

公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会
中期経営（活動運営）計画

2019-2024

2018年8月



いい風をウイングスと共に

目次

I .はじめに	2
1.計画策定のねらい	
2.計画の期間・位置づけ	
3.計画の枠組み	
II .活動運営理念	6
1.基本理念	
2.基本姿勢／基本方針	
III .活動運営環境	8
1.男女共同参画を巡る社会状況と協会の役割	
2.環境分析（外部環境と内部環境）	
IV .活動運営戦略	12
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.活動運営基盤の強化 ～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	20
1.前期実施プランで策定したアクションプランの成果と課題	
2.後期実施プランでのアクションプランの内容と予定	
VI .収支計画	30
VII .進捗管理等	31
目標管理システムによる目標達成への進捗管理	

I.はじめに

1. 計画策定のねらい

～新たなる境地を切り拓き、大きな「はばたき（飛躍）」を目指す、

次のジャンプに向けて～

私たちの協会は、1993年5月に前身である「財団法人 京都市女性協会」として発足以来、多様な活動を通して蓄積された貴重な経験とノウハウを継承しつつ、2011年4月に「公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会」として発展的に移行しました。今年で、発足から25年を迎えることとなりましたが、その間、京都市男女共同参画センター「ウイングス京都」を拠点に、四半世紀にわたって施設の運営管理に直接携わるとともに、京都市における男女共同参画社会の実現に向けた様々な事業・活動の一翼を担ってまいりました。まさに「ウイングス京都」と共に歩みを進め、成長を遂げてきたと言っても過言ではありません。

また、当協会では、2014年度に協会の使命と進む道を明確にするため、グランドビジョン「未来へのつばさ～2024年への道標～」を策定し、協会の活動運営理念を定めるとともに、その理念を実現するための「約束」と「行動」を明文化しました。この理念のもと、さらに、具体的な進捗を図る活動運営戦略プランとしての「中期経営計画（2014～2019）」を2014年8月に策定しました。これはビジョンの前期5年間を計画期間とする言わば、前期実施プランにあたります。2018年度は、その最終計画年度となりますが、前期実施プランの計画期間を終えようとする中で、確かな成果としての実績とともに、今後の課題と方向性も見えてまいりました。この度、策定します「中期経営（活動運営）計画（2019～2024）」（後期実施プラン）は、単なる期間の延長ではなく、前期実施プランの検証とともに、新たなる視点も取り入れた計画を盛り込んでいます。

今、社会における男女共同参画社会実現に向けた気運は、これまでも増して高まりを見せつつあり、時代の大きな潮流ともなっています。しかし、日本の国際的なジェンダーギャップ指数における順位は、驚くほど低く、まだまだ一層の取組の強化が必要な状況と言えます。

こうした中、私たち協会は、男女共同参画社会推進に係る京都市における唯一無比の公的専門機関として、これまで以上に、主体性を発揮し存在感を高めていかねばならないと考えています。さらに、次の後期実施プランの期間内には、「自律化」という極めて大きな転機を迎え、絶好のチャンスともなり得る時でもあります。重要な意義を持つこの度の「中期活動運営計画」は、将来、協会が大きく「はばたく（飛躍）」ための前段階として、しっかりと足元を固め、歩みを進め、ジャンプするための実行計画として策定するものです。

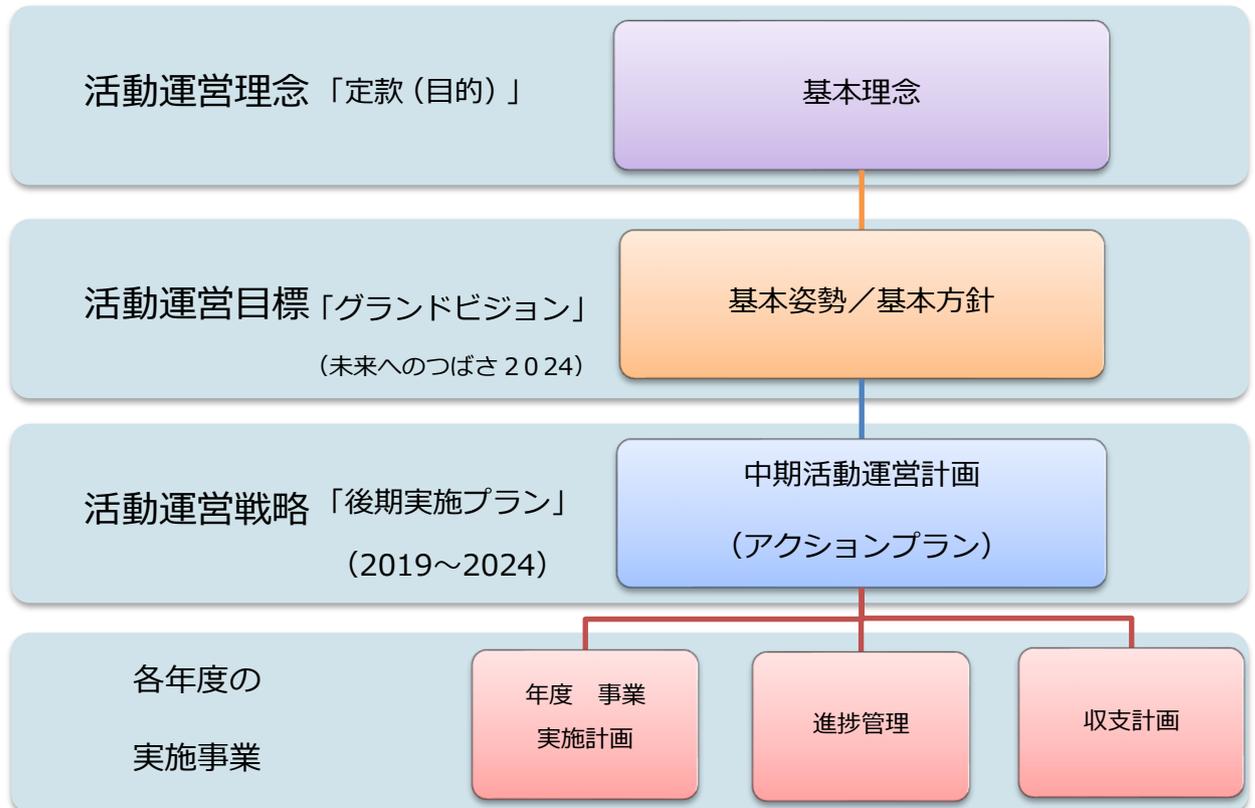
2. 計画の期間・位置づけ

(1) 計画の期間

この計画は、協会活動運営の中長期的な指針として、協会の使命と進むべき道を示すため、2014年度に策定されたグランドビジョン「未来へのつばさ～2024年への道標～」の理念・目標の実現に向け、具体的な行動のための活動運営（経営）戦略実施プランとして作成します。

