



でまるごと理解 

コンプライアンス 教育



はじめに

世の中では企業不祥事が起こっており、コンプライアンス教育の実施は企業にとって欠かせないものになっています。

本書では、コンプライアンス教育を効果的に行うためのポイントを案内します。また、「ネタ切れ」せずに研修を行う工夫として、事例活用や社会的情勢を踏まえた内容の取り入れ、実践的なシナリオ提供など、リアルな学びを生み出すためのアイデアを紹介します。

さらに、新たな学習形態であるコホート型学習や、不祥事を未然に防ぐための心理的安全性を高める学習アプローチなど、一歩進んだコンプライアンス教育の方法についても紹介します。



目次

1. コンプライアンス研修とは
 2. 研修をしても不祥事が起きてしまう原因と対策
 3. コンプライアンス教育 設計のポイント
 4. コンプライアンス研修のネタのアイデア5選
 5. eラーニングを使った コンプライアンス研修のメリット
 6. eラーニングを使った コンプライアンス研修のデメリット
 7. デメリットを克服する新たな学習スタイル「コホート型学習」
 8. 文化醸成に向けた職場ミーティングの実施
- おわりに
- コンプライアンス教育に活用できる eラーニングコンテンツ
- LMSのご紹介

01

コンプライアンス研修とは

1. コンプライアンス研修とは



コンプライアンス研修とは、企業の従業員に対して実施される教育・研修の一つで、法令遵守や倫理規範の理解を深め、不適切な行動を取らないよう指導するものです。

具体的には、労働法規、業界固有の法規などの法律、企業倫理、セクハラやパワハラなどの防止、情報管理などについて学びます。

研修の目的は従業員一人一人が正しい判断と行動をすることであり、それによって企業が法令違反から自身を守ると同時に、信用と評価を維持・向上させることです。新入社員から管理職、経営者まで全員が正しい認識をもっておくことが重要です。

会社の規模や取り組むべき課題に応じて、研修の内容や方法はさまざまあります。

02

研修をしても 不祥事が起きてしまう 原因と対策

2. 研修をしても不祥事が起きてしまう原因と対策

コンプライアンス研修は、従業員が法律や企業倫理を理解し、それに従った行動をするための学習の場です。しかし、研修を受けたにも関わらず不祥事が起こることもあり得ます。

次のページから、その事態に陥る主な原因と対策を紹介します。

① 研修で知識を習得するだけで実践が伴っていない

② 研修内容が抽象的で理解しづらい

③ 企業文化や風土がコンプライアンス違反を許容している

2. 研修をしても不祥事が起きてしまう原因と対策

① 研修で知識を習得するだけで実践が伴っていない



コンプライアンス研修で学んだことを実際の業務に適用しなければ意味がありません。

研修内容が難解だったり、社員が単に受け身で参加していたりすると、学んだことを自分の行動に生かせていない可能性があります。

つまり、研修の内容ややり方のミスマッチが起きないようにする必要があります。研修を行うだけではなく、定期的なフォローアップや振り返りミーティング、模擬ケースでの演習なども行い、実際の業務の中で判断をしたり、行動に移したりできるよう指導することも大切です。

2. 研修をしても不祥事が起きてしまう原因と対策

② 研修内容が抽象的で理解しづらい



法律や規則は専門的な言葉で書かれているため、一般の社員が理解するのは難しい場合があります。

具体的な事例を用いて説明する、わかりやすい言葉で表現するなどして、全員が理解できるような内容にすることが求められます。

また、自社での事例などを取り上げて関連して理解できるようにするなど、自社では具体的にどのように考え、どのような行動を取ることが求められているのかを腹落ちさせる必要があります。

2. 研修をしても不祥事が起きてしまう原因と対策

③ 企業文化や風土がコンプライアンス違反を許容している



上層部や部署内の風土がコンプライアンスを軽視するものであれば、研修だけでは不祥事の防止は難しいでしょう。

経営陣から一貫したトップメッセージを発信し、コンプライアンス遵守の重要性を全社員に認識させることが大切です。

研修の効果よりも管理職や上司の言動の方が個人に与える影響力が大きいいため、幹部クラスがコンプライアンスを徹底するという意識醸成と文化づくりが重要です。

2. 研修をしても不祥事が起きてしまう原因と対策



豆知識

心理的安全性とコンプライアンス

昨今の不祥事は、組織文化が不祥事を生んでいるケースが多いといわれています。心理的安全性を提唱したエイミー・C・エドモンドソン博士は次のような警鐘を鳴らしています。

