケート回答数: 54
アンケート回収率: 76.1 %
※小数点第2位以下四捨五入

1 フォーラムで実施したことは、その後の業務・活動に役立っていますか。

(※%は「無回答」を除いた割合)

	件数	%	※%	※%
非常に役立っている	24	44.4	44.4	98.1
役立っている	29	53.7	53.7	
あまり役立っていない	1	1.9	1.9	1.9
役立っていない	-	-	-	
無回答	-	-	-	-
合 計	54	100.0	100.0	100.0

2 「非常に役立っている」、「役立っている」と書いた方はどのように役立ちましたか。
(複数回答可)

	件数 (54件中)	%
ホームページや広報資料への実施報告の執筆・講評	10	18.5
つながりのできた組織・団体や個人との連絡・情報交換	38	70.4
勉強会・研修会の開催	16	29.6
講師や報告者として他機関・団体の事業へ協力	19	35.2
その他	15	27.8

その他(具体的に)

P01	教員のワーク・ライフ・バランス支援制度について、方向性を検討する上で参考となる事例を入手することができた。
P04	当日掲示・配布資料を、他団体から譲渡を依頼され、他の地域での掲示、配布につながった。
w03	同様のテーマ・内容で、新たな組織とシンポジウムを開催することになった。
w09	* 参加した行政担当者や市民などの考えを知ることができた。
w14	又エックワークショップに参加して下さった方が、SEAN主催の研修会を受講して下さった。
w15	市民の方々を対象とする初めてのレクチャー/プレゼンテーション/ワークショップを開催させていただけたことで、体験して下さった方々のほぼ全員から体験感想文をいただくことができました。その結果、「SEVEN・セブン」という作品で世界の女性たちが現在直面している問題を知り、今回のようなワークショップを所属団体でも実施したいという参加者からのご要望もいただきました。予算面での問題をなんとかクリアし、実現に向けて具体的な検討に入れるよう尽力中です。またNVECフォーラムのように全国から女性問題に取り組む方々が集まる場で、今度は是非作品の全編上演をーと希望して下さる参加者の方々もおられました。そのご要望自体が励みとなり、近い将来実現できる方法がないかと模索中です。
w16	学生たちが、大学外の方々との交流により、視野が広がったことと、ワークショップを行ったことにより、何かを成し遂げるという経験から自信をつけたこと。
w18	大阪堺市は晶子の生誕の地。その晶子の検証のため、市が晶子倶楽部という団体を設立している。その運営委員の一人で、その機関誌に、フォーラムで発表したことを毎年発表し、また、船橋市(千葉県)の男女共同参画課にも伝えている。
w19	議論した結果を内閣府防災要望書として提出した。
w21	9月1日に4名の方が、町おこし等で発表の後、サークルとしても絆が強くなり、良い体験をさせていただきました。11月には、町長を講演にお願いして、皆さんからも意見出し合い、楽しい時間でした。
w24	群馬県ぐんま男女共同参画センターより依頼があり、別紙セミナーをさせていただきました。

w28	ワークショップにて、参加して下さった様々な年代の方々より意見をいただけたので、私たちの課題発見の機会となりました。この課題発見がイベント開催のきっかけともなりました。
w29	大学生始め、新しい方々の参加があり、大学生からの感想を機関誌(マンスリー9月号)に掲載することができた。
w34	JAWW Facebook に開催報告を掲載(9/1)また、講師の一人もご自身のFacebookに掲載し、活動を多方面に知らせることができました。
w36	活動の指針の確認ができたり、プロジェクトメンバーのモチベーションの向上につながった点でとても役に立っています。また、多様な立場の参加者の方からのご意見等は新たな活動の方向性を模索するのに役立っています。
w38	NWEC企業向けセミナーのグループワーク(アクションラーニングのコーチ役で臨席)や交流会で一緒にいた方々との情報交換にて、ダイバーシティ推進に関する悩みを伺うことが多くあります。「ダイバーシティの本質」に関連する情報を提供し、更にご要望頂く場合にはNWECフォーラム・ワークショップ投影資料をご提供しています。
w44	メンバーが他の市の情報誌市民記者、当センターの運営委員長など一層の活躍の場を得ている。
w46	参加された方との、情報交換が有意義だった。参加者は、地域での活動に"ポターの行き方"を学びたいとの声があった。他

3 来年度も参加を予定していますか。

	件数(54件中)	%
参加を検討している	36	66.7
参加しない	2	3.7
未定	16	29.6
無回答	-	-
合計	54	100.0

4 その他会館で実施する事業やお気づきの点等御自由に御記入ください。

P03	ホールの開錠時間等にご配慮いただき、設営時間を確保することができました。誠にありがとうございました。
P04	展示場所を、もっと人通りの多い場所に設置させていただきたい。受付周辺または、講堂脇の通路など
P07	自主企画プログラムは、パネル展示かWSか、二者択一だったが両方できれば・・・挑戦したいです。
P08	ジェンダー平等という一つのテーマでも、沢山のアプローチの仕方があることを、他団体のワークショップから学べる場でした。
w02	ワールドカフェのような企画は素晴らしいと思いました。
w06	この度、フォーラムに参加させていただいたことで、一層キャリアを考える重要性及びワークショップを開催する意欲が高まりました。
w08	2018年の夏は雷が発生して、発表中に急に電気が落ちるなどのアクシデントがありました。発表されているグループは、とてもビックリしたと思います。発表会場の席が足りなくなった時に使える補助の椅子が、一階にもあると助かると思います。
w10	実践を中心にしたワークショップを多く開いてほしい。
w11	意識の高い方々の集まる場は、非常に刺激をもらうことが出来ました。父親支援をしておりますが、女性の視点も重要であり、また女性の理解や協力が無いと成り立たないので、今後も引き続き参加させていただければ幸いです。
w12	男女共同参画推進のナショナルセンターとして、市町村・都道府県の推進センターを指導、統率してほしい。その一環として、すべての自治体に対して男女共同参画推進フォーラムへの参加を強く呼びかけてほしい。
w14	宿泊施設が快適になりました。
w15	初めて国立女性教育会館に伺い、多様な活動を展開しておられることを知りました。芸術と社会活動の融合という試みである作品でワークショップに参加させていただき、視野が広がりました。この経験をもとに、今後は教育と芸術の融合等、さらに視野を広げた活動にチャレンジしていきたいと思っております。
w16	夏のフォーラムは、貴重な機会です。ずっと継続してください。
w18	我が家の孫は、東京外国語大学の2回生(阿部未来:現在イタリア語科在籍:外務省希望)。このようなフォーラムを各大学に呼び掛けて欲しい。私個人では、よく伝わらない・・・。国立女性教育会館の方で、国立大学・私学に宣伝し、若き人材の発掘(フォーラムに参加することで)を望みます。
w20	参加決定の時期をもう少し早くしていただけると助かります。
w22	会館での宿泊ができず、周辺施設から通うことになった。懇親会の食事内容を改善してほしい。会での交流が散漫になった。
w23	どの事業も魅力がいっぱいで、できる限り周囲に知らせて参加できればと思っている。
w24	いつもお世話になっております。いろいろとご親切にいただき、ありがたく感謝しています。どうぞよろしくお願いいたします。

w28	スクリーンを使用した際、丁寧に説明していただき会場設営を円滑に進めることができました。ありがとうございました。
w29	資料をNWEC着で送らせていただいた。その箱を処分する場所がなくて困った。
w31	全体会会場ホール等でのワークショップ宣伝配布活動ができ、それを見てワークショップに参加してくれた方も多く、全体的に活気あるフォーラムになっていました。
w32	日曜の人出が少ない気がします。
w34	若者による「CSW報告」や多世代ワールドカフェなど、若者の企画によるプログラムを今後も期待します。翌年のCSWに向けたワークショップを毎年開催させていただいております。地理的に遠いのは残念ですが、夏は比較的スケジュールしやすい人が多く、来年もどうぞよろしくお願いいたします。昼食の確保に苦労することがあったという声がありました。お弁当を事前に申し込むサービスがあると助かるかもしれません。
w36	準備から当日の運営まで、手厚いご対応ありがとうございました。落雷の際のアナウンス等もあって、落ち着いてプレゼンできました。
w38	NWECの小規模組織で、定期異動も多くノウハウの継承、移転が一般的な企業のように確保できない環境下にて、これだけ多くの事業を高品質に毎年実施されていて、本当に驚異的に素晴らしいと感じています。いつもありがとうございます。
w41	男女共同参画社会実現の活動をおこなっている団体さんとネットワークを広げる機会を与えて下さり本当に感謝しております。今後とも引き続きよろしくお願いいたします。
w44	NWECフォーラムでの保育の設定

★NWECフォーラムでの成果を活用した事業・取組等の実施要項やチラシ・広報物等

P03	報告書をホームページ(下記URL)に公開 http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/12/07/1407583_1.pdf
P04	5月末に発行する、年度会報にまとめますので、完成次第送付させていただきます。
P07	アンケートの応答が遅くなり申し訳ありませんでした。
w02	http://gewel.org/2018/09/20/report-6/
w03	3月10日(日)開催の「仙台防災未来フォーラム2019」において、シンポジウムを開催する予定です。チラシが完成しましたらお送りいたします。
w04	一緒に参加した会員や参加してくださった方との交流は活発化しましたが、その他の活用には至っておりません。
w06	虹色キャリアのホームページ内にブログ記事を作成し、ホーム画面に掲載させていただきました。ありがとうございます。URLは下記のとおりです。 https://www.nijiro-cc.net/
w08	私のワークショップでは、発表の時にレコード音楽を使っていますが、参加された方の中には、音の良さに驚かれる方がおりました。そのことから、純粋に音楽を聴く機会を作ろうと思い、群馬県の前橋市立図書館でレコード鑑賞会を3月2日に開くことになりました。そのようなイベントを色々のところでやっていますが、MUSIC TRAVEL JIMDOで検索するとみることができます。
w10	http://www.yg-life.net/homoj/
w15	米国の「SEVEN」公式ホームページに、NWECフォーラムでのワークショップ開催が取り上げられました。アドレス: seventheplay.com 掲載箇所: Seven in the News
w16	一昨年、2017年、新聞や雑誌等に、取り上げられました。
w20	https://www.facebook.com/pg/quota.japan/posts/ ニュースレターを別途メール添付でお送りします
w23	ホームページに掲載中。(一社)国際女性教育振興会 http://www.iwea.or.jp フォーラムでの成果を今後どのように活用するかを検討の予定です。
w25	講座企画塾 http://ptokei.net/
w29	2の下段に記載した、マンスリー9月号の「大学生の感想」を、事業課あてでメールに添付して送信させていただきます。フォーラムの開催、ありがとうございました。
w32	そこで知り合った男女共同参画センターの皆さんと知り合いになったり、私たちのワークショップには参加されませんでしたが、災害復興で知り合ったセンターの方と会うことができるなどきずなを深めることができました。
w39	JICAから資金を受けて事業の実施をしている部分もあるので、事業について一般に報告、宣伝する義務もあり、この場は非常に役立っている。
w42	Facebook https://www.facebook.com/nporasikuHP (研究・調査) https://nporasiku.jimdo.com/

女子中高生夏の学校2018



～科学・技術・人との出会い～【開催要項】

1 趣 旨

女子中高生が「科学や技術にふれ」、その世界で生き生きと活躍する女性たちと「つながり」、科学や技術に関心のある仲間や先輩とともに「将来を考える」機会として「女子中高生夏の学校2018～科学・技術・人との出会い～」を開催します。

このプログラムでは、2泊3日の合宿研修期間中、女子中高生が理系の研究者や技術者、大学生・大学院生等との交流を通じて、理系進路の魅力を知り、あるいは再確認し、理系に進もうという意思を高めることを目指しています。加えて、合宿研修後にも女子中高生が進路選択、キャリア形成について考えを深めるための支援を行います。

2 主 催

女子中高生夏の学校実行委員会
独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）

3 後 援（申請順）

男女共同参画学協会連絡会、日本学術会議、国立研究開発法人科学技術振興機構（J S T）、埼玉県教育委員会、長野県教育委員会、内閣府、文部科学省、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）※、日本腎臓学会、日本原子力学会、日本天文学会、日本化学会、日本応用数理学会、日本分子生物学会、日本数学会、国立研究開発法人理化学研究所、国立研究開発法人産業技術総合研究所※（※は予定）

4 会 場

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 番地
電 話：0493-62-6724・6725 F A X：0493-62-6720
Eメール：progdiv@nwec.jp U R L：https://www.nwec.jp

5 期 日

平成30年8月9日（木）～8月11日（土）

6 対象・定員

女子中高生（中学3年生、高校1～3年生※） … 80名
進路選択について考えたい女子
科学・技術に興味・関心のある女子（進路の文系、理系は問いません。）
※高等専門学校1～3年生、中等教育学校等の場合は、相当する学年が対象です。

7 申 込

（1）申込方法

「女子中高生夏の学校2018 申込フォーム」よりお申込ください。
U R L：https://www.nwec.jp/event/training/g_natsugaku2018.html

（2）申込期間

平成30年5月25日（金）～6月22日（金）午後5時まで

※応募者多数の場合は、書類選考により参加者を決定します。選考の際は、初めて参加する方を優先します。

※できるだけ多くの学校から参加いただくため、参加申込は1校につき2名までとさせていただきます（各学校で調整をお願いいたします）。

（3）決定通知

参加の可否については、7月6日（金）までに本人宛にEメールにて通知します。

※連絡がない場合は、お手数ですが国立女性教育会館事業課

（電話：0493-62-6724・6725）まで御連絡ください。

※以降NWE Cからの連絡手段は原則Eメールになりますので、progdiv@nwec.jpからの連絡を必ず受け取れるように受信設定を御確認ください。

※郵送、FAXでは申し込むことはできません。

8 所要経費

（1）参加費 無料

（2）宿泊費及び食費

8,100円（1泊1,200円×2泊＋食事代5,700円）

【食事代内訳】 1日目 夕食 1,050円（和食セット）

2日目 朝食 850円（バイキング）

昼食 750円（弁当）

夕食 2,200円（立食パーティー）

3日目 朝食 850円（バイキング）

※食物アレルギーがある方は、必ず参加申込の申込フォーム「連絡事項」の欄に具体的に記入してください。

※宿泊について、前泊・後泊をする場合は、別途宿泊費（1泊1,200円）が加算されます。

（3）交通費の補助

参加女子中高生のうち、交通費が学割を適用して往復30,000円を超える方のみ、その費用の一部を補助する予定です（人数によっては補助できない場合があります）。

（4）保険への加入

参加者全員に保険（自宅を出てから帰宅まで）に加入していただきます。詳しくは参加決定時にお知らせします。

9 日程

<第1日 8月9日（木）>

開校式

13:00～13:15

開会宣言 山本 文子 実行委員長（芝浦工業大学大学院理工学研究科教授）

あいさつ 内海 房子 独立行政法人国立女性教育会館理事長

オリエンテーション 古澤 亜紀 茨城県立水戸農業高等学校教諭

イントロダクション「自分の将来について考えよう」

13:20～13:30

グループ内で自己紹介を行い、合宿研修期間を通してチームとなる仲間のことを知ります。学生TA（ティーチングアシスタント）の短い講話を聴き、合宿研修のねらいや目的を理解し、主体的に参加する気持ちを高めます。

キャリア講演

13:45～15:00

女子中高生にとって魅力的な科学・技術の研究を行っている方から、現在の生活や仕事のことなど理系進路の魅力についてお話を伺い、将来理系で学ぶこと、働くことの意義や理系進路の多様性について理解を深めます。

「グローバルな環境で美を追求」

講師 増本 知里 日本ロレアル株式会社
リサーチ&イノベーションセンター
メイクアップ開発研究所 研究員

「社会インフラを担う仕事の魅力と、仕事と家庭の両立のホントのはなし。」

講師 石崎 晶子 パシフィックコンサルタンツ株式会社
サービスプロバイダー推進本部
地域経営戦略部 プロジェクトリーダー

学生企画

15:15～16:15

講演を聴き、講師のキャリアモデルをワークシートに書き起こしてすることで、将来理系で学ぶこと、理系の職業に就くことの意義や価値の理解を深めます。理系進路が多様であることを理解します。

学生企画「サイエンスバトル!？」

17:00～18:00

グループで協力し合い、学生スタッフが出題する課題やクイズに答えるスタンプラリーに挑戦しながら、グループメンバーの親交を深めます。

夕 食

18:15～19:15

研究者・技術者とのキャリア・進学懇談会 <希望者のみ>

19:15～20:00

理系進路選択に向けて、研究者・技術者とさらに話をしたいという参加者のために、進学や就職など、将来のことに関する懇談会を行います。

<第2日 8月10日(金)>

サイエンスアドベンチャーⅠ「ミニ科学者になろう」

9:00～11:30

理系の専門分野の研究者・技術者の指導の下、実験・実習にじっくりと取り組みます。日常を科学する「不思議体験コース」と専門性の高い「チャレンジコース」の2種類の実験があります。実験を行うだけでなく、実験の意味や結果について考察してみましょう（参加者決定後、実験・実習の希望調査を行います）。

昼 食

11:30～12:45

集合写真の撮影

12:45～13:00

サイエンスアドベンチャーⅡ「研究者・技術者と話そう」

13:00～15:00

協力学会、企業、大学から様々な理系キャリアを歩んでいる人がポスター展示や演示実験を行います。様々な理系分野で活躍する人たちに最先端の技術や各分野で必要となる基礎知識、さらにその分野で活動する人がどのようなライフスタイルをとっているのかを知る機会です。研究者、技術者、女子大学生・大学院生に進路選択やキャリアに関する疑問や不安を相談する機会としても活用してください。

学生企画「G a t e W a y」 15:15～16:45

女子中高生が理系の進路についてさらに深く知るため、理系の学びや進路について、多様な理系分野の様々な年代の人々と話し合います。

また、学生企画「キャリア・プランニング」に向けて、科学者・技術者や学生T Aからアドバイスを受けます。

学生企画「キャリア・プランニング」 17:00～17:30

19:00～20:00

夏学での学びをもとに、各グループでお互いの考えを話し合いながら、一人一人の具体的な進路を模索し「タイムライン」としてまとめます。

交流会 17:40～18:50

夕食をとりながら、参加者同士、講師や実行委員、女子大学生・大学院生と交流します。

<第3日 8月11日(土)>

キャリア・プランニングポスター発表会 9:00～11:00

学生企画「キャリア・プランニング」で作成したタイムラインを用いて、班で一つのポスターを作成し、夏学を通して考えた自分の将来について発表します。

学生企画「夏学振り返りと表彰式」 11:15～11:45

参加者が一堂に会し、3日間の振り返りを学生スタッフの企画により行います。

サイエンスアンバサダー任命式・閉校式 11:45～12:00

女子中高生の参加者全員をサイエンスアンバサダーとして任命します。アンバサダーは、自分の学校や地域に戻った後、学校や友人に夏学の体験を伝えます。

任命 山本 文子 実行委員長（芝浦工業大学大学院教授）

10 参加にあたって

本事業の活動・成果を普及するため、当日の様子を録画・撮影してNWE Cホームページ・SNSに掲載あるいは各種会議等で報告する予定です。あらかじめ御承知おきください。

平成30年度 女子中高生夏の学校2018参加決定者概況

2018年8月11日 現在

1. 学年

中学生	3年	21	21
高校生	1年	45	75
	2年	24	
	3年	6	
合計		96	

2. 都道府県別

※学校の所在地と居住地が違う場合、学校の所在地による。

		中学生	高校生	中高生合計
北海道・東北	北海道	—	3	3
	青森県	2	1	3
	岩手県	—	—	—
	宮城県	—	3	3
	秋田県	—	2	2
	山形県	2	3	5
	福島県	—	1	1
関東	茨城県	1	3	4
	栃木県	—	—	—
	群馬県	—	1	1
	埼玉県	1	11	12
	千葉県	3	1	4
	東京都	1	8	9
	神奈川県	1	4	5
甲信越	山梨県	—	—	—
	新潟県	2	—	2
	長野県	—	4	4
北陸・東海	富山県	—	—	—
	石川県	—	—	—
	福井県	—	—	—
	岐阜県	2	4	6
	静岡県	2	4	6
	愛知県	1	7	8
	三重県	—	—	—
近畿	滋賀県	—	—	—
	京都府	—	—	—
	大阪府	—	2	2
	兵庫県	—	—	—
	奈良県	—	—	—
	和歌山県	—	1	1
中国・四国	鳥取県	—	—	—
	島根県	—	1	1
	岡山県	—	—	—
	広島県	—	—	—
	山口県	1	—	1
	徳島県	—	—	—
	香川県	—	1	1
	愛媛県	—	3	3
九州・沖縄	高知県	1	—	1
	福岡県	—	—	—
	佐賀県	—	—	—
	長崎県	—	1	1
	熊本県	—	—	—
	大分県	—	—	—
	宮崎県	—	—	—
	鹿児島県	—	—	—
	沖縄県	1	6	7
合計		21	75	96

※地域ブロック別内訳

	中学生	高校生	合 計
北海道・東北	4	13	17
関東	7	28	35
甲信越	2	4	6
北陸・東海	5	15	20
近畿	—	3	3
中国・四国	2	5	7
九州・沖縄	1	7	8
合計	21	75	96

**平成30年度「女子中高生夏の学校2018～科学・技術・人との出会い～」
参加者アンケート集計結果(女子中高生)**

参加者 96 名
回答者 95 名
回収率 99.0 %

・※は不参加、無回答を除いた割合。

・※回答は小数点第2位以下を四捨五入しているため、必ずしも合計は100%にはなっていない。

1.研修全体について

(1) 今後の具体的な進路

	人数	%
理系	76	80.0
文系	3	3.2
まだ決めていない	16	16.8
無回答	-	-
全体	95	100.0

(2) 今回の企画を何で知ったか(複数回答)

	人数	%
学校・先生から	66	69.5
会館広報を見て	1	1.1
新聞の記事	-	-
親、家族、親戚から	23	24.2
その他	9	9.5
無回答	-	-

**(3) 「女子中高生夏の学校2018」に参加した理由
(複数回答)**

	人数	%
科学・技術の分野に興味があるから	57	60.0
将来の進路を考える参考にするから	75	78.9
講師の先生に関心があるから	5	5.3
おもしろそうなプログラムがあるから	34	35.8
他校の生徒と話をしてみたかったから	30	31.6
大学生と話をしてみたかったから	30	31.6
先生にすすめられたから	30	31.6
親等にすすめられたから	23	24.2
その他	2	2.1
無回答	-	-

(4) 「女子中高生夏の学校2018」全体について

	人数	%
非常に満足した	83	87.4
満足した	11	11.6
少し物足りなかった	1	1.1
物足りなかった	-	-
無回答	-	-
全体	95	100.0

2. 各プログラムについて

(1) キャリア講演①増本知里氏

	人数	%	※%	※%
非常に有用	48	50.5	50.5	100.0
有用	47	49.5	49.5	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(※は不参加、無回答を除いた場合)

(2) キャリア講演②石崎晶子氏

	人数	%	※%	※%
非常に有用	52	54.7	54.7	100.0
有用	43	45.3	45.3	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(3) 学生企画「リケ情熱大陸」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	40	42.1	43.0	98.9
有用	52	54.7	55.9	
あまり有用でない	1	1.1	1.1	1.1
有用でない	-	-	-	-
不参加	2	2.1		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(4) 学生企画「サイエンスバトル!？」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	68	71.6	71.6	100.0
有用	27	28.4	28.4	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(5) サイエンスアドベンチャーⅠ「ミニ科学者になろう」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	68	71.6	72.3	95.7
有用	22	23.2	23.4	
あまり有用でない	4	4.2	4.3	4.3
有用でない	-	-	-	-
不参加	1	1.1		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(6) サイエンスアドベンチャーⅡ「研究者・技術者と話そう」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	80	84.2	84.2	100.0
有用	15	15.8	15.8	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(7)学生企画「Gate Way」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	77	81.1	81.9	100.0
有用	17	17.9	18.1	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	1	1.1		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(8)交流会

	人数	%	※%	※%
非常に有用	54	56.8	62.1	95.4
有用	29	30.5	33.3	
あまり有用でない	4	4.2	4.6	4.6
有用でない	-	-	-	
不参加	5	5.3		
無回答	3	3.2		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(9)学生企画「キャリア・プランニング」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	66	69.5	71.0	99.0
有用	26	27.4	28.0	
あまり有用でない	1	1.1	1.1	1.1
有用でない	-	-	-	
不参加	2	2.1		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(10)学生企画「キャリアプランニング」ポスター発表会

	人数	%	※%	※%
非常に有用	65	68.4	69.1	98.9
有用	28	29.5	29.8	
あまり有用でない	1	1.1	1.1	1.1
有用でない	-	-	-	
不参加	1	1.1		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(11)学生企画「夏学振り返りと表彰式」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	63	66.3	67.7	100.0
有用	30	31.6	32.3	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	2	2.1		
無回答	-	-		
合計	95	100.0	100.0	100.0

【1日参加】

参加者 26 名
アンケート回答数 26 件
アンケート回答率 100.0 %

	人数	%	※%	※%
とてもよかった	14	53.8	60.9	100.0
よかった	9	34.6	39.1	
つまらなかった	-	-	-	-
とてもつまらなかった	-	-	-	-
無回答	3	11.5		
合計	26	100.0	100.0	100.0

3. 参加者感想

- ・自分がこれからしたいことがより具体的になり、夢に対する新しいアプローチの仕方を知ることができて、とても良かった。また、自分が本当にしたいことも再確認できた。
- ・今まで知らなかったことを新しく教えてもらった。違う県、違う年齢の人と班になったけど、すごく仲良く楽しくすごして、将来のことも話せてよかった。
- ・私の学校は理系だとほとんどが医学部志望だったので、いろいろな種類の夢を持ってる子たちの話を聞くことができてすごく自信が持てた。
- ・自分の分野の話になると皆さん目を輝かせて話されていて、私もこうやって夢中になれることを見つけて職業に繋がれたらと思った。
- ・たくさんのTAさんやスタッフさんと話して視野が広がった。
- ・新しい分野を知って、視界は広がったのですが、全体的にピントが合わなくなった。いろいろなアプローチの仕方がありすぎてどう進めばよいのか……。でも時間をかけて本当にやりたいことを極めていきたい。
- ・理系にはたくさんの進路があって、たくさんの職業があると分かりました。恐れずに自分の「好き」に従っていこうと思います。

平成30年度「女子大学生キャリア形成セミナー」開催要項

1. 趣 旨

国立女性教育会館では、具体的なキャリアプランを考える時期にある女子大学生を対象に、社会的・職業的な自立に必要な視点を養うセミナーを開催します。セミナーでは、働く女性を取り巻く社会環境や女性のライフコースにおいて直面する課題について知識を得ると同時に、実際にそれら乗り越えてきた女性たちの経験談や話し合いを通して、自分の軸に立った働き方・生き方を選択する力をつけることをめざします。

また、大学等において、女子学生を対象としたキャリア開発プログラムの実施を考えている方を対象として、女子学生支援の必要性和ポイントについて理解を深めるとともに、参加者間での情報交換を行う機会を提供します。

2. 主 題

「わたしのこれからをデザインする」

3. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館

4. 共 催

リーダーシップ111

＊リーダーシップ111（ワンワンワン）は、各分野を代表する女性たちが、よりよい社会の実現を目指して、助け合い、学び合い、情報交換をするネットワークとして、1994年に設立されました。グローバル社会に向けて提言を発信し、自らも実践することをモットーとしている団体です。

5. 会 場

国立女性教育会館

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

電 話 0493-62-6724・6725

FAX 0493-62-6720

6. 期 日

平成31年2月16日（土）～2月17日（日） 1泊2日

7. 対象・定員

（1）女子大学生 30名（短大生、大学院生も含む）

（2）大学や男女共同参画センター等において、女子学生を対象としたキャリア開発プログラムの実施を考えている方、及びキャリア教育・就職支援・男女共同参画等に関わっている教職員の方 10名

