

令和7年度  
第3回 横浜市外郭団体等経営向上委員会 次第

<第3回>

令和7年10月7日（火）13:50～15:30

市庁舎18階 共用会議室 なみき19

- 1 開会
- 2 総合評価等の実施について
  - 〔議題1〕 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会
  - 〔議題2〕 公益財団法人帆船日本丸記念財団
- 3 その他
- 4 閉会

## 【目次】

1	公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会	審議資料	
(1)	自己評価シート	.....	1
(2)	協約等（素案）	.....	5
2	公益財団法人帆船日本丸記念財団	審議資料	
(1)	自己評価シート	.....	11
(2)	変更協約等（素案）	.....	15
(2)	変更協約説明書	.....	19

## 自己評価シート（令和6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	政策経営局男女共同参画推進課（令和5年度まで政策局）
協約期間	令和2年度～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 取組	働きたい・働きたい女性への就業等支援				
イ 公益的使命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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市内3館の男女共同参画センター等において、無料の個別就労相談（キャリア・カウンセリング）や生活設計等に関する個別相談を開催し、働く意欲を持った女性への支援を行った。</li> <li>・ニーズの高いテーマ（アサーティブネス※、在宅ワーク等）のミニセミナーを3館で開催し、セミナー参加者をキャリア・カウンセリングの利用に繋げた。</li> <li>※自分の気持ちや意見を、相手の気持ちも尊重しながら、誠実に、率直に、対等に表現するコミュニケーションスキル</li> <li>・利用者のライフスタイルにあわせて利用しやすいよう、オンラインによる相談やアウトリーチによるミニセミナーを実施した。</li> </ul>				
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度実績は2,160件となり、目標を達成した。</li> <li>・ミニセミナーの参加者は364人（令和5年度222人）となり、前年度比1.6倍になった。</li> <li>・オンラインでの利用は35件、アウトリーチによるミニセミナーには32人が参加者し、来館を希望しない層へのニーズに対応することができた。</li> </ul>				
オ 実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度（最終年度）
数値等	1,383 件	1,847 件	2,066 件	2,066 件	2,160 件
進捗状況	達成（年間目標 2,000 件を達成したため）				
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・神奈川県でも、女性を対象とした無料の個別就労相談が行われており、事業の重なりが生じている。</li> <li>・参加者が相互にコミュニケーションを取り、学び合うことが女性の就労に向けたエンパワメントにつながるため、個別就労相談（キャリア・カウンセリング）だけではなく、参加者が相互にコミュニケーションを取り、学び合う機会を提供する必要がある。</li> <li>・女性の就労支援ニーズが多様化しており、対象層にあわせた事業を企画する必要がある。</li> </ul>				
キ 課題への対応	年代、雇用形態（正規・非正規職）等、対象層を分けて、有効性の高い少人数での対話型ワークショップ形式の就業支援事業を実施する。				

## ② 安全・安心な暮らしの実現

ア 取組	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デートDV予防のため、中高生と教職員向けにデートDVの特徴や発生要因等を学ぶ講座を開催し、理解促進に取り組んだ。また、講座にあわせて協会のデートDVに関するSNSについても紹介し、チャットによる相談体制を構築した。</li> <li>・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を通じて発信した。</li> <li>・教員（学校長等の管理職、生徒指導担当・養護教諭等）に対して、受講しやすいよう動画配信形式で講座を開催した。</li> </ul>				
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒に対する予防教育の実施や、当協会のSNSを含めた各種相談窓口の周知が進んだ。</li> <li>・教職員向け研修においては、6割以上の学校の管理職と職員が研修を受講し、教職員のデートDVへの理解が深まった。</li> </ul>				
オ 実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度（最終年度）
数値等	設計・試行実施	試行拡充	実施	実施	実施
進捗状況	達成（SNSを活用したデートDV相談体制を構築した。）				
カ 今後の課題	デートDV防止に向けては、事案が深刻化する前の早期介入が重要であり、教員等の理解を促し、対応力をつけていくことが求められる。引き続き、デートDVに関する知識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ことが必要である。				
キ 課題への対応	引き続き、当事者である若年層への予防教育の取組を継続するとともに、教員等に対する研修を通して、デートDV等「ジェンダーに起因する暴力」への理解を促す。				

## 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

ア 取組	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>・企業向けのメールマガジンを配信するとともに、リニューアルしたパンフレットやSNSなど様々な広報媒体を活用し、事業の周知に取り組んだ。</li> <li>・職員講師派遣による研修では、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> <li>・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、ハラスメント防止研修を実施できる人材を2名増やした。</li> <li>・ハラスメント研修について、メールマガジンでの広報を行うなど、積極的に事業の周知に取り組んだ。</li> </ul>				
エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和6年度の職員講師派遣による研修は15社、人事・総務担当者等を対象としたカスタマーハラスメント対策セミナーは13社が参加した。</li> <li>・積極的に事業の周知に取り組んだ結果、新規申込みが11団体となった。</li> </ul>				
オ 実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度（最終年度）
数値等	16社（団体）	26社（団体）	38社（団体）	43社（団体）	28社（団体）
進捗状況	達成（講師派遣を受けた企業もしくはセミナーに参加した団体数が24社（団体）を上回ったため）				
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関する事業所調査では、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」22.0%、「特に必要性は感じていない」17.8%と回答があり、市内には、未だ、職場のハラスメント防止に関する取組が進んでいない事業所が存在していることから、こうした事業者へアプローチを続けていく必要がある。</li> <li>・ハラスメント防止研修の実施後の効果の把握が課題である。</li> </ul>				
キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、市内の中小企業・団体向けにハラスメント防止研修の講師派遣を行っていく。</li> <li>・講師派遣によるハラスメント防止研修の効果把握するため、協力を得られた企業に対し、研修前後の変化等についてヒアリングを行っていく。</li> </ul>				