- 失敗は自分で作りだしている
- 心理的安全がなければほぼ必然的に間違いが発生する
- 間違いが発生する要因は一つではなく、高い成果基準と低い心理的安全性の組み合わせが必然的に間違いを生む

つまり、「高い成果基準を求めながら、心理的安全性が低い組織では不祥事の高リスクが高い」と言えます。

心理的安全性を高め、何かあった際には気軽に上司や同僚や専門窓口相談できる文化を醸成していくことが求められています。



03

コンプライアンス教育 設計のポイント

3. コンプライアンス教育 設計のポイント

それでは、効果的なコンプライアンス教育を行うためにはどのように設計すればいいのでしょうか。

次のページから詳しく解説します。

① 企業文化の醸成を目指す

② 実践的な内容にする

③ フォローアップと評価を行う

④ 2つの学習アプローチを活用する

3. コンプライアンス教育 設計のポイント

POINT 1

企業文化の醸成を目指す



経営層がコンプライアンスを重視する姿勢を社員に示すことで、コンプライアンス意識が企業全体に浸透します。

また、社員同士で意見を交換する機会を設けることで、切磋琢磨、成長につなげることが期待できます。

社長や幹部社員からの動画メッセージなども活用して社員に伝え続けることが重要です。

3. コンプライアンス教育 設計のポイント

POINT 2

実践的な内容にする



法規制や社内規則だけを説明するだけではなく、受講者が実際に遭遇する状況や手続き、シチュエーションを取り入れたショートケーススタディーを用いると実効性が高まります。

実社会での具体的な問題への対処方法を学ぶことで、単なる抽象的な知識ではなく、具体的な行動指針を学ぶことができます。

自社以外のコンプライアンス事案を基にショートケースを作成し、自社ではどのような考え方と行動を社員に期待するかを設定することで、メッセージを具体的に伝えやすくなります。それにより、実務シーンでの取るべき行動についてのイメージがわきやすくなります。

3. コンプライアンス教育 設計のポイント

POINT 3

フォローアップと評価を行う



研修で学ぶ内容は、一度教わっただけで身に付くものではありません。

重要なことは何度でも繰り返し行うことで、脳も重要なことだと認識できるようになります。

研修後に受講者の理解度を確認し、必要に応じて追加の指導や研修を提供することが重要です。また、定期的な再教育や理解度テストを通じて、社員の意識を啓発し、維持することも有効です。

3. コンプライアンス教育 設計のポイント

POINT 4

2つの学習アプローチを活用する



コンプライアンス教育の設計を考えるにあたっては、“**How to do**”と“**How to be**”という、非常に重要な学習のアプローチがあります。

これらはそれぞれ、**具体的なスキルや手続きを学ぶ方法 (“How to do”)**と、**自己の在り方や思考形成を学ぶ方法 (“How to be”)**を指します。

次のページから、コンプライアンス研修における具体例を踏まえながら、それぞれのアプローチの実践について説明します。

3. コンプライアンス教育 設計のポイント

POINT 4

2つの学習アプローチを活用する

学習アプローチ | “How to do”

“How to do”は、具体的な行動指針や操作手順、ルール等を学びその実践方法を身に付けることを指します。

コンプライアンス研修においては、企業の規範や法律の遵守、報告の手続き、社内システムの使い方、ある事例における適切な対応方法など、具体的な行動の指導が行われます。

例えば、情報管理に関するルールを学ぶ際、どのように情報を保存し、どのように共有すべきかという具体的な操作や手順を学びます。

同様に、法規制違反の疑いがある事例が発生した際の対応フローや報告手続きなどを明示し、それらを正しく行う方法を学んでいきます。



3. コンプライアンス教育 設計のポイント

POINT 4

2つの学習アプローチを活用する

学習アプローチ | “How to be”

