

【ご提案資料】 コンプライアンス教育 ハラスメント防止教育

1. コンプライアンスを徹底し続けるために（違反しないために）

改めてコンプライアンスとは…

社会のルールを守り、ステークホルダー（顧客、株主、従業員など利害関係者）の要求・期待に応えること

近年は、単に法令や規則を守るだけでなく、社会（世間）一般のルールという広い視点で見られます。
⇒ **トップから新入社員までが持ち合わせておくべき意識・行動**と言えます。

①コンプライアンス違反の例

「情報漏洩、流出」、「インサイダー」、「粉飾決算」、「横領」、「ハラスメント」、「産地偽装」、「談合」 など

②近年増加したもの

- ・虚偽の報告（適正な検査が行われなかった、行うべきことが行われなかったが実施したと報告）
- ・無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）による不用意な発言
- ・個人情報の流出、ミス・コミュニケーションによるハラスメント など

■コンプライアンス違反を起こさないために大切なこと

全従業員	何が違反になるかを知ること。「自分事」として捉えること。
管理職以上	管理職は（上記に加え）さらに部下に理解・浸透させる役割が求められている。コンプライアンス違反させない 体制や仕組み を作ること。

⇒ **個人も組織も定期的に確認**をすることが欠かせません。

お問合せが急増加しているハラスメント防止教育

2022年4月から「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」が中小企業の事業主にも義務化されたこともあり、教育の相談、お問い合わせが増えています。

<新作研修>

ハラスメント防止研修では階層ごとでの実施をおすすめします。 ※一般職、管理職のカリキュラムを次頁以降ご紹介。

	対象	押さえるべきポイント	新作研修タイトル
①	一般職	ハラスメントの判断軸を学び、みんなが安心して働ける関係性を築くために一人ひとりができることを考える	(一般職向け)ハラスメント防止研修 ～無自覚に相手を傷つけないために(半日間) ※講師派遣型のみ
②	管理職	メンバーにハラスメントをしない・させないための関わり方を学び、自信を持ってリーダーシップを発揮する	(管理職向け)ハラスメント防止研修 ～組織内で加害者をつくらないために(半日間)
③	役員	ハラスメント防止をコンプライアンス/リスクマネジメント/心理的安全性の観点から学ぶ	役員向けハラスメント防止研修 ～組織を脅かす潜在リスクに対処する(半日間) ※講師派遣型のみ
④	相談員	相談を受けた場合のポイントを確認する	・ハラスメント相談員研修 ～配慮あるコミュニケーションで適切に対応する ※講師派遣型のみ

<おすすめの動画教材>

対象人数が多い場合、繰り返し学習させたい場合にはeラーニング(動画教材の活用)もおすすめです。以下タイトル例です。他にも多数ご用意しております。

- ① ハラスメント防止講座～基礎から学ぶパワハラ・セクハラ
- ② 心理的安全性から考えるハラスメント防止講座
- ③ パワハラを防止する怒りのマネジメント講座
- ④ 【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】パワハラの類型(テスト付き)
- ⑤ **[NEW]**現代管理職のモノの言い方講座～ハラスメントリスクを低減する

【参考】職場における「セクシュアルハラスメント対策」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策」は既に業種・規模に関わらず全ての事業主に義務付けられています。

【新作①】一般職(非管理職)向け

全従業員

ハラスメントの判断軸を学び、みんなが安心して働ける関係性を築くために一人ひとりができることを考える ハラスメント防止研修～無自覚に相手を傷つけないために(半日間)



本研修では、「部下・後輩のハラスメント(俗称:逆パワハラ)」、「合理性なく『〇〇ハラだ』と相手を責めるハラスメント(俗称:ハラハラ)」に焦点を当て、職位問わず誰もが加害者になりうるリスクや、日頃のコミュニケーションにおける注意点を学びます。各種法律の施行により多くの組織でハラスメント防止教育が行われ、相談件数が減ったなど成果が見られる一方で、必要な指導やコミュニケーションに対しても及び腰になっているという課題も聞かれます。お互いに誠意を持って指摘・改善し、ポジティブに関係を深められるような意識を醸成するために、ハラスメントの判断基準を理解し、組織の望ましいあり方を学びます。

