



理念・方針・制度を整え、使命を持った職員育成を目指して

一般社団法人たっくたっく

【代表者】伊波 就子
 【住所】那覇市若狭1-20-16 1階 【電話】070-5403-3355
 【業種】学童保育
 【事業内容】放課後児童健全育成事業等

正規雇用化の数 **3人**

企業・支援担当者の声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表理事
伊波 就子さん

当法人は、学童で子どもの支援を中心に考えて経営をしてきましたが、社員の将来や社会でどのように貢献できるか、理念と方針を創り直すところから始めました。
3年後にありたい姿を描くことができました。



中小企業診断士
関山 潤一

たっくたっくは、他の児童クラブと比較すると尖り(強み)がたくさんあります。その尖りを将来に活かし、いろいろな可能性を持った児童クラブです。
今回作成した経営計画書をベースにメンバーと一丸になりさらなるジャンプアップを期待しています。



社会保険労務士
善平 克恵

若い職員が多く、職場環境は自分たちで作り上げていくという姿勢が伺えました。
全員で成長しながら、継続した働きやすい職場づくりを期待したいと思います。

課題1 PROBLEM 使命をもった職員育成のための理念・方針作り

一般社団法人たっくたっくは、2015年に子育て支援団体から、一般社団法人として設立されました。放課後児童クラブとは、児童福祉法に基づき、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校の子どもたち(放課後児童)に対し、適切な遊び及び生活の場を提供して、子どもの発達段階を踏まえながら、健全な育成を図るものです。
近年、放課後児童クラブの利用数の増加により、受け入れ場所確保のため『新設』『分離』の傾向にあることから、当団体も3年で4か所を運営させてもらえるようになりました。

それに伴い、雇用職員数の増加・児童クラブの開設場所が各地にあることで『同じ使命をもった職員の育成』『個々のスキルを活かせるシステム作り』の必要性を感じ、以下の課題が見えてきました。
①理念・方針が明確にされていない。
②団体内でのSU、FBを行う体制が明確にされていない。
③3年先の行動計画がない。



支援 SUPPORT 経営計画書の作成

将来の新規事業の展開を見据えて、経営計画書の作成を行いました。
①経営計画(定性面)の策定
・現状把握(組織、沿革、理念・方針、課題確認)
内部資源の分析(業務フロー分析などから「強み」を再認識)、外部環境の分析を行いSWOT分析につなげました。
・あるべき姿(5年後の会社、新規事業検討)
・アクションプラン(現状とあるべき姿のギャップを埋めるため)

②経営計画(定量面)の策定
・損益構造分析(指定管理事業と収益事業のバランスをどうするか)
・年度および中長期事業計画の策定
③経営計画のまとめ・発表会の実施

成果 RESULT 団体理念・方針を『使命』とする職員の育成とSV体制の構築

SWOT分析を行い、外部環境や当団体の強みと弱みを知ることで、経営理念と育成方針を明確にすることができました。
また、同じ使命をもった職員を育成するため、下記内容に取り組むことができました。
①全職員向けに代表から団体の『想い』をプレゼン
これまでは統一された団体の想い(理念・方針)がなかったため、代表から想いを伝えることができていなかった。経営計画発表会の時間を設けることで、全職員に向けて共有化を図ることができました。

②朝会の中で『理念・方針・NO虐待宣言』の唱和
これまで各々で集まりや会議をしていたため支援にズレが生じていたため、『朝会』という形で毎朝1つの児童クラブに全職員が集まり、『団体の理念・児童クラブの育成方針・職員のNO虐待宣言』を唱和する時間を設けたことで、統一された使命を持てるようになりました。
③団体内での役職の明確化とSV体制作り
役職の明確化、FBを行う体制を週に1度持つことで、職員のスキルアップをすることができました。

