

## 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評価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。）を活用し、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。

これらについて、令和3年度の取組実績を踏まえ、協約の進捗状況の確認及び振り返りを実施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

#### (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	女性としごと 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	<p>まん延防止等重点措置及び緊急事態宣言に伴い、施設利用が制限された影響などにより、令和3年度の利用実績は目標をやや下回る結果となりました。こうした中でも、オンライン相談、出張相談による相談手法の多様化や、ニーズの高い相談メニューの拡充などにより、令和2年度実績からは大幅に持ち直している状況です。</p> <p>利用した市民からは、「目先の就職だけでなく、自身や家族のライフプランに応じて長期的な見通しを立てることで、今後の働き方を検討できた」などの声をいただくことができました。</p>		
実績	前年度 (令和2年度)	令和3年度	当該年度の進捗状況等
	1,383 件	1,847 件	やや遅れ
今後の課題 及び対応	<p>コロナ禍を経て変容した新たな生活様式への対応など、時代の変化を的確に捉えた支援の提供が求められています。引き続きオンライン相談体制等の推進に取り組むとともに、利用状況や、利用者の声を見極め、ニーズの高い事業を効果的に提供できるよう取組を進めていきます。</p>		

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	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	若年層に対するデートDV相談の拡充を図るため、市内中学・高校・大学等に広報カードを配布し、約2週間の期間でLINE相談を実施しました。実施の結果、友だち登録者数は114件、延べ29件の相談が寄せられました。相談者からは、「久しぶりにゆっくり眠れそう」「距離を取ることが大事だと知った」などの感想が寄せられ、DV相談支援センターの相談員がこれまでに培った経験等を生かして適切に助言できることが確認できました。		
実績	前年度 (令和2年度)	令和3年度	当該年度の進捗状況等
	設計・ 試行実施	試行拡充	順調
今後の課題 及び対応	期間限定型の相談体制では一定の広報・啓発効果はあるものの、相談ニーズを引き出すことには課題があると認識しました。 今後は、SNS相談で先行するNPOと連携・役割分担しながら、協会が実施するデートDV予防教育の出前講座の受講生徒等を主な対象とし常設型のLINEフォローアップ相談を展開するなど、取組を進めます。		

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	ハラスメント防止対策の加速化を図るため、セミナーの開催や研修講師の派遣に加え、新たに動画形式の教材を制作し、販売を開始しました。コロナ禍でのオンライン開催ニーズに対応したことなどにより、目標を上回る26社(団体)からの申込につなげることができました。		
実績	前年度 (令和2年度)	令和3年度	当該年度の進捗状況等
	16社(団体)	26社(団体)	順調
今後の課題 及び対応	ハラスメント防止対策の取組が進んでいない企業が未だに多いことから、セミナーや研修への参加、教材の利用について市内企業にPRを強化し、取組を進めます。		

(イ) 財務に関する取組

協約期間の 主要目標	一般正味財産額を同水準の金額に維持		
目標達成に 向けて 取り組んだ 内容及び成果	コロナ禍の影響が続く中においても、民間企業・団体からの協賛金獲得や協会が主催する講座数を増やすなど、様々な手法で収入の確保に努めるとともに、事業手法の変更や図書購入費の見直しなどにより経費を節減しました。		
実績	前年度 (令和2年度)	令和3年度	当該年度の進捗状況等
	136,519千円	139,233千円	順調
今後の課題 及び対応	社会情勢の変化を踏まえ、事業運営手法のさらなる改善を進めるとともに、協賛金等の獲得による財源確保に努め、財務基盤の安定化を図ります。		

(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>コロナ禍の影響が長期化し、生活様式や働き方の多様化、デジタル化の進展など社会情勢が大きく変化している中、人材育成計画の策定にあたっては、こうした変化を的確に捉え慎重に検討を進める必要があると考え、当初の予定から検討期間を1年延長し、令和4年度末を目途に計画を策定することとしました。</p> <p>令和3年度は、計画策定の基盤となる人材育成のための研修体系を整理しました。</p>		
実績	前年度 (令和2年度)	令和3年度	当該年度の進捗状況等
	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）	遅れ
今後の課題 及び対応	刻一刻と変化する社会情勢やニーズを的確に捉え、計画に反映させる必要があるため、有識者等外部の意見も踏まえながら検討を進めます。		

(2) 所管局・団体による振り返り

<p>新型コロナウイルス感染症による影響が長期化する中で、女性の雇用への影響、DV相談の深刻化、貧困の問題等、改めて男女共同参画の遅れが顕在化している状況です。一方、人々の暮らしや働き方など生活様式の変化、DXの推進等、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います。</p> <p>こうした社会環境の変化に的確に対応するため、様々な場面でオンライン手法やアウトリーチを充実させるとともに、施設の在り方や運営方法を不断に見直ししながら、引き続き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 添付資料

