

# 定員管理計画

(平成27年度～平成36年度)

平成26年12月作成

社会福祉法人会津若松市社会福祉協議会

## 1 策定の趣旨

本会においては、平成10年度以降、介護保険サービス事業の開始や旧北会津村・旧河東町社会福祉協議会との合併等により、事業の拡大とともに職員数(非常勤を除く)も100名を超えるまでに増大しました。

この間、正職員の新規採用の抑制や給料の減額措置など内部管理経費の削減に努めてきましたが、平成25年度決算においても総収入に占める人件費の割合は約80.1%と、依然高い水準にあります。

また、本会を取り巻く経営環境も、実質単年度収支が4期連続の赤字を計上する一方、国の福祉制度・施策の変革や介護報酬の改定、更には市補助金や事業受託金の不透明感など今後への懸念要素も多く、財政健全化は喫緊の課題となっています。

このような厳しい経営状況の中、本会が、引き続き、地域福祉活動の中核的役割を担っていくためには、持続的・安定的な財政基盤を構築していくことが不可欠であり、経営コストの削減、とりわけ人件費の抑制を図っていく必要があります。

この定員管理計画(平成27年度～平成36年度)は、このような本会経営の現状を踏まえるとともに、今後の福祉サービスや業務の遂行に影響を及ぼすことがないように、今後10年間の職員数の管理を戦略的かつ確実に進めるため策定するものです。

## 2 計画期間

この計画は、平成26年7月1日の職員数を基準に、平成27年度から平成36年度までを計画期間とし、平成36年4月1日の目標職員数を定めるものです。なお、5年後の平成32年度に中間検証を行うものです。

# I 現 況

## 1 職員数の状況

### (1) 職員数

平成 26 年 7 月 1 日現在の非常勤職員を除いた職員数は 107 名。内訳は事務系職員が 24 名、技術系職員が 83 名です。

本会では平成 17 年の 3 社協合併時、正職員数が 53 名まで増大したが、新規採用の抑制等に努めたことで、現在は 41 名(削減数△12 名、削減率△22.6%)まで減員しています。同期間における会津若松市の削減率は△16.0%(削減数△183 名)であり、一概に比較はできないが一定の評価をしています。

しかし一方で、職種間における有資格職員数の多寡や年齢構成の偏りなど、業務実態にそぐわない人員構成が見られ、今後の事業活動への支障も危惧されています。

なお、正職員の新規採用は、近年では平成 19 年度 2 名(介護職)、21 年度 1 名(保健師、退職)です。

表 1 職員数の推移

(単位：人)

	事務系職員		技術系職員		計		増 減
	H17	H26	H17	H26	H17	H26	
正 職 員	17	17	36	24	53	41	△12
嘱 託 職 員			4	2	4	2	△2
常勤臨時職員	1	7	27	28	28	35	7
パート職員			25	29	25	29	4
計	18	24	92	83	110	107	△3

(注) 事務系職員とは、管理職及び主に総務・経理などの内部管理事務や相談業務など地域福祉活動支援に従事する職員。登録ヘルパー、福祉バス運転従事者は除く。

### (2) 有資格別職員数

有資格別職員の状況は表 2 の通りだが、へき地保育所の廃・統合もあり、保育士資格職員の割合が大きい。一方で看護師や今後の介護予防事業の強化面で介護予防運動スペシャリストの確保・育成が課題です。

表 2 職員の有資格者数

(単位：人)

	社会福祉士	社会福祉主事	保育士	介護支援専門員	Hヘルパー 1・2級	介護福祉士
正 職 員	3	13	14	9	4	16
嘱 託 職 員						2
常勤臨時職員	1	2	5	3	7	13
パート職員		1	3		4	5

	准・正看護師	介護予防 運動S他
正職員	3	2
嘱託職員		
常勤臨時	5	1
パート職員	2	4

(3) 年齢別職員構成の状況

50～54歳の年齢層が正職員総数の4割弱を占めるなど、年齢層の歪さが顕著です。今後の採用計画の中でどうバランスを図っていくか、課題のひとつとなっています。

表3

	～29歳	30～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～60歳
正職員	0	5	10	8	15	2
嘱託職員	0	0	2	0	0	0
常勤臨時職員	8	6	3	7	6	5

61歳～	平均年齢
1	47.3
0	43.0
0	41.8

※ 参考 県内社協との比較(平成26年7月現在)

表4 県内市社協の職員数状況(単位：人、%)

		正職員		嘱託・臨時 (常勤)		合計 人数
		人数	割合	人数	割合	
1	福島市	20	27.4	53	72.6	73
2	二本松市	46	49.5	47	50.5	93
3	伊達市	45	75.0	15	25.0	60
4	本宮市	13	54.2	11	45.8	24
5	郡山市	26	27.1	70	72.9	96
6	須賀川市	31	40.3	46	59.7	77
7	田村市	60	63.8	34	36.2	94

8	白河市	46	33.3	92	66.7	138
9	喜多方市	64	64.6	35	35.4	99
10	相馬市	15	33.3	30	66.7	45
11	南相馬市	49	42.6	66	57.4	115
12	いわき市	41	39.0	64	61.0	105
13	会津若松市	41	52.6	37	47.4	78
	合 計	497	45.3	600	54.7	1,097
	平 均	38	45.3	46	54.7	84

