



KiteRa Proご紹介資料

KiteRa Pro

KiteRaってどんな会社？

代表プロフィール



代表取締役CEO
植松 隆史

出身

神奈川県横浜市出身 (1976年生まれ)

芝浦工業大学大学院 工学マネジメント研究科卒

経歴

新卒で大手ハウスメーカーで人事労務のキャリアをスタート



Slerにて人事/経営企画に従事

2013年社会保険労務士登録



株式公開のための内部統制整備をリード



2019年4月に社労士法人KiteRa、株式会社KiteRaを創業。

代表取締役CEO 植松 隆史

現在に至る



社労士が作った

規程業務効率化サービス

KiteRa **Pro**

導入実績

2,500

事務所以上

社労士専用SaaS

KiteRa Proは就業規則の
関連業務の効率化と
付加価値向上をサポートする
サービスです。



KiteRa Pro

KiteRa Proとは？



サービスの機能・特徴



導入前



KiteRa^{Pro} 導入後

KiteRa Pro導入により規程作成時間の大幅な効率化！

理想に近づくことで

理想

常に
最新の法改正に対応し、
いつでも依頼を
受けられる

作成後も継続して
一元管理ができる

積極的に
新規作成を
提案可能



✓生産性の向上

✓顧客満足度の向上

✓リソースの確保

✓他事務所との差別化…など



規程作成～申請まで一元化が可能

作 成

総数160以上の豊富な雛形をご用意

業種別の条文集
(建設/医療/運送/IT等)

向井蘭先生の規程集

編 集

お持ちのWordやPDFの規程ファイル取込
自動で体裁修正

表記ゆれ自動検知

取り込んだ規程内の法改正に伴う類似条文の有無をAIが検知

類似条文がない場合は用意した参考条文を差込
改定漏れリスク軽減

就業規則・賃金規程等規程を跨いだ参照条文のリンク可能

管 理

編集履歴もKiteRa上で一括管理

最新分と過去の履歴との変更点を自動でハイライト

新旧対照表自動生成

WordやPDFでの出力対応

意見書など関連する資料の添付可能
(Word,PDF,Excel)

共 有

顧問先と規程ファイルをKiteRa内で共有し
編集＝納品を実現

顧問先企業毎に個別でファイル管理が可能

顧問先企業のユーザーは何名様でも招待可

申 請

電子申請に対応
・就業規則
・36協定(一部)
・1年変形
カレンダー対応

KiteRa ができること

作成

総数160以上の豊富な雛形をご用意

業種別の条文集
(建設/医療/運送/IT等)

向井蘭先生の規程集

編集

お持ちのWordやPDFの規程ファイル取込
自動で体裁修正

表記ゆれ自動検知

取り込んだ規程内の法改正に伴う類似条文の有無をAIが検知

類似条文がない場合は用意した参考条文を差込
改定漏れリスク軽減

就業規則・賃金規程等規程を跨いだ参照条文のリンク可能

管理

編集履歴もKiteRa上で一括管理

最新分と過去の履歴との変更点を自動でハイライト

新旧対照表自動生成

WordやPDFでの出力対応

意見書など関連する資料の添付可能
(Word,PDF,Excel)