## (2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	財務基盤の安定・強化 ・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。 ・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。 ・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。				
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	・経費の節減に向けて、紙ベースで実施していた勤怠管理業務、給与管理業務の電子化を進めた。また、会計管理業務についてシステムをクラウド化し、業務の効率化を進めた。 ・国際女性デー関連イベントの実施に際して、市内企業及び団体から協賛金を集め、経費の大半を協賛金で賄い、外部財源の獲得に取り組んだ。 ・著名な脚本家のトークイベントをオンラインで開催し、多くの参加者を得て事業収入を確保した。				
エ 取組による成果	・紙ベースで実施していた業務について電子化を進めたことで、事務作業が効率化され、人件費（超過勤務）を削減することができた。 ・事業収益の増収に寄与するモデルケースを示すことができた。 ・多数の市内企業及び団体に協賛依頼を働きかけたことで、外部財源獲得の関係性を築くことができた。				
オ 実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (最終年度)
数値等	136,519千円	139,233千円	145,762千円	150,665千円	142,952千円
進捗状況	達成（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	・寄附金等の外部財源の獲得に向けて組織全体で情報を共有し、戦略的に取り組む必要がある。 ・物価や人件費等の高騰に伴う経費増加に対応する必要がある。 ・施設の老朽化が進んでいるため、これまで以上に修繕費用が増加することが見込まれる。				
キ 課題への対応	・寄附金等の外部財源の獲得について、社会的に注目を集めているジェンダーに関連したテーマで有料のイベント等を実施し、外部財源の獲得に取り組み、収益につなげていく。 ・システムの電子化を引き続き実施し、業務の効率化を推進する。 ・施設の修繕項目を整理し、計画的に財源を確保していく。				

## (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	・全職員を対象に人材育成に関する研修を実施した上で、人材育成方針に基づき、職員の専門性向上に資する各種の研修を実施した。また、生成AI活用セミナーなど時代にあった研修にも取り組んだ。 ・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付け、MBOに準じた目標共有シートや勤務評価制度の導入を行った。 事業評価や寄附金獲得を担当する職員に、資金調達に必要な基本スキルを学ぶ研修の参加を促し、ファンドレイジングに関する資格取得を支援した。				
エ 取組による成果	・管理職だけではなく、全職員に人材育成のベースとなる考え方や、能力開発の取り組み方等のポイントを伝え、確認することができた。事業の企画・評価や広報、講師養成等に関する各種研修を実施することで、職員の専門性の更なる向上を図ることができた。 ・契約職員に「目標共有シート」や「勤務評価」を導入したことにより、上長と契約職員間のコミュニケーションが増え、個々の能力や意欲について組織として把握することができ、計画的に人材育成につなげられるようになった。 ・固有職員1名が、寄付・会費・助成金を得るための戦略や基本スキルを学び、「准認定ファンドレイザー」資格を取得した。				
オ 実績	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (最終年度)
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	人材育成方針の策定 人材育成方針に基づく取組実施	人材育成方針に基づく取組実施
進捗状況	達成（人材育成方針を策定し、方針に基づく取組が実施できているため）				

力 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成方針に基づく計画的・体系的な研修計画を作成し、職員に共有していく必要がある。</li> <li>・人材育成方針に基づく取組を進めるとともに、その振り返りと見直しに取り組む必要がある。</li> <li>・ハラスメント防止や事務処理ミスの発生防止など、組織としてコンプライアンスを推進し、協会内のリスクマネジメントを強化していく必要がある。</li> </ul>
キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎研修、階層別研修、専門研修等を体系化した研修計画を作成する。</li> <li>・人材育成方針やその具体的な取組内容等について、社会情勢や市民ニーズの変化、組織の人材育成の状況や成果等を踏まえ、見直しを行っていく。</li> <li>・研修や各職場のミーティング、管理職会議など様々な機会をとらえて、ハラスメントや事務処理ミスを防ぐよう意識喚起を進めていく。</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

コロナ禍以降、DX の推進等による暮らしや働き方の一層の多様化、デジタル社会における暴力やハラスメント、急速な少子高齢化による労働力不足、単身世帯の増加などの課題が顕在化しており、これらをジェンダー視点で分析し、必要な施策を進めていく必要がある。

また、「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）」改正の全面施行（令和4年7月）、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」の施行（令和6年4月）などジェンダー関連の法整備が進むとともに、独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）及び男女共同参画センターの機能強化に向け、男女共同参画社会基本法の一部改正案が閣議決定され、現在国会で審議されている。

さらに、国及び横浜市において、新たな第6次男女共同参画基本計画と第6次男女共同参画行動計画の策定が進められている。これらの動きを見据え、様々なステークホルダーと連携し、ジェンダー主流化を推進する専門性の高い団体として、市とともに各施策に取り組む必要がある。

### (2) 上記（1）により生ずる団体経営に関する課題及び対応

#### 【課題】

- ・国における男女共同参画社会基本法の改正内容及びこれに基づく各施策の状況、国・市の第6次男女共同参画基本計画と第6次男女共同参画行動計画などを踏まえ、男女共同参画・女性活躍、ジェンダー主流化を推進する専門機関として、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、財務基盤の一層の安定・強化を図るとともに、男女共同参画センターの機能強化に向けた事業の重点化を、協会全体で的確にかつスピード感を持って進めていけるよう、ガバナンス体制をさらに強化していく必要がある。

#### 【対応】

- ・企業、地域、家庭など、社会におけるジェンダー主流化の取組を加速していくため、男女共同参画センターの第5期指定管理事業計画（2025～2029年度）において新たに示した、社会的インパクト創出を目指した取組を着実に進めていく。
- ・具体的には、既存事業の効果検証を行い、講座や相談など市民ニーズに対応する事業に取り組む一方で、ステークホルダーへの働きかけや、社会・経済の仕組みに働きかける取組を重点的に進めていくとともに、若年層や男性、企業など、これまでつながりの薄かった層へ積極的にアプローチし、社会全体で取り組む機運の醸成につなげていく。事業の企画・実施及び評価に際しては、常にアウトカムを意識して行うとともに、成果をわかりやすく発信していく。
- ・経営ビジョン及び人材育成方針（ともに令和5年7月）を踏まえて、専門性の高い人材の確保・育成をさらに進め、組織の専門性の発揮と向上につなげていく。また、財務基盤の強化に向けて、民間等からの助成金・協賛金や寄附金等の資金調達や、事業収益や講師派遣収益等の自主財源収入の確保に努めるとともに、費用対効果の視点も踏まえた事業の企画・実施や、ICT 等を活用した業務の効率化等を通じて、さらなる経費節減に取り組む。
- ・評議員会や理事会からの外部の視点を踏まえたチェックを受けつつ、週1回の経営企画会議や月に1回の課長職以上の会議を通して、協会全体が一体となって事業を進めていくのとともに、内部統制の仕組みの強化やリスクマネジメントの推進など、経営ビジョンに掲げる「信頼される組織づくり（ガバナンス強化等）」に向けて、引き続き取組を進めていく。

