

議論の方向性

福祉・介護ニーズが増大する一方、生産年齢人口は減少しており、多様な人材層の参入促進等を図るため、福祉施設・事業所における多様な働き方や柔軟な勤務形態等の導入状況に関する調査結果を踏まえて検討

検討内容

都内社会福祉施設等に「福祉現場における働き方の多様化」に関する調査（令和7年10月）を実施 ※3,738施設・事業所が回答

① 福祉現場における多様な働き方（短時間の雇用契約や有償ボランティア等）について

短時間の雇用契約	<p>【活用状況 n=3,738】</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齡分野では、約40%が活用または活用を検討 障害・児童分野では、約25%が活用または活用を検討 <p>【業務内容 n=388】</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齡分野では 職員と同等業務が53%、補助業務が29% 障害分野では 補助的な業務が52%、職員と同等業務が24% 児童分野では 補助的な業務が68%、職員と同等業務が13% 	<p>【効果 n=509】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人手不足の補完 55.4% 支援職員の負担軽減 32.6% 業務の切り出しや標準化 7.7% その他 直接雇用につながった 外の風が入り、職員の人材育成になった 良い人材の雇用に繋げるきっかけとなった 経験豊富なりピーターで助かっている 	<p>【課題 n=679】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材の質にばらつき 33.7% コストが高い 19.0% 教育・指導の負担 16.8% 利用者との信頼関係 12.7% その他 急なキャンセルがある 当日までどんな人かが分からない
	有償ボランティア	<p>【活用状況 n=3,738】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各分野で 10%に満たない (高齡 6%、障害 8%、児童 4%) <p>【業務内容 n=381】</p> <ul style="list-style-type: none"> レクリエーション補助 20.7% 行事のサポート 16.8% 話し相手、見守り 16.5% 清掃 13.6% 	<p>【効果 n=325】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援職員の負担軽減 33.2% 人手不足の補完 32.9% 業務の切り出しや標準化 10.2% その他 外部人材が入り、風通しが良くなった 入居者のQOL向上 利用者の趣味活動が充実した 職員では難しいレクリエーションができた

⇒ 入職のきっかけや職員の負担軽減等に繋げていくために、短時間の雇用契約や有償ボランティアを活用する場合、業務内容や募集時の要件等をどのように考えるか

検討内容

② 福祉現場における柔軟な勤務形態（副業・兼業や週休3日制等）について

副業・兼業

【導入状況 n=3,738】

- ・ 高齢分野では、導入が51%、導入検討が10%
- ・ 障害分野では、導入が63%、導入検討が11%
- ・ 児童分野では、導入が46%、導入検討が8%

【導入形態（自由記入）】

- ・ 本業に支障がない範囲で認める（細かいルールの定めなしも）
- ・ 事前申請・許可が条件（届出制も）
- ・ 同業種は認めていない（福祉で他業種はOKも）

【効果 n=2,550】

- ・ 職員の定着率向上 18.5%
- ・ スキルアップ等で質の向上 16.2%
- ・ 組織活性化（経験還元）11.8%
- ・ その他
（同業の場合）利用者様の事例が参考
介護WITH事業の奨励金を応援に活用
事業所のPRにつながる
職員の視野の広がりがみられる

【課題 n=4,062】

- ・ 本業への影響 31.6%
- ・ 特になし 16.3%
- ・ 労働時間の把握 15.9%
- ・ 勤務管理が難しい 14.4%
- ・ その他
他事業所で感染症の罹患リスク
事前に情報把握が難しい
社会保険の手続きが複雑
労働者の健康管理

週休3日制

【導入状況 n=3,738】

- ・ 各分野で 5%に満たない
（高齢 4%、障害 3%、児童 3%）

【導入形態 n=155】

- ・ 給与減額型 37.4%
- ・ 総労働時間維持型 22.6%
- ・ 給与維持型 8.4%
- ・ その他（フレックス等） 31.6%

【効果 n=208】

- ・ 多様な人材の採用・活用 26.9%
- ・ 職員の定着率向上 24.0%
- ・ 組織活性化（雰囲気改善）14.9%
- ・ その他
残業時間の減少
家族の介護ができる
職員の満足度向上
他の事業所との差別化

