# 2019 年度 事業報告書

2019年4月1日から2020年3月31日まで

## I 事業の実施状況(成果)

## 【セミナー・研修事業】

## 1. 公開セミナー

- ■ハラスメント防止分野
- ① 前年度に引き続き、企業の相談担当者、人事担当者、コンプライアンス担当者を対象 とした、相談担当者研修「ベーシック編」、「アドバンス編」を中心に開催した。
- ② 本部では計 21 回の開催予定のところ、年度末にコロナ禍による中止があり 19 回の実施となった。地方での集客には苦戦したが、東京は好調で全体では 546 名が受講した。
- ③ 関西では、12回実施し269名が受講した。過去最高の受講者数となった。
- ④ 今年度からセミナー料金 (テキスト代含む) の値上げを実施した。

## 2. オーダーメイド研修

#### (1) 受注拡大施策

・年間2回、主要各社に DM 送付を実施。財団の事業案内、時期に合わせたセミナーの チラシを封入し、新規顧客の開拓を図った。

#### ■ダイバーシティ分野

- ①「プログラム紹介デモセミナー」を本部で6回、関西で9回実施し、潜在層へのプログラムの訴求を行った。名古屋・静岡でも実施し、中京地区でのプレゼンスを強化した。
- ②上記参加企業等には、セミナー後、個別アプローチでオーダーメイド研修や調査コン サルティングの提案を行い、受注につなげることができた。
- ③また、コンサルティング受注企業への個別アプローチを行い、調査結果を活用した体系 的な課題解決研修の提案を行い、受注につなげた。
- ④その他、リピーター顧客やハラスメント防止分野での取引企業へのアプローチを継続 実施し受注につなげた。

#### ■ ハラスメント防止分野

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措置義務の法制化の動きによる企業内研修の需要増加を予測 し、研修コンテンツのブラッシュアップを図り、時宜を得た研修を提供した。

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た。

#### (2) 受注状況

- ダイバーシティ分野
- ①積極的な営業活動の結果、本部では年間 133 回の研修を受注、計 8,241 名が受講した。関西では 112 回の研修を受注、計 3,286 名が受講した。このうち、防衛省や地方自治体の公示案件の受注、競合他社とのコンペより選ばれ、ホールディングス傘下の全グループ企業のオーダーメイド研修を受注できたものもあった。
- ②事後アンケートの満足度も高く、「次回も財団に依頼したい」と回答した企業が多かった。
- ③年度末にはコロナ禍により、次年度に持ち越しの研修が多数あった。
- ■ハラスメント防止分野
- ①法改正の追い風もあってリピーター企業、新規企業ともに動きが早く、本部では、年間 461 件を受注、受講者も 31,033 名を記録した。このうち、キャンパスハラスメント関連 55 校、医療機関・介護施設向け 24 機関の受注もあり、それぞれのニーズにあった研修を実施できた。関西では、過去最高となる年間 359 件を受注し、計 18,916 名が受講した。
- ②事後アンケートの満足度も高く、「次回も財団に依頼したい」と回答した企業が多かった。
- ③年度末にはコロナ禍により、次年度に持ち越しの研修が多数あった。

## (3)講師関係

- ア 新規講師の開拓
- ■ダイバーシティ分野
- ①12 月に財団 HP で講師を公募。11 名の新規応募があり、書類審査(論文)、面接の上、4 名委嘱した。
- ②ハラスメント防止講師の中でダイバーシティ講師に適した人材であり、かつ本人意向の ある者を再審査の上、1名委嘱した。
- ③新人講師にはデモセミナーの聴講を促すなど、早期育成を図った。
- ■ハラスメント防止分野
- ①例年通り、認定試験合格者から講師適格者を選定し、6名を委嘱した。
- ②新人講師には、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 育成を図った。

