



いつでも・どこでも・わかりやすく・簡単に・効果的に

動画学習サービス

Wellness Eye Studyのご紹介

ソフトバンクグループの人事シェアード会社として 下記サービスをソフトバンクグループに提供

人事情報管理

- 入退社、契約期間
- 異動、昇給昇格
- 転籍出向 等



給与計算・管理

- 勤怠システム提供
- 給与計算、振込
- 法定調書、住民税更新



社会保険

- 保険料管理、年度更新
- 障害者、高齢者、外国人
調査票作成代行



福利厚生

- 福利厚生サービス提供
- 財形貯蓄、従業員持株会
- 団体生保、損保、共済保険



安全衛生

- **ウェルネスセンター運営**
- 健康診断手配
- 一般健康相談窓口
の運営



その他オペレーション

- 労務案件支援、法律相談
- 就業労働規則
管理改定運用



ソフトバンクグループ社員(約3.5万人)の 健康管理を弊社ウェルネスセンターで一手に対応

ウェルネスセンターの活動内容

体調不良者対応

健康診断

安全衛生委員会

長時間面談

職場巡視

健康相談

カウンセリング

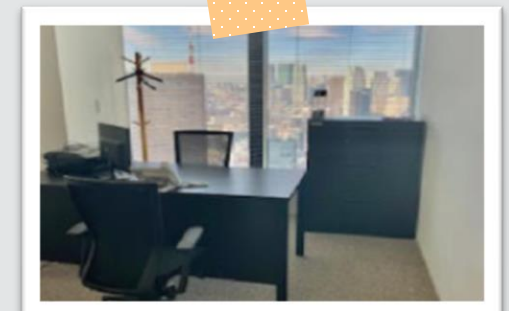
マッサージ

ピアサポーター制度運営

セミナー研修

ストレスチェック

変化の激しいソフトバンクグループで
メンタルヘルス維持のため20年以上の運用



Wellness Eye シリーズは約960社の企業にサービス提供中

ストレスチェック



Wellness Eye

- 2014年サービス提供開始
- 約520社/41万ユーザ※
- 東京大学大学院医学系研究科との共同研究により開発。
個人ケアと組織改善の両方に役立つ設問構成

ハラスメントリスク調査



Wellness Eye Plus

- 2020年サービス提供開始
- 約110社/6万ユーザ※
- ハラスメントの実態調査と将来のパワハラ発生リスクを算出するサーベイ

動画学習サービス



Wellness Eye Study

- 2020年サービス提供開始
- 約330社/34万ユーザ※
- 企業関心の高い5領域※②の動画が手軽に学べるeラーニングコンテンツ

実績：約330社/34万人 ※2026年3月時点
ソフトバンクグループに加え、
大手企業を含むグループ外企業様への導入拡大中

グループ外 導入実績（一部抜粋）

日本ハム（株）

（株）ヤクルト本社

鹿島建設（株）

アルフレッサホールディングス（株）

（株）スクウェア・エニックス

大王製紙（株）

ENEOSホールディングス（株）

日本たばこ産業（株）

1 どのようなサービスか

コンセプト、特徴

2 どのように実施できるか

提供方法

3 料金

料金表

Appendix

サービスに関する補足

1 どのようなサービスか

コンセプト、特徴

2 どのように実施できるか

提供方法

3 料金

料金表

Appendix

サービスに関する補足

社員教育の徹底が、企業責任として必要とされている現状

- ・ 5領域※における**問題増加への対応**
- ・ 多様な価値観、働き方に対応した**マネジメント見直しの必要性**
- ・ 健康経営や職場改善を推進し、**働きやすさ&社員パフォーマンス向上**

※「メンタルヘルス」「ハラスメント対策」「ヘルスケア」
「コンプライアンス・情報セキュリティ」「ビジネスマナー」

課題やハードルがあり、研修等の取り組みが進まないケースも

- ・ **集合研修実施の難しさ**（コストをかけられない、業務調整が難しい）
- ・ **学習環境の違い**（多様な勤務環境、勤務形態を考慮する必要がある）
- ・ **人事部門の負荷**（準備に大きなパワーがかかる、ノウハウ不足）

社員研修・学習の悩みを解消し、
仕事で活かせるものを作るというコンセプトで、誕生したサービスです

今までの学習課題を改善したサービスを実現

特徴 1

手軽に学べる

- ・ 5～10分程度の動画で学習
- ・ PC/スマートフォン等場所や時間を問わず視聴可能



特徴 2

仕事に役立つ

- ・ 現場でよく起こるケースを題材にポイントを解説
- ・ すぐに実践できる学びを提供



特徴 3

低コスト

- ・ 集合研修に比べ、会場費や講師代、参加者交通費等をカット



特徴 4

課題に合わせて選択

- ・ 多くの動画から自社課題に合わせ選択可能（最低購入5本）
- ・ 必要に応じて本数追加も可能



特徴 5

導入が簡単

- ・ URLにアクセスし視聴するため、各社での特別な準備は不要



メンタルヘルス・ハラスメント対策等を中心に全5ジャンル・100本以上

メンタルヘルス 全32本

(コンテンツ例)

- セルフケアの基本 ～報告・相談のパワーを活かす～
- ラインケアの基本 ～部下の変化に気づく～

ハラスメント対策 全33本

(コンテンツ例)

- ハラスメントがもたらす影響
- パワーハラスメントと指導の違い

ヘルスケア 全15本

(コンテンツ例)

- お酒と正しく付き合おう ～アルコールと健康の関係性～
- 健康経営を知ろう ～活力あふれる人生100年時代のために～

コンプライアンス 情報セキュリティ 全11本

(コンテンツ例)

- コンプライアンスとは
- 個人情報の取得・管理・利用

ビジネスマナー 全16本

(コンテンツ例)

- ビジネスマナーの重要性と心構え
- 信頼されるビジネスマナーのポイント ～言葉づかい「相手に配慮した話し方」～

いずれも実践経験の豊富な専門家が監修

SBグループの
実践ノウハウ

SB AtWork



メンタルヘルス監修

東邦大学 精神神経医学講座 客員教授
医学博士 平 陽一 氏



ハラスメント対策監修

株式会社クオレ・シー・キューブ
ハラスメント対策の総合コンサルティング



ヘルスケア監修

ソフトバンクグループ企業
ウェルネスセンター産業医

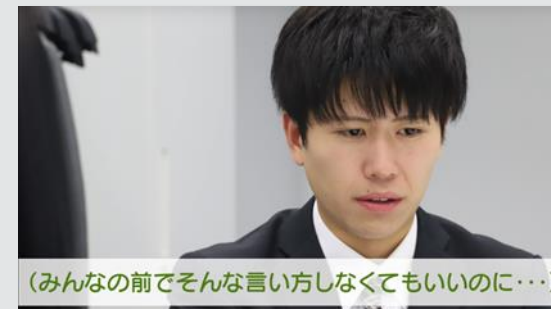


ビジネスマナー監修

アイング株式会社 アール&キャリア事業部

① 良くないコミュニケーション例

職場でよく起こる問題場면을視聴



② 解説でポイントを学習

視聴した場面の気を付けるポイントを理解する



③ 理想的なコミュニケーション例

日々の仕事を円滑に進める上でのポイント、
注意点を確認する



※通信データ量削減と、コンテンツ内容の理解度向上のため、静止画にナレーションを付けております
※学習の目的・狙いの違いにより上記以外の構成のコンテンツもあります

1 どのようなサービスか

コンセプト、特徴

2 どのように実施できるか

提供方法

3 料金

料金表

Appendix

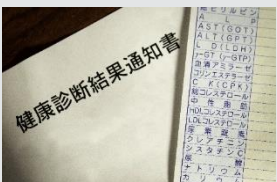
サービスに関する補足

① e-Learning



- e-Learning形式で時間や場所を選ばず、手軽に学習いただけます。
- 学習効果UPのため、テストやアンケートを追加することも可能です。

② 施策に合わせた発信



- 各種人事施策に合わせた発信&活用により、施策の理解度を高めます。
(例：コンプライアンス強化月間、健康経営宣言の発信、禁煙施策など)