令和4年度 総合評価シート（令和3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	碓井 敦子（碓井公認会計士事務所 公認会計士）
	鴨志田 晃（法政大学 経営学部教授）【委員長】
	寺本 明輝（(株)浜銀総合研究所 顧問・特任コンサルタント）
	戸田 龍介（神奈川大学 経済学部 教授）
設置	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>

【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。

政策局の所管する外郭団体については、令和4年度は委員会による審議を実施しない「報告団体」です。

## 総合評価シート（令和3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	<ul style="list-style-type: none"> <li>まん延防止等重点措置や緊急事態宣言に伴う定員制限や時短営業、新規予約停止など、感染拡大防止のための諸対応による影響が長期化した中、また、男女共同参画センター横浜南が改修工事により半年間休館となった中、令和3年度の利用実績は、前年度から持ち直しつつあるものの目標を下回る結果となった。</li> <li>センター横浜南については、オンラインや近隣図書館等への出張対応等により休館中も相談体制を維持した。</li> <li>来館者数が戻らない中で、対面以外の相談手法多様化を図るため、「キャリア・カウンセリング」など主要メニューでオンライン相談を実施した。</li> <li>「女性としごと応援デスク」の各メニューの利用促進を図るため、開設日に合わせてミニセミナーを開催し、受講者に対して「就活ナビゲーター相談」「キャリア・カウンセリング」等、個別支援メニューの予約案内を行うなど工夫して取り組んだ。</li> <li>2年度に試行実施した「働く女性・働きたい女性のためのマネー&amp;ライフプラン相談」については、利用ニーズの高さを踏まえ、開催回数を拡充して取り組んだ。</li> <li>コロナ禍で雇用、生活、経済不安など、複合的な課題を抱える女性への相談窓口として、2年度に引き続き「《コロナ下》女性のしごとと暮らし電話相談・よこはま」を実施した。</li> </ul>		エ 取組による成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>3年度の相談実績は 1,847 件で、目標の 2,000 件は下回った（到達率 92%）ものの、オンライン相談体制の拡充、センター横浜南休館中での出張相談等アウトリーチ対応などにより、2年度実績（1,383 件）からは大きく持ち直した（464 件増加、前年度比 134%）。</li> <li>コロナ禍で、来館しての対面相談に不安があるという声にオンライン相談を拡充して対応することで、利用件数の増加はもとより、支援者相談手法の選択肢を広げることができた。</li> <li>主要メニューである「キャリア・カウンセリング」「働く女性・働きたい女性のためのマネー&amp;ライフプラン相談」の実績は、ニーズを捉えたことで2年度から大幅に増加した。特に、「働く女性・働きたい女性のためのマネー&amp;ライフプラン相談」については、利用者からの「目の就職だけでなく、自身や家族のライフプランに応じて長期的な見通しを立てることで今後の働き方を検討できた」などの声を汲み取り、拡充したことで利用増につながった。</li> <li>また、キャンセル枠の空き状況を SNS で発信することで、相談枠の有効活用を行うことができた。</li> <li>「《コロナ下》女性のしごとと暮らし電話相談・よこはま」については、新型コロナウイルス感染拡大の急性期対応として一定の役割を果たすことができた。</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	令和6年度（最終年度）
数値等	2,071 件	1,383 件	1,847 件	—	—	—
当該年度の進捗状況	やや遅れ（新型コロナウイルス感染拡大に伴うまん延防止等重点措置・緊急事態宣言による影響のため）					

