

労務監査クラウド「ヨクスル」のご紹介



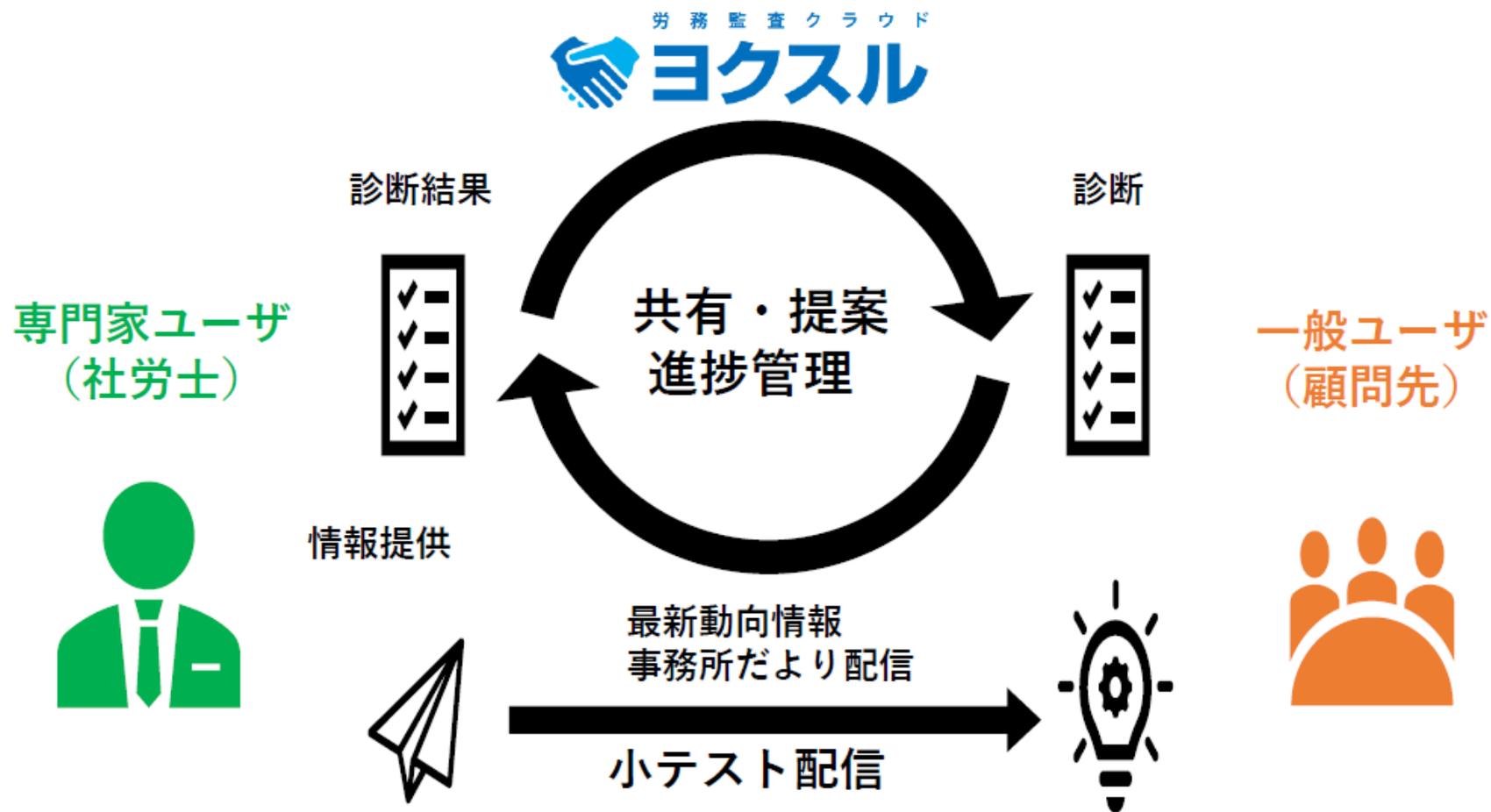
株式会社全国労務診断協会
今田 真吾

会社概要

会社名	株式会社全国労務診断協会
住所	東京都中央区八丁堀4丁目10番11号
お問い合わせ先	広島県広島市中区中町7-41広島三栄ビル8F 082-546-2080 営業時間 9:00～18:00（土・日・祝祭日を除く）
代表者氏名	取締役会長 福島 省三 代表取締役 今田 真吾 取締役 三島 幹雄
事業領域	IT事業の開発、構築及びコンサルティング、企業経営上のリスクマネジメントのコンサルティング、労務監査コンサルティング及び支援、コンサルタント教育
資本金	7,540,000円
設立日	2019年9月24日
関連法人	<ul style="list-style-type: none">◆ 社会保険労務士法人サトー◆ フクシマ社会保険労務士法人◆ サードプレイス社会保険労務士法人

労務監査クラウドのサービス

労務監査クラウド「ヨクスル」は、社労士等の専門家が顧問先企業と一体となり、より「安心して、働きがいのある良い会社」へと発展していくための支援ツールです。



労務監査クラウドの特徴

✓ 400を超える豊富な診断項目で、より精度の高い監査が可能！ 参考となる行政通達の掲載やe-govとのAPI連携で関係法令もすぐに確認できます。

分野	関係法令等
労働契約	・労働基準法 ・パートタイム労働法 ・労働契約法
求人・採用	・職業安定法 ・労働基準法
賃金台帳・労働者名簿	・労働基準法
労働時間管理	・労働基準法 ・安全衛生法
賃金	・最低賃金法 ・労働基準法 ・所得税法 ・労働保険徴収法 ・健康保険法 ・厚生年金保険法
就業規則	・労働基準法 ・高年齢雇用安定法 ・男女雇用機会均等法 ・運用
その他労働基準法	・労働基準法

分野	関係法令等
安全衛生	・安全衛生法
社会保険	・労働災害保険法 ・労働保険徴収法 ・雇用保険法 ・健康保険法 ・介護保険法 ・厚生年金保険法
育児・介護	・育児介護休業法
ハラスメント	・男女雇用機会均等法 ・労働政策総合推進法
雇用関係	・出入国管理法 ・技能実習法 ・次世代育成支援対策推進法 ・障害者雇用促進法 ・労働者派遣法
個人情報	・個人情報保護法 ・マイナンバー法 ・従業員健康情報

