

2024 年度 事業計画書
(2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日)

I 公益目的の実現に向けて

公益財団法人として、ダイバーシティ推進およびハラスメントのない働きやすい環境づくりを中心とした多様なサービスをより多くの方にお届けすることで、「あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら、健やかに働ける環境を実現する。」という理念の実現を目指す。具体的には、7つの公益目的事業と公益目的事業収益を原資とした社会貢献活動を通じて公益目的の実現を目指していく。

2024 年度は、特に、多くの方に財団サービスをお届けする取組みとして「発信力の強化」に注力して社会貢献活動に取り組む。

＜発信力強化の取組み＞

- ① 財団の調査研究結果等を活用したシンポジウムを定期的を開催し、企業・団体等が抱えている課題に対しての方策を発信していく。
- ② ダイバーシティ推進およびハラスメントのない働きやすい環境づくりに関わる情報を啓発活動の一環としてホームページ等で発信していく

II 事業の計画

2024 年度は、第 4 期中期事業計画（2022 年度～2024 年度）の最終年度である。現中期計画の基本方針で掲げた「財団が培ってきた専門性と外部の力を活用した既存事業のブラッシュアップと新しいテーマでの事業ニーズ探索」、「デジタル技術を活用した事業展開」、「健全な事業運営とガバナンス向上」の 3 つの領域を中心に事業計画を策定した。

【セミナー・研修事業】

1. 公開セミナー

■ダイバーシティ推進分野

ダイバーシティ推進に取り組み始める中堅・中小企業のダイバーシティ推進担当者・人事担当者向けのセミナーをトライアル的に実施し、参加企業における取組みの加速化を支援する。

個人単位でも受講できる研修プログラムとして、2023 年度に新規作成した動画「ダイバーシティ推進セミナー」を引き続き広報するとともに、新たな動画コンテンツの開発を検討する。

■ハラスメント防止分野

「ハラスメント相談担当者セミナー体系図（2022 年度新設）」に示した 4 つのコースで実

施する。ベーシック編のうち1回は、新たに大学等のハラスメント相談担当者を対象とし、キャンパスに特化した内容とする。年間実施回数は、ベーシック編（28回）・アドバンス編（4回）・応用実践編（2回）・スキルアップ編（2回）の引き続き計36回を計画している。開催形式はオンライン形式を中心としているが、より実践的なロールプレイを体験できる対面セミナーの希望者が増えているため、対面形式での実施回数を増やす（2023年度9回→2024年度13回）。また、各コースの内容や違いをわかりやすく明示すると共に、上級コースはハラスメント防止コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）など専門家に広報メールを発信する等各コースレベルに見合う対象者に告知できるよう訴求内容や広報手段を工夫する。

また、弁護士がハラスメント対策実務を解説するリスクマネジメントセミナーについては、身近な事例を題材に意見交換を行う等魅力あるカリキュラムを検討し集客につなげる。

ハラスメント相談担当者セミナー体系図

各コースとも
ロールプレイ実践！

初級	中級	上級
オンライン・対面 ベーシック編 -3時間- 一次対応 ロールプレイは被害者対応のみ		
	オンライン・対面 アドバンス編 -6時間- ロールプレイは被害者・行為者・第三者にも対応	
		オンライン・対面 応用実践編 -3.5時間- 困難な相談対応事例のロールプレイ中心
		講義動画 + オンライン・対面 スキルアップ編 -7時間- 相談対応に求められる面談記録の書き方、緊急度の見極めポイント

2. オーダーメイド研修

(1) 継続的にご利用いただくための取組み

■ダイバーシティ推進分野

これまで受注した研修テーマの動向分析に加え、ダイバーシティ推進に関連する様々な要素を踏まえ、時宜にかなったテーマを選定してデモセミナーを実施するとともに、顧客の課題意識に応じて最適な研修を提案していく。

財団実施の各種調査研究結果や企業へのコンサルティング等から得られた知見等を活かしてコンテンツをブラッシュアップするとともに、汎用性のある動画セミナーについて新たなプログラムを開発するなど、ダイバーシティ推進に取り組む企業のインセンティブの高まり、多様化・深化・細分化する要望に対応していく。

■ハラスメント防止分野

多様化する顧客ニーズに細かく対応するため、研修メニューを階層・テーマ別に整理し周知することで、効果的な受注確保・拡大に努める。また、ホームページ、研修サンプル動画やデモセミナー等を通じて、研修をはじめハラスメント防止関連サービス全体を網羅的に広報することにより、ハラスメント防止の取組みを強化しようとする企業のニーズに応える。

