

事業計画書

令和6年 7月 16日

横浜市長

所在地 横浜市戸塚区上倉田町435-1

団体名 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会

代表者氏名 理事長 星崎 雅代

- 1 団体の状況
- 2 男女共同参画推進事業
- 3 経営及び管理・運営
- 4 収支計画

## 目次

ページ

I	団体の状況	
1	団体経営の基本理念・方針	1
2	業務実績	6
3	経営状況	8
II	男女共同参画推進事業	
1	男女共同参画推進事業の事業体系	11
2	各事業の実施方針と取組	12
3	事業評価	28
III	経営及び管理・運営	
1	建物及び設備の維持保全並びに管理	31
2	施設の管理全般	32
3	利用者のニーズ・要望・苦情への対応	33
4	横浜市の施策を踏まえた運営	33
5	組織運営・職員配置の方針と計画	34
6	職員の人材育成・専門性向上の方針と取組	38
7	個人情報保護・情報公開の方針と取組	41
8	緊急時の体制と対応計画	43
IV	収支計画	
1	利用料金等収入増への取組	47
2	指定管理料の額	49

## I 団体の状況

### 1 団体経営の基本理念・方針

#### (1) 団体を取り巻く社会情勢等に関する認識

##### ア 社会情勢等に関する認識

###### 【社会情勢】

- ◆男女共同参画・ジェンダー平等は、人権尊重はもとより、地域の暮らしやすさや経済活力の向上につながり、持続可能な社会・経済・環境の実現にとって不可欠です。ジェンダー主流化（※）は、性別にかかわらず必要な取組です。
- ◆政治、経済分野を中心に男女格差は依然として大きい状況にあります（ジェンダーギャップ指数 118 位 / 146 か国；世界経済フォーラム令和 6 年 6 月発表）。
- ◆少子高齢化、人口減少社会において単身世帯が増加し、平均寿命の長期化もあいまって、長期にわたるライフプラン設計が必要となっています。また、企業や地域における活動の担い手不足が一層顕在化し、高齢者や女性の活躍促進がこれまで以上に求められています。令和 6 年元日に発生した能登半島沖地震では、あらためて防災分野における女性の参画拡大等の必要性が認識されました。
- ◆3年以上にわたる新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中で、リモートによる在宅勤務、オンライン会議、オンラインやオンデマンドによる研修など、人々の働き方や生活・行動様式が大きく変化しています。
- ◆機関投資家を中心に、投資判断の材料として企業における女性活躍情報を重視する動きが高まっているほか、従業員数 101 人以上の企業に女性活躍に関する行動計画の策定・公表が義務付けられるとともに、301 人以上の企業には賃金差異の情報公表が義務付けられています。加えて、女性管理職比率の公表の義務付けが検討されています。こうした背景のもと、企業における女性登用等の取組は進みつつありますが、中小企業を中心に取組が進んでいない企業もあります。
- ◆男性の育児休業取得率は、17.13%（令和 4 年度）で女性の 80.2%に比べて大きく差があります。上昇傾向にありますが、政府目標（令和 7 年までに 50%）には大きな開きがあります。取得が進まない背景には依然として根強い固定的性別役割意識があると考えられます。
- ◆大学生及び大学院生に占める女子学生の割合は、薬学・看護学と人文科学では高い一方で工学と理学は低く、また、女性研究者数、割合は、ともに増加傾向にあるものの、男性と比べて依然として低い状況にあります。
- ◆大学、高等学校など教育機関において、ジェンダーに関する講義やサークル活動など取組が活発化しており、若年層における関心が高まっています。

###### ※ジェンダー主流化

男女共同参画の真なる実現を目指すため、政策決定過程やあらゆるレベルの政策及び社会システムを男女平等なものにすることを目指す試み。1995 年の第 4 回世界女性会議・北京宣言で明確化された。

#### 【国・横浜市における取組】

◆国では、男女共同参画推進を重点政策の一つに位置付け、「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」のもと、様々な施策が展開されています。その推進拠点として、全国の男女共同参画センターの機能強化に向けた検討・取組が進められていますが、男女共同参画センターには、地域の様々なステークホルダー（※）との協働のコーディネーターとして、関係者相互の連携と協働の促進に必要な施策を推進する機能を担うことが期待されています。

◆横浜市では、「横浜市中期計画 2022～2025」（令和4年12月）の「基本戦略」の中で「ジェンダー平等の推進」を掲げ、主な施策として、「1 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり」「2 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進」「3 多様な性のあり方への支援と理解の促進」を示しています。

「第5次横浜市男女共同参画行動計画」（令和3年3月）では、地域や企業、関係団体など、様々な担い手と協働・連携しながら、男女共同参画社会の実現を目指すとしています。

※ステークホルダー：直接・間接的に影響を受ける利害関係者

（公財）横浜市男女共同推進当協会には、男女共同参画・ジェンダー平等の実現に向けて、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、横浜市の施策の推進に貢献する役割が期待されています。

#### イ 当協会の事業・組織運営における強み

◆当協会は設立以来37年にわたり、一貫して男女共同参画・ジェンダー平等に係る様々な事業の企画・実施や施策提言を行い、こうした実践の積み重ねを通じて、ジェンダーに係る課題に総合的に向き合う市内唯一の団体として専門性、先駆性、信頼性を培ってきました。

◆次のような専門性を有する人材を抱え、さらなる向上に努めています。

- ・学識経験者、男女共同参画・ジェンダー平等に係る各種機関・団体などとの多様な人的ネットワークを有している。
- ・分野や事業内容に応じて、最適な協働・連携をコーディネートできる。
- ・拠点運営や事業展開を通じて得られた市民の生の声と、社会調査に基づくデータ等を組み合わせた、事業の企画・実施や施策提言できる。
- ・ハラスメント防止、女性と防災、DVなど男女共同参画・ジェンダー平等に係るテーマでの研修講師を担える。

◆市の外郭団体として、公的サービスを安定的、効果的、効率的に提供していく役割を担っています。また、横浜市男女共同参画行動計画において、その推進母体の一つに位置付けられています。

## (2) 協会の基本理念

「公益財団法人横浜男女共同参画推進協会 経営ビジョン ～誰もが自分らしく生きられる都市・横浜を創る」(令和5年7月)において、協会を取り巻く社会情勢や事業・組織運営の状況等を踏まえて、めざす社会像とその実現に向けた使命(ミッション)や基本戦略を示しています。

### めざす社会像

すべての人の尊厳が守られ、  
性別にかかわらずあらゆる分野に対等に参画でき、  
自分らしく生きられる都市・横浜の実現

### 使命(ミッション)

- ◆ジェンダー平等の視点から新たな課題を探り、解決に向けて、広く社会に提言・発信
- ◆ジェンダーにまつわる困難の解消に向けた取組・事業を推進
- ◆男女共同参画センターを安心安全に運営し、あらゆる市民に開かれた事業の展開、市民同士の活動交流の促進
- ◆男女共同参画に取り組む機運の醸成や基盤づくり

### 基本戦略

- ◆社会情勢や市民ニーズの変化の先行きを見越し、半歩先(※)を見据えた施策・事業を提案・企画し、成果を発信
- ◆地域社会とともに課題解決に向けての取組を進めるとともに、一人ひとりの市民の力を引き出すサポートを推進
- ◆多様な主体との協働・連携等を通じて、男女共同参画の新たな担い手の創出・成長を支援するとともに、アウトリーチ等を通じて市域全体に向けて男女共同参画のすそ野を拡大

#### ※半歩先

社会の動きを敏感にキャッチし、時代をリードすることを大事としながらも、私たちだけが先に進むのではなく、市民に寄り添い、市民とともに歩むという、地に足の着いた仕事をしていく協会職員の姿勢を示すもの。

### (3) 事業・組織運営に係る基本方針

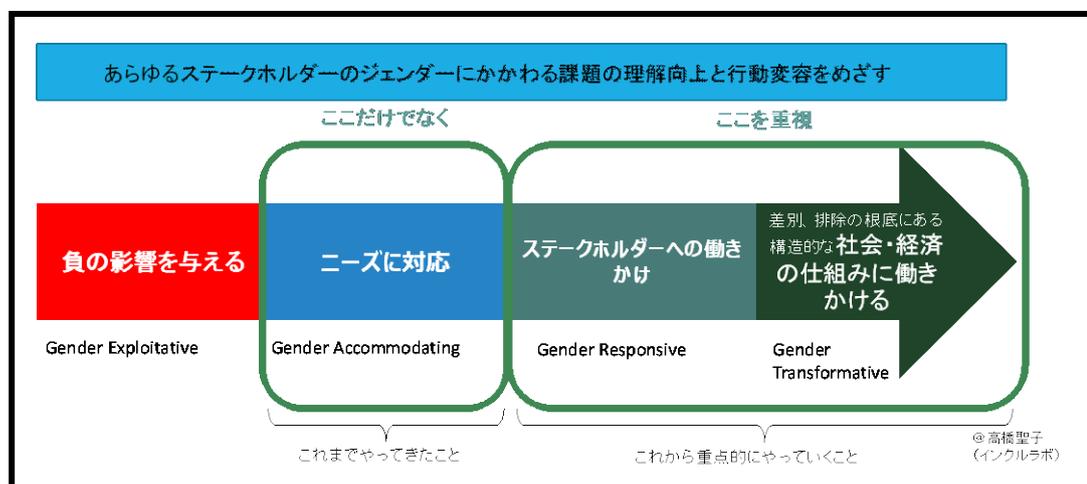
経営ビジョンに掲げる基本理念を踏まえて、37年にわたる事業・組織運営を通じて培った専門性を十分に生かし、横浜市男女共同参画推進条例の基本理念や男女共同参画行動計画に基づき、事業拠点である男女共同参画センターにおける事業運営、施設の管理運営及び組織運営を行います。

特に、第5期指定管理においては、昨今の社会情勢や当協会の強みを生かす観点から、次の点を重視して取組を進めていきます。

**ア あらゆるステークホルダーのジェンダーにかかわる課題への理解向上と行動変容に向けて、男女共同参画・ジェンダー平等への変化を起こすチェンジメーカー（個人、団体）の発掘・育成に取り組みます。**

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、社会変革につながる行動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はなく、NPO、企業を含む事業者、学校関係、地域団体など、それぞれの専門分野で活動を行っている個人や団体等とつながり、またこれら同士をつなげ、協働・連携による事業を行うことが必要です。

このため、引き続き講座や相談など市民の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行っていきます。また、チェンジメーカーとなり得る人材の発掘と育成に取り組みます。



**イ 社会全体で取り組む機運を醸成するため、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ます。**

男女共同参画・ジェンダー平等の実現に向けては、性別にかかわらず、誰もがジェンダー課題に気づき、行動を起こしていくことが必要です。特に、男性が自分事として捉えて、ジェンダー課題の解決に主体的に取り組むことが重要です。

このため、保育園、幼稚園から大学までの教育機関や企業等との連携も含め、若年層や男性などこれまで男女共同参画センターとつながりの薄かった層との関係づくりを意識して事業・施設運営に取り組みます。

**ウ 社会的インパクト（※）の創出に向け、常にアウトカムを意識して事業の企画・実施を行い、事業評価し、成果を市民にわかりやすく発信します。**

事業の企画・実施にあたっては、アウトカムを意識して、短期的・中長期的に社会的インパクトを創出する事業の開発に取り組みます。

実施後は、アウトカムで評価し改善につなげるとともに、事業の成果を協会ホームページをはじめ様々な媒体を通じて市民にわかりやすく発信します。

#### ※社会的インパクト

事業活動による直接的な結果（アウトプット）がもたらす、短期的・長期的な社会や環境への変化や成果（アウトカム）のこと。

（出典）はじめてのSDGs 社会的インパクト・マネジメントガイド（神奈川県政策局）

**エ コロナ後の生活・行動様式の変化に対応し、ICTを積極的に活用して、市民サービスの一層の充実と業務の効率化に取り組みます。**

市民がそれぞれのライフスタイルにあわせて柔軟にサービスを利用できるよう、オンラインやオンデマンド方式など、ICT（情報通信技術）を積極的に活用して事業手法を工夫します。

また、ICTの活用により業務の効率化を図り、管理運営に要する経費の削減に努めます。将来的にはDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進も視野に入れて取り組んでいきます。

**オ 経営ビジョン、人材育成方針にそって、経営基盤の一層の安定・強化に取り組みます。**

経営ビジョンに掲げた「経営基盤の安定・強化の基本方針」にそって、「人を育てる組織づくり（人材育成）」「人を生かす組織づくり（組織開発）」「信頼される組織づくり（ガバナンス強化等）」「持続的に発展可能な組織づくり（財務基盤の安定・強化）」に取り組みます。

特に、「人材こそが最も重要な経営資源」との考え方のもと、男女共同参画・ジェンダー平等の実現に資する事業と事業拠点の管理運営を持続的・発展的に担うことのできる専門性の高い人材の育成に取り組みます。また、そうした人材が安心して働き続け、存分に能力を発揮できる職場づくりに取り組みます。

## 2 業務実績

- ◆当協会は、昭和62年10月に、男女共同参画センター横浜（当時、横浜女性フォーラム）の運営を担う団体として設立されて以来、女性の人権、地位向上に係る課題解決に向けた様々な施策の推進を担ってきました。
- ◆平成11年の男女共同参画社会基本法の制定以降は、「男女共同参画」の実現に向け、市の男女共同参画行動計画の推進の一翼を担ってきました。
- ◆平成17年4月から男女共同参画センター3館の指定管理者に選定され、4期20年にわたり一貫して、センター3館を事業拠点として一体的に運営し、横浜市男女共同参画行動計画にそって取り組んできています。
- ◆第4期指定管理（令和2年度～令和6年度）では、令和4年度の指定管理者選定評価委員会第三者評価での指摘を受けて、若年層へのアプローチ、男性対象事業などの新たな取組のほか、事業評価システムの再構築に着手しています。

### (1) 第三者評価（令和4年12月）での指摘の反映状況

ア 男女共同参画施策を推進する「拠点施設」としてセンターを時代の要請に応じてさらに効果的に活用すること

⇒◆「ユースフレンドリーな男女共同参画センター」を可視化するための対話会（令和5年度）



◆子育て世代男性による「こんな男女共同参画センターがしたい」検討会（令和5年度）

イ 市域における中間支援機能の核として、多様な専門性を有する様々な主体が支え合いながら政策実現に向けて行動できるよう、さらなる役割を發揮すること

⇒◆女性の居住支援 コレクティブ・インパクト勉強会（令和5年度）



## ウ これまで男女共同参画に関心が高くなかった層や男性へのアプローチ

⇒◆「ユースフレンドリーな男女共同参画センター」

を可視化するための対話会（再掲）

- ◆子育て世代男性による「こんな男女共同参画センターが使いたい」検討会（再掲）
- ◆男女共同参画センターにおける男性向け事業検討会（令和5年度）



## エ センター及び協会の理念や取組の可視化

⇒◆「経営ビジョン」及び「人材育成方針」の策定（令和5年度）

- ◆協会ホームページに事業体系等を掲載（令和5年度）

## オ 一層のIT化はもとより、18区役所、地区センター、子育て支援拠点、小中学校・高校・大学等への働きかけなど、サテライトやアウトリーチ、協働・連携の一層の強化

⇒◆「女性としごと応援デスク」におけるアウトリーチの増（令和5年度）

- ◆市民利用施設予約システムの更新に合わせた窓口キャッシュレスの導入検討（令和5年度）

## カ アウトカムで取組を評価し、その成果等の情報が可視化され市民に提供されていること。さらなる施策の推進と組織的な“ガバナンス”の視点から、施策効果を評価・検証し、改善を繰り返していく取組の強化

⇒◆事業評価研修の実施（令和5年度）

- ◆ロジックモデル作成ワークショップ（令和5年度）



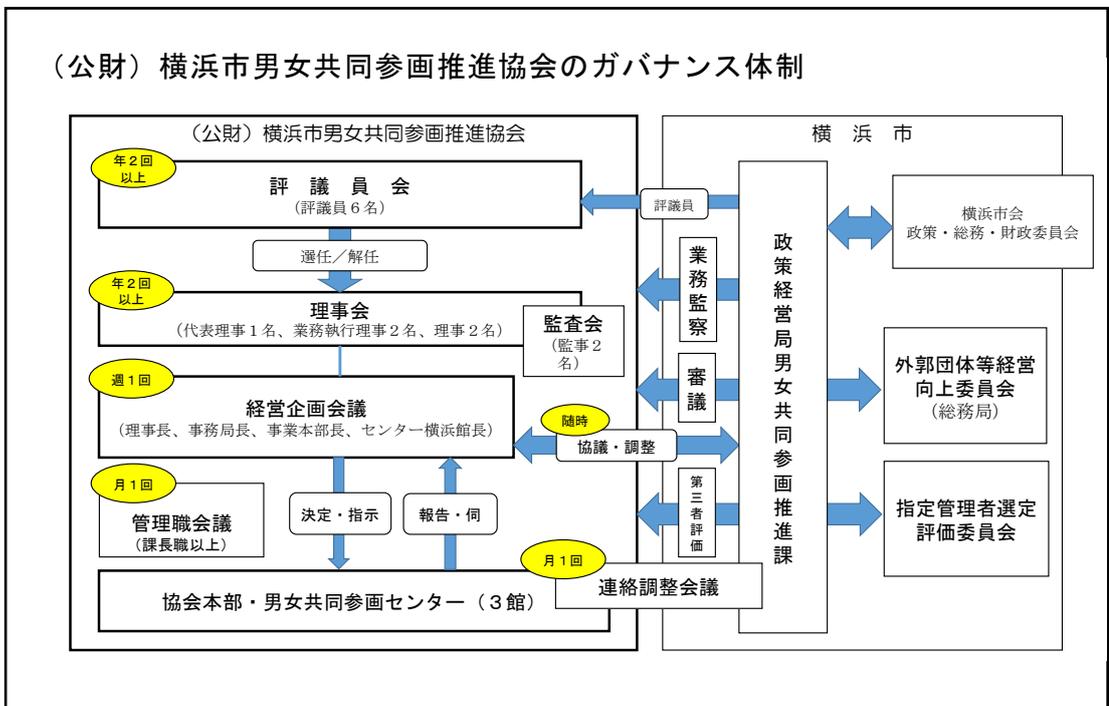
- ◆アウトカムを意識したアンケート作成研修の実施及びアンケートの試行（令和5年度）

- ◆事業評価システムの再構築（令和5～6年度）

### 3 経営状況

#### (1) ガバナンスに関する取組

- ◆公共を担う団体であることを強く認識し、市民から信頼され、その負託に全力で応えていくため、透明、公平、公正で、かつスピード感ある意思決定を行えるよう、ガバナンス体制を構築・運用しています。
- ◆評議員会、理事会における外部の視点を踏まえた経営の監督、2名の監事による監査会など、協会内の統制の仕組みに加えて、市の外郭団体として「横浜市外郭団体等経営向上委員会」の審議を受けるとともに、横浜市所管課（政策経営局男女共同参画推進課）による業務監察を毎年受け、その指摘も踏まえた改善に取り組むことを通じて、経営及び業務執行の質の向上を図っています。さらに、市所管課を通じて横浜市会に対しても、毎年、経営状況を報告しています。
- ◆指定管理期間の中間期には、指定管理者選定評価委員会による第三者評価において、協会の組織運営も含めて評価を受け、指摘事項をその後の取組に反映しています。
- ◆週1回定期的に開催している経営企画会議で、協会としての意思決定を行うとともに、毎月1回課長職以上の全員が一堂に会し、3館の事業や施設管理の状況について共有し、「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きます。



(2) 財務状況

- ◆令和5年度決算に基づく財務状況は、当期経常増減額 11,926 千円、当期一般正味財産増減額 4,902 千円で、指定正味財産 30,000 千円を加えた正味財産期末残高は 180,664 千円となっています。
- ◆直近3年間の正味財産期末残高は、年3%程度のプラスで推移しています。なお、公益法人認定の遵守事項である「財務3基準」（公益目的事業費用比率、収支相償、遊休財産額の保有制限）にはいずれも適合しています。
- ◆令和5年度決算に基づき、財務の健全性・安全性等について所定の指標により分析したところ、正味財産比率 47.86%、経常比率 101.60%、流動比率 162.49%となっています。また、効率性を示す指標では、管理費比率 3.28%、人件費比率 48.17%となっています。一方、自立性を示す指標では、経常収益に占める指定管理料と市補助金の割合は 87.89%となっています。引き続き民間等からの助成金・協賛金や寄附金等の資金調達、講師派遣等の自主財源収入確保に努めていきます。

【直近3年間の決算状況（概要）】

(単位 千円)

	令和5年度	令和4年度	令和3年度
経常収益計	757,404	731,492	704,659
事業収益	33,545	34,412	26,426
施設使用料金収益	53,374	48,765	46,080
指定管理料収益	579,242	557,349	540,356
経常費用計	745,478	732,562	701,736
事業費計	721,026	706,789	680,816
管理費計	24,452	25,773	20,920
当期経常増減額	11,926	△ 1,070	2,923
経常外収益計	0	8,992	433
経常外費用計	4	697	294
当期経常外増減額	△ 4	8,295	139
当期一般正味財産増減額	4,902	6,528	2,714
一般正味財産期末残高	150,664	145,761	139,233
指定正味財産期末残高	30,000	30,000	30,000
正味財産期末残高	180,664	175,761	169,233

【財務指標による分析】

	算定式	令和5年度	令和4年度	令和3年度
正味財産比率	正味財産／総資産	47.86%	44.69%	44.14%
経常比率	経常収益／経常費用	101.60%	99.85%	100.42%
流動比率	流動資産／流動負債	162.49%	144.24%	151.92%
管理費比率	管理費／経常費用	3.28%	3.52%	2.98%
人件費比率	人件費／経常費用	48.17%	47.98%	47.65%
受託等収入率	受託等収入（指定管理料 収入+横浜市補助金）／経 常収益	87.89%	88.03%	88.86%

## II 男女共同参画推進事業

### 1 男女共同参画推進事業の事業体系

男女共同参画推進の拠点施設として、さまざまな主体（市民、企業・団体、学校、地域等）とともに、以下の事業体系に沿って、「すべての人の尊厳が守られ、性別にかかわらずあらゆる分野に対等に参画でき、自分らしく生きられる都市・横浜の実現」を目指すための事業に取り組みます。

### 公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 取組体系（2025～2029）

注：横浜市男女共同参画センター指定管理者業務の基準：必須事項＝H 留意事項＝R

めざす社会:すべての人の尊厳が守られ、性別にかかわらずあらゆる分野に対等に参画でき、自分らしく生きられる都市・横浜の実現

すべてのインパクトテーマにかかわる									
情報事業・広報啓発事業 男女共同参画に関する理解促進のための取組(H)									
領域	ニーズへの対応								
	アプローチ① 市民ひとりひとりと係る								
ステークホルダーへの働きかけ									
アプローチ② 仕組みや慣習を多様な関係者とともに変えていく									
インパクトテーマ・事業	<b>女性の経済的エンパワメント(H)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性起業家のエンパワメント</li> <li>女性管理職のエンパワメント(H)</li> <li>女性のキャリア形成のためのアップスキリング</li> <li>経済的困難にある女性への対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍、ジェンダーギャップ解消を推進する事業者のネットワークの構築と相互学習の支援[連携先: 企業、経済団体、横浜市担当部署]</li> </ul>							
	<b>女性の健康支援(H)、性と生殖に関する健康・権利(SRHR)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>若年層に対する健康・SRHRの学習機会の提供</li> <li>女性特有の健康課題のセルフケア支援</li> <li>生理用品へのアクセス支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く場におけるSRHRの理解の促進・女性の健康経営[連携先: 企業、経済団体、横浜市担当部署]</li> </ul>							
	<b>地域・教育における男女共同参画</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画視点を持ったリーダーの育成</li> <li>ジェンダー平等を推進する若年層のリーダーの育成</li> <li>ジェンダー平等をともに進める男性の主体化、行動化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域防災における男女共同参画の視点の浸透に関する取組(H) [連携先: 自主防災組織、横浜市担当部署]</li> <li>保育・教育活動におけるジェンダーバイアスの是正[連携先: 保育・教育機関]</li> <li>女性の理工系進路選択を可能とする環境整備(H) [連携先: 教育機関、企業]</li> </ul>							
	<b>ジェンダーに起因する差別と暴力の根絶(H)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>若者へのデートDVの理解促進</li> <li>DVやトラウマからの心身の回復支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育関係者へのデートDVの理解促進(H) [連携先: 教育機関]</li> <li>アクティブ・バイスタンダー（行動する第三者）を増やす取組</li> <li>職場におけるハラスメント対応の強化[連携先: 企業、経済団体、横浜市担当部署]</li> </ul>							
	<b>相談事業</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダーに起因する差別や暴力、生きづらさ等の困難をかかえる市民・女性への相談対応(H)</li> <li>DV相談支援センター(H)</li> <li>男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度(H)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談支援におけるジェンダー視点の浸透に関する取組 [連携先: 相談支援機関]</li> </ul>							
事業戦略・手法	<table border="1"> <thead> <tr> <th>調査・研究</th> <th>事業開発・実施</th> <th>地域リーダー・チェンジメーカー育成</th> <th>ネットワークの拡大と社会的インパクトの創出</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー課題にかかわる市民の困りごとの可視化</li> <li>エンパワメントにつながる参加型リサーチの実施</li> <li>事業形成のための調査</li> <li>多様な関係者への施策の提案</li> <li>政策提言</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>短期的・中長期的にインパクトを創出する事業の開発と実施</li> <li>当協会及び市民・団体等が活用できるツール開発(教材や研修プログラム等)と普及</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材発掘(インパクトを創出し得る個人・団体の発掘、関係構築)</li> <li>人材育成(ジェンダーの課題認識の向上と行動変容につながる、研修や協働を通じたエンパワメント)</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>チェンジ・メーカーとネットワーク(つながり)拡大</li> <li>ジェンダー平等を推進する企業・団体等との連携や、区役所も含めた地域との連携により(R)、社会的インパクトを創出</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	調査・研究	事業開発・実施	地域リーダー・チェンジメーカー育成	ネットワークの拡大と社会的インパクトの創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー課題にかかわる市民の困りごとの可視化</li> <li>エンパワメントにつながる参加型リサーチの実施</li> <li>事業形成のための調査</li> <li>多様な関係者への施策の提案</li> <li>政策提言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期的・中長期的にインパクトを創出する事業の開発と実施</li> <li>当協会及び市民・団体等が活用できるツール開発(教材や研修プログラム等)と普及</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材発掘(インパクトを創出し得る個人・団体の発掘、関係構築)</li> <li>人材育成(ジェンダーの課題認識の向上と行動変容につながる、研修や協働を通じたエンパワメント)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チェンジ・メーカーとネットワーク(つながり)拡大</li> <li>ジェンダー平等を推進する企業・団体等との連携や、区役所も含めた地域との連携により(R)、社会的インパクトを創出</li> </ul>
調査・研究	事業開発・実施	地域リーダー・チェンジメーカー育成	ネットワークの拡大と社会的インパクトの創出						
<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー課題にかかわる市民の困りごとの可視化</li> <li>エンパワメントにつながる参加型リサーチの実施</li> <li>事業形成のための調査</li> <li>多様な関係者への施策の提案</li> <li>政策提言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期的・中長期的にインパクトを創出する事業の開発と実施</li> <li>当協会及び市民・団体等が活用できるツール開発(教材や研修プログラム等)と普及</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材発掘(インパクトを創出し得る個人・団体の発掘、関係構築)</li> <li>人材育成(ジェンダーの課題認識の向上と行動変容につながる、研修や協働を通じたエンパワメント)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チェンジ・メーカーとネットワーク(つながり)拡大</li> <li>ジェンダー平等を推進する企業・団体等との連携や、区役所も含めた地域との連携により(R)、社会的インパクトを創出</li> </ul>						
共通: これまで男女共同参画センターとつながっていなかった層にアプローチする(R)									

## 2 各事業の実施方針と取組

### (1) 情報事業・広報啓発事業

#### ア 現状と課題

##### ○法律や制度上の変化と、ますます高まる情報・広報啓発事業の重要性

令和4年の男女の賃金差異の公表義務化（女性活躍推進法の改正）や出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）の創設（育児・介護休業法の改正）、令和5年の「不同意性交罪」「性交同意年齢の引き上げ」（刑法、刑事訴訟法の改正）など、ここ数年で男女共同参画に関わるさまざまな領域で、法律や制度上の変化が起きています。しかし、男女共同参画について、学校や職場で深く学んだり、信頼できるわかりやすい情報に接する機会は限られており、情報事業や広報啓発事業の必要性がますます高まっています。

##### ○市民の課題解決に役立つ整理された情報の必要性

女性の就労・起業、男性の家事・育児・介護、DVや性暴力など、市民が抱える課題の解決に役立つ資料や、男女共同参画に関する教材、女性活躍推進に役立つ情報など、ジェンダー課題に対応していくための基盤となる整理された情報が求められています。

#### イ 実施方針

- ◆男女共同参画に関わるさまざまな情報・資料が集積された専門図書館として、最新情報の収集に基づく信頼性の高い発信を行います。
- ◆市民、NPO、企業、学校、保育園等、地域のあらゆる主体が利用することを想定して情報を収集し、提供します。
- ◆男女共同参画の課題に関心のない人も含めて、幅広く市民に情報を届けていきます。
- ◆一方向の情報発信・提供だけではなく、双方向のコミュニケーションを通じて、男女共同参画に関わる情報ニーズに応えます。

#### ウ 目指す成果（アウトカム）

- 情報ライブラリを通じて、個人、企業、学校等、多様な立場の市民が、男女共同参画やジェンダーに関する情報を得ることができています。
- 様々な情報媒体を通じて、男女共同参画に関心のない人を含めて、意識・行動変容につながる情報が広く市民に届いています。

## エ 実施する取組

### ①情報ライブラリの運営

男女共同参画社会の実現に資する情報・資料を収集し、提供します。基本情報だけでなく、社会の中のあらゆる問題をジェンダー視点で捉え直し、さまざまな分野・領域にまたがる情報を収集します。また、レファレンス機能を強化し、市民、企業や学校等からの質問・相談に応じます。

### ②男女共同参画・ジェンダーに関する情報発信

紙媒体でしか流通しない情報資源だけでなく、ジェンダー平等に関わる最新ニュースやジェンダー統計等の情報を収集し、わかりやすく加工して、男女共同参画センターのホームページやSNS等を通じて発信します。メールマガジンは、市民向けと企業・団体向けに、対象を分けて発信します。

### ③関連イベントの実施

ジェンダー平等に関わる話題の本を取り上げたトークイベントや読書会、ライブラリ資料を活用した若年層対象の体験プログラムを実施します。また、ジェンダーをテーマにした書籍やZINE(※)などの展示即売会「文学フリマ」を開催します。

