



社労士診断認証制度とは

東京会 根本 啓明

社会保険労務士法人ミライエ 代表社員
全国社会保険労務士会連合会 業務開発委員会 経営労務監査等推進部会委員
東京都社会保険労務士会 研修委員会 業務関連研修部会長
修士（経営学）

実務企画

社労士診断認証制度とは、企業の労働社会保険諸法令の遵守状況や職場環境改善の積極的な取り組み、企業経営の健全化の取り組みを、社労士が毎年確認・診断し、その認証結果を公表できるしくみです。社労士は、あらかじめ定められた診断項目について、診断基準に則って行いますので、どの社労士が診断しても結果は変わらないよう設計されています。

認証マークは3種類で、企業のセルフチェックで取得できる「職場環境改善宣言企業」、社労士による診断で得られる「経営労務診断実施企業」または「経営労務診断適合企業」があります。認証結果は、全国社会保険労務士会連合会の運営するWebサイト『経営労務診断のひろば』に掲載されます。

企業へのアプローチ

労務管理の現状について、外部のチェックを受けて把握したいと考える企業は一定数あると感じています。例えば、企業の成長過程においては、ステークホルダー（利害関係者）が増えますので、社内体制の情報発信が欠かせません。くるみんや健康経営優良法人などの認定マークの取得に積極的な企業も増えています。そういった企業へ社労士側からアプローチすることが大切だと思います。

労務管理の手法を長らく変えておらず、法改正への対応に不安を感じている企業もありますので、まずはセルフチェックをおすすめし、診断につなげる方法もあります。

診断マニュアル『経営労務診断基準』および同『資料集』には、最新の根拠法令や通達等が記載されていますので、新規受託企業の労務コンプライアンスの現状を知るためのツールとしても活用できます。

私の事務所では、最初に顧問先の社会福祉法人（保育所）にアプローチしました。保育所は、第三者評価や行政監査を定期的に受けていることから、他人のチェックを受けることに対しては比較的ハードルが低いと考えました。

社労士は、企業側から労働社会保険手続や把握している課題・問題の解決について依頼を受けるケースが多々あり、依頼の範囲で目的達成のため業務を遂行します。社労士診断認証制度においては、企業の労務コンプライアンスを俯瞰することができますので、社労士が企業側の気づいていない課題を見出すこともできます。

診断の実務

社労士であれば、診断は難しくありません。『経営労務診断のひろば』に、進め方の3分動画や各種資料（契約書、マニュアル、チェックシート、報告書等）が掲載されています。

私の場合、顧問先を診断するときは、診断の各項目について、都度ポイントを説明しながら診断を進めることが多いです。成績表のように結果のみを通知したり、改善すべき部分のみを報告するのではなく、診断と同時にチェックポイント、制度趣旨を説明しながら企業担当者の疑問や質問にも答えていきます。コンプライアンスへの理解度や正しい運用の確認などが同時に行えます。

担当役員にも出席いただき、診断結果報告ミーティングを行うケースもあります。診断結果は、どの社労士が行っても変わりませんが、労務上の問題点や課題を見出してコメントしたり、良い部分も併せて伝えるよう心がけています。

診断は、原則毎年行いますが、初年度と2年目以降では、診断の進め方は若干異なるという印象を持っています。

初年度は、まず診断項目について、きちんと整備されているかに重点を置いてチェックを進めます。2年目以降は、引き続きの整備状況の確認はもちろん、参考のために（診断の範囲外ですが）運用についてもヒアリングしています。また、労務管理の方法や組織において前回と変化した点もヒアリングしながら診断を進めます。併せて労務管理に関する情報（制度趣旨や法改正など）を提供するなどして、診断を企業とのコミュニケーションツールに利用しています。

ここ1年はコロナ禍ということもあり、対面での接触をできる限り控えるため、2年目以降の企業については、規程類などの書面や数値情報データを事前に送付いただき文書診断を進め、ヒアリングをオンラインで行うという方法も採っています。

診断の目的も大切

企業が診断を希望するのには、何らかの目的を持っています。診断にあたって、受診の目的を聞いておくことも大切です。

例えば、先述のように、労務コンプライアンスの現状把握や労務管理の潜在的不安を顕在化するために受診することが考えられます。

また、マーク取得のために、受診する企業もあります。認証マークは、Webサイト『経営労務診断のひろば』に企業情報とともに表示されるほか、自社HPやパンフレット、名刺、広報に等に幅広く利用できますので、ステークホルダーに取り組み姿勢を認知させることが容易です。

認証マーク取得を企業にすすめる際には、まず、自社の職場環境改善の進捗について自己宣言を行っていただきます。これにより、自社の取り組み

状況を確認することができ、今後の取り組み課題を明らかにしつつ、「職場環境改善宣言企業」マークが取得できます。そのうえで社労士が診断を行い、「経営労務診断実施企業」または診断項目の全てに適合した場合「経営労務診断適合企業」のマークを取得します。

マークを取得することで、従業員を大切にしている、安心して取り引きできる企業として認識してもらえる効果が期待できます。求人サイト等へ掲載することで、優秀な人材の確保にも優位に働くと考えられます。

内部へのアピールのために受診する企業もあります。現時点では適合企業とならなくても、診断実施企業として、現在、社労士とともに労務コンプライアンスに取り組んでいることを社内にアピールすることにつながります。人材の流出抑制・定着に結びつく効果が期待できます。

社労士診断認証制度における診断は、どの企業においても基準は同じ、どの社労士が行っても結果は同じです。法定監査でもありません。診断結果の報告と合わせて、企業の受診目的に沿った味付けをすることが、各社労士の個性であり腕の見せ所だと思います。

経営労務監査への一歩

社労士業界として診断実績を増やしていくことは、労務コンプライアンスに関する外部チェックの必要性について、社会的な認知が進むと考えます。そして、私たち社労士の日々の診断活動や得られた数値情報の分析等の積み重ねが、将来の経営労務監査への一歩となり、さらに次代への道を開いていくものと考えています。

そのためにも、今のうちから診断の経験を蓄積し、社労士の専門領域の一つとして獲得していくことが大切だと感じています。