

LRN Inspiring Principled Performance

2025 年 行動規範レポート

(日本版)



理念から実践へ:

行動規範を
実効性があるものにするために

目次

はじめに	3
主な調査結果	5
2023年版からの変化	7
行動規範の更新頻度	8
AIに関する指針の追加	9
通報とその対応の強化	12
従業員の意識	14
2025年調査からの洞察	15
従業員の半数が行動規範を十分に活用していない	17
ウェブ版の行動規範の普及	19
よい行動規範とは？	21
効果的な行動規範の8つの構成要素	22
結論	31



はじめに

世界的な混乱、急速な技術革新、そして変化する職場への期待の中で、企業の行動規範はもはや単なる法令順守のための文書ではなくなってます。現代の行動規範は、企業の価値観、文化、そして倫理的な指針を映し出すものです。「2025年LRN行動規範レポート」は、組織が行動規範をどのように進化させているかを、二つの観点から示しています。一つは、構造の整備、明確性の向上、伝達手法の工夫、リスク対応力の強化といった実務的側面。もう一つは、その規範によって導かれる人々の体験をどのように考慮しているかという人間的側面です。

本年度のレポートは、世界各国の約200件に及ぶ行動規範の包括的なレビューと、15か国・2,000名超の従業員を対象とした新たな調査データに基づいています。本レポー

トでは、形式と機能の交差点に焦点を当て、行動規範がいかに策定され、いかに活用され、そしてグローバルな労働力の日々の意思決定にどのような影響を与えているのかを検証します。

本レポートは、日本市場に関連する調査結果に焦点を当てています。グローバルレポートの一環として、日本を代表する32社の行動規範を分析し、2023年に策定・運用されていた規範と2025年時点の規範との比較検証を行いました。あわせて、日本国内の従業員140名を対象に、自社の行動規範に対する認識・評価についての意見を収集しました。



「行動規範を更新すること自体は
もはや課題ではなく、
真の課題はそれを組織に
浸透させることにあります。」

— LRN『2025年グローバルE&Cプログラム成熟度調査』

主な調査結果



日本企業の行動規範における人工知能 (AI) の記載は、2023年には0%であったものが、2025年には13%へと増加しました。これは、AI関連リスクへの認識が高まり、それに対応するための積極的な取り組みが、行動規範や倫理・コンプライアンスプログラムに反映され始めていることを示しています。

一方で、日本における行動規範の87%は依然としてAIを取り上げておらず、改善の余地が大きい領域であるとも言えます。



日本企業は、行動規範における報告体制および説明責任の要素を強化しています。報告窓口等のリソースを明示している割合は75%から97%へと22ポイント増加し、報復に対する懲戒の明文化は63%から83%へと21ポイント増加しました。さらに、従業員の責務を明確に示している割合も69%から87%へと18ポイント上昇しています。これらの更新は、内部通報者に対する保護の一層の強化と、懸念事項を提起する際のより明確な指針の整備を示唆しています。



日本企業の従業員は、自社の行動規範へのアクセスが容易ではないと感じています。実際に、「アクセスが簡便である」と回答した割合は52%にとどまり、グローバル全体の81%と比べて大きく下回っています。この状況を改善するために、日本企業は、行動規範を社内外のウェブサイトに分かりやすく掲載し、記憶しやすいURLやQRコードを活用して周知を図ることが有効です。



日本において、自社の行動規範を実際に参照したことがあると回答した従業員は49%にとどまり、グローバル全体の70%と比べて低水準となっています。これは、日本企業に対し、行動規範を従業員にとって有用なリソースとして位置づけ、その意義を明確に伝えるとともに、容易にアクセスできる手段を周知する必要性を示しています。



ウェブベースの行動規範は日本において着実に普及しつつあり、オンライン版にアクセス可能であると回答した割合は37%に達し、グローバル全体の32%を上回っています。これは、インターネットに接続されたデバイスを通じて、従業員がいつでも、どこからでも行動規範を容易に参照できるようにすることを優先事項とする組織が増えていることを示しており、デジタル・アクセシビリティへの広範な移行を反映しています。



2023年版からの変化

行動規範の更新頻度

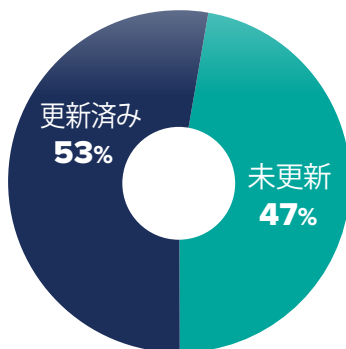
行動規範は固定的なものであってはなりません。むしろ、事業環境の変化に応じて随時進化し続ける、いわば「生きた文書」として位置づけられるべきです。

本レポートで評価対象となった日本企業32社の行動規範のうち、17社（53%）が過去2～3年の間に更新されていました。一方で、15社（47%）は2023年時点と全く同じ内容のままでした。

