

**公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会**  
**中期経営計画(概要)**

---

**2014-2019**  
**(平成 26 年度～30 年度)**

いい風を   
ウイングスから

# 目次

## I. はじめに

1. 計画の期間・位置づけ
2. 計画の枠組み

## II. 経営理念

1. 基本理念
2. 基本姿勢／基本方針

## III. 経営環境

1. 現状と課題

## IV. 経営戦略

1. 事業の集中と展開 ～『支援』・『育成』・『提言』を基本として～
2. 連携と協働 ～市民・地域団体・行政・学校・企業・NPOとの協働～
3. 経営基盤の強化 ～自主・自立的で持続性のある協会運営の確立～

## V. アクションプラン

1. 事業の集中と展開／ 連携と協働
2. 経営基盤の強化

## VI. 収支計画

## VII. 進捗管理等

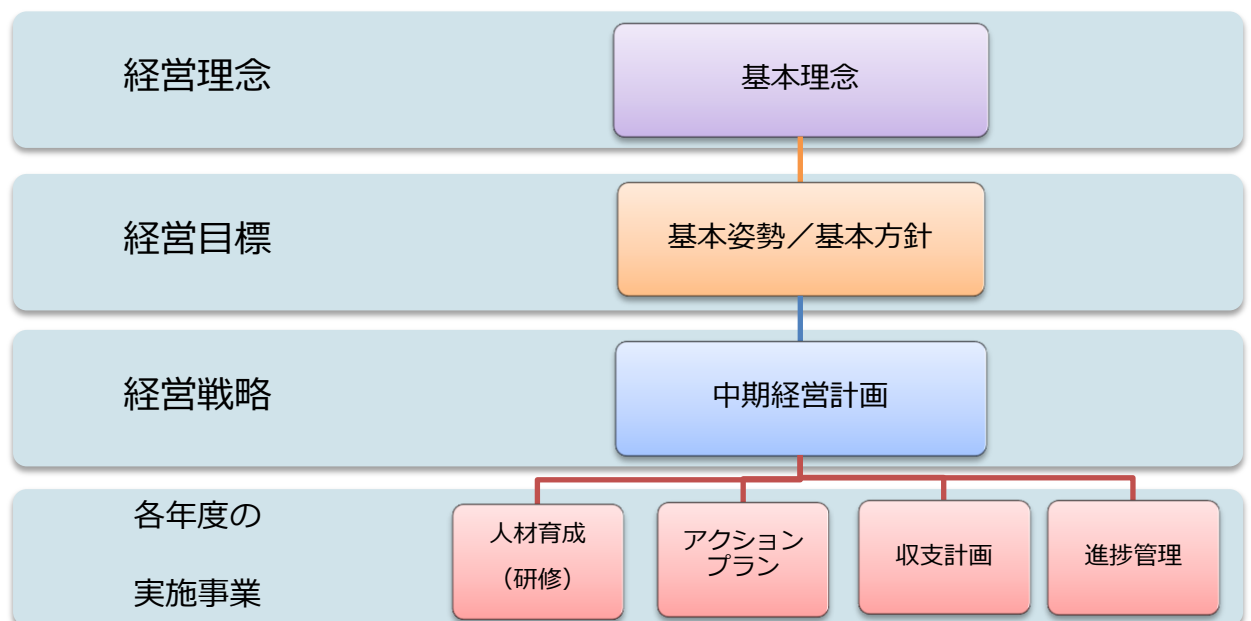
# I.はじめに

## 1. 計画の期間・位置づけ

### (1) 計画の期間

この計画は、協会運営の指針として、策定された「未来へのつばさ」にしたがった行動計画で、期間は、平成 26 年度から平成 30 年度までの 5 年間とします。

### (2) 計画の位置づけ (体系図)



## 2. 計画の枠組み

---

---

協会は近年に規定された「指定管理者」制度と「公益財団法人」の2つの制度を基本にして、男女共同参画社会実現のため、多彩な活動を行ってきました。

- |   |
|---|
| ・指定管理者として、京都市からの委任を受けた業務について、正確、かつ責任ある施設の管理運営を行うこと。（平成 18 年度より）   |
| ・新たな公益法人制度のもとで認定を受けた「公益財団法人」として、制度の厳しい規制の中で事業運営を行うこと。（平成 23 年度より） |