“How to be”は、自己の思考形成や価値観、意識や行動の在り方を学び、自己成長や意識改革を促すことを指します。コンプライアンス研修においては、個々の社員が「なぜコンプライアンスを守るべきなのか」を理解し、それを自身の行動や意識に反映させることが求められます。

例えば、社会的責任や企業倫理についての議論を通じて、法律を遵守することの重要性や、コンプライアンス違反が個人や企業にもたらす悪影響を理解します。これにより、社員一人一人が自分の行動が企業全体に影響を与えるという認識を持ち、自らが法令遵守の先導者となるべきであるという意識を醸成します。

また、ダイバーシティやハラスメント問題について学ぶことで、自己の世界観や価値観について振り返り、他者を尊重する姿勢を身に付けることも大切です。

「How to be」のアプローチは、「何をすべきか」ではなく、「どのような人間であるべきか」を問うものであり、真に信頼される組織をつくるために欠かせない学習アプローチです。“How to do”と“How to be”の研修は、それぞれが補完し合いつつ、社員一人一人が自己の行動を向上させるために重要です。

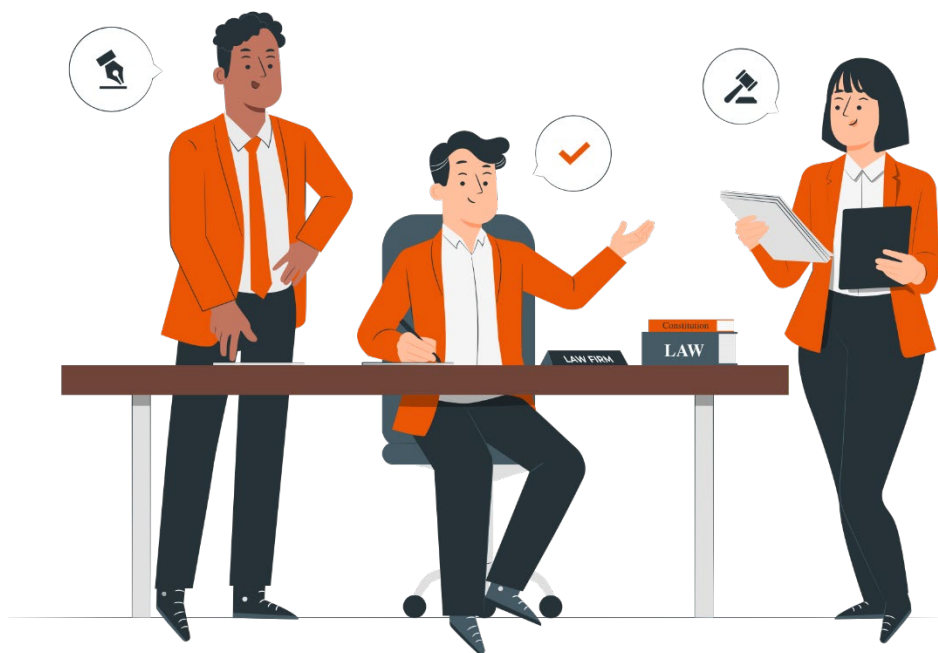


04

コンプライアンス研修の ネタのアイデア5選

4. コンプライアンス研修のネタのアイデア5選

コンプライアンス研修は毎年実施している組織も多く、「ネタ切れ」になってきている組織もあります。ここからは、社内外の事例活用や社会的情勢の取り入れ、実践的なシナリオ提供など、リアルな学びを生み出すためのアイデアを5つ紹介します。



5つのアイデア

- 社内事例を活用する
- 外部の事例を活用する
- 社会的な情勢を取り入れる
- 実践的なネタを考える
- 受講者の関心のある事件や事例を取り入れる

アイデア① | 社内事例を活用する



コンプライアンス研修の内容は、一般的なルールや法令だけではなく、社内の具体的な事例を取り入れることでリアリティを増やすことが可能です。過去の失敗例や成功例、そしてその原因や結果を共有することで、参加者は抽象的なルールだけではなく、その具体的な適用を理解することができます。

