

福祉現場で企業人が活躍 副業規制緩和による新たな就労機会

福祉現場での就労機会創出 ～セカンドキャリアの形成を目指して

調査研究事業報告書

2017 年（平成 29 年）11 月発行

福祉現場で企業人が活躍 副業規制緩和による新たな就労機会
**福祉現場での就労機会創出～セカンドキャリアの形成を目指して
調査研究事業報告書**

発行：特定非営利活動法人きょうと NPO センター

〒600-8492 京都市下京区四条通新町東入ル月鉾町 52 番地 イヌイ四条ビル 3 階 flag 四条
TEL：075-744-0944 FAX：075-744-0945
<http://kyoto-npo.org/> office@npo-net.or.jp

調査協力：京都中小企業家同友会、京都府社会福祉法人経営者協議会

*本資料の無断での転載および引用を禁じます。

はじめに

この度、公益財団法人トヨタ財団 2016 年度国内助成プログラム「しらべる助成」の採択を受けて、助成採択タイトル「福祉現場で企業人が活躍 副業規制緩和による新たな就労機会」の調査研究事業に取り組み(2017年4月1日～9月30日)、その分析結果をまとめ、本報告書を作成いたしました。

一般就労職種の中において、なかなか人材の確保が難しくかつ対人援助職として重要な業種の一つに「福祉職」があります。しかし、大学新卒者を含め福祉職現場を希望し、実際に就労する人は慢性的に不足しており、なかなか改善の糸口が見いだせない状況が続いています。また、人材確保に向けた業界の福祉職セミナーや行政施策も推進されていますが、期待するほどの成果を上げているとは言えず、抜本的な改革及び改善の必要性が求められている状況にあると認識しています。

現状を踏まえ、本調査研究事業では、京都府内の各中小企業における「副業禁止及び規制」状況の実態把握と、福祉職に限定して副業(アルバイト雇用)が可能になった場合、社員の就労ニーズがあるかどうか、福祉事業所の受け入れニーズ、双方の相乗効果及び課題等を京都府内の中小企業とその社員及び福祉事業所を対象にアンケート及びヒアリング調査を行いました。その分析結果に基づき、さらに次の展開として、福祉現場へ一般企業の人材のノウハウ・スキルをマッチングする仲介機能、企業人活用システム及び制度構築を目指し、福祉職に対する理解の促進や福祉職労働環境の改善に寄与することを目的として実施いたしました。

本調査研究事業の実施にあたっては、公益財団法人トヨタ財団はもとより、京都中小企業家同友会、京都府社会福祉法人経営者協議会をはじめ、連合京都及びその組合員、社会福祉法人経営者の方々や副業規制撤廃に先駆的に取り組まれた企業担当者など、多くの方々のご協力を得て実施できましたこと、この場をおかりして厚く御礼を申し上げます。

本調査研究事業の成果報告の場として、2017年11月27日(月)にシンポジウム「超高齢社会・社会福祉制度基盤を担う人材は誰か 副業規制緩和によるセカンドキャリア形成を目指して」を開催します。今後、さらに多くの方々の理解を得ながら、少しでも実現にむけた取組みが進められますよう尽力してまいります。

2017年11月1日

報告書作成責任者

特定非営利活動法人 きょうと NPO センター
常務理事・統括責任者 平尾 剛之

目次

実施体制	5
調査研究概要報告	6
アンケート回答上の注意事項および言葉の定義(3対象共通)	9
企業経営者編	11
社員編	29
福祉経営者編	49

本アンケート調査は、公益財団法人トヨタ財団 2016 年度国内助成プログラム「しらべる助成」の助成を受けて行いました。

実施体制

実施団体名	特定非営利活動法人きょうと NPO センター
所在地	〒600-8492 京都市下京区四条通新町東入ル月鉾町 52 イヌイ四条ビル 3 階 flag 四条
電話・FAX	075-744-0944 FAX：075-744-0945
メールアドレス	office@npo-net.or.jp
Web	http://kyoto-npo.org/

代表者氏名： 理事長 中村 正

プロジェクト責任者： 常務理事・統括責任者 平尾 剛之

法人事務局担当者： 副統括責任者 内田 香奈

協働団体： 京都府社会福祉法人経営者協議会 京都中小企業家同友会

アンケート調査協力団体： 連合京都

専門家アドバイザー： 青山 敏夫（社会保険労務士）

助言者： 中村 正（立命館大学副学長・立命館大学大学院応用人間科学研究科教授）



(協働委員会開催風景)

調査研究概要報告

当初、本調査研究事業（以下、研究事業）は、京都中小企業家同友会（以下、同友会）会員の経営者と京都府社会福祉法人経営者協議会（以下、経営協）加盟法人の二者を対象にアンケート調査を行い、その二者からのアンケート集計結果を補完するために直接ヒアリング調査を行い、結果に反映することを想定していました。しかし、研究事業を推進するための基幹委員会（「協働委員会」）の議論の中で、「企業で働く社員の意見も必要ではないか」との指摘を受け、トヨタ財団の了解を得て、急遽、社員に対してもアンケート調査を行うことになりました。

社員アンケートの協力窓口として、同友会から、「京都の労働組合団体に交渉してみてもどうか」というアドバイスを受けて交渉をした結果、連合京都から協力を得て調査を行うことができるようになりました。

また、助言者である中村正当法人代表からは、「アンケート調査趣旨及び項目には、単に副業の是非に焦点を当てるのではなく、セカンドキャリア形成の視点や重要性を踏まえて全体を構成するように」との指示を受けて、アンケート項目の設計を行いました。

本アンケート調査は、以下を留意点として実施しました。

- ① アンケート調査対象企業と社員は、別の企業（会社）が対象となっている
- ② 社員のアンケート調査対象年齢は、概ね 45 歳以上で依頼する
- ③ 本アンケート調査は、あくまでも意識及び事実認識の調査であり、社員に対して現状「副業をしているか」などの実態調査は行わない
- ④ 調査対象企業・社員・社会福祉法人の特定がなされないように結果に配慮する
- ⑤ アンケート調査を行う前に、項目の不備を確認するための予備調査を行う
- ⑥ 企業規模や業種別のクロス集計などは行わない

以上、アンケート調査を行った結果は以下のとおりです。

■ 企業経営者様回答

アンケート回収数	N = 113 / 150
アンケート回収率	75.3%

■ 社員様回答

アンケート回収数	N = 171 / 203
アンケート回収率	84.2%

■ 福祉経営者様回答

アンケート回収数	N = 75 / 164
アンケート回収率	45.7%



研究事業スタート時、「副業」に関しては、クリアすべき法的・制度的な壁や労働過多による健康問題、労働災害問題などの課題もあり、前途多難な状況を予測していました。

また、専門家の立場として本研究事業に参画している青山敏夫氏からは、「現状の労働基準法も労働者災害補償保険法も、そもそも副業を前提としていないため、問題が生じやすい構造になっている。政府は副業・兼業を原則推進することを明言しているが、労働基

準法の労働時間通算規定にかかる労働時間管理や労災事故発生時に予想される問題、長時間労働の防止及び健康管理における事業主の安全配慮義務など、パラレルに整備されるべき課題も多い。政府が推進の立場を取る以上、今後、何らかの指針が打ち出されることが期待できるが、現状では経済活性化へのメリットと実務上の課題の両方が併存している状態がある」との指摘も受けていました。

しかし、調査活動を進める中で、副業規制を撤廃した先行実践事例であるロート製菓株式会社及び株式会社サイボウズとの出会いは、副業に関するある種の不安を払拭する成功事例として、多様な働き方の未来を感じさせるものでした。

ヒアリングにより両社に共通している事項は、

- ① 副業規制の緩和・撤廃は、魅力ある企業づくり・働きやすい豊かな職場環境づくりの一環であること
- ② 副業希望は社員からの申請によるものとし、原則、その内容の判断や許可をするものではないこと
- ③ 副業による収入増を図るといよりも、社員の多様な能力・活動の機会・キャリア形成に寄与するものであること
- ④ 副業ができる社員はある意味、自己管理能力が高い人材であり、多様な経験を通じて主業にも良い影響を及ぼすという考えにあること
- ⑤ 多様な働き方を提供することで、主業への信頼性・持続性・価値意識を高めることができること
- ⑥ 守秘義務、情報の漏洩、競業避止義務、利益相反など、社員としての行動規範などに関する懸念事項は、副業するかしないかに関わらず起こり得るリスクであり、社員としては守るべきコンプライアンス事項であること
- ⑦ 労災など副業によるリスクはあるが、余暇活動を含め社員の自由意思であり、想定されるリスクだけで現実的に「すべてを規制する」という訳にはいかないこと
- ⑧ そもそも副業するかしないかは、社員が判断するものであり、企業と社員は信頼関係にあることが前提にあること

などを、共通事項として挙げるすることができます。

今回の研究事業を通じて言えることは、

- ① 副業による法的・制度的壁よりもむしろ「副業禁止は当然」という文化的（慣例的）壁が高いこと
- ② 副業禁止の企業もその根拠が曖昧であり、論理的ではないこと
- ③ 社員側には副業ニーズ（キャリア形成・収入増）があること
- ④ 福祉事業所側にも多様なアルバイト雇用レベルのニーズがあること
- ⑤ 副業はこれまで考察されたことのない未知の部分が多く、洗練されていないこと

など、副業に対する意識やニーズの存在を明確に把握することができました。また、⑤のように副業に対する情報が乏しく判断を求めるには難しい状況にあることなども分かりました。

一方、社員の働き過ぎの問題や健康管理、安全衛生や主たる職場への影響などの懸念事項を含め、整理・解決すべき課題もまだまだ多く見受けられ、一つひとつについて丁寧な対応と議論が求められていることも認識しておく必要があります。

本研究事業では、現状において、わずかながらも社員側には明確な副業ニーズがあり、福祉事業所側にもアルバイトレベルでの雇用ニーズがあることが確認できます。また、企業経営者側も一定の理解の上に、副業規制緩和により社会福祉就労基盤整備に寄り添う姿勢が確認できたことは、これから施策・制度設計をしていく上で大きな励ましとなるものであります。

さらに、企業経営者・福祉経営者ともに、公益性の高い法人へ無償（役員報酬なし）で就任する場合は規制しないと判断している比率が高く、社員や職員が公益活動に参加することに対する理解が進んでいる状況をうかがうことができ、市民活動を促進してきた当センターの立場としては高く評価できるものと考えています。しかしその反面、62%の社員は「規制されているかどうかわからない」と回答しており、働き盛りの年齢層が回答者に多いことから、現役世代の社会参加率が低い傾向にある状況も同時に見受けられます。

これから雇用市場導入を進めるにあたり、どのように施策・制度設計を行うことで、この「文化的（慣例的）壁を効果的に乗り越えることができるか」について、再度、同友会、経営協、新たに行政などの参画を得て委員会を形成し、考察していきたいと考えています。

また、さらに類似の先行事例や他国先進事例の調査・研究を行い、その結果を反映させることで、より納得感のある制度設計を試みます。

前述のとおり、法律・制度的な壁もさることながら、「副業禁止が当然」という根拠なき慣例的な壁が横たわっています。例えば、「週5日40時間の縛りは企業側に課せられた枷であり、社員に課せられたものではない。副業による労働過多が本業に影響するとの懸念や干渉は、そもそも社員の就労時間外の自由な時間を不当に制限・関与することになり問題が大きい」との意見もあります。

副業による情報漏洩の懸念も、副業するかしないかに関わらず遵守すべき義務の範囲にあるもので、常に起こり得るリスクであるとも言えます。この乗り越えるべきこの文化的（慣例的）な壁を想定して、

- ① 社員のセカンドキャリア形成に有効であること
- ② 社員のニーズに沿った働きやすい職場環境づくりに寄与できること
- ③ 現状を理解し福祉職への副業解禁を柱として取り組むことで、企業としてのイメージアップや社会貢献に寄与することができること
- ④ 多様な能力をもった社員が福祉現場で活躍できる環境を整備することで、人材不足の緩和や風通しのよい事業所運営につなげることができること
- ⑤ これらを包括的かつ円滑に推進するための中間支援機能の設計を行うこと

これらの課題に向き合うための仮説を関係団体及び専門家と総合的に検証し、副業規制緩和にむけてより効果的な施策・制度設計と市場参入手法などを、引き続き研究していきたいと考えています。

以上、公益財団法人トヨタ財団 2016 年度国内助成プログラム「しらべる助成」採択事業「福祉現場で企業人が活躍副業規制緩和による新たな就労機会」の調査研究事業の報告とします。

調査報告資料一覧

- ①・・・アンケート集計結果（企業経営者編）
- ②・・・アンケート集計結果（社員編）
- ③・・・アンケート集計結果（福祉経営者編）

以上

アンケート回答上の注意事項および言葉の定義（3対象共通）

- ① 本アンケートは、「企業経営者編」「社員編」「福祉経営者編」の三種別に分けて、それぞれの対象者ごとに調査を行います。
 - ② 各アンケート項目には、「複数回答不可」「複数回答可」のものがあります。
 - ③ 「福祉現場」とは、高齢者介護の現場だけではなく、障害（知的・身体・精神）のある人の通所・入所・就労支援施設や社会的養護施設（児童養護施設・母子生活支援施設など）、保育園や児童館など、多様な支援現場を意味しています。
 - ④ 福祉現場で期待される「雇用ニーズ」には、支援が必要な人への直接的な援助（有資格者しかできない支援内容を除く）及び補助だけではなく、利用者のレクリエーション活動支援、利用者の外出時の付き添い、バス（車）などでの送迎支援、清掃業務、施設設備の維持管理、宿直、支援が必要な子どもたちの学習支援・遊び、事業所の中長期計画や単年度事業計画の策定及びアドバイス、人材育成及び人事考課、ICTシステムのサポート、ホームページの作成や更新、広報誌の編集や発行作業、経理作業補助、現場職員に対するセカンドキャリア支援及びキャリア形成等、多様な業務内容を想定しています。
- ※「セカンドキャリア形成」とは、いずれ定年退職を迎えるであろう40代後半から50代の社員が、退職後にどのような目標を持ち、次の仕事に就きながら社会とつながっていけるかを考えていくこと。
- ⑤ 「副業が禁止されていない」もしくは「副業規制が緩和」された場合、福祉現場での副業を望み選択するかどうかは、それぞれの社員の方々の判断に依るものと想定しています。
 - ⑥ 「企業経営者編」でお願いしている基礎情報は、結果を分析する際に本アンケートの属性を総合的に把握することを用途としており、各属性によるクロス集計に用いるものではありません。
 - ⑦ 今回のアンケート調査は、福祉現場で社員のセカンドキャリアを推進する、推進しないに関わらず、その前段となる基礎の調査を行うものです。

福祉現場で企業人が活躍 副業規制緩和による新たな就労機会

福祉現場での就労機会創出
セカンドキャリアの形成を目指して

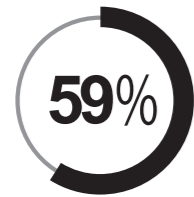
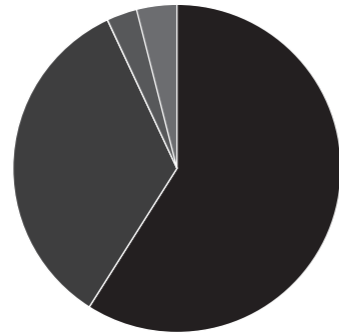
アンケート集計結果
(企業経営者編)

アンケート概要

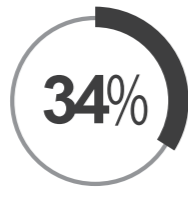
調査期間	2017年7月1日～8月23日
対象	京都中小企業家同友会会員 1,600 団体のうち 150 団体に依頼
アンケート回収数	N = 113
アンケート回収率	75.3 %

回答企業概要

企業の所在地



京都市内



京都市外

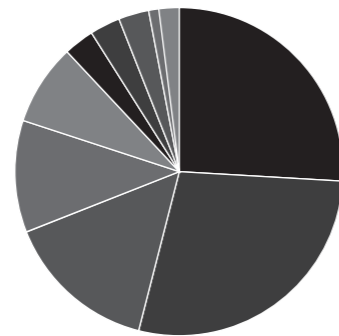


京都府外



無回答

従業員数



5人未満



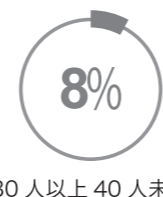
5人以上 10人未満



10人以上 20人未満



20人以上 30人未満



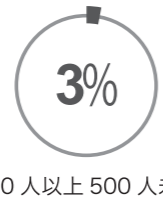
30人以上 40人未満



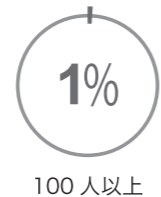
40人以上 50人未満



50人以上 100人未満



100人以上 500人未満

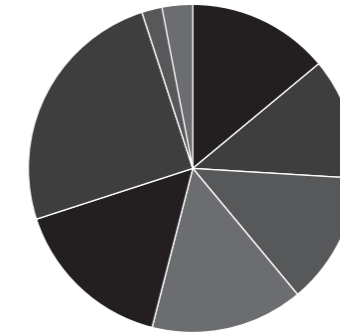


100人以上



無回答

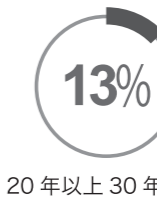
創業年数



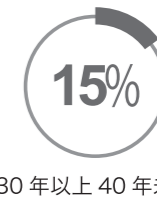
10年未満



11年以上 20年未満



20年以上 30年未満



30年以上 40年未満



40年以上 50年未満



50年以上 100年未満

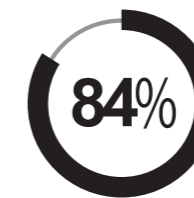
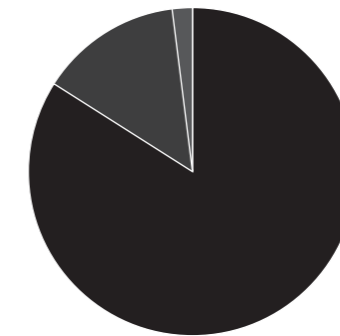


100年以上

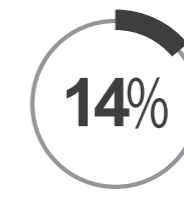


無回答

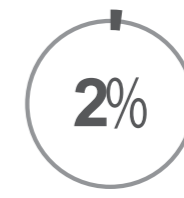
就業規則の有無



あり



なし



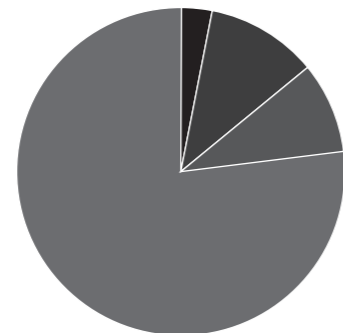
無回答

Q1-1 セカンドキャリア形成について

貴社では、社員に対して、セカンドキャリア形成について考える機会もしくは、セカンドキャリア形成を推進する取組みを行っていますか。(複数回答不可)

- 考える機会を設け、具体的な取組みを行っている
- 具体的な取組みはないが、考える機会を設けている
- 社内に考える機会や取組みはないが、社外で行われている取組みについての情報提供などを行い、参加を奨励している ★
- 特に行ってない ★

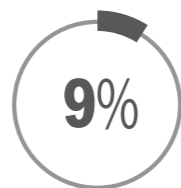
回答対象数：113 / 113



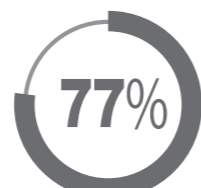
考える機会を設け、具体的に取組んでいる



具体的な取組みはないが、考える機会を設けている



社内には機会がないが、社外取組みへの参加奨励、情報提供をしている



特に行ってない ★

分析コメント

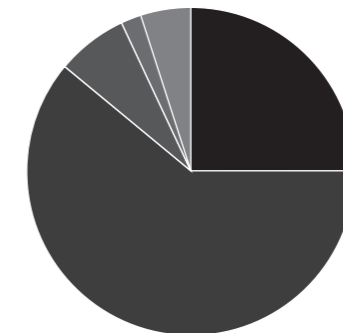
セカンドキャリア形成について「具体的な取組みがある」は3%に留まり、積極的な取組みはほぼ見られない。

Q1-2 セカンドキャリアの取組みの必要性について

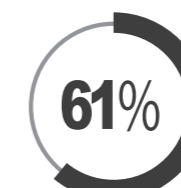
Q1-1 で ★ のついている箇所にチェックを入られた方は、セカンドキャリアの取組みの必要性についてどのようにお考えですか。(複数回答不可)

