

社内研修・セミナー・講演のご案内

Information on in-house training, seminars and lectures

ESG時代においてステークホルダーから評価される企業とは？

持続可能な成長を確保し、中長期的な企業価値の向上を図るため、「企業統治」「内部通報」「女性活躍推進を含む多様化」等のテーマにて社内研修・セミナー・講演を行っております。

現在日本は、未曾有の人材不足に陥っていると言われております。

日本企業における従業員エンゲージメントの低さも課題となっております。

解決の鍵は、やはり職場環境及び制度の整備です。

優秀な人材が働きたいと思える職場環境や制度を整え、定期的に点検し、

必要に応じて改善していくことで、この難局を乗り越えるお手伝いをさせていただきます。



研修テーマ

01. ESG 経営における企業法務・企業統治

会社法は頻繁に改正されており、また、コーポレートガバナンスの実務もめまぐるしく変化しています。遅滞なく情報を更新していくとともに、自社の制度の見直しをしていくことが重要です。

対象者：管理職以上

研修項目（例）

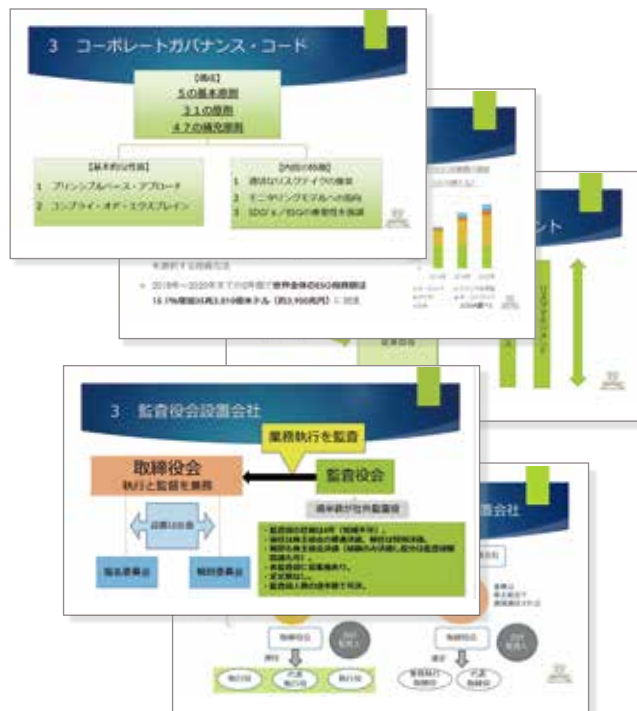
第1章：SDGsとESGについて
企業統治と内部統制

第2章：コンプライアンスとリスクマネジメント
内部通報制度

第3章：コーポレートガバナンス・コード
株式会社の機関設計

第4章：株主総会と取締役会
代表取締役と取締役の権限と責任

第5章：監査役（会）・会計監査人・会計参与
指名委員会・報酬委員会等



02. 内部通報制度の構築・活性化

2022年6月1日施行の改正「公益通報者保護法」により、内部通報対応体制整備の義務付けが従業員数301人以上の企業にも適用されることとなりました。公益通報対応業務従事者には守秘義務が課され、守秘義務に違反した者には「30万円以下の罰金」という刑事罰が科されます。

他方、公益通報か否かを分けずに、広く内部通報を受け付け、活性化させている企業も見受けられます。

どのように制度を構築し、または改善し、実際に十分機能するものにしていくのか、企業文化に直結する重要な課題です。

「担当者及び管理職以上」を対象とする研修では、法律の知識を踏まえて通報対応の留意点を中心とした内容となり、「全社員」を対象とする研修では、内部通報の重要性を踏まえて制度の周知徹底を図り、実際に機能させるために必要な事項を中心とした内容となります（企業のニーズに合わせて微調整することは可能です）。



対象者：担当者及び管理職以上	対象者：全社員
研修項目（例）	研修項目（例）
第1章：公益通報者保護法（改正法） 第2章：公益通報の対象となる事実とは 第3章：内部通報対応の留意点 第4章：内部通報対応ケーススタディ	第1章：オリンパス内部通報訴訟 第2章：日本及び諸外国における内部通報の実態 第3章：内部通報者としての実体験 第4章：内部通報を機能させるために必要な6項目