課題2 PROBLEM 経営目的実現のための人材像を明確にする

現在、那覇市内にすずのね児童クラブ、糸満市に糸満市真壁児童クラブ、こめす児童クラブ、ことり児童クラブ計4つの児童クラブを運営。それぞれのクラブ毎ではなく、法人として経営目標実現のために、理想とする人材像を明確にする必要があり、また、職員は、意識高く業務に取り組む姿勢がみられるが、個々の取り組みを法人全体としての「取組」として、今後は全社的に

成長していく必要性が感じられました。
また、代表からも、各個人が法人に採用されたことによって、「成長」していく仕組み作りをしていきたいということで「人事評価制度」の導入したいという希望があり、課題解決のためにも、キャリアパスを可視化した人事評価制度の導入を支援することとしました。

支援 SUPPORT 人事評価制度の導入、正規雇用化に向けての書類の整備

支援をスタートする際に、朝会を利用して職員に人事評価制度を導入する目的、期待される効果、導入までのスケジュールについて説明会を開催しました。
評価内容についても全員から下記の内容について意見等を出してもらい、全員で作成するという体制で進めました。
①「仕事の調べ」・・・毎日すること、2~3日(週単位)にすること、月単位ですること、不定期・年単位ですること
②「執務態度」・・・どういった執務態度を理想とするか

③「個人の面接目標シート」・・・期間を半年と決め、本人が何を目標としてどういった結果を出したいかを作成提出してもらった①、②を代表、主任と何を優先するべきかを検討し、決定した内容を、4月の導入前に、職員への説明会を開催します。
また、正規雇用化に向けて、就業規則の見直し、正規雇用後の労働条件通知書の作成についての支援も行いました。

成果 RESULT たっくたっく 成長シートの整備

人事評価制度を「たっくたっく成長シート」とし、新年度のスタート前に面接を実施することとしました。職員はキャリアパスが明確になり、公正な評価を受けることからモチベーションの向上につながることが期待できます。
評価制度でもっとも難しいのは運用と言われます。実施しながら、運用しやすいように定期的に見直す必要があります。「たっくたっく成長シート」を活用し、継続して正規雇用化を進めていくことを期待したいと思います。





正規雇用化の数 **3**人

人が育つ職場環境の見直しと保護者支援

社会福祉法人豊春福祉会 (こくら保育園)

【代表者】理事長 瀬名波 榮喜
【住所】那覇市古波蔵2丁目4番32号 【電話】098-834-6000
【業種】保育園
【事業内容】保育園の経営



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



園長
仲田 房子さん

次世代に向けての経営理念の共有化と環境変化に対応できる人材育成(教育、定着)のために、事務作業の効率化とコミュニケーション能力の向上のための方策が見えてきました。
また、労務管理改善や就業規則の見直しも行い、これからも組織として成長するために、従業員間で必要な情報を共有化し、働きやすい職場環境を構築いたします。



中小企業診断士
長崎 努

当保育園は昨年度新たに古蔵こども園(公私連携型)を運営受託し、ベテランスタッフが異動したこともあり、次世代の人材育成が急務となりました。
原点である経営理念に戻り、どのようなビジョンで地域と共生し子育て支援を行っていくのか、そのための人材育成、組織環境はどうあるべきかを一緒に考え、方向性を定めていきました。



社会保険労務士
大城 貴子

支援開始時は、園が進めてきた改善の内容や進捗状況に問題はないかと少し不安に思われていたようでした。しかし、これまでも可能な限り改善に取り組み続けてきており、支援前でも十分に働きやすい環境を整えつつある保育園でありました。
今後も同様に真摯な姿勢であれば、適正に人材育成・定着を進めていけると感じております。

課題1 PROBLEM

時代や保護者のニーズに対応できる 保育所運営のための組織づくり(人材育成とワークライフバランス)

