

# － 令和4年度 － 正規雇用化サポート・企業応援事業

## 成 果 報 告 書



令和5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4年度 支援企業の紹介

① 彩橋フーズ 株式会社	2
② いまいパン 合同会社	4
③ 沖縄古賀防水工業 株式会社	6
④ 株式会社 果報プランナー	8
⑤ 株式会社 けあさぽ沖縄	10
⑥ 合名会社 崎元酒造	12
⑦ 株式会社 TEAM GANBARU (チームガンバル)	14
⑧ 合同会社 T-ra (ティーラ)	16
⑨ 株式会社 寅だるま	18
⑩ NTカンパニー 株式会社	20
⑪ 合同会社 ハート・ハート	22
⑫ 株式会社 富士ツーリスト	24
⑬ Blue Ring (ブルーリング)	26
⑭ hair&life design littletree (リトルツリー)	28
⑮ hoppepan (ほっぺパン)	30
⑯ 宮平グループ((株)宮平設計・(株)GEM)	32
⑰ 琉栄開発 株式会社	34
⑱ 琉球ブリッジ 株式会社	36
⑲ 株式会社 ハッピーフィールド	38
⑳ 株式会社 アイティオージャパン	40
㉑ 株式会社 てっぺん	42
㉒ 社会福祉法人 愛和福祉会	44
㉓ 株式会社 郷家	46
㉔ 株式会社 オフィスハート	48
㉕ 農業生産法人 有限会社 楽園の果実	50
㉖ AIEN COFFEE & HOSTEL (アイエンコーヒー&ホステル)	52
㉗ SOYSOY (ソイソイ)	54
㉘ オロク商会 株式会社	56
㉙ 有限会社 沖縄ホテル	58
㊱ 株式会社 しまとうふ	60
㊲ 医療法人 祥杏会 (おもろまちメディカルセンター)	62
㊳ 有限会社 チップ・チップ	64
㊴ 有限会社 ヨシダ工業サービス	66
㊵ 水寿会ユニティー 株式会社	68
㊶ 株式会社 リッチグリーン	70
㊷ 一般社団法人 ゆいゆい子どもサポート	72
㊸ 有限会社 赤峰家具	74
㊹ 株式会社 はちれん	76
㊺ 株式会社 アイムホーム	78
㊻ 浜口水産 株式会社	80
㊼ 株式会社 暮らしかたらぼ	82

3. 事業の実施状況 84

4. 支援実績一覧 86


■ 正規雇用拡大促進の背景

沖縄県内の非正規雇用の割合は、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(財務面)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。







## 自社の強みと顧客ニーズの再確認

### 彩橋フーズ株式会社

【代表者】代表取締役 根保 操  
【住所】うるま市  
【業種】農業  
【事業内容】経産牛飼育、加工・販売

正社員雇用数 一人



#### 企業・支援担当者の声

#### 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役  
根保 操さん

支援開始時は新型コロナウイルスの影響を受けて飲食部門を縮小するなど、先が見えない中で不安な点が多かったです。実際に支援では、自社の強みの理解や外的要因の分析など自社の現状と今後の方向性を把握することが出来ました。また、これまで手を付けられていなかった労働環境が整備できたことで従業員にとっても働きやすい環境が提供できそうです。



中小企業診断士  
宮里 悠司

うるま市の世界遺産「勝連城跡」の麓、緑豊かな環境で「モネシン、抗生剤を使用しない」優しい餌で肥育を実施、牛にも人間にも優しい沖縄県産黒毛和牛のブランド牛【あやはし牛】を飼育から加工販売まで一貫して行っています。様々なメディアでも取り上げられており、全国にもファンが多くいらっしゃいます。



特定社会保険労務士  
水澤 孝一

小規模事業所の場合は人事労務専任者がいないため、日常業務を優先することで労働法に疎くなりがちです。従業員の皆様が安心して働けるためにも、就業規則の作成を通して労務管理体制に興味をもって企業運営をしていくことはとても有意義だと思います。就業規則の改定を通して労働環境がさらに良くなることを期待しております。

#### 課題1 PROBLEM

### ① 外的な影響を受けにくい収益構造を構築する

当社では独自の飼料や育成ノウハウから比較的安定した肉質を提供できますが、一般的に人気・価格の高いA5ランクやA4ランクといった高ランクの製品の製造量が少ないです。出荷量は4番、3番等級が5割、2番、1番が5割です。

一般的な卸価格は1kg当たり、4番が約2,000円、3番が1,800円、2番が1,400円、1番が1,200円と、等級が高いほど価格が高くなっています。ランクには脂肪交雑など基準がありますが、品質

が落ちるということではなく、2番、1番等級の肉は赤身がしっかりしているといった特徴があります。2番、1番等級の製品に付加価値をつけて提供することが課題です。

現在は上記の2番、1番等級の製品をハンバーグ等に加工して販売していますが、一定程度使用していない部位が発生しています。なお加工品は売上高も伸びており、今後も需要が高まると予測されます。

#### 支援 SUPPORT

### 新商品開発と市場分析

新製品の開発にあたり、自社の強みの確認とターゲット顧客や具体的に想定する市場の再設定、顧客の真のニーズについて定義付けを行いました。

また、新規事業を実施するための社内体制（人材、事務処理能力、専門的知見等）の整理、直近の財務諸表を含めた資金繰り計画の作成を行い、実現可能性の確認と具体的な行動計画について整理しました。



#### 成果 RESULT

### 数字を意識した具体的な事業計画によるアフターコロナへの対応

当社も新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、飲食部門を縮小するなど大きな影響を受けており、外的な環境の変化に対応できる新しいビジネスモデルを確立することが急務でした。

また、経産牛（母牛）の飼育について資料の高騰や販売先の減少などもあり苦しい状況でしたが、社内だけでなく、様々な外部専門家や同業者から情報収集を行うなど前向きな経営を続けています。

今回の支援を通じて自社の現状や強み、顧客のニーズなどを整理できただけでなく、資金繰りの重要性や具体的な行動計画が作成できたことで、新規事業を進める土台が出来たと考えています。必要な情報の整理が出来たことで補助金の採択にもつながり、新規事業の実現可能性が益々高まりました。

最近では飲食部門も再開し、売上も拡大傾向にあり、更なる発展が期待できます。

#### 課題2 PROBLEM

### 新規事業や新商品開発のための労務管理の底上げ

新型コロナの影響を受けて飲食部門および畜産の卸売りも売り上げが大きく減少したため、新規事業や新商品開発の検討をしておりますが、そのためにもパート社員から正社員への登用制度をはじめとする労務管理体制の見直しが必要になります。

これまでは長年培ってきた経験をもとに運営してきましたが、労務管理の基本である労働法の内容に関心が薄かったことを

反省し、就業規則の見直しを行い労務管理の充実を図り従業員が働きやすい環境を作ることが重要であると考えました。

また、補助金や助成金の申請も検討しておりましたので、ハラスメントや育児介護休業法の改正などの法改正にも対応させて、助成金等の申請のしやすい就業規則の作成と労働環境にすることが課題となっておりました。

#### 支援 SUPPORT

### 労務管理体制の整備のための就業規則の見直し

従業員が10人未満であるため就業規則を監督署に届ける義務がないこともありましたが、労働法の内容の理解が不十分であったため、厚生労働省のモデル就業規則を自分たちでアレンジしただけで就業規則の内容が実態と合っていないうえ、近年の法改正にも対応していなかったこともあり、十分に機能する就業規則でないということで、ほとんど使用されておませんでした。

これまで、非正規社員だけの運営でしたが今回の社員登用を機に法令遵守した運営を実施するためにも正社員用の就業規則を含めて新たに作成し直しました。その就業規則を作成する過程で労働法の説明を行いながら法令遵守はもちろんのこと、労働環境の改善についても考えてもらうことができ、できることから取り組んで行くことを目指してもらいます。

#### 成果 RESULT

### 多様な働き方と労働環境の改善

今回の就業規則の改正を通して労働法に関心を持っていた、同一労働同一賃金を意識した処遇の重要性を理解していただきました。正社員登用制度による初めての正社員を出すだけでなく、非正規社員でもライフスタイルに合わせた働き方、いわゆる多様な働き方ができることを重視して継続雇用を意識した労働環境の見直しに取り組み更なる改善ができることと思われま。







**正社員雇用数** **2人**

# 『地域に愛され続ける100年続くパン屋さんへ』の実現に向けて「利益の残らない体質からの脱却」と「人事評価制度」導入への取り組み

## いまいパン合同会社

【代表者】代表 今井 陽介  
【住所】那覇市  
【業種】製造業  
【事業内容】パン菓子製造販売



### 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  
今井 陽介さん

店舗が増えてくるにつれ、人員も増え、公平な評価ができずに頭を抱えていました。今回、人事評価制度をつくることができたことにより、一歩を踏み出すことができました。今後は運用しながら、ブラッシュアップしていきたいと思っています。



登録専門家  
仲宗根 靖

いまいパンは、パレット久茂地へのイベントに積極的に出展するなど順調に売上を伸ばしており、コロナ禍にもかかわらず、今期は前年比+2,000万強の売上予測となっております。しかしながら、人材不足の懸念から余剰スタッフを多く抱えており、期待通りの収益を達成できない状況でした。今回の取り組みにより、スタッフのモチベーションを維持しつつ、持続可能な収益化を達成できると期待してまいります。

## 課題1 PROBLEM 「利益の残らない体質」からの脱却に向けて、経営体質改善に取り組みたい

いまいパンは、2012年に那覇市真地にて開業し、現在では那覇市内に真地本店と古島店の2店舗と世界文化遺産・識名園に売店を持つ、従業員28名（パートを含む）のパンとスイーツを製造・販売する製パン業者です。

開業以来、公的な中小企業支援機関と連携し、利益率が高く・日持ちのする焼き菓子（琉球世界遺産Sweetsほか）や高給食パン（王朝食パン識名園）など新商品開発やSNSの活用・イベントへの出展による知名度向上に注力するなど、積極的な事業展

開に取り組んできました。2017年には、那覇市古島に新店舗を開店するなど、順調に売上を拡大し、年間1億円を超える規模になってきました。

「琉球世界遺産Sweets」を始めとする焼き菓子も順調な売れ行きで、観光客が戻ってきた今、お土産店からの引き合いも増えてきています。

しかしながら、売上は伸びているものの、人件費の負担で、利益がなかなか増えないという課題を抱えていました。

## 支援 SUPPORT 「パンと焼き菓子の製造分離」と「利益率の向上対策」への取り組み

1. 店内業務の効率化（製造スタッフ）人員の見直し  
業務内容を分析したところ、パン製造と焼き菓子の製造切り替えに大きな作業ロスがあり、そのロスをなくすためにパンと焼き菓子の製造分離を提案しました。
2. 利益率の高い商品の売上比率拡大  
パンと焼き菓子の製造分離は、当面、店舗休日に真地本店で試行・運用し、ゆくゆくは焼き菓子専用の製造工場にて、集中的に製造することにしました。それにより、利益率の高い焼き菓子の売上比率を上げ、利益率を向上する方針を立てました。



## 成果 RESULT 焼き菓子の生産量拡大と販売店営業スタッフの確保

まずは、真地本店の休日にスタッフを限定し焼き菓子のみを製造したところ、正社員1名とパート2〜3名で、効率的に製造することが確認できました。さらに集中して製造することにより、これまで課題であった品質問題（焼きムラや包装・梱包不良問題など）の改善が期待できることがわかりました。

また、通常店舗で、焼き菓子製造をしない運用に変えたところ、店内業務運用がシンプルになり、店長の店舗管理に余裕が出てきました。それにより、商品の品ぞろえやスタッフに目配り

でき、パン製造の生産性が上がるだけでなく、創作パンを検討する時間的な余裕も出てきました。結果的に稼働・残業時間の削減効果を期待できる環境ができました。

店舗休日だけの焼き菓子製造では、販売店からの引き合いに十分対応できないため、今後は、焼き菓子製造工場を別途手配し、生産量を拡大させる予定です。

そのためには、販売店向け営業として、今井代表以外に営業できるスタッフの確保も必要となります。

## 課題2 PROBLEM ますます厳しくなる採用環境に対処する

パン業界では珍しいことでは無いが、せっかく育った職人スタッフが独立を希望して退職、また高校生などバイトスタッフも卒業時期には辞めてしまうなど、人材の確保に苦労するとともに求人・採用にコストが掛かっていました。コロナ禍、コロナ後における人材不足の懸念もあり、必要以上に余剰スタッフを抱えている状況となっています。

また、これまで、同じ店舗内でパンと焼き菓子を製造している

こともあり、作業工程も集中しており、それもスタッフを減らせない要因となっていました。

今回、「パンと焼き菓子の製造分離」を実施することで、店舗内の作業が比較的単純化され、個々の役割も明確化できる環境が整ってきました。人件費の削減を目指すあまりにスタッフのモチベーションが低下する懸念もあるため、ここで「人事評価制度」の導入を推進することとなりました。

## 支援 SUPPORT スタッフのモチベーション維持・向上の為に、まずは『人事評価制度』を推進

1. 幹部スタッフに対し「人事評価制度」の勉強会を実施  
まず、幹部スタッフに対して、勉強会を実施し「人事評価制度」の目的やスタッフのモチベーション向上への効果など、知識や導入のノウハウを共有しました。
2. いまいパンとしての「人事評価制度」導入に向けて  
いまいパンの現在の職種・職級と製パン業界標準の職種・職級と比較し、今後のいまいパンとしての「人事評価制度のあり方」について協議しました。その際に今年策定した「企業理念」との整合性についても十分に考慮しました。

「人事評価制度」を運用するための等級制度、評価制度、報酬制度について調整し、現在のいまいパンスタッフに当てはめて、これまでの評価結果と比較し、問題ないか確認しました。

最後にいまいパンとしてのガイドラインを策定し、運用開始に向けての導入手順の検討及び詳細な導入スケジュールについて検討しました。

## 成果 RESULT 採用力強化の為に雇用形態の多様化に挑む

勉強会を実施することで「人事評価制度」の目的やスタッフのモチベーション維持への効果について、幹部スタッフの理解と協力が得られました。

いまいパンの現状の「職種・職級」を整理することができ、さらに製パン業界標準の「職種・職級」を理解・比較することにより、いまいパンとしての身の丈にあった「人事評価制度」の運用マニュアルを策定することができました。今後は雇用形態の多様化に向けて運用を整備していくことを目標にしております。





# 事業承継計画を策定し 事業承継が円滑に推進した

## 沖縄古賀防水工業株式会社

【代表者】代表取締役社長 古賀 博昭  
【住所】糸満市  
【業種】建設業  
【事業内容】防水工事、塗装工事、土木工事、外壁改修



正社員雇用数 1人

### 企業・支援担当者の声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長  
古賀 博昭さん

経営者の役割と事業承継計画の作成及び非上場株式等についての贈与税・相続税のあらし等の支援を受け新たな代表取締役社長として事業承継がつながり完了いたしました。  
特に特例承認計画の策定・提出・確認後の税務署への贈与税の申告の流れと、その留意点についての支援で認定され後継者である受贈者・相続人が贈与税・相続税の納付が猶予されること等のメリットが得られたことに感謝申し上げます。代表取締役社長としての認識を深め事業運営に邁進したいと思っています。



中小企業診断士  
大嶺 貢

事業承継・経営者の交代を機に経営理念・経営方針を策定した企業の事例が多くあります。  
今回の支援で当社の経営理念・経営方針・従業員の行動指針の策定ができたことで、代表取締役に就任したことを契機に、経営理念等の浸透に取り組み従業員の仕事や目標達成に対するモチベーションの向上や取引先との関係強化など多様な効果が出ることに期待をしています。



社会保険労務士  
前里 久誌

現状や法改正に合わせて就業規則を改定、非正規社員就業規則や育児・介護休業規程等も整備しました。課題であった労働時間制や有給休暇の一時付与についても整備することができました。  
これらのことが業務の生産性向上に寄与していくものと確信しています。

### 課題1 PROBLEM

## 事業承継と組織体制の構築

当社は、昭和54年に設立以降主たる事業である防水工事から塗装工事業・土木工事業、外壁改修業など事業領域を広げ成長・発展してきました。

取引先は、県内・県外のゼネコンなどの建設会社、防衛局、陸・海・空の自衛隊、米軍施設の直轄工事など多岐にわたっています。今後も当社が成長・発展するためには、適正な利益を確保することが不可欠であり、そのためには中長期の展望を考えた組織体制を構築することが必要になります。

組織体制を整備する必要性として、中長期の展望に立ち現代表取締役社長から取締役専務(息子)に事業承継を円滑に進める必要があります。

そのため、事業承継対策として、「相続対策」、「節税対策」、「株式の承継対策」、「事業資産の承継対策」や、さらに後継者の教育などの対応が課題となります。

### 支援 SUPPORT

## 経営者の役割と事業承継計画の作成を支援した

後継者が身につけなければならない経営学の基本は、会社という組織体が、「経営」、「管理」、「業務執行」の階層から成り立っていることを認識し、経営に専念する体制を構築することが経営に対する目標となることを伝えました。

次に事業承継計画を立て、それを実践する必要がある、「現状を分析する」⇒「後継者と承継方法を検討する」⇒「事業承継計画を策定する」⇒「事業承継計画を実行する」し、さらに後継者の組織体制の整備までを成果目標にする支援をしました。



### 成果 RESULT

## 事業承継が円滑に進捗し経営円滑化法の活用ができる状況になった

事業承継を進めるためには、「経営承継円滑化法」があり中小企業の事業活動の継続を支援する制度があります。この経営承継円滑化法を活用し「遺留分の関する民法の特例」、「事業承継税制」等について総合的支援策を助言しました。

このことにより、事業承継に伴う税制負担の軽減や民法上の遺留分への対応をはじめとする事業承継円滑化のための総合的支援策を講ずる経営承継円滑化法に沿い、「特例承継

計画」を作成し、県知事の認定までについて申請する状況をつくることができました。

県中小企業支援課に申請を提出し認定され、後継者である受贈者・相続人が贈与税・相続税の納付が猶予されることや免除されるなど大きなメリットを得ることができました。

### 課題2 PROBLEM

## 就業規則の整備

以前、就業規則を作成したが環境の変化とともに現状に合わなくなってきています。

また、昨今の法改正にも対応できていないので改定の必要性を感じています。特に、下記の事項について早急な改善が必要です。

- ①防水工事という仕事柄、天気によって左右されることが多く、雨の多い梅雨時期は仕事ができなくなり休むことが多くなるが、逆に繁忙期には日曜日しか休めない状況になるため、業務の繁閑に合わせた労働時間の弾力的な運用ができないか。
- ②有給休暇の付与について、現在は入社日で管理して付与しているが、付与日が1人1人違うので管理が大変なため、全員同じ時期に一律に付与できないか。
- ③非正規社員就業規則、育児・介護休業規程、退職金規定の作成。

### 支援 SUPPORT

## 基本の労働時間制の導入、有給休暇の一律付与、育児・介護休業規程等の整備

①業務の繁閑に合わせた労働時間の弾力的な運用ということで、工事部・現場管理部門は1年変形労働時間制度の導入を提案。一方、営業・事務職は、通常の1週40時間、1日8時間を提案しました。

休日について、工事部・現場管理部門は年間105日(1年変形労働時間制)、営業・事務職は、土・日・祝祭日休みで提案しました。しかし、同じ会社で労働時間制や休日が変わっていると不公平感があるし、従業員にとってわかりにくいということで全社統一して通常の1週40時間、1日8時間制にすることを決定しました。

②年次有給休暇の一律付与について、算定年度は3月1日から翌年の2月28日までとし、付与日を3月1日としました。

入社初年度に関しては、3月から8月の期間に採用された者には9月に、9月から2月の期間に採用された者には3月に、全就業日の8割以上出勤した者に、初年度分として10日の年次有給休暇を付与することにしました。

③非正規社員就業規則、育児・介護休業規程、退職金規定を作成した。育児・介護休業規程は、令和4年4月と10月に大きな改正があり、育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けられました。

また、男性の産後パパ育休(出生時育児休業)が創設されたことに伴い、男性の育児参加を推進していくことを確認しました。

### 成果 RESULT

## 就業規則の整備による業務の生産性向上

・今回の支援を通して、就業規則をきちんと整備することができました。特に課題であった労働時間制度や有給休暇の一律付与についてきちんと整備することができ事務作業の生産性向上が期待できます。

・就業規則の監督署への届出方法について説明しました。準備するものとして、①就業規則、②従業員代表の意見書、③就業規則変更届、それぞれ2部準備して那覇労働基準監督署に持っていきます。



従業員代表の意見書について、代表となる方は管理監督者以外の方で、挙手や過半数労働者からの推薦など、適正な方法で選出しなければなりません。





当社の強みを見つけ出し、  
事業をブラッシュアップ

株式会社果報プランナー

【代 表 者】代表取締役 小那覇 朝子  
【住 所】宜野湾市 【業 種】サービス業  
【事業内容】ウェディング事業、シェアサロン、人材育成、  
ビジネスマッチングサービス

正社員雇用数 1人



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役  
小那覇 朝子さん

コロナ禍の影響で売上げを意識して本線の業務から営業内容がずれる場合があったが軌道修正することができました。また事業形態の整理整頓組みたてなど根本的な修正ができてシンプルになったことで営業獲得につながったと思います。今後は教育機関を充実させ、人材バンクの登録人数につなげ、リゾートウェディングと観光現場の業務向上に繋がりたいです。



中小企業診断士  
銘苅 幸多

代表は長年ウェディング関連の教育現場で講師として活動し、これまで多くの生徒を世に送り出してきました。講師として見てきたウェディング業界の課題と真正面に向き合い、それを解決するために自らウェディング業界に乗り込み、事業を立ち上げ、課題解決にチャレンジしてきました。今後も当社だからこそのサービスを提供し続けてほしいと思います。



登録専門家  
漢那 實

当社は人と人との絆を大切にしながら一社では成しえない事柄を協力者（会員様）全員の持つ得意分野を活かすマッチング事業で沖縄県の活性化を展開されており、新規事業の“健康づくり支援”を通して既存事業との相乗効果が出せる事業内容になっていますので是非とも策定した経営計画書の実現に向けて進めていただきたいと思います。

課題1  
PROBLEM

動き出した複数の事業をしっかりと軌道に乗せたい

当社は、ウェディングの企画・運営、シェアサロンサービス、ウェディング人材の育成やマッチング支援等の事業を展開しています。2020年に創業し、現在は自社サービス以外にも、他企業と連携しながら複数の事業やプロジェクトが立ち上がり、動きだしている状況です。  
これから本格的に事業を軌道に乗せていく予定でしたが、サービスの内容やオペレーション、価格設定等、粗削りなところ

も多く、事業企画全体をブラッシュアップする必要がありました。そこで本格稼働する前に、当社の事業の方向性、戦略、サービスやオペレーションの見直しをすることにしました。  
具体的には事業戦略、マーケティング戦略の策定支援、事業企画書のブラッシュアップを行いました。

支援  
SUPPORT

事業企画書のブラッシュアップを行う

事業を軌道に乗せ、安定稼働するためにやるべきことは何か、その優先順位や課題を整理し、戦略マップとして見える化しました。また当社の事業企画書をレビューし、ブラッシュアップを図りました。具体的には複数あるサービスをターゲット顧客が理解しやすいように体系化しました。  
また当社のターゲット顧客のニーズ、困りごとを想定し、その顧客がどのように提案したら喜ぶか（ベネフィット）を考え、サービス内容やキャッチコピーの見直しを図りました。



成果  
RESULT

自社の強みを再認識し、より競争力のある事業企画が提案できた

事業戦略、マーケティング戦略の策定、事業企画書のブラッシュアップを通じて、当社の強みである「人とのつながり、ネットワーク」や「人材育成」を再確認することができました。  
競合他社との差別化を図り、顧客価値を高め、事業を軌道に乗せていくためにも、改めて自社の強みを再認識できて良かったと思います。

再認識できたことで当社の強みを活かした事業企画やサービスを提案することができ、さらには企業理念である「ウェディング業界を元気にする」の実現に一步近づくことができました。

課題2  
PROBLEM

ビジネスモデルの構築とビジネスマッチング

ウェディング事業・カルチャー事業・レンタル事業の本体事業の運営に影響を与えない独立採算制を採用した新規事業を行うこと、黒字経営の方法を習得する必要があり、担当者（代表者の妹様）が経営の経験や新規事業の内容がこれまで携わった経験がなく、各分野の専門家からのアドバイスやビジネスモデルを構築する必要が必須でありました。新規事業の貸し農園の運営と有機農産物の栽培・販売、並びにアーユルヴェーダ・ハーブ、沖縄薬草についての知識の習得・活用方法を学びその価値

を正しく伝え、お客づくりに反映させる仕組みを構築することが求められています。  
併せてキャッシュポイントとなるアクセスパース（頭にある32か所のポイントで、それに優しく触れることで自分を妨げている思考、信念、感情等を開放してくれる施術）、オトトロン（音と光と波動で癒す最新デバイス）の新規顧客の集客が、課題となっています。

支援  
SUPPORT

経営者としての戦略実力の高め方  
専門家とのビジネスマッチング 経営計画書の策定支援

新規事業の“健康づくり支援”のビジネスモデルを可視化する、ビジネスモデルキャンバスを活用して構築を支援しました。  
黒字経営に関しては「竹田式ランチェスター経営戦略」の経営の目的が顧客の創造であり、顧客づくりを実現するための「経営を正しくつかむ6つの手順」及び「経営を構成する8大要因と8つの実行手順」について理解することで経営者としての戦略実力を高める方法を修得できること、更に①稼ぐ力、②支出

をコントロールする力、③資金調達力の3つの強化が企業継続のカギとなることを伝授いたしました。  
沖縄薬草の専門家（琉球ハーブあい：上原一美氏）とアーユルヴェーダの専門家（アシュヴィニ・アーユルヴェーダスクール：根間洋子氏）とのビジネスマッチングを行い、商品づくりに役立つアドバイスと継続して支援してもらえるよう繋ぎました。実効性のある経営計画書の策定支援を行いました。

成果  
RESULT

ビジネスモデルに基づいた  
経営計画書の策定支援

ビジネスモデルに基づいた経営分析・会計中心によらない経営計画書の策定支援によって、お客づくりの内容が盛り込まれた実現性の高い経営計画書で補助金申請や銀行借入で融資を引き出しやすくする添付種類作成の参考とすることができました。  
併せて新規事業の“健康づくり支援”の3部門が既存事業の人的ネットワークを活用することで新規事業とのシナジー効果が出せる内容になっています。







正社員雇用数 **2人**

## 事業拡大に向けた人材採用と組織づくり

### 株式会社けあさぼ沖縄

【代 表 者】代表取締役 宮平 隼一  
 【住 所】名護市  
 【業 種】医療・福祉  
 【事業内容】通所介護事業所、有料老人ホームの運営



#### 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



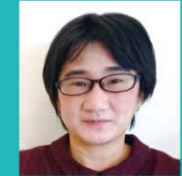
代表取締役  
宮平 隼一さん

これまでは自社の課題は自社内で解決に取り組むようにしてきましたが、事業拡大していく中で煩雑になっていました。専門家を交えることで多角的な視点で物事を考えることができ雇用の安定化に繋がりました。今後より一層、質の高いサービスを提供できる組織を目指したいと思います。



中小企業診断士  
銘苅 幸多

事業を拡大させるには、組織の成長も同時に必要になります。当社はもともと従業員満足度も高く、スタッフのモチベーションも高い素晴らしい組織ですが、事業を拡大し安定した運用を構築するためには、引き続き改善努力を重ね、スタッフが生き生きと自律して働ける職場づくりを目指してほしいと思います。



社会保険労務士  
中辻 教子

会社の状況、地域の雇用環境に応じて、制度を都度改定していく必要があります。当社労士事務所と同じ地域にある介護事業所です。地域の環境も踏まえて支援させていただきました。

#### 課題1 PROBLEM

### 事業拡大に向けて人材の採用と育成を強化したい

当社は名護市にて介護デイサービスを2店舗運営しています。当社サービスの特徴として医療・福祉、自治体との連携、高齢者に寄り添った支援（トータル&シームレスケアの実現）を目指しており、また令和5年4月には同市にて有料老人ホームを開設する予定です。

支援当初の状況として、令和4年9月に2店舗目のデイサービスを開設、翌年4月には有料老人ホームの開設と事業を大きく

拡大する予定でした。事業を拡大し、安定して運営するためには人材を採用すること、また現在働いているスタッフや新しく入ったスタッフもしっかりと定着して長く働いてもらうことが大きな課題となっていました。

そこで、自社にふさわしい人材を採用するための仕組み作りと、働いているスタッフが自律的に活動し、当社に定着してもらうための組織づくりの支援を行うことにしました。

#### 支援 SUPPORT

### 採用支援と組織づくり

#### ■採用支援

ハローワーク・求人サイト（無料）→ホームページの流れを基本戦略として考えました。当社は新たにホームページをリニューアルし、採用ページを新設しました。長く働いているスタッフに当社のどこが良いのかをヒアリングし、当社の良さが伝わるホームページに改善しました。

#### ■組織づくり

事業を拡大（多店舗化）するには社長が居なくてもスタッフが自律的に活動するための仕組みや取り組みが必要と考えました。

具体的には業務分掌により業務内容、責任、権限を明確化しました。また従業員満足度調査→フィードバック会議を行うことにより、スタッフ一人ひとりが組織やチームのことに関心を持ってもらうように意識づけを行いました。

#### 成果 RESULT

### 人材の採用、定着の仕組みができた

人材の採用については土台となるホームページができたことで、エントリー人数が増え必要な人材を確保することができました。ホームページについては現在も試行錯誤を繰り返しながら少しずつ改善し、着実に魅力的なページになってきています。

組織づくりについては従業員満足度調査、フィードバック会議を行いました。外部の方が入ることで組織に緊張感も生まれ、良い刺激になったと思います。またスタッフ一人ひとりが組織やチームに意識を向けるようになり、生産性の高い職場環境づくりにつながると思います。