時間	内容	手法
3時間	<p>1. 改めて考えるハラスメント防止 【ワーク】ハラスメント防止の機運が高まることにより身の回りで変わったことを共有する (1)意識の高まりにより生まれた課題 ①誤った知識が独り歩きしている ②「〇〇ハラだ」という指摘に怯えて指導・雑談ができない等 (2)ハラスメント防止だけでは現場の不具合は解決しない (3)無意識にやっつけてしまいがちな加害行為に留意する【参考】ハラスメントの基本 ～現行の法律を復習する</p> <p>2. 誰もが加害者になりうることを認識する 【ワーク】ハラスメント認識度チェック ～どの程度のことがハラスメントにあたるのか、上司から部下“以外”のシーンで考える (1)「逆パワハラ」という言葉の誤解 (2)同僚・部下・後輩からのパワハラが起こる背景 ①経験や能力の差 ②仕事の属人化 ③指示系統の機能不全 ④トップダウン方式への反発 (3)叱られるということを理解する</p> <p>3. ハラスメントかどうかの判断軸を養う 【ケーススタディ】ハラスメントを主張する相談者の意見を読み、望ましい対応をメンバーと議論する (1)「ハラスメントだ」と過剰に責めるハラスメント (2)「ハラスメント・ハラスメント(ハラハラ)」が起こる背景 ①私怨・わがまま ②事実の誤認 ③牽制・優位性の主張 ④安易な権利主張 ⑤行き過ぎた懲罰主義 (3)客観的なものを見方を判別から学ぶ</p> <p>4. 心理的安全性は「みんな」で高める 【ワーク】ハラスメント事例を読み、裁判へ発展する前に現場でできたことを話し合う (1)「法令遵守」の捉え方 (2)心理的安全性とは ①意見の違いを歓迎し、成果にこだわる ②壊れにくく修復可能な関係性を目指す (3)成長・改善を願って相互に指摘する (4)ハラスメント「未満」の問題にも真摯に向き合う</p>	<p>講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施</p>

メンバーにハラスメントをしない・させないための関わり方を学び、自信を持ってリーダーシップを発揮する (管理職向け)ハラスメント防止研修～組織内で加害者をつくらないために(半日間)



本研修では、「部下・後輩のハラスメント(俗称:逆パワハラ)」、「合理性なく『〇〇ハラだ』と相手を責めるハラスメント(俗称:ハラハラ)」に焦点を当て、管理職として未然防止に努め、深刻化する前に対処する方法を学びます。各種法律の施行により多くの組織でハラスメント防止教育が行われ、相談件数が減ったなど成果が見られる一方で、必要な指導やコミュニケーションに対しても及び腰になっているという課題も聞かれます。メンバー同士が誠意を持って指摘・改善し、ポジティブに関係を深められるようなチームをつくるために、ハラスメントの判断軸を理解し、組織の望ましいあり方を学びます。

時間	内容	手法
3時間	<p>1. まずは自分自身がハラスメントを起こさない 【ワーク】ハラスメント防止の機運が高まることにより身の回りで変わったことを共有する (1)意識の高まりにより生まれた課題 ①誤った知識が独り歩きしている ②「〇〇ハラだ」という指摘に怯えて指導・雑談ができない 等 (2)ハラスメント防止だけでは現場の不具合は解決しない (3)部下に適切な課題認識を持たせるために 【参考】ハラスメントの基本 ～現行の法律を復習する</p> <p>2. 部下・後輩のハラスメントを防ぐ 【ワーク】ハラスメント認識度チェック～どの程度のことかハラスメントにあたるのか、上司から部下“以外”のシーンで考える (1)「逆パワハラ」という言葉の誤解 (2)部下・後輩のパワハラが起こる背景 ①経験や能力の差 ②仕事の属人化 ③指示系統の機能不全 ④トップダウン方式への反発 (3)隙のないリーダーシップが「逆パワハラ」を抑制する</p> <p>3. 「ハラスメントだ」と部下に言われないために 【ケーススタディ】悪気のない一言で部下に「パワハラですよ」と指摘されたときの対応方法を考える (1)「ハラスメントだ」と過剰に責めるハラスメント (2)「ハラスメント・ハラスメント(ハラハラ)」が起こる背景 ①私怨・わがまま ②事実の誤認 ③牽制・優位性の主張 ④安易な権利主張 ⑤行き過ぎた懲罰主義 (3)仕事の原理・原則に従い対応する(4)セカンドハラスメントに注意する</p> <p>4. 心理的安全性を高め、チームの自浄作用を機能させる 【ワーク】ハラスメント事例を読み、裁判へ発展する前に現場でできたことを話し合う (1)「法令遵守」の捉え方 (2)安全衛生から心理的安全性へ ①リスクの「0次予防」という考え方 ②意見の違いを歓迎し、成果にこだわる ③壊れにくく修復可能な関係性を目指す (3)リーダーに求められる役割 ①環境改善を怠らないこと ②メンバー間の「ハブ」であること ③良い相談相手であること ④公平な調停者であること (4)ハラスメント「未満」の問題にも真摯に向き合う</p>	<p>講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施</p>