(2) サービス品質を支える講師向け施策

ア. 講師向け研修会の実施

オンラインまたはオンデマンドで実施し、関連法制や判例ほか時宜にあったトピックを提供する。

イ. 登録講師のデータ拡充

研修コンテンツの多様化やオンライン研修の導入に対応し、財団講師として登録している講師（約 140 名）の基礎情報（エリア、研修領域等）のデータベースへの新規講師の追加等を進める。また、基礎情報をもとに、コロナ禍以降実績のない講師を中心にオンライン面談などを計画し、最新の付加情報を加え、顧客要望にマッチした講師のアサイン、サービス品質の向上に努める。

ウ. 新たな講師陣の裾野拡大と活躍機会の提供

■ダイバーシティ推進分野

引き続き、HP募集に加え、講師募集チャンネルとしてキャリアコンサルタントのネットワークの活用により登録講師陣の裾野の拡大を図る。講師の登壇に当たっては、事前レクチャーや必要に応じてリハーサルなどの支援を行う。

■ハラスメント防止分野

既存コンサルタントおよびコンサルタント認定試験新規合格者の中から、多様化する顧客要望、各種研修提供態様にマッチした講師適格者を選定する。講師登壇にあたっては、財団にて育成・支援を行う。

3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム

ア. 4つのプログラムをセットにして、年間を通して会員企業に提供する。各プログラムはオンラインを主としながら、情勢を考慮して希望者が会場で参加する形式を各プログラムで年間1～4回程度実施し、受講者交流についても適宜工夫をこらして開催する。

昨今の諸経費値上がりにより年会費・追加受講者費用の価格を改定する。

	プログラム名	対象者	目的・内容
1	DEI 推進責任者会議 (年 7 回)	DE&I、女性活躍 等推進責任者	・ 目的：企業における Diversity, Equity, Inclusion の推進のための情報提供、企業間事例共有 ・ 当年度から初回に新規 DE&I 推進担当者向けに基礎講座を開催（新規） ・ DE&I 推進状況の異なるそれぞれ企業にも関心を持ってもらえる時流に応じた情報提供や、会員企業同士の情報交換の場を提供 ・ 経営者講演の回は会場とオンラインのハイブリッドで開催予定、参加者交流の機会を増やし年 3 回程度設定する
2	女性のためのエンパワ メント 21 世紀塾 (全 9 回)	管理職候補者	・ 目的：ビジネススキルおよびモチベーションアップの向上、異業種交流 ・ ビジネススキル研修においては東京／大阪（新規）会場各 1 回、およびオンライン開催を設定し、希望者選択制とする ・ 参加者増加の傾向だが、運営方法に工夫を凝らし、多くの人と交流しつつも、密なコミュニケーションが取れるように各種運営を工夫する
3	女性管理職研修 (2 日間×4 回 +交流会 1 回)	課長職相当者	・ 目的：高い視座を養いマネジメント力を向上、異業種交流 ・ 要望の多い東京会場開催を 2 回、大阪会場・オンライン開催を各 1 回設定 ・ 参加者の交流機会を増やすために、全回共通の交流会を年度末に実施
4	これからの仕事と生 き方を考える I.M.T. セミナー（全 6 回）	40～50 代の 非管理職	・ 目的：自己成長への挑戦、異業種交流 ・ 内容をより充実させるため、前年よりも 1 回増やした 6 回のプログラムとし、10 月上旬から開始予定 ・ ハイブリッド開催回を 1 回設定し、希望者には受講者同士の交流をより深める機会を提供

イ．2007 年のフォーラム開設以来利用している「会員限定 WEB サイト」を、2024 年度末稼働を目指し、リニューアルを実施する。これまで会員限定サイトを利用できる受講生は一

部研修に限定されていたが、すべての研修受講者へ利用を拡大し、またスマホからもアクセス可能とする予定である。

(2) 女性部長のための Next Step Forum

将来的に企業の役員（執行役員以上）クラスへの昇格が期待される女性部長職を対象に、経営を担う意思と意欲を醸成すると共に、異業種の女性同士のネットワーク構築を目指す、通年開催のプログラム。参加者は1社1名で20名定員とする。

直近の受講者、講師の要望などを鑑み、今年度は全回、平日、都内会場にて開催し、前回より1回増やして、年間10回開催する。

なお、昨今の諸経費値上がりにより年会費の価格を改定する。

4. 「21世紀職業財団認定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

ア. 申込みプロセス（システム）のブラッシュアップ

申込者の利便性向上と財団業務の効率化を目的に2023年度に導入したシステムのブラッシュアップを行う。

イ. 運営

養成講座・認定試験の内容については、ハラスメントに関する法規制に加え、行政機関から提供される新たな情報に見合った最新の知識の付与や理解度の確認ができるよう、外部有識者が監修する仕組みで引き続き運営を行う。認定試験は当日運営のアウトソーシングをさらに効率化できるよう運営マニュアルのさらなるブラッシュアップを進め、東京・大阪・広島地域に加え、仙台地域で実施する。

