

女性関連施設における指定管理者制度導入の ガイドラインをつくろう！

ー市民と行政のよりよいパートナーシップを求めてー

2009年8月30日

特定非営利活動法人 リソース・エンパワメント・ネットワークREN

特定非営利活動法人リソース・エンパワメント・ネットワークREN^{レン}について

特定非営利活動法人リソース・エンパワメント・ネットワークREN（略称REN）は、女性関連施設を愛し、利用し、さまざまな立場でかかわる市民や専門家の呼びかけにより、女性関連施設の将来をよりよいものとしていくことを願って2006年5月に設立された、女性関連施設の中間支援組織です。

RENは、会員一人ひとりが男女平等・男女共同参画社会づくりの現場で培ってきた専門的な知識・経験を活かした施策・事業の提案や助言、情報発信、事業の提供等を通して、女性関連施設を応援し、豊かな男女平等社会の形成をめざす活動を行っています。

※RENは、女性問題を解決し男女平等の実現をめざす公立・民間の拠点施設を“女性関連施設”と呼んでいます。

はじめに

1975年の国連婦人年とそれに続く国連婦人の10年をきっかけに、全国各地の自治体で、女性関連施設がつくられてきました。男女共同参画社会基本法の制定・施行から10年が経った今、女性関連施設は地域における問題解決の拠点として、より発展的な活動が求められています。

2003年9月、地方自治法の一部を改正する法律が施行され、公共施設の設置目的を効果的に達成するために指定管理者制度を導入する動きが出てきました。現在、全国の女性関連施設368施設のうち、141施設が指定管理者制度を導入しています（国立女性教育会館女性関連施設データベース、2009年5月15日現在）。

指定管理者制度をビジネス・チャンスととらえる企業の思惑もあれば、サービスの低下を危惧する市民の声もあります。しかし、私たちは、指定管理をきっかけに、市民の視点で施設の運営を見直し、安心して働ける労働環境を整えることで職員の質を確保し、市民と行政のパートナーシップのもとに男女共同参画社会づくりの拠点にふさわしい場やサービスをつくりあげる好機ともなり得るのではないかと考えています。

そこで私たちは、女性関連施設の現場で働く人、利用する人、支援する人たちから知恵を集め、女性関連施設の望ましい形を描き、指定管理者制度を導入する際のガイドラインを作ることを試みました。女性関連施設の運営という設計図に、現時点での私たちの理想を書き込みましたが、それらが具体的に実現することが、この社会の性差別による問題の解決につながると考えています。不十分な点をご指摘・ご指導いただけましたら幸いです。

2009年8月

特定非営利活動法人リソース・エンパワメント・ネットワークREN

I 職員に求められる要件

—女性関連施設の職員が身につけるべき“専門性”とは—

指定管理者制度を導入しようとする際に最も熟慮を要する点は、どのようにすれば女性関連施設の理念に則した事業を企画・立案し、市民サービスを保障できるかということであり、女性関連施設の運営にどのような人材が携わっていくべきか、見極めることが重要である。

まず、女性関連施設の職員とは、女性を中心とした市民の問題解決を支援するための多岐にわたる仕事をこなす存在であるということを理解しなければならない。女性関連施設は情報提供、講座の企画・実施、グループ・団体の活動支援、相談、法律によって可視化されたDV被害者支援、調査研究などさまざまな事業を行っているが、職員はこれらを互いに関連させつつ総合的に市民が抱えている問題にアプローチし、その解決に向けて支援する。すなわち女性関連施設の職員には、社会教育や福祉などの様々な専門職に求められるような知識・能力を持ち、総合力を発揮して仕事をすることが求められているのである。さらに特徴的とも言えるのが、市民が抱えている問題をすくいあげ、可視化し、事業・施策として立案する能力が求められるということであろう。これなどは、自治体の男女共同参画行動計画に基づく施策を具体的に展開する現場ならではの専門性と言える。

国連婦人の10年をきっかけに政策拠点として出発した女性関連施設では、独自の特徴をもつものとして専門性や職能が体系化されていない。公的な専門資格と呼べるものもない。だが、女性関連施設で働くあまたの職員が、日々の実践の中で蓄積した知識や知恵の集積には、女性関連施設ならではの専門性、職能と言える要件がある。

以上の観点から女性関連施設の職員に求められる要件とは、おおよそ次のようなものである。

1. 女性関連施設のミッションに対する理解と共感を持っていること

女性関連施設は、市民に働きかけ、活動を支援し、協働することによって男女平等・男女共同参画社会を実現するという明確なミッション（使命）を持った施設である。女性関連施設で働く職員は、どのような職種・職位の者であっても、女性関連施設のミッションを理解し、共感し、ミッションの達成に向けて積極的に仕事に取り組むことのできる人材を配置することが必要である。

2. 男女平等専門力を身につけていること

個人的な問題にすぎないと思われていた事柄は、言語化・可視化し、人々の間で共有化されることによって社会全体の問題として認識される。例えば、単なる夫婦喧嘩として認識されていた配偶者間の暴力という問題は、DV（ドメスティック・バイオレンス）という名称を与えられたことで社会問題として認識され、暴力の防止や被害者の支援を目的とする法律や施策がつくられてきた。

