

— 令和7年度 — 正規雇用化サポート事業

成 果 報 告 書



令和8年3月



REGISTERED
MANAGEMENT
CONSULTANT

一般社団法人 沖縄県中小企業診断士協会

■ 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。**

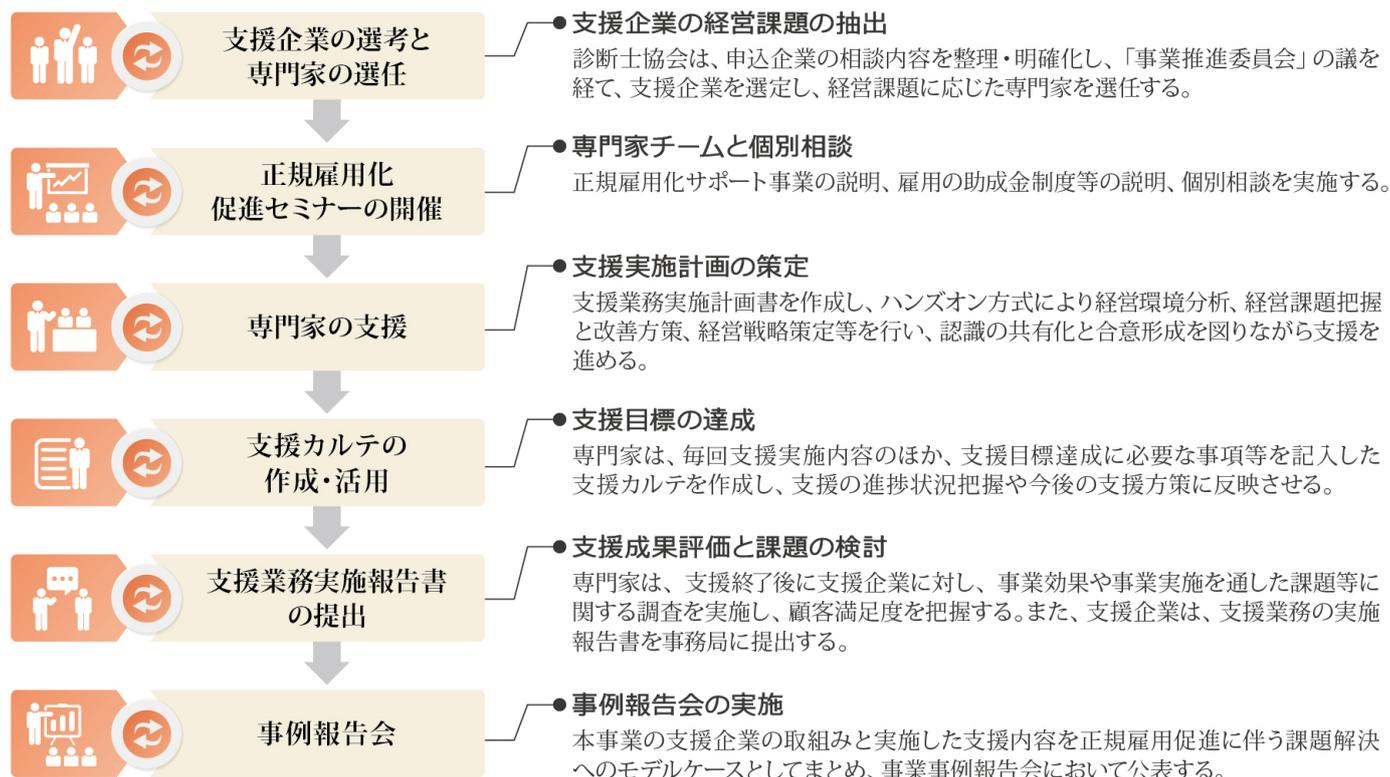


3. 職場環境の整備・改善

- 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。





子どもたちの未来に向けて、 できることをコツコツ積み上げ

合同会社アーキテクト PLUSJOY

【代表者】代表社員 西平 奨矢
 【住所】那覇市
 【業種】サービス業
 【事業内容】不動産

正社員雇用数 **1**人



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表社員
西平 奨矢さん

右も左も分からず、会社経営自体迷子になってました。ターゲット層を掴めず気持ちが焦るあまり空回りして、本業がおろそかになった時期もあり、かなり苦しい一年でした。そんな中、私が何をしたいか。やりたいことを実現するためには、今何をすべきかを常に聞いてくれました。そのおかげで、自分の気持ちの整理をつけながら徐々に前を向くことができました。



中小企業診断士
道浦 健治

支援を通じ、未来を見え、将来、具体的にどうなっているかと社長にとって「ヨシ」といえるのかをイメージしながら、そこから逆算して「今何をすべきか？」を模索するといったことを繰り返してきました。社長の「夢」を実現すべく、これまでの取組を思い起こしながら、これからもしっかりと足取りで事業展開をしていただきたいと思います。



社会保険労務士
中辻 教子

就業の実績がない中での規則の作成は、理念や思いを詰め込むことができるので、とても有意義な作業となりました。規程は整備して終わりではなく、活用されてこそ意味を成します。現場において形骸化を招かぬよう、制度の適正な運用に努めていただくことを切に願っております。

課題1 既存事業における業績改善

当社は、代表社員の建設会社従業員としてのこれまでの経験・ノウハウを活かし、「戸建て住宅を持ちたい」と願う個人客を相手に、住宅建設のコンサルティングを行うことを主力事業として、これまで事業展開をしてきました。4期目を迎える2026年の春からは、新規事業として北部(名護市)にて障害児通所支援事業を展開することを計画しておりました。

その一方で、社長が日々の業務に追われる中、当社としては、既存事業の立て直しが急務でした。特に、①資金繰り管理、②事業の再定義、③ターゲット顧客の特定とそのアプローチを見直す必要性に迫られていました。



支援 SUPPORT 事業内容の再定義とターゲット顧客へのアプローチの検討

「とにかく売上を増やす」という意識をひとまず押さえてもらい、資金繰り表を作ることを通じ、実際のところ、入出金の実態がどのように推移しているのかを見える化することを試みました。どの事業で、いつ、いくらのお金が発生するのか?どのタイミングでどんなお金があるのか?をひとつひとつ確認しました。

このプロセスを通じ、「どの事業に可能性があるのか」、「どの事業はひかえるべきか」などを一緒に検証し、社長ご自身に今後の方向性を検討してもらいました。この取組を通じ、残った

事業が「住宅建設コンサルティング」と「不動産売買」でした。続いての検討事項は、「誰に対してアプローチすべきか?」でした。各事業について、想定顧客のニーズを洗い出しながら、可能性の高いものに絞り込んでいきました。結果、「住宅建設コンサルティング」は「本当に戸建て住宅を望む人」、不動産売買は「本当に不動産を売りたい人、買いたい人」がターゲット顧客になることを、社長ご自身にご認識いただくことになりました。

成果 RESULT 契約件数の増加、資金繰り対策の具体化

「やるべきことは確実にやる」、逆に「やってはいけないことはやらない」という線引きがハッキリできたため、社長の日々の雑務を劇的に減らすことにつながりました。

また、成果につながる取組を特定することができたので、契約件数も確実に伸ばすことができました。

社長はこれまで、「資金繰り表」など、今まで耳にしたことがないものですが、データ入力作業をコツコツ作業を継続していただいたことで、毎月の入出金が見える化することにつながりました。その結果、当社のこれまでの資金の流れを

具体的な金額で把握できるようになり、今後の入出金の見込みも、そのタイミングを含め、予測することができるようになりました。

さらには、修正事業計画をまとめることもできたため、金融機関に対する説明もはっきりできるようになり、新規事業を展開するための資金繰りの目途もつけることができました。今後も引き続き、持続可能な事業運営をしていく予定です。どうもありがとうございました。

課題2 事業開始前に就業規則の整備を行うメリット

就業規則の整備義務は従業員が10名を超えてからなので、「事業開始当初は、従業員も数名だし就業規則の作成までは必要ないだろう」と考えがちですが、事業開始のタイミングが就業規則を作成する一番の機会です。

まず、創業期のメンバーは、会社の将来性に不安を感じながら入社してきます。入社時から服務規程や退職のルールが明確になっていることで、会社への信頼につながり、安定的な事業のスタートを切ることができます。

また、少人数の従業員で事業を開始する場合、口約束で物事が決まりがちになります。経営者がその理念に基づき就業規則を事前に用意しておくことが、理想の組織運営への助けとなります。



支援 SUPPORT キャリアパスとキャリアアップ制度

特に事業開始時の従業員の定着は課題であるため、2026年からの事業開始に向け、キャリアパス表による賃金制度、キャリアアップ(正社員化)制度の整備を行いました。キャリアパス表(職務等級やスキルに応じた昇給ルートを明示したもの)とそれに応じた賃金表を作成することで、従業員にそれぞれの職務内容と責任の範囲を明確に伝えることができ、また昇給の道筋がわかりやすくなります。労使間の職務、職責に関するミスマッチの防止にも効果があり、会社の期待する技能を向上させる

ことで従業員のモチベーションアップが期待できます。さらにキャリアアップ制度を導入することで、長期的な雇用の安定につながります。一定の期間で職務と職責を遂行する有期雇用と異なり、長期的または将来までの職務、職責を担う正社員は、会社の持続的な成長を支える人材となり、事業を永続的に行う上で経営者にとってのパートナーとしての役割が期待できます。

その他には社長の理想とする働き方を明確にし、休暇制度、福利厚生として就業規則に規定を行いました。

成果 RESULT 制度の運用に期待

現時点では、今回整備した各制度についての効果はまだ知ることはできません。キャリアパス表を作成したことで、福祉・介護職員等処遇改善加算等において上位区分の算定が可能になり、キャリアアップ制度については、キャリアアップ助成金活用の準備ができたと言えます。また、育児介護休業規程の整備も行い、両立支援等助成金の活用も可能です。労働関連

の助成金活用にあたってはほとんどの場合就業規則の整備が必要です。中小企業にとって助成金は大きな助けとなるので、開業時に就業規則があることは、大きな利点となります。

制度の準備は整いましたので、今後、実効性のある運用が行われることを願っております。



放課後子育て支援ネット
いろは

正社員雇用数 **5**人

魅力ある求人票の作り方、 マネジメント手法を学び、 実践する

一般社団法人放課後子育て支援ネットいろは

- 【代表者】代表理事 西里 修作
- 【住所】浦添市
- 【業種】医療・福祉
- 【事業内容】学童保育事業

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



事務局員
島袋 祐樹さん

今回の支援を通じて自社の課題や現状を再認識でき、非常に有意義な機会となりました。具体的な求人票の作成支援による応募数の増加という成果に加え、マネジメントや組織の在り方、評価制度についても深く考えるきっかけをいただきました。親身に相談に乗ってくださった先生方には大変感謝しており、今回の学びを今後の組織体制の構築に活かしていきたいと考えています。



中小企業診断士
銘苅 幸多

当社の採用を担当する事務局は、23か所の学童クラブの採用に加え、労務管理や各種事務を一手に担っており、採用活動に十分な時間やコストを割くことが難しい状況にあります。今回の支援を通じて、採用マーケティングの基本を身につけ、採用活動の効率化や人材定着を含めた取組へと発展していくことを期待しています。



社会保険労務士
青山 喜佐子

常に問題点を明確にし、前向きに改善していく職場風土があります。理解力が高く支援する立場として応援したくなる人々でした。現場の職員からの意見を受け入れて、前進するためにいろいろな具体案を検討しています。職場改善を他人任せにすることなく、全員で協力する姿勢が頼もしいチームです。任せられた仕事に対する責任感が法人を強くしていくものと期待しています。

課題1 人材確保に向けた取組み

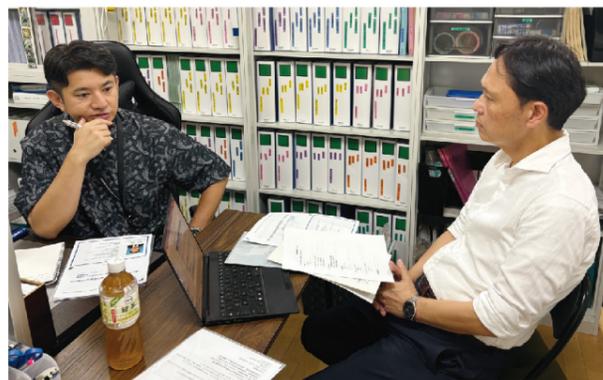
当社は、沖縄県浦添市内の6つの小学校区で、合計23か所の学童クラブ（神森5、内間4、仲西3、当山5、沢岬3、港川3）を運営しています。コロナ禍以降、慢性的な人手不足が続いており、人材の「採用」と「定着」が大きな課題となっていました。これまで、WEB求人やハローワークを通じて求人を行い、採用条件も整えてきましたが、十分な応募につながらない状況が続いていました。

そこで本事業では、当社で働く魅力をあらためて整理・言語化し、求職者に効果的に伝わる求人票を作成することとしました。具体的には、以下の取組を実施しました。
①求職者のニーズを把握するため、従業員へのアンケートを実施
②アンケート結果を基にターゲットを設定し、求人票を作成
③WEB求人の応募状況を継続的に確認し、改善点をフィードバック

支援 求職者のニーズに基づき求人票を改善

まずは、「いろは学童クラブ」に求職者がどのような点に興味を持ったのか、また応募時にどのような悩みやニーズを抱えていたのかを調査しました。求職者のニーズを把握することで、「誰をターゲットにするのか」「何をどのように伝えるべきか」を明確にすることができます。調査は、当社へ転職した職員を対象にアンケートを実施しました。あわせて、当社の魅力やアピールポイントを整理するため、全職員を対象としたアンケートも行いました。次に、これらのアンケート結果を基にターゲットを設定し、

ターゲットに響くアピールポイントを整理したうえで、求人票を作成することとしました。



成果 PDCAを回すことで採用力向上につながる

今回の採用マーケティング支援では、求人票を公開・分析・修正というサイクルで見直しを重ね、採用活動の進め方そのものを改善しました。当初の求人票では、採用後に勤務場所を決定する内容となっており、それが求職者にとって不安材料になっていたことが、分析を通じて明らかになりました。このような、当初は気づくことのできなかった求職者のニーズも、求人票のブラッシュアップを繰り返すことで把握

できるようになりました。求人票は一度作って終わりではなく、PDCAを回しながら継続的に最適化していくことが重要であると理解できた点は、大きな成果です。今回の支援を通じて、採用活動を感覚ではなくデータと検証に基づいて改善していく採用マネジメントの考え方とスキルを習得でき、今後の採用力向上につながる土台を構築することができました。

課題2 組織の急成長に伴う体制整備と共通認識の醸成

事業の急速な拡大に伴い、短期間で組織規模が大きくなり、多くの新しいメンバーが加わりました。その結果、各事業所間での仕事の進め方にばらつきが生じ、多忙な現場ではコミュニケーションの不足が課題となっていました。そこで、全職員を対象としたアンケート調査をもとに、現場の「生の声」を徹底的に可視化・分析し優先的に着手すべき改善項目を選定することとなりました。取り組みを進める過程で、単なる人員不足だけでなく、指揮命令系統の曖昧さや、キャリア形成への不安といった、組織として早急に解決すべき本質的な課題がより明確になりました。



支援 法令遵守と前向きな対話による組織基盤の強化

職員が正確な労働法規や内部ルールの知識を持ち、自信を持って日々の業務にあたるよう、専門的な視点から支援を行いました。現場では子供たちに負けない元気な職員が活躍していますが、それぞれの勤務状況の中で各自が役割を果たすためには、互いの思いやりだけでなく、「共通のルール＝職場の規律」を強く意識する必要があります。日常的に生じる疑問やトラブルに対しては、就業規則の定め

を明確な根拠として示し、公平・公正な判断基準を定着させることとしました。また、現場の問題解決には、一部のリーダーだけでなく職員全員が率直に意見を出し合える環境が不可欠です。全員で解決に取り組む前向きな姿勢を促し、議論を通じて職員同士の「絆」と「信頼関係」がさらに強固なものとなるよう支援しました。

成果 柔軟な働き方の実現と、地域に信頼されるプロ意識の向上

子供の成長を支える場として、職員自身も共に成長できる職場環境へと進化する道筋を構築しました。昨今の子供を取り巻く環境は変化が速く、職員には常に「一歩先に行く」柔軟な思考と対応力が求められます。本事業を通じ、一度改正した就業規則を実際の運用に照らし合わせて再度見直し、現場の実態に即したより実効性の高いものへとブラッシュアップしました。さらに、コミュニケーションの質を高めるため、ハラスメント

防止に関する勉強会を実施。基礎知識の習得にとどまらず、それを日々の利用者との良好な関係づくりに応用する体制を整えました。新たな知識を学び、実践し続けるサイクルが確立されたことで、正規雇用としての自覚が芽生え、利用者や地域社会からこれまで以上に深く信頼される組織へと成長していくことが期待されます。



人の成長が組織の力になる 職場づくり

株式会社エマオ

【代表者】代表取締役 安次富 淳子
 【住所】那覇市
 【業種】卸・小売業
 【事業内容】オフィス家具・事務機器・OA機器等卸・小売、メンテナンス

正社員雇用数 1人

企業・支援担当者の声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役
安次富 淳子さん

人材育成について改めて考える良い機会となりました。社員との関わり方や育成の考え方を整理できたことで、現場での声かけや指導に変化が生まれています。社員が自分の成長を意識しながら前向きに取り組む姿も見られるようになり、今後の組織づくりに向けた確かな手応えを感じています。



