

自組織の段階に合わせた取り組みの検討

コンプライアンス研修 検討資料

自組織の現状を理解する

1

社内のコンプライアンス推進のためには、自組織の社員の認識がどの段階にあるのかを理解することが大切です。
そして次のステップとしてどういう組織を目指すのかを明確にし、何を強化するかに落とし込んでいきます。

第1段階 情報・知識・ 関心がない

第2段階 コンプライアンスとは何かがわかる

- ・コンプライアンスの意味、組織を取り巻く環境変化、社会的要請を知っている
- ・コンプライアンス違反の影響や主要な発生原因がわかる
- ・基本的な法令・組織の諸規則・ルール・社会規範を知っている
- ・「してはならないこと」「適切ではないこと」を知っている

第3段階 グレーゾーンにおける問題解決ができる

- ・複雑で難しい場面においても、適切な判断や望ましい行動基準を理解している
- ・リスクに対する感受性を磨き、リスクマネジメントの考え方を理解している
- ・組織運営の上位概念（使命・領域・中核的価値観・希望する姿・戦略）を理解している
- ・それぞれの立場で求められる問題解決と意思決定のあり方を理解している

第4段階 自身の価値観を見直すことができる

- ・自身がどのような視座・視野・視点でものごとを見ているか、判断しているか理解している
- ・内省し、自身のメンタルモデル（自己の価値観・信念・哲学）の特徴に気づく
- ・問題意識を持って事象を捉え、適切に判断するリスク認識力を備えている
- ・組織活動におけるバランスを取り、複雑性をマネジメントする力を備えている

第5段階 組織風土変革・新たな組織文化が形成されている

- ・優良組織をつくり上げるという強い意思、姿勢を持っている
- ・ふさわしくない職場規範を変える、組織風土を変革する
- ・何でも言い合える職場づくり、トラブル情報が上がりやすい風土を形成する
- ・業務、制度・ルール、人材、組織文化のトータルで、自分たちが主役となって変革に着手する

第1段階～第3段階までの研修内容

※本資料では一番ご相談の多い第3段階までの研修内容例をご紹介します。
第3段階以降の研修内容を参照したい方はお問い合わせください。

■第1段階→第2段階を目指す場合は、知識学習を中心とした内容が適しています。

【研修内容例】

- ルールや規則、規程を周知する
- コンプライアンス基礎知識のインプット学習を行う（理解度テストなどで習熟度を確認する）
- 啓蒙活動を行う（繰り返しコンプライアンス情報に触れるようにする）

■第2段階→第3段階を目指す場合は、自職場で何が起きているか等、知識を踏まえ実習などで考える内容が適しています。

【研修内容例】

- 自職場のリスクの洗い出しや現状点検など、考える内容での研修を行う
- 事例提供や事例共有をする
- コンプライアンス活動の意味・意義の再確認をする
- 問題発見力、問題解決力を向上させる実習を行う

次ページでは、第2段階→第3段階を目指す場合の研修においてご相談の多い、リスクマネジメント研修についてご紹介します。

(例) リスクマネジメント研修

■ ねらい

- リスクマネジメントが組織に必要とされる背景、考え方及び実践についての理解を深める。
- 管理者として、自部署のリスクの分析や対応策の検討を行うことで、危機管理意識の向上を図る。
- リスクの発生しやすい組織の特徴や我社の傾向を理解し、不測事態に即応できる体制づくりの指針を得る。

■ 主な内容

■ 講義

- リスクマネジメントの意味
- コンプライアンスやリスクマネジメントの必要背景
- ステークホルダー毎に起こり得るリスクとは
- 経営活動におけるリスクの全体像
- リスクマネジメント計画
- かすかな兆候を見逃すな
- 対応計画立案のポイント
- クライシスコミュニケーション