このように、“Personal is political”（個人的なことは政治的なことだ）の認識を持つために、職員は、最低限、女性問題、男女平等問題に関する基礎知識や当該自治体の男女共同参画条例や計画、関係法令を理解している必要がある。さらには、学校や社会教育機関等において学習した知識以外にも、自身の体験などに根差した個人的にこだわる分野やテーマを持っていることが望ましい。

その上で、身近な事象を男女平等やジェンダーに敏感な視点でとらえ、問題解決の方策を考える努力を惜しまない姿勢が求められる。男女平等問題の解決は新しい文化の創造、発信であると位置付け、施策や事業をかたちにし、プロセスを作り出す企画力、挑戦できる創造力、市民や市民団体の地域につなげていく力が求められる。

3. 人間関係力を身につけていること

女性関連施設には、多様な問題、ニーズを持った利用者が来館する。職員は利用者と相対する中で、その人が抱えている問題や情報ニーズを探り、求める情報を提供したり、適切と思われる事業・制度・サービスを紹介したり、必要な人・組織につなぐなどの仕事をする。

そのためには、常に一介の市民、生活者としての意識・自覚を明確に持ち、利用者と同じ高さの目線に立って仕事をすることが求められる。具体的には、利用者の痛みや困難さを想像する力、話をきちんと聞いてニーズや希望を的確にとらえる力、自分の意見を適切なことばで伝えられる表現する力など、いわば利用者との間に、対等で穏やかな人間関係を築ける力を身につける必要がある。

したがって、職員自身があたかも上位に立つ者であるかのようにふるまい、自らの考えを利用者に押し付けるような態度は論外である。利用者共感しつつも冷静な態度を保って接することのできる、バランス感覚が求められる。

4. 情報力を身につけていること

上記に示したように、利用者のニーズに応じて情報を提供していくには、職員自身が情報を持っているか、情報を持っている人や場所を知っているか、情報を探し出す力を身につけている必要がある。

職員は、男女平等・男女共同参画についての基本的な知識を持ち、国内外の情報を収集・取捨選択して体系的に整理する力、利用者の求めや企画に応じて活用する力、積極的に発信する力などが求められる。

さらには、個人情報保護など情報セキュリティの知識も含め、コンピュータでの情報整理や表現、インターネットでの発信など、IT関連の知識・技術を身につけていることが望ましい。

5. 事務処理能力を身につけていること

女性関連施設のサービスは、電話応対にはじまり、貸室や催し物の予約・受付、講師等との連絡、いろいろな会議の運営、各種業者とのやりとり、予算管理、職員の労務管理、関係者への報告など、さまざまな事務作業の積み重ねの上に成り立っている。

また、市民のライフスタイルに合わせた開館時間を設定している関係でローテーション勤務にならざるを得ないため、職員同士の報告・連絡・相談、引き継ぎなど、情報を共有化するための積極的なコミュニケーションも重要である。

ひとつおりの事務処理能力やコミュニケーション能力など、社会人として通常求められる程度のスキルを身につけている必要がある。

II 職員の労働条件における配慮

ー女性関連施設の理念を反映した、モデル的な職場をつくるためにー

2008年7月、内閣府男女共同参画局は男女共同参画センター等の職員に関するアンケートを実施し、職員の雇用実態を明らかにした。

調査結果によれば、女性関連施設の職員全体に占める女性の割合は8割近く、直営施設よりも指定管理施設の方が女性割合が高い。また、直営施設に比べ、指定管理施設では全職員に占める非正規職員の割合が高く、女性は男性より正規職員の割合が低い。また、フルタイム職員の年収をみると、直営施設では800万から900万円台が最も多いのに対し、指定管理施設では300万円未満、200万円未満が多くなっている。館長・管理職では男女とも900万円未満が最も多く、一般職員では女性は300万円未満、男性は700万円未満が最も多い。

このことから、女性の自立や男女平等・男女共同参画を推進する拠点施設においても、労働の場における男女格差という見過ごすことのできない問題が起きていることがうかがえる。女性関連施設には、女性が安心・安全に、その能力を十分に発揮して働ける場としてのモデルを提示することが求められる。具体的には、男女格差のない労働条件や待遇、職種内でのバランスなどに対する配慮が必要である。

1. 職員が安心して安全に働けるようにすること

女性関連施設には、労働の場における男女格差をなくし、男女共同参画を進める役割があり、市民や地域の事業所等に向けて、自ら、モデルを示していくことが大事である。

指定管理者となった事業者は、職員が安心して安全に働ける労働環境を整えるよう、労働法を遵守しなければならない。

<労働に関する主な法律>

労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法、職業安定法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、労働組合法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、労働者派遣法、育児・介護休業法 など

2. 生活できる賃金を保障すること

女性関連施設が雇用者として必要かつ十分な賃金を提示することで、適切な人材を採用し長く働いてもらうことができる。複数の職場を掛けもちして“二重労働”をしなければ生活が維持できないような待遇では、仕事に集中し、質の高い仕事をこなすことはできない。成人が一人で、あるいは扶養家族がいても暮らせる賃金と社会保障が必要である。

さらに理想を言えば、意識や待遇などの面で職業人として尊重され、誇りを持って働き続けられるような賃金体系であることが望ましい。

図表 賃金構造統計調査から算出される平均賃金（参考）

	男女計・学歴計	学歴計	大学・大学院卒	高専・短大卒	高卒
女性	¥4,860,600	¥3,499,900	¥4,384,300	¥3,845,700	¥3,011,600
男性		¥5,503,900	¥6,686,800	¥4,954,800	¥4,877,200

