

－ 令和3年度 － 正規雇用化サポート・企業応援事業

成 果 報 告 書



令和4年3月



REGISTERED
MANAGEMENT
CONSULTANT

一般社団法人 沖縄県中小企業診断士協会

	1. 事業概要	1
	2. 令和3年度 支援企業の紹介	
①	有限会社 アンカー商事	2
②	株式会社 暁製紙	4
③	有限会社 赤峰家具	6
④	農業生産法人 有限会社 伊盛牧場	8
⑤	エイアンドダブリュ沖縄 株式会社	10
⑥	エドメ陶房	12
⑦	農業生産法人 沖縄還元フーズ 株式会社	14
⑧	キンジョウエンジニアリング 株式会社	16
⑨	株式会社 コアダイニング	18
⑩	有限会社 光洋地質調査	20
⑪	ちゅら工房 株式会社	22
⑫	株式会社 ながまれ	24
⑬	合同会社 仲友	26
⑭	農業生産法人 株式会社 命豚ふぁーむ	28
⑮	フードネクスト 株式会社	30
⑯	特定非営利活動法人 雄飛ツーリズムネットワーク	32
⑰	有限会社 楽園の果実	34
⑱	株式会社 ドリームプラン	36
⑲	のぼりや製菓 有限会社	38
⑳	有限会社 ハッピーモア	40
㉑	株式会社 浜崎ペイント	42
㉒	株式会社 ワイズライン	44
㉓	株式会社 アイ・シー・エス	46
㉔	あずま鍼灸整骨院	48
㉕	合同会社 笑恵	50
㉖	株式会社 オフィスハート	52
㉗	株式会社 沖縄吉村組	54
㉘	Cut Space WITCH (カットスペースウィッチ)	56
㉙	にじのはし保育園	58
㊱	有限会社 フィロソフィア	60
㊲	屋我地エコソーネット	62
㊳	アベックスプラン沖縄 株式会社	64
㊴	株式会社 いちば	66
㊵	ゑんぴつ堂	68
㊶	株式会社 新家	70
㊷	株式会社 モジュール	72
㊸	株式会社 okicom (オキコム)	74
㊹	有限会社 エースプラン	76
㊺	水寿会ユニティー 株式会社	78
㊻	株式会社 どリーむ	80
㊼	安巧業	82
㊽	レストランB.B.R.	84
㊾	株式会社 はやぶさ	86
㊿	株式会社 SAVORY (セイボリー)	88
1	Nail Salon BE-BA (ネイルサロンビバ)	90
2	株式会社 はちれん	92
3	株式会社 feliz plus (フェリスプラス)	94
	3. 事業の実施状況	96
	4. 支援実績一覧（業種別）	98

■ 正社員雇用拡大促進の背景

沖縄県内の非正規雇用率は、全国と比べて高い状況にあります。

非正規雇用で働くことは、雇用が不安定であることに加え、一般的に賃金が低いなどの問題があり、これからの人生設計の組み立てや本人の職業能力の形成に負の影響を与え、沖縄の産業を支える人材づくりの面でもデメリットの懸念があります。

そのため、国や県では雇用の質の改善に向け、非正規従業員の正規雇用化や正社員雇用に取り組む企業への支援事業を実施しており、その一環で本サポート事業を推進します。

■ 本事業の目的

非正規従業員の正規雇用化や正社員雇用を検討しているが、コスト面等が課題となっている企業に対し、中小企業診断士や社会保険労務士、経営コンサルタント等の専門家チームを派遣し、経営面（財政面）等に対するアドバイスを行うとともに、正規雇用拡大促進に関するセミナー（事業説明会）の開催による企業等への意識啓発を図り、非正規従業員の正規雇用化や正社員雇用を促進します。

■ 本事業のメリット



1. 経営課題解決と経営戦略の策定

企業が直面する経営上の課題の解決に向け、中小企業診断士、社会保険労務士、経営コンサルタント等、各分野に精通した専門家の支援を無料で受けることができます。



2. 生産性向上・売上拡大

個別の経営状況や経営課題に応じた専門家チームの支援により、「新商品・サービス開発、海外・県外への販路拡大、IT活用による業務効率化」等、**正規雇用拡大に向けた原資を生み出すことが期待できます。**

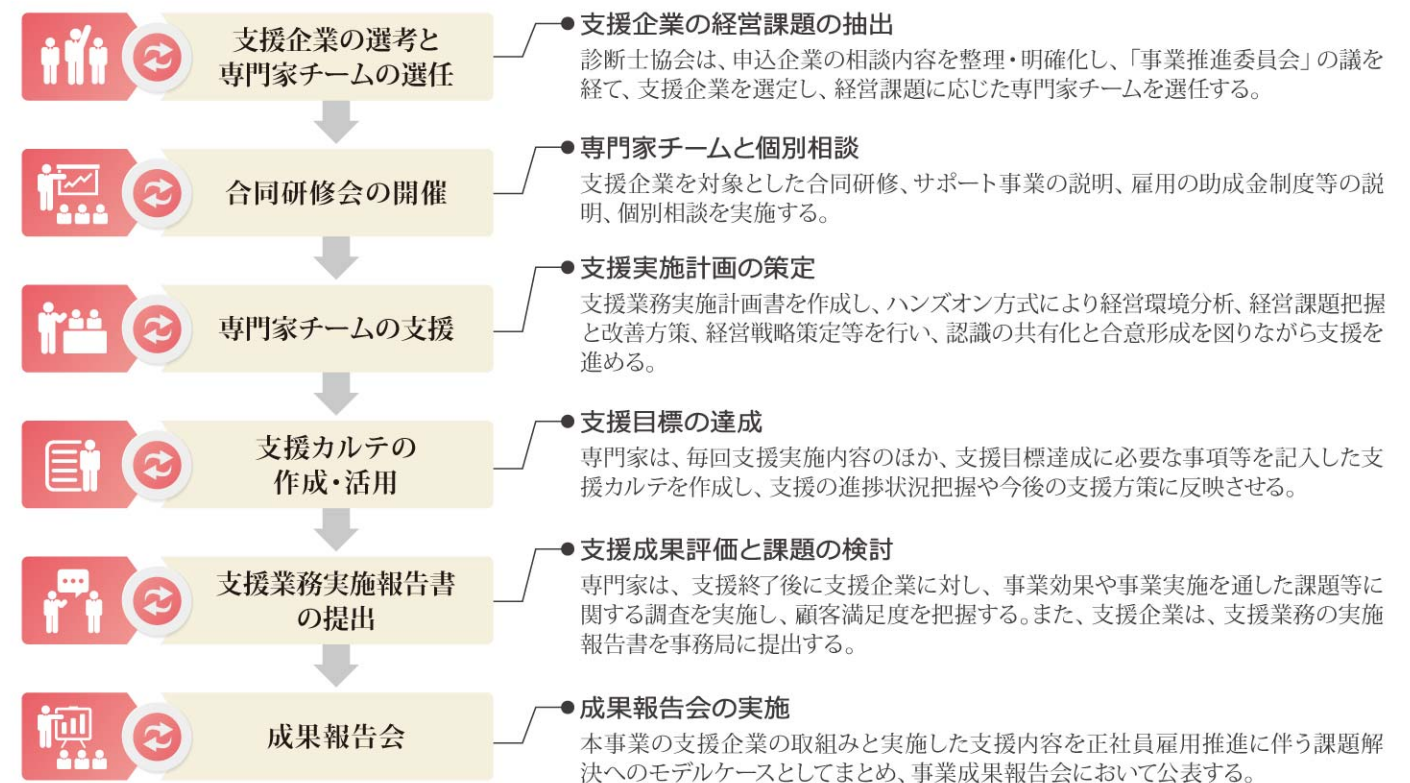


3. 職場環境の整備・改善

- 就業規則の策定・見直し
- 労務管理全般の整備
- 正社員転換制度の導入
- キャリアパス制度の導入
- 人事評価制度の導入

■ 本事業の流れと事業の概略

本事業では、支援企業を対象に合同研修会の開催や中小企業診断士をリーダーとする専門家チームを派遣し、企業の経営課題に応じた支援方針・支援目標を設定した上で、支援を実施しました。





正社員雇用数 **1**人

外商事業の見直しと教室事業を活用して社員のやりがいに繋げる

有限会社アンカー商事

【代表者】代表取締役 與崎 文美
【業種】卸・小売業
【事業内容】陶磁器・ガラス器販売



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



代表取締役
與崎 文美さん

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の見直しの必要性を感じ支援を受けました。事業計画を作るうえで、専門家の分析により、自社の強みや課題が改めて明確になり、自信にも繋がりました。
また、新型コロナウイルス感染症に対応したガイドラインの作成にも取り組み、社員が安心して働ける環境の整備が出来ました。今後も専門家の意見を取り入れながら経営改善に取組み企業として成長していきたいと思っています。



中小企業診断士
上屋 貞美

新規事業として店舗内に教室スペースをつくり、そこで教室を開き、販売とリンクさせることで、その事業計画の作成を手伝いました。
教室スペースは、店舗の入り口に近いゴールデンスペース。社長のこの事業にける思いが伝わります。新しい売り方としての教室事業の成功をお祈りしております。



社会保険労務士
青山 喜佐子

今回実践した職場の問題解決の手順は、色々な問題解決に役立ちます。
活動前に「改善目的は?」「目標は?」「いつまでに」など5W1Hをみんなで確認し、現場力を磨くツールとして、社内みんなが主役の職場づくりを活性化しましょう。

課題1 PROBLEM

教室を活用した新たな販売方法に挑戦

当社は、陶磁器やガラス器、調理器具などを飲食店やホテル等に販売する事業を行っています。この2年間、新型コロナウイルス感染症の影響で飲食店やホテルが閉店を余儀なくされる中、外販の売上高が大きく減少しました。
一般消費者を対象にしている店舗も、立地が普天間の目立たないところにあるために、客数の伸び悩みが課題でした。
こういう状況の中で、安定した販売先を模索しているうちに、

『教室』のアイデアが浮かんできました。それは「店内で教室を開き、商品の良さを直接、消費者に伝えることができれば、優良な固定客につながるのではないか」という考えからでした。
例えば、教室で主婦を対象に「包丁」の勉強会を行う。そうすると、良い包丁が売れるようになる。また当店のファンになって他の商品も買ってもらえる。そうした期待をもとに、事業化の計画づくりに着手しました。

支援 SUPPORT

事業計画の作成

店舗での新しい売り方として「教室」を活用したいとのことで、その事業計画づくりを手伝いました。
店舗の入り口そばの15坪ほどのベストスペースを使うというので、それに見合う売上を確保しなければなりません。
そのために、教室のテーマはどんなものがよいか、参加メンバーはどのように確保するかなどを話し合い、頑張って事業計画をつくりました。



成果 RESULT

教室と販売の連携に期待

事業計画はできたものの実際に「教室事業」を開始するのはこれからです。いくつか期待などを書かせていただきます。
①参加メンバーを固定させず、常に新しいメンバーを開拓すること
参加メンバーが固定化すると、売上UPも限定されてしまいます。
②教室のテーマを幅広くとり、講師も固定しないこと
さまざまなテーマや講師の起用が、新たなメンバーの参加

につながります。
③メンバー間の交流も重視すること
小さなコミュニティづくりが、店の繁栄を支えてくれるでしょう。
④教室効果が、販売事業に表れるか注意深く観察すること
新しい試みなので、すぐには成果が出ないかもしれませんが、試行錯誤を行いながら、最適解を求めていきましょう。

課題2 PROBLEM

問題解決力の向上を目指した人材育成

社員は、会社で愛情をもって日々努力しています。会社の業績に貢献する人材育成については、常に会社の課題となっており、これまでも色々とトライしてきました。週1回のミーティングで、社内コミュニケーションには問題ありませんが、各自の経験とノウハウに頼りがちな業務推進となっていました。
新型コロナウイルス感染症の影響により、お客様のニーズに

応える社員の姿勢と社内体制の構築も重要です。具体的な改善テーマを取り上げ、社員のアイデアを行動に移すための「問題解決の進め方」を学び実践することで、社員の能力発揮につなげるため、基本的な課題発見の方法、改善目標の設定、改善に向けた計画的な活動を行うことにしました。

支援 SUPPORT

改善目標の設定と行動計画の作成

ブレインストーミングで「職場問題」を出し合い、緊急に解決したい取組テーマを決定しました。
社内で新型コロナウイルス感染症の「濃厚接触者」が発生した場合の、社員への対応、社内実施すべき手順、お客様への周知等について社内ルールの作成が急務となりました。
①社内体制づくり(コロナ対応委員会の設置、感染防止担当者の任命、防止会議の開催等)

②社内のルールづくり(他組織情報を参考に、自社にあった規程作成)を行いました。
社内ルールの作成は、社員が「見やすく、理解して行動できる」内容に工夫をしています。また、活動計画と役割分担を明確にし、お互いがフォローしあえるように連携をとるようにしました。今回、正社員化予定の新入社員も参加して、先輩の仕事の進め方を学びました。

成果 RESULT

現場中心に考える発想を大切に

働き方改革の一環として社員目線での業務課題、改善点を出し合った意見をもとに、優先順位をつけ、解決に向かう体制が作れました。
コロナ対策ガイドラインの作成を最優先にし、緊急事態に備えて体制を強化することができました。





正社員雇用数 **1**人

IT活用等の各種取組みによる 収益性改善・企業体質強化

株式会社暁製紙

【代表者】代表取締役 伊良波 良真
【業種】卸・小売業
【事業内容】介護用紙おむつ・業務用トイレットペーパー等の販売

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
伊良波 良真さん

理想の会社像、それには何が足りず、またどのような問題点があるのか。そしてどこに伸びしろがあるかを、客観的に指導いただき、これらを糧にさらなる成長へ繋がりたいと思っています。



中小企業診断士
新垣 順一

代表は事業承継後間もないのですが、理想とする会社像と目標を明確に持ち、課題に着実に取り組んでおられました。今後、当社がどのように成長していくか大変楽しみです。

課題1 PROBLEM 収益性改善と企業体質強化

当社売上は約5割が介護用紙おむつと、併用するパット類、約3割が業務用トイレットペーパーやタオルペーパー、ティッシュ類などの紙製品、残り約2割が施設等で使用する業務用洗剤やプラスチック手袋、ゴミ袋その他の消耗品が占めています。

当社が主力として扱っている介護用紙おむつ、衛生用紙は、成長・需要が望める市場であり、今後の競争激化、県外大手や

県内他業種の進出などの可能性もあり、それが経営上のリスク・懸念点となっています。そのような環境を勝ち抜くためには、収益性改善をはじめとする企業体質の強化が必須と考えています。

そこで今回は課題である「収益性改善・企業体質強化」を達成する為の取組みについて整理し、実施することとしました。

支援 SUPPORT 事業計画書の作成

当社の内部環境・外部環境等の分析を行い、それらから課題解決策の検討を行いました。

- ①市場動向（紙おむつ、衛生用紙、競合状況）
- ②顧客のニーズ（紙おむつ・衛生用紙のような使用頻度が高いものはより安価な商品が求められている）
- ③自社や自社の提供する商品・サービスの強み（メーカーとの協力関係による価格競争力、介護用紙おむつ+衛生用紙の強み、個人客への販売実績）

最終的には課題解決策の具体的内容を落とし込んだ事業計画書の作成まで行いました。



成果 RESULT 会社のあるべき姿へ向かうロードマップに

作成した事業計画書では「収益性改善・企業体質強化」を達成する為に以下取組みを計画しました。

- ①ホームページ作成による当社事業・商品情報の発信
- ②Web注文システム構築による顧客利便性向上・業務効率化
- ③積極的な新規開拓・深耕営業の実施
- ④新たな仕入方法の開発及び仕入価格交渉
- ⑤グループウェア等活用によるコミュニケーション強化・属人性排除

事業計画書は会社のあるべき姿へ向かうロードマップとなりますが、それ以外にも他人と共有でき、内部であれば組織がまとまる、外部であれば協力が得られ信用力が高まるなどの効果もあります。

今後もブラッシュアップや経営環境変化に応じた計画変更などを行いつつ、活用していければと思います。

課題2 PROBLEM 業務課題解決とIT活用

当社では昨年より販売管理システムを導入し、売上・請求業務の効率化を図ると共に、得意先毎・商品毎の売上・粗利も効率的に把握できるようになるなど、成果を上げてきました。

しかし、在庫管理に関しては実在庫とシステム在庫が一致せず、システムで在庫数把握ができない状態にあり、それが在庫確認の不効率や誤発注につながり、業務課題となっていました。

又、事業計画の取り組み内容として「Web注文システム構築

による顧客利便性向上・業務効率化」がありますが、具体的なツール選定・仕組み構築には至っておりません。

同様に事業計画の「積極的な新規開拓・深耕営業の実施」についても、現状全くのアナログでの管理・推進であり、今後の効率的な運営や営業情報の共有・活用を考えるとIT活用が必須と考えております。

支援 SUPPORT 在庫問題の解決とさらなるIT活用

まずは在庫問題の原因究明及びその解決策の検討から進めました。原因としては、①商流と物流の不一致、②売上伝票・仕入伝票の入力ミス・入力漏れ、③在庫運用ルールが不明確、が挙げられ、その解決方法として、①現行システムの運用改善、②在庫管理システムの導入・運用、③日次棚卸の実施、④受注・発注情報の入力、⑤在庫運用ルールの明確化・業務のマニュアル化、⑥他販売管理システムの導入、を検討しました。

そして今回の支援では、②在庫管理システム（フリーソフト）

の導入・運用と、③日次棚卸の実施による在庫管理の徹底を図る事としました。

又、その他のIT活用としても、Web注文システムのツール選定及び現行システムとの連携方法の確認、データ分析ツール（BIツール）や地図情報の経営判断・営業活動への活用、営業情報の共有・活用などについて検討・検証を行いました。

今後は他選択肢も含め、より効率的・効果的な方法を試行していく事となりました。

成果 RESULT IT活用により収益性改善と企業体質強化を加速

今後、当社では新規開拓などにより取引量増・業務量増を想定しており、その中で経営目標である収益性改善と企業体質強化を図るためには、IT活用が必須であると考えてきました。

現在、ホームページ作成による当社事業・商品情報の発信については実施中であり、今回その他の事業計画取組み事項についても、IT活用を中心に検討・検証を進める事が出来ました。

これらが予定通り実現できれば、新型コロナウイルス感染症の影響や競合との競争激化など、様々なリスクにも柔軟に対応できる「強い企業」へと成長できると考えております。





正社員雇用数 **1**人

新規事業計画の策定と軌道乗せ

有限会社赤峰家具

【代表者】代表取締役 赤嶺 秀榮
 【業種】卸・小売業
 【事業内容】家具・仏壇等の販売



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
赤嶺 秀榮さん

当社の喫緊の課題である家具部門の中核となる新規事業計画の策定、新店舗の運営のための組織体制の整備等の支援を受け、組織の活性化、経営の多角化に対応した事業の軌道乗せができる体制が構築できました。また、就業規則改定及び同規則に基づく人材の育成強化についても支援を受けました。本事業の支援を基に、今後の事業展開に活かしたいと考えています。



中小企業診断士
大嶺 眞

新規事業計画を構築する過程において、必ずその事業の戦略的な位置づけを明らかにしなければなりません。新規事業の狙いとしてリストラクチャリングすなわち構造変化を計画的に推進する必要があります。経営の多角化を積極的に行うため新規事業計画の策定及びその計画を実践する体制が整備できました。新規事業の軌道乗せに力を傾注し当社の成長・発展することを祈念いたします。



社会保険労務士
大山 俊雄

今回の支援で最新の労働法制に即した就業規則の改正に取組むに当たり、同社の経営理念と就業規則及び人事評価制度・人材育成制度等の連関を明示したことで、その全体像を体系的に把握できたものと思います。同規則に連動した人材育成の基本方針が策定されたことにより、全社的な運用が軌道に乗るものと思われ、新規事業の展開にも弾みがつくものと期待しております。

課題1 PROBLEM

新店舗の事業計画策定と組織体制の整備

当社の中長期の事業計画、経営戦略の展開を考えると仏壇部門に対し家具部門の販売の強化を図ることが課題となっていました。

新たな家具部門の中核となる店舗について、自社の特性、資源の分析、時代のニーズを折り込んだ新規事業計画を策定し家具部門の強化を図っていくことが必要であるため、新規事業

計画策定までの手順の支援が必要不可欠です。

また、新店舗の事業計画を策定・実践し新たなビジネスモデルを展開するためには組織体制の整備が必要となります。経営の中核となる事業承継による新たな取締役の選任や家具部門と仏壇部門の組織体制の整備が不可欠です。

支援 SUPPORT

新規事業計画策定までの手順

家具部門の販売を強化するための方策として、好立地で店舗面積の広い物件を取得することができ、新たな家具部門の中核となる店舗の軌道乗せが喫緊の課題となっています。

そのためには、新店舗の新規事業計画を策定する必要があり、「長期経営計画の策定」⇒「新方針の明確化」⇒「新事業アイデアの評価絞り込み」⇒「新事業についての計画書の作成」の手順で支援を行いました。



成果 RESULT

新規事業計画を実践する体制が整備できた

当社にとっては、新規事業の展開で店舗面積の広い複層階の店舗を有効活用することが課題であり、そのため新たな経営ノウハウが必要で、大きな経営上のリスクも伴います。この課題に対応するには、まず長期経営計画を策定し既存事業の将来性と新規事業の期待を明確化する必要があります。

新規事業方針を明確化するため、自社の分析、外部環境の分析をすることにより、新規事業のアイデアを抽出する作業を行った結果、最適な事業を選定することができ新規事業計画が

策定できました。

また、新規事業計画を実践し軌道乗せするためには、既存の事業の組織体制から新規事業部門を含めた組織体制にすることが不可欠であることから、事業承継を加味した取締役の選任及び総務部門、家具部門、仏壇部門の役割分担、リーダーシップの発揮できる責任者の選任等を明確化することにより新規事業を実践する体制が整備できました。

課題2 PROBLEM

時流に即した就業規則の改正及び同規則に基づく人材育成の強化について

1. 就業規則の改正

同社の就業規則は平成27年に同規則の変更届提出後は改正されずに現在に至っています。この間に国は令和元年4月以降順次施行している「働き方改革関連法」に基づいて、労働法制の改正が行われており、就業規則の改正は急務です。

2. 人材育成の強化

同社は新店舗の出店及び新たな業態転換を模索中、組織体

制を見直す必要に迫られています。並行して人材育成の方法についても内部の職業訓練システムを構築し、強化を図り効果をもたらすものにしなければなりません。

そのためには訓練者側の意識高揚と技術の習得は、早急に取り組まなければならない課題であり、人材の育成費用についても軽減を図る必要があります。

支援 SUPPORT

【経営理念】と【就業規則】の連関を相関図で可視化！

1. 経営理念と就業規則の関係

今回の就業規則改正時に、改めて何故に就業規則を制定するのか、同規則制定の意義について、今回の改正を好機として、その原点に立ち返ることが重要なことと認識することが肝です。

経営者の思い（経営理念）を頂点に【人事政策】⇒【労務管理（就業規則の運用）】⇒【人事評価制度】⇒【人材育成制度（キャリアアップ助成金等各種助成金制度はその一環として活用を図る。）】の連関を相関図により示し、体系的に捉えることが肝であることを説明しました。

2. 人材育成支援の具体策

新業態展開を成功するためにも社員一同、今一度団結が必要であることから、改めて経営理念・経営方針を確認、それに基づき、人材育成の基本方針・目標を立てることとし、方針を「個々従業員の健康増進を基盤とし、さらに人材の育成と能力開発を経営基盤確立の重要な柱とし、新たな時代への対応に必要な資質・能力の向上を図る。」などを提案、人材育成の基本方針の作成の支援及び社員の訓練にあたっては、その経費削減のため助成金を活用するためキャリアアップ計画書の作成支援に注力しました。

成果 RESULT

訓練方法の可視化が効果を上げる！

1. 就業規則の改正

同規則の別規程（契約社員等就業規則）の改正で令和3年度中に該当社員を正規雇用に転換予定です。

2. 全社的な訓練目標の明確化

現在、外部機関を通して職業訓練教育を進める中、営業販売スタッフの評価方法が客観的に判断できる評価シートができたことにより、訓練を実施する際に大きな自信となったことや営業販売スタッフの訓練のみならず、全社的な訓練目標が明確化することにより、訓練者と被訓練者との意思疎通が図れることで、その効果が期待できるものと理解できました。





正社員雇用数 **2人**

6次産業化のさらなる推進を図るため新事業分野を展開

農業生産法人 有限会社伊盛牧場

【代表者】代表取締役 伊盛 米俊
【業種】農業
【事業内容】酪農及び乳製品等の加工販売

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
伊盛 米俊さん

長期にわたるコロナ禍による売上高減少に対応するためには、既存の加工販売施設と相乗効果のある新事業分野のレストラン部門の展開が必要不可欠となっています。
本事業の支援により、今後の経営戦略の展開など事業計画の作成と労働環境の整備ができました。これを契機に組織運営に一層努力します。



中小企業診断士
大嶺 眞

当社は、経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）の強みを活かし、弱みを克服することや、外部環境については機会を活かし、脅威を回避する方策をとることが不可欠です。このため新たなコロナ禍による売上高の減少へ対応して、さらなる6次産業化を推進するためにも新事業分野の展開が望まれます。
今後は、事業の相乗効果を目指し新事業分野の実践に力を傾注することを期待します。



社会保険労務士
狩俣 真由美

規定の見直しに向けて、活発な議論を交わし支援を進めることができました。
今後も、社員全員が安心して働ける職場環境の実現、企業の更なる発展を期待しています。

課題1 PROBLEM コロナ禍による売上高の減少への対応

厳しい亜熱帯での酪農経営を、自社牧場からの生乳と黒糖、紅芋、パイナップル、マンゴーなどの特産品を利用したジェラートやジャム、乳牛を利用したハンバーグなどの加工施設「ミルミル本舗」を設置し、地産地消にこだわった6次産業化を推進し、新石垣空港内に新店舗を展開したことによる集客効果もあり売上高も増加傾向で推移してきました。
経営の現状は、長引くコロナ禍の影響でターゲットとなる

観光客の大幅な減少に伴い、売上高が減少しており、ウィズコロナ・アフターコロナ以降の新たなビジネスモデルの構築が喫緊の課題となっています。
そのため、石垣島周辺の離島が眺められる立地を活かした、コロナ収束後の新事業分野の展開でレストランの増設など経営戦略全般の支援が必要となっています。

支援 SUPPORT 新事業分野展開のための事業計画の策定

当社が今後も成長・発展するためには、コロナ禍収束後の経営戦略の構築が不可欠です。そのため、石垣島周辺の離島が眺められる好立地を活かした、アフターコロナ以降の新たなビジネスモデルの展開が必要となります。
新事業分野の展開として、当社のジェラート、ハンバーグ及び地産地消にこだわったメニューを開発し提供するレストランを展開する事業計画の策定について支援をしました。



成果 RESULT 新事業分野の展開ができる体制が整備できた

既存事業の「製造・販売業」の事業に加えて、6次産業化のさらなる推進を図るため地域の食材を使用した付加価値をつけた料理を提供する、眺望のよい立地を活かした「レストラン部門」を設置し、石垣市の振興及び住民のみならず八重山地域に入域する観光客に喜んでもらう事業を実践することが、アフターコロナ以降のビジネスモデルとなります。
このため、生乳からジェラートなどを加工販売する施設を有効に活用した「レストラン部門」を開設することで、八重山諸島

を一望できる眺めを堪能しながら、地域資源を活かした食材に付加価値を付けた料理を楽しむことができます。また、加工販売のみだった既存の加工商品もメニュー化でき、レストラン部門のメニューとの相乗効果を出すことができる体制も整備できました。
また、レストラン部門に適材な人材を抜擢することや、新たな人材を確保・育成する組織体制も整備できました。

課題2 PROBLEM 規定の整備と戦略的な人材募集

企業内において業種が異なる複数（酪農・製造・販売）の事業所がありますが、各事業所で募集・採用を行っていることから、求人募集や採用における社内の共通認識が図られていない事が課題となっていました。
要因の一つとして、正社員、契約社員、パート社員等の雇用形態が曖昧になっている事が挙げられます。
既存の就業規則はありましたが、現状の働き方に合致してな

い箇所や法改正事項が反映されていない等、規定の見直しが必要でした。正社員転換制度は規定されているものの、制度に基づかず正社員転換を実施している等、制度の形骸化がみられました。
今後、助成金を活用した戦略的な人材募集や、社員のモチベーションアップを図るため、適正な労務管理の強化と就業規則の整備が必要となっていました。

支援 SUPPORT 就業規則の見直しと社内の募集採用マニュアルの作成

既存の就業規則の確認と現状の働き方についてヒアリングを行いました。本則においては、各事業所の労働時間制の確認（通常の労働時間制と変形労働時間制の違いを説明）、定年制の見直し（就業規則では60歳と規定されているが、労働条件通知書と現状においては定年制65歳とし運用）、パート社員等規程については、雇用形態の整理、同一労働同一賃金についても確認を行い、パート社員等にも休職制度の導入を行いました。

正社員転換制度の実用化に向け、規定の再確認を行い、キャリアアップ助成金の概要についても案内しました。育児介護休業規程においては、令和4年の法改正事項について説明を行い、規定を追加しました。
また、求人募集や採用についての事業所間での共通認識を図る為、募集採用マニュアルを作成しました。

成果 RESULT 社員のモチベーションアップと更なる事業拡大

現在の働き方にあった就業規則（本則）、パート社員等規程、育児介護休業規程の改定と各雇用形態別の労働条件通知書の作成により、これまで曖昧だった雇用形態や労働時間制等が明確になりました。正社員転換制度の実用化により、社員のモチベーションアップにも繋がることでしょう。
また、事業所間の情報共有のツールとして、募集採用マニュアルを活用することにより、会社が求める人材の確保に加え、更なる事業拡大を図ることが可能となります。





企業理念の実現に向けた 新規事業展開

エイアンドダブリュ沖縄株式会社

【代 表 者】代表取締役社長 平良 健一
【業 種】飲食業
【事業内容】ファストフードレストランチェーン店の運営

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



総務部
トレーニングセンター長
上地 江美子さん

当社は県内でA&W、レストラン、サーティワンを営業しています。創業して半世紀、地域の皆さんと共に成長させて頂きました。しかし、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響を受けており、今後の動きを考え、支援をして頂きました。アイデアを形にしていける為には多くの課題がありましたが、多方面からの視点でアドバイスして頂き、大変勉強になりました。



中小企業診断士
宮里 悠司

当社は県内に複数店舗を展開する、言わずと知れた沖縄県を代表する有名企業です。新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらも、前向きな姿勢がとても印象的でした。社内にも活気があり、毎回活発な意見交換ができました。

課題1 PROBLEM

ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた新規事業展開

A & Wは1963年に北中城村屋宜原にオープンしたアメリカ生まれのファストフードで、アメリカ統治下の時代から半世紀の歴史の中で、地域の皆さんと共に沖縄で成長してきた企業です。沖縄県内で23店舗を展開しており、沖縄県内だけでなく、国内外から多くの観光客も、沖縄に来たら、行ってみたい店と支持を多く頂いております。

新型コロナウイルス感染症の流行以降、観光客が大幅に減少し、売上にも影響がありました。又、30店舗あった店の時間短縮営業や店舗閉鎖等の対策を実施し、安心・安全をモットーに

企業としての存続に取り組んでおります。以前より積極的に取り組んできた新商品開発を行うなど様々な対策を講じてきましたが、この影響は長期的に継続することが考えられ、より思い切った新規事業展開の必要性を感じていました。

新規事業の展開にあたり、現状の整理を行い、社内外でクリアすべき課題が少しづつ見えてきました。見えてきた課題に優先順位をつけ、ひとつづつ解決に向けた支援を行うこととなりました。

支援 SUPPORT

企業理念の実現に向けた 新規事業展開

当社には「私たちは創造性豊かな 好感度企業をめざします
そこで働く人は希望に満ち溢れ 快適で豊かな職場環境を創造します 私たちは地域活動に積極的に参加し豊かな社会の実現に貢献します」という企業理念があり、この理念の実現に向けた事業の展開と、数字面での整合性を図ることを確認し、プロジェクトを推進するうえでの注意点や目標設定、PDCAサイクルの重要性について会議の中で確認していきました。



成果 RESULT

新規事業展開に向けた課題整理、体制の基礎構築

これまでも新規事業展開については会社全体の課題として認識されてきましたが、複数の部署があり、部署間での調整業務や部署ごとの重要度、緊急度の違いからなかなか前に進めることが出来ない状況でした。

更に新型コロナウイルス感染症の終息が見えない中で不安を抱えながらの事業展開でしたが、今回の支援を通じてプロジェクトの進め方や目標設定の方法が明確になり、各部署が同

じ方向を向いて新規事業展開を推進することが出来たと感じています。何より、関係する従業員が前向きに取り組むことが出来、ワクワクした状態でプロジェクトを進められることが最大の成果であると思います。

