

# 2018年度 事業計画書

2018年4月1日から2019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7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)

##### ■ハラスメント分野

・東京17回 関西8回 地方(北海道・宮城・愛知・広島・福岡)5回実施

・キャンパスハラスメントセミナーは、従来の内容(防止啓発、取組促進等)を変更し、大学の相談担当者向けに特化したプログラムを構築

#### 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

提案が可能な体制を整えた上で、以下の積極的な活動を展開

##### 1) 新規受注拡大活動

①プログラム紹介セミナーの継続実施

②紹介セミナー参加企業への個別活動

##### 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

##### ■ハラスメント分野

##### 1) リピーター企業への活動

リピーター確保を狙いに、引き続き着実な諸活動を行うことで、受注に結びつける

##### 2) 新規受注拡大活動

キャンパス、医療機関・介護施設向けについては、前年度同様、着実な働きかけを個別に行い、確実な受注に結びつける

##### (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

- ・東京・関西の2会場とし、東京会場から関西会場に中継
- ・LGBTの基礎知識・現状・意識・職場環境等への課題（有識者の講義、質疑応答）
- ・各講師の情報交換等（地域別にグループ分け）

##### 3) 資料提供

###### ①Q&A集

引き続き、前年度蓄積分を早期に配布

###### ②研修用コンテンツ

新規プログラムのコンテンツは 製作完了次第配布

##### (3) コンテンツ開発

- ①ダイバーシティ分野は事例収集の更新を行い、関係部署での共有化を図る。
- ②ハラスメント分野は、既に蓄積されている既存コンテンツを元に財団として発信すべき基本形を整備し、講師毎の研修レベルのバラツキを防ぐとともにより充実した研修を提供できるようにする。

### 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

管理職目前の方を対象に、「ロールモデル講演」及び「ネットワークづくり支援」を行うとともに、事務局長講話を追加する。

・「ロールモデル講演」・・・6回（8人）→ 5回（7人）

・局長講話・・・・・・・・・・1回追加

##### 2) 女性管理職研修

高木先生の退任に伴い、新規講師を招聘して2名体制で継続実施。

##### 3) ダイバーシティ推進責任者会議

企業のダイバーシティ推進責任者を対象に、「経営者講演」、「学識経験者講演」、「厚労省ご担当者講演」のほか、テーマ毎の討論などを行う。働き方改革を推進する企業の訪問も検討中。

#### (2) 女性部長のための Next Step Forum

5年目を迎えるが、基本的に現行内容で継続。新規講師も招聘。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・認定試験

受講者確保のため厚労省受託事業との棲み分けを明確にし、より一層の講座内容の充実を図る。

##### (2) フォローアップ研修

東京2回、大阪1回実施する。最新判例の研究と共に、ハラスメントの背景となる世代間の価値観の違いなどにも焦点を当てる。

### 【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) 定期的な無料セミナーの実施などにより新規顧客の掘り起しを行う。
- (2) 調査・研修後のフォローアップ体制を確立し、企業への継続アプローチを可能にする。
- (3) 企業の新しい課題に応えるべく日々研鑽を積むほか、報告書の書き方についてもより良い方向を目指す。

##### ■ハラスメント分野

- (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) 相談窓口契約企業に対しても(1)と同様に訴求する。
- (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) 相談窓口業務のシステム化本格稼働に伴う相談員・職員への研修を実施するほか、システムのデータ蓄積機能を活用した分析強化を図る。
- (2) 相談窓口の質的向上のため顧客のヒアリングの継続と、相談員のスキルの維持・向上、リスクヘッジ強化を図る。また、相談件数増加に対応する相談体制の検討も行う。
- (3) HPの充実を図り、新規契約の企業数増を目指す。

### 【情報提供事業】

#### ・図書・テキスト作成

- (1) キャンパスハラスメント防止テキストの改訂（A5判デザインに統一）
- (2) セクハラ・マタハラ防止、パワハラ防止ポスターの作成

(意匠は踏襲し内容の更新を図る)

- (3) 新版パワーハラスメント裁判例集(仕掛)の出版
- (4) 女性労働の分析 2017 の出版

## 【社会貢献事業】

### 1. 調査研究

『「シニア」の働き方』を研究テーマとして研究会を立ち上げ、2019年度内の完成を目指す。内容は既存調査との差別化のため、対象を50代女性中心に置き、質的調査と量的調査を実施する。

### 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 10月23日(火)開催

地方(仙台、高松) → 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

- ・業者と連携し、新システム定着に向けたサポート体制を万全なものとする(特に、第1四半期)
- ・事業推進部・関西事務所にシステム定着協力者を置き、1日でも早く運用を軌道に乗せる。

### 2. 広報力の強化

- ・DM発送の強化:年4回各担当合同+「ダイバーシティ21」発送時(年4回)、計8回

### 3. 賛助会員・駐在代表

- ・「地方」「中小企業」をターゲットに、賛助会員である地方銀行等と連携し、共催で無料公開セミナー等を開催する。そこへの参加者から新規顧客の開拓、賛助会員の獲得に繋げる。この活動を通じ、既存の賛助会員へのサービス提供と、駐在代表の活性化を併せ図る。

### 4. 職員の専門性の向上

- ・業務関連の知見を一層向上させるため、財団外研修(例:労働講座)の受講をさらに奨励する。
- ・「業務遂行レベルマップ」理解促進と活用を推進する。

### 5. 職員の処遇改善、福利厚生制度の充実

- ・健康診断オプション項目費用の一部補助の実施
- ・ボランティア休暇制度の新設

### 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）

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、2017年度において当財団がこの事業を受託した。

2018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59回開催。（1ヶ所1回あたり3時間、30～80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11回実施、1回あたり2日12時間、50名動員目標）