

# 2022年トレンド情報

20,502回※の研修開催傾向から読みとる

株式会社インソース

2021年振り返り

# オンライン研修が標準化

万全なオンライン実施体制により、1万回を超えるオンライン研修を実施してきました

## オンライン講師派遣

年間実施回数(オンライン比率49.1%)

オンライン研修 **6,988**回  
対面型研修 **7,236**回

※2020年10月～2021年9月

- ✓ 全研修オンライン対応可能
- ✓ 全52部屋のオンラインセミナー専用のスタジオを完備

(施設紹介ムービーもございます)

▼現地スタッフが常駐しておりトラブルにも速やかに対応  
ネットワークも複数回線を契約しており、リスク分散も徹底



## オンライン公開研修

年間実施回数(オンライン比率67.8%)

オンライン講座 **4,260**回  
来場型講座 **2,018**回

※2020年10月～2021年9月

2020年4月以降、公開講座も  
オンライン対応を行い、  
今ではオンライン研修の開催数の方が  
圧倒的に多くなっています。

### <オンライン公開講座の特徴>

1. 自宅・職場で受講可能
2. ライブ配信によるリアルタイム講義
3. 紙のテキストを使用(受講者宅への配送も可能)
4. 対面同様にグループワークも実施
5. 金額は対面もオンラインも一律
6. 申し込みは最長2営業日まで受付

※一部研修を除く

LIVE & WORKで講師の熱量を  
お届けいたします!

2021年振り返り

# サービスの多様化

あらゆる人が「働く楽しさ・喜び」を実感できるよう、多様なサービスを展開しています

お客さまの声をカタチに！

無料の会員さま専用システム「WEBinsource」は日々パワーアップしています！



※未登録の組織には1名の無料受講特典がございます！詳しくは[こちら](#)

～お申込みいただけるサービス・商品～

- 【定番】 ①公開講座 ②動画・eラーニング
- 【アセスメント】①新人8大スキルアセスメント ②階層別テスト
- 【アプリ】 ①英語学習アプリ ②時短読書サービス
- 【WEB診断】 ①採用サイト診断 ②自社サイト簡易診断
- 【その他】
  - ①IDカードプリンタ
  - ②研修テキスト  
→ビジネス基礎／ビジネス文書／Excel基礎／Excel応用
  - ③お菓子・贈り物(福祉施設で作られた素敵な商品をお届け)

## ■おすすめ機能～オンライン公開講座見学サービス！

- ✓ 年間3回までオンライン公開講座を見学できます(見学時間:10時～12時)
- ✓ 研修で使用するテキストの試し読みも可能です(印刷・ダウンロード不可)
- ✓ 気になる講師の研修スタイルや人柄を確認できます

WEBinsourceから見学申込みが可能です！  
(オンライン公開講座見学サービスの詳細は[こちら](#))



# 2021年のトレンドから2022年に向けて

多様化する社会人教育とリモートワークへの対応

## ✓ 教育手法・研修内容の多様化

オンライン研修・対面研修・公開講座・動画教材など、選択肢が増えたため、いかにコストを削減しながら効果的な教育を行うかが求められています。また、同じ階層であっても課題感が異なるため、それぞれの受講者にあった教育プログラムの提供も必要です。

## ✓ リモートワークにより顕在化した課題への対応

今まで見過ごされていた管理職のマネジメントスキル不足をはじめ、若手～リーダー層のメンタル不調、オンライン上の効率的なコミュニケーションなど、リモートワーク導入により新たな課題も出てきました。

年間20,000回を超える研修を実施するインソースから今年のトレンドをご紹介します。ぜひ2022年からの教育計画にお役立てください。

### ▼研修ご計画例

	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
教育 研修	・ハラスメント防止研修	・メンタルヘルス研修		・内定者研修	・新入社員研修		
			・評価者研修			・昇格者向け研修(春)	
			・OJT指導者・メンター向け研修			・年次研修	

