



働き方改革に伴う労働環境整備 調査報告書

～ 安心して長く働き続けられる職場環境に向けて ～



令和8年3月



社会福祉法人 **岡山県社会福祉協議会**

はじめに

少子高齢化の進行や人口減少が加速する中、社会福祉法人を取り巻く環境は年々厳しさを増しています。地域における福祉サービスの中核的な担い手として、社会福祉法人には、利用者一人ひとりの多様なニーズに応え続けるとともに、安定的かつ持続可能な法人運営が、これまで以上に求められています。

本会では、こうした状況を踏まえ、県内社会福祉法人が直面する共通の経営課題を的確に把握し、法人経営の安定及び福祉サービスの質の向上に資することを重要な役割として位置付けています。中でも、人材の確保・育成・定着は、多くの法人に共通する最重要課題の一つであり、継続的かつ実効性のある支援が求められています。

福祉分野において慢性的な人材不足が続いている中、人材を確保する取組に加え、「安心して長く働き続けられる職場環境」をいかに整備し、人材の定着を図っていくかは、法人経営の持続性を左右する重要な要素となっています。

また、働き方改革関連法の施行をはじめとする労働法制の整備が進む中、労働時間管理の適正化、年次有給休暇の確実な取得、ハラスメント防止対策、同一労働同一賃金への対応など、社会福祉法人においても労働環境整備への対応が一層求められています。これらの取組は、単なる法令遵守にとどまらず、職員の働きがいや職場への信頼感を高め、人材定着や組織力の向上につながるものです。

本調査は、県内社会福祉法人における働き方改革への対応状況や課題を把握するとともに、今後の労働環境整備に向けた支援の方向性について検討することを目的として実施しました。

本会では、本調査結果を踏まえ、今後の支援施策の検討及び具体的な取組を進めてまいりたいと考えております。各法人におかれましても、本調査報告書を今後の法人経営にお役立ていただければ幸いです。

最後になりましたが、本調査の実施にあたり、ご多忙の中ご協力を賜りました関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

令和8年3月

社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会

会 長 足 羽 憲 治

目 次

はじめに

I. 調査の概要	1
----------	---

II. 調査結果

1. 労働時間法制への対応	2
2. 年次有給休暇の確実な取得	10
3. 職場におけるハラスメント対策	15
4. 同一労働同一賃金	19
5. 先を見据えた新たな労働環境整備等	23

III. 考 察・「次世代型職場づくり」チェックリスト	45
-----------------------------	----

あい社会保険労務士法人 役員 佐藤 起世子

資 料

・ 調査票	53
-------	----

I. 調査の概要

- (1) 調査目的 ①働き方改革の対応状況における現状把握
②働き方改革に伴う課題抽出
③先を見据えた労働環境整備についての状況把握・実践事例収集
- (2) 調査対象 岡山県内の社会福祉法人 365法人
- (3) 調査主体 社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会（社会福祉経営支援委員会）
- (4) 協力 あい社会保険労務士法人 役員 佐藤 起世子 氏
- (5) 調査方法 調査票を対象法人に郵送し、返信用封筒もしくはWEB回答フォームにて回収
- (6) 調査期間 令和7年4月22日（火）～ 5月30日（火）
- (7) 回収状況 回収数：183法人 有効回答数： 182 法人
回収状況 50.1%

N = 182

分野	件数	%
生活保護分野	7	3.8%
障害福祉分野	52	28.6%
老人福祉分野	88	48.4%
児童福祉分野（養護）	10	5.5%
児童福祉分野（障害）	19	10.4%
児童福祉分野（保育）	75	41.2%
保健分野	8	4.4%
その他	0	0.0%
社会福祉協議会	23	12.6%
	n = 282	154.9%

※%はN（回答法人数）での割合として算出

N = 回答法人数

n = 回答件数

- (8) 調査事項 ① 労働時間法制への対応 … 問1～問9
- ② 年次有給休暇の確実な取得 … 問10～問15
- ③ 職場におけるハラスメント対策 … 問16～問22
- ④ 同一労働同一賃金 … 問23～問27
- ⑤ 先を見据えた新たな労働環境整備等 … 問28～問49

Ⅱ. 調査結果

【労働時間法制への対応】

問1 貴法人では、36協定を労働者の代表者と締結していますか？

回答された法人の98.9%（180法人）が36協定を締結しており、制度としては定着している状況にあります。

一方で、締結していない法人もわずかに存在しており（1.1%、2法人）、この場合は労働基準法違反のリスクが伴います。

【全体】		N = 182	
	件数	%	
締結している	180	98.9%	
締結していない	2	1.1%	

n = 282		
【分野別（複数選択）】	締結している	締結していない
生活保護分野	7	0
障害福祉分野	51	1
老人福祉分野	86	2
児童福祉分野（養護）	10	0
児童福祉分野（障害）	18	1
児童福祉分野（保育）	75	0
保健分野	8	0
社会福祉協議会	21	2

問2 労働者の代表者は、どのように決めていますか？

「労働者の過半数を代表するものとして選出」が96.7%（174法人）と大多数を占めており、労働組合による選出は3.3%（6法人）にとどまっています。

N = 180

【全体】	件数	%
労働組合	6	3.3%
労働者の過半数を代表するものとして選出	174	96.7%

n = 276

【分野別（複数選択）】	労働組合	代表選出
生活保護分野	2	5
障害福祉分野	3	48
老人福祉分野	2	84
児童福祉分野（養護）	0	10
児童福祉分野（障害）	2	16
児童福祉分野（保育）	4	71
保健分野	1	7
社会福祉協議会	1	20

【労働者の過半数を代表するものとしての選出方法】

N = 174

	件数	%
職員会議にて選出	99	56.9%
立候補	32	18.4%
その他	43	24.7%

問3 36協定の締結において、課題等に該当するものを教えてください。※複数選択可

「労働時間管理への意識が職員間でばらつきがある」（30.8%）や「労働基準法や36協定の法的要件・制度についての理解が不十分」（22.0%）といった課題が多く挙げられています。

N = 182

【手続き・運用に関する課題】	件数	%
労働者代表の選出方法や選出手続きが適正に実施できているか不安	12	6.6%
労働者代表の選出や立候補者がなかなか決まらない	6	3.3%
労働者代表が協定内容を十分に理解できていない	18	9.9%
36協定内容（時間外・休日労働の上限や特別条項等）の設定が難しい	17	9.3%
実態に即した協定内容を作成するための情報が不足	7	3.8%
協定書の作成・届出(労基署への提出)に手間や時間がかかる	30	16.5%
協定の締結や届出スケジュールの管理が煩雑	14	7.7%
就業規則や労使協定との整合性を取るのが難しい	8	4.4%
【職場の理解・合意形成に関する課題】		
時間外労働削減の必要性が職場全体での理解が不十分	27	14.8%
協定締結に対する職員の関心が低く、意見集約が難しい	18	9.9%
労働者代表の役割・責任に対する認識が薄く、協議が形骸化	17	9.3%
労働時間管理への意識が職員間でばらつきがある	56	30.8%
労使間での意見調整や合意形成が難航する場合がある	7	3.8%
【法令・制度への理解・対応に関する課題】		
労働基準法や36協定の法的要件・制度について理解が不十分	40	22.0%
特別条項の設定や運用に関するルールが分かりにくい	28	15.4%
法改正（上限規制や罰則強化等）への対応が遅れている	8	4.4%
36協定に関する外部の専門家（社労士等）への相談ができていない	12	6.6%
【その他の課題】		
小規模事業所であるため、手続きや管理にリソースを割けない	14	7.7%
特になし	63	34.6%

問4 貴法人では、時間外労働の上限（45時間/1年変形は42時間）を遵守されていますか？

回答した法人の95.1%（173法人）が時間外労働の上限を遵守しており、高い遵守率が確認できる一方で、未遵守法人（4.9%）も存在しています。

N = 182

【全体】	件数	%
遵守している	173	95.1%
遵守できていない	9	4.9%

n = 282

【分野別（複数選択）】	遵守している	遵守できていない
生活保護分野	7	0
障害福祉分野	48	4
老人福祉分野	83	5
児童福祉分野（養護）	10	0
児童福祉分野（障害）	18	1
児童福祉分野（保育）	73	2
保健分野	6	2
社会福祉協議会	20	3

問5 毎月、時間外労働時間の上限（45時間/1年変形は42時間）を超えている職員の有無について、チェックを行っていますか？

回答された法人の96.2%（175法人）が毎月チェックを実施されており、管理意識の高さがうかがえます。

N = 182

【全体】	件数	%
チェックしている	175	96.2%
チェックしていない	7	3.8%

n = 240

【分野別（複数選択）】	チェックしている	チェックしていない
生活保護分野	7	0
障害福祉分野	10	0
老人福祉分野	87	1
児童福祉分野（養護）	10	0
児童福祉分野（障害）	19	0
児童福祉分野（保育）	71	4
保健分野	8	0
社会福祉協議会	23	0

問6 時間外労働の上限遵守について、課題等に該当するものを教えてください。

「利用者対応や緊急対応で、予定外の業務が発生しやすい」（31.9%）が最も多く、次いで「慢性的な人手不足により業務量が減らせない」「業務の属人化が進み、特定の職員に負担が集中」（24.2%）という課題が多く挙げられています。

N = 182

	件数	%
慢性的な人手不足により、業務量が減らせない	44	24.2%
業務の繁閑差が大きく、特定時期に時間外労働が集中	22	12.1%
利用者対応や緊急対応で、予定外の業務が発生しやすい	58	31.9%
業務の属人化が進み、特定の職員に負担が集中	44	24.2%
職員間の業務分担や調整がうまくいっていない	28	15.4%
管理職やリーダーのマネジメント力に課題	29	15.9%
時間外労働抑制のための職員の意識がまだ不十分	32	17.6%
ICTツールの導入や業務効率化が進んでいない	20	11.0%
外部委託や業務のアウトソーシングが難しい	16	8.8%
労働時間の管理体制が不十分	10	5.5%
法令やガイドラインの理解・運用が難しい	8	4.4%
夜勤職員のフォローが難しい	12	6.6%
医療的ケアが多くて時間を要する	5	2.7%
特になし	67	36.8%

問7 時間外労働の上限を遵守するため、改善や工夫されている（された）内容等があれば、教えてください。※複数選択可

「業務プロセスの見直しを行い、業務削減・効率化を実施」（22.5%）や「ICTツールを導入し、業務の効率化促進」（17.6%）などの取組が多く実施されています。

N = 182

	件数	%
業務量の平準化を行った	23	12.6%
業務プロセスの見直しを行い、業務削減・効率化を実施	41	22.5%
ICTツールを導入し、業務の効率化促進	32	17.6%
職員の増員	29	15.9%
業務の外部委託（アウトソーシング）を実施	3	1.6%
職員間で業務の分担・調整実施	22	12.1%
残業抑制のための意識啓発や研修を実施	4	2.2%
フレックスタイム制や時差出勤制度を導入	3	1.6%
定時退社日の設定（毎週○曜日等）	0	0.0%
時間外労働の申請・許可制を導入	14	7.7%
健康管理と働き方改革のため、産業医や保健師と連携	0	0.0%

問8 労働時間を客観的に把握する管理方法の中で、活用している内容について教えてください。※複数選択可

「タイムカード」（48.9%）の活用が最も多く、次いで「管理簿や台帳等、様式を使用（手書き）」（36.3%）が多く活用されていますが、「勤怠システム」（28.6%）、「ICカード」（11.0%）によるICTの活用も見られます。

N = 182

	件数	%
タイムカード	89	48.9%
ICカード	20	11.0%
管理簿や台帳等、様式を使用（手書き）	66	36.3%
Excelデータ活用	26	14.3%
Wordデータ活用	3	1.6%
勤怠システム	52	28.6%

システム名・会社名等

保育士バンク！コネクト（株式会社ネクストビート）、KING OF TIME（株式会社ヒューマンテクノロジーズ）、My Komon（株式会社名南経営ソリューションズ）、クロノスPerformance（クロノス株式会社）、CAERU勤怠（CAERU株式会社）、ジョブカン勤怠管理（株式会社DONUTS）、おまかせ保育システム（三島マッチシステム株式会社）、サイバーエクシード「CYBER XEED」、アマノタイムプロNX、サッと勤怠with、タイムレコーダー（アマノ株式会社）、みまもりせんせい（株式会社イトン）、ネットde顧問、ネットde就業（株式会社エムケイシステム）、すたんぷステーション（Gateシステムズ株式会社）、freee勤怠管理（フリー株式会社）、jinjre（jinjer株式会社）、就業大臣（応研株式会社）、勤労の獅子（株式会社ソルクシーズ）、ORCESS（OEC株式会社）、WaWaOffice（株式会社アイアットOEC）、勤次郎（勤次郎株式会社）、奉行クラウド（株式会社オービックビジネスコンサルタント（OBC））、ソリマチ（ソリマチ株式会社）、ほのぼの（NDソフトウェア株式会）

問9 問8で回答した管理方法におけるメリットやデメリット、課題等に該当するものを教えてください。※複数選択可

メリットとしては「労働時間の客観的な把握ができる」「残業時間の抑制や適正管理につながった」（61.5%）といった点が多く挙げられています。

一方、デメリット、課題として「実際の労働実態と乖離することがある（サービス残業等）」（38.5%）が最も多く、次いで「打刻忘れや不正確な記録の発生」（28.0%）といった点が多く挙げられています。

N = 182

メリット	件数	%
労働時間の客観的な把握ができる	112	61.5%
時間管理が容易になり、集計作業が効率化された	48	26.4%
残業時間の抑制や適正管理につながった	112	61.5%
労務管理の透明性が向上し、職員の安心感が高まった	23	12.6%
労働基準監督署などへの提出資料が作りやすくなった	17	9.3%
不正打刻や不適切な勤怠の防止につながっている	16	8.8%

N = 182

デメリット	件数	%
導入・運用コストが高い（初期費用・維持費）	30	16.5%
システムや機器の操作が難しく、職員のリテラシー（知識や能力）の差	27	14.8%
手入力や修正が発生し、人的ミスの発生	12	6.6%
打刻忘れや不正確な記録の発生	51	28.0%
実際の労働実態と乖離することがある（例：サービス残業など）	70	38.5%
記録データの保管やセキュリティ対策に不安	28	15.4%
紙ベースや手書き管理の場合、集計や分析が煩雑	2	1.1%
勤怠システムと他システム（給与、人事等）との連携が不十分	48	26.4%
法改正や制度変更システムが未対応	27	14.8%
現場（介護・福祉業務）の実態に合った運用が難しい	4	2.2%
特になし	17	9.3%
その他	16	8.8%

【年次有給休暇の確実な取得】

問10 貴法人では、年5日の年次有給休暇取得について遵守されていますか？

回答された法人の97.3%（177法人）が「年5日の取得義務を遵守している」と回答しており、法定要件については多くの法人で着実に対応が進んでいることがわかります。