中小企業診断士
宮里 悠司

本支援を通じて、育成に対する考え方や現場での関わり方が整理され、前向きな変化が生まれ始めています。今後は、今回整えた育成の土台を活かし、日常の実践を積み重ねることで、人材が定着し成長し続ける組織へと発展していくことを期待しています。



社会保険労務士
伊豆見 尚子

本支援により人事労務制度の整備と運用体制の基盤構築が進み、人材定着と働きやすい職場環境づくりに寄与することができました。企業の持続的成長を支える基盤となると確信しています。

課題1 若手が安心して成長できる 育成基盤づくりの必要性

若手社員を中心とした組織構成の中で、育成や指導の進め方が現場ごと・担当者ごとに異なり、成長の道筋が分かりにくい状況が見られました。そのため、社員が自分の成長を実感しづらく、働きがいや将来像を描きにくい場面もありました。人材が安心して学び、長く活躍できるよう、育成の考え方や関わり方を整理し、共通の土台をつくることが求められていました。



課題2 人事労務制度整備の 必要性

当該企業においては、人事労務制度や各種規程の整備が発展途上にあり、退職金制度や賃金規程、雇用区分ごとの制度設計、助成金活用に関する仕組みづくりについて、体系的な整理と制度化が求められていました。また、助成金制度についても情報はあるものの、制度選択や申請に向けた具体的な準備・運用体制の構築が課題となっていました。



支援 人材定着を見据えた段階的な育成と関わり方の整理

人材が定着し、前向きに働き続けられる職場づくりを目的に、人材育成支援を実施しました。はじめに、社員が安心して成長できる環境とは何かをテーマに、経営層・リーダー層と現状認識を共有し、育成に対する考え方を整理しました。その後、若手社員との関わり方や日常の指導のポイントについて意見交換を行い、リーダーの役割や期待される行動を明確化しました。さらに、職種ごとに求められるスキルや

姿勢を整理し、段階的に成長を支える育成の流れを可視化しました。評価制度の導入に先立ち、日々の取組や成長が自然に共有される簡易的な見える化の仕組みを検討するとともに、今後の研修や人材育成施策へ展開可能な基盤づくりを支援しました。あわせて、繁忙期を見据えた無理のない運用方法についても整理を行いました。

支援 制度構築に向けた総合支援

支援を通じて、既に導入されている中小企業退職金共済制度について、制度運用の実態を整理した上で、退職金規程の新規作成を行い、制度内容を規程として明文化・整備しました。あわせて、就業規則・賃金規程等の関連規程との整合性を確認し、法令遵守のみならず、実務運用や管理体制に配慮

した制度設計となるよう助言を行いました。キャリアアップ助成金をはじめとする各種助成金制度について、制度概要の説明、要件整理、対象者整理、活用可能性の検討、実務上の留意点まで段階的に支援を行い、助成金活用に向けた社内理解の促進と体制整備を図りました。

成果 成長実感と前向きな対話が生まれる職場環境の形成

育成に対する共通の考え方が社内でも共有され、リーダーと社員間のコミュニケーションがより円滑になりました。社員一人ひとりが、自身の成長目標や次に取り組むべき内容を意識しやすくなり、仕事への前向きな姿勢が広がっています。また、育成の進捗を共有する仕組みを整えたことで、日々の努力や小さな成長が伝わりやすくなり、安心して働け

る職場づくりにつながりました。これらの取組を通じて、育成が属人的になりにくい土台が整い、人材が長期的に活躍できる環境づくりへの方向性が明確となりました。社員の主体性を引き出す風土づくりにもつながり、今後の継続的な人材育成施策への発展が期待されています。

成果 制度基盤の確立と組織体制の安定化

退職金制度については、規程整備と中退共済導入により、従業員にとって将来の安心感につながる制度基盤が構築され、人材定着や雇用の安定化に資する環境整備が実現しました。また、各種規程の整備・見直しを通じて、人事労務管理の制度的な土台が明確化され、企業運営におけるルールの

透明性と実務運用の安定性が向上しました。助成金についても、制度理解が深まり、単なる申請検討にとどまらず、今後の人材育成・雇用戦略と連動した制度活用の視点が社内定着しつつあり、持続的な組織づくりに向けた前向きな基盤形成が進みました。



正社員雇用数 **2**人

新規事業開始に向けて 事業計画書のブラッシュアップ

一般社団法人おーきな笑

- 【代表者】代表理事 中村 和雅
- 【住所】うるま市
- 【業種】医療・福祉
- 【事業内容】児童福祉事業



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
中村 和雅さん

障害児通所支援事業所の立ち上げに際し、銀行提出資料の作成支援と融資相談同行をいただき、無事に必要資金の借入を実現できました。併せて、雇用契約書や就業規則を法的助言のもと全面見直し、職員が安心して働ける制度と運用を整備しました。専門的な説明も丁寧で、運営の土台が整いました。今後も地域に根差し、継続的な発展に努めます。



中小企業診断士
謝名堂 翼

代表者の中村氏は同年代ということもあり、率直な意見交換ができました。「猪突猛進」で自分が信じた道へ突っ走るタイプの中村代表との対話は、「こういうパターンはどうですか?」と別の角度からの目線を意識してサポートを行いました。無事に開園することもできましたので、更なる発展を陰ながら応援しています!



社会保険労務士
青山 喜佐子

とにかく前向きな代表を中心に、知らないことについては、情報収集を怠らず自社で活用できる内容に取り込み柔軟性が頼もしいです。代表が全員の意見を受け入れる姿勢は、職員との信頼感が強くなり、園の成長に大切です。今回代表が学んだことを職員に周知させ、具体的な実践活動を期待します。

課題1 PROBLEM 新規事業の展開に向けて、事業計画書を作成する

当社は、2023年6月に設立。当初は「子どもの居場所づくり」と「ひとり親家庭の支援」といった内容の事業を行う。今回、既存事業に関連して、新たに新規事業として『障害児通所支援事業』へ挑戦するため、計画書の作成が必要になりました。

面談する中で設定した課題は、①法人形態の決定、②金融機関の理解を得やすい事業計画書を作成するの2点。法人形態については、『一般社団法人』という法人形態だと信用保証協会の対象にならず、銀行

からの創業融資が受けづらい可能性がありました。

新規事業については別法人を立ち上げる手段もある中で、それぞれの法人形態のメリット・デメリットを説明。中村代表の想いとしては別法人を設けるのではなく、既存の「一般社団法人おーきな笑」の新規事業として展開したいという熱意から、一般社団法人での新規事業として展開することになりました。

支援 SUPPORT 計画書のブラッシュアップと金融機関へ同行訪問

設定した2つ目の課題として、金融機関の理解を得やすい事業計画書の作成(修正)に携わりました。事業計画書に関しては、代表者自身で作成できており、内容としても概ね問題はありませんでした。

一方で手を加える部分としては①「資金使途の根拠についての説明」と②「収支計画にキャッシュフローベースの計画を加える」という2点を行いました。

事業計画書の修正を行った後、金融機関への融資相談に同席し、中村代表より本事業についての概要や、なぜその金額が必要なのかという点を中心に説明を行いました。



成果 RESULT 施設開所、そしてその後の課題整理に向けて

事業計画書を提出後、無事に融資実行まで対応することができました。融資実行後、11月には多機能型支援事業所を開所。当初想定していたよりも費用がかかってしまった部分はありますが、利用児童も順調に推移しており、これから更なる発展が期待できます。

一方、事業が実際に始まると新たな課題も見つかりました。放課後等デイサービスを適正に運営するためには、制度を深く理解し、加算点などを取りこぼさなく行うことが重要です。加算点に関しては、人員

配置や専門性の高い支援や利用者支援に関することなど、多様に及びます。専用の請求システム等を活用することで、申請を行うことはできますが日々の予実管理を行う際にどのように行えば良いかという悩みがあります。

この問題については、自社で利用しているExcelを適宜加工することで管理しやすいフォーマットを提供し運用を行いながら、利用しやすいように修正を加えて活用していただくこととしました。

課題2 PROBLEM 法人として働く職員の安定のために

勢いよく事業を立ち上げてから3年目を迎え、利用者数も安定し、事業運営も軌道に乗ってきました。一方で、組織としての基盤整備は十分とは言えず、日々の業務に追われる中で、職員が安心して長く働き続けられる環境づくりが後回しになっているという課題が顕在化してきました。

特に、法人としての理念や目指す方向性は共有されているものの、それを支える就業規則や各種規程、労務管理の仕組みが現状に十分対応していない状況がありました。職員の勤務時間や役割分担、評価のあり方、給与や手当の整理などが曖昧なままでは、将来的な人材定着や正規雇用化の推進に不安が残ります。

また、法人として安定的に成長していくためには、代表個人の経験や判断だけに頼るのではなく、法令に基づいた客観的で持続可能な労務体制を構築する必要があると感じていました。

支援 SUPPORT 代表・管理者の学びからスタート

既に就業規則は作成されていましたが、法改正への対応や、実際の運用との乖離が見られる項目がありました。そのため、単なる形式的な改正ではなく、「どのような法人を目指すのか」「職員にどのように働いてほしいのか」という理念の再確認から取り組みました。

中村代表へのヒアリングを通して、法人の将来像や人材育成の方向性を言語化し、その内容を就業規則や賃金規程へ反映させる作業を進めました。職員の仕事内容や責任範囲、勤務時間の考え方を整理し、給与体系や各種手当の位置づけを明確化することで、納得感のある

成果 RESULT 自信をもって利用者・職員からの信頼を得る

障害児通所支援事業は、マニュアル通りに進まない場面が日常的に発生する現場です。利用者一人ひとりの状況に応じた柔軟な対応が求められるため、現場職員の判断力とチームワークが何より重要となります。

そのような環境だからこそ、職員が安心して働ける職場環境の整備が不可欠です。労務ルールが明確になり、役割や責任の所在が整理されたことで、職員同士が協力しやすい土台ができました。また、代表自身が労務管理の基礎知識を身につけたことで、問題や課題が生じた際にも冷静かつ適切に対応できる体制が整いつつあります。

しかし、どこから着手すればよいのか、専門的な知見を求めて沖縄県正規雇用化サポート事業へ申し込みました。

まずは法人の現状課題を丁寧に共有し、他団体の事例や既存規程を参考にしながら、自法人の実態に即した形で規程を見直すことから支援がスタートしました。



制度設計を行いました。

また、代表や総務担当者から寄せられる多くの質問の一つひとつ丁寧に回答しながら、これまで十分に理解されていなかった労働基準法や関連法令について解説しました。法令遵守の重要性だけでなく、適切な労務管理が職員の安心感やモチベーション向上につながることを共有しました。

支援を重ねる中で、単なる「規程の整備」ではなく、「法人運営の土台づくり」であるという認識が深まりました。何度も意見交換を行い、時には考えを整理し直しながら進めたことで、代表および管理担当者の理解が着実に高まりました。その結果、制度の内容を自らの言葉で説明できるようになり、職員へ自信をもって伝えられる状態へと変化しました。

今回の支援を通じて、代表と担当職員が連携しながら一つひとつの項目を確認し、理解を深めていくプロセスそのものが、組織力の向上につながりました。「なぜこの規程が必要なのか」「どのような思いでこの制度をつくったのか」を共有できたことは、大きな成果です。

今後は、整備した制度を着実に運用しながら、正規雇用化の推進と人材定着を図り、職員の育成と成長を支える法人へと発展していくことが期待されます。代表が自信をもって経営を進める姿勢は、利用者やそのご家族、そして職員からの信頼向上にもつながり、法人の持続的な発展の礎となるものと確信しています。



正社員雇用数 4人

2号店出店に向けた「仕組み化」と「実行管理」の基盤づくり支援

株式会社 Caloria

【代表者】代表取締役 宇栄原 千春
【住所】那覇市
【業種】サービス業
【事業内容】食事療法によるダイエット指導

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
宇栄原 千春さん

この度の支援により思考が整理され、2号店オープンへの道筋が整いました。懸案だった就業規則も、専門家の助言を得て自社の実態や今後の展開に即した内容に刷新でき、自信を持って採用活動ができる環境が整ったと感じています。効果的な行動に向けた指針が得られたことに、心より感謝申し上げます。



登録専門家
戸塚 浩子

那覇の1号店に続く沖縄市2号店出店という重要な節目に、ご一緒できたことを光栄に思います。確かな信念と実績に基づく経営姿勢に敬意を表するとともに、今後も多くの方の健康と前向きな人生を支えられることを願っています。



社会保険労務士
水澤 孝一

正しいダイエットを通して幸せになるというホームページをみて、就業規則の改定や労務管理に関するお手伝いをができたことに感謝すると同時に、私自身も快適なダイエットに成功して今後も快適な生活ができることをありがたく感じております。

課題1 2号店出店準備の複雑化と、進行管理の必要性

2007年創業以来、食事改善によるダイエット指導を行ってきた同社は、2号店出店計画が具体化する中で、業務・人材・顧客対応など準備項目が多岐にわたり、優先順位や進め方が見えにくい状況にありました。

1店舗運営の延長では対応が難しく、漏れや遅れを防ぐための進行管理体制の整備が求められていました。

あわせて、顧客との関係性をより深めるため、ロイヤリティプログラムの導入も重要な課題となっていました。



支援 SUPPORT 業務・顧客管理の仕組み整備と実行支援

本支援では、2号店出店を見据え、「仕組みづくり」と「進行管理」を両輪で進めることを重視しました。予約対応や顧客対応、物品販売、アフターフォローといった日常業務を整理し、2拠点共通で運用すべき項目と店舗ごとの役割を明確化しました。

あわせて、ロイヤリティプログラム導入に向けた顧客ランク設計やポイント付与の考え方、既存顧客への案内方法、LINEや各種システムを活用した情報管理の流れを整理しました。

さらに、出店準備に必要なタスクを洗い出し、時期や優先順位を整理することで、関係者間で進捗を共有しながら進められる体制づくりを支援。検討事項と実行事項を切り分けながら、現場で無理なく動かせる進め方を確認し、実施スケジュールの目安も共有いたしました。

これにより、検討と実行を行き来しながら、計画的に準備を進められる環境を整えました。

成果 RESULT 将来的なさらなる発展も見据えた基盤構築

本支援の結果、2号店出店に向けた準備内容が整理され、全体像と具体的な進め方が明確になりました。業務や顧客管理の仕組みについては、拠点が増えても一定のサービス品質を維持するための考え方や方針が共有され、今後の業務標準化やマニュアル整備、スタッフ育成へとつながる基盤が形成されました。

また、出店準備に伴い発生する多岐にわたるタスクについ

ても、優先順位や進行の目安が整理され、関係者間で進捗を確認しながら進められる状態となりました。準備状況を可視化したことにより適宜軌道修正できる体制が整い、現場の不安や手戻りを抑えた進捗が可能となりました。

これにより、将来的なさらなる多店舗展開・県外展開も見据え、「仕組みで回る運営」「再現可能な育成・管理体制」へ移行していくための方向性と実行の土台が整いました。

課題2 就業規則の見直しによるルールの徹底

現在有期雇用の正社員化と将来の事業拡大による新規採用を行うにあたって、社内のルールの見直しと働きやすい環境づくりを行うことが課題となります。その為に以前作成した簡易的な就業規則を見直し従業員に周知することにより、これまで曖昧なルールによるトラブルの未然防止を防ぎ、業務に専念できる環境づくりを行い従業員が働きやすい環境になるように取り組みました。

就業規則の作成を通して社内のルールを見つめなおす機会を得て、今後展開予定の事業所運営を安定的に行えるように考えることができ、一歩一歩前進していくことを感じました。会社を運営するためのルール作り就業規則が欠かせないと感じ社内ルールを従業員に周知させたいと考えております。



支援 SUPPORT 就業規則の見直しと公平な処遇

当初は厚生労働省のモデル就業規則を利用して自社に合わせた内容で作成するという方針を進めましたが、私が所有しているモデル就業規則を参考にしようと思ったところ、より実態に合った内容で課題と思っていた箇所や重要であると思われる項目が詳細に記載されていることに気づき、時間を延長して新たに取り組みました。

就業規則では本則の内容に時間を割き、今後発生する人事異動や年休・特別休暇、サービス規律等で正社員と契約社員の

違いを明確にさせて同一労働同一賃金に対応できるように修正し、サービス規律の内容を充実させ、さらに懲戒事由を詳細に記載することによって、サービス規律やその他の諸規程を遵守して勤務に精励できるようにしました。

さらに、賃金規程の作成を通して従業員の労働の代償である賃金を公平な処遇になるように詳細に定めて安心して勤務できる体制づくりを行いました。

成果 RESULT 多店舗化への対応

入社履歴の浅い従業員が多い中で、これまでの指示を受けた業務から、今後は支持する立場に代わることを前提とした業務運営にも対応できることを考慮して就業規則の整備を支援しました。今回、新たな就業規則の整備を行ったことによって、

サービス規律や人事異動を含めた勤務体制等の詳細を明示して周知させることが可能となりました。このことによって業務運営に支障が生じないだけでなく、スムーズに行える体制が整い今後が期待できます。



