

－ 令和5年度 － 正規雇用化サポート事業

成 果 報 告 書



令和6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5年度 支援企業の紹介

① 合同会社 EternityFoods (エタニティフーズ)	2
② オーケイ運輸 合資会社	4
③ Okinawa LIFE Plus 株式会社	6
④ 有限会社 三大食品	8
⑤ 島そば一番地	10
⑥ 一般社団法人 スマイリーはうす	12
⑦ 株式会社 長堂材木店	14
⑧ 株式会社 中城工業	16
⑨ 株式会社 マシキ商会	18
⑩ 合同会社 まもるくん	20
⑪ 株式会社 楽笑	22
⑫ キンジョウエンジニアリング 株式会社	24
⑬ NTカンパニー 株式会社	26
⑭ 株式会社 ワイズライン	28
⑮ 特定非営利活動法人 きづき	30
⑯ 有限会社 スポーツトグチ	32
⑰ Dears沖縄店	34
⑱ SOYSOY	36
⑲ 社会福祉法人 馬天福祉会	38
⑳ 農業生産法人 株式会社 命豚ふぁーむ	40
㉑ 株式会社 カネマサミート	42
㉒ 有限会社 北谷金城	44
㉓ 人情くるまや三和自動車 株式会社	46
㉔ 有限会社 八重岳ベーカーリー	48
㉕ 合同会社 やんばるパワー	50
㉖ ランタナ興産 株式会社	52
㉗ 株式会社 琉球新報開発	54
㉘ 企業組合 和の会	56
㉙ 株式会社 アイムホーム	58
㊱ いまいパン 合同会社	60
㊱ 株式会社 ナカタツショーカイ	62
㊱ 合同会社 ハート・ハート	64
㊱ 株式会社 浜崎ペイント	66
㊱ 株式会社 コープ沖縄サービス	68
㊱ 株式会社 スマイル	70
㊱ NO MARK 株式会社	72
㊱ 有限会社 たじま屋	74
㊱ 世界のブエノチキン 合同会社	76
㊱ 社会福祉法人 まなぶ福祉会 認定こども園森川保育園	78
㊱ 一般社団法人 ゆいゆい子どもサポート	80
㊱ サニーズグループ (代表企業: 有限会社サニーズハウジング)	82
㊱ 有限会社 ウェルネス前田	83

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。**

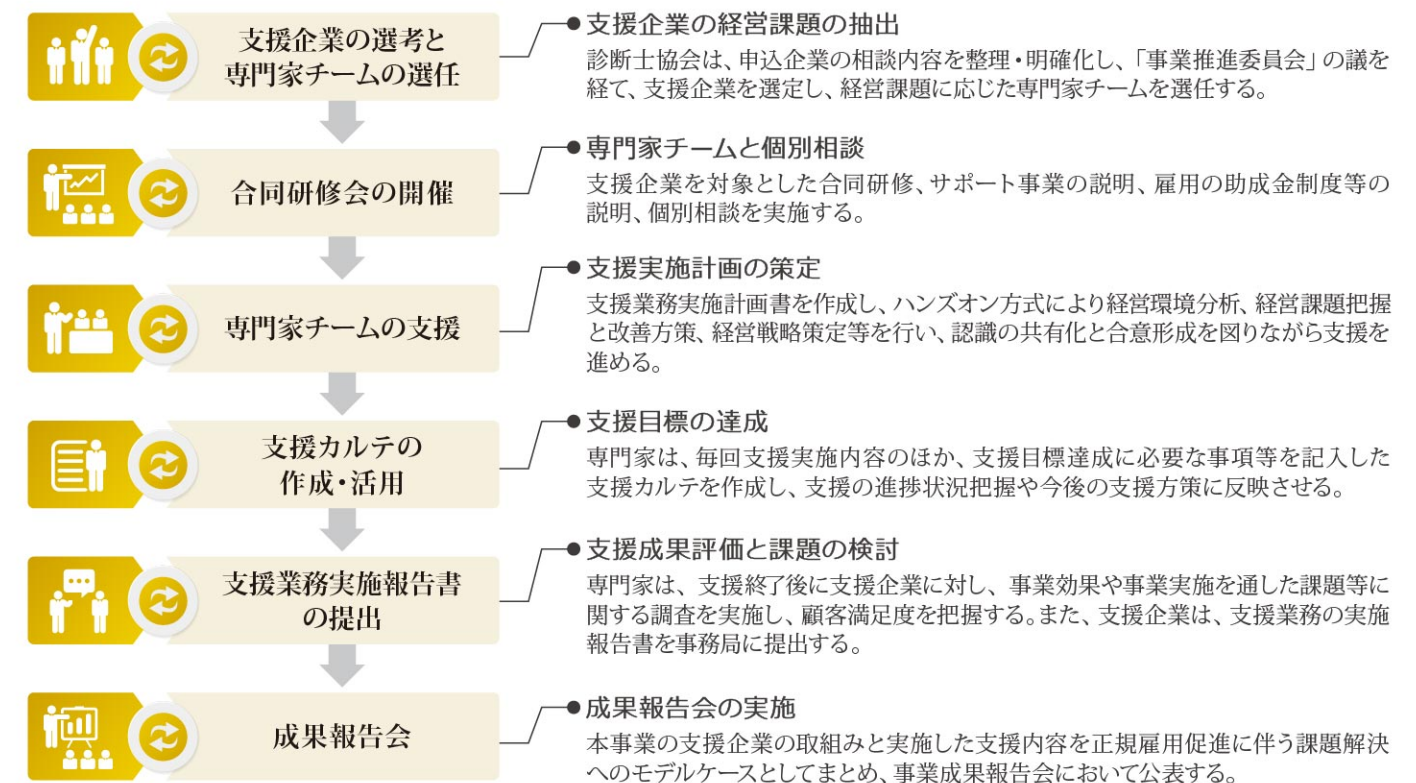


3. 職場環境の整備・改善

- 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。



仕込み代行事業



正社員雇用数 **2人**

創業まもないため 経営全般の支援が必要

合同会社 EternityFoods

【代表者】代表社員 服部 大勇
【住所】石垣市
【業種】製造業
【事業内容】食品製造



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表社員
服部 大勇さん

創業まもない弊社を適切な時期に経営理念・経営方針・経営戦略など中長期の事業展開のための経営全般を支援していただきました。
また、弊社の喫緊の課題である売上を伸ばすための商品開発の必要性及び狭隘化した食品加工場などの解決策の支援を受けました。支援を活かし経営に専念したいと思います。



中小企業診断士
大嶺 眞

創業当初に、事業の軌道乗せを図る体制を構築することが必要です。そのため、当社の経営理念・経営方針・経営戦略など中長期の事業展開のための経営全般を支援ができたことは適宜なことだと思います。
また、当社の経営課題の解決策の道すじが見えたことは適時なことで、創業当初の基盤が整備できたと思います。当社の発展を祈念します。



社会保険労務士
狩俣 真由美

就業規則完成により、労働条件の明確化ができ、社員の皆様に規定を説明した事で、各自が自身の働き方に関心をもって、安心して働ける環境が整った事と思います。
今後も社員とのコミュニケーションを重視した職場づくりを期待しています。

課題1 PROBLEM

戦略的経営計画の策定と商品開発

令和4年7月に設立した創業1年の会社であり、創業1年目の決算は、ある程度評価できる結果ですが、今後現状の事業を分析し集中と選択をすすめ戦略的経営計画を構築し事業展開する必要があります。戦略的経営計画を展開するためマーケティングのプロセスと戦略の展開について認識する必要があります。

今後は、当社の経営理念・経営方針・従業員の行動指針を策定し、代表者として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を高めることや取引先との関係強化など多様な効果が出ることの支援が必要です。
また、地域資源に付加価値をつけた商品開発を進めること及び、今後も成長・発展するためには、食材ロス解消や地産地消の地域資源に付加価値をつけた商品開発を進めることや、狭隘化した食品加工場の新たな設備投資のため「ものづくり補助金」等の活用についても支援が必要となります。

支援 SUPPORT

成長・発展するための 組織体制の整備ができた

創業1年目の企業であり今後の支援で当社の経営理念・経営方針・従業員の行動指針を策定し、代表者として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を支援しました。

また、地域資源に付加価値をつけた商品開発を進めること及び、今後も成長・発展するためには、食品加工場の新たな設備投資に補助金等を有効に活用することを支援しました。



成果 RESULT

新商品開発と食品加工場の新設

創業まもない企業であるため早期に適正な売上高・利益を確保するなど事業の軌道乗せを図る体制を構築することが必要です。そのため、当社の経営理念・経営方針・経営戦略など中長期の事業展開のための経営全般を支援し、当社が成長・発展するための基盤づくりを支援しました。創業1年目であり、今後も売上高を伸ばし成長発展するには商品開発力を高める必要があることを支援しました。

商品開発を進めるには、「商品開発のプロセス」に沿い進め

る必要があり、消費者ニーズに対応して市場で売れる商品を開発することが課題となります。具体的な商品開発としては経産牛を1頭買いハンバーグやローストビーフ等の商品開発を進めることを支援しました。

また、地域資源に付加価値をつけた商品開発を進めること及び、今後も成長・発展するためには、食品加工場の新たな設備投資に補助金等を有効に活用することを認識しました。

課題2 PROBLEM

労働条件の確立と周知

食を通じて地域の活性化を目指し、空港内売店で販売している地元高校生と共同開発したお弁当が話題となっている、令和4年に設立した製造と卸売を行う事業所。新規事業所という事もあり、労働条件の確立に向けて、就業規則作成の必要性について確認しました。

パート社員が多く働く、事業所内で初めて正社員を雇用するにあたり、正社員となるメリットを重視しつつも、同一労働同一賃金における不合理な待遇差にならない規定の整備が

大きな課題でした。就業規則完成後は、社員に自社の労働条件等についてより深く理解してもらいたいという趣旨から、就業規則説明会を希望していました。

また、今後事業をより拡大していくために、助成金の活用も視野に入れていることから、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

現状の確認と今後の働き方を見据えた規定の整備

1. 現状の確認と整理
現状の働き方の確認と今後の働き方を見据えて、雇用形態、雇用と業務委託の整理、労働時間や休日、兼業副業、賃金制度などについて確認と整理を行いました。
2. 就業規則の作成と従業員への周知
正社員と正社員以外の待遇差について確認、正社員就業規則、パート社員等就業規則、育児介護休業規程の作成、規定に基づいた労働条件通知書の作成を行いました。

した。作成した就業規則を社員へ説明を行い、自身の働き方について考える機会を設けました。

3. 書類の作成
時間外労働の上限規制について説明、協定書の作成や所轄労働基準監督署へ届出について案内を行いました。
4. 各種助成金等の説明
キャリアアップ助成金や働き方改革推進支援助成金についての概要や必要となる書類等の説明を行いました。

成果 RESULT

就業規則の完成と 社員への説明

就業規則の完成により労働条件の明確化ができ、社員へ規則内容を説明した事で、各自が自分の働き方について関心を持ち、安心して長く働ける環境が整いました。

労働条件通知書、時間外休日等協定書などの作成により、労務管理に必要な書類の重要性について確認することができました。

雇用形態の整理や賃金制度の確立、正社員転換規定創設により、キャリアアップ助成金活用の土台の構築ができました。





正社員雇用数 **2人**

5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)を知識から知恵に変え、
そして行動することで生産性向上の土台作りと、
既存事業と新規事業をシナジーをおこす意識改革と
スタッフの働きやすい環境の整備

オーケイ運輸合資会社

【代 表 者】代表社員 大山 盛康
【住 所】那覇市
【業 種】卸・小売業
【事業内容】ガソリンスタンド・コンビニエンスストア



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



専務
大山 盛恒さん

既存ビジネスはFC事業が主体となっており、自社
自体でのビジネス拡大の為、収益拡大に繋がるアド
バイスを頂きました。また事業拡大に伴い、現スタッ
フが安心して働ける環境作りのための就業規則の改
正の提案を頂き就労改善に繋げることができ大変感
謝しております。今回専門家のお二人お世話になり、
今後も収益拡大の為努力してまいります。



登録専門家
金城 力

知名度があるFC事業よる売上拡大から、指定工
場取得に向けた5Sを通しての生産性向上を行うこ
とで粗利改善及び既存事業と新規事業によるシナ
ジー効果で今以上の魅力ある組織を実現して頂き
たいです。



社会保険労務士
池原 恭子

業種が異なる複数事業の労務管理を少人数で管
理されていますので、従業員数が多い分、大変だと
思いますが、現場の声を聞いて、働く環境を整えてい
きたい考えがありますので、これからもベストな労務
管理を目指して、引き続き取組みを続けてほしいと思
います。

課題1 PROBLEM

粗利益改善を行うには

昭和25年1月、OK運輸社(運送業)創業、自動車認証工場を
開設、主要の油脂販売に加え自動車修理、車検、レンタカー、
中古自動車の販売及び FC(ファミリーマート)にてコンビニ店
舗4店舗運営しています。共にFC事業であり、FCとして一定の
知名度があり売上はある程度確保できているものの、コンビ
ニにおいてはライバルFC競争の激化により売上、収益の圧迫、
SS事業においても円安、原油価格の仕入れ高騰により粗利益

の減少による利益圧迫が課題となります。

FC事業を継続しながら、適正な利益確保実現していく新た
な新事業の構築が必要であり、SS事業においては現在車検の
認定工場の資格はありますが、整備後、陸運局で完成検査を
受ける必要があります、生産性が低いです。またコンビニ部門も老
朽化しており、既存店舗のリニューアルと粗利益改善に向けた
シナジーが生まれる新事業の検討が必要です。

支援 SUPPORT

指定工場取得に向けて

粗利改善の取り組みとして、現在の認定工場を指定工場に
する必要がありますが指定工場にする為には、従来のリフトの
点検施設に加えて検査場の設置と、2つ目に車検台数と検査合
格率、3つ目に検査員の資格保有者が必要になってきます。

検査設備と車検台数の件数及び検査合格率については目
処は立ってきましたが、同社には整備士の資格を持った職員
は在籍していますが、指定工場に必要な検査員がいなかった
ことで、検査員の資格保有者の確保が課題でした。

検査員確保を行う為の取り組みとして沖縄県産業振興公社
のプロフェッショナル人材拠点を紹介したことで、検査員の資格
を持った人材を採用することができました。

また指定工場の前準備として何の為に行うのか、あるべき
姿としてのビジョンを実現するための社員研修として5S(整
理・整頓・清掃・清潔・躰)と見える化、標準管理の重要性の意
識改革を行いました。

成果 RESULT

あるべき姿、ビジョン実現への取り組み

当社はSSガソリン事業とコンビニ事業の2本柱でFC事業
においてブランド力、本部からのサポートもあり一定の売上
確保を図ることが出来ていましたが、一方利益面においては、
FC事業ということでロイヤルティーの発生もあり、薄利の事
業モデルでした。指定工場取得の要件が整備される見通しが
たったこと、また既存スタッフが整備士の資格を取得できた
ことで2024年には指定工場開始による収益の拡大及び既存
事業とのシナジー効果による収益拡大の見通しが立ちました。

またコンビニ事業は2025年にリニューアルを行う予定で
すが、シナジーが上がる事業の方向性が確立できたことが成
果となりました。研修を通してオーケイ運輸のあるべき姿、ビ

ジョンの実現に向けた取り組みについて社員と共有化が図
れたことは効果がありました。



課題2 PROBLEM

就業規則の見直し

正社員転換制度を導入するにあたり、法改正に則した就業
規則の見直しを行いました。まず最初に取り組んだのは、各種
ハラスメント対応を盛り込んだ規定です。ハラスメント防止の
ために会社に対策しなければならないことなどを確認しな
がら、就業規則に新しく規定を追加しました。

もうひとつの課題は、労働時間の管理でした。わが社ではガ

ソリンスタンド、自動車整備の認証工場、ファミリーマートの運
営と業種や業務、営業時間が異なるため、各事業所における労
働時間の管理が難しいと感じていました。現在の労働時間管
理方法が正しいのかも含めて、現状把握を行い、改善点
については、話し合いを進めながら、あるべき姿になるよう
に見直しを行いました。

支援 SUPPORT

社員区分の明確化及び労働時間・シフト管理体制の見直し

正社員と非正規社員(アルバイトなど)と社員の区分はある
ものの就業規則で定義が明確ではありませんでした。そこで、
正社員と非正規社員の役割と責任を確認し、それぞれの定義
を明確にしました。就業規則で定義を明確にすることで、採用
時に労働条件を説明しやすくなりました。社員の区分に応じて
適用される就業規則の範囲の整備を行いながら、正社員転換
制度は別規程としました。

課題である労働時間の管理については、勤務時間の集計方

法の疑問に答えながら、各事業所ごとのシフト勤務体制の見
直しを行いました。変則的な勤務パターンが多い事業所では、
始業・終業が曖昧になっていましたので、現場管理者の意見
を聞きながら、現状を確認することにしました。本来あるべき
基本的な勤務体制から少しずつ変化してしまっしたシフト体制
を整理し、見直すことができましたので、管理者も社員も勤務
時間をどのように管理すべきかについて共通認識が高まった
のではないかと考えます。

成果 RESULT

魅力ある職場づくりに向けて

正社員転換制度を導入するにあたり、今回の支援では各種
ハラスメント防止対策及び規定化と労働時間管理体制の見直
しを中心に支援を行いました。気になりながらも日々の業務
に追われて見直すことができなかった就業規則の条文をひと
つひとつ確認しながら、優先度の高い項目からいくつか改定
することができました。労働時間の管理体制を見直す流れの
中で、現場管理者の意見を聞きながら進めることができました。
現場と管理部門がそれぞれの立場と求められる役割のも
と何をすべきかを改めて認識することができたと考えます。

基本的なルールや規則の改定は最終的には会社が決定し
ますが、現場の声や意見を聞きながら一緒に検討していくこと
で社員がさらに働きやすく楽しいと感じる魅力ある職場へと
つながるのではないかと考えています。





正社員雇用数 **1**人

コロナ禍からの回復を目指して

Okinawa LIFE Plus 株式会社

【代 表 者】代表取締役 米須 清正
 【住 所】北谷町
 【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
米須 清正さん

コロナ禍にはホテル事業の売上が減少し、その中でいろいろと模索している際に、当事業による支援を受けることになりました。いろいろな専門家の方からのアドバイスを受けることができ、新たな事業化に向けてのヒントや方向性、計画づくり役に立てることが出来たことはとてもよかったと感じています。今後も機会があれば利用させて頂きます。



中小企業診断士
柿原 泰宏

ホテル、カフェと事業に取り組まれていた中で、コロナ禍からの回復を機に、既存事業から生まれた商品化に取り組まれており、今回はその物販事業へのしっかりとした取り組みとなりました。いつも社長ご夫婦で前向きに事業展開を検討されておられたのが印象的でした。今後の企業としての成長が期待されます。



登録専門家
戸塚 浩子

この事業を通じて、crochêの目指すビジネス全体像を明確にすることができました。既にファンがついていて必要とされている存在ですので、これからもファンの方たちと共に大切に育んでいきたいです。

課題1 PROBLEM

物販事業への取り組み

当社は、北谷町でコンドミニウムホテルComfort plus、カフェcrochê(クロシェ)を運営しています。コロナ禍によりホテル事業は大きく打撃を受けましたが、ここにきて宿泊客の利用が増えて回復傾向にあります。カフェでは、ローケーキなど自然の食材を生かしたスイーツと、フェアトレードで栽培されたコーヒーを提供しています。

今回、自社で開発した商品「有機ピーカンナッツ黒糖」が北谷町商工会町産品コンテストで「北谷の逸品」に認定された

ことをきっかけに、物販の事業への取り組みを強化していくことになりました。

ひとつに、ロースイーツの販路拡大、もうひとつは、有機ピーカンナッツ黒糖の土産品としての商品開発とその量産体制づくりがテーマとなりました。そして、そのための事業計画づくりと、プロモーションの計画、事業資金の確保などが課題となりました。

支援 SUPPORT

事業の計画づくり

ロースイーツ販路拡大のための取り組み、ピーカンナッツ黒糖の開発と販促活動、量産の取り組みについて、それぞれの事業計画策定の支援を行うとともに、補助金を活用した資金調達の支援を実施しました。それぞれの取り組みについて、具体的なアクションプランを設定し、コストの把握、事業体制の計画など議論を重ねました。

また、事業実施のための資金確保のために補助金事業の計画書づくりにも取り組みました。



成果 RESULT

物販事業の商品開発、プロモーション

ロースイーツの販路としては、以下の3つの層をターゲットとして販路開拓に取り組むことになりました。

- ① 健康志向、上質思考の 30~50 代、特に女性客、
- ② 観光客、
- ③ 近隣在住の外国人及び地元県民これらの各層に向けたプロモーションの手段を検討し、実施する計画を立ててその事業を実施しています。

ピーカンナッツ黒糖については、商品の改良と、「おきなわ

のKAKERA(かけら)」とネーミングをして、北谷産の商品として量産できる体制づくりを行い、パッケージ制作、賞味期限検査により、商品のブラッシュアップに取り組みました。申請した補助金は幸いにも採択が決定され、想定した事業計画を着実に実現することが出来ました。これにより、新規での事業が、一定の補助を受けられることで、事業リスクを最小限に抑えて取り組むことが出来ました。

課題2 PROBLEM

解決すべき真の課題の特定

コロナ禍で落ち込んでいたホテル事業の売上を補うため、2022年11月にカフェcrochêをオープンされました。ほとんどのお客様がリピーターで、店主の米須奈々様への相談やお客様同士の交流を目的に来店され、一回あたりの滞在時間が数時間になることも珍しくありません。

「人との縁をつなぐ場所にしたい」という米須様の想いと合致した望ましい状況ではあるものの、一方で持続可能性の視

点では売上の課題を抱えていました。当初、米須様は解決策としてOEMでの商品開発を進められており、価格設定や出口戦略等のマーケティング支援についてご相談いただきました。

しかし、ヒアリングをさせていただく中で、crochêの目指す姿・ビジネスの全体像を明確にする必要があるという真の課題を抽出し、これに取り組むことになりました。

支援 SUPPORT

人との縁を紡ぐカフェcrochêのビジネス全体像の可視化

まずはヒアリングを通じて、米須様の想いや理想の姿を言語化し、解決すべき真の課題は何かを見出しました。カフェcrochêはオープンから1年迎え、次のステージへと成長するために今後の展開を模索されていることが分かりました。

そこで全国をリサーチし、米須様の理想と近い経営を実践されているお店を探し出しました。そのお店のホームページや記事等から事業構造を分析し、ビジネス全体像としてまとめ参考資料としてお渡ししたところ、見た瞬間に「私がやりた

いことはこういうことです!」と米須様の顔が一気に明るくなりました。手本となる事例を見たことで、crochêのビジネス全体像が確信できたようです。

ヒアリングを通じて米須様の描くビジネス全体像を引き出し、整理していきました。現在の延長線上だけでなく、数年後の目標・ありたい姿もふまえて、ブラッシュアップしていき、今後の指標となるビジネス全体像の策定支援を行いました。

成果 RESULT

判断基準が明確になり、ぶれずに進められるように

目指すビジネス全体像が可視化されたことで、バラバラに見えていた現在の各取り組みが理念できちんとつながっていることが分かり、ありたい姿の実現可能性について確信を持てるようになったようです。

全体像が見えたことで、部分最適ではなく全体最適で判断できるようになり、ぶれずに事業を進めて行けるようになったものと思われます。





正社員雇用数 **7**人

「食文化を愛し、食の安全・安心・食育を大切に」を名実ともに実践する企業へ

有限会社三大食品

【代 表 者】代表取締役会長兼社長 本村 登
【住 所】南城市
【業 種】卸・小売業
【事業内容】食肉販売



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



総務部長
本村 啓さん

経営体制の一新に伴い新しい体制作りが必要と感じ本事業を受けました。支援を進めていく中で多方面からアドバイスを頂き、一部業務の効率化、再整備を行うことができました。これからも目標である「強い会社」を目指してまいりたいと思います。



登録専門家
仲宗根 靖

当社は、コロナ禍における飲食業界のダメージの影響を受け、大きな業績の落ち込みを経験しました。また、社内的にも経営陣の入れ替えの時期に当たり、そのタイミングで、コロナ後に向けての総務部門を中心にした組織改革、将来に向けた中期計画の策定に取り組むことになりました。新たな体制のもと、「食文化を愛し、食の安全・安心・食育を大切に」を実践する企業への変革に期待しています。

課題1 PROBLEM

新たな経営体制の元、社内組織の変革を推進

三大食品は、南城市大里字古堅に本社・加工場を構え、居酒屋・弁当屋など小・中規模の飲食店、保育園・老健施設など、日々、多くのお客様への食材配達提供を行っております。

また本社に隣接した小売店舗「お肉の笑店」ではスーパーには無い厳選したお肉を提供しております。店舗で購入したお肉や汁物を飲食スペースにてお召し上がりいただけます。

当社には、総務部門、営業部門（配送含む）、加工部門、渉外部門の4つの部門があります。ここ数年コロナ禍における飲食

業のダメージ・仕入れ需要の激減に伴い、当社も相当な経営的損失を経験しました。内部的にも社長を始めとした経営幹部の入れ替えの時期にも当たり、社内組織の変革を求められる環境にありました。

令和5年からのコロナ後の飲食業の回復に伴い、当社も、業績回復を目指して、経営体制を一新し、各部門を含めた組織力の強化に乗り出しました。

支援 SUPPORT

社内コミュニケーション強化による組織文化の醸成

総務部門の企画メンバーを中心に「新体制における経営力向上」に向けた組織のあり方について議論を進めました。その中で、現状の経営・事業課題の整理および当面実施すべき課題対策の検討を行いました。

また、コミュニケーション強化のための会議体・報告体の整備について検討しました。当面の課題対策の結果を経営幹部にて共有していただき、各部門長以上がリーダーシップを発揮することで変革を推進しました。



成果 RESULT

コロナ後の飲食業界復活に向けて営業力・製造力の強化

コロナ後の飲食業界の回復に伴い、営業部門・加工部門の体制強化が喫緊の課題となりました。総務部門との連携で、半年で営業部門：4名、加工部門：1名、総務部門：2名の新たなスタッフを採用することができました。

採用については、応募者が、当社についてより良く理解していただくために、生成ai（ChatGPT）の活用も進めております。営業部門においては、新たに2トントラックも増強し、配送力強

化とともに営業余力を生み出すことができました。

それに伴い、コロナ後の新たな飲食店へ営業展開が可能となり、販路拡大に繋がっています。加工部門については、生産力向上のため、老朽化した調理機器を更新するために総務部門と連携し、調達計画を進めています。総務部門を中心に各部門連携することで、営業力・生産力の強化に繋がっております。

課題2 PROBLEM

あるべき将来に向けての中期経営計画の策定

2023年5月に新型コロナが「感染症法2類から5類」へ移行したことで行動制限もなくなり、個人・法人の飲食・会食の機会も増え、また国内観光客や海外旅行者のインバウンド需要が回復しつつあります。これらの環境変化が、県内の飲食業界への客足の回復を促し、ひいては、当社卸売業の業績回復にも追風が吹いている状況です。

しかしながら、食材・光熱費・燃料費・人件費の高騰や人手

不足などのマイナス要因も多く、当社としては、新たに出店する飲食店への卸売販売促進活動を進めております。経営基盤の確立や利益率向上の見込めるオリジナル商品の開発、自社店舗の売上拡大策、SDG'sパートナーへの取り組みなどの経営課題解決を目指し、あるべき姿への実現するための、将来に向けた戦略的な経営計画を策定することにしました。

支援 SUPPORT

コロナ後、業界復活に向けての経営計画の策定

まず最初に、各部門内の事業課題も含めて検討するために、SWOT分析から実施することになりました。SWOTクロス分析で、長中期的な経営・事業課題および課題対策案が明らかになったところで、重点課題対策案の優先順づけを実施し、それらをスタッフに明示・共有化するための戦略マップ案を策定しました。

戦略マップ案の策定では、5つの優先経営課題対策を中心に会社が発展するためのシナリオ（流れ）について表現しています。①経営管理力（体制・役割分担・会議/報告体）強化、②新商品

開発の仕組みづくり（オリジナル商品・高見え化）、③スタッフ教育・育成体系の整備（人事評価・教育制度）、④加工場の新設&リニューアル（HACCP対応徹底・老朽化対策）、⑤営業力の強化（戦略的な営業推進）を推進しました。



成果 RESULT

人財を活かし、良い会社にするための基盤づくり

長中期計画としては簡略的で、経営幹部の承認もこれからです。持続的に発展するための基盤づくりが盛り込まれています。

これまで属人的であった勤怠管理・給与管理なども経営基盤として整備するためにIT導入（IT導入補助金活用）もすでに着手しており、来年度に予定しているオリジナル商品開発やスタッフの教育・育成の仕組みづくりなど、今後の経営改革にも期待しております。





 **正社員雇用数** **1**人 

事業承継と製麺工場の新設によるさらなる成長発展

島そば一番地

【代表者】代表 新垣 重雄
【住所】石垣市
【業種】飲食業
【事業内容】八重山そば店



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
新垣 重雄さん

弊社の課題であった、飲食店の経営全般及び事業承継と老朽化した製麺工場の解決方策等を支援していただき感謝申し上げます。
事業承継を円滑に進めることを前提にして組織体制を整備し新しい製麺工場を建設して今後も成長・発展を目指します。



中小企業診断士
大嶺 眞

企業が継続的に成長・発展するために事業承継が必要・不可欠であり円滑に進めることが肝要です。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ることから、中期の経営計画に事業承継の時期や製麺工場の新設など具体的な対策を織り込んだものをつくり実践する必要があります。課題を解決し、さらなる成長・発展することを期待します。



社会保険労務士
狩俣 真由美

就業規則完成や労務管理体制の整備により、社員の皆様が安心して働ける環境の基盤が整ったことと思います。
今後新たな人材の確保と定着に繋がることを期待しています。

課題1 PROBLEM

事業承継と製麺工場の新設が課題

石垣市石垣一番地の1に立地していることから、店名を島そば一番地として平成17年に創業しました。このところ数年は、コロナの影響を受けましたが、年々売上高は増加傾向で推移しており、営業利益も売上高の増加に伴い増加傾向で推移しています。個人事業所であるため、財務状況の把握など様々な問題があり経営管理全般の支援が必要です。

喫緊の課題は、自社製麺工場の老朽化に伴い設備の近代化が必要となることや、当社が成長・発展するためには、事業

承継や法人化も課題となります。

まず、当社の「ヒト・モノ・カネ」などの経営資源を分析し、経営戦略や事業計画の策定など経営管理全般の支援を行う必要があります。

また、喫緊の課題である老朽化した製麺工場の近代化・合理化を進めるため有効な中小企業施策の活用方法や、後継者への円滑な事業承継等の支援を行う必要があります。

支援 SUPPORT

喫緊の課題解決の方策

当社の課題は事業承継問題と自社製麺工場が老朽化していることがあげられ、事業承継するため、法人化し組織体制を整備することや事業承継の方法と課題について支援しました。

また、製麺製造の機器の新設を早急に導入する必要があり、そのため補助金の活用が肝要です。当社の活用できる補助金は、「事業再構築補助金」と「ものづくり補助金」がありますが補助対象経費の関係から使い勝手の良い「事業再構築補助金」の活用が望ましいことを支援しました。



成果 RESULT

事業承継の方法と補助金の活用

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「遺留分に関する民法の特例」、「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ついて支援しました。

また、老朽化した自社製麺工場の近代化・合理化を進める

ため有効な中小企業施策の活用方法として「ものづくり補助金」と「事業再構築補助金」について説明し、機械設備だけではなく製麺工場として整備するには「事業再構築補助金」を活用することが適切であることを指導・助言しました。

以上の支援で適切な事業承継の方法、老朽化した製麺工場の補助金活用の方策及び法人化のメリットについて理解を深めました。

課題2 PROBLEM

労務管理と人材確保

自社で製麺所をもち、製造した麺を使用した八重山そば専門店。週末になると、観光客が長蛇の列を作る平成17年創業の飲食業です。

人手不足が深刻化する中、今いる社員が長く働き続けられ、新たな人材を確保するためにも、法令遵守に基づいた労務管理体制が課題となっていました。

また、パート社員を正社員へ転換するにあたり、雇用形態ごとの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も共有しました。