- 特に必要ない
- 今は必要ないが、これから必要になると考えている
- これから具体的に検討をしていきたいと考えている
- 必要なことなので、現在検討中である

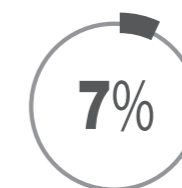
回答対象数：97 / 113



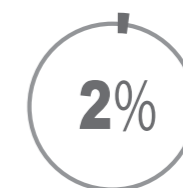
特に必要ない



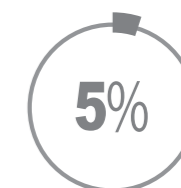
これから必要になると考えている



具体的に検討していきたい



現在検討中である



無回答

分析コメント

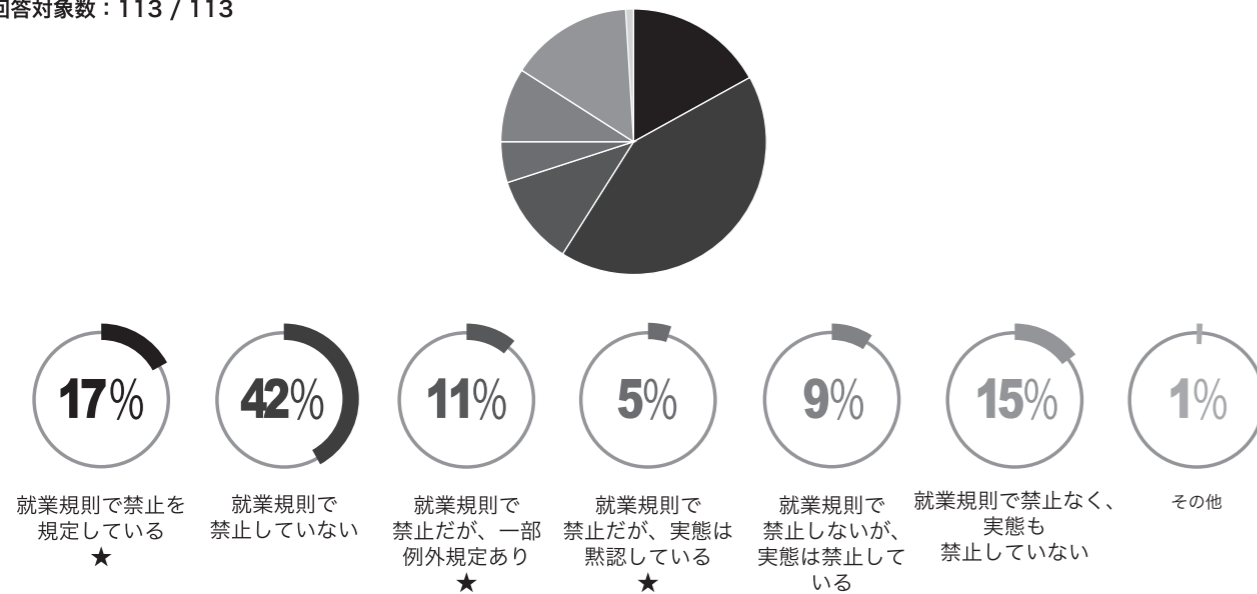
セカンドキャリア形成取組みの必要性について、具体的な取組みはないが、70%の企業が、「その取組みの必要性を認識している」と回答している。

Q2-1 副業禁止について

貴社の就業規則では、副業を禁止していますか。(複数回答不可)

- 就業規則で副業の禁止を規定している ★
- 就業規則で副業について禁止していない
- 就業規則で副業について禁止しているが、一部例外規定がある(申請による許可制など) ★ (例外とはどのような場合か具体的に:)
- 就業規則では副業の禁止を規定しているが、実態としては黙認している (実態がわかった場合でも、特に注意はしない) ★
- 就業規則に副業禁止の規定はないが、副業は禁止している ★
- 就業規則に副業禁止の規定はなく、実態としても副業を禁止していない
- その他(具体的な状況について:)

回答対象数: 113 / 113



例外規定の具体的記述

- 「許可なく他の職業または営業に従事しないこと」と明記している
- 会社の許可が必要
- 申請による許可制、時間的に本業に影響しないと判断した場合に許可、同業務ではない(十分な休憩時間が確保できる、等)
- 実家の家業を除く、家業等の手伝い
- 同業分野では禁止。他の場合は申請で認められればよい。
- 母子家庭でお子さんが大学進学を決めた為、学費のたしに。
- 会社の許可なく、他の会社の役員に就任し、または従業員として業務しないこと
- 申請による許可制。例外とは、家庭の事情など

分析コメント

- 副業禁止について、42%の企業は就業規則及び実態において禁止しているが、申請による許可制を取っている企業もある。また同じく42%の企業は就業規則で副業を禁止していないという実態も見受けられる。
- 本アンケート調査においては、企業側が社員の副業状況を把握しているかどうかは調査対象外とし設問は設けていない。

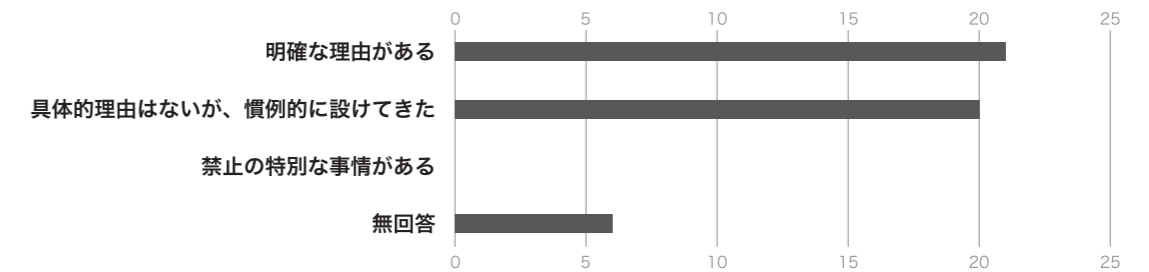
Q2-2 副業禁止の理由について

Q2-1で★のついている箇所にチェックを入れられた方は、「副業を禁止している理由」について教えてください。(複数回答不可)

- 副業を禁止している明確な理由がある(どのような理由か具体的に:)
- 副業禁止については特に明確な理由はないが、見直す機会もなくこれまで慣例的に設けてきた
- その他、副業を禁止している特別な事情がある(特別な事情:)

回答対象数: 50 / 113

単位: 件



副業禁止の明確な理由

- 建設主体の企業なので利益相反になりやすい
- 当社の業務に集中できなくなる。副業を認める意味がわからない。
- 同業副業は本業に多大な影響と顧客への混乱を招く、十分な休養時間を確保しなければ、本業に影響与える。
- 職務に専念できなくなることを念頭に事前に聴取し許可の判断を行う
- 本業に身が入らないから / 本業に支障がでる / 本業に全力を出してもらおう為(休みを適正にとる)
- 情報漏れ防止
- 企業間の守秘情報が多く、社会流出を防止する為
- 全社員の出勤時間が早朝のため、車の運転(営業、配送)中にいねむり運転から事故の可能性があるため
- 副業による肉体的、精神的疲労が本業に影響を及ぼしかねない。労災が起きた時の保障問題。
- 体調管理ができなくなり本業に支障が出る
- 労務時間の管理

分析コメント

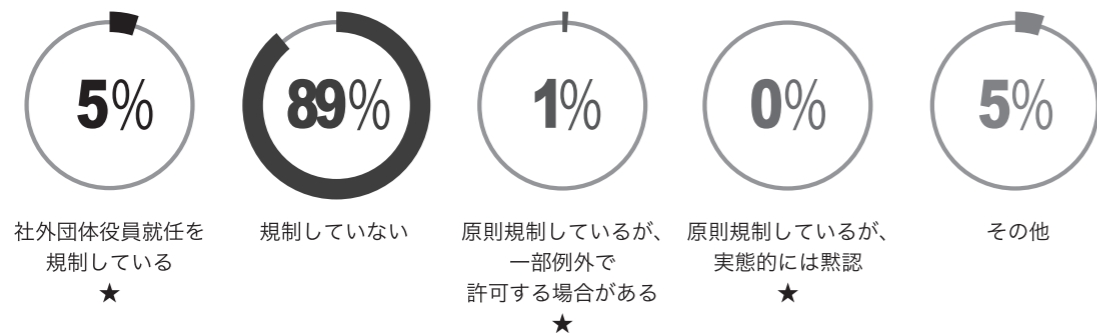
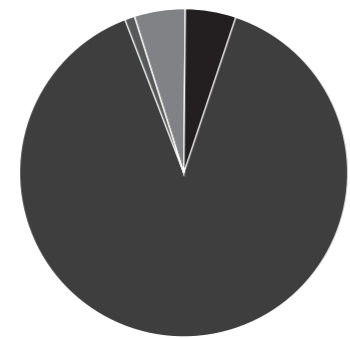
副業を禁止している理由について、「明確な理由がある」と回答した企業と「明確な理由はないが、慣例的に設けてきた」と回答した企業がほぼ同比率となっている。

Q3-1 社員の社外団体役員 (NPO 法人の理事など) の就任について

貴社の社員が NPO 法人や社会福祉法人、一般・公益社団及び財団法人など、法人格を有する団体役員 (理事・監事など) に無報酬で就任する場合の規制状況について教えてください。(複数回答不可)

- 社員が社外団体役員に就任することを規制している ★
- 社員が社外団体役員に就任することは規制していない
- 原則規制しているが、一部例外がある (申請による許可制など) ★ (例外事例を具体的に:)
- 原則規制しているが、実態的には黙認している (実態を把握した場合でも注意はしない) ★
- その他 (具体的な状況について:)

回答対象数: 113 / 113



分析コメント

本調査では、役員に対して無報酬であることを前提としているが、NPO 法人など公益性の高い団体への役員就任については、ほぼ 90% の企業が「規制していない」と回答している。

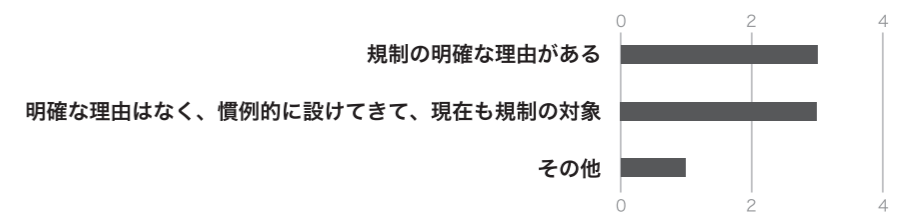
Q3-2 社員の社外団体役員 (NPO 法人の理事・監事など) の就任を規制する理由について

Q3-1 で ★ のついているところにチェックを入れられた方は、「社外団体役員への就任を規制している理由」について教えてください。(複数回答不可)

- 社外団体役員の就任を規制している明確な理由がある (具体的な理由:)
- 社外団体役員の就任規制については明確な理由はなく、これまで慣例的に設けてきたので現状でも規制の対象となっている
- その他、社外団体役員の就任を禁止している事情について (具体的な事情:)

回答対象数: 7 / 113

単位: 件



役員を規制している理由

- 本来の業務に集中出来なくなる。
- 疲労が本業に影響を及ぼしかねない。

その他、規制している具体的な理由

- 規制云々の前にそういった事例はなく、今後発生した場合は通常業務を最優先するとの考え方から禁止する方向である。

分析コメント

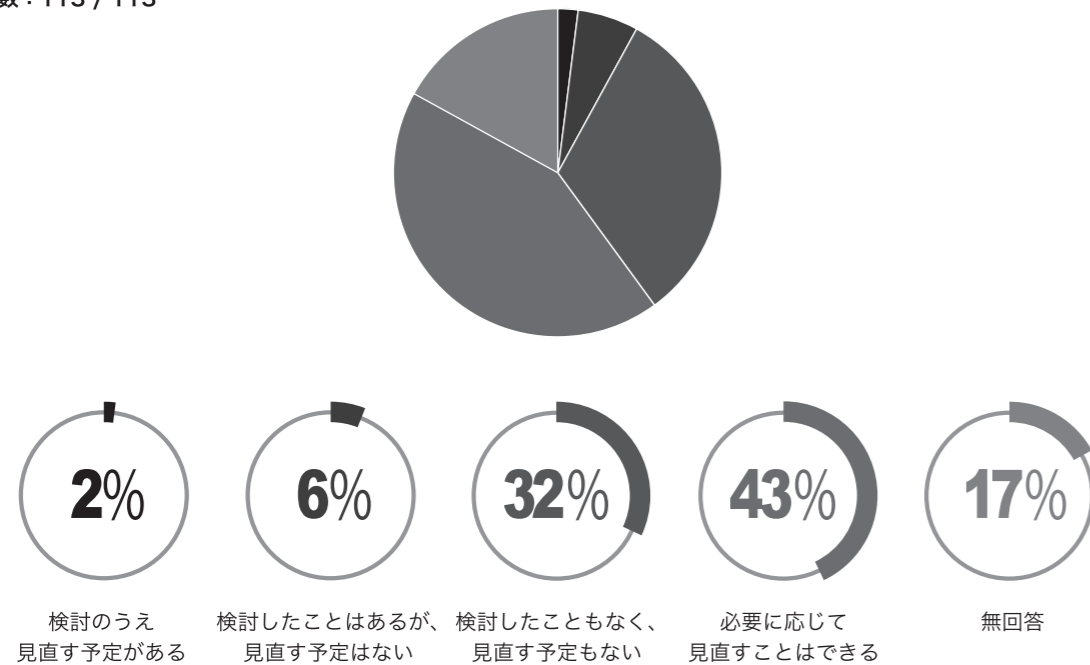
社外の団体役員の就任について規制している理由についても、「明確な理由がある」と回答した企業と「明確な理由はないが、慣例的に設けてきた」という企業がほぼ同比率となっている。

Q4 副業禁止の見直しについて

副業禁止について見直す予定（現時点から3年以内）がありますか（複数回答不可）

- 検討のうえ見直す予定がある
- 検討したことはあるが、見直す予定はない
- 検討したこともなく、見直す予定もない
- 必要に応じて見直すことはできる

回答対象数：113 / 113



分析コメント

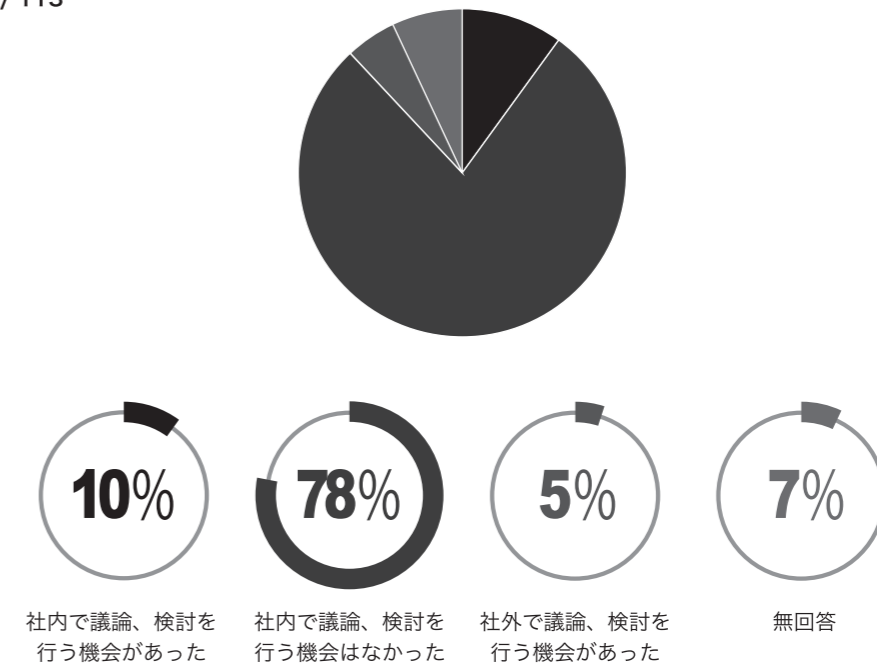
副業禁止について、積極的に検討・見直す予定がある企業はわずかだが、「必要に応じて見直すことができる」との回答を合わせると、45%の企業が見直しの可能性があるという回答している。見直しの予定がない企業も38%ある。

Q5 副業に関する検討の機会について

これまで（現時点から過去5年以内に）、副業の是非に関して議論及び検討する機会がありましたか。（複数回答不可）

- 社内で議論・検討を行う機会があった
- 社内で、議論・検討を行う機会は無かった
- 社内ではなかったが、社外で議論・検討を行う機会があった

回答対象数：113 / 113



分析コメント

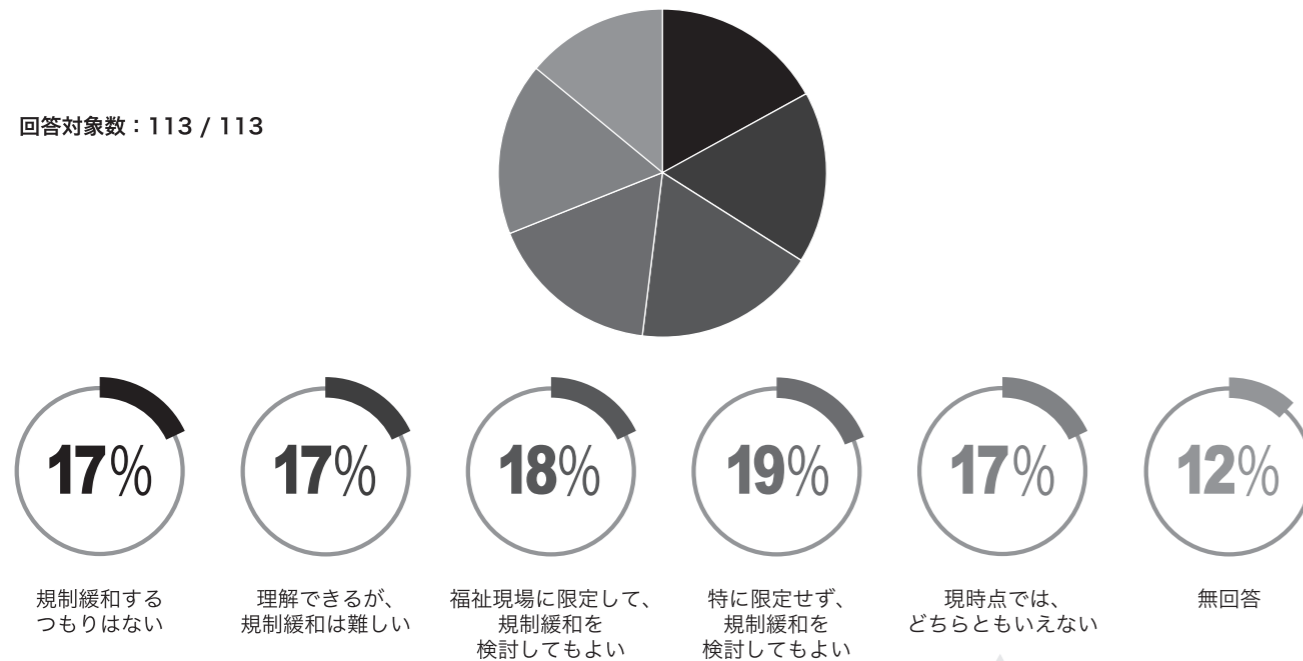
これまで、副業禁止の見直しについて80%近くの企業がこれまで「議論・検討を行う機会は無かった」と回答している。反面、少数ではあるが、15%の企業は「見直し機会があった」との回答がある。

Q6 副業規制の緩和について

今後の社会動向や福祉現場の要請に応じて、福祉現場に限定したアルバイトなら副業規制を緩和してもいいと考えられますか。(複数回答不可)

- 福祉現場に限定してでも副業規制を緩和するつもりはない
- 福祉現場の現状や動向は理解できるが、副業規制緩和は難しい(規制緩和できない)
- 福祉現場に限定した副業なら、副業規制の緩和を検討してもよい
- この機に、福祉職に限定しなくとも副業禁止規定の緩和を検討してもよい
- 現時点ではどちらとも言えない(どんな要件が整えば検討できますか:)

回答対象数: 113 / 113



どんな条件が整えば、検討できますか

- 本業にさしつかえ無ければ良い、但し、本人の成長が出来ることが条件
- 福祉職だけに対する特別感や、社員の不公平感など検討すべき課題である。
- 副業は禁止していませんが、許可制を考えています。
ただし、福祉現場だから許可するというものではありません。

分析コメント

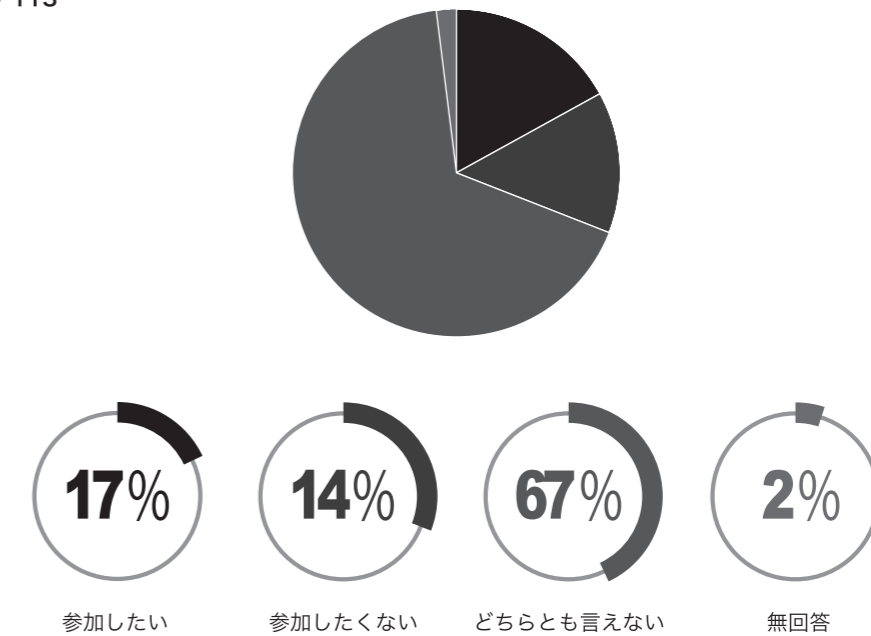
副業規制緩和について 34 % の企業が「見直すつもりはない」「見直しは難しい」と回答している。そのほか 同数 37 % の企業が、「福祉現場に限定して、福祉現場に限定しなくとも規制緩和を検討してもよい」と回答している。「どちらともいえない・無回答」も 29 % あり、「検討してもよい」「検討しない」「わからない」の回答が拮抗している。

Q7 福祉現場に関する研修の機会について

福祉現場に関する研修の機会があれば参加したいと思いますか。(複数回答不可)