当保育園は、昭和56年設立で地域に開かれた施設を目指し、子供の健全育成及び子育て支援を最優先とし、保育士の人材育成と専門性の向上に邁進してきました。
しかしながら、高齢化、少子化による労働人口の減少で保育業界は万年人手不足となっている中、女性の就業率の増加とともに保育所などの利用率は上昇しています。保育士の確保の問題は「量」と研修などによる「質」の両面の問題解決が必要となってきました。

当保育園は家庭や地域との連携・共生をモットーに安定した運営を行い時代のニーズに応え、現在は特別保育事業(一時預かり、延長保育、発達支援)を実施しています。
また平成30年4月から公私幼保連携型認定こども園も運営することになりました。
そのため、人材の採用、育成・定着、職場環境の改善、再雇用の4つの視点で具体的施策を考えることが必要となりました。

支援 SUPPORT

経営戦略の共有化と保育業務のICT化による生産性向上の検証

経営課題の解決のために、最初に経営戦略の再確認を行い、SWOT、クロスSWOT、財務などの経営分析を行い、同保育園の強み、弱みをこれからの環境変化(脅威、機会)にどう対応を行っていくかの検証を行いました。
これにより同保育園の存在意義を皆で問い直し、明確な経営指針を共有し、新たな仕事づくりに挑戦していくこととしました。
そのためには、事務作業の軽減による労働生産性向上が必須となり、ICT化により、実際に作業の効率化及び生産性向上につながるかを検証したもので、IT導入補助金の活用も視野に入れました。



成果 RESULT

労働生産性向上のための具体的な取り組み

保育業務の経営課題は①事務作業の負担軽減、②園児への安心・安全なサービス、保護者との円滑なコミュニケーション、③効率的な労務管理等のマネジメントがありますが、現状ではかなり保育士に負担がかかっているため、仕事の標準化や仕事の省力化に役立つ機器導入や仕事の分業化を検討することとしました。
具体的には事務作業のICT化による効率化を検討することで、保育計画、日誌作成、園児の健康記録、保護者への連絡、登園・

降園時間記録、労務管理等の作業軽減化です。
この事務作業の軽減化に向けて、職員、保育園が一体となって考えていくということで、職員各自の自己変革のきっかけとなり、保育サービスの質の向上につながっていくと思われます。
これまでも当保育園は、利用者ニーズの多様化を踏まえ様々なサービスを提供してきました。今後も時代のニーズに合わせて進化していく方向性が見えてきたと思います。

課題2 PROBLEM

労務関連改定対応の仕組みづくり

人材の育成、定着をさせるためにも、その根幹となるコンプライアンス(就業規則)の整備を法改正にあわせてその都度行ってきました。
しかし、何十年にもわたり改正を重ねてきた結果、全ての法改正に対応済みであるか、表現等に一貫性があるかなど、いささか不安が生じてきているところでもあります。

また、以下の取組により、働きやすい環境づくりの改善に努めてきたものの、更なる改善を図る方法について取り組んでいきたいと考えていました。
(1) 行事の見直し
(2) 任用員の導入
(3) 事務の簡素化→年長組への連絡帳コメントの廃止等

支援 SUPPORT

就業規則及び労務管理体制の検証

就業規則については、かなり前から整備しているものでしたので、改めて逐条ごとにその背景(法令内容等)について法的解釈、周辺判例や留意事項について説明を行い、現状と照らし合わせて、必要な改正箇所の見直しを行うこととしました。
次に、労務管理改善のため、さらなる時間外労働の削減、有給休暇の取得促進並びに確実な休憩の実施を行うために、オペレーションについて見直しをすることとしました。
具体的には、年毎、季節毎及び1日毎の業務の流れを時間

毎に書き出し、改善できる箇所はないか検討しました。
これまで行事の見直しなどを行い、絶対的な業務量の減少を図ってきたものの、日毎のオペレーションについては手付かずな状況のため、個々人毎に業務のやり方などが微妙に異なり、その結果、片付けや翌日の準備について取組方に格差が生じ、乗じて残業の時間にも差が生じていることがわかりました。
また、休憩については、確実な実施に向けて、園児とは別時間、別空間にて昼食をとる仕組みづくりに取り組むこととしました。

