

－令和6年度－ 正規雇用化サポート事業

成 果 報 告 書



令和7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6年度 支援企業の紹介	
① 株式会社 いちは ② 有限会社 糸工房 ③ 株式会社 OLD STANDARD(ゴーディーズ) ④ 株式会社 K.C.M ⑤ 有限会社 三大食品 ⑥ 特定非営利活動法人 シンコペーション ⑦ 一般社団法人 スマイリーはうす ⑧ 株式会社 善太郎組 ⑨ 医療法人 太陽会 ⑩ 北谷金城グループ(代表企業:有限会社 北谷金城) ⑪ 株式会社 日本バイオテック ⑫ フロウグループ(代表企業:合同会社フロウ) ⑬ 八重山生コン工業グループ(代表企業:八重山生コン工業 株式会社) ⑭ 株式会社 ゆくりなりゾート沖縄 ⑮ 株式会社 琉球新報開発 ⑯ EF Polymer 株式会社 ⑰ 合同会社 イコールステイタス ⑱ 有限会社 ヴィーナス ⑲ オーケイ運輸 合資会社 ⑳ 沖縄古賀防水工業 株式会社 ㉑ オロク商会 株式会社 ㉒ 株式会社 嘉数重工 ㉓ 特定非営利活動法人 きづき ㉔ 有限会社 喜納エイジース・カーゴサービス ㉕ 社会福祉法人 子ども育成会 ㉖ Zazou ㉗ 社会福祉法人 水寿会 ㉘ 社会福祉法人 美ら島福祉会 認定こども園まなぶ保育園 ㉙ 株式会社 DIGITAL ㉚ 株式会社 てっ�ん ㉛ 有限会社 ナイルインターナショナル(ドライブインナナチ) ㉜ 農業生産法人 株式会社 仲善 ㉝ 株式会社 ニュコアおきなわ ㉞ 有限会社 ハッピーモア ㉟ 株式会社 浜川モータース ㉞ 有限会社 牧野建設 ㉞ 社会福祉法人 まなぶ福祉会 認定こども園森川保育園 ㉞ 株式会社 MICHI ㉞ 株式会社 三二六工務店 ㉞ 合同会社 K(もみつぼ職人 真栄原店) ㉞ 八重島工業グループ(代表企業:株式会社 八重島工業) ㉞ 株式会社 ヤシマ(高松自動車整備工場) ㉞ 合同会社 ゆいコンタクト 3. 事業の実施状況	60
4. 支援実績一覧	62

■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、これから的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することができます。



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。

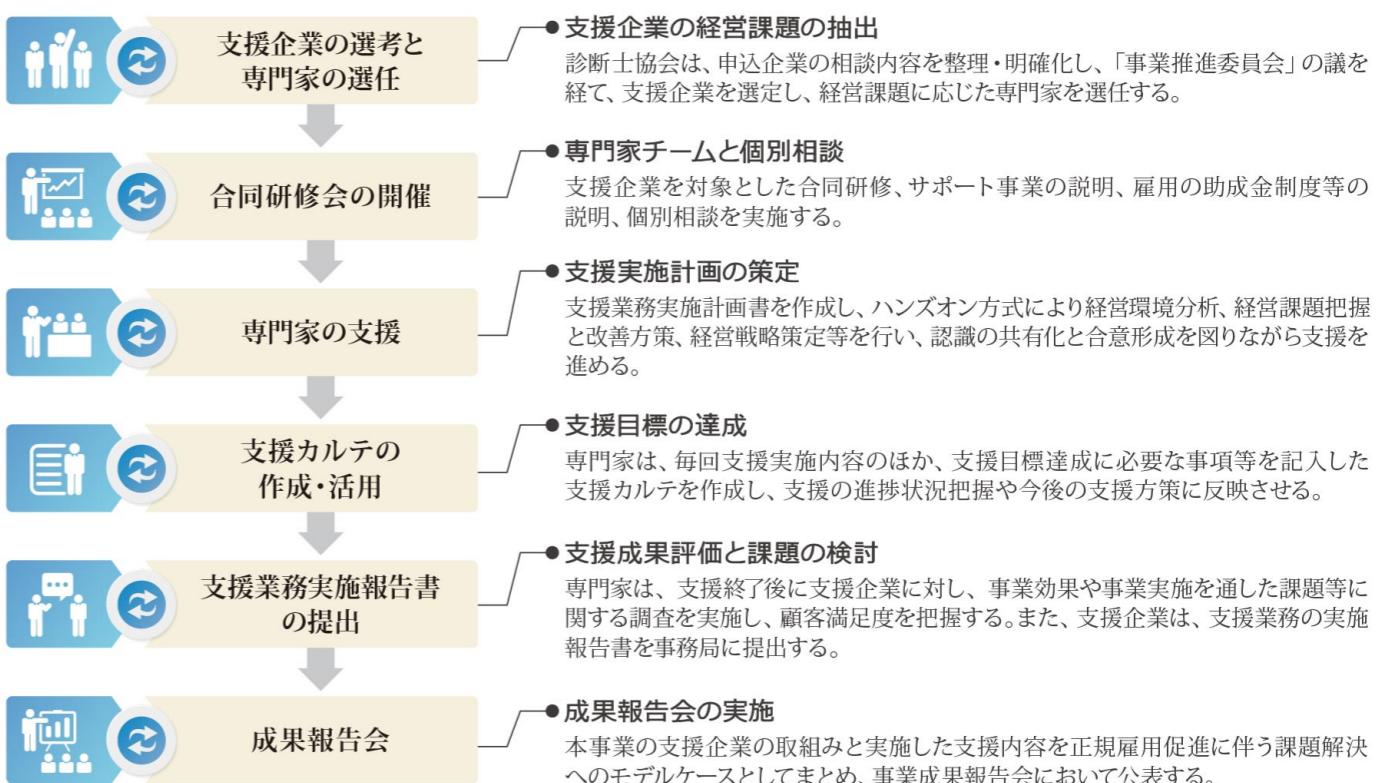


3. 職場環境の整備・改善

- 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、支援企業を対象とした合同研修会の開催や、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。





部門ごとの課題整理と働き方の見直し

正社員雇用数

2人

課題1
PROBLEM

部門ごとの問題・課題の整理

当社は宮古島市で、すし、弁当、惣菜を中心とした食品製造業を展開しています。創業から87年目を迎えており、看板商品のいちはずしは宮古島市内でソウルフードとして広く知られています。食品の製造以外でもコンビニ2店舗の経営や公園の指定管理業務など様々な事業を展開しており、各部門ごとの課題の整理や組織的な働きかけが課題として挙げられていました。

新型コロナウイルス感染症の第5類移行後、宮古島には観光

客が多く来島し、経済活動も活発になってきました。それに伴い、人材の奪い合いも発生しており、人件費の高騰や人材の確保が大きな課題となっています。今回の支援では、部門ごとの現状把握を行い、問題と課題の整理、課題解決に向けたアクションプランの立案を行いました。

また、部門ごとの課題、アクションプランの進捗の共有を行い、組織的な課題解決に向けた取り組みが始まりました。

支援
SUPPORT

財務分析と情報共有

課題の整理を行うために部門別の状況把握を行いました。初めに部門ごとの財務分析を行い、そこから見える課題を整理しました。その後、現場のリーダーへのヒアリングを行い、課題の設定とアクションプランの検討を行いました。

また、定期的に各部門間での課題や進捗報告などの情報共有を行う場を設け、自部門だけでなく、会社全体での発展に向けた議論を行いました。

成果
RESULT

課題が明確になり、目標が出来た

これまで会社全体での課題設定や事業計画の作成を行っていましたが、部署によっては課題が相違していることもあります。今回は部門ごとの財務分析からスタートし、それぞれの現状が見える化されたことで、各部門が自分事として考え、具体的な課題と目標数値を設定することができました。また、部門ごとの損益や資金繰りなどが明確になったことで、自社の強みを再認識し、今後の経営資源の活用方法などを検



討することにも繋がっています。

更に、部門のリーダー間で情報を共有する場が出来たことで、部門間でのアドバイスやサポートを行う機会が増えました。生産性が向上しただけでなく、組織がこれまで以上に活性化されているように感じます。

今後は、部門ごとの修繕計画や投資計画、人材育成計画等、より深堀した事業計画を作成していきたいです。



企業・支援担当者の声



代表取締役社長
與那霸 翔太郎さん



中小企業診断士
宮里 悠司



社会保険労務士
前里 久誌

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

この度は、貴重な専門家派遣の機会をいただき、誠にありがとうございました。派遣していただいた専門家の皆様には、豊富な知見と実践的なアドバイスを賜り、弊社の経営力向上や処遇改善に大変貢献していただきました。今回の取り組みを通じて課題が明確になるとともに、今後の成長に向けた具体的な改善策を講じる貴重な機会となりました。今後も、今回得た知見を積極的に活かしてまいりたいと思います。

新型コロナウイルス感染症が落ち着きを見せ、宮古島にも多くの観光客がもどってきました。当社は観光客だけでなく、地元のニーズとビジネスチャンスを確実に捉え、業績を拡大しています。原材料価格や人件費の高騰など多くの影響がありますが、宮古島のソウルフードであるいちはずしの更なる発展を期待しています。

法改正や実態に合わせて就業規則を整備しました。仕事柄、パートタイマーの方が多くが短時間正社員制度を導入することにより、モチベーションのアップが期待できます。今後は、助成金も活用しながら働きやすい環境作りに取り組んで頂きたいと思います。

課題2
PROBLEM

法改正や実態に合わせて就業規則を改定する

- 長い間、就業規則を改定しておらず、環境の変化とともに実態に合わなくなっています。また、昨今の法改正にも対応できていないので改定の必要性を感じています。
- 弁当、惣菜を中心とした食品製造部門、コンビニを2店舗経営するFC部門、公園の指定管理等、異なる業種の仕事をしているため労働時間管理が難しくどのように設定したらいいか困っています。

- 業種柄、パートタイマーやアルバイトの方が多く、従業員の採用と定着が大きな課題です。正社員への転換を推進し、安心して長く働ける環境を創っていきたいです。
- 各種助成金を活用しながら働きやすい環境作りに役立てていきたいので、各種助成金が活用できるように就業規則を整備していきたいです。

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

- 食品製造部門の労働時間や休日について、時期的な繁閑が明確になっていたので、忙しい時期は休日を少なくして暇な時期に休日を多くするという1年変形労働時間制を導入しました。FC部門は、1年変形ははじまないので通常の1週40時間、1日8時間制導入しました。
- 有給休暇の強制付与を明記し5日は必ず取得させること、有給休暇管理簿を整備しきちんと管理することを明記しました。また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティーハラスメント等の禁止と相談窓口を設けることを明記

- しました。
- 賞与と昇給の時期が不明だったので、賞与の支給月と昇級の時期を明記しました。また、深夜に勤務する従業員に対しては法令に基づく回数の健康診断を実施することも明記しました。
- キャリアアップ助成金を活用するためには、正社員、契約社員、パートタイマー等、従業員の定義を明確にしました。さらに、実態に合わせて賃金の形態や各種手当の改定をしました。

成果
RESULT

助成金を活用できる環境整備はできました

- 正社員就業規則、非正規社員就業規則、育児・介護休業規定の3つを整備し、12月に労働基準監督署に届出しました。
- 今回は、1年変形労働時間制を導入したので、年間カレンダーと1年変形協定書と協定届を作成し、これも労働基準監督署に届出しました。
- キャリアアップ助成金を活用するために、キャリアアップ計画書を作成し助成金センターに届出をしました。これで、助成金を活用できる環境は整いました。





正社員雇用数

4人

安心して働きやすい環境を整え 組織パワーを全開に!

有限会社糸工房

【代表者】代表取締役 糸満 盛希

【住所】八重瀬町

【業種】製造業

【事業内容】広告看板全般、展示会場設営、ディスプレイ



企業・支援担当者の声



代表取締役
糸満 盛希さん



中小企業診断士
久保 和彦



社会保険労務士
前里 久誌

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

この度は経営改善と労働環境の整備にお力添え頂き、心より感謝申し上げます。久保さんの的確な診断と助言をもとに、我が社はより効率的で魅力的な職場を目指す一歩を踏み出す事ができました。又、前里さんは就業規則の見直しや助成金活用の申請支援で細部までご尽力頂き、大変助かりました。お二人のおかげで社員一同が安心して働ける環境が整い、今後の成長に希望が持てます。本当にありがとうございました。

今回のご支援では、多面的な角度から議論を深め、経営改善へ向けて取り組みました。経営環境が変化する中、強みを最大限に活かしながら、老舗にありがちな現状維持の体質を打破し、得意先からの変動する発注に対応する強組織づくりと、販路開拓に向けての体制の見直しに向けて取り組みました。今後の成長へ向けての基盤づくりの貢献に繋がったと感じています。

法改正や現状に合わせて就業規則を改定しました。また、有給休暇の取得促進に向けて時間単位や半日単位で取得が出来るようにしました。さらに、正社員転換制度も導入し雇用の安定を図っています。今後は、助成金も活用しながら働きやすい環境創りに取り組んで頂きたいと思います。

課題1 PROBLEM

労働環境の整備による強い組織づくり

経営環境が大きく変化する中、老舗としてこれまで培ってきた顧客と、社長の人脈を生かした新規開拓だけでは、今後の成長が望めないことを出発点として共有。

また、外部環境においては、既存顧客からのニーズは多様化し、コスト低減、発注単位の小ロット化、発注時期の変更等、その要請は今後さらに高まることが窺われ、企業の生き残りのためには対応が急務であることを確認。

一方で、強みである工場社員の技術力の高さ、勤続年数の長い社員の多さ、社長のネットワーク力、店舗製作のワンストップ

対応力、ノベルティグッズ製作に必要なCAD、制作機器の最新型を保有している点等、競合との差別的優位性を明確化。

その強みを活かし、環境の変化に対応することの重要性を共有し、人を育み、組織力を強化することの重要性を確認しディスカッションを深め方向性を導き出しました。本質的な課題の設定・共有を重視した取組を行いました。

その結果、取り組むべき課題は、①労働環境の整備による強い組織づくり、そして正社員化と、②販路開拓にいきつきました。

支援 SUPPORT

認識合せ⇒環境分析 ⇒対応策の検討・実行

老舗にありがちな、強みがあるものの、結果に結びつけていない要因を分析。まず、現在の環境を再度分析・整理(SWOT分析)を行い共有化。改めて、当社の凄さを称えて、その中で、どのような環境の変化が起こっているのか、今後どのような環境の変化が起きる可能性があるのか、環境の変化にどのように対応すれば生き残るかについて、社長に問いかけ、言語化・整理し、対応策へと導くことにしました。『答えは社長の中にある』を基本に、さまざまな視点・視座から問いかけながら、ブラッシュ



アップを行いました。

また新たな取り組みに繋がる可能性のあるアイデアをぶつけ、実行可能な対策に優先順位をつけて取り組みました。

成果 RESULT

労働環境の整備

働き方が多様化する中、勤続年数が長い方が多く在籍している糸工房の従業員さんも、それぞれの家庭環境・ライフスタイルに応じた働き方を求めています。また、高いスキルを保有した従業員(高齢社員も含む)に継続して長く勤務いただくことに向けて労働環境を整備することが、従業員と経営者がWin-winになる取組です。以下2点を重点的に取り組みました。

①フレックスタイム制度を導入し労働環境の整備を図りました。それまで、退職を考えていた従業員が勤務を続けることができることに繋がり、その中から意欲のある従業員に正社員化を進

めることで、組織体制の整備、強い組織づくりに向けて取り組みました。

②販路開拓として、既存顧客中心の営業体制から、新規開拓を重点戦略に位置づけ、体制を整えました。社員ご本人同意の上で、工場社員から営業社員への転換を行い、今後の販路拡大に向けて取り組んでいます。結果、自ら技術を保有している社員のため、現場での提案営業が可能となり、社長とプロモーション件数、訪問件数等のKPIをしっかりと握りながら、PDCAサイクルを回し、日々検証しながら改善に向け取り組まれています。

課題2 PROBLEM

現状や法改正に合わせて就業規則を整備する

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います。また、昨今の法改正にも対応できていないので改定の必要性を感じています。

具体的には、

- 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ます。
- ②中小企業退職金共済制度を利用して退職金の積み立てを行っていますが、その規定がないです。
- 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

取得が義務化されましたが、現在の就業規則にはその規程が入っていないです。

- ④パワハラ防止法が施行されていますが、パワハラの禁止規定や相談窓口が設置されていません。
- 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りましたが、現在の育児・介護休業規程では法改正に対応できていません。

支援 SUPPORT

安心して働きやすい会社を創る

①年5日の年次有給休暇の確実な取得を明文化しました。また、有給休暇を取得しやすくするために、有給休暇が半日単位や時間単位で取得できるようにしました。

②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ているので、パワハラ防止に関する規定や色々なハラスマントに対応できる相談窓口を設けました。

③家族手当を設け、家族を扶養しながら働いてる従業員の待遇改善を図りました。

④昇給の時期もあいまいだったので、毎年、10月に昇給を行うことを明文化しました。

⑤中小企業退職金共済制度を利用して、3年以上勤務した従業員を対象に退職金の積み立てを行ふことを明文化しました。

⑥出生時育児休業制度(産後パパ育休)を追加しました。また、法改正に合わせて、1歳までの育児休業を分割で取得できるように修正しました。

⑦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改定しました。

成果 RESULT

助成金を活用できる環境整備が整いました

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つを整備しました。

・正社員転換制度を導入し、希望者は正社員に転換し雇用の安定を図っています。また、キャリアアップ計画書を作成し助成金センターに届出をしました。令和6年4月に採用した従業員がいますが、まじめに頑張っているので令和6年11月に正社員への転換を実施しました。

・36協定を作成し労働者代表と締結、労働基準監督署に届出しました。





正社員雇用数

5人

『株式会社化』を実現、社員の安定雇用と更なる事業拡大へ

株式会社 OLD STANDARD (ゴーディーズ)

【代表者】代表取締役 小林 瞬治

【住所】北谷町

【業種】飲食業

【事業内容】アメリカンレストランダイナー



企業・支援担当者の声



代表取締役
小林 瞬治さん



中小企業診断士
上田屋 貞美



社会保険労務士
池原 恒子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

今回、以前から考えていた個人事業主から法人化への手続きと就業規則の整備などのサポートをおねがいしました。会社設立に関しては手続きだけでなく、会社の仕組みや運営方法なども教えて頂きたいへん勉強になりました。また、就業規則の整備と労務管理の知識を学ぶことができ、今後の雇用の安定化につながることと思います。ありがとうございました。

17年前、ご夫婦で沖縄に移住してハンバーガー店を開店、今回、新店として「Castle Rock Diner(キャッスルロック ダイナー)」を読谷村波平にオープンする機会に法人化。私はその手伝いをいたしました。社長はまだ大きな夢をお持ちなので、今回設立した株式会社がその基盤となり、夢が実現することを期待しております。

法人化のタイミングで、就業規則の整備、労務環境や労働条件の見直しのアドバイスやサポートをさせていただきました。社員の皆様が働きやすい環境を整えていくという思いのもと、労務環境の整備や見直しについて決断が早く、次の訪問時には決めたことを実行しているのがとても印象的でした。

課題1 PROBLEM

事業拡大に伴う法人化の支援

当社は、約17年前から北谷町砂辺にて「ゴーディーズ」という店名でハンバーガー専門店を営んでいます。店舗は、嘉手納基地を飛び立つ軍用機が真上を通過するエリアに位置し、国道58号線からは少し離れた住宅地内にあります。SNSなどで高い評価をいただき、観光客を含め多くのお客様にご来店いただいております。そのような中、今回、新たに「事業再構築補助金」を活用することで、古民家を改装し新店「Castle Rock Diner(キャッスルロック ダイナー)」を読谷村波平にオープンへ進むことを決定しました。

法人化にあたっては、会社運営の基本知識をしっかりと身につけたいという意向から、ご自身で設立・登記の手続きを進めることとなりました。そのため今回は、そのプロセスを円滑に進めるための経営サポートを行いました。

支援 SUPPORT

会社設立に関する 全面的なサポート

会社設立について多面的に経営サポートを行いました。まず「株式会社、合同会社のどちらがよいか」「役員の人数と任期は」「出資金は?」など会社定款に関わること等の基本的なところから始めて、つぎに「会社設立日」「個人事業から会社への事業の引き継ぎ」など事業の継続に関わること等を経営サポートしました。

さらに会社設立後の税務署、町村役場、保健所等への手続きのことも細かい点などについても、同様にお手伝いしました。

これにより、ご自身で法人を設立する準備ができました。



成果 RESULT

自らの力で株式会社化が実現、事業基盤が確立

する体制の構築ができたこと。

成果の第4は、今回の経営サポートの中で付帯的にモバイルレジの導入支援も行い、煩雑だったレジでの精算作業が簡便になり、作業効率が上がり、コスト削減の効果も見込まれるようになったこと。最後に、法人設立時期等も慎重に選んだことにより、法人化への移行もスムーズにできたこと。ともあれ事業運営の全般について経営サポートできただことで、当社の今後の発展が楽しみです。