＊2コマの教員・職員プログラムで女子学生キャリア支援のポイントを学びつつ、実際のプログラムを見学していただきます。

8. 日 程（各プログラムの間に10分程度の休憩があります）

		12:15	13:00	13:30	14:30	16:40	17:35	19:00	20:30
2/16 (土)			受付	オープニング メッセージ	アイス ブレイク	パネル ディスカッション	情報セン ター・ 展示室見 学	チェッ クイン ・夕食	交流会 教員・職員対 象プログラム ①
2/17 (日)		9:00	10:40	12:00	13:00	15:00	15:20		
		グループ ワーク①	グループ ワーク② 教員・職員 対象プログ ラム②	昼食	グループワーク③	クロ ージ ング			

9. 内 容

第1日 2月16日（土）

（1）オープニング 13:00～13:10

主催者挨拶：内海 房子 国立女性教育会館理事長

プログラムオリエンテーション：丹羽 麻子 国立女性教育会館事業課専門職員

（2）リーダーシップ111キャリアサポート委員長からのメッセージ 13:10～13:30

人生100年時代を生きるこれからの女性たちが、自分らしく活躍していくために持つべき視点について聞きます。

メッセージ：渡邊 嘉子 リーダーシップ111キャリアサポート委員長

（3）アイスブレイク「お互いを知ろう！」 13:30～14:20

簡単なワークを通して初めて会う仲間たちと知り合い、共に心を開いてこの2日間を豊かに過ごすための関係づくりを行います。

講師：丹羽 麻子 国立女性教育会館事業課専門職員

（4）パネルディスカッション「わたしの可能性を広げるチカラ」 14:30～16:30

人生経験を重ねたパネリストとともに、働く女性の現状や課題、女性の人生設計に関わるさまざまな出来事や、働くことの面白さ、課題を乗り越えるための視点について考えていきます。またNWE Cが有する研究成果や各種データによる解説も交え、働く女性が置かれている状況について、個人的観点だけでなく社会的観点からも読み解きます。

パネリスト：平野こずえ JXTGエネルギー株式会社危機管理部

B CMグループ担当マネージャー

光畑 由佳 有限会社モーハウス 代表取締役

永谷 香 ながたに農園

情報提供者：島 直子 国立女性教育会館研究国際室研究員

越智 方美 国立女性教育会館研究国際室専門職員

コーディネーター：櫻田今日子 国立女性教育会館事業課長

(5) 情報提供「女性情報ポータルを紹介と女性教育情報センター・アーカイブ展示室 見学」

16:40～17:35

女性教育情報センターは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図書資料13万冊、雑誌類約4千誌、新聞記事クリッピング43万件以上を所蔵しています。女性情報ポータルWinet（ウィネット）の活用方法の説明と見学を通して、女性のキャリア形成に関する資料や情報へのアクセス方法を学びます。

講師：五十嵐裕一 国立女性教育会館情報課専門職員

(6) チェックイン・夕食・休憩

17:35～19:00

(7) 交流会「先輩に聞いてみる！カフェ」

19:00～20:30

パネルディスカッションのパネリストや、本セミナーの過去の参加者として企画・運営に参画しているOG企画委員を交え、小グループで意見交換を行います。さまざまな立場の方のお話を聞くことでキャリアについての自分の考えを掘り下げ、整理し、また、参加者同士の交流から自身のネットワークを広げる機会とします。

(8) 教員・職員対象プログラム① 「女子大学生キャリア支援の意義とポイント」

19:00～20:30

交流会を見学した後、別室に移動し、なぜ女子大学生へのキャリア支援が必要なのか、またその実際について、NWE Cでの事業例をもとに解説します。

講師：櫻田今日子 国立女性教育会館事業課長

第2日 2月17日（日）

(9) グループワーク① 「わたしのこれからをデザインする-1」

9:00～10:30

これまで学習した内容を踏まえ、自分自身の未来や主体的に社会に関わるキャリア形成について自分の考えや思いを整理し、参加者同士で対話を通じ共有します。自己理解、他者理解を深めながら、ネットワークづくりを進めます。

講師：上田 芳子 国立女性教育会館事業課専門職員

(10) グループワーク② 「わたしのこれからをデザインする-2」

10:40～12:00

これまで学習した内容を踏まえ、自分の価値観や社会との関わり、これからの目標を明確にするキャリアシートを作成し、自分のキャリアデザインを具体化します。

講師：上田 芳子 国立女性教育会館事業課専門職員

(11) 教員・職員対象プログラム② 「実践事例紹介・情報交換」

10:40～12:00

性別に縛られない人生設計について考えるキャリア支援プログラムを実施している大学教員の方から、その組立や効果、見えてきた課題等についてお話しいただきます。また、参加者間での情報交換を行います。

講師：廣森 直子 青森県立保健大学健康科学部講師

(12) 昼食・休憩

12:00～13:00

- (13) グループワーク③ 「わたしのこれからをデザインする-3」 13:00～14:50
グループワーク②で作成した自分のキャリアデザインについて発表し、皆で共有します。
仲間からのフィードバックをもらって自身を客観視することで、自分なりの行動や思考の基本軸を確認し、実際に一歩踏み出していくための心構えと自信を身につけます。
講師：丹羽 麻子 国立女性教育会館事業課専門職員

- (14) クロージング 15:00～15:20
パネリストやOG企画委員等からのコメントを交え、2日間の研修を振り返ります。アンケート記入、修了証授与を行います。

10. 申込方法・期限等

(1) 方法

国立女性教育会館ホームページ (<https://www.nwec.jp/>) 掲載の申込専用フォーム (<https://goo.gl/forms/s1VCfW4yTZkjX4ib2>) でお申込みください (FAX、電話、郵送での受付はしておりません)。

(2) 申込期限

平成31年2月6日(水) (必着) ※先着順に受け付けます(期間内でも定員に達した場合はお断りすることもありますのでご了承ください)。

(3) 参加決定のお知らせ

ご本人宛にメール送信にてお知らせします。※必ずPC用メールアドレスで登録いただくか、添付ファイルが確認できるメールアドレスでお申込ください。 progdiv@nwec.jp からの返信メールが届くようにフィルター設定を解除してください。

2月8日(金)までに参加決定通知が来ない場合は、お手数ですが事業課(電話：0493-62-6724・6725)までお問い合わせください。

11. 所要経費

- (1) 参加費 無料

- (2) 宿泊費 研修期間中は1泊1,200円(前・後泊が必要な方はこの料金で宿泊できます。)

- (3) 食費 朝食バイキング 870円、昼食 550円～、夕食バイキング 1,080円

12. その他

期間中、職員が撮影した写真を事業記録や広報(ホームページ、フェイスブック、チラシ等)のために使用することがあります。あらかじめご了承ください

平成30年度「女子大学生キャリア形成セミナー」参加者概況(学生)

定員：30 申込者：19 参加者：16 応募倍率：63.3%
(キャンセル 3)

1. 性別

	合 計
女 性	16

2. 研修1日目

	女 性
参加	16
不参加	—
合計	16

3. 研修2日目

	女 性
参加	16
不参加	—
合計	16

※地域ブロック別参加者内訳

	女 性
北海道・東北	3
関東	12
甲信越	1
北陸・東海	—
近畿	—
中国・四国	—
九州・沖縄	—
合 計	16

5. 都道府県別

		女 性
北海道・東北	北海道	—
	青森県	—
	岩手県	—
	宮城県	2
	秋田県	—
	山形県	—
	福島県	1
関東	茨城県	1
	栃木県	—
	群馬県	—
	埼玉県	4
	千葉県	—
	東京都	4
	神奈川県	3
甲信越	山梨県	—
	新潟県	1
	長野県	—
北陸・東海	富山県	—
	石川県	—
	福井県	—
	岐阜県	—
	静岡県	—
	愛知県	—
	三重県	—
近畿	滋賀県	—
	京都府	—
	大阪府	—
	兵庫県	—
	奈良県	—
	和歌山県	—
中国・四国	鳥取県	—
	島根県	—
	岡山県	—
	広島県	—
	山口県	—
	徳島県	—
	香川県	—
	愛媛県	—
	高知県	—
九州・沖縄	福岡県	—
	佐賀県	—
	長崎県	—
	熊本県	—
	大分県	—
	宮崎県	—
	鹿児島県	—
	沖縄県	—
合 計		16

平成30年度「女子大学生キャリア形成セミナー」参加者概況(教職員)

定員： 10 申込者： 15 参加者： 12 応募倍率： 150.0%
(キャンセル 3)

1. 性別

	合計
女 性	10
男 性	2
合 計	12

2. 研修1日目

	女 性	男 性	合 計
参加	9	2	11
不参加	1	—	1
合計	10	2	12

3. 研修2日目

	女 性	男 性	合 計
参加	9	2	11
不参加	1	—	1
合計	10	2	12

※地域ブロック別参加者内訳

	女 性	男 性	合 計
北海道・東北	1	—	1
関東	6	2	8
甲信越	1	—	1
北陸・東海	1	—	1
近畿	1	—	1
中国・四国	—	—	—
九州・沖縄	—	—	—
合 計	10	2	12

5. 都道府県別

		女 性	男 性	合 計
北海道・東北	北海道	—	—	—
	青森県	1	—	1
	岩手県	—	—	—
	宮城県	—	—	—
	秋田県	—	—	—
	山形県	—	—	—
	福島県	—	—	—
関東	茨城県	—	1	1
	栃木県	—	—	—
	群馬県	1	—	1
	埼玉県	—	—	—
	千葉県	—	—	—
	東京都	5	1	6
	神奈川県	—	—	—
甲信越	山梨県	—	—	—
	新潟県	1	—	1
	長野県	—	—	—
北陸・東海	富山県	—	—	—
	石川県	—	—	—
	福井県	—	—	—
	岐阜県	—	—	—
	静岡県	—	—	—
	愛知県	1	—	1
	三重県	—	—	—
近畿	滋賀県	—	—	—
	京都府	—	—	—
	大阪府	—	—	—
	兵庫県	—	—	—
	奈良県	—	—	—
	和歌山県	1	—	1
中国・四国	鳥取県	—	—	—
	島根県	—	—	—
	岡山県	—	—	—
	広島県	—	—	—
	山口県	—	—	—
	徳島県	—	—	—
	香川県	—	—	—
	愛媛県	—	—	—
	高知県	—	—	—
九州・沖縄	福岡県	—	—	—
	佐賀県	—	—	—
	長崎県	—	—	—
	熊本県	—	—	—
	大分県	—	—	—
	宮崎県	—	—	—
	鹿児島県	—	—	—
	沖縄県	—	—	—
合計		10	2	12

**平成30年度「女子大学生キャリア形成セミナー」
参加者アンケート集計結果（教職員）**

参加者 12 名
 回答者 11 名
 回収率 91.7 %
 （※は不参加、無回答を除いた場合）

1. 研修全体について

(1) 有用度

	人数	%	※%	※%
とても役立つ	7	63.6	100.0	100.0
役に立つ	4	36.4		
あまり役に立たない	-	-	-	-
役に立たない	-	-	-	-
無回答	-	-		
合計	11	100.0	100.0	100.0

(2) 満足度

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	6	50.0	100.0	100.0
満足した	5	41.7		
少し物足りなかった	-	-	-	-
物足りなかった	-	-	-	-
無回答	-	-		
合計	11	100.0	100.0	100.0

2. 各プログラムについて

(1) リーダーシップ111キャリアサポート委員長からのメッセージ

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	5	45.5	45.5	90.9
満足した	5	45.5	45.5	
少し物足りなかった	-	-	-	9.1
物足りなかった	1	9.1	9.1	
無回答	-	-		
不参加	-	-		
合計	11	100.0	100.0	100.0

(2) アイスブレイク「お互いを知ろう！」

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	5	45.5	45.5	100.0
満足した	6	54.5	54.5	
少し物足りなかった	-	-	-	-
物足りなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
不参加	-	-		
合計	11	100.0	100.0	100.0

(3) パネルディスカッション「わたしの可能性を広げるチカラ」

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	6	54.5	54.5	100.0
満足した	5	45.5	45.5	
少し物足りなかった	-	-	-	-
物足りなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
不参加	-	-		
合計	11	100.0	100.0	100.0

(4) 情報提供「女性情報ポータルで紹介と女性教育情報センター・アーカイブ展示」見学

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	1	9.1	9.1	87.5
満足した	6	54.5	54.5	
少し物足りなかった	1	9.1	9.1	12.5
物足りなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
不参加	3	27.3		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(5) 交流会「先輩に聞いてみる！カフェ」見学

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	-	-	-	87.5
満足した	7	63.6	87.5	
少し物足りなかった	1	9.1	12.5	12.5
物足りなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
不参加	3	27.3		
合計	11	100.0	100.0	100.0

(6) 教員・職員対象プログラム①「女子大学生キャリア支援の意義とポイント」

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	7	63.6	70.0	100.0
満足した	3	27.3	30.0	
少し物足りなかった	-	-	-	-
物足りなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
不参加	1	9.1		
合計	95	100.0	100.0	100.0

(7) グループワーク①「わたしのこれからをデザインするー1」見学（グループでの話し合い）

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	2	18.2	85.7	100.0
満足した	4	36.4	14.3	
少し物足りなかった	1	9.1	-	-
物足りなかった	-	-	-	
無回答	2	18.2		
不参加	2	18.2		
合計	11	100.0	100.0	100.0

(8) 教員・職員対象プログラム②「実践事例紹介・情報交換」

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	5	45.5	50.0	90.0
満足した	4	36.4	40.0	
少し物足りなかった	1	9.1	10.0	10.0
物足りなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
不参加	1	9.1		
合計	11	100.0	100.0	100.0

(8) グループワーク③「わたしのこれからをデザインするー3」見学（スピーチとフィードバック）

	人数	%	※%	※%
非常に満足した	6	54.5	62.1	95.4
満足した	3	27.3	33.3	
少し物足りなかった	-	4.2	4.6	4.6
物足りなかった	-	-	-	
無回答	-	-		
不参加	2	18.2		
合計	11	100.0	100.0	100.0

3. 参加者感想

- ・ 社会人基礎力育成支援の授業を担当しているため、この種の催事の運用を拝見するのは大変参考になった。マンパワー予算、施設等についてももう少し知りたかった。また当該事業の履修生は女子学生が圧倒的なため、今回のような女子学生に特化した内容も参考になった。
- ・ プログラムの運営手法、NVECや他大学の方の話題提供から、今後のキャリアに係る講義や事業への具体的なヒントを得ることができました。新年度から実践してまいりたいと思います。
- ・ 女性が働く意義を改めて強く感じられた。再就職セミナーなどの参考にもしたい。
- ・ 学内ではキャリア教育がまだ軽視される傾向があり、教職員による外部の情報収集も必要ないと思われがちだ。学生のセミナーを見学しつつ、教職員向けプログラムも並行して行われ、大変有意義な機会となった。
- ・ 他大学の先生方と情報交換できたことが何より有り難かった。またしっかりと自分の言葉で語る学生の様子を拝見し、大変頼もしく思われた。
- ・ 専門性の高い、社会とアカデミック両方の見方ができるプログラムで非常に興味深く貴重な体験だった。もう少し学生と交流してみたかった。

平成30年度「女性関連施設相談員研修」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
3. 会 場 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・6725
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
4. 日 時 平成30年6月20日（水）～6月22日（金） 2泊3日
5. 参 加 者 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
6. 定 員 80名
7. 日 程（各プログラムの間に10～15分の休憩があります。）

6/20 (水)	12:30 13:15 13:30 14:45 16:25 17:00 18:00 19:30							
		受付	開会	基調講演	講義1	アイスブレイク	チェックイン	情報交換会 (自由参加)
6/21 (木)	9:00 10:45 12:00 13:00 14:40 17:15 19:00 20:00							
	情報提供	講義2	昼食	講義3	分科会1	夕食	オプション (自由参加)	
6/22 (金)	9:00 11:15 12:00 12:10							
	分科会2	全体会	閉会					

8. 内 容

第1日 6月20日（水）

（1）開会 13:15～13:30

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）基調講演「男女共同参画の視点に立った女性相談とは」 13:30～14:30

女性関連施設における相談業務の意義と役割について、理解を深めるとともに女性が抱える問題の支援の際に留意すべき点について学びます。

講師：戒能 民江 お茶の水女子大学名誉教授

（3）講義1「女性相談の実態と支援に関する法知識」 14:45～16:15

DV被害のケースに関わる相談を中心とし、実際によくある女性からの相談の事例などを交えながら、関係機関との連携の仕方や法的措置など、相談員として知っておくべき法知識を学びます。

講師：海老原夕美 海老原法律事務所弁護士

（4）アイスブレイク 16:25～17:00

参加者同士の自己紹介を行った後、研修に対するニーズや課題などについて、グループワークと討議を通じ、整理・共有します。

（5）情報交換会 18:00～19:30

立食形式で夕食をとりながら情報交換と参加者同士のネットワークづくりを行います。

第2日 6月21日（木）

（6）情報提供「性暴力・性被害からの心理的回復支援のポイント」 9:00～10:30

薬物やアルコールなどの性被害・性暴力、SNSによる被害等が増えている現状において、改めて性暴力被害者支援のポイントを学びます。

講師：竹下小夜子 さよウィメンズ・メンタルクリニック院長

（7）講義2「相談員のメンタルヘルス」 10:45～12:00

支援にあたる方自身のストレスや、心の傷つきに対する症状やそのメカニズムについて正しく理解します。また、自分の身体や気持ち（気分）の状態に気づく力を育むところのエクササイズ「マインドフルネス」を用いて、予防と対策、回復としてのセルフケアを学びます。

講師：石井 朝子 ヒューマンウェルネスインスティテュート代表

(8) 講義 3 「女性相談の現状と相談実務」 13:00～14:30

現代的な課題を解決に導く相談業務のあり方や、相談者のエンパワーメントにつながる支援についてのノウハウを学びます。

講師：坂井美津江 NPO法人ウィメンズ・エンパワーメント
金沢プロジェクト代表

(9) 分科会 1 「スーパービジョンを体験する」 14:40～17:15

ロールプレイやグループでの事例検討を通じて、男女共同参画の視点に立った相談を体感し、対応の基礎力を養います。

講師：荻野 茂子 女のスペース・ながおか代表理事
竹之下雅代 ウィメンズカウンセリング京都
フェミニストカウンセラー
丹羽 麻子 国立女性教育会館事業課専門職員

●オプション・プログラム (自由参加) 19:00～20:00

座ってできる「ヨガ」を体験します。日頃のストレスを解消し、心身のリフレッシュを図ります。

講師：清水 理恵

第3日 6月22日 (金)

(10) 分科会 2 「相談事業の展開と機関連携」 9:00～11:00

参加者の所属機関において、どのようなケースでどのように機関につないでいるかを組織図・フロー図をもとに整理します。他機関における連携のあり方を知ることにより、支援力を高める多様な連携の可能性を探ります。

A：DV被害者支援からみる各機関との連携①

(ワンストップセンター等による迅速な組織間連携)

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

B：DV被害者支援からみる各機関との連携②

(地域における相談者の気持ちに寄り添った連携)

講師：安部 郁子 福島大学特任教授

C：ひとり親支援からみる各機関との連携

(シングルペアレントが抱える課題と子供を含めた対応)

講師：田中 志保 一般社団法人静岡県母子寡婦福祉会事務局
シングルペアレント101代表

(11) 全体会

11:15～12:00

分科会講師により各分科会の様子や話し合われた内容の共有化を図ります。

報告者：新堀由美子 男女共同参画センター横浜相談センター長

安部 郁子 福島大学特任教授

田中 志保 一般社団法人静岡県母子寡婦福祉会事務局

シングルペアレント101代表

コーディネーター：丹羽 麻子 国立女性教育会館事業課専門職員

(12) 閉会

12:00～12:10

アンケート記入

9. その他

(1) 情報交換会

6月20日（水）18:00～19:30

夕食を兼ねた立食形式・貸切（食堂の通常営業は行いません。）

(2) 広報について

期間中、職員が撮影した写真を、事業記録や広報に使用することがあります。
あらかじめ御了承ください。

(3) フォローアップ調査の実施について

研修の一環として、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。皆様の実際の職務に、研修成果がどのように役立てられているかを伺い、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。

御協力のほどよろしくお願いいたします。

平成30年度「女性関連施設相談員研修」参加者概況

定員：80 名
 申込者数：107 名
 参加者数：105 名
 応募倍率：133.8%

1. 性別

	合 計
女 性	103
男 性	2
合 計	105

2. 年代

	女 性	男 性	合 計
20代	5	1	6
30代	13	—	13
40代	23	1	24
50代	36	—	36
60代以上	26	—	26
合 計	103	2	105

3. 施設区分

	女 性	男 性	合 計
公設公営	76	2	78
公設民営	19	—	19
民設民営	2	—	2
その他	5	—	5
合 計	102	2	104

* 無記名1名

4. オプションプログラム参加

	女 性	男 性	合 計
①情報交換会	89	1	90
②ヨガ	76	—	76

5. 21日(木)分科会1

	女 性	男 性	合 計
1	34	—	34
2	35	—	35
3	34	1	35
不参加	—	—	—
合計	103	1	104

6. 22日(金)分科会2

	女 性	男 性	合 計
A DV被害者支援からみる連携(大都市)	41	1	42
B DV被害者支援からみる連携(地域)	37	1	38
C ひとり親支援からみる連携	22	—	22
不参加	—	—	—
合計	100	2	102

7. 日にち別参加者

	20(水)	21(木)	22(金)
参加	104	104	102
不参加	1	1	3
計	105	105	105

8. 地域ブロック別参加者内訳

	女 性	男 性	合 計
北海道・東北	13	—	13
関東	28	1	29
甲信越	9	—	9
北陸・東海	16	—	16
近畿	7	1	8
中国・四国	12	—	12
九州・沖縄	18	—	18
合計	103	2	105

9. 都道府県別

		女 性	男 性	合 計
北海道・東北	北海道	3	—	3
	青森県	1	—	1
	岩手県	2	—	2
	宮城県	3	—	3
	秋田県	1	—	1
	山形県	—	—	—
	福島県	3	—	3
関東	茨城県	4	—	4
	栃木県	6	—	6
	群馬県	2	—	2
	埼玉県	7	1	8
	千葉県	3	—	3
	東京都	4	—	4
	神奈川県	2	—	2
甲信越	山梨県	1	—	1
	新潟県	5	—	5
	長野県	3	—	3
北陸・東海	富山県	2	—	2
	石川県	—	—	—
	福井県	1	—	1
	岐阜県	2	—	2
	静岡県	4	—	4
	愛知県	5	—	5
	三重県	2	—	2
近畿	滋賀県	—	1	1
	京都府	2	—	2
	大阪府	2	—	2
	兵庫県	2	—	2
	奈良県	—	—	—
	和歌山県	1	—	1
中国・四国	鳥取県	—	—	—
	島根県	3	—	3
	岡山県	—	—	—
	広島県	1	—	1
	山口県	4	—	4
	徳島県	2	—	2
	香川県	—	—	—
	愛媛県	2	—	2
	高知県	—	—	—
九州・沖縄	福岡県	5	—	5
	佐賀県	2	—	2
	長崎県	1	—	1
	熊本県	1	—	1
	大分県	4	—	4
	宮崎県	2	—	2
	鹿児島県	2	—	2
	沖縄県	1	—	1
	合計	103	2	105

10. 参加歴

	初めて	1回	2回	3回以上
105	—	—	—	—

平成30年度「女性関連施設相談員研修」参加者アンケート 集計結果

参加者
回答者
回収率

105 名
104 名
99.0 %
(※%は「不参加」、「無回答」を除いた割合)

1. 各プログラムについて

(1)基調講演「男女共同参画の視点に立った女性相談とは」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	67	64.4	65.0	98.1
有用	34	32.7	33.0	
あまり有用でない	1	1.0	1.0	1.9
有用でない	1	1.0	1.0	
不参加	1	1.0		
無回答	-	-		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(2)講義1「女性相談の実態と支援に関する法知識」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	66	63.5	64.1	98.1
有用	35	33.7	34.0	
あまり有用でない	2	1.9	1.9	1.9
有用でない	-	-	-	
不参加	1	1.0		
無回答	-	-		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(3)アイスブレイク

	人数	%	※%	※%
非常に有用	53	51.0	52.5	98.0
有用	46	44.2	45.5	
あまり有用でない	2	1.9	2.0	2.0
有用でない	-	-	-	
不参加	1	1.0		
無回答	2	1.9		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(4)情報交換会(自由参加)

	人数	%	※%	※%
非常に有用	53	51.0	59.6	100.0
有用	36	34.6	40.4	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	
不参加	14	13.5		
無回答	1	1.0		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(5)情報提供「性暴力・性被害からの 心理的回復支援のポイント」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	93	89.4	91.2	99.0
有用	8	7.7	7.8	
あまり有用でない	-	-	-	1.0
有用でない	1	1.0	1.0	
不参加	1	1.0		
無回答	1	1.0		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(6)講義2「相談員のメンタルヘルス」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	65	62.5	64.4	95.0
有用	31	29.8	30.7	
あまり有用でない	5	4.8	4.9	4.9
有用でない	-	-	-	
不参加	1	1.0		
無回答	2	1.9		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(7)講義3「女性相談の現状と相談実務」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	68	65.4	68.0	99.0
有用	31	29.8	31.0	
あまり有用でない	1	1.0	1.0	1.0
有用でない	-	-	-	
不参加	4	3.8		
無回答	-	-		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(8)分科会1「スーパービジョンを体験する」 【全体】

	人数	%	※%	※%
非常に有用	80	76.9	79.2	99.0
有用	20	19.2	19.8	
あまり有用でない	1	1.0	1.0	1.0
有用でない	-	-	-	
不参加	2	1.9		
無回答	1	1.0		
合計	104	100.0	100.0	100.0

Aグループ

	人数	%	※%	※%
非常に有用	28	77.8	77.8	100.0
有用	8	22.2	22.2	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	36	100.0	100.0	100.0

Bグループ

	人数	%	※%	※%
非常に有用	23	69.7	74.2	96.8
有用	7	21.2	22.6	
あまり有用でない	1	3.0	3.2	3.2
有用でない	-	-	-	
不参加	1	3.0		
無回答	1	3.0		
合計	33	100.0	100.0	100.0

Cグループ

	人数	%	※%	※%
非常に有用	25	83.3	83.3	100.0
有用	5	16.7	16.7	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	
不参加	-	-		
無回答	-	-		
合計	30	100.0	100.0	100.0

(10)分科会2「相談事業の展開と機関連携」 【全体】

	人数	%	※%	※%
非常に有用	71	68.3	71.7	99.0
有用	27	26.0	27.3	
あまり有用でない	1	1.0	1.0	1.0
有用でない	-	-	-	
不参加	2	1.9		
無回答	3	2.9		
合計	104	100.0	100.0	100.0

B:DV被害者支援からみる各機関との連携② 地域における相談者の気持ちに寄り添った連携

	人数	%	※%	※%
非常に有用	25	65.8	67.6	97.3
有用	11	28.9	29.7	
あまり有用でない	1	2.6	2.7	2.7
有用でない	—	—	—	
不参加	—	—		
無回答	1	2.6		
合計	38	100.0	100.0	100.0

(9)全体会

	人数	%	※%	※%
非常に有用	50	48.1	56.8	98.9
有用	37	35.6	42.0	
あまり有用でない	1	1.0	1.1	1.1
有用でない	-	-	-	
不参加	2	1.9		
無回答	14	13.5		
合計	104	100.0	100.0	100.0

(9)オプションプログラム「ヨガ」(自由参加)

	人数	%	※%	※%
非常に有用	45	43.3	63.4	100.0
有用	26	25.0	36.6	
あまり有用でない	－	－	－	－
有用でない	－	－	－	
不参加	30	28.8		
無回答	3	2.9		
合計	104	100.0	100.0	100.0

A:DV被害者支援からみる各機関との連携① ワンストップセンター等による迅速な組織間連携

	人数	%	※%	※%
非常に有用	32	80.0	80.0	100.0
有用	8	20.0	20.0	
あまり有用でない	—	—	—	—
有用でない	—	—	—	
不参加	—	—		
無回答	—	—		
合計	40	100.0	100.0	100.0

C:ひとり親支援からみる各機関との連携 シングルペアレントが抱える課題と子供を含めた対応

	人数	%	※%	※%
非常に有用	13	59.1	61.9	100.0
有用	8	36.4	38.1	
あまり有用でない	—	—	—	—
有用でない	—	—	—	—
不参加	—	—		
無回答	1	4.5		
合計	22	100.0	100.0	100.0

