

2023 年度 事業計画書
(2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日)

I 事業の計画

【セミナー・研修事業】

1. 公開セミナー

■ダイバーシティ推進分野

動画や e ラーニング等のコンテンツを開発し、個人単位で参加できる単発研修プログラム提供に向けた準備を進める。

■ハラスメント防止分野

2022 年度に作成した「ハラスメント相談担当者セミナー体系図」に基づき、4 つのコースで実施する。年間実施回数は、ベーシック編 (28 回)・アドバンス編 (4 回)・応用実践編 (2 回)・スキルアップ編 (2 回) の計 36 回を計画している。研修実施形態は、全国から参加できるオンライン形式を主体に、Face to Face でのロールプレイが体験できる対面形式の回も組み入れる。

スキルアップ編については、講義部分をオンデマンドで繰り返し学習できる環境に変更し、オンラインもしくは対面の実技部分との組み合わせで実施する。合わせて研修料金を引き上げる。

「ハラスメント相談担当者セミナー体系図」を活用しつつ、経験やスキルに応じた段階的な受講が相談対応力向上に資することを広報し、ベーシック編受講者にアドバンス編、応用実践編、スキルアップ編受講を働きかける。また、人事労務担当者等を対象にハラスメント防止対策や事案解決の実務を解説するセミナーを開催する。

2. オーダーメイド研修

(1) 受注確保、拡大策

研修テーマや深度についての顧客要望の多様化に対応して、新たな研修コンテンツの開発や既存のコンテンツのアップデートを図るとともに研修メニューの体系化を進める。デモセミナーの実施やホームページなどでの PR、関係機関との連携等を通じて、研修内容や研修メニューを周知・広報し、新規顧客の開拓・既存顧客の継続受注につなげる。

対面、オンライン、ハイブリッド、オンデマンドなど様々な研修形態に柔軟に対応できることを広く PR する。

■ダイバーシティ推進分野

これまで受注した研修テーマの動向分析に加え、ダイバーシティの概念の進化やダイバーシティ推進に関連する様々な要素を踏まえ、時宜に合ったテーマを選定してデモセミ

ナーを実施する。

既存顧客に対しては、課題に沿った提案活動に注力していく。

また、財団実施の各種調査研究結果や企業へのコンサルティング等から得られた知見等を生かしつつ新規コンテンツを開発するとともに、コンテンツのモジュール化や汎用性のある動画の活用など提供スキームを進化させ、ダイバーシティ推進に取り組む企業のインセンティブの高まり、多様化・深化・細分化する要望に対応していく。

■ハラスメント防止分野

多様化する顧客ニーズに細かく対応するため、2022年度に商標登録した「アンコンシャスハラスメント®」を加えた研修メニューを階層・テーマ別に整理し周知することで、効果的な受注確保・拡大に努める。また、ホームページやデモセミナー等を通じて、研修をはじめハラスメント防止関連サービス全体を網羅的に広報することにより、ハラスメント防止の取組みを強化しようとする企業のニーズに応える。

(2) サービス品質を支える講師向け施策

ア. 講師向け研修会の実施

オンラインまたはオンデマンドで実施し、関連法制や判例ほか時宜にあったトピックを提供する。

イ. 登録講師のデータ拡充

研修コンテンツの多様化やオンライン研修の導入に対応し、財団講師として登録している講師の基礎情報（エリア、研修領域等）のデータベースを2022年度に完了した。今年度はさらに研修実績等の付加情報を加え、顧客要望にマッチした講師のアサイン、サービス品質の向上に努める。

ウ. 新たな講師陣の裾野拡大と活躍機会の提供

■ダイバーシティ推進分野

従来のHP募集に加え、新たな講師募集チャンネルとしてキャリアコンサルタントのネットワークを活用することにより登録講師陣の裾野の拡大を図る。併せて、講師の新たな活躍の場として動画・e-ラーニングの研修コンテンツの作成に関与いただき、効率的な作成・運用につなげる。

■ハラスメント防止分野

既存コンサルタントおよびハラスメント防止コンサルタント認定試験新規合格者の中から、多様化する顧客要望、各種研修提供態様にマッチした講師適格者を選定する。講師登壇にあたっては、財団にて育成・支援を行う。

(3) 研修料金の改定

昨今の物価高騰による諸経費増加に対応するために研修料金の値上げを実施する。

3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム

ア. 4つのプログラムをセットにして、年間を通して会員企業に提供していく。各プログラムはオンラインを主としながら、希望者が会場で参加する形式を一部拡大し、受講者交流についても適宜工夫をこらして開催する。

