

2020年度 事業計画書

2020年4月1日から2021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

- ①2020年度は開催を見送ることとし、引き続き今後の在り方を検討する。
- ②財団のプレゼンスを高めることのできる他団体とのコラボ事業などについては、その可能性を追求し、機会をとらえて適宜実施する。

■ハラスメント分野

- ①他の団体では開催していない「相談担当者」を対象にした講座の的確かつ機動的な実施に注力することとし、セミナー内容には、新設されたパワーハラスメントの防止措置義務(改正労働政策総合推進法等(2020年6月施行))をテーマに盛り込む。
- ②集客の思わしくない「パワハラ防止とメンタルヘルスセミナー」、「管理職のためのパワーハラスメントにならない部下育成セミナー」については開催を見合わせることにする。
- ③本部及び関西事務所以外での地方での開催についても、集客可能性の観点から開催しないこととする。
- ④「相談報告書の書き方」など、一次対応サポート力強化に向けた新たな内容のセミナーを関西事務所でトライアル実施するとともに、その実施状況を踏まえて2021年度以降の在り方の検討を行う。

2. オーダーメイド研修

(1) 受注拡大施策

■ダイバーシティ推進分野

- ①「デモセミナー」を継続実施することにより、潜在的な需要層へのプログラム訴求を行う。
本部及び関西事務所のほか引き続き中京地区などでも年2回程度実施し、主要都市からの受注増を目指す。
- ②上記参加企業等への個別アプローチで新規顧客を獲得する。
- ③コンサルティング受注企業への個別アプローチを実施し、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。
- ④リピーター顧客へのアプローチを継続実施し、受注につなげる。

■ハラスメント分野

- ①ハラスメント防止対策強化への対応
 - ・改正労働政策総合推進法等の2020年6月施行に向けた、企業内研修の需要増を取り込めるよう体制の強化を図る。
 - ・上記改正法及びこれに基づく指針(1月15日告示)に合わせた研修コンテンツの早期ブラッシュアップと、財団の処理キャパシティを考慮した無理のない受注取込みを目指す。
- ②リピーター顧客の定着促進と受注拡大

研修後アンケート回答で「また財団に依頼したい」と回答した顧客、また前年度の新規大口顧客を中心に、継続的研修実施の意義やレベルアップした内容の提案を行い、リピーター顧客の定着促進と、受注増につなげる。

(2) 講師向け施策

ア 新規講師開拓

■ダイバーシティ推進分野

- ①引き続き、財団 HP で講師を公募し、書類審査(論文)、面接の上、講師を発掘する。
- ②ハラスメント防止講師からもダイバーシティ各テーマに対応可能な講師を選定し、上記と同様に論文審査、面接の上、適任と判断された者の委嘱手続きを行う。
- ③新任講師にはベテラン講師の研修を見学させるほかデモセミナーなどに登壇する機会を与え早期育成を図る。

■ハラスメント分野

- ①引き続き、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。
- ②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。

※希望する職員は講師としての能力を身に付けるための外部研修などを受講し、自ら出講できるようスキルアップを図る。

イ 講師研修会

- ・「改正法について(厚労省)」、「育休男性とハラスメントの実態(財団講師)」、「アンコンシャスバイアスについて(財団職員)」など、をテーマに実施する。(2020年5月23日予定)

ウ 資料提供

①Q&A集

引き続き、前年度蓄積分を早期に配布する。

②研修用コンテンツ

新規プログラムのコンテンツ(特に法改正部分)は、加筆修正が完了次第配布する。

3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム

ア 2019年度に当財団が発表した「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」の結果を受け、これまで受講者年代の対象になかったベテラン女性社員向けに「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」(会社に貢献できる自らの役割と定年・雇用延長までの働き方について考える研修)を新設する。これに伴い価格を改定する。

本研修の追加、およびサーバー老朽化等から、「SF 会員サイト」の本格システム改修が必要となるため、2021年度にシステム改修に着手することとし、2020年度は一部の会員企業にヒアリングを実施しつつ新システムの要件整理、費用の概算見積り等を進める。