## イ 講師研修会

・毎年1回開催しているが、今年度は7月に実施し、計66名の講師が参加した。「女性活躍推進法改正及びパワーハラスメント防止対策法制化について」、「ダイバーシティ・

ハラスメント防止にも効くいきいきの素~健康経営が企業にもたらすもの」、「相談の手引き収録事例の研修活用報告」など、有識者による講義を行った。

## ウ 資料提供

①Q&A集

2018 年度の研修時に行われた質疑応答を収集して Q&A を作成し、講師宛に 2019 年 5 月に配布した。

②研修用コンテンツ

改訂版「誰もがイキイキと働ける職場づくりのために」を配布

## エ 講師謝金の引き上げ

昨今の人件費の趨勢を踏まえ、良質な講師を確保するため講師謝金を引き上げた。 同時に、セミナー実施料金も値上げした。

#### (4) コンテンツ開発

- ア ダイバーシティ分野は、事例の更新と「リーダーシップ研修」の大幅改訂および既存 コンテンツの補強を行い、関係部署での共有化を図った。
- イ ハラスメント分野は、前年度に整備した「基本コンテンツ」を講師に配布し、講師毎 の研修レベルのバラツキを防ぐとともに、より充実した研修を提供できるよう強化した。

#### 3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム

会員企業は2019年度97社(前年度末94社)。

会員のニーズヒアリングに基づき、次年度の価格改定に向けた企画整備などを行った。 (次年度の追加企画案については調査研究の項目を参照)

- ア 女性のためのエンパワーメント21世紀塾
- ①「ロールモデル講演」は役員から課長職まで計3人に、また「パネルディスカッション」では3名の女性部長の方に登壇いただき、キャリアを深く考える機会を提供した。各回とも好評のうちに終了した。総括として最終回に「事務局長講話」を予定していたが、コロナ禍により中止になった。代替として、事務局長のメッセージを「専用サイト」を通じて塾生に贈った。
- ②「ネットワークづくり支援」では、前年度同様、全体を 25 名前後の小グループに分け、グループ内での討議の活発化と懇親を図る機会を提供した。
- ③関西との合同開催は年間で2回行い、新たなネットワーク構築に貢献した。

④今年度から最終回はグループ毎に「一年間の気づきや学び」をまとめて発表する場として準備を進めた。残念ながらコロナ禍により発表の回は中止となったが、各グループとも其々のテーマ「チームマネジメント」「キャリアアップ・家庭と仕事の両立」「自分らしい働き方」などに基づいてまとめた資料を「専用サイト」で発信した。

#### イ 女性管理職研修

- ①女性管理職に、より高い視座で活躍していただくため、MBA コースのエッセンスを取り入れた研修を実施。受講者からも高評価を得た。
- ②二日間の集中講義だが、異業種の課長レベルが集まるネットワーキングの場としても 有意義な研修となった。その点では、今年度から実施した懇親会も好評だった。
- ③講師は慶應義塾大学横田教授、法政大学高田教授の2名体制で実施した。

## ウ ダイバーシティ推進責任者会議(人事・ダイバーシティ責任者対象)

ダイバーシティを推進する際に課題となる「アンコンシャスバイアス」「50 代前後女性の活躍推進」についての討議、学識経験者による「同一労働同一賃金」「グローバルマネジメント」の講演、企業経営者からの「エンゲージメント向上」の講演、行政担当者による法改正についての説明等、関心の高いテーマを取り上げ、好評を得た。最終回に予定していた、ダイバーシティ推進診断表に基づく、企業の取組み事例発表の回は、コロナ禍により中止になったが、診断表回答企業には分析資料一式を送付した。

#### (2) 女性部長のための Next Step Forum

- ①女性役員への育成支援を目的に、企業推薦の女性部長クラスを対象としたフォーラム第6期を運営した。22社22名が参加。
- ②日本を代表する優れた企業トップとの直接対話や討議を通じ、経営を担う意思と意欲を持たせると同時に、異業種の同等レベルの女性とのネットワークを構築し相互に成長できる環境を提供した。
- ③最終回の女性経営者によるパネルディスカッションはコロナ禍により中止になった。