会員企業数は103社と現状維持を目標とする。年会費は据え置くが、管理職研修やIMTセミナーの参加者には、別枠で新たに教材費を徴収する。

	プログラム名	対象者	目的/23年度改善点
1	DEI推進責任者会議 (年7回)	D&I、女性活躍等 推進責任者	<ul style="list-style-type: none">・目的：企業における Diversity, Equity, Inclusion の推進のための情報提供、企業間事例共有・DEI推進状況の異なるそれぞれ企業にも関心を持ってもらえる時流に応じた情報提供に努める・経営者講演の回は会場とオンラインのハイブリッドで開催予定、参加者交流の機会を年2回程度設定する
2	女性のためのエンパワメント21世紀塾 (全9回)	管理職候補者	<ul style="list-style-type: none">・目的：ビジネススキルおよびモチベーションアップの向上、異業種交流・参加者が増加しているが、運営方法に工夫を凝らし、多くの人と交流しつつも、密なコミュニケーションが取れるように運営を工夫する
3	女性管理職研修 (2日間×4回 +交流会1回)	課長職相当者	<ul style="list-style-type: none">・目的：高い視座を養いマネジメント力を向上、異業種交流・参加者の交流の機会を増やすために、全回共通の交流会を年度末に実施
4	これからの仕事と生き方を考えるI.M.T.セミナー(全5回)	40~50代の 非管理職	<ul style="list-style-type: none">・目的：自己成長への挑戦、異業種交流・開始時期を2022年度に比べ1か月早め、受講者と事務局双方のスケジュールの負担を軽減し開催予定

イ. フォーラム開設以来利用している「会員限定WEBサイト」のリニューアルについて、2024年度末稼働を目指し、今年度は開発要件を固める。具体的には、現行の課題への対応に加え、今後の会員制プログラムの発展性および受講者交流の視点等も含め検討する。

(2) 女性部長のための Next Step Forum

将来的に企業の役員（執行役員以上）クラスへの昇格が期待される女性部長職を対象に、経営を担う意思と意欲を醸成すると共に、異業種の女性同士のネットワーク構築を目指す、通年9回のプログラム。参加者は1社1名で最大20名とし、感染症防止対策を講じて対面方式で開催する。

今年度は本プログラム開設10周年を記念し、全卒業生・歴代講師を迎えた交流会を開催し、卒業年度を超えたネットワーク構築の機会を提供する。

また、10年経過を機に、あり方と運営方法を振り返り、これからも求められ続けるプログラムを検討する。

4. 「21世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタント®」養成講座・認定試験・資格更新

(1) 養成講座・認定試験

ア. 申込みプロセスの変革

申込者の利便性向上と財団業務の効率化を目的にシステム化を行う。併せてクレジットカード決済を導入する。

イ. 運営

養成講座・認定試験の内容については、ハラスメントに関する法規制に加え、行政機関から提供される新たな情報に見合った最新の知識を付与や理解度確認できるよう、2022年度より導入した外部有識者が監修する仕組みで引き続き運営を行う。認定試験は2022年度より採用した当日運営のアウトソーシングをさらに効率化できるよう運営マニュアルの見直しを進め、前年の四会場での実施に加え北海道、もしくは東北地区会場での開催も検討する。

ウ. 周知・集客

今年度も受講者数300名以上（前年309名）、受験申込者数400名以上（前年407名）を目指し、昨年同様関連団体等を通じた広報活動に加え、SNSの活用により周知・集客を図る。

(2) 資格更新（2年間有効）のためのフォローアップ研修実施

ハラスメント防止に対する専門性とスキルを高めることを目指し、ハラスメント防止コンサルタント資格更新の要件としてフォローアップ研修を実施している。ハラスメント防止対策実務を実践する上で必要な知識や情報をオンデマンドにて実施する。

(3) ハラスメント防止コンサルタント向け研修の企画・実施

ハラスメント防止の専門性を高めるための研修を企画し実施する。

(4) コンサルタント間のコミュニティ形成の検討

約730名におよぶコンサルタントへの定期的情報提供実施に加え、引き続きコミュニティ形成に向けた検討を進める。

5. 新たな研修教材の開発

2022 年度より検討を開始した動画、e ラーニングなど、デジタル技術を活用したコンテンツを完成させ、オーダーメイド研修含め公開セミナー等の他事業への展開についても検討を進める。