成果 RESULT

- ①就業規則の整備
- ②労務管理(業務オペレーション、休憩等)の見直し

①就業規則を整備することにより、最新の法改正に対応し、監査や助成金申請に対応することが可能となり、今後の人材育成や定着促進の為に礎となるコンプライアンス遵守が可能となりました。
②労務管理については、休憩の実施についての仕組みができた為、ほぼ完全な休憩実施を実現することができました。
また、日毎のオペレーションについては、「見える化」を図るための取組方について学んだことにより、今後、個々人にて差があった業務進捗について可能な限り平準化でき、時間外労働の削減や有給取得促進など働き方改革に則した取組の実現を図ることが期待できます。





正規雇用化の数 **3**人

積極的事業拡大を行い 持続的な取り組みを行う

NPO法人ToiToi

【代表者】比嘉 珠美
 【住所】沖縄市諸見里1-11-20 【電話】098-931-9811
 【業種】医療・福祉
 【事業内容】障害児通所支援事業・児童発達支援事業



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表 比嘉 珠美さん

弊社は医療ケアが必要な児童と家族支援のために、看護師が中心となり開所致しました。しかし経営未経験のため、毎日が手探りの状況でした。今回、サポートを受ける事で、1.弊社の強みと弱みを分析すること2.就業規則を整理することで、処遇改善システムをより活用することができました。これらは、今後の経営戦略や人材育成に繋げる事ができました。大変感謝いたします。



中小企業診断士 宮城 重徳

今回の正規雇用化サポート事業を契機に、経営管理の基本や事業計画の必要性・重要性の意識喚起がなされ、労務改善の支援を受けるなかで3人の理事が一体となって事業推進に取り組むことによって業績が向上しているのを感じました。今後とも安定した事業展開が予想され、事業の維持・発展が大きく期待されます。

課題1 PROBLEM 事業計画書を策定し業容の拡大を図る

事業計画書は、経営者の頭の中にある夢、新規の事業やアイデア等思い描いている構想・目標を数字をもって目標達成に向けた会社が成功する為のシナリオであり、将来のゴールに向かってどこを目指し、誰がどのようにしていつ何の為に動くかという行動指針を定めた経営の羅針盤となるものです。更に、これからの経営に於いて日々激変する環境へ適切に対応して行く為の経営管理書となる重要な資料でもあります。

当事業所を取り巻く環境を見た場合児童発達支援の放課後等デイケア制度が2012年度にスタート、6年で事業所が3倍の339ヶ所に急増し事業間競争が激化してきています。全国的にも新規参入が相次ぎ、事業所によっては質のバラツキがあると言われているからこそ、しっかりした事業計画を策定して信頼を高めることによって経営者が目指している新規の事業を含めた業容の拡大の基盤が確立できるものです。

支援 SUPPORT 事業計画の重要性・必要性の意識喚起を図った上での計画策定支援

業容拡大等の事業目標の実現に向かって企業行動力をダイナミクスに適合させ、事業所の存続・発展と収益性を長期に確保する為に、経営戦略に基づいた事業計画の策定が必要であることを共有化しました。まず、SWOT分析を実施して現状分析を認識した上で、事業計画書作成の目的や計画書策定に必要な要素としての信念、売上げ・利益計画の資金や財務、計画書作成の重要項目を説明して3年計画の支援を行いました。



成果 RESULT 3年計画を策定して事業の安定的発展を図る

税理士から提供された月別勘定科目残高一覧表をベースにして、5月～10月期の6ヶ月間の収支実績を算出し、11月～3月期は10月までの平均値を基に見込み額を算出して初年度の30年の実績見込み額として収支計画を策定しました。2年目は対前年度の伸び率で推移させ、3年目は日銀の物価指数2%で推移させる等の修正項目を検討して3年計画を策定しました。その結果、初年度、2年目及び3年目の収入目標値が設定さ

