

NEWS RELEASE

各位

令和5年7月10日

株式会社 KiteRa

社内規程管理クラウド「KiteRa」、AIが法改正による規程改定案を提案する機能と参照元の条番号が変更された際、自動で参照先の条番号も変更される機能を新たに提供開始～社内規程管理DXを加速し、管理業務の効率化と高レベルの内部統制を実現～

社内規程管理クラウドの企業向けサービス「KiteRa Biz（キテラビズ）」と、社労士向けサービス「KiteRa Pro（キテラプロ）」を展開する株式会社 KiteRa（代表取締役社長 CEO：植松隆史、本社：東京都港区、読み：キテラ、以下「当社」）は、この度、社内規定に記載された条文の中で、AIが法改正により改定が必要な可能性のある条文を検知し、改定文案を提案する『AI法改正レビュー機能β版』と、参照元の条番号が変更された際、自動で参照先の条番号も変更される『参照番号自動補正機能(規程跨ぎ)』を、新たに提供開始します。これにより、社内規程の法改正対応業務や編集業務が効率化され、高レベルの内部統制を実現します。

2021年06月09日公布 / 2022年10月01日施行 / 2023年06月18日配信

育児休業開始日の柔軟化と特別な事情がある場合の再取得

夫婦で途中交代できるよう、育児休業の開始日が柔軟になりました。また、特別な事情がある場合、再取得することも可能となりました。

就業規則（育児・介護休業規程など）の該当箇所について、改正に沿った内容となっているか、あらためて見直しをしておきましょう。

育児休業は1歳に満たない子の養育のために取得できますが、保育所等に入所できない場合などの事情があるときには、1歳から1歳6か月に達するまで、さらに1歳6か月から2歳に達するまでの必要な日数、育児休業を取得することができます。改正前は、それぞれの場合の育児休業の開始日が1歳、あるいは1歳6か月の時点で限定されていたが、今回の改正で、夫婦で途中交代できるよう、開始日が柔軟になりました。また、合わせて特別な事情がある場合、再取得することも可能となっています。

参考法令・判例
育児・介護休業法

閉じる

育児休業の対象者

確認済 未確認 対象外

- ・1歳以降の育児休業期間の途中で夫婦が交代で取得できるようになっていますか？
- ・特別な事情があるときに再取得可能となっていますか？
- ・第3項（ケース③の場合は第4項）は1歳から1歳6か月の両親交代可能とする規定
- ・第4項（ケース③の場合は第5項）は1歳から1歳6か月の再取得可能とする規定
- ・第5項（ケース③の場合は第6項）は1歳6か月から2歳の両親交代可能とする規定
- ・第6項（ケース③の場合は第7項）は1歳6か月から2歳の再取得可能とする規定

類似条文

第5条 育児休業の対象者

参考条文

有期雇用労働者のすべてを育児休業の対象とする例（ケース①）

第〇条 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従業員（日雇従業員を除く。）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。
- 2 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

■ 開発背景

社内規程を整え適切な内部統制を実現することは、企業価値向上の観点からも非常に重要です。また、社内規程は法令と密接に結びついています。2023 年度では割増賃金率の引き上げや賃金のデジタル払いなど、企業法務に関連する法改正が施行されましたが、社内規程を管理する担当者は法改正の情報を常に把握し、その内容を適切に規程へ反映するために、規程の編集・改定を随時行う必要があります。

一方で社内規程の編集・改定は必要不可欠な作業でありながら、非常に煩雑な作業でもあります。例えば規程を編集することにより条番号が変更されると、その結果を参照している他の規程の条番号も合わせて変更する必要があります。社内規程は 100～300 に及ぶ企業も多く、膨大な作業時間が必要でした。また、目視や手作業に頼っている部分が多いためミスが発生しやすいという課題がありました。こうした背景から、規程管理作業の煩雑さとリスクを大幅に軽減するため、社内規定に記載された条文の中で、法改正により改定が必要となる条文を検知し、改定文案を AI が提案する『**AI 法改正レビュー機能 β 版**』と、参照元の条番号が変更された際、自動で参照先の条番号も変更される『**参照番号自動補正機能(規程跨ぎ)**』2 つの新機能を開発し、提供開始します。