実際の事業化まではまだ時間がかかりますが、ひとつずつ課題をクリアして企業理念の実現につながる新規事業を展開していきたいと思っています。

課題2 PROBLEM

組織体制の再構築

県内に複数業態、多店舗の飲食店を展開しているため、どうしても現場と本部との大幅な業務内容の違いから組織が部門ごとの縦割り状態となっていて、将来の人材育成にとって必要な配置転換による様々な職務経験をさせるキャリア形成等に影響がでており、早急な立て直しが必要で今後も更なる発展を続けていく上での大きな課題となっていました。

まず、課題を解決する上でボトルネックとなっている点を探

していくと複数見つかりました。それらの点を修正しながらも現行の組織体制や人事考課、賃金システムなどの整合性を取りつつ調整を行わなくては、社内に混乱してしまうため、各部門の社員にも協力してもらいながら全社をあげて取り組む必要があることを理解してもらい、課題解決に向けて支援していくことになりました。

支援 SUPPORT

現場と本部が融合した組織体制作り

これまでは、部門ごとの縦の異動を主にしていた組織体制から、現場と本部といった部門間での横の異動ができる体制開発をするために、各部門のポジションごとの人材要件を全て作成することから着手しました。

この要件をベースに現場店舗と本部部門の人材にどちらにも共通する能力・スキルとそれぞれのポジションごとに必要となる能力・スキルの要件をジョブディスクリプションとして作成作業を行ってもらいました。

ジョブディスクリプションを全ての職種・職務で確認できたことで、どの能力やスキルを研修やOJTなどで補っていけば、部門間をまたいだ人材の配置転換ができ、現場を知っている本部社員、本部を知っている現場社員といった人材育成の具体的なイメージを持てることができました。

これらを活用して、現行の組織体制のボトルネックとなっている点の一つ一つ整合性を持たせて調整していく作業にとりかかっていきました。

成果 RESULT

新しい組織開発の 基礎構築

すでに出来上がっている組織体制へのテコ入れを行うために、全社員に協力してもらいながら作業を進めることができたおかげで、新しい組織体制が具体的な形として見えてきました。

今は、改善のための将来を見据えた組織体制の土台づくりができた段階ですが、これから先は実際に運用しながらトライアンドエラーによる微調整を行うことで、経営に資する人材育成が可能となりました。

今回の支援を通して、昨今の急激な外部環境の変化にも対応できる組織開発ができる社内体制とノウハウを得ることができました。





正社員雇用数 **2人**

工房移転と生産設備の充実を図り 事業拡大を目指す

エドム陶房

【代表者】代表 川上 真悟

【業種】製造業

【事業内容】やちむん(焼き物)日用食器類の製造・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
川上 真悟さん

安心して働ける職場環境作りと、工房の移転を現状の課題として捉え、解決策を模索していた中、本事業に出会えました。中小企業診断士の仲宗根さんから熱心に指導していただきました。感謝申し上げます。ありがとうございました。



中小企業診断士
仲宗根 稔

コロナ禍の中で、着実に事業を伸ばし、事業拡大期という転換期にさしかかっています。製造と販売、人材育成と新商品開発、事業と地域、そして家庭とのバランスを大事にして頑張っていたきたいです。

課題1 PROBLEM

事業拡大を見据えた経営計画の策定

平成23年に、世界遺産「今帰仁城跡」の麓で創業した当工房は、伝統的なヤチムンの技法やデザインを参考にした日用食器を製造・販売しています。

労働人口が減少していく中、優秀な人材の確保と安定雇用が、中長期的な事業拡大の柱だと考えており、正規雇用化する仕組整備が必要だと感じていました。

また、スタッフの増加に伴い、工房が手狭になっており、生産

力、生産性の更なる向上を図るための工房移転を中長期の経営計画からアプローチできればと思っており、こうした課題を解決するために本事業の支援を受けました。

事業そのものは右肩上がりに伸びており、顧客の支持を得ているという手応えを感じています。お客様のニーズに応えつつ、自分が目指すヤチムン事業(陶業)の指針として計画書作成の必要性を感じています。

支援 SUPPORT

総合的経営計画の骨子

経営にはバランス感覚が重要であると言われており、経営課題は多くの要素が複雑に関連している事を感じています。

原料を仕入れ、製品を作り、販売し、代金を回収し、従業員には給与を支給し、地域社会の一員としての役割があり、家庭を支える責任もあります。

経営計画を作成するにあたっては、①ひと、②もの、③金、④情報を4本柱にして、SWOT分析を行い、優先課題を絞ることにしました。



成果 RESULT

長期経営計画の策定

事業の飛躍を想定し、事業所の拡大・移転を検討していた時に本事業による支援を得る事ができたのは幸いであったと思います。自らSWOT分析による強み・弱みや事業の将来を左右する機会・脅威等について、現状分析を行い、過去・現在・未来を俯瞰した年表を作成し、戦略KGIの概念に基づき、未来を見える化することができました。

新商品・新サービスの展開・開発を行うことで差別化を図り、競争力を高め、継続的な発展を目指す長期経営計画を工房移転を検討している時期に策定できたことは、大きな成果だと考えています。SWOT分析する過程で気づいた点は多く、強みを活かして機会を捉え、新製品を新陶房で新素材で開発するという新たな希望を持つことができた事は大きな成果でした。

課題2 PROBLEM

生産力向上を目指した生産設備の拡大

スタッフの増加に伴い、作業スペースが手狭になっており、作業効率はかなり悪く、生産性は芳しくない状況にあります。新規の取引先からのお問い合わせも、断ることが多くあり、卸先への納品をお待ち頂いている状況が常態化しており、ニーズに十分な対応ができていないのが直面している課題です。

わが陶房には優秀なスタッフがいるものの、能力を十分に

発揮するには新たな設備の導入が必要です。陶芸のような手作業の工芸品は、スタッフの育成には一般的には2〜3年を要するものであり、生産設備を充実させる事は重要な課題です。現在の陶房は作業効率が悪く、新たな設備の導入が困難であり、移転を検討する時期にきています。

支援 SUPPORT

新陶房用地取得の検討事項

製造業としての陶房の立地は静かな場所で人の往来が少ない場所が最適です。陶房と販売所を併設する場合は交通の便が良く、人の流れが多い方が好立地です。地元で創業し、陶房の名称も地元の地名を命名したため、できれば地元で移転地を見つけたいと考えています。

今帰仁村の魅力は、今帰仁城址を中心とした北部観光ルー

トを形成していることです。北部観光ルートは、恩納村万座毛から本部町の美ら海水族館を経由し、今帰仁城址、古宇利島を経由し、辺戸岬、大石林山につながっており、広範囲です。

その観光ルートを面として捉え、新陶房の移転先を検討するのも一案であると考えています。

成果 RESULT

資金調達力の検証

工房移転を長期的な経営計画の中に落とし込めたことは、大きな意味があったと思います。移転先を選考するにあたって、観光地・ロケーション・周辺的大型観光施設・直売所のカフェ併設等集客しやすい立地条件を考慮することで、商品売上の増加や、将来的には工芸文化体験施設の運営を見据えた経営をしていきたいと考えています。

現在の収益力で調達可能な資金額を算出したことにより、設備の規模を想定する事ができました。





正社員雇用数 **4人**

補助金を有効に活用し 生産施設の整備・拡充の課題を解決

農業生産法人 沖縄還元フーズ株式会社

【代表者】代表取締役 田畑 一茂
【業種】製造業
【事業内容】ウコン製品等の製造・販売



企業・支援担当者声



代表取締役
田畑 一茂さん

本事業の支援で「HACCP等の対応施設整備事業」及び「ものづくり・商業・サービス生産向上促進補助金」の採択を受けたことにより、HACCPの基準に対応するための生産設備の改善が必要であったことや商品開発・海外市場の開拓に伴いロジスティクスの最適化を図ることのためにも生産設備の拡大の課題の解決が達成できたことに感謝申し上げます。今後もご支援をお願い申し上げます。



中小企業診断士
大嶺 眞

海外市場の開拓にともない新たな商品開発や生産設備の拡大・整備が必要となります。今後も6次産業化を進め農業に付加価値を高め地域に貢献するためには、生産設備の拡大・整備の必要性は高まるため、「6次産業化の補助金」、「畜産クラスター事業補助金」等を有効に活用する必要があります。今後も生産設備の整備・拡大に注力し成長・発展することを祈念いたします。

課題1 PROBLEM

HACCPの完全導入義務化に生産ラインをチェックすることが必要

当社は、6次産業化で生産販売する製品の多くを海外に輸出するのが主たる事業になっております。HACCPの完全導入義務化になったことで、国際基準である管理法に基づいた衛生管理で生産ラインをチェックすることが必要となっています。HACCPの基準に対応するためには生産設備の改善が必要となります。また、現在世界14カ国に輸出していますが、今後の

新たな商品開発や海外市場の開拓に伴いロジスティクスの最適化を図るためにも生産設備の整備が必要となります。今後とも6次産業化を進め農業に付加価値を高め地域に貢献するためには、生産設備の拡大・整備の必要性は高まるため補助金を有効活用することが必要不可欠です。

支援 SUPPORT

HACCP等の対応施設整備事業の活用支援等

当社は、海外への製品の輸出が主たる事業であるため、国際基準であるHACCPの認定・認証を受ける必要があり、加工施設も施設内で製品化する工程をHACCP基準の7原則12手順で進める必要があります。この対応のためには、「6次産業化市場規模拡大整備交付金（食品産業の輸出向けHACCP等対応施設整備緊急対策事業）」の補助事業の活用が最も有効であるため事業計画の申請の支援をしました。また、新たな商品開発や海外市場の開拓に伴いロジスティクスの最適化を図るためにも生産設備の整備が必要となることから「ものづくりの補助金」の申請についても支援しました。



成果 RESULT

補助金を活用し、喫緊の課題であった生産施設の整備・拡充が図れた

HACCPの実施には組織全体で適切に実施することが不可欠であることから、HACCPチームを立ち上げる必要があるため、HACCP組織の方針とHACCP導入を決定の後、HACCPチームを編成して7原則12手順に沿って進める事を実践し対応できる組織環境が整備できました。事業計画を申請した「食品産業の輸出向けHACCP等対応

施設整備緊急対策事業」の採択を受けたことにより、HACCPの基準に対応した加工施設も施設内で製品化する工程の整備ができることになりました。また、「ものづくり補助金」の申請も採択を受けたことからロジスティクスの最適化を図ることのためにも生産設備の整備ができることで実現化できることになりました。

課題2 PROBLEM

人材育成のためのツールとして社会人基礎力等の調査が必要

職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な能力及び多くの企業で社員の採用プロセスや入社後の人材育成についての切り口・視点が必要となっています。当社にとっても自社の社員の能力が他社に比べてどのような特徴があるかを知りたい、今後どのように能力を伸ばしていけば良いのかなどの課題があります。社員一人ひとりに自分の強みや今後の課題を認識させるため、どのような社員研修を実施したらよいかわからないなども

課題として挙げられています。また、経営陣の考え方が現場に伝わっていないことや、各部門の連携が弱いこと及び上司と部下との関係など、社員が自社に対してどのような思いを抱いているのか把握するためのモラルサーベイが必要なことも課題となっています。このような課題を解決するためのツールとして「社会人基礎力診断」と「従業員満足度診断」で調査することを勧めました。

支援 SUPPORT

従業員特性調査ツールBasMosの活用方法

従業員特性調査ツール「BasMos(バスモス)」は東京都中小企業診断士協会のBasMosプロジェクトメンバーが開発した、社会人基礎力診断と従業員満足度診断(モラルサーベイ)の機能を有したオリジナルツールで、当社の社員の社会人基礎力診断の12項目と、従業員満足度の6項目を測定でき、今後の社員の教育や経営力に役立つ情報が把握できます。BasMosの効果として、社員それぞれが社会人基礎力という共通の物差しで自己啓発を図ることができ、併せて満足度を測定することで自社の改善や効果の高い研修導入を検討する

きっかけになります。BasMosは以下の3点が他の調査ツールと違います。①社会人基礎力調査と従業員満足度調査の両方を同時に実施することが可能。②160もの質問によって高い精度を実現(一般的な調査では30～50程度が多い)。以上のBasMosの特性、調査方法等を説明し、その活用方法を支援しました。

成果 RESULT

経営上の問題点が把握できる、従業員のモラルが向上する

BasMosは、企業(経営者)側と従業員側とのそれぞれにメリットのあるツールです。企業側が得られる効果として「従業員のモラルが向上する」、「経営上の問題点が把握できる」、「従業員側から企業側へのコミュニケーションが実現できる」、さらに従業員側は「会社に対する満足度が向上する」、「自分の能力を把握できる」などの効果が得られます。このことから当社では、BasMosを活用する機運が醸成されました。





正社員雇用数 **6人**

社員のキャリアアップと ワークライフバランス実現のために

キンジョウエンジニアリング株式会社

【代表者】代表取締役 金城 徹
【業種】建設業
【事業内容】エアコンの取付・クリーニング・修理



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 徹さん

これまで社内では、全員参加によるミーティングを実施し、自分の考える当社の成長や今後の計画などを一緒に検討し、共有してきました。今回の支援を受けて、計画や目標を具体化、文書化することにより、社員がしっかりと認識できるようになり、見える化する大切さに気付くことが出来ました。今後は、この計画をベースとして、しっかりと取り組みを進めていきたいと思っています。



中小企業診断士
柿原 泰宏

金城社長の創業の思いとして、社員の家族との生活を大切にしたいということがあり、それを実現しようとしています。今回は、それを実現していくための計画づくりをお手伝いさせて頂きました。非常に真摯な姿勢で取り組んで頂き、その強い思いがよく理解できました。今後も、今回作ったビジョンを達成するためにしっかりと進めていけるものと期待しています。



社会保険労務士
玉寄 智恵子

毎回、課題を出させていただきましたが、ご多忙にもかかわらず着実に取り組んでいただきました。建設関係の訓練が多いということで、今後は訓練助成金を活用しながら、さらなる社員のキャリアアップを図っていただければと思います。

課題1 PROBLEM

社員のワークライフバランスを大切にしたい会社を目指す

金城社長は、「家族との時間を大切にしたい」ということを実現するために、当社を設立しました。仕事の特性上、残業や休日の出勤も当然の業界ではありますが、それらをなくすことで、家族と一緒に過ごす時間、自分自身のための時間を作ることがその理由です。

現在は社員も増えて6名となりましたが、この思いは変わらずに日々の事業に取り組まれています。そして、そのための取り組み

の1つとして、欧米並みに1ヶ月間の休暇を取得できる会社にしたいというのがあります。5年後にそれを実現したいということで、この目標を実現するためには、5年後を見据えた会社の計画が必要です。また、長い休暇を取得できるようにするためには、しっかりと利益を稼げる会社を目指す必要があります。今回は、この大きな目標を達成するための経営計画の策定と当社の経営ビジョンづくりを行うことになりました。

支援 SUPPORT

5年後のありたい姿に向けた 経営計画づくり

現状の事業内容から、事業分野ごとの採算性を確認しました。当社の売上の多くは、エアコン取付業務によるものですが、メンテナンス業務の利益率が高いことから、この分野の受注を拡大していく方向性を検討しました。

そして、メンテナンス事業の市場を確認し、事業を拡大していくための具体的な方策、必要となる設備、取引先との関係、社員教育など多岐にわたる項目について検討を行いました。



成果 RESULT

経営ビジョンを策定し、その実現のための道筋が明確になった

検討を重ねた結果より、経営計画を整理した内容で「経営ビジョン『2026年に向けて』」というタイトルで文書を完成させることが出来ました。金城社長にはいろいろな宿題にも対応して頂き、社員の方とも検討するなどの対応をして頂いた結果により、とてもしっかりと内容にすることが出来ました。

併せて、当社の経営理念も社内で検討してもらい、「お客様、家族、社員への「感謝」「ありがとう」の気持ちを忘れない」とい

う内容となりました。これは、当社がここまで成長することが出来た最も重要な考え方であり、経営ビジョンの核となるものです。いずれも、当社の目標、計画、社長の思いについて、社内でも共有し、社員全員に理解してもらえる、今後の当社の方向性を定義することが出来ました。

今後は、この計画を実行して、PDCAを実施していくことにより、目標に一步步近づいていくものと期待されます。

課題2 PROBLEM

育ててきた社員の雇用維持を図る

少人数の社員で売り上げを伸ばしており、社員教育にも積極的に取り組んできたという会社です。育ててきた社員の雇用維持を図るために技術の向上に合わせて、ほぼ毎年の昇給を行っておりました。

雇用維持には昇給だけでなく、やりがいや安心感も必要であることをお伝えし、①現状、非正規社員の処遇を、正社員化を行い安定感を持っていただくこと。そのために、正社員化に

向けた労働環境整備を行うこと。②社員の訓練はこのまま積極的に取り組み、技術習得によるキャリアアップの自覚とやりがいを育てること。③会社への貢献を還元することや長期間の雇用継続を図るために、退職金を検討することを確認しました。

また、会社の経費削減のためにも、活用できる助成金がないかを検討し、労働法に触れる機会が無かったということで、労働時間や有給休暇についても理解いただくことを課題としました。

支援 SUPPORT

正社員対応の労働条件整備

始めに、社員の労働条件の確認から入りました。採用の際の労働条件から変更になった際の条件を1人ずつ作成し、明確にしていきました。そして、今後、正社員となった場合の労働条件をどのようにするか支援しました。

賃金については、代表の持っていた考えをまとめるだけでしたが、特別休暇や休業などについては、まずは会社としてできる範囲の内容をとアドバイスし、変更ができることを伝えまし

た。決まった内容をもとに、規則に取り込みを行い、正社員転換規程については新たに作成支援をしました。ここでは、キャリアアップ助成金の活用を提案し、さらに、訓練に関する助成金についてもアドバイスをしました。

代表がぜひ導入したいとのことだった退職金については、将来、追加で会社独自の退職金を加算できることをお伝えし、今は、中小企業退職金制度を活用することとしました。

成果 RESULT

6人の正社員転換

転換の時期は希望していた時期よりも後となってしまいましたが、予定していた6人の正社員転換を実施することができ、社員の方も安心したかと思います。

また、キャリアアップ助成金も同時に進めることができました。労務に関する日々の疑問もご理解いただけたようです。

訓練の助成金については、来年からの活用をめざし、計画的に取り組んでいただきたいと思います。





更なる発展を見据えた 従業員教育の強化

株式会社コアダイニング

【代表者】代表取締役 永田 昂佑

【業種】飲食業

【事業内容】インドカレー・タコライス専門店の運営

正社員雇用数 **4人**

課題1 PROBLEM

外国人従業員を含めた意識改革

当社は沖縄市と那覇市のカレー専門店「CORE CURRY」と、タコライス専門店「33タコライス」を4店舗運営しています。2021年3月に法人成りを行い、同年10月にはイオンモール沖縄ライカムのフードコートにも出店しました。

インド人がつくる本格的なインドカレーや沖縄県産の黒糖を使ったタコライスが食べられる人気のお店です。コロナ禍においても新商品開発や新店舗の出店を積極的に行っており、意欲的な従業員も多く活気のある職場です。

遠隔の複数店舗を運営していることや、外国人従業員を雇い入れていることなどから、人材の育成が思うように進んでいない現状があり、将来を見据えた人材育成計画や会社全体の底上げが大きな課題となっていました。

実際にお客様に接する店舗からの新商品、新企画の吸い上げを行い、独自の商品を生み出すなど、商品開発を通じた人材育成の支援を行いました。

支援 SUPPORT

商品開発は経営者目線の 醸成につながる

商品開発には、顧客の声を反映させるだけでなく、仕入れから製造、値段設定、マーケティング、他部門との調整など多くのビジネススキルが必要になります。

従業員向けの勉強会を行い、商品開発に必要な10の力や商品開発の基本ステップについて学んでいただきました。

商品開発は一朝一夕でできるものではなく、普段の生活からアンテナを張っておくことが重要であることを確認しました。



成果 RESULT

更なる発展に向けた従業員の意識の変化

当社は外国人や若い従業員も多く、人材の育成が最大の課題となっていました。これまで人材の育成に関するさまざまな方法を実践してきましたが、商品開発が人材の育成につながるということは意識をしたことがありませんでした。

今回の支援を通じて、商品開発の重要性と必要なスキルなどについて学ぶことができ、従業員からも少しずつ新しい商品

のアイデアや、新しいサービスの提案が上がるようになり、これまで以上に職場に活気が出てきたと思います。

経営者目線を養うには数字の理解やマネジメント力の向上だけでなく様々な方法があることも分かりました。今後は店舗から多くのリーダーが出てくることで新規店舗の出店や更なる事業展開が出来る体制を構築していきたいと思っています。



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



代表取締役
永田 昂佑さん

沖縄に来て7年が経ちました。沖縄の方にインドカレーの魅力を伝えたい。その思いで走って参りました。妻と2人のインド人シェフと始めたビジネスが今は従業員30名を超えました。仲間の成長、個々が自立した集団を目指し、お客様、そして沖縄に必要な会社を目指しております。
今後も他県への展開、そして沖縄から世界へをテーマに進んで参ります。



中小企業診断士
宮里 悠司

本格的なインドカレーやタコライスはもちろん、従業員の接客も大変魅力的なお店です。従業員間のコミュニケーションも活発に図られており、店内には常に活気があります。永田社長は多店舗展開を行うなど、積極的な運営を行っていらっしゃいます。また、様々な新しいアイデアをお持ちで今後もますますの発展が期待できる企業です。



社会保険労務士
名城 志奈

従業員に対して熱い思いを持っている永田社長は、共に長く働いていくために会社として何が必要なのかを考えてらっしゃり、それに応えたい気持ちで本事業に参画致しました。
今後も社員とのコミュニケーションを重視した明るい会社運営を期待します。

課題2 PROBLEM

長期雇用を目指した雇用環境整備の必要性

県内4店舗でインドカレー、タコライスをメインとした飲食店を営んでおり、とくにインド人シェフが作る本場のインドカレーはお客様から評価を得ています。今年、店舗出店など更なる事業拡大を目指し法人化しました。

雇用環境上、外国籍の従業員が多く、彼らの出入国管理や日

本の雇用慣行にあった働き方への理解などが乏しい状況です。

また、法人化に伴い長期雇用を目指し、従業員がキャリアアップを目指し安心して長く働いてほしいという経営者の想いを形にするため、社内ルールの明確化を図り、あわせて福利厚生を整備していくことが必要不可欠です。

支援 SUPPORT

成長の第一歩として経営者の想いと会社のルールを見える化し 体系的に整備する

勤務体系や飲食業界の慣習、会社独自のルールを反映させたオリジナルの就業規則作成に取り掛かりました。

まず初めにヒアリングを行ない現状の把握・分析を行ないました。次に実態調査をもとに各条項について話し合いをしながら、会社の意思を確認し条文に落とし込んでいきました。

その際には労働基準法をはじめとする労働関係法令のアドバイスをしながら、従業員を雇用する上で遵守すべき内

容を確認していきました。

また、外国人雇用上の課題点については、解決に向けて幾つか提示しながら、言語が異なる従業員への丁寧な説明を行ない納得してもらえるよう準備しました。

福利厚生についてはワクワクするような楽しい案がいくつか挙がりましたが、まずは法定を上回る特別休暇や慶弔見舞金制度等を創設しました。

成果 RESULT

導入した制度の運用により 社員の定着を図る

就業規則を完成させたことで、これまで曖昧だったことが明確なルールとして明文化し、社内周知することで社内の一体感が高まりました。

今後は完成したルールを上手く運用し、会社の状況や法改正によってその時にあったルール改訂が必要になってくるでしょう。





正社員雇用数 **5人**

新たに不発弾磁気探査を始めて、事業の幅を広げ、組織開発と労務環境の改善・整備を図る

有限会社光洋地質調査

【代表者】代表取締役 佐伯 壽夫
【業種】サービス業
【事業内容】地質調査・土木工事



企業・支援担当者の声



代表取締役
佐伯 壽夫さん

会社設立から20年が経ち、事業承継を本格的に考えていた中、この事業で、中小企業診断士の方から多くのご指導をいただき、今後の会社の方向性、事業展開への展望が明確に見えてまいりました。

今回の支援を活かして、更なる成長を目指していきたいと思います。このような機会を与えていただきありがとうございました。



中小企業診断士
上飯屋 貞美

新規事業として「不発弾磁気探査」を展開するとのことと事業計画の作成を手伝いました。既存事業として地盤の地質調査を行っていますから、不発弾磁気探査は関連事業ともいえますが、異なる知見も必要です。

この事業を成功させるには人材の育成が不可欠です。そうした困難を乗り越え、ぜひ成功させてもらいたいと思います。

課題1 PROBLEM

新たに不発弾磁気探査に取り組む

当社は地盤の地質調査を本業とする会社です。建物を建てる場合、地盤により基礎工事等が決まるのできわめて重要な仕事です。当社は現社長が設立し、地質調査一筋に長年の実績を背景に、業界では名の知れた会社です。その社長も68歳となり、そろそろ事業承継を考えているところです。その息子は33歳となっており、当社の専務取締役役に就任しています。

そうした状況の中で、専務中心のプロジェクトで事業の新た

な分野として『不発弾磁気探査』をやろうと決意しました。

磁気探査には鉛直探査と水平探査がありますが、どちらも磁気を使って見えない不発弾等の金属物を発見するものです。

沖縄には、沖縄戦の不発弾がまだ1900トンも眠っていると言われており、どこを掘っても不発弾が出てくるといっても過言ではありません。安心・安全な沖縄を取り戻すために、当社の技術を活かしていきたいと考えています。

支援 SUPPORT

事業計画の作成を支援

新しい事業として「不発弾磁気探査」を計画しているということで、その事業計画づくりを手伝いました。

まずは「SWOT分析」で当社の強み・弱み等を明らかにしました。ここでは、当社のボーリング技術だけでなく、建設業者とのつながりが、新事業に活かせることを確認しました。

数値計画では、地質調査と一体で受注できる可能性もあり、有利な展開ができることを踏まえて、計画しました。



成果 RESULT

新事業で、会社の成長を加速

沖縄戦の不発弾の残量は1900トンで、除去するにはあと70年～100年かかると言われています。当社が不発弾磁気探査に乗り出すことで、沖縄県民の安心・安全が確保できるとすれば、こんなうれしいことはありません。

またこの新事業が専務を中心とした承継者メンバーによって計画実行されようとしていることにも大きな意味があります。沖縄の企業では高齢の経営者に事業承継者のいない会社が

数多くある中で、しっかりと事業承継されようとしているからです。

当社にはもう一つの世代交代が控えています。それは社員の高齢化です。どこの企業でもそうですが、会社設立とともに働いてきたベテラン社員がそろそろ定年を迎えつつあることです。これを克服するためには、会社自身が魅力ある会社に脱皮して若い力を取り込んでいくことが必要です。

そのためにも新しい事業を成功させることがきわめて重要です。

課題2 PROBLEM

組織体制作りと労務環境の改善

現状の聞き取りをした際に、土木建築分野の作業現場では常に厳しい安全衛生管理などが求められることもあり、それら以外の労務環境はおざなりになりがちな点が課題の1つとして見受けられ、また職人としてのキャリアを歩んできた社員ばかりであるために、若い人材の採用・定着が思うように進まず、将来に向けた会社の維持・発展にも黄色信号がともっている状況が伺えました。

まず、それらの課題を解決するためにも、①今後の事業展開

と合わせた組織体制の構築、②若い社員が定着するための労務環境の改善の2点について急いで取り組む必要があることを理解してもらいました。

ただ業種的にもスキルの向上には時間がかかる側面があるために、長く勤めている社員にも人材育成方法の方針をしっかりと理解してもらい、その取り組みに協力してもらうことも課題解決を図る上で重要な点であることも分かってもらい、それらを踏まえた支援を行いました。

支援 SUPPORT

現場とマッチした組織体制の構築と労務環境の整備

受注ごとに現場や作業内容が異なるといった事が多く、中小企業の場合、業種的にも組織体制を整えることが難しい側面がありますが、まずは現状の社内での作業現場チームごとの体制の確認とそれぞれのリーダー等の役割、能力などを洗い出し作業を行ってもらいました。

社員とは日頃から作業の進捗具合や報告等により、コミュニケーションがしっかりと取れていたため人材のポジションごと

の要件がわかり、追加のポジションなどを追加した組織体制の提案をスムーズに行うことができました。

また就業規則なども整備されていなかったために、服務に対する社員の意識も低かったです。この機会にきちんと社内の決まり事を明文化することで労務環境の改善と社員の意識向上につながることを理解してもらえました。

成果 RESULT

企業発展とリンクした組織開発と労務環境

組織体制の構築に向けての足掛かりと社員のキャリアパスに対する意識付けが今回の支援によってできたので、今後は自社の事業展開とリンクさせて組織開発を行っていけるようになりました。

労務環境の改善のために就業規則や社内規程の作成の取り組みを始めました。今後は補助金や助成金なども活用できるように常に労務環境の整備と改善をしっかりと自分たちで行っていく意識をもってもらえるようになりました。





正社員雇用数 **1**人

今後の成長発展に向けて人事評価制度と人材育成の仕組みづくり及び就業規則の修正整備に取り組む

ちゅら工房株式会社

【代 表 者】代表取締役 具志 直人
 【業 種】建設業
 【事業内容】外壁塗装・屋根防水・外構工事の専門店



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
具志 直人さん

企業の成長の要は、社員一人一人の成長からです。人材育成の一環として、このたび人事評価制度とキャリアパスの構築ができ、それとともない就業規則も修正整備ができました。今回構築できた仕組みを上手く活用し、社員及び会社のさらなる成長へと繋げていき、共に働く社員、お客様、地域の皆様の幸せづくりへと成果を出していきたいと思ひます。この度は、誠に指導ありがとうございました。



中小企業診断士
兼次 日出男

人材育成に対する経営者の意欲が強く、全員参加で学び成長しようとする組織風土があります。今回の人事評価、人材育成の仕組みを会社と社員が共有化して、組織活性化を図っていくことを期待します。



社会保険労務士
村上 礼子

労働条件をより明確化し、処遇の改善を図り、社員がキャリアアップしやすい組織づくりを推進していきたいという経営者の想ひがあり、今回就業規則の抜本的な見直しにつながりました。キャリアアップ体制の構築によるさらなる人材育成が期待されます。

課題1 PROBLEM

人事評価制度と人材育成の仕組みづくりが大きな課題

当社は、住宅や共同住宅などの外壁塗装、屋根防水、外壁補修、住宅リフォームなどの専門店です。平成30年設立の若い会社ですが、西原町を中心に地域に根ざした営業活動を展開し、地域顧客の高いリピート率を維持し、業績を順調に伸ばしてまいりました。しかし、現在、建設業において人手不足への対応や生産性向上への取り組みが求められる中で、当社においても人材の確保と人材の育成が重要な課題となっています。

こうしたことから、今後の成長発展に向けて、次のような支援課題に取り組むことにしました。

- ①各業務の遂行に必要な職務能力の見える化による人事評価制度の構築
- ②人事評価制度と連動した計画的な人材育成の仕組みづくり
- ③社員一人ひとりの働く能力の向上（労働生産性の向上）を目指したキャリアパスの見える化

支援 SUPPORT

人事評価制度の構築と人材育成計画の策定

1. 人事評価制度の構築
職員の職務（現場職、営業職、事務職）と職位に基づく仕事内容とレベルを設定した職務要件の明確化を踏まえて、職員が知識やノウハウ、スキルを高め、段階的なステップアップを図るための評価制度を構築しました。
2. 人材育成計画の策定
求める人材像、人材育成方針、各職務・職位に必要な職務要件の明確化を踏まえた人材育成計画を策定しました。

将来の成長に向けて新規事業展開に必要な資格や能力を持った人材育成計画についても策定しました。



成果 RESULT

人材育成と連動した人事評価制度の構築と運用

当社が今後も成長発展を遂げていくためには、人材の確保と定着を図り、社員一人ひとりの生産性を向上させることが大きな課題です。そのために、適正な人事評価制度を踏まえた人材育成が必要と考えていました。今回の支援で、職務・職位に必要な職務能力の整備による人事評価制度の構築と体系的な人材育成計画の策定に取り組むことができました。これにより、人事評価を人材育成に繋げ、社員の成長を見える化するプロセスが築けたことの意義は大き

いと考えています。今後は、評価を処遇に反映させる仕組みづくりにも取り組んでいきます。また、社員各人が自らのキャリア形成に関心を持ち、主体的に学ぶ拠り所となるキャリアパスの見える化に取り組んでいきます。社員の成長が会社の成長発展の原動力との認識のもと、社員一人ひとりの生産性の向上を図っていきたく考えています。

課題2 PROBLEM

正社員化を推進するにあたり、労働条件の明確化、就業規則の見直しが必要

今後、より事業を拡大していくにあたり、社員が定着し、各部門におけるスキルアップを図り、能力に応じてキャリアアップしていける体制づくりが課題として上げられます。社員の定着と良い人材を採用していくためにも、労働条件の整備、処遇の改善、明確化を図っていくことが求められます。そのため、現行の就業規則について、現状の労働条件（労働時間