※公益通報対象の法律と各法律の概要をまとめた一覧表をデータにて贈呈いたします。

03. 女性活躍推進・多様化

これからの時代、人材不足を解消するという目的のみならず、会社を持続的に成長させるために、異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観を会社の経営や運営に反映させることは必要不可欠といえます。実際に社内働いている従業員がどう考え、どう感じているのかをしっかりと捉えた上で、改善すべき点の優先順位をつけ、施策に反映させていくことが重要となってきます。

「担当者及び管理職以上」対象、「全社員」対象のいずれも可能です。

対象者：担当者及び管理職以上	対象者：全社員
研修項目（例）	研修項目（例）
第1章：SDGs/ESGにおけるジェンダー平等 第2章：日本及び諸外国における女性活躍の現状 第3章：自社の現状 第4章：自社のアンケート結果 第5章：意見交換 第6章：総括	第1章：女性活躍が進まない理由 第2章：アンコンシャスバイアス 第3章：インポスターシンドローム 第4章：自社のアンケート結果 第5章：ケーススタディ 第6章：総括

※実際に社内働いている従業員がどう感じているかを把握するための事前アンケートのサンプルをお渡しすることが可能です（オプション）。

研修形式

コロナ禍により、オンラインによるコミュニケーションが一般化いたしました。一方、内容を理解しづらい、モチベーションが低下する、コミュニケーションが希薄化するなどの弊害も指摘されているところ。です。

社内研修・セミナー・講演においても、やはり実際に目を見て話すのとは伝わり方が違うため、オンラインの形式ではなく、対面での形式を原則としております。ただ、対象人数が多い場合や対象者の都合がつかない場合等、オンライン配信をご希望される場合には、オンライン配信にも対応いたしますので、ご相談ください。

場所は、当事務所の入っているビル内の会議室(30名収容可)もご利用いただけます。



講師紹介



弁護士 大淵 愛子

2001年弁護士登録（東京弁護士会所属）。糸賀法律事務所（現「弁護士法人瓜生・糸賀法律事務所」）にて企業法務の経験を積み、2010年独立。独立当初より「ハラスメント対策」「内部通報制度の活性化」等のテーマでの企業向け講義を定期的に行うとともに、大手企業の内部通報外部窓口を担当。企業や自治体から依頼を受けて「誰もが生き生きと働ける職場環境づくり」「働く女性の生き方と仕事術」「ジェンダー平等に向けて」等のテーマにて女性活躍推進やダイバーシティに関連する講義を多数実施。大前研一氏が代表を務めるビジネスブレイクスルーにて「ESG経営における企業法務・企業統治」全5回の講義を担当。その他、大学や企業において「ESG時代における内部通報の重要性」のテーマでも講演をしている。

講師 濱田 正晴

2007年、オリンパス株式会社在职中、コンプライアンス内部通報窓口で上司の不正疑惑を内部通報。その後、内部通報を理由とした組織的報復を受け、2008年、会社にとどまったまま会社と上司を相手に訴訟提起。最高裁まで争い、勝訴判決が確定。その後、会社と和解。2020年、国会に参考人として招致され、この一連の経験が「公益通報者保護法」改正法の成立に繋がることとなった。2021年、公益通報者保護法改正実現に対する尽力が評価され、東京弁護士会の人権賞を受賞。オリンパス株式会社を定年後、後任の指導を完遂して希望退職し、現職に至る。大学や企業において「オリンパス訴訟当事者の実体験から学ぶ制度構築の注意点」「内部通報はなぜ機能しなかったのか」等のテーマで講演をしている。



問い合わせ先

詳しくは、下記までメール又はお電話にてお問い合わせください。

メール：lecture@amour-law.jp

電話：03-6434-1591（平日10時～17時）



アムール法律事務所



<https://www.amour-law.jp/>

〒158-0097 東京都世田谷区用賀4-10-3 世田谷ビジネススクエアヒルズ II 3階 32号

TEL：03-6434-1591（平日10時～17時） FAX：03-6434-1592