

2020年度 事業報告書

2020年4月1日から2021年3月31日まで

I 事業の実施状況（含む新型コロナウイルス感染症の影響）

【セミナー・研修事業】

1. 公開セミナー

■ハラスメント防止分野

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により、4月から6月は開催を取り止めてオンライン研修実施のための準備期間とし、7月後半より、対面又はオンラインにてセミナーを再開した。前年度に引き続き、企業の相談担当者、人事担当者、コンプライアンス担当者を対象とした、相談担当者研修「ベーシック編」、「アドバンス編」を中心に開催した。
- ② 本部では10回155名（うちオンライン0回）、関西事務所では13回247名（うちオンライン11回）が受講した。関西事務所で実施したオンライン開催の効果により、29都道府県から参加申込みがあり、セミナーの提供範囲が拡大した。
- ③ 関西事務所にて、「相談報告書の書き方」など相談窓口担当者の一次対応力強化を目的とした「スキルアップ編」のトライアルを行い、受講生から高い評価を得た。2021年度より、研修メニューとして追加することとした。

2. オーダーメイド研修

新型コロナウイルス感染症の影響により、4月から7月は研修キャンセルや延期が相次いだ。そのため、この間をオンライン研修の準備期間に充てて、7月後半より、対面・オンライン・動画提供という3つの形態で実施できる環境を整えた。8月以降から受注が入り始めたものの、年間収益実績は、対前年比55.3%と新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた。

(1) 受注拡大施策

■ダイバーシティ分野

- ① 「プログラム紹介デモセミナー」を本部で10回（うちオンライン10回）、関西で6回（うちオンライン6回）実施し、潜在層へのプログラムの訴求を行った。
- ② 上記参加企業等には、セミナー後、個別アプローチでオーダーメイド研修や調査コンサルティングの提案を行い、受注につなげることができた。
- ③ その他、リピーター顧客やハラスメント防止分野での取引企業へのアプローチを継続実施し、受注につなげた。

■ ハラスメント防止分野

改正労働政策総合推進法及びこれに基づく指針に合わせた研修コンテンツの早期ブラッシュアップを図った。また、オンライン型セミナーの普及促進を目的としたデモセミナーを本部で2回、関西で3回実施した。

(2) 受注状況

■ ダイバーシティ分野

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により、上期の収益は前年実績対比 19.4%となったが、下期は 88.6%まで回復した。顧客ニーズに応じた研修形態（対面、オンライン、動画配信、又はそれらのハイブリッド）で対応した。
- ② 継続的な営業活動の結果、本部では年間 90 回の研修を受注、計 4,641 名が受講した。関西事務所では 83 回の研修を受注、計 3,628 名が受講した。リピーター顧客については、課題解決に向けて、体系的なプログラムをご提案し受注につなげた。

■ ハラスメント防止分野

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により、上期の収益は、前年実績対比 24.5%となったが、下期は前年実績対比 74.4%まで回復した。企業・団体サイドの意識の高まりと法改正も相俟って、コロナ禍においても、研修ニーズは確実にあり、顧客ニーズに応じた研修形態（対面、オンライン、動画配信又はそれらのハイブリッド）で対応した。
- ② 本部では、年間 275 回の研修を受注し計 19,583 名が受講した。関西事務所では、169 回の研修を受注し計 9,890 名が受講した。
- ③ 事後アンケートの満足度も高く、「次回も財団に依頼したい」と回答した企業が多かった。

(3) 講師関係

ア 新規講師の開拓

■ ダイバーシティ分野

- ① 12月に財団HPで講師を公募。6名の新規応募があり、書類審査（論文）および面接を実施したが委嘱には至らなかった。
- ② ハラスメント防止講師の中でダイバーシティ講師にも意向のある者を再審査の上、1名委嘱した。
- ③ 2019年度委嘱の新人講師にはデモセミナーの聴講を促すなど、早期育成を図った。

■ ハラスメント防止分野

- ① 認定試験合格者から講師適格者を選定し、3月に1名を委嘱した。
- ② 2019年度委嘱の新人講師には、基本的な内容のオーダーメイド研修を担当させ、早期育成を図った。

イ 講師研修会

- ・毎年1回開催しているが、今年度はコロナ禍のため、6月にオンデマンド動画配信を行った。テーマは「女性活躍推進法等改正法の概要及び女性活躍推進・ハラスメント防止策」「育児に関わる男性へのハラスメントの実態」について有識者による講義を行った。97名の講師が受講した。

