



正社員雇用数 1人

売上の向上と人材の確保・育成

株式会社新家

【代表者】代表取締役 平戸 新也
 【住所】宮古島市平良字西里231 【電話】0980-75-3235
 【業種】飲食業
 【事業内容】居酒屋、焼肉店の運営

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



代表取締役
平戸 新也さん

今回の支援で、コロナ禍で売上が減少し厳しい経営状況になっていたところ、売上高アップを実現するためのポイントは販促活動の強化により新規顧客の獲得、来店頻度の増加で集客力のアップができることや商品力・サービスの向上により客単価のアップで売上高を向上する手法を学びました。今後、売上高を回復するため最大限の努力をしたいと思います。



中小企業診断士
大嶺 眞

当社の喫緊の課題は、「売上を伸ばすための取り組み」であったので、集客力アップを図るため販促活動を強化し、新規顧客の獲得、来店頻度の増加を図ることや客単価アップのため商品力・サービスの向上を図り、オーダー数の増加、新メニューの開発をすることを支援しました。当社が、売上を伸ばし成長・発展することを祈念いたします。



社会保険労務士
奥平 博美

非正規社員の正社員化にあたり、就業規則の改正支援を行いました。働きやすい職場環境の整備により、安定した雇用で会社も社員も成長し、発展することを期待しています。

課題1 PROBLEM 売上の減少が喫緊の課題

株式会社新家は、平成18年5月に宮古島市の西里通りに居酒屋「さんご家」を展開していますが、それ以外に焼肉屋「火神（KAGAMI）」もあり、現在2店舗で事業を展開しています。居酒屋のさんご家は、西里通り商店街に面して立地しており、フードメニューは観光客だけでなく様々な人に楽しんでもらうため郷土料理など多くのメニューを取り揃えています。焼肉屋の火神（KAGAMI）は、市内平良松原に立地し宮古牛をはじめとしてアグー豚など県産食材にこだわった炭火焼肉店

を展開しています。売上高は、創業以来順調にのび適正な利益を確保していましたが、喫緊の課題は、コロナ禍で売上が減少し厳しい経営状況になっています。ターゲットとなる客層は地元客6割、観光客4割ですが、いずれの客層も大幅に減少している現状になっています。飲食店経営の安定については売上をしっかりと上げ続けることが最も重要です。

支援 SUPPORT 売上を伸ばすための取り組み

居酒屋経営の安定にとって、売上をしっかりと上げていくことがなによりも重要ということになります。プロモーションの展開を実践し認知度を高め来店機会をつくる必要があります。売上高アップを実現するためのポイントは販促活動の強化により「新規顧客の獲得」、「来店頻度の増加」で集客力のアップができます。また、商品力・サービスの向上により「客単価のアップ」が図れ、売上高アップになることを支援しました。



成果 RESULT 売上アップの手法を認識した

客数を増やすためには新規顧客の獲得や来店頻度を増加させるために「販売活動を強化」することが望まれ、そのためにはGoToEatや独自のキャンペーンを加味したプロモーションの展開が必要です。誘客の方法としてホームページを活用し名物料理、他店と差別化したメニューの情報発信やSNSを活用した情報発信、ぐるなび等の検索サイトの活用などプロモーション展開を強化することが肝要です。

次に、客単価アップのポイントとしては、オーダー数の増加や売りたいメニューの販売強化が必要で、そのためQSCに基づく商品力・サービスの向上が不可欠です。メニュー構成の留意点としては、近隣の他の飲食店との優位性・差別化を図るための地産地消のメニュー開発など来店動機を呼び起こせる専門性の高い料理の提供が必要になります。また、売上アップと客単価アップを同時に図れる一石二鳥の方策であるイベントの開催を実践することとなりました。

課題2 PROBLEM 人材の確保・定着・育成

当社は市内で2店舗の飲食店を展開しており、店名にちなんだ358円の手頃な価格の料理が目玉の居酒屋と、宮古牛やアグー豚など県産食材を使った焼き肉屋で、観光客だけでなく地元でも根強い人気があります。人手不足が深刻化する中、当社でも人材の確保が大きな課題となっています。人手不足の原因として、非正規社員の多さと