③ 集合研修・オンライン研修



- メンタルヘルス・ハラスメント対策研修、階層別研修等の題材として、動画をご利用いただけます。

※メンタルヘルス、ハラスメント研修の委託についてもご相談ください。

ハラスメント動画を購入されたお客様へ

ご希望の企業様にハラスメント研修を内製する際の**研修運営マニュアル(簡易版)**を提供

※弊社提携会社「株式会社クオレ・シー・キューブ」が作成したマニュアル・研修資料となります

内容

- 研修内容の構成説明資料
- 研修実施スライド（ハラスメントについての理解、映像視聴後の理解促進ワークの進め方） 等



貴社のご要望に合わせて視聴パターンをお選びいただけます

動画選択

導入負担をかけたくない場合にオススメ

パターン 1
動画URLを提供
【申込後約1週間で納品】

動画毎にURLを発行
(弊社)
※受講歴管理なし

動画URLを
社員にメールや
イントラネットで共有
(貴社)

受講履歴も管理したい場合にオススメ

パターン 2
視聴システムを提供
【申込後約1か月で納品】
※メールアドレスが必要

視聴システムにアップ
(弊社)
※受講歴管理あり

視聴システムの
URL・IDを
メールで連絡
(弊社)

自社で視聴システムがある場合にオススメ

パターン 3
動画データを提供
【申込後約1週間で納品】
※契約終了時に廃棄証明をご提出いただけます

動画データをお渡し
(弊社→貴社)
※MP4形式

自社環境にアップ
(貴社)
※イントラネット、LMS
(ラーニング・マネジメント・システム) 等

視聴方法を
社員に共有
(貴社)

1 どのようなサービスか

コンセプト、特徴

2 どのように実施できるか

提供方法

3 料金

料金表

Appendix

サービスに関する補足

2種類のプランをご用意しております

見放題プラン

- 年間契約（1年ごとに更新）
- 領域ごとの見放題も選択可能
- 提供方法は3パターン
- テスト問題もセットで無償提供

1本単位プラン

- 年間契約（1年ごとに更新）
- 最低契約本数：5本～
- 提供方法は3パターン
- テスト問題はオプション提供
- 利用期間中の動画追加も可

※「見放題プラン」をご利用の場合、お申込みいただいている領域で新しく動画が追加になりましたら、ご連絡いたします。
ただし、ご利用期間が残り1か月未満の場合は、新動画追加のご案内は差し上げておりませんので、ご了承ください。



SBアットワーク株式会社

〒105-7529

東京都港区海岸一丁目7番1号 東京ポートシティ
竹芝オフィスタワー28F



TEL

03-6854-2613



E-MAIL

WE@aw.softbank.co.jp



WEB

<http://www.softbankatwork.co.jp/>

1 どのようなサービスか

コンセプト、特徴

2 どのように実施できるか

提供方法

3 料金

料金表

Appendix

サービスに関する補足

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	企業に求められる安全衛生とメンタルヘルス	・メンタルヘルスマネジメントを行う上で知るべき、労働環境や法律と正しい態度を理解する	解説	2020年4月
全社員	メンタルヘルス不調に陥るメカニズム	・メンタルヘルスとメンタルヘルス不調になるメカニズムを理解する	解説	2020年4月
全社員	リモートワークにおけるメンタルヘルスケア	・リモートワークとオフィスワークの違いや、リモートワークでメンタルヘルス不調に陥らないためのポイントを理解する	解説	2021年4月
全社員	レジリエンス ～ストレスからしなやかに回復するために～	・困難な状況でも柔軟に対処しストレスを軽減することの重要性と、その対処方法についてポイントを理解する	解説→事例→解説	2022年3月
全社員	怒りのコントロールと適切な伝え方	・むやみに怒りを発散させるのではなく、相手の立場や状況を尊重した上で自分の考えや感情をうまく伝える方法を理解する	解説	2022年3月
全社員	アサーション ～お互いが気持ち良く働くためのコミュニケーション～	・自分と相手の両方を尊重したコミュニケーションを取るために、注意すべきポイントや伝え方のステップを理解する	悪い事例→解説→良い事例	2022年7月
全社員	職場での信頼関係構築 ～日頃から気をつけたい言動～	・信頼関係の低下につながる可能性がある言動や態度と、良いコミュニケーションを実践するポイントを理解する	悪い事例→解説	2023年2月
全社員	心理的安全性のある職場づくり（一般職向け）	・心理的安全性とは何かを理解し、その高め方とポイントを理解する	悪い事例→解説→良い事例	2023年7月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	セルフケアの基本 ～いつもと違う自分に気づく～	・どのような観点でいつもと違う自分に気づくのかを理解する	事例→解説	2020年4月
全社員	セルフケアの基本 ～ストレス要因の見かたを変えてみる～	・自分の認知（考え方）の癖によって、ストレスが生じている可能性があることを知り、その対処方法を理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2020年4月
全社員	セルフケアの基本 ～「報告」「相談」のパワーを活かす～	・報告・相談することの重要性や、相談することによる組織への影響を理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2020年4月
全社員	フォロワーシップ ～コミュニケーションを変え、ストレス要因を減らす～	・フォロワーシップを発揮することで、変化の大きい環境下でも、上司や同僚の信頼関係を構築しながら柔軟に対応していく方法を理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2020年4月
全社員	リモートワークで メンタルヘルスを保つ習慣行動	・健康的にリモートワークを継続するためのポイントをヘルス・ワーク・ライフの観点から理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2021年5月
全社員	リモートワークで 悩みを抱えたままにしない方法	・リモートワークで生じやすい悩みを解消するためのストレス要因に応じた対処（コーピング）を理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2021年5月
全社員	リモートワークにおける 人間関係構築	・リモートワークとオフィスワークでのコミュニケーションの違いを知り、リモートワーク時に気を付けるべきポイントを理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2021年5月
全社員	リモートワークにおける チームコミュニケーション	・リモートミーティングを円滑に進めるためのポイントを理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2021年5月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	ジョブ・クラフティング ～主体的に仕事を工夫し、やりがいを高める～	仕事をより良く進めるために考え方・周囲の人との関わり方・仕事のやり方を工夫し、自分なりのやりがいを見出す方法を理解する	悪い事例→ 良い事例→ 解説	2022年3月