■ 実習

- 不測事態・リスクの点検と選定
- 行動開始時期の設定
- 対応計画（未然防止策、事後対応策、再発防止策）の立案

■ 自己診断

- 情報に対処する態度サーベイ

**講義だけでなく、実習や自己診断を用いることで
リスクマネジメントに対する理解を深めます。**

**今回は、ケースモデルではなく、自職場を対象に
実習を進めていきます。**

リスクマネジメント研修タイムスケジュール1日版

1 日目		内容	※2ページ記載の内容より
9:00	オリエンテーション ・リスクマネジメントの意味 ・経営活動に伴うリスクの全体像の概要	オリエンテーション ・企業活動におけるリスクマネジメントの重要性を理解する。 ・企業を取り巻くリスク（危機）とはどのようなものか理解する。	・コンプライアンス活動の意味・意義の再確認 ・事例提供や事例共有
10:00	実習『リスクマネジメント』 STEP1.不測事態・リスクの点検と選定 休憩	実習 ・リスクマネジメント計画の立案手法を理解し、実践に生かす。 ・STEP1.自社・部門における不測事態、リスクの洗い出しと評価を行う。 ・重要リスクの選定を行う。 ・発表と質疑応答で相互啓発を図る。	・問題発見力、問題解決力の向上
11:00	診断『情報に対処する態度サーベイ』 発表・質疑応答とコメント	診断 ・自己のリスク感受性を点検する。	
12:00	昼 食	昼 食	
13:00	実習の続き STEP2.行動開始時期の設定 ・かすかな兆候を見逃すな	実習 ・STEP2.兆候の見つけ方や手を打つタイミングを明確にする。 ・兆候を見逃さないマネジメントのポイントを理解する	・考える研修 ・事例提供や事例共有
14:00	STEP3.対応計画の立案 ・未然防止策、事後対応策、再発防止策	・STEP3. ・未然防止策、発生時の対応である事後対応策、再発防止策などのポイントを理解し、立案する。 ・危機発生時の対応のポイントを理解する。	・考える研修 ・事例提供や事例共有
15:00	・クライシスコミュニケーション ・対応計画立案のポイント 休憩	・発表と質疑応答で相互啓発を図る。	
16:00	発表・質疑応答とコメント		
17:00	まとめ	まとめ 1日の研修を通して学習した事を整理する。	

「コンプライアンス意識が低い」「役割・行動が不明瞭」などの共通の課題・テーマが発見された場合、教育研修の機会を設けることが効果的です。3～5年計画で展開することで、行動の定着化と組織風土の変革を図ります。

階層別研修

目的（解決したいこと）	実施期間	内容(例)
- ガバナンスを強化するための取り組みがしたい - 経営層向けは社内では実施しづらいため、外部を活用したい	3h～1日	- 取締役の責務 ・ガバナンスと内部統制 ・リスクマネジメントのあり方の理解 - 経営リーダーシップ向上
- 管理職としての自己のものの見方・考え方に気づきたい - コンプライアンス違反を生みやすい職場の特徴を理解したい - 今後のマネジメントのあり方についての指針を得たい	3h～2日	- コンプライアンスの理解促進と実践に向けたマネジメントのあり方の見直し - コンセンサスの醸成
一般層にも、コンプライアンスについての基本的考え方、実践のポイントを身に付けさせたい	3h～1日	- コンプライアンスの理解促進と役割認識 ・職場のコミュニケーション - 改善に向けての行動指針づくり

目的別研修

目的（解決したいこと）	実施期間	テーマ(例)
- 全社員にコンプライアンスの意識を高めたい - マンネリ化しないよう、毎年違うテーマで実施したい	3h～1日	1年目：コンプライアンス基礎 ・2年目：コンプライアンス違反の未然防止 3年目：コミュニケーション・組織風土改善 など
- ハラスメントを理解し、防止に向けた共通認識を醸成したい - 上司部下との関わり方、職場運営についての指針を得たい	3h～2日	1年目：ハラスメントの理解促進と現状点検 ・2年目：アサーション、アンコンシャス・バイアス 3年目：ハラスメント防止に向けた職場規範
コンプライアンス推進者、相談窓口担当者として押さえておくべき基本的な知識を理解し、不測事態に即応できる体制づくりを整えたい	3h～1日	1年目：職場内ミーティングの進め方 ・2年目：職場のリスクマネジメント 3年目：相談の受け方 など

