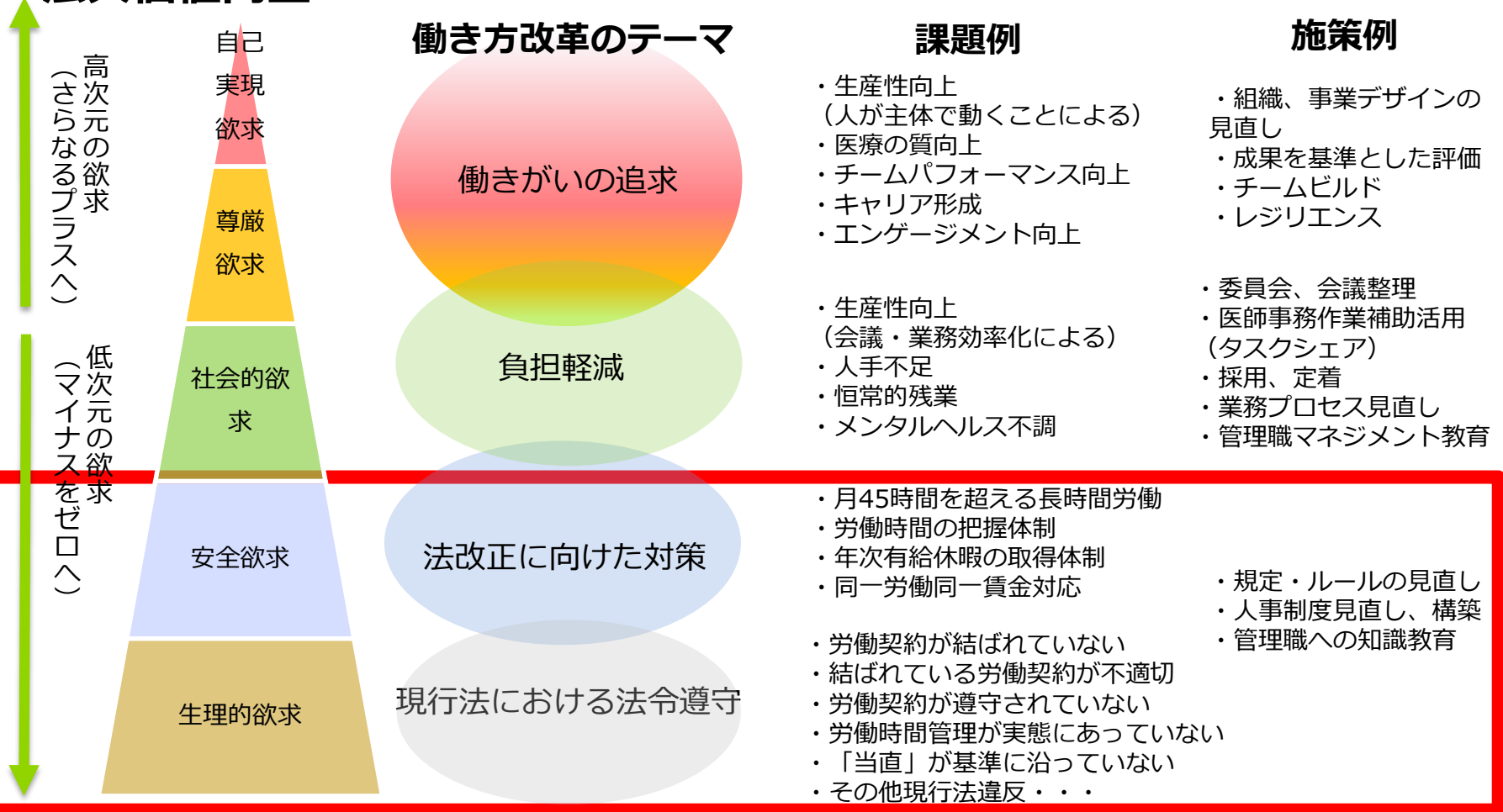


日本経営グループの 「働き方改革」事前診断サービス

事前診断サービスの対象範囲

「働き方改革」と一口に言ってもそのテーマ・課題はさまざま。本事前診断サービスでは、その基礎となる「法令遵守・法対応」にフォーカスを当てたサービスです。

法人価値向上



3つの視点から調査します！

➤ 調査① 労務全般コンプライアンス調査

法改正への対応はもちろんですが、これまでメディアを賑わしていた医療機関における是正勧告ニュースは、法改正以前の労務管理に対するものが大半を占めています。そのため調査①では、法改正への対応・リスクだけでなく、労務管理全般に関するリスクを調査します。

