



正社員雇用数 **3人**

収益性判断と人材育成のシステム化で企業の総合力強化へ

有限会社丸和産業

【代表者】代表取締役 芦田 隆
【住所】豊見城市字名嘉地312番地 【電話】098-861-1525
【業種】運輸業
【事業内容】一般貨物輸送、産業廃棄物輸送

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
芦田 隆さん

経営では、人が大切であり、今後も専門家のサポートを受けながら内部体制を強化、数字の見える職員を育て、沖縄県の物流の在り方を変えて行けたらと思っています。



中小企業診断士
新垣 順一

今回は自社の課題が収益性改善、営業力強化、人材育成であると十分認識しており、それを具体的にどのように解決するかがテーマとなりました。まだスタート地点に立った段階ですので、今後課題解決に向けて確実に前に進むことを期待しております。



社会保険労務士
大山 俊雄

経営者は、就業規則が「人材育成」「人事評価制度」及び「リスク管理」に密接に関連しており、生産性向上にも貢献する有力なツールであることに気づきを得たものと思っています。

課題1 PROBLEM 収益性改善及び営業力強化

運送業界では近年、人手不足や労働規制強化による人件費向上、燃料費の高騰、企業間競争の激化等により、採算性が悪化しており、その解決の為に、案件・運行毎の損益を把握し、適切な運賃・料金への見直しを行う事が重要とされています。当社でも収益性の改善や、今後の投資判断の為に、取引先・案件毎の原価管理・損益把握が重要であると認識していま

すが、業務の特殊性もあり実現には至っていない状態でした。今回は、事業全体及び個別案件毎の収益性の見える化を図り、収益性改善に向けた取組みに繋げることを目標としました。又、見える化した個別案件毎の収益性情報を材料として、既存顧客との運賃・料金交渉、新規顧客開拓を行うなどの営業力強化を目指します。

支援 SUPPORT 業務分析及び収益性判断の仕組み構築

通常の運送業は船舶業者、陸送業者と分かれています。当社は港湾内での船舶間移動を主要業務として行っており、業務・契約形態としても特殊なものとなっています。今回の収益性判断の仕組みとして、運送業向けパッケージシステムを十数種調査・検討しましたが、当社課題の解決と、費用対効果という観点で、合致したシステムは見当たりませんでした。そこで今回は、自社で簡単な業務アプリが構築できるWebデータベース型アプリ構築クラウドサービスを活用することとなりました。



成果 RESULT 収益性改善と営業力強化の実現そしてさらなる業務改善の基盤として

収益性判断の仕組みは表計算ソフトでも実現可能ですが、構築・運用にある程度スキルが必要、複数人でも簡単に扱える、という点で問題がありました。又、運送業向けパッケージシステムでは業務に合わず価格も高い、自社に合わせて開発するオーダーメイドシステムも価格が高すぎるという問題がありました。今回使用するクラウドサービスは月額3千円程度と安価で、

構築するアプリもシンプルな仕組みとなっており、目的である取引先・案件別の収益性の見える化は十分対応できるものとなっています。現在、試験運用中ですが、収益性改善と営業力強化に向けた取組みが行える予定です。又、当クラウドサービスは、同じ料金で自作アプリが自由に追加できる為、今後行う様々な業務改善の基盤としての活用が期待できます。

課題2 PROBLEM 労務管理体制の整備は、就業規則の見直しから!

運送業界での従業員の訓練は、必須項目です。トラック協会に加入し、人材の育成法については情報の提供はなされていたようですが、実施に当たっては、充分な対応がなされていない状況でした。人材の確保等短期間での初心者の戦力化は、当該企業を含め、業界全体でも火急な問題です。人材の育成に当たってはトラック協会提供のノウハウと合わせて、自社内での人材育成シ

ステム構築と並行して進める必要があり、訓練担当者の育成も課題でした。人材育成システムの構築を図るためには、労務管理の基本的指針となる就業規則の見直し、従業員のやる気を図る正規雇用転換制度の導入も必要となっていました。併せて、助成金の活用、生産性向上の仕組みづくりを構築していくこととしました。

支援 SUPPORT 就業規則の改正で人材育成の円滑な取組へ!

