

事業計画書

2016年4月1日から2017年3月31日まで

事業分野	事業内容																																																					
<p>I 事業の実施</p> <p>【セミナー・研修事業】</p> <p>1. 公開セミナー <女性活躍推進分野></p> <p><ハラスメント防止関連分野></p>	<p>■【新規】ダイバーシティ・女性活躍推進新任担当者研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：推進者として必要なダイバーシティマネジメント・女性活躍推進の本質的意義の理解と、企業での取組みについて、柔軟な発想と対応ができるための考え方と知識を修得 ・対象：新任担当者・既任担当者(48名程度) ・実施形態と開催時期：スタートアップ1日(4月末)＋フォローアップ0.5日(10月)計1.5日間研修 ・開催地：東京 ・内容：担当者としてのスタンス・悩み、社内の障壁への対応、ダイバーシティの推移、日本の状況、女性活躍推進に関わる法律、企業が取り組むべき課題、効果的な取組、先進企業担当者の体験談等 <p>■【新規】若手女性のためのキャリアアップセミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：財団の調査研究の成果を活かし、ライフイベントも見据えたキャリア形成への意識の醸成を図ると共に、ネットワーク作りを支援する ・対象：入社3年目以降女性社員 ・時期：関西事務所 2016年9月実施予定 <p>■首都圏・関西圏及び駐在代表を配置する主要地方都市で32回開催予定</p> <table border="1" data-bbox="667 1485 1430 2011"> <thead> <tr> <th></th> <th>開催地</th> <th>内 容</th> <th>集客目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">5月</td> <td>東京</td> <td>相談担当者セミナー～基礎・相談対応</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>静岡</td> <td>相談担当者研修ベーシック編</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>愛知</td> <td>相談担当者研修ベーシック編</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>大阪</td> <td>相談担当者研修ベーシック編</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">6月</td> <td>東京</td> <td>ハワハラにならない指導法研修</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>東京</td> <td>ハワハラ防止とメンタルヘルス研修</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>福岡</td> <td>相談担当者研修ベーシック編</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>大阪</td> <td>ハワハラ防止と叱り方</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">7月</td> <td>宮城</td> <td>ハワハラ防止とメンタルヘルス研修</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>東京</td> <td>ハワハラ防止とアンガーマネジメント</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>大阪</td> <td>相談担当者研修アドバンス編</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>大阪</td> <td>キャンパスハラスメントセミナー</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">8月</td> <td>東京</td> <td>キャンパスハラスメントセミナー</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>東京</td> <td>ハラスメント基礎編</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>北海道</td> <td>相談担当者研修ベーシック編</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table>		開催地	内 容	集客目標	5月	東京	相談担当者セミナー～基礎・相談対応	30	静岡	相談担当者研修ベーシック編	25	愛知	相談担当者研修ベーシック編	25	大阪	相談担当者研修ベーシック編	30	6月	東京	ハワハラにならない指導法研修	25	東京	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	25	福岡	相談担当者研修ベーシック編	25	大阪	ハワハラ防止と叱り方	15	7月	宮城	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	25	東京	ハワハラ防止とアンガーマネジメント	25	大阪	相談担当者研修アドバンス編	20	大阪	キャンパスハラスメントセミナー	15	8月	東京	キャンパスハラスメントセミナー	20	東京	ハラスメント基礎編	20	北海道	相談担当者研修ベーシック編	25
	開催地	内 容	集客目標																																																			
5月	東京	相談担当者セミナー～基礎・相談対応	30																																																			
	静岡	相談担当者研修ベーシック編	25																																																			
	愛知	相談担当者研修ベーシック編	25																																																			
	大阪	相談担当者研修ベーシック編	30																																																			
6月	東京	ハワハラにならない指導法研修	25																																																			
	東京	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	25																																																			
	福岡	相談担当者研修ベーシック編	25																																																			
	大阪	ハワハラ防止と叱り方	15																																																			
7月	宮城	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	25																																																			
	東京	ハワハラ防止とアンガーマネジメント	25																																																			
	大阪	相談担当者研修アドバンス編	20																																																			
	大阪	キャンパスハラスメントセミナー	15																																																			
8月	東京	キャンパスハラスメントセミナー	20																																																			
	東京	ハラスメント基礎編	20																																																			
	北海道	相談担当者研修ベーシック編	25																																																			

