

Action Plan 2012-2015  
Osaka Gender Equality Foundation

# 中期経営プラン

[平成24年度 ～ 平成27年度]

明るく元気な大阪のために

女性も男性も、子どもも高齢者も、  
すべての人が生きやすい男女共同参画社会づくりのために

平成24(2012)年6月

一般財団法人 大阪府男女共同参画推進財団

# 目 次

<b>I</b>	<b>プランの骨格</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
	1 プラン作成の目的／2 プランの期間／3 基本的な考え方	2
	4 主な留意点	2
<b>II</b>	<b>財団の歩み</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	1 組織体制の激変／2 事業の取組みと評価	3～4
	3 指定管理者制度への対応／4 自立化への取組み	5～7
	5 一般財団法人への移行	8
<b>III</b>	<b>男女共同参画の現状と課題</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	9
	1 行政の取組み／2 男女共同参画の必要性／3 新たなテーマ	9～10
<b>IV</b>	<b>財団運営にあたっての課題</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	11
<b>V</b>	<b>財団運営の基本方針</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	11
	1 基本理念・目的／2 男女共同参画の現状に関する基本認識	11
	3 運営のコンセプト／4 運営の方向	11～12
<b>VI</b>	<b>事業のあり方</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	12
	1 基本方針／2 スローガン／3 重点テーマ	12～13
	4 主な事業実施と成果目標	13～18
<b>VII</b>	<b>組織体制のあり方</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	19
	1 理事会機能の強化／2 モデル職場づくり	19
	3 幹部・職員の育成／4 開かれた運営	20
<b>VIII</b>	<b>収支の目標</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	21
	1 ファンドレイジング事業の実施／2 収支の適正管理	21～22
<b>IX</b>	<b>プランの進行管理</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	23
	1 検証と修正／2 各年度の主な課題	23

## I プランの骨格

### 1 プラン作成の目的

財団は、平成 24 年（2012）4 月 1 日、公益法人制度改革に対応して特例民法法人から一般財団法人に移行した。平成 6 年（1994）4 月の設立から 19 年目の再出発である。

移行に先立っては、大阪府財政再建プログラム（案）により、一時は財団廃止が打ち出されたものの、多くの人々の支援を得て、結果的には、平成 22 年度（2010）から府補助金ゼロの自立化法人に仕分けされた。存亡の危機のなかで、財団は生き残りをかけて「自立化プラン」を作成。正規職員数がピーク時の 5 分の 1 にまで縮小した態勢で局面打開にエネルギーを注いだ結果、大阪府以外の指定管理業務や国の東日本大震災被災者支援事業など多くの事業の新規受託に成功し、自立化に活路を開くことができた。

今回、新法人への移行を機会に「自立化プラン」に替わる「中期経営プラン」を作成し、経営環境の変化に柔軟かつ迅速に対応しながら、財団を将来にわたって維持継続し、男女共同参画社会の実現を目指す事業をより効果的、効率的に展開していくための指針とする。

### 2 プランの期間

平成 24 年度（2012）から平成 27 年度（2015）までの 4 年間とする。

### 3 基本的な考え方

#### (1) 財団の使命（ミッション）

男女共同参画社会の実現を理念・目的とした事業を通して、大阪を明るく元気にし、広く社会に必要とされる非営利法人として維持継続していくために法人の資金、ノウハウ、ネットワークなどの資源を最大限活用する。

#### (2) 当面の運営目標

##### ●男女共同参画施策の方向と社会動向に沿ったパイロット事業の実施

国や自治体の男女共同参画施策の方向と社会動向、ニーズを踏まえ、財団の強みを活かしたパイロット事業を実施して、財団の存在価値を高めていく。

##### ●男女共同参画施設機能の向上

大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）と東大阪市立男女共同参画センター（イコーラム）の指定管理者、事業受託者として両施設の機能を一層高めて利用率の向上を図る。

##### ●財団の維持継続へ幹部・職員の育成

財団ノウハウを継承、発展させる幹部・職員を育成し、財団継続の人的基盤を固める。

##### ●財政基盤の安定化へファンドレイジング事業に着手

大阪府や他自治体、国など公的機関の事業受託を重点に置くとともに、ファンドレイジング事業によって民間の助成金や寄付金、賛助金を集め、財源の多元化を図る。

### (3) 主な成果目標

#### [効果的な事業展開]

- 府民向け講座受講者満足度：80%（H24年度） ⇒ 85%（H27年度）
- 財団HPアクセス数：4.5万件（H24年度） ⇒ 7.5万件（H27年度）

#### [施設機能の向上]

- ドーンセンター利用率：57%（H24年度） ⇒ 62%（H27年度）
- イコーラム施設利用者数：120,000人（H24年度） ⇒ 129,000人（H25年度）

#### [人材の育成]

- プロパー職員数：4人（H24年度） ⇒ 4人+ $\alpha$ （H27年度）

#### [財政基盤の安定化]

- 経常収益構成比：全体のうち70%～80%を公的機関からの受託事業収益で確保
- 賛助会費：800千円（H24年度） ⇒ 1,700千円（H27年度）

### (4) 長期目標

#### ●正味財産額の維持・増加

一般財団移行時の正味財産（173,400千円）を毎年度一定額ずつ公益事業に費消して公益目的支出計画（17年間）の達成につなげる一方、財団を維持継続させるため、収益事業を拡充して、正味財産額の安定的維持または増加を図る。

#### ●公益法人移行の可否を検討

一般財団法人としての運営状況を見極め、税制優遇措置などのメリットがある公益財団法人移行の可否を将来的に検討する。

## 4 主な留意点

### (1) 男女共同参画をめぐる社会動向、行政施策の変化

- ・人口減少、少子高齢化、介護、貧困、社会的格差の拡大、非正規雇用の増加
- ・若年層の価値観の変化、ダイバーシティー
- ・防災分野での男女共同参画の取組み
- ・大阪らしさの視点、都市圏地域力の向上

### (2) 「大阪府・市統合」の動向

- ・府市施設（ドーンセンター、クレオ）の役割分担見直し作業

### (3) 次期指定管理業務・事業提案プロポーザルの公募

- ・大阪府男女共同参画推進事業（平成25年度～）
- ・ドーンセンター指定管理業務（平成28年度～）
- ・イコーラム指定管理業務（平成26年度～）

## Ⅱ 財団の歩み

### 1 組織体制の激変

財団は、男女共同参画社会の実現に寄与することを目的に、平成6年（1994）4月、大阪府の全額出資（1億円）によって設立された。「国連婦人の10年」（1976年～85年）をきっかけにした女性の地位向上を求める運動の高まりを背景に、多くの府民、団体が計画作りに参画し、設立同年の11月に開館したドーンセンターを拠点に活動してきた。

