

2024 年度 事業報告書
(2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日)

I はじめに

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に公益目的事業を実施し、セミナー事業では約 62,500 名、コンサルティング事業では延べ 64 社、ハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験では約 600 名、社外相談窓口では関係会社含め 400 社（約 30 万人）に財団サービスをお届けすることができた。その結果、事業収益は 423 百万円（前年対比 105.7%、約 23 百万円増）となった。

また、2024 年度は、第 4 期中期事業事業計画（2022 年度～2024 年度）の最終年度であるが、中期事業計画で掲げた①既存事業のブラッシュアップと新たなニーズ探索とプログラム開発、②デジタルを活用した業務プロセス変革、③健全な事業運営に関して、3 年間の事業活動の中で概ね計画通りに遂行できた。

II 事業の報告

【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

ダイバーシティ推進に取り組み始める中堅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シリーズ開催し、延べ 19 名の参加を得た。

個人単位でも受講できる研修プログラムとして、2023 年度から提供している動画「ダイバーシティ推進セミナー」には 6 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、受講者数合計 882 名（前年度 829 名）であった（オンライン 22 回 受講者数 553 名、対面型 15 回 受講者数 329 名）。対面型の回数を前年度より 6 回増やして開催したことにより、関東を中心に対面の受講者が 100 名以上増加した。

「スキルアップ編」は前年度に引き続き講義部分をオンデマンド配信として余裕のある受講期間を設定し、ワーク部分を本部では半日の対面、関西事務所ではオンラインという開催方法とし、ハラスメント防止コンサルタントなど専門家への広報に注力したところ、前年を上回る 39 名（定員 36 名）の受講者を得た。

また、相談担当者研修のほか、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」を対面型（前年度はオンラインで 16 名受講）で開催したが、広報の遅れもあり、受講者は 8 名にとどまった。

2. オーダーメイド研修

(1) 受注確保、拡大策

①ダイバーシティ推進分野

研修テーマや深度についての顧客要望の多様化に対応し、財団実施の各種調査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も活かして新たな研修コンテンツの開発や既存コンテンツのアップデート、研修実施方法（対面、オンライン、ハイブリッド、オンデマンド等）への柔軟な対応を図りながら、質の高いサービスの提供に努め、顧客から継続して高評価を獲得することができた。加えて、既存顧客からの紹介やセミナー参加企業、あるいは実施企業のグループ会社等からの問合せなども増え、実施した研修・セミナーの波及効果が確認された。また、当年度においては女性管理職候補者の育成に関する研修へのオーダーの増加に対応し、各企業の状況、課題にあわせたコンテンツを開発して、ブラッシュアップしながら、多くの女性社員のマインドセットと成長支援に貢献した。さらに、動画利用ニーズに対応し、機会をとらえて「ダイバーシティ推進」動画の活用を提案し受注につなげた。

本部においては、昨年度より HP にて展開中のサンプル動画の視聴者に対して、速やかにコンタクトを取り、事業紹介に加え企業の課題を伺って、顧客獲得に尽力した。また新たに「女性部下育成のための管理職研修」のサンプル動画を HP 上に追加し、研修内容と共に講師の効率的かつ広範な紹介についての強化を図った。

関西では、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7回開催した。うち2回は、経済団体等と共催し、共催機関の広報を通じて新たな顧客層の参加を得た。デモセミナー参加企業等に対しては、セミナー後、個別にアプローチすることでオーダーメイド研修の提案を行い、受注することができた。

これらの営業活動の結果、年間238回の研修を受注し14,167名が受講した（本部：130回、8,143名、関西事務所：108回、6,024名）。

②ハラスメント防止分野

実際に講師がどのような内容、雰囲気で行っているかなどを、短い時間で効率的に体験いただけるサンプル動画を2本追加し計6本（①ハラスメント防止研修、②キャンパスハラスメント防止研修、③アンコンシャスハラスメント防止研修、④メンタルヘルス（セルフケア）研修、⑤ハラスメント相談担当者研修、⑥パワハラにならない部下育成研修）をホームページに公開した。その結果、計124件の視聴申込みがあり、37件の研修受注につながった。また、関西では、カスタマーハラスメント対策デモセミナーを2回実施し99名の参加を得た他、パワハラにならない部下指導のデモセミナーを開催（29名参加）し、潜在層へのプログラムの訴求を行い、受注につなげた。ホームページや各種営業ツール等を通じて、研修テーマ、プログラム例、実施形態など

