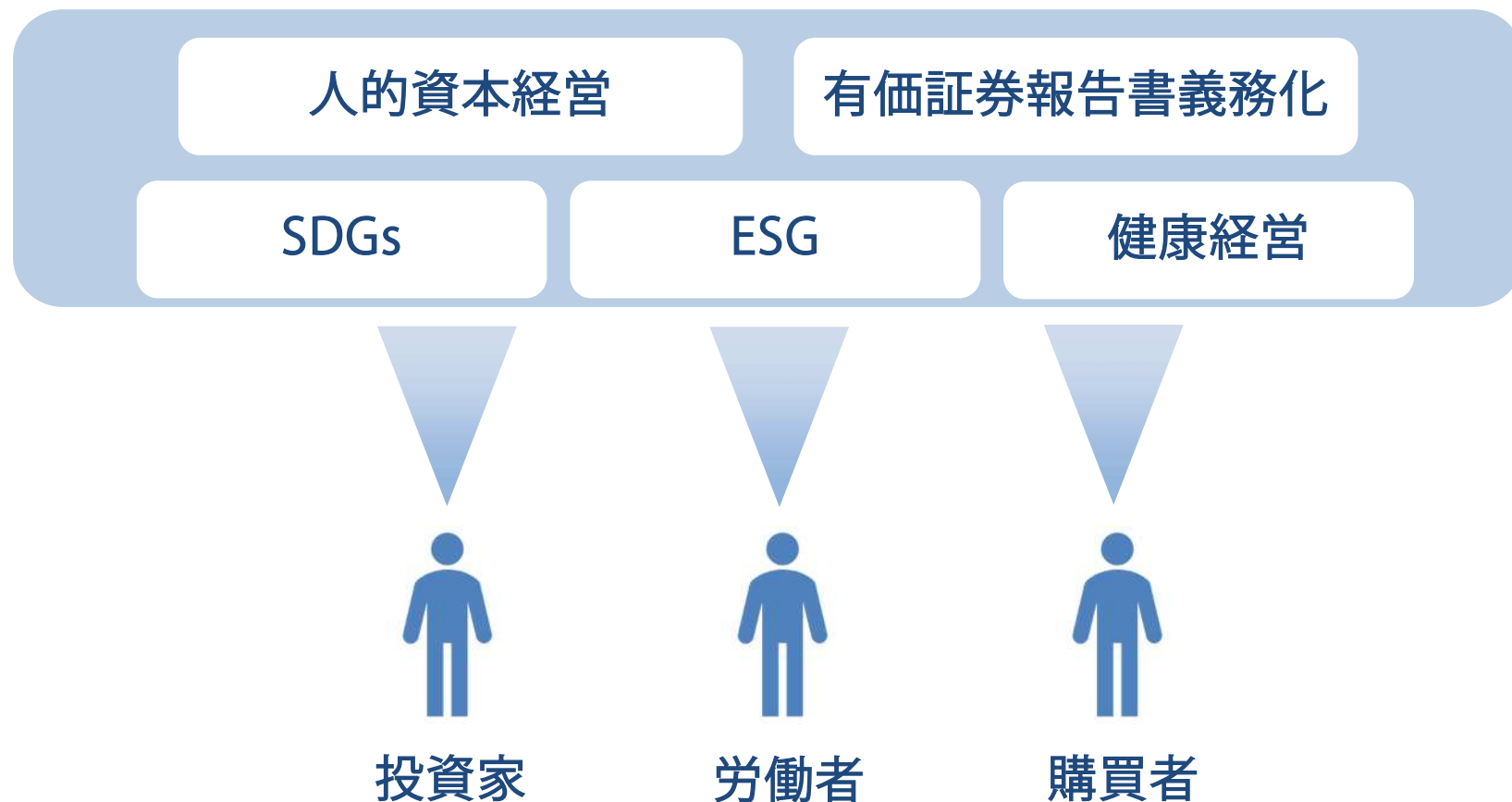


背景

これからの会社経営にとって、「人」・「組織」の強化はより重大な経営課題となります。

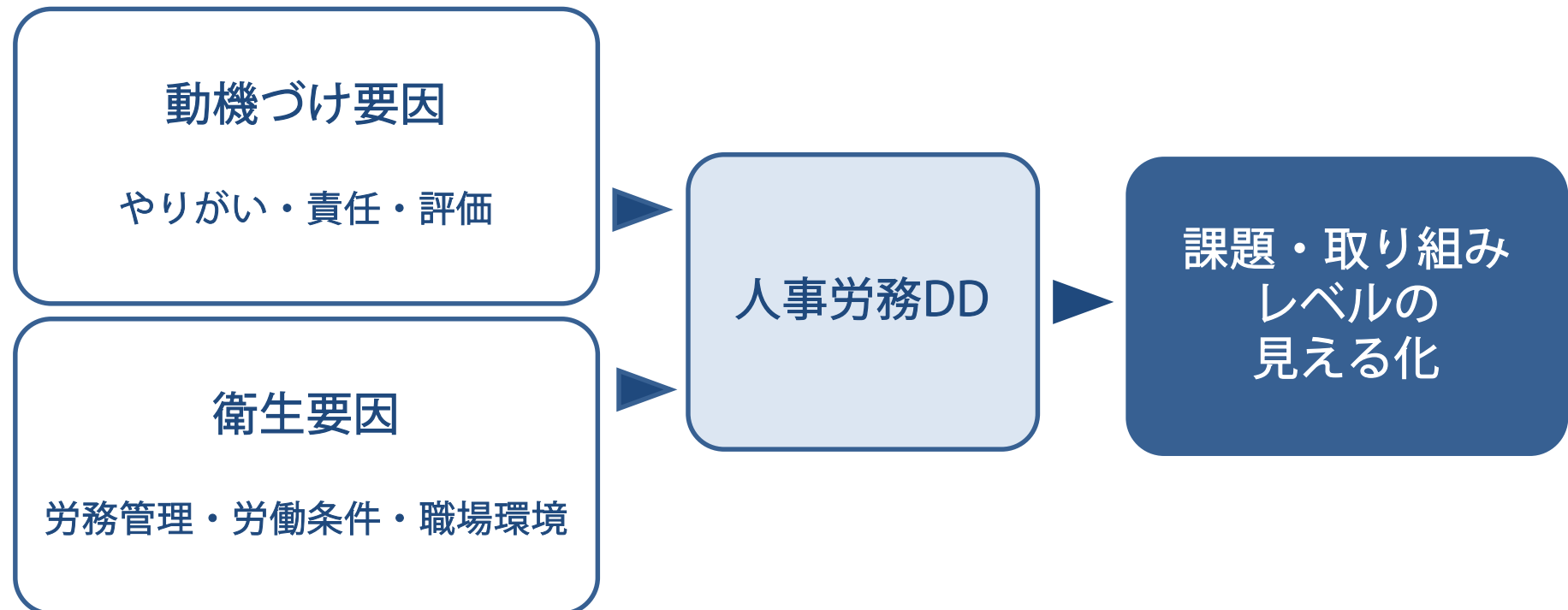
企業の価値評価として、SDGsやESG投資など「非財務情報」が注目されるようになり、2023年3月期決算以降は有価証券報告書への「人的資本」の開示義務化が決定しました。



優秀な人材の集まる、強い組織にするためには

生産性の高い、強い組織作りのためには、**達成感や承認欲求にかかわる制度作り**と、**安心して働ける環境作り**両方の対策が必須です。

また、具体的な取り組みを行う場合は、各要因について自社の取り組みをデューデリジェンスし、**課題やリスクを見える化**する事が重要です。



<株式会社のぞみプランニング>の顧問サービス

わたしたちは、デューデリジェンス専用のクラウドサービスを使用し、貴社の人事労務上の課題を**見える化**し、何を、どこから、どのように取り組むべきかを明確にした上で、適正な運用をサポートします。また、クラウドにより課題・経緯を**記録・共有**します。

労務監査クラウドサービス



STEP 1

労務監査 (現状調査)