【課題 n=574】

- ・ シフト調整が難しい 25.1%
- ・ 業務量の調整 18.1%
- ・ 賃金・手当の調整 16.9%
- ・ サービス提供体制の維持 16.6%
- ・ 特になし 10.3%
- ・ その他
全職員への適用が難しく、2日制と使い分け
雇用する職員の増（1割程度）に伴うコスト

⇒ 一定数導入がみられる副業・兼業や、一部で導入されている週休3日制等の効果や課題等を踏まえ、
今後、施設・事業所における柔軟な勤務形態の導入に向けて、どのような方向性が考えられるか

検討内容

③ 福祉現場で働く職員が安心して働くことができる職場環境に向けた更なる取組

両立支援（育児・介護休業）

【休業者が出た際に、カバーした職員の満足度・納得感が向上する取組 n=5,932】

- 代替職員の新規雇用 34.8%
- 業務代替手当等の支給 29.5%
- 時間外労働手当の支給 32.6%

【代替職員の雇用の課題 n=3,915】

- 採用コスト 38.5%
- 継続雇用の人件費 34.1%
- 時間がない 9.6%、職員がいない 8.0%

【代替代替手当の課題 n=2,511】

- 手当支給コスト 52.3%
- 給与規程等への規定 13.7%
- 手続が不明 12.1%、職員がいない 8.6%

【国の両立支援助成金について n=3,738】

- 知っており、活用したことがある 5.2%
- 知っているが活用したことはない 27.3%
- 知らなかった 67.5%
- 活用していない理由
 - 申請が煩雑 17.4%
 - 方法が分からない 14.6%
 - 申請要件の確認ができない（自由記入）
 - 活用を検討する時間がない（自由記入）

その他（今後導入・拡大したい働き方等）

【多様な働き方・勤務形態】

- フレックスタイム制の導入
- 短時間正規職員の検討
- 在宅ワークの推進
- 直行・直帰を前提とした働き方

【人材確保・採用】

- 若い世代への訴求のためにも多様な働き方を導入したい
- 外国人採用を拡大したいため、全ての職員が働きやすい職場づくりを進めたい
- 障害者雇用を拡大したい

【DX活用】

- AIを活用して生産性を向上したい
- ICT機器を積極的に導入して職員の負担を軽減
- DXを活用した業務効率化
- AIを活用した記録業務の負担軽減

【休暇・休業制度】

- 有給取得率の向上
- 今後、産休育休を取得する職員が考えられ、その際の人材確保が課題
- 育休明けの職員は時短となることに加え、子供の発熱対応等で急な欠員が発生するため補充職員がいると安心

⇒ 職員が気兼ねなく、安心して休業等を取得でき、周囲の職員の満足度・納得感も高める環境整備に向け、どのような方向性が考えられるか
 また、介護分野で進む外国人労働者の受入れ環境の整備など、障害福祉分野への横展開について、どのように考えるか

議論の方向性

福祉業界が、誰にも気兼ねすることなく、自ら希望するタイミングで育児・介護休業等を取得でき、「育児や介護と両立できる働きやすい職場」として社会に認識されることを目指し、効果的な取組について議論 ※事業者団体の委員3名に対して、事前にアンケート調査を実施

検討内容

論点①：休業対象者が気兼ねなく休業を取得できるようにするために、どのような取組が有効か

⇒（対応案）「休業中、自身の業務をカバーしてくれる職員が確実にいてくれる」という安心感が、休業の取得しやすさに繋がるのではないか

【育児休業者・介護休業者が発生した際に、休業者の業務は主に誰がカバーしていますか。（複数回答）】

- 同じユニットやチームで働く職員：3
- 他のユニットやチームで働く職員：2
- 施設長等の管理職・ユニットマネージャー等の普段直接支援業務に従事していない監督職：2
- 法人内の他事業所からの応援職員：1
- 代替要員として新規に雇用した職員（人材派遣を含む）：1
- その他（人材不足にならないように人員を多く採用している）