れました。この数値は理事長を中心に正規雇用化サポート事業のワークショップで実現可能な数値として確認され、この計画書を全従業員にToiToiの中期的な展望として周知説明し、共有化を図って、従業員のモチベーション向上と事業所の働き甲斐のある魅力ある職場作りに寄与して安定的発展を図ることとしました。

課題2 PROBLEM 人材育成及び労働環境の整備

人材の確保と定着が課題となっております。新入社員採用後の教育訓練の方法と現在の従業員のスキルアップ、仕事に対する意識改革を図り、職業能力向上のための効果的な訓練を実施するため、国の人材を育成するジョブ・カード制度を活用した有期実習型訓練の検討と、就業規則を

作成し従業員が安心して働ける労働環境整備の必要性を感じています。職業訓練を実施するにあたり、訓練カリキュラムの作成、訓練後の職務遂行能力の評価を行い、正社員化に向けた体制作りを行いたいと思います。

支援 SUPPORT ジョブ・カード制度の活用と就業規則の作成

- ①ジョブ・カード制度を活用した有期実習型訓練について説明を行いました。ジョブ・カード作成方法、Off-jt(座学等)、OJT(実習)の職業訓練カリキュラム、評価シート等の作成について説明し、訓練終了後の正社員登用向け、キャリアアップ助成金(正社員化コース)の支給申請書作成について説明を行いました。
- ②支援の前に、「労働条件審査」シートを活用し、法定帳簿等の備えていなければならない書類の整備状況、その内容に

ついての確認作業を行いました。その結果を基に、不備の書類の作成の支援、備えられているが見直しが必要な書類の整備、就業規則の見直しについての支援を行いました。就業規則は、見直し改定の必要理由を条文ごとに説明を行い、また、処遇改善加算Iに挑戦したいとの申し出があったので、キャリアパスの作成に関する支援も併せて行いました。

成果 RESULT 職業訓練カリキュラムの整備と就業規則の整備

職業訓練カリキュラムが整備できたことで、新人教育が体系的に実施できるようになりました。職業能力能力評価シートの構築で従業員の仕事に対する意識・意欲が確認できました。就業規則等の書類が整備出来たことで、どういった約束で雇用されているのかを周知することができ、職員が安心して働ける労働環境が構築されました。また、代表も、雇用環境の整備に必要な書類、手続きのタイミング、届け出が必要な書類等を整理することができました。





数値管理のレベルを引き上げ、今後の事業拡大につなげる

農業生産法人 株式会社なんじょう牧場

【代表者】中村 成則
 【住所】南城市玉城前川1138 【電話】098-949-1718
 【業種】酪農業・飲食業
 【事業内容】酪農業・飲食業(ステーキハウス)

正規雇用化の数 **2**人



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
中村 成則さん

父から事業を引き継いで15年、ようやく経営も安定してきました。そうしたなかで6次産業化の後押しで飲食業を営むことになりました。管理レベルを上げたいと思っていた時に今回の事業を知り、参加しました。数値管理の基本を学んだこと、就業規則を完成させたことで、大きな1歩を踏み出しました。



中小企業診断士
上反屋 貞美

県内では大手の酪農を営む農業法人ですが、社長は若く、事業拡大にも意欲的です。今回は数値管理と就業規則制定を指導させていただきました。当法人は社長が社員を大切にしている姿勢を貫いていることから見て、今後ますます発展することでしょう。社員とともに発展されることを期待します。

課題1 PROBLEM 酪農と飲食業、異なる業態の数値管理レベルを上げたい

当法人は、酪農業をメインとする事業体ですが、政府の6次産業化推進の後押しを受けて、昨年の4月から自社産牛肉を活用したステーキハウスの運営にも乗り出しました。まったくタイプの異なる2つの業態をきちんと運営できるようにするため、数値管理の基本を幹部メンバー交えて学習することにしました。また、当法人は将来的には更なる規模の拡大も計画していることから、損益だけではなく、投資に係わる財務の安全性や投資回収のこともあわせて学習したいと考えていました。