チェックリストにもとづき労働環境整備の現状調査を行い、課題を抽出・レポートします。

STEP 2

優先順位付け

法令違反・罰則適用・労務リスク等の観点から、リスク度を評価、課題の優先順位付けをします。

STEP 3

改善スケジュール 作成と実行

優先順位付けをした課題のスケジュールリングと改善が進んでいるか進捗管理します。

STEP 4

定期チェック

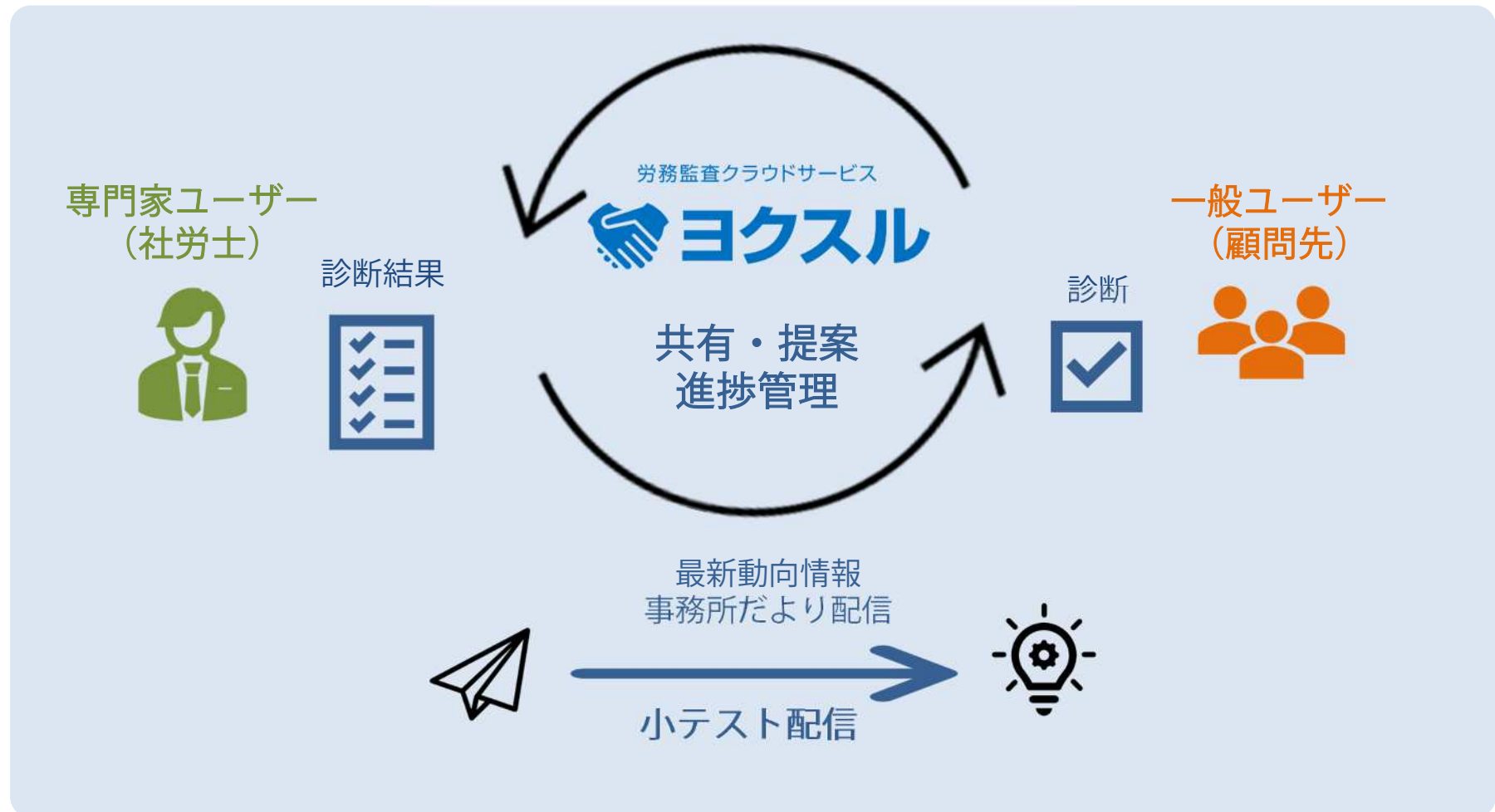
定期的なチェックにより、労働環境の整備状況にぬけもれが無いかを常にチェックします。