## II 今後の定員管理の方針

### 1 定員管理の基本的な考え方

本会は、これまで地域福祉活動発展計画「会津若松市ふれあいネットワークプラン 21(平成10年度)」や中期活動計画(平成21年度)を策定し、経営基盤の強化と適切な職員配置に取り組むとともに、社協合併後は新規採用を極力抑えるなど、職員数の抑制に努めてきました。

しかし、引き続き、本会が活力ある組織として地域福祉活動を着実に推進していくためには、改めて現在の厳しい財政状況に正面から向き合い、今後の事業活動のあり方も踏まえて、更に適正な定員管理に取り組んでいく必要があります。

このために、次の基本的な考えに基づき、今後の定員管理を行います。

#### (1) 新規採用の抑制

平成34年度以降の数年間は大規模退職期を迎えますが、将来的な財政負担を考慮し、退職補充については今後の法改正の動向や事務事業の状況を踏まえながら、必要最小限の採用にとどめるものとし、計画期間においては抑制基調の採用を行います。

なお、障がい者雇用については、社会福祉協議会の社会的役割を踏まえ、法定雇用率の達成に努めます。

#### (2) 事務事業の検証と効率化の推進

各部署のマネジメントを強化するとともに、縦割りの意識を改め、横断的な視点で類似、重複している事業の見直しを進めます。

特に、新規事業の構築にあたっては、社協本来の役割やその範囲を再認識するとともに、これまでの取り組みやその成果の検証をしっかりと行い、役割を終えた事業については思い切ったスクラップを行うなど、厳に事業や人員の膨張を来たすことのないように努めます。

また、事務のIT化を推進し、業務の効率化を図ります。

#### (3) 勤務形態の弾力化と多様化

現行の嘱託職員、臨時職員、パート職員等の任用・勤務形態については、より一層の弾力化、多様化に向けて検討するとともに、これら補助職員の待遇改善に引き続き取り組みます。

#### (4) 職員の人材開発

今後の少数精鋭の組織体制においては、職員1人ひとりが経営理念や事業活動方針をしっかりと理解し、取り組むべき課題を共有していくことが必要であり、職員の創意工夫を喚起し、更なるスキルの向上を図っていくことが求められます。

特に、福祉サービスは、担い手である職員の能力がサービスの質に直結することから、ジョブローテーションによる計画的な人材育成と合わせ、職場内・外の研修による能力開発に取り組むとともに、自主研修への支援強化に努めます。

なお、人事交流、短期派遣については、引き続き、交流先(派遣先)や交流期間(派遣期間)等、条件整備に向けて引き続き検討していきます。

#### (5) 組織機構の検証

従来の組織や分掌の考え方にとらわれず、社会情勢や福祉ニーズの変化に柔軟に適応し、様々な課題に効果的に対応していくため、より効率的で簡素な組織機構への見直しを行い、組織の効率化と業務対応力の向上を図ります。

## 2 職種毎の方針

計画期間中の職種毎の職員採用については、以下の方針に沿って対応することを基本とし、必要最小限の人員確保を行います。

### (1) 事務系職員

相談業務を含む事務職については、今後5年間は新たな職員採用は行わないことを原則とし、事務事業及び業務プロセスの徹底した見直しと合わせ、積極的な研修により職員の事務能力の向上を図ります。

### (2) 技術系職員

看護師、保健師については、将来にわたる職員の年齢構成等にも配慮しながら、計画的な採用に努めます。

その他の技術職については、今後の事務事業の状況を適切に見極め、必要な場合に最小限の人員確保を行います。

## 3 目標とする職員数の算定

### (1) 正職員

正職員の定員については、3社協合併前の旧若松社協における職員数をひとつの目安として、今後10年間で14名(約△35%)の純減を目標とします。

表5 平成36年4月の目標職員数

(単位：人)

	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34
退職者		1		2		2	1	4
新規採用者			1		1		1	
削減見込数	0	▲1	1	▲2	1	▲2	0	▲4
職員数	41	40	41	39	40	38	38	34

H35	H36	合計
6	2	18
1		4
▲5	▲2	▲14
29	27	

(2) 嘱託職員・常勤臨時職員

改正高年齢雇用安定法に伴う正職員60歳定年後の継続雇用について、身分を「嘱託職員・臨時職員」として再雇用する考えから、嘱託職員・常勤臨時職員については現行職員数の補充を原則に、今後の事務事業の状況を踏まえ対応します。

表5-2 平成36年4月の目標職員数 (単位：人)

	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34
退職者	1			3	1			2
新規採用者	1			2	1	3		3
削減見込数	0	0	0	▲1	0	3	0	1
職員数	37	37	37	36	36	39	39	40

H35	H36	合計
2	2	11
	1	11
▲2	▲1	0
38	37	

4 財政効果額の試算

平成26年7月時点の職員数41名を基準に退職者数を補充した場合に必要な年間人件費と、この定員管理計画に基づく年間人件費を比較した削減効果額は次の通りです。

表7 職員削減による人件費削減効果試算 単位：百万円

	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35
人件費の削減効果	0	▲3	3	▲13	3	▲8	▲4	▲25	▲40

H36	合計
▲16	▲103

(注) 定昇分は除外して試算。嘱託・常勤臨時職員は臨時労務員の給与額で試算。

## 5 計画の推進

- (1) 今後、本会事業活動の大幅な見直しや社会経済状況の大きな変化等によって、定員管理に重大な影響を及ぼすような状況が生じた場合は、適切に計画の見直しを行います。
  
- (2) また、計画策定後は、本会ホームページにおいて公表し、進捗管理の透明化と住民への説明責任を果たしていきます。