

区分3 両立支援・多様な働き方の推進

本区分の狙い

- 介護の仕事の「低賃金」や「きつい仕事」というイメージから、人手不足や採用が難しい問題につながっている現状を見直す
- 働き方改革を通じて、長時間労働が発生しやすい業界の体質を改善する
- 職員の待遇改善や長時間労働の是正、職場環境の整備を進めるための取り組みを考える
- 働き方改革により職場の魅力を高め、生産性の向上、採用活動へのプラスの影響を与える

3-⑨

子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備

① 育児・介護休業法とは

育児や介護と仕事を両立できるよう、働く人をサポートすることを目的とした法律です。

日本では少子高齢化が進み、育児や介護を担う人々が減少しています。そのため、働き手が育児や介護のために離職することを防ぎ、労働力を確保する必要があります。職員が安心して育児や介護を行うように、制度的な支援が求められます。

法人・事業所としては、教育を受けた職員が離職することは大きな損失です。そのため、ライフステージに応じた働きやすい環境を整えることは、職員の定着率を高め、法人・事業所全体の成長にもつながる人的資本への投資になります。

こうした背景から、育児や介護と仕事の両立を支援するために「育児・介護休業法」が制定されています。

② 育児介護休業法で定められている主な制度

制度の種類と主な特徴

制度名	取得対象者	取得期間	主な特徴
育児休業	子を養育する労働者	原則、子が1歳になるまで(最長2歳まで)	子の年齢や状況によって期間が異なる
産後パパ育休	子の出生後8週間以内の父親	子の出生後8週間以内	通算4週間まで取得可能
子の看護休暇	小学校就学前の子供を養育する労働者	年間5日(2人以上の子を養育する場合は10日)	子の病気や予防接種などで取得
介護休暇	要介護状態にある家族を介護する労働者	年間5日(2人以上の対象家族がいる場合は10日)	時間単位での取得も可能
介護休業	要介護状態にある家族を介護する労働者	通算93日まで	長期にわたる介護が必要な場合に取得

ポイント

- 柔軟な働き方: 育児休業以外にも、短時間勤務制度やフレックスタイム制など、様々な働き方が用意されている
- 取得しやすい環境: 事業主は、労働者が育児休業を取得しやすいよう、制度の周知や相談体制の整備を行う義務がある
- 経済的な支援: 育児休業中は、雇用保険から育児休業給付金が支給される

③ ハラスメントの防止

育児休業や介護休業に関連する主なハラスメント

- マタハラ: 「女性労働者」に対しての「妊娠・出産」に関連するハラスメント
- パタハラ: 「男性労働者」に対しての「育児」に関連するハラスメント
- ケアハラ: 「労働者」に対しての「介護」に関連するハラスメント

出典: KEIYAKU-WATCH(<https://caretasukeru.com/care-insurance-law/calculation-requirements/treatment-improvement-add-on/2428/>)

産休、育休、介護休業等の制度利用を妨げ、それらに関して嫌がらせをすることは、これらのハラスメントにあたります。育児介護休業法と男女雇用機会均等法により、雇い主はこれらのハラスメントを防止し、労働者の就業環境を守る義務があります。また、上司や同僚からの不適切な言動を禁止し、防止措置を講じなければなりません。

④ 育児休業取得状況の公表

育児介護休業法では、男性の育児休業等の取得状況の公表が義務付けられていますが、改正により2025年4月1日から対象事業主の範囲が拡大されるため注意が必要です。

2025年4月1日～

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主



常時雇用する労働者数が**300人超**の事業主

⑤ 育児・介護休業に関する現状と今後の課題

介護業界では育児休業や介護休業の制度が整備されていますが、特に介護職はシフト制や人手不足の影響で休業を取りにくい状況があり、育児や介護を理由に休業を取得することに対して消極的な傾向がみられます。

法人や事業所は、育児・介護休業に関する情報を職員に適切に提供し、制度の利用を促進するための教育が必要です。具体的には、休業取得のメリットや手続きについての明確な情報提供が重要です。

介護職の魅力を高めるためには、給与や労働条件の改善が不可欠であり、これらの課題に取り組むことで、育児・介護休業制度の威容促進、働きやすさ向上が期待されます。

「育児・介護休業等に関する規程」は厚生労働省の示す「育児・介護休業等に関する規則の規定例」を参考にするとよいでしょう。

参考：厚生労働省「育児・介護休業等に関する規程」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



⑥ 職員の福利厚生のための保育施設について

職員の福利厚生としての保育施設開設について考えてみます。都市部では保育所の「待機児童」が存在し、依然として保育ニーズが高い地域があります。一方で、少子化や人口減少の影響で、保育園などが定員割れしている自治体もみられます。