共有

顧問先と規程ファイルをKiteRa内で共有し
編集＝納品を実現

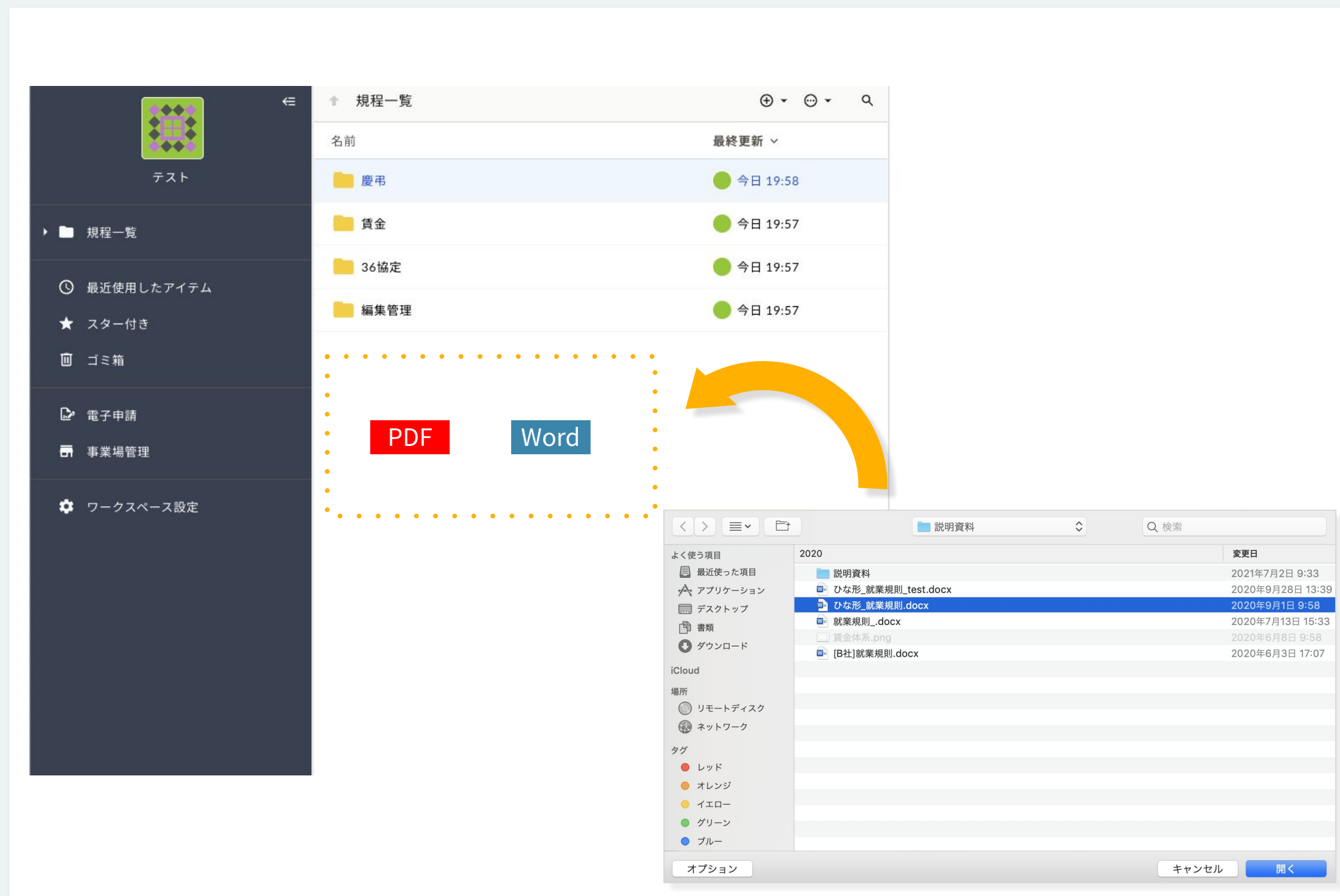
顧問先企業毎に個別でファイル管理が可能

顧問先企業のユーザーは何名様でも招待可

申請

電子申請に対応
・就業規則
・36協定(一部)
・1年変形
カレンダー対応

PC上で保有しているお持ちの雛形を取込可能



POINT 1

お手持ちの規程ファイルを簡単に取り込み可能

▶ KiteRaフォーマットで
きれいに表示

※（例）システムにて自動化

- ・段落を揃える
- ・条番号のずれを直す
- ・ヘッダーとフッターを整える など…

スムーズな編集環境→AIが規程内の法改正類似条文を検知

POINT 2

POINT 1

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施

会社は、従業員の健康及び福祉を確保するため、従業員の労働時間の状況を把握する。

休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1か月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる従業員に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

前項の面接指導の結果、医師の意見を勘案し必要と認めるときは、会社は、該当する従業員に対し、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

前項の措置により発生した不労日又は不労時間については、原則として無給とする。ただし、個別事情を勘案し、通常支払われる賃金の全部又は一部を支給する場合がある。

POINT 1

AIが規程内の法改正類似条文を検知

ワンクリックで該当条文を表示

さらに参考条文はそのまま引用が可能

POINT 2

■ 章、節、条、項、号を検知し、自動で整番 繰り上げ、繰り下げ。追加に移動も効率よく。

■ KiteRa Proで管理している規程から、参照したい条文をパッと引用。

編集作業の工数削減により、案件受注の許容量が圧倒的に向上。
社内規程の作成／編集依頼をいつでも受注可能に。

参照条文の編集も効率化が可能

1

作成・編集

管理

共有

申請

第3条 育児休業の申し出の手続等

- 1 育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（第2条第4項および第5項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申し出書を提出する。