派遣元企業版

人事制度版

IPO版

機能① 人事労務の最新情報を週に2回以上配信、顧問先への情報提供が充実します。

- 事務所のオリジナル情報も配信可能
- 事務所だより配信・アーカイブ機能

🔍 監査 📧 小テスト ① お知らせ 🏢 法人情報 📄 書式 💡 ソリューション

📌 お知らせ

➕ 新規作成

🔍 絞り込み ▾ 検索条件 設定無し

検索結果：35件

掲載日	カテゴリ	タイトル	添付ファイル
2022/06/27	診断改定	令和4年度助成金のオプション診断を追加しました	NEW
2022/06/24	リーフレット	マスクの着用について	NEW
2022/06/21	法改正	【令和4年10月から】育児休業期間中の社会保険料の免除要件の改正	NEW
2022/06/17	法改正	令和4年7月以降の雇用調整助成金の特例措置等について	お知らせ 【令和4年10月から】育児休業期間中の社会保険料の免除要件の改正
2022/06/13	診断改定	診断項目の追加・修正を行いました。	法改正 掲載日：2022/06/21
2022/06/13	診断改定	6月小テスト「労働保険・算定基礎」を追加	令和4年10月施行の出生時育児休業と育児休業の分割取得に対応するために、社会保険料の免除要件が改正されます。
2022/06/07	ガイドライン	テレワークにおけるセキュリティ確保（総務省）	今までは、月末時点で育児休業を取得していた場合に、その月の社会保険料が免除されていました。 この要件のみでは、育児休業の開始と終了が同月内であった場合に、終了日が月末でなければ免除が受けられない状態でした。
2022/06/03	リーフレット	令和4年度のロクイチ報告の様式が変わっています。	10月以降は更に、下記2つの要件を満たした場合も社会保険料免除が適用されます。
2022/06/01	動向	【6月の衛生資料・健康情報】6月はリウマチ月間です	①育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月が同一 ②その月における育児休業の日数が14日以上である
2022/05/27	法改正	【令和4年7月施行予定】労働者301人以上で男女の賃金差へ	賞与の場合、育児休業期間が1か月を超える場合に社会保険料が免除となります。

