



正規雇用化の数 **3**人

今後の成長発展のため新商品の開発と新たな市場の開拓

株式会社サンシオ

【代表者】塩川 雅紀
【住所】中頭郡西原町字小那覇89番地 【電話】098-944-6543
【業種】食料品製造業
【事業内容】塩せんべいの製造販売

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



代表取締役社長
塩川 雅紀さん

正規雇用化サポート事業の実施にあたり当社は、「販売促進体制及び販路の開拓」、「新商品の開発」、「仕入原価の低減」、「人材の確保・育成など労務管理全般」等について課題があるため、その支援をお願いしました。
これまで、当社の抱える課題については十分に理解しているつもりでしたが、あらためて支援を受けることで気づくことや再確認ができたこと等、参考になりました。



中小企業診断士
大嶺 眞

売上を伸ばし成長していくには、既存市場では限界があることから新たな市場の開拓が必要です。商品にはライフサイクルがあり、発展期・成熟期を過ぎ衰退期に入る前に、新たな商品開発が必要になります。
また、正規雇用化サポート事業の実施にあたり人材の確保・育成などの労務管理全般の整備も必要で、そのような課題への対応が必要となります。



社会保険労務士
下地 健作

非正規労働者の正社員化へ向け、労働条件通知書の見直し、就業規則、キャリアアップ計画書の作成・届出を実施しました。また、労働者のやりがいや向上心を高めるため、評価・面談を実施することとし、そのツールとしてジョブカードを作成しました。
今後は、評価を処遇に反映させることで、処遇に対する納得度や仕事のやりがいの向上に繋がることを期待します。

課題1 新商品開発が喫緊の課題である

当社は、定番商品の販売が主であり、同業他社も類似品を販売していることから、中長期的な展望に立つと、商品の差別化が不可欠です。
主力商品は「塩せんべい(塩味)」、「塩せんべい(梅味)」の2種類ですが、商品にはライフサイクルがあり、発展期・成熟期を過ぎて衰退期に入る前に、新たな商品開発が必要になります。
これまで既存商品以外でも「カレー味」、「チーズハバネロ

味」の他に「ゴーヤー」・「モズク」などを素材に使った商品開発を手がけてきましたが、マーケット・インする商品にはならず、現在はシンプルで素朴な商品が主力となっています。
また、「全国菓子大博覧会・兵庫」で当社の「EMしおせんべい」が全日本菓子協会会長賞を受賞するなど、商品開発力があることから新商品開発に力を傾注することが望まれます。

支援 商品開発の手法についての支援

当社においては、新商品の開発は必要不可欠であることから商品開発のコンセプト、コラボレーションの必要性などの手法等を支援しました。
・商品開発のプロセス
・商品コンセプトの策定手法
・コラボレーションによる商品開発
・地域の素材の調査、研究(シーズ探し)
・地域資源活用プログラム・農商工連携等の施策を活用する



成果 新商品開発が売上の増加に貢献した

「小麦粉、パーム油、塩など原材料」にこだわり昔ながらの香ばしい塩せんべいを造り、同業他社との差別化を図り優位性を確保してきました。このように品質へのこだわりを新商品開発に活かしたいと考え実践してきました。
将来ビジョンとしては、沖縄で生まれた食文化の一つである「塩せんべい」を全国に発信するためにも、新たな商品開発が必要であることから新商品の開発に力を傾注してきました。
売上を増やすためにも、地域資源を活かした商品開発が不可

であり、今後、当社の立地する西原町の特産である「からし菜(パウダー)や黒糖」を使った商品開発、ゴーヤー・もずく・微細化バガスなどの素材を活用した商品開発を進めることを計画し、実行しました。
その結果、県内菓子メーカー数社とのコラボレーションによる商品開発や大手量販店からのPB商品の発注依頼を受ける成果を上げ、売上のアップに貢献しました。

