

# 2021年度 事業計画書

(2021年4月1日から2022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

##### (1) 研修実施形態等

従来からの対面方式の研修を引き続き実施するとともに、昨年度スタートしたオンラインでの研修を積極的に実施していく。オンラインでの研修については、そのメリット(全国から受講できる、受講者にとって交通費や移動時間がかからない等)を活かし、47都道府県の方々に財団プログラムをご利用頂けるよう広報活動を行う。

##### (2) 研修内容

###### ■ダイバーシティ推進分野

企業・団体等に所属する当事者を対象に「子育て期のキャリアを支える産休・育休復職者セミナー」をトライアル実施する。

###### ■ハラスメント分野

企業・団体等のハラスメント相談窓口担当者を対象に、ハラスメントに関わる法律や実践的なロールプレイングを取り入れたセミナーを開催する。従来から実施してきた「ベーシック編」「アドバンス編」に加え、困難なケースの対応や適切な相談記録の書き方を学ぶ「スキルアップ編」について昨年度の試行実施結果を踏まえて本格実施を図る。

#### 2. オーダーメイド研修

##### (1) 研修実施形態

昨年度に引き続き、対面、オンライン、動画配信及びこれらの組み合わせといった各方式の中から、利用企業・団体の要望や状況に応じた形態で実施する。

##### (2) 研修内容と受注拡大施策

###### ■ダイバーシティ推進分野

- ① 昨年度に続き、ニーズの高いテーマ・内容や新たなコンテンツについて、デモセミナーにより訴求を図り、企業・団体からの新規受注につなげる。デモセミナーにおいても、対面だけでなくオンラインを積極的に活用する。
- ② 特に、これまでのコンサルティングの結果や財団実施の各種調査研究結果等から得られた示唆を着眼としたコンテンツの開発を図り、デモセミナー等を通じて試行する。
- ③ 財団のサービス品質を評価頂いている既存顧客に対しては、顧客が抱えている課題に的確に対応したプログラムの提案を行い、継続受注につなげる。

###### ■ハラスメント分野

- ① ハラスメント防止コンサルタント資格の運営やハラスメント外部相談窓口の運営などに長い経験を有する専門性の高い団体として、関連法制やメンタルヘルス分野並びに事案解決助言等についての知見や、関連団体とのネットワーク力を活かしたセミナープログラムを提供す

ることで、企業・団体等からの受注拡大につなげる。特に 2022 年度からパワーハラスメントの防止措置義務が適用される中小企業の需要を的確に把握して研修サービスの提供につなげていく。

- ② アンコンシャスバイアスとハラスメントの関係などの新規テーマを取入れ、研修のメニュー強化を図るほか、動画販売を検討するなど新領域への挑戦を試みる。

### (3) 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

全国各地に在住する講師が受講しやすいよう、オンラインで講師向け研修を実施する。内容としては、関連法制や判例ほか時宜にあったトピックを提供するほか、オンライン研修を実施するのに必要なスキルの向上に関する内容も取り入れる。

#### イ. 登録講師のデータ整備

研修コンテンツの多様化が進みオンライン研修の導入もあったことから、財団講師として登録している講師のスキルや実績についてのデータ整備を行い、個々の研修のコンテンツや実施形態に適合した講師の派遣を図り、サービス品質の向上につなげる。

#### ウ. 新たな講師へ活躍機会の提供

##### ■ダイバーシティ推進分野

研修コンテンツの多様化に対応し、高い水準の研修サービスを提供していくため、財団HPで講師の公募を行い、ニーズに見合う経験や知識を有する優秀な人材を機動的に登録講師陣に加えていく。講師登壇にあたっては、財団にて育成・支援を行う。

##### ■ハラスメント分野

ハラスメント防止コンサルタント認定試験合格者の中から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. 会員制プログラム

### (1) 女性活躍サポート・フォーラム

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。新型コロナウイルス感染症防止対策の観点などから、昨年度に引き続きオンラインを中心に運営していく。

	プログラム名	対象者	目的
1	ダイバーシティ推進責任者会議(全7回)	ダイバーシティ推進責任者	ダイバーシティ推進のための情報提供、会員企業交流
2	女性のためのエンパワーメント 21世紀塾(全9回)	管理職候補	ビジネススキル、モチベーションアップ、異業種交流
3	女性管理職研修(2日間集中)	課長職相当	高い視座を養う、異業種交流
4	これからの仕事と生き方を考える I.M.T. セミナー(全4回)	40～50代の非管理職	自己成長への挑戦 異業種・同世代交流