資料ダウンロード



[【令和4年10月から】育児休業期間中の社会保険料の免除要件の改正.pdf \(1.5MB\)](#)

機能②法改正や人事労務最新動向に合わせて「小テスト」を月に1回配信、顧問先の理解促進と対応遅れ、漏れを予防します。

☑ 小テスト

注意が必要な法令改正や、話題の労務トラブルをテーマにしたチェックシートを配信しています。トラブルを未然に回避するため、積極的に活用してください。チェックするだけでなく、達成率100点を目指してがんばりましょう！



令和7年3月「従業員雇用の際にやるべきこと・試用期間」

4月は新たに雇用した新入社員・中途社員などが働き始めるシーズンです。そこで、人事労務上、入社時に会社が対応すべきことをチェックしておきましょう。また、試用期間を設定している場合には、その適正な運用についても注意が必要です。

0/10



令和7年2月「くるみん認定の認定基準」

くるみん認定とは、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請することにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、くるみんマークを商品、広告、求人等に表示し、高い水準の取り組みを行っている企業であることをアピールでき、また取得により受けられる助成金も新設されますので、ぜひ認定を目指してみられてはいかがでしょうか。本診断は「くるみん認定」についてのみを対象としており、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定は基準数及び認定に求められる水準又はその両方において内容が異なります。

