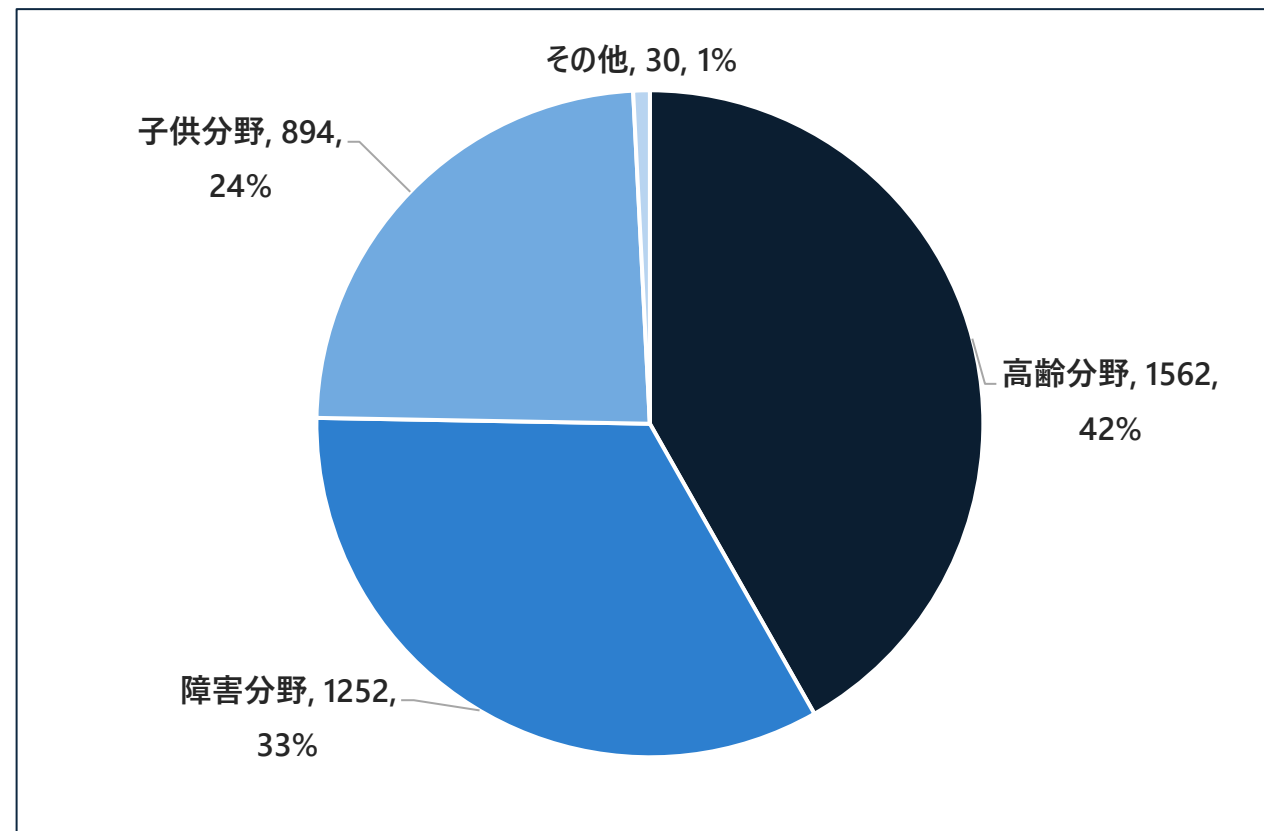


貴施設・事業所の分野について、1つお知らせください。

	回答数 (単一回答)	割合
高齢分野	1562	41.8%
障害分野	1252	33.5%
子供分野	894	23.9%
その他	30	0.8%
総計	3738	100.0%



【その他】

ひとつに絞れない、該当なし 等

(高齢分野) 貴施設・事業所の種別を教えてください。

	回答数 (単一回答)	割合		回答数 (単一回答)	割合
訪問介護	303	19.4%	(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	18	1.2%
居宅介護支援	262	16.8%	(介護予防) 短期入所生活介護	11	0.7%
介護老人福祉施設	231	14.8%	(介護予防) 通所リハビリテーション	11	0.7%
訪問看護	108	6.9%	(介護予防) 認知症対応型通所介護	11	0.7%
通所介護	107	6.9%	介護医療院 (介護療養型医療施設)	10	0.6%
地域密着型通所介護	94	6.0%	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6	0.4%
(介護予防) 特定施設入居者生活介護	78	5.0%	(介護予防) 訪問入浴介護	5	0.3%
(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	72	4.6%	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	5	0.3%
介護老人保健施設	66	4.2%	看護小規模多機能型居宅介護	3	0.2%
サービス付き高齢者向け住宅 (特定施設入居者生活介護除く)	47	3.0%	地域密着型特定施設入居者生活介護	3	0.2%
有料老人ホーム (特定施設入居者生活介護除く)	36	2.3%	その他	54	3.5%
福祉用具貸与	21	1.3%	総計	1562	100.0%

(障害分野) 貴施設・事業所の種別を教えてください。

	回答数 (単一回答)	割合		回答数 (単一回答)	割合
就労継続支援B型	255	20.4%	障害児相談支援	8	0.6%
共同生活援助	198	15.8%	行動援護	5	0.4%
放課後等デイサービス	173	13.8%	就労定着支援	5	0.4%
生活介護	152	12.1%	医療型障害児入所施設	4	0.3%
児童発達支援	67	5.4%	自立生活援助	3	0.2%
居宅介護	63	5.0%	居宅訪問型児童発達支援	2	0.2%
就労移行支援	56	4.5%	福祉型障害児入所施設	2	0.2%
重度訪問介護	53	4.2%	療養介護	2	0.2%
計画相談支援	51	4.1%	就労選択支援	1	0.1%
施設入所支援	49	3.9%	地域移行支援	1	0.1%
就労継続支援A型	32	2.6%	保育所等訪問支援	1	0.1%
自立訓練	27	2.2%	その他	24	1.9%
短期入所	9	0.7%	総計	1252	100%
同行援護	9	0.7%			

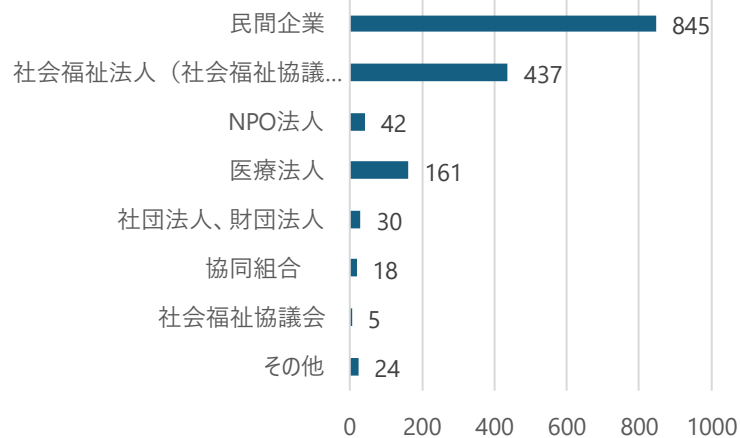
(子供分野) 貴施設・事業所の種別を教えてください。

	回答数 (単一回答)	割合
認可保育所	575	64.3%
地域型保育	96	10.7%
東京都認証保育所 (A・B型)	78	8.7%
認定こども園	35	3.9%
児童養護施設	27	3.0%
自立援助ホーム	12	1.3%
乳児院	6	0.7%
その他	65	7.3%
総計	894	100%

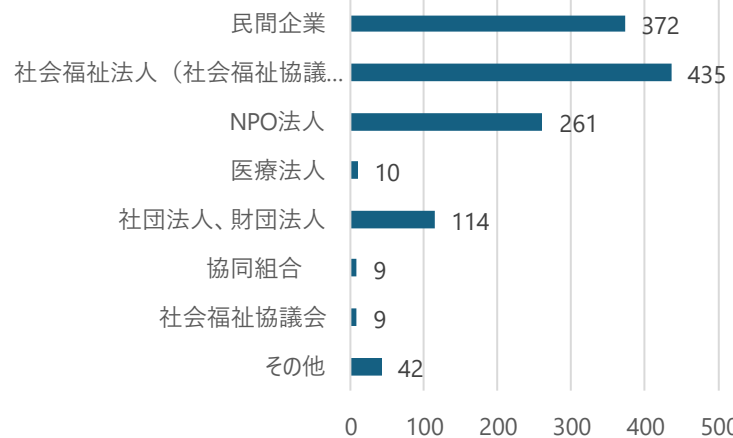
法人種別を教えてください。

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
民間企業	845	372	334	13	1564	41.8%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	437	435	351	1	1224	32.7%
NPO法人	42	261	45	2	350	9.4%
医療法人	161	10	5	8	184	4.9%
社団法人、財団法人	30	114	17	1	162	4.3%
協同組合	18	9	6	1	34	0.9%
社会福祉協議会	5	9	3	1	18	0.5%
その他	24	42	133	3	202	5.4%
<b>総計</b>	<b>1562</b>	<b>1252</b>	<b>894</b>	<b>30</b>	<b>3738</b>	<b>100.0%</b>

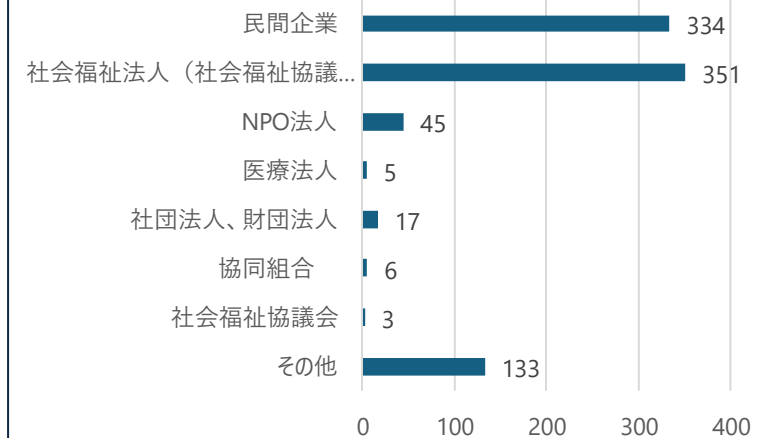
高齢分野



障害分野



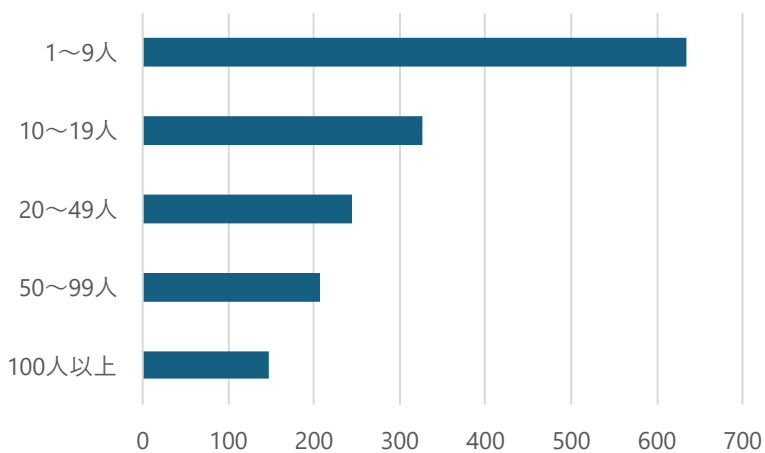
子供分野



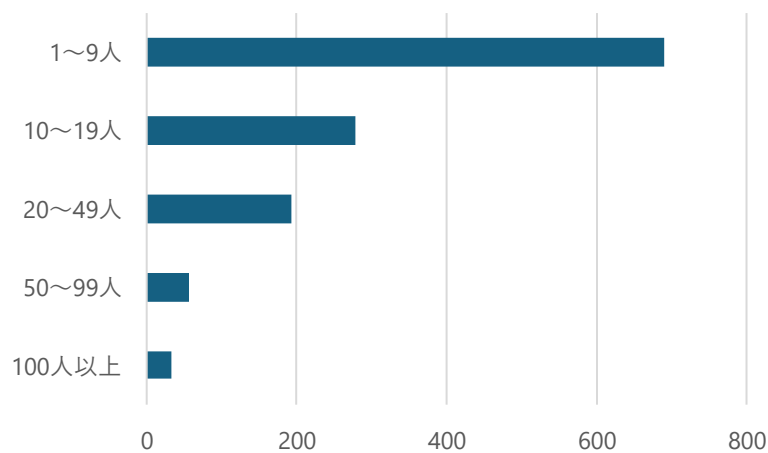
## 職員数を教えてください。（常勤換算）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
1～9人	635	690	167	16	1508	40.3%
10～19人	327	278	231	4	840	22.5%
20～49人	245	194	415	4	858	23.0%
50～99人	207	57	63	5	332	8.9%
100人以上	148	33	18	1	200	5.4%
総計	1562	1252	894	30	3738	100.0%

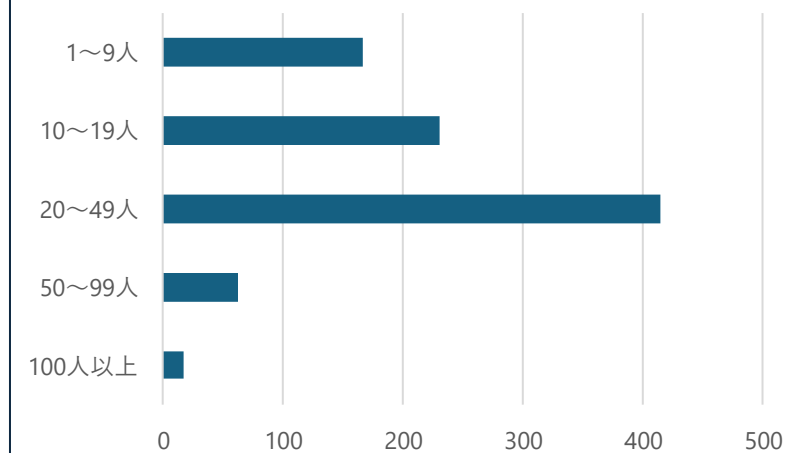
高齢分野



障害分野



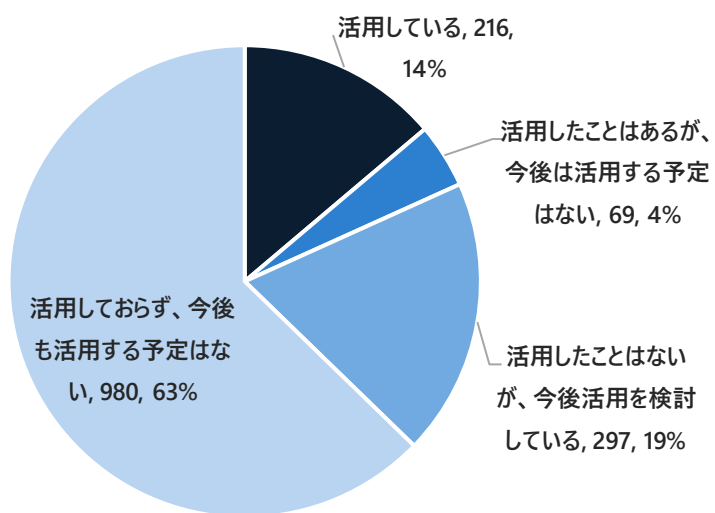
子供分野



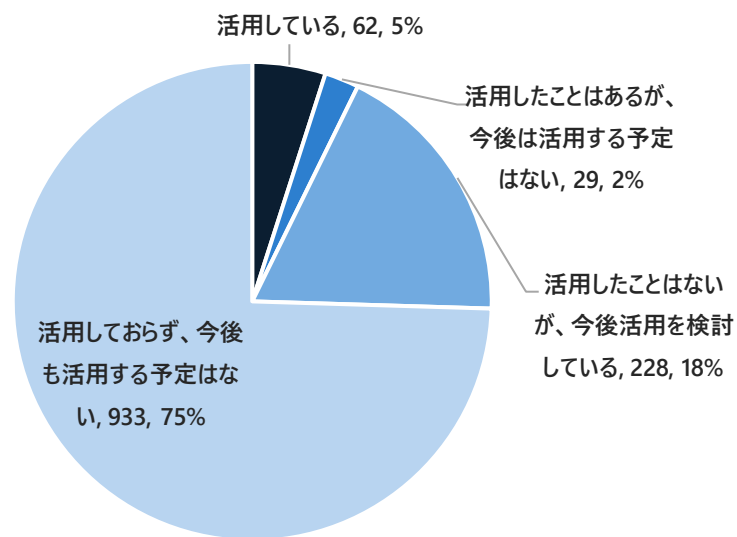
## スポットワークを活用していますか？

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
活用している	216	62	51	2	331	8.9%
活用したことはあるが、 今後は活用する予定はない	69	29	39	0	137	3.7%
活用したことはないが、 今後活用を検討している	297	228	127	3	655	17.5%
活用しておらず、 今後も活用する予定はない	980	933	677	25	2615	70.0%
総計	1562	1252	894	30	3738	100.0%

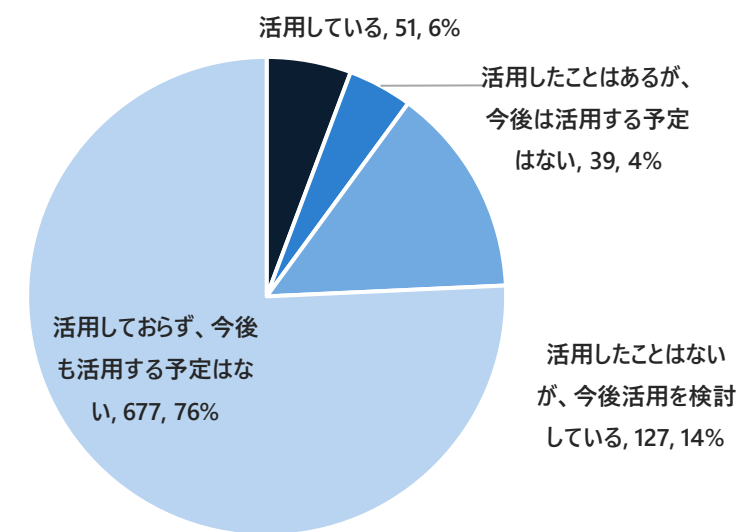
高齢分野



障害分野



子供分野



(「活用したことはあるが、今後は活用する予定はない」と回答した方)  
差し支えなければ理由を教えてください。

### 【高齢分野】

- **人員充足・採用状況**
  - ・ 職員が充足しているため
  - ・ 人員が揃っているため
  - ・ 職員が充足したため 等
- **スポットワーカーの質・マッチングの課題**
  - ・ スポットワーカーの資質が要求に達しない、そもそも継続雇用を  
考えていないというミスマッチが多く、投資に見合わない判断
  - ・ 職員の質の安定感がない。
  - ・ 新規の方が来ると都度OJTなどに人が取られ本末転倒 等
- **キャンセル・運用上の問題**
  - ・ ドタキャン多い
  - ・ 当日キャンセルが多い、スタッフの質があまりよくない
  - ・ 当日無断欠勤や当日応募があり、運用が難しかった為 等
- **教育・業務負担**
  - ・ 初めて来る方への教育が難しい上、またその人がこちらに必要な  
日に来てくれる保証がない。
  - ・ 都度別の方がくるので教える時間もつたない毎回仕事内容  
等、説明をしなくてはならないのが不便
  - ・ 人が足りないのをお願いしているのに、教える時間が惜しい 等
- **コスト・費用対効果**
  - ・ 時間単価が高いため
  - ・ 1日辺りの手数料が高い。
  - ・ 採用した人が精神的・性格的に特殊な方も多くスムーズに業務  
が進まず職員のストレスに繋がった為 等
- **その他**
  - ・ ユニット型の特養では1人で仕事を任せるリスクが高い
  - ・ 依頼する業務の内容が限定的なため 等

