

政策・総務・財政委員会資料  
令和 5 年 1 2 月 1 8 日  
政 策 局

# 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。

各団体において取組を進めている「協約」については、目標に対する進捗状況の確認及び経営を取り巻く環境の変化への対応について毎年度振り返りを実施するとともに、横浜市外郭団体等経営向上委員会（以下「委員会」といいます。）による評価を実施し、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ます。

この「協約マネジメントサイクル」に基づき、令和 4 年度の協約の取組状況等について委員会の評価を受けましたので、その結果を御報告します。

## 1 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会

### (1) 協約の取組状況

#### ア 令和 2 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  
令和 2 年度～令和 6 年度

#### イ 主要目標の取組状況等（抜粋）

- (ア) 公益的使命の達成に向けた取組

##### ① あらゆる分野における女性の活躍：働きたい・働き続けたい女性への就業等支援

協約期間の 主要目標	女性とシゴト 応援デスク 年間利用件数 2,000 件／年（3 館合計）		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	令和 2 年度以降、新型コロナウイルスの影響により相談者が減少し、目標値を下回っていましたが、 <u>オンライン相談やニーズが高いメニューの数を増やすなど工夫した結果、目標を達成しました。</u>		
実績	前年度 (令和 3 年度)	令和 4 年度	当該年度の進捗状況等
	1,847 件	2,066 件	順調
今後の課題 及び対応	<u>ニーズの高いメニュー等をより積極的に PR するなど、効果的な広報を行うことで、さらなる利用者増につなげていきます。</u>		

② 安全・安心な暮らしの実現：困難な立場にある男女への支援

協約期間の 主要目標	若年層が相談しやすいSNSを活用したデートDV相談の実施		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	○デートDV予防のため、中高生と教職員に対してデートDVの特徴や発生要因等を学ぶ講座を開催し、理解促進に取り組みました。また、講座にあわせて協会のデートDVに関するSNSも紹介し、相談を実施しました。 ○より多くの被害者が相談につながるよう、各種相談窓口など、デートDVに関する情報を、協会SNSを通じて発信しました。		
実績	前年度 (令和3年度)	令和4年度	当該年度の進捗状況等
	試行拡充	実施	順調
今後の課題 及び対応	○引き続き、中高生に向けた啓発講座にあわせて協会SNSを紹介し相談につなげるとともに、デートDVに関する情報を発信します。 ○教職員の理解促進ため、受講しやすいよう動画配信方式で講座を開催します。		

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：ハラスメント防止対策の推進

協約期間の 主要目標	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		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	新たに企業向けのメールマガジンを配信するなど、様々な広報媒体を活用し、事業の周知に取り組みました。また、企業等が研修に参加しやすいようオンライン方式の研修を実施するなど、工夫をした結果、令和3年度実績を上回りました。		
実績	前年度 (令和3年度)	令和4年度	当該年度の進捗状況等
	26社(団体)	38社(団体)	順調
今後の課題 及び対応	企業等のニーズに確実に応えられるよう、協会内部で人材育成を進め、ハラスメント研修を実施できる職員を増やしていきます。		

(イ) 財務に関する取組

協約期間の 主要目標	一般正味財産額を令和元年度と同水準（135,338千円）に維持		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	新型コロナウイルスの影響が残る中、オンラインを活用するなど工夫して有料の講座利用者の増加に取り組み、収入確保に努めました。また、助成金の活用にも積極的に取り組み、目標を達成しました。		
実績	前年度 (令和3年度)	令和4年度	当該年度の進捗状況等
	139,233千円	145,762千円	順調
今後の課題 及び対応	光熱水費等の高騰を踏まえ節減に努めるとともに、男女共同参画センターの認知度向上を通じて利用者増に取り組みなど、引き続き、利用料収入の確保に努めます。		