運営にあたっては、設立以来、大阪府との随意契約による事業委託費と運営補助金で財源のほとんどを賄い、要員面でも多くを府派遣職員に依存していた。しかし、府の財政状況悪化に伴う出資法人改革により、平成11年度（1999）以降、委託費の漸減、府派遣職員の段階的引き上げ、指定管理者制度導入、財団自立化といった経営環境激変の渦中に立たされ続け、正規職員数の大幅減、運営予算縮小、組織体制の見直しを余儀なくされた。

予算規模、職員数ともピークだった平成10年度（1998）と、自立化した平成22年度（2010）以降の役職員構成の推移と収支状況は次のとおり。

〔役職員構成の推移〕（H＝平成、各年度当初、単位：人）

	H10年度	H22年度	H23年度	H24年度
評議員	—	—	—	5
理事	15（常勤1）	10（常勤2）	10（常勤2）	8（常勤2）
監事	2	2	2	2
プロパー職員	4	6（他へ出向2）	4	4
府派遣職員	17	0	0	0
コーディネーター	2	0	0	0
嘱託員	7	—	—	—
契約職員等	—	4	21	18
非常勤職員	—	8（うち派遣2）	6	9
職員総計	30	18	31	31

\*平成22年度以降の常勤理事2人は財団事務局職員と兼任

〔収支の推移〕（単位：千円）

	H10年度	H22年度	H23年度	H24年度
当期収益	577,479	140,140	200,904	200,862
当期費用	576,767	134,635	199,945	200,287
当期正味財産増減額	713	3,625	959	575
期末正味財産額	102,325	171,871	172,831	173,406

\*平成24年度は当初予算額

## 2 事業の取組みと評価

事業実施にあたっては、民間人材の専門的で柔軟なノウハウを活かすコーディネーター制を設立時から導入し、情報、相談、啓発・文化表現の3事業部門にコーディネーター各1人を配置、一部の異動を経て自立化前年の平成21年度（2009）まで継続した。これにより、事業のレベル、プロパー職員のスキルの両面で大阪府内だけでなく、全国的にも評価が高まり、それら専門的ノウハウと広いネットワークが、自立化から一般財団移行への困難な時期を乗り切るポテンシャル（潜在能力）となった。

事業の概要は下記のとおり。

事業の特色	<ul style="list-style-type: none"> <li>○下記の事業を3本柱に、利用促進を含めた相互連携によって事業効果アップ             <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性情報の収集と提供</li> <li>・女性が抱える課題に関する相談</li> <li>・啓発学習、文化表現</li> </ul> </li> <li>○NPOなど他団体、機関との創造的協働に関するノウハウの開発、実施             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「NPOとの協働専門委員会」による調査、研究</li> <li>・年間最高20数団体との協働事業でネットワーク拡充</li> </ul> </li> </ul>
主な実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>○先駆的プログラムの開発             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画に関わる職員のための研修プログラム」</li> <li>・女性に対する暴力対策人材養成支援講座「入門編」「専門偏」</li> </ul> </li> <li>○パイロット事業の展開             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性芸術劇場」など女性の視点による舞台、映像表現</li> </ul> </li> <li>○大学の講座受託             <ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪女学院大学、大阪経済大学、近畿大学、同志社大学</li> </ul> </li> <li>○国際交流活動             <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外向け英文情報誌の発行（海外350カ所、国内650カ所に配付）</li> <li>・各国大使（領事）館、外資系企業、経済団体との共催事業</li> <li>・ソウル女性プラザ（韓国）との友好機関協約締結（2006年11月）</li> </ul> </li> </ul>
社会的評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>○寄せられたコメント抜粋             <ul style="list-style-type: none"> <li>・「地方の中核施設としてモデル的役割を果たしてきた」（大学教授）</li> <li>・「政策部門をリードする知と実践のプラットフォーム」（民間研究員）</li> <li>・「男女共同参画社会を実現する扇の要」（男女共同参画施設専門職員）</li> </ul> </li> <li>○職員の対外活動実績             <ul style="list-style-type: none"> <li>・国、自治体、学校などへの講師派遣（年間20～25件）</li> <li>・自治体などの審議会委員、研究員の応嘱（年間10～15件）</li> <li>・米国務省主催の米国視察研修ツアーへの招聘参加（2009年1～2月）</li> </ul> </li> </ul>

### 3 指定管理者制度への対応

#### (1) ドーンセンター

ドーンセンターの指定管理者制度は、平成 18 年度 (2006) から利用促進部門に導入され、平成 23 年度 (2011) から 2 期目に入った。財団としては、これを受託しなければ、活動拠点と財源を失って存立基盤が揺らぎかねないため、受託は不可欠と判断。要員事情が切迫したなかで「NPOとの協働をもとに、ハードとソフトの一体運用によるドーンセンター機能の向上」をキーコンセプトに、他団体との事業共同体 (財団とは別会計) を編成して大阪府公募に臨んだ結果、下記のとおり 1 期、2 期とも受託に成功した。

#### [1 期目]

事業共同体の名称	「ドーン利用促進事業共同体」(民法上の任意組合)
構成団体 (役割)	当財団 (代表・業務統括・経理) NPO法人「ZUTTO」(窓口受付)
指 定 期 間	H18 年 (2006) 4 月 ~ H23 年 (2011) 3 月の 5 年間
運 営 方 針	財団のノウハウとNPOのミッションを組み合わせた理念の継続発展

< 1 期目の実績 > (単位: 千円、利用率はホール、パフォーマンス、会議室等の合計)

	H18 年度	H19 年度	H20 年度	H21 年度	H22 年度
経常収益	1 6 0, 8 6 8	1 6 2, 7 2 0	1 4 4, 7 6 3	1 3 5, 7 0 2	1 3 7, 1 9 3
(うち府受託費)	(3 6, 0 0 0)	(2 3, 7 4 8)	(2 3, 7 4 8)	(2 3, 0 1 2)	(2 3, 0 1 2)
経常費用	1 5 7, 2 6 5	1 5 9, 1 3 0	1 4 3, 0 3 4	1 3 7, 9 0 9	1 3 5, 6 0 1
当期収支差額	3, 6 0 3	3, 5 9 0	1, 7 2 9	△2, 2 0 7	1, 5 9 2
利用率 (%)	5 9. 3	6 0. 9	6 0. 0	5 6. 0	5 6. 2

