

事 務 連 絡

令和7年12月26日

川崎市健康福祉局長 殿

神奈川労働局労働基準部

監督課長

安全課長

健康課長

介護労働者の適正な労働条件の確保・改善について

日頃から労働基準行政の運営に御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、今般、当局では新規に開設した介護事業場を対象とした自主点検を実施し、その結果を別添のとおり取りまとめました。

その結果、少なからず労働基準法、労働安全衛生法違反の疑いがある又は指針・ガイドラインに基づく取組みがなされていないなどの問題が認められました。

労働関係法令の遵守は労働条件を確保するための基礎となるものであり、より安全で安心な就労環境を整備するためには、積極的な指針・ガイドラインの取組みも求められます。

つきましては、貴職におかれましては、事業者との会合や説明会などを活用して幅広く労働関係法令、指針・ガイドラインを周知していただきますようお願いいたします。

当該周知にあたっては同封しました次のパンフレット・リーフレットをご活用ください。

- (1) 介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント
- (2) 働き方改革関連法に関するハンドブック
- (3) 2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？
- (4) ちゃんとチェック！最低賃金
- (5) 腰痛を防ぐ職場の事例集（ノーリフトケア）
- (6) 介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう
- (7) ゼロ災 無料出張サービスのご案内



【担当者】

〒231-8434 横浜市中区北仲通 5-57 横浜第2合同庁舎 8階

神奈川労働局労働基準部 監督課 合田（ごうだ）

電 話 045-211-7351

【神奈川県労働局】介護事業場における労働条件の自主点検結果（令和７年度）

1 自主点検対象

神奈川県内で令和６年７月１日から令和７年６月３０日までの間に新規に開設した介護事業者から抽出した３４３件（事業場）である。

2 自主点検回答状況

上記事業場に対し、神奈川県労働局より令和７年９月に別紙の自主点検票（労働条件チェックリスト）を郵送した。

- ① 対象事業場数 343 件（事業場）
- ② 返信数 231 件（事業場）
- ③ 有効回答数 219 件（事業場）
- ④ 全体返信率 67.3%（有効回答率 63.8%）

3 自主点検結果

(1) 有効回答（２１９件）の規模別内訳は【表１－１】のとおりである。

【表１－１】回答のあった事業場の規模別内訳

	全体	１～９人	１０～４９人	５０人以上
事業場数 (全体の割合%)	219	156 (71.2%)	61 (27.9%)	2 (0.9%)

(単位：件)

有効回答があった２１９事業場のうち、労基法・安衛法違反の疑いがあるもの又は指針・ガイドラインに基づく取り組みがなされていないものの件数は、【表１－２】のとおりである。

なお、同表中、労基法違反疑いは別紙自主点検表における問の１～４、６～１５、安衛法違反疑いは同様に問の５、１６～１７、１９～２１、２６、指針・ガイドラインの取り組みがなされていないものは同様に問の１８、２２～２５、２７～２８を集計した。

【表１－２】労基法、安衛法違反の疑い、指針・ガイドラインの取り組みなど何らかの問題が認められた事業場数の内訳

	全体	労基法違反 の疑い	安衛法違反 の疑い	指針・ ガイドライン の取り組み
事業場数	164	44 (26.8%)	39 (23.8%)	151 (92.1%)