※平均賃金は、厚生労働省の賃金構造統計調査（平成20年調査結果）「第1表 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」企業規模計のデータを、男女別、学歴別に、次の計算式にあてはめて算出した。

平均賃金＝きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額

3. 多様な働き方が認められる組織体制、雇用条件であること

職員の個人的な事情の変化による働き方ニーズの変化を必然ととらえ、育児・介護などを理由とする勤務日数や時間の変更、病気療養のための休暇などに柔軟に対応していく姿勢が望まれる。

例えば性的マイノリティや障害のある人など、多様な人材が、多様な働き方を選べる組織や雇用条件を作り出していくことを目標にしたい。

また、女性関連施設に限らず、公共施設は市民のライフスタイルに合わせて長時間開館するとともに、極力、休館日を減らす傾向にあるため、職員のワーク・ライフ・バランスという観点からも必然的にローテーション勤務を組まざるを得ない。業務に必要な外出、休憩時間・休暇の取得などによって人員が手薄になる状態があることを日常的なリスクとしてとらえ、職員配置を検討することが求められる。

4. 教育・訓練・研修の機会を組織的に保障すること

男女共同参画をめぐる問題は、社会情勢や市民の意識の変化につれて、潜在化していた問題が顕在化・深化し、市民が抱えている具体的な問題や女性関連施設に対するニーズも変化していく。市民のニーズを把握し、効果的に業務を遂行するためには、経験年数の多少に関わらず、教育・訓練・研修の機会を組織的に保障し、職員の意識・感性を敏感に保ち、高めていく必要がある。それらは職位や職種、雇用形態にかかわらず、対等、平等に自己研鑽の機会を与えられるように計画する。

Ⅲ 事業評価のあり方

－女性関連施設のミッションを達成するしくみとして－

指定管理者には、自治体を実施するサービスの一部を代行し、その設置目的を効果的に達成することが期待されている。事業評価は、費用対効果を測る重要なしくみのひとつとして実施されている。

しかし事業評価は、費用対効果を測る以外にも、当該自治体における男女共同参画の進捗状況や市民に対する効果を測るツールとして、また、指定管理者自身が強みや弱みを把握してサービスの向上を図るためのツールにもなり得ると考えられる。

現在、全国の女性関連施設の指定管理者は、それぞれ独自の自己評価、事業評価を実施しているが、標準的な評価指標、評価項目がないのが現状である。今後、標準的な評価指標、評価項目を研究・開発・整備していくことで、女性関連施設におけるサービス水準を客観的に把握し、サービスの向上につなげていくことが期待される。

1. 女性関連施設に合った評価項目、基準を明確にすること

女性関連施設の事業は、一般的な市民利用施設の評価と共通する部分もあるが、例えばDV問題への対応のような女性関連施設が独自に期待されるサービスもある。

女性関連施設は自治体の男女共同参画拠点として適切な評価項目、評価基準を設定し、その実績を正當に評価する必要がある。すなわち、当該自治体の男女共同参画条例や男女共同参画行動計画に沿って、女性関連施設がどれだけ施策の目標達成に貢献しているのかを測っていくことが望まれる。

2. 質・量の両面から評価すること

一般的な市民利用施設と同様、女性関連施設も施設稼働率、参加者数、相談件数、蔵書の貸出冊数などの実績値で評価することが多い。

しかし、これらの実績値は、開館日数、相談枠数、定員などの上限がある中での数字であることに注意しなければならない。例えば予約がとれず相談できなかった人の数や、定員を超えた催し物で申込を断った人の数など、統計に表れない数字を積極的にとらえ、その事業がどれだけの人に必要とされたのかということに着目し、評価する必要がある。講座、相談、情報提供などあらゆる事業において満足度を測り、アンケートや施設に対する意見・要望・苦情などの自由記述を含めて分類・整理し、参加者にとっての効果や満足度をはかる指標として数値化し、分析・活用することが望まれる。

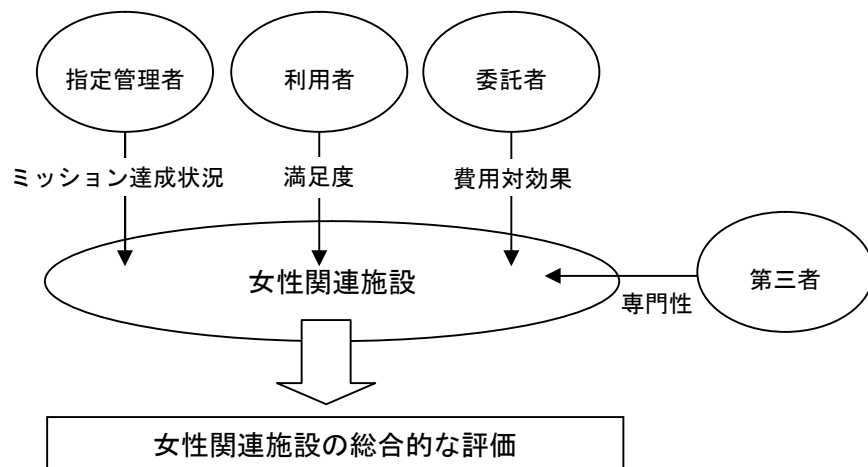
具体的な指標にはしづらいかもしいないが、支援を求める「一人」のためになっているか、という視点も必要であろう。声をあげにくい、また目に見えにくい人々への貢献の度合いについて、評価をする側もさまざまな資料から想像力を持つようにしたい。