※ZINE(ジン)

個人または少人数の有志によって自主的に作られた冊子、出版物。

### ④多様な媒体による情報発信・広報啓発

男女共同参画週間や国際女性デーに広報啓発キャンペーンを実施します。また、センター3館の事業や情報を広く届けるために、「広報よこはま」等の横浜市の広報媒体を積極的に活用するとともに、ホームページやテーマ別サイト、SNSによる情報発信を行います。広報誌「フォーラム通信」を発行し、ジェンダーにまつわる身近なテーマを取り上げ、無関心層にもアプローチします。

### ⑤研修講師派遣

企業、学校、団体等が実施するハラスメント防止、DV、防災、女性の就労支援等、男女共同参画に関わるテーマの研修に職員を講師として派遣します。

## (2) 女性の経済的エンパワメント事業

### ア 現状と課題

#### ○女性の労働力率の高まりと、共働き世帯の増加

令和2年の国勢調査によると、横浜市の女性の労働力率は54.5%で、前回(平成27年)調査から4.1ポイント上昇しています。また、「M字カーブ」の底となっている35~39歳の労働力率は73.9%で、前回調査から6.9ポイント上昇しています。また、「夫婦とも就業」世帯の割合は43.5%で、「夫が就業、妻が非就業」世帯の割合は23.5%となっており、共働きが専業主婦世帯を上回っています。

#### ○女性の半数は非正規雇用、女性の管理職割合は2割に満たない

横浜市の「令和5年度 男女共同参画に関する事業所調査」によると、男性の正

規雇用比率が 80.7%であるのに対し、女性の正規雇用比率は 51.9%と 28.8 ポイントの差があります。また、同調査では課長級以上の女性管理職割合は 18.8%にとどまっており、女性管理職育成に取り組んでいない事業所の割合は 76.0%にもなっています。

#### ○深刻な高齢女性の貧困率、中高年単身女性の貧困リスク

日本の相対的貧困率を見ると、女性は年齢とともに貧困率が上昇する傾向にあり、65 歳以上の一人暮らしの女性の相対的貧困率は 44.1%と、現役世代のひとり親世帯（44.5%）と同じで深刻な水準にあります。また、高齢女性の婚姻状況別の貧困率は、既婚が 13.5%であるのに対し、未婚が 43.1%、離別が 43.6%となっています（※）。この背景には、男女賃金格差が大きいこと、働く女性の約半数が非正規雇用労働者であることがあげられます。働く女性が増加しても、経済的に自立できる収入を得ている女性は一部で、現役時代の賃金格差が老後の年金格差にもつながっており、自身が主たる家計を担う女性の多くは、貧困と背中合わせの状況にあるといえます。女性の貧困を防ぐための、キャリア形成支援が必要です。

※阿部彩（2024）「相対的貧困率の動向（2022 調査 update）」JSPS22H05098,  
<https://www.hinkonstat.net/>

#### ○女性活躍推進、D E & I（※）等の取組が期待される企業

企業側では、女性活躍推進法に基づく男女賃金差異の公表や是正勧告などへの対応、多様な人材を生かした経営に向けて、変革が求められています。しかし、これまで当協会が企業対象の事業を実施する中で、人事部門の担当者などからは、女性活躍推進やダイバーシティマネジメントとして「何から取り組めばよいのかわからない」「人材育成ができておらず、女性の管理職登用が進まない」という声がきかれ、これらの面での企業へのサポートの必要性を感じています。

※ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

#### ○女性はライフイベントやケア役割によりキャリア断絶が起りやすい

女性の就労は、結婚や出産・育児、介護、家族の転勤など、ライフイベントによっても大きな影響を受けることが多く、キャリアが断絶しがちです。男女共同参画センターの「女性としごと応援デスク」利用者の相談内容からも、再就職やキャリアアップを目指すにあたって、仕事と家庭（ケア）の両立に対する不安や、自信の無さから、次のステップに進むことに躊躇する女性が多いことがわかっています。女性が抱えがちな課題や障壁を理解しつつ、利用者の自己決定を支える相談窓口や就労支援が求められます。

### イ 実施方針

- ◆女性の就労支援ニーズに対応するだけでなく、企業への働きかけを強化します。企業への働きかけについては、女性活躍推進等に関心のある企業や経済団体とのつながりを拡大することにより、機運醸成をはかります。
- ◆女性への支援については、参加者が自己決定できるように、エンパワメント視点をもってアプローチします。

## ウ 目指す成果（アウトカム）

- 女性活躍・ジェンダーギャップ解消が企業にとっても合理性があるという認識が、中小企業の間でも広がっています。
- 働く女性が管理職としての能力を伸ばし、自信をつけていると同時に、管理職を目指す女性のゆるやかなネットワークが作られています。
- 創業前後の女性起業家が、持続的に事業を成長させられる見通しを持つことができます。
- フリーランスや個人事業主の女性が、リスク軽減に役立つ情報にアクセスできています。
- ケア役割を抱えている女性や経済的困難を抱える女性（ひとり親、若年無業女性、非正規職シングル女性、中高年単身女性等）が、希望する働き方を実現するための適切なプログラムや相談会等にアクセスできています。

## エ 実施する事業

### 【企業を対象とした取組】

#### ①女性活躍を推進する企業への取組支援

女性活躍・ジェンダーギャップ解消が、働きやすい職場づくりにつながり、人材獲得の面でも有効であることや、イノベーションが起きやすくなることなど、取組を行うメリットをわかりやすく説明するセミナーを企業向けに開催します。また、中小企業でも実現可能であるという認識を高めるため、中小企業を中心とした企業同士の定期的な学習会を実施します。

#### ②女性管理職育成プログラムとネットワーキング

女性が自信をもってリーダーシップを発揮し、管理職となるための育成プログラムを実施します。また、企業を超えた女性管理職ネットワークづくりを支援します。

### 【女性を対象とした取組】

#### ③起業支援

起業を考えている女性や、創業初期の女性を対象とした起業相談を実施するとともに、経済的自立が可能な起業を志す女性のための連続講座を実施します。また、フリーランス・個人事業主として働く女性を対象としたセミナーや相談等に取り組みます。

#### ④就労支援

「女性としごと応援デスク」で、仕事についての相談をオンラインで実施します。また、転職や再就職をテーマとした少人数の対話型ワークショップ「わたしとしごとカフェ（仮称）」を新規に開始し、一人ひとりの悩みや希望に応じて男女

共同参画センター内外の就労支援事業や様々な社会資源につなげます。

#### ⑤ ITスキルアップ支援

再就職・転職のためのパソコン講座など、スキルアップを目指す女性のためのパソコン講座を実施します。

#### ⑥ 困難を抱える女性への支援

働きづらさ生きづらさを抱える若年無業女性が就労に向けた一歩を踏み出せるよう、就労準備のための連続講座や、カフェでの就労体験を実施します。また、シングルマザーや中高年シングル女性等を対象に、講座や相談を通して、安心して生活するための情報提供を行います。

### (3) 女性の健康、性と生殖に関する健康・権利（SRHR）事業

#### ア 現状と課題

##### ○女性特有の健康課題

女性と男性では、かかりやすい病気が異なるほか、女性のライフステージごとに健康課題が変化します。女性特有の健康課題が正しく理解されていないために、女性自身が体調の変化を我慢し、必要な医療につながりにくく、さらに自分よりも家族の健康やケアを優先する傾向があります。

##### ○働く女性のキャリア継続のために求められる企業の取組

働く女性が増加するなか、女性がキャリアを継続するためには、女性特有の健康課題に対する理解と対応が企業側にも求められています。令和5年度にオンラインセミナー「男性リーダーが知っておきたい婦人科領域の基礎知識と対処方法」を開催したところ、想定以上の参加者を得ることができ、企業側のニーズを把握しました。

##### ○コロナ下で顕在化した「生理の貧困」

経済的な理由等により生理用品を購入できない女性の存在は「生理の貧困」として顕在化しました。当協会では、男女共同参画センター内で生理用品を配布したほか、母子生活支援施設等への提供や、横浜市社会福祉協議会と連携し寄附を集めて必要とする市民へ届ける取組を行いました。その際に集めた女性の声は「生理用品を買えない」「婦人科系の不調をがまんして、相談や通院をためらう」といった内容で、令和3年度に「横浜市生理用品ギフト・アンケートによるコロナ下の女性の困りごと調査報告書」としてまとめ、発信しました。また、生理用品とあわせて市内相談先リストも同封し、情報提供も行いました。今後も同様の取組をさまざまな主体とともに進めていく必要があります。

#### イ 実施方針

- ◆性と生殖に関する健康と権利にもとづき、女性が女性特有の健康課題について知識を得て、自身の健康意識を高めることを支援します。
- ◆企業・団体と連携し、「生理の貧困」を女性の健康課題として捉え、継続して取り

組みます。

- ◆企業に対し、働く女性の健康課題への理解と取組を促進します。

#### ウ 目指す成果（アウトカム）

- 啓発セミナーや講座を実施することで、女性自身の健康に対する理解が深まっています。
- 女性が、産後や月経痛、更年期などの女性特有の健康課題に対し、心身を健康に保つ方法を習得しています。
- 企業が健康経営において、女性の特有の健康課題を理解し、取組の機運が醸成されています。
- 女性の経済状況に関わらず、生理用品へのアクセスが可能になっています。

#### エ 実施する取組

##### ①若年層向け女性の健康セミナー

若年女性を主な対象として、女性の性と生殖に関する健康と権利に関わるセミナーを実施します。

##### ②女性特有の健康課題に対応したフィットネスプログラム

専門的知見をもった指導者による女性特有の健康課題に対応するフィットネスプログラムを提供します（産後ケア、骨盤底筋体操、女性のがん手術後のリハビリ体操等）。

##### ③企業を対象とした女性の健康課題啓発セミナー

女性のキャリア継続支援の視点から、生理前後の体調不全や更年期等の理解を進めます。

##### ④企業・団体と連携しての「生理用品」の配布と情報提供

企業・団体と連携し、男女共同参画センター3館のほか、市内の母子生活支援施設等に配布し、必要とする女性に提供します。あわせて相談窓口等の情報を提供します。

### (4) 地域・教育における男女共同参画事業

#### ア 現状と課題

##### ○地域における男女共同参画の必要性

横浜市の「令和4年度男女共同参画に関する市民意識調査」によると、地域リーダーとしての女性参画が必要だと答えた割合は54.8%と、令和2年度調査よりも14.5ポイント増加しているものの、実際の自治会・町内会長は「男性」(85.8%)「女性」(13.8%)となっています（「横浜市自治会・町内会、地区連合町内会ア

ンケート調査報告書」(令和2年度))。住民組織の意思決定において極端に女性が少ないことによる課題は、過去の災害後の避難所運営で女性や高齢者、子ども、障害者のニーズが見過ごされるといって顕著に表れました。いつ起きるかわからない大災害に備え、また日常的にも地域で男女共同参画が進むためにも、「女性と防災」を切り口とした啓発や、女性リーダーの育成を進めていく必要があります。

#### ○チェンジメーカーとしての若年世代へのアプローチ

ジェンダーに関心を持つ若い世代によるプロジェクトの立ち上げや団体の設立が相次いでいます。令和2年には〈#みんなの生理〉(生理を「みんな」の問題として捉え活動する任意団体)、〈#男女共同参画ってなんですか〉(第5次男女共同参画基本計画に若者世代の意見を反映させるためのプロジェクト)、令和6年には〈ジェンカレ〉(ジェンダー平等な未来を拓く次世代のサードプレイス)などが、設立されました。令和5年に「ユースフレンドリーな男女共同参画センター」をテーマに、高校生や大学生等ユース世代の対話会を開催したところ、男女共同参画社会の次世代の担い手(チェンジメーカー)が活発に交流し、継続的な場づくりのニーズを把握しました。

#### ○ジェンダー不平等が男性に与える影響

ジェンダーの不平等は、女性だけでなく、男性の多様な生き方や選択肢を制限しています。また、ジェンダーの不平等は、男性と女性の関係や相互理解にも悪影響を及ぼし、家庭や職場、地域や社会の課題の解決にも支障をきたしています。したがって、男女共同参画の実現には、男性も自分ごととして、ジェンダーの問題に関心を持ち、自身の役割や責任を認識し、主体的に行動することが必要です。しかしながら当協会も含めて全国の男女共同参画センターでは、男性を対象とした事業は限られており、優れた先行事例は未だ十分に蓄積されていない状態です。効果的な事業形成のための試行と検証が必要とされています。

#### ○保育・教育活動における固定的性別役割意識の払拭に向けて

次世代を担う子どもや若者が、性別にかかわらず、自分らしい生き方を選べる社会の実現が望ましいものの、実際には保護者や教員の固定的性別役割意識により、子どもや若者の望む生き方が狭められ、職業選択にも偏りが生じています。

OECD 生徒の学習到達度調査(PISA)(※)の令和4年の結果によると、日本では、科学的リテラシーに男女の差はほぼなく、数学的リテラシーについては男女差が大幅に縮まっています。しかし、内閣府の調査によると、理工系分野における大学入学者に占める女性比率は、理学は30.2%、工学は15.2%にとどまっており、男性との格差があります。固定的性別役割意識は幼少期から形成されるため、子どもや若者にかかわる保護者や教員へのアプローチが必要です。

##### ※OECD 生徒の学習到達度調査(PISA)

OECD(経済協力開発機構)において実施する15歳時点での読解力、数学的リテラシー、科学的リテラシーの3分野についての学習到達度調査。3年ごとに実施される。

## イ 実施方針

- ◆地域防災における男女共同参画の視点の浸透を、横浜市と連携して進めます。
- ◆地域の意思決定の場への女性の参画を促進します。
- ◆男女共同参画社会の担い手となるユース世代を育成し、活動を支援します。
- ◆ジェンダー平等をともに進める男性の主体化、行動化を促します。
- ◆幼少期から青年期の若年層に関わる保護者、教員対して、ジェンダーバイアスを取り除き、ジェンダー平等に配慮した保育、教育活動を促します。

## ウ 目指す成果（アウトカム）

- **地域防災において男女共同参画の視点をもった地域の担い手が増えています。**
- **地域の意思決定の場への参画をめざす女性が増えています。**
- **ジェンダー平等を推進する若年リーダーが生まれ、男女共同参画推進に向けての事業をセンターと協働し実施できています。**
- **ジェンダー平等をともに進める男性が増えています。**
- **保育、教育活動においてジェンダーバイアスに気づく関係者が増え、具体的な取組事例が市内関係者で共有されています。**

## エ 実施する取組

### ①防災拠点等への研修と教材ツールの開発

各区の防災拠点の担い手等を対象に、男女共同参画の視点による取組を進めるために、市、区の協力を得て研修を実施します。また、研修時に活用できる教材「YOKOHAMA わたしの防災力ノート」（平成 21 年作成、平成 30 年改訂）を新たに作成します。

### ②女性・ユースリーダーの発掘、育成

地域の意思決定の場への女性参画やチェンジメーカーとなる若年層の育成をめざし、連続講座を実施します。

### ③男性ニーズの把握とジェンダー平等に向けた行動化を促進する取組

事業を通して、ジェンダーの不平等からくる男性の困難とニーズを把握します。また、ジェンダー平等をともに進める男性を発掘し、男性の行動化を促す取組を行います。

### ④市連携協定による企業とのセミナー

企業と連携し、夫婦・カップルを対象に家事・育児の分担やコミュニケーションについてのセミナーを実施します。

### ⑤保育園と連携したジェンダー平等プログラムの開発

保育園等と連携し、保育・幼児教育におけるジェンダー平等理解・促進プログラムの開発に取り組みます。

## ⑥保護者、教員向け進路指導に関する啓発セミナー

主に中高生の進路選択時に、固定的性別役割意識を払拭するための、保護者、教員向けセミナーを実施します。

## ⑦女の子のための理科実験教室

女性の理工系進路選択支援の一環として、企業や大学等と連携し実施します。

# (5) ジェンダーに起因する差別と暴力の根絶事業

## ア 現状と課題

### ○増加するDV相談

令和5年度の全国配偶者暴力相談支援センターの相談件数は12.2万件で前年度とほぼ同数ですが、男女共同参画センター横浜の相談センターにおけるDV相談窓口および心とからだと生き方の電話相談窓口の対応件数のうち、DV相談件数の合計は年間約1,290件で、前年度よりも8.9%上昇しています。

### ○デートDV防止に向けての更なる取組の必要性

交際相手からの暴力被害により、命が奪われる事件が横浜市内でも発生しています。「男女間における暴力に関する調査報告書」（令和6年度）によれば、交際経験のある人のうち、女性の22.7%、男性の12.0%が交際相手から暴力被害を受けています。交際中は、何が暴力であるか、被害者も加害者も自覚できない状況になりがちで、相談さえできない場合が多々あります。実際に「相談していない」とした人は43.8%に上ります。そのため若年層に啓発し、情報提供を行うこととあわせ、当事者だけではなく、学校関係者、地域リーダー等さまざまな大人が気づき、働きかける取組が求められています。

令和5年には、刑法が改正（不同意性交罪・不同意わいせつ罪）されました。交際相手との「性的同意」に関する周知啓発は、望まない妊娠や性暴力被害を生まないためにも必要です。

### ○企業のハラスメント防止の取組支援の必要性

横浜市の「令和5年度男女共同参画に関する事業所調査」によると、市内企業が職場のハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている割合は、2年前の調査よりも10.6ポイント増加し、59.0%となっていますが、4割はまだ取組が十分ではないと回答しています。

### ○行動する第三者としての学習支援

性暴力やハラスメントの防止には、周囲のアクションが重要とされています。現場に居合わせたときに、被害を抑止するための「行動する第三者(アクティブ・バイスタンダー(※))」の存在が注目されています。地域において、暴力を抑止するためにできること(行動化)を学ぶ機会が必要です。

#### ※アクティブ・バイスタンダー

性暴力やハラスメント、差別的な言動が起きたときや、起きそうな場面で、加害者の行為をさまたげるために、積極的に行動する人。

## イ 実施方針

- ◆デートDV防止に向けて、若年層への知識と理解を促すことに加え、関わる教職員等にも知識と理解を促すための情報提供を行い、防止に向けてのすそ野を広げます。
- ◆性暴力、ハラスメント等の行為に対して、第三者として抑止できる行動を学ぶ機会を提供し、関心を高めます。
  
- ◆職員による研修講師派遣でこれまで培ったノウハウを生かし、企業・団体等のハラスメントに関する知識や相談対応の取組を支援します。
- ◆DVやハラスメント等の被害について、心身のダメージを回復し、生活再建できる支援を行います。

## ウ 目指す成果（アウトカム）

- デートDVに対する知識をもった若年層や教職員が増えています。
- 暴力防止に向けた取組に関心を持つ人が地域において増えています。
- ジェンダーの視点を持つ支援者が増え、DVを始めとする女性の複合的な困難に気づき、適切な対応や連携ができるようになっていきます。
- 職場におけるハラスメント防止に取り組む企業が増加しています。
- DV等の被害者が、心身の回復や生活再建に向けた知識や情報を得ています。

## エ 実施する取組

- ①生徒、学生を対象としたデートDV防止啓発出前講座  
市内中学、高校、大学等へ出向き、デートDV防止に関する理解を促す講座をNPOと連携して実施します。
- ②学校管理職、教職員向けデートDV予防啓発研修の実施  
教育委員会と連携し、教職員への研修の一環として、デートDV防止啓発動画を作成し、配信します。
- ③支援者向け研修  
市内の関係機関、団体の支援者を対象に、ジェンダーの視点に立った研修を実施します。
- ④暴力防止への理解と行動化への取組  
性暴力やハラスメント現場に居合わせた際の行動化を促す「アクティブ・バイスタンダー」（行動する第三者）ワークショップを実施します。
- ⑤ハラスメント防止セミナー研修の実施  
企業・団体がハラスメント防止対策を行う上で必要な知識と相談対応等に関するセミナーを実施するほか、市内企業、団体のニーズに沿った研修をカスタマイズし、職員が各職場に出向いて実施します。

## ⑥女性に対する暴力防止啓発キャンペーン

内閣府が提唱する「若年層の性暴力被害予防月間」（4月）、「暴力をなくす運動期間」（11月）において、男女共同参画センター各館で、関連する図書資料の展示や施設ライトアップなど、啓発活動を行います。

## ⑦女性のためのこころのケア講座

DVやトラウマからの心身の回復をめざした講座を、年間を通じて実施します。

## ⑧女性のための法律講座

夫婦関係を見直す際に必要な法律知識について、弁護士が情報提供を行います。

# (6) 相談事業

## ア 現状と課題

### ○相談から見える社会課題

男女共同参画センター横浜に設置されている相談センターの「心とからだと生き方の相談」は、性別にかかわらず誰でも利用できます。令和5年度の個別相談の相談件数はのべ3,091件で、うち88.5%が女性からでした。

女性の相談内容は、「家族、親族、近隣等」に関する相談が最も多く、次いで「メンタルヘルス」「DV」「仕事、経済困難」「生き方、価値観」等と多岐にわたっています。「DV」に関する相談は全体の11.7%、面接相談の内容においては28.4%を占めています。男性の相談内容は、「メンタルヘルス」が最も多く、続く「家族、親族、近隣等」「生き方、価値観」の上位3つで全体の7割となっています。

具体的な相談内容をみると、女性には、家庭や地域でのケア役割負担・経済的自立・女性に対する暴力被害等に関わる困難、男性には、稼得役割負担・円滑な人間関係の形成等に関わる困難が多いことから、依然として根強い固定的性別役割意識やそれに基づく社会構造が、これらの困難の大きな要因となっています。多くの場合、相談内容はDV、心身不調、子育ての不安などが複合化しています。そのため、相談者自身が気持ちや考えを整理し、情報を得て、自己決定をしてくれるように支援・エンパワメントすることが重要です。

### ○地域課題の把握と施策提案

寄せられる相談は決して個人の問題ではなく、社会の鏡でもあることから、個々の相談の背景に見えてくるジェンダー課題を抽出し、ジェンダー平等推進に向けた事業企画や施策提言に活かせるよう発信を強化していくことが必要です。

### ○困難を抱える女性に対する事業

令和6年施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（女性支援新法）により、男女共同参画センターには、女性支援に携わる関係機関の一つとして、生きづらさや困難に直面している女性の心身回復や生活再建に役立つプログラムの充実が求められています。また、困難を抱える女性の背景を理解し、ジェ

ンダーの視点に立って適切なサポートができる支援者を地域に増やしていくことも急務です。

#### ○相談対応の質を担保する相談員研修と環境整備

多様で複雑な相談に適切に対応するためには、相談員の専門性を高めるとともに、提供できる資源情報や支援体制を常に整備しておくことが不可欠です。相談の安全と質を担保するため、相談員は概ね月1回のペースでスーパービジョン(※)を受けるとともに、必要に応じてセンター内外の研修に参加しています。また相談者のプライバシーが守られ、安心して相談できる環境が重要です。

##### ※スーパービジョン

相談員が熟練者（スーパーバイザー）から助言や支援を得ること。

### イ 実施方針

- ◆ジェンダー視点と心理支援の専門性に立脚した相談対応を行い、複合的な悩みや困難な課題を抱える相談者が、従来の価値規範を相対化し、主体的な生き方を選択するプロセスの一助を担います。
- ◆相談者に対して、セルフケアや経済的自立に役立つ各種講座など、男女共同参画センターの多様な機能を活用した総合的な回復支援とエンパワメントの機会を提供します。
- ◆積極的な広報を行い、相談につながりにくい層の相談利用を促進します。
- ◆市内外の関係機関との連携を相談者への支援に生かします。
- ◆ジェンダー平等推進に向けた新たな施策や事業提案へと結びつけるために、相談内容から市民ニーズを分析し、組織内で共有するとともに、社会に発信します。

### ウ 目指す成果（アウトカム）

- ジェンダーに起因する暴力や生きづらさを抱える市民が、相談窓口にアクセスできています。
- 個別相談やグループ相談を通じて、相談者の心身の回復や生活の再建に寄与できています。
- 相談内容の分析から把握されたジェンダー課題や市民ニーズが、男女共同参画センターの事業に生かされています。

### エ 実施する取組

#### ①心とからだと生き方の電話/面接相談

夫婦・家族関係、仕事、性に関する傷つき、パートナーからの暴力などの相談を相談員が受け付けます。法的知識が必要な場合は、女性弁護士の相談につながります。面接は相談者のニーズに合わせ、各館で実施します。

相談名	対象	開設日・時間
電話相談	市民	◎火・水・金・土曜 9:30～16:00 ◎金曜（祝日を除く） 18:00～20:00 30分程度/回
面接相談	女性	予約制 50分/回
弁護士相談		予約制 30分/回

## ②グループ相談

DV被害を体験した女性のためのサポートグループや、性による傷つきを体験した女性のためのセルフケアグループ等を実施します。

## ③横浜市DV相談支援センター（一部）

横浜市関係機関と連携し、横浜市DV相談支援センターの一部機能として相談対応を行います。特に市・区役所が閉庁している土日、祝日、夜間時の相談窓口を担当します。

相談名	対象	開設日・時間
横浜市DV相談支援センター	市民	◎月～金曜(第4木曜を除く) 9:30～20:00 ◎土・日曜・祝日 9:30～16:00

## ④男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度

（横浜市男女共同参画推進条例第10条に基づく相談）

男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害された場合に相談を受け付け、申出に対しては、必要に応じて専門家による調査を行います。

相談名	対象	開設日・時間
男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度	満16歳以上の市民	◎月～土曜(木曜日を除く) 9:30～16:00

## (7) 調査研究・事業開発事業

### ア 現状と課題

#### ○ジェンダーに関わる問題を可視化する調査

当協会では、男女共同参画センターの事業参加者や相談利用者の状況から見えてくるジェンダーに起因する課題に着目して、これまで調査を実施してきました。

背景にジェンダー課題があると思われるものの光の当たっていない事象に注目して調査を実施し、ニーズを把握して、若年無業女性や非正規職シングル女性の事業プログラムの開発・実施につなげてきました。明らかになっていない問題を可視化し、どのような介入や施策が必要かを検討し、新しい価値を生み出す事業や施策につなげていくことは、男女共同参画センターの使命の一つです。

#### ○アドボカシー機能の必要性

ジェンダー課題を解決するためには、個々の課題に対応した事業を実施すると同時に、政策の改善が不可欠です。そのためには、生じている課題について調査し、その結果を多くの市民やステークホルダーに知ってもらって世論を喚起すること、そして政策を決定する代表者や自治体の担当者に政策提言すること（アドボカシー）が必要です。

#### ○調査で明らかになった居住におけるジェンダー格差

第4期指定管理期間に、単身女性の住まいの課題に着目して調査したところ、ジェンダー格差が浮かび上がりました。令和3～4年に実施した「横浜市の単身世帯の住まいの状況・ニーズ調査」によると、現役世代の住居費負担率（月収に対する住居費の割合）の平均は、男性と比べて女性の方が高く（男性25.7%、女性29.1%）、賃貸住宅に住んでいる女性や非正規雇用の女性の住居費負担率は30%を超えていることがわかりました。当協会だけでなく、単身女性やシングルマザーの居住の課題について、引き続き取り組んでいく必要があります。

#### ○北京会議から30年を経て

平成7年(1995年)に北京で開催された「第4回国連世界女性会議(北京会議)」では、ジェンダー平等をめざす取組の指針となる「北京宣言」と「行動綱領」が採択されました。日本においては、その後、男女共同参画社会基本法とDV防止法の制定につながりました。横浜市では横浜市民派遣団15人と当協会職員が派遣され、NGOフォーラムに参加しています。

令和7年(2025年)は「北京宣言」採択30周年の節目にあたっており、「北京+30」として、これまでの取組状況に関する世界全体のレビューが行われるとともに、全国でイベントが行われます。北京会議のレガシーを将来に向けて継承、発展させていく必要があります。

### イ 実施方針

- ◆アドボカシーの視点をもって、明らかになっていないジェンダーに起因する問題を可視化し、新たな事業開発や政策提言につなげます。
- ◆調査対象者と協働して状況の改善や社会変革の実現を目指す、参加型アクションリサーチ(※)を実践します。

#### ※参加型アクションリサーチ

抑圧や周縁化された人々と協働してコミュニティ全体の状況改善や社会変革をめざす調査。人々が持っている力を引き出すこと(エンパワメント)を重視。

## ウ 目指す成果（アウトカム）

- ジェンダー課題に対応する新たな調査が行われ、プログラム開発や政策提言に生かされています。
- 多様なセクターから構成される女性の居住支援に関わるネットワークが構築されています。

## エ 実施する取組

### ①女性の居住支援に関する勉強会

支援団体や事業者、行政とともに勉強会を開催し、単身女性やシングルマザーの居住に関わる課題を共有し、各機関との連携による新たな取組を検討します。

### ②「北京+30」事業

平成7年に横浜市の市民派遣団として北京会議に参加した女性15人に対しインタビューを行い、北京会議からの30年を振り返り、これからの男女共同参画推進に必要な課題を市民の声としてまとめ、発信します。

### ③「YOKOHAMA わたしの防災カノート」の改訂（再掲）

### ④保育園・教育関係者を対象としたジェンダー平等啓発プログラム開発（再掲）

### ⑤女性の就業支援事業 修了者調査

各館で注力してきた女性の就業支援事業の効果測定を行うため、プログラムごとに修了者調査を行い、結果をホームページで公開するとともに、事業改善に生かします。

## (8) 協働連携事業・その他

### ア 現状と課題

#### ○ジェンダー問題の解決に向けたつながり・グループ支援

男女共同参画センターの利用者からは、ジェンダーに起因する生きづらさなど、ジェンダーに関わる問題を認識しながらも、「どのように活動を始めればよいのかわからない」、「同じ課題をもつ仲間と出会いたい」という悩みが聞かれます。ジェンダー問題の解決に向けて取り組みたい市民が出会い、つながりをつくるための取組が必要です。

#### ○複合施設としてジェンダーとアートがクロスする事業展開の必要性

令和7年に開館20周年を迎える男女共同参画センター横浜北は、横浜市民ギャラリーあざみ野との複合施設「アートフォーラムあざみ野」として、男女共同参画と芸術文化がクロスする領域での事業展開が求められています。少子高齢化の進展やSNSの普及により市民活動の在り方も変化するなか、時代に合った形で、複合施設としての魅力を活かす取組が必要です。アート・デザイン思考を取り入れて、地域のさまざまなステークホルダーと協働してジェンダー平等への関