今後、事業をより拡大していくために、助成金の活用も視野にしていることから、労務管理に欠かせない書類整備も必要でした。

支援 SUPPORT

労働条件の確認と整理

1. 労働条件の確認
現状の働き方について確認を行ったところ、雇用形態が曖昧になっていたことから、正社員、契約社員、パート社員等の定義について整理を行いました。
2. 就業規則などの作成
正社員として、モチベーションを維持し働き続けられるようにと、定期昇給や賞与等を盛り込んだ正社員就業規則、不合理的な待遇差が生じないように配慮したパート社員等就業規則、育児介護休業規程も作成しました。

- 更に、規定に基づいた雇用形態別の労働条件通知書の作成を行いました。
3. 書類の整備など
労働保険制度や保険料について説明し加入を促進、時間外休日等協定書の作成支援、所轄労働基準監督署への届出について案内を行いました。
4. 各種助成金等の説明
キャリアアップ助成金や特定求職者雇用開発助成金等について説明を行いました。

成果 RESULT

就業規則の完成と人材確保の土台構築

就業規則の完成により雇用形態ごとの労働条件が確立し、社員へ労働条件通知書を交付したことで、安心して働ける環境づくりに繋がった事だと思います。

時間外休日等協定書などの書類作成、所轄労働基準監督署への届出について確認ができ、法律上求められる書類の整備ができました。

労務管理体制の整備により、新たな人材確保や助成金活用に向けた土台構築ができました。





 **正社員雇用数** **2人** 

リーダー育成の強化による 人材定着

一般社団法人スマイリーはうす

【代表者】代表理事 野崎 幸浩
【住所】西原町
【業種】医療・福祉
【事業内容】障がい者福祉事業



企業・支援担当者声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表理事
野崎 幸浩さん

就労支援事業において、従業員そのものが会社の付加価値(財産)となります。これまでに従業員の定着率を高めるためにさまざまな工夫をしてきましたが、今回の支援を通じて、体系的に整理が出来たと感じます。特に待遇においては、キャリアパスや俸給表、各種手当などを整理して、給与面の整理をしたり、各種加算制度の取得や経営の知識の習得について理解が深まりました。現場担当者・リーダー間での目線合わせや、実務レベルでの理解の共有が出来たことが大きいと感じます。



中小企業診断士
宮里 悠司

当社は西原町を中心に複数の施設を運営しています。障害をお持ちの方を対象にしており、利用者さまの体調や気分の変化などに対応しながら支援を行う姿はとてまなく見えます。組織間の風通しも良く、人材の定着率も向上しています。今後も就労支援を通じて地域に必要なサービスの提供を継続していただきたいと思います。



社会保険労務士
前里 久誌

介護業界において、人材の確保や定着率の向上は最重要課題です。今回の処遇改善加算Ⅰと特定処遇改善加算の取得による賃金改善が従業員のモチベーションアップと定着率の向上に大きく寄与するものと確信しています。

課題1 PROBLEM

物理的な距離と支援内容の違いによる課題の違い

西原町内でA型就労支援事業、B型就労支援事業所、放課後等児童デイサービス事業所、地域活動支援センター、宜野湾市でA型就労支援事業所、B型就労支援事業所、南城市で学童保育事業所を運営しています。

多くの事業所がある中で、人事異動や勉強会の実施などを通じて風通しの良い組織づくりを行っています。中でも重要になるのがサービス管理責任者(リーダー)の育成です。利用者さまへのサービス内容の管理や、従業員の人材育成といっ

た人に関すること以外にも、給付金請求の資料作成などの制度の理解や事務処理能力も求められます。

複数の事業所がある中で、数値管理や組織管理を行った経験を持つリーダーが少なく、より高い視座で組織をまとめられる人材の育成が課題となっていました。各部署だけでなく、会社全体の目標達成に向けた計画作成を行うことでリーダーの目線合わせ、成長へとつなげることにしました。

支援 SUPPORT

数値の分析から課題を抽出する

これまでの、各部署ごとの現状の課題を中心に目標設定や高度計画を行っており、数値に触れる機会が多くありませんでした。そこで、各部門の財務状況を分析し、数値から見える課題と現状の課題がどのように関連しているのかを分析しました。

そこから各リーダーが自部署の課題を設定し、行動計画を作成しました。作成後は全従業員も一緒にミーティングを実施し課題の共有を行いました。



成果 RESULT

数値の設定によって課題が明確になり、具体的な行動へとつながる

全体ミーティングの中では数値から読み取れる各部署ごとの現状と課題、今後の目標についてリーダーから発表していただきました。自部署のリーダーから発表したことで現場レベルでの理解度や納得感が高まり、その後の議論では、より具体的な行動や目標について活発に意見が出ていました。

財務諸表はあくまでも結果であり、「そこから何が言えるか」ということと、「現場で感じている課題」がリンクできた事

で腹落ちすることが出来、より具体的な目標設定へと繋がっていききました。これまでにないアプローチであったため、はじめは数字に対する苦手意識もありましたが、必要な数字と推移を見ることが少しずつ理解が深まってきたように感じます。

リーダーの成長は組織の成長に大きく影響します。各部署のリーダーを中心に、これまで以上に高い視座を持った人材の育成を継続していく事を期待しています。

課題2 PROBLEM

介護職員処遇改善加算Ⅰと特定処遇改善加算を取得する

- 「介護職員処遇改善加算」とは、介護職員の安定的な処遇改善を図ることを目的に、職場環境整備や賃金改善を行うために必要な資金を国から事業所へ支給する制度です。対象者は「介護職に従事する介護職員」となっており、基本的にほぼすべての介護従事者が対象です。
- 「特定処遇改善加算」とは、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めることを目的とした制度です。具体的には、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均

8万円相当の処遇改善を行うとしています。

- 介護分野では人材不足感が強く、定着率が低い状況にあることから、このような処遇改善から介護職員の満足度向上、定着率向上などに繋がることが期待されています。一般社団法人スマイリーはうすでは、現在、処遇改善加算Ⅱとベースアップ支援加算を取得しており、今後、処遇改善加算Ⅰと特定処遇改善加算を取得し、介護職員の更なる賃金改善につなげていきたい。

支援 SUPPORT

処遇改善計画書の作成

- 処遇改善加算Ⅰを取得するためには、下記のキャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲと職場環境等要件を満たさなければなりません。
キャリアパス要件Ⅰ・・・職位・職責・職内容に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
キャリアパス要件Ⅱ・・・資質向上のための計画を策定し、研修の実施または研修の機会の付与
キャリアパス要件Ⅲ・・・経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設ける職場環境等要件・・・職場環境の改善を実施し、全ての介護職員に周知していること
- 特定加算を取得するためには、下記の①～③の要件を満たさなければなりません。
①介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲの取得、

- ②職場環境等や労働条件を改善する取り組みの実施
- ③賃上げ以外の処遇改善の取り組みをホームページなどに掲載し「見える化」すること
- 賃金改善を行う項目として、処遇改善手当と特定処遇改善手当を新設しました。また、特定処遇改善換算について、賃金改善の対象者を経験技能のある障害福祉人材に絞りました。見える化要件については、自社のホームページに掲載することにしました。以上を基に処遇改善計画書を作成しました。



成果 RESULT

新たな加算の取得による賃金改善により 従業員のモチベーションアップと定着率の向上を図る

- 現在のキャリアパスは、昇給要件が人事評価を前提としているが、経験や資格取得による昇給に変更しました。また、現在のキャリアパスは等級が5等級になっているが、現在の組織からすると4等級が適当であると考えられるので4等級に修正を行いました。
- 職員の中には管理職になりたくない人もいるので、専門職コースを新たに設けて管理職コースと専門職コースを選択

- できるようにし、複線型のキャリアパスを作成しました。以上を基に、処遇改善計画書を作成し、また、実態に合わせて就業規則(賃金規定)の修正を行いました。
- 処遇改善加算Ⅰと特定処遇改善加算の取得によって従業員の賃金アップを実現することにより、更なるモチベーションアップと定着率の向上につながっていくことが期待される。



正社員雇用数 **3人**

在庫管理と労務管理の徹底で 企業の基盤を固める

株式会社長堂材木店

【代 表 者】代表取締役社長 長堂 昌太郎
【住 所】宜野湾市
【業 種】建設業
【事業内容】建築工事・建築資材販売



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



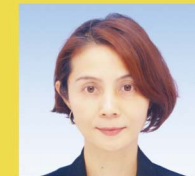
取締役
長堂 史昌さん

当事業を通じ、漠然とした自社の悩みや問題に対し、業務と労務双方の観点で具体的な改善点やアドバイス・実習指導を受けることができ、今後の社内改善の取り組み方への明確な指針となりました。これをキッカケに、自社の基盤をより強固にしていけるよう励みます。手厚いサポートをしていただいたお二人の先生方には、この場を借りて改めて感謝申し上げます。



中小企業診断士
渡邊 悠輝

現場実習お疲れ様でした!!在庫管理の精度を上げるためには、入庫→在庫→出庫の各々の段階において地道な対策を打ちます。最初は大変ですが、やればやるほど確実に成果が出る分野です。管理強化されると業務も効率化されるので人の問題も緩和されますよ。このあとも活動を継続してください。2年たてば見違えるほどになるはずです。応援しております。



社会保険労務士
伊豆見 尚子

家庭的な雰囲気や低い離職率、さらには担当者の実直誠実な人柄から、経営者の手腕だけでなく貴社が持つ「人材」という貴重な資源に感銘を受けました。特にコロナ初期における会社独自の休業補償など、労使間の信頼関係が築かれていることは創業70年以上の歴史を持つ会社としての信頼と実績を象徴しています。今後もさらなる発展を心待ちにしております。

課題1 PROBLEM

在庫管理の強化にむけて

昭和25年創業の歴史のある会社。建築資材を提供し、地域の発展に貢献してきました。

店舗兼倉庫がありますが、在庫の管理ができておらず棚卸しをすると在庫金額が大きくずれる状況でした。在庫管理をしっかりとすることは企業経営の基本であり、足腰の強い企業になるために在庫管理の強化が必要となりました。

入庫→在庫→出庫に分けて現状を調べました。ヒアリングや現場の観察から、入庫出庫については①管理業務精度の

更なる向上、在庫については②どこに何があるか不明確③雑然としていて数えにくい④システムに数が反映されない⑤棚卸しに改善の余地がある、の5つの課題があることが分かりました。

これら5つの課題をテーマに改善に取り組むと同時に、3現主義(現場・現実・現物)や見える化(ルール・成果・数値)など管理上重要なノウハウを吸収して頂くことになりました。

支援 SUPPORT

入庫→在庫→出庫の 各々において施策実施

- 5つの課題について次のような施策を打ちました。
- ①管理業務精度の更なる向上：現物と情報(伝票)でのダブルチェック徹底
 - ②どこに何があるかが不明確：ロケーション設定
 - ③雑然としていて数えにくい：2S(整理・整頓)
 - ④システムに数が反映されない：システム改善(外部に依頼)
 - ⑤棚卸しに改善の余地がある：データ(帳簿)と1商品ごとの照合



成果 RESULT

在庫管理を徹底させるための基盤を構築

建築資材販売業は差別化が難しく今後生き残っていくためには業務を効率化しコストを削減していく意識を強く持つことが大切です。新規事業等の強化も必要ですが、成果が出やすい守りの部分を固めることが優先です。在庫管理徹底プロジェクトは管理強化や効率化・コスト削減の意識を持つための第1歩となったかと思います。

座学だけではなく現場での実習も重視して取り組みましたので、頭で理解して体で実践することで理解がより深まっ

たのではないのでしょうか。地道に続けることで個人の意識が変わり、会社の文化も変わっていきます。今後、全体の在庫のロケーションを決めたら、整理・整頓を進めると同時にデータベースを構築していただきます。1棚/週ずつでも進めていけば、2年ほどで倉庫全体が整備されます。やるべきことは完璧に理解・実践頂いているので、あとは継続する工夫をして頂ければ必ず良くなります。

課題2 PROBLEM

労務関連規程の整備

既存の就業規則はありましたが法改正事項が反映されていない、実態の働き方と合致していない箇所などあり、規程の見直しが必要でした。

就業規則をはじめとした労務関連書類を整備し、活用できる助成金の提案をすることが、社員のよりよい労働環境整備につながり会社の発展につながると思いました。



支援 SUPPORT

規程類整備でき活用できる助成金の提案

はじめに既存の就業規則の確認と現状のヒアリングを行い、就業規程の全面改訂と賃金規程、育児介護休業規程、休業社内様式集、退職金規程を新規作成しました。

次に、キャリアアップ助成金活用を見据え正社員転換規程を提案し、計画書の作成の支援を行いました。介護休業等の

両立支援等助成金も説明を行いました。

最後に労働条件通知書の絶対的明示記載事項、有給休暇取得義務、従業員代表の選出、36協定等を含めた会社として押さえておいてほしい労働法の説明を行いました。

成果 RESULT

社内ルールが明確になり、よりよい労働環境を提供

就業規則では法定休日や月平均所定労働時間、台風時の就業取扱いなどを明確にすることで割増賃金や欠勤控除等の給与計算が簡易になり、労働関係のルールがより透明化され従業員にとって適切な労働環境が提供できるようになりました。

また、正社員転換規程の導入により、有期契約社員が希望すれば正社員への昇格が可能となり、キャリアアップ助成金の申請も可能になりました。

さらに、育児休業者や介護休業者の為の環境整備を支援する周知ポスターを作成しました。会社として業務体制整備を支援したり、休業の取得と復帰、仕事との両立を支援すると周知できるようになりました。

これにより優秀な人材の確保と定着が促進され、両立支援等助成金の申請も可能になりました。



正社員雇用数 **4人**

次の世代への当社事業の 変革に向けた取り組み

株式会社中城工業

【代 表 者】代表取締役 野波 寛正
【住 所】中城村
【業 種】建設業
【事業内容】左官工事・宿泊業



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
野波 寛正さん

今回初めて、正規雇用化サポート事業を利用して頂きました。当社のニーズに基づいて、各種の専門家のご支援を受けて、実務的な直近で必要となるご対応や情報提供、また、将来の当社事業のあり方について考える機会となりました。お陰様で次のステップにも踏み出すための良いヒントを得ることが出来ました。また、機会があればぜひ利用したい取り組みでした。ありがとうございました。



中小企業診断士
柿原 泰宏

今回のご支援では、いろいろなテーマでかついろいろな角度からの取り組みとなりました。事業承継を控えつつも、多角的な経営への取り組みや新たな事業計画もあり、エネルギー経営への取り組みという印象を受けました。事業承継完了後も引き続き、前向きなスタイルでの経営への取り組みに期待したいと思います。



社会保険労務士
玉寄 智恵子

いつも明るい声で迎えていただきました。規則や帳簿もしっかりと保管しており、複雑な労働時間や残業計算についても、しっかり理解しようと熱心な印象です。左官業においても、「働きやすい」環境づくりは可能であることを実践していただければと思います。これからも継続して取り組むことを期待しています。

課題1 PROBLEM

事業課題の抽出

当社は建設(左官)業を主力事業として、その他に宿泊業を行っています。沖縄市泡瀬の海に面した宿泊特化型のホテル「ヴィラ泡瀬111」はコロナ禍のスタートと同時期にオープンしておられ、コロナ禍により苦戦する状況となっていました。宿泊業はこれまでの建設関連の事業とは異なり、宿泊施設の運営は初めての事業となることから、いろいろな問題や解決すべき課題も多かったようです。現時点では、コロナ禍が明

けて、いずれの事業も比較的順調に回復基調となりつつある様子です。

これまで、経営診断などは経験されておらず、第三者の視点から、自社の経営状況を分析して、さらに解決すべき課題を抽出していくことは当社にとって重要な意味があると思われました。特に、事業承継を計画されていることもあり、今後の当社を考えるうえで必要な取り組みとなりました。

支援 SUPPORT

第三者視点からの 経営診断の実施

左官事業、宿泊事業、そして新規に計画されている事業についてのそれぞれの具体的な事業内容の把握を行いました。決算書等の数字と事業に関わる方からのヒアリング等を行い、各種の経営分析による経営診断を行いました。

また、新規事業についても具体的な計画内容を確認して、事業性の判断等を行いました。



成果 RESULT

今後の当社経営のために必要となることが明確になった

左官業におかれては長年の真摯な経営努力の結果もあって、安定した経営状況と見られました。安定経営のために、社員の正規雇用化を進めて来られているとのこと、働く人にとっても安心感のある企業体質となっています。当社では事業承継をひかえており、そのための取り組みも進められている状況でした。

一方で、宿泊事業は当社事業の中では、売上の割合はまだ小さいことから、決算書上では数字が見えにくく、宿泊事業単独の事業状況の把握が困難な状況でした。事業部門別の数値は把

握できる仕組みはありながら、十分に管理が出来ていないということがわかりました。宿泊施設運営にあたり一定の投資もあったことから、また、新規事業にあたってやはり投資が必要となることから、今後は、部門別の採算管理による経営の取り組みにも取り組まれるのが望ましいのではないかと見られます。

今後迎える事業承継後には、そのように社内を俯瞰して把握できる仕組みづくりにも取り組み、さらに優良な企業を目指して頂きたいと思います。

課題2 PROBLEM

新職種を含めた規則の修正

左官という特殊な技術の育成に力を入れること、そして「働きやすい会社」づくりに本気で取り組む意識を感じました。会社の事務所には時折、子供たちの姿があり、育児等との両立を図ることが、従業員の雇用維持に繋がることを、会社としても十分に理解している様子でした。

元々、就業規則は整備されており、これまで助成金の活用もあったとのことで、規則や労働三帳簿と言われる賃金台帳、労働条件通知書、出勤簿の必要性はすぐにご理解いただけ

ました。とはいえ、5年前に作成された就業規則と実態との間に違いが生じていたこと、及びコロナ禍後に新しく事業が始まったことによる新しい職種ができたということで、就業規則及び賃金規程の変更をご提案しました。

他に、労働条件通知書については、作成がここ数年は曖昧であったことから、きちんと整備し改めて発行すること、労働時間についても、週によって勤務日が変わることから、変形労働時間制をご提案いたしました。

支援 SUPPORT

活用できる2種類の助成金を提案

旧就業規則の雇用形態、労働時間、賃金について、実際の勤務状況や賃金の支払い状況を確認し、規則の変更を行いました。その際に、職種及び雇用形態(正社員か非正規社員か)によって明確な違いが必要であることをご説明し、規則に反映することとしました。

また、従来からある正社員転換制度を活用し、入社した若い社員へ周知を行い助成金の活用にも取りかかりました。雇

用維持として、正社員転換だけでなく、若手社員の配偶者が妊娠したことへの対応として、改正があったばかりのパパ育休取得についても活用できることをご提案しました。確認すると、育児介護休業等規程が古いままだったため、最新への変更作業を支援し、両立支援助成金の活用についてもご提案させていただきました。

成果 RESULT

雇用維持を図る2つの策

古い就業規則や育児介護休業等規程を新規に作成し届け出、育児介護の労使協定書については、入社1年未満の社員も育児休業等が利用できるように作成しなおし、より両立が可能な体制を整備することができました。今後、パパ育休を利用することにより、男性の育児休業の実績は雇用維持においても採用においても会社の利点になるかと思います。正社員転換制度だけでなく、育児との両立ができる環境づくりは、会社が目指す「働きやすい会社」を実現するものとなりました。





正社員雇用数 **3人**

人材育成に向けた 人事評価制度の構築 採用マーケティングの運用定着

株式会社マシキ商会

【代 表 者】代表取締役 眞志喜 朝教
【住 所】糸満市
【業 種】卸・小売業
【事業内容】塗料販売



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
眞志喜 朝教さん

当社は社員が増えていく中で人事評価と連動した賃金体系を構築しなければと考えていました。今回の事業で、当社が求める人材の育成を考えた評価項目と評価基準の人事評価制度は大変勉強になりました。ご支援、ありがとうございました。
今後は、人事評価制度の運用を図り人材育成を進めてまいります。



中小企業診断士
兼次 日出男

人事評価制度の構築について支援しました。企業の成長には人材の育成が不可欠です。人材の育成が人事評価制度本来の目的であることを常に意識して、人事評価制度の運用と人材育成に取り組んでいただきたいと思います。



中小企業診断士
銘苅 幸多

当社は社員が働きやすい環境を整備し、また所得アップも目標に掲げており、社員を支えようとする社長の思いや活動が社員のエンゲージメント向上につながり、人材定着につながっています。このような活動を続けることで、今後の採用の成功にも強くつながってくると期待しています。

課題1 PROBLEM 人材育成に向けた人事評価制度の導入・運用

当社は、昭和55年に設立、塗料販売、塗料調色加工を取り扱う卸売業としてメーカーと県内ユーザーの間を取り持つ企業です。設立以来、建物や車両関係など多様な分野での塗料のさまざまな用途と機能に対応するプロとしてユーザーに的確な商品を届け、またユーザーのオーダーによって調色する塗料調色サービスセンターとしても稼働し、順調に事業を拡大してきました。しかし、昨今の労働市場において人手不足への対応や生産性向上への取り組みが求められている中で、当社においても

各職務の専門知識や技術を有する人材を育成する重要性が高まっています。こうしたことから、次のような支援課題に取り組むことにしました。
①各職務に求められる仕事内容とレベルを設定した役割等級制度による人事評価制度の構築
②評価制度、賃金制度、昇給制度の連動
③人事評価制度と連動した人材育成の仕組みづくり

支援 SUPPORT 人事評価制度の構築

人事評価制度の導入・運用に向けて、次の取り組みを行いました。
①営業（建築、車両産業）、業務（配送、在庫）、加工（調色）、総務の各職務に求められる仕事内容とレベルを設定した役割等級制度による人事評価制度を構築しました。
②評価項目は、仕事に対する姿勢・意欲をみる情意項目、職務に必要な専門知識や技術をみる能力項目としましたが、営業職については売上高を数値目標とする業績項目も設定しました。

- ③評価の数値化を図るエクセルによるシステムを構築しました。
④評価制度、賃金制度、昇給制度の連動で処遇の根拠を明確化しました。
⑤各職員が職務に必要な専門知識や技術を高めステップアップするための評価制度により、各職員の人材育成につながる仕組みづくりを行いました。



成果 RESULT 人材育成に向けた 人事評価制度の運用

当社が今後も成長を遂げていくためには、社員ひとり一人がその職務に求められる仕事の能力を向上させていくことが何よりも重要です。そのためには、全社的に適正な人事評価制度の導入・運用を図り、評価を人材育成につなげていく仕組みを作る必要性を感じていましたが、営業職の売上高を数値目標とした業績評価のみが実施されている状況でした。
今回の支援を通して、全社的な人事評価のあり方と賃金制度を見直し、人事評価制度、賃金制度、昇給制度の見える化を図ることができました。評価制度により各職務等級の評価基準が

見える化され、人事、キャリアの見える化により各職員の人材育成につながる仕組みが構築されました。また、評価制度、賃金制度、昇給制度の連動で評価による処遇の根拠が明らかになりました。
制度は設計されましたが実際の運用はこれからです。人材育成が人事評価制度本来の目的であることを常に意識し、社員の職業能力の評価によって社員の働くモチベーションの向上と人材育成につなげていくことに努めていただければと思います。

課題2 PROBLEM 人材採用の仕組み作り

営業人材や配送ドライバー人材は市場全体的に不足している状況です。当社においても例外ではなく、特に営業職は常に人材が不足している状況でした。入社後の人材定着はともかく、入社してもらうまで大きな壁となっていました。
今後も続く市場の人材不足を前提として、自社に合った人材を確保していくには、どのようにして人材採用の仕組みを構築するか、またどのようにして人材採用のスキルを身につけるかが大きな課題でした。
今回の支援では、継続的な採用活動を実施するための採用

マーケティングの仕組み作りと、担当者への採用マーケティングスキルの移転を重点的に行うこととしました。
また求人票作成における「求める人材」や「自社のアピールポイント」については、第三者の視点から客観的に分析、アドバイスさせていただきました。
①求人票の作成
②WEBサービスを活用した採用マーケティング
③採用マーケティングの仕組み定着

支援 SUPPORT 採用マーケティングの構築と担当者へのスキル移転

人材採用の仕組み作りとして、採用活動にマーケティングのフレームワークを取り入れた、採用マーケティングの仕組みを構築することになりました。
まずは社内にて採用担当者を決めて頂き、採用マーケティングの概要や具体的な手法、流れについてレクチャーしました。さらに魅力的な求人票を書くために、求人票の書き方や現場でのヒアリング、求人票のレビューに同席して頂き、採用マーケティングの流れを学んでいただきました。求人票が完成した後は、無料の採用管理システムを活用して自社の採用

ページを作成して頂き、また求人サイトへのアップや面接時の運用等を実践しながら担当者へのスキル移転を行いました。
採用活動で特に大事なことはPDCAを回すことです。求人票を書いてハローワークに提出してダメだったで終わりではありません。そこから分析して対策を考え、検証を行うことが必要になります。今回の支援でもPDCAを回す感覚を意識してもらうため、進捗状況を確認するミーティングを開き、その場にて仮説&検証と一緒に考える取り組みを行いました。

成果 RESULT 人材採用の仕組み化と運用定着

採用マーケティングの仕組み作りとして、当社が求める人材の要件や人物像を明確にし、その求職者をターゲットにして、求職者のベネフィット（良いこと）を訴求する求人票を作成することができました。
また採用管理システムの活用、自社採用ページの作成、ハローワークへの掲載、SNS等の活用など、ターゲットとする求職者へ見てもらうための採用活動を採用担当者と試行錯誤繰り返すことで、実際に応募件数を増やし、採用することができました。同時に担当者へのスキル移転をすることができました。
今後は採用担当者を軸とした、組織的な採用活動ができると思います。





正社員雇用数 **1**人

創業の目的は要介護者のクオリティ・オブ・ライフをサポートすること。創業時の同志を確保する環境整備に手応えを得る

合同会社まもるくん

【代表者】代表社員 森山 淳
【住所】那覇市
【業種】医療・福祉
【事業内容】訪問介護事業



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



代表社員
森山 淳さん

創業間もない時期に多角的な視点からアドバイスをしていただき、今後の経営に活かすことができました。特に、コミュニケーションの重要さと手法を学ぶことができ有益であったと感じています。



中小企業診断士
仲宗根 稔

創業者の熱き使命感に魅力を感じ、共に働きたいと思う仲間がいることを信じて、発信力を高めていけば道は拓けると思います。



社会保険労務士
大山 俊雄

経営者は今回の支援で、キャリアアップ助成金申請手続きに係る実務知識を習得できたことに加え、各種助成金申請に連動する就業規則の重要性に新たな気づきを得たものと思われ、今後のご活躍に期待が持てます。

課題1 PROBLEM

創業時の課題に挑む

母親を介護したのは20代の時でした。介護の経験を機に介護士としての使命感を高めてきました。特別擁護老人、訪問介護事務所で6年間修業し、介護の技術、知識を習得し2023年4月に現在の事務所を立ち上げました。

この事業は、行政機関との連携をはじめ、様々な役割を持った介護関係の方々との連携、及び社内のチームワークが重要であると認識しています。わが社の事業を利用する方々が、その家族の方々、そして関連する周辺の方々の協力を得て、生活の

質の向上を図ることが本事業を実施する我々の使命であると考えている。創業して初めて直面する課題は多いです。

この事業はいわゆる労働集約型なものであり、事業に携わるスタッフの「サービス精神」がとても重要です。経営する側とスタッフの思いを共有することが事業の質を高めるものです。

顧客ファーストの心をどのようにして共有するかを重要な経営課題としています。

支援 SUPPORT

創業時の経営資源を絞り込む

創業時において重要なことは、バランス感覚であることを確認しました。一般的に言われている、人、もの、金、情報などの経営資源を経営にどう活用するかということが重要なことです。

我が社の場合、特に力を入れなければならないのは、「人」と「情報」です。事業を運営するうえで直面する経営課題についてマトリックスの視点は有効であると感じています。経営資源を5W1Hの視点から分析することにより解決のヒントが得られると思います。



成果 RESULT

成功する創業者の視点

「書かれざることは実現せず」という名言がある通り、経営にとって重要なことは可視化をすることというのを改めて認識した支援事業であったように感じています。成功する経営者には夢があり、使命感があり、情熱があり、包容力があり、社会性があり、そして行動力があるように思います。

大きな事業は自分ひとりで行うことは出来ない。社員を募集し、教育し、技術を習得させ、創業者と同じ方向を向いて業務を遂行していかなければならない。創業者の「思い」を可視化

したものが「経営理念」であり、社員にとっては働く意義を共有する基になるものです。経営者は自分の思いを言葉や文字にして社員に伝えなければならない。「経営方針」、「経営計画」、「経営戦略」などについても同じことがいえます。

今度の支援事業を通して、経営者にとって基本的なことを話し合うことができ、改めて第三者の話を聞くことで考え方を整理することができました。

課題2 PROBLEM

キャリアアップ助成金申請の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申請と就業規則の連関

同助成金と就業規則の連関について、同規則の該当条項等、経営者がその実務に精通することがもてられている。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の他、非正規雇用労働者定義の変更も不可欠で、該当条項の厳格化により、同助成金申請のハードルは高くなっている。現行の就業規則は、代表社員の森山氏が令和5年4月1日に作

成、運用しているが、本年度中にキャリアアップ助成金申請を計画しており、同規則の改定(社員の定義・正社員転換制度の導入等)はもとより、同助成金申請に係る実務知識の習得は不可欠である。

②リスク管理に目配りした就業規則

就業規則を円滑に運用するためには、同規則のリスク管理の視点に十分な理解と各条項及び別規程の制定は喫緊の課題。

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案の提示!

