

入社教育資料



株式会社プロスキャリア

入社前研修メニュー

作成日 2015/10/31

更新日 2018/7/31

項目	詳細	実施時間	ページ
1 オリエンテーション	挨拶本日の流れ	10分	
2 雇入れ通知書の取り交わし	雇入れ通知書の読み合わせ 就業条件、雇用安定措置、紛争防止など	30分	
3 入社書類の記載作成	入社書類セットへの記載 回収書類の確認、コピー	20分	
4 ASK診断	自己の性格や適性を知るための研修 インターネットASK診断説明	30分	
5 安全衛生	安全衛生の基礎教育 安全衛生ハンドブックを使用しての読み合わせ、確認	30分	
6 派遣先就業ルール	派遣先ごとの就業ルール説明 入門、食堂、休憩室他就業や福利施設等に関するルール	20分	
7 研修① あいさつと報連相	資料を使用しての教育	10分	2
8 研修② 機密保持・情報管理	情報漏えいに抵触する行為についての理解 「秘密保持・情報管理の補足資料」を使用しての教育	5分	4
9 研修③ 通勤災害について	安全衛生ハンドブックでも触れるが、大事なことなので改めて説明	5分	4
10 研修④ セクハラ・パワハラ	セクハラ・パワハラの知識と対策について	20分	5～9
11 研修⑤ ストレスについて	ストレスの知識と対策について	30分	10～20
12 こころとからだホットライン	無料で受けられる生活関連サポート、メンタルヘルス相談サービス ストレスチェックなどの説明	5分	21
13 WEB給与について	給与明細確認方法について	5分	22～23
14 APアプリダウンロード	APアプリの用途、ダウンロード方法、登録方法	5分	24～25
15 入社前教育の確認シート (別紙)	各項目の理解度を確認	25分	
	合計	240分	

これだけはしっかりやろう

あいさつ

コミュニケーションの基本！

1. 朝のあいさつ

「おはようございます」

2. 職場でのあいさつ

「こんにちは」「お疲れ様です」
「お先に失礼します」

3. 職場での返事

「はい」「わかりました」

コミュニケーションを円滑
にしていくためにも自分
から積極的に挨拶をして
いきましょう



これだけはしっかりやろう

ホウ レン ソウ
報 連 相

ビジネスの基本！

ほう れん そう

報告

連絡

相談

報告 = 義務

- ・結果を先に、簡潔に
- ・長期業務は中間報告
- ・ミスやクレームは早く

連絡 = 気配り

- ・面倒がらない
- ・大事なのは「言ったか」
ではなく「伝わったか」
- ・お礼は早く

相談 = 問題解決

- ・まずは相談内容を整理
- ・相談はなるべく早く
- ・自分の意見を伝え
上司の判断を仰ぐ

報告、連絡、相談それは
情報の『共有化』です



情報の漏えい①(スマホなどによる)

画像や動画

派遣先企業の
 ・ 作業場所
 ・ 生産している製品
 ・ 人物 など

撮影



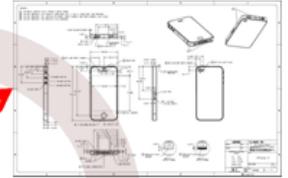
拡散



目的が違ってSNS等で情報を拡散する等の行為があれば情報漏えいとなります

情報の漏えい②(現物)

設計図、仕様書



持ち出し
(現物・データ)



製品・サンプル

派遣先にて業務上使用している図面や製品サンプルなどの持ち出しは厳禁です

社員証・入門証やカギなど

社員証・入門証



ロッカーのカギ



退職や使用目的終了後に速やかに返却をしないと企業情報の持ち出しと判断されることがあります

派遣先での勤務にて、派遣先企業の重要な製品情報や知的財産・著作権等に関する情報などに接する機会が出てきます。

それらの情報が派遣先に在籍している時にはもとよりその派遣先での勤務が終了した後においても第三者への開示・漏えい等とみなされる行為がけいよう注意して下さい。情報漏えいとみなされると相応の損害賠償を求められることとなります

派遣先での携帯電話・スマートフォンの持ち込みや社員証の使用に際してのルールなどを良く確認し順守してください

通勤・退勤時の注意点

■ 禁止事項



飲酒運転



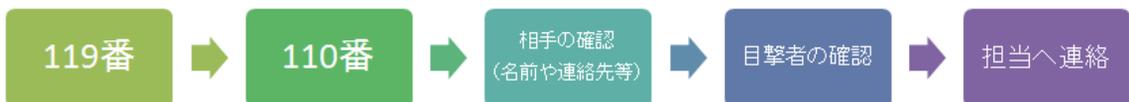
信号無視



ながらスマホ

交通ルールやマナーを守り、ゆとりある出勤を心掛けましょう。
 遅刻しそうな時は、慌てずその旨を担当者と派遣先へ連絡して安全に出勤しましょう。
 特に雨の日は路面が滑り易く、視界が悪い為、交通事故の件数が多いので注意しましょう。