引き続き人材の採用、育成、組織づくりを強化することで、スタッフの満足度向上、スキルアップ、更には利用者の満足度向上、安定した事業運営につながればと思います。



#### 課題2 PROBLEM

### 新拠点オープンにあたって

本年度9月にデイサービスをオープンし、来年4月にも老人ホームをオープンする予定です。勤務形態や環境が多様化するので、それに向けて就業規則を見直す必要がありました。

スタッフの人数も十分ではなく、現状2か所の事業所間での異動もしくは応援に行く必要があったので、2か所の事業所で通用する就業規則へ改訂をすることになりました。

また、介護事業はスタッフの入れ替わりが特に激しい業種、より条件のよい職場が見つかり、すぐに転職される可能性が

あるため、よいスタッフにはできるだけ長く勤めてもらえるよう待遇の改善を求められるようになってきました。

元々キャリアアップ助成金を活用しつつ、正社員転換を行ってきたのですが、10月よりキャリアアップ助成金の要件が変わり、有期雇用社員に適用する就業規則も必要になってきたので、これを機に、就業規則を現状に合わせて見直し、スタッフの待遇を改善することとなりました。

#### 支援 SUPPORT

### 就業規則、育児介護休業規程の見直し

就業規則は、現在の事業所と新事業所と共通する内容にするため、1ヶ月の変形労働制で夜勤を含むいくつかのパターンの始業終業時間を設けました。

また、社員への待遇をさらに改善するため、処遇改善加算金と退職金について改定しました。以前は処遇改善加算金の支給額を都度決定していましたが、賃金規程に処遇改善加算手当を規定し、職務に応じた額を月給で支払うこととしました。退職金についても、3年以上の在籍で退職金が支給される規程がありましたが、スタッフへの給付額もアップし、掛金も損金扱いに

なる中小企業退職金共済制度を提案させていただきました。

また、子育て中のスタッフが何人も在籍するため、今年改正された育児介護休業法に合わせ、育児介護休業規程を改訂し、特に男性社員に対して、出生時育児休業（産後パパ育休）等の新しい制度について、リーフレットを作成、配布し、周知するように支援しました。

さらに、育児休業を行ったスタッフがいらっしゃいましたので「両立支援等助成金 育児休業等支援コース」の申請の支援をさせていただきました。

#### 成果 RESULT

### 助成金の活用

キャリアアップ助成金、両立支援等助成金、地域雇用開発助成金を活用することで、スタッフへの待遇改善が可能となりました。能力のあるスタッフが定着することで、事業所の安定的な運営が可能となります。

来年度も新たに事業所のオープンがありますが、その際にも状況に合わせた制度整備を行うことができれば、スタッフの定着を図れることと思います。







# 新たなビジネスモデルとなる 新商品の開発の策定

## 合名会社崎元酒造

【代表者】代表 崎元 俊男  
【住所】八重山郡与那国町  
【業種】製造業  
【事業内容】泡盛の製造・販売

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  
崎元 俊男さん

当社が今後も勝ち残っていくためには、経営戦略を構築することや消費者ニーズに対応した商品開発が必要であることの支援を受けました。  
また、未整備であった就業規則整備や賃金規定の必要性についても支援を受けました。この支援を契機に事業運営に力を傾注し成長・発展したいと思います。



中小企業診断士  
大嶺 眞

泡盛業界を取り巻く環境は、酒税の免税廃止問題等厳しい経営環境にあり、県内の泡盛業者も様々な商品開発を進めていますが、当社も「商品・技術開発力」をいかして顧客のニーズに対応しマーケットインする商品開発を進め市場で売れる商品を開発しないと生き残っていきけません。  
同業他社等との差別化・優位性が図れる与那国の資源を活かした商品開発を推進することを期待いたします。



社会保険労務士  
狩俣 真由美

就業規則の作成により、労働条件の明確化ができました。  
また、労務管理体制等の整備により、従業員の皆様が安心して働ける環境が整いましたので、今後益々事業が発展する事を期待しています。

### 課題1 PROBLEM

## マーケットインする商品開発が必要

令和2年以降の経営概況については、コロナの影響で令和2年度の売上高は対前年比6.2%マイナスで令和3年の決算は、対前々年比29.4%減と大幅に減少しています。離島フェア・産業まつりなどイベントの中止等により大幅な売上高の減少となっています。  
現在、泡盛など定番商品の製造・販売が主であり、泡盛製造業の同業他社も類似品を製造販売していることから、中長期的な展望に立つと商品の差別化が不可欠です。

このため、地域資源等を活用した、市場で売れ同業他社と差別化できる複数の製品開発を達成する必要があることから商品開発のプロセス、商品開発の進め方について支援する必要があります。  
各泡盛メーカーの商品開発を参考に、当社の戦略方向を決定しどのように商品開発を進めれば同業他社との差別化が図れるのか、消費者ニーズに合致した商品とは、などマーケットインする商品開発の方向性を明確にする必要があります。

### 支援 SUPPORT

## 商品開発のプロセスとヒット商品開発のコンセプト

長期的には、泡盛業界の出荷量の減少や特別措置による酒税35%の減額の撤廃など経営環境に対応したビジネスモデルの構築を支援しました。  
製造業者が商品開発を進めるには、「商品開発のプロセス」に沿って進めることがほとんどであり、自社の持つ「商品・技術開発力」を活かして顧客のニーズに対応した商品を開発し、市場で売れる商品を開発しないと製造業として生き残っていきません。商品開発のプロセス、ヒット商品開発のコンセプトと地域資源を有効に活用するなどコラボレーションの事例等により支援を行いました。



### 成果 RESULT

## 新たな商品開発の戦略方向が確立できた

商品開発のプロセスとヒット商品の開発の手法を基にして、まず地域資源である「長命草」と与那国産のコシヒカリで製造した飲む点滴材と言われている「甘酒」の商品開発と、外部に委託して生産している「長命草入りのもろみ酢」については内製化し自社で商品化し製造販売する案に絞り込むことができました。  
長期的には経営環境の変化に対応するためには、経営戦略の方向づけとして外部環境・内部環境の整理としてSWOT分析

して市場機会・事業課題を明確化することでセグメンテーション、ターゲティング、ポジショニングなどの戦略立案を策定し、プロダクト、プライス、プレイス、プロモーション、具体的な施策立案をするプロセスで商品開発の方向づけができました。  
また、今後も新たなビジネスモデルを構築し成長・発展するためには、事業再構築補助金やものづくり補助金等を活用することの必要性についての認識を深めました。

### 課題2 PROBLEM

## 労働条件の明確化と就業規則の作成

1927年創業の老舗酒造所。従業員が10人未満で就業規則の届出義務がなかったこともあり、労働時間管理や年次有給休暇制度、労働条件通知をはじめとする労務管理に必要な書類等が未整備となっていました。  
幅広い年代の働き方が異なる従業員を雇用しており、労働条件の明確化のためにも就業規則作成の必要性について共有しました。

労働条件通知書の交付、年次有給休暇簿の整備等により、従業員が各自の労働条件を理解し、安心して働き続けられる職場づくりを図っていくことが求められます。  
今後新たに人材を確保し、事業をより拡大していくために、助成金の活用を希望していることから、法令遵守に基づいた労務管理体制と書類整備が課題であることが明らかになりました。

### 支援 SUPPORT

## 就業規則と労務管理等の書類作成

- 1. 就業規則の作成
  - ①労働時間、休日、休暇等、賃金制度の明確化のために、正社員就業規則・賃金規程を作成しました。
  - ②正社員との不合理な待遇差が生じないように配慮し、パート社員等規程・賃金規程を作成しました。
  - ③法改正事項を反映した育児介護休業規程を作成しました。
- 2. 労働条件通知書等の作成
  - 各雇用形態に合わせた労働条件通知書の作成、年次有給休

- 暇管理簿、労働者名簿の作成支援を行いました。
- 3. 36協定の作成支援
  - 時間外労働の上限規制について説明、協定書の作成支援、所轄労働基準監督署へ届出について説明を行いました。
- 4. キャリアアップ助成金等の説明
  - 助成金制度の概要や必要となる書類整備について説明を行いました。

### 成果 RESULT

## 労働条件明確化と助成金活用の土台構築

正社員就業規則、パート社員等規程、育児介護規程を作成したことにより、労働条件が明確化され、正社員転換制度を導入したことで助成金活用に向けた土台の構築ができました。  
また、労働条件通知書の交付、年次有給休暇簿の整備等により、法令遵守のもと従業員各自が労働条件を理解し、安心して長く働き続けられる環境が整いました。







# これからの企業発展に必要な 組織体制の基礎と職場環境の 改善のための土台作り

## 株式会社 TEAM GANBARU (チームガンバル)

【代 表 者】代表取締役 翁長 匡  
【住 所】嘉手納町  
【業 種】飲食業  
【事業内容】居酒屋等の運営

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



代表取締役  
翁長 匡さん

会社として働きやすい環境やキャリアパスなどと言った、これから取り組んでいくべきことが支援頂いたことで見えてきました。  
今後も会社の発展ができるように社員一丸となって努力していきます。  
たくさんのアドバイスありがとうございました。



登録専門家  
山里 将史

組織体制の基礎と就労環境の改善への土台ができたことで、多店舗展開を進めていっても対応ができるようになりました。  
これからは店舗運営を担う幹部社員が育っていくことで、加速度的に会社が発展していくを確信しています。

## 課題1 PROBLEM 将来に向けた組織体制作り

中部地区で居酒屋を2店舗運営しているが、長引くコロナ禍での休業要請等の繰り返しの影響もあり、人材の出入りが以前にも増して激しくなっている状況が続いていました。以前から任せられる人材が必要だとは考えていましたが、毎日のお店の営業に追われてしまい組織体制を整えることに手が回っていませんでした。  
今回のコロナ禍で、生き残っていくためにはやらなければならない事は先送りせず、将来の企業発展のためにも必要な組

織体制を整備していくことを決めました。  
もともと人材の出入りが多い業種ですが、2店舗を展開している状況から組織体制を構築していくだけの人数は現状の社員数であれば可能であったため、まずは組織体制の土台部分を作ることで、これからの更なる多店舗展開や新規事業などの計画にも対応できる組織体制へと成長すること念頭において支援をしていくことにしました。

## 支援 SUPPORT 事業展開の段階に対応できる組織体制作り

現状の組織体制では管理職クラスの人材がいないため、それを解消するために、まず店舗部門の組織イメージ図作成と各職務の業務の洗出し作業を行ってもらいました。  
それにより現状の社員のポジションとスキルが把握でき、個々の社員に合った育成計画と人材の配置計画が立てられるようになりました。  
今回の支援を通じて、自分たちで組織図を考えたことにより、今後も自分たちで変えていくこともできるようになりました。



## 成果 RESULT 事業展開に合わせた組織体制の土台構築

組織体制の土台部分が今回構築できたことで、社員それぞれに必要なスキルを効果的に研修することも可能となり、その習熟度をもとに組織内での適材適所のポジションへと配置することが計画できるまでになりました。  
これから実際に社内外の研修を計画的に行っていくことで、数年はかかりますが、社内にも管理職クラスの中核人材が確実に育っていき、更なる多店舗展開や新規事業などへと挑戦することができるようになると思います。

また社内で会社の方向性やキャリアパスなどを社員に提示できることにより、社員のキャリアアップやスキルアップといった就労に関する意識も高まります。  
まだ、組織体制の土台部分のみですが、自分たちで考えて作り出す機会を持てたことで、コロナ禍のような急激な外部環境の変化があっても組織として柔軟な対応できるようになったと思います。

## 課題2 PROBLEM 就労環境の改善

居酒屋の運営ということもあり、深夜までの勤務や週末や祝祭日も働く以外にも接客でのストレスや立ちっぱなしの勤務などキツイ仕事のために、採用しても早期離職となってしまう中核人材を育成するまでにいたっていない状況でした。  
人材を定着させるためにも就労環境の改善は喫緊の課題としては会社としても分かっていたましたが、事業の性質上、働く時間や接客などの勤務条件を変えることができないので対策が

立てられずにいました。  
そこで最初に取り組むべきこととして、①現状の労務環境が法令を遵守できているか?②労務関連の書類等はきちんと整備されているか?③会社の規則やルールを社員が理解しているか?といった就労環境構築の土台となる点を確認していき、会社として変えられる事と変えられない事を把握することから改善に向けて取り組んでいくことにしました。

## 支援 SUPPORT 店舗運営に合った就労環境の整備

まず課題で取り組むべきこととして挙げた①～③についての現状確認を行いました。法改正に対応していなかったり文書として明文化されないなど、どれもがしっかりとできていないことが分かりました。  
そこで、今回の支援が終わったあとも社会の変化に合わせて環境の改善を続けていくために、法令を守った規則やルールの決め方や書類の書き方などといった自分たちで対応できるようになるためのアドバイスを中心とした支援をしていきました。

まず現在の労基法や今後の社会の方向性などの解説をして、現状の社内ルールや労務関連書類などの修正が必要な点を法令を遵守したものへと書き直す作業や、社員への規則やルールの周知の必要性と方法なども実行してもらいました。  
それらの改善作業を自分たちでやってみることで、改めて業務内容の棚卸を行うことにも繋がって、無駄な作業や効率化できる作業などを洗い出すことができました。

## 成果 RESULT 就労環境と 労務関係書類等の改善

就労環境の改善に向けた一歩として、現状の法令に則った規則やルール、労務関連書類などを自分たち自身で整備できたことで、法令に対する知識や手続きの仕方も分かり、改正などがあってもしっかりと対応していける自信を持ってもらうことができました。  
また就労環境の改善のため土台部分ができたので、今後はしっかりと管理・運用することで社員の定着へと繋がり、中核人材の育成へ取り組むことができる体制ができました。







**正社員雇用数** **1**人

# 職員のスキルアップと設備投資による利用者へのサービス品質向上の実現

## 合同会社 T-ra（ティーラ）

【代表者】代表 平良 高紀  
【住所】南城市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】通所介護事業所



### 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  
平良 高紀さん

専門家のお二方には、非常に丁寧な対応をして頂き、その結果として当社にとってとても良い成果が生まれました。これらのお陰で、これからもスタッフの採用や正規雇用化にもしっかりと取り組むことが出来るようになったと考えています。当社が継続して成長していくためのきっかけにもなり、感謝しております。本当にどうもありがとうございました。



中小企業診断士  
柿原 泰宏

当社は、コロナ禍に創業されたにも関わらず、これまで順調に事業に取り組んで来られました。見た目と違って(?)、とても優しい笑顔の社長がご夫婦で経営をされており、スタッフの明るい声が室内に響く、笑顔の絶えない事業所となっています。今回は、当施設のサービス向上のための設備導入と、LIFEシステムの利用による加算にあたっての支援となりました。



社会保険労務士  
大城 貴子

スタッフの利用者に対する明るい声掛けが響く明朗快活な事業所だと感じました。また、支援の際には、私の話を常に関心を持ち聞き漏らさぬよう耳を傾け、柔軟に受け止め対応できる代表者の真摯な姿勢には感服いたしました。今後も改正した規程のもと事業の安定・発展を期待いたします。

### 課題1 PROBLEM

## 設備投資と付加価値の向上を目指して

当社は、通所介護デイサービスを提供しており、創業以来、順調に利用者数を増やされています。新しい施設であり、設備も最新のものが導入されていることもあって、南城市を中心としたエリアの方から選ばれる施設となっています。

利用者が増えたこともあって、人気のあるトレーニングマシンの利用については、他の人による利用が終了するのを待ってからになるケースが増えていました。それを解消するためには、

新しいトレーニングマシンを導入する必要があり、利用者の体力等に合った設定に調整が可能なものを選択することで、より広い利用者ニーズに応えられるようにする必要がありました。

また、LIFE加算と呼ばれる厚生労働省が提供する科学的情報システム(LIFE)より情報登録を行うことで得られる制度があり、それをどのように対応出来るのかを確認し、対応を検討することが必要となっていました。

### 支援 SUPPORT

## 設備投資のための補助金活用とLIFE加算

設備投資にあたっては、小規模事業者持続化補助金の利用が可能であり、これを活用することになりました。そのための計画づくり、申請に必要な書類の作成のサポートを実施しました。

LIFEについては、これまでまだ何も取り組めていなかったため、使い方の確認、利用のための申請からのサポートを実施しました。実際に、スタッフと一緒にLIFEの登録作業を行い、利用していくための対策を検討しました。



### 成果 RESULT

## 補助金の利用とLIFE加算のための取り組み

小規模事業者持続化補助金は、販売促進や生産性向上に該当する取り組みに対して、計画を策定して補助申請を行います。効果が認められると判断され、採択されてはじめて補助金を利用できます。

今回は、この計画づくりを、社長や奥様と検討を重ねて内容を具体的にしていくとともに、作成した内容を何度も確認しながら見直しました。窓口となる商工会にも相談をもらって、しっかりとした計画が策定ができた結果、無事採択され、現在

は設備導入の手続きを進めて頂いています。

LIFEについては、利用登録からはじめ、当社で利用中の介護システムからのLIFEとの連携確認も行いました。一方、当社ではExcelで作成されている情報もあって、これについては連携手段の検討までが今回の成果となりました。

今後の取組課題として改めて各種の助成制度などを活用して取り組む予定です。

### 課題2 PROBLEM

## 経営の安定化のため助成金・補助金を利用したいが、どのように着手したらよいのかわからない

開業より2年近く経ち、ようやく業務体制など整いつつあるなか、更なる発展のためにはより確実な経営の安定化が必要だと感じ始めました。

様々なところから公的機関の補助金や助成金を活用したと聞くがどのように対応したらよいのかと苦慮していました。

そこで、以下の事項を支援することとなりました。

1. 利用可能な助成金の洗い出しと要件適合状況確認
2. 就業規則、労働条件通知書の整備
3. 正規・非正規の処遇の明確化

### 支援 SUPPORT

## 環境整備・法令遵守のため、就業規則や法定帳簿の整備などを行った

利用可能な助成金の中から取り急ぎキャリアアップ助成金への対応を行うこととしました。

まず、就業規則の整備については、開業当初に整備したままであったため、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いました。

その際には、正社員と非正規(パート等)の処遇について職務、職責等の比較により処遇を明確化し、就業規則や労働条件

通知書への反映をし、あわせて、労働条件通知書については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の精査も行いました。

その上で、キャリアアップ助成金申請の流れや、整備すべき事項やタイミングに留意し申請作業に入ることなどの説明を行い、キャリアアップ計画書など具体的な申請書類の支援も行いました。

### 成果 RESULT

## 助成金申請可能な環境整備だけでなく従業員の働きやすい環境整備も期待できる

助成金の要件適合(法令遵守)のための就業規則等の整備でしたが、事業主が規定内容を理解しコンプライアンスを遵守することで、従業員が働きやすい環境の土台が出来上がるようになったように感じます。

また、育児・介護休業規程についても整備がなされたので、他助成金活用をしつつ、更なる働きやすさのアップも期待されることとなりました。







正社員雇用数 **2人**

## 安心して事業を開始するために、 必要運転資金の確保と 働きやすい環境を構築する

### 株式会社寅だるま

【代表者】代表取締役 當山 優  
【住所】宜野湾市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】障がい者就労移行支援、自立訓練



#### 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  
當山 優さん

利用者様の大切な時間（人生）を無駄にさせない、本気のメンバーによる本気の就労支援を行っていくことを決意し、2022年に創業いたしました。これまでに経営を行った経験がなく、不安な点もありましたが、様々な方々のサポートを受けながら日々勉強させていただいています。今回の支援の中でも資金繰りの理解と働きやすい環境の整備が実現され、大変感謝しています。



中小企業診断士  
宮里 悠司

代表の當山氏は就労支援事業の経験が豊富で、特に就労移行支援に関して高い志があり、とても前向きな経営姿勢が印象的です。常に利用者の将来や家族のことを考えて愛のある指導を実践していらっしゃいます。また、従業員も明るく大変活気のある職場環境で、今後ますます発展の見込まれる事業者です。



社会保険労務士  
青山 喜佐子

創業時には、事業計画や資金繰りに関心が生きがちですが、當山社長は、当初から「みんなが楽しく働ける職場」を目指しています。働きやすい職場は、「安心して働ける労働環境、経営者と社員の自由な意見交換や社員間の協力関係」が大切です。そのような社長の思いを専門家としての支援で、実現のための応援をしていきたいです。

#### 課題1 PROBLEM

### 必要運転資金の理解と資金調達

当社は2022年に法人を設立し、宜野湾市で就労移行支援事業を行っています。

就労移行支援とは、一般企業への就職を希望する65歳未満の方を対象に、必要な知識や訓練の提供を行う施設で、身体障害、知的障害、精神障害、難病のある方を対象としています。障害者手帳の有無に関わらず、医師や自治体の判断などによって、就職に困難が認められる方も利用することができます。

A型やB型のような就労継続支援とは違い、就労移行支援では利用期間が原則2年間と定められており、この2年間で就職するために必要な知識や能力を身につけ、就職先を決定する必要があります。当事業の主な経費は賃料や人件費などの固定費であり、売上については計上から入金までに約2か月の時間を要します。新規開業にあたり、必要となる運転資金の理解と資金調達を行う必要がありました。

#### 支援 SUPPORT

### 資金調達に向けた 事業計画書の作成

沖縄公庫の創業融資制度を活用することとなり、事業計画の作成を行いました。自社の取り扱い商品、サービス、特にセールスポイントの整理を重点的にを行い、自社の強みと他社との差別化要因を明確にしました。

また、業種上の特性として、国保連からの収入がメインとなるため、1人当たりの売上高、売掛、買掛のサイトを確認し、資金繰り表を作成し、これを沖縄公庫の創業融資申請書と一緒に提出しました。



#### 成果 RESULT

### 必要資金の確保と事業スタート

開業当初は一定の自己資金を有しており、借入は行わない予定でしたが、必要な運転資金と資金調達の重要性についての理解が深まった結果、金融機関の借入を利用することとなりました。

借入を行うにあたり、沖縄県や沖縄公庫の各創業融資制度の違いが理解でき、今回は沖縄公庫の融資支援制度を活用することとなりました。

事業計画についても事業の特性や財務面だけでなく、代表の思いや利用者の将来像まで加味した計画になったことで金

融機関とも活発な意見交換が出来、希望通りの金額の借入を行うことが出来ました。

事業開始後は、従業員、利用者も順調に増えており、様々な就労体験を実施しています。情報をSNSを活用して広く発信することで、問い合わせや見学者も増加しています。

今後は就職する利用者が増加し、代表の想いが実現できることを期待したいです。

#### 課題2 PROBLEM

### 社員の意欲向上のための労務管理の方針

これまでの就労移行支援事業所で管理職としての勤務経験を活かして創業。就労を希望する障がい者の内、一般企業に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、一定期間就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うもので、そのためには社員の精神的安定性が重要な職場環境作りが必要となっていました。

代表取締役として、業務遂行のための組織づくりと組織運営、人材育成が課題となっています。

社員のための「働きやすい就業規則」の作成、業務に応じた柔軟な労働時間や勤務体制の推進等について、法令順守に基づく、雇用管理と社員とのコミュニケーションを向上させるためのルールを定めることが必要でした。

#### 支援 SUPPORT

### 社内規程の作成と運用に対するサポート

【会社の目指す組織づくりに必要な就業規則の作成】

事業のスタート時に、就業規則の作成を行い、各項目についての目的や説明を行いました。

社員の層が比較的若いため、子育て支援も必要となるため、「育児・介護休業規程」の作成を行い、男性・女性社員の育児支援の範囲について、会社の方針を明確にすることを助言しました。

社内規程は、作成後に、社員への周知説明等を行い、社長との信頼関係を築くことが必要なことについて意見交換を行いました。具体的に現場で発生する事例に対する対応について、規則を基準にして判断することと例外的な事項については、社員の状況を把握しながら、ヒアリングし、お互いの理解を深める努力が、社員の人材育成に貢献することを助言しました。

#### 成果 RESULT

### 就業規則等の作成・運用上のポイントの理解

當山社長のこれまでの就業経験から、社員と利用者を幸せにする就労移行支援を目指しています。

寅だるまの社員は、支援を受けた利用者一人ひとりが希望する仕事や能力が発揮できる仕事を見つけ、就職活動が成功させることで、大きな達成感を感じています。

そのために、職場環境改善と人材育成へ向けての取組が「働きがいのある職場」となり、利用者の企業への雇用につながり、つづくものとして充実した仕事を遂行することができます。







正社員雇用数 **5人**

## 新システム導入をキッカケに「職場DX推進委員会」を軸にさらなる「創造発展企業」の実現を目指す

### NT カンパニー株式会社

【代 表 者】代表取締役 照屋 亮  
【住 所】那覇市  
【業 種】製造業  
【事業内容】配食事業・給食事業・介護事業



#### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
照屋 亮さん

人材不足や業務プロセスの改善等、弊社には様々な課題があり、今回支援を受けることにしました。抱えている課題の内容をより鮮明に抽出することで、どのような対策をとることがベストなのかを支援を通して得ることができ、大変感謝しています。  
今後は更なる課題解決と、成長の為に必要な人材獲得に努めます。



登録専門家  
仲宗根 靖

当社は、那覇市大道に本社をおく「健康弁当配達・施設向け給食サービス事業」「有料老人ホーム・デイサービスセンター事業」を営む事業者です。  
一般向け配食サービス事業を始めた2019年には、1日約300食の配食規模でしたが、最近では1日2000食を超える規模となっています。老人ホーム・デイサービス事業も施設が、満床状態となるまで事業が拡大しております。  
今後は、事業規模拡大の計画に添った施設・設備・スタッフの増強と「凍結含浸法」を活用した「高品質な食事の提供」を目指す、経営環境の整備に期待しております。

#### 課題1 PROBLEM

### 配食サービス事業における受付業務の改善・効率化

配食サービス事業は、急激な規模拡大により、従来からの手作業による「注文受付」「商品配達」業務に支障をきたしておりました。集中する注文処理で、顧客とのコミュニケーションミスによる工数の増加や再配達・クレーム発生の増加が大きな課題となっていました。

特に介護施設向けの配食サービスは、当日の朝に要介護者の体調によるキャンセル等、配食数の増減が電話やFAXより通知されますが、聞き間違いや製造部門への伝達ミスなどが発生

し、それが製造ロスや商品配達時に発覚した場合は、再配達やクレーム発生に繋がっていました。

注文受付を正確に処理し、迅速に製造部門へ伝達するために令和3年度に公的機関の専門家支援を得て「業務改善システム化計画(概要)」を策定しました。業務の特質上、既存のパッケージシステムの導入が困難で、システム開発に多額の費用がかかることも発覚しました。

#### 支援 SUPPORT

### 公的機関の補助事業(補助金)を活用しての新システム構築に着手

#### 1. 新システムの要件の具体化検討

前年度に策定した「業務改善システム化計画(概要)」に基づき、業務効率化のための画面・帳票設計システムフローの検討など具体的なシステム化要件を検討しました。

#### 2. 新システム導入計画書の策定(補助事業獲得に向けて)

新システムの導入に当たり、課題となっていた資金調達は、「沖縄ITイノベーション戦略センター(ISCO)」の補助金(沖縄DX促進支援事業)を活用するために事業計画策定を支援しました。



#### 成果 RESULT

### 補助事業採択後の新システム導入による業務改善に向けて

今回の補助事業獲得支援を通して、自社の現状を分析するための「SWOT分析」、今後の経営方針の方向性を示す「事業計画(戦略シナリオ)」、また継続的なIT利活用を進めるための「DX推進の取り組み」などを検討しました。

その結果、本当に必要なシステム要件を作成することができ、システム見積もりの低減にも繋がりました。体系的で戦略的な事業計画を検討することで、補助事業申請の完成度が高まり、その結果、当該補助事業の採択に至りました。

現在は、新システム導入プロジェクトの真っ最中で、連携するIT企業との調整を重ねてシステム開発フェーズとなっています。2月末の新システム完成までに新システム導入に係る業務運用変更のマニュアル作成、システム受け入れ準備、本格稼働に向けて準備中です。

新システムは、導入しただけでなく、その後の業務運用にうまく適合できるかが鍵となってきます。目標の業務改善効果が確認できるのはまだ先のこととなりますが、目標の成果と、さらなる継続的な業務改善が期待されます。

#### 課題2 PROBLEM

### IT利活用による課題解決のための経営資源がたりない

当社は、複雑な業務に対して、Excelツールを活用するなどIT活用に積極的に取り組んでいました。しかしながら、Excel関数やマクロのスキルを持つスタッフが不在で、独学での活用であったため、頻繁な手作業(修正)が必要で運用に支障をきたしていました。

新システム導入により、受注業務は、改善される見通しとなり、既存のExcelツールについても専門家を活用し、Excel関数

やマクロを駆使して、少しずつ改善しています。しかしながら、今後も法令変更等の懸念がある「勤怠管理」「給与管理」「財務会計」などは、いずれも手作業での運用となっています。

上記業務課題の対応と、継続的なDX活用での経営改善が期待されているため、DX推進のための「経営幹部の意識改革」「DX人材獲得(採用・育成)」「DX推進組織体制の整備」が必要となっています。

#### 支援 SUPPORT

### DX推進のための組織体制の準備

#### 1. 経営幹部向け「DX推進・人材育成」の集合研修の実施

なんのために「IT利活用・DX活用」を行うのか? 「DXとは、大企業のものでは?」「そもそも『DX』とは、何なのか?」「ITとDXの違いは?」など、さまざま疑問も解消しつつ、当社に必要な「IT・DX」の認識が共有できるように経営幹部向けに集合研修を実施しました。

新たに設置した「職場DX推進委員会」の取組内容について支援しました。また、「勤怠・給与・会計管理」の最近のクラウドシステムのパッケージ動向についても助言しました。