(ウ) 人事・組織に関する取組

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		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	<p>○令和3年度の策定を目指していましたが、コロナ禍における社会情勢の変化を踏まえた計画とするため、策定期間を延長しました。</p> <p>○固有職員だけでなく契約職員も含めた全職員が自ら考え、議論を行うとともに、有識者等の外部の意見も取り入れながら、丁寧な検討を行い、「人材育成方針（案）」を策定し、本方針に基づき、研修の見直しなども実施しました。</p> <p>○協会が果たすべきミッションや職位・職種に応じた役割・能力等を組織内で共有できたことで、職員のモチベーションアップにつながっています。</p> <p>※「人材育成方針」は、理事会・評議員会の承認を経て令和5年9月に公表しました。</p>		
実績	前年度 (令和3年度)	令和4年度	当該年度の進捗状況等
	策定を1年延長 (策定につながるような研修を実施)	人材育成方針（案） の策定	遅れ(当初計画より策定が1年遅れているため)
今後の課題 及び対応	「人材育成方針」を組織全体にさらに浸透させていくため、研修や職場ミーティングなどあらゆる機会を通じて全職員に繰り返し周知するとともに、研修を充実させ、職員の専門性向上に取り組みます。		

(2) 委員会からの答申

ア 総合評価分類

事業進捗・環境変化等に留意
---------------

※ 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
- ・ 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

## イ 委員会からの意見

「人事・組織に関する取組」の「人材育成計画の策定・実施」が「遅れ」となっている。  
引き続き、市所管局と団体が協議を重ね、実施事業の精査や管理施設の効率的な運営など事業の選択と集中による更なる経営向上を進めてほしい。

また、現場で把握した課題やニーズを受けた新たな取組を団体から市所管局へ提案するなど市所管局と団体がしっかりと連携し、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層推進することを期待する。

次期協約策定にあたっては、時代の変化に即した団体の公益的使命を明確にし、使命の達成状況が検証可能な目標設定が求められる。

### (3) 所管局・団体による振り返り

社会情勢が大きく変化する中、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進するためには、協会の専門性をより一層向上させる必要があります。このため、令和5年9月に公表した協会の「経営ビジョン」と「人材育成方針」に基づき、専門性向上に向けた取組を積極的に進めていきます。また、政策局と協会がこれまで以上に連携し、市民ニーズ等に対応した事業効果の高い取組を選定し集中的に取り組みます。運営にあたっては、多くの方に事業を御利用頂くため、オンラインやアウトリーチによる事業展開を、より一層推進するとともに、引き続き施設管理の効率化を徹底します。

次期協約の策定にあたっては、協会の「経営ビジョン」や「横浜市男女共同参画行動計画」に基づき、時代の変化を踏まえた公益的使命を明確化し、アウトカム指標を積極的に導入した目標設定について、検討を進めていきます。

## 2 添付資料

令和5年度 自己評価シート（令和4年度実績）

### 【参考1】委員会について

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) ※50音順	河合 千尋（ベイサイド・パートナーズ会計事務所 公認会計士） 黒木 淳（横浜市立大学 国際商学部教授） 寺本 明輝（(株)浜銀総合研究所 顧問・特任コンサルタント）【委員長】 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） 福田 敦（関東学院大学 経営学部 教授）
設置	平成26年10月21日
所掌事務	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こと 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こと 3 外郭団体等の設立、解散、合併等に関すること 4 その他外郭団体等に関し市長が必要と認める事項

### 【参考2】委員会での審議方法について

令和3年度までは全団体について審議を行っていましたが、令和4年度からは、より深い議論ができるよう、審議団体数を絞り、全ての団体が概ね3年毎に審議を受けるように変更しました。

なお、委員会審議がない年も、所管局・団体による進捗状況の自己評価を行うとともに、委員会への報告を実施しています。

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会については、今年度は委員会審議を受ける「審議団体」です。

## 自己評価シート（令和4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	令和2年度～令和6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