この2つの基本主旨を受けとめながら、活動計画を立て、実行していく必要があり、そのため、事業の選択と集中、事業展開の方向性、持続性のある協会運営という3つの視点をもって、計画の枠組みを構成しました。

これらを有機的に結合していくことで、協会の基本理念を実現させていきます。

## Ⅱ.経営理念

### 1. 基本理念

---

---

<定款 第3条>

この法人は、男女の自立と社会のあらゆる分野の活動への対等な参画を促進するため、市民の主体的な活動を喚起しながら必要な事業を展開し、男女が個人として尊重され、その能力が発揮できる、男女共同参画の理念の息づく都市、京都の実現に寄与することを目的とする。

### 2. 基本姿勢／基本方針

---

---

#### (1) 基本姿勢

---

協会の理念を実現するために、職員が市民に対して約束する行動を「基本姿勢」とします。

1. あらゆる男女格差をなくすために、女性が力をつけること、そして男性が男女共同参画の担い手として力をつけるための総合的な支援をします。
2. 男女共同参画の視点を持って、職場や地域で活躍する人材を育成します。
3. 男女があらゆる分野へ、対等な立場で参画することができる社会の創造にむけて提言します。

## (2) 基本方針

---

「支援」・「育成」・「提言」の基本姿勢のもと、事業の展開にあたり、10項目を基本方針として、掲げました。

1. 女性の就業継続を支援します。
2. 仕事と家事・育児・介護との両立を支援します。
3. あらゆる暴力に苦しむ女性を支援します。
4. 女性の貧困問題に取組み、支援します。
5. 男女共同参画の視点でリーダーシップを発揮できる人材を育てます。
6. ジェンダーにとらわれず、自分の夢や希望にチャレンジできる子どもや若者を育成します。
7. 男女共同参画の視点から、地域の安全やまちづくりにかかわります。
8. 女性の心と体の健康や、性に関する理解を深め、お互いに尊重し合える社会をつくります。
9. 意思決定の場に女性が参画し、企業等においては女性の登用が進むように働きかけます。
10. 男性が、“男らしさ”という使命感や周囲の期待感から生きづらさを感じることなく、\*真のワーク・ライフ・バランスを実現できる社会をつくります。

\*「真のワーク・ライフ・バランス」とは、従来のワーク・ライフ・バランスの考え方である「ワークとライフの時間配分」だけでなく、私たちをとりまく「つながり」に着目し、「地域・社会への参加・貢献」にも重点を置く京都市が推進している考え方。

## Ⅲ.経営環境

### 1. 現状と課題

---

---

#### (1) 国及び京都市における男女共同参画施策

我が国においては、個人の尊重と法の下での平等が憲法で謳われ、とりわけ、昭和54年の国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択後、国内法を整備しながら昭和60年に批准し、国際社会における取組みに牽引され、男女平等の実現に向けた様々な取組みが進められてきました。

京都市においても、平成15年に京都市男女共同参画推進条例を定め、平成23年度からは、10年間の第4次計画として「きょうと男女共同参画推進プラン」が策定され、「DV対策の強化」並びに「仕事と家庭、社会貢献が調和できる真のワーク・ライフ・バランスの推進」が重点的に取り組まれてきています。

しかしながら、女性への重大な人権侵害の一つであるDVや性暴力問題の解決は困難を極め、むしろ増加傾向にあり、人権擁護と男女平等の実現のためには、被害者の自立を支援すると同時に、予防のための教育にも力点を置くことが必要です。

また、少子高齢化・人口減少が進む中、今日、国家成長戦略の大きな中核に位置付けられ、社会における女性の役割や活躍が大変重要であるとされているにもかかわらず、依然として、女性の労働力率はM字カーブを描き、とりわけ男性を中心とする長時間労働を前提とした働き方は改善されていません。まさに、京都市が掲げる「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが、これらを解消することになると考えます。