【相談・助言事業】

1. コンサルティング事業

ダイバーシティ推進およびハラスメント防止の二大テーマ、これらに関連した働き方の見直し、アンコンシャスバイアス、従業員満足度、エンゲージメント、コンプライアンスといった各種テーマについて、アンケートを通じた従業員意識調査やパーソナルインタビュー・グループインタビュー、プロジェクトの企画・参画・活動支援により企業・組織内の状況・課題を把握し対応策を提言していく。従業員意識調査については、財団実施の標準調査結果との比較を加え付加価値を高めるとともに、実態や課題を的確にまとめた報告書作成に努める。この他、ハラスメント事案が発生した場合は対応支援を実施する。

さらに、従業員意識調査結果等から明らかになった課題改善や事案の再発の防止に向け、これらに適するオーダーメイド研修等の受注を図る。

ダイバーシティ推進とハラスメント防止の両分野においてはいずれも職場風土の課題が影響するため、より有効な対策を提案していくために両分野の担当者同士が引き続き連携し、情報や知識の共有に努める。

■ダイバーシティ推進分野

既存顧客に対しては、従業員意識調査の継続的实施を通じた定点観測の提案、調査結果から見えてきた課題解決のために有用な研修プログラムやコンサルティングの提案等を行う。オーダーメイド研修やハラスメント防止分野の調査等の問い合わせ企業に対しては、企業の本質的な課題解決につながるものとしてダイバーシティ推進に関する従業員意識調査やエンゲージメント調査等も合わせて提案し、新たな受注獲得を目指す。

広域からの顧客獲得を目指し、調査の依頼があった地方団体との連携をさらに深め、東北地方、四国地方の個別企業へのアプローチを模索する。また、2022 年度から女性活躍推進法において行動計画策定が義務化された中小企業についても、引き続き、他の事業の接点等を利用しアプローチしていく。

■ハラスメント防止分野

個別企業のアンケート調査においてはリピーター企業が増えており、これらの企業のハラスメント発生率は低率に推移していることから、調査報告書での改善提案が活かされ、ハラスメント防止の取組みが有効に機能していることがみてとれる。このような顧客に対しては、調査の継続性を重視しつつ、パーソナルインタビュー等の別サービスの利用を促し、一歩進んだ取組みを支援する。

ハラスメント防止対策に本格的に取り組み始める中小企業等に対しては、設問項目を絞

った簡易版アンケートを提案し新規顧客の開拓を図るとともに、オーダーメイド研修その他ハラスメント防止関連事業の受注につなげる。

■料金改定の実施

「従業員意識調査」および 21 世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタントが実施する「事実確認のためのヒアリング調査」「事案解決のための相談・助言」事業について料金を改定する。

2. ハラスメント社外相談窓口サービス事業

契約件数が 200 社に迫るとともに、多岐にわたる相談が寄せられており、様々なケースへの対応が求められている。特に相談窓口担当者が事案の当事者であった場合の利益相反のリスクに備えるため、次善の報告先の指定を企業・団体に働きかけ、慎重かつ丁寧な業務運用体制を整備する。また、2022 年度にリリースした新相談窓口システムを利用して顧客との連絡や情報提供を充実させる。

新規事業として、2023 年 4 月から、公益通報を WEB システムにて受け付け企業に報告する、公益通報社外窓口業務を開始する。これによりハラスメント社外相談窓口事業を補完し、企業・団体の組織風土と労働者の職場環境の改善に寄与することで、一層顧客ニーズに応じることができる。特にハラスメント社外相談窓口契約企業・団体のうち、公益通報窓口の設置を前向きに検討している顧客については先方の意向を尊重し、丁寧に対応していく。

【情報提供事業】

1. 教材、啓発用資料等の開発・作成

(1) 書籍の新規作成及び電子化

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントだけでなく、カスタマーハラスメント、SOGI ハラスメント等の事例も掲載した『わかりやすい職場のハラスメント新・裁判例集＜平成・令和編＞』（仮称）を発行、販売する。当書籍については、あわせて電子書籍としても販売する。この販売状況と顧客からの声等を踏まえ、他の図書の電子書籍化の要否について検討する。