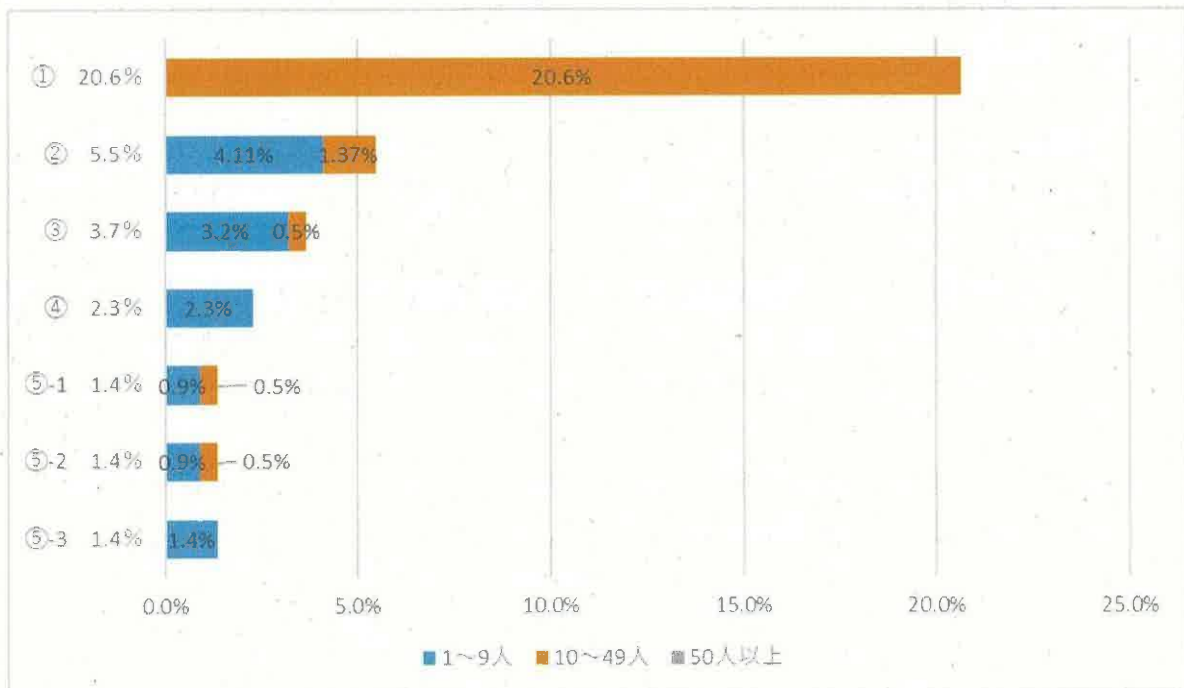
(単位：件)

(2) 労基法違反疑いの割合が高かった上位5つは次のとおりである（【図A】及び【表2】参照）。

- ① 就業規則を作成し、所轄監督署長に届け出ていない疑い（労基法第89条）
- ② 36協定を締結し、所轄監督署長に届け出ていない疑い（労基法第32条）
- ③ 年次有給休暇を法令で定めるところにより付与していない疑い（労基法第39条）
- ④ 就業規則、労使協定等を職場に備え付けるなどの方法で周知していない疑い（労基法第106条）
- ⑤-1 （同列5位）所定労働時間を法定労働時間以下としていない（労基法第32条他）
- ⑤-2 （同列5位）移動時間等について労働時間として算定していない（労基法第24条他）
- ⑤-3 （同列5位）労働者名簿、賃金台帳を作成・保存していない疑い（労基法第107条、第108条、第109条）

なお、各項目の算定にあたっては、回答数に対する各違反の疑い件数により算出したが、①は「常時10人以上」の労働者を使用する事業場に限定されるため、回答数のうち、労働者数が10人以上の事業場数（63事業場）を母数として算出した。

【図A】 労基法違反疑いの割合が高い上位5つの規模別内訳（割合）



【表2】 労基法違反疑いの割合が高い上位5つの規模別内訳（件数）

	回答数	1～9 人	10～49 人	50 人以上
①就業規則作成届出	63	—	13	0
②36 協定締結届出	219	9	3	0
③年休付与	219	7	1	0
④周知義務	219	5	0	0
⑤-1 所定労働時間設定	219	2	1	0
⑤-2 労働時間算定	219	2	1	0
⑤-3 帳簿作成保存	219	3	0	0

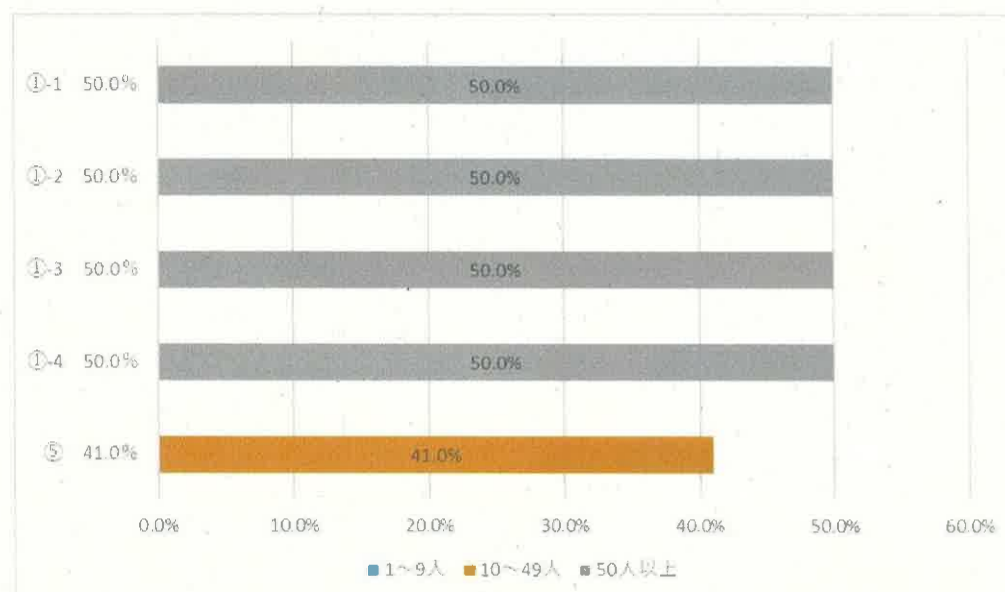
(単位：件)