- 参加したい
- 参加したくない
- どちらとも言えない

回答対象数: 113 / 113



分析コメント

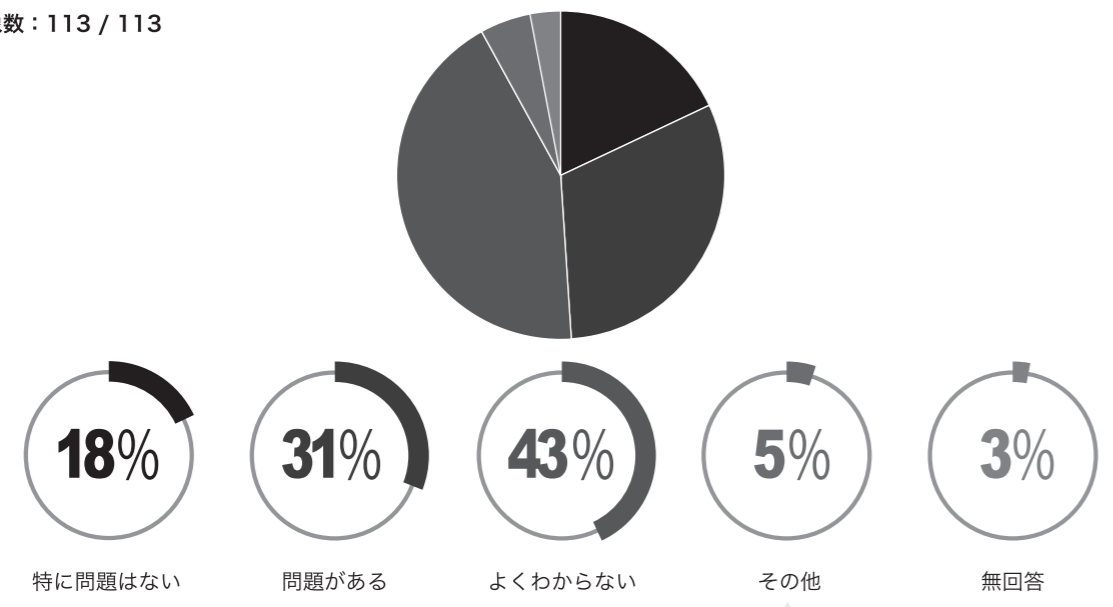
研修の参加について、「参加したい = 17 %」「参加したくない = 14 %」と明確な意思表示が 30 % 程度あり、70 % 近くは「どちらともいえない」と回答している。

Q8-1 副業規制の緩和による問題について

副業規制を緩和した場合（規制緩和を想定していない場合もご回答ください）、懸念される問題がありますか。（複数回答不可）

- 特に問題はない
- 問題がある（不安を感じる）
- よくわからない（どちらとも言えない）
- その他（具体的に： ）

回答対象数：113 / 113



「問題がある」の具体的記述

- 対象者が弱者という事を理由に半ば強制的な拘束にならない配慮が必要
- 法的労働時間の管理
- 本業に支障が出ることはないか？
- 副業度合いにより、本業への影響が心配。副業で疲労して翌日に残った場合に起こりうる業務ミスが心配
- 社員の意欲が副業へかたより過ぎることへの心配はある。
- 本業よりも副業に専念してしまうと困る
- 事故等があった場合の責任の所在
- 元気ならばいいが、年いったらどうなる等 諸々未整理で拙速

分析コメント

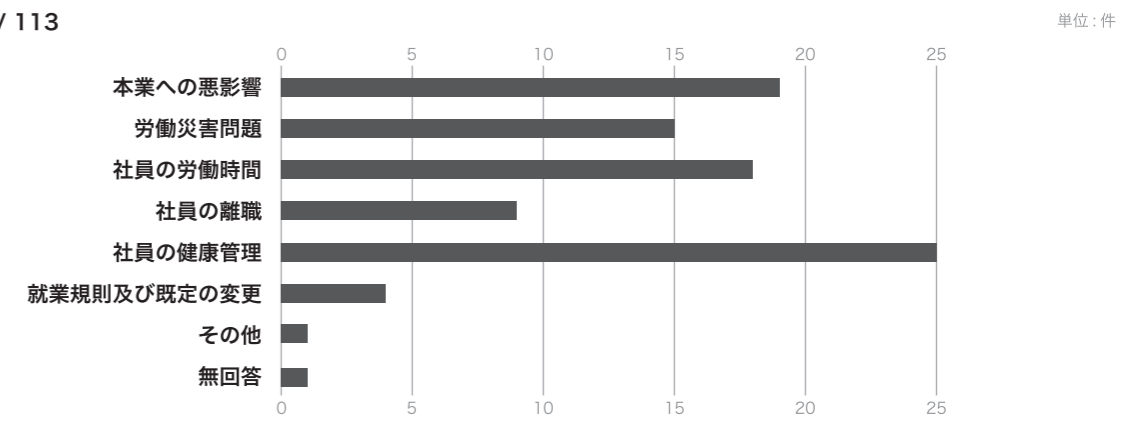
副業規制緩和に対する問題について「問題はない = 18%」「問題がある = 31%」と明確な認識がある。しかし、50% 近くの企業が「よくわからない」と答えており、規制緩和した場合、判断するためのイメージや情報がなく、もしくは不足している状況がうかがえる。

Q8-2 福祉現場に限定した副業規制の緩和を実施した場合に想定される具体的な問題点（デメリット）について

Q8-1 で、問題があると答えた方は、具体的に考えられる問題点（デメリット）について教えてください。（複数回答可）

- 副業による本業の業務への悪影響（具体的に： ）
- 労働災害問題
- 社員の労働時間
- 社員の離職
- 社員の健康管理
- 就業規則及び規定の変更
- その他（具体的に： ）

回答対象数：35 / 113



「本業への悪影響」の具体的記述

- 勤務時間が長時間になって健康、精神状態が不安定化しており不安である
- 危険作業時の集中力欠如など
- 社員の体調面 / 社員の体調管理
- 十分な休養の確保
- 本業に専念出来ない可能性がある / 本業がおろそかになるという影響が出ないか心配
- 副業に使う時間があれば、本業で技術をみがくための研修に参加してほしい
- 人手不足、公に副業を認めると社業の緊急出勤要請に応じられないことが考えられる
- ワークライフバランスを考え、実践している中、従業員にさらに働かすという観点が意味不明
- 本業が大切だと思うので、本業に影響があると困る
- 長時間労働による疲れにより本業のパフォーマンスが落ちる。企業内情報の漏れが起こりやすくなる。

「その他」具体的記述

- 周りの社員への悪い影響

分析コメント

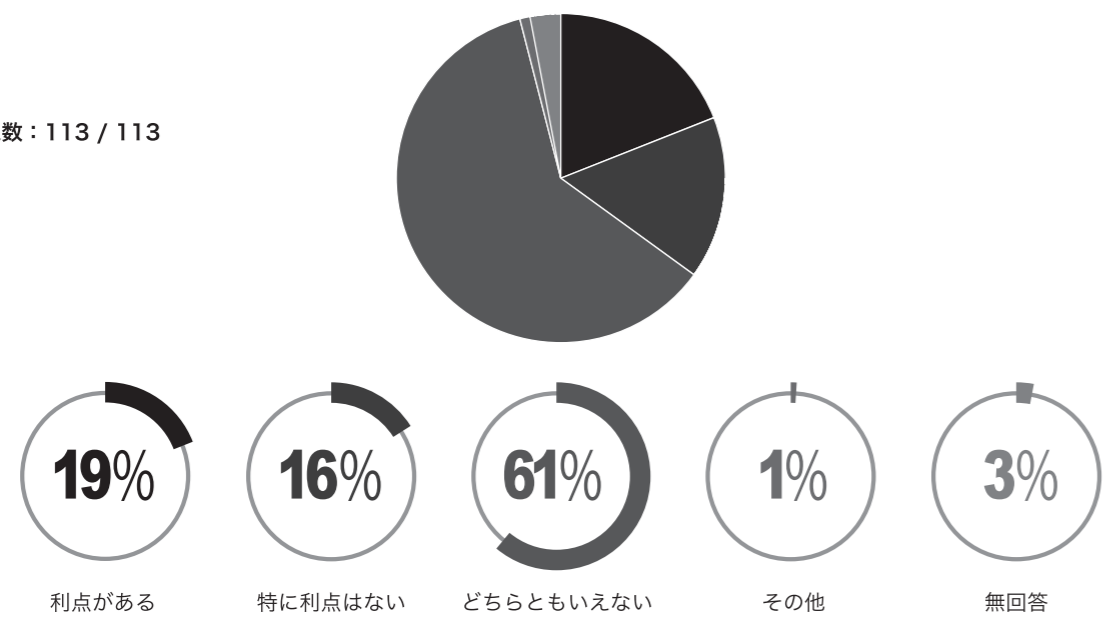
本業への悪影響、労働災害問題、社員の労働時間、社員の健康管理など、本業への影響や社員の健康面での懸念が多い。

Q9-1 福祉現場に限定した副業規制の緩和による利点（メリット）について

福祉現場に限定して副業規制を緩和した場合（規制緩和を想定していない場合もご回答ください）、利点（メリット）があると考えられますか。（複数回答不可）

- 利点がある
- 特に利点はない
- どちらとも言えない
- その他（具体的に： _____）

回答対象数：113 / 113



「利点がある」の具体的記述

- コミュニケーション能力の向上、人に対してやさしく接する事ができる。社会性向上
- 副業で得られる成長を本業で活かす。

分析コメント

副業規制緩和に対するメリットについて、「利点がある = 19%」「利点はない = 16%」と明確な認識がある。
 60%以上の企業が「どちらとも言えない」と回答しており、規制緩和した場合、判断するためのイメージや情報が無い、もしくは不足している状況がうかがえる。

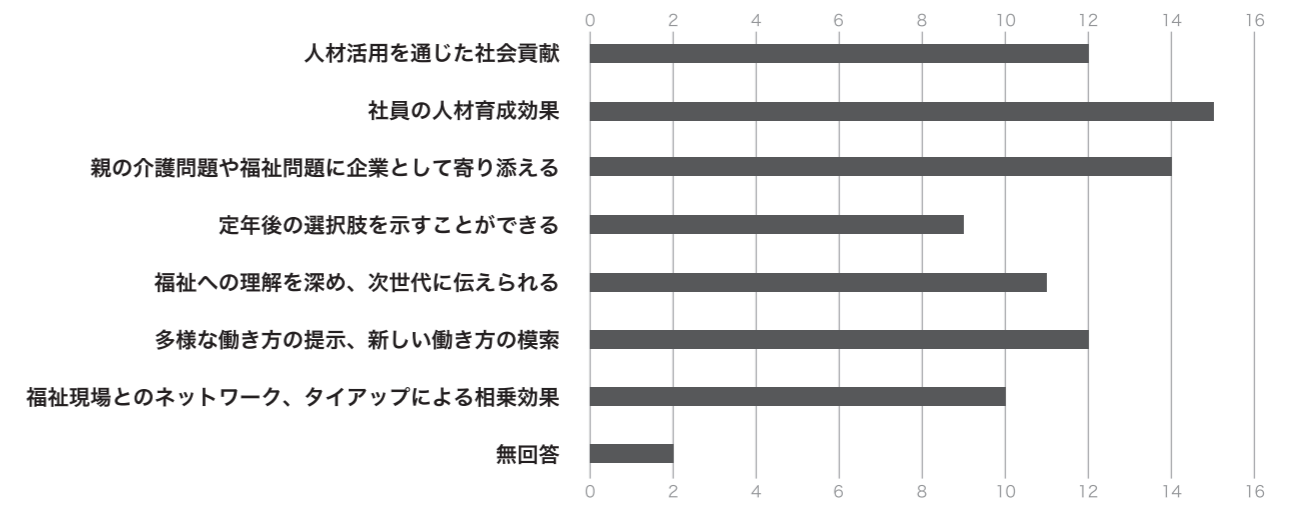
Q9-2 福祉現場に限定した副業の規制緩和を実施した場合に想定される具体的な利点（メリット）について

Q9-1で、利点（メリット）があると答えた方で、具体的に考えられる利点（メリット）について教えてください。（複数回答可）

- 社員の人材活用を通じて社会に貢献できる
- 社員の人材育成（教育的）効果に期待できる
- 親の介護問題や福祉問題に企業として積極的に寄り添うことができる
- 定年後の選択肢（セカンドキャリア）を企業として提示することができる
- 福祉に対する理解を深め、次の世代に伝えることができる
- 多様な働き方を提示することで、新しい働き方を模索するきっかけとなる
- 福祉現場とのネットワーク及びタイアップによる相乗効果に期待ができる
- その他（具体的に： _____）

回答対象数：22 / 113

単位：件



分析コメント

社員の人材育成、福祉問題に企業として寄り添える、人材活用を通じた社会貢献、新しい働き方の模索などの意見が多い。続いて、福祉への理解や定年後の選択肢の提示など、セカンドキャリアをメリットとした意見もある。また、福祉現場とのネットワークやタイアップなどの相乗効果にも期待感がうかがえる。

アンケート全体に対する自由記述

- セカンドキャリアという事、そのことがあまり知られていないのでは。
北部地域においては、まだ、このことは福祉の世界の話だけで、知られていない。社会の制度との整合性が必要なのではないか。具体的にセカンドキャリアとして仕事を、福祉業界では考えられているのですか。
- 副業について踏み込んで考えていないのが現状です。
- 大きな輪の中で考える必要が有るかも？
当社は定年を設けていないので、セカンドキャリアについて考えたことはなかった。福祉の現場には本業の延長線上でかかわっていきたい。
- 自社の仕事だけではなく、自己の能力を人の役に立つことに使うことを推奨しているが、各自の取組みは進んでいないのが現実。
- 児童養護施設も福祉の現場。施設との交流を重ねております。当方が NPO 法人で福祉事業に取り組んでいますので、回答になじまないと思います。
- 考えてもみなかったことなので、面白かったです。これから折にふれ、前向きに考えたいと思います。
- 「福祉現場」の幅が広すぎて、具体的なイメージがつかめませんでした。老人介護、難民者支援、介護、障害者支援・介護、児童福祉、居宅支援、外出支援。今回テーマとされている全て福祉現場ですか?? 人材確保なら、アルバイト等のその場しのぎの為の緩和策でなく、職場の改善での若手育成が必要だと思います。
- 社会福祉の現場に人材が足りなく深刻な問題だと思います。しかし、だからと言って副業の規制緩和をして従業員の就労時間を増やし、人材を確保する考え方には理解出来ません。定年後の選択肢として、働くにあたっての企業側のサポートはありかもしれません。
- どこかで勤務しながらも、時間が許せば福祉現場に携わりたいと考えている人はそれなりにいると思いますので、何らかの支援方法などを企業向けに教えていただきたいです。
- すでに副業解禁をしている企業の立場として、答えづらい(適切な回答がない)ものがありましたので、すべてお答えができませんでした。また「福祉現場に限定した・・・」という設問についても、限定した場合メリットデメリットについてお答えようがなく、無回答にしています。ご了承ください。

以上

福祉現場で企業人が活躍 副業規制緩和による新たな就労機会

福祉現場での就労機会創出 セカンドキャリアの形成を目指して

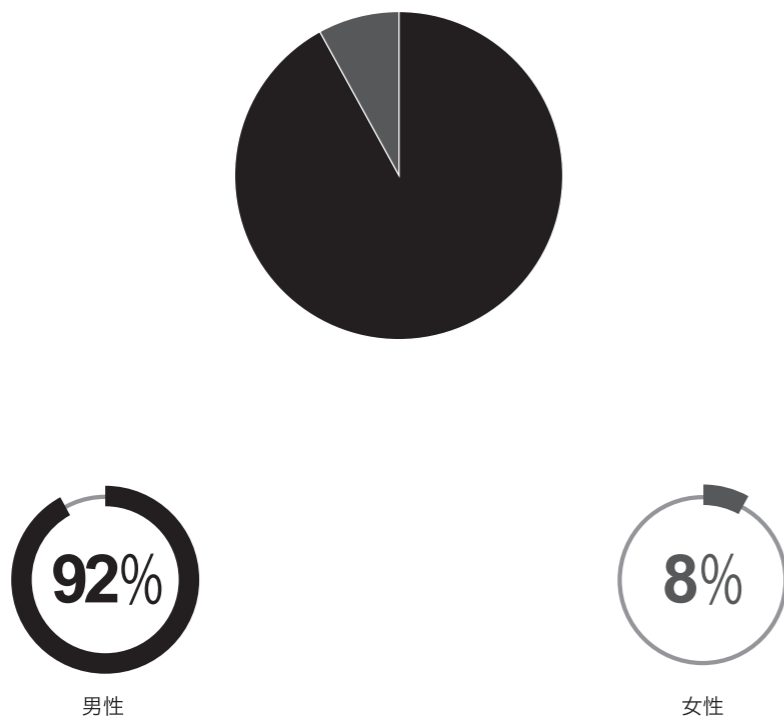
アンケート集計結果 (社員編)

アンケート概要

調査期間	2017年7月1日～8月23日
対象	連合京都組合員 200人・ヒヤリング先企業 3人 203人を対象に依頼
アンケート回収数	N = 171
アンケート回収率	84.2%

Q1 貴方の性別について教えてください。

回答対象数：171 / 171

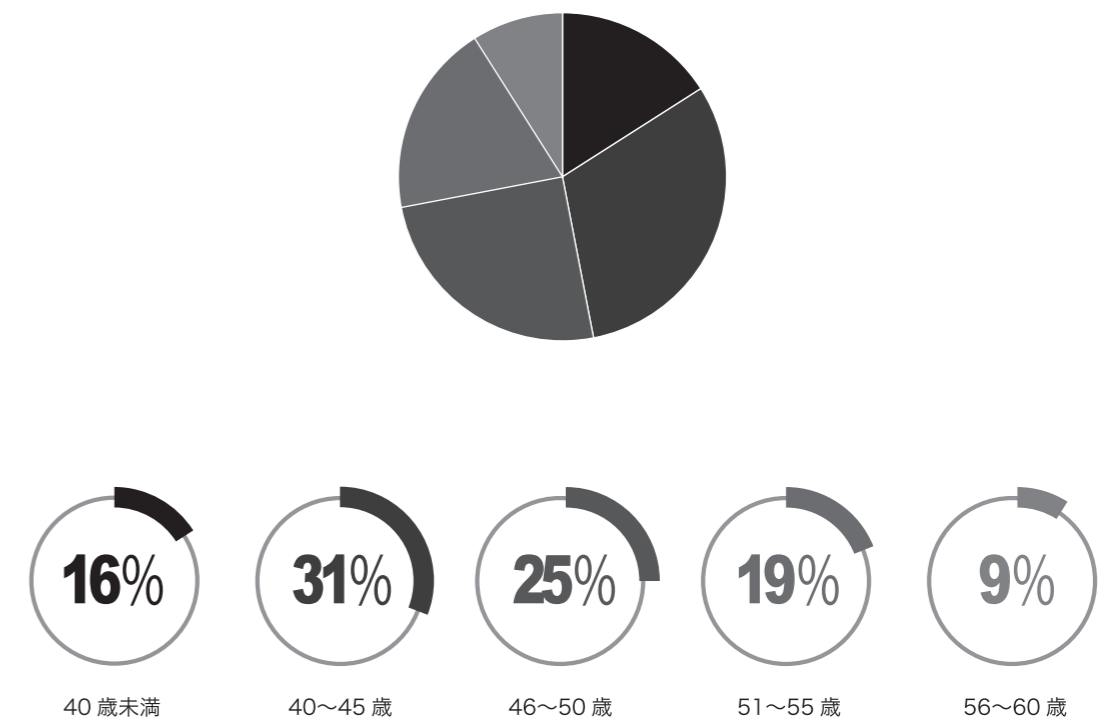


分析コメント

連合京都の組合員 200 人とヒヤリング先企業の社員 3 人（計 203 人）を対象にアンケート調査を依頼し、回収 171 件（男性 92 %・女性 8 %）が回答した。

Q2 貴方の年齢について教えてください。

回答対象数：171 / 171



分析コメント

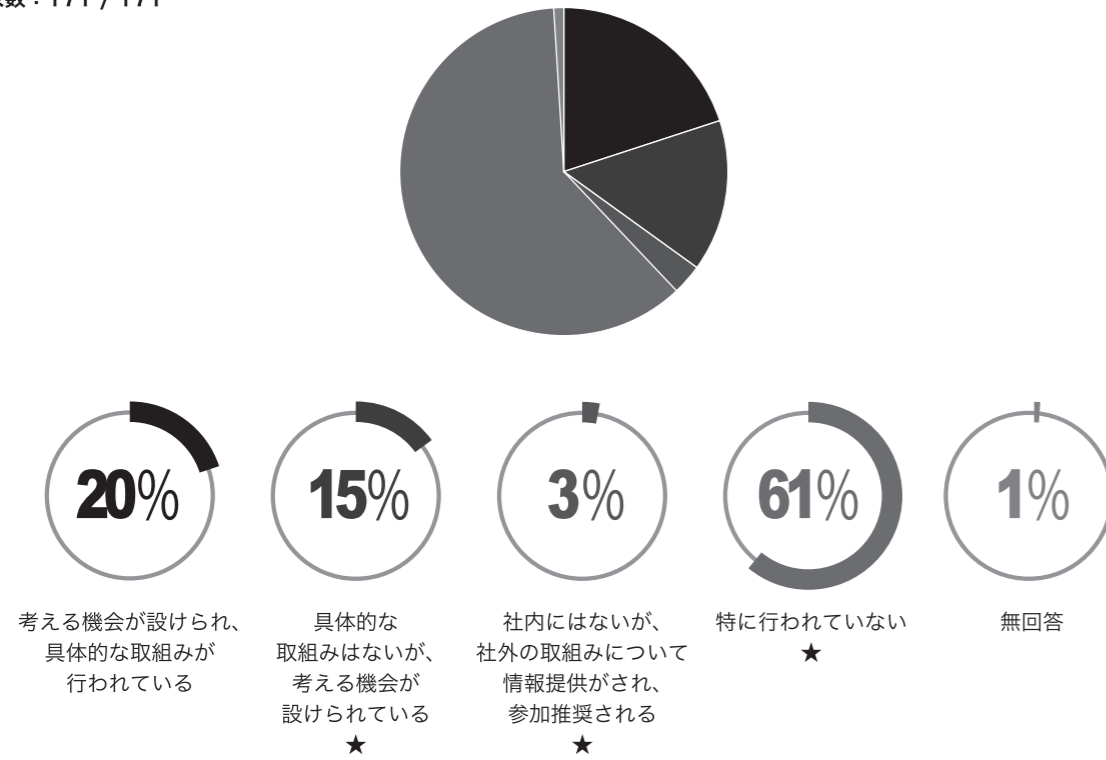
セカンドキャリア形成のターゲット層である 40 代後半をメインにアンケート調査配布を依頼した結果、84 % の回答者が 40 歳以上となった。40 ~ 45 歳の回答者層が 31 % と一番多く、46 ~ 50 歳の回答者層が次に続いている。

