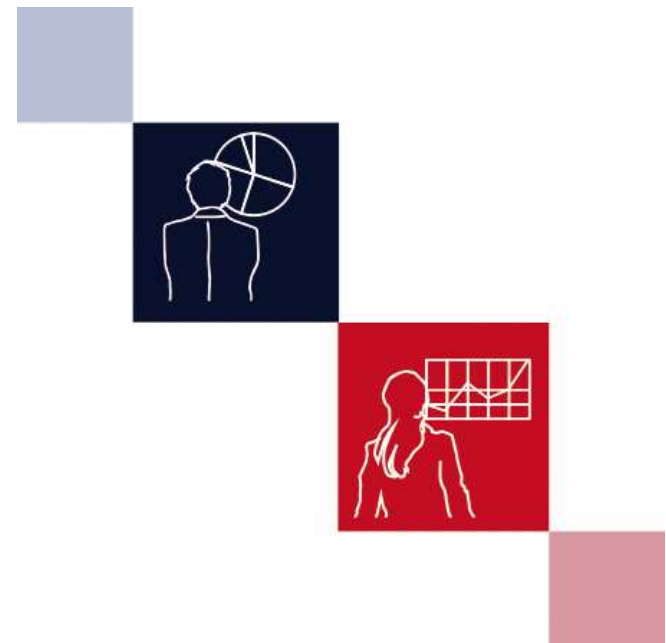


【研修のご提案】

コンプライアンス教育



■コンプライアンスリスクの増大

従来であれば、不祥事を起こした企業のトップや役員を処分することで世論は収まった



近年は上記では収まらない

- 企業価値の毀損として株主・投資家からの批判
- 消費者、取引先、従業員などの離反
- さらに、風評リスクによる倒産の危機
- 風評は、インターネットの普及により「個人」の発信が増加。高速で伝播することもあり、見過ごせない
- 内部告発による不祥事露見も増加

■説明責任・社会的責任の要請

従来、企業は企業活動での利益実現が主目的

⇒社会やステークホルダーへの説明は最小限で良かった



近年は、利益追求だけではなく、

CSR(企業の社会的責任)や説明責任が求められる

組織活動が社会に与える影響に責任を持ち(CSR)、

あらゆるステークホルダーからの要求に対して

積極的かつ適切な説明(アカウンタビリティ)が必要

insource なぜコンプライアンス違反が発生するのか？

① 業界や企業内にある法令軽視の風土

業界慣例と社会的常識の乖離

ルール違反に対する無関心・なれ合い

コンプライアンスに対する・・・

- ・(組織全体の)知識が低い

- ・(社員の)意識が低い
- ・(罰する)仕組みがない

② 業績至上主義、業績不振

社内における過度のプレッシャー

コンプライアンスに係るルールが機能しない

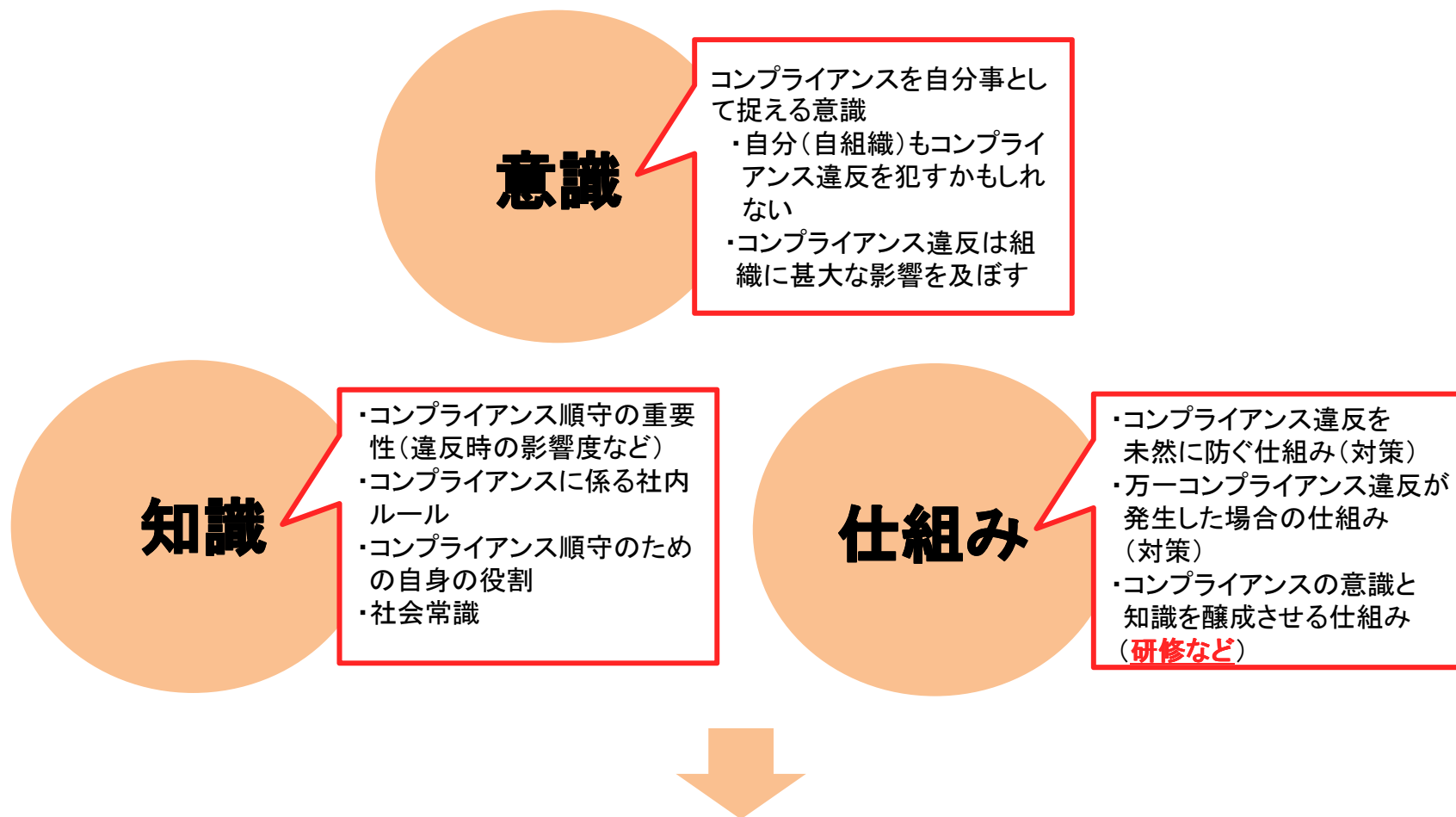
- ・(組織全体の)意識が低い

- ・(ルールに対する)知識が低い
- ・(組織に)ルールがない

③ 企業理念、使命感の喪失

会社への忠誠心・職業に対する使命感の欠如

- ・(社員の)意識が低い



これら3要素を満たすことで、
コンプライアンスを重視した行動(企業活動)が実現できる

STEP1 仕組み(ルール)の策定

- ・コンプライアンス方針
- ・行動規範
- ・推進体制の構築
- ・諸規定(業務フローとチェック事項、違反時の罰則規定など)
- ・コンプライアンス教育の実施計画