### 【障害分野】

- **人員充足・採用状況**
  - ・ 施設全体で、欠員が発生していない状況のため。
  - ・ 固有職員の確保ができたため
  - ・ 人員確保ができたため 等
- **スポットワーカーの質・安全性**
  - ・ 急に来て急に出来る業務が無い。
  - ・ 児童に対する安全性の担保が低い。
  - ・ 適した人材がいない。
  - ・ 人がいない、すっぽかしがある、専門職なのに責任を持ってやっ  
てる人が居ない 等
- **教育・業務負担**
  - ・ 支援は連続性のため、短時間やたまに、一度きりなどで、利用  
者支援を来るたびに伝えることが難しい。
  - ・ 仕事を教えることに時間が取られるが、その後につながる保証が  
ない。 等
- **コスト・制度面**
  - ・ 手数料が高い
  - ・ 金額面・人員が満たしているため
  - ・ 雇用契約をしていない人材の雇用に、疑問を感じている 等
- **その他**
  - ・ 1人夜勤現場の為スポットでは対応できない 等

### 【子供分野】

- **人員充足・採用状況**
  - ・ 保育士の数が今のところ足りているため
  - ・ 現在の職員数で調整を取りながら運営できているため
  - ・ 現状は、保育士足りているため。どうしても不足する状況の時は、  
活用します。 等
- **スポットワーカーの質・マッチングの課題**
  - ・ スキルが不明。
  - ・ 子どもの不安や緊張の増加予防
  - ・ 事前にどのような方が来るか不明 資格の所持の有無 性別なども  
指定できない。 等
- **教育・業務負担**
  - ・ 指導が難しい
  - ・ 毎回仕事を教えるのが大変。
  - ・ 人手が足りず、指導や指示もできない為 等
- **保護者・子どもへの影響**
  - ・ 子どもにとっても慣れていない方の出入りは落ち着かない。
  - ・ 保護者から不安の声が多くあったため
  - ・ 入れ代わり立ち代わり大人が入ることで子どもも落ち着かないので、  
できる限り社内での人材確保を目指したい。 等
- **コスト・制度面**
  - ・ 料金が高額
  - ・ 子ども家庭庁から好ましくない通達があったためできるだけ控えてい  
る。 等
- **その他**
  - ・ スチール棚の組み立て。大きいものだったので一人では難しく利用し  
ました。保育ではありません。
  - ・ 給食の職員が足りなかったため数日タイミーさんをお願いし助かった。  
等

(「活用しておらず、今後も活用する予定はない」と回答した方)  
差し支えなければ理由を教えてください。

### 【高齢分野】

#### ○ 信頼関係・継続性の重視

- ・ 継続した支援が必要
- ・ 状態にあわせたサービスの提供が必要であり、単発での介入は今迄の状態把握の面など難しいかと思われる。
- ・ 利用者宅に訪問し1体1の仕事なので、個人情報等のリスクもあり、活用していません。等

#### ○ スポットワーカーの質・安全性・個人情報

- ・ 品質に問題があることや個人情報の漏洩のリスクが高すぎる為。施設の保安上の懸念。
- ・ 事故が起きた際、家族にどう説明するのか等の問題があります。スポットで入った職員のケアの質が不安です。等

#### ○ 業務内容・制度上の不適合

- ・ 有資格者かつ登録が必要な業種。関係性が重要。
- ・ ケアマネ業務にはスポット利用は想定していないため。等

#### ○ 人員充足・採用状況

- ・ スタッフが充足している為
- ・ 必要性がないため
- ・ 現状の雇用形態で足りている為。等

### 【障害分野】

#### ○ 信頼関係・継続性の重視

- ・ 子どもを理解して支援するためにはパート職員であっても長期間勤務していただく必要があるため
- ・ 当事者との信頼関係を構築し、中・長期的な関わりを前提とした訓練をするため、単発・短期という形でお願ひする内容が思い浮かばない。
- ・ 利用者様の特性上、職員との信頼関係が不可欠であり単発的な職員の起用が難しい等

#### ○ 専門性・安全性・個人情報

- ・ 支援を含む実施する作業内容が単発・短時間の外部人材サービスの活用がなじまないため。
- ・ 権利擁護の観点で不安、リスク管理の面で不安（防犯上）、支援スキルや専門性欠如の不安
- ・ 個人情報を扱うので、ご本人との信頼関係が必要なので。等

#### ○ 業務内容・制度上の不適合

- ・ 専門的な仕事が多いため
- ・ 障害児への支援において、スポットワークの人材採用については資格の有無にかかわらず、安全面や支援面において簡単なものではないと考えているため。
- ・ 障害者施設になるので何かあった際の責任が取れない。等

#### ○ 人員充足・採用状況

- ・ 人材が十分に充足しているため
- ・ 現状では必要がないため等

### 【子供分野】

#### ○ 信頼関係・継続性の重視

- ・ 子どもとの信頼関係が気づきにくい。またケガや個人情報流出などのトラブルにもつながる恐れがあるため。
- ・ 保育は子どもとの信頼関係がなければ行えないことだと思います。等

#### ○ 安全性・個人情報

- ・ 保育所の子供を預かる上で、保護者及び園児と信頼関係を築けるように日々努力をしている。スポット的な人材はそれを築くのも難しいと思うし、いちいち情報をスポット人材に伝えるのも手間である。個人情報の管理も必要なので、スポット的な立場にどこまで伝えていいのかも不安。
- ・ 子どもの安全を守れるかわからないから
- ・ 子どもにとって同じ人が居るとい事が安心感に繋がるので個人的には単発での勤務は難しいように感じます。等

#### ○ 業務内容・制度上の不適合

- ・ 保育業務は単発的に行うことばかりではなく、子どもと関わることは連続性が伴う為。
- ・ 保育の現場なため、単発の方だと子どもとの関りや慣れに心配がある。等

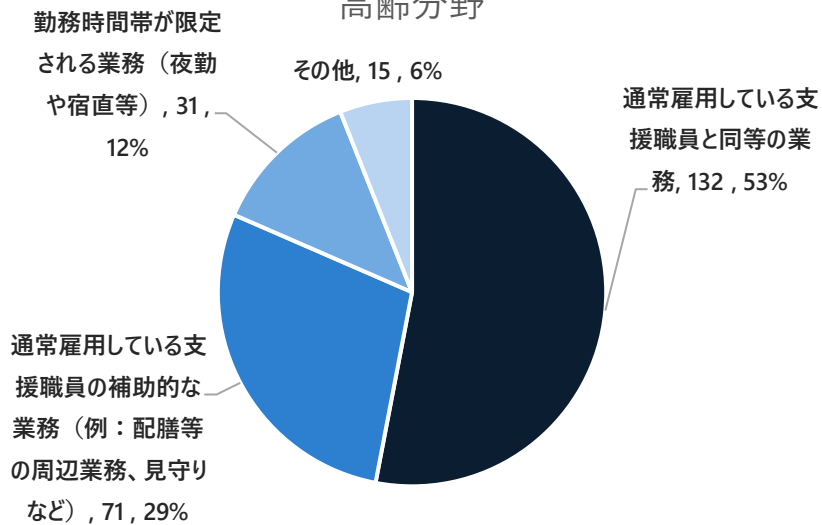
#### ○ 人員充足・採用状況

- ・ 現在のところ人員が充足しており、使う予定がなく、検討もしていません。必要性を感じたときに改めて考えたいと思います。
- ・ 必要性がないため等

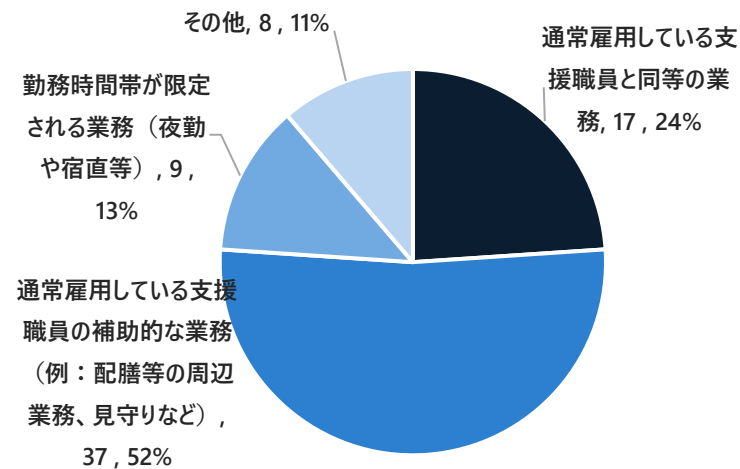
（「活用している」と回答した方）どのような業務で活用していますか？（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
通常雇用している支援職員と同等の業務	132	17	8	2	159	41.0%
通常雇用している支援職員の補助的な業務 （例：配膳等の周辺業務、見守りなど）	71	37	43	1	152	39.2%
勤務時間帯が限定される業務（夜勤や宿直等）	31	9	7	2	49	12.6%
その他	15	8	5	0	28	7.2%
総計	249	71	63	5	388	100.0%

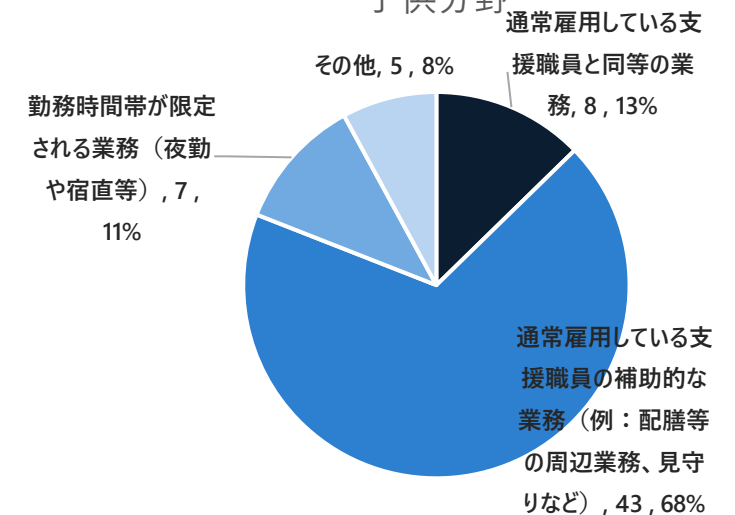
高齢分野



障害分野



子供分野



## 【その他】

○高齢：入浴介助、送迎等

○障害：PC講座の講師、イベント時のスタッフ等

○子供：体操教室・音楽教室などの講師、清掃等

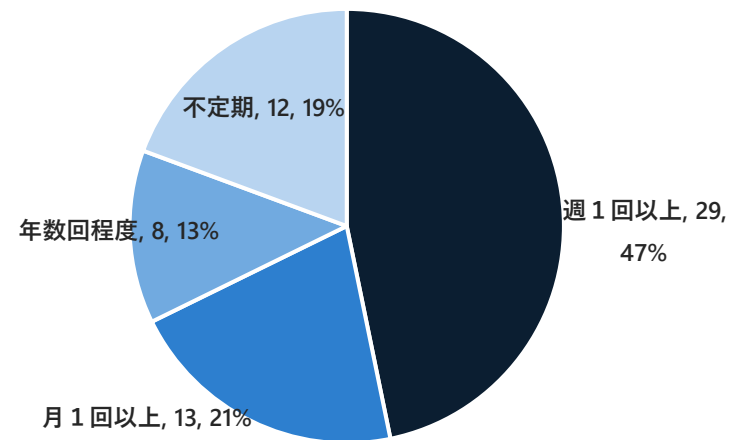
（「活用している」と回答した方）活用頻度を教えてください。

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
週1回以上	141	29	25	1	196	59.2%
月1回以上	26	13	12	0	51	15.4%
年数回程度	11	8	0	0	19	5.7%
不定期	38	12	14	1	65	19.6%
総計	216	62	51	2	331	100.0%

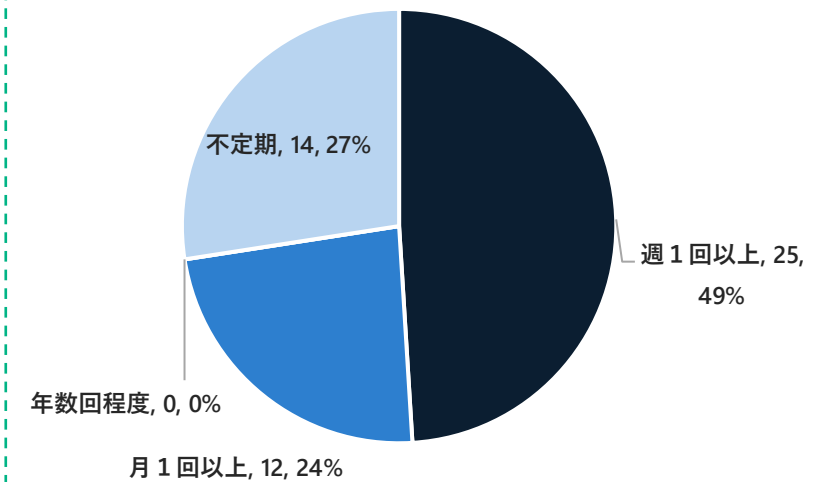
高齢分野



障害分野

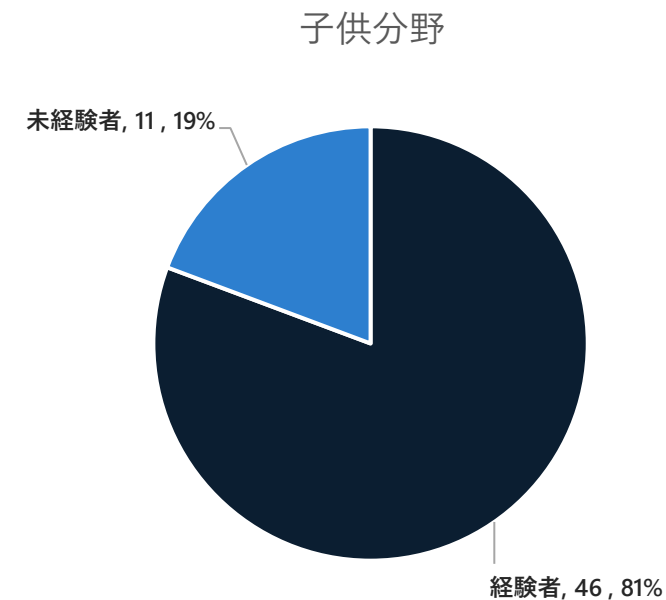
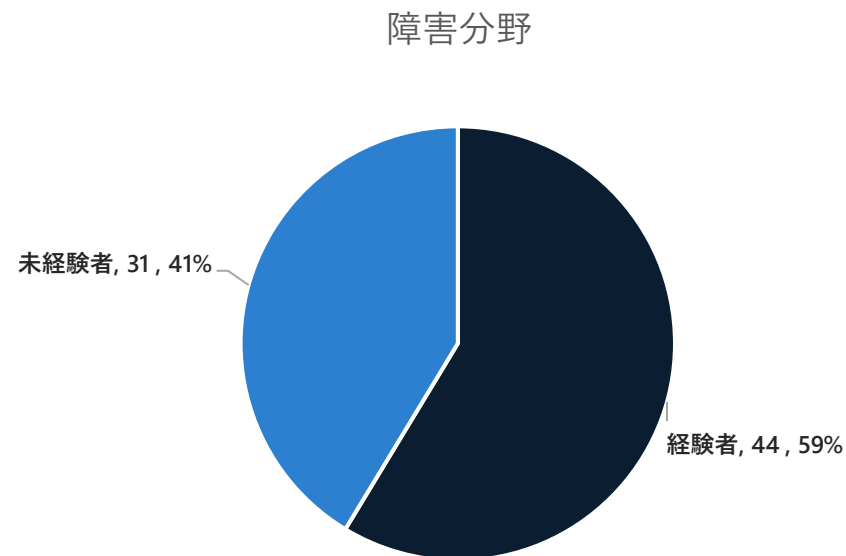
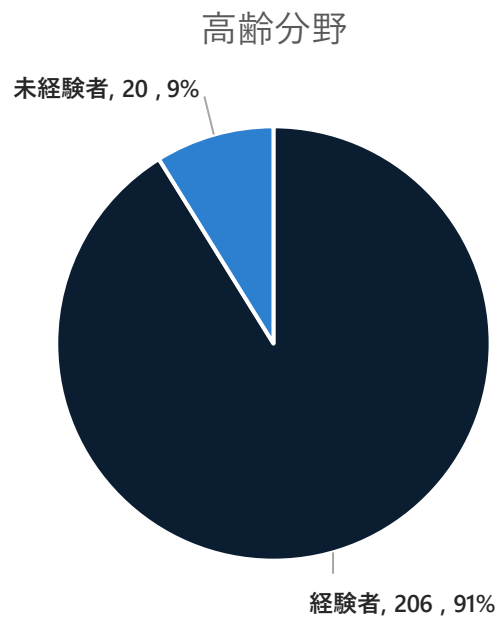


子供分野



（「活用している」と回答した方）活用している人材の属性を教えてください。（複数回答）

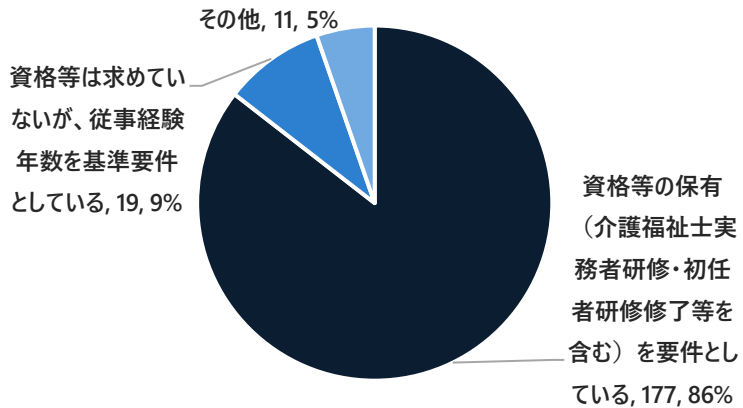
	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
経験者	206	44	46	2	298	82.5%
未経験者	20	31	11	1	63	17.5%
総計	226	75	57	3	361	100.0%