N = 182

【全体】	件数	%
遵守している	177	97.3%
遵守できていない	5	2.7%

N = 282

【分野別（複数選択）】	遵守している	遵守できていない
生活保護分野	7	0
障害福祉分野	50	2
老人福祉分野	88	0
児童福祉分野（養護）	8	2
児童福祉分野（障害）	18	1
児童福祉分野（保育）	75	0
保健分野	8	0
社会福祉協議会	22	1

問11 貴法人における、正規職員の年次有給休暇の平均取得率（全体）は、どれくらいですか？

正規職員の年次有給休暇取得率は「61%以上」が64.8%、「71%以上」が39.6%、「81%以上」が19.8%と高い取得水準になっています。

厚生労働省の「令和6年就労条件総合調査」による全国平均（65.3%）と比べても同等の水準と言えます。

N = 182

【全体】	件数	%
91%以上	25	13.7%
90～81%	11	6.0%
80～71%	36	19.8%
70～61%	46	25.3%
60～51%	17	9.3%
50～41%	16	8.8%
40～31%	10	5.5%
30～21%	9	4.9%
20%以下	4	2.2%
不明	8	4.4%

○%以上の取得率	件数	%
91%以上の取得率	25	13.7%
81%以上の取得率	36	19.8%
71%以上の取得率	72	39.6%
61%以上の取得率	118	64.8%

【分野別（複数選択）】	91%以上	90～81%	80～71%	70～61%	60～51%
生活保護分野	0	1	3	2	1
障害福祉分野	4	2	10	14	8
老人福祉分野	8	5	17	28	10
児童福祉分野（養護）	2	1	0	2	1
児童福祉分野（障害）	0	1	4	6	2
児童福祉分野（保育）	13	5	20	13	6
保健分野	2	1	2	2	1
社会福祉協議会	3	0	3	5	5
【分野別（複数選択）】	50～41%	40～31%	30～21%	20%以下	不明
生活保護分野	0	0	0	0	1
障害福祉分野	4	2	1	0	5
老人福祉分野	11	3	3	0	2
児童福祉分野（養護）	2	0	0	0	2
児童福祉分野（障害）	1	0	0	0	4
児童福祉分野（保育）	4	5	7	0	2
保健分野	0	0	0	0	0
社会福祉協議会	3	1	0	0	2

問12 年次有給休暇の取得について、課題等に該当するものを教えてください。

※複数選択可

「人員不足で取得が難しい」（35.7%）、「シフト勤務や交代勤務による取得調整の難しさ」（30.8%）といった課題が多く挙げられています。

N = 182

	件数	%
人員不足により取得が難しい	65	35.7%
業務の繁忙に波があり、取得時期が制限される	31	17.0%
職員間で業務の引継ぎ・調整が難しい	20	11.0%
職員本人の取得に対する意識が低い	0	0.0%
管理職やリーダー職が取得しづらい雰囲気がある	22	12.1%
年次有給休暇の管理方法が煩雑で、取得申請の手続きが面倒	3	1.6%
年次有給休暇の制度や取得ルールの周知が不十分	4	2.2%
特定の職種（専門職・介護職など）で取得が困難	37	20.3%
シフト勤務や交代勤務による取得調整の難しさ	56	30.8%
経営者・管理者が取得を積極的に促していない	0	0.0%
特になし	52	28.6%

問13 年次有給休暇の管理簿を作成していますか？

回答された法人の98.4%（179法人）が管理簿を「作成している」と回答し、制度の履行状況は極めて高い水準にあります。

N = 182

【全体】	件数	%
作成している	179	98.4%
作成していない	3	1.6%

n = 282

【分野別（複数選択）】	作成している	作成していない
生活保護分野	7	0
障害福祉分野	52	0
老人福祉分野	86	2
児童福祉分野（養護）	10	0
児童福祉分野（障害）	19	0
児童福祉分野（保育）	74	1
保健分野	8	0
社会福祉協議会	23	0

問14 年次有給休暇の管理簿は、どのような方法で作成されていますか？

※複数選択可

「管理簿や台帳等、様式を使用（手書き）」（66.5%）が最も多く、次いで「Excelデータ活用」（39.0%）となっています。

また、勤怠システムを活用している法人（19.2%）もあり、デジタル管理の取り組みも進みつつあります。

N = 182

	件数	%
管理簿や台帳等、様式を使用（手書き）	121	66.5%
Excelデータ活用	71	39.0%
Wordデータ活用	1	0.5%
勤怠システム	35	19.2%
その他	0	0.0%

システム名、会社名等

保育士バンク！コネクト（株式会社ネクストビート）、KING OF TIME（株式会社ヒューマンテクノロジーズ）、My Komon（株式会社名南経営ソリューションズ）、クロノスPerformance（クロノス株式会社）、サイバーエクシード「CYBER XEED」、アマノタイムプロNX（アマノ株式会社）、ネットde顧問、ネットde就業（株式会社エムケイシステム）、すたんぷステーション（Gateシステムズ株式会社）、freee 勤怠管理（フリー株式会社）、jinjre（jinjer株式会社）、就業大臣（応研株式会

社)、WaWaOffice(株式会社アイアットOEC)、勤次郎(勤次郎株式会社)、奉行クラウド(株式会社オービックビジネスコンサルタント(OBC))、ソリマチ(ソリマチ株式会社)、ほのぼの(NDソフトウェア株式会社)

問15 年次有給休暇の管理・作成等について、課題等に該当するものを教えてください。

※複数回答可

「管理簿や記録の作成・更新に手間がかかる」(34.6%)、「手書きやExcelでの管理が煩雑で、入力ミスや集計ミスが起こる」(21.4%)といった課題が多く挙げられています。

N = 182

	件数	%
管理簿や記録の作成・更新に手間がかかる	63	34.6%
手書きやExcelでの管理が煩雑で、入力ミスや集計ミスが起こる	39	21.4%
勤怠システムと年次有給休暇の管理が連動しておらず、手動での確認が必要	0	0.0%
職員ごとの取得日数や取得状況を正確に把握しにくい	22	12.1%
年次有給休暇取得状況を管理者・本人がリアルタイムで確認できない	27	14.8%
年次有給休暇の申請・承認のフローが分かりづらい、または面倒	4	2.2%
年次有給休暇の取得ルールや管理方法が職員に周知されていない	5	2.7%
繁忙期と重なる場合、取得希望と業務調整が難しい	23	12.6%
管理担当者が特定の職員に偏っており、属人化している	14	7.7%
法令(年5日取得義務など)に沿った運用・管理が難しい	5	2.7%
法改正への対応や管理方法の見直しができていない	2	1.1%
システム導入や管理のためのコスト(初期費用・維持費)が負担	18	9.9%
個人情報や取得状況の情報管理(プライバシー保護)に不安	2	1.1%
特にない	57	31.3%

【職場におけるハラスメント対策】

問16 貴法人では、セクハラ、マタハラ、パワハラを行ってはならないことについて、労働者全員に周知・啓発していますか？

回答された法人の94.0%（171法人）が「周知や啓発を行っている」と回答されており、制度上の対応は進んでいます。

N = 182

【全体】	件数	%
周知・啓発している	171	94.0%
周知・啓発できていない内容もある	8	4.4%
周知・啓発できていない	3	1.6%

n = 282

【分野別（複数選択）】	している	できていない内容もある	できていない
生活保護分野	7	0	0
障害福祉分野	50	2	0
老人福祉分野	82	6	0
児童福祉分野（養護）	10	0	0
児童福祉分野（障害）	19	0	0
児童福祉分野（保育）	74	0	1
保健分野	8	0	0
社会福祉協議会	17	4	2

問17 周知・啓発できていない理由について、教えてください。※複数選択可

「啓発や教育を行う時間や機会が取れない」（54.5%）、「ハラスメントに関する知識が不足しており、伝え方がわからない」（45.5%）といった理由が多く挙げられています。

N = 11

	件数	%
ハラスメント対策の重要性について、法人全体の意識が低い	1	9.1%
専任担当者や推進役が不在で、体制が整っていない	2	18.2%
社内にハラスメント行為が起きているという認識が薄い	2	18.2%
啓発や教育を行う時間や機会が取れない	6	54.5%
適切な研修教材や周知ツールがない	3	27.3%
ハラスメントに関する知識が不足しており、伝え方がわからない	5	45.5%
過去に問題が発生していないため、緊急性を感じていない	3	27.3%
小規模事業所のため、取り組む必要性を感じていない	2	18.2%
経営層の理解や協力が得られていない	0	0.0%

問18 ハラスメントの周知・啓発方法は、どのようにされていますか？※複数選択可

「職員会議等での説明」（68.7%）が最も多く、次いで「資料配布」40.1%、「掲示」（37.9%）となっています。

N = 182

	件数	%
資料配布	73	40.1%
掲示	69	37.9%
職員会議等	125	68.7%
グループウェアに掲載	15	8.2%
メール配信	4	2.2%
その他	11	6.0%

その他

職員採用時と定期面談時に口頭にて、LINE等のアプリによる情報発信、面談時に個別に周知

問19 ハラスメントに関する研修会や講習会等を開催していますか？

回答された法人の67.6%（123法人）において研修会や講習会等が実施されており、そのうち62.8%の法人で「役職員（全職員）」を対象とされています。

N = 182

【全体】	件数	%
開催している	123	67.6%
開催していない	59	32.4%

n = 282

【分野別（複数選択）】	開催している	開催していない
生活保護分野	6	1
障害福祉分野	38	14
老人福祉分野	73	15
児童福祉分野（養護）	5	5
児童福祉分野（障害）	16	3
児童福祉分野（保育）	46	29
保健分野	8	0
社会福祉協議会	16	7

N = 121

【対象】	件数	%
役員のみ	4	3.3%
役職員（全員）	76	62.8%
職員のみ	41	33.9%

N = 122

【頻度】	件数	%
年複数回	18	14.8%
年1回	59	48.4%
隔年	3	2.5%
不定期	42	34.4%

問20 ハラスメントに関する相談窓口設置、または相談担当者を有無について教えてください。

回答された法人の8割以上で「相談窓口の設置」（83.5%）「相談担当者の配置」（84.6%）を実施されており、法的義務は概ね遵守されている状況にあります。

N = 182

	相談窓口		相談担当者	
	件数	%	件数	%
設置している／配置している	152	83.5%	154	84.6%
設置していない／配置していない	30	16.5%	28	15.4%

問21 ハラスメントに関する啓発や相談対応等における課題等に該当するものを教えてください。※複数回答可

相談窓口を設置している法人の中でも、「相談担当者の対応スキルや専門知識が不足している」（29.7%）、「相談窓口の利用に対する心理的な抵抗がある」（23.1%）といった課題が多く挙げられています。

N = 182

	件数	%
相談窓口の存在が職員に周知されていない	13	7.1%
相談窓口の利用に対する心理的な抵抗がある	42	23.1%
相談担当者の対応スキルや専門知識が不足している	54	29.7%
相談・通報後の対応が曖昧で、解決までのプロセスが不透明	21	11.5%
相談窓口が形式的で、実質機能していない	34	18.7%
相談担当者と現場の利害関係があり、公平性に疑念がある	5	2.7%
社内規程やハラスメント対策マニュアルが整備されていない	14	7.7%
相談内容の記録・管理方法に不安がある	10	5.5%
相談者のフォロー体制やメンタルケアが不十分	31	17.0%
経営層や管理職の意識が低く、ハラスメント防止に対する主体性が弱い	5	2.7%
特にない	66	36.3%

問22 カスタマーハラスメント対策について、行っている取組を教えてください。

※複数回答可

「被害を受けた職員への配慮について対応（相談体制）」（29.1％）の取組が最も多く、次いで「事業主の基本方針・基本姿勢を職員へ周知・啓発」（23.6％）、「職員へ向けた研修を実施」（23.1％）などの取組を実施されています。

N = 182

	件数	%
事業主の基本方針・基本姿勢を明確化（明文化、HP掲載等）	32	17.6%
事業主の基本方針・基本姿勢を職員へ周知・啓発	43	23.6%
マニュアル（対応方法・手順等）の策定	22	12.1%
職員へ向けた研修を実施	42	23.1%
被害を受けた職員への配慮について対応（相談体制）	53	29.1%
再発防止に向けた取組	16	8.8%
特になし	61	33.5%

【同一労働同一賃金】

問23 貴法人では、正社員と非正規雇用労働者の待遇（賃金、賞与、福利厚生等）に、違いがありますか？

問24 正社員と非正規雇用労働者の待遇（賃金、賞与、福利厚生等）について、働き方や役割の違いに応じたものであると説明できるよう整理していますか？

回答された法人の81.3％（148法人）は「待遇差がある」としており、そのうち90.5％（134法人）の法人では、待遇差について説明可能な形に整理されています。

N = 182

	件数	%
待遇に違いはない	33	18.1%
待遇に違いはある	148	81.3%
非正規雇用労働者はいない	1	0.5%

N = 148

	件数	%
説明できるよう整理している	134	90.5%
説明できるよう整理していない	14	9.5%

問25 正社員と非正規雇用労働者の待遇（賃金、賞与、福利厚生等）の違いについて、説明できない理由は、何ですか？※複数選択可

「業務内容や責任範囲の違いが曖昧で、待遇差の根拠が示しづらい」（71.4%）が最も多く、「過去の慣習や前例に従い処遇を決めているため、合理的な説明が難しい」（42.9%）、「説明に必要な文書や資料を整備できていない」（28.6%）といった理由が多く挙げられています。

N = 14

	件数	%
賃金や手当の基準・ルールが明確に整備されていない	0	0.0%
過去の慣習や前例に従い処遇を決めているため、合理的な説明が難しい	6	42.9%
業務内容や責任範囲の違いが曖昧で、待遇差の根拠が示しづらい	10	71.4%
処遇決定に関わる情報が法人内で共有されていない	0	0.0%
説明責任を果たすための人事評価制度や等級制度が未整備	3	21.4%
非正規雇用労働者の待遇が、労働市場や人材確保の事情により個別に決まっている	1	7.1%
法改正（パート・有期雇用労働法など）への理解や対応が不十分	1	7.1%
説明に必要な文書や資料を整備できていない	4	28.6%
説明責任に対する管理職・経営層の認識が低い	2	14.3%
トラブルや不満を懸念し、説明に消極的になっている	0	0.0%

問26 正社員と非正規雇用労働者の待遇において、慶弔休暇（賃金の有無を含む）は同一にしていますか？

回答された法人の71.8%（130法人）が「正規・非正規で同一の対応をしている」と回答しており、法令上も同一対応が求められています。

N = 181

【全体】	件数	%
同一にしている	130	71.8%
同一にしていない	51	28.2%

n = 281

【分野別（複数選択）】	同一にしている	同一にしていない
生活保護分野	4	2
障害福祉分野	37	15
老人福祉分野	60	28
児童福祉分野（養護）	6	4
児童福祉分野（障害）	16	3
児童福祉分野（保育）	59	16
保健分野	5	3
社会福祉協議会	13	10