■ 『AI 法改正レビュー機能 β 版』について

通常、法改正が施行した際には、法改正の内容や施行のスケジュールを担当者が理解した上で、運用している社内規程内のどこに修正が必要な条文があるのかを目視で探し、手作業で適した文言に改定する必要がありました。

『AI 法改正レビュー機能 β 版』では、AI が法改正により改定が必要な可能性のある社内規程を検知し、改定案を提案します。

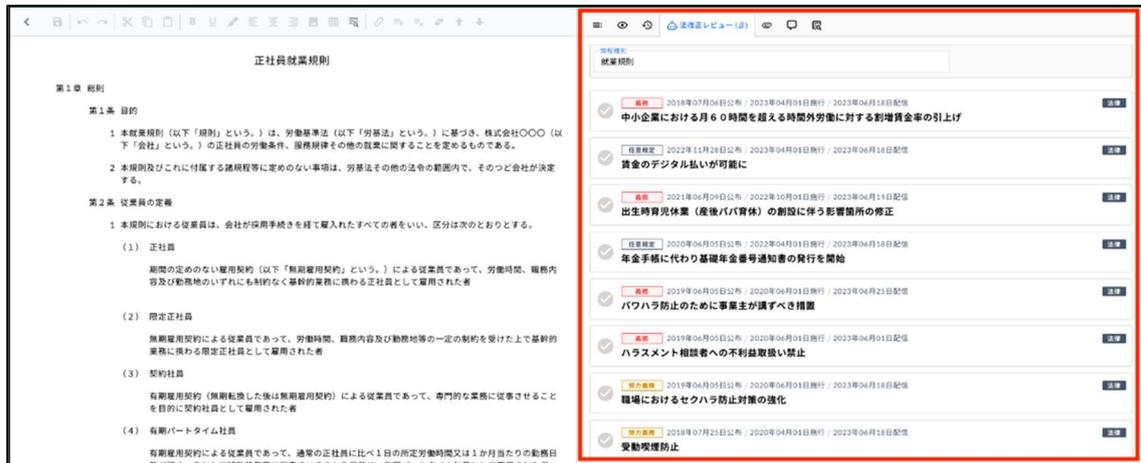
また、法改正の対応状況を管理するためのチェック機能も搭載しているため、改定作業が完了した際、法改正箇所ごとに設けられているチェック項目を「確認済」に変更することで、改定作業の漏れを防ぐことや、全体の改定作業の進行状況を把握することが可能となります。