ウ 資料提供

① ハラスメント防止研修基礎資料(改訂版)

2020年6月の法改正にあわせ研修基礎資料を改訂、職員及び講師に配布した。

② 研修用コンテンツ

改訂版「パワハラを恐れて部下を叱れない上司のための部下育成ハンドブック」

改訂版「職場のハラスメント相談の手引き」

改訂版「キャンパスにおけるハラスメント防止ハンドブック」を配布

3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム（会員数：93社）

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、すべてのプログラムをオンラインで開催した。

また、2007年の開始時から会費を据え置いていたため、会場費の高騰や新プログラム追加を鑑み、当年度から会費を引き上げて、収益構造を見直した。

ア ダイバーシティ推進責任者会議（人事・ダイバーシティ責任者対象）

ダイバーシティを推進する際に課題となる「テレワークの最新事例」「若手社員のキャリア育成」「時間制約のある社員の評価」についての討議、学識経験者による「リモートワークで成果を出すこと」「D&Iの世界最前線の潮流」の講演、企業経営者からの講演、ダイバーシティ推進診断表に基づく、企業の取組み事例発表を行った。いずれのテーマでも関心度は高く、好評を得た。

イ 女性のためのエンパワーメント21世紀塾

- ① 「ロールモデル講演」は役員から課長職まで計3人に、また「パネルディスカッション」では3名の女性部長の方に登壇いただき、キャリアを深く考える機会を提供した。受講者は192名で、各回とも好評のうちに終了した。総括として最終回に「事務局長講話」を行った。

- ② 「ネットワークづくり支援」では、オンライン開催の特性を活かし、首都圏・関西圏の区別なく、全国から参加したメンバーを25名前後の小グループに分け、グループ内での討議の活発化と懇親を図る機会を提供した。特に今年度はオンライン上でのコミュニケーションを促進するために、自己紹介を含む受講者名簿の提供、およびZoom接続確認とグループ別メンバー自己紹介を行う特別回を追加した。
- ③ ビジネススキル研修では、オンライン上での円滑な運営、および画面上でも講師が受講生の状況を把握できるよう、従来、開催は1回だったものを3~4回に分けて、それぞれの参加人数を少なくして実施した。
- ④ 最終回はグループ毎に「一年間の気づきや学び」をまとめて発表する場とした。各グループとも其々のテーマ「リーダーシップ」「チームマネジメント」「キャリアアップ」「ワーク・ライフ・インテグレーション」「自分らしい働き方」などに基づいてまとめた報告資料は「専用サイト」でも発信した。

ウ 女性管理職研修

- ① 女性管理職に、より高い視座で活躍していただくため、MBAコースのエッセンスを取り入れた研修を実施。オンライン開催によって、海外からの参加者もあり、計157名の受講者から高評価を得た。
- ② 二日間の集中講義で、オンラインでのスムーズな運営を図るため、1回あたりの参加人数を少なくした上、4回開催した。異業種の課長レベルが集まるネットワーキングの場としての意義もあるため、任意参加ではあるが、3月に全回合同の終了式を開催した。
- ③ 講義以外に、当年度からテーマ「女性がより活躍するためには、どのような風土や制度が必要か」に沿って、少人数でのグループ討議を通じて提言を作成。講師が各グループの提言内容を評価し、優秀グループには終了式で発表の場を提供した。
- ④ 講師は慶應義塾大学横田教授、法政大学高田教授の2名体制で実施した。

エ これからの仕事と生き方を考える I.M.T. (It's My Turn) セミナー

- ① 人生100年時代を迎えるなか、40~50代の非管理職女性社員を対象に、仕事や生活をより充実させるきっかけを提供する全4回のプログラムとして新設した。企業内でいっそう活躍していただくとともに、社外ネットワーク構築を図ることを目的とし、40社56名が受講した。
- ② 主な内容は、キャリアについて考えるワークを伴った研修、ロールモデルによるパネルディスカッション、女性医療のパイオニア医師による「女性のキャリアと健康」講演などを実施した。
- ③ ネットワークづくりの支援として、自己紹介シートの配布やオンライン懇親会を複数回実施した。