これまでは酪農1本の事業だったので、税理士法人に経理そのものを任せ、決算報告を受ける形をとっていました。今後は1つの法人の中に酪農と飲食業という2本の事業が存在することになることから部門別の損益を出す必要に迫られています。また、より効率的な数値管理や分析を行うために、自ら経理を行うことも検討しています。こうした問題意識のもと、正規雇用サポート事業の支援を受けることにしました。

支援 SUPPORT 財務の安全性、損益分岐点、投資回収など管理会計の基本を指導

今回のサポートでは、管理会計に関して、基本的な指導を行いました。

- ①損益計算書・貸借対照表の見方
損益計算書と貸借対照表の仕組みと見方を、図表等を用いて基本から指導しました。
- ②部門別損益の出し方と活用方法
部門別損益の出し方を基本から指導しました。また、部門別損益を出すためには、その機能のある会計ソフトが必要なことを指導しました。
- ③損益分岐点
利益を出すためにはいくらの売上高が必要か知るための

損益分岐点とその図表のつくり方について指導しました。

- ④投資回収のシミュレーション
当法人は、積極的に酪農の規模拡大、6次産業としての飲食業への進出など事業拡大をすすめていることから、新たな事業への投資とその回収シミュレーションについて指導しました。
- ⑤予算の作成と実績管理
予算の作成が行われていないことから、計画の重要性を説き、予算の作成と実績管理について指導しました。
- ⑥週次での管理
各種の管理について、月次ではなく週次での管理にするとより細かな管理ができることを指導しました。

成果 RESULT 数値を見て、経営の実態が見えるようになった

- ①経営数値の見方・使い方を学んだことで、自法人の経営の状態を把握できるようになりました。当法人は今後も事業規模の拡大を行う予定であるため、経営状態については自ら分析・把握したいと考えていました。今回のサポートにより、ある程度そのことができるようになりました。
- ②週次で管理することにより、前年比較を含め、異常値が迅速に把握できることや管理が容易になることを学びました。業務の中で活用していきたいと考えています。



課題2 PROBLEM 若い人材の確保と定着をはかるためには、就業規則の整備が必要

当法人は、100頭余の乳牛を飼って牛乳を生産する、県内では比較的大手の農業法人です。酪農は生きた牛が相手なので作業は1日たりとも休めません。そのため、小規模の家族経営の酪農家は後継者を確保することができず、次々と廃業しているのが現状です。先代から個人事業を引き継いだ現社長は、「休みのとれない現状を改善しよう」と事業を法人化するとともに、牛乳の頭数を増やし規模の拡大を図ってきました。規模を大きくすることで社員数を増やし、交替で休みをとる体

制をつくらなければ、酪農の維持はできないと考えたからです。そうした考えのもと、牛舎の拡大や乳牛の増加を図り、社員数を増やして、今では交替性シフトで休みが取れるようになってきました。若い社員も採用できるようになり、ある程度の定着は図られてきました。しかし、現場の作業に追われ、就業規則等の整備が遅れていました。正規雇用サポート事業があることを知り、この際、専門家の支援を得ながら就業規則を整備して、より安定した雇用関係を築こうと考えているものです。

支援 SUPPORT 就業規則を制定するとともに、人材育成の取り組みを提案

- ①就業規則の制定
当法人では就業規則の制定の準備はしていたものの、確定には至っていなかったことから、その制定のサポートを行いました。農業法人であるため、就業規則に労働時間・休憩・休日などの「適用除外」があるなど一般の企業とは異なる部分が多々ありましたが、働く社員の勤務のしやすさと農業法人の勤務体制の兼ね合いを考慮して条文を制定しました。
- ②パートタイマー就業規則
当社では、6次産業化として廃牛を利用したステーキハウスを事業化しています。そこではパートタイマーの雇用も日常的に行うことから、「パートタイマー就業規則」も制定することになり、その支援も行いました。