ウ. 周知・集客

今年度も受講者数300名以上（前年323名）、受験申込者数400名以上（前年383名）を目指し、昨年同様関連団体等を通じた広報活動に加え、SNSの活用により周知・集客を図る。

(2) 資格更新（2年間有効）のためのフォローアップ研修実施

ハラスメント防止に対する専門性とスキルを高めることを目指し、コンサルタント資格更新の要件としてフォローアップ研修を実施している。ハラスメント防止対策実務を実践する上で必要な知識や情報をオンデマンドにて実施する。

(3) コンサルタント管理システムの検討

約810名にまで増加したコンサルタント管理業務が研修企画・運営業務に及ぼす影響が増してきていることから、事務連絡、情報提供、財団コンテンツ提供、コンサルタントからの提出物管理、研修申込管理、入金管理等大人数管理に適したシステム導入に向けた検討を進める。

【相談・助言事業】

5. コンサルティング事業

ダイバーシティ推進およびハラスメント防止の二大テーマ、これらに関連した働き方の見直し、アンコンシャスバイアス、従業員満足度、エンゲージメント、コンプライアンスといった各種テーマについて、アンケートを通じた従業員意識調査やパーソナルインタビュー・グループインタビュー、プロジェクトの企画・参画・活動支援により企業・組織内の状況・課題を把握し対応策を提言していく。従業員意識調査については、財団実施のDE&I推進状況調査との比較を加え付加価値を高めるとともに、実態や課題を深く分析してまとめた報告書作成に努める。この他、ハラスメント事案が発生した場合は対応支援を実施する。

さらに、従業員意識調査結果等から明らかになった課題改善や事案の再発の防止に向け、これらに適するオーダーメイド研修等の受注を図る。

ダイバーシティ推進とハラスメント防止の両分野においてはいずれも職場風土の課題が影響するため、より有効な対策を提案していくために両分野の担当者同士が引き続き連携し、情報や知識の共有に努める。

■ダイバーシティ推進分野

顧客の課題を抽出できるように調査を設計して実施し、調査結果から見えてきた課題解決のコンサルティングを通じて、諸施策や有用な研修プログラムの提案等を行うと共に、既存顧客に対しては、従業員意識調査の継続的实施を通じた定点観測の意義を提案していく。

オーダーメイド研修やハラスメント防止分野の調査等の問い合わせ企業に対しては、企業の本質的な課題解決につながるものとしてダイバーシティ推進に関する従業員意識調査やエンゲージメント調査等も合わせて提案し、新たな受注獲得を目指す。

また、有価証券報告書において人材育成方針や多様性に関する実績の開示が義務化されたことを背景に、本格的にダイバーシティ推進に着手する企業等に対して、社内の取組みの企画・支援など、各社のニーズに対応したコンサルティングを提案する。

さらに広域からの顧客獲得を目指し、調査の依頼があった地方団体との連携をさらに深め、東北地方の個別企業へのアプローチを引き続き模索する。

今年度は2024年3月に出版する新書を切り口に、セミナーを開催し財団のプレゼンスの向上、新規顧客の開拓、既存顧客のロイヤリティアップを図る。この機会を活かし、引き続き中小企業へのアプローチも行っていく。

■ハラスメント防止分野

アンケート調査のリピーター顧客に対しては、継続調査の意義や有効性を認識いただけるよう新たな切り口の設問や経年比較による分析を加え、より精度の高い報告書を作成し財団調査への信頼を高める。また、研修実施企業や事案発生後の相談をいただいた企業に対し、防止対策の重要性を伝え、コンサルティングやアンケート調査の新規受注につなげる。

また、新たに対策を講じる中小企業等に対しては、設問項目を絞った簡易版調査により、ハラスメントの実態を把握したうえで、オーダーメイド研修等、実効ある取組みを提案する。

ヒアリング調査や事案解決のための相談・助言を委託する専門家が固定化していることから、情報収集や面談等により得意分野や実績を把握し、新たな人材発掘に努める。

「ハラスメント防止対策の点検及び改善策の提案」サービスについて、料金を改定する。

6. ハラスメント社外相談窓口サービス事業（含む公益通報社外受付窓口サービス）

契約企業との接点強化を目的として前年度に実施した契約企業対象の情報提供セミナーを継続して実施する。ハラスメント担当者向けセミナーの他、一般従業員も視聴できるセミナー等契約企業へのサービス向上につながる企画を検討する。

