

2021 年度 事業報告書

2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日まで

I 事業の実施状況

【セミナー・研修事業】

1. 公開セミナー

(1) ダイバーシティ推進分野

第一四半期の比較的研修依頼が少ない時期を中心に上期 3 回、下期 1 回、研修テーマを「仕事と育児の両立研修」に絞って公開セミナーを実施し、合計 44 名の受講者を得た。

(2) ハラスメント防止分野

相談担当者研修は、オンラインと対面方式を組み合わせ計 37 回実施し 713 名の受講者を得た（オンライン 21 回 受講者数 543 名、対面型 16 回 受講者数 227 名）。36 都道府県（前年度は 29 都道府県）から参加申込みがあり、オンラインの効果を実感するものとなった。

研修コンテンツとして、相談窓口担当者のスキル向上を目的に困難な相談対応事例をロールプレイで学ぶ「応用実践編」を開発し、トライアル実施した。また、昨年度トライアルで実施した「スキルアップ編」は、ロールプレイの題材を精査する等の改良を加えて本格展開した。

全企業へのパワーハラスメント防止対策義務化（2022 年 4 月～）を睨んで、主に中小企業をターゲットに「ハラスメントリスクマネジメント特別講座」を開催し、57 名の受講者を得た。

2. オーダーメイド研修

(1) 研修実施手段の多様化

2021 年度も緊急事態宣言、蔓延等防止措置が各地に発出されたため、新型コロナウイルス感染症対策としてオンラインや動画提供での研修方式をチラシやホームページで PR したところ、オンラインによる研修の要望が従来の対面型を上回った。（オンライン比率 68.5%）

2020 年度より、オンライン・動画提供に対応できる環境整備や運営スキル向上に努めてきた結果、コロナ下での研修実施を希望するユーザーのニーズを捉えた研修を提供することができ、事業収益は前年度比 123%の結果となったが、それでもなおコロナ禍前（2019 年度対比）の約 7 割の水準である。

(2) 研修内容と受注拡大施策

①ダイバーシティ推進分野

「プログラム紹介デモセミナー」を本部で6回、関西で12回実施し、オンラインでの研修体験提供と同時に潜在層へのプログラムの訴求を行った。

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の提案を行い、受注につなげることができた。

その他、リピーター顧客やハラスメント防止分野、コンサルティング分野での取引企業等へのアプローチを継続実施し、受注につなげた。

また、ユーザー課題にフィットした研修プログラムの提案、オンライン形式でのスムーズな研修運営に努め利用顧客より高い評価を得た。

継続的な営業活動の結果、本部では年間106回の研修を受注、計6,438名が受講した。関西事務所では100回の研修を受注、計6,667名が受講した。リピーター顧客については、課題解決に向けて、体系的なプログラムをご提案し受注につなげた。

②ハラスメント防止分野

改正労働政策総合推進法の施行および2022年4月の同法の全事業者への適用拡大を見据え、オンライン型セミナーの普及促進を目的としたデモセミナーを本部で4回、関西事務所で3回実施した。

本部では、年間253回の研修を受注し計23,300名が受講した。関西事務所では、140回の研修を受注し計10,263名が受講した。

(3) サービス品質を支える講師向け施策

①ダイバーシティ推進分野

従来の講師選定方法や選定期間を見直すため、HPでの公募は見送った。

関西地区では審査のうえ、新たに1名に講師を委嘱し、デモセミナーへの登壇による実地訓練と知名度向上に努め、オーダーメイド研修の受注に繋げた。

②ハラスメント防止分野

2021年度認定試験合格者から講師適格者を選定し、3月に新たに3名に講師を委嘱した。

2020年度委嘱の新人講師には、オンラインでのインストラクションスキル向上など早期戦力化に注力した。

(4) 講師研修会

毎年1回開催しているが、今年度はコロナ禍のため、7月にオンラインでの実施となった。

「オンライン研修で講師が知っておきたいインストラクションスキル」及び「アンコンシャス・バイアスを自覚しハラスメントのない職場に（ハラスメント防止研修中級編）」をテーマとして、知見のある客員講師が講義を行った。73名の講師が受講した。