メリット

- ・人事労務課題・改善の見える化
- ・取り組みの記録・共有による属人化の防止と社内のナレッジベース化
- ・優秀な人材の集まる、強い組織・企業価値の向上

労務監査クラウド「ヨクスル」のご案内

労務監査クラウド「ヨクスル」は、社労士などの専門家が顧問先企業と一体となり、より「安心して、働きがいのある良い会社」へと発展していくための支援ツールです。



労務監査クラウド「ヨクスル」の特徴①

つなげたい放題

社内で何名でもユーザー登録が可能で、担当チーム、経営者、監査部門など、社内共有がスムーズです。異動や退職があっても、課題や進捗、取り組みなどに引き継ぎが可能です。

労務監査クラウド ヨクスル：ユーザ認証のご依頼 受信トレイ x



info@roumu-kansa.jp amazones.com 経由

To 自分 ▼

労務監査クラウド ヨクスルへのお申し込みありがとうございます。
以下のURLからログインに必要な情報を設定してください。

URL: https://yoksul.roumu-kansa.jp/ld/init_password_setting

認証コード：766513

認証コードの有効期限：2023-01-26 11:02:16

不明点があれば、担当社労士事務所が下記よりお問い合わせください。
全国労務監査協会 <https://roumu-kansa.jp/>

労務監査クラウド ヨクスルへの申し込みに心当たりのない場合、
このメールを無視していただいて問題ありません。

ヨクスル

初期パスワード設定

パスワードは10文字以上としてください。
大文字、小文字、数字、記号（#, \$, @ など）を含めてください。

メールアドレス	<input type="text"/>
認証コード	<input type="text"/>
パスワード	<input type="password"/>
確認用パスワード	<input type="password"/>

[> 登録](#)

労務監査クラウド「ヨクスル」の特徴②

豊富な診断項目

チェック項目は400項目以上。労働関係法令においては上場監査レベルにも対応可能です。「派遣元企業版」や「人事制度版」も備え幅広いチェックが可能です。

分野	関係法令等
労働契約	・労働基準法 ・パートタイム労働法 ・労働契約法
求人・採用	・職業安定法 ・労働基準法
賃金台帳・労働者名簿	・労働基準法
労働時間管理	・労働基準法 ・安全衛生法
賃金	・最低賃金法 ・労働基準法 ・所得税法 ・労働保険徴収法 ・健康保険法 ・旺盛年金保険法
就業規則	・労働基準法 ・高年齢雇用安定法 ・男女雇用機会均等法 ・運用
その他労働基準法	・労働基準法

分野	関係法令等
安全衛生	・安全衛生法
社会保険	・労働災害保険法 ・労働保険徴収法 ・雇用保険法 ・健康保険法 ・介護保険法 ・厚生年金保険法
育児・介護	・育児介護休業法
ハラスメント	・男女雇用機会均等法 ・労働政策総合推進法
雇用関係	・出入国管理法 ・技能実習法 ・次世代育成支援対策推進法 ・障害者雇用促進法 ・労働者派遣法
個人情報	・個人情報保護法 ・マイナンバー法 ・従業員健康情報

「健康経営」や「業種別版」など今後、目的や業種に合わせたチェックリストを随時リリースしていきます。

労務監査クラウド「ヨクスル」の特徴③

お知らせ機能

法改正や裁判例、助成金情報など人事労務の最新動向に関するお知らせが週に2回程度配信されます（メール告知）。社内で活用できる資料も豊富で、情報収集の効率化を実現します。

The screenshot displays the 'お知らせ' (Notice) section of the 'ヨクスル' cloud system. The top navigation bar includes '監査', '小テスト', 'お知らせ', '法人情報', '書式', and 'ソリューション'. The main content area shows a search bar with '絞り込み' (Filter) and '検索条件 設定無し' (Search conditions: None set). Below the search bar, it indicates '検索結果: 35件' (Search results: 35 items).