離職率の高さがあります。そこで、当社の経営理念でもある「正社員を積極的に採用し、子育て世代でも安心して働ける安定した経営を目指します。」を実現するため、①正社員登用の基準を明確にする、②多様な正社員制度を導入する、といったことに取り組むこととしました。

支援 SUPPORT 社員区分の明確化と正規雇用促進

- ①正社員登用基準と社員区分の明確化
フルタイム勤務は正社員、短時間勤務はパート社員との認識のみで、社員の区分が曖昧だったため、社員の区分と定義、それぞれの処遇を明確にしました。そのうえで、正社員になるための条件・手続き等を条文化しました。
- ②多様な正社員制度と正社員転換制度の導入
従業員の定着を図るため、それぞれのニーズにあった多様な正社員制度を導入することとしました。育児や介護、自己啓発などでフルタイム勤務が難しい社員には短時間正社員

制度を利用してもらうことで、優秀な人材の確保と同時に働きやすい職場環境が育まれていくことが期待されます。また、社員のモチベーションアップにつながるとして、正社員転換制度の導入も行いました。③上記の制度導入にあたり、就業規則の見直しと改定を行いました。新制度規定、現行の規定の見直し、法改正への対応等に加え、正社員転換に即した助成金に対応した内容としました。

成果 RESULT 働きやすい職場環境の構築

社員の区分と処遇が明確になることにより、従業員が自身のキャリアアップを意識でき、モチベーションアップにもつながるものと思われます。また、就業規則の改定で、職場のルールが見える化され、職場の規律も良くなりました。さらに、個別の事情に応じた正社員制度の導入により、従業員の会社への帰属意識が高まり、働きやすい職場環境が構築できるのではないのでしょうか。正社員登用に向けて積極的に取り組んでいる社長の熱い思いが、必ず優秀な人材確保につながるものと期待しています。





正社員雇用数 1人

今後の成長発展のため 経営理念の策定、経営戦略の 見直し、事業計画の策定支援

ThaiMed (タイメッド)

【代表者】代表 上原 美香 【電話】098-897-7270
【住所】宜野湾市伊佐3-1-3
【業種】美容業
【事業内容】岩盤浴・ボディマッサージ、フェイシャルトリートメント・
脱毛・痩身

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
上原 美香さん

スタッフを交えてSWOT分析で強みを再確認し、どの商品をより強化するか、または、弱みとなっているものを、今後どうしていくかなど、改善対策を具体化することが出来ました。そして、スタッフと目的意識を共有することで、働く姿勢を変えさせて頂きました。コロナ禍の中でも、積極的に研修に参加し、新メニューの導入にも繋がり、個々のモチベーションを上げることが出来ました。



中小企業診断士
屋比久 亨

従来からの課題であった、経営理念及び事業計画の策定支援をさせて頂きました。今回策定した計画を元に更に成長していく事を期待します。



登録専門家
山里 将史

長く働き続けられる職場環境とスキルアップ支援体制の整備に取り組みましたこと、これから更なるお店の発展が期待できます。

課題1 PROBLEM コロナ禍での事業計画の策定支援による事業の再構築

当店は、2006年に開業した老舗のリラクゼーションサロンです。強みのリンパマッサージに岩盤浴をセットで取り入れており、フェイシャル、ボディマッサージや脱毛等の施術サービスの提供及びその他関連商品の販売を行っていますが、癒しの空間(サロン)として地元客を中心に利用客に受け入れられています。しかし、令和2年1月頃から始まった新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言等の影響によって、当店の

売上も減少傾向にありました。当店はこれまで経営者の想いを具現化した経営理念の策定がありませんでした。また、経営者の夢を実現するためのアイデアを具体的に説明するビジネスプランを関係者に対して示すことで今後の成長・発展を支える必要性もありました。更に、顧客に対してもコロナ禍の状況でも、安心・安全に来店できる環境作り及び周知を促す必要がありました。

支援 SUPPORT 経営理念の策定支援 事業計画作成支援

当店はこれまでの事業拡大に伴い、サービスメニューは増加しましたが、サービス別(カテゴリー別)売上が把握されていない状況であったことから、今後は経営理念を定め、これを元に経営戦略を策定するとともに管理会計を導入し、計画的な収益、経営計画を作成することが重要であることを経営者と共有しました。現状認識のSWOT分析及びこれを元にしたクロスSWOT分析により課題を抽出し、更に経営理念を策定しました。これらを反映した事業計画、事業コンセプトや経営理念、一定の前提条件を元に3年間の目標売上、利益計画も含めて事業計画策定支援を行いました。