### 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 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①の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）						
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<p>○市内3館の男女共同参画センターにおいて、就職活動や生活設計等に関する個別相談及びセミナーを開催した。</p> <p>○新型コロナウイルスの影響により令和3年度は目標達成できなかったこと、また、オンラインでの相談や一部の相談メニューは利用件数が増加したことを踏まえ、以下のとおり取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症対策が緩和されたことを受けて、セミナーの定員と回数を増やした。</li> <li>・オンラインでも対応可能な相談メニューを増やした。</li> <li>・生活設計に関する相談のニーズが高かったため、開催場所や回数を増やした。</li> <li>・セミナーと個別相談を同日開催し、セミナー受講者の個別相談利用を促進した。</li> <li>・男女共同参画センターにおける他の事業の利用者に「女性としごと 応援デスク」事業を周知し、利用促進を図った。</li> <li>・利用件数の回復が遅れていた相談メニューについては、個別にチラシを作成し、近隣施設への配架やSNSにより再周知に取り組んだ。</li> </ul>			エ 取組による成果		<p>○4年度の年間利用件数は2,066件で、目標の2,000件を上回った。</p> <p>・主な増加要因としては、感染状況の改善により来館者数が増加したことに伴い予約不要の個別相談を利用する方が増加したこと、セミナーの参加者数が増加したこと、生活設計に関する相談の利用件数が増加したことが挙げられる。</p>	
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	最終年度 (令和6年度)	
数値等	2,071 件	1,383 件	1,847 件	2,066 件	—	—	
当該年度の進捗状況	順調（年間利用件数が2,000件を上回ったため）						
カ 今後の課題	○さらなる利用者増加に向けて事業広報を効果的に行うことが必要である。			キ 課題への対応		○利用者アンケート・ヒアリングで把握した「女性としごと応援デスク」のアピールポイントが伝わるよう、ホームページの内容を充実させ、パンフレットを改訂する。	

## 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②の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					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<p>○デートDVに関する中高生対象の出前講座の際に個別相談も実施し、当協会のデートDVに関するSNS上での継続的な相談につなげた。</p> <p>○生徒のデートDVに関する理解促進や相談窓口の認知度向上を目的として、教職員に対して以下の研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校長等の管理職や、生徒指導担当・養護教諭等を対象に、デートDVの特徴や発生要因、横浜市及び当協会のデートDV対策、予防教育の取り組み方や生徒に対する相談窓口周知に関する研修を、オンライン等で実施した。</li> </ul> <p>○横浜市がデートDV相談体制の充実を目的として開設したチャット形式の相談窓口「Yちゃっかる」等、各種相談窓口が有効活用されるよう、当協会のデートDVに関するSNSを通じて周知した。</p>	エ 取組による成果	<p>○相談窓口の周知や、デートDVに関する理解促進を進めることができた。また、具体的な対応を含めた助言を行うなど、相談者に寄り添いながら、きめ細かいサポートを行うことができた。</p> <p>○研修を通じて教職員のデートDVに関する理解が深まった。今後、生徒に対しての予防教育の実施や、当協会のSNSを含めた各種相談窓口の周知が進むことが期待できる。</p>			
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	最終年度 (令和6年度)
数値等	-	設計・試行実施	試行拡充	実施	-	-
当該年度の進捗状況	順調 (SNSを活用したデートDV相談を実施できたため)					
カ 今後の課題	<p>○当協会のSNSは、デートDVに関する幅広い情報を発信し、デートDVに関する理解を促進するとともに、「Yちゃっかる」や当協会相談窓口など、各種相談につなげることが役割である。必要な方に情報が届けられるよう、登録者の増加に向けた取組を進める必要がある。</p> <p>○デートDVに関する理解や、予防教育の取り組み方について理解している教員を増やしていく必要がある。</p>	キ 課題への対応	<p>○出前講座などを通じて、生徒に当協会のデートDVに関するSNSを引き続き周知する。</p> <p>○SNSの発信内容を、当事者や周囲の大人などがより関心を持ち、理解を深められるように工夫する必要がある。</p> <p>○より多くの教員が研修を受講しやすいよう、ライブ形式から動画配信形式に変更し、定員数の上限を設けずに実施する。</p>			