また、当計画の期間は、2019年4月から2024年3月までの5年間とし、現行の中期経営計画（2014～2019）が、グランドビジョン前期の活動運営戦略実施プランであるのに対し、後期の実施プランとして位置づけられるとともに、グランドビジョンの目標達成に向けた仕上げのプランとします。

(2) 計画の位置づけ（体系図）



3. 計画の枠組み

(1) 制度の基本的枠組みの中での考え方

近年の法律改正による公の施設の管理運営に係る『指定管理者』制度と公益活動の担い手を律する『公益財団法人』という新たな法制度のもと、2つの基本的枠組みの中で、私たち協会は、

- ① 市民の公共財産である「ウイングス京都」の適切な施設運営管理を行い、
- ② 男女共同参画社会実現に向けて魅力ある事業の提供と多彩な活動を実施し、
- ③ 公益法人としての厳正な立場で「協会」の運営執行管理に努め、
業務を推進してまいりました。

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。（2006年度から）
--

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着実な事業運営を行うこと。（2011年度から）
--

そして2019年度からは、指定管理の運用において、『利用料金制度』という収入制度の抜本的変更がなされます。

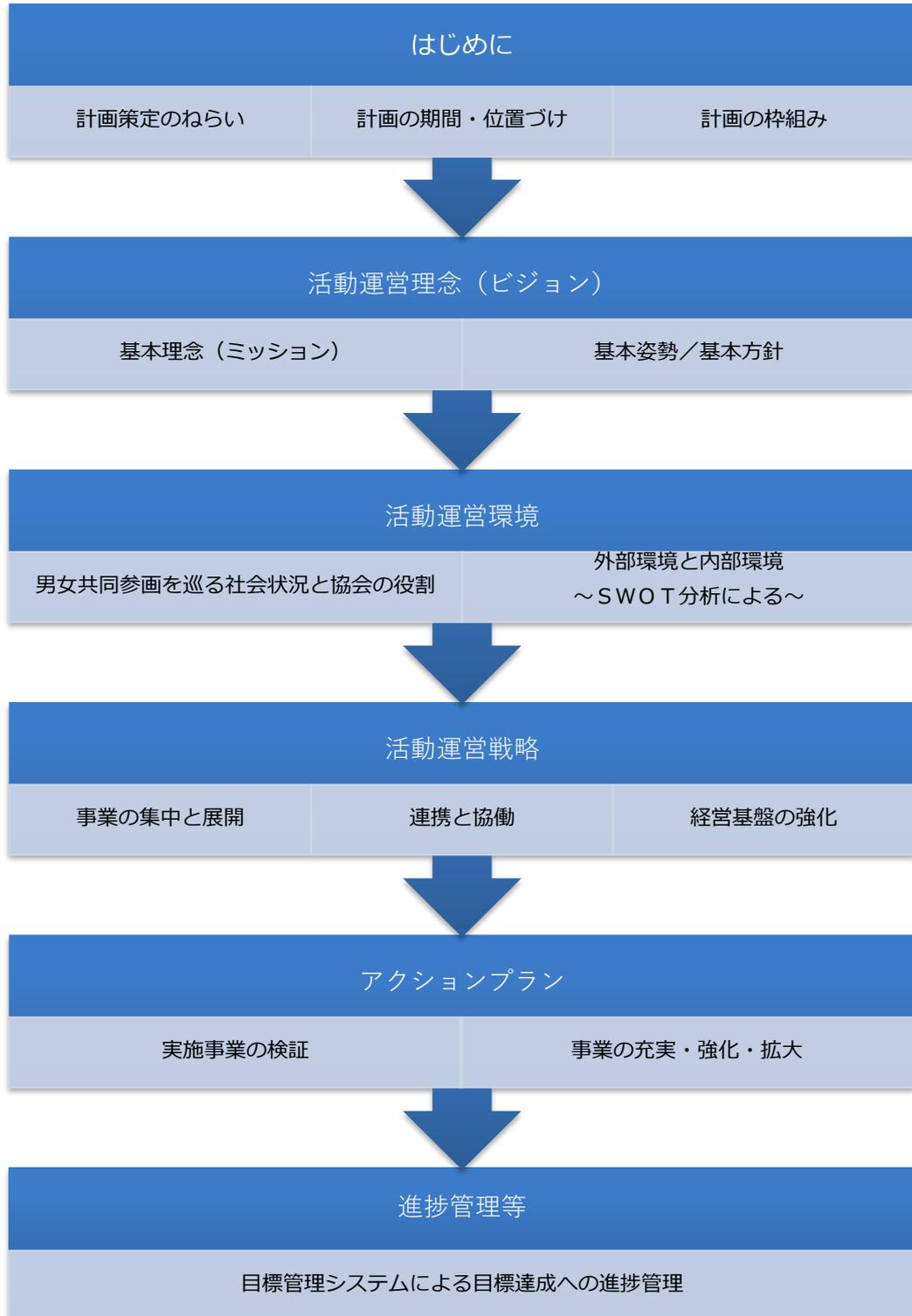
指定管理者が管理する施設の利用に係る料金を指定管理者自身の収入として収受し、施設の管理運営を行うこと。（2019年度から）