心を高めていくことが大切です。

## イ 実施方針

- ◆既存のグループ・団体との協働連携だけでなく、ジェンダーを軸とした新たなグループの立ち上げの支援や、新たなグループとの協働・連携を通して、男女共同参画のすそ野を拡げます。
- ◆イベント型事業が中心だった市民ギャラリーとの協働を日常的な協働重視に変革し、快適かつ開放的な施設運営を通じて、ジェンダー平等や文化芸術への関心、性別や年齢、障害の有無を問わず開かれた拠点として利用者のすそ野を広げます。

## ウ 目指す成果（アウトカム）

- **ジェンダーに起因する生きづらさ等、ジェンダー問題の解決に関連する新たなグループが生まれています。男女共同参画センターのサポートにより、ジェンダー平等をめざすグループのコミュニティが形成されています。**
- **文化芸術を介して男女共同参画に関心を持つ個人、グループが増え、創造的な形で活動が行われています。**

## エ 実施する取組

### ①自助グループ支援

ジェンダーに起因する生きづらさを抱えた人のよりどころとなる自助グループの活動を支援します。新規グループの立ち上げサポートに力点を置くとともに、ピアサポート（セルフヘルプ活動）の啓発も行います。

### ②横浜市民ギャラリーあざみ野との協働事業

市民ギャラリーあざみ野と協働し、施設共有部の快適性を高め、来館者を増やす取組を行います。ジェンダーとアートのクロスセクションを意識した事業を、施設内外で展開します。地域とのつながりにおいては、双方の強みを生かして連携先や事業を紹介しあう等の取組を通じて、複合館としてのプレゼンスを高めます。

### 3 事業評価

#### (1) 事業評価の考え方

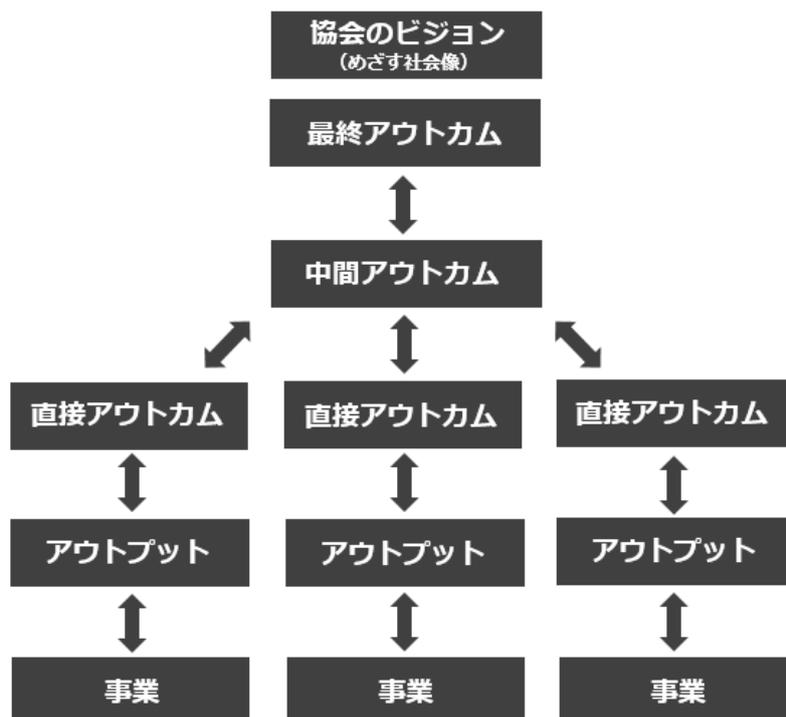
日本においてもEBPM（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング／証拠に基づく政策立案）の推進が求められるようになってきており、限られた資源を活用して効果的な事業を展開するためには、事業がどのような効果や成果（アウトカム）を生み出すのかを明確化し、事業の成果を測定、評価していく必要があります。

これまで、当協会では独自の自己評価システムによって事業評価を行い、業務改善に取り組んできました。すべての事業を同じ評価指標で評価してきましたが、事業の手法も多様化しており、一律の指標で評価するのは難しいため、めざすアウトカムそれぞれに応じた評価指標を設定する必要があります。

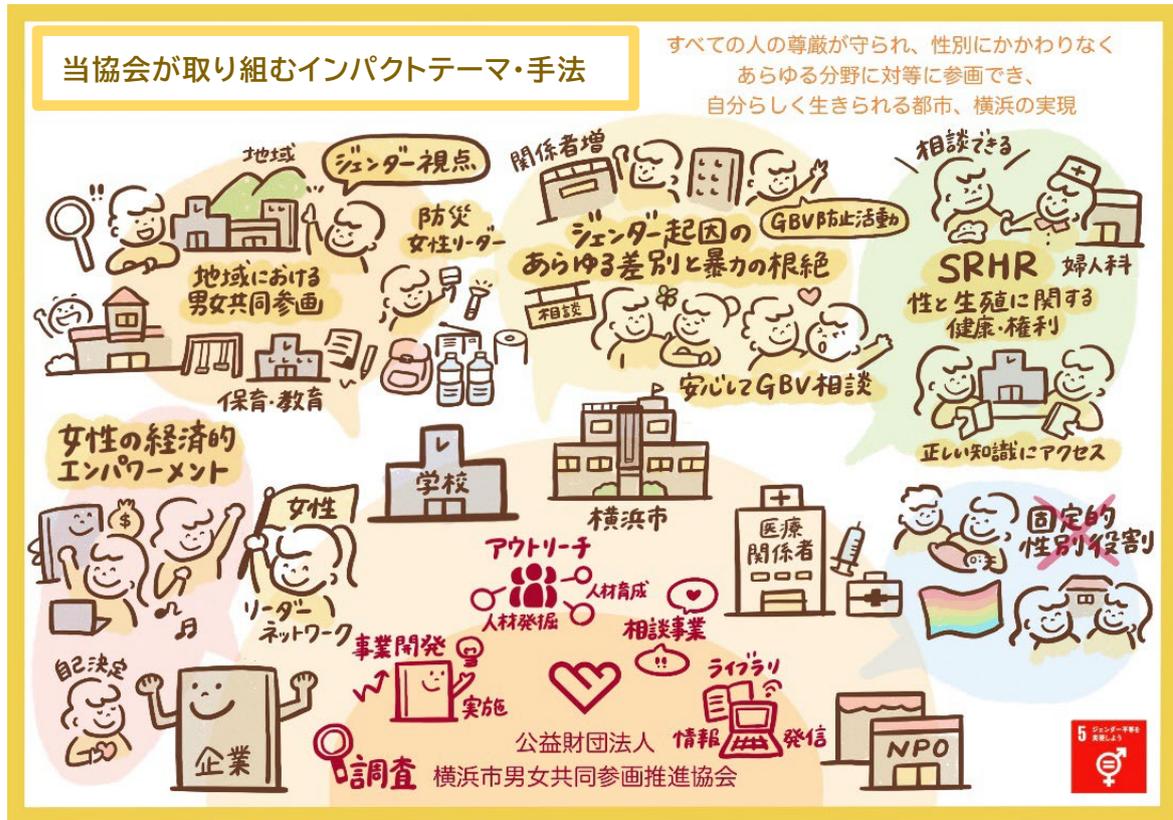
第5期指定管理に向けて、当協会は、経営ビジョンで示した「めざす社会像：すべての人の尊厳が守られ、性別にかかわらずあらゆる分野に対等に参画でき、自分らしく生きられる都市・横浜」を実現するためのロジックモデルを作成し、もたらしたい変化・成果（アウトカム）は何か、そのためにどのような事業を実施すればよいか検討を重ね、その結果をグラフィックレコーディングでまとめました（図1、2）。このプロセスを踏まえ、すべての職員がロジックモデルを共有し、事業評価を通して「めざす社会像に近づくためのアウトカムを生み出すことができるか」「実施した事業が、もたらしたい変化のために最適な手段となっているか」を問い直し、振り返りを行います。

#### 《ロジックモデルの構造》

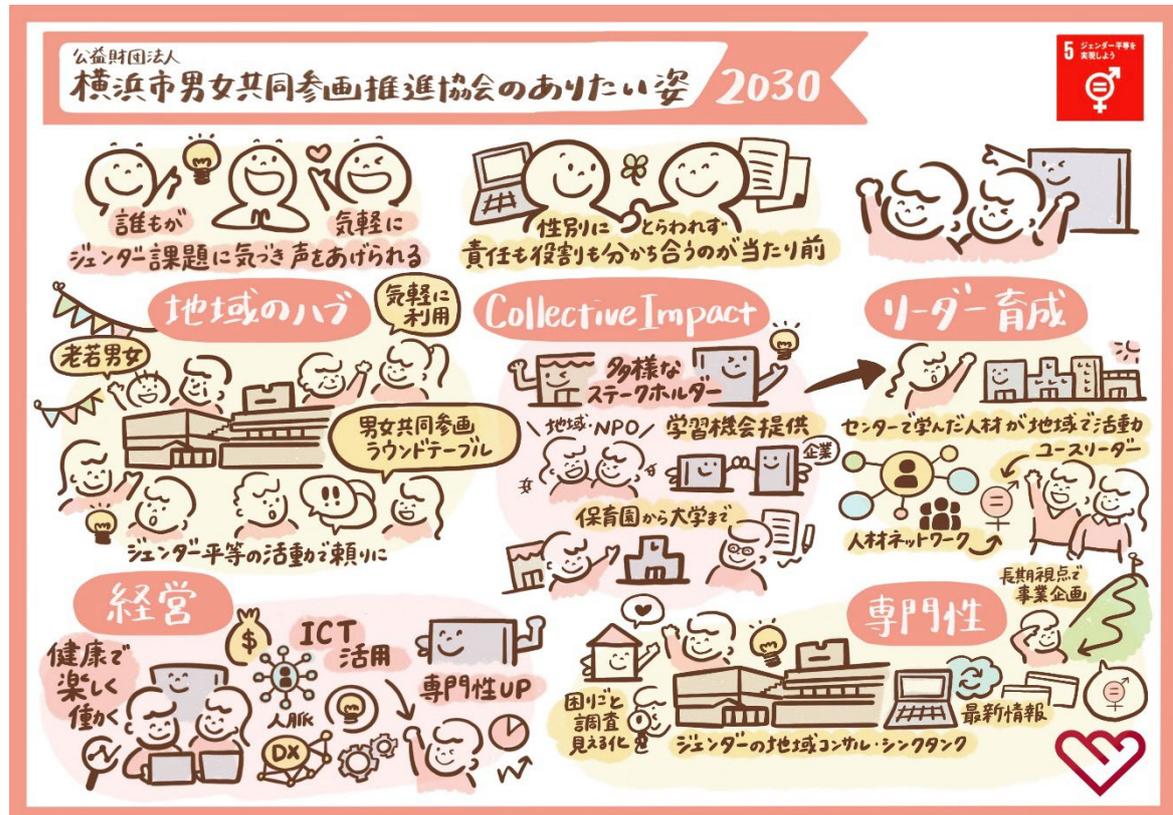
ロジックモデルとは、事業が成果を上げるために必要な要素を体系的に図式化したものです。最終的に目指す成果を起点に、バックキャスト（逆算）して、アウトカムを生むためのアウトプットを想定し、事業（活動）を設定します。



《図1 めざす社会像に向けて取り組む事業領域(インパクトテーマ)・手法》



《図2 第5期指定管理期間が終わる2030年(令和12年)の当協会のありたい姿》



## (2) 事業評価の流れ



### ①事業計画の策定

事業を計画する際には、事業領域（インパクトテーマ）における課題や想定する事業対象者の声、ステークホルダーの現状認識、これまでの取組事例などの情報を収集します。その上で、事業目的（男女共同参画に関わるどのような課題を解決しようとするのか、もしくはどのような価値を創造しようとしているのか）を確認し、その事業目的を達成する上で重要となる具体的な目標・成果（アウトカム）を明確化、特定化します。事業目的を踏まえて、長期アウトカムを考え、そこから逆算してアウトカムを生むためのアウトプット、事業（活動）を計画し、事業計画・報告データベースに入力します。また、事業ごとに評価指標を設定します。

### ②事業の実施とモニタリング

事業計画に沿って、事業を着実に実施します。計画どおりに実施することができたか、想定した対象者・受益者に届いているか、計画どおりのアウトプット（参加者数・利用数等）があったかを確認します。

### ③効果の把握・検証（アウトカム評価）

事業の対象者・ステークホルダーに対して、アンケートやインタビューを実施し、定量・定性調査によってアウトカムを収集します。収集したデータの検証・分析を行い、事業実施により設定した目標に到達しているか、想定した成果（直接アウトカム）が生じたかどうかを確認します。成果が不十分だった場合は、その要因を分析し、事業の進め方が適切であったか（プロセス評価）、用いた指標や測定方法が適切だったかどうかなども検討します。また、事業のアウトカム評価を行うとともに、効率性（投入したコストに対して、効果はどうだったか）という視点でも、評価を行います。個々の事業を評価するほか、半期ごとに中間アウトカムの達成状況を確認します（総括評価）。

### ④報告・活用（事業改善・成果の見える化）

個々の事業のアウトプットや事業評価の結果は、事業計画・報告データベースに入力し、報告書としてまとめ、協会内の評価会議や市の所管課との定例会議で共有します。分析結果を開示・報告することにより、事業の改善や拡大・縮小などの意思決定に役立てます。また、事業の成果や価値を、広く市民やステークホルダーに向けて発信します。

### Ⅲ 経営及び管理・運営

#### 1 建物及び設備の維持保全並びに管理

施設の安全確保及び長寿命化の観点から、建物や設備の点検等の維持保全や修繕を適切かつ計画的に行います。

##### (1) 施設の維持保全

###### ア 施設の維持管理計画、保守管理の実施

###### (ア) 定期点検、日常点検の適切な実施

関係法令に則った法令点検、機能維持点検並びに巡回及び確認や「施設の管理に関する業務の基準」に定める定期点検、日常点検を適切かつきめ細かに実施し、不具合点等の早期発見、早期対応を励行することで、計画的な建物及び設備の維持保全を行います。

###### (イ) 建物管理事業者とのパートナーシップの構築

- ◆パートナーとして連携し、定期的な管理ミーティングを実施します。
- ◆情報を共有したうえで、利用者へのサービス向上と建物管理に関わる課題を抽出し、協力して解決に努めます。
- ◆男女共同参画センター運営のパートナーとして、人権啓発研修等の各種研修を実施します。

###### イ 一部業務の再委託

###### (ア) 法令に基づく点検、保守等

建築基準法、消防法、電気事業法、水道法、建築物における衛生的環境の確保に関する法律、警備業法等の関連法令による施設点検や専門技術を要する施設管理・保守管理は、高い技術力をもつ専門業者に委託します。

###### (イ) 適正な業者選定

- ◆1件 100万円以上の契約は横浜市の制度に準じて、業者選定委員会にて原則として複数候補者を選定し競争入札します。
- ◆「横浜市中企業振興基本条例」の趣旨を踏まえた取組を継続します。

##### (2) 施設の修繕

- ◆状態監視保全を基本に、緊急度と重要度に基づいた予防保全と最適な事後保全を組み合わせて、計画的に修繕に取り組みます。
- ◆日常点検、定期点検、法令点検等により発見した不具合点に対し、必要な小破修繕を適宜行います。
- ◆建物及び設備の破損又は汚損が発生した場合には、必要に応じて速やかに市に報告し、協議のうえで必要な措置を講じます。
- ◆市建築局が実施する劣化調査や二次点検等に適切かつ積極的に対応します。これらの調査や点検等で指摘された優先的に行うべき修繕等についても、市と協議のうえで速やかに対応します。

## 2 施設の管理全般

利用者にとって安全で快適な状態に施設を保つため、事件・事故防止、安全管理、衛生管理、清掃等の各種業務を適切に実施します。

### (1) 事件・事故防止、安全管理

- ◆館内での急病や体調不良が発生した際に、迅速かつ適切な対応がとれるようにマニュアルを整え、対応研修を実施します。
- ◆AEDの定期的な機器点検、更新を行い、取扱いに関する研修を実施します。
- ◆警備員を配置して定期的に館内を巡回し、防犯と保安に努めます。
- ◆DVに関する相談者の安全・安心を確保する体制やマニュアルを整備し、対応についての研修を実施します。職員だけでなく、受付窓口スタッフや警備員、設備員・清掃スタッフ等も対象とします。

### (2) 衛生管理、清掃等

- ◆「施設の管理に関する基準」に基づき、日常清掃、定期清掃等を適切に実施し、清潔、快適な施設環境を保ちます。
- ◆定期的な空気環境測定を行い、安全・快適な施設環境を提供します。
- ◆「横浜市公共建築物シックハウス対策ガイドライン」に従い、什器備品の選定、修繕、清掃等実施時の化学物質の使用に際しては、十分留意します。
- ◆「横浜市環境衛生業務実施計画」に従い、感染症対策等を適切に行います。
- ◆食品を提供する際は、HACCP（ハサップ※）に沿った適正な衛生管理を行います。

#### ※ハサップ

食品の製造工程を分析し、重要な管理点を定めて管理することにより製品の安全を確保する、世界的にも推奨されている衛生管理手法。

### (3) その他、施設の管理全般に係る事項

#### ア 禁煙の徹底

- ◆「健康増進法」の趣旨に則った運用を行い、敷地内に喫煙場所は設置しません。
- ◆近隣住民へ配慮し、施設利用者には敷地周辺での禁煙に協力を依頼します。

#### イ 駐車場の運営

- ◆利用者のための駐車場を整備・運営します。
- ◆障がい者専用の駐車スペースを確保し、優先的に無料で提供します。
- ◆センター横浜北は有料の駐車場を管理運営し、駐車場利用料収入は、横浜市民ギャラリーあざみ野と折半します。

#### ウ 自動販売機の設置

- ◆災害時対応や省エネ性能、利便性等が向上した飲料等自動販売機を設置します。

#### エ 電話の設置

- ◆災害時でも利用可能な公衆電話を設置します。

## オ 「横浜市暴力団排除条例」の遵守

- ◆当該条例の趣旨に則り、適正に施設の管理運営を行ない、不当要求防止責任者を配置します。

## 3 利用者のニーズ・要望・苦情への対応

利用者の意見、要望、苦情等を聞き取り、改善を図ることで業務の質やサービスの向上につなげます。

### (1) アンケートを実施し、利用者のニーズや要望等に対応

- ◆有料施設利用者、事業参加者等にアンケートを実施し、利用者のニーズや要望等にきめ細かく対応します。
- ◆アンケートから得られたニーズや要望等については、月例の管理職会議や各課のミーティング、建物管理事業者との定期ミーティング等で情報共有し、その後の改善に活かす体制をとっています。
- ◆改善等の対応については年次の事業報告書に記載し、協会ホームページでの公開や理事会・評議員会への報告を行っています。

### (2) インターネット等を活用した利用者対応

ホームページに問い合わせ窓口を設け、利用者からの質問や意見に対して迅速に対応し、サービスの向上や改善を図ります。

## 4 横浜市の施策を踏まえた運営

横浜市の施設として、環境や人権等に関する市の重要施策を踏まえた、さまざまな取組を積極的に進めます。

### (1) 横浜市の重要施策を踏まえた取組の実施

#### ア ヨコハマ プラ5.3 ごみ計画（横浜市一般廃棄物処理基本計画）の取組

- ◆3R（分別・リサイクル・リデュース（発生抑制））に引き続き取り組み、施設から発生する廃棄物を抑制します。特に、プラスチックごみの削減に努めます。
- ◆横浜市の廃棄物分別ルールに沿って適切に分類を行い、可能な限り資源化するなど、循環経済（サーキュラーエコノミー）移行に向けた取組に寄与します。

#### イ ウェブサイト等のセキュリティ確保の取組

- ◆ウェブサイト等のインターネットを利用して情報を受発信する際には、すべての人が安全かつ適切に情報を得られるよう、セキュリティの確保を徹底します。

- ◆「ウェブアクセシビリティ仕様書」に基づき、「J I S X 8341-3:2016 の適合レベル AA」に準拠したウェブアクセシビリティに配慮し、運用します。

#### ウ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づく対応

- ◆「障害を理由とする差別の解消の推進に関する横浜市職員対応要領」を参考に合理的配慮の提供を徹底します。

#### エ 人権、男女共同参画等の施策への貢献

- ◆横浜市人権施策基本指針、横浜市男女共同参画行動計画など、人権や男女共同参画に関する施策を踏まえた取組を引き続き積極的に進めます。
- ◆横浜市が実施する認定・認証制度である「よこはまグッドバランス企業認定」、「横浜健康経営認証」を取得し、誰もが働きやすい職場環境づくりをより一層進めます。
- ◆2030年の温室効果ガス排出50%削減、2050年の温室効果ガス実質排出ゼロの目標に向けて「脱炭素取組宣言」に取組み、脱炭素社会実現に寄与します。

#### (2) 横浜市中心企業振興基本条例を踏まえた取組の実施

- ◆条例の趣旨を踏まえ、修繕等の発注、物品及び役務の調達等にあたっては、市内中小企業への優先発注に引き続き努めます。
- ◆発注状況についての調査等に協力、対応します。

## 5 組織運営・職員配置の方針と計画

横浜市男女共同参画センターを円滑に管理・運営し、施設のポテンシャルを最大限に発揮するために、効果的・効率的な組織運営と職員配置を行います。

#### (1) センター3館、協会本部が連携した組織体制

- ◆館長・課長以下、男女共同参画に関する高い専門性を有する職員を配置します。
- ◆館ごとに予算や事業計画を策定し、館長・課長のリーダーシップのもと、事業及び施設の管理運営を行います。
- ◆当協会の事業本部が3館間の情報共有や事業の進捗調整、共通課題への対応方針を調整します。
- ◆同じく経営管理部が予算や経理、人事・労務等のバックアップを行います。
- ◆3館が相互に連携し、一体的に運営することで、全体のバランスを取りながら効果的・効率的に事業運営や施設運営、建物及び設備の維持管理を行います。

## (2) 職員配置の考え方と取組

### ア 男女共同参画に関する高い専門性と豊富な経験、ネットワーク力を持つ人材を配置

館長・課長	男女共同参画の推進と公共施設の管理運営に長けた人材
相談センター長	ジェンダー視点から相談業務を統括できる人材
男女共同参画推進事業部門	高い専門性と実績を持つ人材
管理部門	施設運営と建物・設備の維持管理、収支計画、予算執行管理を適正に行える人材

### イ 多様な人材の活用

- ◆ 職員の採用においては、組織の年齢構成や財務状況等を勘案しつつ、社会人経験のある人材を中心に、中長期的な視点から人材を確保します。
- ◆ 定年退職者の再雇用制度により、豊富な経験を持つ人材を確保し、ノウハウを継承します。
- ◆ 契約職員から職員への内部登用制度により、自ら学び、能力を高め、業務に取り組む意欲の向上を図るとともに、即戦力となる人材の確保を図ります。
- ◆ 障害者雇用促進法を遵守した適正な雇用を継続します。

### ウ 法令等を遵守した労務管理

- ◆ 就業規程等は法改正等に適切に対応し、労働関連法令を遵守した労務管理を徹底します。
- ◆ 勤怠管理システムの導入により、職員の労務管理と健康管理をより一層適切に行うとともに、勤怠管理に係る業務の効率化を図っています。
- ◆ ローテーション勤務により施設運営を行います。シフト等の作成にあたっては、市民サービスの視点に加えて、職員の健康管理にも十分に留意してバランスよく対応します。

### エ 職員が安心して働き続け、成長を実感できる組織づくり

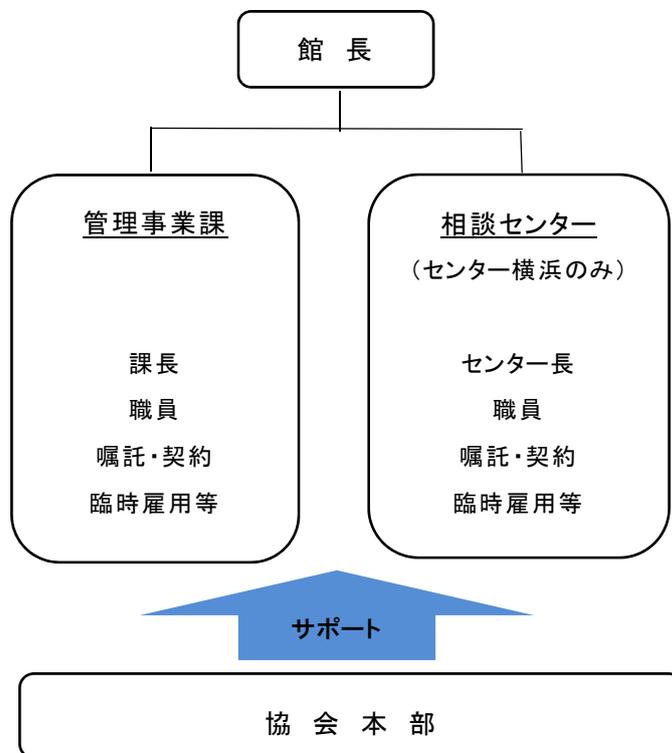
- ◆ ハラスメントを未然に防止し、ハラスメントが発生した場合の対応方法を定めた「職場におけるハラスメントの防止に関する指針」を策定し、研修を実施しています。また、顧客等からの不当な要求等の著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に関しても、対応マニュアルを整備し、研修を実施します。
- ◆ 職員一人ひとりが、自らの役割を認識し、意欲を高め、能力を最大限に発揮し、仕事を通じて成長と幸福を実感できる組織づくりに取り組みます。

## (3) ガバナンスとコンプライアンスの一層の強化

- ◆ 公益財団法人として社会の発展に貢献する使命を着実に果たし、信頼される組織づくりに向けてガバナンスとコンプライアンスの一層の強化に取り組みます。

(3) 組織体制

ア 横浜市男女共同参画センターの基本的な組織体制



イ 職員等の基本的な配置

(令和6年7月1日現在)

職位など	役割	配置人数		
		横浜	横浜南	横浜北
館長	男女共同参画センターを統括する責任職	1人	1人	1人
課長	各部門を統括する責任職	4人	1人	1人
職員	各部門の業務を統括する責任者	8人	2人	4人
嘱託・ 契約職員	各部門の業務を遂行する実務担当者	13人	3人	4人
合計		26人	7人	10人

ウ 基本的な勤務ローテーションと1日のシフト

2交替制の勤務シフトとローテーション勤務で、開館時間を切れ目なくカバーし、市民サービスを提供します。

〔1日の基本的なシフト（平日）〕

	8:45	9:00	12:30	17:30	21:00	21:15
早番勤務	開館準備					
開館時間						
遅番勤務						片付け等

〔開館時間〕

平日	9時～21時
日曜祝日	9時～17時（センター横浜南は9時～21時）

〔ローテーションのイメージ（2週間の例）〕

○：早番 ▲：遅番

日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
曜日	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
館長	休	○	○	○	○	○	休	休	○	○	○	○	○	休
課長	休	▲	○	○	休	○	▲	○	休	○	○	休	▲	○
職員	○	○	▲	休	○	○	休	休	▲	○	○	○	休	▲
職員	休	○	○	▲	○	休	○	○	○	▲	休	○	○	休
契約	○	休	○	○	▲	○	休	休	○	○	▲	休	○	○
契約	休	○	○	休	○	▲	○	○	休	○	○	▲	○	休

## 6 職員の人材育成・専門性向上の方針と取組

「人材こそが最も重要な経営資源」との認識のもとに策定した「人材育成方針」に基づき、『男女共同参画社会の実現に資する事業の推進と事業型拠点施設の管理運営を持続的・発展的に担う専門性の高い人材の育成』を進め、「人を育てる組織づくり」につなげます。

### (1) 人材育成の基本的考え方

#### ア 目指すべき職員像

男女共同参画社会の実現に向け、  
高い専門性と人権意識を持ち、  
自ら考え行動し続ける職員

具体的には

- ◆ 男女共同参画・ジェンダー平等の実現に貢献する強い意志と誇りを持ち、
- ◆ ジェンダーに係る豊富な知識と多様なネットワークを備え、
- ◆ 社会情勢や市民ニーズを敏感に捉えて、常に先行きを見越し、
- ◆ 性別や年齢にかかわらず、多様な市民・企業・団体から信頼され、
- ◆ 社会変革につなぐ半歩先の施策・事業を自ら考え、提案・実行し続ける職員

#### 職員に求められる専門性とは

- ◆ 男女共同参画・ジェンダー平等についての豊富な知識を持ち、常に知識と自身のジェンダー意識を向上させる意欲と姿勢を有していること
- ◆ ジェンダー平等の視点を持って、市民の主体性と自己決定を尊重し、常に対等な立場で業務を遂行できること
- ◆ 市民が安心感を持って対話し、学びを促進できる場づくり(ファシリテート)ができること
- ◆ 市民のニーズに応えるため、男女共同参画センターが有する資源と地域の社会資源とを総合的・有機的に組み合わせて情報提供できること
- ◆ ジェンダー課題について、市民はじめ多様な主体にわかりやすい形で情報発信し、連携・協働につなげて変革を起こしていけること
- ◆ 男女共同参画推進に向けた市民グループ、団体の自立的な活動を支援するとともに、団体の発展ステージに応じた情報提供や他団体の活動とつなげるコーディネートができること
- ◆ 施設利用者、事業参加者をはじめとした市民の声をていねいに聴き、現場で把握した課題を社会課題とつなげ、市の施策に活かせること

## イ 人材育成の基本方針

### 基本方針 1

「人材こそが最も重要な経営資源」との認識のもと、男女共同参画・ジェンダー平等に関する高い専門性を有し、かつ豊かな人権感覚を有する人材を育成します。

### 基本方針 2

事業型拠点施設の利点を生かして、時代の趨勢や変化に敏感で男女共同参画に関する専門性の高い人材を育成していきます。

### 基本方針 3

職員が自身の能力を高め成長する意欲と姿勢を引き出せるよう、職員エンゲージメントの高い組織づくりを進めます。

### 基本方針 4

職員一人ひとりに向き合い、評価・研修・配置を効果的に連動させながら、体系的な人材育成に取り組みます。

## (2) 全職員に求められる「基礎的知識・能力・マインド」

日々の業務を着実にやり、組織目標を達成するため、職位にかかわらず、全職員が次のような業務遂行上求められる基礎的知識・能力・マインドを習得します。

- ①男女共同参画・ジェンダー平等についての確固とした意識と基礎知識
- ②人権意識
- ③ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
- ④市民・地域・企業・大学等と共に課題解決に取り組む「協働・連携」の視点
- ⑤コンプライアンス
- ⑥個人情報の保護・情報セキュリティ
- ⑦ICTリテラシー・情報リテラシー
- ⑧災害等発生時の危機管理
- ⑨協会の経営ビジョンや目標
- ⑩互いに助けあい、学びあい、育てあう職場づくり

