

# 評価調書(県総合評価調書)

## 【評価の基準】

- (1)多様化・高度化する県民ニーズや社会経済情勢等の変化への的確な対応
- (2)厳しい財政状況を踏まえた簡素で効率的な事業展開
- (3)県の財政的、人的関与の適正化による主体的・機動的な団体運営
- (4)役職員体制の適正化による自律的かつ効率的な組織運営
- (5)積極的な情報提供の推進による団体に対する県民の理解と信頼の促進

## 1. 評価結果(個別観点)

| 観 点    | 評価内容  | 評 価 |
|--------|---|-----|
| 団体のあり方 | <p>○(公財)しまね女性センターは、島根県立男女共同参画センター「あすてらす」を拠点として、男女共同参画を推進するための事業を総合的に展開することにより、男女共同参画社会の実現に寄与することを目的に、平成10年に設立された。</p> <p>○設立以来、男女共同参画への理解促進や女性の人材育成を進めるため、広報・啓発や学習・研修事業の実施、地域における啓発活動の支援など、事業の実施主体として、県と一体となって推進している。</p> <p>○平成17年度からは、「あすてらす」の指定管理者として、施設の管理運営を行っており、平成27年度から令和元年度末の5年間に引き続き、令和2年度から令和6年度末までの5年間も指定管理を行っている。</p> <p>○当財団は、専門的知識と独自に培った県民との幅広いネットワークを持ち、県内全域をカバーできる唯一の団体であり、全県的な広がりをもって男女共同参画を推進していくためには、その存在は重要である。</p> <p>○平成28年4月からの女性活躍推進法の全面施行に合わせ、職場における女性活躍の推進についても、これまで以上に取り組みを強化している。</p> <p>○今後、持続性のある事業展開、財団運営について検討していく必要がある。</p>  | A   |
| 組織運営   | <p>○令和元年度末に嘱託職員1名が退職し、令和2年度から嘱託職員数1名となっているが、あすてらす開館20周年記念事業が終了したためのものであるため、安定した組織運営となっている。</p> <p>○理事長と職員との意見交換の機会を年一回は設け、職員の声を聴くとともに、R2年3月にはH28年10月に引き続き女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、働きやすい職場環境の確保や職員の処遇改善に取り組んでいる。</p> <p>○施設管理部門においては、有期労働契約による雇用であるが、無期転換ルールに合わせて、申し出があれば無期労働契約職員として雇用できるよう規定等を整備している。中長期的な視点に立った人材の確保、育成については今後引き続き検討が必要である。</p>   | A   |
|        | <p>県の人的関与について ○県職員の派遣については、平成22年度末で終了。</p>  |     |
| 事業実績   | <p>○県の委託事業及び財団の自主事業ともに、適正な執行がなされており、経費の縮減にも努めている。</p> <p>○相談事業、住民や男女共同参画サポーター向けの講座などの学習研修事業、さらに、啓発・広報等により、地域における男女共同参画の推進に貢献している。また、職場における女性活躍推進に向け、管理職や女性社員向けセミナー実施や、「しまね働く女性きらめき応援会議」等にも参画し、官民一体となって事業実施に取り組んでいる。</p> <p>○今後、限られた財源の中で、より効果的な啓発事業等を行っていくためには、これまで培ってきた専門的知識とネットワークを活かし、職員が積極的に地域に出かけ、地域のニーズにあった事業展開を行っていく必要がある。</p> <p>○令和元年度に「あすてらす」は開館20周年を迎え、これまでのあゆみを振り返るとともに島根県男女共同参画の周知、促進する機会となるよう2日間にわたる記念イベントを開催し、1,200人の参加を得た。また、これまでの20年の軌跡を記録した記念誌を発行した。</p> <p>○次期島根県男女共同参画計画の基礎資料として活用することを目的として、男女平等参画に関する県民の意識・実態調査の分析、報告書データを作成をした。</p> <p>○センター管理運営事業においては、施設維持管理経費の縮減に努めながら、利用者増加に努めているが、平成31年1月～令和元年9月の間、ホール棟吊り天井耐震改修工事の影響により、利用料収入及び施設利用者数が昨年と比べて大きく減少したため、収入目標額の下限の再設定を行った。また、2月以降については新型コロナウイルス感染症の影響もあり、キャンセルが相次ぐ状況が続き、前年利用者に対し86.8%と減少した。今後、さらに多方面へのPRに努め、男女共同参画関連の利用をはじめとする施設の利用促進を図っていく必要がある。</p> <p>○宿泊部門運営事業において、令和元年度の宿泊者数は前年度に比べ、僅かながら減少した。これは新型コロナウイルス感染症による宿泊キャンセルが2月以降相次いだことによる影響が大きい。目標値に対して100.9%の達成率となった。今後、さらに、あすてらすを活用した研修での利用をはじめ、施設のPRなどを行い、利用者の確保に努めていく必要がある。</p> | A   |
| 財務内容   | <p>○平成16年度までは、財団自主事業の運営や宿泊事業の赤字補填を、運用財産の取り崩しにより対応しており、運用財産の枯渇が課題となっていたが、平成17年度以降、指定管理者として行うセンター管理運営事業における経費縮減により、自主財源の確保に努めている。</p> <p>○当期正味財産・資本増減について、▲2,500千円余となっているが、これは、H27年度からH30年度まであすてらす開館20周年記念事業のために積立していた特定費用準備資金を取り崩したためであり、財務状況への影響は少ない。</p>   | B   |
|        | <p>県の財政的関与について ○財団の主な事業は、公の施設の管理運営と県の事業の受託であるため、県への財政的依存度は高いが、管理運営事業における経費縮減に努めるとともに、宿泊収益等により、自主財源の確保に努めている。</p>  |     |