	開催地	内 容	集客目標
9月	東京	相談担当者研修アドバンス編	25
	静岡	相談担当者研修アドバンス編	20
	愛知	相談担当者研修アドバンス編	20
	大阪	ハワハラにならない叱り方	25
10月	東京	ハラスメント 医療・介護編	20
	東京	相談担当者研修ベーシック編	30
	東京	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	30
	福岡	相談担当者研修アドバンス編	20
11月	東京	実践「叱り方」教室	25
	東京	実践事案対応～裁判事例から学ぶ	20
	広島	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	25
12月	香川	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	25
1月	東京	ハラスメント～これだけは知っておこう	25
	愛知	ハワハラ防止とアンガーマネジメント	25
	福岡	ハワハラ防止とメンタルヘルス研修	25
2月	東京	相談担当者研修ベーシック編	25
3月	東京	相談担当者研修アドバンス編	25

2. オーダーメイド研修
 <女性活躍推進分野>

■コンテンツ関係

【新規】女性営業職の育成・戦力化研修コンテンツの開発
 (関西事務所 2016年度着手 2017年夏完成)

- ・内容：関西圏の企業（特に地方銀行、製薬会社等）へのヒアリング、課題抽出、育成方策を探り、女性営業職とその上司向けの研修プログラムとコンテンツを作成。女性活躍分野の市場拡大をめざす

【新規】介護と仕事の両立セミナー

- ・内容：育介法改正に伴う自社の制度改定とあわせて、介護セミナーを行う企業が増加することが予想されることから、財団のオリジナリティーのあるコンテンツを作成
- ・対象：管理職、社員
- ・時期：10月までに完成
- ・作成方法：講師及び事務局からなるコンテンツ作成プロジェクトにおいて作成

【新規】働き方の見直し

- ・内容：働き方の見直し
- ・対象：管理職、社員
- ・時期：12月までに完成
- ・作成方法：競合他社の動向をさぐり、協力者または企業とともに作成することを検討

■講師関係

- ・新規講師の開拓
 管理職向け：ダイバーシティ室長経験者に特任講師・客員講師を依頼

その他：第3四半期にHPで講師募集

第3四半期～第4四半期：面接、委嘱手続
 ハラスメント講師面接の際、女活講師の可能性についても確認。ハラスメント講師の転身

<p><ハラスメント防止関連分野></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・講師への研修 年2回(第1四半期・第3四半期)実施 【実施内容】 第1四半期:女性活躍推進法、育児介護制度の見直し等 最近の動向について説明 研修の実施状況報告 管理職研修デモセミナー、ワーク 等 第3四半期:最近の研修状況報告 課題についての事例検討 グループワークの進め方等の実習 等 <ul style="list-style-type: none"> ・Q&A集の提供 研修時に各講師が受けた質問等の情報を蓄積し、Q&A集にまとめ講師に提供 <p>■受注拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルティング受注企業に対して、状況調査の調査結果を活用した研修の各階層への実施の提案 ・事業主団体への研修の提案 ・S F企業等大手企業傘下のグループ企業等を対象に、コンサルティング事業と共に顧客開拓 ・時期:いずれも通年 ・中堅・中小企業や中核地方都市の企業・自治体をターゲットとし、駐在代表や商工会議所等をテコに顧客開拓 ・W i w i wと相互に顧客紹介 <p>■コンテンツ関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス研修ツールの開発 財団の標準的な研修スタイルを確立 ・マタハラ・L G B Tについての検討 先進的な対応をしている企業や知見のある団体から情報収集し、事業部横断的に検討する <p>■講師関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャンパスハラスメント対応講師の増員 キャンパス分野での講師研修会を開催し新講師を育成、対応講師を増員しオーダーに確実に対応する ・Q&A集の提供 研修時に各講師が受けた質問等の情報を蓄積し、Q&A集にまとめ講師に提供 <p>■受注拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャンパスハラスメント防止研修 需要増加が見込める大学での研修実績を更に増やし、中学・高校の教職員研修や学生対象の研修の受注に繋げる ・医療機関・介護施設向け研修 研修、テキストをPRするチラシを作成・配布により、研修受注に結び付ける
-----------------------------	--

