

**2025年度 事業計画書**  
(2025年4月1日から2026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。

## II 事業の計画

2025年度は、第5期中期事業計画（2025年度～2027年度）の初年度である。中期計画の基本方針で掲げた「顧客基盤の拡充」、「顧客ニーズに応えるサービス・プログラムの拡充」、「財団ガバナンス向上」等を中心に事業計画を策定した。

### 1. 事業共通

顧客基盤の拡充（新たな顧客との接点づくり・既存顧客との関係強化）を図るために以下の取組みを行う。

#### (1) 関係諸機関との連携強化

関係諸機関とのセミナー共催等を通じて、新たな顧客との接点を作り、新規受注につなげる。

##### <本部>

経団連、経営者協会（東京、千葉、神奈川、埼玉）との関係構築を図る。

##### <関西事務所>

既に良好な関係を築いている関係諸機関（関西経済連合会、大阪商工会議所、関西圏の各経営者協会等）とより連携を深めていく。

#### (2) 財団ウェブサイトの刷新

顧客の多様なニーズに応えることができることの見える化等により訴求力を高める。2026年1月を目途に刷新を行う。

### 2. 公益目的事業

#### 【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着手する中堅・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開催し、個々の企業の課題解決に向けた取組みの深化を支援する。

個人単位でも受講できる動画セミナーとして、新たに「ダイバーシティ・マネジメント」「＜共働き・共育で＞がつくる未来」「仕事と介護の両立」をテーマとするプログラムを提供し、ウェブサイト等を通じて積極的に広報する。

#### ■ハラスメント防止分野

相談担当者セミナーは、「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、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。また、年間2回実施していた応用実践編は1回とし、ニーズが増えてきているアドバンス編を1回追加実施する。年間実施回数は、ベーシック編（28回）・アドバンス編（5回）・応用実践編（1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。開催形式は受講者のニーズを踏まえオンライン形式を21回（2024年度22回）、より実践的なロールプレイを体験できる対面形式を15回とする（2024年度14回）。なお、スキルアップ編は、引き続きオンデマンドとリアル研修を組み合わせて実施する。

各コースの内容や違いをわかりやすく明示するとともに、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、2025年度も対面で実施し、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
<p>オンライン 対面</p> <p><b>ベーシック編</b> -3時間-</p> <p>一次対応 ロールプレイは被害者対応のみ</p>		
	<p>オンライン 対面</p> <p><b>アドバンス編</b> -6時間-</p> <p>ロールプレイは被害者・行為者・第三者にも対応</p>	
		<p>オンライン</p> <p><b>応用実践編</b> -3.5時間-</p> <p>困難な相談対応事例のロールプレイ中心</p>
		<p>講義動画 + オンライン 対面</p> <p><b>スキルアップ編</b> -7時間-</p> <p>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</p>

#### (2) オーダーメイド研修

##### ■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、引き続き時宜に合ったテーマを選定してデモセミナーを実施する。

2025年度は、2023年度に発刊した新書（※）を元に作成した汎用動画「＜共働き・共育で＞がつくる未来」に関するデモセミナーを行い、プログラムの訴求力を高める。

（※）新書「＜共働き・共育で＞世代の本音 新しいキャリア観が社会を変える」

多様化・深化する顧客ニーズに応えるため、法令や政策の変化も踏まえ、顧客の課題解決に資する新しいプログラムを適時に開発するほか、講師との協業のうえで、研修テーマの拡大の可能性を検討する。また、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。

汎用性のある研修動画については、「ダイバーシティ・マネジメント」「仕事と介護の両立」をテーマに新たなプログラムを開発するとともに、提供方法の利便性を高め、顧客組織内での活用を働きかける。

また、汎用動画とリアル研修との組み合わせ、上司と部下との合同研修、シリーズ化など、効果の高い様々な研修スタイルを工夫して展開しつつ、ニーズのある企業に対して積極的に提案するなど横展開を図る。

#### ■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、新たにカスタマーハラスメント防止研修メニューを構築するなど、研修メニューの充実を図るとともに、課題や要望に応じて、ハラスメントにならないコミュニケーションやマイクロアグレッションなどに関するコンテンツを組み込むなど、提供するプログラムのバリエーションを拡げる。また、ホームページ、研修サンプル動画等を通じて、研修メニューを階層・テーマ別に整理・周知することに加え、研修をはじめとするハラスメント防止関連サービスを網羅的に広報することにより、新規顧客からの受注確保・拡大を図る。