### 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③の達成に向けた協約期間の主要目標	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					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○各種広報媒体を活用し、研修について広報を行った。</li> <li>・よこはまグッドバランス企業をはじめとした企業等にパンフレットを配布</li> <li>・新たに企業向けのメールマガジン（298件）を配信</li> <li>・ホームページ、広報誌（フォーラム通信）、市工連ニュースへ広告を掲載</li> <li>○企業等が研修に参加したり、研修を実施しやすいよう工夫した。</li> <li>・企業等への個別訪問等による研修実施</li> <li>・各企業の人事、総務担当者等を対象としたオンラインセミナーの実施</li> <li>・独自制作によるDVD教材の販売</li> <li>○個別訪問による研修では、事前に企業や団体との打合せを綿密に行い、個別ニーズに即したプログラムを提供した。</li> </ul>	エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○3年度実績を12団体上回り、4年度実績は38団体となった。</li> <li>・個別訪問による研修：12団体（オンライン開催含）</li> <li>・人事、総務担当者等を対象としたオンラインセミナー：18団体</li> <li>・DVD教材販売：8団体</li> <li>○研修参加者からは、「ハラスメントの予防に必要なポイントを分かりやすく理解できた」などの感想が寄せられ、企業等におけるハラスメント対策推進に寄与できた。</li> <li>○労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止等の取組が4年4月から中小企業にも義務化され、ニーズが高まったこともあり、新規申込みは20団体だった。</li> </ul>			
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	最終年度（令和6年度）
数値等	39社（団体）	16社（団体）	26社（団体）	38社（団体）	—	—
当該年度の進捗状況	順調（研修に参加もしくは講師派遣を受けた企業等の数が24社（団体）を上回ったため）					
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、ハラスメント研修を実施できる職員は数名しかおらず、複数の企業から実施依頼が集中した場合は時期の調整をお願いすることもあり、対応ができる職員を増やすことが課題である。</li> </ul>	キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的に人材を育成に取り組み、対応できる職員を増やす。</li> </ul>			

## (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> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>					
イ 協約期間の主要目標	一般正味財産額を同水準の金額に維持					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルスの影響が残る中ではあったが、オンライン手法を取り入れたり、安全に配慮しながら対面形式で事業を実施するなど工夫を図り、事業収入の確保に努めた。</li> <li>企業向けのハラスメント研修について、講師の派遣や研修用教材の販売を行い、事業収入の確保に努めた。</li> <li>Web サイトやフォーラム通信を始めとする広報媒体で当協会の取組や事業の成果をアピールした。</li> <li>各種団体の助成制度の把握を進め、積極的に応募した。</li> </ul>	エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種の財源確保を図った結果、一般正味財産額を維持することができた。</li> <li>寄附金については、前年度は個人・団体からの寄附のみであったが、企業からの寄附も新たに獲得することができた。</li> <li>助成金等を財源として、STEM分野における女性活躍推進に資することを目的とした女子児童対象の実験教室や女子中高生対象のウェブ作成講座、生理についての理解を社会に広めるためのイベントを開催するなど、公益的使命達成に向けた事業を実施することができた。</li> </ul>			
オ 実績	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	最終年度 (令和 6 年度)
数値等	135,338 千円	136,519 千円	139,233 千円	145,762 千円	-	-
当該年度の進捗状況	順調（一般正味財産額を同水準の金額に維持できたため）					
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>光熱水費等の物価動向を注視し、財務に与える影響を見極める必要がある。</li> <li>助成金、協賛金、寄附金の確保に取り組む、さらに収入増を図る必要がある。</li> <li>大規模修繕を終えたセンター横浜のホール、センター横浜南の有料施設の稼働率の回復に努め、施設利用料収入の増加を図る必要がある。</li> </ul>	キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>きめ細やかな予算執行管理により物価高騰の影響を適宜把握する。また、こまめな空調管理等により、光熱費の節減に努める。</li> <li>社会貢献意欲の高い企業・団体などへの働きかけを行う。</li> <li>施設稼働率回復に向けて、当協会ホームページや地域情報誌等による広報を強化するとともに、特にセンター横浜南においては、企業、地域団体との連携の促進により認知度向上を図る。</li> </ul>			



