

## 政策局が所管する外郭団体の協約マネジメントサイクル に基づく評価結果等について

本市では、各外郭団体が一定期間における主要な経営目標を本市との「協約」として掲げ、経営の向上を促進する「協約マネジメントサイクル」の取組を進めています。

平成 27 年度から各団体において取組を進めている「協約」については、横浜市外郭団体等経営向上委員会（以下「委員会」という。）を活用し、協約の進捗状況及び経営を取り巻く環境の変化への対応に関する評価を毎年度実施し、マネジメントサイクルの効果の向上及び団体経営の健全化を図っていくこととしています。

令和 2 年度においても、これまでの取組実績を踏まえ、委員会による評価を実施しましたので、評価結果等について御報告します。また、協約期間が平成 27 年度から令和元年度までとなっていたため、委員会での議論を踏まえ、令和 2 年度からの「協約等(案)」を作成しましたので御報告します。

### 1 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会の評価結果

#### (1) 平成 26 年度に定めた団体経営の方向性等

##### ア 団体経営の方向性

「引き続き経営の向上に取り組む団体」

##### イ 協約の期間

平成 27 年度～令和元年度

#### (2) 協約目標の取組状況等（抜粋）

##### ア 公益的使命の達成に向けた取組（主な事業の満足度）

協約期間の 主要目標	男女共同参画センターの主な事業（情報・相談・講座・施設管理運営） の利用者満足度：令和元年度 90%以上		
目標達成に向けて 取り組んだ内容 及び成果	指標の一つである講座事業では、アンケートに寄せられた意見等を参考 に改善策を検討し、サービス向上に努めた結果、3館平均で 99.0%と 高い満足度を得ることができています。		
実績	前年度 (平成 30 年度)	令和元年度	当該年度の進捗状況等
	90.9%	92.3%	
今後の課題 及び対応	事業改善を一層進めるために、満足度に加えて、受講後の意欲やスキルの 向上の状況を測るなど、新たな評価指標を検討していきます。		

##### イ 公益的使命の達成に向けた取組（利用者数）

協約期間の 主要目標	男女共同参画センターの利用者数（アウトリーチ事業等の参加者数を 含む）：令和元年度 880,000 人以上
目標達成に向けて 取り組んだ内容 及び成果	各種メディアや SNS 等を活用したタイムリーな情報発信、講師派遣 などのアウトリーチにも取り組みました。

実績	前年度 (平成 30 年度)	令和元年度	当該年度の進捗状況等
	868,429 人	783,039 人	未達成 (新型コロナウイルス感染症拡大防止による閉館等により利用者数が減少したため)
今後の課題 及び対応	新型コロナウイルス感染症の影響が続くことを前提として、市民の皆様がセンターを安心して利用できるよう運用していくとともに、各種メディアでの発信の継続や、ホームページを活用した分かりやすい情報提供に努めていきます。		

ウ 公益的使命の達成に向けた取組 (市内中・高・大学等へのDV・デートDV防止啓発出前講座)

協約期間の 主要目標	DV・デートDV防止啓発出前講座の継続実施：5年間累計 155 コマ		
目標達成に向けて 取り組んだ内容 及び成果	横浜市内の中学・高校の校長会でチラシを配布するなど、積極的に広報活動に取り組んだ結果、新規の申込みは増加しています。		
実績	前年度 (平成 30 年度)	令和元年度	当該年度の進捗状況等
	30 コマ (累計 125 コマ)	21 コマ (累計 146 コマ)	未達成 (新型コロナウイルス感染症拡大防止による学校の休校により講座実施回数が減少したため)
今後の課題 及び対応	受講後の相談要望も多いため、若年層が相談しやすいSNSを活用した相談を試行実施していきます。		

エ 財務に関する取組

協約期間の 主要目標	安定的かつ効率的な財政運営：自主財源額 127 百万円		
目標達成に向けて 取り組んだ内容 及び成果	企業向けの有料のセミナーを立ち上げ、新たな財源確保につなげました。		
実績	前年度 (平成 30 年度)	令和元年度	当該年度の進捗状況等
	132 百万円	115 百万円	未達成 (新型コロナウイルス感染症拡大防止による閉館等により利用料金収入等が減少したため)
今後の課題 及び対応	新型コロナウイルス感染症の影響により、財政的に厳しい状況も懸念されますが、予算の執行状況をきめ細かに管理・分析し、財政運営の安定化と効率化を図ります。		

オ 人事・組織に関する取組

協約期間の 主要目標	職員向け講師養成プログラムの実施による職員の専門性の向上		
目標達成に向けて 取り組んだ内容 及び成果	講師養成プログラムを完成させ、「ハラスメント防止」と「女性と防災」の2つのテーマで講師の育成を行いました。		

実績	前年度 (平成 30 年度)	令和元年度	当該年度の進捗状況等
	開発 (講師数 10 人)	完成 (講師数 11 人)	達成
今後の課題 及び対応	年々ニーズが多様化している「ハラスメント防止」及び「女性と防災」について、講師担当者は、時代の変化を捉えて、常に知識を磨き上げることが必要なため、定期的な研修により知見の向上に努めます。		