現在、本機能に対応している規程種別は「就業規則」、「育児・介護休業等に関する規程」の 2 種類で、順次拡大予定です。

<機能詳細>

1 法改正一覧機能

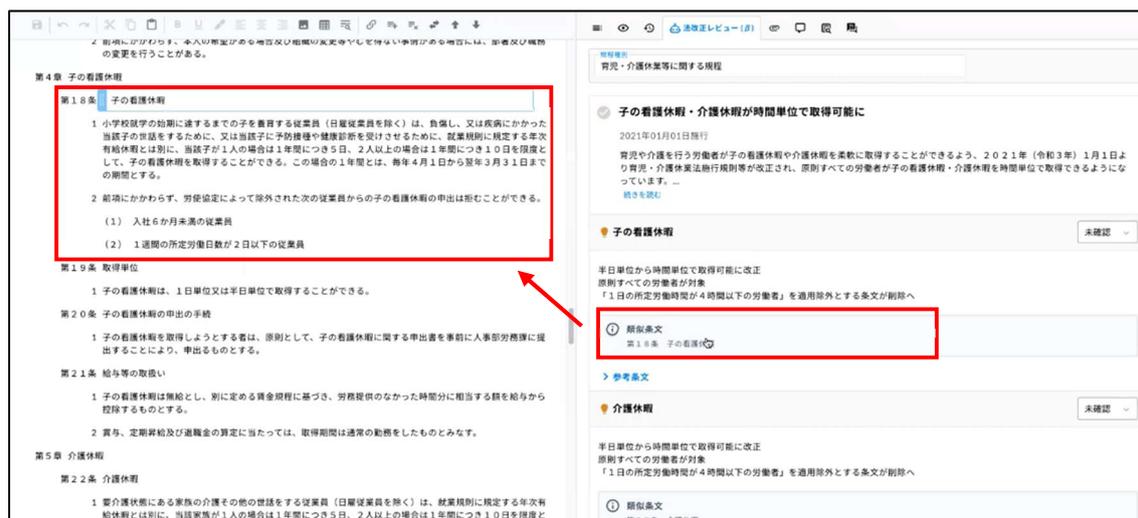
規程種別ごとに法改正情報及びその対応状況を一覧化することにより、改定作業の対応漏れや担当者の退職等による引継ぎ漏れ等を防ぐことが可能です。規程が最新の法律に対応した状態にできるよう支援します。



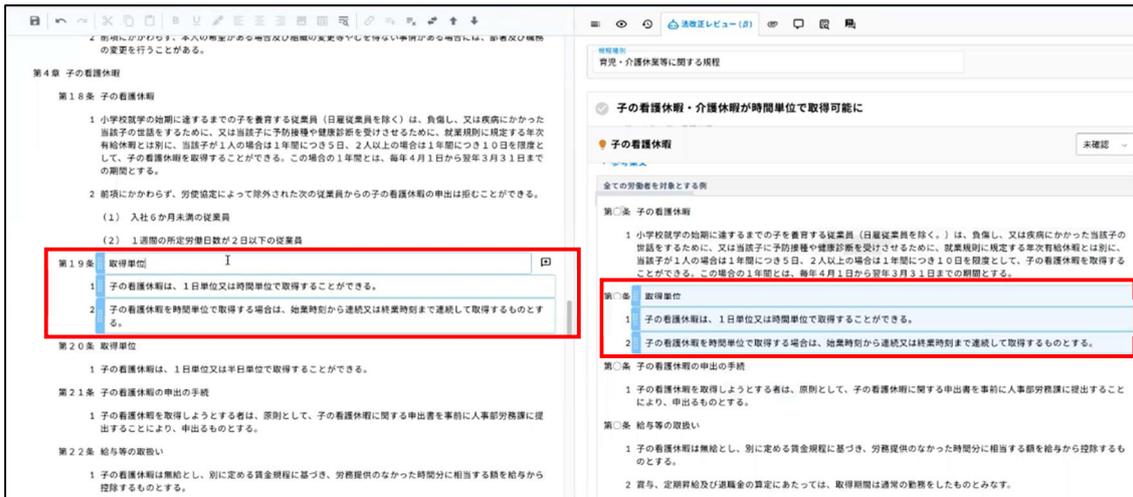
法改正情報を一覧化。さらに改定作業の対応状況も把握することが可能

2 類似条文検知・サジェスト機能

AIを活用し、既存規程に対し、法改正に関連する可能性がある条文を類似条文として表示します。改定作業が必要な場合には改定案を基に編集を行うことができます。



右側に表示された「類似条文」をクリックすることで規程内の該当箇所まで移動



直接編集ができるため、改定案から文言変更も自由に可能

3 改定作業チェック機能

法改正の対応状況を管理できる機能です。法改正箇所ごとに「確認済」「未確認」「対象外」の3つの項目で対応状況を管理できます。改定作業が完了した際、項目を「確認済」に変更することで改定作業の漏れを防ぐことが可能です。

これまでは改定作業を始めてから、どこまで改定作業の対応を行ったのか、どこからが未対応の箇所なのか抜け漏れを確認することに時間を要していましたが、本機能を用いることで改定作業の進行状況を把握することができます。



