

## 政策経営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。

政策経営局が所管する公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会について、令和 6 年度の実績を踏まえ、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いたします。

また、協約期間が令和 6 年度までとなっていますので、委員会での議論を踏まえ、7 年度からの「協約等(案)」を作成しましたので、あわせて御報告いたします。

### 1 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会

#### (1) 協約の取組状況等（協約期間：令和 2 年度～ 6 年度）

##### 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

公益的使命の 達成に向けた 協約期間の主要目標	令和5年度 実績数値等	令和6年度 実績数値等	当該年度の 進捗状況	目標達成に向けて 取り組んだ内容及び 取組による成果（要旨）	今後の課題及び 課題への対応（要旨）
女性としごと 応援 デスク年間利用件数 2,000 件／年	2,066 件	2,160 件	達成	・無料個別就労相談等を実施 ・セミナーにより相談利用誘 導 等	・ニーズの多様化を踏まえ、 年代、雇用形態等、対象層 を分けた就業支援を実施 等

## ②安全・安心な暮らしの実現

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和5年度実績数値等	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
SNSを活用したデートDV相談の実施	実施	実施	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中高生へ予防教育実施、各種相談窓口周知</li> <li>・教職員へ動画講座を配信等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年層への予防教育に加え、研修を通じた教員等の理解を促進 等</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

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	令和5年度実績数値等	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
ハラスメント研修参加企業等の数： 24 社（団体）／年	43 社・団体	28 社・団体	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別ニーズに即したプログラムを提供 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組が進んでいない中小企業・団体へアプローチを推進 等</li> </ul>

## イ 財務に関する取組

協約期間の主要目標	令和5年度実績数値等	令和6年度実績数値等	当該年度の進捗状況	目標達成に向けて取り組んだ内容及び取組による成果（要旨）	今後の課題及び課題への対応（要旨）
一般正味財産額を同水準の金額に維持	150,665 千円	142,952 千円	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労務・経理業務の電子化・クラウド化による超過勤務削減 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・システム電子化により、引き続き業務効率化を推進等</li> </ul>

## ウ 人事・組織に関する取組

協約期間の 主要目標	令和5年度 実績数値等	令和6年度 実績数値等	当該年度の 進捗状況	目標達成に向けて 取り組んだ内容及び 取組による成果（要旨）	今後の課題及び 課題への対応（要旨）
人材育成計画の 策定・取組実施	方針策 定・取組 実施	方針に基 づく取組 実施	達成	・全職員対象研修、業務ノウ ハウセミナー等の実施に よる専門性の向上 等	・社会情勢等の変化、人材育 成の状況・成果等を踏まえ 方針・取組等を見直し 等

## (2) 新協約等（案）の概要

協約期間	協約期間設定の考え方	市財政貢献に向けた考え
令和7年度～ 11年度	指定管理施設の 受託期間	利用料収入の増加、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

## ア 事業の整理・重点化に向けた取組

事業の整理・重点化に向けた取組を行う 理由及び期待する効果・成果	※（2）イ ④を参照
事業の整理・重点化に向けた 協約期間の主要目標	※（2）イ ④を参照

## イ 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

公益的使命の達成に向けた現在の課題等（要旨）		・女性管理職登用に取り組む企業は全体の 1/4 程度と少なく、女性に対するリーダーシップ開発やキャリア形成支援、経営者や管理職の理解促進が必要 等
公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	女性活躍推進や健康課題に関するプログラム等への参加団体・企業数：累計 170 社・団体/5 年
	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・団体の割合：7 割

### ②安全・安心な暮らしの実現

公益的使命の達成に向けた現在の課題等（要旨）		・デートDVは、若年層への予防教育に加えて、若年層への影響力のある学校関係者など周囲の大人が気づき、働きかける取組が必要 ・DV・性暴力被害者に対する相談後のサポート体制においては丁寧な支援が必要 ・男性が抱える生きづらさの解消に向けて、男性相談員による男性向けの相談事業の構築が必要 等
公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	学校教職員への予防・啓発動画の配信視聴者数：累計 1,500 人 デートDVへの対応等についての理解度：参加者の 8 割以上が理解
	②	女性のためのこころのケア講座で自身の回復に役立つと感じている参加者の割合：7 割
	③	男性向け相談事業：令和 7 年度 モデル実施、令和 8 年度 相談員養成、段階的本格実施化

### ③誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

公益的使命の達成に向けた現在の課題等（要旨）		・性別役割分担意識が若い世代にも受け継がれている状況。若年層における早期の理解促進、保護者や教育関係者の理解促進が必要 ・地域における女性参画の必要性について理解を得ること、特に発災時においては、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 等
------------------------	--	--

公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標	①	教職員向けジェンダー教育取組促進プログラム： 段階的に開発し令和9年度に本格実施、以後効果検証・改善
	②	男女共同参画の視点を取り入れた防災研修 地域防災拠点委員長・役員向け研修の参加数：累計 200 拠点 女性の担い手向け研修の参加人数：延べ 135 人 研修参加者のうち、女性の参画の重要性を理解した参加者の割合：6 割