社内で実際に発生したコンプライアンス違反があれば、それをどのように解決したのか、どのような教訓を得たのか、どのような対策を講じているのかなど、具体的なエピソードとともに共有します。身近な事例であるとともに、不正に対し適切に対応した事例は、今後の対処法を学ぶ良い機会となります。

また、クリーンな業績を上げた部署の事例を用いて、コンプライアンスを徹底する事の重要性を伝えることも有効です。

アイデア② | 外部の事例を活用する



社内事例だけでなく、外部の事例も研修のネタとして効果的です。

特に他社の事件事例などは、参加者の関心を引きつけるとともに、自社が同じような状況に直面したときの対応を考える好機となります。事例をまとめてケースを作成し教材とすると良いでしょう。

他社の失敗例について深掘りし、それがなぜ起こったのか、どのような結果につながったのか、自社が同じ問題に直面した場合どう対応すべきかなどの討論することで、さらなる理解を促進できます。

また、良いコンプライアンスを実現している企業の事例を紹介することで、成功の道筋を示し、参加者のモチベーションを高めることもできます。

アイデア③ | 社会的な情勢を取り入れる



社会的な情勢やトレンドを研修に取り入れることで、新鮮なネタを提供することができます。

最近では行き過ぎた成果志向やパワハラ環境によるコンプライアンス問題が浮上しています。このような社会的なトレンドを取り入れることで、現実感を持ってコンプライアンスを学ぶことができます。

新聞やニュースで報道される最新の情報を時事ネタとして研修テーマにすることでリアリティを出すことができます。

また、それらのニュースがもたらす新しい社会状況やビジネス環境を前提としたディスカッションを行うことで、現実 に即したコンプライアンスへの理解を深めることができます。

アイデア④ | 実践的なネタを考える



コンプライアンス教育 設計のポイント「実践的な内容にするで」で紹介したように、コンプライアンスについては理論だけではなく、実践に基づいた学びが重要です。

具体的な実践的なシナリオを提供し、どのように行動すべきかディスカッションを行うことで、含蓄のある研修になります。リアルな問題解決の場として、研修を位置づけることが可能です。

シミュレーションやショートケース実習を加えることで、スキルと理論のバランスを取ることができます。参加者が実際の問題に直面したときに、どのように対応すべきかなどを想像しながら学ぶことで、具象的な理解を深めることができます。

4. コンプライアンス研修のネタのアイデア5選

アイデア⑤ | 受講者の関心のある事件や事例を取り入れる

研修は常に進化し続けるべきものです。参加者からのフィードバックを収集し、それを次回のネタづくりに反映させることで、研修の質を高めつつ、ネタ切れ感を解消することができます。

具体的には、研修の終了時にアンケートを収集したり、定期的に意見を募ったりするなどして、参加者の声を直接拾うことが重要です。参加者が興味のある事例や世の中で起きている事件などを題材として取り上げることで、興味関心を持ってもらえることもあります。

コンプライアンス研修のネタ切れ感に悩む方は、社内外の事例活用、社会的情勢に目を配る、実践的なシナリオ提供、そして積極的なフィードバック収集を試すと良いでしょう。また、インプットだけでなく、ショートケースやクイズなどを活用し、具体的に取るべき行動がイメージできるようにしておくことも重要です。