3. 多様な視点から評価すること

女性関連施設の事業評価は、費用対効果をはかるためだけのものではなく、施策の実現に向けてどれだけの成果をあげているかを測る指標として活用されることが望まれる。したがって、指定管理者、運営委員を含む多様な利用者、委託者、第三者（学識経験者、地域の企業や大学およびNPOなど）、などがそれぞれの視点で評価を行い、総合的に評価する必要があるのではないだろうか。

評価者は、まずは女性関連施設の趣旨や事業内容・性質をよく理解した上で評価に臨むことが求められる。また、評価に客観性を持たせるためには、評価者の主観によって評価がブレないように、評価項目・評価基準に対する共通理解を形成することが大事である。そのために、評価項目および評価基準のマニュアルをつくったり、評価者に対する研修を実施することも有効である。

図表 事業評価のイメージ



IV 事業者選定における留意点

－女性関連施設の運営を市民の手に－

指定管理者の募集要項を見ると、応募事業者に安定的な経営基盤や類似施設の運営実績を求めると、ある程度の財源や組織体制を有する組織以外は応募を躊躇するようなものも見られる。

委託者は、事業者を選定する際、「女性関連施設は誰のためのものなのか」ということを、もう一度よく考えてみる必要があるのではないだろうか。指定管理による女性関連施設の運営は、ソーシャル・ビジネスとしての色彩が濃く、既存のビジネスの論理にはなじまない点もある。また、指定管理事業者となることで、大きな財源をもたない市民活動の組織も経営基盤の安定を図ることができる。男女共同参画をミッションとして活動するNPOや、女性関連施設の利用団体等、市民がもっと指定管理事業者として市場に参入しやすい形にしていくことが求められる。

ここでは、指定管理者を公募する際の仕様や応募要項に盛り込みたい事柄、指定管理者制度を導入する以前に準備しておかなければならない留意点をまとめた。

1. 事業企画・実施を目的とする指定管理とすること

委託者が指定管理の業務範囲として事業の企画・実施を含めることで、民間力を活用し施設の設置目的を効果的に達成するという指定管理者制度の意味が生きてくると考えられる。したがって、施設管理だけの指定管理は避けることが望まれる。

都道府県の場合は、職員研修や情報提供など、市区町村に対する支援という役割があり、都道府県と指定管理者との役割分担、権限などについて整理しておく必要がある。

2. 事業の継続性、職員の安定的雇用に配慮した指定期間を設定すること

指定管理者制度の根拠となっている地方自治法では、指定管理期間の設定は求められているが、具体的な年限までは規定されていない。「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果」（総務省自治行政局行政課 2006年1月）の調査によれば、指定期間を3年、5年に設定している施設が多いが、中には10年以上に設定している施設もあった。指定管理者が一定の成果をあげるまでには、少なくとも10年程度の期間を設定したい。男女共同参画の新たな社会・文化を創造するためには、“ジェンダー”が形成されてきたのと同じくらいに時間がかかることを覚悟しなければならない。すなわち、女性関連施設は、長期的な取り組みを必要とする施策・事業であり、少なくとも10年程度の単位で区切って施策を打ち出し、施策に沿った事業を展開し、その効果を測定して次の10年の施策を考えるとといったPDCA（Plan、Do、Check、Act）サイクルにのせて考える必要があるだろう。

また、3年、5年という期間設定は、自治体職員の定期異動や非常勤職員の雇用年限とほとんど変わらず、事業の継続性、市民との関係づくりなどの点を考えると、わざわざ指定管理制度を導入する意義があまり

感じられない。ある程度まとまった期間を継続的に安心して働けるという保障があれば、事業者も人材が確保しやすく、人材育成も可能になる。直営から指定管理に切り替えたり、指定管理者が交替するような場合にも、知識・経験を有する職員の継続雇用に配慮があれば、市民と施設との良好な関係の維持、事業の継続性が期待できる。

10年という長期の指定管理期間を設定する場合は、当然のことながらマンネリズムを危惧する声もあるだろう。委託者および事業者が緊張感を保つしくみとして、両者の日常的なコミュニケーションや、中間期における進捗状況の評価が欠かせないが、先にも述べたように、女性関連施設の理念や機能、事業に沿った評価の視点、評価項目、評価方法を検討する必要がある。

3. 広域連携の発想をもつこと

市民のライフスタイルが多様化し、活動範囲も広域的になっていることから、女性関連施設には広域連携の発想をもつことが必要になってきている。問題の解決に必要な情報や適切な学習機会がない、グループ・団体としての活動の場がないなどの理由で、市民が在住・在勤・在学する自治体の女性関連施設で十分な支援が受けられなかったり、特に相談事業においては、複雑な相談内容を反映して名前や住所を明らかにしない匿名の相談を希望する例もある。

女性関連施設の設置者である自治体および指定管理者には、サービスの受益者を在住・在勤・在学の市民に限定して考えるのではなく、周辺自治体の市民の利用も含めて受け入れる柔軟な姿勢を期待する。