STEP2 コンプライアンスに係る意識・知識の醸成

- ・コンプライアンスについての正しい理解(意識、リスク、自身の役割)
- ・社内ルールの理解
- ・コンプライアンスおよびルールの「自分事」化

STEP3 コンプライアンス意識の浸透

コンプライアンスに係るルール～チェックリスト

項目	チェック
①基準となる指針の周知	
②研修（企業倫理研修等）	
③定期的な点検（抜き打ち含む）	
④内部通報（外部調査員の活用）	
⑤公正な業務への妨害を排除するためのしくみ（記録、保管、公表）	
⑥第三者機関の諮問	
⑦実施状況の公表	
⑧相談窓口の設置	
⑨具体事例の情報提供による社員の意識啓発（定期的な情報発信）	

■意識と知識を醸成するための研修

- ①なぜ、コンプライアンスを重視するのか？を理解する
- ②コンプライアンス違反を犯すことによる影響を正しく理解する
- ③適切な判断軸を持つ
- ④立場に応じた役割と行動を理解する

階層	役割
管理職	<ul style="list-style-type: none">・適切な判断軸を現場に浸透させ、日常的に教育を行う・ルールの順守を率先垂範し、手本となる・リスクの顕在化を未然に防ぎ、万一顕在化しても適切な判断・行動を行う
一般職	<ul style="list-style-type: none">・日常的にコンプライアンスを意識し、業務を進める

■研修を設計するうえでの注意点

- ①一方的な講義型ではなく、演習中心の参加型研修とする
- ②判断の「答え」を提供することではなく、
適切な判断軸を確立する演習を行う
- ③現場で生きるようなアウトプットのある演習とする

【参考 お客様から頂いたお悩みの声】

- ①一方通行の講義型の研修では、結局自分事として捉えてくれない
- ②演習で考えさせないと、コンプライアンス違反に対する対策も対応も
身につかない
- ③一般論的なコンプライアンスの研修では、現場に浸透しない

■インソースのコンプライアンス研修

- ①一般的な講演形式ではなく、グループでの演習を取り入れた研修を実施
※もちろん講演形式の研修も実施可能

【演習例】

- ・職場でコンプライアンス違反がないか考える
- ・コンプライアンス違反の原因を考える
- ・6つの視点から自組織のリスクを考える
- ・チェックリストを活用し、自組織におけるリスク顕在化の可能性を実感する

- ②単なる事例研究ではなく、自組織で発生した失敗事例もとに
対応と対策を考えさせる演習を実施

【演習例】

- ・根本的な原因(真因)から、再発防止策(対策)と対応を考える

■カリキュラム～コンプライアンス研修(3時間)

管理職層向け

時間	内容	手法
3時間	<p>1. コンプライアンスとは</p> <p>(1) 事例から考える 【ワーク】ある不祥事の例につき、その問題点を考える</p> <p>(2) コンプライアンスが求められる背景 ※近年は、単に法令等の規定に違反しないという消極的な意味にとどまらず、自分の組織でコンプライアンス指針を作成するなど、より積極的に、コンプライアンス活動を実践することが求められている。</p> <p>(3) コンプライアンスの定義・強化の背景 ※「組織のルール」だけを守っていればいいという意識から、「社会のルール」全般に広く目を向け、社会から信頼を得るためのルールづくりを自ら行うことが重要</p> <p>(4) 最も身近で重大な課題は「不祥事」</p> <p>(5) コンプライアンス違反の与える影響</p> <p>(6) コンプライアンス違反が起きる原因</p> <p>2. コンプライアンス体制を作る</p> <p>(1) コンプライアンス違反を防止する体制づくり</p> <p>(2) 日常的な意識・行動・しぐみをチェック 【ワーク】日々の意識や行動をコンプライアンスの視点で振り返る</p> <p>(3) 不祥事を起こさないための行動指針 【ワーク】管理職として、自分のすべき意識変革の行動を考える</p> <p>3. 情報セキュリティについて</p> <p>(1) 情報セキュリティの日常管理の現状は？ 【ワーク】情報セキュリティ責任者として、現状を把握する</p> <p>(2) 情報セキュリティの定義</p> <p>(3) 情報セキュリティポリシーの定義・運用ポイント</p> <p>(4) 情報セキュリティ対策の留意点</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>

■カリキュラム～リスクマネジメント研修(1日間)

管理職層向け

時間	内容	手法
午前	<p>1. はじめに～あなたならどうする？～部下の交通事故と重大な仕事が発生</p> <p>2. リスクマネジメントの必要性～環境変化と管理者がすべきこと</p> <p>3. リスクの予測と評価 (1)リスクマネジメントのスタート (2)リスクの予測 ①想定されるリスクの分類表 ②リスクの洗い出し 【ワーク】「顧客・外部」「業務」「人」「財務」「システム」「他との比較」の6観点で洗い出し (3)リスクを評価する (4)リスク関連図作成ワーク 【ワーク】当地域で発生する災害・事故・犯罪を評価して、リスク関連図を作成</p>	<p>グループワーク</p> <p>講義</p> <p>講義 グループワーク</p>
午後	<p>4. リスク発生直後の対応 (1)迅速な対応とは？ (2)迅速な対応のために整備すべきもの 【ワーク】業者が事故を起こしたらどうするか (3)初動の心構え (4)マスコミ対応の基本 【ワーク】個人情報紛失の報告を受けたらどうするか</p> <p>5. リスクマネジメントを行う～組織的なリスク管理 (1)過去の失敗事例を活用する 【ワーク】失敗事例を共有する(「失敗事例」「発生後の再発防止策」「失敗を活かした成功」) (2)トラブル・リスクが発生しないための工夫 (3)組織的リスク管理体制をつくる～組織的なリスク管理を行うポイント (4)月1回1時間のリスク対策会議で、リスクを大幅削減する！</p> <p>6. リスク対策会議 (1)リスクの洗い出し～リスク管理表の作成 (2)優先順位～リスク関連図作成 (3)リスクマネジメント企画書作成</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>グループワーク</p>

