

会議録

第2回 男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会会議録	
日 時	令和4年9月27日（火）13時30分～17時25分
開 催 場 所	男女共同参画センター横浜南、男女共同参画センター横浜
出 席 者	青木 玲子委員、川崎 定昭委員、小ヶ谷 千穂委員長、大高 聡委員、森 祐美子委員
欠 席 者	なし
開 催 形 態	公開（傍聴者なし）
議 題	<ol style="list-style-type: none"> 1 施設の実地調査（男女共同参画センター横浜南） 2 施設の実地調査（男女共同参画センター横浜） 3 指定管理者による評価シートの説明 4 質疑応答
議 事	<p><u>1 実地調査（男女共同参画センター横浜南）</u></p> <p>【指定管理者から説明】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画センター横浜南の概要 ・実地調査 <p><u>2 実地調査（男女共同参画センター横浜南）</u></p> <p>【指定管理者から説明】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画センター横浜南の概要 ・実地調査 <p><u>3 指定管理者による評価シートの説明</u></p> <p>【指定管理者から説明】</p> <p><u>4 質疑応答</u></p> <p>（森委員）</p> <p>1点目、事業の専門性の高さ・幅の広さに対して、職員数が少ないことから、このコロナ禍では特に、組織マネジメント、他施設との連携、自主事業、ネットワーキング等、一人ひとりの業務が非常に多かったと思うが、組織体制の中で課長の役割が大きいのではないかと思う。組織体制におけるミドルマネジメントの役割、現状、課題等を教えていただきたい。</p> <p>2点目、施設の評価においては、稼働率がよく指標として用いられる。アウトリーチはかなりされているとの説明があったが、この分野ではアウトリーチこそ、これから大事になってくると感じる。来館だけではなく、アウトリーチと両面で評価していく必要があると思うが、考えや課題を教えていただきたい。</p> <p>3点目、昨年度実施した「外国につながる第二世代の横浜市若年女性インタビュー調査」「単身女性の住まいの調査」は、一般にはまだ着目されていないものの、ニーズがあり、これから取り組むべき“半歩先の”政策提言につながる調査で、非常</p>

に大事な役割を担っていると思う。今後の調査の在り方にもつながるところであるため、調査テーマの選定方法について、教えていただきたい。

4点目、女性や女性リーダーのネットワークについて質問したい。「女子中学生向けのウェブサイト作成講座」について、参加者のうち3割の方が生活困窮世帯であったという説明が先ほどあったが、こうした視点で事業を企画されることはとても大事なことだと思う。理系の女性が少ないという課題に対して、若年層をターゲットとしただけでなく、その中でもより情報が届きにくい生活困窮世帯にも参加しやすいようにしており、段階を経て組み立てていることが素晴らしいと思う。また、男らしさ・女らしさといった、ジェンダーを、無意識に意識して自分の可能性を狭めていることや、我慢して一人で乗り越えてしまっている状況がある中で、そうした状況を変えていくためのプログラムは、必要数は圧倒的に多いと思うが、どのように3館で取り組むのかという課題は非常に難しいテーマだと思う。そうした中で、起業UPルームであったり、女性のリーダーを輩出して、育成して、皆さんが底上げされてきた、蓄積があり、皆さん同士のネットワークもある訳なので、その皆さんから、事業の幅を広げていったり、そこにさらに生活困窮世帯にもリーチしていくという段階を、皆さんで後方支援していくことは大事だと思っている。女性リーダーのさらなる育成・交流、ネットワーク化、女性リーダー自身が作っている自分の「ここまで」という限界を突破していくような後押しが必要だと思っている。指定管理者から追加の情報や今後の展望等があれば教えてほしい。

(指定管理者)