#### 4. ハラスメント防止コンサルタント養成・認定

#### (1)養成講座・認定試験

①2019 年度はハラスメント防止に関する法制度の大改正が行われたことを踏まえ、 法の内容や防止対策について理解が深まるよう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った。

- ②例年の広報先である社会保険労務士会、産業カウンセラー協会等に加え、中央労働災害 防止協会、日本労働安全衛生コンサルタント会、安全衛生技術試験協会の協力を得て当 該組織の媒体を利用し広報の拡大を図った。
- ③パワーハラスメント防止措置義務の法制化や広報先の拡大等により、当初の予定を大幅 に上回る過去最高の受講者数(339名)、受験者数(373名)を確保した。

## (2)フォローアップ研修

ハラスメント防止コンサルタント資格更新者を対象に実施した。

精神科医によるハラスメント行為者の心理や精神障害の労災認定に関する講義及び弁護士による判例解説とグループワークを行った。3回(東京2回、大阪1回)で計247名が参加した。

## (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、トライアルで実施した。30名の予定であったが申込みが殺到したため追加開催を行い2回合わせて65名が参加した。弁護士によるパワハラ防止法の解説及びグループワークを通じてハラスメントの判断基準や事例へのアプローチ法を学んだ。

## 【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った結果、本部では8件、関西では過去最高の10件を受注した。
  - ②各企業のニーズに応じたテーマ(女性活躍、働き方、全社員のキャリア形成)で、定性(インタビュー)調査と定量(アンケート)調査を実施。調査結果から課題を抽出し、取組み案の提示や会議サポート、経営層への報告等を行った。
  - ③今年度は新たに「働き方改革」の調査にハラスメントやコンプライアンスの項目を交 えて実施した。調査から抽出した課題に対応する取組み案は多岐に亘り、企業からも 高い評価を受けた。
  - ④コンサル受注企業からオーダーメイド研修も受注できた。
  - ⑤企業のプロジェクト支援や自治体が提供するプログラムへのメンター派遣なども請け 負った。
  - ⑥新たに開発した「パーソナルインタビュー」をアンケート調査実施企業に対して行った。 これにより企業の課題の明確化、提言の精度を上げることができた。

#### ■ハラスメント防止分野

- ①個別企業の「職場のハラスメント実態調査」、事実確認のための当事者等へのヒアリング、事案解決のための相談・助言等を実施した。本部では15件、関西では9件実施した。満足度が高かった企業からは、オーダーメイド研修の受注ができた。
- ②職場のハラスメント実態調査は前年度までの報告書が評価され、リピーター企業 からの経年調査依頼や、調査実施企業からの紹介による新規顧客の業務などを受 注することができた。
- ③新たに事業化したパーソナルインタビューでは従業員の本音や職場環境を聴き取り、インタビュアーを委嘱した社会保険労務士や産業カウンセラー等の専門家の高いスキルが評価された。
- ④その他、企業独自の要望を反映したハラスメント撲滅憲章及びチェックリスト作成を行った。
- ⑤お助け隊事業に関する企業からの依頼内容は様々であり、ホームページ上の案内だけでは説明しきれない面もあるため、ホームページを閲覧して問合せをいただいた顧客に対しては要望を丁寧に聞き取り、財団での対応を前向きに検討し新規受注に繋げた。

## 2. ハラスメント相談窓口事業

- ①事業主の措置義務であるハラスメント相談窓口の設置について、外部相談窓口の設置を 検討する企業が増え、28件の新規契約を受注し計151件となった。
- ②相談員研修会を年 2 回開催し、困難事例の検討やよりよい窓口対応について検討を行い相談スキルの向上を図った。
- ③2020 年度からの契約料金改定を前提に、契約金額及び相談時間延長によるサービスの 向上について検討を行い、契約企業への周知や契約書変更等の準備を行った。

