

# 2022年度 事業報告書

2022年4月1日から2023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2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28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35回実施し、受講者数合計818名であった。(オンライン26回 受講者数645名、対面型9回 受講者数173名)。41都道府県から参加申込みがあり、前年度よりもさらに広域から受講者を得た(前年度36都道府県)。オンライン受講が定着したことに加え、コロナ禍で減少していた対面型セミナーの受講者数も改善し、集客はおおむね好調であった。

相談担当者向けの研修コンテンツとして、2021年度にトライアルとして実施した「応用実践編(困難な相談対応事例をロールプレイで学ぶ)」を相談担当者セミナー体系図にも加え、本格的に実施した。「スキルアップ編」は、講義部分はオンデマンド配信として余裕のある受講期間を設定し、ワーク部分はオンラインで半日のライブ受講という開催方法にしたことにより、受講者数が増加した。

ハラスメントの未然防止対策及び事後対応について弁護士が解説する「ハラスメントリスクマネジメント特別講座」を開催し、27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年度に引き続き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。対面型研修が2021年度に比べ増加したが、オンライン比率は依然として高い比率となっている(オンライン比率59.0%)

2020年度より、オンライン・動画提供に加え、様々な形態の混合形式であるハイブリッド型等多様化する顧客要望に対応する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2021年度対比で116.2%の結果となった。コロナ禍前の2019年度対比では79.2%の水準であるが、2020年度以降では、最高値を実現した。

## (2) 研修内容と受注拡大施策

### ①ダイバーシティ推進分野

無料の「プログラム紹介デモセミナー」を本部で7回、関西で7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。このデモセミナー参加企業等には、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、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。

これらの営業活動の結果、本部では年間109回の研修を受注、計6,657名が受講した。関西事務所では121回の研修を受注、計6,867名が受講した。

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、ハイブリッド形式を含む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。新たな試みとして、管理職向けプログラムを汎用性のある研修動画として提供、顧客ニーズに沿った活用を提案し、実施した。

### ②ハラスメント防止分野

改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が2022年4月中小企業にも義務化されたこと等を踏まえ、オンライン型セミナーの普及促進を目的とした無料デモセミナーを関西事務所で3回実施した。

研修の受注としては、本部で、年間284回の受注となり、計23,803名が受講した。関西事務所では、198回の研修を受注し計18,348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

国家資格であるキャリアコンサルタントの関連団体に向けた講師募集活動を開始するとともにハラスメント防止分野の客員講師に対する担当分野拡大に向けた募集を行い、新たに8名講師を委嘱した。

### ②ハラスメント防止分野

2022年度のハラスメント防止コンサルタント認定試験合格者から講師適格者を選定し、2023年3月に新たに4名講師を委嘱した。うち1名はダイバーシティ分野と2分野同時委嘱となった。

2021年度委嘱の新人講師には、オンラインでの新任オリエンテーションをはじめ早期戦力化に注力した。

## (4) 講師研修会

毎年1回の開催を通例としており、8月にオンラインで実施し、86名の講師が受講した。テーマは「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より」及び「カスタマーハラスメント対策企業マニュアルについて」として、財団職員および厚生労働省から講師を招聘し講義を行った。また、2021年度に講師研修を受講できなかった講師のために、2021年度実施研修である「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）」もあわせて動画配信した。

### 3. 会員制プログラム

#### (1) 女性活躍サポート・フォーラム

既存会員企業の紹介や財団他事業を通じて当フォーラムに関心を持った企業からの問合せが増え、丁寧な事業紹介も功を奏し、新規に10社が入会し、参加企業数は過去最多の103社（2021年度は94社）となった。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。

研修形態としては、2021年度に続きオンラインを主としたが、一部の会員企業から受講生が直接会える対面開催の要望があり、可能なプログラムの一部は会場とオンラインのハイブリッド開催や対面開催で実施した。また、受講生同士のネットワーク構築を促進するために、幅広く交流できるよう、各プログラム開催前には自己紹介を含む受講者名簿の配布、毎回組合せを変更する多様な討議グループの設定、オンラインまたは会場での懇親会等を適時開催し、会員企業の要望に応えた。