①キャリアアップ助成金申請に連動する就業規則の整備

同助成金の申請のポイントについて、令和5年版冊子を提供し、重要な項目を詳説。併せてキャリアアップ計画書の作成方法について助言。

②リスク管理に目配りした就業規則

同規則に何故リスク管理の視点が必要なのかについて資

料を提供し、条項(休職、辞職、給与の支払い方法、兼業・副業等)及び別規程(社有車管理規程・自家用車業務使用規程・秘密保持規定及び服務規程等)の不備によりトラブルの発生する事例の説明に加え、リスクを回避できる条項及び別規程の改正案を提示し、同規則改正の早い機会での実現に注力した。

成果 RESULT

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

①キャリアアップ計画書の作成

同計画書の作成を支援し、代表者は当局に提出することができたこと。

②正社員転換制度の導入

就業規則に社員の定義を明確に規定するとともに、同転換制度も明記。

③リスク管理に目配りした就業規則

経営者はこれまでに同規則の運用面において、リスク管理の視点は全く認識されていなかったものと思われるが、同規則の条項や社有車管理規程及び自家用車業務使用規程等の導入を今回の支援で提案したことにより、予想もしな

いトラブルを未然に防ぐ有力なツールになることに得心するとともに、リスク管理の重要性に新たな気づきを得たものと思料する。





正社員雇用数 **2人**

10年後の事業承継に向けて

株式会社楽笑

【代表者】代表取締役社長 上間 芳
【住所】那覇市
【業種】医療・福祉
【事業内容】放課後等児童デイサービス



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
上間 芳さん

今回の支援で、組織としての存在価値や役割の見直しや経営理念を再構築することができました。

事業継承を見据えて、今後の教育システムや知的資産の見える化の必要性を一貫した視点から多くのアドバイスを受けました。今後も働き甲斐のある職場づくりに邁進してまいります。



中小企業診断士
銘苅 幸多

多くの方が今の忙しさにかまけて大事なことを後回しにしがちですが、上間氏は10年後も継続して事業をするために、何を準備すべきかを本気で取り組む姿勢に感銘を受けました。今回の支援ではどのようにすれば後継者に引き継いでもらえるのかを理念の言語化と売れ続ける仕組み作りという2つに絞って支援させて頂きました。引き続き10年先を見据えた仕組み作りに取り組んでほしいと思います。

課題1 PROBLEM

自社の使命や価値観を次世代に引き継ぐ

当社は放課後等デイサービスとして、主に障がいのある就学児童・生徒(6歳～18歳)が学校の授業終了後や長期休暇中などに通う施設で、学校外で集団生活を行う機会や居場所をつくり、障がいのある子どもたちを持つ家庭を支えるためのサービスを提供しています。

「障がいのある子どもたちが、大人になったときに自立した生活ができるようにしたい」との思いから、30年の保育士としてのキャリアと心理カウンセラーのスキルを活かし、令和3年に

放課後等デイサービス「らくしょう」を設立しました。

中長期的な問題としては、自身が事業を継続するには限界があること。できれば10年後は誰かに事業を引き継いで、会社の使命を継続してほしいとの思いがありました。

そこで今回の支援では会社の使命や価値観を次世代に引き継ぐための仕組み作りとして、経営理念の言語化とスタッフへの浸透の支援を行いました。

支援 SUPPORT

経営理念の策定と浸透

経営理念の策定ではミッション・ビジョン・バリューのフレームワークを活用しました。社会へどのような価値を提供して貢献したいのか(存在意義)、またそれを遂行する上でどのような価値観が大事なのかを言語化→フィードバックを繰り返し、形にしていきました。

また言語化した経営理念をスタッフに理解してもらうために、経営理念の勉強会を開催しました。勉強会では自社の経営理念について思うことを全員で話し合い、理解を深めました。



成果 RESULT

経営理念の深い理解で日常が変わる

今回の支援で、これまで口頭で伝えていた考えや思いを経営理念として言語化することができました。言語化していく過程で、放課後等デイサービス「らくしょう」は、社会にどのような価値、ベネフィットを提供すべきかを改めて考え、整理するきっかけになりました。

経営理念の勉強会では、スタッフと理念の内容について意見交換しました。理念の意味を共有していく過程を通して、ス

タッフの経営理念の理解が深まり、日ごろの業務においてもスタッフ自身が経営理念に照らし合わせて行動できるようになりました。

またスタッフ同士がお互いの価値観を理解することができ、日ごろの業務においてもお互いの価値観を尊重しあいながら、活発にコミュニケーションができるようになりました。

課題2 PROBLEM

持続的に児童の入所希望が来る仕組み作り

利用者の集客に関しては、今のところ特に問題なく対応できている状況です。利用者の集客がうまくいっている理由としては、様々な社外活動に参加して集客したこともあります。やはり上間氏のこれまでの信頼や実績、人脈に依存しているところがあります。

今後事業を拡大するにしても、10年後に後継者に引き継ぐにしても、上間氏のブランドに頼らず、組織としてマーケティングに取り組み、収益を確保する仕組み作りが必要になります。

今回の支援では事業の利益構造を分析し、目標の利益を確保するためにはどのようにマーケティング・ブランディングをすべきかを検討しました。

さらには具体的な数値とアクションプランに落とし込む支援を行いました。

- ①事業の利益構造の分析
- ②マーケティング・ブランディング戦略
- ③アクションプラン・補助金活用の検討

支援 SUPPORT

利益管理とマーケティング・ブランディング戦略

まずは放課後等デイサービス事業の利益構造についてMQ会計を用いて可視化、分析しました。自社の利益構造が見える化できたことで、より具体的な目標売上高、目標利益を立てることができました。また、目標売上高、目標利益を達成するためにはどのようなマーケティングやブランディングを実施すべきかを検討しました。

マーケティング・ブランディングの実施検討に当たってはマーケティング・ブランディングの基礎知識をレクチャーし、その後具体的な施策を検討しました。施策実施に当たっては補助金や支援機関のサービス活用等も検討しました。



成果 RESULT

マーケティングについてやるべきことが分かった

マーケティング・ブランディング支援で導かれた結論として、集客するためのツール(ホームページやかんぱん、チラシ等)を制作することも重要ですが、10年先も持続的に集客できるようにするためには上間氏のブランドから「らくしょう」のブランドに切り替えていくこと、放課後等デイサービス「らくしょう」のブランド基盤を構築し、それをブランディングしていくことが

重要だと理解できました。

会社として、事業としてブランド基盤を作るには会社の経営理念が重要となります。今後の方向性としては別支援で体系化した経営理念を社内、社外に戦略的にブランディングし、「らくしょう」=素晴らしいサービスと認知してもらうブランディング活動を強化することとしました。



正社員雇用数 **2人**

欧米並みの長期休暇の取れる 企業を目指して

キンジョウエンジニアリング株式会社

【代 表 者】代表取締役 金城 徹
【住 所】那覇市
【業 種】建設業
【事業内容】電気工事業



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
金城 徹さん

今回の事業では、2年前に策定した計画のバージョンアップと、直近の取り組みとしての設備投資、さらに人材確保のための取り組みなども支援して頂きました。いずれも、当社にとっては重要な成果を生んでいます。今後も機会がありましたら、また活用させて頂きたいです。ありがとうございました。



中小企業診断士
柿原 泰宏

当社社長は、創業時より、長期休暇の取れる会社を目指されており、社員が家族との時間を大切に出来るようにすることで、働きやすい職場づくりを目指されてきました。今回もその目標を達成するための取り組みの一環となるものであり、目標が少し近づいたということにつながる取り組みになったと思います。

課題1 PROBLEM

事業用設備、工具類の投資計画

金城社長は、欧米並みに約1カ月程度の長い休暇の取れる会社にする事で、社員がリフレッシュできるようになり、長く働いてもらえる会社づくりを目標としてこれまでやって来られています。その思いを社員とも共有し、全員で当社の将来のあり方を検討される機会も持たれています。

当社の主力事業はホテル、マンション等へのエアコンの取付、メンテナンス等の業務となるため、社員の安心・安全には

特に慎重になっています。そのためには、体の負担を軽減することが重要で、健康で長く働けるようになることが当社と働く人の双方に大切です。業務で使用する設備、工具類の違いにより作業効率や作業品質に違いが生まれます。

また、高いスペックの工具を利用すると、体の負担も抑えられるため、当社では積極的に最新設備の導入を行っていくようにしています。



支援 SUPPORT

投資計画の策定を支援

今回は、沖縄本島外のエリアでの事業スタートのために、工具、設備類の調達が必要となっていました。島外への設備等の設置のため、本島と同様に設備の一式が必要となります。

当社にとっては、新しい場所での事業スタートとなるため、事業リスクは最小限に抑える必要もあり、設備投資も極力金額は抑えておきたいものです。しかしながら、高スペックの設備による品質確保と負担軽減は必要不可欠なものとなっており、そのために、今回は、補助金を活用して導入の計画を検討することとなりました。

成果 RESULT

補助金を使った設備投資の実現

業務で利用する設備や工具類は、揃えたとそれなりの投資額になります。小規模事業者持続化補助金の賃金引上げ枠を利用すれば、最大200万円の補助金が利用できるため、今回はこの補助金事業を活用することになりました。

投資設備、工具類の内容、設備等導入のスケジュール、事業実施の内容、事業実施の担当者と役割など、いろいろな視点からの計画について検討を重ねました。何度も書類を修正しつつ、最終的に納得のいく計画が完成し、商工会議所にも内容を確認してもらって申請手続きを行いました。幸いなことに、

結果は『採択』となり、計画した設備導入と事業への取り組みが補助金を利用して実現できるようになりました。

現在では、本島外への進出も果たすことができ、導入した設備をうまく活用することができています。今後は、さらに島内外での仕事量を増やしていけるようにしたいと考えています。当社では、仕事の品質を高めつつ、働き手の負担も軽減できるようにしていくことが、今後も重要な対応になると金城社長は考えています。

課題2 PROBLEM

長期休暇取得を実現するための計画

当社は、2年前に、5年先を見据えた経営ビジョンの策定と中期の経営計画の策定を実施していました。そして、その計画に基づき、事業にしっかりと取り組んできていました。

その後、2年間を経過して、コロナ禍等による事業環境の変化、想定していなかった新たなビジネスへの参入の機会などもあって、策定していた中期計画と現実との違いが少し生じていました。そのため、中期計画に対する微調整が必要とな

り、さらにその中期計画を実現するための具体的な事業計画づくりと実践が必要となっていました。そして、それにより、長期休暇取得を実現するための取り組みをより具体的な形にする必要がありました。

今回は、設備投資の計画とともに、将来を見据えた形の事業の実施計画を策定していくことにより、具体的で、実効性のある計画づくりを目指すことになりました。

支援 SUPPORT

目標を達成するための人材獲得を支援

まずは、現状と計画との違いを把握することからスタートを行いました。計画とは、当社が描いた「当社のありたい姿」となるものです。その計画と現状の違いを踏まえたうえで、ありたい姿に至るまでの道筋を微調整していくことが必要となります。

そして、その結果を踏まえた事業の取り組みを改めて計画に落とし込むことに取り組みました。計画を考える時には、「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」といった経営資源の切り口で考えることが必要ですが、事業拡大のために最も重要な資源として人

材がありました。現状、コロナ禍からの回復により、急激な人材不足の状況となっており、人材の獲得のための取り組みを実施しました。

当社では、社内の組織がフラットで相互に助け合える仕組みを構築しており、そのような特長をアピールすること、長期休暇の取得を目指すことなど、当社の思いに賛同してくれる人材獲得のための計画を立案し、人材募集を実行しました。

成果 RESULT

長期休暇の実現に向けて

当社の当面の事業の実施計画を策定することが出来ました。今後は、この内容に従い、事業に取り組んでいく予定となっています。

人材獲得の取り組みについては、当社のアピールポイントの洗い出しと整理を行い、職を探している人にとっての当社を選んでもらうメリットなどについても検討を行い、人材採用のサイトへの登録を行ったところですので、今後の成果を楽しみにしています。





正社員雇用数 **3人**

当社は、那覇市大道に本社をおく、主に介護施設向け「弁当の配食・給食サービス事業」と「有料老人ホーム・デイサービスセンター事業」を営んでおります。今後も「高品質な介護サービス・食事提供サービス」を目指し、努力して参ります。

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

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
照屋 亮さん

今回の支援で新厨房・介護施設を拡張し、サービス向上を実現しました。今後は、事業拡大に伴う人材獲得・システム運用の課題への支援に感謝し、更なる成長を目指して参ります。



登録専門家
仲宗根 靖

当社は、事業の拡大に伴い、新厨房施設の増設と新介護施設の拡大移転を実施しました。現在は、配食事業が順調に拡大、老人ホーム・デイサービス事業は移転による増床も、すでに満床状態となっております。今後も「高品質な介護サービス・食事提供サービス」を目指す事業者として、経営環境整備に期待しております。



登録専門家
中島 布美子

過年度リニューアルしたウェブサイトを中心とし、SNSを含めどのように見てほしい人にリーチしていくのか?についてデジタルマーケティングの側面から整理を行い、課題を洗い出しました。今後は整理した内容の施策を一つひとつ実行に移していただきたいと思います。

課題1 PROBLEM

新配食システム運用開始と、新経営ビジョン・中期計画の策定

県内の配食・給食事業は、ニーズの多様化や人材確保難などにより、事業者の統廃合が進んでいます。そんな中、当社は、品質の高い配食・給食サービスを通して、事業拡大に注力してきました。しかしながら、物価の高騰(食材・光熱費・燃料費等)人件費の高騰・人手不足などさまざまな経営課題にも直面しております。

過年度に補助事業を活用して「新配食販売システム」を開

発しました。当面の課題としては、新配食販売システムの安定稼働、満床の介護施設の増床、新厨房施設の確保、新たな人材採用などがありました。

昨今の配食・給食事業は、ニーズの多様化への対応、配食内容の高度化(栄養バランス向上、食材の質と安全性の向上など)とともに業務効率化のためのIT/DXの活用などが求められている状況で、その対応が課題となっております。

支援 SUPPORT

システムベンダーや自治体との良好な関係構築

新システムは、当初、システム不具合や機能不足もあり、まだまだテスト運用継続が必要な状況でした。不具合一覧の管理を徹底し、最低限運用できる機能を優先したベンダーとの調整などを支援しました。並行して、機能不足の対応検討(システム化 or 運用対応)や新たなシステム要件の整理などを支援しました。

介護施設の増床については、新たな介護施設確保のための自治体との調整や資金調達など支援しました。



成果 RESULT

当面の課題解決とさらなる「創造発展企業へ」

介護施設の増床は、豊見城市豊崎に新たな介護施設が確保でき、28床から42床への増床ができました。おかげさまで、現在すでに満床状態で運用しております。また、那覇市内で新たに厨房施設も確保でき、さらに配送用冷蔵庫も4台増強し、配食事業は、順調に規模拡大しております。

一時期、スタッフのコロナ罹患や新介護施設への引越・運用開始、新厨房施設の増設・運用開始、事務所の増設などが重な

り、課題解決の検討が進まなかった時期もありました。それらを乗り越え、配食サービスで新たな営業商談が進行中です。

さらなる「創造発展企業」の実現を目指し、新経営ビジョン・中期計画の策定に注力しております。今後、ますます厳しくなる採用活動には、働き方改革など、人材活用戦略の必要性も認識しており、継続しての改革・改善活動推進に期待しております。

課題2 PROBLEM

デジタルを用いた情報発信の課題の整理

ヒアリングをした結果、デジタルを利用して情報発信をするためのノウハウ面において課題が見つかりました。過年度ウェブサイトをリニューアルし、更新が簡単に同社でできる仕組みになっていますが、自社更新する事が出来ていませんでした。

また、今後ウェブで採用活動、営業活動をする上で、アップデートするべき情報や内容は何か?の整理が必要な状況がありました。さらに、外注とのスムーズなやり取りの為のITスキルとウェブマーケティングの知識の向上等が必要でした。

こうしたことから、次のような支援課題に取り組むことにしました。

- ①ウェブサイトの更新の仕方や写真の撮り方を学ぶ。
- ②ウェブ解析の必要性和GA4やインサイトで出来る事の知識をつける。
- ③フレームワークを用いてデジタルマーケティングを行う上で同社が必要な施策の整理。
- ④使用するSNSの整理と、広告の出稿。

支援 SUPPORT

フレームワークを用いて今後の広報活動に必要な事を整理

- ペルソナ設定とカスタマージャーニーの整理を行い、以下のような今後やるべき施策や課題が明らかになりました。
- ①求人票に書いてある情報以外をウェブサイトに掲載できるように、ウェブサイトの更新方法やキーワードの作り方についてレクチャーを行った。
 - ②閲覧者が気になる価格についての問題を解決するため、ウェブで取得できる配食サービスの簡易見積システムを作成する事を決定し、すぐに制作に取り掛かり、運用がスタートした。

- ③競合分析の結果、同社の強味は「配食システム」になるため、配食システムリリース後に必要な事を整理した。プレスリリース、マニュアル整備、操作性の動画撮影、画面キャプチャーのウェブへの掲載、ウェブ広告等が必要。
- ④簡易見積を社内稟議に使ってもらう為に、添付する資料として社内パンフレットの作成が必要。作成後ウェブからダウンロード可能にする。
- ⑤SNSで情報発信をするために、SNSアカウントの整理が必要。
- ⑥設定したペルソナに向けてのウェブでの広告。

成果 RESULT

課題をスピーディーに解決し成果に結びついた

フレームワークを用いてデジタルの側面の課題を整理できた事で、今後の課題ややるべき事が整理できました。整理した内容をスピードをもって実行に移していただけたので、「簡易見積システム」「SNS広告」の運用開始ができ、「簡易見積システム」を通して、1件が成約に結び付きました。

また、ウェブサイトを見ての求人応募、お問合せ等も増加しました。





正社員雇用数 **10人**

人事評価制度導入とリスク管理 対応の就業規則で社員とともに 成長できる会社づくり

株式会社ワイズライン

【代 表 者】代表取締役 芳山 憲茂
【住 所】那覇市
【業 種】情報通信業
【事業内容】IT教育・システム開発・Webサイト制作・IoTシステム開発



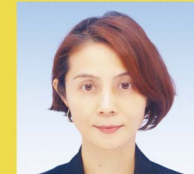
企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
芳山 憲茂さん

創業以来コンピュータ教育分野に特化したITエンジニア育成事業を中心にやってきました。日々進化しているIT業界のスキルについていくために常にブラッシュアップが必要です。変化に対応しIT業界をささえるエンジニアを育てるために、彼らの労働環境を改善するのは経営者として当然であり社会へ貢献にもつながっていると信じています。今回の支援で労務管理の根幹である就業規則と人事評価制度を整備できたことはよかったです。



社会保険労務士
伊豆見 尚子

コロナ禍の中で事業拡大、および海外展開の構想を含む新規事業プランなど精力的に挑戦する姿がこの会社の強みと感じました。時代の変化に柔軟に対応し自社の経験を生かしたビジネスを常に模索しており、今後の成長が楽しみです。
今回支援させていただいた人事評価制度の運用が会社の更なる発展に寄与できる事を願ってます。



社会保険労務士
大山 俊雄

最新の労働法制に即した就業規則の改正は経営者ご本人が自覚している喫緊の課題でしたが、今回の支援で当方の提案を機に、自らが同規則の抜本的な改定に意欲的に取り組む姿勢を目の当たりにし支援者の1人として、社業のご発展を期待するものであります。

課題1 PROBLEM

事業拡大による社員増加で人事評価制度導入の必要性

創業30年のICT人材教育事業の会社で、事業拡大に伴いここ数年で社員が増加しました。

今までは経験豊富でリーダーシップのある代表者が全体を把握しており各メンバーとも密にコミュニケーションがとれた上で人事評価を行ってきました。代表者の経営手腕で成長発展できてきましたが、社員が増えたことにより今までとは違う体制

づくりを考えるフェーズにあります。今後更なる事業拡大の予定があり、代表者以外の管理者がメンバーの人事評価制度を行える体制が急務となっています。新入社員とベテラン社員の評価にバランスを取りつつ各人のポテンシャルに応じた評価制度を行い、会社と個人の目標を理解し、評価の指標を示すことで、ともに成長できる人事評価制度を整えることが課題です。

支援 SUPPORT

A4一枚評価制度を利用し、組織目標及び個人目標の設定・成果・評価を数値で可視化

はじめに、現状の評価方法や賃金への連動などについてヒアリングを実施しました。このヒアリングでは現状の評価方法と結果が正しいか検証するために、担当業務・業務難易度・役職・成果等のカテゴリーに基づいてメンバーの評価を再度行い数値化しました。評価結果と賃金との比較結果をマトリクスで示し、不適切な評価の要因を特定し改善すべき点を明確にしました。

これらの結果を踏まえて、今後の評価方法として、「A4一枚評

価制度」として知られるシンプルな人事評価制度の導入を提案しました。この制度はA4サイズの評価シートを使用し、会社と個人目標を共有し運用しやすい利点があります。

①会社目標と個人目標を設定②「成果」「スキル」「姿勢」の評価項目の中から取組み内容を選ぶ③実施報告に基づいて、本人、上司、会社で評価し、最終的に評価を確定するという、3ステップを踏む評価運用となります。

成果 RESULT

仕事の成果と報酬が連動できる仕組みづくりで 社員と会社が共に成長できることをめざす

今回の支援をとおして属人的に行っていた人事評価制度を具体的な数値をベースに作ることができました。

運用を軌道にのせてはじめて効果が見えてくる評価制度ですが、会社が向かう方向性を社員に伝え、お互いの目標を理解し共有することで更なる強い組織になれると思います。

仕事の成果と報酬が連動できる仕組みで双方のモチベーション向上に繋がり、社員と会社が共に成長できると考えます。



課題2 PROBLEM

最新の労働法制に即した就業規則、かつ、 リスク管理に目配りした就業規則への改定

①就業規則の改定

2019年4月以降順次施行されている国の「働き方改革関連法」の内容について、同法の施行から4年以上が経過しているが、中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引上げの他、各条項の別規程等就業規則にタイムリーに反映されてなく、早急な整備が必要。

②リスク管理に目配りした就業規則

この課題に対処するには、就業規則のリスク管理の視点が必要。同規則は会社を守る唯一のルールであるが、同規則が、「曖昧な表現であったり」、「規定が抜けていたり」、「法改正に対応できていなかったり」と、思わぬトラブルに巻き込まれる怖れがあり、リスク管理に目配りした就業規則の正確な理解とタイムリーな改正は喫緊の課題。

支援 SUPPORT

時流に即し、かつ、リスク管理に目配りした 就業規則への改定とは！

①就業規則の改定

賃金規程 現行の同規則は、第6章賃金に各条項が規程され、本則と別規程で重複があり、「本則に賃金規程は別規程とする。」と記述し、別規程の各条項を時流に即した内容に整備することを提案（厚生労働省の働き方改革関連法に関するハンドブック提供）。

②第65条災害補償その他各条項の別規程の早期制定を指摘。

③リスク管理に目配りした就業規則

就業規則の不備をなくし、労務管理上のトラブルを未然に防

ぐ観点から、「就業規則の規定例①～⑤、事例集（その1）～（その7）」及び各条項（雛型）を提供し詳説しました。



成果 RESULT

経営者の意欲的な取り組みで、 就業規則の抜本的な改定が大きく前進！

①リスク管理に目配りした就業規則

副業・兼業や給与の支払い方法等の各条項をはじめ、「就業規則の規定例①～⑤、事例集（その1）～（その7）」を提供し詳説したことで、コンプライアンス経営はもとより、その要となる就業規則のリスク管理の重要性について認識が深まったものと思料する。

②就業規則の改定

支援の途中から経営者と担当者が、当方の①の提案に触発

されたのか、代表者と担当者の二人がこの機会に同社就業規則の抜本的な見直しを図りたいと精力的に取り組み、独自に幾つかの条項及び別規程を盛り込むなど、受け身でなく同社就業規則の改定に並々ならぬ意欲を見せたことは特筆すべき成果だと受け止めるとともに、今後とも同規則の時流に即した改定及び運用を心掛けて頂きたいと思います。



正社員雇用数 **3人**

将来に向けた情報化の取組と 社会福祉法人化への取組み

特定非営利活動法人きづき

【代表者】理事長 與那嶺 善昭
【住所】沖縄市
【業種】医療・福祉
【事業内容】介護事業



企業・支援担当者の声



理事長
與那嶺 善昭さん

病院の看護師として20年の経験を活かして福祉の世界に貢献したいと思っています。子ども・高齢者・障がい者(児)が住み慣れた地域で過ごせるように切れ目なく支援を続けていきたいです。支援者の質向上と働きやすい職場環境づくり、皆さんの幸せにつながる地域づくりの支援を続けていきます。



中小企業診断士
安谷屋 盛広

組織の課題、改善指導、各種計画の管理・指導など幅広い支援を行っています。特に、お客様の成長のに向けた課題解決の支援、ビジネスを次のレベルへと導くために具体的な解決策を提供しています。

今回の支援では、社会福祉法人化へ向けたいろいろな準備が必要になりますが、地域に感謝されるサービスで更なる成長に向けて頑張ってください。期待しています。

課題1 PROBLEM

将来に向けた情報化への取組み

特定非営利活動法人きづきは、子供・高齢者・障がい者(児)だれもが住み慣れた地域で暮らし続けられるように、利用者本人・ご家族・地域・関係機関が共に協力し、切れ目のない支援および地域づくりを進めている法人で今年21年目を迎える団体です。

これまでに何度か、情報化に取り組みでない状態が長く続いてきました。また、情報化にはお金がかかるけど、それが適正な価格なのか?しっかり使いこなせるか?もっと上手な取組はないか?などの不安があつてなかなか始め取り組めていませんでした。

まずは、どの部分がデジタル化できるかをヒアリングから分析して取り組めることから取り組みました。

中小企業の現場で有効的な、安くて、手軽に取り組めて、効果を得られやすいことからを目標に取り組みました。

クラウドサービスを利用して費用がかからない仕組みを提案し、データ共有などのアドバイスをを行いました。

また、使える人が限られないような誰でも容易に利用できる仕組みを構築しながら、情報化で業務効率の向上を図ります。

支援 SUPPORT

ホームページ・Instagramの開設準備

私たちの活動を地域の方に広く理解してもらうためにホームページやInstagramを作成して情報を発信することに取り組むことにしました。

ホームページを作成することの目的の明確化、ターゲットユーザーの特定、サイト構造の設計、コンテンツの作成、デザインの選定、プラットフォーム(管理業者の選定ポイント)などのアドバイスをしました。ドメインとホスティングの手配、サイトの構築とテスト、公開後の更新方法などの管理ポイントを支援しました。



成果 RESULT

ホームページ・Instagramの開設、 活用度のアップに向けて推進中

ホームページとInstagramを開設したことで、取り組み中の活動を地域の方にタイムリーに情報を伝えることができています。また、ホームページはNPOきづきの情報発信の場として、組織の信頼性を高めることができ、提供しているサービス内容や各種情報をお届けすることができます。

NPOきづきのサービスを双方向で情報のやり取りができることを作っただけで満足することではなく、継続して更新し続けることが重要であることも理解しています。

また、Instagramでは、日々の利用者の状況を視覚的な魅力を前面に出して直感的にサービスの満足度などを伝えることができます。特に若年層をターゲットにしたマーケティングに効果的であると言われているInstagramを利用することで、インタラクティブなコミュニケーションの活性化を図っていく予定です。ホームページとInstagramの両方を併用することで、幅広い層へのアプローチとブランドイメージの向上が期待できます。

課題2 PROBLEM

社会福祉法人化への取組みについて

ヒアリングから、約20年以上NPOで組織を運営したが、NPOのいい面もあるがやはり採用面、人材育成面では、社会福祉法人化が優位なのでは?との疑問が湧いてきて、組織のあり方を検討することになりました。社会福祉法人への移行を検討した場合、事業の持続性と公的資金の獲得を目指せることも大きなメリットがあります。しかし、社会福祉法人化は簡単ではなく、法的要件と基準の厳密な理解が必要です。

また、社会福祉法人になるためには、公益性の高い社会福祉

サービスの提供が前提となります。まだ、計画段階ですが、組織のミッションとビジョンを明確にし、提供するサービスが地域社会のニーズに応えるものであることを明確にすることが必要であるため、市役所職員とも意見交換を進めています。

組織運営の透明性を高め、適切なガバナンス体制を構築することが求められるため、専門家から現状組織の課題、資金調達計画のアドバイス、公的補助金や寄付金の獲得に向けた戦略も検討中です。

支援 SUPPORT

組織に関わる人の就労環境の整備

人事制度を強化するには、まず組織の目標と従業員の期待を明確に理解するためにヒアリングを行いました。その中から、頑張っている人が評価されるような仕組みを構築したいとの要望がありました。

社会福祉法人化するにあたって、業務評価と成果に基づく公正な報酬体系を設計し、キャリアパスとスキル開発の機会を提供したい思いを確認することができました。従業員のモチ

ベーションと成長を促すための工夫はまだ整備できていないです。職員とのコミュニケーションをしっかり行い、信頼関係を築き、組織文化を強化していくための取り組みを進めています。

今後も従業員からの意見を収集し、透明性と参加を重視することが重要だと考えてます。今後の成功の鍵は、職員のニーズをしっかりと把握して組織の目標をバランス良く統合することにあると思います。

成果 RESULT

目標管理制度への取組み

今回の支援で、頑張った人が評価される仕組みの必要性を理解することができました。評価する仕組みがしっかりしていないと人が定着しない、成長しないことも理解することができ、今後は、継続的に就労環境を整備していく計画が立てられました。

今回の課題の改善を継続的に取り組むことで、人を育てながら、業務の効率化、サービス品質の向上で地域のお客様に感謝される組織、きづきの発展に貢献し続けます。





正社員雇用数 **4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

有限会社スポーツグチ

【代表者】取締役社長 野原 秀美
【住所】那覇市
【業種】卸・小売業
【事業内容】スポーツ用品店



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



取締役社長
野原 秀美さん

今回の支援を通して、第三者の専門的な観点から、助言いただける事で、改めて曖昧にしていた問題点を俯瞰的にとらえることができました。弊社の従業員は、職歴が長く、少人数体制の為、個々に任せている部分が大きいが会議で専門家を交えて、各人が請け負っている仕事を「作業」と「仕事」に区分し、各々が認識することで、明確化できたことは大きかったです。今後は、収益化に向け、全員で取り組んでいく次第です。労務管理については、改正が多く、何から手を付けていいのか？整理できていない部分も多かったが、わかりやすくアドバイスを頂く事ができ、策定することができました。今後、より従業員が働きやすい環境を提供できるように努めていきたいと考えています。



中小企業診断士
金城 寛人

当社は地域の野球従事者に愛される野球用品専門店です。当社の強みは、地域顧客に対する丁寧な接客と徹底したサポート体制を実現する野原社長を中心とした女性従業員の連携力にあると感じました。当社の日々多忙な中で、どこに注力すべきなのかについて、第三者支援を活かした利益構造の見える化と課題に関する現場担当者の意識統一に留意して支援しました。



社会保険労務士
阿嘉 哲

近年、大型の小売店が県内各地にも出店されるなか、スポーツ用品店も厳しい状況があります。そのような状況でも、野球用品に特化し、地元密着でオーダーユニフォームの作成から販売、修理まで行っており、大型チェーン店には真似できない細やかな対応により差別化を図っており、今回の支援により従業員の定着化と優秀な人材の確保ができることを期待します。

課題1 PROBLEM

利益向上のための戦略策定

当社は、創業者が事業を始めてから約52年が経ち、地域に根差した野球専門店として成長してきました。創業者の娘である現社長が事業を継承し、多くの経営上の課題を乗り越えながら、地域の野球関係者のニーズに応えてきました。小売販売事業において、競技人口の減少やコロナ禍の影響を受けながらも、ものづくり補助金を活用して新たな設備を導入し、試用期間を経て、販路や受注の拡大に向けた取り組みを行っていました。

そこで資金繰りを安定させるために、人材への投資とキャッシュフローのバランスなども含めてどのようにしていけば良いかという相談を受け、支援することになりました。今後の安定的な事業運営に向けて、利益向上のための戦略策定を仮説課題として設定しました。当社は、日々の業務で多忙な状況にあるため、どこに経営資源を集中させていくべきかを明確にして、現場の従業員の協力体制の強化を図ることが重要であると考えました。

支援 SUPPORT

既存事業の見える化と 新規事業展開のプランニング

社長に作成いただいた数値計画を踏まえて、具体的な戦略につなげるために管理会計の考え方を取り込みました。販売事業・加工事業・制服事業の3つに分けたうえで、それぞれの事業別の具体的な成果目標(KPI)を設定することを提案しました。全体的には、①事業別貢献利益の分析、②事業別戦略の策定、③事業別貢献利益目標の設定、④事業別KPIの設定という手順で、野原社長との対話を通じて具体化してきました。

野原社長は経営の観点から課題と解決策についてしっかりと捉えており、私の役割は、社長の課題感や施策を第三者の視点で整理し、可視化することでした。このプランニングには現場の従業員の意見も取り入れ、利益向上のための実施体制を強化するきっかけを作ることを目指していました。



成果 RESULT

従業員の意見を取り込んだ 実施体制の構築

事業別の利益目標と成果目標(KPI)を明確に設定することで、加工事業の販路拡大と受注体制整備が最優先となり、店舗の販売事業は業務の見直しと効率化を徹底する方向性が固まりました。さらに、全従業員が参加する場を設け、これまでの支援を通してまとめた会社の方針と3年間の目標について、社長から説明していただきました。この場を通じて、現場の課題を明らかにし、具体的な対応策について、会社全体の意識を

統一することができました。特に、新規顧客の取り込みによる受注増の対応策として、時間がかかっている個別対応の本質的な課題を特定し、①メイン商品・サービスのパッケージ化、②生産能力の可視化について具体的なアクションプランを立てました。今後の販路拡大や受注増加に向けた新たな取り組みが期待されます。

課題2 PROBLEM

従業員の確保と定着に向けた労務環境の整備

小売業界は大型の小売店の進出により厳しい競争環境におかれています。スポーツ用品店も例外ではありません。それらの状況を打開するためには、地域のお客様のニーズを把握し、ユニフォームのオーダーメイドなどのきめ細やかな対応やネットショップの開設など、消費者の利便性を高める必要があります。そのためには従業員の定着と優秀な人材を確保することが必要になります。これまで日々の業務に集中するあまり、働き方のルールが

曖昧であったり、その都度対応が異なったりと実態と乖離していることが見受けられました。当社では、ユニフォームのデザインや修理など技術のいる業務であり、優秀な従業員の確保と定着が重要になってきています。今回の支援により従業員の働き方を見直し、就業規則を整備することで、従業員の保護と労務関係の安定を図ることを目指しました。

支援 SUPPORT

従業員の定着を図るための各規定の整備

就業規則を整備するにあたって、現状の労務管理の状況の確認から行いました。
①入社時に提出させる書類の確認と身元保証人の有無：入社時に提出させる書類は労務管理上大事なものですので、提出書類と保管方法を整備しました。
②労働時間のシフト制の導入：労働時間を固定制からシフト制にし、大量発注や納期などスムーズに対応できるような体制を構築しました。
③服務規律の整備：働くうえでルールはとても大切です。コ