➤ 調査② 同一労働同一賃金リスク調査

同一労働同一賃金に関する指針がついに発表されました（2018年12月28日）。調査②では、指針に示された基準をベースにどの程度の対応が必要となるのかそのリスクを明確にします。

➤ 調査③ 現場労務マネジメント力調査

どんなに仕組みを整えても、現場の管理職（上司）に知識・対応力がなければ、労務トラブルリスクは減りません。調査③では、現場管理職が知っておくべき労務知識認知度を調査するだけでなく、労務リスクにつながる現場マネジメントをしていなか、そのリスクを調査します。

調査内容 詳細

実施内容①：既存の規程類、労務管理書類に関するリーガルチェックの実施

規程、労務管理書類関係の分析を具体的項目によって進めていきます。

全監査項目（大項目）

- 雇用契約書
- 採用
- 試用期間
- 就業規則、諸規程
- 賃金台帳
- 労働者名簿
- 出勤簿
- 年次有給休暇
- 36協定
- その他の協定
- 労働時間
- 変形労働時間
- 割増賃金
- 育児介護
- 休職
- 人事異動
- 退職
- 解雇・雇い止め
- 懲戒処分
- 健康診断
- 母性健康管理
- ハラスメント
- 障害者雇用
- 高齢者雇用
- 休暇等
- 個人情報・秘密情報
- 派遣労働者

実施内容②：ヒアリングの実施

書類面では把握できない労務リスクや現場での労務管理等を確認するため、ヒアリングを行います。
(ヒアリング対象者については、打ち合わせのうえ決定します)

ヒアリングの内容（例）

- ・ シフト表(出勤簿) と実際の勤務時間が一致しているか
- ・ 時間外労働の指示、申請方法について
- ・ 給与計算方法について
- ・ 有給休暇の運用方法について
- ・ 就業規則の周知方法について
- ・ 書類の保管期間について
- ・ 健康診断の実施について
- ・ 安全衛生体制について（産業医など）

など

実施内容③：診断分析報告の作成

労務管理に関する項目チェックを行い、各項目ごとに予見されるリスクの高さを判定し、分析報告書として整理させていただきます。

項目	判定	分析結果	現状の労務リスク	対策
休職	B	・休職事由に業務上の傷病がふくまれている。 ・遅刻、遅退の繰り返し、通常の労務提供が困難な場合が想定されている。	メンタルヘルス不調の社員へ休職を命じることができない。	別紙①サンプルをご参照
復職	C	・「治癒」の定義が明確になっていない。 ・復職の判断についての規定が不足している。	同様の労務提供が出来な。復職が考えられる。	別紙②サンプルをご参照
労働時間管理	C	・タイムカードの打刻時間と時間外手当の計算時間が一致していない。	未払い残業代を請求される可能性がある。	—

SAMPLE

参考：指針からみる注意点（一部抜粋）

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年12月28日告示）からみる注意点

賞与：賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

地域手当：特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域 手当を支給しなければならない。

定期昇給：勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

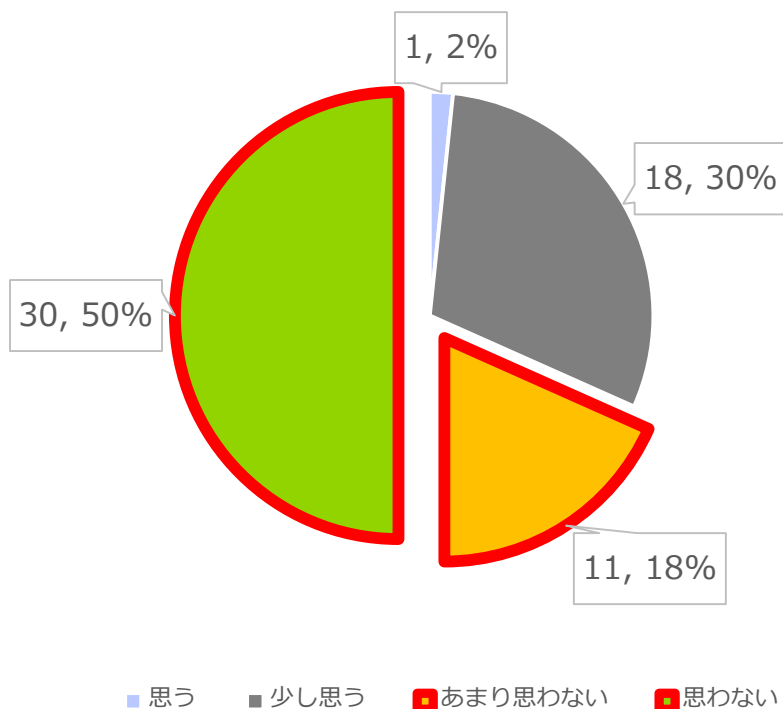
昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