(2) 女性部長のための Next Step Forum

- ① 女性役員への育成支援を目的に、企業推薦の女性部長クラスを対象としたフォーラムの第7期を運営した。20社20名が参加。新型コロナウイルス感染症状況に対応し、広い会場での対面形式、オンライン、オンラインと会場併用のハイブリッド形式等、各回ごとに実施方法を工夫し開催した。
- ② 日本を代表する優れた企業トップとの直接対話や討議を通じ、経営を担う意思と意欲を持たせると同時に、異業種の同等レベルの女性とのネットワークを構築し相互に成長できる環境を提供した。
- ③ 最終回の女性経営者によるパネルディスカッションについては、当年度の受講者に加え、この回がコロナ禍の影響で中止となっていた2019年度の受講者も参加者に加えて実施した。
- ④ 当年度受講者のうち3名が、2021年4月に執行役員に昇格した。

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・認定試験

- ① 養成講座は、新型コロナウイルス感染症の影響により、対面研修からオンデマンド動画配信に切り替えて開催した。オンデマンド配信により遠隔地から受講可能となったため、受講者数は316名を確保した。受講者アンケートでは、オンデマンド配信になったことで、時間や場所の制約なく、何度でも学習ができ、有益な講座との評価を頂いた。
- ② 認定試験においては、東京2か所、大阪、広島の計4会場を確保し、新型コロナウイルス感染症防止対策をとって実施した。新たに広島を試験会場に加えたことで、四国、九州地区の受験者の利便性を高めた。受験者数は、326名を確保した。
- ③ 引き続き、例年の広報先である社会保険労務士会、産業カウンセラー協会等に加え、中央労働災害防止協会、日本労働安全衛生コンサルタント会、安全衛生技術試験協会の協力を得て当該組織の媒体を利用し広報の拡大を図った。

(2) フォローアップ研修（ハラスメント防止コンサルタント資格更新者）

新型コロナウイルス感染症の影響により、オンデマンド動画配信に切り替えて実施し、232名が受講した。ハラスメント防止コンサルタント資格保持者は612名である。

(3) 判例研究会

ハラスメント防止コンサルタントを対象にフォローアップ研修の上級編となる講座を対面形式で開催した。コロナ感染症対策を十分に施した上での少人数開催とし、東京、大阪で各1

回、合わせて32名が参加した。弁護士によるパワハラ防止法の解説及びグループワークを通じたハラスメントの判断基準や事例へのアプローチ法の習得を講座内容として実施した。

(4) 労働法基礎講座

ハラスメント防止コンサルタントを対象に、ハラスメントに関連する労働法の基礎知識および改正法令の解説を行うことによりコンサルタントのスキルアップを図ることを目的とし、今年度初めて企画した。11月～12月にオンラインで2時間の講座を計3回で完結する方式で開催、43名が参加した。

【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 定期的なデモセミナーや相談会の実施などにより新規顧客の掘り起しを行った結果、本部では5件、関西事務所では過去最高だった前年と同じ10件を受注した。
- ② 特に、公益財団法人東北活性化研究センターからは、企業の枠を超え東北圏の女性活躍推進というテーマで調査を受注した。調査結果は東北活性化研究センターと共同で分析・検討し、「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査」として報告書を発表し、地域の女性活躍推進に貢献した。
- ③ 各企業のニーズに応じたテーマ（女性活躍、働き方、全社員のキャリア形成）で、定性（ヒアリング）調査と定量（アンケート）調査を実施。調査結果から課題を抽出し、取り組み案の提示や会議サポート、経営層への報告等を行った。また、「働き方改革」の調査にハラスメントやコンプライアンスの項目を交えて実施した調査は、企業からも高い評価を受けた。
- ④ コンサル受注企業からオーダーメイド研修も受注できた。企業へのプロジェクト支援なども請け負った。
- ⑤ 調査後に実施する「パーソナルインタビュー」は引き続き受注があり高評価を得ているが、単体での受注は今年度はなかった。

■ハラスメント防止分野

- ① 個別企業の「職場のハラスメント実態調査」、事実確認のための当事者等へのヒアリング、事案解決のための相談・助言等を実施した。本部では6件、関西事務所では12件実施した。満足度が高かった企業からは、オーダーメイド研修の受注ができた。
- ② 職場のハラスメント実態調査は従来実施してきた調査の設問に加え、リモートワークを想定した選択肢を加え、リモートワークや新型コロナウイルス感染症対策に関連す

るハラスメント被害の有無も把握できるよう設問内容に工夫を加えた。また、課題改善の経年変化を検証したい企業からの評価は高く、継続調査の依頼が増えている。

- ③ パーソナルインタビュー（1件）では専門家が個々の従業員の本音や職場環境を聴き取り、無記名アンケートでは把握しきれない職場の課題や実態を明らかにした。インタビュアーを委嘱した社会保険労務士や産業カウンセラー等の専門家の高いスキルが評価された。