■ もしも事故に遭ったら



セクハラ・パワハラ の基礎知識と対策

特定非営利活動法人セクシャルハラスメント協議会
運営サイト「セクハラ110番」より

○ セクハラの基本知識

ホーム > セクハラの基本知識

セクハラ sexual harassment

セクハラとは「性的嫌がらせ」。
または「相手の望まない性的言動すべて」を指します。

セクハラは、そうで無いものとの境界線が非常に分かりづらい事が問題点です。「そんなつもりはなかったのに、知らない間に加害者になっていた」という場合がないように、セクハラについて最低限の知識を身につけておくことが大切です。

○ セクハラの種類

セクハラは、大きく「対価型」と「環境型」の二つに分類できます。

さらに環境型には、視覚型、発言型、身体接触型の三種類があります。

職場の地位や役職を利用し、
解雇、降格、減給などの
不利益を与えるケース。



・昇進や待遇を条件に
性的な服従を要求する。

対価型

視覚型



・卑猥なポスターを貼る。
・性的魅力をアピールする
服装や振る舞い。

環境型

発言型



・性的冗談を繰り返し言う。
・私生活上の秘密の噂を
意図的に流す。

就業環境を不快にさせ、
就業する上で見過ごせない
程度に支障が生じるケース。

身体 接触型



・胸やお尻をさわる。
・不用意に触れる。

○ 判断のポイント

判断の基準には個人差があります。勝手な憶測や思い込みは危険です。

通常（一般通常人としての女性または男性）の感じ方が判断の基準となりますが、被害者個人の感じ方によって変わってきます。一般的という概念もあいまいで、同じ行為をされても相手によって感じ方に違いがあるというのも事実です。

○ 判断の際の注意点

行為を受けた本人が不快を感じればそれはセクハラと判断される可能性がある
ので、次のような注意が必要です。

- 親しさを表すつもりでの言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- 不快に感じるか否かには個人差があること。
- この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- 相手と良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。



次のような事例もセクハラやパワハラに含まれます。
あなたの周りは大丈夫ですか？

セクハラやパワハラの場合、裁判になり公になるのはごく一部にすぎません。他にも多くの被害例が存在するにも関わらず、じつと我慢をしていたり、泣き寝入りをして会社を辞めてしまったり、というパターンがほとんどです。しかし、それでは加害者の温床を広げてしまうだけです。被害を訴えることは大変勇気のいることですが、被害の声を上げることが、セクハラやパワハラのない環境をつくる第一歩でもあるのです。

○ セクハラの実例

対価型

断ったらクビ!?

- 事務所内において事業主が女性労働者に対して性交渉を要求したが、拒否されたため、その女性労働者を解雇した。
- 出張中の車中において上司が女性労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その女性労働者について不利益な配置転換をした。

環境型

STOP!! 職場の環境破壊

視覚型

- 女性職員が抗議しているにもかかわらず、パソコンのスクリーンセーバーにヌード画像を使用している。
- 中学教諭が女子トイレにビデオカメラの入ったダンボールを設置し免職処分。



発言型



- 会社内で顔を合わせると必ず性的な冗談を言ったり、容姿、身体に関することについて聞く男性労働者がいる。
- 女性の同僚からいつも、「〇〇君、あっちに行って。臭いから」と言われ、精神的に辛い。
- 学校の先生が授業中にいやらしい話をするので、聞いていて苦痛だ。
- PTA会長がPTA役員の一に「胸大きいねー」などと冗談を言った。抗議すると、冷たくされた。

身体接触型

- 大学の助教授が卒論の指導の際にキスをしたり身体に触ったりのセクハラ行為をする。
- 新幹線運転士が社内販売員を乗務室に入れ運転席に座らせて身体をさわる。懲戒免職。
- 野球部の監督が女子マネージャーの身体を触るなどのセクハラ行為。監督辞任。
- 子供が通う塾の先生から性交渉を求められた。断ると子供に辛く当たられるようになった。
- ピアノ教室の先生に足や胸を触られた。嫌がると指導をしなくなかった。



○ パワハラの基本知識

ホーム > パワハラの基本知識



パワハラとは仕事上の上下関係・権利関係を不当に利用することによる「嫌がらせ」「いじめ」などを指します。

パワハラは、指導育成や業務上の命令などに隠れて表面化しにくいことが問題とされています。近年では、パワハラが原因で自殺に追い込まれる事例も起きています。一人で悩みを抱え込まず、早いうちに第三者機関に相談するなどの対策を取ることが必要です。

○ パワハラの種類

原因の多くは上司の感情と性格的な問題です。

パワハラを分かりやすく分類すると下記の四つに分けられます。しかし、他にもさまざまな種類があるので、一見パワハラには思えなくても、仕事の間人間関係の中で、理不尽な苦痛に追い込まれているときには、パワハラの可能性を疑ってみましょう。



○ 判断のポイント

相手に悪意はあるのか？ 自分に非はないか？

職場でのコミュニケーション不足によるトラブルを何でもかんでもパワハラに結びつけてはいけません。話せば分かりあえる場合もあります。言葉が足りないばかりに、お互いに誤解をうみ、人間関係が悪化してしまう負の連鎖におちいつてはいないでしょうか。一度、冷静になって客観的に判断してみましょう。

○ 悪意があると決めつけてかかっていますか？

上司は自分の成長の為に怒ってくれているのかもしれない。だとしたら、それは感謝すべきことです。しかし、部下の育成と銘打ったパワハラが多いのも現実です。相手が部下（自分）に与えるプレッシャーやアドバイスが適切なのかをしっかりと見極めましょう。