評価の目安 A:良好である B:ほぼ良好である C:やや課題がある D:課題が多い

## 2. 総合評価

|  | 課題の内容等   | 今後の方向性   | 評価コメント  |
|--|--|--|---|
| 団体の経営評価報告書における総合評価について   | <p>○男女共同参画事業については、県からの継続的な受託料を基本的な財源として事業に取り組んでいる。引き続き、各種団体との連携により着実に事業を実施するとともに、新たな事業構築も求められている。</p> <p>○管理運営事業と宿泊事業については、築20年が経過し、施設・設備の老朽化が進み、利用者ニーズに十分に答えられない部分がある。また、修繕費も年々増加している。</p> <p>○事務職員は指定管理期間中の有期契約であり、雇用が不安定となっているため、士気の低下が懸念される。</p> | <p>○財団の受託事業や自主事業を検証・フラッシュアップするとともに、各種団体とさらに連携を強化し、国・県の施策や社会情勢に基づく多方面のニーズに応じた事業を構築していく。</p> <p>○限られた財源の中で、利用者ニーズに対応できるよう改修・整備を行っていくとともに、経費の節減にも努める。また、積極的な施設のPRを行うとともに、男女共同参画事業においても、可能な限り「あすてらす」を活用した事業を計画し、利用促進を図っていく。</p> <p>○理事長と職員の意見交換会など様々な機会を捉えて、職員の声を聴き、職場環境の改善を図っていく。また、昇任や昇給などの処遇改善に努めることにより、職員の士気向上を図る。</p> | <p>○センター管理運営事業の経費縮減などにより、効果的に自主事業を展開している取組は評価できる。今後も、専門性や独自のネットワークを活かして、地域や各種団体などのニーズに応じた事業を構築し、県委託事業とも連動した効果的な事業を展開できるよう期待する。</p> <p>○改修等については、施設利用への影響が出ないように、予防修繕に努め、センターと情報共有をしながら計画的に取り組む。経費節減とともに、県民への積極的なPRとサービスの向上に努め、地域との連携を強化するなど、一層の利用促進を期待する。</p> <p>○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等により、職員の要望等を把握の上、働きやすい職場環境づくりや処遇改善に努められていることは評価できる。</p> |
| <p>総合コメント</p> <p>○当該団体は、男女共同参画に関する専門的知識と県民との幅広いネットワークを強みとして、県内全域をカバーできる唯一の団体として、県と一体になって男女共同参画に係る啓発普及等に取り組んでいる。</p> <p>○財政的には、県が委託している男女共同参画についての理解促進事業や人材育成事業、公の施設の指定管理業務が、財団業務の大部分を占めるため、結果として県への財政依存度が高くなっている。</p> <p>○平成17年度以降、センター管理運営事業における経費節減や宿泊部門運営事業における経営改善に取り組んでいることは評価できる。新型コロナウイルス感染症対策を実施し、安全安心な環境を施設利用者に提供できるよう対応した上で、ホームページやフェイスブック等を活用した施設のPRをさらに積極的に行い、利用者及び収益の増加につながるよう期待する。</p> <p>○組織運営については、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、働きやすい職場環境の確保や職員の処遇改善に取り組んでいる点は評価できる。今後は、職員の育成を視野に入れた組織強化に向けた取組と専門性を活かして、市町村や地域、大学、企業など多方面のニーズに応じた事業を展開することが求められており、より自主的な運営を期待する。</p> <p>○今後も、持続性のある事業展開、財団運営について検討していく必要がある。</p> |  |  |   |