Q3-1 セカンドキャリアについて

貴職場では、セカンドキャリア形成について考える機会もしくは、セカンドキャリア形成を推進するような取組みは行われていますか。(複数回答不可)

- 考える機会が設けられ、具体的な取組みが行われている
- 具体的な取組みはないが、考える機会が設けられている ★
- 社内に考える機会や取組みはないが、社外で行われている取組みについての情報提供が行われ、参加が奨励されている ★
- 特に行われていない ★

回答対象数：171 / 171



分析コメント

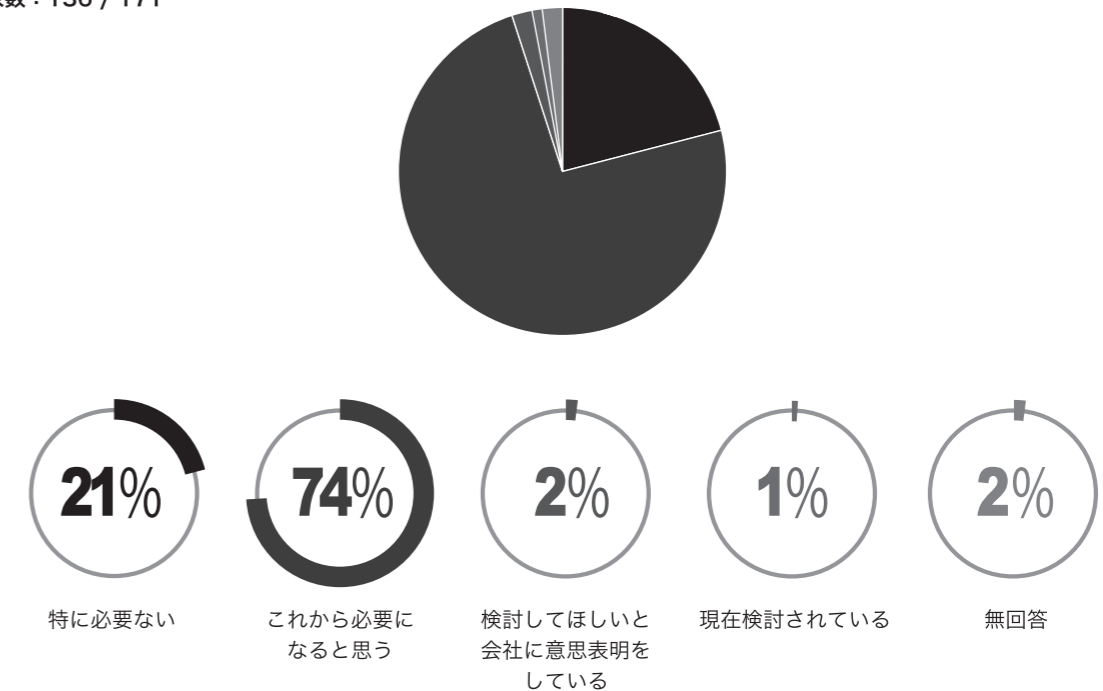
セカンドキャリア形成について、回答者の 79 % が自分の職場では具体的な取組みは行われていない、と回答している。

Q3-2 セカンドキャリアについての取組みの必要性について

Q3-1 で ★ のついている箇所にチェックを入られた方は、セカンドキャリア形成について、社内での取組みが必要だと思われますか。

- 特に必要ない
- これから必要になると思う
- 検討をして欲しいと、会社に意思表示をしている
- 現在検討されている

回答対象数：136 / 171



分析コメント

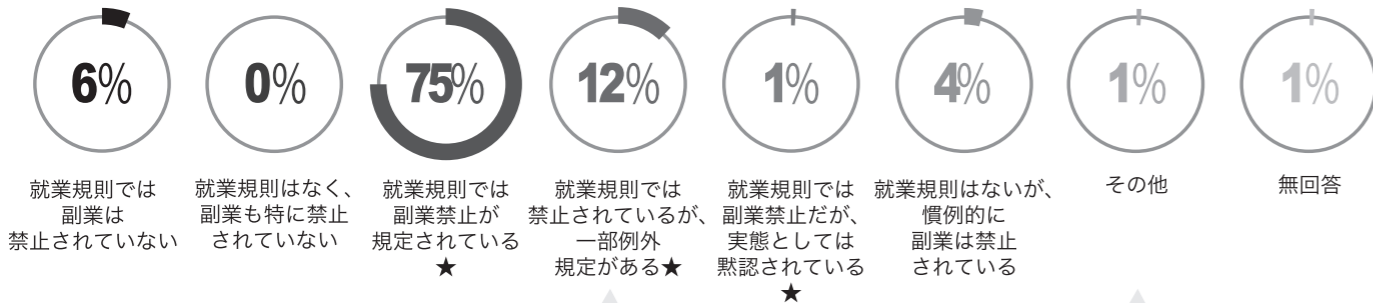
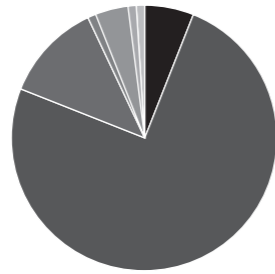
セカンドキャリア形成について自分の職場が「具体的な取組みを行っている」と回答した社員は、20 % に留まっているが、76 % の回答者からはその必要性についての認識がある。

Q4-1 副業禁止について

貴社の就業規則では、副業を禁止していますか。(複数回答不可)

- 就業規則では、副業は禁止されていない
- 就業規則はなく、副業も特に禁止されていない
- 就業規則では、副業禁止が規定されている★
- 就業規則では、副業は禁止されているが、一部例外規定がある(申請による許可制など)★(具体的に:)
- 就業規則では、副業の禁止が規定されているが、実態としては黙認されている(副業の実態が会社に知られても、特に注意されない)★
- 就業規則はないが、慣例的に副業は禁止されている★
- その他(具体的な状況について:)

回答対象数: 170 / 171



一部例外規定の自由記述欄

- 理事長の許可を得た場合 / 会社届出を実施し、承認されれば出来る
- 自治体の政策審議会への出席等に事前申請し許可を得ている
- 寺院、農業 / 二種兼業農家等
- 団体の役員に無報酬で就任。一定規模以上の太陽光電気の販売
- 仕事量が減り、生活に困る場合に申請があれば検討し許可する
- 以下の場合は、申請があれば許可する
 - ・従業員との地位・職務内容との間に特別の利害関係がなく、また発生する恐れがない場合
 - ・職務遂行に支障がなく、支障を及ぼす恐れがない場合
 - ・会社の名誉を書し、または信用を傷つける恐れがない場合
- 身内で経営している会社での役員

その他自由記述

- 本業に悪影響をもたらす場合
- 短時間勤務の場合は許可
- 地方公務員法第31条に基づき、また条例でも定めている / 公務員は副業禁止 /
- 副業が明らかになれば服務規程に反するが、ごく一部については副業しているとの噂もある。
- 法令により禁止されている

分析コメント

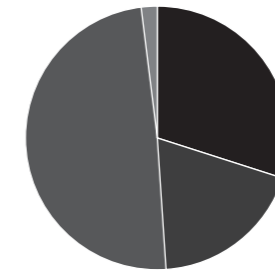
回答者の79%が就業規則及び慣例的に副業が禁止されていると回答している。一方、回答者の18%が、副業は禁止されているが、「申請により許可される」などの例外規定があると回答している。

Q4-2 副業禁止の理由について

Q4-1で★のついているところにチェックを入れた方は、「副業を禁止している理由」についてご存知かどうか教えてください。(複数回答不可)

- なぜ副業が禁止されているのか知らない
- 副業が禁止されている明確な理由を承知している(具体的な理由:)
- 副業禁止は当たり前のことであり、これまで疑問に思ったことはなかった
- 副業禁止について疑問に思って、問い合わせたことがある(説明を受けた内容:)

回答対象数: 146 / 171



明確な理由の自由記述欄

- 主業に専念するため・職務専念義務 / 職務に専念するため
- コンプライアンス上の理由
- 本業(現職)に悪影響等があるため
- 労働時間や雇用保険など、複数の仕事に従事した際に、現状管理できない
- 過重労働か否か副業があれば判断できない
- 地方公務員法第31条に基づき、また条例でも定めている / 地公法による
- 本来の仕事(本業)が疎かにならないようにするため / 業務に支障がでるから
- 緊急時に対応するため

分析コメント

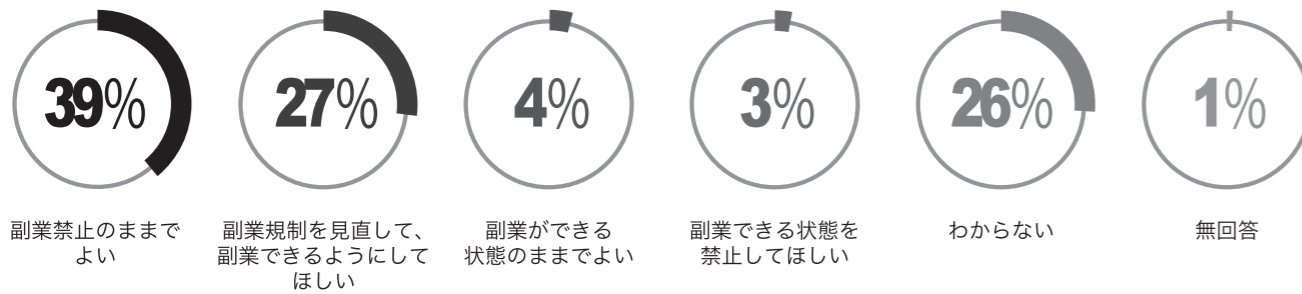
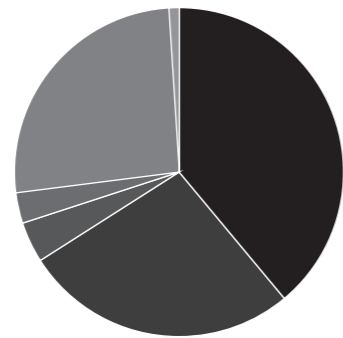
副業が禁止されている理由について明確に知っているとは回答した19%以外の回答者のほとんどは、禁止の理由を知らない、もしくは疑問に思ったことがない(その理由を明確には知らない)と回答している。

Q5 副業規制の見直しについて

今後、副業規制について見直して欲しいですか。(複数回答不可)

- 副業禁止のままでよい
- 副業規制を見直して、副業できる状態にして欲しい
- 副業ができる状態のままでよい
- 副業できる状態を禁止して欲しい
- わからない(どちらとも言えない)

回答対象数：171 / 171



分析コメント

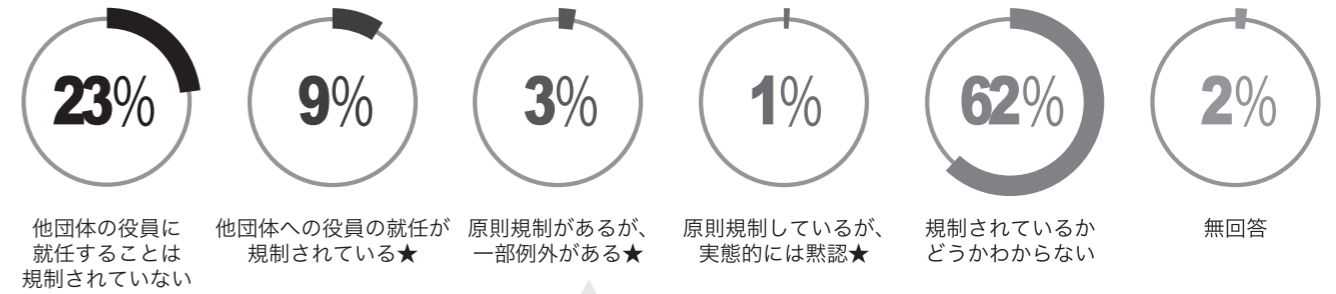
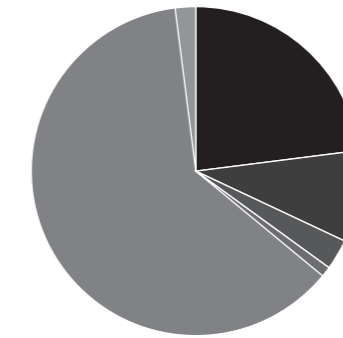
39%の回答者が「副業禁止のままでよい」と回答しているが、31%は副業を希望している。また、26%は「わからない」と回答している。

Q6-1 社員の社外団体役員(NPO 法人の理事など)への就任について

貴社での、NPO 法人や社会福祉法人、一般・公益社団及び財団法人など、法人格を有する団体役員(理事・監事など)に無報酬で就任する場合の規制状況について教えてください。(複数回答不可)

- 他団体の役員に就任することは規制されていない
- 他団体の役員に就任することを規制されている★
- 原則規制されているが、一部例外がある(申請による許可制など)★(例外の具体例:)
- 原則規制されているが、実態的には黙認されている(実態を把握した場合でも注意はされない)★
- 規制されているかどうかわからない

回答対象数：171 / 171



一部例外の自由記述欄

- 外部団体上部団体への派遣申請が必要
- 申請による許可
- 市の事業で関連性が高い場合

分析コメント

社外団体役員への就任について、23%が「規制されていない」と回答し、12%が「規制されている」と回答している。回答者の62%は「規制されているかどうかわからない」と回答していることから、その必要性や場面に接する機会がなかった状況がうかがえる。

Q6-2

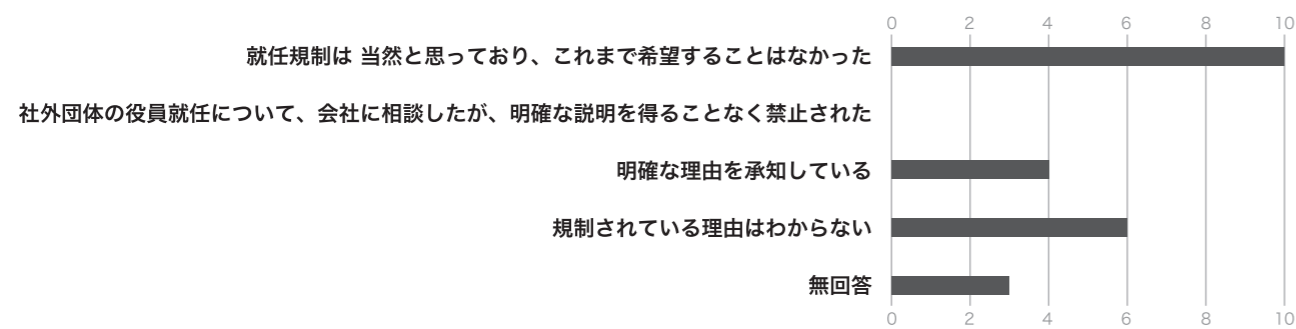
社員の社外団体役員 (NPO 法人の理事など) への就任を禁止する理由について

Q6-1 で ★ のついているところにチェックを入れられた方は、「社外団体役員への就任が禁止されている理由」について教えてください。(複数回答不可)

- 社外団体の役員就任を禁止することは当然のことと理解しており、これまで希望することはなかった
- 社外団体の役員に就任することについて相談したことはあるが、明確な説明を得ることなく禁止された
- 社外団体役員への就任が禁止されている明確な理由を承知している (具体的な理由:)
- 規制されている理由はわからない (知らない)

回答対象数: 22 / 171

単位: 件



明確な理由の自由記述欄

- 職務専念義務
- 法で禁止されている
- 職務に専念するため
- 公共機関であるため

分析コメント

社外団体役員の就任について「規制されている」と回答した人のうち、半数以上は「就任規制は当然、希望することがなかった」と回答している。規制されている理由を承知していない人も次いで多い。

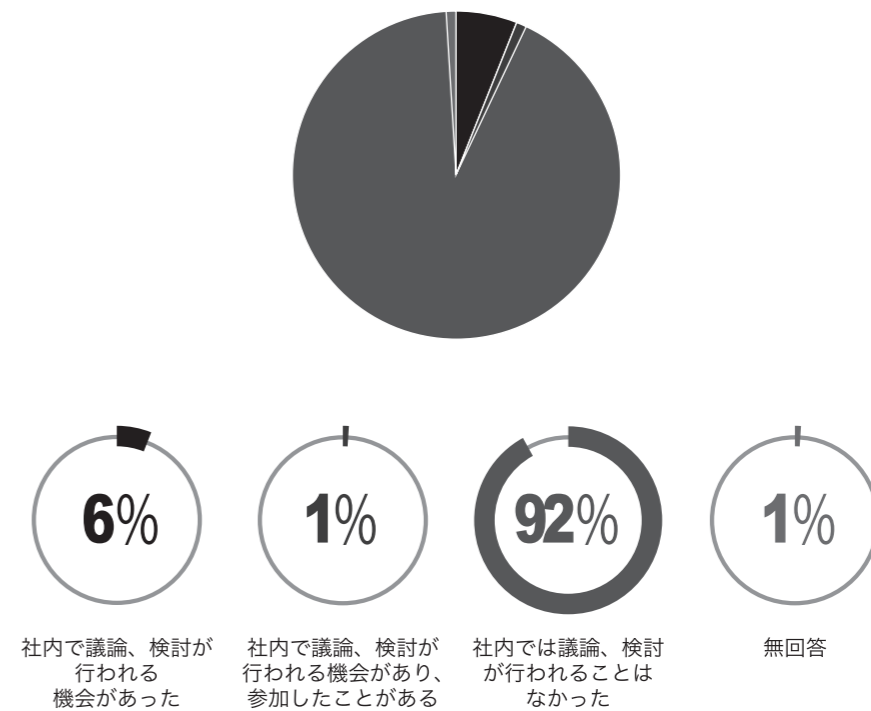
Q7

副業に関する検討の機会について

これまで (現時点から 5 年以内)、副業の是非に関して議論及び検討する機会がありましたか。(複数回答不可)

- 社内で議論・検討が行われる機会があった
- 社外で議論・検討を行う機会があり参加したことがある
- 社内では、議論・検討が行われる機会はなかった

回答対象数: 171 / 171



分析コメント

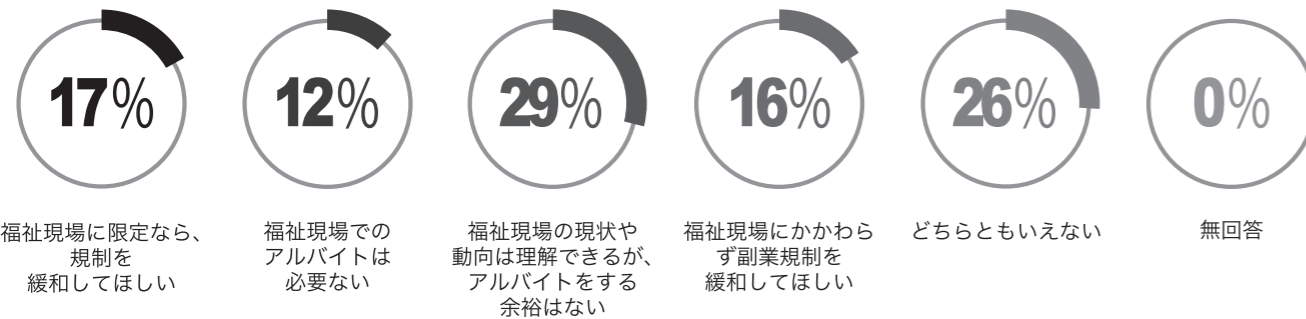
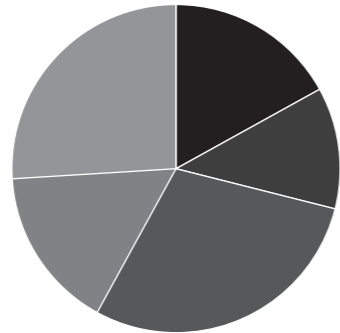
副業に関する議論・検討の機会について、回答者の 92 % が「社内では議論、検討の機会はなかった」と回答している。少数ではあるが、6 % は「議論、検討の機会があった」と回答している。

Q8 福祉現場での副業規制の緩和について

今後の社会動向や福祉現場の要請に応えるため、福祉現場に限定したアルバイトなら副業禁止規制を緩和して欲しいと考えますか。(複数回答不可)