○ 相手に対して、失礼な態度はありませんでしたか？

遅刻や欠勤、居眠りなど、上司から怒られるようなことをしていないかどうか見つけなおしてみましょう。ついイライラしていて反抗的な態度を取ってしまったり、普段の言葉遣いや、仕事に取り組む姿勢はどうか？ など。これらを見直してみて、自分に非があるようなら、まずはそれを改善するように心掛けましょう。

○ パワハラ的事例

攻撃型

嫌ならやめてくれていいんだよ。

- 些細なミスを執拗に非難する。わざと苦手な仕事をあてがったり、仕事上の失敗を誘い本人の評価を故意に低くする。
- 机をたたいたり、物を投げたりして恐怖感を与える。

強要型

私のやり方には従ってもらおう。

- 意見の合わない（反論した）部下を、別の部署に異動させる。
- 飲み会への参加を強制する。
- 送迎や買い物など私用を強要する。



否定型

なんかムカつく。

- 他の社員の前で、「死んでしまえ」「人間のくず」など相手の人格を否定する暴言で叱責する。
- 無視をする。仲間はずれにする。

妨害型

あいつ。生意気だな。

- 意図的に悪意を持って、昇進・昇給を妨害する。
- 正当な理由を装って仕事を取り上げ何もさせない。
- 相手の評判を落とすような、悪口や噂を言いふらす。



「派遣社員だから」とか「仕返しがこわい」等と考え泣き寝入りしてしまえばその事象は解決されることなく繰り返されることも考えられます。本資料は“セクハラ110番”という専門サイトより抜粋し編集加工をしておりますので「第三者機関への相談」などの文章がありますが、内容に思い当たることがあればまずは当社の管理担当に相談して下さい。

ストレスについて 基礎知識と対策

厚生労働省 心の耳より抜粋し編集加工

1 はじめに

[働く方へ](#)[ご家族の方へ](#)

技術革新は私たちの生活を豊かにしましたが、一方では、OA化、IT化などの急速な進展は、多くの人にとってすぐにはなじむことができず、ストレス要因となって心身の不調を来すことになりました。私たちの周囲で起こるすべての出来事は、私たちにとってストレスとなり、そのストレスが大きくなり、また長期間継続することで私たちの体は適応限界を超え、結果としてストレス関連疾患という心身の不調状態が発生することになります。



ストレスは、私たちが生きていく上で避けることができないものですが、うまく対応することによって、私たちは成長し続けることになります。ストレスに気づき、ストレスに対処することができれば、また、多くの人々の支援を受けて、適切に対応することができれば、人生を豊かに送ることができます。もし、ストレスに押しつぶされそうになったときには、専門家にいち早く相談して、大事に至らないようにすることが大切です。人生のスパイスであるストレスを自分自身でコントロールする術を身に着けることが、現代社会で求められているのです。

【POINT】

- ストレスは生活上避けることが出来ないもの
- 適度なストレスは必要
- ストレスに気づき、対処することで成長が出来る

ストレスを自分自身でコントロールできるようにしていくことが求められている

ストレス軽減ノウハウ

2 ストレスとは

働く方へ

ご家族の方へ

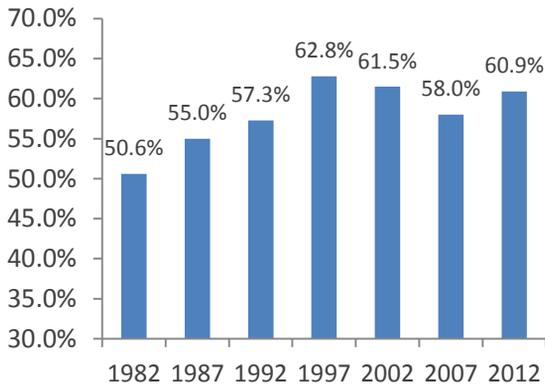
(1) ストレスの現状

少子高齢化、団塊世代の大量退職、成果主義の導入、国際競争の激化、人員削減による負担の増大、経済状況の悪化など、近年、働く人びとを取り巻く環境は大きく変化しています。こうした変化に伴い、仕事でストレスを感じている労働者の割合や、ストレスの内容も変化してきました。

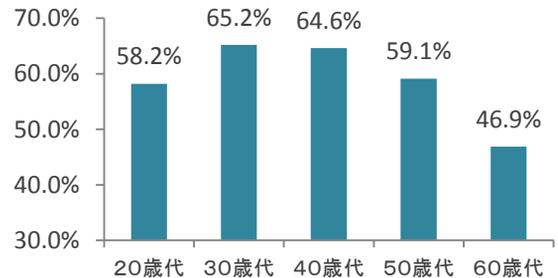
ストレス反応



仕事や職業生活でストレスを感じている



年代別（2012年）



ストレスの内容の3大要素

- 人間関係 41.3%
 - 仕事の質 33.1%
 - 仕事の量 30.3%
- その他、会社の将来性や昇進昇級、老後

これらの結果は、仕事で経験するストレスの内容が性別によって異なることを示しています。職場でストレス対策を進める際には、これらの内容の違いを十分に考慮する必要があると言えるでしょう。