#### ① DEI 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）

誰もが能力を発揮し、活躍できる社会環境を作るためには、Diversityに加え、Equity（公平性）およびInclusionの概念が重要ということを強調するため、会の名称を変更した。

“半歩先”のテーマを取り上げることを方針とし、「『マジョリティ問題』としてのダイバーシティ・インクルージョン」「男の子育てが家族、企業、社会にもたらすメリット」「日本式ジョブ型雇用」のほか、2022年7月に施行された女性活躍推進法の省令改正で開示が義務化された「男女賃金格差」に関する講演および企業事例発表や意見交換、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。会員企業数の増加に伴い、申し込みベースで年間延べ963名の参加者を得た。

オンライン化でネットワーキングの機会が減ったため、年3回程度の通常の意見交換回に加え、研修直後の時間帯で任意参加の交流会を新たに3回実施し、参加企業間の交流の機会を担保した。これらの様々な工夫の結果、いずれの回でも参加者の満足度は高く、平均99.1%となった。

#### 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、1年間固定メンバーで開催。当年度は全国および海外の勤務地から過去最多の235名（2021年度206名）が参加した。

内容は2021年度同様、本プログラムへの動機づけ1回、キャリア形成を多面的に考える機会を提供するための課長職、部長職、役員をそれぞれ招聘したロールモデル講演と受講者同士の討議をセットとしたプログラム4回、実践に役立つビジネススキル研修2回、1年間の学びを振り返る機会2回、計9回で、6月から月1回ペースで開催した。オンライン開催を主としつつ、初回と最終回をハイブリッド開催、ビジネススキル研修の一部を会場開催とした。また、研修直後の時間帯で任意参加の交流会を3回設定した。会場参加者は全体の約3~4割で、受講者の希望する受講方式、交流機会が選択できたことで満足度を高めた。

年間の主な活動を共にするグループは、受講者事前アンケートを考慮した組合せとし、1グループ24名以下(2021年度26名)で10グループに編成し、受講者数が増加しても円滑な運営、交流の促進、討議の活発化ができるよう工夫した。1年間の学びの振り返りでは、各グループが「自分らしいキャリアの作り方」「成長から成熟へ」「自分も輝き周りも輝く」等の多様なテーマを設定し、1日のグループ内討議のみで成果報告書を作成、最終回では各グループ代表者が発表、質疑応答を実施した。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」、「参加して良かった」の回答は共に95%であった。

### ③ 女性管理職研修

管理職がより高い視座で活躍するために、引き続き、慶應義塾大学教授横田氏と法政大学教授高田氏に連携していただき、MBA コースのエッセンスを取り入れた2日間の集中講義を、オンラインで2回、東京会場、大阪会場での対面式で各1回の計4回実施した。各会員企業から参加した191名(2021年度180名)の女性管理職が開催方式を選択して受講した。2日間という短期間研修でも、多くの受講者と交流できるよう、いずれの回においてもメンバーが重ならない討議グループ分けの工夫、希望者には昼休憩時および1日目講義終了後に自由に交流できる場を提供した。

研修回以外に、2月に自由参加の「全回共通交流会」をハイブリッド開催し、第1回から第4回までの受講者から希望者84名が参加。第1部は女性役員によるロールモデル講演、第2部は講師も交えた交流会を実施し、研修参加回以外の受講者同士含め、幅広い交流を図った。

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%、全回共通交流会は96%から「良かった」との回答を得た。

### 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。2021年度の全4回から5回に実施回数を増やし、さらに受講者にきめ細やかに対応できるようキャリアデザイン研修部分は2日程に分け、各回40人以下で開催した。2022年度の派遣企業・参加者数は29社67名。

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」講演などで、受講者の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98.9%だった。

## (2) 女性部長のための Next Step Forum

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9期を迎え、19社19名が参加した。コロナ感染対策等の観点から、2021年度に続き2日間の第1回プログラムは通い形式としたが、第2回以降は、講師希望によるオンライン形式の1回を除き、感染予防対策を十分に講じながら、講師と受講者が直接対話し、活発な議論ができるよう対面形式で開催した。