正社員雇用数 **2**人

企業成長のための取り組み 2030年に向けて

株式会社桜電機工業

【代表者】代表取締役 屋比久 正彦
【住所】南風原町
【業種】建設業
【事業内容】電気設備・空調調和設備の設計・施工・メンテナンス

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
屋比久 正彦さん

これまで、自社の将来について描いていた構想、成長に向けた取り組みはいろいろと頭の中にはありながら、共有が出来ていませんでした。当事業では、これまでの自社では考えていなかったこと、実践出来ていなかったことが理解できるようになりました。
今回のお二人の専門家に各種のサポートをして頂いたことを活かし、今後の事業に役立てていきたいと思っています。



中小企業診断士
柿原 泰宏

電気、空調工事など幅広い分野で小回りのきかせた事業展開を武器としている企業です。高齢化の進む分野ですが、当社には若い人材が多く、社長以下元気な企業です。今回は、当社の将来に向けた成長を明確にするお手伝いが出来ました。
成果として、しっかりした経営計画が完成しました。この計画を目標とし、社内で共有して一丸となり事業に邁進して頂きたいです。



社会保険労務士
大城 貴子

元々事務方としてコンプライアンス遵守意識が高く、会社として制度を整える土台は既に備わっていると感じました。今回の支援では、その強みを活かしながら、法改正への実務対応と労務管理体制構築のサポートを行いました。
今回の取り組みを通して、経営者ご自身が労務管理の重要性を再認識され、継続的に改善していく姿勢を持たれたことが何よりの成果だと感じています。今後は、整備した制度を実際の運用の中で定着させ、働きやすさと生産性向上の両立を図っていかれることを期待しています。

課題1 PROBLEM 自社の将来像を明確にして共有する

当社には、多くの企業からの仕事の依頼があり、また公共工事も手掛けており、幅広い事業に小回りをきかせた対応をしています。そのため、取引先企業からの信頼も厚く、継続した仕事の受注を獲得しています。現状では、社長が中心となって各種事業を推進しており、多忙な状態が続いています。
社長にはいろいろな将来に向けた展望がありましたが、それらは社長の頭の中にしかない状況となっていました。将来に

向けて成長していくことを考えると、各種の設備投資、工場の移転なども含めて考えていく必要があり、企業の成長に合わせた設備や人材、資金といった経営のリソースの計画づくりが必要でした。
これまで経営の計画を考えても、それを整理し、社内で共有できる形にすることが出来ていませんでしたが、今回はその取り組みからスタートしました。

支援 SUPPORT 経営計画づくりのお手伝い

今回は、当社の経営計画について改めて検討を行い、その結果をまとめて、文書化、見える化により、社内で共有していくお手伝いをしました。経営理念から、ミッション、ビジョン、バリューの定義、2030年に達成したい経営目標、さらに、目標達成のために必要となるヒト・モノ・カネ・情報の投資計画まで、社長の頭の中にあっただ思いを整理してもらい、それを文章にまとめて頂きました。



成果 RESULT 経営計画の策定と設備投資の計画づくり

業務の忙しい中であって、時間を作ってもらいながら検討を重ね、最終的に「桜電機工業経営計画 2030年に向けて」のタイトルで、経営計画書を作成することが出来ました。2030年に達成する目標と道筋を示したもので、今後の当社の道しるべとして活用できるものとなります。今後は、経営計画書を社内で共有して、社内が一丸となって取り組むためのツールとして活用してもらえるものとなります。
経営計画の中で、近い将来には、当面の事業に必要な

機材、今後さらに事業を成長させていくために必要となる設備なども明確になったことで、その投資のための資金調達も検討が必要となります。今回は、比較的ハードルの低い小規模事業者持続化補助金に取り組んでもらうことになりました。
補助金事業の計画を作成してもらい、それを何度もブラッシュアップしてもらいながら、申請手続きを完了しています。現在は採択の結果発表待ちですが、良い結果が期待されます。

課題2 PROBLEM 労務環境と財政基盤の安定化を図りたい

面談を通じて、今後の事業拡大と職員定着を見据え、助成金を有効に活用しながら組織基盤を強化していきたいという前向きな意向が確認できたことから、現在の労務管理体制が申請要件が十分などについて、まずは現状の整理から行いました。
助成金は、適正な労務管理体制が整っていることが前提となるため、就業規則や労働条件通知書の整備、社会保険加入状況、出勤簿や賃金台帳の管理方法などを点検することは、単に助成金受給のためだけでなく、組織の信頼性向上にもつながる重要な取り組みとなります。
また、業務特性上、拘束時間が長くなりやすい状況にあるが、労働時間の把握方法や時間外労働の管理ルールを明確にする

ことは、職員の安心感を高め、定着率向上にも直結するものであり、適正な労働時間管理体制を構築することによって、法令遵守の強化と働きやすい職場づくりの両立を目指しました。これらを段階的に整備することで、助成金の活用可能性を高めるとともに、持続的な人材確保と安定した財政基盤の構築につなげていくことになるため、その観点から支援を行いました。



支援 SUPPORT 労務リーガルチェックと現状の労務慣行の見直し

最初に利用を希望しているキャリアアップ助成金の受給がかなうような就業規則、労働条件通知書であるのか、就業規則については逐条ごとに法的解釈、周辺判例や留意事項の説明を行い、改定について具体的な見直しを行いました。労働条件通知書についても特にR6.4.1改正の労働条件明示の改正内容を中心に記載事項の改定を行いました。
また、1か月変形労働時間制を導入しているものの、シフト勤務上天候不良や年次有給休暇取得時の勤務変更がまま

ならない状況においては労使ともに運用が厳しいことがわかり、変形労働時間制から原則(8h/日、週40h)への変更を行うこととなりました。
他、遠方の現場における早朝集合時間設定時の取扱いについては、前日迄にほぼ作業準備を終えている場合は遠方までの移動時間についての取り扱いについて見直しを行いました。

成果 RESULT 働きやすく、適切な労務環境のもと、定着率を高める

適正な労務管理の方法を習得・周知することで、働きやすく、かつ法令遵守が徹底された職場環境の基盤整備が進みました。これまで曖昧になりがちだった労働時間の取扱いや割増賃金計算の考え方が明確化され、経営者・従業員双方が共通理解を有する状態となりました。
具体的には、変形労働時間制の整理と原則的な労働時間管理への見直しを行い、勤務時間の把握方法を統一しました。その結果、ルールの明文化などが実現し、給与計算や勤怠

管理の透明性が向上しました。また、労務管理が整理されたことで、従業員が自らの労働条件を正しく理解できるようになり、心理的安心感の向上にもつながっています。結果として、職場内のコミュニケーションが円滑になり、将来的な定着率向上と人材確保力の強化が期待できる体制が整いました。今回の取り組みは単なる制度改定にとどまらず、「安心して長く働ける会社づくり」への第一歩となっています。



正社員雇用数 **1**人

事業計画と働き方ルールの ブラッシュアップ

特定非営利活動法人シンコーペーション

【代表者】理事長 池原 千佳子
【住所】浦添市
【業種】サービス業
【事業内容】児童館運営



企業・支援担当者声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



理事長
池原 千佳子さん

昨年取り組んだロカベンは新規事業計画に役立ち、労務管理では就業規則などのブラッシュアップにより弊法人の羅針盤となりました。
困りごとは背負い込みすぎず、信頼して相談できる松川・青山両先生に出会えたことに感謝して、社会に役立つ活動に取り組んで参ります。



中小企業診断士
松川 康洋

本事業所は浦添市だけでなく県内においても活発な活動を継続し、子ども達やその保護者、同業事業所から高く評価されています。このような素晴らしい事業者の支援をさせていただき、まことに光栄です。



社会保険労務士
青山 喜佐子

常に問題点を明確にし、前向きに改善していく職場風土があります。理解力が高く、応援したくなる職員の皆さんです。

課題1 PROBLEM 数値に基づく 事業計画の作成

2026年度の事業計画の策定にあたり、物価や人件費高騰、ゼロ金利の解除等、先行きへの不透明感が増えています。特に2026年度の委託事業費は、昨今のコスト高が配慮され増額となる可能性は低く、以前にも増して事前の精緻な計画や管理を実践できるか、が課題でした。



支援 SUPPORT ロカベンのブラッシュアップと実態を踏まえた事業計画

昨年度は、ローカルベンチマークを活用して、当法人発足以来初めて、「項目別金額を意識した金額ベースでの基本計画書」を策定しました。今回は新たな取り組みを実施することにより収入が増加する計画であったため、項目別というポイントを抑えることで事足りました。

細かく見直す必要がありました。このため、事業計画作成は、検証レベルを項目別から勘定科目別にブレイクダウンし、より実態を踏まえ、詳細に予算額を策定する必要がありました。

しかし、今回は、環境の変化から足元を固めるためのリスクヘッジ型の計画となり、収入や経費等の予算額を全体的に

このような状況を踏まえ、改めてロカベンによる現状把握をブラッシュアップし詳細に行った上で、特に減額する経費について、議論を重ねることで事業計画策定の支援を行いました。

成果 RESULT リスク管理からの経費の検証と予算執行方針の確認

2026年度の事業計画は、保守的な予算となることを踏まえ、経費においても減額目線で検証したところ、新たな助成金が採択されなくとも継続しなければならない事業があることから、その費用は別途確保することが必要でした。加えて、事故やトラブルでの出費の可能性を掘り下げて検証しました。

金額による権限移譲、適切な手順を踏まえた事務処理や対応が重要です。独断で判断せず、報連相を通じた組織的な意思決定に基づき行動するなど、経費予算を執行する方針を見える化する等の可視化できるルール決めとその適切な運用が肝であることが、改めて共有できました。

ミスやトラブルによる突発的な出費を抑えるためには、購入

課題2 PROBLEM ライフスタイルに応じた働き方にはルールの共有が必要

前年度より、労務体制の整備を目的として就業規則の見直しに着手しました。しかし、制度を整備するだけでは十分ではなく、実際の運用段階において以下の課題が顕在化しました。
・育児や介護等、多様な事情を抱える職員への配慮と公平性の両立
・勤務時間や業務分担に関する解釈のばらつき
・ハラスメント防止体制の明確化と相談窓口の整備
・管理職・現場職員双方の運用判断への不安
職員構成は、子育て世代からベテラン職員まで幅広く、それぞれの生活背景が異なります。そのため、「柔軟な働き方」を実現するためには、感覚や慣習に頼るのではなく、共通のルールに基づいた合意形成が不可欠でした。



健全な職場環境の構築が急務でした。制度改正後の運用に迷いが生じた際、専門的視点から助言を得られる体制の必要性が明確となりました。

支援 SUPPORT 正確な知識で 自信をもって実践

専門家派遣では、単なる制度説明にとどまらず、「実際に現場で使える労務管理」の定着を重視した支援を実施しました。まず、改正就業規則の条文ごとに目的と趣旨を整理し、職員説明会を通じて共有を図りました。

組織として一貫性のある対応が可能となりました。また、ハラスメント防止に関する基礎研修を実施し、ハラスメントの定義、無意識の言動が及ぼす影響、相談対応の基本姿勢等について学ぶ機会を設けました。

法律的な根拠や制度の背景を丁寧に解説することで、管理者のみならず一般職員も理解を深めることができました。日常業務において生じる疑問(休暇取得、時間外勤務、役割分担等)については、就業規則に基づく具体的な対応例を示し、判断基準を明確化しました。これにより、属人的な判断を減らし、

さらに、現場で発生した課題については、職員同士が率直に意見を出し合う対話の場を設計し、専門家がファシリテートを行いました。

これにより、「問題を個人の責任に帰す」のではなく、「組織全体で改善する」という前向きな文化の醸成を支援しました。結果として、職員は正確な知識を得ることで自信を持ち、規律を守りながらも思いやりをもって協働する意識が高まりました。

成果 RESULT 柔軟な発想で 働き方も柔軟に

本支援を通じて、就業規則は単なる文書から「現場で生きる共通言語」へと変化しました。改正後の運用状況を検証し、実態に合わない箇所や表現の曖昧な部分について再度見直しを行い、規程のブラッシュアップを実施しました。これにより、制度の実効性が高まり、職員が安心して働ける基盤が整備されました。

ケーションの質が向上しました。日頃から意見交換を行う風土が強まり、課題が顕在化した段階で早期に対応できる体制が構築されました。子どもを取り巻く社会環境は急速に変化しており、児童館職員には常に一步先を見据えた対応力が求められます。

また、ハラスメント防止研修を契機に、職員間のコミュニ

今回の労務体制整備は、単なる内部管理の改善にとどまらず、「職員が安心して挑戦できる組織基盤」の確立につながりました。子どもの成長を支える現場であるからこそ、職員自身も成長を続ける必要があります。制度理解と実践を積み重ねることで、利用者・保護者・地域からの信頼向上が期待されます。本事業は、正規雇用化を推進するうえで不可欠な「安定した労務環境の整備」を着実に前進させる成果が期待されます。



風通しの良い職場環境の醸成と共に、安定的かつ持続可能な事業運営を目指して！

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

正社員雇用数 **5人**



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



事務長
狩俣 一郎さん

本事業の支援を通じて、管理者およびユニットリーダーの役割と責任が明確となり、組織運営の基盤が整いました。報連相の改善や会議運営等の見直しにより、情報共有の質とスピードが向上し、現場の一体感も高まっています。
 今後は評価制度の運用力を高め、継続的な人材育成と組織力強化に取り組んでまいります。



登録専門家
岸本 恵春

職場の制度、特に人事評価制度は組織の風土を形成するといわれています。制度設計や構築は専門家の支援で確立できますが、その制度の意義に則った運用が最も重要なことです。要は経営管理者にあります。



登録専門家
親泊 元彦

本支援を通じて、管理者およびユニットリーダーが自らの役割と責任を再確認し、組織を牽引する立場としてのリーダーシップ向上に繋がった点は、特に評価できる成果です。また、会議運営や報連相の改善により、ユニット内外の情報共有が進み、チームとしての一体感や協働意識の向上が見られました。今後は、今回構築した仕組みや考え方を継続的に実践・定着させることで、組織としての自走力が一層高まることを期待されます。本事業部門が、医療と介護の連携を強みに、地域に信頼される組織として更なる進化・発展を遂げることを強く期待します。

課題1 職員の早期育成と評価に資する能力の明示

介護現場は対象が利用者つまり「人」であり、その中にあっては、意識も知識も経験も高いレベルで求められます。組織において職員の育成と公正な評価は最重要課題となっており、昨年度は一般職に求められる職能の明示を行いました。さらに今年度はリーダー及び管理者に対する職能の明示が急がれました。



支援 能力の明示は仕事の洗い出しから

職員の早期育成と公正な人事評価に資するため、介護業務に必要とされる能力の具現化が求められています。現場における各業務に求められる能力を明示することにより、それを基準として評価を行い、さらにはその評価結果を材料として育成に結び付けます。

「能力」は、仕事という媒体を通じて明示されます。そのためには現在行っている業務をすべて書き出し、その手順や

求められる知識を抽出しまとめ上げるという「職務調査」の手法が用いられます。

今回は管理者、リーダー、サブリーダーの管理監督層に求められる「能力」の明示を行いました。多くは管理者に一定のフォーマットに抽出・記入してもらい、さらには管理監督者の役割基準を提示し保管していきましました。

成果 より良い風土づくりのために制度の確立を

昨年度の一般職の職能要件書と、今年度の管理監督者層の職能要件書で、全職員の「能力」を明示することができました。それに基づいて、経営者や現場を預かる管理者およびリーダーの方々が職員の職務行動を評価する際に、一定の基準に基づいて行うことができ大変意義ある事です。また、業務指導においても、不十分な点等に関して、適切な指示指導が可能となります。

今後の課題として、評価を行う際の人事評価制度の確立や、評価者の評価スキルが求められることとなります。さらには育成についても大きな課題があります。つまり、育成に最も必要なのは、相手に気づいてもらうことであり、つまり上司と部下との面接制度が不可欠となります。今後の取り組みとしていただきたいです。

課題2 新規介護事業における組織基盤と管理体制の確立

当グループホーム事業部門は、3つのユニットで運営されています。各ユニットにはユニットリーダーが配置され、それらを統括する管理者が1名配置されています。組織運営に関するルールや仕組みを更に強化する必要があります。月1回実施されている定例ユニット会議については、目的や役割分担、議事運営方法をより明確化し、情報共有や意思決定の場として十分に機能していくことが肝要です。また、人員不足の影響により、管理者が担うシフト作成業務の負担が大きいのが実情です。更に、外国人研修生スタッフに対して、

業務理解や報連相の面で、より丁寧な支援体制の構築が求められています。これからは、報連相の強化とリーダー層の更なる育成が組織の安定運営に向けて重要です。



支援 「報・連・相」改善と人材育成を軸とした体系的支援

まず組織内における報連相の実態を整理・可視化するため、現状の棚卸を実施し、課題構造を明確にしました。その上で、報連相を円滑にする具体的な改善策を提示し、日常業務に落とし込むための助言を行いました。次に、管理者およびユニットリーダーを対象としたリーダー研修を実施し、役割認識の明確化、チームマネジメントの基本、リーダーとしての関わり方について体系的に整理しました。また、個別面談を通じて、業務負担や組織運営上の悩みを共有し、業務の優先順位付け