全社員	フィードバックの受け止め方・活かし方 ～自身の成長と改善につながるコミュニケーション～	「改善を求めるフィードバック」とは何かを理解する - 事例を参考に「改善を求めるフィードバック」を受けた際の、対応と考え方を学ぶ	解説→ 悪い事例→ 良い事例	2023年7月
全社員	1on1ミーティングとは何か	1on1ミーティングを行う狙い、必要性、メリットについて理解し、話すテーマの例についても学習する	解説	2024年9月
全社員	メンタル不調防止のためのオン・オフ切り替え術 ～余白と余裕を生み出すために～	仕事から心理的に離れることの重要性を知り、心身の回復につながるオン・オフの切り替え方と、日常で実践するためのポイントを理解する	解説	2026年10月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
管理職・リーダー	ラインケアの基本 ～業務負荷増大時のメンバー支援～	- 管理職・リーダーには安全配慮義務があり、危険を察知し回避する義務があることを理解する - メンタルヘルス不調になる要因やストレスが高まるサインを理解する - 仕事の量的な負担が高まる時のマネジメントに求められる行動を理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2020年4月
管理職・リーダー	ラインケアの基本 ～部下の変化に気づく～	変化に気づくことがメンタルヘルス不調の予防において、重要であることを理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2020年4月
管理職・リーダー	メンバーとの信頼関係構築 ～相談しやすい雰囲気を作る～	相談しやすい状況を管理職・リーダー自身がつくりだすことが、メンバーのメンタルヘルス不調の防止する機会になることを理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2020年4月
管理職・リーダー	メンバーとの信頼関係構築 ～管理職に求められる傾聴力～	メンバーからの悩みに対して傾聴することが、メンバーに安心をもたらし、状況の整理につながり、上司との信頼関係を築いていくことを知る	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2020年4月
管理職・リーダー	リモートワークにおける メンバーコミュニケーション	リモートミーティングを円滑に進めるために管理職・リーダーが気を付けるべきポイントを理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2021年5月
管理職・リーダー	管理職のための復職支援のポイント	職場復帰支援のステップ、また職場復帰後の対応で管理職・リーダーが気を付けるべきポイントを理解する	解説	2022年3月
管理職・リーダー	心理的安全性のある職場づくり	お互いに信頼し率直に話し合える職場の特徴と、管理職・リーダーがそのような職場をつくるために実践すべきポイントを理解する	悪い事例→ 解説→ 良い事例	2022年3月
管理職・リーダー	ジョブ・クラフティング ～メンバーの主体性を引き出し、仕事のやりがいを醸成する～	メンバーの主体性を引き出すために必要な管理職・リーダーとしての考え方や質問の仕方について理解する	悪い事例→ 良い事例→ 解説	2023年2月
管理職・リーダー	エンゲージメントを高めるフィードバック ～感謝・肯定・承認と改善を促すコミュニケーション～	「感謝・肯定・承認のフィードバック」と「改善を求めるフィードバック」について理解する 「改善を求めるフィードバック」を伝える際のポイントを学ぶ	悪い事例→ 良い事例→ 解説	2023年7月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
管理職・リーダー	1on1ミーティングとは何か（管理職向け）	・ 1on1ミーティングを行う狙い、必要性、メリットについて 管理職・リーダーが理解し、ミーティングのテーマについても学習する	解説	2024年9月
管理職・リーダー	1on1ミーティング ～傾聴から始まる信頼関係構築～	・ 管理職・リーダーがメンバーの話を傾聴することの大切さを理解し、 具体的な事例についても学習する	悪い事例→ 良い事例→ 解説	2024年9月
管理職・リーダー	1on1ミーティング ～話しやすい状況をつくる～	・ 1on1ミーティングで、メンバーが話しやすい状況を作るために、 上司が何をすべきかを理解する	悪い事例→ 良い事例→ 解説	2024年9月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	ハラスメントとは何か（通常版）	・どのようなハラスメントがあるのか、何がハラスメントになるのかを学ぶ （イメージ写真はスーツ姿となります。）	解説	2020年4月
全社員	ハラスメントとは何か（製造業版）	・どのようなハラスメントがあるのか、何がハラスメントになるのかを学ぶ （イメージ写真は作業着姿となります。）	解説	2022年8月
全社員	ハラスメントとは何か（小売店舗版）	・どのようなハラスメントがあるのか、何がハラスメントになるのかを学ぶ （イメージ写真はポロシャツ姿となります。）	解説	2023年2月
全社員	ハラスメントがもたらす影響	・ハラスメントが行われることにより悪影響を及ぼす範囲を理解し、 その対策を行うことの重要性を理解する	解説	2020年4月
全社員	ハラスメントを受けた場合の対応	・相談することへの安心感を醸成し、一人で抱え込まないようにするとともに、 適切な相談方法を理解する	解説	2020年4月
全社員	リモートワークにおけるハラスメント	・リモートワークで陥りがちな勤務状況への配慮を欠いた指示や、 プライバシーへの配慮を欠いた言動がハラスメントにあたることを知る	事例→解説	2020年10月
全社員	リモートワークにおけるハラスメント （勤務状況への配慮を欠いた指示）	・リモートワークで陥りがちな勤務状況への配慮を欠いた指示が ハラスメントにあたることを知る （上記リモートワークにおけるハラスメントの分割版/前半です）	事例→解説	2020年10月
全社員	リモートワークにおけるハラスメント （プライバシーへの配慮を欠いた言動）	・リモートワークで陥りがちなプライバシーへの配慮を欠いた言動が ハラスメントにあたることを知る （上記リモートワークにおけるハラスメントの分割版/後半です）	事例→解説	2020年10月
全社員	性的マイノリティとハラスメント	・LGBTについての知識を深め、多様な在り方を大切にできる 職場づくりに必要な心構えを理解する	解説	2021年6月
全社員	マタハラ・パタハラ・ケアハラとは何か	・マタハラ・パタハラ・ケアハラとは何かを知り、 ハラスメントが起こらないような体制づくりのポイントを理解する	悪い事例→ 解説	2021年6月