3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム（会員数：94社）

下記①～④の4つのプログラムをセットにして、計画通り年間を通して会員企業に提供した。新型コロナウイルス感染症防止対策の観点などから、昨年度に引き続き、すべてのプログラムをオンラインで開催した。

オンライン開催の特長を活かし、女性社員を対象とする下記②～④の3プログラムには最大7名（前年度5名）まで追加登録ができることとした。また、受講生のネットワーク構築を促進するための工夫として自己紹介を含む受講生名簿の配布、オンライン懇親会を行った。

会員企業窓口担当者にプログラムへの理解を深めていただくために Zoom による説明会を開催した。その他、休会中企業へのフォローと共に、コンサルティングや研修の受注企業で関心を持たれた企業、その他問合せのあった企業には、個別に先方の課題や要望を伺いながら事業説明を行い、関係構築に努めた。

①ダイバーシティ推進責任者会議（企業の人事・ダイバーシティ推進責任者対象）

多様な社員の活躍推進の取組みに対して参考となるような“半歩先”のテーマを提供することを旨として、「レジリエンス」「心理的安全性」「ウェルビーイング経営」に関する講演および企業事例発表や意見交換、2022年4月に施行される「改正育児・介護休業法」に関する厚生労働省課長の講演、企業経営者講演、2022年2月に発表した財団調査の報告、ダイバーシティ推進診断表に基づく回答企業の状況と企業の取り組み事例発表を行った。いずれの回でも参加者の満足度は非常に高かった。

オンライン開催に伴い、各企業からの参加人数の上限を3名に引き上げた結果、申し込みベースで年間延べ912名の参加者を得た。

②女性のためのエンパワーメント21世紀塾

管理職を目指す女性社員を対象とし、受講者は東京圏、大阪圏をはじめ、北海道から沖縄まで全国に渡り、過去最多の206名（2020年度192名）となった。内容は、前年と同様にキャリア形成を多面的に考える機会を提供するプログラムとして、執行役員から部長職の延べ3名の「ロールモデル講演」、3名の部長職による「パネルディスカッション」を実施した。

オンライン開催の特長を活かし、全メンバーを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の促進を目指した。また、講師の目が行き届くよう各回の参加人数を少なくするためにビジネススキル研修も3、4回に分けて開催した。

最終回はグループ毎にまとめた「一年間の気づきや学び」を発表する場とし、さらに、アンコンシャス・バイアスをテーマとしたミニ講座を開催して、受講者のさらなる活躍に向けてマネジャーおよび個人としてのふるまいにおける注意点などを伝えた。

これらの結果、プログラム参加によって意識変革があったとの回答は97%、参加して良かったとの回答は98%だった。

③女性管理職研修

より高い視座で女性管理職に活躍していただくため、引き続き、慶應義塾大学横田教授、法政大学高田教授の2名体制でMBAコースのエッセンスを取り入れた二日間の集中講義と、全4回合同の終了式を実施した。

オンラインでのスムーズな運営を図るため、前年度同様、1回あたりの参加人数を少なくして4回開催した。海外からの参加者もあり、受講者は計180名(2020年度157名)となった。交流を促進するために、各回1日目講義終了後には希望者が参加するオンライン懇親会も行った。

終了式では「ジョブ型人事制度導入とマネジメント」に関する議論とまとめの発表、「自分を成長させた経験」「働いている間にやってみたいこと」に関する意見交換を実施した。また、交流を促進するために希望者が参加するオンライン懇親会も行った。

受講者アンケートの結果、プログラムについて満足と答えた受講者は各回平均で約90%となり、終了式への評価もほぼ同程度であった。同窓会を希望する意見も多く、今後の検討課題となった。

④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

40~50代の非管理職女性社員を対象に、仕事や生活をより充実させるきっかけを提供する全4回のプログラムとして2020年度から開始。企業内でいっそう活躍していただくと共に、社外ネットワーク構築を図ることを目的としている。今年度は派遣企業・参加者数が増え、46社87名(2020年度40社56名)が受講した。