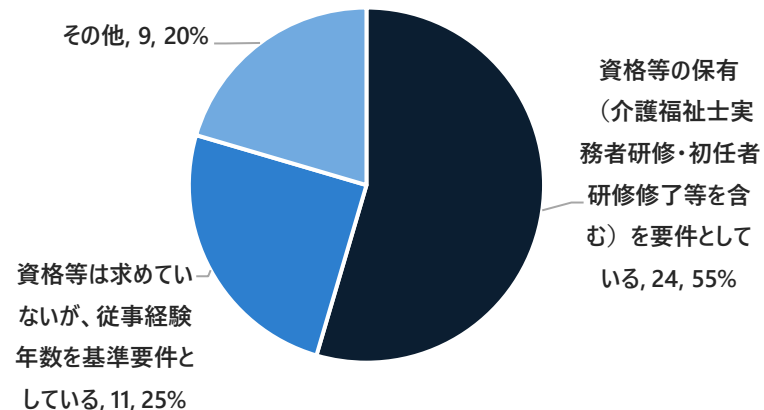
(Q.11で「経験者」と回答された方) 募集時の要件はどのように設定していますか？ (複数回答)

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
資格等の保有 (介護福祉士実務者研修・初任者研修修了等を含む) を要件としている	177	24	39	1	241	80.3%
資格等は求めているが、従事経験年数を基準要件としている	19	11	3	1	34	11.3%
その他	11	9	5	0	25	8.3%
総計	207	44	47	2	300	100.0%

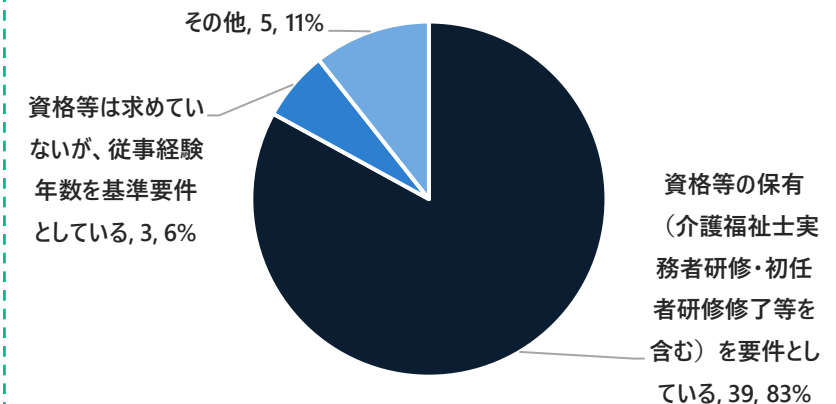
高齢分野



障害分野



子供分野



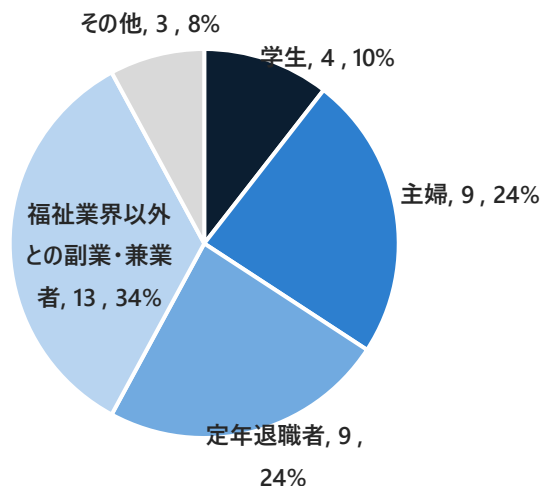
## 【その他】

- 高齢：有資格者＋経験者、普通自動車免許と10人乗りの運転経験、利用しているサービス内の評価システムで一定の点数以上 等
- 障害：業者による紹介 等
- 子供：年齢、人間性を重視 等

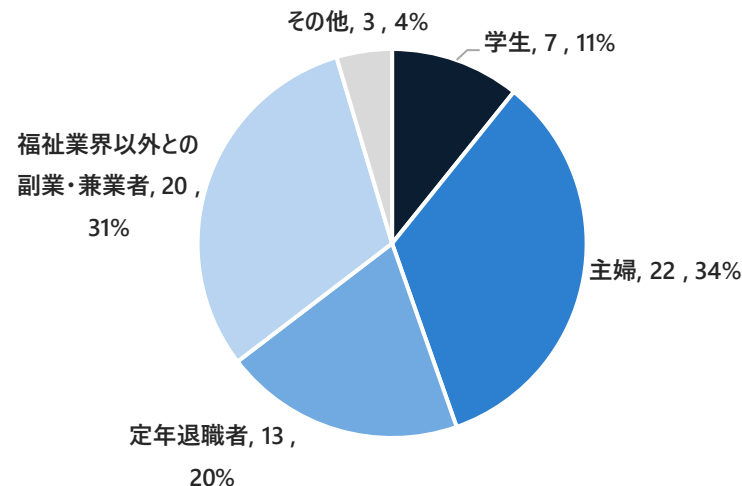
(Q.11で未経験者と回答された方) 実際に、どのような方から応募がありましたか。(複数回答)

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
学生	4	7	6	0	17	13.8%
主婦	9	22	4	0	35	28.5%
定年退職者	9	13	2	1	25	20.3%
福祉業界以外との副業・兼業者	13	20	4	1	38	30.9%
その他	3	3	2	0	8	6.5%
総計	38	65	18	2	123	100.0%

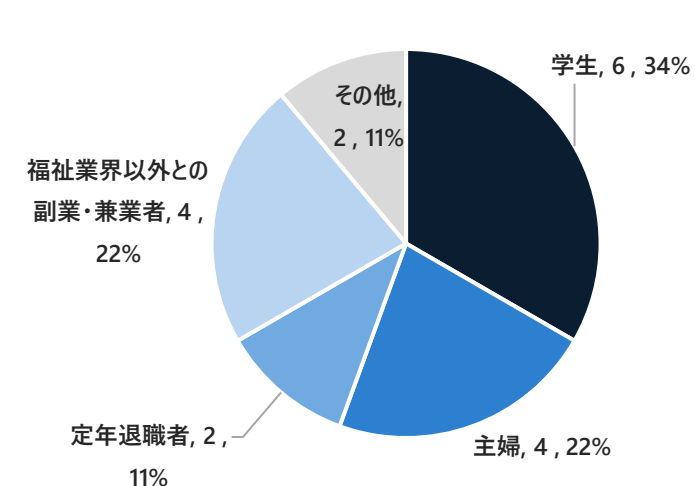
高齢分野



障害分野



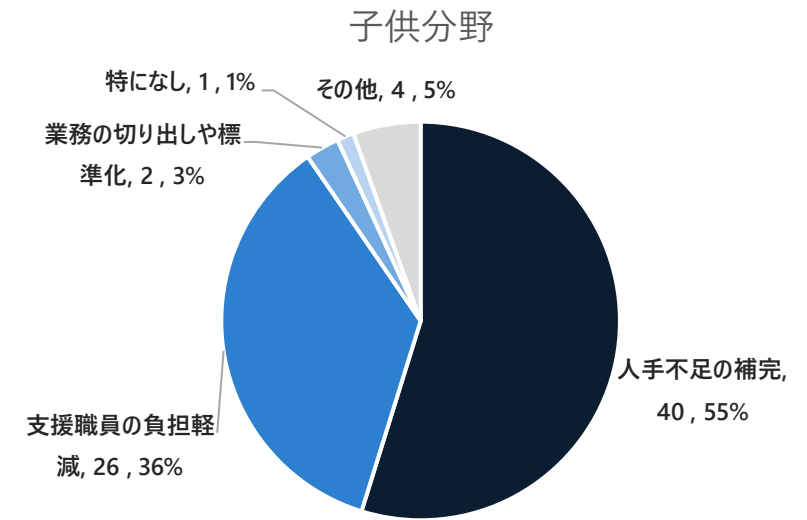
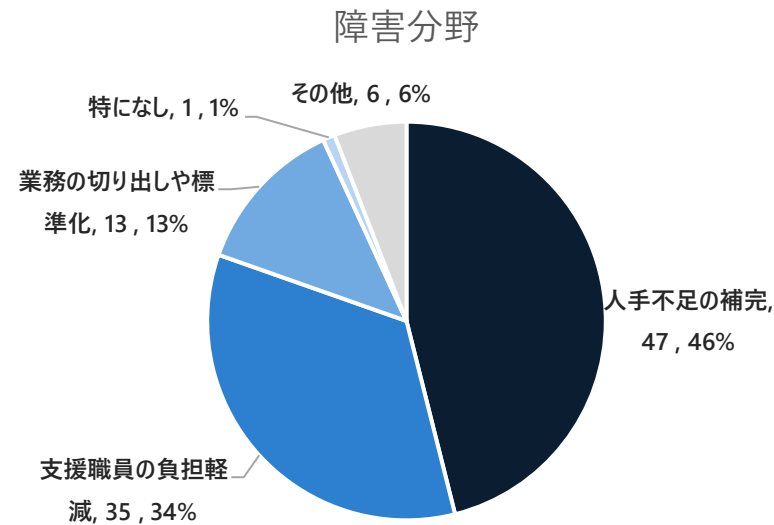
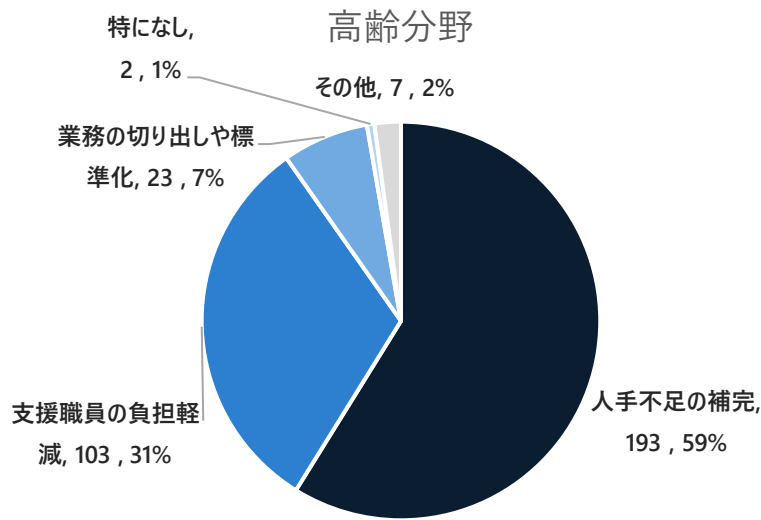
子供分野



【その他】  
フリーター、福祉の他の分野で勤務している方 等

（「活用している」と回答した方）スポットワークの活用により感じている効果を教えてください。（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
人手不足の補完	193	47	40	2	282	55.4%
支援職員の負担軽減	103	35	26	2	166	32.6%
業務の切り出しや標準化	23	13	2	1	39	7.7%
特になし	2	1	1	0	4	0.8%
その他	7	6	4	1	18	3.5%
総計	328	102	73	6	509	100.0%

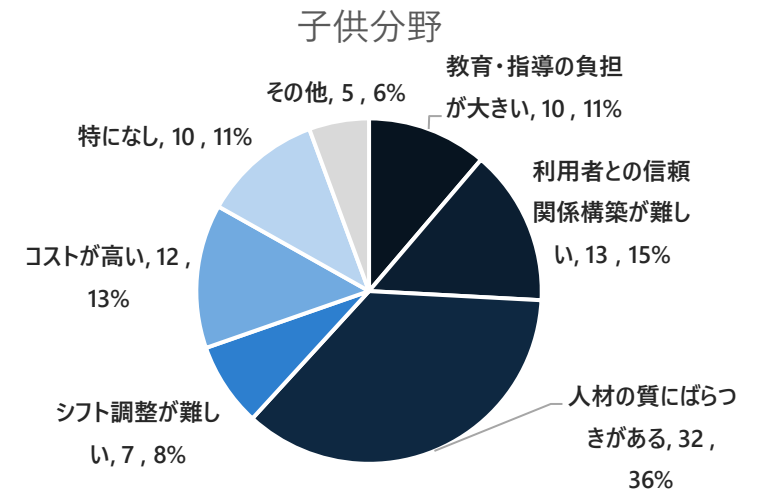
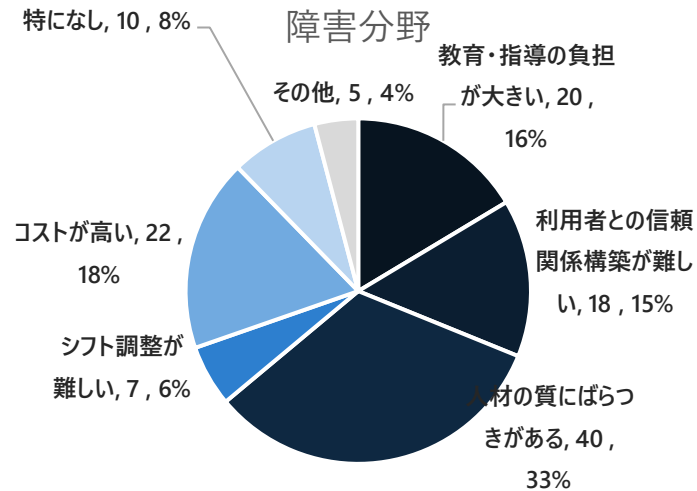
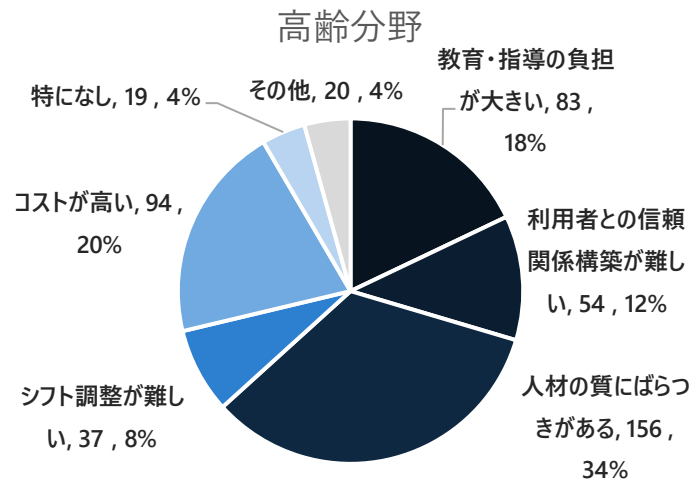


#### 【その他】

- 高齢：スポットワークからの雇用等
- 障害：外の風を入れられる、職員の人材育成にもつながっている等
- 子供：良い人材の雇用に繋げるきっかけ作り、専門職の活用（心理、学習指導、栄養調理、宿直）等

(「活用している」と回答した方)  
 スポットワークの活用にあたって、課題がありましたら教えてください。(複数回答)

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
教育・指導の負担が大きい	83	20	10	1	114	16.8%
利用者との信頼関係構築が難しい	54	18	13	1	86	12.7%
人材の質にばらつきがある	156	40	32	1	229	33.7%
シフト調整が難しい	37	7	7	0	51	7.5%
コストが高い	94	22	12	1	129	19.0%
特になし	19	10	10	0	39	5.7%
その他	20	5	5	1	31	4.6%
総計	463	122	89	5	679	100.0%



#### 【その他】

- 高齢：当日や直前のキャンセルも多くある、当日会うまでどのような人が来るか分からない等
- 障害：定着ではないため根本的な人手不足の解消には至らない、ドタキャンされることがある等
- 子供：利用者への指導面では弱い、当日のキャンセルがある等

## （「活用している」と回答した方）

スポットワークの導入により、上手くいっている事例がありましたらご記入ください。

### 【高齢分野】

#### ○ 人員不足の補完・職員負担軽減

- ・ 一時的に不足した人員の補完ができ職員負担の軽減になった。
- ・ 残業時間の削減につながった。業務量のピーク時に活用し既存職員の負担軽減につながった。等

#### ○ リピーター・人材の質の安定

- ・ リピーターとして予定があれば来てくださるので業務を都度説明しなくてもよい。
- ・ 経験豊富な方がリピーターになってくれると教える手間等がなくなるため、効果は高い。等

#### ○ 直接雇用・採用へのつながり

- ・ いい人を直接雇用できた。入職前に人柄や働きぶりが見れるのでありがたい。
- ・ スポットワークでの勤務者にアプローチし、正社員として採用した事例が数件あり。等

#### ○ 業務の限定・効率化

- ・ 業務を限定し、スポットワーカー用のマニュアル等を作成したことで日勤業務が円滑に遂行できるようになった。
- ・ 入浴介助など、業務限定ができてペアで行うものは適応性が高い。
- ・ 固定的な業務（入浴介助の補助）を職員配置に欠員が出た際に募集している。欠員時の無理な勤務（早番＋日勤など）の最小化には役立っている。等

#### ○ 職場の雰囲気・ロコミ効果

- ・ 様々な方が来るので職場の雰囲気が変化する。
- ・ 職員のモチベーションがあがる。等

### 【障害分野】

#### ○ 職員負担軽減・業務効率化

- ・ 一番は職員の負担軽減です。
- ・ 下校時間が重なることから、同時間帯に起こるトイレ介助（オムツ交換）の現場職員の負担が軽減されている。
- ・ キッチン・清掃において2時間の単位で導入しています。職員の負担が軽くなり、業務に専念できるので、効果は大きいです。等

#### ○ 直接雇用・採用へのつながり

- ・ 当院での直接雇用となり人材確保につながったケースがある。
- ・ 3名が直接雇用につながった。
- ・ タイミーで応募された方に複数回就業いただき、人柄や勤務態度などを実際の現場で確認することができる。ミスマッチを防止でき、スカウトにより正社員として採用ができた。等

#### ○ 支援の質向上・柔軟な人材活用

- ・ 配置職員＋αでの活用をしているため、より手厚い支援を提供できている。スポットで契約が終了した後に直接雇用につながっているケースが多い。
- ・ 専門的な知識・経験を要するPCスキルについて、外部人材の活用により、利用者のPCスキル向上につながっている。
- ・ 急な職員欠員にも対応できる。送迎時の添乗で乗っていただける。正規職員の補助的役割として、簡単な業務をお願いする事により、正規職員が高度な支援にあたる事ができる。等

### 【子供分野】

#### ○ 職員負担軽減・業務効率化

- ・ 掃除等環境整備の仕事や製作準備等の単純作業をお任せできることで、正規職員の事務・休憩時間が確保できる。
- ・ 14時～19時まで週4日勤務、夕方18時以降の非常勤保育士の雇用が難しいため助かっている。等

#### ○ リピーター・人材の質の安定

- ・ ありがたいことにリピーターが多く、同じ事業所に何度も来てくれるので、初めての場面の説明などが省略でき、通常のパート・アルバイトの方と変わらないで従事していただける。
- ・ 経験豊富の方が多く、信頼できる方を選んでいるので、こどもも職員も慣れてきている。
- ・ 数人の方が交代で来ているので動きや職員、子ども達も慣れてやりやすい。等

#### ○ 直接雇用・採用へのつながり

- ・ 数回来た方へ、直接雇用にあたる方へは、勤務時間希望や希望収入のライフスタイルを聞いた上で、条件が合えば直接雇用をしました。
- ・ スポットワークで勤務くださった方がとても良い方で、スカウトし直雇用につながった。等