新鮮なネタでコンプライアンス研修を充実させ、社員一人一人が日々の業務でコンプライアンスを意識できる環境をつくっていきましょう。



05

eラーニングを使った コンプライアンス研修の メリット

5. eラーニングを使った コンプライアンス研修のメリット

コンプライアンス教育は、研修会だけではなく、eラーニングによっても効果的に実施できます。eラーニングで実施する際のメリットは大きく分けて3つあります。

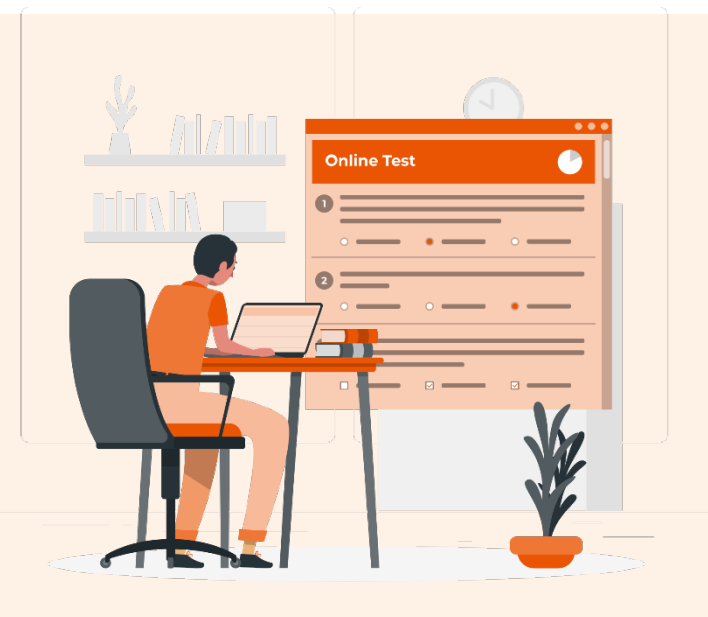
メリット①

受講時間と場所が自由なためコストが抑えられる

eラーニングを導入することで、受講者が自分の都合に合わせて自由に学習時間を決めることが可能です。

また、場所に縛られず、自宅やオフィス、出張先など、インターネット環境があり、ログインさえできればどこでも学習できます。

それにより、実際の教室を借りる必要がなく、また講師を呼んでの講義が不要になるため、研修の日程調整などの運用にかかる負担を減らすことや大幅なコスト削減が可能です。



5. eラーニングを使った コンプライアンス研修のメリット

メリット②

充実した学習内容かつ教材の更新が容易

eラーニングでは、多様なメディアを使用して視覚的・聴覚的に情報を伝えるため、理解度が向上することを期待できます。また、一度学んだ内容を何度でも復習することができます。

さらに、一般的な研修での教材は印刷や配布が必要ですが、eラーニング教材はオンライン上で瞬時に更新することが可能です。法律改訂などで情報が変わった場合でも、速やかに内容を更新し配布することができます。

また、汎用的なコンテンツについてはeラーニングベンダーが提供している多くのコンテンツの中から選択して採用することができます。自社の各規定や正しい仕事の進め方などについては自社独自にコンテンツを用意する必要があります。

全てを作成するのではなく、汎用的なコンテンツと自社独自のコンテンツを組み合わせることで、効率的に運営することができます。



5. eラーニングを使った コンプライアンス研修のメリット

メリット③

個々のレベルに応じた学習で進捗を追える

eラーニングでは、個々の理解度や学習速度に応じて学習を進めることができます。これにより、一人一人が必要な知識やスキルを確実に習得できます。

また、eラーニングシステムは、受講者の進捗状況や理解度を瞬時に把握することができます。これにより、早急に必要なフォローや強化学習を提供することが可能になります。

そして、eラーニングのシステムには通常テスト機能が含まれており、瞬時に結果を集計し、フィードバックすることができます。これにより、受講者本人はもちろん、組織全体としても学習の効果を確認することが容易になります。

さらに、組織としてもコンプライアンス研修を実施し、社員の学習状況や理解度について履歴を残しておくことは、企業として対策を講じているということを証明できるため、企業防衛上も大切なことです。



06

eラーニングを使った コンプライアンス研修の デメリット

6. eラーニングを使った コンプライアンス研修のデメリット

一方で、eラーニングで実施することによるデメリットも存在します。主なデメリットは3つです。

デメリット①

対面での質疑応答が難しい

eラーニングの形式上集合研修とは異なり、受講者が講師に直接質問する機会が少ないため、疑問点や理解できない部分について深く議論することが難しい場合があります。そのため、反復学習やインタラクティブな機能を用いて疑問点を解消する手段に頼らざるを得ない場合があります。

さらに、eラーニングは主に知識を習得するための学習方法であるため、実地訓練やロールプレイのような実技を必要とする場合、その実現が難しいことが課題となります。

デメリット②

自己学習を必要とする

eラーニングは基本的に個別で学習を進めます。受講者自身が積極的に学習を進め、理解度を確認しなければならないため、自己管理能力や自己推進力のない人には学習効果が落ちる可能性があります。