0/10



小テスト 令和6年11月「マイナ保険証への移行に伴う対応」

令和6年12月2日以降、健康保険証がマイナ保険証へと移行されます。移行に伴い実務でどのような対応が必要なのかを確認し、準備をしておきましょう。

達成率 7/8 **87%**

☑ 令和6年12月2日以降、健康保険証がマイナ保険証へと移行され、新規（再発行含む）で健康保険証が発行されないことを把握していますか？ はい いいえ 対象外

☑ 令和7年12月1日までに退職する従業員からは、従来どおり健康保険証を返納してもらう必要があることを把握していますか？ はい いいえ 対象外

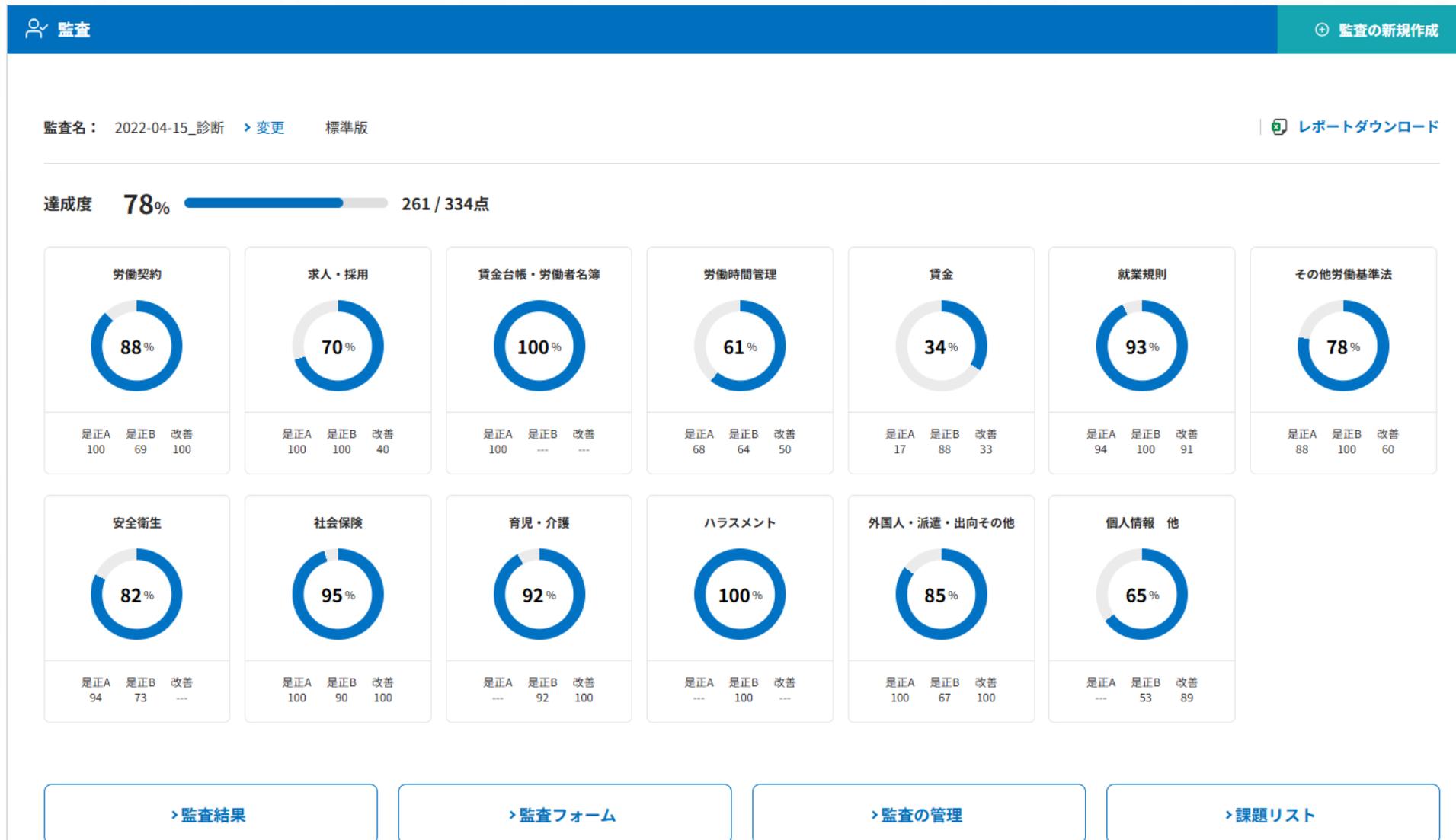
令和7年12月1日までに退職する従業員からは、従来どおり保険証を返納してもらう必要があります。令和7年12月2日以降は、被保険者による自己破棄も可能となりますので、返納してもらわなくても構いません。

☑ マイナ保険証を持っていない加入者は「資格確認書」を発行できることを把握していますか？ はい いいえ 対象外

☑ マイナ保険証を利用するための対応・手順を把握していますか？ はい いいえ 対象外

機能③ 診断機能 - 顧問先の登録

タグ付機能や診断結果の数値化により顧問先の労務管理状況を見える化！
36協定や、1年単位変形協定など提出期限のアラート通知機能も搭載！



機能③ 診断機能 — 診断の選択

豊富な種類の診断項目により、顧問先のニーズに合わせた対応が可能！

コース選択

診断コースを選んでください。

● 標準版

421問

すべての診断を網羅した標準コースです。達成度合のレーダーチャートや、他社比較、達成度の推移が確認できます。

● 簡易版

138問

必要最低限の基本的な課題をピックアップしたコースです。

● 企業リスク版

74問

雇用の分野において、使用者の損害賠償責任に対するリスク対応を確認します。

● 人事制度版

25問

従業員の処遇に関する事、サーベイ、キャリア設計等人材活用に必須の制度について確認を行います。

オプション監査の利用には別途お申し込みが必要です。ご利用を希望される場合はお問い合わせください。

● 派遣元企業版 オプション監査

98問

労働者派遣を行う企業について、労働者派遣法を中心に必要な対応のチェックを行います。

● IPO版 オプション監査

971問

IPO用の監査です

● HWSC(簡易版) オプション監査

127

広島ワークスタイルカンファレンスのエントリー診断です。

機能③ 診断機能 — 診断

細分化されたヒアリング方式の診断に加え、行政通達や判例、ガイドラインなどの情報が豊富な「ヒント」により診断する社労士をサポート。

「メモ」機能により顧問先の課題を詳細に記録が可能。

 (管理監督者)
管理監督者について、管理監督者としての責任と権限（人事権）を有していますか？

 ヒント

行政通達（平成20.9.9基発第0909001）では、「労働者に係る採用、解雇、人事考課及び労働時間の管理は、労務管理における重要な職務であり、実質的な責任と権限を有していない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。」とされています。