ハラスメント防止研修の全体像を網羅的に広報した。

これらの営業活動の結果、年間 542 回の研修を受注し 47,386 名が受講した（本部：275 回、25,949 名、関西事務所：267 回、21,437 名）。

(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

今年度は 7 月に「ダイバーシティ・ハラスメント対策の現状と今後」（講師:財団会長）及び「ハラスメント防止研修・ダイバーシティ推進研修における LGBT に関する講義のための基礎知識」（講師:財団客員講師）の 2 テーマをオンデマンド方式により実施し、103 名（登録講師数 132 名）の講師が受講した。また、2023 年度の未受講講師向けに、同年度実施研修である「研修に活用できる『ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査』の紹介」も併せて配信した。

イ. 登録講師のデータ拡充

クラウド会員サイト作成サービス（外部のツール）を導入し、財団仕様にカスタマイズした講師ポータルサイトを独自開設した。登録・更新手続きに係るプロセスをサイト内ですべて完結可能であり、講師への情報提供やデータベースとしても活用でき、講師自身が登録情報の修正が可能とすることで最新データの担保を確保した。講師側の利便性向上、事務局の生産性向上につながった。

ウ.講師のリソース把握

顧客へのさらなる良質な研修の提供に向けた、講師との関係性強化やリソースの把握を目的に、カスタマーハラスメント対策の事業化準備等を念頭に、未稼働講師との面談や、全講師対象のアンケート等を実施した。

エ. 新任講師委嘱

ダイバーシティ推進講師 2 名、ハラスメント防止講師 3 名、計 5 名を新たに講師委嘱した。

3. 会員制プログラム

(1) 女性活躍サポート・フォーラム

会員企業や研修参加者からの紹介、および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 8 社が入会し、参加企業数は過去最多の 113 社（2023 年度は 110 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。

研修形態は、2024 年度も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回設定した。また、受講生同士のネットワーク構築を促進するために、受講者名簿の配布、毎回組合せを変更した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、幅広く交流できるよう工夫した。

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」をリニューアルし、2024年度末に稼働した。全ての研修受講生がサイト利用を可能とし、各種情報の一元化を図ると共に、会員企業の窓口担当者の利便性向上にも寄与するシステムとした。また、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した。

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）

“半歩先”のテーマを取り上げることが方針とし、学識経験者による「男女賃金格差の縮小のために必要な視点」「成果を上げる企業文化の作り方」「経営層のダイバーシティが企業にもたらす真のメリットについて」の講演、企業経営者からは「世界のCSV先進企業を目指して」と題して、価値創造につながる多様性や経営者の使命などについての講演、官公庁担当者等による「改正育児介護休業法」や「職業生活における女性活躍プロジェクトチーム中間とりまとめ」等の最新動向の情報提供、そして財団独自の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。うち3回は講演終了後に有志参加の意見交換会、交流会を実施し、また昨年度に続き承諾いただいた会員企業のDEI推進責任者名簿を共有し、会員企業同士の交流を活性化させた。

今年度は番外編として、当フォーラムとして初めて男性担当者限定の回を、対面で開催。首都圏だけでなく関西、九州等からの参加者も多く、会員企業50社68名が参加した。DEI推進責任者会議の満足度は非常に高く、年間平均98%となった。

②女性のためのエンパワーメント21世紀塾

これから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。当年度は全国の勤務地から263名（2023年度266名）が参加した。