問27 正社員と非正規雇用労働者の待遇等において、課題等に該当するものを教えてください。※複数選択可

「業務内容・責任に応じた公正な賃金設定が難しい」（25.2%）、「昇給や昇格の仕組みが非正規雇用には適用されていない」（22.8%）、「福利厚生（休暇制度、退職金、育児・介護支援など）の格差が大きい」（20.3%）などが課題として多く挙げられています。

N = 123

【賃金・手当】	件数	%
基本給や手当（資格手当、役職手当等）の差が大きく、不公平感がある	9	7.3%
賃金体系や支給ルールが不明確で、説明責任が果たせていない	2	1.6%
非正規雇用労働者の賃金が低く、人材確保や定着が難しい	9	7.3%
業務内容・責任に応じた公正な賃金設定が難しい	31	25.2%
昇給や昇格の仕組みが非正規雇用には適用されていない	28	22.8%
【賞与・福利厚生】		
	件数	%
非正規雇用労働者への賞与支給がなく、モチベーション低下につながっている	12	9.8%
福利厚生（休暇制度、退職金、育児・介護支援など）の格差が大きい	25	20.3%
法定外福利厚生制度（資格取得支援や健康診断等）の利用に制限がある	3	2.4%
処遇改善加算や補助金の分配方法が不透明	6	4.9%
【雇用安定・キャリア】		
	件数	%
非正規雇用労働者の雇用が不安定で、長期的なキャリア形成が難しい	10	8.1%
無期転換ルールの運用や制度化が進んでいない	5	4.1%
正社員登用制度がない、または機能していない	9	7.3%
非正規雇用労働者への教育・研修の機会が少ない	18	14.6%
業務内容が限定的で、スキルアップや職務拡大ができない	14	11.4%
【職場環境・人間関係】		
	件数	%
正社員・非正規雇用労働者間のコミュニケーション不足	4	3.3%
職務分担や責任範囲が曖昧で、役割に対する不満や摩擦が生じている	15	12.2%
非正規雇用労働者の意見が反映されにくい職場風土	5	4.1%
差別的な扱いや、評価に対する不信感がある	1	0.8%

【その他】	件数	%
法改正（パート・有期雇用労働法など）への理解と対応が不十分	4	3.3%
管理職や人事担当者の待遇格差に対する意識が低い	2	1.6%

【先を見据えた新たな労働環境整備等】

問28 貴法人では、在宅勤務を導入していますか？

「導入している」と回答した法人は7.1%（13法人）にとどまり、約9割の法人では導入がされていません。福祉現場の業務特性上、直接支援職種での導入は難しいことが背景にあります。

N = 182

	件数	%
導入しており、在宅勤務のケースがある（あった）	13	7.1%
導入しているが、在宅勤務のケースはまだない	5	2.7%
導入していない	164	90.1%

問29 在宅勤務を実施したことがある職種を教えてください。

在宅勤務を導入している法人では、「事務職」や「管理職」が対象となっており、直接支援職はほとんど対象外という状況です。

N = 13

	件数	%
全ての職種	3	23.1%
下記職種	10	76.9%

下記職種

事務職員、事務職（人事労務、会計業務）、施設長、事務長、ケアマネジャー（介護支援専門員）、福祉活動専門員、広報（web担当）、管理職、プラン作成者（介護支援専門員、機能訓練指導員、管理栄養士、相談員等）、管理職

問30 在宅勤務の実施・導入において、課題等に該当するものを教えてください。

※複数選択可

「利用者等への直接支援が中心のため、在宅勤務に適さない業務が多い」（85.7%）という回答が最も多く、在宅勤務の導入が難しい理由となっています。また、「勤務状況や労働時間の適正な管理が難しい」（35.7%）や「情報セキュリティや個人情報保護への対応が難しい」（33.0%）、「在宅勤務のルールやガイドラインが整備されていない」（32.4%）、「在宅勤務ができる職種とできない職種の間で不公平感が生じる」（30.2%）といった点も課題として挙げられています。

N = 182

【業務・職種の特性に関する課題】	件数	%
利用者等への直接支援が中心のため、在宅勤務に適さない業務が多い	156	85.7%
在宅勤務が可能な業務の切り分けが難しい	45	24.7%
在宅勤務ができる職種とできない職種の間で不公平感が生じる	55	30.2%

【ICT・設備に関する課題】	件数	%
ICT環境（パソコン・ネット回線等）の整備にコストがかかる	38	20.9%
在宅勤務用の業務システムやツールが整備されていない	48	26.4%
情報セキュリティや個人情報保護への対応が難しい	60	33.0%
通信環境の違いによる業務効率の低下	19	10.4%
職員のITスキル・リテラシー（知識や能力）に差がある	41	22.5%

【労務管理・評価に関する課題】	件数	%
勤務状況や労働時間の適正な管理が難しい	65	35.7%
業務成果やプロセスの評価がしにくい	27	14.8%
業務指示や進捗管理が難しく、マネジメントに負担がかかる	20	11.0%
勤怠管理や報告体制が複雑化する	33	18.1%
【コミュニケーション・チーム連携の課題】	件数	%
職員間のコミュニケーションが不足しやすい	42	23.1%
情報共有や意思決定のスピードが低下する	29	15.9%
チームワークや組織の一体感が損なわれる懸念がある	30	16.5%
上司・同僚への相談や支援が受けにくい	17	9.3%
【職員・法人側の意識・制度に関する課題】	件数	%
管理職・経営層の理解や推進力が不足している	11	6.0%
職員の在宅勤務への理解や意識が不十分	10	5.5%
労働時間とプライベートの切り分けが難しく、長時間労働の懸念がある	36	19.8%
在宅勤務のルールやガイドラインが整備されていない	59	32.4%
在宅勤務手当や費用負担（光熱費・通信費等）に関するルールがない	50	27.5%
【その他】	件数	%
利用者や家族からの理解を得にくい	14	7.7%
特になし	19	10.4%

問31 貴法人では、資格が必須でない職種について、特に福祉の資格を有していることを条件にせず、雇用をされていますか？

回答された法人の89.6%（163法人）が「資格不要職種において無資格者を雇用している」状況でした。保育や介護など、資格が必須となる分野では制約がありますが、それ以外の分野では無資格者の雇用が一般的に行われている状況です。人材不足の中で雇用の幅を広げている実態が確認できます。

N = 182

【全体】	件数	%
はい（無資格者でも雇用している）	163	89.6%
いいえ（資格所持を条件にしている）	19	10.4%

n = 282

【分野別（複数選択）】	はい（無資格者でも雇用）	いいえ（資格所持を条件）
生活保護分野	7	0
障害福祉分野	49	3
老人福祉分野	84	4
児童福祉分野（養護）	10	0
児童福祉分野（障害）	19	0
児童福祉分野（保育）	62	13
保健分野	8	0
社会福祉協議会	18	5

問32 無資格者の雇用について、課題等に該当するものを教えてください。※複数選択可

「業界全体の人材不足で、資格者の採用が困難な状況が続いている」（32.4%）が最も多く、次いで「専門知識や技術が不足しており、サービスの質の維持が難しい」（25.3%）といった課題が多く挙げられています。

N = 182

【業務・サービスの質に関する課題】	件数	%
専門知識や技術が不足しており、サービスの質の維持が難しい	46	25.3%
医療的ケアや専門性の高い業務が担当できない	26	14.3%
業務の習得に時間がかかり、即戦力になりにくい	40	22.0%
利用者や家族からの信頼や安心感を得にくい	10	5.5%

【教育・研修に関する課題】	件数	%
無資格者への教育・研修体制を整備する手間やコストがかかる	24	13.2%
OJTが中心となり、指導担当者の負担が大きい	45	24.7%
資格取得支援を行っているが、効果が限定的である	20	11.0%
資格取得に向けたモチベーションが低い職員もいる	45	24.7%
【労務管理・職場環境に関する課題】	件数	%
業務範囲や責任の線引きが曖昧になり、トラブルにつながる ことがある	14	7.7%
無資格者と有資格者の業務負担の不公平感や不満が生じる	15	8.2%
無資格者の離職率が高く、定着が難しい	4	2.2%
処遇（賃金や待遇）に対する説明や納得を得るのが難しい	6	3.3%
【法令・制度への対応に関する課題】	件数	%
資格要件のある業務に従事できないため、業務体制の調整が 必要	45	24.7%
法改正や制度変更により、無資格者の配置が制限される可能性 がある	22	12.1%
指導監査時に、無資格者の業務範囲について指摘を受けやすい	3	1.6%
【その他】	件数	%
業界全体の人材不足で、資格者の採用が困難な状況が続いて いる	59	32.4%
特にない	46	25.3%

問33 貴法人では、経営や業務において、生産性向上や業務効率化を図るために、どのようなICTを活用していますか、教えてください。※複数選択可

「給与計算システムの導入」（80.2%）が最も多く、次いで「オンラインコミュニケーションツール」（37.9%）、「勤怠管理システム」（35.7%）などが多く導入されています。

N = 182

【経営・運営面において】	件数	%
勤怠システム	65	35.7%
給与システム	146	80.2%
人事考課システム	9	4.9%
グループウェア	6	3.3%
コミュニケーションツール（チャット等）	49	26.9%
オンラインコミュニケーションツール（Zoom等）	69	37.9%
特に活用していない	13	7.1%

【業務面において】

■高齡分野

(1) コア業務システム（介護記録・請求等）

介護システム・ほのぼのNEXT、ケア記録システム〈Wiseman〉／ケアパレットを含む、介護事業者支援システムHOPE LifeMark-WINCARE、CARE KARTE、介護記録システム（汎用：PC／タブレット／音声入力）、絆Care高齢者介護システム、介護ソフト（計画・加算・記録・請求）、介護保険システム（請求）、デイサービス業務管理システム、支援記録ソフト（個別支援計画・実績管理）、相談支援業務の記録・管理（地域包括）、介護予防計画・実践管理、療育記録

(2) 周辺業務・基盤

シフト管理システム／勤怠システム、スケジュール管理アプリ、ノーコード業務アプリ、会議用モバイルPC、Wi-Fi環境の整備

(3) 情報共有・コミュニケーション

LINE WORKS（ラインワークス）、チャットツール（情報共有・アンケート）、Zoom（職員会議）、グループウェア／オンラインコミュニケーション、インカム／館内放送（PA）

(4) 見守り・介護ロボット・センサー等（ハード）

眠りSCAN（睡眠見守りシステムを統合）、見守り支援システム／各種センサー／見守りカメラ／感知マット、ロボットベッド（見守り支援ベッド）、自動体位変換機・自動体位変換付きエアマット、お掃除ロボット

■障害分野

(1) 支援記録・計画関連システム

支援記録ソフト（総称）、個別支援計画・実績管理、実績管理・請求業務（タブレット入力）、支援計画や支援記録・実績管理システム、個別支援計画（単独での言及も統合）、サービス等利用計画・実践管理、利用者台帳、日誌管理システム

(2) 専用業務システム

福祉見聞録、福祉の森、給食栄養システム、RelyIII、ケアコラボ、預り金管理

(3) 業務基盤・共通ツール

シフト管理システム、勤怠システム、グループウェア、NAS（情報共有）、Excelマクロ/VBA・Word（法人内様式作成・クラウド保存/共有）

(4) ハード・介護機器

移動ロボット（スカイリフト導入）

■保育・児童分野

(1) 園児管理・保育業務支援システム

園児管理システム（総称）、登降園管理、出欠・体調管理、延長・一時保育管理、保育記録作成、保護者連絡（連絡帳・メール）、写真販売、請求管理、保育業務支援システム（登降園・出欠・記録等）、登降園システム、CoDMON（コドモン）、キッズリー（登降園管理・保育記録作成）、ルクミー/ルクミーフォト（連絡帳、写真販売、午睡チェック、園児情報管理）、児童記録管理システム（児童養護施設・乳児院等）、児童記録入力システム（生活記録、通院記録、予防接種、日誌等）

(2) 記録・計画関連システム

支援記録ソフト（実績管理）、生活記録システム、ユニット日誌システム（電子記録）、記録システム（汎用）、個別指導計画

(3) 管理・計算系システム

栄養計算システム、給与計算システム / 給料システム（給与計算・年末調整等）、勤怠システム/勤怠管理ソフト（出退勤・有給・休暇管理等）、集金業務管理システム（利用料・給食費・保育用品等）、帳簿システム

(4) 保護者・職員向けツール

保護者への一括連絡ソフト（送迎到着変更など）、チャットツール（業務用）、オンラインツール（Zoom等）、Jモバイル連絡システム

(5) 教育・研修・評価関連

自己評価システム、研修・職員会議報告システム、指導案作成、個人票、ヒヤリ・ハット／事故報告システム

(6) その他

保育所保育指针对応ソフト桜システム

■その他の分野

相談援助支援業務の記録・管理システム、支援記録システム（電子記録）、支援記録ソフト（個別支援計画・実績管理）、相談・看護・栄養・リハビリ記録システム（デスクトップ／タブレット／スマートフォン入力対応）、ReIYIII（計画相談支援業務の記録・請求）、厚生労働省支援ツール、福祉・教育関連システム、法人後見システム、2in1Win地域後見システム、グループウェア（desknet's NEO）、ノーコード業務アプリ、採用入社管理システム

問34 ICT導入・活用における、課題等に該当するものを教えてください。

※複数選択可

「導入（初期）経費」（69.8%）、「ランニングコスト」（53.8%）、「職員のリテラシー（知識や能力）不足」（39.0%）といった課題が多く挙げられています。

N = 182

	件数	%
導入（初期）経費	127	69.8%
ランニングコスト	98	53.8%
抵抗感がある	12	6.6%
セキュリティ面等の不安	24	13.2%
職員のリテラシー（知識や能力）不足	71	39.0%
導入後、うまく活用できていない	22	12.1%
導入後、業務負担増になった	11	6.0%

問35 貴法人では、副業や兼業を認めていますか？

回答された法人の65.4%（119法人）が「認めている」としており、多くの法人で副業・兼業を容認していることがわかります。

障害福祉分野、老人福祉分野、児童福祉分野（障害）では7割を超えており、柔軟に副業を認める傾向が広がっているとと言えます。

N = 182

【全体】	件数	%
認めていない	63	34.6%
認めている（事情に応じて認めている場合を含む）	119	65.4%

n = 282

【分野別（複数選択）】	認めていない	%	認めている	%
生活保護分野	3	42.9%	4	57.1%
障害福祉分野	12	23.1%	40	76.9%
老人福祉分野	25	28.4%	63	71.6%
児童福祉分野（養護）	6	60.0%	4	40.0%
児童福祉分野（障害）	5	26.3%	14	73.7%
児童福祉分野（保育）	32	42.7%	43	57.3%
保健分野	3	37.5%	5	62.5%
社会福祉協議会	7	30.4%	16	69.6%