今後は、『指定管理者』、『公益財団法人』という2つの大きな基本制度に立脚しながらも、『利用料金制度』という新たな内容を盛り込んで、これまで以上に、主体性を発揮し、経営効率化を目指した活動計画を立て、実行していく必要があります。

そのため、前期実施プランに引き続き、「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つの視点を上げつつ、その中に新しい考え方・観点を盛り込み、計画の枠組みを構成しました。

これらを有機的に、関連づけ、結合していくことで、協会の基本理念の実現に努めてまいります。

(2) 中期活動運営計画の構成



Ⅱ.活動運営理念

1. 基本理念

当協会の定款第3条では、協会の目的を次の通り規定しています。

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

定款で示された協会の理念を実現するために、協会職員が市民に対して約束する行動を協会の「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、事業の展開にあたっては、10項目の基本方針を掲げました。

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り組み、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・安心やまちづくりに関わります。
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.活動運営環境

1. 男女共同参画を巡る社会状況と協会の役割

(1) 社会経済情勢等の状況

少子・高齢化の急速な進行は、我が国における極めて大きな社会問題となっていますが、京都市においては、大学が多く集積する文化都市『京都』の一つの特徴として、若者『学生』の数が多いことがあげられます。京都市の人口は、2018年において、146万7千人となっておりますが、その人口の1割にあたる14万7千人の『学生』が、この京都で学んでいます。人口構成比の中で、若者『学生』の占める割合が高いことは、大きな特色であると言えます。

また、就業をめぐる状況では、正規の従業員等が雇用者全体に占める割合が、女性は、1985年の67.9%から2014年に43.3%に、男性も1985年の92.6%から2014年に78.2%に減少しています。非正規雇用の割合が上昇傾向にあることが窺えますが、特に女性は2014年には56.7%まで上昇し、過半数を大きく超えています。

さらに、労働時間に着目すると、男性就業者の週労働時間60時間以上の割合を、年齢層別に見れば、子育て期にあるにも拘らず30歳代と40歳代が、他の年齢層に比して高い傾向となっております。

(2) 国及び京都市における男女共同参画施策

我が国では、1999年の男女共同参画基本法の制定から、数次にわたる男女共同参画基本計画に沿って様々な取組が進められてきました。2015年9月には「女性活躍推進法」が施行され、同年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画では、基本的な方針として「男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会」を目指すべき社会として規定しています。また「あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、『女性活躍推進法』の着実な施行とポジティブ・アクションの実行等による取組の推進」が、改めて強調されています。

こうした時代の要請に基づき潮流を、一層、促進するため、ここ京都では、地元経済界をはじめ国、府、京都市等で構成する『輝く女性応援京都会議』を核としたオール京都体制での積極的な女性活躍推進が、取り組まれています。また京都市においては、2016年に「第4次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン（改訂版）」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」等を重点分野に掲げられ、具体的な取組が進められています。

今後、「あらゆる分野での女性活躍」を推進するためには、「男性中心型労働慣行等の変革」が謳われているように、男性の働き方や意識の改革も必要不可欠となります。一方、女性への重大な人権侵害であるDVや性暴力、ハラスメントの被害は引き続き深刻な社会問題となっており、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必要があります。

さらに、全ての人々が尊厳を持って生きることができる社会の構築には、これまで通りの男女の二元論の枠組みを越えた、新しい共同参画の視野も必要です。

このように、私たちを取り巻く社会の変化の中で、常に基本法の根本に立ち返りながら、全ての人にとって生きやすい社会の実現に向かって取組を強めていかななくてはなりません。

(3) 協会の運営状況

当協会は、四半世紀、25年の長きにわたり、京都市男女共同参画センター「ウイングス京都」での運営実績を積み重ね、地域や利用者の皆様に親しまれ、高い信用と信頼を得てまいりました。またその間の「委託」及び「指定管理」を通じた京都市との緊密な連携のもと、地域の男女共同参画推進に資する多彩な活動や取組を積極・果敢に進め、実績を構築してまいりました。その結果、男女共同参画に関する、京都市における唯一の公的専門機関として、存在価値を発揮するとともに、評価を高めてきています。

しかし、一方、協会をとりまく運営環境は、以前にも増して厳しい状況にあると言えます。

- ① 財務面においては、公益法人に起因する『収支相償』という厳しい制約の下で執行に苦慮してきましたが、「補助金カット」や「人件費増大」等の影響により、2013年度、協会として初めての「赤字決算」に陥りました。その後、「例外的無いあらゆる面でのコスト削減」や「自主事業収益の拡大」

といった不断の努力により、2016年度に黒字転換を果たしました。しかし、指定管理料収益への依存割合は、依然として高く、協会財務の安定化という点においては、予断を許さない状況にあります。

- ② 組織運営面においては、もともと零細規模事業所であるとともに、4年に1度の指定管理公募を経ての業務決定という現行枠組みの下で、計画的な職員採用が難しい面がありました。さらに、近年の複数の若手職員の退職により、職員の年齢層が高きに偏るという歪な構成となっています。

このため業務ノウハウの継承のみならず、将来の組織運営継続に懸念を生じています。今後、早急に安定した持続性ある協会組織への転換を図るための方策を進める必要があります。

- ③ 事業展開においては、自主事業の拡充や京都市外への出前講座の実施など、新たな拡がりと着実な成果を上げています。こうしたプラス面を、さらに、推し進めていくために、時代の要請や市民・利用者の方のニーズの変化に対する感度を高め、具体的に応え得る事業の創造と実現を図っていく必要があります。また、そのための体制づくりにも対応していかなばなりません。

- ④ 2019年度には、指定管理施設における「利用料金制」が導入され、自主自立の道を歩み始めることとなります。さらに2020年度には、「京都市からの自律化」が予定され「外郭団体」という京都市の傘下からも完全に外れることとなります。協会発足以来の存立基盤を大きく変貌させる事局を迎えることになる訳ですが、一方で大きな可能性を秘めた絶好の機会とも言えます。