2. インソースがご支援できるコンプライアンス教育

■インソースがご支援できること(手法・テーマなど)

	教育、サービス	説明
(1)	<p>全従業員</p> <p>全従業員を対象とした研修 (一般職、非管理職の方中心)</p>	標準的なコンプライアンスについて学ぶ内容の他、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)など幅広くご紹介します。
(2)	<p>管理職</p> <p>管理職、役員を対象とした研修</p>	管理職以上向けのコンプライアンス研修をご紹介します。特に、コンプラ違反が起きないための組織作り、部下との関わり方などをご紹介します。
(3)	<p>全従業員 管理職</p> <p>動画教材・eラーニング</p>	全従業員に対して継続して実施したい場合や研修の実施が難しい場合などにおすすめです。 「レンタル」「買い切り」「定額制」など様々な動画サービスがございます。

■実績・年間総受講者数 ※2021年10月～2022年9月

コンプライアンス研修	18,513名	・	ハラスメント防止研修	36,887名
前年(2020年10月～2021年9月)	12,030名	・	前年(2020年10月～2021年9月)	33,014名

	テーマ	研修タイトル	紹介
①	コンプライアンス	コンプライアンス研修 ～個人情報保護、情報セキュリティ、SNSのリスクを知る編(半日間)	*
②	新人向けコンプライアンス	(新入社員・新社会人向け)コンプライアンス研修 ～正しい知識を身につけ、身近に潜むリスクを防ぐ	
③	若手向けコンプライアンス	コンプライアンス研修 ～組織の一員としての意識と行動を改めて考える(半日間)※講師派遣型のみ	
④	アンコンシャス・バイアス	アンコンシャス・バイアス研修 ～無意識の決めつけ・思いこみを打破し、改めて職場風土を考える(半日間)	*
⑤	ハラスメント防止	ハラスメント防止研修 ～一般職編(半日間) ※講師派遣型のみ	
⑥	//	ダイバーシティ時代のハラスメント防止研修(半日間)	
⑦	//	カスタマーハラスメント防止研修～正しい知識を味方につける	
⑧	コミュニケーション	コミュニケーション研修～相手目線で考え、良好な人間関係を築く	
⑨	メンタルヘルス	メンタルヘルス研修～セルフケア	
⑩	モラル	【人格の陶冶】社会人としてのモラル・倫理観を高める(半日間)	*
⑪	改正個人情報保護法	改正個人情報保護法への対応研修～民間企業編(半日間) ※講師派遣型のみ	

全従業員向け研修プログラム

コンプライアンス研修

～個人情報保護、情報セキュリティ、SNSのリスクを知る編(半日間)

■ねらい

本研修では、コンプライアンスについての基礎知識とコンプライアンス違反の予防策を、事例を通して学びます。さらに、個人情報保護や情報セキュリティ、ソーシャルネットワーク(SNS)の取り扱いについて、ワークを交えて学習することにより、職場での実践的な行動を身につけます。