#### [2 期目]

事業共同体の名称	「ドーン運営共同体」(民法上の任意組合)
構成団体 (役割)	当財団 (代表・業務統括・経理) 一般財団法人大阪府青少年活動財団 (管理業務) NPO法人大阪現代舞台芸術協会 (窓口受付) 三菱電機ビルテクノサービス株式会社関西支社 (施設管理)
指 定 期 間	H23 年 (2011) 4 月 ~ H28 年 (2016) 3 月の 5 年間
運 営 方 針	4 者の多様なノウハウ融合によるNPOとの協働推進

< 初年度の実績 > (単位: 千円)

経常収益	1 2 9, 3 0 9 千円 (うち府受託費 1 7, 3 9 2 千円)
経常費用	1 2 9, 5 4 7 千円
当期収支差額	△2 3 8 千円
利 用 率	5 6. 3 %

## (2)イコーラム

イコーラムは、平成 15 年（2003）4 月に開館した。人口 50 万人の中核都市・東大阪市の近鉄奈良線若江岩田駅前に市が建設した再開発ビルの 6 階（一部 7 階）の 1 フロアを占めている。ホールや研修室、情報資料室、子ども室などを備え、延べ面積は約 1,900 平方メートル。ドーンセンターの地上 10 階、地下 1 階建て延べ 12,800 平方メートルに比べて小ぶりではあるが、くつろぎと親しみを感じる地域密着型の施設だ。

施設管理業務を除いて市直営だったのが、平成 23 年度（2011）から事業を含む施設運営全体に指定管理者制度が導入された。

自立化へ財源確保の道を模索していた財団は、イコーラムについて「規模、事業内容ともに財団のノウハウを活かすのにふさわしい施設」と判断して、財団単独で公募に応じ、指定管理者に選ばれた。業務に関する基本的な考え方は「府立の中核施設であるドーンセンターの先駆的事业と、イコーラムでの地域に根ざした事業とを連動させた二元的な事業展開により、男女共同参画社会づくりに一層貢献していく」である。財団単独なので、要員確保が難題だったが、大阪市立の文化施設館長などを歴任した女性を総括責任者として採用、また、継続性を考慮して初年度職員の多くを従来からのイコーラム職員を雇用した。

イコーラム指定管理業務の概要は以下のとおり。

受託団体	当財団
指定期間	H23 年（2011）4 月 ～ H26 年（2014）4 月の 3 年間
運営方針	「わがまち東大阪 ～ 笑顔と元気をイコーラムから」
主な事業	○市民活動に関する支援（ホール、研修室など場の提供） ○男女共同参画のために講座、講演会の開催 ○情報収集と提供（図書などの購入、貸し出し、情報誌発行） ○女性相談員による女性のための相談（電話、面接） ○男性のための相談（平成 24 年度 から）
受 託 費	○H23 年度 59,650 千円 ○H24 年度 59,950 千円
初年度実績	施設利用者数 延べ 111,620 人（計画比 320 人増）

#### 4 自立化の取組み

平成 22 年（2010）4 月、財団は、府財政再建プログラム（案）によって従来の指定出資法人から自立化法人に変わった。プログラム（案）の初期には、財団廃止が俎上にのぼったのに対し、大阪府内だけでなく全国各地から寄せられた財団存続を求める声や、市民運動を背景に廃止を免れた経緯がある。自立化により、財団は府の出資法人でありながら、運営上は民間事業者と同様、競争原理のなかで生きる立場になったが、職員一丸となって取り組んだ結果、下記のとおり自立化に一定の道筋をつけることができた。

自立化の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○大阪府運営補助金の廃止</li> <li>○大阪府派遣職員引き上げ</li> <li>○大阪府男女共同参画推進事業の公募化（提案プロポーザル）</li> </ul>
財団の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自立化プランの作成と実行 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「第一次自立化プラン」（H21 年 3 月）</li> <li>・「第二次自立化プラン」（H22 年 3 月）</li> <li>・「第二次自立化プラン[改定版]」（H23 年 3 月）</li> </ul> </li> <li>○プランの基本的考え方 <ul style="list-style-type: none"> <li>・府民にとり、かけがえのない新法人への変革</li> <li>・公の事業などの獲得と支出抑制で経営基盤の安定化</li> <li>・職員のノウハウ、ネットワーク継承と課題解決型事業の展開</li> <li>・ドーンセンターの機能向上</li> </ul> </li> <li>○主な具体策 <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事定数削減（上限 20 人から 10 人に削減、充て職廃止）</li> <li>・経費削減（職員数削減、府に準じた給与体系の見直しによる人件費削減）</li> <li>・指定管理業務と新規事業の開拓（受託、自主事業）</li> </ul> </li> </ul>
主な成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規事業受託 <ul style="list-style-type: none"> <li>・イコーラム指定管理業務（H23 年度：59,650 千円）</li> <li>・内閣府性暴力等被害者支援緊急対策事業（H22 年度：35,630 千円）</li> <li>・内閣府東日本大震災被災者支援事業（H22 年度：33,686 千円）</li> <li>・大阪府女性の健康支援事業（H22 年度：4,205 千円）</li> <li>・在日米国商工会議所（ACCJ）助成事業（H22 年度：1,000 千円）</li> <li>・国際協力機構（JICA）委託事業（H22 年度：1,620 千円）</li> <li>・三重県伊賀市受託事業（H23 年度：250 千円）</li> </ul> </li> <li>○継続事業受託 <ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪府男女共同参画推進事業（H22 年度：53,684 千円）</li> </ul> </li> <li>○財政基盤の安定化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・H22 年度は 3,932 千円、H23 年度は 959 千円の単年度黒字達成</li> </ul> </li> </ul>

## 5 一般財団法人への移行

民間非営利活動の活発化を目的とした公益法人制度改革は、平成 20 年（2008）12 月 1 日に施行された。当財団のような従来からの財団法人は特例民法法人となり、施行日から平成 25 年（2013）年 11 月末まで 5 年間の移行期間内に公益財団法人か、一般財団法人に移行しなければ解散、という状況となった。