(3) 令和 2 年度経営向上委員会の評価結果及び助言

総合評価分類	助言
事業進捗・環境変化等に留意	「公益的使命の達成に向けた取組」及び「財務に関する取組」に関する協約目標が「未達成」となっている。引き続き、団体経営においては、環境変化等に留意して進める必要がある。

※委員会による評価は、以下の 4 つの評価分類から、団体ごとに決定しています。

- ・ 引き続き取組を推進／団体経営は順調に推移※ ※最終振り返り時の分類名
- ・ 事業進捗・環境変化等に留意
- ・ 取組の強化や課題への対応が必要
- ・ 団体経営の方向性を見直しが必要

(4) 評価結果を受けた所管局・団体の振り返り

<p>新型コロナウイルス感染症は、女性の就労環境に大きな影響を与え、併せて経済不安や生活不安などの様々な課題を生じさせています。このような状況に対応し、協会ではオンライン相談など女性の就労相談窓口の拡充を進めており、さらに、新型コロナウイルス感染症の影響で生じた女性の抱える複合的な課題を解決に繋げていく相談窓口も設置予定です。次期協約においても、社会環境の変化を踏まえ、女性の就労支援、デートDVに関する SNS を活用した相談、企業のハラスメント防止対策を重点的な取組として進めていきます。今後も、社会環境の変化に柔軟に対応し、協会の公益的使命の達成に向けて取組を進めていきます。</p>
--

## 2 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会の協約等（案）

(1) 委員会の答申概要

団体経営の方向性 (団体分類)	引き続き経営の向上に取り組む団体
協約に関する意見	新型コロナウイルス感染症拡大等、環境は大きく変化している。事業実施にあたっては、真に支援が必要な市民をこれまで以上に明確にした上で、事業の成果・効果が団体の使命達成に繋がっているか常に点検し、適宜協約内容の見直しなどを行う必要がある。

(2) 協約等（案）の概要

協約期間	令和 2 年度～令和 6 年度
協約期間設定の考え方	男女共同参画センターの指定管理受託期間のため
公益的使命の達成に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性としごと 応援デスク年間利用件数 (2,000 件/年 (3 館合計))</li> <li>・ SNS を活用したデートDV相談の実施</li> <li>・ ハラスメント研修に参加もしくは講師派遣を受けた企業等の数 (24 社 (団体) /年)</li> </ul>

財務に関する取組	・一般正味財産額を同水準の金額に維持 (令和元年度一般正味財産期末残高:135,338千円)
人事・組織に関する取組	・人材育成の考え方や研修制度、人事評価等を含めた人材育成計画の策定・実施

### 3 添付資料

- (1) 令和2年度 総合評価シート（政策局所管団体部分（答申抜粋））
- (2) 協約等（案）

### 【参考】横浜市外郭団体等経営向上委員会等について

設置根拠	横浜市外郭団体等経営向上委員会条例（平成26年9月25日施行）
設置目的	外郭団体等のより適正な経営の確保を図るとともに、外郭団体等に関して適切な関与を行うため
委員 (任期2年)	大野 功一（関東学院大学 名誉教授）【委員長】
	鴨志田 晃（横浜市立大学 学術院国際総合科学群経営学コース教授）
	柴田 千尋（公認会計士柴田千尋事務所 公認会計士）
	田邊 恵一郎（プラットフォームサービス（株）代表取締役会長） ちよだプラットフォームスクエア（官民連携による中小企業者のビジネスコミュニティ施設）運営会社を運営
	治田 友香（関内イノベーションイニシアティブ（株）代表取締役社長）
設置	平成26年10月21日
所掌事務	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 外郭団体等のより適正な経営を確保するための仕組み及び外郭団体等に対する市の関与の在り方に関する事</li> <li>2 外郭団体等の経営に関する方針等及びその実施状況の評価に関する事</li> <li>3 外郭団体等の設立、解散、合併等に関する事</li> <li>4 その他外郭団体等に関し市長が必要と認める事項</li> </ol>

## 総合評価シート（令和元年度実績）

団体名	公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会
所管課	政策局 男女共同参画推進課
協約期間	平成 27 年度～令和元年度
団体経営の方向性	引き続き経営の向上に取り組む団体
協約に関する意見	男女共同参画センター 3 館の運営が事業の中心になっているが、新たな協約期間においては、男女共同参画施策におけるセンター及び効果的な協会事業のあり方を市としてあらためて検討すること。