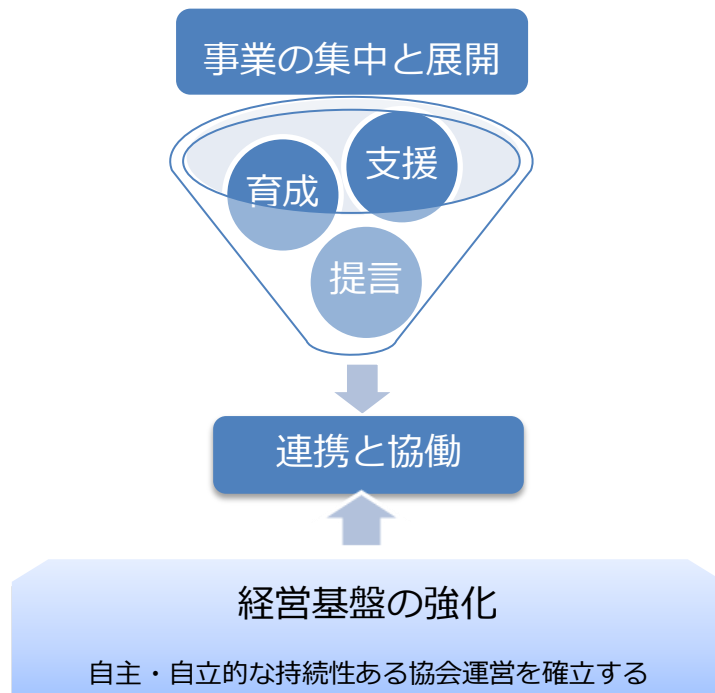
#### (2) 協会の経営状況

当協会は、20年にわたるセンターの運営実績と、指定管理者業務を通じた京都市との信頼関係と連携のもと、地域の男女共同参画の推進に向けて着実に取り組んできました。

しかしその一方で、当協会を取り巻く経営環境は、京都市の財政状況の悪化や外郭団体の見直し、指定管理者制度での競合、公益財団法人としての事業運営上の規制など、厳しい状況にあります。さらに、自主財源比率の低さや組織体制の脆弱化など協会内部の課題も抱えています。

## IV.経営戦略

当協会を取り巻く外部環境と内部環境の分析の検討と、協会の経営理念を総合的に判断した結果、経営戦略として、事業の集中と展開、連携と協働、経営基盤の強化の3項目を掲げました。



### 1. 事業の集中と展開

～「支援」・「育成」・「提言」を基本として～

20年間培ってきた、当協会の強みである専門知識と経験豊かな職員体制、全国的なネットワーク、先駆性と充実性を兼ね備えた相談業務の実績、センター運営に必要な多角的な企画運営能力等を活かし、「支援」・「育成」・「提言」を基本に事業の集中と展開に取り組めます。



- 協会の強みを発揮できる事業、協会が自立性や主体性を発揮できる事業については、積極的な事業の企画・提案を行う一方、協会の強みが発揮できない、または民間企業等が優位に実施できるものや他機関との類似事業については、見直しや再構築を図ります。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、地域のリーダー等男女共同参画の担い手を育成することに取り組めます。
- 先駆的な取組を実施してきた相談業務については、それらの実績を踏まえ、さらなる事業の充実と展開を図ります。

『支援』『育成』『提言』の基本姿勢による方針

支援	育成	提言
<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性の就業継続を支援します。</li> <li>●仕事と家事・育児・介護との両立を支援します。</li> <li>●あらゆる暴力に苦しむ女性を支援します。</li> <li>●女性の貧困問題に取り組む、支援します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画の視点を持って、職場や地域でリーダーシップを発揮できる人材を育てます。</li> <li>●ジェンダーにとらわれず、自分の夢や希望にチャレンジできる子どもや若者を育成します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女共同参画の視点から、地域の安全やまちづくりにかかわります。</li> <li>●女性の心と体の健康や、性に関する理解を深め、お互いに尊重し合える社会をつくります。</li> <li>●意思決定の場に女性が参画し、企業等においては女性の登用が進むように働きかけます。</li> <li>●男性が、“男らしさ”という使命感や周囲の期待感から生きづらさを感じることなく、真のワーク・ライフ・バランスを実現できる社会を作ります。</li> </ul>

## 2. 連携と協働

---

---

～市民・地域団体・行政・学校・企業・NPO との協働～

当協会は、男女共同参画社会の実現に向けて、互いの目的を実行・達成するために個別の事案、事業ごとにさまざまな人や組織と連携してきました。しかし一度目的が達成されれば、ややもすると、これらの連携関係は終わり、持続性がなく、発展しにくい関係性にありました。