## 協 約 等（素案）

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	政策経営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>・平成27年に、国連が採択した持続可能な開発目標（SDGs）の中で、「ジェンダー平等の実現」が目標の1つとして掲げられました。我が国においても、企業や自治体等でSDGsに沿った行動が求められています。</li> <li>・平成28年に女性活躍推進法が10年間の時限立法として施行され、女性の活躍を促進するための行動計画の策定と情報公表が義務化されました。その後の法改正により、法の対象企業が常時雇用する労働者が101人以上の事業主となり、さらに常時雇用労働者が301人以上の事業主には「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられるなど、女性活躍推進のための取組が進みましたが、同法は未だその役割を終えたといえる状況ではなく、10年間（令和17年度末まで）の時限延長や取組公表義務の拡大などを含む法改正が行われています。</li> <li>・国では毎年、女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）を示していますが、ここ数年は共通して、女性の所得向上・経済的自立、配偶者等からの暴力対策の強化などに取り組むとしています。</li> <li>・横浜市では、5年毎に策定する男女共同参画行動計画（以下、「行動計画」という。）に基づき、女性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・社会づくりを進めてきました。</li> <li>・一方、世界経済フォーラムが令和6年に発表したジェンダーギャップ指数では、日本は146か国中118位であり、「教育」「健康」については世界トップクラスである一方、「政治」「経済」はジェンダーギャップが大きい状況にあります。</li> <li>・さらに、社会の中には、いまだ固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、こうした意識も、仕事や家庭等、様々な場面で影響を及ぼしていると考えられます。</li> <li>・こうした社会・経済情勢や令和7年度で終了する第5次行動計画の推進状況を踏まえ、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行や女性版骨太の方針、内閣府の男女共同参画センター機能強化ガイドラインの策定の動き、横浜市男女共同参画審議会の答申（令和7年10月予定）を踏まえ、横浜市においても、男女共同参画センターの機能強化について検討を進める必要があります。</li> </ul>
(3) 上記(1)・(2)を踏まえた今後の公益的使命	<p>男女共同参画社会の実現は道半ばであり、引き続き、設立時の公的使命を果たしていく必要があります。協約期間においては、近年の環境の変化による課題等も踏まえて、次の通り公益的使命の達成に向けた取組を進めていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①女性活躍の推進と働きやすい職場づくり</li> <li>②安全・安心な暮らしの実現</li> <li>③誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり</li> <li>④男女共同参画センターの機能強化及び取組の重点化</li> </ul>

### 2 団体経営の方向性

(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	☑ 無		
(3) 団体経営の方向性の分類変更理由	—		
(4) 協約期間	令和7年度～11年度	協約期間設定 の考え方	指定管理施設の受託期間
(5) 市財政貢献に向けた 考え	施設稼働率等の向上による利用料収入の増加、講座事業の企画内容の工夫による受講料収入の増加、広告料収入等新たな財源の確保や寄付金・協賛金の一層の確保など、自主財源となる事業収益の一層の確保を通じ、市から交付される指定管理料・補助金への依存度を低減する。		

### 3 目標

#### (1) 公益的使命の達成に向けた取組

##### ① 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

ア 取組	企業等における女性の活躍推進	
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>・ 横浜市の 35 歳以上の女性の就業率は全国と比較して低い状況です。また、正規雇用率が減少する「L字カーブ」も全国と比較して減少率が大きく、所得向上につながるキャリア形成が図られていないことも多いと考えられます。</li> <li>・ 女性は男性より非正規雇用労働者の割合が高い中、女性の経済的自立に向けて、働きたい・働き続けたい女性の就労支援、ライフステージや希望する生き方に応じて柔軟な働き方ができるようナリスキリング等の支援が必要です。</li> <li>・ 市内企業の女性の管理職割合は横ばいで推移していますが、女性管理職登用にに向けた取組を実施している企業は、全体の 1/4 程度と低い状況です。管理職登用を進める上での課題を踏まえた女性自身に対するリーダーシップ開発、キャリア形成支援や、経営者や管理職の理解促進により、女性が生き生きと働き、キャリアアップできるような職場環境づくりを進め、女性活躍をさらに推進していくことが求められます。</li> <li>・ 月経に伴う各症状や更年期症状等の健康課題は、労働生産性の低下やキャリア形成を阻害する要因となり、さらには離職にもつながるおそれがあります。企業における女性活躍を推進する上で、取り組むべき重要な課題です。</li> </ul>	
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	①	女性の健康課題啓発セミナー、女性活躍推進に関する勉強会やプログラム等への参加・団体企業数 ・ 累計 170 社・団体/5 年 ・ 令和 7 年度 20、令和 8 年度 35、令和 9 年度 35、令和 10 年度 35、令和 11 年度 35（社・団体）
		（参考）令和 6 年度実績 女性のためのキャリアデザインプログラム 19 社・団体 男性管理職向け女性の健康セミナー 27 社・団体
	②	女性活躍推進に関する取組について、理解が深まった企業・団体数 ・ 令和 7 年度 6 割、令和 8 年度 7 割、令和 9 年度 7 割、令和 10 年度 7 割、令和 11 年度 7 割 （参考）【新規事業】
エ 主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	①	「令和 5 年度男女共同参画に関する事業所調査報告書」では約 20%（20.2%）の事業所が女性管理職の登用（昇進）に向けた取組について、「必要とは思わず実施していない」と回答しています。また、女性の雇用（採用、就業継続）に向けた取組の実施状況についても、約 25%（24.8%）の事業所が「特に実施していない」と回答しています。これら事業所の意識を変容できるような様々な啓発を行い、女性活躍推進への機運を高めていきます。
	②	同上
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今まで実施していた女性管理職育成研修の参加企業等へのヒアリング及び内容の再検討</li> <li>・ 女性活躍推進に関する勉強会やプログラムの実施</li> <li>・ 企業を対象とした女性の健康課題啓発セミナー等の実施</li> </ul>
	市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経済団体等との連携を進めるとともに、企業団体への広報・周知を実施</li> <li>・ 事業所調査の実施・分析を通じて市内事業所における男女共同参画の取組の現状及び課題を把握し、男女共同参画センター事業に反映できるよう、指定管理者と共有</li> </ul>



