



# 介護事業所の立上げ時・小規模事業所のサポート事例

2016年8月9日 社会保険労務士 物江 学

# 1. 求職者の傾向

- 介護職の求人は「景気とは反対方向」にある
  - ・人材不足は深刻「あるトップのつぶやき・・・」
- 有資格者、即戦力は来ないと思ったほうがよい
- 隣の芝生は青く見える症候群（業界内転職が多い）

## 2. 採用

- ハローワーク等へ求人票の作成・提出代行（最初は道筋をつけることが先）
- 利用者がいなくても人員を確保しなければならないので間口は広く
- 口コミや地域で勉強会を実施し、リクルート 引き抜いだ、引き抜かれたなんてこともある
- 求人票にともなう36協定・就業規則の作成（法令遵守）
- 採用選考時立ち合い
  - ・ 経営者の中には「採用」の経験がない場合もあるので同席することもある（また熱い思いだけでなく・・・）

# 3. 選考時のミスマッチ

- 労働条件（待遇等）で選ぶ人は良い条件が見つかりと転職する
  - ・ 35歳男性求職者からみた求人票の目のつけどころ . . .
- 人員基準から資格、経験、学歴を重視して人間性を見落としがち
- 多様な雇用形態に対応することで人材の流出を防ぐ（パズルを組み合わせるようなもの）
  - ・ 子供が小さいから短時間で働きたい
  - ・ 今は家の事情で夜勤はできない⇒不採用ではなく慣れてくれば夜勤の可能性もある

## 4. 採用面接で見えてこないところをみる

社会福祉法人〇〇〇〇 2016年 月 日

氏名

1. あなたは何のために働きますか。

2. いままで一番感動したことは何ですか

3. あなたの5年後、10年後のイメージは

## 5. ●●●●施設の採用のポイント

採用のポイント	不採用のポイント
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 施設に対する事前の情報量の確認 (どれだけ調べてきたか、意欲)</li><li>・ 履歴書は自筆がよい (文字から見える性格もある)</li><li>・ 前職離職の理由 (根気)</li><li>・ 理念への関心度・共感度 (価値観)</li><li>・ 感性チェック (施設内で何を感じたか)</li><li>・ 人間性 (素直さ、清潔感、言葉、目の輝き、立ち振る舞い)</li><li>・ 志望動機 (何故、当施設で働きたいのか、目的)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 当施設に関する情報をつかんでいない</li><li>・ 理念に関心を示さない</li><li>・ が大切にしてきたものに何らき がつかない</li><li>・ 条件面、処遇面に対する関心が優先 する</li><li>・ 資格や経験・実績をPRする</li><li>・ 個人目標が多すぎる</li><li>・ 立ち振る舞い、特に言葉や表情に好 印象がない</li><li>・ 社会常識や生活習慣に不安</li><li>・ 転職履歴が多いか、転職理由が理解 しにくい</li><li>・ 品位にかける</li></ul>

# 7. 労働時間管理のポイント

- 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用（日勤・夜勤などがあるため）  
（9人未満の場合は特例措置事業所も選択できるが・・・）
- サービス残業にならないようにルールを明確化しておく
  - ①人員不足からシフト間の引継時にサービス残業となる場合がある
  - ②利用者優先の仕事なので「はい、時間で終わり」とはいかない
  - ③管理者が不在の時間帯もあるので残業は事前申請⇨許可をルール化
- 夜勤の1人体制の場合は休憩が取得できたか把握しておくこと等

## 8. シフト表の作成のサポート例

- 日勤数と夜勤回数との関係
- 人員不足により所定以上のシフトの場合は残業となることを事前に確認しておく

区分	拘束時間	休憩時間	労働時間
夜勤シフト	19時～9時	2時間	12時間
日勤シフト	8時～17時	1時間	8時間
夜勤日数	夜勤労働時間計	日勤日数	31日の月
1	12	20	177
2	24	19	177
3	36	17	177
4	48	16	177
5	60	14	177
6	72	13	177
7	84	11	177
8	96	10	177
9	108	8	177
10	120	7	177