- ①就業規則の改正
有期契約従業員3名の正社員転換を後押しするため、キャリアアップ助成金制度を活用しました。キャリアアップ助成金申請に必要な就業規則は労働局に届出されていましたが、「社員の定義」が不十分であり、パートタイマー就業規則も別規程として制定されていなかったことから、キャリアアップ計画書を提出する前に就業規則の改正を支援しました。
- ②キャリアアップ計画書の作成支援
正社員に転換する助成金として、キャリアアップ助成金申

請の第一段階であるキャリアアップ計画書提出に向けての作成支援をしました。
③人材育成支援
計画書作成過程で人材育成の重要性の認識を高めることができました。正規雇用化3人中、一人は総務、二人が輸配送運転手で、それぞれの訓練カリキュラムと能力評価シートの作成を支援し、訓練の道筋を立てました。おおむね、企業内人材職業能力開発のシステムが社内ノウハウとして残りました。

成果 RESULT 就業規則の重要性に気づきを得て、生産性向上を実現する新たなステージへ!

年々増加する人件費は、財務を圧迫する要因であることから、助成金活用は、固定費軽減を図る有効な手段であると考え、キャリアアップ助成金の活用を計画し当該事業にトライしたところでしたが、支援を受ける中で、就業規則の重要性を認識していただきました。就業規則は経営者の経営理念に基づく人事政策により制定されるもので助成金をはじめ、人事評価制度及び人材育成システムの根幹を成すものであったことに気づきを得たことは正に新たな視界が開けた感じがありました。また、キャリアアップ計画書の作成過程で人材育成の重要性の認識を高めることができたことに加え、第3者の視点が必要であり、大きなヒントにつながる事ができました。





正社員雇用数 **2人**

六次産業化に向けた現状把握と今後の方針決め

モリンガファームさんご園芸

【代表者】代表 赤嶺 彰弘
 【住所】南風原町字神里496-2 【電話】098-889-5562
 【業種】農業
 【事業内容】農産物の生産・販売



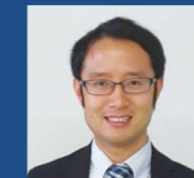
企業・支援担当者の声

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
赤嶺 彰弘さん

正規雇用化サポート事業の支援を受けてみて、農業での生産から販売の見える化ができ、社員と共有することにより意識改革にもつながりました。そのため、作業内容の改善が出来ただけではなく、業務の質が上がりより良いサービス提供につなげられました。



中小企業診断士
尾関 亮

当社は自然野菜の生産・販売を行っている農家です。野菜の栽培方法にこだわっており、アレルギー体質の人でも食べられる野菜を作ることができます。今回の支援では六次産業化に向けた準備ということで、収支構造の分析と今後の取組みの見える化を行いました。コロナの影響により、当社の野菜の需要も高まってきています。今回の支援をきっかけにさらなる事業拡大・雇用の創出に貢献できれば幸いです。

課題1 収益構造の把握

当社は自然栽培にこだわった農産物の生産・販売を行っており、健康意識の高い主婦層を中心に多くの顧客から支持を集めています。

農業の場合は畑の面積で生産できる作物の量が制限されること、また作りすぎるとロスも発生してしまうことから、売上・利益、顧客の需要と生産能力のバランスを見ながら生産計画・販売計画を立てていく必要があります。

また、今年は新型コロナウイルスの影響で売上が大きく伸び、会社を取り巻く状況も大きく変化しています。

今までは人手が不足しており、次期代表の彰夫氏が生産・販

売に注力していたこともあって、経営全体を俯瞰して考える時間があまりとれていない状況でした。今年は、非正規職員を正規雇用化して常駐で働いてもらうことができる見込みが立ったため、次期代表の彰夫氏から相談を受け、事業の拡大に向けた相談を受けることになりました。

今回の支援では、最初の段階として、収益構造の把握を課題として設定し、各農産物のコスト・利益の算出、農産物の生産計画・販売計画を作るための基礎資料の作成をお手伝いすることになりました。

支援 農産物・加工品の生産コスト・利益の算出

現在生産している20近くの農産物・加工品の生産コストの算出を行いました。それぞれの農産物の生産にかかるコストのヒアリングを行い、苗から育てた場合・苗を仕入れた場合、加工品の材料を自社生産した場合・仕入れた場合などの様々な場合に合わせた利益率を算出し、生産にかかる労力や必要な畑の面積なども考慮しながら、今後の生産計画・販売計画についての検討を行いました。

