

要員定数と雇用形態について

研修の目的

- (1) 人員の過不足を何を根拠に判断しているのかを説明
- (2) 人材の不足を補っていく為にどういった選択肢があるかを説明
- (3) 事業団の就業規則等で定められている採用可能な雇用形態を説明



1. 要員定数に基づく人員配置について

(1) 人員の過不足を何を根拠に判断しているのか？

要員定数に基づく

令和4年度についても要員定数に基づき人件費を予算化している。

但し、**収支均衡（更なる収益構造構築）を必須とした上で**、妥当性を検証していく必要がある。

令和4年度当初の欠員等状況

※R4年度人件費(予算)ベース

	基準人員	要員定数	現行配置 人数	欠員人数	欠員・増員の職種
東有岡(特定相談)	1.0	1.0	0.0	1.0	社会福祉士
南野スタッフアップデイ(定32)	4.3	4.5	5.90	1.4	介護員(送迎)
笹原・鈴原地域包括	5.0	5.0	4.0	1.0	社会福祉士
南野居宅	6.0	6.0	5.0	1.0	ケアマネジャー
看多機さくら	20.0	25.1	26.28	2.2	看護師
サテライト型看多機さくら			(派遣2.2)		
荒牧デイ(定40)	7.20	8.60	8.90 (派遣1.0)	1.0	介護員
訪問介護	10.80	10.80	10.80	0.0	介護員
特養ケアハイツいたみ	22.0	27.40	26.40	1.0	理学療法士
小規模特養桃寿園	13.70	23.40 ※仮	21.65 ※仮	1.75 ※仮	介護員
訪問看護	14.0	14.20	14.20	0.0	看護師、言語聴覚士

※事務職員・調理員・運転員除く

※休職者は欠員人数に含まない

※R4.4の人事異動は未反映

※訪問系はケース数と連動するため考え方が異なる

(要員定数)

- ・入所系施設 : 基準人員×1.3
- ・通所系施設 : 基準人員×1.1
- ・それ以外の施設: 原則、基準人員どおり

※原則、直接処遇職員のみ((例)生活相談員等は×1.0)

不足のある事業所は不足分を補った上で、不足のない事業所は今いる人材で、事業を回していく必要がある

2. 人員の不足を補う方法について

(2) その不足を補っていく為にどのような選択肢があるか？

事業所での取り組み

①業務の見直しと変形労働時間制シフトの導入

引き続き、**効率的・効果的な勤務体制**の検証と実践をお願いします

事業所間での取り組み

②人事異動等による適正な人員の配置

収支均衡を必須とした上で、要員定数を根拠に、適性配置を検証していく

採用時の取り組み

- ③事業団の職員・契約社員として人材を採用する
- ④人材派遣会社から派遣される人材を活用する
- ⑤業務請負業者へ外注する

③について、どのような働き方をする社員であれば採用できるのかを考える必要がある。

※④⑤については今回は省略

3. 選択肢の種類と雇用形態について

(3) 事業団の就業規則等で定められている採用可能な雇用形態とは？

◎就業規則第2条[職員種別] 19条[定年] (正確な文面は規則を確認)

- ☆Ⅱ種職員 事業所運営の日常業務及び管理業務を担い、**人事異動に制限がなく、事業団が定めるすべての労働時間に対応することを前提とする職員**
- ☆Ⅳ種職員 事業所運営の日常業務を担う職員で、**勤務する事業所、職種、担当する職務及び労働時間等を限定する労働契約を締結した職員**
- ☆契約社員 事業所運営の日常業務及び補助的業務又は特定の業務に従事し、**所定労働時間がⅡ種職員より短く(1箇月を平均して1週間の所定労働時間が概ね30時間未満)**、事業形態や業務内容等に応じた勤務形態で勤務する職員
- ☆再雇用嘱託職員
事業団を**定年退職した職員**で第20条の規定に基づき期間を定めて再雇用された職員で**契約社員以外**のもの

☆職員の定年は60歳とし、60歳に達した日の属する年度の3月31日に退職する。

◎契約社員就業規則第9条[契約期間～等] (正確な文面は規則を確認)

- ☆契約社員の契約形態は、**日額及び時給**とする。
- ☆契約社員が満65歳に到達した日以降は原則として契約期間の更新を行わない。
- ☆無期労働契約に転換した契約社員は、満65歳に到達した日以降初めて迎える3月末日をもって定年退職とする。

労働時間

【Ⅱ種職員】

- ・人事異動や労働時間に一切の制約が無い採用
- ・定年60歳

【Ⅳ種職員】

- ・勤務地や労働時間等を限定して採用
- ・定年60歳

【契約社員】

- ・労働時間を週30時間未満と限定して採用
- ・契約満了(定年)65歳
- ・日額か時給

Q. 問い合わせが多い例

- なぜ日額契約社員のフルタイムを雇えないの？
 - 月額契約社員をなぜなくしたの？
- …などなど

A. なぜかというところ...

同一労働には同一賃金を支払わなければならないとした厚生労働省のガイドラインがあった中、旧制度では日額フルタイム・月額契約社員と正社員との間に明らかな(客観的な)業務内容の差が起きなかったことから、現制度移行時に、労働時間に明確な差を設ける事で、棲み分けを行ったから。

4. 人材を採用する際の考え方(費用面)

(例) 荒牧デイサービスセンターの場合

令和4年度当初の欠員状況

	基準人員	要員定数	現行配置 人数	欠員人数	欠員・増員の職種
荒牧デイ(定40)	7.20	8.60	8.90 (派遣1.0)	1.0	介護員

※R4年度人件費(予算)ベース

派遣社員のデータ

職種:介護福祉士
勤務日・時間:週5日 週38.75時間
年間支払額:約400万円



Ⅱ種職員を採用したら

- ▶人事異動が可能な為、戦略的に人材を充てることができるが、年間約400~450万円の人件費がかかる。
⇒荒牧デイに採用したら予算以上の人件費支出を伴う可能性あり。黒字額が減る為、収入を上げる必要がある。

契約社員を採用したら

- ▶週30時間未満で雇用する為、日額の場合は週3日が限度。2名以上の採用が必要であるが、年間約260万円の人件費。
(時間給の場合は、1日5.5時間程度であれば週5日の採用も可能。)
⇒時間や曜日に制限がでてくる可能性はあるが、派遣社員よりも人件費はかからず、黒字額を担保できるのであれば、追加の人員要求も可能となる。

5. さいごに

介護報酬の
見直し

介護人材の
不足

ICT機器の
活用

様々な社会環境の変化に対応していく必要がある。

～ご協力をお願い～

持続可能な事業運営を目指し、多様な働き方に対応する為、
ご協力の程、よろしくお願いします。



豊かな明日へ あなたとともに歩みます