2. 研修全体について

(1)満足度

	人数	%	※%	※%
非常に満足	65	62.5	66.3	99.0
満足	32	30.8	32.7	
少し物足りない	1	1.0	1.0	1.0
物足りない	-	-	-	
無回答	6	5.8		
合計	104	100.0	100.0	100.0

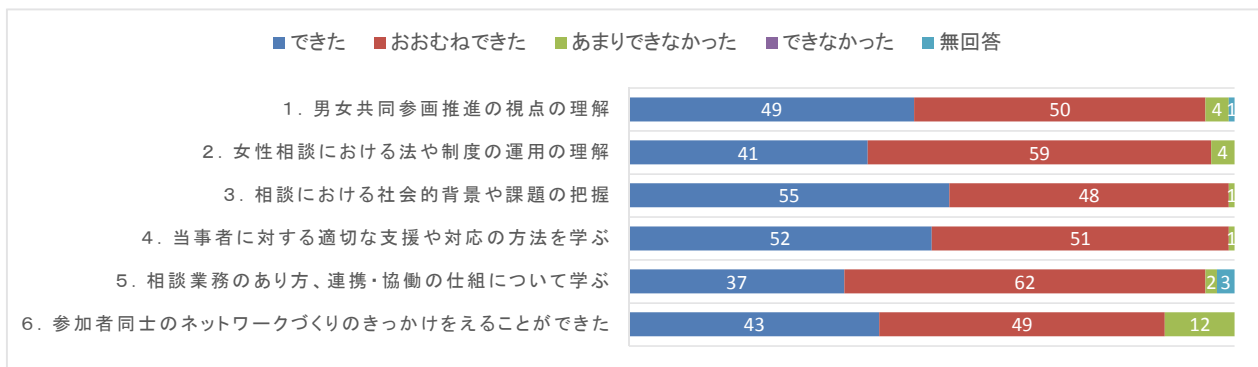
<意見・感想等>

「非常に満足」の理由

- ・とても充実した内容と講師陣で、知りたかった事を学ぶことのできる貴重な機会であった。どの切り口でも「本質」は共通していて、安心感を覚えた。相談員の原点を思い出すことができた。
- ・初めて学ぶことがたくさんあった。今まででもやもやしていたことの意味を知り、自分の中で落としこむことができた。難しく、すぐには実践に結びつけることはできない事もありますが、意識して業務をしようとポジティブに思っている。
- ・相談事業は孤独な作業が多く、メンタル的にも落ちこむことがあるが、今回は全国に同志ができたような思いになった。又、素晴らしい講師から学びの機会を与えられた事に感謝している。
- ・女性相談から見えてくる社会が抱える問題、無意識うちに持っている偏見・思い込みなどに気づくよい機会となった。また、他県の現状を知り、仲間がたくさんいることを感じられた。

3. 研修の達成度について

(単位:人数)



平成30年度「女性関連施設相談員研修」フォローアップ調査集計結果

●回答者について

参加者数	105 名
フォローアップ対象者	105 名
回答者数	93 名
無効回答者数	3 名（退職のため回答不能）
回収率	91.2 %

1 研修の成果はあなたの仕事や活動に役立ちましたか

	件数	%
a. 非常に役立った	69	74.2
b. 役立った	24	25.8
c. あまり役立たなかった	－	－
d. 役立たなかった	－	－
合計	93	100.0

プラス評価者(a+b)	
件数	%
93	100.0

2 研修の成果を普及・活用した方法について(複数回答)

内容	実績		プラス評価者の実績			
	合計		a		b	
	件数	% (93名中)	件数	% (69名中)	件数	% (24名中)
相談者の背景について理解が増した	82	88.2	65	94.2%	17	70.8%
相談を受ける上でのスキル向上した	79	84.9	62	89.9%	17	70.8%
自身の2次受傷への対応力が高まった	47	50.5	40	58.0%	7	29.2%
研修成果を活用した勉強会・研修会を開催した	13	14.0	9	13.0%	4	16.7%
所属組織の体制づくり・整備への提言を行った	7	7.5	5	7.2%	2	8.3%
来年度の事業・予算に反映できた	2	2.2	2	2.9%	－	－
事業の企画・実施に役立った	4	4.3	4	5.8%	－	－
研修会で築いたネットワークが活用できた	17	18.3	15	21.7%	2	8.3%
その他	13	14.0	7	10.1%	6	25.0%

（表中のa、bは、設問1におけるプラス回答者の件数）

平成30年度「学校における男女共同参画研修」実施要項

1. 趣 旨

初等中等教育諸学校の学校現場に存在する男女共同参画課題を把握し、それらにどのように対応したらよいのかを実践的に学ぶとともに、教職員自身のキャリア形成や働き方改革及び女性管理職の育成について、男女共同参画の視点から捉えて理解を深めます。

2. 主 催

独立行政法人国立女性教育会館（N W E C）

3. 後 援

文部科学省

独立行政法人教職員支援機構（N I T S）

4. 会 場

国立女性教育会館

埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

TEL: 0493-62-6724・6725

5. 期 日

平成30年11月29日（木）～11月30日（金） 1泊2日

6. 対 象 者

（1）教育委員会職員

（2）教職員研修センター等の職員

（3）初等中等教育諸学校の管理職・教職員

7. 定 員 30名

8. 日 程

11/29 (木)	12:30 13:00 13:15 14:25 15:05 17:30 18:30 20:00									
		受付	開 会	講義	情報 提供	講義・事例報告 ディスカッション		情報 交換会		
11/30 (金)	9:00 9:35 12:00 13:30 14:50 16:30 16:45									
	移 動	授業参観・解説・ グループワーク	移動・昼食	事例報告	グループディスカッション 全体の振り返り	閉 会				

9. 内 容

第1日 11月29日(木)

(1) 開会

13:00～13:15

主催者あいさつ：内海 房子 国立女性教育会館理事長

(2) 講義「学校現場における男女共同参画課題とは―男女共同参画の視点を身に付ける―」

13:15～14:15

男女共同参画の推進は何故必要なのでしょうか。その基本理念を改めて整理するとともに、日本の男女共同参画がどのくらい進んでいるのかについて国内外のデータを用いて客観的に把握します。また、学校現場が直面する現代的課題を把握しつつ、教育における男女平等の重要性について解説します。

講 師：村松 泰子 公益財団法人日本女性学習財団理事長
東京学芸大学前学長・名誉教授

(3) 情報提供「教職員の働き方改革」

14:25～14:55

現在、教員の長時間労働は学校現場の大きな課題となっており、この解決に向けた方策について検討が進められています。文部科学省の最新の動向について説明を受け、今後の方向性について理解を深めます。

講 師：弓岡 美菜 文部科学省初等中等教育局財務課専門官
(併) 教育公務員係長

(4) 講義・事例報告・ディスカッション「女性教員の活躍推進と男女共同参画の職場づくりに ついて考える」

【第1部】講義・事例報告 15:05～16:15

【第2部】ディスカッション 16:25～17:30

小学校・中学校・高等学校のいずれにおいても、教職員全体に占める女性の割合に比べて管理職に占める女性の割合は低い現状にあります。この問題の背景や要因について、国立女性教育会館が全国3,000校の公立小中学校教員を対象として平成29年度に実施した調査の結果を報告するとともに、女性活躍推進に向けた教育委員会の取組事例を紹介します。ディスカッションでは、教職員に根強く残る無意識の偏見、教職員自身の働き方などについて意見や情報を共有しつつ、女性管理職育成や業務改善を含む組織マネジメントについて考え、改善・充実の方向性を探ります。

講 師：飯島 絵理 国立女性教育会館研究国際室研究員

報告者：大坪一才恵 岐阜県教育委員会教職員課教育主管兼女性教職員活躍推進監

ファシリテーター：上田 芳子 国立女性教育会館事業課専門職員

(5) 情報交換会

18:30～20:00

立食形式で夕食をとりながら情報交換と参加者同士のネットワークづくりを行います。途中、意見交換のきっかけづくりとして、母親や父親が抱える問題や、これからの時代のキャリア形成の在り方など、NWE Cで実施する様々な研修から見えてきた、子供たちをとりまく男女共同参画課題についての情報提供を行います。

情報提供：小笠原泰代 国立女性教育会館事業課専門職員

第2日 11月30日(金)

《会場を嵐山町立菅谷小学校に移動》(9:00)

(6) 授業参観・解説「みんな違ってみんないい～Iメッセージ～」

【第1部】授業参観 9:35～10:20

【第2部】解説・グループワーク 10:40～12:00

人権感覚を身につけるためには、「多様性」を恐れないことと、「自分と異なるものを受け入れていく」姿勢が重要です。ここでは、教室に移動し、実際の児童を対象に、アクティブラーニングの手法を用いた多様性を認め合えるワーク（体験学習）の授業を参観します。

また、参観後の解説では、この授業が目的とするダイバーシティ（多様性）意識醸成の大切さについて学ぶとともに、教職員自身にある無意識の偏見を探り、性別にとらわれない児童生徒一人一人がもつ個性や能力に応じた指導の在り方と、男女共同参画の基礎となる多様性のある社会と人権の尊重について考えます。

講師：高崎 恵 オフィスピュア 男女共同参画政策アドバイザー
ワークショップデザイナー

《NWE Cへ移動》

◇昼食

12:15～13:30

(7) 事例報告「性の多様性にどう対応するか」

13:30～14:40

性同一性障害や性的指向・性自認に係るいわゆる「性的マイノリティ」とされる児童生徒に対しては、教職員の適切な理解の促進と、その心情等に十分配慮したきめ細かな対応が必要です。

先進的な事例として、千葉県柏市が進めている市内全職員を対象に実施したLGBT研修の内容や“ジェンダーレス制服”導入の過程と取組について情報共有します。

報告者：中光 理恵 千葉県柏市立西原小学校教頭

宮武 孝之 千葉県柏市立酒井根中学校校長

(8) グループディスカッション・全体の振り返り 14:50～16:30

二日間で学んだ内容について振り返り、自身の考えや意識の変容、見えてきた課題などについて共有します。また、課題対応のあり方について協議し、明日からの実践的取組について具体的に考えます。

ファシリテーター：丹羽 麻子 国立女性教育会館事業課専門職員

(9) 閉会・アンケート記入 16:30～16:45

10. その他

期間中、職員が撮影した写真を、事業記録や広報のために使用することがあります。
あらかじめ御了承ください。

平成30年度「学校における男女共同参画研修」参加者概況

1. 性別

	合 計
女 性	29
男 性	12
合 計	41

定員	30 名
申込者	42 名
(※内キャンセル 1名)	
参加者	41 名
応募倍率	140.0 %
【オブザーバ】	
内閣府	1 名
文部科学省	3 名

2. 参加日別

	女 性	男 性	合 計
全日程	18	6	24
29日のみ	9	5	14
30日のみ	2	1	3
合 計	29	12	41

3. 情報交流会参加

	合 計
女 性	18
男 性	6
不参加	17
合 計	41

※地域ブロック別参加者内訳

	女 性	男 性	合 計
北海道・東北	5	2	7
関東	14	6	20
甲信越	—	—	—
北陸・東海	3	2	5
近畿	2	1	3
中国・四国	2	1	3
九州・沖縄	3	—	3
合 計	29	12	41

4. 都道府県別

		女 性	男 性	合 計
北海道・東北	北海道	—	—	—
	青森県	—	—	—
	岩手県	1	2	3
	宮城県	2	—	2
	秋田県	—	—	—
	山形県	1	—	1
	福島県	1	—	1
関東	茨城県	1	1	2
	栃木県	—	—	—
	群馬県	—	1	1
	埼玉県	3	2	5
	千葉県	3	—	3
	東京都	5	2	7
	神奈川県	2	—	2
甲信越	山梨県	—	—	—
	新潟県	—	—	—
	長野県	—	—	—
北陸・東海	富山県	—	—	—
	石川県	—	—	—
	福井県	—	—	—
	岐阜県	2	—	2
	静岡県	1	2	3
	愛知県	—	—	—
	三重県	—	—	—
近畿	滋賀県	1	—	1
	京都府	—	—	—
	大阪府	—	1	1
	兵庫県	1	—	1
	奈良県	—	—	—
	和歌山県	—	—	—
中国・四国	鳥取県	—	—	—
	島根県	2	—	2
	岡山県	—	1	1
	広島県	—	—	—
	山口県	—	—	—
	徳島県	—	—	—
	香川県	—	—	—
	愛媛県	—	—	—
	高知県	—	—	—
九州・沖縄	福岡県	—	—	—
	佐賀県	—	—	—
	長崎県	—	—	—
	熊本県	1	—	1
	大分県	—	—	—
	宮崎県	—	—	—
	鹿児島県	2	—	2
	沖縄県	—	—	—
合 計		29	12	41

平成30年度「学校における男女共同参画研修」参加者アンケート集計結果

参加者 41名 1日目参加者38名
 回答者 36名 2日目参加者27名
 回収率 87.8%

(※%は「不参加」、「無回答」を除いた割合)

1. 各プログラムについて

(1)講義「学校現場における男女共同参画課題とは～男女共同参画の視点を身に付ける～」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	18	50.0	60.0	100.0
有用	12	33.3	40.0	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	1	2.8		
無回答	5	13.9		
合計	36	100.0	100.0	100.0

(2)情報提供「教職員の働き方改革」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	7	19.4	21.9	62.5
有用	13	36.1	40.6	
あまり有用でない	12	33.3	37.5	37.5
有用でない	-	-	-	
不参加	1	2.8		
無回答	3	8.3		
合計	36	100.0	100.0	100.0

(3)講義・事例報告・ディスカッション「女性教員の活躍推進と男女共同参画の職場づくりについて考える」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	16	44.4	51.6	100.0
有用	15	41.7	48.4	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	1	2.8		
無回答	4	11.1		
合計	36	100.0	100.0	100.0

(4)情報交換会

	人数	%	※%	※%
非常に有用	19	52.8	82.6	100.0
有用	4	11.1	17.4	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	2	5.6		
無回答	11	30.6		
合計	36	100.0	100.0	100.0

(5)授業参観・解説

「みんな違ってみんないい～Iメッセージ～」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	18	50.0	72.0	96.0
有用	6	16.7	24.0	
あまり有用でない	1	2.8	4.0	4.0
有用でない	-	-	-	
不参加	2	5.6		
無回答	9	25.0		
合計	36	100.0	100.0	100.0

(6)事例報告「性の多様性に対応するか」

	人数	%	※%	※%
非常に有用	18	50.0	78.3	100.0
有用	5	13.9	21.7	
あまり有用でない	-	-	-	-
有用でない	-	-	-	-
不参加	1	2.8		
無回答	12	33.3		
合計	36	100.0	100.0	100.0

2. 研修全体について

(1)満足度

	人数	%	※%	※%
非常に満足	19	52.8	61.3	100.0
満足	12	33.3	38.7	
少し物足りない	-	-	-	-
物足りない	-	-	-	-
無回答	5	13.9		
合計	36	100.0	100.0	100.0

(2)意見・感想等

「非常に満足・満足」の理由

- ・ 男女共同参画研究最先端の内容にふれることができた。「学校における」男女共同参画研修は少ないので、参考になることが多かった。
- ・ なかなかテーマとして、とりあげられない内容をきちんとカバーしてあり、学ぶ点が多かった。
- ・ なぜ男女共同参画が必要なのか、自分の意識の持ち方、考え方などを変えていこうと思うことができた。
- ・ 女性管理職になりたいと思える女性を増やす手立てが、少し見えてきた(優秀な女性教員に管理職試験をすすめても、なかなか首をたてに振ってもらえなかったが)。
- ・ 働き方改革を取り巻く概況や実際の取組を、ディスカッションや現場で見ることができてよかった。

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」 ～パネルデータ分析による入社 4 年目までの意識と実態～

独立行政法人国立女性教育会館

【お問い合わせ】

独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728
電話 0493-62-6437 FAX 0493-62-9034
担当 島 直子 (shima@nwec.jp)

1. 調査の概要

1-1 目的

新規学卒者が直面する職場環境は、その後の男女のキャリア形成やライフスタイルを左右する。また女性のキャリア意識を高め活躍を促進するためには、入社間もない時期から、成長を先取りさせる必要があるとされる。そこで独立行政法人国立女性教育会館では、初期キャリア期男女の意識や成長をとらえるため、平成 27 年に民間企業の正規職についての新入社員（大学・大学院卒）を 5 年間追跡するパネル調査を実施している。平成 27 年 10 月に第一回調査を実施後、毎年 10 月に追跡調査を行っている。

1-2 内容

現在の就業状況、今後の希望・見通し、ライフプランなどに関する意識調査

1-3 対象

第一回調査の対象は、協力企業 17 社^{*}に、平成 27 年に入社した新規学卒者（大学・大学院卒）2137 人（女性 836 人、男性 1301 人）。第二回以降の調査では、各調査実施時点の退職者は除外。

企業 17 社は、正社員が 3000 人以上（10 社）、1000 人以上 2999 人以下（4 社）、800 人以上 999 人以下（3 社）の大企業で、金融業 1 社、建設業 1 社、コンサルタント業 1 社、サービス業 7 社、商社・卸業 1 社、通信・ソフト業 2 社、製造業 4 社（本社は東京 15 社、埼玉 1 社、大阪 1 社）。

※うち 3 社（いずれもサービス業）は、平成 30 年度にグループ会社として統合された。このため同年度に実施された第四回調査の協力企業は、15 社。また統合された 3 社のうち 1 社は、第四回調査では対象外となった。

1-4 方法

WEB アンケート調査

1-5 有効回答数・回答率

第一回調査（入社 1 年目）：1255 人（女性 474 人、男性 781 人） 女性 57.7%、男性 59.3%
第二回調査（入社 2 年目）： 975 人（女性 393 人、男性 582 人） 女性 53.2%、男性 49.5%
第三回調査（入社 3 年目）：1090 人（女性 409 人、男性 681 人） 女性 59.3%、男性 59.9%
第四回調査（入社 4 年目）： 800 人（女性 321 人、男性 479 人） 女性 63.4%、男性 45.4%

2. 調査結果の公開

「第一回調査・第二回調査」報告書

<https://www.nwec.jp/about/publish/2016/ndpk5s00000005xg6.html>

「第三回調査」報告書

<https://www.nwec.jp/about/publish/2017/hqtuvq000000036tr.html>

「第四回調査」報告書

<https://www.nwec.jp/about/publish/2018/ecdat600000002plv.html>

3. 調査研究の実施体制

外部有識者及び国立女性教育会館研究国際室メンバーからなる「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」検討委員会を組織し、調査研究を実施した。

＜外部有識者＞（五十音順、敬称略、肩書きは平成31年3月現在）

安齋 徹：目白大学教授

大槻 奈巳：聖心女子大学教授・キャリアセンター長

大山 瑞江：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

高見 具広：労働政策研究・研修機構研究員

永井 暁子：日本女子大学准教授

＜国立女性教育会館＞

中野 洋恵：国立女性教育会館研究国際室長

島 直子：国立女性教育会館研究国際室研究員

渡辺 美穂：国立女性教育会館研究国際室研究員

4. 入社4年目までの意識と実態（概要）

同一個人を追跡するパネルデータの利点を生かすため、入社1年目～4年目全調査の回答者を主な分析対象としている。

4-1 知識技能の自己評価・能力不安・将来性

- 「担当業務を遂行するための知識・技能」の自己評価は、男女ともに年々上昇。ただし1年目は男女差がなかったが、2年目以降は男性の方が高い（図1）。
- 女性は「自分の能力で今の仕事を続けていけるか」という不安が毎年男性より高く、ほぼ変化しない。男性の能力不安は、減少傾向（図2）。
- 「将来のキャリアにつながる仕事をしている」割合は、男女ともに年々減少。ただし毎年、女性の方が「あてはまる」が少ない（図3）。

4-2 職場環境と将来性

- 男女ともに、「教育・訓練の機会」「相談仲間」「上司の熱意」に対する評価が高い方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（図4）。
- しかし男女ともに、「教育・訓練の機会」「相談仲間」「上司の熱意」に対する評価は低下傾向（図5）。

4-3 管理職志向

- 管理職志向は、男女ともに低下傾向だが毎年女性の方が低い（図6）。
- 女性は、管理職志向を失う傾向が男性より強い。男性の多くは、管理職志向を維持（図7）。
- 女性は、「発表・報告のためのプレゼンテーション能力」の自己評価が男性ほど上昇しない（図8）。
- 女性は男性以上に、「プレゼンテーション能力」の自己評価が高い／「退社しにくい雰囲気」がない方が、管理職を志向。男性は女性以上に、職場で「期待されている」方が管理職を志向（図9）。

4-4 転職希望

- 男女ともに転職希望は上昇だが、3年目で上げ止まり傾向（図10）。
- 女性は男性以上に、「休みが取りにくい」方が転職を希望。男性は女性以上に、「求められる成長スピードが遅い」と転職を希望（図11）。

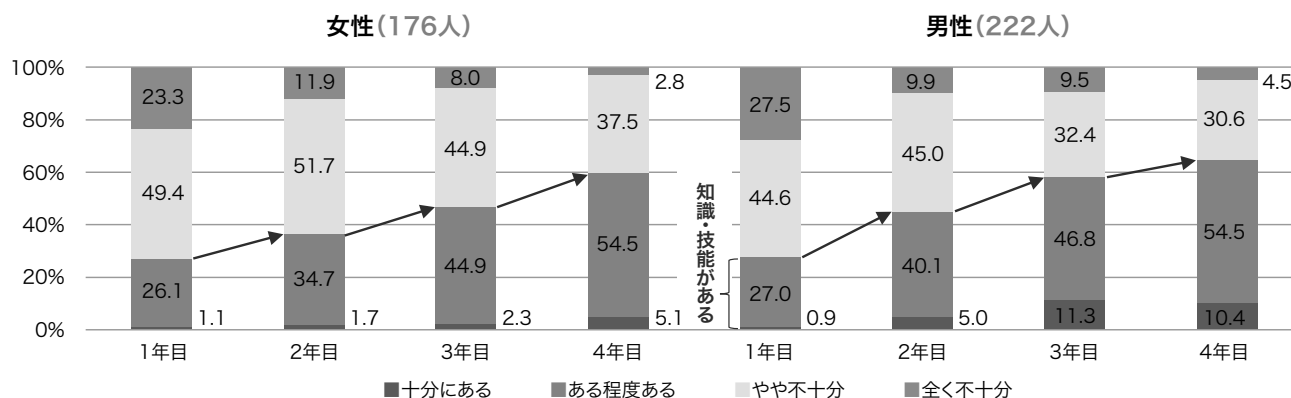
※結果数値（％）は表示している小数第一位未満を四捨五入しているため、内訳の合計が100％にならないことがある。

5. 入社4年目までの意識と実態（詳細）

5-1 知識技能の自己評価・能力不安・将来性

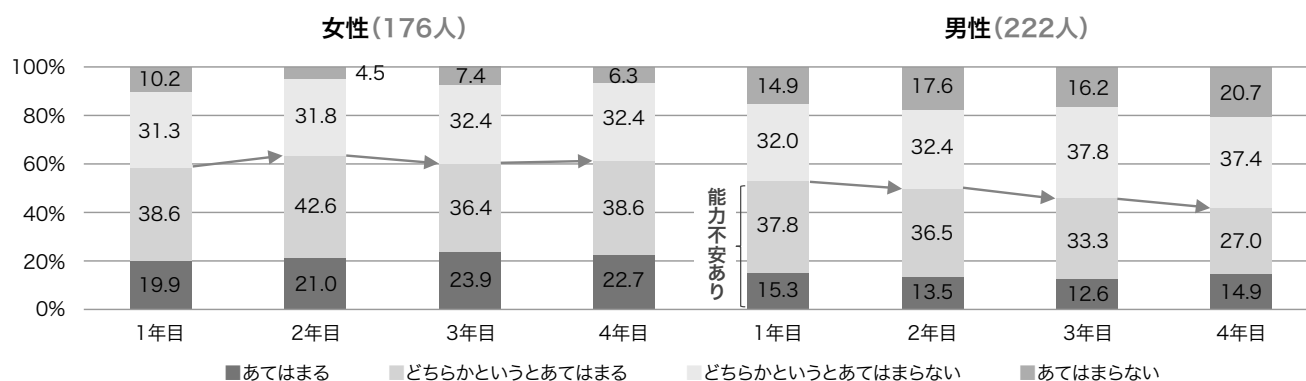
* 分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者

図1 「担当業務を遂行するための知識・技能」の自己評価は、男女ともに年々上昇。ただし1年目は男女差がなかったが、2年目以降は男性の方が高い。



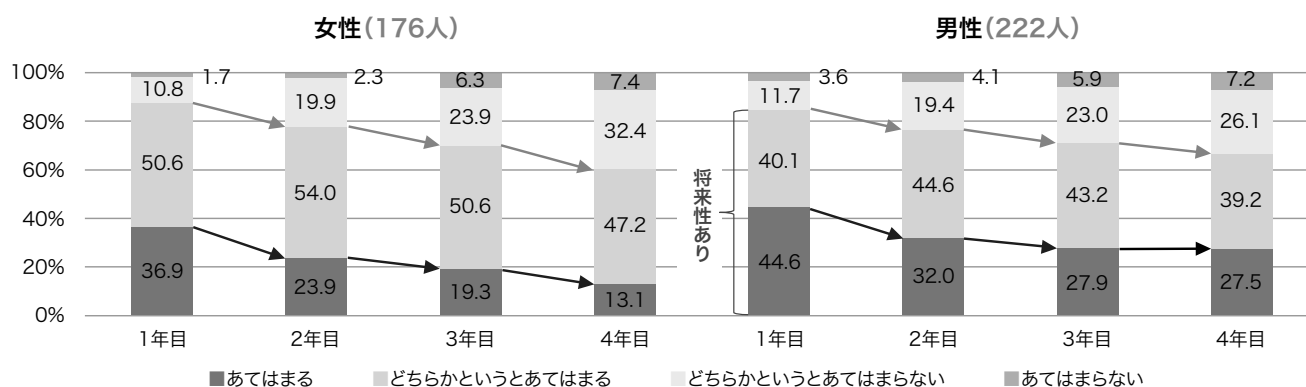
* 設問：担当業務を遂行するための知識・技能

図2 女性は「自分の能力で今の仕事を続けていけるか」という不安が毎年男性より高く、ほぼ変化しない。男性の能力不安は、減少傾向。



* 設問：自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安である

図3 「将来のキャリアにつながる仕事をしている」割合は、男女ともに年々減少。ただし毎年、女性の方が「あてはまる」が少ない。



* 設問：将来のキャリアにつながる仕事をしている

5-2 職場環境と将来性

○男女ともに、職場環境に対する評価が高い方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）

*分析対象：4年目調査の回答者

教育・訓練充実：職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している＝あてはまる＋どちらかというあてはまる
 教育・訓練欠如：職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない
 相談仲間あり：仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる＝あてはまる＋どちらかというあてはまる
 相談仲間なし：仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない
 上司・熱意あり：上司はあなたの育成に熱心である＝あてはまる＋どちらかというあてはまる
 上司・熱意なし：上司はあなたの育成に熱心である＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない

図4-1 男女ともに、「教育・訓練の機会が充実している」方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）

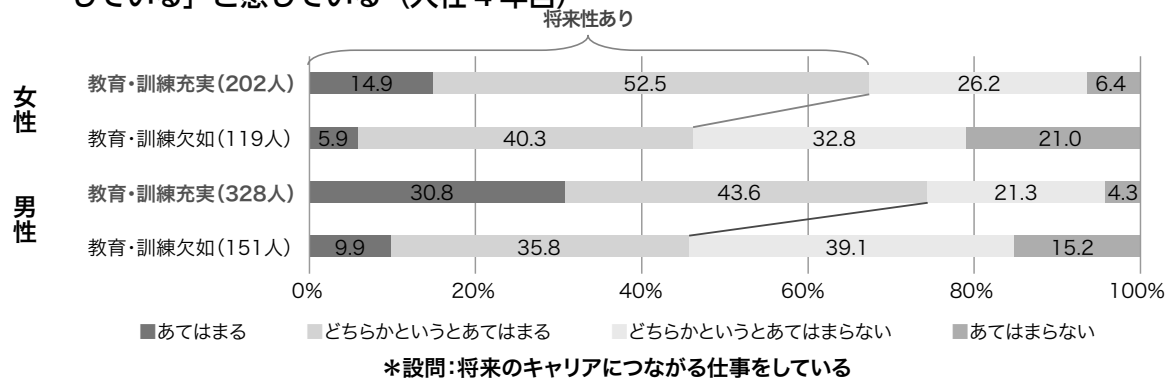


図4-2 男女ともに、「相談できる同僚・仲間が職場にいる」方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）

