

2017年度 事業計画書

2017年4月1日から2018年3月31日まで

I 事業の計画

【セミナー・研修事業】

1. 公開セミナー

■ダイバーシティ分野

「女性活躍・ダイバーシティ新任担当者セミナー」

(スタートアップ6月+フォローアップ 秋 実施予定)

・集客目標 30名(本部) 15名(関西)

■ハラスメント防止関連分野

首都圏・関西圏を中心に、集客の見込める静岡・名古屋・福岡の地方都市3回を含む
年16回の開催を予定

2. オーダーメイド研修

(1) 受注拡大施策

■ダイバーシティ分野

1) 新規受注拡大活動

①メルマガや有料専門サイト掲載による財団HPへの誘導

②プログラム紹介セミナーの継続実施

毎月開催。働き方改革など新規コンテンツを開発状況に合わせ適宜組み込む。

③紹介セミナー参加企業への個別営業活動

2) コンサルティング受注企業への個別アプローチ

調査結果を活用した体系的な課題解決研修の提案を行う。

3) メインターゲット

大手企業を中心に、研修対象人数が多い企業からの受注を獲得し、同一プログラムを複数回実施することで効率的に受注回数アップを狙う。

■ハラスメント防止関連分野

1) リピーター企業への活動

客先キーマンの確認(異動、新任者情報の獲得)も兼ね、今年度受注先ならびに
過去受注先に実施予定伺いを発信する。【第1四半期】

下期の経団連のコンプライアンス強化月間(10月)／人権週間等(12月)の機会
を捉え、未受注リピーター企業に対して実施予定伺いを発信する【第3四半期】

2) 個別アプローチ

①キャンパスハラスメント防止研修

2016年度も受注が伸び、研修内容に対する顧客評価も高いことから、過去受注先に対して、継続的な実施を働きかける【上期】

②医療機関・介護施設向け研修

従来通り、日赤とその運営病院、看護協会に対して実施を働きかける【通年】

(2) 講師向け施策

1) 新規開拓

■ダイバーシティ分野

- ・ハラスメント防止講師からダイバーシティ各テーマに対応可能な講師を発掘。
- ・ダイバーシティ推進室長経験者、マネジメント研修講師等に個別にアプローチ。

■ハラスメント防止関連分野

- ・引き続き、認定試験合格者から講師適格者を選定する。
- ・新人講師に、公開セミナーや、基本的な内容のオーダーメイド研修を担当させ、早期育成を図る。

2) 講師研修会

- ・2017年度はコンテンツ紹介を2回実施。
 - ①上半期：『介護と仕事の両立セミナー』紹介とデモ
 - ②下半期：『女性営業職の育成・戦力化研修』紹介とデモ
- ・『メンタルヘルス』、『働き方改革』、『LGBT』については、コンテンツ製作状況を見ながら適宜組み込む。

3) 資料提供

①Q & A集

研修で講師が受けた質問等の情報を蓄積し、情報を分析し、コンテンツへの反映及び講師へフィードバックを行う。

②研修用コンテンツ

『マタハラ研修用パワーポイント』の配布、その他新規プログラムのコンテンツも製作完了次第配布

③公開セミナーの受講

公開セミナーの情報を提供し、無料受講を認める。

(3) コンテンツ開発

■ダイバーシティ分野

- ①「働き方改革」の研修コンテンツを開発する。社内制度・職場環境・従業員の意識改革などの項目別に事例を収集してまとめる。
- ②「女性営業職の育成・戦力化」について、企業へのヒアリングを踏まえて、研修コンテンツを開発する。完成後、デモセミナーを開催し、市場開拓をめざす。

■ハラスメント防止関連分野

・LGBT等性的マイノリティ対応企業事例を収集し、採用、従業員への啓発、社内制度における対応、更衣室・トイレ等の物理的な対応など項目別に分類し、研修等に活用できる資料を作成する。