■カリキュラム～リスクマネジメント研修(3～4時間)

管理職層向け

時間	内容	手法
3～4時間	<p>1. リスクマネジメントとは (1)リスクとリスクマネジメントの定義の確認 【ワーク】リスクマネジメントで重要と思うことを洗い出す (2)リスクマネジメントの必要性</p> <p>2. リスクマネジメントの全体像 (1)リスクマネジメントの流れ ・フェーズ1: リスクの把握および予防すべきリスクの決定 ・フェーズ2: 顕在化予防策の策定およびその実践 ・フェーズ3: リスクおよびリスク対策の見直しと是正 (2)リスクマネジメントにおけるリーダーと担当者の役割 ①リスクの顕在化を予防する ②組織的にリスクマネジメントが継続される体制を作る ③リスク顕在化時の対応策を定める</p> <p>3. リスクの予測と評価 (1)リスクの予測 ①過去のトラブルやヒヤリハット事例から洗い出し ②多面的な視点からの洗い出し 【ワーク】自部署のリスクを多面的な視点で洗い出し、その原因を考える (2)リスクの評価～優先順位をつける 【ワーク】洗い出したリスクをリスク関連図を用いて評価する</p> <p>4. 対策の策定 (1)リスク顕在化予防策の方向性を考える ①リスク低減 ②リスク回避 ③リスク移転 ④リスク保有 (2)現場における予防策のポイント (3)顕在化したリスクへの対応策を考える 【ワーク】リスクの対策(顕在化予防策、顕在化時の対応策)を考える (4)リスクの見直し</p> <p>5. 組織的にリスク管理を行うポイント (1)メンバーの意識づけ (2)リスクマネジメントを考える機会を作る～職場内リスク対策会議</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p>

■カリキュラム～コンプライアンス研修(3時間)

一般職層向け

時間	内容	手法
3時間	<p>1. コンプライアンスとは</p> <p>(1) 事例から考える 【ワーク】ある不祥事の例につき、その問題点を考える</p> <p>(2) コンプライアンスが求められる背景 ※近年は、単に法令等の規定に違反しないという消極的な意味にとどまらず、自分の組織でコンプライアンス指針を作成するなど、より積極的に、コンプライアンス活動を実践することが求められている。</p> <p>(3) コンプライアンスの定義・強化の背景 ※「組織のルール」だけを守っていればいいという意識から、「社会のルール」全般に広く目を向け、社会から信頼を得るためのルールづくりを自ら行うことが重要</p> <p>(4) 最も身近で重大な課題は「不祥事」</p> <p>(5) コンプライアンス違反の与える影響</p> <p>(6) コンプライアンス違反が起きる原因</p> <p>2. コンプライアンス体制を作る</p> <p>(1) コンプライアンス違反を防止する体制づくり</p> <p>(2) 日常的な意識・行動・しぐみをチェック 【ワーク】日々の意識や行動をコンプライアンスの視点で振り返る</p> <p>(3) 不祥事を起こさないための行動指針 【ワーク】一社員として、5つの行動指針の有無をチェックし、改善点を考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場外でも組織の一員であるという意識を忘れていないか ・自分の軽率な行動が組織の信頼を簡単に失墜させてしまうという危機意識をもっているか ・不祥事を起こせば、自分の現在の立場や生活を失うことになるという意識をもっているか ・自分や自分の仕事に関わりが少ないことに関しても無関心ではないか ・変だなと思うことをそのままにして仕事をしていないか <p>3. 情報セキュリティ対策</p> <p>(1) 情報資産とは？</p> <p>(2) 情報セキュリティ対策の具体例</p> <p>(3) その他の情報セキュリティ対策例</p> <p>参考1: 個人情報漏えい</p> <p>参考2: ソーシャルメディアの取り扱い</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>

■インソースのコンプライアンスに関する研修

情報管理・労務管理についての取組みが企業の喫緊の課題

■情報管理

- ・個人情報保護(改正個人情報保護法)
- ・情報セキュリティ(SNSのリスク など)
- ・マイナンバー制度 など

■労務管理

- ・ハラスメント防止(パワーハラスメント、セクシャルハラスメント)
- ・ダイバーシティ(女性・シニア活用、グローバル対応、障がい者対応等)
- ・メンタルヘルス
- ・ストレスチェック制度 など

■カリキュラム～個人情報保護研修 コンプライアンスと情報セキュリティ(4時間)

一般職層向け

時間	内容	手法
4時間	<p>1. コンプライアンスとは (1)コンプライアンスの定義の変化 (2)コンプライアンスに関わる問題を起こさないための行動指針 【ワーク】自分自身あるいは自分の職場を振り返る</p> <p>2. 個人情報保護について (1)個人情報漏えいの経路と構造 【ワーク】職場で取り扱う個人情報にはどのようなものがあるか (2)個人情報保護法制定の背景・目指すもの・保護すべき個人情報 【ワーク】個人情報〇×テスト (3)個人情報保護法の対応ポイント (4)個人情報漏えいが起きたら・・・</p> <p>3. 情報セキュリティ対策 (1)情報資産とは？ (2)組織的・個人的に対応する (3)情報セキュリティ対策の具体例 【ワーク】情報セキュリティ責任者として、現状を把握する 【参考】個人情報保護・情報セキュリティ自己チェック</p> <p>4. まとめ 【ワーク】研修を踏まえ、職場で取り組むべきことを考え、話し合う</p>	<p>講義 個人ワーク</p> <p>講義 個人ワーク</p> <p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>

■カリキュラム～マイナンバー制度研修(4時間)