#### 2. 新システム導入における運用変更の影響確認

IT利活用し、その蓄積されたデータを活用するDX推進を進めるにも基本となるのは、(新システム)「受注業務」となります。

そのため、システム導入後の業務処理イメージを共有し、導入直後の混乱を避けるために「運用マニュアル」の雛形作成を支援しました。新システム導入後、その他のシステム(会計システム)への影響も支援しました。

#### 成果 RESULT

### 「職場DX推進委員会」の運用に向けて

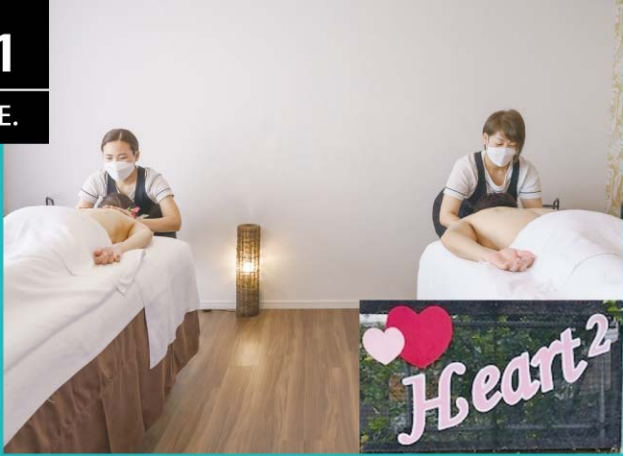
集合研修に参加した経営幹部は「DX推進について、これまでボンヤリとした理解が、払拭された」とのことで、今後の組織的なDX推進への取り組みにつながる意識・意欲を醸成できました。

新システムの導入について、現場スタッフへの説明をする為の導入後運用イメージが共有できる「簡易マニュアル(暫定版)」を作成できました。

今後は、IT・DXを活用する過程で、蓄積される様々なデータを「働き方改革」「スタッフのモチベーションUP」に繋げる「職場DX推進委員会」の運用に期待しています。







正社員雇用数 **2人**

# 法人化後の経営計画策定、ステークホルダーへの説明や補助金申請に活用できる事業計画書の作成

## 合同会社ハート・ハート

【代表者】代表 城間 利枝子  
【住所】名護市  
【業種】サービス業  
【事業内容】エステサロン、整骨院の運営



### 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  
城間 利枝子さん

2年前に法人化と同時にホテル内のサロンをオープンしたため、計画が十分に出来ていない中、当事業で現状分析や経営計画を作成したことによって、具体的にやるべき事が見えてきました。経営や補助金に関するアドバイスなど専門家の意見は大変参考になります。これからも補助金を上手に活用しながら経営を持続させ、スタッフ達に長く勤めてもらえる会社づくりを目指して行きます。



中小企業診断士  
鈴木 紀博

経営計画の策定に当たっては、城間代表の想い（従業員に対する気遣い、人材育成の意欲等）を尊重し、定量的目標と定性的目標を整合的にバランスさせることに留意しました。また、経営管理は実質的に代表がお一人で行っているため、実行段階でストレスがかからないように配慮しました。スタッフの増員や新規事業など前向きな取り組みもあり、今後の展開が楽しみです。



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、正社員化制度を継続的に進めていく必要があります。

## 課題1 PROBLEM 赤字経営の早期解消と法人経営の確立

当社はエステサロン（名護市）と整骨院（本部町）という美と健康に関わる2つの事業を柱としています。もともと個人事業主として約20年間営業していましたが、2021年に法人化し、同時に恩納村のリゾートホテル内に新たなエステサロンを開業しました。

大きな転機の時にコロナ禍に見舞われたため、会社は初年度から赤字となり苦しいスタートを強いられました。観光需要が低迷する中ではありましたが、早い時期に会社を黒字転換

させ経営を軌道に乗せることが大きな課題となっていました。法人経営を適切に行うためには、会社の損益構造を明確にし、経営情報を法人と個人に区分する必要（“店”と“ウチ”の区別）がありました。

また、補助金の活用経験が無かったため、専門家のアドバイスを得ながらコロナ禍で実施される国や県の補助金を活用できればと考えていました。

## 支援 SUPPORT 法人化後の経営計画策定と補助金活用のアドバイス

1. 経営計画の策定  
①ホテル内のエステサロン、②店舗のエステサロン、③整骨院、④マッサージ師派遣の4つの事業について、それぞれ収益性分析を行った上で、経営ビジョン・経営方針を整理し、具体的な損益計画に落とし込みました。
2. 補助金・助成金の紹介及び活用支援  
経営計画の実行段階で活用可能な補助金・助成金を紹介し、申請に関するアドバイスを行いました。



## 成果 RESULT 黒字転換とV字回復への道筋が見えてきた

1. 事業計画書の作成：経営計画策定のプロセス（外部環境・内部環境の分析、経営ビジョン・経営方針・経営目標の設定、SWOT分析、課題の設定と解決策の提示、数値計画の作成など）を明文化した事業計画書を作成しました。  
この計画書は今後、①社内の経営管理、②金融機関など外部のステークホルダーに対する説明、③各種補助金申請の際に提出する申請書の基礎となるものです。
2. 補助金の採択：沖縄県の「観光事業者事業継続・経営改善サポート事業補助金」に採択され、webサイトの構築やプロモーション費用の補助を受けることができます。
3. 業績回復：経営計画の策定によって具体的にやるべき事が明確になったため、観光需要の回復とともに黒字転換のめどが立っただけでなく、新規事業（エステスクール、独自商品の開発・販売）も加わり、V字回復への道筋が見えてきました。

## 課題2 PROBLEM スタッフの定着のための制度づくり

当社のようなリラクゼーションサロンは新型コロナウイルスの影響による休業協力依頼や観光客の減少で、従来の営業ができない状況が2年以上続き、また、コロナ禍での法人化ということもあり雇用も安定せず、スタッフが定着していない状況でした。

サロンにおいては接客と技術的なスキルを持ち合わせた優秀なスタッフの定着が、顧客獲得のための重要な課題となりました。

スタッフが安心して働けるためには、第一に自己流ではなく、法令に則った労務管理が必要です。

その次に良い仕事を行ったときには評価される制度、また、結婚、出産、子育てなどの生活の変化があったとしても働き続けることができる雇用形態が必要になってきます。

## 支援 SUPPORT 労働条件の確認と就業規則の作成

正しい労務管理のため、労使間で労働条件の希望確認を行い、就業規則を現状に応じて改訂整備することとなりました。

スキルアップのモチベーションの維持と継続して働いてもらえるよう有期雇用から正社員雇用への転換制度を導入しました。子育て中のスタッフや、扶養の範囲内で働きたいスタッフ等、短時間での勤務を希望があったため、パートから短時間正社員への転換の制度も整備し、キャリアアップ助成金を活用することとしました。

次に、観光客の回復が見込まれるため、週末や繁忙期でも対応できるよう1か月単位の変形労働制を導入し、歩合による賃金支給も行うこととしました。

これらの制度を就業規則に規定し、次に、雇用契約書（労働条件通知書）に法令どおりすべて記載があるか、就業規則に則り、労使お互いにとってわかりやすい内容になっているかを確認しました。特に変形労働制はスタッフにその内容について理解してもらう必要があります。

最後に、出勤簿から正しい給与計算ができているか、賃金台帳の確認を行いました。変形労働制、シフト制の場合は、日ごとの労働時間が変わってくるため注意が必要です。正しい給与計算こそがスタッフが会社を信頼できるかどうかの一番重要な部分だからです。

## 成果 RESULT 短時間正社員制度の導入

当社の場合は特に、短時間正社員制度の導入がスタッフの定着に効果があったと考えています。従来、フルタイムで働けることが正社員という考え方が一般的で、事情により短時間の勤務しかできないスタッフはたとえスキルがあったとしても「パート」としての雇用しか選択できませんでした。

シフト制を採用できる職場では、ひとりひとりが短時間の勤務でも業務に支障をきたすことが少ないので、短時間正社員制度を導入し、正社員と同様の待遇とすることで、スキルを持つスタッフの雇用維持につながります。







正社員雇用数 **5人**

## コロナ禍を乗り越える為 財務基盤を強化し、新しい人材に よる経営体制を構築する

### 株式会社富士ツーリスト

【代 表 者】 代表取締役 玉城 浩二  
【住 所】 那覇市  
【業 種】 サービス業  
【事業内容】 航空券、旅行商品販売



#### 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 浩二さん

コロナ禍の影響で減少した業務の回復に合わせ、人材の確保が急務でしたが、今回、本事業の取り組みにより、数名の採用をすることができました。  
また、専門家の方々のサポートにより、金融機関の協力体制を構築することができました。財務面において、しっかり整理出来たことは本当に大きな成果だと思います。専門家の皆様、本当にありがとうございました。感謝申し上げます。



中小企業診断士  
瑞慶山 大

当社はコロナ禍にあり直接的に影響を受けている業種ですが、玉城社長、上原部長、玉城裕子さん(社長の奥さん)を中心にしっかり事業を行っている印象です。コロナ禍を奇貨として経営力をアップさせコロナ禍前以上の良い会社にしたいとの事でした。  
職員を増やし様々な専門家や機関の協力を得て事業の安定化とV字回復を目指します。沖縄の基幹産業として頑張ってください。



登録専門家  
山里 将史

人材の採用・育成・定着を確実にやっていくための最初の取り組みはできました。  
これからは次のステップアップに向けて社員と力を合わせて自社オリジナルの人材育成システムを作り上げられるように頑張ってください。

#### 課題1 PROBLEM 財務基盤の強化

コロナ禍で旅行業界は大きな打撃を受けており、当社もその影響を受け主力事業であるチャイナエアラインの運行休止や世界的な旅行控えが発生している状況であります。

今後も継続してコロナ禍が続くものと想定され、当社はウィズコロナの状況で事業をV字回復するにはどうすればいいかという課題がありました。

主力事業のチャイナエアライン関連の旅行商品販売は運行再開が始まればコスト削減効果により利益確保できる状況

になっている為、業況が回復するまでウィズコロナの状況においても事業継続できる土台として財務の安定化を図る必要がありました。

ウィズコロナに向けた取り組みを安定的に実施し業績の向上を図る為、取引金融機関等とコミュニケーションを図り協力体制を作る事になりました。

又、対外的にも社内的にも経営の方向性を具体化し管理していく為に経営計画を策定する必要がありました。

#### 支援 SUPPORT おきなわ経営サポート会議を利用した経営支援体制の構築

沖縄県信用保証協会が実施する「おきなわ経営サポート会議」と連携しながら支援を進めていきました。

取引金融機関の担当者を集め会議を開催し、当社の現状の報告と財務基盤を安定させる為今後の方向性についてSWOT分析を含んだ「事業性評価シート」等の資料を作成しました。これにより今後の状況予測等について取引金融機関

等と協力体制が確認できました。

経営計画策定のメリットを説明し、対外的に経営目標に対する進捗具合を客観的に説明しやすい事や自社で経営状況を管理するツールとして利用できる等、当社の経営管理を強化できる提案をしました。

#### 成果 RESULT 金融機関の協力体制構築

公的機関である沖縄県信用保証協会の「おきなわ経営サポート会議」を連携する事で、各金融機関に訪問する事なく経営状況や経営課題について現状を同時に伝える事ができ、更にオープンに話し合う事で協力体制が確立できました。

又、経営計画策定についてのメリットを理解して、経営管理に役立てることができることが分かりました。



#### 課題2 PROBLEM 昔ながらの就労環境の改善

沖縄県のリーディング産業である観光産業の一角を担う旅行業を営んでいますが、コロナ禍以前から新規採用が年々、難しくなってきたり労働市場の大きな変化を感じていましたが、中小企業で人事部もないために問題として気づきながらも対策を先送りしている状況でした。

しかし、コロナ禍に見舞われ人材の急激な流出が起きたことで、将来に向けて会社を存続させいくためには人材の採用、育成、定着を行っていくことに早急に取り組まなくてはなら

いことに気づきました。

そこで人材の採用・育成・定着をするために最初に取り組むべき課題として、55年以上続く老舗旅行代理店のため昔ながらの就労環境が続いていて、現在の法令や労働者が求めている就労環境と大きく乖離していることが分かりました。

まず就労環境を改善するためにも労働関連の書類や社内ルールなどをしっかりと整備していくことから始めることにしました。

#### 支援 SUPPORT 人材育成に向けた就労環境の整備

最初に解決すべき課題である人材の採用・育成・定着をするためにも労働環境の改善に必用な労働関連の書類等の現状確認を行いました。10年以上前の内容のまま変わっていませんでした。

今の法令にも対応していないため、まずは法令遵守するための就業規則やその他の書類を改訂しながらも今後、法令の改正があっても自分たち対応していけるようになるためのアドバイスを中心に支援を行いました。

今の法令や今後の社会情勢の方向性などをからめた解説を行い、会社の経営の方向性と現状の就労環境や社内ルールなどとの整合性を図りながら改善していく作業方法を取りました。

この作業を行うことで、社員からの要望や意見などを聞き取る手順や昔から続いている社内ルールなどを見直しすることで今の社会通念と照らし合わせる事ができました。

#### 成果 RESULT 労働関連書類などの改善

人材の採用・育成・定着をしっかりできる会社となるための最初の取り組みとして、アドバイスを受けながら労働関連書類の改善を自分たち自身でやったことで、法令に関する知識と採用する際に応募者からの質問などにも対応できる自信をもってもらうことができました。

次は、今回の支援で改善できた点から一歩進んで、他社と差別化できるより良い就労環境へと進化させていくことで、人材の採用・育成・定着が好循環する会社へ変貌することができます。







正社員雇用数 **3人**

## 新規事業のカフェ経営に対する、資金と集客に関するサポート

### Blue Ring（ブルーリング）

【代表者】代表 新垣 ひばり  
【住所】西原町  
【業種】飲食業  
【事業内容】テントカフェ営業



#### 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  
新垣 ひばりさん

これまで専門家と呼ばれるような方による支援を受けたことはありませんでした。また、補助金などの公的な制度の存在も知りませんでしたが、今回の事業のお陰で、いろいろな支援が得られたこと、最終的に資金調達を実現できたことに感謝したいと思います。スタッフの雇用に関しても確認して頂き、しっかりとした事業の基盤づくりに至ったと思います。



中小企業診断士  
柿原 泰宏

テントカフェBlue Ringは、昨年オープンしたばかりのお店です。沖縄初の新しいスタイルによるカフェとなっています。経営者は飲食店を運営されるのは初めての経験ということで、試行錯誤しながらもしっかりと取り組まれています。当店で主催するキャンイベントも多く開催されるなど、とても元気なイメージでファンも多くおられます。

#### 課題1 PROBLEM

### カフェ事業のための資金調達

カフェをオープンするにあたり、金融機関より融資を受けて、古い民家をカフェに建て替えを行っており、室内にテントを張って、キャンプ場においてランチやおしゃべりを楽しめる場所というコンセプトとなっており、そのための内装、室内の設備や装飾を導入しています。幹線道路から奥まった住宅街にあり、存在を気づいてもらいにくいこともあり、集客面で苦労がありました。

代表の新垣ひばりさんは、これまでB&Bというブランドのアパレルの製造販売を手掛けておられ、多くのお友達や支援者がいます。そのついで、沖縄県だけでなく、全国版のテレビやラジオ、新聞などのメディアで当店を紹介してもらうこともありましたが、集客には効果がありませんでした。

一定の客数を得られ、コロナ禍で売上が落ちていたアパレル販売の復活までの運転資金の調達が課題となっていました。

#### 支援 SUPPORT

### 資金調達のための計画づくり

資金調達を考えるにあたっては、各種の調達の方法を確認し、補助金の活用やコロナ対策のゼロゼロ融資と呼ばれていた融資制度などを対象にいろいろな手段についての検討を行いました。

併せて、カフェ事業の今後の進め方、集客のための取り組みの検討、カフェ事業を中心とするキャンプに関わる事業の取り組み、それらの事業化のための計画づくりを代表者とともに行いました。



#### 成果 RESULT

### 事業計画をつくり、資金調達へ

資金調達については、計画づくりと並行して取り組みを進めました。代表と多くの面談の機会を設定し、会話をしながら事業計画を作り、補助金や融資等の申請に活用できる形に整理をしていきました。

これまで、Excel等を使った具体的な数値に落とし込みながらの計画づくりの経験がなかった代表でしたが、計画を数字で示すことの重要性、計画を他人に伝える難しさもご理解頂けたのではないかと思います。

結果的に、事業再構築補助金に無事採択されて、カフェオープンと設備投資にかかる資金面の一部はこれでカバーが出来るようになりました。これに加えて、ゼロゼロ融資も申請を行うことができ、当面の資金は獲得することが出来るようになりました。

今後は、集客や販売促進のための取り組みを行っていくところです。新商品の開発を検討中で、こちらの対応についても、よろず支援拠点と連携しながら進めました。

#### 課題2 PROBLEM

### カフェの集客

「テントカフェ」という沖縄では他にないユニークなスタイルのカフェで、カフェ内外の雰囲気はキャンプのイメージに沿ったものとなっており、駐車場のスペースも広く、申し分のない施設になっていますが、唯一の泣き所として、カフェは住宅街の奥まった場所にあり、立地としては最高とは言えない場所となっている点が挙げられます。

沖縄の新聞2紙や、テレビ、ラジオに代表者自らが出演しての

お店紹介、また全国放送局の朝のテレビ番組などでも二度ほど紹介される機会がありましたが、反応は思ったほど大きくなく、集客には大きくつながりませんでした。

ただ、代表者は交友関係が広いこともあって日替わりで知り合いが来店してくれること、積極的なイベント開催による集客はありますが、毎日のモーニングやランチの利用客、固定客を増やしていくことがオープンからの課題となっていました。

#### 支援 SUPPORT

### 集客の手段を考える

代表者が中心となり、インスタグラムからの情報発信やイベント開催なども積極的に取り組まれており、また、多くの知り合いの方などからの応援も受けながら、事業に取り組まれました。ところが、インターネットで、当店の情報を検索しても、見つかる情報量が少なく、立地の問題もあり、当店を知る人には来てもらえるものの、そうでない人には来店してもらいにくい状況となっていました。

そこで、インターネット上の情報量を増やすことで、地域の方を

はじめ、観光で来られる方、カフェを探されている方、キャンプなどのアウトドアに興味のある方などにも見つけてもらえるようにする必要があると考え、無料の範囲で登録の可能なウェブサービスを利用して当店の情報を登録するように取り組みました。

また、住宅街の中の立地のため、幹線道路を通る人にアピールする手段を検討し、またターゲットとなる客層にはチラシを配布するなど行いながら、認知度向上のための方策について検討を行いました。

#### 成果 RESULT

### 客数増加と固定客の獲得

食べログなどの口コミサイトやグルメサイト、るるぶやトリップアドバイザーなどの観光関連のサイトにも登録を進めてもらいました。以前に比べると、インターネット上では当店を見つけやすくなりました。また、口コミサイトでも評価を得られるようになっています。インスタグラムのフォロワーも順調に増えており、固定客も増えつつあります。

今後は広報や広告の手段も使いながら、さらに集客の取組を進めていく計画となっています。







正社員雇用数 **2人**

# 人づくりを目指した会社づくり

## hair&life design littletree (リトルツリー)

【代 表 者】代表 富名腰 朝也  
【住 所】那覇市  
【業 種】サービス業  
【事業内容】Hair、Nail、Eyes、ビューティー関係製品販売



### 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  
富名腰 朝也さん

当店は、開業以来、地域とのつながりを重視し、お客様や従業員の幸せを意識した経営を行なってまいりました。一方、業界的な人材不足、従業員定着や今後の計画を明確にできておらず、それぞれの抱えていた業務の情報共有が課題でした。今回の支援により日々の情報共有や業務ミス軽減することができました。またリスク管理、経営分析管理手法をこれからも活用し成長していきたいと思っています。多くの学びをありがとうございます。



社会保険労務士  
大山 俊雄

キャリアアップ助成金申請に対応可能で、かつ、リスク管理の視点も併せ持った就業規則改定作業に、精力的に取り組む経営者の姿勢は、当方も感銘を覚え、力こぶを入れての支援になりました。



登録専門家  
宮城 真一

リトルツリーさんの強みは、素直に、良いものはすぐに取り入れ、実行する姿勢にあると感じました。それだけに、サポートする側においても、明瞭で即効性のある経営情報やノウハウをしっかりと伝えて行かなければならないという責任を強く感じました。ありがとうございました。

### 課題1 PROBLEM

## キャリアアップ助成金申請に連動する 就業規則の整備と同規則の「リスク管理」

- 1.キャリアアップ助成金は就業規則との連関  
同助成金と就業規則の連関について、同規則の改正時期と該当条項の改正について同事業所の担当者が実務に精通することが求められます。同助成金制度は令和4年度の改正で、就業規則の正社員定義の変更（「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換）が必要です。また、非正規雇用労働者定義の変更（正社員と異なる雇用区分の就業規則等）が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となり、該当条項の厳格化で、同助成金申請のハードルが高くなっています。
- 2.リスク管理に目配りした就業規則  
リスク管理に目配りした就業規則の視点が何故必要なのか、その十分な理解と該当規程・条項等（「社有車管理規程」・「自家用車業務使用規程」・「秘密保持規定」）の整備が喫緊の課題です。

### 支援 SUPPORT

## キャリアアップ助成金申請に対応でき、かつ、リスク管理に目配りした 就業規則改定の実現に向けて！

- 1.キャリアアップ助成金の申請  
同助成金申請のスタートとなるキャリアアップ計画書の作成を説明しました。  
次に同助成金申請書の作成支援に取り掛かり、厚生労働省の各種資料（キャリアアップ助成金のご案内（冊子）・Q&A等）を提供し、就業規則の該当条項の改正案を提示しました。
- 2.リスク管理に目配りした就業規則  
同事業所の正社員就業規則、賃金規程及びパートタイム社員就業規則を逐条的にチェックし、リスク管理の視点で、改正の必要な別規程及び条項について、その理由を詳説するとともに、改正に向けて「社有車管理規程」・「自家用車業務使用規程」・「秘密保持規定」等の資料を提供し、本年度の支援期間内で改定することを提案しました。



### 成果 RESULT

## キャリアアップ助成金申請に対応でき、かつ、「リスク管理に目配りした」 就業規則改定が達成目前に！

- 1.キャリアアップ助成金と就業規則の連関  
同助成金は「正社員及び非正規雇用労働者」の定義の変更で助成金申請のハードルが高くなったものの、就業規則の該当条項（「社員の定義」、「正規雇用転換条項」等）を盛り込むなど具体的な提案を実施して理解を深めていただけました。
- 2.リスク管理に目配りした就業規則  
就業規則の各条項について、リスク管理の視点で見直すことを提案しました。  
具体的には、「社有車管理規程」・「自家用車業務使用規程」・「秘密保持規定」等について説明を行いました。このことにより同規則等について速やかな改正を意識していただくことができました。  
今後の同規則の運用及び改正については、常に「リスク管理の視点」を持続けることが如何に大切なことかと痛感していただけたものと思っています。

### 課題2 PROBLEM

## 競争激化でも人づくりから

代表者の20年の長きにわたる美容室勤めのすえ、2018年4月に独立開業、店舗は、那覇市の西地域幹線道路沿い（西消防署通り）に位置し、住宅街であり、かつ近隣には観光ホテルを多数有し、那覇市都市計画の都市型リゾート地区に指定されているなど、立地は好条件にあります。  
現在、売上が一定の水準で維持され、売上に対する固定客比率も適正な状態を確保する一方で、県外の大手サロンの参入、早くて安いサロン、お客満足度志向の高額な価格設定のサロンの出店等の攻勢を受け過当競争状況にあり、経営力の向上は

喫緊の問題であります。  
課題解決のためにも職員の技術力向上、モチベーションのアップを図っていく必要があり、新しい人材においても短期間に戦力化を目指した訓練など効果的な人材育成システムを早急に構築していかなければなりません。  
また、今後は、迅速な経営判断を求められることから管理会計の導入、さらに多店舗展開を計画していることから創業計画書や中長期の経営計画書の策定を急がなければなりません。

### 支援 SUPPORT

## 人材育成システムの構築も総合的な関係で

- ・職員の即戦力化を目指した、ビューティー関連の訓練カリキュラムと評価シートの作成支援
- ・人材育成の基本方針及び経営理念の確立と浸透、社風づくり支援
- ・創業間もない（5年以内創業）ことから基本的な計数管理手法（予算統制、損益管理、経営数値）についてのサポートや創業及び経営計画書の作成支援の他、POSレジ活用（貢献度動向把握等）についての支援
- ・人材育成経費軽減のためのキャリアアップ助成金正社員化コース支給申請書作成支援

### 成果 RESULT

## モチベーションアップで生産性を期待

今回の取り組みで人材定着につながる環境を構築できました。訓練内容人材育成システムが明確となり社員が安心して働く、特に朝礼等でのスタッフ間での情報共有、モチベーションアップで業務改善を図る事ができ、当店の魅力にもつながると期待しています。そして今までに採用できていなかった若手の入社や内定もできたことは、大きな成果でした。  
また、管理会計の導入によりリスク管理や経営分析など手法を活用して今後の成長が期待できます。







正社員雇用数 **7人**

## 移転による事業拡大を機に、 経営管理のレベルを引き上げる

### hoppepan（ほっぺパン）

【代表者】代表 青木 淳  
【住所】浦添市  
【業種】製造業  
【事業内容】パンの製造・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  
青木 淳さん

今回の支援により経営するということを初めて勉強させていただきました。雇用形態の見直しにより継続した雇用を目指し、今後の課題にもスタッフと共に取り組み、やりがいのある環境づくりと利益向上を目指して頑張っていきたいと思います。



中小企業診断士  
上飯屋 貞美

1年前の4月、業務の拡大に向けて浦添市のパイプライン通りの好立地に移転、新装オープンしました。パン屋としては超人気店で、開店中は常に行列ができるほど。問題は、収入と費用のバランスをとり、きちんと利益をだすこと。それができれば、人気パン屋として安定した事業経営を継続させることができるでしょう。



登録専門家  
山里 将史

今回の支援で行った就労環境の改善と人材定着への取り組みをこれからも続けていくことで、業務効率が上がり、それに伴って生産性も益々向上します。今でも人気店ですが、更なる人気店へと発展できるので頑張ってください。

#### 課題1 PROBLEM

### 規模拡大で、管理のレベルアップの必要性を痛感

ほっぺパンは個人事業主のパン屋です。「パンがおいしい」とSNSを通じて人気が広がり、お店は常に行列ができています。

一方、スタッフを採用しても、なかなか定着せず、仕事を覚えただけで辞めるという悩みを抱えていました。

会計は税理士さんに依頼していましたが、どれだけ利益が出たのか知るのには1年に1度、税務申告の時だけでしたが、資金繰りに問題はなく、不自由は感じていませんでした。

昨年4月、店舗と駐車場の拡大を求めて、浦添市のパイプライン通りに移転、新装オープンしました。これに伴いスタッフも増員、人件費や家賃等の費用が増えました。そうした中、追い打ちをかけるように円安に伴う原材料価格の高騰で、利益が出ているのか不安になっていました。

そこで会計処理の自前化（自計化）と月次決算の導入、スタッフの運営参加を、改善課題として提起しました。

#### 支援 SUPPORT

### 月次決算推進と、 数値を通した運営の確立

新店への移転に伴う人件費のアップ、原材料の高騰の中で、経営管理を進めるためには、月次の決算を出す必要があります。

そこで、税理士任せの会計から、自前化（自計化）への切替えと、月次決算を出すことを提起しました。

あわせて月次決算を幹部スタッフで共有化し、経営の問題点や課題を明確にすること、その改善策もみんなで行うよう提起しました。



#### 成果 RESULT

### 月次決算の自前化（自計化）、運営管理の改善に向け推進中

移転した店舗の営業で忙しい中、会計処理の自前化（自計化）と月次決算の課題に取り組むことになりました。しかし、経理や簿記の経験のある者がいないため、オーナーのパートナーを中心に時間をかけて取り組むことにしました。そのために新たに会計ソフトと給与ソフトを購入、自前化（自計化）することになりました。

あわせて経理処理をシンプルにするために「業務そのもの」

の改善も提起しました。例えば事業用と個人消費用の商品は分けて購入すること、消耗品や文具等は同一店舗からまとめて一括購入すること、小口現金は使用せず業務用クレジットカードで購入すること、仕訳はカードや銀行口座のデータから自動仕訳機能を使うことなどを提案しました。

月次決算をもとにした運営管理の改善はこれからの課題ですが、実現に向けて前進していくものと思われます。

#### 課題2 PROBLEM

### 労務環境と人材定着の改善

県内でも焼きたての美味しいパン屋さんとして有名ですが、4月に移転オープンしたことで移転前からのスタッフで通えない方々が辞めてしまい、スタッフが大きく入れ替わってしまいました。

これまでもパン職人というキツイ仕事柄、定着率も良くなかった上に、更に一から人材育成を行うことになり、就労環境が大幅に悪化してしまったことが大きな課題として持ち上がりました。

そこで今回の支援では、働く環境の改善と人材が定着するための環境作りを将来に渡ってやり続けるための基礎部分を作

ることにしました。

まず、就労環境の問題点として残業が多いことが一番にあげられましたが、その原因となる事が何かを把握できていないことできちんとした解決策が取れずにいたことが、これまで就労環境を改善できなかった理由であることが分かりました。

そこで、残業の原因となっている事は何かを究明したところ複数あることが分かったので、そこから課題解決へと取り組んでいきました。

#### 支援 SUPPORT

### 定着にも繋がる就労環境の整備

最初に課題としてあがっていた残業の原因となっている本当の原因を突き止めることから始めましたが、最初は代表の青木さんもスタッフも業務量の多さということに目がいていましたが、それよりもスタッフのスキルやパンのクオリティの認知度、作業内容の共通化などといった点が改善できれば、今の業務量であっても残業時間を大幅に減らすことが可能であることをアドバイスしました。