【「見放題プラン」のハラスメント領域の動画について】※パターン2：視聴システムを利用の場合

「ハラスメントとは何か」：通常版での設定をしておりますが、製造業版、小売業版の設定をご希望の場合はお知らせください。

「リモートワークにおけるハラスメント」：通常は、次の2本で設定をしておりますが、合体版をご希望の場合は、お知らせください。（勤務状況への配慮を欠いた指示）（プライバシーへの配慮を欠いた言動）

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	エイジハラスメント？ ～年齢や年代による決めつけ行為～	・年齢や年代による決めつけ行為が個々の能力や個性の発揮の妨げになると理解し、一人ひとりの多様な在り方を大切にすることを学ぶ	悪い事例→解説	2022年7月
全社員	ジェンダーハラスメント ～性別による決めつけ行為～	・性別による役割分担の意識を押し付けることが個人の能力発揮の妨げになると理解し、一人一人の意欲や能力をみて仕事を任せることを学ぶ	悪い事例→解説	2022年7月
全社員	採用活動で起こりうるハラスメント	・リクルーターや先輩社員が採用活動中の学生と接する場合に気を付けるべきポイントを理解する	悪い事例→解説	2023年2月
全社員	カスタマーハラスメントとは何か ～正しい理解と対処方法～	・カスタマーハラスメントを未然に防ぐためにハラスメントの理解、対処法、またスタッフへのケアの方法を学ぶ	解説	2023年2月
全社員	アンコンシャス・バイアス ～無意識の偏見や思い込みを理解する～	・アンコンシャス・バイアスとは何かを理解し、無意識の偏見や思い込みについて、自分自身も未然に防ぐことができるようにする	解説	2024年2月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	パワーハラスメントとは何か	・パワーハラスメントとは何かと、どのようなパワハラの種類があるかを知る	解説	2020年4月
全社員	パワーハラスメントが起こるステップ	・普段の会話のズレからパワーハラスメントになる過程を知ること、自分が負のスパイラルに陥らないようにする	悪い事例→解説	2020年4月
全社員	パワーハラスメントが起こりづらいコミュニケーション	・パワーハラスメントが起こる背景や要因を理解し、自ら注意すべき言動を知ること、パワーハラスメントが起こりづらく互いに働きやすい職場をつくりだす	悪い事例→解説→良い事例	2020年4月
全社員	経験や能力の優位性を背景としたパワーハラスメント	・自分より仕事ができない人を見て馬鹿にしたりすることが、パワーハラスメントにつながることを知る	悪い事例→解説	2020年4月
全社員	立場が上の人へのパワーハラスメント	・パワーハラスメントが上司から部下への行為とは限らないことを理解し、自分の言動がパワハラに該当しないかを見つめ直す	悪い事例→解説→良い事例	2020年10月
全社員	パワーハラスメントと指導の違い（一般職向け）	・パワハラ判断基準を知り、指導を自身の成長につなげられるようなとらえ方を理解する	事例→解説	2021年6月
全社員	優越的な立場を利用したハラスメント	・上司部下の関係に関わらず、立場や経験、知識などを背景にパワハラが起こりえることを知り、お互いに理解し認めあう姿勢を学ぶ	悪い事例→解説	2022年7月
管理職・リーダー	パワーハラスメントと指導の違い	・パワーハラスメントと指導の違いを知ること、パワーハラスメントを怖がらず、適切な指導や育成が行えるようにする	悪い事例→解説→良い事例	2020年4月
管理職・リーダー	価値観や信念の押しつけを背景としたパワーハラスメント	・管理職やリーダーの経験や価値観、信念が時にはパワハラにつながることを知る	悪い事例→解説→良い事例	2020年4月
管理職・リーダー	部下・メンバーからのパワーハラスメント	・上司に対してパワーハラスメントを行う部下・メンバーの心理や背景を理解し、適切な対応方法を学ぶ	悪い事例→解説→良い事例	2020年10月
管理職・リーダー	パワーハラスメントにならない適切な指導	・指導がパワハラにならないために、注意すべきポイントを理解する	事例→解説	2021年6月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	セクシュアルハラスメントとは何か	・セクシュアルハラスメントとは何か、典型的な種類を知る ・セクシュアルハラスメントを防止する必要性を知る	解説	2020年4月
全社員	職場風土を背景としたセクハラ（一般職向け）	・職場での何気ない言動がセクシュアルハラスメントにあたることを知り、働きやすい職場づくりに必要な意識を身に付ける	事例→解説→事例	2020年10月
管理職・リーダー	職場風土を背景としたセクハラ（管理職向け）	・職場での何気ない言動がセクシュアルハラスメントにあたることを知り、働きやすい職場をつくるために上司として推進すべき対策を学ぶ	事例→解説	2020年10月
全社員	執拗なアプローチによるセクハラ相談対応（一般職向け）	・セクシュアルハラスメントを受けている同僚から相談を受けた場合の適切な対応を学ぶ	事例→解説→事例	2020年10月
管理職・リーダー	執拗なアプローチによるセクハラ相談対応（管理職向け）	・セクシュアルハラスメントを受けている部下から相談を受けた場合の気持ちの寄りそい方、適切な対応を学ぶ	事例→解説→事例	2020年10月
全社員	セクハラを見かけたら・宴会編（一般職向け）	・宴会で起こるセクシュアルハラスメントを止めるための介入方法、注意点を学ぶ	事例→解説	2020年10月
管理職・リーダー	セクハラを見かけたら・宴会編（管理職向け）	・宴会で起こるセクシュアルハラスメントを止めるための適切な対応と注意点を学ぶ	事例→解説	2020年10月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	健康診断の重要性 健康でいきいきと働くために	・健康診断は受診はもちろん、受診後の対応が重要であることを理解する	解説	2021年2月
全社員	がんを知っていますか ～自分と大切な人のために理解を深めましょう～	・がんの種類、罹患率や早期発見のための検診、予防法などの知識を得る	解説	2021年2月
全社員	～吸わない人にも知ってほしい～ 喫煙と健康	・たばこが喫煙者に及ぼす害と受動喫煙の害を知り、禁煙方法、周囲のサポートについて理解する	解説	2021年2月
全社員	～働く誰もが理解しよう～ 女性の健康	・女性特有のホルモンバランスの乱れによる体調不良、月経前症候群、更年期障害などについて理解する	解説	2021年2月
管理職・リーダー	～管理職だからこそ理解したい～ 女性の健康	・女性特有の体調不良、月経前症候群、更年期障害などを知り、管理職・リーダーが配慮すべき点やメンバーとの関わり方を理解する	解説	2022年8月
全社員	働く人のための健康管理 ～ベストなコンディションを保ち生産性低下を防ぐ～	・食事、運動、睡眠、飲酒、VDTなどの健康管理について理解する	解説	2021年8月
管理職・リーダー	管理職として知っておきたいメンバーの健康管理 ～一人ひとりが健康的に安心して働ける職場づくり～	・メンバーの健康管理について、管理職・リーダーが担う役割や義務、管理する上でのポイントを理解する	解説	2021年8月
全社員	睡眠の基礎知識 ～良質な睡眠で健康的な毎日を～	・睡眠の基礎知識や睡眠障害の特徴、良い睡眠のための生活習慣を理解する	解説	2021年10月
全社員	生活習慣病 ～正しく理解し予防しよう～	・主な生活習慣病の症状と原因、生活習慣病を防ぐ上でのポイントを理解する	解説	2021年10月
全社員	あなたの歯は健康ですか？ ～適切な予防と治療でいきいきとした人生を～	・虫歯、歯周病の症状と原因について理解を深め、健康な歯を保つことの重要性とその方法について知識を得る	解説	2022年7月

学習 対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	お酒と正しく付き合おう ～アルコールと健康の関係性～	・アルコールが身体に及ぼす影響やアルコールによる健康障害を知り、健康的にお酒と付き合うためのポイントを理解する	解説	2022年8月
全社員	健康経営を知ろう ～活力あふれる人生100年時代のために～	・健康経営の概要や推進される背景、取り組みによる効果を知り、会社の健康経営施策に積極的に参加することの重要性を理解する	解説	2022年10月
全社員	～正しく理解し実践しよう～ 生活習慣病を防ぐ良い習慣	・生活習慣病がどのように引き起こされるのかを知り、それを防ぐための生活習慣の改善ステップを具体的に理解する	解説	2022年10月
全社員	健康づくりのための健康診断結果の見方 ～毎年の確認でいつまでもいきいきと～	・健康診断の結果の見方を学習し、自分自身の体の状況を把握することや毎年受診することの大切さを理解する	解説	2024年1月
全社員	～未来のために備えよう～ 体力チェックで知る、自分の体と健康づくり	・加齢に伴う体力や身体機能の変化を理解し、将来の健康・体力低下を予防するためのポイントを学ぶ	解説	2026年8月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	コンプライアンスとは	・企業活動におけるコンプライアンスの重要性と、コンプライアンス遵守を意識した行動規範について解説します。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	個人情報とは	・すべての個人が持つ大切な資産である「個人情報」の基礎として、個人情報に該当する項目をご紹介します。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	個人情報の取得・管理・利用	・個人情報を取り扱う基本的なルールについてお伝えします。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	個人情報保護法のポイント	・令和2年の改正内容や令和4年より全面施行された「個人情報保護法」について、特に重要な2つのポイントについてお伝えします。	VYOND (アニメ)	2024年1月
※上記の「個人情報とは」「個人情報情報の取得・管理・利用」「個人情報保護法のポイント」の3本の動画は、それぞれ関連性が高い内容になっており、「個人情報とは」の動画の最後には（NEXT「個人情報情報の取得・管理・利用」「個人情報保護法のポイント」）の画面が表示され、「個人情報情報の取得・管理・利用」の動画の最後には（NEXT「個人情報保護法のポイント」）の画面が表示されますが、それぞれ個別でのご利用も可能となります。				
全社員	IDとPassword管理の重要性	・情報漏洩のリスクを最小限に抑えるため、各自が心掛けるべきID/Passwordの適切な管理方法をお伝えします。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	標的型攻撃メールへの対策	・社外からの「標的型攻撃メール」について、想定されるリスクや対策方法をご紹介します。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	外部無線LAN利用禁止	・機密データや顧客情報を守り、安全な業務環境を維持するための外部無線LANの利用リスクについて解説します。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	ChatGPT活用 AIを仕事のパートナーにしよう -基礎編-	・ChatGPTの初心者向けに、ChatGPTの概要から簡単なアルゴリズムについてご紹介します。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	ChatGPTであなたも言語マスター! 学習を効率化	・ChatGPTを活用して言語を学習・練習する方法や、ChatGPTにサポートしてもらう方法をお伝えします。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	ChatGPTを使ってみよう! 応用編 -ビジネスでの活用-	・ChatGPTの特長を生かしたビジネスシーンでの活用範囲・活用方法などをお伝えします。	VYOND (アニメ)	2024年1月
全社員	AIの適正利用	・ChatGPTを初めとした生成AIを利用するうえでの知っておくべきリスクや、定めるべき運用ルールについてお伝えします。	VYOND (アニメ)	2024年1月