管理職層向け

時間	内容	手法
4時間	1. マイナンバーとは～個人から見て (1) マイナンバー(個人番号)とは (2) マイナンバーが使われる場面 (3) マイナンバー制度(社会保障・税番号制度)のねらい (4) 自分のマイナンバーは？ (5) 通知カードと個人番号カード (6) マイナンバーと特定個人情報の保護 (7) マイナンバーを記載する書類例 【ワーク】マイナンバー制度導入のスケジュールを整理する講義	講義 個人ワーク
	2. マイナンバーの取得手続き～事業者から見て (1) マイナンバー取り扱い範囲と取得・収集の対象 (2) 個人情報保護と特定個人情報保護との違い 【ワーク】マイナンバーに関連すると思われる部署と業務を挙げる (3) 利用開始前の準備 (4) マイナンバーの取得のポイント 【ワーク】マイナンバー未提出者への対応を考える (5) マイナンバーの収集、利用・提供のポイント (6) マイナンバーの保管・廃棄のポイント	講義 個人ワーク グループワーク
	3. 安全管理措置と委託先管理 (1) 安全管理措置 (2) 委託先・再委託先の監督 【ワーク】マイナンバー確認テスト	講義
	4. 法人番号 (1) 法人番号とは (2) 法人番号の導入目的や利活用によるメリット	講義
	5. まとめ	個人ワーク グループワーク

■カリキュラム～ハラスメント防止研修(3～4時間)

管理職層向け

時間	内容	手法
3～4時間	<p>1. セクハラ認識度セルフチェック <自身の言動・認識を振り返る> 【ワーク】10問の質問に答えて、自身のセクハラ認識度をチェック</p> <p>2. セクシュアルハラスメントとは <セクハラが起きる原因、防止策を学ぶ> (1)セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは (2)2つのセクハラタイプ (3)セクハラの原因 (4)セクハラの判断基準 (5)セクハラグレーゾーン 【ワーク】10個の項目についてセクハラ行為に該当するか、理由もあわせて考える (6)セクハラが与える影響 (7)セクハラを防ぐために ①性に対する価値観は人それぞれ ②自身の言動に注意する ③セクハラを見かけたらすぐに対処する ④相談を受けたら、相手の立場で考える (8)セクハラと認定された事例</p> <p>3. パワハラ危険度チェック <自身の言動・認識を振り返る> 【ワーク】10問の質問に答えて、自身のパワハラ危険度をチェック</p> <p>4. パワーハラスメントとは <パワハラのタイプを知り、正当な指導を目指す> (1)パワーハラスメントとは (2)6つのパワハラタイプ ①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し ④過大な要求 ⑤過小な要求 ⑥個の侵害 (3)パワハラの原因 (4)パワハラの特徴別行動 ①第一段階:パワハラとは言えない状態 ②第二段階:パワハラが始まり ③第三段階:完全なパワハラ ④第四段階:修復不可能の段階 (5)パワハラグレーゾーン 【ワーク】10個の項目についてパワハラ行為に該当するか、理由もあわせて考える (6)パワハラか正当な指導か (7)パワハラを起こさないために ①暴言をなくす ②非難をなくす ③威圧的な行為をなくす (8)パワハラと認定された事例</p> <p>5. ハラスメントの未然防止、相談を受けた場合の対応 <部下を苦しめないための具体的な行動を学ぶ> (1)ハラスメントの未然防止 (2)部下からハラスメントの相談を受けたら</p> <p>6. 明日から行うハラスメント撲滅への行動 <今後の具体的な行動案を練る> 【ワーク】ハラスメントに対して自分ができることを考え、グループで討議する</p>	<p>個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p> <p>個人ワーク グループワーク</p>

■カリキュラム～ハラスメント防止研修(3～4時間)

一般職層向け

時間	内容	手法
3～4時間	<p>1. セクハラ認識度セルフチェック <セクハラに対する自身の認識を知る> 【ワーク】10問の質問に答えて、自身のセクハラ認識度をチェック</p> <p>2. セクシュアルハラスメントとは <セクハラが起きる原因を学び対策をする> (1)セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは (2)2つのセクハラタイプ (3)セクハラの原因 (4)セクハラの判断基準 (5)セクハラグレーゾーン 【ワーク】10個の項目についてセクハラ行為に該当するか、理由もあわせて考える (6)セクハラが与える影響 ①被害者にとって ②加害者にとって ③組織にとって (7)セクハラを防ぐために ①性に対する価値観は人それぞれ ②自身の言動に注意する ③セクハラを見かけたらすぐに対処する ④相談を受けたら、相手の立場で考える (8)セクハラと認定された事例</p> <p>3. パワハラ被害度セルフチェック <パワハラに対する自身の認識を知る> 【ワーク】10問の質問に答えて、自身のパワハラ被害度をチェック</p> <p>4. パワーハラスメントとは <パワハラのタイプを知り早期発見・対策をする> (1)パワーハラスメントとは (2)6つのパワハラタイプ ①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し ④過大な要求 ⑤過小な要求 ⑥個の侵害 (3)パワハラの段階別行動 ①第一段階:パワハラとは言えない状態 ②第二段階:パワハラの始まり ③第三段階:完全なパワハラ ④第四段階:修復不可能の段階 (4)パワハラグレーゾーン 【ワーク】10個の項目についてパワハラ行為に該当するか、理由もあわせて考える (5)パワハラと認定された事例</p> <p>5. ハラスメントへの対処法 <自分の働く権利を守るための対処法を習得する> ・ハラスメントかもしれないと感じた時に注意すべきこと (1)ひとりで悩まない (2)可能なかぎり加害者と距離をとる (3)第三者機関への上申・相談 (4)記録をつける(いつ、どこで、だれから、どのような、継続しているのか 等)</p> <p>6. 明日から行うハラスメント撲滅への行動 <今後の具体的な行動案を練る> 【ワーク】ハラスメントに対して自分ができることを考え、グループで討議する</p>	<p>個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p> <p>個人ワーク グループワーク</p>

■カリキュラム～ダイバーシティとコンプライアンス研修(3～4時間)