そこで、それらをどれくらい改善できるかを把握するために、

スタッフそれぞれのスキルや商品ごとの製造工程や必要な品質を洗い出す作業をしてもらうことで、共通化できる業務や品質に対する認識の確認などを把握することができました。

また、それと並行して労務関連の書類などもしっかりとしたもの整備できていないこともあり、法令遵守と心理的に安心して働ける環境に必要な内容への改善と修正方法のアドバイスを行うことで、法令に関する知識も付き、今後の修正なども自分たちでできるようになりました。

#### 成果 RESULT

### 就労環境の見直しによる 組織化への第一歩

今回の支援で、今までは見えていなかった残業が発生する根本原因を突き止めることができ、解決するための対策を一つ一つ、しっかりとやっていくことで多少の時間はかかりますが確実に残業も減っていき就労環境が大幅に改善でき、人材も定着する道筋が立てられました。

また今回の課題の改善を続けていくことで、業務の効率化による生産性の向上とパン作りへの想いが浸透していくことでスタッフがチームして機能し、更なるほっぺパンの発展へと繋がります。







使用前 使用后  
ブロック塀に発生したカビ・藻・コケ(散布後:約1年経過)

正社員雇用数 1人

## 特許商品「カビモロック」を活かした 企業課題解決プロジェクト

### 宮平グループ (株式会社宮平設計・株式会社 GEM)

【代 表 者】 代表取締役社長 宮平 元嗣  
【住 所】 那覇市  
【業 種】 サービス業  
【事業内容】 カビモロック商品の販売及び施工



#### 企業・支援担当者の声



代表取締役社長  
宮平 元嗣さん

起業して間もない会社ですが、特許を取得している製品が有り、それを営業して行く上で、大量に生産出来る設備がない為、どの様にして行くか考えている時に「ものづくり補助金」を薦めて頂き、申請書を作成することにあたって、ご指導して頂き、会社の現状を把握する事ができました。  
また、補助金をしっかり獲得し、会社の発展に社員一同頑張っていると思います。ご指導有難う御座いました。



中小企業診断士  
新垣 順一

埋もれている地域資源に何とか光を当てたい。そんな想いでカビモロックの生産体制構築計画・販売計画作成のお手伝いをさせて頂きました。  
沖縄発の技術・商品として、大きく成長していく事を期待しております。

#### 課題1 PROBLEM

### 企業グループの課題解決を目指した「カビモロック」生産体制構築

当社は宮平設計が持つ特許から生まれた商品「カビモロック」等の製造・販売を行う為、2021年11月に設立した会社です。宮平設計のグループ会社として、宮平設計との相乗効果発揮や課題解決も目指して設立しました。

「カビモロック」はセメント、コンクリート、石膏、石材、瓦等表面をガラス化し、カビ・藻・コケが生息できない環境に変え、自然に植生を死滅させます。2週間経過後に効果が現れ始め、10～12週後に植生物が枯れ果て雨風に洗い流された後、素地

が出現してきます。

宮平設計は設計事務所である為、当商品の本格的な製造や営業展開を行う体制が作れず、どこにも無い画期的な商品であるにも関わらず、それを広く世の中に広める事が出来ませんでした。

今回はこれら企業グループの課題である生産・販売体制構築、生産量拡大・品質向上、安定した売上・利益の確保の解決を目指す計画づくりを行いました。

#### 支援 SUPPORT

### 現行製造工程分析と機器選定・ 新製造工程構築の計画づくり

現行製造工程では家庭用電源攪拌機での攪拌の為、ポリバケツ(30リットル)で混合・攪拌します。攪拌・充填工程で1～3リットルのロスが発生する為、完成品は約28リットルとなります。

今回計画では新たに以下機器の選定し、新製造工程を構築する計画を作成しました。

【新たに導入する機器】コンプレッサー、エアーミキサー(攪拌機)、ステンレス製オープンドラム缶・レバーハンド・台車、電動式ドラムポンプ、大型スプレーガン、フォークリフトドラム運搬



#### 成果 RESULT

### 新製造工程で生産量拡大・品質向上を実現する生産体制を構築

現行製造工程では材料等準備:5分、攪拌:20分、容器充填:20分、シール貼り:10分で28リットルを製造、1リットルあたりの製造時間は1.96分となります。

それに対して新製造工程では、固定式攪拌機、電動式ドラムポンプによりロスは低減、生産性は向上し、1回の製造で195リットル製造が行えます。

作業時間は材料等準備:5分、攪拌:20分、容器小分け:50分、シール貼り:70分で、1リットルあたりの製造時間は0.74分、生産

性は2.64倍向上する試算となりました。

今回、省力化と今後の新商品投入を見込み2製造ライン構築を計画しており、2製造ライン同時使用時には、さらなる生産性向上が期待できます。

計画では3年目まで2名の人員で製造・営業を兼任する予定ですので、製造の省力化は効率良く運営し利益を確保する上で重要なポイントとなります。

#### 課題2 PROBLEM

### 市場分析・ターゲット設定と販売計画立案

生産体制構築計画の作成に続き、販売計画の作成を行うべく、まずは市場分析・ターゲット設定を行いました。

ここ数年コロナウィルスや働き方改革の影響で自宅で仕事をする機会が増え、家の周辺環境に目を向ける人が増えています。その際、家や庭の劣化箇所が気になり個人でDIYする方、業者に修繕依頼する方が増えているようです。

カビモロックの対象市場は、建設業、DIY市場、不動産業、ビル管理、清掃業等が挙げられますが、その中でも大きな市場が

建設業界とDIY市場です。建設業では公共工事と民間工事があり、どちらも大きな市場規模を有します。

また、DIY市場は、量販店ホームセンターの存在が大きく、EC販売も大きく伸びており、個人客が気軽に購入できる環境にあります。市場の動向・規模、カビモロックの商品特性を考慮し、第一段階の販路として、建設業、DIY産業、そしてEC販売をターゲットとする事にしました。

#### 支援 SUPPORT

### 営業施策検討と目標売上・利益の設定

以下、営業施策について検討・協議を行いました。

- 営業ツール作成(Web・チラシ・パンフレット)、当商品の効果持続性・安全性・簡便性をPR
- ホームページへの情報掲載、SNSの活用(YouTube, FaceBook, Instagram等)
- グループ企業・宮平設計のネットワーク力を活かした建設業界への展開
- 国・県・自治体向けモデル施工の実施、パブリシティ(新聞・テレビ・業界誌等)活用の情報拡散

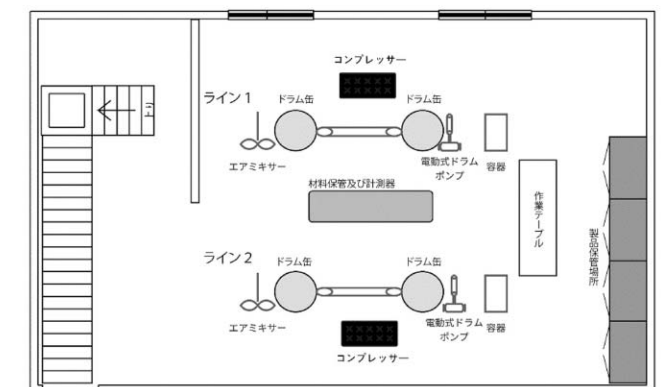
- Web広告を含むWebマーケティングを実施し、EC販売を強化
  - 市町村、県の産業まつりへの参加
  - 沖縄県優良特産品評会に出品
- 又、販路毎(建設業、DIY産業、EC販売)に今後3年間の目標売上・営業利益を設定し、4年後に今回設備投資額を回収できる販売計画を作成

#### 成果 RESULT

### 生産体制構築計画・販売計画 完成、本格的な事業化へ

今回、カビモロック事業の生産体制構築計画・販売計画が完成し、本格的な事業化に向けて準備が整いました。又、それら計画を元にものづくり補助金に応募・採択され、機器導入等を支援頂ける事となりました。

沖縄県は国際的な観光都市を目指していますが、県外・海外の他観光都市と比較すると都市環境美化という点で課題があります。カビモロックはその課題解決の一助となると共に、沖縄発の画期的商品として、全国展開が可能であると考えています。







## 数値に基づいた 事業計画の作成と 働きやすい環境の整備

### 琉栄開発株式会社

【代 表 者】代表取締役 宮里 豪  
【住 所】名護市  
【業 種】建設業  
【事業内容】アスベスト処理、建物解体業

正社員雇用数 **8人**

#### 課題1 PROBLEM

### 1人当たり売上高、機械稼働率の向上

当社は創業以降、沖縄県北部地域を中心にアスベスト処理を行ってきましたが、最近では高い技術力と迅速な対応が認められ、顧客が沖縄本島全域に広がっており、順調に事業を拡大しています。

これに伴い従業員採用も積極的に実施してきました。売上規模が拡大している一方で1人当たりの売上高が減少しており、生産性の向上が最大の課題となっていました。

また、人事生産性だけでなく、機械稼働率等も低下しており、保有機器を最大限活用し効率化を図ることも課題のひとつ

つでした。沖縄本島全域に取引先があり、移動時間の増加や育成に係る時間を確保出来ていないなどの問題点があり、計画的な人材育成と効率的な機械の移動・稼働を推進することが必要です。

今後も新規事業展開のための更なる人材の採用と機器の取得を予定しており、計画的に事業を進めるための事業計画書の作成に取り組みしました。

#### 支援 SUPPORT

### エビデンスとなる 情報の収集

生産性の低下の要因について、各現場や事務所スタッフとの情報の流れについて整理を行いました。

初めに自社の現状把握と問題、課題の整理を実施、また、今後自社が新たに推進する新規事業の革新性について整理を行いました。

課題を解決するための設備投資の内容と性能を確認し、機械設備導入後に達成したい目標について明確に定義付けを行いました。



#### 成果 RESULT

### ITツールの活用や情報伝達方法の工夫

各工程の情報を整理したところ、ボトルネックとなっている工程が見えてきました。日々の現場の報告は以前はLINEにて画像とメッセージにて行っていましたが、従業員が増えたことにより報告事項や業務連絡が増加し、1つずつの情報が埋もれやすくなってしまっており、情報共有に時間を要しています。

また、LINEにて共有された事務所スタッフが各現場の報告書等を作成する際に、確認や整理に時間がかかっていることも

分り、情報伝達方法を改めることが必要でした。そこで、ITツールを導入し、タイムカード登録による労務面、現場ごとの情報管理、会社全体のスケジュールを一元化することが出来ました。

各工程の流れ(ボトルネック)が見える化され、問題点が明確になったことで適切な人員配置を行う方法、効率的に機械を活用するための方法について活発な議論を行うことができ、自分たちで問題解決を行うきっかけとなりました。



#### 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  
宮里 豪さん

創業以来、順調に売り上げや従業員数を拡大してきましたが、新型コロナの影響もあり、改めて経営計画を作成する必要性がありました。そこで数字分析の方法や資産の活用について検討出来たことが良かったと思います。また、労働環境の整備について、何から始めるべきか悩んでいましたが具体的に指導していただき大変感謝しています。



中小企業診断士  
宮里 悠司

琉栄開発株式会社は沖縄県北部の名護市を拠点とし、沖縄県内全域の建物解体工事およびアスベスト除去を行っています。平成26(2014)年3月に個人事業として創業後、平成30(2018)年3月に法人成りし現在第5期目となっています。沖縄県北部地域を中心に実績を積み重ねており、若手人材や外国人労働者などを積極的に採用し、事業を拡大させています。



社会保険労務士  
中辻 教子

会社の規模や、社会の変化に応じて、就業規則を定期的に改定していく必要があります。今回は、従業員の増加にともなう状況の変化の中で生じた問題を解消するため、就業規則の作成の支援をさせていただきました。

#### 課題2 PROBLEM

### ルールの必要性

平成30年に設立し、徐々に規模を拡大し、従業員が10名以上に増加しました。

現在に至るまで、事業場内で度々問題がありましたが、ルールがあいまいになっていたため、対処に困ることがありました。また就業規則がないことで、会社が被害を被ったとしても規程がないことで、懲戒を行うことができませんでした。

そのため、特に服務規定と懲戒規定は、現状に応じた内容で整備する必要がありました。

一方、優秀な従業員の定着のため、キャリアアップ助成金を活用し待遇も改善することを希望されていたので、今までは雇用契約書で個別に決定していた賞与、手当についても規程として整備することとなりました。

#### 支援 SUPPORT

### 就業規則の見直し

現状の労働条件を確認し、今までに発生した業務上の問題点を洗い出し、就業規則に盛り込みました。

業務内容(作業員と事務員)、雇用形態(正社員、有期雇用)で、実態に合った形で所定労働時間を規定し、正社員用就業規則と有期雇用・パートタイマー用の就業規則を作成しました。

服務規定には、今まで起きた問題について、そしてまた今後起きるであろう問題も想定し、可能な限り盛り込み、違反した場合は懲戒を行うことができるように懲戒規定とも合わせて

検討しました。

また就業規則とは別に、「備品管理規程」や「仮払い規程」など金品の管理についての規程を作成することを提案させていただきました。

従業員の待遇については、賞与の支給基準を明確にし、勤怠に応じて支給を決定することで、誠実な勤務を促すようにしました。さらに、スキルアップのモチベーション維持のため資格手当を規定しました。

#### 成果 RESULT

### 従業員を取り巻く環境や 社会の変化に対応する

実際に発生した問題を踏まえて、就業規則を作成したので、従業員へルールを明確に伝えることができるようになり、今後問題が起きた場合でも懲戒等対処できるようになりました。

また、手当なども規程化することで、従業員同士の不平等感も減少し、何を頑張れば評価されるのかがわかりやすくなりました。

ただし、人員の増加や、社会の変化などで、今後新たな問題が必ずでてきますので、就業規則は定期的に見直しが必要になってきます。







正社員雇用数 **1**人

## コロナ禍等における事業整理の フレームワークの活用による 対応策の構築

### 琉球ブリッジ株式会社

【代 表 者】代表取締役 谷中田 洋樹  
【住 所】浦添市  
【業 種】卸・小売業  
【事業内容】建設業資材販売、レンタル事業

#### 課題1 PROBLEM コロナ禍等の 不確実な時代の対応策

これまで創業12年の中、拠点を東京から沖縄に移し、沖縄とアジアを結ぶ事業者として活動を行い、会社名も「東京ブリッジ」から「琉球ブリッジ」に変更し、少数精鋭のもとで建築業、産業廃棄物事業者を中心に徐々に同社の製品が浸透しており、緩やかに業績を伸ばしています。

しかし取引先の建築業界においてもコロナ禍の影響を受けており、民間需要の大幅な減少もあって厳しい経営環境が続い

ています。一方で当社取扱製品は海外にて製造を行っている為、円安・インフレ・ウクライナ問題による大幅な輸入コスト増となっています。

現状当社としてもこれまでのビジネスモデルの延長だけでは、市場の影響を大きく受けることは避けられない事態となります。よって新たな対策として新事業が必要になりますが、従来の既存事業と違う全く新しい事業を行うことではなく、既存事業のノウハウを活用して新事業に取り組むことが有効であり、また不確実な時代に対処する為には、スピード感を持った取り組みが必要となることから、これらを整理・検討していくことを当社の課題としました。

#### 支援 SUPPORT 既存事業と新事業の事業整理のフレームワークによる提案

新事業の取り組みとして、複数の事業のプロジェクトを立ち上げ、順調にスタート切った形で既に実行し、収益を上がっている事業もありました。

より各事業を整理して行く為にローカルベンチマークの非財務の部分を活用することで、既存事業の業務フローとの差別化が整理できることを提案しました。また商流把握においては、これまでの海外での生産の必要性和今後の見通しを含めての国

内生産委託販売の検討、また得意先から当社が何故選ばれているのかを整理することで新事業のニーズの確認と確信ができると説明しました。

また4つの視点の項目を活用し、当社としてのPEST、SWOT分析への深掘り活用することで、混沌とした市場動向から、将来ビジョン実現に向けた課題の整理により実現性が高い計画と体制作りができることを提案しました。

#### 成果 RESULT 物価高に対応する、新事業の構築及び賃金アップ

創業時に目標にしていた計画値をファブレスの構築による海外における高品質で割安商品の開発と直向きな経営姿勢で12年間で達成することが出来ました。

しかし長引くコロナの影響、円安、ウクライナ情勢によるインフレ、輸入資材の高騰に加え、建設業界の民間需要も大幅に減少し、今後も不確実な時代にどのように対応して行くかが自社の課題でもあった中、事業再構築を含めた新事業や複数の事業を取り組む必要の中で、ローカルベンチマークという経済産業省のツールを活用することで整理できました。

また物価高騰に対しては、様々な施策を実行することにより



会社の競争力が向上し従業員の賃金引上に繋げることが出来たものと思われます。



#### 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  
谷中田 洋樹さん

輸入を主体とした弊社事業はウクライナ問題を発端に円安の影響を大きく受けました。ローカルベンチマークを使用し現在の姿を理解する事ができました。上期の円安から下期の円高への変化においても同様に対処する事ができました。近年、まれにみる急激な円安を乗り越える事ができました。有難うございました。



登録専門家  
金城 力

コロナ禍においても、常に先を考え、社員の人材育成と成長を促す姿勢、働きやすい環境作りをハード面、ソフト面から考え、モチベーションを上げる仕組みを共感できました。今後も更なる発展を感じさせて頂きました。

#### 課題2 PROBLEM CSRとSDGsの取り組みについて

社会貢献(CSR)活動も会社立ち上げ時から、産業廃棄物協会の役員として、障害者支援事業者への支援に取り組んでおり、廃シートベルトのカバン制作の支援、大学との産官学連携のものの研究開発から商品開発を進める活動をしています。

今期もその一貫でSDGsの取り組みとして、ビール粕、月桃粕をコースター開発を行ったり、社会啓蒙活動を行うことで、企業価値を高めています。

当社は代表者の谷中田氏の経営方針のもと、自社で行う事

業と非営利活動としての障害者支援、SDGsの通しての社会貢献活動を分けてこれまで行ってきました。コロナ禍で就職活動が厳しくなっている芸大生の為に、彼女らの作品が表に出て、また浦添市に在する企業として、浦添市の役立てる取り組みとして「交通安全の幕」を作成したがPRできる方法はないかと相談を受けたことから、これを課題として支援していくこととなりました。

#### 支援 SUPPORT 浦添市在する企業へのCSR活への後押し

当社代表の谷中田氏の要請を受けて、既に完成している県立芸大の学生がデザインした交通安全横断幕の広告シートの周知の方法について、専門家としてのネットワークを活かして、浦添市役所「交通安全幕」の寄贈の提案を行った結果、浦添市役所も快く了承得て、その寄贈のシーンをパブリシティと

して沖縄タイムス社、琉球新報社の県内両紙が8月9日付けで経済面に掲載されました。

このことで、当社の社会貢献活動が一層高まることで、これまでとは異なった視点で沖縄における当社の企業価値が高まりました。

#### 成果 RESULT 収益事業以外の企業価値を高める為の後方サポート

専門家による、支援機関及び関係機関のネットワーク、人的関係を活かしながらのサポートとなりました。これにより当社の営利活動以外の分野である社会貢献活動及びSDGsの社会、地球環境の持続可能な取り組みとして沖縄県、浦添市に在する中の企業として高めて頂くことに繋がったものと思われます。

また、このことは当社の人材育成及び今後の人材募集を図ることにおいて後押しとなる事が期待できます。







正社員雇用数 **2人**

## コロナ禍を超えて 新たなスタートへの取り組みを サポート

### 株式会社ハッピーフィールド

【代表者】代表取締役 福原 英一  
【住所】宜野湾市  
【業種】製造業  
【事業内容】洋菓子の製造・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  
福原 英一さん

これまで当事業の在り方をいろいろと検討してきましたが、時間が十分に取れなかったこともあり、その内容を具体的な文章に落とし込んで整理することが出来ていませんでした。また、就業規則等の労働環境の見直しにも取り組むことが出来ていませんでした。当事業ではそれらを支援して頂けたことで、自社と今後の在り方を考えて、それらに関係者と共有することが出来ました。



中小企業診断士  
柿原 泰宏

福原社長はお菓子づくりのアイデアマンで、事業実施のための人脈も広く、事業のコーディネートまで出来る方です。今回の事業では、福原社長が考えておられる新規事業の計画策定のお手伝いをさせて頂きました。今後は、今回計画した事業が成功できることを期待しています。



社会保険労務士  
玉寄 智恵子

苦労したことも笑いながらお話しする様子に経営者としての強さを感じました。再スタートの機会に関わることができて良かったです。この機会に労働者の育成と環境整備に取り掛かり成果を出す会社づくりに期待しています。

#### 課題1 PROBLEM

### 新規事業のための事業計画と資金調達

当社の課題は、社長が考えている事業計画を形にすること、さらにそれを実現するための資金調達等の手段を明確にすることでした。

福原社長は、当社社長になるまで食材卸会社の部長まで務められた方であり、そのために、いろいろな事業者との人脈があり、また、ご自身がいろいろな事業や商品に関するアイデアをお持ちの方であるため、ご自身の会社のことだけでなく、取引先などからいろいろな相談が持ち込まれるような菓子・食品業

界では有名な方です。そのような立場でお仕事をされているため、いつもいろいろなところを飛び回っておられたこともあって、ご自身の会社の事業を具体的な計画に落とし込むことが出来ていませんでした。

また、新しい事業に取り組むにあたって、事業の協業先との連携は進めてはいるものの、ヒト・モノ・カネといった具体的な実現手段については想定が出来ていませんでした。

#### 支援 SUPPORT

### 事業計画づくりと 補助金等活用の支援

今回事業での全5回の企業訪問で、福原社長のお考えになっている頭の中にある計画を「見える化」するためのお手伝いをするとともに、その事業計画を実現していくための資金調達の手段についても調査、検討を行いました。

訪問するたびに、毎回新たな事業のお話しが出てくるため、福原社長が本当にアグレッシブに事業に取り組まれていることに驚かされながらの支援となりました。



#### 成果 RESULT

### 事業実施に向けた取り組み

現時点ではまだ実現に向けた準備を進めている段階で、事業計画の詳細内容をここに記載することが出来ませんが、これまで事業を進めていく中でのネックとなっていた課題が解決できる見込みとなっています。

そのひとつは事業資金の調達でした。いろいろな調達の手段を検討するとともに議論を重ねて、最終的に、当事業の実施に対しては国の補助金制度の活用が可能であることが確認出来ました。補助金を活用してこれからの取り組みを進められるよう、事

業計画の骨子を整理することをお手伝いすることが出来ました。具体的な施設や設備投資の内容を踏まえ、見積もりを取得するところを進めるとともに、最終的な計画づくりを現在進めて頂いています。

当事業の成果を活用することで、今後の当社事業の軸となるスキームを構築して、当社のさらなる飛躍につながる取り組みが期待出来ます。

#### 課題2 PROBLEM

### 再スタートからの仕組みづくり

コロナウイルス感染症の影響により、店舗の売り上げが激減しましたが、代表の積極的な経営判断により回復しているとのお話を伺いました。

また、強力な2人の後継者が現れ、現在はその育成に力を入れ新しい会社づくりがスタートしたとのことでした。この再スタートの時期に、労働者の雇用環境も一から作り上げていき、

より成果のでる仕組みづくりを実施する必要性を感じました。

まずは、ご提供いただいた就業規則が中途半端の形だったため、基本である会社のルールを決めることが課題となりました。今後の経営のことも考えて、代表だけでなく、後継者のお一人にも打ち合わせに入っていただき、会社の基本となる労働環境整備が必要であることをご理解いただきました。

#### 支援 SUPPORT

### 労働者の条件について後継者とすり合わせる

労働条件をお伺いすると、店舗と製造部とで労働時間や休日に違いがありますが、就業規則に反映されていないことが分かりました。また、就業規則も以前に作成に取り掛かったままであるため、完成させることを提案させていただきました。

労働条件についても、正社員と非正規社員の労働条件の違いを明確にし、現在雇用している社員全員分の労働条件通知書を作成して、把握することをご提案しました。

これにより、後継者の方にも全社員の具体的な把握ができ、今後の労働者のキャリア育成を検討する材料となると考えられます。

この機会に、正社員の規則だけでなく、非正規社員（有期契約社員とパート社員）の規則づくりもご提案し支援しました。それぞれの規則があることで、助成金の活用も視野に入れることができるため、作成後、活用できそうな助成金についてのご説明と計画書作りを行いました。

#### 成果 RESULT

### 全労働者の把握と キャリア育成

中途作成であった就業規則は、新規に作成することになり、現在の労働条件を盛り込んだ内容で作成しました。非正規社員の規則についても作成することとなり、正社員への転換制度を導入し助成金活用ができるものとなりました。転換の時期を労働者の育成に合わせて段階を踏むことになり、合わせてキャリアアップ助成金活用のための計画書作成を仕上げました。

今回の取り組みにより、後継者が全労働者の把握ができ、より育成の道筋が掴めたと思います。







正社員雇用数 1人

# 新規事業で取得した 人材研修事業を通しての 既存事業とのシナジーの構築

## 株式会社アイティオージャパン

【代表者】代表取締役 伊藤 貴庸  
【住所】那覇市  
【業種】製造業  
【事業内容】アロマ粧材小売、レンタル事業



### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
伊藤 貴庸さん

この事業を通じて、金城氏より資金繰りに関するアドバイスやローカルベンチマークを活用した非財務部門の強みなどを知ることができました。  
また弊社が新事業で立ち上げたAsoyivaWorks(キャンプ&研修事業)の認知・周知に向けた施策やアイデアもアドバイス頂き、実際に効果を生むことができて感謝しています。



登録専門家  
金城 力

新事業で立ち上げたAsoyivaWorks(キャンプ&研修事業)を顧客にも自社にも活用して、ローカルベンチマークを活用して将来のビジョンを実現して頂きたいです。

### 課題1 PROBLEM

## 既存事業と新事業含めた今後のビジョン経営について

今年度から3つの事業、①既存の化粧品アロマ事業、②季節限定のスキーレンタル事業のステップレンタル、③事業再構築補助金で採択されたAsoyivaWorksで走り始めています。  
AsoyivaWorksは、8月より港川の外人住宅街で店舗を借りて、キャンピングカーのレンタル、貸し会議室を含めてコアワーキングスペース、M&Aで進めている人材研修事業を柱にして進めていますが、初めてばかりで認知度を上げていくことが課題です。スキーレンタル事業のステップレンタルは広島を拠点としており、現地の委託にて行うことで今期から進められます。

一方化粧品アロマ事業の3店舗の内、1店舗は好調ですが、当社の原料を輸入していることもあり、円安、資材の高騰で原価を圧迫して2店舗の業績が伸び悩んでいました。  
現在の商業施設の契約更新の満期を迎えることもあり、別な大型商業施設に移転を行い、新たなアロマ事業も再構築をすることになりましたが、スクラップ&ビルトも含めて、事業全体の見直しを行う必要になったことから今回は経営計画の見直しについて支援を進めていくこととしました。

### 支援 SUPPORT

## ローカルベンチマークの非財務部門を活用してのビジョン実現に向けての計画の落とし込み

既存事業、再構築における新事業、M&Aで獲得した研修事業、各々の事業の整理及び実現性の高い事業計画を作成する為にローカルベンチマークの非財務部門を使つての自社のサービス提供における業務フローと差別化を図ることでのポイント整理を行いました。また現状の商流把握について仕入れ先、協力先の選定理由、現状の店舗及びエンドユーザーにおいて自社が選ばれている理由の把握、4つの視点を活用して、事業のターニングポイント、技術力・販売力の強み、弱み等の現状把握、自

社を取り巻く環境把握を行う為に既存事業及び新事業における今後の市場動向、競合他社の比較、検討を行いました。  
一方、部門がいくつかに分かれることから組織体制の中で、品質管理・情報管理体制、従業員との事業計画の共有化、人材育成の取り組み等を再認識しながら、目指すべきビジョンに向けての現状把握を通して、ギャップ認識による課題の抽出及び解決する為の方法及び優先事項を通して事業計画書への落とし込みについて支援の実施を行いました。

### 成果 RESULT

## 既存事業と新事業の実現に向けた経営計画の見直し

ローカルベンチマークを活用し自社の強み、弱み等非財務的な当社の定性分析を実施したことから、あらためて自社の強み(人材、ノウハウ、成長性等)を確認することができました。これにより、それぞれの事業の課題が明確化されたことから、事業部間の横の連携を図ることが見えてきました。  
また、ローカルベンチマークの指標を活用して経営の見える化を図り、いずれこれにより収益面改善に繋げて行けるようになっていくものと思われます。  
ともあれ、アフターコロナを見据えて事業の多角化を進めており、新規事業においては引き合いも多く、足元では明るい



材料もあることから今後が楽しみなところであり、引き続き伊藤社長を中心に事業の伸張が期待できるところです。

### 課題2 PROBLEM

## コロナ禍で事業再構築補助金にて採択された 新事業の周知事業構築について

コロナ禍において売上面は横ばいで推移していましたが、資金面を安定化させるために、コロナ関連の借入を行っており、同資金の返済等が令和5年度より開始されることを見据えて、業績向上を目指して事業の多角化戦略を実施していくことになりました。

新規事業として始めたキャンピングカーのレンタル事業を中心とした「AsoyivaWorks」の事業の開始と今回M&Aで事業譲渡を受けたチームビルディング及び修学旅行の受入事業、そして既存事業との各事業間のシナジー効果を図ることが課題となっていました。

### 支援 SUPPORT

## 認知・周知度を上げる為の 取り組みについて

AsoyivaWorksの認知を上げる為にGoogleビジネスプロフィールの活用方法や検索エンジンのSEO対策などについてアドバイスをを行いました。  
現在行っているインスタは既存客へのアプローチには有効ですが、新規獲得であればブログやYouTubeやTikTokなどの動画配信が有効、また比較的年齢が若い世代であればTwitterが有効なのでデジタルツールの活用方法についてアドバイスをを行いました。  
SNSを継続して行うことは重要であるが、一気に周知を図るにはクラウドファンディングを活用してAsoyivaの見込み客作りを図る方法があります。またサブスクリプションなどでレンタルバンの稼働を上げる方法などいくつかの案を提案しました。