【POINT】

ストレスを感じるのは「人間関係」が多い(41.3%)

※女性だけでいえば人間関係が48.6%

(2) ストレスとは

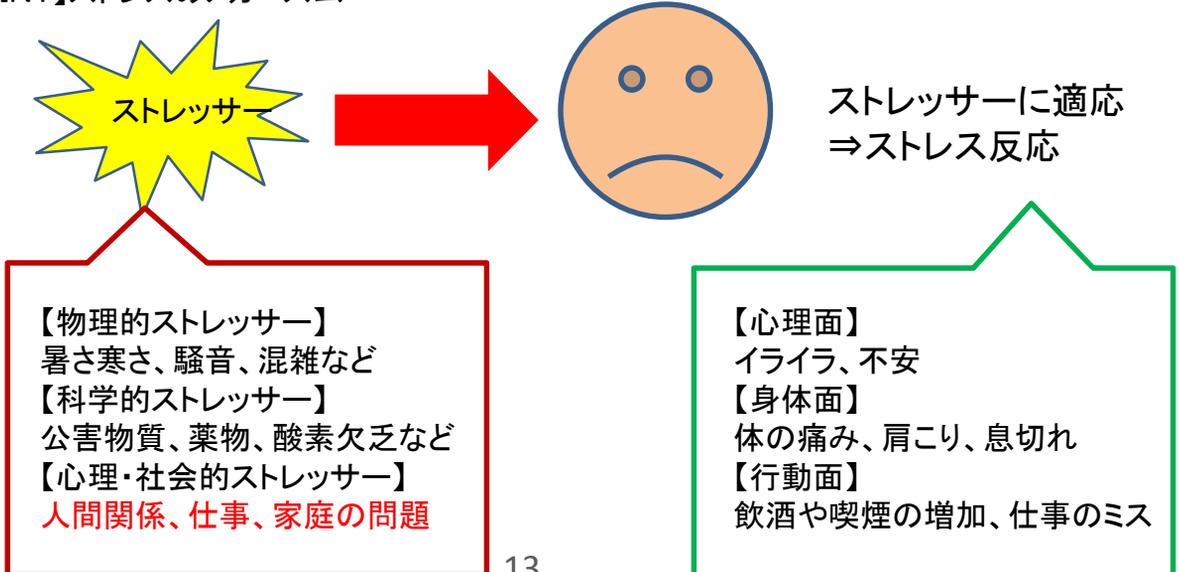
ストレスという用語は、もともと物理学の分野で使われていたもので、物体の外側からかけられた圧力によって歪みが生じた状態を言います。ストレスを風船にたとえてみると、風船を指で押さえる力をストレッサーと言います。ストレッサーによって風船が歪んだ状態をストレス反応と言います。医学や心理学の領域では、こころや体にかかる外部からの刺激をストレッサーと言います。ストレッサーに適応しようとして、こころや体に生じたさまざまな反応をストレス反応と言います。

私たちのこころや体に影響を及ぼすストレッサーには、「物理的ストレッサー」（暑さや寒さ、騒音や混雑など）、「化学的ストレッサー」（公害物質、薬物、酸素欠乏・過剰、一酸化炭素など）、「心理・社会的ストレッサー」（人間関係や仕事上の問題、家庭の問題など）があります。普段私たちが「ストレス」と言っているものの多くは、この「心理・社会的ストレッサー」のことを指しています。職場には仕事の量や質、対人関係をはじめ、さまざまな要因がストレッサーとなりうるということが分かっています。

ストレッサーによって引き起こされるストレス反応は、心理面、身体面、行動面の3つに分けることができます。心理面でのストレス反応には、活気の低下、イライラ、不安、抑うつ（気分の落ち込み、興味・関心の低下）などがあります。身体面でのストレス反応には、体のふしぶしの痛み頭痛、肩こり、腰痛、目の疲れ、動悸や息切れ、胃痛、食欲低下、便秘や下痢、不眠などさまざまな症状があります。また、行動面でのストレス反応には、飲酒量や喫煙量の増加、仕事でのミスや事故、ヒヤリハットの増加などがあります。

これらのストレス反応が長く続く場合には、過剰なストレス状態に陥っているサインかもしれません。これらの症状に気づいたら、普段の生活を振り返り、ストレスと上手に付き合うための方法（コーピング）を工夫してみることをおすすめします。また、これらの症状の程度が重かったり長期間続くような場合には、専門家（精神科、心療内科）に相談することをおすすめします。

【POINT】ストレスのメカニズム



(3) ライフサイクルと産業ストレス

仕事で経験するストレスの内容は、ライフサイクルによっても異なります。ここでは、厚生労働省による労働者健康状況調査（2012年）を参考にしながら、ライフサイクルに伴う仕事のストレスについて考えてみます。

大部分の労働者は、20歳代前半から30歳ごろにかけて職業生活を始めます。これらの時期では、新しい職場環境に慣れ、仕事を覚え、人間関係を構築することが必要で、こうした課題に伴うストレスを自覚することが多くなります。また、仕事の適性に関する悩みが多いのもこの時期の特徴です。