管理職層向け

時間	内容	手法
3～4 時間	1. ダイバーシティと企業 (1) 少子高齢化社会における企業 (2) ダイバーシティと企業	講義
	2. 女性とコンプライアンス (1) 女性を取り巻く動向と法制度 ① 統計資料からみる現状と今後の動向 ② 女性を取り巻く法制度 ・男女雇用均等法 ・男女共同参画社会基本法 ・育児・介護休業法 (2) 職場における課題と留意点 ・ワークライフバランス ・セクシャルハラスメント ・ポジティブアクション (3) 【ワーク】 例: 小さい子供はいるがバリバリ働きたいと思う女性の部下に対してどのように対応したらよいか?	講義 個人ワーク グループワーク
	3. シニアとコンプライアンス (1) シニアを取り巻く動向と法制度 ① 統計資料からみる現状と今後の動向 ② 高齢者雇用安定法 (2) 職場における課題と留意点 ・再雇用者の活用 ・再雇用者とのコミュニケーション ・加齢に伴う体力の低下への対応 (3) 【ワーク】 例: シニア社員向けの禁句の用語を洗い出してみよう	講義 個人ワーク グループワーク
	4. 障がい者とコンプライアンス (1) 障がい者を取り巻く動向と法制度 ① 統計資料からみる現状と今後の動向 ② 障がい者を取り巻く法制度～障害者雇用促進法・障害者総合支援法 (2) 職場における課題と留意点 ・障がい者との接し方 ・バリアフリー (3) 【ワーク】 例: 障がい者からのホウ・レン・ソウの留意点は何か?	講義 個人ワーク グループワーク
	5. 外国人とコンプライアンス (1) 外国人を取り巻く動向と法制度 ① 統計資料からみる現状と今後の動向 ② 外国人を取り巻く法制度 ・出入国管理及び難民認定法 ・雇用対策法 (2) 職場における課題と留意点 ・指示伝達のしかた ・宗教観への留意点 (3) 【ワーク】 例: 仕事の進め方が違う場合にどのように説明するか?	講義 個人ワーク グループワーク

■カリキュラム～メンタルヘルス研修 ラインケア(1日間)

管理職層向け

時間	内容	手法
午前	<p>1. メンタルヘルスの現状 (1)メンタルヘルスに関する調査結果 (2)管理者に求められる役割 (3)メンタルヘルスに取り組む</p> <p>2. ストレスの要因とストレス反応 (1)あなたは、どんな時にストレスを感じますか？ (2)ストレスの要因 (3)自分にとってのストレス要因を整理する (4)ストレスの程度と仕事への影響 (5)ストレス反応(こんな症状に注意)</p> <p>3. ストレスへの対処(セルフケア) (1)ストレスへの対処方法 (2)考え方を变える</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p>
午後	<p>4. ラインケア (1)メンバーの特徴・傾向を知る (2)職場環境の問題点の把握と完全 (3)予兆の把握 (4)話を聴く (5)話すことの効果</p> <p>5. ラインケアのためのコミュニケーション (1)日常のコミュニケーションで行っている工夫・取り組みは？ (2)「聴く」(傾聴する)意義 (3)傾聴のポイント (4)【ワーク】話を聴き、どのように働きかけ(声かけ)をするかを考える</p> <p>6. 発覚・休職時の対応 (1)メンタルな問題が疑われたら (2)精神疾病等事例の特殊性 (3)うつ病になった人への対応方法 (4)休職中の対応と復帰の準備</p> <p>7. 職場復帰の支援 (1)職場復帰支援の流れ(休業開始から復帰後のフォローアップまで) (2)職場復帰の希望が出たら(意思確認、診断書確認、復帰プランの作成) (3)職場復帰可否の判断基準(厚生労働省の判断基準) (4)スムーズに職場復帰するための工夫(試し出勤、復帰後の配慮事項等) (5)復職のプロセスで発生する問題 (6)復職者を受け入れる職場づくり (7)事例研究 【ワーク】受け入れる職場のサポート体制を考える</p> <p>8. まとめ</p>	<p>講義 個人ワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p> <p>個人ワーク</p>

■カリキュラム～メンタルヘルス研修 セルフケア(1日間)

一般職層向け

時間	内容	手法
午前	<p>1. メンタルヘルスの現状 (1)メンタルヘルスに関する調査結果 (2)職場の現状を考える 【ワーク】心身の健康管理について気にかかることを洗い出す (3)メンタルヘルスへの組織の取り組み</p> <p>2. ストレスの要因とストレス反応 (1)ストレスの要因 ・仕事・人間関係・家庭・金銭問題・性格・健康 等 (2)自分にとってのストレス要因を整理する 【ワーク】ストレスの要因を1日の行動の中から洗い出し整理する (3)ストレスの程度と仕事への影響(適度なストレスはやる気を高める) (4)ストレス反応 ・こんな症状に注意 ・悪化させやすい人の特徴 (5)うつ病になった人への対応方法(適切な対応、不適切な対応) 【参考】「従来の定型うつ」と「非定型うつ(新型うつ)」の違い</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク</p>
午後	<p>3. ストレスへの対処(セルフケア) ※自分自身がストレスの存在に気付き、対処の知識と方法を身に付ける (1)どんな方法でストレス発散をしていますか？ (2)ストレスへの対処方法 ・睡眠・リラックス・上司への相談・気晴らし・親しい人に話をする 等 (3)考え方を変える(ポジティブ・シンキングが重要) 【ワーク】否定的な考え方を肯定的な考え方で捉える ・「認知の歪」10のパターン</p> <p>4. 職場のコミュニケーション (1)日常のコミュニケーションで行っている工夫・取り組みは？ (2)エンロール・マネジメント～他者を巻き込む (3)話すことの効果 ・気分が楽になる、新しい解決法が見つかる、些細なことに気付く (4)傾聴のポイント (5)演習 【ワーク】ストレスがたまる要因を共有する 【ワーク】ケース毎に、話を聴き、どのように働きかけ(声かけ)をするか考える</p> <p>5. まとめ</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>個人ワーク</p>