また、これらで得られた情報をもとに加工品の価格設定やマーケティング戦略についても議論を深めていき、当社の経営ビジョンや今後の事業展開、商品の在り方なども踏まえた今後の方針の検討なども実施しました。



成果 収益構造の把握と経営方針を考えるための土台作り

農産物・加工品ごとの生産コスト・利益の算出を行うことで、それぞれの農産物ごとに需要はあるけれども利益が少ない、利益は出るけれども面積当たりの収量が少ない、など数字をもとにした商品特性の理解や社内の共通認識を作ることができました。

特に生産については、個々人の勘に頼っていた面もあり、スタッフ全員が同じ視点で議論ができない状況もありましたが、今回の支援によって、商品ごとの収支についての共通認識をもつことができたため、スタッフ全員で高度な議論を展開でき

るなどの効果が期待できます。

また、今後は利益を意識した生産・販売が可能になるため、会社の利益率の向上やロス率改善にもつながります。利益を意識した経営を行うことによって、設備投資の予算設定や広告の費用対効果の検証などにも生かすことができます。

今回作成した基礎資料は販売計画・生産計画・事業計画の作成等、幅広い活用が見込めます。これらの資料をもとにスタッフ間の認識の共有・今後の事業展開に向けた課題設定などに生かしていただければ幸いです。

課題2 六次産業化に向けた取組みの整理

当社は自然栽培で育てた農産物の生産・販売だけでなく、それらの材料を使った加工品の生産・販売、カフェの出店等、六次産業化を目指しています。現在、専門家を入れた商品開発を行っており、スムージーやスープなどの加工品の開発に注力しています。

ここ数年以内に健康意識の高い人をターゲットとしたカフェをオープンする予定で、着々と事業展開に向けた準備を進めています。

六次産業化するに当たっては、農産物の販売強化、加工品の

商品開発、新規販路の開拓、店舗設計等、考えなければならぬことが数多くあります。また、今後は設備投資等も発生してくるため、これらのことを整理して考え、実行していくことが求められます。

今回の支援では、六次産業化を行い、事業をさらに飛躍させるための準備段階として、今後の取組み内容の整理や数値目標の設定を行い、これからの事業展開に向けたサポートを実施しました。

支援 六次産業化に向けた数値目標の設定・経営方針の検討

生産・加工・販売を網羅した六次産業化に向けた準備として、数値目標の設定と行動計画の作成支援などを行いました。

数値目標については、現在畑で生産できる農産物の量や契約農家の数、設備投資や店舗展開に必要な資金などをもとに目標出荷量を設定。生産コスト・仕入れ原価・必要経費などを加味しながら利益を算出し、5年間の売上・利益目標を設定しました。

また、設備投資に関しては借入金返済を含めたキャッシュフ

ローのシミュレーションを行い、費用対効果の検証や投資タイミングの検証なども行っていきました。

また、カフェについても目標客数・客単価の設定を行い、コスト・利益のシミュレーションを実施。開店後の目標売上・利益の設定を行いました。カフェについては、ターゲットの設定やプロモーション・販売戦略等の方向性について、スタッフも交えてディスカッションを行い、今後の事業展開に向けた考え方・意識のすり合わせも行いました。

成果 取組みの見える化

畑の面積から計算した農産物ごとの売上目標やカフェの売上目標設定を行い、必要な経費や利益などを可視化することで事業展開に当たっての課題の抽出や社内の共通認識づくりなどが進みました。

特にカフェを展開するにあたっては、家賃や人件費といった固定費も多くは発生するため、薄利多売では運営が難しく、同業他社との差別化や付加価値の高いメニュー開発が必要であることなどを社内全体で共有し、経営に関する意識を高める機会にもなったかと思えます。

有機栽培や自然栽培が今後さらに注目されていく中で、自然栽培した農産物を強みにさらなる売上の拡大や雇用の創出につながる取組みになりました。





営業組織の強化と、エンジニアの多能工化により
販路開拓と経営者の本来業務へ集中できる環境を整えた。
また、人材育成のための計画作成や外部研修を通じて
冷静な目で経営を見つめなおすことができた。