主な内容は、ワークを伴ったキャリアデザイン研修、同世代のロールモデルによるパネルディスカッション、女性医療のパイオニア医師による「女性のキャリアと健康」講演など。ネットワークづくりの支援として、自己紹介シートの配布やオンライン懇親会を複数回実施した。プログラムについて満足と答えた受講者は98.5%だった。

(2) 女性部長のためのNext Step Forum

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8期を迎え、20社20名が参加した。新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発令の状況、講師と受講者(受講企業)の意向を踏まえ、2019年度まで宿泊で実施していた第1回のプログラムは2020年度に引き続き通りの形式とし、

第2回以降も広い会場での対面形式、オンライン、オンラインと会場併用のハイブリッド形式等、各回ごとに実施方法を工夫し開催した。

日本を代表する優れた企業トップとの直接対話や討議、女性役員や社外取締役によるパネルディスカッションを通じ、経営を担う意思と意欲を育て、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。

2014年度開設以降、44社、162名が参加し、執行役員以上への昇格者は延べ41名となった。

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、会場受講、オンデマンド動画配信受講の2形式による開催を計画したが、新型コロナウイルス感染症の収束が見えないことから、会場での対面研修を中止し、オンデマンド動画配信のみで開催した。受講者数は2020年度(316名)から大幅に減少し、241名となった。なお、受講者アンケートでは、オンデマンド配信での受講は時間や場所の制約なく、何度でも学習ができ、有益な講座であったとの評価だった。

認定試験は、昨年度同様、東京2か所、大阪、広島の計4会場を確保し、新型コロナウイルス感染症防止対策をとって実施した。受験者数は、2020年度(326名)から減少し、289名となった。

広報活動は例年の広報先である東京都社会保険労務士会、産業カウンセラー協会、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に加え、一部地方県の社会保険労務士会の協力を得て広報の拡大を図った。

(2) 資格(2年間有効)更新のためのフォローアップ研修実施

新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、2020年度と同様オンデマンド動画配信で実施、280名(2020年度232名)が受講した。なお、2021年度末時点でハラスメント防止コンサルタント資格保持者は652名である。

(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

①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オンライン形式で2回開催、合計30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たハラスメントの判断基準や事例へのアプローチ法の習得を講座内容として実施した。

受講者も北海道から九州まで全国各地からの参加となり、エリアに縛られない、移動時間/費用負担の少なさから受講者より概ね好評であった。

②労働法基礎講座

ハラスメント防止コンサルタントを対象に、ハラスメントに関連する労働法の基礎知識および改正法令の解説を行うことによりコンサルタントのスキルアップを図ることを目的とし、昨年に引き続き開催した。

2020年度はオンラインのリアル参加のみであったが、今年度は開催時間に縛られない受講形式を全面に打ち出し、オンラインでの開催だけでなく、講座内容を録画、開催1週間後より1か月間オンデマンド配信するハイブリッド受講形式とした。2時間の講座を計3回で完結する内容とし、47名が受講した。

【相談・助言事業】

1. コンサルティング事業

定期的なデモセミナーや相談会の実施などにより顧客の掘り起しを行った結果、9件の新規受注（本部6件、関西3件）を得た。継続顧客からの受注も合わせると、本部では24件、関西事務所では42件の受注を得た。また、コンサルティングの受注からオーダーメイド研修の受注につながった企業が8社、サポートフォーラム加入につながった企業が3社となり、事業間の連携が進んだ。

(1) ダイバーシティ分野

- ①女性活躍推進と従業員満足度調査の二つのアンケート調査を同時に受注した企業の従業員満足度調査において、発注企業からの要請によりN P S (Net Promoter Score)の手法を用いて実施した。
- ②若手社員の離職やモチベーションの低下を課題としている企業から、エンゲージメントをテーマとしたアンケート調査を受注し、社員のエンゲージメント向上のために必要な取組みの提案を行い、オーダーメイド研修の実施等、継続的な受注につなげた。
- ③アンケート調査結果から、男性育休やキャリア自律といった社員の関心の高いテーマを提案し、積極的な支援の結果、受注企業より高い評価を得た。
- ④ダイバーシティ推進に関する支援について包括契約を交わしている企業において、女性営業職の活躍と成長を促すことを目的に女性営業職を対象にパーソナルインタビューを実施した。キャリアや働き方についての考え、仕事をする上での不安や悩みについて、専門家によるインタビューを実施し報告を行った。