(3) 安衛法違反疑いの割合が高かった上位5つは次のとおりである(【図B】及び【表3】参照)。

- ①-1 監督署に健康診断結果報告をしていない疑い(安衛法第100条)
- ①-2 (同列1位) 産業医・衛生管理者を選任していない疑い(安衛則第12条の3)
- ①-3 (同列1位) 衛生委員会を毎月1回以上開催していない疑い(安衛則第23条)
- ①-4 (同列1位) ストレスチェックを実施していない疑い(安衛法第66条の10)
- ⑤ 衛生推進者を選任していない疑い(安衛則第23条)

なお、各項目の割合の算定にあたっては、回答数に対する各違反の疑い件数により算出したが、①は「常時50人以上」、⑤は「常時10人～49人以下」の労働者を使用する事業場に限定されるため、法令により規模が示されているものは、回答数のうち、当該規模以上の事業場数を母数として算出した。

【図B】 安衛法違反疑いの割合が高い上位5つの規模別内訳(割合)



【表3】安衛法違反疑いの割合が高い上位5つの規模別内訳（件数）

	回答数	1～9人	10～49人	50以上
①-1 健康診断結果報告	2	—	—	1
①-2 産業医等選任	2	—	—	1
①-3 衛生委員会開催	2	—	—	1
①-4 ストレスチェック実施	2	—	—	1
⑤ 衛生推進者選任	61	25	—	—

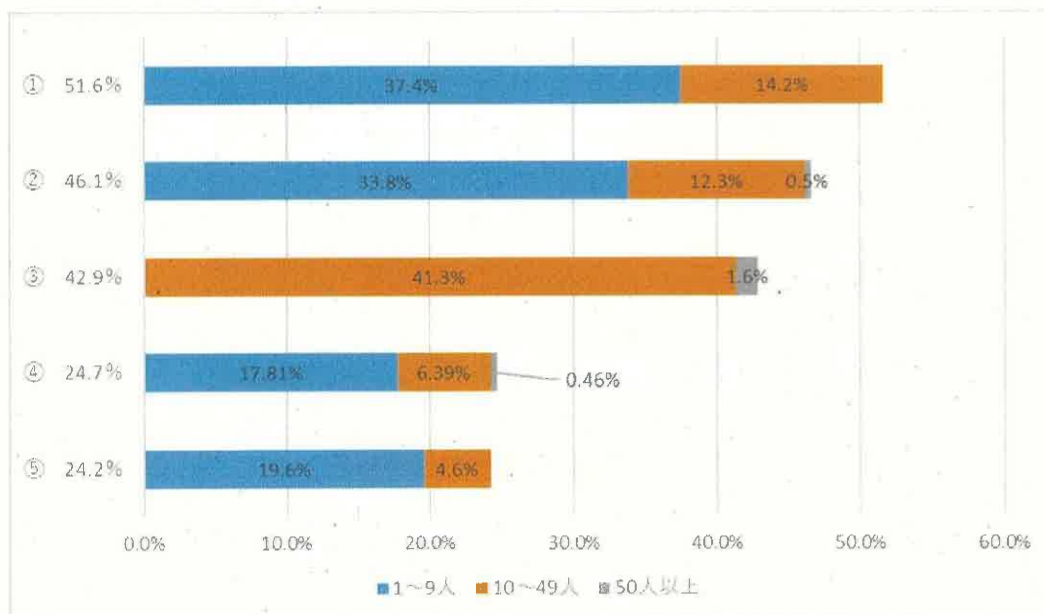
（単位：件）

（4） 指針・ガイドラインなどに基づく取り組みがなされていない割合の高かった上位5つは次のとおりである（【図C】及び【表4】参照）。

- ① 高年齢労働者への配慮（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）
- ② メンタルヘルスケアの取組み（労働者の心の健康の保持増進のための指針）
- ③ 安全推進者の配置（安全推進者の配置等に係るガイドライン）
- ④ 転倒災害の防止
- ⑤ ノーリフトケアの取組み

