



正規雇用化の数 **5**人

全体を通して組織の強化と作業工程の改善に取り組んだ。融資の調達を支援し、労働環境を整備。次に人事労務関連の管理体制強化、従業員の意識向上を支援し、従業員の定着率が高まった。最後に設備稼働率の改善、経費削減などについて提言し、従業員による改善活動の気運が高まった。

株式会社沖縄リネンサービス

【代表者】金城 恵子
【住所】糸満市西崎町4-17-9 【電話】098-987-0677
【業種】クリーニング業
【事業内容】ホテル客室のリネンサプライ

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
金城 恵子さん

専門家の方との相談を重ねるうちに、組織づくりのことや経営改善のことについて考えが整理されてきました。今回の支援を活かして、よりよい工場となるよう頑張ります。



中小企業診断士
立松 雅大

金城社長は前向きで会社の将来について常に真剣に考えておられました。経営理念の「人は宝」を大事にして、今後とも発展していくことを期待しています。



社会保険労務士
青山 喜佐子

みんながスタートライン!建物、設備、働く人も新たな出発。よい職場づくりのゴールを目指して社員の一人ひとりの能力発揮とチームワークづくりに取り組みましょう。

課題1 PROBLEM 受注した案件を安定してこなせる組織体制が必要

支援の開始時において、当社の工場は稼働を開始して数ヶ月の創業期でした。当社の目下の急務は、得意先の開拓を進めることにより売上を拡大させ、資金繰りを安定させることです。幸い当社代表は営業力があり、リネンサプライの需要も高まっていたことから、受注高は順調に増加していました。

一方、工場内に目を向けると、当初は、まだ受注量が少なかったため設備稼働が不安定で、それに伴い非正規雇用従業員の労働時間も不安定でした。そのような状況下、労働環境を改善して安定した雇用を確保し、それを実現させるための資金調達が課題となっていました。

支援 SUPPORT 資金調達と労働環境整備、人事労務関連の強化

当面の資金確保のため、まずは金融機関に対する融資の交渉に着手しました。資金繰り表など必要書類の準備を支援し、金融機関との折衝方法に関しても支援を行いました。併せて調達した資金で労働環境を改善するため、送風機や局所冷房機などの見積書を取得し当社代表と検討を行いました。労務に関しては、非正規従業員の正規雇用化、給料を上げるなどの対策を行いました。また、労働関係の書類が一部未整備または改善の余地があったため支援することとしました。

社員のモチベーション不足に関して、その原因の一つに「社員間コミュニケーションの不足」が考えられたため、セミナーを開催し、共同作業を通じたきっかけ作りの場を提供しました。また一体感の醸成に関して、従業員に「明確な目標を提示」し、その成果をグラフなどで見える化して「評価」することで、従業員がとるべき行動がはっきりし、足並みを揃えることができることなどを助言しました。

成果 RESULT 従業員の定着率と業務処理能力の向上

金融機関からの資金調達に成功し、必要な運転資金を確保、送風機や局所冷房機など労働環境を改善する設備も導入することができました。導入後、従業員に困り事を尋ねていたところ、「冷房設備が導入されたから本当に快適になった」との声が聞かれました。コミュニケーション不足の解消に努めるため新年会など懇親会の開催を増やすなどの取り組みを行い、従業員間コミュニケーションが活性化されています。いまは離職率が低下し、従業員は増え、増加した受注量を安定的に処理できるようになりました。



課題2 PROBLEM 損益分岐点を超えるためオペレーションの改善が必要

当初、金城社長は設備の稼働率について悩んでいました。設備のスペックを考慮すると、単位時間に処理できる業務量ももっと多いはずが、半分程度に留まっている。改善したいけど代表を含め誰も工程管理に詳しい人材がない。幸い導入した機械は最新で導線もよく考えられていたため、労務自体は単純作業で納期は守られていましたが、業務量が増加していくことを考えると対策を講じる必要がありました。

診断士がオペレーション上の課題を探るため「取扱商品別の工程分析」、「現況調査」、「財務分析」を実施したところ、アイロン機の稼働効率、ガス代削減に課題があることが判明しました。工場で使用する洗濯機や乾燥機、アイロンは蒸気を動力として利用しますが、その蒸気を発生させるボイラーでガスを消費します。