ンプライアンス順守やトラブル防止、会社の利益保護のため整備することとしました。
④定年年齢の決定：定年制度は、人材の入れ替えや組織の活性化を図るために利用できることや、従業員が定年年齢になった際に新たにこれまでの働き方を見つめ直すきっかけとなります。定年年齢を60歳とし、以降については本人が希望すれば上限なく働くことができ、働く時間や日数についても本人の要望にそって働ける仕組みを導入しました。

成果 RESULT

労務管理体制の整備による 働きやすさの確保

今回の就業規則の整備によって、これまで曖昧であった働き方のルールが明確になり、従業員も安心して働くことが可能になると思います。働き方についてもシフト制を導入することで長時間労働の削減や時間外労働の賃金の支払いの適正化により、従業員のモチベーションの向上や健康維持が期待されます。





正社員雇用数 **2人**

チームとして機能するための 人材育成と組織開発

Dears 沖縄店

【代表者】代表 久高 健太郎
【住所】沖縄市
【業種】サービス業
【事業内容】美容室



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
久高 健太郎さん

安定した経営をするには、人材育成と個人ではなくチームでお店を運営することが大切だと教えてもらいました。まだまだやるべきことがたくさんありますが、更なる努力をしていきたいと思います。ご支援ありがとうございました。



登録専門家
山里 将史

話題の髪質改善のできる美容室で、県内での知名度は上がってきています。経営を安定させるためにも人材育成と店舗内の組織体制をしっかりとすることが今後の発展のキーポイントになります。こらからの更なる発展を期待しています。

課題1 PROBLEM

人材育成と組織体制の構築

2022年に沖縄市に出店した髪質改善に特化した新しい形態の美容室ですが、コロナ禍での出発ということもありスタッフ採用も難しく、そのために安定した店舗運営をしていくことに必要なチームとしての組織体制も構築できないことが現状の課題としてあげられました。

まず、美容師という職種と小さな店舗に合うような人材の採用・育成と少人数ごとのチームとしての組織体制を作っていくことが、課題解決への最初のステップとして必要なことを

説明しました。

そこで今回の支援として、将来の店舗イメージや事業展開などの計画予定に必要な人材と組織体制を逆算して確実に実行していけること、こういう方法をとることで経営状況に合わせた資金的にも労務的にも負担が少なくてすむ採用・育成と組織開発が進められることがメリットであることを理解してもらい、人材育成と組織開発の土台作りを進めていくことを提案しました。

支援 SUPPORT

チームとして機能する 組織体制の土台作り

今後の事業展開を念頭においた組織体制の計画案、店舗体制に必要な人物像の設定や業務担当の洗出し、現場スタッフに必要な能力・スキル等の洗出し、中核人材に必要な能力・スキルの設定、育成に必要な研修内容やOJT内容の設定などの数多くの作業を行ってもらいました。

その都度、経営の方向性に合致しているかを確認しながらアドバイスを行っていき、最初のステップとしての将来の事業展開の状況にも対応できる人材育成の計画とチーム体制構築の土台を作ることができました。



成果 RESULT

柔軟に変更できる組織体制と人材育成

今回の支援では、中小企業等が経営計画などで将来の事業展開を立てていても予定通りにはいかないことが多いことを踏まえて、事業計画の進捗状況に合わせて予定を変更しても柔軟に対応できる人材育成と組織体制の土台作りと代表自身でもある程度の修正ができるように知識面での説明等も交えてのアドバイスをしました。

そのことで、コロナ禍が落ち着き顧客が増えることによって業務が忙しくなることや設定している人物像に合致するような人

材がなかなか決まらず採用が上手くいかない場合でも、計画を大幅に変更しなくても柔軟に対応できることがわかっていて、焦った採用や現場への過度な業務負担をかけなくて済むことが組織体制と人材育成の計画を進めていく上での安心感につながりました。

これから「採用→育成→チーム体制の構築」を実際に行っていくこととなりますが、必要な土台はできているので一つ一つ焦らずに取り組んでいけば、確実に成長できると思います。

課題2 PROBLEM

店内ルール等の労務環境の整備

店舗を構えてまだ2年目であるために、オープン時の際に取り敢えず揃えた労務関連の書類や店舗ルールなどしかない状況で、それらの書類等もインターネットサイトからのサンプルをそのまま使っているために、現状の法令や実際の店舗運営上のルールとは合致していない点が多く、早急な修正や不足しているルールなどを整備する必要がありました。

この状況が長く続くと、せっかくいい人材を採用できたとし

てもルールがあいまいなことでトラブルが起きたり、働きづらくなったりと弊害がでてくること、後回しにしがちな課題であるが、早めに解決することで将来の人事面でのトラブルを防ぐことにつながり、それが経営をしていく上で人の問題に頭を悩まさないで済むための一番の近道であることを代表に理解してもらい、スタッフが定着して働ける労務環境を整備することをもう一つの解決すべき課題として支援していくことになりました。

支援 SUPPORT

スタッフが定着する労務環境作り

最初に、将来の店舗数や人員数、売上規模などの事業予定計画を確認しながら、それに伴って現在の店舗規模との差における就労関連の法令や店舗ルールの必要性の違いなどを説明することから支援を始めました。

将来の事業展開の進捗度合いで、追加していくべきルールや経営に必要な書類などがあること、その都度、書類やルールなどは法改正等に合わせて変える必要があること、今後、専門家を活用して書類などを整備するとしても最低限の知識を持つ

ておくことが重要であることを理解してもらい、今、活用している労務関連の書類や店舗ルールなどが現状の法令などでは不足している点の説明と代表自身で修正していくやり方についてのアドバイスをしました。

また、今後の事業展開に合わせて改訂していけるように、現状の規模に必要な内容だけになるようにルールなどを修正していき、人数や店舗が増えることに付け加えた方がよい内容なども行いました。

成果 RESULT

店内ルール等の 改訂や整備

スタッフの数が少ないうちに問題の多かった労務関連の書類や店舗ルールなどを修正できたことで、安心して集客や美容業務等に専念でき、長く働ける職場環境へと整えることができました。

またアドバイスをもらいながら法令に関する知識や修正のノウハウ等を得て、代表自身で労務関連書類や店内ルールなどの改訂を行えたことで、今後、事業規模が拡大してもきちんと修正を続けていけるようになりました。





正社員雇用数 **1** 人

VMDを活用した自分たちの強みの再確認とアップデート

SOY SOY

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



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
具志堅 玲乃さん

今回の支援を受けて課題の抽出と整理整頓が行えたように思います。また、SOY SOYの理念とビジョンを抽出していただき、現在の解決すべき課題の優先順位を明確にできました。まだまだ多く課題はありますが、今後もSOY SOYは「何を求められているか?」「私たちは何を表現したいのか?」を常に考え、店舗運営に努めていきたいと思っています。



中小企業診断士
竹内 成人

当社は創業以来順調に事業規模を拡大してきましたが、内部・外部の経営環境の変化によりこれまでの取り組みをアップデートする必要性がありました。今回は事業コンセプトや実施体制の改善に向けたアドバイスをを行いました。そのことで、当社の魅力や良さを既存のお客様以外にも知っていただくことができ、新たなビジネスチャンスが増えると思います。



登録専門家
尾関 恵子

経営理念は「大切な人をいつも笑顔にできる SOY SOY」。そして事業理念テーマ [We'd like to share happiness and joy with you] には「soysoyに関わる方と幸せや喜びをシェアしたい。」という思いが込められており、60年もの間愛され続ける山城とうふから繋がるSOY SOYらしさをビジュアルで表現できるブランディングサポートを築き上げ、これからは「うふふ、あはは、えへへ」と家族の笑顔を咲かせます。

課題1 PROBLEM

経営環境の変化に合わせた事業コンセプト等のアップデート

当社は創業以来順調に事業規模を拡大し、本部、名護、那覇の3店舗を構えるまでになりました。しかし、競合の進出等により店舗の売上が停滞し、中には減少する店舗も出てきました。また、那覇店が入居している商業施設からは「何が特徴が分かりにくい」との声もでてきました。

また、当社は女性が活躍する職場である反面育休等で休む方も出てきて、事業を安定的に運営していくことが難しくなってきました。一方、当社では店舗で提供しているマフィンが好

評で、商業施設から取引の要望も増えています。しかし、本格的な製造・販売体制が不十分であるためお客様の要望に応えられない場面も出てきました。

これらの状況を踏まえて、①SOY SOYのコンセプトのアップデートと明確化、②効率的な店舗運営体制の確立、③新たな収益の確保に向けた焼き菓子の卸売や店舗販売の強化、を課題として設定しました。

支援 SUPPORT

事業コンセプトのアップデート

これまでSOY SOYは「可愛い」「明るい」「女性が活躍」といった若い女性からの共感を得やすいイメージに加えて、「本部の島豆腐屋の娘」という特徴を活かして売上を伸ばしてきましたが、それだけでは競合との差別化が難しくなっていました。

そこで、島豆腐が持つ価値や魅力を見直し、それらを活かした事業のコンセプトを確立し、それを店舗運営やブランディングにも展開して競合との差別化を図りました。



成果 RESULT

店舗の「分かりやすさ」による売上増加

ひとくちに豆腐といっても、「日本(和食)文化」、「健康」、「ヴィーガン」、「ダイエット」等、様々なイメージがあり、お客様のニーズや属性によって豆腐に求める価値も異なります。

今回は、その中でも「島豆腐やその背景にある文化等に興味がある方」に「島豆腐の良さや魅力を知ってもらい新たな発見(ワクワク)を感じてもらう」という価値に絞り、それを体現するメニュー構成にしました。また、それに合わせた見せ方、

伝え方に変更しました。このことで当社の特徴が明確になり、お客様にどのような価値を提供するお店が分かりやすくなりました。また、ヴィジュアルマーチャンダイジングによる店舗改善の効果も相まって売り上げが増加しました。

今後はマフィン等の焼き菓子の製造販売強化により食事以外のお土産等の需要を取り込むことができ、客単価の向上が期待できます。

課題2 PROBLEM

組織体制づくり ①店舗づくり基本の考え方＝VMD基盤づくり店舗管理まで ②組織力本社機能×3店舗 マネージメント

当社は2014年に設立して今年2024年で10周年を迎えます。代表の実家(本部町)の豆腐店より新鮮な豆腐や豆乳、おからを仕入れ、ヘルシーなメニューを常に考案しており、カフェでのイートインやテイクアウトなどにも月度毎にテーマを掲げ、常にお客様へ提案型のアプローチをしています。2022年には、デパートリウボウ4階に出店、そして名護店オープンと現在は3店舗を運営しています。

①3店舗管理を強化していく為に、組織運営体制にシフト。経営

企画部/店舗推進部/販売部/企画管理部の各部署が役割を持ち、販促計画や販売計画に繋がたいが、店舗でのスタッフ育成についても、時間を要する為なかなか体制を整えて運営していく事が難しいということが課題となっていました。

②VMDを通しての店舗管理運営目標を日々の活性化に繋げ、売上高を訴求させていきたいが、PDCAサイクルが追いつかないことも課題となっていました。

支援 SUPPORT

決意・覚悟 各店舗コンセプト/ペルソナ決定

- ①まずは、組織運営よりも店舗体制づくりを強化。今ある限られた資源で各店舗ごとのペルソナに向けた販売計画/販促計画を立案。(52週カレンダー)現在の自分達を見つめ、原点に戻り、覚悟を決める。結果を出すまでは諦めない覚悟を持つなど、メンタル面でのサポートを行いました。
- ②経営理念に基づいて決定した店舗コンセプトやペルソナについての理解を深めていただきました。



成果 RESULT

もとぶにあるとうふ屋が作る 優しい美味しいスイーツSOY SOY 店舗コンセプト

- 店舗コンセプトとして整理した「もとぶにある豆腐屋がつくるとうふカフェ」をイメージしてもらうため
- ◎新鮮な豆乳・おからを使用して自然素材・無添加で優しいお菓子を提供。安心安全、子供にも食べさせることができる。
 - ◎穏やかな幸福感。食べる時間を優しく幸せに、そして笑顔にさせるSOY SOY。
 - ◎もとぶの自然のめぐみを5感で感じながら、季節の美味しい味を感じさせる。「自然を愛する人を美しく、愛する人を健康に、優しいお菓子で幸せに、人を笑顔にするとうふやが作る

優しい美味しいスイーツ、そして健康なごはん」

以上のコンセプトを空間演出や品揃え、販促計画にも連動させたブランディングをご提案しました。これが沖縄のもとぶからカラダにハッピーなスイーツやごはんを沢山のお客様へ届けていく事が「We'd like to share happiness and joy with you」という事業理念に繋がります。

取り巻く経営環境は厳しいものの今後も、競合店とは異なるSOY SOYらしさをビジュアルに込め、視覚的にも表現していくことが期待できます。



正社員雇用数 **4人**

保育事業の使命感を基にして、地域社会に貢献する企業像を共有する

社会福祉法人馬天福祉会

【代表者】理事長 兼島 繁
【住所】南城市
【業種】医療・福祉
【事業内容】保育所



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



理事長
兼島 繁さん

今回、質の高い教育・保育をおこなうための人材確保について、専門家の指導を受けました。その手段として、複数の職員でアイデアや意見を出し合って整理・分析し、「望ましい船越認定こども園」の未来像を描くことが出来ました。当園はベテラン職員が多い一方で、新卒者の採用が出来なかったです。今回、専門家の支援を受けて、新卒者採用戦略の構築が出来上がりました。ご指導ありがとうございます。



中小企業診断士
仲宗根 稔

「企業は人なり」と言われます。事業に関わる全ての人の長所を引き出す工夫を共に考えることにより、企業を成長発展させることが出来ると思います。今後に期待しています。



中小企業診断士
渡邊 悠輝

自主的に園内アンケートを実施して頂くなど主体性の高い園です。職員教育にも積極的に取り組むエネルギーに満ちています。採用したい学生の具体化とそのニーズにマッチする園の強みを考え抜き、新卒を3名採用されました。新卒者の繋がりから安定した新卒採用の循環が生まれると嬉しいです。

課題1 PROBLEM

保育事業の充実・拡大

日本には、「三つ子の魂百まで」ということわざがあります。3歳頃までに人格や性格は形成され、100歳までそれは変わらないということですが、幼児教育の重要性を強調しています。当認定こども園では100名余の子ども達が、それぞれの年齢に応じた教育・保育が行われています。認定こども園の課題は安全・安心を基にして、質の高い教育・保育を行うための人材確保です。現在、あらゆる業界において人手不足が報じられています

が、保育業界においても同様の課題を抱えています。その要因の一つに、需要と供給のバランスが崩れていることが指摘されています。女性の雇用拡大に伴い、企業内保育所が増え、保育士の需要が増えた事も要因の一つです。当認定こども園では、事業の拡充に向け、収支採算ベースを重視しながら、職員の処遇の向上、職場環境の向上、地域から高評価される事業を継続していくことが当面の経営課題でした。

支援 SUPPORT

望ましい保育園像の共有をめざして

当園では、経営者と職員がいろんな課題について定期的に議論し合う機会を作っています。職員の要望や相談事については、園長による定期的な個別ヒヤリングが行われています。今回、事務局内でKJ法によるブレインストーミングを実施しました。船越認定こども園の未来像について、園長はじめ、各人が思うことを数多く共有することができ、職場環境の向上に役立ちました。いわゆる、思考の見える化をする方法として効果的でした。



成果 RESULT

長期目標の設定と行動計画を策定

園長と職員が共通のテーマで自由に考えを公表する時間はなかなか作れませんでした。今回のミーティングを実施して、参加者の考えを共有し、それをベースにして「船越認定こども園」の将来像を描くことが出来たのはとても良かったです。私たちが描く園の未来像は「職員は職場に誇りを持ち、保護者や地域や卒園児からも親しまれ、保育内容や研修制度も充実した、南城市で一番人気の認定こども園である」ということです。そうなるには、①職員が充足され、お互いの意見が反映され、

協力体制も良好な状況にあること。②保護者と一緒になって親子の事や、多くの相談事に対処していること。③卒園後も子どもたちに親しまれる園であること。④保育内容や研修制度が充実し、先進のIT教育が導入されていること。⑤財務や設備が充実している社風を維持していること、などが参加者の意見等を集約した内容でした。今後は、参加者で描いた未来像を全職員が共有するものに再構築し、その実現に向けた行動計画を策定することを課題として取り組みを続けていきたいと思います。

課題2 PROBLEM

新卒採用をしてこなかった

現在1つの認定こども園と2つの保育園を運営しています。明るく楽しく真剣に保育に取り組み、困ったときはサポートしあう文化ができていて、職員の離職率も低いです。今後少子化が進み子供の数が減ることを考えると、こども園同士の競争が激しくなります。今は園児だけでなく親のサポートも重要で、職員の年齢層の多様性を持たせることは競争力を維持するために大切です。

同園はベテラン職員が多い一方で新卒採用をしてこなかったため、新卒採用を目的とした採用戦略を構築することが課題でした。新卒採用のノウハウが全くない状況でしたので、どんな新卒者と一緒に働きたいかターゲットを明確にしたあとで、①ターゲットのニーズ収集→②ニーズにマッチする自園のPRポイントの洗い出し→③伝えるための文書化に取り組みしました。

支援 SUPPORT

新卒採用戦略の策定

新卒採用戦略として①ターゲットのニーズ収集→②ニーズにマッチする自園のPRポイントの洗い出し→③伝えるための文書化について以下の項目を実施しました。

「①ターゲットのニーズ収集」は新卒のアンケート分析をした結果、園の雰囲気、園の方針、一緒に働く人、休憩や休暇の取りやすさ、職員の育成方針、給与や福利厚生、の順番で学生ニーズ(重要度)が高いことがわかりました。

「②ニーズにマッチする自園のPRポイントの洗い出し」にて、職員アンケートを実施し同園の魅力をPRポイントとして明確にした後、学生ニーズに対応させました。PRポイントは説得

力を持って伝わるように、園内での具体的な事例でPRポイントの根拠づけをおこないました。具体的な事例こそが他の園との違いを際立たせる重要な要素です。

「③伝えるための文書化」では、PRポイントの根拠を書き出し学生に伝わりやすい文章にするために推敲を繰り返しました。「主体的に行動できる人」→「学生時代にボランティア活動に熱心だった人」など学生目線にたった言葉に言い換えることにも努めました。作成した文章をオンライン・オフライン含めた最適なチャネルを選択し学生に届けていきます。

成果 RESULT

PRポイントの根拠を具体化することで貴社独自の採用戦略を構築

ターゲットのニーズからPRポイントの作成までアンケートを使いながら客観的な情報を収集できました。

学生にとって園の違いを伝えるためにはPRポイントだけでなく、PRポイントの根拠を具体的に記載する必要があります。根拠を具体化することで強みも明確になり、貴社独自の採用戦略ができあがりました。最終的に3名の新卒採用ができましたので、来年以降の採用活動に正の循環が生まれることを願っております。





正社員雇用数 1人

6次産業の成長・発展のための 経営計画の策定

農業生産法人 株式会社命豚ふぁーむ

【代表者】代表取締役 玉城 吉夫
【住所】国頭村
【業種】農業
【事業内容】養豚(猪豚) 農家・食品製造



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
玉城 吉夫さん

今回の支援で、損益状況を分析することにより課題・問題点が見え部門間の連携を強化することにより改善策などが明確になり経営計画の策定ができ、この計画を実践する機運も醸成されました。今後も、弊社の成長・発展に努力をしていく所存です。



中小企業診断士
大嶺 眞

今回の支援で、成り行き任せの経営では、売上高の向上など成長・発展が見込めなくなることの認識を深めました。また、経営計画を策定し実践することが必要で、このことによりキャッシュフローを重視する経営を実践する機運が醸成されてきました。当社の成長・発展を期待します。



中小企業診断士
柿原 泰宏

県外にもファンの多い当社のイノブタ製品ですが、今後の販売増加に向けての計画と併せてイノブタの数も増やしていく必要があります。今回の取り組みでは、補助金を活用することが出来るようであれば、多くの取り組みが対応可能となります。

課題1 PROBLEM

経営計画の策定が必要不可欠

当社は、平成18年1月に創業以来国頭村において、琉球イノシシとデロロック種を掛け合わせたイノブタを広大な牧場で放牧する6次産業化を推進してきました。6次産業化対策整備補助金を活用し肉加工施設と自社食材提供施設(レストラン)を開設しましたがイノブタの認知度が低いなど投資効果が達成できませんでした。

近年の3年間の損益状況を見ると売上高は年々増加傾向で推移していますが、適切な利益を出していない部門もあること

から、その改善を図ることが喫緊の課題となっています。経営計画がない、成り行き任せの経営では、売上高の向上など成長・発展が見込めなくなります。

このような経営状況を脱する必要がある経営計画を策定し実践することが急務であり、このことから、農業生産法人株式会社命豚ふぁーむの経営課題・問題点を抽出し経営計画を策定し実践することが必要不可欠です。

支援 SUPPORT

経営計画の 策定方法の支援

3期分の決算関係書類から財務分析を行い、課題・問題点とその具体的な改善策を検討することを支援しました。このことにより、自社の経営状況を把握し、必要な売上目標を設定し、さらに目標達成のための各部門の具体的な売上向上策の根幹としてイノブタの生産計画の策定、経費の削減策を実践し実現可能な経営計画を策定することで、キャッシュフロー重視の経営を実践することを支援しました。



成果 RESULT

経営計画を実践できる課題解決の方策を構築

経営計画を策定し実践するには、経営環境に適応して勝ち残る必要があります。そのためには、経営者を含む組織全体の意識の改革を図ることが必要です。課題・問題点を抽出し、その改善策を策定することで6次産業化の連携による相乗効果など情報を共有化することで組織の活性化が図れる機運が醸成されてきました。

まず、イノブタの生産を拡大し、消費者に安定供給ができれば自社の経営改善が進み、地域の振興に貢献することにな

ることから、生産性向上のため(1)出荷頭数、離乳率、離乳頭数、肥育豚の育成率、分娩回数の改善をすすめる。(2)畜舎の改善として飼養衛生管理基準に沿った飼養管理を行う。(3)エコフィードの改善で生産性の低下を防ぐ必要があるが、たとえば広い牧場内に栽培が簡単な薩摩芋を活用して配合飼料給与などを効率化し、イノブタの生産性向上を図る方策の構築ができました。

課題2 PROBLEM

認知度の向上と販路の拡大

当社は、これまでプラザハウスにある自社店舗の他、当社が提供するイノブタを使って頂いているレストラン等への卸販売とともに、日本全国のデパートやショッピングセンターなどで開催される沖縄物産展などのイベントへの出店が主な販売先となっていました。利用して頂いているレストランのオーナー、シェフからは非常に高い評価を頂いているものの、やはりイノブタという食材は世の中からの認知度が低いた

め、一部の熱狂的なファン以外にはなかなか浸透していない状況でした。

このような状況でしたが、イベント出店等では比較的良好に売れており、今後もやはり認知度を高めていくこと、一般消費者にも認知を高めていくことが重要な取り組みとなります。

一方で、イノブタの生産が追い付かなくなる状況にもなっており、そのための対策も必要となっていました。

支援 SUPPORT

事業の計画づくりの支援

当社店舗では人気のある「ケーキ・サレ」という、お酒のおつまみや朝ごはんにも合う惣菜で甘くないケーキの販路拡大を狙うため、賞味期限の検査、市場性調査、テストマーケティング、パッケージデザイン、販促ツールの制作への取り組みについて検討を行いました。

具体的な計画内容の検討とともに、スケジュール、資金計画などについての検討を行いました。さらに、投資にかかるコストを補助金を利用することで、積極的なプロモーションに

も取り組めるようにして、リスクを抑えつつ、効果を最大限のものとするための計画づくりを行いました。作成された計画書については内容を確認してアドバイスを実施することにより、内容のブラッシュアップに取り組みしました。

その他、クラウドファンディングについて、利用するメリットや効果的な取り組み方などのレクチャを行い、リターンの設定、ターゲットの設定についても考え方を説明しました。

成果 RESULT

販路拡大のための 具体的な計画づくり

販路拡大などをテーマとして、具体的な計画の策定ができました。また、補助金を利用するための取り組み、計画書づくりのお手伝いが出来ました。

補助金計画は申請まで実施しましたが、事業はこれからスタートであり、今後の取り組みの成果が期待されます。また、いろいろな計画のアイデアをお持ちであり、それらの実現化も期待したいと思います。





正社員雇用数 **2人**

小売店舗の開店に向けた 戦略的な人材採用と育成

株式会社カネマサミート

【代 表 者】代表取締役社長 宇良 秀二
 【住 所】与那原町
 【業 種】卸・小売業
 【事業内容】食肉販売



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長
宇良 秀二さん

2023年に念願であった小売店舗を開店することが出来ました。開店までには多くの課題もありましたが、人材の採用や育成、事業計画の策定支援を受けたことで、開店後も順調に運営が出来ています。これからも地域に愛されるお店を目指して、従業員一同力を合わせて頑張っていきたいと思っています。



中小企業診断士
宮里 悠司

当社は与那原町で精肉の卸売業を営んでいます。自社ブランドであるパイナップルポークや肉を知り尽くした専門家が在籍し顧客からの信頼も厚い事業者です。新たな事業として、同町内で小売店舗の展開を始めることとなりました。新たな挑戦を行うにあたり人材の採用や育成など様々な課題がありましたが前向きに取り組んでいっしょにやっています。



中小企業診断士
銘苅 幸多

今回は新規店舗のオープンや年末の繁忙期にもかかわらず、採用マーケティングの仕組み作りに取り組んで頂きました。企業が成長するためには人材採用活動の強化は不可欠です。今後ますます人材の採用は厳しくなっていくと思いますが、今回の支援にて組織的な人材採用の仕組みができたことで、他社に負けない採用活動ができるようになると思います。

課題1 PROBLEM

小売店舗の開店に向けた体制構築

当社は、1950年に個人で創業、1987年に法人成りを実施、個人事業時代を含めると、今年創業72年を迎える歴史のある企業です。食肉の卸売りを中心に事業を展開しており、豚や牛、鶏以外にも山羊肉や魚介など様々な商品を取り揃えています。2006年には自社ブランドの「パイナップルポーク」「パイナップルポークあぐー」を神谷ファームと共同開発し、販売しています。

長い歴史の中で、目標であった小売店舗を出店することと

なり、これまでとは違った人材の採用・育成、管理が必要となっていました。特にシフトの作成や小売での接客の経験がなくから土台を作り出す事となります。

また、店舗の建設から開店までの時間が限られている中で採用、育成を行う他、取扱い商品の選定や営業時間、マーケティング戦略の立案など様々な課題を短期間で解決する必要がありました。

支援 SUPPORT

数値目標を明確にして スケジュールを設定

小売店舗の開店に向けて課題とやるべきことを明確にしていく事から開始しました。初めに、店舗の建設にあたっての借入金を考慮した必要利益、必要売上高を算出していきます。

年・月・週・日ごとの目標設定を行い、商品構成や新商品の開発などを議論していきました。そのうえで営業時間や採用人数、必要な能力などを検討し、具体的な数値に落とし込みを行い達成の進捗確認を行いました。



成果 RESULT

小売店舗の開店、地域に必要とされる店舗に

シフト制による人材の採用経験がなく、どのような人材が必要となるのか、時間帯や勤務日数など試行錯誤しながら採用を進めてきました。学生さんや主婦、小売業経験者まで多くの方にご応募頂き、開店に向けてスタートすることが出来ました。開店までの準備期間にはマーチャンダイジングを意識した商品選定、陳列の実施や商品の知識を高めるための勉強会などを実施しました。

また、店舗開店前のトレーニングや経営理念の共有などが

徹底されており、開店に向けてチームワークの高まりを感じることが出来ました。11月11日のグランドオープン時には多くの開店祝いが届けられ、開店前から地域のお客様が行列をつくるなど、大きな期待が感じられました。当初目標にしていた売上高も達成されており、順調に運営が出来ています。

開店後もSNSを使った集客や新商品の開発など継続しており、今後もますます地域に必要な中心的な企業になっていくものと思われます。

課題2 PROBLEM

事業の拡大と世代交代で若手人材の採用が課題

営業・配送部は現社長を支えてきた50代と次の世代の30代のメンバーで構成されています。事業を拡大していくためには次の世代にバトンを引き継ぎつつ、若い人材の補強・採用が必要でした。しかしこれまで正社員を採用する際は、身内や人脈を伝っての採用がほとんどで、組織的に人材採用する仕組みができていない状態でした。

今回の支援では組織的に人材を採用する仕組み構築を目指し、魅力的な求人票の作成やデジタルメディアを活用した求人の仕組み構築を支援しました。

- ①求人票の作成
- ②WEBサービスを活用した採用マーケティングの仕組み構築
- ③採用マーケティングの仕組み定着

支援 SUPPORT

自社の魅力、チーム共通の価値観が見える化

まず初めに、組織的に人材を採用するためのポイントである採用マーケティングについてレクチャーしました。その後採用活動で最初に行う必要がある、欲しい採用人材の要件や人物像について、社長と営業・配送チームにヒアリングしながら進めていきました。

社長が求める人材と営業・配送チームが求める人材の共通的特徴や価値観を引き出し、欲しい人材の人物像を明確にして求人票を作成しました。

また、求人情報をターゲット層に広く知ってもらうためのメ

ディアとして、WEB媒体とハローワークの2つに絞り込み、求人公開しました。



成果 RESULT

採用者から見た魅力ある求人票の作成

当社はこれまで求める人材の要件や、自社の魅力、アピールポイントについて深く考えたことはありませんでしたが、今回ヒアリングにて創業時からどのように事業を成長させてきたのか、どのような経営判断をしてきたのか、普段顧客に対してどのような思いで商品を提供しているかなどの質問に答えていくことで、自社が求める人材の要件やアピールポイントが明確になってきました。

また作成した求人票を多くの方に見てもらえるためにクラウド型の採用管理システムを活用し、多くの求人サイトに自動でアップされる仕組みも構築できました。

今後も企業の成長とともに人材の採用は必要になりますが、採用の仕組みができたことで、会社全体で取り組めるようになったことが大きな成果になりました。



正社員雇用数 **1**人

アフターコロナに対応した 店舗改装計画と 新たな事業戦略の策定

有限会社北谷金城

【代 表 者】代表取締役 金城 輝美
【住 所】北谷町
【業 種】飲食業
【事業内容】飲食店・食肉販売



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
金城 輝美さん

店舗の改装や新規顧客の取り込みなどアフターコロナの新たな施策と一緒に考えていただき、今後の方向性が見えてきました。また、事業者の力だけでは申請困難な様々な補助金についても具体的なアドバイスをいただいたことによって無事申請することができました。



中小企業診断士
鈴木 紀博

コロナ禍で3年間苦しめられてきた飲食店はどこも事業の維持・存続に精一杯で、前向きな計画など打ち出せなかったのが実情だと思います。このサポート事業が、事業者の意欲と業績の回復のお手伝いになれば幸いです。



社会保険労務士
名城 志奈

人不足が続く中で、いかに働くひとの定着と成長を持続させるかをテーマに議論しながら、今後の方向性を確認できました。このような取り組みは、会社として重要性が高いにもかかわらず緊急性が低いいため、後回しにならないよう確実に実施することが重要と改めて実感しました。今後のご発展を期待致します。

課題1 PROBLEM

「守り」から「攻め」への転換で新たな需要を取り込む

新型コロナウイルス感染症の法的位置付けが「5類」に移行し、観光客数の回復が見られるなど外部環境が徐々に変化する中、経営戦略も「守り」から「攻め」へモードを転換していく必要があります。コロナ禍の3年間で飲食のテイクアウト需要が定着したため、この需要を取り込むための新たな施策が必要となっていました。

また、当社はグループ会社を通じて石垣牛とアグー豚の肥育を行っており、店内飲食だけでなく、「牧場直送」の精肉の店頭販売にも力を入れております。このほか、ハンバーグ、ソーセージ、レトルト食品などの販売も行っています。このため店舗の一部を改装し、お客様が入店しやすく、精肉やお弁当を