「待機児童」がいる地域では、保育所の開設を後押しする施策を行っている市町村がありますが、保育所が充足し、定員割れがある地域の市町村では、新規開所を抑制する等、認めない姿勢を示しています。

そのため、職員確保対策や新規事業として保育所を検討している法人や事業所は、自法人や事業所がある地域がどちらに該当するのかをリサーチすることが大切です。

保育所の開設については、少子化の影響もあり、一時期社会問題化した「待機児童数」は減少傾向にあります。子ども家庭庁が令和5年9月1日に公表した「保育所等関連状況取りまとめ」によると、以下のような状況が報告されています。

- ・ 保育所等の利用定員: 305万人で、前年比0.7万人の増加
- ・ 保育所等を利用する児童の数: 272万人で、前年比1.3万人の減少
- ・ 待機児童数: 2,680人で、前年比264人の減少
- ・ 待機児童のいる市区町村: 231市区町村で前年比21減少
- ・ 待機児童が100人以上の市区町村: なし
- ・ 待機児童が100人以上増加した市区町村: なし
- ・ 待機児童が100人以上減少したのは鹿児島市(136人→21人)のみ

このような状況の中で、一部の都市町村を除き、認可型保育所の新設については消極的であり、保育所の開設に関して許認可権を持つ道府県も、市町村から提出される保育所開設に関する意見書に基づいて却下されることが予想されます。

したがって、職員の確保や定着のために認可保育所を開設するのは困難な状況です。より現実的な選択肢は、事業所内保育所の設置でしょう。

1)事業所内保育事業とは

事業所内保育事業は、待機児童問題の解消や保育の質の向上、企業の子育て支援促進、財政支援の拡充、女性の就労支援、2015年に始まった子ども・子育て支援新制度の導入により、認可外保育から認可事業になりました。

設置するメリット・デメリット

メリット	従業員の仕事と育児の両立支援
	優秀な人材の確保・定着
	従業員の労働意欲向上
	企業イメージの向上
	通勤時間と保育施設への送迎時間の短縮
デメリット	設置・運営コストの負担
	保育の質の確保・維持の難しさ
	利用者数の変動リスク
	法令順守や安全管理の責任
	従業員間の公平性の問題(利用できる従業員と利用できない従業員の差)

事業所内保育所の開設にはいくつかのステップが必要になります。



法人・事業所が「保育所」を開設することを検討する時に、国の「こども子育て支援」政策に基づく助成制度は重要なポイントです。介護事業に対しては、国から3割の助成があるのに対し、認可型保育所は7割の助成が受けられます。この制度を活用することで、施設建設や運営にかかる経済的負担を軽減できるため、法人や事業所にとっては魅力的な新規事業の選択肢となります。

さらに、介護職においては、子育て中の職員が多いことから、保育所を併設することは、職員の育児支援にも繋がります。安心して働ける環境が整うことで、職員の離職率が低下し、結果的にサービスの質向上に寄与します。子どもを近くに感じながら働くことができる環境は、職員の精神的な安心感にも繋がり、地域社会への貢献も果たせ、法人のイメージ向上にも繋がります。

1) 保育園の認可に必要な条件・基準

新たに保育園を開設するときには、自治体の認可を受けなければなりません。

認可保育園と認可外保育園の比較

区分	認可保育園	認可外保育園
法的な位置付け	児童福祉法に基づく認可が必要	児童福祉法に基づく届け出が必要
設置基準	厳格な基準あり(施設の広さ、職員配置、設備など)	認可保育園に比べて緩やか
運営主体	法人(社会福祉法人、学校法人など)	法人または個人
財政面	国・自治体からの補助金あり	自主運営、一部自治体で補助金あり
保育料	国・自治体で定める上限額	自主設定
職員の資格	保育士資格が必須	保育士資格は必須ではない場合も
保育内容	教育・保育要領に基づく保育	自由な保育内容が可能
入園手続き	市区町村の入所選考	直接園に申し込み
その他	定期的な指導監査あり、地域との連携が求められる	定期的な指導監査あり、届け出が必要

認可保育園は厳しい基準があるため開業までに多くのハードルがありますが補助金が得られます。一方、認可外保育園は補助金が出ないものの、開業が容易で自由度も高いことが特徴です。保育事業に参入する際は、自法人に合った形態を選ぶことが重要でしょう。