調査③ 現場マネジメント力調査 業務内容

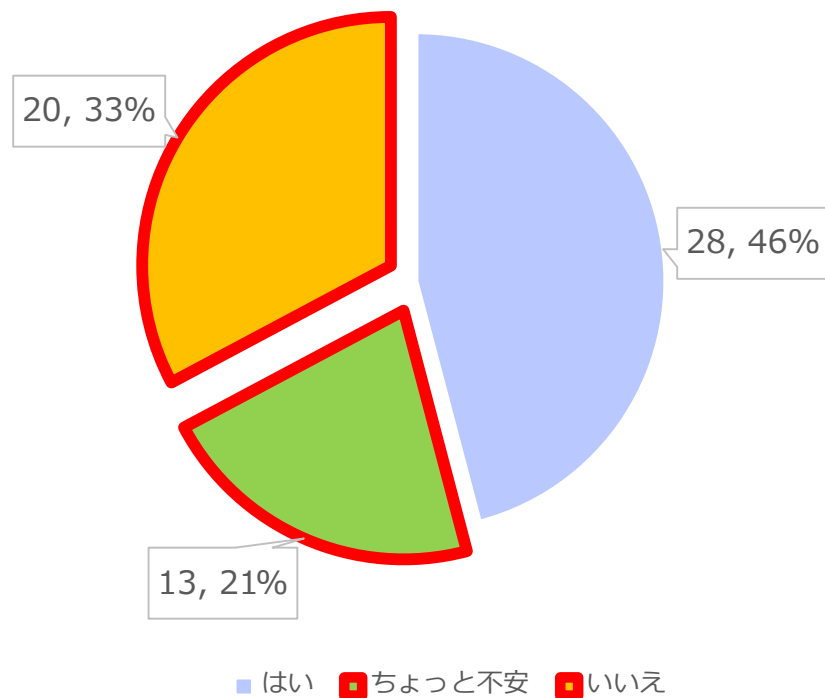
意識はあるが知識が課題の現場（A病院管理職向けアンケート結果より）

時代の変化もあり、長時間労働に対する考え方は徐々に変化してきているものの、マネジメントする上で重要となる適切な知識については課題もみられます。

患者対応のためには、長時間労働や自身の健康管理が不十分になってしまうのは仕方ないと思う



残業は1ヶ月最長何時間まで実施してよいか知っている



調査③ 現場マネジメント力調査 業務内容

実施内容①：管理職を対象としたアンケート調査を実施し、労務リスクにつながる現場マネジメントになっていないか課題点を整理します。

大会の発表準備は、スキル向上のために必要なことなので、労働時間にはならないわよ

本人が了承しているのだから、残業をしても、その時間を時間外労働として扱わなくてもいいだろう

残業は15分以上からつけられよう

管理職各位、

労働時間・休暇に関するアンケート

この表、働き方改革関連法に基づき、当院においても実施調査を実施することとなりました。ついては、お忙しいところ申し訳ございませんが、下記アンケートにご協力頂けますと幸いです。何卒宜しくお願い致します。

1. 残業は1ヶ月延長労働時間まで実施してよいか知っている。	はい・ちょっと不安・いいえ
2. 部下の労働時間確保状況について把握している。	はい・ちょっと不安・いいえ
3. 残業をする際（前残業も含む）は、1分単位で勤務をつけるように把握している。	はい・ちょっと不安・いいえ
4. 部下の残業はその必要性を判断し、時間を決めて指示を出している。また、事後承認の場合も内容と時間の妥当性について確認している。	はい・ちょっと不安・いいえ
5. 本人が了承すれば、残業をしても、その時間を時間外労働として扱わなくてもよいと思う。	はい・いいえ
6. 年次有給休暇は、未消化分を買い取ってもらうことができると思う。	はい・いいえ

サンプル

4	部下の残業はその必要性を判断し、時間を決めて指示を出している。また、事後承認の場合も内容と時間の妥当性について確認している。	はい・ちょっと不安・いいえ
5	本人が了承すれば、残業をしても、その時間を時間外労働として扱わなくてもよいと思う。	はい・いいえ
6	年次有給休暇は、未消化分を買い取ってもらうことができると思う。	はい・いいえ

✓ 調査～報告までの期間：約2ヶ月

✓ 調査内容

1. 労務全般コンプライアンス調査
2. 同一労働同一賃金リスク調査
3. 現場マネジメント力調査

✓ 総額 600,000円～

※規模・実施内容によって変動することがあるため、詳細はお問合せください。

※価格は税抜き価格となります。

※お見積もりの他、必要に応じて実費交通費・宿泊費が発生します。

「働き方改革」の事前調査
お申し込みは「[こちら](#)」