成果の第1は、自らの手で「株式会社 OLD STANDARD」を設立したこと。また、株式会社化の過程で会社の仕組みや運営についての知識を身に着けることができ、法務局、税務署等への手続きに自信を持っていただくことができたこと。

成果の第2は、株式会社化が実現したことで、事業基盤が確立できること。これにより社会的信用も得られ、事業のさらなる拡大も見込めるようになります。

成果の第3は、株式会社化が社員のモチベーションアップにつながることが見込まれ、また社員の生活安定にも寄与

課題2 PROBLEM

法人化に伴う就業規則などの整備

まず最初に法人化に伴い社会保険加入の手続も必要でしたので、社会保険制度の全体的な仕組みについてお伝えしながら、社会保険適用申請の情報提供とサポートを行いました。

就業規則の整備においては、店舗ごとの勤務時間の確認をしながら、現状把握と今後どのように労務管理と運用できるかを話し合いました。

勤務時間については原則的な3つのパターンがありましたが、パートやアルバイトの方については本人の都合に合わせて勤務時間を設定しており、原則的なパターン以外もありました

ので、勤務形態別・雇用形態別にシフト時間を体系化しました。

非正規社員と正社員の就業規則を整えながら、なぜこのような規定が必要か、労働基準法で定められていることや運用するときの留意点なども説明しました。

就業規則に規定された母性保護の条文から育児休業等のご質問があり、そこから育児介護休業規程もあった方が安心とのことで、厚生労働省の簡易版モデル規則を活用した育児介護休業規程作成支援を行いました。

支援 SUPPORT

正社員化に向けて労働環境の見直し

現在各店舗で戦力となり働いているフルタイム勤務の社員を中心に入社員への転換を検討しました。非正規社員と正社員の役割について改めて考えるとともに、社員の賞与や昇給などの待遇の在り方や年次有給休暇の取得方法や管理について最新の法改正など確認しながら、無理なく運用できるよう見直しを行いました。

また労働条件を明確にしながら、正社員化に向けて雇用形態別の労働条件通知書等の書式も整備しました。

就業規則などにより働く環境のルールを確立すると、社員に何をすべきか何をしてはいけないのかを明確に伝えることができます。社員は、自分が働く会社にどのような決まりごとがあり、また給与体系やどのような休暇や福利厚生があるのかを知ることができます。規則がすべてではありませんが、組織化を図る上でルールの見える化は、働きやすい職場づくりの第一歩、人材確保や定着化にも有効だと考えます。

成果 RESULT

法人化・正社員化整備で さらにパワーアップ

店内はおしゃれでポップな色彩と遊び心のあるインテリアで入店すると日常から離れた空間で時間を楽しむことができます。

社員さんもきっと楽しく仕事ができていることだと思います。

今回整備した就業規則や労働環境を土台として、さらにパワーアップし元気にイキイキと楽しく働ける職場づくりをこれからも継続してほしいと思います。





株式会社K.C.M
訪問看護ステーション クオーレ

正社員雇用数 5人

ご利用さま・ご家族様の気持ちに寄り添い、安心・安全な看護を提供するために、進化し続ける組織になりたい

株式会社 K.C.M

【代表者】代表取締役 喜瀬 守幸
【住所】沖縄市
【業種】医療・福祉
【事業内容】訪問看護

課題1
PROBLEM

質の高い看護と従業員満足の実現

当社は、質の高い看護の地域への提供を目的に、「訪問看護ステーション クオーレ」を開業しました。患者・家族、従業員、会社、連携先、地域が満足する取り組みを目指して、日々奮闘されています。

訪問看護の現場はそれぞれの看護師が一人で対応しています。各看護師のこれまでの経験や専門性を理解した訪問看護体制を取っていましたが、病気だけではなく、患者や家族に向き合った看護を考えると、会社の方針と各看護師の想いとをさ

らに一致させていきたいと考えるようになりました。また看護師も自分の考えや行動が会社の方針と一致しているのかとの不安もありました。

当社の理念に共感して集まってくれた社員に対して、安心して働ける勤務環境を整備し、満足度を高めていくことは、今後の採用や事業展開のためにも解決すべき課題であり、如何に解決していくかということが相談内容でした。

支援
SUPPORT

人事評価制度の作成支援

当社の課題を「経営方針と看護師の行動を一致させていく」とし、その課題解決のために「人事評価制度」を作成することとしました。会社の方針を明確にし、それを看護師の評価にも合致させていくことで不安をなくし、公平性を見える化できます。

客観性のある人事評価制度とするために、評価項目はできるだけ計数化するようにしました。また経営理念の浸透度など数値化できない項目は経営側の努力目標としました。



成果
RESULT

従業員の理解度・満足度の向上

経営者も看護師も「質の高い看護を実践する」という認識は一致していましたので、「質の高い看護の内容」を会社として人事評価項目で明確にすることには従業員も賛成しています。もともと風通しの良い組織であり、人事評価制度の作成については従業員の意見や考えも反映されるものになりました。定例のミーティングで当社の役員従業員全員で情報共有やSWOT分析を行い、当社の強みや改善点などを確認した結果、統一した行動の重要性や人事評価制度の作成への理解が進んでいます。

人事評価制度の作成は、当社の新年度までに行うことになりました。しっかりと運用して従業員の満足度を上げていけるよう、運用についてもまた重要となります。

従業員の満足度の向上は、質の高い看護の下地であり、また離職の減少や入社希望の増加にもつながります。

2店舗目の出店も検討しており、今後のさらなる事業拡大にも期待しています。

企業・支援担当者の声



代表取締役
喜瀬 守幸さん



中小企業診断士
伊志嶺 朝太



社会保険労務士
伊豆見 尚子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

当社を支援することが決まったときプライベートで訪問看護の方にお世話をなっている時期でした。前触れなく突然家族の介護に直面し何をどうしたらいいかわからない不安を一人で抱えてましたが、医療従事者の方のおかげで、仕事、介護、子育てを両立できています。当社をとおして医療従事者の裏方をサポートできたことをうれしく思っています。今後もさらなる発展を待ちしております。

課題2
PROBLEM

就業規則の見直し

創業2年目を迎えた中部地区で活躍する訪問看護ステーションです。県内の大手病院で豊富な経験を積んだ看護師と、銀行出身で金融知識に長けた人事担当者という、「攻め」と「守り」のバランスが取れた若い役員たちが運営の中心を担っています。多様なバックグラウンドを持つメンバーが一丸となり、地域の医療と福祉に貢献しています。

現在、社員数は10名以下であるため、労働基準法上では就業規則の作成義務はありません。しかし、職場ルールを明確にすることで社員の働きやすさを向上させるという考え方

から、創業直後に就業規則が作成されました。この規則は厚生労働省の「モデル就業規則」をベースに作成されていますが、事業所の実態と乖離している箇所があるほか、法改正が反映されていない点もあり、改善の必要性がありました。

また、若いステーションならではの柔軟な経営スタイルをさらに活かすためにも、就業規則の見直しは重要な課題です。今後は、これまでの労務管理の状況を確認しつつ、社員の声を取り入れながら、より実態に即した内容へと修正するご提案をしました。

支援
SUPPORT

企業型DCと退職金規程の運用と、助成金活用スキーム

まず、現在運用している就業規則について法務チェックを実施し、不足箇所と改善箇所をリストアップしました。その結果、育児介護休業規程が未作成であることが判明し、就業規則全体のリニューアルを提案しました。元の規則を基に、就業規則、賃金規程、育児介護休業規程(労使協定を含む)、マイカー通勤規程、退職金規程、確定拠出年金規程を新たに作成しました。

また、助成金活用スキームとして、キャリアアップ助成金の具

体的な運用方法を提案しました。さらに、1か月変形労働制の適用方法を説明し、年間休日数から逆算した所定労働日数の説明を行いました。月給者の割増賃金や欠勤時の給与計算方法についても丁寧に説明し、労働時間管理や労働条件通知書の確認を通じて、適切な労務管理体制の整備を支援しました。これらを通じて、適切な労務管理体制の構築を支援し、社員が働きやすい職場環境の実現を目指しています。

成果
RESULT

人材の確保と定着につながる

就業規則のリニューアルにより、適切な労務管理体制が構築され、社員が働きやすい職場環境が実現しました。育児介護休業規程や退職金規程も新設できました。これにより、社員満足度が向上し、よりよい人材の確保と定着化が進む効果が生まれました。1か月変形労働制の導入や労働時間管理の見直しにより、労働条件が透明で分かりやすくなり、社員の安心感が高まりました。その結果、事業所は安定した人材配置が実現し、長期的な運営基盤が強化される成果を得ることができました。





正社員雇用数

3人

「食文化を愛し、食の安心・安全・ 食育を大切に」 働きやすい職場を目指して

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】卸売業

【事業内容】食肉販売



現状の報酬体系把握と改善策の検討

総務部門のメンバーを中心に現状の勤怠システム導入／運用における課題を明確化しました。

出退勤時の打刻漏れの運用や有休休暇管理の整備など解決策を検討／実施しました。また、給与システムとの連携については、現状のEXCEL運用と並行して運用し、結果比較に問題がないことを確認してから新システムへの運用切り替えを支援しました。

勤怠・給与システムの運用が落ち着いた段階で、人事評価

制度導入の事前準備として、現在の全スタッフの報酬体系を見える化しました。次に役職と職級を再定義し、給与バンドを設定することで、各スタッフ毎に現状の報酬とのバランスを確認しました。その結果、現在の報酬体系の課題を炙りだすことができました。

現状の報酬の課題については、見える化した報酬体系を経営幹部に説明／共有し、次回の給与・賞与改定時に是正することとしました。



働きやすい職場を目指して、持続的な改善

コロナ後の飲食業界の回復に伴い、当社も人材確保に注力しております。より良い人材を採用するために働きやすい職場を目指して、人材評価制度導入を検討してきました。今回、その基盤整備としての勤怠／給与管理システムの定着、報酬制度の見直しを実施することができました。

今後は、再定義した役職／職級に添った職務規定や評価制度の整備など、着実に進めていきたいと思います。



企業・支援担当者の声



常務取締役
本村 啓さん



登録専門家
仲宗根 靖



中小企業診断士
新垣 順一

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

今回は、まずは当社の現状についてヒアリングを行い、何を優先的に進めるべきかを数回に渡り議論することから始めました。本村常務は当社の今後について危機感を持ち、改革の必要性を強く感じてはいるものの、日々の業務に追われ、大変苦労されているようでした。社内体制を整備し、社外リソースも上手く活用しながら、改革が着実に進むことを期待しております。

課題1
PROBLEM

人事評価制度導入のための経営基盤整備

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、およそ600件（コロナ前は800件）のお客様へ日々の食材の配達、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。

当社は、令和5年度にIT導入補助金を活用し、勤怠・給与

システムを導入しましたが、まだ正常な運用に至っておりません。また、今後、勤怠・給与システムから、会計システムへのデータ連携を実施し、人事評価制度の基盤を構築する狙いがあります。のために勤怠・給与システムの早期の運用定着と会計システムとの連携について、専門家の支援を仰ぎながら進め、近い将来に予定している人事評価制度導入の基盤づくりを目指しています。

課題2
PROBLEM

自社製造商品の増産・拡販に向けて

当社は卸食肉加工以外に、特別なイベントや会議、パーティなど、お客様の大切な瞬間に美味しい料理を提供する仕出し部門も展開しております。これら自社製造製品は、パッケージングして自社小売店舗でも販売するなど、お客様から大変好評を得ており、自社の強みともなっております。

今後はその自社の強みを活かすべく、加工場を増設・増産し、新たな販路の開拓も検討しております。一方で昨今は原材料や光熱費の高騰、人件費の上昇などにより、製造原価を把握し適

切な値付けを行い、さらには生産性を高めて利益を確保することがより重要となっております。

そこで今回は、今後の自社製造製品の増産・拡販に向けて、以下の取り組みを行うこととしました。

①自社製造製品の正確な原価を把握して、適切な値付けを実施できるようにする。

②継続的な原価把握の仕組みをつくり、生産性を高めるための現場改善にもつなげる。



現状の分析と標準原価計算への取組み

原価管理を行うにあたり、直近3期分の決算書から現状分析を行うことから始めました。コロナ後に売上は回復基調にありますが、利益や生産性に関する指標が業界標準より低い傾向にあることが分かりました。値付けは適正か、生産性は問題ないか、など原因を明確にし対策をとる必要があります。

今回は今後、増産・拡販を目指している自社製造製品の原価把握を行うため、まずは製品20品の製造原価表(Excel)の作成を進めることとしました。製造原価表の作成にあたっては、原材

料費の歩留まり、労務費の工程毎の標準時間、稼働率、労務費単価設定、経費・間接費の算出方法について説明し、作成した製造原価表を原価標準として、以下のように進めることとしました。

①実際生産量に原価標準を乗じて標準原価を計算

②実際原価計算を実施し、原価の実際発生額を計算

③標準原価と実際原価を比較し、原価差異を計算

④原価差異の中身を費目別に分けて分析



継続的な運用に向けて

今回、標準原価計算について、まずは仕組みについてご理解頂き、運用開始に向けて製造原価表の作成を始めることができました。

標準原価計算を継続的に進めるには、各原価費用を製造部門等各部門毎に分けた実際原価の集計が必要となります。又、今後自社製造製品を強化していくにあたっては、製造原価を明確に分けた製造原価報告書を作成することも考えられます。製造・経理部門とも調整し、継続運用に向けて頂くこととなりました。





組織基盤づくりに取組み 「進化」と「深化」を目指す。

正社員雇用数 2人

特定非営利活動法人シンコペーション

【代表者】理事長 池原 千佳子
【住所】浦添市
【業種】医療・福祉
【事業内容】児童館運営



企業・支援担当者の声



理事長
池原 千佳子さん



中小企業診断士
松川 康洋



社会保険労務士
青山 喜佐子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

法人立ち上げからこの間取り組んできた「社会課題解決のための活動」が少しづつ認知されてきたお陰様で、行政からの受託事業も増えてきました。同時に雇用者も増え組織基盤強化を鑑みた規則の見直しや数値化が必要でした。今回二つの専門家支援を受けることにより自法人の課題に取り組み、強みに変えることが出来ました。

当法人に伺うと、歓迎の表示に加え、しっかりと視線を合わせた挨拶や笑顔など、ホスピタリティ豊かな応対をして下さいました。これらが、業務依頼が増える要因であることは想像に難しくありません。今回は、経営面、組織運営面の数値化や見える化に関する支援として、ローカルベンチマークを活用しました。

良い職場とは、日々発生する課題について、職員全員が改善に向けて取り組む職場です。

法人は、全員が明るく、前向きで意欲的です。そのパワフルな姿勢に、「科学的根拠」となる労働法や就業規則等の理解が備われば、「社会問題化解決」のための組織力が期待されます。

課題1 PROBLEM

「数値化」「見える化」を踏まえた経営計画の策定

NPO法人は一般企業と異なり、業務成果や目標を数値化することが困難です。当法人もこれまでの活動を数値化、見える化できず、今後の事業拡大に向けて大きな課題となっていました。

また、日々の事業を実施していくためのビジョンや組織体制についてもNPOという小さな組織内でどのように構築していくべきなのか、相談できる環境がなかったため今回の事業をサポートする事にしました。

行政受託事業が基本の業態ですが、法人の小さな事業の積み重ねから県内外からの業務依頼を頂けるようになってきたと同時に正規雇用者を増やすための助成金事業獲得も必要でした。

そのためには当法人の経営実績をスムーズに公開すると共に次期計画・人材確保・事業継承までを中長期的に取り組み始める必要性がありました。

支援 SUPPORT

ローカルベンチマークによる「数値の見える化」「行動の明確化」

計画の数値化とは、当法人が展開している事業の予算作成です。併せて、当法人がNPO法人としての目標達成に向けた行動を明確な「ことば」に落とし込む必要があります。つまり、「数値の見える化」及び「行動の明確化」です。これらを踏まえた上で今回のご要望には、ローカルベンチマークのフレームワーク活用が適切であると考えました。

「行動の明確化」では、最初に、財務の観点から当法人の位置を確認しました。

次に、当法人が展開する事業の業務フローと差別化ポイント

トを明らかにしました。そして、当法人業務に関係する「応募・入札先」「協力先」「提供先」「エンドユーザー」の4つの商流を改めて確認しました。

3番目として、「経営者」「事業」「法人を取り巻く環境・関係者」「内部管理体制」の4つの視点から現状を理解し、課題の抽出、その対応策、そして解決に向けた具体的な行動計画(アクションプラン)を作成支援しました。

一方、「数値の見える化」では、当法人発足後初めて、事業別金額ベースの基本計画書作成をサポートしました。

成果 RESULT

役職員一丸となった取組みが可能となる

常に立ち返ることができ、基本となる計画を策定することが、対外的に提出する資料作成の負担軽減に繋がるなど、結果として、組織や役職員の活性化に繋がります。

そのためには、本事業計画の職員への分かりやすい説明や開示と共に職員の正しい理解が必要不可欠となります。ローカルベンチマークのフレームワークを活用して「行動の明確化」に「数値の見える化」を併せて計画したことにより、組織間、役職員の意識の共通化が醸成され、一丸となって課題に取り組めると共に、適切且つ的確な行動が可能となりました。



課題2 PROBLEM

NPO法人で安心して働くための就業規則の見直しが必要でした

子どもを中心とする福祉・市民協働活動任意団体からNPO法人格を取得するにあたり作成した就業規則について、事業の拡大に伴い手続きや各種制度などへの対応、また、これから働き方にあわせた、職場環境を見直す必要が出てきました。

一方、カスタマーハラスマントも含むハラスマント規程やコンプライアンス規程にも取り組む必要がありました。

弊法人で働く人材は平均年齢が高めで、これまで非正規で働いてきた方が大半であったため、社会保障定年制度などについて、これからの高齢者雇用についての行政の方針、事業所で取り組むべきことについて、職員への説明で一人ひとりへの理解を深めていくことが必要でした。

支援 SUPPORT

子どもの健やかな成長を支援する職員の働き方の充実

社会的に意義のある活動を取り組んでいる組織です。職員全員が高い志と利用者ニーズにあったサービス提供のための専門性をもっています。

良い仕事に取り組むためには、ボランティア精神やチームワークだけでなく、状況に応じて働き方を変更する必要性もあります。これまで職員の経験や知識で運営していたことは、ベースに労働法という根拠があることを助言しました。

働き方は四角定規にルールを守ることだけでなく、全員の率直な意見交換から、働きやすい職場づくりを全員で運営していくことを支援しました。



成果 RESULT

みんなで協力して楽しく働ける場づくり

全員がいつも明るいメンバーで、訪問すると元気になります。全員が仲が良いだけに、職場のルールや就業規則を見る機会は少なかったと思います。今回、就業規則の見直しすることで、多数の人に集まってもらい内容の説明を行いました。説明の途中でも、質問や意見交換が活発におこなわれましたので、これまでのものよりもやもやしていたことがすっきりしたようです。

就業規則や労働法というと堅苦しいと感じていましたが、一人ひとりの雇用契約の範囲で柔軟に運用できることを理解し

ていただきました。内容を理解することで、休憩時間や休みの取り方についても遠慮せずに申し出ることで、仕事の協力体制や休暇の計画性について、全体で共有することができます。

新しく入社する人にも、シンコペーションの雰囲気に早めに馴染めるように、職場のルールを伝えて、みんなでさらによりよい職場づくりのために、今回の支援がお役に立てることを期待します。



就労支援事業の見直しと新たな展開

正社員雇用数 2人

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・支援担当者の声



代表理事
野崎 幸浩さん



中小企業診断士
兼次 日出男



社会保険労務士
前里 久誌

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

専門家の支援を受け、就労支援事業と介護事業の課題を客観的に分析し、具体的な改善策を策定できました。

特に、就労支援事業の統合判断や新たな戦略の策定、介護職員処遇改善加算の適用要件確認が進み、経営の方向性が明確になりました。職員のモチベーション向上や事業の安定化につながると期待しています。専門家の的確なアドバイスに感謝し、今後も実践を重ねていきます。

当法人は、地域福祉の拠点として大きな社会的役割を果たしてきました。

本年度は就労支援事業を見直し新たな事業展開を図ることになりましたが、今後とも、事業運営を継続することによって、障がい者の就労支援と自立支援に貢献して頂くことを期待いたします。

障害者福祉業界において、人材の確保や定着率の向上は最重要課題です。今回の処遇改善新規II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

就労支援事業の見直し

当法人は「障がい者とその家族の自立を支援する」を理念として、西原町及び宜野湾市で就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業、西原町で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、南城市で学童保育事業所を運営しています。

就労支援事業は、障がいを持っている方に働く機会を提供し、就労訓練・支援を行うことで国から報酬を受けますが、令和6年度の報酬改定で制度が大きく変わりました。特に、障が