⑤ダイバーシティ推進に関わる支援の新たな事例として、中央省庁が主催する対外的な女性活躍推進シンポジウムのモデレーターを受注した。財団職員が専門性を活かしモデレーターを担い、ネットで全国配信され財団の広報にも貢献した。

⑥公益財団法人東北活性化センターとの連携が進み、2020年度の「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査」の受注を契機に企業の人事や多様性推進担当者向け「D&I ネットワーク勉強会」を2回開催し、延べ35社80名の参加を得た。更に2022年度においても東北圏企業を対象とした勉強会を実施する予定で進めている。

(2) ハラスメント防止分野

①コンプライアンス調査とパーソナルインタビューを請け負っているリピート企業からは、前年度の倍以上の規模のパーソナルインタビューを受注した。

②ハラスメントや職場環境の実態を確認するパーソナルインタビューでは、リピート企業2社から4件受注した。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の専門家の高いスキルが評価された。

2. ハラスメント相談窓口事業

新規契約25件を受注し、契約件数は計181件(2020年度161件)となった。新規契約企業を規模別で見ると、従業員数300人以下の企業が18件と最も多く、パワーハラスメント防止対策が中小企業にも義務化されることの影響がうかがわれた。

相談報告の即時性、利便性を高めるために相談窓口システムの大改修を行った。リリースは2022年度となるが、新システムの稼働により顧客サービスの向上と併せ、事務作業の効率化、ペーパーレス化を実現する。

相談窓口の専門性の高さをアピールすることを目的にスーパーバイザーのコラムをホームページにシリーズで掲載した(計7回)。

【情報提供事業】

図書・テキスト作成

(1) 書籍の電子化

書籍の電子化の目的とメリット・デメリット、電子書籍取扱店の特徴やタイトル毎の特性等を総合的に比較検討し、2022年度中に刊行予定の「新・裁判例集」をKindleにて電子化することに決定した。

(2) DVDコンテンツのデータ販売

DVDコンテンツのデータ販売を強化するため、中小企業・団体向けへ価格設定の見直しを行った。年間販売実績は4社5件（内、中小企業は1社1件）となった。

(3) 2022年度刊行に向けての準備

電子化予定の「新・裁判例集」について、弁護士による執筆を進めた。また、販売用ではないが、2019年に出版を取り止めた「女性労働の分析」の巻末に掲載していた女性労働に関する判例部分のみを独立させた書籍を完成させ、賛助会員向けに配布を行った。

【社会貢献事業】

1. 調査研究

(1) 「子供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」

2020年度から2か年にわたり、佐藤博樹中央大学大学院教授を座長とし、高村静同准教授と企業6社のダイバーシティおよび人事担当者の参集を得て調査委員会を開催し、調査研究を行った。当年度は前年度のインタビュー結果を元に調査票を作成してアンケートを実施。全国の男女4106名から得た結果を分析し、報告書を作成した。

調査及び分析の結果は財団HPに公開する他、厚生労働省記者会、メディア懇談会で発表した。その他個別取材の依頼もあり、大きな関心を集めた。佐藤博樹教授主催のワーク・ライフ・バランスに関する研究プロジェクトの会合でも報告を行った。更に、2022年度には他の研究会や学会での発表を予定している。

(2) ダイバーシティ推進状況調査

ダイバーシティ推進・女性活躍推進の実態を把握し、取組みの必要性を示すことを目的に101名以上規模の企業の正社員男女を対象に調査を実施予定であったが、改正女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定義務の対象が2022年4月以降101人以上規模企業に拡大されることから、改正法施行後の状況を調査で把握するため、調査の実施を2022年度に延期することとした。

2. 明日のビジネスを担う女性たちの交流会

働く女性のキャリア形成やモチベーション向上、ネットワーキングを目的に、盛岡市（8月27日・参加者69名）と大阪市（9月14日・参加者266名）で「明日のビジネスを担う女性たちの交流会」を実施（オンライン開催）した。