そのため、場合によっては、他の受講者との協力や意見交換を通じて理解を深めるといったグループ学習などで補完する必要があります。



6. eラーニングを使った コンプライアンス研修のデメリット

デメリット③

技術的な障壁とセキュリティリスク



eラーニングを適切に利用して学習を進めるためには、インターネットやPC、スマートフォンの操作に必要な基本的なITスキルが必要です。

特にITリテラシーが低い社員にはとっつきにくいと感じる場合があります。

また、eラーニングではインターネット環境が前提となります。そのため、「自宅にインターネット環境がない」、「通信状況が悪い地域に住んでいる」等の理由で受講に支障をきたす場合もあります。

さらに、オンライン環境においては、セキュリティ対策が不十分な場合、個人情報漏えいや不正アクセスの危険性があります。

eラーニングを提供・利用する上で、適切なセキュリティ対策が必要となります。

07

デメリットを 克服する学習スタイル 「コホート型学習」

7. デメリットを克服する学習スタイル「コホート型学習」

eラーニングを使ったコンプライアンス研修のデメリットのうち、「対面での質疑応答が難しい」「自己学習を必要とする」に対しては、「コホート型学習」を取り入れることによって克服することが可能です。

コホート型学習とは？



一定の期間、同じテーマについて学ぶグループを「コホート（仲間・チームメイトという意味）」と呼び、同じコースを一緒に進めていくスタイルのことをコホート型学習といいます。

Web会議やチャットツールを利用してオンラインで交流しながら、講義を受けたり課題をこなしたりといった具体的な形を取ることが多いです。

それぞれの学習者が同じテーマを学ぶことで、学習内容についての深い理解や新たな視点を得ることが可能となります。

7. デメリットを克服する学習スタイル「コホート型学習」

コホート型学習のポイント



コホート型学習のポイントは、同じコースと一緒に学習することで、自己学習の孤独感やモチベーションの低下を防ぐことが可能となる点です。

一緒に学ぶことで、お互いに切磋琢磨しながら学んでいくことができます。学ぶ仲間がいることで、わからない箇所や疑問点を共有することが可能になります。互いに知識を深めたり、新たな視点を共有したりと、単独の学習では得られない多角的な理解が得られます。

また、講師からもタイムリーにフィードバックをもらうことができます。質問や疑問を直接講師に投げかけてすぐに解決できるため、学習の進捗が滞ることなく、確実にスキルや知識を身につけていくことが可能です。

7. デメリットを克服する学習スタイル「コホート型学習」

コホート型学習の注意点

コホート型学習の注意点は、一定期間のスケジュールに沿って進められるため、自身のペースで自由に学習を進めることが難しいということです。あらかじめ設定されたスケジュールに合わせなければならず、そのペースについていくことが求められます。

参加者間のスキルレベルがバラバラである場合、上級者と初心者が混在していると、初心者がついていけない、あるいは上級者にとってはペースが遅いと感じることがあるでしょう。そのため、この点については事前に参加者のスキルレベルを確認して設定する注意が必要です。また、オンラインでのコミュニケーションに慣れていないと、コミュニケーション自体がストレスに感じることもあります。

コホート型学習は、継続的な学習の支えとなり、学習者同士のネットワーキングの場ともなるため、新たな学習方法として大いに注目されています。

一緒に学習する仲間がいることでモチベーションアップにつながり、深い学びを得ることができます。一定のスケジュールに沿って進めるための自由度は失われるものの、それを補うだけの価値があると言えるでしょう。

自己学習の課題を克服し、学びを深め、新たな視点を得るためには、ぜひ1度試してみてもいいかもしれません。



08

文化醸成に向けた 職場ミーティングの実施

8. 文化醸成に向けた職場ミーティングの実施



コンプライアンス教育の一環として、職場メンバーを対象とした定例会議などにコンプライアンス研修の内容を取り入れることも重要な展開方法です。

日々の業務を通じて適切な行動や倫理観を社員全体で共有し、確認することで、会社としての一貫した行動基準が形成されるためです。

例えば、職場メンバーがeラーニングでコンプライアンスに関するコンテンツを学習した後、会議の中でコンプライアンスに関連するトピックを取り上げるとします。その場でコンプライアンス違反となる事例を共有したり、対応策を考えたりします。