### (3) 人材育成の具体的取組

人材育成の基本方針にそって、職員が自ら学び、専門性を高める意欲を持って日頃の業務を遂行し、管理職や組織（経営層）は職員の主体的な取組を支えます。これらを基本として、互いに助けあい、学びあい、育てあう組織風土を醸成し、「目指すべき職員像」に合致する人材の育成を進めていきます。

具体的には、次のような取組を行います。

- ①「人材育成方針」の全職員への周知と理解促進を徹底
- ②OJTを中心に据えた専門性向上
- ③講師養成プロジェクトを通じた専門性と力量の向上
- ④計画的、体系的な職場外研修（OFF-JT）の実施
- ⑤事業型拠点施設を生かした専門性の向上
- ⑥職員エンゲージメントの高い職場づくり
- ⑦安心して働ける職場づくり
- ⑧組織目標等を職員全員が共有
- ⑨職員表彰制度の創設・活用
- ⑩職員登用制度の活用
- ⑪職員の自主的な自己啓発の促進・支援
- ⑫採用、配置・評価・研修の効果的な連携

#### 〔研修一覧〕

研修名		対象者
1 基礎研修		
	(1) 男女共同参画理解	全職員
	(2) 人権啓発	全職員（職場ごと）
	(3) 協会の事業・取組を知る	職員、契約職員等、課長
	(4) 情報セキュリティ・個人情報保護	全職員（職場ごと・月1回）
	(5) コンプライアンス、ハラスメント防止	全職員
	(6) 防災訓練	全職員、管理会社スタッフ等
2 階層別研修		
	(1) 新採用職員研修	新採用職員
	(2) 新任管理職研修	新任課長
	(3) 管理職研修	課長、館長
	(4) 人材育成者研修	課長、館長
	(5) 職員研修	職員、契約職員等
	(6) 人事考課研修	課長、館長、職員
3 専門研修		
	(1) 事業企画研修	全職員
	(2) 事業評価研修	全職員
	(3) 施設運営スタッフ研修	施設運営スタッフ
	(4) 相談員研修	相談員
	(5) 広報・SNS研修	職員、契約職員等、課長
	(6) WEB/CMS 操作研修	新採用職員

## 7 個人情報保護・情報公開の方針と取組

法令等を遵守し、適正に個人情報を取り扱います。また、積極的な情報公開にも引き続き取り組みます。

### (1) 個人情報取扱いの考え方と対応、取組

#### ア 法令、条例に基づいた規定による適正な取組

- ◆「個人情報の保護に関する法律」、「横浜市個人情報の保護に関する条例」に基づいて協会内部の関連規程を整え、適正に対応します。また、法令等の改正に適切に対応します。
- ◆収集する個人情報は、事案ごとに都度検討して必要最小限とするとともに、個人情報取扱マニュアルに基づいて、取り扱える担当者の限定や、施錠できる書庫での保管などを慎重に運用します。
- ◆保有する個人データの開示等の請求に対して、適切に対応します。
- ◆紙のみでなく、データ化された情報についても規程を整え、適正に対応します。

[協会の関連規程]

- ・個人情報の保護に関する規程
- ・保有する保有個人データの開示等の請求に関する規程
- ・情報セキュリティ管理規程

#### イ 個人情報の保護・管理体制

- ◆組織全体で適正に管理するため、次のとおり責任体制を明確にしています。
- ◆個人情報保護統括責任者（協会本部事務局長）・個人情報保護責任者（館長）
- ◆個人情報管理者（課長）・個人情報取扱担当者（職員）
- ◆個人情報の開示・訂正・利用停止、苦情等の申し出窓口（所管課）

#### ウ 定期的な研修実施で意識向上

- ◆情報セキュリティ・個人情報保護研修を課ごとに月1回実施し、個人情報の保護や事故発生時の適切な対応などについて確認し、個人情報の適正な取扱いについて常に意識をもって取り組みます。
- ◆横浜市等が実施する個人情報保護に関する研修に参加し、意識向上を図ります。

#### エ チェックリストで自主点検

- ◆個人情報取扱業務について、業務ごとに個人情報の収集・利用・保管方法・保存期間・廃棄方法を一覧化し、保護・管理に係る必要事項を定めています。
- ◆個人情報適正管理のためのチェックリスト「個人情報取扱業務マニュアル」を定め、年1回、各業務担当が自主点検を行い、所管管理職が確認した上で「個人情報取扱業務の自主点検報告書」を作成し、協会本部で最終的な確認を行うことで、組織全体でチェックする体制を実行しています。
- ◆点検の基準となる「個人情報取扱マニュアル」についても年1回確認し、より適切な基準とするよう必要に応じて更新しています。

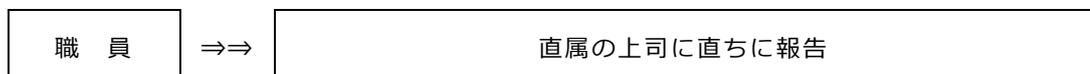
## オ 委託先等への指導・監督

- ◆業務を外部の事業者等に委託する際は、「個人情報取扱に係る協定書」を締結した上で「安全管理措置報告書」「研修実施報告書・誓約書」の提出を受けます。
- ◆委託業務開始後も個人情報取扱について確認し、適正な取扱を徹底します。

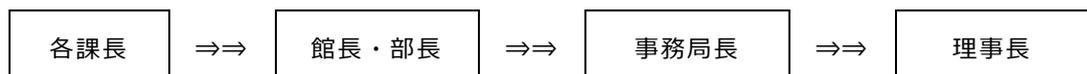
## カ 事故発生時の対応

- ◆事故発生時には速やかに関係者で情報を共有し、影響を最小限にするための迅速な対応と、原因究明及び再発防止策の検討を行う体制を整えています。
- ◆事故の発生、原因及び再発防止策については、組織全体で速やかに共有し、他部署における点検、再発防止策の実施につなげています。

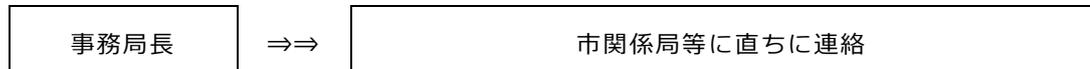
### 〔事件・事故発生時の対応フロー〕



### 【協会内部】 <個人情報取扱事件・事故等報告票>



### 【関係機関への連絡】



## (2) 情報公開に対する考え方と対応、取組

### ア 法令、条例に基づいた規定による適正な取組

- ◆「横浜市の保有する情報の公開に関する条例」の規定に準じて、情報公開の対応を適切に行います。
- ◆横浜市が示す「指定管理者の情報の公開に関する標準規程」に準拠して、内部の関連規程を整えています。また、法令等の改正に適切に対応します。

〔協会の関連規程〕

- ・保有する情報の公開に関する規程

### イ 積極的な情報開示

- ◆公益法人として、「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」に基づき定款、役員名簿のほか、事業計画書及び収支予算書、事業報告書、財務諸表等を、評議員会終了後速やかに、協会ホームページ上で公開するとともに、資料請求者への配付を行います。
- ◆調査研究報告書なども、都度、記者発表するとともに、当協会ホームページや広報誌で公開するほか、各館の情報ライブラリ・資料室に配架し、公開します。

## 8 緊急時の体制と対応計画

施設における事故や災害等の緊急時に的確に対応するためマニュアルや体制を整備するとともに、定期的な訓練を実施し万全を期します。また、公の施設として横浜市防災計画等を踏まえた役割を担います。

### (1) 緊急時の対応

#### ア 急病等への対応

- ◆施設利用者や来場者等の急な病気、けが等に適切に対応するため、担架、車いす、救急箱等の応急処置に必要な資材を配備しています。
- ◆AEDを配置し、メンテナンスと防災訓練での操作方法の講習を行っています。
- ◆近隣の医療機関等と連携関係を築くとともに、普通救命講習認定者を配置し、迅速・的確な救命措置が可能な体制を整えています。

#### イ 緊急時の対応

- ◆様々な緊急事態の発生に迅速かつ適切に対応し、被害を最小限にとどめるため、発生が想定される緊急事態ごとに対応マニュアルを整備し、施設利用者等の避難、誘導、安全確保等へ迅速に対応できるよう体制を整えています。
- ◆職員、施設管理委託事業者、警備員、保育スタッフ等も含めて、年2回の防災訓練を行い、職員一人ひとりが緊急時の対応を確認するとともに、課題を洗い出し、対応マニュアルの改訂や体制等の見直しを行っています。

事 項	対 応	マニュアル等
災害対応全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市防災計画に依拠</li> <li>・自動参集</li> </ul>	横浜市男女共同参画センター 災害対応マニュアル
火災	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自衛消防隊組織</li> </ul>	災害対応マニュアル火災編
風水害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自衛消防隊組織を準用</li> </ul>	災害対応マニュアル風水害編
帰宅困難者一時滞在施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・帰宅困難者の受入れ</li> </ul>	帰宅困難者一時滞在施設運営 マニュアル
災害時の女性のための相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害時に女性相談窓口を開設、運営</li> </ul>	災害時における女性のための 相談マニュアル

#### ウ その他

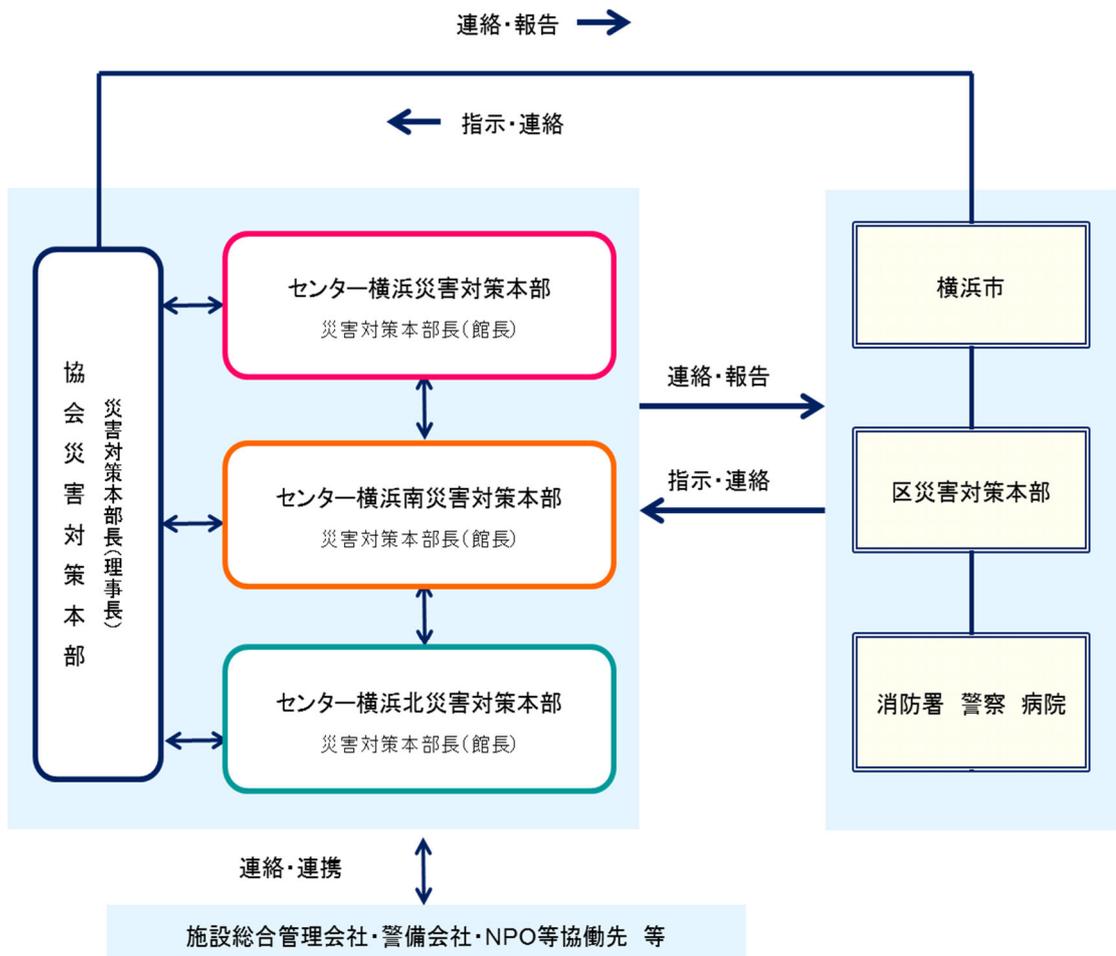
- ◆災害時の避難者受入れの際には、男女のニーズの違いに配慮して対応します。
- ◆各館ごとに防火管理者を選任します。
- ◆災害発生時に必要な食料・飲料水等を備蓄しています。
- ◆エレベーターに防災用の備蓄ボックスを配置しています。
- ◆荒天時（大雨、暴風、大雪等）や公共交通機関の計画運休時は、平常時に協会ホームページで告知している事業開催判断等を基準に、来館者の安全等を考慮した対応を検討します。また、事業延期等を実施する場合にも告知します。

- ◆施設賠償責任保険に加入し、万が一に備えます。(指定管理者特約条項付き、対人補償の保険金額：1億円以上、追加被保険者：横浜市)

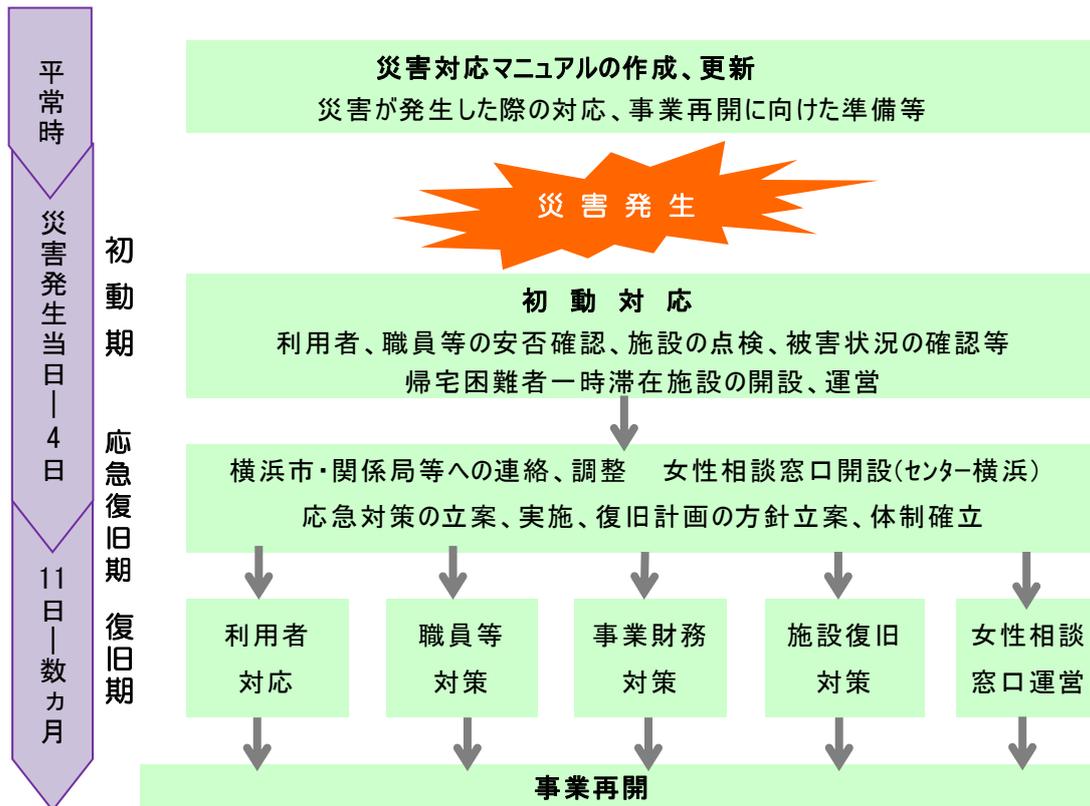
(2) 災害時の体制

- ◆災害発生時には、「横浜市防災計画」および「横浜市男女共同参画センター災害対応マニュアル」に基づき、横浜市と連絡・調整を図りながら、緊密に連携して発災直後から適切に対応を行う組織体制を整えています。
- ◆開館時間以外に緊急な事態が発生した場合に備えて、災害時の自動参集(震度5強の地震発生時)の体制表や緊急連絡網を作成し、毎年度更新します。
- ◆開館時間以外でも、緊急時に組織内で確実に連絡がとれる方法を整備します。

[災害時組織図]



〔災害時の初動から復旧、事業再開までの対応フロー〕



(3) 横浜市防災計画等を踏まえた公の施設としての役割への対応

ア 災害発生時の対応

- ◆横浜市防災計画において、横浜市男女共同参画センターは公の施設として位置付けられており、その開設及び運営等に指定管理者として役割を担います。
- ◆市と「災害時等における施設利用の協力に関する協定」を締結のうえ、「指定管理者 災害対応の手引き」に従い、必要な体制整備等を行います。
- ◆横浜市防災計画等に位置づけがない場合でも、危機発生時の状況により随時、対応・協力します。

イ 災害時の女性のための相談窓口

- ◆「災害時における女性相談窓口マニュアル」に則り、発災後おおむね4日目を目途に、「災害時の女性のための相談窓口」をセンター横浜に設置し、災害時の女性が抱える悩みや不安を受け止める役割を担います。
- ◆フリーダイヤルで対応し、概ね3ヵ月間開設します。
- ◆神奈川県弁護士会と提携している「災害時の女性相談における弁護士相談に関する協定書」に基づき、弁護士相談（電話の転送）も実施します。災害時に着実に運用できるよう神奈川県弁護士会との共同訓練を行います。

- ◆昨今の災害における女性支援の状況を鑑み、被災時の実態により即した支援と  
するために、現行の「災害時における女性相談マニュアル」を検証し、必要に  
応じて改編を検討します。

#### ウ 帰宅困難者一時滞在施設

- ◆横浜市男女共同参画センターは、3館ともに「帰宅困難者一時滞在施設」に  
指定されており、市が用意している帰宅困難者用の備蓄品の一部を緊急対応用  
に保管・管理しています。
- ◆災害時に適切に機能できるよう、区や関係諸機関と連携した訓練に参加し、  
受け入れに関する訓練を定期的を実施しています。

#### エ その他

- ◆「避難場所等の補完施設」、「補充的避難場所（センター横浜南のみ）」に位置  
づけられていますが、さまざまな緊急事態に迅速かつ的確に対応できるよう  
体制を整えています。

## IV 収支計画

当協会の「経営ビジョン」では、「事業・組織運営の基本的考え方」の中で「経営基盤の安定・強化」を組織の最重要課題の一つとしています。経営の自主性を一層高め、公共を担う組織として信頼され、持続的に発展可能な組織づくりを行うことを基本方針として、経営基盤の安定・強化に向けた取組を進めます。

### 1 利用料金等収入増への取組

#### (1) 利用料金設定の方針

##### ア 基本的な方針

- ◆横浜市市民利用施設予約システムにより、有料施設を運営します。
- ◆利用料金は、横浜市男女共同参画センター条例（以下、センター条例）を遵守して適正に設定します。
- ◆帳簿等を作成し、適切な収受と会計処理を行います。

##### イ 利用時間帯区分と利用料金の設定

- ◆施設の利用時間帯は、開館時間（平日 9 時～21 時、日祝日 9 時～17 時；センター横浜南は 9 時～21 時）を午前、午後、夜間に区分して設定します。
- ◆利用料金額は、センター条例に定める額の範囲内で上記の利用時間帯によって、午前（3 時間）、午後（4 時間）、夜間（3 時間）の時間数で按分して設定します。

区分	午前	午後	夜間	1 日
利用時間帯区分	9:00～12:00	13:00～17:00	18:00～21:00	9:00～21:00

#### (2) 収入計画

##### ア 施設利用料収入

- ◆男女共同参画センターの施設や利用案内、実施事業等について、地域情報誌、協会ホームページ、SNS、利用促進のためのツール（パンフレット、PR 動画、チラシ、ポスター等）や外部の会議・会合等での周知によって広く情報提供し、施設利用の促進に引き続き取り組みます。特に利用の少ない時期や時間帯については、利用促進の広報に注力します。
- ◆「ユースフレンドリーな男女共同参画センター」に向けた取組を通じた若年層への働きかけや企業、地域団体等との連携強化によって施設の認知度向上を図り、新規の施設利用者を開拓します。
- ◆施設の貸出基準を再検討し、多様な市民ニーズに応えることで施設利用の増加につなげます。

- ◆割引料金を設定し、施設の有効利用、利用促進、利便性の向上を図ります。
  - ・「よこはまグッドバランス企業」の認定企業対象の割引制度
  - ・ホール等の連続利用割引制度（センター横浜：ホール、センター横浜南：大研修室、センター横浜北：レクチャールーム）
- ◆令和6年度より新規開始となったオンラインでのキャッシュレス決済に加えて、施設の窓口でのキャッシュレス決済も導入するなど、ICT推進によって市民サービスを一層充実させ、利便性の向上と施設利用の促進につなげます。
- ◆会議室等の有料施設でのWi-Fi環境を引き続き提供し、オンラインのニーズに応えます。
- ◆施設等の修繕は優先順位をつけて実施し、安心・安全・快適に利用できる施設環境を維持することで継続的な利用につなげます。

#### イ 男女共同参画推進事業収入

- ◆物価上昇等の情勢を勘案し、講座等参加料の見直しを検討します。
- ◆企業を対象とする事業やオンラインでの事業をさらに充実します。
- ◆協会職員による企業、学校、地域等への研修講師派遣を引き続き行います。
- ◆当協会発行の広報誌に有料広告枠を引き続き設けます。

#### ウ 寄附金、助成金収入等の外部資金の活用

- ◆一般寄附金、特定寄附金を協会ホームページやメールマガジン等で広く募集する等、外部からの資金調達に継続して取り組みます。
- ◆センター3館で実施している古本寄附を事業連携先等にも広げます。
- ◆外部資金獲得のための情報収集に努め、助成金等を獲得して事業の実施につなげるなど、自主財源収入を積極的に確保します。
- ◆ジェンダー平等推進のための寄附に関する職員の勉強会を行い、企業等からの新たな寄附の獲得方法を検討します。

#### エ その他の取組

- ◆飲料自動販売機を設置していますが、利便性と収益の更なる向上を図るため、食品等の自動販売機の導入を検討します。
- ◆センター横浜北では、施設利用者用の駐車場を有料で運営します。

## 2 指定管理料の額

物価上昇等に伴いコストが増大していますが、男女共同参画センター運営に係る財源の大半を占める指定管理料については、第4期指定管理期間の最終年度と同規模の範囲内で適切な収支計画を立案します。

### (1) 収支計画の基本的な考え方

自主財源収入の確保と経費削減の工夫に引き続き取り組み、実現性の高い予算の策定と費用の適正な縮減とを両立し、指定管理料のみに依存しない収支構造を目指します。

### (2) 支出計画の考え方

- ◆安全な施設運営、質の高い事業の実施に十分留意しながら、人件費の抑制や修繕費、委託費、消耗品費等の節減に努めます。
- ◆ICTを積極的に活用することで、より一層効率的な業務執行を図り、コストの削減につなげます。
- ◆男女共同参画推進事業や施設運営等について、引き続き事業評価や費用対効果の観点から取組を常に精査し、コストを最小限度に抑えるよう努めます。

### (3) コスト削減策

- ◆効率的な業務執行に引き続き努めるとともに、文書管理・勤怠管理のIT化による業務の効率化を進め、超過勤務手当等の人件費抑制を図ります。
- ◆空調機器の効率的な運転の工夫や照明機器のLED化推進等の省エネに引き続き取り組み、光熱水費の削減を図ります。
- ◆競争入札の実施や業務仕様書の見直し、3館一括のスケールメリットによる契約（コピー機、飲料自販機）、事務用品等の一括購入等により、コストを適切に削減します。
- ◆計画的な設備保守や修繕等を日常から適切に実施し、施設の長寿命化を図ることでトータルコストの削減につなげます。
- ◆事業等のスクラップ&ビルドによる選択的な予算投入や、3館一括での広報による費用の削減、3館共通事業の事務局一本化による効率的な業務執行などの工夫により、コストの抑制を図ります。

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数（1回あたり）	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>1 情報事業</b>											
情報ライブラリ（資料室・交流ラウンジ）の運営	男女共同参画・ジェンダーに関する専門図書館として、情報・資料を収集・提供	通年	市民、企業、学校、団体等	—	無料	ア	○	○	○	女性の自己決定に役立つ情報機能の重要性から開館時より設置	男女共同参画・ジェンダーに関する専門図書館を重点的に収集・提供
男女共同参画・ジェンダーに関する情報発信	ジェンダー関連情報やニュース等についてのWEB、SNS、メルマガ等による発信	通年	市民、企業、学校、団体等	—	無料	ア、カ	○			公共施設として信頼性のある情報を整理し届ける必要性から	男女共同参画センター独自の情報を発信
ブックトーク、読書会	ジェンダーに関わる話題の本を取り上げたトークイベントや、読書会を実施	2～3回	市民	10～30人	1,200円	ア	○			過去の実績からニーズを把握	男女共同参画・ジェンダーに関する本を使用
<b>2 広報啓発事業</b>											
啓発キャンペーン	男女共同参画週間、国際女性デーに広報啓発キャンペーンを実施	6月、3月	市民、企業、学校、団体等	—	無料	ア、カ	○	○	○	内閣府が提唱する事業	全国で機運醸成を図る取組
広報誌「フォーラム通信」	男女共同参画・ジェンダーに関する身近なテーマで制作、情報発信。デジタルブックをホームページに掲載	年2回 14,000部	市民、企業、学校、団体等	—	無料	カ	○	○	○	男女共同参画に無関心な層へのアプローチとして必須	男女共同参画・ジェンダーに関するテーマで実施
ホームページ、SNS発信	男女共同参画・ジェンダーに関する情報を市民に向けて発信	通年	市民、企業、学校、団体等	—	無料	カ	○	○	○	男女共同参画推進事業等の発信と利用者拡大のための機能として必須	男女共同参画・ジェンダーに関するテーマで実施
研修講師派遣	企業、学校、団体等が実施するハラスメント防止、DV、防災、女性の就労支援等、男女共同参画をテーマとする研修に職員を講師として派遣	通年	市民、企業、学校、団体等	20人～200人 (1件あたり)	15,000円～ (1時間あたり)	カ、キ、サ	○	○	○	過去実績から企業や地域リーダー等のニーズを把握	男女共同参画・ジェンダーに関するテーマで実施

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
<b>1 情報事業</b>												
情報ライブラリ(資料室・交流ラウンジ)の運営	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
男女共同参画・ジェンダーに関する情報発信	○	○	○							○	○	○
ブックトーク、読書会	○	○			○					○	○	○
<b>2 広報啓発事業</b>												
啓発キャンペーン	○	○						○		○	○	○
広報誌「フォーラム通信」	○	○	○				○	○	○	○	○	○
ホームページ、SNS発信	○	○	○							○	○	○
研修講師派遣	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数（1回あたり）	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>2 女性の経済的エンバワメント事業</b>											
女性活躍・ジェンダー平等を推進する企業との学習会	企業を対象に女性活躍・ジェンダー平等推進のメリットを伝えるセミナー、中小企業同士の学習会を実施	通年	企業	15～20社程度	無料	イ、ウ、カ			○	企業への講師派遣事業からニーズを把握	主に中小企業を対象としたジェンダー平等に関する協働連携の新たな取組
女性管理職育成プログラム	女性が自信をもってリーダーシップを発揮できるようにするための、管理職育成プログラムを実施	1コース	市内企業で働く女性	20人	11,000円	イ、ウ			○	横浜市事業所調査等、各種調査報告、過去の実績からニーズを把握	主に中小企業を対象に実施
女性起業家育成連続講座	具体的なビジネスプランをもつ女性を対象にした起業を支援する連続講座を実施	1コース	女性	16人	42,000円	イ			○	過去の実績と修了者調査からニーズを把握	創業初期の女性に特化した取組
起業相談（起業準備相談、ホームページ・ブログ相談）	起業したい女性や起業の初期段階の女性向けの相談を実施	通年	女性	年間280人程度	起業準備 1,200円 HP・ブログ 2,300円	イ			○	過去の実績と修了者調査からニーズを把握	創業初期の女性に特化した取組
フリーランス・個人事業主の女性のためのセミナー	フリーランスや個人事業主の女性を対象に、契約書の基本や著作権等についてのセミナーを試行	1回	フリーランス・個人事業主の女性	20人	1,300円	イ			○	「《コロナ下》女性のしごと暮らし電話相談 よこはま」(R2～3実施)でニーズを把握。フリーランス新法の施行	フリーランス・個人事業主の女性に特化した取組
女性としごと応援デスク（キャリアカウンセリング）、わたしとしごとカフェ	転職や再就職を希望する女性を対象に、オンラインの個別相談や、対象別の対話型ワークショップを実施	10月～3月 キャリアカウンセリング 月6回 しごとカフェ 2コース	シングルマザー、非正規職シングル女性等	キャリアカウンセリング 4枠（×36回） しごとカフェ 各コース10人	無料	イ			○	過去の実績からニーズを把握。オンラインニーズに対応。グループ型の就労支援の効果把握	エンバワメント視点を重視し男女共同参画センター内外の様々な資源につないでいく取組
女性のためのパソコン講座	女性の就労に役立つパソコンスキルを学ぶ実践的な講座を実施。再就職に際して求められる基本的なパソコン操作や、仕事のスキルアップに役立つソフトの活用法などを提供	通年(月4～5コース)	女性	15人	5,600円～ 22,000円	イ			○	過去の実績から就労に必要なITスキルの習得ニーズを把握	DV、性暴力被害者の女性の参加も想定されるため、参加者は女性に限定し、講師も女性としている
ガールズ編しごと準備講座	15歳から39歳までの就労困難なシングル女性が、生活を整えて、しごとに向かう準備をするための連続講座を実施	1コース	若年無業女性	20人	無料	イ			○	「若年女性無業者の自立支援に向けた生活状況調査(H20)」及び5年ごとの修了者調査によりニーズを把握	若年女性に特化して実施
めぐカフェの運営、就労体験	就労体験プログラムの実習生を受け入れるための場および地域コミュニティの交流拠点として、カフェを営業・運営	通年	若年無業女性	—	無料	イ			○	過去の実績、5年ごとの修了者調査によりニーズを把握	若年女性に特化して実施
女性のための生活設計講座	女性がシングルでも老後を安心して生活するための各種情報を提供	1回	女性	30人	1,200円	イ			○	総合相談における、経済困窮の相談増加等でニーズ把握	女性に限定して実施
しごとと生活設計相談	女性がシングルでも老後を安心して生活するための個別相談を実施	月1回	女性	3枠×(12回)	無料	イ			○	過去の実績からニーズを把握	女性に限定して実施