本レポートで評価対象とした日本企業32社の行動規範のうち、17社（53%）は改訂が行われていた一方で、15社（47%）は2～3年前から全く更新されていない状態にありました。

企業は、行動規範を少なくとも年に一度は見直し・更新し、3～5年ごとには抜本的な改訂を行うことが望めます。これにより、行動規範が最新の動向に即したものとなり、従業員も「現行性のある規範」とであると認識することで、より関心を持って参照する傾向が見込まれます。

2023年版以降に更新された行動規範





AIに関する指針の追加

更新データにおける最も顕著な動向の一つは、現行の行動規範において、人工知能やテクノロジー倫理に関する内容が大幅に取り入れられるようになった点であり、従前の規範と比べて明確な増加が見られます。

グローバル全体では、取扱い比率は2023年のわずか5%から2025年には15%へと上昇し、3倍以上の増加となりました。日本においても、0%から13%へと拡大しています。こうした急増は、AIが企業活動においてもたらす倫理的影響に対する認識が高まっていることを示しており、特に自動化、データ利用、バイアス、監視、そしてAIシステムにおける説明責任といったリスク管理への対応が企業に求められている状況を反映しています。今回の増加は単なる数値上の変化にとどまらず、新興テクノロジーの複雑性に対し、倫理・コ





ンプライアンスプログラムが積極的に取り組み始めているという、より広範な文化的変容が確認されます。

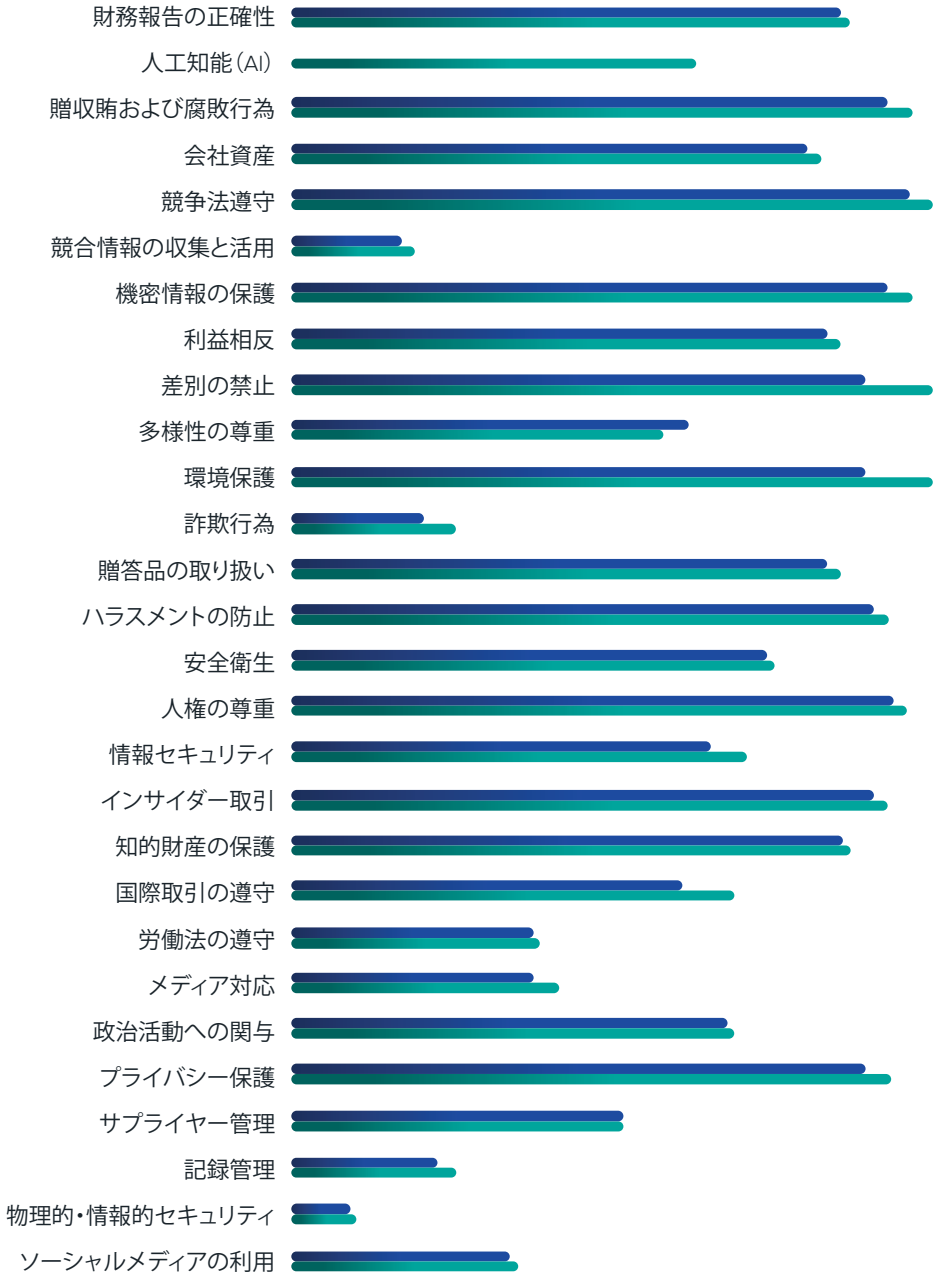
この動向は、EU AI法をはじめとする各国政府の枠組みに代表される、AI規制の世界的な高まりと軌を一にするものです。組織が倫理的指針を行動規範に組み込むことは、従来は贈収賄防止や利益相反といった課題に適用されてきたのと同様の厳格さをもって、AIリスクに対処する姿勢を示しています。これらの指針を盛り込むことにより、コンプライアンス戦略の将来的な有効性を確保し、社会的責任意識の高い人材を惹きつけ、さらにはステークホルダーに対して技術的責任を果たしていることを保証する効果が期待されます。加えて、この進化は、企業が従業員に対し、AIや自動化に伴う倫理的ジレンマを認識し、適切に対応するための手段を備えさせ始めていることをも示唆しています。