学習対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	ビジネスマナーの重要性と心構え	・ ビジネスマナーの重要性と心構えについて学習する	解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～お辞儀～	・ ビジネスにおけるお辞儀の重要性を理解し、作法、種類、シーン別の使い分けについて学習する	解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～表情と身だしなみ～	・ 相手に好感を与え、第一印象を一層良くする、表情と身だしなみのポイントについて学習する	解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～スマートな動作と態度～	・ 信頼されるスマートな動作や態度に必要な要素を理解し、学習する	解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～名刺交換～	・ 名刺交換の基本について学習し、名刺交換の順番やタイミングについても理解する	事例＋解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～訪問・来客対応～	・ 訪問と来客対応の基本について学習し、他社を訪問する場合と自社に招く場合の流れや注意点を学ぶ	事例＋解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～電話対応～	・ ビジネスにおける、基本的な電話の受け方とかけ方、取り次ぎ方について学習する	事例＋解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～ビジネスメール～	・ ビジネスメールについて、よりスマートで気持ちの良いコミュニケーションができるように基本を学習する	解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～言葉づかい「相手に配慮した話し方」～	・ 「社会人としての言葉づかい」の1つである、「相手に配慮した話し方」について学習する	解説	2024年3月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～言葉づかい「正しい敬語の使い方」～	・ 「社会人としての言葉づかい」の1つである、「正しい敬語」について基本的な考え方を学習する	解説	2024年3月

学習 対象者	学習テーマ（動画名）	学習の目的・狙い	基本構成	リリース
全社員	ビジネスコミュニケーションの基本 ～相手を理解した受け取り方～	・コミュニケーションをとる相手方の考え、要望、気持ちなどを適切に理解するための具体的な手法とポイントを学習する	解説	2024年12月
全社員	ビジネスコミュニケーションの基本 ～相手に伝わる伝え方～	・仕事上のコミュニケーションで、自身の要望や考え、感情を相手に適切に伝えるための具体的な手法とポイントを学習する	解説	2024年12月
全社員	信頼されるビジネスコミュニケーションのポイント ～スムーズな仕事の進め方～	・仕事をスムーズに進めるための基本的なスキルについて学習する	解説	2024年12月
全社員	信頼されるビジネスコミュニケーションのポイント ～スムーズな仕事の進め方【実践編】～	・スムーズな仕事の進め方について具体的なケースを通して学習し、職場での実践を目指す	解説	2024年12月
全社員	信頼されるビジネスコミュニケーションのポイント ～適切な謝罪の仕方～	・適切な謝罪の仕方について学習し、相手の気持ちに寄り添い対応することの大切さを理解する	解説	2024年12月
全社員	信頼されるビジネスマナーのポイント ～周囲を不快にさせないための振る舞い～	・周囲を不快にさせないための振る舞い・マナーについて学習する	解説	2024年12月

活用シーンに合わせた動画セットガイドもご用意しております
別途資料をお送りしますので営業担当までお問い合わせください

Wellness Eye Study コンテンツセット一覧

No.	セット名称	対象	カテゴリー			
1	ハラスメントの基本理解セット	全社員	ハラスメント			
2	パワハラ対策 基礎セット 理論編	全社員	ハラスメント			
3	パワハラ対策 基礎セット 実践編	全社員	ハラスメント			
4	ハラスメント対策管理職向けセット（管理職向け）	管理職	ハラスメント			
5	セクハラ対策セット	全社員	ハラスメント			
6	新任管理職向けセット 基礎知識編（管理職向け）	管理職（新任管理職）	ハラスメント	メンタルヘルス	健康経営	
7	新任管理職向けセット コミュニケーション編（管理職向け）	管理職（新任管理職）	ハラスメント	メンタルヘルス		
8	新入社員若手社員向けセット	全社員（若手社員）	ハラスメント	メンタルヘルス	健康経営	
9	チームワーク強化セット	全社員		メンタルヘルス		
10	健康経営推進セット（基本編）	全社員			健康経営	
11	健康経営推進セット（個別対策編）	全社員			健康経営	
12	リモートワークコミュニケーション強化セット	全社員	ハラスメント	メンタルヘルス		
13	ワークエンゲージメント強化セット	全社員		メンタルヘルス		
14	労働衛生週間対策セット	全社員		メンタルヘルス	健康経営	
15	セルフケア強化セット	全社員		メンタルヘルス	健康経営	
16	ラインケア強化セット（管理職向け）	管理職		メンタルヘルス		
17	ダイバーシティ（多様性）の理解促進セット	全社員	ハラスメント			
18	コミュニケーション力強化セット	全社員		メンタルヘルス		
19	1on1ミーティング推進セット	全社員		メンタルヘルス		
20	1on1ミーティング推進セット（管理職向け）	管理職		メンタルヘルス		
21	ビジネスマナーの基本セット	全社員				ビジネスマナー
22	ビジネスコミュニケーションの基本セット（話し方・伝え方）	全社員				ビジネスマナー
23	ビジネスコミュニケーションの基本セット（仕事の進め方）	全社員				ビジネスマナー

Wellness Eye Studyよりも充実した内容をお探しの企業はコチラ↓

“人が辞めない職場づくり”を、この研修から。 セルフケア・ラインケアの基礎を動画で簡単学習！

Point

- ・ 講師による詳しい解説
- ・ 動画内にセルフチェックがあり、自分を見つめ直すきっかけに

セルフケア（約35分）

本動画で学ぶこと

- I. 自己保健義務とメンタルヘルス不調に陥りやすいポイント
- II. セルフケアの基本①いつもと違う変化に気づく
- III. セルフケアの基本②悩みを抱えすぎずに報告・相談する
- IV. セルフケアの基本③自分の感情と上手く付き合う

ラインケア（約25分）

本動画で学ぶこと

- I. 管理職の安全配慮義務と4つのケアと3段階の予防
- II. 1次予防としての適切な相談対応の方法
- III. 2次～3次予防としてのメンタルヘルス不調者への対応