### 1 協約の取組状況等

#### (1) 公益的使命の達成に向けた取組

##### ① 主な事業の満足度

ア 公益的使命①	横浜市と一体となって男女共同参画に関する施策を実施するとともに、市民・事業者・関係団体の男女共同参画を推進する取組に対し援助育成し、男女共同参画社会の実現に資すること。				
イ 公益的使命①の達成に向けた協約期間の主要目標	男女共同参画センターの主な事業（情報・相談・講座・施設管理運営）の利用者満足度を把握し、PDCA サイクルを活用して利用者の満足度向上に取り組む。【数値目標：平成 31 年度 90%以上】				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	講座事業では、四半期毎の自己評価で講座のアンケートに寄せられた意見等を参考に改善策を検討し、講座終了時に質問対応者を増やしたり、個別相談につなげたりするなど、サービス向上に努めました。情報事業では、利用者のニーズに応じて、一人閲覧席の設置や、テーマ展示を充実させました。		エ 取組による成果	前年度比で 1.4 ポイント向上し、目標を達成しました。特に講座事業では、99%と高い満足度を得ることができました。情報事業は、3 館平均値で前年度比 2.8 ポイント向上しました。	
オ 実績	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	最終年度 (令和元年度)
数値等	89.5%	91.8%	92.0%	90.9%	92.3%
当該年度の進捗状況	達成（アンケートに寄せられた利用者からの意見を参考に、サービス向上や業務改善に取り組んだため）				
カ 今後の課題	PDCA サイクルを活用して事業を改善していくためには、満足度を聞くだけでなく、受講後の意欲・スキルの向上の程度を測るなど別の評価指標を検討する必要があります。		キ 課題への対応	受講後の意欲・スキルの向上の程度、行動変容をもたらしたかなど、事業の分析・改善に結びつくような評価指標を検討します。	

## ② 利用者数

ア 公益的使命①	横浜市と一体となって男女共同参画に関する施策を実施するとともに、市民・事業者・関係団体の男女共同参画を推進する取組に対し援助育成し、男女共同参画社会の実現に資すること。				
イ 公益的使命①の達成に向けた協約期間の主要目標	男女共同参画センターの利用者数（アウトリーチ事業等の参加者数を含む）の拡大に努める。【数値目標：平成31年度 880,000人以上】				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	広報よこはまへの掲載のほか、SNS等を通じ協会の実施する事業、イベント等についてタイムリーな情報発信を行いました。さらに、センターの先駆的な取組が、新聞を中心とした各種メディアにも60回取り上げられました。また、講座ごとのアンケート等によりいただいたご意見をサービスの向上につなげるとともに、講師派遣や「女性としごと応援デスク」の出張実施等、アウトリーチについても取り組みました。		エ 取組による成果		新型コロナウイルス感染症による閉館等の影響により目標には至りませんでした。影響のない月は目標を上回る水準で推移していました。利用者数が増加し、センターが広く市民に認知・利用されることにより、男女共同参画への市民の理解が深まることが期待されます。 ※ 台風19号による臨時休館（3館10月12、13日）、受変電設備更新工事による休館（横浜1月4日～1月19日）、新型コロナウイルス感染症拡大防止による閉館（3館3月1日～3月31日）がありました。
オ 実績	27年度	28年度	29年度	30年度	最終年度（令和元年度）
数値等	886,438人	888,287人	891,733人	868,429人	783,039人
当該年度の進捗状況	未達成（新型コロナウイルス感染症拡大防止による閉館等により利用者数が減少したため）				
カ 今後の課題	新型コロナウイルス感染症の影響が続くことを前提として、市民の皆さんが安心して利用するためのガイドラインの整備や、引き続き、センター3館の認知度向上に向けた取組を進めていくことが重要です。		キ 課題への対応		各館、部屋ごとに、利用条件を定め運用しています。各種メディアでの発信を継続するとともに、リニューアルしたホームページを活用し、市民へのわかりやすい情報提供に努めます。

## ③ 女性の就業支援関連事業参加者数

ア 公益的使命①	横浜市と一体となって男女共同参画に関する施策を実施するとともに、市民・事業者・関係団体の男女共同参画を推進する取組に対し援助育成し、男女共同参画社会の実現に資すること。				
イ 公益的使命①の達成に向けた協約期間の主要目標	就労に関する男女格差の解消に向けた重要な施策である女性の就業支援関連事業について、参加者数拡大に努める。【数値目標：平成31年度 6,400人以上】				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	女性起業家育成講座の修了者調査では、助言やコンサルティングなど、講座終了後のフォローを求める声が多く寄せられたため、少人数による講座やグループ相談をあらたに実施し、一人ひとりのニーズに合ったフォローアップを行いました。		エ 取組による成果		新型コロナウイルス感染症による閉館等の影響により、参加者は減少しましたが、目標は達成しました。女性の起業家支援事業の参加者は前年度比で18%増加しました。
オ 実績	27年度	28年度	29年度	30年度	最終年度（令和元年度）
数値等	6,891人	7,349人	8,043人	7,915人	7,023人
当該年度の進捗状況	達成（アウトリーチや新規講座を実施することにより、新規参加者数の増加に努めたため）				
カ 今後の課題	「よこはま女性のリーダーシップ・プログラム」修了者調査を行った結果、参加事業所の7割から受講生の成長に役立ったとの回答が得られた一方、「勤務先ではプログラムで習得したことが生かしづらい」という声も寄せられました。女性が活躍しやすい職場づくりへのサポートも求められています。		キ 課題への対応		市内企業等の管理職や人事担当者向けに、アンコンシャス・バイアス解消と女性人材育成力の向上を目的としたセミナーを開催し、女性が活躍できる企業風土づくりを後押しします。