AIを取り扱う行動規範の割合が大幅に増加していることは心強い動きではあるものの、依然としてグローバル全体の85%、日本では87%の行動規範が、この重要な新たなリスク領域に対応していないのが現状です。これは、企業が少なくとも年に一度は行動規範を見直し、事業環境やコンプライアンス環境の変化を反映させる形で更新する必要性を示しています。



● 2023

● 2025





通報とその対応の強化

最新版の行動規範では、インシデント報告および対応において重要な領域で顕著な改善が見られました。日本企業の行動規範における報告窓口等のリソース明示は22ポイント増加（75%から97%へ）、報復行為に対する懲戒の明文化も21ポイント増加（63%から83%へ）し、内部通報者保護に対するより強固な姿勢を示しています。これらの改善は、企業が倫理・コンプライアンスプログラムを支える運用基盤を精緻化し、従業員が「どのように、どこへ」懸念を報告できるかを理解し、安心して行動できる環境の整備に努めていることを示唆しています。詳細については、本レポート26ページ「発言すること（Speaking Up）」をご参照ください。

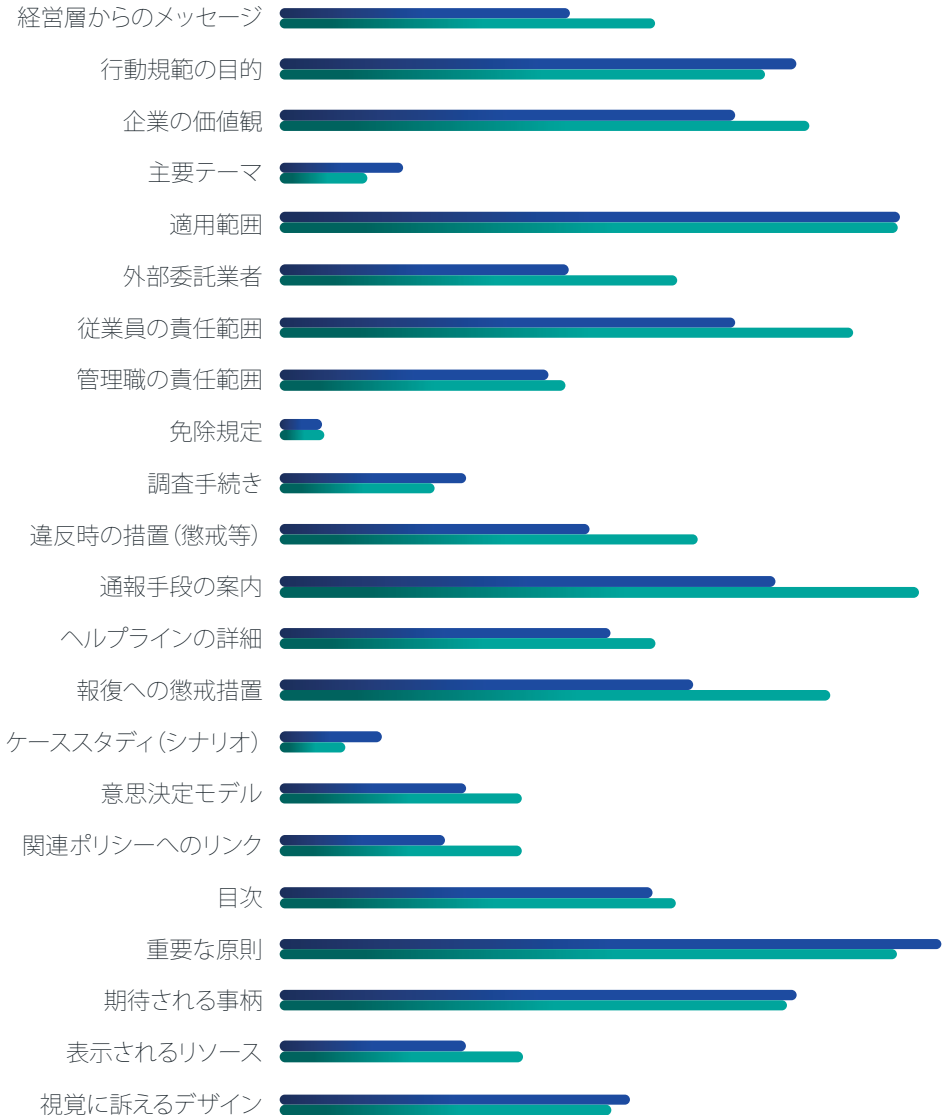
重要なのは、これらのリソースが存在すること自体ではなく、それらが組織全体にわたり広範かつ一貫して整備されるようになってきた点にあります。不正報告のためのチャンネルが明確に示され、容易に利用できることは、効果的な倫理・コンプライアンス文化を築くうえでの基盤です。これは、組織が「耳を傾け、対応する」意思を示すものであり、そのことが信頼の醸成につながり、問題が深刻化する前に顕在化させる助けとなります。こうした変化は、過去の経験、とりわけ明確な報告体制の欠如がシステム上の欠陥と見なされた著名な不祥事から得られた教訓に起因していると考えられます。