財団にとっては、自立化に続く大きなテーマであり、下記のとおり 3 年余りの検討、手続きを経て平成 24 年（2012 年）4 月、一般財団法人へ移行した。

H20 年 10 月	財団事務局で調査、検討を開始
22 年 3 月	「第二次自立化プラン」で H24 年度の新法人移行を目標に設定
23 年 2 月 16 日	<p>第 60 回理事会で「一般」への移行方針承認</p> <p>[方針の骨子]</p> <p>移行手続きや移行後の運営など総合的な観点からメリット、デメリットを検討の結果、運営の自由度が比較的高い「一般」にまず移行し、その後の運営状況をにらみながら、「公益」移行の可否を検討するのが自立化財団にとって現実的な選択と考えられる。</p> <p>[一般財団の主なメリット]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○事業活動 適法であれば活動に制約がなく、縛られない。</li> <li>○税制面 公益目的事業に関しては税の優遇措置が継続される。</li> <li>○事務負担 全体の事務量は公益法人に比べて少ない。</li> <li>○行政庁による指導監督 基本的には行政庁による指導監督を受けなくなり、定款変更の認可も不要。</li> <li>○法人のあり方変更 一般財団に移行して公益財団になる道は閉ざされていないが、公益に移行後、一般に移行するのは相当困難になる。</li> </ul>
23 年 7 月 1 日	最初の評議員 5 人を選定
10 月 20 日	第 64 回理事会で最初の理事、監事選任
24 年 1 月 4 日	「一般」への移行を大阪府に申請
3 月 13 日	大阪府公益認定等委員会が「一般」移行を答申
4 月 1 日	一般財団法人移行登記

### Ⅲ 男女共同参画の現状と課題

#### 1 行政の取組み

##### (1) 国のアクションプラン（第3次「男女共同参画基本計画」）

「我が国の男女共同参画の現状は、まだ道半ばの状況にあり、国連の女子差別撤廃委員会においても多くの課題を指摘されている」— 国は、平成22年（2010）12月策定の「第3次男女共同参画基本計画」において、このように記述している。当計画は、平成11年（1999）6月の男女共同参画社会基本法施行から10年間の反省を踏まえて、実効性のあるアクションプランとして策定したもので、要点は下記のとおり。

##### 【施策の位置付け】

「男女共同参画社会の実現は、政府一体となって取り組むべき最重要課題」

##### 【目指すべき方向】

- ① 固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男女が個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会
- ④ 男女共同参画に関して国際的な評価を得られる社会

##### 【課題】

「少子高齢化の進展と人口減社会の到来、家族や地域社会の変化、経済の長期低迷と閉塞感の高まり、非正規労働者の増加と貧困・格差の拡大など社会情勢の変化や経済社会のグローバル化に伴う課題を解決するためにも、男女共同参画社会の実現が不可欠」

##### 【計画で改めて強調した視点】

- ① 女性の活躍による経済社会の活性化
- ② 男性、子どもにとっての男女共同参画
- ③ 様々な困難な状況に置かれている人々への対応
- ④ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- ⑤ 地域における身近な男女共同参画の推進

##### (2) 大阪府施策の基本方向（おおさか男女共同参画プラン）

大阪府は、男女共同参画社会基本法に基づき、平成13年（2001）7月から平成23年（2011）5月にかけて、「おおさか男女共同参画プラン」を数次にわたり策定した。平成14年（2002）4月には大阪府男女共同参画推進条例を施行し、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進、女性に対する暴力の根絶などの施策を進めている。

平成23年（2011）年度から平成27年度（2015）までを目標年度とする最新の「プラン」策定にあたっては、大阪府において過去10年間に進んだ点、進まなかった点を列挙。そのうえで、新たに「大阪らしさ」の視点を加え、ドーンセンターについて「男女共同参画を推進する拠点施設として、さらなる機能の充実強化を図る」とうたっている。過去10年間の振り返りと、最新「プラン」の要点は以下のとおり。

#### [この10年を振り返って]

##### (進んだ点)

- 男女雇用機会均等法をはじめとする法整備の充実、企業におけるポジティブアクションの取組みなど、雇用の場における女性の参画が緩やかに進んだ。
- 若い男性が家事・育児への参画を希望するなど、男性の意識や行動に変化の兆しがみられる。
- 企業の経営戦略として、ワークライフバランスへの取組みが増加している。

##### (進まなかった点)

- 男女共同参画社会の重要性について広く府民や企業に認識されなかった。
- 待機児童問題や女性の「M字型就労」の問題などが改善せず、意欲あるすべての人が仕事と生活を両立できる環境には至らなかった。
- 経済・雇用情勢の悪化などにより、非正規労働者や失業者が増加するなど、貧困・格差が拡大した。
- 配偶者などからの暴力(DV)などについては、各種施策を推進してきたが、相談件数や一時保護件数が多く、依然として深刻な状況にある。

#### [施策の基本方向]

- ①男女共同参画による社会の活性化(政策決定過程への女性参画など)
- ②仕事と生活の調和の推進(多様な生活スタイルに対応した子育て支援など)
- ③セーフティーネットの充実(女性に対する暴力根絶など)
- ④女性も男性もだれもが共感できる男女共同参画(男女共同参画の理解促進など)
- ⑤地域力アップへの支援(地域の「元気力」アップ)

## 2 男女共同参画の必要性

国の「基本計画」や、大阪府の「プラン」が示しているように、日本の男女共同参画は、近年、雇用の場での女性登用が緩やかに進むなど一定の成果があがりつつある。一方で、男女ともに「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識がなお根深く、DVをはじめ女性に対する暴力も根絶にはほど遠い状況にある。

世界経済フォーラムが各国の男女間格差を数値化したジェンダー・ギャップ指数(GGI)で、日本は135カ国中98位(2011年)と下位に低迷している。経済社会や地域、文化に活力をもたらし、持続可能な社会に変えていくには、あらゆる分野での男女共同参画の実現が欠かせない。ここに、財団を維持継続する最大の意義がある。

## 3 新たなテーマ

阪神・淡路大震災や東日本大震災、相次ぐ風水害の体験から、防災の分野での男女共同参画の取組みが新たなテーマとして浮上してきた。今後は、防災計画づくりや災害発生時の対応に広く女性の視点を採り入れていく必要がある。

## IV 財団運営にあたっての課題

前記のような、「II 財団の歩み」、「III 男女共同参画の現状と課題」を踏まえて、財団の揺るぎない基盤を築き、10年後、15年後を見据えて財団を維持継続するには、下記の課題を主眼に運営していく必要がある。

- 男女共同参画理念の継承
- 男女共同参画施策の方向を見据え、財団の特性を活かしたパイロット事業の実施
- 社会と時代の変動やニーズを的確に把握した課題解決型の事業展開
- 事業ノウハウ、ネットワークの継承・拡充
- 多様な団体、機関との連携・協働の推進
- 積極的な情報発信による財団認知度の向上
- 男女共同参画のモデル職場づくり
- 次代へつなぐ幹部・職員の育成
- 財政基盤の安定化