30歳代では、職場環境や人間関係にも慣れ、職業生活も軌道に乗る頃で、周囲からの期待もしだいに大きくなってきます。これに伴い、仕事の忙しさや量的な負担についてストレスを感じる労働者が多くなるのもこの時期の特徴です。また、私生活でも結婚や子どもの誕生といった大きな変化を経験し、こうした変化に対応することもストレスになることがあります。

40歳代では周囲からの期待がさらに大きくなり、より高度な内容の仕事を求められるようになります。また、管理職などの立場で部下や後輩の管理業務を任される機会も多くなることから、仕事の質についてストレスを感じる労働者の割合も増えてきます。このほかにも、上司と部下との間での「サンドイッチ現象」によって人間関係のストレスを感じる労働者も少なくありません。

50歳代以降では、組織の中での能力や立場の差が顕著になってきます。会社や組織の中で中心的な役割を求められる労働者がいる一方で、そうでない労働者も出てくることから、人間関係で悩む人が少なくありません。また、定年後の仕事や老後の問題についても現実味を帯びてくるほか、自分自身の健康問題や両親の介護の問題などもストレスとなってきます。

【POINT】

ストレスの原因はライフサイクルによっても様々

- ・20～30代⇒人間関係、仕事
- ・30代⇒仕事量、他人の期待、結婚、出産
- ・40代⇒後輩の管理、上司の指示(サンドイッチ)
- ・50代⇒組織の中での能力の差、健康、両親の介護

メンタルヘルス不調

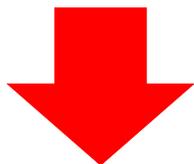
私たちは日常生活でストレスを経験すると、そのストレスを解決したりストレスによる悪影響（ストレス反応）を緩和するために、さまざまな工夫をします。これをストレス対処（コーピング）といい、ストレス対処が適切になされている場合には、心理面、身体面、行動面のストレス反応はしだいに低下していきます。

しかし、対処能力を上回るほどのストレスを経験したり、ストレスが長期間続いたりするとストレス反応も慢性化していきます。ストレス反応が慢性化すると、まず活気が低下して、元気がなくなってきます。この状態が解消されずに慢性化すると、イライラや不安感を覚えるようになります。そして最終的には気分が落ち込んだり、ものごとがおっくうになるなど、いわゆる「うつ」の状態に近づいていきます。

以下のような症状が2週間以上続く場合には、「うつ」が疑われますので、専門家（精神科、心療内科）に早めに相談することをおすすめします。



- 気分の落ち込み、憂うつな気分
- 趣味などが楽しめない
- 体重の減少または増加、食欲の減少または増加
- 寝つきが悪い、夜中に目が覚める、朝早く目が覚めてしまう、どれだけ寝ても眠気がとれない
- 気持ちが焦るイライラしやすい
- 疲れやすい
- 価値のない人間だと思う、周りに対して申し訳なく思う
- 思考力や集中力が低下する、決断が難しい
- いっそのこと消えてなくなりたいと思う



2週間以上続くような場合は「うつ」の可能性
専門家への相談が必要です

ストレスは誰しも多かれ少なかれ自覚しているものです。ストレスを過度にためない、また、適度なストレスとうまくつきあっていくためのコツのひとつは、「自分のストレスに気づく」ことです。ここでは、ストレスへの気づきのポイントについて大きく2つご紹介します。

まず1つ目は、こころの不調としてのストレスのサインへの気づきです。最近、「よく眠れないなあ」、「イライラすることが多くなってきたなあ」というのは、こころの不調としてのストレスのサインのひとつで

す。このようなサインを、そのまま放っておくと、ストレス性の疾患など治療が必要なレベルに移行する可能性もあります。サインに気づいた場合には、早めに相談する、対処するなどの対応をとることが大切です。こころの不調としてのストレスのサインの主なものは以下のとおりです。

以下のような症状が2週間以上続く場合には、「うつ」が疑われますので、専門家（精神科、心療内科）に早めに相談することをおすすめします。

ストレスのサイン

- ・無力感
- ・動悸
- ・イライラ
etc.



《こころの面》

1. 悲しみ、憂うつ感
2. 不安感やイライラ感、緊張感
3. 無力感、やる気が出ない

《体の面》

1. 食欲がなくなる。やせてきた。
2. 寝つきが悪い、朝早く目が覚める。
3. 動悸がする。血圧が上がる。手や足の裏に汗をかく。

《行動の面》

1. 消極的になる。周囲との交流をさけるようになる。
2. 飲酒、喫煙量がふえる。
3. 身だしなみがだらしなくなる。落ち着きがない。

続いて、2つ目です。こころの不調には、背後にそのきっかけとなる出来事やストレスの原因が潜んでいることがあります。そのようなきっかけや出来事が複数重なった場合、長く続いた場合など、こころの不調につながる可能性があります。ストレスの原因になりうる要因として、自分がどのような出来事を自覚しているのかに気づくことは、とても大切なことです。ここに、そのうちのいくつかを示します。気になる場合には、家族や、職場の上司や同僚、産業保健スタッフなど、相談しやすい人に相談してみるのもよいでしょう。

《生活上の出来事》

1. 自分や家族の誰かが病気・怪我・災害などの被災体験をした。
2. 子どもの進学、夫婦や親子の不和など、家庭内の人間関係に問題があった。
3. ローンや借金、収入の減少などの金銭問題があった。
4. 引越しや騒音などの住環境の変化があった。