行動規範の構成要素(%) 日本企業

● 2023

● 2025





従業員の意識

2025年調査からの洞察

2024年版レポートの調査結果を踏まえ、今年は従業員が自社の行動規範とどのように関わり、活用しているのかについて理解をさらに深化させることを目指しました。

今年の調査では、倫理・コンプライアンスプログラムにおいて、アクセスの容易性、コミュニケーション、文化的整合性への重視が高まっていることを踏まえ、より広範な視点を捉えるべく調査範囲を拡大しました。

日本の従業員は行動規範へのアクセスに課題を感じている

日本企業の従業員は、自社の行動規範へのアクセスが容易ではないと感じています。「アクセスが簡便である」と回答した割合は52%にとどまり、グローバル全体の81%と比較して大きく下回っています。この状況を改善するためには、日本企業が行動規範を社内外のウェブサイトにも明示的に掲示し、記憶しやすいURLやQRコードを活用して周知徹底を図ることが有効です。

行動規範を「探しやすく、アクセスしやすく、活用しやすく」することは、従業員が必要に迫られた際だけに読む企業文書から、倫理・コンプライアンス上の方針やジレンマに関する疑問が生じたときに常に参照される有用なツールへと進化させるための重要な一歩です。これは、私たちが目指す倫理・コンプライアンス文化の基盤を形成するものでもあります。

日本は、コンプライアンスリスクに関する明確で理解しやすい指針の提供や、報復に対する企業の姿勢の説明といった、従業員エンゲージメントの他の指標においても、世界の水準に比べて遅れをとっています。その結

果、不正を報告しても報復を受けないと自信を持って回答した日本の従業員は42%にとどまり、グローバル全体の71%と比べて大きく下回っています。

この領域において改善を図るために、日本企業が取るべきステップは二つあります。

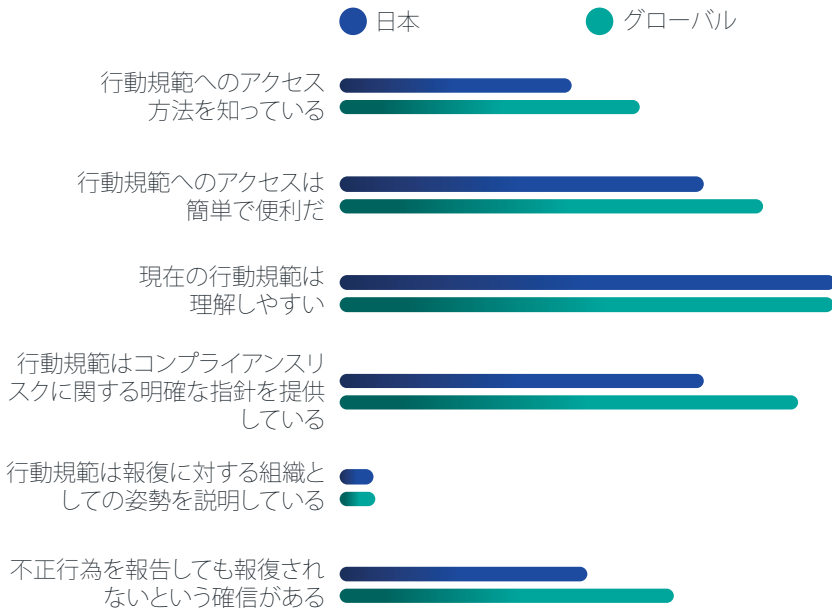
行動規範を世界水準に引き上げることです。

一つは本レポート18ページ「良い規範とは？」をご確認ください。

二つ目は行動規範を容易に見つけられる場所に掲示し、繰り返し周知・共有することです。



従業員エンゲージメント (同意率 %)