<p><女性活躍推進分野・ハラスメント防止関連分野 共通></p> <p>3. 会員制プログラム</p> <p>(1) 女性活躍サポート・フォーラム</p> <p>(2) 女性部長のためのNext Step Forum</p> <p>4. ハラスメント防止コンサルタント養成・認定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中堅・中小企業や中核地方都市の企業・自治体をターゲットとし、駐在代表や商工会議所等をテコに顧客開拓する ・ W i w i w と相互に顧客紹介 <p>■情報の蓄積と活用 研修の打合せの際に企業訪問で得た、身近な事例や業種特性等の情報を両分野で横断的に蓄積し(例えば、共有化フォルダの作成等)、業種・業態に応じたカリキュラムの作成に活用</p> <p>■女性のためのエンパワーメント21世紀塾 【主な改善点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ロールモデル講演と勉強会の回を分ける ・ 1回目は6月開催、8月も含め全10回開催 ・ 1回は午前中開催＋ランチ交流会 ・ より身近なロールモデルに変更(1歩先、2歩先、3歩先) <p>■女性管理職研修 新規にアクションラーニング形式を検討(1日目:集合研修で検討した内容を、現場に持ち帰って実施し、2日目:結果・成果を持ち帰り検証)</p> <p>■女性活躍推進責任者会議 より会員企業間の情報交流/意見交換が進むよう、グループ討議の方法、全体共有の方法について改善を検討</p> <p>■女性活躍推進診断表 推進法の情報公開の状況を踏まえ、施策の力点を、診断から会員企業の具体的施策の収集と見える化の方向に変更するよう内容を改善</p> <p>■2017年度に向け、会費の見直し、講師陣の若返りについて検討(2016年8月~9月)</p> <p>■養成講座受講者は150名以上の確保に努める</p> <p>■養成講座の各分野の講師について現状6名の講師のうち3名を入れ替え、新規人材を登用</p> <p>■今後予想される複数回更新者の増加に対応するため、更新要項を検討。またセミナー講師やコンサルティング事業と連動させ、活動の場を提供することを通じ、資格自体の魅力向上に結び付ける</p>
--	---

<p>【相談・助言事業】</p> <p>1. コンサルティング事業 <女性活躍推進分野></p> <p><ハラスメント防止関連分野></p> <p>2. ハラスメント相談事業</p> <p>【情報提供事業】</p> <p>1. 図書等の開発・作成・販売</p>	<p>■受注のターゲットを女性活躍推進に取り組始めた中堅・中小企業とし、テーマを絞った意識調査簡易版を作成して受注を確保</p> <p>■SF 参加企業等大手企業のグループ企業をターゲットに、大手企業を通じて受注を確保</p> <p>■「ハラスメントお助け隊」「ハラスメントお助け隊～エマージェンシーサービス～」のサービス開始 中堅企業等を中心に、ハラスメント防止コンサルタントや弁護士、専門家等の知見を活かし支援を行う</p> <p>○「ハラスメントお助け隊」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・防止体制の現状分析及び改善支援 （規程の整備・窓口設置運用・問題対応等） ・社内実態把握（アンケート調査） ・社内研修の企画提案 等 <p>○「ハラスメントお助け隊～エマージェンシーサービス～」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題処理のための相談・助言 ・ヒアリング調査 <p>■ハラスメント相談の多様化に対応するため、相談窓口を「ハラスメント相談」へ一本化 （2015 年度末契約企業数 95 社）</p> <p>■契約企業への情報提供等によるサービスの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニューズレター等の情報提供を継続 ・企業訪問等により、ニーズの把握や満足度を高めるための情報収集活動を行い、サービスの強化に努める <p>■顧問・スーパーバイザーを設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の信頼を高め、相談員の質的向上を図る <p>■既刊の書籍とテキストの販売促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・『一步先のキャリアへ!』、『女性はもっと活躍できる!』『仕事と育児を両立する部下のマネジメントハンドブック』について、企業、大学、図書館、都道府県、地方都市等へのDM送付、財団各種セミナー等での周知等により販売促進 ・『詳説 男女雇用機会均等法』について、2017 年 1 月施行予定の改正の内容を盛り込んだ附録の作成 ・『2015 年版女性労働の分析』の作成 ・新刊本の販売に向け、販路拡大策を検討、マニュアルに整理 <p>■新刊図書の発行</p>
---	--