# 目次

2021年の研修傾向をもとに、2022年の教育計画にお役立ちいただけるトレンドを紹介します

1. 新人・若手育成～詰め込み式からタイミングに合わせたフォローアップへ
2. 育成風土づくり～新人・若手の早期戦力化・離職防止の要
3. 昇格者向け教育～時代にあった管理職向けトレンドコンテンツ
4. オンライン研修運用の効率化
5. 動画教材(eラーニング)
6. DX～推進者の育成と全体の底上げ
7. SDGsソリューション
8. 法改正の準備

# 1 新人・若手育成～詰め込み式からタイミングに合わせたフォローアップへ

## 2022年新人研修を計画する際のポイント

### ■よくお伺いするお悩み

- ・ 新人研修でインプットした内容が、配属後すっかり抜け落ちてしまっている
- ・ 研修期間が長いため、途中で緊張感がなくなってしまう
- ・ 研修を受けたことでわかった気になってしまっている(アウトプットの場合が少ない)

→入社式後に一斉に研修を行うのではなく、  
配属に向けて分散して研修を行う組織が増えています。

配属直前に実施することで、受講者の学習意欲も高まります。

### ■研修計画の一例



### ■おすすめ研修

- ・ [配属前研修～現場のコミュニケーション力を身に付ける](#)
- ・ [シミュレーション研修～実践形式で行う新人研修総まとめ編](#)

# 1 新人・若手育成～詰め込み式からタイミングに合わせたフォローアップへ

新人だけではなく、フォローが手薄になる2～5年目社員へのスキルアップも重要

## ■会社のこれからを担う若手がモチベーション高く継続して働いてもらうために

2020年入社社員はコロナ禍で新人研修や現場の教育が手薄になっていたため、若手の中でも特にフォローアップ研修のニーズが多かったです。

対象	人気カリキュラム	目的
1年目	<a href="#">新人フォロー研修</a>	入社してからの経験や悩みを共有しながら、PDCAや報連相の仕方を振り返る
1年目 ～ 2年目	<a href="#">若手社員研修～主体性の発揮</a>	指示通りにこなすだけでなく、自ら考え一歩先を見据える力をつける
	<a href="#">社会人1年目・2年目ステップアップ研修～周辺配慮とマナー編</a>	相手の「常識」「期待」に応え、周辺配慮を考えたマナー・仕事の進め方ができるようになる
	<a href="#">社会人1年目・2年目ステップアップ研修～コミュニケーション力向上編</a>	若手社員がコミュニケーションにおいて特に課題とされているスキル(きく・伝える、広い視野を持つ、自己表現をする等)を習得する
2年目 ～ 中堅	<a href="#">若手社員研修～経験学習サイクルを回し、自己成長を加速させる</a>	経験学習サイクルをベースに、これまでの経験を洗い出して振り返り、経験から学んだことを持論化して自ら成長につなげる
	<a href="#">仕事の進め方研修～周囲を巻き込みプロジェクトを推進する</a>	自己完結型の仕事の仕方から、他者を巻き込んで業務やプロジェクトを進めていく方法を学ぶ

## 2 育成風土づくり～新人・若手の早期戦力化・離職防止の要

あらためて、OJTの基本できていますか……??

### ■よくお伺いするお悩み

- ・ リモートワークではうまく指導ができず、新人・後輩が思ったように育たない
- ・ 忙しいのか、手が空いているのか、困っているのかがわからず、タイムリーに支援ができない
- ・ 顔を合わせて仕事をしていないため、新人・後輩の考えていることがよくわからない
- ・ 若手のOJT指導者は自分の仕事だけでも手一杯になっている
- ・ ベテランの指導者層は新人とうまくコミュニケーションがとれない