成果 RESULT 経営理念、新規販売戦略、3年計画の策定により事業の成長を図る

経営理念の策定にあたり、本理念が将来形骸化しないよう、また従業員が理念を顧客に対する行動に結びつくように配慮しました。経営理念(ミッション)は「毎日一生懸命頑張るあなたに心身の健康・癒し・美をお届けいたします。」となりました。コロナ禍の中でマスク着用の顧客が増え、小顔需要が増えたことや巣籠り需要を捉えたホームエステ等を販売している業者と代理店契約を結んだ結果、口角引締め効果のある新商品のファンデーションや美顔器などを売り出したことで今後、一

定の売上増加が期待されます。また、月別売上高実績を元に令和2年の売上実績見込を算出し、コロナ禍の中で一定の前提条件に基づいて目標売上高見込を令和3、4、5年の3年間の目標計画を算出し、経費を減じて目標利益を設定しました。更に経営理念に従業員のモチベーション向上や働き甲斐のある魅力的な職場づくりのため、ホームページなどに公開することを経営者と共有しました。

課題2 PROBLEM 採用・定着・育成のための仕組みづくり

現状の人材に関する悩みとして、エステ業界に共通する3つの悩みを抱えていました。
①いい人材の採用がうまくできないこと
②採用後の定着率が低いこと
③育成しているが思うように育っていないこと
問題点は分かっていますが、どこからどうやって手をつけて解決していけばいいのかが分からない状況でした。

そこで、人材の「採用→育成→定着」の流れが、経営状況の改善にもつながるような仕組みづくりをすることで、負の連鎖から脱却していくことを目標としました。そのためにも今のスタッフが安心して長く働ける職場環境やスキルアップとキャリアアップができる組織体制と人事制度の整備も行うことにしました。

支援 SUPPORT 採用・育成・定着ができる組織体制と人事制度などの整備

現状の組織体制や今後の事業展開イメージの聞き取りを行い、働き方改革や補助金・助成金なども活用できる人事制度と組織体制への支援を行いました。まず、これまでに活用した助成金を今後も活用するために、それらを人材育成の一部に活かせることを考えました。人材の採用に関しては、①職務要件②ペルソナ設定③採用基準の作成支援を行いました。

人材の育成に関しては、①スキルアップ計画②キャリアパス計画の作成支援を行いました。人材の定着に関しては、①働き方改革に合わせた職場環境②スタッフへの労基法・社内規則などの勉強会の開催などを行い安心して働ける職場環境への改善支援を行いました。これらの支援を行うことで、目標としていた「採用→育成→定着」の基礎部分の整備を行うことができました。

成果 RESULT 組織体制と人事制度などの構築による事業展開の展望が開けた

今回の支援により組織体制と人事制度の基礎部分の構築ができたことで、他店とは異なる採用人物像や育成ステップ、キャリアパスなどをスタッフへ示せることで、今後の目指したい多店舗展開やスクール事業などへの将来的な展望が開けました。今回、作成したものを活用し、今のスタッフが育つことで更なるお店の発展が期待できます。





遠隔医療・訪問診療の実現に向けた 経営判断の迅速化

とよむファミリークリニック

【代表者】院長 伊佐 勉
 【住所】豊見城市長堂375-6 【電話】098-851-1717
 【業種】医療
 【事業内容】内科・消化器内科・外科・整形外科

正社員雇用数 一人



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



院長
伊佐 勉さん

地域に必要とされるクリニックになるために、遠隔診療、訪問診療等様々な取り組みにもチャレンジしていきたいと思っています。



中小企業診断士
宮里 悠司

院長の伊佐先生は沖縄県では数少ない(県内で2名) 臓器疾患の指導医であり、県内各地から患者様が訪れています。地域の「頼りになる『かかりつけ医』」を目指して開業されました。今回の事業を通じて目標達成の一助になれば幸いです。

