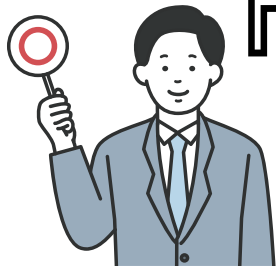


働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる



## 『社労士診断認証制度』を活用しましょう!!

今回のヒューマン・プライム通信では、メルマガ351号のトピックスで取り上げた「社労士診断認証制度」の活用メリットや認証マークの取得方法についてご紹介します。

社労士診断認証制度は、労務コンプライアンスの取り組みや職場環境改善に活用できる制度です。“認証”を受けて『人を大切にする企業』であることを広くアピールしませんか。



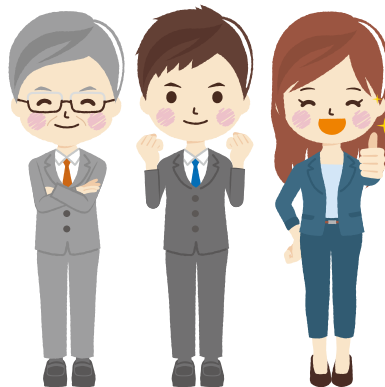
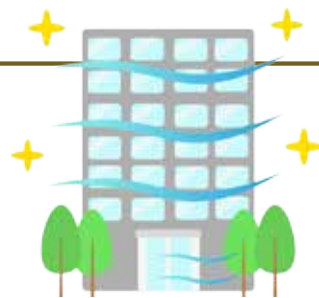
認証マーク画像引用先：  
社労士診断認証制度 Web サイト

### 1. 社労士診断認証制度とは

社労士診断認証制度は、全国社会保険労務士会連合会が進めている「社労士が企業を診断し、認証マークを発行する」制度です。企業経営の健全化を進める企業を社労士が診断・認証することで、労務コンプライアンスや働き方改革に取り組む企業を支援します。

社労士による認証マークを取得することで、『人を大切にする企業』であることを広く社会にアピールすることができ、企業の信頼性に繋がります。

また、人事労務管理の健全性、安心して働ける企業であることを求職者にアピールすることで、優秀な人材の確保に結びつけることができます。



## 2. 活用のメリット

社労士診断認証制度を活用することで、働きやすい企業をアピールすることができます。ほか、採用や人事労務管理、法令の公表義務の充足に役立てることができます。

### ① 「人を大切にする企業」としての信頼性向上

社労士診断認証制度は「人を大切にする企業」であることを認証するものです。職場環境をよりよく改善し、“従業員の方が働きやすい企業”を目指すことをアピールすることができます。

### ③ 労務コンプライアンスの見える化

全国社会保険労務士会連合会が作成した「経営労務診断基準」に基づき診断するため、人事労務管理に関する問題を正しく把握する※ことができ、さらに企業が自発的に診断を受けている高いコンプライアンス意識があることを証明できます。

### ⑤ 企業情報ページから PR

認証結果を掲載している企業情報画面に、詳しい事業内容や求人情報を入力・公開することができ、認証企業を検索したユーザーに向けて企業 PR をすることができます。

### ② 優良人材のリクルートへのアピール

認証を受け、診断結果を公表することで企業情報に高い信頼性が生まれます。求職者にとって診断結果を確認できることは、企業実態の貴重な情報源となります。

### ④ 女性活躍推進や人的資本関連指標の公表

診断の数値情報は女性活躍推進法、労働施策総合推進法や育児・介護休業法の情報公開項目に対応しているため、診断結果を公表することで、法令の公表義務を充足することができます。