- ③正規雇用転換条項
非正規社員を正社員化するためには、パートタイマー就業規則に正規雇用転換条項が具備されていることが必須となりますが、その条項の挿入についても指導、支援しました。
- ④人材育成の取り組みを提案
農業法人であっても一般の企業と変わらず、人材の育成は重要な課題です。牛の管理や搾乳作業についての専門的な知識はもとより必要ですし、飲食業もサービス業としての接客対応などの研修も必須です。そこで体系的な研修教育体系をつくるよう指導しました。

成果 RESULT 酪農業で定期的な休みを実現、若者の雇用と定着に貢献!

酪農業は、牛の世話、搾乳と1日も休めない厳しい作業場ですが、社員が増えて毎週1回の休みが確実に取れるようになりました。そうした改善ができたため、県外からも社員の採用ができるようになってきました。今後はより働きやすい職場をつくるために、さらなる改善をすすめてまいります。



また、人材育成については、社員同士が定期的な学習会を持つなど自主的な学習は進んでいます。しかし、仕事にとって必要な技術や知識の習得など体系的な研修や訓練は遅れており、今後、計画的な実施をして参ります。



業務内容と業務配分を見直し、スキルの底上げと効率化を実現させる。また、会議の議事録や教育記録作成により、業務改善やビジョンの明確化、共有化を強化。

株式会社パーフェクトM

【代表者】内間 安邦
【住所】那覇市壺屋2-26-11 (2F) 【電話】098-996-3869
【業種】建設業
【事業内容】総合リフォーム、リノベーション 不動産

正規雇用化の数 **2人**

企業・支援担当者の声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
内間 安邦さん

今回の面談での、一番の気付きは「記録を残すこと」でした。また、10年後の目標を決め、そこへ向かい今年の目標をひとつひとつクリアしていく、例えば、社員ひとりひとりの資格取得等、成長過程を書き残し、出来ているかを見直していく。働き方改革等もある中、社内環境の充実を高め、仕事のやりがいや達成感を感じられる企業にしていきたいと感じました。今回の面談では、新たな気づきや、改革案、今後の企業発展のための話ができ、パート社員を含めいい勉強になりました。



中小企業診断士
新田 慶子

正規雇用化に向けて、事務部の仕事の棚卸しを行い、データが集まる経理の仕事には、コスト管理という重要な業務があることを再認識できました。事務部の仕事は、日々の業務を行うだけではなく、能動的に仕事を行う姿勢が、会社の利益へ繋がるという気づきになったと思います。これをきっかけとして、事務部員のスキルアップと、事務部の地位向上を期待します。



登録専門家
親泊 元彦

当事業所は、代表者がES(従業員満足)の考え方を強く持っており、社員もそれに応えるという労使関係が良好な企業です。その結果、仕事のクオリティも高く、顧客からも多くの「感謝の声」が届き、ゆるぎない信頼関係を構築しています。今後も、より一層地域密着で顧客から愛され、業界をリードする企業に進化・発展することを期待しております。

課題1 PROBLEM 事務部の仕事内容と配分を見直す

事務部のパート社員の方々の仕事内容を確認したところ、建築業経理士の有資格者である経理担当の方に業務負荷がかかっており、他2名がフォローを行っているものの、抱えている仕事の引き継ぎ時間が取れず、結果として残業でこなしている状況でした。事務部3名の方々は、今後も建設業関連の仕事が続けたいという意思があり、宅建や建設業経理士などの資格取得

にも挑戦したいと意欲的であり、正規雇用化に向けてスキルアップと業務の効率化、業務分担の見直しが必要でした。さらに、仕事も高度な内容に変える必要があったため、経理担当者が、見積り情報の内容をすべて把握できること、発注先や仕入れ価格のデータベースからコスト管理が可能であることを確認し、業務内容を見直すことにしました。