■カリキュラム

内容
1. コンプライアンスについて (1) 事例から考える 【ワーク】不祥事の事例を読み、感じたことを共有する (2) コンプライアンスの定義の変化 (3) コンプライアンス違反を起こしやすいタイプと組織環境 【ワーク】(3)を踏まえ、自分自身や職場について振り返る
2. 個人情報保護について (1) 最近の個人情報流出事件 (2) 個人情報漏えいの原因 (3) 個人情報漏えい起きたら・・・ (4) 個人情報保護法の背景・目指すもの・保護すべき個人情報 【ワーク】個人情報〇×テスト (5) 保護すべき個人情報とは (6) 個人情報のライフサイクルと、個人情報取扱事業者の主な業務 【参考】近年の法改正状況～令和4年・5年施行
3. 情報セキュリティについて (1) 情報セキュリティとは (2) 情報資産とは (3) 情報セキュリティ対策の日常化 (4) 情報セキュリティ対策の留意点 【参考】マルウェア
4. ソーシャルメディアの取り扱い (1) ソーシャルメディアとは (2) 事例 【ワーク】SNSを使用するうえで炎上してしまいそうな行動を考えてみる (3) ソーシャルメディアの危険性
5. まとめ

アンコンシャス・バイアス研修

～無意識の決めつけ・思いこみを打破し、改めて職場風土を考える(半日間)

■ねらい

本研修ではケーススタディやワークを通じて、固定観念ゆえに自分には見えていない現実・事実があることに気づき、より多様な視点をもつことの重要性やメリットについて学んでいただきます。

■カリキュラム

内容
1. はじめに 自己紹介 2. アンコンシャス・バイアスとは (1) アンコンシャス・バイアスとは (2) アンコンシャス・バイアスを持つことは悪いことではない (3) アンコンシャス・バイアスが問題になる場合 (4) "常識"の中に潜むアンコンシャス・バイアスの種 (5) アンコンシャス・バイアスの種、"常識"はどこから？ 【ワーク】プライベートや日常生活の中で、アンコンシャス・バイアスはあるか考える (6) 組織・職場における「決めつけ」「思い込み」のリスク (7) 組織・職場におけるアンコンシャス・バイアス 【ワーク】自身の職場(組織)にはどんなアンコンシャス・バイアスがあるかを話し合う (8) クリティカルシンキングという考え方 (9) 組織・職場にクリティカルシンキングを持ち込めるのは誰？ 【ワーク】職場には新人が自由に気兼ねなく突っ込める風土があるかどうか考える
3. アンコンシャス・バイアスを越えていくために (1) アンコンシャス・バイアスを越えていくために① (2) アンコンシャス・バイアスを越えていくために② (3) アンコンシャス・バイアスを越えていくために③ (4) アンコンシャス・バイアスを指摘されたら
4. 職場風土を変えていく (1) 何故、今、アンコンシャス・バイアスが注目されるのか (2) 「そういうものだ」という決めつけ・思い込みからの打破 (3) 職場風土について話し合う際の4つのポイント 【ワーク】職場風土について思うこと、変えた方がいいと思うことを共有する
5. 改めてアンコンシャス・バイアスをきっかけに考える (1) 誰かへのしかかる無言のプレッシャーを外す (2) 改めて多様な意見に耳を傾けることで見えてくるものがある (3) 「これについて、どう思う？」を聞き合える職場は強い
6. まとめ

社会人に求められる「モラルのある行動」について、ケーススタディを通して考える

【人格の陶冶】社会人としてのモラル・倫理観を高める



仕事において求められる「モラル」のある行動とは、決められた「ルール」に従うことや、行儀作法としての「マナー」を守ることとは少し意味合いが異なります。ルールのように明文化されておらず、マナーのように決まった振る舞いがあるわけでもない中で、自分の中に「あるべき姿」を持ち、確固とした判断軸に従って行動することが、「モラル」のある社会人としての行動につながります。本プログラムは、社会人としてのモラルに従った行動とはどのようなものかを、討議を通して理解していただくことを目的とした、ワークショップ主体の研修です。