問36 副業や兼業を認めている場合、許可制ですか届出制ですか？

※許可制：本来禁止しているが、審査等により許可する

※届出制：届出を義務付けており、要件に合致していれば認められる

副業・兼業を認めている法人のうち、「許可制をとっている」45.4%、「届出制をとっている」39.5%と、約85%の法人で管理が行われていることから、法人として一定の管理を実施し、労務リスクや情報漏洩を防ぐ工夫がなされていることがうかがえます。

N = 119

	件数	%
許可制	54	45.4%
届出制	47	39.5%
その他	18	15.1%

その他

1. 限定的に認めている（条件付き許可）

非正規職員に限り認めている、夜勤専属や短時間の方に限り認めている、非正規職員は兼業を禁止していない

2. 届出・報告制（申告を必要とする）

申告制、口頭申請、直属の上司へ報告、報告のみ（稲作などの農業のみ）、相談要、応相談

3. ルール未整備・届出・義務なし・無届容認

定めなし、特に取り決めがない、届出の義務化なし、無届

問37 副業や兼業を認めることについて、課題等に該当するものを教えてください。

※複数選択可

「本業の勤務状況や労務管理に支障が出る可能性がある」（54.4%）が最も多く挙げられました。次いで、「副業・兼業による疲労や体調不良により、本業に悪影響が出る」（48.9%）、「労働時間の通算管理が難しく、過重労働や長時間労働のリスクがある」（47.8%）といった課題が多く挙げられています。

N = 182

【労務管理・法令遵守に関する課題】	件数	%
労働時間の通算管理が難しく、過重労働・長時間労働のリスクがある	87	47.8%
本業の勤務状況や労務管理（健康管理など）に支障が出る可能性がある	99	54.4%
労働基準法や就業規則に沿った適切な運用・管理が難しい	43	23.6%
副業先の業務内容や労働条件を把握しにくい	66	36.3%
安全配慮義務を十分に果たすことが難しくなる懸念がある	47	25.8%

【人事・評価・業務遂行に関する課題】	件数	%
副業・兼業による疲労や体調不良により、本業に悪影響が出る	89	48.9%
本業でのパフォーマンスや勤務態度に影響する懸念がある	68	37.4%
副業をする人としらない人の間で不公平感が生じる	11	6.0%
副業が本業に優先されるなど、勤務意欲や責任感の低下が懸念される	44	24.2%
業務のスケジュール調整や人員配置が難しくなる場合がある	37	20.3%
【情報管理・コンプライアンスに関する課題】	件数	%
副業先での情報漏洩やコンプライアンス違反のリスク	48	26.4%
法人の信用やイメージが損なわれる可能性がある（副業先でのトラブル等）	31	17.0%
本業で得た情報やスキルの不適切な流用・転用のリスク	26	14.3%
利益相反（競合他社での勤務や利益の相反する業務）への対応が難しい	12	6.6%
【制度・運用に関する課題】	件数	%
副業・兼業に関するルールやガイドラインの整備が不十分	55	30.2%
許可制・届出制などの運用ルールの明確化と徹底が課題	30	16.5%
副業に伴うトラブルへの対応（労災・事故・責任範囲など）が曖昧	45	24.7%
副業による所得管理や税務手続きへの対応が煩雑	32	17.6%
【その他】	件数	%
管理職・経営層の理解や協力が得にくい	7	3.8%
副業先の選定基準や制限（業種・業務内容）の設定判断が難しい	33	18.1%
特になし	27	14.8%

問38 貴法人では、フレックスタイム制の導入をされていますか？

フレックスタイム制を導入している法人は全体の11.0%（20法人）にとどまり、89.0%（162法人）は「導入していない」状況となっています。

N = 182

【全体】	件数	%
導入している	20	11.0%
導入していない	162	89.0%

n = 282

【分野別（複数選択）】	導入している	導入していない
生活保護分野	0	7
障害福祉分野	4	48
老人福祉分野	11	77
児童福祉分野（養護）	0	10
児童福祉分野（障害）	1	18
児童福祉分野（保育）	6	69
保健分野	1	7
社会福祉協議会	2	21

問39 フレックスタイム制の導入に伴って、どのような効果がありますか？該当するものを教えてください。※複数選択可

「職員のワークライフバランスが改善した」（45.0%）、「育児・介護との両立がしやすくなった」（45.0%）や「無駄な残業時間の削減につながった」（40.0%）といった効果が多く挙げられています。

n= 20

	件数	%
業務の生産性が向上した	4	20.0%
業務の平準化が進んだ	1	5.0%
無駄な残業時間の削減につながった	8	40.0%
職員のワークライフバランスが改善した	9	45.0%
育児・介護との両立がしやすくなった	9	45.0%
職員の満足度やモチベーションが向上した	4	20.0%
職員の離職防止や定着率の向上につながった	2	10.0%
人材採用がしやすくなった	1	5.0%
時間管理・勤務実績の把握が容易になった	0	0.0%
チーム内の業務調整力が向上した	3	15.0%
特に効果は感じていない	2	10.0%

問40 フレックスタイム制の導入に伴う課題等に該当するものを教えてください。

※複数選択可

「利用者対応やサービス提供時間が決まっており、適用がしにくい」（65.4%）と最も多く、次いで「シフト勤務が中心で柔軟な勤務時間設定が難しい」（56.0%）、「労働時間の管理や把握が煩雑になり、負担が増加」（33.5%）といった課題が多く挙がっています。

N = 182

【業務の特性・現場運営に関する課題】	件数	%
利用者対応やサービス提供時間が決まっており、フレックスタイムが適用しにくい	119	65.4%
シフト勤務や交代制勤務が中心のため、柔軟な勤務時間の設定が難しい	102	56.0%
業務の繁閑差が大きく、一定の時間帯に業務が集中し運用が難しい	19	10.4%
夜勤や早朝勤務との調整が必要で、勤務パターンが複雑化する	42	23.1%
特定の職種・部署にフレックスタイム制を適用しづらく、不公平感が生じる	49	26.9%

【労務管理・運用に関する課題】	件数	%
労働時間の管理や把握が煩雑になり、負担が増加	61	33.5%
コアタイムやフレキシブルタイムの設定が適切にできない	25	13.7%
勤務時間の自由度が増すことで、残業や長時間労働が発生しやすくなる	20	11.0%
勤怠システムや管理ツールがフレックスタイム制に未対応	21	11.5%
フレックスタイムの運用ルールが整備されていない	51	28.0%
【マネジメント・チーム運営に関する課題】	件数	%
業務の進行管理や進捗確認、指示が難しくなる	29	15.9%
チームメンバー間のコミュニケーション・連携が取りづらくなる	27	14.8%
管理職やリーダーのマネジメント負担増	36	19.8%
【職員の意識・職場文化に関する課題】	件数	%
フレックスタイムの活用状況や運用実態が見えにくい	24	13.2%
自己管理能力が低い職員への対応が難しい	34	18.7%
フレックスタイム制に対する理解や意識が職員間で差がある	27	14.8%
勤務時間の自由度を活かせず、結局固定勤務になってしまう	23	12.6%
時間管理の自己責任に対する意識が低く、制度の趣旨が浸透しない	17	9.3%
ベテランや管理職層に制度導入への抵抗感がある	10	5.5%
【その他】	件数	%
労使間での合意形成が難しい	16	8.8%
制度設計・導入のための時間やコストがかかる	17	9.3%
特になし	24	13.2%

問41 貴法人では、定年年齢の引き上げを行いましたか？（定年延長）

「定年延長を行った」と回答した法人は31.9%（58法人）にとどまり、68.1%（124法人）は「行っていない」という状況になっています。

現時点の定年は60歳とする法人が最多であり、次に65歳（33.1%）となっています。

N = 182		
	件数	%
行った	58	31.9%
行っていない	124	68.1%

N = 181		
現時点の定年年齢	件数	%
60歳	101	55.8%
61歳	2	1.1%
62歳	7	3.9%
63歳	3	1.7%
65歳	61	33.7%
70歳以上	8	4.4%

n = 282

【分野別（複数選択）】	現時点の定年年齢					
	60歳	61歳	62歳	63歳	65歳	70歳以上
生活保護分野	5	0	0	0	2	0
障害福祉分野	28	0	4	1	0	0
老人福祉分野	47	2	4	1	28	6
児童福祉分野（養護）	6	0	0	0	4	0
児童福祉分野（障害）	12	0	1	0	6	0
児童福祉分野（保育）	46	0	1	1	25	2
保健分野	6	0	0	0	2	0
社会福祉協議会	9	1	6	2	4	1

問42 定年年齢の引き上げの理由に該当するものを教えてください。※複数選択可

定年年齢を引き上げた理由として最も多かったのは「高年齢者雇用安定法の遵守」（50.9%）であり、法的要請を受けた対応が中心となっています。次いで「人材不足への対応」（49.1%）や「専門職の維持」（42.1%）といった理由が多く挙げられています。

N = 57

	件数	%
人材不足	28	49.1%
専門職の維持	24	42.1%
安定的なサービス提供	21	36.8%
高年齢者雇用安定法の遵守	29	50.9%
その他	6	10.5%

問43 定年年齢の引き上げにおいて、課題等に該当するものを教えてください。

※複数選択可

「高年齢職員の健康状態や体力低下による業務遂行の不安」（48.6%）や「体力を要する業務（介護・夜勤など）が難しくなっている」（34.8%）、「労働災害（転倒・腰痛など）のリスクが高まる」（31.5%）といった課題が多く挙げられています。

N = 181

【職員の健康・体力に関する課題】	件数	%
高年齢職員の健康状態や体力の低下による業務遂行の不安	88	48.6%
体力を要する業務（介護・夜勤など）が難しくなっている	63	34.8%
労働災害（転倒・腰痛など）のリスクが高まる	57	31.5%
高年齢職員のメンタルヘルスへの配慮が必要	17	9.4%

【業務内容・配置に関する課題】	件数	%
高年齢職員に適した業務の見直しや役割変更が必要	50	27.6%
年齢に応じた働き方（短時間勤務・負担軽減業務など）の未整備	38	21.0%
若手・中堅職員との業務分担や役割調整が難しい	32	17.7%
高年齢職員の指導や育成業務に対する負担感がある	11	6.1%

【人事・評価・処遇に関する課題】	件数	%
処遇（賃金・手当）の見直しが難しく、費用負担の増大	37	20.4%
人事評価制度や役職ポストの運用において年功的要素が強く、若手職員の昇進・昇格が滞る	25	13.8%
定年後再雇用者の処遇（賃金・職務内容など）に対する不満やトラブルが生じる	31	17.1%
賃金制度の見直しや柔軟な働き方への制度改定が進まない	17	9.4%
【組織運営・人材育成に関する課題】	件数	%
高年齢職員の長期雇用による組織の新陳代謝の停滞	36	19.9%
若手職員のモチベーションやキャリア形成に悪影響がある	17	9.4%
高年齢職員へのマネジメントや指導に管理職の負担増	16	8.8%
人員構成の高齢化により、組織の活力や柔軟性が低下する	38	21.0%
【その他】	件数	%
労働法改正や高年齢者雇用安定法への対応が難しい	6	3.3%
労使間で定年延長・再雇用条件に関する合意形成が難しい	3	1.7%
特になし	30	16.6%

問44 貴法人では、継続雇用制度（再雇用制度）は、何歳までですか？

継続雇用制度（再雇用制度）により雇用を継続できる上限年齢は、「65歳」が最も多く51.4%（93法人）、次いで「70歳以上」が32.0%（58法人）となっています。

N = 181

	件数	%
65歳	93	51.4%
67歳	1	0.6%
69歳	2	1.1%
70歳以上	58	32.0%
その他	12	6.6%
実施していない	15	8.3%

n = 282

継続雇用制度 上限年齢

【分野別（複数選択）】	65歳	67歳	69歳	70歳以上	その他	実施なし
生活保護分野	5	0	0	2	0	0
障害福祉分野	29	1	0	15	4	3
老人福祉分野	39	1	2	32	10	4
児童福祉分野（養護）	6	0	0	2	1	1
児童福祉分野（障害）	12	0	0	5	1	1
児童福祉分野（保育）	42	0	1	17	7	8
保健分野	4	0	0	4	0	0
社会福祉協議会	13	1	1	5	3	0

その他

特に年齢制限なし、理事長判断により決定、65歳以降は非常勤職員として勤務、パート・嘱託職員の定年廃止、本人次第

問45 貴法人の障害者の雇用について、障害者法定雇用率（2.5％）を超えていますか？

障害者法定雇用率（2.5％）を「超えている」は28％（51法人）、「超えていない」が40.7％（74法人）となっています。ただし、対象外の法人を除くと、「超えている」が40.8％、「超えていない」は59.2％という状況になっています。

N = 182

【全体】	件数	%	対象外除く
超えている	51	28.0%	40.8%
従業員が40名未満なので、対象外である	57	31.3%	—
超えていない	74	40.7%	59.2%

n = 282

【分野別（複数選択）】	超えている		対象外である	超えていない
	件数	%	件数	件数
生活保護分野	1	16.7%	1	5
障害福祉分野	21	48.8%	9	22
老人福祉分野	35	44.9%	10	43
児童福祉分野（養護）	2	50.0%	6	2
児童福祉分野（障害）	9	50.0%	1	9
児童福祉分野（保育）	12	30.0%	35	28
保健分野	5	62.5%	0	3
社会福祉協議会	6	35.3%	6	11

問46 障害者の雇用について、どのような手段・経路により採用されていますか？

※複数選択可

「ハローワーク」（64.6％）が最も多く、次いで「養護学校（聾学校・盲学校）」（21.1％）「障害者施設等」（17.2％）などの経路での採用が多く挙げられています。

N = 99

	件数	%
養護学校（聾学校・盲学校）	21	21.2%
障害者施設等	17	17.2%
障害者職業センター	7	7.1%
障がい者就業・生活支援センター	15	15.2%
ハローワーク	64	64.6%
その他	11	11.1%

その他

本人希望により採用、偶発的、一般応募で採用、職業訓練校等より紹介、一般採用の中で雇用できている、在職中に障害認定、役場

問47 障害者の雇用において、課題等に該当するものを教えてください。

※複数選択可

障害者雇用に関する課題として最も多いのは「希望する人材と業務スキル・適性がマッチしない」（44.8%）で、次いで「障害特性に応じた業務の切り分けや調整が難しい」（35.9%）、「安全面への配慮が必要な業務（介護・移動など）が多い」（23.2%）といった課題が多く挙げられています。

N = 181

【採用・雇用確保に関する課題】	件数	%
障害者雇用の採用ルートや方法が限られており、人材確保が難しい	28	15.5%
希望する人材と求める業務スキル・適性がマッチしない	81	44.8%
地域に障害者雇用に適した人材が少なく、採用が困難	14	7.7%
採用後のミスマッチによる早期離職が多い	8	4.4%
法定雇用率の達成が難しい	31	17.1%
【業務内容・配置に関する課題】	件数	%
障害特性に応じた業務の切り分けや調整が難しい	65	35.9%
業務内容の簡素化・マニュアル化が十分でなく、障害者にとって働きにくい	27	14.9%
体調やコンディションの波があり、安定した勤務が難しい	32	17.7%
職務範囲の調整による他職員の業務負担が増加している	18	9.9%
安全面の配慮が必要な業務（介護・移動など）が多い	42	23.2%
【職場環境・支援体制に関する課題】	件数	%
障害者への職場内支援（ジョブコーチ、サポート担当）が確保できない	36	19.9%
支援担当職員の負担が大きく、業務と両立が困難	16	8.8%
職場内の障害理解や配慮の意識が浸透していない	9	5.0%
コミュニケーションの方法や関わり方に職員の戸惑いがある	15	8.3%
ハラスメントや無理解による人間関係のトラブルが発生する懸念がある	9	5.0%