課題1

PROBLEM

遠隔医療・訪問診療の実現

当院は平成30年12月に開院。内科、消化器内科、外科、整形外科を併設し、幅広い分野の医療に対応しています。

ICT技術の進展とAI機器の進歩は目覚ましく、その応用は日常診療のなかにも入ってきています。

「遠隔医療」は情報通信機器を活用した健康増進、医療に関する行為と定義されており、オンライン診療、オンライン受診勧奨、遠隔医療健康相談、オンライン診療支援者、診断行為等が

含まれます。

当院では開院依頼、オンライン診療システムを導入していますが、有効に活用できていない状況が続いていました。

昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、患者様のニーズや認知の高まりを受け、今後は遠隔医療・訪問診療を推進していく事が重要課題の一つになっています。

支援

SUPPORT

基本の整理と事業計画の作成

遠隔医療の基本的な考え方は以下の6つがあげられます。

- ①医師-患者関係と守秘義務
- ②医師の責任
- ③医療の質の確保及び患者安全の確保
- ④オンライン診療の限界などの正確な情報の提供
- ⑤安全性や有効性のエビデンスに基づいた医療
- ⑥患者の求めに基づく提供の徹底

また、訪問診療についても現状の整理、他院の導入事例の確認等を行い、事業計画の作成支援をしました。



成果

RESULT

経営方針の確認と次の課題設定

事業計画の作成支援の一環としてマーケット分析と既存顧客分析を行いました。当院が位置する沖縄県南部地域は高齢者も多く、通院にも一定の時間を要することが多いことから遠隔診療、訪問診療のニーズは高いものと考えられます。

高齢者が使いやすいシステムの説明や他院、老人福祉施設

等関係各所との連携についても検討しました。

事業を推進するにあたり、ITの利活用や理解の深耕が必要不可欠であることが確認でき一丸となって取り組んでいけるものと思います。

課題2

PROBLEM

経営判断の迅速化

開院後、順調に患者数、医業収益を増加させていますが、安定した収益を確保するためにはさらなる集患を行うことが重要であり、医療圏内での認知度を高める必要があります。

また、患者数の増加や新型コロナウイルス感染症対策等で業務が多忙であり、数値管理を行う時間の確保が困難になって

いました。

経営判断を行うための数字の整理、把握を行うことが課題として挙げられたことから、簡易的な管理会計を導入し、迅速な経営判断が行える体制を構築、必要患者数、目標に対する進捗状況の共有を進めていくこととなりました。

支援

SUPPORT

簡易的な管理会計の導入

会計の制度にはいくつかの種類があり、対象や目的が異なります。財務会計は投資家や金融機関などの外部の利害関係者にむけて経営成績などの情報を提供することを目的としており、会計基準に従って処理を行います。

税務会計は税法の規定に従って処理をされた会計で、課税庁を外部利害関係者として、財務会計の一部として捉える考え方もあります。

一方管理会計は内部の利害関係者が経営判断を行うため

に利用される会計制度で、明確な基準やルールはありません。

当院ではこれまで税務基準に則って会計処理を行ってききましたが、数値の把握に時間を要することが多くありました。

人員の採用や育成、先述の遠隔・訪問診療事業の展開などの経営判断が迅速に行えるように大まかな数字の状況を把握する必要があり、エクセルを使って管理会計が行えるようにサポートを行いました。

成果

RESULT

タイムリーな経営実態の把握

これまでは経営状況を把握するのに約3ヶ月程度かかっていましたが、簡易的な管理会計を導入することで翌月の中旬には大まかな数字の把握ができるようになりました。

今後は計画と実態に対しての振り返り、改善を継続していただき、更に地域に必要とされるかかりつけ医になっていく事を期待しています。





タイムリーに数字を把握し粗利益を改善、安定した経営をめざす

株式会社徳森養鶏場

【代表者】代表取締役 ノーマン裕太ウエイン
【住所】うるま市与那城饒辺807-3 【電話】090-1945-0263
【業種】養鶏業
【事業内容】卵の生産

正社員雇用数 **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



代表取締役
ノーマン裕太ウエインさん

おいしい卵の生産には自信がありました。でも薄利の養鶏事業を成功させるには数値の管理も必要と感じていました。今回正規雇用化サポート事業で、MQ会計の考え方や販売データの活用について支援していただきました。MQ会計では「粗利益の重要性」、販売データの活用では「粗利益の見える化」、これらを武器にこれからますます頑張っていきたいと思います。