やマネジメント視点の強化を支援しました。更に、全スタッフを対象とした全体研修会を開催し、報連相の重要性や組織として目指す方向性について共通認識を醸成しました。加えて、定例会議の質向上を目的に、議事録の書き方や活用方法を具体的に提案し、PDCAマネジメントサイクルの考え方を解説することで、継続的改善が可能な組織運営の基盤づくりを支援しました。

成果 人材と組織の両面からの持続的成長効果

本支援により、個々のスタッフが自身の役割や責任を明確に認識することで、業務への主体性が高まり、意識向上およびスキルアップが期待されます。また、管理者およびユニットリーダーにおいては、リーダーシップ能力やマネジメント能力の更なる向上が見込まれ、チーム全体を俯瞰しながら主体的に運営する力が強化されます。報連相の徹底と会議運営の改善により、情報共有の質とスピードが向上し、意思決定の

迅速化と業務の効率化が促進されることで、組織全体の生産性向上にも寄与します。更に、PDCAサイクルの定着を通じて、課題発見から改善までの流れが組織文化として根付き、スタッフ間のコミュニケーション能力や人間関係能力の向上にも繋がります。結果として、風通しの良い職場環境が醸成され、安定的かつ持続可能な事業運営が可能となることを期待されます。

既存事業の安定運営を支える 経営整理支援



正社員雇用数 **4人**

株式会社パートナー

【代表者】代表取締役 比嘉 諭
 【住所】那覇市
 【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



代表取締役
比嘉 諭さん

これまで感覚的に捉えていた経営状況について、数値を基に整理してもらえたことで、事業の特徴や課題を客観的に理解することができました。特に、拠点ごとの運営やコスト構造について整理できた点は、今後の経営を考えるうえで大きな気づきとなりました。今回の整理を踏まえ、より安定した事業運営に向けて取り組んでいきたいと考えています。



中小企業診断士
宮里 悠司

本支援では、既存の事業規模や運営実態を踏まえ、現状を丁寧に整理することを重視しました。売上構造やコストの特徴が明確になったことで、今後は拠点別の状況を意識した経営判断が可能になると考えています。引き続き、事業の強みを活かしながら、持続的で安定した運営につながる改善を段階的に進めていくことが期待されます。



社会保険労務士
阿嘉 哲

少子高齢化で介護ニーズが増大する一方、生産年齢人口の減少により深刻な人手不足が続いています。政府の処遇改善施策も進んでいますが、今回の取り組みを通じて職場環境を整備し、人材確保の改善につながることを期待します。

課題1 既存事業規模における 収益構造と運営課題の整理

本企業は、デイサービスおよび有料老人ホームを複数拠点で運営する複合型介護事業者として、安定した利用実績を背景に売上規模を維持・拡大してきました。一方で、拠点数の増加に伴い、人件費や地代家賃、外注費などの固定費が増加し、事業規模の拡大が必ずしも収益性の向上に直結しない構造となっています。加えて、拠点別・サービス別の収益状況を十分に可視化できておらず、経営判断に必要な情報整理やコスト管理の精度向上が今後の課題として整理されました。



支援 3期比較による財務構造の把握と改善論点の整理

過去3期分および最新の決算書を基に、売上構造、費用構成、財務状況の推移について総合的な財務分析を実施しました。デイサービスによるフロー型収入と、有料老人ホームによるストック型収入を併せ持つ事業特性を整理するとともに、複数拠点を運営することによる固定費構造の特徴を明確化しました。具体的には、拠点数と人件費・地代家賃・外注費等のコスト水準との関係を定量的に整理し、

事業規模の拡大と収益構造のバランスについて検討を行いました。また、貸借対照表の推移や資金の流れにも着目し、制度上の入金タイミング等、介護事業特有の財務上の留意点を整理しました。これらの分析結果を経営者と共有し、現状を客観的に把握したうえで、今後は売上規模の維持・拡大に加え、拠点別・サービス別の収益管理やコスト構造の精緻化を進めることが重要であるとの認識を確認しました。

成果 現状認識の共有と安定運営に向けた方向性の整理

本支援を通じて、当該企業の事業基盤や売上構造の特徴を体系的に整理するとともに、今後の経営改善に向けた検討課題を明確化することができました。デイサービスと有料老人ホームを併せ持つ複合型事業としての強みを再確認する一方で、拠点数の増加に伴うコスト構造の特徴や、収益管理のあり方について、経営者との間で共通認識を形成するに至りました。特に、拠点別・サービス別に収益性を把握し、

固定費の水準や配置の妥当性を継続的に検証していく必要性が整理されたことは、今後の経営判断における重要な成果です。また、短期的な対策にとどまらず、中長期的な視点で事業の持続性を高めていく方向性が共有され、今後は公的支援施策の活用も視野に入れながら、計画的に経営改善に取り組むための基盤が整いました。

課題2 介護職員の 人員不足の問題

介護業界全体で少子高齢化による人手不足が続く中、賃金改善などの施策だけでは人材確保が難しい状況にあります。当法人においても、24時間体制ゆえの不規則な勤務や、那覇市・宜野湾市という複数拠点での業務が障壁となり、育児や介護などの家庭事情を抱える職員が離職せざるを得ない状況が課題でした。



支援 個人の働き方を可能にする

従業員の個々のライフステージや多様化するキャリア観に柔軟に 대응するため、新たに「多様な正社員制度」を導入しました。具体的には、転勤を排し特定の事業所に深く根差して貢献する「勤務地限定正社員」、介護業務等の高い専門性を追求する「職務限定正社員」、育児等でフルタイム勤務が困難な人材向けの「短時間正社員」の3区分を新設しました。

導入にあたっては、従来の「無限定正社員」との公平性が最大の課題でした。そこで、各区分の業務範囲と責任を明確に定義し、基本給や賞与を合理的に算定する賃金制度を策定しました。さらに、ライフイベントの変化に合わせて区分を自由に行き来できる「転換ルール」も整備しました。これにより、家庭の事情による離職を未然に防ぎ、誰もが安心して長期的なキャリアを築ける強固な組織体制を実現しました。

成果 人手不足の解消と長く安心して働ける会社へ

今回の取り組みにより、深刻な人手不足の解消への効果が期待できます。多様な働き方を選べることは、採用活動においても強力な武器となります。これまで「フルタイムは難しい」と諦めていた優秀な人材を幅広く受け入れられるようになります。

また、せっかく育てた中核人材が、介護や育児などの家庭の事情で辞めてしまうのを防げることも大きな成果です。

一人ひとりが自分に合ったスタイルで無理なく働き続けられることで、職場全体の士気が高まり、定着率も飛躍的に向上します。さらに、業務範囲を明確にしたことで現場の混乱がなくなり、全員が効率よく働けるようになり、「長く安心して働ける会社」という信頼が社内外に広まることで、人材が集まりやすく、かつ離れない、変化に強い組織へと成長していくことが期待できます。



成長期へ向かう 事業基盤づくりの推進

MantafrogGateWay 合同会社

【代表者】代表社員 橋田 真
【住所】石垣市
【業種】製造業
【事業内容】菓子製造・卸・小売業

正社員雇用数 **1**人

企業・支援担当者声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表社員
橋田 真さん

課題整理から計画策定まで、親身になってご支援していただき、大変心強く感じました。きめ細かいご指導により、前に進む力を得られたことについて、感謝しかありません。



中小企業診断士
玉寄 勝久

今回の取り組みでは課題整理から計画づくりまで共に進められ、次の成長へ向けた土台が整い始めたと感じています。今後のさらなる発展を期待しています。



社会保険労務士
狩俣 真由美

本事業では、将来の事業拡大を見据え、その根幹となる労務管理体制を整備しました。就業規則の策定や正社員転換制度の導入により、働くスタッフが将来のビジョンを描ける安心の土台が整いました。この確かな雇用基盤を活かし、今後も地域に愛され、未永く発展し続ける組織として歩まれることを心より応援しております。

課題1 成長に向けた体制の見直し

県外百貨店などの販路拡大を進めるうえで、手作業中心の製造体制や作業スペースの制約により、生産量や品質の安定化が急務でした。

また、設備不足で繁忙期や県外納品に十分対応できず、商品展開も進みにくいことも課題でした。さらに、事業計画や原価管理が整理されておらず、来期に向けた方向性を整える基盤が必要とされていました。



課題2 人材確保と定着に向けた労務体制の構築

焼き菓子の香りに包まれた店舗を構え、地元素材を活かした菓子の製造・販売を行っています。

現在、販路拡大に伴い初の正社員雇用を目指していますが、人材確保と定着に向けた雇用環境の整備が喫緊の課題でした。具体的には、既存の就業規則の見直しや労務管理書類の整備が不十分な状態にあり、社員が安心して働ける体制を早期に構築することが事業拡大に向けた最優先事項となっていました。



支援 次の成長へ向けた事業基盤の強化

県外販路の拡大に向けた体制づくりを中心に支援を行いました。まず、公庫融資に向けて収支計画の作成支援を実施し、売上根拠と必要資金を整理することで将来性を示せる計画に仕上げました。結果として資金調達が実現し、コンベクションオープン等の設備導入が可能となり、生産量向上と作業負担軽減につながりました。

また、来期以降の取り組みを計画書として体系化し、商品開発やパッケージ見直しに加えてブランドの方向性を整理するリブランディング方針を明確にしました。これらを基盤に、商談準備、販路別売上整理、店頭ディスプレイ改善、原価管理体制の見直しなど、その他の領域も総合的に支援しました。

支援 就業規則作成と雇用環境整備

まず、現状の働き方や契約社員等と正社員との待遇差を詳細に確認し、今後雇用する正社員にふさわしい適切な労働条件を策定しました。

次に就業規則等の作成において、月給制の導入や職務・住宅手当等の規定を盛り込むことで、正社員として働くメリットとモチベーションを維持できる仕組みを整えました。同時に、多様な人材確保と定着を見据えた両立支援の一環

として、育児介護休業規程も新たに作成しました。また、規則に沿った労働条件通知書の整備に加え、将来的な残業発生を想定した36協定書の作成支援と労基署への届出案内を実施。あわせて、契約社員等から正社員への転換制度を確立したほか、ハローワークへの求人掲載の確認を行い、円滑な採用活動と長期的な雇用継続に向けた安心できる基盤を構築しました。

成果 実行へ踏み出せる環境の確立

支援の結果、県外販路に対応できる体制づくりが進み、特に収支計画の作成を通じて必要資金と売上根拠を明確にしたことで、公庫融資が実現し、コンベクションオープン等の設備導入につながりました。これにより生産量の増加や作業負担の軽減が可能となり、県外需要に応じた製造体制の基盤が整いました。

また、来期に向けた取組内容を計画書として整理し、新商品の方向性やパッケージ見直し、ブランドの見せ方を再構成したことで、事業の成長イメージが具体化しました。さらに販路別売上整理、商談準備、原価管理体制の整備など、県外展開に向けた準備が進み、今後の展開につながる成果となりました。

成果 安心できる雇用の土台構築

就業規則の新規作成および関連規程の整備により、これまで曖昧であった労働条件や処遇内容が明文化され、明確なルールのもとで働ける環境が確立しました。月給制や各種手当、休暇制度などを制度として整理したことで、正社員としての将来像が具体化し、長期的なキャリア形成を見据えた雇用基盤が整いました。

さらに、36協定書の作成および届出準備を進めたことで、将来的な業務拡大や繁忙期対応にも適切に備えられる体制が整いました。法令遵守を前提とした労務管理体制が構築されたことは、経営リスクの低減にも直結しており、安定した

事業運営を支える重要な成果といえます。加えて、契約社員等から正社員への転換制度を明確化したことで、従業員にとって努力や成果が評価されるキャリアパスが示されました。これは人材の定着促進のみならず、採用活動においても「将来性のある職場」として対外的に発信できる強みとなります。これら一連の整備により、本事業所は単なる規程整備にとどまらず、「安心して長く働ける職場づくり」という経営基盤を確立しました。今後の正社員採用や人材確保を自信を持って推進できる体制が整い、事業拡大を支える持続可能な雇用環境の土台を構築することができました。



正社員雇用数 **1**人

EC運用属人化から脱却

あじとやグループ (代表企業：株式会社あじとや)

【代表者】代表取締役 山崎 憲次

【住所】沖縄市

【業種】飲食業

【事業内容】黒糖カレー店経営

課題 PROBLEM

ECサイト運用体制の 属人化と情報不足

ECサイトの更新方法が共有されず運用が属人化していたため、必要な情報更新が滞り、送料設定の不統一や商品の魅力が十分に伝わらない状態が続いていました。

また、LINE公式アカウントは泡瀬店のみで運用されており、首里店など他店舗では導入・活用が進んでいなかったため、全店舗で統一した顧客接点づくりができていないことも課題となっていました。



支援 SUPPORT

ECサイト再構築とLINE集客の確立

旧サイトの構造と運用状況を詳細に整理・分析し、BASEでの再構築を実施しました。送料設定を統一してお客様にとって分かりやすいルールに変更し、商品写真は箱だけでなく中身や使用シーンが伝わる画像を新たに撮影・差し替えを行いました。

また、オーナー自身が今後自分で更新できるよう、管理画面の操作手順を丁寧に説明し、マニュアルを作成しました。特定

の担当者に依存しない運用方法を共有することで、属人化を解消し、持続可能な運用体制の構築を支援しました。

LINE活用の強化として、店舗スタッフ全員が登録を促せるオペレーションを構築し、日常的に顧客とつながる仕組みを整えました。LINEとECを連動させ、リピート導線として機能するよう運用方法を助言しました。

成果 RESULT

購入体験の向上と自律的運用体制の実現

ECサイトは分かりやすく魅力が伝わる構成に改善され、購入体験が向上したことで、顧客が安心して商品を選べる環境が整いました。また、更新作業が属人化せず、誰でも運用できる体制が確立されたことで、新商品の追加やキャンペーン展開を迅速に行える土台ができました。

LINEでは登録者数が増加し、顧客接点が拡大。店舗での声かけや案内がスムーズになり、ECの周知やリピート促進につながる運用サイクルが稼働し始めました。EC・LINE双方の改善により、売上向上に向けた基盤が大きく強化されました。



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



代表取締役 山崎 憲次さん

沖縄県より、ECサイト再構築の支援ならびにLINE活用に関するスタッフへの指導サポートを受けました。おかげさまで、日々の運用が大変スムーズになり、業務全体の効率も大きく向上しました。

今回のサポートにはとても満足しており、心より感謝しております。ありがとうございました。



登録専門家(上級ウェブ解析士) 中島 布美子

ECサイトの属人化は中小企業に共通する課題です。今回は運用体制の可視化とオーナー自身による更新体制の確立ができました。この取り組みにより、今後のECでの売上が期待できる状況となりました。積極的に取り組んでいただけていますので、今後の成長が楽しみです。



正社員雇用数 **1**人

法改正対応と 両立支援体制を 実務レベルで整備

有限会社アンカー商事

【代表者】 代表取締役 與崎 文美
 【住所】 宜野湾市
 【業種】 卸・小売業
 【事業内容】 食器、厨房機器、調理道具等卸・小売業

課題 PROBLEM

法改正対応と両立支援体制の整備

2025年4月に施行された育児・介護に関する制度改正への対応が十分に進んでおらず、就業規則や社内規程の内容が最新の法令に即していない状況が見受けられました。そのため、制度内容や手続きが不明確となり、社内運用に不安を抱えていました。特に、実際に育児・介護休業の取得予定対象者が在籍していることから、休業取得時の実務対応や休業後の円滑な職場復帰支援の進め方について課題を感じていました。

また、助成金を活用した職場環境整備や人材育成にも関心があったものの、複数ある制度の中からどれを選択すべきか判断が難しく、申請準備も含めて具体的な取組みに着手できていませんでした。さらに、一般事業主行動計画についても策定・届出・社内



周知が行われておらず、法的義務と日常の実務対応をどのように両立させるかが大きな課題となっていました。

支援 SUPPORT

制度整備の実現

初回支援では、経営者へのヒアリングを通じて現状を把握し、人材育成や職場環境整備に関する課題を整理しました。その上で、事業所の状況に応じて活用が見込まれる助成金として、業務改善助成金、キャリアアップ助成金、両立支援等助成金を紹介し、それぞれの概要や活用の方向性を説明しました。

その後の訪問支援では、就業規則の内容を確認し、育児・介護に関する法改正への対応状況や労務管理の実務を一つずつ整理しながら、必要な改訂作業を段階的に進めました。

あわせて、育児・介護休業に関する社内ルールや申出から取得、復帰までの手続きの流れを明確にし、取得対象者への周知方法や社内対応のポイントについて助言しました。

最終回では、改訂後の規程を最終確認するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出・公表までを支援し、助成金申請に向けた運用体制づくりについても助言を行い、企業として実効性のある体制整備を完了させました。

成果 RESULT

法改正対応完了と助成金活用体制の確立

育児介護休業規程が最新の法改正に適合し、育児・介護休業に関する社内体制が整備されたことで、制度運用の透明性が高まり、取得対象者や管理者の不安軽減につながりました。あわせて、一般事業主行動計画の策定・届出・公表を完了し、企業として求めら