<p>カ 今後の課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍への対応として開始したオンライン相談については、コロナ禍を経て変容した新たな生活様式に対応するため、相談体制を確立し、継続して実施する必要がある。</li> <li>・「キャリア・カウンセリング」の相談件数は回復傾向にある（元年度、508件、2年度 449 件、3年度 515 件）が、「就活ナビゲーター相談」の件数の回復が遅れている（元年度 835 件、2年度 323 件、3年度 461 件）。緊急事態宣言等の期間以外も、外出控えで館の来館者数が回復せず、今後も影響が続くと見込まれたため、利用促進に向けどのように取り組むか検討する必要がある。</li> <li>・限られたリソースを有効に活用するため、利用件数や利用者の要望を見極め、よりニーズが高い事業に資源を集中させる必要がある。</li> <li>・広報手法の多様化だけでなく、訴求力の高い広報内容を検討する必要がある。</li> </ul>	<p>キ 課題への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民ニーズに対応するため、引き続きオンライン相談を継続する。</li> <li>・「就活ナビゲーター相談」の利用促進のために、新たに広報物を作成して近隣公共施設に配架するとともに、実施日をSNS発信することで新たな利用につなげる。</li> <li>・ニーズの高い、「働く女性・働きたい女性のためのマネー&amp;ライフプラン相談」を増設し、ミニセミナーの実施回数や定員を増やす。</li> <li>・利用者に通常実施しているアンケートとは別に、期間を定めてヒアリング等を実施し、「女性としごと応援デスク」を利用することで生み出された成果や価値を詳しく調査し、把握する。それに基づき、内容を明確に言語化して広報等に利用することにより、更なる利用者数増を目指す。</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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3年度に実施するLINE相談の認知度向上及び相談実績増加を図るため、市内中学・高校等の生徒を対象に対面で実施しているデートDV予防・啓発出前講座」の場で周知を行った。また、市内大学の事務局や教育委員会事務局へ事前説明の上で、市内中学・高校・特別支援学校・専門学校・大学（全76校）に合計50,000枚の広報カードを配布したほか、市公式SNSアカウントで告知し、重ねてタウンニュース等の地元メディアで実施予告の広報を行った。</li> <li>・10月に約2週間の期間で、LINE相談窓口を期間限定で開設し、DV相談支援センター職員が対応した。（参考）対応の概況</li> <li>・LINE友だち登録者数 114件</li> <li>・相談件数延べ29件</li> <li>・相談者の性別：女性12件、男性7件、ほか不明</li> <li>・相談者の約半数は高校生</li> <li>・19時台の相談が15件</li> <li>・1件あたり30分～45分未満が15件</li> <li>・1件当たりのチャット数 平均61</li> </ul>	エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広報の強化（2年度広報カード配布実績：21校、8,000枚）により、延べ29件（2年度相談実績：12件）の相談を受け付けることができた（デートDVに関する質問：4件、加害者からの相談対応：9件、心身への影響・関係性に関する相談：6件、その他友人関係等の相談：10件）。</li> <li>・DV相談支援センターの相談員が、これまで培った経験とデートDVに関する事前研修を生かし対応したことで、適切に助言することができた。相談者からは、「久しぶりにゆっくり眠れそう」「距離を取ることが大事だと知った」等との感想があった。</li> <li>・SNSを活用した相談により、若年層に対し効果的にアプローチすることができた。また、LINE登録者に対して、プッシュ型の情報提供や啓発メッセージを発信することができた。</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	令和6年度（最終年度）
数値等	-	設計・試行実施	試行拡充	-	-	-
当該年度の進捗状況	順調（SNS相談を拡充して試行実施できたため）					
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・期間限定型のSNS相談では、一定の広報・啓発効果は上げられたものの、相談件数が伸びず、デートDVに関する相談ニーズを十分引き出すことには課題があると認識した。</li> <li>・一方で、現協約を策定した2年度以降の環境変化として、市内の認定NPO法人が、常設型でデートDVに関するSNS相談窓口を開設したことが挙げられる。2年9月の開設時は週2回体制で立ち上げ、3年9月からは週4回に体制を拡充しているため、協会単体でのSNSの活用については今後検討していく必要がある。</li> <li>・デートDVへの理解促進及び防止に向けては、相談対応だけでなく、その前段階として予防教育を学校内で強化することが重要で、これまで実施してきた生徒向け出前講座に加え、市の政策を支える視点で教育委員会との連携強化を図り、手法の追加・転換を通じて、市立学校全体で教職員も視野に取組を工夫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>・協会が有する事業の企画・運営力を生かし、学校現場における予防教育の取組強化に注力する。教育委員会との連携により、新たに市立中学・高校全校を対象に教職員向けのオンライン研修を行うとともに、研修受講後の学校関係者、教職員を対象とした情報提供を行うHPコンテンツを運営する。</li> <li>・教職員向けオンライン研修は生徒指導専任教諭、養護教諭等を対象として、年2回実施する。希望制のオンライン受講とし、その後期間を定めてアーカイブ視聴ができるよう整える。管理職（校長・副校長）へは教育委員会内の管理職研修プログラムの1メニューとして実施する。