株式会社ワイズライン

【代表者】 代表取締役 芳山 憲茂 【電話】 098-868-1248
【住所】 那覇市久茂地1-4-9
【業種】 情報サービス業
【事業内容】 IT教育、システム開発、web制作

正社員雇用数 **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
芳山 憲茂さん

人材育成については、誰もその重要性は理解していますが、実際に企業内人材能力開発計画を作成する中ではじめて認識できたと思います。ルーチンワークの中で人材育成は、忘れがちになりますが、第三者の立場の専門家による客観的なアドバイスは有意義であり、冷静な目で経営を見つめることができました。



中小企業診断士
新田 慶子

社長自身が築いてきたIT人材育成の知的資産は、企業理念にあるように豊かな情報化社会へ繋がっています。沖縄県での情報教育の底上げを期待しています。

課題1 PROBLEM 販路開拓のためシステム開発部門及び営業部門を強化し売上を伸ばす

当社は、ITエンジニアの訓練養成事業を県や国の機関から受託しており、多くのエンジニアを目指す人材を約15年間に渡り育成・輩出してきました。今後も訓練講座の受託数は一定数確保できると思われませんが、今後更にシステム受託開発やRPAのユーザーへの

提供等を事業展開するためには自社の強みであるJAVAエンジニア、Webクリエイターの教育ノウハウを活かし、自社内のシステム開発部門やシステム営業部門をいかに育成強化するかが重要なカギとなっています。

支援 SUPPORT SWOT分析による知的資産の把握により経営戦略としてのシステム開発や営業強化を確認

経営戦略を策定するにあたり、SWOT分析を行うことで自社の強みと弱みを見える化し、競争力の源泉となる知的資産を把握しました。その結果、eラーニング構築のためのコンテンツが豊富なことが分かり、それを構築・活用する講師などの人材が必要となりました。また、そのコンテンツを活用する新規顧客の開拓に向け活発な営業活動が必要であることが分かりました。



成果 RESULT 営業部門の新設を検討、社員のスキルアップにより経営者がやるべき仕事に集中できる環境を作る

システム開発部門の強化と販路開拓のための営業部門を新設するために必要な人材と、コンテンツ活用、営業支援のためのITスキルの高い(講師レベル)人材が必要であることが明確になりました。また、社長が行っている営業企画や契約業務などの業務は、事務担当の従業員へ引継ぎと教育を実施しています。当社の講師陣は県内大学の非常勤講師や県外IT企業のプログラマー新人教育研修講師なども積極的に行っており、IT業界のトレンドやITベンダーの動向等もいち早く情報収集し積極的

に新技術を講座へ展開するよう講座のクオリティの維持向上に努めています。従って今後、その講師の持つ高度な情報教育リテラシーを自社内に反映させ、チーム内での適切なコミュニケーション能力・業務の処理能力アップに繋げることが重要になって来ています。その延長線上でチームワークを上手くコントロールし、機能させる必要があった場合のみ、トップが介入することで組織全体として運営の最適化を図れるようにして行きます。

課題2 PROBLEM 人材育成で競争力強化へ

主な事業は、求職者支援のコンピュータ学院の経営とプログラム開発を主体とした企業への派遣事業を行っています。最近では、経済団体(商工会議所)とのタイアップによりパソコン教室を開催、中年層から好評を得ています。プログラム開発のJAVAを得意としていますが、技術のスキルアップを図る余地もあり、最上位のスキルを目指し、さらに得意先企業の信頼を得て、競争力を身に付けていく必要があります。

その為、一定レベルの技術を有する即戦力の人材を確保することを目的に企業内職業訓練等人材育成システムの構築が必要となっていました。そのような状況下、今後も人材育成の為、新たな投資が必要であったことから人材育成に係る助成金制度の活用が課題となっていました。

支援 SUPPORT 企業内職業訓練の強化による成長発展

より一層の人材の育成を図るため、下記の通り支援を行いました。1.技術職JAVAプログラム開発スキルアップに関しては、外部の研修やパートナー企業との業務提携を活用し、自社で訓練可能である課題のWEBデザインのスキルについては訓練カリキュラム、それに関連した能力評価シートについて作成支援を行いました。