#### ④男女共同参画センターの機能強化及び取組の重点化

公益的使命の達成に向けた現在の課題等（要旨）	<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、個々の市民への働きかけに加え、それぞれの専門分野で活動している団体等との協働・連携による事業実施が必要</li> <li>・様々な主体と協働・連携したアウトリーチ型の取組の充実や、拠点施設の更なる有効活用の検討など、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が必要 等</li> </ul>
公益的使命の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年度以降      段階的实施</p>

#### ウ 財務に関する取組

財務上の課題（要旨）	<p>財務基盤の安定・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設利用料収入のコロナ下以降の回復に遅れ、光熱水費・賃金単価上昇が施設管理費や委託業務の人件費に与える影響が増大</li> <li>・自主財源の増、経費削減と団体の公益的使命達成を両立した財務基盤安定化・維持が必要 等</li> </ul>
課題解決に向けた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

## エ 人事・組織に関する取組

人事・組織に関する課題（要旨）	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 等
課題解決に向けた協約期間の主要目標	人材育成方針に基づく研修の実施 令和7年度 体系的な年間研修計画の作成 令和8年度 年間研修計画に基づく研修の実施 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、随時見直し

### (3) 委員会からの答申

総合評価分類※1	団体経営は順調に推移
団体経営の方向性（団体分類）※2	事業の整理・重点化等に取り組む団体
委員会からの意見	<p>協約目標は全て「達成」している。</p> <p>団体を取り巻く環境変化や社会的課題等に対応すべく、新規事業の立ち上げや既存事業の再編に積極的に取り組む姿勢を示している。また、団体が実施した事業の成果や影響について、単なる事業報告にとどまらず、追跡調査や分析を通じて、社会的インパクトの検証を着実に実施している点は高く評価できる。</p> <p>今後は、内閣府の「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」の策定動向や、横浜市男女共同参画審議会の答申等も踏まえ、現在団体が実施している事業の整理・重点化に取り組み、団体の限られた経営資源の配分に十分留意する必要がある。</p> <p>引き続き、事業の社会的インパクトに対する検証を進め、その成果を地域社会へ還元するとともに、事業の選択と集中を通じ、限られた経営資源を効果的に活用することにより、男女共同参画センターとしての役割が最大限に発揮されることを期待する。</p>

※1 総合評価分類

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／団体経営の方向性の見直しが必要

※2 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／事業の整理・重点化等に取り組む団体／民間主体への移行に向けた取組を進める団体／統合・廃止の検討を行う団体

(4) 令和6年度・5年度決算状況（当期一般正味財産増減額） ※単位：千円

令和6年度	令和5年度	増減
△7,712	4,903	△12,615

※令和7年「法人の経営状況を説明する書類」から抜粋

(5) 所管局・団体による振り返り

現協約については、目標を全て達成することができた。

その上で、新協約案の策定にあたっては、国の動向や市の審議会答申、過年度の経営向上委員会からの指摘を踏まえ、現状に甘んじることなく、自ら事業の重点化を進めようとする団体の経営方針に対し、委員会から評価・期待を頂いた。今後も、団体及び所管局が緊密に連携し、事業の検証を通じた選択と集中、限られた経営資源の効果的な活用を進めることを通じて、団体の公益的使命を最大限発揮していきたい。

## 2 添付資料

- (1) 令和7年度自己評価シート（令和6年度実績）
- (2) 協約等（案）
- (3) 令和7年度横浜市外郭団体等経営向上委員会答申

### 【参考1】委員会について

#### 1 経営向上委員会概要

設置	平成26年10月21日
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	太田 眞晴（太田公認会計士事務所 公認会計士）
	寺本 明輝（リエゾンアシストラボ 代表）【委員長】
	橋本 美奈子（日本濾水機工業株式会社 代表取締役社長）
	福田 敦（関東学院大学 経営学部 教授）
	三坂 慶子（NPO 法人 Sharing Caring Culture 代表理事）

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
------	--

## 2 団体経営の方向性（団体分類）：4分類の考え方

団体分類	分類の考え方
統合・廃止の検討を行う団体	①速やかに廃止すべきもの ②廃止に向け、方針期間中に残務・財産整理等を計画的に進めるべきもの ③統合等により、現在の公益サービスの継続を目指すべきもの
民間主体への移行に向けた取組を進める団体	①市の関与を見直し、方針期間中に民間主体の経営へ移行すべきもの ②財務状況改善後等に民間主体の経営へ移行するため、方針期間中に財務状況の改善を進めるべきもの
事業の整理・重点化等に取り組む団体	①団体運営（公益的使命等）の実現及び財務状況の改善に向け、事業の統廃合を伴う経営改革を進めるべきもの ②団体運営（公益的使命等）の実現強化に向け、事業の重点化を進めるべきもの ③地方独立行政法人制度活用の検討も含め、事業の再整理を進めるべきもの
引き続き経営の向上に取り組む団体	①団体運営（公益的使命等）の実現及び財務状況の改善に向け、事業の統廃合を伴う経営改革を進めるべきもの ②団体運営（公益的使命等）の実現強化に向け、事業の重点化を進めるべきもの ③団体運営（公益的使命等）に問題はないが、経常損益の早期黒字化を図りつつ、今後の運営形態について幅広く検討すべきもの