今後は、これまでに私たちが蓄積してきたあらゆる社会資源とつながり、さまざまな人・組織とパートナーシップを組んで、単体ではできない新たな取り組みや仕組みを生み出し、変化していく「協働」を目指していきます。

また、社会資源同士を結び付ける役割（機関同士あるいは機関と市民、情報と市民、市民と活動の場等々）である「中間支援組織」としての役割を担い、地域の人や組織にとってなくてはならない存在としての力を発揮していきます。

- 市民や組織との信頼関係を構築し、お互いが自立した平等な関係のもと協働に取り組みます。
- 今まで培った連携・協働先との関係を強化し、これまで以上の効果を生み出します。
- 協会の強みを生かした事業をさらに充実させ、センターを拠点として、さまざまな機関と連携を図りながら事業の広域化を図ります。
- 新たな協働の形や仕組み、新たな協働先の発掘により、創造的発展を目指します。

## 協働（共働）とは

---

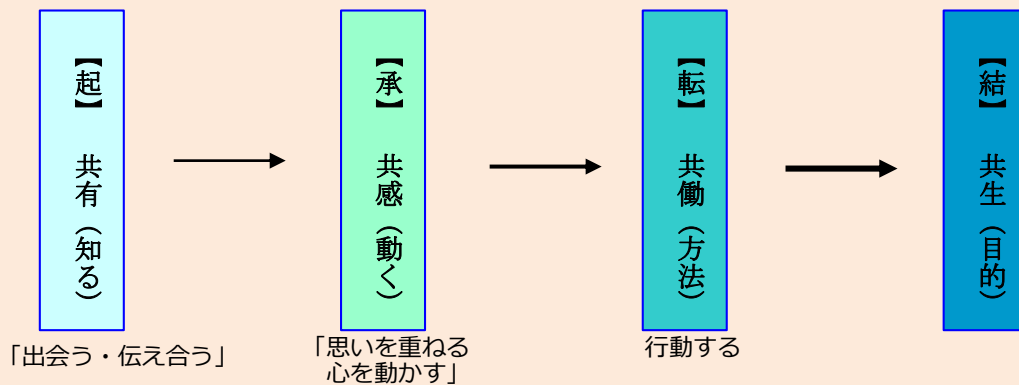
男女共同参画社会の実現は、私たち協会だけでは実現できません。

基本である支援・育成・提言の方針を実現するため、さらに強固に、さまざまな人・組織とパートナーシップを組んでいきます。

市民や組織には必ず歴史や文化、それぞれの思いがあります。大切にしている価値観や行動様式なども全く違います。

協働（共働）は、それらの情報を共有し、思いに共感しあうことが前提であると考えており、このプロセスを大切にしていきます。

### パートナーシップは、共働のストーリーをつくることから始まる



### 3. 経営基盤の強化

---

---

#### ～自主・自立的で持続性のある協会運営の確立～

私たち協会は、指定管理者制度や公益法人改革制度など、厳しい経営環境の中で、職員一人ひとりの能力をさらに高め、意欲をもって課題に挑戦する人材を育成するために、平成23年度より目標管理型人事評価制度を導入しました。職員が、自分の目標を設定、実行し、振り返るという「業績評価」を行い、その上で、協会全体の目標展開の系統性・統合性を確保するために、バランススコアカードを導入しました。この制度により、人事評価を給与査定に反映させ、職員のモチベーションの維持向上を図りました。

そして、平成21年度に策定した「中期3ヶ年計画」にもとづいて、管理費の圧縮や自主事業の充実と拡大による事業収益増収などの財政的な効果を出してきました。

しかし、これからの協会運営を考えると、現状のままの経営戦略ではたちゆかなくなる可能性もあります。今後、自立的で持続性のある、より効果的な協会運営を行うためにも、ここに掲げた経営計画を着実に実践していく必要があります。

#### **(1) 人材育成**

---

#### ～人材育成計画の策定と実施～

私たちは、「支援」・「育成」・「提言」の基本姿勢のもと様々な事業の実施にあたり、協働（共働）ができる人材を育成していきます。同時に多様な研修を実施することにより、資質や能力の向上はもとより、組織風土の改善や活性化につなげます。