03_育児・介護休業等に関する規程

第1条 本規程は社員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関する事項について定めることを目的とする。

[該当条文にジャンプ](#)

- (3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

- 3 会社は育児休業申し出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種書類を提出するよう求める。
- 4 育児休業申し出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業を承認し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、申し出者は出生届を提出する。

第4条 育児休業の申し出の撤回等

- 1 申し出者は休業開始予定日の前日までは育児休業撤回届を提出する。

03_育児・介護休業等に関する規程

第1章 目的

第1条 目的

- 1 本規程は社員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関する事項について定めることを目的とする。

第2章 育児休業制度

第2条 育児休業の対象者

- 1 育児のために休業することを希望する社員であって、1歳に満たない子（実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等（当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。）をいう。以下、育児に関する条文において同様。）と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあっては、申し出時点において次の各号のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
 - (1) 入社1年以上であること。
 - (2) 子が1歳6ヶ月（第5項の申し出をする場合は2歳）に達するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- 2 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、育児休業をすることができない。

POINT 1

規程内の別の条文、規程を跨いだ
条文のリンク付けが可能

POINT 2

大元の条文、親となる規程の
条番号が変更されると、
関係する条番号、別規程の条番号
も連動して修正可能

▶ 利用例

子である「育児・介護休業規定」内の第2条が「就業規則第3条に基づき・・・」という内容の場合、大元の就業規則の条番号変更と連動し、子の引用条番号も自動修正されます。

約160種の規程雛形+業種別の条文集が使用可能

POINT 2

規程を作成

設問に答えて作成

設問形式規程

協定届

規程雛形から作成

KiteRa標準雛形【規程】

KiteRa標準雛形【労使協定...】

KiteRa標準雛形【条文集】

岩崎仁弥先生規程例（出典「...」）

向井蘭先生規程例（出典「改...」）

カテゴリを選択

規程名で検索

就業規則_条文集
人事・労務

業種別条文集～飲食・宿泊業～
人事・労務

育児介護休業規程_別規定
人事・労務

不妊治療と仕事の両立
人事・労務

**業種別条文集～トラック運送業～
人事・労務**

業種別条文集～医療業～
人事・労務

業種別条文集～建設業～
人事・労務

図表等_条文集
人事・労務

業種別条文集～トラック運送業～

この条文集は、運送業のうち、トラック運送業（貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者）に特化した規定例（条文集）です。

〈貨物自動車運送事業〉

トラック事業は、貨物自動車運送事業といいます。貨物自動車運送事業とは、「他人の需要に応じ、有償で自動車を使用して貨物を運送する事業」です。

運輸業

旅客運送業

バス事業
タクシー・ハイヤー事業
鉄道運送業
航空運送業
フェリー

物流業

貨物運送業

トラック運送業
鉄道貨物運送業
内航海運業
外航海運業
港湾運送業
利用運送業

倉庫業

荷役業

本条文集は、下記の【ご利用方法】の手順でご利用ください。

【条文集について】 KiteRaの条文検索機能を利用し、お手持ちの任意の規程に引用（反映）していただく仕組みです。

【ご利用方法】

①新規作成ボタン→「新しい規程を作成」→「規程雛形から作成」の「KiteRa標準雛形

POINT 2

■業種別の対応を可能にする
条文集もご用意

■業種別条文集として、

- ・トラック運送業
- ・医療業
- ・建設業
- ・飲食、宿泊業
- ・美容業
- ・IT業

のご用意

設問形式で作成を進められる独自の雛形も使用可能

POINT 1

復職後の部署及び職務の変更がある場
未回答

【2022年（令和4年）10月1日
法に基づき「一定範囲の有期雇用労働者」

【2022年（令和4年）10月1日
はい

【2022年（令和4年）4月1日施
未回答

【ご確認事項】2023年（令和5年
確認

介護休業の対象から除外する労働者を
未回答

復職後の部署及び職務の変更がある場
未回答

子の看護休暇の「1年間」の期間を認
未回答

子の看護休暇の適用対象者を設定して
未回答

POINT 2

【2022年（令和4年）10月1日施行 法改正
対応】 出生時育児休業の対象から除外する労働者
を設定してください。

【2022年（令和4年）10月1日施行 法改正対応】
出生時育児休業の対象から除外する労働者を設定してく
ださい。

☐ すべての（日雇労働者以外）を対象とする。
※この選択肢を選択する場合は、他の肢に☑を入れないでくだ
さい。

☒ 法に基づき「一定範囲の有期雇用労働者」を対象から除外す
る

☐ 労使協定の締結により「一定範囲の労働者」を対象から除外
する

前へ 次へ

出生時育児休業

出生時育児休業とは、2022年（令和4年）10月1日から施行
された新たな制度で、配偶者が子を出産した男性労働者について、
子の出生後8週間以内に4週間（28日）を限度に2回まで分割し
て取得できる休業のことをいいます。