従業員の半数が 行動規範を十分に活用していない

日本において、自社の行動規範を実際に参照リソースとして活用したと回答した従業員は49%にとどまり、グローバル全体の70%と比べて低い水準にあります。これは、日本企業に対し、行動規範を従業員にとって有用なリソースとして位置づけ、その活用の意義および容易にアクセスできる方法を明確に伝達する必要性を示しています。

この結果は、日本企業に対し、行動規範を定期的に刷新・近代化し、その関連性、明確性、そして共鳴性を確保する必要性を示しています。そうすることで、従業員は行動規範を、倫理的判断を下し「正しい行動」を選択するための有用なツールとして認識する可能性が高まります。これらのデータは、職場の現実や新たな倫理的課題に歩調を合わせて進化し続ける「生きた文書」として行動規範を維持することの価値を強調しています。

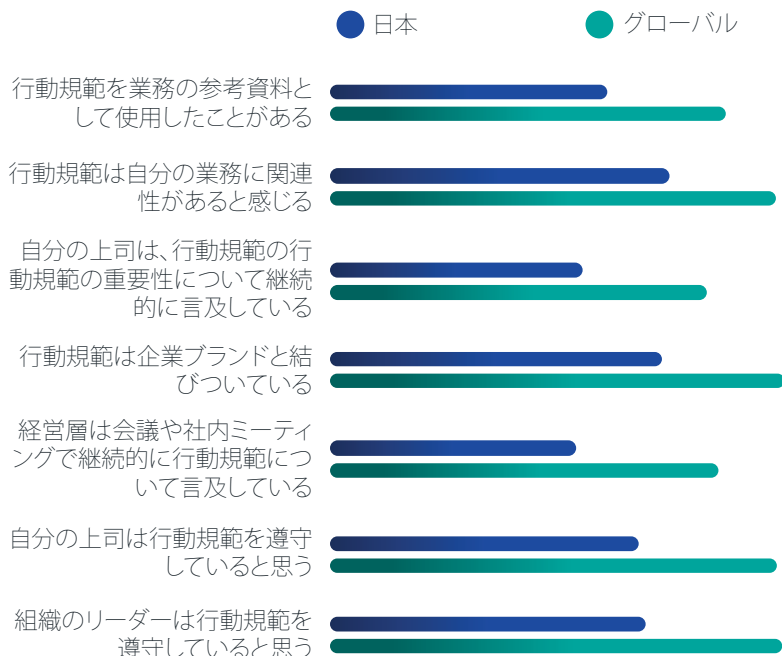


以下の図表に示すとおり、次の領域における改善は、従業員が行動規範をリソースとしてより安心して活用できるようにする一助となり得ます。

- 経営層や管理職が、行動規範およびその中に含まれる倫理基準について、定期的かつ実質的な形で語ること。
- 経営層や管理職が、意図的かつ可視的に行動規範の遵守を体現するロールモデルとなること。
- 行動規範を、企業の存在意義（パーパス）、価値観、事業、ブランドと整合させ、従業員にとって「自分事」として実感できるものとする。



行動規範を業務の参考資料として活用 （％は日本の従業員の同意率）



ウェブ版の 行動規範の普及

日本の調査回答者の37%が、自社の行動規範にウェブ版でアクセス可能であると回答しました。この結果は、コンプライアンス・コミュニケーションにおけるデジタルファーストのアプローチへの重要な転換を示しており、職場におけるテクノロジー導入の拡大や従業員エンゲージメント戦略の広範な潮流を反映しています。

ウェブ版の行動規範は、従来の形式に比べていくつかの重要な利点を有しています。第一に、リアルタイムでの更新が可能であり、従業員は常に最新の方針にアクセスでき、手作業による再配布を必要としません。さらに、マルチメディアの埋め込み、検索機能、関連する方針や報告窓口へのリンクといったインタラクティブな機能により、特に複雑なコンプライアンス課題に直面する従業員にとって、利便性と理解度を高めることができます。