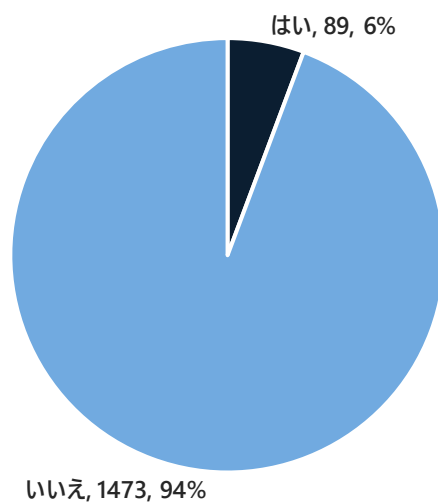
#### ○ 子どもへの効果・職場の雰囲気

- ・ 児童の人見知り克服やルーティン崩しなどによるこだわりが減り様々な場面で良い効果を発揮しています。
- ・ 職員の表情が明るくなった。等

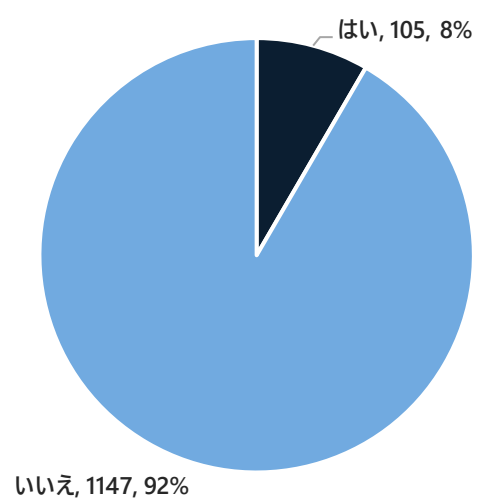
## 有償ボランティアを活用していますか？

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
はい	89	105	33	0	227	6.1%
いいえ	1473	1147	861	30	3511	93.9%
総計	1562	1252	894	30	3738	100.0%

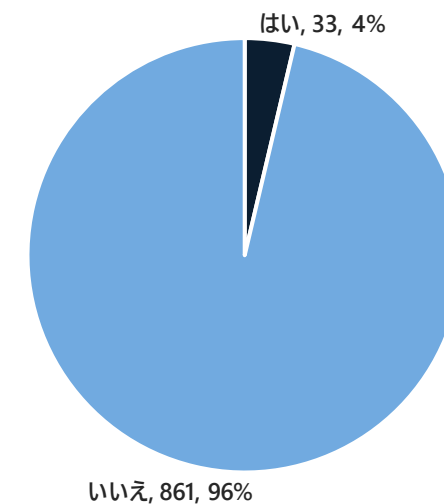
高齢分野



障害分野



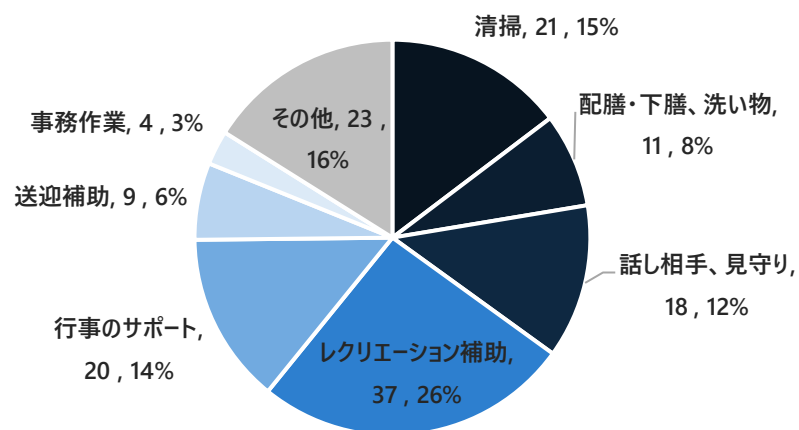
子供分野



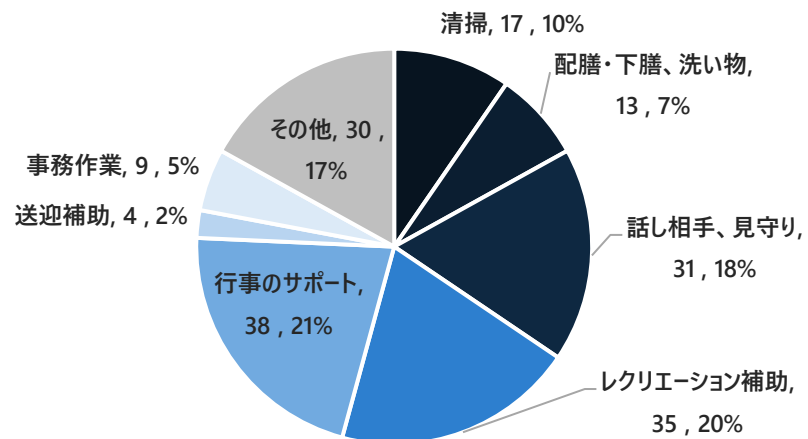
（「はい」と回答した方）どのような業務で活用していますか？（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
清掃	21	17	14	0	52	13.6%
配膳・下膳、洗い物	11	13	6	0	30	7.9%
話し相手、見守り	18	31	14	0	63	16.5%
レクリエーション補助	37	35	7	0	79	20.7%
行事のサポート	20	38	6	0	64	16.8%
送迎補助	9	4	1	0	14	3.7%
事務作業	4	9	0	0	13	3.4%
その他	23	30	13	0	66	17.3%
総計	143	177	61	0	381	100.0%

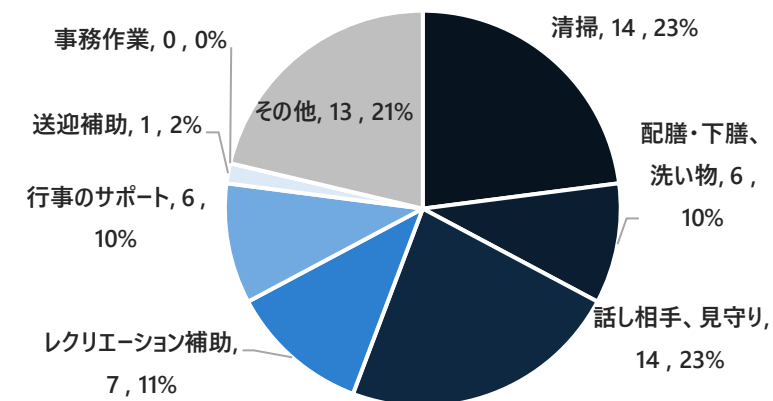
高齢分野



障害分野



子供分野



## 【その他】

○高齢：樹木の剪定、理髪、趣味活動の講師等

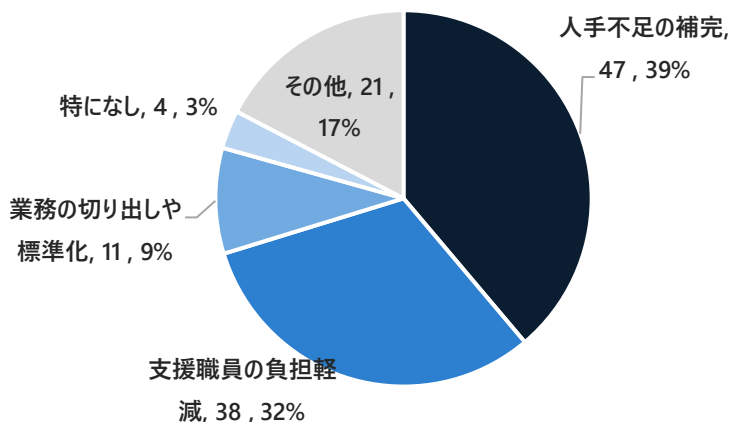
○障害：調理補助、作業補助、理美容等

○子供：保育補助、調理補助等

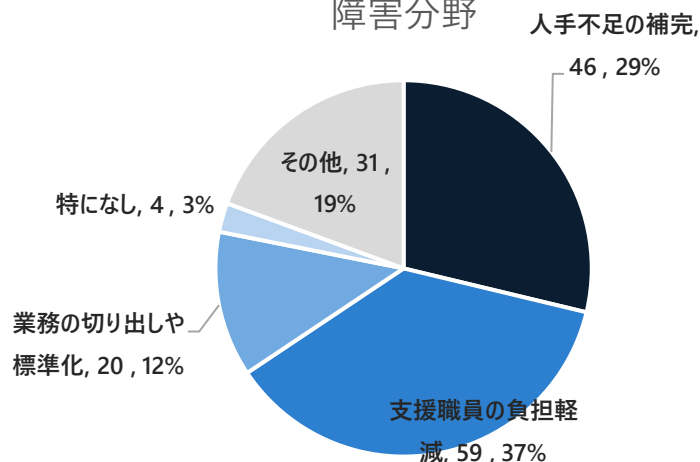
（「はい」と回答した方）有償ボランティアの活用により感じている効果を教えてください。（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
人手不足の補完	47	46	14	0	107	32.9%
支援職員の負担軽減	38	59	11	0	108	33.2%
業務の切り出しや標準化	11	20	2	0	33	10.2%
特になし	4	4	4	0	12	3.7%
その他	21	31	13	0	65	20.0%
総計	121	160	44	0	325	100.0%

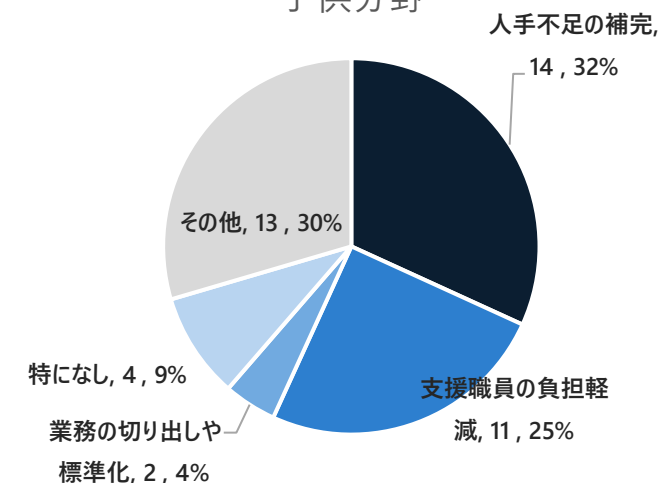
高齢分野



障害分野



子供分野

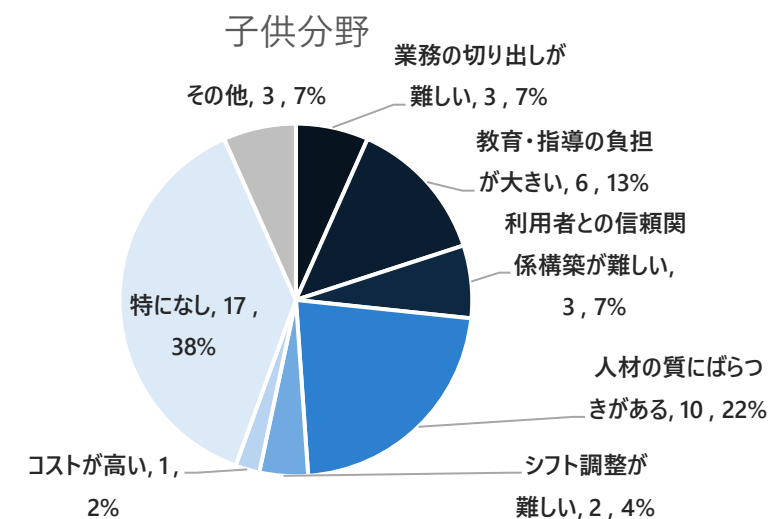
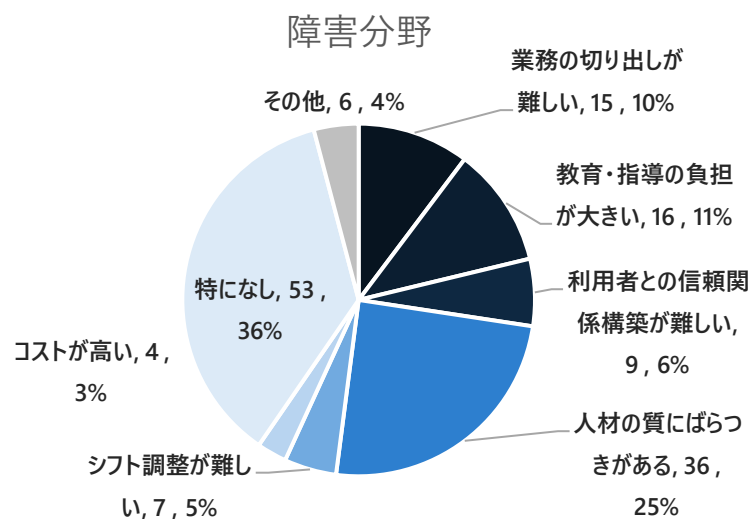
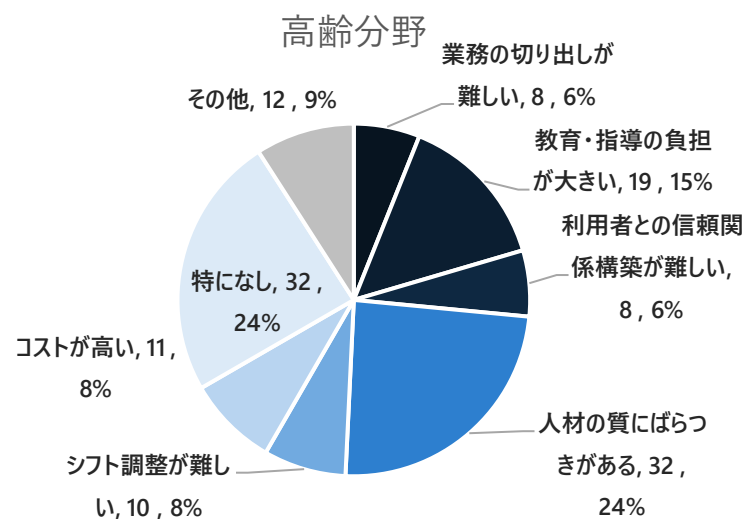


## 【その他】

- 高齢：外部人材を活用することで事業所の風通しが良くなること、入居者のQOL向上、利用者趣味活動の充実 等
- 障害：有償ボランティアさんの特技を活かしながら、支援員では難しいような内容でもご利用者のレクリエーションとして取り入れられる。等
- 子供：学生などに子どもたちと触れ合い関わる機会を広げたいため。保育士にならない関係なく、乳幼児の子どもとの関わり合いは次世代育成に重要 等

（「はい」と回答した方）有償ボランティアの活用にあたって、課題がありましたら教えてください。（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
業務の切り出しが難しい	8	15	3	0	26	8.0%
教育・指導の負担が大きい	19	16	6	0	41	12.7%
利用者との信頼関係構築が難しい	8	9	3	0	20	6.2%
人材の質にばらつきがある	32	36	10	0	78	24.1%
シフト調整が難しい	10	7	2	0	19	5.9%
コストが高い	11	4	1	0	16	5.0%
特になし	32	53	17	0	102	31.6%
その他	12	6	3	0	21	6.5%
総計	132	146	45	0	323	100.0%



#### 【その他】

- 高齢：既存のボランティアさんとのすみ分けが難しい（同じ内容で、無償・有償になってしまう）、人材の高齢化 等
- 障害：学生さんなど短期で辞めてしまう方も多く常に補充が必要、人を探すのが難しい 等
- 子供：短時間ではあるが、つきっきりでケアする必要がある。等

## （「はい」と回答した方）

有償ボランティアの導入により、上手くいっている事例がありましたらご記入ください。

### 【高齢分野】

#### ○ 専門性・活動の質向上

- レクを担当してもらっているため、通常の介護業務は行いません。専門性の高い方がレクを実施して下さるので、質の高い活動がバリエーション豊かに行えています。
- 麻雀ボランティアをお願いしているが、職員で教えられる人がいないため、助かっている。
- 楽器演奏してくれる有償ボランティアの方が月1～2回来て下さる。音楽演奏はスタッフもなかなかできないことなので、利用者さまもレクリエーションや体操以外の新たな刺激になり楽しんでもらえている。等

#### ○ 職員負担軽減・業務補助

- 外出系の催しの際に、単純にマンパワーとして助かっている。
- 有償ボランティアの導入によりケアワーカーの間接業務が減り、より利用者のケアに集中できるようになった。
- 行事の準備や片付けなど必要な部分をカバーしてもらえた。等

#### ○ 利用者の満足度・交流促進

- 歌うことが好きなボランティアさんが歌を披露してくれることでお客様も喜ばれ、ご本人にとっても、事業所にとってもメリットがある。更に同じ方が習字が上手なこともわかり、書道講師もやってくださっている。
- ボランティアの方達のおかげで、普段の生活に少しでもいつもと違う活動が出来ている。
- ご利用者が職員以外と交流でき、日常生活以外での楽しみになっていた。等

### 【障害分野】

#### ○ 専門性・活動の多様化

- 職員でなくても可能な間接業務を依頼することで支援の質の向上が図れている。また、福祉や介護の案件に限らず、幅広いジャンルのレクリエーションなども充実させることができています。
- ダンス講師なので、ダンスクラブの実施でレクが充実している。
- 職員だけでは出来ないアート活動や英語プログラム等のサポートをしてもらっている。職員にはない知識やアイデアでサポートしてもらい、利用者支援の幅が広がっている。等

#### ○ 職員負担軽減・業務補助

- 短時間の運動活動の付き添い、昼食時の見守りおよび介助、夕方の余暇活動の付き添いおよび見守りなどにより、職員の業務負担の軽減、休憩時間の担保などに役立っている。
- 週1回、高い事務スキルを持っている方が来てくれ、事務時間が不足している支援員が仕事を依頼し、正確に作業をしてもらっている。等

#### ○ 利用者の満足度・交流促進

- 利用者の新たな刺激になり環境が少し変わる。人手もできて職員心の余裕ができる。
- 学生ボランティアなどは利用者さん達にも刺激となり活気が出たりする。
- 利用者さんが織る手織りの布を、縫製の技術を持ったボランティアさんが丁寧に仕上げられることにより、より質の高い製品に仕上げる事が出来る。等

### 【子供分野】

#### ○ 子どもと多様な人との関わり・体験機会の増加

- 乳幼児は若い学生さんが大好きで、学生さんも小さな子どもとの関わりに幸福感満足感を感じているようです。次世代の育成のなりますが、子育てや子どもと関わらない大人も受け入れています。子どもと関わることは子どもを大切にすることと捉え、子ども家庭庁が発信している皆がウェルビーイングな社会を目指していきたいです。
- 普段室内で過ごす子供たちに地域の人との関わりを持ついい機会になっている。等

#### ○ 職員負担軽減・業務補助

- 宿直職員と共に入ってもらっているため、職員が一体一での対応や卒園生対応等の際に寮生の話し相手や見守りをしてもらうことができる
- 演奏のボランティアとして、年に1回のクリスマス会に参加していただいている方もいる。畑のボランティアと共に園児との交流を楽しんでくださっており、互いの刺激にもなっている。等