《職場での出来事》

1. 仕事での失敗やミスがあり、責任を問われた。
2. 仕事の量や質、勤務時間などが変化した。
3. 上司や同僚、部下などと人間関係でのトラブルがあった。
4. 昇進や配置転換、転勤など役割、身分の変化があった。

5 ストレスへの対処

働く方へ

ご家族の方へ

(1) ストレスの軽減・緩和

私たちがストレスにさらされ、もし、うまく処理できない時には、そのストレスを増幅させ、心身の異常を発生させることとなります。自分ひとりで対処できないようなストレス強度の場合は、特に心拍数や血圧の異常を引き起こし、そして、不安や恐怖などの心理的負荷を感じるようになります。しかし、私たちは、これらのストレスに対して緩和するべくいろいろな対応を試みます。ストレスに対処する行動をストレスコーピングといいます。ストレスコーピングの分類としては、ストレスそのものに対する働きかけによってストレスをなくしてしまう方法、ストレスに対して自分自身ならびに周囲の人の協力を得て解決する方法、ストレスによって発生した自分の不安感や怒りなどの感情を周囲の人たちに聴いてもらうことによって発散する方法などがあります。

専門機関に電話相談



いずれにしても自分で対応しきれないストレスに対しては、自分ひとりで解決するよりは、自分の力と周囲の人たちの力を合わせて、よりよい解決の糸口を見出すことが重要です。また、日頃からストレスが発散できるよう、趣味や生きがいとなるものを持つことも必要です。そして、問題解決のために協力してもらえ人間関係の構築も重要となります。窮地に陥った時に相談できる人を持つことは、極めて重要なことです。私たちは人と人が作ったものから、そして自然からもストレスを受けますが、一方でそれらはストレスを癒す大きな存在でもあるのです。

【POINT】

- 周囲の人たちと力を合わせる
- 趣味や生きがいを見つける
- 相談できる人を持つ⇒重要

(2) 相談

自分で対応しきれない大きな問題を抱えた時には、自分ひとりで解決するにはかなりの時間と労力を要することになり、結果として心身の不調を招くことになりかねません。そのような時には、信頼できる人や専門家に相談することが必要となります。仕事のことで行き詰まった時には同僚や上司に、心身の異常であれば医療の専門家に、金銭に係る法的問題であれば法律の専門家になります。相談窓口を設けている企業もありますし、また、公的な機関が相談窓口を設けておりますので、専門家に相談することで問題解決の糸口を見出すことが期待できます。

また、不安や心配が全面に出ている場合には、カウンセラーにまずは相談することが勧められます。多くの専門家に相談することで、解決に至る時間が短縮されたり、よりよい解決方法が見出されることとなります。すぐに解決策が見出されない場合、自分で何とかしてみようとしたけれどもうまくいかない場合には、それぞれの専門家に相談することが勧められます。本サイトには、専門相談機関を紹介しています。

(3) 具体的な対処

不快な職場環境によって、日々ストレスを感じておられる場合（たとえば受動喫煙）、上司などに相談して、職場の環境改善に取り組んでもらうようにしましょう。上司が無関心な場合には、衛生管理者、産業保健スタッフと相談してみましょ。職場の環境改善には多くの人が関心をもっているのです、改善に前向きに取り組んでもらえるでしょう。

人生において希に遭遇するような重大な出来事に直面するようなことがあると、その後こころの不調に陥ることがあります。会社で大きな事故があり目の当たりに見てしまった、大事件に巻き込まれ悲惨な、耐え難い経験をした、などはその一例です。直面した時は「動転しているだけ」と思っている、その後気分が落ち込み、眠れなくなるといった症状が現れることがあります。そのような場合には、カウンセラーや精神科医に相談され、最初から適切なアドバイスを受けることでその後のこころの不調を予防することができます。

また、職場において上司からパワーハラスメント（いじめなど）を受けた場合は、職場の相談窓口で事情をお話しし、その対策を講じてもらったり、公的機関における相談窓口で相談されるとよいでしょう。昨今の企業を取り巻く環境は厳しく、残業が増え、長時間労働で心身の不調に陥った場合には、産業医や医師の面接指導を受けることができます。

▶ 事業者・上司／支援する方向けは、こちら。

5分でできる職場の ストレスセルフチェック



4つのSTEPによる簡単な質問から職場における働く人自身のストレスレベルを知ることができます。厚生労働省「職業性ストレス簡易調査票（標準版:57項目）フィードバックプログラム」に基づいて作成されたセルフチェックです。

平成27年12月より施行される「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度」に関して、労働者がこの「5分でできる職場のストレスセルフチェック」を行っただけでは、法に基づくストレスチェックを実施したことにはなりません。（集団ごとの集計・分析や高ストレス者の選定などができないため）