※料金等の詳細は営業担当までお問い合わせください。

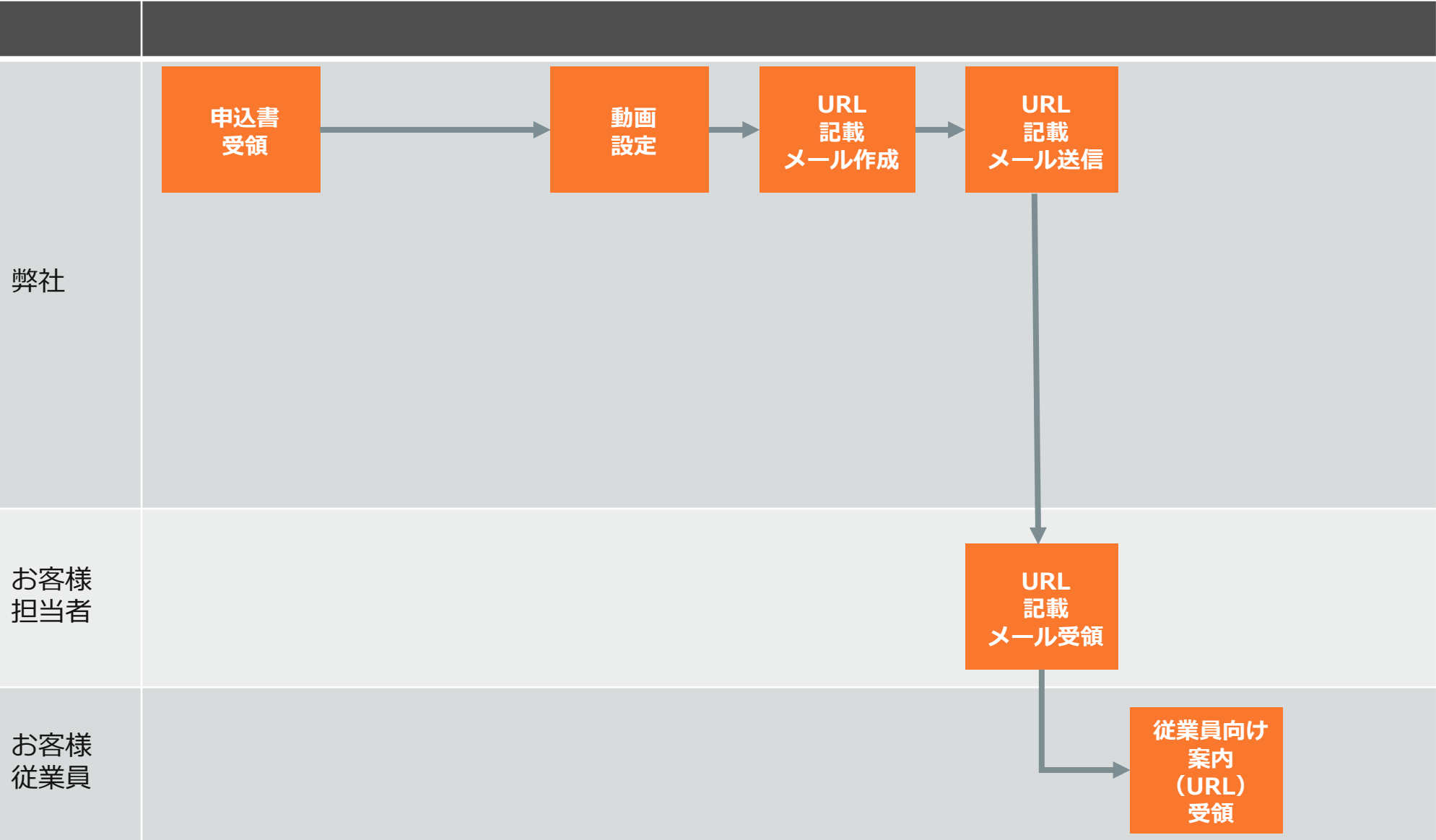
提供方法（パターン1・2）の各項目の違い

	パターン1（動画URLを提供）	パターン2（視聴システムを提供）
■ 利用条件	・ WEB環境があること	・ WEB環境があること & メールアドレス保有者
■ アカウント情報登録	・ 不要	・ 必要（登録作業は当社のみ可能）
■ アカウント通知	—	・ 当社から、ログインURL、個人IDを記載したメールを自動配信（日時指定可能） ※登録漏れ・メールアドレスエラー等の場合再送はいたしません。
■ ログイン方法	・ 各動画のURLをクリックし、 会社のID/PW（数字4桁／全動画共有）を入力	・ 当社からメールに記載されたURLをクリックし、 個人ID（会社略称アルファベット＋社員番号）/PWを入力
■ 案内メール配信	—	・ 視聴システムのクライアント管理者権限を持つ各社担当者からシステムに登録されているアドレス宛に配信可能 ・ 当社でオプション対応可能
■ 受講歴の把握	—	・ 視聴システムのクライアント管理者権限を持つ各社担当者が確認可能
■ 受講督促メール配信	—	・ 視聴システムのクライアント管理者権限を持つ各社担当者からシステムに登録されているアドレス宛に配信可能 ・ 当社でオプション対応可能（未受講者に配信）
■ PDFデータ納品	・ オプション対応可能（担当者にデータ共有）	・ オプション対応可能 （担当者にデータ共有 & 視聴システムに当社が設定）
■ テスト問題提供	・ オプション対応可能（担当者にテスト問題共有）	・ オプション対応可能 ※見放題をお申込みの場合は無料提供 （担当者にテスト問題共有 & 視聴システムに当社が設定）
■ テスト結果の把握	・ 各社で使用しているアンケート機能等を利用すれば把握可	・ 視聴システムのクライアント管理者権限を持つ各社担当者が把握可能
■ アンケート実施	・ 各社で使用しているアンケート機能等を利用すれば把握可	・ オプション対応可能（視聴システムに当社が設定） ・ 視聴システムのクライアント管理者権限を持つ各社担当者が把握可能
■ アカウント追加	—（ただし、契約時人数から大きく増えない事が前提）	・ オプション対応可能（追加登録作業は当社のみ可能） ※追加登録の場合、アカウント通知はいたしません。

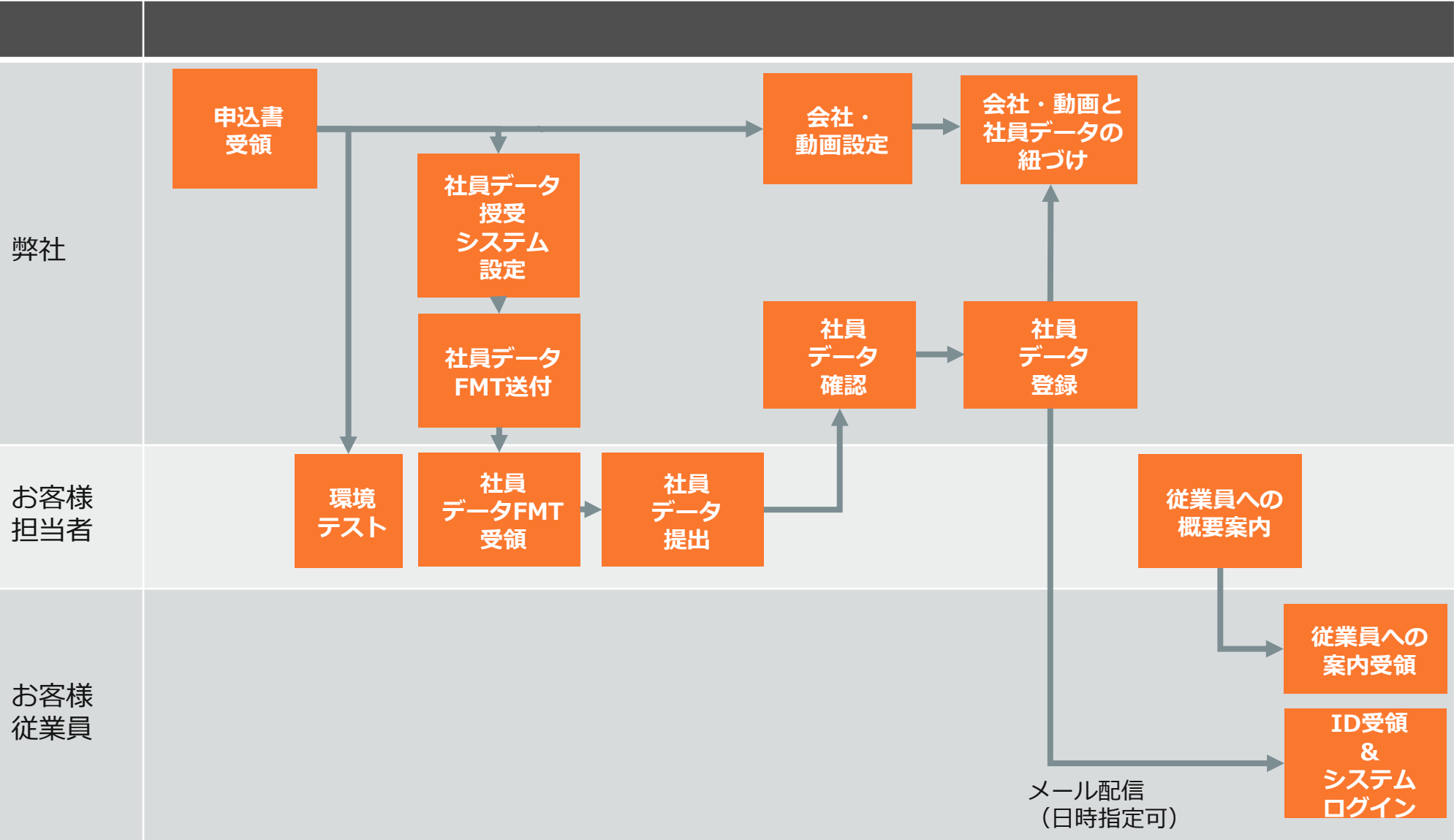
赤字：視聴システムの管理者画面からお客様担当者で対応可能なもの（基本契約内に含む） 青字：当社でオプション対応可能なもの

