

月次経営判断レポート(プランC専用)

対象施設: ひだまり苑

対象期間: 2026年6月分 (実績ベース)

作成者: 下平隆太郎(KUMU・AI事業)

>  本レポートは**経営者・オーナー向け**の資料です。職員本人への共有範囲は、貴施設のご判断により慎重にご対応ください。

> このレポートは、「人数が足りているか」「どの勤務が薄いか」「**誰を・どの勤務で採れば誰の負担が軽くなるか**」までを診断し、**増員・採用・手当のご判断**に直接お使いいただくための月次判断資料です。

本レポートはサンプルです。施設名・職員ID・数値はすべて架空のものです。実際の納品レポートは、貴施設のデータに基づき毎月この形式で作成します(職員は匿名IDで管理し、実名は施設内でのみ照合します)。

1. 適正人員の概算(常勤換算)

現場が必要とする人数(必要人数の最小合計)と、職員が提供できる人数を比べ、部署ごとの過不足を**常勤換算**で概算したものです。部署をまたぐ**応援(受入・送出)**も加味し、「**その部署だけで足りるか(自前過不足)**」と「**応援を入れて回るか(応援後過不足)**」を分けてお示しします。

部署	在籍	需要人日	自部署供給	自前過不足	受入(+)	送出(-)	実効供給	応援後過不足	判定
1階フロア	9名	180	189	+0.43人	0	8	181	+0.05人	 供給源(自前に余力、他部署へ純8人日を送出)
2階フロア	9名	192	186	-0.29人	8	0	194	+0.10人	 応援依存(自前は約0.3人分不足を受入8人日で補填・増員候補)
デイサービス	7名	140	147	+0.33人	0	0	147	+0.30人	 ギリギリ適正
厨房	3名	63	65	+0.09人	0	0	65	+0.10人	 ギリギリ適正

※**自前過不足**=その部署の職員だけで需要を満たせるか。**マイナスの部署が増員の本命**です。/**応援後過不足**=受入-送出を反映した、当月が実際に回るかの数字。

※**受入**=他部署職員がこの部署で働いた人日(+)/**送出**=この部署の職員が他部署で働いた人日(-)。⚠️**不足**=応援を入れても人手が足りない(助けてもらっても足りない・採用が必要)/ **応援依存**=自部署だけでは足り

ず、他部署の応援でやっと回っている(脆い・増員候補)／ **供給源**=自部署に余力があり他部署を応援で支えている。

所見: 今月のシフトは応援込みで全部署が回っています。ただし**2階フロアは自前では約0.3人分不足(自前過不足 -0.29)で、1階フロアからの応援8人日で穴埋め**している状態です。「足りている」ように見えても、それは他部署の応援に支えられた“借り物の充足”です。

2. 勤務種別ごとの自給率・余力

総人数では足りていても、**特定の勤務(夜勤・早出・遅出)だけが薄い**ことがあります。どの勤務を自前で賄えているか(自給率)、あと何回入れる余裕があるか(余力)を見る欄です。

勤務種別ごとの自給率 — 採用は『自前で薄い勤務』に絞る

各勤務の需要のうち、**自部署の職員だけで何割を賄えたか(自給率)**です。自給率が低い勤務=他部署の応援で穴埋めしている=**採用・育成**的。総人数では足りていても、ここで薄い勤務だけを狙えば**過不足の少ない採用**につながられます。

- **2階フロア**：● 遅番(自給88%・受入8人日) / 早番(自給96%・受入1人日)

※ ● =自給率90%未満(応援依存が大きい勤務)。「受入○人日」は、その勤務をできる人(短時間・限定勤務でも可)を採れば置き換えられる月間の応援量の目安です。

勤務の偏り — 一部の人に集中していないか

各勤務が**一部の人に集中していないか**(誰かが急に休んでも回るか)を見る欄です。夜勤は『あと何回入れる余裕があるか』、早出・遅番は『代わりに入れる人がどれだけいるか』で見ます。