2022年度は運輸、製造、IT、金融業界から新たに4名の講師を迎えることとなり、日本を代表する優れた企業でトップを務めた経験豊富な講師による講義と討議、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み、異業種の同等レベルの女性による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年度の本プログラム開設以来、47社、181名が参加し、執行役員以上への昇格者は参加者の3割を超え、60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、2021年度に引き続きオンデマンド動画配信で開催した。受講者数は2021年度(241名)から大幅に増加し、305名となった。コンテンツ制作において今年度より外部コーディネータ制度を採り入れ、内容品質の向上、ユーザー満足度の向上を図った。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、最新の内容が網羅されていて有意義な講座だった等の評価をいただいた。

認定試験は、2021年度同様、東京2か所、大阪、広島の計4会場を確保し、コロナ感染対策をとって実施した。当日の試験運営には従来職員による内製運営としていたが、2022年度初めて全面的にアウトソースし、職員負担の軽減を図るとともに、専門業者運営による質の向上、均一化を図った。受験者数は、2021年度(289名)から大幅増となり、341名となった。

養成講座・認定試験の広報活動は、東京都社会保険労務士会をはじめとする全国47都道府県の社労士会に依頼対象を拡大したほか、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、今年度新たに認定試験の受験可能資格に加えた国家資格であるキャリアコンサルタントの会員管理団体ACCNの法人会員となり、連携を図った。このことにより、ACCNの会員に対するメルマガやHP広報によりキャリアコンサルタント資格保有者の受験数が大幅に増えるなど広報

の拡大による効果が実感できた。また、2022年度初めてSNS(Twitter)を利用した広報も取り入れることで、より多くの方に周知することができた。

財団のHP上では従来の講座概要に加え、「コンサルタント合格者の声」「養成講座講師からのメッセージなど」コンテンツのさらなる充実に努めた。

## (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

コロナ感染対策や季節性インフルエンザの影響を考慮し、2021年度と同様オンデマンド動画配信で実施、285名（2021年度280名）が受講した。また、今年度よりハラスメント防止コンサルタント認定証のデザインを一新、個人情報管理リスク等も考慮し、顔写真掲載を取りやめ、シンプルかつ洗練したデザインとした。なお、ハラスメント防止コンサルタントについては、財団独自認定制度であることを社内外に周知するため「21世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタント」として商標登録を行った。2022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717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特別講座

常に最新情報をキープしておきたいというハラスメント防止コンサルタントからの要望に応えるため、今年度は養成講座で配信した講座動画より、コンサルタント向けに「ハラスメント防止の基礎」と「裁判例解説とハラスメント事案解決法」についてEラーニングシステムを利用し提供した。コンサルタント資格取得から年月が経過している方々などからも「情報のアップデートができた」等、好評であった。

## 【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る顧客の掘り起し、見積もり依頼時の丁寧な対応などを通じて、12件の新規受注（本部8件、関西4件）を得た。継続顧客からの受注も合わせると、本部では35件（ダイバーシティ分野16件、ハラスメント防止分野19件）、関西事務所では31件（ダイバーシティ分野10件、ハラスメント防止分野21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7社となり、事業間の連携が進んだ。ダイバーシティ分野およびハラスメント防止分野それぞれの特記事項については以下のとおり。

#### (1) ダイバーシティ分野

- ① 女性活躍推進における社内の課題を明確にしたい、ダイバーシティ推進や社員のエンゲージメント向上に向けた取組みを検討したいなどの目的で、企業から7件の調査依頼を受けた。役員層も含めた社内調査を実施し、調査結果と課題解決に向けた提言が高く評価されて研修実施につながったり、男性の育児参加を推進する方策に関するコンサルティン