時間	内容	手法
3時間	<p>1. 「モラル」とは何か 【ワーク】モラルのある行動と聞いてどのようなことを思い浮かべますか？ また、モラルの欠如した行動と聞いて、どのようなことを思い浮かべますか？ (1)モラルとは～「ルール」「マナー」との違い (2)賢人たちはなぜ「モラル」を重視するのか ①世界一の投資家ウォーレン・バフェットが重視した「高潔さ」 ②マネジメントの父ピーター・ドラッカーがこだわった「真摯さ」</p> <p>2. ケーススタディ1～「分からなければ大丈夫っすよね？」 【ワーク】事例を読み自分だったらどうするかを考える 事例：お得意さまには定価で販売してきた自社の新商品について、新規のお客さまから商談の席で、「定価の10%引きで入れてくれるなら今ここで即決するよ」と言われた (1)「情報の非対称性」をどう捉えるか (2)「短期的な損得」か「長期的な信頼関係」か</p> <p>3. ケーススタディ2～「誰にも迷惑はかけてませんか？」 【ワーク】事例を読みあなたははどう思うか考える 事例：先輩が出張の際、正規運賃でのチケットを払い戻した上で、格安チケットを買い直し、差額を自分のものになっているようだ (1)不正のトライアングル～「動機」「機会」「正当化」 (2)「みっともない」という意識を持つために</p> <p>4. 職場でのモラル欠如を助長しないために (1)利益拡大は「ルール」や「モラル」をクリアすることが大前提 (2)新鮮な目で「慣例」を疑う (3)迷った時に立ち返るのは「企業理念」「パーパス」 【ワーク】あらためて自社の「企業理念」「パーパス」を自分の言葉で表現する</p> <p>5. まとめ 【ワーク】今後会社で働くうえで、意識していくことを具体的に考える</p>	講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施

<ご紹介> **【人格の陶冶シリーズ】**
 ルールではなく正しいモラルや倫理とは何かについてワークショップスタイルで考えます。

(2) 管理職、役員を対象とした研修

管理職向け

	テーマ	研修タイトル	紹介
①	コンプライアンス	(管理職向け)コンプライアンス研修～組織における不祥事防止(半日間)	
②	〃	【確認テスト付き】管理職向けコンプライアンス研修～組織における不祥事防止(半日間) ※講師派遣型のみ	*
③	〃	新任管理職向けコンプライアンス研修～管理職としての意識醸成と部下への指導法(半日間) ※講師派遣型のみ	
④	リスクマネジメント	リスクマネジメント研修～未然に防ぐ方法を学ぶ	
⑤	〃	リスクマネジメント研修～人権デューデリジェンス導入に向けた基本知識を学ぶ(半日間) ※講師派遣型のみ	
⑥	リスクマネジメント・内部統制	リスク管理・内部統制研修～基本と現場での効果的な展開(半日間)	
⑦	ESG (「環境」「社会」「企業統治」)	管理職のためのESG研修～自部署で取り組む「環境」「社会」「企業統治」の課題 ※講師派遣型のみ	
⑧	ハラスメント防止	ハラスメント防止研修～セクハラ・パワハラを生まない職場づくり(半日間)	
⑨	〃	パワーハラスメント防止研修～正当な指導と受け止め方編(半日間) ※講師派遣型のみ	

	テーマ	研修タイトル	紹介
⑩	ハラスメント	事例で学ぶハラスメント防止研修 ～管理職としてパワハラのもたらす損害について考える	
⑪	//	管理職向けハラスメント防止研修 ～上司力を発揮して、ハラスメントが起きない組織を作る	
⑫	//	【全力解説】現代管理職のモノの言い方研修～ハラスメントリスクを低減する(半日間)	
⑬	職場づくり	管理職研修～「風通しのよい職場づくり」で職場環境を整える編	
⑭	職場づくり	部下とのコミュニケーション実践研修～心理的安全性の高い職場を作る	
⑮	部下指導	怒りのマネジメント研修～怒りの感情をコントロールし、部下指導を行う	*
⑯	メンタルヘルス	メンタルヘルス～ラインケア	
⑰	//	リーダーのためのストレスマネジメント研修 ～ストレスをうまく活用して自分も職場も元気にする	
⑱	労務管理	労務管理研修	

管理職向け研修プログラム

【確認テスト付き】管理職向けコンプライアンス研修 ～組織における不祥事防止(半日間)

■ねらい

本研修では、日々の意識・行動をコンプライアンスの視点で振り返ったり、体制づくりに向けた自身の意識改革を考えるなど、職場にすぐに持ち帰ることのできる内容となっています。研修の最後には学んだことを確認するための簡単なテストを設けており、知識の定着につながります。