テイクアウトしやすいようにすることを考えていました。

今後、外国人団体客の増加が予想されるため、対応を強化する必要があります。県内在住の外国人の需要を取り込めないため、外国人のお客様向けのメニューや販促ツールも開発する必要があります。

観光客数の回復が見込める一方、仕入原価や光熱費の値上がりも著しく、経営的には決して楽観できない状況にあります。このため、国や県の施策の中で申請可能な補助金・助成金を活用したいところですが、補助金・助成金の申請に関して知識やノウハウに乏しい事業者にとって、実際の申請はハードルが高く、専門家のアドバイスが必要でした。

支援 SUPPORT

データ分析と対話による 伴走型支援

1. 財務分析による経営状況の把握

直近4年間の財務分析（比較貸借対照表・比較損益計算書の作成、各種財務比率の算出）を行い、経営状況を客観的に確認していただきました。

2. アフターコロナの事業計画及び店舗改装計画の策定

アフターコロナの施策として、①店頭販売の強化（精肉、弁当等のテイクアウト）、②外国人対応の強化（メニューや販促ツールの開発）を事業者との対話から導き出し、具体的な店舗の改装計画や数値目標に落とし込みました。

3. 各種補助金の活用方法に関するアドバイス

「小規模事業者持続化補助金」、「物価高長期化対策支援金」、「観光事業者受入体制再構築支援事業」など事業者が申請可能な補助金に関する情報を提供するとともに、申請手続きに関する具体的なアドバイスを行いました。



成果 RESULT

アフターコロナの事業の方向性が定まり、補助金でもサポート

・アフターコロナの事業戦略

飲食店はコロナ禍の3年間、非常に厳しい環境にありましたが、2023年になって業績も上向き、前向きな施策を打ち出せる状況にあることが確認できました。事業者との対話によって、アフターコロナの事業戦略を具体的に描くことができ、反転攻勢の方向性が定まりました。

・店舗改装計画の策定

過去の販売データから月別の売上、客数、客単価の分析を店舗ごとに行い、売上ロスを最小限に留めるように店舗改装の実施時期を決定しました。また、店舗改装計画の費用の一部を賄

うため「小規模事業者持続化補助金」に申請しました。

・各種補助金の活用方法に関するアドバイス

「小規模事業者持続化補助金」、「物価高長期化対策支援金」、「観光事業者受入体制再構築支援事業」などの補助金・助成金について、申請要件の確認、申請書に記載する内容、補助対象となる経費、提出が必要な資料等についてアドバイスを行い、それぞれ申請を行いました。これらの補助金・助成金は様々な要件が細かく定められているため、手続きに慣れていない事業者にとってはハードルが高く、実際に申請するためには専門家のサポートが必要であると改めて感じました。

課題2 PROBLEM

慢性的な人材不足による人材育成や定着の難しさ

飲食業が多い地域的な特徴もあり、慢性的な人材不足のため、少ない人材で事業運営せざるを得ない状況が続き、育成が出来ていない、人材の定着がうまくいかず、アルバイトの採用も難しい中、正社員採用や登用が難しい状況でした。

また、従業員の給与を引き上げたい反面、仕事に対する評

価制度が整備されていないため、客観的な判断基準がなく、個別の対応を行なっていました。従業員が安心して仕事にやりがいをもって正社員になるには、定着と人材育成が喫緊の課題であり、まずスタートとして、労使ともに納得性の高い職務評価と社内の役割基準が必要でした。

支援 SUPPORT

従業員のスキル可視化による評価システムの導入

飲食店向け、職務遂行のための基準を提案し、キッチン部門とフロアサービス部門の2部門に分けた職務基準および職務遂行のための基準を作成しました。また会社が従業員に求める仕事内容を基準とするため、実態をヒアリングし内容に反映し完成させ、それを基に自己評価および上司評価を行なうこととしました。

これまで従業員が自身の仕事の振り返り（自己評価）をしたことがなかったのですが、今回職務評価の結果を点数化し、従業員の現在のスキルを可視化することで、会社が求める仕事は何なのか、自分はどれくらい出来ているか、振り返る機会と

なりました。また、自己評価・上司評価を行なうことで、会社は現状把握し従業員をどのようにスキルアップさせるか各人の課題を抽出しました。一人一人の仕事ぶりやもっと期待したいことなどを上長から経営者へ報告し、経営者も改めて従業員の強みや弱みを知ることが出来ました。

その後、それぞれのポジションによって期待する仕事のレベルの違いを確認し、等級制度の作成によって基本給と連動するように制度化し、等級に応じて給与テーブルを作成し労使とも納得性のある制度を提案しました。

成果 RESULT

従業員の強みと弱みを共有する 効果的なアプローチ

今回の支援をきっかけに、従業員の強みや弱みを会社（上司）と本人が互いに共有する場を作ってもらい、個人が自発的にスキル向上に意識づけできるようなしくみをつくることができました。

また役割等級表を整備することで会社が求める人物像が可視化され、個人の成長促進、教育マネジメント、延いては採用や人員配置など一環した人材育成へと少しですが繋げることができました。





正社員雇用数 1人

5Sと見える化による標準時間構築による生産性の向上

人情くるまや三和自動車株式会社

【代表者】代表取締役社長 金城 宏
【住所】浦添市
【業種】サービス業
【事業内容】自動車整備・販売



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長
金城 宏さん

当社のような20名ほどの会社によくある悩み（人の問題・業務の問題）は経営者として本来ならば一番に考え取り組まなければいけない最重要事項ですが日々の業務に追われて見ないふりをしていました。金城さん、大城さんのお二人から普段考えたり意識することのない視点からアドバイスをいただくことでじっくりと向き合う良い機会となりました。ここからは実行あるのみです！



登録専門家
金城 力

社歴もあり社員の定着率も良い当社でしたが、メカニックの人材が確保できないことで、車検・点検依頼も一部対応できず人材不足という一般的な外部環境な要因に問題視していましたが、相談を重ねることで、5Sと標準化を実行することで、今いるメンバーでやりきれる体制づくりにやっていく考え方に変わって頂き、「物心両面の幸せを実現できる組織になり最高の技術で」をモットーに、将来的には整備業界自体が誰も懂れる最高の職場になって頂きたいです。



社会保険労務士
大城 貴子

猫も交えて顧客とスタッフ、スタッフ同士の和やかな空間でありつつもテキパキと業務を遂行している様子を訪問の度に感じました。今の雰囲気を保ちつつ、今回の取組を継続されることを期待しております。

課題1 PROBLEM

メカニック不足による車検整備対応について

当社業歴50年を超え、自動車整備工場専門店から車両販売事業を始め、10年前から福祉車両販売を始めたことで、売上に関しては10年前に比べて大幅に伸びてきたものの、直近では整備工場の部門においてメカニックの人材不足・技術不足による車検対応件数の制限や1台あたりの預かり時間の長期化したことでの代車不足による生産効率の悪化、外注化によ

る原価利率の上昇で利益率が下がってしまいました。

メカニックの人材不足という表面的な課題もありますが、仮にメカニック人材を確保することが出来たとしても当社の課題が解決するのか、もっと当社にとって大事な生産性向上を行う為にどうしたらいいのかということについて工場側、営業側フロントで検討することになりました。

支援 SUPPORT

標準時間管理による生産性向上の取り組み

当社の課題の整備士、技術不足の部分を改善する為には、整備時間の標準時間管理と目標管理を設定することで生産性向上が可能となり粗利改善ができると提案、長期的視点として中古車から新車販売を強化することで販売面では粗利率は低くなりますが、メカニックの技術不足は補えます。また車検以外でも1年点検を強化することで、整備不良が減少するので更に技術不足が補えます。

事務所フロント側でも生産性について各自の業務を洗い出し現状把握を行うことで、工場側と同じように標準時間管理を行って生産性を上げていく必要があるとアドバイスしました。生産性と効率を上げることで、利益を捻出し賞与、昇給で

賃金を上げていくことを社員とベクトルを合わせる必要があると提案をしました。



成果 RESULT

自社の強みを活かした生産性の構築に向けた取り組み

指定工場という強み、福祉車両専門店という強み、当社の工場の場所の利点、ワンストップでサービス提供できるという強み、同業他社と比較しても当社が全て揃っていることでの再認識をして頂きました。

『全従業員の物心両面の幸せを追求するとともに最高の技術とサービスでお客様に安心と感動を提供します』という経営理念に沿い、当社含めて整備業界の待遇改善を行なって

いく為には今何が必要か、今いるメンバーでもやり切れる体制づくりに気づいてもらい、更なる5Sの実践と見える化を図ることで、日帰り車検を実施する管理体制、各事業の業務の標準化の定着、仕組みの改善を行うことがより重要でありと認識して頂き、メカニック人材の補充が出来た場合はプラス要因だと認識して頂いたことは一定の成果があったと思います。

課題2 PROBLEM

各部門の円滑な業務遂行について

整備と受付・事務等の2部門があり、「全従業員の物心両面の幸福を追求するとともに、お客様に最高の技術とサービスで感動を提供します。」という経営理念のもと、各部門ごとに日々丁寧な業務遂行に努めていますが、現在、事務部門では育休取得中の者がおり、整備部門でも人手不足の状況です。そのようななか、高い顧客満足度を保つためにも、2部門互いの協力体制は必須となっています。

しかしながら、事務・受付と整備では業務の場所が離れてお

り、業務内容も異なることから、互いの立場により顧客への対応などのプライオリティが若干異なっていたり、時間差が生じたりとで、それぞれの情報共有や伝達について一部スムーズと言いつつも難しい状況となっており、改善が必要でした。

また、協力体制を強化するためにも、それぞれの業務遂行を円滑化させていくことが重要であり、まずは、従業員にどのように会社の求める方向性を伝え、それを維持していけばよいかアドバイスをを行なっていくこととしました。

支援 SUPPORT

現在の業務の棚卸しや会社の求める人材像の確立

会社の求める方向性、つまり、会社の求める人材像を確立させるために次の流れにて支援を行いました。

1. 現業務の棚卸し・・・従業員自身にて現在の業務について時系列、業務項目、所要時間や業務遂行上のポイント・問題点・課題を挙げてもらった。
2. 会社の求める人材像・・・業務を行うにあたり、必要と思われる人材について会社側（社長）の意見を聴取。
3. コンピテンシー・・・業務遂行に必要なコンピテンシーについて、一般的なりストのなかから、各人毎に優先順位をつ

けてピックアップした。

4. 評価シート・・・従業員がピックアップしたコンピテンシーと会社が求める人材像の双方を考慮した上で、業務遂行に必要な評価項目（コンピテンシー）を決定。

また、業務内外の課題整理のために、支援期間内の行われた決算報告会を利用させていただき、従業員間ブレインストーミングをファシリテーションすることにより課題整理ができました。

成果 RESULT

ブレストによる課題認識と自己チェック制度の導入

従業員の闊達なブレスト（意見交換）により、現状の困っていること、優先して改善したいこと並びにその具体的な対応策をまとめることができたので、今後は部門間にての共通認識として課題解決を図る糸口ができました。

また、会社と従業員相互の求めるコンピテンシーを融合させることにより双方とも納得のいく評価等が実行できる基礎を構築しました。あとは、実行し、継続することでPDCAが回っていきることが期待できます。





正社員雇用数 **4人**

桜の景勝地“八重岳”で 「唯一無二の全粒粉パンをつくる 小規模事業者」の売上アップと 労務管理の整備

有限会社八重岳ベーカリー

【代表者】オーナー 比嘉 恵美子
【住所】本部町
【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



オーナー
比嘉 恵美子さん

デジタルマーケティングや店内プロモーションについては、実際にどのように取り組めばよいかわかりませんでした。インスタの投稿について、実行する仕組みを作っていただきました。店内プロモーションについても、気づかないことが多く、客単価向上や売上アップにつながるためのヒントを沢山いただきました。労務管理については、正しく整理することができ、今回の支援をきっかけに正社員化することができました。



中小企業診断士
佐藤 和哉

ホームページやInstagramの情報更新が暫く止まっていましたが、また継続的に活用する体制を整えることができました。店内での販売促進についても、未着手の取組みがありましたので、始められるところから始める（スモールスタート）というスタンスでご支援させていただきました。



社会保険労務士
中辻 教子

小規模の企業の場合、労務管理の細かいところまで確認が行き届かないケースがありますが、最低限必要な労務管理について支援させていただきました。

課題1 PROBLEM

デジタルマーケティングと店内プロモーションを推進していくことで、 集客と売上をアップ

日本で桜を迎えるのが一番早い絶景地「八重岳」にある同社は、地元の常連さんや、外国人を含む観光客が多く来店されています。

常連客の方に対しては「来店の頻度を向上させること」と、いつもお同じ商品をご購入いただいているので「新商品もご購入いただくこと」が課題でした。

観光客の方には「多くの商品を購入いただくこと」と「リピートして購入いただくこと（ECサイトへの誘引）」が課題でした。

一方で、自社ホームページやInstagramは暫く更新が止まっており、これらの再稼働を踏まえてデジタルマーケティングにも取り組んでいきたいと考えられていました。

課題はデジタルマーケティングを強化すること、来店いただいたお客様に「おすすめ商品は何なのか」や「それぞれの商品の魅力を伝える」等といった店内プロモーションの強化の二点を課題として捉えて各種支援を展開しました。

支援 SUPPORT

SNSの投稿体制の整理とGoogle情報のリッチ化、 店内POPの充実を図る

SNSは「写真担当、コメント担当、投稿担当」等の役割を決めて実施体制を再構築しました。ホームページへの誘引を強化するためGoogleマイビジネスの情報の充実を図り、来店したお客様にはクチコミを依頼しました。

店内には売れ筋ランキング表を掲示し、該当する商品には「人気商品 第1位」といったPOPを付けるようにしました。ご購入いただいたお客様に人気商品や新商品、ECサイトの案内、Instagramアカウントを掲載したチラシを配布しました。



成果 RESULT

即効性のあったGoogleマイビジネス。 客単価の向上とECサイトでの売上増加が図られた

来店したお客様にクチコミの書き込みを依頼したことで、Googleマイビジネスの評価は4.1という高評価となりました。同時にGoogle検索で来店するお客様も増加しました。

お客様の投稿コメントで「今まで気がつかなかったセールスポイント」や「新しい提案方法」など多くのことを学ぶことができました。

Instagramでは商品の投稿だけでなく、「桜」や「絶景スポット」等も投稿することでフォロワー数が増加することが

できました。更に、役割や担当を決めたことで、無理なく更新できる体制が整いました。今後は業務が属人化しないように担当をローテーションして取り組んでいく予定です。

店内POPの充実を図ったことで、常連客の方には新商品をご購入いただけました。観光客の方には「ついで買い」を誘発させることができました。

これらの効果により客単価は向上し、最近ではECサイトを通じて全国から注文が入るようになりました。

課題2 PROBLEM

法人化後の労務管理の確認

今年、法人化したことをきっかけに現状の労務管理を確認し、不足している部分を整備したい旨の相談を承りました。

労働者の雇用にあたって、個人事業の場合と法人の場合で大きく変わることは、社会保険への加入の要件です。当事業所は今までは個人事業だったため、社会保険の適用は任意でしたが、法人化したことにより強制適用となりました。

支援開始当初は、社会保険の適用の届出をしていなかったため、まず社会保険の制度の説明を行い、スタッフ一人一人の労働条件を確認し、資格取得対象となるスタッフの確認

を行うなどのお手伝いをしました。

また、スタッフの雇用の際に、労働条件通知書もしくは雇用契約書の記載内容についても確認を行いました。できるだけ助成金などを活用していきたいとのことでしたので、キャリアアップ助成金の正社員化コースの案内を行い、パート・フルタイムや有期雇用・正社員等の雇用形態についても再検討し、それぞれの労働条件を明確化し、就業規則に規定し、労働条件通知書にも明確に記載することとしました。

支援 SUPPORT

就業規則の作成と 雇用形態の明確化

就業規則の作成にあたり、まず現在在籍のスタッフについて、労働時間等の労働条件と、本人のスキルと希望の働き方で区分を行いました。前者の場合は、フルタイムもしくはパート、後者の場合は、今後スキルアップして仕事の幅を広げていき継続的な雇用を希望するかもしくは現状維持を希望するかといった内容です。

現時点では、全スタッフが有期雇用でしたので、「今後スキルアップして仕事の幅を広げていき継続的な雇用を希望」しているスタッフについては、正社員化することでモチベーションアップにもつながり、雇用の維持に寄与します。なおパートタイマーでもやる気のあるスタッフには長く勤めてもらいたいため、「短時間正社員」制度も導入することになりました。

就業規則については、現状の労働条件を元にシンプルな

内容で作成していきつつ、雇用形態毎の労働条件（基本給の決定、昇給、賞与、雇用期間）については、明確に規定し、やる気のあるスタッフについてはスキルアップして長く勤めてもらえるよう正規雇用転換制度を設けました。

正社員化制度を規定することでキャリアアップ助成金を活用することが可能となるので、合わせて助成金の支援をさせていただき、キャリアアップ計画書も作成いたしました。



成果 RESULT

助成金の活用

個人事業に限らず小規模事業所では、労働条件や雇用形態があいまいであることがよく見受けられます。

今回法人化がきっかけでしたが、現状の労務管理で問題ないか確認ができ、助成金の活用までつなげることができたので、よいタイミングだったかと思います。法令を遵守した労務管理を行うことは、手続きや処理が多く大変な作業となり

ますが、助成金を活用できれば、小規模事業所にとっては、安心材料になります。

また、助成金を活用しようとする場合、助成金の要件を満たすよう社内整備を行っていくことで、自然と適切な労務管理を行えるようになって感じています。



 **正社員雇用数**  **一人**

就労支援を通して誰でも社会に参画 カップケーキ製造販売を通して やんばる地域に貢献

合同会社やんばるパワー

【代 表 者】社長 玉城 和典
【住 所】名護市
【業 種】医療・福祉
【事業内容】就労支援事業・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



社長
玉城 和典さん

就労支援事業の運営を通して、生まれ育ったやんばる地域に貢献することを目的に創業。働くことを通して誰でも社会に参加できることを経営理念に掲げ、カップケーキの製造・販売を中心に事業を実施しております。地域に根差し、末永くご愛顧いただける店づくりに取り組んでいます。



中小企業診断士
當山 修治

いくら経営者の思い入れが強く、素晴らしい商品を作っても、価値を伝えられなければ売上に繋がりません。お客様の目線で店はどのように認知され、その良さを知ってもらい選んでいただくか、AIDMAを意識しつつ玉城社長と一緒に販促を中心に考えました。



社会保険労務士
中辻 教子

会社に正当な評価をされていると感じることで社員は定着します。そのためには、労務管理を正確に行い、正社員化制度を継続的にやっていくことが必要です。

課題1 PROBLEM

就労支援事業を通した自社の社会貢献を考える

代表者の玉城和典氏は、名護市世富慶にカップケーキ製造販売を行う店舗「かずりん」を開設。就労支援事業を通して、多様な人々がやんばる地域に根差し、働ける環境を整備し社会参加に貢献できることを事業目的としています。

安定的な事業継続のためには、就労支援事業利用者の一定数の確保が必要ですが、その前提として社員の皆様が事業を通して、就労支援を通してやりがいを持てる職場環境づくりが重要であると玉城社長は常に意識しています。

また、利用者の作るカップケーキは、「顧客の目線」で一般

のお客様にお買い上げいただく必要があり、商品・サービスの質的向上による「顧客満足」を追求し、選ばれるための価値を提供し続けることが重要なポイントとなります。

訪問時点においては創業から日が浅く、就労支援事業利用者数、カップケーキ売上は十分とは言えない状況ですが、事業内容、店舗・商品をしっかり認知していただくことで、ともに十分伸ばすことは可能です。その事業の「良い点」である「強み」や訴求したいポイントを整理して、利用者やお客様に選ばれる理由を共に考えることからスタートしました。

支援 SUPPORT

店舗内外における販売促進活動の提案

まず社長の就労支援事業を創業した想いを、社員の皆様と共有を図ることからはじめ、利用者のご家族への、自社と社会との関係、職場を通した自身の成長と豊かさの追求について認識合わせを行った上で、以下の支援を実施しました。

①部門別収支計画の策定
就労支援事業、カップケーキ販売事業の部門別収支計画策定のアドバイス

②店舗における販売促進
店舗の立地状況を踏まえ、POPやのぼりなど販促ツールの検討、商品であるカップケーキの販促、ドリンクメニュー検討を提案しました。



成果 RESULT

収支計画の策定と売場改善

①部門別収支計画の策定
はじめに就労支援事業、カップケーキ製造販売に係る原価、一般管理費の内訳を確認し、変動費と固定費を分けて計算した上で、損益分岐点を計算。応用することで目標とする利益計計画の策定についても理解を深め、月毎の収支について確認し、売上、経費の増減推移を予実対比で把握を行うことができるよう支援しました。

②店舗における販売促進
店舗の面する道路は交通量も多く、信号待ち車輛も店舗前に多数停車することから、道路沿いに看板デザインなども

含めた改善を行うようアドバイスをを行いました。

また、年間の販促カレンダーを作成し、季節に応じたレシビによる期間限定品などのタイミングで情報発信することを提案。その他、認知度向上の為のチラシ広告（就労支援・店舗紹介）、店舗内外のPOPやのぼりの作成、ドリンクメニュー（コーヒー）、持ち帰り用ギフトボックスの提供を開始した結果、ちょっとした土産やプレゼント用のお買い上げが増加し、売上が2倍に増加している週もあり、スタッフ、利用者も支援の成果を実感することができました。

課題2 PROBLEM

キャリアアップ制度と就業規則の作成

昨年、12月に会社設立し、4月に就労継続支援B型事業所として、カップケーキの製造販売の店舗の営業を始めました。

営業開始から数か月間はなかなか従業員が集まらず、また採用が決まっても長く続けてもらうことができませんでした。そこで、社員の定着を図るために、就業規則を作成して、入社から一定期間経過し、一定の技術を身に着けた有期雇用社員

を正社員化する規程を設けたいという相談を受けました。

また、開業して間もないため、できるだけ助成金などを活用していきたいとのことでしたので、キャリアアップ助成金の正社員化コースの案内を行い、キャリアアップ計画の作成から行うこととなりました。

支援 SUPPORT

助成金活用支援

就業規則は作成されていない状態でしたので、まずは就労継続支援B型事業所および店舗の勤務実態を把握しました。オープンしたばかりで採用活動も始めたばかりのため、従業員も少ないので、法定の記載事項と服務規定、懲戒等のみのできるだけシンプルな就業規則に正社員転換制度の規定を盛り込んだ内容としました。

現在時点のキャリアアップ助成金の正社員化コースでは、有期雇用社員と正社員の条件を明確にすることが条件です。また正社員の条件として、「定期昇給の規定があり、賞与もしくは退職金があること」という規定がありましたので、それぞ

れの有期社員、パートタイマー、正社員それぞれの雇用形態について、賃金や賞与等をどのような条件としていくか細かに説明、聞き取りを行い、決定していきましました。

就業規則で、各雇用形態の労働条件が明確になりましたので、その雇用形態により労働条件の違いが明確にわかるように労働条件通知書(雇用契約書)を作成しました。従業員へ労働条件通知書(雇用契約書)を通知する際に、労働条件をわかりやすく伝えること、またそれが就業規則に規定されてる内容であると伝えることは、従業員に安心感を与え、会社への信頼感が高まる初めの一歩となります。

成果 RESULT

明確な規定と継続的な正社員化制度で社員の定着を

正社員転換制度が整備され、継続的に運用されることで、社員が定着することが期待されます。

また、助成金の活用は、まだ収入が不安定な設立したての会社にとっては、安心材料になります。

小規模な会社では、労働条件や雇用形態があいまいであることがよく見受けられますが、今回のように就業規則や労働条件通知書で雇用形態毎の労働条件、特に賃金面での条件が明確になっていることは、従業員の会社への信頼感が増し、優秀な社員が継続して働き続けられる条件の一つではないかと考えます。





コロナ禍を乗り越えて 収益力の向上！

ランタナ興産株式会社

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

正社員雇用数 **1**人

課題1 PROBLEM

収益力が高いホテルにむけて客室単価向上の為 なにをすればいいのか

当社は那覇市に2カ所のホテル（那覇国際通り、那覇松山）を所有する宿泊業です。コロナ禍の影響で利用客が激減、職員減少等影響を受けたがコロナ禍が過ぎ稼働率が戻りつつある状況です。

コロナ禍では限られた職員で運営する為、顧客の対応、ベットメイキング、清掃、レストラン調理等1人で何役もこなせるマルチタスク化を殆どの社員が対応できる様になりました。少人数でのオペレーションができコスト低減され、今後は稼

働率の回復も見込め利益率は大幅に向上しています。次の目標として客室単価を上げる事で売上の拡大が図れ更に収益性が大幅に向上させる事が当社の課題です。

ホテルの分類上で当社は宿泊特化型ホテルに分類され、レストランはホテルに付設されていますが朝食のみの宿泊の付帯業務です。又、コロナ禍もあり利用は限定的でした。特に那覇松山は那覇の飲食店街に立地し客室単価の向上が課題です。

支援 SUPPORT

業界動向把握と客室単価の向上の為の 付加価値サービスの企画をブラッシュアップ

まず地域のホテルの動向について現状把握する事となりました。沖縄公庫より「公庫レポート」として県内主要ホテルの稼働状況が発表されている事を紹介しその中で宿泊特化型ホテルの稼働率や客室単価等の主要指標をタイムリーに知る事ができました。

レストラン施設がかなり広いスペースを持っていますが朝食にのみ使用しており、コワーキングスペース的な利用の方法で朝食後に活用してはどうか検討する事となりました。



成果 RESULT

目標の客室単価でも宿泊客に満足してもらい 又来たくなる付加価値サービスを企画

当社の客単価の向上策は価格競争に陥らない付加価値の提供を目指しています。ある程度の価格設定でも宿泊客に選ばれるホテルを目指しています。

その他価値の向上策として、当ホテルのレストランはコロナ禍以前はビジネス客等に利用できるフリースペース的な作りになっており既にコワーキングスペースとして利用できる様になっています。壁側にカウンター席が配置されコンセントなども比較的近くにあり各ホテル全館無料Wi-Fiである事

からパソコンの利用もでき設備は既に整っている状況です。レストランの広さから宿泊客以外の利用も検討し当ホテルの認知度アップし宿泊に繋がられないか話し合いましたが、宿泊客の付加価値を向上させる為であるので宿泊客に限定したサービスとして検討する事となりました。

又、マネージャーより夜ホテルに戻られた宿泊客へセルフサービスでラーメンが食べられるようレストランにおいて提供する企画など話し合われました。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



統括マネージャー
眞喜志 淳さん

収益力の向上に向けての自社の課題や問題点を見直す良いきっかけになりました。また人材確保のための就業規則の見直しや人事評価制度などまだまだ取り組まないとけない課題を専門家の方から教わりながら、より働きやすい職場づくりを目指してこうと思います。今後はお客様はもとよりすべての関わる人の満足度向上を目指します。



中小企業診断士
瑞慶山 大

当社はコロナ禍で大きな影響を受けた宿泊業ですが、マネージャーが経営管理をしっかり行っており職場内の雰囲気もチームワーク良く働きやすい感じでした。外国人職員の働きぶりも日本人職員と協働できていて、ここで働きたいと感じる職場です。皆でホテル業務のマルチタスク化を行う事でコロナ禍を乗り越えました。新しい収益拡大に向けた付加価値のあるサービスを企画・実施し更に飛躍して頂きたいです。



特定社会保険労務士
水澤 孝一

コロナの影響から回復し始めていますが人材不足は業界での課題です。他社と差別化するためにも社内規定を整備して従業員の満足度を上げることが必要ですので、その基本として就業規則の修正と人事評価制度の概要説明に取組みました。まだまだ課題は多いですが、取組む内容を明確に意識していただきたいと思います。

課題2 PROBLEM

業務内容にあった就業規則

これまでは親会社の就業規則を修正して使用していましたが、自社の業務内容に即した内容に改定する必要性を感じました。特に非正規社員に関しては業務内容がそれほど変わらないように見えますが、細かく見ていくと職務内容や責任感などが異なり同一労働ではないのですが、違いが分かりづらいため、違いを明文化する必要があります。

中堅企業の場合は複数の業務を掛け持ちしながら業務を

行っているため労働法に精通している人材が不足しております。近年の労働法の改正をはじめとする様々な労働問題に対し十分に対応できていないため、今後の課題を明確にして企業全体として取り組んでいく内容を周知することも課題でした。その問題を就業規則の作成を通してながら理解してもらえる良い機会だったと思われます。

支援 SUPPORT

同一労働同一賃金を意識した就業規則の作成

就業規則の本体と賃金規程および育児・介護休業規程の3本柱を正社員用と非正規社員用に作成いたしました。育児・介護休業規程は正社員と非正規社員共通ですが、他の2つの規程は正社員用を作成した後に非正規社員用に修正直して作成致しました。

ここでの課題が同一労働同一賃金に対応できる内容になっ

ているかということで、職務内容や責任、人事異動の有無などの違いを明確にした記載にするように注意を払いました。

また、就業規則の作成を通してながら正社員と非正規社員の違いを明確にするためにキャリアパス制度やジョブローテーション制度の内容、人事評価制度と人事教育の重要性も説明し今後の取組課題として意識してもらうようにいたしました。

成果 RESULT

就業規則の作成による 満足度アップ

これまであまり意識していなかった労働時間の管理方法や正社員と非正規社員の不合理な待遇格差が生じないような様な配慮がなされることによって、現在の従業員の満足度を上げるだけでなく、今後採用する際の応募者にとって重要な案件となる公平な人事制度の基礎固めをいたしました。

労働時間の管理方法では、あらかじめ残業時間や深夜業務の時間を見込んだ手当をつけ効率よく勤務して残業を少なくした場合でも賃金が下がらない制度や定期的な社員登用制度の明確化などを就業規則に記載し、優秀な社員に満足してもらえるように配慮しております。





正社員雇用数 **6人**

新規事業開発に向けたプロジェクトの推進と組織体制の構築

株式会社琉球新報開発

【代 表 者】代表取締役社長 新垣 順基
 【住 所】那覇市
 【業 種】サービス業
 【事業内容】広告代理店



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長
新垣 順基さん

金城先生が派遣されたことにより、外部の視点から、様々な情報を発信していただきました。触発された社員の間に、これまでの「当たり前」に対し疑問がわき、社内の問題点が浮き彫りになりました。

現在、多くの社員が課題に立ち向かうなど、社員の意識が目に見えて変わったことが最大の利点だと考えています。金城先生により、AIの風も社内でも巻き起こっています。



中小企業診断士
金城 寛人

当社は、総合広告代理店として事業を展開し、現在では多岐にわたる分野でお客様の多様なニーズにお応えしています。プロジェクトメンバーの招集や支援時間外でのチーム活動など積極的にご協力いただきました。

挑戦を応援する社風と人材の強みを活かし、この新たな挑戦を通じて、さらなる成長と発展を遂げることを期待しています。

課題1 PROBLEM

広告部における新規事業開発に向けた体制作り

デジタルメディアの普及と新聞購読者層の高齢化により新聞業界が縮小していくと予想される中、当社はこれまで新聞関連事業に依存している状況にありました。この外部環境の変化に対応していくため、新規事業の展開による攻めと既存業務の効率化による守りの両方の戦略策定が重要な課題と

なっていました。

そこで、まずは当社の新聞広告部において、新規事業の展開による新たな収益源の確保を目指して、どのように進めていくのが良いのかと相談があり支援することになりました。

支援 SUPPORT

新規事業開発に向けたプロジェクトの立上げと運営をファシリテート

広告部から選抜された8名で事業関連のプロジェクトを進めることになりました。今回、支援者として特に重視したのは、私がプロジェクトから離れた後も、社内のメンバーが新規事業の進め方を理解し、自律的にプロジェクトを進行できるようにすることでした。

そのため、チーム内にリーダーとサブリーダーを配置し、私自身はファシリテーターとしてプロジェクトの推進を支援するスタイルを提案しました。新規事業の候補として2つのテーマを設定して、それぞれテーマごとにビジネスモデルの検討、新規事業戦略策定を行いました。