### 成果 RESULT

## 効果的なネットを活用した周知手法

Googleビジネスプロフィールのアドバイスを受け、店舗名のAsoyivaWorksに沖縄キャンピングカーレンタルの頭文字を入れたところ、検索数、ヒット率も向上しました。  
またクチコミの書き込みを促すことで、クチコミも当初0→6件に増え、現時点で5.0点満点の評価を頂いています。クチコミは実際に利用されたお客様の写真や生の声を頂けているので、利用顧客の後押しになっています。

インスタグラムについても世界観や動画を多用することにより、写真だけでなく動画を投稿することでお客様が利用イメージがしやすくなったとの声も頂きました。  
クラウドファンディングについてはまだ実施できていませんが、2023年度にキャンプファイヤーにてサブスクリプション利用の顧客取り込みを行い、課題となっている平日の稼働率の向上に繋げていくこととしています。





正社員雇用数 一人

## 新規事業分野の展開と 適材・適所の人事配置の 方策が見えてきた

### 株式会社てっぺん

【代表者】代表取締役 東風平 和明  
【住所】石垣市  
【業種】飲食業  
【事業内容】居酒屋の運営



#### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
東風平 和明さん

当社の厳しい経営環境を開拓するには、新たな事業を構築する必要があり、セントラルキッチンを設置し老人ホーム等をターゲットに健康宅配弁当等の販売を展開することで当社の成長・発展を図ることの方向付けができました。また、多店舗展開する当社がセントラルキッチンを設置することで、一括仕入れによりコスト削減、ロス率の低下、作業の効率化など大きな相乗効果が得られる見通しがつきました。



中小企業診断士  
大嶺 貢

当社の新事業の展開の主たるターゲットが、石垣市内の老人ホーム、デイサービス・デイケア施設、グループホームであるが、それ以外にも病院や就労支援施設もターゲットとなります。石垣市も高齢化が進み独居老人の数が増加傾向で推移することから、これから展開する新事業分野の成功の可能性は高いと思います。新事業の展開による成長・発展に期待をしています。

#### 課題1 PROBLEM

### 新分野事業の展開のためには経営戦略の構築が不可欠である

当社は、平成23年12月に石垣牛と海鮮料理の飲食業として創業し「それぞれのてっぺんを目指す場所」を経営理念に多店舗展開を図り成長・発展してきました。

長引くコロナ禍の影響で厳しい経営状況が続く多店舗の出店の影響もあり、その早急な対応が不可欠となっています。コロナ収束後の経営戦略の構築が必要であり、既存の事業と相乗効果のある新分野事業の展開を考慮する必要があります。

そのため、当社の経営戦略を構築するためには、当社を取り巻く経営環境と、当社の経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）と業界を取りまく経営環境が当社にとって「チャンス」か「脅威」か、などをSWOT分析し、戦略立案としてセグメンテーション、ターゲットティング、ポジショニングなど明確にし、これから展開する新事業分野で差別化・優位性を確保できるかなどの経営戦略を構築し展開することが課題となります。

#### 支援 SUPPORT

### 経営戦略の策定と 新事業の方向性の支援

当社の経営戦略課題を整理すると外部環境の機会（チャンス）と経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）は、新事業が製品等及び市場の新規性要件を満たし、競合する業態はなく、居酒屋経営のメニュー開発のノウハウが活かせること及び既存事業との相乗効果を活かせる業態でもあることや地元農家や漁師から直接仕入れ地産地消を目指していることなどから、現状では競合先はなく差別化・優位性が発揮できることを伝えました。



#### 成果 RESULT

### 新事業の戦略方向が確定できた

当社は、これまでの売上高は増加傾向で推移してきましたが、長期に亘るコロナ禍の影響で、蔓延防止法、緊急事態宣言などで休業を余儀なくされ、売上高も大幅に減少しています。このような、厳しい経営環境を開拓するには、中長期の展望に立脚した経営戦略を構築し、それに基づいた新事業を構築する必要がありました。マーケティングプロセスと戦略の立案を整理した結果、セントラルキッチンを設置し高齢化が進む中「老人

ホーム」、「デイケア施設」、「就労支援施設」等を主たるターゲットに健康宅配弁当及びオードブルの販売をする「新分野事業」の展開を図ることの方向づけができました。

また、当社は3店舗の居酒屋を運営しているためセントラルキッチンを設置し仕入れの一元管理による効率化を図り原価率を低減するなど既存事業との相乗効果が得られる戦略方向が構築できました。

#### 課題2 PROBLEM

### 人材育成のため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、各部門の連携が悪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の活用方法

当社は居酒屋の多店舗展開をしており、従業員の適材・適所の配置が必要となります。従業員特性調査ツールは、社会人基礎力診断と従業員満足度診断（モラルサーベイ）の機能を有しており、当社の社員の社会人基礎力診断と、従業員満足度の測定ができ、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。

従業員特性調査の効果として、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。

従業員特性調査ツールは以下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）。  
以上の従業員特性調査ツールの特性、調査方法を説明し、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

従業員のモラルサーベイは、企業（経営者）側と社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」、「従業員の側から企業側へのコミュニケーションが実現できる」、さらに従業員の側からの効果として「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」などが図れます。このことから当社では、従業員のモラルサーベイを活用する機運が醸成されました。







正社員雇用数 **2人**

## 子どもたちの成長を願い 全力投球する愛情あふれる 保育園を目指して！

### 社会福祉法人愛和福祉会

【代表者】理事長 上間 浩也  
【住所】西原町  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】保育園事業



#### 企業・支援担当者の声

#### 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



理事長  
上間 浩也さん



登録専門家  
親泊 元彦



社会保険労務士  
青山 喜佐子

社員の働きやすい環境をいかに創りあげるのが会社発展の大きなキーポイントと考え取り組んできました。今回はその取り組みを「親泊氏」「青山氏」両名にご指導と多くのご助言をいただき夢に向かって更に前進することができました。

社会のエッセンシャルワーカーとして保護者様等の子育て支援の前線で頑張る保育士等社員の「正社員化」を推進することで、更にモチベーションが向上し、より質の高い「子どもに寄り添う優しい保育」の実現に繋がると確信しております。

愛和保育園の職員・スタッフの皆さんの子供たちに向けた眼差しに深い愛情を感じ、感銘を受けます。

これからも「社会の宝」である子供たちの成長に貢献していただき、子供たちの将来が明るく豊かなことを願っています。

愛和福祉会は、国の基本方針を明確にし、園児・保護者・全職員・園長と協力して「子どもに寄り添うやさしい保育」の実現に取り組んでいます。そのためには、「職員が働きやすい環境づくり」として、日々の業務におけるコミュニケーションづくりは重要です。

作成した就業規則や規程が、現場で活用され、職員間の自由な意見交換が、日々のカイゼンとなり、さらに向上することを期待します。

#### 課題1 PROBLEM

### あらゆる記録物を活用して保育のクオリティ・アップを図る！

愛和保育園の職員・スタッフの皆さんは、常に子どもたちの成長を願い愛情あふれる保育を目指して日々全力投球で取り組んでいます。その結果、子供たちは毎日すくすくと健康に成長し充実した日々を過ごしています。

そのベースを支えているものの一つが日報から始まって各

種会議やミーティングの議事録、更には研修の報告書類の「記録物」です。最近、「記録物をもっと有効活用したい」「記録物は活用されているの？」といった声が職員・スタッフの皆さんから聞かれることがありました。そこで、今回の取り組みで課題として扱うことになりました。

#### 支援 SUPPORT

### 記録物は「取りかた」「タイミング」「活用方法」の 創意工夫が重要！

記録物の活用方法にはポイントがあります。その一つは、「取りかた」です。つまり、「どのように記録をするか」ということです。

これまでは個人の裁量に任されていましたが、今後はある程度のフォームを統一することになりました。統一することで職員・スタッフ間での報連相もこれまでよりスムーズに行われ、ケアレスミスやちょっとした勘違いも防ぐことが出来ます。

二つ目は、「タイミング」です。保育の現場は常に時間との勝負です。一刻の猶予もありません。そんな中、効果的なサポート・ツールになるのが「ポケットメモ帳」です。走り書きで済み、後で清書すれば大丈夫です。

三つ目は、「活用方法」です。そのコツは「定期的なフィードバック・ミーティング」です。つまり、個々人の記録物を持ち寄ってメンバーで確認しながら意見交換するということです。



これにより保育ノウハウの共有化等が図られていくものと思われる。

#### 成果 RESULT

### 職員・スタッフ間のフィードバックで相互啓発に繋がる！

保育士さん同士の情報共有のツールとしてポケットメモ帳を活用したメモ書きに関しては、これまでは、結果的に自分自身の中にしまい込んでいたノウハウが「フィードバック・ミーティング」を開催することで、見える化されて、これにより職場内の情報共有でビフォー＆アフターに変化が見られました。

具体的には、フィードバックミーティングを通して相互の記録を確認したり、それを元に意見交換するなど多くの気づきや発見が生まれました。自身のオリジナリティ（独自性）も勿

論重要ですが、相手の捉え方、感じ方も十分に参考になることが発見できました。

更に長年同僚として一緒に仕事をしていて、気付かなかったことに気付いたり、新たな一面を発見できたりと、コミュニケーションの円滑化にもつながったものと思われる。

その延長線上には「共に学び、共に成長する仲間」という良好な職場内の人間関係の構築や、相互啓発に繋がっていくことが期待されます。

#### 課題2 PROBLEM

### 職員の労働環境の向上のための働く環境改善へ

保育業界においても、新しい園の運営や働き方改革に向けての取り組みが進められています。特に最近の労働法関連の改正に伴い、働く環境のルールの見直しを職員に周知することが求められています。

これまでも愛和福祉会では、上間園長の先進的な考え方に基づき、就業規則の整備を行っていました。そのような中、新

たな制度の改定などを踏まえて、ハラスメント防止規程の作成や正規職員と非常勤職員のそれぞれの就業規則の整備案についてサポートを進めていくこととしました。

また契約社員の正規化への転換や働き方改革への取組についても、労務管理の運用のポイントについて、意見交換しながら規程の内容への理解を深めていくことになりました。

#### 支援 SUPPORT

### 保育業界全体のレベルアップを目指して

上間園長は、保育業界全体の連携、協力体制づくりで、園の運営の向上、保育士の確保に向けて取り組みを行っています。園長の構想による「保育支援推進施策」について、行政の意見を聴きながら、他県の事例調査を行いました。これからの課題とされますので、支援機関との協力で、実現に向けての検討会を進める必要があります。

具体的な現場での課題や、園の方針について、働く保育士や園児の父母の意見を大切にしながら、一つひとつクリアすることを検討することが必要と思われます。

保育業界を取り巻く環境について情報収集を行い、課題解決に向けての提案と助言を行いました。

#### 成果 RESULT

### さらに強い人材育成を めざして

園長と職員一人ひとりの対話が、園の方針を職員へ徹底させていくこととなります。ハラスメント防止規程の整備のほか園で働く職員の労働条件が公平、平等になるよう正規職員就業規則と非常勤職員就業規則に大きな違いが出ないよう、あいまいな部分について、明確に記載することを提案しました。

各就業規則について今回の提案を実施することにより職員間の協力体制がより強まり、園全体のチームワークが強くなるものと思われる今後が期待できます。







正社員雇用数 **4人**

# 経営戦略の策定による継続的な商品開発の体制の構築

## 株式会社郷家

【代表者】代表取締役 奥平 幸司  
【住所】宮古島市  
【業種】飲食業  
【事業内容】居酒屋の運営



### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
奥平 幸司さん

本事業の支援で、当社を取り巻く経営環境と、当社の経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）を分析し、これから展開する食品製造業で差別化・優位性を確保できるか、業界を取りまく経営環境が当社にとって「チャンス」か「脅威」か、などを基に経営戦略を構築し展開することの認識を深めました。  
また、継続的な商品開発が重要であることにも力を傾注して経営にあたりたいと思っています。



中小企業診断士  
大嶺 眞

最近の市場環境の厳しさは、一企業レベルだけでは市場（顧客）のニーズをとらえることは難しくなっています。このため、市場動向をつかむために従来行われてきた市場調査による需要動向、競合企業の動向などの調査に依存するだけではなく、関連する業種が積極的に商品開発の面でも連携や共同化が行われるようになってきており、他とのコラボレーションによる商品開発をすることを期待します。

### 課題1 PROBLEM

## アフターコロナの経営戦略の構築が不可欠

株式会社郷家は2003年9月に宮古島市で開業し、地産地消の食材をふんだんに使った沖縄料理と三線ライブが楽しめる居酒屋として事業を展開してきました。  
当社の客層は90%が観光客であるため、宮古島に入域する観光客がコロナの影響で激減したことで厳しい経営環境に陥っています。観光客の入域数は徐々に回復してきていますが事業の再構築を前提にしたビジネスモデルの構築が喫緊の課題です。

当社が今後も成長・発展するためには、コロナ禍の収束後の経営戦略の構築が不可欠です。このためには、当社を取り巻く経営環境と、当社の経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）をSWOT分析し、これから展開する食品製造業で差別化・優位性を確保できるか、業界を取りまく経営環境が当社にとって「チャンス」か「脅威」か、などを基に経営戦略を構築し展開することが課題となります。

### 支援 SUPPORT

## 経営戦略の方向づけの支援

ヒト・モノ・カネ・情報等の内部資源を分析し事業の種（当社の強み）及び当社の弱みを分析・抽出することに取組みました。  
次に、当社の外部環境と将来性について「経済環境」、「業界変動」、「競合環境」、「市場動向」等について、「当社にとってのチャンス」と「脅威」を分析・抽出しました。  
内部資源と外部環境の現状と将来性の分析・抽出の結果当社が活かすべきプラス面として、外部環境（チャンス）と内部環境（当社の強み）、当社が認識しておくべきマイナス面など把握ができ経営戦略課題の整理ができる支援をしました。



### 成果 RESULT

## 経営戦略の展開ができる体制が構築できた

当社のSWOT分析の結果は、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、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により当社の経営戦略を展開できる体制構築の支援をしました。  
お土産品需要が高い地域にあって宮古島で作られていない商品がかなり多いため、そこで地元で生産した食材を投入し、宮古島産を強くアピールすることで来島する観光客のニーズ

に対応して選ばれやすい商品を提供できるようになります。  
また確固たるブランドがない中、バリエーションをつけた商品開発を進めれば確かな地位を確立でき、「メイドイン宮古島」の統一感あるラインアップによりブランド化の推進ができる可能性が高く、価格面でも安価な食材を仕入れるルートが確保できているため、宮古島市のお土産品市場では、差別化・優位性が図れる体制を構築することができました。

### 課題2 PROBLEM

## 課題は継続的な商品開発力である

当社は、これまで宮古島市において居酒屋「郷家」を展開してきました。これまで新製品等を製造販売したことの実績はなく、新たに製品等を製造するための新たな製造設備を設置し新分野の事業を展開する計画を実施することとしています。  
当社の人気メニューの「ラフテー（豚角煮）」を先ず商品化し、宮古島産の牛、ヤギ、もずく、なまり節など地産地消の食材に付加価値を付けた特産品の開発を順次進めブランディングしていきます。

当社の強みである地産地消の食材に付加価値をつけた多種多様な味付けの商品化をめざしているため市場の新規性を満たし競合商品も多少であるため優位性・差別化を図る状況にあります。  
ですが、商品開発には導入期から衰退期までのライフサイクルがあるため消費者の志向に目を向けた継続的な商品開発が必要・不可欠です。

### 支援 SUPPORT

## 組織外とのコラボレーションによる商品開発

商品開発のコンセプトは、宮古島市を訪れる観光客に「地産地消の食材」を基に、これまで飲食業で培った、美味しく調理する技術や料理のメニューを開発するノウハウを活かし、観光客のニーズに対応した商品開発を進めることが必要です。  
お土産品需要が高い地域にあって宮古島で作られていない商品がかなり多いため、そこで地元で生産した食材を投入し、宮古島産を強くアピールすることで来島する観光客のニーズに対応して選ばれやすい商品を開発することが不可欠です。

継続的に商品開発を進めるには、一定の条件を満たすことが必要であると考えられており、一定の条件とは、ローリスクであること、したがって補助金を活用して商品開発のプロセスに沿って他の製造業・卸等と連携してコラボレーションの効果ができるように進めることが肝要です。組織外とコラボレーションパートナーとして協創することの必要性があることなどを説明しました。

### 成果 RESULT

## 継続的な商品開発による持続可能な事業の展開

既存事業の料理のメニュー開発と商品開発に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ます。  
魅力的な地場の資源である食材を仕入れ、これまで培ったメニュー開発のノウハウを活かし「宮古島の食材を使う」、「昔ながらの素朴な味を再現」、「郷屋の創作を加える」、「手間ヒマをかけて作る」で仕上げる継続的な商品開発ができ、持続可能な事業展開ができる体制が構築できました。







正社員雇用数 **1**人

# 新規事業への取り組みと、事業資金調達のための計画づくり

## 株式会社オフィスハート

【代 表 者】 代表取締役 土屋 よしこ  
【住 所】 浦添市  
【業 種】 製造業  
【事業内容】 木のおもちゃの製造・販売、キッズスペース運営など



### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
土屋 よしこさん

昨年よりサポートをして頂いている中小企業診断士さんに引き続き、今年もいろいろとご支援を頂くことが出来ました。  
日頃は、必要とは感じていてもなかなか自分たちだけでは時間が取れないこともあり、対応が難しい計画づくりも、今回のようなサポートをして頂けることで、前に進むための強い後押しとなりました。今後は、自分たちだけで取り組むことも重要と感じています。



中小企業診断士  
柿原 泰宏

当社は、木のおもちゃ、子供とママをターゲットとした事業を中心として、取り組まれています。土屋社長はいろいろな事業に対するアイデアをお持ちで、また、多くの企業や経営者等のおつながりもお持ちです。そのため、相談の都度、新しいお話を伺うことも多くあり、とてもバイタリティーにあふれる女性経営者です。

### 課題1 PROBLEM 各事業の実施計画

当社は、浦添市港川でカーサマチルダという店舗を構え、木のおもちゃの持つ効果にこだわり、木のおもちゃの企画・製造、店舗及びEC等での販売・レンタル、自社キッズスペースの他、リゾートホテル等のキッズスペース運営の受託、カプセルトイの製造販売などを主に行っています。さらに、これら以外にも、社長自身が講演をされるなど、多くの事業に関わっています。  
昨年には新しい分野の事業に取り組む目的で申請した事業再構築補助金が採択されました。いずれの事業も取り組みを

進めていますが、コロナ禍からの回復も手伝って各事業が忙しくなっており、さらに新たに他社とのコラボ事業が持ち上がるなどもあって、土屋社長及び当社スタッフは多忙を極めている状況でした。  
土屋社長としては、このような状況を整理して、優先順位を考えて事業へ取り組み、採用を含めた人員配置を考えていく必要がありました。

### 支援 SUPPORT 新規事業を含む事業の実施計画

今回の支援テーマの1つは、東京にある企業が行う当社のフランチャイズ事業に関する当社としての事業計画をつくることでした。さらに、現状の事業を整理して個々の事業計画の調整を行うことで、新規事業と既存事業の整合性を取って当社全体の事業を推進していくことでした。  
並行して進行している事業について、個々の事業状況を土屋社長及び社内と共有できる計画づくりの支援を行いました。



### 成果 RESULT 新規事業の実施計画策定

東京の旅行会社が行うフランチャイズ事業では、当社から製品と事業実施のためのノウハウを提供するとともに、キッズスペースを当社が企画して設備を提供する形となります。このような形の「協業」は、当社にとっても初めての取組となるため、事業スキームや提供価格などの設計、今後の展開もある程度予測したうえでの体制づくり、担当スタッフの割り当て、当社事業との整合性なども念頭に進める必要がありました。当社としても、人材配置、必要となる製品づくりと資材の手配、それらにか

かるコストなどを想定した計画を策定しました。  
また、当社では、土屋社長を中心として、配置している各事業の担当者が土屋社長との連携を取りながら事業に取り組んでいます。土屋社長は、個々の事業状況を把握しながら、担当者への指示とフォローを実施する形で事業は進んでいきます。  
そのための共通の道しるべとなる事業計画の、新規事業実施に合わせた調整を行うことが出来ました。

### 課題2 PROBLEM 新規事業のための資金調達

計画を作ることが最優先となる新規事業の内容は、東京の企業によるフランチャイズ事業のスキーム・体制づくりと実際の事業のサポートとなりますが、それ以外の新しい事業への取組も進めます。  
行政からの当社製品の大口受注があり、また、以前より取り組みを進めている観光客向けの事業なども並行して進める必要があり、実施体制の強化や設備導入、資材調達にかかる投資や支出が避けられません。それぞれの事業ごとに収益面の

期待効果は想定しているものの、事業の準備にかかる資金調達が必要となっていました。この資金調達は融資で対応することで、金融機関担当者と調整をしていました。  
そのため、当社事業全体を整理し、新規事業などに必要となるコストや新規事業による将来の収支を想定して、当社事業の計画書を金融機関へ提出することになっていました。

### 支援 SUPPORT 資金調達に向けた計画書づくり

前述の通り、当社では複数の既存事業が動いており、さらに新規事業はその延長線上にある事業となります。しかし、それでも新規の取り組みとなるため、各事業に必要な準備や手配、あるいはリスクを想定した対応を考慮して事業に取り組む必要があります。  
これらの計画を明確にし、その内容を数字に反映し、収支計画としてまとめていく必要があります。さらに、個々の事業ごとの個別計画を積み上げて、全体の計画として整理して、会社

全体の収支計画、資金計画、人材計画にまで紐づけて検討を進めます。今回の支援では、この一連の作業を、土屋社長とともに、時にはリアルな打ち合わせで、時にはオンラインによる面談などを利用しながら、入念な打ち合わせによる計画づくりを繰り返しました。  
最終調整は、土屋社長と金融機関との間で実施して頂く必要がありますが、その前段階として必要となる計画書を完成させることが出来ました。

### 成果 RESULT 資金調達と今後に向けた計画づくり

作成した当社の事業計画書と融資が必要となる資金計画を併せて金融機関へ提出するとともに、土屋社長から当社事業内容と事業計画の内容について説明を行って頂いています。金融機関では前向きに融資に向けた対応を進めて頂いている段階です。  
今回は融資に向けた計画策定でしたが、今後各種事業で収支を予測した資金や人材、設備等の計画づくりにも取り組んで頂けるお手伝いが出来たと考えています。







**正社員雇用数** **1**人

## ・月次損益管理と経営計画作成 ・資材購買・原材料仕入管理

### 有限会社楽園の果実

【代 表 者】代表取締役 砂川 智子  
【住 所】宮古島市  
【業 種】飲食業  
【事業内容】農業、農産物加工、レストラン



#### 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

事業再構築で新規事業や新たな部署の運営をするにあたり、新しい形での損益管理や資金繰り管理の仕組みを教わり、各部署の問題点や目標がより明確になりました。  
仕入れを社内一元化するルールをつくったことで、過剰在庫が減り、在庫も誰からも目に見える形となり、各部署の棚卸も楽になりました。さらに、効率的な仕組みづくりに頑張ってゆきたいです。



総合流通課  
前川 勝信さん

資材購買・原材料仕入のルール化を全社的に行なえたことで業務改善ができたことはよかったです。この仕組みづくりを行うことでコスト改善にもつながったと思います。



中小企業診断士  
関山 潤一

2023年度の経営計画書の作成支援を行い「中長期目標、2023年経営目標、事業ごとの2023年経営方針」などが見える化できました。既存事業に新規事業を新たな取り組みとして行うにあたり、従業員を含むステークホルダーに開示することで、会社に向かう方向性が明確になり示せます。損益管理や資金繰り管理を月次で取り入れることにより、PDCAをまわす仕組みをつくることができました。経営計画の作成や月次損益管理等、今後の会社の経営管理に役に立つと思います。また、資材購買・原材料仕入れのルール化を行うことで、今まで数か所を持っていた在庫の削減にもなり、大きな経費削減効果が出ると思います。

#### 課題1 PROBLEM

### 事業再構築と経営改善

2022年は、事業再構築の初年度になりました。新たな事業に取り組むこともあり、部門での業績管理について、早期に改善事項を把握して経営改善に活かすことを考えていました。  
月次決算をすることにより、売上高およびコストの増減要因、キャッシュの過不足などの問題点の把握が早くなることが

多いので、月次(定期的)決算の仕組みづくりが課題でした。  
特に今年度は、コロナの影響もあり、事業再構築の基盤づくりの年と位置付け、各種経営情報を定期的に分析し、早期に経営改善をできる体制が不可欠と思っています。

#### 支援 SUPPORT

### 新たな損益管理と資金繰り管理の仕組みづくり

月次決算のための管理に関する資料のフォーマットを改定しました。予実績管理、損益分岐点管理などの損益管理に加えて、資金繰り管理・予測の資料も月次で確認しました。  
事業部別(6部門)に売上高、売上原価、売上高総利益、販管費、営業利益を算出し、経理総務部門の共通経費を振り替えて、部門ごとの収益の評価を行う仕組みです。  
定期的に、月次決算により業績管理を行い、業務改善につなげました。



#### 成果 RESULT

### 経営改善事項を経営方針につなげる

予算管理、前年数値との比較管理を行い、差異要因について分析しました。すぐに改善できるものは経営改善につなげました。経営改善事項を整理して、翌年の経営計画の経営方針にもつなげました。  
経営計画では全体の経営方針を設定し、全体方針に合わせた形で、個別方針を設定しました。販売方針(重点販売商品

の設定、新規取引先の開拓)、商品開発方針、生産・加工方針、労務管理、経営管理方針などの設定につなげ、それに基づいて来期の経営計画書を作成しました。

#### 課題2 PROBLEM

### 資材購買・原材料仕入の全社的なルール化

現状、部門ごとで資材購買・原材料仕入れを行っています。同じ原材料や消耗品の在庫は部門ごとに行っていました。  
部門ごとに仕入れていたため、会社としてみると過大在庫となっています。損益や資金繰り管理においてもマイナスの影響が出ていることが課題でした。また、部門ごとに購買・仕入担当者がいることで購買・仕入業務が煩雑でありコストも

かかっていました。これらの仕入・在庫管理を全社的に一元管理することが課題でした。  
全社として適正在庫を持つことで損益や資金繰りによい影響をもたらすことになります。仕入責任者を置き、全社でルール化して管理を行うことが課題でした。

#### 支援 SUPPORT

### 資材購買・原材料仕入の全社的な仕組みづくり

- 入出庫・在庫管理: 現状、事業部の責任者を決めて実施。必ず責任者を通し入庫と出庫を行います。原材料や消耗品の在庫は一元管理して、全体の在庫量を削減できました。
- 発注処理: 発注量と発注頻度についても今後取引条件等を考慮して決めます。
- 日付の管理: 部門からの申請日、納品希望日、発注日、納品予定日、商品受領日の管理とし、だれが見ても、取引の流れのどこにいるかがわかるようにします。

- 申請の承認: 必ず申請書に基づき行い、社長の承認を事前にもらうルールとしました。
- 相見積もり: ルール化する今回は、各種値上げもあるので、すべてのものについて相見積りをかけます。今後については新規のもの及び金額が高額の申請については相見積りを行います。また、全体については、年に1度等定期的に相見積りを行い、コスト低減に心がけます。
- 取引先管理: 主要の取引先について、取引先管理表を作成します。

#### 成果 RESULT

### 資材購買・原材料仕入の全社的な業務改善

「入出庫・在庫管理～発注処理～日付の管理～申請の承認～相見積もり」の業務フロー図を作成しました。  
業務フローに申請・決裁などの社内ルールについて設定しました。社内の部門に徹底して、業務の効率化、コストの低減、資金繰り改善などができました。







正社員雇用数 **5人**

# 役員含めた経営管理体制の構築と法人化・新規事業に向けた目標の設定

## AIEN COFFEE & HOSTEL (アイエンコーヒー&ホテル)

【代表者】代表 稲嶺 恵斗  
【住所】中頭郡北谷町  
【業種】飲食業  
【事業内容】カフェ店舗・ベーカリー店舗・ホステルの運営

### 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  
稲嶺 恵斗さん

新店舗展開に向けて、事業計画や組織を見直すいいきっかけになりました。毎日伝えているつもりでもなかなか伝わらなかった損益分岐の考え方を専門家の力を借りてスタッフに伝えることができ、主要スタッフの意識改革にもつながったと思っています。  
今回のサポートの中で作成してもらった事業計画をもとに事業を軌道に乗せられるように頑張ります。



中小企業診断士  
尾関 亮

アイエンさんの新店舗展開に向けて、社内研修と事業計画のサポートをさせて頂きました。事業の継続や雇用の維持のためには、売上だけでなく、利益を確保するという考え方も重要です。  
今回のサポートでは代表の考えている損益分岐の考え方を可視化し、代表とスタッフの目線を揃えていくことに重点を置き、様々な意見交換を実施することもできました。

### 課題1 PROBLEM 経営陣の意識のすり合わせ

アイエンは、北谷町砂辺エリアで「AIEN COFFEE & HOSTEL」のカフェとゲストハウスの共同店舗や沖縄県恩納村にある沖縄科学技術大学院大学(OIST)内の学食Cafe「AIEN COFFEE & BAKERY」の運営を行っている事業です。  
2017年の創業から代表の稲嶺氏を中心にスタッフで力を合わせて順調に利用者を拡大し、チーム一丸となって店舗運営・商品開発などを行ってきました。  
2023年からは新たにベーカリー店舗をオープンすることが

決まっており、法人化などに向けても準備を進めている段階です。法人化・新規事業の展開に向けて、組織力のさらなる強化が課題となっており、代表稲嶺氏とそれぞれの部門担当者(役員)との経営視点での意識のすり合わせをしていく必要があります。  
今回の支援では数字をベースとした、経営管理についての基本的な考え方を代表・役員陣ですり合わせていき、今後の事業拡大に向けた土台固めを行いました。