内容は2023年度同様、動機づけ、課長職、部長職、役員それぞれを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、ビジネススキル研修、1年間の学びを振り返る機会といった内容で、計9回開催した。勤務地や時短勤務等の制約があっても無理なく参加できるよう、今年度も全回オンライン開催を設定しつつ、希望者には会場でも参加できるよう、初回と最終回をハイブリッド開催、ビジネススキル研修は東京／大阪会場で各1回開催した。最終回は参加者の約7割が会場に参加した。年間の主な活動を共にするグループは1グループ24名以下で編成し、組み合わせにも配慮して討議の活発化を促した。1年間の学びの振り返りでは、グループ毎に1日の討議のみで成果報告書を作成、最終回で各代表者が発表した。これら取組の結果、「参加して良かった」の回答は97%、「プログラム参加によって意識変革があった」は96%と

なり、特に「管理職として活躍したい」が対前年 114%と伸長した。

③ 女性管理職研修

受講生が、管理職として今後より高い視座を持って活躍していただくことを目的としている研修。引き続き法政大学教授高田氏と慶應義塾大学教授横田氏に連携していただき、2日間の集中講義を、オンライン、東京・大阪会場での対面形式で計4回実施し、210名(2023年度225名)が参加した。各回1日目講義終了後には、気軽に参加できる交流会を実施し、会場参加者の約8割の受講生が参加し、交流を深めた。プログラム内容について満足と答えた受講者割合は各回平均で90%だった。

その他、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、計4回の受講者から希望者82名が参加。第一部は女性役員によるロールモデル講演と受講者同士の討議、第二部は講師も交え受講生同士の交流会を実施し、研修の参加回を超えた幅広い交流を図った。この全回共通交流会でも「良かった」との回答99%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、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たプログラムとして2020年度から開始。2024年度は72名(2023年度80名)が参加した。

今年度は開催回を全6回(前年+1回)とし、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はオンライン開催で、また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」講演は初めてハイブリッド開催を実施し、講演後は会場で交流会を開催し、受講者のネットワークづくりを促した。プログラムについて満足と答えた受講者は99%を超えた。

(2) 女性部長のための Next Step Forum

役員候補者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。2014年度の開設以来、のべ53社、225名が参加し、執行役員以上への昇格者は参加者の3割を超える、71名となった。

当年度は第11期を迎えたが、直近の受講者、講師の要望などを鑑み、前年より1回増やした年間10回を、全回、平日、都内会場にて開催。22社22名が参加した。引き続き、日本を代表する企業でトップを務めた講師による講義と討議、女性役員や社外取締役経験者を迎えた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。

なお、昨今の諸経費値上がりにより年会費の価格を改定した。

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

養成講座は、オンデマンド動画配信で開催し、受講者数は 253 名であった(前年度 323 名)。認定試験は、初めて厚生労働省後援を取得した。会場は仙台、東京、大阪及び広島 of 4 地域に設置し、受験者数は 324 名(前年度 322 名)であった。

広報活動は、前年度に引き続き、全国の都道府県社労士会、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、ACCN(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)等にメルマガ配信やチラシ配付等により会員向け広報の依頼をし、関連資格保持者への訴求に努めた。

また、財団の HP 上のコンテンツを充実させ、情報発信に努めた。特に事業 PR のためのショート動画「ゼロからわかるハラスメント防止コンサルタント養成講座・認定試験」製作・掲載は財団初の試みである。そのほか「コンサルタント合格者の声」「講師からのメッセージ」等の内容も掲載人数を増やし拡充した。SNS(X)による広報も 4 月より再開するなどデジタル媒体を利用した広報を引き続き実施した。

(2) 認定・資格更新

資格(2 年間有効)更新のための更新研修をオンデマンド動画配信で実施し、323 名(前年度 330 名)が受講した。

2024 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 835 名(前年度より 43 名増加)である。