イ「女性のためのエンパワーメント 21 世紀塾」に受講参加登録しない企業は、その登録枠(2名)を管理職研修、または上記「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」の受講枠に転用できるルールに変更し、会員企業のニーズにあわせた受講者登録を可能とする。

ウ フォーラムの各メニューは以下のとおりとする。

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、「コミュニケーション研修」、「ファシリテーション研修」、「ロールモデル講演」、「年間を通じたグループワーク」を実施するとともに、「ネットワークづくり」を支援する。年間9回開催する。

②女性管理職研修

現行通り講師 2 名体制とする。管理職研修の受講者増加に対応し、東京開催の講座を 1 回増やし、東京 3 回、大阪 1 回、計 4 回開催する。

③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

40 代後半から 50 代の非管理職女性を対象に、4 回の半日コースを開催する。「これまでの仕事の振り返り、自分の価値観を知る」、「新しいことにチャレンジする」、「キャリアと健康」、「行動宣言 ～ありたい私～」など、コンテンツの充実を図る。

④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」、「行政ご担当者講演」のほか、テーマ毎の事例発表と討論を実施する。年間7回開催する。

(2) 女性部長のための Next Step Forum

基本的には 2019 年度と同様の枠組み・内容で実施する(限定 20 社(上限 25 社)の参加、対象者は執行役員候補者の部長職。年間 9 回開催。)。なお、一部講師の入れ替えを行う予定。

4. ハラスメント防止コンサルタント養成・認定・更新

(1) 養成講座・認定試験

ハラスメントに関する法規制の強化に伴い、最新の知識を付与できるよう講座内容をより充実させる。また、企業が自社社員に養成講座を受講させるパターンが増加すると予想され、企業向けにスムーズな事務処理ができるよう体制を整える。

(2) フォローアップ研修(更新)

ハラスメント防止コンサルタント資格更新者を対象に東京 2 回、大阪 1 回実施する。ハラスメント関連のトピックスや判例を題材に事案解決へのアプローチ法について講義及びワークを通じて学ぶ。

(3) その他の研修

ア 判例研究会

ハラスメント防止コンサルタントを対象に開催。日程の都合でフォローアップ研修を受講できなかった

た者に対しての代替研修としても機能させる。2020年度は前年度の内容を踏襲する形で実施する。
(5月16日東京、5月30日大阪)

イ ハラスメント防止コンサルタントのための労働法講座

ハラスメント防止コンサルタントが活動する上で必要となる労働法について、その知識をブラッシュアップさせるための講座を実施する。

【相談・助言事業】

1. コンサルティング事業

ダイバーシティ調査にもハラスメントに関わる事項が含まれるようになってきたため、業務の統合も視野に活動の幅を広げる。

■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う。
- ②調査メニューにハラスメントを含めたケースを追加し、新規顧客への間口を拡大する。
- ③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。
- ④企業の新しい課題に応えるべく日々研鑽を積むほか、顧客満足度の高い報告書の作成を目指す。
- ⑤パーソナルインタビュー及びグループインタビューの実績を作り、メニューを整備する。インタビューとしてキャリアカウンセラーまたはコーチング講師を企業に派遣し、従業員のキャリアについての考えを深めるきっかけづくりなどを行う。

■ハラスメント分野

- ①個別企業の「職場のハラスメント実態調査」について、報告書納品までのプロセスの効率化を行い、顧客満足度の高い報告書の提供を目指す。また、実態調査で明らかになった課題解決に向けた取組みにおいても財団サービス(研修やパーソナルインタビューなど)を利用いただけるよう、顧客と良好な関係を築く。
- ②パーソナルインタビュー及びグループインタビューの業務内容についてより充実したものとするため、実績を増やし知見を高める。