2. 環境分析

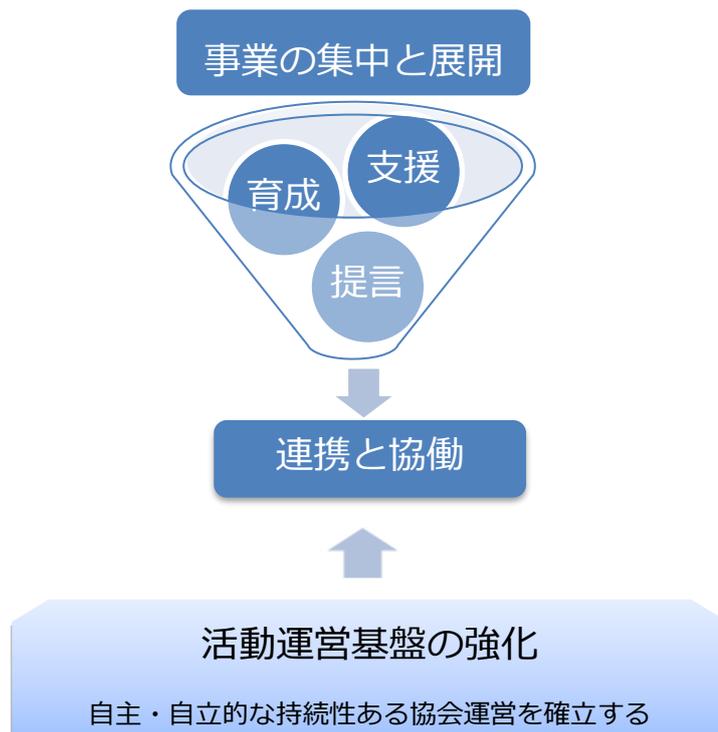
SWOT分析を用いた、協会を取り巻く外部環境、内部環境の分析

外部環境や内部環境を、強み (Strengths)、弱み (Weaknesses)、機会 (Opportunities)、脅威 (Threats) の4つのカテゴリで要因分析し、経営資源の活用を図る手法を用い、最適な活動運営戦略を考えます。

		機 会	脅 威
		<ul style="list-style-type: none"> ・国の最重要課題としての位置づけ ・社会的関心と活動の高まり ・他自治体の同種施設の受託可能性 ・他機関からの業務受託増加可能性 ・男女共同参画センター等職員の人材育成支援 ・京都市外郭団体からの自律化 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の国際的なジェンダーギャップ指数の実態 ・既存民間団体の力の弱まり ・自治体の財政悪化や施策の変化 ・指定管理者への他事業者の参入機会の増大 ・労働市場変化に伴う人材確保の困難さ
強 み	<ul style="list-style-type: none"> ・25年に及ぶウィングス京都の運営実績 ・京都市との連携実績と信頼関係 ・男女共同参画に特化した専門知識と経験豊かな職員体制 ・事業活動の先駆性と充実 (男性相談、男性のDV電話相談等) ・事業活動の多角的・企画運営能力 (貸館・情報提供・相談・講座開催) ・公益財団法人である信頼性の高さ ・育成の実績 (防災リーダー、相談員ボランティア) 	<p><積極的な成長戦略>機会を取り込み強みを生かした事業展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協会が培ったノウハウとネットワークを活かした事業実施 (10の基本方針による事業展開) ・働く女性の支援(就業支援) ・男性の育児支援 ・相談事業 ・教育現場への啓発・支援 ・防災事業 ・府市連携事業の拡充発展 等 	<p><差別化戦略>強みを活かした差別化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益財団法人としての公共性のアピール (利益最優先でなく公共性に立脚した事業推進) ・サービスのさらなる改善と拡充 (25年の経験と実績に基づくきめ細かな改善策の実行) ・公益法人ならではのコンプライアンス遵守
弱 み	<ul style="list-style-type: none"> ・公益法人であるがゆえの制約 ・京都市への依存度の高さ (財政面ほか) ・メンバーの固定化による雰囲気沈滞 ・職員の年齢層、性別の偏り ・コスト・競争意識の不足 	<p><弱点の強化>弱みの克服と機会を活かした事業展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主財源力の強化 ・新たな組織体制の構築、人材育成 ・独創性を発揮した事業展開 	<p><防衛・転換>弱みの補完と脅威への備え</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民、地域、企業との連携強化 ・他機関も含む交流連携や育成によるネットワークの強化 ・職員の意識改革

IV.活動運営戦略

当協会を取り巻く外部環境と内部環境の分析の検討と、協会の理念を総合的に判断した結果、活動運営戦略として、事業の集中と展開、連携と協働、活動運営基盤の強化の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～

当協会がこれまでに培ってきた専門知識・経験や、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、多角的な企画運営能力を十分に活かし、かつ限られた人的、財的資源を最大限に有効活用して、「支援」・「育成」・「提言」の3つを基本に事業の集中と展開に取り組みます。

- 男女共同参画推進の加速化を目指し、これまでにない新しい発想を持ち、積極的な企画・提案を行う一方、他機関との類似事業を見直し、協働事業を再構築する等、新たな展開を図ります。
- 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引き続き取り組みます。
- 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"> ●女性の就業継続を支援します。 ●仕事と家事・育児・介護との両立を支援します。 ●あらゆる暴力に苦しむ女性を支援します。 ●女性の貧困問題に取組み、支援します。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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。 ●学生の視点と発想を活かした協働による事業展開を図り、次代を担う学生を育成します。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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れます。 ●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。 ●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。

2. 連携と協働

～新たな発想による多様な協働を目指して～

当協会は、男女共同参画社会の実現に向けて、地域のさまざまな人や組織と連携してきました。しかしそれらの連携はお互いの足りない部分を補い合うもので、新たな取組や、発展的な事業展開には至らないものもありました。

京都における男女共同参画の推進は、当協会だけの力では難しく、それぞれノウハウを持った組織や団体と協働することで、ムーブメントにつながるような新しい取組や仕組みを生み出すことが必要です。

- これまで培ってきた連携・協働先（地域、団体、企業、大学、公的機関等）との関係を、一層強化し、これまで以上の効果を生み出します。
- これまで接点のなかった組織や団体と協働し、新たな取組や仕組みを構築します。
- 協会の強みを活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。