い者と雇用契約を結び、最低賃金以上を支払った上で生産活動や職業訓練を行う就労継続支援A型事業は、生産活動の収益で賃金を貰えない場合は報酬を減算する方式が導入され、生産活動の赤字が続く事業所は経営が困難となる事態が想定されています。

こうした中で、当法人も就労支援事業の事業全体の見直しが必要となっていました。

支援
SUPPORT

就労支援事業の経営分析とセミナーの実施

就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業の経営状況について財務分析を実施しました。また、損益分岐点売上高の把握や事業別の損益管理について検討しました。

合わせて、経営数値から見える事業の実態と課題について、各事業で共通認識を図るために、セミナーを実施しました。特に、就労継続支援A型事業の生産活動収益は、西原町及び宜野湾市とともに赤字となっていることから、令和6年度の報酬改定に伴い事業全体の見直しが必要なことについて、事業所全体の共通認識の醸成に役立ったと思われます。



成果
RESULT

就労支援事業の新たな展開

令和6年度の報酬改定で、全国の就労継続支援A型事業所が閉鎖や最低賃金が適用されない就労継続支援B型事業への移行を決める事業所が相次いでいます。当法人も、生産活動収益の赤字が続いている西原町の就労継続支援A型事業については、今後も賃金に見合う生産活動収入の確保が困難とみられ、宜野湾市の就労継続支援A型事業に合併することとなりました。

就労支援事業の経営分析により事業運営について客観的で定量的に把握したことやセミナー開催による事業の実態と課

題についての事業所全体の共通認識の醸成も、合併の判断の一助となったと思われます。

合併後の就労継続支援A型事業の事業戦略の方向性について検討しました。
 ①利用者に対する安定的な仕事の提供、
 ②医療・介護等の施設外就労の推進、
 ③高単価の仕事の受注、
 ④弁当販売事業(新規)の展開、
 ⑤職員の意識改革等、具体的な方策や数値目標に落とし込みました。今後の着実な戦略の実現を期待いたします。

課題2
PROBLEM

介護職員処遇改善新規IIへの対応

①「介護職員処遇改善新規II」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。これまで、処遇改善新規II、特定新規II、ベースアップの3つに分かれていたものが、令和6年6月、これらの新規IIが1本化され、新規II制度がスタートしました。新規IIは、「キャリアパス要件」、

「月額賃金改善要件」、「職場環境等要件」の3つを算定要件としています。これらをキチンと整備し、職員の賃金改善を行いまるモチベーションアップや定着率向上を図ります。

②人事評価制度を整備し、評価結果を賞与や給与改定に反映すること、人材育成に活用すること、積極的にチャレンジ意欲の高い職場環境を醸成することを大きな目的としました。

支援
SUPPORT

新規IIの取得要件を満たす

1. 新規IIを取得していますが、取得の要件を満たしているかどうか、キャリアパス要件のⅠからⅣ、月額賃金改善要件及び職場環境等要件について現状の確認を行いました。
 ①キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳについては、既に要件を満たしており問題はなかったです。
2. 月額賃金改善要件について、新規IV相当の加算額の2分の1以上を月給(基本給又は毎月決まって支払われる手当)の改善に充てることになっていますが、これも問題なしです。
3. 職場環境等要件について、今年度は移行期間で要件を満たしていないでも猶予されていますが、次年度は新規IIの必須要件になるので、職場環境等要件の6つの項目毎にそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上)取り組むことが可能か確認を行い、できていない項目については次年度が始まる前までに準備をしていきます。

たしていなくても猶予されていますが、次年度は新規IIの必須要件になるので、職場環境等要件の6つの項目毎にそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上)取り組むことが可能か確認を行い、できていない項目については次年度が始まる前までに準備をしていきます。

2. 人事評価制度については、評価の項目として、業績評価、意欲評価、能力評価の3つの分野から評価を行い、評価結果を賞与や給与改定、昇格(等級アップ)等への活用を図ります。

成果
RESULT

処遇改善新規IIは、毎月の管理によって業務効率がアップ

- ・処遇改善新規IIは、毎年、4月に計画書の提出と7月に前年度の実績報告があります。加算額として入ってきた金額と従業員への配分金額を毎月キチンと把握・集計していると実績報告書の作成がスムーズにでき、かつ、社会保険料の会社負担分を充当できる余裕も出てくるので、その管理表を整備しました。
- ・人事考課表については、特に業績に関する項目について検討を重ねました。また、管理者の考課表は、業績に関するウエイトを大きくし、業績に責任を持つもらうようにしました。





正社員雇用数

2人

従業員定着率の向上と経営諸規定の整備

株式会社善太郎組

【代表者】代表取締役社長 翁長 恵子
【住所】那覇市
【業種】建設業
【事業内容】総合建設業

課題1
PROBLEM

従業員満足度の向上による人材定着率UP

新型コロナウイルス感染症の第5類移行後、沖縄県内では人材不足が大きな問題となっています。建設事業者は特に人材が不足していると言われており、人材の確保と併せて、人材の定着率の向上が最大の課題であると言えます。その他にも原材料費の高騰や原油価格の高騰など多くの外的要因に影響を受けている業種のひとつです。当社も同様の課題を抱えており、優秀な人材を確保し、生産性を高めていくためにこれまでに様々な取り組みを行ってきました。

特に若手人材の定着率向上が課題であることから、定着に向けた勉強会を開催しました。勉強会では経営層から現場の若手社員までほとんどの従業員が参加され、勉強会後の質疑応答では多くの質問や意見交換を行うことが出来ました。

その他、各会議体の進め方や目的の明確化、従業員満足度を高めるための取組について検討を行いました。

支援
SUPPORT

長く働ききたくなる企業の特徴と組織的な動機付け

長く働ききたくなる企業の特徴と組織的な動機付け」というテーマで90分の勉強会を実施しました。従業員満足度を高めるためには各従業員の「価値観」を理解することが重要です。会社の価値観や業務を一方的に押し付けるのではなく、それぞれの価値観を共有することで、会社への貢献意欲が高まります。「価値観」を共有するための面談のポイントや会議の進め方についても議論を行いました。

成果
RESULT

計画的、組織的な人材マネジメント

勉強会終了後には多くの質問を頂いたほか、今後の自社の取組の方向性が見えたとの意見が多く上がりました。今後の取組として、会社としては、自社の経営理念の浸透と、具体的な目標設定を実施し、個人の目標設定を行うこととなりました。従業員個人としては、自身の目標や価値観を明確にし、会社の理念に対してどのように貢献していくかを考えます。目標を明確にすることで、それぞれの価値観を共有するとともに、会社への貢献見える化することも可能となります。



従業員満足を高め、生産性を向上させるには短期的な取り組みだけでは実現できません。トライ＆エラーを繰り返しながら、継続的に取り組むことで長期的な成果が得られることが確認することが出来ました。

また、ひとりでは実現することが困難であることから、組織が一体となってアプローチをすることも重要です。

企業・支援担当者の声



代表取締役社長
翁長 恵子さん



中小企業診断士
宮里 悠司



中小企業診断士
瑞慶山 大

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

私は社長就任18年になりますが、社会・業界環境の著しい日々の変化を痛感し、経営トップを一日も早く承継したいと考えています。

今後はご専門の先生方から今日の経営の有り方を学び会社を守り、社業を発展させ社会貢献出来る会社へと成長する事を希待致しております。

当社は創業から75年目を迎えており、一般住宅から商業施設の建設まで行う、沖縄県内でも有数の建設業者です。社是である「私たちは住宅建築、環境整備を通して、明るい家庭、社会を創造し、社会貢献します。」を実行されており、特に従業員満足度を高める為に様々な取り組みをされています。今後の更なる発展に期待しています。

県内で知名度の高い当社ですが、老舗同族会社特有の課題がありました。新役員を昇格させる等新しい体制を構築しています。これからも県内有数の建設業者として更に新しい体制へ脱皮できるか現在がんばりどころです。業界は厳しいですが人材を育成し更に発展できます。戦後の沖縄県を造ったようにこれからも地域社会に貢献できる企業です。

課題2
PROBLEM

老舗同族会社経営

当社は戦後の沖縄を復興した小禄の偉人 故 新垣善太郎氏が興した会社です。老舗の同族企業であり役員間、役職員間も以心伝心(ツーカー)でコミュニケーションが図れるというメリットを活かした経営を行ってきました。しかし、これまで役員は殆ど家族でしたので同じ価値観のもとお互い運営していましたが、家族である為に厳しい外部環境において経営の意思決定が様々な外部・内部の要因を踏まえてドラスティックな経営判断を決定し実践できるかは課題でした。又、経営陣の経営ス

キルのアップデートも組織的に行うこともこれまで以上に必要です。業界の競合状況は、新興の会社でも業績を大きく伸ばす企業が多くなり厳しくなっています。労働環境や物価高騰もあり時代に合わせるスピード感のある経営体制が求められます。

現状に合った経営体制と経営陣によって会社を活性化する為経営関連諸規定の整備を検討しました。経営体制改善の一環として経営関連諸規定を整備することで、経営陣がより良い職場環境を作り人材の定着率向上を目指しました。

支援
SUPPORT

経営諸規定の整備支援

当社は若手を中心[new]に新規職員を採用し若返りによる組織体制の充実を図り活性化しています。経営陣は同族経営を行っていますが現在の状況に合わせて経営陣の若返りを行い、職員とともに事業を発展させていく為、会社組織の整備を行い経営のガバナンスを効かせた体制づくりを行う必要がありました。

新しい役員が2名昇格して経営陣に次世代のメンバーが加わり、経営体制の見直しを図る一環として、現在の経営関連諸規定を見直し今後の新しい経営陣のもとガバナンスの強化を

目指しました。

現在確認すると、権限や稟議制度が十分機能しておらず、経営陣がスピーディーに直接課題にあたり問題を解決する状況でした。稟議制度を見直し、必要な部署に決裁権限を持たず決裁規定の見直しを支援しました。経営者が職員とのコミュニケーションをしっかりと行い、記録が残り進捗管理が図れるような体制整備を説明し指導しました。取締役会規定についても今回を機に見直しを行いました。

成果
RESULT

経営諸規定を見直し社内体制を整備

稟議規定、決裁規定を見直し権限移譲が進められ役職員が活性化を検討する基礎ができました。

会社内で話し合い、経営陣が管理監督を行い職員の実践を「報告・連絡・相談」を稟議記録として残し進捗管理を図ることで役職員のスキルアップを図る手段でもあります。

又、取締役会の活性化を図る為取締役会議事録の記載について再確認しました。取締役会議事録は法定文書ですが、必要事項の記載について運営しやすい取締役会の開催と分かりやすい議事録の作成を再確認しました。





正社員雇用数

1人

より良い介護サービスを担う人材づくりのために

医療法人太陽会

【代表者】理事長 狩俣 陽一
【住所】浦添市
【業種】医療福祉
【事業内容】病院・介護施設経営

課題1
PROBLEM

職員の介護スキルの早期育成とモチベーションアップの実現

医療法人太陽会は内科医院とともに併設されたデイサービス、グループホーム・地域包括支援センターを有し、介護、医療と連携したサービスを提供しています。

とくに介護支援事業であるグループホームの運営は開所して日が浅く、介護サービスを担う人材不足を解消し、より良いサービスの提供に必要な労働力の確保が最大な課題となつ

ています。介護労働を魅力ある職業とし、いきいきとした職場づくりとともに、介護職員の早期のスキルアップと雇用管理の改善と整備を図ることが求められています。

これらの実現のためには、その基本となる介護職員の能力開発・育成と処遇反映の基準となる能力評価の基準づくりが、最重要課題であります。

支援
SUPPORT

能力は仕事を通じて把握する…「職務調査」の実施

職員の能力評価の基準づくりには多くの労力を要します。なぜなら、職場に求められる能力は、その職場に存在する仕事を通じて明らかにしていかなくてはならないからです。職場にある全ての仕事(課業)を書き出し、一つひとつの仕事の内容を列記し、一つひとつの仕事を評価していく必要があります。

さらには、職員の能力開発、スキルアップにも活用できるものに仕上げていかなくてはなりません。そのため、「職務調査」という手法を用い、仕事に熟知したスタッフの下、課業および課業内容の書き出し、課業評価という作業を実施しました。



成果
RESULT

職員のスキルアップのための仕事の教科書づくり

高齢化の進展する中で、介護が必要される高齢者はますます増加し、それを支える介護サービスの提供現場に従事する介護職員の雇用管理の整備・改善と介護サービス事業者の十分な配慮が求められております。

今回実施した「職務調査」において、介護職員のスキルアップが短期間に成し得るよう、仕事の教科書づくりをイメージし実施しました。勤務体系別に業務を分け、全体で約85課業を書き出し、それら一つひとつの内容を箇条書き、さらには業務

実施上の注意するポイント、必要能力およびその習得方法を記述、最後に課業の評価を実施しました。

その結果、全体を3等級の職能区分に分類し、一般職層2等級と管理職層1等級に区分整理し職能要件書としてまとめ上げました。新規採用の職員、未経験の職員にも、業務の内容や手順を示し、短期で戦力となり得るよう仕事の教科書、そして能力の評価基準として作成しました。

企業・支援担当者の声



事務長
狩俣 一郎さん



登録専門家
岸本 恵春



登録専門家
親泊 元彦

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

3ユニット(定員27名)のグループホーム開設にあたり、これまで以上に、人事面の強化が必要との考え方から、専門家のアドバイスをお願いしたところ、多方面からアプローチいただき、職員のスキルアップに繋りました。

介護事業者にはおいて「人材不足」は深刻なものがあります。専門的な知識とスキルが必要とされる現場においては、人材の育成のスピードアップが要求されます。今回のサポートは、中心となる管理者に「介護業務の知識とスキル」を纏め上げてもらいました。仕事の教科書として活用していただくことを期待します。

今回は、主に「ユニット会議へのオブザーバー参加」及び「リーダー研修」という方法でサポートを実施しました。管理者及び各リーダーは問題意識が高く、そのチームワークと共に利用者の皆さんや業務と真剣に向き合う姿勢に感銘を受けました。これからも、地域に貢献し地域の皆さんから愛され続け、更に進化・発展することを期待しています。

課題2
PROBLEM

より高度なチームワークと「報・連・相」の強化で更なる付加価値を目指す!

地域密着型の内科医院である当医院は、令和5年に新たな介護事業部門を立ち上げました。この事業は、3ヶ所のユニットで構成されています。各ユニットにはユニット・リーダーが配置され、それらユニット全体を統括する管理者が1名配置されています。事業開始時から、各リーダーと管理者の連携により運営を進めて今日に至っています。その間、業務の複雑化やサービス・ニーズの多様化に伴い、より高度なチームワークと「報・連・相」の強化が求められています。

特に、ユニット間の更なる情報共有の強化や、よりスマートなコミュニケーションの実践が課題となっており、生産性向上と円滑な意思疎通を図る必要があります。また、現場の状況に応じた柔軟な意思決定やリーダー間の連携の強化を通じて、全体のサービス品質を更に高める取り組みが求められています。地域社会への更なる貢献を目指す上で、これらの課題解決が急務となっています。

支援
SUPPORT

現状の棚卸から始まり、個々の「強み(長所)」を生かす仕組み創りへ!

現場支援は、毎回前半・後半の二部構成で行いました。前半では、各ユニットの会議にオブザーバーとして参加し、第三者の視点から「気になる点」や「改善点」を洗い出し、現状把握及びその分析を実施しました。

また、各ユニット会議の議事録(前回会議の記録)や各リーダーによる進行方法を観察し、必要な改善ポイントを明確化しました。後半では、前半のオブザーバーとしての記録である「気付きメモ」を基に、ユニット・リーダーや管理者と「リード研修」を実施しました。この研修では、まず前半のユニット会議の振り返りとしてフィードバックを実施して意見交換を行いました。また、生産性向上を目的とした他社の成功事例の共有や解説に加え、業務改善のヒントを提供しました。

さらに、「ダイヤモンド・シート」を活用し、自己理解やリーダー間の相互理解を深めるワークを行いました。議論を活性化させ、改善策を現場で即実行できるようスキル向上にも努めました。

成果
RESULT

コミュニケーション力の向上と「あるべき理想のチーム」の創造へ向けて!

リーダー会議では、他社の成功事例を活用した「議事録」や「会議進行」の工夫により、生産性の向上が確認されました。

また、「ダイヤモンド・シート」を用いた自己理解と相互理解の促進により、リーダー間のコミュニケーションが活発化しました。その結果、チームワークが強化され、「報・連・相」の更なる徹底が進みました。更に、全体的な業務効率が向上し、介護事業の運営がより円滑に進むようになりました。新たな課題への対応力も向上しています。





正社員雇用数 — 人

自社に合った損益管理ツールの開発と時代に合った人事制度の設計

北谷金城グループ (代表会社：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

課題1
PROBLEM

経営の意思決定に役立つデータの把握

当社は焼肉・ステーキレストラン3店舗と食肉の卸売事業を営み、主要材料である牛の枝肉は牧場を営むグループ企業から直接仕入れて自社内で加工しています。ようやくコロナ禍が収束し、前向きな経営にとりかかろうとする最中ですが、経理業務を外部業者に委託しているため、自社の経営管理にとって必要なデータを十分に把握できていないという問題がありました。

例えば、会社全体の月次損益など毎月送られてくる定形的な

資料はあるものの、事業別・店舗別の損益が把握できないため、業績に応じたコストコントロールができない、仕入れた枝肉ごとの損益が把握できないため定量的な根拠に基づいて商品の価格設定ができないなどの問題がありました。

そこで、厳密ではないものの、①事業別・店舗別の損益と、②枝肉単位での損益を算出し、経営の意思決定に役立つデータの把握を試みました。

支援
SUPPORT

埋もれていたデータを加工して意思決定に役立つ情報を創出

- (1) グループ企業の5ヵ年の財務分析を行い、グループ全体の損益状況を把握しました。
- (2) 経理業務の委託先から毎月送られてくる様々な資料の中から経営の意思決定に役立つデータを抽出して、事業別・店舗別の月次売上や損益をわかりやすく整理しました。
- (3) 枝肉と加工した部分肉の情報(重量、価格など)を突合して肉の部位ごとの原価計算が出来るようにしました。



成果
RESULT

事業別・店舗別の損益と価格設定の可視化

当社は仕入れた枝肉を捌いて部分肉として精肉販売先や各店舗に供給しているため、事業別・店舗別の仕入原価の把握は困難な状況にあります。このため、事業別・店舗別の損益はあまり意識されていませんでした。今回、様々な資料に分散していた売上データを整理統合することによって、事業別・店舗別の月次売上データ(売上金額、客数、客単価など)が比較可能となり、事業別・店舗別の営業状況が把握しやすくなりました。

また、簡便な管理会計の手法を用いて事業別・店舗別の損益を算出したことにより、厳密ではないものの事業別・店舗別の損益状況が見えやすくなり、今後の経営管理の一助となることが期待されます。さらに、枝肉ごとの仕入価格と加工した部分肉ごとの販売価格を集約して枝肉単位での損益を算出できるようにしたことにより、精肉の価格設定や販売への提案が行いやすくなりました。

企業・支援担当者の声



代表取締役
金城 輝美さん



中小企業診断士
鈴木 紀博



社会保険労務士
青山 喜佐子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

当事業において以前から課題であった事業別・店舗別損益、枝肉・部分肉の損益など様々な損益管理の整理をする事ができました。人事管理面では、就業規則などの見直しをすることができました。

また、従業員の人事考課の効果的なアプローチ方法をご指導頂き、労働環境改善の為に役立ちました。今回のサポート事業が全体的な業務強化につながりました。

日々の経理処理は煩雑であり、その集計結果はそのままでは単なる「数字の山」に過ぎません。その中から会社の経営にとって本当に必要なデータは何かを意識して選び出し、整理した情報を経営の改善に向けて活用することが重要です。今回行った作業が損益管理の一助となるだけでなく、今後の業務プロセスの改善にも繋がれば幸いです。

日々、よい商品の提供とお客様へのサービス向上へ取り組んでいる事業所です。お客様への思いを形にして届けるために、社内のルールを整備し、全員が経営者の考えを理解して進むことが大切です。商品とサービスの向上は社員全員の力です。

課題2
PROBLEM

社会の動きに対応する制度に向けて

就業規則は、以前から作成していましたので、労務管理については事業所の責任を果たしていると安心していました。今回の相談事業で、法律が変わる場合は、関連する項目を見直しする必要があることを理解しました。

事業環境も変わっていくことと、働く人の考え方も変わる中で今までのやり方が必ずしも良いというわけではありません。

人事制度についても自社だけで基準を決めるのが良いのかどうか迷っていました。助言を受けることで会社が社員へ期待

することを明確にしていくことを検討できました。また、評価の進め方や評価結果を社員一人ひとりへの伝えることの大切さも理解できました。

就業規則については、法令にもとづく変更箇所について見直しました。また、従業員を採用する際に活用できる「キャリアアップ助成金」について、就業規則の記載事項が必要のため、今後に向けて準備することにしました。

