

様式 診B-003 2025.4.1
禁転載 著作権有：
全国社会保険労務士会連合会

「職場環境改善宣言」の手順 ～企業のセルフチェック用～



社労士診断認証制度の「職場環境改善宣言」は、確認シートに記載されている各項目について、この「手順」に沿って企業の実態を、毎年、確認していただくものです。

御社が「職場環境改善宣言」をしたことを、全国社会保険労務士会連合会が運営する「経営労務診断のひろば」サイトに公表し、認証マーク発行を希望する場合は、下記のサイトから運営事務局へ確認結果をお送りください。

※「経営労務診断のひろば」 <https://www.sr-shindan.jp/>

※サイト内にセルフチェック用の入口があります。

※各項目の結果は公表されません。

確認シート

■ 労務コンプライアンス

1 就業規則

- 1 働くことに関連するルールを定めている

社内でルールを定めていれば、はいに✓。

10人未満の事業場でルールを作成していなく、また法定の条件明示要件を充足していない場合や、10人以上の事業場で労働基準監督署へ規程を提出していない場合は、「現在、策定中です」に✓をつけ、今後の進め方を検討しましょう。

- 2 育児・介護休業法に関する取扱いについての定めがある

社内でルールを定めていれば、はいに✓。

10人未満の事業場でルールを作成していなく、また法定の条件明示要件を充足していない場合や、10人以上の事業場で労働基準監督署へ規程を提出していない場合は、「現在、策定中です」に✓をつけ、今後の進め方を検討しましょう。

- 3 ハラスメントに関する対応ルールを定めている

社内でルールを定めていれば、はいに✓。

社内ルールを定めていない、あるいは相談先がはっきりしない等の場合は、「現在、策定中です」に✓をつけ、今後の進め方を検討しましょう。

【職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等】

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関

するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。事業主は、企業の規模にかかわらず、これらの措置について必ず講じなければなりません。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - 3 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
 - 4 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）
- ※ このほか、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

2 労働時間管理

- 4 始業・終業の時間管理を行なっている

従業員全員の客観的な労働時間に関する記録をとる仕組みがあれば、はいに✓。

仕組みが整っていない場合は、「現在、行なう準備をしています」に✓をつけ、今後の進め方について実施可能な改善策を検討しましょう。

- 5 時間外勤務や休日出勤を命じるために必要な労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署へ届け出ている

36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ている場合は、はいに✓。

時間外勤務や法定を超えた休日勤務があるにもかかわらず36協定が未締結、あるいは締結しているが届け出していない等の場合は、「現在、36協定を締結・届け出するための準備を行っています」に✓をつけ、早急に届け出しましょう。

- 6 人員配置や業務分担の見直し、「ノー残業デー」を設ける等、長時間労働とならないような取組みを行っている

長時間労働削減を意識した取組みを全社で行っている場合は、はいに✓。

まだ取組めていない場合は、「現在、準備を進めています」に✓をつけ、御社に適した方法について考えてみましょう。

3 年次有給休暇

- 7 年次有給休暇を、対象者に付与している

労働基準法を下まわらない日数を従業員に付与している場合は、はいに✓。

改善点があれば、「現在、確認中です」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急

に対応しましょう。

★年次有給休暇の付与や取得に関するルールについては、別紙 1 を参照

- 8 従業員が、自分の付与日数と残日数を知っている

従業員に年次有給休暇の付与日数、残日数を知らせる仕組みがあれば、はいに✓。

知らせる仕組みが整っていないければ、「現在、知らせる仕組み作りをしています」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急に対応しましょう。

4 賃金

- 9 基本給・手当金額等の基準が定められている

全社的に給与の決定に関する定めがある場合は、はいに✓。

定めが不明確である場合は、「現在、基準を設ける検討を行っています」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急に対応しましょう。

- 10 勤務時間のすべてについて、正しく支給している

勤務した時間のすべてについて、正しく賃金が計算できる仕組みがあれば、はいに✓。

仕組みが整っていないければ、「現在、不備の解消を図っています」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急に対応しましょう。