期間が始まった場合
産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
(4) 第5条第2項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業（出
生時育児休業含む。）期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
6 前項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は速やかにその旨を通知しなければなら
ない。

(出生時育児休業の対象者)
第9条 育児のために休業することを希望する（日雇を除く。）であって、産後休業をしておらず、
子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、
本規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができ。ただし、有期雇用労働者
にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して
8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新さ
れないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができ。

(出生時育児休業の申出手続等)
第10条 出生時育児休業をすることを希望するは、原則として出生時育児休業を開始しようとする日
（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業に関する
申出書を提出することにより申出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用労働
者が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期
間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業に関する申出書により再度の
申出を行うものとする。
2 前条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する
場合は2回分まとめて申出ることとし、まとめて申出なかった場合は後の申出を拒む場合が
ある。
3 会社は、出生時育児休業に関する申出書を受取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提
出を求めることがある。
4 出生時育児休業に関する申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業に
関する申出書を提出した者（以下本章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出
生時育児休業に関する取扱通知書を交付する。
5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に
出生時育児休業対象児が出生した旨の届出書を提出しなければならない。

POINT 1

■ 設問に答えるだけで作成可能な
弊社独自の雛形を50以上ご用意。

■ 著名な先生方による完成済の
雛形も多数 総数160以上
(※重複あり)

POINT 2

■ KiteRaの社労士チームが随時最新
の法改正内容を反映。

依頼先に合った規程を負担なく完成させることも可能。
様々な状況に対応し、積極的かつ柔軟な規程作成提案を実現。

新旧対照表・履歴管理も自動化

差分表示 | 正社員就業規則

2023-07-24 11:15:17 9版 → 2023-09-21 12:15:21 最新

新旧対照表をダウンロード

雇用された者
(4) 有期パートタイム社員
有期雇用契約による従業員であって、通常の正社員に比べ1日の所定労働時間または1か月当たりの勤務日数が短く、主として補助的業務に従事させることを目的に、有期パートタイム社員として雇用された者

雇用された者
(4) 有期パートタイム社員
有期雇用契約による従業員であって、通常の正社員に比べ1日の所定労働時間または1か月当たりの勤務日数が短く、主として補助的業務に従事させることを目的に、有期パートタイム社員として雇用された者

(適用範囲)
第2条 本規程は、就業規則に定めるすべての従業員（以下「従業員」という。）に適用する。

(解釈上の疑義)
第3条 本規程の解釈について疑義が生じた場合、人事総務部長は関係部署の長と協議のうえ、これを決定する。

(適用範囲)
第2条 本規程は、前条に定める従業員のうち、正社員にのみ適用する。
2 正社員（以下「社員」という。）以外の労働条件、服務規律その他の就業に関することについては、別規程によるものとする。