→リモートワークにより、現場任せの「なんとなく」のOJT は機能しなくなっている

### ■OJTの基本を指導者層は認識していますか……?

- ① 育成計画の立案
- ② わかりやすい指示・指導
- ③ 報連相のさせ方
- ④ 良いパフォーマンスを持続可能にする  
フォローアップ

+

OJTの  
プロデュース力

+

OJT監督者の  
フォロー

- ・ [OJT指導者研修～新人・後輩指導の基本スキル習得編](#)
- ・ [OJT研修 ～監督者向け\(1日間\)](#)



## 2 育成風土づくり～新人・若手の早期戦力化・離職防止の要

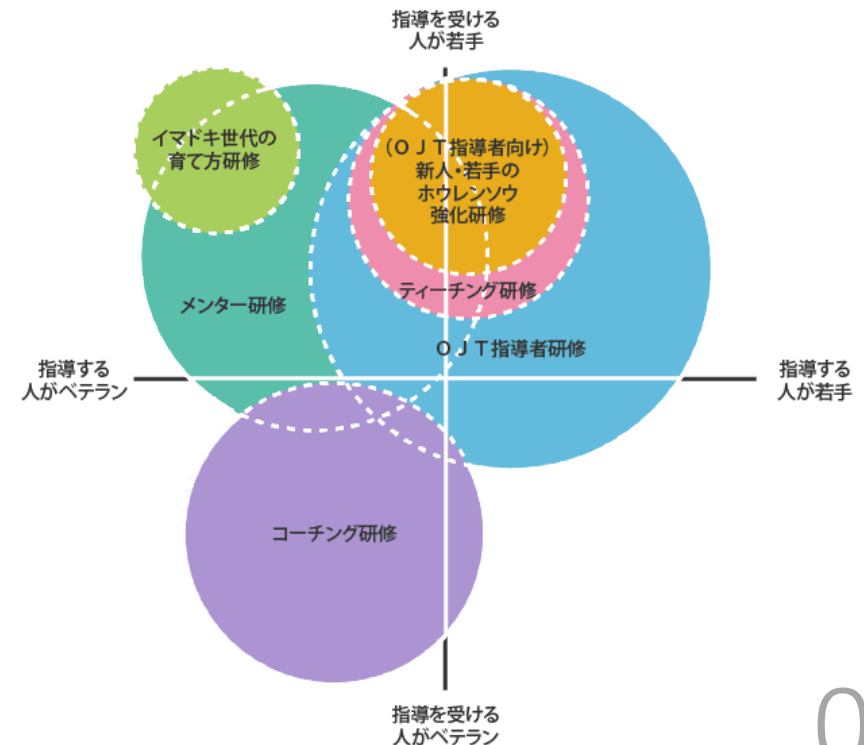
指導者向けの研修はOJTだけではありません！

### ■育成指導者向け研修の第一ピークは2月から

「OJT指導者研修」をはじめとする、部下・後輩指導系の研修は、4月の前後2か月間に、受講者数が伸びる傾向があり、特に2月は、早目に新人を迎え入れる準備を整えておこうと考えて、計画的に育成を推進する組織に、多くご利用いただいています。

### ■部下・後輩指導系の研修は指導する相手と指導者自身の熟練度で分類できます！

「OJT指導者研修」をはじめとする、部下・後輩指導者研修は右図のように指導する相手と指導者自身の熟練度で分類することができます。



### ■おすすめ研修

- ・ [ティーチング研修～適切な業務指導の進め方](#)
- ・ [コーチング研修～部下の主体性を引き出すスキルを習得する](#)
- ・ [メンター研修](#)
- ・ [指導力強化研修～新人・若手のハウ・レン・ソウを上達させる](#)

## 2 育成風土づくり～新人・若手の早期戦力化・離職防止の要

教育の風土づくりの原点は評価者研修

育成風土をつくるためには、育成スキルの習得だけではなく、人事評価制度を人材育成のツールとして活用することが重要です。評価制度を活用するために、評価者・被評価者の適切な育成と、ITによる効率的な運用を両立したいというご要望が増えています。