### ① 「基本理念」を実現するためにすべての職員が持つべき能力と役割

協会の基本理念を実現するために、すべての職員が持つべき能力と役割を明らかにして人材育成につなげていきます。

### ② 人材育成（計画）の考え方

男女共同参画に関わる人たちのロールモデルとなる専門性を持った職員の育成を目指します。

### ③ 人材育成のための具体的な研修内容

階層別に求められるスキルを明らかにし、階層に応じた研修を行っていきます。

- ・意思決定能力・・・コンセプチュアル・スキル（将来像を描く技能）
- ・対人関係能力・・・ヒューマン・スキル（人間関係を築く技能）
- ・職務遂行能力・・・テクニカル・スキル（作業をこなす技能）
- ・危機管理能力・・・リスク・マネジメント（リスクを組織的に管理する能力）

## （2）組織体制の強化

---

協会を取り巻く外部環境の変化や現在の経済情勢に即応し、組織の活性化と効率的な事業活動が行えるよう、組織構造を常に再設計していく必要があります。

### ① 機関の機能強化

- 理事会及び業務執行理事会の機能の活性化
- 事業評価、運営評価等各種委員会設置の検討

### ② 業務組織の再設計

業務執行、サービスの向上、経費の節減、公益性の観点から、代表理事のもと、現状に即応できる組織へ再設計し、さらに効率的な事業運営と経営の強化を図ります。

## (3) 財政基盤の安定

---

### ① 自主事業の充実

公益法人としては、過大な利益追求ではなく、毎期の収支の均衡を図る事業運営が必要とされている一方で、経済情勢の変化に対応しながら持続性ある協会運営をするためには、「集中と展開」と「連携と協働」で示した自主事業を充実させ、自主財源を確保することでバランスの取れた協会運営を目指していきます。

### ② 指定管理事業の充実

協会は、平成6年度より外郭団体として、センターの管理運営を行ってきており、指定管理者制度が導入された平成18年度からは、「京都市男女共同参画センター」の指定管理者として指定されてきました。今後も、この20年間の安定した管理運営実績の強みを最

大限に生かし、競合に打ち勝ち、確実に指定管理が受けられるよう、充実した内容の事業を実施していきます。

### ③ 寄付金の受入、助成金の獲得

公益財団法人としての税制上のメリットを活かし、協会の活動に賛同する市民、各種機関、企業、団体から積極的に寄付金を受け入れます。

また、男女共同参画事業に対する行政や企業等の助成金や協賛金を積極的に活用するなど、より自立的な経営を目指します。

## V アクションプラン

基本理念の実現を目指し、具体的な行動として、当初の5年間(平成26～30年度)に実施する事業を明らかにします。

### 1. 事業の集中と展開／連携と協働

---

#### ① 働く女性の活躍推進 (支 援)

「女性の登用」がクローズアップされる今日、女性が仕事を続けていく中で、やりがいや価値観をどのようにとらえているのかを可視化し、女性の活躍推進についての考えを、企業や組織の管理職と共有する場を提供する。取組みが進まない中小企業を対象に協会を拠点とし、つなげることで、地域全体で女性の活躍推進を支援する。

- 連続講座の開催 (働く女性の可視化)
- ロールモデル・メンター制の取組、ネットワーク構築

#### ② 男女共同参画の担い手としての男性支援 (支援・提言)

男性が男女共同参画を自分の事としてとらえ、担い手として活躍するための支援を行う。特に子育て中の男性は、男女共同参画を自分のことであると気づく時期であるため、育児を通して男女共同参画を理解する講座を実施する。また、企業で男性の育児休業取得率が伸びない理由の一つである、男性管理職の意識改革のためのアプローチを行う。

- 子育て中男性講座
- 男性管理職講座



### ③ 理系女子応援事業（育成）

ジェンダーにとらわれず、自分の夢や希望にチャレンジできる子どもを育成する。女子小学生を対象に理科に興味をもつための働きかけと、子どもの進路選択に影響を及ぼす大人への啓発事業を行う。内閣府や大学が取組む多くの理系女子応援事業は、中学生・高校生を対象にしているが、本事業では理科嫌いが始まるとされる小学生を対象を絞り実施する。