課題2 新たな事業領域の開拓が必要

当社の事業ドメインは、県内の量販店を主たるターゲットに展開してきましたが、品質へのこだわりや価格訴求にこだわることをポジショニングに、量販店及びドラッグストアやコンビニエンスストアの事業領域を開拓してきました。
県内では、お土産品店や通信販売業者など、多様な業態に販路拡大の余地があることから、この新たな市場の開拓が必要不可欠で喫緊の課題となっています。

また、当社は沖縄で生まれた食文化の一つである「塩せんべい」を全国に発信し、新たな沖縄の名産品として県外市場への販路を開拓する経営ビジョンを持っています。
このように、県内外の販路を拡大することにより、塩せんべい業界でのナンバーワン、オンリーワンを目指して事業を展開していくことが望まれます。

支援 STPの展開についての支援

当社のSTPの展開については、セグメント(S)した市場からターゲット(T)を絞り込み、立てた目標を実践するため、その実現に向けて、自社の強みであるポジショニング(P)を活かし競合先との差別化・優位性を図るため、「市場のセグメントの方法」、「ターゲット企業の絞り込み」、「ポジショニングの発揮」など

具体的に支援しました。
当社の新たなビジネスモデルを展開するには、県内外の市場をセグメントし、以下のターゲットを絞り込み、これまで手をつけてない「新規市場」をどのように販売計画の中に入れて策定し、実践することの必要性について支援しました。

- ① お土産品店(特にお菓子御殿、パインアップルパークとのOEM、コラボ商品等)
- ② 通販業界(健食・食品通販業者)
- ③ 本土市場の卸業者などの「潜在的市場」

成果 新たな市場の開拓ができた

当社の商品は県内の限られた市場では、これ以上の売上は厳しい状態にあるため新市場の開拓が必要でした。短期間に売上を伸ばすには、県内の新たな市場と県外の販路開拓が必要です。
新たな市場の開拓に注力した結果、視察で訪れていた県外卸業者との商談で県外の販路を開拓できたことや、県内の通信販売業者との取引ができるなどの成果が得られました。





将来のビジョン実現に向けて「人材育成」と「人事評価」が連動した総合的な人事システムに取り組む

株式会社シーサー

【代表者】代表取締役社長 稲井 日出司
 【住所】那覇市港町2丁目3番13号 【電話】098-941-2715
 【業種】生活関連サービス業、娯楽業
 【事業内容】ダイビングサービス業、ダイビングインストラクター養成事業、ダイビング器材の輸入・卸販売事業、レストラン事業、宿泊事業、旅行業

正規雇用化の数 **12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



事業開発課 課長 斉藤 圭祐さん



サポートオフィス マネージャー 五十嵐 稚代さん



中小企業診断士 比嘉 孝



中小企業診断士 兼次 日出男

当社が中長期的に成長していくためには、計画的な人材育成と、定着率の向上が不可欠と考え、本事業に申し込みました。専門家の皆様からのアドバイスにより、「職業能力開発計画」を取りまとめることができました。今後、「職業能力評価基準」、「職業能力評価シート」、「キャリアマップ」等の成果物を活用することで、スタッフが成長し、その結果、会社も成長していくことが楽しみです。

課題である売上の平準化と通年雇用を図るには、何よりも人材の定着、育成が重要となるとの認識のもと、人材育成と人事評価が連動した人事評価システムの構築に向けて支援しました。併せて、人材の確保に向けて正規化推進についても支援しました。ビジョンであるダイバーシティ経営推進に向けた多様なキャリアパスが実現することを期待いたします。

課題1 事業の拡大や多角化を担う多様な人材育成が課題

当社は、ダイビングサービス、マリンスポーツを主体とした沖縄最大の総合的なマリレジャー会社です。将来の経営ビジョンとして、マリン・ダイビング総合サービス業の実現のため、「総合力の発揮による経営基盤の強化」、マリン・ダイビング事業以外の旅行業、宿泊業などの「次世代ビジ