4. 市民が参入できる可能性に配慮すること

指定管理者の募集にあたっては、女性関連施設の利用団体、NPOや市民活動グループ、企業や学校を含む既存の法人など、幅広い組織形態、を視野に入れ、公平に競争に参加できるようにすることが必要である。

指定管理の仕様が施設管理（ハード）から事業運営（ソフト）までを含む場合には、幅広い能力が求められ、単体の組織が指定管理者となるには難しい面もある。共同事業体での応募や当該自治体以外に活動の拠点がある事業体の応募も認め、複数の組織がそれぞれの得意とする分野で連携し、総合力を発揮する可能性を残すべきであろう。

将来的に指定管理の導入を検討している自治体では、指定管理者制度に関する勉強会や、NPO法人格の取得に向けた学習支援や法人格取得後の実務相談などの準備を計画的に進め、女性関連施設の運営をまかせてもよいと思う市民活動団体を育成することも効果的と考えられる。

5. 安定的な組織運営を実現できる予算を確保すること

女性関連施設の運営にかかる費用としては、人件費、事業費、管理費などがある。

人件費の算出にあたっては、施設規模や開館時間に応じて、職員配置の適正数を割り出し、適正な給与体系のもとにシミュレーションを行い、予算化することが望まれる。昇給や賞与を見込んだ人件費の想定が望ましいが、昇給や賞与を考慮に入れることが困難な場合でも、二重労働をすることなしに成人が一人で、あるいは扶養家族がいても安心して働ける賃金の設定が必要である。

事業費においては、例えば講座開催にともなう講師謝金の金額など、講師の身分に関わらず実績を公平・公正に評価し、準備を含めた労働対価を考慮した適正な金額を設定し、予算化する必要がある。

管理費においては、光熱費や施設改修などともなう費用、教育・研修などともなう費用、職員の健康管理など事業所としての安全配慮義務にともなう費用、事業系ゴミ処理など環境配慮義務にともなう費用、個人情報保護にともなう費用などを想定して積算し、予算化する必要がある。

なお、運転資金の確保のため、指定管理者には四半期ごとあるいは半期ごとに、前払い方式が望ましい。

6. 価格を判断材料とする時は、その妥当性をも評価すること

指定管理者制度の目的は、地方自治法に明記されているように「公の施設の設置の目的を効果的に達成する」ことにある。民間の力を活用することで結果的に経費の縮減という効果が期待できるとしても、「設置目的の効果的な達成」という本来の目的を忘れてはならない。

設置主体である自治体は、応募事業者の提案が甲乙つけがたいものであったとしても、安価であることを最終決定の判断材料としてはならない。むしろ委託者には、女性関連施設がめざす理念を実現する観点から、組織体制に応じた人件費の計上、職員の雇用条件への配慮、事業費の適正な提案と見積などを審査・評価し、価格の妥当性を見極める視点を持つことを求めたい。

7. 指定管理者の選定過程を透明にすること

指定管理者を選定するにあたっては、募集要項と同時に、提案に対する評価項目および配点、評価者、スケジュールなどを公表し、選定過程を透明にする必要がある。

また、最終決定は自治体が行うにしても、市民が選定に参画する機会をつくるなど、女性関連施設の利用主体である市民が納得できる事業者

を選定するためのしくみづくりが望まれる。例えば学識経験者や市民などを構成員とする選定委員会の意見を参考にする方法、市民が参加できる公開プレゼンテーションを行うなどの方法が考えられる。

資料1 地方自治法（抜粋）（昭和二十二年四月十七日法律第六十七号）

最終改正：平成二一年六月二四日法律第五七号

第十章 公の施設

（公の施設）

第二百四十四条 普通地方公共団体は、住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設（これを公の施設という。）を設けるものとする。

2 普通地方公共団体（次条第三項に規定する指定管理者を含む。次項において同じ。）は、正当な理由がない限り、住民が公の施設を利用することを拒んではならない。

3 普通地方公共団体は、住民が公の施設を利用することについて、不当な差別的取扱いをしてはならない。

（公の施設の設置、管理及び廃止）

第二百四十四条の二 普通地方公共団体は、法律又はこれに基づく政令に特別の定めがあるものを除くほか、公の施設の設置及びその管理に関する事項は、条例でこれを定めなければならない。

2 普通地方公共団体は、条例で定める重要な公の施設のうち条例で定める特に重要なものについて、これを廃止し、又は条例で定める長期かつ独占的な利用をさせようとするときは、議会において出席議員の三分の二以上の者の同意を得なければならない。

3 普通地方公共団体は、公の施設の設置の目的を効果的に達成するため必要があると認めるときは、条例の定めるところにより、法人その他の団体であつて当該普通地方公共団体が指定するもの（以下本条及び第二百四十四条の四において「指定管理者」という。）に、当該公の施設の管理を行わせることができる。

4 前項の条例には、指定管理者の指定の手續、指定管理者が行う管理の基準及び業務の範囲その他必要な事項を定めるものとする。

5 指定管理者の指定は、期間を定めて行うものとする。

6 普通地方公共団体は、指定管理者の指定をしようとするときは、あらかじめ、当該普通地方公共団体の議会の議決を経なければならない。

7 指定管理者は、毎年度終了後、その管理する公の施設の管理の業務に関し事業報告書を作成し、当該公の施設を設置する普通地方公共団体に提出しなければならない。

8 普通地方公共団体は、適当と認めるときは、指定管理者にその管理する公の施設の利用に係る料金（次項において「利用料金」という。）を当該指定管理者の収入として收受させることができる。