成果 RESULT

強みと弱みの明確化とビジネスモデルの検討

1. SWOT分析による当社の強みと弱みの言語化と認識合わせ
 当社の強みと弱みをSWOT分析を通じて言語化し、チーム内での共通認識を築く取り組みを行いました。ブレンストーミングを実施し、チームメンバーから強みと弱みに関する多様な意見を集めました。その後、これらの意見をカテゴリー分けして言語化することで、強みと弱みを明確に絞り込むことができました。ホワイトボードに記載された情報をデジタル化し、メールで共有することで、チーム内の共通言語を増やし、議論の効率を高めていきました。

2. プロジェクトビジョンの明確化と新規事業の方向性の検討
 当社の経営理念を基に、チームメンバーとの意見交換を通じてプロジェクトのビジョンを明確化しました。また、全社的な視点を持ちながら各プロジェクトの位置づけを明確にし、新規事業展開の方向性を整理しました。

3. ビジネスモデルの検討と新規事業計画の策定
 ペルソナに基づくターゲット設定、ビジネスモデルの設計、採算性の分析を行いました。今後はテストマーケティングなどを実施しながら、ビジネスモデルの具体化を進めていきます。これにより、当社の新規事業展開への新たな取り組みに期待が持てます。

課題2 PROBLEM

全社的な経営方針の明確化

当社は、風通しの良い組織文化とチャレンジ精神を生かし、多角化戦略を推進しながら事業を成功させてきました。しかし、新規事業案が部署ごとに個別に進められる状況の中で、幹部層の新規事業に対する方向性の明確化と、会社全体での意識統一が求められていました。

今後の新規事業を組織的かつ力強く推進していくためには、幹部層を中心に全社が一丸となった意識統一と経営方針の具体化が不可欠です。



支援 SUPPORT

プロジェクトの共有化と経営戦略の全体像把握

1. プロジェクトの共有化と知見の蓄積
 全社的なDX推進プロジェクトメンバーと幹部層が参加し、本事業における広告部で行われたプロジェクトビジョンの策定やSWOT分析のプロセスを共有しました。この共有化により、異なる部門間での知見の蓄積と、組織全体での学習効果を図りました。

2. 経営戦略の全体像把握
 続いて、経営戦略の全体像に関する深い理解と共有を目指し、①経営理念、②環境分析、③ドメイン策定、④全体戦略、⑤事業戦略、⑥マーケティングという6つの核となる要素を基に、意見交換を行いました。この過程で、特に中期

経営計画の策定が、新規事業を含めた戦略的な事業選定において重要であることを強調しました。「誰に」「何を」「どのように届けるか」という当社の基本的な生存領域を定義し、事業全体の選択と集中を図るための第一歩として、傾聴と対話を通じて、経営理念の確認と経営方針の明確化行いました。

また、広告業界の事業計画書作成における具体的なポイントや、各種補助金制度に関する情報の提供も行いました。これらの取り組みは、プロジェクトメンバーだけでなく幹部層を含む全社的な意識の統一を図りながら進めました。

成果 RESULT

全社的な意識統一と自走化に向けたプロジェクト推進

本支援により、部門間の垣根を取り払ったプロジェクトメンバー間の議論を通じて、経営方針の明確化と全社的な意識統一、知見の共有化を行いました。具体的には、「5年後に会社がどのようになっているか」に関するビジョンを幹部層及びプロジェクトメンバーと共にブレンストーミングを行い、経営方針やプロジェクトビジョンを社内決めてもらいました。

当社は、新たな挑戦を積極的に受け入れる文化を持ち、若

手からベテランまで年齢に関係なく社員間のコミュニケーションが活発な企業です。環境変化に対応し、将来にわたって望ましい姿を目指して、積極的に行動を起こす意欲的なメンバーがいます。今回の支援を通じて、新規事業の展開を組織的に支える基盤作りへの一歩になったと感じています。支援終了後も、当社は持続的な成長と発展を目指し、前進を続けることを期待しています。



正社員雇用数 **4人**

事業拡大のための 設備投資計画策定の支援

企業組合和の会

【代表者】代表理事 當間 治美
【住所】本部町
【業種】医療・福祉
【事業内容】介護事業



企業・支援担当者声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表理事
當間 治美さん

本部町の施設では、今後も利用者の増加が見込まれており、現状の施設では手狭になりつつあり、今後の事業展開を考えるうえではその対策が課題となりました。また、併せて人材採用や人材育成などにも取り組みが必要となっており、今回は当事業を活用することができ、非常に助かりました。これを機に、今後の事業展開にしっかりと取り組んでいきたいと思っています。



中小企業診断士
柿原 泰宏

約半年間にわたり、事業計画策定の支援を行いました。代表者はいろいろな事業プランをお持ちで、それらの計画についていろいろなお話をしながら、計画策定の支援を行うことが出来ました。今後は計画を実現していく取り組みとなりますが、今回検討したしっかりとしたプランに基づき、事業を進めて頂きたいと思っています。



社会保険労務士
大城 貴子

訪問の度に素敵な民謡の合唱の声やダンスの模様が感じられる温かみのある施設でした。代表者は老若男女の方々が実力を発揮した上で働きやすい環境づくりを常に考えていらっしゃったようですが、日々の業務遂行の中、なかなか具体的な着手にいたらなかったとのことでした。今度は新たな規則や制度のもと、賑わいのある施設の継続を期待しております。

課題1 PROBLEM

事業拡大・施設の老朽化対策が必要となっている

本部町にある当組合の施設「美らさ」では、本部町及び名護市の周辺地域の高齢者に向けてデイサービスを中心に提供しています。当施設は、地域や行政等からの信頼も厚く、コロナ禍を過ぎて、現状は利用者も増えてきています。

当組合では、さらに多くの高齢者のかたに美らさにて利用をしてもらえるよう、デイサービスの定員を増やすとともに、宿泊サービスをはじめとする新規事業にも取り組むことを計

画していました。

これまで、賃貸物件に入居して事業を実施してきましたが、現状のままでは利用者を増やすためのスペースが足りず、また、宿泊サービスを提供するためにはスプリンクラー等の設備導入も必要となることが、ハードルとなっていました。

そのために、近隣への引っ越しあるいは、施設を新設して対応する必要がありました。

支援 SUPPORT

施設移転の 計画づくりの支援

この地域では、希望しているような施設がなかなか見つからず、第1候補として、施設の新設を、第2候補として近隣で空く予定のあった既存施設などを候補して検討を進めました。

立地、施設の大きさ、部屋数、間取りなど、利用を前提としての視点での評価、資金調達を前提にした入居後の事業収支計画を策定し、収支面からの評価を実施しました。



成果 RESULT

移転に向けての投資及び事業実施のための道筋づくり

代表者はいろいろな事業についてプランをお持ちでした。代表者の頭の中にある計画を、具体的な内容にしていくとともに、書面への落とし込みを行うことで、事業の取り組み内容とその収支に関する計画づくりを進めました。

特に、それらの計画についてはいろいろな角度からお話をするにより、より具体的な計画が策定出来たものと思います。今後は策定した計画を実現していく取り組みを進めて

頂くことになりますが、今回検討したしっかりとしたプランに基づき、事業を進めて頂きたいと思っています。

特に、今回はあまり時間の取れなかった事業の後継者育成に向けた取り組みについても、今後の課題として頂くことで、将来にわたっての安定的な事業継続が実現できるものとなります。

課題2 PROBLEM

人手不足、処遇改善など世の中の変動に対応したい

企業組合制度のもと、長期雇用者はいるものの組合出資のない非正規雇用者が大半を占めています。非正規雇用者といっても多くが介護福祉士等の有資格者であり、きめ細かく質の高い介護が実施されています。しかし、事業拡大を考えており、長期雇用者の中には高齢となっていることから、更なる

人材確保が必至な状況です。

また、処遇改善加算制度が幾たびもわかり、これからも変わり続ける可能性が高いことから、人材を確保し、育成し、長期雇用できるような仕組みが必要であるため、専門家の支援が必要でした。

支援 SUPPORT

やりがいのある長期雇用がかなう仕組みづくり

現況でも就業規則、任用制度などはありませんでしたが、かなり前に作成したものであり、最新並びにこれからの制度に対応しうるものとしたと考え、まずは、人事制度として従来の任用要件を現在の職階、職務や職責に応じて見直しを行い、研修(人事育成)や給与体制と齟齬が生じないようにしました。

具体的には、地域密着型デイサービスにあわせた無理のない職階にとどめ、その中で、現在の役割を落しこみ、求められる職責も明確にした上で業務に従事できるような制度に組み直しました。その際には研修(人材育成)も連動している制度

となるよう話し合いを重ねました。あわせて、これまでは導入を保留していた考課表や昇給制度についても長期雇用の観点から必要性を認め導入することとしました。

また、以上の改正のほか、利用可能な助成金の要件に対応できるように就業規則の改正も行いました。

平均年齢層は高いものの、新規雇用者などの中には子育て世代もいるため、改正の目まぐるしい育児介護休業法を理解の上、働きやすい環境保持の為の改正を行うこともできました。

成果 RESULT

働きやすい環境の為の就業規則と人事制度+αとしての 助成金の活用

今回、採用力強化、人材定着並びに処遇改善のための就業規則の改定と人事制度の再整備を行いました。スタッフがキャリアアップしていく道筋を作成することで、長期的な雇用継続につながることであります。あわせて、処遇改善加算制度への対応もすることができ、今後のキャリアアップに伴う賃金アップへの対応力もできることと感じております。

また、これまでコンプライアンスを遵守し雇用を継続してきた恩恵として対応可能な助成金申請への道筋もできました。

処遇改善加算のアップや助成金受給により事業継続並びに更なる事業拡大が期待できることと思われます。





正社員雇用数 **8人**

人事考課の整理と評価システムの導入、各種業務マニュアルの整備による標準化の実現

株式会社アイムホーム

【代 表 者】代表取締役 三家本 真大
【住 所】北谷町
【業 種】建設業
【事業内容】住宅建築・不動産・宿泊業



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
三家本 真大さん

ホテル事業部は立ち上がって間もないことから、様々な面において未整備な点がありました。今回の専門家派遣を通じて評価システムが構築され、公平公正な評価を行うことが可能になったとともに従業員の「働く意欲」の向上も図られたと思います。

各種マニュアル化は、属人化して暗黙知となっていることについて明文化できたことで業務の標準化が図られたと考えています。



中小企業診断士
佐藤 和哉

従業員数が急激に増加したことで、いろいろと整備しなくてはならないことが顕在化してきました。「緊要性の高いもの」、「対応が遅れると経営に大きな影響が出るもの」から着手することが定説ですが、今回行った「人事評価システムの導入」と「各種業務マニュアルの整備」は、継続的な組織運営の根幹となるものなので早期に取り組むことができて良かったと考えます。

課題1 PROBLEM

人事考課の整理及び評価システムを導入するにあたり、何から始めるか、どこから手をつけるかが課題であった。

当社のホテル事業部は2019年に立ち上がり、従業員はアルバイト、パートを含めて約30名以上となっています。

昨年の取組みでは、タスク毎に部署制を取り入れてチームリーダーが中心となり、チーム内勉強会や社員相互の研修によって全体のスキルアップを図ってきました。

しかしながら、それら従業員の努力や成長に対する明確な評価基準がなかったのです。新たに評価システムを構築するにあたり、「そもそも人事考課を行う目的とは？」や「事業部と

しての目標の明確化」といった概念的な部分から、「評価項目、評価者の選定と研修、被評価者へのフィードバック方法、そのフォローアップの仕組みづくり」等といった各論的な部分まで、検討しなくてはならないことが多くありました。

まず何から着手すれば良いのか分からない上に、進め方も分からないため、人事考課の考え方、評価システムの構築と導入について支援を進めていくこととなりました。

支援 SUPPORT

評価者も被評価者も納得できる「公平公正な評価システム」のポイントとは。

人事考課の前提として「従業員は、経営理念を理解し、事業計画に同意して、自らの役割を自覚していること」が重要なので、まずは、従業員に伝えるべき「経営理念」や「事業計画」を明確にすることから始めました。

次に、公平公正な評価システムを構築するため、従業員の自発的な目標もこの中に取り入れることにしました。

評価が分かりやすいように目標や評価軸の数値化を図り、ハロー効果による偏向が起きないよう、評価者だけでなく、同僚や後輩、社外等の意見も取り入れる360度評価の採用についてもアドバイスしました。



成果 RESULT

評価システムの第一段階は、スムーズに導入が図られた。

ホテル事業部の全従業員に対して経営理念と事業計画の周知を行い、会社の方針について認識を高めることができました。

次に、個別面談を行い個々の役割も理解してもらうとともに、個人目標の設定も行いました。さらに、事業計画達成に向けてチーム内ミーティングを行い、チームが掲げる数値目標についても、メンバー内で共有を図りました。

具体的には、施設管理チームでは月あたりのメンテナンス件数、広報チームでは週あたりの情報発信数、企画チームでは月

あたりの企画提案数を数値目標としてミッションを明確化しました。評価システムの第一段階はスムーズな導入を図ることができ、全従業員が自発的に仕事に向き合う姿勢が見られるようになりました。

今後は四半期面談を行い進捗管理をしていく予定です。もし数値目標とのズレが生じている場合は、年度目標の達成に向けて改善や指導といった適切な措置を行うこととなっています。

課題2 PROBLEM

今夏の台風被害がきっかけで、各種業務において標準化が図られていないことが明確になった。

今夏に沖縄を襲った台風6号では、当社の宿泊施設も停電や水害などのトラブルに遭いました。

各種業務において、これまで正式なマニュアルというものが無かったのですが、これをきっかけに「台風マニュアル」や「緊急時のお客様対応マニュアル」、「機械のメンテナンスマニュアル」等を整備することが急務となりました。

検討を始めると、「防犯に対する対応」や「平時のお客様対

応」、「自動ドアやキーレスエントリースシステムのメンテナンス方法」、「広報・宣伝の情報発信方法」など属人的で暗黙知になっている業務が多くあることに気がつきました。

これらをマニュアル化することで業務の標準化が図られ、どのような状況に陥った時でも、誰でも対応可能になると考えられます。マニュアル化すべき業務の選択、マニュアル化に向けての留意事項などについて課題を整理していくこととしました。

支援 SUPPORT

明文化できるものは文書マニュアルにして、明文化できないものは動画マニュアルとして整備しました

属人化している業務について、当該従業員からヒアリングを行い暗黙知を明文化することから始めました。

台風マニュアルでは、注意報、警報、特別警報等の発令時に何をすべきか、どのような行動を取るかについて明文化したマニュアル作りにしました。機械の操作方法やメーターの見方などは写真を用いて一目で分かるようにしました。

明文化できない、言葉にできない感覚的なもの（ダクト音の変化による排気設備の故障など）は、動画によるマニュアルを作成しました。

また、マニュアル類は全てデジタル化をし、クラウドサーバーに保管することで、誤って廃棄することや紛失等が起こらないようにしました。クラウドに格納されたマニュアルは、弊社従業員であれば、いつでも、誰でも、どこでも、どんなデバ

イス(PC、スマホ、タブレット)でも閲覧することができ、バージョン管理も行っています。



成果 RESULT

緊急時やイレギュラー発生時だけでなく、新人採用や部署異動等においても業務標準化が図られるようになった。

各種業務のマニュアル化は、従業員間で標準化を図ることが可能になっただけでなく、新入社員配属時の研修や、部署異動で新しく配属になった社員の研修にも活用することが

できました。マニュアルは定期的にメンテナンスを行って、時々刻々に合った手順となるようにバージョンアップを図っていく予定です。



 **正社員雇用数** **2人** 

地産地消、安心と安全を心がけ、地域に根差したパン屋さんを目ざしています。

いまいパン合同会社

【代 表 者】代表社員 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



代表社員
今井 陽介さん

今回の支援により、組織図を作成し、職務等級、給与体系、人事評価管理台表など、今までの経験から携わってきたことがない部分を整備することができました。また、組織図をみながら、総務系業務を担う部門、企画営業部門を発足することができました。今後の発展には欠かせない部門です。
今後は、パンと焼き菓子の製造を分けて、生産効率、商品の品質を上げて、利益重視の企業体質を目指します。



登録専門家
仲宗根 靖

当社は、デパートリウボウ・パルコンティなどの催事イベントへの出展や「キャラクターパン」の開発など、知名度向上や商品企画の推進施策を積極的に展開しております。その努力もあり、街のパン屋として、コロナ禍でも着実に売上を伸ばしてきました。スタッフが30名を超える中、「働き方改革」の推進にも意欲的です。今後も「街のパン屋」として業界の模範となるような成長に期待しています。

課題1 PROBLEM

採用力強化・雇用形態の多様化に向け、人事評価制度の本格運用

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店舗および世界文化遺産・識名園と栄町アーケード内に売店を持つ、従業員35名のパンとスイーツを製造・販売する事業者です。
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)や高級食パン(王朝食パン識名園)などの新商品開発やSNSの活用・物

販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。コロナ禍においても、売上を拡大し、年間1億円を超える規模の会社となってきました。
「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、お土産店さん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、スタッフの採用や定着、人材育成に課題を抱えています。

支援 SUPPORT

人事評価制度を効果的に運用するため、帳票類など運用ツールの整備

令和4年度に人事評価制度の導入を決意し、次の取り組みを行いました。まずは、厚生労働省の職業能力評価基準のパン製造・販売業(事例)を元に「モデルカリキュラム」と「モデル評価シート」を作成し、それに合わせて、職級(等級)一覧およびこれらを体系化した「人事評価規定」を取りまとめました。
今年度(R5年度)は、昨年度の活動を元に人事評価制度の運用を開始するために次の帳票類について整備しました。
①組織図、 ②職務等級一覧、 ③給与・賞与体系、 ④人事評価管理台表(一覧＋個票)



成果 RESULT

人事評価制度のスムーズな運用に向けて

まず、現状の社内体制を①組織(体制)図として明示化しました。すると、本店と支店とのスタッフ配置のバランスが悪かったり、必要なポジションにスタッフが不在で、代表や専務に負荷が掛かっていることなど、課題が発見できました。②職務等級(スタッフ)一覧と③給与・賞与体系を整備することにより、等級と報酬が合っていないスタッフの存在に気づきました。④人事評価管理台帳の整備においても、非常時の緊急連絡先や職務・教育の実績、昇給・昇格の情報など運用に必要な

な項目を整備しました。当社が今後も成長していくため、社員ひとり一人がその職務に求められる仕事の能力を向上させていくことが重要です。
担当職務に必要な専門知識や技術を高めステップアップするための評価制度により、人材育成につなげる基盤づくりを行いました。実際の運用はこれからです。スタッフのモチベーション向上と人材育成につなげていくことに期待しております。

課題2 PROBLEM

街のパン屋の生き残りをかけ、経営力強化を目指して

新型コロナの脅威が落ち着き、パン業界にもコロナ前の活気が戻ってきております。しかしながら、競合の存在(街のパン屋、スーパー、コンビニなど)や、食材・光熱費・燃料費・人件費の高騰・人手不足など、逆風も吹き荒れています。街のパン屋である当社も、立ち止まっていたは、埋もれてしまう厳しい業界にあり、商品の付加価値向上施策や原価低減施策、新商品開発、イベント出展による知名度向上など、絶え間ない改

善活動が続けていく必要があります。
そんな中、今年度にブランディング向上と新商品開発のための補助事業「稼ぐ企業連携推進事業」の採択を勝ち取り、南城市の企業とのコラボ商品開発などにチャレンジしております。本事業を遂行しながら、パートナー企業との連携や経営改善施策を検討・推進する組織づくりが新たな経営課題となりました。

支援 SUPPORT

総務系業務(採用・人事・会計・企画)を担う部門の発足

これまで、店舗運営を前提とした組織づくりを進めておりました。スタッフが増加する中で、内部系業務である勤怠・人事評価・給与・会計などや、企画系業務であるブランディング向上や新商品開発など、全社共通的な業務を推進する組織がなく、今井代表を中心にその都度、店舗スタッフに協力を依頼しながら推進していました。売上が1億を超え、スタッフ30名を超える規模の企業を維持拡大してゆくためには、総務部門の

組織化が不可避として支援しました。店舗業務との兼任ではありますが、今井代表以下3名のスタッフを「企画営業部門」として発足することができました。
当部門では、IT・DX導入・運営を含めた内部業務系と新商品開発やイベント出展、販売パートナー施策など企画系業務を担当いただきます。そのための仕組みづくりを支援しました。

成果 RESULT

専用工場の新設計画と企画営業部門の役割について

企画営業部門のスタッフには、これまでお手伝いの位置づけで依頼していた「店舗毎の月別販売計画作成」「店舗毎ABC分析」などと、本店業務の一部として参加していたイベント出展やキャラクターパンなどの企画検討業務などを本来業務として担当してもらっています。今後は、焼き菓子やキャラクターパンを作る専用工場を新設し、パートナー販売店に卸す営業業務の強化も必須となります。その際には、企画営業部門としての専任スタッフ化(独立採算化)が実現することに期待しております。





正社員雇用数 **5人**

①人材育成と組織開発 ②組織開発に合わせた職場 環境の改善

株式会社ナカタツショーカイ

【代 表 者】代表取締役 森山 健二
【住 所】与那原町
【業 種】医療・福祉
【事業内容】保育所



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



代表取締役
森山 健二さん

少人数の組織体制の仕組を作るためにいろいろと試してきましたが、うまくいわずに困っていました。今回の支援で工夫することでまだまだやれることがたくさんあることが分かりました。



登録専門家
山里 将史

なかなか人材の定着がうまくいかないために運営していくにも苦労していました。組織開発を始めたことで、これまでとは違った新しい環境などに慣れるまでに少ししかかりますが、更なる発展のために頑張ってください。

課題1 PROBLEM

労務環境の改善

全国的な保育士不足でも分かるように、業界自体としての保育士人材の確保と定着という難しい課題に向き合って、小さな保育園ではありますが解消するための地道に取り組んできました。実際に福利厚生面や給与等の待遇面といった点なども小規模保育園ながらもできる限り改善してきましたが、コロナ禍が続いたことで人材の採用も定着も思うように改善できない状況のままでした。

解決しなくてはいけない課題は明白なので、これまでに取り

組んできた事とまだ取り組んだことない事を確認していくと、これまで改善のために取り組んできたことの内容の一つ一つは良いものでしたが、それぞれが単独の取り組みしてしか機能しておらず、見込んでいた効果を引き出せていないことが分かりました。

そこで今回の支援として、これまでの取り組みを活かせるように複合的に繋げることで労務環境の改善を図っていくことにしました。

支援 SUPPORT

組織体制と合わせた 労務環境の整備

最初に、これまでの取り組んできた福利厚生や待遇、就業規則などの内容と関連する取り組みの確認作業を行いました。

実際にそれぞれ単独の取り組みとしては良い内容のものとなっていたのですが、関係している取り組み同士がうまく絡んでいないために整合性がありませんでした。

そこで相乗効果が発揮されていない点を改善し、整合性を持たせることに重点を置いたアドバイスをを行い、社員への負担がなるべくかからないような段階的に改善していける支援をしました。



成果 RESULT

将来に向けた職場環境の改善

これまでに社内で作り上げてきた取り組みやルール等はたくさんありましたが、単独では思うような効果がでないこと、運用しながらトライ＆エラーを繰り返して改善していくことが、職場環境をより良くしていくためには必要不可欠であることを経営者自身が今回の支援を通して気づいて貰うことができました。

今回の支援では、今ある福利厚生面や待遇面、労務関連の規則などのそれぞれの関連する点を繋げていくことで、これまでは各取り組みごとで異なっていて問題となって面などが複

数、改善できたことともう一つの課題であった組織体制の再構築とも連動して職場環境がゆるやかに変わっていく、社員の長期間の定着へと繋がることを期待できます。

今後も経済や法改正といった外部環境の変化に合わせて、今回の支援で学んだ改善の手法を活用して常に改善に取り組んでいくことが、これから先の将来の人材の採用・定着と会社の発展へと繋がることを理解してもらえました。

課題2 PROBLEM

組織体制などの改善

小規模保育園へと移行したことをきっかけに、体系的な組織体制の形や人事制度などはできていましたが、実際の運用にあたっては人材の定着が思うようにいかないこともあって機能していない状況となっていました。

人材が入れ替わるたびに園の運営方針やルールなどを一から教えて理解してもらうことで、社員にも本業の保育業務以外での負担がかかってしまい、それらが遠因となって離職へと繋がりがり人材が思うように定着しない悪循環へと繋がっていたため、

今回の支援では、この悪循環を止めることを課題としていくことにしました。

最初に問題点の洗出していくと社員の業務負担の偏りや業務内容の見直しによる効率化、人員配置の効率化などがボトルネックになっていることが上げられたので、それらの問題点をそれぞれ分解していき、今ある組織体制や人事制度などに関連づけた改善を進めていくことになりました。

支援 SUPPORT

新しい組織体制の土台作り

まずは現状の業務内容と担当者ごとの担当業務、組織体制と管理体制、勤務ローテーションと一日の業務内容など多くの内容の洗出し作業を行っていきしました。

それにより日々の業務の振り分けや負担量が、園内のルールで取り決めていた通りには行われおらず、これらが根本的な原因で、これまでに作って導入してきた制度自体がうまく機能していないことが分かりました。

そこで柔軟に業務に対応できるように、日々の業務を勤務

ローテーションごとに現場の社員が主体となって個人ではなくチームとしてこなしていけるようにするなどを提案し、これまでに築き上げてきた組織体制や人事制度などの大枠は残しつつ、実務面でそれぞれのシステムがうまく絡んで機能していけるよう調整していくことを支援の柱とした改善のアドバイスを新しい組織体制の土台を作り、トライ＆エラーをしながら段階的に導入していけるようにしました。

成果 RESULT

組織体制の再構築

これまでに導入している数多くの制度や取り組みなどのいい面を活かしつつ、それぞれの取り組みを関連づけることで相乗効果を発揮していけることを今回の支援を通して経営者も社員にも気づいてもらうことができました。

アドバイスをもらいながら自分達で多くの改善に向けた作業をこなしたことで、今後も社員の協力を仰ぎながら更なる改善を行っていけることが期待です。





正社員雇用数 **2人**

個人事業と法人事業統合後の 新たな事業計画の策定

合同会社ハート・ハート

【代 表 者】業務執行社員 城間 利枝子
【住 所】名護市
【業 種】サービス業
【事業内容】エステティックサロン・整骨院



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



業務執行社員
城間 利枝子さん

今まで別々であった個人事業と法人事業を統合して利益計画を作ったことによって、会社全体の損益状況が見えやすくなりました。また、各事業の売上・利益など目標を定めやすくなりました。Chat GPTなど生成AIの活用方法を学ぶこともできましたので、今後の経営に活かしていきたいと思います。



中小企業診断士
鈴木 紀博

法人設立3年目を迎え、物販など新たな事業が芽生えてきました。観光客数の回復など外部環境も好転してきており、「稼ぐ力」を付けるための良い流れを実感しています。今後のさらなる発展が楽しみです。



社会保険労務士
中辻 教子

業種によっては、慣例による思い込みで、退職を決めてしまう従業員も少なくありませんので、会社が積極的に新しい体制を周知していくことが重要です。

課題1 PROBLEM

事業ポートフォリオの 再構築と経営基盤の強化

当社は元々エステサロンと整骨院を個人事業で運営しておりましたが、2021年にリゾートホテル内にエステサロンを出店したのを機に法人化しました。これとは別に代表の城間氏がマッサージの派遣事業と化粧品の販売代理店を個人事業で営んでおりましたが、2023年にこの個人事業を法人に統合させることになりました。また、新たな事業として、黒糖やハイビスカスなど沖縄の地域資源を使った美容関連商品（洗顔石鹸やボディローションなど）の開発・販売を開始しました。

このため、ホテルのエステサロン、自社店舗のエステサロン、整骨院、美容関連商品の開発・販売、マッサージ派遣、化粧品の販売代理店など複数の事業内容を整理し、新たな事業ポートフォリオを組み立てる必要がありました。

また、法人化して3年目を迎え、それぞれの事業の収益性や成長性を検証し、会社全体の利益計画を作成することも課題となっていました。

事業は実質的に代表の城間氏が一人で管理しているため、極力無駄を省き、効率的なマネジメントが求められています。このため、ChatGPTなど生成AIを経営管理に活用することも必要でした。

支援 SUPPORT

「経営デザインシート」の活用で「As-Is」、「To-Be」、 取組課題を見える化

（1）事業統合後の事業計画策定

「経営デザインシート」を活用して、会社の「As-Is」、「To-Be」、取組課題を見える化しました。

（2）利益計画の策定

各事業の損益見通しを立て、事業計画の妥当性を数値によって検証しました。

（3）物販事業の検討

価格設定のシミュレーションを行い、個々の製品の収益性を確認しました。

（4）生成AIの活用

Chat GPTやBing AIなど生成AIの使い方を実習によって習得

していただき、マーケティング調査や販促ツールの制作に活用できるようにしました。



成果 RESULT

法人としての経営基盤確立に向け、生成AIが貴重なサポート役に

・事業統合後の事業計画策定

「経営デザインシート」の活用によって、現状とこれから目指すべき方向、そこに至るまでの方策が明確になったことで、代表のマネジメント業務の負担軽減につながりました。

・利益計画の策定

利益計画を立てることにより、会社全体の中における各事業の位置付けが明確になり、業務の優先順位をつけやすくなりました。特に今後、新たな収益源として期待される物販事業は、エステサロンや整骨院などのサービス業とは異なる事業

モデルとなります。中でも価格設定は重要であり、会社全体の利益計画の中で物販事業が果たす役割を見極め、必要な粗利益を稼ぐための方策を考えやすくなりました。

・生成AIの活用

Chat GPTやBing AIなど生成AIの活用方法を習得して、今後の経営管理に活かせるようになりました。具体的にはエステティックサロンのメニューや販促ツールの作成、同業他社の製品の販路調査、求人情報の作成などで活用しました。

課題2 PROBLEM

子育てが理由の離職を防ぐ

他の業種でもそうなのですが、とりわけエステサロンのような専門性が高く、直接顧客とやりとりを行う業種では、従業員の方に長期に渡って勤務してもらうことのメリットは大きいです。専門的技術や接客技術を向上させるだけではなく、技術の高い信頼できるスタッフが常にお店にすることで、お客様も安心して繰り返し利用していただき、顧客の満足度にもつながります。当サロンでは従業員全員が女性で、子育て中や妊娠中の方

の若いスタッフがほとんどだったにもかかわらず、育児や介護に関する制度が整備されていない状態で、スタッフに両立支援の制度が十分に周知されていませんでした。

今年度の初め頃、スタッフより妊娠の申出があったので、妊娠や介護を理由に離職することがないように、これを機に会社に合った両立支援制度を整備し、周知する取り組みを始めました。

支援 SUPPORT

一般事業主行動計画と育休復帰支援プランの作成、 キャリアアップ計画の継続

今回、開業以来初めて従業員が子宝を授かったため、その従業員の就業や継続雇用に対してのフォローを行うとともに、今後のためにも会社の両立支援体制を整えることを同時に行っていました。

まず、従業員次世代育成支援対策推進法に基づいた、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組む一般事業主行動計画を作成しました。会社にとっては初めての産休、育休の手続きとなったため、休業までの就業の仕方、対象労働者に対するの会社や他の従業員のフォローの方法、休業中のフォロー、復帰後の勤務方法など、面談、聞き取りを繰り返し、今回の経験を参考にしながら、より業態に合った取り組みを選択し体制を整えていく内容の計画にしました。

また、対象者本人に対しては、体調面を考慮して、業務の分担

などを工夫することで、本人が申し出た産前休業まで業務を行っていただき、復帰後も無理なく働き続けられるような育休復帰支援プランを作成しました。セラピストは体力が必要な業務であるため、妊娠をきっかけに退職してしまうことが多いようです。そうならないように今回は両立支援体制を整備を積極的に周知しました。

さらに、今年度入社した新入社員については、去年作成したキャリアアップ計画の内容を継続し、正社員化に取組み、今年度は2名を正社員化することができました。



い現場ではなかなか取り組むことが難しいですが、従業員との対話の機会が多くなることで、より働きやすい環境を作ることにつながります。

今年度入社し正社員化したスタッフについても、また両立支援体制が整ったことで、この会社に長く勤めたいという気持ちになっていただけることを期待します。

成果 RESULT

両立支援等助成金の活用

支援させていただいた育児介護休業規程、一般事業主行動計画、育休復帰支援プランの作成のうち、小規模の事業所を対象に法令で決められているものは育児介護休業規程のみですが、一般事業主行動計画、育休復帰支援プランの作成を行うことで、両立支援等助成金を活用することが可能です。