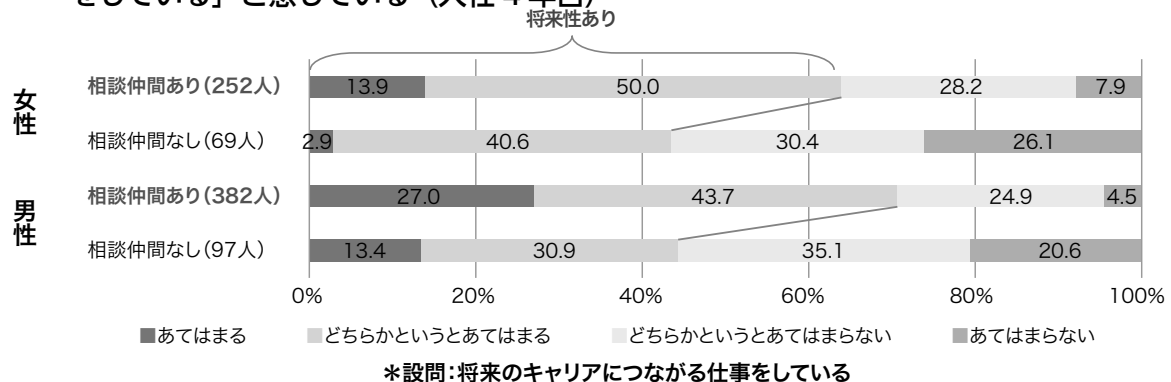
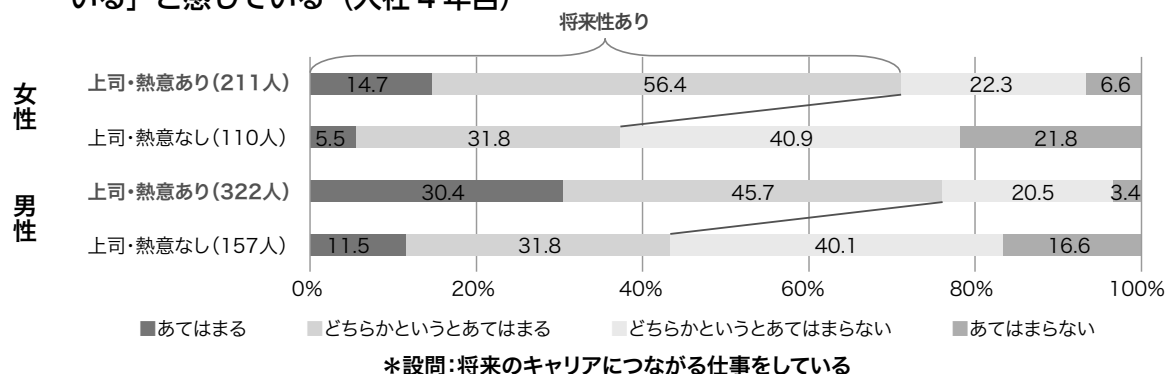


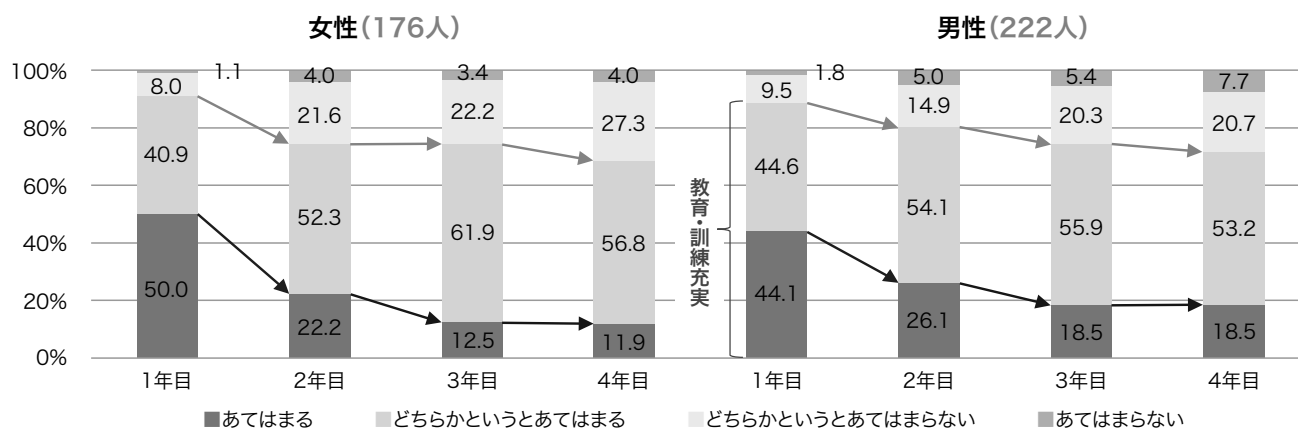
図4-3 男女ともに、「上司はあなたの育成に熱心」な方が「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じている（入社4年目）



○男女ともに、職場環境に対する評価は低下傾向

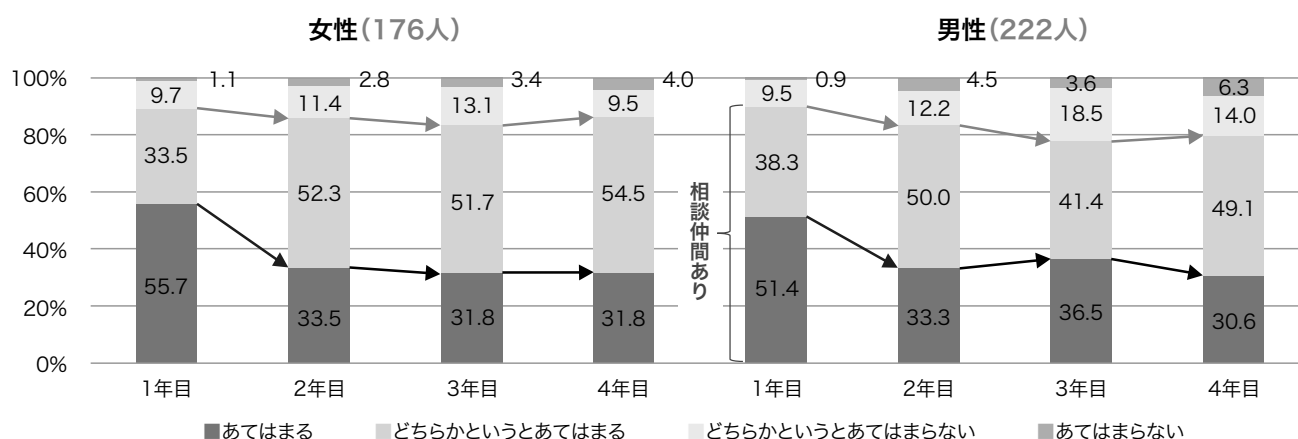
* 分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者

図5-1 「教育・訓練の機会が充実している」割合は、男女ともに2年目に大きく低下し、その後も低下傾向



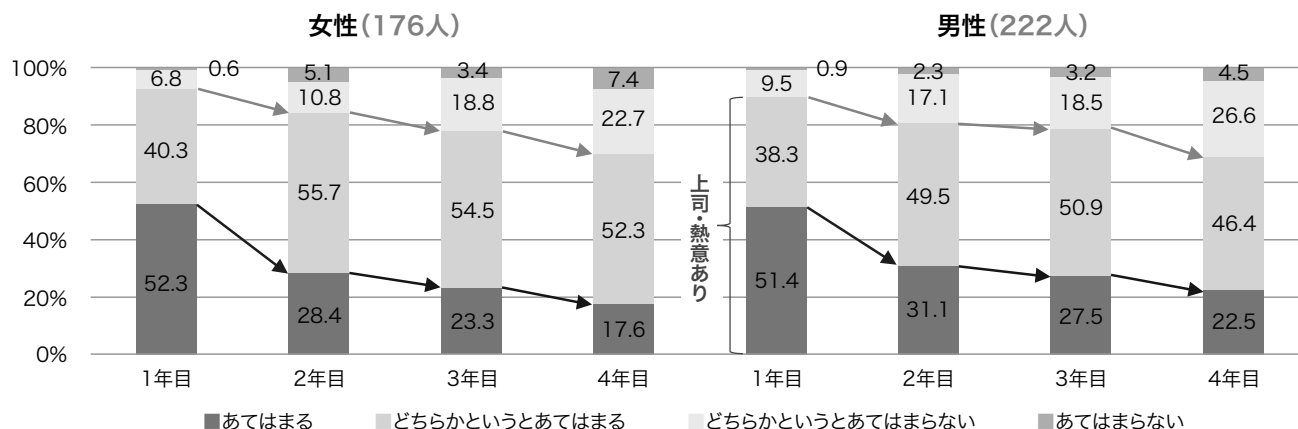
*設問:職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している

図5-2 「相談できる同僚・仲間が職場にいる」割合は、男女ともに2年目に大きく低下



*設問:仕事について不安や悩みなどがあったら、相談できる同僚・仲間が職場にいる

図5-3 「上司はあなたの育成に熱心である」割合は、男女ともに2年目に大きく低下し、その後も低下傾向



*設問:上司はあなたの育成に熱心である

5-3 管理職志向

図6 管理職志向は、男女ともに低下傾向だが毎年女性の方が低い。

*分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者

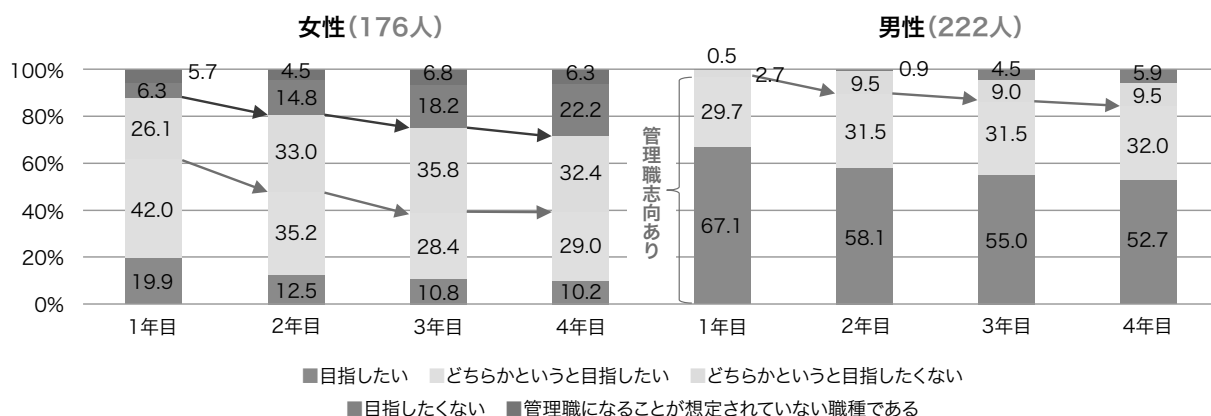


図7 女性は、管理職志向を失う傾向が男性より強い。男性の多くは、管理職志向を維持。

*分析対象：入社1年目・4年目の両調査に回答し、かつ「管理職になることが想定されていない職種」ではない者

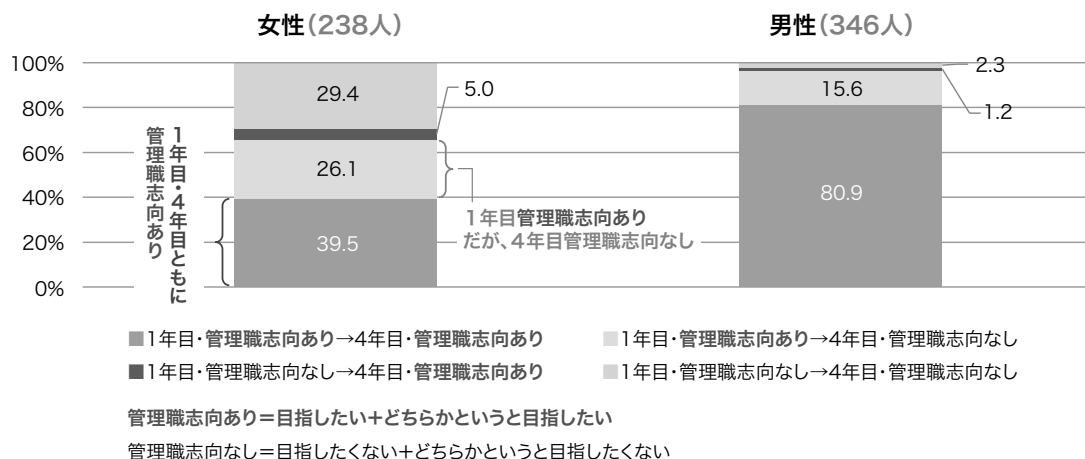
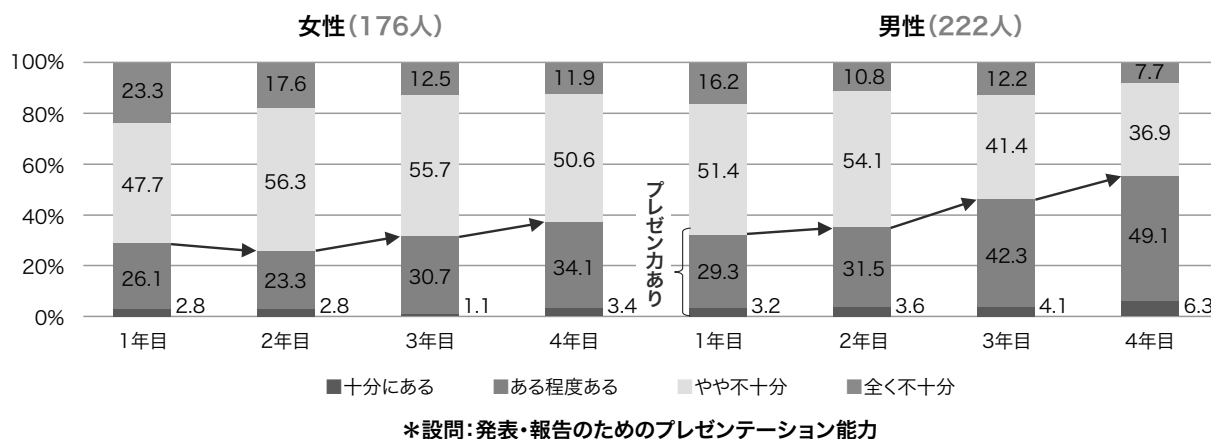


図8 女性は、「発表・報告のためのプレゼンテーション能力」の自己評価が男性ほど上昇しない

*分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者



- 女性は男性以上に、「プレゼンテーション能力」の自己評価が高い／「退社しにくい雰囲気」がない方が、管理職を志向。男性は女性以上に、職場で「期待されている」方が管理職を志向（入社４年目）
 ＊分析対象：４年目調査の回答者のうち、「管理職になることが想定されていない職種」ではない者

プレゼン力あり：発表・報告のためのプレゼンテーション力＝十分にある＋ある程度ある
 プレゼン力なし：発表・報告のためのプレゼンテーション力＝やや不十分＋全く不十分
 退社しにくさなし：業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気がある＝あてはまらない＋どちらかというにあてはまらない
 退社しにくさあり：業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気がある＝あてはまる＋どちらかというにあてはまる
 職場の期待あり：職場では、自分は期待されている＝あてはまる＋どちらかというにあてはまる
 職場の期待なし：職場では、自分は期待されている＝あてはまらない＋どちらかというにあてはまらない

図９－１ 女性は男性以上に、「プレゼンテーション能力」の自己評価が高い方が管理職を志向（入社４年目）

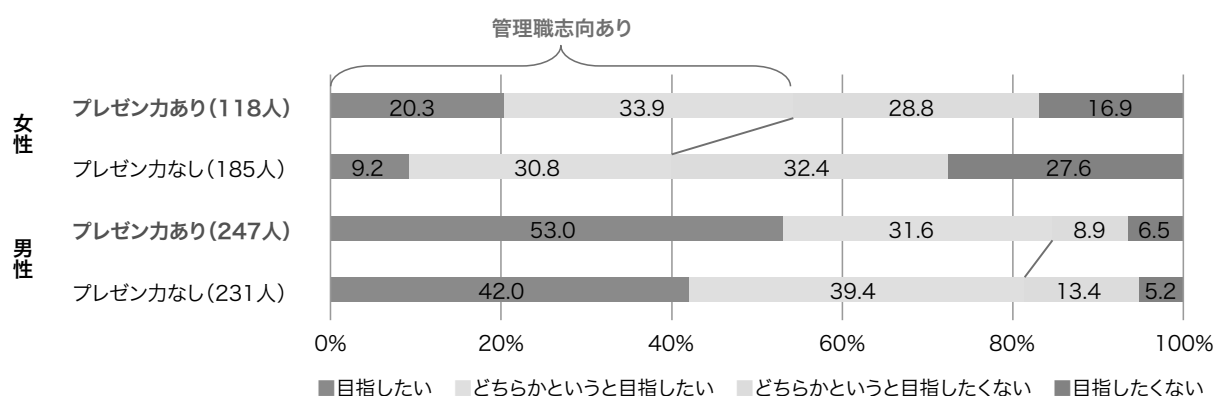


図９－２ 女性は男性以上に、「退社しにくい雰囲気」がない方が管理職を志向（入社４年目）

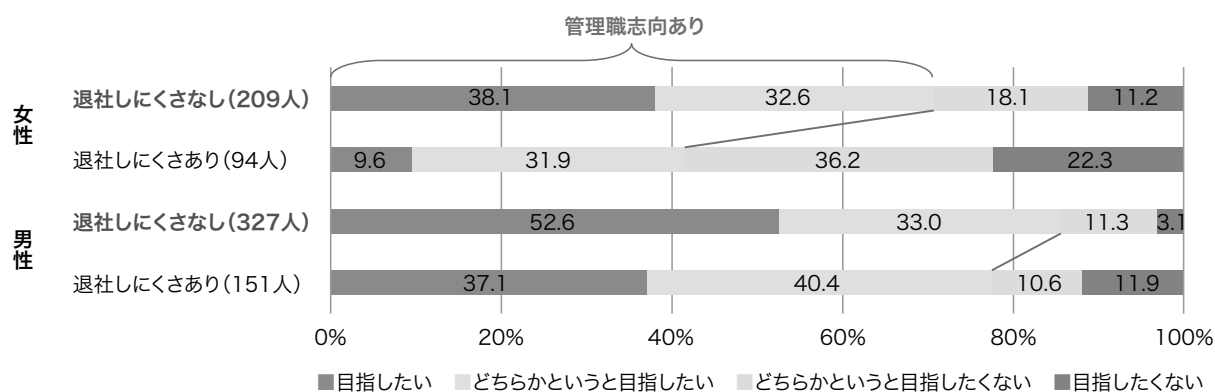
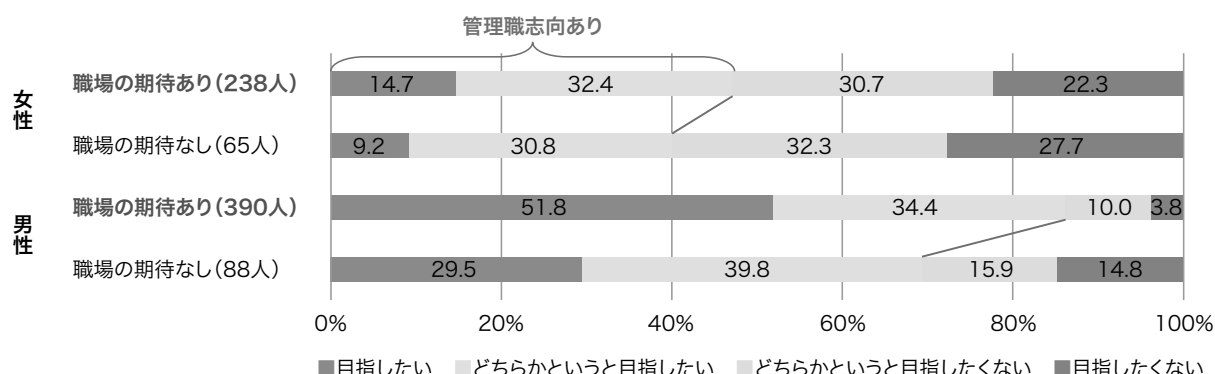


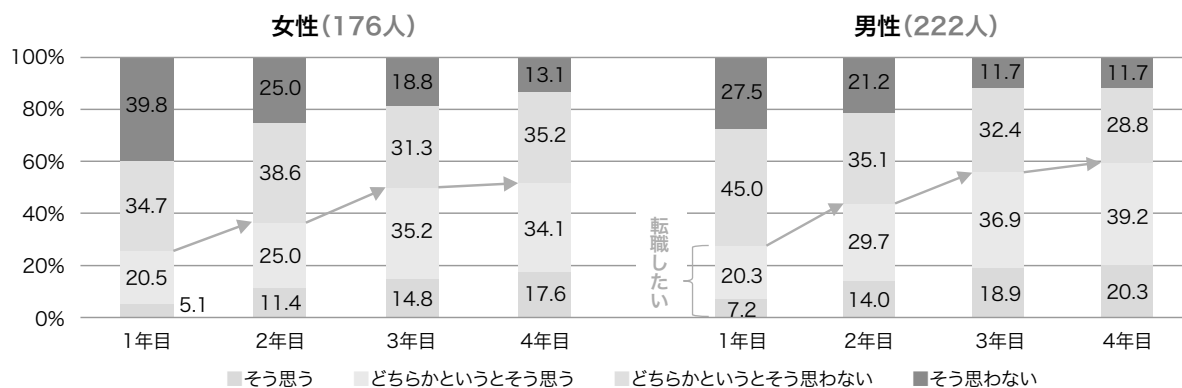
図９－３ 男性は女性以上に、職場で「期待されている」方が管理職を志向（入社４年目）



5-4 転職希望

図 10 男女ともに転職希望は上昇だが、3 年目で上げ止まり傾向。

* 分析対象：入社 1 年目～ 4 年目全調査の回答者



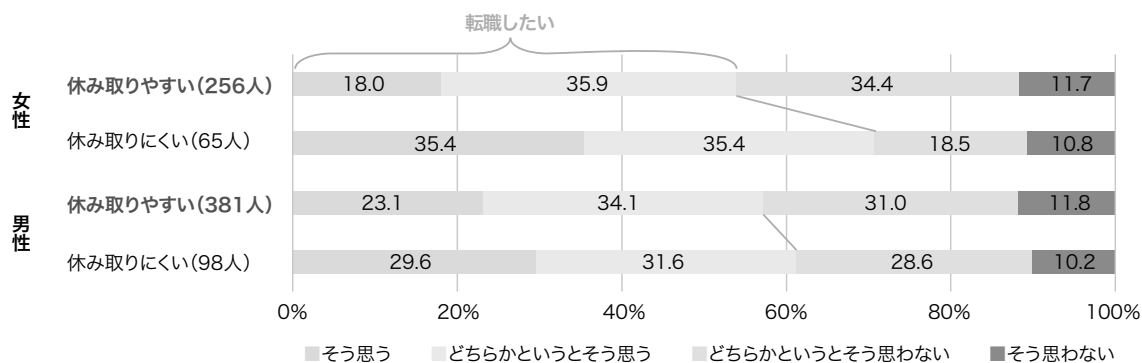
* 設問：機会があれば、別の会社に就職したい

○ 女性は男性以上に、「休みが取りにくい」方が転職を希望。男性は女性以上に、「求められる成長スピードが遅い」と転職を希望（入社 4 年目）。

* 分析対象：入社 4 年目調査の回答者

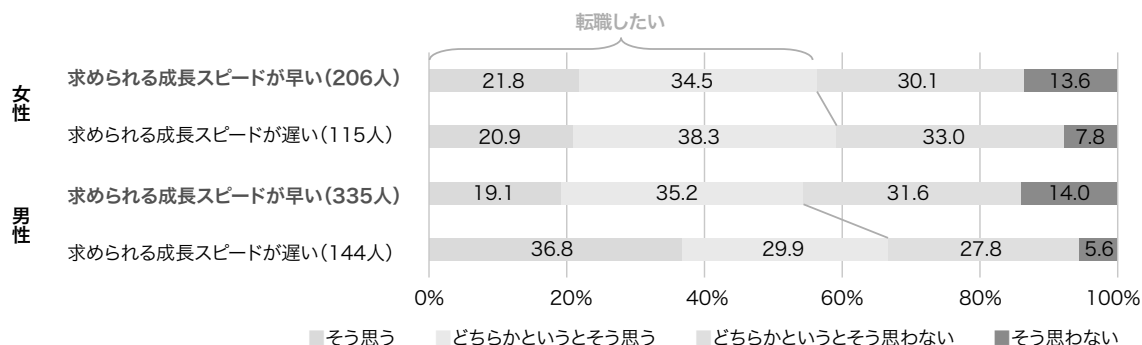
休み取りやすい：休みが取りやすい＝あてはまる＋どちらかという＋あてはまる
 休み取りにくい：休みが取りやすい＝あてはまらない＋どちらかという＋あてはまらない
 求められる成長スピードが早い：求められる成長スピードが早い＝あてはまる＋どちらかという＋あてはまる
 求められる成長スピードが遅い：求められる成長スピードが早い＝あてはまらない＋どちらかという＋あてはまらない

図 11-1 女性は男性以上に、「休みが取りにくい」方が転職を希望（入社 4 年目）



* 設問：機会があれば、別の会社に就職したい

図 11-2 男性は女性以上に、「求められる成長スピードが遅い」方が転職を希望（入社 4 年目）



* 設問：機会があれば、別の会社に就職したい

女性教育情報センターの運営

収集資料統計(平成 31 年 3 月末現在)

項目		和			洋			計		
		29年度受入	30年度受入	累計	29年度受入	30年度受入	累計	29年度受入	30年度受入	累計
図書	図書	2,153	2,128	87,083	138	268	25,008	2,291	2,396	112,091
	地方行政資料	233	749	28,198	0	0	0	233	749	28,198
	計(冊数)	2,386	2,877	115,281	138	268	25,008	2,524	3,145	140,289
逐次 刊行物 (新規受入 タイトル)	雑誌	35	34	3,306	0	1	765 (63ヶ国)	35	35	4,071
	新聞	0	0	72	0	0	1	0	0	73
その他	新聞 切り抜き	24,876	20,994	479,079	-	-	-	24,876	20,994	479,079
	AV資料	34	36	370	0	0	4	34	36	374

利用状況統計：平成29年度・平成30年度（平成31年3月31日現在）

	平成 29 年度	平成30年度
資料等利用者数	5,015	4,592
貸出資料総数（冊）	10,794	10,667
図書資料	9,829	9,811
地方行政資料	31	29
雑誌類	660	630
新聞記事	44	88
研修貸出（冊数）	200	50
その他	30	59
レファレンスサービス件数	727	591
文献複写サービス（件数）	883	689
情報研修プログラム（件数）	4	2
情報研修プログラム（人数）	29	18
相互貸借貸出件数	285	343
内 パッケージ貸出件数	79	88

【お問い合わせ】

独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室

室長 中野 洋恵

担当 飯島 絵理

〒 355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728

電話 0493 (62) 6437 FAX 0493 (62) 9034

E メール fellow@nwec.jp

* 調査結果については、下記 URL も合わせてご参照ください。
<https://www.nwec.jp/research/hqtuvq0000002ko2.html>

「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果の概要

調査の概要

1 調査の趣旨および目的

初等中等教育における女性教員は、教員全体に占める割合に比べて管理職に占める割合が極めて低く、学校経営や地域づくりにかかわる意思決定過程に必ずしも十分には参画できていない。本調査は、この問題に関連する男女教員の職場環境や管理職に関する意識、性別役割分担意識等の実態を明らかにすることを目的とする。得られた結果は、女性教員の管理職登用やキャリア形成のあり方、男女教員の働き方等、男女共同参画に係る課題の解決に向けた政策提言や研修に活かす。

2 調査名 「学校教員のキャリアと生活に関する調査」

3 調査対象 公立小学校・中学校本務教員

(ただし、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、休職・育児休暇中の教員を除く)