## V 財団運営の基本方針

### 1 基本理念・目的

「男女の自立並びにあらゆる分野への対等な参加及び参画を促進する事業を行い、もって男女共同参画社会の実現に寄与すること」（定款第3条）を目的とし、社会的・経済的な男女格差の是正、女性のエンパワメントのための専門的で総合的な支援機能を果たしていく。

### 2 男女共同参画の現状に関する基本認識

男女共同参画の取組みは、法令の制定や施設整備を通して＜形式的な平等＞を実現する段階から、労働と生活が両立できる＜実質的な平等＞を実現するべき段階に入っている。そのためには、子育て、介護、教育、労働など社会のあらゆる分野で領域横断的に男女共同参画の視点から取り組むことによって、社会慣行やシステムを変革していく必要がある。

### 3 運営のコンセプト

#### 3つのC

Continue	男女共同参画理念の＜継承＞
Collaborate	さまざまな団体、機関との＜協働＞
Change	男女共同参画を阻む社会慣行や制度の＜変革＞

## 4 運営の方向

### ●事業レベルと職員の専門性の維持、向上

男女共同参画に関わる個人、団体、学校、企業などから必要とされる法人であり続けるために、事業レベルと職員の専門性の維持、向上に努める。

### ●政策提言機能の付加

国、自治体の男女共同参画施策の実効性を高めるため、財団の事業実施で把握したデータなどを整理、分析し、政策提言できる機能を事業セクションに付加する。

### ●事業受託先の拡充と連携・協働相手の多様化

財政基盤を安定させるため、大阪府域内に加えて他府県、全国エリアの事業を受託するとともに、連携・協働団体の多様化を図る。

### ●理事会機能強化と運営自己評価の実施

財団のガバナンス確保、自律機能の充実、事業の効果的展開の観点から理事会の機能を強化、また、運営全般にわたる自己評価を実施してホームページで公表する。

### ●情報発信と開かれた運営

財団の認知度を高め、理解と支援の輪を広げるため、Web上や情報誌、マスコミなどを通して財団に関する情報を積極的に発信し、外部意見、要望をくみあげる。

## Ⅵ事業のあり方

### 1 基本方針

#### ●財団の特性、強みを活かす

財団は、一般財団法人への移行後も大阪府の出資法人であることに変わりはなく、公的な性格ゆえの信頼感を得ている。これを基盤に、財団が設立以来の活動で培ってきた下記の特性、強みを活かし、より効果的な事業を実施する。

- ・事業の3本柱「情報」「相談」「啓発」と利用促進の連携による総合的ノウハウ
- ・NPO、大学、企業などとの多様な形態の協働事業で蓄積したノウハウと国内外のネットワーク
- ・男女共同参画分野での高い知名度と職員の高い専門性

#### ●財団ならではのパイロット事業の実施

国、自治体の男女共同参画施策の方向、社会のニーズを踏まえ、テーマや事業エリア、手法において財団ならではのパイロット事業を実施し、競争力向上の糧とする。

#### ●課題解決につながる事業展開

男女共同参画理念の普及啓発にとどまらず、人々が家庭や、地域、学校、職場で直面する困難を見据え、男女共同参画の視点から、気付きと克服のきっかけとなる課題解決型の事業プログラムを開発、重点的に実施する。同時に、各界の指導的人材の養成を目的とした従来の先駆的事业に課題解決の視点を加味することで事業の質を高め、社会の要請に応じていく。

## 2 スローガン

[地域の視点]

- 「明るく元気な大阪のために」

[総合的な視点]

- 「女性も男性も、子どもも高齢者も、すべての人が生きやすい男女共同参画社会づくりのために」

## 3 重点テーマ

### ●女性の経済的・社会的エンパワメント

- ・DVなど暴力の根絶、貧困の克服、就労促進、キャリア形成

### ●ダイバーシティー（多様性）の尊重

- ・ワークライフバランス、子育て、介護、男性の生き方

### ●次世代の育成

- ・生きる力育成、生涯にわたるキャリア形成

### ●防災分野における男女共同参画の推進

- ・男女共同参画の視点による地域社会づくり、被災者支援

## 4 主な事業実施と成果目標

### (1) 公益目的事業

ここで言う「公益目的事業」とは、一般財団法人への移行認可にあたって策定を義務付けられている公益目的支出計画で実施する事業を指す。財団としては、その対象として「男女共同参画社会の実現に資する啓発事業（女性への暴力予防啓発研修事業を含む）」と「相談員育成及び女性相談事業」の2種類の自主事業を充てている。

これらの事業全体の収支差額（赤字分）を一般財団移行時の正味財産額（173,400千円）から支出し、17年間で当初の正味財産額をゼロにするのが公益目的支出計画の骨子であり、その達成を目指す。

[事業内容]

○企業の人事労務担当者向け啓発講座

○府民向け啓発講座（若者、キャリア形成を模索している世代のエンパワメント）

○男性向け啓発講座、デートDVの予防啓発指導者研修

[成果目標]

□受講者満足度（%）

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
府民向け講座	80.0	82.5	84.0	85.0

## (2)大阪府受託事業

大阪府の出資法人である限り、その受託事業をメインにしないと、財団の存在意義を問われることになる。したがって、平成 22 年度（2010）から公募（契約期間 3 年）となり、25 年度（2013）から公募 2 期目に入る「大阪府男女共同参画推進事業」の受託は、象徴的な意味でも必須であり、他の府事業も可能な限り受託を目指すことを基本姿勢とする。

### [平成 24 年度の事業内容]

- 大阪府男女共同参画推進事業（府民文化部）
  - 〔情報収集・提供〕  
情報ライブラリー運営/情報相談/情報システム運営/メールマガジン発行/情報メールサービス
  - 〔相談カウンセリング〕  
電話・面接相談/カウンセラー派遣事業
  - 〔啓発学習〕  
男女共同参画に関わる職員のための研修プログラム（初級編、応用編）/相談担当者研修  
学校教員のための研修プログラム/企業向け講座/女子学生就労支援/府民向け講座  
男性相談担当者研修/男性講座

### [成果目標]

#### □情報相談件数（情報ライブラリー）

H 2 4 年度	H 2 5 年度	H 2 6 年度	H 2 7 年度
6, 5 0 0	6, 6 5 0	6, 8 0 0	7, 0 0 0

\*平成 25 年度以降は、府事業の受託継続を想定

- 女性の健康支援事業（健康医療部）  
不妊にまつわる電話相談/サポートグループ/専用ホームページの運営
- 女性の能力開発・ネットワークに関する事業（商工労働部）  
母子家庭のお母さんを対象とした職業訓練