近年、育児や介護、健康問題、自己啓発など、フルタイム勤務を希望しない人材が増えています。少子高齢化の影響で、介護業界の人材不足が深刻化しているため、時間に制約があるものの、優秀な人材の活用が重要視されています。

短時間正職員は、フルタイム正職員と同様に無期限の雇用契約を結びながら、所定労働時間が短い働き方ができる制度です。賃金や賞与、退職金の算定方法はフルタイムと同様で、社会保険の適用もあります。リカレント教育やキャリアアップを目指す人にも柔軟な働き方を提供できるため、優秀な人材の確保が期待されています。

職員から見た「短時間正職員制度」のメリット

- ・働きやすさ: 所定労働時間が短いため、ワークライフバランスを保ちやすく、育児や介護、健康状態に応じた柔軟な勤務が可能
- ・キャリアの継続: フルタイム勤務が難しい場合でも、正職員としてキャリアを継続できるほか、法人によってはフルタイムへの復帰も可能
- ・処遇の公平性: フルタイム正職員とほぼ同等の待遇を受けられるため、短時間勤務でも同じ基準で評価され、モチベーションが保てる

法人・事業所から見た「短時間正職員制度」のメリット

優秀な人材の確保

育児や介護、自己啓発などの理由でフルタイム勤務が難しいものの、意欲や能力の高い人材が多く、短時間正職員の求人を探している人も増えています。企業側がこのニーズに応えれば、良い人材の採用チャンスが広がります。

職員の定着率・満足度向上

ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度は、職員の満足度と定着率を向上させます。育児や介護に合わせた働き方が可能になることで、キャリアの中断を避けることができ、熟練職員の長期雇用サービスの質の維持にも貢献します。また、パートタイム職員からの転換制度も職場への定着を促進します。

業務効率化と生産性向上

短時間勤務者を取り入れることで、時間当たりの生産性向上や会議の効率化が促進されます。また、ITツールの活用や業務の標準化が進み、組織全体の生産性向上にもつながります。

法人・事業所のイメージ向上

柔軟な働き方を認めることで、採用活動が強化され、優秀な人材の応募が増えます。また、多様性を尊重する企業として、利用者や社会からの信頼も高まります。

法改正への柔軟な対応

短時間正職員制度を活用することで、労働契約の無期転換や処遇改善など、労働関係法令にスムーズに対応でき、職員のニーズに合った柔軟な雇用形態を提供できます。

法人・事業所から見た「短時間正職員制度」のデメリット

労働者間の不公平感

フルタイムと短時間勤務の職員間で業務負担や評価基準に差が生じることで、不公平感が発生する可能性があります。特に、短時間勤務者が不在時にフルタイム職員の負担が増えたり、短時間勤務者がキャリア形成に制限を受ける可能性が懸念されます。

短時間正職員制度は、介護業界において幅広い働き方の選択肢を提供し、優秀な人材を長期的に活用するための重要な制度です。

「短時間正職員就業規則」は厚生労働省が多様な働き方の実現応援サイトに示す「短時間正社員制度」導入・運用支援マニュアルを参考にするといよいでしょう。

出典:「多様な働き方の実現応援サイト」(厚生労働省)

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/tanjikan/outline>



3—⑪

有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声かけを行っている

① 有給休暇を取得する条件と日数

有給休暇は、正職員だけでなく派遣やパート・アルバイトでも取得が可能です。条件は2つです

- 入社から6か月間の継続勤務
- 全労働日の8割以上の出勤

付与される日数は勤続年数によって変わります。

1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が 30時間未満の労働者の付与日数

週所定 労働日数		1年間の 所定労働 日数※	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付 与 日 数	4日	169日～216 日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168 日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120 日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3
※週以外の期間によって労働日数が定められている場合									

出典:「フリーフレットシリーズ労基法39条」(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-3.pdf>



また、2019年4月から、有給休暇が10日以上付与されている労働者には、年5日の取得が義務付けられました。これにより、以前より取得しやすくなっています。有給休暇を取る際は、職場の状況を考慮し、上司と相談して日程を決めましょう。

3) 介護職の有給休暇取得率

業種	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
令和5年調査計	17.6日	10.9日	62.1%
医療・福祉	16.4日	10.7日	65.3%
情報通信業	18.6日	11.8日	63.5%
製造業	18.7日	12.3日	65.8%
建設業	17.8日	10.3日	57.5%
卸売業・小売業	17.5日	9.7日	55.5%