支援
SUPPORT

経営者の考えを明確に実践

経営者とお会いしたときは、経営者としての考えがかなりまとまっていると感じました。その考えを従業員に伝えることが重要ですが、日常業務の中で、口頭で伝えることは難しい面があります。

就業規則は、かなり以前に整備されていますが、最近の労働法改正に対応していない部分がいくつかありました。その内容の説明と就業規則改正の必要性について助言しました。経営者

の方も前向きに取り組む意欲が見られましたので、必要なポイントを説明することでスムーズに進めることができました。

人事評価制度も以前に作成されていますので、今後はその制度の運用が社内人材育成の「カギ」になるものと考え、評価制度の「運用マニュアル」の活用を助言しました。経営者の期待する基準を決めるメドが立てやすくなつたようです。

成果
RESULT

自信をもって取り組むことを期待

労務管理の目的は「社員の意欲を引き出し、働きがいのある職場づくり」です。社内の制度を整備して、社員全員に周知して、公平、公正に進めることが大切です。

自社の商品へのこだわりを社員と一体になって提供するために、社員教育にも力を入れていきたいとの思いがあります。

経営者の方針・計画を社員へ伝えていくこと、社員の意見を取り入れながら、よいサービス提供のレベルアップを期待しています。





糸満地区の海ぶどう養殖業者の近代化・合理化

正社員雇用数

1人

株式会社日本バイオテック

【代表者】代表取締役社長 山城 由希
【住所】糸満市
【業種】漁業
【事業内容】水産(陸上養殖)

企業・支援担当者の声



代表取締役社長
山城 由希さん



中小企業診断士
大嶺 真



社会保険労務士
玉寄 智恵子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

課題1 PROBLEM

組織化による栽培施設の高度化等課題の解決

1985年に創業した株式会社日本バイオテックは、糸満市にある海ぶどう事業部で45トン以上を出荷するほか、商品の販売や開発も行っています。海ぶどうの生産量は、増加傾向に推移し収穫量は16万7千トン、出荷量15万6千トンといわれています。

このように増加傾向で収穫量が増え、「もずく」が1位、「車エビ」が2位に続き、「海ぶどう」が3位を占める状況です。今後も糸満地域の海ぶどう養殖業者が成長・発展し地域に貢献するため

には、「品種化・品質向上」、「栽培施設の高度化」、「サプライチェーンの整備」といった課題を解決する必要があります。経営資源の限られている中小企業では、近代化・合理化が進展しないことが見受けられます。そこで、糸満地域の海ぶどう養殖業者の課題解決のための「協同組合等」を設立し組合員企業が連携することにより、それぞれの経営資源を補完することが必要・不可欠です。

支援 SUPPORT

小規模事業者の組合設立の留意点

糸満地域における海ぶどう養殖業の課題は、1社では解決できません。課題解決のためには経営資源の限られた小規模事業者が共同化を図り、組織の力を結集して共同事業を実践することが肝要です。そのため「中小企業の組織化の維持」、「協同組合等の種類と事業」、「協同組合等の基準と原則」、「協同組合等の設立について」など協同組合等の設立に関する留意点などについて支援を行いました。



成果 RESULT

組合設立の手順及び組織化の意義と認識を深めた

先ず、中小企業の現状は、「資本調達力の脆弱性」、「労働力の確保能力の不足」、「市場開拓能力・技術開発能力の脆弱性」、「情報収集能力の脆弱性」など、経営の近代化・合理化に立ち遅れ、取引面でも不利な立場にあります。このような状況に対処するためには、力の弱い中小企業が結集し、共同経営体(組合)を組織し共同事業(経済事業等)を実践することで、組織力をもって中小企業が抱える経済的・社会的不利性に立ち向かう必要があります。糸満地区の海ぶどう養殖業者が組織化すること

により、生産性の向上、取引条件の改善、販売促進、資金調達の円滑化、さらに情報・人材・マーケティングといったソフト経営の充実により経営の近代化・合理化を図ることができます。

また、糸満地区の海ぶどう養殖業者が4人以上で協同組合等を設立し、共同事業を通じて組合員の成長・発展を図るために「協同組合等の基準及び原則」、「組織体制の整備」、「設立の手順」等について理解を深めました。

課題2 PROBLEM

規則整備と労務管理の再構築

代表取締役に就任する以前から、気にされていたという、社内規則が作成途中であり、完全に整備されていない状況がありました。社員は、正規社員、契約社員、パート従業員及び業務委託の方が一丸となって会社の業務に取り組んでいるものの、労務環境の整備が不十分であることが課題となっていました。地元の働き手に支えられ、時には家族のような「なあなあ」でこれまで通じていたものの世界へ進出する組織となれば、こ

のような状況を改善し、従業員が安心して働ける環境を整えることが、今後の組織の強化につながることを、最初に確認しました。特に、労働環境を助成金の活用が可能な基準に整えることで、会社の財政基盤を強化すること及び従業員への安心感や、やりがいに繋げることを目指しました。規則の整備や労務管理体制の見直し、助成金に対応するための条件の理解と実践が課題ありました。

支援 SUPPORT

助成金活用を基準にした労務環境づくり

労務環境の整備基準をキャリアアップ助成金を活用することに見据え、正社員転換制度や労働環境の整備することを支援しました。具体的には、正社員転換対象労働者の確認と転換予定日の検討を行い、現状の正社員および契約社員の労働条件を精査しました。

また転換スケジュールと助成金活用スケジュールの策定を支援し、正社員就業規則の作成を進めました。正社員就業規則

には、割増賃金削減のために新たに1カ月変形労働時間制の導入を行いました。残業代計算式の統一も図り、計算しやすい形にしました。さらに、転換後の労働条件通知書のひな形作成や個別の労働条件通知書作成を支援し、非正規社員の就業規則や賃金規程の整備も実施しました。助成金申請に向けたキャリアアップ助成金の説明と申請スケジュールの確認、助成金計画書の作成支援を行いました。

成果 RESULT

労務管理の改善がもたらす会社の効率化

未完成であった規則を実態に合わせて修正し仕上げることができました。特に、欠勤控除や割増手当の計算式を統一することで、月や社員によっての計算を確認する必要がなくなり、社員にとっても分かりやすい内容になりました。

代表にも規則と一緒に確認していただくことで、労務の知識をご理解いただき、社員への残業等の労務管理にも目が行き届くようになったと感じています。





正社員雇用数

6人

複数事業への多面的な支援の取り組み

フロウグループ (代表企業: 合同会社フロウ)

【代表者】代表社員 与那嶺 一正
【住所】今帰仁村
【業種】医療・福祉
【事業内容】障がい者福祉事業



企業・支援担当者の声



代表社員
与那嶺 一正さん



中小企業診断士
柿原 泰宏



社会保険労務士
中辻 教子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

専門家の支援を受けたことで、就業規則の整備や労務管理の見直しが進み、従業員がより働きやすい環境を整えることができました。また、ワイナリー事業に向けたクラウドファンディングの準備も具体的な計画をもとに進めることができ、大変感謝しております。

今後も地域に根ざした福祉と農業の連携を深め、より多くの方に喜ばれる事業を展開していきます。

いろいろな事業を手掛けられている企業ですが、今回は県内では希少な県産ぶどうによるワイナリー事業へのチャレンジということで、私も非常に楽しみに思える事業への支援となりました。今回の取り組みにより、沖縄県、今帰仁村の新たな魅力づくりとともに、障がい者支援の取り組みとしても注目されることを期待しています。

課題1
PROBLEM

農福連携によるワイナリー事業のスタート

当社では、障がい者の支援事業を行っており、これまで農業×福祉の事業への取り組みを進めて来られていました。今回は、農福連携により、沖縄では希少な県産ブドウを使ったワインづくり、本格的なワイナリー事業への取り組みを進めてもらいました。今帰仁のぶどう農家さんと国内有名ワイナリー出身の醸造家の方とのしっかりとチームによる事業化であり、障がい者支援のみならず、新たな地域産品の製造、観光地づくりにもつながる事業となります。

支援
SUPPORT

クラウドファンディング プロジェクト立ち上げの支援

上記のための取り組みとして、クラウドファンディング(以下「クラファン」)による認知度向上などを進めることになりました。

これまで、当社ではクラファンに取り組んだ経験はないことから、クラファンサイトの選び方から取り組み方のレクチャーに始まり、取り組みを進めるための具体的な計画づくりなどの支援を実施しました。また、クラファンプロジェクトを実施するための応援体制構築のお手伝いもしています。



成果
RESULT

プロジェクトの実行

現在、クラファンプロジェクトは準備を進めている段階で、チームを作りて取り組みを進めておられます。ワイナリー事業の責任者の方が中心となった取り組みとなっていますが、それを支援する外部の体制として、これまで各種のクラファンプロジェクトの支援を手掛けてきた企業にも声をかけて進めています。しっかりと取り組みの計画に基づき、しっかりと体制により進めています。

また、クラファンへの取り組み方を理解してもらい、リターン

と呼ばれるクラファン支援への返礼品各種の準備など、プロジェクトを成功させていくためのポイントをおさえつつ、取り組みを進めている状況です。

今後のプロジェクト公開、実施により、ワイナリーへの多くの応援と認知度の向上につながる取り組みとなり、ワイナリーに多くの人が訪問してもらえるよう事業が順調に進むことが期待されます。

課題2
PROBLEM

事業に合わせた就業規則を用意する

就労支援事業所とグループホームの運営を行う合同会社フロウ様、またグループ会社で訪問看護事業を行う一般社団法人ウェルフェアおきなわ様と経営者を同じくするため2法人を合わせて支援を行いました。

就労支援事業所とグループホームは、同じ法人ということで、すべての事業所が共通の就業規則を使用していました。しかし、それぞれ営業時間が異なり、シフト時間等労働条件、

また業務上の問題点も変わってくるため、就労支援事業所とグループホームとで独立した就業規則を設けることとなりました。

訪問看護事業について、昨年開業したばかりで、取り急ぎ用意したひな形どおりの就業規則を運用されていました。労働時間、休日、休暇の内容についても、実態と合わない内容でしたので、まずは現在の働き方、そしてより運用しやすい働き方を検討し内容の改訂に取り掛かりました。

支援
SUPPORT

仕事とプライベート、オンとオフの切り替えを徹底

就労支援事業所とグループホームでは、終業時刻を過ぎてもタイムカードを打刻しない等出退勤の管理が曖昧になっている問題点がありました。そこで、始業終業時刻の徹底と指示された場合以外は時間外勤務をしないよう周知し、就業規則にも規定しました。

一方、事情により必要な場合には、気兼ねなく中抜けや早退ができるよう、労働時間等の見直しに加え、時間単位の年次有給休暇制度の導入を行いました。また、情報機器の取り扱いに

ついても曖昧な運用になっていたため、機器やデータの勝手な持ち出しを防ぐよう規定化しました。

訪問看護事業については、フレックスタイム制を導入しました。年次有給休暇の前倒し付与も規定し、開業当初で法令通りでは年次有給休暇が付与されない従業員でも休みの取りやすい環境としました。また、就労支援事業所とグループホームではすでに実施していた正社員転換制度の導入も行いました。

成果
RESULT

規定見直しで秩序維持を

就業規則を作成し、一度周知しただけでは、始業終業時刻を徹底して守るのは難しいです。会社側が就業規則に則って、勤怠管理を行っている姿勢を示し、オン・オフの切り替えができる職場の雰囲気を作ることが必要です。情報機器の取り扱いについても同様です。

従業員に対して注意すべきことがあった場合、一般常識やモラルだけに頼らず、規定化することが、社内の秩序維持に役立ちます。





正社員雇用数

1人

100年企業を目指して

八重山生コン工業グループ (代表企業: 八重山生コン工業株式会社)

【代表者】代表取締役 米盛 博和

【住所】石垣市

【業種】製造業

【事業内容】生コン製造業

課題1
PROBLEM

戦略的経営計画の策定が必要

当社は1966年12月に八重山地区で初めて設立された生コンクリート製造販売会社であり、創立58年を迎えます。関連会社として採石業を営む米盛建材(有)を有し、グループ企業全体で「安心・感動・信頼」を経営理念に掲げ事業を展開しています。

グループ企業の経営は現在健全に運営されていますが、今後の中長期的に成長・発展するには、経営理念を実践するための経営計画・経営戦略などを構築することが課題となります。

経営資源であるヒト・モノ・カネのなかでも特にヒトが重要であり、人材の確保・育成が必要不可欠です。そのため適切な組織体制を整備し、中長期の経営計画等を実践できる状況を構築する必要があります。八重山生コン工業グループの経営課題を抽出した結果、両社とも財務状況は良好ですが、今後も安定的に成長・発展するためには経営計画・経営方針・経営戦略などを一体化した「戦略的経営計画」策定する必要があります。

支援
SUPPORT

経営理念の明文化と行動指針

まず、経営理念を明文化し、さらに経営方針や従業員の行動指針まで落とし込んで一体化し、それを実践する体制を整備する必要があります。

次に、環境分析として、外部環境と内部環境を整理するためにSWOT分析を実施し、戦略を立案して経営戦略を構築する必要があります。このように、「経営理念」「経営方針」「経営戦略」を一体化した「戦略的経営計画」策定する必要があることを支援しました。



成果
RESULT

経営戦略と人材育成

経営戦略を構築するには、ヒト・モノ・カネといった内部資源を分析し、当社の強みや弱みを抽出することや、外部環境の現状と将来性を分析して当社の機会と脅威を抽出するなどのSWOT分析を行う必要があります。内部資源や外部環境を分析することで、当社の経営戦略の方向性を構築することができました。

また、経営資源であるヒト・モノ・カネの中でも特にヒトが重要であり、人材の確保・育成が必要不可欠です。そのため、

適切な組織体制を整備する必要があります。今後、どのように従業員の能力を伸ばしていくべきかを明確にするため、一人ひとりの課題を認識させることを目的に社会人基礎力調査を実施しました。これにより、当社の人材育成の方針が明確になるとともに、従業員の満足度を把握することができました。

さらに、従業員の行動指針の実践と連動した評価制度とチャレンジ制度(賃金制度・昇給制度)まで構築する機運が生まれました。

企業・支援担当者の声



代表取締役
米盛 博和さん



中小企業診断士
大嶺 真



社会保険労務士
伊豆見 尚子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

これまで明確な経営計画を策定していませんでしたが、本事業の支援を受け、経営理念を明文化し、従業員の行動指針に結び付けることで意識改革を図ることができました。また、内部資源や外部環境の分析を通じて経営戦略を構築しました。戦略的経営計画の重要性を改めて認識し、多くの支援を受けたことに感謝しています。今後は、100年企業を目指し、努力を続けてまいります。

企業は将来にわたり事業を継続(ゴーイング・コンサーン)する必要があります。そのためには、ユーザーから評価され、付加価値を継続的に提供することが肝要です。また、経営環境に対応し様々な課題を解消・改善し、成長・発展する必要がありますが、策定された戦略的経営計画を基に事業活動を実践し、適正なキャッシュフローを確保することに期待します。

那覇とは比べられないほどの自然豊かな石垣島に訪れるこどもとき、創業50年以上の老舗企業を支援でき光栄です。法改正への対応や助成金活用を通じて、従業員の働きやすさと企業の成長を支援できることを嬉しく思います。今後もサポートさせていただければと思います。

課題2
PROBLEM

就業規則の見直し

当社は、八重山地区で初めて設立された生コン工場として、石垣市に本社を構え、生コンクリートの製造・販売や建設資材の輸入販売を行っています。現在運用されている就業規則が現行の労働法や会社の実態と乖離している箇所があり、ハラスメント防止などの規定が最新の法改正に対応していない点が課題となっていました。さらに、正社員登用制度が明文化されておらず、登用の基準や手続きが不明確でした。そのため、従業員の雇用形態の透明性を高め、適切な制度

を整備する必要がありました。加えて、キャリアアップ助成金の活用により、企業負担を軽減しながら正社員登用を進めることが可能でしたが、助成金の適用要件や申請手続きが複雑であり、十分な理解と準備が必要でした。

さらに、2025年4月施行の育児・介護休業規程の法改正に対応するため、関連規程の見直しや従業員への周知も求められていました。そのため、制度の整備と助成金活用に向けた具体的な対策を講じることが重要な課題となりました。

支援
SUPPORT

法改正対応と正社員登用支援

当社の課題に対して、まず就業規則の見直しを実施しました。従業員の区分定義、労働時間、休日、年次有給休暇時間単位取得、変形労働制、ハラスメント防止、育児・介護休業規程などを含む全体的な改訂を行いました。特に、2025年4月施行の育児・介護休業規程の法改正に対応するため、改正内容を規程に反映し、従業員への周知を図りました。

また、正社員登用制度を明文化し、登用基準や手続きの明確化を進めました。これにより、従業員が理解しやすく、適

切なキャリア形成を促進する基盤を整備しました。さらに、キャリアアップ助成金の活用を支援し、適用要件の確認から申請手続きの資料提供と説明を行いました。両立支援助成金についても説明を行い、これらの支援により、企業の労務管理体制の強化と従業員の安心した就業環境の提供が可能となりました。また、副業兼業の事前届出の条文追加や中退共利用の退職金があるが規程がないため作成する必要があります。

成果
RESULT

働きやすさと 企業成長の実現

就業規則の見直しにより、法改正対応でき従業員の働きやすさが向上しました。正社員登用制度が明文化されたことで、キャリアアップがしやすくなり、雇用の透明性も高まりました。

また、キャリアアップ助成金の活用サポートにより、企業の負担が軽減され、正社員登用が進みました。副業兼業の届出条文追加や退職金規程の整備で、令和の従業員の多様な働き方に対応できる環境が整い企業としての強みも増しました。





正社員雇用数

2人

コロナ禍から収益力の向上と労務管理の見直し

株式会社ゆくりなリゾート沖縄

【代表者】代表取締役 新城 徳次
 【住所】本部町
 【業種】宿泊業
 【事業内容】コンドミニアム経営

課題1 PROBLEM 収益力の向上

当社は宿泊業者であります。コロナ禍前はインバウンドをメインの宿泊客として受け入れておらず、コロナ禍の影響を大きく受けました。当社の課題は、コロナ禍からの回復期にあたり①稼働率の向上（情報宣伝等の集客方法の検討）、②客室単価の向上、③経費削減による収益力の向上です。

飲食サービスを提供することで売上の増強を図ります。稼働率の向上はコロナ禍以前に楽天トラベル等のOTA（オンライン旅行代理店）によるインバウンドに偏った集客を行っていた為コロナ禍後の回復も遅れています。インバウンドも大事ですが

県内客もリピーター化することで安定収入に繋がることから当社を利用する対象顧客を再度検討することになりました。

又、来年ジャングリアの開業が予定されその影響により稼働率の向上が見込まれるが、ジャングリアの影響はプラスαと考え安定した経営をしていくことが課題です。

又、今年補助金を活用しホテル内に飲食提供スペースを作り宿泊とのシナジー効果を検討しています。経費の削減を行い、収益力の高い企業として安定した経営を行いたいです。



行う案も話し合いました。

宿泊料金の向上策として飲食の提供ができるようになった為、朝食込みの宿泊プランを検討しました。近隣に飲食店が無く利用客の満足度も高まる見込みです。経費削減策は宿泊予約をOTAを介さず自社HPから直接申込みをしてもらえるようSNSを活用し宣伝していく。OTAへの手数料を削減することができます。

支援 SUPPORT 収益力向上策の検討

当社の近隣には「美ら海水族館」、「海洋博公園」、「備瀬のフクギ並木」等があり北部の名所が車で半日程度で回れるロケーションです。稼働率向上策としてSNSの活用を高める為LINE、Instagram、TikTokのフォロワーを増やし宿泊プランやイベントの開催について常に発信することにしました。SNSはこまめに更新し発信することでフォロワーを飽きさせない魅力あるサイトとなります。

又、年の初めの1月～2月は稼働率が低下する為、独自のイベントを企画し開催することを検討する事としました。イベントの開催については役職員みんなで検討することとなりました。BBQ設備がありイベント等で利用できないか検討することとなりました。

又、県内イベントや交流会に参加して当ホテルの情報発信を

成果 RESULT 売上が増強し収益力がアップする取り組みを開始

収益力向上策を検討したが、優先順位を決め着実に実施していきます。SNSについては担当を付けて、当社に合った内容を専門家と考え頻度を高め投稿することになりました。フォロワー数増強の為利用者にチェックイン時に登録依頼を行う。同時に自社HPサイトから予約できることを宣伝し価格設定もOTA

より安く提供します。

イベントについてはBBQ機材で焼いもを振舞うことを検討しています。朝食付きプランについても1月早々に実施する予定です。収益力向上策を着実に実施し安定した経営を行えます。

企業・支援担当者の声



代表取締役
新城 徳次さん



中小企業診断士
瑞慶山 大



社会保険労務士
中辻 教子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

新城社長をはじめ社員の皆さんとも気さくで風通しのいい会社だと感じました。又、最初にホテルに伺った時美ら海水族館の近くにこんなに宿泊施設が集積しているエリアがあることに初めて知りました。