#### ④ 専門性とノウハウを生かして支援した団体数

ア 公益的使命①	横浜市と一体となって男女共同参画に関する施策を実施するとともに、市民・事業者・関係団体の男女共同参画を推進する取組に対し援助育成し、男女共同参画社会の実現に資すること。				
イ 公益的使命①の達成に向けた協約期間の主要目標	事業者や関係団体との連携事業や取組に対する援助育成の推進のため、団体への専門性とノウハウを生かした支援の継続実施【数値目標：5年間累計1,515団体（延べ数）】				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	公募型男女共同参画事業では、公募・選考した15団体に対し、企画の実現に向けた資金援助、広報協力や会場提供などのサポートを行いました。また、ジェンダーに基づく悩みや生きづらさをテーマとする45の自助グループ活動への場の提供と広報の支援を行いました。性暴力被害者支援団体を対象に開発したセルフケアグループ「そよら」の紹介・体験セミナーを開催し、グループ型支援のノウハウを支援機関と共有しました。		エ 取組による成果		公募型男女共同参画事業では、個々の団体もつ専門性と男女共同参画センターの強みを生かすことで、男女共同参画の裾野を広げることができました。「仕事と暮らしのセーフティ講座」受講者の事後グループが、自助グループ募集に応募し、新たな自助グループとして活動を始めました。「そよら」の紹介・体験セミナーには、児童相談所職員、市内NPO職員等が参加し、性暴力被害者支援団体との交流の機会を創出しました。
オ 実績	27年度	28年度	29年度	30年度	最終年度（令和元年度）
数値等	326団体 （延べ326団体）	360団体 （累計延べ686団体）	351団体 （累計延べ1,037団体）	304団体 （累計延べ1,341団体）	311団体 （累計延べ1,652団体）
当該年度の進捗状況	達成（団体の援助育成に必要なコーディネート力などのスキル向上に努め、協会の専門性を生かした支援を実施したため）				
カ 今後の課題	福祉分野など、これまで関わりの少なかった団体との連携や取り組みを進めて、男女共同参画の裾野をさらに広げていく必要があります。		キ 課題への対応		介護施設におけるカスタマーからのセクシュアルハラスメントなど、ニーズは高いもののこれまで取り組めていなかった課題に取り組み、新たな団体との連携をすすめます。

#### ⑤ 市内中・高・大学等へのDV・デートDV防止啓発出前講座

ア 公益的使命①	横浜市と一体となって男女共同参画に関する施策を実施するとともに、市民・事業者・関係団体の男女共同参画を推進する取組に対し援助育成し、男女共同参画社会の実現に資すること。				
イ 公益的使命①の達成に向けた協約期間の主要目標	DV予防・啓発の重要な施策であるDV・デートDV防止啓発出前講座の継続実施【数値目標：5年間累計155コマ】				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	横浜市内の中学・高校の校長会でチラシを配布するなど、積極的に広報活動に取り組みました。学校ごとに抱える課題やニーズ、またDV・デートDVについての教諭の関心や理解度も異なるため、それぞれの関心等に合わせて内容を調整し実施しました。		エ 取組による成果		新型コロナウイルス感染症による学校の休校により、予定していた9コマの講座がキャンセルとなった結果、目標に至りませんでした。事前に打ち合わせを行うことで、各学校のニーズに応じた出前講座を実施することができ、約3,400人の生徒が参加しました。出前講座の評判を聞いた学校からの新規申込みも増えました。
オ 実績	27年度	28年度	29年度	30年度	最終年度（令和元年度）
数値等	32コマ	31コマ （累計63コマ）	32コマ （累計95コマ）	30コマ （累計125コマ）	21コマ （累計146コマ）
当該年度の進捗状況	未達成（新型コロナウイルス感染症拡大防止による学校の休校により講座実施回数が減少したため）				
カ 今後の課題	受講者のアンケートによると、出前講座によりデートDVの認識が深まった結果、相談要望があるため、その後のフォローが必要です。		キ 課題への対応		ひきつづき、性的同意も含めたデートDV防止啓発に注力するとともに、出前講座を受講した生徒が相談しやすいよう、SNSを使った相談を試行実施します。

