

コンプライアンス・不正リスクアセスメント-1

業務リスクに関するアセスメントを不正防止月間に実施
アセスメントをふまえた、コンプライアンス教育で啓発をご支援

業種	医療	利用規模	3,000名
----	----	------	--------

❖ ご相談の背景・課題

職務倫理が問われる業界ならではの、コンプライアンス意識の重要性
人命に直接関わる事業を営む同社では、従来コンプライアンス教育を重視していた。
同社のコンプライアンス室長様の問題意識は、昨今多発している世の中の不祥事を対岸の火事と捉えず、
自社を振り返り襟を正すこと。不正防止啓発月間を新たに設定し、斬新なコンプライアンス教育をご検討。

❖ ご提案内容

リスクアセスメントで状態を見える化
当社からは、適正な業務遂行や職業倫理の重要性を再認識する機会として、「不正リスクアセスメント」をご
提案。アセスメントを通じて組織全体の状況や部署ごとの状況の可視化し、実態を把握したうえで、課題を明
らかにしたうえで研修テーマを選び、本年のコンプライアンス教育内容を決定していくようご提案。

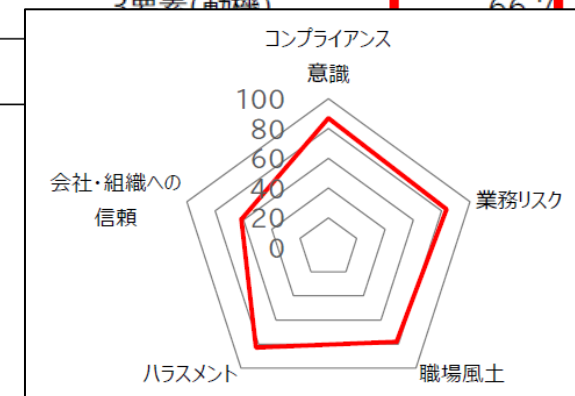
❖ 結果

コンプライアンス室長様が事前に把握していた課題のみならず、コミュニケーション風土や業務ルールの徹底度合
いに、比較的高いリスクがあることが判明した。また、リスクの高い属性においては、精神的にネガティブな状況に
陥る頻度や会社への不満の程度が高い傾向にあることも明らかになった。
この結果を踏まえて、当社からは、一人で抱えることなく、他の人や他部署と連携して業務を進めるための動画研
修や、働きやすい職場やチームを作るための管理職研修を提案した。特に、動画研修は、アセスメント結果と研修
内容の関係性を説明するスライドを、動画の冒頭に挿入して全社コンプライアンス教育として展開。不正防止月間
にアセスメントを実施したうえで、その結果を踏まえた動画研修を年度末に実施する形とした。

現状
把握

- ・アセスメントの実施
- ・傾向分析、課題把握

不正に関する3要素	全体
3要素(機会)	83.4
2要素(動機)	66.7



課題
解決

- ・アセスメント結果をふ
まえた教育企画・実施

ハラスメントリスクアセスメント-1

担当者の「危険予知」をアセスメントで可視化。
 早期に組織のリスクの芽を摘み取ることに成功

業種	製造業	利用規模	650名
----	-----	------	------



❖ ご相談の背景・課題

ハラスメントのリスクを日々感じている

「各支社や工場職員から日々、ハラスメントの相談を受けている」という切実な訴えからリスクを感じた担当者が、一度全体の状況を把握したいというご相談。これまでの対応から、何となく、特定の階層や、特定の支社、地域、工場などに課題があることはわかっているものの、感覚的な部分も大きく、明確な打ち手が見いだせない状況。

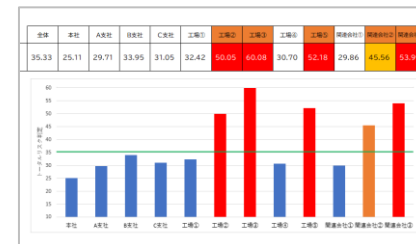
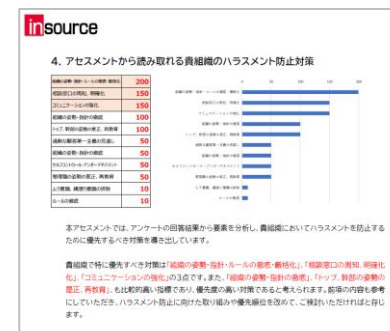
❖ ご提案内容

リスクアセスメントで状態を見る化

アセスメントを通じて自組織の状況を可視化することで、全体状況、属性や部署ごとの状況の可視化を行う。課題のある単位を明確にした上で、集中的な研修や、指導の実施を提案。

❖ 結果

担当者が事前に課題としていた属性や、支社、工場などが比較的高リスクとして判定された。また、それらでは、メンタル不調者の割合が非常に大きいこともわかった。これらの結果から、経営からも緊急対策が指示され、個別研修の実施や、面談指導、異動措置等の施策がすぐに打たれることになった。副次的に担当者の「危険予知」の感覚・感性の正しさが証明されることにもなった。



ハラスメントリスクアセスメント-2

ハラスメントのリスクを見える化し、
段階的な打ち手によりハラスメント防止の実行性を担保

業種	小売業	利用規模	2000名
----	-----	------	-------

❖ ご相談の背景・課題

有効かつ堅牢なハラスメント防止策を講じたい

「表面上は問題がない部署の社員からの、ハラスメントの相談が増えている」事実で危機感を覚えた担当者から、有効なハラスメント防止策を打ちたいというご相談。これまでも「ハラスメント防止研修」は行っていたが、ハラスメント事案の数は一定数から変化がなく、より有効な手段の検討が必要な状況。

❖ ご提案内容

年間を通じてハラスメント防止に取り組む

アセスメントによる現状の課題点の確認から始め、教育、フォローアップ、効果測定のサイクルを回すことを提案。組織の現状に合った実効性の高い対策を、アセスメントをもとにインソース協力のもとに立案することを提案。

❖ 結果

どこに問題があるのか数字ではっきりとわかり根拠を得られたので、毎年のハラスメント防止教育に取り込むことにした。まだ、取り組みを始めただけではあるが、毎年定点観測を行って動向を見ていきたい、との人事部様の所感を頂いた。

社内からの所感として、教育を通じて、加害者側が「これはハラスメントである」と認識できたことで、ハラスメントを未然に防止することができた、という声が聞かれた。

ハラスメント防止徹底プログラム スケジュール例