2.人材育成に関連したキャリアアップ助成金制度を利用するため、キャリアアップ計画書を作成し、キャリアアップ管理者の設置の他、正規雇用化に係る就業規則の整備について確認を行いました。3.事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するための企業独自の「職業能力開発計画」及び「教育訓練体系図」について作成支援を行いました。

成果 RESULT 人材能力開発が経営の要

企業内人材能力開発計画等を作成する中で、労務管理者としての役割、特にキャリアアップ管理者としての就業規則の従業員への周知、面接に係る能力評価が明文化できたこと、また階層別に目標が明確になったことなどにより職員の安心、職務意欲高揚を図ることができました。





自社の経営理念、必要な人材像を見直し、人材の確保・育成強化を図る

株式会社輪杓（リンク）

【代表者】 所長／サービス提供責任者 玉城 尚武
【住所】 嘉手納町字水釜477 【電話】 098-989-1345
【業種】 介護事業
【事業内容】 訪問介護事業

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



所長／サービス提供責任者 玉城 尚武さん

必要な人材の育成や人材採用の仕組み作りとして、職員が仕事において何を大切にしたいのか、職を求めている人が弊社に何を求めているのか、そこに気付き努力が大切だと気付かされ、そして行動する。それに気づくためには私が私自身にどう向き合っているかと問い続ける事が大切で、そしてどのように職員へ伝えていくのが大切なことだと気づかされました。



中小企業診断士 銘苅 幸多

当社は「人」を大事にすることを理念として掲げており、「利用者の方々」に尊敬の念を持つこと、またその利用者をサポートする「職員」も尊重される職場づくりを目指しています。このような素晴らしい経営理念こそが、求職者に対して他社と差別化できる、当社が一番の強みだと思います。今後も、人材の確保や新たな事業展開を進め、さらなる成長を遂げることを期待いたします。



社会保険労務士 大山 俊雄

経営者は人材育成の重要性を認識しており、就業規則が、その中核的役割を担っていることに今回の支援で得心が得られたものと思います。人材育成に注力することで会社の発展が大いに期待されます。

課題1 PROBLEM

自社に適した人材の確保・育成に向けての課題整理

当社は嘉手納町、読谷村、北谷町、沖縄市をエリアに介護保険、障がい者福祉による訪問介護事業を行っています。身体介護（入浴・排泄・食事介助）、家事援助（調理・掃除、買い物）、通院介助、移動支援（余暇活動）等、利用者の日常生活を支える事を目的としたサービスを行っています。福祉業界においては少子高齢化社会により、ニーズは常にあるものの働き手が不足している状態です。当社においても事

業を発展・拡大したいが、人材が確保できていない状態でした。そこで本事業では、以下の支援を行うこととしました。
(1) 管理会計（利益を上げるために必要な人材と、人材を増やした場合のシミュレーション）
(2) 人材育成と人材を採用するための指針づくり
(3) 効果的な人材採用に向けて

支援 SUPPORT

当社にとって必要な人材を育成、採用するための仕組みづくりを行う

福祉サービスにおいては、人材の採用、育成が重要な成功要因となります。そこで本支援事業では当社にとって必要な人材を育成、採用するための仕組みづくりを行いました。
(1) 利益を上げるために必要な人材と、人材を増やした場合のシミュレーション
目標利益を達成するために必要な売上高を算出し、その売上高を達成するために必要なスタッフの人数などを検討しました。
(2) 人材育成と人材を採用するための指針づくり
当社の「人を大事にする」経営理念を実践するためには、ス

タッフ一人一人が経営理念を理解し、能動的に行動する必要があります。また人材を採用する際にも経営理念に共感して入ってもらう必要があります。今回の支援では当社の経営理念をさらに深掘し、文書やホームページ等で見える化することで、スタッフや、求職者への当社の理念浸透を図りました。
(3) 効果的な人材採用に向けて
人材採用に向けて当社が理想とする人材像を明確にし、ホームページやハローワークへ提出する自社紹介資料などのブラッシュアップを図りました。

成果 RESULT

ホームページや求人票の改善で問い合わせが増えた

これまではフェイスブックなどのSNSを活用して求人情報を発信しており、ホームページについてはあまり活用していませんでした。今回支援を受けて気づいたことは、求職者はハローワークの求人情報だけでなく、必ずホームページから情報を収集していること、また求職者目線で求職者が欲しい情報を提供してあげる必要があることを知りました。支援後は求職者への訴求ポイントを「若いお母さんたちが働きやすい職場」とし、求人票を改善したことで問合せも増えてきました。今後はさらにホームページの改善も行いたいと思います。



課題2 PROBLEM

人材育成システムの構築が急務!