(規則の遵守)
第3条 会社と社員は、ともに本規程を遵守し、相互に協力して社業の発展に努めなければならない。

(規則責任者)
第4条 本規程の管理責任者は、総務部長とする。

(解釈上の疑義)
第5条 本規程及びこれに付属する諸規程等の解釈について疑義が生じた場合は、人事部長は関係部署の長と協議の上、これを決定する。

(改廃)
第6条 本規程は、従業員の過半数を代表する者の意見を聴取の上、取締役会の決議により、改廃する。

正社員就業規則 新旧対照表

新	旧 (略)	備考欄
(略)	(略)	(略)
(適用範囲)		(新設)
第2条 本規程は、就業規則に定めるすべての従業員（以下「従業員」という。）に適用する。		(新設)
(解釈上の疑義)		(新設)
第3条 本規程の解釈について疑義が生じた場合、人事総務部長は関係部署の長と協議のうえ、これを決定する。		(新設)
(略)	(略)	(略)
(改廃)		(新設)
第6条 本規程は、従業員の過半数を代表する者の意見を聴取の上、取締役会の決議により、改廃する。		(新設)
(略)	(略)	(略)
(試用期間)	(試用期間)	
第14条 (略)	第11条 (略)	(略)
2、3 (略)	2、3 (略)	(略)
4 試用期間中の社員が、次の各号のいずれかに該当する場合、試用期間中若しくは試用期間満了時に本採用せず、解雇する。この場合において、採用の日から14日を経過していたときは、第50条（解雇予告）の規定に基づき、解雇予告または解雇予告手当の支給を行う。	4 試用期間中の社員が、次の各号のいずれかに該当する場合、試用期間中若しくは試用期間満了時に本採用せず、解雇する。この場合において、採用の日から14日を経過していたときは、第47条（解雇予告）の規定に基づき、解雇予告または解雇予告手当の支給を行う。	(変更)
(1)～(4) (略)	(1)～(4) (略)	(略)
(略)	(略)	(略)
(年次有給休暇の時季指定)	(年次有給休暇の時季指定)	
第37条 第32条（年次有給休暇の付与）の定めにより年次有給休暇が10日以上付与された社員に対しては、第33条第2項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該社員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、	第34条 第32条（年次有給休暇の付与）の定めにより年次有給休暇が10日以上付与された社員に対しては、第33条第2項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該社員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、	(変更)

POINT 1

新旧対照表が自動作成され、業務の工数を大幅に削減

POINT 2

新旧対照表はWord出力可能で、編集も可能

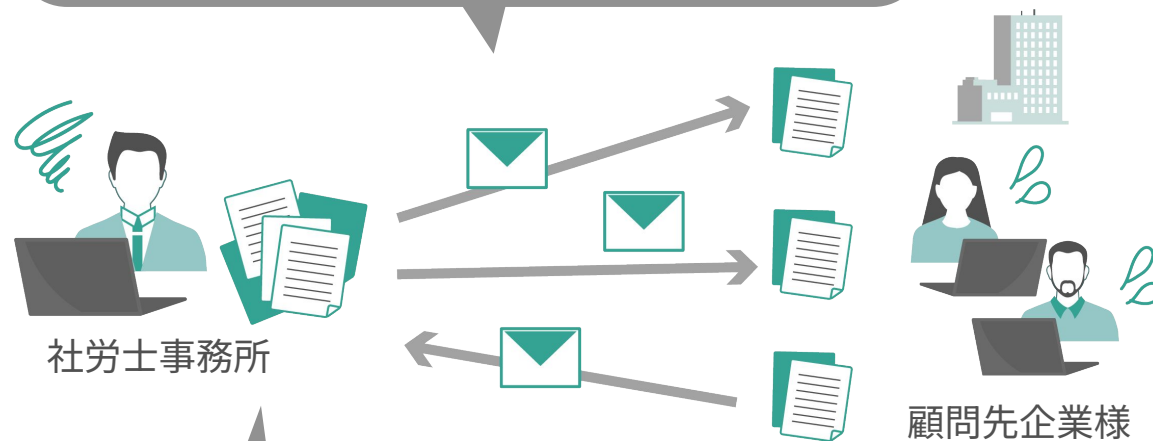
POINT 3

改訂のたびに数が増えて煩雑になっていたファイル管理が不要

クラウド上でのデータ管理によってさらなる効率化を実現。

Before

毎回メール等に添付して確認依頼



確認依頼の度にファイルが増え、管理が煩雑に。

After

POINT 3
担当者を招待し、社内規程をKiteRa上で一元管理!



編集=納品に!