一般事業主行動計画、育休復帰支援プランの作成に当たっては、従業員との面談や話し合いに時間を割くことになり、忙し



正社員雇用数 **4人**

正しい評価を行って、社員の頑張りに報いたい

株式会社浜崎ペイント

【代 表 者】代表取締役 浜崎 清美
【住 所】那覇市
【業 種】卸・小売業
【事業内容】車両・船舶・建築等の塗料販売



企業・支援担当者声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
浜崎 清美さん

弊社のような少人数の組織だからこそ出来るオープンな人事評価制度構築のサポートを受けました。また、就業規則の改定では定年を目前に控えていてもバリバリ仕事をこなしている社員のために定年年齢を引き上げを実施しました。今回の支援であつという間に全てを解決することが出来ました。全てにおいて大変感謝しております。ありがとうございました。



登録専門家
岸本 恵春

会社と社員を繋ぎ、エンゲージメントを高めていくためには、人事管理は不可欠です。経営の三要素は人・モノ・カネと言われます。モノやカネの管理はしっかり行われていますが、人の管理つまり人事管理がおろそかになっているのが、各社の現状です。人事管理とは「評価」「育成」「処遇」ですが、要は評価制度にあります。社員を大切にしていきたいという思いを実現するための人事評価の運用に期待します。



社会保険労務士
池原 恭子

規則やルールについて改善や見直しが必要な場合はすぐに改定を行うなどネットワークの軽さが印象的でした。職場のチームワークを大切にこれからも様々な工夫を続けて頂けたらと考えます。

課題1 PROBLEM

人を活かす人事評価制度の導入と納得性の高い処遇反映

当社は老舗の塗料卸売業ですが、この間、大きな経営課題に直面し再スタートを切らざるを得ない経緯がありました。当然ながら様々な課題を抱えたままの再スタートとなりましたが、経営の安定と成長を図るには、やはりそこで働く社員を「機能」としてのみ見るのではなく「人」として見ていく視点が重要となります。

特に少人数の組織であればあるほど「人」に視点を置いた人事管理が求められます。それはトップの「正しい評価を行っ

て、社員の頑張りに報いたい」という言葉に込められていると考えます。このようなことから以下の支援に取り組みました。

- ①旧来型の処遇格差をつけるための評価ではなく、社員もトップも共に育つ評価制度を構築
- ②①のためには社員とトップが胸襟を開いて話し合い、共に反省し合える面接制度を導入する
- ③処遇反映は心情論ではなく理論に基づく、納得性の高い処遇反映の仕組みを構築する

支援 SUPPORT

面接を通じて恣意的な心情論ではなく、公正かつ納得性の高い人事評価の仕組みを構築する

当社のような少人数組織の場合には、評価制度の導入により社内に混乱を招きかねないことは容易に想定でき、制度の設計・導入には細心の注意と配慮が要求されます。以上から次の取組みを行いました。

- ①これまでを振り返ってこれからの行動変容の糧とすることが人事評価の目的である。そのためには、マル秘の差をつける減点主義の評価制度ではなく、面接を導入したオープン

- の評価制度を導入する旨の全社説明会を実施しました。
- ②趣旨に基づいた「評価様式」「評価実施要領」を作成し、評価者に評価の留意点を説明しました。
- ③処遇反映は、恣意的に陥らないよう、評価項目ごと、処遇目的ごとの理論的ウェイトでエクセルでシステム化し、点数で判断を可能としました。

成果 RESULT

社員の職務意識の高まりと、新たな一面の発見

人事管理つまり「人」の管理は他のモノやカネの管理と違い、効率・能率という合理性で片づくものではありません。特に「人」が「人」を評価するという人事評価は評価する側、評価を受ける側双方の納得性、合意性が要求されます。ここまでの成果を記します。

- ①面接制度を導入し、各社員が自分自身の業務目標を自らの考えを記することにより、職務意識の高まりが感じられた。
- ②業務目標についてトップと面接し話し合うことにより、これまで気づかなかった社員の新たな面が発見できた。
- ③人事評価の仕組み、フロー、理論的な処遇反映の仕組みが

導入できた。

制度設計・導入は出来ましたが、今後の課題は運用と定着です。トップのリーダーシップとマネジメント力で根気強く行っていくことが肝要です。人事評価は社風を変えると申します。全社員の努力に期待いたします。



課題2 PROBLEM

定年の引上げと就業規則の見直し

わが社の企業理念は、「オープンでフェアな企業体」、「自己実現を叶える組織」です。社員のみんながそれぞれ能力を発揮しながら元気に働いてほしいと考えています。支援前の就業規則では、定年60歳、本人が継続を希望する場合は65歳まで継続雇用する制度となっていました。できるだけ長く働いてほしいことから、定年を65歳に引き上げたいとのことでした。

正社員への登用を実施するにあたり、定年の引上げに伴う就業規則の改定だけではなく、安全に通勤してほしい考えか

ら、通勤ルールの規定化及び通勤手当支給額の見直しも行うこととしました。

すでに就業規則に正社員転換規定を定めていました。今回正社員を転換するにあたり、どのような支援を受けたいかが明確でしたので、支援日ごとにテーマを決めて労務管理上気になることや課題について話し合いを行いながら、規則の見直しを行いました。

支援 SUPPORT

就業規則及び付属規程の改定

直近で60歳を迎える社員がいるとのことで、急ぎ、厚生労働省モデル就業規則の規定例等を参考に定年年齢の見直しを行いました。定年を60歳から65歳に引き上げましたので、正社員として安心して働く期間が長くなりました。会社にとっては今後ますます少子高齢化と人手不足の加速が予測される中、65歳まで変わらず戦力として働いてもらえるため安定した人材確保が期待できます。

通勤規程は、事業所にて正社員と契約社員について整合性

のある支給額を設定しました。また各々の交通手段に応じて、通勤上の安全性を重視した通勤ルール規程を作成できるよう参考資料の提供及びアドバイスを行いました。

就業規則と給与規程について定年の引上げ等が今回支援の大きなテーマでしたが、育児介護休業規程についても昨年改正のあった産後パパ育児休の規定を盛り込むなど、短期間でしたが各種規則の確認と見直しを多く進めることができました。

成果 RESULT

社員の働きやすさと満足度アップを目指して

楽しくも緊張感をもって働けるメリハリのある環境がよい職場だと考えます。立場に応じた上下関係はありますが、社員・管理者間でコミュニケーションが取りやすく、話しやすい風土があるようです。

今回の支援で、定年の引上げ及び育児介護休業規程の見直しを行いました。若い社員から中高齢社員まで、各年代の社員のライフステージの変化に寄り添いながら、正社員転換後も長く楽しく元気に働けるように、これからも社員が働きやすい職場を目指して取り組みを続けてほしいと思います。





正社員雇用数 **9人**

今後の事業環境の変化に向けた現状把握と土台づくり

株式会社コープ沖縄サービス

【代 表 者】代表取締役 新垣 賀津治
 【住 所】西原町
 【業 種】運輸業
 【事業内容】運輸・物流・ドローン教室所・就労支援事業



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
新垣 賀津治さん

「社員を大切にする」言葉では簡単ですが、一人ひとりの成長が必要です。今回は、社員の働きやすさである就業規則改定のヒントや専門分野の物流事業の損益分岐点を学べたことで問題発見ができました。
 今後はその課題解決に向け、社員一丸となって成長できる組織を目指していきます。



中小企業診断士
竹内 成人

当社は生活協同組合コープおきなわが取り扱う商品の物流・配送を主要業務としていますが、昨今の燃料費の高騰や人手不足、人手不足解消に向けた賃上げにより、今後の収益力悪化が懸念されます。今回、当社の収益構造の見える化とシミュレーションを行い、収益力強化に向けた改善案を策定しました。そのことで、経営環境の変化に合わせた当社の事業展望が固まりました。



社会保険労務士
青山 喜佐子

多くの社員が働く現場では、基本的なルールは就業規則になります。
 全体を管理する管理者が、会社の目指す方向と現場の理解にギャップがあることを問題として、会社の理念に沿ったルール作りを希望していました。支援として働く環境の変化や雇用形態の多様化も踏まえた改正を提案しました。

課題1 PROBLEM

自社の収益構造の見える化と共有

当社は生活協同組合コープおきなわが取り扱う商品の物流業務(仕分け、ピッキング)と県内中南部地域のご家庭への配達業務(個人宅配)を受託しています。

今年度は利益を確保していますが、仕分け等を行う商品点数が減少しています。当社の物流委託料は取り扱う商品全体の価格によって決められており、商品点数の減少は商品価格の減少に繋がり、物流委託料の減少が懸念されます。

一方、当社は変動費が少なく固定費が大半を占めるという

費用構造となっており、その中でも人件費の割合が2/3を超えています。そのため、従業員の賃上げは収益に大きく影響します。このように、当社にとっては売上減少と費用増加が想定されており対策が必要ですが、このことについて定量的な把握が弱いという状況でした。

それらを踏まえると、まず、当社の現状を定量的に客観的に把握し、それを多くの経営幹部で共有することが課題でした。

支援 SUPPORT

損益分岐点分析とシミュレーション

当社の収益構造を把握するために、損益分岐点を活用して当社の幹部社員に対して費用構造、売上と利益、費用の推移の関係性を説明しました。合わせて、当社の各部門の今後5年間の売上と費用のシミュレーションと損益分岐点分析を行い、各部門の問題と課題を抽出・共有しました。

そして、その結果を基に幹部社員と今後の収益確保に向けた改善策を検討・策定しました。



成果 RESULT

収益改善策の立案と新たな評価指標の策定

当社の収益確保に向けて改善策を立案した結果、これまでの物流委託料の設定基準を見直して、新たな基準の設定を検討し提案することになりました。

一人あたり・時間あたりの取扱い商品点数等の生産性を基準にするもので、今後の人件費の増加に対応するものです。

当社は物流作業の生産性向上に日々取り組まれています。

それだけでは人件費の向上をカバーしきれなくなっています。この基準について生活協同組合コープおきなわと協議するとともに一緒になって更なる生産性向上に向けた取り組みをすすめることになりました。

今後、新たな評価指標を活用して、物流部門の適切な受託と利益の確保に繋げていただけたらと思います。

課題2 PROBLEM

日々の暮らしを大切にする職場環境の整備

働きやすい職場づくりは、生協らしさを発揮し、「助け合い」の気持ちで「安心の輪」を広げていく職場づくりを目指しています。社員と家族の健康を守り、日々の暮らしを大切にする柱として現場に適応した「働き方ルール」の整備を行うことが求められています。

長年活用してきた就業規則については、現場の実態とのギャップがあり、運用についての課題がありました。本部と現場

の信頼関係を高め、コミュニケーションを向上させ、働きがいを見直し、社員のやりがいを進める体制を大切にしていきます。

社会の変化とともに、働き方のルールも変化していくため、時代に合わせて進化していくことが大切です。多くの組合員さんへ、安全な品物をお届けするために、社員自身が明るい姿勢で「心理的安全性」のある職場づくりを取り組んでまいります。そのため今回、就業規則の整備を行うこととなりました。

支援 SUPPORT

現場の声をカタチにしていくルールづくり

会社の規則は、全て「社員のやる気」に結びつくものでなければいけません。規則やルールを定めても、それを守ることが目的になってしまうことがありますので、規則は原則的なものばかりでなく、色々なケースに柔軟に対応する必要があります。

初めに現場で困っていること、規則が機能していない部分についてお聞きしました。以前は、モデル就業規則を基本にしていましたが、現在は社員の雇用形態が正社員、契約社員、短時間勤務など多様化しています。そのために、規則を細かく作成

するよりも、社員から意見を聴いて、運用しやすい内容の作成をお勧めしました。また、他社の事例や問題がおきたときの解決事例についてもアドバイスしました。

就業規則の作成後は、全社員への周知が大切ですが、御社は、組合員さんの「ありがとう」の声が、社員のモチベーション向上になるという企業文化が育っていますので、会社全体でよりよい働き方を進めて頂きたいと思います。

成果 RESULT

働き方は人材育成でレベルアップ

社内で長年検討してきた就業規則の内容について整理することができました。また、なぜこの項目が必要かとの根拠についても理解できました。

規則は作成するだけでなく、人材育成と同時に行うことで「質の高い職場づくり」ができると思います。社員が自由に意見を話し合うことで、時代とともに職場の管理も成長していくことを期待しています。





正社員雇用数 一人

就業規則の整備とハラスメントのない職場づくりを推進し働きやすい職場環境を創る

株式会社スマイル

【代 表 者】代表取締役 福田 弘則
【住 所】那覇市
【業 種】医療・福祉
【事業内容】放課後等児童デイサービス



企業・支援担当者の声



代表取締役
福田 弘則さん

今回の専門家派遣を通して正社員・非正規社員の就業規則、育児・介護休業規程を整備することができました。子の看護休暇を無給から有給にし、子育てと仕事の両立を支援していきます。また、ハラスメントのない職場づくりを推進し、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、就業規則を整備しました。また、パワーハラスメント・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。

課題1 PROBLEM

就業規則を整備し、働きやすい環境を創る

- 就業規則を長い間改定していないので、外部環境の変化とともに現状に合わなくなってきた。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る。特に、下記の事項について早急な改善が必要です。
- ①各種手当について、実際に支給している手当がなかったり、支給していない手当が入っていたりしている。
 - ②パートタイム労働者の就業規則は作成していたが、契約社員や嘱託社員の就業規則がない。
 - ③2019年4月から従業員への年5日の年次有給休暇の確実な

取得が義務化されたが、現在の就業規則にはその規程が入っていない。

- ④パワハラ防止法が施行されているが、パワハラの禁止規定や相談窓口が設置されていない。
- ⑤2022年10月、育児・介護休業規程が改正され「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が創設、また、1歳までの育児休業を分割で取得できるようになったが、現在の育児・介護休業規程が法改正に対応できていない。

支援 SUPPORT

正社員・非正規社員就業規則、育児・介護休業規定の整備

- ①正社員就業規則の作成
 - ・マイナナンバーに関する規定を追加しました。
 - ・令和4年4月1日から中小企業にもパワハラ防止法が施行されたので、パワハラ防止に関する規定や法改正に対応するために有給休暇の時期指定義務に関する規定を追加しました。
 - ・各種手当について、介護処遇改善手当やベースアップ手当、児童手当、住宅手当等を追加しました。
- ②非正規社員就業規則の作成
 - ・非正規社員就業規則の中に契約社員や嘱託、無期社員等を

- 追加しました。また、正社員への転換制度を導入しました。
- ・正社員用就業規則を基本に、有給休暇や特別休暇、賃金、福利厚生等において正社員との均衡を配慮しながら作成しました。
- ③育児・介護休業規程
 - ・出生時育児休業制度（産後パパ育休）を追加しました。
 - ・法改正に合わせて、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようにしました。

成果 RESULT

子の看護休暇の有給化により、モチベーションアップを図る

今回の支援を通して、正社員用就業規則と非正規社員用就業規則、そして、育児・介護休業規程の3つを整備することができました。

- ・以前のパートタイマー就業規則には各種手当や賞与の支給はありませんでしたが、各種手当や賞与の支給を追記しました。
- ・正社員転換制度を導入し、非正規社員が安心して永く働けるようにしました。
- ・育児・介護休業規程の子の看護休暇期間中の賃金について、無給を有給にしました。そのことによって、子を持つお母さんが休みをとりやすくなりモチベーションアップにつながる事が期待されます。



成果 RESULT

相談窓口を設け働きやすい環境を創る

パワーハラスメントを防止するために、会社としてパワーハラスメントを絶対に許さないという方針を明確に示し、これを実現するため、就業規則にパワーハラスメントに関する規定を設けました。また、相談窓口を設置し全従業員に周知しました。そして、従業員が安心して相談できるように秘密を守ること、相談したことに対する不利益な取り扱いをしないことを明記しました。

メンタルヘルスに関する共通認識を持つことで、周囲の従業員の異常にいち早く気づくことができます。メンタルヘルス不調を早期発見し、適切に対応することで、離職率の低下が期待できます。離職率を低下させることで、人材不足を解消でき、従業員が働きやすい職場環境を創ることができます。



場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながるものととらえて、積極的に取り組むことが求められています。

労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が半数を超える状況にあります。従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性及び活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し職場におけるメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいく必要があります。

職場におけるメンタルヘルスケアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要です。今回は、特に重要といわれる「ラインによるケア」について取り組んでいきます。

課題2 PROBLEM

ハラスメントのない働きやすい職場環境創り

令和4年度、全国の労働局内や労働基準監督署内に設置された総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談で、トップは「いじめ・嫌がらせ」に関する相談で、69,932件となっています。職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為です。また、これを受けた人だけでなく、周囲の人、これを行った人、企業にとっても大きな損失です。

「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の予防・解決に取り組むことは、損失の回避だけでなく、仕事に対する意欲や職

支援 SUPPORT

パワーハラスメント対策・メンタルヘルス研修を実施

職場におけるパワーハラスメント対策研修では、管理者を対象に①パワーハラスメントとは何か、②パワーハラスメントの種類、③パワーハラスメントが企業経営及ぼす影響、④パワーハラスメントの事例、⑤部下指導とパワーハラスメントについて、⑥パワーハラスメントを防止するために、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、同じく管理者を対象にラインケア研修を実施しました。ラインケアとは、事業場内で上司やマ

ネージャーなどが部下の心身の不調を早期発見し、安心しながら仕事に取り組める体制を面談や指導などを通して作っていく取り組みのことです。研修の中では、①現在のメンタルヘルスの現状について、②安全配慮義務について、③ストレスとは？、④ストレス反応の現れ方、⑤いつもと違う部下の把握と対応、⑥部下からの相談への対応、⑦職場環境等の問題点の把握と改善、⑧メンタルヘルス不調の部下の職場復帰への支援等について事例を交えながら説明しました。



正社員雇用数 **1**人

事業拡大に向けた 中核人材の育成を支援 決算書を元に戦略会議を実施

NO MARK 株式会社

【代 表 者】代表取締役 赤嶺 謙一郎
【住 所】那覇市
【業 種】情報通信業
【事業内容】Webプロモーション事業・キャリア教育事業



企業・支援担当者声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



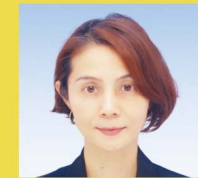
代表取締役
赤嶺 謙一郎さん

弊社の課題は「就業規則の見直し」と「経営数字のコミット」でした。自由と規律のある働き方を模索し、出社とリモートワークのハイブリッドな形で今回ルールを明文化することができました。
また決算書を元に利益構造を理解し数字への意識強化と施策をメンバーと話し合い行動指針ができたので今後に活かしていきたいです。



中小企業診断士
尾関 亮

経営者の当たり前はなかなかスタッフさんに伝わらないことも多いです。今回は会社の決算書データを使った勉強会を企画し、スタッフさんの自分たちの会社の経営について考えてもらう機会を作りました。
今回の支援を通してノーマークさんの目指す自由な社風づくり、社内の活性化などに貢献できれば幸いです。



社会保険労務士
伊豆見 尚子

全スタッフが独自の強みを持ち個性豊かな少数精鋭集団。NOMARKさんの企業ビジョンである「沖縄の魅力を世界に伝える」が具現化されたのが、NOMARK創刊の沖縄の風景を集めた写真集「OKINAWA365」です。これは間違いなく永久保存版です！ページをひらけば、身近すぎて当たり前すぎて見えてなかった「OKINAWA」がそこにありました。

課題1 PROBLEM

スタッフの経営意識の醸成

NO MARK株式会社はWebプロモーション事業と小中高生向けのキャリア教育事業を中心に事業展開をしている那覇市の事業者。「沖縄の魅力を世界に伝える」をビジョンとして掲げており、沖縄企業の良さや沖縄にしかない資源の表現、沖縄の未来と一緒に作る人の創出を目標に様々なサービスを展開しています。

今後の事業拡大に当たっては、経営人材を課題として掲げ

ており、現在の自由な働き方、スタッフそれぞれの個性を生かせる職場環境は維持した新しい組織の仕組みづくりに注力。様々な方法でスタッフ・外注先と意識のすり合わせにも力を入れてきました。

今回の支援では経営数字を使った勉強会を企画。会社の経営状況について共通認識を作り、会社の現状や今後の課題についての意見交換などを実施する機会を作りました。

支援 SUPPORT

会社のリアルを知る経営勉強会の開催

スタッフに会社の実態を見もらうための勉強会を企画。実際に会社の決算書の情報をもとに作成したセミナーで企業経営のリアルを感じてもらいました。

特に社長とスタッフとで意識の差が大きい納期遅れや残業の問題、値引きの問題は、具体的な損失金額と賞与への影響などについても解説。会社全体の利益をベースにして考えることで漠然とした会社の問題からスタッフ個々人の課題に

まで落とし込み、社長とスタッフの認識のすり合わせ、意見交換のための土台作りを支援。

部門別の損益計算や個別の貢献度の数値化などにも取り組み、会社の現状把握、今後の事業拡大・雇用創出に向けての課題も整理。意見交換も活発に行われるようになり、組織としての一体感も高めることができました。

成果 RESULT

組織の一体感づくりに貢献

今回の支援では勉強会・意見交換を通して社長とスタッフの認識のすり合わせや社内の活性化をサポート。これまでは漠然と目の前の問題について話し合っていたことが、中核スタッフに会社経営の視点を持ってもらうことで、損益をベースとして売上や労務の問題などについて具体的に話し合う環境づくりを進めることができました。

その後も数字をベースとした共通認識が作られたことで、会議の意見貢献も活発化しているとのこと。支援を通し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

スタートアップから6年目で労務管理を見直すタイミング

30代の経営者で起業6年目を迎える。スタッフの平均年齢も30代前半で若手中心ですが、数々のプロジェクトをプレゼンで獲得しており実力を示しています。コロナ前からリモートワークとデジタルツールの活用しており、時間や場所に拘束されることなく成果を上げる環境を整えています。初年度から毎年業績を伸ばし、着実に成長してきましたが、スタッフの育児

休業やコロナ禍の影響もあり、働き方に見直しの必要性を感じています。

法令遵守を重視し、労働時間管理や有給休暇、休日、残業管理、休憩などに関する規定と実態を見直すことで、より良い労働環境をスタッフに提供できます。更なる高みを目指すために新しい施策を投じるフェーズにきているように感じました。

支援 SUPPORT

「リモートワーク × フレックス制度」の導入と就業規則の整備

就業規則と実態の確認を行い、社長およびスタッフを含めて相違点の原因を確認し下記支援を行いました。

- ①就業規則ではフレックスタイム制だが、実態は固定時間勤務でフレックスタイム制が活用されていなかった。活用されていない理由は変形労働運用方法の認識不足から生じたものであることから、社内でフレックスタイム制についてメリットデメリット運用説明を行い制度実施を開始した。
- ②フレックスタイム制導入で労働時間管理が以前より複雑になったが、デジタルツール(Kinton)を導入し労働時間を可視化し所定労働時間に対し、実労働時間を各自で管理できるようになった。

- ③認識が各スタッフで相違があることがわかり、社内で移動時間、残業時間、従業員代表選出の意味など含めた説明を行い、会社として従業員に対し有休取得義務や健康診断受診義務があることの説明を行った。
- ④残業についての法令遵守、スタッフの健康、仕事の生産性向上について会社の方針を説明し、改めて残業削減改善の取組を図った。
- ⑤就業規則から始まり賃金規程、育休規程などの人事労務規程は整備されておりましたが、会社基盤強化の為、リスク管理規程、内部通報規程をはじめとする13種類の規程の策定支援を行いました。

成果 RESULT

次期役員候補を選出し、組織強化に向けた取り組みを実施

社労士の立場から人事労務関係の支援をし、中小企業診断士の立場から会社の財務諸表をベースに経営支援をした結果、スタッフの意識に変化があらわれました。自社の決算書の数字と各業務が数字としてリンクした結果、スタッフ自身が業務を俯瞰して見えるようになり経営者目線を持つことができたと思います。今回1名の契約社員を正社員登用することになりました。

次のフェーズへの伏線にもなる志高い次期幹部候補生が現れたことは、会社としても嬉しい誤算となりました。





正社員雇用数 **1**人

ブランド価値をアピールして、既存顧客の更なる満足及び新規顧客の開拓に邁進する企業を目指す！

有限会社たじま屋

【代 表 者】代表取締役社長 金城 絹子
【住 所】沖縄市
【業 種】卸・小売業
【事業内容】バッグ・雑貨販売



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長
金城 絹子さん

今回の支援で原点回帰として「創業の精神」を再確認することが出来ました。創業当初から「お客様の人生をより豊かにするための商品及びサービスの提供」をモットーとして今日に至っています。CS（顧客満足）を実現するためにはES（従業員満足）が必要不可欠です。これからも、社員にとっては「働き甲斐を感じる職場環境」を、お客様にとっては「快適に過ごせる店舗環境」を創り続けます。



登録専門家
親泊 元彦

たじま屋の長所・強み・魅力は、「付加価値の高い商品ラインナップ及びキメ細かいサービスを提供することで顧客の生活をより豊かにすること」だと思います。これからも、お客様から愛される店舗創りを実践し続け、更なる高付加価値企業を目指して全社員一丸となって邁進することを期待します。



社会保険労務士
阿嘉 哲

たじま屋さんは県内に4店舗を構えており、そのほとんどが大型小売店に出店されています。大型小売店は営業時間も長いいため働く時間も様々であり、従業員にとって働きやすい仕組みを作ることができたため、今後の人材の確保と定着を期待したいと思います。

課題1 PROBLEM

「愛と感動」の高付加価値サービスの提供を通して、顧客から信頼される企業を目指す！

創業時より今日に至るまで、地域密着で顧客ニーズを的確に捉え、キメ細かいハートフルな接客を通して固定客を中心にあらゆる顧客からの信頼を獲得することにより「お客様から愛される店舗創り」を社員一丸となって実践してきました。老舗としてのネームバリュー及び安定感と共に顧客からの評価も高く、それが真のブランド価値の向上に繋がっています。

これからも、個々の顧客ニーズに丁寧に応えながらロイヤルカスタマーを更に増やすべく、中・長期の戦略的な取り組みの実践が必要不可欠です。
今回、顧客から信頼される企業を目指すため、ブランド価値向上を課題としました。

支援 SUPPORT

スタッフ個々人及び店舗の長所・強み・魅力を再確認して、これからの躍進の原動力とする！

「ダイヤモンド（長所）シート」を全スタッフで取り組み、現状での自己分析（現状の棚卸）を行いました。特に長所にフォーカスして「自分自身との対話」をすることで自己理解が深まりました。また、個々人のシートをフィードバック会議を通してスタッフ相互でシェアすることで相互理解と相互啓発に繋がりました。この取り組みは、組織内のコミュニケーションをよりスムーズにすることにも寄与しました。更に、応用編として「店舗の長所・強み・魅力」にアプローチすることにより改めて店舗のブランド価値の確認が出来ました。



成果 RESULT

自社のブランド価値を改めて認識することで自信と共に顧客満足の向上に繋がる！

今回の支援を通して、スタッフ個々人及び自社・店舗の「長所・強み・魅力」を改めて認識することが出来ました。「ダイヤモンド（長所）シート」という斬新なツールを活用しての「現状の棚卸」でした。今回の取り組みは初めてのことでしたが、新鮮でインパクトがあり更なる自信と勇気に繋がりました。

また長所・強み・魅力をスタッフ相互でシェアすることで、これまでお互いに気付かなかった良い部分の発見に繋がり「仲間意識や連帯感」の醸成に至りました。更には「自社のブランド価値」を強く意識することが出来ました。

課題2 PROBLEM

柔軟な働き方の整備

当法人は県内の大型店舗を中心に4店舗構えており、営業時間も長いことから従業員の数を増やしていく必要があります。カバンや小物類など取り扱う商品の種類も多く流行にも左右されるため商品知識を習得する必要があります。
また、各店舗で売れ筋商品も異なるため、商品の仕入れにもベテラン従業員の経験が重要です。そのため、従業員には長く働いてもらいたいと考え、フルタイム勤務の正社員を前提に採用していました。就業規則も正社員向けの内容となっ

ており、パート従業員の働き方が明確ではありませんでした。これまでパート従業員には正社員の補佐的な業務が中心であり、働き方が限定されており、優秀なパート従業員の意欲が低下することがありました。昨今の人手不足の状況から、新規の採用についてもフルタイムでの採用が難しくなっており、パート社員の採用を強化するにあたりパート従業員の働き方についてのルールを明確化する必要がありました。

支援 SUPPORT

パート従業員規程を整備し同一労働・同一賃金の整備

近年では、子育てや介護など家庭の都合でフルタイムで働くことが困難な方も多く、雇用主側にも多様な働き方での採用が求められています。優秀な従業員を確保するため、どのような働き方であっても安心して長期的に働けるようにルール化する必要があります。正社員用の就業規則はありましたが、現状と乖離している部分も見受けられました。そのため、今回の支援を機に就業規則の改定とパート従業員規程を整備しました。同一労働・同一賃金を原則とし、雇用形態にかかわらず公平な待遇

が受けられるように、パート従業員でも年次有給休暇の取得や能力開発、人材育成に取り組めるような仕組みを導入しました。また、パート従業員が正社員化を希望した場合、いつでも正社員転換できるように評価の仕組みを導入し、正社員転換のルールを明確化しました。4月からは労働条件明示のルールが変更されます。これにあわせて、就業場所・業務変更の範囲、更新上限の有無、無期転換申込権が発生する機会、無期転換後の労働条件などを労働条件通知書に明示することにしました。

成果 RESULT

契約従業員から正従業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

柔軟な働き方を整備したため、パート従業員の雇用が増えることが予想されます。家庭の都合等でフルタイムで働くことが難しい方も少なくありません。パート従業員でも正社員と同様な待遇が受けられ、店長にも就任することができるようになるため、従業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、正社員への転換を希望した際の、手続きの流れや評価方法、評価結果などが明確になることで、フルタイム勤務を希望する者は要件に合致すればいつでも子育て世代の従業員が安心して育休や子育てができるように育児休業規程も整備したため、従業員も安心して「仕事と子育ての両立」に取り組めると思います。





正社員雇用数 **1**人

今回は、就業規則、人事評価制度（正社員へのキャリアアップ、能力に基づく賃金設計）の見直しについて支援させて頂きました。

世界のブエノチキン合同会社

【代表者】代表社員 浅野 朝子
【住所】浦添市
【業種】飲食業
【事業内容】チキンの丸焼きの製造・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



代表社員
浅野 朝子さん

数年前に法人化した際に作成した就業規則を現状に沿って一から見直して頂きました。会社が成長する中で曖昧になっていた昇給制度やシフト体制などを精査する機会になり、とても有意義なサポートとなりました。働く方にとって有用になるよう活用していこうと思います。河村先生には弊社のややこしい体制を紐解いていただき感謝いたします！



社会保険労務士
河村 美樹

店舗の駐車場に着いて車を出た瞬間、食欲をそそられる香り…。沖縄若鶏の丸焼き専門店「ブエノチキン」さん。店内に入ると、元気な挨拶と笑顔で気持ちよく迎えしてくれる素敵なお店です。そんなブエノチキンさんですが、労務に関する課題を感じていたようで、今回支援させていただきました。

課題1 PROBLEM

賃金設計・就業規則の見直し

ブエノチキンでは、親族のほか、主婦や学生といった短時間で働くアルバイトを中心にこれまでスタッフを雇用してきました。10名程度の小規模で運営していたこともあり、スタッフの個々の事情に合わせて賃金設計及び変更を行っていたようです。そして、事業の成長とともにフルタイムとして勤務するスタッフも徐々に増えてきました。その結果、スタッフの能力と賃金との間に矛盾が生じるようになり、現行の賃金設計に対する

見直しの必要性を感じていました。

さらに、賃金設計のほか、会社の基本的ルールである就業規則においても前回の改正施行が約5年前となっており、法改正への対応及び実態との相違もあり、見直しの必要がありました。

そこで、まずは会社全体のルールを決めるとともに、個別の契約内容について見直すことにしました。

支援 SUPPORT

就業規則、 その他書面の整備

まずは、現状の働き方のヒアリングから行いました。土日メインで働く学生さん、平日働く主婦の方、フルタイムで働く職人さんと様々な勤務形態がありました。これらのスタッフの働き方を踏まえ、就業時間や休日などを雇用形態別に就業規則へ明記しました。さらに、これまで雇入れ時にスタッフに労働条件通知書を交付していましたが、労働基準法施行規則改正（令和6年4月施行）に伴う労働条件明示の変更点を説明し、次年度からの運用についてもお伝えしました。