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。

盛岡市では、岩手県、岩手労働局、岩手大学、岩手県経営者協会、盛岡商工会議所と連携して開催した。

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た。

3. 財団設立・均等法施行 35 周年記念行事

(1) シンポジウム開催

2021 年 4 月に財団設立 35 周年及び男女雇用機会均等法施行 35 周年を迎えたことから、9 月 21 日に「日本の D&I これまでとこれから」と題した記念シンポジウムをオンライン開催した。

内容は、日本経済団体連合会 ダイバーシティ推進委員長 柄澤康喜氏の基調講演、財団会長による趣旨説明、財団評議員である小林いずみ氏（コーディネーター）、企業の女性役員、健康社会学者によるパネルディスカッションという構成で、視聴参加者数は 509 名であった。97%の視聴参加者より「大変良かった・良かった」との評価を得た。

(2) ファクトブック発行

財団設立 35 周年を機に、財団の歴史やこれまでの事業実績データを見える化したファクトブックを作成し、賛助会員を始め、日頃お世話になっている方々にお届けした。

II 財団運営

1. 理事会・評議員会等

2021 年度の開催経過は下表のとおりである。

会議の通算回数 開催日（または決議 成立または報告同意 の日）及び場所	出席者数等	議題
第 34 回理事会 2021 年 6 月 1 日 WEB（Zoom）会議	理事総数 9 名 定足数 5 名 理事出席 7 名 監事出席 1 名	<決議事項> ・ 2020 年度事業報告の承認 ・ 2020 年度計算関係書類等の承認 ・ デジタル変革対応資産（特定資産取得資金） の積立 ・ 特定資産の積立計画と特定費用準備資金 の貸借対照表への記載時期の変更 ・ 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19回評議員会 2021年6月18日 WEB (Zoom) 会議	評議員総数 10 名 定足数 6 名 評議員出席 7 名 理事出席 2 名 監事出席 1 名	<決議事項> ・評議員の選任 ・理事の選任 ・2020 年度計算関係書類等の承認 <報告事項> ・2020 年度事業報告 ・デジタル変革対応資産（特定資産取得資金）の積立 ・特定資産の積立計画と特定費用準備資金の貸借対照表への記載時期の変更 ・財務に関する公益認定の基準の適合
第35回理事会 2021年6月24日 定款第19条の規定に基づく決議の省略（書面又は電磁的記録による同意）の方法による	理事総数 10 名 監事総数 1 名 全員の同意	<決議事項> ・代表理事の選定 ・代表理事の報酬額
第36回理事会 2021年10月20日 WEB (Zoom) 会議	理事総数 10 名 定足数 6 名 理事出席 9 名 監事出席 1 名	<決議事項> ・評議員会の招集 <報告事項> ・2021 年度上期事業報告 ・代表理事・業務執行理事等の職務執行状況
第37回理事会 2022年3月18日 WEB (Zoom) 会議	理事総数 10 名 定足数 6 名 理事出席 9 名 監事出席 1 名	<決議事項> ・「理事会における決議等に関する規程」の制定 ・「賛助会員に関する規程」の改定 ・「会計規程」の改定 ・2022 年度事業計画書（案）の承認 ・2022 年度収支予算書（案）の承認 ・2022 年度資金調達及び設備投資の見込み（案）の承認 <報告事項> ・内閣府立入検査の結果

		<ul style="list-style-type: none"> ・第4期中期事業計画 ・代表理事・業務執行理事の職務執行状況
<p>第20回評議員会</p> <p>2022年3月18日</p> <p>WEB (Zoom) 会議</p>	<p>評議員総数 10名</p> <p>定足数 6名</p> <p>評議員出席 10名</p> <p>理事出席 2名</p> <p>監事出席 1名</p>	<p><報告事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府立入検査の結果 ・「理事会における決議等に関する規程」の制定 ・「賛助会員に関する規程」の改定 ・「会計規程」の改定 ・第4期中期事業計画 ・2022年度事業計画書 ・2022年度収支予算書 ・2022年度資金調達及び設備投資の見込み ・代表理事・業務執行理事の職務執行状況