や休日、給与、賞与、休暇など）に相違がないか検討を行い、就業規則の改定に向けて、見直しが必要な事項を確認、共有する必要性がありました。また、就業規則やキャリアアップ制度の周知を徹底し、社員がキャリアアップ制度を活用し、処遇の改善が図られ、長期雇用につながる職場づくりの推進が課題として上げられます。

支援 SUPPORT

就業規則の改定とキャリアアップ体制の構築支援

就業規則の改定にあたり、現行の就業規則の見直しを行い、労働時間や給与体系など条文ごとにヒアリングを行い明確化していく作業を行いました。今回の支援により、以下の規程について改定しました。

- ①正社員就業規則 ②契約社員等就業規則
- ③賃金規程 ④育児介護休業規程

また、契約社員等のキャリアアップを支援するために、正社員転換制度を導入し、規定化しました。

キャリアアップ制度の構築に向けては、キャリアアップ管理者を配置し、計画期間、対象者の検討、キャリアアップ目標の設定、目標達成のために講ずる措置の検討を行い、キャリアアップ計画書策定の支援を行いました。今後、社内でキャリアアップ助成金や両立支援助成金などの活用も検討できるよう、助成金制度の概要や必要となる書類整備についても説明を行いました。

成果 RESULT

労務管理の改善により、安心して働ける職場づくりへ

本事業を通じて、現状の労働条件や労務管理の状況について改善事項を丁寧に見直したことで、正社員就業規則、契約社員等就業規則、賃金規程の抜本的な改定につながりました。就業規則等の整備により、労働条件が明確化され、キャリアアップ体制の構築にもつながり、より働きやすい職場環境づくりを推進していくことが期待できます。キャリアアップ計画の策定により、正社員転換の要件や基準が明確になり、正社員化の推進につながりました。





正社員雇用数 **2人**

経営者の思いを計画書で共有

株式会社ながまれ

【代表者】代表取締役 加賀谷 友美
【業種】飲食業
【事業内容】飲食店「大衆酒場こりす」、
「札幌ラーメンこりす」の運営・食品製造



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
加賀谷 友美さん

約2年前に創設、那覇市内で飲食店を開業しました。順調に事業が進みつつあったところにコロナ禍が起き、現在も終結のめどがついていない状況ですが、当事業による支援もあり、社内規定をしっかりと作り、正社員を採用することに至りました。また、当社の将来への成長に向けた取り組みをしっかりと検討し、計画にすることが出来ました。この成果を元に、今後に向けて取り組んでまいります。



中小企業診断士
柿原 泰宏

当社はコロナ禍による飲食店事業への大きなダメージの中においても、積極的な事業展開を進められています。既存事業とは異なる新たな事業への取り組みであり、リスクもあるものとなるはずですが、しっかりと計画の策定をすることにより着実に事業を進めておられます。今後も、計画に基づき、継続して当社の描かれている大きな目標を達成していけるものと期待しています。



特定社会保険労務士
水澤 孝一

北海道料理を中心にこだわりの食材を生かした店舗特徴を生かすためにも食材だけでなく従業員の質の向上が必要であると感じております。そのためには社内の規定を整備して労働環境を整えることに力を入れ、より働きやすい飲食店になることを期待しております。

課題1 PROBLEM

当社事業の再構築計画の立案

当社が経営する那覇市前島の「大衆酒場こりす」では、コロナ禍による営業規制などの影響を受け、厳しい状況となりました。以前は別店舗があり、インバウンド客が多く来店していましたが、コロナ禍の早い段階で撤退を決めたこともあり、売り上げも大きく落ちました。しかし、このような厳しい状況の中でも、新たな事業として、BtoB事業、EC事業に取り組む計画を立てていました。また、それらの計画とともに、その先の事業構想までお持ち

であり、数年先までの事業ストーリーがすべて経営者の頭の中で描かれていました。この計画を具体的に進めていくために、ヒト・モノ・カネといったリソースについてしっかりと計画が必要となっていました。今回は、当社経営者の頭の中にあった計画を「見える化」することにより、経営者と社内のスタッフが同じ目標に向かって事業に取り組むことが課題となりました。

支援 SUPPORT

経営者の考え見える化

経営者の頭の中にある計画の内容をヒアリングする中で、その具体的な取り組み内容や経営に必要なリソース、スケジュールなどを確認していきしました。新規事業と既存事業のそれぞれの事業ごとに、計画を整理するとともに、目標とする売り上げ、事業体制なども出来るだけ具体的な内容で検討を進めました。そして、検討の結果を経営計画書としてまとめ、経営者の思い見える化するための支援を実施しました。



成果 RESULT

将来に向けた計画づくりによる着実な成長

経営者との検討、議論を重ねた結果、より作り上げた経営計画書では、5年先までの当社の成長とそれを実現するための取り組みの内容、リソースの手配、確保の計画、売り上げとコストを「見える化」することが出来ました。このような計画書を作成したことにより、経営者自身で改めて計画の内容が胸に落ちるとともに、社内でもこれを共有することで、スタッフとともに計画実現に向かって取り組みを進める

ことが出来るようになりました。今後は、この経営計画書の内容をベースとして、さらに事業ごとの詳細な計画を立案し、それをPDCAサイクルにより取り組みを進めていくことで、着実に計画を実現することが出来ます。行動力のある経営者であり、今後もしっかりと事業への取り組みを進め、アフターコロナに向け今回立案した計画の目標を達成していくことが期待されます。

課題2 PROBLEM

就業規則の見直しによる労働環境の整備

従業員数が10人未満のため就業規則の作成義務はありませんでしたが、間に合わせて作成した就業規則のため自社の現状とあっておらず、就業規則の役割を果たしていたといえませんでした。特に賃金に関する内容では改善点も多く今回の支援で気付いた事項も数点ありました。また、育児・介護休業に係る就業規則が未整備だったため、

厚生労働省のモデル就業規則を利用して新規に作成する必要がありました。従業員の賃金は高めに設定してあり従業員を大切にしたいという気づかいがありましたので、必要とされる労働法について学んでいただき法令遵守するだけでなく、より働きやすい環境づくりをすることが課題として挙げられます。

支援 SUPPORT

就業規則の整備と人材育成力のアップ

厚生労働省のモデル就業規則を基本に、他の就業規則をお渡しして支援する範囲を読み込んでもらい、記載してある内容を自社に適合するように修正しながら進めていきました。ほぼ1か月の間隔で支援していきしましたので、既存の就業規則を修正したり、新たな就業規則を読み込んで理解してもら

いながら支援を進めました。今回の就業規則の作成を通して原理原則を理解していただくことができ、これまでの自身の経験とリンクさせながら従業員のモチベーションアップをはじめ顧客満足度の高い経営に結び付けていく視点で支援を行いました。

成果 RESULT

就業規則の作成に伴う ルールの遵守

これまで習慣で行ってきた取組も就業規則の作成に伴いルールが明文化され、公平な取組がなされるようになりました。また、今後発生する育児や介護に関する諸制度利用等を理解して働きやすい処遇にしていけることができました。さらに、正社員登用制度の利用による個々のキャリアデザインの構築に結び付けるように従業員による従業員のための就業規則になると思われます。





正社員雇用数 **1**人

今後の事業拡大を見据えた 運営体制強化と収益性改善への 取組み

合同会社仲友

【代表者】代表社員 仲座 阿史俊
【業種】医療・福祉
【事業内容】訪問介護サービス・障がい者福祉サービス



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



代表社員
仲座 阿史俊さん

収支状況特に固定費改善をどのように明確化するか担当診断士の方と取り組みました。提供いただいた有益な情報およびリアルタイムのデータ解析法をもとに、今後組織内で共有して、状況に応じた改善策を見出し経営の向上と同時に職員にとって働きやすい環境を整えていきたいと思っています。



中小企業診断士
新垣 順一

経営状況・収支状況のリアルタイムな見える化で、改善に向けた原因究明・対策が行えるようになります。又、その情報を組織内で共有すれば従業員の意識変革・レベルアップにも繋がります。今回の取組みを機に組織力強化に向けた好循環が生まれることを期待しております。

課題1 PROBLEM 運営体制強化と収益性改善

当社は、介護保険法に基づく訪問介護サービス、障害者総合支援法に基づく障がい福祉サービスを行っている介護支援事業所「あじまあ」を運営しております。

利用者が住み慣れた地区で安心な生活が送れるよう、生活全般における援助を利用者の意思及び人格を尊重したサービスの提供に努めております。

これまで非正規雇用（登録ヘルパー）から正社員への転換も積極的に行ってきましたが、継続が難しく雇用が安定しない状

況が設立当初から続いています。登録ヘルパーの突然の休みや退社に対応する為、正社員の休日出勤や残業が増え、正社員の負担が大きくなっているという現状があります。

又、経費に占める人件費の割合が非常に高く収益性も低い為、事業の効率運営の必要性も強く感じております。

今回は、今後の事業拡大も見据え、現状の把握・課題抽出・解決策の検討を行う事となりました。

支援 SUPPORT 現状分析、課題抽出と 解決策の検討

以下の3つの側面から現状の分析を行い、課題抽出と解決策の検討を行いました。

- 1) 採算面：業界標準との比較・分析、利用者毎の採算性分析により課題を明確化。解決策の検討・実施に繋げる。
- 2) 体制面：利用者・登録ヘルパーの分布状況把握。登録ヘルパー確保、他企業との協力・補完関係構築などを検討し、解決に繋げる。
- 3) 運営面：訪問記録の電子化、事務処理方法改善（システム有効活用）を検討し、効率化による運営・管理体制強化、人件費削減に繋げる。



成果 RESULT 既存介護システムデータ活用で運営状況の数値把握が可能に

介護事業は制度上、その月の売上が翌々月に振込まれ人件費支払いと時差が生じる為、当社では収支把握が感覚的になっていました。

又、支援先毎の収支状況や正社員と登録ヘルパーの配置バランスによる収益性検証がされないまま運営してきました。尚、これらの対応が出来なかったのは、日々の業務に追われ余裕が無かったからであり、運営状況の数値把握を行うにあたって

は、出来るだけ新たな手間を増やさずに行う必要がありました。

それらの状況を踏まえ、今回は既存の介護システムデータを活用し、運営状況の見える化を図る試みを行いました。既存の介護システムは、介護報酬請求や介護ヘルパー給与支払いなどの為に日々入力作業が行われている為、新たな入力は発生せずに求めている運営状況把握に必要な情報が得られます。

課題2 PROBLEM 運営状況の常時把握と業務効率化

課題1では「運営体制強化と収益性改善」という課題に対して、既存介護システムデータ活用で運営状況の数値把握を行い、現状分析・課題抽出とその解決策の検討が行える事が検証できました。

但し、この運営状況の数値把握は、年1回という頻度ではなく、常時把握し改善に繋げられるものでなければなりません。しかし、現状の運営体制・収益状況を考えると、その作業に時間と労力を割くのは望ましくなく、低コストで運営状況が常時把握で

きる仕組みが作れるかが課題となります。

又、現状の業務は登録ヘルパーとの連絡・調整や訪問時記録のチェックなどにアナログな部分が多く、特に給与計算時や監査時期には作業が集中し、管理者・事務員の負担が大きくなっています。

運営体制強化や収益性の改善、そして今後の業務拡大を考えると、これら業務の効率化も大きな課題の1つです。

支援 SUPPORT 運営状況常時把握の仕組み作りと介護記録システムの導入検討

- 課題解決に向けて、それぞれ以下の取組みを行いました。
- 1) 運営状況常時把握の仕組み作り（既存介護システムデータ活用）
 - ①介護実績データ（実施日時、支援先、実施サービス、対応ヘルパー、介護報酬額）の取得。
 - ②ヘルパー給与データ（実施日時、支援先、実施サービス、対応ヘルパー、給与額）の取得。
 - ③①②データを結び付け、ヘルパー別・支援先別・実施サービス別の粗利益（限界利益）の算出。

- ④③データと会計システムデータから限界利益による固定費回収・利益獲得分析の実施。
- ⑤これら作業を自動化し、運営状況の常時把握が出来るようにする。
- 2) 介護記録システムの導入検討
 - ①既存介護システムと連携が行える介護記録システムの調査・選定
 - ②システム導入時の初期・運用費用と効果の検証

成果 RESULT 迅速・的確な経営判断のサポート、運営体制強化、 収益性改善

近年当社では人件費率上昇による収益圧迫の傾向が見られましたが、ヘルパー単価や正社員の配置バランスが適切なのかなど、原因究明や改善に繋がる取組みが行えずにいました。

今回、運営状況が常時把握でき、経営者・管理者の迅速・的確な経営判断をサポートできる仕組みが出来た事で、収益性の改善が見込めます。

又、今後の事業拡大を見据えると、業務の効率化は必須です。今回はどこを改善すべきか、導入時の費用対効果は、などの検証が行えました。導入時には生産性向上により利益を確保できる体制作りに貢献できるものと考えます。

介護支援事業所 事業所番号 (4772600187)
(4711200412)



中城村南上原137-1 ベルビュー 102 TEL (098) 895-4878



正社員雇用数 **1**人

県外販路開拓と新たな事業への 取組み、経営基盤の強化

農業生産法人 株式会社命豚ふぁーむ

【代 表 者】代表取締役 玉城 吉夫
【業 種】農業
【事業内容】養豚(猪豚・いのふた) 農家、
ハム・ソーセージ等の製造・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
玉城 吉夫さん

今回専門家支援を受け自社の改善点や今後発展していくための最優先事項を再確認出来ました。
商談会においては初の県外取引が決まり、それに伴い加工所の衛生面改善や在庫・販売管理の効率化、生産能力向上の為の新たな機械設備・加工場所確保も必要となりました。今後は補助金活用も含め、それらを検討していきたいと思います。



中小企業診断士
新垣 順一

想いやこだわりを強く感じるものづくり(畜産・加工)を行っており、今後にとて可能性を感じています。マンパワー不足を外部資源活用で補うなどして、さらなる事業発展を期待しております。

課題1 県外販路開拓と新たな事業への取組み

自社牧場で猪豚を放牧飼育し、自社加工場でハム・ソーセージ等を製造加工及び販売している生産農家です。食の安全にこだわり、ホルモン剤や抗生物質を一切使用せず育て、加工にも必要最低限の添加物しか加えておりません。
沖縄県内のリゾートホテル、飲食、直売所への卸販売、自社のインターネットでの販売の他、食べチョク、ふるさと納税の返礼品も行っております。

国内でも猪豚の放牧飼育はほとんど無く、「命豚(ヌチブタ)」と名付けた猪豚の全国展開を目指し、県外販路の開拓も進めて行く予定です。又、生産量拡大、県内販路拡大、自社加工場・販売所拡充を狙った新たな事業への取組みも模索中です。
今回はこの県外販路開拓と新事業展開の検討・計画作りについて取組みました。

支援 商談会等参加と新事業展開検討

県外販路開拓と新事業展開に関して以下の取組みを行いました。
1) 商談会への参加: 中小機構が実施する食の商談会へ参加。県外の道の駅、こだわり商品を扱う食品スーパーなどに対し、自社猪豚商品のPR・商談を実施。
2) 新事業展開の検討・計画作り: 牧場への太陽光パネル設置で放牧環境改善と土地の有効活用、移動販売車兼配送車の導入で県内販路拡大と商品配送環境改善、自社加工場・販売所・飲食店機能を持った肉のテーマパーク設置など、今後の事業拡大を目指した新事業展開を検討。活用できる補助金についても情報提供を実施。



成果 県外販路拡大に向けての商品改良

商談会参加では、県外の道の駅との商談が成立、既に取引が始まっています。又、バイヤーより県外でのニーズや商品の改善すべき点のアドバイスが得られ、課題及び今後取り組まなければならない事が明確となりました。
具体的には菓草等も活用した自家製発酵飼料の開発・使用、添加物完全不使用の加工品開発などです。県外販路開拓では、

その他にも首都圏高級スーパーへのアプローチに関して、取次事業者の好評価を得られるなど、今後に向けて希望を持てる展開となっております。
新事業展開については、事業方向性や補助金活用可否を見定めた上で、専門家との計画作成、補助金申請書作成を進めております。

課題2 経営基盤の強化

こだわりの猪豚飼育・加工品製造を行い、県外販路開拓を進め、新事業展開も検討している当社ですが、足元の経営基盤がまだまだ十分とは言えません。販売管理や在庫管理、生産性向上、利益率向上、従業員の労働意欲向上など、取り組むべき課題は多くあります。
又、ホームページによる情報発信や自社ECサイト販売は行っ

ているものの、IT活用は不十分でその効果も限定的です。今後、販路拡大・事業拡大による取引量増に備える為にもIT活用による効率的な業務運営は不可欠ですし、ホームページやSNS活用による販促・売上拡大も重要となってきます。
今回は経営基盤の強化として、取り組むべき事の整理を行い、その手段としてのIT活用の検討・検証も行いました。

支援 経営基盤強化の手段としてのIT利活用

まずは経営基盤強化として優先的に取り組むべき事の整理を行いました。
1) 販売管理: 農場・加工場での製造原価算出を行い仕入原価として設定。取引先・商品毎の売上額と共に粗利額の把握も行えるようにする。
2) 在庫管理: 委託販売先在庫も含めた在庫数把握が行え、販売管理と連動した効率的な在庫管理と適切な生産商品・数量の判断が行えるようにする。

左記、経営基盤強化を実現する為の手段として、以下を要件とするシステムの選定を行い、試用版にてその検証を行いました。
1) 在庫管理も可能な販売管理システム
2) 委託販売先在庫の管理も可能なもの
3) 安価でどこからでも利用できるクラウドタイプのシステム

成果 業務効率化と迅速・的確な経営判断のサポート

現在、経営基盤強化策としてシステムによる販売管理・在庫管理の実施を進めており、以下効果を見込んでいます。
1) 取引先・商品毎の粗利把握による利益率向上・製造原価意識の向上
2) 委託販売先在庫を含む在庫量把握による在庫の適正化、生産商品・数量の適正化
3) 業務効率化・生産性向上による組織力の強化
4) 迅速・適切な経営判断のサポート
今後はレシピや業務のマニュアル化・ナレッジ活用、コミュニケーションツール活用など、さらなる業務基盤の強化を図る予定です。





正社員雇用数 **1**人

コロナ環境のもと経営戦略の構築を行い、事業再構築のための事業計画策定を行った

フードネクスト株式会社

【代 表 者】代表取締役 沖野 隆文
【業 種】製造業
【事業内容】すし、弁当、調理パン等の惣菜製造・販売

課題1 PROBLEM 経営戦略の構築

当社は宮古島で「すし・弁当・調理パンなど」の製造、販売を行っている惣菜店です。定番の弁当・丼、約40種をベースとし、おかずの組み合わせを変えることによって毎日70種類以上を店舗で販売しています。最近では、お刺身・おにぎり・惣菜パン・サラダ・スイーツなども販売しています。

主な顧客は「建設現場の作業員」で売上の90%が島内で働く建設現場の作業員です。他にもダイビングのダイバーとなって

おり、朝食、ランチ、飲料などを提供しています。

新型コロナウイルス感染症の間接的な影響として、島内の飲食店や居酒屋がランチの提供を始めたため、当社の売り上げは減少傾向です。

コロナ環境のもと会社の経営状況の把握、いわゆる「自社の強み、課題」を把握し、強みを活かすための経営戦略の構築が課題となっていました。

支援 SUPPORT 現状分析

内部資源分析、強みや課題の洗い出しから行いました。「強み」は、販売時点でお客さんの声を聴き商品開発をし、テスト販売の結果が良ければスピーディに定番商品にできます。商品カテゴリー（弁当、惣菜、寿司）ごとに担当者を配置し、質の高い商品の製造ができるという「商品開発力」があります。

もう一つの強みは、弁当、寿司、お刺身、おにぎり、惣菜パン、サラダ、スイーツのカテゴリーで約70品を提供できるという、多品種惣菜カテゴリーの取り扱いができることにあります。

続いて、外部環境分析を行いました。追い風になるものとして、地域で加工野菜を必要とするホテルや介護施設などの事業者が増加していることにあります。

また、地域のホテルなど人手不足が要因で、カットなど下処理済みの野菜需要が増加しています。新型コロナウイルス感染症の収束後、観光需要が回復・発展したときはさらに需要が増すことなどもあります。内部資源分析と外部環境分析から「クロスSWOT分析」を行いました。

成果 RESULT 経営戦略と経営方針の構築

強み、課題の見える化を行うことで自社の現状が把握できました。SWOT分析から、コロナ環境のもと自社の強みを活かした経営戦略の構築ができたとともに、経営方針についても明確になりました。

経営戦略作りのために3年後のあるべき姿について、販売関連、業務関連、商品開発、事業基盤づくり、財務基盤づくりなどの視点から描くことができました。



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
沖野 隆文さん

会社を運営していく上で経営者が本当に考えていかなければならない事とは？と、ものすごく考えさせられた一年であり、反省させられる一年であり、学ばせていただいた一年でした。
先行きの見えにくい状況が続いていくなか、競争率、廃業率の高い飲食業界で10年後・20年後・30年後と勝ち続けていくために経営者として常に向上心を持ち、アンテナを大きく張り、経営戦略、計画をしっかりと組み、目指すべきゴールを明確にし、従業員と共に会社を成長させていきたいと思っています。



中小企業診断士
関山 潤一

内部資源や外部環境の現状分析から始まり、経営の見える化を行うことで会社の強みを再認識し活用する事業計画ができたと思います。
定期的に進捗確認し、必要に応じて改善しながら目標に向かってほしいと思います。



社会保険労務士
前里 久誌

法改正や想定される色々なリスクに対応できるように就業規則を作成してきました。
また、正社員転換制度も導入しました。今後は、助成金も活用しながら働きやすい環境作りに取り組んで頂きたいと思っています。

課題2 PROBLEM 就業規則の作成

2017年、惣菜・鮮魚店として開業し5年が経過しました。従業員も徐々に増えてきて、現在14名の規模まで成長してきました。従業員が増えてくると、人それぞれ色々な考えや価値観を持っており、それらをまとめていくために就業規則の必要性を痛感し、作成に取り組んでいました。

しかし、作成した就業規則が法的にみて大丈夫なのか、また、現在の法改正に適合しているか、さらに、色々なリスクがあると

聞いているがそれに対応できているかわからないので、今回、サポート事業の専門家派遣を活用して作成途中の就業規則をチェックすることにしました。

また、色々な助成金がある中、どういう助成金がどのような場合に活用できるのか、また、何を準備していけばいいか等についてアドバイスをしていくこととしました。

支援 SUPPORT 正社員・非正規社員就業規則、育児・介護休業規定の整備

①正社員就業規則の作成

- ・労働時間について、1週間40時間、1日8時間で設定。休日は週に2日。
- ・令和4年4月1日から中小企業にもパワハラ防止法が施行されるので、パワハラ防止に関する規定や法改正に対応するために有給休暇の時期指定義務に関する規定を追加しました。
- ・トラブルを未然に防ぐために服務規律の中に遵守事項や禁止規定を盛り込みました。

②非正規社員就業規則の作成

- ・正社員用就業規則を基本に、有給休暇や特別休暇、賃金、福利厚生等において正社員と格差がないよう配慮しながら作成しました。

③育児・介護休業規程

- ・法改正に合わせて、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようにしました。
- ・育児目的休暇について、子が1人の場合は1年間に2日、2人以上の場合は1年間に4日を限度して取得することができるようになりました。

成果 RESULT キャリアアップ助成金を活用できる準備が整いました

今回の支援を通して、正社員就業規則と非正規社員就業規則、そして、育児・介護休業規程の3つを整備することができました。非正規社員就業規則には正社員転換制度を導入しました。また、キャリアアップ計画書も作成し助成金センターに届出をしました。

令和3年9月に採用した従業員がいますが、まじめに頑張っているため令和4年3月に正社員への転換を予定しています。

時間外労働や休日労働もあるとのことでしたが、36協定の作成・届出がされていませんでしたので、36協定を作成し労働者代表と締結、労働基準監督署に届出しました。





正社員雇用数 **2人**

企業をターゲットとした 新たな事業展開を目指す

特定非営利活動法人 雄飛ツーリズムネットワーク

【代表者】理事長 河上 章一

【業種】サービス業

【事業内容】自然体験学習施設「ネイチャーみらい館」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



事務局長
仲間 研二さん

本事業を活用したことで、新たにチャレンジする事業の戦略や課題を整理することができました。また管理会計のレクチャーを受けたことで、会社の数値を経営に活用する方法を学ぶことができ、とても良かったです。先の見えない状況ですが、今回支援を受けたことを活かし、新たなチャレンジに向けて邁進したいと思います。



中小企業診断士
銘苅 幸多

当社は厳しい経営環境の中でも、次のステージに向けて様々なチャレンジを行い着実に前へ進んでおり、その努力がいつか実を結び、そして会社の発展、金武町の発展につながると思います。今後もこのチャレンジ精神を忘れず、さらには管理会計等の経営スキルを磨くことで、大きく成長することを期待しております。

課題1 PROBLEM

アフターコロナに向けた取組み強化

当社は宿泊コテージのほか、キャンプ場、会議室や学習施設名などの施設を運営しています。また億首川からマングローブ林をじっくりと観察できる「マングロープ&カヌー体験」やレンタルサイクル体験、たんぼあそび体験、沖縄・島ぞうりアート体験、シーサー色つけ体験、フォトフレームアート体験など、金武町の自然や沖縄文化を楽しみながら学べる自然体験学習施設となっているのが特徴です。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、これまで継続し

て受け入れていた修学旅行の団体客のほか、県外、県内の個人やファミリー客も客足が減り、経営的にも大きな影響を受けている状況です。

当社はこのような状況にも負けず、修学旅行依存からの脱却、売り上げ回復を目指して、コワーキングスペース、貸会議室、Wi-Fiサービスなど、企業をターゲットとした新たな事業に取り組んでおり、本事業では当社が取り組む新たな事業の具体的な戦略やオペレーションについて支援を行うこととしました。

支援 SUPPORT

新規事業の戦略策定と 管理会計による利益管理

当社では修学旅行の依存脱却を目指して、企業向けの新たな事業を計画し準備を進めています。コワーキングスペース、貸会議室の他、企業研修ができる新たなサービスや設備投資を検討しています。検討するにあたっては新しい生活様式を考慮した、できる限り非対面・非接触のオペレーションを考えており、デジタルを有効に活用した事業計画を検討しました。

また新事業を数値の面から検証するために管理会計のノウハウをレクチャーし、損益分岐点の考え方、粗利の重要性について理解して頂きました。



成果 RESULT

利益管理で見えてくる具体的な戦略

新事業の戦略や具体的なオペレーションについて、さらに精度の高い内容まで落とし込むことができたと思います。これまでも経理の面から会社の数値については把握できていたが、その数値を経営に十分に活かしてきれていない状況でした。

今回、管理会計を学んだことで、事業が成り立つには、目標とする利益を達成するにはどれだけの売上高や粗利率が必要な

のかを把握することができ、さらには必要な売上高や粗利率が分かったことで、マーケティング戦略やオペレーション戦略も、より具体的に検討できるようになったと思います。

今後は目標とする利益を達成するために月次で利益管理を行い、PDCAを回しながら軌道修正することで、より確実に安定した事業運営ができるようになることを期待します。

課題2 PROBLEM

人材定着のための組織体制と就労環境の改善

金武町の自然環境を活用した独自のサービスメニューで事業展開を行っているために、観光産業特有の人材の採用・育成・定着といったプロセスがうまく機能していない事が課題としてあがりました。

この問題点を解決するために、聞き取りを行うと中小企業に共通する会社の職務を遂行するにあたって必要な技術や能力を把握していないために、採用時点でのミスマッチも起こりや

すく、育成する際にも不足する技術等を教育できないといった流れが続く負の連鎖にはまっていることが分かりました。

この課題を解決するためには、しっかりと組織体制の構築をすることが必要であることを理解してもらい、まずは人材の採用から定着までできる組織に必要な就労環境の整備、そして人材の要件やキャリアパスといった組織開発に必要な人事面の整備を柱とした支援を行っていくことが決まりました。

支援 SUPPORT

組織体制と就労環境の整備

自然体験学習施設とキャンプ場の運営管理、体験学習ガイドなどといった多岐にわたる業務を少ない人数で回しているために、就労環境としては厳しい点がありました。

そこで、改善するためにも資金的な不安や負担を補助金等の制度を活用することで減らし、着実に改善していける支援策を提案しました。

直近で男性社員に子供ができるということだったので、その

際に活用できる補助金等と人事面でのフォロー体制の両面からの導入準備を進めるなどの支援を行い、将来的にも補助金等を活用できる社内体制をとることができました。

またこれからの採用・育成・定着のプロセス改善に向けて、社内に必要な職種と職務ごとの人材要件などを洗い出す作業などを行ってもらうことで、将来に向けて自分たちで組織体制の発展させる方法を理解してもらいました。

成果 RESULT

将来を見据えた 組織開発の土台づくり

会社に必要な人材の要件などを自分たちで考えられる力が付いたことで、今後の発展に向けての最初の土台づくりができました。これを基本として、自社オリジナルのキャリアパス、採用・育成・配置などの各種人事系計画を作りあげることによって組織体制がしっかりとしたものになる将来像をイメージしてもらうことができました。

また補助金等も組織体制の発展段階ごとで活用の仕方が異なること、常に最新の情報をつかんで、うまく組織開発に絡めていく重要性を理解してもらえました。





正社員雇用数 **4人**

経営戦略の構築、中長期計画を たてるとともに、月次でPDCAを まわす仕組みづくりができた。

有限会社楽園の果実

【代 表 者】代表取締役 砂川 智子
【業 種】飲食業
【事業内容】農家レストランの運営、有機農産物の販売

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
砂川 智子さん

コロナ禍で飲食部門が落ち込む中、専門家の会社全体の分析や各部門の経営の見える化指導で課題が明確になり、製造部門を活性化する計画で県の経営革新計画の承認を得ることができました。



総合流通課
前川 勝信さん

正規雇用化サポート・企業応援事業を通して、月次損益、係数管理等の指導をうけてまだまだ勉強不足だと感じました。今回学んだことを無駄にせず、努力していきたいです。



中小企業診断士
関山 潤一

定期的に経営状況を振り返り、計画通りにできている点やできていない点を確認し、必要に応じて改善をしていくことにより、立てた計画に少しでも早く達成できると思います。今回のPDCAの仕組みをしっかりと実行していくことが大切だと思います。

課題1 PROBLEM 経営戦略の構築

当社の主要事業は、農家レストランとして有機野菜・果物、宮古島の食材などを使った飲食メニューを提供しています。飲食メニューとして、宮古和牛のステーキ丼、宮古島産クルマエビとソデイカの Pasta、マンゴパフェ、島バナナサンディなどがあります。顧客は宮古島を訪れ来間島に来島する国内・インバウンドの観光客、宮古島の市民です。また、インターネットの自社サイト運営を行っており、有機マンゴー、パウンドケーキ、ジャム、ゼリーなどの加工品を販売しています。長年のリピーターもたくさんいます。

他にも有機マンゴー、ジャム、パウンドケーキ、ゼリーの加工品、その他宮古島の特産品などを、県外百貨店、有機農産物を扱う生協系団体、県内スーパー、市内リゾートホテル、ファーマーズマーケットなどへ販売しています。コロナ環境のもとレストラン事業の売上高が減少し、それをカバーするために新たな事業の模索をしていました。会社の経営状況の把握、「自社の強み、課題」を把握し、強みを活かすための経営戦略の構築を行い、損益を予測するなど事業計画の作成が課題でした。

支援 SUPPORT 事業計画書の作成

- ①事業計画(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事業計画(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
 - ・経営計画のまとめ



成果 RESULT 事業計画の作成

事業計画作成時に、社長が今までやろうと思っていたことを具体的に考えることで、経営の方向付けが明確になりました。収支の予測ができたことで「経営陣の羅針盤」となるべく経営の見える化が図られました。現状把握においては、強みの洗い出しとその再確認に時間を使い、事業計画にも織り込みました。社長の「思いや理念」が

計画で明文化されたことも重要なことになります。経営計画作成では収支予測の考え方を整理しました。過去の実績に基づき損益構造を確認し、将来を予測するポイント(収入予測、原価分析、変動費率推移、固定費予測、効率化など)について整理しつつ経営計画を策定することができました。

課題2 PROBLEM 計画的な経営

- ・経営状況の改善
既存事業のレストラン事業は新型コロナウイルス感染症の影響で先行きに不透明感があります。既存事業の経営状況を定期的に確認し、必要に応じて改善を行っていく必要性があります。
- ・新規事業計画のチェック
新規事業の実行に際して、事前に市場調査を行い事業計画を作成したり、さまざまな分析や施策を打つ必要があります。実際に計画通りに利益が出ているのか、状況の変化に対して施策の進捗確認を行ったり、資金繰りの計算もしなくてはなりません。このように、作成した事業計画のチェックを行うことは大切になります。

- ・金融支援
金融機関からの融資を受けたり、補助金の活用など金融支援を受けるときに事業計画が必ず必要になります。借入金の時に金融機関が知りたいのは、その会社が借入金を返済していくことが可能なのか、返済し終わるまでの期間はどれぐらいか、そして、その会社の経営状況などです。そこで、これらの内容を盛り込んだ、実現可能性の高い堅実な経営計画があると、金融機関により印象を与えることができ、融資の決定や、必要な融資金額の借り入れにつながる可能性が高くなります。