グを通じて人事制度の改定に貢献した他、職種別の女性総合職のネットワークづくりの支援等を行った。

- ②四国経済連合会からの依頼で、四国 4 県で働く女性の活躍推進状況を図る調査を実施した。財団のダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査と、四国の企業と県庁における推進度合いを比較することで、当該地域における課題を明らかにし、四国経済連合会の女性活躍推進事業に寄与した(四国経済連合会から2023年4月17日にプレスリリース)。
- ③公益財団法人東北活性化センターと連携し、東北圏企業を対象とした「女性応援ネットワーク勉強会」を4回開催し、参加企業は延べ35社、参加者数は延べ77人だった。参加者の満足度は高く、2023年度・2024年度の2カ年に渡り、東北活性化センターと連携して開催することになった。

## (2) ハラスメント防止分野

- ① コンプライアンス調査12件(本部6件、関西6件：うち設問項目を絞った簡易版アンケート1件)、エンゲージメント調査1件を受注した。課題改善のために提案したパーソナルインタビューや役員層への啓発研修等を実施した企業もあり、定期的なモニタリングと財団が提案する取組策の実施といったPDCAサイクルを実践するリピーター企業も増えている。
- ② ハラスメント事案の当事者、第三者への事実確認のためのヒアリング調査について、6社より受注し34人に対しヒアリングを行った。
- ③ 職場の問題点等を明確化する目的で、パーソナルインタビューを3社より受注し123人に対し実施した。専門家(ハラスメント防止コンサルタント)の聴き取りにより今まで企業には報告されていなかった職場の問題や従業員の心情を把握することができている。
- ④ 個別企業(1社)より相談担当者向けマニュアル作成を受注した。当該企業では、本マニュアルを用いて相談担当者に対する研修が実施された。
- ⑤ 2021年度にハラスメントアンケート調査及びパーソナルインタビューを実施した企業において、明らかになった課題を解決するために発足した職場環境改善プロジェクトを支援した。

## 2. ハラスメント相談窓口事業

新規契約17件を受注し、契約件数は計187件となった。

2021年度から改修に着手した相談窓口システムを2022年7月にリリースした。企業マイページを新たに設け、報告書の閲覧機能や財団事務局との通信機能を付加したことにより、相談報告の即時性、利便性、安全性が高まり、テレワーク時の顧客に対するサービス向上にもつながった。

また、改正公益通報者保護法で義務付けられた公益通報対応従事者の指定について、財団に対して従事者指定を要請する契約企業があったことから、指定の受諾に向けて改正法に関する勉強会等を実施し、相談室の体制整備を行った。

さらに、新規事業として公益通報を受け付ける外部公益通報受付窓口の 2023 年度開始を目指し、システム改定をはじめ種々の準備を行った。

## 【情報提供事業】

### 教材、啓発用資料等の開発・作成・販売

#### (1)書籍の電子化

2023 年度発行予定の職場のハラスメントに関する裁判例を収録した(仮称)「わかりやすい職場のハラスメント新・裁判例集(令和編)」について、作成作業を行った。同時に電子書籍化に向けた検討も進めた。

#### (2) 各種テキスト・DVD 等の改訂

DVDについては、お客様のご要望に応じてDVDの事前貸出を行う等により、年間販売実績は4社5件(うち中小企業1社2件)と2021年度と同水準を維持した。

## 【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」

2022 年度は、2020 年度から 2 か年で実施した本調査研究を広める活動を行った。

講演・セミナーとして 10 回実施した。財団主催は 3 回、その他 7 回は、グローバルコンパクトジャパン会員の WEP s 分科会、OTD 普及協会主催イベント、株式会社 JERA 社内勉強会、日本 CHO 協会主催セミナー、日本テレワーク協会主催セミナー、日本人材マネジメント協会主催研究会等で講演し、日本キャリアデザイン学会でも発表した。

2021 年度に続き、2022 年度も、日本経済新聞、日経 woman、読売オンライン、ダイヤモンドオンライン、医学書院等いろいろなメディアで 10 件以上紹介された。