当協会のミドルマネジメントについては、大変少ない人数で現場を回しながらマネジメントしているため、ミドル層が担う役割は極めて大きい。男女共同参画に何とか役に立ちたいと思う人間だけが集まっているため、モチベーションが高いが、管理職としてのマネジメント業務を担いながら、プレイングマネージャーとして自身が担う現場業務もとても多いところが、課長級の非常に大変なところである。人材育成に大きく貢献していると思うのは、防災やハラスメント防止に関する講師派遣など、法人全体での横断プロジェクトである。誰でも参加でき、プロジェクトへの参加を通じて、ものを見る視点がステップアップしていくことを実地に経験できる。これは、OJTとOff-JTのハイブリッドで、非常に上手くいっている。一方、小さい組織であるため、一人にかかる負担が大きく、仕事と生活のバランスの取り方も難しいかと思う。マネジメントに悩んだ時に、1on1ミーティングのようなものを取り入れている管理職もいるが、協会として、中間管理職層に対してどのようなサポートをしていけば良いか、考えていきたいと思う。

稼働率については、講座への参加だけでなく、来館いただくことでも掲示物等から「あっ、なるほど、男女共同参画ってこういうことなのか」と、男女共同参画の考え方を知っていただくことができるため、稼働率は重要な指標として、今までもこれからも大切にしている。これからは館に来ていただくだけでなく、私たちが出かけに行って、アウトリーチして働きかけ、そこで関わりを持った方が来館してく

ださるといふ循環が大切だと思つてゐるため、評価も含め、全体をしっかりと見ていきたい。

調査テーマの絞り方について、「外国につながる第二世代の横浜市若年女性インタビュー調査」は、センター横浜南の地域性として、外国人女性が施設を利用されることもあり、以前から実施したいと考えていたものである。今回の調査は外国につながる女性たちに、男女共同参画の視点でサービスを提供できていたか、改めて問い直すようなきっかけになった。また、「単身の女性の住まいの調査」は、非正規職シングル女性のニーズ調査をした中で住まいの問題を把握しており、相談の現場でも、特にDV被害者の行き場や生活再建のスタートとして、女性の住まいの問題は大変切実なことだと認識していたことから、今回、このテーマを選定し、調査を実施した。

女性や女性リーダーのネットワークについて質問いただいた。どのように無意識の層にアプローチするかという点で着目いただいたセンター横浜北の若い世代に向けたプログラミング講座の事業について、IT・デジタル分野のジェンダーギャップに対して、女性研究者も少ないが、まず中等教育におけるジェンダーギャップの解消が先ではないかということに着目した。その分野ですでに活躍しているNPO法人と協働するとともに、地域の中で認識を広げていくことも大事だと考え、地域団体や困りごとネットワークへの相談、各区役所への情報提供により参加者のうち3割の方が生活困窮世帯という結果に結びついた。人材を育成した後、どのようにネットワーク化するかについて、従来、連続講座が多かったこともあり、講座の実施後に参加者による自主グループを立ち上げることで、自主的に活動したり、後輩たちにエールを送ってくれるということもあったが、ニーズの変化により長期的な講座の開催が難しくなり、非常に悩ましいところである。

そのような中で、地域における防災分野の女性人材を育成するための講座を市との連携のもと新たに実施する。この講座では、スキルだけでなく、参加者同士のネットワークを持っていただくことで、地域に戻ってからも、女性の視点からの防災対応や、お互いに横のつながりを持つことが可能だと考えている。そして、地域では、リーダーは男性というところがまだまだ多い中で、リーダーである男性たちにも、講座に参加していただき、女性たちが活躍しやすい土壌を作っていただくことを試みている。

横浜市内の中小企業に対しても同様の手法で事業を実施してきた。女性対象の事業を実施する際、講座の参加者だけでなく、参加者の周囲の方たち、同じ状況の女性たち、そして、男性の管理職・経営層の方たちにも理解していただく、そのような効果を考えながら事業を実施することが大切だと考えている。

(川崎委員)

説明や資料からは、実際にどのようなガバナンスが行われているのかなどを読み取ることができず、「法人の顔」が見えてこないと感じた。

また、作業・チェック・修正の PDCA のサイクルが資料の中に出てくるが、予算と実績を比較し、その差異分析を改善に生かす、次年度の計画を修正するプロセスが不十分だという印象を受けた。計画と決算の差異を明確に打ち出していただきたい。

(指定管理者)

指定管理の評価をいただくことから、施設を中心に説明したため、「法人の顔」が見えなかったということをご指摘のとおりである。PDCA サイクルについては、理事会や評議員会というところも含めて、対応していると思っているが、ここ数年はコロナ禍で、予算として見込んでいたものが決算で達成できないことがあり、かなり苦労しているところである。ご指摘のとおり、予算を組んで終わりではなく、決算時に差異を注視し、次に生かすということは、今後も重視しながら運営していきたい。