支援 SUPPORT 月次決算資料の作成

月次決算とは、経営管理に有効な情報を提供するために、事業年度末に行う月次決算とは別に、毎月の営業成績や財政状態を明らかにするために毎月行う決算のことです。適時・正確に記帳する体制を築くことが求められます。販売・回収や仕入・支払、経費・生産などの動きを適時に記帳する積み重ねにより、自社の経営状態を正しく把握することができるようになります。会計システムからの情報をベースにする流れを検討し、月次決算の確定日を決め、関係者全員でこれを共有し、月次決算のための管理シートを定め、会計システムとの連動を行う仕組み

をつくりました。会社全体の経営判断に使う数字ならある程度の概算で良いと割り切り、重要性のある経費について概算数値で経費の未払計上を行うことなど、概算計上を取り入れスピード化を図ることにしました。車両、機械装置、建物などの原価償却費は1年分をまとめて期末に計上しますが、その金額が多く、月次決算の精度に影響するような場合には、原価償却費の年間見積額の12分の1ずつを毎月の月次決算で計上することにしました。(賞与、引当金、租税公課、消費税、労働保険料などを月次で未払計上)

成果 RESULT PDCAをまわす

経営者が数字から会社の現状を把握できるように月次決算を毎月実施することにより、適時経営情報を把握し、改善活動につなげることができました。事業計画と月次決算書を対比することで、目標を達成できているか、できていないときは原因が何かなどが明確になり、次に打つべき手立てが見えるようになります。そのほか、決算対策が容易になることや、やり続けることで将来予測の確実性が強くなることもあります。





正社員雇用数 **1**人

せきしゅつ ステーキ・ホルダーの析出から 実施計画を策定、予実管理により 確実に目標実現に向かう

株式会社ドリームプラン

【代表者】代表取締役 盛島 猛
【業種】サービス業
【事業内容】理美容室の運営



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
盛島 猛さん

新田先生の勉強会では「ドリームプラン」のお客様が誰なのか!という事を幹部社員で話し合い、自分達の顧客を明確にすることで、お客様のペルソナが明確になり、コンセプトが決まりました。
青山先生の勉強会では、弊社の課題「全員参加型の企業づくり」をQCサークルの仕組みを使って半年間行いました。当初は若い社員の発言が少なかったのですが、小集団活動を行うことで、自分達で課題を見つけ、行動するようになってきました。



中小企業診断士
新田 慶子

各店舗の店長は、支援を通じて、目標に向けた行動についての意識改革ができたと思います。今後の発展が楽しみです。



社会保険労務士
青山 喜佐子

これまでもいろいろな活動に取り組んでいました。その活動をベースに、事務局担当が社長とスタッフの橋渡し役となり、問題解決手順に沿った現場改善を実行しました。チームワークで課題解決する経験が、現場の力を高めます。みんなで職場の課題をキャッチする感性を磨きましょう。

課題1 PROBLEM

各店舗の第22期事業計画書作成にあたり、 目標設定の考え方を見直す

各店舗の店長は、毎期店舗の経営計画を作成していますが、毎回同じような目標設定を行う傾向にあり、なかなか改善が進まない状況でした。

会社として来期目標は、年間休日105日の達成、新規店舗の開設であり、社長から現状達成できていないこととして、次回

予約率60%（現状40%）、材料費率8%（現状15%）が挙げられています。

全社目標を考慮した計画を各店舗の店長が作成する必要がありますが、数値目標達成に向けた実効性のある計画にする必要がありました。

支援 SUPPORT

せきしゅつ ステーキ・ホルダーの析出表を作成し、目標を明確化する

ステーキホルダー析出表を作成し、顧客だけでなく、スタッフや取引先、地域住民が自分の店舗に何を求めている、それに伝えるために何をすべきか、また、それを実行することでどんな効果があるのかを明確にしていきました。

ステーキホルダーのニーズに応えるために必要な取組みとその達成目標を計画に落とし込むことにより、経営計画を作成する資料として活用、さらに行動予定と実施状況を記録することで確実に改善に繋げることができます。



成果 RESULT

実施計画書の予実管理により、やるべきことが明確になった

ステーキホルダー析出表から実施計画書を作成し、月ごとに実施状況を記録することにより、予定通りできなかったことや、現状がより明確になり、なにを優先して行うべきかがわかったことで、改善につながっています。

各店舗の状況を見ると、牧港店は、売上高は安定していますが、材料費率が相変わらず高く、材料費率を下げるのが最優先事項であることが明確になりました。そのため、材料の使い方や在庫状況の見直しを徹底することが必要と気づき、まずは、

基本に戻ってやるべきことを確実にやることから始めています。山内店は、逆に売上高が安定しないことが課題であったため、牧港店と情報交換をすることで、売上アップを目指すことが必要であることがわかりました。

また、人手に対して集客ができていないことも課題であったため、より集客に力を入れる必要があると認識できました。100点を目指すのではなく、60点から始めることでも優先度の高いものであれば、目に見えて効果がでるので今後に期待できます。

課題2 PROBLEM

お客様から支持される「プロフェッショナル」を目指して

社長方針は、各店舗の店長からスタッフに伝えています。店長のリーダーシップやスタッフの力量によって業績への貢献に影響が出るため、スタッフ自身が自主的に考えて行動する風土づくりを目指しています。

スタッフ一人ひとりの技術力は高いのですが、これからは「働きやすい職場づくり」に向けて、チームワークを向上させ、全員が目標に向けて取り組むことが課題となっています。

日々の業務の中で、それぞれが職場の問題や課題を感じていますが、改善手順などについての役割分担が明確でないため、先送りになることがあります。

お客様から支持されるサービス向上のために、職場運営のPDCAを実践することが、目標達成に近づく方法と考え、問題解決力を高めるための活動を導入することにしました。

支援 SUPPORT

全員のアイデアを実践しよう

スタッフは、自身の技術の向上をお客様へ提供するために、日々いろいろと工夫をしています。それぞれの工夫を標準化して、全員で共有したサービスを提供することは、お客様を安心させ、信頼を築くことができます。

職場の問題解決には、目標達成のための手順を学ぶこと、改善するための道具（カイゼンツール）を使うこと、そして全員参加のコミュニケーションが必要です。

具体的に職場の問題（テーマ）を取り上げ、ステップごとの活動計画を作成し、アイデアを出し合うためミーティングを行いました。話し合いが始まると、すぐに解決策のアイデアが閃いて、スピーディに実行することができました。

身近なテーマから解決して、社長方針を達成できるよう、実践での腕磨きは成長のために継続して活動予定です。

成果 RESULT

現場スタッフの意見で改善実施

日々の営業で、不快・不便に感じていることを話し合うきっかけとなりました。一番印象的だったことは、スタッフそれぞれが気になっていたことを、口に出して共有することで、全員が自然と共通意識を持つことができ、気持ちが改善に向いたということです。

改善活動を通して意見交換をするなかで、コミュニケーションを円滑にし、自発的に発言ができ、問題発見・解決の提案をしやすい風通しの良い現場を作る一歩になりました。

また、一時の改善にならないよう、PDCAを繰り返し、標準化すること、新人にもしっかり伝えていくことで、改善活動が根付いていくと理解しました。





正社員雇用数 **1**人

若手スタッフによる 新商品開発チーム結成で、 組織に新しい風が吹き込む

のぼりや製菓有限会社

【代表者】代表取締役 與座 美香

【業種】製造業

【事業内容】洋菓子・和菓子・沖縄菓子の製造・販売

課題1 PROBLEM

のぼりや製菓の価値を伝えるためのマーケティング

当社は創業から59年間、沖縄の文化を大切にしながら「お客様からお年寄りに至るまで誰もが笑顔になれるお菓子作り」をテーマに、洋菓子・和菓子の他、沖縄の行事菓子の製造から販売まで一貫したサービスを提供しています。

近年、県内では特徴のある個性的な和菓子や洋菓子のお店が増えており、当社の経営環境にも徐々に影響を及ぼしてまいりました。

これらの課題を克服するために前年度から経営戦略を見直しはじめ、今年度は具体的なアクションへ行動を起こしました。直近の課題は、のぼりや製菓の価値を伝えるためのマーケティングです。具体的には以下の課題を設定し、支援を行いました。

- ①新商品を開発するための体制づくりと運用
- ②ホームページとECサイトの作成

支援 SUPPORT

若手スタッフによる 新商品開発チーム立ち上げ

新商品開発については、技術承継もかねて若手スタッフでチームを結成し、週1回のミーティングを行うこととしました。支援としては商品開発の一般的なプロセスについてレクチャーを行い、その後はチームの進捗状況を定期的に確認しフォローアップを行いました。

ホームページとECサイトについては、今後の販売戦略に必須と考え、のぼりや製菓の顧客価値をホームページでどのように伝えるべきか、またECサイトを活用して誰に届けるべきかなどの戦略策定支援を行いました。作成費用の資金調達手段として補助金の活用なども検討しました。



成果 RESULT

組織に活気が生まれた

新商品の開発を若手スタッフに任せることで、組織に活気が生まれ、のぼりや製菓に新しい風が吹き込んだと思います。

ただし商品開発の経験や技術的な経験も少ないため、今後マーケティングスキルの向上やベテラン職人による味や技術の承継等、全スタッフが協力して支援していく必要があると感じました。

ホームページやECサイトについては、サイトを通してのぼり

や製菓の価値を伝えるために、何を、どのように伝えればよいのかを深く検討しました。具体的にはのぼりや製菓の「ウリ」は何か、顧客価値は何かについて、商品1つ1つまで議論を深めたことは、すべての販売促進で応用できるかと思います。

具体的にはこれから形にしていこう予定ですが、ホームページを通して、のぼりや製菓の本当の価値を伝えることができればと思います。



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



代表取締役
與座 美香さん

令和4年度に創業60周年を迎えることから、課題を明確にし、新たな目標を設定したいと思っていました。今回、マーケティング戦略や社員全員でのワーキング、処遇改善の学びを通して、具体的な方向性が見えてきたことに感謝しています。

創業からの「笑顔になれる菓子作り」を大切に、地域に愛され地域に貢献する会社であり続けたいと思います。



中小企業診断士
銘苅 幸多

来年は創立60周年を迎え、人という遠慮を迎えます。若手スタッフの育成や新商品開発はまさに、のぼりや製菓の生まれ変わる一歩となると思います。

新しいのぼりや製菓が形になるのを楽しみにしています。



特定社会保険労務士
水澤 孝一

創業60周年に向けて、老舗の店舗ということに甘んじることなくお客様に愛される店舗になるために、基本の見直しという地道な作業に取り組んでいる最中です。その目標達成のためにも就業規則の見直しを行い働き方改革に取組むことを期待致します。

課題2 PROBLEM

就業規則の見直しと働き方改革への取り組み

新型コロナウイルス感染症の影響を受け厳しい営業を強いられていることもあり、従業員の賃金アップもままならない中、最低賃金の引き上げに伴う賃金の見直しが毎年必要になってきています。

業務に対する貢献度や勤続年数を考慮して賃上げしておりますが、働き方を改善して働きやすい環境づくりをすることにより、絶対的賃金額のアップでなく相対的賃金アップで少し

でも従業員に報いようという取り組みを開始していくことになりました。

近年の法改正でも従業員が働きやすいよう年休の取得の促進や残業の上限規制、男性の育児休業の促進を含めた育児や介護に関する休業、パワーハラスメントに対する取り組み等を就業規則に明示するだけでなく、従業員への周知と取り組みやすい環境整備を行い、全体的な処遇改善を目指します。

支援 SUPPORT

正社員登用に伴う未整備の処遇の改善

当社では働き方改革の推進に伴い、年5日の年次有給休暇の取得や残業の上限規制に伴う働き方に関しては正社員だけでなくパート社員も公平な処遇として同じように対応してきました。

2021年4月施行の同一労働同一賃金に関しては正社員とパート社員では就業の自由度を始め業務内容や責任感の差異に比較して賃金の格差が大きいため、賃金面で同条件である

無期雇用化で対応するのではなく、正社員登用制度の利用による処遇改善を行うということを昨年度に引き続き今年度も取り組んできました。

そのためにも、有期雇用契約社員の無期転換と異なる正社員登用制度を利用した場合の処遇の点検を行い、時間外労働による長時間労働の見直しを図りました。

成果 RESULT

正社員登用後の 時間外労働の削減

イベント時の長時間労働以外は、パート社員のみならず正社員も定時で業務を終えるようにシフトを見直しました。

前提として労働時間には準備時間や後片付け時間も含まれることを理解し、開店時からのシフトではなく、準備時間を含めたシフトに変更して、その時間分だけ早く帰れるように作業効率を上げて時間外労働を削減することを実践して行く予定です。





正社員雇用数 **5人**

新規事業の事業計画作成支援と 在庫管理のための仕組み構築

有限会社ハッピーモア

【代表者】代表取締役 多和田 真彦
【業種】卸・小売業
【事業内容】農産物直売所の運営、農産物の加工販売

課題1 PROBLEM 本店跡地の有効活用

当社が長年運営してきたハッピーモア市場・本店は建物の老朽化に伴って営業を終了し、ハッピーモア市場・トロピカル店と統合することになりました。これを受けて跡地を活用した新規事業についての検討が進められており、担当者が新規事業の計画を作成している段階で、事業実施に向けて計画のブラッシュアップをしていました。

コンセプトは「つくる」「まなぶ」「つながる」であり、ハッピーモアに関わりたい人たちを巻き込んだ事業です。今回の支援では、計画の実現性を高めていくために、事業計画作成のために考えた方がいい観点・フレームワークの提案や費用対効果等の検証方法について助言を行いながら、事業担当者と一緒に事業計画を精査していきました。

実現性の検証含めて意見交換を行っていき、当社の理念や本事業の目的に沿った形で実現性の高い事業計画の作成の検討を行いました。

支援 SUPPORT 新規事業の事業計画作成支援

現在作成途中の事業計画を確認しながら、実現性を高めるための助言を行いました。

- ①マーケティングのフレームワークの紹介
STP+4Pの考え方で現在の事業内容を整理し、誰にどのようなサービスを提供するのか、こういった差別化要素があるのかなどを整理するよう勧めました。
- ②ペルソナ設定
対象顧客を設定してからサービスやプロモーションなどを考えるペルソナ設定の考え方を説明しました。顧客像を明確にすることで戦略・戦術も絞り込めるため、ターゲット設定の重要性についても説明しました。

- ③ドメイン理論
事業領域や成長戦略の考え方について説明しました。既存の顧客・経営資源・自社の機能などに注力すると展開しやすい領域の発想が湧きやすくなることなど、フレームワークの活用方法について紹介しました。
- ④費用対効果・損益分岐の考え方
事業を継続するためには損益分岐点を超える売上を達成し、黒字化する必要があります。事業単独でなくても、会社全体で黒字化させることの重要性を説明し、計算方法や考え方などについても説明を行いました。

成果 RESULT 事業方針の見える化

様々なフレームワークの紹介や意見交換などを通じて、新規事業の方針が明確になりました。既存顧客・ハッピーモア市場のファン層に向けて体験型のコンテンツを提供することで、当社の活動を広く・深く・多くの人に知ってもらうことでファンをさらに増やしていく。その結果、売上や利益も伸びるといった当社の一貫したコンセプトに基づいた事業展開が進められそうです。今後は、事業計画の実現に向けた具体的なアクションを起こしていく段階になります。結果のフィードバックを受けながら、

目的実現に向けた計画のさらなるブラッシュアップをし、計画の実現に向けて頑張ってくださいと思います。



企業・支援担当者の声



代表取締役
多和田 真彦さん

今までスタッフの勤に頼った在庫管理・発注業務をしていたのですが、今回の支援でPOSデータを活用した効率的な在庫管理の仕組みを作ることができました。

新規事業についても、事業計画づくりの考え方について助言を頂き、進むべき方向性も明確になりました。この経験は今後の新規事業を考えていく上でも参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございました。



中小企業診断士
尾関 亮

当社は理念経営を実践されている事業所です。働くスタッフのみなさんも目的意識をもって楽しみながら仕事をされていて、私自身も大変刺激になりました。

今回の支援では社内の在庫管理・発注業務の仕組み化、新規事業に向けた事業計画の作成支援を行いました。今回の取組みが事業の発展や雇用の創出、やりがいをもって働ける職場づくりの一助になれば幸いです。

課題2 PROBLEM 発注担当者の育成と 発注業務の効率化

今までのハッピーモア市場では、発注業務は担当者1名が毎回在庫を数えて発注を行っている状態になっていました。発注の負担が担当者1名に集中してしまい、後進の人材育成が進まないことや在庫把握の効率が悪いことなどが課題となっており、POSデータの活用もうまくいっていない状態でした。

ハッピーモア市場では、利用者の増加に伴って、商品数も増

えてきており、発注担当者の負担も大きくなってきています。人的なノウハウに頼った発注にもなっているため、そのスタッフの出勤状況などにも発注の安定感が左右されてしまいます。取り扱う商品数が増えてきた場合に対応が難しくなるなどの問題も指摘されており、早急に解決が求められていました。そこで、今回の支援では、経営陣や発注担当者とともにこの発注業務の最適化について検討し、在庫管理のための仕組みの構築に着手しました。

支援 SUPPORT 在庫管理のための 仕組み構築

在庫管理の仕組みを作るため、現状のヒアリングと解決策の提案を行いました。発注担当者と経理担当者の役割分担などを明確にすることで発注業務を効率化し、POSデータの有効活用についても検討を行いました。

- ①発注方式に関する助言
定量発注方式・定期発注方式という発注方式を紹介しました。今回の支援の中では、発注担当者を複数人にするという目的もあったため、曜日ごとで担当者を分けて発注する「定期発注方式」を採用し、曜日・発注先業者ごとに担当を分け、

- 担当の判断で発注量を決めていく仕組みを採用することにしました。
- ②在庫管理シートの作成
在庫管理を行うために発注日・納期・在庫数などの情報を管理するシートを作成。日々更新されるPOSデータをもとに在庫量を把握し、必要に応じて追加発注等を行う仕組みを提案しました。
- ③現場のオペレーション・ルールの設定
発注担当者や経理担当者の業務や発注精度を高めるために記録を残す仕組み、担当者が休みの場合の対応などのルールを設定。実際に在庫管理を進めながら必要に応じてルール変更を行っていくことを勧めました。

成果 RESULT 在庫管理の仕組みづくりと 業務の効率化・発注業務の責任の分散化

在庫管理の仕組みを作ることで発注業務の効率化と複数担当者の設定が可能になったことによる作業負担の分散や人材育成の仕組みを作ることができました。業務が効率化されて生産性も高まり、発注業務を担える人材が増えることでリスクの分散も進むことが期待できます。

実際のルールは運用しながら細かく設定していくことと思いますが、今回の支援をきっかけに在庫管理に取り組むきっかけは作れたので、今後は現場でよりよい形が作れるようになっていくと思っています。





 **正社員雇用数** **1**人 

在庫を適正化し、利益の向上をめざす

株式会社浜崎ペイント

【代表者】代表取締役 浜崎 清美
【業種】卸・小売業
【事業内容】車両・船舶・建築等の塗料販売



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



代表取締役
浜崎 清美さん

今回、弊社の重要課題であった人材の採用、在庫削減について専門家の先生にご相談する機会が作れて大変ラッキーだったと思います。
具体的なことは、これから実施しながら詰めていくという状況ですが、売れ筋ABC商品の分類、適正在庫の設定、発注時お知らせ等をマニュアル化すれば、先ず今期2割圧縮がかなうと今からワクワクしています。この機会を頂き大変感謝しております。



中小企業診断士
上原 真美

当社の経営分析をしてみたら、商品在庫が一般的な在庫量の2倍もありました。社長もこのことは認識しておられて、販売管理ソフトをバージョンアップするのを機会に在庫削減に取り組むことになりました。
改善の取り組みを始めたばかりで、まだ成果は得られていませんが、実現できれば、大きな成果が期待できます。



登録専門家
小宮 仁至

「塗料の卸業」という仕事は、一般の方にはなじみがなく、条件面や待遇を書くだけは応募は来ないと判断しました。
それでも浜崎ペイントが温かな雰囲気を与えれば今後も採用活動はうまくいくと思っています。

課題1 PROBLEM 在庫の削減に取り組む

当社は、車両・船舶・建築などの塗料を販売しています。決算書で確認すると、一般的な販売店に比べ、多めに在庫を保有していることがわかりました。

在庫の管理は、車両、船舶、建築の営業担当がそれぞれで行う仕組みになっています。営業担当としては、常に在庫を保有しておいて、注文を受けたらすぐに納品したいという想いがあります。その想いは良いのですが、それが在庫を過剰に抱えることにつながってしまいます。

一方、経営者の立場から見ると、在庫の回転率が基準値より低いことは、余剰在庫が発生することとなり、在庫の圧縮が課題となっていました。

余剰在庫の問題は以前から重要課題として認識されていたものの、なかなか手が付けられませんでした。今回、正規雇用化サポート事業の支援が得られるのを機に、取り組みを決めました。

支援 SUPPORT 在庫管理の仕組みの再構築をめざす

最初に現場の実態を把握するために、当社が活用している販売管理ソフトの販売データ、在庫データの分析を行いました。そこから見えてきたものは、販売管理ソフトの機能が十分には活用されていない、アナログな業務実態でした。

そこで、販売管理ソフトのリース終了に合わせて新しい管理ソフトのもとで、『仕入－在庫－販売』が連動した仕組みを再構築することにしました。



成果 RESULT 在庫削減で、利益の改善を期待

人間の勘を中心としたアナログな仕組みから、最新のデジタル技術を活用した仕組みへと変わること、在庫管理も大きく前進できると考えています。この取り組みにより得られる効果について整理しておきます。

- ①商品の発注管理が効率的になります。今後の商品在庫の削減目標は、現在の半分をめざしています。
- ②適正在庫が期待できます。商品が多いことは必ず滞留在庫の発生に繋がることから、商品の発注管理を適切に行い、

- 余剰在庫の削減が期待できます。
- ③商品の発注基準を明確にします。発注作業の標準化は、品切れが発生しなくなります。基準に基づいて発注するので品切れが起きにくくなる一方、適正在庫を維持することも期待できます。
- ④運転資金に余裕が生まれます。在庫の削減が進むことで金利などの金融負担の軽減が見込まれ資金効率が高まります。

課題2 PROBLEM 社員の高齢化により若手人材の採用が急務

営業部社員の高齢化が進んでいるため、特に20代～30代の人材の新規採用が急務の課題となっています。ここ数年で少なくとも5・6人は採用しましたが、1年未満で辞めてしまい定着しませんでした。

職業柄、経験者が多い仕事ではないため未経験者を採用するしかありませんが、取り扱い商品数も多く、戦力化するまで3年かかると想定しています。1年で辞めてしまうと先行投資をしている分だけ損失になって、実質的な利益貢献に繋

がっていません。
求人情報を発信しようにも、これまで紹介等で来てくれた社員で構成されているため、社内に採用のノウハウや経験がほとんどない状態です。地元求人サイトを利用していますが、応募に繋がっていません。自社HPは退職したスタッフ以外触れないため更新や改善は滞っています。現状のスタッフも手一杯のため新しい業務を覚える余力がありません。

支援 SUPPORT 自分たちでは気づけない訴求ポイントを発掘

経営者・役員・現場スタッフと綿密なヒヤリング調査を行い、自社では当たり前になっている社風を言語化していきます。同時に浜崎ペイントに本当にきてほしい、定着する求人ターゲットも炙り出します。

結果として、会社の創業ストーリーや家族のような絆があるスタッフ、定時にはきっかり帰れている風土など伝わっていない訴求ポイントが複数見つかりました。



成果 RESULT 求人サイト掲載後、わずか1時間で応募あり!

配送スタッフ・ルート営業スタッフ各1名ずつを募集。支援中に浮き彫りにした求人ターゲットを具体的に言語化。
【結婚や出産など生活面の変化があり、長く家族を養える会社で働きたいと思い始めた層】
【この時間ならどの道をどの順番で届けば早い?を考えて車を走らせるのが好きな人】
【部活や地域の上下関係の中での挨拶は得意だが、堅苦しいビジネス敬語は苦手なあなた】など、具体的な文言を求人メディアに使用。

また、最適な求人メディアも今回のターゲットに合わせて選定し、掲載の仕方も今後、採用を担当する担当者にレクチャー。最低限必要な求人広告費用で、掲載後からわずか1時間で応募があり、その後1日で1名ずつの応募が続きました。
結果として、掲載後2週間で4名の応募2名の面接を経て1名を新年度から採用することに成功しました。社内からも「まさにこんな人に来てほしい!という方からの応募だった。」と喜びの声が上がっています。



正社員雇用数 **3人**

20周年に向け従業員の意識改革を行うため、経営理念を改定し、目標達成に向けた行動計画に基づく管理体制を構築する。

株式会社ワイズライン

【代表者】代表取締役 芳山 憲茂
【業種】情報通信業
【事業内容】IT教育・システム開発・Webサイト制作



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

今回の支援により、経営理念は、会社の成長に従って変えていくことで、会社の存在意義が明確になることが分かりました。従業員の帰属意識が高まることを期待しています。



中小企業診断士
新田 慶子

経営理念の浸透は、会社の発展のためにも重要な要素です。今回の支援で、従業員の意識改革に繋がることができると期待します。

課題1 PROBLEM

将来の目標達成に向けてやるべきことを明確にしたい

現状は、経営計画策定や経営計画に沿った各従業員の行動指針は策定しておらず、目先の仕事に追われていて、将来の目標達成に向けてやるべきことがはっきりしないまま、年度を終えてしまうことを繰り返しています。

従業員への業務委譲などを進め、新規事業への参入検討

など経営者のやるべき仕事に集中したいのですが、なかなか時間を取れない状況になっています。将来の目標達成に向けた計画作成とそのために何をすべきなのかを明確にし、実行に繋がっていきます。

支援 SUPPORT

実施計画書を事業ごとに作成し、予実管理を見える化する

初めにステークホルダーの析出表でステークホルダーとそのニーズ、ニーズを満たすために必要な取組み、自社の効果を記載していき、それを基に、目標達成のための行動計画を策定しました。

行動計画の記載内容は、①目的(3～5年)、②目標(1年)、③実施責任者、④実施計画(月次)で、析出したステークホルダー毎に記載していきました。この行動計画を公共職業訓練委託事業、派遣事業、学校事業それぞれについて作成しました。

作成した計画表は、実施・進捗を一月ごとに記録し、実施できなかった場合は修正を加えることで、確実に目標達成に近づくことができます。



成果 RESULT

ステークホルダーのニーズを起点に行動計画を考えることでやるべきことが明確になった

自社のステークホルダーを改めて考えることで、そのニーズを満たすことが、目標達成への行動に繋がることがわかり、やるべきことを明らかにすることができました。

また、ステークホルダーの析出表の「ニーズを満たすために必要な取組み」を実施計画書に転記し、実施責任者を明確にすることで、実施の進捗管理に責任を持たせ、確実な実施管理が行えることが確認できました。計画書は作成しただけでなく、

実施できたかどうかの記録とできなかった場合の対応を必ず検討し、計画の修正を行うことが必要です。

現状は、代表がほぼすべての業務を行っていましたが、行動計画表の作成によって、従業員へ仕事の委譲や、アウトソーシングの検討について考えることができるようになりました。

また、実施計画の責任者としての進捗管理は、効果的な人材育成にも繋がり、マネジメント層を輩出することに繋がります。

課題2 PROBLEM

20周年記念を前に成長した会社を念頭に置いて、経営理念を改定する

現経営理念の「豊かな情報化社会を目指して」は、沖縄県のIT人材育成を通してITの底上げをするという思いから作ったものです。今回、20周年記念を前に成長した会社を念頭に置いて、経営理念を再検討したいです。

経営理念を見直すことにより、個々の従業員が、これからのワイズラインをどのような会社にしていきたいのかを考えてもらい、社長任せという意識から脱却して、この会社は自分自身で運営していくという認識を持ってもらいたいです。

支援 SUPPORT

ステークホルダーのニーズと会社がそのニーズにどう応えるかを明確にして自社の存在意義を考える

経営理念を考える材料として、「ステークホルダー析出表」のフォーマットを埋めることを提案しました。

ステークホルダーのニーズと会社がそのニーズにどう応えるかを記載することにより、自社の存在意義が見えてきます。派遣事業、学校事業、公共職業訓練委託事業のそれぞれについて、

表を作成し、対象事業の利害関係者(ステークホルダー)の対象事業に対してのニーズ、それに対して、ワイズラインがどのような取組みを行っているか、行った取組みによって、ワイズラインにどのような効果が期待できるかを明確にしていきました。

成果 RESULT

自社の存在意義が明確になり、従業員の帰属意識が高まることに期待

20周年に向けて、経営理念の改定を行うため、対象事業の利害関係者(ステークホルダー)が自社に求めるニーズとそれに応える取組みから、ワイズラインの在り方について、文章や言葉で表現することができました。

現段階では、経営理念の完成までには至りませんでしたが、候補としての経営理念を作ることができたので、従業員の意見なども取り入れて、完成させたいと考えています。

経営理念を従業員とともに作ることで、従業員の帰属意識が高まり、ワイズラインで働くことの社会的意義を考えるきっかけとなります。





組織活性化を推進することが必要不可欠である

株式会社アイ・シー・エス

【代表者】代表取締役 上間 誠

【業種】建設業

【事業内容】電気工事・空調工事・エコキュート設置工事

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
上間 誠さん

当社の課題として、新たな事業領域の拡大に対応する組織体制の整備や組織の活性化が必要となり、さらに人材を確保・育成することが必要でした。組織運営上の課題を抽出・分析することにより改善案が整理できました。今後、当社の経営理念を实践するため、人材の確保・育成についても力を傾注し成長・発展していきたいと思っています。



中小企業診断士
大嶺 眞

社会の変化が激しくなると、どうしても新規事業の立ち上げや既存事業の転換をする企業が少なくありません。そのため、組織が円滑に運営されているか、人材の確保・育成がスムーズであるか、内部統制ができていかなどの組織体制の整備が必要となります。当社を構成する社長を含めた全社員の能力を最大限に出せる組織づくりを望みます。

課題1 PROBLEM

組織体制の整備及び人材の確保・育成

省エネ事業のFORCEについては、エアコン省電力ユニットの特許を取得している強みを活かし、病院・学校・地方公共団体・公共施設などをターゲットに事業を展開し主たる事業を拡大することを計画しています。

また、材工受注拡大や米軍工事など関連する建設工事の事業についても、大手元請業者との関係強化による材工受注の拡大、特定施工工事の材工受注、米軍工事の受注拡大及び省エネ事業として新たなビジネスモデルになる可能性のある

PSエコキュート事業など主たる事業以外の事業領域を拡大する経営戦略を展開することとしています。

当社が今後も成長・発展するためには、ビジネスモデルとなりえる事業など、新たな事業領域の拡大に対応する人材を確保・育成することが必要です。喫緊の課題として、当社の事務所移転に伴う退職者・管理体制の問題など組織体制の整備や組織の活性化が必要となります。

支援 SUPPORT

組織課題の整備

現状の組織や制度が抱えている課題を改善するためには、二つの観点からの作業が必要となります。

第一に「五つの組織機能（企画・意思決定・調整・実行・評価）」からのチェックが必要であり、組織運営上の問題点を五つの機能に分け整理・分析、第二に「四つの運営要件（責任・権限・資源・報酬）」からのチェックを行い、そこから抽出された問題点が改善され、組織全体として機能しているかを支援しました。



成果 RESULT

組織体制の整備により組織活性化の気運が醸成できた

当社が今後も成長・発展するためには、新たな事業領域の拡大に対応する組織体制の整備や組織の活性化が必要となり、さらに人材を確保・育成することが必要です。

現状の組織体制は、総務部、営業部、工事部の3部門の組織体制になっていますが、その部門ごとの職務分掌を分析し、従業員それぞれが果たすべき職務や責任の範囲を明確化できました。

次に組織全体として、あるいは各部門が十分に機能してい

ない事項の阻害要件として、「必要な権限が十分に与えられてなかった」、さらに「評価や報酬の仕組みが適切でないためモチベーションが下がらなかった」というような問題が存在することが多いため、人事評価制度を提案しました。

また、人材の確保・育成のため、社会人基礎力調査を基に採用する仕組みを構築し、OJT・OFF-JTなどの人材育成を行うことを支援しました。組織体制の整備等を支援したことにより、組織活性化の気運が醸成されてきました。

課題2 PROBLEM

業種転換等、時代の変化に人材育成強化は必然

平成12年の会社発足当時の業種は、省エネルギー事業・情報サービス業が主体となっていましたが、近年、電気工事業に対する受注が増大し、主たる業務として転換、これまでの人材育成のあり方や中身の修正、労務管理上の見直しを図る必要性に迫られています。

