

沿革

- 1986 年 4月21日 労働大臣から公益法人「財団法人女性職業財団」設立許可
- 1993 年 4月 1日 労働大臣の認可を受け「財団法人21世紀職業財団」へ改称
- 1994 年 4月 1日 労働大臣からパートタイム労働法に基づく「短時間労働援助センター」として指定される
- 1995 年 10月 1日 労働大臣から育児・介護休業法に基づく指定法人として指定される
- 2011 年 10月31日 指定法人として実施してきた助成金支給業務の労働局への移管及び地方事務所の再編
- 2011 年 11月 1日 近畿地域の拠点として新たに関西事務所を設置
- 2013 年 4月 1日 「公益財団法人21世紀職業財団」へ移行

賛助会員のご案内

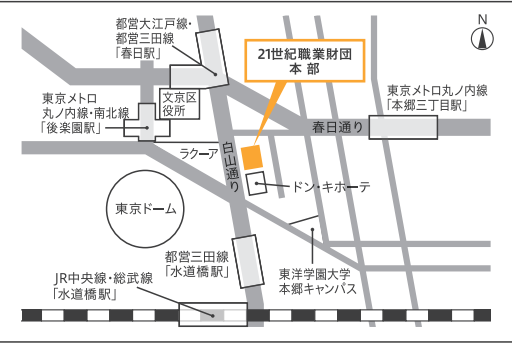
21世紀職業財団の事業にご賛同いただける皆様（企業・団体・個人等）に、ぜひ賛助会員へのご加入をお願いします。

【特典】

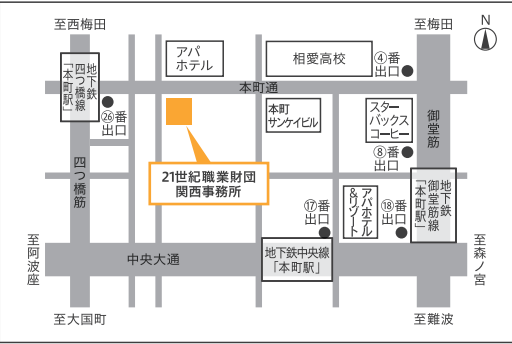
- 1. 定期刊行誌「ダイバーシティ21」（年4回発行）の送付
- 2. メールによる情報提供（月1回以上配信）
- 3. 図書、研修その他当財団事業の利用についての割引

【会費】

企業・団体：年額1口5万円／個人：年額1口2万円
※賛助会員の期間は4月1日から翌年3月31日までです。



本部
〒113-0033
東京都文京区本郷 1-33-13
春日町ビル3階
TEL. 03-5844-1660（代）
FAX. 03-5844-1670



関西事務所
〒541-0053
大阪府大阪市中央区本町 4-4-24
住友生命本町第2ビル9階
TEL. 06-4963-3820
FAX. 06-4963-3821



財団のご案内

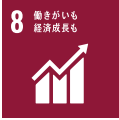


多彩な力が活きる社会に
21世紀職業財団

公益財団法人 21世紀職業財団



各種事業・セミナー等の詳細、お申込みは当財団ホームページから
<https://www.jiwe.or.jp>



上記の目標を中心にサステナブルな社会実現に向けて取組みます。

公益財団法人 21世紀職業財団

Japan Institute for Women's Empowerment & Diversity Management

「財団の理念」 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。

ダイバーシティを推進する

女性の意識改革のために

ダイバーシティの最初の一步は女性の活躍推進。しかし、長い間補助的な役割を担ってきた女性にとって、キャリアアップや管理職は視野に入っていませんでした。そうした女性たちが、自分の能力を十分に発揮し、その結果としてキャリアを積み上げていけるように手助けをします。

管理職の意識啓発のために

多くの組織では、ダイバーシティ推進の活動として女性の意識改革から始めます。しかし、意欲ある女性たちも、上司が旧態依然とした態度で女性に接していたのでは、その意欲も萎えてしまいます。管理職の皆さんが、女性を本気で、戦力として育てていくため、さらにあらゆる人材の能力発揮を促していくためのサポートをします。

