資料２

政策経営・総務・財政委員会
令和６年12月17日
政策経営局

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

政策経営局が所管する外郭団体（公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会）について、今年度は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。）による審議が実施されない「報告団体」となっておりますが、令和５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

<table>
<tr><td>協約期間の主要目標</td><td colspan="3">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）</td></tr>
<tr><td>目標達成に向けて取り組んだ内容及び成果</td><td colspan="3">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、オンラインやアウトリーチによる相談を拡充するなど目標達成に向けて工夫しました。一部休館期間があったものの、年間利用件数は 2,066 件と令和４年度と同数を確保し、目標を達成しました。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">実績</td><td>前年度
（令和４年度）</td><td>令和５年度</td><td>当該年度の進捗状況等</td></tr>
<tr><td>2,066件</td><td>2,066件</td><td>順調</td></tr>
<tr><td>今後の課題及び対応</td><td colspan="3">より多くの方に事業を利用していただけるよう、アウトリーチ･オンラインの活用をさらに進めていきます。</td></tr>
</table>

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。特に教職員に対しては、受講しやすいよう動画配信形式で実施するなど工夫しました。 ○講座受講者に協会のデートＤＶに関するＳＮＳ登録を促し、ＳＮＳで相談や情報提供を行いました。		
実績	前年度 （令和４年度）	令和５年度	当該年度の進捗状況等
	実施	実施	順調
今後の課題及び対応	デートＤＶの理解促進と相談窓口の周知を進めるため、引き続き出前講座やＳＮＳを通じ、取り組みを進めます。特に教職員については、協約期間内に、全市立学校の教職員が研修を受講できるよう教育委員会とも連携して取り組んでいきます。		

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	○様々な広報媒体を活用して事業の周知に取り組むとともに、企業等の個別ニーズに合わせた研修を実施するなど、工夫しました。 ○オンライン研修等も導入し、企業等が参加しやすいよう工夫をした結果、令和４年度実績を上回り、目標を達成しました。		
実績	前年度 （令和４年度）	令和５年度	当該年度の進捗状況等
	38社(団体)	43社(団体)	順調
今後の課題及び対応	複数の企業から実施依頼が集中した場合、実施時期の調整をお願いすることもあることから、引き続き対応できる職員の人材育成に取り組んでいきます。		

(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	施設利用率の向上に取り組み、施設利用料収入の確保に努めました。また、寄附金獲得のための働きかけを行うとともに、有料の企業向け講座を充実させるなど収入確保に取り組み、目標を達成しました。		
実績	前年度 （令和４年度）	令和５年度	当該年度の進捗状況等
	145,762千円	150,665千円	順調
今後の課題及び対応	引き続き、寄附金等の外部財源の獲得に取り組んでいきます。また、業務の効率化や経費の削減を進め、物価や人件費等の高騰に伴う経費増加による財務への影響を抑えられるよう努めます。		

(ｳ)　人事・組織に関する取組

<table>
<tr><td>協約期間の主要目標</td><td colspan="3">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</td></tr>
<tr><td>目標達成に向けて取り組んだ内容及び成果</td><td colspan="3">○「人材育成方針」を団体ホームページで発信したことで、職員採用において意欲ある人材の確保に資することができました。
○方針に基づき、職員の専門性向上に資する各種研修を実施し、職員の専門性の更なる向上を進めました。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">実績</td><td>前年度
（令和４年度）</td><td>令和５年度</td><td>当該年度の進捗状況等</td></tr>
<tr><td>人材育成方針（案）の策定</td><td>人材育成方針の策定・人材育成方針に基づく取組実施</td><td>順調</td></tr>
<tr><td>今後の課題及び対応</td><td colspan="3">計画的、体系的な研修制度の更なる拡充を図り、人材育成を進めていくため、引き続き人材育成方針に基づく取組を進めていきます。</td></tr>
</table>

(2)　所管局・団体による振り返り

○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、社会情勢の変動は続いており、これらの変化をとらえた施策を引き続き進めていく必要があります。また、内閣府においては、令和５年４月にとりまとめられた「独立行政法人国立女性教育会館（ＮＷＥＣ）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」を踏まえ、令和５年 11 月から「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作成検討ワーキング・グループ」を開催するなど、男女共同参画センターの機能強化を図る動きが続いており、男女共同参画センターを管理・運営する団体として、これらの動きを注視しながら取組を進めることも求められます。

○令和５年度は、公益的使命等の達成に向けて取り組んだ結果、すべての主要目標の進捗状況が順調となりました。

○今後も、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、男女共同参画に関する専門機関として、一層の役割発揮を図っていくとともに、情報収集を絶えず行い、社会情勢の変化や国等の動向、市民のニーズを的確に捉えた取組を、所管局と団体で、ともに進めていきます。

２　添付資料

令和６年度　自己評価シート（令和５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） 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）
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。