従業員への就業規則の閲覧、労働条件通知の徹底など労務管理体制が整いつつあるものの、担当者を代表が兼務しているため、良質な人材確保や人材育成を含め、充分な対応が難しい状況でした。一方で、急ぎ新たな職員を採用し、労務管理体制を強化する必要にも迫られていました。

特に人材育成については、他の施設との差別化や競争力向上を図るためにも従業員の職業訓練によるスキルアップや人材育成システムの構築を図る必要がありました。生産性を高めるためにも経営者、従業員間での意思の疎通をさらに図っていく必要性もありました。

支援 SUPPORT

職員の安心感は、労務管理体制の確立から

1. キャリアアップ計画書の策定
キャリアアップ助成金制度の活用を検討、就業規則は整備されていましたが、労働局への届け出はなされていなかったことから助成金の利用ができない状況でした。その為、まず、キャリアアップ計画書を先に提出し、正規雇用転換制度の導入についてサポートしました。キャリアアップ管理者の果たす役割として①キャリアアップ計画の策定および推進②対象者への周知、意見聴取③キャリアアップに向けた管理体制の整備を提案、キャリア形成の準備としてその重要性について説明しました。労務管理に関し総務担当者の訓練カリキュラムや能力評価シートを作成し自社内でOJT・off-JT訓練がいつでも実

施できるよう提案しました。
2. 就業規則の改定
①正規雇用転換制度の制定
非正規社員を正社員化するためには、同規則の別規定であるパートタイマー就業規則に正規雇用転換条項が整備されていることが必須であり、社員の定義も含めて本則及びパートタイマー就業規則の整合を図ることを提案しました。
②リスク管理に目配りした就業規則
今回の改正を好機として労務管理上の様々な「リスク」に対処できる就業規則のあり方について、経営者と意見交換を重ねる中で、各条項の見直しを提案しました。

成果 RESULT

リスク管理を徹底した就業規則の改定で経営力向上に資する就業規則に衣替え!

①キャリアアップ計画の策定および推進対象者への周知、意見聴取、キャリアアップに向けた管理体制の整備を確認、キャリア形成の準備としてその重要性について認識を高めることができました。労務管理に関し総務担当者の訓練カリキュラムや能力評価シートを作成し自社内でOJT・off-JT訓練がいつでも実施できるよう整備することができました。
②就業規則の改定
経営者自身も労務管理上のリスクについては、以前から認識はしていたが、今回の支援で「リスク管理を徹底した就業規則に改定」をとの当方の提案に賛同いただき、リスク発生の怖れのある条項を抽出し改正案を提示することができました。





正社員雇用数 2人

園児と保護者の皆さんに「愛と感動」を提供することで更なる優良保育園を目指す!!

社会福祉法人愛和福祉会 愛和保育園

【代表者】理事長・園長 上間 浩也
【住所】西原町字小那覇337-2 【電話】098-945-4418
【業種】保育園
【事業内容】保育園事業

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



理事長・園長 上間 浩也さん

今回、専門家と共に自社の現状を可能な限り正確に分析・把握しました。そして、浮き彫りになった各種課題を解決すべくアクションプランをしっかりと立て、「PDCAマネジメントサイクル」を廻していくことが肝要だと感じ、早速取り組んでいます。今後も、企業の代表者として「責任」と「ビジョン」を持ちつつ明るい未来へ向けて前進したいと思っております。



登録専門家 親泊 元彦

園長を筆頭に、スタッフの皆さん全員が園児や保護者の皆さんに「愛と感動」を提供する関わり方を実践しています。その結果、園児の皆さんが毎日目を輝かせて生き生きと楽しく学んで、保護者の皆さんも安心して園と積極的に連携しています。これからの進化・発展を大いに期待しています。