■カリキュラム

内容
1. コンプライアンスを考える (1)事例から考える 【ワーク】ある不祥事の例につき、その問題点を考える (2)コンプライアンスとは (3)最も身近で重大な課題は「不祥事」 【参考】公務員の不祥事の現状 (4)コンプライアンス違反により受ける影響 (5)コンプライアンス違反(=不祥事)が起きる原因
2. コンプライアンス体制をつくる (1)コンプライアンス違反を防止する体制づくり (2)日常的な意識・行動・しくみをチェック 【ワーク】日々の意識や行動をコンプライアンスの視点で振り返る (3)不祥事を起こさないための行動指針 【ワーク】一社員として、5つの行動指針の有無をチェックし、改善点を考える 【ワーク】管理する立場として、自分のすべき意識変革の行動を考える (4)意識改革の実現のために 【参考】改正個人情報保護法のポイント
3. ソーシャルメディア(SNS)の取り扱い (1)ソーシャルメディアとは (2)事例 【ワーク】SNSにおいて、炎上してしまいそうな行動を考える (3)ソーシャルメディアの負の特徴 (4)ソーシャルメディアポリシーを考える
4. まとめ 【ワーク】本日からやるべきこと、気をつけるべきことを考えましょう
5. 確認テスト ■研修で学んだことを10問程度の簡単なテストで復習します

怒りのマネジメント研修

～怒りの感情をコントロールし、部下指導を行う

■ねらい

本研修では、自身の怒りの感情をコントロールするスキル(怒りのマネジメント)を身につけます。自分がどんな時に怒りの感情を抱きやすいのか、普段の自分の行動を振り返って考えます。また、つい上司として怒りたくなるような場面を想定したケーススタディを通じて、具体的な指導方法を考えていただきます。

■カリキュラム

内容
1. 「怒り」についての考え方 【ワーク】怒りについて、どのような認識を持っているのかチェックする (1)怒りに対しての基礎認識 ～怒りに対して正しい認識をもつ (2)「怒り」のリスク ～身体・精神・周囲の関係へのダメージ (3)怒りの感情をコントロールすることのメリット (4)怒りと上手につき合い、部下指導を行うためのステップ
2. 自分の怒りのサインに気づき、傾向を知る 【ワーク】最近「ついカッとなった」「イライラした」「ムッとした」エピソードを共有する (1)原因 ～「怒り」の原因は様々な感情にある (2)兆候 ～自分の「怒り」のサインに気づく 【ワーク】怒りやイライラを感じたとき、どのような怒りのサインが出ていたか振り返る (3)傾向 ～自分の考え方や行動のパターンを知る 【ワーク】怒りの感情を抱いた場面を洗い出し、分析する
3. 怒りのセルフコントロール (1)怒りのセルフコントロールとは (2)自分の思考の傾向を理解する (3)ABC理論で怒りの感情をコントロールする 【ワーク】自分がどのような思考の傾向を持っているのか振り返る (4)瞬間的に怒りを鎮める方法
4. 部下指導における怒りのコントロール ～適切な叱り方 (1)適切な叱り方とは (2)アサーティブに部下を注意する 【ワーク】YOUメッセージをIメッセージに言い換えて、アサーティブに伝える (3)部下が萎縮する言動をしない ～暴言・非難・威圧的な行為 (4)多様化する部下のタイプに合わせて対応する 【ワーク】部下のタイプに合わせて、どのように対応するか考える
5. 部下指導における怒りのコントロール ～対話の習慣化 (1)「期待の適正化」で怒りをコントロールする (2)部下の現状を正確に把握する (3)QCDRSを意識した業務指示をする (4)部下に期待を伝える 【ワーク】自分の部下に対して期待が適正であるか、確認する
6. まとめ

(3) 動画教材・eラーニング



■動画販売まとめサイト「動画百貨店」(<https://www.insource.co.jp/dougaHYAKUTEN/lineup.html>)では、講師登壇型、スライド型、ケース映像、アニメーションなど**675**タイトル(2023年5月時点)のコンテンツをご用意しております。サイトでは、各種商品の詳細な情報をご確認いただけるほか、サンプル動画を視聴していただけます。「レンタル」「買い切り」「定額制」といった、価格や提供方法など様々なラインナップを、豊富に取り揃えております。

■「コンプライアンス」に関連したおすすめ動画教材

以下は一例です。他にもハラスメント防止やメンタルヘルスをテーマにしたものなど多数をご用意しております。
※定着、浸透まで繰り返し教育するには動画研修がおすすめです。

