

労務リスク診断 リスクシールド 企業実例

不動産業
C社様

【会社概要】

- 2004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



勤怠管理



未払い賃金



就業規則



社内規程

課題

「この対応で本当に問題ないのか」と感じつつも 何を根拠に判断すべきかが分からず

概要

「制度や規程は一応そろっている」
「過去に大きなトラブルも起きていない」
それでも、
・いざ対応が必要な場面になると判断に迷う
・経営と人事で見ているポイントが違う
こうした“判断できない状態”そのものが、
静かなリスクになっていました。

背景

企業が抱えていた「2つの不」

『不安』

「今は問題がなくても、監査や指摘が入ったらどうなるのか」「他社では当たり前にやっている対応が、自社ではできていないのではないか」明確な基準がないため、漠然とした不安が常に残っていました。

『不満』

人事部としては慎重に対応したい。一方で経営側は「そこまで神経質になる必要はないのでは」と感じている。このズレが、

・説明しても納得されない

・判断を先送りされる

といった人事部の小さな不満の積み重ねを生んでいました。

実施したこと

- ・就業規則類・法定帳簿・人事労務関係書面の審査
- ・人事担当者、現場管理職、一般職へのヒアリング
- ・ダブルチェック体制による判定結果のすり合わせ
- ・診断結果をまとめた報告書の提出
- ・担当者へのフィードバック
- ・経営陣向け報告会の実施

診断後に見えたリスク

労働時間管理
不足

法改正未反映
規程

現場と規程の
ズレ

診断後の変化

①対応方針の明確化と現場の納得感ある運用

診断を通じて曖昧だった労働時間管理の判断基準を整理。不足していた職種には勤怠管理ツールや申請フローを導入。従業員には制度の背景を丁寧に説明。納得感を保ちながら運用が進みました。

②最新法令を踏まえた規程のアップデート

第三者視点から規程の不備が明確になり、最新の法改正へと整備。経営・人事間の認識も揃い、説明責任や判断の根拠がより明確な状態になった。

③判断基準を共有し意思決定が安定

現場・人事・経営の視点のズレが可視化され、判断基準の統一へ。問題が表面化していない段階でも落ち着いて意思決定できる体制作りを実施。

不安や不満が減少した。

労務管理について自社の現状を整理するための、無料の自己診断コンテンツ
『リスク度リスト』を公開しています。
全50問の構成で、気になる論点を項目別に確認できます。



ドリームサポート
社会保険労務士法人

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



勤怠管理



簿外債務



未払い賃金



IPO

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なうことは、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対応してくれたので、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。

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

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。

課

題

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つたものの、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行っています。