【休業者が出た場合、提供するサービスの質に影響があると感じることはありますか。】

- 大きな影響を感じる：1
- ある程度影響を感じる：1
- あまり影響は感じない：1

論点②：休業者が出て、周囲の職員がそのカバーを行う場合、カバーした職員の満足度・納得感が向上する取組は何か

⇒（対応案）新規に職員を雇用するほか、カバーしたことを評価する仕組み（手当支給）が有効であるものの、手当創設のハードルが高いのではないか

【周囲の職員が休業者の業務をカバーする場合、カバーした職員の満足度・納得感が向上する取組は何だと思いますか。（複数回答）】

- 休業者の業務を代替するための職員を新規に雇用すること：2
- カバーした職員の時間外労働に対して適切に手当を支給すること：2
- カバーした職員に業務代替手当のような追加的な手当を支給すること：2
- その他（それがあたりまえということやお互いさまの企業文化や風土、環境みたいなものを普段から構築しておくこと）

【休業者の業務をカバーした職員に対して、「業務代替手当」など、業務負担に応じた追加的な手当は支給されていますか。】

- 支給されていない：3

論点③：支援制度が活用されるためには、どのような取組が有効か

⇒（対応案）制度そのものの普及啓発や、申請の簡素化・サポートが有効ではないか

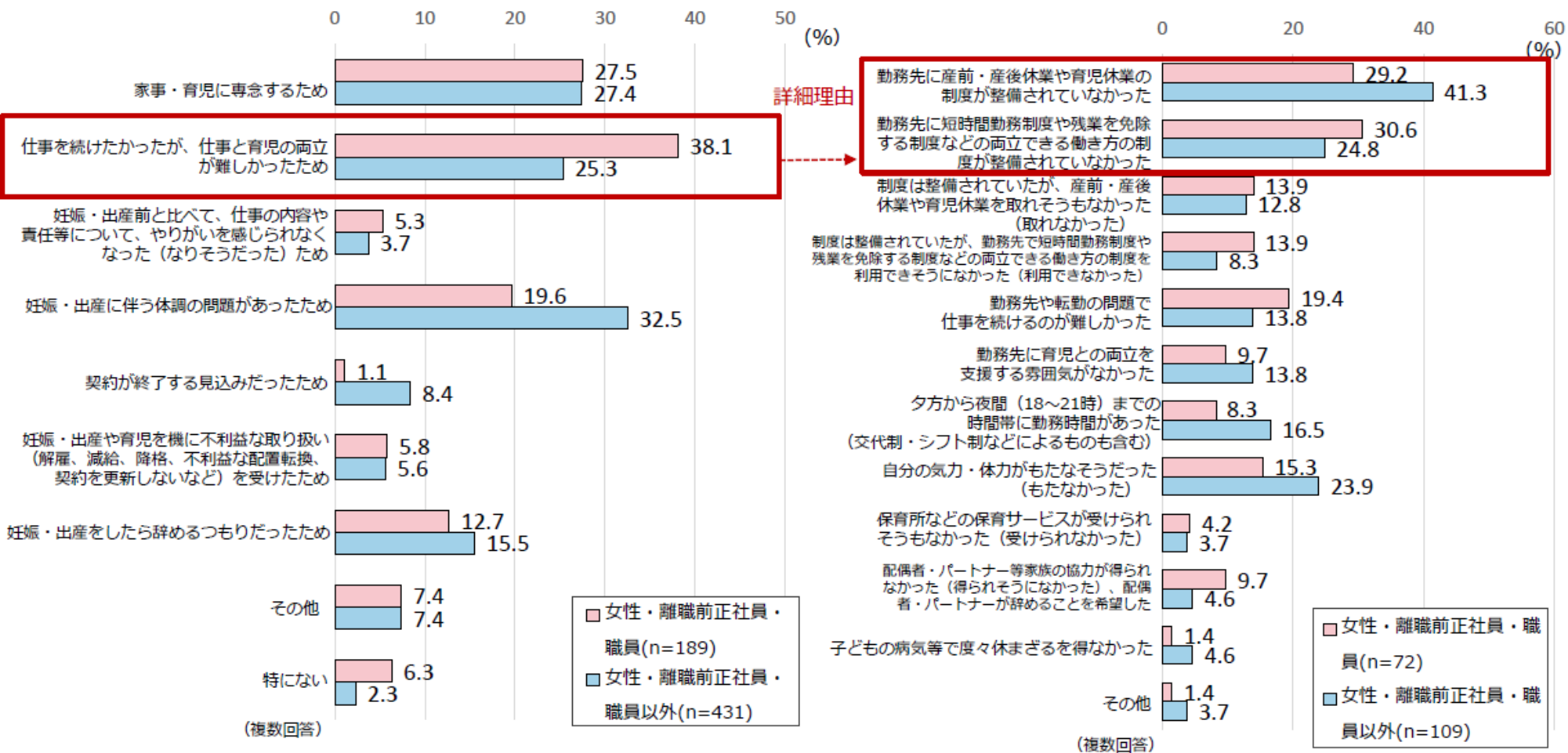
【厚生労働省・都道府県労働局が実施する「両立支援等助成金」を知っていますか。】

- 知らない：3

参考データ

- 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由について、女性（離職前正社員・職員）では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（38.1%）が最も多い
- 上記回答のうち詳細な理由を見ると、女性（正社員）は「短時間勤務制度や残業免除制度などが整備されていなかった」（30.6%）、女性（正社員以外）は「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」（41.3%）が最も多い

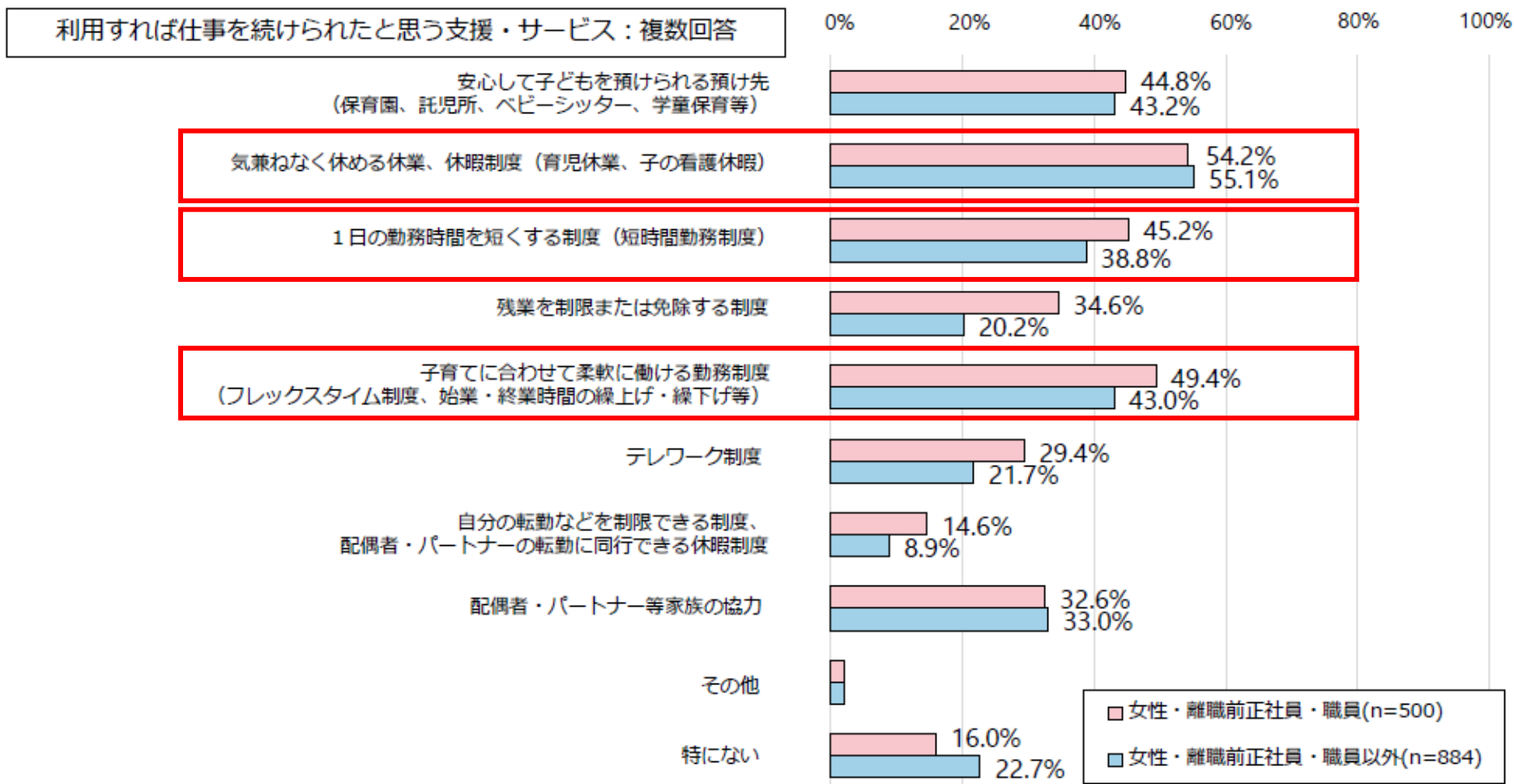
妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由（複数回答）