法改正情報を確認し、条文の修正を終えた→「確認済」にチェック

■『参照番号自動補正機能(規程跨ぎ)』について

参照元の条番号が変更された際、自動で参照先の条番号も変更される機能です。章・条・項の増減に対応し、「第〇項に定める～」等の参照番号を自動で修正します。「KiteRa Biz」、「KiteRa Pro」共にこれまで同一規程内でのみ自動修正が可能でしたが、本機能より異なる規程でも一括して自動修正を行います。そのため、章・条・項番号の誤りといった人的ミスを削減することができます。

第1章 総則

第1条 目的

1 本規程は、株式会社〇〇〇（以下「会社」という。）の従業員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第2条 適用範囲

1 本規程は、**正社員就業規則第3条**に定めるすべての従業員（以下「従業員」という。）に適用する。

第3条 解釈上の事項

1 本規程の解釈は、**正社員就業規則**を優先する。

第4条 改廃

1 本規程は、**正社員就業規則**の改廃に伴って改廃される。

第2章 育児休業制度

第5条 育児休業の取扱い

1 育児のた...
中にある...
ころによ...
出にあつ...

2 本条第1項...
(1) 入社1年未満の従業員
(2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

特別養子縁組の監護期間...
る者は、本規程に定めると...
第6項及び第7項の申...
することができる。

■この度の新機能リリースについて

この度提供開始した2つの新機能を利用すると、社内規程の法改正対応業務や編集業務の効率化が可能となり、規程管理品質が向上します。また、法改正への迅速な対応が可能となり、規程管理業務に割く時間が大幅に削減されます。そして規程の正しい運用を行えるよう当社サービスによって支援してまいります。

今後も当社は人々が安心して働ける世界をつくるため、社内規程管理クラウド「KiteRa」の提供を通じて社内規程管理DXを推進し、規程管理業務の効率化と高レベルの内部統制実現に取り組んでまいります。

■ 企業向け規程マネジメントシステム「KiteRa Biz」について

「KiteRa Biz」は社内規程の作成、編集、管理および行政への申請プロセスをクラウド上で完結できる社内規程マネジメントシステムです。法改正への速やかな対応やグループ企業間の運用状況を一元管理することで企業のガバナンスやリスクマネジメントを向上させます。

サービス名：KiteRa Biz（キテラビズ）

URL： <https://kitera-cloud.jp/biz/>

提供開始：2023年7月

■ 社労士向け規程業務効率化サービス「KiteRa Pro」について

「KiteRa Pro」は社労士の「規程業務を圧倒的に効率化」する社労士向け SaaS です。就業規則を初めとする社内規程に関する規程作成・改定業務から届け出まで一連の業務をクラウドで行うことができ、従来文書作成ソフトなどを用いて実施してきた業務プロセスを変革し効率化を実現します。2023年7月時点で全国1700以上の社会保険労務士事務所に導入されています。

サービス名：KiteRa Pro（キテラプロ）

URL： <https://kitera-cloud.jp/pro/>

提供開始：2019年4月

■ 株式会社 KiteRa について

「安心して働ける世界をつくる」をミッションに掲げ、安心して働くためのルール（仕組み）である社内規程を Technology の力で簡単に正しく運用できる社内規程作成クラウドサービス、企業向けの「KiteRa Biz」と、社労士向けの「KiteRa Pro」を展開しています。今後も社内規程を通じて誰もが安心して働くことのできる世界の実現を目指します。

名称：株式会社 KiteRa

所在地：東京都港区北青山 1-2-3 青山ビル 7 階

代表者：代表取締役 CEO 植松隆史

設立：2019年4月1日

事業内容：社内規程クラウド「KiteRa」の企画・開発・運営

URL： <https://kitera-cloud.jp/>

主要サービス：

社労士向け SaaS「KiteRa Pro」 <https://kitera-cloud.jp/pro/>

企業向け SaaS「KiteRa Biz」 <https://kitera-cloud.jp/biz/>