

2022年度 事業計画書

(2022年4月1日から2023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

2021年度トライアルで実施をした「仕事と育児の両立セミナー」を今年度もオンラインで実施する。

■ハラスメント防止分野

ハラスメント相談担当者が段階的に相談スキルを習得できるよう初心者向けにベーシック編、中級～上級者向けにアドバンス編、応用実践編、スキルアップ編と複数のコースを設け、内容レベルを体系化し顧客への訴求力を高める。研修実施形態は、オンラインと対面方式を組み合わせて実施する。オンライン方式が主流になったことからオンライン操作アシスタントコストを反映させた受講料に改定する。

また、人事労務担当者等を対象に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

デモセミナーの実施、ホームページ等でのPR/広報で、新規顧客の開拓を目指す。既存顧客には、多様化する課題に対応したプログラムの提案で、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していくことで、受注につなげる。オンライン研修アシスタント料金については、業務負荷の実態に即した料金に改定する。

■ダイバーシティ推進分野

これまで受注した研修テーマ動向を分析し、時宜にかな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、企業へのコンサルティングや財団実施の各種調査研究結果等を踏まえて、新たな観点からの新規コンテンツを開発し、展開していく。

■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、昨年度作成したアンコンシャス・ハラスメントに関する新規コンテンツを研修メニューに加え、初めて研修を実施する顧客や既存顧客等の受注確保・拡大に努める。

併せて、動画販売、eラーニングなど、デジタル技術を活用した事業の検討をすすめる。

(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. 登録講師のデータ整備

研修コンテンツの多様化やオンライン研修の導入もあり、財団講師として登録している講師のデータ整備を行い、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. 新たな講師へ活躍機会の提供

■ダイバーシティ推進分野

従来の講師の公募、育成・支援方法を見直し、登録講師陣の裾野、テーマ領域を広げると共に、顧客提案、研修コンテンツの効率的な作成・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. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム

引き続き4プログラムをセットとして会員企業に提供するが、追加受講者料金のみ年会費との整合性を図るため値上げを行う。

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も設けるなどの工夫も適宜加えていく。会員企業数は94社と現状レベルの維持を目指す。

	プログラム名	対象者	目的/22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	・ Diversity, Equity, Inclusion の推進のための情報提供、企業間交流 ・ 22年度から名称を変更し、一層プログラムの質向上に努める
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	・ 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
3	女性管理職研修 (2 日間)	課長職相当者	・ 高い視座を養いマネジメント力を向 上、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5回)	40~50代の 非管理職	・ 自己成長への挑戦、異業種交流 ・ 内容を充実させ、受講者のより深い 学びを促すためにこれまでの4回開催 を5回に変更

(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、リーダーシップと経営戦略等について学ぶ、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。

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

養成講座はオンデマンド配信方式のみで実施する。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も見合った最新の知識を付与できるよう講師陣と連携していく。認定試験は当日運営のアウトソーシング化の可能性を探りつつ、前年同様、四会場での実施を予定する。

受講者数300名（前年246名）、受験申込者数400名（前年289名）を目指し、関連団体等を通じた広報活動に加え、SNSの利用等も試みる。

(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てもらうことを目指し、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。前年同様、オンデマンドにて実施する。研修内容も前年内容を踏襲し、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とする。

(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。

(4) コンサルタント間のコミュニティ形成の検討

約650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、コミュニティ形成に向けた検討を進める。

【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ためのアンケートやパーソナルインタビュー・グループインタビューを通じた企業内実態調査、プロジェクト活動支援のほか、ハラスメント事案が発生した場合の対応支援を実施する。さらに、調査結果から明らかになった課題改善や事案の再発の防止に資する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、実態調査の定点観測の提案、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の提案等を行うとともに、デモセミナー参加企業等に対しては、オーダーメイド研修等とセットで従業員意識調査を提案し、新たな受注獲得を目指す。

2022年度から女性活躍推進法において行動計画策定の義務化対象企業が拡大されることを受け、中小企業および地方を意識した取り組みを実施する。2020年度に調査を実施した顧客と連携し、東北圏での女性活躍を促進する有料勉強会を本格始動する。さらに2021年度に発表した調査研究に関するオープンセミナー開催において、地方団体等との連携を模索し、広域からの顧客獲得をめざす。

■ハラスメント防止分野

個別企業のアンケート調査では、事前に対象企業の実情や要望を十分に聞き取り、職場の実態を効果的に把握できる調査設計を通じて、改善提案の質を高める。

継続実施企業に対しては、課題や取組み成果の経年変化を把握するだけでなく、新たな課題の発見につながる設問を提案し、取組みの継続を支援する。

設問項目を絞った簡易版アンケートを作成し、新規顧客の開拓及び報告書作成の効率化を図る。

2. ハラスメント社外相談窓口サービス事業

2021年度に改修に着手した相談窓口システムについて、2022年度初頭のリリース及び安定稼働を図るとともに契約企業の担当者が円滑にシステムを利用できるよう支援する。さらに新システムを利用して契約企業への情報提供を強化しサービス向上に努める。