2. 内閣府による立入検査への対応

2022年1月26日内閣府大臣官房公益法人行政担当室担当官による定期的な立ち入り検査（前回は2016年度）が行われ、財団会長、事務局長、各部長で対応した。検査講評は概ね適切に運営されているとのことであったが、一部指摘を受けた事項については適正化を図った。

3. 情報の管理・運用体制の整備

(1) プライバシーマークの取得

2022年度上半期のうちの取得を目指し、2021年12月に取得申請書類を提出した。

(2) 情報ネットワークの環境のセキュリティ強化

ファイルサーバー、SMILEサーバー、メールサーバーの入替えを実施し、併せて相談窓口システムの構築に関しても、Pマーク基準に合わせてセキュリティ強化を図った。

4. 財務基盤の強化・安定

(1) 賛助会員数の維持・増加に向けて

2021年度新規賛助会員は21社3名、退会会員が36社9名、この結果純減15社6名であった。新規会員の加入のきっかけを見ると、相談窓口契約8社、オーダーメイド等研修利用7社等であった。

なお、退会会員企業の大半は、コロナ禍による諸経費削減を理由に挙げていた。

(2) サポーター制度の新設

財務基盤の強化・安定の方策の一つとして、47名のハラスメント防止コンサルタントとサポーター契約を、京都府と和歌山県の経営者協会とは紹介契約を締結し、紹介スキームをスタートさせ、サポーター・経営者協会から各1件（計2件）の実績となった。

5. 人材力の強化（専門性の向上）

職員の専門性を高め、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。計6名（ハラスメント防止コンサルタント2名、産業カウンセラー3名、メンタルヘルス・マネジメントI種1名）が資格を取得した。

6. 業務効率化の推進、生産性の向上

スーパーフレックス制度、在宅勤務を活用した働き方を推進した。在宅勤務実施率は職員合計で年間平均48%、残業時間数は前年度対比で約16%の削減となった。こうした環境下で、2021年度の業務目標（収支予算書に示した事業収益額3億2340万円の実現）が達成出来た事は、テレワーク制度とスーパーフレックス制度を活用した効率的な働き方と生産性の維持向上の両立や、そのためのマネジメントが進展してきたと評価できる。

7. 本部事務所機能の拡充に向けた継続的な取組

本部事務所のフリーアドレス化とオンライン研修用スペースの増設およびハラスメント相談室の拡幅について、改修案をもとに検討を開始した。

8. 広報力の強化

(1) 情報誌「DIVERSITY21」の発行

2010年度より財団の新たな情報誌として創刊以来、時勢に応じて様々なテーマを取り上げてきたが、2021年度は45号から48号迄の4冊を発行した（発行部数2,300部）。

特に、47号では財団設立35周年・均等法施行35周年を記念したシンポジウム「日本のD&I これまでとこれから」の講演抄録を掲載する等により、当財団の理念・事業内容を再認識いただく契機となった。

(2) 財団ホームページのリニューアル

利用者にとってより見やすく分かりやすい、かつ財団の特長を的確に伝えられることを念頭に、財団ホームページ（トップページ）を中心にリニューアルを図った。

(3) 調査研究結果を活用したメディアへのアプローチ

「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」をテーマとして、2022年2月に厚生労働省記者会でのレクチャーおよびメディア懇談会を開催し、のべ17名の参加があった。その後、個別取材の依頼などもあり、主要紙、WEB媒体、業界紙などで29件掲載された。

(4) 持続的なメディア露出への取組

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、会長の執筆原稿や取材記事、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6件掲載された。