※ これらの課題の対処法が見えるようになります

#### 診断による見える化

社会 情勢	① 働き方改革の進展	② 少子高齢化による収益減少化リスク	③ 法令遵守、内部統制の必要性
	企業の課題	① 採用・人材育成	② 労働生産性の向上

## 認証マークを取得されている企業のインタビューから、取得の経緯、取得後のメリットや活用に関する声をいくつか取り上げましたので、ご検討の参考にしてください。

採用活動を行う上で、大企業が取得しているような資格とは差別化ができ、採用活動の際には、応募者へのアピールになっていると感じています。

対外的にも、当社の労務管理体制がきちんと整っていることが証明できますし、優秀な方にも当社で働きたいと思っていただける基準になると自負しています。

社労士診断認証制度の認証マークを取得することで、対外的に当社の雰囲気や社風を伝える1つの手段になると考えています。

認証を得たことで、特に従業員に安心感を与えることができるのが1つです。また、取得に向けたプロセスの中でも収穫がありました。私たちに何が足りなくてどういった点をさらに改善しなければいけないのか、あるべき姿のベンチマークができたと思っています。

ホームページへマークを掲載することによって、お客様が情報を見に来ていただいたときに目につくと思っています。それにより、お客様から「従業員に優しい企業なんだな」と認識していただくと嬉しいです。

職場では社員の意識に変化が出ていることを実感しています。社内では毎月2回のミーティングの中で、マークを取得したことを伝えており、残業をなくす、万が一土曜日に出社したら代休をしっかりと取る、ということ徹底しています。

当社では上場に向けて準備を推進していますが、その中で「労務管理」は非常に重要な位置付けにあります。当社の取り組みが客観的な基準に照らしてどのような評価をいただけるのか把握するため、労務監査を受け、マークを取得するに至りました。

上場のための労務管理に関する審査は、法令どおりに運営しているかどうかのみならず、企業の一担当者が審査先にこれを証明していくのはかなり煩雑で難しい事でした。そこで一番難易度の高い「経営労務診断適合企業」マークまで取得できれば、労務管理のプロである社労士からの証明が得られ、客観的に労務管理の適正さを認められるのではないかと考え、取得に至りました。

全国社会保険労務士会連合会「経営労務診断のひろば」認証企業インタビューより引用

### 3. 社労士診断認証マークの取得方法

社労士診断認証マークは3種類あります。「職場環境改善宣言企業」の認証からスタートし、「経営労務診断」の認証へと進めていきましょう。



#### 職場環境改善宣言企業

職場環境の改善に取り組む企業がWEBから申請して企業自らが宣言することができます。事務局にて確認・承認手続き後、全国社会保険労務士会連合会よりマークを付与し、認証企業として掲載をします。社労士に依頼して登録手続きを行うことも可能です。



#### 経営労務診断実施企業

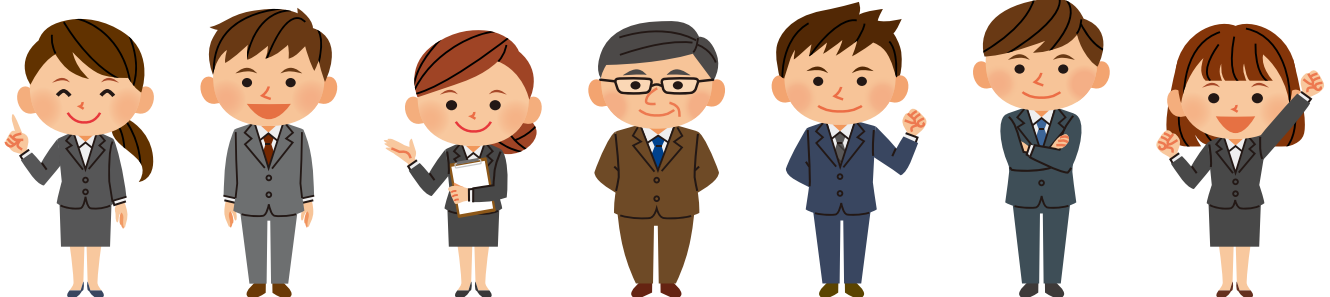
「職場環境改善宣言」を行なった上で、「経営労務診断基準」に基づき所定の項目について社労士の確認を受けた企業に全国社会保険労務士会連合会よりマークを付与し、企業情報サイトにマーク情報を掲載します。