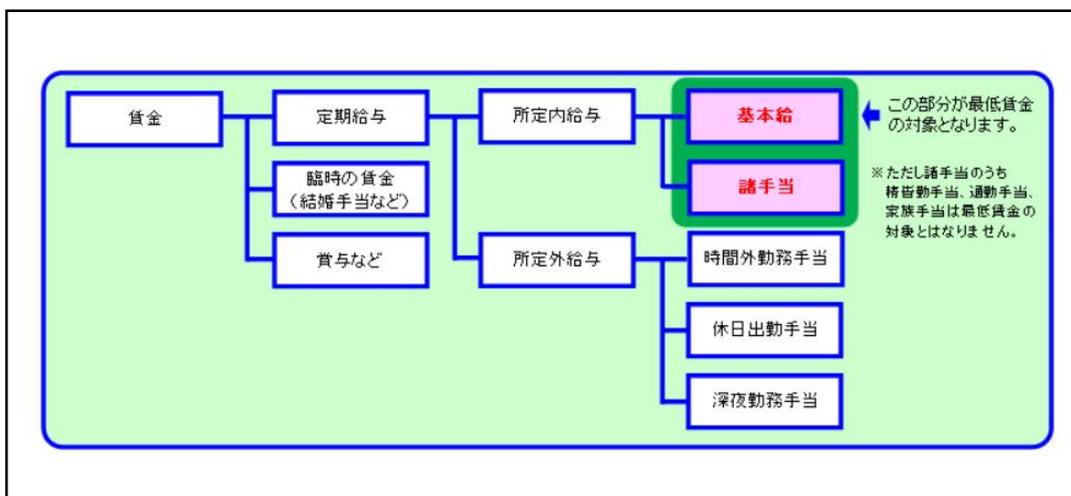
- 11 全従業員の給与は、最低賃金以上となっている

都道府県別の最低賃金以上となっていれば、はいに✓。

毎年、10月1日前後に、時給換算した最低賃金が都道府県別に発表されます。

毎年、金額を確認しましょう。また、月給や歩合給の場合は、時給換算をして確認してください。

【最低賃金の対象となる賃金の範囲】厚生労働省ホームページより



5 健康診断

★健康診断の対象者

- ①雇用期間の定めのない者
- ②雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上使用される予定の者
- ③雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年以上引き続き使用されている者が対象者です。

なお、パートタイマーやアルバイトであっても、上記のいずれかに該当し、かつ1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上あるときは、パートやアルバイトであっても健康診断を実施する必要があります。

12 雇入時健康診断を実施している

従業員を雇用する際、対象者に法定項目の健康診断をする仕組みがあれば、はいに✓。

仕組みが整っていない場合は、「現在、実施する体制を整えています」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急に対応しましょう。

13 定期健康診断を実施している

対象者に年1回、法定項目の健康診断をする仕組みがあれば、はいに✓。

仕組みが整っていない場合は、「現在、実施する体制を整えています」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急に対応しましょう。

14 健診結果に所見があった従業員を把握している

診断の結果、有所見の従業員を把握する仕組みがあれば、はいに✓。

仕組みが整っていない場合は、「現在、把握に向けた取組みをしています」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急に対応しましょう。

6 労働条件

15 労働条件や労働契約内容を書面などで明示している

従業員に労働契約内容を把握できる書面を渡す仕組みがあれば、はいに✓。

必要な項目が書面で明示される仕組みがなければ、「現在、明示する体制を整えています」に✓をつけ、改善点を明らかにして、早急に対応しましょう。

■働き方の多様化

7 仕事と治療の両立

16 介護や治療等と両立しながら勤務できる定めがある

法令を下まわらない介護休暇、介護休業等の仕組みがあり、さらに、病気の治療と両立できるような仕組みが整っていれば、はいに✓。

整っていないければ、「現在、定めを設ける取組みをしていますに」✓をつけ、今後の取組みについて検討しましょう。

なお、介護休暇・介護休業が法令を下まわっている場合は、早急な改善が必要です。

8 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

17 従業員の勤務態度や能力等を評価する仕組みがある

考課評定（評価）の仕組みがあれば、はいに✓。

仕組みを検討中の場合は、「現在、制度を構築しています」に✓をつけ、取組みを加速しましょう。

18 正規従業員とそれ以外の従業員の間、不合理な待遇差や差別的取扱いはない

不合理な待遇差や差別的取扱いを解消しているあるいは解消する制度を策定している場合は、はいに✓。

現在、検討中の場合は、「現在、確認しています」に✓をつけ、取組みを加速しましょう。

9 女性活躍推進

19 女性管理職がいる

課長級以上の女性管理職がいる場合は、はいに✓。

10 高齢者雇用

20 65歳以降も働きたい従業員のため、働ける制度がある

制度が用意されている場合は、はいに✓。

定年を定める場合は、定年年齢は60歳を下回ることはできず、さらに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条において、事業主には65歳までの「高年齢者雇用確保措置」が義務付けられています。

2013(平成25)年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を2025(令和7)年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません(平成24年度改正法の経過措置)。

2022(令和3)年4月1日からは、「高年齢者雇用確保措置」に加え、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条の2において、事業主にはさらに70歳までの「高年齢者就業確保措置」の努力義務が課されました。

従って、①定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主、②継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主は、以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります。

- (1) 70歳までの定年引上げ
- (2) 定年制の廃止
- (3) 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- (4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- (5) 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ① 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - ② 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