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

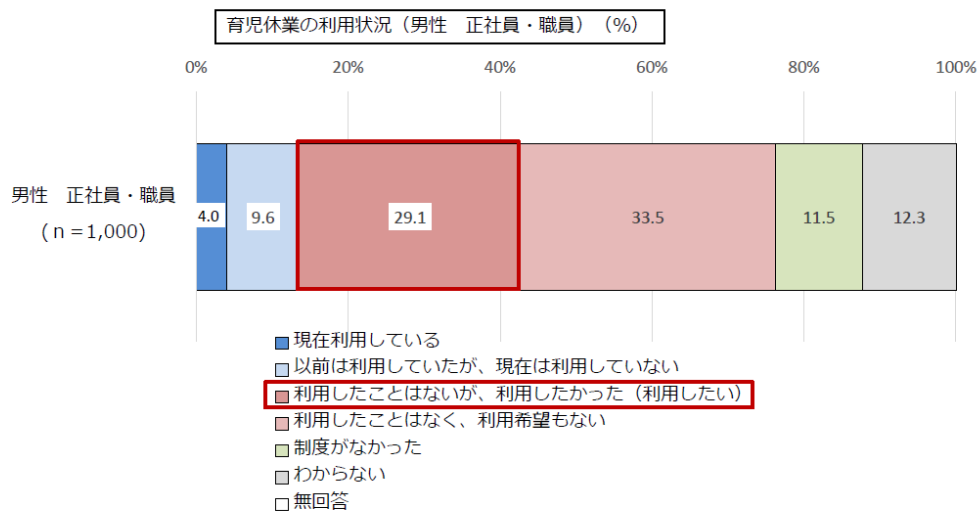
- 離職前に正社員であった女性について、「利用することができれば仕事を続けられたと思う支援・サービス」を尋ねると、多い順に、「気兼ねなく休める休業・休暇制度」（54.2%）、「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度」（49.4%）、「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」（45.2%）