</li> <li>・そのほか、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーに対しても、デートDVの基礎知識や防止にむけた取組に関する情報提供を行う。</li> <li>・市立中学・高校の生徒にむけては、デートDV予防・啓発出前ワークショップの実施数を拡充し4年7月から実施する。受講した生徒たちが、身近なデートDVへの気づきや不安を打ち明けられるよう、LINEを活用したフォローアップを4年8月より毎月常設型で実施する。</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>新たな研修手段を開発し、ハラスメント防止対策の加速化を図るため、講師派遣とセミナー以外の手法として、企業等を対象とした職場のハラスメント相談対応に関する動画形式の教材を制作し、販売を開始した。</li> <li>また、研修等について広く周知を図るための企業向けパンフレットを新たに作成し、合わせてホームページ、メールでの呼びかけ等、様々な手法で広報を展開した。</li> </ul>			エ 取組による成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>法改正及び社会情勢に沿ったテーマでのセミナー開催や、2年度に引き続き、オンライン及び動画提供方式での講師派遣ニーズに対応したことにより、安定してプログラム提供することができた。</li> <li>3年度実績は、講師派遣数12社、セミナー参加数14社で2年度実績をそれぞれ上回り、市内中小企業、団体等のハラスメント防止対策への取組の推進につなげることができた。</li> <li>広報の取組強化により、21社からの新規申込みにつながった。</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	令和6年度（最終年度）
数値等	39社（団体）	16社（団体）	26社（団体）	—	—	—
当該年度の進捗状況	順調（24社（団体）／年を上回ったため）					
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>市内の事業所におけるハラスメント防止対策の取組状況について、市が実施した男女共同参画に関する事業所調査（R4.3月）では、「職場のあらゆるハラスメントについて対策等を行っている」と回答した事業所が48.4%と前回調査から上昇した一方で、「必要性を感じているが取組は進んでいない」「特に必要性を感じていない」の合計は49.4%となるなど、さらなる取組推進が必要な状況である。</li> <li>市内企業等のハラスメント防止における取組を加速していくため、継続的な広報や、作成した動画教材の販売など、取組強化が必要である。</li> </ul>			キ 課題への対応		<ul style="list-style-type: none"> <li>研修や講師派遣の対象となる市内企業へ広報が届くよう、パンフレットを商工会議所、工業会等に配架し、講師派遣先やよこはまグッドバランス賞受賞企業等へ配布をする。</li> <li>また、経済局中小企業関連メーリングリストで配信をする等、広報を強化することによって、販売実績の向上につなげる。</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>3 年度は、コロナ禍の影響により 2 年度に大幅なマイナスとなった当期経常増減額の回復に向けて、指定管理料の減額に対応しながら、超過勤務削減及び図書購入費の見直し等による経費の削減や、講座実施回数増や教材開発・販売等による収入確保に努めた。</li> <li>「就職氷河期世代非正規シングル女性就活支援プログラム」、「《コロナ下》女性のしごとと暮らし電話相談・よこはま」の実施について、横浜市の補助金を活用して事業を実施した。</li> <li>各種イベント・講座を、民間企業・団体との協働・共催により実施した。</li> <li>講座実施や有料施設の利便性向上にあたって必要不可欠なオンライン環境を整備するため、館内の無線 LAN 環境を整備して提供を開始した。</li> </ul>			エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>各経費の削減及び収入の増加を図ったことで、当期経常増減額をプラスとすることができた。</li> <li>横浜市からの補助金や民間企業からの協賛金等外部財源を確保しつつ事業を実施することによって、協会からの支出を削減することができた。</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	令和 6 年度 (最終年度)	
数値等	135,338 千円	136,519 千円	139,233 千円	-	-	-	
当該年度の進捗状況	順調（一般正味財産額を令和元年度と同水準の金額に維持できているため）						
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍における社会情勢の変化により来館での講座・セミナー等への参加者数に影響が出ているため、運営方法の見直し等の事業手法の変更を図りながら、財務基盤の安定化を維持する必要がある。</li> <li>施設利用料収入等の確保が厳しい状況が引き続き見込まれる一方で、困難を抱える女性への自立支援など、社会から求められる事業を着実に進めていく必要がある。</li> <li>コロナ禍で大きく影響を受けている有料施設利用について、感染拡大防止対策を適切に行いながら、稼働率回復を図り、自主財源である施設利用料収入の増加につなげる必要がある。</li> </ul>			キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍で導入を進めたオンラインによる講座・セミナー等の実施について、事業運営方法の新たなスタンダードと捉え、対象層やテーマ、定員の設定等についてのノウハウを蓄積し、自主講座の企画・実施や講師派遣事業等に応用することにより新たな財源確保につなげ、収支バランスのさらなる改善を図る。