特に当該事業所の強みである省エネ商材を利用した電気工事業への転換を図らなければならないことから、電気工事

スタッフの技能習得を迅速にすすめ、同様に営業部門においても商材の知識等の営業力強化をすすめ、相乗効果を得るために工事部門との連携を図る必要があります。

また、必然的に工事担当者や営業マンへの事業所内職業訓練を強化する必要性があることから、おのずと職業訓練に係る経費の増大が見込まれ、その軽減にも対処しなければなりません。

支援 SUPPORT

職業訓練と能力評価は、一体的にすすめる

職員の雇用の安定という観点で、契約社員に対し正社員化をすすめるため、正規雇用化までの手順、条件等について計画、その整備を図るため、キャリアアップ管理者を設置しました。

また、業種を転換したことにより人材育成が急務であることから、電気工事現場のスタッフや営業部門におけるスタッフの訓練カリキュラムや能力評価シートの作成について支援を行いました。

職業訓練の作成支援に当たっては、座学とOJTを関連づけるよう留意し、訓練の効果を得るため、能力評価シートによる面談を適宜行い、カリキュラムに則した項目を選定し一体的にすすめるよう計画しました。

さらに令和4年2月に1名が正規雇用化転換時期にあることからキャリアアップ助成金正社員化コースの支給申請についての作成支援を行い、訓練等に係る経費の軽減に努めました。

成果 RESULT

人材育成の方針等の文書化は、育成力の蓄積につながる

労務管理庶務や人材育成の基本的指針について正規雇用化対象の職員に対する明確な目標を得ることができ、自信につながったことと職業訓練に係る必要経費の確保など見通しがつきました。

今回、職業訓練の訓練カリキュラムや能力評価シートを作成したことで、その訓練方法を明確に理解することができ、職場内職業訓練に対する不安が払拭され、自信につながりました。





正社員雇用数 **一人**

新規事業の展開と 資金繰り管理の強化

あずま鍼灸整骨院

【代表者】代表 東 拓也
【業種】医療・福祉
【事業内容】鍼灸・整骨院の運営

課題1 PROBLEM

新規事業展開のための優先順位の検討

当院は宜野座村とうるま市石川で、鍼灸・整骨院を展開しております。小さなお子さんからお年寄り、主婦、スポーツで体を痛めた学生さんや一般の方、受験勉強で腰に負担をかけた高校生など幅広い患者さんが通院されており、院内はいつも和気あいあいとした温かい雰囲気があります。

当院も新型コロナウイルス感染症の影響を受け、一時期は患者数が大きく減少していましたが、最近では少しずつ回復

しています。

新型コロナウイルス感染症の終息後を見据え、新たな客層を取り込むための新規事業展開を行うことを目標としてきました。代表の東氏は様々なアイデアや知識をお持ちです。自社の現状の把握と課題整理を行ない、優先順位をつけた事業展開を模索していく事となりました。

支援 SUPPORT

現状把握と 資金繰り管理の強化

現状の収支状況と自社の強み・課題の整理を行うほか、関係する病院、福祉施設との連携の強化について検討を行い、新規事業について優先順位付けを行いました。

新規事業展開に当たり、資金調達についても検討を行いましたが、これまでも各種補助金や助成金等の活用を積極的に行っており、資金調達の方法についても多くの知識と経験をお持ちでした。資金繰りの重要性和管理方法についても助言を行いました。



成果 RESULT

自信をもって事業が展開できる

開業以来、これまでに様々な補助金や助成金を活用しながら、事業を拡大してきましたが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、今後の事業展開について模索をしてきました。

以前から検討していた事業の展開に際して、資金調達と資金繰りの管理が課題としてありましたが、今回の支援を通じて資金繰り管理の方法と勘所を理解することが出来ました。資金繰り管理を強化することで安心して事業を展開することが可能

となりました。

また、改めて自社の置かれている環境や強みを整理することで自信をもって今後の事業展開を考えることが出来ました。これまで利用していただいている患者様はもちろんのこと、新たなお客様にも利用していただける、地域に愛される鍼灸・整骨院にしていきたいと思ひます。



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



代表
東 拓也さん

開業以降、さまざまな制度を活用しながら事業展開を行ってきましたが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり思うように進まない時期もありました。

今回の支援を通じて優先順位をつけることで頭の中が整理され、これからの展開が明確になりました。



中小企業診断士
宮里 悠司

当院に訪問すると、いつも多くの患者様が利用されており、とても活気があります。院長を始めとする従業員も積極的に患者様とコミュニケーションをとっており、患者様との間に深い信頼関係がある暖かい鍼灸・整骨院であると感じました。また、院長はとても前向きで事業意欲が高く今後の更なる発展が楽しみです。

課題2 PROBLEM

職場環境の改善と人材定着に結び付く組織体制づくり

当医院は、地域密着をモットーとした鍼灸や整体メニューで事業を行っていますが、医療系の高度なスキルを持った人材の採用及びその育成、定着に課題を抱えていました。

この課題を解決していくためには、まず、採用時点での求職者とのミスマッチの解消が急務となっていました。

その次に職場環境の改善を実施することで、働きやすい職場づくりを行う必要がありました。

人材の定着に結び付けるために人事面の整備を柱とする組織開発を支援していくこととしました。

支援 SUPPORT

組織体制と就労環境の整備

鍼灸整骨院のスタッフの業務は、少ない人数で多岐にわたる業務を行う職種で労働集約型となっていることから、就労環境の改善を図るため、補助金制度を活用していくことを提案しました。

補助金の活用により、資金面での負担をいくらかでも軽減して改善に繋げていくことを目指しました。

当院は、過去にも補助金を活用していましたが、近年の制度改正には対応できていないことが判明したので、今回のサポート事業の専門家派遣を通じて、将来まで活用できる仕組みを導入しました。

あわせて、組織開発に必要な人事面の整備としてキャリアパスの導入について理解して頂きました。

成果 RESULT

将来を見据えた 組織開発の土台づくり

採用・育成・定着のプロセス改善に向けて事業に必要な職種、職務等の人材要件を自らで構築していくための仕組み作りが身につくこととなりました。あわせて、しっかりした組織体制を作っていくことをイメージして頂くことができたと思います。

また、補助金の活用についても組織の発展段階に合わせて、どのような補助金を活用するかを今から検討しながら準備を進めておくことが、これからの事業拡大に伴う組織開発に重要なことだということを理解して頂くことができました。





事業計画書を完成させる過程で 様々な気づきを得ることができ、 今後の経営の方向性が明確化された

合同会社笑恵

【代表者】代表社員 伊佐 竜馬

【業種】医療・福祉

【事業内容】児童発達支援・放課後等デイサービスの運営

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



代表社員
伊佐 竜馬さん

会社やお客様満足の為に意識を持って仕事に取り組んできたつもりでしたが、支援を受けてしっかり言葉や文字に残す事で、具体的に物事を捉えることができ、気づきを得る機会が多くなり、さらに責任感を持って仕事に取り組むことができると感じました。今後、会社やお客様に還元したいと思います。



中小企業診断士
新田 慶子

代表は、現状の事業と自分の理想とのギャップがあることへの思いが強くあり、事業計画を作成することで、その思いを実現に近づけることができました。新規事業の実現が楽しみです。



社会保険労務士
大城 貴子

今回の就業規則の改正や雇用契約書の整備をすることで各種助成金利用の可能性がより高くなりました。新規事業や助成金利用により事業基盤を安定化させることも従業員定着の一助となることと思います。今後益々の事業の発展を期待いたします。

課題1 PROBLEM

制度の中で定員以上は受け入れられない 児童のなりたい目標も叶えない

既存事業の児童発達支援・放課後等デイサービスは、障害福祉制度のもとに事業を行っているため、施設基準や受け入れられる児童数が、10名/日が定員と決められており、定員を超えての児童は断らなければならない、受け入れることができなかった児童の受け入れ先がない状態というところに問題があると感じていました。

同じ施設をもう一つ開設すれば、受け入れる児童数を増やすことはできますが、現状と同じことを行うのには限界を感じています。

そのため、障害福祉制度外の施設を開設することにより、障害児以外の児童などを幅広く受け入れ、児童の「なりたい自分になれる」を叶えるための支援施設を開設したいと考えています。

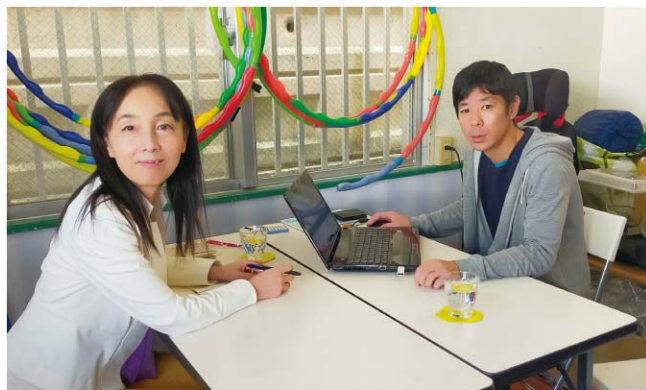
支援 SUPPORT

新規事業の事業計画書を作成することで、事業実現に近づける

新規事業について、頭の中で考えているだけでは、行動に移しにくいことを理解してもらい、事業計画書を作成し、必要な設備や資金、売上の見込みなどを検討し、事業実現のために必要なことを見える化しました。

既存事業は、受け入れ人数に定員があるため、売上の上限も決まっていますが、新規事業は、制度外で行うため、受け入れ人数やスタッフの人数、価格なども自由に決められます。

今後の事業拡大を見据え、事業へ投資するという事を念頭に、利益計画を考え、事業計画をブラッシュアップしていくことにより、様々な気づきを得て、実現に向けてどのような行動が必要かを明確にしていきました。



成果 RESULT

新規事業計画書を完成させ、既存事業と新規事業の経営について すべき事が明確になった

新規事業計画書の作成とブラッシュアップを行い、既存事業と新規事業を今後どのように運営していくべきかも明確になりました。

新規事業については、初期費用として、必要な設備や備品、内装工事などで、どのくらいの資金が必要かが明確になり、運転資金として計上すべき項目についても検討したことで、固定費と変動費についての考え方と、固定費は、なにもなくてもかかる経費であることを念頭に、必要な収益を加算して売上を計画していくことができました。

既存事業と違い新規事業は、補助がでないため、顧客は自費での負担となります。計画した通りの集客ができるようにするため、確実にターゲットに届くように、広告宣伝戦略を策定する必要があることもわかり、ターゲット地域の人口動態など実行に向けて調査を開始しています。また、広告宣伝は、ホームページを活用することも有効であり、現在のホームページでは訴求が弱いので、事業内容をわかりやすく表現できるホームページに改定することも計画しています。以上のように、事業実現に向けて前向きな取組に繋げることができました。

課題2 PROBLEM

法令遵守を行うことで職員の定着促進を図りたい

これまでは以前作成した就業規則の他、雇用通知書や労働慣行にて運営を行っていましたが、目まぐるしい法令改正に対応すべく就業規則の整備が必要となっていました。

特に、労働時間、年次有給休暇やハラスメントなど近年の法改正事項の他、現状の運営と規定した内容に齟齬がないか確認しなければならないと思いつつ、日々の運営を行うことで精一杯でした。

しかし、事業拡大を見据えた場合、現在の従業員だけでは確実に人手不足となってしまうため、現在の従業員が定着しなければ、先に進むこともできないという思いに至りました。

最低でも法律でやるべきことを守りつつ、従業員満足度を高めるため、まずはコンプライアンスの徹底が必要であると考えました。

支援 SUPPORT

就業規則や労働条件通知書など法定書類の徹底整備を行う

就業規則については、かなり前に整備しているものがあったので、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にしました。

次に、労働条件通知書についても絶対記載事項の漏れが

ないか、交付するタイミングなど実際の場面を想定して内容を精査しました。

また、昇給、昇格時の手順などもあわせて確認することができました。

成果 RESULT

コンプライアンス遵守により、従業員定着の促進が可能へ

就業規則の改定により、労基法を遵守することが働きやすい環境を整備することの第一歩との考えができたようです。

正社員転換、昇給並びに昇格時の手順をマスターし、従業員定着を積極的に進めていくことができるようになったので、働きやすい職場環境の風土づくりの礎ができたと感じられました。





ビジョンづくりで社内外からの共感を集める

株式会社オフィスハート

【代表者】代表取締役 土屋 よしこ

【業種】製造業

【事業内容】木のおもちゃの製造・販売、キッズスペースの運営

正社員雇用数 **3人**

課題1 PROBLEM

当社事業と想いを社内外で知ってもらう

当社では、沖縄県産の木材を利用し、オリジナルのデザインにこだわった自社製のおもちゃ、海外から輸入したおもちゃを、浦添市の外人住宅街の中にある店舗カーサマチルダ、ECサイトにて販売を行っています。

また、大手企業、ホテル、さらに自店舗内のキッズスペースの運営事業も行っています。いずれの事業もコロナ禍による影響が大きいものとなりました。このような中、当社では新たな事業

分野への挑戦と既存事業の強化、販路拡大などの取り組みを計画しています。

今回は、その計画の整理と進め方について、今後さらなる飛躍をしていくためには、理念を定義して、理念に基づいたビジョンを社内外へアピールすることで、木育の大切さ、さらに木育に取り組む当社の思いと事業の内容を多くの人に知ってもらい、社内外から共感を得ることも必要でした。

支援 SUPPORT

当社が目指していることを整理できた

コロナ禍での面談ではZOOMを活用して、多くの会話をさせて頂き、土屋社長の事業と木育に対する考えや思いを整理し、共有していくための準備を行いました。

これまで、外部からの支援を受けながら、このような整理や将来の検討のための時間を取って取り組まれたことはなかったとのことですが、当社の目指す方向性を整理し、しっかりと考えて頂くことが出来ました。



成果 RESULT

より多くの共感からさらなる事業の広がりを得る

土屋社長は社内のメンバーと、しっかりコミュニケーションを取るようになされており、ご自身の考えや事業の計画などを周りの社員と会話やLINEなどで共有しながら事業を進めています。しかし、それらを整理して文書化することは出来ておらず、ホームページでも当社や土屋社長の思いがうまく表現されていませんでした。

宿題にも取り組んで頂きながら、最終的に当社の経営理念を

まとめることが出来ました。経営理念づくりには社内メンバーからも意見を出してもらい、経営理念を実現していくためのビジョンも併せて検討することが出来ました。

当社は各種メディアに取り上げられることも多く、いろいろな他の企業、団体と関わりを持っていますが、今後は当社の目指すところをより多くの方に理解してもらうことが出来るようになり、さらなる事業の広がりにつながることを期待されます。



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



代表取締役
土屋 よしこさん

事業の成長とともに、当社で働いて頂く方も増えてきており、社内体制もしっかりと構築していく必要があります。そのためには、事業ごとに責任者を設置した体制も必要となり、正社員雇用に取り組む必要がありました。今回、当事業を利用することができたことはとてもありがたいものでした。これを機に、さらなる成長を目指していきたいと考えています。



中小企業診断士
柿原 泰宏

木のおもちゃには、コンピューターゲームにはない、子供の成長を助ける効果があり、当社で作る木製品には、大人も見ているデザインへのこだわりもあります。土屋社長は木のおもちゃによる木育事業を軸として、当社をここまで成長させて来ました。コロナ禍でも、絶えず次の一手を前向きに考えておられる方で、それに応えられるよう、しっかりと支援させて頂きました。



社会保険労務士
宇野 一博

土屋社長は、日ごろから業務の改善や労働環境の改善に熱心に取り組んでおり、今回は有期雇用契約社員を正社員への転換を行い、処遇の改善や従業員の定着率アップを念頭に支援させていただきました。労働環境の改善として業務改善助成金や、継続的な正社員登用のためにキャリアアップ助成金などを活用することで、従業員のモチベーションもさらに向上すると思います。

課題2 PROBLEM

正規雇用化で会社の魅力アップを

株式会社オフィスハートは県産の木材を使った温もりのあるおもちゃを製造販売している会社で、事務所兼店舗では地域のお客様にもご利用いただいているほか、ホテルやカーディーラー等でのキッズスペース運営、行政キッズスペースの基本構想策定や運営支援などもされています。

小さなお子さんや若いお母さんとのふれあいの多い職場で、従業員に求められるスキルの向上や、お客様への安心感の一

つとして職場への定着率のアップ、また、明るい職場を維持するために従業員のモチベーションアップや処遇の改善などを行っていく計画をお持ちです。

会社の課題としては、有期雇用契約で働いている従業員の処遇の改善やモチベーションアップをどのように実現するのか、労務管理の方法について正しく行われているのかなどの不安の解消などがあります。

支援 SUPPORT

助成金を活用して処遇の改善を図る

有期雇用契約で働いている従業員の処遇改善策として、スキルの向上やモチベーションアップ、更には処遇の改善にもつながるキャリアアップ助成金（正社員コース）を活用しながら対策の検討を行いました。

キャリアアップ助成金の支給要件に沿って、正社員に求められる職責や資質、評価の方法、賃金形態、賃金額などを整理し、該当する有期雇用契約の従業員に対し評価を行い、3名を正社員として雇用契約の転換を行う事としました。

今回、3名の正社員転換となりましたが、有期雇用契約の従業員に対する正規雇用化への評価のポイントや給与を含む処遇の改善などの筋道ができたことで、継続的に正社員化が進むものと思われます。

また、労務管理上の疑問点としていた残業代の計算方法や勤務時間、36協定などについても勉強会を行い疑問の解消を行いました。

成果 RESULT

キャリアアップ助成金で継続的な正社員化を行う

今回は有期雇用契約の従業員の正規雇用化を中心に支援させていただきました。

土屋社長の従業員に対する処遇改善や、頑張っている従業員への思いなどを反映するため、賃金形態や雇用契約の見直し、評価するポイントなどが整理できたのではないかと思います。

今後はキャリアアップ助成金を活用しながら随時正社員化を行っていただき、従業員のモチベーションアップに繋がっていかれると思います。





正社員雇用数 **4人**

1人親方の足場とびをパートナーとする『新たなビジネスモデル』に挑戦する！

株式会社沖縄吉村組

【代表者】代表取締役 大城 大翼

【業種】建設業

【事業内容】足場工事全般、水道配管工事、外壁補修・塗装工事、高所作業



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



代表取締役
大城 大翼さん

私は普段から思い続けている夢があり、それを形にする方法がわからず迷ってばかりでした。

この支援を受け、上坂屋氏による夢・目標に対する細かな聞き取りや計画立案など、プランに対する明確な道しるべをともに考えてくださり、夢が現実になる確信が持てました。まだ途中ですが、夢を実現し、また同じ経営仲間へ希望を与える事ができるように頑張ります。



中小企業診断士
上坂屋 貞美

「中期経営計画」作成と「新規事業の事業計画」作成の両方にかかわらせていただきました。

大城社長は若いにも関わらず、大きな夢を持ち、日々の活動に取り組んでおられることに感心しました。また、就職の間口を広げ、若者を積極的に雇用しております。新しい事業が、社長の名のように大きく羽ばたくことを祈念しております。

課題1 PROBLEM

法人化を機に、中期経営計画をつくる

「沖縄吉村組」は、建設工事の足場組立を事業としています。大城大翼社長は、名古屋で修業したのち、2014年に沖縄に帰ってきて、4年前に個人事業として創業し、独立しました。さらに一昨年11月には更なる発展を目指して法人化しました。

社名の「沖縄吉村組」は修行させてもらった企業の名前をいただいて使わせてもらっています。ここに、人のつながりを大切にする大城社長の姿勢が現れているといえるでしょう。

法人化したとはいえ、現場の技術では自信を持っていても、「企業経営」となるとまた別物です。そこで正規雇用化サポートの当事業を活用して「中期経営計画」作成の支援を受けることにしたのです。

大きな夢を持っているものの、それをどうやって社員と共有化していけばいいのか悩んでいるときに、この事業に出会ったのがきっかけとなりました。

支援 SUPPORT

中期経営計画の作成を支援

初めての中期経営計画作りであるため、中期経営計画をつくる意義、作成手順、数値計画などについて概要を説明しました。

はじめに『経営理念』をつくること。経営理念は社員が同じ方向を向いて仕事をするうえで大切です。

次にSWOT分析で外部環境の機会と脅威、内部分析で強みと弱みを明確にし、『自社の現状』を見直すこと。自社が持っている強みなどは案外、理解されていないことが多くあります。

その上で10年先の『ビジョン』を明らかにすること。現状の単なる積み上げではなく、10年先のビジョンを明らかにすることで、乗り越えるべき課題が明確になってきます。

こうした作業の後に、5年後の計画をつくること。そこから3年後、1年後と具体化していくようサポートしました。

また計画作成には、社員の参加もかせませません。参加してもらうことで自覚が高まり、実行力も高まります。

成果 RESULT

中期経営計画を社員と共有

こうした支援を受けて、昨年9月、初めての中期経営計画を作成しました。そして法人化1年を前に、全社員を集めて中期経営計画『想いがつなげる夢実現への近道』を発表し、大いに盛り上がりました。

営業拠点を南部、中部、北部の3拠点に増やすことにより、2021年度の売上高を5年後の2026年には6倍にする大きな計画に取り組むとしており、その実現が楽しみです。



課題2 PROBLEM

1人親方と手を組む『新たなビジネスモデル』を構築

もう一つの支援は、1人親方と手を組む『新たなビジネスモデル』を構築するものです。

「1人親方」とは建設業で独立し、個人事業主として働いている人たちのことです。1人親方というとなんとなく格好よく聞こえますが、受注環境によって経営が不安定になるケースも散見されています。

とくに、高所で作業を行う「とび（鳶）」は危険も伴う作業であ

るため、若者からは敬遠され、近年は就業者が減少しています。

大城社長はかつての自分と重ねて、こうした1人親方の力になりたいと日ごろから思っていました。会社を法人化し1年が経過したこと、また中期経営計画を作成したことから、日ごろからの想いを実現に移すことにしました。

その事業計画づくりを本サポート事業の専門家派遣により支援することとしました。

支援 SUPPORT

新たなビジネスモデルの構築作りを支援

支援は「新たなビジネスモデル」の構築をサポートすることです。最終的に新しいビジネスモデルは次のようになりました。

- ①当社と1人親方の「足場とび（鳶）」とパートナー契約を結ぶ。
- ②当社は、パートナーの「足場とび」に対して、基本的な技術教育を行う。また定期的に技術力向上のための講習を行う。
- ③当社は「足場資材」を購入し揃えておく。
- ④パートナーの「足場とび」は、当社の足場資材を用いて、自分の請け負った仕事を行うことができる。

⑤パートナーの業務品質を確保するために、当社社員が作業の進行、仕上がりについて、適宜チェックする。

⑥必要により、当社の仕事をパートナーに紹介する。

⑦必要により、運営や会計について指導する。

初年度は、10人程度のパートナーと契約を結び、試行錯誤しながら問題点を改善し、完成度を高めていくということにしました。

成果 RESULT

建設業就業者の地位向上をめざして

事業計画の作成は終わりましたが、実行はこれからです。この事業は、一企業の成功にとどまらず、「1人親方」の仕事が安定するという社会的な役割を果たす点で重要な意味を持っています。

さらにつけ加えれば、「建設業の若者離れ」が言われて久しい中、一つの事例ではあれ、「安定した収入が得られる」という実践例となれば、うれしい限りです。

ぜひ、成功させていただきたいと思います。





 **正社員雇用数**  **一人**

顧客志向の販売戦略は 従業員教育のスタートから始まる!

Cut Space WITCH (カットスペースウィッチ)

【代表者】代表 亀濱 千夏
【業種】サービス業
【事業内容】美容室の運営



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
亀濱 千夏さん

今回、正規雇用化サポート事業の支援を受けて、お客様のリピート率を上げることができ、大変感謝しています。従業員と共にお客様目線のサービスを心掛けPDCAサイクルを実践していきたいと思っています。

また、就業規則についても正社員用、契約社員用と作成することができ、従業員への周知もスムーズにできました。これをもとに正社員への転換を進めます。



特定社会保険労務士
水澤 孝一

通常の美容技術だけでなく、ヘアエステや着付けもできるスタイリングに力を入れることによって、近隣の競合店と差別化を図り地域の皆様に信頼される店舗になるために顧客満足経営と従業員教育を顧客目線で取り組んで行くことを目指すことによって、地域No1の美容室になることを期待しております。

課題1 PROBLEM

商圈やターゲット顧客を考慮した販売戦略の確立

西原町の簡素な住宅街に店舗を構えて今年で25年になります。幅広い客層に満足していただけるようカウンセリングを取り入れた美容室を経営してきましたが、近隣の美容室より若干高めの価格設定を行ってきたこともあり、価格の変更(減額)を余儀なくされました。

近隣の美容室との差別化ができていないのかもわからず、経験値をもとに営業を行っていましたが、客層の分析を行い、その

データをもとに自社の商圈を意識した上で再度ターゲット顧客を設定し、商品やサービスの価格を見直すことも検討していきます。

通常美容技術に加え、弱酸性美容法やヘアエステ等の特殊メニュー、着付けエステ等も行い、メインターゲットやサブターゲットを明確にした上で、新規顧客の獲得と既存顧客の維持に努めて売上増を目指していきます。

支援 SUPPORT

顧客志向の マーケティング理論の取組

販売士検定講座3級コースのマーケティング項目を学習し、顧客満足の新3原則であるホスピタリティ、エンターテインメント、ブリヴァレッジを自社で実践できるよう取組むことによって、顧客の維持を図ることに力を注ぐと同時に来店促進策も検討し、新規顧客の獲得も行っていくことを支援しました。

さらにフリークエント・ショッパーズ・プログラム(FSP)を実践することによって優良顧客の囲い込みを行うように助言しました。



成果 RESULT

顧客満足経営への取組の理解

これまではWebの活用等による新規顧客獲得に意識が集中していましたが、今後は新規顧客の獲得だけでなく、獲得した顧客のリピート率を上げたり再来店を促す取り組みを社内で検討して、地域のお客様に支持されることを目指します。

さらに商圈をより広くするように店舗の特徴を明確にした顧客満足経営を取り入れ、SNSの有効的活用で遠方から来店してもらっても満足できる接客を行っていきたく考えています。

まだまだ課題は多く一足飛びに解決できるレベルでないことは重々承知ですが、従業員と一丸となって顧客視点に立ったサービスの取組を考え、試行錯誤しながらでも前向きに取り組んでPDCAサイクルを実践し、アフターコロナには成長した従業員と共に地域の皆様に信頼される店舗になっていることを期待します。

課題2 PROBLEM

労務管理体制確立のための就業規則の作成

従業員が3名のため就業規則の作成義務はありませんが、これまで就業規則や社内規定等の関心が薄かったため、従業員だけでなく代表者も一般的な常識を頼りに企業運営を行ってきました。

これまでは大きな問題もなく無事に過ごしてきましたが、今回の支援を通して法令関連に対して理解を深めたいと考えようになりました。従業員のレベルアップにより顧客に支持される店舗になることを目指しています。そのためにも必要

とされる労働法の理解と法令遵守に伴う快適な職場環境にすることによって、従業員満足度の高い美容室として誇りをもって働いてもらえる店舗になると思います。そのためには新たに就業規則を作成するだけでなく、その内容を従業員に周知・理解させることが重要です。

今後施行される法改正にも注意を払いながら従業員満足だけでなく、顧客満足度の高い、よりよい店舗になることを期待します。

支援 SUPPORT

就業規則の新規作成に伴う働き方改革への取組

正社員就業規則だけでなく契約社員就業規則を作ることで、より、正規社員と非正規社員の不合理な労働格差をなくすように心がけていきます。

これまでは小規模な個人事業所という事もあり社会保険の加入や退職金もない等で、格差はそれほど大きくはありませんでしたが、一部手当の違いなど同一労働同一賃金に対して不合理な処遇にならないように検討していくことをはじめ、

年5日以上有給休暇取得や時間外労働の上限規制など、出来ることから実施した働き方改革に取り組んで行く予定となりました。

そのためには、地域のイベント情報を把握したシフト作成を行うなど細心の注意を払い、休憩時間の取り方等にも工夫していくようにしました。

成果 RESULT

契約社員から 正社員への転換制度

これまでは就業規則も特に整備されていなかったことから有期契約社員のための正社員転換制度も明文化されていませんでした。

今回の支援を通して、契約社員・パート社員の無期転換制度、兼業・副業制度、ハラスメント等の相談窓口や時間管理の重要性などを学ぶことができました。

今後は有期契約社員のレベルアップを図った後に正社員になることもできる制度ができましたので今後は従業員に周知することにより、やりがいを持って勤務できることと思われます。





正社員雇用数 **1**人

保育の質の向上に向けて 人材育成の推進と人事評価制度の 構築に取り組む

にじのはし保育園

【代表者】園長 仲里 泉
【業 種】医療・福祉
【事業内容】小規模保育事業所の運営



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



園長
仲里 泉さん

今回の支援で、園としての課題が見えてきたので、そこを制度化し職員のモチベーションや質の向上への意欲的な働き方で園の風通しがよくなることを目的に取り組むことができる準備が整いました。

また、園としてのあるべき姿を意識してのビジョンの構築等事業拡大へのニーズ等を踏まえ地域とともに密着成長できる信頼できる保育園になりたいと思います。



中小企業診断士
兼次 日出男

園長をはじめ参加メンバーの皆さんの「適正に人事を評価し、人材を育てていこう」とする姿勢を強く感じました。

人材育成と人事評価への取り組みが、組織として浸透し、継続的に実践していくことを期待します。

課題1 PROBLEM

保育士の雇用の安定と保育の質の向上を図り 地域の保育ニーズに応える

当園は、2010年に開園、2015年に地域型保育事業の小規模保育所として認可を受けています。待機児童解消に向けて需要の高い0～2歳の乳幼児を受け入れる保育所として地域のニーズは高く、また、一時預かり保育や延長保育など地域の多様な保育ニーズにも対応しています。

保育業界で慢性的な人材不足が問題になっている中で、当園においても、保育士の雇用の安定と保育の質の向上を図り、

地域の保育ニーズに応えていくことが益々重要となっています。こうしたことから、当園では次の支援課題に取り組みました。

- ①保育の専門的知識と技術の向上に向けた人材育成の仕組みづくり
- ②人事評価制度の構築とキャリアアップによる処遇改善
- ③正社員転換の推進による雇用の定着
- ④適正な収支バランスの確保による安定的な保育所運営

支援 SUPPORT

人材育成計画の策定と保育所の生産性向上の検討

保育の専門的知識や技術に基づく職位別の職務要件を明らかにした体系的な人材育成計画の策定支援を行いました。その際、国の「職業能力開発計画」を有効に利用しました。

経営状況について、保育所の収入は、公定価格により決まることから、適正な収支バランスの確保による安定的な保育所運営に向けて、業務の効率化や職員の効率的な働き方の追求により改善を図ることを検討しました。

正社員転換の推進については、職員一人ひとりの生産性の向上についても検討しました。当園では、過去3カ年で利用率の増加などで労働生産性が向上していることが確認されました。



成果 RESULT

人材育成の仕組みづくりと労働生産性の向上への取り組み

保育の質の向上を目指した人材の確保と育成を進めるためには、職員が成長できるキャリアパス（職業能力向上への道筋）を備え、中長期的・安定的に働き続けることができる仕組みを整えることが重要となってきます。

今回の支援で、職位別の職務要件の明確化を踏まえた体系的な人材育成計画が策定されたことは、大きな成果となりました。今後は、人事評価と人材育成の連動による仕組みづくりを通して、職員一人ひとりのキャリアパスの構築に取り組めます。

保育所の将来を見据えると、今後は人材の確保と定着のためにさらなる処遇改善や正社員転換を進める必要があります。そのためには業務・働き方の効率化を追求し、ゆとりのある職場環境と保育の充実を図り、収支バランスのとれた安定した保育所を運営することが求められると考えています。

こうしたことについても、今回の支援を通して、労働生産性といった経営指標を用い考え検討できたことは、大きな意義があったと考えています。

課題2 PROBLEM

人材育成と連動した人事評価制度の構築

仕事に必要な知識やスキル、対人能力などについての評価の仕組みを通して、職員のキャリアアップへのモチベーション向上に繋げる人事評価制度を構築する必要性を感じていました。また、評価を踏まえて、保育の専門的知識と技術の向上に向けて取り組む人材を積極的に支援する人材育成の仕組みづくりを進める必要もありました。

そのため、年齢や勤続年数のみではなく職員個々人の努力や能力向上による評価の仕組み、評価と処遇の連動、職員の資質・専門性の向上に向けての保育所としての組織的な取り組み

が課題となっていました。

こうしたことから、今回の支援課題として、人材育成と連動した人事評価制度の構築に取り組みました。

特に、評価を人材育成に繋げ、職員の成長を可視化するプロセスを築くために、仕事の可視化（職位・職務ごとに必要な職務要件の整備）、目標の可視化（キャリアパスの設定）、評価の可視化、人材育成の可視化といった一連の流れに留意して取り組みました。

支援 SUPPORT

人事評価制度の構築

人事評価制度の仕組みづくりを支援しました。

- ①保育職・調理職・事務職別にそれぞれの職務内容に応じた専門性を高めるための知識やスキルを明確にした職務別の職務要件の整備。
- ②指導職（主任保育士、副主任保育士、専門リーダー保育士）、中堅職員、初任職員としての職務レベルに応じた役割や必要とする能力を明確にした職位別の職能要件の整備。