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

自己評価シート（令和５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　取組	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	○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、以下の通り取組を充実させた。 ・別途開催しているパソコン講座参加者を、女性としごと応援デスクの個別相談につなげた。 ・電話に加え、オンラインやアウトリーチによる各種相談を拡充した。 ・センター横浜南については、ニーズの高い生活設計セミナーを増やした。 ○「女性としごと応援デスクのパンフレット」を改訂し、アピールポイントをわかりやすく表記した。		エ　取組による成果	○全利用件数の約８割を占めるセンター横浜北が、修繕工事のため約１か月半休館したにもかかわらず、令和５年度の年間利用件数は 2,066 件で、令和４年度と同数を確保することができた。 ○オンライン利用者数は、令和４年度が 14 人に対して 34 人と２倍以上の増加となった。		
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	2,066 件	－
当該年度の進捗状況	順調（年間 2,000 件を達成したため）					
カ　今後の課題	○より多くの方に事業を利用していただくため、事業展開の手法を工夫していく必要がある。		キ　課題への対応	○アウトリーチ、オンラインの活用を進めていく。		

②　安全・安心な暮らしの実現

<table>
<tr><td colspan="2">ア　取組</td><td colspan="6">困難な立場にある男女への支援</td></tr>
<tr><td colspan="2">イ　公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標</td><td colspan="6">ＳＮＳを活用したデートＤＶ相談の実施</td></tr>
<tr><td colspan="2">ウ　目標達成に向けて取り組んだ内容</td><td colspan="2">○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、理解促進に取り組んだ。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を通じて発信した。
○教職員（学校長等の管理職、生徒指導専任・養護教諭等）に対しては、受講しやすいよう、動画配信形式で講座を開催した。
○横浜市が、令和５年３月にデートＤＶ相談体制の充実を目的としてチャット形式の相談窓口「Ｙちゃっかる」を開設したことを受け、協会ＳＮＳで周知した。</td><td>エ　取組による成果</td><td colspan="3">○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んだ。
○また、教職員向けの研修については、令和４年度及び５年度で、市立学校のうち６割以上の学校で教職員が研修を受講しており、研修を通じてデートＤＶに関する理解が深まった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">オ　実績</td><td>令和元年度</td><td>令和２年度</td><td>令和３年度</td><td>令和４年度</td><td>令和５年度</td><td>最終年度
（令和６年度）</td></tr>
<tr><td></td><td>数値等</td><td>－</td><td>設計・試行実施</td><td>試行拡充</td><td>実施</td><td>実施</td><td>－</td></tr>
<tr><td></td><td>当該年度の進捗状況</td><td colspan="6">順調（SNS を活用したデート DV 相談を実施できたため）</td></tr>
<tr><td colspan="2">カ　今後の課題</td><td colspan="2">○デートＤＶ予防のため、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」等、各種相談窓口の認知度を向上させる必要がある。
○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、さらに増やしていく必要がある。</td><td>キ　課題への対応</td><td colspan="3">○教育委員会事務局と連携し、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。
○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。
○教員向けの研修を実施するにあたり、残りの協約期間内に、全市立学校の教員が研修を受講できるように取組を進める。</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td>ア　取組</td><td colspan="6">ハラスメント防止対策の推進</td></tr>
<tr><td>イ　公益的使命の達成に向けた協約期間の主要目標</td><td colspan="6">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</td></tr>
<tr><td>ウ　目標達成に向けて取り組んだ内容</td><td colspan="2">○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んだ。
○企業への講師派遣に加えて、独自製作したＤＶＤ教材の販売やオンライン研修を実施し、企業等が研修に参加しやすいよう工夫した。
○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。
○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１名増やした。</td><td colspan="2">エ　取組による成果</td><td colspan="2">○令和４年度実績を５団体上回り、令和５年度実績は 43 団体となった。
・職員講師派遣による研修：10 団体（ハイブリッド開催含）
・人事、総務担当者等を対象としたオンラインセミナー：30 団体
・ＤＶＤ教材販売：３団体
○研修参加者からは、「ハラスメント防止に役立つ内容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。
○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令和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 23 団体だった。</td></tr>
<tr><td>オ　実績</td><td>令和元年度</td><td>令和２年度</td><td>令和３年度</td><td>令和４年度</td><td>令和５年度</td><td>最終年度
（令和６年度）</td></tr>
<tr><td>数値等</td><td>39 社（団体）</td><td>16 社（団体）</td><td>26 社（団体）</td><td>38 社（団体）</td><td>43 社（団体）</td><td>－</td></tr>
<tr><td>当該年度の進捗状況</td><td colspan="6">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）</td></tr>
<tr><td>カ　今後の課題</td><td colspan="2">○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。</td><td colspan="2">キ　課題への対応</td><td colspan="2">○計画的に人材育成に取り組み、対応できる職員を増やす。</td></tr>
</table>