なお、各項目の割合の算定にあたっては、回答数に対する各違反の疑い件数により算出したが、③は「常時10人以上」の労働者を使用する事業場を対象とするため、回答数のうち、労働者数が10人以上の事業場数（63事業場）を母数として算出した。

【図C】指針・ガイドラインなどに基づく取り組みがなされていない
上記5つの規模別内訳（割合）



【表 4】指針・ガイドラインなどに基づく取り組みがなされていない
上記 6 つの規模別内訳（件数）

	回答数	1～9 人	10～49 人	50 以上
①高齢者への配慮	219	82	31	0
②メンタルヘルスケア	219	74	27	1
③安全推進者選任	63	—	26	1
④転倒災害防止	219	39	14	1
⑤衛生推進者選任	219	43	10	1

（単位：件）

4 参考資料

令和7年度に実施した自主点検の項目別の回答結果は次のとおりである。

なお、回答結果中、右端欄は法違反の疑いがある又は当該取り組みがなされていない割合（問題有の割合）である。

自主点検項目別の回答結果

問	点検項目	問題有の割合
1	常時10人以上の労働者（パート、アルバイトを含む。以下同じ。）を使用している場合、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出ている。	20.6%
2	労働者を雇い入れる際、具体的な業務内容や賃金額などの労働条件を記載した書面（労働条件通知書等）を交付している。	0%
3	所定労働時間は、週40時間、1日8時間以内（以下「法定労働時間」という。）としている。（社会福祉・介護事業で常時10人未満の労働者を使用する場合は週44時間）	1.4%
4	次のような時間は労働時間として算定している。 a 交替制勤務における引継ぎ時間 b 業務報告書等の作成時間 c 仕事の打合せ、会議等の時間 d 参加が義務付けられている行事や研修等 e 仕事先から次の仕事先までの移動に必要な時間	1.4%
5	タイムカード等の客観的な記録から確認するなどにより、実際に働いた時間を適正に把握している。	1.4%
6	法定労働時間を超えて労働させる場合、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、労働基準監督署長に届け出ている。	5.5%
7	1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間以上の休憩を、労働時間途中に与えている。	0%
8	少なくとも週1日もしくは4週に4日以上の日を与えている。 ※「夜勤明け」の日は休日には該当しません。	0%
9	賃金は、毎月、決まった支払日に、その全額を支払っている。	0%
10	最低賃金額（時間額 1,162 円）以上の額の賃金を支払っている。（R7.9.30 までに限る）。	0%
11	法定労働時間を超えた時間外労働及び深夜労働については、通常の賃金の25%以上、法定休日労働については、通常の賃金の35%以上の割増賃金を支払っている。	0%
12	労働者を会社の都合により休業（自宅待機等）させた（る）場合、平均賃金の60%以上の休業手当を支払っている（支払うこととしている）。	0.5%

13	勤務日数に応じた年次有給休暇を付与している。	3.7%
14	労働者名簿・賃金台帳を作成し、保存している。	1.4%
15	就業規則、労使協定等については、職場に備え付けるなどの方法により労働者に周知している。	2.3%
16	a 雇入れの際及び1年以内ごとに1回（深夜業従事者には6ヵ月ごとに1回）、労働者に対し、定期的に健康診断を実施している。	3.2%
	b 常時 50 人以上の労働者を使用している場合は、監督署に健康診断結果報告を提出している。	50.0%
17	雇入れの際、労働者に安全・衛生のための教育を実施している。	3.7%
18	外国人労働者を使用している場合、外国人労働者に母国語に翻訳された教材や視聴覚教材などわかりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている。	2.3%
19	常時 50 人以上の労働者を使用している場合、産業医・衛生管理者を選任し、労働基準監督署に届け出た上で、必要な職務を行わせている。	50.0%
20	常時 50 人以上の労働者を使用している場合、衛生委員会を設けて、毎月 1 回以上開催している。	50.0%
21	常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用している場合、衛生推進者を選任し、必要な職務を行わせている。	41.0%
22	常時 10 人以上の労働者を使用している場合、安全推進者を選任し、必要な職務を行わせている（ガイドライン）	42.9%
23	ハード・ソフト両面から転倒災害防止対策を講じている（例えば注意を促す表示や体操の実施など）。	24.7%
24	腰痛予防体操、労働衛生教育などの腰痛症予防対策を講じている（指針）	23.7%
25	ノーリフトケア（福祉用具・補助具の利用など）を導入している。	24.2%
26	常時 50 人以上の労働者を使用している場合、1年以内ごとに1回、定期的に「ストレスチェック」を実施し、労働基準監督署に届け出ている。	50.0%
27	「心の健康づくり計画」を策定し、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる（指針）	46.1%
28	エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を複数実施して、高年齢労働者が安心して安全に働くことのできる職場づくりを行っている（ガイドライン）	51.6%