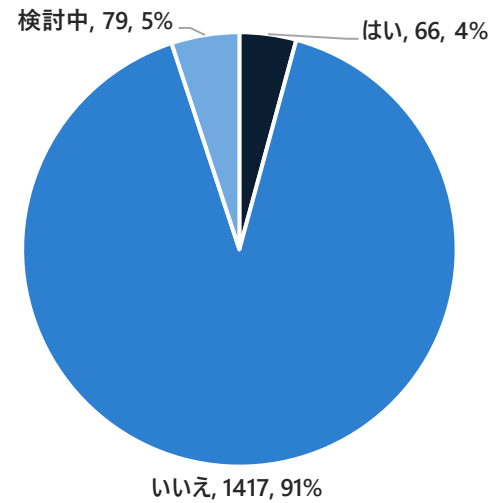
#### ○ 雇用・継続的な関わり・社会参加

- 実習に来た学生が、その後有償ボランティアとして継続して園に来てくれたり、高校生が来てくれることで子どもと関わる人口が増えることの大切さを感じます。お友達にボランティア参加が増えることで、子どもと関わる経験にもつながって子どもを守る人が周りに増えています。
- 有償（無償含む）ボランティアから有期契約職員等への勧誘をすることも視野に入れ、相談している 等

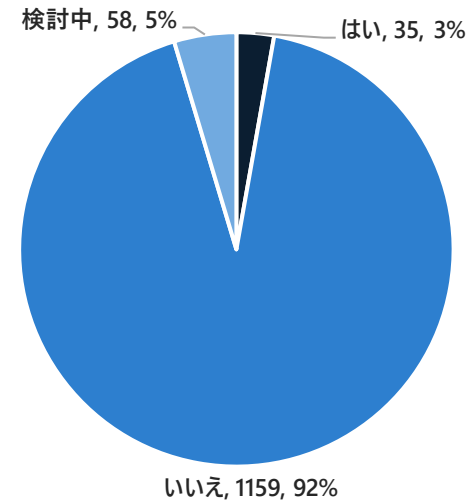
## 週休3日制を導入していますか？

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
はい	66	35	27	4	132	3.5%
いいえ	1417	1159	835	24	3435	91.9%
検討中	79	58	32	2	171	4.6%
総計	1562	1252	894	30	3738	100.0%

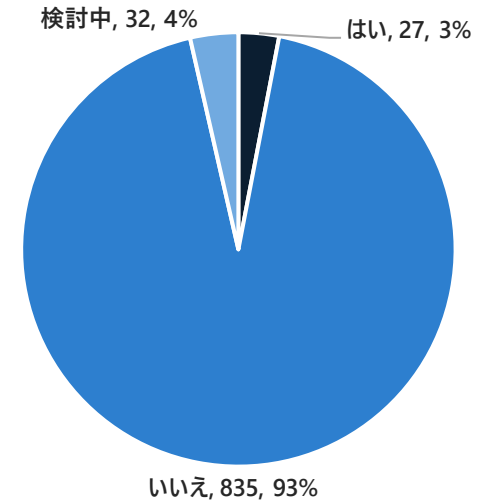
高齢分野



障害分野



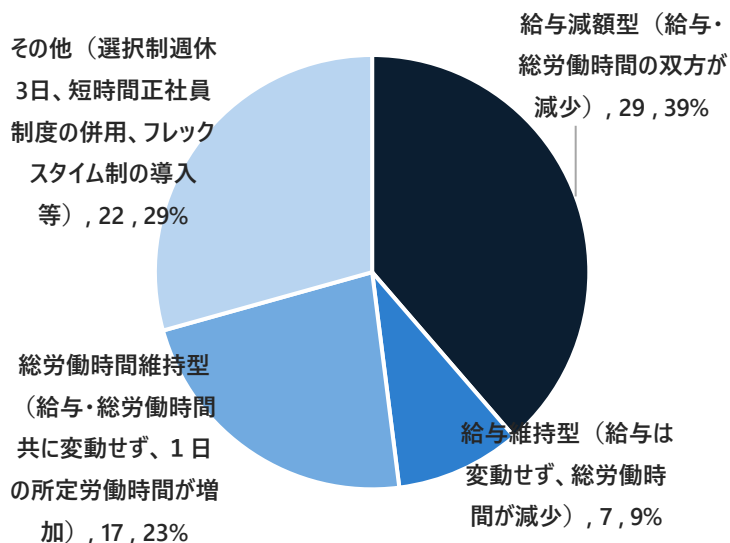
子供分野



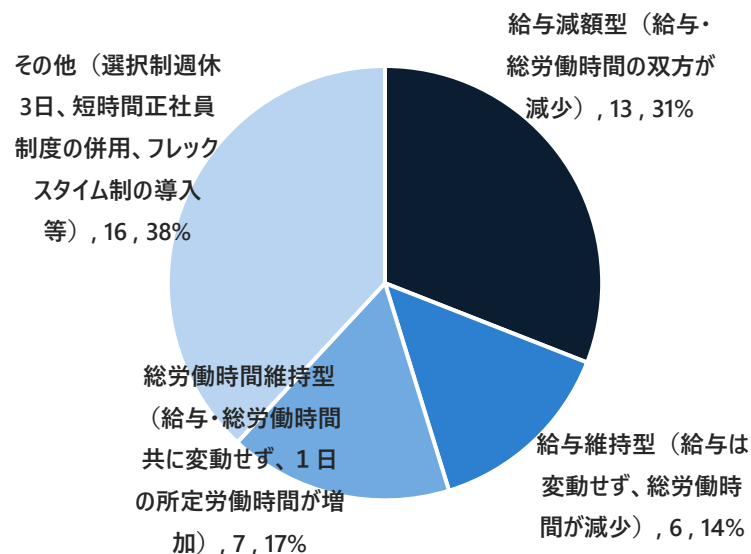
（「はい」と回答した方）導入しているのは、どのような形態ですか？

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
給与減額型（給与・総労働時間の双方が減少）	29	13	12	4	58	37.4%
給与維持型（給与は変動せず、総労働時間が減少）	7	6	0	0	13	8.4%
総労働時間維持型（給与・総労働時間共に変動せず、1日の所定労働時間が増加）	17	7	11	0	35	22.6%
その他（選択制週休3日、短時間正社員制度の併用、フレックスタイム制の導入等）	22	16	10	1	49	31.6%
総計	75	42	33	5	155	100.0%

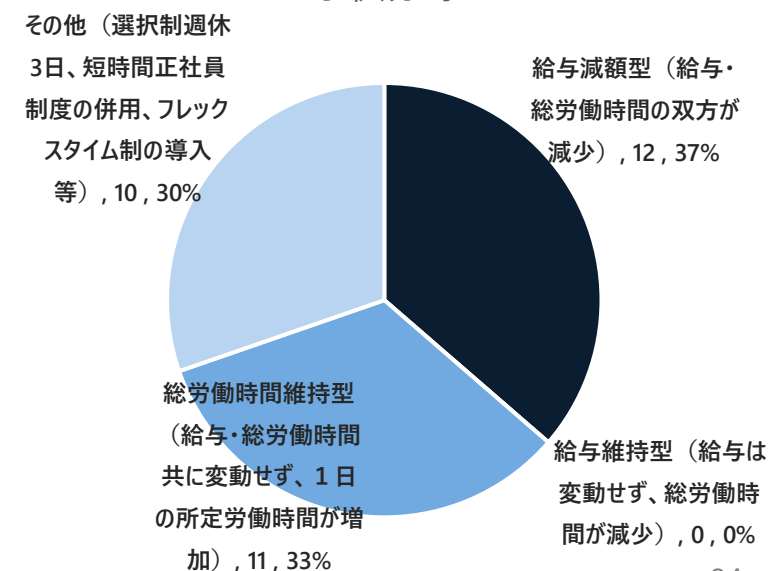
高齢分野



障害分野



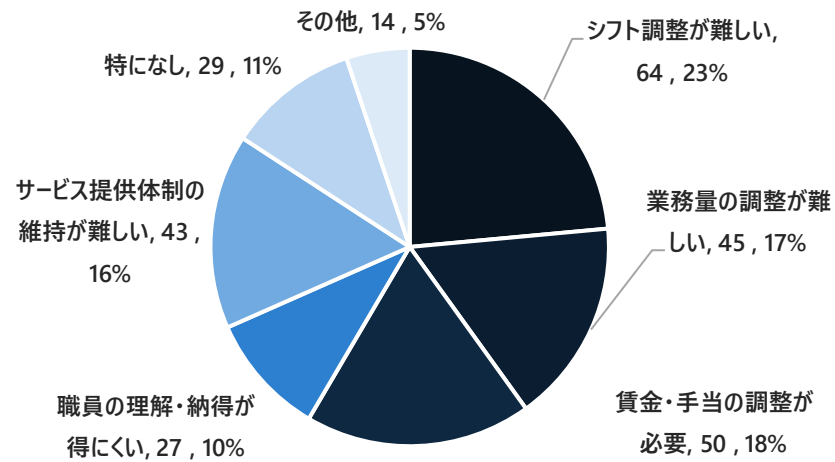
子供分野



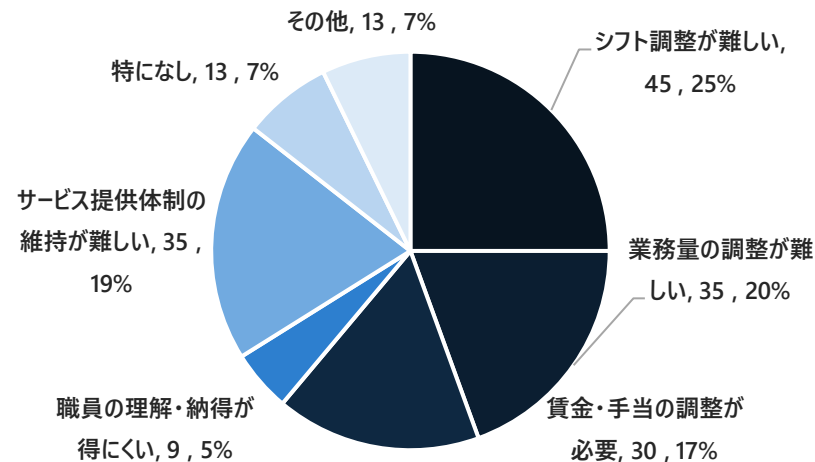
（「はい」と回答した方）週休3日制の導入・検討にあたって、課題がありましたら教えてください。（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
シフト調整が難しい	64	45	32	3	144	25.1%
業務量の調整が難しい	45	35	22	2	104	18.1%
賃金・手当の調整が必要	50	30	15	2	97	16.9%
職員の理解・納得が得にくい	27	9	9	1	46	8.0%
サービス提供体制の維持が難しい	43	35	14	3	95	16.6%
特になし	29	13	15	2	59	10.3%
その他	14	13	2	0	29	5.1%
総計	272	180	109	13	574	100.0%

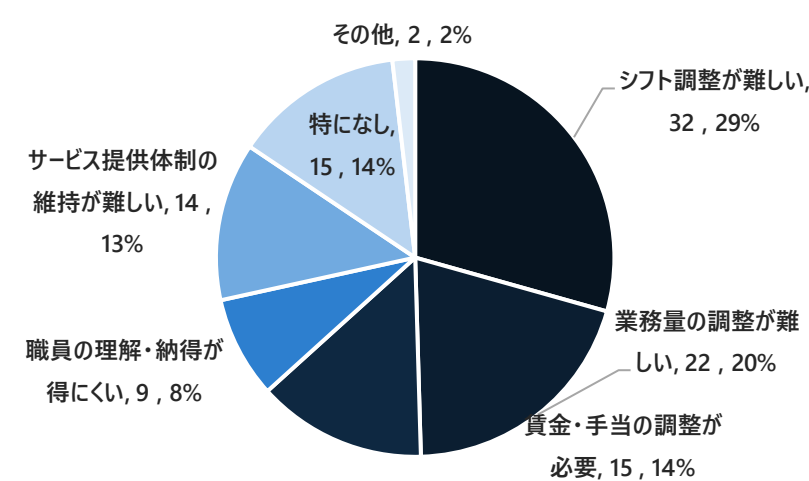
高齢分野



障害分野



子供分野



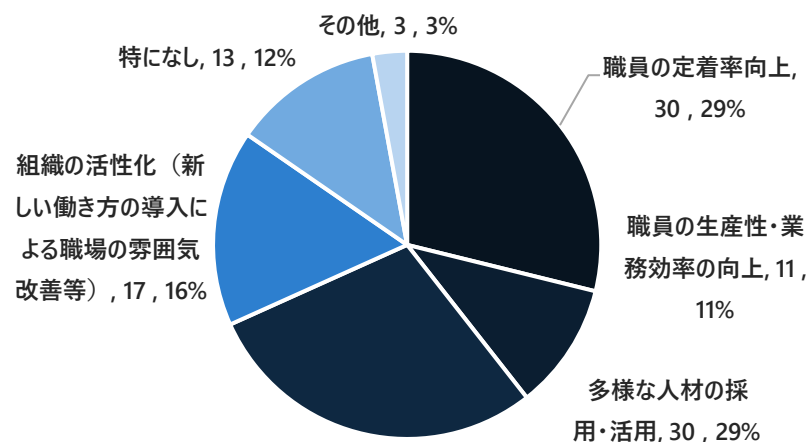
## 【その他】

- 高齢：すべての職員に週休3日制を適用することが難しいため、週休2日制とうまく使い分ける必要がある。等
- 障害：雇用する社員の人員数は、週休2日体制よりも1割程度多く必要であるため固定費が高む。等
- 子供：区が週休3日制度を理解した上で補助金等減額することなくそういった制度を許容してもらえたら実現は可能だと考えています。等

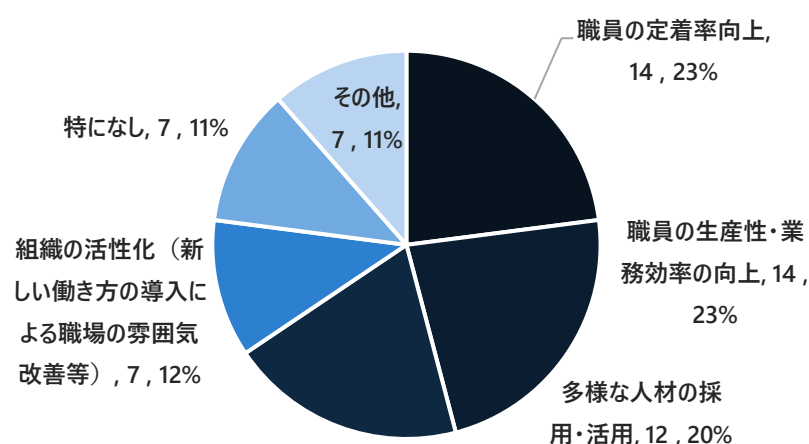
（「はい」と回答した方）週休3日制の導入により感じている効果を教えてください。（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
職員の定着率向上	30	14	6	0	50	24.0%
職員の生産性・業務効率の向上	11	14	2	0	27	13.0%
多様な人材の採用・活用	30	12	11	3	56	26.9%
組織の活性化（新しい働き方の導入による職場の雰囲気改善等）	17	7	7	0	31	14.9%
特になし	13	7	10	1	31	14.9%
その他	3	7	3	0	13	6.3%
総計	104	61	39	4	208	100.0%

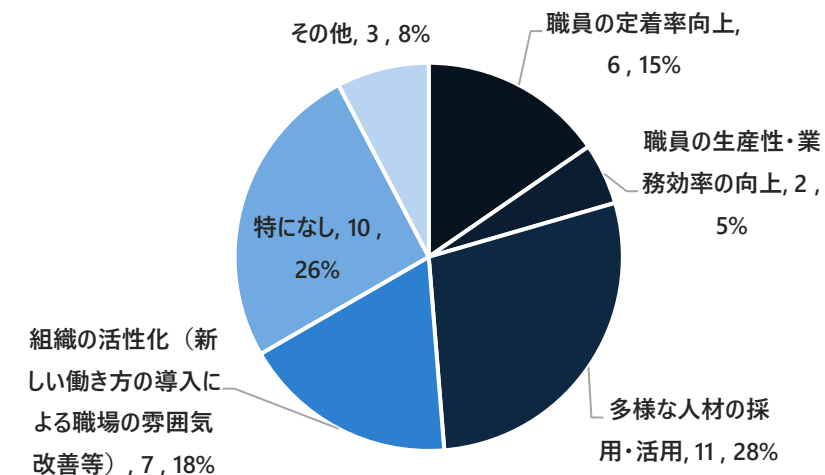
高齢分野



障害分野



子供分野



## 【その他】

- 高齢：残業時間の減少、家族の介護ができる 等
- 障害：職員の満足度が上がる、他の事業所との差別化 等

## （「はい」と回答した方）

週休3日制の導入により、上手くいっている事例がありましたらご記入ください。

### 【高齢分野】

#### ○ ライフワークバランス・プライベート充実

- 公休日増、給与減の部分があるが（勤務時間は通常と変わらず）、対象者は自分の時間を作ることができ、体力面でも休むことができるため、勤務継続ができています。
- 業務効率などの問題点はありますが、多様なプライベートの充実が可能となっている。
- 職員のプライベート・趣味の時間の確保により、定着につながっている。等

#### ○ 採用・定着・多様な人材確保

- 週5日は働けないけど、4日なら働けるという人材が採用できております
- 特に子育て世代の採用が進み、若い世代を雇い入れることができた。
- 休みが多いとの理由での求人応募は多くある。また、先にも述べたように、残業の発生率が大幅に減少した。等

#### ○ 柔軟な働き方・家庭との両立

- 子育て世代が有意義に時間を使う事が出来ている。
- 家族介護、自身の体調、収入制限（扶養の範囲内）などがあっても仕事ができる
- 基本的には、週休2日ですが、個人的に週休3日制の人もいます。担当を減らし、給料も減らしているので、その人の家庭の状況で変更することが可能なため、介護や子育てを担っている人にとって柔軟な働き方は必要だと思えます。等

### 【障害分野】

#### ○ 体調・家庭事情に合わせた継続就労

- 高齢の職員は体調を労りながら、長く働けるので良いと高評です。
- 持病をお持ちの方や、ご家庭（子育て・介護）の状況に合わせて無理なく最大限スキルを発揮できる。
- 働く職員にとっては、勤務継続の理由になっていると感じている。ライフステージの変化で必ずしも週休2日で仕事とプライベートとの両立ができない職員が週休3日を選択することで、離職せずに勤務継続し続けてくれている例が複数あるので 等

#### ○ 柔軟なシフト・モチベーション維持

- 職員の中で、子供が小さい場合子供の体調等での勤務調整がしやすい。出勤日を変更することで週3日勤務維持ができる。該当職員が安心して勤務できる。反面他の職員には理解を得る必要がある。
- 周りの職員の理解により成り立っているのが大きいですが、そのおかげで定年を迎えた有能な人材の継続した従事が実現できた 等