回答

はい いいえ 不明 対象外

メモ

課長職以上が管理職だが、課長については人事権は有していない。

機能③ 診断機能 - 課題の管理

抽出された課題について、法令や資料を確認しながら、いつまでに、何をどのように取り組むか、優先順位を提案

労働時間管理「労働時間管理」

診断管理 **管理監督者について、労働時間の把握を行っていますか？**

リスク **是正B** タグ 労務管理体制 安全衛生 他社対応率 -

ヒント

管理監督者であっても、過重労働防止のため労働時間の把握は必ず行わなければいけません。また、深夜労働については管理監督者でも割増賃金の支払いは必要になります。

はい いいえ 不明 対象外

専門家の確認

メモ

課長職以上が管理監督者だが、出勤日数と深夜時間しか把握していない。

> 対応条文 e-Gov

> ガイド

課題タイトル 管理監督者の適正な労働時間の把握を行う（深夜労働は割増賃金の対象）

対応期限

2022/08/31

優先度「高」

具体的な対応策

課長職以上の者について、勤怠管理システムにて労働時間を把握する。

> 一覧へ戻る

> 保存

労働安全衛生法

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

G0800 管理監督者



■管理監督者とは（労働基準法第41条）

労働条件の決定その他労務管理について**経営者と一体的な立場にある者**をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けません。

ただし、**深夜労働については通常の労働者と同様に適用されるため、22時～翌5時までの労働に対しては割増賃金が必要**となります。その他にも、安全管理義務に基づく長時間労働による健康被害の防止措置なども講じる必要があります。

管理監督者に該当するかどうかは、**役職名ではなく**、① 職務内容、責任と権限
② 勤務態様
③ 賃金等の待遇 等の**実態によって判断**します。

①「職務内容、責任と権限」についての判断要素

採用	アルバイト・パート等の採用（人選のみを行う場合も含む。）に関する責任と権限があるか？
解雇	アルバイト・パート等の解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しているか？
人事考課	人事考課（昇給、昇格、賞与等を決定するため労働者の業務遂行能力、業務成績等を評価することをいう。）の制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれているか？また、実質的にこれに関与しているか？
労働時間の管理	勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限があるか？

機能③ 診断機能 — 課題・解決の見える化

取り組みの優先順位、取り組み方法、期限などが明確になり、課題に
取り組みやすくなります。

＞ 監査結果	＞ 監査フォーム	＞ 監査の管理	課題リスト	
<p>「監査の管理」では「監査フォーム」で「いいえ」「不明」と回答された項目を「課題」として表示します。 「監査の管理」で対応期限や優先度を設定し、労務改善に活かしてください。</p>				
🔍 絞り込み ▼ カテゴリ 設定無し				
リスク	項目名	優先度	他社対応	対応期限
是正A	衛生委員会を設ける	高	-	2022年06月03日 ⚠️
是正A	有期雇用労働者の労働条件通知書に、契約更新の有無を明示する	高	-	2022年07月31日
是正A	対象者に雇入れ時の健康診断を受診させる、もしくは前3カ月に行った健康診断の結果を提出させる	高	-	2022年08月30日
改善	労働条件通知書に、みなし残業手当に関する相当時間数を明示する	高	-	2022年07月31日
是正A	賃金台帳に、基本給・手当・その他賃金の種類ごとに金額を記載する	-	-	未設定
是正A	労働者名簿に、氏名を記載する	-	-	未設定
是正A	労働者名簿に、生年月日を記載する	-	-	未設定

機能③雇用環境の見える化

離職率や平均残業時間、育児休業取得率などの雇用環境について、実績や推移を管理・記録出来ます。（女性活躍推進法対応）

採用

採用女性労働者割合 **71.4%** (49.05%)