両立を支援するために

今は男女がともに育児をしながらキャリアを築いていくことが重要です。また、中高年世代は、介護のために離職を余儀なくされたり、キャリアをペースダウンせざるを得なくなったりする場合があります。こうしたライフイベントを乗り越えてキャリアを築いていくためにはどうするか、組織としてどう支援するかをお手伝いします。

働き方を変革するために

これまでの男性中心、いつでも残業、出張、転勤OKという働き方が前提では、あらゆる人材の活躍は実現できません。働き方を見直し、効率よく働くことで、組織の生産性を向上させ、人々が健やかに働ける職場の実現を支援します。



財団は以下のサービスをご提供します！

- セミナー・講演会の開催
- 個別のご要望に応じたオーダーメイド研修の実施
- 社内の意識調査や課題分析
- 活動へのアドバイス・コンサルティング
- 会員制プログラムの運営
- 社会動向の調査研究



ごあいさつ

21世紀職業財団は、男女雇用機会均等法施行年である1986年に財団法人女性職業財団として発足し、1993年の名称変更を経て2013年公益財団法人となりました。

我が国経済社会の持続的発展のためには多様な人材の活躍が不可欠であるとの信念の下、女性の活躍をはじめとするダイバーシティ推進や、様々な人材の活躍の前提となるハラスメントのない働きやすい職場作りに向けた事業等を展開してまいりました。

現在、国連の提唱するSDGs(持続可能な開発目標)への

関心が高まり、あらゆる人材が能力を発揮しやりがいを感じることができるようにするという意味合いの「ダイバーシティ&インクルージョン」が求められるようになっていきます。働く場所や時間の柔軟性を高める等の働き方改革もより一層求められるようになりました。各種ハラスメント防止についても法的整備が進み、より働きやすい職場環境の実現に向け企業の課題認識が強まっています。このような動きに的確に対応し、長年培った専門性を基に、新しいテーマにも積極的に取り組みつつ、皆様のお役に立つ質の高いサービスを提供してまいります。



会長 伊岐 典子

働きやすい職場を作る～ハラスメントのない職場

社員に気付いてもらうために

職場でハラスメントが発生すると、働く人たちが十分に能力を発揮できない環境が生じます。ハラスメントは、相互の意識の違いなどから起こります。何がハラスメントなのか、ハラスメントをしない・受けないためにはどうしたらよいか、周囲で見かけたらどうしたらよいか、社員に気付いてもらうことが重要です。そのための知識を提供します。

組織内の体制を整備するために

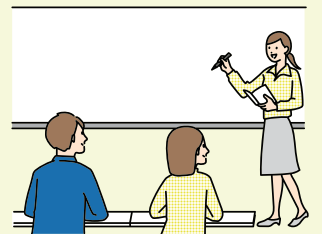
働きやすい職場環境を作るためには、組織として取り組む必要があります。また、組織内に相談窓口を設置する必要もあります。どのような体制を作ったらよいか、現場の実態に合わせた体制作りをお手伝いします。

事案を解決するために

実際にハラスメントの事案が発生した場合の対処は、経験がないと難しい問題です。そのような場合に、専門家が事案解決をお手伝いします。また、ハラスメントは影響を恐れて内部の窓口には相談しにくいという特徴があります。外部の相談窓口として、専門家が対応するサービスも提供します。

支援できる人材を増やすために

職場でのハラスメントを予防し、発生した事案を解決できる人材は、どこでも必要とされていますが、誰でもできるわけではありません。幅広い専門知識と経験が必要です。組織内での教育や研修を担う人材も必要です。こうした人材を養成し、資格を認定し、企業や組織での取組みを支援しています。



財団は以下のサービスをご提供します！

- セミナー・ワークショップの開催
- 個別のご要望に応じたオーダーメイド研修の実施
- 社内の意識調査や課題分析
- ハラスメント防止コンサルタントの養成・資格認定
- 事案解決へのアドバイス・コンサルティング
- 専門家による相談窓口
- テキスト・書籍・DVD等の出版