#### ○ 休暇の取得・働き方の多様化

- 有休休暇と連携させた長期休暇（一週間以上）の取得
- 休みが多い分休日の活用がしやすいということで有給と組み合わせでちょっとした旅行に行ける。
- 週30時間時短勤務で、子育てをパートナーとシェアしている職員が多数いる。そもそも変形時間労働制の為、導入についてのハードルはない。等

### 【子供分野】

#### ○ 家庭・プライベートとの両立

- 女性が多い職場なので 家庭と仕事の両立ができています
- 小さいお子様を育てながらの勤務で、平日に休みが欲しいこともあるとの考えで導入している。
- 施設で働く以外にやりたいことがある職員のため、上手く両立してやれている様子。等

#### ○ 定着率向上・離職防止

- 退職希望だった職員が、週休3日を打診したところ退職することをやめた
- パート職員が週休3日なら常勤になれるということで、職員の定着率が上がった
- 時給で勤務しているパートではない常勤（時給契約常勤職員）という契約で勤務している職員がいるが、この契約をすることで離職率も減っている。等

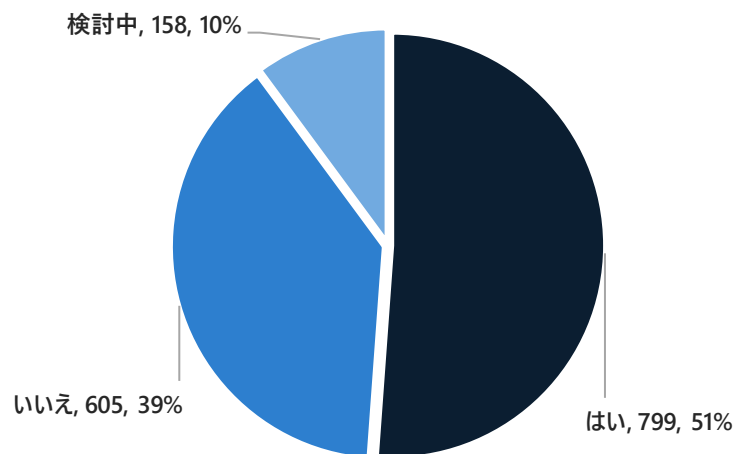
#### ○ シフト調整・業務効率化

- 当園は1日の勤務時間を長くすることで1日の休日を捻出しています。8時から18時、9時から19時という勤務時間で早番遅番を担う形となり、職員の当番数が少なくなり助かっている。
- 日々の勤務形態ではなく、月1回など不定期で取り入れることができると、シフトの調整や採用につなげやすい 等

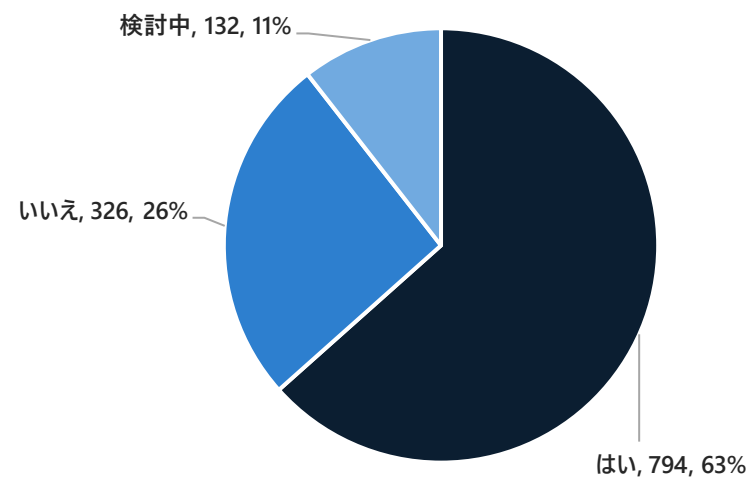
## 副業・兼業を認めていますか？

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
はい	799	794	415	17	2025	54.2%
いいえ	605	326	410	13	1354	36.2%
検討中	158	132	69	0	359	9.6%
総計	1562	1252	894	30	3738	100.0%

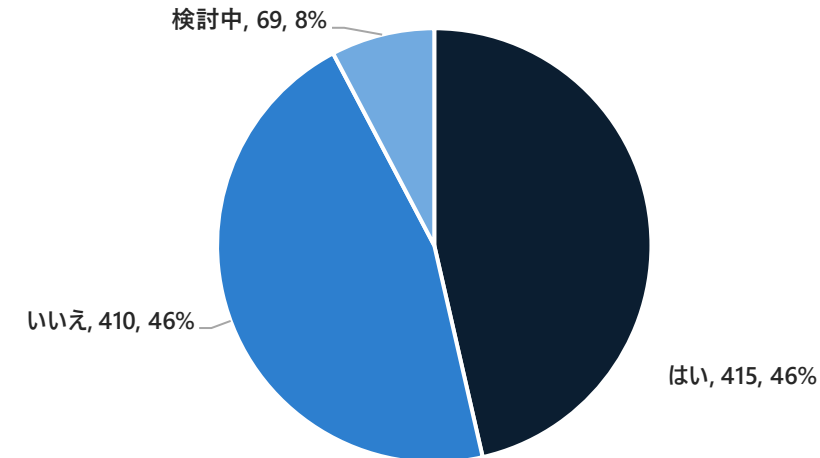
高齢分野



障害分野



子供分野



（「はい」と回答した方）  
 どのような形態で副業・兼業を認めているか教えてください。

### 【高齢分野】

- **本業に支障がない範囲で認める**
  - ・ 本業に支障がない範囲であれば認めている。
  - ・ 本業に支障がないことを前提としているが、特に細かなルールまでは設定していないのが現状である。
  - ・ どのような形でも本業に支障がなければ可。等
- **事前申請・報告制**
  - ・ 事前に申請し、許可を得ることが条件。
  - ・ 兼業届の提出をしてもらい、内容を確認したうえで認めている。
  - ・ 申請書の提出、どのような副業を行うか確認している。
  - ・ 会社に申請して受理されれば可、本業に影響がない範囲で。等
- **業務時間外・休日の副業**
  - ・ 業務時間外（休憩中含む）での活動。
  - ・ 公休・有給休暇、勤務時間外での副業及び兼業。
  - ・ 休みの日や終業後に体調に負担がない程度でならアルバイト等可。等
- **業種・職種の制限**
  - ・ 同業種以外ならOK、また、どのように副業するか報告をもらえれば特に縛りはない。
  - ・ 同じ介護福祉の中でも、デイサービスでなければ可ということ。
  - ・ 同業他社以外での副業・兼業のみとしており、事前申請が必要。等
- **その他（柔軟な対応・個別判断）**
  - ・ 個々の案件により判断。
  - ・ 本人による希望の柔軟な対応。
  - ・ 特に決めていない。自由。等

### 【障害分野】

- **本業に支障がない範囲で認める**
  - ・ 業務に支障をきたすことのない範囲で。
  - ・ 本業に支障がない範囲で認めている。
  - ・ 業務に差し支えない範囲であれば認めている。等
- **事前申請・報告制**
  - ・ 事前に申請し、法人に所定の届出を行うことが条件。
  - ・ 申請書の提出、どのような副業を行うか確認している。
  - ・ 法人に申請して認められた場合のみ認める。等
- **業務時間外・休日の副業**
  - ・ 業務時間外での副業は認めている。
  - ・ 休日や業務終了後の副業を対象にしている。
  - ・ 終業後や休みの日に副業を認めている。等
- **業種・職種の制限**
  - ・ 同業種（障害福祉）は認めていない。
  - ・ 同じ障害者施設に勤務している場合は不可。
  - ・ 同業他社以外での副業のみ認めている。等
- **その他（柔軟な対応・個別判断）**
  - ・ 個人の判断に任せている。
  - ・ 特に決めていない。自由度は大きいです。
  - ・ 特に規定はありません。等

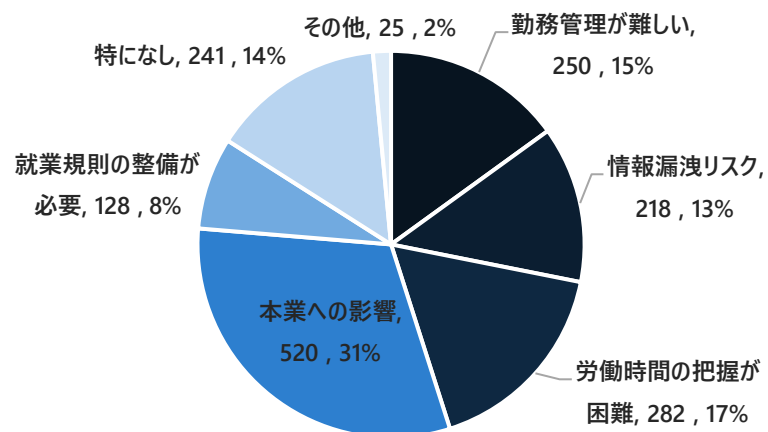
### 【子供分野】

- **本業に支障がない範囲で認める**
  - ・ 本業に支障がない範囲であれば認めている。
  - ・ 業務に差し支えない範囲であれば認めている。
  - ・ 本業に支障がないことが前提。等
- **事前申請・報告制**
  - ・ 事前申請制で、法人に申請して認められた場合のみ認める。
  - ・ 申請書の提出、どのような副業を行うか確認している。
  - ・ 法人に申請して受理されれば可。等
- **業務時間外・休日の副業**
  - ・ 業務時間外での副業は認めている。
  - ・ 休日や業務終了後の副業を対象にしている。
  - ・ 終業後や休みの日に副業を認めている。等
- **業種・職種の制限**
  - ・ 同業種以外ならOK、また、どのように副業するか報告をもらえれば特に縛りはない。
  - ・ 同じサービス種別でなければ認めている。
  - ・ 同業他社以外での副業のみ認めている。等
- **その他（柔軟な対応・個別判断）**
  - ・ 個々の案件により判断。
  - ・ 本人による希望の柔軟な対応。
  - ・ 特に決めていない。自由。

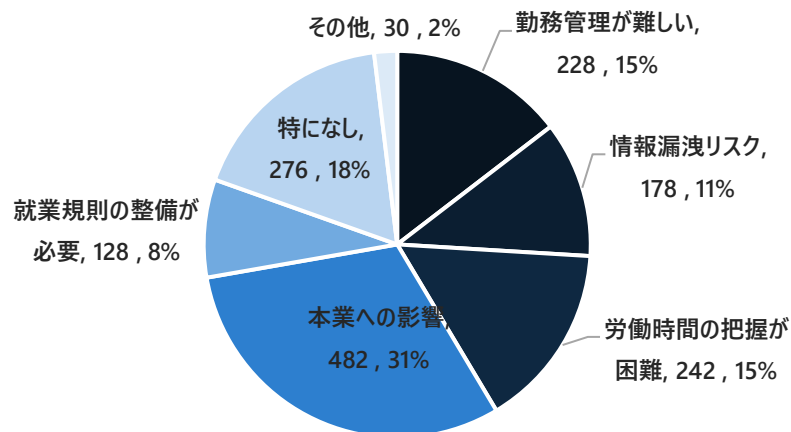
（「はい」「検討中」と回答した方）副業・兼業の導入・検討にあたり課題はありますか？（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
勤務管理が難しい	250	228	98	7	583	14.4%
情報漏洩リスク	218	178	88	6	490	12.1%
労働時間の把握が困難	282	242	114	6	644	15.9%
本業への影響	520	482	277	5	1284	31.6%
就業規則の整備が必要	128	128	68	3	327	8.1%
特になし	241	276	141	6	664	16.3%
その他	25	30	14	1	70	1.7%
総計	1664	1564	800	34	4062	100.0%

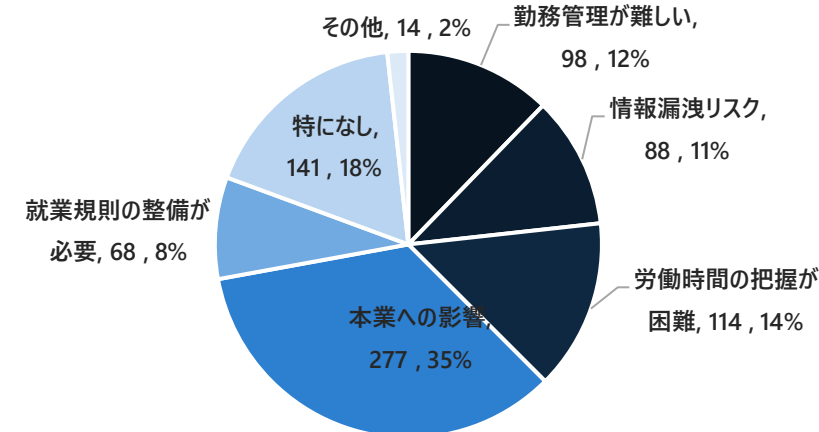
高齢分野



障害分野



子供分野



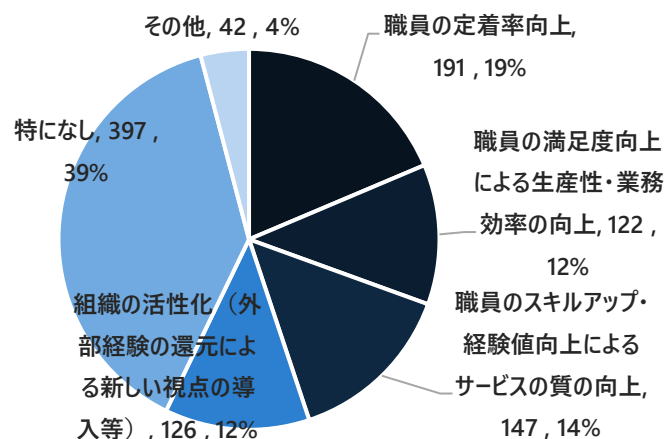
## 【その他】

- 高齢：他事業所で感染症にかかるリスク・事前情報の把握ができないこと、労働時間の管理 等
- 障害：社会保険の手続きが複雑、労働者の健康管理 等
- 子供：本人の負担、退職管理の工数 等

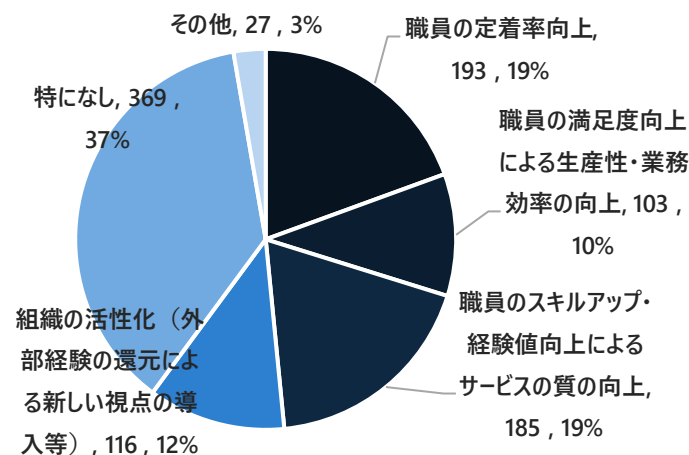
（「はい」と回答した方）副業・兼業の導入により感じている効果を教えてください。（複数回答）

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
職員の定着率向上	191	193	87	2	473	18.5%
職員の満足度向上による生産性・業務効率の向上	122	103	48	3	276	10.8%
職員のスキルアップ・経験値向上によるサービスの質の向上	147	185	74	8	414	16.2%
組織の活性化（外部経験の還元による新しい視点の導入等）	126	116	57	3	302	11.8%
特になし	397	369	217	5	988	38.7%
その他	42	27	28	0	97	3.8%
総計	1025	993	511	21	2550	100.0%

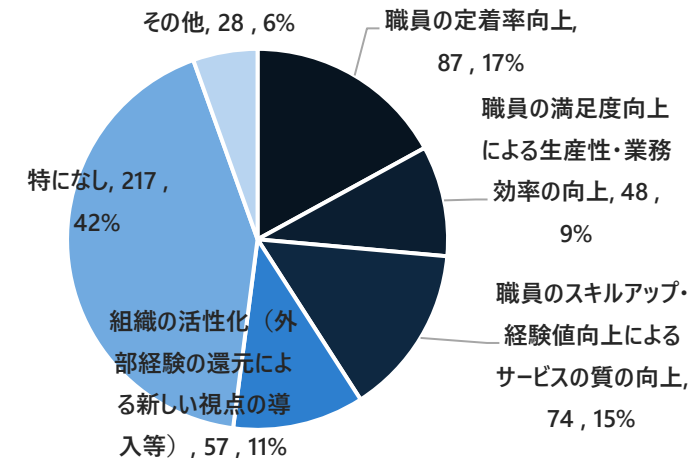
高齢分野



障害分野



子供分野



## 【その他】

- 高齢：同業の場合他の利用者様の事例を参考にできる、職員の経済的な安定 等
- 障害：介護WITH事業の奨励金を副業応援資金として活用している 等
- 子供：事業所に関心を持ってもらえる、視野の広がりがみられる 等

（「はい」と回答した方）

副業・兼業の導入により、上手くいっている事例があればご記入ください。

### 【高齢分野】

#### ○ 収入安定・生活向上

- ・ 休日を利用してはいますが、気分転換になります。
- ・ 収入面の保証を自分でコントロールしてもらっている 等

#### ○ スキルアップ・経験値向上

- ・ 週4日サ高住、週1日在宅ヘルパーとして副業をして介護技術と経験値の向上がみられた職員がいます。ご本人よりリフレッシュのため副業を続けているとの言葉もありました。
- ・ 副業で訪問看護の仕事をしている従業員がいるが、その分野の知識や経験が得られるため、制度や必要な対応に詳しくなっている。等

#### ○ 人材確保・離職防止

- ・ Wワークで勤務希望しているスタッフを採用することができ定着している
- ・ 副業で勤務を始めた職員がこちらを気に入ってくれ、常勤になってくれることがある。等

#### ○ 働き方の柔軟性・ワークライフバランス

- ・ 働き方の選択肢が増える。
- ・ 週休2日から週休3日に給料維持したまま移行、また副業を認めたが、休みが増えて給料が変わらない状態、副業よりも個人の時間が増えて生活が豊かになり疲弊しているようなスタッフはいなくなった。 等

### 【障害分野】

#### ○ スキル・経験の還元

- ・ 生産活動に従事する職員が、副業で移動支援や高齢介護サービスに従事することにより本業での利用者支援のスキル向上につながるため。
- ・ 業務内容に準じた副業・兼業が多く、職員の意識や経験向上が図れている。等

#### ○ 柔軟な働き方・ライフワークバランス

- ・ ご自身のワークライフバランスに寄与している
- ・ 副業に合わせて時短勤務の制度の導入、シフトの調整等で、働きやすい環境が整えられるようになった。人材を募集する際も、副業の隙間時間で勤務が可能な方も積極的に採用できる。等