### (2) 女性部長のための Next Step Forum

将来企業の役員(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、通年で

全9回のプログラムを実施する。リーダーシップや経営戦略についての知識付与、経営者の講話などを通じて、経営を担うという意思と意欲を育て、異業種の同等レベルの女性とのネットワークにより相互に成長できる環境を提供する。対象は、20社(1社1名)を目安とし、新型コロナウイルス感染症防止対策を講じつつ、対面方式を基本として実施する。

#### 4. 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

- ① ハラスメント防止コンサルタント養成講座については、昨年度の受講生アンケートを踏まえ、オンデマンド配信方式と対面方式(東京会場)の2つの形態で実施する。ハラスメントをめぐる社会実態や法規制、裁判例、相談対応に関する最新の知識を付与できるようハイレベルの講師による質の高い講義を提供する。また、養成講座の動画の二次利用についても検討する。
- ② 認定試験については、前年度と同様、4会場で新型コロナウイルス感染症防止対策を講じて実施する。
- ③ 養成講座の受講者数(前年319名)、認定試験の申込者数(前年401名)については、前年同等レベル以上を目標とし、関連団体等を通じて、広報活動を行う。

##### (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

ハラスメント防止コンサルタント資格更新の要件としているフォローアップ研修については、オンラインにて実施する。研修内容は、ハラスメント防止対策実務を実践する上で必要となる知識や情報を付与するものとし、ハラスメント防止に対する専門性とスキルを高めていく。

##### (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

(2)のフォローアップ研修に加え、希望するコンサルタント有資格者を対象に、ハラスメント防止に対する専門性を高めるための研修(年1回)を企画し実施する。

### 【相談・助言事業】

#### 1. コンサルティング事業

ダイバーシティ推進あるいはハラスメント防止のための企業内実態調査、プロジェクト支援、パーソナルインタビュー等のほか、ハラスメント事案が発生した場合の支援を実施する。近年、企業内調査においてはダイバーシティ、ハラスメントおよびコンプライアンス等について横断的な内容での実施を求められるケースが多く、このような企業ニーズに対応していくために、ダイバーシティ分野とハラスメント防止分野を担う担当者が連携し、対応できる組織フォーメーションを構築していく。

また、パーソナルインタビューやグループインタビューの充実を図り、個別事案解決に向けて、きめ細かく対応することにより、顧客との信頼関係を構築し、オーダーメイド研修等の受注につなげる。

##### ■ダイバーシティ推進分野

既存顧客に対しては、実態調査の定期的な実施の提案とプロジェクト支援、調査結果から見えてきた課題改善に資する研修プログラムの提案等を行っていく。

新規受注に向けては、HPなどでの広報ほか、各事業間(デモセミナー、オーダーメイド研修、調査研究実績)での連携を強化することで拡大を図る。

## ■ハラスメント分野

既存顧客に対しては、実態調査の定期的な実施の提案活動を行う。併せて、調査結果から見えてきた課題改善に資する研修プログラムの提案を行う。

新規受注に向けては、2022年の中小企業におけるハラスメント防止措置義務化を見据え、相談窓口契約企業等をターゲットにした提案活動と各事業間での連携を図る。

また、継続顧客や中小企業等のニーズに応えるためにハラスメント簡易版調査の検討を行う。

お助け隊業務に関しては、引き続き広報に努めると共に、担当するコンサルタントの増員を検討する。

## 2. ハラスメント相談窓口事業

相談員の質の高さ(相談員の専門性の高さ・経験値の多さ)やしっかりした相談体制(スーパーバイザーの設置や相談員研修会の実施等)といった、相談窓口のサービス品質についての広報を強化し、2022年度の中小企業におけるハラスメント防止措置義務化に向けた需要を取り込む。

契約企業・団体等に対しては、毎月の定期報告書に加え、年1回情報提供している「相談受付状況レポート」に相談の傾向や参考となる事例を盛り込むなど、ハラスメント防止に役立つ情報提供を行う。また、月次報告のペーパーレス化等を目的に相談受付システムを改修し、より迅速な相談報告と事務作業の効率化を図る。

## 【情報提供事業】

### テキスト、関連教材の作成等

2022年度の中小企業におけるハラスメント防止措置義務化を見据え、中小企業にとって、活用しやすいテキストや関連教材を作成・販売していく。また、テキストの電子化を進めることで、利用者の利便性の向上を図っていく。