【人事・労務・評価に関する課題】	件数	%
勤怠の安定や労働時間の調整が難しい	22	12.2%
賃金・待遇の設定が難しく、公平性を保つことに課題がある	32	17.7%
業務評価や目標管理の方法が定まらず、適切な評価が難しい	17	9.4%
障害者のキャリア形成やスキルアップへの支援が不十分	18	9.9%

【制度・法令遵守に関する課題】	件数	%
障害者雇用促進法や関連法規の対応が煩雑で手間がかかる	14	7.7%
助成金・補助金の申請や運用に手間がかかる	15	8.3%
雇用管理や記録の整備・更新作業に負担が大きい	11	6.1%

【その他】	件数	%
経営層や管理職の理解と支援が不十分	5	2.8%
特になし	37	20.4%

問48 所轄庁による指導監査において、労働環境整備等に関する内容で、ローカルルールのな指導があれば、教えてください。

※ローカルルール…ある特定の地方、場所、組織、団体、状況などでのみ適用されるルールのこと

- ・ 労働条件通知書の毎年の提出の必要・不必要
- ・ 腰痛予防の対策について、ヒアリングした旨の集計表を別途作成して提出するよう求められた（6ヶ月に一度）
- ・ 監査の為の表（健康診断の受診状況一覧）を作るのは意味がないので、当法人では半年に一回の健診の2回目（夜勤者のみ）を介護、看護対象として日勤者も2度受けることとした
- ・ ハンコレスの時代に、ハンコが必要と言われる

問49 働き方改革に伴う労働環境整備等において、自慢できる特別な取組があれば、教えてください。

- ・ リフレッシュ休暇は連続で1週間の休みが取れる。誕生日休暇がある
- ・ ロボット芝刈機の導入
- ・ 有給休暇の希望を却下したことがこれまでに一度も無い
- ・ 育児短時間制度（6時間勤務）
- ・ 基本的に時間外勤務はない

- ・ 従業員の子育てやサポート、ライフワークバランスの向上や人材の確保・定着のため企業内保育所2園開設（H30,R3）
- ・ 有給休暇は、新しく入った職員に初日に5日、半年後に残りの5日を付与している
- ・ 年次有給休暇の日数は年間20日→30日（最大）に増加。繰り越し含め、最大60日としている
- ・ 夏期に暑中休暇として6日付与（1年目、非正規職員は3日）、有給休暇だが、年次有休とは別に取得している
- ・ 介護業務において、無資格でも実施できる生活支援業務を切り分け、高齢・障がい者・無資格者の短時間雇用にて実施
- ・ 介護記録のタブレット・音声入力、情報共有・連絡事項をチャットツールを使って効率化
- ・ 資格取得に積極的に支援（受験料等の補助、受講時等は勤務扱い等）を行っている（無資格者なし）
- ・ 各職域で早く仕事が終わった時は定時まで待たず、帰っても良い
- ・ リクライニングチェアを購入し、休憩時間に横になれるようにしている
- ・ 病気休暇を導入している。1時間単位の有給休暇の使用率が高い
- ・ 誕生日休暇（誕生月に1日特別休暇を取得できる）
- ・ 時間有給休暇制度の導入
- ・ 子の小学校就学始期まで利用できる育児短時間勤務制度があります
- ・ 専門的知識、技術を要しない業務（清掃等）を抽出して、外部委託やパート職員を配置することにより、利用者支援にあたる職員の負担軽減を図っています
- ・ 有給休暇使用の声掛け、記念日特休（年1日）支給
- ・ 保育の改革と働き方改革を同時に行いました（7年前）
- ・ 福利厚生制度の拡充：義務教育終了までの子の看護等休暇、不妊治療休暇、育児目的の休暇、育児、介護に関する時短勤務制度等
- ・ 採用月から年次休暇取得可能、産前産後休暇は有給（正職）、誕生日休暇あり
- ・ 規程化を検討しているが、第2定年を70才とし、70才を超えても雇用が可能になるよう改定したい。80才超で勤務している職員も現在在籍中
- ・ 再雇用制度：65歳まで正規職員（単年度契約）、70歳までパートとして雇用（希望により）、70歳以上でも働く希望があり、健康で元気な場合、80歳で働いている（女性）方あり。70歳代の送迎運転手を雇用している（8～10名程度）

Ⅲ. 考 察

働き方改革に伴う労働環境整備調査 考察

あい社会保険労務士法人 佐藤起世子

1. 労働時間法制への対応

今回の調査では、36協定の締結率が98.9%、時間外労働上限の遵守率が95.1%と、制度面での整備は極めて高い水準に達していることが示されました。この数字は、厚生労働省「R6労働時間制度等に関する実態調査結果」において、36協定を締結している事業所が49.7%にとどまっていることと比較しても明らかです。岡山県内の社会福祉法人が、法令遵守に対して非常に誠実に取り組んでいる姿勢が伺えます。

しかし、現場の実態に目を向けると、「利用者対応や緊急対応による予定外の業務(31.9%)」や「慢性的な人手不足(24.2%)」が、時間外労働の上限遵守を阻む大きな壁となっています。特に注目すべきは、勤怠管理において「実際の労働実態と乖離することがある(サービス残業等)」と回答した法人が38.5%にのぼる点です。労働基準監督署の調査に同席すると、始業終業時刻とタイムカード等の記録と乖離が30分以上ある場合で、時間外申請が出されていない場合は聴き取り等で確認し、理由を記録するよう指導されます。また、労働者代表の選任がより厳格に求められていますので、正しい手続きで選任された記録を36協定等の控えと一緒に保管しておくとういでしょう。残業申請が上がってこないから残業命令が後手に回るなど難しい面はあると思いますが、丁寧な時間管理をすることで、労働者との信頼関係を構築することができます。

<提案> 形式的な時間外労働の上限遵守にとどまらず、実態を伴った改善が求められます。具体的には、属人化している業務の標準化(マニュアル化)や、無資格者でも可能な業務の切り分け(周辺業務の外出し)を加速させ、専門職がコア業務に集中できる環境を再構築する必要があります。まずは、補助業務の洗い出しに取り掛かり、AIにイラスト付きのマニュアル作成を依頼してみませんか。業務の切り分けとわかりやすいマニュアルができるとその業務には採用したばかりの無資格者やスポットワークなどを活用することも可能です。相談員、介護支援専門員などの専門職に業務が集中している状況がありますが、業務を切り分け、マニュアルを作成することで、専門性を必要としない周辺業務を任せることができます。福祉現場において、「特定の誰かがいないと業務が回らない」状態は、その職員が倒れたり災害が発生したりした際に、即座に「利用者へのサービス停止」に直結するため、BCP(事業継続計画)の

観点からも最優先で解消すべき課題です。また、労働基準法は労働基準関係法制研究会において改正の議論が行われています。今後の動向にも注視が必要です。

2. 年次有給休暇の確実な取得

正規職員の年次有給休暇取得率について、「61%以上」を達成している法人が64.8%に達しており、全国平均の65.3%（厚生労働省「令和6年就労条件総合調査の概況」）と比較しても遜色のない、あるいはそれ以上の取り組みが進んでいると評価できます。一方で、取得の阻害要因として「人員不足（35.7%）」や「シフト勤務による調整の難しさ（30.8%）」が上位に挙げられています。人員の中でも早出や夜勤等すべてのシフトに対応できる職員が特に不足していることがシフト作成を困難にしている原因ではないかと思われます。また、管理方法として「手書き」による管理が依然として6割を超えており、管理担当者の事務負担が課題となっています。

<提案> 「人手が足りないから休めない」という循環を打破するためには、時間単位の年次有給休暇の導入や、計画的付与制度の活用による「組織的な休み」の創出が有効です。また、管理の効率化に向け、勤怠管理システムと連動したリアルタイムの取得状況把握へ移行し、管理者の精神的・事務的負担を軽減することが急務です。また、一部のリーダーや専門職において年次有給休暇の取得が困難となっている実態は、業務の属人化が進行している兆候です。「その人でなければできない」という体制は、一見すると専門性の高さの証左に見えますが、リスク管理の観点からは組織の弱さに他なりません。まずは、リーダーや専門職の業務を見える化し、チーム全体で「少しずつ手伝える」体制を構築できたら、お互いに休みやすい職場環境に近づくはずです。人材不足の中、少しでも利用者に喜ばれるサービスをしたいという現場の職員の思いを実現するためにも、ICTやAIを活用した思い切った業務改善が必要です。

3. 職場におけるハラスメント対策

セクハラ・パワハラ等の周知・啓発は94.0%であり、厚生労働省の「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査（72.6%）」と比較しても、やはり法令順守の意識が高いことがわかります。しかし、相談窓口が「形式的で実質機能していない（18.7%）」、「担当者のスキル不足（29.7%）」といった、運用の質に関する課題も顕著です。そもそも「相談窓口の利用に対する心理的な抵抗がある（23.1%）」と思われる相談体制にするには、相談窓口担当者への研修が必須です。相談者の了解なく行

為者に聴き取りをするなど、悪気のない行為であっても担当者のスキル不足がさらに問題を大きくしたという事例もあります。単なる悩み相談ではなく、ハラスメント対策マニュアル等に基づいて組織的に解決していくことが、相談者の信頼を得てハラスメントのない職場環境を整えていくために必要です。

特筆すべきは、近年社会問題化しているカスタマーハラスメント（カスハラ）への対応です。「特に行っている取組はない」と回答した法人が33.5%にのびます。実施している取組も「被害を受けた職員への配慮（29.1%）」が最多であり、事後的な個別ケアが中心となっています。前述の「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年間にカスハラ相談があった企業の割合は「医療、福祉」が53.9%で全産業中トップです。全国的に最も被害リスクが高い業種でありながら、「事業主の基本方針の明確化（明文化・HP掲載等）」を行っている法人は17.6%程度に留まっており、組織としての防衛体制が整っているとは言えません。

<提案> ハラスメント対策は「窓口設置」の次のフェーズ、すなわち「実効性の確保」に移行すべきです。ハラスメント防止規程だけでなく、ハラスメント対策マニュアルの整備、ハラスメント対策委員会のメンバーの選出、相談窓口担当者の研修、様式の準備等が必要です。匿名性が担保できる外部相談窓口（社労士や専門機関）の活用も有効です。また、カスハラについては、利用者や家族等への言葉づかいや対応の仕方を見直すことで、ある程度防ぐことができます。カスハラ施行前に、現場で起こっている事例を洗い出し、対応策を検討し、具体的なマニュアルを作成した上で、ロールプレイングなどでいざというときに適切な対応ができるよう準備しておく必要があります。また、利用者や家族に対して、具体的な内容の周知文書を作成・配布して、周知徹底を図る必要もあります。

4. 同一労働同一賃金

正社員と非正規雇用労働者との待遇差について、「違いがある」と回答した法人は81.3%にのびますが、そのうち約9割の法人では、待遇差について説明できるよう整理されているものの、約1割の法人では整理されていないという状況でした。その理由として「業務内容や責任範囲の違いが曖昧（71.4%）」や「過去の慣習（42.9%）」が挙げられており、合理的な説明に向けた整備が不十分であることが浮き彫りになりました。特に慶弔休暇において28.2%の法人で差があるという点は、不合理な待遇差とみなされるリスクが高く、早急な見直しが必要です。労働局雇用環境均等室の報告徴収において、通勤手当や慶弔休暇等の福利厚生については、必ず同一の処遇が必要との指摘があり、正しく変更した就業規則の提出も求められます。

＜提案＞ 「今までこうだったから」という慣習を脱し、職務分析に基づく役割等級制度や、人事評価制度の整備を進める必要があります。待遇（賃金、賞与等）に差がある根拠を「文書」で示せるようにすることは、単なる法令遵守に留まらず、非正規職員のモチベーション向上と、長期的なキャリア形成支援に直結します。人材不足が加速する中、正職員はもとより、非正規職員や再雇用職員が納得して、やりがいを持って働ける職場環境整備が必要です。具体的には、フルタイムの有期雇用労働者は、業務内容も正職員と同じになる場合が多く、責任の程度が違うことを証明して説明するしかありません。各種委員会への参加や担当制、ケアプラン作成、家族への連絡、時間外休日労働等が強制ではないこと、業務は正職員の指示のもと行う等、少しずつ差を明確にし、労働条件通知書や職務分掌表に明記しておくのが良いでしょう。

5. 先を見据えた新たな労働環境整備等

「ICT の活用」

ICT の活用については、給与計算（80.2%）こそ進んでいるものの、人事考課（4.9%）やグループウェア（3.3%）の活用は極めて限定的です。導入の障壁は「コスト（約7割）」が最大ですが、人手不足を補う手段として ICT はもはや避けることはできません。事業所が地域に点在する法人も多く、情報管理の面でも今やクラウドの活用が必要不可欠な時代となっています。利用者の情報や研修記録、会議録、規程類等をクラウド上に整理して保管し、一括管理するグループウェアは大変便利です。職種は限られますが、クラウド上に書庫があれば、在宅勤務はもちろん「パスワードでどこでも仕事ができる」時代です。

＜提案＞ ICT 導入には費用がかかりますが、ジェミニ、チャット GPT などの AI は無料または低コストで使うことができます。ベテラン職員の作業手順を箇条書きで入力するだけで、分かりやすい「新人向けマニュアル」や「FAQ（よくある質問集）」を数秒で下書きします。追加で情報を入れることで、イラスト入りのより良いマニュアルも出来上がります。また、福祉現場で最も負担が重い記録業務も、AI による音声入力と要約で解決することができます。私も顧問先で相談を受けるときはスマホで録音して、事務所で文字起こしと要約をし、AI に記録にまとめてもらうことで事務効率が格段にアップしました。AI の学習に使われないためには有料版の契約が必要です。シフト作成も個人別の希望を入力して作成でき、AI が自動作成することでかえって苦情が減ったという話も聞いています。AI でフレックスタイム制と変形労働時間制を組み合わせたシフトが作成できれば、多様な働き方への対応がさらに進むと思われます。人材育成助成金などの活用によりデジタルに強い人材を育成することも必要です。