れる法的義務を確実に果たすことができました。さらに、助成金活用に向けた準備が整い、必要な社内体制や運用の基盤が構築されたことで、今後の人材育成や職場環境整備を計画的かつ継続的に進めていく体制が整いました。



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 與崎 文美さん

従業員が安心して働ける職場環境を目指す中で、家族の介護のための有給申請が目立つ様になり、何か良い制度はないかと相談したところサポート頂きました。併せて、パパ育休の整備も整い若い人材の採用にも一歩近づきました。



社会保険労務士 伊豆見 尚子

今回の支援を通じ、就業規則の法改正対応と育児・介護休業に関する社内体制の整備を実現できました。助成金活用に向けた準備も整い、企業の人材育成と職場環境改善ができたと考えます。今後のさらなる発展を心より願っております。



正社員雇用数 **1**人

伝統の技術で拓く、 持続可能な経営

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】サービス業

【事業内容】広告看板全般・木工製品全般・オリジナルグッズ製作

課題 PROBLEM

売上目標の達成と 販路拡大、雇用環境の整備

月間売上目標の安定的な達成、看板・木工技術を活かした新規販路の開拓、および従業員の正規雇用化が最優先課題です。具体的には、新商品の開発や営業担当者の育成、効率的なマネジメント体制の構築を通じて収益性を向上させ、安定的に正社員を雇用できる経営基盤の確立が求められています。



支援 SUPPORT

収益向上に向けた販路開拓と組織管理の支援

売上目標達成に向け、資金繰り管理と進捗モニタリングを軸に支援を行いました。販路開拓では、ターゲットを中規模事業者を設定し、効率的な営業手法を提案。自社の強みである木工・レーザー加工技術を活かした新商品の企画や、幕のサブスクリプション等の新サービス導入について協議しました。

組織面では、営業担当者への個別指導やマネジメント手法の伝達、業務ミスを防ぐダブルチェック体制の構築を支援しました。将来的な正規雇用化の実現を目標に据え、収益力強化を通じた原資の確保や、組織運営の安定化に向けた実務的なサポートを継続的に実施しました。

成果 RESULT

売上目標の達成と自走する組織体制の構築

月間売上の目標に対し、1月には達成の見込みが立つなど、収益面で着実な成果が得られました。営業戦略の明確化により、木工や看板製作を主軸とした提案営業の型が定まり、幕のサブスクリプションやオリジナル商品などの新事業も具体化しターゲット層の再定義によって、効率的な受注活動が可能となりました。

組織面では、コーチングの導入や管理体制の見直しを通じて、従業員の自律性が高まり、ミスを未然に防ぐ仕組みが定着し始めています。今後は、これらの成果を維持・発展させることで、課題となっている新規正社員の採用および正規雇用化の実現に向けた、より強固な経営体質の土台が構築されました。



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



代表取締役 糸満 盛希さん

成果と共に、社員の主体性が育まれた事が最大の財産だと感じております。今後はこの基盤を活かし、変化に強い組織として、より高い目標へ向けて挑戦を続けてまいります。



中小企業診断士 久保 和彦

伝統の木工技術と最新の戦略を併せ持つ糸工房様。明確な数値目標とSNS活用、組織改革が実を結びつつあります。新商品の展開と正規雇用化により、更なる飛躍が期待される非常に意欲的な支援先です。



正社員雇用数 **2人**

生産性向上に向けた積極的な採用と安定した雇用維持に向けて

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・菓子製造業

課題 PROBLEM

人件費増、物価高による材料コスト増に伴う資金繰り

当社は、コロナ関連融資に関する返済の再開を控え、物価高による小麦など原材料の高騰や最低賃金の上昇によるコスト高に備えて、安定的な資金繰りを確保するため、経営管理面では資金管理や経費節減に加え、これまでの銀行取引の洗い直しを行い、パン工場内では、効率的なオペレーションを検討する必要性がありました。

また、時間外勤務体制の見直しを図ったこともあり、パン製造と焼き菓子製造の2つの運営体制についても、再構築を図る必要性がありました。



支援 SUPPORT

金融機関対応と事業運営管理を中心とした総合的支援

本支援では、傾聴を重視した対話を通じて、経営者の意向を最優先することに留意しました。まず、現状把握として、財務状況を丁寧に整理し問題点を把握しました。そして資金繰りを分析し、問題点と課題を可視化しました。その後、安定した資金繰りを確保するため、金融機関との契約内容を検証した上で金融機関の対応について助言すると共に、経営者の意向の実現に向けた支援を行いました。更に、緊急貸上げ支援資金の活用や、人件費高騰対策として

の中小企業資金及びその特例についての情報提供を行いました。

また、経営に関するテーマへの総合的支援として、「やらないことを決める」ことを提案しました。具体的には、これまで売上拡大を目的に県外催事を積極的に実施していましたが、中には不採算に陥る催事もあったことから、不採算の可能性のある催事を取りやめることについて、売上拡大追求型経営や利益優先型経営の考え方に関する助言を行いました。

成果 RESULT

「やらないことを決める」経営及び安定的な雇用維持に向けた経営体制の再構築

本支援の結果、安定した資金繰りに向けた緊急貸上げ支援資金の利用は、改めて検討することとなりました。

一方で、「やらないことを決める」経営として、不採算の催事を取りやめ、売上拡大追求型経営から、利益優先型経営へ転換することになりました。また、パン製造や焼き菓子製造における効率的なオペレーションの実現に向けた第一歩として、正社員の積極的な採用と安定的な雇用維持に向けて、当社理念の再浸透を図る合宿を再開

します。このことは、業績回復が社員の幸せにつながるという経営者の強い想いにより、生産性向上に向けた改善の方向性が見え始めています。

今年度内での緊急貸上げ支援資金の利用は、一旦見送ったものの、当社を取り巻く経営環境の変化を的確に捉え、問題点から経営課題を明確にし、優先順位をつけて課題解決に向けて対応できたことは、経営者との傾聴・対話による支援の成果といえます。



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 今井 陽介さん

今回の支援を通じて、金融機関との取引内容に関する知識が身につきました。その上で、金融機関の考え方や想定される対応が理解できるようになったと共に、金融機関との付き合い方についても整理することが出来ました。いろいろなテーマについて、こちらの意見をしっかりと聞いてくれたことが、とてもよかったです。



中小企業診断士 松川 康洋

いまいパンは、今井社長と奥様が、フランスで修業した技やノウハウを惜しみなく注いだ高品質で手頃な価格のパンを提供すると共に、多くのパン職人を育て、送りだしています。このような定評のある「いまいパン」に対して、課題解決のお手伝いできることをとても光栄に感じます。



正社員雇用数 **2人**

“働きたい伊良部島”を目指して -ホテルの魅力発信と暮らしの 基盤づくり-

伊良部観光株式会社

【代表者】代表取締役社長 儀間 信隆

【住所】宮古島市

【業種】宿泊業

【事業内容】ホテル経営

課題 PROBLEM

人材採用に苦戦

宮古島市は離島という特性もあり、人材採用に苦戦しています。ハローワークや求職サイトを通じて求人広告を出しているものの、なかなか応募が集まらず、人材を確保できていません。

また、どのような人材を求めているのかが十分に整理されておらず、自社のどの点が求職者に響くのかも明確になっていませんでした。

支援 SUPPORT

AIを活用した 採用マーケティング

マッチした人材を獲得するための採用のためのAI採用マーケティングに取り組みました。当社が求める人材像の具体化から着手しました。社員へのアンケートを実施し、求職者が求めるニーズや当社の強み・PRポイントを整理しました。ニーズとPRポイントを結びつけた後に、AIを活用することで、SNS



向けや就職サイト向けなど、多彩な採用コンテンツを作成することができました。また、採用を進めるにあたり、島外からの人材受け入れには住まいの確保が必要ですが、伊良部島には空き家がないという居住面の課題も明らかになりました。

成果 RESULT

新たな切り口でPRする

当社では当然になっており、求職者へのPRになると気づいていなかったことがいくつか見つかりました。例えば、以下のような点です。

- ①和気あいあいとした職場を求める人へは、会社主催の懇親会を月1回実施していることや、休憩中やプライベートでも近くの海へシュノーケリングに行くような雰囲気は、魅力として響きます。
- ②チャレンジを求める人へは、毎月の会議などでアイデアを

自由に共有できる場があり、良いアイデアは事業計画に落とし込んで実行できる「社内独立制度」も大きな魅力となります。

- ③ホテル業に必要な資格取得を目指す人へは、観光英語検定、調理師免許、ツアーガイド資格、防災管理者などの資格取得にかかる費用を会社が負担している点もPRになります。

このような切り口を示すことで、当社により興味を持ってもらいたいです。



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



代表取締役社長 儀間 信隆さん

伊良部島は慢性的な人手不足であり、人材を確保すること自体が非常に難しい状況にあります。人は働く場所を相対的に比較し、より自分に合った会社を選ぶ傾向があるため、当社でもターゲット層と自社のPRポイントを改めて見直しました。その結果、自社の強みがより明確になりました。今後は採用した人が安心して住めるコテージの建設も進め、居住問題も解決していきます。



中小企業診断士 渡邊 悠輝

儀間社長は既存事業の枠を超え、省エネ化事業などへの進出も視野に入れておられる、とてもチャレンジングな経営者でした。新たな事業分野が増えるにつれて、必要となる人材もますます多様になります。今回作成したコンテンツをAIでカスタマイズし、多才な人材を伊良部島に惹きつける一助となれば幸いです。



採用力向上による 人材採用と 技術継承への挑戦

上間鋼材株式会社

【代表者】代表取締役 上間 雅之

【住所】名護市

【業種】卸・小売業

【事業内容】鋼材販売・加工、トタン販売・加工、金物販売

正社員雇用数 **2人**

課題 PROBLEM

持続可能な組織作りを目指し、人材採用と技術継承への挑戦

当社は今年、創業68年を迎えました。「鉄で、人と地域を豊かに」を掲げ、時代ごとの環境変化に柔軟に向き合いながら、改善を重ね、地域とともに歩んできました。現在は鋼材の専門店として、名護市を中心に北部地域のお客様へ、鋼材の販売・加工・配達までを一貫して提供する「トータルサポート体制」を強みとしています。

一方で、事業を持続的に発展させていくうえでの最重要課題が人材採用と技術継承でした。市場のニーズに応え続けるためには、ベテラン社員が長年培ってきた技術や判断力を、次世代へ確実につないでいく必要があります。そのため、各部門1名、合計3名の採用を目標に掲げましたが、従来の求人方法では十分な応募につながらず、採用活動そのものを見直す必要性を感じていました。

そこで今回の支援では、単なる求人掲載にとどまらず、社長自らが求人票作成に取り組むことで、採用マーケティングの考え方を学び、今後も継続的に活かせる採用力の向上を目指しました。



支援 SUPPORT

求人票作成を通じた「採用マーケティング」の実践

まず、「上間鋼材」という会社に対して、求職者がどのような点に関心を持ち、どのような不安や期待を抱いて応募してきたのかを把握するため、調査を行いました。調査対象は、近年転職採用した社員です。社長自らが一人ひとりと向き合い、ヒアリングを実施しました。単に質問項目を確認するのではなく、「なぜそう感じたのか」「どんな経験や背景があったのか」といったエピソードまで深掘りし、社員の

言葉に耳を傾けました。

次に、ヒアリング結果をもとに採用ターゲットを明確化し、訴求すべき自社の強みや魅力を整理しました。そのうえで、求人票の作成に取り組みました。求人票は箇条書き中心ではなく、「タイトル＋ストーリー」構成とし、社員の実体験や背景を織り交ぜながら、求職者が働く姿を具体的にイメージできる内容になるよう工夫しました。

成果 RESULT

社長自身が気づいた「自社の強みと改善点」

今回の支援を通じて得られた最大の成果は、求人票作成を実践する中で、採用マーケティングの考え方や手法を自らのものとして習得できたことです。また、社員へのヒアリングを通じて、これまで当たり前だと思っていた日々の業務や社風が、大きな強みであり魅力であることに気づくことができました。それを、言葉として整理し、求人票として発信した結果、目標としていた3名には届かなかったものの、2名の

新規採用を実現することができました。

社長自身が採用活動の本質を理解し、実際に成果を生み出したことは、今後の採用活動においても大きな財産になると考えています。今回の支援を通じて、当社の採用力は確実に一段階引き上げられ、「人が育ち、技術が継承される会社」へ向けた確かな一歩を踏み出すことができました。



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 上間 雅之さん

今回の支援を通じて、採用活動を感覚ではなく、求職者や社員の声を基に考える重要性を実感しました。社員へのヒアリングから自社の強みと魅力を再認識し、それを求人票として形にできたことは大きな学びです。実践的な助言により、今後も自社で採用力を高めていける手助けを得られたことに感謝しています。



中小企業診断士 銘苅 幸多

当社は完全週休2日制や17時15分退社など、働きやすい職場づくりに取り組み、社員満足度の高い会社を目指している会社です。今回の支援を通じて、社長自身が採用マーケティングのスキルを身につけたことで、一過性ではなく、支援後も自社で継続的に採用活動を行い、成果を出せる体制が整いました。今後の環境変化にも柔軟に対応し、成長し続けることを期待します。



HEALTHY FOODS

ヘルシーフーズ

正社員雇用数 **2人**

セントラルキッチン新設を契機に生産・管理体制の強化を図りたい

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・給食事業、介護事業

課題
PROBLEM

特定スタッフへの依存体質による生産・管理体制の不安定化

当社では、介護施設向け弁当提供の受注増加に対し、製造・配送・事務管理の多くが、特定の優秀なスタッフに依存しており、担当スタッフの欠勤時や繁忙期に支障をきたすことがありました。

特に、2拠点作業を余儀なくされている調理スタッフへの業務指導が体系化されておらず、ルール化されていない指導によるモチベーション低下が懸念されていました。来年（R8）夏に計画している「新セントラルキッチン」移転を前に、業務マニュアルの整備など、本課題の解決に向き合うこととなりました。



支援
SUPPORT

業務の見える化と育成ツールによる生産・管理体制強化支援

現場ヒアリングを通じて、製造・盛付・配送・事務管理の業務を洗い出し、属人化していた作業を業務マニュアル（案）として整理・可視化しました。その上で、業務マニュアル（案）に即した各部門ごとの職能資格表および人事評価シートをExcelで整備し、各スタッフの役割、期待水準、評価基準を明確化しました。あわせて、新加入のスタッフ（特に外国人スタッフ）が理解しや

すように業務マニュアルのAIを活用したアニメ化や調理映像を撮影し活用するなど、感覚的指導になっていた細かい調理業務を容易に理解できる仕組み作りを目指しました。さらに管理責任者と併に数値管理と評価制度の運用方法を検討し、将来の人事評価制度の基盤として定着するよう支援を行いました。

成果
RESULT

持続的成長に向けた組織運営および人事制度の基盤整備

部署ごとの業務内容と役割分担が明確になったことで、特定の担当者に依存しない運用/指導の仕組みが構築され、スタッフ欠勤時や繁忙期においても安定した製造・配送が期待できます。

また、新たに部署ごとに作成した人事評価シートは、当面は上長と役員で運用し、将来的には、目標管理シートとして、スタッフとの定期的な面談により、人事評価制度に活用できるように活用したい。これにより、各スタッフは自らの役割と目標を意識

して行動できるようになり、業務改善に向けた意見や提案が促され、働きやすい職場づくりに寄与することができます。

業務マニュアル上で、現在まだ目次のみとなっている調理・盛付業務の動画撮影は、新セントラルキッチンに移転後となるため、その前に専門家の指導による動画作成/編集スキルの獲得およびアニメ作成のAI活用など、新業務マニュアルの完成に期待します。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 照屋 亮さん

支援を受け、製造・盛付・配送・事務の業務を整理し、マニュアル化することが出来ました。職能資格表・評価シートで役割と基準を明確化し、映像教材で教育のばらつきを低減。運用と数値管理の助言を得て、生産・管理体制強化に貢献していただきました。



登録専門家 仲宗根 靖

NTカンパニーの配食サービス（ヘルシーフーズ）は、お客様からの評判が良く、急激に業績を伸ばしています。急な業績向上で、あらためて人事評価の必要性を認識、本事業に申請されました。リーダークラスの負担軽減を目指して、まずは、マニュアル化に挑むことになりました。



正社員雇用数 **1** 人

技術をデジタルでつなぎ、 若手が挑戦できる 「10年後のスタンダード」を創る

株式会社沖永開発

【代表者】代表取締役社長 末広 良憲
 【住所】本社：浦添市 事業本部：北中城村
 【業種】建設業
 【事業内容】総合建設業

課題 PROBLEM

事業・株式承継の方法と利益を生む経営体質づくり

次世代が挑戦できる組織風土の構築、単なる「株の譲渡」にとどまらず、10年後を見据えて若い世代が自ら挑戦し成長できる組織風土を現世代の責務で構築することの課題が共有されました。

これらの悩みは、単なる手続きの問題ではなく、DXによる原価の可視化やガバナンスの刷新を通じて、「利益を設計できる経営体質」へ作り変えることと一体の課題として捉えられました。