### （3）サービス品質を支える講師向け施策

#### ① 講師向け研修会の実施

オンデマンド方式で関連法制や判例ほか時宜に合ったトピックを提供する。

#### ② 講師ポータルサイトの充実

導入準備を進めていた「研修講師ポータルサイト」を2025年度講師新規任用、継続手続きから利用開始する。

このサイトは、

- ・講師の基礎情報データベースとして、約140名の講師自身が情報を入力・修正することで、登録データの正確性、作業効率の向上
- ・提出書類の受領やそれに伴う通知等従来手動で行っていた業務の自動化
- ・財団からの事務連絡や資料・情報提供、講師研修動画配信等も当サイト上で行うことで、必要な情報をタイムリーに入手可能とし、講師の満足度や知識向上を行うものであり、これらに向け、2025年度は引き続きユーザー操作性の向上とコンテ

ソツの充実、管理側の運用の効率化および利便性向上を継続的に進めていく。

### ③ 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、ウェブサイト募集等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。講師の登壇に当たっては、財団にて支援を行う。

## (4) 会員制プログラム

### ① 女性活躍サポート・フォーラム

- a. 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。全プログラムでオンライン参加を可能としながら、希望者には会場でも参加できる機会を各プログラムのなかで年間1～4回程度設定する。受講者交流についても適宜工夫をこらし開催する。

	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	<ul style="list-style-type: none"><li>・目的：企業における Diversity, Equity &amp; Inclusion の推進のための情報提供、企業間事例共有</li><li>・DE &amp; I 推進状況の異なる会員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</li><li>・経営者講演の回は会場とオンラインのハイブリッド方式で、25年度は初めて大阪の会場で開催予定</li><li>・参加者交流促進のため、希望者には責任者名簿を共有、研修後のオンライン交流の機会を設定</li></ul>
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	<ul style="list-style-type: none"><li>・目的：自分らしいキャリア構築、モチベーションアップおよびビジネススキルの向上、異業種交流</li><li>・直近の参加者ニーズに合う多様なロールモデルの講演を提供</li><li>・ビジネススキル研修は東京／大阪会場各1回、およびオンライン開催を設</li></ul>

			定し、希望者選択制を継続 ・200名を超える他企業からの参加者とより多く交流できるよう、グループ分けの他、交流の方式や実施時間等、各種運営を工夫して提供
3	女性管理職研修 (年4回 +全体交流会1回)	課長職相当者	・目的：2日間の集中研修で、高い視座を養いマネジメント力を向上、異業種交流 ・25年度から新たに迎える講師陣にて、より実践的なプログラムを提供 ・東京会場開催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、キャリアオーナーシップの獲得、異業種交流 ・任意参加のオンライン交流会を設定 ・オンラインを基本としながら、ハイブリッド開催回を1回設定し、受講者同士が対面でより深く交流できる機会も設定

- b. 2007年のフォーラム開設以来利用していた「会員限定WEBサイト」をリニューアルし、2025年度から運用開始する。各プログラムに参加する全ての受講生が利用でき、プログラム内容、関連資料情報の掲載をはじめ、出欠連絡、アンケート・レポート提出機能等を備え、参加する研修関連項目が全てサイト内で完結できるよう受講者利便性と事務局の業務効率性の向上を図る。

## 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。通年全10回開催のプログラムとし参加者は1社1名で20名定員とする。直近の受講者の要望などを鑑み、今年度の経営者講演の回は、開始時間を前倒して開催する。

## (5) 「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

#### a. 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、行政機関等が発表する新たなデータ等の最新の知識の付与やその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。認定試験会場については従来の東京・大阪・広島・仙台地域に加え、新規に名古屋・福岡地域で実施する。

#### b. 周知・集客

受講者数 300 名以上（前年度 253 名）、受験申込者数 350 名以上（前年度 324 名）を目指し、2024 年度同様ウェブサイトの充実や SNS の活用、各種資格団体等を通じた広報活動等により周知・集客を図る。

#### ② 資格更新（2 年間有効）のための更新研修

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更新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方式にて実施する。

#### ③ コンサルタント管理サイトの運用と登録コンサルタントの満足度向上

2024 年度に導入したコンサルタント管理サイトを本格稼働する。

このサイトは、

- ・コンサルタント基礎情報データベースとして、約 830 名のコンサルタント自身が情報を入力・修正することで、登録データの正確性、作業効率の向上
- ・提出書類の受領、研修申込管理、入金管理、これらに伴う通知等従来手動で行っていた業務の自動化
- ・財団からの事務連絡や情報提供、更新講習動画配信、メルマガ配信等も当サイト上で行うことで、必要な情報をタイムリーに入手可能とし、コンサルタントの満足度や財団へのエンゲージメントの向上

を行うものであり、2025 年度は引き続きユーザー操作性の向上とコンテンツの充実、管理側の運用の効率化および利便性向上を進めていく。

### 【相談・助言事業】

#### （6）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・活動支援等により企業・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。また、ヒアリング報告書やアンケート自由記述報告書等、時間を要する作業について省力化をはかり、迅速なサービスの提供に繋げるため AI の活用を検討する。