3. 活動運営基盤の強化

～自主性に根差した自立的で持続性のある協会運営の確立～

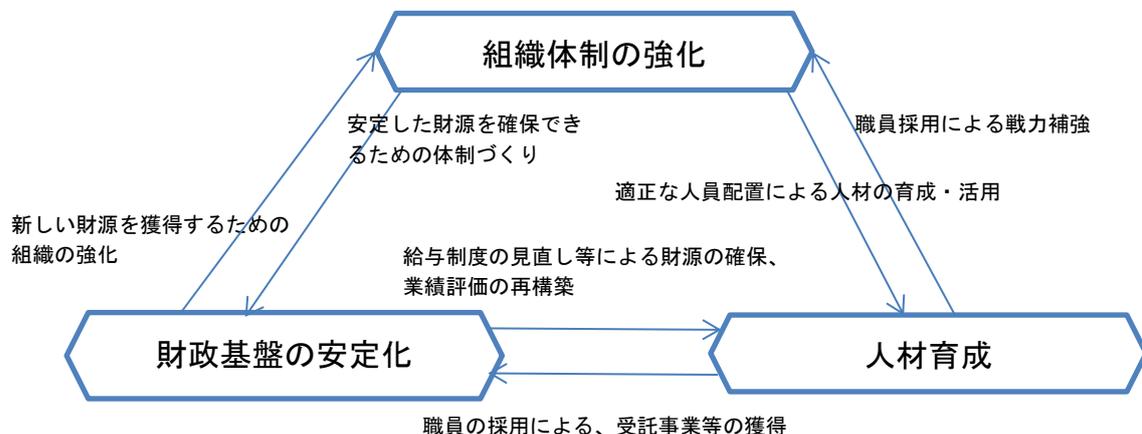
私たち協会は、2020年度に予定されている京都市の外郭団体からの自律化に向けて、より一層、安定した財政基盤を確立する必要があります。そのためには、職員一人ひとりが高い規範・自律意識を持ちつつ自身の能力を最大限に活かし、公益法人として公共の利益に貢献し、かつ協会の抱えている課題を主体的に捉え、解決していく姿勢が求められます。

一方、現在協会の財源は、京都市男女共同参画センターの指定管理料に大きく依存しており、継続的に安定した財政基盤を確保することが困難な状況です。

2016年度には、それまで3年間続いてきた赤字決算から脱却し、2017年度も黒字決算を達成しました。これは徹底した業務の効率化によるコスト削減や、自主事業の拡充等による収入増の努力も、その要因の一部ですが、新規採用職員の退職に伴う人件費の減少によるところが大きく、根本的な財政状況の改善とは言えない状況です。また、職員の固定化や年齢構成の歪さと合わせノウハウの継承が大きな課題となっており、今後も協会が存続し発展していくためには、次世代を担う職員の採用・育成を早急に進めていく必要があります。

2018年度から、新しい職員を採用するための財源の確保として「組織管理及び人事給与構造改革プロジェクト」を発足し、「適正な処遇」を実現させ、協会経常費の中で大きな比重を占める人件費の抑制を目指します。

「組織体制の強化」「人材育成」「財政基盤の安定化」の3つを活動運営基盤の強化に必要な取組と位置付け、相互に相乗効果をもたらす取組を進めていきます。



(1) 組織体制の強化

業務執行の効率化、サービスの強化、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構築し、さらに効率的な事業運営と経営の強化を図ります。

① 執行体制の強化

京都市からの自律化に向けて、協会の意思決定機関である理事会機能の強化を図り、執行体制を強化します。

- ・理事会における運営管理評価及び事業評価の強化。評価結果を改善に繋げるための理事会の協力体制の構築
- ・事業執行における意思決定の迅速化を図るため、比較的軽微な事項についての権限移譲

② 業務組織の再構築

業務の関連性に応じ、また、業務進捗の効率化を図るため、それぞれの部署が有機的・効率的に連携・協力できる組織へと再構築を行います。

- ・総務課、事業企画課の2課体制から、より効果的に機能する体制への再編成
- ・各職員の能力が十分に発揮できる、適材適所の人員配置

(2) 人材育成

長期的な視点で安定した組織の基盤を作るべく、職員の採用、現役職員のスキルアップを計画的に実施します。

① 次世代を担う職員の採用・育成

現在在職している職員は、全員が40代後半～50代と年齢構成が偏っており、10年後にはほとんどの職員が、定年退職を迎えることとなります。

将来的に協会を存続・発展させていくためには、次世代を担う若手職員の採用・育成が急務です。計画的な組織・人事運営の下に、採用・育成を行い、継続して安定した組織体制を維持します。

② 現役職員の育成・研修

現役職員には、新しく採用される職員のロールモデルとなるべく、自らの業務を着実に実行していく高い遂行能力と、リーダーとしての資質が必要となります。現場トレーニング、外部トレーニング等の実施により、模範となるように職員のスキルアップを図ります。

また、給与体系や人事考課制度の見直しにより、新しい人事給与制度に基づく運用を図り、新規に採用する職員の人件費の確保とともに、職員のモチベーションの向上に努めます。

③ 職員数と人件費の推移（年度末現在）

区 分	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
役員（うち常勤理事）	12 (2)	14 (4)	15 (3)	15 (3)	15 (3)	15 (3)	15 (3)	15 (3)	15 (3)
職員数（正職員）*	13	11	10	10	10	10	10	9	10
職員数（嘱託職員）	0	1	1	2	3	3	4	5	4
役職員数合計（人）	25	26	26	27	28	28	29	29	29
役員報酬	5,743	5,491	5,534	5,500	5,000	4,800	4,800	4,800	4,800
給料手当	57,340	60,664	58,879	62,200	63,000	63,200	65,500	60,000	63,200
法定福利費	12,400	12,531	12,021	12,800	12,900	12,900	13,400	12,300	12,900
人件費合計（千円）	75,483	78,686	76,434	80,500	80,900	80,900	83,700	77,100	80,900
備 考		正職員 2名退職 嘱託職員 1名採用	常務理事 1名退任 正職員 1名退職	嘱託職員 1名採用	* 2019年度以降の採用については、 適正人員を考慮しつつ検討する				
*職員数には、理事に就任している事務局長1名(2015年度より)、課長2名(2016年度より)を含みます。									