編集 レポート

定着

平均継続勤務年数

男性 --- 年 (9.15 年)
女性 --- 年 (8.16 年)

編集 レポート

年次有給休暇取得率

実績に関するメモ

	正社員	非正規社員
2024年3月期実績	48.4%	100%
業界平均	66.67%	71.93%
目標	50%	---

人員構成

女性管理職比率 **16.7%** (22.74%)

編集 レポート

平均年齢

男性 --- 歳 (48.4 歳) 女性 --- 歳 (47.6 歳)

編集 レポート

障がい者雇用率

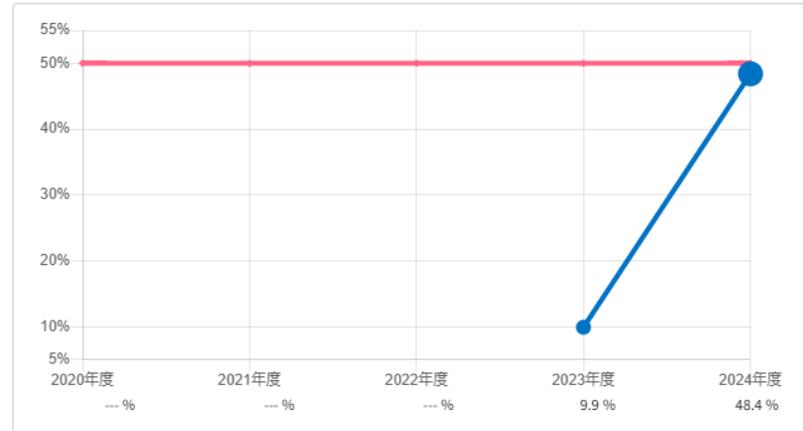
編集 レポート

実績の詳細（直近5年）

5年間の推移

実績 目標

正社員



安全衛生

労災発生件数 --- 件

編集 レポート

労働条件

年次有給休暇取得率

正社員 **48.4%** (66.67%)
非正規社員 **100%** (71.93%)

新機能 労務コンプライアンス協会共同開発 IPO β版 R7.4月リリース

IPO監査「労働時間の管理方法（客観的方法）」

診断管理 1-1-1.

・客観的記録による適正な労働時間の管理方法が ※客観的記録（勤怠打刻など）により把握した時間を「労働時間（給与支払いの対象）」として取り扱っている場合、その管理方法を確認する

IPO重要度 Lv.4

ヒント

回答

はい いいえ 不明 対象外

専門家の確認 

現状/課題 [編集する](#)

現状/課題の例文 [コピーする](#)

労働時間の管理は、「●タイムカード」「●勤怠システム」により●在社時間（出社時刻および退社時刻）を●分単位で把握していますが、次のような点から労働時間が正しく取り扱われていません。

- ・労働時間（時間外・休日労働含む）を●分単位で取り扱い、●未満の時間は切り捨てている
- ・所定の始業時刻（●時）以前の時間については、原則として、申請がない限り労働時間として取り扱っていない
- ・休日労働時間については、申請がない限り労働時間として取り扱っていない
- ・始業時刻は、打刻時刻にかかわらず、所定始業時刻に切り捨てている
- ・打刻が徹底されていない