	パターン2（視聴システムを提供）
■ アカウント情報登録	・ 社員番号、氏名、メールアドレスをご提出いただきます。 ・ 旧字体・環境依存文字はシステム登録ができません。 ・ リスト作成時、氏名の間は全角スペースをご入力ください。 ・ メールアドレスは個人ごとに必要で、1つのグループアドレスで複数人を登録することはできません。 ・ クライアント管理者権限は5名まで登録可能です。
■ アカウント通知	・ アカウント通知の文面を変更することはできません。 ・ 受講者へのアカウント通知は、利用開始日以降でご希望の日をご指定いただけます。 ・ クライアント管理者権限を持つ担当者には、受講者よりも2営業日前にアカウント通知を配信いたします。 ・ 受講者の登録漏れ、追加登録、メールアドレスエラー等があった場合、再送はいたしません。 アカウント通知文を参考に各社ご担当者から送付をお願いいたします。
■ 案内メール配信	・ 案内メールのひな型を視聴システム上で提供いたしますので、クライアント管理者から送付をお願いいたします。 【当社でオプション対応する場合】 ・ 案内メールに資料を添付することはできません。 ・ 受講者の登録漏れ、メールアドレスエラー等があった場合、再送はいたしません。 アカウント通知文を参考に各社ご担当者から送付をお願いいたします。
■ 受講督促メール配信	・ 案内メールのひな型を視聴システム上で提供いたしますので、クライアント管理者から送付をお願いいたします。 【当社でオプション対応する場合】 ・ 受講者の登録漏れ、メールアドレスエラー等があった場合、再送はいたしません。 アカウント通知文を参考に各社ご担当者から送付をお願いいたします。
■ システム構成&仕様	・ 受講者に周知する受講期間を過ぎても、契約終了日まで視聴システムにはログインでき動画も視聴可能です。 ・ 動画の途中で視聴を中断すると、次回その続きから再生することはできません。 ・ 動画を約9割再生させると、その動画は視聴済となります。 ・ トレーニング画面にお知らせを掲示することができます。（URLの記載も可能） ・ トレーニング進捗は動画とテスト（全問正解）をそれぞれ1としてカウントします。

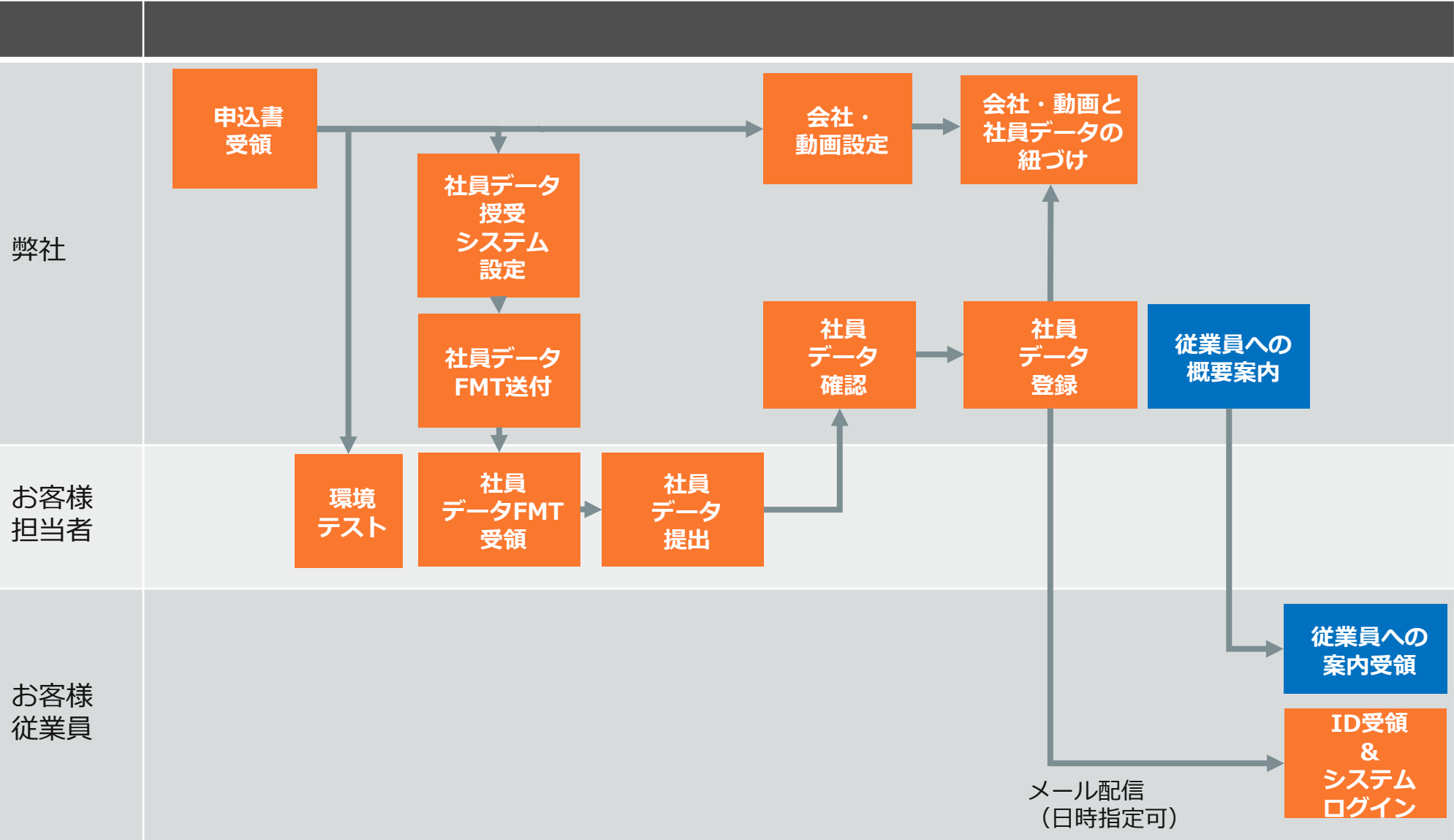
パターン 1（動画URLを提供）



パターン2（視聴システムを提供）



パターン2（視聴システムを提供／メール配信オプション）



メール案内

各動画URLにID、PWを入れて視聴してください

ID : 3999

PW : 3999

<動画URL>

・メンタルヘルスマネジメントの基本 ～企業に求められる安全衛生とメンタルヘルス～

https://ml.visuamall.com/ml3/sbaw/api/embedded/?em=0uweRO_Zr84X6VM8L6bKQ..YRHir2cER7YsDhSWCS7bIA..

・メンタルヘルスマネジメントの基本 ～メンタルヘルス不調に陥るメカニズム～

https://ml.visuamall.com/ml3/sbaw/api/embedded/?em=cE5H_91Pp55XF_747C2zQQ..1R6AHWyYTbIONWYJrTrBEg..

・セルフケアの基本～いつもと違う自分に気づく～

https://ml.visuamall.com/ml3/sbaw/api/embedded/?em=12mB2Cw1gyhtA..9_gOiV_Lx3eolO-mSe--Q..