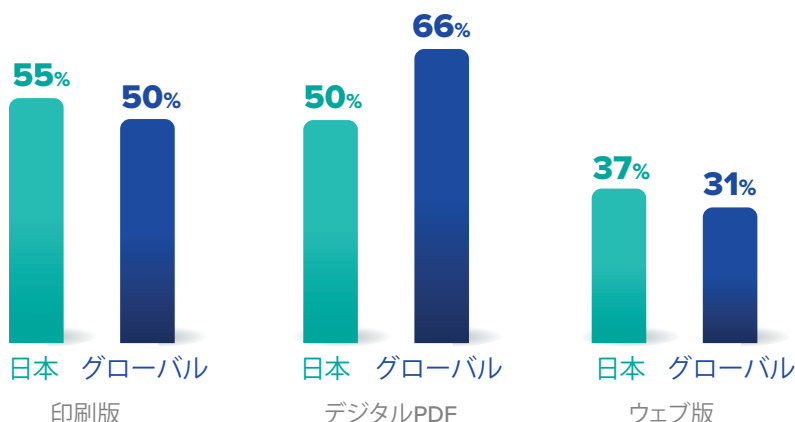


この形式は、幅広い職務や業務環境におけるアクセス性の確保にも資するものです。従業員がリモート勤務であっても、オフィス勤務であっても、あるいは現場の最前線に従事していても、ウェブ版の行動規範は必要な情報を、インターネットに接続されたあらゆるデバイスを通じて、いつでもどこでも利用可能にします。さらにグローバル企業にとっては、言語ローカライズの効率化、コンテンツのカスタマイズ、そして学習や倫理関連プラットフォームとの統合を推進する機会ともなります。

ウェブ版の行動規範が普及しつつあることは、行動規範の「内容」だけでなく「提供のされ方」も同等に重要であるという認識が高まっていることを示しています。組織が現代的でアクセスしやすい形式に投資することは、従業員の認知と理解を促進するのみならず、より広範な浸透性と迅速な対応力を通じて、倫理・コンプライアンス文化の強化にもつながります。



行動規範はどの形式で提供されていますか？



良い行動規範とは？



効果的な行動規範の8つの構成要素

先進的な行動規範における「良い規範」の要件を、一貫性・客観性・包括性をもって評価するために、LRNは独自の「行動規範評価手法」を用いています。この手法は2015年に初めて導入され、その後も規制要件の変化やベストプラクティスに即して継続的に改良されてきました。本フレームワークでは、効果性を測定する8つの側面にわたり、47の設問を通じて行動規範を評価しています。さらに、ページ数、語数、推定読了時間、トーン、そして読解の難易度を示す標準的指標であるFlesch-Kincaidグレードレベルなど、主要な可読性指標についても評価を行っています。

LRNの包括的な調査と豊富な実績から、最も効果的な行動規範は、効果的な行動規範を構成する8つの側面すべてにおいて高い評価を得ている場合に、優れた成果を示すことが明らかになっています。

次のページでは、各構成要素において「良い行動規範とは何か」を体現する、公開されている事例を紹介します。

トップの姿勢



1

事例：ソニーグループ株式会社

優れている点：ソニーグループはリーダーメッセージの中で企業としての価値観を強く打ち出しており、組織としての基本的な理念や立場をリーダーシップ・メッセージとして発信しています。

ソニーの Purpose、社会的存在意義は「クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす」ことです。そして、グループの社員が共通で大切にしたい4つの Values、即ち、夢と好奇心、多様性、高度さと誠実さ、持続可能性を定めています。

ソニーグループ行動規範は、Purposeの実現に向けて、Valuesを踏まえ、私たちが日々の業務を行ううえでの行動指針となるものです。

私たち一人ひとりが、行動規範に記した責任ある行動を積み重ねることで、幅広いステークホルダーからの信頼を得ることができます。それは、創業以来受け継がれてきたソニーブランドへの信頼を維持し、その信頼を未来へとつなげていくことでもあります。そのため、自分自身がどう振る舞うべきか、行動規範をガイドとして、考えてほしいと思います。

信頼の基盤のもと、クリエイティビティとテクノロジーで私たちが生きる社会に貢献し、「世界を感動で満たす」ことに取り組み続けていきましょう。

ソニーグループ株式会社
代表執行役 社長 CEO
十時 裕樹



目的と価値観 の重視



2

事例:塩野義製薬株式会社

優れている点:企業の価値観が明示され、その価値観に裏付けられた行動指針も同時に提示されています。

SHIONOGI Group Values

Be Trustworthy (コンプライアンスの徹底)

社会の信頼を得るために、誠実・正確・公正・透明を徹底して行動する。

Boldness and Innovation (既成概念の打破による進化)

世の中の変化を敏感に捉え、未来を予測し迅速に行動することで、イノベーションを起こす。

Play to Win (不屈の精神による貫徹)

競争視点を持って高い目標を常に掲げ、諦めず必ずやり遂げる。

Respect for Diversity (多様性の尊重)

個々の違いや多様な意見を楽しみ、相乗効果を生み出す。

Contribution to Society (社会への貢献と共存)