評価におけるスキルのポイント	
評価の意義と目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価制度のルール・意義・目的を理解している</li> <li>社員に火をつけると同時に環境を整える(扱いやすいルールとツールじゃなければ途端に足はとまる)</li> </ul>
目標管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身の役割をきちんと認識している(階層別研修も必要)</li> <li>目標の設定と書き方を学ぶ(職種に関係なく設定できる)</li> <li>目標の中身が縦と横で連鎖している(課題設定力・シナリオ構築力が必要)</li> </ul>
日常指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下の成長を支援する育成支援力を身につける</li> <li>日常指導こそ、納得度が高く未来へ繋がる評価を実現させる術であることを知る</li> </ul>
フェアな評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>感覚的判断、主観やつじつま合わせではない、フェアな評価ができる</li> <li>部下の高い自己評価にも対応できる</li> </ul>
評価面談	<ul style="list-style-type: none"> <li>面談により前向きにさせる面談指導力を得る</li> <li>下位(良くない)評価も上手に伝えられる</li> </ul>

+

オペレーション面のサポート
<ul style="list-style-type: none"> <li>自社の評価シートをそのままWEB上で入力・出力</li> <li>『クリックだけで』配布、回収、集計、出力</li> <li>『クリックだけで』未入力者に一斉督促メール(CCに上司も入れる)</li> <li>各人のスキルや資格の把握・管理</li> <li>月次振り返りシート</li> <li>360度評価</li> <li>教育履歴との連動</li> <li>過去結果の呼び出し</li> </ul>
Leafなら 全て対応可能！

### ■こんな研修もあります！！

- ・ [\(二次評価者向け\)評価者研修 評価のすり合わせ演習編\(半日間\)](#)

### 3 昇格者向け教育～時代にあった管理職向けトレンドコンテンツ

今の時代にあった最新のコンテンツを研修に取り入れる組織が増えています

#### 1. 経験学習サイクル～面談とフィードバックで経験学習サイクルを回す

経験学習サイクルは「経験から学び成長するためのフレームワーク」です。  
変化の激しい不確実な時代では、かつての「教え込むスタイル」から  
「部下の力を引き出すスタイル」へと育成指導のスタイルを変える必要があります。

- ・ (管理職向け) [部下の育て方研修～面談とフィードバックで経験学習サイクルを回す](#)
- ・ (若手向け) [若手社員研修～経験学習サイクルを回し、自己成長を加速させる](#)



#### 2. 心理的安全性～1人ひとりが自然体でいられる環境をつくる

心理的安全性とは、「メンバー1人ひとりがチームに対して気兼ねなく発言できる、自然体でいられる環境・雰囲気」のことを指します。心理的安全性の重要性は認識されつつありますが、実際にどうすればよいのかわからないというお悩みも多いため、実践的な内容の研修ニーズが高まっています。

- ・ [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](#)

#### 3. 行動経済学～ナッジ理論のフレームワークEASTを活用し、主体性を引き出す

部下の主体性を引き出すアプローチとして、「人は感情で動く」ことに着目した行動経済学が有効です。行動経済学を現場でより使いやすくしたEASTのフレームワークを活用した研修が人気です。

- ・ [行動経済学を活用した部下指導研修～EASTで部下の主体性を引き出す](#)

### 3 昇格者向け教育～時代にあった管理職向けトレンドコンテンツ

昇格者の人数に限られる場合は、リクエスト開催で公開講座を開催できます！

#### ■昇進・昇格者向けの公開講座受講者ランキング TOP5！

1. 段取り研修～管理職としての基本的マネジメントスキルを理解する
2. 評価者研修
3. 新任管理職研修～自信をもってマネジメントを始める編(2日間)
4. (半日研修)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
5. 財務基礎研修

集合型の研修を実施するほど昇格者がいない……という場合は、「研修リクエスト」もご検討ください。特に5～6月は「公開講座 研修リクエスト」を絶賛受付中です！（詳細は[こちら](#)）