飲食も提供開始し、県内においてもっと知つてもらえばリピーターが増えると思いますので認知度を高められるよう頑張ってください。

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。

また、就業規則も定期的な見直しを行うことが大切です。

課題2 PROBLEM 適切な労務管理の確認を

観光業にとって特に厳しかったコロナ禍が明け、人手不足が叫ばれる状況です。従業員の増員、また従業員の定着、離職防止のためのはじめの一歩として、労務管理の点検、就業規則の見直しを行いました。

労務管理の部分では、社会保険の手続きが適正に行われているかを確認し、給与計算では、労働条件通知書と出勤簿から正しく給与が計算されているか、保険料の計算に誤りがないかを確認し、問題がある部分については、修正を行いました。

不適切な労務管理は従業員の不信感に直結し、離職の原因になりますので、常に適切な管理を心掛けておく必要があります。

就業規則の見直しについて、小規模事業所では、新規採用者をはじめから正社員として雇用することは、リスクがあることから、当初有期雇用で採用し、一定期間のトライアルを行い、その後正社員採用を行う正社員転換制度を導入することとなりました。

支援 SUPPORT 就業規則の見直しと正社員転換制度の導入

まずは、現行の就業規則の点検を行いました。正社員の就業規則については、現状とかけ離れた部分はなく、問題もほとんどありませんでしたが、賃金の規定では、正社員と有期雇用社員の間で労働条件の違いが明確になっていないという問題がありました。今回、従業員のモチベーションをアップし雇用維持を図るため、正社員の昇給と賞与制度について再検討し、規定を設けました。

パートタイムを含む有期雇用社員の規定については、運用がされていない状態でしたので、実態に合わせて整備してい

きました。

有期雇用社員用の就業規則が適切に運用され、正社員化制度を規定することがキャリアアップ助成金受給のための条件となります。

就業規則の見直しと同時に、労働条件通知書の内容の確認も行いました。正社員就業規則で改訂を行った部分について、通知書の記載内容の変更を行いました。有期雇用社員の場合、雇用期間の条項に契約更新の有無、更新の条件を必ず記載する必要があるため、不足している内容を加えました。

成果 RESULT 助成金の活用

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。就業規則の見直しと労務管理の点検を行い、助成金を活用する体制が整いました。

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、特に小規模事業所では大変な作業となります。何から手を付けていいかわからない場合、助成金の活用を目指し、要件を満たすよう社内整備を行っていく中で、適切な労務管理を理解でき、待遇も改善させることができると感じています。





正社員雇用数

4人

デジタル時代を切り拓く、チームの自走力強化と戦略的SNS活用

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

課題1
PROBLEM

新規事業やコンテンツ開発を担う人材と組織の育成

当社では、新規事業やコンテンツ開発を担う人材を育成し、社員が主体的に活動できる組織を築くことを大きな目標としています。そのためには、ビジョンを明確化し、全社員の意識を統一するとともに、各役職の役割を的確に推進していくことが欠かせません。

また、中堅や若手が活躍できる風土を醸成し、誰もがアイ

デアを生み出しやすい環境を整えることで、新たな事業領域への挑戦と成長を加速させることを狙いとしています。

この取り組みを通じて、各部門が連携しながら主体的に課題を発見・解決する力を高め、企業全体のイノベーション創出を促進していく考えです。

支援
SUPPORT

組織を強くする! 3つの加速支援プログラム

① 入社5年未満向けビジネス研修(全2回)

タイムマネジメントやロジカルシンキングを活用し、業務効率や論理的思考を実務ワークを通じて習得しました。

② 中間管理職向けファシリテート研修(全2回)

実務テーマを題材に、メンバーの意見を引き出し議論をまとめる手法を学びました。

③ 広告部向け新規事業促進支援(全2回)

広告部とDXチームが参加し、ディスカッション形式で進行中プロジェクトの課題を整理し、具体的なアクションプランを作成しました。



成果
RESULT

チームの自走力を支える論点思考とファシリテート力の向上

まず、①入社5年未満向け研修(全2回)では、タイムマネジメントやロジカルシンキング、論点思考などの基礎を学び、個別・グループワークを通じて実務と直結する形で演習を行いました。受講者からは「現場で実践に移したい」との声が寄せられ、業務効率化や問題解決力の向上が期待されています。

次に、②中間管理職向けファシリテート研修(全2回)では、「〇〇広告の今後のあり方」という実際の社内テーマをもとにディスカッションを実施。ファシリテーター役が論点を整理しながら意見を引き出す手法を習得し、部門を超えた連携や新た

な視点の共有につながりました。

さらに、③広告部向け新規事業促進支援(全2回)では、現在進行中のプロジェクトをホワイトボードやマインドマップで可視化し、課題の洗い出しとアクションプランの策定を実施。

全体の支援を通じて、メンバー自身がメンバーを巻き込みながら論点設定やアイディアの発散と収束のプロセスを体験し、支援終了後も自走できる体制を強化できたことが大きな成果となっています。

企業・支援担当者の声



代表取締役社長
新垣 順基さん



中小企業診断士
金城 寛人



登録専門家
(上級ウェブ解析士)
中島 布美子

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

今回は、チームの自走力強化と戦略的SNS活用を目的にチーム強化は昨年に続き金城寛人先生にSNS活用は中島布美子先生に支援いただきました。金城先生には入社5年未満社員研修、中間管理職研修などAIをフル活用してもらつたため、社員の間ですっかりAI活用が定着した感があります。中島先生のSNS研修は実践的で、早速、活用し、成果を上げています。

今回の支援では、各チームが自ら課題を見つけ、論点を整理しながら具体策を導き出すプロセスを実践しました。その過程で各自の主体性と連携力が高まりました。特に、誰も答えがわからない状況において、論点設定と議論の発散と収束が大切で、その経験を繰り返すことで、単なる知識習得に留まらない現場力の向上が期待されます。

無料で簡単に始められるSNSは、情報拡散力が高く、企業や個人が直接ターゲットにリーチできる重要なツールです!今回の学びでは「どのSNSを利用すれば良いのか?」「どのように運用すれば良いのか?」を明確にし、運用企画書を作成することをゴールに知識を深め、積極的に取り組んでいただきました。

課題2
PROBLEM

紙を超える広告展開:デジタル化で未来を創る

琉球新報開発は、新聞社の子会社として広告代理業を担い、紙媒体を中心に事業を展開していました。しかし、インターネットの普及に伴い広告媒体が多様化し、従来の手法では広範囲な情報発信が難しくなっています。そのため、新たなデジタル広告の活用が求められる時代となっています。

今後の成長と顧客ニーズに応えるためには、SNSや動画コンテンツを活用した広告提案を営業ツールとして取り入

れることが重要です。これにより、広告の幅が広がり、クライアントとの新たなコミュニケーション手段を構築できます。

そのためには、社員のデジタルマーケティングおよびSNS運用に関する知識とスキルの強化が欠かせません。琉球新報開発が保有するコンテンツを活用し、社員が実践的なSNS運用スキルを習得することが重要でした。

支援
SUPPORT

SNSマーケティング基礎から運用企画書の作成

SNSマーケティングの基本から実践までを支援しました。SNS運用企画書の作成を目標に、ペルソナ設定やカスタマーマージャーニーマップの作成方法を解説し、KGI・KPI設定について指導を行いました。また、炎上事例の共有等を図り、炎上事故から会社を守る方法を学んだうえで、SNSへの集客手段や運用方針に関するグループ発表を実施し、他社事例を参考に具体的なフィードバックを提供しました。参加者には、コンサルタント視点で他社のSNS発信を調査する体験を通じ、注力すべきポイントを理解していただきました。

ワークショップでは、ロジックツリーの作成方法を指導し、

KGI達成に必要なKPI設定プロセスを共有。さらに、投稿アイデアの発案や施策の組み立てについても解説し、グループワークを通じて実践的なスキルを習得していただきました。



成果
RESULT

戦略的なSNS活用とリスク管理

① SNS運用企画書の作成

SNS運用企画書の作成を通じ、運用目的やターゲット層の設定が重要であることを学びました。また、各SNSプラットフォームの特性を理解し、最適なプラットフォームを選定する方法も習得しました。この知識を活用し、具体的な施策を企画書にまとめることで、実行可能な戦略を整理するスキルを得ました。これにより、クライアントへの広告提案に役立つ能力が向上しました。

② ソーシャルネットワークポリシーについて

SNS運用におけるリスク管理の重要性を学びました。炎上やトラブル発生時には迅速かつ的確な対応が求められるため、事前に対応マニュアルを整備する必要があると認識しました。また、ソーシャルネットワークポリシーを策定することでリスク回避能力を高め、安心してSNSを運用できる環境を整える重要性を理解しました。現在、社内でのポリシー作成に向け調整を進めています。



正社員雇用数

8人

職種、労働環境に合った勤務制度を導入し、生産性を高める

EF Polymer 株式会社

【代表者】COO(最高執行責任者) 下地 邦拓
【住所】恩納村
【業種】製造業
【事業内容】植物由来の超吸水性ポリマーの製造

組織的な経営に向けた課題の可視化と解決

合同会社イコールステイタス

【代表者】代表社員 宮城 尚人
【住所】浦添市
【業種】医療・福祉
【事業内容】訪問介護サービス



正社員雇用数

— 1人

課題 PROBLEM

研究職、営業職の働き方を見直す

100%オーガニックの超吸水性ポリマー「EFポリマー」を活用した技術開発や製品の販売を行う企業として2020年に設立されました。

現在、事業の急速な拡大に際し、人員が増加し、職種も多岐にわたるようになり、それぞれの職種に応じた雇用管理制度、従業員の定着を図ることのできる制度を導入する必要がありました。

当初は、すべての職種の従業員が労働基準法の原則的な労働時間で雇用管理を行っていました。特に、研究職や営業職については、原則の労働時間で勤務することは、業務に支障がでることもあり、労使双方、不都合を感じている状況でした。

支援 SUPPORT

現状の分析と雇用制度の導入

各職種の働き方の特徴を確認し、各変形労働制と裁量労働制について説明を行いました。研究職については、専門型裁量労働制の対象業務で、研究者にとって時間や遂行手段に裁量のある働き方は、モチベーションアップにもつながることもあり、導入することになりました。また、営業職については、顧客訪問など、定時対応では不具合が多かったことから、最も生産的な時間帯に働くことができるよう、フレックスタイムを導入しました。

各自の業務内容に応じた始業・終業時刻の設定や1日の業務時間数を自分で調整できるようにすることで、ワークライフバランスの向上に繋がりました。

また、もともと正社員転換制度が導入されていましたが、今年度キャリアアップ助成金を活用したいということでしたので、現行の助成金支給条件に合うよう、就業規則の内容や労働条件通知書の記載項目の見直しを行いました。

成果 RESULT

適切な制度で働きやすくする

職種や業務内容によっては、労働時間や業務遂行方法を従業員の裁量に任せるフレックスタイム制や裁量労働制を導入することが、モチベーションの維持、ワークライフバランスの向上、仕事の効率化に役立ちます。また、キャリアアップ制度とも組み合わせることで、離職率の低減にもつながります。



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



COO(最高執行責任者) 下地 邦拓さん

組織体制を整えると共にスピード感を持って業務に取り組む労働環境づくりができました。労働生産性が上がることで、会社全体として更なる成長に繋げていくことを期待しています。ご助言ありがとうございました。



社会保険労務士 中辻 教子

事業内容、職種、地域の雇用環境に応じて、管理しやすい雇用制度、働きやすい雇用制度があります。今回、いくつか制度を提案させていただき、裁量労働制とフレックスタイムの導入に至りました。

成果 RESULT

課題の全社的な共有と事業参画意識の向上

必要経費を基に、損益分岐点売上高を設定し、今後1年間の資金繰り表を作成。毎月の必要運転資金の他、年度で必要とする納税資金や諸経費について確認を行いました。その上で、利用者数に応じた収入計画表を作成することで、数値目標を全社的に可視化・共有を図ることができました。

今回掲げた目標額は社員の皆様と十分達成可能な数値で

あることとし認識しつつ、インタビューを通して皆様の意見を聞き取ることで、事業への参画意識も高まることが実感できました。

宮城社長の掲げる経営理念を基に、この会社で安心して働き続けることで訪問介護のプロとしてスキルを向上させ、資格取得支援はもとより、待遇改善についても取り組んでいくことを明確にしていただいたことは非常に有意義でした。

企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表社員 宮城 尚人さん

法人として創業後の年数も浅く、訪問介護の利用者を獲得するために、必死でしたが、毎月の資金繰りに対応することに追われていた点もあり、半年にわたって継続的な支援を受けられたことに感謝致します。収支計画以外にも業務の役割分担や人材育成についても支援をいただきました。



中小企業診断士 畠山 修治

創業期を経て、事業を安定的に継続するための過渡期として支援に携わることができたことに感謝申し上げます。社長個人の能力だけでなく、社員の皆様の強みが事業への貢献が大きく業績に表れる事業であることを常に意識しました。将来的には自社で相談員を配置して、利用者様、ご家族の皆様に更なる貢献ができる事業所として発展を期待しております。



教育成長と貢献の両立ができ、そして社員一人ひとりが経営者意識へ

有限会社ヴィーナス

【代表者】代表取締役社長 尾関 恵子
【住所】浦添市
【業種】サービス業
【事業内容】ディスプレイ/VMD

正社員雇用数 一 人



課題 PROBLEM 利益構築における生産性を上げる為の組織体制とは

当社は、ホテルや商業施設に優良顧客を持ち、店舗の改装やイベント等の演出をビジュアルマーケティングの手法を用いて実施することで、クライアントのエンド顧客の満足度向上および売上促進を支援する事業を展開しています。

顧客の大半が商業施設やホテル等の小売業・サービス業・宿泊業であった為、コロナ禍においては厳しい時期もありました。しかし、アフターコロナに入り、クライアントの活動が活発化し、受注も増加傾向にあります。



支援 SUPPORT 5S活動の定着化、標準時間管理を通しての業務の見える化

支援では、以下の施策を通じて、利益拡大につながる組織づくりを目指しました。

- ①SSの重要性の理解 チームとして協力しながら業務を進めるための環境整備を実施。
- ②標準時間の考え方とスキルマップの共有化 作業の標準化と可視化を図り、生産性向上に貢献。
- ③外注スタッフへの業務依頼の適正化 外注管理を適切に行い、業務効率化を推進。



見える化の習慣化による生産効率化

社内で活動する際にスタッフよりSS委員長を推薦し、常にスタッフへ呼びかけや、アフターフォローについても、見える化を行い習慣化を目指しました。

- ①時間軸の意識については、日報を活用しラインワークスに日々アップデートして全員で見える化を図りました。
- ②企画/制作については、新しく準備の時間を設けて生産性効率化を図りました。



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 尾関 恵子さん

私たちの理念に基づき日々の活動、継続と維持にヒントがありました。習慣化を目指し、自分達の挑戦にSS活動を必ず架け橋にしたいと思います。金城先生有難うございました。



登録専門家 金城 力

それぞれのスタッフが業務に誇りを持って行っている一方、若手が多いことで連携の弱さがありました。役割と分担を図ることの見える化ができれば更なる発展が期待できます。

優秀な人材と資産を活かして、収益力回復へ

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】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



正社員雇用数 2人



課題 PROBLEM FC事業とシナジー効果を活かした収益力の回復

前期は新たに1店舗のコンビニエンスストアを開設し、売上は前年同期比で増加しました。しかしながら、仕入れコストの上昇や人件費の増加により、収益面は厳しい結果となりました。特に、フランチャイズ事業に依存したビジネスモデルのため、売上は確保できるものの利益率が低いという構造的な課題を抱えています。そのため、既存のフランチャ



支援 SUPPORT 収益力回復に向けた今後のビジョン確立

当社の主要事業はSS(ガソリンスタンド:サービスステーション)事業(以下、SS事業)とコンビニ事業であり、どちらもフランチャイズ契約に基づく運営のため、売上の確保は可能であるものの、利益率の改善が求められる状況です。加えて、コロナ禍で調達した資金の返済が次年度から本格化するため、財務戦略の見直しも必要となっています。収益面の改善を目指して、コンビニ事業のリニューアル計画を策定することとしました。隣接するSS事業との投資バランスを考慮しながら、最適な進め方を検討しました。また、構想から3年以上たっている指定工場の実施計画に

イズ事業と並行して、当社の強みである資産を有効活用し、新規事業の展開を進めることができます。現在、指定工場の取得に向けた準備を進めており、これを通じてシナジー効果を生み出し、収益性を向上させることが重要な課題となっています。

また、適切な人材確保を行なながら、持続可能なビジネスモデルの構築を進める必要があります。また、コロナ禍で調達した資金の返済が次年度から本格化するため、財務戦略の見直しも必要となっていました。

ついで、外部環境の変化など現状を踏まえたアドバイスを行いました。さらに、SS事業においては、以下の提案を行いました。

まずゆいレール駅から徒歩3分に立地しているSS店は地理的優位性を活かし、レンタカー事業の導入を検討しました。しかし、現状では人手不足により日曜日を定休日としていることから、営業体制の見直しを実施することとしています。収益力が芳しくない別のSS店については、抜本的な事業の見直しを検討します。具体案として、店舗の統廃合を検討し、人員の適正配置を実施することで、ゆいレール駅近くにあるSS店を日曜日の営業再開とレンタカー事業の展開。また、次年度に予定しているコンビニ事業のリニューアルオープンに向けた金融機関との資金調達交渉についても、具体的なポイントの助言を行うこととしました。



成果 RESULT 事業強化に向けた意思決定

当社は現在、SS事業で3店舗、コンビニ事業で4店舗を運営しており、今回の支援を通じ、社内で慎重に検討を重ねた結果、SS事業で店舗の統廃合を進めていく方向となりました。これにより、人員の適正配置が実施できることとなり、営業稼働日を増やすことができることにより売上アップに繋がる見通しとなりました。一方、ゆいレール駅近くにあるSS店で計画しているレンタカー事業についても夏頃を目途にサービスを開始する方向で進めることとなりました。また、コンビニ店舗の改装資金についても、財務面での助言を行い金融機関と調整が進み資金調達の目途が決まりました。今後も、収益力の向上と持続可能な経営モデルの確立に向けた取り組みを進めていくことが期待されます。



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

社内での方向性の検討に時間がかかってしまったのですが、今回の支援をきっかけに今年度でしっかりと進めて行く方針が決定し社員も一丸となり事業の収益改善の道筋ができたと思います。



登録専門家 金城 力

経営資源として優秀な人材、資産を保有しているが、まだその利点を最大限に活かして切れない、来期は実現に向けてしっかり取り組んで頂きたいです。



正社員雇用数

3人

業務効率化と採用マーケティングで人手不足を解消

沖縄古賀防水工業株式会社

【代表者】代表取締役社長 古賀 博昭
【住所】糸満市
【業種】建設業
【事業内容】総合防水・塗装・土木工事

人材の育成と社業の発展をめざして!!