(3) 財政基盤の安定（自主事業、指定管理事業等の充実）

現在の、京都市男女共同参画センターの指定管理業務受託料に大きく依存する体制から、多様な業務の実施により、ひとつの財源に依存しない、より安定的な財政基盤への移行を目指します。

① 自主事業の充実

自主事業は、京都市男女共同参画センターの指定管理料に次ぐ協会の自主財源であり、今後の協会の発展のためには、必要不可欠な要素であります。これまでの業績でも実証済の質の高い事業を、今後も一層の充実を図り実施し、さらなる収入の安定・増加を目指します。

- ・業務に精通した経験・知識豊かな職員によるレベルの高い事業の実施
- ・ボランティア団体等との連携協働による低価格の事業提供
- ・定型業務のアウトソーシング化による職員の効率的配置

② 指定管理事業の充実

1994年度のセンター開設以来行ってきた、センターの管理運営業務及び事業実施の実績を活かし、さらなる利用者満足度の向上のための取組を行っていきます。

京都市や利用者とのより強い信頼関係を構築し、センターの指定管理者として、他の追随を許さない存在となるよう、指定管理事業の充実を図ります。

2019年度からの指定管理事業においては、利用料金制度が導入され、京都市男女共同参画センターの使用料が協会の収入となるため、貸会議室等の利用率が、協会の収入に直結します。今後も適正な管理を確保しつつ、長年の管理実績と経験に基づく、利用者のニーズに的確にマッチした新たな利用方法・料金の設定など創意工夫をこらし、さらなる施設稼働率の向上に努め、収入の増加を目指します。

③ 指定管理事業以外の受託業務の拡大

京都府内外からの研修・講師依頼や、大学への相談員の派遣依頼など、指定管理業務以外の業務の委託も、ここ数年で着実に増加しています。

委託者からの信頼を得て、安定的な業務の受託を目指すとともに、これまで以上に積極的に、近隣都市等の男女共同参画に関する事業や施設の管理業務等の受託を行い、事業の拡大に努めます。

④ **新たな財源取得に向けての方策の検討**

「利用料金制度」の導入を契機として、また「男女共同参画センター」の機能充実の観点から、これまで特定の活用がなされていない、共用スペース等（1階ロビー、2階イベントホールホワイエ）について、新規収入も視野に入れた積極的な活用・展開を検討します。

また、当協会の「公益財団法人」としての公共性・信頼の高さを、最大に活用して、企業等からの協賛金等の獲得に向けた方策を検討します。

V アクションプラン

当協会が目指す基本理念の実現に向けた、具体的な行動実施計画としてのアクションプランを定めます。Ⅳの「活動運営戦略」で示した「事業の集中と展開」「連携と協働」「活動運営基盤の強化」の3点を踏まえながら、限られた人的・財的資源を最大限に活用した『事業の実施』と協会の持続的発展に不可欠な活動運営基盤の強化に繋がる『組織の運営管理』の2つの軸で示すこととします。はじめに現行の「中期経営（活動運営）計画」2014～2019（前期実施プラン）で策定したアクションプランの検証を行います。

1. 前期実施プランで策定したアクションプランの成果と課題

（1）事業の実施

京都市の「第4次男女共同参画基本計画 きょうと男女共同参画推進プラン（改訂版）」の主旨に沿って、京都市域における女性活躍の推進と加速化を目指した事業や、男性中心型労働慣行等の是正に向けた男性のワーク・ライフ・バランスを考える事業、理系に進む女性を増やすべく、小学生女子と保護者に向けた啓発事業等を実施してきました。

また、安全・安心な暮らしの実現のために、京都市域の相談窓口に関わる人を対象に、ジェンダーの視点をもって相談を受けることができるための事業も実施してきています。

さらに、新たな取組や仕組みを作り出すために、専門的な団体や企業とも連携協働し、事業を展開してきました。今後、こうした動きを、一層強めるために、これまで男女共同参画と直接的な接点のなかった企業や団体とも協働することで、新たな層に向けての波及効果を拡げていきます。

① 働く女性の活躍推進

【主な成果】

- 2014 年度 京都市委託事業「女性の活躍推進シンポジウム」
- 2015 年度 京都府受託事業「女性の活躍の見える化事業」
- 2016 年度 京都市受託事業「京で輝く！女性活躍推進プロジェクト」
- 2017 年度 京都市受託事業「京で輝く！女性活躍推進プロジェクト」

【課 題】

職員の退職や休職が続く中で、体制を整えながら、通常の指定管理業務と並行しての実施となったため、集客等に苦心しました。しかし、個々の職員の一定のレベルアップとマルチタスク化が図れました。今後は、職員がそれぞれの事業に全力で関わられるような体制をつくることが重要です。

さらに、既存の団体やネットワークを活用し、拡大することにより、今後、事業全体の一層の効率化が図れると考えます。

② 男女共同参画の担い手としての男性支援

【主な成果】

- 2014 年度 PaPa カレッジ（全 4 回）
全国女性会館協議会助成金事業「父子パンづくり講座」（2 回）
- 2015 年度 Storytellers 男性のための生き方講座
PaPa カレッジ（全 2 回）
全国女性会館協議会助成金事業「父子パンづくり講座」
- 2016 年度 Storytellers 男性のための生き方講座
はじめてつくるごはんづくり講座／はじめてパパの育児講座
- 2017 年度 はじめてパパの育児講座（全 3 回）

【課 題】

育児中の男性のネットワーク構築は、現在の男性の働き方では難しい状況にあります。SNS を利用した簡易なグループでの情報共有は可能ですが、次のステージに、どのように繋がられるかが課題です。また年代を問わず「男らしさにとらわれた生き方」について考える講座は、集客が難しいため、協会単独ではなく企業や団体とコラボすることで目新しさを訴える工夫が、今後の新しい展開となります。