中小企業診断士
上飯屋 貞美

何よりも前向きな姿勢が素晴らしいです。先代から受け継いだ養鶏場をいかにして発展させるか、常に考え続けています。しかも、地元とのつながりを大切に、地元の資源を活かそうとしています。伊計島でとれた「黄金いも」と勝連で「黄金水」と呼ばれる地下水から生まれた「くがにたまご」。今後の発展を期待しています。

課題1 PROBLEM 販売データの活用で、利益改善をめざす

当社は、うるま市、勝連半島の先端で養鶏を営んでいます。社長は、先代から経営を引き継いだ若い青年。最近ではマスクミ取材も多く、中部地域では徳森の「くがにたまご」を知らない人はいないほどです。けれどもマスクミに社長の顔が載るだけで卵がパンパン売れて、利益が貯まるほど世の中は甘くありません。当社は「くがにたまご」のブランドで市販の卵よりも高く販売しています。しかし販売先は、食品販売店、スーパー、市場、学校などに加え、

直販も行っています。それぞれへの納入価格もさまざまで、利益の確保はたやすくありません。そこで販売データの活用を提案しました。販売管理ソフトを新たに導入することで、納品書の作成だけでなく、納品先別の売掛管理も簡単になります。それだけではなく、そのデータを活用することで、利益率を改善し、利益の改善にもつなげることができるのです。

支援 SUPPORT 「安価な販売管理ソフト」とエクセルの「ピボット」の連携で、データを分析し、粗利益率を改善

販売管理ソフトというと、百万円を超える高価なソフトでないと役に立たないと考える人がいます。実際、そのような高価なソフトが小さな企業でも結構導入されているようです。しかも納品書発行と売掛金管理に使われるだけで、データは活かされないまま…というケースも少なくありません。今回は、比較的安価な販売管理ソフトで十分対応可能と判断し、ご提案させていただきました。これで納品書の発行、売掛金管理などの機能は十分です。現状必要なのは販売の「個々のデータ」だからです。担当名、販売日、販売先、商品名、販売数、販売単価、原価などの基本データさえあればOKです。あとはエクセルの「ピボット」を使うことで、必要な分析は簡単に行うことができるからです。

これで販売先別の粗利益率、商品別の粗利益率、販売地域別の粗利益率などをリアルタイムで確認できるようにし、利益の改善を進めることとしました。



成果 RESULT 担当だけでなく、社長でもデータの分析が自由自在

このシステムの良いところは、安価なだけでなく、あらゆる分析が誰でも簡単にできることです。市販のパッケージソフトの場合、定型的な分析しかできない場合が多いのですが、このシステムでは必要な分析が自由にカスタマイズできます。

さらに操作が簡単なので、現場の新人でも、パソコンの苦手な社長でも楽々と使えることです。現在、新しくなった担当が活用の準備を進めています。

課題2 PROBLEM 「MQ会計」で「もうけのしくみ」を「見える化」

「MQ会計」といっても、一般的にほとんどの人は知りません。それは当然のことです。会計を教える商業高校などでも教えていませんし、もちろん、簿記の試験には一切でません。では、なぜ「MQ会計」を学ぶのでしょうか？それは普通の会計では決して見えない、会社の「もうけのしくみ」が「見える化」できるからです。そしてそのことで会社の利益を大きく改善できるからです。

「MQ会計」は、売上高を「売価」と「数量」に分解して考えます。ただ売上高を上げるのではなく、数量を増やしたとき、売価を上げたとき、どちらが粗利益高が増えるのかまで考えるのです。当社の場合、販売先がスーパーや市場など多岐にわたり、納品価格が異なるので、利益率も異なります。その中でどうすれば利益を最大化できるのかを考えてもらうために、「MQ会計」を導入することにしました。

支援 SUPPORT 具体的な事例で、粗利益の重要性がわかった

「売上高が10%減少しました。利益は？」
「車の10%引き特売セールをして、売上高が10%伸びました。利益は？」
これらの答は、あなたの想像するものとはまったく異なります。利益が10%減少しただけなのに、利益が大幅に減少したり、車の特売で売上高が伸びたのに、利益は減少して赤字になります。「MQ会計」は、なぜそうなるのかを具体的に説明してくれます。