オロク商会株式会社

【代表者】代表取締役 具志 浩和
【住所】那覇市
【業種】不動産業
【事業内容】不動産の売買・賃貸・仲介・分譲・不動産無料査定・相続関連業務



正社員雇用数

5人

課題 PROBLEM

人手不足を解消して顧客の需要にこたえる

当社は県外大手企業からの一次請負会社として多くの工事案件を受託していますが、昨今の建設需要にこたえきれず、機会ロスが発生している状況でした。その課題解決の対応として、本事業では人材採用に絆りで支援することとしました。

- 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

しかしこれだけではまだ需要に応えられていない状況でした。

支援 SUPPORT

自社の魅力、チームや会社の雰囲気を見る化

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。採用マーケティングでは初めに「誰に」、「何を」訴求するかを決める必要があります。「誰に」については、社長や会長にヒアリングを行い、会社として欲しい人材を絞り込みました。また人事担当者や人事部門にもヒアリングを行い、訴求するターゲットの人物像を浮き彫りにしました。「何を」については、会社の沿革、実績など

をヒアリングし、ターゲットへのアピールポイントを抽出しました。さらには工事部社員からのヒアリングや現場確認を行い、会社の雰囲気や風土を言語化してきました。

求人情報をターゲット層に広く知つてもらうためのメディアとして、求人WEB媒体(無料、有料)とハローワークの2つに絆り込み、求人を公開しました。

成果 RESULT

採用者から見た魅力ある求人票の作成

採用は求人票を出した後ではなく、出した後も反応を見ながら改善していくPDCA活動が不可欠です。今回の支援では継続的な採用活動ができるように、採用担当者と一緒に求人票を作成、公開し、技術移転を行いました。

当初の求人票から改善を繰り返すことで、会社の和やかな雰囲気や情景が見えるような文章に仕上がり、魅力のある求人票が仕上りました。結果として応募者4名、うち1名を採用することができました。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長 古賀 博昭さん

求人票の作成方法についてご支援頂きました。目標に対しては惜しくも期待した結果に到達することはできませんでしたが、無料のプラットフォームの利用方法・魅力的な文章の書き方など、一生モノの技術をご指導いただきました。教えていただいた技術を活用し、トイ&エラーを繰り返しながらも、当社の理念に共感できる!という若い人材がたくさん来てくれるよう引き続きメッセージを発信していきます。



中小企業診断士 銘苅 幸多

当社は会長の博美氏から現社長の博昭氏へ計画的な事業承継を行い、新たな経営体制を構築してきました。その経営体制のもと、業務の効率化や標準化、バックオフィスのデジタル化、採用マーケティングの取り組み等を実施し、企業変革を続けています。今後も県内のリーディングカンパニーとして、さらに取り組むことを期待したいと思います。

企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 具志 浩和さん

本年9月、新たな拠点として沖縄市登川に「中部支店」を開設しました。社員数の増加に対応するため、今般、組織の現状と将来を見据えた新人事制度を導入することが出来ました。新たな人材マネジメントの核として活用していきたいと考えています。



登録専門家 岸本 恵春

「できる社員を増やし、社員に気持ちよく働いてもらう組織づくり」の道具として、人事制度は存在します。制度が定着し、機能するまでには時間を要します。今後の着実なる制度運用に期待します。



「社員・お客様・社会×会社=相思相愛」を目指した人材育成の仕組みづくり

株式会社嘉数重工

【代表者】代表取締役 嘉数 忠
【住所】南風原町
【業種】サービス業
【事業内容】クレーン・大型自動車販売整備

正社員雇用数

2人

課題 PROBLEM

当社は、工事現場や配達のトラック、火事の現場に出動する救助工作車など様々な現場で活躍している赤いクレーン・通称「ユニック車」をメインに販売からアフターメンテナンスまで行っています。

当社はクレーンを製造する古河ユニック社の沖縄県内唯一の代理店として、創業から50年を超え着実に成長を続けてまい

りました。一方でその成長を支える人材の育成という面では、試行錯誤が続き自社に合った人材育成の仕組みを確立できずにいました。

そこで今回事業では、経営理念である「社員・お客様・社会×会社=相思相愛」を目指した人材育成の仕組みづくりをテーマに進めることとなりました。

支援 SUPPORT

5S・改善活動開始とスキルマップ・事業計画書の作成

まずは仕事の基本である5Sを徹底して行うこととし、スペースのムダ、時間のムダ、ミスするムダや移動のムダなど、業務における様々なムダをなくし効率化を目指しました。活動は社員で編成した小集団で現場主体で実施し、現場の改善活動も併せて進めました。又、職歴の浅い社員が多く社員の早期のレベルアップ・全体の底上げが最大の経営課題でしたので、今回はスキル

マップの作成・運用を行い、従業員に求めるスキルを明確にし計画的なレベルアップ・多能化を進めることにしました。

それに加え、当社の目指す姿とそれに向けた各種取組みを事業計画書として明文化・社員へ示し、社員一丸となって目標に向かえるようにしました。

成果 RESULT

人材育成の枠組みができた

今回、自社に合った人材育成方法を検討し次のように進めました。
①5S・改善活動を現場主体で行い、社内風土を変革し社員がレベルアップする土台を作る。②スキルマップを作成・運用し計画的なレベルアップ・多能化を図る。③事業計画書を作成し、会社の今後の方針を明確にし、社員のベクトル合わせを行う。

今後、試行しながら自社に合わせたカスタマイズをしていく予定です。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 嘉数 忠さん

今回の事業を通して、2つの課題にチャレンジしました。新たな仲間も増えて会社も成長をする中で5S・改善活動とスキルマップ・事業計画書作成を社員に協力をしてもらい、いろいろな知識を診断士の新垣さんに指導してもらい、体制を整えて行きました。



中小企業診断士 新垣 順一

5S・改善活動は上手に運用すると、高いモラルの職場、活力のある職場を実現する最強の経営手法の一つとも言われ、企业文化を変える活動となります。「企业文化は戦略に勝る」という言葉もあります。是非自社のものにして成長に役立ててもらえばと思います。

社会福祉法人化、経営幹部育成への取組み

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】福祉介護事業



正社員雇用数

4人

課題 PROBLEM

社会福祉法人化への取組みについて

昨年から検討してきた社会福祉法人化に向けての取り組みを本格化させました。10年後、20年後の発展・成長を考えてより地域に貢献できること、職員の成長・働きやすい環境を考えた場合、NPOをメインの事業から社会福祉法人をメインに舵を切ることを決断しました。行政への申請や認可手続きはNPOよりも厳しい審査が必要となり、法令遵守や透明性の高い運営も求められます。

各種の申請に向けて、設立目的の明確化、定款や規約の整備、十分な資金の準備、経営計画、人員の確保、適切な運営体制の構築が重要となります。行政書士などの専門家の力を借りながら、書類作成や法的要件の確認などに不安があります。スムーズな申請に向けて取り組み、複雑な行政手続きを適切に進める必要があります。

支援 SUPPORT

設立目的の明確化、各種規定類整備の支援

設立手続きについては、行政書士の専門家を活用して進めていただきました。法人設立に必要な定款作成や設立趣意書の作成に必要な事前準備、事業計画や資金計画の立案支援、行政への申請手続きを円滑に進めるためのアドバイスを行いました。

また、設立後に必要となる組織運営を円滑に進めるための

考え方、規程の整備、透明性確保のための準備などについても事例などを元に支援しました。新たな組織設立に向けて経営幹部としての心構え、組織の方向性の示し方、人材の評価方法、採用への取り組み方について支援を行いました。



成果 RESULT

地域に必要とされる法人に

社会福祉法人として、無事に申請が認められました。新しい法人に必要な土地の取得についても順次進めています。短期的な視点ではなく、中長期の視点で地域にとってどのような組織であるべきか、地域の人に寄り添える組織、働く人が成長できる組織の視点で法人を成長させていただきたいです。

これまでのNPOの活動を通して地域に果たしてきた役割を社会法人で引き継ぐことで、より地域に必要とされる法人になることを期待しています。引き続き組織の成長を応援しています。

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



理事長 與那嶺 善昭さん

令和6年8月に社会福祉法人を設立することができました。心より感謝申し上げます。職員定着のため働きやすい環境づくり、職員のスキルアップに努め今後も利用者様が住み慣れた地域で安心して暮らせる支援を行い地域に必要とされる法人になるよう努めます。



中小企業診断士 安谷屋 盛広

すべては利用者様の笑顔のために取り組まれているNPOきづきさん。支援活動では、毎回アットホームな雰囲気で現場の状況についても新しい学びを得られる時間でした。社会福祉法人の職員が成長できる環境づくりと地域に愛される法人となれるように成長できることを期待しています。



正社員雇用数

1人

気づかなかつたニーズと魅力で採用コンテンツを再構築

有限会社
喜納エイジース・カーゴサービス

【代表者】代表取締役社長 喜納 ひろみ
【住所】久米島町
【業種】運送業
【事業内容】貨物輸送、特産品販売

課題 PROBLEM

ドライバー不足の解消が喫緊の課題

久米島では様々な業界が人手不足に悩まされています。特に運送業界では大手運送会社の存在もありドライバーの採用に苦戦しています。求人広告を作成したり、久米島の求人サイトで募集をしたりしても、成果が得られません。運送業の経験

のある久米島在住者だけでなく、未経験者にUターン希望者や移住者などもターゲットとし、幅広く採用活動を進めていく必要があります。

支援 SUPPORT

採用にもマーケティングを使う

採用はマーケティングと同じ手順で進めます。「誰に」「何を」「どのように」をじっくりと考えていきます。採用ターゲットとのニーズを明確化し、自社のどんなPRポイントを、どう届けるかが重要です。当社でもターゲットを明確にし、募集職種であるドライバー社員にアンケートをとりニーズを具体化しました。

次に、自社のPRポイントを、働く柔軟性やサポート体制など14項目の切り口から明確化していきました。最後に、ニーズにマッチするPRポイントを結び付け、説得力を高める具体例を書き足せば採用コンテンツの基盤ができます。これを編集し求職者に情報をとどけることで、当社への興味を引き出します。

成果 RESULT

気づかなかつたニーズと魅力がわかつた

アンケートを活用し、ニーズとPRポイントを明確化することで当社独自の魅力が浮かび上りました。転職に不安を抱える運送業未経験者に対するフォークリフト免許や中型免許の取得サポート、先輩ドライバーとの40時間のOJTなどです。求職者のニーズに対応する隠れたPRポイントがいくつも見つかりました。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長 喜納 ひろみさん

いつも大変お世話になっております。今回一人の採用が決定ましたが、採用に当たり感じたことは、若い世代のメンタルが弱いと感じました。我が社にはベテランが頑張っている中、支援前の採用ですが数人辞めました。人手不足ということもあり全て採用てしまい採用に問題があると反省しているところです。



中小企業診断士 渡邊 悠輝

貴社にとって初めての取組みで考えを纏めることに苦労するところもありましたが、普段から強みを意識したり周囲に意見を聞いたりと努力を重ねることで、貴社オリジナルの差別化された採用コンテンツが完成しました。あとは、求職者に向けて根気強く発信を続けて頂くことで、必ず成果につながると信じております。

現場の声を経営計画に反映させ 一体的に進む保育改革

社会福祉法人子ども育成会

【代表者】理事長 玉城 靖規
【住所】北谷町
【業種】医療・福祉
【事業内容】保育所・学童クラブ



正社員雇用数
5人

課題 PROBLEM

変化する保育環境に対応するための経営計画策定

少子化の進行や児童福祉事業の多機能化が進む中、子ども誰でも通園制度や地域の相談機能の強化など、保育サービスそのものに対する社会的ニーズが一段と高まっています。そこで、当法人では具体的な将来ビジョンを明確にし、中期計画の策定にあたりました。

そこで、経営計画の基本をレクチャーしながら、現場ヒアリング

やSWOT分析を通じて内部環境を整理し、重要な課題と強みを洗い出すことに着手。今後、保育制度と現場独自の良さをどのように両立させるかが大きなテーマとなるため、理事長、管理職、現場担当で十分に対話を重ねる必要があります。

これらのステップを踏むことで、組織全体が同じ方向を向き、保育の改革を円滑に進めるための計画策定を目指します。

支援 SUPPORT

対話を通じて現場と経営を繋ぐ伴走型アプローチ

中期計画の実現に向け、経営陣が毎回の宿題を持ち寄って、共に課題を洗い出し、解決策を導き出すプロセスをファシリテートしました。

事業承継や各部門の方向性を明確化するだけでなく、日頃は気づきにくい問題や保育現場ならではの強みも整理し、多機能化に対応できる体制を構築する支援を行いました。



成果 RESULT

現場を巻き込みながら策定した保育事業の未来図

対話を重ねることで、つぼみっこ保育園、学童保育部門、小規模保育園、それぞれの強みや課題が可視化され、経営計画に盛り込むべき要点が浮かび上りました。特に、事業承継以前の創業時からのやり方を大切にする考え方と、将来を見据えた改革に関する意見が対立しがちな点が課題でしたが、第三者がファシリテーター役として入ることで本音を引き出しやすくなり、根深い

問題を冷静に捉える契機となりました。現場の問題点やリスクを管理職全員で一つひとつ精査しながら、中期計画を策定。今後5年を見据えた具体的な策を合意形成することができました。

支援終了後も課題・対応策を更新していく仕組みが整い、組織としての成長が期待されます。

企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



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 玉城 靖規さん

少子化や児童福祉事業の多機能化など、事業の変革が今後さらに求められる中で、金城さんのサポートにより「整理整頓」ができました。
具体的には中期計画をたてることができ、将来に向けて、事業を一体的に前に進めていく良い機会になりました。



中小企業診断士 金城 寛人

当社はこれまで、「やさしく・強く・ごろ豊か」な子を育む保育方針のもと、地域の子供の幸せに寄与してきました。本支援では、各部門が課題を整理し将来を見据えた中期計画を対話を通じて合意しながら策定する流れを掴んでいただくことに注力しました。今後も計画を活用し、社会の変化に柔軟に対応する組織へさらなる成長をされることを期待しています。



自社分析による課題整理と事業計画の作成

Zazou

【代表者】代表者 安村 正子
【住所】沖縄市
【業種】製造業
【事業内容】パン・菓子製造販売

正社員雇用数

1人



外的要因に左右されないビジネスモデルの構築

当社は1989年に沖縄市の「コザゲート通り」で創業、2024年に35周年を迎えました。パンの製造販売の他、食器や衣類の販売も起こっており、地元客以外にも、遠方からのファンも多く来店する人気店です。

一方で、昨今の新型コロナウイルス感染症の流行や原材料価格の高騰など外的要因による影響を受けており、今後の事業

展開を模索していました。これまでに事業計画の作成等を行った経験がなく、何から始めていくべきか悩んでいました。

今回の支援では、事業計画作成の流れやポイントを整理し、様々な分析を行い、自社の現状を理解することからスタートしました。



財務分析を基軸とした自社分析による現状把握

今後の事業計画を作成するうえではじめに行なうことは自社の現状を知ることです。そのため様々な分析を行ないますが、まずは財務分析からスタートすることがポイントです。損益計算書や貸借対照表といった財務諸表にはこれまでの事業活動の「結果」が記されています。財務から見える問題点、課題を整理することで自社の現状が見えてきます。その後、財務を作り出した事

業の分析を行い、事業を運営する人材・組織の分析を行います。目の前にある問題を解決するのではなく、その問題の真因を突き止めることが何よりも大切です。財務を中心とした分析を行うことで感覚ではなく「結果」から自社の現状を把握することができ、問題・課題が明確にすることが出来ました。



アクションプランの立案

各分析を行った結果、自社の問題・課題が整理できただけでなく、自社の強みについても客観的に理解することができました。これらの分析結果を基に今後の事業展開を検討し、具体的なアクションプランの立案に繋ぎました。

今後は計画実現のための人員の採用や補助金の活用等も検討していきたいです。



支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



企業・支援担当者の声

代表者 安村 正子さん

これまで事業計画を作成した経験がなく、悩んでいたところ、今回の支援を受けて頭の整理をすることが出来ました。作成した事業計画を実行し、よりよい店舗をつくることを楽しみにしています。



中小企業診断士 宮里 悠司

今回の事業をきっかけにその他の外部専門家派遣も活用されており、より多くの知見が得られていると思います。まだまだ多くのアイデアをお持ちですので、事業化されることを楽しみにしております。

評価制度導入による企業理念の浸透と人材育成

社会福祉法人水寿会

【代表者】理事長 大城 博成
【住所】名護市
【業種】医療・福祉
【事業内容】福祉介護事業



正社員雇用数

4人



人事評価制度の評価基準に対する疑念

水寿会は、名護市にある「瑞穂の郷」「二見の里」と読谷村にある「ちゅらゆんたんざ」の3つの施設で構成されており、地域密着型介護老人福祉施設を主体として事業を展開しております。しかし、施設が3か所に分かれているため、企業理念やビジョンの浸透が課題となっていました。

また、一部の施設で行っていた人事評価制度に対する評価基

準への不信感から、法人への不信感や従業員同士の軋轢が生じる結果となり、従業員のモチベーションの低下や離職の原因となっていました。さらに、施設間でのコミュニケーション不足や情報共有の不十分さも問題となっており、一貫した経営方針の実施が難しい状況が続いていました。このため、従業員の信頼関係の構築と、統一されたビジョンの共有が急務となっています。



伴走支援型の人事評価制度の導入

水寿会では、「for the community~地域とともに~」を企業理念としています。企業の成長には企業理念の浸透と従業員の成長を両輪として進めることが重要です。

今回の人事評価制度の導入に際しては、リーダーの皆様に企業理念を浸透させながら人材の育成を達成させるために、水寿会として必要な人材像や、チームのメンバーにどのように

成長してもらいたいかについてご意見を伺いました。これらの意見をもとに、目標すべき人材像を明確にし、それに基づいた評価シートを作成いたしました。また、評価を行うリーダーの皆様には、パーソナルトレーナーのように従業員を応援する立場で支援し、メンバーへのアドバイスを行いながら評価を行うことを心掛けていただきました。



地域支援への好循環

伴走支援型の人事評価制度を導入した結果、リーダーとチームのメンバーの間で課題の認識や改善に対する提案など、コミュニケーションが活発になりました。リーダーはメンバーの成長を期待し、一人ひとりの仕事ぶりにも関心を持つようになりました。

また、チームのメンバーも企業理念の理解と自身の成長から、利用者の支援においてもよい影響を与えています。



支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



企業・支援担当者の声

法人本部長 比嘉 正彦さん

部下育成で悩みを抱えていた管理職にとって、社会保険労務士の先生から「伴走型人事評価制度」をわかりやすく丁寧に教えていただいたことは大きな収穫でした。部下育成を楽しむことで管理職自身も大きく成長していくものと期待しております。新たな人事制度を「水寿会の社風」として築き上げるよう頑張っていきます。



社会保険労務士 阿嘉 哲

今回の人事評価制度は、さらなる発展のための出発点であり、これからが本番です。今後は評価制度の内容も徐々にバージョンアップし、さらなる水寿会の発展と従業員の成長につながることを期待しています。



正社員雇用数

4人

キャッシュフロー経営の確立

株式会社てっぺん

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

課題 PROBLEM

売上高の向上とFLコストの低減

令和元年度の売上高は当社最高を記録しましたが、令和2年以降の経営状況はコロナ禍の影響で厳しいものとなりました。令和2年度の売上高は対前年比35.2%の減少、令和3年度も対前年比20.5%減と大幅に減少しました。令和4年度も対前年比6.5%減となっており、令和5年度の売上高は若干の回復が見られたものの、依然として厳しい経営状況が続いております。このような状況の主な原因是コロナ禍であり、その影響で多店舗展

開が困難となり、店舗閉鎖による売上高の大幅減少に繋がりました。このため、各店舗の売上高向上が課題となる中、閉店していた「どてっぺん」を再開し軌道に乗せることが求められます。

また、飲食店の評価指標であるFL比率（原価+人件費）を各店舗とも売上高の55%以下に改善する必要があります。飲食店経営ではメニュー開発が必要不可欠であり、メニューのABC分析を行い、顧客に喜ばれる新メニューを開発することが肝要です。

支援 SUPPORT

再開する店舗の軌道乗せと目標管理

抱える課題に対応するため、「どてっぺん」を再開し軌道に乗せるための経営戦略を策定することで、事業を再構築し、金融機関からの借入金を円滑に償還するキャッシュフローを確保する売上目標・利益目標を達成するための支援が必要です。

そのため、毎月の「店舗別売上目標」と「実績売上高」を比較対照し、なぜ目標売上高が達成できたのか、できなかったのかを毎月分析することにより、売上目標の達成ができる仕組みが構築

成果 RESULT

適正な売上高・利益を確保できる体制が構築できた

閉店していた「どてっぺん」を再開し軌道に乗せるため、ストアコンセプトと連動した、「集客したいターゲット」、「提供するメニュー」、「内装の雰囲気」、「接客のスタイル」などを織り込んだリニューアルオープンが必要です。また、居酒屋経営の安定にとって売上高の向上を図ることが重要なことから、「集客力アップ」や「客単価のアップ」を図り、キャッシュフローを確保し売上目標・利益目標を達成する体制が構築できました。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 東風平 和明さん

これまで、売上目標・利益目標を管理してきましたが、キャッシュフロー経営が当社にとって必要不可欠であるとの認識を深めました。特に、これまで閉店していた3号店「どてっぺん」の軌道乗せに活用したいと思っています。売上向上の策とFLコストの削減策と運動しキャッシュフローの管理体制ができました。本事業のご支援をしていただいたことに感謝いたします。



中小企業診断士 大嶺 真

コロナ禍の影響で多店舗展開が厳しい経営状況に対応するには、3号店舗「どてっぺん」を再開し軌道乗せする経営戦略を策定する必要がありました。そのためストアコンセプトと、集客したいターゲット、提供するメニューなど経営方針を支援いたしました。当社がキャッシュフロー経営を確立して売上目標・利益目標を達成し、成長・発展することに期待いたします。

行動を見る化し、未来へ続く経営の方向性を考える

有限会社ナイルインターナショナル（ドライブインナナチ）

【代表者】代表取締役 金城 克彦
【住所】豊見城市
【業種】飲食業
【事業内容】ドライブイン（大東そば店）



正社員雇用数

1人

課題 PROBLEM

飲食事業のための計画づくり

2023年に豊見城市にオープンした「Drive-in Nanachi」は、かつて国際通りにあった名店がつくる元祖大東そば製麺所の麺を使用したもちもちで特徴ある麺と、何十時間もかけて作るこだわりのあるスープが人気の沖縄そばカフェとなっています。オーガニックドリンク・スイーツやアサイーボールなどの時代に合わせたカフェメニューも追加され、地元の人、観光客から

支持を集めています。

これまでの当社は、中古自動車の販売、修理等を専門としてきたこともあり、飲食事業は、店長を任されるようになった金城まり奈さんが中心となり、営業面、店舗運営面から試行錯誤されている状況でした。今回は、この状況を整理し、当事業の今後の道筋を考えいく機会となりました。