- ③園の基本姿勢、保育内容、健康及び安全、子育て支援、職員の資質向上といった評価項目の設定。新保育指針に基づく100の評価項目をアレンジした、エクセルによる評価シートの作成。
- ④職員各人が自らの資質・専門性・課題を把握できる自己評価と客観的な上司評価ができる仕組みづくり。
- ⑤育成面談による職員と上司との意思疎通の仕組みづくり。
- ⑥雇用促進、人材育成や人事評価に関する公的助成金の有効活用を検討。

成果 RESULT

適正な評価を踏まえた 職員の自己研鑽の後押し

適正な人事評価を踏まえて職員各人が自発的に専門性の向上に取り組む仕組みづくりについては、従来からの課題でした。

今回の支援を受けて、職位別・職務別の人事評価制度に取り組むことができたことは大きな成果となりました。今後は、評価と処遇の連動について、さらに検討を重ね、制度として確立していきたいと考えています。

評価は評価で終わらせるのではなく、人材育成に繋げることが大切であることを認識し、職員が自発的に自己研鑽に取り組むことを後押しする仕組みづくりを進めていきます。





正社員雇用数 **1**人

発展のため変化に対応した経営理念の見直し、広告力強化による収益の改善、職場環境の改善を図る

有限会社フィロソフィア

【代 表 者】 代表取締役 宮城 喜久子
【業 種】 サービス業
【事業内容】 エステティックサロンの運営、美容品・健康補助食品の販売

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
宮城 喜久子さん

強みを活かした経営の大切さを改めて学びました。ペルソナも確立できました。VMDの考え方は今後弊社サロンが大きく変化していく事に繋がりが活気あるイメージが広がりました。利益計画を作成し目標達成に向け頑張ります。今回ご支援頂く事で抱えていた課題が整理でき、全員のモチベーションも上がりました。心より感謝申し上げます。



中小企業診断士
屋比久 亨

当社は今回のテーマを追求し、真摯に顧客の美に向き合い、明るく感謝の気持ちを忘れずに接客していけば、更なる集客につながるものと確信します。今後の発展を期待しています。



登録専門家
尾関 恵子

路面店舗を開業して今年30周年。様々な女性を輝かせてきた宮城社長の美の追求は一人一人のお客様に向けて、素晴らしい強みでございます。今回のリニューアルを機にその強みを活かしたビジュアルを店舗づくりに繋いで参ります。

課題1 PROBLEM 広告宣伝力の必要性、従業員技術力格差など現状の把握

当社は、創業が平成2年（業歴30年余）の、老舗エステサロン・美容・健康食品販売業です。強みは長年の知識・経験・技術力であり、フェイシャル、ボディーエステや脱毛等の施術サービスに加え、美容・健康関連商品の販売により、リラクゼーション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。経営理念、スローガンも既に取り入れていたが、変化に対応した見直しを図る必要がありました。

現状認識のためSWOT・クロスSWOT分析から導いた当店の

優先課題を抽出したところ、広告力、SNS投稿が弱く、癒しの場が求められ、自社ブランドの商品がないことなどが弱みとして挙げられました。

また当店はベテラン従業員の高い技術力に強みがあるものの、他従業員との格差が見られることから是正の必要がありました。顧客に対しては当店の感染症対策を実施し、安心・安全に来店できる環境である事を広く周知する必要がありました。

支援 SUPPORT SNSマーケティングの強化、管理会計の導入、目標販売額を元にした利益計画の策定支援

長年の事業の中でサービスメニューが多様化してきましたが、カテゴリ別売上高が十分に把握されておらず、今後は管理会計を導入し、損益分岐点売上高を低減させ、収益の拡大を図るため、計画的な販売額の確保、固定費削減などを反映した利益計画を作成することが肝要であることを説明し、経営者と共有しました。

また、広告力の弱さについて、SNSマーケティングを実施し、顧客ターゲットに応じた投稿を行い、各顧客属性に応じた接客を行う事を提案しました。更に一定条件を元にこれらを反映させた販売計画も作成し、総計で2年間の目標販売計画、並びに経費を減じた利益計画の策定支援を行いました。



成果 RESULT 従業員教育等で顧客満足度のアップや目標販売額を達成

経営理念（中期ミッション）は、「私達は長年の知識、経験、技術力でお客様の美と健康を実現させることで、地域社会の活性化へ貢献いたします。」とし、更に他専門家と共にスローガンも見直し、経営者、従業員との周知を図りました。これにより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を目指します。

店内の雰囲気や商品・サービス情報を具体的に表現するため、定期的に従業員がSNS投稿を行うことで、今後の新規顧客

も含めてターゲットの「共感」を誘うようアドバイスをを行いました。更に従業員に対してはOJT強化や定期的な県内外研修の実施などで技術力の格差は正を図ることで顧客満足度の向上を図り、目標販売額達成が期待できます。

更にオーナーの長年の想いを実現した新オリジナル基礎化粧品、「栗国の塩石鹸（敏感肌向け）」のOEM生産・販売を開始したことで、今後の売上増加による成果が期待できます。

課題2 PROBLEM 店舗のリニューアルに向けてターゲット層（ペルソナ）の絞り込みセールの強みを活かした販売計画／販促計画

店舗リニューアルに向けてお客様を待つことだけでは、自社の強みを発揮できないという現状の課題があり、どのように今後自分たちの強みを発信していくのか？コロナ禍において、「デジタル」と「リアル店舗」の二極化を融合させて、ハナ・ハーツにしかない付加価値感を表現する為にも、経営理念に基づき具体的な販売計画／販促計画を常に立案し実行できる事が必須事項でありました。

販売計画／販促計画の立案の為、ターゲット層（ペルソナ）を絞り込み、役務のお客様へのセールの在り方と物販のセールの在り方を融合させる必要がありました。

また、ライブな毎日の暮らしに寄り添い、月別の各商品のセールステーマを決定し、サービス等含めた情報発信を常に全スタッフで取り組むことでお客様と向かい合い、愛でるメッセージに繋げていく事が必要でした。

支援 SUPPORT 売場の3S ①店舗コンセプト ②ターゲット層（ペルソナ） ③競合店

店舗のリニューアルに向けて販売計画案に沿ったレイアウトや店舗コンセプトをプランニングしました。具体的には、以下のような手順で進めました。

VMDの考え方をスタッフ全員にレクチャー

①経営理念、全スタッフスローガン＝日々のシゴトを通して自分たちの使命を伝える/healthy・Basic・Elegant・Heart

- ②ペルソナを決定させて、テーマコンセプトを絞りビジュアルを伝える(視覚的効果)
- ③52週カレンダーを活用して月度年度のテーマに向かってセールの在り方をプランニング売上予算を立てる

成果 RESULT ターゲット層（ペルソナ）決定・販売計画／販促計画の策定

ターゲット層（ペルソナ）を決定させたことで52週カレンダーを活用した販売計画／販促計画を策定することができました。

年間の具体的な予算立てができたことから店舗のリニューアルに向けてゾーニング計画、効率的な動線計画を立案することができました。

これにより少人数でも、効率的でワクワク感のある店舗空間デザインにつながっていくことが期待されます。





正社員雇用数 一人

コロナ禍における 事業再構築補助金を活用した 新事業展開

屋我地エコツーネット

【代表者】代表 梅村 宙子
【業種】サービス業
【事業内容】マングローブ散策やカヤック、沖縄料理体験事業等の運営



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
梅村 宙子さん

現在、雇用している職員を人材開発支援助成金を活用し1月より訓練開始します(7月上旬正社員化予定)。
また、経営の安定化を図るための事業再構築補助金申請に関しても、丁寧に指導していただき、大変感謝しております。



中小企業診断士
仲宗根 稔

アウトドアレジャー関連事業の業歴が長く、業界のリーダー的存在感があり、事業意欲が旺盛です。
事業再構築補助金を活用した新事業の開発に期待しています。

課題1 PROBLEM

コロナ禍における新事業の展開

現在地におけるビフォーコロナの事業は①デйкаヤック、②サンセットカヤック、③マングローブ散策、④ナイトマングローブ散策、⑤ちょこつとカヤック、⑥沖縄家庭料理体験など、アウトドア関連の事業を名護市屋我地で実施していました。現在もその事業を継続しつつ、新たな事業の開発を検討しています。

1年前、大宜味村内に新たなアウトドア事業を実施するための土地(山林)を取得しました。コロナ禍において、全国的に

屋外需要が高まっています。全国の人気のあるアウトドアレジャーは、①バーベキュー、アウトドア料理、②ピクニック、ハイキング、③自然観察等です。

沖縄県内においてもアウトドアレジャーに関するニーズが期待できるため、提供メニューを広げていきたいです。静かな山の中で、沖縄の古い民具を作成する事や、空中テントの生活体験など、新たなサービスを検討したいと考えています。

支援 SUPPORT

事業再構築補助金への対応

事業再構築補助金は、新型コロナウイルス感染症が長期化し、当面の需要や売上の回復が期待しがたい中、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の経済社会の変化に対応するために新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組みを通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援することで、日本経済の構造転換を促す事を目的とする、中小企業庁の支援事業ですが、その取組みを支援しました。



成果 RESULT

補助金を活用した新事業構想

事業再構築には5類型があります。①新分野展開、②事業転換、③業種転換、④業態転換、⑤事業再編です。

- ①新分野展開は、主たる業種又は主たる事業を変更することなく、新たな製品を製造し又は新たな商品若しくはサービスを提供する事により、新たな市場に進出する事をいいます。
- ②事業転換は、新たな製品を製造し又は新たな商品若しくはサービスを提供する事により、主たる業種を変更することなく、主たる事業を変更する事をいいます。
- ③業種転換は、新たな製品を製造し又は新たな商品若しくは

サービスを提供する事により、主たる業種を変更する事をいいます。

- ④業態転換は、製品又は商品若しくはサービスの製造方法又は提供方法を相当程度変更する事をいいます。
- ⑤事業再編は、組織再編行為等を行い、新たな事業形態のもとに上記4類型のいずれかを行う事をいいます。

当社は新たに取得した土地の有効利用として新事業へ転換する事を予定しています。認定支援機関として、新事業の取組みをサポートしました。

課題2 PROBLEM

新事業を拓く人材育成

ガイド業は、自然や文化に関する知識を豊かにすると同時に、安全対策や時間管理などのスキルが必要なうえ、サービス業として、コミュニケーションの能力が問われるため、適した人材が少ないという傾向があります。

経済面から言うと、天候や季節、経済不安定の影響を最も受けやすい業種であり、所得が低いとされて、離職率も高いのではないかと思います。

ただし、自分のスキルの高まりがお客様の喜びに直結するため、とてもやりがいのある仕事であり、沖縄の持続可能な発展には、欠かせない業種です。

人材開発支援助成金や事業再構築補助金を活用し、人材を育成することが、沖縄の財産になると思い、職員には積極的に資格取得に務めてもらっています。

支援 SUPPORT

支援制度への対応

人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)は、正社員経験の少ないパートやアルバイトなどの有期契約労働者等の正社員転換又は処遇改善を目的として、事業者が有期契約労働者に対して、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

なお、企業における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金を利用する場合、その助成額又は助成率を割増しする事ができ、「生産性要件」を

満たしている場合に助成額が増加されます。生産性は付加価値を雇用保険被保険者数で割った額です。

付加価値とは、営業利益+人件費(従業員給与)+減価償却費+賃借料+租税公課の合計額で算出されます。生産性要件の伸び率は基準年度と3年後を比較して6%以上伸びている事です。

確定申告書をベースに損益計算書を作成し、事業計画書作成に着手しました。

成果 RESULT

制度の活用

過去に小規模事業者持続化補助金による支援を得て、看板等を作成し事業のPRを図る事ができました。

今回は正規雇用化サポート事業を活用して、人材開発支援助成金や事業再構築補助金の申請のサポートをしていただき、大変助かりました。

就業規則の見直しも指導していただき、職場環境の向上にもつながりました。





正社員雇用数 **2人**

総合福祉施設と就労継続支援事業の 事業実施に向けた事業計画の策定

アペックスプラン沖縄株式会社

【代表者】代表取締役 安里 友勝

【業種】サービス業

【事業内容】福祉用具貸与事業、児童デイサービス、居宅介護支援事業所



企業・支援担当者の声



代表取締役
安里 友勝さん

当社の2つの新規事業について相談にのっていただきました。どちらの事業も当社が事業を実施することによる経済的な効果や利用者視点でのメリットなどを整理することができ、今後の事業方針を固めることができました。特に数字を使ったシミュレーションは大変参考になっており、設備投資のタイミングや投資金額を決めるための目安として活用させてもらっています。



中小企業診断士
尾関 亮

今回は2種類の事業計画の作成支援を行いました。福祉施設については、本事業に取り組む意義や関係者メリットなどをまとめ、数値計画への落としこみを行いました。就労支援は数字を使ったシミュレーションをしながら事業の実現性について検討を重ねていきました。作成した事業計画を、会社をより良い方向に導くための判断材料として活用いただけたら幸いです。

課題1 PROBLEM

説明用の事業計画の作成

当社は福祉用具貸与事業、重度の障がい者に特化した児童デイサービス、居宅介護支援事業所を運営しています。

- ・遊具やお風呂などの施設が充実した重度障がい者向けの児童デイサービス
- ・重度に近い軽度障がいをもった子どもをフォローするための軽度障がい者向け児童デイサービス
- ・児童デイサービス卒業後でも子どもを預かる生活介護
- ・夜でも子どもを預かることのできる親御さんの利便性を高めるショートステイを設置した総合福祉施設の開設を予定してお

支援 SUPPORT

事業計画の作成支援

総合福祉施設の事業計画の作成に向けて、以下の観点から事業計画作成に向けたヒアリングや助言・情報の整理などを実施しました。

- ① 当社の概要：福祉用具貸与・児童デイ・住宅改修・相談事業所等、福祉に関する様々な事業展開を行っていることを確認。
- ② 施設の概要：施設建設に至った経緯や現在の準備状況、施設内のサービス内容や定員数などを整理。
- ③ 児童デイの普及状況：近隣市町村の児童デイや生活介護、

り、一昨年から土地の取得・必要な人材の雇用などの準備、店舗の設計などを設計業者や金融機関などとも連携しながら着々と準備を進めています。

この総合福祉施設運営に当たって、自治体や金融機関・協力企業等に向けて事業説明を行うための事業計画の作成支援を行いました。昨年度コンセプト設計や収支の見える化を行った延長で当社が施設を運営する意義や利用者のメリット、集客方法や実行体制などについての情報整理を支援しました。

ショートステイの状況について調査・分析を支援。

- ④ 事業戦略：強みを生かした事業展開方法や集客方法・実施体制の整理。施設利用者のメリットについてもまとめた。
- ⑤ 将来ビジョン等：当社が事業を行う意義や将来ビジョンをまとめながら、今後の展開についての考え方も深めた。
- ⑥ 数値シミュレーション：昨年度のシミュレーションの精査を行った。

成果 RESULT

関係者向け事業説明資料の完成

今回の支援を通して、関係機関・企業等に事業説明を行うための情報が整理されました。

当社は福祉関連事業を幅広く展開しているため、単独では成り立ちにくい事業でも、事業全体で収益化することが可能であり、同業者が単独ではできない事業にも積極的に参入することが可能です。当社は今回の施設の設立を機に近隣市町村の障がい者の方々に有益なサービス提供体制を整え、安心して暮らせる環境づくりに貢献できます。

今回策定した計画を活用して、多くの関係者に当社の事業実施の目的や意義・社会的な効果を理解してもらい、この事業が成功に近づいていけたら幸いです。



課題2 PROBLEM

人手不足と障がい者人材の活用

当社の最も大きな課題は人手不足です。特に福祉用具レンタル事業においては、メンテナンス人材の不足が懸念されており、顧客数や管理する備品の数が増加しているのに対して、設備のメンテナンス・消毒・洗浄作業が将来的に追いつかなくなる可能性が高い状態です。

また、メンテナンス工場の機材を使ったマットレス洗浄・消毒事業についても、営業人材が不足していることにより、満足な事業活動が行えていない状況にあります。

この問題を解決するために「就労継続支援事業」の新会社を設立して、実施する計画を立てています。就労を希望している軽度の障がい者に、メンテナンス工場の軽作業を委託し、手の空いた人材をマットレス洗浄・消毒事業の営業活動に当てることで人手不足の解消と事業拡大を進めるというものです。

今回は、当社の経営資源・強み等を整理しながら、事業計画の草案作りを支援しながら、実現可能性についての検証作業などを行っていきました。

支援 SUPPORT

事業計画の草案作り

就労継続支援事業を実施するための前準備として、事業計画の草案作成の支援を行いました。

ヒアリングを行いながら事業全体像をまとめていき、事業実施に向けて必要な情報をまとめました。

- ① 事業目的：人手不足の解消と障がい者の仕事場づくり。児童デイ卒業生のフォローも重要な目的の一つ。
- ② 実施場所・体制：当社のメンテナンス工場を活用。新会社を設立して貸し出す。業務委託で事業を実施する。
- ③ 業務内容：就労継続支援。福祉用具等の洗浄・消毒やマットレスの洗浄・消毒業務を担ってもらう。

- ④ 運営体制：当社の工場人材で技術指導を実施。事務なども当社で全面バックアップする。
- ⑤ 集客方法：相談事業所からの紹介が中心。近隣の児童デイ卒業生にも声がけをしていく。
- ⑥ 収益源：当社からの業務委託費と就労支援の報酬を新会社の収益とする。
- ⑦ 受注見込：メンテナンス工場の業務は絶えず発生する。マットレス洗浄・消毒の業務は営業強化して受注を増やす。
- ⑧ 必要な投資：工場の内装整備・マットレス洗浄機・移動式マットレス消臭乾燥機等を検討。

成果 RESULT

事業方針の見える化

今回の支援を通して、新規事業実施に向けた方針がある程度固まりました。事業計画は、仮説の集まりですが、事業をどのように組み立てるか、保有している経営資源をどのように活用するか、問題・課題に対してどのように対処していくかを検討していく上で役に立つツールになります。

今回の支援では基本事項を整理し、事業方針の可視化を行いました。計画をさらにブラッシュアップしてもらい、多様な人材を活用した新たな事業モデルの構築に繋がってもらえたらと思います。





正社員雇用数 1人

生産性向上のための 改善活動の推進 短時間正社員制度の導入

株式会社いちば

【代表者】代表取締役社長 與那覇 翔太郎
【業種】製造業
【事業内容】すし、弁当、調理パン等の惣菜製造・販売、
コンビニFC店の運営、公園指定管理事業

課題1 PROBLEM

製造部門の高齢化と勤務時間帯

当社は宮古島市で惣菜製造を中心に事業を展開しています。看板商品のいちばずしは宮古島のソウルフードとして広く知られています。いちばずしの製造にはシャリの仕込みからの、卵の繊細な巻き方など熟練された技術が求められます。これまでに長期間勤務してきた職人がおり、味や品質が常に安定していることが強みのひとつですが、一方で製造できる職人が限られており、製造部門の高齢化が最大の課題となっていました。

これまでに採用にも力を入れてきましたが、離島という地域特性から若い層の労働人口が少なく、若年層の採用が難しいことに頭を悩ませていました。また、勤務時間が深夜から開始となる点も採用が困難となる大きな要因になっていました。そこで、作業の見直しを行い、生産性を向上させ、勤務時間が柔軟に設定できる環境を構築するための事業計画の作成を行いました。

支援 SUPPORT

製造工程と 人員配置の見直し

まずは、現時点での経営課題を明確にし、幹部層での意思統一を図ることからスタートしました。役員、工場長、総務部門で重要経営課題を設定し、戦略の策定を行いました。

これまで属人的になってきた製造工程の棚卸を行い、ECRSの原則（Eliminate（排除）、Combine（結合と分離）、Rearrange（代替）、Simplify（簡素化））を使った改善が出来ないかを検討していききました。



成果 RESULT

生産性の向上に向けた体制の基礎が出来た

これまでは職人の腕に頼って製造を行ってきましたが、近年では高齢化や従業員が不足するようになり、改善の必要があると感じていました。属人化されていた製造工程についてひとつひとつの工程を見える化することで問題点が見えてくるようになりました。

また、ECRSの原則という改善の目線を持つことで、より具体的に効率的な改善の方法が検討できるようになりました。新規設備の導入や部門間の調整、就業規則・評価制度の見直しなど、

更なる課題も出てきましたが目標が明確であるため、前向きに改善活動が進められています。

新型コロナウイルス感染症が終息すると、観光客が再び増加し、島全体の活気も戻ってくるものと考えられます。今回の支援を通じて生産性を向上させ、勤務時間を柔軟にすることで働きやすく、様々な年代の方が働きたくなる企業を目指していきたいと思います。



企業・支援担当者の声



営業課長
川満 誠さん

昨年同様、新型コロナウイルス感染症の影響は継続しておりますが、中でも自社が出来ることに集中することで前向きに経営ができています。昨年から取り組んでいる生産性の向上や人材の採用・育成についても少しずつですが成果が出始めています。今後も宮古島になくはない会社になれるよう社員一同頑張っていきます。



中小企業診断士
宮里 悠司

当社は個人事業主時代を含めると創業84年目を迎える老舗企業です。看板商品のいちばずしは宮古島のソウルフードといわれており、島内の様々な店舗で販売されています。食品製造以外にもコンビニ経営や公園管理を行っています。新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらも新たな取り組みに着手するなど積極的に事業展開を行っています。

課題2 PROBLEM

安定的な人員の確保

課題1にも記載の通り、離島という特性もあり人材の採用が思うように進んでいない現状がありました。特に近年は、人件費の高騰と併せて、県外資本の企業や大型店舗の宮古島への進出も活発に行われており、人材の奪い合いのような状況が続いています。給与だけで勝負すると上記のような企業には対抗できないため、その他の要素を充実させる必要性を感じています。

採用を進めるうえで問題となっていたのが、求職者のニーズ

と雇用条件のミスマッチです。当社は正社員として長期間勤務してほしいという希望がありましたが、子育て世代や年配の方はフルタイムでの勤務ができず、やむなく採用を見送ることもありました。

労働人口の減少や働き方改革等も考慮し、より柔軟な働き方を推進していく必要があり、体制や制度の構築が課題となっています。そこで、求職者のニーズも踏まえ、短時間正社員制度導入の検討を行いました。

支援 SUPPORT

短時間正社員制度導入の検討

短時間正社員とは、フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次のいずれにも該当する社員のことを言います。

- ①期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

※フルタイム正社員…1週間の所定労働時間が40時間程度（1日8時間・週5日勤務等）で、期間の定めのない労働契約（無期

労働契約）を締結した正社員

当社は子育て世代のパート従業員も多い中、有期雇用ではなく、無期雇用に転換することでより安心して長く働ける環境が構築できると考えています。

また、宮古島には子育て世代で限られた時間内での勤務を求める方も多く、今後の採用においてプラスに転じていくことが期待されます。

成果 RESULT

働きやすい環境の 構築に向けて

地域の時間当たり最低賃金が820円となり、今後も高騰していく事が予測されます。人材の採用がますます困難になることに大きな不安を抱いていましたが、短時間正社員制度の導入を進めていく中で不安が少しずつ解消されていきました。

制度の構築以外にも、従業員とのコミュニケーションを積極的に行うなど、ひとりひとりが働きやすい環境を構築できるよう日々精進していきたいです。





正社員雇用数 **1**人

事業環境の整備と リブランディングによる更なる成長

ゑんぴつ堂

【代表者】代表 久保田 朝日

【業種】卸・小売業

【事業内容】ドライフラワーと似顔絵をメインとしたギフト専門店の運営



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
久保田 朝日さん

今回の支援で、これまで知識のないまま作った契約書をきちんとしたものを作り直すことができました。またリブランディングも行ったことで、今までドライフラワーと似顔絵だけのブランドイメージを変えて、新しいゑんぴつ堂の可能性も見つけることができました。



登録専門家
山里 将史

契約書等の整備とリブランディングで、新店舗での方向性を決めることができたので、着実に事業を発展させていく上で必要なものを揃えることができたと思います。この調子で前進していくことで繁盛店になることを確信しています。

課題1 PROBLEM

事業拡大に向けてブランドイメージの見直し

長年、ドライフラワーと似顔絵の専門店として事業展開をしていましたが、更なるお店の発展のためにも新しい商品や事業を創りだして展開する必要があることを代表も感じていました。

その時に今までのゑんぴつ堂としてのブランドイメージを維持するのが良いのか、それとも新しいブランドイメージに変えて進んでいくのが経営の方向性として課題が浮かんで

きました。

これまで時間をかけて、ゑんぴつ堂が培ってきた専門店としてのブランドイメージと大きく異なるものではなく、これまでのブランドイメージのコアな部分にまで立ち返り、そこからリブランディングして今までのイメージを含みつつも新しい方向性を示していくことで課題を解決していくことになりました。

支援 SUPPORT

新しい商品や事業も含めた リブランディング

リブランディングにあたり、今までの①ドライフラワー、②似顔絵、③専門店という3つのキーワードは外せないで、これらを含めた上で、更にこの①～③のキーワードのコアなイメージとなるものを代表へ聞き取りをしながら見つけ出す作業を行いました。

そこで出てきたのが、④ギフト、⑤癒しといった新しい2つのキーワードで、これを中心に置いてリブランディングを進めていくことにしました。



成果 RESULT

更なる発展に向けた新しいブランドイメージの構築

リブランディングの成果として、今までのドライフラワーと似顔絵の専門店として浸透していたブランドイメージを更にコアなものに落とし込むことで、そのキーワードから派生する新商品や新事業の取り組みがしやすくなりました。

また、これまでのブランドイメージも新しいキーワードとつながっているため、なじみのお客様からゑんぴつ堂らしさが無

くなったといった客離れを防ぐものとなりました。

このリブランディングに合わせて新しい商品やサービスを企画しやすくなり、新しい収益源として事業展開を進めているので、これらが順調にいけば新しいブランドイメージが徐々に広がっていき、更なる発展とリブランディングの成功を実感できることと思います。

課題2 PROBLEM

作家との契約書などの整備

これまで自店舗で作成したドライフラワー関連の雑貨商品を販売していましたが、事業拡大のために全国の雑貨制作をしている作家との委託販売契約を結んでの商品ラインナップを増やしました。契約に対する法的側面の知識が乏しかったために、簡易的な内容の契約書を作ったの取り引きをしている状態でした。

これから更なるお店の発展を念頭におくと、どうしても今のままの契約書などではトラブルになりやすく、それによりせつ

く時間をかけて築いた作家さんとゑんぴつ堂との関係も損なわれてしまうことが大きなダメージになるため、契約書などの書類を整備していくことを今回の支援で解決すべき課題の1つとしました。

それと合わせて、代表が契約書の内容をきちんと作家さんにも説明できるようにすることも重要な点であることも理解してもらい支援を開始しました。

支援 SUPPORT

トラブルに対応できる契約書づくり

まず今、使っている契約書を拝見してもらい以下の3点を基本にして契約書を複数作る必要があることを説明しました。

- ①契約を結ぶ際に足りていない点
- ②契約書にどうしても入れておきたい点
- ③取引形態ごとに必要な内容

この①～③の確認内容を1点ずつ聞き取りをしながら提案と修正を繰り返して作成をしていき契約書の完成へとこぎ着け

ました。また作成をしながらも、契約を結ぶ際に内容を相手にもしっかりと伝えられなくてはいけないので、1つ1つの契約書の条文の内容についても説明しました。代表からもどんなトラブルを想定して契約書の条文がなりたっているかの質問も積極的にあったので、理解度の確認もしっかりと確認でき、安心して支援を進めていくことができました。

成果 RESULT

作家との信頼関係の構築

今までの契約書とは異なり、取引形態ごとに内容も変えた契約書が作成できたことで、作家さんとゑんぴつ堂のそれぞれにとって契約内容の食い違いや事故などのトラブルを前もって確認できるようになりました。

それにより解釈の違いや責任の所在などをお互いしっかりと理解した上で契約することで、ビジネスとして相互に信頼できるパートナーとしての関係構築に繋がります。





正社員雇用数 **1**人

新分野の事業展開と 部門別管理の強化

株式会社新家

【代表者】代表取締役 平戸 新也
【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

コロナ禍の長期化による厳しい経営環境を打開することが喫緊の課題でありました。そのため、本事業の支援を受けSWOT分析を基に経営戦略を展開する事業計画が構築できました。再構築事業の展開に注力し顧客ニーズに対応した商品開発に努力したいと思っています。



中小企業診断士
大嶺 眞

当社にとって、取り巻く経営環境に対応した経営戦略を展開するために認識しておくマイナス面（脅威・弱み）については、本事業を実践することで改善することが多いと思いますが、今後もリスクマネジメントに徹し脅威を回避することや弱みを克服することで対処することを望みます。

課題1 PROBLEM

コロナ禍に対応するための新分野事業の展開

当社は、宮古島市内に居酒屋「さんご家」と焼肉屋の「火神（KAGAMI）」を展開していますが、3年にわたるコロナ禍の影響で、蔓延防止法、緊急事態宣言など時短要請・休業要請等があり休業を余儀なくされています。さらに緊急事態宣言の延長や、新たな変異株の流行で厳しい経営状況が続いています。

このような厳しい経営環境を打開するには、ウィズコロナ・ア

フターコロナに対応するため、飲食業以外の新分野の事業を構築する必要があり、事業再構築計画を策定し実践することが不可欠で、地域の漁協等で安価で処分される地産地消の魚類等に付加価値を付ける食品製造業の新事業分野の展開を推進する体制を構築することが喫緊の課題です。

支援 SUPPORT

事業再構築計画の策定

地域の漁協等では、マグロやカツオの漁獲高は季節変動が大きく値崩れすることが多く、さらに長期冷凍保存するにはコストや冷凍設備が必要なことなどから廃棄同然の安価で処分されることが多いことに着目して新分野の事業の展開を計画しました。

本事業計画の実践が「フードロスの削減」、「地産地消の推進」など地域振興にも寄与することにもなります。さらに厳しい経営環境を打開するには、事業再構築計画が必要で、その計画策定を支援しました。



成果 RESULT

経営戦略の展開ができる体制が構築できた

既存事業の飲食業から適材な人材を抜擢することや、新たな人材を確保・育成し展開する製造部門を設置、運営を実践することが必要です。

外部環境を見ると機会（チャンス）は、製品及び市場の新規性要件を満たし、競合先や競合商品はなく、地産地消の食材を使用し、地元で生産した食材を投入、宮古島産を強くアピールする事で消費者に選ばれやすい製品を提供でき、優位性・差別化が図れます。

また、内部資源を見ると、既存事業の料理のメニュー開発と製品の開発は類似性があり「顧客ニーズへの対応」、「品質政策」、「価格政策」などを前提にした手順で進めることができることや、魅力的な地場の資源である食材を安く仕入れることができ、それらを美味しく調理する技術もあり、衛生的に長期保存するノウハウもあるなど、当社の活かすべきプラス面（機会・強み）を活かす経営戦略を展開する再構築事業が策定できました。

課題2 PROBLEM

事業の多角化に対応した部門別管理の強化

コロナ禍に対応するための製造販売部門を創設し、新分野事業を展開することで売上の減少など厳しい経営環境に対応することとしています。

これまでは、居酒屋及び焼肉屋の2飲食部門の部門別の採算管理をし、収益構造、マネジメントなどの企業活動の中核をなす課題の解決に向けた管理手法でよかったのですが、新分野事業の製造販売の部門の創設により部門別管理を徹底することが必要となります。

飲食部門の採算管理は、これまで通り部門別売上管理、FLコストの削減、ABC分析によるメニュー開発、顧客満足度の改善に重点を置いた管理手法が適切ですが、新たな製造販売部門については、適正な製造原価の算出、顧客のニーズに対応した商品開発など部門管理を強化することが課題となります。

また、部門別管理は損益管理を目的にするだけでなく、運用次第では企業活動の中核になる仕組みを引き出すこともできます。

支援 SUPPORT

部門別管理の徹底

部門別管理は、当社の部門別の損益状況を明確にする管理手法ですが、それだけではなく、さらに収益構造とマネジメントという2つの経営課題解決に向けた、企業活動の中核をなすマネジメントシステムともいえます。実際に部門別採算管理を計画する際には、経営陣と従業員が一体になって作成、運用することで、従業員の経営参画意識と貢献意欲を引き出すことが可能です。

会社経営は、会社の代表や一部のトップのみで行うものでは

なく従業員が関わるのが重要であり、それを原則に会社の組織を出来るだけ細かく分割し、それぞれの組織の仕事の成果を分かりやすく示すことで参画意識を高めることができます。

部門別管理の目的は、ただ単に部門別の損益を管理するだけでなく、運用次第では人材の育成、人事考課、モチベーションの向上など企業活動の中核をなす仕組みであることを支援しました。

成果 RESULT

従業員の参画意識と 人材育成

部門別管理を作成・運用する過程で、部門別採算、さらには個人別目標が会社全体の業績に連動していることを従業員が認識することになります。特に現場での業務に没頭していると、つい業績目標や進捗状況の確認がおろそかになってしまう従業員も多いと思われます。