- 福祉現場に限定した副業なら規制を緩和(推進)して欲しい
- 福祉現場でのアルバイトの必要はない(したくない)
- 福祉現場の現状や動向は理解できるが、アルバイトできるほど余裕はない
- 福祉現場にかかわらず副業規制を緩和して欲しい
- どちらとも言えない

回答対象数：169 / 171



分析コメント

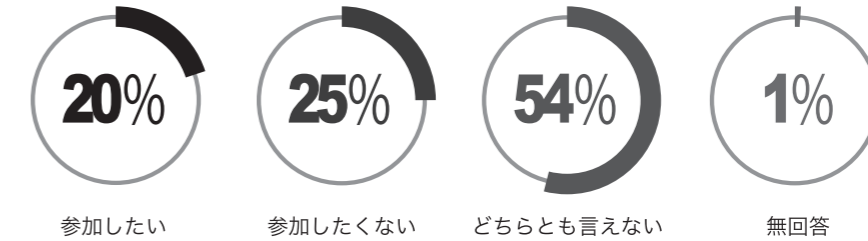
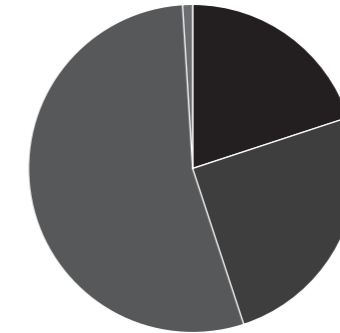
福祉現場での副業規制緩和(アルバイト雇用)について、回答者の41%は「必要ない」または「アルバイトをする余裕はない」と回答している。一方で、33%は「福祉現場に限定して」または「福祉現場に限定せず」規制を緩和して欲しいと回答している。また、判断しかねている回答者も26%いた。

Q9 福祉業務に関する研修の機会について

福祉現場(業務)に関する研修の機会があれば参加されますか。(複数回答不可)

- 参加したい
- 参加したくない
- どちらとも言えない

回答対象数：170 / 171



分析コメント

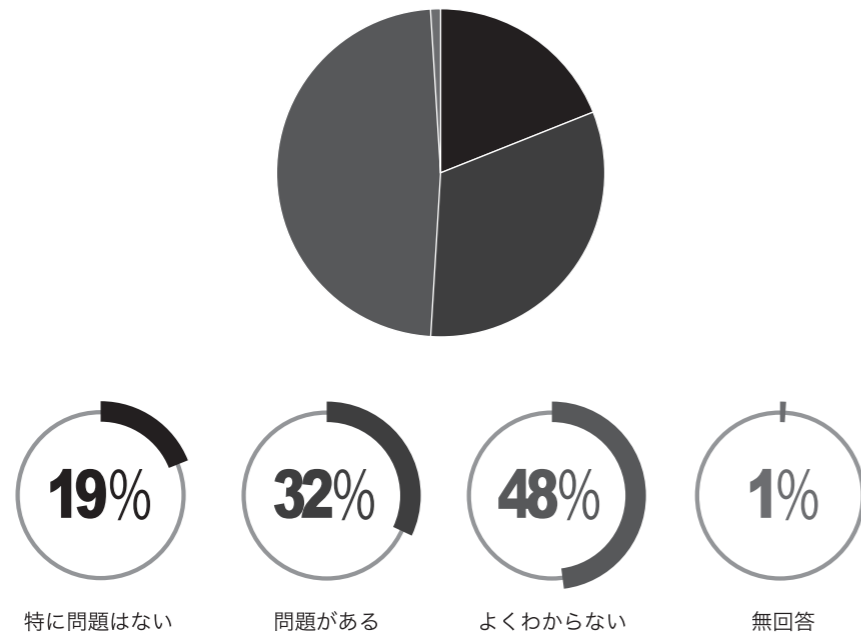
福祉業務に関する研修について、回答者の20%が「参加したい」と回答し、25%は「参加したくない」と回答している。なお半数以上の54%は、判断できないと回答している。

Q10-1 副業規制緩和による問題について

副業規制が緩和され、福祉現場でのアルバイトが可能になった場合（規制緩和が想定されていない場合もご回答ください）、問題（不安に感じることなど）があると思いますか。（複数回答不可）

- 特に問題はない
- 問題がある（不安に感じる）
- よくわからない（どちらとも言えない）

回答対象数：171 / 171



分析コメント

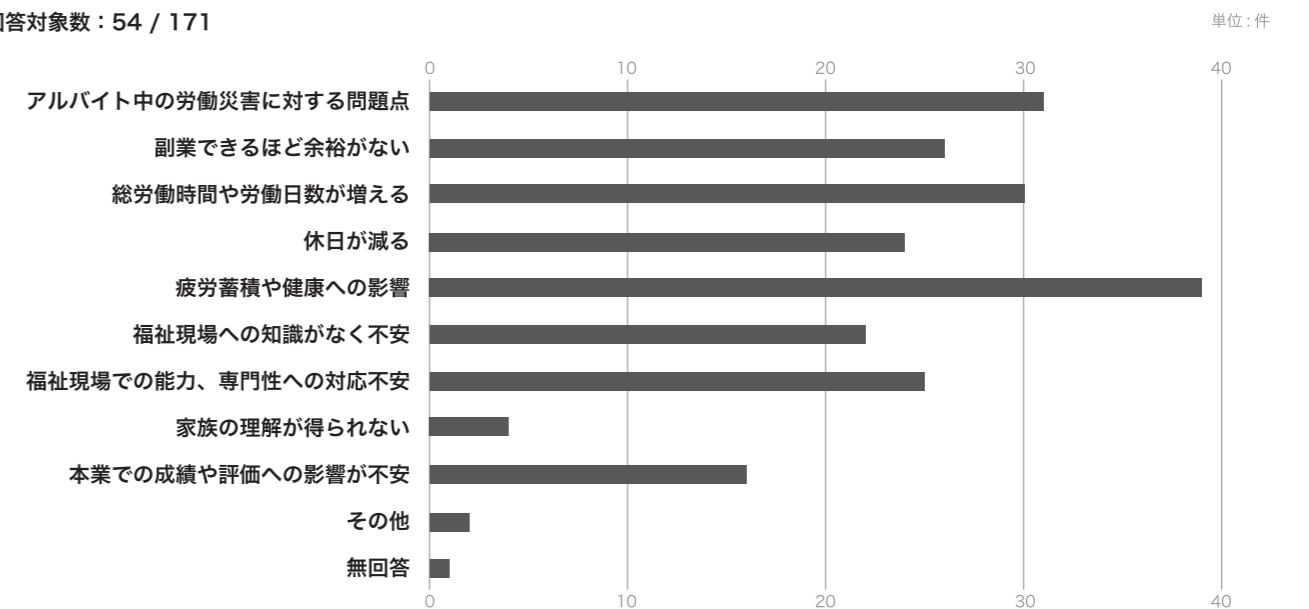
福祉現場でのアルバイトが可能になった場合の不安について、回答者の 19% は「問題はない」と回答し、32% は「問題がある」と回答している。なお、半数近い 48% は「判断できない」と回答している。

Q10-2 副業規制が緩和された場合に想定される具体的な問題点（デメリット）について

Q10-1 で、「問題がある」と答えられ方は、具体的に考えられる問題点（デメリット）について教えてください。（複数回答可）

- アルバイト中に発生した労働災害に対する問題点
- 副業できるほど余裕がない
- 総労働時間や労働日数が増える
- 休日が減る（余暇活動に支障が出る）
- 長時間労働や休日減少による疲労蓄積や健康への影響
- 福祉現場に対する知識がなく不安
- 福祉現場で求められる能力・専門性に対応できるかどうか
- 家族の理解が得られない
- 本業での成績や評価に影響がでないかどうか不安
- その他、問題と考えられること（具体的に：)

回答対象数：54 / 171



「問題がある」の具体的記述

- サービスを受けられる方が満足できるのか？対価を受ける以上、サービスもプロでなければならない。中途半端ではダメ
- 副業の労働時間や疲労が高い業務では、本業に影響する恐れ
- スキルを持った方だけに雇用が集中し、非正規の問題や失業率の改善に効果がないと考える
- 緩和されたからといって実際にそれを望む人がおらず、問題解決にならない。虐待が増える。ダブルケアが社会問題になっているのに他人の為に時間がさけるのか。

分析コメント

疲労蓄積や健康への影響・労働災害・労働時間や日数・副業できる余裕・福祉現場での能力や専門性の不安などが上位を占めている。特に「疲労や健康への影響」を問題とする回答が突出している。

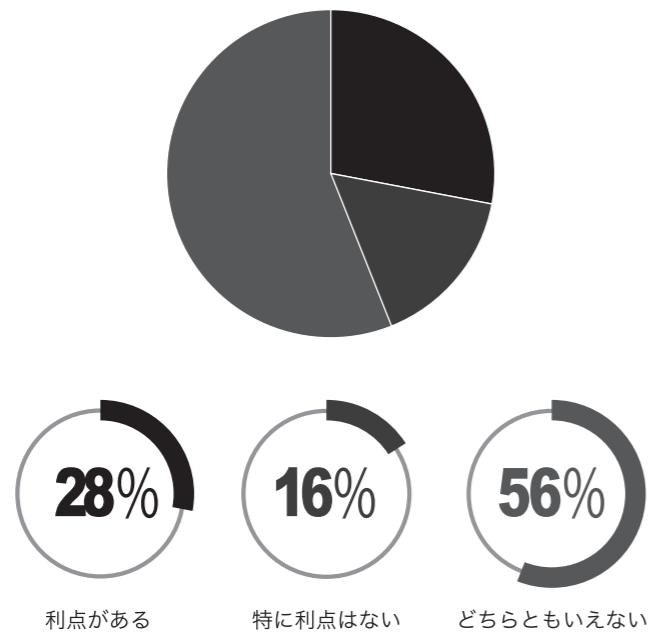
Q11-1

福祉現場に限定した副業規制の緩和に対する利点（メリット）の有無について

福祉現場に限定して副業規制が緩和されアルバイトが可能になった場合、利点（メリット）があると考えられますか。（複数回答不可）

- 利点がある
- 特に利点はない
- どちらとも言えない

回答対象数：170 / 171



分析コメント

福祉現場でのアルバイトが可能になった場合のメリットについて、回答者の 28 % が「利点がある」と回答し、16 % は「特に利点はない」と回答している。半数を超える 56 % は「判断できない」と回答している。

Q11-2

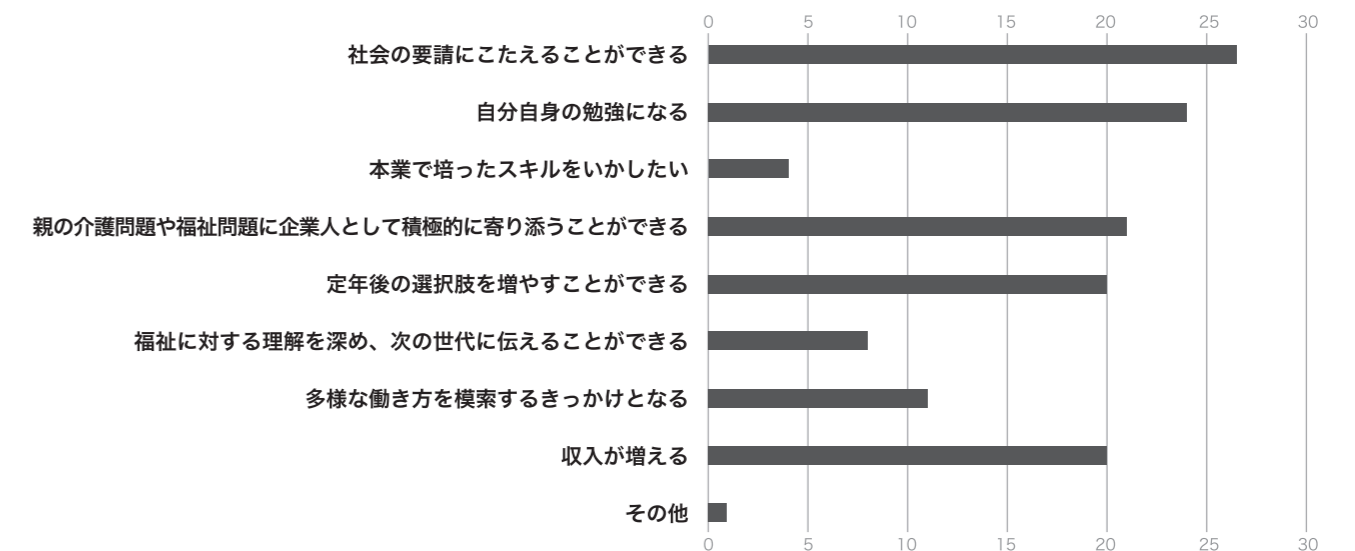
福祉職限定副業規制緩和による利点（メリット）について

Q11-1 で、「利点がある」と答えられた方で、具体的に感じる利点（メリット）について教えてください。（複数回答可）

- 社会の要請に応えることができる
- 自分自身の勉強になる
- 本業で培ったスキルをいかしたい（いかすことができる）
- 親の介護問題や福祉問題に企業人として積極的に寄り添うことができる
- 定年後の選択肢を増やすことができる
- 福祉に対する理解を深め、次の世代に伝えることができる
- 多様な働き方を模索するきっかけとなる
- 収入が増える
- その他（具体的に：_____）

回答対象数：49 / 171

単位：件



自由記述欄

- 社会問題化している介護や子育ての環境改善に寄与できること

分析コメント

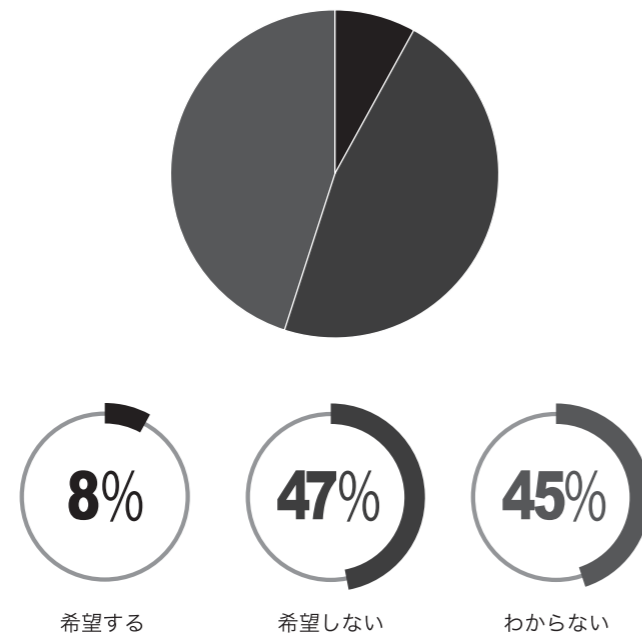
具体的なメリットとして、社会の要請に応えることができる・自分自身の勉強になる・介護や福祉問題に寄り添える・定年後の職業選択肢が増える・収入が増えるなどの選択肢が多く選ばれている。

Q12 福祉現場での副業制度活用について

福祉現場での副業禁止が緩和され、副業が可能になった場合、貴方はアルバイト雇用を希望しますか(複数回答不可)

- 希望する
- 希望しない
- わからない

回答対象数：171 / 171



分析コメント

福祉現場で、「副業としてのアルバイト雇用を希望する」との回答は8%、「希望しない」との回答は47%と、明確な意思表示が確認できる。一方、45%の社員は「わからない＝判断できない」と回答している。

アンケート全体に対する自由記述

- 福祉現場の作業内容や条件の明記説明が無いため、真剣に回答できない。高齢化社会の対応で何か策を取らなければならない事は、良く理解しました。
- 過労死等健康上の問題もある。実現には勤務時間中、8時間中2時間とか、週に1日を認めるとか、社会全体として取り組まなければ、実現は難しいのではないのでしょうか。
- 介護に従事される労働者の処遇改善がより良くなりますように、このアンケートが役に立てば幸いです。
- 公務員は就業時にアルバイトの禁止があるが、公休出勤が少ない時など収入も少ない為、コンビニなどで働いてみたい。
- 副業規制緩和には良い点悪い点があると思う。ベストな施策・方法はないが、よりベターな施策・方法を選択していくべきだと考える。
- 本業を継続しながら副業を行うことは現実的には難しい。ましてやアルバイトというある種、責任が持てない立場で福祉の現場で働くことはあり得ないと思う。

以上

福祉現場で企業人が活躍 副業規制緩和による新たな就労機会

福祉現場での就労機会創出
セカンドキャリアの形成を目指して

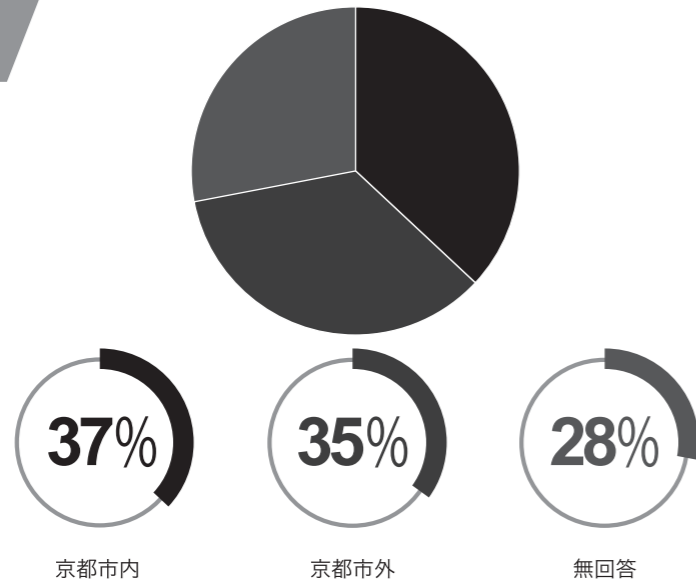
アンケート集計結果
(福祉経営者編)

アンケート概要

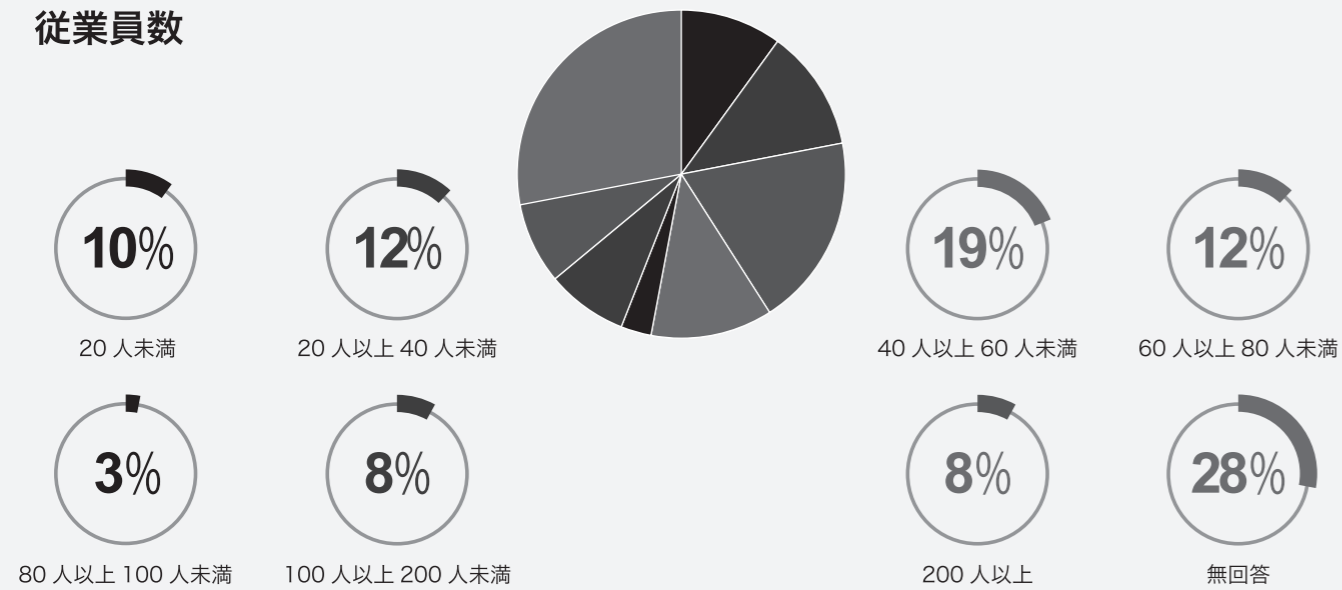
調査期間	2017年7月1日～8月23日
対象	京都府社会福祉法人経営者協議会加盟法人 164法人に依頼
アンケート回収数	N = 75
アンケート回収率	45.7%