ネスモデルへの変革」、外国人誘客強化など「グローバル化対応への加速」を掲げている中で、事業領域の拡大や多角化を担う多様な人材の育成を図ることが重要な課題となっていました。また、繁忙期・閑散期のギャップが大きく通年雇用が厳しいビジネスモデルとなっていることから、中核的な人材の定着率が低くなっていることも大きな課題でした。こうしたことから、将来の経営ビジョンの達成に向けて、多様な人づくりの視点による人材育成計画の策定に着手しました。

支援 全社員を対象としたキャリアパスの多様性の追求

事業領域の拡大と多角化が進む中で、全社員を対象とした多様なキャリアパスへの構築について支援しました。その際、総合的な人材育成計画を策定するために、「職業能力開発計画」を活用しました。

1. 階層別・職能別のキャリアパスの構築
 - ①経営理念、組織ビジョンに基づく求められる人材像の明確化
 - ②階層別の職務要件の明確化
 - ③全社員を対象としたキャリアパスの構築
 - ・ダイバーシティ(多様な雇用形態)経営戦略を踏まえ、全社員を対象としたキャリアパスによる多様性を追求した人材育成計画の策定
 - ・階層別・職能別のキャリア開発の明確化による教育訓練体系の整備
2. キャリアコンサルティング(個々の社員のキャリア形成を促す相談制度)の導入



成果 キャリアコンサルタントの育成とセルフキャリアドック制度の導入

本事業を通じて、会社が必要とする人物像や、階層別の職務要件が整理され、その結果、「教育訓練体系図」を完成させることができました。今後、この体系図をもとに、中期経営計画に沿って、計画的に必要な研修を実施していく予定です。また、今回の支援がきっかけで、自社スタッフが「キャリアコンサルタント」の資格を取得し、社内「セルフ・キャリアドック」制度を導入することが決まりました。

訓練体系図があったため、資格取得と制度導入に際しては、「キャリア形成促進助成金」の活用を見込んでいます。さらに、今回の計画で作成することができた「キャリアマップ」を、今後のスタッフとの定期面談の際に活用します。今後の人材育成計画の進捗を定量的に評価できるように、評価基準として、従業員の3年定着率と、生産性の現状値を算出するとともに、今後の目標値を設定しました。

課題2 人材育成と人事評価の連動による総合的な人事システムの構築

当社が目指す経営ビジョンの実現を図るためには、多様なキャリアパスに対応できる人事評価システムを構築し、社員の仕事に対するモチベーションの向上と社員の配置や処遇を適正に評価することが不可欠となっていました。また、人事評価に基づき社員の人材育成につなげる総合的

な人事システムの構築が必要となっていました。こうしたことから、各セクションの職能に応じた人事評価システムの構築に取り組むことになりました。①各階層・職能別の体系的な職業能力評価基準の構築 ②職業能力評価基準に基づく社員の職業能力の計画的な評価

支援 職業能力評価基準による人事評価システムの構築

1. 「職業能力評価基準」を活用して、職務に必要な知識・技能・技術や職務遂行能力について階層別に明確にした職業能力体系図の策定支援を行いました。
 - ①自社の全業務(ダイビング・マリンスポーツ、店舗のオペレーション、サポートオフィス:総務・経理・営業・広報、新規事業:旅行業、宿泊業)を網羅した「仕事」と「レベル」の体系化
 - ②全業務におけるトライアル試行
 - ③職業能力の評価実施計画書の策定
 - ④本人、上司による教育訓練の成果の評価と人材育成策への展開
2. 「職業能力評価基準」に基づく正規雇用化転換基準の明確化を行いました。
 - ①「職業能力評価基準」に基づき正規雇用化に必要な業務能力と教育方法の明確化
 - ②将来の中核人材としての正規雇用化転換の推進
 - ③国・県の人材支援施策の有効活用
 - ④正規雇用の推進に伴う就業規則の改定