#### 経営労務診断適合企業

「職場環境改善宣言」を行なった上で、所定の項目について社労士の確認を受け、「経営労務診断基準」に基づき必須項目のすべてが適正と認められた企業に、全国社会保険労務士会連合会よりマークを付与し、企業情報サイトにマーク情報と各項目の調査結果を掲載します。

この2つが「経営労務診断」の認証マークです



## 「経営労務診断」の診断項目は次の3つの分野です。

### 1 労務管理に関する調査項目（労務コンプライアンスの診断項目）

全国社会保険労務士会連合会「経営労務診断の認証マークに関するパンフレット」より引用

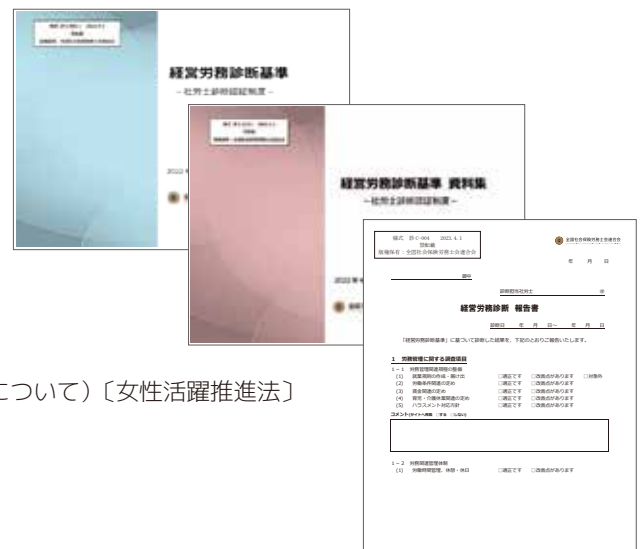
分類	区分	診断項目
1-1 労務管理関連規程の整備	必須	(1) 就業規則の作成・届け出
	必須	(2) 労働条件関連の定め
	必須	(3) 賃金関連の定め
	必須	(4) 育児・介護休業関連の定め
	必須	(5) ハラスメント対応方針
1-2 労務関連管理体制	必須	(1) 労働時間管理、休憩・休日
	必須	(2) 労働時間関連労使協定（36協定など）
	必須	(3) 年次有給休暇の付与・管理
	必須	(4) 一般健康診断（雇入時・定期・特定業務等）・ストレスチェックの実施、安全衛生管理体制
	必須	(5) ハラスメント相談体制の整備
1-3 帳簿等の調製、保管	必須	(1) 労働者名簿
	必須	(2) 賃金台帳
	必須	(3) 勤務表・タイムカード
	必須	(4) 年次有給休暇管理簿
1-4 労働保険・社会保険	必須	(1) 労災保険・雇用保険の加入
	必須	(2) 健康保険・厚生年金保険の加入

### 2 組織体制に関する確認項目（企業行動を基本から支える一歩）

分類	区分	診断項目
組織体制に関する確認事項	任意	(1) 組織図、組織規程
	任意	(2) 職務(業務)分掌規程
	任意	(3) 職務(業務)権限規程

### 3 労務管理等に関する数値情報（企業運営を数値化して分析する診断項目）

- 【必須】従業員数〔女性活躍推進法〕
- 平均年齢
- 平均年収
- 【必須】正規従業員の所定労働時間と法定労働時間
- 一月当たりの一人の平均残業時間〔女性活躍推進法〕
- 従業員の平均勤続年数〔女性活躍推進法〕
- 女性管理職・役員数〔女性活躍推進法〕
- 採用における競争倍率（直近事業年度）〔女性活躍推進法〕
- 継続雇用割合（10事業年度前及びその前後に採用された従業員について）〔女性活躍推進法〕
- （男性の）育児休業関連〔育児・介護休業法〕
- 中途採用比率（正規雇用労働者）〔労働施策総合推進法〕
- 男女の賃金の差異〔女性活躍推進法〕



社労士診断認証制度に関するお問い合わせ、また認証マークの取得・経営労務診断のお申し込みは、  
こちらのフォームよりお寄せください。簡単なお打ち合わせのうえ、診断の見積もりをご提示いたします。

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700