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
2 女性の経済的エンパワ...												
女性活躍・ジェンダー平等を推進する企業との学習会	○	○	○					○		○	○	○
女性管理職育成プログラム	○	○				○		○		○	○	○
女性起業家育成連続講座	○	○			○					○	○	○
起業相談 (起業準備相談、ホームページ・ブログ相談)	○	○	○		○					○	○	○
フリーランス・個人事業主の女性のためのセミナー	○				○					○	○	○
女性としごと応援デスク (キャリアカウンセリング)、わたしとしごとカフェ	○	○	○		○				○	○	○	○
女性のためのパソコン講座	○	○			○					○	○	○
ガールズ編しごと準備講座	○	○						○	○	○	○	○
めぐカフェの運営、就労体験	○	○						○	○	○	○	○
女性のための生活設計講座	○	○			○				○	○	○	○
しごとと生活設計相談	○	○			○					○	○	○

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数（1回あたり）	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>3 女性の健康、性と生殖に関する健康・権利（SRHR）事業</b>											
若年層向け女性の健康セミナー	若年女性を主な対象として、女性の性と生殖に関する健康と権利に関わるセミナーを実施	1回	若年女性	100人	無料	エ	○			過去の実績とアンケート、大学連携により若年女性のニーズを把握	大学等と連携し、若年女性のニーズを反映させたジェンダー視点による企画
女性特有の健康課題の改善に対応したフィットネスプログラム	専門的知見をもった指導者による女性特有の健康課題に対応するフィットネスプログラムを提供（産後ケア、骨盤底筋体操、女性のがん手術後のリハビリ体操 他）	通年	女性	15～30人	700円～	エ	○	○	○	過去の実績とアンケートからニーズを把握	女性の健康課題に特化した講座を実施
企業を対象とした女性の健康課題啓発セミナー	女性のキャリア継続支援の視点から、生理前後の体調不全や更年期等の理解を進めるセミナーを実施	1回	企業	30人	無料	エ、カ			○	過去の実績とアンケートからニーズを把握	市内中小企業の事例を取り込み、対象とした事業
企業等と連携した「生理用品」の配布と情報提供	企業、団体、横浜市等と連携し、男女共同参画センター3館のほか、市内の必要としている関係機関、施設等で生理用品を配布し、相談窓口等の情報を提供	通年	女性	—	—	エ、カ	○	○	○	R3年度に実施した「生理用品ギフト・アンケートによる コロナ下 女性の困りごと調査」結果からニーズを把握	市内では類似事業なし

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
3 女性の健康、性と生殖												
若年層向け女性の健康セミナー	○	○			○		○	○		○	○	○
女性特有の健康課題の改善に対応したフィットネスプログラム	○	○			○					○	○	○
企業を対象とした女性の健康課題啓発セミナー	○	○	○					○		○	○	○
企業等と連携した「生理用品」の配布と情報提供	○	○						○	○	○	○	○

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数（1回あたり）	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>4 地域・教育における男女共同参画事業</b>											
男女共同参画の視点からの防災研修	各区の地域防災拠点の担い手等を対象に、男女共同参画の視点による取組を進めるために、研修を実施	3～5回	市民、団体	100～200人	無料	キ		○		過去の実績とアンケートからニーズを把握	協会独自のプログラムで実施
「YOKOHAMA わたしの防災カノート」改訂版の制作	男女共同参画の視点での地域防災研修時に教材として使用する「YOKOHAMA わたしの防災カノート」のリニューアルを実施	通年	市民	—	無料	キ			○	地域防災研修時の参加者の意見を把握	協会オリジナル教材を制作
ジェンダー視点をもって活躍する女性・ユースリーダー育成講座	地域の意思決定の場に参画する女性やチェンジメーカーとなる若年層を育成する連続講座を実施	4回	女性、ユース	20人	6,000円 (ユース3,000円)	カ			○	横浜市男女共同参画に関する市民意識調査等、各種調査報告からニーズを把握	協会独自のプログラムで実施
男性ニーズの把握とジェンダー平等に向けた行動化を促す取組	事業を通じてジェンダー不平等からくる男性の困難とニーズを把握、またジェンダー平等をともに進める男性を発掘し、行動化を促す取組	通年	男性	—	無料	カ				事業参加者や連携先からニーズを把握	市内では類似事業なし
LION家事シェアセミナー	企業と連携し、家事をシェアするコツやコミュニケーションについてのセミナーを実施	1回	夫婦・カップル	20組	無料	カ				令和6年の実績からニーズを把握	（市連携協定に基づく事業）
保育園と連携したジェンダー平等プログラムの開発	保育・幼児教育におけるジェンダー平等理解・促進プログラムの開発と試行	通年	保育園、幼児教育関係者等	—	無料	カ		○		子育て期の保護者からニーズを把握	市内では類似事業なし
保護者・教員向け進路指導に関する啓発セミナー	保護者や教員を対象に、進路指導に関する固定的性別役割意識を払拭するセミナーを実施	2回	保護者、教員	50人	無料	オ、カ				文部科学省調査等からニーズを把握	市内では類似事業なし
女の子のための理科実験教室	女性の理系進路選択を進めるため、女子小中学生を対象に理系への関心を高める実験教室を、企業や大学等と連携して実施	2回	女子小中学生	20人	無料	オ		○		過去の実績とアンケートからニーズを把握	女子に特化して実施

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
4 地域・教育における男												
男女共同参画の視点からの防災研修	○	○				○			○	○	○	○
「YOKOHAMA わたしの防災カノート」改訂版の制作	○	○						○	○	○	○	○
ジェンダー視点をもって活躍する女性・ユースリーダー育成講座	○	○					○		○	○	○	○
男性ニーズの把握とジェンダー平等に向けた行動化を促す取組	○	○							○	○	○	○
LION家事シェアセミナー	○	○				○		○		○	○	○
保育園と連携したジェンダー平等プログラムの開発	○	○			○	○	○		○	○	○	○
保護者・教員向け進路指導に関する啓発セミナー	○	○	○				○	○		○	○	○
女の子のための理科実験教室	○	○					○	○		○	○	○

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数（1回あたり）	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>5 ジェンダーに起因する差別と暴力の根絶事業</b>											
デートDV防止啓発出前講座	市内の中学、高校、大学等へ出向いてデートDV防止啓発講座(ワークショップ)を実施	通年(24回)	生徒、学生	30~300人程度	無料	サ	○			過去の実績とアンケートからニーズを把握	横浜デートDV防止モデル事業として実施
学校管理職/教職員向けデートDV予防・啓発事業	デートDV予防啓発研修として動画を作成、配信	通年	教職員	250人程度	無料	サ	○			過去の実績とアンケートからニーズを把握	横浜デートDV防止モデル事業として実施
支援者対象研修	DV等の被害者支援に必要な視点やスキルを提供する研修を実施	1コース	支援者	15人	10,000円	サ	○			DV等の知識や支援スキルをもつ支援者の必要から	ジェンダー視点を組み込んだ支援者対象研修
アクティブ・バイスタンダーワークショップ	性暴力やハラスメント現場に居合わせた際の行動化を促すワークショップを実施	1回	市民	20人	無料	サ		○		暴力防止の認識と行動化に向けた取組の必要性を把握	市内での取組がないことから新規に実施
ハラスメント防止セミナー	企業・団体を対象にハラスメント防止対策を進めるためのセミナーを実施	1回	企業、団体	30人	2,000円	サ	○			過去の実績とアンケートからニーズを把握	市内中小企業を主な対象として実施
女性への暴力防止啓発キャンペーン	「若年層の性暴力被害予防月間」や「女性に対する暴力をなくす運動期間」に広報啓発キャンペーンを実施	若年層の性暴力被害予防月間(4月)、女性に対する暴力をなくす運動期間(11月12日~25日)	市民	—	無料	サ	○	○	○	内閣府が提唱する事業	全国で機運醸成を図る取組
女性のためのこころのケア講座	DV・モラルハラスメントなどによるこころの傷つきを理解し、自分自身を大切にケアする講座を実施	12回	女性	25人	600円	ク	○			過去の実績とアンケートからニーズを把握	市内では類似事業なし
女性のための法律講座	夫婦関係を見直す際に必要な法律知識を学ぶ講座を実施	2回	女性	30人	1,200円	ク	○			過去の実績とアンケートからニーズを把握	協会オリジナル資料を作成し実施

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
5 ジェンダーに起因する												
デートDV防止啓発出前講座	○	○				○	○			○	○	○
学校管理職/教職員向けデートDV予防・啓発事業	○	○	○				○			○	○	○
支援者対象研修	○	○							○	○	○	○
アクティブ・バイスタンダーワークショップ	○	○			○				○	○	○	○
ハラスメント防止セミナー	○	○	○					○		○	○	○
女性への暴力防止啓発キャンペーン	○	○								○	○	○
女性のためのこころのケア講座	○	○			○					○	○	○
女性のための法律講座	○	○			○					○	○	○

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数（1回あたり）	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>6 相談事業</b>											
心とからだと生き方の総合相談	ジェンダーにもとづく偏見、差別、格差、固定的な性別役割に起因する生きづらさを受止め、相談者自らが解決の道筋を立てることを支援する個別相談を実施	通年	市民	—	無料	ク	○			属性や問題で振り分けずに、相談者の悩みを受け止める「総合相談」として開館時より開設。	男女共同参画・ジェンダーの視点を持った専門性のある相談員を配置
グループ相談（さらさ、そよら）	DV被害や性的な傷つきを体験した女性のためのグループ相談の実施	さらさ 2コース そよら 1コース	女性	各コース 6～8人	無料	ク	○			性暴力被害者の急性期相談を担う、神奈川県との意見交換からニーズを把握。女性支援新法で求められる施策に合致	男女共同参画・ジェンダーの視点を持った専門性のある相談員を配置
DV相談支援センター（一部機能）	横浜市DV相談支援センターとしての相談業務	通年	市民	—	無料	ケ	○			全国でもいち早くDV相談に対応した実績あり。DV防止法で求められる施策に合致	男女共同参画・ジェンダーの視点を持った専門性のある相談員を配置。平日夜間、土日祝日はセンターのみ対応
男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度	横浜市男女共同参画推進条例第10条に基づいて、性別による差別等により人権が侵害された場合の相談と申出対応	通年	満16歳以上の市民	—	無料	コ	○			横浜市男女共同参画推進条例第10条に基づく事業	男女共同参画・ジェンダーの視点を持った専門性のある相談員及び有識者による対応

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
6 相談事業												
心とからだと生き方の総合相談	○				○				○	○	○	○
グループ相談(さらさ、そよら)	○				○				○	○	○	○
DV相談支援センター(一部機能)	○	○			○				○	○	○	○
男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度	○	○			○				○	○	○	○

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>7 調査研究・事業開発事業</b>											
女性の居住支援勉強会	支援団体や事業者、行政とともに、単身女性やシングルマザーの居住に関わる課題を共有し、新たな連携を模索する勉強会を開催	2～3回	支援団体、事業者、行政等	20人	無料	カ	○			「横浜市の単身世帯の住まいの状況・ニーズ調査」の結果からニーズを把握	市内では類似事業なし
「北京+30」関連インタビュー	北京会議(1995年)に派遣された横浜市民女性へのインタビューと成果の発信	通年	北京女性会議参加者	15人	無料	カ			○	当時の横浜市民派遣団からの提案	横浜市による北京会議への市民派遣の成果を検証する取組
「YOKOHAMA わたしの防災カノート」改訂版の制作（再掲）	男女共同参画の視点での地域防災研修時に教材として使用する「YOKOHAMA わたしの防災カノート」のリニューアル	通年	市民	—	無料	キ			○	地域防災研修時の参加者の意見を把握	協会オリジナル教材の制作
保育園と連携したジェンダー平等プログラムの開発（再掲）	保育園等と連携し、保育・幼児教育におけるジェンダー平等理解・促進プログラムの開発と試行	通年	保育園、幼児教育関係者等	—	無料	カ	○			子育て期の保護者からニーズを把握	市内では類似事業なし

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
7 調査研究・事業開発												
女性の居住支援勉強会	○	○						○	○	○	○	○
「北京+30」関連インタビュー	○	○							○	○	○	
「YOKOHAMA わたしの防災カノート」改訂版の制作(再掲)	○	○						○	○	○	○	○
保育園と連携したジェンダー平等プログラムの開発(再掲)	○	○			○	○	○		○	○	○	○

事業名	事業概要（目的・内容）	実施時期・回数等	主な対象者	対象人数	参加費	該当する必須事業	実施する館			ニーズの把握	類似事業とのすみ分け
							横浜	横浜南	横浜北		
<b>8 協働連携事業</b>											
自助グループ支援	心やからだ、生き方等の悩みをもつ当事者が経験や情報を分かちあい、支えあう活動の場を提供	通年	団体	年間3,000～4,000人程度	無料	ク	○	○	○	過去の実績とアンケートからニーズを把握	主にジェンダー課題に関わるテーマで実施
親子のひろば	アートフォーラムあざみ野の「親子のひろば」において、予約なしで子どもと一緒に参加できる場を提供し、子育て中の親同士や保育者との交流を促進	通年	未就学児と保護者	20組50人(定員) 年間1,500組程度	1組300円	—			○	過去の実績とアンケートからニーズを把握	—
アートフォーラムあざみ野20周年記念事業	アートフォーラムあざみ野開館20周年を記念し、横浜市民ギャラリーあざみ野との協働イベントを実施	10月	市民	120人	1,200円	—			○	芸術文化振興財団との協働企画による	20周年特別企画(内容未定)
あざみ野サロン	ジェンダー×アートをベースにした交流型の協働事業を実施	1回	市民	20人	600円	—			○	芸術文化振興財団との協働企画による	複合館の特色を生かした事業

事業名	留意事項該当											
	市広報の活用	市事業の広報協力	オンライン等	複合館の取組	子育て配慮	アウトリーチ	教育機関等連携	企業等連携	地域連携	事業評価	事業計画協議	市計画推進
8 協働連携事業												
自助グループ支援	○	○			○			○	○	○	○	○
親子のひろば	○	○		○	○					○	○	○
アートフォーラムあざみ野20周年記念事業	○	○		○	○				○	○	○	○
あざみ野サロン	○	○		○	○				○	○	○	○



公益財団法人

横浜市男女共同参画推進協会

# 人材育成方針

2023年（令和5年）



# 目 次

1	人材育成方針策定の趣旨	1
2	人材育成方針の目指すもの	3
	■協会の経営ビジョン めざす社会像／使命（ミッション）／基本戦略	
	■人材育成方針の目指すもの	
3	人材育成の基本的考え方	5
	■目指すべき職員像 ■目指すべき職員の行動姿勢 ■人材育成の基本方針	
4	職員に求められる役割・能力等	9
	■全職員に求められる「基礎的知識・能力・マインド」 ■職位ごとに求められる「役割」 ■職位ごとに求められる「能力」	
5	人材育成の具体的取組	21
	(1) 人材育成方針の周知、理解促進（基本方針1） (2) OJTを中心に据えた専門性向上への取組（基本方針1） (3) 講師養成プロジェクトを通じた専門性と力量の向上（基本方針1） (4) 計画的、体系的な職場外研修（OFF-JT）の実施（基本方針1） (5) 事業型拠点施設を生かした専門性の向上（基本方針1、2） (6) 職員エンゲージメントの高い職場づくり（基本方針3） (7) 安心して働ける職場づくり（基本方針3） (8) 組織目標等を職員全員が共有（基本方針3） (9) 職員表彰制度の創設・活用（基本方針3） (10) 職員登用制度の活用（基本方針3） (11) 職員の自主的な自己啓発の促進・支援（基本方針3） (12) 採用、配置・評価・研修の効果的な連携（基本方針4）	



## 1 人材育成方針策定の趣旨

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会は、1987（昭和 62）年に男女共同参画センター横浜（当時は横浜女性フォーラム）の運営を担う団体として設立されました。以来、35 年以上にわたり、一貫して「女性の人権」に係る課題の解決に向けて、女性の地位向上、女性活躍・男女共同参画に係る様々な事業に取り組み、横浜市男女共同参画推進条例や横浜市男女共同参画行動計画を踏まえ、男女共同参画推進に貢献しています。

男女共同参画社会基本法（1999（平成 11）年）が成立してから 24 年を経過したにもかかわらず、世界経済フォーラムが各国の男女格差を示す指標として公表しているジェンダーギャップ指数は、日本は世界 146 か国中 125 位という結果（2023（令和 5）年）にとどまり、特に政治、経済分野における男女格差は大きいことが示されています。

国内においては、少子高齢化、人口減少社会において単独世帯の増加や、デジタル化の推進等による暮らしや働き方の多様化など、社会生活様式が大きく転換しています。さらに、3 年以上にわたる新型コロナウイルス感染症拡大により、雇用状況の悪化、とりわけ女性の就労や生活に大きな影響が生じ、格差や不平等、困難が深刻化し、新たな課題が顕在化しています。

また、2022（令和 4）年 6 月に政府が示した「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」では、「専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域による取組の温度差の解消を強力に進め、男女共同参画センターの機能強化を図る」と方向づけられました。これを受けて、2023（令和 5）年 4 月には、「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関するワーキング・グループ報告書」が出され、具体的な機能強化策が示されました。

こうした中で、当協会が引き続き男女共同参画推進の専門機関として、市内外に存在感を示していくためには、35 年間紡いだ実績に安住することなく、また既成の枠組に囚われることなく、社会情勢の変化、国際社会や国等の動向、市民のニーズを的確に捉え、社会からの要請に応え得る半歩先※の取組を果敢に進めていく必要があります。

向こう数年のうちに、設立以来、当協会の運営・事業を支えてきた人材が相次いで定年退職の時期を迎える中で、これまでの取組を通じて培ってきた職員固有の専門的知見・能力や人的ネットワークを「暗黙知」のままとせず可視化し、組織全体の力として定着させ、将来にわたり継承・発展させていくことが不可欠です。また、ジェンダー平等に共鳴する若い世代や自発的な来館が難しい利用者にとって、男女共同参画センターが身近で頼れる活動の足場となるよう、新たな手法の開発や実践を積み重ねていくことが急務であると強

く認識しています。

こうした観点から、「人材こそが最も重要な経営資源」との認識のもと、協会のめざすものや求められる職員像、人材育成の取組の全体像を職員全員が共有し、自ら主体的に学ぶ意欲と姿勢を大切にしながら、協会の強みの一つである分野を横断した総合的な男女共同参画、ジェンダー平等に係る専門性をさらに高めていくため、人材育成方針を策定します。

この方針を広く発信して意欲ある人材の確保につなげるとともに、職員と組織がともに高め合う関係を築きながら「目指すべき職員像」の育成を図り、男女共同参画、ジェンダー平等に係る専門性をさらに高め、横浜市はもとより国全体の施策推進のうえで、全国の男女共同参画センターの中でのリーディングセンターを目指して、不断の取組を進めていきます。

#### コラム 半歩先とは\_\_

社会の動きを敏感にキャッチし、時代をリードするために一步先んずることを大事としながらも、私たちだけが先に進むのではなく、市民の声に耳を傾け、寄り添い、市民とともに歩むという、地に足の着いた仕事をしていく協会職員の姿勢を示しています。協会設立当時から35年を経た今日に至るまで、そしてこれからも、私たちはその思いを受け継ぎ、大切にしていきます。

## 2 人材育成方針の目指すもの

### 協会の経営ビジョン

#### めざす社会像

すべての人の尊厳が守られ、性別にかかわらずあらゆる分野に対等に参画でき、自分らしく生きられる都市・横浜の実現を目指します。

#### 使命（ミッション）

- (1) 社会情勢を把握し、ジェンダー平等の視点から新たな課題を探り、その解決に向けて、広く社会に提言を行い、発信します。
- (2) 横浜市の男女共同参画行動計画の推進母体として、ジェンダーにまつわる困難の解消に向けた取組・事業を進めます。
- (3) 横浜市男女共同参画推進条例に定められている拠点施設として、3館の男女共同参画センターを安心安全に運営し、あらゆる市民に開かれた事業を展開し、市民の活動交流を図ります。
- (4) 市民・企業・団体等との対話や実践を通して、信頼を高め、共感を得られる組織として、男女共同参画に取り組む機運の醸成や基盤づくりを行います。

#### 基本戦略

- (1) 拠点施設や各現場での業務を通じて市民・企業から得られた情報等から、社会情勢や市民ニーズの変化を捉え、先行きを見越し、半歩先を見据えた施策・事業を提案・企画し、成果を発信します。
- (2) 固定的性別役割の抑圧から解放され、誰もが自分らしく生きられるよう、地域社会とともに課題解決に向けての取組を進めるとともに、一人ひとりの市民の力を引き出すサポートを行います。
- (3) 地域・学校・企業・NPO法人・行政など多様な主体との連携・協働等を通じて、男女共同参画の新たな担い手の創出・成長を支援するとともに、アウトリーチ等を通じて市域全体に向けて男女共同参画のすそ野を広げる推進役を果たします。

## 人材こそが最も重要な経営資源

### 人材育成方針の目指すもの

男女共同参画社会の実現に資する事業の推進と  
事業型拠点施設の管理運営を持続的・発展的に担う  
専門性の高い人材の育成に取り組めます。

### 用語解説

#### 《男女共同参画社会とは》

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会（男女共同参画社会基本法第2条第1号）

当協会では、戸籍上の“男女”の性別にかかわらず、性の多様性を踏まえて、誰もがあらゆる分野に対等に参画できる社会の実現を目指している。

#### 《事業型拠点施設とは》

様々な施策・事業を展開するための拠点として活用することを目的とした施設。生涯学習やスポーツ活動、地域活動等、市民の主体的な活動への活動場所の提供を主体とした貸出型施設とは異なる。

男女共同参画センターは、情報ライブラリ（センター横浜）や交流ラウンジ（センター横浜南、横浜北）など、気軽に立ち寄り自由にくつろげる場に、事業のチラシやポスター、図書の企画展示の情報等を置き、「男女共同参画」に対する興味・関心・意識を高めるための入口としての機能を持たせている。

### 3 人材育成の基本的考え方

#### 目指すべき職員像

男女共同参画社会の実現に向け、  
高い専門性と人権意識を持ち、  
自ら考え行動し続ける職員

具体的には

- ◆男女共同参画、ジェンダー平等の実現に貢献する強い意志と誇りを持ち、
- ◆ジェンダーに係る豊富な知識と多様なネットワークを備え、
- ◆社会情勢や市民ニーズを敏感に捉えて、常に先行きを見越し、
- ◆性別や年齢にかかわらず、多様な市民・企業・団体から信頼され、
- ◆社会変革につなぐ半歩先の施策・事業を自ら考え、提案・実行し続ける職員

#### 職員に求められる専門性とは

- ◆男女共同参画、ジェンダー平等についての豊富な知識を持ち、常に知識と自身のジェンダー意識を向上させる意欲と姿勢を有していること
- ◆ジェンダー平等の視点を持って、市民の主体性と自己決定を尊重し、常に対等な立場で業務を遂行できること
- ◆市民が安心感を持って対話し、学びを促進できる場づくり（ファシリテート）ができること
- ◆市民のニーズに応えるため、男女共同参画センターが有する資源と地域の社会資源とを総合的・有機的に組み合わせて情報提供できること
- ◆ジェンダー課題について、市民はじめ多様な主体にわかりやすい形で情報発信し、連携・協働につなげて変革を起こしていけること
- ◆男女共同参画推進に向けた市民グループ、団体の自立的な活動を支援するとともに、団体の発展ステージに応じた情報提供や他団体の活動とつなげるコーディネートができること
- ◆施設利用者、事業参加者をはじめとした市民の声をていねいに聴き、現場で把握した課題を社会課題とつなげ、市の施策に活かせること

## 目指すべき職員の行動姿勢

### 1 専門性の発揮とさらなる向上

- ◆ 日常の業務をはじめ、あらゆる機会を捉えて、男女共同参画、ジェンダー平等に関する知識や対人援助に関して学び続けます。
- ◆ 積極的に市内外の同業種、異業種のネットワークに参加して、人脈をつくり、視野を広げ、新しい知見を組織内で共有します。
- ◆ ジェンダーに基づいた課題を抱える市民のニーズや状況に応じて、情報・相談・学習機能を組み合わせ、課題解決に向けた支援を行います。
- ◆ 日々の業務や実践で得た経験知を、組織内で相互に確認し、それぞれの専門性を組織全体の専門性として強化します。

### 2 半歩先を見据えた施策提案

- ◆ 利用者、事業参加者をはじめとした市民の声や社会情勢の先行きを捉えるアンテナを常に広げ、得られた情報から今後の課題を設定し、必要な施策を積極的に提案・提言します。

### 3 市民グループ、団体、大学等との連携・協働

- ◆ 男女共同参画、ジェンダー平等に関連する活動を行っている市民グループや団体、大学など様々な担い手と日頃から顔と顔の見える関係を築きます。
- ◆ 市民グループ、団体の活動をつなげるコーディネーター役を担います。

### 4 広報・発信

- ◆ 市民に届く情報提供や広報活動、事業成果の発信により、男女共同参画推進のすそ野の拡大に努めます。

### 5 高い人権意識とコンプライアンス

- ◆ 人権感覚を磨き、幅広い人権問題に関する理解と意識のもと業務を遂行します。
- ◆ 「公共」を担っている自覚を高く持ち、社会からの要請に応えるべく、誠実・公正に業務を遂行します。

### 6 互いに助けあい、学びあい、育てあう姿勢と職場づくりへの貢献

- ◆ 職場内で心理的安全性を確保し、ともに助けあい、学びあい、育てあう姿勢で業務を遂行します。
- ◆ 各々の学びや経験を職場内で共有し、チーム力の向上につなげます。

## 人材育成の基本方針

### 基本方針 1

「人材こそが最も重要な経営資源」との認識のもと、男女共同参画、ジェンダー平等に関する高い専門性を有し、かつ豊かな人権感覚を有する人材を育成します。

男女共同参画、ジェンダー平等のための施策推進の専門機関として力を発揮し続けられるよう、「人材こそが最も重要な経営資源」を基本認識として、OJT（On the Job Training：仕事を通じた学び）、OFF-JT（Off the Job Training：職場外研修）、講師養成プロジェクトにおける学び合いなど、あらゆる機会を通じて、職員の専門性を高め続けます。また、職員固有の専門性を組織の力として定着させ、協会としての専門性の発揮につなげていきます。

### 基本方針 2

事業型拠点施設の利点を生かして、時代の趨勢や変化に敏感で男女共同参画に関する専門性の高い人材を育成していきます。

事業型拠点施設を有する利点を生かして、現場における日々の業務遂行、市民や団体等との交流及び自己研さんを通じて、先行きを見越し、半歩先を見据えた施策の提案ができる専門性の高い職員を育てます。

### 基本方針 3

職員が自身の能力を高め成長する意欲と姿勢を引き出せるよう、職員エンゲージメント（※1）の高い組織づくりを進めます。

協会の使命や役割、目標を職員全員が共有する仕組み、MBO（Management By Objectives：目標によるマネジメント）の人材育成ツールとしての活用、職員表彰制度の運用のほか、風通しの良い職場づくりやウェルビーイング（※2）の向上などを通じて、互いに助けあい、学びあい・育てあう組織風土を醸成し、職員が自ら学ぶ意欲を持って主体的に能力開発に取り組むエンゲージメントの高い組織づくりに取り組みます。

※1 エンゲージメント：職員が組織を信頼し愛着を持ち、職員と組織が一体となり双方の成長に貢献しあう関係のこと。職員（従業員）エンゲージメントが高い組織には、職員一人ひとりが組織を信頼し、愛着をもち、自身と組織の成長に意欲的に取り組み、貢献しようとするという特長がある。

※2 ウェルビーイング：個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること。自分が幸せだと感じる職員は、創造的で業務のパフォーマンスが高く、組織に良い影響をもたらす。

#### 基本方針 4

職員一人ひとりに向き合い、評価・研修・配置を効果的に連動させながら、体系的な人材育成に取り組みます。

職員による主体的な能力開発の取組を支え、着実に専門性を高めていかれるよう、OJTを人材育成の中心に据え、評価、研修、配置を人材育成の視点で効果的に連動させ、職員一人ひとりの適切な目標設定と強みを生かした目標達成への支援を通して、体系的な人材育成に取り組みます。

## 4 職員に求められる役割・能力等

### 全職員に求められる「基礎的知識・能力・マインド」

日々の業務を着実にやり、組織目標を達成するため、職位にかかわらず、全職員が次のような業務遂行上求められる基礎的知識・能力・マインドを習得することが必要です。

#### (1) 男女共同参画、ジェンダー平等

男女共同参画、ジェンダー平等についての確固とした意識と基礎知識を持ち、常に高めていくことが必要です。

また、男女共同参画社会基本法、横浜市男女共同参画推進条例や行動計画など、男女共同参画分野の各法律、国の政策や方針、横浜市の施策を理解した上で業務に従事することが必要です。

#### (2) 人権意識

あらゆる施策・事業を人権尊重の視点を持って進めていくことが必要です。

そのために、職員一人ひとりが、人権問題を正しく理解し、自身の意識や価値観に関わる問題として捉え、考えることを通じて、人権感覚を磨き、幅広い人権に関する理解と問題意識をもって業務の遂行にあたる必要があります。

#### (3) ダイバーシティー・エクイティ&インクルージョン (DE&I) (※1)

誰もが安心して自分らしく生きていかれるように、多様性を尊重し、文化や価値観、経験やスキル等の違いを受け止め、情報や機会等をそれぞれの違いや状況にあわせて公平に提供すること、相手との信頼関係を築きながら業務にあたることや、幅広い視野で課題解決に取り組むことが必要です。

※1 ダイバーシティー・エクイティ&インクルージョン (DE&I)

ダイバーシティー (多様性)、エクイティ (Equity:公平性)、インクルージョン (Inclusion:包括性) の3つをあわせた概念。組織内に多様な人材が存在する状態にとどまらず、組織内の多様な人材それぞれに特有の経験やスキル、考え方が尊重され、情報、機会、リソースがそれぞれの違いや状況にあわせて公平に提供されること。

#### (4) 協働・連携

多様化・複雑化する市民ニーズや地域課題に対応するために、市民・地域・企業・大学等と共に課題解決に取り組む「協働・連携」の視点が必要です。

#### (5) コンプライアンス

法令遵守や社会的規範に従うことにとどまらず、市民や社会から求められていることに全力で応えていく必要があります。また、事務処理ミスや不祥事防止の観点からも、コンプライアンスに係る理解や知識の習得が必要です。