### [留意する点]

- 大阪府事業の実施にあたっては、府施策の考え方や目的との整合性を図るため府担当者と綿密に協議する。
- 事業を通して得られたデータや、受講者などの声、要望を各テーマ（例：相談カウンセリング）に応じて整理、分析してレポートにまとめて公表、または府などに政策提言できるようにしていく。

### (3) 国、他府県公共機関受託事業

自立化した平成 22 年度（2010）に落札した内閣府の「配偶者暴力等被害者支援緊急対策事業」（パープルダイヤル、35,630千円）は、財団が初めて体験した全国規模の事業であり、要員のやりくりなど事務執行の面で相当な困難を伴った。しかし、職員のノウハウとネットワークを存分に活かして業務をやりとげ、まとまった収益を得られたことで自立化に弾みがつき、その後の、複数の内閣府事業受託にもつながった。

とりわけ、東日本大震災被災地の岩手、宮城、福島の前北 3 県での被災者支援事業では、被災者支援と防災における男女共同参画の取組みの必要性を職員が体感し、ネットワークの一層の拡充とノウハウの蓄積につながっている。引き続き、国の事業に目配りするとともに、他府県の自治体事業も適宜受託し、財源開拓と財団認知度アップを図る。

#### [平成 24 年度の事業内容]

○東日本大震災被災地における女性の悩み・暴力相談事業（内閣府） 岩手、宮城、福島 3 県の拠点での電話・面接・訪問相談
○配偶者からの暴力被害者支援のための官官・官民連携ワークショップ事業（内閣府）
○クローバーカレッジⅡ「女性リーダー養成講座」（三重県伊賀市）

#### [留意する点]

□国や大阪府以外の自治体事業受託で得た知見、ネットワークを財団の自主事業などに反映させ、時代と社会、地域の要請に沿ったプログラムを開発していく。

### (4) 大学受託事業

大学は、若者への男女共同参画理念の啓発、講師人材の開拓、財団職員の企画力養成、財団の認知度アップなどの観点から、財団の多様な連携・協働パートナーのなかでもとりわけ重要な位置にある。自立化以前から大学の連続講座受託の実績がある財団は、イコーラムの指定管理業務を受託したのを機会に地元の総合大学、近畿大学に働きかけた結果、24 年度（2012）に 2 コース（キャリアサポートセミナー、ジェンダーワークショップ）の連続講座受託に成功した。

これらの講座で汎用性のあるプログラムを開発し、他大学講座も適宜受託する。

#### [講座受託先]

大阪府立大学、大阪女学院大学・大阪女学院短期大学、近畿大学（いずれも平成 24 年度）

### (5) 「はなみずき基金」充当事業

「はなみずき基金」は、自立化に至る財団の窮状を知った、大阪府内の女性篤志家からの寄付の申し出を受けて平成 20 年度（2008）に開設した。寄付は、平成 24 年度（2012）までの 5 年間に毎年 5,000 千円、計 25,000 千円という多額にのぼり、財団にとって物心両面の大きな支えとなってきた。

篤志家の厚意に応えるために、従来の限られた財源では十分にできなかった、女性のキャリア形成支援事業や文化表現事業などに基金を充て、新しい参加者層の開拓につながっている。平成 24 年度での寄付終了に伴い、基金事業の次の展開を模索していく。

#### [平成 24 年度の事業内容]

○はなみずき塾 はなみずき塾/ポッドキャスト/メンタルヘルス編/メンター編 *ACCJ（在日米国商工会議所）の助成金も充当
○文化表現事業 女性芸術劇場/ドーンシネマクラブ/表現ワークショップ（イコーラム）
○女性就労希望者支援事業 ハローワークとの連携（就労相談）

### (6) 賛助会費充当事業

賛助会制度は、財団が「平成 22 年度から自立化」と仕分けされた直後の平成 20 年（2008）8 月にスタートさせた。賛助会員は、平成 23 年度（2011）末現在、個人 110 人、団体 35（非営利 28、企業 7）を数えている。多くの財団支援者のなかで核となって会費をいただいております、その会費は主に財団への理解と支援の輪を広げる広報事業に充当している。

平成 23 年度（2011）には、賛助会費充当事業の一つとして、東日本大震災で被災し、関西へ避難されている女性を対象にしたグループ・カウンセリング『故郷のこと、話しませんか』を開催し、好評を得た。24 年度（2012）も継続開催する。

24 年度には、ファンドレイジング事業（後述）のなかで賛助会制度の活性化を計画しており、新しい制度の趣旨に沿った取組みに着手する。

#### [平成 24 年度の事業内容]

○広報事業 ニュースレターの発行/財団ホームページ（HP）の運営/インターンシップ・プログラムの運営/司書研修受入れ（公募）/JOBプラザOSAKA・大阪府若者サポートステーション職場体験受入れ/新任教員研修/東日本大震災被災者支援事業（サポートグループ）
○相談員育成事業（公益目的支出計画対象） フェミニストカウンセリング講座/スーパーバイズ講座

〔成果目標〕

□財団ホームページアクセス件数

H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
45,000	55,000	65,000	75,000

〔留意する点〕

□広報事業の実施にあたっては、財団イメージの統一と強調、媒体の特性に応じたリアルタイムの情報提供、ソーシャルネットワークとの連携などを心掛ける。

(7)収益事業

財源の多元化を目指す財団としては、自主的な収益事業を着実に伸ばしていく必要がある。財団には設立当初から実施してきた海外ビデオ、ハンドブック制作、販売のノウハウがあり、平成23年度(2011)には、東京在住の女性ジャーナリストから寄贈されたビデオを編集制作した『Women Pioneers－女性先駆者たち』のDVD10巻とブックレットを同時刊行し、一定の収益をあげた。

パイロット的な収益事業として、韓国へのスタディーツアーを平成23年度に実施し、自立化財団として国際交流の面でも役割を果たした。自治体や男女共同参画センター、大学などへ講師派遣、委員応嘱が同種の財団などに比べて多いのも特色であり、財源の多元化に役立っている。

これらの費用対効果を検証しながら、財団が持つソフトとネットワークを活かし、海外ビデオのリニューアル(DVD化)など、より効果的な収益事業にシフトしていく。

〔平成24年度の事業内容〕

○国際交流事業 海外スタディーツアー(韓国)/海外スタディーツアー(アメリカ)
○広報事業 講師派遣・委員等応嘱託/相談ハンドブックの改訂販売/『Women Pioneers』DVD・ブックレット販売/ポスタープリントサービス/ハンドブック販売/海外ビデオ販売/国内スタディーツアー