2. ハラスメント相談窓口事業

- ① パワーハラスメント防止についての事業主の措置義務が法制化されたことから、この措置義務の内容であるハラスメント相談窓口の設置について、当財団の外部相談窓口の利用を検討する企業が増え、16件の新規契約を受注し、契約団体数は計161件となった。
- ② 相談員研修会を年2回開催した。今後の相談窓口運営を見据え、よりよい窓口対応やSNSなど新たな相談ツールについて情報交換・検討を行った。
- ③ 前年度の検討、準備を踏まえ、年度当初から相談時間の延長、契約料金の値上げを行った。

【情報提供事業】

図書・テキスト作成

(1) DVD データ販売の強化

コロナ禍により、集合研修の代替としてDVD需要の高まりを想定し、データ販売のPR強化を図った。その結果、3件の売り上げがあった。

(2) DVDの新装版制作

パワーハラスメントの防止対策法制化その他の法整備を反映し、既存のDVD（『パワーハラスメントにならない指導のポイント』）をリニューアル制作した。

(3) その他

『13のケースから学ぶ 職場でのセクシュアルハラスメント問題解決事例集』は、事例が多少古いものの根強いニーズに応え、一部リニューアル制作した。

【社会貢献事業】

1. 調査研究

- (1) 『子どものいるミレニアル世代の共働き夫婦がともにキャリアを形成するために』とした新たな調査研究を開始した。佐藤博樹中央大学大学院教授を座長に迎え、高村静同准教授と企業6社からのメンバーの参集を得て調査研究委員会を構成し、同委員会を4回開催して議論した。当年度は33組、のべ67名に対してヒアリングを行い、次年度に実施するアンケート調査のフレームワークを構築した。

(2) 100名以上規模企業の従業員男女4500名を対象に2019年度に行った女性活躍推進・ハラスメント防止の観点からの現状調査の結果を、「ダイバーシティ推進状況調査」として当年度に発表した。新聞記事等での調査結果の引用や企業からも多くの問い合わせがあり、社会に役立つ報告ができた。

(3) 2019年度に報告した「女性正社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査」の内容を受け、今年度から女性活躍サポート・フォーラムにて「IMT (It's my turn) セミナー」を開催するに至った。本調査は今までにない視点として反響が大きく、新聞記事等で多数紹介された。

2. 働く女性の交流会

10月に大阪市及び盛岡市で開催する予定だったが、新型コロナウイルス感染症防止の観点から中止とした。

II 財団運営

1. 理事会・評議員会等

2020年度の開催経過は下表のとおりである。

会議の通算回数 開催日（または決議 成立または報告同意 の日）及び場所	出席者数等	議題
第30回理事会 2020年6月1日 定款第19条の規定 に基づく決議の省略 （書面又は電磁的記 録による同意）の方 法による	理事総数10名 監事総数1名 全員の同意	<決議事項> ・2019年度事業報告の承認 ・2019年度計算関係書類等の承認 ・特定資産（社会貢献活動資産）の積立 ・特定資産（本部事務所拡充準備資金）の積立 ・特定資産（事業構造再構築資金）の積立 ・定時評議員会の招集
第17回評議員会 2020年6月17日 学士会館	評議員総数10名 定足数6名 評議員出席6名 理事出席2名 監事出席1名	<決議事項> ・理事の選任 ・評議員の選任 ・2019年度計算関係書類等の承認 <報告事項> ・2019年度事業報告 ・特定資産（社会貢献活動資産）の積立 ・特定資産（本部事務所拡充準備資金）の積立 ・特定資産（事業構造再構築資金）の積立 ・財務に関する公益認定基準の適合