#### ✓ 研修リクエストとは…？

お客さまのご希望の日程・内容・会場で、インソースの公開講座を追加開催するサービスです。

#### ✓ リクエスト時の注意事項

- ・ 開催条件：4名さま以上のお申込みからリクエストを承ります。
- ・ 受講料：受講料は通常と同じ価格でございます。
- ・ 会場：オンラインを含む当社指定会場で開催いたします。
- ・ 開催時間：ご希望いただいてから実施までに2か月程度のお時間を頂戴しております。

※お申込みを取り下げ、変更される場合については開催日の15日前までであればキャンセル料は発生いたしません。  
開催日より14日前以降の取り下げ・変更については、開催催行人数である4名さま分の受講料をキャンセル料として頂戴いたします。

## 4 オンライン研修運営の効率化～研修管理システム・LMS「Leaf」

オンライン運営の手間を減らして、その分研修企画にお時間をあてていただけます

### ■よくお伺いするお悩み

- 研修の資料の配布、バージョンアップに手間がかかる  
(資料を更新する度にメール送付しており、どれが最新かわかりにくい)
- 研修当日に事務局として教育担当が張り付いていなければいけないため負担が大きい
- 研修前の事前課題、事後アンケート、定着のためのリマインドアンケート等、うまくできない
- 研修参加者へのメール連絡が手間がかかる

### ■研修管理システム・LMS「Leaf」のご利用が増えています！

#### Leafの特徴3点

1. **安さ**～業界屈指の「安さ」を誇るLMSです。
  - ✓ 動画などデータの格納容量無制限
  - ✓ eラーニングやテストを受ける回数無制限
  - ✓ 同時アクセス人数無制限(10,000人が同時に使っても料金はそのまま)
2. **簡単さ**～場所や時間、使う人を選ばないシステム
3. **徹底的**～人事業務を熟知した至れり尽くせりのシステム

New!!

準備ゼロでも  
3日で導入できる  
成長企業向けLMS



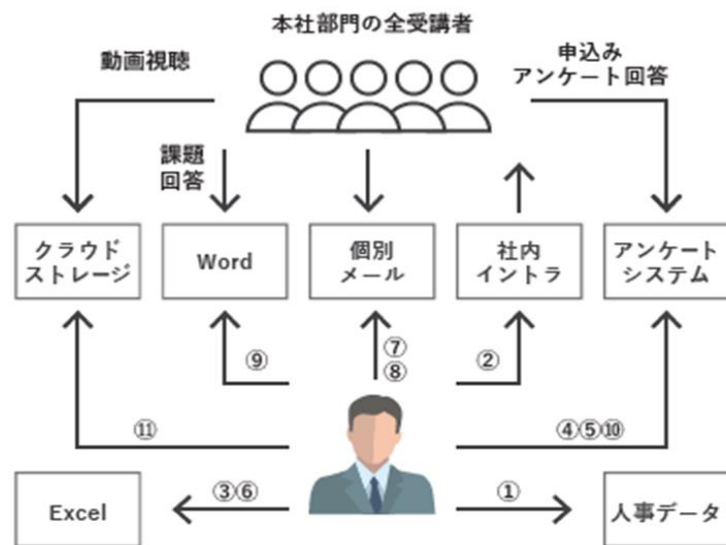
※PC・周辺機材レンタル、大森スタジオ会場レンタルなど、運営周りのお手伝いも可能です！

# 4 オンライン研修運営の効率化～研修管理システム・LMS「Leaf」

Leafを活用した管理体制の一元化

Leaf複数のツールにまたがった複雑な管理体制が業務を圧迫してしまうことも無くなります。

## ■Leaf導入前の研修運営フロー例



- ① 研修対象者抽出
- ② 研修告知
- ③ 出欠管理表作成
- ④ 研修申込ツール作成
- ⑤ 研修申込状況確認
- ⑥ 出欠管理表更新
- ⑦ キャンセル・変更連絡対応
- ⑧ 受講者からの問い合わせ対応
- ⑨ 事前課題
- ⑩ 事後アンケート
- ⑪ 研修後のフォローアップ動画