回答法人概要

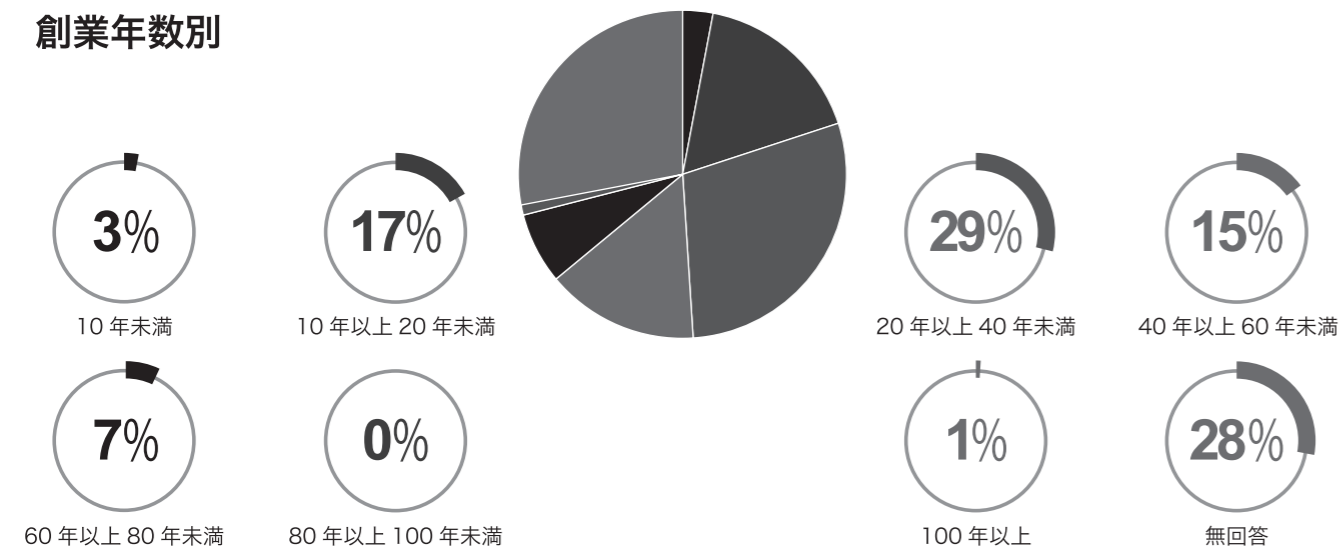
所在地



従業員数



創業年数別



Q1 法人の対象分野について

貴法人が行っている対象分野及び事業所[数]を教えてください。(複数回答可)

- 介護分野 [事業所]
- 障害分野(身体・知的・精神) [事業所]
- 社会的養護分野 [事業所]
- 保育分野(児童館を含む) [事業所]
- その他(具体的に:) [事業所]

総回答法人数：75

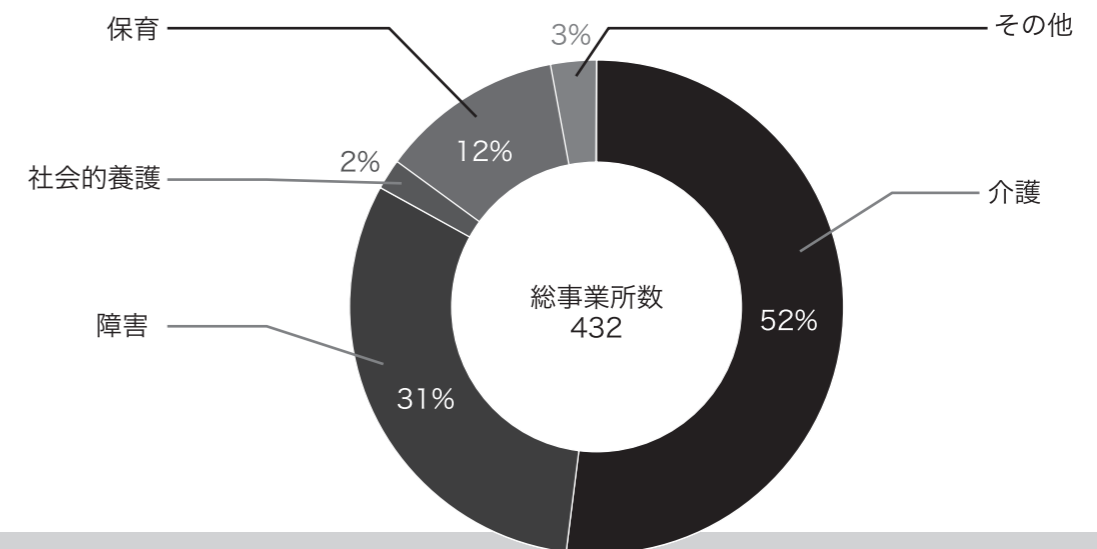
対象分野別法人数および事業所数(複数回答あり)

分野	法人数	事業所数
介護分野	35	224
障害分野	25	131
社会的養護分野	8	10
保育	27	53
その他	6	14
合計	101	432

その他の内容

診療所、障害児通所支援、特養併設診療所、児童養護施設他、地域生活支援センター、障害者就学・生活支援センター、グループホーム)

総事業所数(432の内訳)



分析コメント

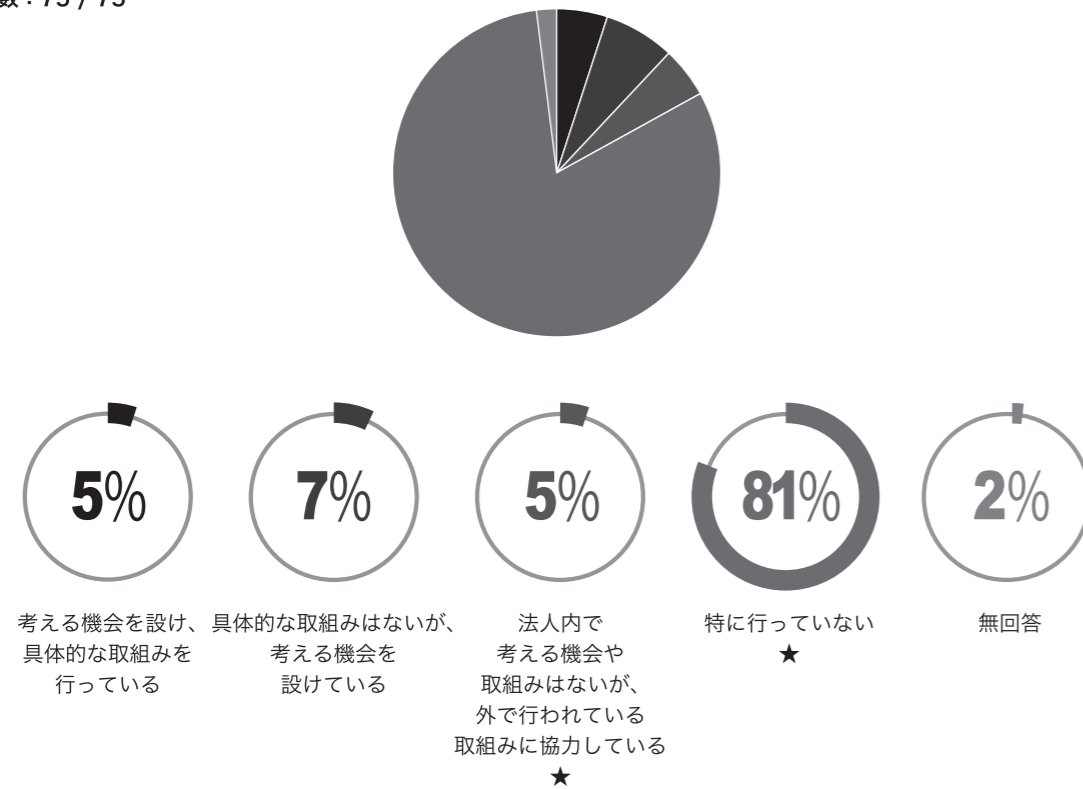
京都府社会福祉法人経営者協会加盟 164 法人のうち、75 法人が回答した。回答した 75 法人によって運営される事業所総数は 432 となった。回答した法人が運営している事業所の内訳は、介護事業所の運営比率が 52% と半数以上を占めており、次いで障害事業所比率が 31% と高い。

Q2-1 セカンドキャリア形成について

貴法人では、企業に従事する社員に対して、福祉職をセカンドキャリアとして考えていただく機会もしくは、セカンドキャリアを推進する取り組みを行っていますか。

- 考える機会を設け、具体的な取り組みを行っている
- 具体的な取り組みはないが、考える機会を設けている
- 法人内で考える機会や取り組みはないが、法人外で行われている取り組みに対して協力している ★
- 特に行ってない ★

回答対象数：75 / 75



分析コメント

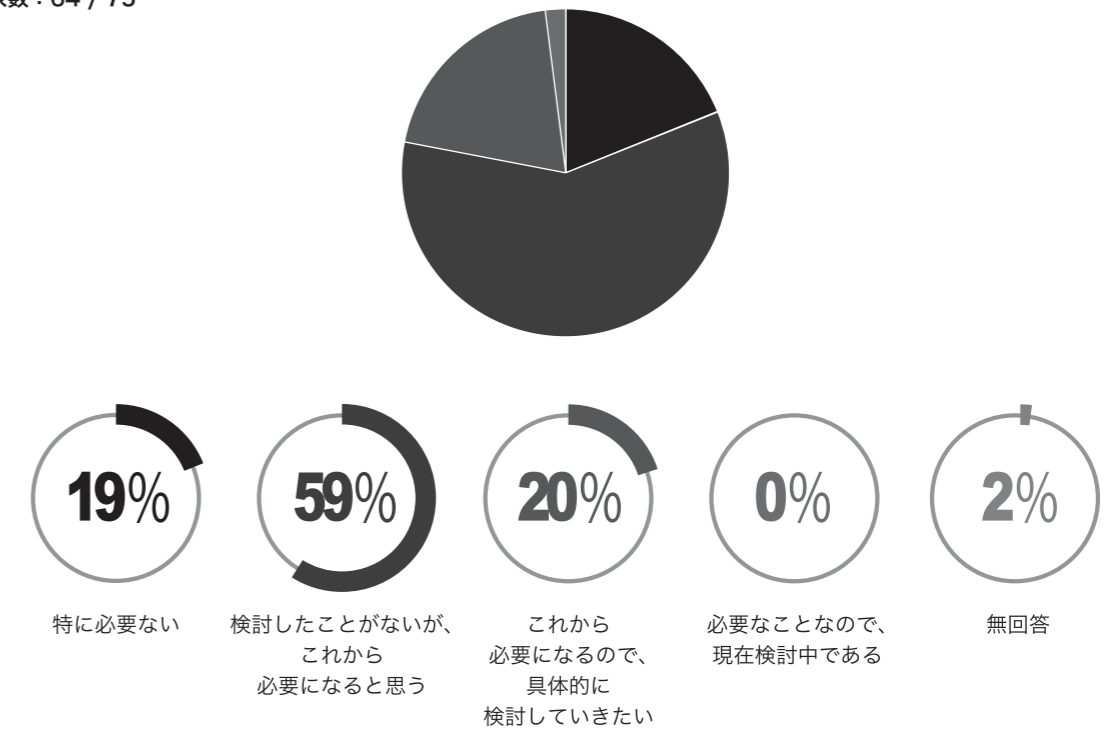
企業人に対するセカンドキャリアを推進する取り組みについては、「特に行ってない」という法人が81%と大半を占めているが、具体的な取り組みを行っていると回答した法人が5%ある。

Q2-2 取組みの必要性について

Q2-1 で★のついている個所にチェックを入られた方は、企業に従事する社員に対するセカンドキャリアについて、法人内での枠組みの必要性や考え方について教えてください（複数回答不可）

- 特に必要ない
- これまでに検討した（考えた）ことがなかったが、これから必要になると思う
- これから必要になるので、検討をしていきたいと考えている
- 必要なことなので、現在検討中である

回答対象数：64 / 75



分析コメント

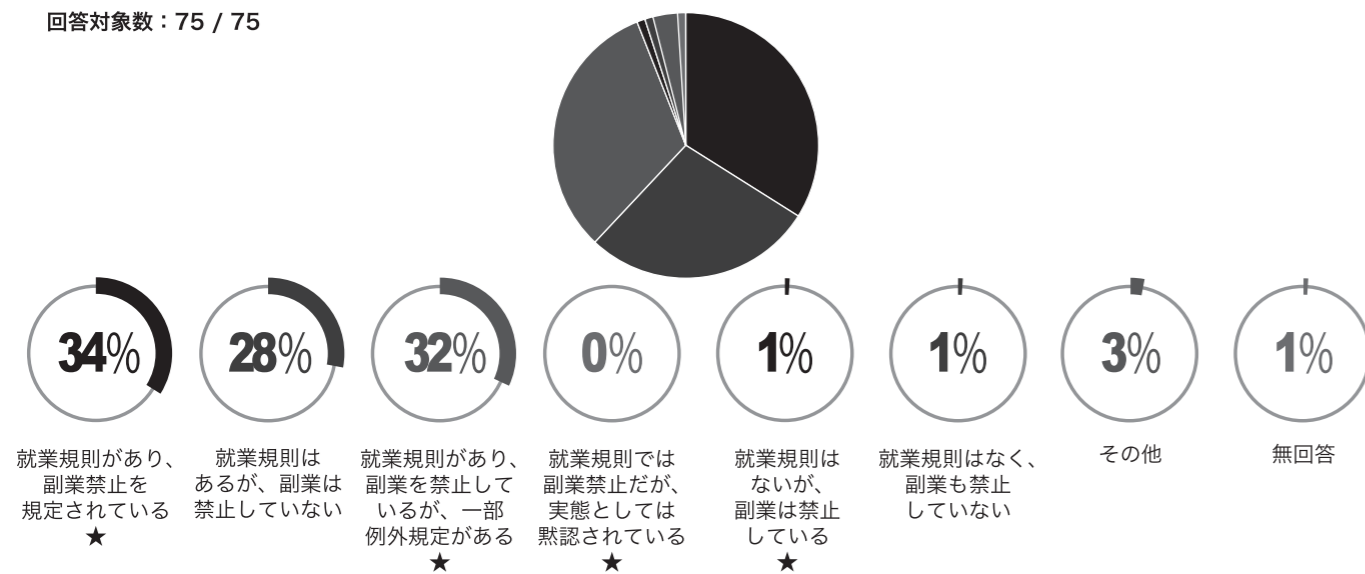
法人内での取組みについて、19%の法人が「特に必要ない」と回答しているが、79%の法人は「これから必要になる」もしくは「これから必要になるので、具体的に検討していきたい」と回答している。

Q3-1 副業禁止について

貴法人には就業規則があり、その就業規則において副業は禁止されていますか。(複数回答不可)

- 就業規則があり、その中で副業禁止を規定されている ★
- 就業規則はあるが、副業については禁止していない
- 就業規則があり、副業については禁止しているが、一部例外規定がある (ex: 申請による許可制など) ★(具体的に:)
- 就業規則があり、その中で副業の禁止を規定しているが、実態的には黙認している (副業の実態があっても、特に注意しない) ★
- 就業規則はないが、副業は禁止している ★
- 就業規則はなく、特に副業も禁止していない
- その他 (具体的な状況について:)

回答対象数: 75 / 75



副業を認める具体例の自由記述

- 施設長の許可を受けると可能、大学の非常勤講師など
- 上司と面談などを行い、事情に併せて対応している。
- 申請による許可 (同様の回答複数あり) * 許可者は理事長、上司など
- 職務専念義務規定があるが、業務の正常な運営を妨げない範囲において、特に施設長又は常務理事が許可を与えた場合には免除される
- 公益に寄与すると思われるもの
- 「許可なく」と明記されているが具体的にどうすればと書かれていない
- 家庭の状況により本人からの申し出及び担当施設長の具申により判断
- 法人の許可がある場合は可としているが、過去に許可を申請した例がない
- 「職員は許可なくほかの職に従事してはならない」と規定しており、職員からの申し出により、広く社会公益に関連する業務であり、かつ本来の業務に支障がないことを確認できた場合は許可をしている
- 職務区分により個別に対応

その他自由記述

- 就業規則があり、就業規則で副業を認めている
- 園長の承認を受けないで在籍のまま就職し、又は就職しようとした者は、懲戒解雇を行う。ただ状況により、減給、停職処分とすることがある

分析コメント

就業規則で「副業を禁止している」と回答した法人が 66 % あり、就業規則はないが、実態的に副業を禁止している法人も少数ある。28 % の法人は「副業を禁止していない」と回答している。

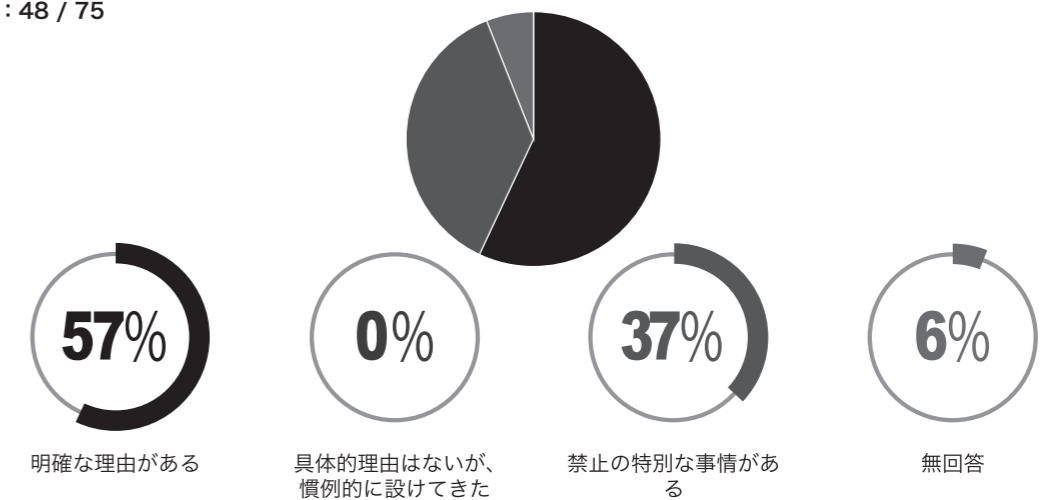
Q3-2 副業禁止の理由について

Q3-1 で ★ のついているところにチェックを入れられた方は、「副業を禁止している理由」についてご存知かどうか教えてください。(複数回答不可)

- 副業を禁止している明確な理由がある (具体的な理由:)
- 副業禁止については特に明確な理由はないが、見直す機会もなくこれまで慣例的に設けてきた
- その他、副業を禁止している特別な事情 (理由) がある (具体的に聞き取った理由:)

回答対象数: 48 / 75

単位: 件



「明確な理由」の具体的記述

- 専門職である保育職にある者は子どもの保育、教育、保護者の指導・支援に専念すべきである
- 利用者が怪我をしないように、利用者に怪我をさせないように勤務時間中は、集中力を切らさず細心の注意を払う必要があるため、勤務時間以外は心身のリフレッシュに使っていただく。
- 副業によって、本業がおろそかになってしまう可能性があるため
- 過労 / 正職員のみであるが、無理な労働を防ぐため
- 体調面などで基本的に禁止している
- 本業に支障ないように / 職務専念の義務 (それほどきつい仕事) / 現職務に従事してもらう
- 福祉事業は副業で行う職業ではない為
- 深夜業務を伴う労働環境のため職員の健康管理の面から禁止せざるを得ない。
- 命にかかわる仕事なので、職員の体調不良などで防止するため
- 本業、勤務に支障をきたす場合、超過勤務手当の問題 / 職務に専念して欲しい / 健康管理
- 専念し、児童の安全を守る
- 労働者が週 40 時間の労働をこえた場合、割増賃金を払うなどの問題があり、課題が残る
- 勤務時間が変則のため / 勤務シフトに制約が生じる
- 本人の身体的、精神的負担 (労働時間)
- 特に保育事業については常に体力、気力等、安定していないといけなため。
- 社会福祉法人の職員として、信用失墜につながるものがあってはならないため、許可制としている

分析コメント

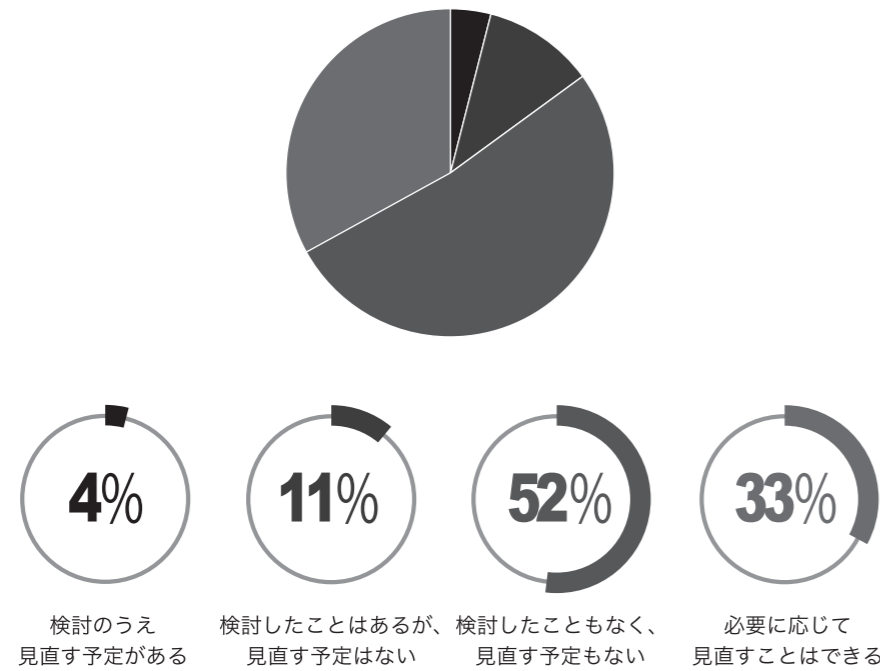
副業を禁止している理由について、94 % の法人が「明確な理由がある」もしくは「副業禁止の特別な事情がある」と回答している。その理由については、具体的記述から多様に見受けられる。

Q4 副業禁止の見直しについて ※禁止していない法人は対象外

副業禁止について見直す予定(現時点から3年以内)がありますか(複数回答不可)