引き続き中小企業を中心に外部相談窓口の需要拡大が予想されることから、事業拡大につなげるために相談体制・要員管理等の対応策を検討する。

また、2022年6月施行の改正公益通報者保護法によって301人以上規模の事業者には内部公益通報対応体制の整備等が義務付けられたことを踏まえ、新規事業として外部公益通報受付窓口の受託業務の実施について検討する。

【情報提供事業】

教材、啓発用資料等の開発・作成

(1) 電子書籍

『ハラスメント関係裁判例集増補版』（仮称）を紙媒体の書籍に加え、電子書籍として提供する。

(2) 各種テキスト・DVD等の改訂

既存の研修テキストやDVD等は、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。

(3) 新規テキスト作成

「カスタマーハラスメント防止関連テキスト」「ハラスメント防止コンサルタント認定試験問題集」の新規作成について検討する。

【社会貢献活動】

1. 調査研究

(1) テーマ別調査研究の周知・広報

2021年度に発表した『子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究』の内容を元に企業向のオープンセミナーを実施し、調査結果とともに提言を伝えていく。

(2) 2023年度からの調査研究テーマの選定

2023年度から開始する2か年の調査研究テーマの選定を行う。先行研究を調べ、問題意識と調査研究の目的を明確にする。

(3) ダイバーシティ推進状況調査の実施

社会におけるダイバーシティ推進の実態（ハラスメントの状況を含む。）を把握し、取り組み推進の必要性を示していくことを目的に調査を実施している。2021年度に101名以上の規模の企業の正社員男女を対象にした調査を実施する予定であったが、女性活躍推進法の改定に伴い、一般事業主行動計画が101人以上300人以下の企業にも義務付けられる2022年4月以降の状況を把握するため、実施時期を当年度に変更して行う。併せて改正育児・介護休業の施行を踏まえ、男性の育児休業取得に関する設問も追加する。

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、オンライン形式での開催を基本としつつ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. 財団ガバナンスの向上

定款と財団諸規程の関係性・適正性について、再確認し整備を行う。また、ガバナンス向上を目的に三様監査（公認会計士監査、監事による監査、内部監査）の強化を図る。

また、中長期視点リスク（業績悪化、資金繰り、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、メルマガ（月1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とともに割引特典等を活用頂くことで、会員の継続維持を図る。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、寄附金募集にも注力していく。

(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実現する。

地方駐在代表のあり方について見直し、方向性について検討する。

3. 運営体制の整備

(1) プライバシーマークの取得と PMS（個人情報保護マネジメントシステム）の定着

5 月末に予定されている現地審査を経て、2022 年秋を目途にプライバシーマークの取得を目指す。取得後は、PMS の定着に注力し、プライバシーマークの維持を図る。

(2) インボイス（適格請求書）制度への対応

2023 年 10 月開始を念頭に置いたシステム改修に向けて、財団の対応方針を上半期中に固める。その後、関係者との調整や財団内での準備を進める。

(3) BCP 計画の策定

首都圏直下型地震・南海トラフ地震を想定し、本部・関西事務所それぞれの機能代替を想定した BCP 計画を完成させる。

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。

5. 広報力の強化

HP は重要な広報ツールと考えており、利用者にとって見やすくかつ分かりやすく、そして財団の特長を的確に伝えられることを目指して、積極的に改善を図っていく。

2021 年度に発表した『子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究』や 2022 年度に実施することになったダイバーシティ推進状況調査の結果の对外発信を通じて、財団のプレゼンス向上に努める。

6. 事務所機能の拡充

(1) フリーアドレス化の検討

7 月頃を目途に、効率性と生産性の観点から本部オフィスのフリーアドレス化に関して結論を出し、必要となれば対策を講じる。

(2) 本部オフィスの改修

2022 年度中に、オンライン研修頻度の変化およびハラスメント相談窓口の拡充要否を見極めた上、必要となれば本部オフィスの改修を行う。

(3) 関西事務所オフィスの拡充等の検討

関西事務所については、今後策定する BCP 計画や本部との業務分担の在り方と併せてオフィスの拡充等を含めて総合的に検討していく。

(4) ICT 環境の整備

耐用年数が切れる PC の入替え、インボイス制度に対応した基幹システム(Smile)の改修に向けた準備を行う。

以上