Leaf **全てLeaf内で完結**

→事務の効率化により研修の「運用」ではなく  
「企画」に注力することが可能

# 5 動画教材(eラーニング)

旬なテーマから一般的テーマまで、幅広く取り揃えています

## ■インソースの動画教材の特徴

### 1. 安くて高いクオリティ

「買い切り」プランでは、動画コンテンツを買い取っていただくため、受講期間や受講人数に関わらず同一料金でご使用いただけます。  
※買い切りプラン 税込198,000円～385,000円/本

### 2. 目的に合わせて選べる動画タイプ

- ①講師登壇型    ②冊子教材付き    ③スライド型    ④ケース動画型  
⑤PC操作型    ⑥モーショコミック&アニメーション型

→たくさん種類があるため、「ご希望のテーマ・受講者」「ご希望の動画時間」をご教示いただければ、おすすめ動画をご提案いたします！

## ■トレンド動画 ～トレンド動画一覧は[こちら](#)

- ✓ [ダイバーシティ&インクルージョン講座](#)(28分56秒) 税込198,000円
- ✓ [OODAループ講座](#)(27分24秒) 税込198,000円
- ✓ [フィードバック研修](#)(冊子教材・テスト付き)(1時間5分) 税込385,000円

## 6 DX～推進者の育成と全体の底上げ

推進者の育成と全体の底上げ ～推進者と伴走するプロジェクト型教育

### ■お客さまのご状況

- 全社向けのDX教育は動画などで実施している  
(ただしその次にどのように進めたらよいか分からない)
- まずはExcelスキルの底上げを行い、業務改善に力を入れている
- 手あげ制の研修にDXに関連した教育スキルのラインナップを追加している
- DX推進担当のプロジェクトが立ち上がって進んでいる

### ■全社へ浸透させるSTEP

1. DX推進担当者が成功事例・実績を作り出す
2. 社内で成功事例・実績をプロモーションして、興味のある人を全社の3～4割つくる
3. 2～3年経つと、DXに詳しい方が増えてきて大きな組織でも徐々に雰囲気が変わる

### ～成功している事例の共通点～

- 経営層(TOP、役員)がDXについて理解している
- 管理職がDX推進担当者に対して理解があり、協力的である  
(→中堅の推進担当者が業務改革をしようとする、管理職に抵抗されることが多いため)