支援 SUPPORT 設備稼働率の向上と経費の削減、「カイゼン会議」開催の提案

工程のうちアイロン機の前で仕掛品が滞留し、ボトルネックとなっていました。稼働状況を観察したところ「洗濯・乾燥したシーツ等をカゴから引き出す作業」と「そのシーツ等をほぐす作業」に時間がかかり、その都度アイロン機が待機状態となっていました。一方、ガス代が人件費を上回るほど高かったためメーカーに確認したところ、待機状態にも稼働時の50%程度の蒸気を消費するとのことでした。工場長にアイロン機の稼働時間と待機時間を確認したところ、朝の起動時と昼休憩時、15~17時頃

に待機状態となっていることが判明。それらを踏まえ「アイロン機の担当者を適宜増員して連続稼働させる」、「待機状態を削減し、エコ運転状態が出来ればオフにする」、「業務量が増えた場合は、勤務時間をずらし昼や定時前後にも稼働させる」などの提案を行いました。ただ、日々の業務量はホテルの稼働率に比例して変化するため、都度オペレーションを調整していく必要があります。そのため「カイゼン会議」を定期開催し、従業員による自律的な改善体制を整えるよう提案しました。

成果 RESULT 業務改善気運の高まり

工程における改善点やポイントなどについて議論するうちに金城社長の考えが整理され、業務改善の道筋が見えてきました。また、カイゼン会議のメンバー選定や趣旨説明を通じ従業員の意識も変化しました。金城社長からは「従業員の業務改善意欲が高まってきたように思える。自発的に日報の改善や、配送ルートの改善について話し合ったりしている様子が見られるようになった。」との感想が聞かれました。





繁盛店になるためFLコストの引き下げとメニューのABC分析によるメニュー開発

株式会社郷家

【代表者】奥平 幸司
 【住所】宮古島市平良字西里570-2 【電話】0980-74-2358
 【業種】飲食業
 【事業内容】居酒屋

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
奥平 幸司さん

今回の支援で自店舗と近隣の競合店と差別化するためのコンセプトを明確にするなど多岐にわたる支援をいただきました。特に、メニューについては「品揃え」、「品質」、「価格」が基本ですが、メニューのABC分析の結果と顧客のニーズに応えメニューの開発・変更することの必要性は参考になりました。
 今後も顧客から喜ばれる飲食店経営に力を傾注していきたいと思っております。



中小企業診断士
大嶺 眞

繁盛店になるためには認知度を高め来店機会をつくる必要があります。初回来店客をいかに来店頻度を高め優良顧客として固定化し、その底辺を広げることが必要ですが、繁盛店になるまでのプロセスは、顧客のニーズに対応した「おいしい料理」にほかならないため優れたメニュー開発に注力し繁盛店になることを期待します。



社会保険労務士
青山 喜佐子

経営者は、よい職場環境、よい会社づくりに意欲的に取り組む熱意があります。地元や観光客からも評判の店舗であり、お客様の期待に応えるために従業員のレベルアップが必要です。
 正規雇用化従業員を中心に計画的な人材育成が期待できます。

課題1 部門別管理とFLコストの削減

平成15年に設立し平成22年に(株式会社)法人化し現在に至っています。兼業として不動産業(アパート経営)も行っています。

当社の経営理念は、「この島に生きる人・大地・海・空の恵みに感謝に誇りをもって」でこの理念を実践し、顧客満足度が高まるなど10カ条の行動指針を制定して実践しています。HPが策定されて情報発信し、ネットでの予約ができることや三線ラ

イブがあることなどから来店客の90%が観光客で占められており、「食」に触れ、「文化」に触れ宮古を体験できるコンセプトで事業を展開しています。

当社が、今後も成長発展するためには、FLコストの削減、ABC分析によるメニュー開発、部門別売上管理、顧客満足度の向上、人材の確保・育成など様々な課題を抱えています。