(大高委員)

法人として、これまで第三者評価等の外部機関で取り上げられた問題や課題に対し、改善策やそれに関するアイデアがどのような仕組みで現場の運営に生かされているのか、フィードバックされているのか、法人としての仕組みづくりがどのようになされているのか、教えていただきたい。

もう1点、人材育成について、指定管理事業を実施する法人は、法人が従来実施している事業での経験やノウハウ、コストの考え方を指定管理事業に生かすという考え方があるが、法人独自の事業として経験やノウハウを得るフィールドがあるか、教えていただきたい。また、職員一人ひとりがどのように働きたいかという自立的なキャリアの視点に対して、法人としてどのようにサポートしているか、教えていただきたい。

(指定管理者)

外部から頂いた御意見については、協会内全ての管理職、職員で共有し、毎年の予算編成方針会議や指定管理者選定の提案書作成時に、より効果的な事業にシフトさせたり、限られた資源を集中させることにより生かす仕組みになっている。ただ、この2年、コロナ禍で、市民の意見を聞く場を設けることが難しい状況であったとも感じているため、今後は多様な主体からの意見を聴き、毎月の管理職会議や年間の事業報告会、予算編成方針会議につなげていきたいと考えている。

法人独自の事業の中で、人や事業を強化していくことについては、当法人がセンター（当時の横浜女性フォーラム）の建設に合わせて管理運営のために設立されたという経緯がある団体であるため、指定管理者制度が導入された段階で法人が実施している事業は施設を運営することであり、その点は難しい部分である。3館の連携と、それを支える本部による支援、事業であれば事業開発や調査研究を重視しており、この4つの点が面となって事業開発や人材の専門性を強化している。

職員のキャリアについては、人事考課やMBOの面談時に、業務の話だけではなく、

	<p>上司から部下に対して、例えば5年後、10年後にどうなっていてほしいのかというキャリアプランのイメージを話し合ったり、上司としての期待を伝えている。</p> <p>(青木委員)</p> <p>全国の女性センターも、いろいろな施設がコロナ禍によって様々な影響を受けた。こうした中で、センターはITに対してどのように考えるか、また、コロナ禍で得たもの・失ったものは何か、特に、コロナ禍で実施した職員の勤務形態が将来に対してどのような影響を与えると考えるか、教えていただきたい。ジェンダーギャップ指数が世界146か国中116位ということもあり、「女性版骨太の方針2022(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」で男女共同参画センターの機能強化・充実が明記され、男女共同参画推進の拠点として、大きな改革が求められてくる。今までできなかったことがITやネットワークでできるのではないかと考えるが、ITでどのような影響を受け、今後に向けてどのような考え方をしているか、教えていただきたい。</p> <p>また、「情報事業」について、今後は「図書」だけではなく、ウェブ上で所蔵・情報発信が求められてくると思う。</p> <p>もう1点、今回発行した「横浜連合婦人会館史 100年のバトンを受けとる」は大変良かったと思う。市の男女共同参画センターの組織のアーカイブも残していく必要があると思う。</p> <p>(指定管理者)</p> <p>コロナ禍の影響で打合せのオンライン化が進み、効率化が図られたと考える。事業のオンライン化については、特にケア役割を担うことなどにより接触を控える必要がある方や来館に係るコストが大きい方に対しては利便性が高まる一方で、安心・安全な場での「対面」による対話でこそ変化を得ることができる場合もあり、どのようにオンラインとリアルを上手く組み合わせて実施するのが良いか、引き続き検討していく。</p> <p>情報事業のオンライン対応について、3館で7万冊の蔵書が館の中だけにあるというのはもったいないという思いもあるため、総合学習等でSDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」をテーマに取り組む学生に対して、情報ライブラリに所蔵する資料を用いて情報提供を行う「情報リソースセンター」の構築を検討しており、その中で、インターネットから資料にアクセスできるよう発信することができないか模索している。</p>
<p>資 料 ・ 特 記 事 項</p>	<p>1 資料 (1) 指定管理者説明資料</p>