9 前項の場合における利用料金は、公益上必要があると認める場合を除くほか、条例の定めるところにより、指定管理者が定めるものとする。この場合において、指定管理者は、あらかじめ当該利用料金について当該普通地方公共団体の承認を受けなければならない。

10 普通地方公共団体の長又は委員会は、指定管理者の管理する公の施設の

管理の適正を期するため、指定管理者に対して、当該管理の業務又は経理の状況に関し報告を求め、実地について調査し、又は必要な指示をすることができる。

1 1 普通地方公共団体は、指定管理者が前項の指示に従わないときその他当該指定管理者による管理を継続することが適当でないと認めるときは、その指定を取り消し、又は期間を定めて管理の業務の全部又は一部の停止を命ずることができる。

(公の施設の区域外設置及び他の団体の公の施設の利用)

第二百四十四条の三 普通地方公共団体は、その区域外においても、また、関係普通地方公共団体との協議により、公の施設を設けることができる。

2 普通地方公共団体は、他の普通地方公共団体との協議により、当該他の普通地方公共団体の公の施設を自己の住民の利用に供させることができる。

3 前二項の協議については、関係普通地方公共団体の議会の議決を経なければならない。

(公の施設を利用する権利に関する処分についての不服申立て)

第二百四十四条の四 普通地方公共団体の長がした公の施設を利用する権利に関する処分に不服がある者は、都道府県知事がした処分については総務大臣、市町村長がした処分については都道府県知事に審査請求をすることができる。この場合においては、異議申立てをすることもできる。

2 第百三十八条の四第一項に規定する機関がした公の施設を利用する権利に関する処分に不服がある者は、当該普通地方公共団体の長に審査請求をすることができる。

3 普通地方公共団体の長及び前項に規定する機関以外の機関(指定管理者を含む。)がした公の施設を利用する権利に関する処分についての審査請求は、普通地方公共団体の長が処分庁の直近上級行政庁でない場合においても、当該普通地方公共団体の長に対してするものとする。

4 普通地方公共団体の長は、公の施設を利用する権利に関する処分についての異議申立て又は審査請求(第一項に規定する審査請求を除く。)があつたときは、議会に諮問してこれを決定しなければならない。

5 議会は、前項の規定による諮問があつた日から二十日以内に意見を述べなければならない。

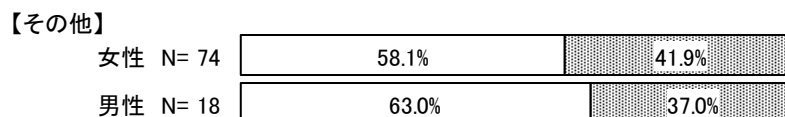
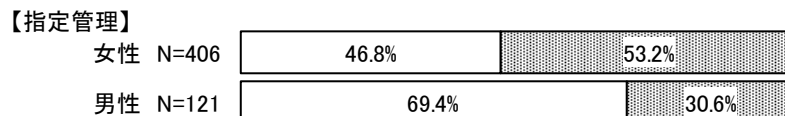
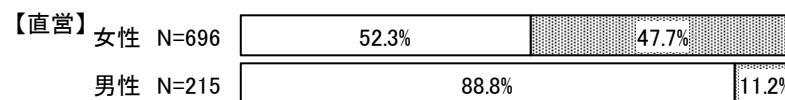
6 公の施設を利用する権利に関する処分についての審査請求(第一項に規定する審査請求を除く。)に対する裁決に不服がある者は、都道府県知事がした裁決については総務大臣、市町村長がした裁決については都道府県知事に再審査請求をすることができる。

資料2 男女共同参画センター等における職員の女性比率

	回答施設	職員数					
		全体		女性		男性	
直営	137	911	100.0%	696	76.4%	215	23.6%
指定管理者	50	527	100.0%	406	77.0%	121	23.0%
その他	14	92	100.0%	74	80.4%	18	19.6%

「男女共同参画センター等の職員に関するアンケート」内閣府、2008年

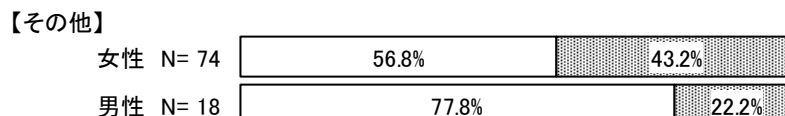
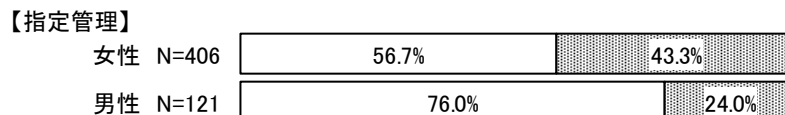
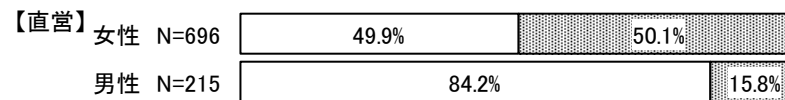
資料3 男女共同参画センター等における正規・非正規職員の比率