## ② 安全・安心な暮らしの実現

ア 取組	ジェンダーに起因する生きづらさの解消と暴力の防止・被害者支援	
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	<p>・本市調査において、デートＤＶの認知度は30.7%と低い状況となっています。性・年齢別で見ると、男女ともに10代がもっとも認知度が高く、年齢が上がるにつれ、認知度が低くなっています。これまで当事者である若年層への予防教育の取組を実施してきましたが、これに加えて、若年層への影響力のある学校関係者などの周囲の大人が気づき、働きかける取組が必要です。</p> <p>・ＤＶや性暴力の被害者に対する、相談後のサポート体制は重要な課題です。生活面における自立支援はもとより、精神的な部分での回復支援については、中長期にわたるサポートが必要となるケースもあることから、丁寧な支援が求められます。</p> <p>・男性の4割が「男らしさ」や「男性の役割」を期待され、生きづらさを感じているため、ジェンダー平等の視点を持つ男性相談員を養成し、男性向けの相談事業を段階的に構築することが必要です。横浜市男女共同参画審議会答申（令和7年10月予定）においても、男性に対するアプローチの重要性が指摘される見込みです。</p>	
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	①	<p>学校教職員へのデートＤＶ等の予防・啓発動画の配信 動画の視聴者数</p> <p>・令和7年度 300人、令和8年度 300人、令和9年度 300人、令和10年度 300人、令和11年度 300人</p> <p>デートＤＶの定義や多様な形態、対応についての理解度の向上（参加者の8割以上が理解）</p> <p>・令和7年度 8割、令和8年度 8割、令和9年度 8割、令和10年度 8割、令和11年度 8割</p> <p>（参考）令和6年度実績 【横浜市デートＤＶ防止モデル事業】 管理職/教職員向け動画の視聴者数：272人（3年間平均は250人）</p>
	②	<p>女性のためのこころのケア講座 暴力が起きる構造、傷つきを理解し、自身のケアに対する情報を得られている（回復に役立つと感じている）参加者の割合</p> <p>・令和7年度 6割、令和8年度 6割、令和9年度 7割、令和10年度 7割、令和11年度 7割</p> <p>（参考）令和6年度実績 女性のためのこころのケア講座の年間参加者数：287人</p>
	③	<p>男性向け相談事業</p> <p>・令和7年度：モデル実施</p> <p>・令和8年度：男性相談員養成、本格実施化（下期目途）</p> <p>・令和9年度以降、本格実施およびPDCAによる見直し</p> <p>担い手となる男性相談員の養成</p> <p>・令和7年度 0人、令和8年度 2人、令和9年度 4人、令和10年度 5人、令和11年度 5人</p> <p>（参考）【新規事業】</p>
エ 主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	①	デートＤＶ防止に向けては、事案が深刻化する前の早期介入が重要であり、教員等の大人に働きかけ、理解を促し、対応力をつけていくことが必要です。
	②	ＤＶや暴力被害を受けた女性に対し、年間を通じた支援プログラムを実施することにより、中長期的な回復につながります。
	③	社会に根強く残る固定的性別役割分担意識の固定観念により、女性だけでなく男性も生きづらさを抱えており、ジェンダー視点を持った男性相談員を養成し、男性相談を実施することで、男性の生きづらさの解消につながっていきます。
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<p>・学校管理職/教職員向けデートＤＶ等の予防・啓発動画の配信</p> <p>・女性のためのこころのケア講座の実施</p> <p>・【新規事業】男性向け相談事業の立ち上げ実施、本格実施に向けた相談員の養成</p>
	市	<p>・支援が必要な人が支援につながるよう、広報・啓発を実施</p> <p>・市民意識調査の実施・分析を通じてジェンダーに起因する生きづらさの解消や暴力の防止・被害者支援に係る認識・認知度、施策ニーズを把握し、男女共同参画センター事業に反映できるよう、指定管理者と共有</p>

### ③ 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

ア 取組	ジェンダー平等の視点を持った地域人材の発掘・育成
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>・性別役割分担意識について、市の調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に賛同する人が 30.1%となっています。10～20 代でも男女とも 25%程度は肯定するなど、若い世代にも受け継がれている状況です。</li> <li>・若い世代が、性別にかかわらず主体的に自分自身の生き方を選択できるよう、家庭生活で進路・職業選択のあり方など具体的な事例を通して、早い段階で理解を深めることが重要です。また、保護者や教育関係者の理解促進も求められます。</li> <li>・「男女共同参画白書」令和 6 年版では、令和 5（2023）年時点の自治会長に占める女性の割合は 7.2%、PTA 会長に占める女性の割合は 18.2%となっており、地域への女性の参画が進んでいない状況であり、女性リーダーの育成とともに、女性参画の必要性について、男女ともに理解できる場を作っていくことが求められています。特に発災時においては、性別・立場によって異なる被災助教やニーズの違いに着目し、多様な視点を地域防災拠点の運営に取り入れることが必要です。</li> </ul>
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	<div>①</div> <p>横浜市の教職員向けプログラムの開発・実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和 7 年度：ヒアリング、連携先等の発掘と関係性構築</li> <li>・令和 8 年度：プログラム開発・試行実施</li> <li>・令和 9 年度：本格実施</li> <li>・令和 10 年度以降、本格実施および PDCA による見直し</li> </ul> <p>（参考）【新規事業】</p>
	<div>②</div> <p>全区拠点委員長・役員向け研修の参加拠点数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和 7 年度 20、令和 8 年度 40、令和 9 年度 40、令和 10 年度 50、令和 11 年度 50（拠点）</li> </ul> <p>女性の担い手向け研修の参加人数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和 7 年度 15 人、令和 8 年度 27 人、令和 9 年度 27 人、令和 10 年度 33 人、令和 11 年度 33 人</li> </ul> <p>研修参加者のうち、地域防災の担い手としての女性の参画・意見の取り入れの重要性についてより深く理解した参加者の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和 7 年度 6 割、令和 8 年度 6 割、令和 9 年度 6 割、令和 10 年度 6 割、令和 11 年度 6 割</li> </ul> <p>（参考）令和 6 年度実績</p> <p>全区拠点委員長・役員向け研修の参加拠点数：37 拠点/回</p> <p>女性の担い手向け研修の参加拠点数：11 拠点/区（参考）</p>
エ 主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	<div>①</div> <p>教育現場は、社会的なジェンダー規範やそれにまつわる諸課題を再生産に導くか是正に導くかの重要な鍵を握っています。教職員向けプログラムの実施により、学校におけるジェンダーの課題に教員自身が気づき、是正に向けた取組を推進します。</p>
	<div>②</div> <p>横浜市の地域防災拠点において、拠点の役員は男性が担っていることが多く、女性の参画が進んでいないことから、地域防災における女性のリーダー育成等の取組を強化するなど、男女共同参画をさらに推進する必要があります。地域防災において女性が参画し、女性の意見を取り入れることで男女のニーズの違いに配慮した対応が進み、安心・安全な拠点運営が推進されます。</p>
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	<div>団体</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・【新規事業】横浜市の教職員向けプログラムの開発・実施</li> <li>・地域防災における男女共同参画の視点からの防災事業の実施</li> </ul>
	<div>市</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・防災研修の実施について、男女共同参画センターと連携した広報の実施</li> <li>・市の各部署と関係性を有する様々な分野における多様な主体と、男女共同参画センターとのネットワーク構築を支援・調整</li> </ul>