掲載日	カテゴリ	タイトル	添付ファイル
2022/06/27	診断改定	令和4年度助成金のオプション診断を追加しました	NEW
2022/06/24	リーフレット	マスクの着用について	
2022/06/21	法改正	【令和4年10月から】育児休業期間中の社会保険料の免除要件の改正	
2022/06/17	法改正	令和4年7月以降の	
2022/06/13	診断改定	診断項目の追加・修	
2022/06/13	診断改定	6月小テスト「労働	
2022/06/07	ガイドライン	テレワークにおける	
2022/06/03	リーフレット	令和4年度のロクイ	
2022/06/01	動向	【6月の衛生資料・	
2022/05/27	法改正	【令和4年7月施行	

The detailed view of the notice '【令和4年10月から】育児休業期間中の社会保険料の免除要件の改正' (Revision of social security contribution exemption conditions during childcare leave from October 2022) is shown below. It includes the following text:

法改正 掲載日: 2022/06/21

令和4年10月施行の出生時育児休業と育児休業の分割取得に対応するために、社会保険料の免除要件が改正されます。

今までは、月末時点で育児休業を取得していた場合に、その月の社会保険料が免除されていました。この要件のみでは、育児休業の開始と終了が同月内であった場合に、終了日が月末でなければ免除が受けられない状態でした。

10月以降は更に、下記2つの要件を満たした場合も社会保険料免除が適用されます。

- ①育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月が同一
- ②その月における育児休業の日数が14日以上である

賞与の場合、育児休業期間が1か月を超える場合に社会保険料が免除となります。

On the right side of the detailed view, there is a '資料ダウンロード' (Download materials) section with a thumbnail of a PDF document titled '【令和4年10月から】育児休業期間中の社会保険料の免除要件の改正.pdf (1.5MB)'.

労務監査クラウド「ヨクスル」の特徴④

小テスト機能

人事労務の最新動向・季節に合わせた、企業が「今やるべき事」のチェックリストが月に1回配信されます（メール告知）。10項目程度で簡易に対応でき、対応の抜け漏れ防止を実現します。

（例）最低賃金の確認、新入社員対応、社会保険制度変更 など

☑ 小テスト

注意が必要な法令改正や、話題の労務トラブルをテーマにしたチェックシートを配信しています。トラブルを未然に回避するため、積極的に活用してください。チェックするだけでなく、達成率100点を目指してがんばりましょう！

The screenshot displays the YOKSUL cloud labor inspection interface. It features a series of test cards, each with a 'NEW' or 'COMPLETE!' tag and a progress indicator. The tests are as follows:

- Test 1:** 令和4年6月「労働保険と算定基礎」 (7月10日 (休日の場合は翌開庁日) は、労働保険料の申告納付と社会保険料の算定基礎の2種類の手続期限となっています。手続に誤りが無いように、基本的な事項を確認しておきましょう。)
- Test 2:** 令和4年5月「令和4年度助成金の変更チェック」 (令和4年度より要件の見直しや新設等が行われた助成金のポイントをピックアップしました。(メイン診断の「助成金」の令和4年度版は近日公開予定です。))
- Test 3:** 令和4年4月「適正な給」 (2020年4月の改正民法に基く債権の消滅時効が最短のもされたことに伴い、2年と基準法の賃金債権の消滅時効での運用とし、最終的には、給与計算にわたっていない場合等には、つながります。消滅時効スキも高額となりますのではじめとした給与計算についているか再度確認しましょう。年4月より月60時間超の法定割増賃金率が25%以上となりますのでこちらも意識)
- Test 4:** 令和3年12月「パワーハラスメント対策」 (労働政策総合推進法の改正によりパワーハラスメント対策が2022年4月より中小企業においても事業主の義務となります(大企業は2020年6月より施行)。これにより、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務となり、適切な措置を講じていない場合には行政による行政指導の対象となります。)

The progress bar for the fourth test shows a completion rate of 0/11 (0%). The test questions are:

- 【①パワーハラスメントの理解】パワーハラスメントの定義について理解していますか？ はい いいえ 対象外
- 【②事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】「職場におけるパワーハラスメントの内容」「パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針」について、就業規則・社内文書等により明確化していますか？ はい いいえ 対象外
- 【③事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】明確化した方針について全労働者（管理監督者、パートタイマー、アルバイト、派遣労働者等含む）に規則又は文書等の配布や掲示等により周知していますか？ はい いいえ 対象外
- 【④組織（空欄を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備】相談担当者又は相談担当部署等の相談窓口（職場のパワーハラスメントに関するもの）の設置をし、社内掲示や資料等の配布等により全労働者（管理監督者、パートタイマー、アルバイト、派遣労働者等含む）に周知していますか？ はい いいえ 対象外