### 支援 SUPPORT 損益を理解するための企業研修の実施

代表の稲嶺氏からの以下の要望に応える形で役員向け研修コンテンツを作成しました。  
・損益分岐点の考え方の理解  
・給料と利益の関係性  
・スタッフの生活を守るために必要な売上目標の共有  
上記の内容を説明した研修を行い、役員会議において意見交換を実施しました。売上・利益からスタッフの人件費がどのように算出できるかなど、シミュレーションを通して認識のすり合わせを行い、物価高等の環境変化にも対応した店舗運営の在り方や新規事業の進め方などについて意見交換を進めました。



### 成果 RESULT 組織の一体感の向上

企業研修・意見交換を通じて、代表の稲嶺氏と役員陣の認識のすり合わせをサポートしました。これまでは売上・利益とスタッフの給料などの関係がなかなか結びつかず、価格設定や集客目標などについて、役員それぞれで話が合わないこともありました。  
今回の支援を通して、損益分岐点の考え方や売上と利益の違い、スタッフの給料への影響など具体的な数字を使って、現在の店舗の運営状況などを分析することによって、企業経営につ

いての目線のすり合わせを行う機会を作ることができました。  
その後の会議においても、損益をベースにした話し合いが行われるようになり、雇用を安定させていくために必要な売上・利益を中心に考え、今後の方針について話し合える環境が整ってきているとのことでした。  
今後の法人化や新規事業の展開に向けて、組織の意識統一や一体感づくりに貢献できたと考えています。

### 課題2 PROBLEM 新店舗設立に向けた課題の整理

OIST内の学食Cafe「AIEN COFFEE & BAKERY」は期間限定出店だったため、来年で移転をしなければならないが、この移転をきっかけに利便性向上やブランド力強化を目的に新たなベーカリー店舗運営を開始することになっています。  
新しいベーカリー店舗は「AIEN COFFEE & HOSTEL」からも近いエリアになるため、店舗間の連携がとりやすく、OISTのある沖縄県北部エリアよりも中部エリアの方がBtoBでのパンの需要もあるため、パンの卸売事業にも展開ができます。

一方で、新店舗はOISTとは違い、利用者が少なくなるなどの問題点もあります。学食カフェは安定的に多くの学生が集まるという意味で非常に魅力的でした。新店舗をオープンするにあたっては、収益構造を0から組み上げ、安定した雇用を維持するための仕組みが必要となります。  
今回の支援では事業継続に必要な売上目標を設定し、目標達成に必要な施策の検討などを行いました。

### 支援 SUPPORT 損益シミュレーションの実施と目標設定支援

今回の支援では、新店舗の運営に必要な売上・利益の可視化を行い、課題の整理を行いました。部門ごとの売上・利益目標の設定を行い、実現に向けてやるべきこと、工夫すべきことなどを検討していきました。様々なケースを検証した結果、以下のような課題が挙がりました。  
・返済期間の短縮に伴う必要売上・利益の増加への対応  
・物価高に伴う材料費や水道光熱費の高騰に対する対策

・部門ごとの必要売上・利益の調整、スタッフとの目標達成状況の共有  
それぞれの課題に対する解決策についての意見交換も実施しました。利益率の高いホステル部門の売上拡大やベーカリー店舗での夜カフェ運営の実施、単価を上げていくための取り組みなど、様々な意見を出し合いました。  
損益分岐点を意識した話し合いを行いながら、様々な状況を想定していき、今後の経営方針や売上目標などを固めていきました。

### 成果 RESULT 経営方針・目標の明確化

損益シミュレーションを通じた意見交換を通して、今後の経営方針や売上目標などを固めることができました。雇用の維持のための売上・利益確保は最重要課題であり、様々なケースの検証を行っていく必要があります。  
今回の支援では、雇用に必要な利益から逆算して必要売上を算出しており、達成のための利益率や集客人数、1日の売上高などを検証しました。結論だけでなく、計算過程も見ながら、状況把握を行うことで仮説の精度を高めることもできたと考えています。







正社員雇用数 **2人**

# 事業規模拡大後の 安定的な収益確保に向けた 目標設定と体制構築

## SOYSOY (ソイソイ)

【代表者】代表 具志堅 玲乃  
【住所】本部町  
【業種】製造業  
【事業内容】菓子製造・飲食店



### 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  
具志堅 玲乃さん

従業員数名の小規模でマフィン製造、カフェの運営を行っていましたが、2020～2022年の新型コロナウイルス感染拡大期の前より新店舗展開や県外出店など急激な事業規模拡大がありました。売上増、緊急事態宣言での休業要請による売上減など、売上の変動と資金繰り、増える店舗や部門、従業員の雇用と把握に限界を感じ今後の事業継続に不安を感じていました。今回の支援にて、管理会計から事業全体の数字の把握ができ、課題を整理できました。そして今後の売上の目標値、事業計画、方針を策定できました。また労務環境を整備することで従業員を安心して雇用でき、今後の店舗運営に自信が持てました。



中小企業診断士  
竹内 成人

当社は島豆腐の豆乳を使用した料理やお菓子の製造販売を行っています。今回は今後の事業展開に合わせた事業計画の作成と管理会計の導入、経営体制の構築を行いました。当社の現状や今後の方針等が固まることで経営判断が早くなり、経営の優先順位に合わせた取り組みを実施できるようになると思います。



社会保険労務士  
河村 美樹

県内でのカフェ運営のみにとどまらず、県外デパートでの催事などにも数多く出店し、積極的に活動している代表の具志堅さん。規模拡大に伴い、従業員が増加するなかで労務の相談を受け、支援させていただきました。今回は規程の整備を主に支援させていただきましたが、労務のみならず、これからの商品開発、店舗展開、事業展開にも注目したいと思います。

### 課題1 PROBLEM

## 今後の適切な事業運営に向けた管理会計の導入

当社は創業以来売上が順調に伸びてきましたが、事業規模の拡大に合わせて店舗や製造設備等の投資額も大きくなってきました。  
また、従業員数も増えることで固定費も増加してきました。これらのことにより、資金繰りの安定が課題となっていました。そのような中、新型コロナウイルス感染症の影響で売上・利益が減少し、資金面への負担が増大していきました。

当社の今後の安定的な事業継続に向けて、資金繰りを安定化させる必要があります。そのためには、管理会計を導入して月々の収支状況や資金繰りを把握する必要があります。当社にはその仕組みが十分でなかったため、管理会計導入に向けた支援を行っていくこととしました。

### 支援 SUPPORT

## 事業計画と経営方針の策定

課題解決に向けて、まず当社が資金繰りを安定させて事業を継続できる収益目標を設定しました。そして、それに合わせた目標粗利益率や固定費等を算出し、売上目標を設定しました。その後、売上目標の達成に向けて各店舗や販路の売上目標を設定しました。  
合わせて、各店舗等で売上目標を達成するための経営方針や実施体制、役割分担等を設定しました。また、これらの目標を達成するためには、当社従業員と一丸となって取り組むことが重要です。



そこで、この重要性を説明し、従業員と一丸となるための自社ブランディングの明確化と行動規範(クレド)の明文化を行いました。

### 成果 RESULT

## 事業実施体制の構築

事業計画を策定することで、当社の経営目標(目指すべきゴール)と管理指標(どの数字を把握するか)が明確になりました。そのことで、事業の方向性が固まりました。また、経営方針を策定することで、当社代表の想いを従業員と共有することができ、従業員の方々にとっても現場に何を大事にするかという行動規範が明確になりました。  
当社は島豆腐屋さんという経営環境が厳しい事業を新商品

開発とストーリー性により商品に付加価値を付けて新たな販路で販売するというビジネスモデルを展開しています。また、積極的に地域と関わりながら事業を運営しています。  
当社の取り組みは地域の事業者の強みを改めて見つけて発展させるもので、他の事業者の参考になると思います。当社が「個人から組織へ」転換することで、更なる発展と地域振興が期待されます。

### 課題2 PROBLEM

## 規模拡大に伴う労務に関する規程整備

SOYSOYは代表者具志堅玲乃さんの実家である山城とうふ店の自家製豆腐や豆乳おから(保存料不使用)を使ったランチとデザートを提供するカフェを、本部、名護、那覇と県内で3店舗運営しています。(2023年1月現在)  
2016年本部にてカフェ「soysoycafe」をオープン、2020年今帰仁にて2店舗目となるカフェ「soysoybise」をオープン(2022年8月閉店)してきましたが、これまではいずれも事業

場10名未満と小規模での運営でした。  
契機となったのは今年4月、那覇市久茂地において自身3店舗目となるカフェ「soysoynaha」のオープンに際し、従業員的大幅増員することとなりました。  
そこで、これまで明文化されていなかった就業のルールを整備したいということで代表者より相談を受け、支援することとなりました。

### 支援 SUPPORT

## キャリアアップに向けた規程整備

まずは現状のヒアリングを行いました。ヒアリングをするなかで、書面交付のことや、その他改善点があることがわかりました。さらに、代表者自身が課題と感じていなかった潜在的な課題も見えてきました。  
そこでまずは、労働条件通知書について説明し、書面作成の支援を行いました。続いて、会社の既存ルールを就業規則として形にしていきました。労働時間や、休日に関してはもちろんのこと、

これまでルールがなかった休職や退職などといった事項もヒアリングを行いながら規程に落とし込んでいきました。  
今回、就業規則整備の目的の一つとして従業員に対して正社員への登用(キャリアアップ)をより明確に提示していきたいという代表者の意向がありました。  
そこで、正社員登用後のイメージを持ってもらえるよう、雇用形態別に賃金規程を整備しました。

### 成果 RESULT

## 働きやすい職場環境整備

正社員登用に向けての雇用形態別賃金規程を整備することで、事業主のみならず従業員の皆様にとっても働きやすい職場環境を整備することが出来たと思います。  
なかでも、これまで規程のなかった休職規程を策定できたことや、20～30代の女性が多く活躍する事業場ということもあり、育児休業の取得についても今後事案が発生してきたときの大きな指針になると思います。







正社員雇用数 **1**人

# 知的資産経営を有効活用し、 更なる事業拡大を目指す

## オロク商会株式会社

【代 表 者】代表取締役 具志 浩和  
【住 所】那覇市 【業 種】不動産業  
【事業内容】不動産の売買・賃貸・仲介・分譲・不動産無料査定・  
相続関連業務



### 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 浩和さん

本事業により、非正規社員の正社員化や育児休暇規定の導入など就業規則を見直し、職場環境の改善に繋がりました。  
また、「知的資産経営報告書」を作成したことで、今後のビジョンを明確にし、社員のモチベーションアップと更なる事業拡大に繋がっていきたいと思います。



中小企業診断士  
仲宗根 稔

2009年に当社を設立した代表者は、県内大手の同業者に勤務していましたが、地域のニーズに応える為に、不動産に関連する業務の拡大を図ってきました。  
今後も業容の拡大が見込まれ、ステークホルダーへの情報開示の多様性を検討しています。



社会保険労務士  
池原 恭子

事業拡大とそれに伴う新たな人材確保、育成に向けて非正規社員の正社員化及び社員の定着のための規程の整備を行いました。  
今回の支援が社員のやる気アップに繋がることを期待しています。

## 課題1 PROBLEM 経営計画書の実現に向けた取り組み

当社は2009年（H21）6月那覇市赤嶺にて会社を設立しました。主な業務は、不動産の売買や賃貸の仲介、新築一戸建ての分譲、中古住宅のリノベーション及び販売、相続コンサルティング、不動産有効活用コンサルおよび不動産の仕入企画・開発などを行い、不動産のプロフェッショナルとして業容を拡大しています。  
今後のビジョンとして、①法人営業専門部門の設立、②相

続関連業務の強化、③中部支社の開設を掲げています。  
そのため①法人から社屋用地、倉庫、工場などの用地購入ニーズへの対応力の強化、②司法書士・税理士など専門家との連携強化による「家族信託」、「相続税立替サービス」、③2023年、中部支社の開設に向けた取り組みを実施しています。

## 支援 SUPPORT 知的資産経営報告書による 企業認知度の向上

県内金融機関でも作成されるようになった「知的資産経営報告書」の作成について検討しました。「知的資産とは、人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランド等の目に見えない資産のことで、企業の競争力の源泉となるものです。  
このような企業に固有の知的資産を認識し、有効に組み合わせて活用していくことを通じて収益に繋げる経営が「知的資産経営」です。企業独自の知的資産を公表することで多くのメリットが期待出来ます。



## 成果 RESULT 「知的資産経営報告書」作成による資金調達と新たな経営戦略の構築

「知的資産経営報告書」の概要を作成したことで、金融機関から提出を求められた「事業性評価シート」を代替することができ、スムーズな資金調達をすることができました。  
最近では金融機関も融資先の知的資産、つまり財務諸表に表れにくい「強み」を審査の対象としており、企業独自の知的資産を公表することで銀行融資を受けられるというメリットを享

受することが出来ました。本事業をきっかけに自社のビジネスモデルをさらに進化させ、今後のビジョンを明確にし、新たな経営戦略と経営方針の構築に繋がっていきたいと思っています。  
今後の展開として、財務を加味した「統合報告書」を作成し、利害関係者（ステークホルダー）に開示することを検討しています。

## 課題2 PROBLEM 新たな人材確保に向けて 正社員転換制度の整備・確認

当社では、安定的な収益基盤の確保とともに、事業を支える新たな人材確保と育成にも力を入れたいと考えています。  
就業規則は作成していますが、有期契約社員を正社員に転換するにあたり、現行の就業規則が現状にあっているかを含めて、一度見直しや確認をしたいとのことでした。  
また正社員転換に際して助成金の活用も検討したく、どのような助成金があるのか、助成金の申請の流れなども知りたいとのことでした。



## 支援 SUPPORT 正社員転換後もライフステージが変化しても 長く働き続けられる環境整備

事業所の意向を確認しながら、各種助成金についての情報提供を行い、助成金の流れや留意事項などの説明を行いました。有期契約社員から正社員に転換したときに活用されることの多いキャリアアップ助成金については、すでに事業所でキャリアアップ計画書を提出し、就業規則にキャリアアップ転換規定も定めていました。助成金は改正が多いことから、申請までに確認しておくことなどをアドバイスしました。  
助成金の活用だけでなく、社員が働きやすい職場環境の整備も希望されていました。ちょうど育児介護休業法が大きく改正になる時期でしたので、育児介護休業規程を見直すことに

しました。労務管理においては、定期的に就業規則や各種規程が会社の実情にあっているか法改正に対応しているかなどを確認しておくことが大切です。  
今回育児休業規程を見直しましたので、周知を徹底することで、これから入社する方も在籍の方も制度への関心が高まることを期待できます。さらに会社が育児や介護などライフステージが変化しても働ける労働環境の整備や取り組みを行うことで、社員に安心感が生まれ、働く意欲の向上にも効果があるのではないかと考えられます。

## 成果 RESULT 全社員が働きやすい職場環境のさらなる構築に向けて

非正規社員の正社員化に向けて就業規則等の確認と活用できる助成金について情報提供を行いました。  
育児休業規程を見直した後に、さっそく男性職員から育児休業の相談・申出があったとのことでした。就業規則や制度を整えておく、日々の労務管理をスムーズに行えます。また社員から何か相談があったときにも慌てることなく対応ができます。

今回は正社員転換制度と育児休業規程の見直しを中心に行いましたが、非正規社員の正社員化制度だけではなく全社員が働きやすい環境整備についても様々な意見を取り入れながら新たな制度構築に向けて社内でも検討してみたいと思います。





 **正社員雇用数**  **一人**

# 新たなビジネスモデルの構築とマニュアルの作成によるサービスレベルの向上

## 有限会社沖縄ホテル

【代 表 者】 代表取締役 宮里 公宣  
【住 所】 那覇市  
【業 種】 宿泊業  
【事業内容】 ホテル経営



### 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  
宮里 公宣さん

支援開始時には全面改修工事に着手していました。営業再開後にはこれまでの顧客とは違うターゲット層へのアプローチを行うことを検討しており、顧客を起点としたマニュアルの整備や食事提供のマニュアルが出来たことは再開に向けて大きな助けとなりました。  
今後もブラッシュアップを行いながらより良いサービスが提供できるよう、一丸となって取り組んでまいります。



中小企業診断士  
宮里 悠司

当社は1941年創業の沖縄初の観光ホテルです。業界他社同様、新型コロナウイルスの影響から売上は減少していましたが、その間にホテルの全面改装に着手するなどコロナ禍においても積極的な経営をしています。  
現代表は3代目で、これまでの歴史や今後の経営計画を従業員に丁寧に説明されていました。休業中でしたが、チームワークが良く、会社全体に活気がありました。

### 課題1 PROBLEM

## ターゲット顧客変更後の接客オペレーションの確立

支援開始当初は施設の全面改装を行っており、休館中でした。9月の一部営業再開を目指して従業員総出で改装を行っていました。沖縄県で最も歴史のあるホテルのひとつであり、施設内にはいたるところに歴史的な建物や希少な植物など、ハード面で他にはない強みが数多く残されています。  
当社はこれまで、修学旅行やスポーツキャンプの受け入れ等、団体客が主要顧客です。しかし新型コロナウイルスの流行以降、

売上が大きく減少していました。そこで、団体客から個人顧客へメインターゲットを変更し、事業を再構築することとなりました。  
ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた家族連れやワーケーション関連の個人客中長期滞在型のプランを新たに提案し、個人客のリピート率の向上を目標に掲げました。  
そこで、これまでとは違った接客マニュアルやオペレーションを確立する必要がありました。

### 支援 SUPPORT

## 顧客の行動を起点とした接客マニュアルの作成

これまでは対面による接客が中心でしたが、新しいオペレーションでは顧客との接点が減少し、サービス満足度が低下してしまう恐れがありました。  
そこで、顧客満足度を維持向上させるために顧客の行動を起点とした接客マニュアルの作成とマニュアルを実践するための研修を実施しました。具体的な行動やお声掛けについては、当社の強みを活かすために沖縄の方言を取り入れた文言とし、より当社らしい内容となりました。



### 成果 RESULT

## 従業員が自ら作成し、ブラッシュアップするマニュアル

マニュアルの作成以前から、従業員教育の進め方やマニュアルのポイントを整理できたことで効率的に進捗していききました。  
改装による休業中ということもあり、役員、従業員が全員参加してマニュアルの作成からブラッシュアップ、ロールプレイングまで実践することが出来ました。特にロールプレイングを通じて、実際の時間の使い方や顧客の反応が体感できたことで、実践的なマニュアルが作成できました。

勉強会開催に時は接客マニュアルの作成だけでなく、社長から経営理念や経営方針、従業員への期待が伝えられたことで、社員の士気が高まり、意思のこもったマニュアルとなりました。また、トップダウンではなく、マニュアル作成から現場の従業員が参画することで現場の声が反映されただけでなく、活用への意識向上にもつながりました。

### 課題2 PROBLEM

## 食事提供方法の変更によるオペレーションマニュアルの変更

9月後半の一部営業再開後、食事の提供方法が変更となっています。朝食については、これまでのバイキング形式で行っていたが、新型コロナウイルス対策とターゲット顧客の変更の観点から部屋での食事提供に切り替えることとなりました。  
当社はこれまでに部屋食の実績がなかったため、オペレーションマニュアルを作成しました。部屋までの距離や障害物、個別の食事の調理開始時間や温度や鮮度の変化など具体的に確

認、マニュアルに落とし込む必要があり、時間を要することになりますが、マニュアルがあることでサービスレベルが安定し、新人教育にも有効ということで活発な意見交換がなされました。  
始めに予約の取り方や注意点、仕入、調理、配膳、下膳までの業務の洗い出しを行い、その後具体的な行動に落とし込みを行いました。

### 支援 SUPPORT

## 様々な部署からの意見を集約し、細部まで徹底して確認を実施

統括や役員、調理スタッフだけでなく、配膳担当、接客担当や清掃担当にも参加していただき、それぞれの目線で必要な項目や気になる点について意見を出し合いました。  
具体的に盛り付けの時間について確認、目標時間を1名分3分以内とすることやフロントとの連携について確認を実施。朝食時にはフロントが1名体制となるため、フロント業務の見直し、チェックイン時への業務の割り振りを行いました。

その他、配膳時のチェック項目の作成。(衛生管理の徹底)、配膳方法の検討(台車の選定、注意点確認)、配膳時間の確認(盛り付けから配膳までの時間確認)、食後の下膳、コーヒー提供方法についてのディスカッションを行いました。  
実際に新しいオペレーションでの食事提供を実施すると同時に顧客アンケートを実施し、顧客の声を反映させることで継続的にブラッシュアップを行います。

### 成果 RESULT

## 活発な意見交換と従業員のオーナーシップの造成

これまでとは全く違った方法となるため従業員にも不安がありました。社長が中心となって一つ一つ丁寧に確認が出来たことで少しずつ不安が払しょくされていきました。  
目標とする具体的な時間や数字があることで従業員間の意見交換や工夫が見られるようになったことも大きな成果です。  
また、アンケート調査については回収率を上げるための改善を行いました。具体的には紙のアンケートからGoogleフォームに変更し、質問もできるだけYES・NOで回答できるようにするなどリサーチ方法を工夫することで、これまで以上に顧客の声を反映したサービス提供が出来るものと考えています。







**正社員雇用数** 一人

## 変化を見据え、人的資産から生産性向上を図りながら組織資産への対応

### 株式会社しまとうふ

【代 表 者】代表取締役 長濱 勉  
【住 所】宮古島市  
【業 種】製造業  
【事業内容】豆腐製造販売



#### 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  
長濱 勉さん

「資金繰り」「生産性の向上」「雇用」に関して他企業の取組等を参考にアドバイスを受けることができ、とても参考になりました。  
今後はアドバイスをもとに課題解決へ向け取り組み、健全な経営体制へと自社の立て直しを図ってきたいです。



専務取締役  
長濱 恭志さん

先が読めない時代が続きますが、「強い企業だけが残るのではなく、賢さがあれば生き残れるわけでもない。変化に対応できる企業が生き残れる」、当社も変化に対応できる企業、今以上に従業員を大切にする企業として実践していきたいです。



登録専門家  
金城 力

沖縄本島以上に人材確保を困難な離島地域において原材料、光熱費の高騰、粗利の確保が厳しい状況の中、販路顧客管理、生産性向上、既存社員の離職率の回避する為に、当社ならではのユニークな人を大切にすることを実践して欲しいです。

#### 課題1 PROBLEM

### 販売・商品戦略の策定

当社は、宮古島市で豆腐製造業を営んでいます。取扱商品は、ちゃんぷるーおいしい島豆腐、あつあげ・うすあげ島豆腐、宮古島のジーマーミ豆腐などを展開しています。

得意先は飲食店などが中心で、長年の実績から順調に業績を伸ばしてきましたが、今回の新型コロナウイルス感染拡大により、販売先の休業などから取引量が縮小し業績が急速に

悪化しました。

そこで、状況を打開するために会社全体の方向性見直すなどの経営戦略の構築が必要となりました。その中でも特に販売の立て直しが急務となっていたことから、今回の支援では販売・商品戦略の策定サポートを実施することとなりました。

#### 支援 SUPPORT

### 見える化の分析ツールの検討

まず、外部環境として沖縄県の景気回復の具合は、前年度と比較すると徐々に戻ってきている事業者が増えてきていますが、一方でコロナ禍以前と比べた場合は7～8割程度の回復に留まっているものとみられます。

特に飲食業については、回復の足取りは依然厳しい状況が続いているものと思われます。そのような中、当社においても

売上の回復ペースが鈍く主力とする飲食店向けが伸びていないのが原因でした。

そこで、販売チャネルや商品アイテムの構成などを分析するためIT化を図ることを提案しました。

#### 成果 RESULT

### IT化で生産性向上

IT化ツールを導入するにあっては、IT導入補助金の活用を提案しました。これまでは、ペーパーベースで管理していたものを、ITツールの導入により、アイテム別売上管理、得意先別売上管理等の各種の管理をデジタル化することができたことから、集計・分析等の時間が短縮されて経営判断に必要な情報をすぐに取り出すことが可能となりました。

具体的には、注文状況等が一元的に集計・分析等することができ、その結果、顧客に対して時間帯別、配達エリア別、効率的な手配が可能となりました。

今後も引き続きこのツールを活用して業務の効率化を図ることによって生産性の向上に繋げていけるものと思われます。



#### 課題2 PROBLEM

### 生産性向上・商品戦略の見直し

外部環境として宮古島においても人材の確保が大きな課題となっており、特に離島地区ということもあって人材を募集しても、なかなか集まらない状況が続いています。

そのような中、当社においては製造部門で退職者が複数名でたことから、その補充の人材の募集を行うものの前述のとおり、思うように採用ができない状況となり採用面が課題となっていました。採用活動は引き続き行っていくこととしながら、一方

で設備投資による生産性の向上も必要だったことから、今回は国や県等の各種補助金・助成金等の活用を含めて支援を進めていくこととなりました。

また、あわせて工場法の改正などもあって返品率が高い「アチコーコー豆腐」については、終売することを決断したため、新たな商品の開発も課題となっていたので、この点についても、アドバイスを行っていくこととなりました。

#### 支援 SUPPORT

### 業務効率化と新商品の開発

まずは当面、人材の採用が進まないことを見越して業務の見直しを実施することとなりました。具体的には始業時間を遅らせるなど工場の稼働率を下げて対応することにしました。

今回、これを機会に「アチコーコー豆腐」の販売を終了させました。そのことによって売上は減少したものの、製造効率においてパフォーマンスが向上、収益面においては、このことが逆にプラスに働くことになりました。

一方、各種の補助金・助成金等については、制度の改正等の情報収集を行い、当社にとってどの様な設備が、より良い商品を

製造するのに必要な投資になるのか引き続き検討を進めていくことにしました。

また、「アチコーコー豆腐」の代わりとなる商品の開発を進めていく過程で、観光需要に対応するための「豆腐づくり体験」を商品化することを提案しました。このことは地域への貢献活動にも繋がることから、体験型商品を作るために、まずは地元の小中学生向けに「おから」を使った体験型商品を開発していくこととなりました。

#### 成果 RESULT

### 組織の仕組みづくり

短期的には、業務の見直しなどによって収益力を高めることができました。しかしながら、縮小均衡は、長く続けることは、経営にとってはマイナスの要素であるため、ヒトに依存しない仕組みづくりが必要であることについて、認識して頂きました。

一方、検討課題である設備投資計画についてもスピード感をもって進めていく必要があるため、経営計画の策定について、その重要性が高まっていることを、ご理解して頂くことができました。また、経営計画には、ミッション・ビジョンの共有化が必須であることについても、その重要性にご理解頂きました。







正社員雇用数 **17人**

地域の中核病院として真心のこもった良質で信頼される医療を提供し、更なる進化・発展を目指す！

## 医療法人 祥杏会 (おもろまちメディカルセンター)

【代表者】理事長 城間 健治  
【住所】那覇市  
【業種】医療・福祉  
【事業内容】病院経営



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



理事長  
城間 健治さん

今回の支援を通じて、あらためて私達が目指している医療理念である「私たちは地域の中核病院として全人的視点にたって、真心のこもった良質で信頼される医療を提供します。」について、認識を深めることのきっかけが出来たと思います。



登録専門家  
親泊 元彦

おもろまちメディカルセンターは、真心のこもった良質で信頼される医療とサービスを提供し患者様や地域の皆様から愛される病院経営を実践しています。これからも更なる進化・発展されることを大いに期待しています。

### 課題1 PROBLEM

## 個別面談を通じて職員・スタッフ個々人の能力と魅力をもっと引き出す

医療法人祥杏会「おもろまちメディカルセンター」は、創業以来、地域の中核病院として患者様に真心のこもった良質で信頼される医療を提供し続けて今日に至っています。コロナウイルスの感染拡大時には、医療機関として細心の注意を図りながら病院業務を実施してまいりました。

そのような中、感染症対策の一環として職員・スタッフに実施していた事務局と医療スタッフ等との定期的な個別面談も控えることとなりました。

コロナ渦中では、どうしても意思の疎通などにおいて、コミュニケーションギャップが生じがちとなることから、組織内における情報共有化等においての取り組みが必要となっていました。

アフターコロナ、ウィズコロナの時代に向けて、不定期で実施していた個別面談を定例化し、情報の共有化を進めて風通しの良い組織づくりの構築、コミュニケーション環境の改善を図ることを今回の課題としました。

### 支援 SUPPORT

## 個々人の長所(強み・魅力)を引き出すヒヤリングとキャッチボールの実践

今回、情報の共有化の取組の1つとして、これまでは必要に応じて不定期で職員・スタッフとの面談の定例化を提案しました。

一方で各種会議においても、参加する個々人の「参加意識」を醸成するために会議進行のガイドライン(ルール化)等を策定して、会議の目的の徹底、議事録の作成、参加意識の向上等についても提案しました。その際には、参考事例として他の業界や異業種の成功事例等を紹介しながら当法人においては、どの様に落とし込んでいくのかについて意見交換を通じてサポートを行いました。

なお、今回の支援では医療理念である「私たちは地域の中核病院として全人的視点にたって、真心のこもった良質で信頼さ

れる医療を提供します。」について、職場内で理解や浸透促進を図っていくことが重要であることもお伝えしました。



### 成果 RESULT

## 個々人の長所(強み・魅力)を集合体として更なる組織力の向上に繋げる

今回の個別面談を通じて、祥杏会「おもろまちメディカルセンター」の医療理念である「私たちは地域の中核病院として全人的視点にたって、真心のこもった良質で信頼される医療を提供します。」について、職場内において重要であることを理解して頂くことができました。

今後も医療理念に基づき、これからも地域の中核病院として患者様に真心のこもった良質で信頼される医療を提供し続けていくために必要なチームワーク(組織力)を発揮していくものと期待され、医療理念の重要性の認識が共有化されていくものと思われます。