# 6 DX～推進者の育成と全体の底上げ

## DXに本腰を入れて取り組むケース～推進者と伴走するプロジェクト型教育

### ■DX推進担当者向け基礎研修

**研修目標** : デジタル技術により解決できる潜在/顕在的な業務課題の発見と課題解決アイデアの立案ができる

DXの理解、推進方法、デジタル技術を理解するだけでなく、経営のコンセンサスが取れる課題の設定方法について学んでいただきます。

研修	Day 1・2	Day 3・4	Day 5・6	Day 7・8	Day 9	Day 10	Day 11
	DX理解・DX推進方法の理解	経営のコンセンサスをとるため経営視点の獲得※4	問題分析・課題設定	デジタル技術と解決策の立案	進捗確認と計画の再作成	発表とレビュー	発表
テーマ・目的	DX活用・業務改革の動機づけ  <ul style="list-style-type: none"> <li>他社事例からヒントを得る</li> <li>業務改革の全体像の把握、マインドセット</li> <li>DX推進理解</li> <li>アイデアの発案</li> </ul>	経営幹部の目線を理解する  <ul style="list-style-type: none"> <li>会社の全体像と経営戦略を理解する</li> <li>未来志向による変革ビジョンの指針づくり</li> <li>自組織のミッションとあるべき姿の設定</li> </ul>	自部門で取り組む課題の設定  <ul style="list-style-type: none"> <li>問題の洗い出し</li> <li>現状の把握</li> <li>あるべき姿の実現に向けた分析</li> <li>課題設定</li> </ul>	ボトルネック解消のための策の検討  <ul style="list-style-type: none"> <li>IT活用の視点</li> <li>SS・UX視点</li> <li>データの利活用の視点</li> <li>リスクアセスメント</li> <li>業務変革のアイデア出し</li> </ul>	業務改革の実行力強化  <ul style="list-style-type: none"> <li>業務改革案のブラッシュアップ</li> <li>改めてのマインドセット</li> <li>カイゼンサイクルの理解</li> <li>周囲の巻き込み</li> <li>レビュー</li> </ul>	1チームあたり1時間	発表
アウトプット	DX対象業務の洗い出し	経営方針・計画の本質の理解	自部門の課題の設定	必要なデータと業務改革案	業務改革案行動計画書の作成	業務改革案へのフィードバック	PoCの検討
宿題	DX対象業務の洗い出し 中期経営計画の熟読・環境分析	経営計画の確認 自部門のミッションとコア業務の見極め	イシュードリブン関係者のニーズ調査	活用データの調査と業務改革案のブラッシュアップ	業務改革案・行動計画書の修正	業務改革案のブラッシュアップ	
弊社による併走支援（メンタリングと課題へのフィードバック・修正）							
DX活用事例の情報収集・分析・事業務への転用の検討							

■補足情報 ※1 インソースが併走支援することで、業務改革の実現性を高めます。 ※2 実施回数は調整可能(1stアクションはDay1・2の実施)  
 ※3 各回約7時間(調整可能) ※4 ご要望により「部門レベルのコンセンサスの獲得」への変更、および割愛することもあります。

# 6 DX～推進者の育成と全体の底上げ

## 全体の底上げに最適なeラーニング教材のご案内

社員の意識改革は、「興味喚起」⇒「理解」⇒「定着」の3ステップが必要になります。  
要するに、単発的なセミナーや勉強会の開催ではなく、継続的にDXに関するインプットを与え続ける必要があります。

そのためには、DXに関する触れ、学習できる環境を用意する必要があります。

### ①【DX・IT理解】

- ・[DX理解研修](#) 税込385,000円
- ・[システム・IT理解研修](#) 税込385,000円
- ・[DXリテラシー講座 ～クラウドシリーズ](#) 税込440,000円
- ・[DXリテラシー講座 ～IoTシリーズ](#) 税込440,000円

### ②【AI】

- ・[ビジネス活用のためのAI講座](#) 税込198,000円
- ・[DXリテラシー講座 ～AIシリーズ](#) 税込440,000円
- ・[機械学習概論](#) 税込330,000円

※お得な3点セットのご用意もございます。

- ・[DXリテラシー向上講座\(AI・IoT・クラウド3点セット\)](#)  
税込1,100,000円

### ③【RPA】 ※1月以降リリース予定

- ・[ビジネス活用のためのRPA講座](#)
- ・[業務削減講座～自動化のために業務フローを見直す](#)

### ④【Excel】

- ・[Excel基礎](#) 税込198,000円
- ・[Excel応用 マスター講座](#) 税込1,100,000円
- ・[Excel マクロ講座](#) 税込1,100,000円

### ⑤【セキュリティ】

- ・[セキュリティ対策講座](#) 複数種類がございます  
⇒一覧は[こちら](#)

### ⑥【データ活用】 ※1月以降リリース予定

- ・[情報活用養成講座](#)
- ・[ビジネスデータ分析講座](#)

### ⑦【ツール活用】

- ・[PC/オンラインツールの使い方研修](#) 税込198,000円

### ⑧【マインドセット】

- ・[クリエイティブシンキング講座](#) 税込385,000円
- ・[デザイン思考講座](#) 税込385,000円
- ・[CX講座](#) ※1月以降リリース予定
- ・[課題設定力講座](#) 税込385,000円