上司と部下が一緒になって取り組むことにより、コンプライアンスへの理解を深めるだけでなく、職場全体で支える文化を醸成することができます。

8. 文化醸成に向けた職場ミーティングの実施

職場ミーティングが文化醸成につながる理由

$$B = f(P, E)$$

クルト・レヴィン

これはクルト・レヴィンという社会心理学者が提唱した行動についてのモデルです。

BというのはBehavior、行動です。fは関数を表し、PはPerson、個人です。EはEnvironments、環境です。つまり行動は個人だけではなく、環境の影響も受けるということを表しています。

企業においてコンプライアンスを守るという行動は、社員と、企業文化からも大きく影響を受けます。職場での定例ミーティングは、この環境（E）を形成する上で重要な要素の1つです。会議では経営方針や部門の目標など、会社として大切にしている価値観が共有され、それが組織全体に浸透します。

コンプライアンスについても、その重要性や具体的な事例、遵守すべき行動指針などを定期的に共有することで、コンプライアンスを守るという行動が組織文化として根付いていきます。上記の行動理論を踏まえると、定期的な会議を通じてコンプライアンスに対する意識を高め、それを組織文化として醸成することで、最終的にはそれが社員個々の行動（B）に影響を及ぼします。

この観点から、職場のミーティングがコンプライアンス研修と連携した形で実施されることは大変重要であり、コンプライアンス遵守に向けた環境づくりにつながると言えます。

おわりに



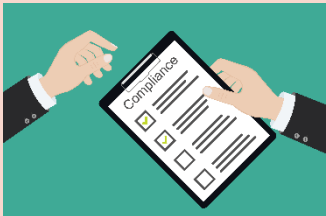
本書では、コンプライアンス教育を効果的に行うためのポイントや実践アイデアについて紹介しました。

コンプライアンス教育は、企業不祥事を未然に防ぐためにとても重要な取り組みです。しかしながら、教育を行っていても不祥事が起きているという現実もあります。それは研修や制度の問題ではなく、企業文化の影響も大きなものです。

不祥事を起こさない企業文化を醸成していくためには、これまでのコンプライアンス研修のみならず、組織内の心理的安全性を高めるアプローチも重要です。

そのようなテーマを題材にしながら、インプット学習のみならず、グループでディスカッションしながら学習を進めるコホート型学習で、文化醸成のきっかけを作っていきましょう。

コンプライアンス教育に活用できる eラーニングコンテンツ

コンプライアンス基礎	パワーハラスメント	SNS（情報セキュリティ）	不正防止
			
コンプライアンスについて理解を深めていただくコース内容です。知識習得だけでなく、確認テスト、コンプライアンス危険度チェックなども受講いただけます。	パワハラについて、どのような言動/行動がパワハラに関連してしまうのかをケース学習を通じて学べるコースです。 パワハラ危険度チェックで自分の危険度も測定できます。	情報管理のあり方について、情報開示に当たり何が良くて何がダメなのかについてケース学習を通じて理解を深めていく学習コースとなります。	不正行為とは何か？不正行為が発生しやすい職場環境とは？不正行為を起こさない健全な職場環境を醸成する職場づくりについて、ケース学習を通じて学習いただけます。
• はじめに • コンプライアンス危険度チェック • コンプライアンスとは？ • 組織に求められるコンプライアンス • 確認テスト • 倫理行動のチェックリスト • 最後に	• はじめに • パワーハラスメント危険度チェック • パワーハラスメント理解のためのケース • パワーハラスメントの定義 • これってパワハラ？ • これってパワハラ？ ケース解説 • 最後に	• はじめに • SNS（情報セキュリティ）危険度チェック • SNS（情報セキュリティ）を理解するためのケース • SNS（情報セキュリティ）とは？ • SNS（情報セキュリティ）確認テスト • 情報管理を適切に行うための対策 • 最後に	• はじめに • コンプライアンス違反を生みやすい職場危険度チェック • 不正防止理解のためのケース • 不正防止の理解 • 不正競争防止法への具体策 • 最後に
約1時間30分	約1時間30分	約1時間30分	約1時間30分