## (2)財務に関する取組

ア 財務上の課題	自主財源収入の確保				
イ 協約期間の主要目標	安定的かつ効率的な財政運営 【数値目標：自主財源額 127 百万円】				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	男女共同参画のより一層の推進に向け、さまざまな連携を進める中で、企業に向けた広報に注力し、協賛金や参加料収入、謝金収入等の財源確保に努めました。	エ 取組による成果		新型コロナウイルス感染症による閉館等の影響により、利用料収入等減となり、目標には至りませんでした。企業向けの「職場のハラスメントセミナー」は、定員を上回る参加を得ることができ、新たな財源確保につながる結果となりました。	
オ 実績	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	最終年度 (令和元年度)
数値等	124 百万円	133 百万円	135 百万円	132 百万円	115 百万円
当該年度の進捗状況	未達成（新型コロナウイルス感染症拡大防止による閉館等により利用料金収入等が減少したため）				
カ 今後の課題	令和2年度から始まる指定管理期間では、事業体系の見直しを進めた結果、収支予算も変動しており、財務の安定的な運営に改めて取り組む必要があります。	キ 課題への対応		財務的に厳しい状況も懸念されますが、収支バランスのとれた安定的な経営の確保に向け、予算の執行状況を適宜、きめ細かに管理・分析し、財政運営の安定化と効率化を図ります。	

## (3)人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	業務の更なる効率化及び蓄積したノウハウの継承と幅広い専門性を持つ人材育成体制の確立				
イ 協約期間の主要目標	WEB会議の導入による業務の効率化				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	参加出席者の習熟度、実施場所、使用している機器（パソコン）等によって会議進行が左右されるため、運用の安定化が課題でしたが、機器の更新により、全職員のWEB会議への参加の環境が整いました。	エ 取組による成果		各施設から協会本部への出張が発生した場合、最低で半日単位での業務となっていました。WEB会議の導入により、各施設における職員や管理職の不在時間が減り、業務の効率化に寄与しています。また、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための移動・接触機会の削減に、大きな役割を果たしています。	
オ 実績	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	最終年度 (令和元年度)
数値等	設計	設計	試行	実施	実施
当該年度の進捗状況	達成（WEB会議への参加の環境が整ったため）				
カ 今後の課題	主に管理職の会議として実施されることが多いため、職員間の打ち合わせでも活用を進めていきます。また、新たなWEB会議システムが続々と出てくる中、使い勝手の良さやセキュリティの安全性を兼ね備えたツールを検討することが必要です。	キ 課題への対応		ツールの検討や実施環境の見直しといったハード面の対応と、会議進行のノウハウの共有といったソフト面の対応を両面から検討し、運用の安定化を目指します。また、職員間の打ち合わせ等での活用を進めていきます。	



### (3)人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	業務の更なる効率化及び蓄積したノウハウの継承と幅広い専門性を持つ人材育成体制の確立				
イ 協約期間の主要目標	職員向け講師養成プログラムの実施による職員の専門性の向上				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	「ハラスメント防止」と「女性と防災」の2つのテーマで職員の講師養成を継続しました。「ハラスメント防止」では、「女性活躍・ハラスメント規制法」の成立に伴い、講師担当者が外部研修に参加するなど見識を広めました。	エ 取組による成果		約2400人(25コマ)を対象に講師派遣を実施しました。法改正のポイントを伝える「職場のハラスメント対策セミナー」では、外部研修で得た「女性活躍・ハラスメント規制法」についての見識を生かすことができました。また、講師養成プログラムを完成させ、これをもとに講師の育成を行いました。	
オ 実績	27年度	28年度	29年度	30年度	最終年度(令和元年度)
数値等	開発 (講師数8人)	開発 (講師数9人)	開発 (講師数10人)	開発 (講師数10人)	完成 (講師数11人)
当該年度の進捗状況	達成(講師養成プログラムを完成させたため)				
カ 今後の課題	「ハラスメント防止」では、カスタマーからのセクシュアルハラスメントについて課題に感じている事業所も増えています。また、「女性と防災」では、水害への備えについて扱ってほしいという要望も出てきています。年々ニーズが多様化しており、講師担当者は、時代の趨勢に応じて、常にブラッシュアップすることが必要です。	キ 課題への対応		ニーズの多様化に 대응できるように定期的な研修を通じて、見識を深め、ファシリテーションスキルの向上に努めます。また、より多くの職員が講師を担えるよう、講師養成プログラム教材を利用した研修を実施します。	

### (3)人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	業務の更なる効率化及び蓄積したノウハウの継承と幅広い専門性を持つ人材育成体制の確立				
イ 協約期間の主要目標	職員の資格取得支援制度の導入による専門性の向上				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	令和元年度は資格取得支援制度について、規程化を行いました。	エ 取組による成果		規程に基づく制度運用を開始しました。これにより職員の資格取得への意欲が向上し、職員の専門性が向上することが期待されます。	
オ 実績	27年度	28年度	29年度	30年度	最終年度(令和元年度)
数値等	設計	試行	導入	導入	導入
当該年度の進捗状況	達成(資格取得支援制度について、制度運用を開始したため)				
カ 今後の課題	職員の専門性の向上は、組織として計画的かつ継続的に行う必要があります。外部研修や講師養成プログラムの活用など、より効率的で効果の高い方法について、総合的に検討していく必要があります。	キ 課題への対応		新たな外部研修を導入し、階層別の研修計画に基づき、運用しています。引き続き業務とのバランスを見ながら、効果的・効率的な方法を検討していきます。	