</li> <li>事業実施に当たっては、助成金や協賛金等の外部からの財源確保に引き続き努める。</li> <li>コロナ禍で大きく影響を受けている有料施設の稼働率回復に向けて、無線 LAN 環境の利便性を当協会ホームページでの広報や施設利用者へ周知すること等により、施設利用の増加に取り組む。</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>・新型コロナウイルス感染症による影響が長期化する中、就業面における男女間格差やDV相談の増加など、男女共同参画を取り巻く様々な課題が顕在化している。</li> <li>・また、コロナ禍を経て、人々の生活様式や働き方は多様化し、デジタル化も進展するなど、社会情勢は大きく変化していることから、人材育成計画の策定にあたっては、こうした変化を的確に捉え、かつ慎重に検討を進める必要がある。</li> <li>・そのため、当初は3年度中の策定を予定していたが、検討期間を1年延長し、4年度末を目途に策定することとした。</li> <li>・一方、人材育成研修については、当協会が公益的使命を的確に果たし続けるために必要な高度な専門人材の育成を図るため、研修体系を整理・検討するとともに、新たな研修にも取り組んだ。</li> </ul>	エ 取組による成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公益的使命を実現していくため、アウトカム志向で事業実施ができるよう、新たに事業評価研修を実施した。当該研修を通じてミッションや成果を意識した事業企画手法、評価指標の立て方について学ぶことで、職員の企画構想力や事業改善能力を向上させることができた。</li> <li>・固有職員研修を新たな階層区分(管理職、一般職員)と区分ごとの研修目標、受講テーマで整理し、さらに「新卒者研修」を新設したことで、より効果的な研修体系が構築できた。</li> <li>・契約職員等の果たすべき役割及び求められる能力を具体的に整理したことで、当団体の全ての職制で人材育成において到達すべき目標が明確となり、人材育成計画の基盤が整理できた。</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	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)	-	-	-
当該年度の進捗状況	遅れ(コロナ禍を経て社会情勢が大きく変化し、様々な課題も明らかになってきている状況を踏まえ、計画策定の検討期間を1年延長して取り組んでいるため)					
カ 今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の状況を注視しつつ、計画の策定・実施に向けて引き続き取組を進めていく必要がある。</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響の長期化やデジタル化の推進など、刻一刻と変化する社会情勢やニーズを的確に捉え、計画上の理念となる「人材育成の考え方」に適切に反映させる必要がある。なお、反映するにあたり、より広い視野に立って取組を推進できるよう、第三者からの意見聴取も含め検討していく必要がある。</li> <li>・人事評価制度について、現行は固有職員のみを対象としているが、「職位ごとに果たすべき役割及び求められる能力」とリンクさせつつ、契約職員も対象に含め、かつ人材育成につながるよう再構築する必要がある。その上で、研修、評価、配置を連携させた効果的な人材育成体系を検討する必要がある。</li> </ul>	キ 課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の状況を注視しつつ、スピード感を持って計画策定を進める。</li> <li>・計画の理念・内容について、協会評議員や有識者等外部意見を聴きながら検証・補強し、策定に生かしていく。</li> <li>・人事評価制度について、固有職員に加え契約職員も対象に含めて、職位ごとの到達目標に応じた新たな評価項目や評価要素、基準等を設定するとともに、強み・弱みの共有と能力開発の視点も加味した新たな評価制度への改訂を行う。</li> <li>・研修制度について、「職位ごとに果たすべき役割及び求められる能力」を踏まえ、階層区分を職員のキャリアに応じて更に細分化する等、より一層効果的な研修体系の構築に引き続き取り組む。</li> <li>・上記を踏まえ、人材育成計画案を取りまとめ、理事会及び評議員会の議を経て策定する。</li> </ul>			

## 2 団体を取り巻く環境

### (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可視化され、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。こうした問題の背景には、家族の姿が変化しているにもかかわらず、男女間の賃金格差や働き方等の慣行、人々の意識、制度等が高度経済成長期、昭和時代のままとなっていることが指摘されている。

一方で、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いる。

こうした中で、「女性版骨太の方針 2022」では、「Ⅰ女性の経済的自立」「Ⅱ女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」「Ⅲ男性の家庭・地域社会における活躍」「Ⅳ女性の登用目標達成」の4つの柱が掲げられ、各地の男女共同参画センターの機能の強化・充実も盛り込まれたことなどから、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

社会情勢の大きな変化・時代の転換や国の動向・社会の要請を的確に捉えた上で、市民ニーズと提供するサービスが乖離することがないように、現状と課題、求められる役割を整理し、事業体系や実施手法・内容を適時適切に見直していく。また、時代の変化により顕在化している新たな課題を抽出し適切に対応していく。施策・事業の推進にあたっては、財務基盤の安定化を維持しつつ、公益的使命を果たしていくために必要となる高度な専門性を発揮していく。