#### ■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。

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。

また、様々な顧客ニーズに対応した事例（マミートラックに関する社内啓発コンテンツ開発、社内研修資料の作成、顧客が実施したエンゲージメント調査の再分析と取組みの提案、新書を元にしたワークショップ開催等）の実績を分かりやすく示し、調査以外のサービスについてもアピールする。

#### ■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。あわせて、カスタマーハラスメントに関する詳細調査や設問項目を絞った簡易版調査など、調査の内容や形式について多様なニーズに対応し、新規受注の拡大をはかる。

2025年度は、ハラスメント行為者等が自身の言動の問題点を認識し、考え方や行動の変容に取り組むことで、周囲と良好な人間関係を築き、適切な形で能力を発揮できるよう支援する「行為者対応プログラム」を展開し、再発防止に取り組む企業のニーズに応える。

さらに、取引拡大を展望し、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については、情報収集や面談等により得意分野や実績を把握し、カスタマーハラスメント等、広がるニーズにも対応できる新たな人材発掘に努める。

#### (7) 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2023年度から実施している契約企業対象の情報提供セミナーを継続するほか、相談が少ない契約企業や新任相談窓口担当者に向けて、セミナーの複数開催や説明動画提供の検討等、契約企業が使いやすい窓口としてのサービス充実をはかる。あわせて、従前より行っているセカンド担当者の登録推奨を継続し、安心安全な報告体制の整備に努める。また、2024年11月のフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に合わせ相談窓口の対象者としてフリーランスを追加できることとしたことから、このことを全契約先に向けて周知する。カスタマーハラスメントに関しては現在でも相談を受け付けているが、改めて契約先に周知していく。就活生からの相談を受ける体制の検討に着手する。

現在の体制で上記の施策を実施するためには業務の効率化が必要となるが、システム改修で効率化が見込まれる部分については改修を検討する。

公益通報社外受付窓口サービスについても引き続き周知を行い、より円滑に対応できる体制に向けて公益通報システムの改修の検討を行う。

### 3. 図書等刊行事業

#### (1) 既存図書・ポスターの見直し

①パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントだけではなく、カスタマーハラスメントの事例も盛り込んだ事例集を新たに作成する。

②「STOPハラスメント」ポスターのデジタル版を作成し販売する。

#### (2) 既存教材のデジタル化の検討

顧客の研修受講スタイル変化に伴い、既存教材のデジタル化の検討を行う。

### 4. 社会貢献活動

#### (1) 調査研究

##### ①「IT技術職の働き方に関する調査研究 ―男女比較の観点から」

「IT技術職の女性活躍をテーマとして、2023年度から2024年度にわたって調査研究を実施し公表した。今年度はさらに多くの人に知見を広めるため、研究会や学会での発表とともに、調査結果を広く社会に伝えていくための一手段として、財団主催のセミナーを行い、その録画を編集し、YouTube等で公開することも検討する。

また、2026年度から開始する調査研究のテーマの検討を行う。

##### ②DE&I推進状況調査

2024年度に実施したDE&I推進状況調査を引き続き分析し公表する。DE&I推進状況調査の結果から本分野の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は比較データとしての利用し、また研修資料としても活用する。さらに、DE

&I 推進状況調査の結果を題材としたセミナーを実施し、「ダイバーシティ推進分野のコンサルティング実施の知見」としてアピールする機会とする。

(2) シンポジウムの開催（年2回開催）

5月に「男女雇用機会均等法成立40周年、日本の社会はどう変わったか、さらにどう変わっていくべきか」をテーマに開催する。下期には、ハラスメントのない働きやすい環境作り等をテーマ候補にシンポジウムを開催する。

(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。

## 5. 財団運営

(1) 財団ガバナンスの維持・向上

法令や定款と財団諸規程の関係等について適正性を常に確認し、評議員会や理事会、会長による適切な機関決定が行われるようにするとともに、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。

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）を適切に実施するとともに、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、課題に適切に対応していく。

(2) 財団の事業活動を支える制度

① 賛助会員制度

財団事業のご利用案内を中心としたメルマガ（月2回）の発信および情報誌「ダイバーシティ21」（年4回）の提供により接点強化を図る。

② サポーター制度

コンサルタント資格保持者と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頂けるよう運営していくとともに紹介顧客へ迅速な対応を図っていく。

(3) 受託事業に関するスタンス

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。

(4) 運営体制の整備

① 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。

② 契約書および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、請求書発行業務を事業部より運営企画部に移管する。

③ デジタル技術を活用した業務プロセスの変革推進

公開セミナーの受講管理プロセスおよびコンサルティング事業・調査研究での生成AI活用の検討を行う。

④ 新公益法人会計基準改正への準備

2027年4月1日から新会計基準へ移行するためにシステム改修の準備を行う。

(5) 職員の専門性を高め合う風土づくり

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。また、事業ごとに求められる専門性(知識・スキル)や関連するテーマについて、職員が気軽にディスカッションできる環境を整える。

以上