課題1 PROBLEM 保育技術の更なる向上及び保護者の皆さんとの連携強化を実践する

愛和保育園の保育士の皆さんの保育技術は、これまで培ってきた経験則としての技術及び常に最新の情報とスキルを参考にして当園の環境に合わせてアレンジして実践しています。その結果、子供たちの表情は明るく生き生きとしています。また、保護者の皆さんからの信頼も厚く常に家庭と連携して

「子供の成長」を願っています。これからも、個人のニーズや価値観はますます多種多様になると予測されます。よって、これまで積み重ねてきた「愛和保育園のオリジナルのノウハウやスキル」を更にグレードアップして子供たちの成長に寄与することが求められて課題となっていました。

支援 SUPPORT 正確な「現状の棚卸」をベースにして結果に繋がる取り組みを実践する!

これまでも園内外の学習会や情報交換会には積極的に取り組んできました。そこで今回は、これまで取り組んできたことの内容を改めて振り返りながら併せて現状の「棚卸」を行いました。そして、それを踏まえて現状での取り組みをサポートする目的で「保育技術向上へ向けての学習会」及び「連絡ノート」の現状での実効性の確認と改善点の提案、更に「クイックメモ帳」の導入を提案しました。



成果 RESULT 戦略的な仕組みの構築で現場力の向上を図る!

これまでの取り組みの振り返りから「現状の棚卸」がスムーズに出来ました。今回の取り組みの具体的な内容としては次のようになります。
1. 「保育技術向上へ向けての学習会」の開催⇒今回の学習会のポイントは、「コミュニケーション・スキル及び生産性の向上」です。コミュニケーションギャップを極力防ぐために「いちいち言う」を習慣化することにしました。
2. 「連絡ノート」を有効活用して、保護者との連携強化を図る⇒

保護者との報・連・相の際は、特に表情や言葉の行間に注意を向けて観察することで現状を正確に把握することを心掛けました。
3. 「クイックメモ帳」で記録の習慣化と問題解決の迅速化を図る⇒園児や保護者の皆さんとの関わりの中での「気付いたこと、感じたこと、学んだこと」等を素早くメモすることで、情報のストック及び共有化、更には問題解決のヒントに大いに反映されました。

課題2 PROBLEM 更なる風通しの良い組織を実現して、より働きやすい職場環境を創造する

愛和保育園のスタッフは、常に「経営理念」及び「保育理念」を相互の共通の価値観に据え「子供たちの成長」を願い今日に至りました。日々の現場においては、多岐に渡る業務の中で時には報・連・相のミスマッチが発生することもあります。しかし、その辺りはコマメな情報キャッチボールやお互いを思いやるマインドが功を奏して快適で働きやすい職場の雰囲気

気をキープしています。これからの時代は、個人の価値観もますます多様化していくことが予測されます。よって、その多様性を最大限に尊重しつつスタッフ個々人が自分らしさを発揮して風通しの良い職場環境を創造していくことが課題となっていました。

支援 SUPPORT 創意工夫された取り組みで明確なゴールをイメージする!

更なる風通しの良い職場環境を創造するために、今回は具体的に次のような内容に取り組みました。
1. 「投書箱(MEYASU)」の設置⇒スタッフが日々の現場において、「素朴な疑問」「少し気になること」「基本的なことであるが、少し曖昧なこと」等を自由に投書して皆で意見交換しながら問題解決を図るツールとして投書箱を設置しました。
2. 「グレードアップした保育士会議」の新設⇒会議の内容を事前に参加者に配布して、当日は個人々の意見・考え方を持ち寄ることにしました。そして、会議終了時に「本日の振り返り(フィードバック)」を発表します。更に後日「議事録」を回覧して、その感想をシェアすることにしました。



成果 RESULT 輝くスタッフと魅力的な職場で「愛と感動」を約束する!

愛和保育園のスタッフは、従来からお互いを思いやりながら業務を遂行している点の特徴です。今回の取り組みにより、更にその特徴(長所・魅力)が向上して「共に学び、共に成長する」仲間になるという共通の価値観を改めて共有することに繋がりました。これからも「相互尊重・相互啓発」を合言葉に、ますます「輝くお互い」を目指して邁進して頂きたいと思っております。