□ 正規
■ 非正規

「男女共同参画センター等の職員に関するアンケート」内閣府、2008年

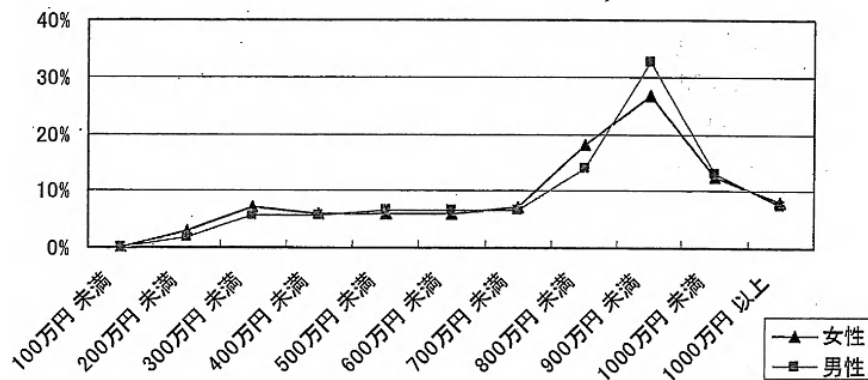
資料4 男女共同参画センター等におけるフルタイム・パート職員の比率



□ フルタイム
■ パート

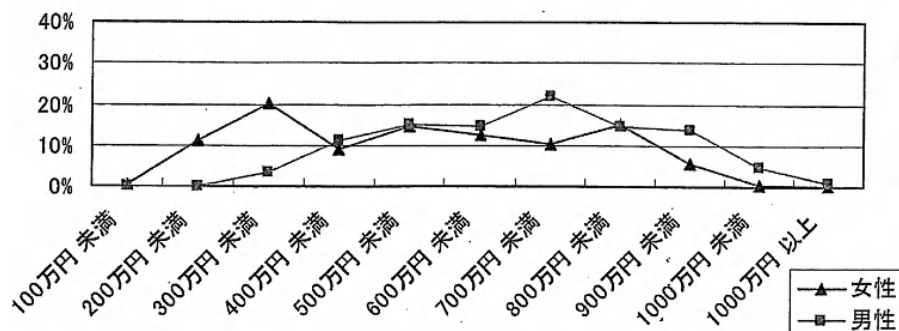
「男女共同参画センター等の職員に関するアンケート」内閣府、2008年

資料5 男女共同参画センター等の職員の男女別の年収（館長・管理職）



「男女共同参画センター等の職員に関するアンケート」内閣府、2008年

資料6 男女共同参画センター等の職員の男女別の年収（一般職員）



「男女共同参画センター等の職員に関するアンケート」内閣府、2008年

資料7 指定管理者制度の導入状況

施設の種別	施設数	施設の内容例
レクリエーション・スポーツ施設	11,330	競技場、野球場、体育館、テニスコート、プール、スキー場、スポーツセンター
産業振興施設	6,096	展示場施設、見本市施設、開放型研究施設、産業交流センター、農産物直売所、観光案内施設
基盤施設	18,798	駐車場、駐輪場、公園、公営住宅、水道施設、下水終末処理場
文化施設	13,260	県民ホール、市民会館、文化会館、博物館、美術館、図書館、男女共同参画センター、コミュニティセンター、芸術劇場
社会福祉施設	12,081	病院、保育所、老人福祉センター、障害者自立支援センター、リハビリテーションセンター、総合福祉センター、児童館
合計	61,565	

「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果」総務省、2007年

資料8 指定管理者制度導入施設の状況(全体)

(単位：施設)

	1 株式会社・有 限会社	2 財団法人・社 団法人	3 公共団 体	4 公共的 団体	5 NPO 法人	6 1～5 以外の 団体	合計
レクリエーション・スポーツ施設	2,871	5,113	122	2,115	360	749	11,330
産業振興施設	1,307	1,002	27	3,113	107	540	6,096
基盤施設	1,762	12,460	92	2,915	113	1,456	18,798
文化施設	570	2,385	49	9,626	250	380	13,260
社会福祉施設	252	1,304	41	9,949	213	322	12,081
合計	6,762	22,264	331	27,718	1,043	3,447	61,565

「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果」総務省、2007年

資料9 指定管理者制度導入の施設の指定期間別状況

(単位：施設)

区分	都道府県	指定都市	市区町村	合計
1年	176	118	1,923	2,217
2年	72	247	2,379	2,698
3年	5,265	1,683	22,191	29,139
4年	358	2,286	3,037	5,681
5年	1,154	1,190	15,469	17,813
6年	1	9	268	278
7年	10	0	88	98
8年	2	1	52	55
9年	2	1	96	99
10年以上	43	5	3,439	3,487
合計	7,083	5,540	48,942	61,565

「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果」総務省、2007年

資料10 女性関連施設におけるリソース（資源）・チェック・リスト

この資料は、職員や利用者の視点で女性関連施設を評価する目的で、RENが2007年7月に作成したものである。ワークショップ「女性関連施設のリソースとは？女性関連施設をつかいたおすために」で使用し、今回のガイドラインづくりのベースにもなっている。