#### ④ 男女共同参画センターの機能強化及び取組の重点化

ア 取組		男女共同参画センターの機能強化及び取組の重点化
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>・より多くの市民が男女共同参画・ジェンダー平等について理解し、行動変容を起こしていくためには、協会が個別に市民に働きかけていくだけでなく、それぞれの専門分野で活動している個人・団体等とつながり、協働・連携による事業を行う必要があります。</li> <li>・このため、拠点施設における事業展開に加えて、アウトリーチ型も含めて様々な主体と協働・連携した取組を充実させていくことや、拠点施設の更なる有効活用を検討し、男女共同参画センターの機能強化に向けた事業の重点化を進めていく必要があります。</li> </ul>
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標		<p>新たなステークホルダーへのアプローチと「経営ビジョン」に沿った事業構造の再編</p> <p>令和7～8年度：様々な主体へのアプローチの試行及び拠点施設の有効活用策の検討、男女共同参画センター機能強化に向けた事業構造の再編案の策定</p> <p>令和9～10年度：事業構造再編案の段階的实施</p> <p>令和11年度：取組の検証・見直し</p> <p>(参考)【新規事業】</p>
エ 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>・国では、令和4年の「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」で、男女共同参画センターの機能の強化・充実を示して以来、内閣府専門委員会による機能強化の検討やガイドライン作成を進めています。</li> <li>・この動きを踏まえ、市においても男女共同参画審議会でも男女共同参画センターの機能強化について検討されています。ここでは、これまで男女共同参画センターの取組に接する機会がなかった市民にも届く事業を広く展開することや、連携する主体が持つリソースを活用した包括的なアプローチ、他分野との機能の共有なども含めた拠点施設の有効活用について検討する必要があるという方向性が示されています。これらの社会動向を把握しつつ、限られた資源を活用して男女共同参画センターとしての役割を最大限発揮していくために、事業構造再編等の検討を進めます。</li> </ul>
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	事業参加者・センター利用者等へのアンケート実施などによる既存事業の効果検証、新たなステークホルダーへのアプローチによる事業の試行と検証、事業再編等検討プロジェクトの実施を推進するとともに、市との協議により、事業の重点化について検討・実施
	市	指定管理者選定時の第三者評価や審議会答申等を踏まえ、財団との協議により事業の重点化について検討・実施

#### (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>・一般正味財産額は令和2年度から5年度まで維持できているが、自主財源収入のうち、施設利用料収入はコロナ下の影響からの回復が遅れています。また、光熱水費や賃金単価の上昇が施設管理費や委託業務の人件費に与える影響が大きくなってきています。</li> <li>・自主財源の増加、経費削減と団体の公益的使命達成に向けた効果のバランスを図りながら、財務基盤の安定化を維持する必要があります。</li> </ul>
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6年度実績 一般正味財産期末残高：142,952千円</p>
ウ 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般正味財産額の堅持、施設稼働率の向上は、財務基盤の安定・強化に直結しています。</li> <li>・公益的使命を継続して果たすためには、財務基盤の安定・強化は不可欠です。</li> </ul>
エ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主財源収入を確保するための増収策（自主事業・貸館業務の収益性向上、講師派遣、寄附金・助成金等の外部資金獲得等）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（ICT活用による業務の効率化等）ことで、収支バランスを維持します。</li> <li>・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します。</li> </ul>
	市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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の交付による支援を行うとともに、定期的な連絡調整を通じて進捗把握・所要の協議を行う。</li> <li>・男女共同参画センターの建物及び設備の適切な維持保全のため、適正なリスク分担による修繕費の負担を行う。</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 課題解決に向けた協約期間の主要目標		<p>人材育成方針に基づく研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度 体系的な年間研修計画の作成</li> <li>・令和8年度 年間研修計画に基づく研修の実施</li> <li>・令和9年度 研修実施後の専門性の維持・向上の効果測定の検討以降、随時見直しをしながら運用を継続</li> </ul> <p>(参考) 令和6年度実績 20回実施</p>
ウ 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・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・向上につながります。</li> <li>・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、多様な主体との連携・協働に必要なコーディネート力、広い視野を持つ人材の育成は不可欠です。</li> </ul>
エ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	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基本的な考え方等を明示した人材育成方針に基づき、研修計画を作成し、計画的な人材育成に取り組みます。
	市	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。

## 自己評価シート（令和6年度実績）

団体名	公益財団法人帆船日本丸記念財団
所管課	港湾局賑わい振興課
協約期間	令和4年度～8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 日本丸メモリアルパーク・横浜みなと博物館の運営

ア 取組	帆船日本丸やリニューアルされた横浜みなと博物館などパーク全体を通じて、横浜港の歴史・役割・魅力を多くの市民や観光客に伝えとともに、参加型事業を提供することで、青少年の錬成や海事思想の普及に寄与し、海洋都市横浜の魅力向上を図る。 また、上記取組により、みなとみらい21地区の賑わいづくりにも貢献する。				
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	日本丸メモリアルパーク利用者数 令和4年度 35万人 令和5年度 38万人 令和6年度 41万人 令和7年度 45万人 令和8年度 50万人				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	・総帆展帆(12回)・満船飾(14回)、博物館では展示案内ツアーの再開、謎解きイベントの実施、SNSを活用した広報、外国人向けキャンペーンの実施などを行った。				
エ 取組による成果	・特に外国人の入館者が増えたほか、パーク全体としても来場者数が45%増加した。				
オ 実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	45万人	45万人	65万人	—	—
進捗状況	見直し（イベント等でのパーク利用誘致を積極的に実施）				
カ 今後の課題	・利用者数の維持・拡大のため、新規利用者、団体のリピーターを増やすことや、新たな取組によるパーク内施設の有効活用が必要である。				
キ 課題への対応	・帆船日本丸と横浜みなと博物館の魅力発信を強化するとともに、ユニークベニューなど新たなコンテンツの開発をはじめ様々な仕掛けを行う。				