11 外国人雇用

21 外国人従業員の在留資格は適正であり、期限内である。また、日本人従業員の労働条件と差別はしていない

日本以外の国籍を持つ従業員を雇用しており、かつ、在留資格が適正である、そして日本国籍の従業員と同等の賃金体系や効果評定で処遇している場合は、はいに✓。
在留資格については、出入国在留管理庁ホームページの「在留資格一覧表」を参照。

※労働基準法

(均等待遇)

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

★参考資料 厚生労働省ホームページ 「外国人雇用はルールを守って適正に」

12 障害者雇用

22 障害者雇用を推進している

障害者雇用について、実際に雇用に結びつける動きをしている場合は、はいに✓。

障害のあるなしに関わらず、誰もがその能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指すには、障害者と共に働くことが当たり前の社会を実現することが必要です。

厚生労働省が挙げている障害者雇用のルールには、主なものとして、障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度、雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務、障害者雇用に関する届出、障害者の虐待防止の5つがあります。

民間企業の法定雇用率は2.5%です。従業員を40.0人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。【令和8年7月からは、民間企業の法定雇用率は2.7%となり、37.5人以上雇用している事業主が対象となります。】

そして、法定雇用率未達成の企業のうち、常用労働者100人超の企業から、障害者

雇用納付金が徴収されます。

障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定していますが、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)が設けられていました。

除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていましたが、この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、2002(平成14)年の法改正により、2004(平成16)年4月に廃止されました。しかし、その経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされています(法律附則)。2004(平成16)年4月と2010(平成22)年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げが実施され、さらに2025(令和7)年に一律に10ポイント引下げとなりました。

★障害者の法定雇用率引き上げ、除外率の詳細と支援策については、別紙2を参照

以上のすべての項目の確認を終えたら、「職場環境改善宣言」をしましょう。
「法令等を遵守し、働き方改革を進め、職場環境の改善に努めます」に✓をします。

次は、ぜひ、担当社労士を探して、「経営労務診断」へ進みましょう。

以上

I 法令解説編

1. 年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

Point

1

年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から**6か月間継続勤務**し、その6か月間の全労働日の**8割以上を出勤**した場合には、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

(※) 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、週所定労働日数が**4日以下**または年間の所定労働日数が**216日以下**の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(※) 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」（P5～P10参照）の対象となります。

2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月～）

2019年3月まで

年休の取得日数について
使用者に義務なし

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。
(対象：年休が10日以上付与される労働者)

Point
1

対象者

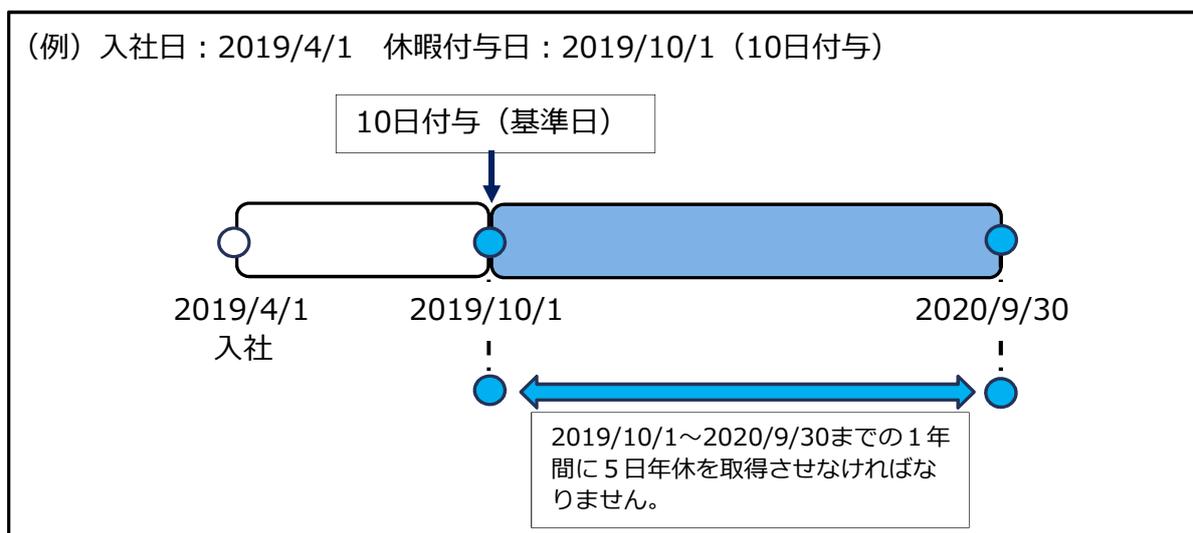
年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10以上の労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。
(年次有給休暇の発生要件についてはP3をご参照ください。)

Point
2

年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



Point
3

時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません**。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を**尊重するよう努めなければなりません**。

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられます。（令和7年4月以降）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。（現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。**▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。**（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A**Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくこととなります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。