4 調査方法 ウェブ調査（事前に都道府県・政令市教育委員会を通して対象校に協力を依頼した上で実施）

5 実施期間 平成 30 年 1 月 16 日～ 2 月 23 日

6 標本抽出方法

層化集落抽出法

校長の性別・都市規模・学校規模・教員数・女性教員割合を層として、平成 29 年度学校基本調査の個票データから小学校 1,500 校、中学校 1,500 校をそれぞれ抽出し、選ばれた学校の本務教員全員を対象とした。選ばれた学校に在籍する本務教員数は小学校 28,918 人、中学校 32,486 人※。

※調査対象外である休職・育児休業中の教員を含む

7 有効回答数

小学校教員有効回答数 11,602 人 (40.1%※) 女性 6,926 人 男性 4,676 人

中学校教員有効回答数 12,215 人 (37.6%※) 女性 5,143 人 男性 7,072 人

※在籍する本務教員数に対する有効回答数の割合

小学校回答数（一人でも回答した学校の数）1,163 校 (77.5%)

中学校回答数（一人でも回答した学校の数）1,211 校 (80.7%)

8 集計方法 回収されたデータにウェイトをつけて、全国レベルでの推定を可能としている。

調査結果のポイント

1 ○教員の94.3%は仕事にやりがいを感じ、教員の87.1%は、全体としてみれば、現在の仕事に満足している。

- ・『仕事にやりがいを感じる』に「あてはまる」「どちらかというにあてまはる」と回答した教員の割合は94.3%（女性94.8%、男性93.5%）であり、『全体としてみれば、現在の仕事に満足している』については87.1%（女性87.0%、男性87.4%）であった。
- ・『自分は児童生徒や学校のために貢献している』に「あてはまる」「どちらかというにあてまはる」と回答した教員の割合は92.9%（女性92.0%、男性94.0%）であり、『自分の持っている能力を十分に発揮できている』については83.9%（女性83.6%、男性84.3%）であった。
- ・管理職になって「とてもよかった」「どちらかというよかった」と回答した管理職の割合は91.6%（女性88.4%、男性92.3%）であり、校長（97.0%）のほうが副校長・教頭（86.7%）より割合は高かった。
- ・一方で『慢性的に疲れを感じている』に「あてはまる」「どちらかというにあてまはる」と回答した教員の割合は80.1%（女性85.1%、男性74.6%）であり、小学校（79.3%）と中学校（81.5%）のいずれにおいても女性教員（小学校84.3%、中学校87.0%）のほうが男性教員（小学校71.8%、中学校77.9%）より割合は高かった。

2 ○1日の平均在職場時間（休憩時間を含む）が12時間以上となる教員の割合は40.8%であり、小学校は36.2%、中学校は49.0%であった。特に副校長・教頭はその割合が他の職位より高く、小学校で74.5%、中学校で81.3%であった。 ○中学校では女性教諭の15.6%、男性教諭の31.9%が「ほぼ全部の土日・祝日」仕事のために外出している。

- ・1日の平均在職場時間（休憩時間を含む）が12時間以上と回答した教員の割合は40.8%（女性36.5%、男性45.7%）であった。教諭では、その割合は男女とも中学校（女性43.9%、男性52.4%）のほうが小学校（女性32.5%、男性39.5%）より高かった。
- ・管理職のうち副校長・教頭は、1日の平均在職場時間が12時間以上となる割合が76.7%であり、他の職位（校長17.2%、主幹・指導教諭41.2%、教諭40.0%）より高かった。校種別にみると、その割合は小学校では74.5%（女性78.0%、男性73.5%）、中学校では81.3%（女性82.9%、男性81.1%）であった。
- ・中学校では、「ほぼ全部の土日・祝日」に学校の仕事のために外出している教諭の割合は24.7%（女性15.6%、男性31.9%）であり、「月に5～6回」も合わせると53.0%（女性36.2%、男性66.3%）と半数を超えていた。

3 ○子供が未就学から小学生の時期に、女性教員の79.4%は家事・育児等の半分以上を担っている（た）。男性教員ではその割合は3.5%であった。

- ・国民全体で見られる傾向と同様、家庭生活における役割については女性の負担が大きい。子供が未就学から小学生の時期に、家事・育児等を「ほとんどあなたがしている（した）」「半分以上はあなたがしている（した）」と回答した教員の割合は、女性は79.4%（校長81.9%、副校長・教頭82.8%、主幹・指導教諭79.8%、教諭79.2%）であり、男性の3.5%（校長1.5%、副校長・教頭1.8%、主幹・指導教諭4.8%、教諭4.1%）よりかなり高かった。

- 4
- 管理職になりたいと思う教員の割合は、女性 7.0%、男性 29.0%であった。
 - 管理職になりたくない理由としては「担任を持って子どもと接していきたい」の割合が最も高い。特に女性のほうが男性より割合が高い項目は、「責任が重くなると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」「自分にはその力量がない」「労働時間が増えると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」であった。
 - 「女性の管理職が増えるように考慮している」と思う管理職は 70.9%であった。
 - 約半数の管理職が、育児や介護等を担う教員には管理職になるための試験や研修を勧めにくいとしている。
 - 管理職になった理由としては「やりがいのある仕事ができと思ったから」の割合が最も高い。女性管理職は「所属長の薦めを受けたから」の割合が最も高く、また男性管理職の割合より高かった。

- ・将来、管理職に「ぜひなりたい」「できればなりたい」と回答した教員の割合は、女性（7.0%）のほうが男性（29.0%）より低かった。
- ・管理職になりたくない理由としては「担任を持って子どもと接していきたい」（63.5%）、「自分にはその力量がない」（61.2%）、「現在の仕事に満足している」（55.7%）の割合が高い。特に女性のほうが男性より割合が高い項目は「責任が重くなると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」（女性 51.5%、男性 34.9%）、「自分にはその力量がない」（女性 66.9%、男性 51.5%）、「労働時間が増えると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」（女性 48.4%、男性 38.1%）であった。
- ・『女性の管理職が増えるように考慮している』に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した管理職の割合は 70.9%であった。
- ・一方で、『育児や介護等の家庭の負担を担っている女性教員には、管理職になるための試験の受験や研修等を勧めにくい』に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した管理職の割合は 54.8%であった。同様の状況にある『男性教員』に対しては 46.5%であった。
- ・管理職になった理由としては「やりがいのある仕事ができと思ったから」（75.3%）、「所属長の薦めを受けたから」（65.7%）、「学校経営に関心があったから」（57.5%）の割合が高い。女性管理職（76.2%）は「所属長の薦めを受けたから」の割合が最も高く、また男性管理職（63.5%）の割合より高かった。

- 5
- 「男性のほうが女性より管理職に向いている」と「思わない」教員の割合は 74.2%、「思う」教員の割合は 25.7%であった。
 - 年齢が若いほど「男性のほうが女性より管理職に向いている」と考える傾向にある。

- ・『男性のほうが女性より管理職に向いている』に「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した教員の割合は 74.2%であった。一方、「そう思う」「ややそう思う」と回答した教員の割合は 25.7%であり、女性（29.7%）のほうが男性（21.3%）より割合はやや高い。若い教員ほどその割合が高く、女性（20代 34.2%、30代 32.3%、40代 30.5%、50代 25.1%）によりその傾向が見られる。
- ・『理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い』に「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した教員の割合は 77.2%であった。一方、「そう思う」「ややそう思う」と回答した教員の割合は 22.8%であり、女性（25.6%）のほうが男性（19.7%）より割合はやや高い。さらに女性（20代 31.8%、30代 26.9%、40代 25.2%、50代 21.7%）と男性（20代 27.2%、30代 24.9%、40代 16.3%、50代 15.0%）のいずれにおいても、若い教員ほど割合が高い傾向にある。

調査結果の概要

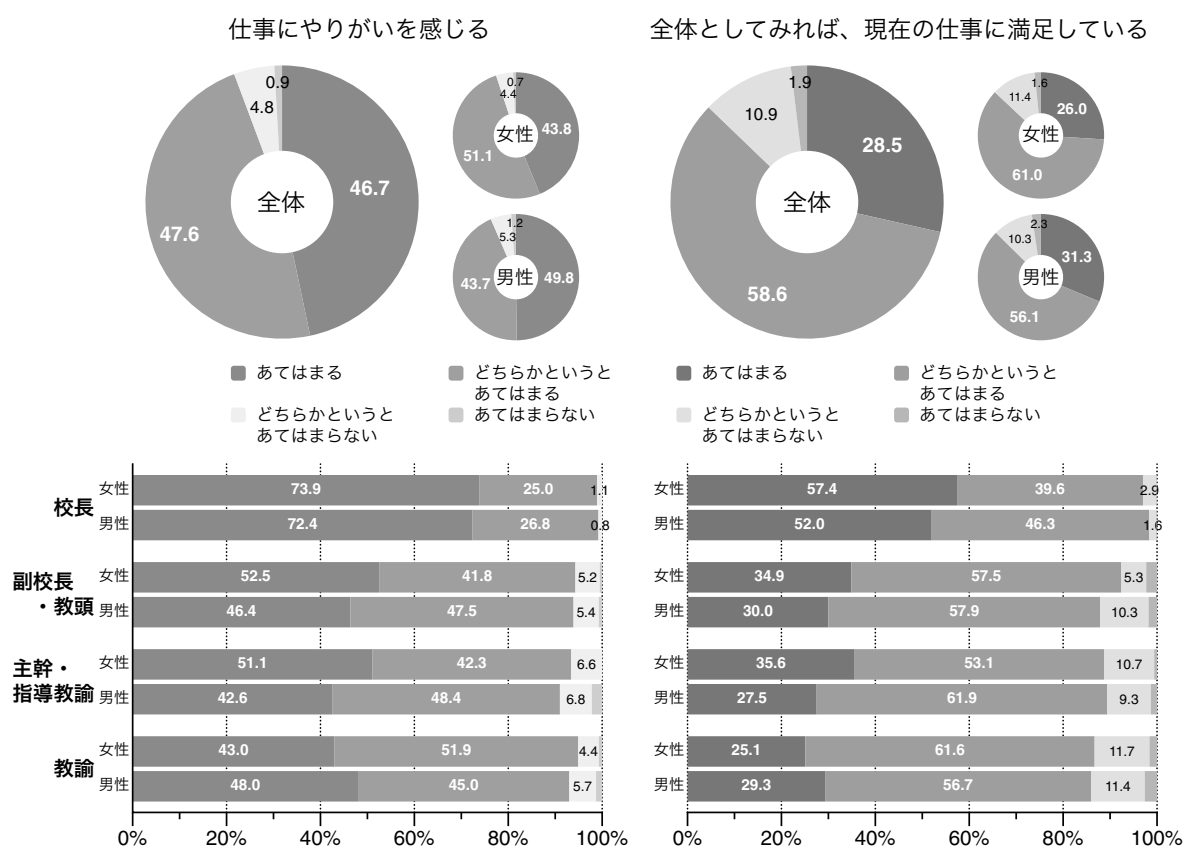
1 やりがい・満足度、自己効力感、疲労感

(1) やりがい・満足度

仕事に対するやりがいや満足度は総じて高い。『仕事にやりがいを感じる』の項目について、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した割合は、94.3%（女性94.8%、男性93.5%）で男女とも9割を超える。『全体としてみれば、現在の仕事に満足している』の項目についても、87.1%（女性87.0%、男性87.4%）と8割を超える。

職位別に見ると、やりがいと満足度について、男女ともに校長は他の職位に比べて「あてはまる」の占める割合が高い（やりがい：女性校長73.9%、女性副校長・教頭52.5%。男性校長72.4%、男性副校長・教頭46.4%。満足度：女性校長57.4%、女性副校長・教頭34.9%。男性校長52.0%、男性副校長・教頭30.0%）。

図1 「仕事にやりがいを感じる」「全体としてみれば、現在の仕事に満足している」

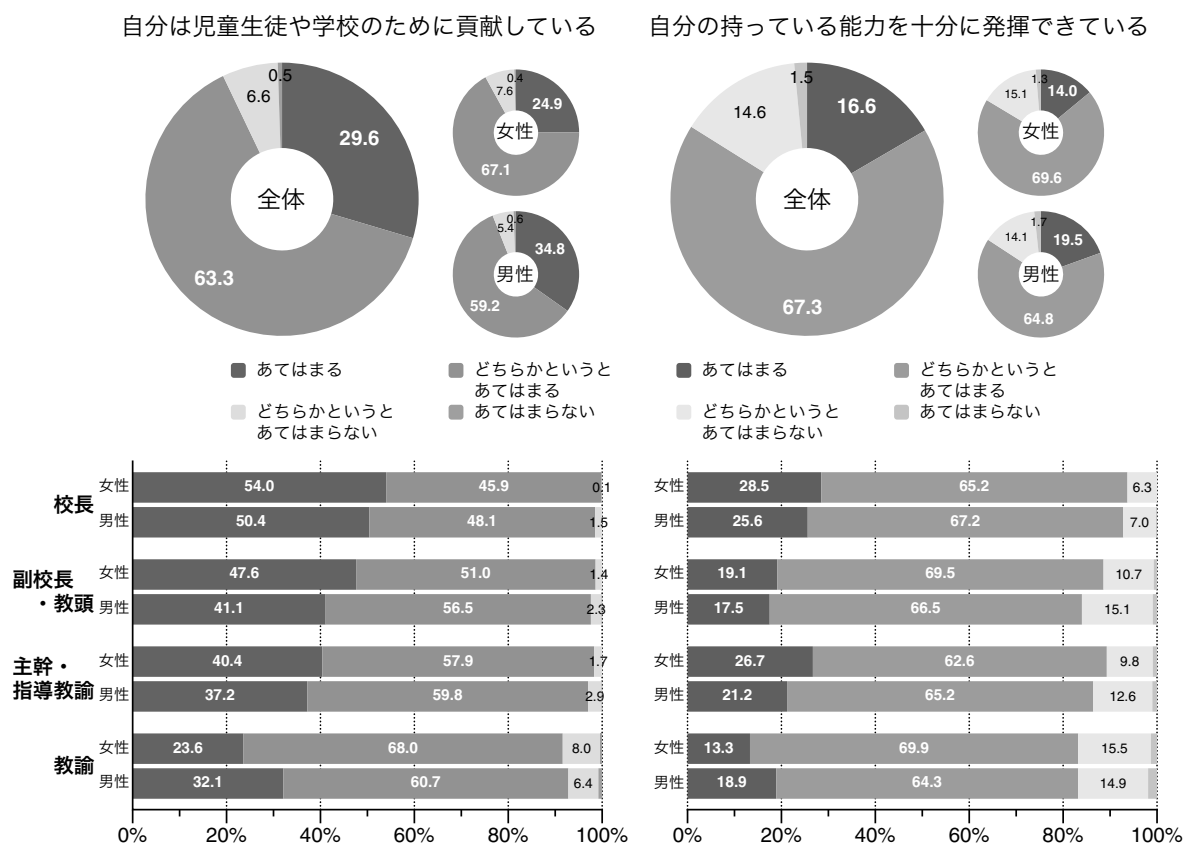


(2) 自己効力感

貢献度や能力発揮についての自己効力感は総じて高い。『自分は児童生徒や学校のために貢献している』の項目に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した割合は男女とも高く、女性教員は92.0%、男性教員は94.0%である。『自分の持っている能力を十分に発揮できている』の項目も、女性教員は83.6%、男性教員は84.3%と高い。

職位別に見ると、男女ともに校長は他の職位に比べて「あてはまる」の占める割合が高い。（貢献度：女性校長54.0%、女性副校長・教頭47.6%。男性校長50.4%、男性副校長・教頭41.1%。能力発揮：女性校長28.5%、女性副校長・教頭19.1%。男性校長25.6%、男性副校長・教頭17.5%）。

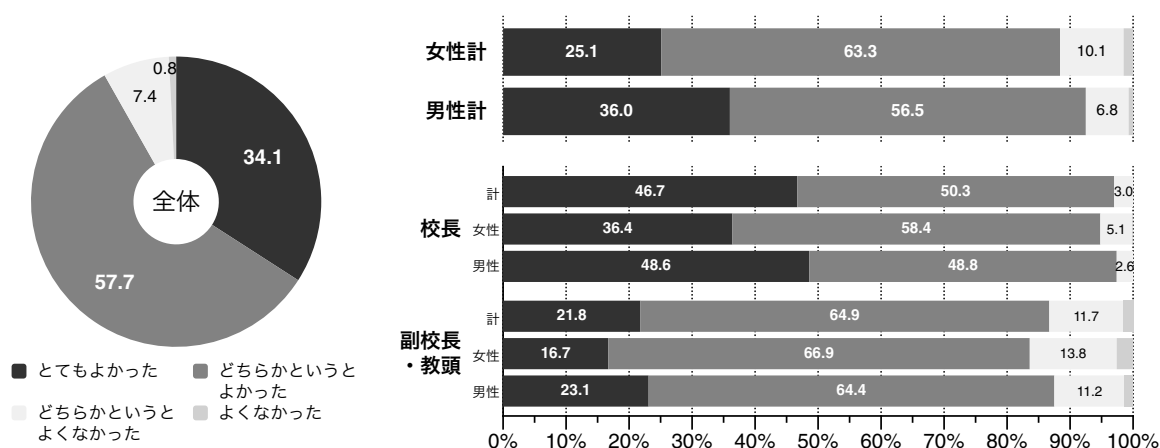
図2 「自分は児童生徒や学校のために貢献している」「自分の持っている能力を十分に発揮できている」



(3) 管理職になってよかったか（管理職への問）

管理職になって「とてもよかった」「どちらかというよかった」と回答した割合は、男女とも高く、女性管理職は88.4%、男性管理職は92.5%である。また、校長（97.0%、女性94.8%・男性97.4%）のほうが副校長・教頭（86.7%、女性83.6%・男性87.5%）より高い。

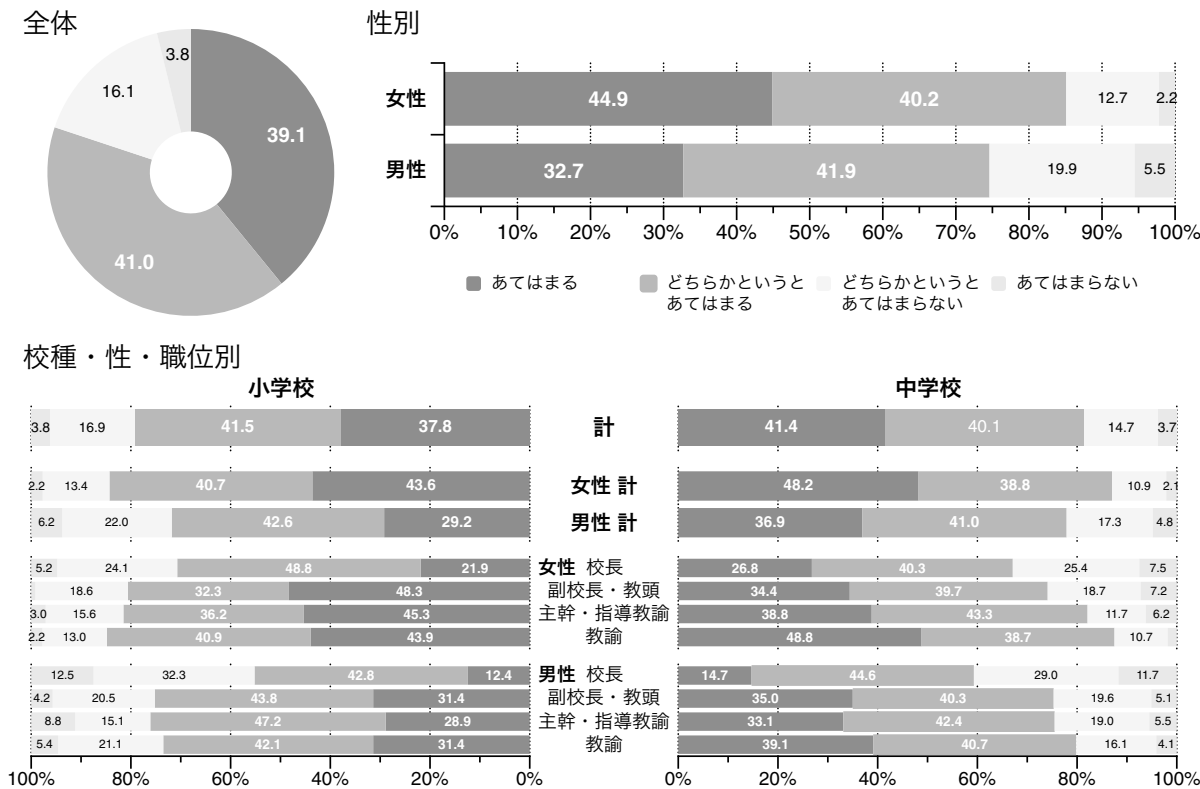
図3 管理職になってよかったですか



(4) 疲労感

『慢性的に疲れを感じる』に「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した教員の割合は80.1%（女性85.1%、男性74.6%）であり、小学校（79.3%）と中学校（81.5%）のいずれにおいても女性教員（小学校84.3%、中学校87.0%）のほうが男性教員（小学校71.8%、中学校77.9%）より割合は高かった。職位別にみると、男女ともに校長より校長以外のほうが、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した割合が高い。

図 4 慢性的に疲れを感じる



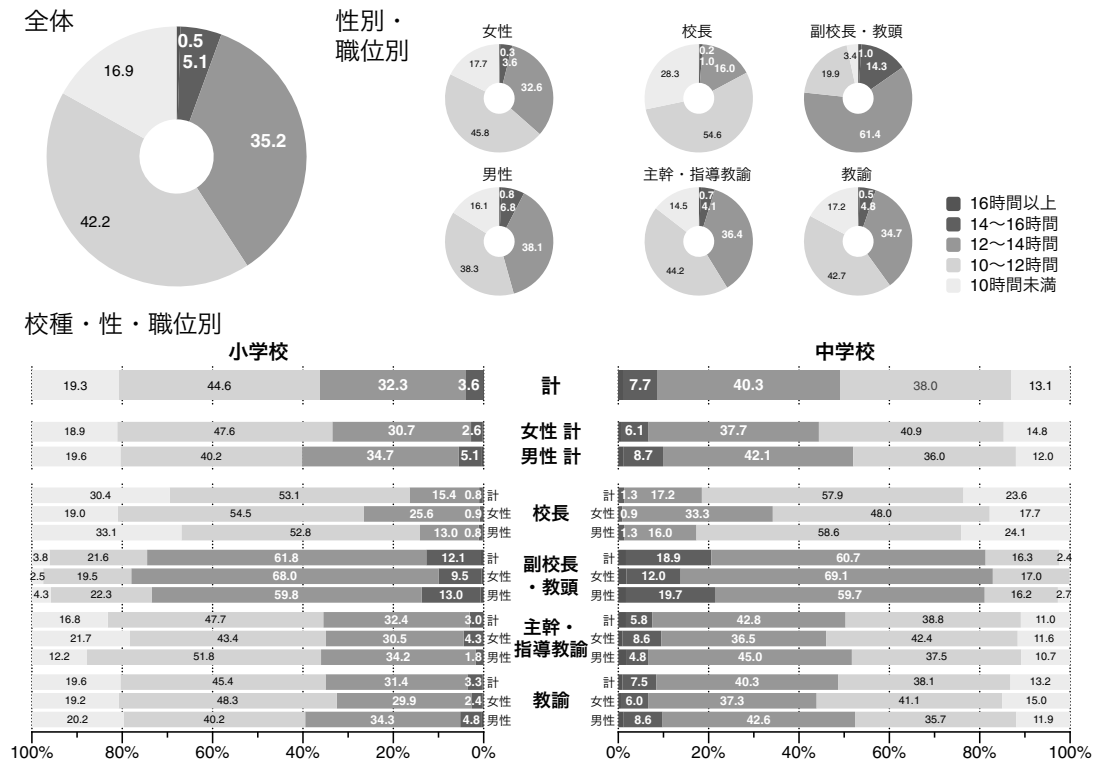
2 労働時間

(5) 平均的な1日の在職場時間（休憩時間含む）

平均的な1日の在職場時間（休憩時間含む）が、12時間以上の女性教員は36.5%、男性教員は45.7%である。校種別にみると、男女にかかわらず副校長・教頭の割合が高く、小学校では74.5%、中学校では81.3%である。

どの職位においても、小学校より中学校のほうが12時間以上の割合が高い。女性教諭では、小学校では32.5%に対し中学校では43.9%、男性教諭では、小学校39.5%に対し中学校では52.4%である。

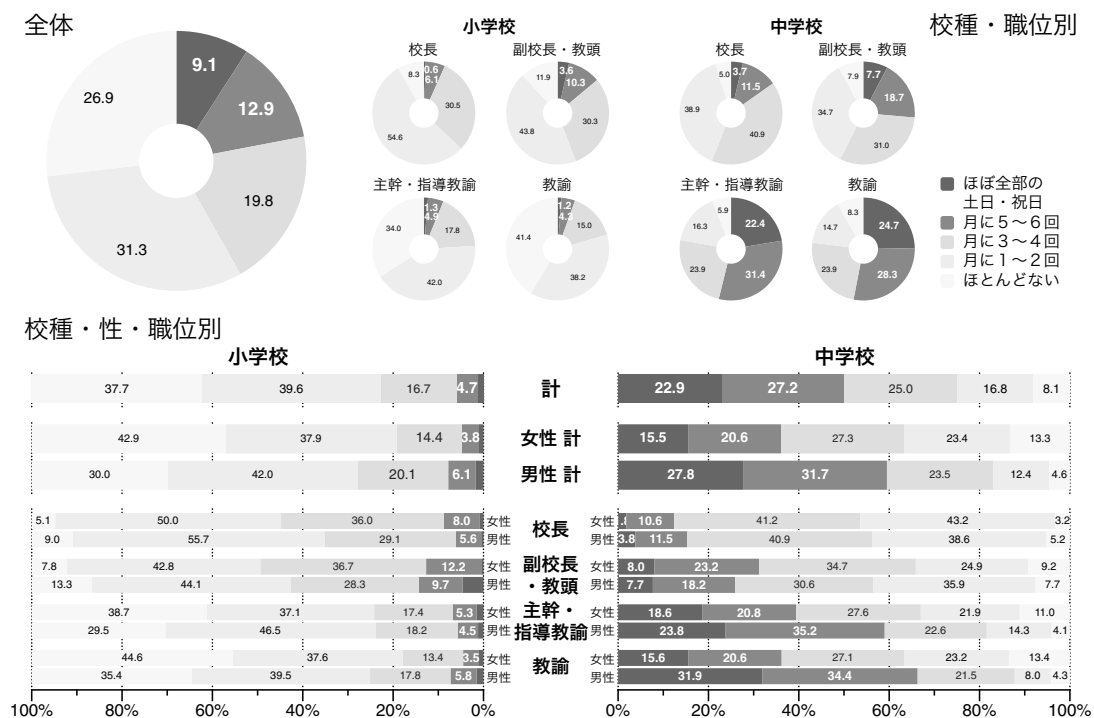
図 5 平均的な 1 日の在職場時間は何時間ですか



(6) 一月にどの程度、休日に学校の仕事のために外出しているか

仕事のための休日の外出は、特に中学校において頻度が高い回答が多い。「ほぼ全部の土日・祝日」と答えた割合は、中学校の主幹・指導教諭は 22.4%（女性 18.6%、男性 23.8%）であり、教諭は 24.7%（女性 15.6%、男性 31.9%）である。小学校では、管理職のほうが管理職以外よりも頻度が高い回答が多いが、中学校では、管理職以外のほうが頻度が高い回答が多い。

図 6 平均すると、月にどの程度、休日に学校の仕事のために外出していますか
(部活動、試合や大会の引率、地域行事の参加等)