(3) ハラスメント防止コンサルタント管理サイトの導入

コンサルタント管理業務について、クラウド会員サイト作成ツール(外部のツール)を導入し、財団仕様にカスタマイズしたコンサルタント専用ポータルサイトを独自開設した。開設により従来複数回のメールのやりとりや複数のサイトによる更新研修の実施等のプロセスを会員サイト内ですべて完結可能とした。特に昨年度まで銀行振込のみの更新料、更新研修の受講料、更新登録料の支払が、サイト内でクレジットカード決済となったことで受講者側の利便性向上、事務局の事務処理効率化に寄与した。

【相談・助言事業】

5. コンサルティング

■ダイバーシティ推進分野

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、13 件の新規受注(本部 11 件、関西 2 件)を得た。継続顧客

からの受注も合わせると 25 件（本部 19 件、関西 6 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は 7 社（本部 5 社、関西 2 社）だった。

① 本部では 2024 年度はクライアントの様々な課題に対応するコンサルティングのニーズが増加した。女性活躍推進における社内の課題把握のためのアンケート調査は新規企業とリピーター企業の 2 件を受注、実施。その他、今までにない多様な依頼に対して、クライアントのニーズにきめ細かく対応した。

- ・大手企業の地方工場における保育園の併設の希望に関する社員へのパーソナルインタビュー調査
- ・地方自治体の男女共同参画事業における表彰各企業の取組み紹介資料で、専門家視点でのコメントを記載
- ・某産業別労働組合が会員企業に対して女性活躍推進の行動計画策定を促進させるための資料へのアドバイス
- ・管理職の「マミートラック」の理解促進のためのハンドブックの制作。財団ミレニアル調査の結果を用いながらマネジメントのポイントをまとめ、クライアント企業の社員の声も取り入れ、管理職が自分事化しやすいよう工夫した。また、ハンドブックの内容を企業内の研修でも使えるようパワーポイントの素材も提供した
- ・企業が独自に行った社内の従業員満足度調査のデータを分析し、課題の抽出を実施。近年、従業員調査等を内製化する企業が増加しているが、分析や課題抽出まで十分に行えていない企業も多いと推察され、新たなサービスとしての可能性もあると思われる

② 関西では、ダイバーシティ推進に関する社員意識調査を、リピーター企業 2 社に加え、本格的にダイバーシティ推進に着手するプライム市場の企業 2 社からも受注した。その他、新規に、業界団体が会員企業に対して提供するダイバーシティ推進動画の作成を支援した。

③ 企業からの要望で、仕事と育児の両立についての社員、管理職の課題意識の抽出等を目的としたワークショップを開催した。内容は、昨年度に出版した光文社新書「〈共働き・共育て世代〉の本音」からデータや事例を引用した財団オリジナルのもので、育児休業明けの女性社員グループ（リアル開催）、育児をしている男性グループ（オンライン開催）、それらの上司である管理職グループ（オンライン開催）と多面的に 3 回実施した。

■ハラスメント防止分野

顧客の多様なニーズに応えるために 7 つのプログラムを展開しているが、利用延べ顧客数は 39 社（本部：23 社、関西：16 社）となった。また、3 社（本部：1 社、関西：2 社）からの個別要望（ビデオ監修、改善のための助言）にも対応した。

新規プログラムとして開発した行為者向けプログラムについては 8 社（本部:7 社、関西:1 社）より受注した。関西事務所で実施している設問項目を絞った簡易版調査では、3 社（うち新規 2 社）から受注し、ハラスメントの実態を把握した上で、オーダーメイド研修を提案し、受注につなげた。

	プログラム	利用延べ顧客数	売上（単位：千円）
1	職場の実態把握のための従業員意識調査	4	8,446
2	職場の実態把握のための簡易調査	3	1,463
3	パーソナルインタビュー（職場環境・人間関係等）	3	702
4	ハラスメント防止体制構築の相談・助言	1	235
5	事実確認のためのヒアリング	8	1,970
6	事案解決のための相談・助言	9	610
7	行為者向けプログラム	8	1,009
8	その他（ビデオ監修、改善支援）	3	579
	合計	39	15,014