支援 FL比率を削減、メニューのABC分析と計数管理の徹底

飲食店の経営指標にFLコスト(Food(材料費)、Labor(人件費))とFL比率(FLコスト÷売上高)がありますが、当社の場合はFL比率が60%以上であるため適正な利益を確保するためFLコストの削減を支援しました。POSデータを基にした具体的にメニューのABC分析をして売れ筋メニュー、補完メニュー、入替メニューの状況を支援しました。

また、当社は部門別管理を行ってないため、季節変動を加味した部門別月別目標売上高・実績売上高の比較表のつくり方・入力方法を支援しました。



成果 顧客のニーズに対応したメニュー開発

当社の売上高に占めるFL比率は高いため、店舗別月次推移の事例により当社のFL比率(原価+人件費)及び労働分配率が算出できる表計算の作成方法について支援したことで、どの経費を削減すれば適正な利益が出るか把握できる体制ができました。

POSレジのデータを基に当社の具体的なフードとドリンクのABC分析をして売上高の60%を占める売れ筋メニュー(A群)売上高の30%を占める補完メニュー(B群)、売上高の10%を占

める売れ筋メニューの把握ができ、自店の客の好みの把握、B・C群の見直し、廃棄の検討をするなどメニュー開発の基本及び見直しをして顧客のニーズに対応できるようになりました。このことにより、①定番メニュー、②自店のオリジナルメニュー、③店の看板メニュー、④旬のメニュー・季節メニューなどを定期的に入れ替え顧客に「飽きのこない店づくり」を心がける機運が醸成されました。

課題2 正規雇用化に向けた職場環境整備

飲食店として、地元では繁盛していて業績は順調であり、今後の人材育成が課題です。店内の予約については、従業員は有期契約、短時間勤務でフルタイム勤務は少人数となっています。

予約はネットに限定して、省力化を図っています。来店客の評判も良いのですが、料理の出来る時間やメニューの工夫に課題が寄せられています。

お客様満足度を向上させるために、従業員の働き方について、労働時間や休日等の整備、中核になる人材育成を計画的に行う必要があります。

経営者も、従業員育成に意欲的に取り組む姿勢があり、キャリアアップ助成金を活用した労働環境整備で就業規則改正に着手し、従業員全員への周知を行うこととしました。

支援 正規雇用化を機会に人材育成の多能工化が課題

従業員の勤務状況に合わせて、シフトを組んでいますが、各従業員の多能工化のために育成計画が必要になります。

「郷家実践10か条」は、ホームページにも紹介があり、企業としての行動指針が明確です。

「郷家実践10か条」は社長の方針、地域貢献、期待する人材目標で構成されていますので、その精神を従業員全員に周知徹底する必要があります。

就業規則の改正により、経営者が労働時間管理、有給休暇の取得について理解することができました。現場の業務に適した人事管理を行うために有給休暇の半日取得や時間有休の導入を検討する等を支援しました。

現場で就業規則を遵守するために、運用する前に2~3か月の試行期間で試行し、従業員の意見を取り入れ、継続できる仕組みづくりについて助言しました。

成果 キャリアアップ助成金活用による正規雇用化

今回、会社の中核人材として期待できる従業員を正規雇用化できました。離島というハンディはありましたが、経営者が率先して行動することで、助成金申請手続きについて、支援できました。

人材育成については、時間を確保した教育訓練は難しいが、日々の業務の中で経営者とコミュニケーションをとり、仕事を通してレベルアップする体制を継続することができました。

今後の課題として、アルバイト従業員にも使えるマニュアル等の作成について、情報提供を支援予定です。





利用者の工賃向上のための 既存事業の拡充と新規事業の開拓

特定非営利活動法人しあわせさまさま

【代表者】井手 祥子
【住所】石垣市宇大浜10番地1 【電話】0980-87-6247
【業種】障がい者福祉事業
【事業内容】就労支援B型事業所

正規雇用化の数 **1** 人



企業・支援担当者声

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
井手 祥子さん

当、特定非営利活動法人は設立まもないこともあり、抱える課題・問題が山積していました。その中でも就労支援事業の工賃の向上計画や、その事業を実践する職員の働く環境を整備する必要があることなどの支援をしていただきました。今後、職場環境を整備し支援を活かした組織運営に努力したいと考えています。