こうしたもうけのしくみを知らずに、結果としてやみくもに売上高だけを追いかけている会社は少なくありません。売上高を増やしただけでは、利益は増えません。実は「粗利益」こそが利益に直接かかわっているからです。また、利益が少ないとき「コスト(固定費)を下げなさい」といいますが、これも一部で正しく、必ずしも100%正確ではない場合もあります。こうしたもうけのしくみを「MQ会計」は教えてくれます。

成果 RESULT 一人ひとりが、粗利益を意識した仕事スタイルに

「MQ会計」を理解できると、どうしたら利益は増えるかが具体的に見えてきます。そして現場の担当者一人ひとりが、粗利益を意識して仕事をできるようになります。当社においては、それぞれの販売先に「卵の納入価格をどう設定すべきか」が最大の課題です。納入価格で粗利益が決まるからです。これについても「MQ会計」が最適な回答を出してくれるツールであることでしょ。





正社員雇用数 1人

法人化による組織体制の確立と働き甲斐のある職場作りのための就業規則の制定

なはっ子児童クラブ

【代表者】保護者会会長 比嘉 祐一
【住所】那覇市前島1-19-7 【電話】080-6498-1778
【業種】放課後児童クラブ
【事業内容】学童保育



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



事務局長
萩原 雄三さん

「何が課題なのかわからなく漠然と困ったこと」を丁寧に見える化して「課題」としてもらうことから始めました。保護者会運営の良い所を残して法人化するイメージができたこと、職員の雇用の安定化をはかることが継続経営の第一歩であることの気づきがとても大きな収穫でした。今後の経営がワクワクすることです。ぜひご指導ありがとうございます。



中小企業診断士
仲松 睦夫

新型コロナの影響で学校が休業となり、変則的に児童を預かるなど、多忙の中、作業をしていただきました。今後は、一般社団法人の利点を生かし、児童のため、保護者のため、地域のため活躍くださいませよう祈念いたします。



社会保険労務士
名城 志奈

働く職員の皆さんが安心して働けるよう、役員の方や事務局長と共に新たな制度の導入や就業規則の作成など、毎回活発な議論を交わし試行錯誤しながら人事労務にかかる環境整備を行ってきました。完成した時の事務局長のホッとした表情が印象的です。今後は職員への制度周知と確実な運用ができればと期待しています。

課題1 PROBLEM

任意団体のまま運営されており、組織体制が未整備である

同クラブは、那覇市立那覇小学校校区の共働き世帯等の児童を対象にした、放課後における児童の居場所提供事業で、平成27年4月に事業を開始し、「楽しくできる、仲良くできる、自分でできる」をモットーに、スタッフ12名で、53名の児童を受入れて、保護者からの利用料と那覇市からの補助金により運営されています。

ただ現在は、保護者会が中心となり運営される任意団体であることから様々な課題が顕在化してきています。

例えば年度当初、市からの補助金が交付される間のスタッフ

の給料や運営費、さらに施設の補修費等については、一部の保護者からの借入に頼っています。また、設立当初から現会長を中心に運営されてきていることから、会長への負担が大きいことと、いずれ退任する場合の不安もあるなど、会長個人への依存もかなり高いものとなっています。

これらの課題を解決するため今後は、クラブを法人化し、資金については、金融機関からの借入を行い、計画的に資金管理を行い、会長職の負担を軽減するため、理事会及び事務局を設置するなどして組織体制の整備を図る必要があります。