コンプライアンスは
実業務と接点が少ないため、希薄になりやすい



■意識を浸透させるためのポイント

- ①コンプライアンスを意識した行動が取れているか、
定期的に確認すること
- ②コンプライアンス教育を継続すること

■コンプライアンスを意識した行動がとれているか、『継続的』に確認する

インソース呼びさまシステムにて、
コンプライアンスを意識した行動
がとれているか、確認する

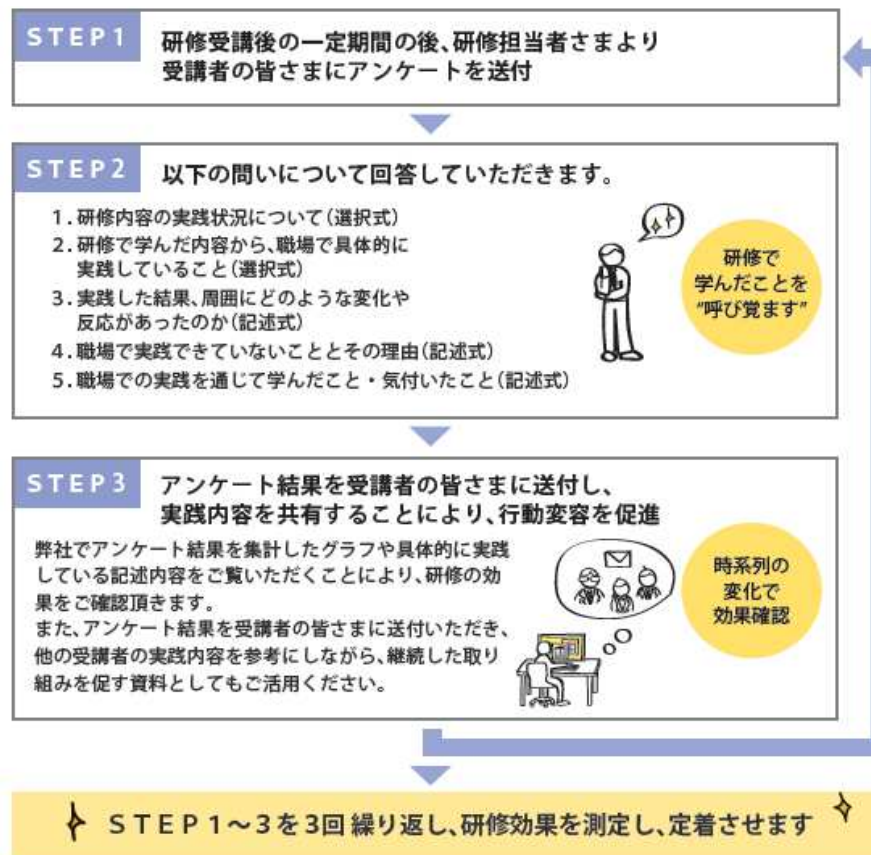
研修で学んだ内容を思い出させ、
行動変容に繋げる



さらに、アンケート結果を社内で共
有することにより、コンプライア
ンス教育の成果が見える化できる

⇒成果を経営層に提示することで、
継続的な教育を実施可能とする

■呼びさまシステムとは



一方で、集合研修を実施しようにも以下のような理由で、なかなか難しいとお考えの方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

- ①コンプライアンスに係る集合研修を全社員向けに開催する許可がない
- ②日程の都合で、全員に研修を受けさせることができない



インソースでは、Eラーニング研修もご用意しています

■インソースのEラーニング

Eラーニング利用のメリット

①**低コストで全メンバーへの教育が可能**
コンプライアンスやハラスメント防止など、知識のインプットがメイン、かつ受講対象者が多い教育にはEラーニングが最適

②**繰り返し学習できる**

Eラーニング受講後には簡単な確認テストを実施可能。

確認テストが不合格であった社員に対して、繰り返しの学習と再テストを課すことで、知識の定着を図ることが可能

A: パッケージ型Eラーニング

インソースグループの人気研修をパッケージ化したeラーニングコンテンツ。目的に応じて、講師登壇型とスライド型をご用意しており、学習に適切な環境にてコンテンツをご提供できます。



- ・Eラーニングコンテンツ買取(著作権はミテモ)
 - ・STUDIO(月額制eラーニング見放題サービス)
- ご契約のいずれかが選べます

B: カスタマイズ型Eラーニング

お客さまオリジナルのカリキュラムにてカスタマイズできるEラーニングコンテンツ。お客さま独自の規則・ルールなどがあるテーマや、弊社パッケージ型Eラーニングにないコンテンツなどをカスタマイズにてご提供できます。

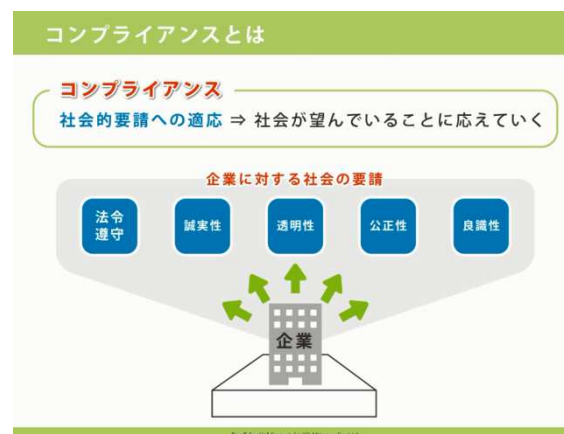
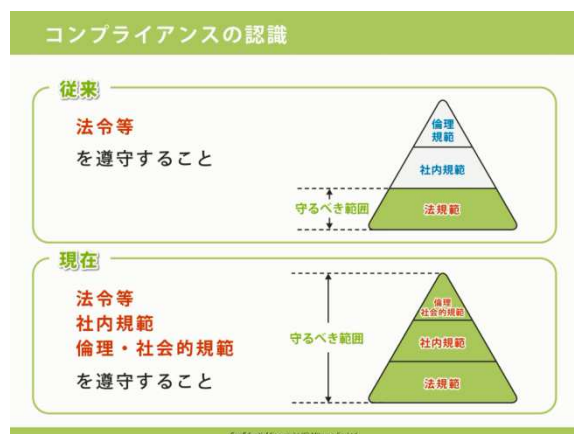


- ・ご相談のうえEラーニングコンテンツを弊社にて制作

■カリキュラム～コンプライアンスEラーニング研修(20分)

一般職層向け

時間	内容	手法
20分	<p>1. はじめに (1) 従来と現在のコンプライアンスの認識の違い (2) 法令順守だけでは守れないコンプライアンス</p> <p>2. コンプライアンス (1) コンプライアンスの定義 (2) コンプライアンス違反とは (3) コンプライアンス違反の原因と事例紹介 ① 法令軽視 ② 業績至上主義 ③ 企業理念・使命感の喪失 (4) コンプライアンス違反への制裁と事例紹介 ① 法的制裁 ② 社会的制裁</p> <p>3. コンプライアンス違反を犯さないために (1) コンプライアンス遵守のための企業と個人の役割 (2) 個人個人が自らの常識を客観視する (3) 社会の常識の変化を認識する (4) 近年のコンプライアンス違反～ソーシャルメディア</p>	音声と映像