支援 SUPPORT

計画づくりの支援

従来の本業とは異なる事業への進出にあたり、それまで東京の企業に勤務していたまり奈さんが呼び戻され、一から事業への取り組みを進めてきました。

当店のオープン後、売上を伸ばしていくために、新メニューにもいろいろチャレンジされ、ECなどにも取り組む計画でした。その一方で、これまで事業の計画はあるものの、それを見える化

することは出来ていませんでした。計画を作り、それを共有し、PDCAサイクルをまわしながら進めることは、経営を考えるうえで重要です。そのための計画づくりに取り組んで頂き、今回はそのお手伝いをさせて頂きました。補助金なども活用しながら、プロモーション等にも取り組むなど、売上を伸ばすための各種取り組みの実行を並行しながらの支援となりました。

成果 RESULT

次のステップへのスタート

今回の取り組みの結果として、まり奈さんにとっては、いろいろと考え、アイデアを出しながら、私との意見交換も交えて、改めてしっかりと事業の進め方を検討するという、良い機会になったのではないかと思います。

今後の事業について、いろいろなプランをお持ちであり、今回の支援を受けて、そのプランを着実に実現していくための、ひとつのステップになったものと思います。今後の事業実施においては、ぜひ今回の検討内容を踏まえ取り組んで頂きたいです。



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



担当者 金城 まり奈さん

自分の中のアイデアや課題の整理と優先順位をメインに、ご支援していただきました。今回いただいた柿原さんは、的確なアドバイスを、ご支援が終わった後も活かせるよう尽力して参ります。



中小企業診断士 柿原 泰宏

『Drive-in Nanachi』という、トレーラーハウスが目立つお店です。まり奈さんは、アイデア豊富で、いろいろ試行錯誤されながら取り組みを進めておられます。今後の展開を期待しています。



正社員雇用数 — 人

従業員の働きやすさを考慮した職場環境の改善支援

農業生産法人 株式会社仲善

【代表者】代表取締役 仲本 陽子
【住所】南城市
【業種】製造業
【事業内容】健康食品製造・販売

課題 PROBLEM

働き方改革を意識した職場環境の改善

薬用植物の加工・製品化・販売を行っており、飲食部門など営業、通信販売、工場やカフェなど業務内容や労務環境が異なりますが、制度に捉われない「沖縄ブランド」の確立を目指し、健康食品に限らず、心と身体に良いものを提供し、地域に貢献し、ひいては沖縄県に貢献できる会社に育てていきたいという思いで、お客様の笑顔だけでなく従業員も笑顔にするためにも働きやすい環境づくりをすることが求められます。

その大前提として、法令に則った就業規則に改定して福利厚生面や給与等の待遇の改善を含めた職場環境の改善をしたいという思いを受けて取り組んでいくことになりました。

支援 SUPPORT

就業規則の作成と労務環境の整備

健康食品部門として、薬用植物の加工・製品化・販売を行っています。また、飲食部門として、カフェくるくまを運営しているなど労務環境は異なりますが、就業規則の内容を2025年4月の改正を取り入れながら作成し、個々の詳細な内容は内規で対応しながら進めてきました。

今回の就業規則の作成を通して、労働法に关心を持つ

成果 RESULT

働きやすい労務環境への取組

創業者の体験から、健康のお手伝いを通してお客様に喜んで頂きたいという思いをこめて、お客様の元気に繋がる商品を提供していますが、お客様だけでなく従業員も大切にすることを意識しております。

今回の就業規則の作成を通してより働きやすい労務環境に取り組むために、サービス規律の見直しや給与規程の改善に取り組んで従業員満足のお手伝いができたと思います。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 仲本 陽子さん

長年懸案だった古い就業規則を見直す貴重な機会をいただき、支援を賜りましたことに心より感謝申し上げます。見直しの過程で新たな発見も多く、大変有意義な時間となりました。これを機に、より良い職場環境づくりに努めてまいります。本当にありがとうございました。



特定社会保険労務士 水澤 孝一

社長と常務という会社のトップの方たちと仕事をさせてもらい、企業の経営理念やミッションに掲げている「事業を通して社員と社会に健康と笑顔を提供する企業」という思いを就業規則の作成を通して感じさせていただきました。よりステキな企業になることを期待いたします。

働きやすい組織づくり リーダーが育つ環境づくり

株式会社ニュコアおきなわ

【代表者】代表取締役 上江渕 茂洋
【住所】沖縄市
【業種】サービス業
【事業内容】磁気探査

正社員雇用数 2人

課題 PROBLEM

社内体制の強化、将来を見据えた組織体制づくり

創業して7年が経ち、磁気探査、土質調査に加え、住宅用窓フィルムについて取り組み仕事の幅も広げています。しかしコロナ禍では、財政の再配分が行われ、医療費や緊急対策費の増加、経済施策へのシフトなどで、公共インフラプロジェクトへの事業が後回しとなり業務量が減少し、ここ数年は組織の維持にとても苦労しました。

そこで、自社の事業でしっかりと利益を出せる事業の絞り込み、業務の無駄を削減、職員のモチベーション維持に向けたコミュニケーションを良くする方法、体制づくりに上江渕社長を中心取り組みました。3年後、5年後を見据えたメンバーの育成計画、リーダー育成が重要であると考えました。

支援 SUPPORT

既存の案件の見える化と売上・利益のプランニング

上江渕社長との意見交換の中から、利益率の高い案件、効率の悪い案件、利益がでそうな案件であるが、結果的に失敗した案件など案件のターゲットが不明瞭なことが理解できました。まずはしっかりと利益の残せる案件、取り組むべき基準などを明確にすることを提案しました。

これまで、依頼があれば利益率については、よく考えずに取り組んでいたが、①個別案件毎の利益率②月次目標、半期目標を明確に意識して業務に取り組んでいます。利益を残せる案件に絞って仕事に取り組むことでより利益を残せる計画の土台ができてきました。

成果 RESULT

コミュニケーションの活性化

上江渕社長は、これまでに社員とのコミュニケーションのやり取りがうまくいかなくて叱ってしまうこともあり社員とギクシャクすることもありました。現在は、案件毎の利益に対する考え方や従業員とのコミュニケーションも大切にし、従業員の感じていること、会社に期待していることなどを確認しながら会社の舵取りを行っています。

社員とのコミュニケーションについても改善がみられ社員とのコミュニケーションも活発に行われています。社員の自主性も向上し、営業の効率アップ、利益率も向上し、成果が出始めています。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 上江渕 茂洋さん

開業以来、順調に事業を拡大してきたがコロナ禍により仕事が激減し、ここ数年は組織の維持にとても苦労しました。そこで改めて経営計画の見直しをする必要があり、取り組むべきことを明確にし仕事に対する分析・案件のランク付け、しっかりと利益を残せるよう業務の見える化を行いました。それに順次し、従業員とのコミュニケーションや目標設定など組織全体の効率化など具体的に指導して頂き大変感謝しております。



中小企業診断士 安谷屋 盛広

いつも前抜きに取り組む上江渕社長から元気をいただけながら支援を行いました。将来を見越して制度面、ルール面について意見交換しながらアドバイスを行いました。社員の成長を願いながら、働きやすい環境を構築しながら地域にとってより大切な会社になることを期待しています。



正社員雇用数

4人

業務効率化の第1歩は バックヤードの改善から

有限会社ハッピーモア

【代表者】代表取締役 多和田 真彦

【住所】宜野湾市

【業種】卸・小売業

【事業内容】農産物直売所運営、農産物加工販売



課題 PROBLEM バックヤードの整理・整頓と導線確保が不十分で非効率に

- 働きやすく、効率的な職場を作ることを目的にバックヤードの整理・整頓と導線確保のサポートをしました。
- 整理整頓の徹底: 不必要な物を減らし、必要な物を適切な場所に配置することで、作業スペースを広く確保します。ラベルや枠線を作り、定位置・定量・定方向を徹底します。
- 導線の確保: スタッフや農家さんがスムーズに移動できるように、作業エリア内の導線を明確にします。通路に物を置かないようにし、必要な道具や備品は取りやすい場所に配置していきます。



支援 SUPPORT 整理・整頓とレイアウト改善

まずは整理から始めました。エリアを区切ってそこにある物を全て出し、①いるモノ、②不要なモノ、③不明なモノに分類しました。①いるモノだけを戻しバックヤードに置かれている物量を減らしました。次に整頓として、定位置・定量・定方向を実施し、決まった場所に決まったモノが決まった数量ある状態を



成果 RESULT 基本を身につけ自走化へ

現場改善の基本である整理・整頓を習得頂きました。現場改善は定期的に時間を確保し続けていくことに意味があります。仕事の効率化だけでなく、コスト意識を醸成しルールを徹底する習慣が身につくなど、意識改革や人材育成にもつながります。数年経つと企業文化にも良い影響を与えます。



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 多和田 真彦さん

自社で取り組んでも忙しい等の理由で継続できずうまくいかなかつたのが今回渡邊さんに支援していただき徹底して取り組むこと、方法を指導していただきスタッフの意識が変わり自社で継続して業務改善ができる環境が整いました。



中小企業診断士 渡邊 悠輝

安心・安全な高品質の商品を取り揃え、多くのファンを抱えるお店です。1人1人が考えて動く、そんな優秀なスタッフがたくさんいらっしゃいます。業務効率化の基本を習得頂けたので、仕事のやりやすい環境が作られていくはずです。売上と同時にコストへの意識も高めることで、地域の経済や雇用にますます大きな貢献をして頂ける企業です。

人員増と新事務所に見合う 增收策を検討し収益力向上を 図る!

株式会社浜川モータース

【代表者】代表取締役 浜川 幸博

【住所】与那原町

【業種】サービス業

【事業内容】自動車整備業



正社員雇用数

1人



課題 PROBLEM 経費が増加し収益力改善が必要

当社は昭和43年に創業し令和3年に法人化した自動車整備業を営んでいます。現在の社長は2代目で町の車修理工場として親切丁寧な対応が顧客の信頼を得て固定客が多く、仕事ぶりから与那原町や町内の小学校から車両の整備等の業務を請け負っています。特色は他ではあまりやりたがらない車両の引取り・引渡しをしてくれる事です。他社は採算性から敬遠しています。

ですが当社は社長の奥さんと弟の克也さんが主体となり行っています。最近法人化し人員が3名増え人員体制が整ってきましたが、経費に見合う収益力の向上を図り安定的な損益基盤を作ることが課題でした。事務所の老朽化による建替え投資もあり収益力の向上は待ったなしです。



支援 SUPPORT 増収策を検討し損益計画の策定を支援する

当社は法人化し3年目で家族を主体とした少人数で経営を行っていました。法人化し役員報酬も含めた人件費やその他の原価・諸経費が明確になり損益の意識が高まっていました。又人員も3名増えて費用対効果に見合う売上を上げる必要がありました。

当社の損益及び現状の経営分析を行い経営陣と収益力改善策について話し合いました。

增收策については①HP・SNSの活用強化、②中古車両の販売・仕入強化、③車両の点検数増加、板金塗装売上の強化。社内的にも人員が増え組織体制の整備が必要である事を話し合い、役員については役職を明らかにし会議体を充実する必要性を説明しました。損益分岐点も算出しました。



成果 RESULT 具体化した增收策を盛り込んだ損益計画

增收策等を盛り込んだ簡易経営計画を策定し、今後の経営方向性と損益計画に基づいた目標との対比で予実管理が行えるようになりました。增收策は具体化され明確になりました。損益分岐点売上も計画に盛り込まれ分かりやすくなりました。

又、今回会議の重要性を再認識し、当社の生産性向上の為の会議体の充実も図ります。



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 浜川 幸博さん

将来を見据えて未経験者を採用した為、人件費増と、老朽化した事務所建替えの資金繰り課題を商工会に相談。中小企業診断士を紹介してもらい課題解決に向けて、手軽にできるSNSの活用・顧客増加の対策強化・役員の職務整理・会議を実施し目標を明確化等ご指導いただきました。売上台数と目標を対比管理し収益を上げていきたいです。



中小企業診断士 瑞慶山 大

工場正面のキャッチコピーのとおりお客様目線の車修理工場です。従業員も増えましたので収益の確保について真剣に取り組まれていました。姿勢は変えずに储かってください。新事務所もできるので、顧客満足度を高め得意先の増加が見込めます。



WEBメディアを活用して自社の魅力を伝える

有限会社牧野建設

【代表者】代表取締役 嵩原 康彦
【住所】那覇市
【業種】建設業
【事業内容】総合建設業

正社員雇用数 2人

課題 PROBLEM

自社の魅力を発見し、発信する

当社は空港滑走路・航空機駐機場・高速道路・商業施設駐車場などのアスファルト舗装を専門で行っている土木・舗装会社です。土木作業はどちらかというと3K(きつい、汚い、危険)をイメージしますが、当社の主な業務は公共施設の重要な現場をメインに、重機を使いながらチームプレーで高品質なアスファルト舗装を行います。とてもやりがいのある仕事です。

またリモートワーク、モバイルワークにも力を入れ、従業員や

従業員の家族の生活を第一に考える、魅力ある会社です。にもかかわらずそれが求職者に伝わっておらず、採用できない状態が続いていました。そこで、本支援ではWEBメディアを活用して自社の魅力を伝える仕組みづくりをご支援しました。

- ①ヒアリング・求人票の作成
- ②求人サービス、SNS、ホームページの作成、改善
- ③採用マーケティングの仕組み定着

支援 SUPPORT

求職者の導線を意識したWEBメディア戦略

求職者は最初に求人情報を探し自分に合った求人を見つけます。その後、不安を解消するために、その会社の信用や実績、風土などを調査します。そして最後にエントリーすることになりますが、今回はその導線を意識してWEBメディア戦略を立案しました。

具体的には①魅力ある求人票の作成、②WEB求人メディアやSNSを活用して広く求職者へ認知してもらう⇒③採用ページやホームページで会社や仕事の不安を払拭、さらに求人票で伝え

成果 RESULT

会社の魅力が伝わり採用につながる

今回の採用マーケティング活動にて2名採用することができましたが、2名とも労働条件よりも仕事のやりがいや、会社の雰囲気に魅力を引かれて応募したことでした。今回の支援にて、自社の魅力が再認識できたこと、またその魅力を伝える写真や文章の書き方を習得することができたと思います。さらには求職者の導線を意識したWEBメディアの活用についても理解し、実装(自社HPについては今後の課題)することができました。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 嵩原 康彦さん

人手不足が続く中、受注拡大に伴い、人材採用が弊社の最大の課題でした。この度、新規採用について相談させていただき、入職者への企業PR、採用方法、建設業の魅力を伝えることができるか等、色々と指導頂き大変感謝しています。インフラ整備で人々の生活を守る仕事をこれからも頑張っていきます。



中小企業診断士 銀河 幸多

当社は人材の定着率がとてもよく、その要因はリモートワークやモバイルワークの導入などの職場環境の改善もそうですが、何よりも社員や、その家族のことを気にかけ、応援する会社の姿勢や社員との関係性の良さだと感じました。どんなに魅力のある会社でも、伝え方を工夫しないと魅力は伝わりません。今後も自社の魅力の伝え方を改善し、良い人材を採用し、さらに魅力のある会社にしてほしいです。

超少子化時代の中で「持続的・安定的な法人運営」を目指し、若手スタッフを育成

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】認定こども園



社会福祉法人まなぶ福祉会
森川保育園
子育て支援センターなんくる

正社員雇用数 2人

課題 PROBLEM

「経営計画書」を策定する過程で、若手スタッフの育成を図りたい

僅かこの1年で国内の保育所利用児童数は1万3000人減少しています。超少子化時代を迎え、現状の保育所の利用定員数は305万人ですが、実際に入所している児童数は272万人で既に33万人の定員割れが生じています。その為、定員の充足率は89.1% (沖縄県:92.7%) で、山梨県や長野県は70%台となり経営が厳しい状況となっています。

当法人園では、現在は定員以上の充足率ですが、今後に備え

て、早期に「経営計画」と「人財育成計画」を立て、より一層の「処遇改善」を図り将来的にも「安定した法人運営」に活かしたい。その過程に若手スタッフを参画させることにより、幹部スタッフ育成および「持続的な保育園経営」を目指したい。

具体的には、HP/ブログ/SNS等の情報発信の方針や採用の考え方、IT活用によってどの業務をどういう方法で効率化するのか、現状分析・今後の方向性について整理したい。

支援 SUPPORT

全スタッフの意見を収集し、業務課題を洗い出し、経営計画に活かす

情報発信や採用の考え方、IT活用など、現状確認や問題点の洗い出しを実施するため、全スタッフにSWOTカード作成を依頼し、業務課題解決の検討、戦略マップ作成を若手リーダークラスのスタッフを中心に実施しました。それら検討を通して彼らの成

長にも繋がる手段としました。また、事業目標設定も必要との判断で、「保護者の信頼」「働きやすさ」「業務・事務効率化」と仮設定し、最後に確認することとしました。

成果 RESULT

「地域に根差し、保護者の信頼が厚い保育園」を目指す

「強み」「弱み」「機会」「脅威」のSWOTカードを全スタッフに依頼することで、さまざまな意見を収集できました。特に「地域・外部連携を強化したい」「採用強化・人材育成を進めたい」「保護者への情報発信・連携が重要」「IT活用で業務効率化したい」など積極的な姿勢が印象的でした。これらの意見を考慮し、リーダークラススタッフとの議論の中で「若手・中堅・幹部の階層別人材育成」「地域・保護者・求職者向け情報発信の強化」「業務マニュアルの整備」「IT活用勉強会(保育業務ツール「こどもん」活用)の開催」などの重要成功要因(CSF)を定義することができました。

これらを含めた「戦略マップ(BSC)」「経営計画書(簡略版)」を整備することができ、その過程で幹部候補生の育成も実施するこ



とができました。最後に予定した事業目標設定も「子ども達の安心・安全を第一に保護者・地域からの信頼獲得!」となりました。

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



理事長 棚原 郷さん

今回、SWOT分析により当法人の強み弱みを全職員で共通理解することができ、超少子化に向けての法人運営に活かしていくたいと思います。これからも、子ども達の安心・安全を第一に保護者や地域の方々の信頼にこたえられるよう努めます。支援して頂いた仲宗根様を始め関係者の皆様に心より感謝致します。



登録専門家 仲宗根 靖

日頃の多忙な保育業務にも関わらず、積極的に本事業に参加・協力していただきました。新たに「勤怠管理システム」の導入も決定し、園長はじめ、経営・業務改革に積極的な姿勢が印象的でした。今回の事業で「経営計画(簡略版)」の策定はできましたが、その実践はこれからです。これまで同様の推進力で経営・業務改革の邁進に期待しています。



正社員雇用数

2人

生花の無人販売機導入に向けた新事業計画の策定

株式会社 MICH

【代表者】代表取締役 漢那 憲哉
【住所】石垣市
【業種】卸・小売業
【事業内容】生花、植物卸・小売業



商品在庫の削減と店舗販売強化による収益基盤の向上

当社は、石垣島で生花店を営んでおり、一般顧客に加え、葬儀、ウェディング、ホテル、スーパー向けの販売を中心に事業展開しています。島内でも売上規模が大きく、仕入量の見通しが困難な葬儀関連の受注対応や他の花屋への仕入れ供給など、石垣市内および竹富町への生花供給機能も担っています。また、島内には生花卸売市場や仲卸業者がないため、一定量以上の在庫を常に確保し、お客様の多様なニーズに迅速に対応する必要がありました。



収支及び実行計画書の策定支援

本事業においては、漢那代表からの依頼を受け、経営ビジョン、中長期経営戦略、及び事業計画の策定支援を実施しました。

まず、財務分析やSWOT分析を通じて現状を整理し、課題を明確化しました。その後、新事業として掲げられた「生花の自動販売機による販売計画」を基軸に、中長期経営戦略および事業計画を策定しました。具体的には、新事業実施後の収支予測を示すとともに、設備導入や販売促進策を反映した実行計画を作成し、最終的に「経営革新計画」の申請へと結びつけました。



「生花の無人販売による廃棄ロス削減と販売チャンス向上計画の策定

当初の支援目標であった中長期の経営戦略および事業計画の作成について、以下の内容を策定することができました。まず、中長期の経営戦略として、「一般顧客を対象に生花の無人販売機を導入し、廃棄ロスの削減と販売機会の向上を図り、利益改善を目指す」という方針を掲げました。

この戦略に基づき、5年間の収支計画および実行計画を策定し



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 漢那 憲哉さん

島の成長とともに需要の幅が広がり提供する商品も多岐にわたるうえ、仕入商材や輸送費の高騰など日々の営業環境が目まぐるしく変わる中改めて経営基盤を考え直す必要があると考えているときについにこの支援に出会い診断士のかたとお話をしていく中で問題点、解決方法、目指していくところが明確になり経営改善とともに今後も指標がはっきりと持つことができました。小さい会社なのと離島ということで同業社との情報交換も少ない中一人で抱え込むことが多い中こういう支援に出会えて本当に助かりました。