### (3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	業務の更なる効率化及び蓄積したノウハウの継承と幅広い専門性を持つ人材育成体制の確立				
イ 協約期間の主要目標	人材育成と組織の活性化に資する中・長期的な人員配置計画の策定・運用				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	平成 30 年度に策定した中・長期的な人員配置計画について、更新を行いました。また、無期雇用転換（改正労働契約法）に対応した人事関係諸規定の改正を引き続き行いました。	エ 取組による成果		策定した人員配置計画に基づき、職員採用試験を行い、固有職員 3 名、契約職員 7 名を採用しました。今後ベテラン職員の定年退職が見込まれる部署に若手職員を配置するなど、人材育成やノウハウの継承、年齢構成等を踏まえた配置を行いました。	
オ 実績	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	最終年度（令和元年度）
数値等	設計	素案作成	原案作成	策定	更新
当該年度の進捗状況	達成（中・長期的な人員配置計画を策定したため）				
カ 今後の課題	職員の採用・退職の状況や、働き方改革関連法等の国の制度改正に対応するため、人員配置計画や各種人事制度を随時見直す必要があります。	キ 課題への対応		人員配置計画は毎年更新を行い、適切に運用を行っていきます。また、国の法改正に対応した人事制度の検討を進めます。	

## 2 団体を取り巻く環境等

### (1) 今後想定される環境変化等

<p>新型コロナウイルスの感染拡大に伴う経済の不安定化により、非正規職などの社会的な弱者に大きな影響がでています。また、テレワークなどの柔軟な働き方が進むとともに、男女とも家庭で過ごす時間が長くなることに伴い、女性が中心に担ってきた家事や育児などの無償労働に光が当たる一方で、未だ家庭の責任が女性に集中する役割分担意識が顕在化するとともに、DVの問題も深刻化しています。さらに、指定管理者として運営している男女共同参画センターも、新型コロナウイルスの感染拡大の状況や感染拡大に伴う社会課題に合わせて、市民の皆様が安心して利用できる施設運用や事業形態など、柔軟な対応を進めていくことが必要です。</p>
--

### (2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

<p>貧困などの課題を抱える割合の高い非正規職シングル女性に対しては、横浜市と連携し、支援のための調査や支援のための施策を実施していきます。DVについては、こども青少年局や区役所と連携した支援を進めていくとともに、若年層のコミュニケーションの変化に対応し、SNSを活用した相談体制を確立していきます。また、男女共同参画センターについては、引き続き男女共同参画を推進するための地域の拠点として、感染拡大防止の観点からの運用を徹底するとともに、WEBを活用したリモートでの講座の実施など、社会情勢にあわせた対応を進めていきます。</p>
--

### 総合評価（横浜市外郭団体等経営向上委員会の答申）

分類	引き続き取組を推進	事業進捗・環境変化に留意	取組強化・課題対応	協約等の見直し
助言	「公益的使命の達成に向けた取組」及び「財務に関する取組」に関する協約目標が「未達成」となっている。引き続き、団体経営においては、環境変化等に留意して進める必要がある。			

## 協 約 等 (案)

団体名	公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会
所管課	政策局男女共同参画推進課
団体に対する市の関与方針	政策実現のために密接に連携を図る団体

### 1 団体の使命等

(1) 団体の設立目的 (設立時の公益的使命)	男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画しようとする市民の主体的な活動を支援し、男女共同参画社会の実現に資する
(2) 設立以降の環境の 変化等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産年齢人口の減少や高齢化が進む中、横浜市の人口が2019年をピークに減少が見込まれており、市の経済成長や地域力の低下をもたらすことが懸念されている。横浜市は全国に比べて女性の労働力率が低い一方で、働いていない女性の多くが就労を希望しており、女性の経済活動への参画については、大きなポテンシャルがある。</li> <li>・ひとり親世帯、若年無業者、非正規雇用者の増加に伴う経済格差や世代間格差の拡大により、困難な立場にある男女は増えている。特にDVの年代別被害経験では、女性の年代が低いほど被害を受けた人の割合が高くなっており、若い世代のDVが顕在化している(内閣府平成29年度「男女間における暴力に関する調査」)。更に、新型コロナウイルス感染症の拡大により、社会環境が急激に変化し、労働環境の悪化やDVの深刻化等の影響が出てきている。</li> <li>・国においても女性活躍やハラスメントに関する法制定や改正も進み、企業は行動計画の策定やハラスメントの相談窓口の設置などの対応が必要となっている。特にセクハラについては、10人に1人が被害を受けたと回答しており(横浜市平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」)、その対策が喫緊の課題となっている。</li> </ul>
(3) 上記(1)・(2)を踏まえ た今後の公益的使命	第4次横浜市男女共同参画行動計画及び現在策定を進めている第5次横浜市男女共同参画行動計画に基づき、「女性の活躍のさらなる推進」、「安全・安心な暮らしの実現」、「誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり」等を進めるため、市民一人ひとりに寄り添った支援、地域や企業のニーズに根差した支援を実施し、男女共同参画社会の実現を目指す。