### ④ 相談員養成事業（育成）

あらゆる相談窓口に関わる人を対象に、ジェンダーの視点を持ち、個人の問題を社会の問題としてとらえることのできる人材を養成する。養成された人材が地域に広がることで、京都市域全体における男女共同参画の推進に貢献するとともに、協会相談事業の充実を図る。

### ⑤ 女性の就業継続支援事業（支援・提言）

育児休業中は社会からの孤立や育児へのストレス、職場復帰への不安等から離職してしまう女性が多いため、育児休業中に同じ悩みを持つ仲間と過ごすことや、キャリアプランを見直すこと、復帰に向けたスキルアップ等を体験する事業を展開し、女性が自信を持ち職場復帰できるよう支援し、企業等に働きかけていく。

## 2. 経営基盤の強化

---

---

### ① 人材育成（強化）

支援・育成・提言の基本姿勢のもと、様々な事業の実施にあたり、協働（共働）ができる人材として育成する。

様々な研修や事業を通じ、組織が求める人材育成をし、そのことにより組織風土の改善や活性化につなげる取組みを行う。

### ② 組織体制の強化（強化）

外部の経済状況の変化に迅速に対応していくことで、事業運営の効率や効果を高めるため、意思決定機関と業務執行機関の役割を明確にし、理事会や業務執行理事会については、随時開催する。

### ③ 財政基盤の安定化（強化）

持続性のある協会運営のために、財政的側面からは、「集中と展開」、「協働と連携」で示した自主事業の充実を図り、自主財源を確保することにより、財政的に安定した協会運営を進めていく。

- 自主事業（実施プログラム）の充実による自主財源の確保
- 自主事業の収支面での効率性、有効性の検証
- 公益目的事業の検証・改善
- 次期指定管理応募への事業計画の検討

## VI. 収支計画

この中期経営計画における「IV. 経営戦略」「V. アクションプラン」を実施する際の収支計画は、以下の通りです。

(単位 千円)

区 分		25年度 (決算)	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
収	基本財産利息収入	298	250	300	300	300	300
	受託料収入	186,087	193,032	185,000	185,000	185,000	185,000
	(うち指定管理料収入)	(180,000)	(180,000)	(180,000)	(180,000)	(180,000)	(180,000)
	助成金収入	860	0	1,500	1,500	1,500	1,500
益	事業収入	28,189	29,000	35,000	40,000	45,000	45,000
	雑収入	2,130	1,500	2,000	2,000	2,000	2,000
	経常収益 計	217,564	223,782	223,800	228,800	233,800	233,800
費 用	事業費	223,452	232,357	218,000	223,000	228,000	228,000
	(うち指定管理に係る費用)	(173,600)	(180,000)	(180,000)	(180,000)	(180,000)	(180,000)
	管理費	4,971	5,734	5,800	5,800	5,800	5,800
	経常費用 計	228,423	238,091	223,800	228,800	233,800	233,800
経常損益 (収支差額)		△10,859	△14,309	0	0	0	0
正味財産の期末残高		142,419					

公益法人の収支相償の規定に基づいて、収支均衡となるように収益と費用を見込んでいます。平成25年度、26年度の経常損益のマイナスは、過去に積み立てた「特定費用準備資金」の取崩しによるものです。実施する事業について、収支面からは、以下の点を考慮の上、計画を実施していきます。

- ・自主事業を充実させることにより、財務的に受託事業・補助事業など特定の事業の収益に依存しない形にする。
- ・事業ごとの収入（事業規模）のバランスを図る（公益目的事業比率）。
- ・事業ごとに収支のバランスを図る（収支相償）。
- ・年度ごとに収支を均衡させることや、公益事業への計画的な設備投資により、過大に遊休財産を保有しない（遊休財産の保有制限）。

## Ⅶ.進捗管理等

中期経営計画に掲げる目標の達成度を中心に、計画の進行状況を毎年度、把握していきます。達成度については、すでに導入しているバランススコアカードや業績評価シート等の目標管理システムからはかります。

また、外部評価として運営評価等各種委員会の設置を検討します。

計画期間中に、新たな環境変化や課題が明らかになってきた時や目標の新設、事業内容の改変を行う必要が生じた時は、適宜当該計画を見直すこととします。