出典:ウィルオブ介護

([https://kaigo-](https://kaigo-work.jp/article/238735/#:~:text=%E6%9C%89%E7%B5%A6%E4%BC%91%E6%9A%87%E3%81%AF%E6%AD%A3%E7%A4%BE%E5%93%A1%E3%81%97%E3%81%8B,%E3%81%97%E3%81%A6%E3%81%84%E3%82%8B%E3%81%93%E3%81%A8%E3%81%A7%E3%81%99%E3%80%82))

[work.jp/article/238735/#:~:text=%E6%9C%89%E7%B5%A6%E4%BC%91%E6%9A%87%E3%81%AF%E6%AD%A3%E7%A4%BE%E5%93%A1%E3%81%97%E3%81%8B,%E3%81%97%E3%81%A6%E3%81%84%E3%82%8B%E3%81%93%E3%81%A8%E3%81%A7%E3%81%99%E3%80%82](https://kaigo-work.jp/article/238735/#:~:text=%E6%9C%89%E7%B5%A6%E4%BC%91%E6%9A%87%E3%81%AF%E6%AD%A3%E7%A4%BE%E5%93%A1%E3%81%97%E3%81%8B,%E3%81%97%E3%81%A6%E3%81%84%E3%82%8B%E3%81%93%E3%81%A8%E3%81%A7%E3%81%99%E3%80%82))

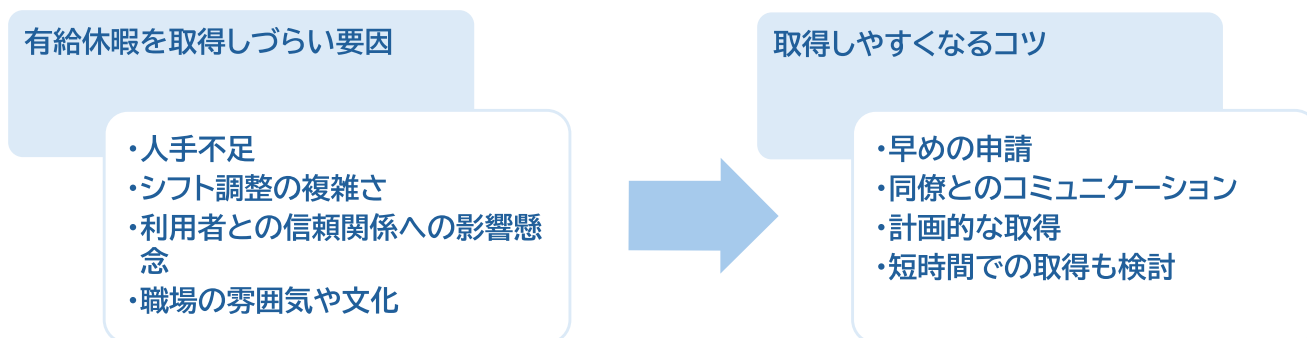


出典:「令和5年就労条件総合調査 結果の概況」(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/gaiyou01.pdf>

医療・福祉業界の有給休暇取得率は60.3%で、全体平均より高く、介護職は休みにくいという印象とは異なります。また、平成27年(2015年)以降、有給休暇の取得率は全体的に上昇傾向にあり、取得しやすくなっています。特に介護職では、人手不足や労働環境の改善に向けた施策が進められており、今後も有給休暇の取得状況が改善していくと予測されます。

4)介護職で有給休暇を取得しづらいと感じる要因



有給休暇の年5日取得が義務化されたことで、どの業界でも有給休暇が取りやすくなっています。しかし、職員同士で希望の取得日が近いことや、繁忙期の場合は取得が難しいこともあります。そのため、職員は職場の状況を考慮し、余裕をもって申請することが重要です。

事業所側も、職員が申請しやすい環境を整えることで、人材の確保や離職防止に効果を期待できます。

3—⑫

有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている

① 業務改善の必要性

介護業界に就職を検討する際、有給休暇が取れるかどうかは大きなポイントになります。しかし、介護職員には休みが取れず日常的に疲弊しているイメージが定着していることから、有給休暇の消化に力を入れている施設も多く存在します。確かに時間的な余裕のなさ、業務の過重さは介護現場には存在します。そこで、日頃行っている業務について改善することが急務です。



業務改善については、例えば、介護ソフトの導入により書類作業が削減され、職員は利用者とのコミュニケーションやケアに多くの時間を割けるようになります。業務改善は、職員の負担軽減とケアの質向上に寄与し、職場環境の改善にもつながるため、人材の定着や雇用の維持にも効果があります。また、介護ソフトの使用で、記録の正確性の向上やリスク管理の強化にもつながります。