## ② 帆船日本丸の保存・活用

ア 取組		国の重要文化財である帆船日本丸を現役当時の姿を保ちながら維持・保存、活用することにより、市民や来館者に向けて海と港と船に関する理解と知識の増進を図る。				
イ 公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	海洋教室の開催 令和4年度 19回 令和5年度 21回 令和6年度 23回 令和7年度 25回 令和8年度 28回				
	②	重要文化財「附(つきたり)」の一般公開 令和4年度 修繕箇所の調査 令和5年度 修繕設計 令和6年度 修繕の実施 令和7年度 修繕の実施及び公開方法の検討 令和8年度 公開 【通年】日本丸改修事業の実施				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	・市が実施する工事の仕様書作成等への技術支援 ・海洋教室の実施(26回)				
	②	・附のうちの航海日誌についてデジタル化を実施				
エ 取組による成果	①	・市民の更なる海事思想の普及に寄与する取組を推進することができた。				
	②	・経年劣化していく附資料をデジタル化しデータとして後世に残すことができた。				
オ 実績		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	①	21回	23回	26回	—	—
	②	補修箇所の調査実施	補修箇所の修正	一部デジタル化	—	—
進捗状況	①	順調(海洋教室の実施回数を増やした)				
	②	順調(令和7年度に附の一部公開を行う)				
カ 今後の課題	①	・青少年錬成のため、海洋教室その他の事業を着実に実施する。				
	②	・残る附資料の修繕及びデジタル化を進める。 ・帆船日本丸の船体の老朽化が著しいため計画的な改修事業が必要であり、修繕費用の確保が課題である。				
キ 課題への対応	①	・利用料金その他の収入を確保するとともに、新たな手法による財源確保の検討を進める。				
	②	・文化庁をはじめとした行政機関と緊密な連携を図り、国庫補助金の確保に努める。				

## (2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題	効率的な財政運営と積極的な広報を行い安定的な団体経営を目指す。		
イ 協約期間の主要目標	利用料金収入	【令和4年度まで】	【令和5年度から】
	令和4年度	36,000千円	36,000千円
	令和5年度	39,000千円	85,000千円
	令和6年度	43,000千円	85,000千円
	令和7年度	46,000千円	85,000千円
	令和8年度	50,000千円	85,000千円
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	・新たなコンテンツ(謎解きキット)の販売や外国人誘致のキャンペーンを実施し増収を図った。		

エ 取組による成果	・観覧料、特に海洋教室において大幅に収入増を達成した。				
オ 実績	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度 (最終年度)
数値等	75,000 千円	91,000 千円	101,107 千円	—	—
進捗状況	見直し（海洋教室やパーク全体を利用するイベントが増えたことによる増加）				
カ 今後の課題	・新規利用者のほか、リピーターの増加による利用料金の確保が必要である。				
キ 課題への対応	・財団 Web サイトや SNS を効果的に活用したタイムリーな情報発信を展開する。				

### (3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題		必要最小限の人数でより効率的・効果的な組織を運営するため、IT 等を活用し事務改善を図るとともに、職員一人ひとりのスキル等をレベルアップし、業務の多様化を図る。 第4期指定管理期間（10 年間）を安定した組織の運営を図るため固有職員を財団の中心的役割を担う職員となるよう育成する。				
イ 協約期間の主要目標	①	・IT を活用した事務改善（施設利用申請のオンライン化実施や施設で配布する紙媒体を Web 配信に転換等）				
	②	・各種研修への参加（文化庁が主催する文化財管理に関する研修への参加や横浜市主催の人権研修への毎年参加による職員の人権意識の醸成）				
ウ 目標達成に向けて取り組んだ内容	①	・博物館倉庫の温湿度管理をオンライン化				
	②	・横浜市外郭団体及び関係団体との合同研修を実施				
エ 取組による成果	①	・倉庫の状況がタイムリーに把握でき、良好な環境維持に貢献している。				
	②	・専門知識の習得 ・他団体との連携強化				
オ 実績		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度 （最終年度）
数値等	①	入館料やショップのキャッシュレス化	プレゼンテーションルームの予約システム導入	倉庫の温湿度管理のオンライン化	－	－
	②	責任職登用	研修の充実 （実施研修は、 対前年度 160%、外部研修 は 250%）	研修の充実 （実施研修は、 対前年度 150%、外部研修 は 100%）	－	－
進捗状況	①	順調（倉庫の温湿度管理のオンライン化）				
	②	順調（関連団体との合同研修を行った）				
カ 今後の課題	①	・対面業務が多く、大胆な IT 化が困難				
	②	・一過性のものではなく、いかに継続していくかが課題				
キ 課題への対応	①	・業務内容を把握し、可能なものから順次 IT 化を図っていく。				
	②	・OFF-JT の活用を図る。 ・関連団体との情報交換を密に行い、共通課題を共有する。				

## 2 団体を取り巻く環境等

### (1) 今後想定される環境変化等

- ・周辺に新たな集客施設がオープンし、来館者、観光客数の確保が厳しい状況にある。
- ・博物館のリニューアル効果が薄れていくことが考えられる。
- ・劣化が進む日本丸の船体修繕を計画的に実施する必要がある。
- ・小規模組織のため、計画的な人事異動が難しい。
- ・定年引上げや再任用による組織の硬直化

### (2) 上記(1)により生ずる団体経営に関する課題及び対応

#### 【課題】

- ・博物館のコンテンツを陳腐化させない取組が欠かせない。
- ・新たな視点による来場者数増、収入増の取組が必要
- ・老朽化していく日本丸の保存に向け、横浜市との連携が重要である。

#### 【対応】

- ・財団経営の中心を担う利用料金収入を安定的に確保していくために、博物館の体験型コンテンツ展示などを最大限活用するほか魅力的な企画展等の実施、インバウンドの取込など、収入の増加に注力する。
- ・学校・団体等の利用者の希望に寄り添った受入れ体制を構築する。
- ・新たなコンテンツの開発など、様々な手法により財源確保を行い、安定的な経営に取り組む。
- ・ITなどを活用し、より効率的な事務運営を行う。
- ・日本丸を後世にわたって保存できるよう、日本丸保存活用計画に基づき着実な工事を実施する。
- ・収入確保により人件費比率を維持し、固有職員の登用を進める。
- ・市退職者の配置を見直し、固有職員の育成を図るなど、組織が活性化する取組を推進する。