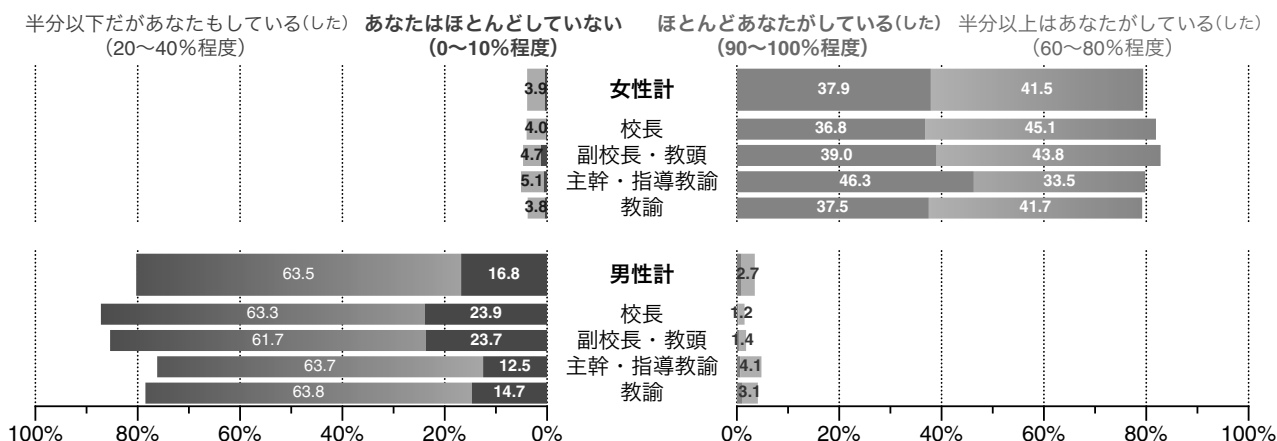
3 家庭生活

(7) 家庭生活における家事・育児等の分担

国民全体で見られる傾向と同様、子供が未就学から小学生の時期の家庭生活における役割については、女性の負担が大きい。「ほとんどあなたがしている（した）」「半分以上はあなたがしている（した）」を合わせると、女性教員は79.4%に対し男性は3.5%である。「ほとんどあなたがしている（した）」と回答した女性の割合は37.9%である一方、「あなたはほとんどしていない」男性は16.8%である。

職位別にみると、どの職位においても、女性は家事・育児等の負担をおっている。「ほとんどあなたがしている（した）」「半分以上はあなたがしている（した）」女性は、校長は81.9%、副校長・教頭は82.8%、主幹・指導教諭は79.8%、教諭は79.2%である。男性は、管理職のほうが「あなたはほとんどしていない」と回答した割合が10ポイントほど高い。

図7 子供が未就学児から小学生の時期に家事・育児等、家庭生活の役割をどの程度担っている（た）か



注1) 一番下の子供が12歳以下の回答者の現在についての回答と、13歳以上の子供を持つ回答者の過去についての回答を合算して算出

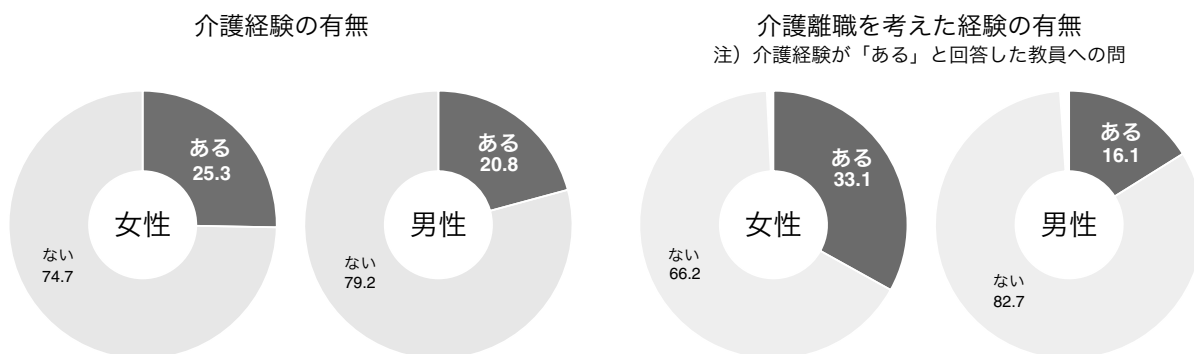
注2) 「ほとんどあなたがしている（した）(90～100%程度)」「半分以上はあなたがしている（した）(60～80%程度)」「ほぼ半分あなたがしている（した）(50%程度)」「半分以下だがあなたもしている（した）(20～40%程度)」「あなたはほとんどしていない(0～10%程度)」のうち1つを選んで回答

(8) 介護経験の有無および介護離職を考えた経験

家族を介護した経験が「ある」と回答した割合は、女性は25.3%、男性は20.8%である。また、介護経験が「ある」と答えたこれらの回答者のうち、今までに介護を理由に仕事を辞めることを考えたことが「ある」と回答した割合は、女性は33.1%、男性は16.1%である。

なお、総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」によると、介護・看護を理由とする離職者数は、平成28年10月～平成29年9月において約9.9万人。女性が75.8%、男性が24.2%である。

図8 「ご家族の介護の経験はありますか」
「いままでに、介護を理由に仕事を辞めることを考えたことはありますか」

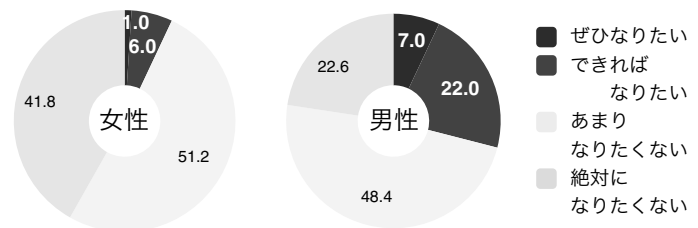


4 管理職志向

(9) 管理職になりたいと思うか (管理職以外への問)

将来、管理職に「ぜひになりたい」「できればになりたい」と思う教員の割合は、女性は7.0%、男性は29.0%であり、女性のほうが低い。女性教員の93.0%が「あまりなりたくない」「絶対になりたくない」と回答している。

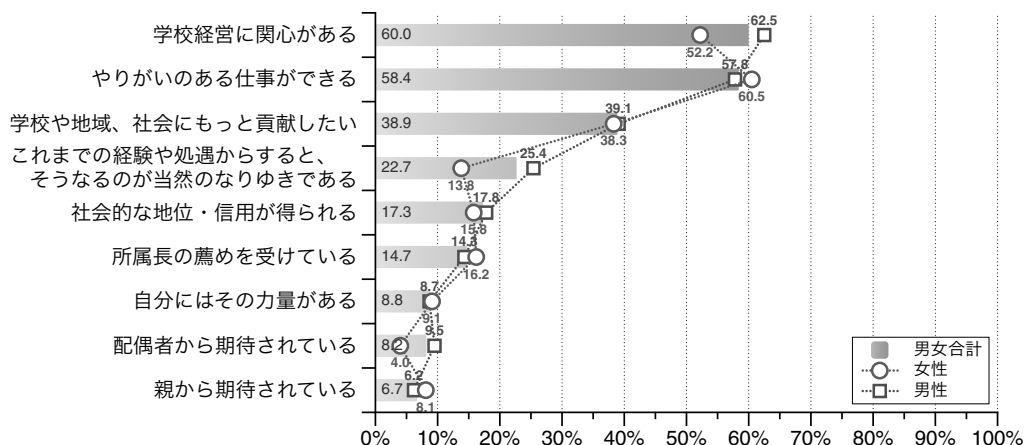
図9 あなたは将来、管理職になりたいと思いますか



(10) 管理職に「ぜひになりたい」「できればになりたい」理由（管理職以外への問）

管理職に「ぜひになりたい」「できればになりたい」理由として選ばれた割合が半数を超える項目は「学校経営に関心がある」(60.0%)、および「やりがいのある仕事ができる」(58.4%)である。特に女性教員と男性教員の割合に差がある項目は、「これまでの経験や処遇からすると、そうなるのが自然のなりゆきである」(女性13.8%、男性25.4%)、「学校経営に関心がある」(女性52.2%、男性62.5%)の2つで、ともに女性教員より男性教員のほうが割合が高い。

図10 「ぜひになりたい」「できればになりたい」理由は何ですか（複数回答）

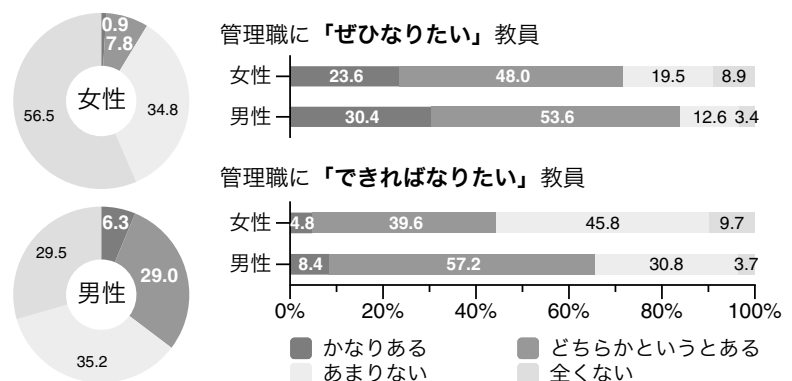


(11) 管理職志向と管理職になる可能性についての自己認識（管理職以外への問）

将来、管理職になる可能性が「かなりある」「どちらかというところ」と回答した女性教員は8.7%、男性教員は35.3%であった。

管理職に「ぜひになりたい」と回答した女性教員の71.6%、男性教員の84.0%が管理職になる可能性が「かなりある」「どちらかというところ」と回答する一方、女性教員の28.4%、男性教員の16.0%が「あまりない」「全くない」と回答した。管理職に「できればになりたい」の回答では、女性教員の44.4%、男性教員の65.6%が管理職になる可能性が「かなりある」「どちらかというところ」と回答する一方、女性教員の55.5%、男性教員の34.5%が「あまりない」「全くない」と回答した。

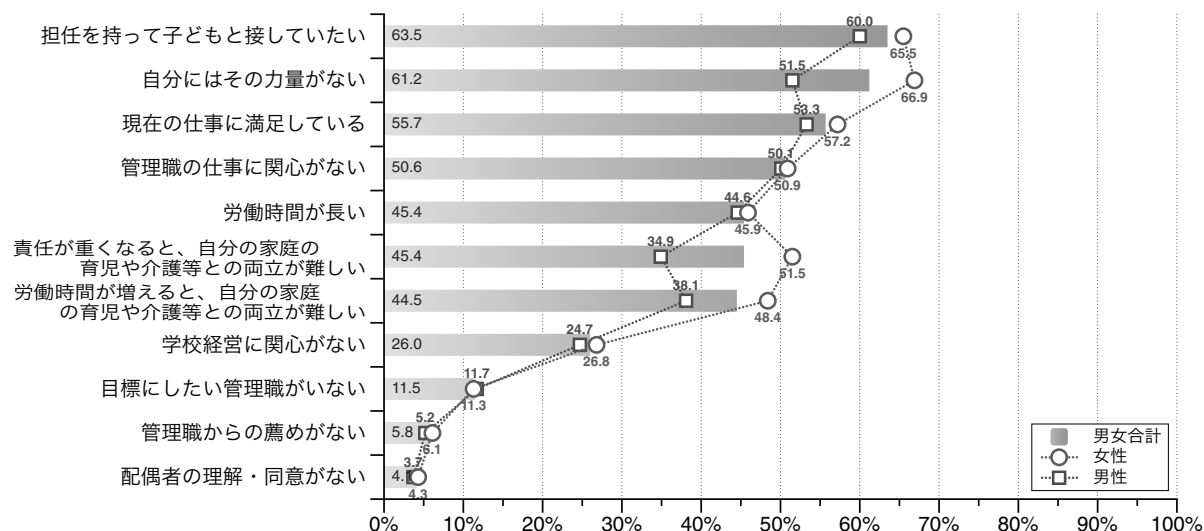
図11 あなたは、将来、管理職になる可能性はどの程度あると思いますか



(12) 管理職に「あまりなりたくない」「絶対になりたくない」理由（管理職以外への問）

管理職に「あまりなりたくない」「絶対になりたくない」理由としては「担任を持って子どもと接したい」（63.5%）、「自分にはその力量がない」（61.2%）、「現在の仕事に満足している」（55.7%）の割合が高い。特に女性のほうが男性より割合が高い項目は「責任が重くなると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」（女性51.5%、男性34.9%）、「自分にはその力量がない」（女性66.9%、男性51.5%）、「労働時間が増えると、自分の家庭の育児や介護等との両立が難しい」（女性48.4%、男性38.1%）であった。

図 12 「あまりなりたくない」「絶対になりたくない」理由は何ですか（複数回答）



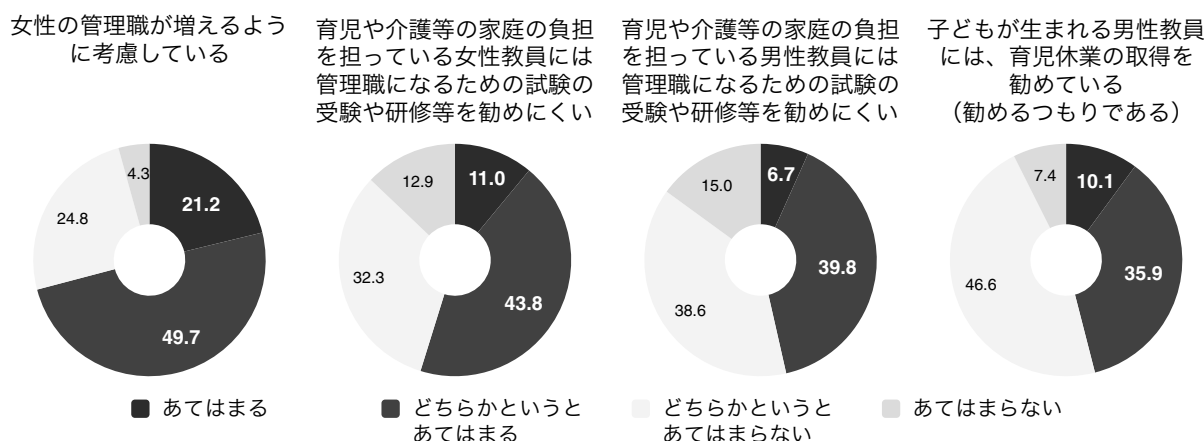
(13) 教員に対する管理職としての姿勢・態度（管理職への問）

『女性の管理職が増えるように考慮している』の項目に、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答した管理職の割合は70.9%であった。

『育児や介護等の家庭の負担を担っている女性教員には、管理職になるための試験の受験や研修等を勧めにくい』の項目について54.8%の管理職が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答した。一方で、『育児や介護等の家庭の負担を担っている男性教員には、管理職になるための試験の受験や研修等を勧めにくい』の項目については、46.5%が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答した。

『子どもが生まれる男性教員には、育児休業の取得を勧めている（勧めるつもりである）』の項目について、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答した割合は、46.0%であった。

図 13 教員に対する管理職としての姿勢・態度（管理職への問）

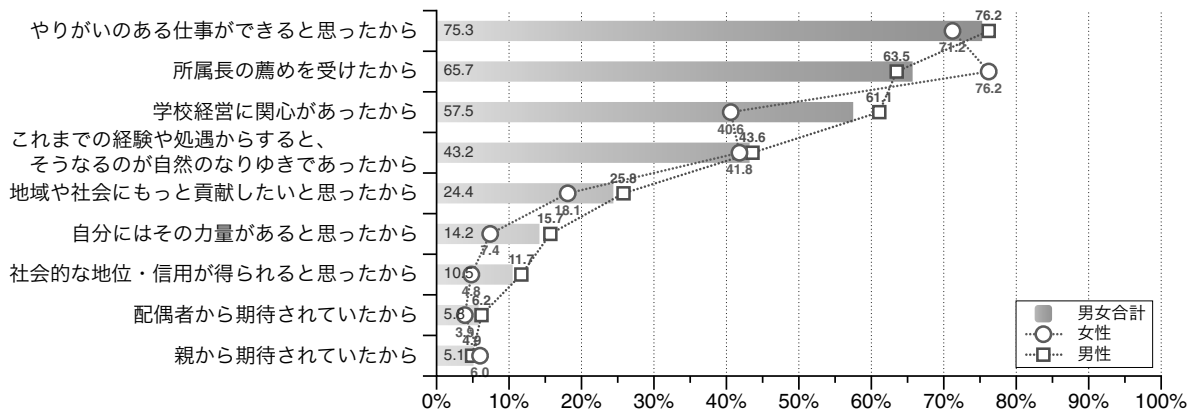


注) 管理職男女計の割合

(14) 管理職になった理由（管理職への間）

管理職になった理由としては「やりがいのある仕事ができると思ったから」（75.3%）、「所属長の薦めを受けたから」（65.7%）、「学校経営に関心があったから」（57.5%）の割合が高い。「所属長の薦めを受けたから」の割合は女性管理職（76.2%）のほうが男性管理職（63.5%）より高く、「学校経営に関心があったから」の割合は男性管理職（61.1%）のほうが女性管理職（40.6%）より高かった。

図 14 あなたが管理職になったのはなぜですか（複数回答）



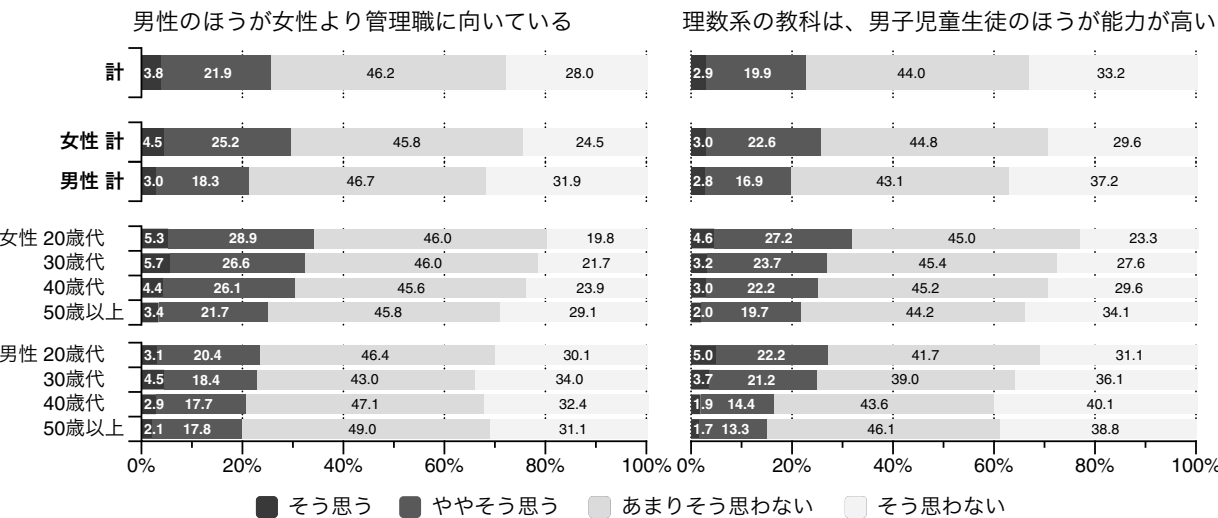
5. 性別役割分担意識

(15) 性別役割分担意識

管理職の向き不向きにかかわる性別役割分担意識について、『男性のほうが女性より管理職に向いている』に「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した教員の割合は 74.2%であった。一方、「そう思う」「ややそう思う」の割合は 25.7%であり、女性（29.7%）のほうが男性（21.3%）より割合はやや高い。若い教員ほど割合が高い傾向にある。

理数系教科の能力にかかわる性別役割分担意識について、『理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い』に「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した教員の割合は 77.2%であった。一方、「そう思う」「ややそう思う」の割合は 22.8%であり、女性（25.6%）のほうが男性（19.7%）より割合はやや高い。女性（20代 31.8%、30代 26.9%、40代 25.2%、50代 21.7%）と男性（20代 27.2%、30代 24.9%、40代 16.3%、50代 15.0%）のいずれにおいても、若い教員ほど割合が高い傾向にある。

図 15 「男性のほうが女性より管理職に向いている」
「理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い」



参考 初等中等教育における女性管理職率の現状

初等中等教育における女性教員の割合は、小学校では半数を超え 62.5%、中学校は 43.5%、高校は 33.2%です（「平成 29 年度学校基本調査」）。これらの割合に比べると、女性の管理職率は低く、特に学校での意思決定権を持つトップである校長の割合は増加傾向にあるものの、小学校 19.3%、中学校 6.6%、高校 7.5%と低くなっています（表 1）。

表 1 校種別 初等中等教育における女性管理職率

	小 学 校			中 学 校			高 校		
	男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率
教員計	154,674	257,224	62.4	131,708	101,539	43.5	106,675	53,022	33.2
校長	15,546	3,727	19.3	8,516	597	6.6	3,083	251	7.5
副校長	1,244	573	31.5	827	119	12.6	552	50	8.3
教頭	13,776	4,299	23.8	8,032	933	10.4	3,694	393	9.6

出所：「平成 29 年度学校基本調査」より作成

「学校教員のキャリアと生活に関する調査」検討委員（2018 年 11 月現在）

大竹 美登利	東京学芸大学名誉教授
高林 直人	静岡県立浜松商業高等学校教諭
土屋 隆裕	横浜市立大学データサイエンス学部教授
平林 久美子	全国公立小・中学校女性校長会会長／墨田区立両国小学校校長
渡部 誉	西条市教育委員会指導部学校教育課副課長兼スマートスクール推進係長
中野 洋恵	国立女性教育会館研究国際室長
島 直子	国立女性教育会館研究国際室研究員
飯島 絵理	国立女性教育会館研究国際室研究員

事務局 記載欄	開設 年度	2016年度	科目 区分	導入科目	科目 コード	5710014	履修 制限	無	単位 数	1
------------	----------	--------	----------	------	-----------	---------	----------	---	---------	---

科目名（メディア）＝ 女性のキャリアデザイン入門 （'16）＝ （OL）
 英文名 ＝ [Introductory Course on Women's Career Design ('16)]
 [主任講師（現職名）： 中野 洋恵 （国立女性教育会館主任研究員）]
 [主任講師（現職名）： 渡辺 美穂 （国立女性教育会館研究員）]
 【本学担当専任教員： 宮本 みち子 （放送大学副学長）】

講義概要

ライフスタイルが多様化する中で、仕事や将来について不安や迷いがある女性が、自律的にこれからのキャリアを形成するために必要な基礎知識を得る導入講座。現代社会で生きる女性の現状や社会背景について、さまざまな女性の事例を通じて考えるとともに、学習者自身が今後の生き方や働き方についてワークやディスカッションを交えながら、キャリアをデザインする。

授業の到達目標

女性たちの多様な生き方や働き方を学びながら、個人がキャリアを形成していくうえで直面する障害や課題、それを乗り越えるための支援やネットワーク、必要な情報の収集・活用方法についての基礎知識を得るとともに、学習者自身がキャリアをデザインすることを目標とする。

成績評価の方法

成績評価は、小テスト(30%)、ディスカッション(30%)、レポート(40%)の評価により行う。
 ※オンライン上の学習で評価します。放送授業と異なり、通信指導や学習センターにおける単位認定試験は行いません。また、単位修得できなかった場合の再試験制度也没有ありません。

履修上の留意点

※本科目の受講には、インターネットなどの受講環境が必要です。詳細は本学ホームページをご参照ください。

回	テ ー マ	内 容	担 当 講 師 名 (所属・職名)
1	オリエンテーション ー変動する女性の生き方・働き方とキャリアデザイン	本講座のねらいと背景について説明する。女性が自らの生き方・働き方を「キャリア」として捉え、考えるための基礎知識を得る。 【キーワード】 キャリア、キャリアデザイン、キャリア・アンカー、転機	中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員)
2	女性のキャリアとライフコースの多様性	女性のライフコースとそのキャリアの多様性について学ぶ。キャリアの事例分析を通じて、女性のライフコースと社会変化との関わりについて理解する。 【キーワード】 ライフコース、ライフイベント、性別役割分業意識、社会的資源、ネットワーク、地域	島 直子 (国立女性教育会館研究員)
3	変化する女性の働き方 ー女性のキャリアと社会活動	地域課題の解決を目的とした社会活動を軸にしたキャリアを形成している女性の生き方を通じて、女性の生き方や働き方について理解する。女性たちが直面する課題とその乗り越え方について、事例から学ぶ。 【キーワード】 職業キャリアと社会活動キャリア、経済的自立、再就職、起業、ネットワーク、社会活動、ロールモデル	渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員)

回	テ ー マ	内 容	担 当 講 師 名 (所属・職名)
4	変化する女性の働き方 ー女性と就労継続	結婚、出産、育児、介護等のライフイベント、家族の転勤等予期せぬ経験を経ながら仕事を継続する女性の働き方、直面する課題とその乗り越え方について事例を通じて学ぶ。 【キーワード】 継続就労、両立支援、企業、ワーク・ライフ・バランス、メンター	渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員)
5	女性が働きやすい環境づくり ーワーク・ライフ・バランス	企業や男性にとって女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス社会に転換することが持つ意味について理解を深めるとともに、女性活躍推進を進める企業の取組・関連施策についての知識を得る。 【キーワード】 ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、子育て、男性の家庭参画、介護	中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員)
6	キャリアデザインに役立つリーガル・リテラシー	女性が自身のキャリアを切り拓いていく上で、自分にどのような権利があるかを自覚することは力になる。役立つ法律や関連諸制度を知り、その知識を使いこなすリーガル・リテラシーを身につける。 【キーワード】 女性差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、エンパワーメント、国際社会	渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員)
7	キャリアデザインに役立つ情報とICT活用	女性情報とICT活用の意義、大学や社会教育施設等の機能(学習、相談、ネットワーク)や活用方法について理解するとともに、ICT活用や学習を通じて就職や働き方の転換につなげた事例から学ぶ。 【キーワード】 女性情報、生涯学習、ICT、起業	渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員) ゲスト: 森 未知(国立女性教育会館専門職員)
8	私のキャリアをデザインする	7回の講座を振り返りながら、実際に学習者が自身の置かれた現状を評価し、今後に向けた具体的なキャリアプランを短期、中長期的視点から立てる。今後もキャリアデザインに重要な生涯学習や活用できる社会資源について学ぶ。 【キーワード】 キャリアデザイン、プランニング、PDCA、評価	中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員)

事務局 記載欄	開設 年度	2017年度	科目 区分	専門科目	科目 コード	5510015	履修 制限	無	単位 数	1
------------	----------	--------	----------	------	-----------	---------	----------	---	---------	---

科目名（メディア）＝ 女性のキャリアデザインの展開 （'17）＝ （OL）

英文名＝ [Development Course on Women's Career Design ('17)]

〔主任講師（現職名）：中野 洋恵 （国立女性教育会館主任研究員）〕

〔主任講師（現職名）：渡辺 美穂 （国立女性教育会館研究員）〕

【本学担当専任教員：宮本 みち子 （放送大学副学長）】

講義概要

女性の働き方が大きく変動している現代社会の中で、さまざまな年代の女性たちが仕事やライフスタイルを含めた広い意味でのキャリアをどのようにとらえているのか、それぞれの転機や直面した課題、それを乗り越えるための工夫について学ぶとともに、履修者同士がオンラインでの意見交換を通じて女性のキャリアとそれをめぐる社会構造について理解する。

授業の到達目標

1. 事例を通じて現代社会における多様な女性のライフコースや直面する課題とその乗り越え方、背景にある社会構造について、女性のキャリア形成事例を通じて学ぶ。
2. 学習者同士の意見交換を通じて、自身のキャリアデザインや女性のキャリアをめぐる環境改善の方策について考える。

成績評価の方法

成績評価は、履修者同士のオンラインディスカッションへの積極的な参加(40%)、小テスト(30%)、最終レポート(30%)の評価により行う。
※オンライン上の学習で評価します。放送授業と異なり、通信指導や学習センターにおける単位認定試験は行いません。また、単位修得できなかった場合の再試験制度也没有ありません。

履修上の留意点

男性受講者も女性のキャリアをめぐる環境について一緒に考えていただきます。
※本科目の受講には、インターネットなどの受講環境が必要です。詳細は本学ホームページをご参照ください。