成果 職業能力評価制度に基づく人事評価システムの構築

本事業を通じて、当社としての「職業能力評価制度」を策定できました。日本版デュアルシステムを参考にしながら、社内の職務9種、階層3種別に、「職業能力評価基準」、「職業能力評価シート」を作成しました。本事業中にトライアルとして、当社の従業員5名に、今回の基準と評価シートを用いた評価を実施し、その有用性を確認し、正式に採用することとしました。本年は、最低5名での評価を行い、いずれ全従業員への定期的な実施を目指します。また、前項目と同様に、「キャリア形成促進助成金」の活用を予定しています。





施設稼働率向上のためのマーケティング戦略の構築と公正・公平な正職員登用制度の確立を目指すことにより、施設の活性化及び従業員の意識向上を図る

医療法人 誠和会 介護老人保健施設シルバーピアしきな

【代表者】理事長 大島 誠行
 【住所】那覇市識名2-6-35 【電話】098-833-1165
 【業種】医療・介護保険事業
 【事業内容】介護老人保健施設

正規雇用化の数 **3人**

課題1

PROBLEM

施設稼働率向上のためのマーケティング戦略

当施設は、要介護者に対し、医療・看護・介護・リハビリテーション・日常生活の介助・在宅復帰支援を提供する施設で、施設入所・通所リハビリテーション等のサービスを行っています。平成27年度に給食と清掃部門を委託から内製化したため、当施設の生産性と収益性が低下し、その課題改善のために施設稼働率の向上が強く求められています。現在、当施設の稼働率は全体的に良好な状況と思われ、短期入所と通所リハビリテーションの稼働に若干余裕があるこ

とから、利用者増加のため、マーケティング手法を駆使し、課題改善を図る必要がありますが、医療法人のPR活動には制限があり、過大な宣伝をしてはいけないことになっています。そこで、老人保健施設は、地域社会に在住する寝たきり老人や虚弱老人のための利用施設として機能させ、専門スタッフと家庭とのネットワーク拠点の機能を持っていることを地域住民に周知させることが大切です。特に地域住民や利用者の方々から信頼され、安心して老人保健施設が選択されるためには、施設の特徴を出すことが重要です。そこで、マーケティングの手法を活用して利用者の獲得を図るため、具体的な取り組みを行うことにしました。

支援

SUPPORT

地域住民へ施設の周知を図る具体的なマーケティング

短期入所の稼働率を高めるため、基本的なマーケティングの手法等について話し合いを行いました。そこで重要なのは、商圏地域の市場調査及び「高齢人口と生活の実態」、「要介護高齢者の状態とニーズ」、「家族介護の実態」、「地域の老人会の実態」等の情報収集を行い、職員で共通認識を持つことです。また、地域の医師やケアマネージャー、民生委員等と連携を取り、情報収集と医療機関との情報交換ができるネットワークを構築する必要があります。具体的な取り組みとしては、①施設のパンフレット及び料金表の作成、②利用者の要因分析・居心地・満足度調査の実施、③施設内での行事、イベント、交流会、相談会の開催により地域住民の来所の機会を作る、④地域活動



などへの積極的な参加により地域密着を図る活動、などです。さらに組織的な取り組みを行うため、目標値及び達成時期を設定し、目標を達成するために必要な項目を抽出するとともに、担当者を選定し、具体的な取り組みを行う体制を構築することにしました。

成果

RESULT

マーケティング活動の効果で地域密着が図られ利用者の口コミ効果が期待できる

マーケティング活動実施担当者を選任し、支援相談員を中心としたワーキングチームを結成することで、組織的、継続的な活動ができる体制を構築しました。具体的には、事務長をチーフとして、商圏地域の市場調査の担当、満足度調査実施の担当など、職務分担を明確にしたうえで、定期的な連絡会議を開催し、それぞれの情報を共通認識

するチームを結成しました。また、地域住民に対し、施設内行事への呼びかけ、さらに地域活動への積極的な参加等、地域と密着した活動を展開するなど、当該施設の周知を図ることで、その後の利用者を獲得することが期待できます。それにより職員の士気も高まり、施設の活性化に繋がると期待します。