#### (1) 既存テキストの電子化

ハラスメント防止コンサルタント養成講座の必須テキスト全てもしくは一部(「新・裁判例集」等)について電子化を行う。

#### (2) DVDコンテンツのデータ販売

ハラスメント防止関連のDVDコンテンツのデータ販売について、価格設定を見直し、中小規模の企業・団体向けへのデータ販売を強化する。

#### (3) 2022年度刊行に向けての準備

現在提供している「新・裁判例集(2種類)」について、出版後に出された重要裁判例の情報提供のため、2022年度に改訂版又は増補版を出版するべく編集を行う。また、2019年に出版を取り止めた「女性労働の分析」の巻末に掲載していた女性労働に関する判例部分のみを独立させ、新たな書籍化に向けて検討を行う。

## 【社会貢献事業】

### 1. 調査研究

#### (1) 2020年度から2021年度にかけて2か年にわたる調査研究

「子どものいる20代・30代共働き夫婦がともにキャリアを形成するために」(デュアルキャリア)をテーマに、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、2020年度は、調査目的の共有や仮説の議論、夫婦50組のインタビュー調査を実施し、インターネット調査の質問項目の論議を行った。

2021年は、25歳～39歳の子どもを持つ男女約4,000名規模のインターネット調査を行い(男女とも本人が30人以上企業の正社員で配偶者も同様の条件等)、調査委員会で調査結果について議論・分析し、最終報告書を完成させる。2021年12月の対外発表を目指す。

#### (2)ダイバーシティ推進調査の実施

ダイバーシティ推進・女性活躍推進の実態を把握し、取組みの必要性を示すことを目的に101名以上規模の企業の正社員男女を対象に調査を実施する。2022年の早い段階での対外発表を目指す。

## 2. 明日のビジネスを担う女性たちの交流会

働く女性のキャリア形成やモチベーション向上、ネットワーキングを目的に盛岡(8月27日)と大阪(9月14日)でオンラインによる交流会を実施する。

## 3. 財団設立35周年(男女雇用機会均等法施行35周年)記念シンポジウムの開催

ダイバーシティ推進の加速をテーマの軸とし、Webシンポジウムを開催する。(9月予定)

# II 財団運営

## 1. 情報の管理・運用体制の整備

### (1)プライバシーマークの取得

財団の情報セキュリティ水準の向上を図るとともに財団を利用する企業からの信頼度を高めるため、2022年度上期末までにPマーク取得を目指す。

### (2)ペーパーレス化の推進

情報管理とテレワーク推進の観点からペーパーレスの業務プロセスに変えていく。

### (3)ICT関連機器の整備

オンライン研修事業の推進のために引き続き、機材等の充実を図る。

## 2. 財務基盤の強化・安定

### (1)賛助会員の接点強化と新規会員の拡大

賛助会員には、引き続き、ダイバーシティ推進やハラスメント防止の取り組みに役立つ情報提供を季刊誌「ダイバーシティ21」を通じて行う。財団事業を利用されたことがない賛助会員には、積極的に事業案内を行い、特に地方の賛助会員には、研修等がオンラインにより利用しやすくなったことを案内する。

また、新たにセミナーや相談窓口契約を受注した際に賛助会員制度についてPRに努め、新規会員拡大につなげる。

### (2)サポーター制度の本格稼働と協力関係にある地方経営者団体等や地方駐在代表の接点強化

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等実施見込み企業の紹介活動(「サポーター制度」)を4月から本格稼働させる。また、相互に賛助会員になる等、協力関係にある地

方の経営者協会や商工会議所等及び駐在代表に対して、定期的に財団事業について情報提供を行い、研修等の受注や実施見込企業の紹介に繋げていく。

### 3. 人材力の強化(専門性の向上)

各事業において、顧客に価値提供できる専門性を身に付けることを目指し、財団内での研修会実施や職員の社外研修受講補助制度を活用し専門性の向上を図る。

### 4. 業務効率化の推進、生産性の向上

職員ひとり一人がスーパーフレックス制度、テレワークを活用した効率的な働き方を設計し生産性を高めていく取り組みを促進する。また、マネジメントのあり方についても管理職層で研鑽会を行う。

### 5. 本部事務所機能の拡充に向けた継続的な取り組み

本部事務所スペースの拡幅または移転を念頭に、必要な財政措置と物件に関する情報収集を継続的に行う。

### 6. 広報力の強化

広報力強化の一環としてHPの改修を行う。利用者にとって見やすく分かりやすいを基軸に改修を行っていく。また、35周年事業および調査研究を軸に对外発信を行い、財団のプレゼンスを向上させる。さらに、35周年を機に、ステークホルダーに対しての情報開示や発信のあり方について検討を開始する。

以上