# 7 SDGsソリューション

基礎知識の習得から、自組織における「SDGs課題解決法と達成までの道のり」を探る

## ■よくお伺いするお悩み

- SDGsがよい指標であることはわかるが、いまひとつ内容を把握しきれていない
- 組織としてSDGsに取り組むことになったが、何から手をつけてよいのかわからない
- SDGsと自社との関わりが薄く感じられ、現場に浸透させることが難しい

## ■目的別ソリューション

### 目的1 全社員向けに短い時間で、SDGsの基礎的な内容を周知したい

- ✓ eラーニング動画を購入
  - [これからのビジネスにおけるSDGs経営講座](#)(43分18秒) 税込198,000円
  - [サステナビリティ経営とSDGs入門講座](#)(14分1秒) 税込198,000円
  - [経営者視点を育むためのESG投資とSDGs講座](#)(34分41秒) 税込み396,000円
- ✓ オンライン2時間研修 税込330,000円 ※業種・業界の事例を盛り込み、3時間にした場合、税抜き35万円  
→17のゴール、SVG投資など基礎的な内容を網羅

### 目的2 SDGsについて社員に自分事化して理解を進めてほしい／ワーク中心で行いたい

- ✓ (オンライン対応可)SDGsアクションカードゲーム(4時間) 税込495,000円
- ✓ (対面のみ)2030SDGsカードゲーム(3時間) 税込550,000円
- ✓ レゴシリアスプレイ(3時間) 税込550,000円
- ✓ [管理職向けSDGs導入研修](#)(1日間) 税込440,000円 **New!!**

## 8 法改正の準備

2022年の法改正における対策を早めに進めていく必要があります

### ■2022年4月の改正

- **女性活躍推進法拡大**（101人以上の組織も行動計画の策定・情報公表が「義務」へ）

「キャリアアップのための研修」だけでなく「いきいきと働き続けるための研修」へ

これから女性活躍に取り組むお客さまから、そもそも女性社員が長期的にキャリアを考える機会が少ないというお声をいただきます。もちろん女性の管理職比率が上がることも望ましいことですが、まずは第一歩として自身の価値観を整理してキャリアを考える研修もおすすめです。

<公開講座>

- ✓ [女性のためのスマートワーク研修～自分らしい働き方で職場に貢献する](#)
- ✓ [\(半日研修\)ワーキングマザー向けキャリア研修](#)

- **育児・介護休業法の改正(すべての組織が対象)**

法改正により、妊娠・出産を届け出た労働者に、育休の取得を個別に働きかけるよう組織に義務付けられます。

<公開講座>

- ✓ [\(半日研修\)管理職向けダイバーシティ推進研修  
～改正育児・介護休業法への対応を考え、安心して働ける環境を整える](#)
- ✓ [\(半日研修\)イクボス研修～管理職として出産・育児支援を考える編](#)

<動画教材>

- ✓ [イクボス講座\(40分45秒\) 税込198,000円](#)
- ✓ [ダイバーシティ講座～男性が育休を取得しやすい職場づくり\(25分\) 税込198,000円](#)

## 8 法改正の準備

2022年の法改正における対策を早めに進めていく必要があります

### ■2022年4月の改正

- ・ **パワーハラスメント防止対策義務化(中小企業)**

動画教材の種類が豊富になったことにより、ハラスメント研修は動画教材のTOP10の常連となっています。基本的な内容から、特定のテーマにフォーカスした内容まで、様々なラインナップをご用意しています。

<動画教材>

✓ パワーハラスメント防止研修～管理職としてパワハラのもたらず損害について考える  
(43分51秒) 税込385,000円

～基本的な内容についてはすでに取り組みされている方へ～

✓ ハラスメントのない職場づくり講座(47分27秒) 税込198,000円  
✓ リモートハラスメント防止講座(16分41秒) 税込198,000円

研修については、部下指導や管理職の役割認識とセットにした内容も人気です。

<公開講座>

✓ 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  
✓ 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  
✓ 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