労務監査クラウド「ヨクスル」の特徴⑤

診断機能

自社の取り組みレベル・リスク度、優先順位、課題などが分かりやすく表示。期限管理やリマインド機能で改善をサポートします。

※**エクセルでのレポートダウンロードも可能**です。

The screenshot displays the 'ヨクスル' labor inspection cloud interface. At the top, it shows the company name '株式会社FREEMIND(一般)' and a '法人を切り替え' button. The main navigation bar includes '監査' and '監査の新規作成'. Below this, the current audit details are shown: '監査名: 2022-06-22_診断', '標準版', and a progress indicator for '48% 199/414'. A 'レポートダウンロード' button is also present.

The dashboard features several tabs: '監査結果', '監査フォーム', '監査の管理', and '課題リスト'. The '課題リスト' tab is currently active, displaying a table of issues. To the left, a radar chart compares the company's performance (御社) against industry averages (平均) across five categories: 労働管理・体制, 資金, 安全衛生, 労働社会保険, and 規程・協定. The chart shows the company's performance is generally above the average, particularly in '労働管理・体制' and '資金'.

The '課題リスト' table lists the following issues:

リスク	項目名	優先度	他社対応	対応期限
是正A	衛生委員会を設ける	高	-	2022年06月03日
是正A	有期雇用労働者の労働条件通知書に、契約更新の有無を明示する	高	-	2022年07月31日
是正A	対象者に雇入れ時の健康診断を受診させる、もしくは前3か月に行った健康診断の結果を提出させる	高	-	2022年08月30日
改善	労働条件通知書に、みなし残業手当に関する相当時間数を明示する	高	-	2022年07月31日
是正A	資金台帳に、基本給・手当・その他賃金の種類ごとに金額を記載する	-	-	未設定
是正A	労働者名簿に、氏名を記載する	-	-	未設定
是正A	労働者名簿に、生年月日を記載する	-	-	未設定

労務監査クラウド「ヨクスル」の特徴⑥

資料の充実

e-Gov連携により関係法令や改善案件等のための資料も充実しており、**課題解決の効率化**を実現します。

労働時間管理「労働時間管理」

事前管理 管理監督者について、労働時間の把握を行っていますか？

リスク **定正0** タグ 労務管理体制 安全衛生 他社対応率 -

ヒント
管理監督者であっても、過重労働防止のため労働時間の把握は必ず行わなければいけません。また、深夜労働については管理監督者でも割増賃金の支払いが必要になります。

はい いいえ 不明 対象外

メモ
課長職以上が管理監督者だが、出勤日数と深夜時間しか把握していない。

[> 対応条文 e-Gov](#) [> ガイド](#)

確認ボタン: 専門家の確認

課題タイトル 管理監督者の適正な労働時間の把握を行う（深夜労働は割増賃金の対象）

対応期限
2022/08/31 優先度「高」

具体的な対応策
課長職以上の者について、勤怠管理システムにて労働時間を把握する。

[> 一覧へ戻る](#) [> 保存](#)

労働安全衛生法

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

G0800 管理監督者

■管理監督者とは（労働基準法第41条）

労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けません。
ただし、深夜労働については通常の労働者と同様に適用されるため、22時～翌5時までの労働に対しては割増賃金が必要となります。その他にも、安全管理義務に基づく長時間労働による健康被害の防止措置なども講じる必要があります。

管理監督者に該当するかどうかは、**役職名ではなく**、①職務内容、責任と権限
②勤務形態
③賃金等の待遇
等の実態によって判断します。

①「職務内容、責任と権限」についての判断要素

採用	アルバイト・パート等の採用（人選のみを行う場合も含む。）に関する責任と権限があるか？
解雇	アルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しているか？
人事考課	人事考課（昇給、昇格、賞与等を決定するための労働者の業務遂行能力、業績成績等を評価することをいう。）の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれているか？また、実質的にこれに関与しているか？
労働時間の管理	勤務表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限があるか？