## 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> </ul> <p>※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</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 A I 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 (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言える状況ではなく、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）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行きます。</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)	事業の整理・重点化等に取り組む団体	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		
(3) 団体経営の方向性の分類変更理由	団体の公益的使命を最大限発揮し、男女共同参画センターの機能強化に向けた事業の再編、重点化を行うため		
(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します。		

### 3 目標

#### (1) 事業の整理・重点化に向けた取組

ア 事業の整理・重点化に向けた取組を行う理由及び期待する成果・効果	団体の公益的使命を最大限発揮し、男女共同参画センターの機能強化に向けた事業の再編、重点化を行うため
イ 事業の整理・重点化に向けた協約期間の主要目標	(2) ④ウを参照 (参考)
<div> <div>主要目標達成に向けた具体的取組</div> <div> <div>団体</div> <div>市</div> </div> </div>	(2) ④オを参照

#### (2) 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なリスク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	<div> <div>①</div> <div>           女性活躍推進に関する勉強会やプログラム、女性の健康課題啓発セミナー等への参加団体・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         </div> </div> <div> <div>②</div> <div>           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】         </div> </div>
エ 主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	<div> <div>①</div> <div>           「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。         </div> </div> <div> <div>②</div> <div>同上</div> </div>
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	<div> <div>団体</div> <div>           ・ 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            ・ 女性活躍推進に関する勉強会やプログラムの実施            ・ 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         </div> </div> <div> <div>市</div> <div>           ・ 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            ・ 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         </div> </div>

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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）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ています。</li> </ul>	
ウ 公益的使命達成に向けた協約期間の主要目標	①	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 令和7年度300、令和8年度300、令和9年度300、令和10年度300、令和11年度300（人） 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） 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 （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）
	②	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 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 （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
	③	男性向け相談事業 ・令和7年度：モデル実施 ・令和8年度：男性相談員養成、本格実施化（下期目途） ・令和9年度以降、本格実施およびPDCAによる見直し ・担い手となる男性相談員の養成 令和7年度0、令和8年度2、令和9年度4、令和10年度5、令和11年度5（人） （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	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げます。
	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げていきます。
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	・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 ・女性のためのこころのケア講座の実施 ・【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
	市	・支援が必要な人が支援につながるよう、広報・啓発を実施 ・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

### 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。特に防災時においては、性別・立場によって異なる被災状況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	①	横浜市の教職員向けプログラムの開発・実施 ・令和 7 年度：ヒアリング、連携先等の発掘と関係性構築 ・令和 8 年度：プログラム開発・試行実施 ・令和 9 年度：本格実施 ・令和 10 年度以降、本格実施および PDCA による見直し （参考）【新規事業】
	②	全区拠点委員長・役員向け研修の参加拠点数 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） 女性の担い手向け研修の参加人数： 令和 7 年度 15、令和 8 年度 27、令和 9 年度 27、令和 10 年度 33、令和 11 年度 33（人） 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： 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 （参考）令和 6 年度実績 全区拠点委員長・役員向け研修の参加拠点数：37 拠点/回 女性の担い手向け研修の参加拠点数：11 拠点/区（参考）
エ 主要目標の設定根拠及び公益的使命との因果関係	①	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。
	②	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。
オ 主要目標達成に向けた具体的取組	団体	・【新規事業】横浜市の教職員向けプログラムの開発・実施 ・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
	市	・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 ・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

#### 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)</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

#### (3) 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ますが、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</p> <p>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・所要の協議を行います。</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います。</li> </ul>

#### (4) 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	人材育成方針に基づく研修の実施 ・令和7年度 体系的な年間研修計画の作成 令和8年度 年間研修計画に基づく研修の実施 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
	(参考) 令和6年度実績 20回実施
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	・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。 ・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。
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います。

令和7年度

横浜市外郭団体等経営向上委員会 答申

団体名	公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会			
総合評価分類	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	団体経営の方向性の 見直しが必要
委員会からの 意見	<p>協約目標は全て「達成」している。</p> <p>団体を取り巻く環境変化や社会的課題等に対応すべく、新規事業の立ち上げや既存事業の再編に積極的に取り組む姿勢を示している。また、団体が実施した事業の成果や影響について、単なる事業報告にとどまらず、追跡調査や分析を通じて、社会的インパクトの検証を着実に実施している点は高く評価できる。</p> <p>今後は、内閣府の「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」の策定動向や、横浜市男女共同参画審議会の答申等も踏まえ、現在団体が実施している事業の整理・重点化に取り組み、団体の限られた経営資源の配分に十分留意する必要がある。</p> <p>引き続き、事業の社会的インパクトに対する検証を進め、その成果を地域社会へ還元するとともに、事業の選択と集中を通じ、限られた経営資源を効果的に活用することにより、男女共同参画センターとしての役割が最大限に発揮されることを期待する。</p>			
団体経営の方向性 (団体分類)	事業の整理・重点化等に取り組む団体			