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



事務長
平敷 邦子さん

当事業は、減益続きで二の足を踏んでいた当法人の正規雇用化実現の糸口となり意義深いものでした。人事考課表等、正規雇用応募書類の見直し・改訂の指導も仰ぎながらスムーズに達成することができました。また、専門家の方との関わりで現況の課題分析、労働生産性向上やマーケティング手法を学び、今後の経営戦略へのヒントを得ることができ、大変感謝しています。



中小企業診断士
大城 定理

施設の経営理念である「誠」と「和」の心を堅持し、高齢者の健やかな生活に奉仕するという高い理念を掲げ、職員一丸となって、その使命と役割を組織的に取り組んでいます。その理念が示すとおり、職員1人ひとりのモチベーションも高く、和みのある活気に満ちた楽しい職場で、組織も活性化しています。そのため今回の支援も順調で成果も図られました。



中小企業診断士
仲松 睦夫

支援するにあたり、事務長をはじめ、参加して頂いたスタッフの皆さんと率直な意見交換ができ、楽しく作業することができました。上司及び職員間の信頼関係もよく、それが利用者及びその家族にも伝わり、安心して施設として運営されていることを実感しました。

課題2

PROBLEM

公正・公平な正職員登用制度の確立を目指して

正職員登用試験のこれまでの経緯の説明を受けましたが、規程も整備され、「非常勤職員等就業規則」第9条に「正職員への転換制度」が規定されています。それに基づき、毎年正職員登用試験が実施されていますが、応募資格者は、当該施設で3年以上の勤務経験を有する契約職員及びパート職員で、基本的に介護福祉士の有資格者であることから、スタッフの間では入選について暗黙の了解がなされており、ほとんど競争する状況ではなく、また、定員に対する欠員もないとのことで、大きな問題はない状況にあります。ただ、今後の登用制度を適正に運用するためには、早い内



に試験制度を体系的に整備し、職員間の公正・公平な制度であると評価される必要があることから、全体的に見直し、修正することにしました。

支援

SUPPORT

正規職員の登用試験実施内容についての具体的な見直し

「正職員登用試験」については、各年度ごとに「登用試験応募要領」を作成し、実施されていますが、試験は「非常勤職員等就業規則」第9条の「正職員への転換制度」に基づき毎年実施されているということを周知徹底するために、応募要領に明記することとし、選考委員の選任及び選考委員会の権限等についても整理することにしました。試験は、要領の中で事前に提示したテーマに対するレポー

トと人事考課表の提出を行うことになっており、そのテーマについては、受験者本人が直面している介護現場における課題及びその改善案等を具体的に引き出すようなテーマを選定する必要があることから、選考委員会で議論し、決定する方向で検討することにしました。そのことにより、採用後の業務にも有効に作用するものと思われます。また、人事考課表（正職員登用試験）等についても項目の見直しについて、施設の考え方にに基づき協議を行い、「人事考課表」の項目及び着眼点の見直しを行い、各項目で、受験者の人間性や仕事に対する意欲など評価しやすくしました。

成果

RESULT

正規職員のモチベーションが一層高まり組織の活性化が期待できる

当該施設の正規職員登用試験実施内容について見直し、特にその要である登用試験応募要領と人事考課表（自己申告書）についての内容項目のほとんどを見直しました。それにより組織にとって最も大切な人事の適正評価が図られ、公正で公平な制度が目指せるものと期待されます。また、選考委員の選任及び選考委員会の役割の明確化を図ることで、さらに透明感のある運営が行われることから、職員のモチベーションが一層高まり、組織の活性化が期待できます。





正規雇用化の数 **4人**

新店舗の「軌道乗せ」と職場環境の改善を目指す

株式会社てっぺん

【代表者】東風平 和明
【住所】石垣市八島町2-4 【電話】0980-87-5085
【業種】飲食業
【事業内容】居酒屋

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



代表取締役社長
東風平 和明さん

新店のNo4ではメニュー変更、営業時間の変更、ドリンク開発、イベントや自店のフェイスブックの立ち上げ、毎日の更新など色んな取り組みに対するアドバイスと支援を頂き、一定の売り上げ増と認知度の向上の成果を上げることができました。
また、会社全体に対する支援を受け、今何をすべきか、どのようにして取り組めばいいのか、細かいアドバイスを頂き、ひとつひとつ取り組めば、それが自信になり、さらなる発展につながる支援を受けたと思います。