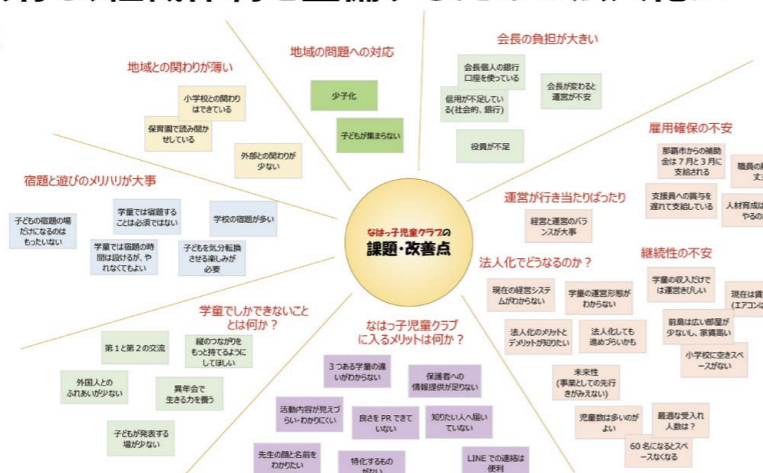
支援 SUPPORT

関係者間で課題を共有し、組織体制を整備するための法人化に向けた検討を行った

同クラブにおける運営上の課題について、ブレインストーミングを行い、それぞれの問題点について発表しながら関係者の認識の共有化を図りました。

その後、他の施設のひな形を参考に定款の素案を作成したうえで、法人化することによるメリットの活かし方等について検討を行いました。

その後に作成した定款及び関連書類等を揃え、公証人役場の認証を受けるため、申請を行いました。



成果 RESULT

一般社団法人として組織体制の整備を図ったことにより、社会的な信用と組織の運営と事業の執行に継続性を確立することができた

法人化により社会的な信用度も高まっていくものと思われ、特にこれまで、補助金が入金されるまでの運営費が、一部の保護者からの借入に頼っていたものが、金融機関からの借入等が可能となり、保護者への負担が軽減され計画的な資金運営ができるものと思われま。

また定款に基づく総会、理事会及び事務局等の組織体制が整備されたことで、今後は会長職への負担が軽減されるとも

に、組織の継続性が確保され、事業についても迅速、かつ円滑に執行される可能性が出てきました。

さらに事業の継続性が担保されたことにより、放課後児童支援員等のスタッフの計画的な採用や研修等を含めた人材の育成により質の向上を図ることも可能となりました。

将来的には、学童保育とともに、広く地域貢献事業等にも取り組み、さらなる組織の充実を図ることも期待されます。

課題2 PROBLEM

雇用管理上ルールが明確化されておらず判断に時間がかかっていた

児童クラブを2拠点で運営しており、フルタイムやパートタイムで働く職員が混在する中、個別に労働条件を定め雇用契約を交わしていました。

常時労働者が10人未満ということもあり、まだ就業規則が存在していないため、組織として労働時間や休日、休暇、給与計算等について統一したルールがありませんでした。

そのため職員から質問や相談があったときにはその都度判断する必要があり、確認や協議を経て決定までに時間がかかっていました。

また同様な事案について異なる対応を取ることもあり、今後の法人化に向けてルールの統一、整備は喫緊の課題でした。

支援 SUPPORT

実態をヒアリングしながら新たに制度を整備し就業規則に反映させた

まずそれぞれ異なる労働条件で働いている職員の雇用形態を確認し、正職員、契約職員、パート職員に分類しました。

さらに今後の働き方の見通しからフルタイム勤務ではないが正職員と同様の職務を担う人材がでてくるだろうと短時間正職員を新たに創設しました。

また、夏休みや春休みなど小学校の長期休暇時の児童対応のため、1年単位の変形労働時間制を提案し年間カレンダーを定めました。それにより繁忙時期には所定労働時間を延ばし、

閑散時期には所定労働時間を短縮することができるようになりました。

一番時間をかけて取り組んだのは、給与制度です。月給と時給制によって基本給を支給していますが、入社時の給与を決定する上でルールがないため相対的な視点で見ると統一性がなく説明ができない状況でした。そこで、職種ごとの等級を設定し、初任給、昇給幅をもとに給与テーブル設計により、入社時の給与決定および昇給時のルールを定めました。

成果 RESULT

就業規則という職場のルールブックが完成し皆が安心して働けるようになった

働く上でのバイブルとして就業規則が出来たことでルールが統一化され、いつでも公平な判断ができるようになり職員が安心して働けるようになることでしょう。

また新規採用の際にもきちんと労働条件を説明できるため、多くの人材が集まることが期待できます。

今回雇用形態を明確化し正社員転換制度を導入しましたので、職員がキャリアデザインを描き長く働ける環境が整備されたと思います。