中小企業診断士
大嶺 眞

利用者のための工賃向上計画の意義の再確認や事業別損益の状況を的確に把握することなどにより、改善計画を進めるうえでの具体的な改善方向が明確になり、職員のやる気が創出されました。今回の支援で、組織の活性化が図れることを期待します。



社会保険労務士
狩俣 真由美

正職員転換制度と昇給を連結させたことにより、契約職員の更なるモチベーションアップに繋がりました。労働時間の見直しにより、シフト管理や調整等がしやすい環境の整備ができました。育児・介護をしながらも、職員全員が安心して働き続けられる職場環境の継続にむけて、今後も取り組んでいって欲しいです。

課題1 PROBLEM

事業実績を前提にした数値目標の設定

特定非営利活動法人「しあわせさまさま」は、平成28年9月1日に開所して就労支援B型事業所として利用者の一人一人の人生を大切に想い、個別に寄り添う支援を行っています。生活活動などの機会の提供、知識や能力の向上のための訓練、一般就労や自立生活に向けての相談や支援を行っています。また、地域の方々や他の団体とも積極的に交流を行い、障害者に対する理解を深める活動を行っています。経常収益は、訓練等給付費収益が多くを占め就労支援事業

収益は、パンの製造販売が主で12種類のパンを製造し月曜日・水曜日・金曜日の週3回が営業日ではほぼ完売する状況です。その他の就労支援事業収益は作業受託料となっています。今後、利用者の定員を増やすことと同時に、利用者の一人一人の生活の安定のための工賃の向上のために既存の事業の拡充と新規事業の開拓を推進し工賃の改善計画を作成し実践することを望みます。

支援 SUPPORT

既存事業の目標管理と 新規事業の創設

工賃向上のため、各事業の損益の実績から課題・問題点を抽出しその改善を積極的に進める機運が醸成されていませんでした。工賃向上計画の改善を進める意義や既存事業の損益の状況を把握する必要があります。工賃向上計画を改善するためには既存事業の充実と効果の出る新規事業の創設が必要不可欠であります。このために、主たる事業である「パンの製造販売の拡充強化」や、「商品開発のプロセス」、「農福連携の事業の創設」などの利用者の工賃が向上するため支援をしました。



成果 RESULT

既存事業の拡充と新規事業の創設

利用者の工賃を向上させるには、各事業の課題を抽出し工賃向上計画を策定し、その改善を推進するためにはパンの製造販売など既存事業の拡充、新規事業の創設が必要であることの認識を深めました。また、創業がままもないこともあり組織全体で工賃向上を図る機運が欠如していましたが運営理念・運営方針に基づき利用者の自立した生活を実現するためにも、工賃向上計画を推進

することの重要性についてコンセンサスが形成されてきました。工賃向上計画の意義や各事業の損益の状況を把握することにより、実現可能なパンの製造販売を週3日から5日に拡充、ラッキョウ、サンニンの葉の飲食店への販売などの農福連携の事業の創設などで具体的な目標数値を設定して、利用者の工賃向上を図り数値目標を達成ができる体制が構築できました。

課題2 PROBLEM

現状の勤務形態に合わせた規程の整備

現状の働き方と就業規則のヒアリングを行ったところ、1年単位の变形労働時間制を活用しているが、井手代表から職員の勤務状況にあっているのか疑問に感じており、労働時間の見直しについて、現在の働き方にあった負担のない制度への変更について希望がありました。

契約職員から正職員への転換制度は設けていたが、助成金が活用できる条件の整備構築、転換後の昇給方法については課題がありました。また、子育て中の職員も多いことから、未作成となっている育児介護休業規程の整備も急務となっていました。

支援 SUPPORT

労働時間と給与表の見直し

1年単位の变形労働時間制を活用しているが、年に1度の協定届の作成や届出、休日数や労働時間数に縛りがあるので負担に感じているとの事でしたので見直しすることとしました。現状は年や月の繁閑差はなく、1日8時間以内の複数の勤務パターンがある週40時間で勤務しており、週に40時間を超える事も皆無とのことから、变形労働時間制ではない通常のシフト

制へと変更を行いました。助成金の活用を視野に入れ、契約職員から正職員転換後、一時金等ではなく、基本給ベースでの昇給について、給与表の見直しを行いました。育児・介護をしながら働く職員が安心して働き続けられるように、育児介護休業規程の作成を行いました。