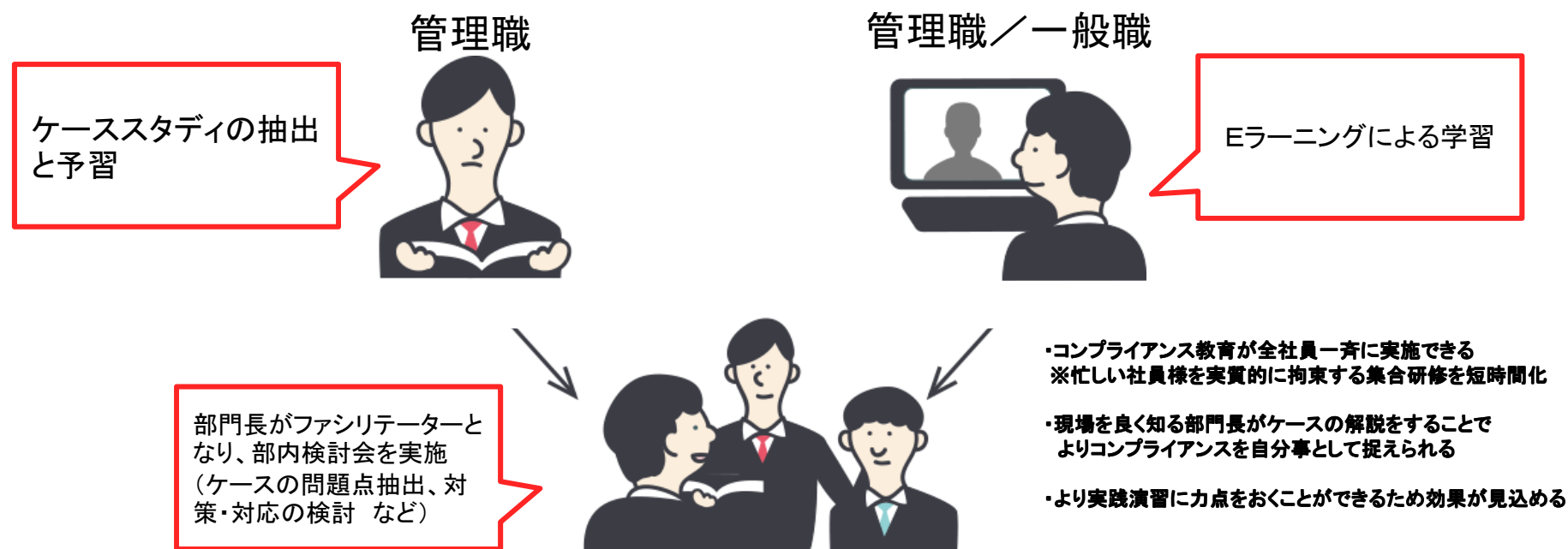
■効果的なEラーニングの活用方法

【Eラーニングの問題点】

一方通行かつ一般的な内容になり、学習の効果が薄いのではないか？

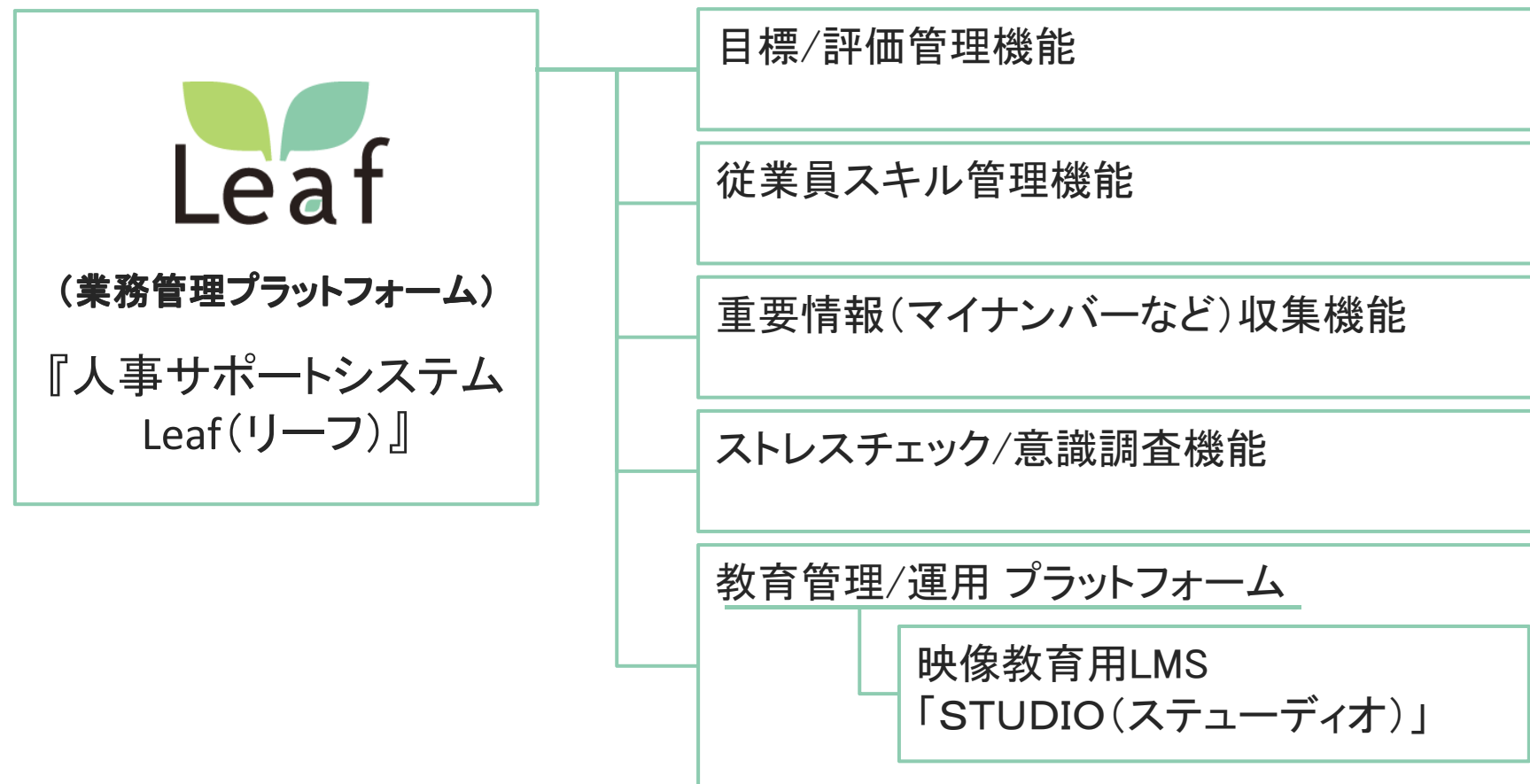


部内検討会とEラーニングを組み合わせる！



■ 人事ご担当者様必見 『人事サポートシステムLeaf』

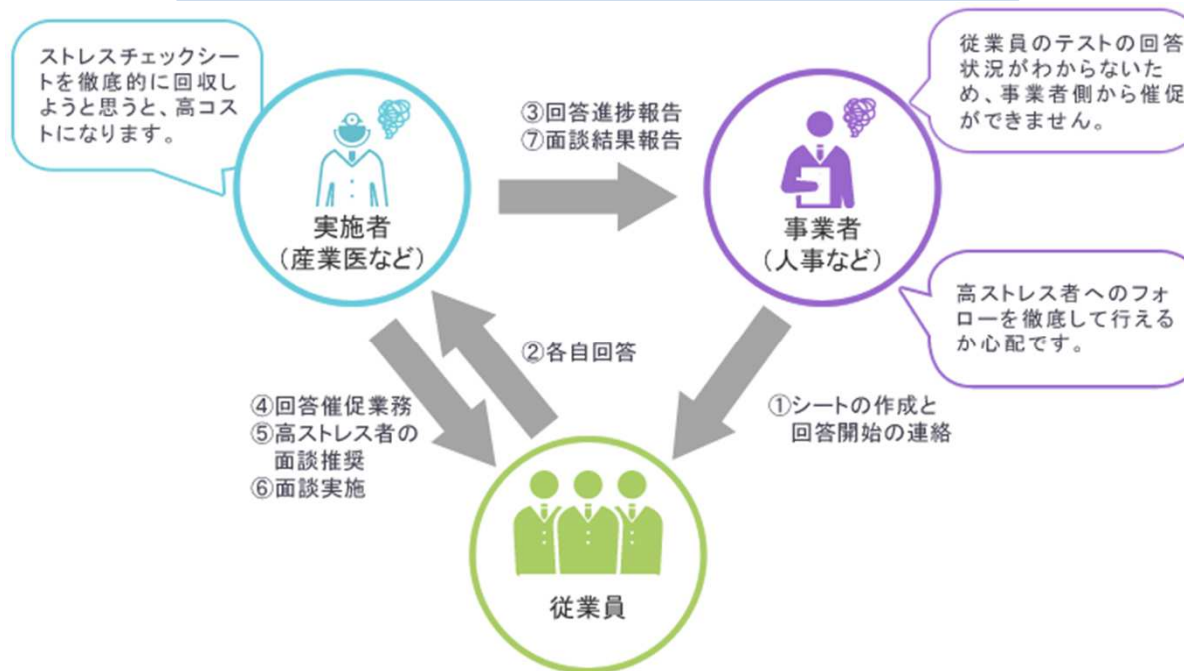
Leafでは、研修管理はもちろんのこと、マイナンバー収集・ストレスチェックが簡単な操作で可能



【例】ストレスチェック

ストレスチェックは、とても大変で、高コストで、もどかしい！

従来のストレスチェックの運用フロー