夜勤 | あとどれだけ入れる余裕があるか

- **2階フロア**：月24回の夜勤を6人で担当。上限まで**あと2回**の余裕(6人中、すでに上限いっぱいの人が4人)
- **1階フロア**：月22回の夜勤を8人で担当。上限まで**あと9回**の余裕(8人中、上限いっぱいのは1人)

早出・遅番 | 代わりに入れる人がいるか

- **2階フロア 遅番**：月20回を**3人**で担当(うち専属1人／ほかの勤務にも回れる=代わりがきく人 1人)
- **1階フロア 遅番**：月22回を7人で担当(うち専属1人／代わりがきく人 6人)

※ ● は要注意のサインです(夜勤=入れる余裕がほぼない／早出・遅番=代わりに入れる人が1人以下)。専属の方が担っていても、**その人が抜けたとき代われる人が薄い勤務**は要注意です。(早出/休などの半日勤務は数えていません)

3. ピンポイント採用診断 — 誰を・どの勤務で採るべきか

「人数が足りない」だけでなく、「誰が大変か(負担の偏り)」「どの勤務が薄い(自給率・余力)」を掛け合わせて、“どの勤務ができる人を採れば、誰の負担が軽くなるか”を診断します。

● 2階フロア：夜勤ができる人を1名

- **状況**：夜勤 月24回を6人で担当・上限まであと2回（6人中4人が上限到達）
- **守りたい職員**：K012・K003さん（夜勤の偏りで負担が集中）
- **採用の効果**：夜勤を分散でき、急な欠員にも対応余力が生まれます。K012さん(夜勤8回)・K003さん(夜勤6回)への集中を緩和できます

● 2階フロア：遅番ができる人を1名

- **状況**：遅番 月20回を3人で担当（うち専属1人／ほかの勤務にも回れる＝代わりがきく人 1人）・自給率88%
- **守りたい職員**：K012さん（遅出3回が夜勤と重なり負担増）
- **採用の効果**：遅番できる人（早朝・午後・特定の曜日だけ働ける方でも可）を増やすと負担が分散します（月8人日の応援を置き換え）

※この診断は「**急に休んだとき代われる人（融通＝兼務）が足りない勤務**」だけを挙げています。専属の方が担っている勤務でも、その人が抜けたとき代われる人が薄ければ対象になります（逆に、応援を少し受けていても代わりが十分いる勤務は、採用より現状維持で足ります）。「短時間・限定勤務でも可」と書いた勤務は、フルタイムでなくても穴埋めに効きます。

> 🟡 **読み方**：ひだまり苑の本質的な弱点は「2階フロアの夜勤・遅番の薄さ」です。ここに**遅番もできる夜勤要員を1名**補強できれば、応援依存(8人日)と、K012さん・K003さんへの負担集中を**同時に**解消できる可能性があります。総数で「あと1人」と考えるより、**この2勤務を狙う**ほうが、少ない採用で効果が出ます。

4. 経営者向け判断事項

- **増員・採用**：上記「ピンポイント採用診断」の●勤務（2階フロアの夜勤・遅番）を優先。求人票は「夜勤＋遅番ができる方」と勤務種別を明記すると、ミスマッチの少ない採用につながります。
- **頼られすぎる職員を守る**：K012さん等への夜勤・遅出の集中に対し、夜勤手当の見直しや応援上限の設定をご検討ください（7月案では応援上限を自動設定済み）。
- **中期の人員計画**：2階フロアの応援依存(8人日)は1階フロアの余力で成立しています。1階の退職・異動が起きると2階が一気に崩れるため、2階フロアの自前戦力の補強を中期計画に位置づけることをおすすめします。

5. 補足: 採用判断と財務のつながり

不足や偏りを放置すると、**応援・残業・派遣のコスト**や、**中核職員の離職→採用・教育コスト**として経営に跳ね返ります。たとえば中核職員1名の離職は、採用・教育コストだけで数十万～100万円規模に及ぶことがあります。本レポートの「採用診断」は、**どこに1名投じれば最も負担とコストが下がるか**を示すものです。具体的な金額換算（貴施設の人件費・離職率を用いた試算）をご希望の場合はご相談ください。

次月経営判断レポート発行予定: 2026年7月31日

ご質問・経営相談: info@kumu-ai.jp