支援 SUPPORT 事務部の業務棚卸を行い、引き継ぎ計画を作成、実行する

経理担当者の負荷軽減のため、事務部3名の業務棚卸をして、業務の見える化を行いました。業務の見える化が出来たことで、引き継ぐべき作業が明確になり、さらにマニュアル作成が必要な業務の確認もできました。マニュアル作成は、新人教育用や、業務の引継ぎにも有効なものです。さらに、引き継ぎ計画も作成し、本来経理としてやるべき業務と考えていた、コスト管理に向けた業務について検討することができました。



成果 RESULT 経理業務を2名体制にして、コスト管理、在庫管理に着手

経理業務が2名体制になり、引継ぎも徐々に行っています。当初は、仕事をやりながらなので、思うように引継ぎが進まないということでしたので、具体的にどのタイミングまでに、引き継ぎを終わらせるかの計画表を作成する支援を行いました。引継ぎが完了し、負荷が大きかった経理担当者の業務が軽減された段階で、原価管理を強化するため、見積りからのデータから発注先と部材等のデータベースを作成し、コスト管理と

発注先の管理を行い、また、あらかじめ在庫として準備しておいた方が良いものは、その都度購入するのではなく、量をまとめて購入することでコストダウンし、在庫として管理する等、実行に向けて検討しています。また、通帳や法人カードの見直しと管理により、請求業務を減らすなど業務の効率化も徐々に進んでいます。

課題2 PROBLEM 「高付加価値型接客」及び「戦略的な人財育成」への取り組み

当事業所は、総合リフォーム業、リノベーション、不動産業を主軸として展開しています。現在、3事業共に創業当初から業績は安定的に推移しています。しかし、業界の将来予測をすると、①競合他社からの脅威、②他業種からの新規参入等、自社を取り巻く外部経営環境は益々厳しくなっていく状況です。

よって今後は、顧客から更なる信頼を獲得し、より良好な関係を構築して永続的に維持していくこと、また競合他社に対して差別的優位性を図るためにも「高付加価値型接客の考え方と実践」及び「戦略的な人財育成」を経営計画の重点施策として計画的にかつ継続的に取り組むことが必要です。

支援 SUPPORT 高付加価値型接客と戦略的な人財育成で更なる飛躍へ

1 高付加価値型接客への取り組み
現場での接客の仕方を「自社スタンダード」として規定します。①まず、「建設業はサービス業である」という価値観を社内でも共通の考え方として共有します。②常に、「経営理念」や「顧客ファースト」を全ての意思決定の基準とします。③マニュアルとしての「スタンダード」は完成品という考え方ではなく、日々の業務改善の一環として定期的リニューアルしていくことが重要です。

2 戦略的な人財育成への取り組み
ES(従業員満足)の観点から、組織目標の設定と同様に「個人目標」を設定し、そのポイントは次のようになります。①社員個々人の「人生理念」に沿っている。②組織目標及び社員個々人の「25年間ライフプラン」との整合性が図られている。③社員個々人の自己成長に繋がることが明確に規程され、かつ「キャリア・プラン」との整合性が図られている。等があげられます。

成果 RESULT 経営理念の浸透と、人生理念の構築で更なる調和のとれた社風創りへ

①接客の仕方を「自社スタンダード」として規定することで、安定的で一貫性のある接客が実現出来て顧客からの評価も更に高まりました。また、「経営理念が全ての判断のモノサシ」という考え方が社員間でシェアされることで経営理念の更なる浸透にも繋がりました。②組織目標と個人目標を上手くリンクさせることで相乗効果が生まれ、同時に組織の生産性向上にも寄与することが確認出来ました。また、「25年間ライフプラン」の作成及び見直しを通して、「セルフイメージ(自分のあるべき理想の姿)」がより明確になり、中・長期のスパンで物事を捉えることがより一層強化されました。