ICT や AI の活用は、「人間にしかできない直接支援」に、職員の限られた時間と情熱を集中させる環境を作っていると言えます。

「副業・兼業」

副業・兼業については、平成 30 年の働き方改革で、厚労省が副業・兼業を事実上解禁し推進へと舵を切ったことから意識が変わりました。リクルート「兼業・副業に関する動向調査 2022」によると、兼業・副業を認める人事制度があると回答した割合は 51.8%で年々増加傾向です。これに対し、本調査における岡山県内の社会福祉法人の容認率 65.4%は全国的な平均を大きく上回る数値となっています。副業・兼業は、職員にとって収入の補完や生活の安定につながるほか、経験の幅を広げ、自身のスキル向上やキャリア形成に資するなどのメリットもありますし、多様な働き方を選択できること自体が、働きがいや安心感の向上にもつながると考えられます。一方で、深刻な人材不足を背景に、柔軟な働き方を提示せざるを得ない現場の苦境を物語っているのではないかとも思われます。許可制・届出制（合算 84.9%）をとっている法人が多いなか、直属の上司への報告のみやルールがない法人も見受けられます。

<提案> 労働時間管理、健康管理の面でも副業・兼業先での就業時間の把握は必要です。許可や届出のルールを決めて、副業先での就業時間を定期的に申告させるなど、安全配慮義務を果たす仕組み作りが不可欠です。許可基準等を明記した副業・兼業届を作成し、書面で提出してもらうなどきちんとした運用を行うことが法人を守ることにもつながります。

「定年年齢の引き上げ」

定年延長を実施した法人は 31.9%にとどまっていますが、継続雇用（再雇用）の年齢上限を「70 歳以上」としている法人は 32.0%にのびります。厚生労働省「令和 5 年『高年齢者雇用状況等報告』」による全国平均（70 歳までの就業確保措置実施率）の 29.7%を上回っており、深刻な人手不足を背景に、ベテラン職員の「引退」を先延ばしにせざるを得ない現場の切実な状況が伺えます。課題は、高年齢職員の「体力・健康不安（48.6%）」ですが、「組織の新陳代謝の停滞（19.9%）」や「若手のキャリア形成への悪影響（9.4%）」も指摘されており、高年齢者の雇用継続が、組織の若返りを阻む要因となっている側面も否定できません。

<提案> 定年延長には人件費の増大が懸念されます。60 歳以降の役割（責任の範囲）に応じた「納得感のある賃金カーブ」への移行が必要です。そのためにも、身体的負担の大きい「直接介助」から、豊富な経験を活かした「相談援助」「若手の指導・育成」「生活支援業務や見守り」へと、役割をシフトさせる制度設計（職務の再定義）

が必要です。また、パワーアシストスーツ等の導入による身体負担の軽減や転倒防止のための環境整備、体力測定や健康相談など、年齢が高くなってもこの施設で働き続けることができるとしてもらえることはすべての年齢層の定着に効果があるはずです。

「障がい者雇用」

障がい者法定雇用率(2.5%)を達成している法人は、対象外を除くと40.8%であり、約6割の法人が未達成となっています。最大の課題は、「希望する人材と業務スキルのミスマッチ(44.8%)」です。採用ルートが「ハローワーク(64.6%)」に偏っている点も、ミスマッチを生む一因と考えられます。

<提案> 障害特性や安全配慮など難しい面もありますが、労働時間管理や有休取得促進と同じく、キーワードは「業務の属人化の解消」です。AIを使い、障害特性に応じた担当可能な定型業務をリスト化した上で、視覚的に分かりやすい「写真・動画マニュアル」を作成し、使いながら直していくというのはどうでしょうか。また、民間ジョブコーチの派遣依頼や、採用時から就労移行支援事業所との連携をするなど専門家によるフォローアップを積極的に取り入れるべきだと思います。障がい者雇用に成功している事業所は、専門家のフォローを受けながら、試行錯誤を重ねてノウハウを蓄積しています。

結びに代えて：岡山県の社会福祉法人へのエール

本調査からは、現場の厳しい状況下においても、多くの法人が法令順守に努め、知恵を絞り、独自の休暇制度や子育て支援策を講じながら、業務改善にも積極的に取り組んでいる実態が見えてきました。是非、業務改善をして生み出した時間がどうなったかを見える化してください。作業に追われる毎日から、利用者との「笑顔の時間」を取り戻したとき、職員は自らの仕事の価値に改めて気づき、次世代を担う若者たちに「福祉の仕事はこんなに素晴らしいんだ」と胸を張って語れるようになるはずです。本報告書が、岡山県の福祉現場に「ゆとり」と「誇り」を取り戻すための、力強い一歩となることを切に願っております。

参考 URL

厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）R7.3.27」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001462595.pdf>

厚生労働省「令和 6 年就労条件総合調査の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/dl/gaikyou.pdf>

職場のハラスメントに関する実態調査結果概要（令和 5 年度厚生労働省委託事業）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001259093.pdf>

リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集 2022」

https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf

厚生労働省「令和 5 年『高年齢者雇用状況等報告』の集計結果を公表します」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001191169.pdf>

介護分野における生産性向上ポータルサイト

<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>

「次世代型職場づくり」チェックリスト

貴法人の現状を振り返り、今後1年以内に着手すべき優先順位を確認しましょう。

1. 組織の強靱化（BCP・脱属人化）

- 「その人でなければ回らない業務」の特定：特定のリーダーや専門職だけが抱えている業務をリスト化していますか？
- 「誰でもわかる」マニュアルの有無：補助業務や定型業務について、無資格者や新人が即戦力化できる手順書がありますか？
- リーダーの有休取得率：管理職やリーダー層が、現場を離れて5日以上の有休を心置きなく取れる体制になっていますか？

2. ICT・AIによるデジタルの活用

- AIツールの試用：ChatGPTやGemini等の無料版・有料版を、事務作業やマニュアル作成の補助として一度でも試しましたか？
- 記録業務の音声化：「書く」時間を減らすために、スマホやタブレットでの音声入力・自動要約の導入を検討しましたか？
- 情報のクラウド化：規程類や研修資料が、いつでもどこでも職員が確認できる「電子書庫」に整理されていますか？

3. 「職員を守る」姿勢の可視化

- カスハラ防止の宣言：利用者や家族に対し、「職員へのハラスメントは許さない」という法人の基本方針をHPや玄関等で公表していますか？
- 窓口担当者の専門研修：相談窓口担当者が、二次被害を防ぐための具体的なヒアリング技術や解決手順を学ぶ機会を設けていますか？
- 待遇差の論理的説明：非正規職員に対し、賃金や福利厚生「の違い」の理由を、文書（職務分掌表等）を用いて説明できますか？

4. 多様な人材の「戦力化」

- 高齢職員の役割再定義：60歳・65歳以降の職員に、体力負担の少ない「相談」「若手指導」「生活支援」等の専用枠を設けていますか？
- 副業・兼業のルール化：許可制や届出制などの「書面」によるルールを整え、職員の健康と機密を守る運用をしていますか？
- 障がい者雇用のタスク抽出：専門職が抱える「周辺業務」を切り出し、障がい特性に合った定型業務として切り分けていますか？

5. 価値の見える化（フィードバック）

- 高齢職員の役割再定義：60歳・65歳以降の職員に、体力負担の少ない「相談」「若手指導」「生活支援」等の専用枠を設けていますか？
- 「笑顔の時間」の測定：効率化によって生み出した時間が、利用者との「1対1の対話」や「職員の心身の休息」に繋がったか、現場で共有していますか？

【診断後のアクション】

- チェックが10個以上：岡山県の福祉業界をリードする先進法人です。その「笑顔の時間」を地域へ発信し、採用力をさらに高めましょう。
- チェックが5～9個：改善の土台は整っています。まずは「AIによるマニュアル作成」など、コストのかからない効率化から着手しましょう。
- チェックが4個以下：属人化による経営リスク（BCPリスク）が高い状態です。まずは「業務の見える化」から、社労士等の専門家と共に一步を踏み出しましょう。

資 料

・ 調 査 票

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

基本項目

法人名		
理事長名		
記載者	役職	氏名
電話番号	E-Mail	

貴法人で取り組まれている分野(種別)のすべてに、をいれてください。

分野	<input checked="" type="checkbox"/>	施設・事業等
生活保護分野	<input type="checkbox"/>	救護施設、医療保護施設、授産施設(保護授産施設)等
障害福祉分野	<input type="checkbox"/>	障害者支援施設、身体障害者福祉施設、視覚障害者情報提供施設、障害福祉サービス事業(居宅介護、重度訪問介護、同行支援等)等
老人福祉分野	<input type="checkbox"/>	養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、介護老人福祉施設、軽費老人ホーム、老人短期入所施設、老人デイサービスセンター、グループホーム等
児童福祉分野(養護)	<input type="checkbox"/>	助産施設、乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設等
児童福祉分野(障害)	<input type="checkbox"/>	児童発達支援、放課後等デイサービス等
児童福祉分野(保育)	<input type="checkbox"/>	保育所、認定こども園、児童厚生施設、小規模保育事業等
保健分野	<input type="checkbox"/>	介護老人保健施設、訪問看護ステーション、介護医療院等
その他	<input type="checkbox"/>	授産施設、共同作業場(老人)等
社会福祉協議会	<input type="checkbox"/>	岡山県内の市町村社会福祉協議会

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

項目

該当する項目にを入れてください。また、記述式の間は、ご記入ください

【労働時間法制への対応】

- 問1 貴法人では、36協定を労働者の代表者と締結していますか？
 締結している
 締結していない (問3へ)
- 問2 労働者の代表者は、どのように決めていきますか？
 労働組合
 労働者の過半数を代表するものとして選出
 ↳ 職員会議にて選出 立候補 その他()
- 問3 36協定の締結において、課題等に該当するものを教えてください。
 (※複数選択可)
 【手続き・運用に関する課題】
 労働者代表の選出方法や選出手続きが適正に実施できているか不安
 労働者代表の選出や立候補者がなかなか決まらない
 労働者代表が協定内容を十分に理解できていない
 36協定内容(時間外・休日労働の上限や特別条項等)の設定が難しい
 実態に即した協定内容を作成するための情報が不足
 協定書の作成・届出(労基署への提出)に手間や時間がかかる
 協定の締結や届出スケジュールの管理が煩雑
 就業規則や労使協定との整合性を取るのが難しい
 【職場の理解・合意形成に関する課題】
 時間外労働削減の必要性が職場全体での理解が不十分
 協定締結に対する職員の関心が低く、意見集約が難しい
 労働者代表の役割・責任に対する認識が薄く、協議が形骸化
 労働時間管理への意識が職員間でばらつきがある
 労使間での意見調整や合意形成が難航する場面がある
 【法令・制度への理解・対応に関する課題】
 労働基準法や36協定の法的要件・制度について理解が不十分
 特別条項の設定や運用に関するルールが分かりにくい
 法改正(上限規制や罰則強化等)への対応が遅れている
 36協定に関する外部の専門家(社労士等)への相談ができていない
 【その他】

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

- 小規模事業所であるため、手続きや管理にリソースを割けない
- 特にならない
- その他

問4 貴法人では、時間外労働の上限(45時間/1年変形は42時間)を遵守されていますか？

- 遵守している
- 遵守できていない

問5 毎月、時間外労働時間の上限(45時間/1年変形は42時間)を超えている職員の有無について、チェックを行っていますか？

- チェックしている
- チェックしていない

問6 時間外労働の上限遵守について、課題等に該当するものを教えてください。(※複数選択可)

- 慢性的な人手不足により、業務量が減らせない
- 業務の繁閑差が大きく、特定時期に時間外労働が集中
- 利用者対応や緊急対応で、予定外の業務が発生しやすい
- 業務の属人化が進み、特定の職員に負担が集中
- 職員間の業務分担や調整がうまくいっていない
- 管理職やリーダーのマネジメント力に課題
- 時間外労働抑制のための職員の意識がまだ不十分
- ICTツールの導入や業務効率化が進んでいない
- 外部委託や業務のアウトソーシングが難しい
- 労働時間の管理体制が不十分
- 法令やガイドラインの理解・運用が難しい
- 夜勤職員のフォローが難しい
- 医療的ケアが多くて時間を要する
- 特にならない
- その他

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問7 時間外労働の上限を遵守するため、改善や工夫されている(された)内容等があれば、教えてください。(※複数選択可)

- 業務量の平準化を行った
- 業務プロセスの見直しを行い、業務削減・効率化を実施
- ICTツールを導入し、業務の効率化促進
- 職員の増員
- 業務の外部委託(アウトソーシング)を実施
- 職員間で業務の分担・調整実施
- 残業抑制のための意識啓発や研修を実施
- フレックスタイム制や時差出勤制度を導入
- 定時退社日の設定(毎週〇曜日等)
- 時間外労働の申請・許可制を導入
- 健康管理と働き方改革のため、産業医や保健師と連携
- その他

問8 労働時間を客観的に把握する管理方法の中で、活用している内容について教えてください。(※複数選択可)

- タイムカード ICカード 管理簿や台帳等、様式を使用(手書き)
- データ使用 → Excel Word その他()
- 勤怠システム → システム名もしくは会社名()
- その他()

問9 問8で回答した管理方法におけるメリットやデメリット、課題等に該当するものを教えてください。(※複数選択可)

- メリット
 - 労働時間の客観的な把握ができる
 - 時間管理が容易になり、集計作業が効率化された
 - 残業時間の抑制や適正管理につながった
 - 労務管理の透明性が向上し、職員の安心感が高まった
 - 労働基準監督署などへの提出資料が作りやすくなった
 - 不正打刻や不適切な勤怠の防止につながっている
- デメリット・課題
 - 導入・運用コストが高い(初期費用・維持費)
 - システムや機器の操作が難しく、職員のリテラシー(知識や能力)の差
 - 手入力や修正が発生し、人的ミスの発生

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

- 打刻忘れや不正確な記録の発生
- 実際の労働実態と乖離することがある(例: サービス残業など)
- 記録データの保管やセキュリティ対策に不安
- 紙ベースや手書き管理の場合、集計や分析が煩雑
- 勤怠システムと他システム(給与、人事等)との連携が不十分
- 法改正や制度変更によりシステムが未対応
- 現場(介護・福祉業務)の実態に合った運用が難しい
- 特になし
- その他

【年次有給休暇の確実な取得】

- 問 10 貴法人では、年5日の年次有給休暇取得について遵守されていますか？
- 遵守している
 - 遵守できていない
- 問 11 貴法人における、正規職員の年次有給休暇の平均取得率(全体)は、どれくらいですか。
- ※回答対象の職員種別は、正職員のみ
 - ※令和6年度の実績
 - ※前年からの繰り越し分を含めず、新たに付与された日数のみを対象
 - ※年次有給休暇の平均取得率(全体) = 取得日数合計 ÷ 付与日数合計
 - ※時間単位で取得した場合、合計時間数を日数換算する(端数四捨五入)
 - 91%以上 90~81% 80~71% 70~61% 60~51%
 - 50~41% 40~31% 30~21% 20%以下 不明
- 問 12 年次有給休暇の取得について、課題等に該当するものを教えてください。(※複数選択可)
- 人員不足により取得が難しい
 - 業務の繁忙に波があり、取得時期が制限される
 - 職員間で業務の引継ぎ・調整が難しい
 - 職員本人の取得に対する意識が低い
 - 管理職やリーダー職が取得しづらい雰囲気がある
 - 年次有給休暇の管理方法が煩雑で、取得申請の手続きが面倒
 - 年次有給休暇の制度や取得ルールの周知が不十分