2. ハラスメント相談窓口事業

- ①相談窓口契約の増加に伴い、これまでの水曜に加え、月・金も12:00～19:00までの対応に変更する。
- ②スーパーバイザーを交えた相談員研修会を定期開催し、相談対応の標準化、相談員スキルの向上を図る。
- ③前年度に急増した契約件数の維持に努め、安定的な収入を確保する。
- ④契約料金は2020年度から10%程度の値上げを実施する。
- ⑤これまで年1回契約企業に提出してきた「相談受付状況レポート」は、企業名を特定しないことを条件により広い範囲で有効に活用することとし、これが可能となるよう契約条項の変更を行う。

【情報提供事業】

テキスト、関連教材の作成等

- (1)各種テキストの改訂

職場の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踏まえて 2019 年度中に改訂作業を行った各種テキストを発売し、最新情報の提供に努める。

(2) DVDの販売

2019 年度に制作したパワーハラスメント防止をテーマとした DVD の製品化、販売を行い、企業の需要に対応する。

(3) その他

2019 女性労働の分析の出版は中止することとし、これまで当財団が取りまとめた女性労働の分析の冊子の巻末に掲載していた女性労働関連の判例部分を独立した小冊子として無料で配布できるよう準備を進める。(3年に1度を目途とし、初回を2021年度とする。)

【社会貢献事業】

1. 調査研究

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

- ①「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)をテーマとすることとし、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る。
- ②2020 年度は、夫婦 50 組のインタビュー調査を実施するほか、25 歳～39 歳の子どもの持つ男女約 4,000 名規模の量的調査を行う(男女とも本人が 300 人以上企業の正社員(総合職・基幹職)で配偶者も同様の条件等)。

(2) 女性活躍推進に関する基本調査の公表

女性活躍推進・ハラスメント防止の観点から 101 名以上規模の企業の従業員 1,500 名、301 名以上規模企業の従業員 3,000 名を対象に 2019 年度行った現状調査の結果を公表する。(今後も隔年で調査を実施し、財団事業の基礎資料とする。)

2. 働く女性の交流会

- ①大阪市及び盛岡市で 10 月 15 日(木)に開催する。
- ②その他 1 自治体(県・県庁所在市・政令指定市・賛助会員市を中心に選定)で実施する。
- ③交流会のテーマ・内容・形式・規模は、共催都市の意向を汲んだものとする。なお、ネットワーク作りの促進及び事務効率化のため、懇親会参加費 500 円)を無料化する。

II 財団運営

1. 情報の管理・運用体制の整備

- ①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、2020 年度末までに P マークを取得することを目指す。
※そのためのプロジェクトチームを編成するが、職員全員態勢で取り組む。
- ②P マークの取得効果として想定されるペーパーレスを前提に、2021 年度にフリーアドレス化の実施を目指し、必要な準備を行う。
- ③PC や周辺機器の買換えを想定した機種選定、テレワークの拡充に必要な機器(特にコミュニケーションツール)の導入等、生産性を向上させるため ICT 関連の整備、情報収集を継続して行う。

2. 財務基盤の強化・安定

- ①賛助会員の増強は、事業推進部・関西事務所の協力を得て、営業活動とセットで継続して取り組む。
- ②寄附金募集に注力する。社会貢献事業への寄附をHPやチラシによって積極的に訴求する。
- ③地方駐在代表の機能を補完するため、各地の経営者協会や商工会議所との連携を模索する。
- 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)を理事会に提案する。

3. 人材力の強化・職員の処遇改善

- ・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、人事評価制度、昇格・昇給制度、定年再雇用制度等を見直す。

※2020年4月制度施行予定

4. 業務効率化の推進、生産性の向上

- ①スーパーフレックス制度を正式実施すると共に、勤務管理システム導入する。

※2020年4月実施予定

- ②テレワーク制度を一部緩和する。「在宅型」の定義等)※2020年4月制度改訂予定
- ③東京オリンピック対応として通勤・勤務対策を講じる。

具体的には、開催期間中の年次有給休暇取得の奨励やテレワークの積極利用等を実施する。

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

- ・HPの全面的リニューアルの検討を開始する。

※プロジェクトチームを編成し、2021年度末の完成を目指す。

以上