#### (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、取組みの必要性を広く社会に示すことを主たる目的とし、隔年で実施している。2022 年 6 月に、101 名以上規模の企業の正社員男女を対象に「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査」として実施。今回は、これまでの内容に追加して、①女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表の義務が 2022 年 4 月から 101 人~300 人企業に拡大した効果、②インクルージョンの推進状況を捉える要素として、キャリア支援、マミートラックの状況の把握、③2022 年 4 月から順次施行された改正育児・介護休業法に関連し、男性の育児休業取得や働き方の実態把握を行った。結果は 11 月にマスコミにリリースし、同時にメディア懇談会を実施した。加えて、調査コンサルティング事業での比較データとしての利用や研修資料としても活用している。

## 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、「明日のビジネスを担う女性たちの交流会」を大阪市（9月14日・参加者235名）で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オンラインで開催した。働く女性のロールモデルとなる関西圏企業の役員・管理職をパネリストとして迎え、仕事を続けるモチベーション始め参加者が関心を寄せているテーマを中心にパネルディスカッションを行い、参加者からはパネリストの経験や考え方に学ぶ所が多く前向きな気持ちを持てた等の声を頂いた。

## II 財団運営

### 1. 理事会・評議員会等

2022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 38 回理事会  2022 年 6 月 1 日  ハイブリッド会議 （会場、オンライン）	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> ・ 2021 年度事業報告の承認 ・ 2021 年度計算関係書類等の承認 ・ 相談窓口システムの更新 ・ 基幹システムのバージョンアップ及びインボイス制度のための改修 ・ 関西事務所拡充準備資金（特定資産取得資金）の積立 ・ 本部事務所拡充準備資金（特定資産）の積立計画の変更 <報告事項> ・ 財務に関する公益認定の基準の適合
第 21 回評議員会  2022 年 6 月 17 日  ハイブリッド会議 （会場、オンライン）	評議員総数 10 名 定足数 6 名 評議員出席 8 名 理事出席 2 名 監事出席 1 名	<決議事項> ・ 理事の選任 ・ 2021 年度計算関係書類等の承認 <報告事項> ・ 2021 年度事業報告 ・ 相談窓口システムの更新 ・ 基幹システムのバージョンアップ及びインボイス制度のための改修

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・関西事務所拡充準備資金（特定資産取得資金）の積立</li> <li>・本部事務所拡充準備資金（特定資産）の積立計画の変更</li> <li>・財務に関する公益認定の基準の適合</li> </ul>
<p>第 39 回理事会</p> <p>2022 年 6 月 24 日</p> <p>定款第 37 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</p>	<p>理事総数 9 名</p> <p>監事総数 1 名</p> <p>全員の同意</p>	<p>&lt;決議事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務執行理事の選定</li> <li>・業務執行理事の報酬額</li> </ul>
<p>第 40 回理事会</p> <p>2022 年 10 月 20 日</p> <p>ハイブリッド会議（会場、オンライン）</p>	<p>理事総数 9 名</p> <p>定足数 5 名</p> <p>理事出席 8 名</p> <p>監事出席 1 名</p>	<p>&lt;決議事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部事務所拡充に伴う「その他固定資産」取得（1,000 万円超）</li> <li>・評議員会の招集</li> </ul> <p>&lt;報告事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定款第 3 4 条第 3 項に基づく職務の執行状況の報告（上半期事業概況等）</li> </ul>
<p>第 41 回理事会</p> <p>2023 年 3 月 22 日</p> <p>ハイブリッド会議（会場、オンライン）</p>	<p>理事総数 9 名</p> <p>定足数 5 名</p> <p>理事出席 8 名</p> <p>監事出席 1 名</p>	<p>&lt;決議事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023 年度事業計画書（案）の承認</li> <li>・2023 年度収支予算書（案）の承認</li> <li>・2023 年度資金調達及び設備投資の見込み（案）の承認</li> </ul> <p>&lt;報告事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・代表理事・業務執行理事の職務執行状況</li> </ul> <p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023 年度以降の体制</li> </ul>
<p>第 22 回評議員会</p> <p>2023 年 3 月 22 日</p> <p>ハイブリッド会議（会場、オンライン）</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>&lt;報告事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023 年度事業計画書</li> <li>・2023 年度収支予算書</li> <li>・2023 年度資金調達及び設備投資の見込み</li> <li>・代表理事・業務執行理事の職務執行状況</li> </ul> <p>&lt;その他&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023 年度以降の体制</li> </ul>