以上

2021年度 事業の実施に関する事項

事業内容	テーマ	2021年度		2020年度		2019年度	
		実施回数等	人数等	実施回数等	人数等	実施回数等	人数等
セミナー事業							
1. 公開セミナー	ダイバーシティ						
	ダイバーシティ・女性活躍推進新任担当者セミナー	-	-	-	-	-	-
	同上（関西）	-	-	-	-	-	-
	キャリアデザインセミナー						
	仕事と育児の両立研修	4回	44人				
	計	4回	44人	-	-	-	-
	ハラスメント						
	相談担当者研修	21回	391人	10回	155人	16回	484人
	同上（関西）	13回	322人	12回	236人	10回	235人
	パワハラ防止とメンタルヘルスセミナー	0回	0人	0回	0人	1回	16人
	管理職向け指導法	0回	0人	0回	0人	2回	46人
	同上（関西）	0回	0人	1回	11人	1回	18人
	キャンパスハラスメントセミナー	0回	0人	0回	0人	0回	0人
	同上（関西）	0回	0人	0回	0人	1回	16人
	アンガーマネジメントセミナー	0回	0人	0回	0人	0回	0人
	リスクマネジメント講座	3回	57人	0回	0人	0回	0人
	計	37回	770人	23回	402人	31回	815人
	合計	41回	814人	23回	402人	31回	815人
2. オーダーメイド セミナー	ダイバーシティ	206回	13,105人	173回	8,269人	245回	11,527人
	女性活躍推進研修	70回		53回		38回	
	女性部下育成管理職研修	16回		28回		77回	
	キャリアデザイン研修	29回		32回		42回	
	リーダーシップ研修	12回		8回		24回	
	働き方改革研修	3回		2回		27回	
	産休前・育休者、職場復帰者研修	0回		0回		0回	
	メンター研修	10回		8回		9回	
	仕事と育児・介護の両立研修	27回		31回		16回	
	ワークライフバランス研修	0回		0回		0回	
	ダイバーシティセミナー	0回		0回		0回	
	その他	39回		11回		12回	
	ハラスメント	393回	33,563人	444回	29,473人	820回	49,949人
	セクシュアルハラスメント防止研修						
	ハラスメント全般	248回		280回		542回	
	セクハラ・マタハラ防止研修	7回		2回		9回	
	パワーハラスメント防止研修	35回		65回		130回	
	セクハラ・パワハラ防止研修	0回		0回		0回	
	ハラスメント相談対応研修	65回		63回		65回	
	キャンパスハラスメント防止研修	22回		23回		46回	
	メンタルヘルス研修	9回		1回		14回	
	その他	7回		10回		14回	
	合計	599回	46,668人	617回	37,742人	1,065回	61,476人
3. 会員制 プログラム	女性活躍サポート・フォーラム						
	参加企業数	94社		94社		97社	
	女性部長のためのNext Step Forum						
	参加企業数	20社		20社		22社	

2021年度 事業の実施に関する事項

事業内容	テーマ	2021年度		2020年度		2019年度	
		実施回数等	人数等	実施回数等	人数等	実施回数等	人数等
4. ハラスメント防止コンサルタント養成・認定	養成講座		241人		316人		339人
	認定試験						216人
	申込者数	1回	347人	1回	401人	1回	446人
	受験者数	1回	289人	1回	326人	1回	373人
	フォローアップ研修 (オンデマンド)		280人		232人	3回	247人
	判例研究会 (オンライン)	2回	30人	2回	32人	2回	65人
	労働法基礎講座 (オンライン・オンデマンド)		47人		43人		
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	39件		13件		18件	
	ハラスメント防止分野	27件		19件		26件	
2. 相談窓口事業	契約企業	181社		161社		151件	
	相談件数	970件		723件		646件	
情報提供事業							
書籍等の開発・作成・販売	新刊・新作						669部
	「女性労働の分析 2018年」						67部
	「日本で働く外国人のためのハラスメント対策ハンドブック」						1部
	「DVD あっ！ それはパワハラです。」						
	DVD「新装版・どう叱る、どう育てる パワーハラスメントにならない指導のポイント」				6部		
	販売						
	「誰もがイキイキと働ける職場づくりのために」		4,524部		5,433部		10,841部
「パワハラを恐れて部下を叱れない上司のための部下育成ハンドブック」		1,537部		2,869部		4,197部	
「職場のハラスメント 相談の手引き」		3,260部		4,010部		3,350部	
「ハラスメント防止ポスター」合計		3,144部		3,257部		10,932部	
社会貢献活動							
1. 調査研究							
2. 働く女性の交流会		大阪	277人			大阪	177人
		盛岡	76人			福井	79人
						小山	93人
	計		353人		0人		349人