## 【変更】協 約 等（素案）

団体名	公益財団法人帆船日本丸記念財団
所管課	港湾局賑わい振興課
団体に対する市の関与方針	経営に積極的な関与を行う団体

### 1 団体の使命等

(1) 団体の設立目的 (設立時の公益的使命)	市民とともに誘致した帆船日本丸の保存・公開を担うことを目的に設置され、高度な専門性と技術の蓄積を有する団体である。 帆船日本丸、横浜みなと博物館（柳原良平アートミュージアム含む。）、緑地等の管理運営を通して、青少年の錬成や海事思想の普及を促進する。
(2) 設立以降の環境の変化等	横浜みなと博物館は、開館から30年以上が経過し、展示設備等の老朽化や耐震化への対応が必要となっていたため、令和3年度にリニューアルを行った。 社会教育施設としての運営だけではなく、みなとみらい21地区の賑わいづくりに、これまで以上に貢献するための施設としての運営を求められている。 全国的な人口減少や新型コロナウイルスの感染拡大が長引くなど、外部環境の変化に注視が必要である。 令和4年度から第4期指定管理期間が始まった。
(3) 上記(1)・(2)を踏まえた今後の公益的使命	横浜みなと博物館では、新たな体験型コンテンツ（VRシアター）導入等展示施設の更新や、案内サインの多言語化等の拡充、吊り天井の耐震化が完了し、これまでの学習の場に加え、都心臨海部の観光の中核施設として、更なる集客を図る。 また、新型コロナウイルス感染症の動向等を踏まえ、実行性の高い取組を進める。 第3期までの経験で培った高度な専門性と技術の蓄積を活かして、国指定重要文化財の日本丸をはじめとした日本丸メモリアルパークの管理運営を行う。

### 2 団体経営の方向性

(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	☑ 無		
(3) 団体経営の方向性の分類変更理由	—		
(4) 協約期間	令和4年度～8年度	協約期間設定 の考え方	令和4年度からの第4期指定管理期間と連動した目標設定を見定める必要があるため。

### 3 目標

#### (1) 公益的使命の達成に向けた取組

##### ① 日本丸メモリアルパーク・横浜みなと博物館の運営

ア 取組	帆船日本丸やリニューアルされた横浜みなと博物館などパーク全体を通じて、横浜港の歴史・役割・魅力を多くの市民や観光客に伝えとともに、参加型事業を提供することで、青少年の錬成や海事思想の普及に寄与し、海洋都市横浜の魅力向上を図る。 また、上記取組により、みなとみらい21地区の賑わいづくりにも貢献する。	
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	・新型コロナウイルス感染症の拡大による来場者数及び来校数の減少 ・博物館の長期休館による来館者離れ ・タワー棟をはじめパーク内の施設の有効活用 ・利用者が安心して利用できるよう、設備の老朽化への対応。	
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	【現行】日本丸メモリアルパーク利用者数 <u>50万人</u> 令和4年度 35万人 令和5年度 38万人 令和6年度 41万人 令和7年度 45万人 令和8年度 <u>50万人</u> 【変更案】日本丸メモリアルパーク利用者数 <u>70万人</u> 令和4年度 35万人 令和5年度 38万人 令和6年度 41万人 令和7年度 68万人 令和8年度 <u>70万人</u> (参考) 令和3年度実績：32万人	
エ 主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	【現行】 新型コロナウイルス感染症終息の見通しが立たない状況ではあるが、リニューアルされた横浜みなと博物館や総帆展帆等の屋外イベント等を最大限活用し、令和3年度の利用者数から1.5倍増を目指す。 【変更案】 パーク内で開催される屋外イベント等の好調を背景に、利用者数の増加が顕著である。現協約目標値の増加人数を参考に、協約初年度の利用者数の目標から2倍増を目指す。	
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	・感染症対策を徹底した上で、パーク内でのイベントを誘致・開催（地元根付いた音楽イベントや地域企業が主催するフラダンス等）するとともに、水陸両用バスなど近隣観光施設や横浜港内の他施設（YOKOHAMA AIR CABIN、京浜フェリーボート、万葉倶楽部、スカイウォーク等）で連携したプランを旅行会社へ提供し、商品化する。 ・旅行代理店等への働きかけや、Instagram等SNSを活用し、みなとみらい21地区周遊客への情報発信等を行う。 ・法人の団体客、クルーズ客船の乗客及び国際会議を含むインバウンドによる外国人観光客を取り込むための営業活動を行う。 ・各種ボランティアの養成及び質の向上、安全性の確保に取り組む。
	市	・他局との連携によるイベントの実施など、積極的な日本丸メモリアルパーク活用に向けて団体と連携する。

##### ② 帆船日本丸の保存・活用

ア 取組	<p>国の重要文化財である帆船日本丸を現役当時の姿を保ちながら維持・保存、活用することにより、市民や来館者に向けて海と港と船に関する理解と知識の増進を図る。</p>
イ 公益的使命の達成に向けた現在の課題等	<p>現役当時の姿を保ち続けるため、劣化が進む船体の維持保全を文化財としての価値を損なわないよう、継続的にメンテナンスを行う必要がある。</p> <p>日本丸の現役当時の航海記録等、貴重な資料である附(つかけり)資料を整理及び修復し、一般公開する。</p>
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	<p>海洋教室の開催 令和4年度 19回 令和5年度 21回 令和6年度 23回 令和7年度 25回 令和8年度 28回</p> <p>重要文化財「附」の一般公開 令和4年度 修繕箇所の調査 令和5年度 修繕設計 令和6年度 修繕の実施 令和7年度 修繕の実施及び公開方法の検討 令和8年度 公開</p> <p>【通年】日本丸改修事業の実施</p> <p>(参考) 令和3年度実績：メインマストのロイヤルヤード更新</p>