成果 RESULT

安心して働き続けられる 職場環境をめざして

労働時間や給与表の見直しにより、現在の働き方に合った就業規則・規程が完成しました。正職員転換制度と給与表の見直しを行った事により、正職員へ転換することへのモチベーションアップにも繋がられました。育児・介護をしながらも、職員全員が安心して長く働き続けられる職場環境を整えることができました。





経営理念策定と従業員満足度調査による
取組むべき重点項目の把握、評価の明確化により
透明性をアップさせた。
また、スタッフとともにSWOT分析を行い、それを
加味したビジネスプランを策定することで、
あるべき姿を明確化することができた。

株式会社 S-ma

【代表者】 渡嘉敷 勇
【住所】 那覇市国場40-1
【業種】 飲食業
【事業内容】 居酒屋、沖縄そば店

正規雇用化の数 **3人**

課題1 PROBLEM

従業員の働き方を見直し、モチベーションをアップさせる

当社は、2018年12月に個人事業から法人化しましたが、法人として整備すべきことになかなか手が回らない状態でした。労働時間の管理、休暇の他、従業員の教育訓練、キャリア支援の整備などが課題となっていました。あわせて従業員の行動指針となる経営の策定や、働き方改革への対応も課題となっていました。

働き方改革に対応するためにも、業務の効率化を進め、従業員のスキルと報酬の連動により、モチベーションアップを図ることが重要です。スキルアップや昇給を社長面談で決める体制は、透明性が弱く、従業員の差別意識を生むことが懸念されるため、書面で提示することによりだれもが納得できる体制を整えることが必要です。

支援 SUPPORT

経営理念策定と従業員満足度調査による現状把握、 職業能力評価シートの活用

経営理念は会社の存在意義や方向性を示すもの、経営理念を従業員に浸透させることで、帰属意識が高まり、従業員の定着にも有効であるとともに、従業員各自の行動基準となることを理解してもらい、経営理念を策定しました。

また、従業員満足度調査を行い、経営者に現状を把握してもらった上で、早急に取り組むべきことを認識してもらいました。その上で、従業員教育に有効な職業能力評価シートの活用も検討しました。



成果 RESULT

経営理念を策定、従業員が望む取組みを把握し、 透明性が担保された評価制度への取組へ

経営理念の策定にあたり、形骸化した経営理念にならないよう、従業員が行動に結び付けられるようなメッセージとなるようにしました。経営理念は、「お客様の笑顔のために、美味しいものを届ける」となりました。

従業員満足度調査は、以下が重点的に取組む項目として挙がりました。

*人事体制・キャリアプランについて

「社内の従業員の声」を自分やチームの評価に反映、管理職以外の評価を考慮して欲しいという結果

*コミュニケーションについて

「社内イベント(パーティ、社員旅行など)の開催」は、重要と考える従業員が多く、3店舗の従業員交流のため、また、従業員のコミュニケーション活性化のためにも経営者が企画、補助が有効

「社長からのメッセージ(理念・ビジョン・目標)と連動した職業能力評価シートは、オペレーション管理、キッチン、フロアサービス別に自己評価後、経営者評価を行うことで、従業員自身が学ぶべきことがより明確になり、今後の成長に期待できます。



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



取締役
渡嘉敷 翔太さん

今回の取り組みの中で、就業規則を作り、正社員雇用で3名を正社員として受け入れることが出来ました。今後も自分たちの会社でしか出来ない事を模索、実行していきながら、同じ志をもつ仲間を積極的に雇用し、正社員雇用できる環境を作っていきたいと思います。今回はこのような機会を頂いたこと心より感謝申し上げます。



中小企業診断士
新田 慶子

従業員の成長は、会社の成長に連動します。従業員が何を経営者に求めているのかを把握し、取り組むことにより、従業員が会社に愛着を持ち、モチベーションをアップさせ、会社の成長へと繋がることを期待しています。