【厚生労働省：ストレスチェック制度関係Q&A Q3-1より抜粋】

法に基づくストレスチェックの詳細は、特設サイト「[改正労働安全衛生法のポイント](#)」をご参照ください。

【質問例】

ストレスチェックを始める

5分でできる職場のストレスチェック：
STEP1 仕事について

非常にたくさんの仕事を
しなければならない

そうだ まあそうだ ややちがう ちがう

◀ タイトル画面に戻る ◀ 1つ前の画面へ

5分でできる職場のストレスチェック：
STEP1 仕事について

一生懸命
働かなければならない

そうだ まあそうだ ややちがう ちがう

◀ タイトル画面に戻る ◀ 1つ前の画面へ

会社実施のストレスチェック
でも使用予定です

こころとからだホットラインは、派遣先、請負事業所で働く皆さまの心と身体の健康に関するご相談をはじめ日常の色々な悩みなどを無料で電話相談いただけるサービスです。実際に利用された方からも好評を頂いております。是非ともご活用下さい。



こころとからだホットライン サービス内容

メディカル&生活関連サポートサービス(24時間365日)

健康・医療相談

健康や医療全般に関する悩みや相談にお答えします

介護相談

育児相談

健康管理相談

●栄養・食事相談 ●薬に関する相談

健康チェックサポート

●人間ドック紹介 ●郵便検診 ●健診結果相談

郵便検診とは忙しくて健診が受けられない方などのために、自宅で可能な「郵便検診」をご紹介するサービスです。

医療機関情報提供サービス

- 緊急時の医療機関情報の提供
- 専門医療機関情報の提供
- 女性医師情報の提供
- 高度医療機器による検査・診療を受けられる医療機関情報の提供
- 転院・患者移送手配サービス

予約制専門医相談

公的給付相談（予約制）

社会保険労務士が公的給付に関わる相談にお答えします。

法律・精勤相談（予約制）

弁護士が法律に関して、また税理士が税金に関わる相談にお答えします。

メンタルヘルス相談サービス

メンタルヘルス対面カウンセリング

全国約150か所のカウンセリング拠点にて対面のカウンセリングを行います（予約制）



- 1名につき年回5回まで（50分/回）
- 予約受付は平日9：00～22：00
土曜10：00～20：00
- ※日祝・年末年始（12/29～1/4）を除きます。

メンタルヘルス電話カウンセリング

臨床心理士等のカウンセラーがメンタルヘルスに関わる相談に電話で対応します。



- フリーダイヤル
- 予約受付は平日9：00～22：00
土曜10：00～20：00
- ※日祝・年末年始（12/29～1/4）を除きます。

メンタルITサポート
(Webストレスチェック)

ホームページにアクセスすることにより
ストレスチェックが実施できます。

URL: <http://www.snhs.co.jp/> ID:sjrou sai



こころとからだホットライン
フリーダイヤル

0120-810-632

- 企業名（プロスキャリア）
- ご自身のお名前
- 健康保険証番号
- 保険証券番号【9802434059-057】
をお伝えください

このご案内に関するお問い合わせは...



本サービスは損保ジャパン日本興亜の提携業者が提供します。皆様の個人情報や相談の状況等は専門機関にてしっかりと管理されていますので外部に漏えいする心配はありません。21
安心してご活用ください。

給与明細の確認方法(PC版)

- ◆専用URL https://webq1.jobcom.ne.jp/u/login/?s_id=pros から【ログインID】・【パスワード】を入力し、ログインを行います。

携帯・パソコンで給与明細

WEB給

ログインID

パスワード

サイトID

LOGIN

【ログインID】【パスワード】は後日、ご自宅へ書面にて郵送いたします。

- ◆ログインを行うと最新の明細が表示されます。

WEB給 ログイン名:種口 業気76 Logout

明細

明細表示

設定

個人設定

明細選択

振込明細 2007/09/28 給与明細 表示

源泉徴収票 (選択してください) 表示

給与明細

振込日: 2007年09月28日

勤怠	
出勤日数	
出勤時間	
深夜勤務時間	
早朝勤務時間	
夜勤務時間	

支給	
基本給	
深夜手当	
早朝手当	
夜勤務手当	
調整給	
その他(非)	
雑入金	
通勤手当	
支給額合計	

差引支給額 548,905

明細選択

振込明細 2007/09/28 給与明細 表示

源泉徴収票 (選択してください) 表示

2007/09/28 給与明細

2007/09/21 給与明細

2007/09/19 給与明細

閲覧したい給与明細を選択し、【表示】をクリックしてください。

※過去2年分の閲覧が可能です。

最新の給与明細は振込日の1～3日前より閲覧可能になります。

Copyright © 2006 - 2007 WEBIMPACT, INC.

給与明細の確認方法(携帯・スマホ版)

◆専用URL https://webq1.jobcom.ne.jp/u/login/?s_id=pros から【ログインID】・【パスワード】を入力し、ログインを行います。

(携帯版)

(スマートフォン版)



WEB給

ログインID

パスワード

サイトID
pros

ログイン

Copyright (c)
2006-2008
WEBIMPACT, INC.