※ご要望に応じてカスタマイズ可能です

コンプライアンス研修におけるBConの特長

6

他社にはないBConの組織力、長年の豊富な実績・ノウハウを生かして、貴社のコンプライアンスの推進に向けたカスタマイズが可能です。

Point 1

コンプライアンスに関する実績800組織以上

2000年下期からコンプライアンスに関する研修等のサービスを開始し、不祥事の再発防止研修などを含め、実績を重ねています。役員研修や管理者研修などの階層別での実施や全社員研修などさまざまな業界での実績があります。

Point 2

組織体制

コンプライアンス研修を実施できるコンサルタントは**20名**程度おり、すべて社員です。「研修受講者が多く、短期間に実施したい」などのご要望にもお応えすることが可能です。責任者中心にプロジェクトを編成し、品質管理をしながら対応いたします。

Point 3

プログラム設計

貴組織オリジナル（カスタマイズ）のプログラム設計が可能です。3～5年計画でのコンプライアンス研修の企画やモニタリング、コミュニケーションツール作成による職場ミーティングの支援など、さまざまなノウハウがあります。

Point 4

組織開発のノウハウ

1964年設立以来60年以上の歴史がある会社で、「**組織開発のBCon**」といわれています。組織開発のノウハウを活用し、組織風土の改革、定着・浸透に至る多数の実績があります。

Point 5

属人的組織風土の可視化と風土改革へのアプローチが可能

東洋英和女学院大学名誉教授 岡本浩一氏 とのコラボレーションが可能です。

Point 6

経営倫理実践研究センター、日本経団連の会員

経営倫理実践研究センターには1998年に入会、日本経団連会員企業です。

ビジネスコンサルタント(BCon)とは

7

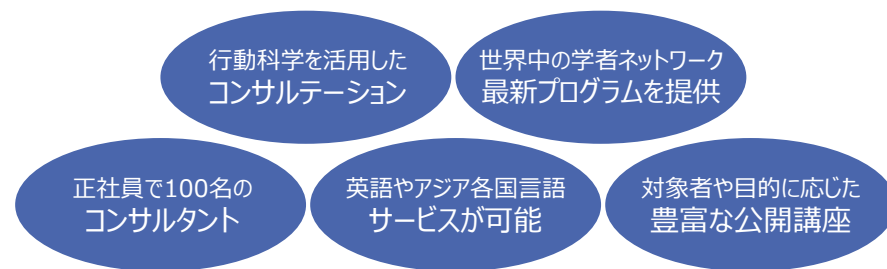
会社概要

会社名	株式会社ビジネスコンサルタント（通称：BCon）
設立	1964年（昭和39年）2月24日
事業内容	教育・研修、コンサルティング、ライセンシング、調査診断
社員数	446名（2024年4月現在）
資本金	4億1000万円
営業オフィス	21拠点
国内子会社	株式会社ビーコンサルティングサービス、株式会社LDcube
海外拠点	中国、タイ、ベトナム、インドネシア、シンガポール
主要加盟団体	一般社団法人 日本経済団体連合会、公益社団法人 全日本能率連盟、一般社団法人 経営倫理実践研究センター、国連グローバル・コンパクト

Mission（使命）

「卓越した人材」の育成、
「競争力あふれる健康な組織」づくりに対する
ベストソリューションを提供し、“働く喜び”
“生きる幸せ”を実感できる組織づくりに貢献します。

BConの特徴



弊社サービスに関するお問い合わせ先

株式会社ビジネスコンサルタント：東京都千代田区神田相生町一番地 秋葉原センタープレイスビル 8階



crm@bcon.co.jp

ホームページ <https://www.bcon.jp/>