153.2（前年比）

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）

契約企業数は 183 社（更新なし 16 社、新規 14 社）となり、前年対比 2 社減となった。オプション契約として引き受けている公益通報窓口契約企業数は 12 社となり、前年対比 7 社増となった。2024 年 11 月フリーランス新法施行に伴い、相談対象者にフリーランスを追加可能とする体制を整え、6 社がフリーランスの追加を行った。

契約企業との接点強化のために情報提供セミナー「ベテラン相談員から学ぼう」を開催した。実際に相談を受けている相談員が講師となり、相談者は相当な覚悟を持って相談している等、相談者の心情等を企業の相談窓口責任者や担当者に理解を深めてもらう内容とし、58 社が参加し満足度は 88%であった。

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新規パンフレットを作成し、配布及びホームページに掲載した。前年度から進めている利益相反を防止するための担当者の登録については、契約企業への働きかけが功を奏し登録率 55%まで進捗した。

【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」の電子書籍化については、既に電子書籍化している「職場のハラスメント新・裁判例集」の販売が芳しくないことから、電子書籍化を見送った。

(2) その他各種テキスト・DVD 等の改訂

既存テキストの「相談の手引き」について、フリーランス新法施行を反映させ改訂を行った。

【社会貢献活動】

1. 調査・研究

(1) 「IT 技術職における女性活躍推進に関する調査研究」の発表

IT 技術関連職の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実施した。当年度は調査項目を作成し、一般社員（男性 1,838 名、女性 983 名）、管理職（男性 1,081 名、女性 98 名）の計 4,000 名を対象に、WEB アンケート調査を実施した。分析結果、IT 技術職についての提言、他職種についての提言を報告書にまとめ、3 月にプレスリリースした。

(2) DEI 推進状況調査の実施

2018 年より 2 年に 1 回、日本企業におけるダイバーシティ推進・女性活躍推進の実態を調査し、課題の抽出を行っている。当年度は、equity の状況をより詳細に把握するため、設問を追加し、調査タイトルを「DEI 推進状況調査」とした。また、前回までは、一般社員のみを対象としていたが、今回は管理職も対象にした。結果の発表は 2025 年度 4 月。

(3) 調査結果に関する講演、イベント登壇、パネリスト登壇、寄稿等

電機連合、ジョブカフェ岩手、mog イベント、日本人材マネジメント協会、日経ジェンダーギャップ会議、日野市女性活躍推進セミナー、ぎょうせい『ガバナンス』等から依頼があり、講演やイベントへの登壇、寄稿などを行い、財団及び調査の結果を広めた。

(4) 調査結果のメディア等掲載

過去の調査を含め、多数の引用、紹介実績があった。

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」

日経新聞、読売新聞の書評をはじめ、様々なメディアで、20 件以上紹介された。

② 「IT 技術職の働き方に関する調査研究」

3 月の発表直後に、読売新聞オンライン、労働新聞等に記事掲載された。

③ 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（2019 年度）

過去調査であるが、「日本の人事部」等 4 件にて紹介された。

④ D&I 推進状況調査（2022 年度）

Bloomberg、日本経済新聞朝刊のダイバーシティ欄で結果を引用された。

2. DE&Iに関するシンポジウム開催

多くの方に財団サービスをお届けする取組みとして、2024 年度よりシンポジウムを継続的に開催し、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こととした。第1回として「共働き・共育で実現社会へ」をテーマに8月にオンラインシンポジウムを開催し、約300名の参加を得た。内容は、財団の調査・研究結果（「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」）からの発信、先進的な企業の取組み事例紹介を含めパネルディスカッションを行い、共働き・共育で実現社会への課題や解決へのヒントを発信できた。

3. 明日のビジネスを担う女性たちの全国交流会

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19日・参加者200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をパネリストとして迎え、仕事で成長できた実感や、立場の違いを乗り越えて win-win の関係を築く醍醐味など、具体的なエピソードをユーモア交えて語っていただき、参加者からは、一つ上のポジションや一步先のキャリアに進むためのエネルギーをもらった等の声が寄せられた。

