



福祉施設版

NEWS LETTER

2025 年 10 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿 7 - 4 - 7 イマス浜田ビル 3 階
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

介護・障害福祉・保育が直面する共通課題

厚生労働省「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会より、中間とりまとめ（2025 年 6 月号参照）に続き、とりまとめが公表されました。介護、障害福祉、保育を包括した福祉サービス全体の検討が行われています。



分野を超えて問われる 3 つの論点

中間とりまとめでは、介護について、地域ごとの需要の変化に応じた提供体制や人材確保、生産性向上、経営支援等が議論されました。今回のとりまとめでは、障害福祉と保育も含む福祉サービスの共通課題が示されました。

共通課題のキーワード① 地域

介護では、85 歳以上の高齢者や認知症高齢者、独居高齢者の増加が見込まれ、地域包括ケアシステムの深化が急務です。地域ごとにサービス需要が異なる変化が予測されるため、「中山間・人口減少地域」「大都市部」「一般市等」に区分して政策が検討されています。

障害福祉サービスでは、全体として利用が毎年約 5%ペースで増加する一方、中山間地域や小規模自治体では減少しています。また、事業所数や従事者数にも地域差が生じています。

保育では、就学前人口の減少が進む一方、女性就業率の上昇や「こども誰でも通園制度」開始により 0～2 歳の約 6 割が新たに通園することとなり、需要増の要因が存在しています。

いずれの分野でも時間軸・地域軸の両視点から、その地域の状況に応じた体制を構築していくことが重要となります。

共通課題のキーワード② 人材

介護職の有効求人倍率は 2025 年 5 月時点で 3.80 倍、障害福祉は 2025 年 5 月時点で 3.05 倍、保育分野は 2025 年 1 月時点で 3.78 倍と高い水準で、人材確保は喫緊の課題です。

処遇改善、職場改善、魅力発信に加え、障害福祉では障害福祉サービス事業所等サポート事業の活用もポイントとなります。保育では、新規資格取得、離職者の再就職の促進等の他、手書き・アナログ業務が多いことから、テクノロジー活用等による業務効率化も重要です。

共通課題のキーワード③ 連携

これらの課題に対応するためには、地域の事業者や関係者間の連携がますます重要となります。既存施設の有効活用や人材確保等のプラットフォーム機能の充実、社会福祉法人や医療法人等の経営支援等を重点に、関係審議会等での議論が必要と提言されています。

とりまとめの全文は、以下のサイトでご確認ください。

厚生労働省「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59981.html

福祉施設等におけるハラスメント対策への取組状況

今年 7 月に発表された調査結果※¹ から、福祉施設等（以下、医療、福祉）におけるハラスメント対策への取組状況などをみていきます。

企業に求められるハラスメント対策

雇用管理上、必要な措置を講じることが事業主の義務となっているハラスメントとして、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントがあります。上記調査結果から、医療、福祉の企業における、これらのハラスメント防止対策への 2024 年の取組状況をまとめると、表 1 のとおりです。

3 つのハラスメントのすべてで、防止対策に取り組んでいる企業が 95%を超えています。取組内容については、すべて取り組んでいる企業が、いずれも 50%超となっています。調査結果全体をみると、3 つのハラスメント防止対策について、取り組んでいる割合は 90%程度という状況であり、医療、福祉の方が取組割合が高いことがわかります。

カスタマーハラスメント対策も義務化に

今年 6 月の法改正により、新たにカスタマーハラスメントなども雇用管理上、必要な措置を講じることが事業主の義務となります（今後施行の予定）。

義務化前の状況ですが、同調査結果から医療、福祉のカスタマーハラスメント対策の実施状況をまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】カスタマーハラスメント対策の取組状況(%)

	医療、福祉	全体
一定の取組をしている	42.0	30.1
今後取組を検討している	33.8	36.2
取り組んでいない	24.2	33.7

厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」より作成

医療、福祉の企業では、2024 年の段階で、すでに 42.0%が一定の取組をしており、調査結果全体よりも 11.9 ポイント高くなっています。とはいえ、今後はまだ取組を行っていない企業も含めて、義務化される内容に応じたカスタマーハラスメント対策を講じていく必要があります。

情報収集に役立つサイトの活用も

厚生労働省では、ハラスメント対策の総合情報サイト※² を公開し、様々な情報提供を行っています。企業が対応すべきハラスメント対策が増加していきますので、こうしたサイトなども参考にしながら、自施設での対応をすすめてはいかがでしょうか。

【表1】医療、福祉の企業におけるハラスメント防止対策の取組状況(%)

	取り組んでいる			取り組んでいない
		すべて取り組んでいる	一部、取り組んでいない措置がある	
セクシュアルハラスメント	97.1	59.4	37.8	2.9
パワーハラスメント	95.1	57.0	38.1	4.9
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	95.5	54.9	40.6	4.5

厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」より作成

※1 厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」

常用労働者 10 人以上を雇用している民間企業のうちから産業・規模別に層化して抽出した 6,000 企業などを対象にした調査です。詳細は次の URL のページから確認いただけます。 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r06.html>

※2 厚生労働省 明るい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『育児と仕事の両立のために柔軟な働き方を 実現できるようにするための法改正』



育児をする職員がより働きやすくなる法律改正が2025年10月に行われると聞きました。当施設では、これまでも小学校入学前の子どもを育てる職員の短時間勤務を認めたり、保育園等の送迎で早番を希望する場合は、シフトの調整を行ったりしています。今回の改正内容はどのようなもののでしょうか？



2025年10月1日より育児・介護休業法に「柔軟な働き方を実現するための措置」が創設されます。これは、3歳から小学校入学前の子どもを養育する職員が、柔軟に働けるようにするための制度です。すでに、改正内容に沿った制度を運用していることもありますので、現在の制度を整理しつつ、法改正対応ができているかを確認するとよいでしょう。

詳細解説：

1. 柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校入学前の子どもを養育する職員が、柔軟に働けるように、施設は次の5つの選択肢の中から2つ以上の制度を選択し、対象となる職員が、希望に応じて1つを選択して利用することができるようにすることが求められます。



- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等(10日以上/月)
- ③保育施設の設置運営等
- ④養育両立支援休暇の付与(10日以上/年)
- ⑤短時間勤務制度
- ※ ②と④は、原則時間単位で取得可とする必要がある。

なお、施設が2つ以上の制度を選択する際、職員のニーズを把握するため、職員の過半数を代表する者から意見を聴取する必要があります。

2. 施設で導入しやすい制度

今回の「柔軟な働き方を実現するための措

置」を制度として設ける必要がありますが、運用として、3歳以上の子どもを養育する職員が1の⑤にある短時間勤務制度を利用できるようにしている施設も多くあります。また、早番や遅番などのシフト制の交代勤務の場合に、職員から希望があればシフトを早番勤務のみにすることで、1の①を実現しているケースもあります。このほか、施設が福利厚生サービスを提供する会社に会費を支払って、職員がベビーシッター補助等を利用できるようにしているケースもあり、この場合には、1の③の制度を導入していることになります。特に職員のニーズに合わせて取組を進めている施設は、すでに運用されている制度を確認しつつ、法改正への対応が行われているか、それが制度として設けられているかを確認するとよいでしょう。

なお、すでに施設で運用されている制度を、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度とする場合にも、職員の過半数を代表する者から意見を聴取する必要がありますので、ご注意ください。

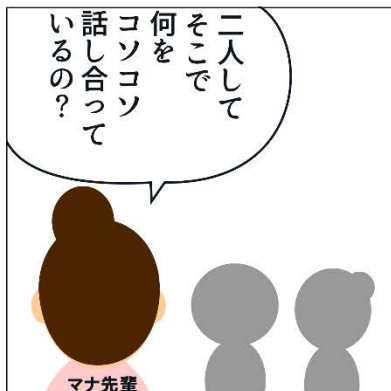
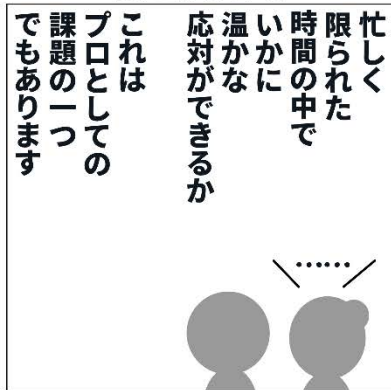
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『表を見せる』



表を見せる



ワンポイントアドバイス

身体の『表』（正面）を相手に見せると美しく丁寧な印象を与え、事例のマギさんのように、背中（裏）を向けたまま書類を受け取る行為は、失礼な（横柄な）印象を与えてしまうことがしばしばあります。

事例でも、少し揉めてしまったようですね。

相手を受け入れる・迎え入れる方向は、やはり身体の『表』（正面）でしょう。

声をかけられたのであれば、たとえ忙しくとも一旦手を止めて、相手に対して身体の正面を向けましょう。

そして、物の受け渡しの際には手を使いますので、人間の手の『表』にあたる『手のひら』を向けて、受け取りましょう。

時間がなくて忙しい場合でも、

- 利用者様から物を受け取る時
- 利用者様へ物をお返りする時
- 「こちらどうぞ」と方向を示す時
- お茶を出して「どうぞ」と勧める時
- スタッフ同士での受け渡しの時 等

には、『手のひら』を使うことを意識してみてください。

私達のこの一瞬を利用者様は見ています。

なぜなら私達スタッフは、利用者様が頼れる数少ない中の一人だからです。乱暴に物を扱うスタッフを見れば、きっとそこでの治療も乱暴で痛いのだろうと想像してしまうのです。

相手の立場に立った思いやりを、行動で示しましょう。利用者様に美しく柔らかく見せることも、大切な接遇なのです。