皆様にお使いいただき、ご意見・ご感想などをお寄せいただければ幸いです。

分野	リソース(資源)項目	チェック欄	No.
空間・環境	女性が1人でも安全に、安心して、快適に過ごせる場がある	<input type="checkbox"/>	1
	グループで活動できる場がある	<input type="checkbox"/>	2
	利用者が一人の人間として尊重され、のびのびとふるまえる場がある	<input type="checkbox"/>	3
	女性が優先的に使える場がある	<input type="checkbox"/>	4
	無料か、安く利用できる場がある	<input type="checkbox"/>	5
	予約なしで使える場がある	<input type="checkbox"/>	6
ひと	職員は女性問題、ジェンダー問題についての知識を持っている	<input type="checkbox"/>	7
	職員はジェンダー関連の法律について、基本的な知識を持っている	<input type="checkbox"/>	8
	職員は当該自治体の男女平等プラン等を把握している	<input type="checkbox"/>	9
	ジェンダー問題に関連する、個人的なテーマを持っている職員がいる	<input type="checkbox"/>	10
	職員は人権問題に敏感である	<input type="checkbox"/>	11
	職員はことばの使い方について、敏感である	<input type="checkbox"/>	12
	職員は暴力の問題について敏感である	<input type="checkbox"/>	13
情報	職員は誰に対しても敬意を持って接している	<input type="checkbox"/>	14
	職員は女性センターの事業を体系的に理解している	<input type="checkbox"/>	15
	利用者の中に、講座に毎回参加するリピーターや、よく施設を利用しているヘヴィーユーザーがいる	<input type="checkbox"/>	16
	事業を理解し応援してくれる、運営委員や企画委員などのサポーターがいる	<input type="checkbox"/>	17
	体系的に収集された女性問題の図書・資料がある	<input type="checkbox"/>	18
	自館の蔵書の検索ができるシステムがある	<input type="checkbox"/>	19
	公共図書館と連携して、自館の蔵書の周辺情報を得られるように支援している	<input type="checkbox"/>	20
	女性関連の活動の新鮮な情報(チラシ、パンフレット、ミニコミなど)がある	<input type="checkbox"/>	21
	その地域特有の女性問題に関する情報を収集している	<input type="checkbox"/>	22
情報を収集・整理・提供する専門家がいる	<input type="checkbox"/>	23	
	広報誌やホームページを作成し、市民に向けて情報を発信している	<input type="checkbox"/>	24
	市民の活動に役立つデータベースもしくはレファレンスツールを作成し、提供している	<input type="checkbox"/>	25
	インターネットの端末を設置して、市民の情報収集活動を支援している	<input type="checkbox"/>	26

分野	リソース(資源)項目	チェック欄	No.
問題の解決に向けた支援	女性の生き方についての相談に応じる体制がある	<input type="checkbox"/>	27
	多様な生活スタイルに対応できる相談時間帯を持っている	<input type="checkbox"/>	28
	責任の持てる紹介先、相談窓口の情報を持っている	<input type="checkbox"/>	29
	相談員はジェンダー問題の観点からの状況分析ができる	<input type="checkbox"/>	30
	相談員はジェンダー問題に関する法律の基礎知識を持っている	<input type="checkbox"/>	31
	相談員は共に生きる仲間として共感することができる	<input type="checkbox"/>	32
	相談で得られた課題を施策に反映できるしくみがある。	<input type="checkbox"/>	33
	問題解決のため行政部署やNPOなどとのコーディネートができる	<input type="checkbox"/>	34
	利用者や地域のニーズに沿った多様な講座を実施している	<input type="checkbox"/>	35
	独自に開発した自前のプログラム(講座など)やソフト(展示物やパンフレットなど)がある	<input type="checkbox"/>	36
もの	小さい子どもを持つ利用者が活動に参加することを支援するため、保育サービスを実施している	<input type="checkbox"/>	37
	同じ悩みを抱えた当事者同士が出会える場をつくっている	<input type="checkbox"/>	38
	利用者の活動に対する経済的支援を行っている	<input type="checkbox"/>	39
	女性の支援を目的として、手作りの品物などを販売している	<input type="checkbox"/>	40
運営・理念	女性作家によるアートワークなどを設置している	<input type="checkbox"/>	41
	利用者の表現活動を支援する道具や機器(パソコンや印刷機など)を提供している	<input type="checkbox"/>	42
	男女平等を推進するための行動計画を持っている	<input type="checkbox"/>	43
	男女平等を推進するための条例を持っている	<input type="checkbox"/>	44
	市民や利用者が、運営方針の決定に参画できる場がある	<input type="checkbox"/>	45
	利用者が自分の居場所や生きがいを見つける場やプログラム、接遇がある	<input type="checkbox"/>	46
	職員、講師、ボランティア等に対して、仕事に見合った適正な報酬が支払われるしくみを確保している	<input type="checkbox"/>	47
	人権・ジェンダーに敏感な職員・地域の人材を育てることを目的とした組織的なしくみ(研修など)がある	<input type="checkbox"/>	48
	地域の実情や現代的な課題の解決に見合った運営の理念やコンセプト、方針を持っている	<input type="checkbox"/>	49
	施設の理念や目的に沿って、効果的に事業が行われているかどうかを評価するしくみを持っている	<input type="checkbox"/>	50

女性関連施設における指定管理者制度導入のガイドラインをつくろう！

—市民と行政のよりよいパートナーシップを求めて—

発行 2009年8月30日

編集・発行 特定非営利活動法人リソース・エンパワメント・ネットワークREN

〒153-0061 東京都目黒区中目黒 1-4-18-401

e-mail office-ren@npo-ren.org URL <http://www.npo-ren.org>

※本書の全部あるいは一部を複写・転載する時は、ご一報ください。