

# 2019年度 事業計画書

2019年4月1日から2020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

中期計画検討事項を優先し、当該年度は開催を見送る。

##### ■ハラスメント分野

他事業体では開催していない「相談担当者」を対象にした講座を核に継続実施する。

また、セミナー料金を、テキスト代を含む料金に統一する。

#### 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」の継続実施で潜在層へのプログラムの訴求を行う

新たに中京地区などで年2回程度実施し、主要都市でのプレゼンスを強化する。

###### 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

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

パワーハラスメント防止対策の法制化の動きにより企業内研修の需要増加が予想されるため、機を逃さず研修コンテンツをブラッシュアップし、時宜に得た研修を提供する。

###### ②リピーター顧客を増やす

前年度の新規顧客を中心に継続的に研修を実施する意義やレベルアップした内容を提案し、リピーター顧客として受注につなげる。

##### (2) 講師向け施策

###### 1) 新規開拓

##### ■ダイバーシティ推進分野

・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。

・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する。

##### ■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

・女性活躍推進、パワハラ防止対策等に関する法改正、健康経営が企業にもたらすもの、相談対応事例の研修での活用法(有識者の講義、質疑応答)をテーマに実施する。

## 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

## 4) 講師謝金の引き上げ

昨今の人件費の趨勢を踏まえ、良質な講師の確保のため講師謝金を引き上げる。同時に、セミナー実施料金も改訂する。

## (3) コンテンツ開発

①ダイバーシティ推進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

会員のニーズヒアリングを行い、上期中を目途に次年度以降の仕組みを見直す。

#### 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。

#### 2) 女性管理職研修

現行通り講師2名体制で、東京、大阪にて3講座を実施。

#### 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」、「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。開催回数を年間8回から7回に見直す。

### (2) 女性部長のための Next Step Forum

6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(上限25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・更新

##### (1) 養成講座・認定試験

より一層の講座内容の充実を図るとともに、ハラスメント防止コンサルタント認定試験の受験資格に第一種及び第二種衛生管理者、労働衛生コンサルタントを加え受験者の拡大と質の向上を図る。

##### (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) 判例研究会

ハラスメント防止コンサルタントを対象にフォローアップ研修の上級編となる講座を立ち上げ、トライアルで実施する。

### 【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・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、顧客満足度の高い報告書の作成を目指す。
- (4) 新たにパーソナルインタビュー及びグループインタビューのメニューを整備する。インタビュア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、価格設定の見直しを行い、顧客満足度の高い報告書の提供を目指す。
- (2) 「お助け隊」の業務内容をよりわかりやすくホームページに明示し、ハラスメント防止対策や事案対応に腐心する企業に「お助け隊」の利用を訴求する。
- (3) 新たにパーソナルインタビュー及びグループインタビューのメニューを整備する。インタビュアーとして社会保険労務士や産業カウンセラー等の専門家を企業に派遣し、従業員の意識や職場の問題点を聴き取り、企業に報告することにより早期の改善につなげる。

## 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、相談員を増員し2人体制で相談に対応する。
- (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) 次年度以降の契約料金の値上げを視野に入れ、サービス内容、価格設定の検討を行う。

## 【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視野に入れ、既存のテキストを、改訂・改版する。
- (2) パワーハラスメント防止をテーマとしたDVDの作成(製品化は次年度)
- (3) 外国人向けハラスメント対応リーフレットの作成・発行
- (4) 2018女性労働の分析の出版

## 【社会貢献事業】

### 1. 調査研究

- 1) 「50代正社員女性の現状・課題 ～均等法第一世代(一般職含む)があと20年戦力であり続けるために～」をテーマとし、インタビュー調査や50代以上男女に対する量的調査の結果を報告書にまとめ、公表する。
  - ・報告書の内容を受け、役職定年一歩手前の女性管理職をターゲットに「オトナの女子塾」を開催し、爾後のキャリアを考えさせるワークショップを実施する。
  - ・「キャリアつながりノート」のパイロット版を作成し、ワークショップでの試用でブラッシュアップを図る。
- 2) 女性活躍推進・ハラスメント防止の観点から101～300名規模の企業従業員に対して現状調査を行い、結果を公表する。以降300人以上の企業調査と交互に隔年でトラッキングし、財団事業の基礎資料とする。

### 2. 働く女性の交流会

東京：スタートから10年を経過し、抜本的に事業内容を検討することとするため、本年は中止する

大阪：10月15日(火)開催

東京以外の首都圏を含む地方：年1回の開催は維持。県・県庁所在市・政令指定都市の担当部に案内文を送り、開催を募ることを基本とする。

## II 財団運営

#### 1. 業務効率化の推進、生産性の向上

- ・テレワークの利便性向上(マジックコネクトの導入)に伴い、制度の一部緩和(「在宅型」を週 3 回まで実施可能とする)。

#### 2. 広報力の強化

- ・財団事業の浸透のため、機会をとらえて会長、事務局長、職員の各階層でメディア露出を図る。

#### 3. 賛助会員・駐在代表

- ・寄附金受入れについて積極的に広報する。

#### 4. 職員の処遇改善、福利厚生制度の充実

- ・評価制度(評価基準および本給テーブル)の一部改定
- ・通勤交通費補助額の上限引き上げ(2 万円→3 万円)

### Ⅲ 厚生労働省受託事業

当該年度は、受託事業の実施はありません。