視聴画面

アクセス制限

ID

パスワード

ID,PWともに
会社コード4桁を
入力

視聴

閉じる

IDメール案内（自動配信設定/日時指定可）

件名：【Wellness Eye Study】ユーザーアカウントのお知らせ

※本メールは運営委託先であるSBアットワーク（株）よりお送りしています。

●●●●さん

動画学習システム「Wellness Eye Study」のユーザーアカウントをお知らせします。

▼ログイン

ログインURL：

<https://sbaw-westudy.v2.nex-pro.com/mypage/login>

ログインID：xx_1234567

初期パスワード：xx_1234567

リンクをクリックしても機能しない場合は、ブラウザのアドレスバーにURLを貼り付けてください。

▼初期パスワードの変更

ログイン後に右上の人型マークをクリックし、「パスワードの変更」から変更ができます。

※登録漏れ、メールアドレスエラー等の場合再送は致しません。

システム受講画面 イメージ



システムに
ログイン

お客様担当者が利用する履歴管理画面では、下記の操作が可能です

- ・ 受講歴確認 （受講状況、テスト結果等の確認・CSV出力ができます）
- ・ メール送信 （対象者を選択し、任意の文面で一斉メール配信ができます）

受講状況確認画面

メール送信画面

動画の提供パターンによって テスト問題の提供方法も異なります

パターン 1 動画URLを提供

パターン 3 動画データを提供

Excelファイルでの提供
貴社にてイントラネット、LMS、
アンケートツールなどに登録

回答パターン	テーマ	問題	回答	解説
例題① 〇×問題	価値観や信念の押しつくりを背景としたパワーハラスメント	以下の文章の内容が正しい場合は○、間違っている場合は×を答えてください。 業界や会社特有の固定観念が存在する場合に、その固定観念を捨てる必要がある。	×	固定観念を大切にすることが悪いわけではありません。ですが、今の状況で、その考え方や価値観を押しつけることが適切なのかを疑い、相手への指導方法を変えていくことも、パワーハラスメントには有効です。
例題② 択一問題	経験や能力の優位性を背景としたパワーハラスメント	以下の文章の1に当てはまるのは、アイウのうち、どれでしょうか。 これから企業や組織には、「1」なメンバーが能力を十分に発揮できるよう環境を整えることが求められます。 ア：多様 イ：優秀 ウ：総務	ア	これらの企業や組織には、変化に対応する力が求められます。多様なメンバーが能力を十分に発揮できるよう環境を整えることは、変化への対応のひつです。
例題③ 複数選択問題	パワーハラスメントが起こるステップ	映像に登場した部下が、パワーハラスを防ぐためにできたことは何でしょうか。正解を全て選択してください。 ① 計算結果の二重チェック等、ミス防止のためのチェックを十分に行う ② 上司からの指示内容が自分の認識に合っているか、上司に確認しながら作業を進める ③ 部下にできることはない	①・②	パワーハラスは上司だけでなく、部下にも原因がある場合があります。作業の進め方やコミュニケーションの取方によっては、上司の認知を間違ってしまいうちもめます。部下側も自ら考え、責任を果たすための意識・行動がとれると良いでしょう。

※上記はイメージです

パターン 2 視聴システムを提供

視聴システム内に弊社にて登録
※全問正解で受講完了



問題ページ



回答・解説ページ

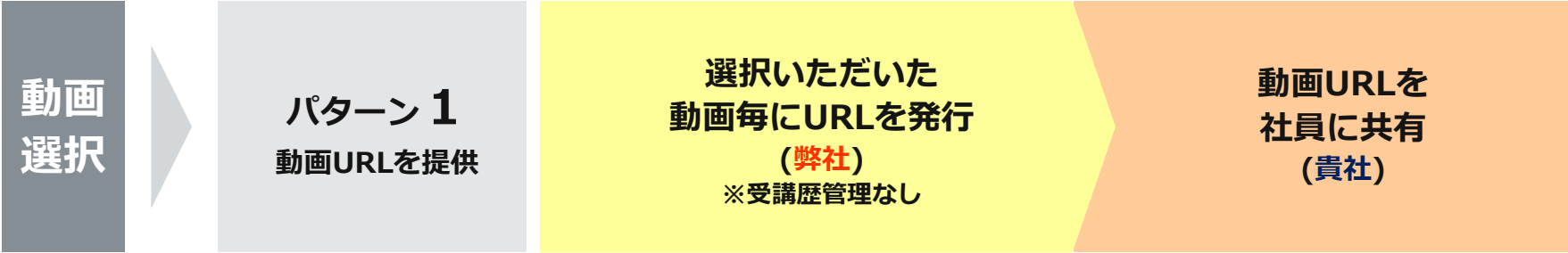
※上記はイメージです

動画毎に3～4問の問題を用意しております 回答パターンは以下の3つです

回答パターン	テーマ	問題	回答	解説
例題① ○×問題	価値観や信念の押しつけを背景としたパワーハラスメント	以下の文章の内容が正しければ○、間違っていれば×を教えてください。 業界や会社特有の固定観念が存在する場合に、その固定観念を捨てる必要がある。	×	固定観念を大切にすることが悪いわけではありません。ですが、『今、この状況で、その考え方や価値観を押しつけることが適切なのか』を疑い、相手への指導方法を変えていくことも、パワハラ防止には有効です。
例題② 択一問題	経験や能力の優位性を背景としたパワーハラスメント	以下の文章の1に当てはまるのはア、イ、ウのうち、どれでしょうか。 これからの企業や組織には、「1」なメンバーが能力を十分に発揮できるよう環境を整えることが求められます。 ア：多様 イ：優秀 ウ：極端	ア	これからの企業や組織には、変化に対応する力が求められます。多様なメンバーが能力を十分に発揮できるよう環境を整えることは、変化への対応のひとつです。
例題③ 複数選択問題	パワーハラスメントが起るステップ	映像に登場した部下が、パワハラを防ぐためにできたことは何でしょうか。 正解を全て選択してください。 ① 計算結果の二重チェック等、ミス防止のためのチェックを十分に行う ② 上司からの指示内容が自分の認識と合っているか、上司に確認しながら作業を進める ③ 部下にできることはない	①・②	パワハラは上司だけでなく、部下にも原因がある場合があります。作業の進め方やコミュニケーションの取りかたによっては、上司の怒りを増幅させてしまうこともあります。部下側も自ら考えて、責任を果たすための意識・行動がとれると良いでしょう。

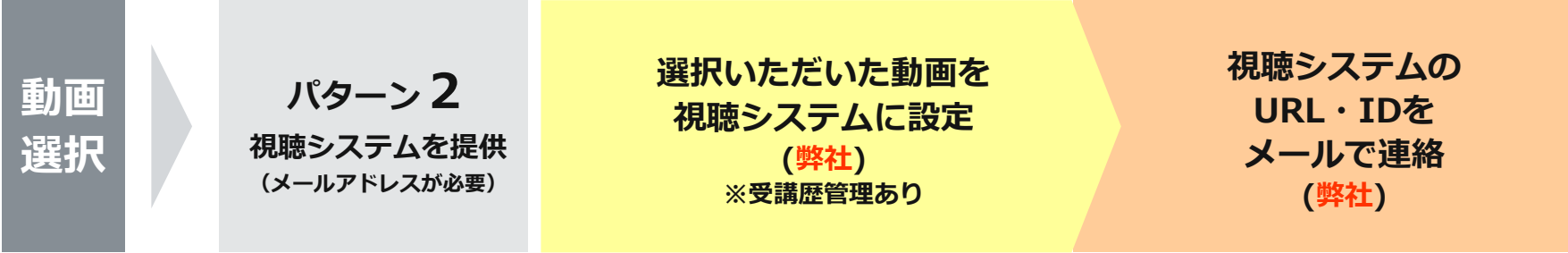
項目	パターン1（動画URLを提供）	パターン2（視聴システムを提供）
システム運営会社	ソフトバンク株式会社 （サービス名：ビジュアルモール）	株式会社ネクプロ （サービス名：ネクプロ）
通信方法	・SSL認証 ・ストリーミング配信	・SSL認証 ・データセンター監視（24時間・365日） ・脆弱性対策実施
SBAWの個人情報の取扱い	・プライバシーマークを取得しております。 ・システム自体には個人情報を登録いたしません。	・プライバシーマークを取得しております。 ・個人情報を取り扱う管理者を定め、特定のPC環境からのみ、管理サイトにアクセスするようにしております。 ※個人情報は氏名、ID、メールアドレス、受講履歴（テスト含む）等を管理いたします。

パターン1（動画URLを提供）



デバイス	OS	ブラウザ
PC	Windows 10 / 11	Microsoft Edge
		Google Chrome (最新のを推奨)
iPad	iPad OS 15以上	Safari
iPhone	iOS 16以上	
Android	Android 5.0以上	Google Chrome (最新のを推奨)

パターン2（ネクプロ利用）



デバイス	OS	ブラウザ
PC	最新バージョン	Google Chrome
	最新バージョン	Microsoft Edge
	最新バージョン	Safari
iPad	最新バージョン	Safari Google Chrome
iPhone	最新バージョン	
Android	最新バージョン	Google Chrome