回	テーマ	内 容	担 当 講 師 名 (所属・職名)
1	女性の多様な生き方	現代社会を生きる女性の置かれた状況は大きく変動している。8回の講座を通じて紹介する女性の多様な生き方と就業継続の課題や重要性について、入門編を振り返りつつ概括する。キャリア事例からそれぞれの転機や問題の背景、乗り越え方について、どのように学んでいくか説明するガイダンス。 【キーワード】 ライフコース、変化する社会、キャリアデザイン	中野 洋恵 (国立女性教育会館主任研究員) 渡辺 美穂 (国立女性教育会館研究員)
2	初期キャリア	キャリア形成における初期キャリアの重要性と、初期キャリア期に直面する課題について説明する。その上で、平成27年度入社の大卒男女正社員を対象に実施した「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(国立女性教育会館)第1回の結果を用いて、初期キャリア期におけるリアリティ・ショックについて示す。 【キーワード】 初期キャリア、組織社会化、リアリティ・ショック	島 直子 (国立女性教育会館研究員)

回	テ ー マ	内 容	担 当 講 師 名 (所 属 ・ 職 名)
3	就業継続1	女性の就業継続をめぐる環境が大きく変化している現状とその背景について統計や施策を説明する。女性の就業継続にかかわるキャリア観に影響する要因について、企業や学校で働く女性のキャリア形成事例を見ていく。男女雇用機会均等法から女性活躍推進法に至る企業の取組みについてゲストに話を伺う。 【キーワード】 就業継続、モチベーション、ロールモデル、メンター、管理職	渡辺 美穂 (国立女性教育 会館研究員) ゲスト:山極 清 子(株式会社 wiwiw社長執行 役員)
4	就業継続2	女性の就業継続を困難にするワーク・ライフ・バランスをめぐる問題(育児、出産、介護等)について統計や施策を学ぶ。女性たちが直面した困難や乗り越えた事例を見ていく。企業のワーク・ライフ・バランス施策の導入や働く女性の支援を行う株式会社wiwiwの取組みについてゲストに話を伺う。 【キーワード】 育児、出産、ワーク・ライフ・バランス、介護	中野 洋恵 (国立女性教育 会館主任研究 員) ゲスト:山極 清 子(株式会社 wiwiw社長執行 役員)
5	就労継続の構造的問 題	女性の就労の構造的問題として、派遣やパートタイム労働、期間限定社員など、非正規雇用の現状と課題についてゲストに話を伺うとともに、非正規雇用からのキャリア展開について事例を通じて考える。また、地域を拠点にして女性のさまざまな問題の解決を側面から支援する男女共同参画センター横浜の事業担当者から、女性の就労に関する取組みについて聞く。 【キーワード】 非正規雇用、派遣労働、同一労働同一賃金、職務評価、スキル	渡辺 美穂 (国立女性教育 会館研究員) ゲスト:大槻 奈 巳(聖心女子大 学教授)
6	新しい働き方 ー女性と起業	従来の働き方とは異なるワークスタイルを導入する女性が増えてきている。社会や地域の課題解決も視野に入れた女性たちの事例を取り上げる。この回では、「女性の起業」の特徴や課題について起業支援を行っているゲストやさまざまな経緯からNPO、株式会社等を立ち上げた女性のキャリア事例から学ぶ。 【キーワード】 女性の起業、ICT、テレワーク、ネットワーク	渡辺 美穂 (国立女性教育 会館研究員) ゲスト:吉枝 ゆ き子(株式会社ソ フィットウェブ コンサルティング 代表取締役)
7	新しい働き方 ー社会や地域の課題 解決	第6回に引き続き、社会や地域課題の解決を視野に入れた女性の働き方や生き方を見ていく。IT企業を経て、出産・育児を契機に女性を支援するNPOを立ち上げて地域おこし協力隊として町づくりに取り組む30代女性や都市で幅広い年代層を対象にしたコミュニティカフェを起業した女性の事例等を通じて考える。 【キーワード】 地域、コミュニティ、交流、団体・NPO・グループ	渡辺 美穂 (国立女性教育 会館研究員) 中野 洋恵 (国立女性教育 会館主任研究 員)
8	これからの社会とキャ リアを考える	これまでの7回の講座を振り返りながら、働き方の転換、女性の活躍、男性にとっての男女共同参画などをテーマに、女性のキャリアデザインについてゲストに話をききながら考える。 【キーワード】 働き方の転換、キャリアデザイン、エンパワーメント、男性にとっての男女共同参画、社会貢献	中野 洋恵 (国立女性教育 会館主任研究 員) ゲスト:安斎 徹 (群馬県立女子 大学教授)

放送大学オンライン講座実績

女性のキャリアデザイン入門（‘16）

年度	時期	履修者数
平成28年度	前期	374人
	後期	421人
平成29年度	前期	300人
	後期	280人
平成30年度	前期	232人
	後期	244人

女性のキャリアデザインの展開（‘17）

年度	時期	履修者数
平成29年度	前期	333人
	後期	322人
平成30年度	前期	235人
	後期	229人

女性教育情報センターの運営

収集資料統計(平成 31 年 3 月末現在)

項目		和			洋			計		
		29年度受入	30年度受入	累計	29年度受入	30年度受入	累計	29年度受入	30年度受入	累計
図書	図書	2,153	2,128	87,083	138	268	25,008	2,291	2,396	112,091
	地方行政資料	233	749	28,198	0	0	0	233	749	28,198
	計(冊数)	2,386	2,877	115,281	138	268	25,008	2,524	3,145	140,289
逐次 刊行物 (新規受入 タイトル)	雑誌	35	34	3,306	0	1	765 (63ヶ国)	35	35	4,071
	新聞	0	0	72	0	0	1	0	0	73
その他	新聞 切り抜き	24,876	20,994	479,079	-	-	-	24,876	20,994	479,079
	AV資料	34	36	370	0	0	4	34	36	374

利用状況統計：平成29年度・平成30年度（平成31年3月31日現在）

	平成 29 年度	平成30年度
資料等利用者数	5,015	4,592
貸出資料総数（冊）	10,794	10,667
図書資料	9,829	9,811
地方行政資料	31	29
雑誌類	660	630
新聞記事	44	88
研修貸出（冊数）	200	50
その他	30	59
レファレンスサービス件数	727	591
文献複写サービス（件数）	883	689
情報研修プログラム（件数）	4	2
情報研修プログラム（人数）	29	18
相互貸借貸出件数	285	343
内 パッケージ貸出件数	79	88

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＞ （平成 31 年 3 月末現在）

	30 年度増加件数	累計
図書	2,396	112,091
雑誌	35	4,071
地方行政資料	749	28,198
オーディオ・ビジュアル資料	36	374
和雑誌記事	990	74,662
新聞記事インデックス	20,994	479,079
計	25,200	698,475

＜その他のデータベースのデータ件数＞ （平成 31 年 3 月末現在）

	30 年度増加件数	累計
女性関連施設 DB	878	39,934
女性情報レファレンス事例集	8	302
女性と男性に関する統計 DB	-34	398
国立女性教育会館リポジトリ*1	13	6,743
計	865	47,377

※「女性と男性に関する統計 DB」（398 件（表））は、平成 30 年度に収録データの見直しを行って整理したため減少となっている。

平成30年度「アーカイブ保存修復研修（基礎コース）＋（実技コース）」開催要項

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。

平成30年度は、アーカイブの作成や保存に関する講義・活用報告・実践報告と、参加者によるグループ別の話し合いを行う基礎コース、そして資料の保存修復を実習形式で学んでいただく実技コースを開催します。

女性アーカイブの保存・提供に携わる実務者の方、大学・機関等の図書館職員の方のご参加をお待ちしております。

1. 期 日 平成30年11月20日（火）～11月22日（木）

- ① 基礎コース：11月20日（火）午後～11月21日（水）午前 1泊2日
- ② 実技コース：11月21日（水）午後～11月22日（木）午前 1泊2日
- ・ オプション：11月22日（木）午後

- ・ 基礎コースのみ、実技コースのみ、基礎・実技通しての参加、いずれも可能です。
- ・ 基礎コースは1日のみの参加も可能です。
- ・ オプションは全日参加の方を優先とします。
- ・ 研修参加の方は国立女性教育会館に1泊1,200円でご宿泊いただけます。

2. 募集人員 女性関連施設職員・地域女性史編纂関係者などアーカイブの保存・提供に携わる実務者の方、大学・機関等の図書館職員の方

- ① 基礎コース：30名
- ② 実技コース：20名
- ・ オプション：20名

3. 主 催 独立行政法人国立女性教育会館

4. 後 援 株式会社資料保存器材

5. 会 場 国立女性教育会館 〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728 番地 URL: <https://www.nwec.jp/>

6. 日程・内容

11月20日（火）

<基礎コース 第1日>

12:45～13:00	受付	
13:00～13:10	開会・挨拶	国立女性教育会館理事長 内海房子
	オリエンテーション	
13:10～14:00	アーカイブと著作権 アーカイブに関わる著作権や最新の法改正などについて学びます。	文化庁著作権課 渡辺優加
14:00～14:50	アーカイブ活用報告 女性史研究の立場からのアーカイブ活用事例について学びます。	女性史研究者 永原紀子
15:00～15:50	アーカイブ実践報告 法政大学大原社会問題研究所における実践事例について学びます。	法政大学大原社会問題 研究所教授 榎一江
16:00～17:00	ディスカッション 講師も交えてグループ別にディスカッションを行います。	
17:15～17:45	女性教育情報センター、女性アーカイブセンター見学（希望者のみ）	
19:30～20:30	情報交換会（希望者のみ） 参加者相互の情報交換やネットワークづくりの場を提供します。	

11月21日（水）

<基礎コース 第2日>

9:00～9:55	国立国会図書館資料デジタル化の手引について デジタル化手引2017年版や国立国会図書館の実例を学びます。	国立国会図書館関西館 電子図書館課 村松克洋
9:55～10:50	女性アーカイブセンター10周年 当館女性アーカイブセンターの10年を振り返り、女性アーカイブについて学びます。	国立女性教育会館情報 課客員研究員 青木玲子
11:00～11:55	国立公文書館におけるデジタルアーカイブについて 国立公文書館におけるデジタルアーカイブの実践事例を学びます。	国立公文書館業務課 高杉美里
11:55～12:00	閉会	

11月21日（水）

<実技コース 第1日>

13:15～13:30	受付	
13:30～13:35	開会 オリエンテーション	
13:35～17:00	紙資料の修復関連実習① コンサベーション・バインディングの実習を通して、図書資料の構造を理解し、受講者が補修を行う際に役立つ知識や技術を学びます。	（株）資料保存器材 伊藤美樹、高田かおる

11月22日（木）

<実技コース 第2日>

9:00～11:00	紙資料の修復関連実習② 1日目の実習の続きを行います。	(株) 資料保存器材 伊藤美樹、高田かおる
11:00～11:55	質疑応答 実習や日頃の補修作業での疑問や課題について 質問する時間を設け、情報共有を図ります。	(株) 資料保存器材 伊藤美樹、高田かおる
11:55～12:00	閉会	

11月22日（木）

<オプション>

15:00～17:00	(株) 資料保存器材見学会 全国から集まるアーカイブ資料の保存修復の 作業現場を見学します。	(株) 資料保存器材 伊藤美樹、高田かおる
-------------	---	--------------------------

7. 所要経費

- (1) 参加費 ①基礎コース：無料 ②実技コース：材料費 2,000 円
- (2) 宿泊費 1泊 1,200 円（前・後泊とも同額）
- (3) 食費 朝食 バイキング 870 円
昼食 カフェテリア形式 550 円～800 円程度
夕食 バイキング 1,080 円
- (4) 情報交換会費 1,000 円（希望者のみ。軽い飲食物をご用意します）

8. 申込手続

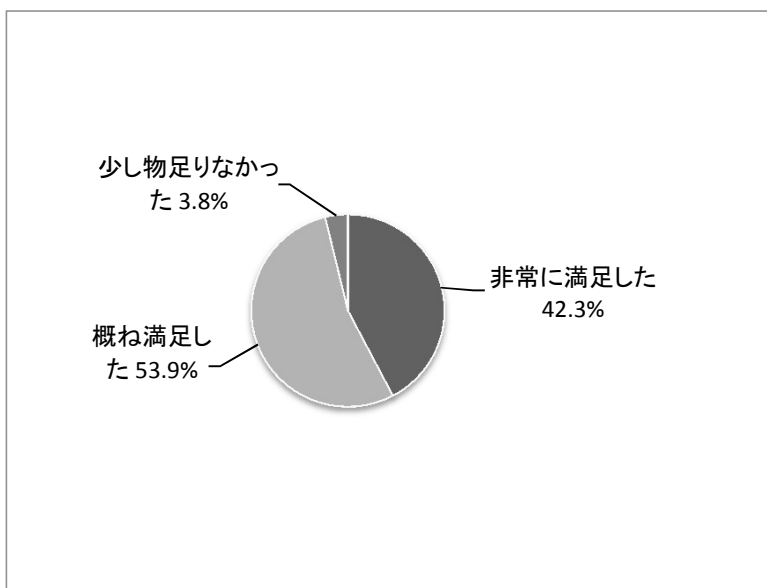
- (1) 方法 下記①または②のいずれかにてお申し込みください。
- ①電子メール：ホームページ（<https://www.nwec.jp/event/training/archivist2018.html>）
掲載の申込書様式に入力の上ファイル添付にて送信
（必要事項をメール本文に入力の上送信しても可）
- ②FAX： ホームページ掲載の申込書様式に記入の上送信
（様式がなければ必要事項を記入した紙でも可）

- (2) 期限 平成 30 年 11 月 12 日（月）
定員を超えた場合は、期限前に締め切ることもあります。

9. 申込・問い合わせ先

国立女性教育会館情報課 嶋(しぎ)、星野
TEL: 0493-62-6728 FAX: 0493-62-6721 電子メール: infodiv@nwec.jp

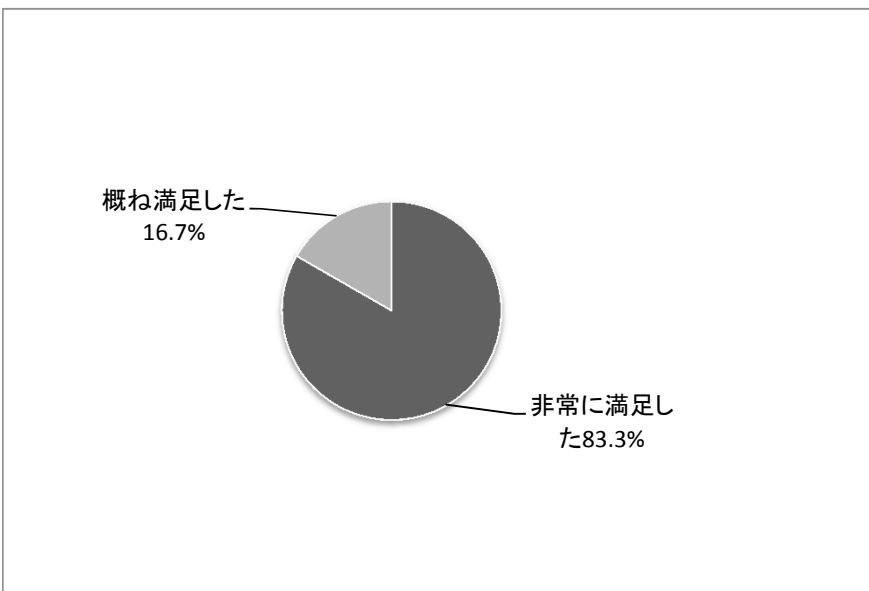
平成30年度アーカイブ保存修復研修(基礎コース)アンケート結果



満足度

非常に満足した	11人	42.3%	96.2%
概ね満足した	14人	53.9%	
少し物足りなかった	1人	3.8%	
物足りなかった	—	—	
無回答	2人	—	
計	28人	100.0%	

平成30年度アーカイブ保存修復研修(実技コース)アンケート結果



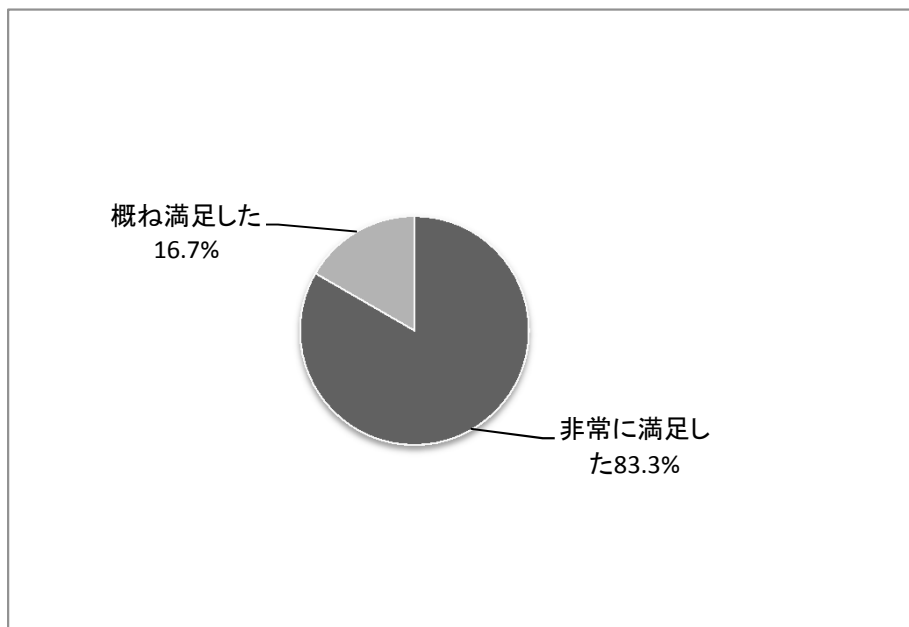
満足度

非常に満足した	20人	83.3%	100.0%
概ね満足した	4人	16.7%	
少し物足りなかった	—	—	
物足りなかった	—	—	
無回答	1人	—	
計	25人	100.0%	

平成30年度アーカイブ保存修復研修(実技コース)アンケート結果

満足度

非常に満足した	20人	83.3%	100.0%
概ね満足した	4人	16.7%	
少し物足りなかった	—	—	
物足りなかった	—	—	
無回答	1人	—	
計	25人	100.0%	



自由記述

基礎	アーカイブという漠然としたイメージがいろいろな方面からの講義で少し具体的になり、これからの実務に活かせる参考になる部分が多くありました。
	多様な観点から資料を見る目を養うことができましたと感じます。
	各コマに特色があり充実した内容でした。
実技	実際に手を動かすことで、本の構造がよく理解できました。
	作業説明が一段階ごとになされ、時間も十分にとられていたので、分かりやすく作業しやすかったです。
	ゆっくり丁寧に教えていただけました。質問もしやすかったです。

平成30年度アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー開催要項

1. 趣 旨

「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」は会館の第四期中期目標・中期計画において、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。平成30年度のリーダーセミナーでは、農山漁村女性のエンパワーメントをテーマとして設定し研修を行う。

2. 主 題 農山漁村女性のエンパワーメント

3. 主 催 独立行政法人国立女性教育会館

4. 期 間 平成30年10月2日（火）～10月6日（土） （受入れ期間10月1日（月）～10月7日（日））

5. 募集人員 10名程度

6. 募集対象国 カンボジア、中国、インドネシア、韓国、ベトナム

7. 応募資格

以下の12項目を満たす者

- (1) 女性
- (2) 下記のいずれかに該当する者
 - ① 女性に関する行政機関に所属する者
 - ② 女性の地位向上に関するNGOに所属する者
 - ③ 女性学関連研究に携わる者
- (3) 所属機関の長から推薦が得られる者
- (4) 大学卒またはそれと同等の学力及び経験を有する者
- (5) 原則として、平成30年4月1日現在で満45歳未満の者
- (6) 講義を理解するのに十分な英語の能力を有する者
- (7) 研修の全日程に参加できる者
- (8) 男女共同参画及び女性の社会参画に関わる課題について十分な関心を持ち、課題解決に熱意のある者
- (9) 本国の担当部署で女性の能力向上に関わる事業を立ち上げる裁量・権限を持つ者
- (10) 研修終了後も、会館及び参加者との持続的情報交換や連携事業について積極的に関わることができる者
- (11) 平成30年度の研修テーマに沿った事前課題を提出することが可能な者
- (12) 心身ともに健康である者（なお、妊娠中の女性の参加は、渡航・移動及び研修参加への医者の許可がある場合に限る）

8. 応募方法

申込みは国立女性教育会館研究国際室宛に必要な書類（応募書類・所属長の推薦状）を提出する。提出書類に不備がある申込みは選考の対象外となるので注意すること。

(1) 締切日 平成30年7月6日（金） 日本時間24時必着

(2) 提出書類

- a. 様式1 PART A：応募用紙（貼付する写真は、半年以内に撮影したものであること）
- b. 様式1 PART B：所属長からの推薦状
- c. 様式1 PART C：健康に関する質問票
- d. 様式1 PART D：カントリーレポート（PPTスライド）
- e. 有効なパスポートの顔写真貼付ページのコピー（所持者のみ）
- f. 提出書類チェックリスト
- ＊行政機関以外の所属の場合は以下の書類及び資料を併せて提出のこと。
- g. 様式2：NGO団体概要及び所属団体の活動内容の記載されたパンフレット

提出書類は返却しない。応募書類に記載された個人情報には本研修の実施の目的のみに使用する。可否に関する問い合わせには応じない。

9. 選考方法及び決定通知

対象国はアジア地域から5ヵ国を選定し、国立女性教育会館の調査研究事業等に関係を深めている国の機関を中心に、女性問題・女性教育に関するナショナルマーシナリー及びフォーカルポイント、女性団体等に研修生の推薦を依頼する。

10. 研修日程

別紙参照

11. 研修内容・方法

- (1) カントリーレポートの発表・討議
- (2) 講義
- (3) 行政機関、女性関連施設等の視察
- (4) 女性リーダーとの意見交換

12. 事前提出課題

研修参加者は、研修開始以前に、出身国における男女平等政策及び農山漁村女性のエンパワーメントのための取組みに関するカントリーレポートと小論文を提出する。研修期間中に事前に提出されたカントリーレポート及び小論文をもとに討議を行う。

1 3. 使用言語

講義、演習はすべて英語で行う。日本語による講義・演習・施設訪問の場合には英語の通訳を配置する。

1 4. 研修費用

研修のための下記費用は、国立女性教育会館が負担する。それ以外のすべての費用は研修生の負担とする。

- (1) 最寄りの国際空港から往路は成田（または羽田）空港まで、復路は成田（または羽田）から出身国の国際空港までの往復航空運賃、日本国内のホテル及び国立女性教育会館の宿泊費
- (2) 研修実施にかかる費用
- (3) 自国出国日から入国日までの滞在経費

1 5. 研修成果の普及

国立女性教育会館は、本研修の成果物（紙及び電子媒体の資料、パワーポイントスライド、カントリーレポート等）を研修終了後、会館のホームページ及び大学・行政機関が運営するレポジトリ等に掲載し報告書を出版する。

1 6. 連絡先、応募書類の提出先

独立行政法人国立女性教育会館研究国際室

「平成30年度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」宛
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728

T e l : +81-493-62-6437

F a x : +81-493-62-9034

E - m a i l : rese2@nwec.jp

（電子メールでの問い合わせは、件名の頭に「平成30年度リーダーセミナー」と入れる）。

1 7. その他

- (1) 海外から日本への渡航に必要なすべての手続きは、研修生自身の責任において行う。
パスポート及びビザの入手に必要な招へい状等の書類は、国立女性教育会館が送付する。日本までの航空便、到着日時、交通手段等に関する詳細は、決定通知時に併せて知らせる。研修生の意向による航空便の変更は認めない。
- (2) 家族等の同伴は不可。
- (3) 研修期間中は日本国内に留まる。
- (4) 研修終了後は直ちに帰国する。
- (5) 応募用紙の記入方法等、不明の点は、独立行政法人国立女性教育会館研究国際室に照会のこと。

平成30年度「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」日程
テーマ：農山漁村女性のエンパワーメント

平成30年10月2日(火)～10月6日(土)（受け入れ期間 10月1日～10月7日）

月日	曜日	時間	研修項目	研修内容	講師（敬称略）	開催地
10月 1日	月		日本到着 (成田または羽田に到着)			
2日	火	10:20	会館到着・記念撮影			国立女性教育会館
		10:45- 11:00	開会挨拶・職員紹介		内海 房子 NWEC理事長	
		11:00- 12:00	プログラムオリエンテーション & アイスブレイク	研修のねらい、目的、ス ケジュール説明	越智 方美 NWEC研究国際室専門職員	
		13:00- 13:30	会館案内		引間 紀江 NWEC総務課専門職員	
		13:40- 14:00	会館概要説明	国立女性教育会館につ いて	中野 洋恵 NWEC研究国際室長	
		14:00- 15:00	情報提供 「男女共同参画推進フォーラム」 について	NWECが実施している研 修事業の概要	佐伯 加寿美 NWEC事業課専門職員	
		16:00- 17:30	講義 地域から盛り上げる ガーデンセ ンターさへべるの事例	園芸店の経営をめぐる課 題、行政との連携(ハンギ ングバスケットを通じた街 づくり等)	間室みどり ガーデンセンターさへべる	ガーデンセンターさへべる 埼玉県比企郡吉見町谷 口205
3日	水	9:00- 15:00	カントリーレポートの発表	研修生による事例の発表 と討議	ファシリテーター 越智 方美 NWEC研究国際室専門職員	国立女性教育会館
		15:00- 15:30	理事長室表敬訪問			
		15:40- 16:10	視察 女性教育情報センターと女性 アーカイブセンター	「女性教育情報センター」 と「女性アーカイブセン ター」の見学	細川 芽 NWEC情報課長	
		16:10- 17:00	情報提供 男女の初期キャリア形成と活躍 推進に関する調査	NWECが実施している調 査研究の概要	島 直子 NWEC研究国際室研究員	
4日	木	10:30- 12:00	講義 農山漁村女性を対象とした支援 政策	農林水産業に従事する女 性の支援政策と、女性の 社会参画を促進する日本 政府の取り組みに関する 講義	柚木 芳雄 農林水産省経営局就農・女性課女性活躍推 進室課長補佐	農林水産省 東京都千代田区霞が関 1-2-1
5日	金	10:00- 12:00	講義 JAてんどうフレッシュミズ部会 の活動について	JAてんどうにおける女性 活躍の取り組みに関する 講義	黄木 宗悦 JAてんどう経済部部長 佐藤 朝美 JAてんどう経済部生活課主任 結城こずえ JAてんどうフレッシュミズ部会部 会長	JAてんどう 山形県天童市老野森2- 1-1
		14:00- 16:30	視察と意見交換 山形県的女性農業者支援の取 組について 農業女子PJについて	女性農業者との意見交換 輝くアグリウーマン育成 事業について	農業女子PJメンバー 我妻 飛鳥 野菜農園笑伝(EDEN) 長沼 由紀 長沼果樹園 結城こずえ yamagata goodies(ヤマガタグッ ディーズ) 渡邊 初子 渡辺農園 安藤 恵 山形県庁農林水産部 農業技術環境課普及担当 小笠原 悦子 やまがた農業支援センター 新規就農・農業経営総合支援課 就農・経営支援主幹	長沼果樹園 山形県上山市皆沢107
6日	土	10:00- 10:30	視察 山形市男女共同参画センター (ファアラ)視察	山形市男女共同参画セン ター(ファアラ)の施設見 学	庄司 貴洋 山形市企画調整部男女共同参画センター主 査	山形市男女共同参画セン ター(ファアラ) 山形市城西町2-2-22
		10:30- 11:30	講義 山形県男女共同参画センター (チェリア)の取組み	男女共同参画の拠点とし ての活動（研修、情報発 信、交流事業、DV相談 等）の紹介と施設見学	石沢 治雄 山形県男女共同参画センター(チェリア)男女 共同参画部長	
		11:45- 12:00	「チェリア塾」の見学	「チェリア塾」の視察、塾 生との意見交換		
		13:00- 14:00	成果報告書(リーダーセミナーレ ポート)についての打ち合わせ 評価会・閉講式	アンケート記入・修了書の 授与	NWEC職員、研修生	
7日	日		帰国			

「平成 30 年度アジア地域における男女共同参画官リーダーセミナー」 アンケート集計

1. 研修の参加動機 (複数回答)

Why did you apply for this seminar? (Please circle as many as you like.)