エ 主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係		市民の更なる海事思想普及のため、海洋教室の開催数について、令和3年度の利用実績から1.5倍増を目指す。 また、高度な専門性や過去に行った大規模改修等で培った技術の蓄積を活かし、帆船日本丸を文化財としての価値を保ちながら船齢100年を目指すことや「附」を修復し一般公開する。
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	・帆船日本丸の維持修繕や管理において、これまで蓄積された専門的知識と長年のノウハウを活かし、市と改修事業を進めるとともに、専門職による技術支援を行う。 ・総帆展帆や海洋教室を通じて、青少年の錬成及び海事思想の普及に努める。 ・文化庁及び横浜市等関係者と附資料の整理及び修復について協議し、一般に公開する。
	市	・国庫補助事業により計画的に改修事業を行う。 ・重要文化財としての有効的な保存・活用方法について、文化庁や県と協議を行う。

## (2) 財務に関する取組

ア 財務上の課題		効率的な財政運営と効果的な広報を行い安定的な団体経営を目指す。
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標		<p>【現行】</p> <p>利用料金収入 <u>85,000 千円</u></p> <p>令和4年度 36,000 千円</p> <p>令和5年度 85,000 千円</p> <p>令和6年度 85,000 千円</p> <p>令和7年度 85,000 千円</p> <p>令和8年度 <u>85,000 千円</u></p> <p>【変更案】</p> <p>利用料金収入 <u>100,000 千円</u></p> <p>令和4年度 36,000 千円</p> <p>令和5年度 85,000 千円</p> <p>令和6年度 85,000 千円</p> <p>令和7年度 <u>100,000 千円</u></p> <p>令和8年度 <u>100,000 千円</u></p> <p>(参考) 令和3年度実績：33,000 千円</p>
ウ 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		<p>【現行】</p> <p>令和4年度の利用料収入は、約76,000千円となっている。</p> <p>令和5年度は、横浜みなと博物館の令和4年4月～6月の観覧料収入、訓練センターの利用拡大、イベント誘致等により、令和4年度の実績値から10%増加させることが可能であると考えられる。リニューアル直後の令和5年度がピークになると考えるため、それ以降についてはその数値の維持を継続できるよう努める。</p> <p>【変更案】</p> <p>入館料の値上げや博物館のリニューアルによる効果のほか、新型コロナウイルスの5類への移行等により客足が戻り、観覧料収入が着実に伸びている。令和6年度は海洋教室の実施回数の増及びタワー管理料収入の増等により、約100,000千円を計上した。今後もこの数値の維持に努める。</p>
エ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月次決算、過年度の収支分析を事業計画に反映させることにより、コスト削減と収入増の両立によって効率的な財政運営を目指す。</li> <li>・クラウドファンディングを始め、様々な手法により財源確保を行い、安定的な経営に取り組む。</li> <li>・小中学校等の団体客を取り扱う旅行代理店等へ営業やヒアリングを行う。</li> <li>・SNSを活用し、パーク内の施設のイベント利用や緑地における撮影利用について更なるPRを継続する。</li> </ul>
	市	・市のイベントや広報等を活用し、団体の情報発信を促進する。

### (3) 人事・組織に関する取組

ア 人事・組織に関する課題		必要最小限の人数でより効率的・効果的な組織を運営するため、IT等を活用し事務改善を図るとともに、職員一人ひとりのスキル等をレベルアップし、業務の多様化を図る。 第4期指定管理期間（10年間）を安定した組織の運営を図るため固有職員を財団の中心的役割を担う職員となるよう育成する。
イ 課題解決に向けた協約期間の主要目標		<div>・ITを活用した事務改善 施設利用申請のオンライン化実施や施設で配布する紙媒体をWeb配信に転換</div> <div>・各種研修への参加 文化庁が主催する文化財管理に関する研修への毎年参加や横浜市主催の人権研修への毎年参加による職員の人権意識の醸成</div> <div>（参考）令和3年度実績：常任理事1名減の実施</div>
ウ 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		5年先、10年先の将来を見通した人材計画及び組織体制の計画を立てる。 OJTや財団内外の研修等によるスキルアップを図る。
エ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	<div>・雇用形態を研究し、契約職員制度等の規程を整備する。</div> <div>・当財団の事務改善に合ったIT技術を導入する。</div> <div>・集合研修及びOJTを効果的に組合せた職員研修を実施する。</div> <div>・役職の隔たり無く職員同士が相互に意見交換が出来る環境を整えるため、管理職業務調整会議や職員ミーティングを開催する。</div>
	市	<div>・月1回の月次報告にて意見交換や情報提供を積極的に行い、連携をより一層密にしていく。</div> <div>・市が実施する研修への積極的な参加を呼びかけ、スキルアップの機会を提供する。</div> <div>・コンプライアンス委員会には、引き続き市職員が委員として出席して団体の取組状況を把握し、風通しの良い組織風土への取組が進められているかを確認する。</div> <div>・年一度の定期監査を実施する。</div>

## 変更協約説明書

団体名	公益財団法人帆船日本丸記念財団
所管課	港湾局賑わい振興課

### 変更の概要

令和4年度に策定した協約について、「公益的使命の達成に向けた取組」及び「財務に関する取組」の主要目標が達成されたことから、より高い数値目標に修正します。

### 変更の理由

#### 1 公益的使命の達成に向けた取組の「日本丸メモリアルパーク利用者数」

パーク内で開催しているイベント等の規模が拡大していることや、近年のインバウンド効果により、利用者数が伸びています。

特に、令和6年度は、近年の猛暑の影響を避けて、下半期に大型イベントが集中し盛況だったことや、日本丸の総帆展帆や満船職飾の開催日も好天に恵まれたことなどから、前年度比45%の増加となりました。

各種イベントの実施による集客効果は、開催日の天候に大きく左右されることから、令和7年度の目標値は令和6年度実績（65万人）と同程度に据え置き、現協約の最終年度である令和8年度の目標値は、直近の入館者数の動向を勘案し70万人に修正します。

#### 2 財務に関する取組の「利用料金収入」

入館料の値上げや博物館のリニューアルによる効果のほか、新型コロナウイルスの5類への移行等により客足が戻り、令和5年度・6年度と観覧料収入が伸びました。

さらに、令和6年度は、海洋教室の実施回数の増及びタワー棟利用者誘致等の成果により、利用料金収入全体で令和8年度目標を超えましたので、令和7年度は目標を引き上げ約100,000千円とします。

博物館のリニューアル効果については、通常、徐々に薄れていくことから、入館者数については減少も想定されますが、引き続き利用料金収入全体の維持を目指し、令和8年度も7年度の目標値の維持に努めます。