<p>【調査研究・社会貢献事業】</p> <p>1. 調査研究</p> <p>2. 働く女性の交流会</p> <p>3. 新しい社会貢献事業の検討</p> <p>II財団の運営</p> <p>1. 創立30周年記念事業</p> <p>2. 広報力の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの統合版テキスト ・『管理職のためのポジティブメンタルヘルス（仮称）』 <p>■図書・DVD・ポスター等の広報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・送付先企業が業種・地域等全体に行き渡るよう、チラシのDMを送付 <p>■受発注業務の外部委託を検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受発注のスムーズ化、事務量軽減のため <p>■「一般職女性の活躍に向けた企業の対応のあり方に関する研究（仮称）」の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：①一般職に関する人事制度の改定や取組の効果的なあり方 <li style="padding-left: 20px;">②一般職女性や上司を対象とする研修等のあり方を探る ・方法：①調査研究委員会の設置 <li style="padding-left: 20px;">②一般職問題に取り組んでいる企業のヒアリング調査 <li style="padding-left: 20px;">③一般職及び管理職のインタビュー調査、アンケート調査 <p>■東京・大阪の他、毎年駐在代表を配置する主要地方都市の県・市・男女共同参画センター等との共催等により開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方 2016年9月北海道、11月広島で開催予定 (集客目標100名) ・東京 2017年2月開催 (集客目標180名) ・大阪 2016年11月2日開催 (於 大阪国際会議場、集客目標150名) <p>■社会貢献事業の企画・運営をボトムアップで実施</p> <p>プロジェクトチームを組織し、例えば、中学・高校の教育現場向けに、キャリア形成の意識を醸成させるセミナーなどを検討・実施する</p> <p>■シンポジウム「女性活躍のこれまでとこれから」&懇親会</p> <p>企業における女性活躍のこれまでの歩みを振り返ると共に、女性活躍の今後を展望し、課題とその解決策を提示 (5月10日実施)</p> <p>■「広報委員会」を新設</p> <p>構成メンバー：事務局長・部長全員・担当者</p> <p>■リーフレット・チラシ・HP等のデザイン統一</p>
---	--

<p>3. 駐在代表、賛助会員</p> <p>4. 職員の専門性の向上と処遇の改善</p> <p>5. 働きやすい職場づくり</p> <p>6. コンプライアンスの推進</p> <p>7. 業務の効率化の推進、生産性の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 賛助会員向け情報発信の強化（メルマガ`発信を月1回以上、等） ■ 財団のプログラム・コンテンツを対象別・目的別に整理・体系化し、HPやリーフレットに掲載 ■ HPで講師紹介、講師募集 ■ 各メディアのコンタクトポイントをリスト化 ■ 駐在代表会議の実施(5/9) 具体的活動・取組を指示 女性活躍推進・ハラスメント防止に関する情報収集強化 各地域の商工会議所へのアプローチを実施 等 ■ 賛助会員の新規獲得 ■ サービス向上の観点より、賛助会員制度(法人・個人)の再検討 ■ 「業務遂行レベルマップ」の活用 職員全員が、2018年度末までに主要項目で1ランクアップを目指す ■ 月例給与と賞与の金額バランスの見直し(4月分給与～) ■ 55歳以降の給与減額制度の見直し(4月分給与～) ■ 福利厚生制度の充実について検討を開始 ■ 個人情報保護等、リスク対応に関し職員向け研修を実施 ■ 顧客管理システムの構築に向け検討開始(2017年度中の稼働を目指す) ■ モバイルPCの導入、Wi-Fi環境の整備 ■ 在宅勤務制度、裁量労働制の導入について検討を開始
<p>Ⅲ 働きやすい職場環境形成事業 (2016年度 厚生労働省委託事業：パワハラ対策取組支援セミナー・好事例集作成)</p> <p>1. パワハラ対策取組支援セミナーの開催</p> <p>2. 好事例集の作成</p>	<p>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年度において当財団がこの事業を受託した。</p> <p>2016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、企業における具体的なパワハラ対策の導入に特化した以下の事業を実施することになり、当財団が受託した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 中小企業を重点に、企業のパワハラ対策担当者を対象とするセミナーを全都道府県庁所在地にて年間60回開催。(1ヶ所50～80名動員目標) ■ 既にパワハラ対策に取り組んでいる企業50社程度の好事例集を作成 <p style="text-align: right;">以上</p>