支援 SUPPORT

感覚から利益設計へ。10年後を創るDXへの取組み

支援では、従来の「感覚的な管理」から脱却し、DXによる「利益を設計する運営」への転換へ取組みを進めました。

具体的には、案件毎の利益の考え方の整理、各プロジェクトへの取組方法の判断基準の整理、経営の透明性について見直しを図りました。今後は、原価と利益がリアルタイムにわかり

やすい仕組みへの取組みをはじめ、情報の可視化に取り組んでいます。また、AI・動画を活用した技術承継（案）についての意見交換や意思決定型会議への刷新、若手の挑戦を促す評価制度など、10年後を見据えた持続可能な組織基盤の構築に向けて伴走支援しました。

成果 RESULT

利益を設計し挑戦が育つ経営基盤強化へ

従来の感覚的な経営を脱し、「利益を設計する運営」への転換が明確になったことです。具体的には、取り組むべき仕事の判断基準や粗利確保に向けた議論の基盤が整いました。DX面では「ドット原価」等による原価の即時可視化に向けた取り組みや、AI・動画を用いた技術承継の道筋が確立されました。

さらに、会議のあり方を単なる情報共有の場から意思決定を行う場へと刷新し、あわせてガバナンス体制を強化したことで、判断の基準や責任の所在が明確になりました。

その結果、若手社員が安心して意見を出し、新しいことに挑戦しながら着実に成長できる組織環境が整いつつあります。



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



代表取締役社長 末広 良憲さん

全6回の並走支援を通じ、感覚的な管理から脱却し、利益を設計できる経営体質への転換に向けた大きな一歩を踏み出しました。DXや技術承継の仕組みづくりも進み、若手が挑戦できる環境が整いつつあります。併せて、専門家からご提言のあった「リファラル採用制度」、「県外同業者からの退職社員受入制度」の導入を進めていく予定となっております。今回の学びを礎に、持続可能な組織づくりをさらに進めてまいります。



中小企業診断士 安谷屋 盛広

全6回の伴走支援お疲れ様でした。「感覚的な管理」を脱し、データに基づく「利益を設計する運営」へと舵を切ったことは、50数年の歴史を次代に繋ぐ大きな転換点です。DXは単なるIT化ではなく、若手が挑戦し技術を確実に承継するための強力な武器となります。10年後を見据え、社員の皆様が誇りを持って成長できる持続可能な組織を築き上げてください。更なる発展を心より応援しています。



正社員雇用数 **3人**

辞めない土台作りで 選ばれる職場へ

きづきグループ
(代表企業：社会福祉法人 きづき福祉会)

【代表者】理事長 與那嶺 清美

【住所】沖縄市

【業種】医療・福祉

【事業内容】福祉・介護事業

課題 PROBLEM

理念が不明瞭、 組織運営の停滞

NPOから社会福祉法人への移行過程において、法人理念が十分に整理されていない点が、今後の検討事項となっています。理念が明確でないため、各価値観の共有が進みにくく、意思決定が個々の判断に委ねられやすい状況が見受けられます。その結果、業務とボランティアの役割分担が分かりにくい状況も生じています。加えて経営会議が十分に機能していない点も組織運営上の課題となっています。

支援 SUPPORT

事業承継と役割分担の具体化

創業者は後継者育成を意識し、一定の距離を保ちながら関わっているものの、現状では次世代が十分に主体性を発揮できていない場面も見受けられ、事業承継の進め方について検討が必要な状況となっています。

これを個人の感情や姿勢の問題として捉えるのではなく、「旧トップが関与を続けることによる影響」などを整理し、権限移



譲のタイミングや意思決定のルール設定などを支援しました。今後は、前代表が相談役として関与しつつ、最終的な意思決定は後継者、若手幹部メンバーが担う体制へと段階的に移行し、1~2年程度の伴走期間を通じて自立した経営体制の構築を目指していくことが望まれます。

成果 RESULT

人材の定着を阻む組織構造の改善

慢性的な人材不足については、採用の難しさに加えて、入職後の職員の定着に影響する組織の環境や体制も、一つの要因として考えられます。日々の業務が忙しい中で、心理的な安心感づくりや人材育成に十分な時間を確保することが難しくなっている場面もあるかもしれません。今後は、これまでの運営の良さを大切にしながら、評価の考え方を共有したり、業務の

流れを整理して見えやすくしていくことで、働きやすさや安心感を高めていくことが期待されます。まずは職員が安心して働き続けられる環境づくりに取り組み、その積み重ねとして3カ年程度の視点で「選ばれる職場」への転換を目指していくことが望ましいと考えられます。



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



理事長 與那嶺 清美さん

これまで組織内で暗黙の了解として進めてきた点や、整理が不十分な課題を客観的に見つめ直す中で、法人理念を明確にし、組織内で意識や方向性を共有していくことの重要性を改めて認識しました。今後は、評価の仕組みや業務の流れの整備・見直しを行いながら、一人ひとりが安心して力を発揮できる職場づくりに取り組み、組織全体の成長と安定した雇用の実現を目指してまいります。



中小企業診断士 安谷屋 盛広

6回の伴走支援対応お疲れ様でした。法人化という大きな転換期において、理念という航海図を共有し、組織が同じ方向へ進む準備が整いました。「辞めさせない土台」から「選ばれる職場」へ。3カ年計画を軸に、一歩ずつ前進する皆様の姿勢が、組織変革の原動力になると感じています。「きづきらしさ」が発揮される未来を信じています。共に頑張りましょう。応援しています。



毎日の暮らし方を研究する

暮らしかたらぼ

正社員雇用数 **一人**

専門性と独自性を備えたサービスで、競合他社に対する差別的優位性の発揮を目指す！

株式会社暮らしかたらぼ

【代表者】代表取締役 根原 典枝
【住所】北中城村
【業種】サービス業
【事業内容】家事代行・整理収納代行サービス

課題
PROBLEM

現場を任せられる人材の不足からくる社長業務の過度集中

現状では、現場を任せられる人材が不足していることにより、片付け・整理収納・家事代行といった現場の作業的業務を、代表者自身が中心となって担っている状況が続いています。その結果、事業全体を俯瞰した経営戦略の立案や新規事業の構想、人材育成といった本来社長が担うべき役割に十分な時間を確保できず、経営機能が現場業務に埋没している点が大きな課題となっています。集客面では、企業ホームページからの受注が主軸となっており、一昨年に代表者が執筆・出版した書籍が信頼性の高いプロモーション・ツールとして機能している一方で、販促ツールの種類や活用方法には改善の余地があります。また、近々開設予定のオンライン・サロンについても、使用するテキストの体系化及びジャンル毎のコンテンツを完成させ、新規事業を安定的に展開するための基盤整備に注力することが重要です。



支援
SUPPORT

経営課題の可視化と新規事業基盤の構築支援

まず、代表者への詳細なヒアリングを実施し、業務内容・役割分担・経営上の課題について現状の棚卸しを行い、課題構造を整理・分析しました。その結果を踏まえ、代表者の業務負担を軽減し、経営に集中できる体制構築を目的として、社員募集に向けた人材像の明確化や、求人活動における訴求ポイントについて具体的なアドバイスをを行いました。併せて、今後の事業拡大を見据え、将来ビジョンや中・長期的な

経営の方向性について意見交換を行い、経営判断の軸となる考え方を整理しました。更に、オンラインサロン開設に向けては、使用するテキストの全体構成や学習プロセスの体系化についてアドバイスをを行い、各コンテンツの役割や位置づけを明確化しました。加えて、オンラインサロン運営を想定したシミュレーションを行い、実務面・運営面双方からの課題抽出と改善点の共有を行いました。

成果
RESULT

人材確保と事業多角化による経営力向上

本支援の成果として、求人活動において訴求内容や手法を工夫することで、事業理念や代表者の考え方に共感する応募者の増加が見込まれます。特に、代表者の著作物が持つ専門性や実績が信頼の裏付けとなり、求人活動において他社との差別化要因として有効に機能することが期待されます。また、将来ビジョンが明確化されたことで、短期的な対応に追われる経営から脱却し、中長期的

視点に立った戦略的な経営判断への移行が可能となります。加えて、オンラインサロン用テキストの体系化とコンテンツ整理が進むことで、完成に向けた取り組みが加速し、新たな収益モデルとしてのオンライン事業が具体化していくと考えられます。これにより、事業の安定性と成長性の双方を高める効果が期待されます。



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



代表取締役 根原 典枝さん

正規雇用化サポートにより専門家派遣を受け、事業の次のステージを具体的に描くことができました。2024年12月に著書を出版し、15年間の経験を基に現場に依存しない働き方を模索する中、現場を任せられる人材確保が不可欠だと感じ応募しました。親泊先生には、組織の体系化とともに「暮らしかたらぼ」の事業方針や価値観を明確にし、社員と共有する仕組みづくりをご指導いただき大変有意義でした。



登録専門家 親泊 元彦

本支援を通じて、代表者が描く将来ビジョンが言語化・明確化され、現場業務中心の経営から、本来注力すべき経営判断や事業構想に集中できる体制づくりへの方向性が示された点は大きな成果であると思われれます。また、社員の役割や期待水準が整理されたことで、既存社員の主体性や成長意欲を引き出す土台が整ったと言えます。更に、オンラインサロンにおけるテキスト及び運営システムが体系化されることで、同社ならではの専門性と独自性を備えたサービスとして、競合他社に対する差別的優位性の発揮が期待されます。今後、これらの取り組みが着実に実行されることで、同社が持続的に進化・発展していくことを強く期待します。



株式会社K.C.M

訪問看護ステーション クオーレ

評価制度は組織の風土づくり

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】指定訪問看護事業

正社員雇用数 **7**人

課題 PROBLEM

今後の組織を見据えて

訪問看護の需要増加が予測される中、それに伴う職員の増加を考えると、設立間もないうちに人事制度を確立し、職員の定着と魅力ある風土形成を図っていかなくてはならないです。「人」に関わる人事制度は範囲が広く、更には専門性の高いものです。職員の関心が高く、かつ人事制度の核となる「育成型人事評価」の構築・定着を手始めに取り組みます。



支援 SUPPORT

制度設計と運用のための管理者教育

人事評価制度の構築・定着に向けての支援は大きく二つの項目になります。一つは、組織の実情と将来を見据えた制度の設計であり、二つ目はその制度運用にあたる経営管理者の評価スキル向上のための訓練です。評価は「人」が「人」を評価するゆえに、当然バラツキがでます。そのバラツキが大きいと信頼性に欠けた評価制度となり、職員の不平不満がかえって増加するものとなり、そのために評価価値基準の統一を図る教育

訓練が必要となります。

支援は評価と育成の核となる「期待人材像」を明らかにし、評価制度と面接制度の仕組みの提案とそれに不可欠な各種フォーマット(評価シート、面接シート等)の制定し、それらを使用したDVDによる評価訓練、さらには評価結果に基づく処遇制度の仕組みを構築しました。

成果 RESULT

職務意識の向上とより良い組織風土形成のために

今回の支援は、評価者となる経営管理者の三名を中心に人事評価の制度設計と評価訓練を実施しました。評価は恣意的感情的な評価、あるいは評価者の価値観に大きく影響されるものです。それらに流されないよう、理論的納得性の高い考え方や仕組み、そしてそれらをサポートする各種のフォーマットを提供しました。三名の方からは「目からうろこ」と発せられ、これまで

の管理者としての職員の見方を変えていくものと確信しています。

また職員全員には、面接制度の実施にあたりレクチャーを実施しました。その中で自身の業務目標を検討し、実際に各自に書いてもらうことにより、あらためて職務意識の醸成に役立ったことと思うこれからの運用と良き組織風土の形成に役立てていただきたいです。



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



代表取締役 喜瀬 守幸さん

今回弊社にとって、職種ごとの役割や会社の理念を反映させた評価制度の構築は、想像以上に難易度が高く、自社のあり方を深く見詰め直す訓練の時間でもありました。しかし、経験豊富な岸本さんに伴走いただいたことで、迷いながらも「スタッフが納得して働ける指針」を少しずつではありますが、形にすることができました。制度は運用して初めて意味を成すものです。まずは一歩踏み出し、社員のために「まずはやってみる」という決意で導入を進めていきたいと考えています。貴重な気づきと指針を与えてくださった支援者の皆様、本当にありがとうございました。



登録専門家 岸本 恵春

人事制度は制度の制定だけでは、絵に描いた餅です。就業規則等の法的に要求されるだけでなく、さらに組織を堅固なものとしていくためにはきめの細かい制度の構築と運用の要となる管理者教育が必要となります。



地域で築いた信頼を軸に、 新規事業と採用を次の成長へ つなぐ

株式会社コールアップジャパン

【代表者】代表取締役 仲里 司

【住所】南風原町

【業種】卸・小売業

【事業内容】携帯電話等の通信機器販売、広告代理業

正社員雇用数 **1**人

課題 PROBLEM

環境価値が伝わる 新規事業の見せ方づくり

これまで当社は、地域に根づいた通信事業を軸に、お客様接点と信頼を積み重ねてきました。そこに新たな柱としてトイレ内広告「アドレットAD®」と、空調コスト見直し商材「コンティニューム®」を展開しています。一方で顧客側から見ると、通信代理店業と、環境価値を提供する新規事業が同列に並んで見えやすく、新規事業の「環境×SDGs」としての魅力や導入後の変化が埋もれてしまう場面がありました。分けて伝えることで価値が立ち、環境ブランドとして束ねれば相乗効果も期待できます。そのため、実績や導入イメージの見せ方を含め、発信の整理が必要でした。



支援 SUPPORT

新規事業のブランド強化と体制づくり

新規事業側は、ドコモショップの印象から切り分けて伝えるため、「環境×SDGs」を上位ブランドに据える提案をしました。環境ブランドの下に、①トイレ広告＝衛生・快適性の向上と啓発に親和性の高い媒体、②節電＝省エネ・CO₂削減に直結する提案、の二本柱で事業を束ね、営業トークと資料の軸を揃えました。あわせて、既存のホームページ更新作業については、属人化し更新が止まりやすい点を踏まえ、現行ドメインのままWordPressで刷新する手順・費用感・運用体制についてアドバイスしました。BtoBで刺さる「実績の見せ方（導入先・掲

載場所・効果）」と「導入の流れ（掲載までの工程、必要素材）」を中心に、ページ構成案を作成しました。加えて、スポンサー探しと掲載場所探しを分け、ターゲットを絞る進め方と、実績提示の重要性も共有しました。また、生成AIの活用についても実演し、事業ブランドの言語化（コンセプト、キーワード、コピー案）を短時間で複数案出す方法や、提案現場で使うポップ・画像素材の作成手順を紹介し、現場で反復できる形でアドバイスしました。

成果 RESULT

環境ブランドで整え、AIで回し続けられる土台を確立

新規事業を「環境×SDGs」ブランドとして整理したことで、ドコモショップとは別文脈で説明できるようになり、名刺・営業資料・Webの方向性が揃いました。トイレ広告と空調コスト見直し商材を同じ環境ブランドの二本柱として示すことで、お客様に「何を提供する会社か」が一言で伝わる状態になっています。ホームページについては、新規事業におけるブランドの魅力を発信すべく、WordPress刷新の方針、必要ページ、掲載素材、運用体制まで具体化でき、実績・写真を積み上げながら問い合わせを増やす道筋が見えました。さらに、生成

AIを活用してブランドの言語化（コンセプト・キーワード・コピー案）や、提案時に使うポップ・画像素材を短時間で複数案作る手順を共有したことで、支援終了後も社内で作って試して改善する動きが回せる状態になりました。実績提示が鍵という共通認識もでき、効果の見せ方（指標）も整理しました。今後は、月に何本といった事例追加など更新ペースを決め、実績→発信→問い合わせ→実績の循環を社内で継続し、BtoB受注拡大を進めていくことを期待します。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 仲里 司さん

新規事業の価値整理と採用体制の見直しを通じて、環境ブランドとしての軸が明確になりました。AIを活用した仕組み化により、発信や採用活動を継続的に回せる土台が整い、属人化に頼らない運用体制へと進化しています。組織内で共通認識が生まれ、実績の見せ方や指標も整理できたことで、次のステージに向けた具体的な行動計画に繋げる事ができました。



中小企業診断士 金城 寛人

地域に根ざした通信事業でお客様との信頼を積み重ね、現場の運用力でサービス品質を高め続けてこられた点は大きな強みです。今後は、採用力のさらなる向上とAIの活用による効率化により体制面を強化しながら、新規事業のブランド強化と実績を積み上げにより、次の成長につなげていくことを期待しています。



正社員雇用数 **6人**

法令遵守とパワハラ防止に取り組み 働きやすい職場環境を創る

沖縄古賀防水工業株式会社

【代表者】代表取締役社長 古賀 博昭

【住所】糸満市

【業種】建設業

【事業内容】防水工事業

課題 PROBLEM

法改正への対応

・2024年4月以降、労働条件明示では①就業場所・業務の「変更の範囲」の明示が必須に、②有期契約で更新上限・無期転換申込機会・無期転換後条件の明示が義務化されました。また、育児介護休業法は、2025年4月に子の看護休暇が「子の看護等休暇」に改称され、2025年10月には、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置が義務化されました。

2024年4月以降、パワーハラスメント防止法が施行されており、会社はパワーハラスメントを防止するために事業主の方針の明確化・周知や相談窓口を設ける等の措置を講じなければなりません。