### 2 団体経営の方向性等

(1) 団体経営の方向性 (団体分類)	引き続き経営の向上に取り組む団体	参考(前期協約の団体経営の方向性)	引き続き経営の向上に取り組む団体
(2) 前協約からの団体経営の方向性の変更の有無	有 ・ ■無		
(3) 団体経営の方向性の分類変更理由	—		
(4) 協約期間	令和2年度～令和6年度	協約期間設定の考え方	指定管理受託期間

### 3 目標等

#### (1) 公益的使命の達成に向けた取組

##### ① あらゆる分野における女性の活躍

ア 公益的使命①	働きたい・働き続けたい女性への就業等支援		
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の年齢別階級別労働力率のグラフは「M字」のカーブを描いているが横浜市はM字の底が全国に比して深いことが課題である。</li> <li>・横浜市「女性の就業ニーズ調査」(令和元年度)によると、かつて仕事をしていたが現在はしていない人のうち、結婚・出産・育児を機に仕事を辞めた女性は約7割いるが、就業意欲はあるが求職活動の方法が分からない、勤務時間等の都合により子育てと両立できる仕事が見つからないなどの悩みを抱えるなど、女性ならではの課題を抱える方が多くいる。</li> <li>・このような就労前の不安相談等については、ハローワークでの対応が難しく、ひとりひとりのニーズに寄り添った支援が必要である。</li> </ul>		
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	女性としごと 応援デスク 年間利用件数 2,000件/年(3館合計) ----- (参考) 平成28年～令和元年度実績 の平均値: 1,978件	主要目標の 設定根拠 及び公益的 使命との 因果関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークで対応が難しい、就職、再就職や転職、職場復帰に関する女性特有の不安や悩みに寄り添い、きめ細やかな支援を行うことにより、女性の潜在力の発揮に繋げる。</li> <li>・目標数値については、過去の実績を踏まえ、2,000件/年とする。</li> </ul>
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアカウンセリング、就活ナビゲーター面談、就労支援相談等において、職歴や経験、スキル、本人の希望に即してアドバイスを行うなど、就職や再就職、ステップアップにつながる転職を支援する。</li> <li>・相談のなかで、家族や職場の人間関係などの課題を抱えていることがわかった場合、男女共同参画センターで実施している各種の相談につなげるなど、総合的な支援も行う。</li> <li>・地域の公共施設(地域子育て支援拠点、地域ケアプラザ等)へのアウトリーチによる相談、ミニセミナーを実施し、女性就労者の底上げをはかる。</li> </ul>	
	市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労関係機関・部署との連携を進めるとともに、市民に対する広報・周知を実施する。</li> </ul>	

##### ② 安全・安心な暮らしの実現

ア 公益的使命②	困難な立場にある男女への支援		
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国の「男女間における暴力に関する調査」(内閣府平成29年度)によると、約6人に1人が交際相手から暴力(いわゆるデートDV)を受けた経験がある。</li> <li>・デートDVの根絶のためには、予防や事案が深刻化する前の早期介入が重要であるとされているが、同調査によると、誰にも(どこにも)相談しなかった人が4割を占め、とりわけ相談機関への相談は極めて少ない。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、家庭で過ごす時間が増加したため、DVの深刻化も課題として顕在化してきている。</li> <li>・一方で、「情報通信白書」(総務省平成30年版)によると、10代、20代はコミュニケーション手段としてSNSを用いる割合が多いことがわかっているが、現状では電話・面接以外の相談手段がなく、SNS世代のニーズに対応しきれていない。</li> </ul>		
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	SNSを活用したデートDV相談の実施 ----- (参考) 令和元年度実績: -	主要目標の 設定根拠 及び公益的 使命との 因果関係	これまで実施してきた、中学・高校でのデートDV防止啓発出前講座のアンケートでは、生徒の約1割が「デートDVにあたることを家族や友人から見たり、聞いたりしたことがある」と回答。「デートDVをしたこともあるし、されている」「自分にあてはまってびっくりした」などの記述もあり、その受け皿として、SNSを活用した相談を実施する。
主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デートDV防止啓発出前講座の実施状況を受けて、以下に取り組む。 令和2年度 SNS相談の設計・試行実施 令和3年度 SNS相談の試行実施(令和2年度の試行よりも拡充) 令和4年度 SNS相談の本格実施 以降、PDCAによる見直しを進める。</li> </ul>	
	市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DV施策推進連絡会やDV相談支援センター連絡会等を通じて、関係機関・部署との連携を進める。</li> <li>・若年層に向けて、成人式等の機会を利用した広報・啓発を実施する。</li> </ul>	