コンプライアンス教育に活用できる eラーニングコンテンツ

ハラスメント防止コース① 風通しが良い職場づくり ～風通しが良くない職場の事例～	ハラスメント防止コース② 伝える ～アサーションを活用する～	ハラスメント防止コース③ 職場づくりに一人一人ができること ～職場メンバーとしてできること～
		
ハラスメントについての理解・関心を深め、ハラスメントをより自分事として考えます。 風通しの良い職場づくりに向けて、一人一人ができることを理解することができます。	ハラスメントが起きたときの対処について、一人一人ができることを学習することができます。 相手への効果的な断り方、伝え方を学習することができます。	ハラスメントを見聞きしたときの心情・行動について考えます。 風通しの良い職場づくりに向けて、一人一人が当事者として何ができるかを考えます。
・はじめに ・職場風土とハラスメントのダメージ・損失 ・ケース学習 あなたならどうする？ ・ケース学習 ある職場のケース1 ・ケース学習 ある職場のケース1解説 ・ケース学習 ある職場のケース2 ・ケース学習 ある職場のケース2解説 ・職場でどのようにするか	・はじめに ・ケースで考える1 「Noと言うには」 ・ケースで考える2 「言いにくいことをどのように伝えるか」 ・あなたならどのように伝えるか？	・はじめに ・ある職場のケース ・あなたならどう思いますか？ ・ハラスメントを見聞きしたときの心情・行動 ・自己肯定感が低くなる時・高くなる時 ・風通しの良い職場づくりに向けて
約40分	約40分	約30分

eラーニング・学習管理システム『CrossKnowledge』

クロスナレッジ(CK)社（本社:フランス）が開発し、世界中に1,200万以上のユーザーが存在します。

ビジネスにおいて基礎となる内容から、専門性を磨くeラーニングまで幅広いジャンルに対応するeラーニングで企業内学習をサポートします。

学習管理システムは日本語・英語・中国語をはじめ多言語に対応しており、研修運営における事務局負担を軽減します

豊富な学習コンテンツ

- ✓ 標準46コース
- ✓ ソーシャルラーニング
- ✓ eラーニング受け放題
- ✓ マイクロラーニング
(世界MBAレベル講義動画)
- ✓ 一般コース（日本国内向け）
- ✓ PDU取得コース
- ✓ スキルパス
- ✓ サステイナビリティ
(SDGs) コース

多彩な学習システム

- ✓ 学習管理システム（LMS）
- ✓ エンゲージメント向上（CK-Connect）
- ✓ 自社学習ポータル設計（Learning Channel）
- ✓ 研修管理サポートツール（Blendedx）
- ✓ グローバル対応

会社概要・問い合わせ

ABOUT US

会社名	株式会社LDcube
代表者名	代表取締役 新井澄人
所在地	〒101-0029 東京都千代田区神田相生町一番地 秋葉原センタープレイスビル8F
事業内容	組織の活性化、人材育成並びに営業強化のための 各プロダクト並びに関連サービスの販売・提供
設立	2023年4月
資本金	3,000万円

CONTACT

ご不明な点やご質問・ご相談がございましたら
お気軽にご連絡ください。



03-3525-7002（平日9:00～17:30）

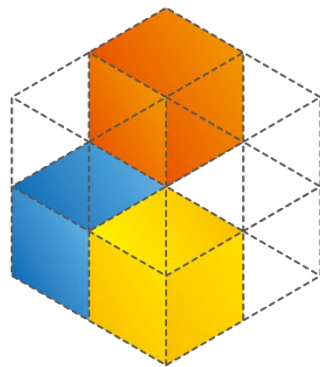


<https://ldcube.jp/contact>



<https://ldcube.jp/>





学 び に 発 展 と 奥 行 き を

LDcube

Learning Development × Design × DX