### (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 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					
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織全体の専門性を向上させるため、固有職員だけでなく契約職員も含めた全職員が自ら考え、議論を行うとともに、有識者等の外部の意見も取り入れながら、丁寧な検討を行い、新たに「人材育成方針（案）」を策定した。</li> <li>・男女共同参画の実現を目指す当協会職員が有すべき専門性・行動姿勢を明確化し、職員に求められる能力・役割等を定めた。さらに、マネジメントや人材育成、職位ごとの役割発揮を効果的に進めるため、職位ごとの役割・能力を定めた。</li> <li>・「人材育成方針（案）」を踏まえて人事評価制度について見直しを行った。</li> <li>・「人材育成方針（案）」において、研修を体系化し、これに基づきアウトカムによる事業評価方法に関する研修など、新たな研修を実施した。</li> </ul>	エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成方針（案）」に関する職員間の議論などを通じて、組織としての方針や目指す職員像などを組織内で共有できた。</li> <li>・議論や研修の実施を通して、職場や職位を超えたコミュニケーションの活性化を図ることができ、チーム力の向上にもつながった。</li> <li>・固有職員だけでなく、契約職員を人材育成の対象として明確に位置づけることで、組織全体の人材育成が進むとともに、モチベーションアップにつながった。</li> </ul>			
オ 実績	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	最終年度 (令和6年度)
数値等	—	主要な内容の策定	策定を1年延長 (策定につながるような研修を実施)	人材育成方針 (案)の策定	—	—
当該年度の進捗状況	遅れ(検討期間を延長したことにより、計画策定が当初計画より1年遅れているため)					
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成は継続的に取り組む必要があるため、「人材育成方針」の策定趣旨や具体的な内容について組織全体に繰り返し周知し、さらに浸透させていく必要がある。</li> <li>・職員の専門性の向上を図るにあたり各研修のさらなる充実を図る必要がある。</li> </ul>	キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成方針」の策定趣旨や具体的な内容については、研修や職場ミーティング、個別の面談などあらゆる機会を通じて全職員に浸透を図る。</li> <li>・専門研修についてメニューを増やしつつ、国立女性教育会館（NWEC）等が実施するより高度な専門研修への参加についても、積極的に職員を派遣し、その内容を協会内で共有できるようにする。</li> </ul>			

## 2 団体を取り巻く環境等

### (1) 今後想定される環境変化等

新型コロナウイルス感染症拡大により、特に女性労働者の雇用情勢に影響が出たほか、女性の自殺者数・DV相談件数の増加や貧困の問題等が生じた。これは、我が国における男女共同参画の遅れが改めて顕在化したものであり、感染状況が改善した後も、改善に向けた取組を進める必要がある。また、コロナ禍を経て変容した生活様式、DXの推進等による暮らしや働き方の多様化など、これまで経験したことのないスピードで時代は大きく転換しており、こうした変化をとらえて施策を進めていく必要がある。

こうした中で、内閣府において、令和5年4月に「独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」がとりまとめられた。職員の育成や専門性向上などを通じて機能を強化することが示されたことから、男女共同参画センターを管理・運営する団体として、各施策のさらなる推進が求められている。

### (2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

- ・国から示された男女共同参画センターの機能強化に向けた方向性などを踏まえ、女性活躍・男女共同参画の専門機関として、一層の役割発揮を図っていく必要がある。
- ・公益的使命を果たしていくためにも、財務基盤の安定化を維持しつつ、施策・事業の推進にあたっては、新たに策定した「人材育成方針」に則り、組織の専門性の発揮につなげていく。