3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム

1) 女性のためのエンパワーメント21世紀塾

参加基準を厳正に運用し、管理職目前の方を対象に、当塾の強みである「ロールモデル講演」及び「ネットワークづくり支援」を強化する。

・「ロールモデル講演」・・・3回（5人） → 6回（8人）

・関西との合同開催・・・1回 → 2回

2) 女性管理職研修

アクションラーニング形式（1日目：集合研修で検討した内容を、現場に持ち帰って実施し、2日目：結果・成果を持ち帰り検証）で継続実施。

3) ダイバーシティ推進責任者会議

名称を「女性活躍推進責任者会議」から「ダイバーシティ推進責任者会議」に変更。

企業経営者、行政担当者、学識経験者の講話と討議の回で構成し、働き方改革や同一労働同一賃金、一般職社員の活躍推進などのテーマを展開する。

(2) 女性部長のための Next Step Forum

4年目を迎えるが、現行内容で継続。限定20社の参加、対象者を執行役員候補者の部長職として実施。

4. ハラスメント防止コンサルタント養成・認定

(1) 養成講座

ハラスメント関連の法律や判例の他、時間外労働削減などについての最新情報を盛り込み、内容のブラッシュアップを図る。

(2) フォローアップ研修

登録者数の増加に伴い3回（東京2回、大阪1回）実施する。また、長時間労働や働き

方改革といった時節の労働問題に対応する講義（仮）に加え、ハラスメント事案の解決にあたり必要となる実践的なスキルを高める内容とする。

- (3)本事業は、2018年度に事業開始から10年を迎えるため、2018年度以降の事業体制や登録者サービス等を検討する。

【相談・助言事業】

1. コンサルティング事業

■ダイバーシティ分野

- (1) WEB アンケート調査などにより「女性活躍状況」と「働き方」の実態把握や課題を可視化・分析し、課題解決の効果的方策や具体的実施事項についてのコンサルティングを行う。
- (2) インタビュー調査単独でも受注できる選択肢も用意する。

■ハラスメント防止関連分野

- (1) 「ハラスメントお助け隊」の利用促進を図るため、研修受注企業を中心に積極的な渉外活動を実施する。また、防止対策全般に対する支援だけでなく、個別の課題改善に対しても柔軟に対応できることをアピールし、利用率を高める。
- (2) 「エマージェンシーサービス」利用企業に対し、一時的な事案対応に留まらず根本的な防止対策の見直しをせん勧め、アンケート調査等の受注に繋げる。
- (3) 各ハラスメント防止コンサルタントの得意分野を把握し、依頼内容に対し適任者を派遣できるよう整備する。

2. ハラスメント相談窓口事業

- (1) WEB相談を利用する相談者の不安を軽減するため、WEB相談受付フォームに当該企業のハラスメント防止に関するメッセージ、相談対応フロー、社内規程等を掲載する。
- (2) 上記の他、契約企業に対する月例の報告作業を効率化するため、WEBシステムの再構築を行う。

【情報提供事業】

図書・テキスト作成

(1) 裁判例集の改訂版作成

現在発行している「わかりやすいセクシュアルハラスメント裁判例集」及び「わかりやすいパワーハラスメント裁判例集」について、マタニティハラスメントに関する判例や重要と考えられる最近の判例を入れた改訂版を発行する。

- (2) 「新・相談対応マニュアル」、「キャンパスハラスメント防止テキスト」等の改訂版作成

【社会貢献事業】

1. 調査研究

『「一般職」の女性の活躍に向けて ～コース別雇用管理制度への問題提起～』の報告書をまとめる。調査の結果から一般職の女性がもっと活躍するためのヒントを抽出し、プレス発表を行うほか、秋以降の研修にも役立てる。

さらに、2018年度調査のための情報収集を行う。

2. 働く女性の交流会

東京 → 動員目標 200名 第4四半期

大阪 → 動員目標 150名 11月6日(月)開催

地方(岐阜、福岡) → 動員目標 各50名 時期未定

※講演者、コーディネーターについては、外部人材の活用を推進

II 財団運営

1. 業務効率化の推進、生産性の向上

(1) 顧客・販売管理システムの構築(2018年度始より稼働予定)

(2) 図書販売・在庫管理のアウトソーシング(2017年度始より稼働予定)

(3) テレワーク制度の導入(4月よりトライアル、10月より正式実施予定)

2. 広報力の強化

(1) ホームページ上で、財団サービスを楽しまれた企業・組織を紹介

(2) 季刊誌『ダイバーシティ21』を無償化し、渉外ツールとして使用

(3) メールマガジンの配信先を賛助会員に限定せず顧客企業全体に拡大

3. 賛助会員・駐在代表

駐在代表による既存賛助会員訪問を増やし、財団との連携を強化

4. 職員の専門性の向上

(1) 業務関連の知見を一層向上させるため、財団外研修の受講をさらに奨励

(2) テレワークの導入、新システムの稼働を機に、情報の取扱いや情報機器に関するリテラシーを強化

5. 職員の処遇改善、福利厚生制度の充実

・積立年次有給休暇制度の新設

Ⅲ 厚生労働省受託事業

働きやすい職場環境形成事業（パワハラ対策取組支援セミナー・専門家養成研修分）

近年、職場のパワーハラスメントが社会的な問題として顕在化している。このため、厚生労働省はパワーハラスメントの予防・解決に向けた国民的気運醸成を図るための周知・広報を実施するとともに、取組が遅れている企業での取組を支援するための事業を実施することとし、2013年度及び2014年度、2016年度において当財団がこの事業を受託した。2017年度については、過年度の事業結果や直近の社会情勢を踏まえ、企業におけるパワハラ対策をより一層推進させるために、引き続き、以下の事業を実施することになり、当財団が受託した。

1. パワハラ対策取組支援セミナー

企業の人事・労務管理担当者等を対象とするセミナーを全都道府県庁所在地にて年間61回開催。（1ヶ所1回あたり3時間、50～80名動員目標）

2. パワハラ対策専門家養成研修

企業に対してパワハラ対策の導入を継続的に支援できる人材養成を目的に専門家養成研修を実施。（全国主要8都市9回実施、1回あたり2日12時間、40名動員目標）

以上