1	7 人	男女共同参画の推進に資する知識と技能の向上のため Enhance your knowledge and practical skills for promoting gender equality
2	7 人	男女共同参画の推進に従事する女性リーダーとしての能力向上のため Capacity development as a women's leader for promoting gender equality
3	8 人	研修で得た知識・能力を時刻で活用するため Enhance your ability to implement what you have learned from this seminar in your country
4	9 人	会館職員や研修参加者とのネットワーク構築のため Build a collaborative network with NVEC and the seminar participants
5	1 人	その他 Others (please specify: Valuable learning experience from other countries.)

2. 研修の満足度

How satisfied were you with the program in general? Please provide details.

← Satisfied		Unsatisfied →	
4	3	2	1
9 人	0 人	0 人	0 人
満足度 = 100%	0%	0%	0%

3. 研修の有用度

Will you be able to apply information and knowledge gained through this program at work upon returning to your country? What part of the training program was most beneficial to you?

← Satisfied		Unsatisfied →	
4	3	2	1
6 人	3 人	0 人	0 人
満足度=67%	33%	0%	0%
・ 会館や農林水産省、山形県男女共同参画センターの講義を受講して、日本でジェンダー主流化がどのように推進されているかを理解することができた。(中国) ・ 女性農業者との意見交換からは非常に多くの事を学んだ。女性たちが孤独な環境の中で子育てや地域活動と仕事との両立、自己研鑽の機会の欠如等の問題に直面しながら「農業女子プロジェクト」を通じて、女性のネットワークを構築し力量形成をおこなっていることに感銘を受けた。(インドネシア、中国、カンボジア、ベトナム) ・ 保育室や親子室を設置する等、山形市男女共同参画センター（ファースト）の利用者に配慮した施設運営が印象に残った。(インドネシア、ベトナム) ・ 山形県男女共同参画センターの女性リーダー育成事業（チェリア塾）が参考になった。(インドネシア) ・ 会館の多岐にわたる取組み（女性アーカイブセンターの展示、男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査、男女共同参画推進フォーラム）について、知ることができ有用であった。(インドネシア、中国)			

4. 研修内容等に関する質問

What did you think of the textbooks, training equipment and lecture facilities used for the program?

	←Very Good			Very Poor→
	4	3	2	1
Textbook 講義資料 満足度	7 人	2 人	0 人	0 人
	78%	22%	0%	0%
Training Equipment 研修機材 満足度	9 人	0 人	0 人	0 人
	100%	0%	0%	0%
Lecture Facilities 研修環境 満足度	9 人	0 人	0 人	0 人
	100%	00%	0%	0%
Accommodation 宿泊 満足度	8 人	1 人	1 人	0 人
	89%	11%	10%	0%
Staff 担当職員 満足度	9 人	0 人	0 人	0 人
	100%	0%	0%	0%

5. 追加した方がよい内容

If any topics were to be added to the program, what should they be?

- ・男性にとっての男女共同参画や、より多くの人にジェンダーに係る諸課題を伝える技術を学びたい。(カンボジア)
- ・国内で活動している NGO について知る機会が欲しかった。(韓国)
- ・男女共同参画社会基本法など、日本のジェンダー関連法が成立した背景について学びたかった。(韓国)

平成30年度「NWE Cグローバルセミナー」開催要項

1. 趣 旨

日本では「女性が輝く社会」の政策パッケージが導入され、女性活躍が政府の成長戦略のひとつとして位置づけられていますが、各国の男女間格差の数値に基づき公表されているグローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）は144カ国中114位（2017年度）と多くの課題に直面しています。

平成30年度のNWE Cグローバルセミナーでは、GGGI 9年連続1位のアイスランドを代表する女性団体から専門家を招聘します。世界で最初に民選された女性国家元首を輩出し、父親の育児休業取得日数が78日（2017年度）に達するなど、先進的なジェンダー平等政策を展開しているアイスランドの経験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

「女性の活躍促進に向けた取組み アイスランドの経験から学ぶ」

3. 主 催

独立行政法人 国立女性教育会館

4. 後 援

文部科学省、アイスランド共和国大使館

5. 会 場

主婦会館プラザエフ クラルテ
東京都千代田区六番町15

6. 期 日

平成30年12月7日（金）13：00～16：30

7. 使用言語

日本語、英語（同時通訳付き）

8. 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

9. プログラム

○基調講演「ジェンダー平等な未来に向かってーアイスランドの取り組みから」

講 師：ブリュンヒルデ・ヘイア・オグ・オマースドッティル氏
アイスランド女性権利協会 事務局長

○パネルディスカッション・質疑応答

「アイスランド専門家との対話－ジェンダー先進国を目指して」

意思決定部門への女性の参画、女性の就労、男性にとっての男女共同参画という3つのテーマについて有識者による報告に続き基調講演者との意見交換を行います。

パネリスト

久保 公子 公益財団法人市川房枝記念会女性と政治センター事務局長

高見 具広 独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員

伊藤 公雄 京都大学名誉教授、京都産業大学現代社会学部教授

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

10. 申込方法・申込期限

①申込方法

ア. 電子メール

下記の必要事項を入力の上、rese2@nwec.jp までお申し込みください。

(メールのタイトルを「平成30年度NWE Cグローバルセミナー参加希望」としてください。)

イ. ファックスまたはホームページから申込用紙をダウンロードの上、

1) お名前・フリガナ、2) 郵便番号・住所、3) 電話番号、4) ファックス番号、5) メールアドレス、6) 所属先を記入し、下記までお送りください。

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

FAX番号：0493-62-9034

②申込期限 平成30年12月3日(月) 必着

③決定通知 参加決定次第、メールもしくはファックスにて参加証をお送りします。
当日ご持参ください。

11. 所要経費 参加費 無料

平成 30 年度「NWEC グローバルセミナー」アンケート集計

「女性の活躍促進に向けた取組み アイスランドの経験から学ぶ」

日時：平成 30 年 12 月 7 日(金)

会場：主婦会館プラザエフ クラルテ

申込者 149 人 (定員 80 人)

当日来場者 107 人 女性 102 人 男性 5 人

アンケート回答 78 人 アンケート回収率 72.9%

1 満足度

非常に満足 57.7 % (45 名)、満足 41.0 % (32 名)、あまり満足ではない 1.3 % (1 名)

2 有用度

非常に有用 48.7 % (38 名)、有用 50.0 % (39 名)、あまり有用ではない 1.3 % (1 名)

有用だった点

①基調講演

- アイスランドの男女平等の現状について詳しく知ることができた。(複数意見)
- 大変パワーのあるお話でした。対話をしようとする前向きな姿勢が感じられた
- 教育の重要性について学んだ。(複数意見)
- とてもわかりやすく、グラフなどを使って説明をされてとても良かった。
- 男女共同参画 1 位の現状を知り、日本の目指すべきところが見えた。(複数意見)

②パネルディスカッション

- 男性のジェンダー問題を取り上げたのは、今後の問題意識にとって重要で良かったと思う。(複数意見)
- 講師の選定も適切だったと思います。学ぶことの多い講演、また日本の実情も浮きぼりとなりました。(複数意見)
- 大変興味深く、実りあるセッションでした。(複数意見)
- 企業人の参加があるとよかった。
- 各登壇者から基調講演者への質問が有用だった。

3 その他の意見

- 冊子に日本語と英語の資料が掲載されており、事前準備が周到なのに感銘を受けた。(複数意見)
- パネルディスカッションのなかで基調講演者との議論が成立していました。
- 会場が寒かった。(複数意見)
- 内容・会場・時間配分・日時とも適切だった。

4. 回答者の属性

4－a 年齢

- ①19 歳以下 0.0% (0 名) ②20 歳代 1.3% (1 名) ③30 歳代 9.0% (7 名)
④40 歳代 28.2% (22 名) ⑤50 歳代 23.1% (18 人) ⑥60 歳以上 32.1% (25 名)
⑦無回答 6.4% (5 名)

4－b 性別

- ①女性 84.6% (66 名) ②男性 5.1% (4 名) ③無回答 10.3% (8 名)

4－c お住まいの都道府県

- ①東京都 37.2% (29 名) ②福岡県 15.4% (12 名) ③千葉県 6.4% (5 名)
④神奈川県 6.4% (5 名) ⑤埼玉県 5.1% (4 名) ⑥岩手県 2.6% (2 名)
⑦兵庫県 2.6% (2 名) ⑧山形県 1.3% (1 名) ⑨富山県 1.3% (1 名)
⑩大阪府 1.3% (1 名) ⑪奈良県 1.3% (1 名) ⑫島根県 1.3% (1 名)
⑬無回答 17.9% (14 名)

4－d 所属

- ①女性関連施設 14.1% (11 名) ②行政 19.2% (15 名) ③NPO/NGO 11.5% (9 名)
④企業 14.1% (11 名) ⑤大学 17.9% (14 名) ⑥その他 17.9% (14 名)
⑦無回答 5.1% (4 名)

5. このセミナーをどのようにお知りになりましたか？（複数回答）

- ① NVEC メールマガジン 19 名 ② メールマガジン(内閣府・JILPT・JICA) 10 名
③ ちらし・ポスター 18 名 ④ NVEC HP 9 名 ⑤ 知人からの紹介 7 名
⑥ その他 15 名 ⑦無回答 6 名

平成30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・被害の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を実施する。3年計画の第1年次*。

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。参加者が日本を含め、互いの国の人身取引対策に関する取り組みについて相互理解を深め、特に予防、被害者の保護と自立支援に携わる関係機関の役割や協力体制等について把握し、参加者間で人身取引対策に取り組む機関の機能強化や連携、国を越えたネットワークの強化に資する方策を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

4. 協 力 内閣官房、外務省、厚生労働省、警察庁、法務省、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 日 平成30年10月24日（水）～11月7日（水）

6. 対 象 13名（男女）予定

カンボジア、タイ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、ベトナム、ラオス、インドネシア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）。

7. 研修項目

- （1）日本政府の人身取引対策および日本の人身取引被害者保護支援策について理解する。
- （2）日本の民間団体による被害者支援策について理解する。
- （3）参加各国における人身取引対策の予防・起訴・保護の一連のプロセスや関係機関の役割を把握するとともに、好取組事例を共有し、課題について検討する。
- （4）アセアン地域におけるより良い関係づくりに向けた方策について検討する。
- （5）（1）から（4）を通して得られた知見をもとに、各国の人身取引対策の改善や地域間および国内間の関係強化に向けたアクションプランを作成する。

8. 使用言語 英語

9. 日 程 別添参照

*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ている。本研修も30年度から3年計画で実施予定である。なお、タイの「メコン地域人身取引被害者支援能力向上プロジェクト」の関係者を対象にした国別研修が、別途、JICA 関西で開催されている。

(別添) 日程

日 時	内 容	場 所
10 月 23 日 (火)	来日	
10 月 24 日 (水)	午前 JICA オリエンテーション 午後 研修プログラムオリエンテーション	TIC
10 月 25 日 (木)	午前 日本政府の取組：内閣官房 午後 自治体の取組：東京都女性センター	都内
10 月 26 日 (金)	終日 民間団体の取組：母子自立支援施設	千葉
10 月 27 日 (土)	午前 民間団体の取組：同行支援と長期的支援 夜間 街歩きスタディーツアー	都内
10 月 28 日 (日)	終日 自由	
10 月 29 日 (月)	午前 日本政府の取組：東京入国管理局 午後 日本政府の取組：警察庁	都内
10 月 30 日 (火)	午前 男女共同参画の取組：国立女性教育会館 午後 カントリーレポート発表と分析	NWEC (NWEC 泊)
10 月 31 日 (水)	午前 日本政府の取組：厚生労働省（女性保護） 午後 国際機関の取組：IOM グループ討議	NWEC (NWEC 泊)
11 月 1 日 (木)	午前 民間団体の取組：一般社団法人社会包摂センター 午後 民間団体の取組：移住労働者と連帯するネットワーク	都内
11 月 2 日 (金)	午前 民間団体の取組：公益財団法人かながわ国際交流財団 午後 民間団体の取組：人身取引被害者弁護団	TIC
11 月 3 日 (土)		
11 月 4 日 (日)	終日 自由	
11 月 5 日 (月)	午前 地域協力枠組みに関する情報提供：JICA 午後 アクションプラン作成	TIC
11 月 6 日 (火)	午前 研修成果まとめ 午後 成果発表会と意見交換会：研修員、講師、視察先等	TIC
11 月 7 日 (水)	午前 評価会と閉講式	TIC
11 月 8 日 (木)	帰国	

TIC : JICA 東京（最寄駅：京王新線幡ヶ谷駅もしくは千代田線・小田急線代々木上原駅）

NWEC：国立女性教育会館（最寄駅：東武東上線 武蔵嵐山駅）

平成30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」研修日程

		曜日	時間	研修項目	研修内容	講師	研修場所	宿泊先
集団研修	10月23日	火			来日、移動 成田国際空港 → 幡ヶ谷(TIC)			TIC
	24日	水	AM 13:00-13:30 13:30-14:00 14:00-16:00 16:00-17:30	ブリーフィング オリエンテーション プログラム説明 ワークショップ 講義	JICAブリーフィング オリエンテーション、関係者紹介、プログラム全体説明 プログラム詳細説明 各メンバーの人身取引問題の解決に向けた取組と課題の共有 研修課題に関する基礎講義、ビデオ上映	JICA 阿部 亮子(国際協力機構(JICA)) 渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員(NWEC)) 研修員 渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員)	TIC	TIC
	25日	木	9:00-9:30 10:30-11:30 14:30-17:15	ガイダンス 講義・意見交換 講義・視察・意見交換	日本の人身取引対策(自治体)施設見学にあたって 日本政府の人身取引対策:「人身取引対策行動計画2014に基づく日本の取組」(内閣官房) 日本の人身取引対策(自治体):女性相談所の被害者保護	渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員) 藤森 大輔(内閣官房副長官補(内政担当)付参事官補佐) 和田 敦朗(内閣官房副長官補(外政)付参事官補佐) 和田 芳子(東京都女性相談センター所長)	TIC 内閣府8号館 5階共用D会議室 東京都女性相談センター	TIC
	26日	金	10:15-11:00 11:00-12:00 13:00-15:15	講義・視察 講義・視察 講義・視察・意見交換	民間の取組:社会福祉法人による地域の外国人支援 民間の取組:社会福祉法人による地域の外国人支援 民間の取組:社会福祉法人による地域の外国人支援グループ1〜3	花崎みさを(社会福祉法人一粒会理事長・統括施設長) 斎藤 孟彦(社会福祉法人一粒会 児童家庭支援センター「ファミリーセンター・ヴィオラ」相談員) 小林 晶子(社会福祉法人一粒会「FAHこすもす」副施設長・相談員) 島海 典子(社会福祉法人一粒会「FAHこすもす」センター主任・主任母子指導員) フランク・オカンプス(社会福祉法人一粒会「ファミリーセンター・ヴィオラ」外国人ソーシャルワーカー)	社会福祉法人一粒会	
	27日	土	10:00-11:00 11:00-11:30 11:30-12:00 12:00-13:00 15:10-16:10 16:30-19:00	講義 講義 講義 グループ討議 自由行動 スタディーツアー	民間団体の取組:同行支援と長期的サポート、在日タイ人の現状 民間団体の取組:フィリピン人のケースから 民間団体の取組:マレーシア人のケースから 民間団体の取組:グループディスカッション 秋葉原見学 民間団体の取組:夜の街歩きスタディーツアー	福島由利子(ウェアワリーコーディネーター事務局、相談員) 武内ジェーン(ウェアワリー相談員) 余 慧慈(イー・ヒューチャー)(ウェアワリー相談員) 上記講師3名(メイン:福島、サブ:武内、余) 一般社団法人Colabo	TIC SR406(36人部屋) 都内	TIC
	28日	日						TIC
	29日	月	9:45-12:30 14:30-17:00	視察・説明 講義・意見交換	日本政府の人身取引対策:東京入国管理局 日本政府の人身取引対策:警察庁	中山 敦雄(東京入国管理局総務課渉外調整官) 新井 淳(警察庁生活安全局保安課人身取引対策係警察庁警視)	東京入国管理局 TIC SR402(24人)	
	30日	火	10:15-10:45 10:45-11:15 11:15-12:00 13:00-13:45 14:00-18:15	挨拶 講義・意見交換 講義・意見交換 日本文化体験 国別発表	理事長挨拶・職員意見交換 男女共同参画の推進 女性に対する暴力と相談員等を対象とした研修事業 茶室見学 カンントリーレポート(6か国)	会館職員 中野 洋恵(国立女性教育会館研究国際室長) 小笠原泰代(国立女性教育会館事業課専門職員) NWEC職員 研修員	国立女性教育会館 本館2階会議室・大 誓書院 研修棟1階101室	
	31日	水	9:00-10:30 10:30-12:30 13:30-14:00 14:00-17:30 19:00-20:45	国別発表 国別発表 講義・意見交換 講義 グループ討議	カンントリーレポート(2か国) 日本政府の人身取引対策:厚生労働省(女性保護) 日本政府の人身取引対策:国際移住機関の取組 グループ1	研修員 松田 正信(厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課女性保護専門官) 森田カリナ(国際移住機関(IOM)チーフ・ケースワーカー) 森田カリナ(国際移住機関(IOM)チーフ・ケースワーカー) 新倉 久乃(女性の家サラー理事) 渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員)	研修棟1階101室	NWEC
	11月1日	木	9:30-11:30 11:30-12:30 14:30-15:30 15:30-17:30	講義・意見交換 講義・視察・意見交換 講義・意見交換 講義・意見交換	民間団体の支援:電話相談と切れ目のない支援 民間団体の支援:電話相談と切れ目のない支援 民間団体の取組:外国人労働者が直面する課題 民間団体の取組:外国人労働者が直面する課題	遠藤 智子(一般社団法人社会的包摂サポートセンター事務局長) 和久井みらる(一般社団法人社会的包摂センター一般ライン全国コーディネーター) 鳥井 一平(特定非営利活動法人移住者と連帯する全国ネットワーク代表理事) 山岸 素子(特定非営利活動法人移住者と連帯する全国ネットワーク事務局長)	社会的包摂サポートセンター 御徒町	
	2日	金	9:00-10:00 10:00-12:00 13:00-14:30 14:30-17:30		成果発表会についての話し合い 民間団体の取組:在住外国人に対する地域の国際交流や生活支援 成果発表会についての話し合い 民間団体による法的支援	渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員) 諏訪 淳美(公益財団法人かながわ国際交流財団多文化共生・協働推進グループ主査) 渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員) 大谷美紀子(人身取引被害者弁護団) 皆川 涼子(人身取引被害者弁護団)	TIC	TIC
	3日	土		自由研究				TIC
	4日	日						TIC
	5日	月	9:00-10:00 10:00-12:00 13:00-18:30		成果発表会についての話し合い 講義・意見交換 ワークショップ	渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員) 山口 綾(国際協力機構専門員(JICA)) 渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員) 国際協力機構専門家、研修員	TIC TIC SR411(88)	TIC
	6日	火	9:00-11:30 13:00-17:30 17:30-18:30	グループワーク 発表・意見交換 情報交換会	成果発表会の報告準備 各国の取組、成果発表と意見交換会 情報交換会	渡辺 美穂(国立女性教育会館研究国際室研究員)、研修員 省庁(厚生労働省、東京入国管理局)、大使館 小ヶ谷千穂(フェリス学院大学教授) 吉田 容子(弁護士、立命館大学教授) 和田 芳子(東京都女性相談センター所長)、松田美恵子(同 係長) 佐藤 美央(国際移住機関(IOM)駐日代表) 金 朋央(一般社団法人社会的包摂センター外国語ライン全国コーディネーター) 皆川 涼子(人身取引被害者弁護団) 花崎みさを(社会福祉法人一粒会理事長・統括施設長) 新倉 久乃(女性の家サラー理事) 斎藤 百合子(明治学院大学国際学部客員教授) 福島由利子(ウェアワリーコーディネーター事務局、相談員) 等	TIC SR411(88) SR402(24)	TIC
	7日	水	10:00-11:00 11:15-11:45	評価 閉講式	評価会 JICA挨拶、NWEC挨拶、研修員代表挨拶、修了証書授与	JICA、研修員 JICA、研修員	TIC SR306・410	TIC
	8日	木		帰国	帰国			

研修生のアンケート集計

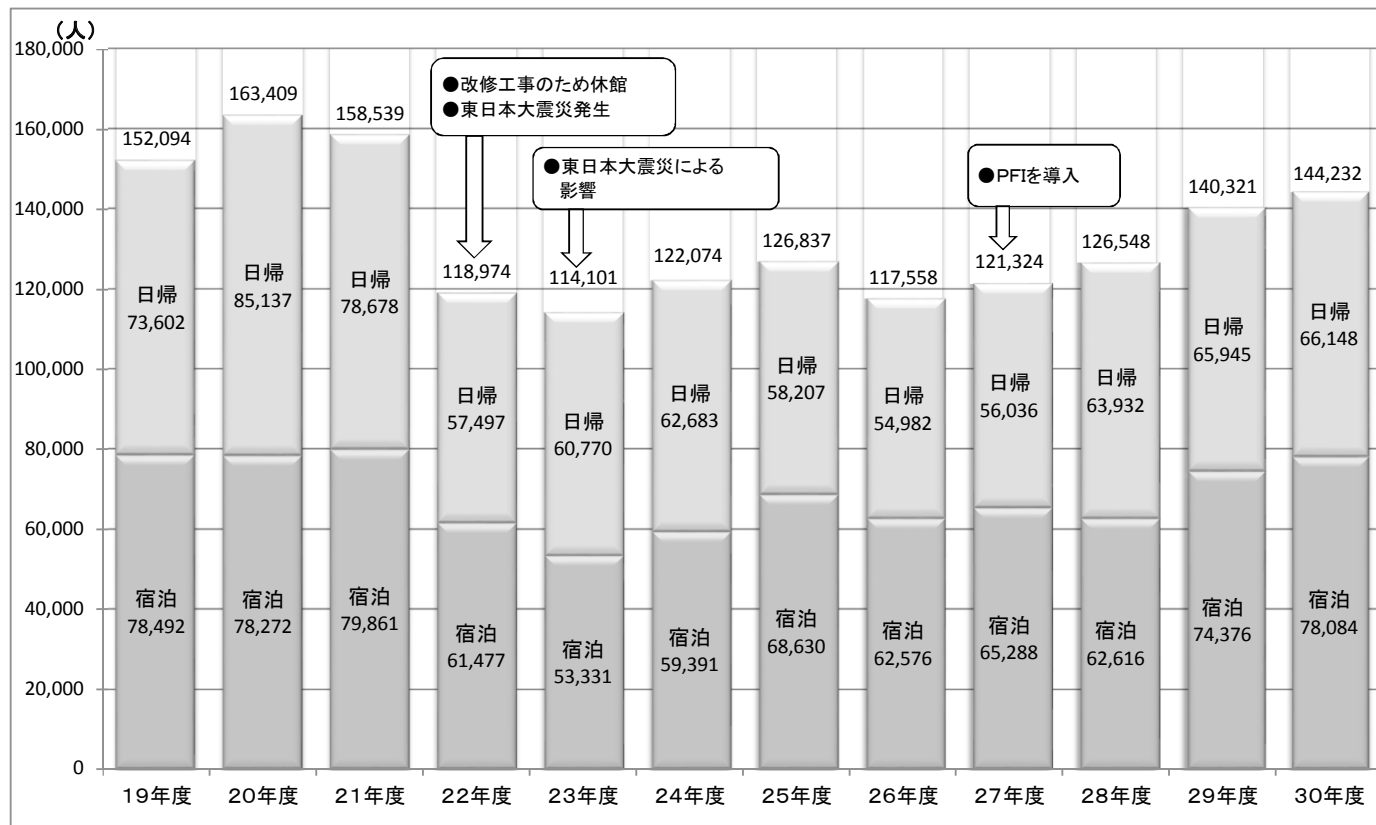
	国 名	氏 名	た 成 標 案 か で を 件 き 達 目
1	カンボジア	RAN Serey Leakhena	4
2	カンボジア	HUN Pheakdey	4
3	インドネシア	SINAMBELA Jadi Erikson Pandapotan	4
4	ラオス	SOULIVONG Khambonh	4
5	ラオス	SOUVANNY Sisomphone	3
6	マレーシア	Anne Katherine Irthayasamy	3
7	ミャンマー	Thwin Thwin Cho	3
8	ミャンマー	Tun Zaw	4
9	フィリピン	REJANO Angela	4
10	タイ	MANMUENGRAYA San	4
11	タイ	YINGYAI Setthasath	4
12	ベトナム	HOANG Thi Huong	3
13	ベトナム	NGUYEN Thi Thu Thuy	3
評価4(十分に達成)			8
評価3(達成)			5

61.5%

38.5%

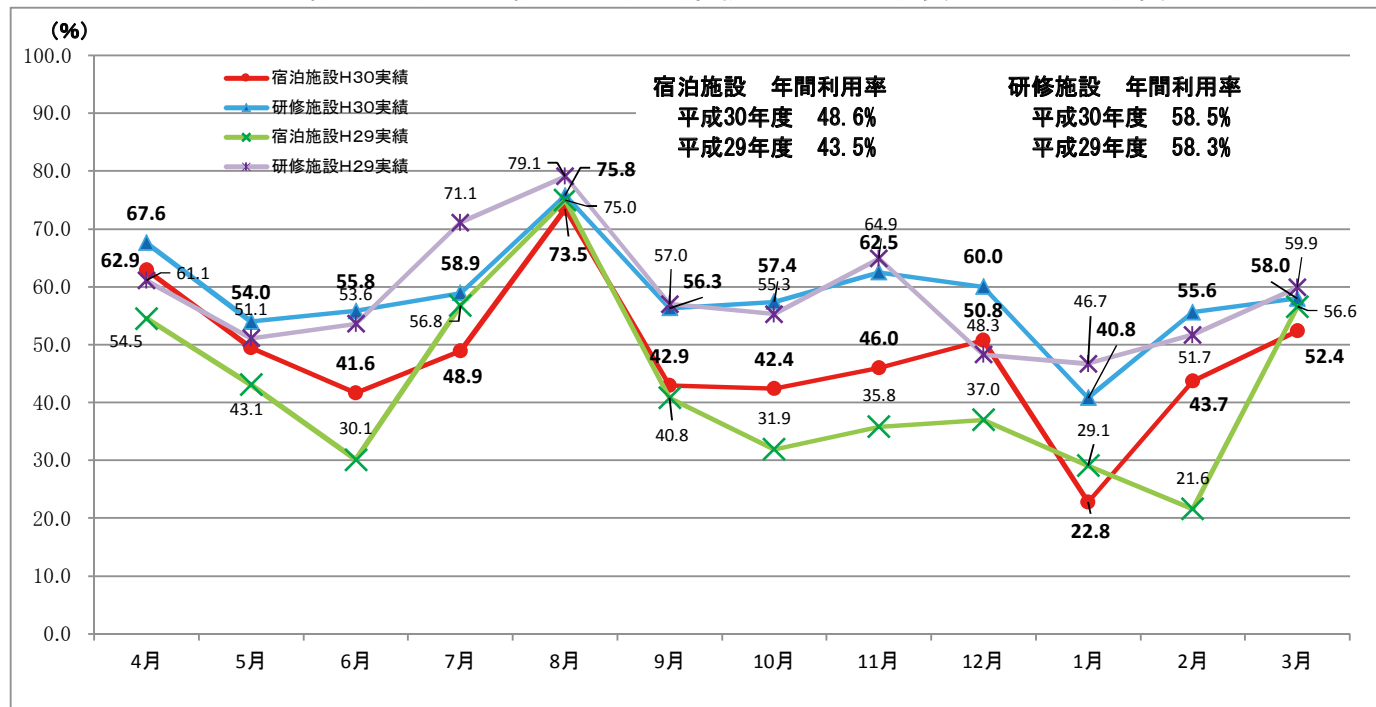
4段階評価

国立女性教育会館延利用者数の推移(平成19年度～平成30年度)



(注) 1 22年度11月15日～2月28日まで改修工事のため休館(前年度実績31,119人)
 2 東日本大震災によるキャンセル:22年度7,218人、23年度14,879人

宿泊施設及び研修施設利用率の推移(平成29年度～平成30年度)



【全体施設利用率】
 $(\text{研修施設利用率}(58.5\%) + \text{宿泊施設利用率}(48.6\%)) \div 2 = 53.6\%$ (平成30年度目標: 51%)

【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。

【平成30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46%、研修施設の利用率については56%を目指し、施設全体の利用率として51%を達成する。