③ 理系女子応援事業

【主な成果】

2014年度 未来のリケジョを応援！科学をもっと好きになる楽しい実験教室（全4回）

2015年度 未来のリケジョを応援！科学をもっと好きになる楽しい実験教室（全4回）

女子高生のフューチャーフォーラム

2016年度 未来のリケジョを応援する理科教室（全3回）

2017年度 未来のリケジョを応援する理科教室（全3回）

【課題】

理系女子応援事業のような「きっかけ」を提供する啓発事業は、成果の検証が困難ではありますが、参加者には好評を得ています。専門機関である当協会が実施する事業として、一般の民間事業者が実施している理科教室とは異なる差別化を図るなど、見直しも含め、協会が実施する意義付けを強める必要があります。

④ 男女共同参画の視点を持った相談員養成講座

【主な成果】

2015年度 男女共同参画の視点を持った相談員養成講座
（全10回×2回）

2016年度 男女共同参画の視点を持った相談員養成講座（全5回）

【課題】

男女共同参画の視点をもって、相談窓口に関わる人を育成することが目的のため、結果や成果が見えにくい事業です。草の根的な取組であることから、継続することに意義があり、また相談事業の重要性が増している今日の状況を勘案すれば、事業の意義はあり、今後、成果の見える工夫が必要です。

⑤ 女性の就業継続支援事業

【主な成果】

2014年度 mama カレッジ（全2回）／キャリアブーケ（非正規等対象）講座（全2回）

2015年度 働くママの不安を元気に！リーママランチ交流会

2016年度 働くママ情報会／交流会（全2回）

2017年度 働くママを応援！育休ママの安心情報交換会（全3回）

【課題】

育休中の女性対象講座も継続して、好評に実施していますが、協会独自の定番プログラムの作成までには至っていません。今後、これまでの実施成果やノウハウをまとめた育休中の女性就業者の職場復帰に向けたハンドブック（仮）の作成などにより、対象者のいる企業等とも繋がりを深めた事業の拡がり考えられます。

（2）組織の運営管理

① 人材育成

研修の充実を図るため、2014年度に人材育成アドバイザーを設置し、人材育成計画を作成しました。計画に沿って、協働できる人材を育成し、組織風土の改善や活性化につなげるというビジョンのもと、毎年度、計画に従った研修を実施してきました。その後、個々の能力とモチベーションの向上を目指し、柔軟に研修時間が設定できるようにアラカルト研修を計画し、リーダー育成研修、コンプライアンス研修等も実施してきました。

【主な成果】

2014年度 「ファシリテーター能力向上基礎研修」実施

2015年度 「傾聴訓練」などの研修実施
「自律型マネジメント研修」

2016年度 次世代リーダー育成研修

2017年度 コンプライアンス研修

課長・係長ミーティング 「今後の協会運営について」

【課題】

2014年度当初から、職員が組織の課題を自分事として捉えられていないことが懸案事項としてあがっており、そのための各種研修を実施してきました。しかし、まだ職員全員の意識改革が、十分に実現できている状況には、至っていないので、今後、さらに実効性のある研修等を実施します。

また、将来にわたって協会を存続発展させていくためにも、職員を計画的に採用・育成し、協会職員が蓄積してきた知識・経験を、継承するとともに組織力全体を高めていく人材育成を図っていかねばなりません。

② 組織体制の強化

2011年度に公益財団法人となって5年が経過し、公益法人としての組織体制を強化するため、2016年度に職員から2名が業務執行理事として就任しました。業務執行理事会の他に、理事長と業務執行理事の打ち合わせを毎月1度、定期的に行い組織的な運営協議の強化に努めています。

【主な成果】

2015年度 「業務執行理事会」3回開催、

2016年度 職員から業務執行理事に2名就任

「業務執行理事会」3回開催、定期的運営協議（月1回開催）

2017年度 「業務執行理事会」3回開催、定期的運営協議（月1回開催）

【課題】

利用料金制の導入、外郭団体からの自律化など、今後の協会の展開にとっての大きな転換期を迎えます。そうした中、協会の意思決定機関である理事会のさらなる機能強化を図るため、運営管理評価及び事業評価を強め、また評価結果を改善に繋げるための理事会の協力体制の構築を進めます。また事業執行における意思決定の迅速化を図るため、比較的軽微な事項については、業務執行理事への権限移譲を行い、協会の運営効率を高めていきます。

さらに、業務の実務を担当する事務局の体制充実を図るためにも、次世代を担う職員の採用、育成を最優先課題として取り組む必要があります。

③ 財政基盤の安定化

2014年度と比較すると2017年度の自主事業収入は、17%増加しており、スクラップ&ビルドを行い、効率的な自主事業運営をした成果がでています。

また、指定管理以外の事業の受託額も2014年度3,902千円から2017年度は、4,854千円と95万円の増額となりました。2014年度から3年続いた赤字決算も、2016年度には黒字に転じ、2017年度も黒字計上となりました。ただし、これまで述べたとおり、抜本的な安定化に向けた取組を、今後も粘り強く実施していかねばなりません。

【主な成果】

2014 年度	自主事業収入及びその他受託料収入	32,576 千円
2015 年度	〃	35,245 千円
2016 年度	〃	33,374 千円
2017 年度	〃	37,344 千円

【課 題】

公益法人としては、毎期の収支の均衡を図る事業運営が必要不可欠であり、黒字に転じた際には、「特定資産」を組む必要が出てきます。公益法人の設置目的に合わせた事業実施のために資金を組むことが、公益法人会計の意図するところですが、当協会の場合、指定管理者として事業を遂行していかなばならないため、特定資産による事業数をいたずらに増やすことも難しい状況です。公益法人と指定管理という2つの制度のバランスをうまく取りながら、収支均衡を目指すことが今後も課題となります。