#### (6) 個人情報の保護・情報セキュリティ

協会職員は、市民の個人情報等を扱いながら業務を行うことがあります。ひとたび情報漏洩が起これば市民へ多大な被害を与え、信頼を一気に失うことになりかねません。個人情報取扱いや保護、情報セキュリティに関する一定の知識を習得することが必要です。

#### (7) ICTリテラシー・情報リテラシー

業務を効率的かつ安定的に遂行するためには、ICTの適切な利用が不可欠であり、パソコン、通信、SNS、情報システムなどICT全般に係る基礎知識を習得し、業務の中で活用できる知識・スキルが必要です。

また、客観的なデータも含めて、情報を検索・収集・選択して、現状や課題を的確に把握し、事業の推進に生かすリテラシーが必要です。

#### (8) 災害等発生時の危機管理

災害等発生時は『災害対応マニュアル』に基づき、業務に従事します。

(自動参集、帰宅困難者一時滞在施設、補完施設、女性相談窓口の開設など)。

そのため、自らの役割や計画の内容などの知識を習得することが必要です。

#### (9) 協会の経営ビジョンや目標

協会がどのような社会の実現を目指して、どのような使命・役割を担っていくのか、その使命・役割を果たすために、どのような考え方のもとで、どのような取組を行っていくのか、基本理念や基本方針、目標を共有し、そのなかで自身がどのような役割を果たしていくかを意識しながら、業務にあたる必要があります。

(10) 互いに助けあい、学びあい、育てあう職場づくり

職員一人ひとりが、互いに助けあい、学びあい、育てあう意欲と姿勢を持って、チーム力の高い職場づくりに貢献していく必要があります。

## 職位ごとに求められる「役割」

	職 位	求められる「役割」	
職員   能力 開 発 ・ 伸 長 期	職員 1 級 (職員 I)	協会職員としての基礎を身につける職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会職員に必要な専門的能力・知識の基礎を身につけ、上司や先輩職員の指導・助言のもと、(固有)職員との自覚を持って着実に業務を遂行する。</li> <li>■報告・連絡・相談の目的を理解し、実践する習慣を身につける。</li> <li>■上司や先輩職員の指導・助言のもと、市内外の多様な業種を含む関係機関・団体等との人的ネットワークの形成に取り組む。</li> <li>■互いに助けあい、学びあい、育てあうチーム力の高い職場づくりに取り組む。</li> <li>■新しい視点で創意工夫や提案に努め、職場の活性化に取り組む。</li> </ul>
	職員 2 級 (職員 II)	能力の幅を広げ、職場を支える中堅職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会職員に必要な専門的能力・知識の幅を広げ、自身の強みを伸ばし、弱みを克服しながら、主体的に業務に取り組む。</li> <li>■報告・連絡・相談のポイントを理解して、適切かつ効率的に実践する。</li> <li>■市内外の多様な業種を含む関係機関・団体等との人的ネットワークの形成に取り組む。</li> <li>■後輩職員の指導・育成、契約職員等の業務執行への助言に努めるなど、担当業務はもとより課全体の業務遂行に力を発揮し、互いに助けあい、学びあい、育てあうチーム力の高い職場づくりに主体的に取り組む。</li> <li>■日常の経験を踏まえて職場の改善点を提案し、改善・活性化に取り組む。</li> </ul>

職員   能力 活用 期	職員 3 級 (職員Ⅲ)	豊富な経験をもとに、職場を支え、中核となる職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 専門的能力・知識の幅をさらに広げるとともに、高い実務能力と豊富な経験・知識をもとに、課全体の業務執行はもとより、職場の風通しや士気高揚、人材育成などにより影響力を發揮する。</li> <li>■ 職場の中核として課長の補佐はもちろん、組織目標の達成に向けて職場の運営や、後輩職員の指導・育成、契約職員等の業務執行への指導・助言に携わるなど主体的に業務に取り組む。</li> <li>■ 経験を重ねる中で、業務の上で課長を代理し、課全体の先導的役割を担っていく。</li> <li>■ 市内外の多様な業種を含む関係機関・団体等との人的ネットワークの幅を広げるとともに、業務遂行に生かしていく。</li> <li>■ 課長を補佐し、互いに助けあい、学びあい、育てあうチーム力の高い職場づくりを主導する。</li> <li>■ 日常の経験を踏まえて職場の改善点を提案し、改善・活性化に取り組む。</li> </ul>
管理 職	課 長	課をまとめる 責任職	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 協会の運営方針・館の目標を踏まえた課の目標を設定し、職員や契約職員等を指揮しながら、また自らも業務を遂行し、課の目標を着実に達成する。</li> <li>■ 職員や契約職員等の人材育成への責任を自覚し、業務における日常のコミュニケーションや面談などを通じて指導・育成を行い、能力向上を図る。</li> <li>■ 自身の専門的能力・知識の幅をさらに広げるとともに、職員、契約職員等に継承し、職場の持続的発展につなげる。</li> <li>■ 職員や契約職員等が安心して高い意欲で業務に取り組み、仕事を通じて成長とやりがいを実感できる職場づくりを図る。</li> <li>■ 市内外の多様な業種を含む関係機関・団体等との人的ネットワークの幅をさらに広げながら、業務遂行の上で生かしていく。</li> </ul>

	<p><b>館 長</b></p> <p>館を統率する 責任職</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 協会の運営方針を踏まえて設定した館の目標を内外に明確に示し、意思決定を行い、課長等を指揮しながら館の目標を達成する。</li> <li>■ 協会の基本理念や目標を部下に浸透させるとともに、部下一人ひとりが協会職員であることの自覚と誇りを持って業務に取り組む職場づくりを図る。</li> <li>■ 業務や面談などを通じて部下とコミュニケーションを図り、指導・育成を行うことで、部下の能力向上を図り、組織力を高める。</li> <li>■ 自身の豊富な経験・知識、専門的能力、関係機関・団体等との人的ネットワークを業務遂行の上で生かすとともに、部下に継承し、職場の持続的発展につなげる。</li> <li>■ 館の事業及び施設運営等に係る事項の他館、協会本部及び横浜市はじめ関係機関との連絡調整を行う。</li> <li>■ さまざまな機会を捉えて、館や協会の事業とその成果を発信し、協会のプレゼンスを高める。</li> <li>■ 館のみならず、協会全体の運営に責任を負っている自覚を持ち、広い視野から全体最適を考えていく。</li> </ul>
	<p><b>部 長</b></p> <p>部を統率する 責任者</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業本部長は、事業部門の最高責任者として、館長等を指揮して事業及び施設運営を実行するとともに、事務局長を補佐して協会の経営に参画する。</li> <li>■ 部長は、協会の運営方針を踏まえて設定した部の目標を内外に明確に示し、意思決定を行い、館長等を指揮しながら部の目標を達成するとともに、事務局長を補佐して協会の経営に参画する。</li> <li>■ 事業及び施設運営、協会の組織運営等に係る高度な事項について、横浜市はじめ関係機関との連絡調整を行う。</li> <li>■ 周囲から信望を得る高い人間性を持って、人材育成をはじめ、協会の組織力を高めるための風土づくりを行う。</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>■自身の豊富な経験・知識、専門的能力、人的ネットワークを部下に伝え協会の持続的発展につなげる。</li> <li>■協会を象徴する顔として、さまざまな機会を捉えて、協会の取組とその成果を発信し、プレゼンスを高める。</li> </ul>
事務局長	協会事務局の最高責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会運営全般を長期的かつ広い視野から俯瞰し、理事長の経営方針を踏まえて経営的視点に立った運営方針を決定し、協会を経営する。</li> <li>■周囲から信望を得る高い人間性を持って、人材育成をはじめ、協会の組織力を高めるための風土づくりを行い、組織の力を最大限に引き出す。</li> <li>■協会に対する市民、市会、市などからの声を敏感に捉え、社会からの要請に応えられるよう経営に反映していく。</li> <li>■協会の経営全般に係る高度な事項について、横浜市はじめ関係機関との連絡調整を行う。</li> </ul>

特定契約職員 (責任職除く)	これまでの豊富な経験を組織に還元する職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>■後輩職員への知識・技術の継承に努め、職場の円滑な運営に貢献する。</li> </ul>
契約職員	職員とともに業務を遂行し、職場の安定的な運営を支える職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会職員として必要な基礎的な能力・知識を身につけ、組織目標の達成に向けて、職員とともに業務を遂行する。</li> <li>■担当業務の遂行に必要な専門的能力・知識を深めていくよう努める。</li> <li>■報告・連絡・相談の目的を理解し、実践する習慣を身につける。</li> <li>■職場内で互いに助けあい、学びあい、育てあいながら、職場の安定的な運営に寄与する。</li> <li>■創意工夫や提案に努め、職場の活性化に寄与する。</li> </ul>

<p><b>嘱託職員</b> <b>無期契約職員</b></p>	<p>職員とともに業務を着実かつ円滑に遂行し、職場の安定的な運営を支える職員</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■担当業務を遂行するために必要な専門的能力・知識と豊富な経験をもとに、組織目標の達成に向けて、職員とともに業務を着実かつ円滑に遂行する。</li> <li>■報告・連絡・相談のポイントを理解して、適切かつ効率的に実践する。</li> <li>■職場内で互いに助けあい、学びあい、育てあうチーム力の高い職場づくりに寄与する。</li> <li>■創意工夫や提案に努め、職場の活性化に寄与する。</li> <li>■契約職員へ知識・技術を継承し、職場の安定的運営及び持続的発展に寄与する。</li> </ul>
--------------------------------------	--	--

※上記のほか、協会では、直接雇用したアルバイトスタッフ、人材派遣会社等からの派遣者、委託事業者社員などが勤務しており、各業務を安定的に遂行していくうえで不可欠な役割を担っています。

職位ごとに求められる「能力」

	職 位	求められる「能力」	
職員   能力 開 発 ・ 伸 長 期	職員 1 級 (職員Ⅰ)	基礎的な実務能力・知識を習得する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会職員として必要な一般的な業務遂行能力、相手の立場を尊重して対応できる力</li> <li>■着実に業務を進めるためのスケジュール管理能力</li> <li>■担当業務の目標達成や課題解決に向けた企画力</li> <li>■関係機関・団体等と交流・連携して人的ネットワークを築く力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>
	職員 2 級 (職員Ⅱ)	高い実務能力・知識を習得し伸長する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■目標達成に向けて着実かつ円滑に業務を進めるための調整力・計画力</li> <li>■後輩職員を指導するなど、職場で良い影響力を發揮できる力</li> <li>■所属する課等の目標達成や課題解決に向けた企画力と実践力</li> <li>■関係機関・団体等と交流・連携して人的ネットワークを築く力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>
職員   能力 活 用 期	職員 3 級 (職員Ⅲ)	習得した能力やこれまでの経験を發揮する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■後輩職員の意欲を高める指導・育成を行い、職場でよい影響力を發揮できる力</li> <li>■課長を補佐、時に代理できるなど、目標の達成に向けてチームをまとめられる力</li> <li>■協会の事業全体や担当業務の社会的背景を理解した上で業務を推進する力</li> <li>■関係機関・団体等と交流・連携して人的ネットワークを築く力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>

管 理 職	課 長	課の目標達成 や部下の指導 育成を行うマ ネジメント力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■運営方針や館の目標を踏まえ、課の目標を設定し、職員と連携して達成する力</li> <li>■課の業務を確実に進捗管理する力</li> <li>■コンプライアンス推進への理解とコンプライアンス違反が起きた場合に適切に対応できる力</li> <li>■職員の勤務管理や健康管理を適切に行う力</li> <li>■館長を補佐、時に代理できるなど、館全体を見渡しまとめる力</li> <li>■意欲を持って職員の指導・育成を行う力</li> <li>■職員の意見を傾聴し、支える力</li> <li>■課・館の組織力を高める人材育成の視点・能力</li> <li>■客観的な視点に基づきニーズを把握し、企画・調整を進め、課題解決する力</li> <li>■関係機関・団体等と交流・連携して人的ネットワークを築く力</li> <li>■協会内の各部門や地域・企業等と連携・折衝・調整する力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>
	館 長	館の目標達成 や部下の指導 育成を行うマ ネジメント力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■運営方針等を踏まえ館の目標を設定し、課長等を指揮し達成する力</li> <li>■館の業務を確実に進捗管理（工程・予算等の管理）する力</li> <li>■館の目標達成に必要な意思決定を適時に行う判断力</li> <li>■館のコンプライアンス推進のための手続きを整備し、部下に浸透させる力</li> <li>■館の代表として、内外に事業方針等を発信する力</li> <li>■課長等の勤務管理や健康管理を適切に行う力</li> <li>■意欲を持って部下の指導・育成を行う力</li> <li>■部下の意見を傾聴し、支える力</li> <li>■中長期的かつ客観的視点から、企画・調整を進め、課題解決する力</li> <li>■関係機関・団体等と交流・連携して人的ネットワークを築き、活用する力</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会内の各館や地域・企業等と連携・折衝・調整し、まとめる力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>
部 長	<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会事務局の経営を補佐するマネジメント力</li> <li>■周囲からの信望を得る高い人間性、品格ある立ち居振る舞い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■運営方針等を踏まえ部の目標を設定し、館長等を指揮し達成する力</li> <li>■長期的・客観的な視点から意思決定を適時に行う判断力</li> <li>■協会内外に事業方針等を発信する力</li> <li>■関係機関・団体等との人的ネットワークを活用する力</li> <li>■課題に対して広い視野から解決する力、地域・企業等と連携・折衝・調整する力</li> <li>■高い意識・意欲を持って、人材育成を推進し、組織風土を作る力</li> <li>■将来を見据えた方針等の形成力、高いリスク管理能力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を活用したマネジメント力</li> </ul>
事務局長	<ul style="list-style-type: none"> <li>■協会事務局を経営するマネジメント力</li> <li>■周囲からの信望を得る高い人間性、品格ある立ち居振る舞い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■運営方針等を決定し、組織を指揮し達成する力</li> <li>■長期的・客観的な視点から意思決定を行う高い経営管理能力</li> <li>■協会事務局の代表として、協会内外に事業方針等を発信する力</li> <li>■課題に対して組織横断的に解決する力、地域・企業等と連携・折衝・調整する力</li> <li>■高い意識・意欲を持って、人材育成を推進し、組織風土を作る力</li> <li>■将来を見据えた政策形成力、高いリスク管理能力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を活用したマネジメント力</li> </ul>

<b>特定契約職員</b> (責任職除く)	これまでの経験により習得した能力を職員及び組織に還元する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■これまでの豊富な経験・知識を後輩職員へ継承できる力</li> <li>■目標達成に向けてチームをサポートする力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>
<b>契約職員</b>	職員とともに業務を安定的に遂行する実務能力及び専門的知識を習得する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■担当業務を安定的に遂行する能力</li> <li>■相手の立場を尊重して対応できる力</li> <li>■着実に業務を進めるためのスケジュール管理能力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>
<b>嘱託職員</b> <b>無期契約職員</b>	職員とともに業務を着実かつ円滑に遂行する実務能力及び専門的知識を習得する力	<ul style="list-style-type: none"> <li>■担当業務を着実かつ円滑に遂行する能力</li> <li>■相手の立場を尊重して対応できる力</li> <li>■着実かつ円滑に業務を進めるためのスケジュール管理能力</li> <li>■固有職員を補佐し、契約職員を指導するなど、職場の円滑な運営に貢献できる力</li> <li>■全職員に求められる「基礎的知識・マインド」を習得し活用する力</li> </ul>

※協会内で勤務するアルバイトスタッフ、人材派遣会社等からの派遣者、委託事業者社員などについては、「人材育成方針」に基づく人材育成の対象にはなりません。人権意識、法令遵守、コンプライアンス、危機管理、対人コミュニケーションなどについて、派遣会社や委託事業者などと連携して研修等を行っていきます。

## 5 人材育成の具体的取組

人材育成の基本方針にそって、職員が自ら学び、専門性を高める意欲を持って日頃の業務を遂行し、管理職や組織（経営層）は職員の主体的な取組を支えます。これらを基本として、互いに助けあい、学びあい、育てあう組織風土を醸成し、「目指すべき職員像」に合致する人材の育成を進めていきます。

### 職員一人ひとりに求められる取組姿勢

- ◆「目指すべき職員像」と「目指すべき職員の行動姿勢」を目標として、かつ自らの職位に求められる役割と必要な能力を理解し、積極的に役割発揮できるよう能力開発に努めます。
- ◆自身の強み・弱みを把握し、業務内外のあらゆる機会を通じて、強みを伸ばし、弱みを克服するよう、自ら学び、能力を高め、成長する意欲を持って取り組みます。
- ◆上司・同僚の立場を尊重しつつ、コミュニケーションを活発にし、ともに助けあい、学びあい、育てあう姿勢で取り組みます。

### 管理職が果たすべき役割

- ◆職員一人ひとりに求められる取組姿勢を実践し、部下に対してロールモデルを示します。
- ◆部下の育成は上司の責任との認識を強く持ち、育成に係る目標を部下と共有し、意欲を引き出し、支援することで成長とやりがいを実感できるよう取り組みます。
- ◆日常の業務遂行を通じて、自身の専門的な知識・スキルや経験、人的ネットワークを部下に継承して専門性を高めていくよう取り組みます。
- ◆部下の取組や能力開発・伸長の状況を適正に評価し、次の目標設定につなげます。
- ◆部下と信頼関係を築き、心理的安全性が確保された風通しの良い職場づくりを通じて、職員同士が互いに助けあい、学びあい、育てあう組織風土を築きます。

#### (1) 人材育成方針の周知、理解促進（基本方針1）

人材育成方針で示した「目指すべき職員像」及び「目指すべき職員の行動姿勢」、全職員に求められる「基礎的知識・能力・マインド」、職位ごとに求められる「役割」「能力」を全職員が理解し、到達すべき目標として能力開発に取り組めるよう、研修機会や職場ミーティングなど、あらゆる機会を通じて理解の徹底を図ります。

## (2) OJTを中心に据えた専門性向上への取組（基本方針1）

MBO（目標によるマネジメント）を人材育成ツールとして活用し、OJT（仕事を通じた学び）を中心に据えて、現場における日々の業務遂行、市民や団体等との交流及び自己研さんを通じて、経験や学習を積み重ねることで職員の専門性を培い、高め、協会全体の専門性へと集約していきます。

上司が部下に対して指導するタテの関係に加えて、同僚職員同士のヨコの関係も重視し、職場内での「助けあい、学びあい、育てあい」によるOJTを推進していきます。

さらに、大学等教育機関、市民グループや関係団体等、他都市の男女共同参画推進団体など、協会外の関係機関・団体とも積極的に交流・連携して学ぶことを通じて、一層の専門性の向上につなげていきます。

### **ア MBO（目標によるマネジメント）を活用した人材育成**

次の手順によりMBOを人材育成のツールとして活用していきます。

- ◆年度当初に、「目指すべき職員の行動姿勢」、全職員に求められる「基礎的知識・能力・マインド」、職位ごとに求められる「役割」「能力」を踏まえて、キャリア分析を行い、自身の能力開発における目標を設定します（全職員）。
- ◆上司（管理職）は、部下一人ひとりの強み・弱みを把握し、強みを伸ばし、弱みを克服するための人材育成に係る目標を設定します。
- ◆MBO目標設定時の面談を通じて、1年間の担当業務とあわせて能力開発の目標を両者ですり合わせ、共有します。
- ◆日々の仕事を通じて目標達成に積極的に取り組み、上司は指導・助言を行うとともに、到達状況を常に把握します。
- ◆中間期振り返りにより到達状況を両者で共有し、必要に応じて取組を見直します。
- ◆期末振り返りにより達成状況を両者で共有し、次年度の目標設定につなげます。

### **イ 異業種を含む多様な機関・団体等との交流、意見交換**

事業や調査研究における連携・協働、意見交換の場づくり、取組状況等に係る事例照会など、様々な方法で、大学等教育機関、市民グループや関係団体等、他都市の男女共同参画推進団体、内閣府や国立女性教育会館など、協会外の関係機関・団体と交流する機会を作っていきます。

### **ウ 専門的な知識・スキル、人的ネットワークを可視化し、継承する取組**

日々の業務とともに取り組む中で、上司・先輩から後輩へと経験知を伝えるよう努めるほか、研修の機会やイントラネットの活用などにより、暗黙知を可視化して伝わるよう取り組みます。

### (3) 講師養成プロジェクトを通じた専門性と力量の向上（基本方針1）

企業・団体等からの研修講師派遣や各種委員への就任等に係る依頼に対応し、信頼に十分に答えられるよう、また固有職員が講師等の依頼に対応できるよう専門性を高めていきます。

具体的には、「女性と防災」、「ハラスメント防止」など、男女共同参画に関連するテーマについて、協会職員横断的な講師養成プロジェクトを通じて、最新の関連知識の習得、講義内容や講義資料等のモデル化、ファシリテーションや話し方等に係る技術の向上等に向けて研さんを重ねるとともに、実際の講師体験を通じて専門性の一層の向上を図っていきます。

### (4) 計画的、体系的な職場外研修（OFF-JT）の実施（基本方針1）

OJTと連動させながら、職位ごとに求められる「役割」を的確に果たし、求められる「能力」や「基礎的知識・マインド」を着実に身に付けられるよう、職場外研修（OFF-JT）を体系的に実施していきます。

研修名		対象者
1	基礎研修	
	(1) 男女共同参画理解	全職員
	(2) 人権啓発	全職員（職場ごと）
	(3) 協会の事業・取組を知る	職員、契約職員等、課長
	(4) 情報セキュリティ・個人情報保護	全職員（職場ごと・月1回）
	(5) コンプライアンス、ハラスメント防止	全職員
2	階層別研修	
	(1) 新採用職員研修	新採用職員
	(2) 新任管理職研修	新任課長
	(3) 管理職研修	課長、館長
	(4) 人材育成者研修	課長、館長
	(5) 職員研修	職員、契約職員等
	(6) 人事考課研修	課長、館長、職員
3	専門研修	
	(1) 事業企画研修	全職員
	(2) 事業評価研修	全職員
	(3) 事業効果評価手法に係る研修	課長、館長
	(4) 施設運営スタッフ研修	施設運営スタッフ
	(5) 相談員研修	相談員
	(6) 広報・SNS研修	職員、契約職員等、課長
	(7) WEB/CMS 操作研修	新採用職員
	(8) 防災訓練	全職員、管理会社スタッフ等

## 職員研修体系

研修種目	職 位		職 員			運営責任職		経営責任職	
	契約職員・嘱託職員		職員Ⅰ	職員Ⅱ	職員Ⅲ	課長	館長	部長等	
1 基礎研修									
基礎的知識・マインド	人権啓発研修（管理職研修／全体研修／職場研修）								
	情報セキュリティ・個人情報保護研修（職場ごと、月1回）								
実務能力	コンプライアンス研修／ハラスメント防止研修（管理職研修／職場研修）								
	コミュニケーション研修								
	文書作成、経理事務等の実務研修					文書・経理事務研修			
2 階層別研修									
	新採用職員研修								
						管理職マネジメント研修			
						人材育成者研修			
						人事考課者研修			
						経営改革力研修			
					新任管理職研修				
	職員研修								
3 専門研修									
専門性の向上・継承	男女共同参画理解研修（テーマ別に年3回程度） ※横浜市の政策理解を含む								
	協会の事業・取組、歴史を知る研修（事業継承に向けた研修）					事業効果評価手法に係る研修			
（事業企画・事業評価）	講師養成研修								
	事業企画研修								
（専門業務スキル）	事業評価研修（事業振り返り）								
	相談員研修 ※相談員のみ								
	施設運営スタッフ研修 ※施設運営担当者								
	広報・SNS研修								
	WEB/CMS操作研修 ※新採用職員								

## (5) 事業型拠点施設を生かした専門性の向上（基本方針1、2）

職員の専門性は、現場における日々の業務遂行、市民や団体等との交流及び自己研さんを通じて、培われ、高められていきます。

事業型拠点施設である男女共同参画センターの運営を通じて、職員が来館者と直接触れ合い、思いを聴くことで生の情報や生活実態を把握します。こうして得られた第一次情報と社会調査等のデータとを組み合わせながら、社会情勢や市民ニーズの変化の先行きを見通して、新たな課題の設定とその解決に向けた施策・事業を提案・企画していきます。

事業型拠点施設を有しているからこそ、時代の趨勢や変化に敏感で専門性の高い人材を育成することができます。

### ア 事業型拠点施設の人材育成における意義

- ◆社会情勢や市民ニーズの変化に即して、情報・相談・学習機能を組み合わせた事業を柔軟に企画・実施できます。
- ◆地域づくりの様々な担い手が男女共同参画センターを活用することで、職員と顔の見える関係が築かれ、これをもとに職員がコーディネーター役として様々な連携・協働の形態を生み出し、変革につながられます。
- ◆情報ライブラリ（センター横浜）や交流ラウンジ（センター横浜南、横浜北）など、気軽に立ち寄り自由にくつろげる場によって敷居が低くなり、様々な人々を呼びこむことができ、確度の高い生の情報や生活実態に触れることができます。

## (6) 職員エンゲージメントの高い職場づくり（基本方針3）

職員の働きやすさ、やりがいの追求と経営理念の浸透に努め、職員エンゲージメント（P8 ※1参照）の高い職場づくりを通して組織の持続的な発展に取り組みます。

## (7) 安心して働ける職場づくり（基本方針3）

ライフ・ワーク・バランスの実現はもとより、ウェルビーイング（P8 ※2参照）の視点を持って協会の経営にあたります。

## (8) 組織目標等を職員全員が共有（基本方針3）

職員一人ひとりが協会の運営を担う人材であることの自覚を持ち、協会全体の業務の中での自身の担当業務の位置づけを意識しながら日々の仕事と能力開発に取り組めるよう、協会の経営ビジョン、年間事業方針・計画等、運営方針等を全職員が理解・共有するよう周知・徹底します。

◆年間事業方針・計画、予算編成への参画と共有（年次）

毎年度、事業方針会議を開催し、理事長以下、本部及び各館の管理職全員が参加し、当年度の振り返りと次年度の予算編成、男女共同参画推進事業の方針、計画を策定しています。会議の内容及び結果は、管理職から職員へ伝達し、全員が組織目標を共有します。

◆月毎の事業の進捗状況や今後の予定の共有、課題検討、取組方針等の調整（月次）

毎月、本部及び各館の管理職全員が参加する管理職会議を開催し、協会全体やセンター運営全般について報告、共有、討議等を行います。会議の内容は、管理職から職員へ伝達・共有します。

◆その他

ア 経営企画会議での方針検討・共有

経営幹部職員による会議を毎週開催し、経営上の重要事項を検討・決定しています。会議の結果は、必要に応じて、適宜、各館長等に伝達し共有します。

イ 各課定例ミーティングでの情報共有

各課単位で定例ミーティングを実施し、きめ細かい市民サービス等について検討し、提供します。施設や設備管理の委託業者と定期的に綿密な打ち合わせを実施し、安全・安心・快適な施設利用環境の提供に努めます。

ウ MBO（目標によるマネジメント）を通じた組織目標の共有（再掲）

MBO（目標によるマネジメント）の実施にあたり、当年度の協会組織としての目標を職員全員に伝達・共有した上で、各自の目標設定を行います。

### （9）職員表彰制度の創設・活用（基本方針3）

「目指す職員像」及び「行動姿勢」等に向けた職員の取組意欲を高め、自己啓発等の取組を促すとともに、業務に対する意欲向上を図るため、抜群の努力をし、顕著な功績を挙げた職員や、職務の内外を問わず、協会の名誉と信用を高める功績顕著な職員を表彰する制度の創設に向け、検討を進めます。

### （10）職員登用制度の活用（基本方針3）

契約職員から固有職員への登用制度を設けることで、自ら学び、能力を高め、業務に取り組む意欲の向上を図ります。

### （11）職員の自主的な自己啓発の促進・支援（基本方針3）

職員が成長し成果を出していくためには、「自ら学ぶ意欲」が不可欠です。

OJT、OFF-JTに加えて、業務に必要な専門資格の取得など、職員が業務に支障のない範囲で自発的に行う能力開発の取組を促し、支援していきます。

## ア 自己啓発研修制度

半日単位に4回（2日間）の職免を付与し、職員が業務に支障のない範囲で自発的・主体的に取り組む自己啓発を推進します。

## イ 資格取得等支援制度

業務指示による資格取得のほか、原則として固有職員を対象に、業務に支障のない範囲で行う協会業務に必要な資格取得等を目指す自己啓発の取組を支援する制度を効果的に運用していきます。

## ウ 外部研修の活用

内閣府、国立女性教育会館や全国女性会館協議会等が主催する男女共同参画に関する研修や公益法人運営に関する研修等の外部研修も活用していきます。

## (12) 採用、配置・評価・研修の効果的な連携（基本方針4）

協会の組織力の向上と職員の成長を目指し、全職員に求められる「基礎的知識・能力・マインド」や「行動姿勢」に係る素地を有する人材を計画的に採用するとともに、「配置」、「評価」、「研修」（OJT、OFF-JT、自己啓発研修等）を効果的に連携させながら人材育成を進めていきます。

### 〔採用〕

業務を遂行するための基礎的な知識・能力・マインドを身に付けている社会人経験者を中心としつつ、年齢構成のバランスを確保する観点から新卒者の採用も積極的に行い、将来に向けて持続可能な組織体制づくりに取り組みます。募集にあたっては、協会WEBサイト等を通じて基本理念や業務内容等とあわせて求める職員像を発信し、人材の発掘・応募につなげていきます。

また、契約職員として優秀な業績・能力を有する職員を（固有）職員として登用し、人材の活用を図るほか、長年にわたり協会の業務・組織運営を担ってきた職員を定年退職後に再雇用し、後輩職員の指導・育成を担ってもらうことで、知識・経験の継承につなげていきます。

### 〔配置〕

将来に向け協会の業務・組織運営を中核として担う人材を持続的に育成する視点と、安定した執行体制の確保の視点の両面から配置を考え、人事異動を実施します。

### 〔評価〕

MBO（目標によるマネジメント）を活用して、職員と人材育成の目標を共有した上で、業務を通じて発揮された実績、取組姿勢、能力等を公正かつ客観的に評価し、人材育成の到達状況と今後の目標を把握します。

MBOによる業務実績評価や人事考課結果をもとに、勤勉手当や定期昇給・昇格に

反映させることを通じて、職員のモチベーション向上につなげるとともに、一人ひとりの人材育成の目標をあらためて設定し、共有した上で、さらなる取組につなげていきます。

#### 【研修】

全職員に求められる専門性に係る「基礎的知識・能力・マインド」や「行動姿勢」、職位ごとに求められる「役割」と「能力」を踏まえて、職員一人ひとりの人材育成に係る目標を設定し、日々の業務における指導・育成を通じて、職員の意欲を高め、OFF-JTや自己啓発の取組も組み合わせながら能力開発を図っていきます。