WEB給

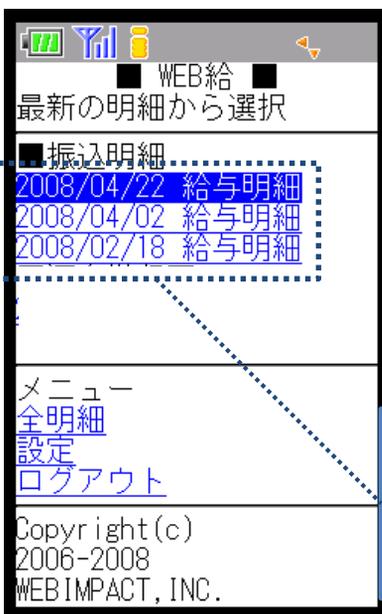
ログインID

パスワード

サイトID pros

LOGIN

【ログインID】【パスワード】は後日、ご自宅へ書面にて郵送いたします。



WEB給

最新の明細から選択

振込明細

2008/04/22 給与明細

2008/04/02 給与明細

2008/02/18 給与明細

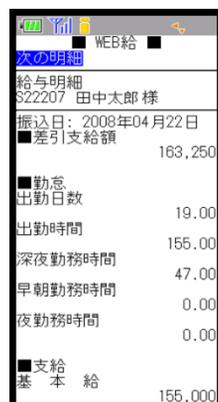
メニュー

全明細

設定

ログアウト

Copyright (c)
2006-2008
WEBIMPACT, INC.



WEB給

次の明細

給与明細
S22207 田中太郎様

振込日: 2008年04月22日

差引支給額 163,250

勤怠

出勤日数 19.00

出勤時間 155.00

深夜勤務時間 47.00

早朝勤務時間 0.00

夜勤務時間 0.00

支給

基本給 155,000



ログイン名: 田中 太郎 LOGOUT

明細表示 個人設定 マニュアル

明細選択

振込明細 2012/01/10 給与明細 表示

源泉徴収票 (選択してください) 表示

閲覧したい給与明細を選択し、クリックしてください。

※過去2年分の閲覧が可能です。



明細表示 個人設定 マニュアル

明細選択

振込明細 2012/01/10 給与明細 表示

源泉徴収票 (選択してください) 表示

給与明細

Previous Next Done

(選択してください)

✓ 2012/01/10 給与明細

2012/01/10 給与明細

2011/12/10 給与明細

最新の給与明細は振込日の1~3日前より閲覧可能になります。

ap アプリ ご利用ガイド

当社では、

SNS(LINEなど)やメールアドレスを使わずに当社と皆様を繋ぐ社内連絡専用メッセージアプリ(無料)をご用意しています。

入社された方は、当ガイドをお読みいただきご利用の準備をお願いいたします。

主な機能のご紹介



※画面はイメージです。実際の仕様とは異なる場合があります

メッセージ

営業担当者および本社事務局との業務連絡がスムーズに行えます！

お問い合わせ

本社事務局への各種証明書等の請求、お問合せはこちらから

Web給与明細

毎月の給与明細の確認はこちら！

e-ラーニング

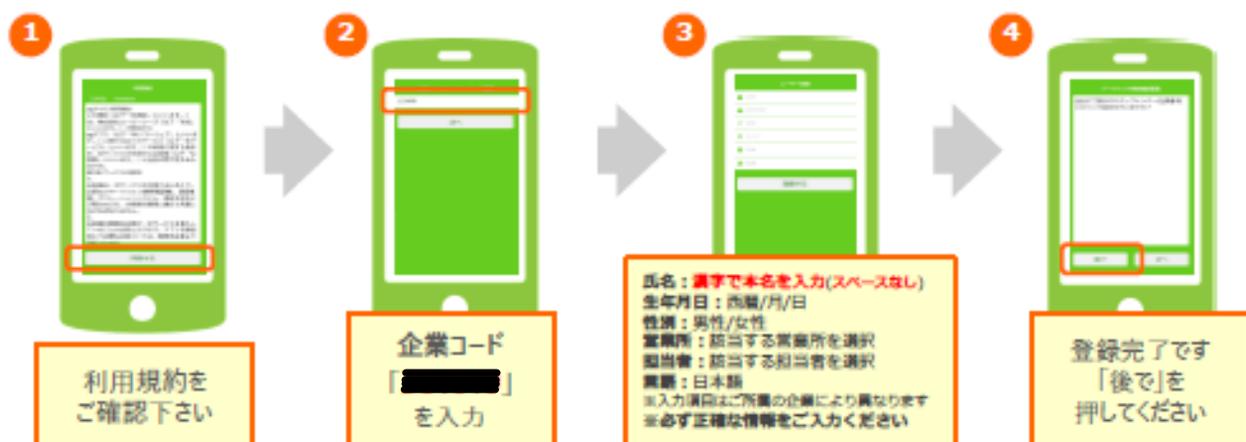
オンライン学習サイト“manebi”へ接続します

Step1.アプリをダウンロード

iPhoneの方は「AppStore」、Androidの方は「Playストア」よりダウンロードが可能です。
「apseeds」「apアプリ」で検索すると便利です！ (こちらのアイコンが目印です→)



Step2.プロフィール登録



Step3.登録情報認証(マスタリンク)



※画面はイメージです。実際の仕様とは異なる場合があります

お問合せはこちら

「apアプリ」についてのご不明点は [関エーピーシーズ](#) へお問合せください
24時間受付 返信対応時間：平日9～18時(18時以降受付分は翌営業日に回答)

[関エーピーシーズHP](#) > お問い合わせ(スタッフ様向け)

エーピーシーズ

検索