（２）財務に関する取組

<table>
<tr><td colspan="2">ア　財務上の課題</td><td colspan="6">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。</td></tr>
<tr><td colspan="2">イ　協約期間の主要目標</td><td colspan="6">一般正味財産額を同水準の金額に維持</td></tr>
<tr><td colspan="2">ウ　目標達成に向けて取り組んだ内容</td><td colspan="2">○当協会ホームページやＳＮＳでの周知、新たなチラシ配布により、施設利用促進を通じた利用料収入確保に取り組んだ。
○寄附金獲得のため、メールマガジンの配信を活用して、社会貢献意欲の高い企業等への働きかけを行った。
○市民向けと比較して受講料収入が大きい、企業向けの講座を充実させた。</td><td>エ　取組による成果</td><td colspan="3">○一般正味財産額は若干増加し、財務基盤の安定・強化を達成した。
○施設利用率が向上し、施設利用料収入が増加した。
○外部からの資金を財源として、国際女性デー関連イベントや女子中学生向けのウェブサイト講座を開催するなど、公益的使命達成に向けた事業を充実させることができた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">オ　実績</td><td>令和元年度</td><td>令和２年度</td><td>令和３年度</td><td>令和４年度</td><td>令和５年度</td><td>最終年度
（令和６年度）</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>数値等</td><td>135,338 千円</td><td>136,519 千円</td><td>139,233 千円</td><td>145,762 千円</td><td>150,665 千円</td><td>―</td></tr>
<tr><td>当該年度の進捗状況</td><td colspan="6">順調（一般正味財産額を同水準の金額に維持できたため）</td></tr>
<tr><td colspan="2">カ　今後の課題</td><td colspan="2">○寄附金等の外部財源の獲得に引き続き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。</td><td>キ　課題への対応</td><td colspan="3">○企業等からの寄附金獲得に引き続き取り組む。
○業務の効率化や経費の削減を進め、物価等の上昇による財務への影響を抑えるよう努める。</td></tr>
</table>

（３）人事・組織に関する取組

<table>
<tr><td colspan="2">ア　人事・組織に関する課題</td><td colspan="6">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</td></tr>
<tr><td colspan="2">イ　協約期間の主要目標</td><td colspan="6">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</td></tr>
<tr><td colspan="2">ウ　目標達成に向けて取り組んだ内容</td><td colspan="2">○前年度に策定した「人材育成方針（案）」を成案・実施するとともに、団体ホームページにて公表、発信した。
○成案した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。
○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、「目標共有シート」を試行するとともに、勤務評価の新規導入を検討した。
○契約職員から固有職員への内部登用制度を導入した。
○管理職と固有職員を対象に、人材育成に関する研修を実施した。</td><td>エ　取組による成果</td><td colspan="3">○人材育成方針を公表、発信したことで、職員採用において意欲ある人材の確保に資することができた。
○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し、職員の専門性の更なる向上を図ることができた。
○「目標共有シート」試行等により、契約職員の人材育成や能力開発を更に拡充することができた。
○内部登用制度により契約職員１名を職員に登用できた。
○人材育成方針に基づいたこれらの取組により、評価・研修・配置を連動させた体系的な人材育成が実施できた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">オ　実績</td><td>令和元年度</td><td>令和２年度</td><td>令和３年度</td><td>令和４年度</td><td>令和５年度</td><td>最終年度
（令和６年度）</td></tr>
<tr><td></td><td>数値等</td><td>－</td><td>主要な内容の策定</td><td>策定を１年延長（策定につながるような研修を実施）</td><td>人材育成方針（案）の策定</td><td>人材育成方針の策定
人材育成方針に基づく取組実施</td><td>－</td></tr>
<tr><td></td><td>当該年度の進捗状況</td><td colspan="6">順調（人材育成方針を策定・実施できているため）</td></tr>
<tr><td colspan="2">カ　今後の課題</td><td colspan="2">○人材育成方針に基づいた計画的、体系的な研修制度の更なる拡充を図る必要がある。
○固有職員とともに契約職員の人材育成を引き続き進める必要がある。
○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</td><td>キ　課題への対応</td><td colspan="3">○基礎研修、階層別研修、専門研修等をＯＪＴと連動させながら計画的、体系的に実施し、人材育成・能力開発を進める。
○契約職員にも新たに勤務評価を導入し、人材育成と能力開発に活用する。
○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等を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。</td></tr>
</table>

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、社会情勢の変動は続いており、これらの変化をとらえた施策を引き続き進めていく必要がある。

また、内閣府においては、令和５年４月にとりまとめられた「独立行政法人国立女性教育会館（ＮＷＥＣ）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」を踏まえ、令和５年11月、令和６年５月に「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作成検討ワーキング・グループ」が開催されるなど、男女共同参画センターの機能強化を図る動きが続いており、男女共同参画センターを管理・運営する団体として、各施策をさらに推進するとともに、これらの動きを注視していく必要がある。

（２）上記（１）により生ずる団体経営に関する課題及び対応

・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、男女共同参画・女性活躍の専門機関として、一層の役割発揮を図っていくとともに、情報収集を絶えず行い、社会情勢の変化や国等の動向、市民のニーズを的確に捉えた取組を進めていく必要がある。
・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、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」に則った具体的な取組の実施を進め、組織の専門性の発揮と向上につなげていく。