#### ○ 柔軟な働き方・ワークライフバランス離職防止・定着率向上

- ・ 働き方改革で、多くの時間を働きたくても働けないようになっていたので、頑張りたい人にとっては副業・兼業は必須の条件であり、更に頑張りたい人の方が優秀な方が多いので、優秀な人材を確保する上でも副業・兼業は寄与していると考えている。
- ・ 副業・兼業を認めたことで長期就労に繋がっています。退職率低下 等

### 【子供分野】

#### ○ スキル・知識の共有・活用

- ・ 私どもは保育園で、学童と兼業している職員や介護と兼業している職員がいる。福祉業界の幅広い知識を他職員に伝えてくれるので、勉強になる。
- ・ 保育士養成校などの講師を務めることで、職員確保のきっかけができたたり児童養護施設の実情を広く伝える機会になっている 等

#### ○ モチベーション・働きやすさ

- ・ 本人のモチベーション 等

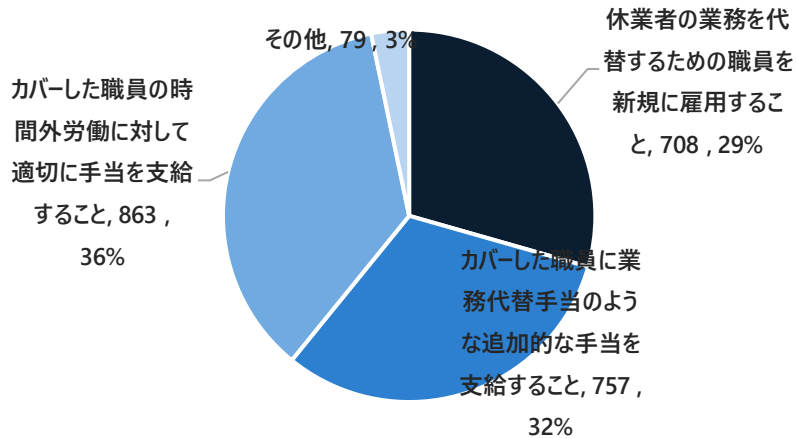
#### ○ 柔軟な働き方・多様性

- ・ 音楽活動や芸術分野等の、本人の特技を活かした副業を行っている方がいて、楽しく、無理なく続けているようです。得意なことは、園での活動にも活かすことができ、良いと思います。定年後もできるので、いいですよ。
- ・ 多様な働き方の推進 等

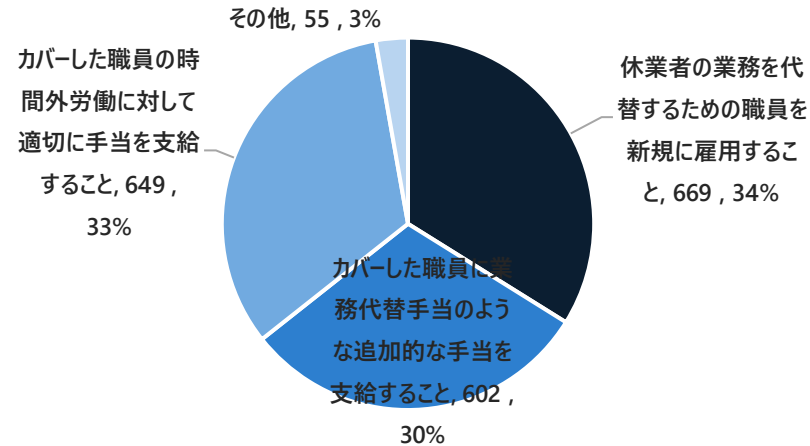
育児・介護による休業者が出た際に、周囲の職員が休業者の業務をカバーする場合、カバーした職員の満足度・納得感が向上する取組は何だと思いますか。**(複数回答)**

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
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	708	669	676	11	2064	34.8%
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	757	602	377	16	1752	29.5%
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	863	649	406	16	1934	32.6%
その他	79	55	43	5	182	3.1%
総計	2407	1975	1502	48	5932	100.0%

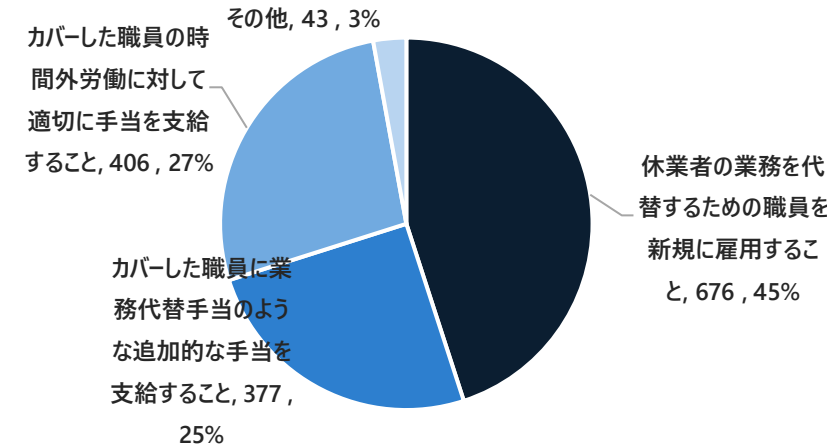
高齢分野



障害分野



子供分野



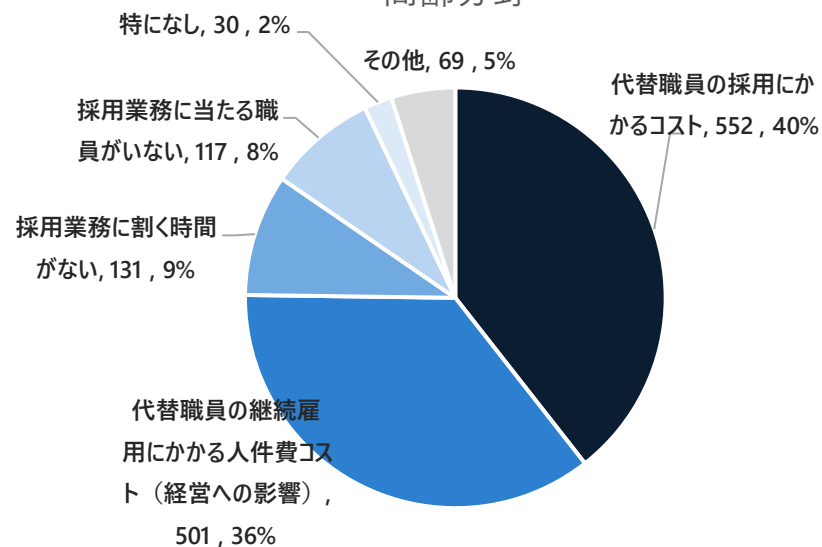
## 【その他】

- 高齢：お互いがフォローし合える風土作り、賞与支給時の基準として代替回数・貢献度を評価して増額している等
- 障害：パートが多い為シフトで調整が可能、休暇のとりやすい風土環境であることを心掛けている等
- 子供：配置基準以上の保育士・保育者を雇い入れ誰が休んでも良い組織づくり、育児や介護の大変さや重要さを共有していくこと等

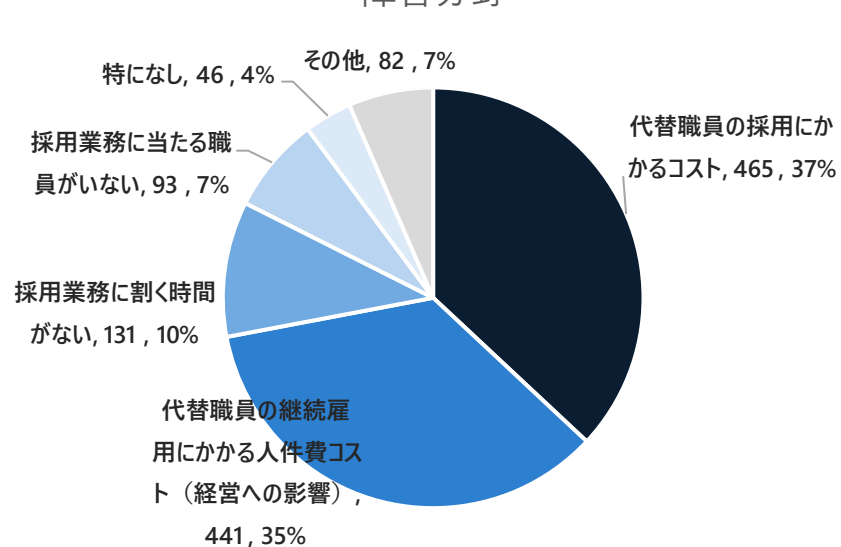
代替職員の雇用にあたって、課題がありましたら教えてください。(複数回答)

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
代替職員の採用にかかるコスト	552	465	482	10	1509	38.5%
代替職員の継続雇用にかかる人件費コスト (経営への影響)	501	441	388	6	1336	34.1%
採用業務に割く時間がない	131	131	112	2	376	9.6%
採用業務に当たる職員がいない	117	93	104	0	314	8.0%
特になし	30	46	28	0	104	2.7%
その他	69	82	125	0	276	7.0%
総計	1400	1258	1239	18	3915	100.0%

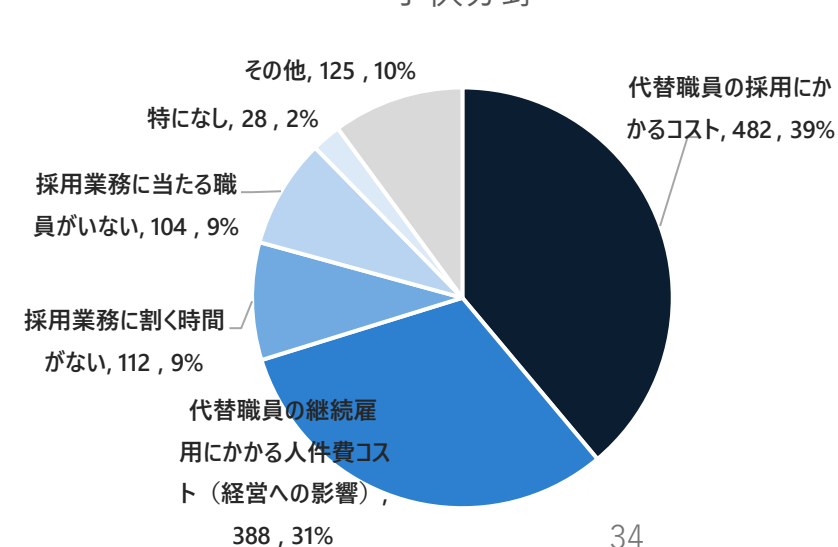
高齢分野



障害分野



子供分野



代替職員の雇用にあたって、課題がありましたら教えてください。  
 ＊（その他にご回答された方）詳細について差し支えなければ教えてください。

### 【高齢分野】

- 応募者・人材が集まらない
  - ・ そもそも人材募集をしても希望者がいない
  - ・ 求人しても採用がなかなかできない 等
- 期間限定・スポット雇用の難しさ
  - ・ 期間限定として、代替職員をその時の為だけに雇用することは費用面、人材の発掘との観点から難しい。
  - ・ 代替期間のみの採用は教育や責任の面においてマイナスが大きいため、結局別で一人雇うことにするしかないと考えています 等
- 即戦力・経験者の確保が困難
  - ・ 仮にみつかったも、大きくスキルが落ちる人のみ
  - ・ 未経験ケアマネージャーしか紹介されず、即戦力にはならない 等
- 教育・引継ぎ・育成の負担
  - ・ 包括が初めての代替職員への業務周知の時間がさげず退職される場合もある
  - ・ 新しく入ってくれた方にいろいろと教えることが大変 等
- コスト・人件費の課題
  - ・ 派遣は人件費が高い
  - ・ 人材紹介サービスは高額であり採算があわない 等
- 復職・余剰人員の調整
  - ・ 復職時の代替職員の取扱いが難しく条件が合う方を探すのが難しい
  - ・ 復帰後の扱い 等

### 【障害分野】

- 応募者・人材が集まらない
  - ・ 募集をかけても応募がない
  - ・ 希望者がなかなかこない 等
- 期間限定・スポット雇用の難しさ
  - ・ 期間が短く、心理職などの専門職の採用がとても困難であった。結果的に他職員に業務が降りかかる形となった
  - ・ 休業期間が短い場合、採用者を探すことが難しい 等
- 即戦力・経験者の確保が困難
  - ・ 代替職員の質が悪かった場合、現場は振り回されて余計な業務が増える
  - ・ 経験者の紹介が昨今は難しいと聞きます。定着するか分からない未経験者を一から教える時間を割くのが難しい 等
- 教育・引継ぎ・育成の負担
  - ・ 採用しても教育・指導・育成にかかる時間や体制が割けない
  - ・ 代替職員への引継ぎ。継続雇用の見通し 等
- コスト・人件費の課題
  - ・ 代替職員を雇用したいが人材派遣だとコストがかかりすぎる
  - ・ 助成金の手続きが煩雑 等
- 復職・余剰人員の調整
  - ・ 期間終了時に他に職員の枠が空いてなければ継続雇用が難しい
  - ・ 代替職員その後の長期労働 等

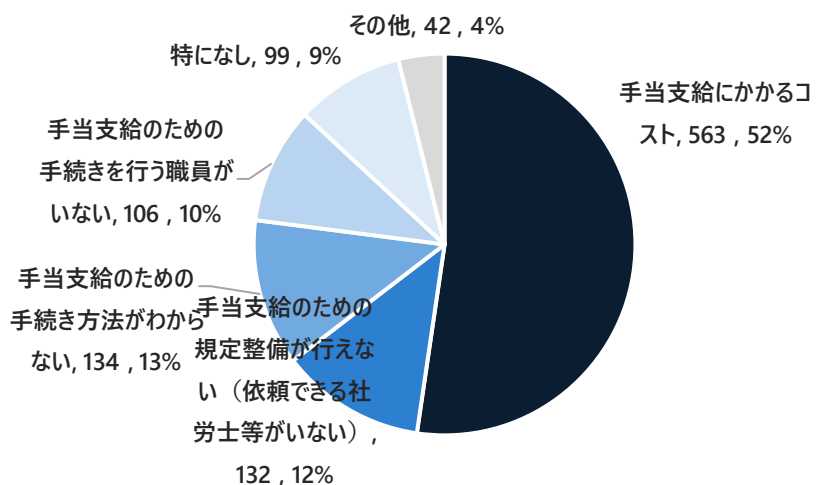
### 【子供分野】

- 応募者・人材が集まらない
  - ・ 職員採用が難しい
  - ・ 募集しても集まらないことが最大の課題 等
- 期間限定・スポット雇用の難しさ
  - ・ 期中での採用が難しいと思う
  - ・ 期間限定となる可能性もあるため、採用が難しい 等
- 即戦力・経験者の確保が困難
  - ・ なかなか事業所側が望むような質の高い職員が見つからない点も大きいです
  - ・ 即戦力となる人材の確保。誰でも良いというわけにはいきませんので 等
- 教育・引継ぎ・育成の負担
  - ・ 子育て支援員の資格が必要なため、研修を受講しなければならないこと
  - ・ 代替職員の育成のコスト 等
- コスト・人件費の課題
  - ・ 採用には莫大なお金がかかる。紹介会社、派遣会社を通さないと人材がない
  - ・ 派遣を導入している 等
- 復職・余剰人員の調整
  - ・ 産休・育休者の代替要員を確保することで、該当者の復職時に余剰配置となる為、異動含め本人に提案する必要があるが、通勤距離をはじめ異動先が本人の望まない形となった場合に復職が難しい結果となる場合がある
  - ・ 休業職員復帰後の代替職員の扱い 等

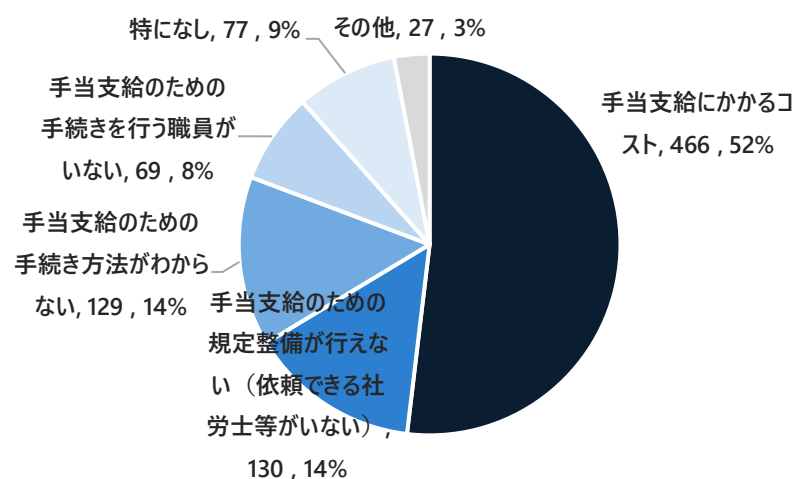
業務代替手当の支給にあたって、課題がありましたら教えてください。

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
手当支給にかかるコスト	563	466	271	14	1314	52.3%
手当支給のための規定整備が行えない（依頼できる社労士等がない）	132	130	81	2	345	13.7%
手当支給のための手続き方法がわからない	134	129	40	1	304	12.1%
手当支給のための手続きを行う職員がいない	106	69	40	2	217	8.6%
特になし	99	77	59	2	237	9.4%
その他	42	27	25	0	94	3.7%
総計	1076	898	516	21	2511	100.0%

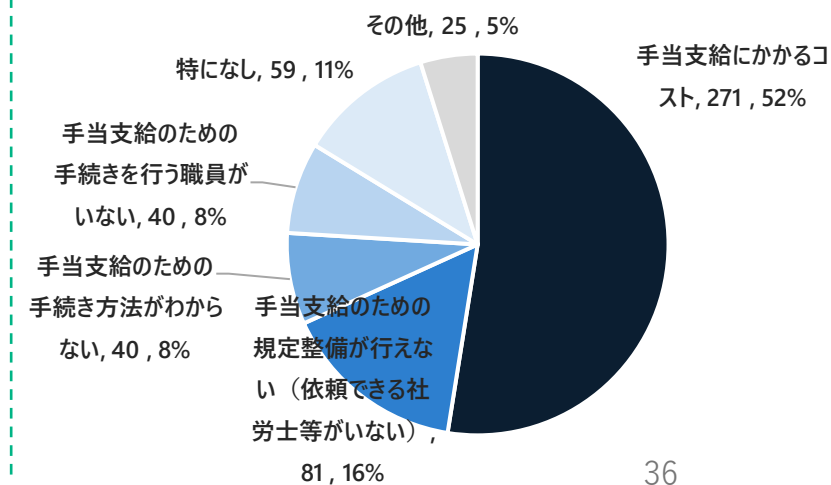
高齢分野



障害分野



子供分野



業務代替手当の支給にあたって、課題がありましたら教えてください。  
 ＊（その他とご回答された方）詳細について差し支えなければ教えてください。

### 【高齢分野】

#### ○ 事務負担・コスト面の課題

- 一番はコストだが、処遇改善でも何でも中小企業でも少人数の会社では事務作業に手間がかかり管理者、経営者の負担ばかりかかり難しい。
- 現状でも事務処理など非常に膨大です。
- 手当支給について、社労士に依頼するコストおよび手当支給コストが支払い続けられるのが課題等