【社会福祉施設等における労働条件チェックリスト】

管理番号【 】

記入いただいたチェックリストは同封した返信用封筒にて、令和7年9月30日（火）までにご返送くださいますようお願いいたします。

【チェックリストの問合せ先】

神奈川労働局 労働基準部 監督課

住所：神奈川県横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階

電話：045-211-7351

このチェックリストは、使用者が事業場における労働基準関係法令等の遵守状況を自ら点検し、自主的な改善を図るためのものです。点検の結果、×印の項目があった場合には改善が求められます。また、点検項目に該当しない場合は点検結果欄に斜線（／）を引いてください。なお、内容についてご不明な点は、上記までお問い合わせください。

点 検 年 月 日	令和 年 月 日	事 業 場 名
労働者数(パート、アルバイトを含む)	名	所 在 地

No.	点検項目	点検結果 (○×／)	No.	点検項目	点検結果 (○×／)
1	常時 10 人以上の労働者(パート、アルバイトを含む。以下同じ。)を使用している場合、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出ている。		15	就業規則、労使協定等については、職場に備え付けるなどの方法により労働者に周知している。	
2	労働者を雇い入れる際、具体的な業務内容や賃金額などの労働条件を記載した書面(労働条件通知書等)を交付している。		16	a 雇入れの際及び1年以内ごとに1回(深夜業従事者には6ヵ月ごとに1回)、労働者に対し、定期的に健康診断を実施している。 b 常時 50 人以上の労働者を使用している場合は、監督署に健康診断結果報告を提出している。	a b
3	所定労働時間は、週 40 時間、1 日 8 時間以内(以下「法定労働時間」という。)としている。 (社会福祉・介護事業で常時 10 人未満の労働者を使用する場合は週 44 時間)		17	雇入れの際、労働者に安全・衛生のための教育を実施している。	
4	次のような時間を労働時間として算定している。 a 交替制勤務における引継ぎ時間 b 業務報告書等の作成時間 c 仕事の打合せ、会議等の時間 d 参加が義務付けられている行事や研修等 e 仕事先から次の仕事先までの移動に必要な時間		18	外国人労働者を使用している場合、外国人労働者に母国語に翻訳された教材や視聴覚教材などわかりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている。	
5	タイムカード等の客観的な記録から確認するなどにより、実際に働いた時間を適正に把握している。		19	常時 50 人以上の労働者を使用している場合、産業医・衛生管理者を選任し、労働基準監督署に届け出た上で、必要な職務を行わせている。	
6	法定労働時間を超えて労働させる場合、時間外労働・休日労働に関する協定(36 協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出ている。		20	常時 50 人以上の労働者を使用している場合、衛生委員会を設けて、毎月 1 回以上開催している。	
7	1 日の労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間以上の休憩を、労働時間の途中に与えている。		21	常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用している場合、衛生推進者を選任し、必要な職務を行わせている。	
8	少なくとも週 1 日もしくは 4 週に 4 日以上の日を与えている。 ※「夜勤明け」の日は休日には該当しません。		22	常時 10 人以上の労働者を使用している場合、安全推進者を選任し、必要な職務を行わせている(ガイドライン)。	
9	賃金は、毎月、決まった支払日に、その全額を支払っている。		23	ハード・ソフト両面から転倒災害防止対策を講じている(例えば注意を促す表示や体操の実施など)。	
10	最低賃金額(時間額 1,162 円)以上の額の賃金を支払っている(R7.9.30 までに限る)。		24	腰痛予防体操、労働衛生教育などの腰痛予防対策を講じている(指針)。	
11	法定労働時間を超えた時間外労働及び深夜労働については、通常の賃金の 25% 以上、法定休日労働については、通常の賃金の 35% 以上の割増賃金を支払っている。		25	ノーリフトケア(福祉用具・補助具の利用など)を導入している。	
12	労働者を会社都合により休業(自宅待機等)させた(る)場合、平均賃金の 60% 以上の休業手当を支払っている(支払うこととしている)。		26	常時 50 人以上の労働者を使用している場合、1 年以内ごとに 1 回、定期的に「ストレスチェック」を実施し、労働基準監督署に届け出ている。	
13	勤務日数に応じた有給休暇を付与している。		27	「心の健康づくり計画」を策定し、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる(指針)。	
14	労働者名簿・賃金台帳を作成し、保存している。		28	エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を複数実施して、高齢労働者が安心して安全に働くことのできる職場づくりを行っている(ガイドライン)。	