- 検討のうえ見直す予定がある
- 検討したことはあるが、見直す予定はない
- 検討したこともなく、見直す予定もない
- 必要に応じて見直すことはできる

回答対象数：48 / 75



分析コメント

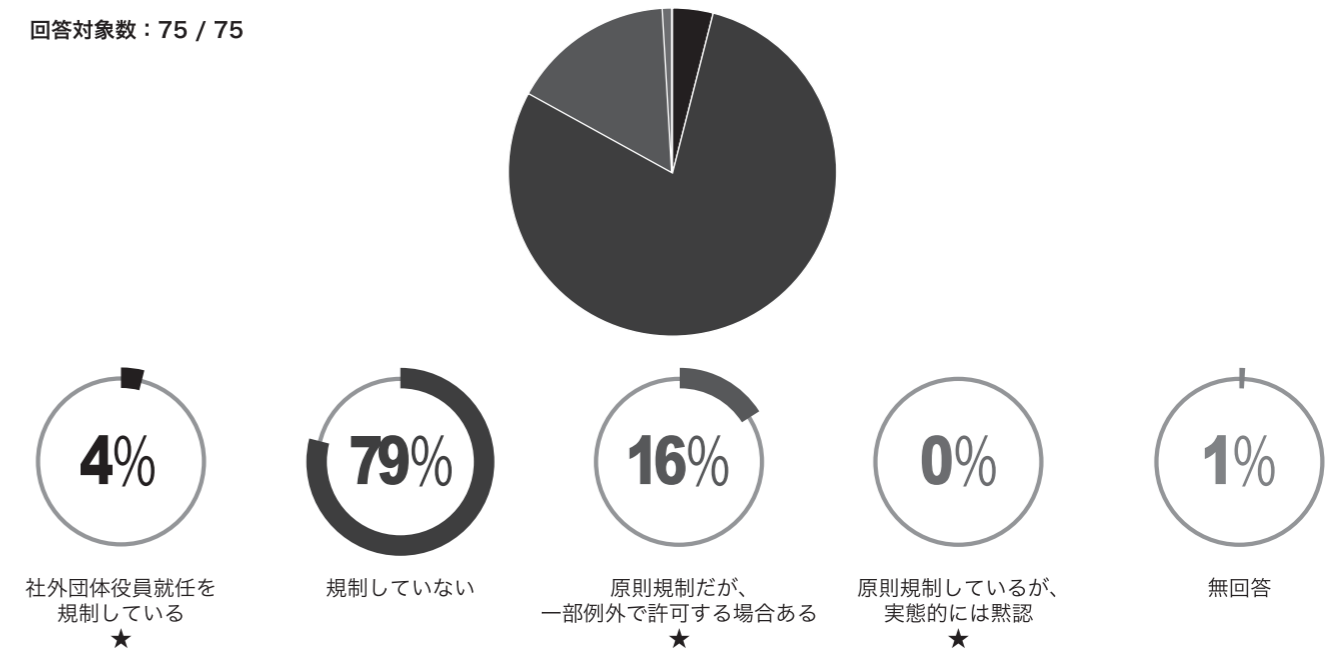
無回答だった法人を除き、63%の法人が見直す「予定はない」と回答し、37%の法人が「見直す予定がある」と回答している。

Q5-1 職員の対外的な役員(NPO 法人の理事など)の就任について

貴法人の職員が別のNPO法人や社会福祉法人、一般・公益社団及び財団法人など、法人格を有する団体役員(理事・監事などに無報酬で就任場合)の就任に関する規制状況について教えてください。(複数回答不可)

- 職員が他団体の役員に就任することを規制している★
- 職員が他団体の役員に就任することは規制していない
- 原則規制しているが、一部例外がある(申請による許可制など)★(具体的理由:)
- 原則規制しているが、実態的には黙認している(実態を把握した場合でも注意はしない)★

回答対象数：75 / 75



例外許可する場合の具体的記述

- 施設長が許可したもの
- 申請による許可
- 役員が同業種の理事・監事に無報酬で就任する事例はあった
- ケースによっては事前報告
- 理事長の許可を得ること
- 管理職に限っている

分析コメント

他団体への役員就任について、79%の法人は「規制していない」と回答しており、16%の法人は「一部例外で許可する場合がある」と回答している。

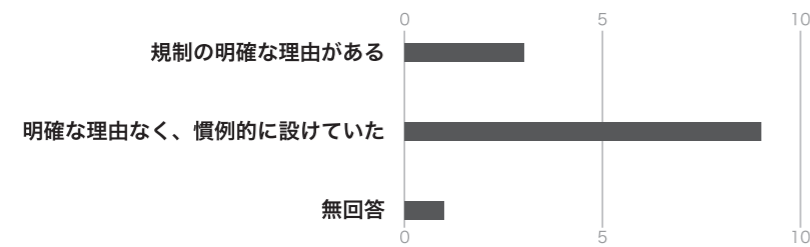
Q5-2 職員の対外的な役員（NPO 法人の理事など）の就任を禁止する理由について

Q5-1 で ★ のついているところにチェックを入れられた方は、「他団体への役員など就任などを規制している理由」について教えてください。（複数回答不可）

- 他団体への役員など就任を規制している明確な理由がある
（どのような理由か具体的に： _____）
- 他団体への役員など就任規制については明確な理由はなく、これまで慣例的に設けてきた
- その他、他団体への役員など就任を規制している状況・特別な理由について
（具体的な理由： _____）

回答対象数：13 / 75

単位：件



「禁止している具体的な理由」の自由記述

- 本業に支障ないように
- 就業規則の服務規律による
- 本人の身体的、精神的負担と責任

分析コメント

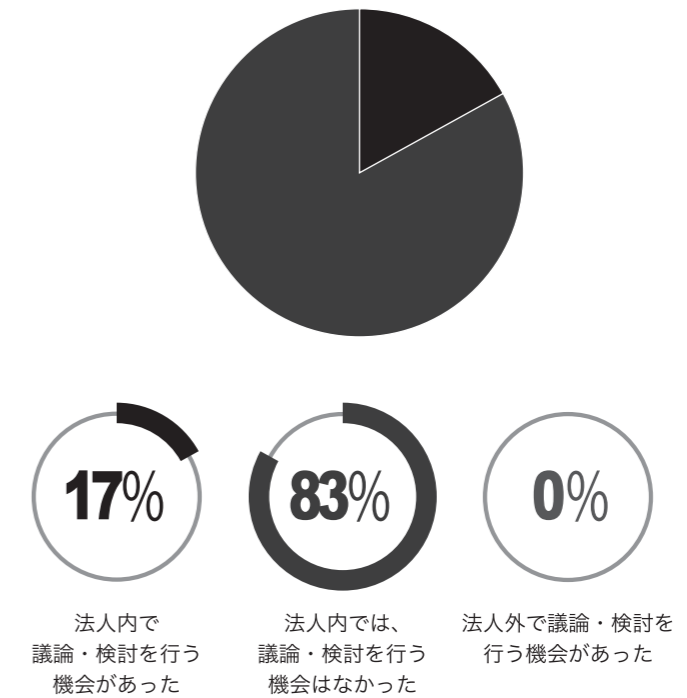
「他団体への役員就任を禁止している」と回答した法人において、「明確な理由はなく、慣例的に設けてきた」と回答している法人が多い。

Q6 副業に関する検討の機会について

これまで（現時点から 5 年以内）、副業の是非に関して議論及び検討する機会がありましたか。（複数回答不可）

- 法人内で議論・検討を行う機会があった
- 法人内では、議論・検討を行う機会はなかった
- 法人内ではなかったが、法人外で議論・検討を行う機会があった

回答対象数：75 / 75



分析コメント

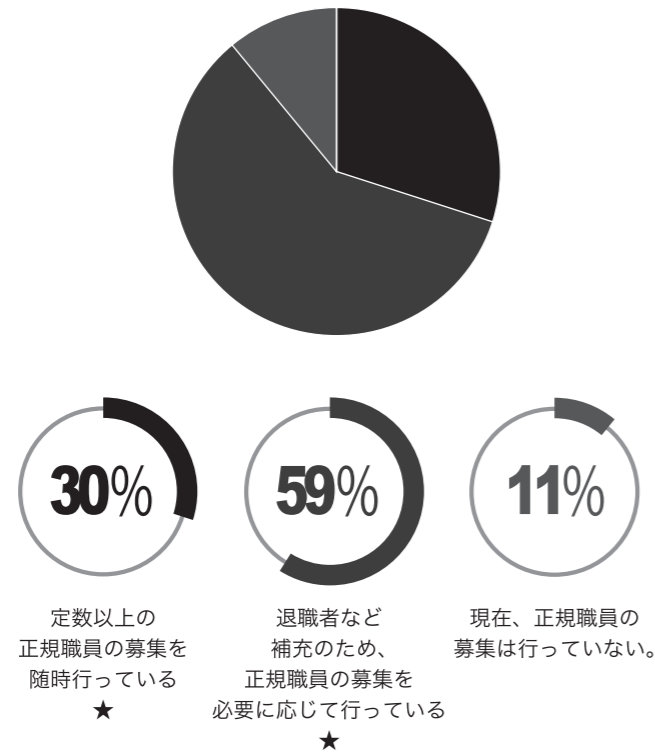
副業の是非に関して議論及び検討する機会について、83 % の法人が「検討を行う機会はなかつた」と回答している。残りの 17 % の法人は「検討する機会があった」と回答している。

Q7-1 正規職員の求人状況について

現在、貴法人で行っている正規職員の求人状況について教えてください。(複数回答不可)

- 定数以上の正規職員の募集を随時に行っている ★
- 退職者など補充のため、正規職員の募集を必要に応じて行っている ★
- 現在、正規職員の募集は行っていない

回答対象数：75 / 75



分析コメント

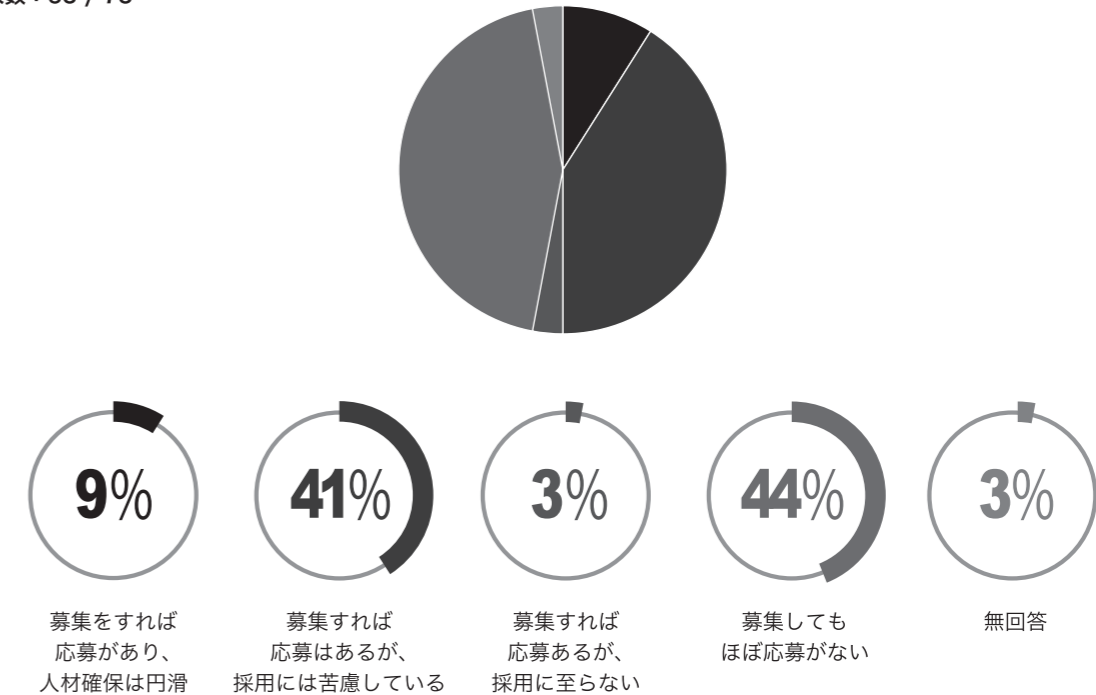
正規職員の募集について、89 % の法人が「随時及び必要に応じて行っている」と回答している。

Q7-2 正規職員募集の成果について

Q7-1 で ★ のついているところにチェックを入れた方は、正規職員の募集の成果について教えてください。(複数回答不可)

- 募集をすれば応募があり、人材の確保は円滑に行えている
- 募集をすれば応募はあるが、法人が求める人材像を踏まえ採用には苦慮している
- 募集をすれば応募はあるが、求める人材像に合わないので採用に至らない
- 募集をしてもほぼ応募がない

回答対象数：65 / 75



分析コメント

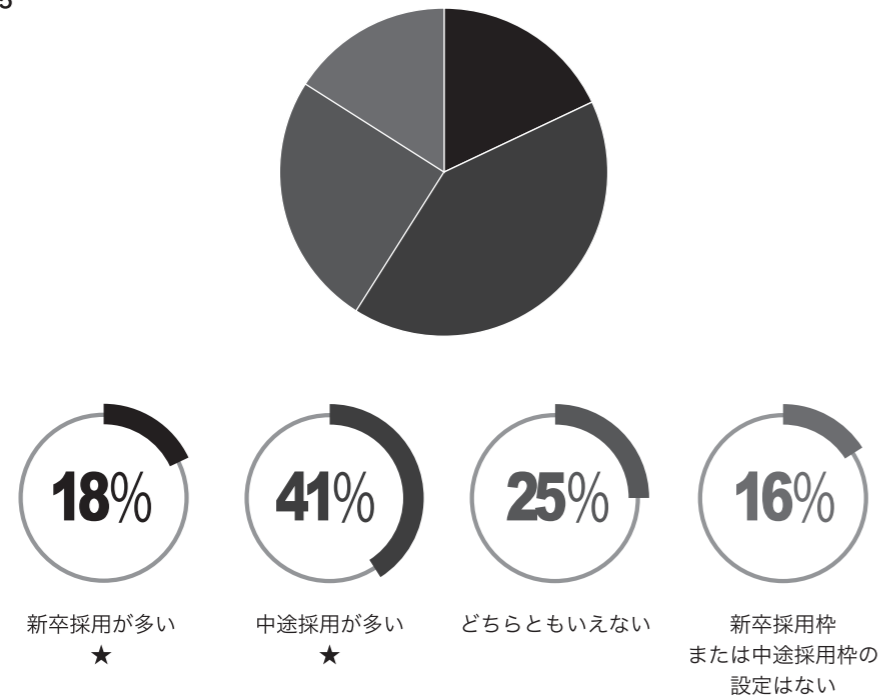
職員募集を行っていると回答した法人のうち、88 % の法人が「採用に苦慮している、採用に至らない、ほぼ応募がない」と人材確保に苦慮している状況がうかがえる。

Q8-1 新卒及び中途採用について

募集及び応募からの採用状況について教えてください。(複数回答不可)

- 新卒採用が多い ★
- 中途採用が多い ★
- どちらとも言えない
- 新卒採用枠または中途採用枠の設定はない

回答対象数：73 / 75



分析コメント

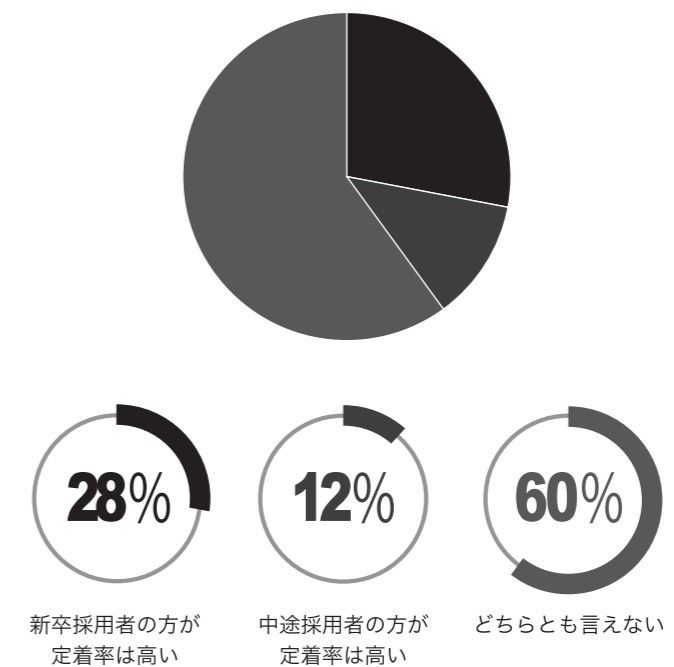
採用については、新規採用よりも中途採用の方が2倍以上、比率が高い。新規・中途採用を特に意識せずに人材確保に努めている状況もうかがえる。

Q8-2 採用後の定着率について

Q8-1 で ★ のついているところにチェックを入れられた方で、新卒採用と中途採用の定着率について教えてください。(複数回答不可)

- 新卒採用の方が定着率が高い
- 中途採用の方が定着率が高い
- どちらとも言えない

回答対象数：43 / 75



分析コメント

定着率については、中途採用よりも新規採用の方が定着率が高いとの傾向が見受けられるが、「どちらとも言えない」が半数以上の60%を占めており、単純に比較できないと考えられている。

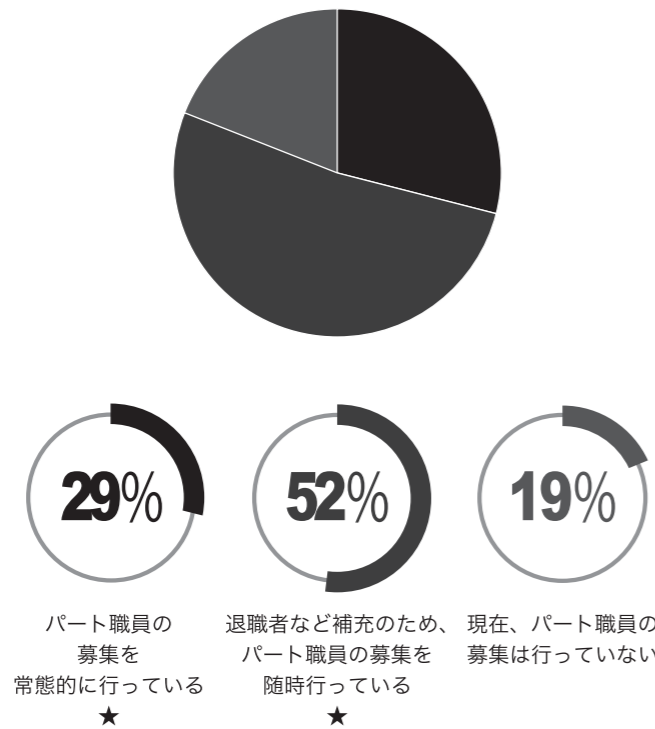
Q9-1 パート職員の求人状況について

現在、貴法人で行っているパート職員の求人状況について教えてください。(複数回答不可)

※「パート職員」とは、期間を定めた雇用契約により、正規職員と比べて短い時間で働く職員のこと

- パート職員の募集を常態的に行っている ★
- 退職者など補充のため、パート職員の募集を随時行っている ★
- 現在、パート職員の募集は行っていない

回答対象数：75 / 75



分析コメント

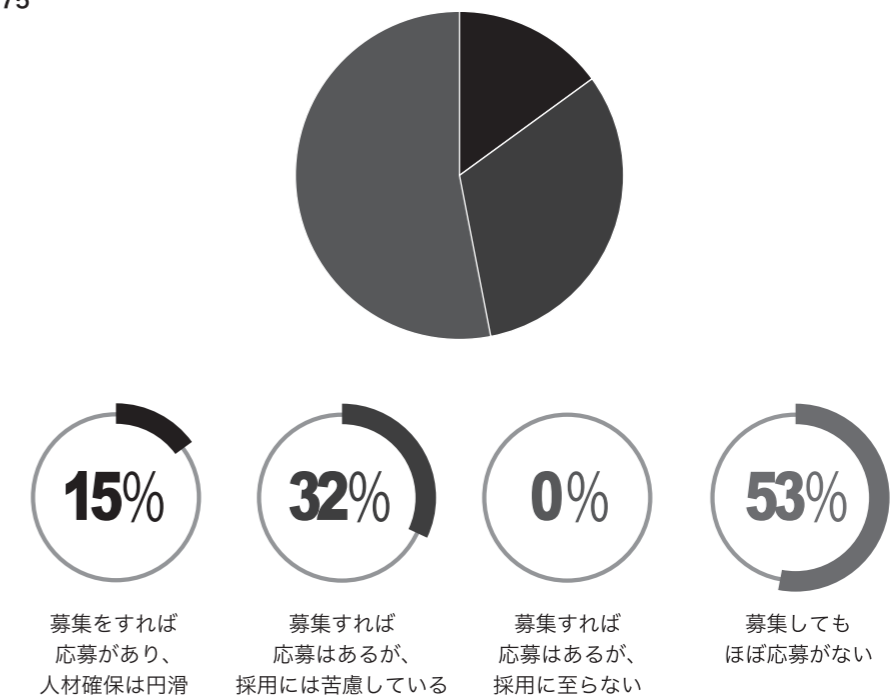
パート職員の募集について、81 % の法人が常態的もしくは随時行っていると回答している。

Q9-2 パート職員募集の成果について

Q9-1 で ★ のついているところにチェックを入れた方は、パート職員の募集の成果について教えてください。(複数回答不可)

- 募集をすれば応募があり、人材の確保は円滑に行えている
- 募集をすれば応募はあるが、法人が求める人材像を踏まえ採用には苦慮している
- 募集をすれば応募があるが、求める人材像に合わないので採用に至らない
- 募集をしてもほぼ応募がない