### 課題2 PROBLEM

## プロモーション活動を更に強化して魅力の情報発信を継続する

地域のさまざまな医療機関や介護、福祉施設との連携や地域住民の皆様への情報発信のプロモーションツールとして現在は休刊中ですが、創業当初から発行している情報発信誌の『いずみ』と地元のコミュニティFM放送局で提供している独自の番組があります。

ただ、ここ2〜3年はコロナ禍の影響でプロモーション活動

が思うように展開出来ない状態が続いていました。

しかしながら次年度以降はコロナ禍も次第に終息に向けていくことが予測されます。そこで、改めて当院の魅力を発信するプロモーション活動を強化していくことが重要な課題の一つとして挙がってきました。

### 支援 SUPPORT

## よりインパクトがあり、長所(強み・魅力)が伝わる情報発信を実践する

まず、現在休刊中の情報発信誌『いずみ』ですが、紙ベースのアナログツールです。今の時代のトレンドの一つに「アナログへの回帰」というのがあります。つまり、アナログの懐かしさや優しさへ人々が思いを寄せているということです。

そこで『いずみ』のバックナンバーのコンテンツの棚卸しを行い今の時代に合わせて編集することを提案しました。

一方、デジタルツールであるFM放送局の番組に関しては他社の成功事例を参考にして番組構成をリニューアルするための計画づくりを行いました。



### 成果 RESULT

## 地域との「双方向の関わり合い」をシステムとして構築する

今回の情報発信の取り組みは、次世代へ向けてのアナログとデジタルを融合したいいわゆる「メディアミックス戦略」と呼ぶことが出来ると思います。

これまでの当院の情報発信手段を振り返ると、どうしても患者様や地域の皆様への一方的な情報発信でした。しかし、今の時代のトレンドは「双方向」です。つまり、病院と患者様、地域の皆様とのキャッチボールが必要です。また、それが可能だと

思います。

それを実現するためには、双方向のキャッチボールを「システム化」することだと考えます。現在その取り組みを少しずつではありますがスタートさせています。

「病院と患者様、地域の皆様との良好な関係性構築」へ向けて一歩一歩確実に歩んでいくことが期待できるものと思われます。





正社員雇用数 **6人**

## 販路開拓に向けた経営計画の策定と組織体制の再構築

### 有限会社チップ・チップ

【代表者】代表取締役 嘉手納 研  
【住所】豊見城市  
【業種】製造業  
【事業内容】Tシャツ等の製造販売



#### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
嘉手納 研さん

会社の現状分析をして貰えたことで、自分たちでは気が付かなかった強みや弱みなどが分かりました。他にも社内体制を整えてしっかりとした会社にするためのアドバイスなどもたくさん頂けて本当に助かりました。



中小企業診断士  
兼次 日出男

30年以上の業歴を持つ企業ですが、経営環境の変化に対応し新たな成長を目指して取り組んでいます。自社の強みや市場環境の検討を重ねた結果、経営目標の設定と販路開拓に向けた事業計画を創ることができました。今後の事業計画の実現に向けた取り組みに期待いたします。



登録専門家  
山里 将史

今回の支援で新しい組織体制に向けた土台部分はできたので、これまでもよりも社員と一丸となったチームとして結果が出せるようになると思います。更なる会社の発展を目指して頑張ってください。

#### 課題1 PROBLEM

### 経営計画の策定

当社は、1989年に創業後、県内では他社に先駆けてオリジナルデザイン制作による高校生クラスTシャツや地域スポーツユニフォームなどのシルクスクリーン印刷を手掛け、現在まで技術の蓄積を図ってきました。

また、多様化・小ロット・短納期化する顧客の要望に応えるためデジタル印刷機を導入し、デザインから印刷、配送までの一貫工程を実現してきました。これまでの33年間にストックされたオリジナルデザインは約2,000点、単体や組み合わせによる種類は数万点に及びます。

学校クラスTシャツなどのオリジナルデザイン制作は、従来は

企画やデザインで実際に会って行う必要性が高く、地域性の強い市場でした。しかし、近年はインターネットのWeb発注によるネット通販が台頭してきました。

また、最近では、高校生等のユーザーのデザイン・企画をリサーチするツールがビジュアル系のSNSであるInstagramが主体となり、その情報を契機に通販サイトで商品を購入するケースが顕著になっています。

こうした環境変化に対応して、当社が今後どのように事業を成長させていくか、その目標と方向性を検討するため、経営計画を策定する必要がありました。

#### 支援 SUPPORT

### 経営計画の策定支援と補助金の活用についての助言

経営計画の策定支援を行いました。

現状分析としてSWOT分析（経営環境分析）を実施し、自社や商品・サービスの強みと顧客ニーズや市場の動向を検討し、課題を抽出しました。これを踏まえ、経営方針と具体的施策、売上目標と行動計画を策定しました。

具体的施策としては、①全国を対象とした販路開拓、②Instagramの利用による情報発信、③多様化・小ロット・短納期化への対応、④人材の確保と育成、⑤受注・生産・出荷までを管理するオンデマンドシステムの構築、などを打ち出しました。

また、販路開拓に係る課題解決策として小規模事業者持続化補助金の活用について助言し、計画書作成を支援しました。



#### 成果 RESULT

### 全国を対象とした販路開拓と商品のプロモーション

自社の強みや課題についての現状把握、顧客ニーズや市場動向について検討を重ねることにより、今後の売上拡大や販路開拓に向けての経営方針と経営計画が策定できました。当社の主要顧客層である高校生クラスTシャツ、学校部活ユニフォームの全国のユーザーをターゲット顧客層として、情報発信を強化し当社のオリジナルデザイン制作について広く周知していくことで販路開拓と新規顧客の獲得を目指す計画となっています。

今後は、その実現に向けて、PDCA（計画・実施・検証・改善）の

マネジメントサイクルに落とし込む事業の運営を実践していきます。

また、自社の課題を解決するための小規模事業者持続化補助金の活用についてもアドバイスを頂きました。中高生クラスTシャツ・ユニフォームのWeb発注やInstagramなどでの商品の情報収集は増加しており、今後はさらに加速するとみられます。こうした中で、補助事業計画で策定した全国を対象とした販路開拓やInstagramを利用した商品のプロモーションも急務として取り組んでいきたいと思っています。

#### 課題2 PROBLEM

### 組織体制の再構築

オリジナルTシャツなどの制作を主力商品としているため、生産部門と営業部門、デザイン部門といった各部門の業務内容の違いが大きいこともあって、各部門で業務進め方が異なっていました。それによって組織として部門間の連携が上手くとれずに、生産効率や業務効率が良くない状況にありました。

今の厳しい社会状況の中、この先も会社が生き残って発展いくためにもしっかりと組織体制や労働環境などを整えて、社員の能力やスキルを育成して生産性を向上させることが課

題でした。まず課題を解決する上でのボトルネックとなっている点がいまいな組織体制や労働環境の悪さなど複数点、見つかりました。

そこで今回の支援では、最初に現状の組織体制を再構築して、部門内での縦の繋がりと部門間での横の繋がりがしっかりできる、新しい組織体制の土台作りをすることを最優先に支援していくことになりました。

#### 支援 SUPPORT

### 各部門が協力できる組織体制への土台作り

これまで部門ごとにやり易い仕事のやり方で業務を進めていましたが、その弊害として会社全体として無駄な作業が増えてしまい、生産性が上がらないことが課題として分かったので、各担当や各部門の業務がやり易い部分最適ではなく、会社全体での業務の進捗が最適となるような会社組織へと変革したいということを確認しました。

そのために必要な新しい組織体制と業務の進め方などを今回の支援の柱としていくことにし、まず最初に現状の組織体制と各部門での業務の進め方や業務内容などの洗出し作業から

取り掛かりました。

これまで、各担当や各部門ごとの業務内容の細かい内容まで考えたことがなかったのですが、今回の洗出し作業により不要な業務と必要な業務、共通化できる業務などが見える化することができました。

それらを基に、現状の組織体制を基本として、これまでと違う会社全体での最適の取れる新しい組織図に落とし込むことができました。

#### 成果 RESULT

### 新しい組織体制に向けて

長年やってきた組織体制へのテコ入れを行うためにも、社員全員の協力をもらいながら業務の洗出し作業などをすることができたことで、新しい組織体制へ移行して更なる発展を目指すという会社の方向性を明確に伝えることにも繋がりました。

今回の支援では組織体制の土台部分が構築できたのですが、これから業務の効率化と管理職クラスの人材育成に力を入れていくことで、イメージする組織体制への変革が可能となりました。







正社員雇用数 **1人**

## 強い工場にむけた 製造業としての基礎造り

### 有限会社ヨシダ工業サービス

【代 表 者】代表取締役 慶田盛 直哉  
【住 所】那覇市 【業 種】建設業  
【事業内容】電動ブラインド、電動ロールスクリーンの販売・施工、  
建築金物の特殊制作の設計・造作・施工



#### 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  
慶田盛 直哉さん

新規事業を展開するにあたり、情報収集のやり方（情報サイト）など、わかりやすく説明して頂いて具体的に動ける道筋が見えました。資金調達についても、まさに銀行と打ち合わせしているタイミングだったので、スムーズに借入を行う事が出来ました。新規事業の今後の展開に役立てていきたいです。また、製造業の基礎知識を知る事が出来ました。これをもとに良い工場づくりに活かしていきます。



中小企業診断士  
渡邊 悠輝

2019年に参入されたばかりのスマートカーテン工場を、実質2名で頑張っておられます。親しみにくいことも多かったと思いますが、製造業特有の考え方や実施事項について積極的に習得頂きました。活動を継続してくれるとのこと、今後の飛躍が楽しみです。



登録専門家  
漢那 實

当社は競合他社との差別化において高い技術力（業界内でも資格を持つ優秀な技術者が在籍している）と連携力（大手取引先との提携と幅広い人的ネットワーク）を有しています。その強みを活かして既存事業である建築業と新規事業である製造業（スマートカーテンの加工・販売）の周辺事業でシナジー効果を出すことで今後大きく飛躍する可能性が高いと感じました。

#### 課題1 PROBLEM

### 製造業の基礎を学び強い工場を造りあげる

ヨシダ工業サービスは1984年の創業以来、建物金物内装業が中心です。2019年より事業の多角化の一環として、スマートカーテンの製造事業に参入しました。製造業未経験の豊里氏が工場長につき、協力企業からスマートカーテンの製造ノウハウを教わり少しずつ事業を拡大してきました。スマートカーテンの評判は良く、安定的に売上も増えています。今後はオリジナルクッションなどの製造にもチャレンジしていきます。

今後、事業を拡大していくにあたり製造業としてのものづくりの基礎を構築していく必要があります。課題として右記が明確になりました。

#### 支援 SUPPORT

### 製造現場における2S(整理・整頓)習得と製造原価計算の基礎理解

#### ①2S(整理・整頓)習得

- ・安定したものづくりのためには変化や問題に対する意識の向上が重要で、2Sがなぜ意識改革に役立つのかを理解頂きました。
- ・整理:ものが溢れていたの、いるもの、いないもの、不明品に分別してもらいました。いないものは廃棄。不明品は一箇所にまとめ期日を決めて要/不要を判断してもらいました。
- ・整頓:いるものだけを、場所・向き・必要量を決めて配置しました。決定事項については見える化し整頓した状況を維持できるようにしました。

#### ②製造原価計算の基礎理解

- ・スマートカーテンの値段をつけるうえで重要となる製造原価について、精度の高い算出方法について提案しました。



て頂くこととなりました。

#### ○製造原価計算の基礎理解

- ・製造原価を算出するために考慮しなければならない項目を理解してもらいました。
- ・売上上位2割の製品においては精度の高い製造原価の算出方法を学んでもらいました。
- ・製造原価を算出した結果、価格を見直す必要のある製品もあることが分かりました。

#### 成果 RESULT

### 改善活動を継続し 足腰の強い工場に!!

#### ○2S(整理・整頓)習得

- ・ものを減らし置き場を明確にしたことで、ものを探す無駄がなくなり業務がスピーディーになりました。
- ・製造業は同じ品質のものを同じプロセスとリードタイムで作ることが大切です。そのためにはいつもと異なる変化に気づかなければならず、2Sはそのための基礎になることを体感して頂きました。
- ・工場(製造現場)は改善の積み重ねで強くなります。今後は毎月最終営業日の9:00~10:00を改善の日として活動を継続し

#### 課題2 PROBLEM

### 新規事業の販路開拓・組織開発・生産拠点の資金調達

経営革新計画で沖縄県の承認を受けた「スマートカーテン」の販路開拓が事業計画書での課題でした。また目標に向かって社長を含めた全社員のベクトルを一つに集中するための組織開発を行う必要があると社長は感じていましたが、どのようにすればよいのか暗中模索の状態が続いていました。

新規事業を進めるにあたってこれまでの作業場をスマートカーテンの加工を行うための工場に改修しましたが、営業努力

によって好評を得て売上が伸びるにしたがって工場が手狭になることは目に見えています。従って新しい生産拠点拡張の必要性が出てきました。新工場の場所確保と設置のための資金調達が課題になりました。

目的達成のための長期的な視点に立った経営計画の策定が必須条件ですが、これまで腰を据えて取り組んだことがなかったので支援の必要性を感じていました。

#### 支援 SUPPORT

### ①マーケティング×セールスによる集客 ②経営理念浸透のためのクレド策定支援 ③資金調達に伴う経営計画策定支援

当社は受注産業の形態であった為これまで積極的に営業活動を行っていませんでしたが、新規事業は見込み産業であり、業績は商品力×営業力で決まることから、これからはマーケティング活動を自動化、効率化するツールのMAによるマーケティングとセールスによる合わせ技で集客を進めていくことを提案しました。

経営の一要因である業界(BtoB:代理店)・客層(BtoC:施主・個人客)を対象に対策を講じる計画です。当社の経営理念と行動指針を全社員に浸透させるため、自立型社員の育成方法とし

て経営者と社員との働き方契約書である「クレド」の策定支援を行いポケットに入るサイズにして常に一人ひとりの社員が確認できるように作成して配布することを提案しました。

資金調達力を高めるための信用格付けの上げ方及び銀行交渉のコツなどについて説明しました。

また融資を引き出しやすくする方法として経営計画書の策定支援を行い、銀行への提出書類に加えるよう勧めました。

#### 成果 RESULT

### 経営分析・会計中心に よらない経営計画書の策定

当社の経営羅針盤として、金融機関の借入用や対前年比〇〇%とかだけではなく、「お客様づくり」の視点・根拠が盛り込まれた経営計画書の策定を支援しました。

また、経営計画書には、社長の基本的な考え方が示されていることから、これをツールとして社員教育に活用していくことの重要性についてご理解頂きました。

一方、クレドによって会社の経営理念や情報の共有化が図られ、全社員のベクトルが一つの目標に向かって集中することがご理解頂きました。今後は、これらを活用していくことにより組織が活性化し業績が向上していくことだと思われます。







正社員雇用数 **2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  
【住 所】糸満市                      【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、  
居宅介護支援センター



### 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

昨年のチャレンジ制度導入に引き続き、事業採択いただき、名城先生はじめ関係者の皆様に感謝いたします。今回の支援のおかげで評価制度の定着、職員の目標達成意識の醸成が図られました。  
そして、今後は、今年度取り組む、職能資格制度のファクターとして活かしていきたいと思いますので、今後ともよろしくお願いいたします。



社会保険労務士  
名城 志奈

今回、経営理念に基づいた評価制度の導入により、会社の方向性が明確になり職員が自身の役割を理解して目標に向かって行動することが可能となりました。また、経営理念に沿った行動が評価されることで、職員のモチベーション向上につながるような運用支援を意識しました。社長をはじめ施設長および管理者の皆さんと一体となり取組むことが出来ました。組織の目標達成に向けた取り組みが今後加速されることを期待致します。

### 課題1 PROBLEM

## 経営理念の実現に向けた会社が求める人材像の理解

評価制度を運用していくにあたり、職員一人ひとりが水寿会ユニティーで働くにあたって、経営理念を実現するために、会社がどのような役割とスキルを求めているかを理解することが最初の課題でした。

新体制により、現場の職員一人ひとりが経営理念を十分に理解し、行動に落とし込めておらず、仕事に対する評価基準が

定まっていないことから、仕事の属人化や各自の判断基準で仕事の質や量を判断せざるを得ない状況でした。

また日々、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、自分自身で、また管理者とともに振り返りをする機会もありませんでした。

### 支援 SUPPORT

## 人事評価制度の 周知と説明

管理者を交えて正職員全員に対し、制度説明会を実施。社長からは経営理念と新制度への想い、施設長からは役割基準書の説明を丁寧に伝えました。

また専門家として、制度の概要を説明するとともに、職員それぞれの将来設計にもかかわることを伝え、当制度が自分自身の成長に繋がり、ひいては会社の成長に繋がることを説明しました。



### 成果 RESULT

## 一人一人の成長が企業の成長へ繋がる

職員は初めての評価制度に対する戸惑いと負担感がありました。また運用を進めて行く中でも、到達すべき目標と具体的にいったことにズレが生じ、その軌道修正が必要なこともありました。定期的なフィードバックや面談を通し、上司と部下のコミュニケーションが増えたことで、会社の方向性が理解できた、上司に相談しやすい、目標に対し意識して行動できるなどの声が上がるとなり、少しずつ職員の意識変化が見られるようになりました。

また部下をサポートしていくために、管理者がマネジメントスキルを学び、同じ立場で悩みや問題点を共有することも制度づくりには不可欠でした。最終評価では、評価を集計することでばらつきの傾向を管理者で確認し、なぜその評価にしたのかを説明してもらい、会社としての評価基準の標準化をはかり、制度の改善点と組織課題を確認しました。

今後も引き続き頑張っている職員を評価し、給与に反映させる制度づくりを進めていきます。

### 課題2 PROBLEM

## 日々の業務と評価制度が連動していない

これまで会社の経営理念や事業方針が職員全体へ浸透されていなかったため、会社から期待されている仕事の基準が曖昧で、各個人それぞれの判断で仕事をこなしていました。

また、面談や評価の経験がない管理者が多かったため、会社のメッセージを伝えるために、部下にどのように接し行動を促

すのか、不安を感じていました。制度の運用のためには、どうしても管理者のマネジメントスキルを高める必要性がありました。

また新しい制度の導入に負担を感じている職員も少なくなく、自己が立てた目標達成のために管理者がフォローしながら進めていくことが必要でした。

### 支援 SUPPORT

## 管理者のマネジメントスキルを上げる

評価制度では期間中定期的に本人が目標達成に向けてどのようなことを行なったか振り返りを行ない、管理者はそれに対するフィードバックと面談を実施し目標への進捗を確認しました。

管理者が一方的に部下を評価するのではなく、承認や指導を繰り返しながら一緒に考え記録を残す方法です。その実施のためにコミュニケーションスキルや手法について管理者を対象に本人からの言葉を引き出すようにするための研修を実施しました。

運用スタート後は部下へのフィードバックの際に、事実を伝え本人の納得性が高まるように進めるため面談ロールプレイを実施し、どのような視点で部下の取組みをフォローするかを学ぶとともに、好評価や苦慮した評価を管理者同士で議論・共有しました。

最終評価では本人の自己評価、管理者の評価を集計し、全体のばらつきの傾向等を評価者全員で確認し、来期の方向性を検討しました。

### 成果 RESULT

## 管理者が自信をもって部下と関わることで 職場の一体感が高まった

### 【上司との面談で感じたこと】

- ・職員間での細かい連携がとれるようになってきて、小さいことでも報告・連絡・相談が見られるようになってきた
- ・個々の目標を明確にし、何の為にやっているのかを考えていないといけなく、やらされているのでは意味がない、面談でしっかりと振り返りが出来るように準備しておく事が大切だと感じる
- ・面談の機会を多く設けてほしい
- ・初めての事で慣れずに戸惑ったが、上司の助言もありやっていけそう







正社員雇用数 一人

## 当社にて取組む物販店舗のマーケティング(売る仕組み)支援を中心とした販売戦略の立案 他事業の移行化戦略の提案

### 株式会社リッチグリーン

【代 表 者】代表取締役 喜納 まゆみ  
【住 所】西原町 【業 種】建設業  
【事業内容】観葉植物レンタル、造園工事、観葉植物販売、  
月桃製造加工販売



#### 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  
喜納 まゆみさん

当社の課題である「マーケティング計画・プロモーション戦略」「職場環境整備」を、解決に向け屋比久先生、大山先生に指導を頂き、事業の構想を再認識し役職員一丸となり行動に移せることができました。ご指導を頂き深く感謝しております。今後、一つ一つ課題を解決していき、己の成長と共に企業の成長を目指していきます。ご支援を頂きありがとうございました。



中小企業診断士  
屋比久 亨

当社はグリーンに関するトータルサービスを目指す沖縄の老舗企業であり、専門家として非常に良い経験になりました。  
また、社内の戦略会議に参加させていただくとともに説明の場を設けていただき、まゆみ社長には深く感謝しております。(株)リッチグリーンがあるべき姿に向っていくように今後の成長を期待しております。



社会保険労務士  
大山 俊雄

代表者は、今回の支援で各種助成金申請に対応可能で、かつリスク管理に目配りした就業規則の視点が、如何なるものかについて得心することができたものと思料します。

#### 課題1 PROBLEM

### 事業別売上の拡大、組織の改善、 販売管理費改善による営業利益の確保

当社は、業歴32年余の観葉植物レンタル業を中心に事業展開するいわゆる老舗企業です。事業別では観葉植物レンタルの他、造園工事業、観葉植物販売業(店名「プラスガーデン」)、月桃事業を営んでいます。

しかしながら、主力の観葉植物レンタル事業はコロナ禍による景気減速を反映したBtoB需要が減少する中で厳しい状況となっていました。そのような状況下でしたが、観葉植物販売部門は、おうち時間を大切にするなどコロナ禍での巣籠需

要を取り込んだ結果、増収基調を確保することができました。  
喜納社長としては、ポストコロナ・ウィズコロナを見据えて伸びている観葉植物販売部門の底上げを行っていくことは、喫緊の課題だと捉えていました。

そこで今回の支援では、マーケティング戦略「売る仕組み」の構築や他事業への移行化戦略の立案、組織力向上等に取り組むこととしました。

#### 支援 SUPPORT

### 事業別売上の拡大、組織の改善、 販管費削減に向けた提案による利益の確保等、移行戦略

今後売上シェアを伸ばしたい観葉植物販売部門におけるマーケティングの考え方、儲かる仕組みや各種分析等を指導、提案し、クロスSWOT分析にて実際にマーケティング計画を当社と共に立案、その後併せて当社のプロモーション戦略も提案しました。

また、当社は既存事業が4部門に分かれており他事業についても社長ヒヤリング、経営戦略会議にて情報収集を行い、今後の移行戦略について引き続き提案を行いました。月桃事業における販管費について改善に向けた提案を行いました。

更に現在の組織図及び、社長ヒヤリングによる、組織の可視化を図った結果、ファミリービジネスならではの指揮系統

等の課題についても代表者と共に解決に向けた方法を共有できました。



#### 成果 RESULT

### 支援後のプラスガーデン物販事業は、対前年月別売上は増加傾向、 カフェの新設による他事業へのシナジー効果

観葉植物販売部門の売上は、SNS、LINE等活用により顧客に認知されやすいため、出来るだけ1日1回程度のSNS投稿を行うなど内容も含めたプロモーション戦略指導を行うとともに、店内での商品販売に併せてPOP広告を活用して、新規来店客にわかりやすく店内商品購入を促すなどの結果、対前年月別売上は増加基調となっています。月桃事業は県外の認知度が低い傾向であることから、自社直販体制に加え、今後は販売代

理店を増やす、ECサイト販売、化粧品販売業とのコラボ商品企画によるOEM販売によってチャネル数を増やすなど当社の認知度向上に併せて、更なる売上拡大を図っていく予定です。

今後は、令和3年度事業再構築補助金の採択を受けたエクステリアカフェも開業の予定となっており、他3事業を含めた相互のシナジー効果が図られる事となりこれからの事業伸張が楽しみです。

#### 課題2 PROBLEM

### キャリアアップ助成金申請に係る実務知識の習得と就業規則の整備

#### 1.キャリアアップ助成金と就業規則との連関

同助成金と就業規則の連関について、同規則の該当条項の改正について同事業所の担当者が実務に精通することが求められています。同助成金制度は令和4年度の改正で、就業規則の正社員定義の変更(「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となっています。また、非正規雇用労働者定義の変更(正社員と異なる

雇用区分の就業規則等)が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となり、該当条項の厳格化で、同助成金申請のハードルが高くなっています。

#### 2.リスク管理に目配りした就業規則

リスク管理に目配りした就業規則の視点が何故必要なのか、その理解及び該当規程・条項の整備は喫緊の課題となっています。

#### 支援 SUPPORT

### キャリアアップ助成金申請に連動かつ、 「リスク管理に目配りした就業規則」の改定とは!

#### 1.キャリアアップ助成金

同助成金申請のスタートとなるキャリアアップ計画書の作成方法を説明して、次に同助成金申請書の作成支援に取り掛かり、厚生労働省の各種資料(キャリアアップ助成金のご案内(冊子・Q&A等))を提供し、以下の留意点を正確に把握することが肝であることを説明しました。

【令和4年4月1日以降の変更点】

##### ①正社員定義定義の変更

⇒「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る。

##### ②非正規雇用労働者定義の変更

⇒賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6ヶ月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

#### 2.リスク管理に目配りした就業規則

「社有車管理規程」・「自家用車業務使用規程」・「秘密保持規定」等の制定が何故必要なのか、これらの規程等の不備で実際にどのような不測の事態に遭遇するのか、具体的な事例を提供し、「リスク管理」の視点で同規則を捉え直すことに注力し、本年度中に就業規則に盛り込むことを提案しまし

#### 成果 RESULT

### 就業規則の改定により、従業員が安心して働ける 環境を構築することが大きく前進!

近年の働き方改革をはじめ労働法制の改正・施行が相次ぐ中、当社の就業規則については改正の見直しが行われてなく、今後労使トラブル等不測の事態に対抗できない事が予想されていましたが、今回の支援を通じて、「社員の定義」「正規雇用転換条項」等、必要な改正等を提案して、無事に改正を行う事ができました。

これにより従業員が安心して働ける環境を構築することができ、作成した就業規則を従業員と共に同じ認識で今後の業務に活かしていくことが期待できます。







 正社員雇用数 **3人** 

## 安心して働ける就業環境のための 就業規則の整備と賃金制度の構築

### 一般社団法人 ゆいゆい子どもサポート

【代表者】代表 小谷 弥生

【住所】うるま市

【業種】医療・福祉

【事業内容】学童保育（放課後児童健全育成事業）



#### 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  
小谷 弥生さん

本事業を活用することで就業規則の改定や相談、当時悩んでいた新型コロナウイルス感染症に対する特別休暇規定や自介護休業規定も整備することが出来て、更には賃金テーブルや諸手当等の整備の相談も聞いていただき整備することが出来ました。定期的な訪問や小さな相談事にも対応して頂き感謝しています。



社会保険労務士  
阿嘉 哲

学童保育は、授業の終了後に適切な遊びや生活の場を与えて、児童の健全な育成を図る保育事業です。そこで学ぶ子どもたちは、学校・クラス・学年などを越えたコミュニティができ、社会性が育くむ場所となります。そこで働く職員に適正な職場環境を提供することが大事であると実感させられました。子どもたちのためにも職員の成長と定着が進むことを期待します。

#### 課題1 PROBLEM

### 職員の確保と定着に向けた労務環境の整備

学童保育は、共働き世帯の増加を背景に、「仕事と子育ての両立」が社会的な課題となっており、うるま市でもニーズは高まっております。当法人は令和2年よりうるま市から受託を受けて運営しておりますが、今年度より事業所が2か所になり、職員の数も増やしていく必要があります。

設立時に作成した就業規則や労働条件通知書はありましたが、記載する内容が正しい表現になっているのか不明なままで

あったり、インターネットの情報を参考に作成した就業規則を使っていたため、実態と乖離していることが見受けられました。

保育業界では人手不足が深刻になっており、職員の確保と定着が重要になっています。子どもたちのためにも職員に安心して働き続けられるような職場環境を整備し、そのためにも就業環境の整備が課題となっていました。

#### 支援 SUPPORT

### 職員の定着を図るための就業規則の改定及び各規程の整備

就業規則は全面改定を行うのではなく、既存のものをもとに園の現状に合わせて改定していく作業から行いました。

とくに夏休みなどの子どもたちが長期の休みになる期間と学校のある期間では働く時間が大きく変わるため、1か月単位の変形労働時間制を採用により勤務時間を明確化し、就業規則に明記しました。合わせて新型コロナウイルス感染症の影響は当

園でも大きいと、新型コロナウイルス感染症に対する特別規程を整備し、感染が疑われる場合の対応や感染時の特別休暇などを整備しました。

また、学童保育は市からの受託事業であるため、必須事項や記録事項が多くあります。日、週、月ごとのチェックリストを作成し、事業所が離れていても各職員が対応できるように整備しました。

#### 成果 RESULT

### 労務管理体制の整備による働きやすさの確保

今回の就業規則の改定によって、より当法人の実態に合わせた運用が可能になり、事業所が2か所に分かれていても同じ運用が可能となりました。これにより適正な勤務カレンダーの作成が可能になり、残業時間の抑制と休日の確保がスムーズに行えるようになりました。

また、新型コロナウイルス感染症の影響時や急な従業員の休みでも慌てることなくスムーズな応援体制ができています。育児休業規程も整備したため、今後は、子育て世代の職員が安心して育休や子育てができるように整備したため、職員も安心して「仕事と子育ての両立」に取り組めるといいます。



#### 課題2 PROBLEM

### 職員が安心して働ける賃金制度づくり

これまで管理職手当等の各手当や昇給時期、昇給の額なども明確ではありませんでした。職員が安心して長期的に働けるように今回の正社員化に合わせて、評価の仕組みを取り入れ、専門知識と技術の向上に向けて取り組む人材を評価してあげる必要がありました。