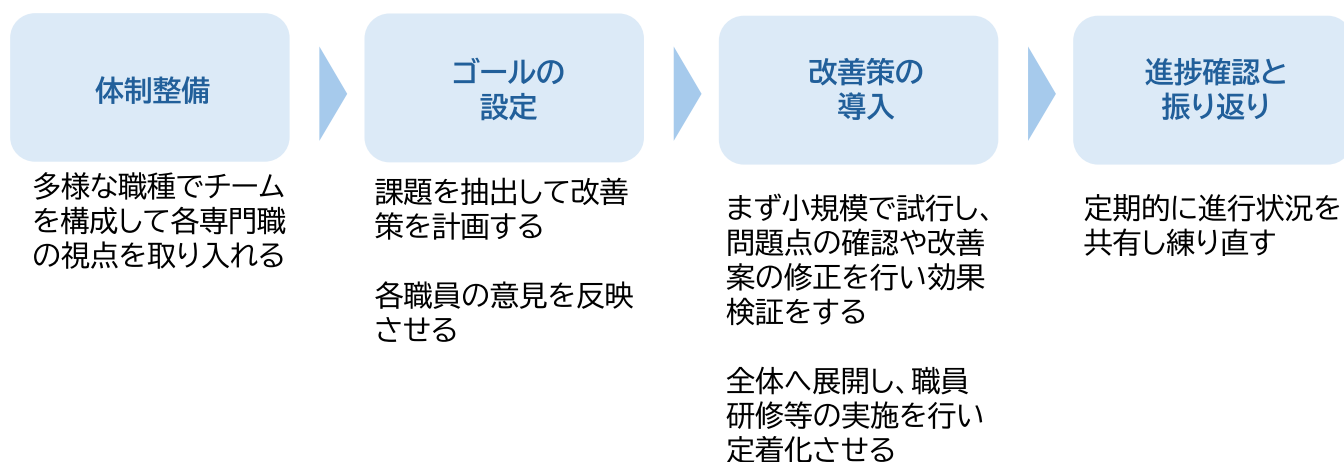
介護現場の業務改善には、目的を明確にして全職員で共有することが大切です。リーダーが改善の方向性を理解し、職員の負担軽減とケアの質向上を目指すことで、全員が取り組みやすくなります。定期的なミーティングを通じて目的を繰り返し伝えることで、改善への積極的な文化を育てることができます。

出典:リハクラウドRehab Cloud(<https://rehab.cloud/mag/13227/>)

業務改善のメリット

業務改善のメリット	職員への効果	労働時間の短縮
		身体的・精神的負担の軽減
		モチベーションの向上
		ワークライフバランスの改善
	利用者への効果	ケアの質の向上
		職員と関わる時間の増加
		安全性の向上
		サービス満足度の向上
	組織への効果	コスト削減
		生産性の向上
		人材の定着率向上
		職場の活性化

② 業務改善のプロセス



業務改善のためにとれる方法は様々ですが、例えば以下のような内容が考えられます。

- 5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)活動
- 3M(ムリ・ムダ・ムラ)の排除
- 業務の属人化解消
- マニュアルに基づく業務負担の適切な分配
- ICTツールの導入とデジタル化の推進
- 情報共有の効率化

③ 業務改善のポイント

職員に過度な負担をかけない



成功事例を参考にして効率的に進める

業務内容が定着するまで、職員の業務負担感が増す可能性があります。成功事例を参考にし、不透明さや不安を解消することで、効果的に業務改善を進めます。

出典:リハクラウドRehab Cloud(<https://rehab.cloud/mag/13227/>)

④ 業務の属人化から標準化へ

属人化＝その人がいないと仕事が進まない



標準化＝誰が担当しても一定の成果が出る

- ・新しい状況に対応しにくい
- ・個々の経験が共有しにくい
- ・サービス内容がばらつく
- ・業務効率が低下する
- ・適切な評価が得られない
- ・人材育成がしにくい
- ・休みがとりにくい

- ・組織のリスク管理がしやすい
- ・公平な評価基準が作りやすい
- ・サービスの質が安定する
- ・教育期間が短縮する

マニュアルを活用した人材育成とキャリアパスの設定は、法人や事業所の持続的な成長に繋がります。また、職員がキャリアアップの道筋を持つことで、モチベーションが向上し、法人や事業所へのロイヤリティも強化されます。

特に属人化した業務を標準化するには、マニュアルの整備が必要です。標準化にはコストがかかりますが、長期的には業務の効率化や安定した遂行、リスク低減といったメリットがあり、投資したコストは十分に回収できるでしょう。