また、外部相談窓口の業務内容や専門性をわかりやすく訴求するため、ホームページの掲載内容の工夫や新規パンフレット作成等周知資料を拡充する。

前年度から進めている利益相反を防止するための次善の担当者（セカンド担当者）の登録について、引き続き契約企業に働きかけ、より安心安全な報告体制を整備する。

2023 年度から開始した公益通報社外受付窓口サービスについても引き続き契約企業に対する周知を行う。

【情報提供事業】

7. 教材、啓発用資料等の開発・作成

(1) 書籍の電子化

既存図書である「わかりやすいパワーハラスメント 新・裁判例集」及び「わかりやすいセクシュアルハラスメント 新・裁判例集」の電子書籍化を検討する。

(2) その他各種テキスト・DVD 等の改訂

既存テキスト・DVD 等については、法令の整備や社会動向を睨みながら、陳腐化を避け、適宜見直しを行い改訂していく。

新規教材については、社会動向や顧客ニーズに応じ、適宜、作成していく。

【社会貢献活動】

1. 調査研究

(1) 「デジタル分野（IT 技術関連職）の DEI（女性活躍）」に関する調査研究

「デジタル分野（IT 技術関連職）の DEI（女性活躍）」をテーマとして、2023 年度から 2 か年にわたる調査研究を開始した。今年度はインターネットによるアンケート本調査を実

施し、課題を明らかにして、提言を含めた報告書として、公表する予定である。

(2) DE&I 推進状況調査

DE&I 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、およびコンサルティング事業での比較データとしての利用、研修資料としての活用を主たる目的とし、隔年で実施しており、今年度が実施年に当たる。これまでの質問項目を精査し、「デジタル分野（IT 技術関連職）の女性活躍」に関する調査と比較できる質問項目を追加する予定である。

2. DE&I に関するシンポジウム開催

財団の理念に基づき、DE&I・働きやすい環境作りに関連したテーマでシンポジウムを開催し、社会的課題の解決に貢献していく。

3. 明日のビジネスを担う女性たちの全国交流会

「明日のビジネスを担う女性たちの交流会」については、大阪において、関西圏の経済団体との共催により実施する。

【受託事業】

国や地方公共団体からの受託事業については、財団の理念との整合性、財団の事業実施能力等を検討の上、応札の是非を決定する。

III 財団運営

1. 財団ガバナンスの維持・向上

定款と財団諸規程の内容及び相互関係の適正性を確保するとともに、理事会、評議員会での決議および報告事項を職員に周知する場を設定し、ガバナンスの透明性を図る。また、三様監査（公認会計士監査、監事による監査、内部監査）を適切に実施し、ガバナンスの向上を図る。

更に、中長期視点リスク（業績悪化、資金運用、人材高齢化）や日常視点リスク（人事労務、法務、システム、事務、災害）について、継続的にモニタリングを行い、課題に対応していく。

2. 財団の事業活動を支える制度

(1) 賛助会員制度

既存会員については、割引特典を活用しての事業ご利用案内を中心に、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う。また、賛助会員制度の魅力を高めるべく、2025 年度改定を目的に賛助会員制度の見直しを行う。

(2) 地方駐在代表制度の廃止と地方への取組

財団が 2011 年に 47 都道府県にあった地方事務所を閉鎖した際、各地方の関係諸機関等を繋ぐ役割として地方駐在代表を設置していたが、制度の維持が困難になったため、2023 年度をもって廃止した。地方の企業・団体等のつながりについては、地方経営団体や産業雇用安定センター等、関係諸機関との接点強化を図り、裾野を拡げていく。

(3) サポーター制度（財団事業紹介制度）

コンサルタント資格保持者のネットワークを活用し、より多くの方に財団サービスをご利用いただけるようサポーター制度として運営していく。

3. 運営体制の整備

(1) 人事・給与制度の改定への対応

財団経営の健全性と職員満足度の維持・向上を両立できるよう 2024 年 7 月より改定する新たな人事・給与制度を適切に運用していく。

(2) PMS（個人情報保護マネジメントシステム）の実践

プライバシーマーク認定事業者として、提供を受けた個人情報を保護し適切に運用していくために、年間を通じて PMS を実践し、財団への信頼性の向上を図る。

(3) 契約書ならびに請求書の電子化推進

インボイス対応、SDGs 等の観点から、電子契約サービスを活用した契約書締結や、請求書の電子化をさらに進めていく。

4. 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する。

以上