成果 RESULT

社内ルールの明確化と従業員への周知

これまで明文化されていなかった社内ルールを就業規則として規定（改正）したことで就業ルールが明確になりました。今回の支援でスタッフに対して就業規則に関する説明会を実施しましたが、就業規則を周知したことで、スタッフに対して働くルールについて理解を深める機会になったと同時に、事業主にとってもスタッフの働き方やキャリアについて考える契機になったと思います。

また、各スタッフとの個別契約についてもこれまで雇入れ

時に労働条件通知書（雇用契約書）の締結を行っていましたが、現状のスタッフの働き方を踏まえ、改めて契約内容についての書面作成を支援しました。

具体的には、スタッフのシフトをより明確に記載したこと、さらにアルバイトについては週の所定労働日数や時間などについても記載したことで、労使双方で契約内容について互いの認識を一致させることが出来ました。

課題2 PROBLEM

正社員及び経営・管理部門に対する評価

左記に述べたように、従前はアルバイトスタッフを中心に雇用していましたが、2022年9月、従前店舗を工場及び事務所として引き続き稼働させつつ、従前店舗から300メートル先に店舗を新規オープンしました。イートインも再開したこともあり、移転を機に一気にスタッフが増えました。

さらに、これまで必要性を感じつつも採用が難しかった経営・管理部門の採用にチャレンジし、内部体制の構築を視野

に入れるようになりました。これまでは、仕込み・焼き場・接客などといった現場スタッフに対する人事評価制度のみでしたが、経営・管理部門として経営中枢を担ってもらうための人事評価制度、さらに、経営・管理部門だけではなく入社したスタッフが更なるキャリアアップを描けるような人事評価制度の設計について、今後の必須課題となってきました。

支援 SUPPORT

人事評価基準の検討

まず、経営・管理部門のスタッフに対しての評価について事業主とヒアリングを行いました。前述した通り、これまでは現場に対する評価（仕込み・焼き、などといった技術の他、接客・レジ業務といった評価）がベースでしたが管理部門についても、現場に対する評価を主軸としつつ、現場のみならず広い視野、高度なスキルで業務に携わってほしいとのことで、資格手当の他、役職手当などを設定することになりました。

さらに、経営をより自分事と捉えてほしいという思いから、

いずれは各責任者のKPIなども設定したいといったように「何に対して評価をしていきたいか」ということを事業主と対話を重ねることで基準や金額を明確にしていきました。

また、経営・管理部門のみならず現場スタッフも正社員としてキャリアアップできる仕組みの構築の他、正社員としての求める基準などを明確にしていくことで社内でのキャリアアップと賃金アップが実現出来る仕組みを構築していきました。

成果 RESULT

社内でのキャリアアップ

賃金設計（人事評価）基準を明確にし、社内でも周知することで、現場スタッフから正社員を目指したり、また経営・管理部門として入社し、現場を学びながら経営中枢として活躍する、といったように様々なキャリアから正社員化のルート（キャリアマップ）を構築することができました。

さらに、正社員化への整備のみならず、役職手当等を新設したことで、社内においてさらなるキャリアアップを目指せる職場環境の構築を行うことができました。





正社員雇用数 **2人**

エクセルの関数機能を活用した 単純作業の削減による 生産性の向上

社会福祉法人まなぶ福祉会 認定こども園 森川保育園

【代表者】理事長 棚原 郷
【住所】宜野湾市
【業種】医療・福祉
【事業内容】保育所



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



理事長
棚原 郷さん

保育業務の要である主任保育士の負担軽減を図る上で今回の専門家によるエクセルを活用したシフト作成は、年間行事と連動し作成時間の大幅な短縮に繋がりました。また、本来の業務に専念することができました。また、人事考課制度の見直しで賃金と連動した評価制度の構築について目標面接シートを活用し人材育成に努めていきたいと思っています。



中小企業診断士
宮里 悠司

当社は従業員の定着率が高く、とても活気のある職場づくりをされています。女性の多い職場で産休、育休の取りやすい人員配置や雰囲気づくりをされている他、勤務時間も柔軟に設定されており、人材の定着に向けて様々な工夫がなされています。また、複数の保育園を運営しており、それぞれの良い点を共有することで相乗効果が生まれています。



特定社会保険労務士
水澤 孝一

森川保育園は勤務時間の短縮など積極的に働き方改革に取り組んでおりますので以下の支援をさせて頂きました。従業員の満足度を高めるには公平な賃金制度と評価制度が必要です。今回の訪問を通して既存の賃金テーブルの見直しと人材育成のための評価制度になるように取組を行います。

課題1 PROBLEM

シフト作成方法の見直しによる業務効率化

宜野湾市内で3カ所の保育施設の運営を行っており、95名の従業員を雇用しています。保育士は女性を中心でありとても活気のある職場です。1つの施設に約30名ほどの保育士が在籍しており毎月のシフト作成に3日から5日程度の時間を要していました。

保育園の稼働は長く、朝の7時から夜の7時までの時間の間でシフトを作成する他、受け入れ園児の人数や特性によってシフトを調整するため慎重にシフトを作成する必要があり

ます。また、働く保育士も子育て世代であり、学校行事や急なお迎えなどが発生することもあり必要な勤務時間の管理や朝番、遅番の調整にも時間を要していました。

担当者からシフト作成方法や使用しているツールの説明を受ける中で、特に時間を要していたのが、年間カレンダーとの連動や日々の勤務人数の確認、休みの取得回数などのカウントを行う作業であることが分かりました。

支援 SUPPORT

エクセルを活用したシフト作成

現在、シフト作成を行うITツールは多数発表されており、低価な商品も多いことから使用している企業も増加しています。これらの使用も検討しましたが、細かな調整が必要である点やこれまで使い慣れたツールを使用したいとのご希望があり、エクセルの関数機能を活用することとしました。

イベントや祝日など、年間カレンダーと連動した他、必要人数の自動カウントや条件設定による色付けなどを行いました。



成果 RESULT

シフト作成時間が1/10に

エクセルの関数機能を活用したことでこれまで時間を要していた単純作業が不要となり、シフト作成の時間が約1/10になりました。

森川保育園だけでなく、他の園でも同様の課題を抱えており、今回作成したエクセルツールを活用することにより法人全体で大幅にシフト作成に係る時間が短縮されました。これまでITツールやエクセルなどに苦手意識があり、活用する機会が少なかったそうですが、簡単な関数を活用するだけで生

産性が向上することを実感し、これからは積極的に活用していきたいとのことでした。継続的な課題として、職員からの休み希望の取り方やシフト表の発信方法などについても支援を行い、更なる効率化を目指していきます。

保育理念である「ふれあいのある保育園」「安心して子どもを預けられる保育園」の実現を目指して、より良い保育を提供していただけることを期待しています。

課題2 PROBLEM

安定した経営のための人材育成

「企業は人なり」というように企業の成長のためには人材の育成は欠かせません。保育所を利用している児童やその両親の満足度を高めるためにも従業員のレベルアップを図ることは重要課題です。

これまでも様々な取組みを行ってきておりますが賃金と連想した評価制度の確率は従業員の満足度を高めるためにも効率的です。賃金表も見直しはすぐにはできませんが将来的

な改善として行わなければなりません。その賃金と連動する評価制度及び面談内容が人材育成のために重要ですので、今回の支援によって改善を図ることに力を注ぎました。

将来的には、現在在籍している従業員はもとより今後入社してくる人材のためにも人材育成に力を入れている公平な処遇を行っている保育園として認知してもらえることを課題とします。

支援 SUPPORT

人事考課制度の見直しと賃金テーブルの再構築

1. 賃金テーブルの考え方

年齢給・勤続給・職能給からなるモデル賃金テーブルを見てもらい現在の賃金テーブルと比較検討してもらう。年齢給と勤続給は正社員も非正規社員も同様とするが、職能給の等級の考え方で正社員と非正規社員の違いをどのようにするかも検討する。

2. 人事考課表と目標面接シートの作成

成績考課・情意考課・能力考課の採用様々な人事考課表を参考に自社に合う内容修正して作成する。最終的には部署

や役職に合わせた複数の人事考課表が必要であるが今回はメインの保育士用の作成とする。また人事考課の制度を上げるためにも考課者研修の実施や目標面接シートを利用した面談制度充実を図るようにする。

3. 職業能力評価シートを利用

厚生労働省の「職業能力評価シート」を利用して自社の評価シートを作成する。今回は保育士の初級レベルを中心に作成するが将来的に他のレベルや部門の作成も必要になるので、社内でプロジェクトを作って取組むよう依頼する。

成果 RESULT

人材育成のための人事考課

賃金テーブルはすぐには改善できませんが考え方を理解してもらいました。一方人事考課は目標面接制度の導入により人事育成のための人事考課であることを前提として取り組んでもらいます。

従業員との面談を通して今取り組むべき内容を明確にして個人のレベルを上げることが顧客の評判を上げ会社の発展につながることを理解してもらいました。





正社員雇用数 **2人**

新たな事業展開に向けての 計画策定・法人設立

一般社団法人ゆいゆい子どもサポート

【代 表 者】代表理事 小谷 弥生
【住 所】うるま市
【業 種】医療・福祉
【事業内容】学童保育所(学童クラブ)



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



代表理事
小谷 弥生さん

現在の学童クラブ2事業運営する中で、待機児童の問題、子どもの居場所づくり、障がい児の支援等、数々の課題に直面し、何か私達でできることはないか・・・と考えていたところに今回の支援で、謝名堂さんに相談することで、一番の課題の資金繰りの面での相談ができました。きっと私達だけでは成しえなかった課題をサポートしていただき、大変感謝しています。現段階で場所の確保はまだ未定ですが、この機会を逃さず、地域や子ども達への支援に繋がりたいと思います。



行政書士／中小企業診断士
謝名堂 翼

今回のご相談は、現在営んでいる学童保育から新事業への展開という大きな計画に携わらせていただきました。
法人設立(定款作成)から事業計画書の作成、許認可申請まで相談内容は多岐に渡りましたが、新事業に挑戦するサポートができて良かったです。
今後新たな事業を開始するにあたり、ワクワクした気持ちを持ちながら、地域の発展に寄与することを期待します。

課題1 PROBLEM

活動しやすい別法人の設立

同社は一般社団法人として、うるま市勝連地域で学童クラブを2施設運営しています。(うるま市学童クラブ指定管理者)
当該法人では決算2期を終え相応の実績を残している一方で、公的予算を執行する仕組みであることから、利益が蓄えられない組織形態となっており、運営面に課題がありました。
そのような中、地域が抱えている課題を解決するために新事業の構想はありましたが、現在の法人形態では対応しづらく、別の法人形態で新事業を検討することとなりました。

うるま市勝連地域には、施設がなく少し距離がある市内の他の場所へ通っている児童がいることから、今回新たに行う新事業は、児童発達支援・放課後等デイサービス事業となります。
営利法人として活動する中では、売上が思っていたよりも確保できずに、もしくは経費が先行して赤字になることもあります。そんなときに過去の内部留保が大事になり、適切に利益を確保できる別法人で事業を進めていくこととしました。

支援 SUPPORT

新規事業に沿う 定款の作成

新規で法人を設立するためには、定款の作成が必要です。定款の事業目的を定めることは重要で、これから行いたい事業が事業目的に記載されていない場合、定款の変更が必要で、余計な経費が発生してしまう可能性もあります。
特に同社が行いたい新事業については、定款内容に一定の記載事項が定められている業界です。事業目的のほか、決算期をいつにするか、法人形態(株式会社と合同会社の違い)について説明を行いました。



成果 RESULT

定款の完成。そして法人設立へ

同社には、当事務所が利用している法人設立チェックリストを活用して、法人形態や事業目的を定めました。会社名については、後々のトラブルに繋がらないように類似商号がないかをチェック。資本金(出資額)について金額を確定させ、事業年度も定めます。
事業目的は将来行う可能性がある事業も考慮して作成する必要があるため、小谷代表にヒアリングをしながら、可能性のある事業を含めるように作成支援しました。
法人設立にあつたては最初は慣れない作業ということもあつ

て、株式会社にしようか、合同会社にしようか、会社名はどうしようかと悩むことも多かったと思います。特に社名は想いもあるので、慎重に検討するため時間もかかりました。
チェックリストの項目がすべて完了し定款(案)が出来上がり、今後、法人設立には登記が必要になるため司法書士へ依頼することとなりました。
一方、別法人設立に向けてグループ経営を想定し当法人として正社員雇用を実施し将来に備えることとしました。

課題2 PROBLEM

新規事業実施のための 資金調達

新事業を行うためには、資金の確保が必要です。一般的には金融機関へ事業計画書を提出し、融資を受けます。
今回は初めての融資ということもあり、金融機関に提出するような事業計画書を作成した経験がない点を課題として捉え、事業計画書の作成サポートを支援内容としました。



支援 SUPPORT

同社の強みをアピールする事業計画書の作成

融資の事業計画書については、資金使途・売上計画・経費計画に分解して、それぞれ意見をくみ取りながら作成しました。
資金使途は、まず本件の融資規模を確認するために作成します。設備資金・運転資金がそれぞれいくら必要になるかを算定しました。またこの時に自己資金としてどのくらい準備できるかも重要になります。
売上計画ではエクセルに数式を作り、児童数ごとに売上がど

のくらいになるのか確認できるようにしました。損益分岐点売上高を知ること、今後の運営戦略に役立てることもできます。
経費計画では、今後発生し得る経費項目について一つ一つ洗い出し、精度の高い収支計画になるように意識しました。
3つの項目を一つの収支計画書に落とし込むことで事業計画書に整えました。

成果 RESULT

再現性のある計画書を利用し、いつでも提出できる状態へ

今回の事業計画書はエクセルを活用して作成しました。支援している現時点で運営場所がまだ定まっていなく、事業計画書を金融機関に提出するにはもう少し時間がかかりますが、資金調達に向けての準備ができました。
事業計画書作成支援の際には、計画がずれ込んだ場合も想定して、各計画書の数字を変更すると、収支計画全体にも反映できるように作成しました。計画を途中で変更する場合や、ま

だ先にはなりますが2店舗目などを検討する際にも応用していただければと考えています。
同社は一般社団法人として2期学童クラブを運営している実績もあり、新法人ともうまく連携することで強みが発揮できると考えています。数字で示す定量的な部分と、これまでの実績や地域性といった定性的な部分を組み合わせた計画書の作成支援ができました。



正社員雇用数 **2人**

会社と社員のコミュニケーション向上をめざした労務管理の整備

サニーズグループ (代表企業：有限会社サニーズハウジング)

【代表者】代表取締役 木下 敬一郎
【住所】北谷町
【業種】建設業
【事業内容】建築工事業

課題 PROBLEM 社内の労務管理の整備

当社は、昭和63年設立し建設工事業、その他関連業務を拡大してきました。事業分野の拡大と社員数の増加に伴い、社内の労務管理に関するルールの作成と全体への周知が課題となってきました。また、これまで創業者のリーダーシップで率いてきましたが、今後後継者への事業承継を進めるために、社内体制の整備も重要となります。社内の就業規則の見直し

や、雇用に関する労働法などの改正に追いついていない現状もあり、専門家の支援を受けることにしました。主に以下の視点で、社内の働く環境整備に取り組むことにしました。

- ①社員が安心して働くための就業規則の改正
- ②労務管理に必要な管理者の知識の理解
- ③その他福利厚生に関する情報の収集

支援 SUPPORT 会社のルール整備後の社員への周知

労務管理に関しては、会社方針、トップの考え方が重要になるため、初回で会社の考え方、方向性、社内の課題についてヒアリングを行いました。会社として以下の希望がありました。

- ①会社の規模や事業、社員の風土にあった内容としたい。
- ②運用について、担当者がスムーズに管理できる方法、しくみ

支援方法として、一般的なモデルをベースにして、会社の要望を具体的な表現で文章化しました。福利厚生については、他社事例を情報提供しました。導入を急ぐよりも、今後時間をかけて社内で検討していくこととしました。

成果 RESULT 管理者の労務管理に関する情報共有化

社員が働きやすく、安心して仕事に向かえる会社を目指しています。労務管理を担当する管理者が、労働法など基本的な知識を理解することができ、今後の雇用管理に自信がもてました。社員からの質問や要望について、就業規則を基本に伝えることができるため、社員との信頼関係が向上すると思います。

社員の採用については、中途採用が多く、入社日がバラバラで有給休暇の管理に手間取っていましたが、今回、基準日を統一し、有給休暇の管理が、やりやすくなりました。その他の福利厚生については、情報を収集し、自社にあった制度の導入を検討していく予定です。

正規雇用化サポート事業で、これまでの課題解決に一步踏み出しました。今後も社員とのコミュニケーションを向上させて定着率を高め、働きがいのある職場を目指して推進したいと思っています。



企業・支援担当者の声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



常務取締役 井清 留美さん

沖縄県でながく活躍されている社労士の先生に相談させて頂くなかで、中小企業に取り組むべき課題や活用できる制度など実例を交えて紹介いただきたいへん勉強になりました。今回就業規則の作成を手伝っていただきましたが、これからは雇用環境について考えるよいきっかけとなりました。ありがとうございました。



社会保険労務士 青山 喜佐子

社内規程について、見直しの希望と労務管理の運用について、法改正に基づき支援しました。トップの考え方を文章化し、社内の情報共有化がコミュニケーション向上につながることを期待します。

現場力に強い職員を育てる学びと実践

有限会社ウェルネス前田

【代表者】代表取締役 宮城 さゆり
【住所】浦添市
【業種】医療・福祉
【事業内容】介護事業



正社員雇用数 **1人**

課題 PROBLEM ベテラン職員と新入職員のチームワークを向上させたい

これまで、職員研修を実施していましたが、コロナの影響もあって、一時中断していました。中途採用職員が多いので、これまでの経験を頼って、ついあいまいな伝え方をすることがありました。それでもベテラン職員は、仕事を遂行できるのですが、新人職員には理解できないこともあります。

会社のルールとして就業規則は定められていますが、就業規則に記載されていないこともあり、今回、正規雇用化サポート事業に応募し、外部の支援を受けることにしました。同じ内容を社

内の先輩や管理者が伝えても、即実行に結びつかないことがありますので、段階的に計画的な教育を依頼したいと考えていました。職員には日本語が流暢でない外国人の方もいますので、外国人職員にも日本の習慣やメンバー間のチームワークも理解してほしいと考えています。

内部職員が行う研修は、外部情報やケーススタディが十分でないことがありますので、教育プログラムについては、十分な意見交換を行いました。

支援 SUPPORT 働くための基本を みんなで習得しよう

職員の経験や知識のレベルに応じて、仕事の進め方にバラツキができることは、サービス提供を受ける利用者に戸惑いを感じさせることがあります。ウェルネス前田様も、経営者の意図が周知されない、との悩みがありました。職場内のチームワークを高めるためには、一部の職員に研修するだけでは、効果的な活動は期待できないと感じました。社長の職員のレベルアップ

の必要性について、熱い思いを感じましたので、職員全体に基本的な知識を学ぶことを提案しました。また、研修は終了しただけでは行動に結びつくことは難しいので、次回研修までに実践したことを発表することにしました。

参加した職員は、積極的に実行したことを発表し、メンバー間からの評価も行いました。研修終了後から、職員の行動が変化してきたことを社長から報告を受けました。



では変化しない、と思っていましたが、実践することで学びをレベルアップすることができています。

研修は、外部講師で定期的に行うことも必要ですが、メンバーで工夫した現場の課題を解決していくための実践力を高めていくことを期待します。

成果 RESULT 学ぶことはおもしろい、 実践することは楽しい

研修に参加した職員が、次の研修までに、実践したことを発表しましたが、強制的というよりは、自ら行動したことを積極的に発表しました。その際に、周囲から「よかった点、課題になること」を評価してもらうことにしました。

学んだ職員は、研修の内容をそのまま鵜呑みにするのではなく、ウェルネス前田にあったやり方にアレンジして、取り入れていました。研修の中で、メンバー全員気づいたことを現場にあてはめていくアイデア力は、見ていても頼もしい限りです。学んだだけ

企業・支援担当者の声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 宮城 さゆりさん

このたび青山先生をお迎えして社会人の基礎力向上研修を実施しました。新卒、ベテラン職員が社会人としての基本からチームで学ぶことで個々の意欲が高まり、青山先生の優しい経験談や厳しい指摘を受け若い職員が変わっていく様子を見て、これまで管理者として指導できていなかったことを反省しました。学び、育て、実践することを今後も継続していきたいと思っています。



社会保険労務士 青山 喜佐子

労務管理の基礎知識の情報提供と現場で運用する際のポイントについて意見交換しました。管理者側からの周知も重要ですが、職員全体が協力して業務遂行できるように、職員の知識のレベル合わせを重点的に行いました。参加者が意欲的で今後に期待できます。

3. 事業の実施状況

■セミナー・事業説明会の様子



正規雇用化促進セミナーの様子

《稼ぐ力セミナーの様子》



第11回 開催日：10月19日(木)



第2回 開催日：10月27日(金)



第3回 開催日：11月2日(木)

■合同研修会／事例報告会の様子

《合同研修会 開催日:令和5年7月28日(金)》



《令和4年度 事例報告会 開催日:令和5年3月16日(木)》



■事業普及に伴う周知活動

チラシ



「事前申込」チラシ

「正規雇用化促進セミナー」チラシ

「合同研修会」チラシ

「事例報告会」チラシ

セミナー

会場&オンライン配信にて、中小企業のための「稼ぐ力」応援セミナーを計3回開催しました。

沖縄県商工労働部雇用政策課：沖縄振興特別推進交付金活用事業 令和5年度 正規雇用化サポート事業

全3回 中小企業のための『稼ぐ力』応援セミナーのご案内

【対象】沖縄県内の企業経営者・管理者・従業員

【会場】沖縄空手会館 研修室

住所：豊見城市豊見城854-1

【時 間】14:00~16:30【受付 13:30】(各回時間共通です)

FAX: 098-917-0022

※参加方法を選択してお申し込み下さい。複数回選択できます。
※参加申し込みは、FAXまたは下記QRコードよりお申し込み下さい。

日時	参加方法 (v)	一部 (60分) 専門家によるセミナー	二部 (60分) 専門家と経営者による事例紹介
第1回 10/19 (木)	<input type="checkbox"/>	上飯屋 真美氏 中小企業診断士	MQ・利益管理会計で経営力アップ 代表取締役 金城 徹氏 キンジョウエンジニアリング株式会社
第2回 10/27 (金)	<input type="checkbox"/>	渡邊 悠輝氏 中小企業診断士	たった3ステップで経営を出す採用マーケティング 副社長 多和田 敬子氏 ハッピーモア
第3回 11/2 (木)	<input type="checkbox"/>	金城 寛人氏 中小企業診断士	Chat GPTを使った生産性向上と補助金活用術 代表 具志堅 玲乃氏 SOYSOY (ソイソイ)

フリガナ 企業名 所在地 TEL FAX

申込書 参加者1 フリガナ (氏名) (E-Mail) 参加者2 フリガナ (氏名) (E-Mail) 備考

【注意】台風やコロナ対策、その他の事情により急遽、内容や日程等の変更がある場合がございます。予め、ご理解頂きますようお願い申し上げます。

WEB申込→

お問合せ先 一般社団法人 沖縄県中小企業診断士協会
正規雇用化サポート事業 事務局 (伊佐・嘉手納・上原)
直通電話番号: 050-3628-9255 代表番号: 098-917-0011 平日 09:00~17:00

沖縄県商工労働部雇用政策課：沖縄振興特別推進交付金活用事業 令和5年度 正規雇用化サポート事業

社員の採用・定着で経営力を強くしたい！

社員を大切にしながら業績を伸ばしたい企業を応援します

※専門家による経営セミナー&経営者から取組事例の発表

登壇者

第1回 10/19 (木)	第2回 10/27 (金)	第3回 11/2 (木)
上飯屋 真美氏 中小企業診断士	渡邊 悠輝氏 中小企業診断士	金城 寛人氏 中小企業診断士
代表取締役 金城 徹氏 キンジョウエンジニアリング株式会社 電気工事業	副社長 多和田 敬子氏 ハッピーモア 農産物産売所の運営	代表 具志堅 玲乃氏 SOYSOY (ソイソイ) 菓子製造・飲食店

【注意】台風やコロナ対策、その他の事情により急遽、内容や日程等の変更がある場合がございます。予め、ご理解頂きますようお願い申し上げます。

WEB申込→

お問合せ先 一般社団法人 沖縄県中小企業診断士協会
正規雇用化サポート事業 事務局 (伊佐・嘉手納・上原)
直通電話番号: 050-3628-9255 代表番号: 098-917-0011 平日 09:00~17:00

新聞

「新聞広告掲載及び新聞記事紹介」

県中小企業診断士協会が正規雇用化促進セミナー

県中小企業診断士協会は、従業員が正規雇用化を計画している中小企業へ社会保険労務士や経営コンサルタントなどの専門家を派遣する「無料専門家派遣」の活用企業を募集している。専門家の支援で生産性向上などの経営改善を目指す、正規雇用化の促進につながる。正規雇用化の促進に力をつけることが狙い。採用後に非正規社員を正社員へ転換するか、新規正社員の採用が条件となる。

同協会の嘉手納衣衣子 (いいこ) コーディネーター＝写真左は「経営のヒントをたくさんお伝えする」と来場を呼びかけた。問い合わせは、電話050(3628)9255。

経済短信

県中小企業診断士協会が経営セミナー

県中小企業診断士協会は中小企業のための「稼ぐ力」応援セミナーを19日と27日、11月2日に豊見城市の沖縄空手会館研修室とオンラインで開催する。

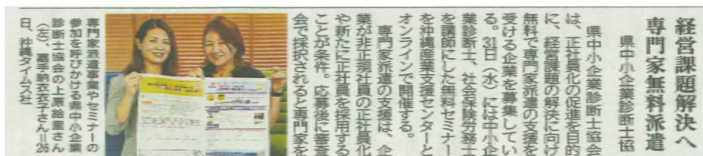
2部制で、専門家による経営セミナーのほか、過去に診断を受けた経営者から取り組み事例の発表がある。同協会の嘉手納衣衣子さん＝写真左は「オンラインでも参加できるので、この機会に離島の方に参加してほしい」と話した。

参加無料。3日間とも時間は午後2時～4時半。申し込みは協会ホームページから。

《琉球新報》記事掲載
令和5年5月27日(土)

《琉球新報》記事掲載
令和5年6月3日(土)

《琉球新報》記事掲載
令和5年10月3日(火)



《沖縄タイムス》記事掲載:令和5年5月28日(日)

新聞記事にて、本事業の「正規雇用化促進セミナー」
中小企業のための「稼ぐ力」応援セミナーが
紹介されました。



令和5年度 正社員雇用拡大助成金事業 / 令和5年度 正規雇用化サポート事業

「人材育成・熟練定着の取り組み」に対する助成金です！

正社員を増やす企業を応援します！

【A.人材育成に対する助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【B.熟練定着の取り組みに対する助成金】
1.社あたり最大1.0万円
※1社あたり10名以内、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【C.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【D.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【E.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【F.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【G.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【H.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【I.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【J.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【K.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【L.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【M.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【N.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【O.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【P.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【Q.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【R.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【S.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【T.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【U.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【V.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

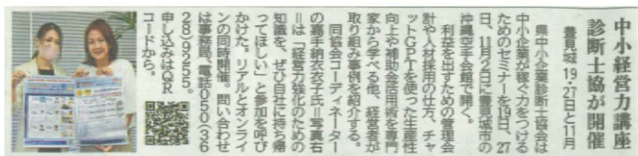
【W.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【X.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【Y.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

【Z.正社員雇用拡大助成金】
1.人あたり最大1.5万円
※1社以上3人まで、(経費の4分の3)。
①新卒採用 (学卒・高卒)
②中途採用 (学卒・高卒)
③新卒採用をセレクトする等の労務管理
④労働時間・給与・福利厚生
⑤労働安全・衛生管理
⑥その他(労務管理・労務改善等)
※その他(労務管理・労務改善等)は別途申請が必要

《沖縄県産業公社／沖縄ベンチャースタジオ》 令和5年6月 Vol.72



《沖縄タイムス》記事掲載:令和5年10月6日(金)

4. 支援実績一覧

令和5年度 正規雇用化サポート事業 支援企業 一覧（42社）

No.	企業名	業種等	所在地	紹介ページ
01	合同会社 EternityFoods(エタニティフーズ)	製造業	石垣市	02-03P
02	オーケイ運輸 合資会社	卸・小売業	那覇市	04-05P
03	Okinawa LIFE Plus 株式会社	宿泊業	北谷町	06-07P
04	有限会社 三大食品	卸・小売業	南城市	08-09P
05	島そば一番地	飲食業	石垣市	10-11P
06	一般社団法人 スマイリーはうす	医療・福祉	西原町	12-13P
07	株式会社 長堂材木店	建設業	宜野湾市	14-15P
08	株式会社 中城工業	建設業	中城村	16-17P
09	株式会社 マシキ商会	卸・小売業	糸満市	18-19P
10	合同会社 まもるくん	医療・福祉	那覇市	20-21P
11	株式会社 楽笑	医療・福祉	那覇市	22-23P
12	キンジョウエンジニアリング 株式会社	建設業	那覇市	24-25P
13	NTカンパニー 株式会社	製造業	那覇市	26-27P
14	株式会社 ワイズライン	情報通信業	那覇市	28-29P
15	特定非営利活動法人 きづき	医療・福祉	沖縄市	30-31P
16	有限会社 スポーツグチ	卸・小売業	那覇市	32-33P
17	Dears沖縄店	サービス業	沖縄市	34-35P
18	SOYSOY	飲食業	本部町	36-37P
19	社会福祉法人 馬天福祉会	医療・福祉	南城市	38-39P
20	農業生産法人 株式会社 命豚ふぁーむ	農業	国頭村	40-41P
21	株式会社 カネマサミート	卸・小売業	与那原町	42-43P
22	有限会社 北谷金城	飲食業	北谷町	44-45P
23	人情くるまや三和自動車 株式会社	サービス業	浦添市	46-47P
24	有限会社 八重岳ベーカーリー	製造業	本部町	48-49P
25	合同会社 やんばんパワー	医療・福祉	名護市	50-51P
26	ランタナ興産 株式会社	宿泊業	那覇市	52-53P
27	株式会社 琉球新報開発	サービス業	那覇市	54-55P
28	企業組合 和の会	医療・福祉	本部町	56-57P
29	株式会社 アイムホーム	建設業	北谷町	58-59P
30	いまいパン 合同会社	製造業	那覇市	60-61P
31	株式会社 ナカタツショーカイ	医療・福祉	与那原町	62-63P
32	合同会社 ハート・ハート	サービス業	名護市	64-65P
33	株式会社 浜崎ペイント	卸・小売業	那覇市	66-67P
34	株式会社 コープ沖縄サービス	運輸業	西原町	68-69P
35	株式会社 スマイル	医療・福祉	那覇市	70-71P
36	NO MARK 株式会社	情報通信業	那覇市	72-73P
37	有限会社 たじま屋	卸・小売業	沖縄市	74-75P
38	世界のブエノチキン 合同会社	飲食業	浦添市	76-77P
39	社会福祉法人 まなぶ福祉会 認定こども園森川保育園	医療・福祉	宜野湾市	78-79P
40	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	80-81P
41	サニーズグループ（代表企業:有限会社サニーズハウジング）	建設業	北谷町	82P
42	有限会社 ウェルネス前田	医療・福祉	浦添市	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

令和5年度 支援実績	業種区分	企業数	正社員化数
	医療・福祉	12 社	26人
	卸・小売業	7 社	23人
	建設業	5 社	19人
	製造業	4 社	11人
	サービス業	4 社	11人
	情報通信業	2 社	11人
	運輸業	1 社	9人
	飲食業	4 社	3人
	宿泊業	2 社	2人
	農業	1 社	1人
	合 計	42社	116人

本事業の累計支援実績（平成28年度～令和5年度）

 **正社員化数：738人**

 **支援企業：255社**

— 令和5年度 —
正規雇用化サポート事業 成果報告書

令和6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)