支援 SUPPORT

改正育児介護休業法とパワハラ防止法

・労働条件明示について、法改正に対応した労働条件通知書の事例を見せながら就業の場所や従事すべき業務の内容について、雇入れ直後と変更の範囲の明示の仕方を確認しました。

・改正育児介護休業法（2025年4月1日施行）では、子の看護休暇が「子の看護等休暇」に改称され、対象年齢が小3修了までに拡大、学級閉鎖や入園式・入学式等も取得事由となりました。（2025年4月1日施行）では、3歳以上小学校就学前の子を養育する従業員について、事業主は次の5つから2つ以上を選択し、従業員が1つ選べる

ようにする義務が新設されました。

①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③保育施設の設置・運営等、④養育両立支援休暇、⑤短時間勤務制度。

・職場におけるパワーハラスメントを防止するために管理者を対象に、①パワハラとは何か、②パワーハラスメントが企業経営に与える影響について、③パワーハラスメントの事例、④部下指導とパワハラの違い、⑤パワハラを防止するため等について研修を行いました。

成果 RESULT

法令順守による定着率の向上と働きやすい環境づくり

改正法に対応することは、以下の効果が期待できます。

育児・介護離職の防止

子の看護等休暇や介護休暇・介護両立支援制度に関する雇用環境整備などにより、家族の事情で辞めざるを得ないケースを減らせます。働き続けやすい職場としてのアピール

男性育休の取得促進（取得状況の公表義務、出生後休業支援給付金など）や3歳以降も柔軟な働き方を選択できる制度（短時間勤務、テレワーク、時差勤務等）の整備は、「仕事と家庭を両立しやすい

会社」として対外的な評価につながります。

人材の定着・生産性の向上

パワハラ防止に取り組むことで、従業員が安心して働ける環境となり、離職率の抑制につながります。また、メンタル不調・休職の発生を抑え、代替要員確保・再教育等のコストを削減できます。そして、上司・部下間のコミュニケーションが改善し、業務指示や評価への納得感が高まり、パフォーマンスを発揮しやすくなり生産性が向上する。



企業・支援担当者声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長 古賀 博昭さん

改正育児・介護休業法への的確な対応により、育児・介護離職の防止、人材の定着と採用力向上が期待できます。また、パワハラ防止措置を講じることで、従業員のメンタル不調・離職を抑制し、生産性と職場風土の改善につながります。



社会保険労務士 前里 久誌

法改正への対応や法令を遵守することにより、法令違反や紛争・行政指導のリスクを低減できます。また、育児・介護と仕事の両立の支援やパワハラ防止措置を講ずることで、人材の定着と採用力の向上が期待できます。

次世代を育てる 環境整備の第一歩

合同会社辰技建

【代表者】代表社員 大城 辰三

【住所】本部町

【業種】建設業

【事業内容】左官工事



正社員雇用数 **2人**

課題 PROBLEM

まずは就業規則の 整備から着手

社員の定着率向上と将来的な人材確保を目的として、キャリアアップ助成金を活用し、有期雇用社員の正社員転換制度を整備したいというご相談を受けました。具体的には、入社後一定期間を経過し、かつ業務に必要な技能・知識を習得した有期雇用社員を、段階的に正社員へ転換できる制度を明確に規程化したいという内容でした。

しかし、当該事業所では就業規則自体が未整備の状態であり、雇用条件や服務規律、評価制度などが明文化されていない状況でした。そのため、まずは企業としての基本的な労務管理体制の構築が急務となりました。

支援 SUPPORT

従業員の成長と 安心のために

就業規則は作成されていない状態でしたので、まずは勤務実態を把握しました。従業員も少ないので、法定の記載事項と建設業の業務の特性を考慮した服務規定、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。育児介護休業規程においては、両立支援等助成金の申請の条件となっている内容を盛り込み

さらに、従業員の多くが子育て世代であることから、将来的な離職リスクへの懸念もありました。人材不足が深刻化している建設業において、若手人材の流出は経営に大きな影響を与えます。

そこで、キャリアアップ制度の導入に加え、育児・介護休業規程の整備も同時に進め、安心して働き続けられる職場環境を整えることが重要な課題となりました。



つつ、規定されている制度が絵に描いた餅にならないよう、子育ての支援のためどのような制度を導入することが可能かを現実問題として想定していただき整備を行いました。キャリアアップ制度で成長を、両立支援制度で安心を固めることは、労働力不足が深刻化する建設業において、必要不可欠な施策であると言えます。

成果 RESULT

キャリアアップと両立支援で若い人材の定着を図る

現時点のキャリアアップ助成金の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す。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し、聞き取りを行い、決定していきました。雇用形態とその役割を明確化し就業規則に定めることで、従業員が

自身の立ち位置を認識し、キャリアアップすることによるモチベーションアップが期待できます。

また、両立支援については、会社が規定を整備し、従業員へ周知することで、会社が両立支援へ取り組み姿勢を示すことができ、これにより従業員が安心して働き続けることができます。



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



代表社員 大城 辰三さん

この度、中辻社労士の全面的なサポートをいただき、会社の基盤となる就業規則の作成とキャリアアップ助成金の受給に向けた体制を整えることができました。今後も、働きやすい職場づくりを追求し、会社としてさらなる成長を目指してまいります。



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、就業規則の整備や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。



正社員雇用数 **3人**

企業価値を最大化する 一気通貫のコーポレート 広報支援

株式会社ステージングアップ沖縄

【代表者】代表取締役 仲本 貴博

【住所】那覇市

【業種】飲食業

【事業内容】ステーキハウス店経営

課題 PROBLEM

価格競争に巻き込まれないための企業ブランドの確立

「ジャンボステーキハンズ」を運営するステージングアップ沖縄は、コロナ禍からの観光客の回復、特にインバウンド（訪日外国人観光客）の増加で売上が向上している一方、全国チェーンのステーキ店の沖縄進出などで、競争激化のリスクがあり、業界の価格競争に巻き込まれないための企業ブランドの確立が課題でした。

また、社外へ情報を届けるための「情報基盤」が未整備であったため、有益な情報がメディアや顧客、求職者等へ適切に発信されておらず、認知獲得の機会を逃していました。



支援 SUPPORT

【基盤整備からファン形成まで包括的アプローチ】情報発信とクラウドファンディングを軸に据えた伴走型支援

企業価値の向上を目的に、情報基盤の構築からファンコミュニティの形成まで、一気通貫のコーポレート広報の支援を行いました。また、代表の仲本氏が沖縄ステーキ協会会長として活動を展開していることから、協会の認知獲得も図る

ことで、幅広いステークホルダーとの関係構築を図り、企業の信頼性、地域社会からの評価、そして優秀な人材の獲得を目指しました。

成果 RESULT

企業ブランド向上が採用や組織活性化にも寄与

プレスリリースの配信やSNSによる定期的な情報発信など、情報インフラの整備により、数多くのメディア獲得を実現。仲本代表の活動が広く認知され、企業ブランドの向上に貢献しました。次にクラウドファンディングを実施したこと

により、ファンコミュニティという付加価値の高い広報資産が形成され、こうした成果は、採用ブランディングや従業員のモチベーション向上に繋がることが期待できます。



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



代表取締役 仲本 貴博さん

情報発信の基盤整備から伴走いただき、企業としての想いや活動が明確に言語化されました。価格競争に頼らないブランドの軸が定まり、ファンや社外とのつながりも実感しています。今後はこの基盤を活かし、さらなる価値発信と人材・地域との連携を強化していきたいです。



登録専門家 伊波 紗友里

仲本代表の想いを確かな「企業価値」へと繋げるべく、情報発信の伴走をしました。情報インフラの整備とCFを通じて築いた広報基盤は、企業を成長させ、採用面でも共感度の高い人材を引き寄せる強力な武器となります。当社の今後の発展に期待しています。



現場と経営が 一体となって進める、 人材定着の基盤づくり

沖縄西濃運輸株式会社

【代表者】代表取締役 松川 直哉

【住所】宜野湾市

【業種】運輸業

【事業内容】一般貨物自動車運送事業・ロジスティクス業

正社員雇用数 **13**人

課題 PROBLEM

事業拡大を支える人材定着 と育成体制の強化

事業拡大や組織再編が進む中で、人材の定着と育成を安定的に支える仕組みづくりが重要なテーマとなっていました。採用は一定の成果を上げている一方、現場の育成やフォローに負荷がかかりやすく、面談や評価制度を共通理解のもとで運用する体制整備が求められていました。加えて、経営方針を現場の行動につなげる工夫の余地も見られました。



支援 SUPPORT

対話と仕組みづくりによる組織基盤強化支援

本支援では、関係者へのヒアリングを通じて人材定着や育成に関する現状を整理し、組織課題を段階的に可視化しました。その上で、属人的になりがちであった面談の目的や進め方を整理し、共通理解のもとで運用できる仕組みづくりを支援しました。併せて、管理職・リーダー層を対象に、対話やフィードバックを重視した研修・勉強会を実施し、日常のマネ

ジメントに活かせる考え方や手法を共有しました。

さらに、人事評価制度については、等級や役割の整理を通じて、育成やチーム運営の視点を明確化するとともに、経営方針を現場や個人の目標に結び付けるための目標設定やKPI活用の考え方を提示し、継続的な改善につながる土台づくりを行いました。

成果 RESULT

人材定着に向けた共通認識と改善基盤の形成

本支援を通じて、人材定着や育成に関する課題が関係者間で共有され、組織として目指す方向性に対する共通認識が形成されました。特に、面談や評価を「管理のための仕組み」ではなく、「人を育て、働きやすい環境をつくるための手段」として捉える意識が広がった点は大きな成果です。

また、管理職・リーダー層を中心に、対話やフィードバックの重要性への理解が進み、部門や立場を越えたコミュニケーションが促進されました。さらに、経営方針と現場の行動を結び付けるための目標設定やKPI活用の方向性が整理され、継続的に改善を進めていくための組織的な基盤が整えられました。



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



宜野湾支店長 玉城 舟さん

課題となっていた人材定着や育成について、現状を整理し、取り組むべき方向性が明確になりました。面談や評価の考え方を見直すことで、現場との対話が深まり、組織として前向きに改善へ取り組む土台が整ったと感じています。



中小企業診断士 宮里 悠司

経営陣・管理職の高い当事者意識と現場を尊重する姿勢が、前向きな変化を生みました。今後は合意形成を強みに、面談と目標設定を定着させ、自走的な組織運営の実現を支援していきたいです。



正社員雇用数 **2人**

個人の成長と組織全体の生産性向上が相互に促進される持続可能な好循環を目指して!

総合包装株式会社

【代表者】代表取締役社長 川上 好永

【住所】西原町

【業種】卸・小売業

【事業内容】包装機械・食品機械・物流機器・衛生機器の販売・修理

課題 PROBLEM

長期社歴に伴う組織硬直とコミュニケーションギャップの改善が必要!

当社は、高い技術力と安定した事業基盤を有している一方、長期的な組織運営の影響により、組織の硬直化という課題が顕在化しています。特に、世代間の価値観や業務経験の違いからコミュニケーションギャップが生じ、報連相において認識のズレや解釈違いが発生しやすい状況にあります。これにより、情報共有の質が十分に担保されず、業務効率や意思決定の迅速性に影響を及ぼしています。また今後、一定数の定年退職者が見込まれる中、複数の採用媒体を活用しているものの応募者数は限定的であり、新卒採用を目的とした企業説明会もエントリー数の増加に直結していません。更に、入社3年以内の若手社員に対する体系的な育成プロセスの確立が急務であり、人材定着および将来的な戦力化に注力する必要があります。



支援 SUPPORT

社内コミュニケーションの可視化と採用力強化を軸とした支援

まず、社内における報連相の実態について丁寧な棚卸しと分析を行い、世代間・役職間で生じているコミュニケーション上の課題を可視化しました。その結果を基に、中堅から幹部社員を対象とした研修会を実施し、円滑な情報共有を実現するための考え方や具体的な実践方法について理解を深めました。併せて、採用活動支援として、当方が担当する大学の授業において、当該企業の魅力を直接発信するプレゼンテーションの機会を

創出しました。社長を含む社員5名が登壇し、事業内容のみならず、仕事の遣り甲斐や企業文化を学生に伝えた点は大きな意義を持っています。更に、学生から寄せられた率直な意見や印象を当方で整理・分析し、社長および社員へフィードバックすることで、外部視点による自社理解を促進し、今後の採用広報や人材育成施策に活かせる示唆を提供しました。

成果 RESULT

組織内連携強化と将来人材確保の好循環形成

本支援により、社員一人ひとりが自身のコミュニケーションの在り方を見直す契機となり、報連相の質的向上が期待されます。これにより、世代や立場を超えた相互理解が進み、組織全体の連携強化と業務の円滑化が実現されます。また、大学でのプレゼンテーションを通じて、学生に対し企業の実像と魅力が効果的に伝えられたことで、口コミを通じた好意的な評価の広がり

が見込まれ、新卒採用におけるエントリー数増加が期待されます。加えて、若手社員育成の重要性が社内でも共有されたことで、今後はOJTの体系化や育成プロセスの整備が進み、若手の早期戦力化と定着率向上に繋がると考えられます。その結果、個人の成長と組織全体の生産性向上が相互に促進される持続的な好循環が形成されると考えられます。



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役社長 川上 好永さん

弊社は創業55年を迎え社員の成長が会社の発展に繋がると考え経営理念を実践してきました。親泊先生のご指導で社員とともに大学でのプレゼンテーションは新人研修とベテランの連携で社会人として学ぶ姿勢や成長の体験となり、今後の遣り甲斐に期待しつつも信頼関係も強化できました。働きやすい職場環境改善の意見の「場」になりつつあり、全社員を巻き込みながらOJTを維持し振り返りを含め、成長の見える化へしっかりフォローしていきます。また、若手の成長を発信し新卒採用に繋がりたいと考えます。ありがとうございました。



登録専門家 親泊 元彦

当該企業が抱える組織課題を構造的に整理し、改善に向けた具体的な方向性を示すことができました。社内コミュニケーションの円滑化は、社員同士の信頼関係を強化し、働きやすい職場環境の形成に直結するものです。また、大学との連携による取り組みは、企業の認知度向上と人材確保の両面で有効性が高く、将来的な人材基盤の安定化が期待されます。今後、これらの施策を継続的に深化させることで、組織は変化に強い体質へと進化し、さらなる発展を遂げていくものと確信しています。

沖縄宅建スクール
4月開講
生徒募集スタート

合格返金あり
※合格すると教材セットを贈る
※退学料も全額返金する制度

那覇市と沖縄市
選りやすい2つの教室

独自の学習法
初心者でも最後まで
燃費を続けられる！

2025年度
宅建試験

合格者
51名

県内最多級の実績

正社員雇用数 1人

業務の効率化と 従業員負担を軽減する 休憩時間制度の導入

合同会社宅建スクール

【代表者】代表社員 吉松 徹也

【住所】那覇市

【業種】サービス業

【事業内容】資格スクール講座運営

課題 PROBLEM

講師の長時間拘束に伴う労働環境改善の課題

当法人は資格取得のスクールを運営しており、9時から21時まで断続的に講義が続く、実質的な拘束時間が10時間を超えます。この長時間の拘束は講師の心身に過度な負荷を与えており、集中力の減退による講義品質の低下や、将来的な離職を招く重大なリスクとなっています。持続可能なスクール運営のためには、担当コマ数の見直しや待機時間の活用定義など、早期の労働環境改善が急務です。

支援 SUPPORT

課題解決に向けた 就業規則の整備

講師の心身の疲弊を招く一因となっている講義間の断続的な空き時間について、これを単なる拘束時間ではなく価値ある時間へと再定義するため、講義終了後から次講義開始までの時間を「待機業務」と「自由休憩」に厳密に区分した上で、受講生からの質問対応にあてる「待機業務」に対しては、拘束時間に応じた適正な「手当」を別途支給することで労働への



対価を明確化しました。これらのことを明確にするため、就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備し、さらに講師に長く働いてもらうために中退共を活用した退職金規程も整備したので、講師が最高のパフォーマンスを維持し、教壇に立ち続けられる持続可能な体制を構築しました。

成果 RESULT

休憩時間の再定義に伴う、 講師満足度および教育ブランド力の向上

講義間の空き時間を業務と休息に分けた新制度を導入したことで、受講生への質問対応に対して適正な手当が支払われるようになり、講師の仕事への納得感と意欲が大幅に向上しました。外出許可によって長時間の拘束に伴う心身の疲れが劇的に軽減された結果、教育の質が安定したのみならず、講師の離職リスクが解消されてベテランから若手までが安心して

教壇に立てる環境が整ったことで、受講生にとっても「いつでも質の高い講義と丁寧なサポートが受けられる」という目に見える安心感に繋がり、講師の労働環境の適正化がスクール全体のブランド力と信頼性を底上げするという、経営・講師・受講生それぞれにとって価値のある持続可能な教育モデルを確立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



代表社員 吉松 徹也さん

支援により、講師が長く前向きに安心して働ける環境づくりを目指し、就業規則に加えて退職金規定を整備しました。運用益も期待できる中退共を導入することで、40年勤務で約1,400万円を見込める制度となりました。