中小企業診断士
大嶺 眞

石垣市内で4年から5年で4店舗を立ち上げ、軌道乗せをするには、経営者・管理者の並々ならぬ手腕と努力が必要です。それにもまして経営理念・経営方針・行動指針を軸に、人材を確保・育成し、戦力化することが不可欠です。
今後も店舗別管理の強化のために、経営理念・経営方針に沿った従業員の行動指針の浸透、徹底、人材確保・育成、メニュー開発、顧客満足度の向上、F Lコスト削減など、課題の解決に積極的に取り組んで欲しいと思います。



社会保険労務士
狩俣 真由美

残業時間削減に向けて打合せを重ね、就業規則を作成しました。完成後は、社員さんを変えて勉強会を行いました。休職制度等をとても喜んでいただきました。
今後益々、社員全員が働きやすい職場を目指して欲しいと思います。

課題1 新規店舗の「軌道乗せ」

当社は、これまで3店舗の居酒屋を展開してきましたが、新たに4号店として南国ダイニングNo4を開店しました。
新店舗の「軌道乗せ」は数ヵ月かかるといわれていますが、まず、プロモーション(広告・宣伝)の展開を実践して認知度を高め、来店機会をつくる必要があります。また、メニューについては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望まれます。
そのためには、来店動機を呼び起こせる「専門性の高いメニュー」、「名物料理」、「オリジナルメニュー」など顧客ニーズに対応したメニューの開発や顧客満足度の高いサービスの提供及びクリーンリネスを徹底し、近隣の競合店との差別化・優位性を図ることが望まれています。

支援 来店客数を増やし、固定化する支援をした

- 新規開店した4号店 (No4) の認知を高めるためのプロモーションの展開や、顧客満足度を高めて来店客数を増やし固定化するなど、軌道乗せが喫緊の課題であるため以下の支援を行いました。
- プロモーションの展開の支援
- コンセプトの確立・実践についての支援
- 組織体制の確立(人材の確保・育成)支援
- 新規店舗の損益状況の把握・分析支援
- 誘客するためのイベント開催についての支援
- メニュー構成・メニュー開発の支援



成果 顧客満足度を高めることで「軌道乗せ」ができた

新店舗のNo4の「軌道乗せ」については、まず、自店舗との競合や近隣の競合店と差別化するためのコンセプトの明確化と、認知度を上げるためのプロモーションの展開について支援しました。
特にプロモーションの展開では、フェイスブックやブログなどSNSによる情報発信とグルメサイトの活用及び一流料理人を招いてのイベント、季節ごとのイベントの開催を行うことで新店舗の認知度は徐々に高まり、来店客数が増えてきました。また、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合わせてメニューの一部を変更したことにより、顧客からは評価を得て喜ばれています。
飲食店経営は、飲食物を通してのサービスを提供するビジネスであり、来店した客があらゆる側面から満足したかが問題となります。それを踏まえて顧客が満足しているかのアンケート調査を行い、顧客のニーズを把握し、対応することにより顧客満足度が高まり、新店舗の「軌道乗せ」が達成できました。

課題2 就業規則作成について

就業規則の作成については、自社の実態にあった会社のルールづくりをしようとこれまでも何度も相談を行ってききましたが、第一の課題は残業時間の削減、各人の休日日数増という点でした。

残業代については、基本給に残業代が組みこまれているという認識でしたが、基本給と残業代を分ける際にはどのような記載方法にすべきなのか、まとまっていませんでした。
また、人手不足の中での人数確保や年休付与についても課題がありました。子育て中の社員も増えつつあるため、育児休業制度の周知や、今後介護する年代が増える事も予想されるため、介護休業についての規程の整備も必須でした。