## 9. 給与計算はわかりやすくするサポート例

基本給+諸手当	時間単価	残業単価	残業5時間	残業10時間	残業15時間	残業20時間	夜勤単価	夜勤1日単価	夜勤8日	夜勤9日	夜勤10日	夜勤11日	夜勤12日
160,000	942	1,178	5,890	11,780	17,670	23,560	236	1,416	11,328	12,744	14,160	15,576	16,992
161,000	948	1,185	5,925	11,850	17,775	23,700	237	1,422	11,376	12,798	14,220	15,642	17,064
162,000	953	1,192	5,960	11,920	17,880	23,840	239	1,434	11,472	12,906	14,340	15,774	17,208
163,000	959	1,199	5,995	11,990	17,985	23,980	240	1,440	11,520	12,960	14,400	15,840	17,280
164,000	965	1,207	6,035	12,070	18,105	24,140	242	1,452	11,616	13,068	14,520	15,972	17,424
165,000	971	1,214	6,070	12,140	18,210	24,280	243	1,458	11,664	13,122	14,580	16,038	17,496
166,000	977	1,222	6,110	12,220	18,330	24,440	245	1,470	11,760	13,230	14,700	16,170	17,640
167,000	983	1,229	6,145	12,290	18,435	24,580	246	1,476	11,808	13,284	14,760	16,236	17,712
168,000	989	1,237	6,185	12,370	18,555	24,740	248	1,488	11,904	13,392	14,880	16,368	17,856
169,000	995	1,244	6,220	12,440	18,660	24,880	249	1,494	11,952	13,446	14,940	16,434	17,928
170,000	1,000	1,250	6,250	12,500	18,750	25,000	250	1,500	12,000	13,500	15,000	16,500	18,000
171,000	1,006	1,258	6,290	12,580	18,870	25,160	252	1,512	12,096	13,608	15,120	16,632	18,144
172,000	1,012	1,265	6,325	12,650	18,975	25,300	253	1,518	12,144	13,662	15,180	16,698	18,216
173,000	1,018	1,273	6,365	12,730	19,095	25,460	255	1,530	12,240	13,770	15,300	16,830	18,360
174,000	1,024	1,280	6,400	12,800	19,200	25,600	256	1,536	12,288	13,824	15,360	16,896	18,432
175,000	1,030	1,288	6,440	12,880	19,320	25,760	258	1,548	12,384	13,932	15,480	17,028	18,576
176,000	1,036	1,295	6,475	12,950	19,425	25,900	259	1,554	12,432	13,986	15,540	17,094	18,648
177,000	1,042	1,303	6,515	13,030	19,545	26,060	261	1,566	12,528	14,094	15,660	17,226	18,792
178,000	1,048	1,310	6,550	13,100	19,650	26,200	262	1,572	12,576	14,148	15,720	17,292	18,864
179,000	1,053	1,317	6,585	13,170	19,755	26,340	264	1,584	12,672	14,256	15,840	17,424	19,008
180,000	1,059	1,324	6,620	13,240	19,860	26,480	265	1,590	12,720	14,310	15,900	17,490	19,080

# 10. 立ち上げ時の社労士のスタンス

- 事業が軌道の乗るまでは先行投資も必要  
(利用者・人員確保が優先)
  - 許可事業であるので法令はきちんと伝える  
(杓子定規ではないが原則は共有しておくこと)
  - その中で一緒に考えるスタンスが大切  
(異業種からの進出や経営の経験がない場合があるので寄添うことが大事)
  - 経営者の思いと働くスタッフの間にはかい離あるので橋渡し役になる  
(熱量のあふれる経営者と条件で働く労働者の間の潤滑油)
- ⇒対「人」のビジネスだけ「社労士」としてやりがいとともにも力量のためされる業界である

# プロフィール

- <プロフィール>
- 1967年福島県喜多方市生まれ 金融機関、流通業等を経て、社会保険労務士を取得
- 約10年間東京の社会保険労務士法人で実務を経験2014年社会保険労務士事務所を立ち上げ、現在「ひまわり社会保険労務士事務所」所長に就任する
- 2014年度茨城県ワークライフバランスアドバイザーや県立高校にて「働く前に知っておこう 労働法」の授業を行っている
- NPO法人雇用人材協会会員 NPO法人茨城の専攻科を考える会会員 人を大切にする経営学会会員 等々
  
- <事務所紹介>
- 業務内容は1.2号、給与計算から就業規則、人事労務コンサルティングまで行う。お客様の規模は1人～約300名ほどで業種は多岐にわたっている。よって業種、サービス特化はせず、いわゆる田舎の一社労務事務所。介護業界は約今後10年間成長分野として今年から重点的に取組始めている。
  
- <ミッション>
- 社会保険労務士としてブラック企業も問題社員もこの世の中からなくすことをモットーとし、会社と社員は決して相反するものではない。信頼関係によって双方勝利WIN-WINになる。そしてES（社員の幸せ）が高まれば、おのずとCS（お客様の幸せ）も高まる。そしてその会社は社会が必要とし、地域からも愛される会社になる。そんな会社を一社でも多く創造することをミッションとする。  
そして災害ボランティア、障がい者施設のサポーター等の経験を通じて社会保険労務士だけの活動にとどまらず、ソーシャルな活動に取り組むことを使命としている。
- 社会（世の中の） 保険（安全、安心の環境を整える） 労務（働くことの） 士（プロフェッショナルでありたい！）