会社の計画と連動した部門別採算の作成やPDCAサイクルに参画させることで、経営の一端を担うという経営参画意識が醸成されました。





正社員雇用数 **4人**

組織開発と人材開発の推進による経営の安定化

株式会社モジュール

【代表者】代表取締役 棚瀬 斉
【業種】卸・小売業
【事業内容】雑貨・インテリア家具等の販売



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



代表取締役
棚瀬 斉さん

競合店が多い中、経営の安定化に向けてまだまだやるべきことがたくさんありますが、これからも会社の発展のために更なる努力をしていきたいと思っています。ご支援ありがとうございました。



登録専門家
山里 将史

人気のインテリアや雑貨のセレクトショップで、県内では群を抜いた存在感のあるオシャレなお店という利点を活かした上で、今回の支援により一層の経営改善が進みました。今後の更なる成長が楽しみです。

課題1 PROBLEM

組織体制の構築

昨年度に2店舗目の出店と合わせて新規事業の立ち上げによる将来の売上アップのための取り組みを始めましたが、まだまだ小さな会社のために組織体制が確立できておらず、出店と新規事業による大きな業務負担を社員にかけてしまっていることが課題でした。

これらの点を早急に解決するためにも、まず現状の社員のスキルをしっかりと把握し、適性、本人の希望などの確認作業を

行ったうえで、将来の事業展開の計画に合わせた組織体制を逆算し、複数のステップに分けた組織開発の計画を立てることを提案しました。

この複数のステップに分けた段階的な組織体制の確立を目指していくことのメリットとして、経営状況に合わせた採用と育成に取り組めるので、無理な資金投入などをせずにコロナ禍でもやっていけることを理解してもらいました。

支援 SUPPORT

組織体制と人材育成

まず長期経営計画での事業展開の方向性の確認と売上目標を確認し、それに伴って必要な部門・部署の組織図の提案を行いました。

それらに合わせた部門等の立ち上げ計画を代表取締役のイメージに合わせながら調整し、複数のステップに分けて計画案の作成とそこに必要な人員・スキルなどの要件を簡単に書き出す支援を行いました。



成果 RESULT

組織開発の推進

長期の経営計画の事業展開に合わせた組織体制づくりの土台を支援したことで、会社にとって必要な組織図案と人員配置計画案、数ステップの組織開発の実施計画を作ることができました。

数年ごとに計画した組織体制の確立ステップがあることで、逆算した採用計画と育成計画を立てることができ、現場で頑張る社員たちにも具体的な計画予定の提示ができました。

それによって社員たちも会社が目指す規模と将来像が分

かり、どこを目指して頑張ればいいのかを理解できたことが大きな収穫の一つになりました。

これからが組織開発実施のスタートですが、代表取締役以下、社員が進むべき方向性を一致させることができ、何に取り組むべきか、自分たちには何が足りないのかなどを把握できているので、自分たちで考えて成長できる企業として、より発展できることと思います。

課題2 PROBLEM

人材開発の構築

現状として、昨年度に2店舗の出店と新規事業としてのコンラクト部門を立ち上げたことにより、新規採用を行ったことで、勤続年数が長い社員と短い社員という両極端な社員構成となってしまう、新規採用社員を育成し、即戦力にする必要がありました。

これと合わせて組織体制の確立をしっかりとするためにも、より専門性の高い人材へと社員を育てていくことが今後の課題

の一つにあげられました。

ただ、人材育成には時間がかかるために、経営計画と連動させた組織開発、人材開発をしっかりと計画し、それに合わせた内容の社員研修の導入と育成支援が確実な会社の成長につながることを代表取締役にも説明し、今回の支援の一つとして取り組んでいくことに決まりました。

支援 SUPPORT

人材育成の仕組づくり

まず部門ごとに必要となる人材のスキルと組織体制の計画に合わせた必要な役職などの素案を代表取締役に提案し、それを土台として調整を加えて人員配置計画の作成を行い、その計画から育成に必要な社員教育の種類と難易度といったものの策定を行っていきましました。

それにより、今の会社にとって足りていない人材のポジショ

ンやスキルを代表取締役が把握できました。なぜ今まで行ってきた研修や育成では思うように社員が育たなかったのか、定着しなかったのかといったことも納得でき、組織体制と人員配置計画などだけでは上手くいかない点を改善した人材育成のキーポイントとなる仕組みづくりの土台ができました。

成果 RESULT

経営に資する人材育成

今回の支援によって社員の育成を行う際の研修内容と研修後の支援方法といった人材育成の仕組みづくりができました。

そのことで、将来の経営計画を着実に達成するための下地が完成し、あとは実際にトライアンドエラーを繰り返して他社が真似できないオリジナル研修システムへと作り上げていけば、会社の発展に必要な経営に資する人材を育成することができます。





2023 年冬竣工予定

正社員雇用数 8人

テレワークの社内共通の基盤となる 標準環境の整備

株式会社okicom (オキコム)

【代表者】代表取締役 小渡 玠
【業種】情報通信業
【事業内容】IT関連の総合コンサルティング事業



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



代表取締役
小渡 玠さん

コロナ禍で急速導入することになったテレワークですが、各部署の管理者が、それぞれの部署で最適な運用を進めてくれました。テレワーク導入から2年が経過し、弊社のテレワーク運用について、規程策定を通して改めて見直す機会となりました。社員の働き方を尊重しながら、今後起こりうる課題についての基点となる規程になったと思います。ご支援ありがとうございました。



社会保険労務士
加藤 浩司

経営者も、管理者もチャレンジする姿勢を強く感じました。そして社員がチャレンジすることを応援する考えも持っています。それぞれの立場で求められていることを深く理解して、その為に必要なことは何か、また何ができるかを考える姿勢は、働き方の多様化を進める上でも応援したい姿勢だと思います。テレワークという働き方のプラットフォームを通しての新たなチャレンジに期待しています。

課題1 PROBLEM

テレワークの運用ルールづくりと推進する上での課題の整理

多様化する顧客の課題へのIT支援、コンサルティングの一層の品質向上、SDGs等の社会的な課題への様々な手法でのコミット、新たな付加価値の追求などの当社を取り巻く課題に対して、人材の育成は喫緊の課題と言えました。同時に、実際の働き方における多様性の確保、生産性の追求は先延ばしできない問題でもありました。

当社では、多様な人材が、従来の枠組みにとらわれない自律

的で、効率的な働き方を実践する際に、テレワークの位置づけを明確にすべきと考えました。

従来からテレワークは行われていましたが、コロナ禍において、すべての部署でテレワークを実施するようになった一方で、テレワーク実施の目的意識や管理手法、運用方法については各部署にまかせており、問題意識なども全社で共通の認識を得るまでには至っていませんでした。

支援 SUPPORT

テレワークを運用する際の課題の整理

全部署から管理者が集まって、テレワークの各部署での運用状況、イメージ、メリット・デメリット、管理上の問題など各論点について聞取ると同時に、問題意識の意見交換を行いました。また意見交換に際して、テレワークの運用と課題について行政資料を中心に他社事例などの情報提供を行いました。

(参考資料)

- ・厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(令和3年3月改訂)」
- ・厚生労働省リーフレット「新たな日常、新しい生活様式に対応した良質なテレワークを推進するために(令和3年3月改訂)」



成果 RESULT

テレワークを運用する際のガイドラインを作成

テレワークを実施する上での各論点について意見交換を行ったことで、異なる運用を行っていた各部署の管理者間での共通認識を醸成することができました。会社ではテレワークを在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスワークの3つに整理して、どのような場面でも社員が利用できる制度設計を考えることになりました。

テレワークを実施する上での基本的な枠組みとして、本人申請をベースとした会社許可、また許可も一定期間を許可期間と

するライセンス方式とすること。また許可時点で確認することとして、申請者のテレワークを実施する目的意識、生産性を意識した業務内容の想定、時間管理や作業環境、健康管理、労災などの注意点の情報提供などの各点について、項目と考え方の整理を行いました。

これを受けて具体的なツール(申請書・許可書・運用ガイドライン・各種情報提供シート・上司と共に働き方の理解度を深める目的のチェックリスト)の作成を行いました。

課題2 PROBLEM

プラットフォームとなるテレワークの規程の整備

すでに多くの部署で実施されていたテレワークですが、共通の基盤となるルールの作成が求められていました。

その際、社員への安全配慮、管理責任の果たし方、部署長の管理と権限の範囲、運用上の課題への対応、業務をする中で感じるテレワークの方向性など、多様な論点の設定、整理を行う

必要がありました。

まずは、各部署長にお集まりいただき現状把握に努めました。その後、課題の整理、方向性のとりまとめ、論点整理を経て、会社の働き方の共通の基盤として作成する「テレワーク勤務規程」に盛り込むべき内容と範囲を絞り込んでいきました。

支援 SUPPORT

多様な働き方を応援する「テレワーク勤務規程」

会社ではテレワークの形態を、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスワークの3つに整理しました。どのような場面で、どのように社員が利用するのかについて、各部署から聞取りを行い、特徴的なケースについてシミュレーションをするとともに、他部署からの意見もいただきました。

その結果、会社が新たに作成するテレワーク勤務規程では、

どのような規定の仕方が社員の利用を効果的なものにするのかという視点で意見交換し、内容の理解を深めました。

(参考資料)

- ・厚生労働省「テレワークモデル就業規則 作成の手引き(令和2年度)」

成果 RESULT

運用ガイドラインを前提とする規程整備

運用ガイドラインを作成する際に考えた、基本的な制度を申請・許可、許可期間を設けるライセンス方式とすること、会社が3つに整理したテレワークの働き方のポイントを説明することなどを規程に盛り込んでいます。勤怠管理、業務報告、安全衛生について基本的な事項を盛り込み、セキュリティについては会社がもともと持っている規定での対応を考えました。

また、今回の規程の作成のポイントは、現在の働き方を尊重し、テレワークという働き方をあくまで本人の選択肢として用意することを大切にしました。

このことから、管理者の業務の効率と、今後の会社がとり得る方向性について選択の拡張性を重視しました。





正社員雇用数 **1**人

採用活動計画書を作成して 測量業の魅力を発信

有限会社エースプラン

【代表者】取締役 國場 律孝
【業種】サービス業
【事業内容】各種測量



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



担当者
國場 敦さん

今回の支援を受けて、見積もり作成のドローンの活用や、測量の魅力を改めて考える機会になりました。今後は支援してもらったことを活かして、若手の採用と定着に力を入れていこうと思います。



中小企業診断士
新田 慶子

測量の業務内容を確認して、無から図面を起こす楽しさがあることを知りました。伝え切れなかったエースプランの魅力を是非、若者に伝えて欲しいと思います。

課題1 PROBLEM

仕事は忙しいのに見合った収益に結び付かない

現状の測量は、2つの現場を2パーティで行う体制をとっています。一つの仕事が終われば次の仕事に取り掛かれますが、状況により、工期が延びるため、次の仕事の受注ができず、仕事の依頼を断る状況になってしまうこともあります。

工期が延びてしまう原因は、作業内容の見積もりにはない作

業が発生してしまう場合が多く、見積もり通りの作業で終われば、次の仕事を受注して作業を行う事が出来るため、収益アップに繋がります。1年間の振り返りを行うと、いつも忙しい割には、その忙しさが売上に繋がっていないため、この状況を改善したいと思います。

支援 SUPPORT

業務フローを確認することにより工期延長の原因を探り、効率化を図る

測量の仕事の受注から作業終了までの流れを確認したところ、①地図情報又は、現地確認を行い見積もり作成、②測量作業は、2～3人で行い、現場ごとに見積もりにない作業が発生する場合もある、③測量図面作成、④請求となります。

業務フローを確認すると、見積もり作成時に現地確認を行わず地図情報のみで作成した場合、作業時に現地へ行くと予期していなかった作業が発生してしまうことがあると判明しました。

現地調査で2名が取られると、効率が良くないとのことで、人が入れない場所の撮影をドローンで行うことにより、1人でも正確な見積もり作成を行うことができるのではないかと提案しました。

ドローンは見積もり作成のみで使用するため、撮影ができる程度のものを検討することになりました。



成果 RESULT

見積作業の効率化を目指してドローン購入、講習を受けて作業開始

測量自体を産業用ドローンで行うと、使用するソフトウェアが高額なものとなり、現段階で導入するのは好ましくありません。解決したい課題は、見積もりの精度を上げて、余計な作業を発生させないことです。人手が取られることを懸念して、現地に行かずに見積もりを作成していたことが結果的に工期を延ばす原因であったため、撮影用のドローンを活用し、人が入

れない場所などの撮影や、移動距離を最小限にすることが可能となり、1人で現地確認する事が出来れば、正確な見積もり作成ができるようになります。

現在、ドローン操縦の講習を受講する等、導入に向けて準備をしています。

課題2 PROBLEM

若手人材が定着せず、人材育成ができない

測量の仕事を希望する若い人材を募集採用してきましたが、山間部など道のない場所へ入ることもあり、体力も必要で比較的きつい仕事になるため、3か月程で退職してしまうこともあります。

若手の為に、週休2日で残業なしにしていますが、定着に結び付かず、現在は経験者2名で測量業務を行っています。2人体制では、年商も限界が見えているため、若手人材の採用、育成を行いたいと考えています。

支援 SUPPORT

測量の魅力と自社の強みの明確化により、測量科のある学校へアプローチ

若手を採用するためには、測量の魅力は何かをアピールし、測量業に就きたいと思わせることが必要です。さらに、エースプランの強みを明確にし、給与や休日以外にエースプランで働きたいと思わせる要素はなにかを伝える必要があります。

山間部や湖などの測量は体力も必要ですが、草木や鳥など自然に触れることができることが魅力の一つであり、また、測量により、何も無いところから図面が出来上がる過程も楽しみの

一つです。

さらに、導入を検討中のドローン撮影による見積もり作成は、若者へのアピールポイントになります。これらを農業高校の測量科や測量学校へアプローチする時に、しっかりと伝えること、さらに学校へは、定期的にコンタクトすることで、良い関係を構築していくことを計画しました。

成果 RESULT

若手の雇用と人材育成のために必要なことが明確になった

5年後の目標年商を達成するためには、6人の雇用が必要となります。若手人材の雇用は、農業高校の測量科や測量学校へのアプローチが必要ですが、学校とのパイプを作るためには、1度ではなく、何回もアプローチを行う必要があり、目の前の仕事に忙殺されて実行できない状況にしないためにも、計画を作成し、実行できたかのチェックが必要であることがよく分かりました。

また、若手の人材育成は、エースプランの測量の魅力や強みによって、エースプランに愛着を持ってもらい、定着に繋げることが必要であることに気が付くことができました。





正社員雇用数 **8人**

経営理念の実現に向けた 人材像の明確化と評価制度の構築

水寿会ユニティー株式会社

【代表者】代表取締役 屋良 景美
【業種】医療・福祉
【事業内容】住宅型有料老人ホーム、デイサービスステーション、
居宅介護支援事業所の運営



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
屋良 景美さん

人事制度は、得てして経営課題の後順位になりがちですが、今回事業採
択前から弊社の課題に対してご指導・協力頂いた協会の皆様、名城先生のお
かげで何とか制度構築の基礎が出来上がりました。感謝申し上げます。
今後は、管理者の人事考課の精度や適格な目標面接の設定等、制度の
見える化を図り、職員がやる気の持てる、活力ある職場づくりを目指したい
と思います。



社会保険労務士
名城 志奈

事業承継による新体制のもと新しい人事制度の構築が必要な中、賃金
制度、評価制度、等級制度を踏まえて人事育成の必要性を感じられており、
従業員の期待にも応えていきたいという経営者の想いに少しでも役に立て
ればと今回参画しました。今後の事業成長が楽しみです。

課題1 PROBLEM

新体制のもとで新たな給与制度の見直しが必要

当社は、地域に安心ある福祉と生活のサポートをご提供し
ていく総合的な福祉施設として平成17年に設立した住宅型有
料老人ホーム、デイサービスステーション、居宅介護支援セン
ターの事業を承継し、令和3年1月に新たな法人として再ス
タートしました。

新体制のもと経営理念やビジョン、経営基本方針を整備し、
経営者の想いを明文化していますが、新たな組織化により、

現場の従業員一人一人が十分に理解して行動に落とし込め
ていない状況でした。

また、各々の仕事に対する評価基準が定まっていないため、
賃金の設定にばらつきがあり、現状の評価方法の確認と今後
の方針など事業所の意向確認、給与制度の見直しが緊急の課
題でした。

支援 SUPPORT

従業員データの多角的な分析から人件費のシミュレーションを実施

現在の従業員データから、給与・所属・勤務年数・年齢・資
格など様々な角度から分析を行い、可視化したグラフを見な
がら給与基準について読み解いていき、そこから推測される
おおまかな評価基準が見えてきました。

また、相対評価を行い現在の基本給や諸手当額の整合性
やギャップを確認し、人件費のシミュレーションを行い、調整
するために必要な人件費の変動を予測しました。



成果 RESULT

人事評価制度と連携させ人材育成につなげていく

現在の給与構成を様々な角度から、より細かく分析を行う
ことで、今後賃金テーブルを作成するにあたり方向性を確認
する事が出来ました。

また、これまでなかった新たな評価基準を設け、おおよそ

の適正な基本給を予測できるようにしました。評価基準につ
いては、会社が期待することを客観的に説明できるようにな
るため、従業員のキャリアパスと人材育成につなげることがで
きます。

課題2 PROBLEM

同じベクトルに向かって業務を進めるにあたり 人事評価制度が必要

勤続年数の長短に関わらず従業員が新たな体制のもとワ
ンチームで事業を推進していくためには、全員が同じベクトル
に向かって進む必要があります。日々目の前の業務に追われ
ており、経営理念に沿った行動ができていないか確認する機会
がこれまでありませんでした。

そのため各自の判断基準でサービスの質や量を判断して
いたため、各施設の管理者が集合し組織としての基準を統一
することが必要でした。

また、新たに人事評価制度を日々の仕事に反映させて運用
させ、社員の成長・会社の成長に繋げる必要がありました。

支援 SUPPORT

経営理念の実現のために必要な人物像を明確にすること

人事評価制度を導入する目的は、

- ①社員の発揮能力や成果を明確にし、それに応じた処遇の決定
- ②「求められている能力」と「現状」とのギャップを認識し、成
長につなげる
- ③会社の理念や目標などを明確にし、皆がそれを目指して、
同じ方向を向きながら進む
- ④頑張る人、成長する人を見逃さず、認め、承認し、評価をす
ることでモチベーションにつなげる
- ⑤これら4つが実現し、効果を出していくことで、組織全体の
目標達成に導くことです。

まず、経営陣に対し丁寧なヒアリングを繰り返すことで、
経営理念の実現のために必要な人物像を明確してもらい
突破口を開きました。そこから職務・役割評価基準を設計
しました。全従業員共通項目、専門性については仕事の質
と量の二つに分けて成果とするように構築しました。

大まかな設計が定まったところで、各施設の管理者を加
えて全体会議を行ない双方向で議論し、さらにアンケート
をとることで現場の意見を反映させ、労使ともに納得値の
高い制度へ導きました。

成果 RESULT

お互いのスキル向上により持続的に成長できる組織となっていく

統一したルールにより従業員への説明がしやすくなり、公
平な制度に基づき頑張っている人を評価し給与に反映できる
ため従業員満足度が高まります。

また法人が従業員に何を期待しているのかキャリアパス基
準が明確になるので人材育成や効果的な採用にもつながります。





 **正社員雇用数** **6人** 

正確な労務管理と継続的な 正社員化制度で人材確保

株式会社どりーむ

【代 表 者】代表取締役 高江洲 末子
【業 種】医療・福祉
【事業内容】訪問看護・訪問介護・デイサービス（障がい者・児童）、
看護小規模多機能型居宅介護



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



代表取締役
高江洲 末子さん

就業規則の改訂や正社員転換制度の導入からキャリアアップ助成金の申請まで自社担当者のみで行えるよう支援していただきました。賃金台帳と出勤簿の正しい整備方法を教えていただいたことで安心しました。



社会保険労務士
中辻 教子

会社に正当な評価をされていると感じることで社員は定着します。そのためには、労務管理を正確に行い、正社員化を継続的にやっていく必要があります。

課題1 PROBLEM

離職防止には労務管理を正確に

離職を防止し、従業員に長く働いてもらうためには、従業員の会社への信頼が必要です。
職場環境を整え、人間関係、業務の負荷などに配慮し、人事評価を適正に行うことが大切ですが、まず第一には従業員、上司、会社の労務管理担当者のすべてがそれぞれの労働条件を明確に理解していることが大切です。
労使合意した労働条件の通り、正しく給与が支払われること

が会社への信頼の大前提になりますが、勘違いなどで正しく労働時間が集計されていないケースが時々見られます。
そのため、労働条件通知書の記載事項に漏れないか、出勤簿は正確に記録されており、時間外を含めて労働時間が正確に集計されているか、給与は労働条件通知書および就業規則通りに計算され、賃金台帳に記録されているか確認しました。

支援 SUPPORT

出勤簿の改善

当社では、出退勤システムで始業終業時刻のみの管理を行っており、賃金台帳には法令で定められた労働時間数、時間外労働時間数等の記録がありませんでした。
欠勤控除や時間外手当のもとになる時間は出退勤システムでは確認できず、従業員に口頭で確認することで時間を決定しているような状態でしたので、出勤簿に毎日、始業時刻、終業時刻、休憩時間、時間外勤務時間を記録し、時間の集計を賃金台帳に記録するよう指導を行いました。



成果 RESULT

記録することで、客観的な勤怠把握ができた

出退勤システムで確認できる始業終業時刻に加え、毎日、休憩時間、労働時間、時間外勤務時間を記載した出勤簿を作成していただき、出社していない日については、休日（法定、所定）、欠勤、有給休暇もわかるように記録していくことで、労務管理担当者、上司、従業員本人の皆が勤怠を明確に把握することが可能となりました。
勤怠が明確になることで、給与計算もミスや不公平なく、正しく行うことができるようになり、従業員本人も正しく給与が支

払われていると安心することができます。
また、客観的な勤怠データがあれば、人事評価の基準の一つとすることができます。
離職防止のため特徴的な制度を導入する等の対策もありますが、まずは基本的な勤怠管理を正しく行うことが、社員定着の第一歩であり、社内でのキャリアアップを進めていく基礎となります。

課題2 PROBLEM

正社員転換制度と就業規則の見直し

社員の定着を図るために、入社から一定期間経過し、一定の技術を身に着けた有期雇用社員を正社員化する制度を導入し、キャリアアップ助成金も活用したいとの相談を受けました。
何年前かに社労士に代行を依頼して助成金を活用したことはあったが、今回は会社で申請を行いたいということでした。

お話を伺ったところ、過去に一度正社員化を行ったが、その後正社員化制度として継続して運用されておらず、就業規則にも正社員転換制度が規定されていませんでしたので、今年度のキャリアアップ助成金の条件とも照らし合わせ、継続可能な正社員転換制度を導入する必要がありました。

支援 SUPPORT

助成金活用支援

キャリアアップ助成金の活用を前提とした正社員化ですので、助成金の要件に合致し、かつ会社が運用しやすいような正社員転換制度を規定しました。
賃金規定についても、助成金の支給要件を踏まえつつ、あいまいな表現だった部分、賃金の計算方法や継続的に支払われる手当の部分は明確に規定するよう助言を行いました。

また、正社員化に当たって、転換後の労働条件を確認し、それが労働条件通知書に正しく記載されるよう作成支援を行いました。
また、出勤簿、賃金台帳、就業規則、労働条件通知書を相互に確認し、矛盾点がないか正確に記載されているかを確認しました。

成果 RESULT

明確な規定と継続的な正社員化制度で社員の定着を

正社員転換制度が整備され、継続的に運用されることで、社員が定着することが期待されます。
また、助成金申請を代行せず、会社の担当者が行うことで、より労務管理や労働条件への理解が深まります。
あいまいだった勤怠の把握や賃金規程を明確化したことで、従業員の会社への信頼感が増し、優秀な社員が継続して働き続けられる環境の一部が整ったと思います。





社員が楽しく自律的に活動できる組織を目指して

安巧業

【代表者】代表 金城 安
【業種】建設業
【事業内容】とび・土工工事業、仮設建築物の組立、解体作業、仮設物の撤去、資材リースの整備・資材の運搬

正社員雇用数 **8人**

課題1 PROBLEM

組織拡大に向けた仕組みづくり

当社は仮設建築物の組立（とび職）を主軸事業としています。特に高速道路などの難易度の高い場所での作業は定評があり、レベルの高い技術力とチームワークで、他の会社にはできない難易度の高い業務を果敢にチャレンジし、信頼と実績を築きあげてきました。

人材採用、育成にも力を入れており、非正規社員の正規化、労働環境の改善（残業の削減）、外国人技能実習生受入も積極的に行っております。離職者が少ないのも当社の大きな特徴の

1つです。

今後は更なる事業拡大を目指して新たな取引先の拡大や新事業の立ち上げを検討しており、そこから下記の課題が見えてきました。

- ①案件別収支の見える化
- ②法人化を踏まえた会社の組織化、社員が楽しく自律的に活動できるための仕組みづくり

支援 SUPPORT

社員が楽しく自律的に活動できる仕組みづくり

建設業においては、一つ一つの案件の収支状況を正しく把握しプロジェクトを進めていく必要があります。そのためには管理会計の知識を活用し、正しく収支状況を把握する必要があると考えました。そこで本事業では案件管理に必要な管理会計の知識習得を目指して、勉強会を実施しました。

また会社の組織化や社員が楽しく自律的に活動するための仕組みづくりとして、社員全員が同じ目標や価値観を共有することが大事と考え、ミッションやビジョン、バリューの策定を支援しました。



成果 RESULT

ミッション、ビジョン、バリューの見える化で、組織力や企業ブランディングの強化へ

管理会計については、目標利益を達成するための売上高や粗利益の必要性を十分に理解できたと思います。正しく必要な利益を確保できるようになることで、社員の労働環境や、設備投資にも資金を回すことができ、安定した事業展開、事業拡大が期待できます。

ミッション、ビジョン、バリューについては、他の会社を参考にしながらも自社の組織風土や代表の考え方を取り入れ、外国人技能実習生にもわかりやすく親しみやすい、また若い企業ら

しくセンスのある魅力的で、ワクワクするミッション、ビジョン、バリューができたと思います。

会社の風土や価値観が見える化したことで、今後組織が拡大しても、今の風通しのよい組織風土やチームワークを維持でき、また代表が目指す「社員が楽しく自律的に活動できる組織づくり」につながると思います。さらにはホームページなどで対外的に自社の価値観を明示することで、会社をより理解して頂き、信用力向上につながることを期待します。



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



代表
金城 安さん

正規雇用化サポート事業を受けて取り組んでいくべき業務課題や現状の分析について担当診断士の方と一緒に考えました。今回相談を重ねるうちに正社員8名の追加が実現できました。このような機会を頂き感謝致します。ありがとうございました。



中小企業診断士
銘苅 幸多

代表の金城氏は、社員やその家族が幸せであることを大事な価値観として持っており、社員には残業をさせないで、家族との時間を大切にしてほしいとおっしゃっていたのが印象的でした。また残業をさせてしまうのは見積が甘いからであり、社長の責任であるとも。

その価値観が組織の風土として社員に伝わり、結果として離職率の低さにもつながっていると思います。今後も社員やその家族を大切にする、素晴らしい会社であり続けてほしいと思います。

課題2 PROBLEM

組織拡大の準備として、社内の業務をスリムにする

会社の経費や給与、税申告などの管理、勤怠管理、営業面での資料作成（見積書や発注書、請求書）や案件管理、また資材や資産の管理などのバックオフィス業務については、手書きやエクセルで対応していました。今後更なる組織拡大を目指すためには、これらの業務を簡素化、効率化していく必要がありました。

そこで今回の支援では、バックオフィス業務の業務分析を行い、業務で簡素化できること、効率化できること、またデジタルを活用して改善できることを検討しました。

また改善にあたっては、以下の2点に気を付けました。

- ①単に業務の改善や効率化を目指すのではなく、経営課題の解決につなげる
- ②デジタルの活用にあたっては、これまで業務アプリを使っていないため、できる限りわかりやすく、使いやすいアプリを活用する

支援 SUPPORT

デジタルの有効活用で業務課題や経営課題を解決

ヒアリングと現場での確認により、経理関係や営業関連などの業務課題を洗い出し、見える化を行いました。

業務課題を整理するにあたっては、経営課題である案件管理の効率化や、ミッション、ビジョン、バリューの浸透を図るた

めのコミュニケーション管理も念頭に置いて整理しました。

また業務課題や経営課題を解決するためにデジタルの有効活用を検討しました。

成果 RESULT

業務課題の整理やデジタルの活用可能性が見えた

自社の業務の仕方や流れを分析することで、業務の問題点や効率化に向けての課題が見えてきたと思います。

これまで手書きでしか行っていない業務や、エクセルでしか対応できないと思っていた業務も、クラウドサービスなど手軽で容易に使えるアプリがあり、それが業務の効率化に十分活用できることが理解できたと思います。

さらには案件管理など建築業界固有の業務や、現場作業が多い職場でも使える業務アプリがあり、デジタルの活用可能性を十分感じて頂けたと思います。

組織が拡大すれば、その分、管理的な業務も増えていきます。本支援をきっかけにバックオフィス業務の簡素化や効率化、さらには経営課題の解決に向けて、デジタルの有効活用を進めて頂きたいと思います。





正社員雇用数 **1**人

100年企業を目指し、自律、成長する組織体制構築を図る

レストラン B.B.R.