そのため、人事制度の整備や賃金規程の整備が必要だと感じており、市からも処遇改善加算のためによりしっかりした賃金規程の整備が求められていました。

また、職員採用時の基本給を決める際は職務内容、経験年数などで決めることは把握しておりましたが、何をもとにすればいいかわからず、これらの整備について行政に問い合わせても明確な返事も得られない状況でした。

これらの課題をクリアし、優秀な人材が定着し安心して働くことができる施設を目指すため、賃金制度を整備していくこととしました。

#### 支援 SUPPORT

### 賃金規程を整備し各手当額と賃金テーブルを構築

賃金については職員が継続して働くためには最も大事なことになります。職員にもわかりやすく賃金の仕組みを理解してもらえよう賃金規程を整備し、正職員の賃金は、職員基本給と、職員諸手当に分けたシンプルな構成としました。

職員基本給は、賃金テーブルを整備し、担当する標準職務により4級にわけ、級ごとに昇給幅を設けました。昇給ピッチである号給は55号までとしています。これらにより正職員化後の職

員基本給は、本人の職務内容、技能、年齢、契約職員時の勤務成績等を考慮して各人別に決定されます。また、職員基本給の改定時期も明確化しています。

諸手当は月例給与である管理職手当や資格手当、研修に参加した場合の研修手当などの金額を明確にし、賞与の算定期間や支給日、支給条件も整備しました。

#### 成果 RESULT

### 契約職員から正職員化への指針の明確化と評価による持続的なモチベーションの維持

規定した賃金規程をもとに正社員化後の労働条件通知書を作成し、労働条件通知書には賃金テーブルの号、級を明記し、昇給時には毎回辞令を交付し伝えることで職員のモチベーションアップにもつながっていくと思います。

また、これから採用する職員や正社員化する職員に対しても評価の内容や賃金の決め方などを示すことができるため、安心して働くことができるようになると考えています。







正社員雇用数 **2人**

## 新店舗展開のための 事業承継計画の策定

### 有限会社赤峰家具

【代 表 者】代表取締役 赤嶺 秀榮  
【住 所】うるま市  
【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

本事業で相続対策や節税対策、株式の承継対策、事業用資産の承継対策、経営承継円滑化法さらには後継者教育など多岐に及ぶ支援を受けました。社長が交代するとなると、後継者を支える組織作りを着実にすすめていくことが重要になることの認識を深めました。支援を受けたことで事業の中長期目標や事業承継の基本方針が決まり事業承継の道筋が見えてきました。



中小企業診断士  
大嶺 眞

事業承継をする後継者には、まず、計数管理能力を養うことが必要であり、決算書類を読む力、財務分析、資金繰り、部門別損益分析など、数字に明るくなることが不可欠です。その次に、自社の経営実態を把握し経営計画の予実管理を実践する中で、課題を発見し解決策を見出す努力を反復することの必要性を認識し、事業の管理・運営を実践することを望みます。



社会保険労務士  
大山 俊雄

経営者に各種助成金申請に連動する就業規則及びリスク管理に目配りした就業規則の改定案を示したことで、助成金申請の勘所とリスク管理の重要性に気づきを得たものと思います。

#### 課題1 PROBLEM

### 事業承継方針の確定が必要

当社は中長期の展望を考えて新たな多層階の家具店の展開を計画しています。そのため組織体制を整備することが必要・不可欠であるため現代代表取締役社長からの事業承継を円滑に進める必要があります。

長期間務めた社長が交代するとなると、後継者を支える組織作りを着実にすすめていくことが重要になります。事業承継対策としても、「相続対策」、「節税対策」、「株式の承継対策」、

「事業資産の承継対策」や、さらに後継者の教育などの対応が課題となります。後継者が身につけなければ経営学の基本は、会社という組織体が、「経営」、「管理」、「業務執行」の階層から成り立っていることを認識し、仕事が増えれば従業員を雇い役割分担し経営に専念する体制を構築することなど個別の課題を整理し、支援を進めていくことにしました。

#### 支援 SUPPORT

### 事業承継策定と経営承継円滑化法について支援した

事業承継対策を実行するには、まず事業承継計画を立て、それを実践する必要がありますが、その前に「現状を分析する」⇒「後継者と承継方法を検討する」⇒「事業承継計画を策定する」⇒「事業承継計画を実行する」など手順を支援しました。

また、事業承継を進めるための「経営承継円滑化法」で中小企業の事業活動の継続を支援する制度があり、この経営承継円滑化法の活用など総合的支援策を支援しました。



#### 成果 RESULT

### 事業承継計画の策定ができた

長期間務めた社長が交代するに伴い経営権を上手に承継させるためには法律的な裏付けも必要で、社長は会社の代表取締役であるだけでなく会社のオーナーでもあり、そのため、自社株式の引継ぎも不可欠です。

後継者が決まれば、事業承継計画を策定することになりますが、中期の経営計画に事業承継の時期や具体的な対策を織り込んだものをつくり、さらに後継者が事業を承継し円滑に

運営できる組織体制の整備についての認識を深めました。

また、経営計画はつくるだけではなく活かすものであり、月次の試算表の実績と年間売上目標からブレイクダウンした月次売上目標との差異を分析し、目標を達成するための課題は何であるかをチェックする必要がある、そのためにPDCAサイクルで進捗状況を確認することが肝要であることの認識を深めました。

#### 課題2 PROBLEM

### 業務改善助成金及びキャリアアップ助成金の申請に連動する就業規則の整備

両助成金はいずれも就業規則との連関があり、同規則の改正時期と該当条項の改正について同社の労務管理担当者が実務に精通することが喫緊の課題です。

- 1.業務改善助成金  
厚生労働省の資料（申請マニュアル、Q&A等）の正確な理解
- 2.キャリアアップ助成金  
令和4年度の改正で、就業規則の該当条項（昇給・賞与等）の規

定の厳格化で、両助成金制度のハードルが高くなっています。就業規則等改正など労務管理に係る事務処理及び助成金制度等活用への迅速なる事務処理対応。

- 3.リスク管理に目配りした就業規則  
リスク管理に目配りした就業規則の視点が何故必要なのか、その理解及び該当条項等の整備が急務です。

#### 支援 SUPPORT

### 助成金制度等の諸条件変更への迅速なる対応能力発揮

- 1.業務改善助成金  
令和4年度交付申請書の作成支援として令和4年度「両助成金申請のための簡易チェックシート」、「交付申請書等の書き方と留意事項について」、「交付要綱」、「交付要領」、「交付申請書（交付要綱様式第1号）」、「申請マニュアル」、「Q&A」等の資料を提供し詳しく説明しました。
- 2.キャリアアップ助成金  
令和4年4月1日以降の変更点を説明、①正社員定義の変更⇒「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る、②非正規雇用労働者定義の変更⇒賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則

等」の適用を6ヶ月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

- 3.リスク管理に目配りした就業規則  
「社有車管理規程」・「自家用車業務使用規程」・「秘密保持規定」等の制定が何故必要なのか、これらの規程等の不備で実際にどのような不測の事態に遭遇するのか、具体的な事例を提供し、「リスク管理」の視点で同規則を捉え直すことに注力しました。
- 4.オンライン会議開催  
本支店間意思疎通促進のため、ZOOMの使用手順活用方法についてサポートしました。

#### 成果 RESULT

### 専門家の有効活用

- 1.業務改善助成金及びキャリアアップ助成金と就業規則との連関  
両助成金は就業規則との連関があり、特にキャリアアップ助成金は、正社員定義の変更等で、助成金申請のハードルが高くなったものの、両助成金の申請事務等は円滑に進むのと思います。
- 2.リスク管理に目配りした就業規則  
「秘密保持規定」等具体的な事例の説明で「リスク管理」の重要性について理解が深まるとともに、リスク管理に目配りした就業規則への衣替えに向けて弾みがつくものと期待しています。



- 3.ZOOMをはじめITの活用  
専門家のサポートを受けることによりその活用方法が見えてきた時に、全社的に導入を検討することの実現可能性も高まったものと思っております。





正社員雇用数 **4人**

## 法令遵守で労務トラブルを未然に防止するとともに健康経営を推進し働きやすい職場環境を創る

### 株式会社はちねん

【代表者】代表取締役 稲垣 佑一  
【住所】読谷村  
【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

#### 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  
稲垣 佑一さん

北中城ライカムへの新規出店に向けて多忙な毎日でしたが、専門家の皆さんのサポートのおかげで何とか乗り越えることができました。  
今後は、健康経営を推進し、働きやすい環境整備に取り組んでいきます。



社会保険労務士  
前里 久誌

今回の支援を通して、労務トラブルの未然防止や健康経営、パワハラ・メンタルヘルス対策等に取り組んできました。  
どちらも働きやすい職場環境を創る上で重要なものであり、今後、人材の採用と定着率の向上に寄与するものと確信しています。



登録専門家  
小宮 仁至

行列のできる人気飲食店は集客についてはプロフェッショナルですが、求人活動は似て非なるものです。求人ツール選びが採用活動の肝だと勘違いしている事業者は多いですが、見直すべきはむしろその“中身”。同じ店舗の同じ職種でもターゲットが違えば、そのターゲットに合わせた訴求が必要。採用も料理も手間暇がかかるのは同じです！

#### 課題1 PROBLEM

### 労務トラブルの未然防止と働きやすい職場環境創り

①令和4年12月、北中城ライカムに新店舗をオープン。令和5年には、FC店も含めて15店舗の新規出店を計画しています。新規出店に伴い従業員も大幅に増やしていかなければなりません。従業員が増えていくと、色々な労務トラブルの発生が予想されます。

職場で起こる労務トラブルは、行政トラブルと個別トラブルに分けることができます。行政トラブルには、労働基準監督署からの是正勧告（36協定違反や未払い残業代等）や指導等が

あります。個別トラブルには、解雇やセクハラ、マタハラ、パワハラ、未払い残業代の請求、メンタルヘルス不調による慰謝料請求等があります。これらのトラブルが起きると、時には会社経営に大きな影響を及ぼす事態になることもあり、未然防止が求められます。

②会社の規模拡大に伴い、従業員の採用と定着も大きな課題です。採用しても辞めていかれては元も子もありませんので、働きやすい環境創りへの組みは最重要課題です。

#### 支援 SUPPORT

### 法令遵守と有給・育休の取得しやすい職場環境を創る

①労務トラブルを未然に防止するために、36協定の作成・届出、労働条件通知書の作成・交付、賃金台帳の整備等、法律で作成・届出、整備が義務化されていることに取り組んできました。

また、令和4年4月1日からパワハラ防止法も施行されており、全ての企業に相談窓口の設置が義務付けられているので、相談窓口の設置を支援しました。

②働きやすい職場環境創りへの取り組みとして、男女とも育児休業取得率100%を目指す。また、有給休暇の取得を促進するために有給休暇を時間単位で取得できるようにしました。



そして、従業員が心身ともに健康で安心して働くことができる会社を目指して『うちなー健康経営宣言』への取り組みを支援しました。

#### 成果 RESULT

### 健康経営を推進し、従業員が心身ともに健康で働ける職場環境づくりに取り組む

・『うちなー健康経営宣言』を申請し、宣言証が届きました。  
健康経営宣言には、①年1回以上、該当する従業員全てに健康診断を受診させる、②健康診断の結果、健康保持に努める必要がある従業員に対し、保健指導又は特定保健指導を受けさせる、③健康診断の結果、有所見となった従業員の必要な措置について、医師の意見を聴いた上で、就業上の必要な措置を行う等を盛り込みました。  
・職場におけるハラスメント・メンタルヘルス対策に取り組みました。色々なハラスメントへの対策として社内に相談窓口を

設けました。従業員が相談しやすいように、相談内容の秘密を守ること、相談したことに対して不利益を受けないこと等を明記しました。  
・管理者を対象にパワハラ・メンタルヘルス研修を実施しました。パワハラの定義やどのような行為がパワハラになるか、パワハラを防止するための取組み等について研修を実施しました。  
また、メンタルヘルス研修では、部下のサインに気付く、サインに気が付いたら声をかけて相談にのる、相談にのるときに気を付けるポイント等について研修を実施しました。

#### 課題2 PROBLEM

### 新店舗開設など攻めの経営の転換点で人材確保が課題

新店舗の出店、セントラルキッチン開設など、攻めの経営に展開していくために、人材の確保が急務になっていました。

ただしこれまでは、既存の求人メディアで発信しても、まったく効果を感じられずここ2・3年は掲載していませんでした。ハローワークからこれまでトータルで1名応募があったくらいで、バックオフィスの労力に見合わず掲載はためらわれる状態。

さらに今後はアルバイトスタッフだけではなく店舗を任せられるような向上心を持った人材が必要になるため、ミスマッチが起きないように慎重かつ大胆な採用戦略が必要だと感じていました。自分たちが知らない求人ツールがあるのか、いったいほかの事業者はどうしているのだろう？と手探りな状況で求人活動を行っていました。

#### 支援 SUPPORT

### 求人ターゲットを細かくセグメントする。求人ツール選びより中身のブラッシュアップ。

効果がない求人メディアを使用していた経験から、求人全般に警戒心やネガティブな気持ちを持ってしまっているのは人材不足でお悩み経営者によくある傾向です。

まずは求人ツールの良し悪しではなく、そこに書かれている内容・中身の問題であること指摘。また人気のつけ麺店であるがゆえに、これまで「なんとなく知り合いの紹介」「元々通っていたお客さん」がスタッフとして働いていることも、採用の仕組化を遅らせた要因にもなっていました。

今後は「アルバイト」ではなく「店舗を任せられるマネージャー層」が必要になるという点においても、これまでアプローチできていなかった層への発信は必要でした。

今回はすでに無料版で使っていたindeedの掲載内容の見直し、アドバイス、添削を行い、各店舗・各ターゲット層に細かく分けて求人広告を掲載してもらいました。



#### 成果 RESULT

### 正社員採用が成功！

indeedの掲載内容を見直し・添削の助言した結果、無料版にも関わらず、これまでのPV（ページビュー）数が大幅にアップしました。求人ツールの良し悪しではなく、あらためて内容次第なんだということがご理解頂くことができました。

その後、掲載内容をブラッシュアップし求人ツールを活用して採用を実施し、無事新店舗でのスタッフを確保することがで

き店舗をオープンすることができました。

今後は、これまでの手探りの状況での採用活動から採用予定者のターゲットを絞り込んだ採用活動を行い求職者と求人とのミスマッチを防ぎながら、働きやすい職場環境づくりを進めていくものと思われます。





## タスク別組織の構築と リーダーを核とした 相互教育の仕組みづくり

### 株式会社アイムホーム

【代 表 者】 代表取締役社長 三家本 真大  
【住 所】 北谷町  
【業 種】 不動産業  
【事業内容】 建設工事、不動産売買・仲介、宿泊業(パッケージレンタル)

正社員雇用数 **2人**



#### 企業・支援担当者声

#### 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長  
三家本 真大さん

弊社は、建築、不動産事業の展開をしてきましたが、2020年にホテル事業部を立ち上げ、新たに宿泊業に進出しました。「新しい業務」、「新しいメンバー」、「新しい問題」などが発生する中、いかに事業として良いスタートアップを図っていくかが課題でした。  
今回、タスク別の組織整備を行い、チームリーダーを核とした相互教育の仕組みも整ったので、本当に良いスタートができたと思います。



中小企業診断士  
佐藤 和哉

新規事業のスタートアップにあたって、補助金活用のご相談を機に組織整備や組織内コミュニケーションの活性化についてお手伝いさせていただきました。  
ここ数年は、コロナによって事業環境が大きく変化しました。そのような中、新しい価値観を取り入れ柔軟に対応し、かつ、大胆な挑戦もタイムリーに実行していく同社は、今後のさらなる成長が期待できると考えています。

#### 課題1 PROBLEM

### 担当不明で未着手となるタスクを撲滅する

当社は、これまで建設業、不動産業を展開してきたため、宿泊業は、新たな取り組みとなりました。新規事業であったため、新しい事業部を立ち上げ、新しい人材を採用し、手探りの中スタートしました。

事業を開始した当初はコロナ禍のまっただ中で行動制限などもあったことから宿泊客は非常に少ない状態でした。スロースタートであったため、組織としての問題がクローズアップされることも有りませんでした。

しかし、1年、2年と経過し、コロナが落ち着き始めた頃から、事業部内で「担当者が明確でないタスク」が多々発生しました。「この案件は〇〇さんがやる」といったように暗黙の了解の中で仕事が進んでおり、属人的にタスクが紐づいていることで、その人が休みの時や、突発的なタスクの発生などによって、処理が滞ることや未着手になるということも頻繁に発生していました。

そのようなことから、いかに事業として良いスタートアップを図っていくかが課題として見えてきました。

#### 支援 SUPPORT

### まずは、タスクの洗い出し。次に、発生頻度と属人の明確化

まずは、ホテル事業部内の全タスクを洗い出しリストアップしました。次に、そのタスクの発生頻度を「日毎、月毎、四半期毎、半期毎、年毎」の区分に分けました。最後に、各タスクについて関与している属人を明確にしました。

その結果、「事業部内の全タスクとその発生頻度」、「主に関わっているメンバー」が明確になるとともに「メンバー個々の稼働の偏り」についても分かりました。



#### 成果 RESULT

### 役割と責任が明確になり、組織の充実化を実現

事業部内では明確なグループ分けはなかったのですが、タスクの洗い出しを契機に「予約課」「施設管理課」「清掃課」「総務・経理課」「経営企画課」「サービス課」といった5つの課を立ち上げました。チームごとに担当するタスクを明確にし、チーム内ではタスクごとにメイン担当者とサブ担当者を明確にしました。

タスクを担当するチームやメイン担当、サブ担当が明確になり、チーム内でも相互に助け合う意識が確立されるようになりました。

また、この取組によって属人的な問題で発生していた遅延や未着手といったトラブルが解消されるようになりました。

さらに、新たなタスクが発生した時には、チームリーダー同士で話し合いを行って、タスクを担当するチームを決めるという新ルールも構築されました。

組織整備と所掌するタスクを明確にしたことで、役割と責任が明確になり組織の充実化が図られたと考えます。

#### 課題2 PROBLEM

### 顕著になりはじめた従業員個々のスキル格差の是正

暗黙の了解でタスクが属人的になっていたことや、従業員の入社タイミングの違いから従業員個々のスキル格差が顕著な問題となっていました。さらに、情報共有の仕組みもなかったことから、個人個人が持つ有益なノウハウの共有も図られていませんでした。

イレギュラー案件を多く経験した従業員は、さまざまな対処法を身に付けてノウハウやスキルが向上するのに対し、イレ

ギュラー経験の少ない従業員は、新たなノウハウを習得することなく、スキルが向上することもありませんでした。

このような経験の差から従業員のノウハウとスキルに大きな差が出てきたため、「個人個人の持つノウハウやスキルを全体で共有する」という課題が出てきました。

解決の方向性としては、定期的かつ継続的な情報共有と教育の場が必要でした。

#### 支援 SUPPORT

### チームリーダーを中心とした相互教育の実施

ホテル事業部では、宿泊サービス事業を展開していることから、サービスを止め、従業員を一同に集めて一斉に教育することは困難なことでした。事業を継続しながら教育を実施することが求められました。

組織再編により各チームにリーダー制を設けたことから、チームリーダーからチーム内メンバーに情報共有する仕組みを構築しました。具体的には、定期的開催されるリーダーミーティングの場において、まずはリーダー内でスキルやノウ

ハウの情報共有を行い、その後、リーダーがチーム内メンバーに展開する仕組みを作りました。

この仕組みでは、サービスを止めることなく、全員に情報共有を図ることが可能であり、メンバーのスキルとノウハウの底上げができました。さらに、チーム内で情報共有することで、コミュニケーションが活性化し、チーム内の結束力をより強固にすることもできました。

#### 成果 RESULT

### 相互教育の場は 新たな進化を遂げる

リーダーを中心とした相互教育の場は、現在では、スキルやノウハウの共有だけでなく、業務遂行上での問題や、チーム内で発生した問題を検討する場としても活用されるようになり新たな展開を迎えています。

新入社員にとって、スキルやノウハウを教わる仕組みがあることや、気軽に話せる組織体制は従業員満足の向上や人材の定着化が図られるものであると考えられます。











正社員雇用数 **2人**

## 原点回帰で経営戦略を確立

### 株式会社暮らしかたらぽ

【代表者】代表取締役社長 根原 典枝  
【住所】うるま市  
【業種】サービス業  
【事業内容】1. 家事代行サービス  
2. 整理収納代行サービス、法人向け整理収納サービス



#### 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



代表取締役社長  
根原 典枝さん

経営理念の再確認は、新入社員に対して当社の方向性を示し、モチベーションの高揚を期待することができました。マインドマップを通して同社の強みや新たな事業モデルを検討することが出来ました。



中小企業診断士  
仲宗根 稔

創業当時は主婦が主要顧客でしたが、事業が拡大するにつれ対象顧客も多様化し、同社の経営資源とのアンバランスが生じたようです。原点回帰の決断で事業を絞ることで将来性に期待したいです。



登録専門家  
親泊 元彦

暮らしかたらぽは、社長を筆頭に社員が「クライアント・ファースト」の考え方で仕事に取り組んでいます。常にクライアントの人生に寄り添い問題解決に貢献しています。これからの進化・発展に大いに期待しています。

#### 課題1 PROBLEM

### 原点回帰で新たなサービスを

同社は平成26年(2014)4月に現在の代表者によって設立されました。創業の目的は、家事代行・整理整頓・収納サービスに特化し、女性目線の快適な暮らし方、また暮らしのマネジメントを提案支援することで女性の社会進出、円満な結婚生活、少子化対策等の課題解決をサポートすることでした。

きめ細かなサービスが提供できる家事代行を拡大する為には、お掃除の技術と気配りが出来る人材が必要です。その為には、丁寧に細やかなサービスが標準化出来るようなシステ

ムの構築が必要です。また、キャリアアップを図るにも教育プログラムが必要となっていました。

教育プログラムによって人材が育ち、お客様層を広げることができて、働く女性・子育て中の女性・妊婦さんだけでなく、高齢者の方のサービスも可能となっていくことが期待できます。

創業して9年が経過していますが、今後の事業拡大に向け、原点に立ってそれぞれの課題を解決していくこととなりました。

#### 支援 SUPPORT

### 課題解決の答えは企業内にあり

課題解決の答えは企業内にあるということを共通認識し、解決策を検討しました。

当社の主要課題を①人が育つ会社②長く勤めることができる会社③儲けを増やせる会社に絞りました。人が育つ会社の原点は「ビジョン」と言われています。ビジョンとして掲げた価値観を共有することが重要です。

そのためにマインドマップを活用しました。マインドマップの中に、魅力ある会社の要素や儲ける企業に関する要素が多く含まれていました。



企業理念を再確認・共有し、社員研修を定例化して自分を磨き、心身ともに鍛えてパフォーマンスを上げることを目標として設定することが出来ました。

#### 成果 RESULT

### 情報発信体制の構築

マインドマップを活用し、自社の文化を言葉にし、価値観を共有できました。原点回帰の企業理念を確立しました。新しい企業理念は「We Share Happiness! 私たちは、毎日の暮らしを研究します。それをお客様と共有します」です。

「暮らしかたらぽが顧客にサービスを提供する」のではなく、「お客様とコラボして、一緒に良い暮らしを研究する」という企業イメージを周知していくことにしています。

2023年3月にホームページを開設することができ、同社の認知度を飛躍的に高めることが期待出来ます。視覚情報として、お客様にサービス内容や当社の強みを認識してもらえることは業務の拡大及び業務の質的向上にも資することが期待できます。

今回の支援事業の成果が表れるのは、同社の自助努力如何によりますが、今後の持続的な支援があれば新たな課題に適切なサポートが得られるものと期待されています。

#### 課題2 PROBLEM

### 経営理念の組織への浸透

株式会社暮らしかたらぽが提供する各種サービスは、創業以来利用された皆様から高い評価を得てリピートに繋がります。今日に至っています。既存顧客からの紹介案件も多く、クオリティの高さをキープしています。

2024年には創業10年目になることから、あらためて創業に至った原点など、当社の経営理念・ビジョンを経営者と従業員

の相互で再確認していくこととしました。

このことは、次なる当社の飛躍に欠かせないもので、今回の支援のテーマである人材育成や組織づくり、また、顧客対応力の向上等にも繋がるもので、これらのことを念頭に支援を行っていくことになりました。

#### 支援 SUPPORT

### あらためて経営理念・ビジョンを相互で確認することで原点回帰

ウィズコロナ・アフターコロナになり、徐々に業績も上向いていることから、今後は、スタッフの採用を増やしていくとしており、そのため組織が拡大して行くことが予想されます。また、業種柄、人材育成は当社にとって重要なテーマであり、そのため組織づくりにおいて、経営理念・ビジョンの再確認、原点回帰は、その土台となるものと思われます。

一方で、人材育成を通じて顧客対応力の向上も課題だったことから、ダイヤモンドシートなどのツールを活用して個人の強み、長所、魅力などを自己分析するなど現状の棚卸等を実施しました。



#### 成果 RESULT

### 経営理念・ビジョンに基づく戦略的な人材育成

従業員においては、現状の棚卸をすることで自身の強み・長所・魅力などを再確認することができることにより、そのことで会社として、従業員個々人の特性に合わせた人材育成の必要性について認識して頂くことができました。このことは、今後の顧客対応力の向上にも繋がっていくものと思われます。

また、強みにフォーカスしたチームワークのある組織づくりについても方向性を見出すことができたものと思われます。

ともあれ、コロナ感染症の問題は根本的に解決している状況ではなく取り巻く環境は、依然として楽観視できるもので



はないのですが、社長とスタッフの皆様の頑張りには、脱帽するものであり今後の展開が期待されることです。







4. 支援実績一覧

令和4年度 正規雇用化サポート事業 支援企業 一覧（41社）

No.	企業名	業種等	所在地	紹介ページ
01	彩橋フーズ 株式会社	農業	うるま市	02-03P
02	いまいパン 合同会社	製造業	那覇市	04-05P
03	沖縄古賀防水工業 株式会社	建設業	糸満市	06-07P
04	株式会社 果報プランナー	サービス業	宜野湾市	08-09P
05	株式会社 けあさぼ沖縄	医療・福祉	名護市	10-11P
06	合名会社 崎元酒造	製造業	与那国町	12-13P
07	株式会社 TEAM GANBARU(チームガンバル)	飲食業	嘉手納町	14-15P
08	合同会社 T-ra(ティエーラ)	医療・福祉	南城市	16-17P
09	株式会社 寅だるま	医療・福祉	宜野湾市	18-19P
10	NTカンパニー 株式会社	製造業	那覇市	20-21P
11	合同会社 ハート・ハート	サービス業	名護市	22-23P
12	株式会社 富士ツーリスト	サービス業	那覇市	24-25P
13	Blue Ring(ブルーリング)	飲食業	西原町	26-27P
14	hair&life design littletree(リトルツリー)	サービス業	那覇市	28-29P
15	hoppepan(ほっぺパン)	製造業	浦添市	30-31P
16	宮平グループ((株)宮平設計・(株)GEM)	サービス業	那覇市	32-33P
17	琉栄開発 株式会社	建設業	名護市	34-35P
18	琉球ブリッジ 株式会社	卸・小売業	浦添市	36-37P
19	株式会社 ハッピーフィールド	製造業	宜野湾市	38-39P
20	株式会社 アイティオージャパン	製造業	那覇市	40-41P
21	株式会社 てっぺん	飲食業	石垣市	42-43P
22	社会福祉法人 愛和福祉会	医療・福祉	西原町	44-45P
23	株式会社 郷家	飲食業	宮古島市	46-47P
24	株式会社 オフィスハート	製造業	浦添市	48-49P
25	農業生産法人 有限会社 楽園の果実	飲食業	宮古島市	50-51P
26	AIEN COFFEE & HOSTEL(アイエンコーヒー&ホステル)	飲食業	北谷町	52-53P
27	SOYSOY(ソイソイ)	製造業	本部町	54-55P
28	オロク商会 株式会社	不動産業	那覇市	56-57P
29	有限会社 沖縄ホテル	宿泊業	那覇市	58-59P
30	株式会社 しまとうふ	製造業	宮古島市	60-61P
31	医療法人 祥杏会(おもろまちメディカルセンター)	医療・福祉	那覇市	62-63P
32	有限会社 チップ・チップ	製造業	豊見城市	64-65P
33	有限会社 ヨシダ工業サービス	建設業	那覇市	66-67P
34	水寿会ユニティー 株式会社	医療・福祉	糸満市	68-69P
35	株式会社 リッチグリーン	建設業	西原町	70-71P
36	一般社団法人 ゆいゆい子どもサポート	医療・福祉	うるま市	72-73P
37	有限会社 赤峰家具	卸・小売業	うるま市	74-75P
38	株式会社 はちれん	飲食業	読谷村	76-77P
39	株式会社 アイムホーム	不動産業	北谷町	78-79P
40	浜口水産 株式会社	製造業	宮古島市	80-81P
41	株式会社 暮らしかたらぼ	サービス業	うるま市	82-83P

支援実績一覧(業種別)

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

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	9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	83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

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	29人
	卸・小売業	9社	21人
	製造業	5社	9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4年度 支援実績	業種区分	企業数	正社員化数
	医療・福祉	7社	29人
	製造業	11社	28人
	飲食業	7社	19人
	サービス業	6社	13人
	建設業	4社	10人
	卸・小売業	2社	3人
	不動産業	2社	3人
	宿泊業	1社	—
	農業	1社	—
	合 計	41社	105人

本事業の累計支援実績（平成28年度～令和4年度）



正社員化数：622人



支援企業：213社



— 令和4年度 —  
正規雇用化サポート・企業応援事業 成果報告書

---

令和5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)