Ⅲ 財団運営

1. 理事会・評議員会等

2024 年度の開催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46回理事会 2024年6月6日 ハイブリッド会議 （会場、オンライ ン）	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> ・2023年度事業報告の承認 ・2023年度計算関係書類等の承認 ・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25回評議員会 2024年6月28日	評議員総数10名 定足数6名 評議員出席10名 理事出席2名	<決議事項> ・理事の選任 ・監事の選任 ・2023年度計算関係書類等の承認

ハイブリッド会議 (会場、オンライン)	監事出席 1 名	<報告事項> ・ 2023 年度事業報告 ・ 財務に関する公益認定の基準の適合
第 47 回理事会 2024 年 7 月 2 日 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	理事総数 10 名 監事総数 1 名 全員の同意	<決議事項> ・ 業務執行理事の選定及び事務局長の任命 ・ 業務執行理事の報酬額を決定する件
第 48 回理事会 2024 年 10 月 25 日 ハイブリッド会議 (会場、オンライン)	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> ・ 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)
第 49 回理事会 2025 年 3 月 18 日 ハイブリッド会議 (会場、オンライン)	理事総数 10 名 定足数 6 名 理事出席 10 名 監事出席 1 名	<決議事項> ・ 2025 年度事業計画書(案)の承認 ・ 2025 年度収支予算書(案)の承認 ・ 2025 年度資金調達及び設備投資の見込み(案)の承認 <報告事項> ・ 第 5 期中期事業計画 ・ 代表理事・業務執行理事の職務執行状況
第 26 回評議員会 2025 年 3 月 18 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 6 名 理事出席 2 名 監事出席 1 名	<報告事項> ・ 第 5 期事業計画 ・ 2025 年度事業計画書 ・ 2025 年度収支予算書 ・ 2025 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. 財団ガバナンスの維持・向上

2024 年度は三様監査（公認会計士監査、監事による監査、内部監査）の一環として、関西事務所へ監事による監査を実施し、ヒアリング等を中心に関西事務所の事業運営等の確認を行った。

また、財団の重要なリスクとして定めた日常視点リスクについてモニタリングを実施し、結果について、会長および管理職と共有し意見交換を行った。

3. 財団の事業活動を支える制度

(1) 賛助会員制度

2024 年度は、新規加入 12 件（法人会員 11 社、個人会員 1 名）、退会 39 件（法人会員 30 社、個人会員 9 名）となり、2025 年 3 月末の賛助会員数は、法人会員 384 社、個人会員 39 人となった。新規加入は、主に社外ハラスメント相談窓口の新規契約企業であった。既存会員には、メルマガや情報誌、シンポジウムのご案内等の情報提供を行った。

(2) サポーター制度（財団事業紹介制度）

ハラスメント防止コンサルタント資格保持者のネットワークを活用した財団事業の紹介制度を充実させるため、サポーター制度へのエントリー方法等の見直しを行った。その結果、2024 年度は 22 人が参加し、8 件の紹介があった。また、2025 年度に向けて紹介制度の見直しを行った。

4. 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・向上の両立を目的に 2024 年 7 月より新たな人事評価制度・給与体系に移行した。

(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、確実に P D C A サイクルを回すことにより、財団内の個人情報保護の取り組みの強化と、全体の管理能力を高めるため、年間計画どおりの運用を行うとともに、内部監査等を通して課題となった点についての改善を行った。プライバシーマークの更新審査を受け、更新認定された。

(3) 契約書ならびに請求書の電子化推進

電子帳簿保存法への対応と、事務効率化を図るため、請求書発行までのプロセスを整え、外部ツールの活用により請求書の電子化を行った。また、一部の事業について、事業部が担っていた請求書発行業務を運営企画部に移管した。

5 職員の専門性向上

職員研修制度により、延べ 10 名が有料の外部研修・講座受講、1 名が財団主催のハラスメント防止コンサルタント養成講座を受講した。また、無料の外部研修への参加者は延べ 78 名であった。1 名がメンタルヘルス・マネジメント検定試験(Ⅰ種マスターコース)を取得した。

以上