【代表者】代表 瑞慶覧 篤
【業種】飲食業
【事業内容】フランス料理店、菓子製造・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
瑞慶覧 篤さん

人材育成の重要性を理解しながらも、これまで具体的な取り組みができていませんでした。本支援を機に、価値観・行動指針を具体的に示し、浸透させていき、スタッフが自律的に行動できるようにしていきたいです。さらに人事評価制度の策定にも取り組むと共に、中長期の戦略目標を達成できるよう努力してまいります。



中小企業診断士
吉岡 幸多

レストランB.B.R.は都心から遠く離れた場所でも、本格的なフランス料理と料理を楽しむ文化を提供し続ける素晴らしいレストランです。この顧客提供価値をさらに発展させ、100年続けていくためにも、本支援で策定した戦略や行動指針の定着化を実行し、実現して頂けることを期待します。

課題1 PROBLEM

明確なビジョンと戦略の策定

当社は、フランス料理の提供及び菓子製造・販売を行っています。同地域の飲食店では比較的高単価なメニュー構成となっていますが、それにもかかわらず近隣地域や、遠方からも多くのお客様が訪れる定評のあるお店となっています。また常連顧客も多く、味の良さだけでなく、店の雰囲気などにもこだわっており、食事を楽しく味わって頂く空間づくりを心掛けています。設立当初から100年続く店にしたいと思いを抱き、レストラ

ン事業、菓子製造・販売事業、ブライダル事業など、積極的な事業展開を行ってきましたが、新型コロナウイルス感染症拡大など慌ただしく変わる経営環境の中、次のステージとしてレストランB.B.R.はどこを目指すべきなのか明確なビジョンが見えず、また具体的な戦略が立てられない状況でした。そこで本支援では、明確なビジョンと戦略策定を支援し、さらにそれを裏付ける数値計画を策定することとしました。

支援 SUPPORT

ビジョンと戦略を策定し、数値計画でシミュレーションを行う

ビジョン策定にあたっては、設立当初の思いや今後のありたい姿をヒアリングしました。また現在の経営状況や財務状況等の分析を行い、より現実的なレストランB.B.R.が目指すべきビジョンを策定しました。また戦略マップというフレームワークを活用し、ビジョンを達成するための戦略課題を抽出し、マップに見える化しました。さらに、戦略を裏付けるための数値計画を作成しました。具体的には料理人を増やした場合にどれぐらいの売上高が必要かなどのシミュレーションを行い、それを月次の収支計画に落とし込みました。



成果 RESULT

新たなビジョンに向かって一歩前へ進む

新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けている飲食業ですが、このような状況化でも前向きにチャンスととらえ、今までの経営スタイルを見直し、新たなビジョンに向かって一歩進めることができました。ビジョンを進めるにあたっての戦略も具体的に見える化できたことで、中長期の戦略目標が明確になったこと、また具体

的な目標売上高や利益率を月次収支計画に落とし込んだことで、戦略目標に対しての進捗が分かり、これまでより早く軌道修正ができるようになったと思います。目標を達成するためのアクションはこれからです。新型コロナウイルス感染症による影響が見通せない状況化ではありますが、着実に計画を進めることを期待します。

課題2 PROBLEM

スタッフが自律的に行動する仕組みづくりと技術承継

現在はオーナーである瑞慶覧氏が料理長をしながら新商品開発やマーケティング、店舗スタッフへのオペレーション指示を行っており、これ以上の事業拡大に手が付けられない状況でした。原因は次の右腕が育っていないこと、またスタッフが行動するための指針が見える化できていないことでした。当社の経営課題を達成するため、スタッフ全員が主体的かつ自律的に考え行動する仕組みづくり、また瑞慶覧氏の技術

を伝える仕組みづくりが必要と考えました。そこで本支援ではスタッフが自律的に行動するためのバリュー（価値観）や行動指針の策定、それを評価するための人事評価制度の策定を支援することとしました。また技術を伝える仕組みとしてナレッジツールの導入を検討しました。

支援 SUPPORT

価値観・行動指針の策定と人事評価制度の導入

バリュー（価値観）や行動指針の策定については、日々スタッフに伝えている価値観や行動指針を端的に表し、優先順位をつけることで、スタッフが自分で考え、行動できるようにしました。また価値観や行動指針を順守したことを評価するための人事評価制度の導入を検討しました。人事評価制度については

小規模でも運営できる制度設計を心掛けました。料理人の人材育成については、今後採用した場合にどのように料理の技術や価値観を伝えるかを検討しました。具体的にはデジタルを活用した動画によるマニュアル作りなども検討しました。

成果 RESULT

価値観や行動指針の見える化で、スタッフとのコミュニケーションが広がる

バリュー（価値観）や行動指針については一旦は策定することができました。しかし、まだしっかりとる言葉になっていないため、スタッフと定期的にミーティングを行い、随時変更していくことにしました。このような活動ができるのも、完璧を求めず、まずは見える化したことが良かったと思います。人材育成については、実際に採用してから取り組むこととなっています。これからの人材育成を検討したことで、瑞慶覧氏の修業時代とは労働環境や働く価値観が大きく変わっていること、またその現実を理解しながら具体的に技術承継していくことが必要との結論に至りました。次の採用では、よりレストランB.B.R.と価値観の合う人材に巡り合い、また技術承継も確実に入る、瑞慶覧氏の右腕ができることを期待します。





正社員雇用数 **1**人

労務管理体制を整備し労使間のトラブルを未然に防止するとともに助成金を活用できる基礎を作った。

株式会社はやぶさ

【代 表 者】 代表取締役 下地 隼人
【業 種】 医療・福祉
【事業内容】 訪問介護事業・福祉機器販売



企業・支援担当者の声



代表取締役
下地 隼人さん

今年度正規雇用サポートを活用できた事にお礼申し上げます。自社に関して労務管理体制の整備が必要と考え社会保険労務士の前里先生にご指導仰ぎました。お蔭様で職場環境が整って参りました。
課題であった36協定も整備できました。助成金を活用出来た事で正規雇用につながったと思っています。今後も働きやすい環境を整備しながらお客様により良いサービスが出来ると考えています。又正規雇用サポート事業を活用しながら正規雇用を増やして行ければと考えています。サポート事業に力を頂いた皆様に感謝申し上げます。



社会保険労務士
前里 久誌

法定3帳簿や労働条件通知書の整備等労務管理体制を整備しました。また、助成金を活用するための準備もできました。
今後は、助成金を活用して従業員の働きやすい環境作りや福利厚生の実現に取り組んで頂きたいと思っています。

課題1 PROBLEM

労務管理体制の整備

令和元年6月に訪問介護事業をスタート、利用者の増加に伴い従業員も増えてきました。経営の安定化を図るために始めた福祉用具販売の事業も順調に売り上げを伸ばしてきました。経営者は元々営業畑出身で、持前の営業力を活かして着実に業績を伸ばしてきました。

しかし、会社内部に目を向けると、勤怠管理をはじめとする労務管理が不十分で、色々な問題点が出てきました。従業員一人ひとりが快適に働き、高いパフォーマンスを発揮するために、

労務管理は重要な業務です。

今回の支援の中で労務管理の基礎である、①法定3帳簿(労働者名簿、出勤簿、賃金台帳)の整備、②36協定の作成・届出、③労働条件通知書の整備等について取り組みました。

また、働き方改革関連法の改正により有給休暇の時期指定義務と有給休暇管理簿の作成・保存義務が課されましたのでその整備にも取り組みました。

支援 SUPPORT

法定3帳簿と36協定は労務管理の基礎

1. 法定3帳簿の整備

- ・労働者名簿…従業員の氏名や生年月日など、個人情報記録。
- ・出勤簿…始業・終業時刻を入力すると労働時間の合計が自動で計算されるようにしました。
- ・賃金台帳…労働日数や労働時間、時間外労働時間等の勤怠情報を明記。

2. 36協定の作成・監督署への届出

- ・時間外労働や休日労働が多かったため特別条項36協定を作成、監督署へ届出を行いました。

3. 労働条件通知書の整備

- ・期間の定めがある場合の更新の条件や相談窓口の担当者、連絡先も明記しました。

4. 有給休暇管理簿の整備

- ・給与明細書に、その月の有給休暇取得日数を表示。残日数や新規の付与についてはコンピュータで管理できるようにしました。

成果 RESULT

労務管理体制の整備は 労使間トラブルを未然に防止する

今回の支援を通して、①法定3帳簿(労働者名簿、出勤簿、賃金台帳)の整備、②36協定の作成・労働者代表との締結・届出、③労働条件通知書の整備を行うことができました。

労務管理の大きな目的は、従業員が快適かつ安心して働く環境を整えることで、企業の生産性を向上させることです。最近では従業員からの問題提起や労使間トラブルの発生も多くなっています。労務管理をきちんとすることにより、そういうトラブルを未然に防止することができます。



課題2 PROBLEM

助成金の活用

創業以来、早く事業を軌道にのせるために売上げのアップに一生懸命取り組んできました。他の企業で助成金を活用した話をよく聞くのですが、それについて調べる余裕がありませんでした。

どのような場面でどの助成金が活用できるかを勉強し、従業員の働きやすい環境作りや福利厚生の実現に活かしていきたい。その結果、従業員のモチベーションアップや定着率の向上

が期待できるので、積極的に取り組んでいきたいとのことでした。活用できそうな以下の助成金について概要を説明しました。

- ①特定求職者雇用開発助成金、②人材開発支援助成金
- ③働き方改革推進支援助成金、④キャリアアップ助成金
- ⑤両立支援等助成金、⑥業務改善助成金

支援 SUPPORT

助成金活用のための計画書の作成・届出と 職場におけるメンタルヘルス対策

①令和3年9月に採用した契約社員が、勤務態度もまじめで一生懸命に仕事に取り組んでいるので正社員への登用を考えているとのことでした。早速、キャリアアップ助成金を活用できるようキャリアアップ計画書を作成して助成金センターに届出をしました。

また、仕事柄女性の職員が多く、両立支援等助成金(育児休業等支援コース、介護離職防止支援コース)を活用できる

場面が出てくることが予想されるので、一般事業主行動計画も作成し沖縄労働局雇用環境均等室に届出をしました。

②訪問介護の仕事はストレスも多くメンタルヘルス不調になる方も多いので、管理者を対象に職場におけるメンタルヘルス対策(ラインケア研修)を実施し、部下の変化に気づくことや相談に乗るときのポイントについて助言しました。

成果 RESULT

助成金の活用やメンタルヘルス対策を通して 働きやすい職場を作る

今回の支援を通して、キャリアアップ計画書と一般事業主行動計画を沖縄労働局に届出することができました。介護業界は人材の採用と定着が大きな課題ですが、助成金を活用して従業員の働きやすい環境作りや福利厚生の実現に取り組むことは、従業員のモチベーションアップや定着につながるものと確信しています。

今後は、福利厚生の実現はもちろんですがストレス対策にも積極的に取り組み、働きやすい職場を実現してください。





 **正社員雇用数**  **一人**

新商品開発と販路開拓・販売促進の取り組み

株式会社 SAVORY（セイボリー）

【代表者】代表取締役 三宅 綾
【業種】製造業
【事業内容】CBD関連商品・健康補助食品の製造・販売



企業・支援担当者の声



代表取締役
三宅 綾さん

自社の現状や課題についてヒアリングを重ねることで把握することができ、その課題を解決するための助成金や補助金についてアドバイスを頂きました。事業拡大や販路拡大を目指すための事業計画について、実現に向け取り組んでいきたいと思っています。



中小企業診断士
柿原 泰宏

CBDという日本には存在しなかった全く新しい市場分野の商品、ボーンブロスという沖縄県産の食材を使った地産地消の健康食品の製造、販売を手掛けている企業です。

いずれも、商品の持つ機能や効能などが世の中にはまだまだ認知されていませんが、今後に期待の持てる商品です。これらを、どうやって世間に周知し、マーケットを作っていくのがテーマとなりました。

課題1 PROBLEM

新商品開発による顧客ニーズの獲得

CBD（カンナビジオール）をご存じでしょうか。大麻の原料ともなる大麻草から抽出される天然成分で作られ、安全性は国から認められています。海外では新たな栄養成分として、市場が急成長しており、国内でも健康への良い作用により利用が進みつつあります。当社では、ヴェポライザー商品を販売していますが、多くの後発企業が事業参入しており、新たな商品開発が必要となっていました。特に、企画、開発に取り組み、新しい

ターゲットに対して、新商品を市場へ出していくことが急務となっていました。
また、ボーンブロス商品は冷凍食品のみで、リピーターも多い一方で、商品の保存や流通面で手間がかかるものとなっていました。消費者がより手軽に利用してもらえるように、冷凍食品以外の商品開発が必要でした。さらに、開発のためには、設備投資も必要となっていました。

支援 SUPPORT

補助金の活用を検討と計画づくりの支援

新商品の開発のためには、いくつかの技術的な課題を解決する必要がありました。製造協力会社からの協力、専門家からのアドバイスなどを受ける必要があり、さらに商品開発には新たな設備投資も必要でした。
それらの対応について、補助金の活用を検討することとなりました。いくつかの補助金について比較検討を行い、事業の計画づくり、申請の手続きを進めていくことになりました。



成果 RESULT

今後の事業計画づくり

CBD商品では、これまでのヴェポライザー商品とは異なる、より幅広い層向けの新商品開発を目指していくことになりました。既存商品とは製造方法やその用途も全く異なるものとなるため、外部の協力工場との協業による製品開発に取り組む必要があり、協業先の模索と契約内容の検討を行いました。
ボーンブロス商品では、これまで冷凍食品のみを提供してきました。それは、作り立てのボーンブロスをそのまま冷凍にして、

食する時に解凍してもらうことが、この商品を一番美味しく食べられると考えてきたからでした。固形・粉末やレトルト食品などに加工しても、味を落とさずにおいしく食べられるようにするための商品開発が必要でした。試作を繰り返し行うことで、商品化のめども立ってきました。
これらの取り組みとともに、綿密に事業の計画を立案し、補助金申請に必要な計画書に反映していくことが出来ました。

課題2 PROBLEM

販路開拓、プロモーションの取り組みが急務

これまでの当社商品は、CBD関連商品ではTEODAという商品名で販売されているヴェポライザー（吸引用デバイス）と、ヌチグスイという商品名のボーンブロス冷凍品の2種類でした。数年前から当事業に取り組んできましたが、コロナ禍の影響により、これまで利用していた主要な販路が使えない状況となっていました。
ボーンブロスは、沖縄県産の鶏、牛、野菜などの食材を長時間煮込んだスープで、栄養価が非常に高く、健康と美容に良い

スーパーフードと呼ばれる商品となっています。現在、自社ECサイトとOEMにおいて販売していますが、ECサイトからの売上が伸び悩んでおり、世間からの認知度をさらに高め、売上を伸ばしていく必要がありました。
これらへの対策として、新商品を世に出すとともに、販路開拓や、商品プロモーションへの取り組み、ホームページのリニューアルが急務となっていました。

支援 SUPPORT

売れる仕組みづくりの検討

当社商品のホームページは数年前に作られたものですが、とてもおしゃれで、デザイン面でも優れた内容となっており、商品のイメージアップに貢献するものとなっていました。
一方で、商品の説明や特徴、使い方などの具体的な説明が少なく、商品や効能に興味を持ってくれても購入を後押しする内容ではありませんでした。ホームページを見た人がそこからすぐに購入できる仕組みとなっているにも関わらず、情報不足

のために二の足を踏んでしまい、商品購入に至らないケースが多かったのではないかと考えられます。今回は、このサイトの再構築やプロモーションについて、検討を進めました。
また、これまで利用していた販路に代わる新たな販路の構築が必要となっており、「沖縄県産品」「地産地消」「健康」といった当社製品の持つイメージと合致する販路を獲得するなどの検討を行いました。

成果 RESULT

具体的な販路となるターゲットを開拓へ

これまで、ホームページをリニューアルし、商品を販売していくための仕組みを再構築することを検討してきました。また、新たな販路開拓にも取り組み、ターゲットとなる先との交渉を進めています。
また、補助金を活用して、ホームページリニューアルのための資金獲得にも取り組んでいます。女性だけの企業が、女性ならではの視点で、新しい風を吹かせることを期待しています。





正社員雇用数 **1**人

新事業の開始に向けて 事業計画の策定と 資金繰りの手法を学ぶ

Nail Salon BE-BA（ネイルサロンビバ）

【代表者】代表 比屋根 愛子
【業種】サービス業
【事業内容】ネイルサロンの運営



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
比屋根 愛子さん

私は数年前にネイルサロンを2店舗開設しました。お客の評判もよく経営も軌道にのりつつあるときに、新型コロナウイルス感染症が発生、一転、きびしい経営状況になりました。

この状況を打破ろうと、エステサロン事業を思い立ち、今回、事業計画の作成のサポートをお願いしました。アフターコロナでは2つの事業で女性の美を追求してまいります。



中小企業診断士
上飯屋 貞美

新規事業として「エステサロン」を展開されるとのことで、「事業計画」の作成にかかわらせていただきました。

既存の事業として「ネイルサロン」を運営されていることから、「エステサロン」をどうすれば成功させられるかを考えながら、事業計画を作成しました。成功のカギはやはり人材育成にありといえそうです。成功を期待しております。

課題1 PROBLEM

新たに『エステサロン』を開始したい

当社はイオン・ライカム店と宜野湾市のパイプライン沿いで『ネイルサロン』を展開しています。この2年間は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、イオン・モールからの要請で、一時期、休業を余儀なくされるなど苦戦を強いられました。

そんなこともあって「新たな事業」を模索していましたが、現在の事業と関連が深く、相乗効果の期待がもてる事業が良いとの想いから、『エステサロン』を行うことにしました。

店舗の場所については、たまたま『ネイルサロン』の隣室が空いたことからすでに抑えてあります。同じフロアの隣室ということで一体の運営が可能になると思っています。

ただエステサロンはネイルサロンと違って、美顔器や脱毛機など高価な設備が必要なことから、しっかりとした事業計画を作成し、銀行との借入交渉などを行う必要があります。そのために本事業を活用することになりました。

支援 SUPPORT

事業計画の作成を支援

当社は、事業計画書を作成した経験がないことから、事業計画の基本的なことから取り組むことにしました。

まず、自社の置かれている環境や、自社の力を明らかにするために『SWOT分析』をしてもらいました。

次に『顧客』はだれなのか、『顧客』の求めているものは何なのか、などを明らかにしました。最後に売上高の見込み、費用の見込みなど算定して、事業計画を完成させました。



成果 RESULT

『トータルビューティ』で他店と差別化

『エステサロン』を行う場所は、宜野湾市の『ネイルサロン』の隣の部屋ということなので、この2つを一体のものとしてとらえれば、「ネイルサロン」と「エステサロン」が一か所ですべて完結することになります。すなわち女性に『トータルビューティ』を提供することになり、他店との差別化が可能となります。

『ネイルサロン』は、参入障壁がどの業種よりも低いため新規

参入が多く、全国一の過当競争状態となっています。

「ウイズコロナ」や「アフターコロナ」の時代になったとき、この『エステサロン』を含む『トータルビューティ』が強みとなることで、競合において大きな力を発揮するものと期待されます。

ただ、「事業成功の秘訣は人材育成にあり」なので、そのことに留意して運営を行っていただければと思います。

課題2 PROBLEM

資金繰りについて学習する

当社は、『ネイルサロン』の2店舗を営業する個人事業です。今回、新しく『エステサロン』を始め、合計3店舗になります。これに伴い、人件費や家賃等が増えることから、「資金繰り」について学習することにしました。

資金繰りについては、これまでさほど気にすることなく運営できていました。しかし、一昨年来のコロナ禍では店舗の一時休業を余儀なくされたため、毎月の人件費や家賃などの固定

的な費用の支払いでは苦労しました。

このように、資金繰りというのは、事業が順調にいつているときには何の問題もないのですが、売上げが急に減少したり費用が急に増えた時に、慌てることになります。

そのようなことに備え、日ごろから蓄える必要がありますが、それができないのが小さな会社のつらいところです。そんな経験から、今回、資金繰りについて学びました。

支援 SUPPORT

資金繰りの手法を学ぶ

資金繰りといっても、毎日通帳を眺めているわけではありません。個人事業を含め、小さな会社の場合には、ひと月のお金の『出』と『入』を大まかに把握することで、普通は十分です。とはいっても、資金繰りの基本を学んでおくことは必要です。

はじめに月次の資金繰り表。1ヶ月の入金と出金の実績を記帳して資金実績表をつくります。そうすると、過去数ヶ月の実績から、翌月、翌々月の資金の動きが見えてくるようになります。

資金繰りで大事なことは、数か月先の資金の状況を前もって把握し、対応することですから、これが可能となるのです。

資金繰りが切迫してきた場合は、月の単位ではなく、日次の資金繰り表をつくる必要があります。これは、その名のとおり、1日1日の入金と出金を把握して、資金を回すものです。

しかしこうした資金繰りに追われる状況は避けるべきです。可能であれば、銀行からの借入等で資金に余裕をもちましょう。

成果 RESULT

資金繰りの重要性

資金繰りの重要性について、理解してもらえました。

会社の倒産というのは損益が赤字になった時ではなく、資金が回らなくなったときだということ。

売上の入金はなるべく早く、仕入などの支払いは可能な限り遅くすると、資金繰りが良くなること。

また、「売上高」の変化だけでなく、「キャッシュ」の動きにも注意を向けておくことが大事です。





正社員雇用数 **1**人

就業規則・労務管理体制の整備を通して、従業員にとって働きやすい環境を創った

株式会社はちれん

【代表者】代表取締役 稲垣 佑一
【業種】飲食業
【事業内容】ラーメン店の運営



企業・支援担当者の声



代表取締役
稲垣 佑一さん

ヒアリングから相談、提案や資料参照に微調整など、手厚く優しく丁寧に
ご指導頂きながら簡単に就業規則等を作成することができました。法人化
や店舗展開などが同時期で不安も多い中でしたが、いざやってみると想像
以上にスムーズで、専門家に頼んで良かったと思いました。
労務管理体制が整っているほど目標に向かって突き進めるものだと感じ
ています。また、社員にも会社にも利益に繋がるものだと言っています。



社会保険労務士
前里 久誌

今回の支援を通して、就業規則や労務管理体制の整備に取り組んで
きました。どちらも働きやすい環境を作る上で重要なものであり、今後、
人材の採用と定着率のアップに寄与するものと確信しています。

課題1 PROBLEM

就業規則を整備し人材の採用と定着に活かす

2009年4月、『麵屋はちれん(ラーメン店)』として個人事業を
開始。『感動、笑い、癒し』を会社の理念として、人に喜んでもら
えるように、愛と希望を大切に考え行動してきました。また、そ
れは社会の一員として公平な義務であり原点であると考え走り
続けてきました。
そして、2021年8月に法人化、今後の中南部への店舗展開を
考えた時に人材の確保と定着が経営の最重要課題であり、そ

の課題解決のために就業規則の整備に取り組むことにしました。
就業規則を作ることにより、①会社のルールや労働条件を整
備し働きやすい環境を創ることができる、②優良な会社として
アピールすることができる、③社長の熱い思いを従業員に伝え
ることができる、④労使間のトラブルを未然に防ぐことができ
る、⑤助成金を活用し従業員の賃金アップや福利厚生に活か
すことができる、等のメリットがあります。

支援 SUPPORT

正社員・非正規社員就業規則、育児・介護休業規程の整備

- ①正社員就業規則の作成
 - ・多様な働き方のニーズに対応できるようにしました。
 - ・労働時間や休日、賃金等の労働条件を明確にしました。
 - ・有給休暇取得の手続きや慶弔休暇の付与日数を明確にし
ました。
- ②非正規社員就業規則の作成
 - ・正社員就業規則を基本に、有給休暇や特別休暇、賃金、福
利厚生等において正社員と格差がないよう配慮しました。
- ③育児・介護休業規程の整備
 - ・育児短時間勤務について、原則は6時間としながら、他の働
き方も選択できるようにしました。
 - ・育児休業の円滑な取得や職場復帰支援について明記しま
した。



成果 RESULT

働きやすい環境を創ることが、人材の採用と定着に大きく影響する

- ・有給休暇を時間単位で取得できるようにしました。そのこと
により有給休暇の取得率が向上し、働きやすい会社としてのイ
メージを醸成することができます。
- ・正社員転換制度を導入しました。正社員化により、企業にとっ
ては長期的な視点に立って従業員を育成することができます。
従業員にとっても、雇用の不安がなくなりモチベーションの
アップが期待できます。また、長期的なキャリア形成を図ること
ができます。

- ・男性従業員が育児休業を取得しました(令和4年1月18日～2
月1日)。男性の育児休業は、良好な夫婦関係を築いていくのに
効果があるといわれています。
- また、男性の育休取得を推進することで、社外からのイメ
ージアップを図れることが期待できます。「ワーク・ライフ・バラン
ス」を重視する人が増えている中、それと関わりの深い男性育
休取得率は、会社選びの1つの重要な指標になるといわれてお
り、今後、人材の採用・定着に活かしていきたいです。

課題2 PROBLEM

労務管理体制の整備

労務管理とは、勤怠・賃金・福利厚生など、従業員の労働に関
する業務を法律や就業規則に基づいて管理することです。経営
要素である「ヒト」「モノ」「カネ」の中でも、最も重要な「ヒト」を
活かすための管理になります。従業員一人ひとりが快適に働き、
高いパフォーマンスを発揮するために、労務管理は重要な業
務と言えます。
また、近年はインターネットの普及による従業員側の知識

向上もあり、従業員からの問題提起や労使間トラブルの発生
も多くなっています。労務管理をきちんとすることにより、そう
いうトラブルを未然に防止することができます。
今回の支援で労務管理の基礎である、①法定3帳簿(労働者
名簿、出勤簿、賃金台帳)の整備、②36協定の作成・労働者代表
との締結・届出、③労働条件通知書の整備等について取り組み
ました。

支援 SUPPORT

法定3帳簿や36協定、労働条件通知書は労務管理の基礎

- ①法定3帳簿の整備
 - ・労働者名簿……従業員の氏名や生年月日など、個人情報
を記録する帳簿。
 - ・出勤簿……従業員の出勤に関する記録をまとめた
帳簿(タイムカード等)。
 - ・賃金台帳……従業員の労働時間や給与の支給額、税金の
控除額などを記録する帳簿。

- ②36協定の作成
 - ・法定労働時間を超えて労働させる場合や、休日労働をさせ
る場合には、会社は、あらかじめ従業員の過半数を代表する
者と、書面により協定を締結し、協定届を、所轄の労働基準
監督署に届出なければなりません。
- ③労働条件通知書の整備
 - ・労働条件通知書とは賃金や労働時間、休暇等を記載し労
働者への交付が法律上義務付けられている書類です。

成果 RESULT

助成金活用は 労務管理の整備が前提

今回の支援を通して、①法定3帳簿(労働者名簿、出勤簿、
賃金台帳)の整備、②36協定の作成・労働者代表との締結・届
出、③労働条件通知書の整備を行うことができました。
また、キャリアアップ計画書や一般事業主行動計画の作成・
届出もしました。今後、キャリアアップ助成金や両立支援等助
成金等も活用していくとのことですが、出勤簿や賃金台帳、労
働条件通知書等をキチンと整える必要があります。





正社員雇用数 **1**人

事業環境の整備と新しい事業計画による成長戦略の構築

株式会社 feliz plus（フェリスプラス）

【代 表 者】 代表取締役 米須 奈々
【業 種】 サービス業
【事業内容】 ホテル・個人宅等のガーデニング事業、贈答品の花束・鉢物の販売



企業・支援担当者の声



代表取締役
米須 奈々さん

社員も少なく社内体制も全く整っていませんでしたが、支援を受けたことで契約書や工程表、報告書といったたくさんの書類を整備できたことで担当者だけではなく、全員が業務を把握できるようになってとても助かりました。



登録専門家
山里 将史

コロナ禍による外部環境の影響が直撃していますが、それを跳ね返すだけの将来性のある商品とサービスを持っています。今回の支援で種まきをした新規事業をしっかりと進めていけば、収益改善できるので頑張ってください。

課題1 PROBLEM 新しい収益源の創出

創業からガーデニングと生花等の贈答品販売を行ってきましたが、コロナ禍によりホテル等の休業やイベント等の中止により大きく需要が落ち込んでしまっていました。

外部環境の変化に左右されやすい事業であったので、今後は同様な外的環境の急激な変化があっても対応できるように、既存事業だけではなく新しい事業を立ち上げて収益源を増やしていくことが、経営の更なる安定のためにも課題としてあげ

られました。

しかし、ヒト・モノ・カネの経営資源に余裕がない状況もあり、まずは第一に現在の社員の能力・技術を活かせること、次に既存事業と関連性があること、更に現状の外需的な事業とは逆の内需的な事業形態であることの3点をクリアできる収益性の見込める事業を創出することを目指しました。

支援 SUPPORT 相乗効果の出る事業の多角化

課題としてクリアすべき3点をふまえた上で、ガーデニングに関する分野でそれらの技術や知識が活かせて、家庭内などでもできる商品やサービスなどの検討を行いました。

それらの中から実現性があり、他の同業他社ではやっていないサービスを新規事業として展開していくことにしました。



成果 RESULT 経営資源の選択と集中による収益改善

ヒト・モノ・カネといった経営資源の乏しい中小企業にとって新規事業を計画し実行していくハードルの高さを痛感しましたが、選択と集中をしっかりとしていけば可能であることを身をもって体験したことが、今後の経営の上で会社にとっての良い経験になったと思います。

既存事業のガーデニングと生花等の販売をイノベーションではなく、リノベーションとして事業再構築から新規事業として

組み立てたことで、収益が見込める新しい事業の創出につながることができました。

今後は、この新規事業と既存事業をしっかりと展開していくことで相乗効果も見込めるので、市場へのサービスの浸透に合わせて収益の大幅な改善につながると思います。

課題2 PROBLEM 業務管理のための環境整備

ガーデニング事業を創業時から主力事業としてやってきましたが、社内の業務管理体制などを整えるのに必要な契約書などは法的な知識のないまま作ったものを活用していたり、報告・連絡や命令系統なども中小企業にありがちな個人ごとの判断に委ねている状態でした。

まず、これらの業務管理をするための環境整備を行うことが緊急の課題としてあげられました。それらを整備することで、

企業として成長するためのPDCAの業務改善サイクルなども回し始めることができ、契約書などをきちんとしたもの整備できればトラブル等を未然に防げ、BtoBなどの企業間での取引引きをする際にも信用度が上がることなどのメリットが大きい事を理解してもらい、解決すべき課題として支援することにしました。

支援 SUPPORT 契約書から報告書までの一連の文書作成

最初のステップとして、現在活用している業務契約書などを確認する作業から開始しましたが、簡易的な内容となっている点や契約しているガーデニング作業に不足している文書などを説明し、今後のガーデニング事業の展開イメージとすり合わせをしながら必要な文書の一覧を作成しました。

その一覧を元に、契約書から報告書などの社内外文書のサンプルの作成にとりかかり、現場の社員の意見も参考にし

ながらBtoB、BtoCのそれぞれの契約形態に合わせた文書一式を作り上げることができました。

作成時には法的にもしっかりと把握しておいて欲しい箇所やトラブルとなりやすい箇所などを理解してもらい、実際に活用しながらどうやってPDCAを回して改善していくかの説明も行いました。

成果 RESULT 業務管理体制の構築の第一歩

これまで使ってきた社内外文書から大きく異なる、一連の文書類として整備することができました。これによって社員の誰が現場で作業をしても契約書や報告書などを見れば、内容が把握できるためクレームやトラブルがあってもお客様との信頼関係を損なわずに迅速な対応ができます。

今回の支援で業務管理体制の最初の第一歩を作り上げることができました。



■セミナー・事業説明会の様子



セミナーの様子



尾関 亮 (中小企業診断士)



青山 喜佐子 (社会保険労務士)



個別相談の様子

■オンライン合同研修会の様子



オンライン合同研修会の様子

■令和2年度 合同成果報告会の様子



報告会の様子

会場&オンライン配信

正規雇用化促進セミナー

正規雇用化サポート・企業応援事業説明会

- 【第一部】 正規雇用化サポート・企業応援事業の概要説明
 - ① 専門家派遣について
 - ② 県外・県内研修事業助成金について
- 【第二部】 支援企業の事例・雇用等に関する助成金の紹介
- 【第三部】 個別相談会 (申込みに関する相談等)

- ◆開催日/令和3年4月27日(火) 14:00~16:00
- ◆場 所/沖縄産業支援センター (1階 観光物産展示場)

■事業普及に伴う周知活動

チラシ

「正規雇用化サポート事業 支援企業募集」

支援企業募集・選考期間: 4月~9月

- ◆対象: 従業員の正規雇用化や正社員雇用を検討している県内企業
- ◆選考: 申込企業の中から選考

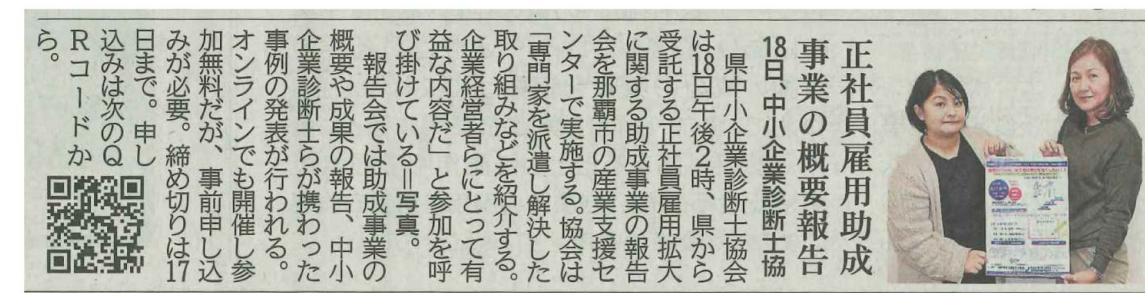


A4チラシ「支援企業募集」



A4チラシ「合同成果報告会」

新聞記事



《琉球新報》記事掲載: 令和4年3月8日(火)

月刊誌 記事

工連ニュース 2021.4月号にて「令和2年度 合同事業成果報告会」が紹介されました。



《工連ニュース》記事掲載: 2021.4月号



《沖縄タイムス》記事掲載: 令和4年3月11日(金)

4. 支援実績一覧（業種別）

令和3年度 支援実績

業種区分	企業数	正社員化数
建設業	5社	21人
医療・福祉	7社	18人
飲食業	7社	15人
サービス業	10社	14人
卸・小売業	7社	14人
製造業	7社	12人
情報通信業	2社	11人
農業	2社	3人
合 計	47社	108人

令和2年度 支援実績

業種区分	企業数	正社員化数
サービス業	11社	28人
卸・小売業	9社	21人
製造業	5社	10人
医療・福祉	6社	7人
建設業	2社	5人
農業	2社	3人
運輸業	1社	3人
情報通信業	1社	2人
飲食業	1社	1人
合 計	38社	80人

令和元年度 支援実績

業種区分	企業数	正社員化数
サービス業	8社	50人
製造業	5社	12人
飲食業	3社	6人
卸・小売業	3社	6人
運輸業	1社	4人
建設業	1社	2人
医療・福祉	1社	1人
合 計	22社	81人

平成30年度 支援実績

業種区分	企業数	正社員化数
農業	2社	27人
医療・福祉	8社	21人
製造業	3社	14人
サービス業	5社	8人
飲食業	2社	6人
卸・小売業	2社	2人
建設業	1社	2人
漁業	1社	2人
合 計	24社	82人

平成29年度 支援実績

業種区分	企業数	正社員化数
医療・福祉	10社	54人
運輸業	1社	15人
製造業	3社	8人
サービス業	3社	7人
卸・小売業	3社	6人
建設業	1社	2人
農業	1社	2人
合 計	22社	94人

平成28年度 支援実績

業種区分	企業数	正社員化数
医療・福祉	6社	31人
サービス業	7社	26人
飲食業	2社	6人
情報通信業	1社	3人
製造業	1社	3人
卸・小売業	1社	1人
建設業	1社	1人
合 計	19社	71人

本事業の支援実績（平成28年度～令和3年度）

 正社員化数:516人（支援企業172社）

－ 令和3年度 －
正規雇用化サポート・企業応援事業 成果報告書

令和4年3月発行

発行 沖縄県商工労働部雇用政策課
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1丁目2番2号

運営事務局 一般社団法人沖縄県中小企業診断士協会
〒901-0152 那覇市小禄1831-1
沖縄産業支援センター 3F(314号室)