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

- 特定の職種(専門職・介護職など)で取得が困難
- ソフト勤務や交代勤務による取得調整の難しさ
- 経営者・管理者が取得を積極的に促していない
- 特になし
- その他

問 13 年次有給休暇の管理簿を作成していますか？

- 作成している
- 作成していない(問15へ)

問 14 年次有給休暇の管理簿は、どのような方法で作成されていますか？(※複数選択可)

- 管理簿や台帳等の様式を使用(手書き)
- データ使用 → Excel Word その他()
- 勤怠システム → システム名もしくは会社名()
- その他()

問 15 年次有給休暇の管理・作成等について、課題等に該当するものを教えてください。(※複数選択可)

- 管理簿や記録の作成・更新に手間がかかる
- 手書きやExcelでの管理が煩雑で、入力ミスや集計ミスが起こる
- 勤怠システムと年次有給休暇の管理が連動しておらず、手動での確認が必要
- 職員ごとの取得日数や取得状況を正確に把握しにくい
- 年次有給休暇取得状況を管理者・本人がリアルタイムで確認できない
- 年次有給休暇の申請・承認のフローが分かりづらい、または面倒
- 年次有給休暇の取得ルールや管理方法が職員に周知されていない
- 繁忙期と重なる場合、取得希望と業務調整が難しい
- 管理担当者や特定の職員に偏っており、属人化している
- 法令(年5日取得義務など)に沿った運用・管理が難しい
- 法改正への対応や管理方法の見直しができない
- システム導入や管理のためのコスト(初期費用・維持費)が負担
- 個人情報や取得状況の情報管理(プライバシー保護)に不安
- 特になし
- その他

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

【職場におけるハラスメント対策】

問 16 貴法人では、セクハラ、マタハラ、パワハラを行ってほならないことについて、労働者全員に周知・啓発していますか？

周知・啓発している (問 18 へ)

周知・啓発できていない内容もある

↳ できていない内容 ()

周知・啓発していない

問 17 周知・啓発できていない理由について、教えてください。(※複数選択可)

ハラスメント対策の重要性について、法人全体の意識が低い

専任担当者や推進役が不在で、体制が整っていない

社内にハラスメント行為が起こっているという認識が薄い

啓発や教育を行う時間や機会が取れない

適切な研修教材や周知ツールがない

ハラスメントに関する知識が不足しており、伝え方がわからない

過去に問題が発生していないため、緊急性を感じていない

小規模事業所のため、取り組む必要性を感じていない

経営層の理解や協力が得られていない

その他

(問 19 へ)

問 18 ハラスメントの周知・啓発方法は、どのようにされていますか？※複数選択可

資料配布 掲示 職員会議等 グループウェアに掲載

メール配信 その他()

問 19 ハラスメントに関する研修会や講習会等を開催していますか？

開催している

↳ 対象： 役員のみ 役職員(全員) 職員のみ

頻度： 年複数回 年1回 隔年 不定期

開催していない

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 20 ハラスメントに関する相談窓口設置、または相談担当者を有無について教えてください

相談窓口 設置している 設置していない

相談担当者 決めていない 決めていない

問 21 ハラスメントに関する啓発や相談対応等における課題等に該当するものを教えてください。(※複数選択可)

相談窓口の存在が職員に周知されていない

相談窓口の利用に対する心理的な抵抗がある

相談担当者の対応スキルや専門知識が不足している

相談・通報後の対応が曖昧で、解決までのプロセスが不透明

相談窓口が形式的で、実質機能していない

相談担当者や現場の利害関係があり、公平性に疑念がある

社内規程やハラスメント対策マニュアルが整備されていない

相談内容の記録・管理方法に不安がある

相談者のフォロー体制やメンタルケアが不十分

経営層や管理職の意識が低く、ハラスメント防止に対する主体性が弱い

特になし

その他

問 22 カスタマーハラスメント対策について、行っている取組を教えてください

※複数選択可

- 事業主の基本方針・基本姿勢を明確化(明文化、HP掲載等)
- 事業主の基本方針・基本姿勢を職員へ周知・啓発
- マニュアル(対応方法・手順等)の策定
- 職員へ向けた研修を実施
- 被害を受けた職員への配慮について対応(相談体制)
- 再発防止に向けた取組
- その他

特になし

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

【同一労働同一賃金】

- 問 23 貴法人では、正社員と非正規雇用労働者の待遇（賃金、賞与、福利厚生等）に、違いがありますか？
- 非正規雇用労働者はいない（問 28 へ）
 - 待遇に違いはない（問 26 へ）
 - 待遇に違いはある
- 問 24 正社員と非正規雇用労働者の待遇（賃金、賞与、福利厚生等）について、働き方や役割の違いに応じたものであると説明できるよう整理していますか？
- 説明できるよう整理している（問 26 へ）
 - 説明できるよう整理していない
- 問 25 正社員と非正規雇用労働者の待遇（賃金、賞与、福利厚生等）の違いについて、説明できない理由は、何ですか？（※複数選択可）
- 賃金や手当の基準・ルールが明確に整備されていない
 - 過去の慣習や前例に従い処遇を決めているため、合理的な説明が難しい
 - 業務内容や責任範囲の違いが曖昧で、待遇差の根拠が示しづらい
 - 処遇決定に関わる情報が法人内で共有されていない
 - 説明責任を果たすための人事評価制度や等級制度が未整備
 - 非正規雇用労働者の待遇が、労働市場や人材確保の事情により個別に決まっている
 - 法改正（パート・有期雇用労働法など）への理解や対応が不十分
 - 説明に必要な文書や資料を整備できていない
 - 説明責任に対する管理職・経営層の認識が低い
 - トラブルや不満を懸念し、説明に消極的になっている
 - その他

- 問 26 正社員と非正規雇用労働者の待遇において、慶弔休暇（賃金の有無を含む）は同一にしていますか？
- 同一にしている
 - 同一にしていない
- 問 27 正社員と非正規雇用労働者の待遇等において、課題等に該当するものを教えてください。（※複数選択可）

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

- 【賃金・手当】
- 基本給や手当（資格手当、役職手当等）の差が大きく、不公平感がある
 - 賃金体系や支給ルールが不明確で、説明責任が果たせていない
 - 非正規雇用労働者の賃金が低く、人材確保や定着が難しい
 - 業務内容・責任に応じた公正な賃金設定が難しい
 - 昇給や昇格の仕組みが非正規雇用には適用されていない
- 【賞与・福利厚生】
- 非正規雇用労働者への賞与支給がなく、モチベーション低下につながっている
 - 福利厚生（休暇制度、退職金、育児・介護支援など）の格差が大きい
 - 法定外福利厚生制度（資格取得支援や健康診断等）の利用に制限がある
 - 処遇改善加算や補助金の分配方法が不透明
- 【雇用安定・キャリア形成】
- 非正規雇用労働者の雇用が不安定で、長期的なキャリア形成が難しい
 - 無期転換ルールの運用や制度化が進んでいない
 - 正社員登用制度がない、または機能していない
 - 非正規雇用労働者への教育・研修の機会が少ない
 - 業務内容が限定的で、スキルアップや職務拡大ができない
- 【職場環境・人間関係】
- 正社員・非正規雇用労働者間のコミュニケーション不足
 - 職務分担や責任範囲が曖昧で、役割に対する不満や摩擦が生じている
 - 非正規雇用労働者の意見が反映されにくい職場風土
 - 差別的な扱いや、評価に対する不信感がある
- 【その他】
- 法改正（パート・有期雇用労働法など）への理解と対応が不十分
 - 管理職や人事担当者の待遇格差に対する意識が低い
 - 特にない
 - その他

【先を見据えた新たな労働環境整備等】

- 問 28 貴法人では、在宅勤務を導入していますか？
- 導入しており、在宅勤務のケースがある（あった）
 - 導入しているが、在宅勤務のケースはまだない（問 30 へ）
 - 導入していない（問 30 へ）

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 29 在宅勤務を実施したことがある職種を教えてください。

すべての職種 下記職種

問 30 在宅勤務の実施・導入において、課題等に該当するものを教えてください。(※複数選択可)

- 【業務・職種の特性に関する課題】
- 利用者等への直接支援が中心のため、在宅勤務に適さない業務が多い
 - 在宅勤務が可能な業務の切り分けが難しい
- 【ICT・設備に関する課題】
- ICT環境（パソコン・ネット回線等）の整備にコストがかかる
 - 在宅勤務用の業務システムやツールが整備されていない
 - 情報セキュリティや個人情報保護への対応が難しい
 - 通信環境の違いによる業務効率の低下
 - 職員のITスキル・リテラシー（知識や能力）に差がある
- 【労務管理・評価に関する課題】
- 勤務状況や労働時間の適正な管理が難しい
 - 業務成果やプロセスの評価がしにくい
 - 業務指示や進捗管理が難しく、マネジメントに負担がかかる
 - 勤怠管理や報告体制が複雑化する
- 【コミュニケーション・チーム連携の課題】
- 職員間のコミュニケーションが不足しやすい
 - 情報共有や意思決定のスピードが低下する
 - チームワークや組織の一体感が損なわれる懸念がある
 - 上司・同僚への相談や支援が受けにくい
- 【職員・法人側の意識・制度に関する課題】
- 管理職・経営層の理解や推進力が不足している
 - 職員の在宅勤務への理解や意識が不十分
 - 労働時間とプライベートの切り分けが難しく、長時間労働の懸念がある
 - 在宅勤務のルールやガイドラインが整備されていない
 - 在宅勤務手当や費用負担（光熱費・通信費等）に関するルールがない
- 【その他】
- 利用者や家族からの理解を得にくい
 - 特にならない
 - その他

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 31 貴法人では、資格が必須でない職種について、特に福祉の資格を有していることを条件にせず、雇用をされていますか？

- はい（無資格者でも雇用している）
- いいえ（資格所持を条件にしている）

問 32 無資格者の雇用について、課題等に該当するものを教えてください。(※複数選択可)

- 【業務・サービスの質に関する課題】
- 専門知識や技術が不足しており、サービスの質の維持が難しい
 - 医療的ケアや専門性の高い業務が担当できない
 - 業務の習得に時間がかかり、即戦力になりにくい
 - 利用者や家族からの信頼や安心感を得にくい
- 【教育・研修に関する課題】
- 無資格者への教育・研修体制を整備する手間やコストがかかる
 - OJTが中心となり、指導担当者の負担が大きいの
 - 資格取得支援を行っているが、効果が限定的である
 - 資格取得に向けたモチベーションが低い職員もいる
- 【労務管理・職場環境に関する課題】
- 業務範囲や責任の線引きが曖昧になり、トラブルにつながる可能性がある
 - 無資格者と有資格者の業務負担の不公平感や不満が生じる
 - 無資格者の離職率が高く、定着が難しい
 - 処遇（賃金や待遇）に対する説明や納得を得るのが難しい
- 【法令・制度への対応に関する課題】
- 資格要件のある業務に従事できないため、業務体制の調整が必要
 - 法改正や制度変更により、無資格者の配置が制限される可能性がある
 - 指導監査時に、無資格者の業務範囲について指摘を受けやすい
- 【その他】
- 業界全体の人材不足で、資格者の採用が困難な状況が続いている
 - 特にならない
 - その他

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 33 貴法人では、経営や業務において、生産性向上や業務効率化を図るために、どのようなICTを活用していますか、教えてください。

- 経営・運営面において ※複数選択可
- 勤怠システム 給与システム 人事考課システム
 - グループウェア コミュニケーションツール (チャット等)
 - オンラインコミュニケーションツール (Zoom 等)
 - 特に活用していない
 - その他

業務面において

- 高齢分野 例：介護記録システム (電子記録・タブレット入力) 等

- 障害分野 例：支援記録ソフト (個別支援計画・実績管理) 等

- 保育・児童分野 例：園児管理システム (登降園管理、出欠・体調管理) 等

- その他の分野 例：相談支援業務の記録・管理システム等

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 34 ICT導入・活用における、課題等に該当するものを教えてください。
(※複数選択可)

- 導入(初期)経費 ランニングコスト 抵抗感がある
- セキュリティ面等の不安 職員のリテラシー(知識や能力)不足
- 導入後、うまく活用できていない 導入後、業務負担増になった
- その他

問 35 貴法人では、副業や兼業を認めていますか？

- 認めていない (問 37 へ)
- 認めている (事情に応じて認めている場合を含む)

問 36 副業や兼業を認めている場合、許可制ですか届出制ですか？
※許可制：本来禁止しているが、審査等により許可する
※届出制：届出を義務付けており、要件に合致していれば認められる

- 許可制 届出制 その他 ()

問 37 副業や兼業を認めることについて、課題等に該当するものを教えてください。
(※複数選択可)

【労務管理・法令遵守に関する課題】

- 労働時間の通算管理が難しく、過重労働・長時間労働のリスクがある
- 本業の勤務状況や労務管理(健康管理など)に支障が出る可能性がある
- 労働基準法や就業規則に沿った適切な運用・管理が難しい
- 副業先の業務内容や労働条件を把握しにくい
- 安全配慮義務を十分に果たすことが難しくなる懸念がある

【人事・評価・業務遂行に関する課題】

- 副業・兼業による疲労や体調不良により、本業に悪影響が出る
- 本業でのパフォーマンスや勤務態度に影響する懸念がある
- 副業をする人とならない人の間で不公平感が生じる
- 副業が本業に優先されるなど、勤務意欲や責任感の低下が懸念される
- 業務のスケジュール調整や人員配置が難しくなる場合がある

【情報管理・コンプライアンスに関する課題】

- 副業先での情報漏洩やコンプライアンス違反のリスク
- 法人の信用やイメージが損なわれる可能性がある(副業先でのトラブル等)
- 本業で得た情報やスキルの不適切な流用・転用のリスク

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

- 利益相反（競合他社での勤務や利益の相反する業務）への対応が難しい
- 【制度・運用に関する課題】
- 副業・兼業に関するルールやガイドラインの整備が不十分
- 許可制・届出制などの運用ルールの明確化と徹底が課題
- 副業に伴うトラブлへの対応（労災・事故・責任範囲など）が曖昧
- 副業による所得管理や税務手続きへの対応が煩雑
- 【その他】
- 管理職・経営層の理解や協力が得にくい
- 副業先の選定基準や制限（業種・業務内容）の設定判断が難しい
- 特にならない
- その他