## 2. 財団ガバナンスの向上

昨年に引き続き、三様監査（公認会計士監査、監事による監査、内部監査）と財団の重要リスクを軸に統制活動を行った。内部監査では、2022年7月より稼働した相談窓口システムの稼働状況について監査を行った。

また、財団の重要リスクとして、中長期視点リスク（業績悪化、資金繰り、人材高齢化）および日常視点リスク（人事労務、法務、事務、システム、災害対応）を定めているが、モニタリングとしては残業実態と情報セキュリティを実施し、それ以外のリスクについては、執行会議の中で必要に応じて対応策を検討した。

## 3. 財務基盤の強化

### (1) 賛助会員数の維持・拡大

財団事業ご利用時に会員加入のご案内を行い、2022年度の新規賛助会員は10社3名であった。新規会員の加入経緯は、相談窓口新規契約4社、オーダーメイド等研修利用3社等であった。

既存会員については、メルマガ（月2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ったことと、コロナ禍での諸経費削減による退会申出の減少により、退会会員は26社9名と前年対比10社抑制でき、この結果、純減16社6名であった。なお、退会理由については、コロナ禍による諸経費削減もしくは財団事業利用実績なしを挙げた会員が大半であった。

### (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、2023年度における交流会地方開催につながった。

2年目を迎えたサポーター制度については、33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締結し、紹介の好事例を共有すること等により紹介実績も3件（前年1件）に増加した。

## 4. 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

2022年10月13日にプライバシーマークを取得した。プライバシーマーク認定事業者として、PMSの定着に注力していく。

### (2) インボイス（適格請求書）制度への対応

2023年10月開始に向けて、セミナー講師へ財団対応方針の案内を実施した。引き続きその他の関係者との調整や財団内での準備を進める。

## 5. 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し、計4名（ハラスメント防止コンサルタント2名、キャリアコンサルタント2名）が資格を取得した。

また、今年度より昇格者に対して、その視野を広げることや、他社参加者との交流を目的として、外部研修受講の機会提供を行った。

## 6. 広報力の強化

財団の重要な広報ツールであるHPのコーポレート関連サイト「当財団について」について、利用者にとって見やすくかつ分かりやすく、財団の特長を的確に伝えられるよう改定を実施した。

また、メディア懇談会等を通じて、2022年度ダイバーシティ推進状況調査の結果の対外発信により、財団のプレゼンス向上に努めた。

会長の執筆依頼や取材依頼、職員への取材依頼に可能な限り対応したことにより、主要紙、業界誌、WEBメディアなどに11件掲載された（前年比5件増加）。

## 7. 事務所機能の拡充

### (1) 本部及び関西事務所オフィスの改修・拡充及びフリーアドレス化の実現

本部執務スペースのフリーアドレス化と研修室を1室増加するレイアウト変更工事を2022年10月～11月に実施した。あわせて什器の買換えも行い、職場環境の改善を図った。

関西事務所オフィスについては、2023年1月に手狭な執務スペースを改善するため、より広い部屋のあるフロアへ移転したうえで、執務スペースのフリーアドレス化と研修室を1室増加した。

### (2) ICT環境の整備

耐用年数が切れる職員PCの入替えを機に、PC2台持ちからPCを軽量化した上で1台持ちに変更した。これにより、執務スペースのフリーアドレス化におけるPC置き場所スペース削減と今後のPC購入コスト削減につながる。