回答対象数：61 / 75



分析コメント

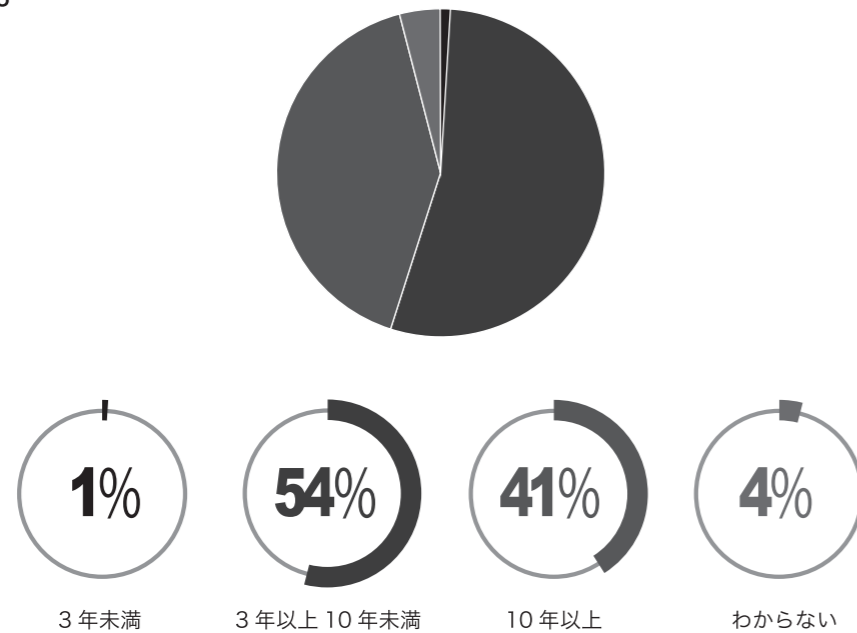
パート職員の募集を行っている法人のうち、85 % の法人が「採用に苦慮している、ほぼ応募がない」と回答しており、人材の確保に苦慮している状況がうかがえる。

Q10 正規職員の平均的な就業継続年数について

貴法人の平均的な就業継続年数について教えてください。(複数回答不可)

- 3年未満
- 3年以上 10年未満
- 10年以上
- わからない

回答対象数：75 / 75



分析コメント

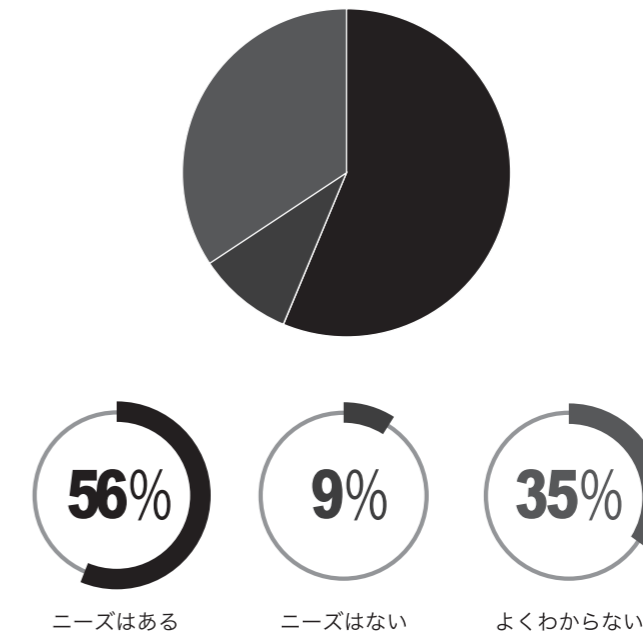
就業継続年数については、10年未満が55%と半数を超えており、勤続年数10年以上が41%となっている。

Q11-1 副業規制緩和によるアルバイト雇用ニーズについて

企業側で副業禁止規制が緩和され、福祉現場でのアルバイトが可能になった場合、貴法人ではアルバイト雇用のニーズがありますか。(複数回答不可)

- ニーズはある
- ニーズはない
- よくわからない(どちらとも言えない)

回答対象数：75 / 75



分析コメント

企業人のアルバイト雇用ニーズについて、56%と半数以上の法人が「ニーズはある」と回答している。「ニーズはない」と回答した法人は9%ある。35%の法人は、その必要性について「よくわからない」と回答している。

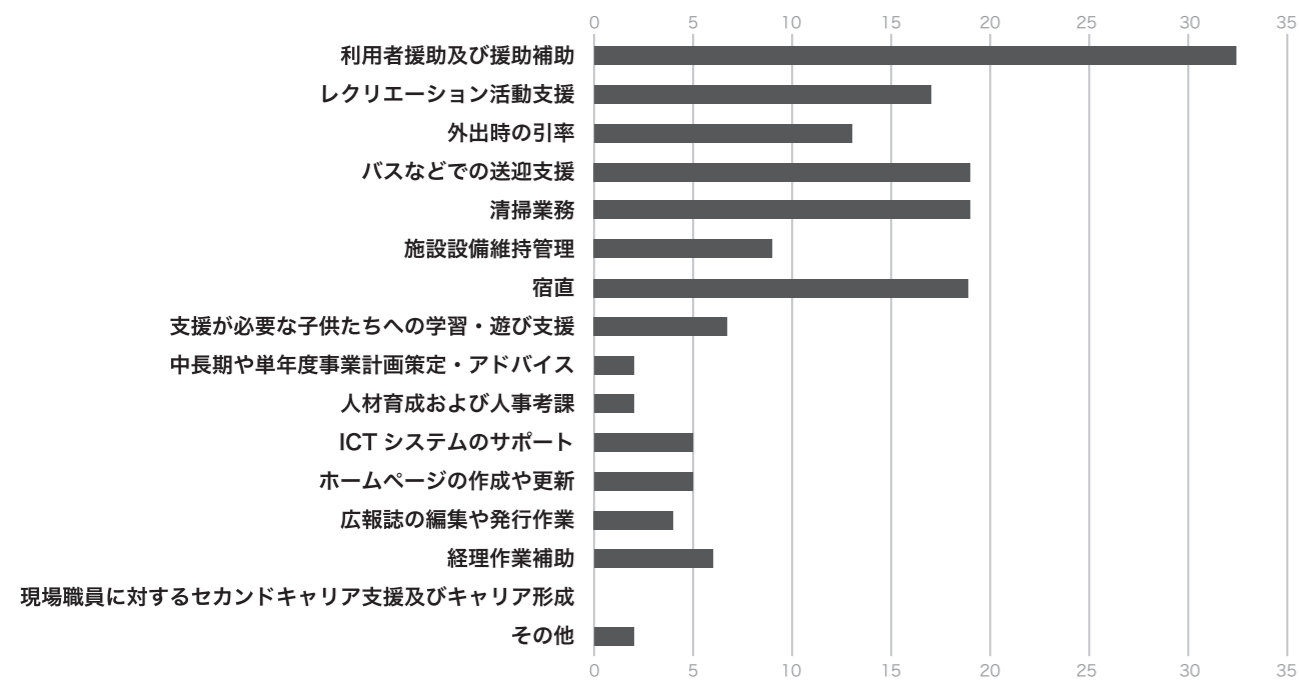
Q11-2 アルバイト雇用ニーズの活用場面について

Q11-1 で、「ニーズはある」と答えた方で、具体的に期待したいニーズの場面について教えてください。(複数回答可)

- 利用者援助(有資格者しかできない支援内容を除く)及び援助補助
- 利用者のレクリエーション活動支援
- 利用者の外出時の引率
- バス(車)などでの送迎支援
- 清掃業務
- 施設設備維持管理
- 宿直
- 支援が必要な子どもたちの学習支援・遊び支援
- 中長期計画や単年度事業計画の策定及びアドバイス
- 人材育成及び人事考課
- ICT システムのサポート
- ホームページの作成や更新
- 広報誌の編集や発行作業
- 経理作業補助
- 現場職員に対するセカンドキャリア支援及びキャリア形成
- その他(具体的に:)

回答対象数: 42 / 75

単位: 件



分析コメント

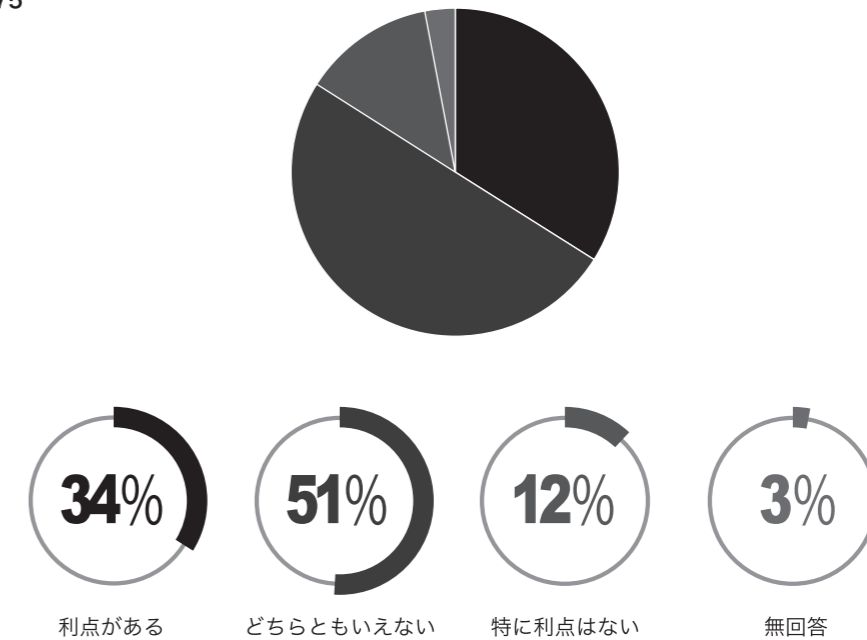
期待したいニーズの場面として、実施主体で想定した項目に対しての選択となっているが、利用者援助及び援助補助が一番多く、続いて、バスなどでの送迎支援、清掃業務、レクリエーション活動支援、宿直、外出時の引率などが多く選択されている。その他、ICT システムサポートや経理作業補助、広報誌の編集や発行作業など、ニーズは多岐に渡っている状況がうかがえる。

Q12-1 福祉現場に限定した副業規制緩和の利点(メリット)について

福祉現場に限定して副業規制を緩和されアルバイトが可能になった場合、利点(メリット)があると思いますか。(複数回答不可)

- 利点(メリット)がある
- どちらともいえない
- 特に利点(メリット)はない

回答対象数: 75 / 75



分析コメント

アルバイト雇用のメリットについて、34%の法人が「利点がある」と回答し、12%の法人が「特に利点はない」と回答している。51%の法人は「どちらともいえない」と回答しており、検証できる情報がなくもしくは不足している状況がうかがえる。

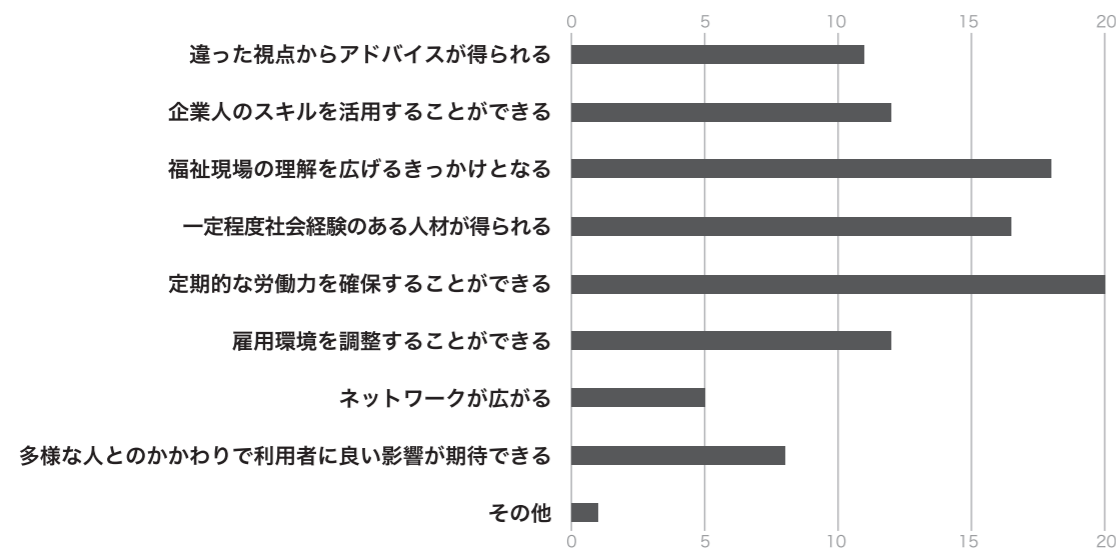
Q12-2 福祉現場に限定した副業規制緩和による利点（メリット）について

Q12-1 で、利点（メリット）があると答えた方で、具体的に感じる利点について教えてください。（複数回答可）

- 違った視点からアドバイスが得られる
- 企業人のスキルを活用することができる
- 福祉現場の理解を広げるきっかけとなる
- 一定程度社会経験のある人材が得られる
- 定期的な労働力を確保することができる
- 雇用環境を調整することができる
- ネットワークが広がる
- 多様な人と関わることで利用者にいい影響が期待できる
- その他（具体的に： _____）

回答対象数：26 / 75

単位：件



分析コメント

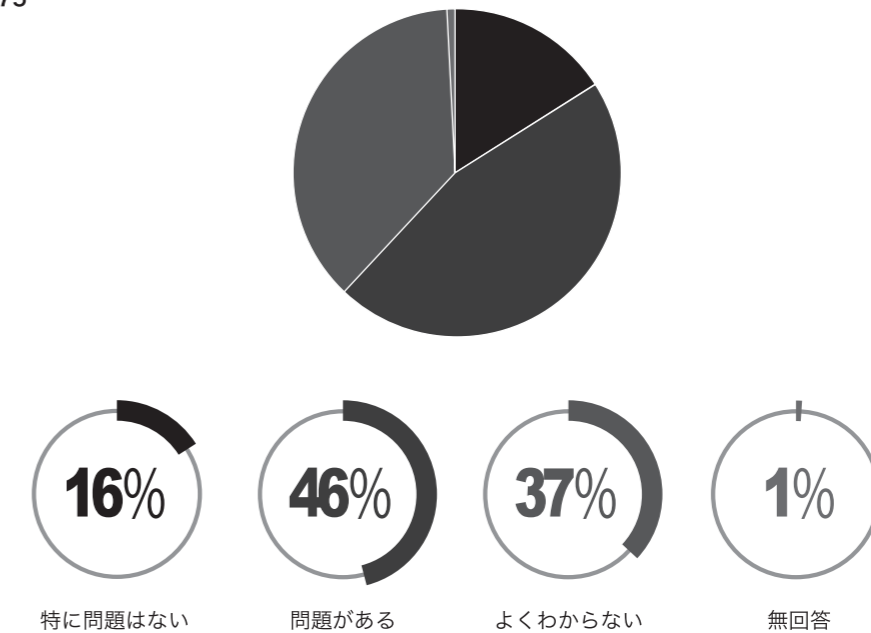
アルバイト雇用のメリットとして、定期的な労働力を確保することができるという選択肢を選んだ法人が最も多く、次いで、福祉現場の理解を広げるきっかけとなる、社会経験のある人材が得られる、企業人のスキルを活用することができる、雇用環境を調整することができる、違った視点からアドバイスが得られるなどの選択肢が多い。その他の選択肢にもメリットが感じられていることが分かった。

Q13-1 企業に従事する社員のアルバイト雇用による問題（デメリット）について

副業禁止が緩和され、副業（アルバイト）が可能になった場合に想定される問題（不安要素を含むデメリット）について教えてください。（複数回答不可）

- 特に問題（デメリット）はない
- 問題（デメリット）がある（不安などがある）
- わからない

回答対象数：75 / 75



分析コメント

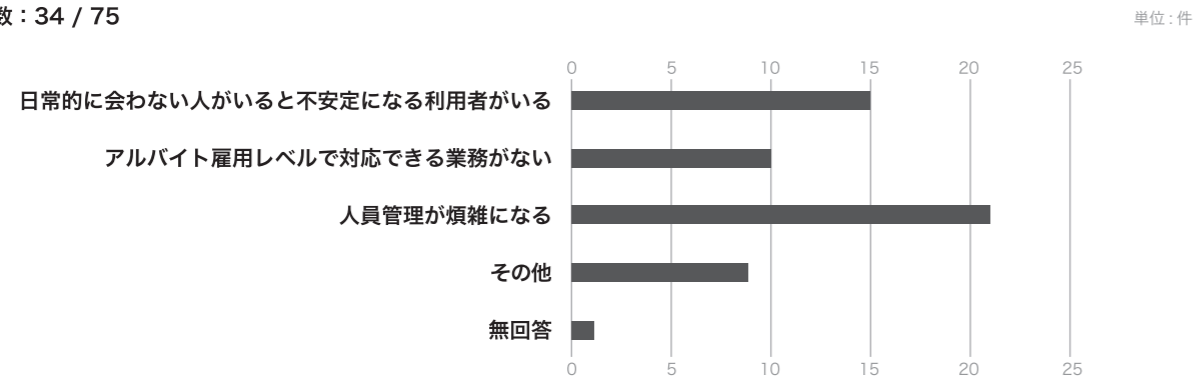
アルバイト雇用のデメリットについて、16%の法人が「特に問題はない」と回答し、46%の法人が「問題がある」と回答している。「わからない」と回答した法人も37%あり、情報がなくもしくは不足している状況がうかがえる。

Q13-2 アルバイト雇用の問題（デメリット）の内容について

Q13-1で「問題がある（不安がある）」と答えた方で、具体的な問題（不安要素を含むデメリット）の内容について教えてください。（複数回答可）

- 日常的に会わない人がいると不安定にある利用者がいる
- アルバイト雇用レベルで対応できる業務がない
- 人員管理が煩雑になる
- その他（具体的に： _____）

回答対象数：34 / 75



その他のデメリットの自由記述

- 定期的勤務が可能か
- 園児の安全確保のための情報共有や情報管理など
- 副業やアルバイトレベルでできる仕事ではない。（熟練がいる）
- 介護への理解のズレ
- 福祉現場におけるモラルの低下。施設のサービス内容に影響が出ないか不安。
- 「正職員の指示のもとに働く」という職場風土が強いと、ヒエラルキーが絶対となり、フラットな組織で、アルバイトから学ぼうといった姿勢になりにくい。一労働力としてしかみられない可能性がある。
- 児童の安全を担保すること
- 自法人の職員が逆に他法人でアルバイトとして雇用されることに不安がある。

分析コメント

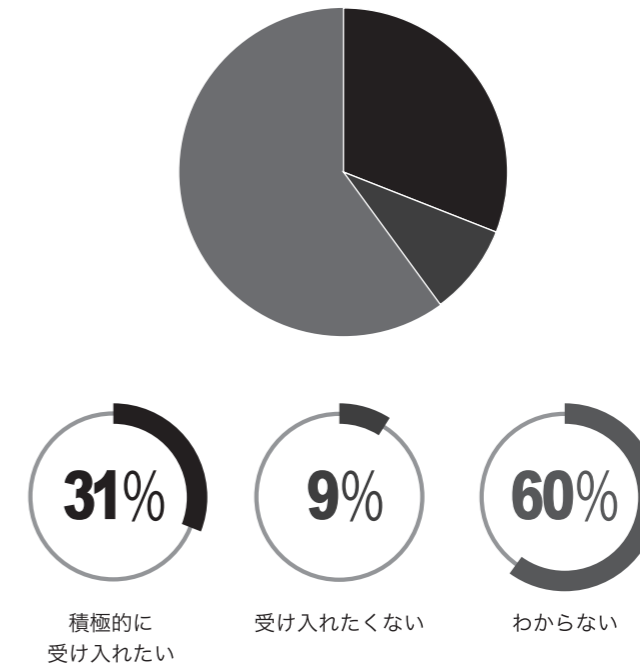
アルバイト雇用の問題（デメリット）について、人員管理が煩雑になるを選んだ法人が最も多く、次いで、日常的に会わないと不安になる利用者がいる、アルバイト雇用レベルで対応できる業務がないなどの選択が多い。

Q14 アルバイト雇用の実現について

副業禁止が緩和され、企業に従事する社員の副業（アルバイト）が可能になった場合、貴法人では積極的にアルバイト雇用を受け入れたいですか。（複数回答不可）

- 積極的に受け入れたい
- 受け入れたくない
- わからない（どちらとも言えない）

回答対象数：75 / 75



分析コメント

アルバイト雇用の受入れについて、31%の法人が「積極的に受け入れたい」と回答し、9%の法人が「受け入れたくない」と回答している。一方で「わからない」と回答した法人が60%と半数を大きく超えており、情報及び想定がされていない、もしくは不足している状況がうかがえる。

アンケート全体に対する自由記述

- 日本では人口減少社会となっているが、世界規模では人口増となっているので、不足する労働力は国外から確保しながら、日本の人口が増える施策を実施する方が良いのではないかと。ただし、業界によっては、アルバイト雇用で労働力不足を補うことができますと思います。
- 多くの施設があるので限定した回答が出来ない。
- 企業勤めの社会人が福祉を副業対象とするのはまちがいです。もし、福祉関係に関心があるなら、ボランティアをするべき。
- 時間的、体力的に余裕があれば良いが、どちらも中途半端な仕事となる可能性が高い。
- 日本全体が人材不足といわれる一方で、ニート問題、ワーキングプアの問題などが話題となっています。働かない・働けない(または働いても十分な賃金が得られない)人が多い中で、介護・福祉現場でも外国人労働者に頼ろうとしている現状があります。本事業がこのギャップを埋める一つのきっかけ(ヒント)につながることを期待します。また公務員の天下り問題も頻繁に目にしますが、例えば公務員の定年退職後のセカンドキャリアの場としても活用できないか、ぜひ検討いただきたいと願います。

以上