問 38 貴人では、フレックスタイム制の導入をされていますか？

- 導入している
- 導入していない（問 40 へ）

問 39 フレックスタイム制の導入に伴って、どのような効果がありますか？該当するものを教えてください。（※複数選択可）

- 業務の生産性が向上した
- 業務の標準化が進んだ
- 無駄な残業時間の削減につながった
- 職員のワークライフバランスが改善した
- 育児・介護との両立がしやすくなった
- 職員の満足度やモチベーションが向上した
- 職員の離職防止や定着率の向上につながった
- 人材採用がしやすくなった
- 時間管理・勤務実績の把握が容易になった
- チーム内の業務調整力が向上した
- 特に効果は感じていない
- その他

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 40 フレックスタイム制の導入に伴う課題等に該当するものを教えてください。（※複数選択可）

【業務の特性・現場運営に関する課題】

- 利用者対応やサービス提供時間が決まっており、フレックスタイムが適用しにくい
- シフト勤務や交代制勤務が中心のため、柔軟な勤務時間の設定が難しい
- 業務の繁閑差が大きく、一定の時間帯に業務が集中し運用が難しい
- 夜勤や早朝勤務との調整が必要で、勤務パターンが複雑化する
- 特定の職種・部署にフレックスタイム制を適用しづらく、不公平感が生じる

【労務管理・運用に関する課題】

- 労働時間の管理や把握が煩雑になり、負担が増加
- コアタイムやフレキシブルタイムの設定が適切にできない
- 勤務時間の自由度が増すことで、残業や長時間労働が発生しやすくなる
- 勤怠システムや管理ツールがフレックスタイム制に未対応
- フレックスタイムの運用ルールが整備されていない

【マネジメント・チーム運営に関する課題】

- 業務の進行管理や進捗確認、指示が難しくなる
- チームメンバー間のコミュニケーション・連携が取りづらくなる
- 管理職やリーダーのマネジメント負担増
- フレックスタイムの活用状況や運用実態が見えにくい
- 自己管理能力が低い職員への対応が難しい

【職員の意識・職場文化に関する課題】

- フレックスタイム制に対する理解や意識が職員間で差がある
- 勤務時間の自由度を活かせず、結局固定勤務になってしまう
- 時間管理の自己責任に対する意識が低く、制度の趣旨が浸透しない
- ペテランや管理職層に制度導入への抵抗感がある

【その他】

- 労使間での合意形成が難しい
- 制度設計・導入のための時間やコストがかかる
- 特にならない
- その他

問 41 貴法人では、定年年齢の引き上げを行いましたか？（定年延長）

- 行った — 現時点の定年年齢 ➡ (歳)
- 行っていない — 現時点の定年年齢 ➡ (歳)（問 43 へ）

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 42 定年年齢の引き上げの理由に該当するものを教えてください。

(※複数選択可)

- 人材不足 専門職の維持 安定的なサービス提供
 高齢者雇用安定法の遵守 その他

問 43 定年年齢の引き上げにおいて、課題等に該当するものを教えてください。

(※複数選択可)

- 【職員の健康・体力に関する課題】
 高齢職員の健康状態や体力の低下による業務遂行の不安
 体力を要する業務（介護・夜勤など）が難しくなっている
 労働災害（転倒・腰痛など）のリスクが高まる
 高齢職員のメンタルヘルスへの配慮が必要

【業務内容・配置に関する課題】

- 高齢職員に適した業務の見直しや役割変更が必要
 年齢に応じた働き方（短時間勤務・負担軽減業務など）の未整備
 若手・中堅職員との業務分担や役割調整が難しい
 高齢職員の指導や育成業務に対する負担感がある

【人事・評価・処遇に関する課題】

- 処遇（賃金・手当）の見直しが難しく、費用負担の増大
 人事評価制度や役職ポストの運用において年功的要素が強く、若手職員の昇進・昇格が滞る
 定年後再雇用者の処遇（賃金・職務内容など）に対する不満やトラブルが生じる

賃金制度の見直しや柔軟な働き方への制度改定が進まない

【組織運営・人材育成に関する課題】

- 高齢職員の長期雇用による組織の新陳代謝の停滞
 若手職員のモチベーションやキャリア形成に悪影響がある
 高齢職員へのマネジメントや指導に管理職の負担増
 人員構成の高齢化により、組織の活力や柔軟性が低下する

【その他】

- 労働法改正や高齢者雇用安定法への対応が難しい
 労使間で定年延長・再雇用条件に関する合意形成が難しい
 特にない
 その他

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 44 貴法人では、継続雇用制度（再雇用制度）は、何歳までですか？

- () 歳まで
 実施していない

問 45 貴法人の障害者の雇用について、障害者雇用率（2.5%）を超えていますか？

- 超えている
 従業員が40名未満なので、対象外である（問47ハ）
 超えていない

問 46 障害者の雇用について、どのような手段・経路により採用されていますか？

- 養護学校（盲学校・盲学校） 障害者施設等
 障害者職業センター 障がい者就業・生活支援センター
 ハローワーク その他

問 47 障害者の雇用において、課題等に該当するものを教えてください。

(※複数選択可)

【採用・雇用確保に関する課題】

- 障害者雇用の採用ルートや方法が限られており、人材確保が難しい
 希望する人材と求める業務スキル・適性がマッチしない
 地域に障害者雇用に適した人材が少なく、採用が困難
 採用後のミスマッチによる早期離職が多い

法定雇用率の達成が難しい

【業務内容・配置に関する課題】

- 障害特性に応じた業務の切り分けや調整が難しい
 業務内容の簡素化・マニュアル化が十分でなく、障害者にとって働きにくい

体調やコンディションの波があり、安定した勤務が難しい

職務範囲の調整による他職員の業務負担が増加している

安全面の配慮が必要な業務（介護・移動など）が多い

【職場環境・支援体制に関する課題】

- 障害者への職場内支援（ジョブコーチ、サポート担当）が確保できない
 支援担当職員の負担が大きく、業務と両立が困難
 職場内の障害理解や配慮の意識が浸透していない
 コミュニケーションの方法や関わり方に職員の戸惑いがある
 ハラスメントや無理解による人間関係のトラブルが発生する懸念がある

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

【人事・労務・評価に関する課題】

- 勤怠の安定や労働時間の調整が難しい
- 賃金・待遇の設定が難しく、公平性を保つことに課題がある
- 業務評価や目標管理の方法が定まらず、適切な評価が難しい
- 障害者のキャリア形成やスキルアップへの支援が不十分

【制度・法令遵守に関する課題】

- 障害者雇用促進法や関連法規の対応が煩雑で手間がかかる
- 助成金・補助金の申請や運用に手間がかかる
- 雇用管理や記録の整備・更新作業に負担が大きい

【その他】

- 経営層や管理職の理解と支援が不十分
- 特にない
- その他

問 48

所轄庁による指導監査において、労働環境整備等に関する内容で、ローカルルール的な指導があれば、教えてください。

※ローカルルール…ある特定の地方、場所、組織、団体、状況などでのみ適用されるルールのこと

働き方改革に伴う労働環境整備調査票(令和7年度実施)

問 49 働き方改革に伴う労働環境整備等において、自慢できる特別な取組があれば、教えてください。 ※参考資料があればご提供ください

ご協力ありがとうございました。

本調査において、貴重なご意見や参考になる回答をいただいた場合、将来的な事例集や参考資料として活用させていただきたいと思っておりますので、ご連絡させていただきます。その際はご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

**社会福祉法人等が経営、運営する
福祉施設・事業の賠償・傷害事故と、
法人の経営にともなうリスクを
幅広く補償します。**

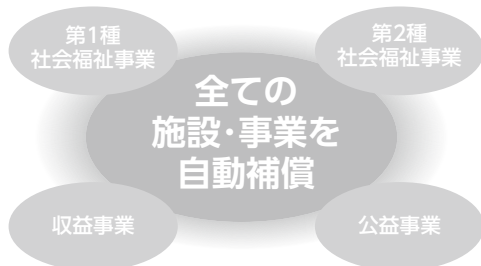


しせつの損害補償 簡易版

「しせつの損害補償」に新たな加入方式「法人包括プラン」ができました。従来の「しせつの損害補償（施設単位加入）」と「法人包括プラン（法人包括加入）」のいずれかを選択・加入できます。

法人包括プラン NEW

「法人包括プラン」は、福祉施設・事業を経営・運営する社会福祉法人が加入対象です。（社会福祉協議会を除く）



- ポイント1 安心** 福祉施設（事業）の明細要らずで、全ての福祉施設・事業を賠償事故からまとめて補償
- ポイント2 便利** 期中で新たに始めた福祉施設（事業）も手続き不要で自動補償
- ポイント3 簡単** 契約時は全ての入所型・通所型施設の合計定員数の申告のみ（保育所は別途加入）

しせつの損害補償 （従来の加入方式）

従来のしせつの損害補償は、社会福祉法人、社会福祉協議会、公立福祉施設（自治体）、NPO法人、公益社団法人、公益財団法人が加入対象です。

「法人包括プラン」・「しせつの損害補償（従来の加入方式）」ともプラン1～4は、共通内容です。

プラン1 施設業務の補償

- ①基本補償
法人包括プラン/基本補償A型/
見舞費用付補償B型
オプション 施設の医療事故補償
オプション クレーム対応サポート補償
- ②個人情報漏えい対応補償
- ③施設の什器・備品損害補償

プラン2 施設利用者の補償

- ①入所型施設利用者の傷害事故補償
- ②通所型施設利用者の傷害事故補償
- ③施設送迎車搭乗中の傷害事故補償

プラン3 職員等の補償

- ①施設の労災事故補償
■職員の労災上乗せ補償
■使用者賠償責任補償
- ②役員・職員の傷害事故補償
- ③役員・職員の感染症罹患事故補償
- ④雇用慣行賠償補償

プラン4 法人役員等の補償

社会福祉法人役員等の賠償責任補償

保険期間 | 令和8年4月1日～令和9年4月1日

社会福祉法人 **全国社会福祉協議会**

ご加入手続きは、
簡単便利なインターネットから！
令和8年2月2日（月）受付開始

ふくしの保険

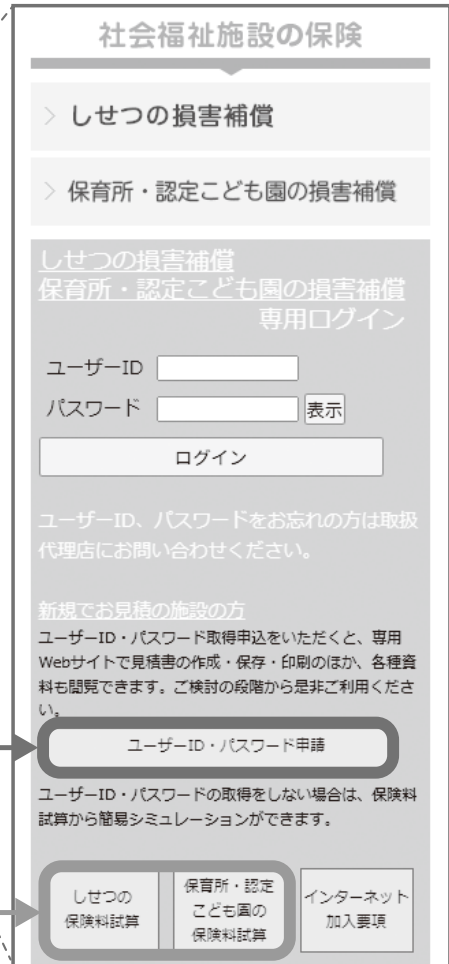
検索



見積作成・加入手続きは簡単便利なインターネットから!!

PCからの場合は、**ふくしの保険** **検索**

<https://www.fukushihoken.co.jp/> よりアクセス!!



ユーザーID・PW取得申込
 新規ご検討の場合、ユーザーID・パスワードを取得いただくと専用Webサイトで見積書の作成・保存・印刷などをご利用いただけます。

保険料試算
 法人包括プランなど令和8年度の保険料試算はホームページ「お知らせ」のリンクから行ってください。



スマートフォンやタブレットの場合は
 こちらの二次元コードよりホームページにアクセスしてください。



見積作成や補償内容などの照会はこちらまで

お問い合わせ先(取扱代理店)
株式会社 福祉保険サービス

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル17F
TEL:03-3581-4667 FAX:03-3581-4763
 受付時間/平日 午前9時30分から午後5時30分まで(土日、祝日、年末年始を除きます。)

**引受保険会社
 (幹事保険会社)**

損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部 第二課
 〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1
 TEL:03-3349-5137 受付時間/平日 午前9時から午後5時まで(土日、祝日、年末年始を除きます。)

団体契約者

社会福祉法人 全国社会福祉協議会(総務部)
 〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル
 TEL:03-3581-7820 FAX:03-3581-7854 受付時間/平日 午前9時30分から午後5時30分まで(土日、祝日、年末年始を除きます。)

- 社会福祉施設総合損害補償「しせつの損害補償」の各補償は、全国社会福祉協議会が引受保険会社(損害保険ジャパン株式会社)と締結した保険約款により行います。
 - このパンフレットは概要になります。詳細は「しせつの損害補償」の手引または、ふくしの保険ホームページをご参照ください。
- また、ご不明な点等につきましては福祉保険サービスまたは損保ジャパンまでお問い合わせください。



ソウェルクラブ (福利厚生センター)のご案内

ソウェルクラブ(福利厚生センター)では、個々の法人では成しえない福利厚生事業を全国で共有化することにより、規模のメリットを最大限に活かし、会員のニーズに応じた多種多様なサービスを提供しています。

●特徴

・全国規模のメリットを活かし、多種多様なサービスを提供しています。

●対象

・社会福祉事業等に従事する法人内の役職員全員(非常勤職員を含む)

●掛金(年会費)

第1種契約対象職員 10,000円

第2種契約対象職員 5,000円

※第2種契約対象職員は、非常勤職員に限り加入できます。ソウェルクラブが指定したサービスのみ利用可能です。

●サービス内容

<給付事業> ※第1種契約対象職員のみ

給付内容	対象	給付額
結婚	加入者	商品券 10,000円
出産	加入者・配偶者	商品券 10,000円
入学	加入者の子女	商品券 5,000円
入院手術	加入者 (就業時・通勤時の事故)	入院:1,000円/日 手術:内容に応じて給付
障害	加入者	1,200,000円(最高)
死亡	加入者	600,000円~
	配偶者	100,000円
災害	事業所	200,000円
	加入者宅	20,000円

<その他>

健康管理サービス、各種講習会の受講、永年勤続祝品・資格取得記念品贈呈、レジャー・宿泊施設の割引、各種保険・ローン 等

※岡山県事務局では、会員交流事業(旅行や食事券等)を企画・実施しています。

※ソウェルクラブ「クラブオフ」をすべての会員が利用できます。

企業向けに福利厚生サービスを契約する(株)リロクラブと契約し、全国 200,000 以上のメニューが優待料金で利用できます。



詳細は、ホームページ等でご確認ください。 <http://www.sowel.or.jp/>



【お問い合わせ先】

社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会 地域福祉部・経営支援班 (福利厚生事業)
〒700-0807 岡山県岡山市北区南方2丁目13-1 きらめきプラザ3階
TEL:086-226-2827 FAX:086-225-6602