社会のアンメットニーズに向き合い、最も良いソリューションを届け、社会に貢献する。

適用範囲 と運用



事例:HOYA株式会社

優れている点:全従業員の責務ならびに行動規範に関するステークホルダーの責務が、明確に定義され、効果的に周知されています。



はじめに 経営の理念 法令を遵守した事業活動 責任あるビジネスパートナーとして HOYAグループを守るために 付録 資料集

HOYAグループ社員としての責任

HOYAグループの一人ひとりが、当グループが合法的かつ倫理的に事業を営む会社であるという評判を維持する責任を負っています。この責任を果たすために、私たちは以下のことを実践しなければなりません。

- 一人ひとりが、当グループの価値観を理解し、関連する法令や規則およびHOYAグループの規則や方針（当グループの一部の事業に関連する業界規制を含む）に従って業務を遂行する。また、HOYAグループの規則や方針に従って行動し、不適切と思われることのないようにする。
- 本行動基準が必ずしも日々の業務の全ての状況に対応できるものではないことを理解し、何が正しい行動か迷った場合は右の質問を確認してください。




上の全ての質問に「はい」と答えられる場合は、そのまま進めても問題ないでしょう。ただし、「いいえ」や「分からない」が一つでもある場合は、次のステップに進む前に立ち止まり、考え直すか、上司、部門長、人事部門、法務部門またはコンプライアンス部門にアドバイスを求めなければなりません。どのような状況においても、助けを求めることは常に適切な行動であることを覚えておいてください。



声を上げる文化

事例: Howard Hughes

優れている点: 報告手順が明確に定義され、詳細に記載されています。機密保持および匿名性についても適切に対応されており、さらに、報告者が抱える可能性のあるあらゆる疑問に対応するための複数のリソースが提供されています。

Speak Up and Seek Help

If you have a concern, speak up. Should you wish to raise concerns or get help making decisions, you may contact your manager, Culture + People, or senior leadership.

If you are ready to report anything that violates our Code or compromises our integrity, please contact:

- Your department head
- Culture + People Department
- Ethics and Compliance Hotline
 - Via web: <https://howardhughes.alertline.com>
 - Via phone: +1 (800) 766-8125

When you make a report, provide as much detail as possible so we can fully investigate your concern. This includes information such as location, individuals, transactions, events, and dates of the

incident or concerning behavior. In cases of potential criminal activity, we may be required to report the concern to the appropriate authorities.

This reporting service is run by an independent third-party, is available 24/7 and allows you to remain anonymous, where permitted by law.

CONFIDENTIALITY AND ANONYMITY

While you're encouraged to identify yourself to make follow-up easier, you may choose to remain anonymous. We will make every reasonable effort to protect the identity of those involved in reports and investigations, to the extent practicable and allowable by law.

LAYING THE FOUNDATION

[Ethics and Compliance Hotline Policy](#)





リスクテーマ の網羅

事例:PG&E

優れている点:トピックは明確に記載され、論理的に整理されています。さらに、AIなどの新たなリスク領域に関するトピックも含まれており、内容の関連性とタイムリーさを高めています。

TABLE OF CONTENTS

03 A Message from Patti

04 Our Code and Our Responsibilities

Our Code	4
Our Responsibilities	4
Making Ethical Decisions	5
Our Values	6
What We Expect from Our Leaders	7

08 Speak Up, Listen Up, Follow Up

Speak Up: How to Do It and Why It Matters	8
Investigating Reports of Misconduct & Unsafe Work Practices	9

10 Our Responsibility to Each Other

Equal Employment Opportunity	10
Respectful Workplace	11
Conduct Outside of Work	12
Safe and Secure Workplace	13
Fitness for Duty	14

15 Our Responsibility to PG&E

Securing Our Property and Assets	15
Monitoring of PG&E Facilities and Vehicles	17
Accurate Data	17
Accurate Records	18
Gifts	20
Conflicts of Interest	22
Confidential Information and Intellectual Property	24
Use of Artificial Intelligence Tools	25

26 Our Responsibility to Our Communities and Customers

Doing Business Fairly	26
Bribery and Corruption	26
Who We Work With and Why	27
Supplier Code of Conduct	27
Preserving Our Environment	28
Personal Information	28
Communicating with Customers and the Public	29

31 Our Responsibility to Governments

Interacting with Public Officials	31
Doing Business with the Government	32
Enhanced Oversight and Enforcement Process	33
Participating in the Political Process	33

34 Policies and Standards Links



知識の強化

事例: Western Union

優れている点: 重要な用語の定義に注意を促すコールアウトボックスが設けられており、関連するポリシーへのリンク、遵守すべき事項と避けるべき事項、さらに、従業員が業務で直面し得る一般的な状況に行動を結び付けるQ&Aも含まれています。

1 Our Code
2 Each Other
3 Customers
4 Communities
5 Company

Preventing Discrimination, Harassment, and Bullying

What we do

- Promote a positive environment.** We work to build a supportive, professional environment and to prohibit discrimination. Any form of discrimination, harassment, or bullying violates this Code, whether it occurs at a business location, a Company-sponsored off-site activity, or another workplace connection.
- Be professional.** Unprofessional conduct is not allowed in our workplace. We prohibit unwelcome conduct based on any characteristic protected by antidiscrimination laws.
- Support each other.** We stand up for coworkers who experience discriminatory, harassing, or bullying behavior and report it.
- Include each other.** We want everyone to feel they belong, and we do not exclude them from participating fully, especially due to a protected status.
- Ask for help.** For questions about discriminatory, harassing, or bullying behavior, contact your manager or any senior leader, your Site Leader, or People Relations.