社会保険労務士
名城 志奈

本事業を通して、社員の労働環境整備に真剣に取り組むたいという意識を持っていらっしゃいました。現状においても、経営者と社員の距離感が近く、アウトホームで良好な関係性を築いていましたので、正規雇用転換制度や就業規則等が整備された今後においては、さらに人材定着が図られるものと期待されます。

課題2 PROBLEM

正規雇用転換制度の整備

法人化して2期目にあたり、今後の事業展開を盤石なものとするため、法令遵守と人材の定着の観点から、これまで経営者と社員の信頼関係により支えられてきた労働環境を見直し、制度として雇用管理体制を整備したいと考えていました。

また、有期雇用契約社員について、正規雇用転換制度を就業

規則へ定めることで、希望者に対し正社員への道筋を提示できるようにして、人材定着へつなげたいという思いもありました。

そのためには、これまで明確にされていなかった会社のルールや制度を就業規則として明文化した上で、個別の労働条件を確認する必要がありました。

支援 SUPPORT

正規雇用転換制度を導入した就業規則の作成と労働条件の整備

正規雇用転換制度構築の為、就業規則に社員の種類の定義をした上で、正規雇用転換の計画期間・対象者・目標・目標を達成するための措置・正規雇用転換の流れを確認し、実施計画内容の摺合せを実施しました。

転換制度を適正に利用できるように、有期雇用契約社員の雇入日・業務内容・勤務時間・休日等の労働条件の確認を進め、内容を検討しました。

就業規則作成については、部門ごとの営業時間と営業時間前の仕込み時間を確認した上で、法定労働時間の考え方を確認しながら、実際の就業時間や休日等の雇用状況を規則へ落とし込んでいきました。また、個別に雇用契約書を整備し社員との取り交わしを進め、出退勤時刻の集計を出勤簿にて確認し、給与計算毎に賃金台帳の整備をしていくことを支援しました。

成果 RESULT

人材定着につながる 正規雇用転換制度の導入

正規雇用転換制度を導入した就業規則の作成により、社員の定義や正規雇用転換の要件・基準が明確になり、希望する有期契約社員が転換制度を利用できるような環境を構築できました。

また、雇用契約書等を整えることで、労働条件が明確となり社員が安心して働くことができる労働環境整備もできました。これにより社員のモチベーションアップや新規採用時の企業の魅力につながるものと期待できます。





- 経営理念を確立し、それに基づく行動指針を作成する
- キャリアパスを導入し、各々の能力向上をはかる
- 簡易の就業規則を見直し、専門家による規則を作る
- 職員同士のコミュニケーションをはかり、モチベーションを高める
- 財務諸表を把握し、SWOT分析等を利用し、経営戦略を練り上げる

一般社団法人たくし学園 たくし学童クラブ

【代表者】 當間 常雄
 【住所】 浦添市沢岬1-22-1
 【業種】 放課後児童クラブ
 【事業内容】 学童保育
 【電話】 098-875-7153

正規雇用化の数 **1** 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



理事長
當間 常雄さん

特に経営理念の大切さ、それに基づいた行動指針の作成、従業員のモチベーションの向上や財務諸表の把握等、掘り下げて分析して行動し、しっかりとした経営理念のもと、安心して働ける職場をつくらなければならないと気づかされました。



中小企業診断士
宮城 重徳

当学童クラブは、法人組織化してまだ日が浅く、内部体制の整備と運営体制の健全化に向けて當間代表を先頭に学童主任や指導員及び事務職員が一体となって積極的に取り組んでいるところである。特に学童クラブは、比較的多くの強みや特徴を有していること等から経営戦略の見直し検討の方向で今後の事業展開に安定的発展が期待されます。



中小企業診断士
大山 俊樹

分析結果のディスカッションを重ねることで内容の理解と改善方針が共有できました。



社会保険労務士
大城 貴子

働く父母の代わり、楽しく安全に過ごせる学童づくりを目指し尽力していると感じました。今後は、自律して考動していく従業員が選択され、育っていく環境となることを期待します。

課題1 PROBLEM

求められる社会人基礎力の向上で人材の強化を図る

当園は園児の保護者主体で運営していた学童保育を学校法人化して、強まる社会的ニーズに対応しています。

「経営理念等の目標の共有がない為、職員一人一人が違う方向を向いている」「組織の軸になる人材を育てられない」という支援課題に対応する為、人材確保と育成に必要な基礎力調査と、処遇に結び付ける満足度調査が必要でした。