### ③ 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり

ア 公益的使命③	ハラスメント防止対策の推進		
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	<p>・過去3年間に職場や学校等においてセクハラ行為を受けた人の割合は、女性は14.8%、男性は5.0%となっており、男女ともに、4年前の調査より割合が上がっている。(横浜市平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」)</p> <p>・セクハラやマタハラを防止するために必要な措置を講じることは企業に義務づけられているが、防止対策を実施している企業は、セクハラが49.0%、マタハラは31.1%に留まっている。さらに、企業規模が小さいほど、ハラスメント防止策への取組割合も低い現状がある。(横浜市平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」)</p> <p>・今般パワハラ防止策に取り組みことを企業に義務づける労働施策総合推進法の改正があり、義務化(大企業は令和2年6月1日から、中小企業は令和4年4月1日から)に向けて企業自身が取り組むことが必要であるが、99%が中小企業である横浜市においては、特に中小企業への支援が求められている。企業に対する個別支援を通して、経営層を始め、従業員に対して、ジェンダー視点に基づいたハラスメント予防と対策について啓発していく必要がある。</p>		
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	<p>ハラスメント研修に参加もしくは講師派遣を受けた企業等の数: 24社(団体)/年</p> <p>----- (参考)平成27年度~令和元年度実績の平均値:20(団体)</p>	<p><b>主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係</b></p>	<p>・「ハラスメント防止対策の推進」は大きな社会課題となっており、男女共同参画社会の実現に向けた社会づくりの根幹にかかる重要な施策である。</p> <p>・ハラスメント防止研修セミナーや研修講師派遣により、企業等における取組の推進に繋げていく。</p> <p>・目標数値については、過去の実績を踏まえ、24社(団体)/年とする。</p>
主要目標達成に向けた具体的取組	<p><b>団体</b></p> <p>----- <b>市</b></p>	<p>・ハラスメント研修講師を養成し、企業・団体等に派遣する。</p> <p>・市内中小企業向けのハラスメント防止研修セミナーを主催する。</p> <p>・本事業により企業等の現場の状況を把握し、今後、市や他機関が実施する企業向けセミナー等の機会を捉えたハラスメント予防啓発の取組にも繋げていく。</p> <p>・ハラスメントについて国等の動きを随時情報共有するとともに、ハラスメント防止研修について企業への働きかけ、広報等を実施する。</p>	

### (2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	<p>財務基盤の安定・強化</p> <p>・一般正味財産額に大きく影響する当期経常増減額が、平成24年度から27年度までマイナスであったため、近年は自主財源の増加に向けた取組を強化してきた。</p> <p>・この取組により平成28年度から令和元年度は当期経常増減額がプラスで推移している。</p> <p>・自主財源の増加に向けた事業と団体の公益的使命達成に向けた効果のバランスを検証し、財務基盤の安定化を維持する必要がある。</p>		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	<p>一般正味財産額を同水準の金額に維持</p> <p>----- (参考)令和元年度一般正味財産期末残高:135,338千円</p>	<p><b>主要目標の設定根拠及び財務に関する課題との因果関係</b></p>	<p>・一般正味財産額の堅持は、財務基盤の安定・強化に直結</p> <p>・公益的使命を継続して果たすためには、財務基盤の安定・強化は不可欠</p>
主要目標達成に向けた具体的取組	<p><b>団体</b></p> <p>----- <b>市</b></p>	<p>・予算執行状況を定期的(月次、四半期、半期)に確認し、執行予定を適宜調整する。</p> <p>・自主財源収入を確保するための増収策を検討、実施するとともに男女共同参画推進事業の質と量を保ちながらコストを見直すことで、収支バランスを維持する。</p> <p>・男女共同参画センターの指定管理者としての指定管理料及び団体運営及び事業実施に係る補助金による支援を行う。</p>	

### (3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題	公益的使命を果たしていくための高度な専門性の維持・向上		
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標	人材育成の考え方や研修制度、人事評価等を含めた人材育成計画の策定・実施 ----- (参考) 令和元年度実績： -	<b>主要目標の設定根拠及び人事・組織に関する課題との因果関係</b>	・人材育成の基本的な考え方等を明示し、計画的に人材育成を図ることが、専門性の維持・向上につながる。 ・団体の公益的使命を継続的に果たすためには、高度な専門性や広い視野を持つ人材の育成は不可欠
主要目標達成に向けた具体的取組	<b>団体</b>	・職員に求められる「役割」「能力」や研修制度、人事評価制度など当団体における人材育成のベースとなる人材育成計画を策定し、計画的な人材育成に取り組みます。 ・令和2年度 内容の検討 令和3年度 計画策定 令和4年度 実施 以降、随時見直しをしながら運用を継続	
	<b>市</b>	・横浜市における人材育成や人事評価に係る情報の提供を随時行う。	

協約等（素案）に対する横浜市外郭団体等経営向上委員会の答申	
団体経営の方向性 (団体分類)	引き続き経営の向上に取り組む団体
協約に関する意見	新型コロナウイルス感染症拡大等、環境は大きく変化している。事業実施にあたっては、真に支援が必要な市民をこれまで以上に明確にした上で、事業の成果・効果が団体の使命達成に繋がっているか常に点検し、適宜協約内容の見直しなどを行う必要がある。