(2) その他各種テキスト・DVD 等の改訂

既存テキスト・DVD 等については、法令の整備や社会動向を睨みながら、陳腐化を避け、適宜見直しを行い改訂していく。

新規教材については、社会動向や顧客ニーズに応じ、適宜、作成していく。

DVD については、利用者ニーズを勘案しながらデータ販売方法の見直しを検討する。

【社会貢献活動】

1. 調査研究

「デジタル分野（IT 技術関連職）の DEI（女性活躍）」（仮題）をテーマとして、今年度から 2 か年にわたり調査研究を実施する。今年度は外部の研究者や企業の人事管理担当者をメンバーとする調査委員会を立ち上げ、調査目的の共有や仮説の議論、インターネットによるアンケート本調査の質問項目の論議を行う。また、仮説立案に向けて、企業の情報システム部門、デジタル変革部門等や情報サービス業の企業の正社員や人事・DEI 推進部門へのインタビュー調査を実施し、委員会での議論の参考とする。（アンケート本調査と報告書の作成は 2024 年度に実施）

2. 明日のビジネスを担う女性たちの全国交流会

「明日のビジネスを担う女性たちの全国交流会」については、大阪および浜松で実施する。他の地域での開催については、オンライン形式・ハイブリッド等開催方法も含め地方自治体と連携し開催希望があれば実施する。

【受託事業】

国や地方公共団体からの受託事業については、財団の理念との整合性、財団の事業実施能力等を検討の上、応札の是非を決定する。

II 財団運営

1. 財団ガバナンスの維持・向上

定款と財団諸規程の内容及び相互関係の適正性を確保するとともに、理事会、評議員会を適切に開催・運営する。また、三様監査（公認会計士監査、監事による監査、内部監査）を適切に実施し、ガバナンスの向上を図る。

更に、中長期視点リスク（業績悪化、資金運用、人材高齢化）や日常視点リスク（人事労務、法務、システム、事務、災害）について、継続的にモニタリングを行い、課題に対応していく。

2. 財務基盤の強化

(1) 賛助会員数の維持・拡大

既存会員については、割引特典を活用しての事業ご利用案内を中心に、メルマガ(月 2 回)

や情報誌「ダイバーシティ 21」(年4回)を通じて時宜を得た情報提供を行う。また、会員の維持継続を図るため新たな賛助会員向け特典を検討する。会員の拡大に向けては、営業活動の中で会員加入のご提案を行う。

併せて、寄附金についても情報誌「ダイバーシティ 21」等を活用し募集活動を行っていく。

(2) 地方駐在代表および協力関係にある地方経営者団体等の接点強化

地方駐在代表および地方経営団体等と各種情報提供を通じて接点強化を図り、受注拡大につなげる。また、サポーター制度(ハラスメント防止コンサルタント資格保持者による研修実施見込み企業の紹介制度)を活用した受注拡大を継続して取り組む。

地方駐在代表のあり方について引き続き検討する。

3. 運営体制の整備

(1) 人事・給与制度の改定

財団経営の健全性と職員満足度の維持・向上を両立できるよう、2024年度実施に向けて、現行の給与体系および人事評価制度を見直し、改定を行う。なお、この見直しに先立ち、今年度の職員給与については、物価上昇対応のための手当を新設し支給する。

職員の福利厚生への向上の観点から「健康診断オプション検査項目の費用補助」を増額する。

(2) PMS(個人情報保護マネジメントシステム)の実践

プライバシーマーク認定事業者として、提供を受けた個人情報を保護し適切に運用していくために、年間を通じてPMSを実践していく。

(3) インボイス(適格請求書)制度への対応

2023年10月開始のインボイス制度に向け必要なシステム改修を行い、利用企業・団体ならびにセミナー講師等の関係者と円滑に業務が進められるよう準備を行う。

4. 職員の専門性向上

財団の資源は人およびその専門性であるという認識のもと、職員の自己研鑽に対し継続的に支援する。昇格時の社外研修参加等、財団による能力向上支援も検討する。

5. 広報力の強化

最も重要な広報ツールの一つであるホームページについて、引き続き、「利用者にとって見やすく分かりやすく、そして財団の特長を的確に伝えられるもの」をコンセプトとし継続的に改修をしていく。今年度は、2022年度に検討した財団のコーポレートに関する「当財団について」のサイトをリニューアルオープンする。合わせて、各種事業のサイト見直しに

についてもスケジュール含め検討していく。

財団事業案内冊子も見直し、より利用者から分かりやすく使い勝手の良いものに改訂する。

2022 年度に実施した『ダイバーシティ推進状況調査』の結果周知等を通じて、財団のプレゼンス向上に努める。