BasMos(社会人基礎力と従業員満足度の調査システム)を利用して組織風土診断を行い、改善策を探ることが求められました。

「チームワーク力が優れている」との診断結果を踏まえ、その強みを生かすとの方針が立てられ、具体策を探ることとしました。

また、個人別の基礎能力においてバランスを欠く状況が懸念されたため、対応を協議する必要性がありました。

支援 SUPPORT

環境変化に対応する人材像について明確化を図る

学童保育は政策や地方自治体、学区の小学校などとの関連性が強く、事業特性を踏まえた実効性のある改善策を見出すことが有効です。

他の同業事例等を参考にしつつ、当園で認識されている課題と改善方針に基づき、必要な人材強化策をディスカッションを重ねて見出すこととしました。

また、人材確保に当たっては学童保育の収益構造から、適正な負担方法などを検討しました。



成果 RESULT

経営戦略に基づいた人材育成の実現

当園は同所内の保育園卒園児や地域の保護者の強い支持を得ており、強い放課後学童の保育ニーズがあるものの、施設スペースや指導員などの経営資源の制約から十分に応えきれない現状にありました。保護者や学区内の他の学校との連携、行政の支援は不可欠であるが、一方で、園独力で取組可能な人材強化策を見出して進めています。

優れた指導の外部評価をさらに高めるためには、人材強化

が不可欠であり、当園の特徴であるチームワークの良さを生かしつつ、指導員の処遇改善や他にない特色のある人材の確保と育成への取り組みも模索されています。

また、財務改善に向けても「会計の手引き(放課後児童クラブの適正な運営のための手引書)」を基に、帳簿組織やマニュアル等の整備も進めています。

課題2 PROBLEM

キャリアパス導入検討で労働環境の改善

2つの学童をもつ当学童クラブでは、フルタイムの学童指導員が雇用されています。年間をとおして色々な行事も盛りだくさんであり、にぎやかでアットホームな雰囲気を感じられました。少数体制のため、職位はなくフラットな組織といえます。

各学童指導員には、子供達を相手にする場合、堅苦しすぎず、柔らかすぎない態度が必要であり、親御さんに対しては的確に状況を説明できる柔軟性も必要であり、様々なバランス感覚が求められる職場です。

しかし、フラットな組織であるがゆえに、とすると毎日を淡々と過ごしがちになり、漫然とした業務遂行になりかねないことが課題でした。また、夏休みなど1日学童をオープンしているときや宿泊研修等イベント対応により残業時間が多い時と、特にイベントがないときでも同じ就業時間で運営を行っており、残業時間にかかりの偏りがあることも問題であり改善が求められました。

支援 SUPPORT

少人数体制にあった評価制度と労働時間の整備支援

労働時間の改善については、まず、1年間の年間スケジュールを詳細に把握し、年間を通じて必要なミニマムな就業時間を考えました。これまでよりも2~3時間遅い出勤でも学童運営が可能であることがわかり、それに基づくシフト表を作成することとなりました。今後、それに合わせた就業規則の改定も行う予定です。

次に、評価制度であるが、学園(会社側)が学童指導員を評価

し改善を促すことでは小さな組織の場合、弊害が多いのではと考え、学童指導員自らが自身を評価し、できたこと、できなかったことのフィードバックを学園と行い、次年度につなげていく自己チェック制度を導入することとしました。評価ではなく、自身をチェック(確認)し自らで改善していく「自律」を促すことで、子供達が常に楽しく安全に過ごせることができる臨機応変さを身に着けることができるよう期待することとしました。

成果 RESULT

個人が自律していくための自己評価制度の策定

厚生労働省作成の放課後児童クラブ運営指針に基づく学童を評価する自己チェックシートの評価項目を学童指導員が成すべき事項にタイトして置き換え、学童指導員自身が評価しやすい「スキルアップ」チェックシートを作成しました。

また、同時に少し背伸びができるよう目標を自身にて設定する「目標管理」もできるようにしたので、今後のフィードバックに利用されることを期待します。