	テーマ	おすすめ動画タイトル
①	コンプライアンス(基礎)	コンプライアンス研修～個人情報保護、情報セキュリティ、SNSのリスクを知る(冊子教材・テスト付き)
②	新人向けコンプライアンス	コンプライアンス講座～社会人としての基本的な知識と対処法を身につける
③	不祥事防止	コンプライアンス講座～組織における不祥事防止
④	不祥事対応、マスコミ対応	不祥事対応講座～万が一に備えたコンプライアンス違反時の初動と広報対応
⑤	ルール遵守の徹底	行動経済学から考えるコンプライアンス講座～ルールを守る職場をみんなで作る
⑥	モラル・倫理	[NEW] 社会人としてのモラル・倫理を考える講座

□定額制eラーニング視聴サービス「STUDIO Powered by Leaf」

LMS「Leaf」に、あらかじめeラーニング教材を格納した状態でご提供するサービスです。「新人・内定者教育セット」や「管理職・リーダー向け基本教育セット」など、パッケージ型になっており、コストを抑え、スピーディーに教育が行えます。

「コンプライアンス教育セット」は2種類ご用意があります。
※セット内の教材の入れ替えリクエストには対応していません。

コンプライアンス教育1

- ・コンプライアンス
- ・個人情報保護
- ・情報セキュリティ
- ・メンタルヘルス(セルフケア)
- ・メンタルヘルス(ラインケア)
- ・ハラスメント防止
- ・リスク意識向上
- ・インサイダー取引
- ・障害者差別解消法
- ・下請法

コンプライアンス教育2

- ・パワーハラスメント防止
- ・ハラスレイヤーと学ぶ
- ・パワーハラスメント防止
- ・ソーシャルメディアの使い方
- ・内部統制
- ・著作権法
- ・景品表示法と商標法
- ・その怒りのおさえ方
- ・SDGs時代のコンプライアンス講座
- ・ダイバーシティ
- ・LGBT

(3) 動画教材・eラーニング

■「法律・制度シリーズ」

最新の法改正や事例を織り込んだ法律系コンテンツを随時追加しております。

	おすすめ動画タイトル		おすすめ動画タイトル
①	・公益通報者保護法 ・公益通報対応業務従事者研修～基礎編	⑥	・会社法～改正会社法及び社会人にとっての重要ポイント ・仕事の基礎知識講座～会社法の基本を押さえる
②	不正競争防止法	⑦	・インサイダー侍と学ぶインサイダー取引規制 ・インサイダー取引
③	・個人情報保護法～事業者編 ・個人情報保護法～行政機関等編	⑧	下請法
④	・仕事の基礎知識講座～企業間取引で発生する契約書の基本 ・英文契約書の読み方講座～海外の商習慣を知り、契約書の頻出事項を読み解く	⑨	インボイス制度～消費税の適格請求書等保存方式
⑤	・障害者差別解消法 ・10分で学ぶ障害者差別解消法講座	⑩	著作権法

・「弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ」もございます。※弁護士ドットコム株式会社が制作
情報セキュリティや管理職と不正会計、役員・経営幹部候補のコンプライアンス(テスト付き)等
・「不正競争防止法」や「公益通報者保護法」は、【リーガルセミナー】として研修でも実施することも可能です。

公益通報者保護法

■ (3) 公益通報者保護法の概要

【通報者】
事業者の不祥事等の発見
↓
通報
↓
【事業者】
受付、調査
↓
是正等

通報者の保護
不利益な取扱い

公益通報者保護法とは
公益通報
公益通報
事業者が対応すべきこと

障害者差別解消法

● 不当な差別的取扱い

書面の交付、資料やパンフレットの送付などを拒む

説明会、行事などへの参加を拒んだり、施設の利用を制限する

下請法

■ (3) 下請法の対象となる取引

① 製造委託
◆ 物品の加工・製造を行う事業者が、その規格・品質・形状・デザインなどを指定して、他の事業者に物品の製造や加工などを委託すること
※ 「物品」とは、部品や原材料等の生産品を指し、家屋などの不動産は対象外

② 修理委託
◆ 物品の修理を請け負う事業者が、その修理を他の事業者に委託したり、自社で使用する部品を修理する場合、その修理の一部を他の事業者に委託すること

下請法とは
事業者間の
取引と禁止事項
事務センター

3. コンプライアンス教育プラン例

【プラン1】不祥事を起こさない、内部統制が働く組織づくりプラン

適切な経営を支える内部統制の実現に欠かせない基本マインドの醸成・事業活動におけるそれぞれの階層に求められる実践のポイント習得を、研修受講と動画視聴で実現する

■対象 : 全従業員 3階層に分けて実施(経営層、管理職、一般職)