第31回理事会 2020年7月3日 学士会館	理事総数10名 定足数6名 理事出席7名 監事出席1名	<決議事項> ・業務執行理事の選定 ・名誉会長の委嘱 ・業務執行理事の報酬
第32回理事会 2020年10月27日 WEB (Zoom) 会議	理事総数10名 定足数6名 理事出席9名 監事出席1名	<決議事項> ・資金運用規程の改定 ・評議員会の招集 <報告事項> ・2020年度上半期決算 ・代表理事・業務執行理事等の職務執行状況
第33回理事会 2021年3月23日 WEB (Zoom) 会議	理事総数10名 定足数6名 理事出席9名 監事出席1名	<決議事項> ・2021年度事業計画書(案)の承認 ・2021年度収支予算書(案)の承認 ・2021年度資金調達及び設備投資(案)の承認 <報告事項> ・代表理事・業務執行理事等の職務執行状況 ・評議員・理事の財団における活動
第18回評議員会 2021年3月23日 WEB (Zoom) 会議	評議員総数10名 定足数6名 評議員出席7名 理事出席2名 監事出席1名	<報告事項> ・2021年度事業計画書 ・2021年度収支予算書 ・2021年度資金調達及び設備投資 ・代表理事・業務執行理事等の職務執行状況 ・評議員・理事の財団における活動

2. 情報の管理・運用体制の整備

- ① 2019年度時点での方針では、当年度について、テレワークの拡充に必要な機器整備や生産性を向上するためのICT関連の情報収集を継続して行うフェーズとしていたが、4月の緊急事態宣言発出を契機に、各事業がオンラインで対応できる環境を早急に整備するとともに全職員が在宅勤務可能な環境を速やかに整える方針に変更し、各種対策を実施した。
- ② 上記対策の結果、7月には、Zoomでの研修を実施可能な環境が構築されるとともに、全職員に対しPCと携帯電話が貸与され、在宅勤務可能な環境が整った。

- ③ P マーク取得については、2020 年度末までに取得することを目指していたが、コロナ禍の影響により、2022 年 9 月末取得の計画に変更した。

3. 財務基盤の強化・安定

- ① 賛助会員については、コロナ禍の影響により脱退する法人・個人が計 53 件に及んだ。一方、財団のサービス利用を機に、法人・個人計 19 件の新規加入があった。
- ② 寄附金については、HP やチラシによって積極的に訴求したが、1 件の実績に留まった。
- ③ 地方駐在代表の機能を補完するため、ハラスメント防止コンサルタント資格保有者から、財団事業に関心を示す見込み企業を紹介してもらった「サポーター制度」のトライアルを 10 月より実施した。コロナ下での活動であったため実績を上げることは出来なかったが、本格稼働に向けた諸準備が出来た。
- ④ 安全性を重視しつつ超低金利下での資金運用対象の拡充策(債券等の信用格付け基準の緩和)を 10 月の理事会に提案し、決議を得た。

4. 人材力の強化・職員の処遇改善

- ① 労働大学、キャリアコンサルタント養成講座、産業カウンセラー養成講座等、自己啓発に熱心な職員に対して業務関連の知見を深める機会を提供した。
- ② 職員のモチベーションを一層高め有為な人材を積極的に登用するため、また、シニア層の活躍を促進するため、前年度検討して改正した人事評価制度や昇格・昇級制度を年度当初より施行し、定年再雇用制度についても、改正した制度の運用を 4 月から開始した。

5. 業務効率化の推進、生産性の向上

- ① よりフレキシブルで効率的で、創造的な成果を期待する働き方として、当年度 4 月の運用開始予定だったスーパーフレックス制度をコロナ禍対策として 3 月より前倒し実施した。併せて、スーパーフレックス制度等の労働時間管理を適切に行うため、新たな勤務管理システムを 4 月から導入した。
- ② 全職員に在宅用 PC を貸与することにより、原則週 3 日に拘らない在宅勤務体制が可能となった。その結果、コロナ下における職員の健康保持と提供サービスの質の維持が達成出来た。

6. 本部事務所機能の拡充に向けた継続的な取り組み

アフターコロナの働き方の変化や Web による研修ニーズの推移等を注視し、今後のオフィスのあり方について継続して検討を行うこととした。

7. 広報力の強化

- ① 財団事業の浸透のため、機会をとらえて会長、事務局長、職員の各階層でメディア露出を図る事を目的に活動を進めた。その結果、会長の執筆原稿や取材記事、職員への取材記事などが主要紙、業界誌、WEBメディアなどに7件掲載された。
- ② 2019年度に結果発表した調査研究「女性正社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査」については2020年度も引き続き、主要紙、WEB媒体、業界紙などで4件掲載された。また、「ダイバーシティ推進状況調査」が11件掲載され、財団HPへの流入量増加にも繋げることができた。その他、財団事業の広報など計20件がマスメディアに取り上げられた。
- ③ HPのリニューアルに向け、プロジェクトチームを発足させ、2021年度内にリリース予定で進めている。

以上