インボイス制度に対応した基幹システム(Smile)の改修も予定通りに進捗させた。

以上

## 2022年度 事業の実施に関する事項

事業内容	テーマ	2022年度		2021年度		2020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	<b>ダイバーシティ</b>							
	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	3回	28人	4回	44人			
	計	<b>3回</b>	<b>28人</b>	<b>4回</b>	<b>44人</b>	-	-	
	<b>ハラスメント</b>							
	相談担当者研修	21回	469人	21回	391人	10回	155人	
	同上（関西）	14回	349人	13回	322人	12回	236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	0回	0人	
	管理職向け指導法	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	11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	0回	0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	1回	27人	3回	57人	0回	0人	
	計	<b>36回</b>	<b>845人</b>	<b>37回</b>	<b>770人</b>	<b>23回</b>	<b>402人</b>	
	合計	<b>39回</b>	<b>873人</b>	<b>41回</b>	<b>814人</b>	<b>23回</b>	<b>402人</b>	
	2. オーダーメイド セミナー	<b>ダイバーシティ</b>	<b>230回</b>	<b>13,524人</b>	<b>206回</b>	<b>13,105人</b>	<b>173回</b>	<b>8,269人</b>
		女性活躍推進研修	89回		70回		53回	
		女性部下育成管理職研修	14回		16回		28回	
		キャリアデザイン研修	36回		29回		32回	
		リーダーシップ研修	16回		12回		8回	
働き方改革研修		2回		3回		2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		15回		10回		8回		
仕事と育児・介護の両立研修		31回		27回		31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		27回		39回		11回		
<b>ハラスメント</b>		<b>482回</b>	<b>42,151人</b>	<b>393回</b>	<b>33,563人</b>	<b>444回</b>	<b>29,473人</b>	
セクシュアルハラスメント防止研修								
ハラスメント全般		315回		248回		280回		
セクハラ・マタハラ防止研修		1回		7回		2回		
パワーハラスメント防止研修		55回		35回		65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		61回		65回		63回		
キャンパスハラスメント防止研修		18回		22回		23回		
メンタルヘルス研修		10回		9回		1回		
その他		22回		7回		10回		
合計		<b>712回</b>	<b>55,675人</b>	<b>599回</b>	<b>46,668人</b>	<b>617回</b>	<b>37,742人</b>	
3. 会員制 プログラム	<b>女性活躍サポート・フォーラム</b>							
	参加企業数	103社		94社		94社		
	<b>女性部長のためのNext Step Forum</b>							
	参加企業数	19社		20社		20社		

2022年度 事業の実施に関する事項

事業内容	テーマ	2022年度		2021年度		2020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		305人		241人		316人
	認定試験						
	申込者数	1回	407人	1回	347人	1回	401人
	受験者数	1回	341人	1回	289人	1回	326人
	フォローアップ研修（オンデマンド）		285人		280人		232人
	特別講座（オンデマンド）		72人	2回	30人	2回	32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	26件		39件		13件	
	ハラスメント防止分野	40件		27件		19件	
2. 相談窓口事業	契約企業	187社		181社		161社	
	相談件数	772件		970件		723件	
情報提供事業							
書籍等の開発・作成・販売	販売						
	「誰もがイキイキと働ける職場づくりのために」		4,871部		4,524部		5,433部
	「パワー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」		3,021部		1,537部		2,869部
	「職場のハラスメント 相談の手引き」		3,161部		3,260部		4,010部
	「ハラスメント防止ポスター」合計		5,974部		3,144部		3,257部
	「職場におけるセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止のために 医療・介護編」		88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」		12部				
	「1から学ぶ！ セクハラ・パワハラ・マタハラ防止」（産能大テキスト）		2,000部				
	「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」		20枚				
	「DVD はやわかり ハラスメント対策<セクハラ・マタハラ防止・最前線>」		15枚				
	「DVD あっ！ それはパワハラです。」		9枚				
	「DVD 完全版 相談担当者必見！！専門家から学ぶハラスメント対応」		2枚				
	DVDデータ販売（300人未満企業）		4件		1件		
DVDデータ販売（300～1,000人未満企業）		1件		0件			
DVDデータ販売（1,000～10,000人未満企業）		0件		4件			
パワーハラ対策取組支援セミナーの開催	ハラスメント防止支援セミナー	-	-	-	-	-	-
	専門家養成研修	-	-	-	-	-	-
社会貢献活動							
1. 調査研究							
	2. 働く女性の交流会	大阪(オンライン)	235人	大阪 盛岡	277人 76人		
	計	1回	235人		353人		0人