What is discrimination?

Discrimination may be any kind of negative, punitive, or restrictive employment decision or conduct that is based on any trait or characteristic protected by law, including, but not limited to, race (including traits associated with race such as hairstyle), color, religion or religious creed, national origin or ancestry, citizenship status, sex or gender (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions), gender identity or gender expression (including transgender status), sexual orientation, marital status, age, physical or mental disability, military and veteran status, genetic information, and protected medical condition.

Harassing behavior could include:

- Using a discriminatory nickname.
- Telling jokes related to race, sex, gender, or other category protected by law.
- Distributing objectionable emails, pictures, or other materials.
- Pressuring a coworker to have an unwanted social or romantic relationship.
- Sending profane or sexually explicit messages or content.

Q&A

Q: During an online team presentation, a colleague said that the text was too small for her to read. After she commented on the size of the text a few more times, her engagement dropped. If she is not saying anything, who am I to interfere? Am I right?

A: No. It is entirely appropriate to say something in her support. We want everyone to participate fully. You can talk with the presenter or report the situation to a manager or People Relations.

Why we do it

Discrimination is not only wrong, but it also undermines productivity and performance. We want to build a supportive environment, so everyone can thrive at Western Union.

利便性



7

事例：パーソルホールディングス株式会社

優れている点：こちらの行動規範はウェブベースで構築されており、ウェブサイトと同様に、あらゆるデバイスからアクセスすることが可能です。インタラクティブな設計により、読者は必要な情報を迅速かつ容易に取得できるようになっています。さらに重要なのは、倫理・コンプライアンス部門が、従業員のコード閲覧・利用状況に関するデータ分析を通じて貴重なインサイトを得られるという点です。

パーソルグループ行動規範

私たちはパーソルグループ社員は、グループの社員、株主、お客様や地域社会に対して、
公正、透明、数値および顧客をもちって行動します。

[エスエムはたらく](#)[エスエムはたらく](#)[エスエムはたらく](#)[エスエムはたらく](#)[エスエムはたらく](#)

私たちのはたらく方

私たちは、機会均等、実力と能力の評価、差別禁止と利益相反に関する方針を定め、就業環境に与える差別化の手段や方針を維持します。

私たちは、性別、性的指向、年齢、人種、国籍、信条、宗教、障害などのさまざまな違いを尊重し、それらの違いを積極的に活かしていくことが大切だと考えます。また、機会均等と多様性に関する方針に賛同し、個人の権利を尊重します。

一人ひとりがはたらくしやすい職場環境を確保することで、新たな発想や価値観が生まれ、ビジネス環境の変化や多様化するお客様のニーズに柔軟に対応できるようになります。

差別やハラスメントのない職場

私たちは、性別、性的指向、年齢、人種、国籍、信条、宗教、障害などを理由に、個人に対して不利な取り扱いをしません。また、相手の善に反する性的な言動または

エスエムはたらく

- ・ パーソルグループの一員として
- ・ 個人の権利を尊重
- ・ 差別やハラスメントのない職場
- ・ 公正と透明の職場を構築
- ・ 顧客・株主の権利

エスエムはたらく

- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係

エスエムはたらく

- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係

エスエムはたらく

- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係
- ・ 公正な取引関係

見た目と
使いやすさ



8

事例: Electronic Arts

優れている点: 行動規範の視覚的設計は、ブランドの一貫性を維持しつつ倫理原則との整合性を担保し、閲覧者の注目を効果的に喚起する構成となっています。





結論

組織は、行動規範をより明確で、より包括的かつ技術的関連性の高いものへと進化させてつづいています。一方で、多くの企業は、人工知能(AI)の台頭をはじめとする重大なリスク領域を含む、急速な事業・コンプライアンス・技術の変化に追従するだけの速さで行動規範を更新できていないのが現状です。構造面での改善や従業員エンゲージメントの向上は見られるものの、特に中間管理職層においてコミュニケーションの不足が依然として残存しています。変化するグローバルな職場環境において、行動規範を日々の行動に組み込むことこそが、今後の倫理・コンプライアンス・リーダーシップにとっての新たな課題となっています。



Leverage our expertise

LRN.com/ja

LRN *Inspiring Principled Performance®*

LRNの倫理・コンプライアンス研修やプログラム運営に関するインサイト、サービス、ソリューションの詳細については、弊社ホームページ(LRN.com/ja)をご覧ください。