中小企業診断士 玉寄 勝久

自社の経営改善とお客様の利便性向上を目指す中で、当社の経営理念である「花を通して心豊かな生活を創出し、石垣島と共に成長する企業へ」を掲げた漢那社長の強い意志と行動力に感銘を受けました。支援を通じて、共に学び、多くの気づきを得られたと感じております。今後も課題に柔軟に対応しながら、本事業計画を基盤に目標達成へ向けて進まれることを期待しています。

内装工事の職人集団戦略的な人材採用と育成

株式会社 三二六工務店

【代表者】代表取締役 宮城 充
【住所】那覇市
【業種】建設業
【事業内容】リフォーム、電気工事

電気工事もできる内装屋



株式会社 三二六工務店

代表取締役 宮城 充



正社員雇用数

1人



将来目標と人材採用への取組み

2020年に法人化した比較的新しい企業です。建築リフォーム事業において、「お客様の要望をしっかり聞く姿勢」と「専門知識を活かしたプロの提案」により、高い評価をいただいています。売上・利益ともに順調に成長していますが、以下の課題が指摘されています。

組織の①方向性が不明瞭であること②チームとしての目標が

明確でないことを解決するため以下の提案を行いました。

- ①経営理念、ミッション、ビジョン、バリューの整理と明確化
- ②どの分野・部門を強化し続けるべきかの検討
- ③必要な組織体制の構築
- ④小規模組織でも実施可能なコミュニケーション活性化の方法
- ⑤採用すべき人材の選定基準



欲しい人材像の明確化、社員が定着する環境づくり

会社の成長に向けて、現状では社員が不足しており、新たな人材の採用が必要であることを確認しました。そこで、採用戦略において以下の点についてアドバイスを行いました。

- ①求める人材像の明確化
- ②一緒に働く上の条件や価値観の整理
- ③職員の成長を促す育成計画の策定

④給与や福利厚生の見直しさらに、今後の事業展開を見据えた事業計画の策定や経営理念のブラッシュアップについても支援を行いました。



人材採用の運用定着

採用したい人の定着に向けて、自社が求める人材の要件や人物像を明確にしました。職を求める方へのアプローチとして求職者の期待することを訴求する求人票を作成することができました。学校などへアプローチを継続的に行っていくことを検討中です。今後は、自社のホームページ、ハローワークとの連携、WEBサービスを活用した採用マーケティングなどの試行錯誤を繰り返して運用を定着させていただきたいです。

中長期視点で、本当に組織に必要な人材を採用すること、

企業文化を理解して、給与だけなく柔軟な働き方やスキルアップを望める環境づくりに取り組んでいただきたいです。三二六工務店らしい組織の成長を期待し、採用戦略を通じた持続可能な発展に向けた取り組みを応援いたします。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 宮城 充さん

常に穏やかな話方で意見しやすい環境でした。安谷屋さんと話をしていく内に頭の中が整理され、課題や改善点がより明確になりました。この支援を生かし成長できる組織にする為、人材採用の環境を整えていきます。



中小企業診断士 安谷屋 盛広

プロ品質にこだわる職人気質の宮城社長との意見交換、アドバイスは新しい気づきを得られる楽しい時間でした。リフォームを軸に、社員が元気いっぱいに成長できる組織環境と働きやすい三二六工務店らしさで地域の皆さんにより愛される大切な会社に成長することを期待しています。



経営基盤をしっかりと固め 今後の飛躍へ

合同会社 K (もみつぼ職人 真栄原店)

【代表者】代表社員 上運天 笑
【住所】宜野湾市
【業種】サービス業
【事業内容】リラクゼーションサロン

正社員雇用数

2人

課題 PROBLEM

今後大きく飛躍するための経営基盤の強化

創業期であり、まずは足元をしっかりと固めること、経営基盤を強化することに取り組みました。多店舗展開で成功している系列店は、創業店舗の経営、運営がしっかりとされていることがとても重要であり、そこで身に着けたノウハウを水平展開している成功事例が多く見受けられます。また、自らの現場経験で、本店が廃れることが全体の経営に悪影響を及ぼすことを、いくつも見てきました。

オーナーには後者には絶対になってほしくないと想いながら、『本店をしっかりと育てていきましょう。』と共有し、本店を着実に成功させることを目標に設定し、課題である創業期の経営基盤づくりへ向け、オーナーの持ち味を引き出すために問い合わせ言語化することで、課題解決へ向けて導けるようサポートしました。

支援 SUPPORT

組織化へのシミュレーションの検討

個人事業主から、今後の組織形態として、法人化(株式会社、合同会社)のメリット・デメリットについて確認・検討。また、法人化の時期のタイミングについてもシミュレーションを実施。時間をかけてしっかりと検討することで最適な解を導き出し、また熟考したからこそ後で後悔しない選択に繋がったと思います。また、経営環境が大変厳しい中、まずは、創業店の売上をしきり確保する仕組みを構築し、店舗のフォーマット化を進めること、そのために、店舗のアイキャッチから来店、再来店に繋がる仕組みづくり、一人ひとりのお客さまに、また来ていただくための来店頻度別層別顧客育成管理、効率的な販促活動についても議論いたしました。



成果 RESULT

合同会社化による組織体制の強化

合同会社化により組織基盤の強化を図り、組織面では、オーナーは、経営戦略・財務担当として、店長は、現場責任者兼品質管理責任者、教育担当として役割を分担を明確化。

また、現店舗の経験を活かしノウハウの蓄積を進め、店舗をフォーマット化し、今後、多店舗化へ向けての礎を築くことができたと感じています。

企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表社員 上運天 笑さん

初めての経営という不安のなか、久保診断士の定期的なフォローや広告宣伝費の配分に関するアドバイスは、創業期の新規顧客獲得において極めて有効な施策となりました。また、言語化できていなかった課題を明確にし、選択肢を創出したことで、合理的な意思決定が可能になりました。この支援は、事業の持続的な成長に向けた重要な一歩となりました。



中小企業診断士 久保 和彦

上運天オーナーは、高い志を持ち、経営者としてのスキル、サロン運営ノウハウも兼ね備え、その中で、自分としては何ができるかを考え実行いたしました。経営者の良いところを伸ばし、リスクをしっかりと検討いただけるようオーナーの潜在的な部分に触れ、言語化できるように取り組みました。

キャッシュフロー経営の構築

八重島工業グループ (代表企業: 株式会社八重島工業)

【代表者】代表取締役 平良 聰
【住所】石垣市
【業種】建設業
【事業内容】土木建築工事、舗装工事



正社員雇用数

1人

課題 PROBLEM

中長期の経営計画の策定

当社は、産業廃棄物処理業、土木建築工事、舗装工事などを手掛け、石垣島に根ざした安心と信頼の企業として地域に貢献するため、経営理念を「想い」として1988年1月に石垣市で創業しました。これまで、令和元年から令和5年までは、目標とする売上高を達成した経営状況となっており、直近の営業利益も経常利益では適正な利益を計上しております。

しかし、今後の課題として、石垣地区アスファルト事業協同組

合の共同販売事業におけるシェア配分による受注活動に重点を置き、安定受注につとめることが求められます。また、相乗効果のある産業廃棄物処分事業を有効に活用することや、新技術・新工法を積極的に取得する必要があります。これらの取り組みにより、目標とする売上高や適正な営業利益を確保し、長期借入金の償還のためにも中長期の経営計画を立てキャッシュフロー経営に徹することが必要です。

支援 SUPPORT

経営戦略の立案

本業である、アスファルト舗装業、産業廃棄物処理業等で適正な営業利益を確保するためには、売上高を伸ばす方策、製造原価及び一般管理費を見直して営業利益段階で適正な利益を確保することが肝要です。そこで、当社の外部環境と内部環境を整理するための分析を実施し、経営戦略を加味した中期経営計画を策定し、長期借入金を安定的に償還できるキャッシュフロー経営の体制を構築する支援をいたしました。



成果 RESULT

経営計画の構築と事業承継

当社の強みである循環型社会構造への貢献として、再生アスファルトの製造促進は競合他社との差別化を図り、優位性を高めるだけでなく、原価率の低減にもつながります。幸いに沖縄公庫の「沖縄ソーシャル融資」の実行により、再生アスファルトの製造促進が当社の収益向上に寄与することにもなることなどを盛り込んだ経営計画の策定することができました。

また、事業承継対策についても、「相続対策」や「節税対策」、

「株式の承継対策」、「事業用資産の承継対策」、「後継者教育」など個別の課題が山積していました。そのため、事業を承継する対象者が事業承継計画を立て、それを実践する必要があります。

具体的には、「現状を分析する」⇒「後継者と承継方法を検討する」⇒「事業承継計画を策定する」⇒「事業承継計画を実行する」、さらに後継者の組織体制の整備までの手順について認識を深め、対応する体制が整いました。

企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 平良 聰さん

本事業の支援で、当社の強み弱みを分析した経営戦略を盛り込んだ経営計画の策定ができ継続的なキャッシュフロー経営の体制が確立できたと思います。また、喫緊の課題であった後継者問題も現状を分析し事業承継計画を立て実践する流れを支援していただきました。ご支援いただいたことを踏まえ、引き続き課題の解決に向けて努力してまいります。



中小企業診断士 大嶺 真

当社が継続的に発展するためには、経営計画の策定と実践することが不可欠です。当社の強みである循環型社会構造への貢献として、再生アスファルトの製造を促進することは、競合他社との差別化を図り、優位性を高めるだけでなく、キャッシュフロー経営を実践することにもつながります。今後も、さらなる成長・発展に期待しています。



地域特性に合わせた企業運営のための整備

株式会社ヤシマ（高松自動車整備工場）

【代表者】代表取締役 長尾 晶郎
【住所】うるま市
【業種】サービス業
【事業内容】自動車塗装業

正社員雇用数

2人



課題 PROBLEM 地域に即した企業運営を考慮した就業規則の整備

沖縄県で新規工場を設立し、普通自動車から大型自動車や建設機械等の車検、整備、板金、塗装等を行っていますが、本土と異なる風習のある沖縄に根付くためにも、地域の特性に合わせた企業運営を行ない、本社と異なる独自の就業規則の整備が必要であると考えて作成することが求められます。

また、地理的な問題として管理者としての役割が重要なため基本的な労働法の理解が必要であることから、就業規則の作成を通しながら、近年の法改正の内容を理解することも求められます。

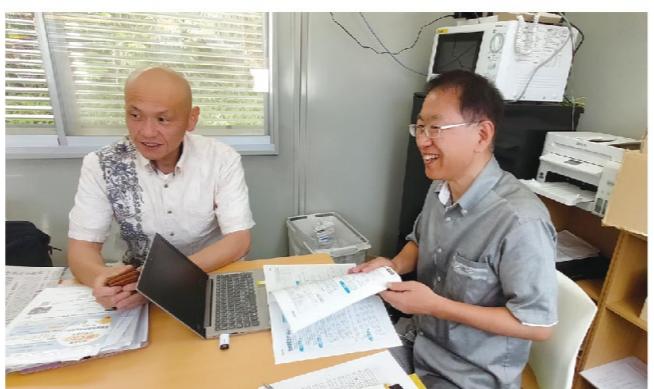


支援 SUPPORT 沖縄の特性に合わせた就業規則の作成

従業員を新規に採用するにあたり労働条件の明示と社内ルールの徹底が求められます。本社の就業規則をアレンジしながら法改正の内容を中心に修正する内容で正社員の就業規則を作成いたしました。作成時点では、非正規社員が在籍しておりませんでしたが、同一労働同一賃金を意識して非正規社員の就業規則の作成に取り組みましたが、短時間労働者がい

ないことや県内に他の営業所がないこともあり、職務の内容や異動の有無等の違いが明確でなく作成に苦労いたしましたが、将来を見据えた内容での作成を行いました。

また、労働条件通知書も2024年4月からの新形式に合わせて作成して、就業の場所や職務内容の確認をとりながら今後の就業に差し支えのないようにしてもらいました。



成果 RESULT 働きやすい労務環境の整備

新規工場の設立に伴い従業員の採用を行わなければなりませんが、従業員を定着させるためにも働きやすい環境づくりが求められます。採用時に賃金面だけでなく就業内容の確認を労働条件通知書で確認したうえで、新たに作成した就業規則の内容を周知させるとともに相談しやすい体制をつくり、離職率を低下させて人材不足の解消を図っていきます。



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



担当者 十河 幸太さん

作成した就業規則を元に従業員の皆さんのが働き甲斐のある職場にしていく所存です。今回はありがとうございました。



特定社会保険労務士 水澤 孝一

今回初めて県外に本社がある企業と取組みましたが、本社とのやり取りは間接的なやり取りで若干時間がかかったものの今後に活かせる貴重な体験をさせていただけ感謝いたします。



10年後の事業承継に向けて

合同会社ゆいコンタクト

【代表者】代表社員 小谷 弥生
【住所】うるま市
【業種】医療・福祉
【事業内容】児童発達支援・放課後等デイサービス

正社員雇用数

1人

課題 PROBLEM 県からの指定申請を得て、事業を開始する

同社は、関連法人にてうるま市勝連地域で学童クラブを2施設運営。今回は新規事業として児童発達支援・放課後等デイサービスを開園することになり、そのサポートを行うことになりました。児童発達支援・放課後等デイサービス事業を新規で開園するためには、県に指定申請を行い、承諾を貰う必要があります。

県との協議を開始するためには、まずは事業所を確定させることが必要です。本件において最初の課題は、事業が行える場所の確保でした。現在の事業との相乗効果を発揮するためには、うる

ま市勝連地域での開業を計画し、候補地を探しましたが、面積や築年数など、県の要件を満たす物件が中々見つかりませんでした。結果として、物件を見つけるまでに数ヶ月の時間を要しました。

2つ目の課題は、指定申請の提出書類を準備することです。事前協議後の指定申請には27種類程度の書類を準備する必要があります。謄本など簡単に準備ができる書類から、事業計画書や運営規定、勤務形態一覧など作成に時間がかかる書類もあるため、円滑に事業開始ができるようにサポートする必要がありました。

面積を満たしているかなど)が求められます。スムーズに協議が進められるように要点をまとめ、その後の書類作成についてもサポートを実施しました。



支援 SUPPORT 指定申請書類の作成サポート

本件では、指定申請書類の添削や事前協議への同行などを行い、事業者様を支援しました。児童発達支援・放課後等デイサービス事業を新規で行うためにはまず県と事前協議を行う必要があります。事前協議では、人的要件(資格取得者を設置できるかなど)と設置要件(必要な部屋数

成果 RESULT 県からの指定申請の通知を受領

小谷代表に同席して、県との事前協議を行いました。概ね要件は満たしているということで、申請書類作成の準備に入りました。県に提出する書類は種類が多く、作成方法についても手引書があるわけではないので、記載事項を読み取りながら作業を進めることができ苦労した点です。

小谷代表は、書類の収集や書類作成など、かなり大変だったと思います。本件においては、金融機関への融資についても検討し

ていたため、事業計画書が当初から作成できている点ではその後の書類作成が楽になりました。

指定申請書類提出後は、県からの細かいチェックがあり、何回か書類の修正を行います。その都度、補正事項を共有し、県からの指定期限までに提出できるようにサポートを実施。結果、期限ギリギリにはなりましたが、無事に県からの指定申請の通知が届き、事業を開始することが可能になりました。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表社員 小谷 弥生さん

今回の事業は、新規の事業だったので自分たちでは成し得なかつたと、スタートから開所まで常に思っていました。謝名堂さんの助言や銀行融資のサポート、県への申請の行政書士としての仲介役全てを通してのサポート。本当に感謝しています。



中小企業診断士 謝名堂 翼

児童発達支援・放課後等デイサービス事業の指定申請は、書類が多く、準備が大変でした。今回、事前協議へ同行訪問、申請書類の添削・補正を担当させていただきましたが、無事、承諾が貰えたことで、これから事業がスタートすることを楽しみにしています。

3. 事業の実施状況

■セミナー・事業説明会の様子



会場&オンライン配信

正規雇用化促進セミナー

正規雇用化サポート事業説明会

【第一部】経営セミナー
【第二部】事業説明
【第三部】無料相談会

◆開催日／令和6年5月29日(水) 14:30～17:00
◆場 所／沖縄産業支援センター（3階 大会議室）

■合同研修会の様子

《開催日：令和6年8月8日(木) 場所：沖縄産業支援センター（1階 観光物産展示場）》



『稼ぐ力』応援セミナーの様子

《開催日：令和6年11月20日(水) 場所：沖縄産業支援センター（1階 観光物産展示場）》



■個別相談の様子



■令和6年度 稼ぐ力事例報告会の様子



会場&オンライン配信

◆開催日：令和7年2月20日(木) 13:30～16:30
◆場所：沖縄産業支援センター（3階 大会議室）

個別相談の様子

■事業普及に伴う周知活動

「支援企業募集・事前相談申込」チラシ・「工連ニュース2024年12月号」



「支援企業募集」チラシ

「事前相談申込」チラシ

「工連ニュース2024年12月号」にて、
本事業の「正規雇用化サポート事業」
県内企業のための「稼ぐ力」応援セミナーが
紹介されました。

セミナーチラシ

会場&オンライン配信にて、セミナー・研修会・報告会を開催しました。



「正規雇用化促進セミナー」チラシ



「合同研修会」チラシ

「工連ニュース2024年12月号」

報告会の様子

4. 支援実績一覧

■令和6年度 正規雇用化サポート事業 支援企業 一覧 (43社)

No.	企業名	業種等	所在地	紹介ページ
01	株式会社 いちば	製造業	宮古島市	02-03P
02	有限会社 糸工房	製造業	八重瀬町	04-05P
03	株式会社 OLD STANDARD(ゴーディーズ)	飲食業	北谷町	06-07P
04	株式会社 K.C.M	医療・福祉	沖縄市	08-09P
05	有限会社 三大食品	卸売業	南城市	10-11P
06	特定非営利活動法人 シンコペーション	医療・福祉	浦添市	12-13P
07	一般社団法人 スマイリーはうす	医療・福祉	西原町	14-15P
08	株式会社 善太郎組	建設業	那覇市	16-17P
09	医療法人 太陽会	医療・福祉	浦添市	18-19P
10	北谷金城グループ(代表企業:有限会社 北谷金城)	飲食業	北谷町	20-21P
11	株式会社 日本バイオテック	漁業	糸満市	22-23P
12	フロウグループ(代表企業:合同会社フロウ)	医療・福祉	今帰仁村	24-25P
13	八重山生コン工業グループ(代表企業:八重山生コン工業 株式会社)	製造業	石垣市	26-27P
14	株式会社 ゆくりなりゾート沖縄	宿泊業	本部町	28-29P
15	株式会社 琉球新報開発	サービス業	那覇市	30-31P
16	EF Polymer 株式会社	製造業	恩納村	32P
17	合同会社 イコールステイタス	医療・福祉	浦添市	33P
18	有限会社 ヴィーナス	サービス業	浦添市	34P
19	オーケイ運輸 合資会社	小売業	那覇市	35P
20	沖縄古賀防水工業 株式会社	建設業	糸満市	36P
21	オロク商会 株式会社	不動産業	那覇市	37P
22	株式会社 嘉数重工	サービス業	南風原町	38P
23	特定非営利活動法人 きづき	医療・福祉	沖縄市	39P
24	有限会社 喜納エイジース・カーゴサービス	運送業	久米島町	40P
25	社会福祉法人 子ども育成会	医療・福祉	北谷町	41P
26	Zazou	製造業	沖縄市	42P
27	社会福祉法人 水寿会	医療・福祉	名護市	43P
28	社会福祉法人 美ら島福祉会 認定こども園まなぶ保育園	医療・福祉	宜野湾市	44P
29	株式会社 DIGITAL	宿泊業	沖縄市	45P
30	株式会社 てっぺん	飲食業	石垣市	46P
31	有限会社 ナイルインターナショナル(ドライブインナナチ)	飲食業	豊見城市	47P
32	農業生産法人 株式会社 仲善	製造業	南城市	48P
33	株式会社 ニュコアおきなわ	サービス業	沖縄市	49P
34	有限会社 ハッピーモア	卸・小売業	宜野湾市	50P
35	株式会社 浜川モータース	サービス業	与那原町	51P
36	有限会社 牧野建設	建設業	那覇市	52P
37	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	53P
38	株式会社 MICHII	卸・小売業	石垣市	54P
39	株式会社 三二六工務店	建設業	那覇市	55P
40	合同会社 K(もみつぼ職人 真栄原店)	サービス業	宜野湾市	56P
41	八重島工業グループ(代表企業:株式会社 八重島工業)	建設業	石垣市	57P
42	株式会社 ヤシマ(高松自動車整備工場)	サービス業	うるま市	58P
43	合同会社 ゆいコンタクト	医療・福祉	うるま市	59P

■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

令和6年度 支援実績	業種区分
------------	------

— 令和6年度 —

正規雇用化サポート事業 成果報告書

令和7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)