支援 労働条件の整備

残業時間削減のため、4店舗分・各部門の労働時間を確認し、全員が一律の時間帯で勤務するのではなく、シフト勤務を活用することを提案しました。また、シフト数が複数あり、各時間帯が一律の時間帯ではなく5~10時間と幅があるため、1ヵ月単位の変形労働時間制の活用方法の説明を行いました。
また、これまで正社員と正社員以外の区別があったものの、契約・パート社員等の雇用形態がはっきりしなかった為、各社員の雇用形態の区分の整理を行い、正社員用の本則と契約社員・パート社員用を別規程としてそれぞれに適用される労働

条件の確認を行いました。
これまででは、残業代が基本給に組み込まれているとの認識でしたが、就業規則に固定残業制を明示し、活用についての確認を行いました。基本給と残業代を区分し、固定残業の時間数と金額について各社員に労働条件通知書を配布し説明を行いました。
年次有給休暇制度についても、店舗ごとに年休申請書を用意し、年休管理簿を整備することにより、年次有給休暇の取得促進に向けて共通ルールの確認を行いました。また、これまで育児休業取得実績はあるものの、休暇制度についての内容等は周知されていなかった為、育児休業や介護休業制度の趣旨や取得時期や取得についての確認を行いました。

成果 就業規則完成。「働きやすい職場環境」を目指して

就業規則が完成した事により、各店舗の責任者を集めて就業規則の勉強会を開催し、後日全社員へ向けて説明会を行い、その中で雇用形態や労働時間についての説明、賃金や残業代についての周知を行いました。
今後は、適正な労働時間管理の徹底により、雇用関係の助成金の受給も目指していきたいと思えます。
また、年次有給休暇についての取得方法等の説明を行い、皆が平等に取得できるよう確認を行いました。
育児休業、介護休業制度についても説明を行い、子育てや介護しながらも、安心して働きやすい職場にする事により、全社員の満足度向上、雇用の継続を目指していくことの確認を行いました。



正規雇用化を促進し、事業拡大と企業間競争力充実強化を図る


社会福祉法人 那覇垣花福祉会 (すがやま保育園・鏡原保育園)

【代表者】理事長 神山 浩子
【住所】那覇市金城町2丁目3番地10 【電話】098-858-8181
【業種】保育園
【事業内容】保育園事業




正規雇用化の数 **15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
神山 浩子さん

働きがいのある職場作りに向け、職員の正規化実現を模索していましたが、その手法を見出すことが出来ずにいました。今回、専門家のアドバイスを受け、現状分析、組織風土の再確認をすることで、組織的課題等を見出す事が出来ました。今後は、雇用を正規化することで職員の定着化を図り、質の向上に努め、地域に根ざした法人運営を目指していきたいと思っております。



中小企業診断士
宮城 重徳

理事長が正規雇用化促進で企業体質の強化を図るといふ、一貫した明快な基本スタンスをお持ちであると同時に、事務長と2人の園長も一体となり、経営管理に携わっていることに感動しました。今後は変化の激しい環境に適切に対応し、企業間競争力を高めることで、さらなる発展が期待されます。



中小企業診断士
大山 俊樹

財務分析や組織風土診断等の企業経営の視点で保育園の特性に焦点を絞り合わせる中で、理事長をはじめ事務長、園長の皆様の真剣な取組みに手応えを感じました。時間外にもかかわらず全職員が丸となった姿勢に当保育園の将来像を垣間見た感があります。

課題1 PROBLEM 非正規雇用職員の処遇改善と正規雇用化の促進

企業が応募した申請書の中で、相談したい案件及び派遣専門家が提案した支援内容並びにヒヤリングの結果により、課題として整理した内の一つが非正規職員の処遇改善と正規化の促進でした。
課題解決に向けて企業で選定した理事長をはじめ、事務長および園長2人に派遣専門家2人を加えた6人で、経営課題の克服、経営力向上、人材育成等に関する検討チームを構成し、10回に亘りワークショップを実施し、10人以上の正規雇用化の実現を目指すことにしました。
正規雇用化を促進、検討することで、より働き甲斐のある、魅