〔成果目標〕

□物品販売収益(海外ビデオ・ハンドブック・DVD、単位:千円)

H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
800	900	1,000	1,100

## 5 指定管理業務と成果目標

### (1) ドーンセンター

財団は、4者で構成する「ドーン運営共同体」の代表として、大阪府における男女共同参画推進の拠点施設(おおさか男女共同参画プラン)であり、府青少年会館の廃止に伴い青少年健全育成機能が付加されたドーンセンターの機能を高める役割を担っている。

2期目の指定管理業務がスタートした平成23年度(2011)の当初は、東日本大震災の影響で利用率が大きく落ち込んだ。その苦境に、共同体構成員4者が一丸となり、PRと利用者サービス向上に努めた結果、最終的には、全体の利用率をほぼ前年度並みに戻した。

指定期間満了の平成28年(2016)3月まで、3期目指定管理に関する大阪府の対応を注視しながら、共同体の運営方針を再確認し、利用率の向上を目指す。

#### [成果目標]

□利用率(％、平成23年度は実績、24年度以降の合計利用率は小数点以下を四捨五入)

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
ホール	62.7	63.0	63.0	65.0	65.0
P.S	53.9	55.0	58.0	60.0	61.0
会議室など	56.1	57.0	60.0	61.0	62.0
合計	56.3	57	60	61	62

### (2) イコーラム

イコーラムの指定管理業務は、「わがまち東大阪 ～笑顔と元気をイコーラムから」を運営方針として、財団単独で運営にあたっている。指定期間初年の平成23年度は、直営から指定管理に転換したことで職員の異動が多かったが、東大阪市と緊密に協議しながら市受託講座や財団自主事業を開催し、講座などへの参加者数は前年度実績を上回った。

平成24年度(2012)以降も「男女共同参画理念の普及」「地域の活性化」「地域女性のエンパワメント」を目指し、市民の期待に応じていく。

#### [成果目標]

□施設利用者数(単位:人、平成23年度は実績)

H23年度	H24年度	H25年度
111,620	120,000	129,000

□市受託講座・財団自主講座参加者総数(単位:人、平成23年度は実績)

H23年度	H24年度	H25年度
2,310	2,430	2,550

## Ⅷ 組織体制のあり方

### 1 理事会機能の強化

将来にわたって財団を維持継続するには、組織として、状況変化に対する的確で柔軟、迅速な対応が求められる。一般財団法人への移行によって新たに設置した評議員会をはじめ、役職員がそれぞれの機能をフルに発揮し、「スリムで柔軟で、たくましい組織」となるよう創意工夫していかなければならない。なかでも、理事会のガバナンス機能強化が課題であり、その具体策の1つとして、理事の業務担当制（担当理事制）を導入する。

#### 〔理事の業務担当制〕

趣旨・目的	従来の「行動する理事会」としての機能を一層強化するため、理事の業務担当制を導入することで、各理事の専門または得意分野のノウハウやネットワークを財団運営に活かしていく。これにより、新財団の経営力強化、職員の資質向上、事業のレベルアップを図る。
定款で定める役割	○理事長（代表理事）・・・ 財団運営全体の責任を負う ○業務執行理事・・・ 業務全般の執行に関する責任を負う
理事長が定める役割	○法務担当・・・ 財団のコンプライアンス（法令順守） ○企画・事業担当・・・ 事業の企画・運営、講師などの人材開拓 ○渉外担当・・・ ファンドレイジング戦略・手法、ネットワーク ○広報担当・・・ 広報戦略・手法、財団の認知度アップ戦略
具体的な運用方法	○各担当理事と職員の定期的なミーティング ○必要に応じて職員が担当理事と協議

### 2 モデル職場づくり

男女共同参画社会の実現をミッションとし、ワークライフバランスを啓発する立場にある財団としては、自らが男女労働、とりわけ女性労働のあるべき姿を先取りする「モデル職場」でありたい。財団は、自立化によって、正規職員数の大幅削減、給与などの引き下げを余儀なくされた一方で、職員個々のライフスタイルに応じて多様で柔軟な働き方できるよう平成 22 年度（2010）から平成 24 年度（2012）にかけて就業規則と関係要綱を改正し、プロパー職員と契約職員を対象に下記の制度を順次導入してきた。

引き続き労働条件の整備と風通しの良い運営に努める。これにより、職員のモチベーションを高め、職員が一体感と働きがいを感じる「モデル職場」に一歩でも近づけていく。

短時間勤務制	所定労働時間にかかわらず、理事長が定めた者は短時間勤務ができる
フレックスタイム制	財団との協定により、始業・就業時刻を職員の自己決定に委ねる
在宅勤務制	フレックスタイム職員で理事長が認めた者は在宅勤務ができる

### 3 幹部・職員の育成

財団運営の核となるプロパー職員は、自立化した平成 22 年度（2010）に 6 人だったが、うち 2 人は退職（転籍）した。その結果、平成 23 年度（2011）以降、プロパー職員 4 人に契約職員、非常勤職員など 27 人の計 30 余人の態勢で運営している。

この態勢で、プロパー職員の業務量は相当増え、負担が大きい。また、プロパー職員 4 人の平均年齢は平成 24 年度（2012）当初で、45.3 歳となっている。今後、事業を継続実施し、新規事業を開拓して財団を維持継続するには、業務量の増加に対応したマンパワーの充実が必須であり、下記の方針で臨む。

財団を次代へとつないでいくにふさわしい幹部を育成するとともに、現行 4 人のプロパー職員を、「中期経営プラン」期間内に増強（+α）する。

### 4 開かれた運営

#### (1) アドバイザー制度の活用

事業の効果を高めるには、財団が社会に向かって開かれ、時代と社会の新しい風を吸収する態勢でなければならない。このため、財団は、自立化と同時に、アドバイザー制度を導入し、事業のリフレッシュを図っている。社会のニーズにより合った事業を企画するために、必要に応じて助言を受け、他団体との連携が必要な場合は、コーディネートしていただくのが趣旨で、平成 24 年度（2012）は、マスコミ関係 2 人、カウンセラー 3 人、民間会社 CSR 企画室長 1 人の計 6 人に任期 1 年で委嘱した。

職員こぞって、制度の一層の活用を心がけ、事業のレベル向上につなげていく。

#### (2) 運営自己評価制度の実施

開かれた財団運営のために必要なもう 1 つの要素は、運営についての自己評価（振り返り）と、その公表を通して社会に情報を発信していくことである。財団は自立化以降、下記の通り、独自の自己評価を実施しており、今後ともその充実を図り、必要な場合は内容、方法を見直す。