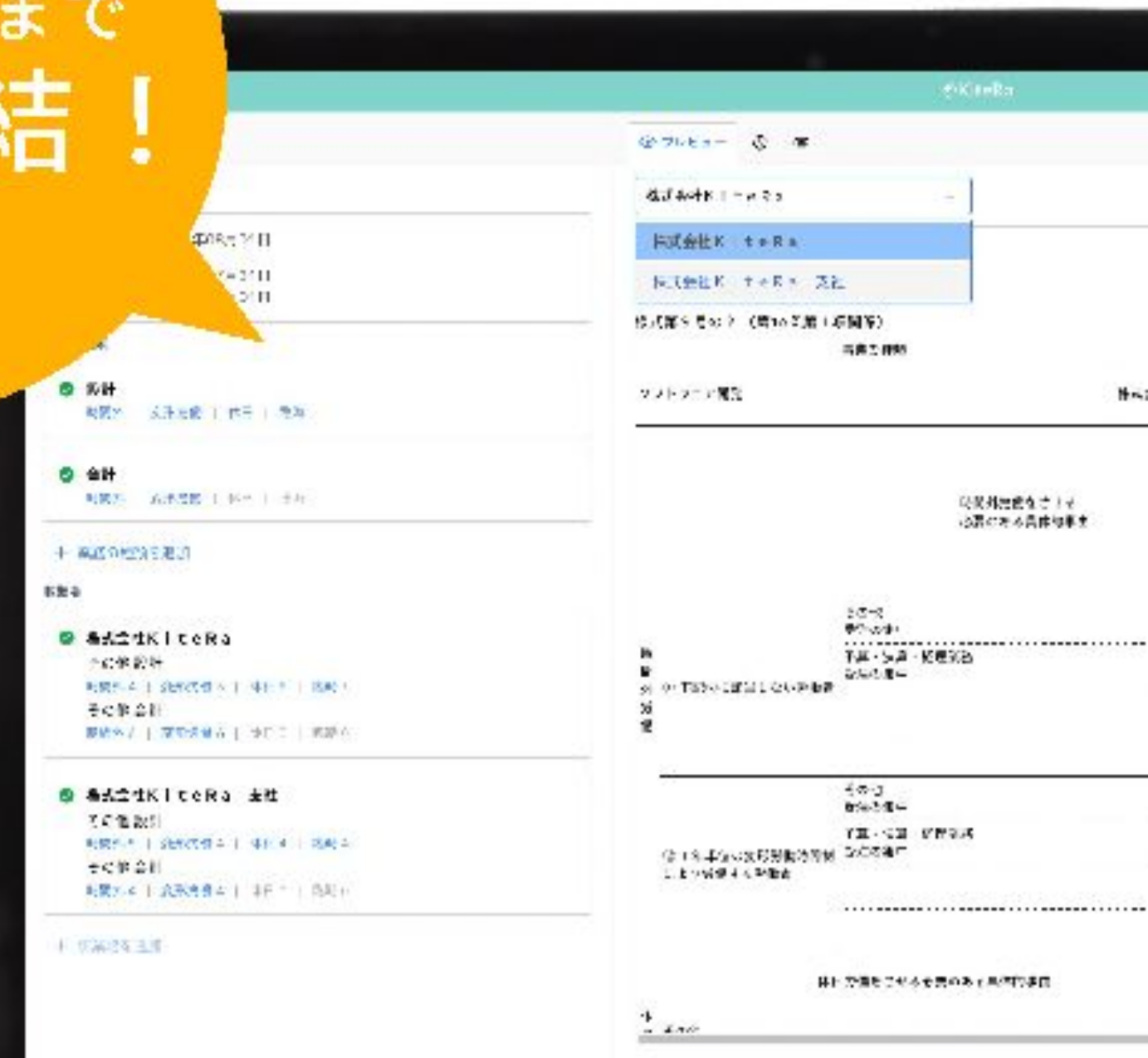
規程を跨いだ自動修正の設定 ▶ 過去のデータとの自動参照 ▶
さらに規程をクラウド共有することで
規程業務の短納期化・編集＝納品を実現

💡 ご存じでしたか？

作成～届出まで
PCで完結！

KiteRa^{Pro}

36協定届も無制限で
作成、届出可能！



理想に近づくことで

理想

常に
最新の法改正に対応し、
いつでも依頼を
受けられる

作成後も継続して
一元管理ができる

積極的に
新規作成を
提案可能



✓生産性の向上

✓顧客満足度の向上

✓リソースの確保

✓他事務所との差別化…など



【見本市 特典】



Amazon
ギフト券 **3,000** 円 プレゼント!

KiteRa Pro

4 / 11 **18:00**
金 までにお打合せ

条 件

- ☐ ご契約・ご商談中のお客様は対象外
- ☐ 商談キャンセルは対象外
- ☐ 1事務所につき1名様限定
- ☐ 特典は商談実施の翌月以降、メールにてご案内

本会場のブースではデモを交えた紹介をしております。

また、資料・お見積りのご請求も承っております。

見本市 特典もご用意しておりますので、

ブースへのご来場、お問合せをお待ちしております。