## 【情報提供事業】

#### 図書・テキスト作成

(1) 各種テキストの改訂

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・改版した。(「誰もがイキイキと働ける職場づくりのために」「部下育成ハンドブック」「相談の手引き」「キャンパスにおけるハラスメント防止ハンドブック」を改訂)

(2) DVD の制作

パワーハラスメント防止をテーマとした DVD「あっ!それはパワハラです。」を制作した。

- (3) その他
  - ①外国人向けハラスメント対応リーフレットを作成した。
  - ②2018女性労働の分析を出版した。

③中央労働災害防止協会(中災防)から依頼があり、ポスター・DVDの委託販売契約を締結した。

## 【社会貢献事業】

#### 1. 調査研究

- (1)「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」を実施し、男女比較の観点から定性・定量調査の結果を報告書にまとめ、公表した。多くの先行研究は男性を中心とした提言に留まっていたため、本調査では働く 50 代・60 代女性の活躍のために企業が取るべき施策についての提言を行った。
- (2) 上記報告書の内容を受け、40 代後半から 50 代の女性非管理職をターゲットに 2020 年 2 月、「人生 100 年時代~キャリアのつながりを考えるセミナー~」を無料体験会として開催し、次年度からスタートするサポート・フォーラムの追加プログラム「I M T (It's my turn) セミナー」の枠組みを構築した。

体験会はロールモデルによるパネルディスカッションと、「キャリアつながりノート」の簡易版を使ったワークショップを行った。これまでキャリア研修受講の経験がない一部の参加者にとっては「キャリア」の概念が難しいという声もあったが、概ね「今後のキャリアを考える良い機会になった」と好評だった。

(3) 女性活躍推進・ハラスメント防止の観点から 101 名以上規模企業の従業員男女 4 5 0 0 名に対して現状調査を行った。結果は 2020 年度に発表予定。

#### 2. 働く女性の交流会

- ①「明日のビジネスを担う女性たちの交流会」を、大阪市・福井市・栃木県小山市 で実施した。
- ②働く女性のロールモデルとなる地元企業の役員・管理職をパネリストとして迎え、パネルディスカッションを実施した。大阪市では、公益社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所、関西女性活躍推進フォーラムと連携して開催し、関西広域から177名の参加を得た。福井市では、市刊行のキャリアアップのための冊子『もし、あした管理職になったら』を使ったワークの時間を設けるなど、自治体側の意向を汲み入れプログラムに工夫を加え、キャリアアップへの更なるモチベーションを高める機会を提供した。
- ③パネリスト参加による懇親会は、ネットワーキングの貴重な機会となった。

# II 財団運営

# 1. 理事会・評議員会等

2019年度の開催経過は下表のとおりである。

	E週は「衣のこわりで	
会議の通算回数		
開催日(または決議	出席者数等	議題
成立または報告同意		
の日)及び場所		
第26回理事会	理事総数9名	<決議事項>
	定足数5名	・2018年度事業報告の承認
2019年6月3日	理事出席8名	・2018年度計算関係書類等の承認
財団本部会議室	監事出席1名	・特定資産(社会貢献活動資産)の積立
		・特定資産(本部事務所拡充準備資金)の積立
		・特定資産(IT環境整備資産)の積立
		・定時評議員会の招集
		<報告事項>
		・財務に関する公益認定の基準の適合
第15回評議員会	評議員総数9名	<決議事項>
	定足数5名	・理事の選任
2019年6月18日	評議員出席5名	・評議員の選任
財団本部会議室	理事出席 2 名	・2018年度計算関係書類等の承認
	監事出席1名	<報告事項>
	<b>-</b> _ <b>-</b> H	· 2 0 1 8 年度事業報告
		・特定資産(社会貢献活動資産)の積立
		・特定資産(本部事務所拡充準備資金)の積立
		・特定資産(IT環境整備資産)の積立 ・財務に関する公益認定基準の適合
		約4万に因するA無応に発生の過口
第27回理事会	理事総数10名	<決議事項>
	監事総数1名	・代表理事の選定
2019年6月21日	全員の同意	・代表理事の報酬額の決定
決議の省略の方法に		
よる		
第28回理事会	理事総数10名	<決議事項>
	定足数6名	・評議員会の招集
2019年10月21日	理事出席 10 名	<報告事項>
財団	監事出席1名	<ul><li>・2019年度上半期決算</li></ul>
本部会議室		・代表理事・業務執行理事等の職務執行状況
		1.25-7.1. NOW DATE: 1. (1.5 1980) DATE DATE:

第29回理事会	理事総数10名	<決議事項>
	監事総数1名	・2020年度事業計画書(案)の承認
2020年3月23日	全員の同意	・2020年度収支予算書(案)の承認
決議の省略の方法に		・2020年度資金調達及び設備投資(案)の
よる		承認
		・事務局長の任免
第16回評議員会	評議員総数10名	<報告事項>
	全員の同意	・2020年度事業計画書(案)の承認
2020年3月30日		・2020年度収支予算書(案)の承認
報告の省略の方法に		・2020年度資金調達及び設備投資(案)の
よる		承認
		・事務局長の任免
1	1	

## 2. 業務効率化の推進、生産性の向上

・マジックコネクトの導入によりテレワークの利便性向上を図り、併せて「在宅型」テレワークを週3回まで実施可能とする運用ルールの緩和も行った。

## 3. 広報力の強化

- ①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 露出を図る事を目的に活動を進めた。その結果、伊岐会長の執筆原稿、講演録をは じめ事務局長の執筆原稿、職員への取材記事などが主要紙、業界誌、WEB メディ アなどに 13 件掲載された。
- ②調査研究の結果については9月のメディア懇談会で発表した他、関連メディア、研究者などに広く届け、年度内に主要紙、WEB媒体、業界紙などで17件掲載され財団 HPへの流入量増加にも繋げることができた。
- ③その他、各種研修風景の取材、講師の執筆記事、財団事業の広報など計 21 件掲載された。
- ④DM 発送の強化を図り、オーダーメイド研修や新刊本の受注に繋げた。

## 4. 賛助会員・駐在代表

- ①財団の提供サービス(特に、ハラスメント相談窓口、オーダーメイド研修)の新規 顧客企業には、必ず賛助会員制度を案内。8 名、21 社が新規会員に加盟した。
- ②寄附への協力を訴求するためのチラシを作成し、交流会や研修時での配布を開始た。

## 5. 職員の処遇改善、福利厚生制度の充実

- ①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、昇格制度、定年再雇用制度等の改善検討を進めた。
- ②よりフレキシブルで、より効率的で創造的な成果を期待する働き方として、スーパーフレックス勤務制度を 2019 年 10 月から 12 月の間、トライアル実施。その後のアンケートで概ね好評であったため、本格実施に向け準備を進めた。
- ③通勤交通費補助月額の上限を引き上げた(2万円→3万円)。
- ④労働大学、キャリアコンサルタント養成講座、産業カウンセラー養成講座等、自己 啓発に熱心な職員に対して業務関連の知見を深める機会を提供した。

## Ⅲ 新型コロナウイルス感染症による事業への影響

## 2019 年度末の影響

- ①2020年2月下旬頃より、公開セミナーの申込者から、またオーダーメイド研修の発注 企業・団体からキャンセルや参加・開催時期の延期申し出が入り始めた。
- ②2019 年度内に実施予定であったオーダーメイド研修のキャンセル及び延期件数は、ダイバーシティ関連で7件・ハラスメント防止関連で39件、合計46件で逸失金額は1,016万円に及んだ。また、3月分(2回)の公開セミナーを中止した。
- ③一方、3 月には、2020 年度実施予定であったオーダーメイド研修の前倒し実施や図書の駆け込み需要などの収入があり、研修・セミナーのキャンセル・延期が2019年度決算に対して与えた影響は軽微に留まった。

以上