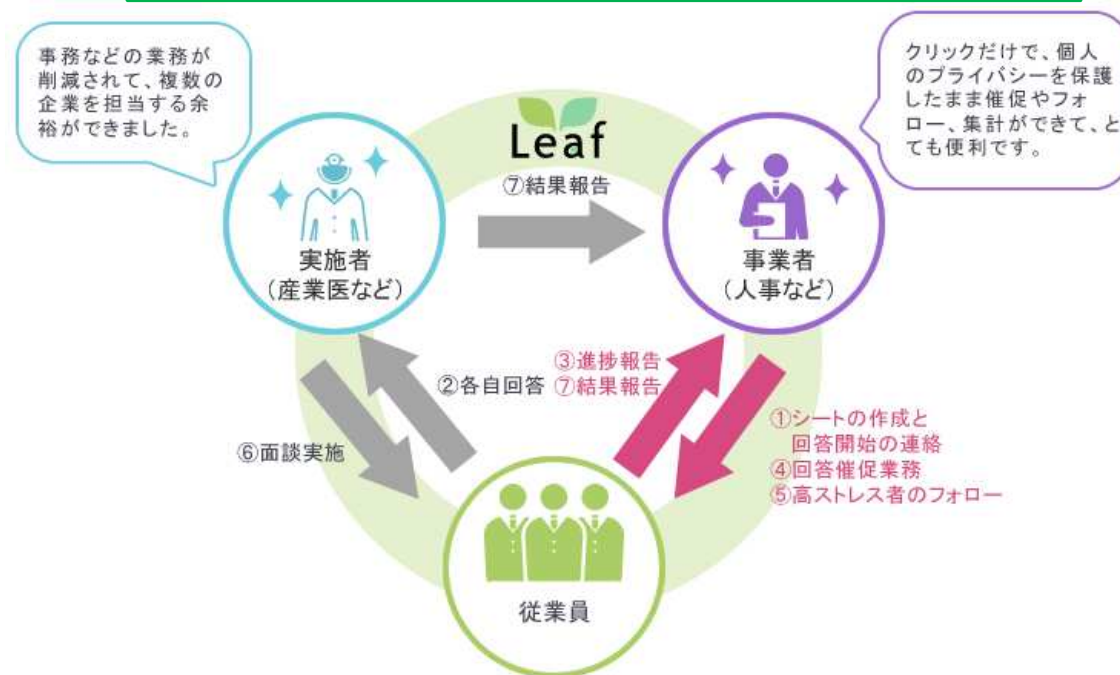


通常ストレスチェックのやり方では、事業者(人事など)が、各社員の調査票の回答結果を閲覧できないため、未回答者への催促や高ストレス者へのフォローを実施者に委託することになり、高コストかつ、時間と手間がかかる運用になる

【例】ストレスチェック

Leafがあれば、ストレスチェックも簡単、低コスト、徹底的に実施できます。

Leafのストレスチェック機能を活用した場合



事業者が、各社員の個人情報や調査票の回答結果を閲覧せずに未回答者への催促や高ストレス者の抽出・フォロー、あるいは面接指導の催促などを、クリック作業で行うことができるので、簡単、低コストでかつ、徹底的に運用できる
もちろん各社員のプライバシーは保護される