力ある職場づくりに努めることにしました。
職員の処遇改善と正規職員への転換にあたっての費用の認識については、これまでの物的投資のような単なるコストではなく、企業の人材基盤強化のための投資として位置付け、正社員として雇用育成することにより、自社独自の技術や付加価値の高いサービスの維持を図ることを目標にしました。
その期待効果として事業拡大と企業間競争の実現化や、採用教育コストの減少など、従業員の生活や将来への不安解消に繋がることを狙いました。

支援 SUPPORT 正規雇用化促進支援事業 成功のための3要件の確認

経営力向上と人材育成のため、第4回ワークショップで経営基本のテーマである経営改善意識の醸成に努めました。
その主な内容は、経営と事業計画の必要性・重要性の意識喚起を図るとともに、当事業成功のための3要件の確認を行い、また、人材育成・部下の育成についても全員で研究検討しました。



成果 RESULT 10名以上の正規雇用化を目指すことが確認された

当事業の検討開始にあたり、目的達成に向けて事業に携わる全員が共通認識を深め、効果的な作業を行うために経営基本として以下の事項を確認してスタートしました。
まず、3要件である「参加者全員の意識の共通化を図ること」に向け、8点に絞った意識の共有化を行いました。
意識の共有化の一つとして正規雇用化を促進して、働き甲斐のある魅力的な職場の実現を図るという目的意識を明確化

し、確認しました。
2つ目の意識として、それは誰が行うかということについて、6名で構成されたワークショップを行い、主体性意識を共有しました。
また、激変する環境に対応するために中長期ビジョン意識を持ち、当面の目標として10名以上の正規雇用化を目指すことを確認しました。

課題2 PROBLEM 経営戦略の見直し設定

当保育園の強み・弱みの内部環境を把握するとともに、当保育園の機会・脅威の外部環境を把握し、企業間競争力強化に向けてのSWOT分析を行い、重点課題の4つの窓を整理しました。
それを基にして保育園の今後の経営戦略の方向性を検討したところ、2つの戦略の方向性が設定されました。
この経営戦略は、保育園の将来に向かって何をどのように行うか、どのような手を打っていくか等、保育園に携わる人々の行動指針となるもので、事業を成功に導くために全体的な方向性を策定する基本的な考え方や目標達成の方策となるものです。
また、経営戦略の設定立案は保育園の経営理念を確認した上で外部環境、内部環境の現状分析からスタートしたもので、



今回、その手法としてSWOT分析を実施しました。
SWOT分析の強みと機会をクロスして、今後の可能性を事業拡大に向けた積極戦略の方向性を設定、検討しました。

支援 SUPPORT 経営戦略の意義と戦略設定の必要性

経営戦略の意義は、経営理念と経営ビジョンを実現するための大きな方向づけであり、多くの意思決定が統合された事業目的を達成するための道筋を示した一定の適応ルールです。
経営戦略の策定の必要性は、激動する経営環境の中で企業目標の実現に向けて企業行動力をダイナミックに適応させ、企業の存続・発展と収益性を長期的に確保するために創造的・革新的な意思決定が不可欠とされています。

そのため企業が遂行している事業活動を明確に規定する経営戦略が必要とされます。
なぜなら、企業の外部環境の変化が激しく、企業の現在の需要の飽和化に絶えず脅かされているからであり、さらには消費者ニーズの変化や社会的価値の変化、また、所得の向上等によって高度の成熟化社会を迎え、将来の見通しが難しくなっているからです。

成果 RESULT 2つの経営戦略の方向性の設定

当事業所は比較的多くの強みと機能を有しています。また、外部環境の機会も若干あり、SWOT分析の強みと機会をクロスし、今後の可能性を事業拡大に向けたチャンスとして生かすように積極戦略の方向性を設定しました。
他方、強みと脅威を克服改善して今後の発展の可能性に向かって取組む具体策として改善戦略の方向性を設定しました。