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

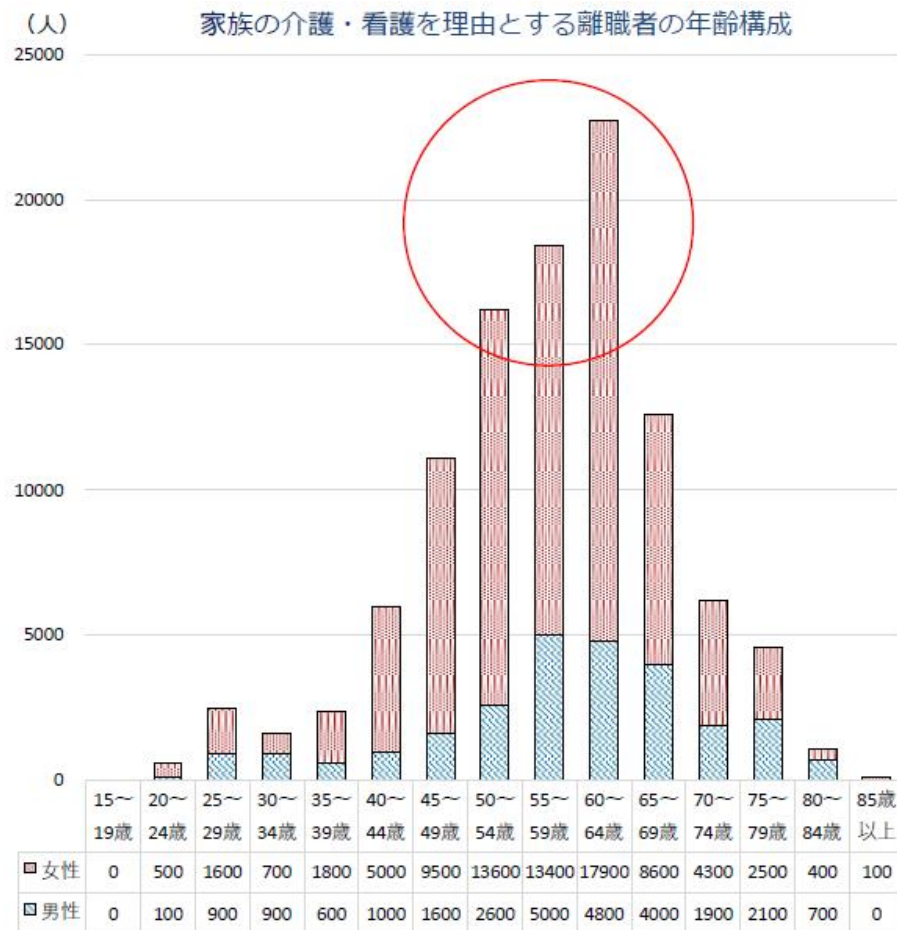
参考データ

- 「男性正社員・職員」に育児休業の利用状況を尋ねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は50歳～64歳で多く、65歳以上でも23.2%存在



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

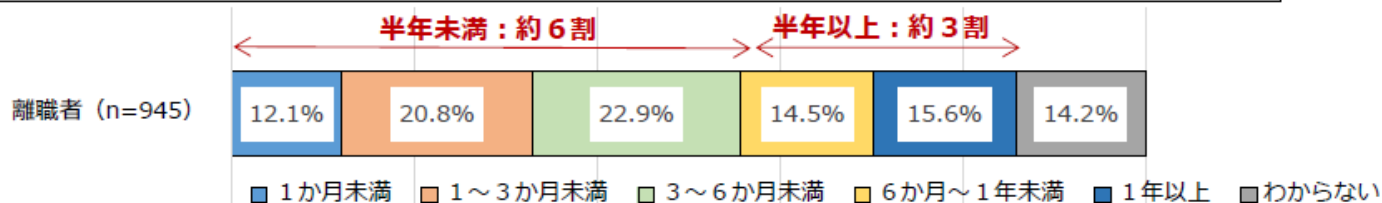
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査



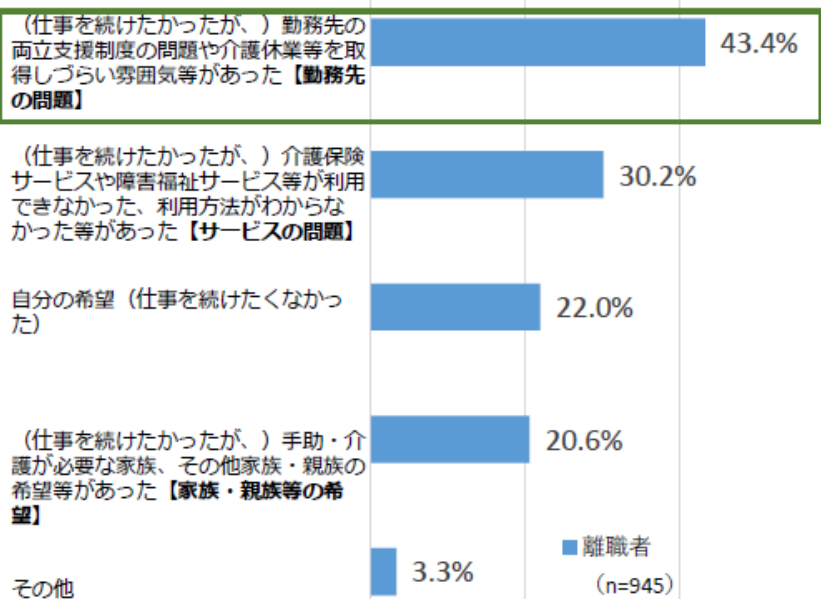
【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者

- 手助・介護を始めてから離職までの期間は、「半年未満」が約6割
- 仕事を辞める理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、具体的には「両立支援制度が整備されていなかった」が63.7%、「利用しにくい雰囲気があった」は35.4%

「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答



「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答



仕事を辞める理由となった勤務先の問題:複数回答