「公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会 人材育成方針」

2023 年（令和 5 年）



公益財団法人

横浜市男女共同参画推進協会

# 経営ビジョン

誰もが自分らしく生きられる都市

横浜を創る

2023（令和5）年7月



# 目 次

1	経営ビジョン策定の趣旨	1
	(1) 背景	1
	(2) 策定のねらい	2
	(3) 位置付け	2
	(4) 期間	3
2	現状認識	4
	(1) 男女共同参画に係る社会状況	4
	ア 国内外の社会情勢	
	イ 国及び横浜市における取組の状況	
	(ア) 国の取組	
	(イ) 関連法律の改正等	
	(ウ) 横浜市の取組	
	(2) 協会の事業・組織運営の状況	7
	ア 35年の歩み	
	イ 協会を取り巻く経営環境	
	(ア) 事業・組織運営における主な強み	
	(イ) 事業・組織運営において留意を要する点(弱み)	
	(ウ) 影響が予想される主な外部環境要因	
3	めざす社会像と協会の果たす役割(基本理念)	13
	■めざす社会像	
	■使 命(ミッション)	
	■基本戦略	
4	事業・組織運営の基本的考え方	15
	(1) 男女共同参画推進事業の基本方針と主な取組	15
	(2) 経営基盤の安定・強化の基本方針と主な取組	20
5	今後に向けて	27



## 1 経営ビジョン策定の趣旨

### (1) 背景

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会は、1987（昭和 62）年に男女共同参画センター横浜（当時は横浜女性フォーラム）の運営を担う団体として設立されました。以来、35 年以上にわたり、一貫して「女性の人権」に係る課題の解決に向けて、女性の地位向上、女性活躍・男女共同参画に向けて、時代の先駆けとなる様々な事業に取り組み、横浜市男女共同参画推進条例や横浜市男女共同参画行動計画を踏まえ、男女共同参画推進に貢献しています。

男女共同参画社会基本法（1999（平成 11）年）が成立してから 24 年が経過したにもかかわらず、世界経済フォーラムが、各国の男女格差を示す指標として公表しているジェンダーギャップ指数において、日本は世界 146 か国中 125 位という結果（2023（令和 5）年）にとどまり、特に政治、経済分野においての男女格差は大きいことが示されています。

また、少子高齢化、人口減少社会において単独世帯の増加や、デジタル化の進展等による暮らしや働き方の多様化など、社会生活様式が大きく転換しています。さらに、3 年以上にわたり新型コロナウイルス感染症の感染がまん延した中で、雇用状況の悪化、とりわけ女性の就労や生活に大きな影響が生じ、格差や不平等、困難が深刻化し、新たな課題が顕在化しています。

2022（令和 4）年 6 月に政府が示した「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」では、「専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域による取組の温度差の解消を強力に進め、男女共同参画センターの機能強化を図る」と方向づけられました。これを受けて、2023（令和 5）年 4 月には、「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関するワーキング・グループ報告書」が出され、具体的な機能強化策が示されました。

こうした中で、当協会が引き続き男女共同参画推進の専門機関として、市内外に一層存在感を示していくよう、35 年間紡いだ実績に安住することなく、また既成の枠組に囚われることなく、社会情勢の変化、国際社会や国等の動向、市民のニーズを的確に捉え、社会からの要請に応え得る半歩先※の取組を果敢に進めていきます。

また、ジェンダー平等に共鳴する若い世代や自発的な来館が難しい利用者にとって、男女共同参画センターが身近で頼れる活動の足場となるよう、新たな手法の開発や実践を積み重ねていくことが急務であると強く認識しています。

これらを通じて、横浜市はもとより、全国に向けて専門性を発揮し、男女共同参画社会、ジェンダー平等の実現に向けて、力強く取組を進めていきます。

### コラム 半歩先とは\_\_

社会の動きを敏感にキャッチし、時代をリードするために一歩先んずることを大事としながらも、私たちだけが先に進むのではなく、市民の声に耳を傾け、寄り添い、市民とともに歩むという、地に足の着いた仕事をしていく協会職員の姿勢を示しています。協会設立当時から35年を経た今日に至るまで、そしてこれからも、私たちはその思いを受け継ぎ、大切にしていきます。

## (2) 策定のねらい

当協会の設立目的は、定款第3条において「この法人は、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ことを目的とする」と定められています。

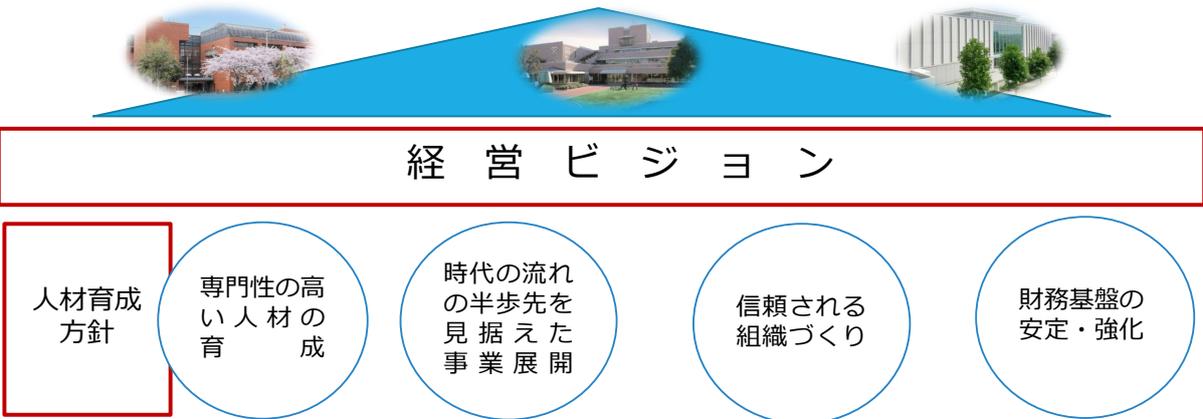
設立から35年を経過し、社会情勢も大きく変化してきている中で、今後の潮流の方向を踏まえて、あらためて協会のめざす社会像や使命（ミッション）、取組の基本的考え方や全体像などを明らかにし、男女共同参画、ジェンダー平等を推進するための専門機関としての当協会の役割を市内外に向け、一層強力に示すため、経営ビジョンを策定します。

## (3) 位置付け

別途策定した「人材育成方針」とあわせて、協会の経営に係る基本的考え方を示すものとして広く発信していきます。また、全職員がこれらを理解・共有し、めざす社会像の実現に向けて一丸となって使命（ミッション）を果たしていきます。経営ビジョンを踏まえ、当協会は、就労、健康、教育など、分野横断的に男女共同参画、ジェンダー平等の推進に取り組む専門機関としての強みを発揮し、横浜市はもとより国の男女共同参画推進施策を進めていくうえで、全国の男女共同参画センターの中でのリーディングセンターを目指していきます。

第5次横浜市男女共同参画行動計画推進  
への役割発揮

社会情勢、市民ニーズの変化への柔軟な  
対応（半歩先の事業展開）



#### （４）期 間

概ね 10 年間（2023～33 年度）を想定していますが、社会情勢等を踏まえて必要に応じて逐次改訂を行います。特に、「4 事業及び組織運営の基本的考え方」については、5 年程度を目途に見直しを行います。

## 2 現状認識

### (1) 男女共同参画に係る社会状況

#### ア 国内外の社会情勢

##### ◆SDGs 5 番目の「ジェンダー平等」

2015（平成 27）年に国連で開催された「持続可能な開発サミット」では、「誰一人取り残さない」という原則のもと、世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し「持続可能な社会・経済・環境」を目指す、SDGs(Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)が掲げられ、2030（令和 12）年という達成期限を設け、17 のゴールと 169 のターゲットに、すべての国が取り組むことを約束しています。その 5 番目のゴールに「ジェンダー平等」があります。

##### ◆日本のジェンダーギャップ指数

日本では、男女共同参画社会基本法（1999（平成 11）年）が成立してから 24 年が経過したにもかかわらず、日本のジェンダーギャップ指数は世界 146 か国中 125 位（2023（令和 5）年 世界経済フォーラム）で先進国中最下位となっており、特に政治参画では 138 位、経済参画では 123 位となっています。

科学技術・学術分野でも、諸外国と比較して、研究者に占める女性の割合や理工系の学部にも占める女性の割合は低くなっています。

##### ◆新型コロナウイルス感染症拡大の影響

3 年以上にわたる世界的な新型コロナウイルス感染症拡大により、国内の男女共同参画の遅れが露呈することにもなりました。就業面では、雇用状況の悪化、とりわけ、女性労働者が多く従事するサービス業等への深刻な影響により、女性の就労や生活に大きなダメージを与え、非正規雇用労働者の女性が男性に比し大幅に減少するなど雇用状況が悪化し、女性不況（シーセッション）とも呼ばれる事態となりました。

また、全国の配偶者暴力相談支援センターと「DV 相談プラス」（内閣府が 2020（令和 2）年 4 月から 24 時間対応としてメールや SNS にも対応して開始）に寄せられた DV 相談件数は、2020（令和 2）年度は 19 万件を超え、前年度の比較で約 1.5 倍となっており、その後、2022（令和 4）年度も高止まり状況です。

一方で、女性の自殺者は 2020（令和 2）年から 2021（令和 3）年は 935 人増加し、2022（令和 4）年まで 3 年連続で増加し、男性の自殺者数も 13 年ぶりに増加する傾向がありました。

### ◆少子高齢化と人生 100 年時代

少子高齢化、人口減少社会において 1985（昭和 60）年には全世帯の 4 割を占めていた「夫婦と子ども」の世帯は、2020（令和 2）年時点では全体の 25%となり、単独世帯は 38.0%と最も多くを占めています。さらに、平均寿命は女性 87.71 歳、男性 81.56 歳）で、人生 100 年時代を迎えていることから、それを見据えた長期にわたるライフプランが迫られています。

### ◆女性の就労における格差と働き方

女性の就労をめぐる状況では、女性就労者数は 2012 年（平成 24 年）から 2022（令和 4）年までに約 370 万人増加したものの、女性の年齢階級別正規雇用比率をみると、25 歳～29 歳の 59.7%をピークに、年齢の上昇とともに正規雇用比率は低下しています。また、2021（令和 3）年では、非正規雇用労働者の割合は、男性労働者の 21.8%に対し、女性は 53.6%と 2 倍以上の割合になっています。

雇用者の共働き世帯は増加傾向で、現在では全体 7 割以上となっているものの、2021（令和 3）年度では、6 歳未満の子どもを持つ妻・夫について、妻が専業主婦の場合は家事関連時間の 84%、共働きであっても 77.4%を妻が担っており、家事・育児等の偏りがみられます。

## イ 国及び横浜市における取組の状況

### （ア）国の取組

政府は「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）2022」のなかで、新たに「Ⅰ 女性の経済的自立」「Ⅱ 女性が尊厳と誇りをも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」について、重点的に取り組むべき事項を定めました。特に、「Ⅰ 女性の経済的自立」においては、地域におけるジェンダーギャップの解消に向けて、全国 355 か所の男女共同参画センターをバックアップする機能を持つナショナルセンターの役割について言及しています。そして、各地の男女共同参画センターの機能・充実については、専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域による取組の温度差の解消を強力に進め機能強化を図ることなどが明記されています。

さらに、「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）2023」では、新たに取り組む事項として、「Ⅰ 女性活躍と経済成長の好循環の実現」に向けて、「Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」「Ⅲ 女性が尊厳と誇りをもって生きられる社会の実現」「Ⅳ 女性の登用目標達成（第 5 次男女共同参画基本計画の着実な実行）」が掲げられています。

## (イ) 関連法律の改正等

### ◆育児・介護休業法の改正

2021（令和3）年6月には育児・介護休業法が改正され、育休を取得しやすい雇用環境の整備や個別の制度周知・休業取得意向の確認、取得状況の公表（従業員1000人超の事業主）などが雇用主に義務付けされたほか、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設により、子の出生後8週間以内に最長4週間まで休業できる制度が創設されました。

### ◆性犯罪、性暴力対策の強化

法務省は110年ぶりの刑法改正として、「強姦罪」の名称を2017（平成29）年に「強制性交等罪」へと変更し、男性も法対象となりました。2023（令和5）年6月には、強制性交等罪と準強制性交等罪を統合して「不同意性交等罪」とすることや、性交同意年齢を13歳から16歳へと引き上げる等の改正案が参議院で可決され、7月13日から施行されました。

### ◆困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の制定

2022（令和4）年には、売春防止法からの脱却として、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、施策を推進する法律「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。

人権が尊重され、女性が安心して、かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与できることを目的に、男女平等の実現に資することを基本理念としています。

### ◆ハラスメント対策全般の強化

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、2022（令和4）年から女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる法整備が行われました。

## (ウ) 横浜市の取組

横浜市は「第5次横浜市男女共同参画行動計画」（2021（令和3）年3月）を策定し、SDGsの視点を包括的に取り入れ、誰一人取り残さない決意で、地域や企業、関係団体など、様々な担い手と協働・連携しながら、男女共同参画社会の実現を目指すとしています。また基本理念としては、横浜市男女共同参画推進条例に基づき、「3つの政策」と「10の施策」「行政運営」により計画を推進するとしています。

政策1 女性活躍のさらなる推進	施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
	施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり
	施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革
政策2 安全・安心な暮らしの実現	施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶
	施策5 困難を抱えた女性への自立支援
	施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援
	施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進
政策3 誰もが活躍できる 豊かな地域・社会づくり	施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進
	施策9 地域・教育における男女共同参画の推進
	施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成
行政運営	計画の推進に係る体制整備

「横浜市中期計画 2022～2025」（2022（令和4）年12月）においては、“2040年ごろのありたい姿”として「共にめざす都市像」を描き、その実現に向けた「基本戦略」として目指すべき方向性・姿勢を示しています。その中の政策12には「ジェンダー平等の推進」が記載されており、主な施策として、「1 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり」「2 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進」「3 多様な性のあり方への支援と理解の促進」が掲げられています。

## （2）協会の事業・組織運営の状況

### ア 35年の歩み

当協会は、これまで、人が尊厳を保って生きていくためには「経済的自立」「精神的自立」「生活者としての自立」が必要という視座のもと、「しごと」「くらしの自立、こころの自立」「こころとからだと性の健康」「女性への暴力」の4つのテーマを中心に、様々な取組を進めてきました。

専業主婦世帯が標準とされた時代での再就職支援講座の実施、女性の視点を生かした防災対策、若年無業女性の自立支援など、時代の先駆けとなる取組に挑戦し続けてきました。特に、現場目線を最も大事にして、課題を抽出し、解決に向けて粘り強く実践することを通じて、横浜市はもとより国の施策推進に貢献し続けてきたと自負しています。

年 月	事 柄
1987(昭和62)年10月	財団法人横浜市女性協会設立
1988(昭和63)年9月	横浜女性フォーラム(現 男女共同参画センター横浜)開館
1993(平成5)年7月	フォーラムよこはま(ランドマーク内)開館
2000(平成12)年4月	横浜市婦人会館(現 男女共同参画センター横浜南)受託
2005(平成17)年4月	横浜市男女共同参画センターに名称変更。指定管理者に選定
2005(平成17)年9月	財団法人横浜市男女共同参画推進協会に名称変更
2005(平成17)年10月	男女共同参画センター横浜北 開館
	フォーラムよこはま 閉館
2011(平成23)年4月	公益財団法人へ移行
2020(令和2)年4月	第4期指定管理期間の事業開始 現在に至る

## イ 協会を取り巻く経営環境

### (ア) 事業・組織運営における主な強み

#### ◆男女共同参画推進、ジェンダー平等に特化した専門性の高さ

当協会は、男女共同参画推進、ジェンダー平等に関わる様々な分野、すなわち、女性の就業、起業、職場・地域・家庭等における性別役割意識の払拭、差別・暴力の根絶、女性特有の健康課題の解決、ジェンダーに起因する生きづらさに係る相談・対応など、様々な分野を横断して総合的に担う専門機関であり、次のような専門性を有しています。

- 学識経験者はじめ、男女共同参画推進、ジェンダー平等に係る各種機関・団体など、多様な人的ネットワークの形成
- 分野や事業内容に応じて最適の協働・連携をコーディネートして、事業展開すること
- 拠点運営や事業展開を通じて得られた市民の生の声と、社会調査に基づくデータ等を組み合わせて、今後の課題を抽出し、解決のための事業の企画・実施や施策提言
- ハラスメント防止、女性と防災をテーマに、組織横断的な講師養成プロジェクトを通じて講師人材の養成を進め、企業・団体等の研修に派遣すること

今後も、こうした強みをさらに発揮し、先行きを見越し、半歩先を見据えた施策提案や事業の企画・実施に取り組んでいく必要があります。

#### ◆35年以上にわたる取組の実績から築かれた先駆性や信頼性等

1987(昭和62)年の協会設立以来、35年以上にわたる実践の積み重ねの中で築いてきた先駆性、専門性、信頼性、現場目線などを組織風土として将来に向けて継承・発展させていく必要があります。

#### **◆市の外郭団体として男女共同参画施策の推進母体に位置付け**

基本財産の全部を横浜市からの出捐によって設立された公益財団法人であり、市とともに公的サービスを安定的、効果的、効率的に提供していく役割を担っています。

また、男女共同参画推進、ジェンダー平等に係る事業・施策を専門的に担う唯一の外郭団体として、横浜市男女共同参画行動計画において、その推進母体の一つに位置付けられています。

さらに、市内に3館ある男女共同参画センターの指定管理を受け、当該施設を場として活用しながら多様な事業を展開しています。

今後も、男女共同参画推進、ジェンダー平等に係る専門性をさらに高め、市の施策推進に貢献し、市民からの期待に応えていく必要があります。

#### **(イ) 事業・組織運営において留意を要する点（弱み）**

##### **◆市の指定管理料・市補助金への依存度が高い財務基盤**

収入のうち、指定管理料と市補助金が85%以上を占めており、指定管理を受けている男女共同参画センターの施設利用料収益も含めると、収入の95%近くが市に依存する財務体質となっています。

公益法人として遵守が求められている事項に配慮しつつ、助成金・協賛金、寄付金、広告料や研修講師料など自主財源の一増の確保を図るとともに、適切な予算執行マネジメントを通じて、財務の安定化・強化を図る必要があります。

##### **◆職員の世代交代に伴う業務ノウハウの継承・組織の持続性への懸念**

これまで協会の事業・運営を支えてきた職員が相次いで定年退職の時期を迎える中で、業務ノウハウや人的ネットワークを「暗黙知」のままとせず可視化し、組織に定着させていく必要があります。また、職員の年齢層、性別、職種のバランスに配慮した計画的な職員採用を図るとともに、人材育成を通じて専門的知見・ノウハウ、人的ネットワーク等を着実に継承し、将来に向けて持続的、発展的な組織体制を構築する必要があります。

##### **◆事業量と人員数とのバランス確保に係る課題（事業の選択と集中）**

計画的な職員採用が困難な状況がある一方で、社会情勢や市民ニーズの変化に即応して、都度、事業を企画・実施してきたことで、事業量と人員数とのバランスの確保に課題があります。

職員の年齢層、性別、職種のバランスに配慮した計画的な職員採用を行う一方で、事業の選択と集中を図っていく必要があります。

## (ウ) 影響が予想される主な外部環境要因

### ◆国の重点政策としての位置付けと男女共同参画センターの機能強化

男女共同参画推進は、国において重点政策の一つと位置付けられ、「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」のもと、様々な施策が展開されています。特に、男女共同参画センターの機能強化に向けた方針が打ち出され、2023(令和5)年4月には、「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」が出され、①職員の育成・専門性の向上、②関係機関との連携強化とネットワーク構築、③地域・社会におけるニーズの把握と対応の充実、④利用者層の拡大、⑤調査研究等の充実・強化、⑥職員体制の確保の具体的な機能強化策が示されました。

こうした国の方針を好機と捉え、引き続き男女共同参画推進の専門機関として、市内外に存在感を示し、施策推進に貢献していく必要があります。

### ◆民間企業における取組の活性化、意識の高まり

イノベーションの創出や生産性の向上などを通じて企業の業績向上、成長・発展につながることを踏まえて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)に取り組む動きが活発化しています。特に、機関投資家を中心に、投資判断の材料として当該企業における女性活躍情報を重視する動きが高まり、民間企業における取組促進の機運醸成につながっています。

さらに、2022(令和4)年から「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)」における行動計画の策定や性別による賃金差異などに関する情報開示が従業員101人以上の中小企業等にも拡大されましたが、こうした機運の高まりを捉えて、社会変革につながるよう取組が期待されています。

### ◆横浜市指定管理者選定評価委員会による第三者評価での指摘

市の指定管理者選定評価委員会による第三者評価(2022(令和4)年12月)において、「相談事業等の“直接支援”、直接支援から拾い上げた課題等を踏まえた調査・研究を政策提言につなげる取組やNPOなど団体の育成やネットワークを担うなどの“中間支援”のいずれにおいても、協会が培ったリソースを生かしてバランス良く取り組み、専門的かつ総合的に施策を推進している」との評価が得られました。

一方で、次のような取組については、一層の強化の必要性について指摘がありました。

- 男女共同参画に関心が高くなかった層や男性へのアプローチ
- センター及び協会の理念や取組の可視化
- 様々な分野での施策展開の裾野の拡大
- 一層のIT化
- 18区役所、地区センター、子育て支援拠点、小中学校・高校大学等への働きかけなど、サテライトやアウトリーチ、協働・連携
- アウトカムで取組を評価し、その成果等の情報が可視化され市民に提供されていること
- さらなる施策の推進と組織的な“ガバナンス”の視点から、施策効果を評価・検証し、改善を繰り返していく取組

これらの指摘を今後の事業展開、組織運営に着実に反映していく必要があります。

#### **◆外郭団体等経営向上委員会による審議など市による団体経営への関与**

横浜市では、外郭団体による公的サービスを一層高めることを目指し、一定期間における主要な経営目標を市との「協約」として掲げ、それらに基づき取組を進めることで、団体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。また、学識経験者、公認会計士などで構成する「横浜市外郭団体等経営向上委員会」を設置し、適正な経営の確保に向けて適切な関与を行うこととしています。

協約マネジメントサイクルにおける振り返りや、外郭団体等経営向上委員会からの指摘・意見などを踏まえて、経営の一層の向上を図り、効率的・効果的な公的サービスの提供につなげていくことが必要です。

#### **◆市の「行政運営の基本方針」を踏まえた要請への対応等**

2023（令和5）年1月に、市から出された「行政運営の基本方針」では、時代が大きな転換期にある中で、持続可能な市政を実現するための取組姿勢が示されました。

厳しい財政状況、人口減少など市を取り巻く外部環境の変化、コロナ禍等による社会経済環境の変化などを踏まえて、政策推進と財源創出とを両立させていくため、外郭団体に対しても、①公益的使命や設置目的の再確認、②効果的・効率的な市民サービス提供の検討・実施、③市財政への貢献という視点を持った事業推進や財務改善の検討・実施を求めています。

今後、これらを踏まえて、協会としてできること、すべきことを考え、取り組んでいく必要があります。

#### ◆市における公共施設の再編整備の動き

「横浜市中期計画 2022～2025」では、9つの中長期的な戦略のうちの1つとして「公共建築物の戦略的な再編整備の推進」が打ち出され、「将来の人口や財政の規模等を見据え、施設規模や配置の最適化、多目的化・複合化、実施時期の中長期的な平準化など、計画的な再編整備・リノベーションを進めます。」とされています。

また、「横浜市の持続的発展に向けた財政ビジョン」（2022（令和4）年6月策定）を踏まえ、「横浜市公共施設等総合管理計画」が策定され、公共施設の計画的かつ効果的な保全や更新等を推進し、公共施設の適正化を図る方向性が示されました。

市における、このような公共施設のあり方検討の動きを注視していく必要があります。

### 3 めざす社会像と協会の果たす役割（基本理念）

#### ■めざす社会像

すべての人の尊厳が守られ、性別にかかわらずあらゆる分野に対等に参画でき、自分らしく生きられる都市・横浜の実現を目指します。

#### 具体的には

- ◆すべての人が性別にかかわらず、平等に責任を分かち合い、権利が保障され、機会を享受できる社会
- ◆いかなるジェンダーアイデンティティの人にとっても、自分らしく生きることのできる社会
- ◆職場、学校、地域、家庭など、あらゆる場において固定的性別役割意識が払拭され、抑圧から解消されている社会
- ◆ジェンダーに起因する経済的、社会的格差が是正され、解消されている社会
- ◆性と生殖に関する健康・権利（セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）が享受できる社会

#### ■使命（ミッション）

- (1) 社会情勢を把握し、ジェンダー平等の視点から新たな課題を探り、その解決に向けて、広く社会に提言を行い、発信します。
- (2) 横浜市の男女共同参画行動計画の推進母体として、ジェンダーにまつわる困難の解消に向けた取組・事業を進めます。
- (3) 横浜市男女共同参画推進条例に定められている拠点施設として、3館の男女共同参画センターを安心安全に運営し、あらゆる市民に開かれた事業を展開し、市民の活動交流を図ります。
- (4) 市民・企業・団体等との対話や実践を通して、信頼を高め、共感を得られる組織として、男女共同参画に取り組む機運の醸成や基盤づくりを行います。

## ■基本戦略

- (1) 拠点施設や各現場での業務を通じて市民・企業から得られた情報等から、社会情勢や市民ニーズの変化を捉え、先行きを見越し、半歩先を見据えた施策・事業を提案・企画し、成果を発信します。
- (2) 固定的性別役割の抑圧から解放され、誰もが自分らしく生きられるよう、地域社会とともに課題解決に向けての取組を進めるとともに、一人ひとりの市民の力を引き出すサポートを行います。
- (3) 地域・学校・企業・NPO法人・行政など多様な主体との連携・協働等を通じて、男女共同参画の新たな担い手の創出・成長を支援するとともに、アウトリーチ等を通じて市域全体に向けて男女共同参画のすそ野を広げる推進役を果たします。

### 用語解説

#### 《男女共同参画社会とは》

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会（男女共同参画社会基本法第2条第1号）

当協会では、戸籍上の“男女”の性別にかかわらず、性の多様性を踏まえて、誰もがあらゆる分野に対等に参画できる社会の実現を目指している。

#### 《事業型拠点施設とは》

様々な施策・事業を展開するための拠点として活用することを目的とした施設。生涯学習やスポーツ活動、地域活動等、市民の主体的な活動への活動場所の提供を主体とした貸出型施設とは異なる。

男女共同参画センターは、情報ライブラリ（センター横浜）や交流ラウンジ（センター横浜南、横浜北）など、気軽に立ち寄り自由にくつろげる場に、事業のチラシやポスター、図書の企画展示の情報等を置き、「男女共同参画」に対する興味・関心・意識を高めるための入口としての機能を持たせている。

## 4 事業・組織運営の基本的考え方

### (1) 男女共同参画推進事業の基本方針と主な取組

めざす社会像の実現に向けて、使命（ミッション）を着実に果たすため、基本戦略にそって、以下の5つの基本方針のもと、取組を進めます。

#### 基本方針 1

#### ジェンダーにまつわる課題の可視化

ジェンダー平等にかかわる格差や偏見を可視化し、課題解決に向けて事業に取り組みます。

#### 主な取組

##### ア 横浜市内のジェンダー統計の編集・活用

横浜市の統計分析にジェンダー視点を取り入れる働きかけとあわせ、統計結果のビジュアル化をはかり、施設利用者にもわかりやすく届けます。さらに主催事業や研修講師派遣に活用します。

##### イ ジェンダーギャップをテーマとした啓発事業の実施

各分野におけるジェンダーギャップについて、対象を明確にし、理解を深める媒体を制作します。例えば、高校や大学における学習教材としても活用されることや、市民団体との協働事業の実施の際に、提供し活用します。

##### ウ ジェンダーギャップを可視化する調査研究やプログラム開発の実施

事業から課題を把握し、その根拠を探るための調査研究のほか、市と連携し、男女共同参画に係る市の各種調査の設計や実施等に協力します。

また、調査研究や各事業の実施によって把握された知見をもとに、課題解決に向けた新たなプログラム開発を行います。

## 基本方針 2

### 女性の就労支援

ジェンダーに起因する経済的・社会的格差の是正をめざす視点をもって女性の就労支援に取り組みます。

#### 主な取組

##### ア ライフスタイルに合わせた多様な働き方の支援

雇用される働き方のほかにも、起業、副業、フリーランスなど、ライフスタイルに合わせた働き方についての相談や、セミナーを実施します。

##### イ 女性リーダーや管理職の割合を高めることを目指した育成や支援

プレリーダー層の育成講座のほか、修了者どうしが継続してつながり、成長しあうしくみづくりを行います。

##### ウ 困難な状況にある女性の社会参加と就労支援

当事者の課題をていねい掘り下げ、社会的、経済的自立を支える市民団体等とも連携し、支援します。

## 基本方針 3

### 固定的性別役割意識の払拭

あらゆる場における固定的性別役割意識の払拭を推進します。

#### 主な取組

##### ア 職場における性別役割意識とアンコンシャスバイアスの払拭

企業等を対象に、啓発セミナーを実施するほか、情報ライブラリで関連資料の展示のほか、協会が発行する広報媒体を活用し広く市民に周知します。

##### イ 教育の場における性別役割意識の払拭と隠れたカリキュラムの可視化

教員をはじめ、部活動等の地域の指導者を対象とした研修機会に、セミナーを実施します。また、保育園や幼稚園の教諭に向けた研修時の教材制作にも取り組みます。

### ウ 地域（活動）における男女共同参画推進への取組支援

防災における女性の視点を地域に届けるため、講師派遣を継続して実施するほか、地域で活動する市民団体等と連携し、事業に取り組みます。

### エ 家庭内における男女共同参画の取組

相談事業のなかでは、家庭内における性別役割の固定化を見直し、女性の人権を守る視点でサポートします。また、情報ライブラリでのテーマ別展示等で、課題解決に向けた図書資料を紹介します。

#### 用語解説

#### 《アンコンシャスバイアス》

過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気付かないうちに身に着いたものの見方や捉え方の偏り。日本語だと「無意識の偏見」と訳されることが多い。考える前に、瞬間的かつ無意識に生じる思考プロセスの一つで、コントロールが難しいとされている。例として、「若者はフットワークが軽い」「高齢者は頑固だ」「女性は優しく対応してくれる」などの思いこみや固定観念が挙げられる。（「知恵蔵」（株）朝日新聞出版発行）より）

#### 《隠れたカリキュラム》

明示された教育目標に従って計画的につくられたカリキュラムからだけではなく、学校の制度や慣行、教員の言動や態度などを通じて、知識、行動様式、意識やメンタリティが形成されるもの。