2. 後期実施プランでのアクションプランの内容と予定

この度、策定する「中期経営（活動運営）計画」2019～2024（後期実施プラン）の期間中に予定しているアクションプランの内容と予定を示します。

（1）事業の実施

	働く女性の活躍推進		担当：事業企画課		
目的と概要	ジェンダー平等とダイバーシティの推進を視点に、女性活躍推進に向けた事業を実施する。女性リーダーのキャリアパスを可視化し、企業や組織の管理職と女性登用の考えを共有する場を提供する他、子育て世代を対象とした両立支援講座を実施し、受講者のニーズをもとに課題解決に役立つ支援ツールを作成・提供する。				
実施年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
女性活躍推進事業（プロポーザル）	講座実施・検証・改善 →	講座実施・検証・改善 → 政府成果目標年	講座実施・検証・改善 →	講座実施・検証・改善 →	講座実施・検証・改善 →
女性の就業継続事業	講座実施・検証・改善 →	受講後調査 →	支援ツール企画・発行 →	支援ツール提供開始 →	
男性の家事・育児参画推進事業	講座実施・検証・改善 →	受講後調査 →	支援ツール企画・発行 →	支援ツール提供開始 →	

	相談員養成事業				担当：事業企画課
目的と概要	あらゆる相談窓口に携わる人を対象に、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捉えることのできる人材を養成する。特に男性相談員におけるジェンダーの視点は急務であるため、男性相談に関する講座も実施する。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。				
実施年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
女性相談員養成講座		講座実施・ 検証・改善	→		
男性相談員養成講座	→ 講座実施	→ 検証・改善	→	→	→
			講座実施・ 検証・改善	シンポジウム	→
	次世代リーダー育成支援事業				担当：事業企画課
目的と概要	大学やリプロダクティブ・ヘルス・ライツ、性被害防止等に取り組む団体と連携し、大学生等の若年層を対象とした性暴力の防止につながる事業を実施し、同世代の視点から課題に取り組める次世代リーダーの育成を支援する。				
実施年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
性暴力被害者支援事業	→ 講座実施・検証・改善	→	→	→	→
ピアサポーター養成	→ 講座実施・検証・改善	→	研修修了者のネットワーク構築・活動支援	→	→
DV予防啓発講座	→ 講座実施・検証・改善	→	→	→	→

	京都府内関連機関ネットワーク化		担当：事業企画課		
目的と概要	府内の男女共同参画センター等と連携して事業を実施し、男女共同参画推進体制を整備・拡充する。 特に防災事業において、府内の男女共同参画センターを中心としたネットワーク化を図り、災害時の女性特有の困難や課題を広く啓発し、地域で活躍する多様な人材とつながる場を提供する。				
実施年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
府市連携防災事業	講座実施・検証・改善				
府内男女共同参画センターネットワーク	男女共同参画センターの災害時の課題抽出・検討				

(2) 組織の運営管理

組織体制の強化		担当：総務課		
<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定機関としての理事会の体制強化 ・業務組織の再構築 				
2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
役員・評議員改選 定数見直し検討		役員改選		役員・評議員改選
業務執行理事の権限強化		役員による事業実施 の評価・検証		
	業務組織の再構築	業務組織再構築の 評価・検証		
人材育成		担当：総務課		
<ul style="list-style-type: none"> ・次世代を担う若手職員の採用・育成 ・現役職員の育成・研修 				
2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
職員採用		職員採用	職員採用	
給与体系・人事 評価制度改定		給与体系・人事考課制度の 評価・検証		
財政基盤の安定化		担当：総務課		
<p>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」で記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。</p>				
2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
自主事業 新規プログラム 開発		自主事業 新規プログラム 検証		
稼働率向上のための 有効活用検討・実施		稼働率向上のための 有効活用評価・検証		
受託事業 調査・獲得				

VI. 収支計画

この中期活動運営計画における「IV. 活動運営戦略」「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。

区分		2017年度 (決算)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
収益	基本財産運用収益	245	250	250	0	0	0	0
	指定管理料収益	180,000	180,000	105,000	105,000	105,000	105,000	105,000
	施設使用料収益			69,000	70,000	70,500	71,000	71,500
	その他受託料収益	4,854	2,000	4,500	4,700	4,900	5,100	5,300
	事業収益	32,490	32,000	33,000	33,500	34,000	34,500	35,000
	その他収益	2,460	2,500	2,700	2,800	2,900	3,000	3,100
	経常収益 計	220,049	216,750	214,450	216,000	217,300	218,600	219,900
費用	事業費	205,734	211,500	211,400	211,600	214,400	207,800	211,600
	うち指定管理に係る費用	(175,000)	(180,000)	(174,000)	(175,000)	(175,500)	(176,000)	(176,500)
	管理費	4,397	5,950	5,500	5,260	5,260	5,260	5,260
	経常費用 計	210,131	217,450	216,900	216,860	219,660	213,060	216,860
経常増減額		9,918	-700	-2,450	-860	-2,360	5,540	3,040
正味財産の期末残高		145,172						

* 2019年度から利用料金制に伴い施設使用料収益が計上されています。

新しい職員の採用を計画的に行いつつ、施設使用料収益の増加や経常費用の削減に努め、4年間を通して収支の均等を計ります。

経常費用には、2018年度の利益を繰り入れた特定費用の支出は含みません。

- ・ 自主事業の充実や指定管理業務以外の受託料収入を増やすことにより、財務的に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）。
- ・ 4年間の期間を通じて収支を均衡させつつ、公益事業への計画的な設備投資を行うことにより、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

中期活動運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、指定管理事業については、自己評価・外部評価を毎年実施し、次年度以降の改善につなげます。

さらに計画期間中に、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。

<進捗管理>

	バランススコアカード	業績評価シート	自己・外部評価
2月	業績評価指標決定		
3月		各職員目標設定ヒアリング	
4月			
5月			
6月	前年度分公表		前年度自己評価
7月			前年度外部評価
8月			
9月			
10月			
11月		中間評価 ヒアリング	
12月			
1月	アクションプラン見直し		
2月	業績評価指標決定	最終評価 ヒアリング	
3月		各職員目標設定 ヒアリング	

〒604-8147

京都市中京区東洞院通六角下る御射山町 262

京都市男女共同参画センター ウィングス京都

公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会



いい風をウィングスと共に