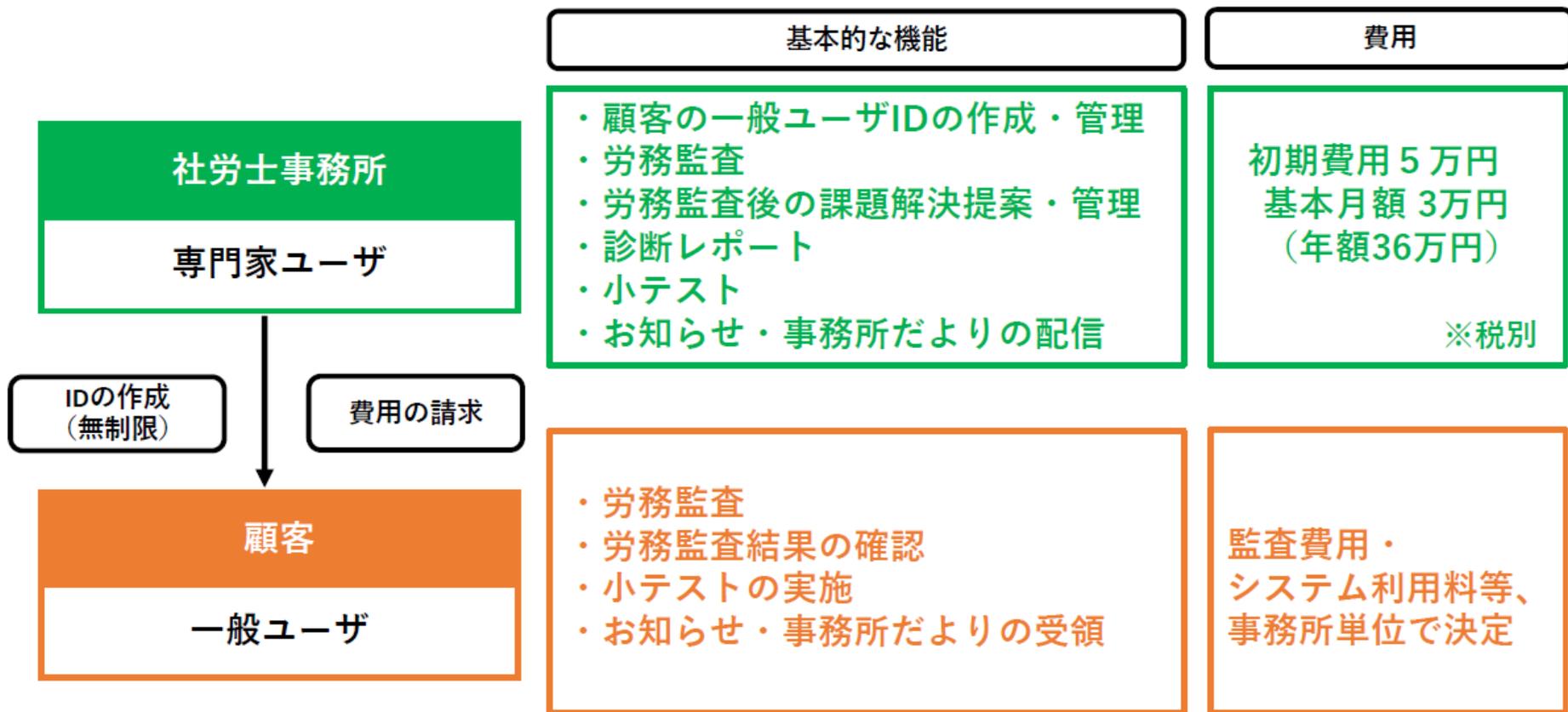
改善の方向性 [編集する](#)

労働時間の把握は、事業主の義務であるとともに、割増賃金の支払いや36協定の遵守、長時間労働への対応等の前提となる項目となりますので、以下の方法により、始業・終業時刻及び休憩時間を記録する体制を構築し、全従業員の労働時間を適正に把握する必要があります。

- ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に従い、労働時間を正しく把握するための管理ルールを策定し、全従業員に周知・徹底する
- ・始業打刻前や終業打刻後または休日に業務に従事し、当該時間が労働時間と解される場合は、当該時間を労働時間として正しく申告する等のルールを策定し、その運用を周知・徹底する
- ・PCログ等の客観的な記録を取得したうえで、打刻等により把握した労働時間と突き合わせ乖離確認を行う等のルールを策定し、未申告の労働時間が発生していないか確認を行う

労務監査クラウドの仕組み

本サービスにはアカウントの種類が2種類あり、社労士事務所・顧客ごとにIDが必要になります。社労士事務所は、基本月額3万円で一般ユーザ数は無制限。何社でも利用可能です。



東京社労士協同組合様経由でのお申し込みの場合、初期費用無料