## 基本方針 4

## ジェンダーに起因する差別と暴力の根絶

ジェンダーに起因するあらゆる差別と暴力の根絶に取り組みます。

### 主な取組

#### ア DV、性暴力、セクシュアル・ハラスメントの予防啓発

それぞれのテーマでセミナーを開催するほか、動画を制作して活用し、暴力をなくす運動期間等にはキャンペーンを行い、3館で暴力防止に向け取り組みます。

#### イ 若年層を対象としたデートDV予防啓発

これまで実施してきた中学、高校等へのデートDV予防啓発出前講座を継続するほか、SNSを活用し、デートDV予防のための啓発を行います。

#### ウ ジェンダーに起因する差別や暴力の被害者への相談・支援

被害当事者に対しては、グループ型の講座や相談により支援を行うほか、相談事業の活用を広く広報します。

## 基本方針 5

## 性と生殖に関する健康・権利の理解促進

性と生殖に関する健康・権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）が享受できる社会の実現をめざします。

### 主な取組

#### ア 子どもや若年層に正しい性知識と、性的同意の概念を普及する取組の実施

教員や指導者、支援者を対象とした研修機会に、セミナーを実施します。また新たに教材を制作し、提供します。

#### イ 働く場における性と生殖に関する健康・権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の理解促進

企業や団体等を対象に、マネジメントの一環としての啓発セミナーを実施します。

## ウ 女性特有の健康課題の解決やケアに資する事業の実施

女性の思春期、周産期、更年期、高齢期における女性特有の健康課題を軸に個人だけでなく、社会的課題を明らかにするセミナーを実施します。またセミナーやイベントに合わせ、健康課題をケアする講座（フィットネス講座）や個別の健康相談にも取り組みます。

### 用語解説

#### 《セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ》

1994年9月にエジプトのカイロで開催された国際人口・開発会議で採択された行動計画（通称、カイロ行動計画）で定義された、リプロダクティブ・ヘルス（生殖に関する健康）およびリプロダクティブ・ライツ（生殖に関する権利）に由来する。日本では、「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、解されている。

カイロ行動計画によると、リプロダクティブ・ヘルスは、人間の生殖システム、その機能と過程のすべての側面において、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることとされている。

また、リプロダクティブ・ライツは人権の一部をなし、すべてのカップルと個人が、(1)自分たちの子供の数、出産間隔、ならびに出産する時期を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、(2)最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを得る権利、(3)差別、強制、暴力を受けることなく、生殖に関する決定を行える権利からなっている。（「日本大百科全書(ニッポニカ)」(小学館)より)

## (2) 経営基盤の安定・強化の基本方針と主な取組

協会経営の自主性を一層高め、公共を担う組織として信頼され、持続的に発展できるよう、経営基盤の安定・協会に向けて、以下の4つの基本方針のもと取組を進めます。

### 基本方針 1

### 人を育てる組織づくり（人材育成）

男女共同参画社会の実現に資する事業の推進と事業型拠点施設の管理運営を持続的・発展的に担うことのできる専門性の高い人材の育成に取り組みます。

#### 主な取組

#### ア 人材育成方針の周知、理解促進

人材育成方針で示した「目指すべき職員像」及び「目指すべき職員の行動姿勢」、全職員に求められる「基礎的知識・マインド」、職位ごとに求められる「役割」「能力」を全職員が理解し、到達すべき目標として能力開発に取り組めるよう、研修機会や職場ミーティングなど、あらゆる機会を通じて理解の徹底を図ります。

#### イ OJTを中心に据えた専門性向上への取組

MBO（目標によるマネジメント）を人材育成ツールとして活用し、OJT（On the Job Training：仕事を通じた学び）を中心に据えて、現場における日々の業務遂行、市民や団体等との交流及び自己研さんを通じて、経験や学習を積み重ねることで職員の専門性を培い、高め、協会全体の専門性へと集約していきます。

上司が部下に対して指導するタテの関係に加えて、同僚職員同士のヨコの関係も重視し、職場内での「学びあい・育てあい」によるOJTを推進していきます。

#### ウ 講師養成プロジェクトを通じた専門性と力量の向上

企業・団体等からの研修講師派遣や各種委員への就任等に係る依頼に対応し、信頼に十分に答えられるよう、また固有職員が講師等の依頼に対応できるよう専門性を高めていきます。

具体的には、「女性と防災」、「ハラスメント防止」など、男女共同参画に関連するテーマについて、協会職員横断的な講師養成プロジェクトを通じて、最新の関連知識の習得、講義内容や講義資料等のモデル化、ファシリテーションや話し方等に係る技術の向上等に向けて研さんを重ねるとともに、実際の講師体験を通じて専門性の一層の向上を図っていきます。

## エ 計画的、体系的な職場外研修（OFF-JT）の実施

OJTと連動させながら、職位ごとに求められる「役割」を的確に果たし、求められる「能力」や「基礎的知識・マインド」を着実に身に付けられるよう、職場外研修（OFF-JT（Off the Job Training））を体系的に実施していきます。

## オ 配置、評価、研修の効果的な連携

協会の組織力の向上と職員の成長を目指し、「配置」、「評価」、「研修」（OJT、OFF-JT、自己啓発研修等）を効果的に連携させながら人材育成を進めていきます。

### 職員に求められる専門性とは

- ◆男女共同参画、ジェンダー平等についての豊富な知識を持ち、常に知識と自身のジェンダー意識を向上させる意欲と姿勢を有していること
- ◆ジェンダー平等の視点を持って、市民の主体性と自己決定を尊重し、常に対等な立場で業務を遂行できること
- ◆市民が安心感を持って対話し、学びを促進できる場づくり（ファシリテート）ができること
- ◆市民のニーズに応えるため、男女共同参画センターが有する資源と地域の社会資源とを総合的・有機的に組み合わせて情報提供できること
- ◆ジェンダー課題について、市民はじめ多様な主体にわかりやすい形で情報発信し、連携・協働につなげて変革を起こしていけること
- ◆男女共同参画推進に向けた市民グループ、団体の自立的な活動を支援するとともに、団体の発展ステージに応じた情報提供や他団体の活動とつなげるコーディネートができること
- ◆施設利用者、事業参加者をはじめとした市民の声をていねいに聴き、現場で把握した課題を社会課題とつなげ、市の施策に活かせること

職員一人ひとりが、自らの役割を認識し、意欲を高め、能力を最大限に発揮し、仕事を通じて成長と幸福を実感できる組織づくりに取り組みます。

### 主な取組

#### ア エンゲージメントの高い職場づくり

職員一人ひとりが協会の事業・運営を担う主体として誇りと愛着を持ち、めざす社会像の実現に向けて、協会の使命（ミッション）を着実に果たす意欲と責任を持って、積極的に貢献していくよう、エンゲージメントの高い組織づくりを行います。

#### イ 安心して働き続けられる職場づくり

育児や介護などさまざまな事情を抱えながらも、職員一人ひとりが自身のライフステージに応じて安心して働き続けられる職場づくりに取り組みます。

#### ウ 適切な業務マネジメントとチームビルディングの強化

適切な業務マネジメントを通じて、それぞれの職員の強みが最大限に引き出され、かつ職員同士が互いの強み、弱みを補いあいながら、成果につながるチーム力の高い組織づくりに取り組みます。

#### エ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進

多様性が尊重され、組織内において、それぞれに特有の経験やスキル、考え方を有する多様な人材が互いの違いを認め合い、対等に関わりあいながら、誰もが公平に能力を発揮し、活躍できる組織づくりに取り組みます。

#### オ ウェルビーイングの実現

職員一人ひとりが、心身ともに健康で、身体的、精神的、社会的に満たされた状態で働き続けられるよう、健康経営、労働環境の見直し、風通しの良い職場づくりなどにより、仕事を通じて幸福を実感できる組織づくりに取り組みます。

## 用語解説

### 《組織開発》

行動科学の知識を利用しながら、トップの管理のもとで計画的に、組織全体にわたり、組織の有効性（目的達成度）と健全性（人間の満足度）を増大させるために行う組織の変革をいう。略称 OD。利用する行動科学の知識は、リーダーシップの型、動機づけ、コミュニケーションなどである。（「日本大百科全書(ニッポニカ)」(小学館)より)

### 《エンゲージメント》

職員が組織を信頼し愛着を持ち、職員と組織が一体となり双方の成長に貢献しあう関係のこと。職員（従業員）エンゲージメントが高い組織には、職員一人ひとりが組織を信頼し、愛着をもち、自身と組織の成長に意欲的に取り組み、貢献しようとするという特長がある。

### 《ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 》

ダイバーシティ (Diversity:多様性)、エクイティ (Equity:公平性)、インクルージョン (Inclusion:包括性) の3つをあわせた概念。組織内に多様な人材が存在する状態にとどまらず、それぞれに特有の経験やスキル、考え方が尊重され、情報、機会、リソースがそれぞれの違いや状況にあわせて公平に提供されることで、誰もが存分に活躍できる環境を整え、多様性を組織の成長・発展につなげていくこと。

### 《ウェルビーイング》

個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念（「知恵蔵」(株)朝日新聞出版発行)より。

自分が幸せだと感じる職員は、創造的で業務のパフォーマンスが高く、組織に良い影響をもたらす。

公益財団法人として社会の発展に貢献する使命を着実に果たし、信頼される組織づくりに向けてガバナンスとコンプライアンスの強化に取り組みます。

#### 主な取組

##### ア 協会理念の発信

経営ビジョンの周知を中心に、協会ウェブサイトはじめ様々な機会・媒体を活用して協会の理念を幅広く発信します。

##### イ 積極的な情報開示

公益法人に対して公開が義務付けられている情報はもとより、協会ウェブサイト等を通じて、個人情報など法令に抵触しない範囲において、事業、財務、組織運営等に関わる情報開示を積極的に行い、経営の透明性を高めていきます。

##### ウ 広報広聴の充実

市民に届く広報を工夫するとともに、幅広い層の市民の意見の把握に努め、事業や組織運営に反映していきます。

##### エ 内部統制の仕組みの強化

「業務の効率的かつ効果的な遂行」、「業務に関わる法令等の遵守」、「財務報告の信頼性の確保」及び「資産の保全」を達成し、組織が適正かつ効率的に運営されるように、実施体制の整備・強化、業務に関する規則・基準・プロセスの整備・運用、正確な情報把握と的確な伝達など、内部統制の仕組みを整備・強化し、適切に運用します。

##### オ リスクマネジメントの推進

内部統制の一環として、組織の経営、業務に不利な影響を及ぼす組織内・外のリスク要因を把握・評価し、リスクの顕在化（事態発生）を未然に防止し、発生時の影響を最小限にとどめます。

##### カ コンプライアンスの徹底

コンプライアンスを法令遵守、社会規範の遵守というディフェンシ的な取組にとどめず、市民や社会から何が求められているかを的確かつ敏感に捉え、職員一人ひとりが高い倫理観を持って誠実かつ主体的に業務に取り組む中で、これに全力で応えていく取組として推進していきます。

## キ 人権尊重の視点を持った組織運営、事業展開

あらゆる事業を人権尊重の視点を持って進めていきます。

### 用語解説

#### 《ガバナンス》

コーポレートガバナンス (corporate governance) は、「企業統治」と訳され、企業ぐるみの違法行為を監視したり、少数に権限が集中する弊害をなくしたりして、企業経営において公正な判断がなされ、健全に運営するよう、監視・統制する仕組み。

#### 《コンプライアンス》

一般的には「法令遵守」という意味だが、社会的責任(CSR)の重要性の高まりの中、単に法令だけでなく、社会的規範や企業倫理など、組織が活動していく上で求められるさまざまな「規範」「倫理」を含めた内容となっている。

最近では、誠実性や倫理観を指す「インテグリティ」が重視されてきているが、横浜市では、コンプライアンスを「単に法令を遵守するにとどまらず、市民や社会からの要請に全力で応えていくこと」と位置付け、コンプライアンスを重視する職場風土の醸成に努めている。

当協会においても、法令や社会規範の遵守というディフェンシブな規制にとどまらず、市民・社会から求められていることは何かを的確かつ敏感に捉え、全職員が活発にコミュニケーションをとりながら、高い倫理観を持って誠実かつ主体的に動ける組織風土づくりを進めていく。

#### 《内部統制》

企業や行政機関などにおいて、業務が適正かつ効率的に遂行されるように組織を統制するための仕組み。組織内で不正・違法行為・ミスの発生を防止し、組織が有効に運営されるように、業務に関する規則・基準・プロセスを規定・運用するとともに、内部統制やリスクの評価を継続的に行うことなどにより確立される。(「デジタル大辞泉」(小学館)より)

#### 《リスクマネジメント》

組織運営、事業におけるリスクを管理し、損失の回避又は低減を図ること。具体的には、障壁となるリスクを特定し、そのリスクが及ぼす影響を正確に把握・評価して、事前に対策を講じることで、危機の発生を回避し、また発生時の損失を最小化する。

将来に向けて持続的に運営・発展できるよう財務基盤の一層の安定・強化に取り組めます。

#### 主な取組

##### ア 事業収益の一層の確保

施設稼働率等の向上につなげる取組による施設利用料収入の増加、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など、自主財源となる事業収益の一層の確保を図ります。

##### イ 寄付金・協賛金の一層の確保

男女共同参画、ジェンダー平等に対する理解を促進し、協会の取組に賛同する企業、団体、個人のすそ野を拡大し、寄付金の確保や事業への協賛金の確保を図ります。

##### ウ 適切な予算執行マネジメント

事業実施に際して、大学等教育機関、地域団体はじめ関係機関・団体との連携・協働などによる事業展開、積極的なアウトリーチなど、経費を最小限に抑えつつも高い成果が得られる手法の工夫など、投資効果を最大限とする適切な予算執行マネジメントを行います。

##### エ ICT推進等による業務の効率化

積極的なICT活用等により、業務の効率化を進め、事務経費等の低減を図ります。

## 5 今後に向けて

当協会が設立された1980年代後半は、国連婦人の10年、女性差別撤廃条約の批准や男女雇用機会均等法の施行など、女性の地位向上に向けた機運が大いに高まっていた時代でした。こうした状況の中で、「女性の人権」に係る課題解決に向けた様々な施策を推進するための拠点として、横浜女性フォーラム（現男女共同参画センター横浜）が設置され、その管理運営を通して、上記施策を推進する主体として、当協会の前身である財団法人横浜市女性協会が設立されました。

その後、1999（平成11）年の男女共同参画社会基本法の制定を受けて、当協会の主たる役割も「女性の地位向上」から「男女共同参画推進」へと移り、さらに、2015（平成27）年のSDGs（持続可能な開発目標）の国連での採択を契機として、「ジェンダー平等」という言葉も広く使われるようになってきています。

「2 現状認識」で触れたように、当協会は「経済的自立」「精神的自立」「生活者としての自立」が必要という視座のもと、「しごと」「くらしの自立、こころの自立」「こころとからだと性の健康」「女性への暴力」の4つのテーマを中心に、時代の先駆けとなる様々な取組に果敢に挑戦し続けてきました。こうした先人たちの絶え間ない努力の積み重ねにより、女性の社会参画に向けて進展はみられるものの、依然として政治・経済分野を中心に女性の社会進出は弱く、根強い固定的性別役割意識を背景として実質的な男女格差は大きい状況にあります。ジェンダーや性に係る心ない言動も後を絶ちません。

すべての人が性別にかかわらず、平等に責任を分かち合い、権利が保障され、機会を享受できる社会に向けて、さらなる歩みを加速させていくことが必要です。女性が存分に活躍できる機会に恵まれる社会は、男性にとっても存分に力を発揮できる社会になります。固定的性別役割の抑圧から解放され、誰もが対等に参画できる社会は、いかなるジェンダーアイデンティティの人にとっても、自分らしく生きることのできる社会と言えるでしょう。

こうした社会の実現に向けて、さまざまな分野における人々のエンパワメント、協働・連携などを通じて様々な地域資源を結び付ける中間支援、市民の生の声から抽出した課題とその解決に向けた施策提言、地域社会全体で男女共同参画推進やジェンダー平等に取り組む機運醸成や基盤づくりなどに取り組んでいきます。また、18区役所や市内の公共施設、機関、団体、企業等との協働・連携を通じて、市内全域にサービスを提供しつつ、これら取組の成果を幅広く発信し、横浜市はもとより、全国に向けて専門性を発揮していきます。

これからも、社会情勢の変化に応じて「経営ビジョン」を随時見直しつつ、未来を見据えて、横浜市民とともに、全国の仲間たちとともに、力強く歩みを進めていきます。



## <参考1>策定経過

2022（令和4）年	
8月	男女共同参画センター指定管理業務の外部評価に係る「自己評価シート」において、経営及び管理運営に係る今後の課題として「中期的な経営ビジョンの策定」を表明
9月	横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会において、今後に向けての課題認識として、「経営ビジョンの策定」を表明
10月12日	第1回プロジェクト
10月26日	第2回プロジェクト
11月9日	第3回プロジェクト
11月30日	第4回プロジェクト
11～12月	全職員を対象とした業務横断的な事業評価研修の実施（11/11、11/18、11/25、12/2 計4回実施）
12月14日	第5回プロジェクト<各課長も参加>
12月27日	第6回プロジェクト
2023（令和5）年	
1月18日	第7回プロジェクト
2月8日	第8回プロジェクト
3月6日	2022年度第4回理事会に策定状況を中間報告（策定の基本的考え方）
3月8日	第9回プロジェクト
3月22日	第10回プロジェクト
3月27日	2022年度第3回評議員会に策定状況を中間報告（策定の基本的考え方）
4月12日	第11回プロジェクト
4月26日	第12回プロジェクト
5月10日	第13回プロジェクト
5月24日	第14回プロジェクト
6月2日 ～5日	各課長に素案を説明、意見交換
6月6日 ～14日	職場ミーティングで素案を職員に説明、職員からのキャッチフレーズ及び素案に対する意見募集
6月9日	2023年度第2回理事会にて素案概要を報告
6月21日	第15回プロジェクト
6月27日	2023年度定時評議員会にて素案を報告

### 【プロジェクトメンバー】

- 理事長、○常務理事・事務局長、○業務執行理事・事業本部長
- 男女共同参画センター横浜館長、○同横浜南館長、○同横浜北館長
- 本部経営管理課長、○同事業企画課長

## <参考2> (公財) 横浜市男女共同参画推進協会事業の歩み (1987年～2022年)

※以下はこれまで実施した事業の一部を抜粋したものです。

1987	財団法人横浜市女性協会設立 (10月)
1988	横浜女性フォーラム (現男女共同参画センター横浜 戸塚区) 開館 (9月) <ul style="list-style-type: none"> <li>・再就職準備講座ルトラヴァイエ実施</li> <li>・こころとからだと生き方の相談開始</li> <li>・『フォーラム通信』発行</li> <li>・フォーラム運営協議会発足</li> </ul>
1989	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康サロンに女性の人体模型製作、設置</li> <li>・童話『アリーテ姫の冒険』翻訳を監修、刊行</li> <li>・市民研究グループ助成公募開始</li> </ul>
1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜女性国際セミナー「開発と女性」開催</li> <li>・フィットネスルームで「きくち体操」など19コース開始</li> </ul>
1991	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職種に挑戦シリーズ「女性のための大工教室」実施</li> <li>・「からだフォーラム 産む、産まない、産めない」開催、同テーマで自助グループも誕生</li> <li>・『新版 女のネットワーキング』編集、刊行</li> </ul>
1992	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子学生職業計画プログラム 講座キャリアデザイン」実施</li> <li>・「骨盤底筋体操教室」開始</li> <li>・寄贈により「瀬戸内寂聴文庫」開設</li> </ul>
1993	フォーラムよこはま開館 (西区 ランドマークタワー) (7月) <ul style="list-style-type: none"> <li>・働く女性の「MMクラブ21」会員募集と「水曜サロン」開始</li> <li>・働く女性の就労支援「講座キャリアマネジメント」実施</li> <li>・英文ニューズレター『YOKOHAMA WOMEN'S FORUM』発行</li> <li>・横浜女性フォーラム開館5周年記念「女性施設のいま」開催</li> </ul>
1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アジア女性起業家会議 (UNIDO 共催) 開催</li> <li>・「市民活動応援講座」実施</li> <li>・「起業創業講座」開始</li> <li>・「働く女性のためのグループ相談会」実施</li> </ul>
1995	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第4回世界女性会議 (北京会議) に横浜市民派遣団と職員参加</li> <li>・「横浜に生きる女性たちの声の記録」シリーズ刊行</li> <li>・自助グループ支援の公募開始</li> <li>・『女性施設ジャーナル』(No. 1-8, 2003年まで)、『女性起業の完璧マニュアル』等発行</li> </ul>
1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜女性フォーラム10周年記念『女性問題キーワード111』発行</li> <li>・「横浜市女性相談ニーズ調査報告書I」発行</li> <li>・「海外女性情報」の制作、年4回発行</li> <li>・フォーラムブックシリーズの刊行開始 (No. 1-16, 2004年まで)</li> </ul>

1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連続講座「キーワードで読む女性問題」実施</li> <li>・「シェルター・DV 問題調査研究会」発足、日本人女性やフィリピン人女性移住者に対する DV 実態調査開始</li> </ul>
1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性に対する暴力 電話相談」開始</li> <li>・「男性のくらし入門」実施</li> <li>・「女子学生のための就職相談」をフェリス女学院大学ほか他大学の就職課と協働し、実施</li> </ul>
1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講座「北京からニューヨークへ～女性 2000 年会議へ向けて」開催</li> <li>・「女性のためのリーダーシップ開発講座」実施</li> <li>・「女性のためのパソコン講座」開始</li> </ul>
2000	<p><b>横浜市婦人会館の管理・運営受託（南区）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性 2000 年会議」に職員派遣、報告会実施</li> <li>・講座「自分でつかもう 結婚・離婚・家族をめぐる法律知識」開始</li> <li>・「からだの手当&amp;仲間づくり～産後のヨーガ」開始</li> <li>・「女性のためのシェルターと関連社会的資源の充実および法制度の整備に関する取組」調査報告会と国際シンポジウム開催</li> </ul>
2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進条例 10 条に基づく「性別による差別等の相談」窓口開設</li> <li>・「第 2 回児童の商業的性的搾取に反対する世界会議」資料展示と連続講座を開催</li> </ul>
2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性診療外来連携「女性の健康セミナー」シリーズ開催</li> <li>・子育て支援者養成講座「ジェンダーの視点を取り入れた子育て支援」を(財)日本女性学習財団と 協働し、実施</li> <li>・神奈川新聞 毎週日曜日連載「女と男の BOOK ナビ」執筆掲載開始</li> </ul>
2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育休中のあなたに～職場復帰準備講座」開始</li> <li>・「コミュニティ・ビジネス入門講座」を市、(財)横浜産業振興公社との共催で実施</li> <li>・「女性のための DV 情報提供会」開始</li> </ul>
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV・トラウマからの自己信頼回復講座」(レジリエンス企画)実施</li> <li>・朗読舞台「ひまわり～DV をのりこえて」制作&amp;市民による全国出前公演開始</li> <li>・『DV にさらされる子どもたち』(ランディ・バンクロフト、他著)日本語訳書を事務局として刊行</li> </ul>
2005	<p><b>組織名を(財)横浜市男女共同参画推進協会に変更</b>  <b>横浜市男女共同参画センター 3 館の指定管理者となる。</b>  <b>フォーラムよこはま閉館、男女共同参画センター横浜北(青葉区)開館</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・センター 3 館で「講座“自分でつかもう”夫婦関係・離婚をめぐる法律知識」(基本編、子育て期編、中高年編、DV 法編、調停編)を展開</li> <li>・「シリーズ 女性が考えるまちと暮らしの安全網、第 1 回 遠距離介護」実施</li> <li>・企業の寄附により「就労をめざす女性のためのパソコン講座(22 コース)と「母子家庭等女性のための就労応援フェア」開催</li> </ul>

2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>・センター横浜北1周年記念「自分のからだを好きになる～心と体の健康フェア」講演会開催</li> <li>・神奈川大学エクステンションセンター共催「働く女性のワークライフバランス」「働く女性のコミュニケーション術～アサーティブネス」実施</li> </ul>
2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性起業UPルーム開設、「女性起業家たまご塾」開始</li> <li>・内閣府・国立女性教育会館共催「配偶者からの暴力被害者支援セミナー」開催</li> <li>・「女性の視点を生かした防災のまちづくり事業」開始</li> <li>・神奈川新聞連載記事を『女と男のBOOKナビ』として発行</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>・『YOKOHAMA わたしの防災力ノート』発行、「女性の視点で考える防災」講師派遣開始</li> <li>・内閣府・市等共催「全国男女共同参画フォーラム in 横浜」開催</li> <li>・「若年女性無業者の自立支援に向けた生活状況調査報告書」発行</li> </ul>
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVを経験した女性のためのサポートグループ「さらさ」開始</li> <li>・「ガールズ編 パソコン+しごと準備講座」開始</li> </ul>
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年女性の就労体験の場「めぐカフェ」開設</li> <li>・3館の就業支援事業を「女性のしごと相談ステーション」として実施</li> <li>・女性の求人情報提供サイト「わたしのおしごとHAPPYナビ」開設</li> </ul>
2011	<p><b>財団法人から公益財団法人となる。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・東日本大震災被災地の男女共同参画センター調査実施、「災害時における男女共同参画センターの役割調査報告書」発行</li> <li>・横浜市DV相談支援センター開設、一部機能を担う。</li> <li>・「理科っておもしろい！女の子だけの実験教室」開催</li> </ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市共催「横浜女性ネットワーク会議」開始</li> <li>・内閣府「被災地における女性相談」で被災地に相談員派遣開始</li> <li>・「デートDV予防ワークショップ」学校出前開始</li> <li>・「ガールズ 自立支援ハンドブック」発行</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画センター横浜開館25周年記念ソング「ひとりじゃないよ」&amp; 記念映像制作、配信</li> <li>・情報ライブラリに小学生コーナー新設</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>・センター横浜北で「女性としごと応援デスク」事業開始</li> <li>・「横浜市内の中小企業で働く女性の就労環境・意識調査」インターネット調査実施、報告書発行</li> <li>・「非正規で働くシングル女性のニーズ・課題に関するヒアリング調査」実施</li> <li>・女性の視点で考える地域防災への取組として、区役所、自治会、町内会等33か所に職員講師派遣で青葉消防署長より感謝状受領</li> </ul>

2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」実施、報告書発行</li> <li>・女性のしごと応援サイト「よこはま女シゴト」開設</li> <li>・「ハラスメント防止」「男女共同参画の視点における防災」をテーマに、組織横断的な職員によるプロジェクト開始</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3館で「女性のしごと応援デスク」を展開</li> <li>・女の子の身を守るアプリ「チャーム」を明治学院大学生と協働し、制作</li> <li>・「性的な傷つきを体験した女性のためのセルフケアグループ そよら」開始</li> <li>・内閣府モデル事業「仕事とくらしのセーフティ講座～シングル&amp;アラフォーのあなたに」実施</li> <li>・男性のための電話相談試行</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協会設立 30 周年記念事業記念式典&amp;イベント「男女共同参画の未来図 2025～ワタシが変える、地域が変わる」開催</li> <li>・『シングル女性の貧困～非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』（明石書店）の一部執筆</li> </ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>・『アリーテ姫の冒険』をクラウドファンディングで復刊、市内公立小学校 354 校へ寄贈</li> <li>・「ジェンダーとメディア表現」ワークショップを市、横浜市立大学地域貢献センターとの共催で実施</li> <li>・「よこはま女性のリーダーシップ・プログラム」を市、（公財）横浜企業経営支援財団と協働し、実施</li> <li>・非正規職で働くシングル女性に向けた「仕事とくらしのセーフティ講座」を実施</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法改正の最新動向をテーマに「職場のハラスメント対策セミナー」を企業・団体向けに実施</li> <li>・「ジェンダーとメディア表現」ワークショップを明治学院大学ボランティアセンターと協働し、実施</li> <li>・非正規職で働く市民を対象とした“もしも”のための情報ガイドを発行</li> </ul>
2020	<p>2020年3月から2021年度5月末日まで新型コロナウイルス感染症拡大防止のため3館ともに閉館</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「コロナ下 女性のしごとと暮らし電話相談・よこはま」開設</li> <li>・市内中学、高校の協力校を対象に「デートDV LINE相談」を試行</li> <li>・寄付金により国際女性デー特別企画【ヨコ食】ハッピーギフト for 一人暮らしの女性」として1000人の女性にお米券と情報ガイドを横浜市社会福祉協議会と協働し、送付</li> <li>・著名人による女性を応援するメッセージをポスター掲示やしおり配布で届ける「言葉のお守りキャンペーン」を実施</li> <li>・内閣府交付金による「就職氷河期世代非正規職シングル女性支援事業」（調査とプログラム開発）を実施</li> </ul>

2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性プレリーダー層向けセミナー 女性のためのキャリアデザインプログラム」を横浜市立大学との共催で実施</li> <li>・職場のハラスメント相談対応研修教材動画を制作、販売</li> <li>・横浜市婦人会館を建設した女性たちの活動記録冊子『横浜連合婦人会館史～100年のバドンを受け取る』刊行</li> <li>・「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報告書」を発行</li> <li>・女子中高生限定「ウェブサイト作成講座」を（一社）Waffleとの共催で実施</li> <li>・「単身女性の住まいの調査」としてインタビュー調査を実施</li> <li>・内閣府交付金による「就職氷河期世代非正規職シングル女性支援事業」を伴走型で実施</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Z世代向け図書リストを早稲田大学学生と協働し作成、ライブラリでの展示を開始</li> <li>・「生理と向き合おう～対談&amp;相談会&amp;ヨガ体験」を企業や社会福祉協議会と協働し、実施</li> <li>・「フォーリンラブ バービー×性教育ユーチューバー シオリーヌ～みんなで話そう！生理のこと」を横浜市立大学ゼミ生と協働し、開催</li> <li>・「女性の力で地域に安心を広げよう 地域防災拠点における女性のための防災研修」を磯子区と協働し、実施</li> <li>・国際女性デー企画 ハッピーギフト第3弾生理の関連用品ギフト（ヨコ寄付）で市内在住女性265人に生理用品を届け、アンケート調査を実施</li> <li>・「横浜市デートDV防止モデル事業」の一環として市内中学・高校の管理職、教員対象にオンラインセミナーを実施、あわせて「デートDV」研修動画を作成・配信</li> <li>・「ジェンダーとアート」をテーマとした各種事業を女子美術大学学生と市民ギャラリーと協働し、実施</li> </ul>



「公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会 経営ビジョン」

2023年（令和5年）7月