#### 〔財団自己評価制度の概要〕

評価の目的	財団自らが毎年度の運営全般のあり方を振り返ることにより、法令の順守（コンプライアンス）や適正な運営、自律的チェック機能の充実、事業の効果的・効率的な実施、対外アピール促進を図る
評価項目	目的適合性・計画性／効率性・採算性／運営の健全性・透明性／財務の健全性／組織管理の健全性
評価方法	項目ごとに 3 段階また点数方式で評価（採点）する
結果の公表	毎年度 5 月末をめどに前年度の評価を行い、結果を財団ホームページで公表する

## Ⅷ 収支の目標

### 1 ファンドレイジング事業の実施

アメリカのNGOや国内の先進的NPOでは、ファンドレイジング担当者を置いて寄付金や助成金の獲得に取り組んでいるケースが少なくない。財団の場合、平成20年度(2008)以降、女性篤志家から計25,000千円の寄付、平成23年度(2011)には民間の女性団体から500千円の寄付をそれぞれ受けた。自立化時には、賛助会制度を発足させて個人、団体から毎年度、計800千円前後の賛助会費をいただき、事業に充当している。

こうした資金提供を受けられる対象をさらに広げて、財源の多元化を図る必要がある。寄付金、賛助金獲得の取組みは、金銭面に加えて財団事業への理解者を増やす意味でも重要である。財団として、従来は不十分だったファンドレイジングへの戦略的な取組みが緊急の課題であり、その視点から、下記のとおり新たな事業に着手する。

#### [平成24年度の取組み]

事業の名称	ファンドレイジング事業の企画立案
事業の手法	民間コンサルタント(事業プロデューサー)に業務委託
主な内容	○資金獲得につながるパイロット事業の企画 ○協力者・関係団体とのネットワークづくり ○賛助会事業の枠組みづくり

#### [成果目標] (単位:千円)

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
寄付金	5,000	1,000	2,000	3,000
賛助会費	800	1,100	1,400	1,700
合計	5,800	2,100	3,400	4,700

\*平成24年度(予算)に比べ平成25年度以降の寄付金の額が少ないのは、「はなみずき基金」への寄付(年間5,000千円)が平成24年度で終了したことによる。

### 2 収支の適正管理

#### (1) 経常収益の構成

財団自立化後の事業受託先は、大阪府をはじめ他自治体、国など公的機関が多数を占めている。自立化初年の平成22年度(2010)は、経常収益140,139千円の70%にあたる98,186千円、平成23年度(2011)は、経常収益200,904千円のうち77%の154,109千円がそうした公的機関からの受託収益となっている。

指定管理業務など複数年契約の公的受託事業は、定期的で安定した収益が見込めることから、今後とも全体のうち70~80%の水準を維持するよう努める。

## (2) 公益目的支出計画

一般財団法人移行時の正味財産額（173,400千円）のうち一定額を毎年度費消していく「公益目的支出計画」（17年間）の実行にあたっては、計画の趣旨に沿った事業実施と適正な収支管理に努め、計画の達成につなげていく。

一方で、財団を維持継続するためには、当初の正味財産相当額を維持または増加させて財政基盤を安定させる事業展開が必要なので、そうした長期的視野からも事業の高収益化を目指す。

## (3) 収支の推移（試算）

財団は、一般財団法人化に伴って経理上、公益事業と収益事業を区別しなくなってきた。加えて、公的機関からの受託事業の比重が大きい法人としては、会計の説明責任を果たす意味でも、事業に関わる費用と法人管理に関わる費用とを適切に区分する事業別収支管理が求められている。

こうした制度上の要請を念頭に置いて経営管理に努め、適正な収支を維持継続する。

### [収支試算]（単位：千円）

	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
当期収益	200,862	157,300	158,600	159,900
当期費用	200,287	159,735	160,055	160,055
当期正味財産増減額	575	△2,435	△1,455	155
期末正味財産額	173,406	170,971	169,516	169,361

\*平成24年度は当初予算額

\*平成24年度の人件費は当期費用の42.9%に当たる85,960千円

\*平成25年度以降は大阪府男女共同参画事業の受託継続を想定

\*平成26年度以降はイコーラム指定管理業務の受託継続を想定

### [留意する点]

□財団が一般財団法人への移行を選択したのは、公益財団に比べて運営の自由度が高く、自立化した財団の組織力からみて一般財団の方が現実的、というのが主な理由であった。一般財団法人として、実際に運営してのメリット、デメリットや他の類似団体の事例などを検証しながら、寄付者の税控除などのメリットがある公益財団への移行の可否を将来的に検討する。

## Ⅸ プランの進行管理

### 1 検証と修正

本プランの期間は、評議員の任期（4年）やドーンセンターの2期目の指定管理期間（平成27年度まで）に合わせて平成24年度（2012）から平成27年度（2015）までの4年間とした。計画達成に向けて、年度ごとに計画の進行状況を検証するとともに、大阪府の出資法人改革など、さらなる経営環境の変化があった場合は、必要に応じて本プランを修正する。

### 2 各年度の主な課題

財団の運営を安定軌道に乗せるには、限られた要員で多岐にわたる課題に取り組まなければならない、強い決意と相当なエネルギーを要する。男女共同参画の必要性和財団の使命という原点を役職員ともに見つめ直し、年度ごとに迫ってくる課題を着実にクリアして、次代への道を切り開いていく。

H24年度	○「大阪府男女共同参画推進事業」次期公募（H25年度～）への対応
H25年度	○イコラム次期指定管理公募（H26年度～）への対応 ○次期理事選定（H26年度～）
H26年度	○財団設立20周年の取組み ・記念行事開催 ・記念誌刊行
H27年度	○ドーンセンター次期指定管理公募（H28年度～）への対応 ○次期評議員選定（H28年度～） ○次期理事選定（H28年度～） ○次期経営プランの検討（H28年度～）

#### [留意する点]

- 本プランのスタートにあたって留意すべき大きなテーマとして、「大阪府・市統合」の動向がある。大阪府の男女共同参画施策の方向、公の施設としてのドーンセンターのあり方と関連して、その動向次第で財団が影響を受ける可能性があるが、未だ不確定要素が多く、先行きを見通しにくい状況にある。当面、「統合」をめぐる動きを注視して適切に対応し、自立化財団としての地歩を着実に築いていく。
- 平成26年度に、財団設立とドーンセンター開館20周年を迎える。財団独自の取組み方の検討とともに、ドーンセンターについては、設置者である大阪府の意向によって財団としての対応が必要なケースも想定される。