



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、成果につなげられ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的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"> ・再就職準備講座ルトラヴァイエ実施 ・こころとからだと生き方の相談開始 ・『フォーラム通信』発行 ・フォーラム運営協議会発足
1989	<ul style="list-style-type: none"> ・健康サロンに女性の人体模型製作、設置 ・童話『アリーテ姫の冒険』翻訳を監修、刊行 ・市民研究グループ助成公募開始
1990	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜女性国際セミナー「開発と女性」開催 ・フィットネスルームで「きくち体操」など19コース開始
1991	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職種に挑戦シリーズ「女性のための大工教室」実施 ・「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 ・『新版 女のネットワーキング』編集、刊行
1992	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・「骨盤底筋体操教室」開始 ・寄贈により「瀬戸内寂聴文庫」開設
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"> ・働く女性の「MMクラブ21」会員募集と「水曜サロン」開始 ・働く女性の就労支援「講座キャリアマネジメント」実施 ・英文ニューズレター『YOKOHAMA WOMEN'S FORUM』発行 ・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
1994	<ul style="list-style-type: none"> ・アジア女性起業家会議 (UNIDO 共催) 開催 ・「市民活動応援講座」実施 ・「起業創業講座」開始 ・「働く女性のためのグループ相談会」実施
1995	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「横浜に生きる女性たちの声の記録」シリーズ刊行 ・自助グループ支援の公募開始 ・『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
1996	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「横浜市女性相談ニーズ調査報告書I」発行 ・「海外女性情報」の制作、年4回発行 ・フォーラムブックシリーズの刊行開始 (No. 1-16, 2004年まで)

1997	<ul style="list-style-type: none"> ・連続講座「キーワードで読む女性問題」実施 ・「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
1998	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性に対する暴力 電話相談」開始 ・「男性のくらし入門」実施 ・「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
1999	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「女性のためのリーダーシップ開発講座」実施 ・「女性のためのパソコン講座」開始
2000	<p>横浜市婦人会館の管理・運営受託（南区）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性 2000 年会議」に職員派遣、報告会実施 ・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 ・「からだの手当&仲間づくり～産後のヨーガ」開始 ・「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
2001	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「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
2002	<ul style="list-style-type: none"> ・女性診療外来連携「女性の健康セミナー」シリーズ開催 ・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 ・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
2003	<ul style="list-style-type: none"> ・「育休中のあなたに～職場復帰準備講座」開始 ・「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 ・「女性のための DV 情報提供会」開始
2004	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・朗読舞台「ひまわり～DV をのりこえて」制作&市民による全国出前公演開始 ・『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
2005	<p>組織名を(財)横浜市男女共同参画推進協会に変更 横浜市男女共同参画センター 3 館の指定管理者となる。 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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「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 ・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

2006	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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
2007	<ul style="list-style-type: none"> ・女性起業 UP ルーム開設、「女性起業家たまご塾」開始 ・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 ・「女性の視点を生かした防災のまちづくり事業」開始 ・神奈川新聞連載記事を『女と男の BOOK ナビ』として発行
2008	<ul style="list-style-type: none"> ・『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 ・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 ・「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
2009	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「ガールズ編 パソコン+しごと準備講座」開始
2010	<ul style="list-style-type: none"> ・若年女性の就労体験の場「めぐカフェ」開設 ・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 ・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
2011	<p>財団法人から公益財団法人となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・横浜市 DV 相談支援センター開設、一部機能を担う。 ・「理科っておもしろい！女の子だけの実験教室」開催
2012	<ul style="list-style-type: none"> ・市共催「横浜女性ネットワーク会議」開始 ・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 ・「デート DV 予防ワークショップ」学校出前開始 ・「ガールズ 自立支援ハンドブック」発行
2013	<ul style="list-style-type: none"> ・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」& 記念映像制作、配信 ・情報ライブラリに小学生コーナー新設
2014	<ul style="list-style-type: none"> ・センター横浜北で「女性としごと応援デスク」事業開始 ・「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 ・「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 ・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

2015	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・女性のしごと応援サイト「よこはま女シゴト」開設 ・「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
2016	<ul style="list-style-type: none"> ・3館で「女性のしごと応援デスク」を展開 ・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 ・「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 ・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&アラフォーのあなたに」実施 ・男性のための電話相談試行
2017	<ul style="list-style-type: none"> ・協会設立 30 周年記念事業記念式典&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 ・『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
2018	<ul style="list-style-type: none"> ・『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 ・「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 ・「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 ・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
2019	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「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 ・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
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"> ・「コロナ下 女性のしごとと暮らし電話相談・よこはま」開設 ・市内中学、高校の協力校を対象に「デートDV LINE相談」を試行 ・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 ・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 ・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

2021	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・職場のハラスメント相談対応研修教材動画を制作、販売 ・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 ・「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 ・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 ・「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 ・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
2022	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「生理と向き合おう～対談&相談会&ヨガ体験」を企業や社会福祉協議会と協働し、実施 ・「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 ・「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 ・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 ・「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 ・「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

「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