■背景

- ・自組織の内部統制が適切か不安。報道等を見るたびに自社は大丈夫かと不安になる
- ・管理職に昇格したが、コーポレートガバナンスや財務リスクコントロールなどの知識や考え方を習得できていない
- ・業務進捗に影響が出るため、全員を一度に研修に参加させられない

■ご提案プラン例

従業員全員がコンプライアンス遵守への意識を高くもち適切に業務に取り組めるようになることをゴールとし、求められる役割に応じて対象別に研修と動画をご提案。

階層	求められる役割	教育サービス
経営層	ステークホルダーに向け、経営の透明性を担保できる事業活動・資産の保全活動のための体制をつくる	【研修受講】 1回目: 役員・部長向け内部統制研修(1日間) 2回目: コーポレートガバナンス(企業統治)研修(1日間)
管理職	経営層が構築する統制体制を運用し、現場で起こる様々なリスクの芽を早期に摘む	【研修受講】 1回目: 管理職研修～役員が管理職に求める視座とは(半日間) 2回目: リスクマネジメント研修～基本編(1日間)
一般職	定められたルールに基づいて、業務をすすめ、ミスやトラブルを起こさないように注意する	【動画教育】 1回目: コンプライアンス講座 2回目: インサイダー取引 3回目: オペレーションミス防止研修(冊子教材付き)

3. コンプライアンス教育プラン例

【プラン2】不祥事(パワハラ)を再発防止するプラン

「部下へ寄り添い本音が引き出せ、指導すべき点はしっかり指導できる」職場づくりを、役職者が率先垂範し自走できる状態へと導くために、動画等を取り入れた研修を実施する

■対象 : 全階層向け(管理職は研修、一般職は動画)

■背景

- ・不祥事が起き、その要因分析の結果、組織風土としてパワハラが横行している事実が明らかとなり、パワハラ撲滅のための活動を全社で取り組むこととなった
- ・怒鳴られて育った40代～50代の管理者が「一方的に権利を主張する/反応が薄い」ような若手社員への指導に苦慮している

■ご提案プラン例

まずは管理職向けに何がパワハラかを実感してもらうための研修を実施。一般職向けはハラスメント理解浸透を動画で学習を実施。

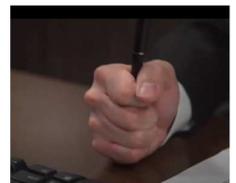
対象	ねらい	教育サービス
管理職	パワハラと指導の違いを理解し、適切に指導できるようになる	【研修】パワハラ防止研修
一般職	ハラスメントについて動画教材を用いて理解を深める	【動画教育】システム思考とメンタルモデルから考えるハラスメント防止講座 【動画教育】ハラスメント防止講座
全社員	アセスメント結果をもとに、各部に指導・フォローを実施する	ハラスメントリスクアセスメント

パワハラ防止研修の内容(4時間)※ワークは2～2.5時間を想定

1. 職場の風通し度チェック ～一緒に働く仲間を尊重し、思いやるコミュニケーションのために
(1)風通しのよい職場は会社を持続・拡大させる
(2)風通しのよい職場づくりは、管理職の責務 【ワーク】チェックの実施
2. ハラスメントの基礎知識
【ワーク】セルフチェック
(1)無知・無自覚がハラスメントを招く (2)ハラスメントとは (3)ハラスメントの判断基準
3. コミュニケーションのあり方～部下の話を聞き切り、理解する
(1)コミュニケーション活性化のカギは関心を「示す」こと (2)大切なことは傾聴 など
【ハラスメント体験】演技者もしくは、動画視聴によりハラスメントを受けた場合をイメージする
【ケーススタディ・ロールプレイング】部下の提案を聴く
4. まとめ～行動宣言

《工夫点》

役者が上司役を演じる、または動画を視聴し、ハラスメントを追体験
視覚に訴えることで、パワハラをよりリアルに感じてもらい、「自分だったら」という感想をそのあと言い合い、本音で議論ができることがポイントです。



※拳で机をたたくシーンイメージ