

# 労務リスク診断 リスクシールド 企業実例

サービス業  
A社様

『会社概要』

- 1945年設立
- 従業員数300名規模

労務リスク診断で見つかったリスク



就業規則



社内規程



懲戒処分



労働契約

## 課題

多様な働き方が進む一方、トラブルも発生。  
適切に対応するには就業規則の整備が急務。

**概要** 創業80年のサービス業の企業様です。日々様々な問題が発生していましたが、特に就業規則の整備で解決できる部分も多いと考え、労務リスク診断【リスクシールド】を提案しました。

例えば、「多様な働き方の社員がいるのに、就業規則に対象者が書かれていない。  
コロナ禍で暫定的に始めたテレワークを  
継続しているが、明確なルールがない。  
懲戒の手続きについて書かれていない。」  
などです。



**実施したこと** リスクシールドは、すでに顕在化しはじめているリスクだけではなく、その他各種規程の点検や、現場で労務管理を担っている複数名にもヒアリングを行うことで、潜在的リスクについても診断できるところが特徴です。

診断後は豊富な労務相談の経験や判例等の情報も活かし、机上の空論ではない現実的なアドバイスをパートナー契約の中で提供。労務問題をゼロにするためのサポートを行います。

**結果** 実際にリスクシールドを実施し、就業規則を点検・整備することで、その後に発生した問題社員の懲戒について、適切かつ迅速な処分を行い、企業の健全な運営につながりました。 また、今まで特に問題は生じなかったものの、労働契約関係の書面の不備や運用の問題点が見つかり、パートナー契約の中で改善。 会社の採用・人事担当者の負担軽減につながりました。現在は、点検で確認できた規程の修正をしています。



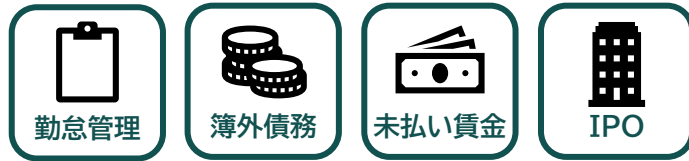
# 労務リスク診断 リスクシールド 企業実例

情報通信業  
B社様

## 『会社概要』

- 1998年設立
- 従業員数100名規模

## 労務リスク診断で見つかったリスク



## 課題

上場を目指しているが勤怠管理に不安あり。  
未払い賃金のリスクを抱えているかもしれない。

**概要** 「勤怠管理に不安があり、未払い賃金のリスクを抱えているかもしれない。株式の上場を視野に入れており、安心して審査を受けられる状態にしたい。」  
これは、リスクシールドを受けた情報通信業で従業員数約100名規模の企業様の声です。

上場を目指す場合に限らず、賃金管理、人事労務管理を適正に行うことは、人材を定着させるためにも経営上で大変重要です。一方で「課題が特定できない」「何から着手すればいいのかわからない」という声が多いのも事実です。



**実施したこと** リスクシールドは企業に存在している人事労務にまつわる各種規程を点検し、法基準に未達の項目はないか、あわせて現場で労務管理を担っている複数名にヒアリングを行い、別の視点から出てくるリスクについても診断します。

診断後は豊富な労務相談の経験をもつ社労士が、他社事例などの情報も活かし、貴社に最適なアドバイスをパートナー契約の中で提供。労務問題をゼロにするためのサポートを行います。

**結果** 実際にドリサポのサービスを受けていただいた結果、「外部監査の指摘通りに対応するのは難しい点があるかもしれないが、現場をよく知る顧問社労士が診断から改善まで一気にサポートをしてくれたので、効率的に改善でき、IPO前の労務デューデリジェンスを安心して受ける事ができた。」と、ご満足いただきました。  
もっとよくなるために、現在も改善し続けています。