#### ○ 支給基準・評価の難しさ

- 手当を支給できれば良いが、どの勤務がカバー勤務にあたるか指定するのはとても困難。
- 代替職員を明確化するのが難しいと感じる。欠員部分は他職員でカバーしており、どの職員に手当を支給するかの判断が難しい。すべての職員に手当を支払うのも現実的ではない。等

#### ○ 制度・規定の不明確さ

- 手当支給のための規定がない。
- 会社に業務代替手当の規定やガイドラインがないため、それを理由に支給しないと思います。等

### 【障害分野】

#### ○ 支給基準・評価の難しさ

- 業務代替手当支給の範囲をどこまでにするか、業務をカバーした職員が明確にわかりづらいので支給しづらい。
- 一人だけがカバーするわけではなくチームでカバーしている現状があるので、そのカバー量についての評価が難しい
- 直接支援職員については、期間中みんなで少しずつシフトをカバー（希望休が取りにくい・きつい並みの勤務になる等）するため、手当を支給する基準作りが難しい
- 業務を代替した内容を具体的に把握（時間換算）する事が難しい。等

#### ○ 人件費・満足度・モチベーション

- 業務代替手当を検討しているが、支給できて月額3000円程度。この額でカバーしている職員は満足するのか？額が少なすぎると、かえって不満につながる可能性もある。
- 他業種との賃金格差を埋めるのが優先順位は高いと考えている。
- 職員のモチベーションの維持等

#### ○ 制度・規定の不明確さ

- 代替え手当の存在自体を労務管理部は理解していない、もしくは導入意思が無い
- 法人の方で、そのような規程がないと認識している。等

### 【子供分野】

#### ○ 支給基準・評価の難しさ

- 保育園では、業務代替について明確に職員を特定したり、成果よっての支給基準などを設定するのに検討が必要な為
- 一人が休業に入るにあたり、負担するのは一人ではなく、クラス単位、また園全体となるため、誰にどれだけ手当を出すかの線引きが難しいと考える。
- 代替の程度がはかりにくい職種である。等

#### ○ 事務負担・複雑化・公平性

- 業務量増加と複雑化
- マニュアルの必要性、不公平感、過去との整合性。また先にも書いたが、職員側は過剰な譲歩を行っている状態なので、社会通念上過剰な支給を行わなければ幸福度にはつながらない。結果として、ほとんどの場合、支給してもしなくても職員満足度は変わらない。等

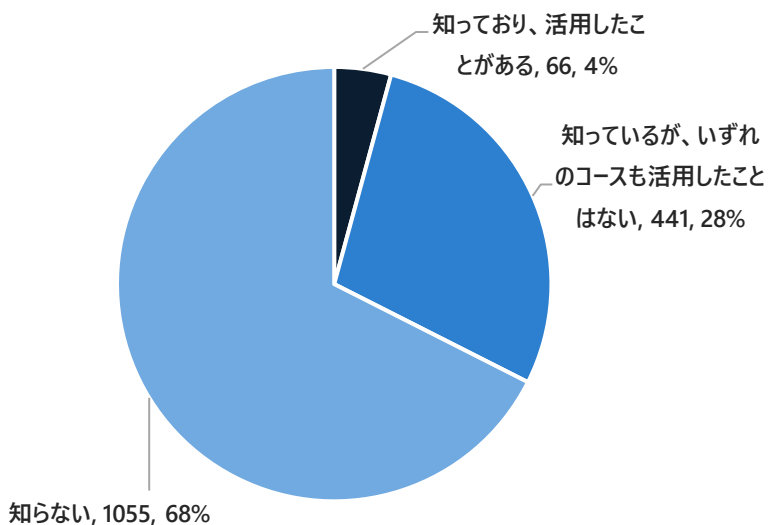
#### ○ 制度・規定の不明確さ

- 代替え手当の就業規則は現在なく、代替え職員を雇用している
- 法人に決定権があるため等

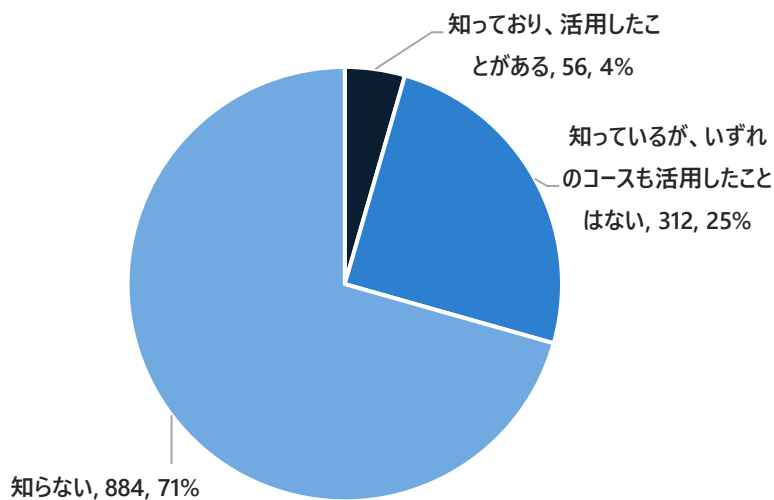
「両立支援等助成金」を知っていますか。

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
知っており、活用したことがある	66	56	71	2	195	5.2%
知っているが、いずれのコースも活用したことはない	441	312	255	12	1020	27.3%
知らない	1055	884	568	16	2523	67.5%
総計	1562	1252	894	30	3738	100.0%

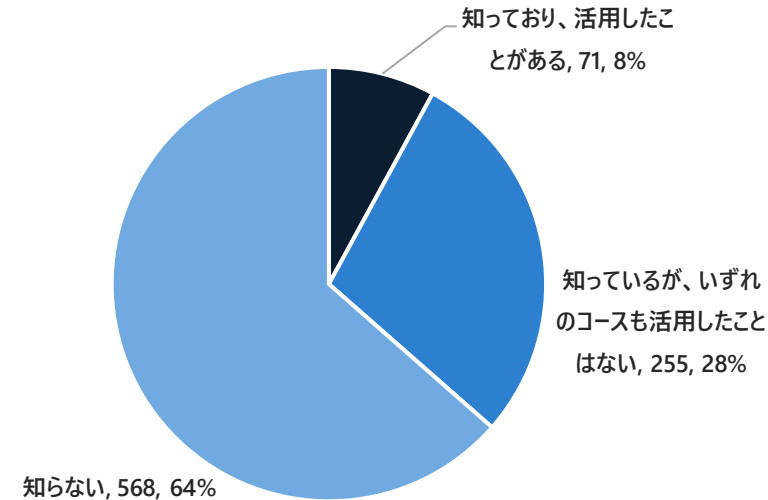
高齢分野



障害分野

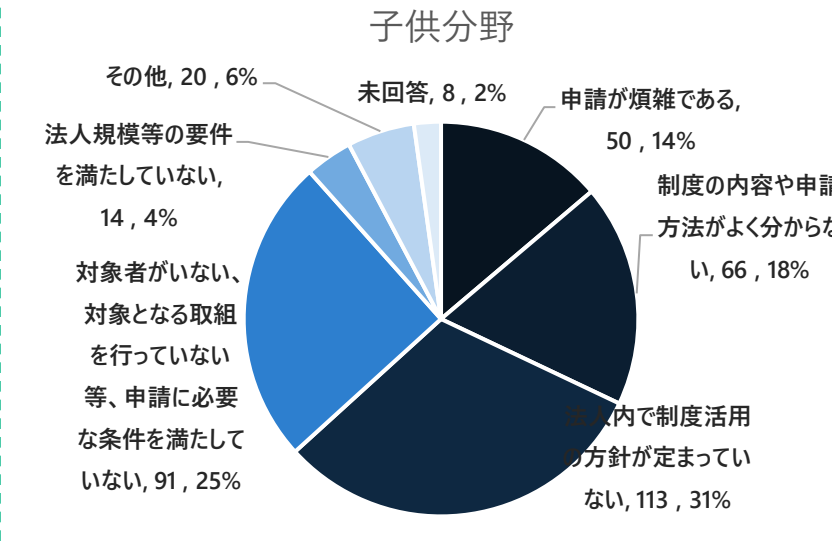
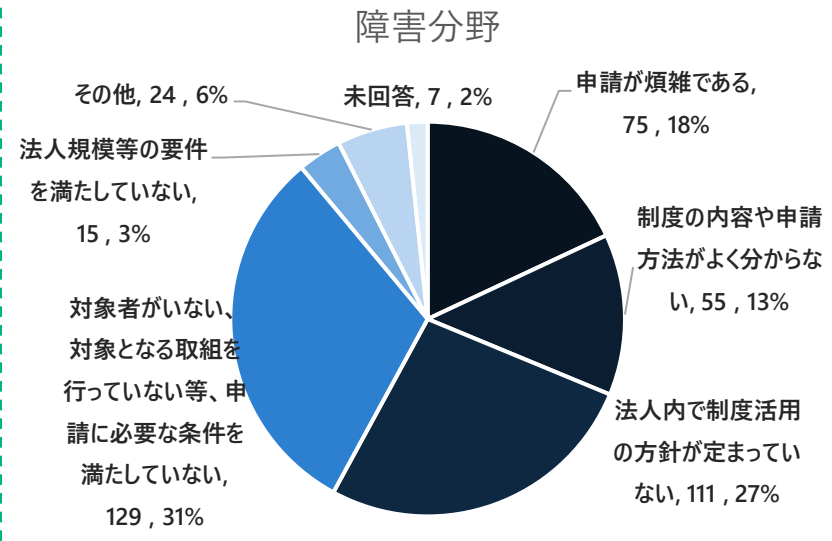
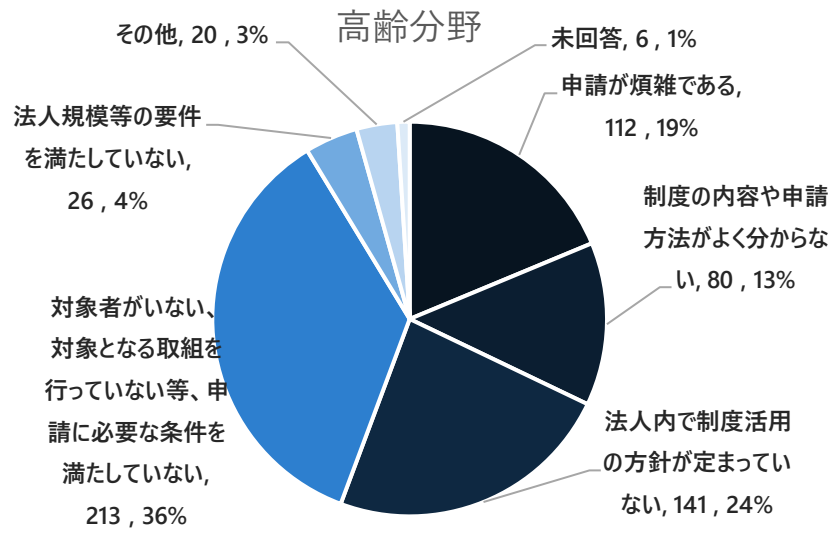


子供分野



(「知っているが、活用したことはない」と回答した方) 活用していない理由は何ですか。(複数回答)

	高齢分野	障害分野	子供分野	その他	総計	割合
申請が煩雑である	112	75	50	6	243	17.4%
制度の内容や申請方法がよく分からない	80	55	66	3	204	14.6%
法人内で制度活用の方針が定まっていない	141	111	113	4	369	26.4%
対象者がいない、対象となる取組を行っていない等、申請に必要な条件を満たしていない	213	129	91	7	440	31.5%
法人規模等の要件を満たしていない	26	15	14	1	56	4.0%
その他	20	24	20	0	64	4.6%
未回答	6	7	8	0	21	1.5%
<b>総計</b>	<b>598</b>	<b>416</b>	<b>362</b>	<b>21</b>	<b>1397</b>	<b>100.0%</b>



**【その他】**

- 高齢：活用したいと考えているが、まだ対応が追い付いていない 等
- 障害：今年度初めて対象者がおり今後申請予定、活用検討する時間的余裕がない 等
- 子供：申請要件に当てはまるのかなど確認作業に手間取ってしまった、申請するための時間が取れない 等

今後、導入・拡大したい働き方や取り組みがあればご記入ください。

### 【高齢分野】

- **柔軟な働き方・勤務形態**
  - ・ フレックスタイム制の導入
  - ・ 在宅ワークの推進
  - ・ 週休3日制の導入
  - ・ 直行直帰を前提とした働き方、在宅で休憩をとる働き方 等
- **人材確保・採用**
  - ・ 若い世代の離職率を抑えるために活用したい
  - ・ 外国人の採用を拡大したい
  - ・ 適切な人材確保・外国人雇用の充実化 等
- **休暇・福利厚生**
  - ・ 有給休暇を取りやすい会社づくり
  - ・ 有給消化率を上げたい
  - ・ 休日日数の拡充」等
- **ICT・DX活用**
  - ・ AIを活用して業務負担の軽減を図ること
  - ・ ICT機器を積極的に導入し、介護職員の負担を減らしたい等
- **現場の課題・改善**
  - ・ 介護現場は人材不足であり、新規の働き手の確保も重要
  - ・ 現場の人員配置を見直してほしい
  - ・ 介護職員の年次休日日数が96日と少ないため、これを増やしたい等

### 【障害分野】

- **柔軟な働き方・勤務形態**
  - ・ 週休3日制やフレックスタイムの働き方など、働き方の多様化を保障していきたい
  - ・ 短時間正規職員などを検討したい 等
- **人材確保・採用**
  - ・ 障がい者雇用を拡大していきたい
  - ・ 採用は、一定期間勤務できる人を採用したい等
- **休暇・福利厚生**
  - ・ 有給休暇がもっと取りやすく、様々な働き方に対応できるように進めている
  - ・ 産休・育休を取得した職員がこれまでなく、今後は考えられるので、その際の人材確保が課題であり不安が大きい等
- **ICT・DX活用**
  - ・ ICTの活用やDXを活用した業務の効率化
  - ・ AIを活用した記録業務の軽減 等
- **現場の課題・改善**
  - ・ まずは介護職員の給与を上げるべき。報酬が上がらないと働き方改革も進まない
  - ・ 助成金や制度はありがたいが、申請や手続きが煩雑で現場の負担が大きい等

### 【子供分野】

- **柔軟な働き方・勤務形態**
  - ・ 週休3日制
  - ・ 単発・短時間の外部人材などを上手に使いながら負担を減らしたりできると良いかな、また直接雇用となるきっかけになればと考えています
  - ・ 有資格者のタイミーなどの採用 等
- **人材確保・採用**
  - ・ 専門性を持った人材の確保が必要だが、それに見合う人材がない。若い人材を育成するシステムの構築を考えなければならぬことが、大きな課題であると思う
  - ・ 保育士、調理員の募集に対してなかなか応募することがない 等
- **休暇・福利厚生**
  - ・ 育休明けは、時短だけでなく子どもさんの発熱など休むことが多い。そのため、急な休みに対しての配置が難しいこともあり、育休明けの職員のための補充の人件費の補助があると、子育てしながら働きやすい職場になる。介護も同様
  - ・ 有休の時間取得 等
- **ICT・DXの活用**
  - ・ AIを活用しての生産性の向上、業務の効率化
  - ・ ペーパーレス化、業務のICT化の推進 等
- **現場の課題・改善**
  - ・ 保育所の運営において、全園のヘルプ要因となれるフリー保育士が会社に所属できるシステム 等

## その他ご意見・ご要望があればご記入ください。

### 【高齢分野】

- **人材不足・採用・定着に関する課題**
  - ・ 若い世代の人材確保等
- **報酬・賃金・経営面の課題**
  - ・ 最低賃金の引上による人件費増加が利益を圧迫しています
  - ・ 収入面は上限がほぼ決まっている一方でコスト増加が負担となっているので、利益体質を維持できるよう補助金等をご検討いただけると有難いです
- **多様な働き方・制度・支援への要望**
  - ・ 週3日や兼業など、働いている人が望んだ時に流動的に対応できる仕組みが必要と判断している
  - ・ 制度設計が柔軟になれば、弊社としては、働きたい人が望む働き方を応援する仕組みを模索していきたいと考えている
  - ・ 育休や介護休暇といった、人手不足になってから行う支援だと、申請手続きやスケジュール調整等が現場の負担になっている等
- **サービスの質・現場運営・ICT活用等**
  - ・ 介護保険制度の人員基準の緩和をお願いしたい
  - ・ ICT化はワンストップで申請も実績報告も可能なものとしないと、紙の代わりにウェブ上で入力できるようになっただけ、アップできるようになっただけ、であり、業務効率化にはつながらないと思います等

### 【障害分野】

- **人材確保・定着・賃金・報酬制度**
  - ・ 人材確保および職員の定着が一番の課題であり、障害福祉分野において働きたいと感じる仕事としての魅力が報酬であってもよいのではないかと感じているが、それもなかなか難しいものがある。
- **働き方の多様化・制度・休暇・配置基準**
  - ・ 週休3日制も検討したが、当事業所はユニット型（1ユニット7名前後）の入所施設で、施設の構造上、職員定数を2～3名増やさなければ週休3日目のシフトが成り立たなかったため断念した。
  - ・ 育児休業等で長期に休職中の人材確保、お子さんが小さいため夜勤が出来ない職員の為に夜勤が出来る人材確保等人材が常に不足した状態です。等
- **人材育成・研修・専門性**
  - ・ 勉強する時間やサポートがあればよい
- **行政・制度・助成金・手続き**
  - ・ 補助金の手続きが非常にアナログであり、都度、印鑑証明の提出廃止、手続きの簡略化して欲しい 等

### 【子供分野】

- **人材不足・採用・職員配置に関する課題**
  - ・ 保育士採用が非常に厳しい状況にある中で、人材紹介手数料も非常に高額であり、かつ、職員配置に万全を期さなければならぬ中で、一時的な助成では自転車操業に等しいと史料する。
  - ・ 有給代替職員としての採用なので、他の職員の有給が取得しやすくなった
- **賃金・処遇改善・補助金に関する要望**
  - ・ 福祉だけでなく人材不足はどこも同じかもしれないが、福祉業界の人材がいなければ働きに出られない人もいますので魅力ある働き方や処遇になるように国として賃金アップの補助をもっと出してほしい。等
- **働き方の多様化・制度運用の課題**
  - ・ 週休3日制度を導入したいが、保育所は、1日6時間以上かつ20日勤務でないと、1人の保育士として認められない行政も多い為、国が制度を変えていただくと導入しやすい。
  - ・ 保育園は現場があつての職種であるため、柔軟な在宅ワークという働き方が難しい。とはいえ、週4現場、週1日は在宅ワーク、などができると良いと考える。等
- **現場の負担・制度運用・保育士支援**
  - ・ 育児・介護休暇や休業について、できる限り支援していきたいが、コストの面だけでなく、人で不足で代替えなどが難しい状況にあるように思います。お金も大事なのですが、職員が疲弊している状況があるように感じています。