社会保険労務士 阿嘉 哲

休憩時間の分割取得や待機手当の支給による不満解消は、講師の確保と事業拡大に不可欠な施策です。就業規則や労働条件通知書の整備も合わせて行っており、従業員への丁寧な説明を通じて本制度を定着させ、良質な教育基盤の構築を期待します。



正社員雇用数 **2人**

経営が好循環に回り出す 『売上を上げて利益を出す』 タイメッド流の仕組み作り

ThaiMed (タイメッド)

【代表者】代表 上原 美香
【住所】宜野湾市
【業種】サービス業
【事業内容】エステティックサロン経営

課題 PROBLEM

売上を上げて利益を出すための仕組み作り

最近の急激な物価と人件費の高騰により、これまでの経営の仕方では利益がでなくなっていました。売上を上げて利益を出せば良いことは分かっていますが、どうやればうまくできるのか分からない状況にありました。

そこで専門家派遣事業を活用して、タイメッドに合った『売上を上げて利益を出せる仕組み』を作り上げることで、これから先もお店を続けられることを目指しました。



支援 SUPPORT

これまでのサービス・商品のリニューアルと 新しいサービスの導入に向けて

まず始めに、今のタイメッドの経営状況やお客様の数などを把握することと欲しい利益の金額、将来のお店の展開についてを確認しました。それらを基に、欲しい利益を出すために必要な売上額を出し、そのために必要な1日、1週間、1ヶ月間、1年間の売上を示しました。

そして次に、必要な売上から逆算して平均顧客数、平均客単価などを割り出したことで、サービス内容の見直しや価格改定、

スタッフのスキルアップなどをどこまでやれば良いのか分かってもらえました。

後は優先順位をつけて、①価格改定②サービス・商品のリニューアル③スタッフのスキルアップ④新しいサービス・商品の企画をタイメッドに合った方法でできるようにアドバイスをし、それらを参考にしてもらいながら確実に実行してもらいました。

成果 RESULT

タイメッドに合った売上と利益の出し方が見えてきた

これまでは、どれだけ売上があれば利益が残るのが分からない状態で経営をしていましたが、今回の支援により目安となる1日、1週間、1ヶ月間ごとの売上額・顧客数などが把握できたことで、スタッフにも毎日の目標ができモチベーションアップにもつながりました。また欲しい利益を出すために必要な売上額が分かったことで、それを達成するために改善すべき事、

取り組むべき事が明確になり、タイメッド流の『売上を上げて利益を出せる仕組み』の型を作りあげることができました。

それにプラスして、新しい収益を生み出すための新規サービス・商品の企画を事業として今から育てていくことで、今後の外部環境の大きな変化にも対応していける経営基盤を整え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 上原 美香さん

毎日の売上目標をスタッフと共有できたことで、個々のモチベーションもあがって積極的にお客様にオプションをお勧めするようになり、売上も改善してきました。ご支援ありがとうございました。



登録専門家 山里 将史

先を見据えたタイメッド流の『売上を上げて利益を出せる仕組み』の枠組みができたこと、スタッフのモチベーションもあがっているため、経営状態の改善と更なるタイメッドの発展が期待できます。



将来に向けた 経営の基盤固めと 生産性の向上

津田食品株式会社

【代表者】代表取締役 津田 隆光

【住所】うるま市

【業種】製造業

【事業内容】食品製造、味付調理製品の製造

正社員雇用数 **2人**

課題 PROBLEM

持続的成長に向けた 基盤づくり

当社は間もなく創業40周年を迎える老舗企業であり、これまで培ってきた沖縄料理の製造技術やノウハウを強みとし、安定した事業運営を行ってきました。

一方で、今後の事業拡大や持続的な発展を見据える中で、更なる生産性の向上、将来を見据えた事業承継においては、成長と次世代への承継を両立させるための基盤づくりが課題でした。



支援 SUPPORT

設備投資と経営計画を軸とした体制の整備

生産性向上に向けて、現行の生産工程や作業内容を丁寧に整理・分析し、業務効率の向上と品質の安定化が期待できる設備投資計画の策定および実行を支援しました。併せて、事業の強みや市場環境、今後の成長可能性を整理し、中長期的な事業の方向性を明確にするため、経営革新計画の策定

を支援しました。

また、事業承継を見据え、社長・専務とご子息の間で将来像を共有しながら、総務・経理面および生産面に分けて、段階的な権限移譲に向けた役割分担や具体的な行動につながる検討を行い、実践を意識した助言を行いました。

成果 RESULT

将来を見据えた経営戦略の策定と実行

経営革新計画の策定を通じて、事業の方向性や成長戦略がより明確となり、今後の取組を進めるうえでの具体的な指針が整理されました。また、代表者とご子息による承継に向けた話し合いの場を設け、経営への関与や役割について前向きな共有が進んだことで、次世代経営に向けた意識の醸成が図ら

れたことが成果です。

これらにより、円滑な事業承継に向けた第一歩を着実に踏み出すことができ、持続的な事業発展に向けた体制整備が進展しました。また、経営革新計画が承認されたことで、新しいチャレンジに対して社内が一体感を持って前進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



専務取締役 津田 久枝さん

将来に向かって取り組んでいきたい内容を具体的に検討することができました。設備投資や計画策定を通じて方向性が明確になり、事業に対する意欲が一層高まりました。より良い商品づくりに邁進していきます。



中小企業診断士 上原 善彦

これまで培ってこられた技術や価値をいかに最大化できるかという視点を重視して関与しました。設備投資や経営計画の整理を進める中で、同社の持つ強みや可能性がより明確となっており、今後の事業展開において、大きな伸びしろが期待されます。



正社員雇用数 **1**人

地域に寄り添い笑顔で働ける企業を目指した就業環境整備の取組

株式会社仲里ペイント

【代表者】代表取締役 新里 亜也子

【住所】豊見城市

【業種】卸・小売業

【事業内容】塗装卸・小売業

課題 PROBLEM

従業員の処遇改善のための基礎作り

従業員数が10人強の小規模の事業所のため、簡易的な就業規則はありますが、最新の法改正への対応や実態に合っているかどうかの確認を含めて、全体的な見直しを検討しているとのこと。就業規則の見直しのほかにも契約社員に必要な労働条件通知書の詳細な内容や残業させるために必要な36協定の書式の提出などいくつかの確認したい書類があるということで、その内容の確認も課題となります。

これらの課題を解決することは当然のこととして、今後従業員の処遇を改善することを目標に就業規則を上回る内容に取り組む気持ちを持ってもらいます。

また、業務改善助成金は申請しましたが、その他の助成金も利用できれば利用して従業員の処遇改善に役立てたいとのことでしたので、今後どのような助成金の利用が可能か教えてもらいたいとの



ことでした。今年度が無理なら次年度に利用したいのでどんな助成金があるか知りたいとのことでしたので、処遇改善するためにも助成金を活用していただきたいです。

支援 SUPPORT

就業規則の見直しによる働き方改革

まず最初に現在の就業規則の内容を確認したところ近年の法改正には対応していませんが、基本事項をは盛り込んでありました。しかし、詳細な内容までは熟知していないということでしたので、全面改訂による就業規則の作成を通して、業務の運営に必要な労働法の理解を行い、従業員が働きやすい環境づくりを目指すということになりました。そこでまずは正社員就業規則の各条文を読み込みながら作成するという方法を勧めていくこととなりました。それぞれの条文には現在には必要のない項目もありますが、将来業務を拡大

するうえで、もしくはより働きやすい環境にするために残しておきたい項目も含めて作成を支援しました。

働き方改革は簡単ではありませんが、基本的な業務を見直して従業員が無理することなく働けるようにすることが必要ですので、まずは幹部社員が就業規則を等して労働法を理解してもらい、従業員に周知させて業務運営をスムーズに行い無駄な時間を削減することが求められます。そのためのお手伝いとして就業規則の作成を含めた関係書類の作成のお手伝いをさせていただきました。

成果 RESULT

働き方改革に向けての準備

最新の法改正に対応した正社員就業規則、非正規社員就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程及び労働条件通知書や36協定の作成を通して企業運営に役立つ情報を提供し働き方改革につながる業務改善の基本をマスターしてもらいました。

また、今年度は業務改善助成金を受給しましたが、次年度も助成金を利用して経営に役立てたいということでしたので、おそらく次年度も利用可能であると思われる助成金の種類を確認してもらい、次年度利用できるように準備してもらうこととなりました。



企業・支援担当者声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表取締役 新里 亜也子さん

今回の支援を通じて、就業規則や労務管理を見直す大切さを改めて感じました。日頃支えてくださる支援者の皆さまに心より感謝申し上げます。沖縄で事業を続ける中で、社員一人ひとりが安心して笑顔で働ける環境づくりは、会社と地域の未来を育てることであり、これからも人を大切に、地域に寄り添う経営を丁寧に続けてまいります。



社会保険労務士 水澤 孝一

従業員の処遇改善には社内のルールを周知させたいと各々に考える機会を与えることが必要です。取扱商品には熟知しているものの職場環境に関する法律等については、幹部社員が率先垂範して就業規則を理解し、働きやすい環境にするように努めていただければと思います。

伴走支援により、正規雇用化と組織一体となる評価制度運用の基盤を構築

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（海ぶどう陸上養殖）

正社員雇用数 **1**人

課題 PROBLEM

導入した 評価制度運用の停滞

養殖水産業として売上は順調に伸び、地元から世界を目指して事業拡大を続ける中で、社員数も増加していました。組織拡大に伴い、労働環境の整備や社員一人ひとりの方向性を揃え、組織として一体感を持って事業を推進する必要が高まっていました。そこで2年前に人事評価制度を構築したものの、組織変更や運用体制が追いつかず、制度が実際には活用されないまま停滞していることが課題となっていました。

支援 SUPPORT

実態に即した人事評価制度の再構築支援

現行の組織体制に合わせ、人事評価制度が実態に即して運用できるよう、等級表に定める役割およびコンピテンシー内容の見直しを実施しました。コンピテンシーには、アンケートによる全社員からいただいた声を反映させ、社員の主体性を取り入れました。次に、賃金制度について具体的な運用方法を確認し、手当体系の変更や最低賃金上昇を踏まえた範囲給下限の再設定を支援しました。あわせて、就業規則および



賃金規程について評価制度導入を前提とした条文修正箇所を整理・指摘しました。その後、等級別賃金の設定、役職手当額の決定、スタッフからマネージャーまでの役割定義を明確化し、評価概要書へ反映。さらに7等級それぞれについて、業務スキルおよび姿勢に関するコンピテンシー項目を具体化しました。最終段階では、社員向け説明会の実施、評価スケジュール策定および面談方法の整理まで一貫して支援しました。

成果 RESULT

使える評価制度への転換

評価制度を現場実態に合わせて再構築したことで、制度が「形だけの仕組み」から「実際に使える制度」へと転換しました。等級ごとの役割や期待行動が明確になり、社員自身が成長の方向性を理解しやすくなったほか、評価者側も判断基準を共有できるようになりました。社員説明会では、社長からの会社目標の提示、各部署のリーダーによる目標を宣言したことで、一体感を感じることができました。賃金制度、評価制度、就業規則を

連動させたことで、処遇決定の根拠が明確化されたため、今後の社内の納得感向上につながることを期待します。また、制度運用に対する不安や誤解が解消されるように、定期的な面談を通じたコミュニケーションの土台を整えました。これにより、社員のベクトルを会社目標に合わせることで、早めの承認による人材育成に繋げることができるようになりました。今後は、社内の運用メンバーでさらにブラッシュアップしてほしいです。



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



代表取締役社長 山城 由希さん

企業成長に合わせて言語化・可視化を進め、成長を加速し会社の向かう先を明確にできました。共感する仲間が集まり、各自が力を発揮できる仕組みとして制度づくりを推進。社内運用へ進められたことに先生や関係者の皆様へ感謝いたします。



社会保険労務士 玉寄 智恵子

この6か月間、制度づくりに何度も立ち止まり、考え直しながら進めてこられたこと、本当にお疲れさまでした。簡単ではない取り組みでしたが、現場や社員の声を大切にされる姿勢が、制度の随所に表れていると感じています。今回整えた仕組みが、御社らしい成長を支え、地元を代表する企業として、さらに飛躍される力になることを心より願っております。



正社員雇用数 **1**人

「会計の見える化」で、 自走化を支援

土地家屋調査士法人 半嶺当徹事務所

【代表者】代表社員 半嶺 当徹

【住所】那覇市

【業種】サービス業

【事業内容】土地家屋調査士業

課題 PROBLEM

経営視点をもった一体型 組織作りが課題

法人としてさらなる事業拡大と次のステージを目指すにあたり、技術力に加えて「経営視点」を組織全体で共有することを課題として設定しました。決算書の公開は行っていたものの、踏み込んだ説明などが十分にできていない状況。決算内容を分かりやすく共有し、当事者意識を高めながら一体となって経営に取り組む土台づくりをテーマとした支援を実施しました。



支援 SUPPORT

決算書の共有と「会計の見える化」で共通理解を促進

決算書の分析を行い、利益構造や生産性の状況を整理して分かりやすく可視化しました。その上で、全従業員向けの社内勉強会を実施し、決算数値の見方と意味を解説するとともに、意見交換の場を設けました。社内で行っている会計勉強会のフレームワークに当てはめながら、会社の現状認識をそろえ、今後の方針についての議論を推進しました。併せて、

会社の利益（粗利）がどのように生まれ、給与・賞与などの処遇にどのようにつながるのかをシミュレーション形式で示しました。さらに、労働分配率等の指標を共通言語として整理することで、従業員が納得感を持って目標設定や改善の打ち手を考えられる土台づくりを支援しました。

成果 RESULT

参画型の組織風土の醸成と組織力の強化に成功

決算の共有と会計教育を通じて、社内に「会社の成果を自分ごととして捉える」意識が広がりました。日々の業務においても、作業の進め方や判断の基準を「どのように成果（粗利）を高めるか」という観点で捉え直す動きが見られるようになり、経営目標や改善の方向性について全員で議論

しやすい風土が醸成されました。成果と処遇のつながりが見える化されたことで納得感が高まり、組織としての一体感と求心力が強化されました。その結果、新たに正社員1名の採用にもつながり、技術継承と並行して経営感覚を持つ人材が育つ基盤が整いました。



企業・支援担当者的心声

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 半嶺 当徹さん

今回の支援により、業務の仕組み化と役割分担が明確になり、正社員を新たに採用する体制を整えることができました。伴走しながら支えてくださった皆さまに、心より感謝申し上げます。



中小企業診断士 尾関 亮

社内勉強会の企画・開催を通じて、意見交換が一段と活性化しました。スタッフさんも意欲的に参加くださり、前向きな声が多く聞かれたのが印象的でした。

次世代リーダーの育成と体制づくり

有限会社牧野建設

【代表者】代表取締役 高原 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

ビジョン達成に向けて会社をリードする人材の育成

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、今年で創業45周年の土木・舗装会社です。

代表と専務が二人三脚で会社を経営に取り組み、会社を拡大・成長させてきました。さらに、昨今の人手不足が続く中でも、昨年度は2名採用し、顧客ニーズに柔軟に対応できる組織体制を構築しました。

次の5年、創業50周年に向けての課題は次世代リーダーへの引継ぎです。具体的には、各現場のリーダーに経営者の視点、視座を身に付けてもらい、ビジョン達成に向けて会社をリードし、マネジメントする人材を育成することです。今回の支援

では次世代リーダーが必要とする経営スキルや経営計画策定スキルを習得することとしました。



支援 SUPPORT

経営理念からアクションプランまでのつながりを理解する

これまでは各部門のリーダーは、代表や専務が考えた中期経営計画に基づいて部門をリード、マネジメントしていました。今後は次世代リーダーが自らの力で中期経営計画を策定し、リード、マネジメントしていく必要があります。

そこで今回の支援では、まずはじめに中期経営計画の構造や作り方についてレクチャーし、次にリーダー自ら中期経営計

画を策定することとしました。

- ①中期経営計画のもとになる自社の経営理念の理解
- ②内部環境、外部環境分析
- ③中期のビジョン策定
- ④ビジョン達成に向けた戦略策定とKPI設定
- ⑤各部門のアクションプラン

成果 RESULT

次世代リーダーとしてのマインドとスキルを身に着ける

各部門のリーダーにとっては、中期経営計画は上から与えられるものでしたが、自ら計画を策定することで、会社の将来のこと、従業員のこと、関係者のことなどが自分事、身近な課題と捉えられるようになったと思います。また財務分析、ビジョン達成に向けた戦略の策定方法や、KPI（評価指標）の設定方法など、

経営者にとって必要なスキルも身につけられました。

今後は作った中期経営計画を実行に移す時です。本支援で身につけた経営者マインド、リーダーシップを活かして、ビジョンを達成してほしいです。



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



代表取締役 高原 康彦さん

今回の研修を通じて、自分自身と会社を客観的に見つめ、成長しようとする姿勢を強く感じました。学びの中で得た気づきや視点は、必ずこれからの仕事や挑戦の場で生きてきます。失敗を恐れず、学び続け、仲間と共に前に進んでいく次世代を担うリーダーとして成長していくことを、心から楽しみにしています。



中小企業診断士 銘苅 幸多

建設業界では人手不足が深刻化しており、今後は社員から「選ばれる会社」であることが求められます。そのためには、ビジョン達成に向けて全社一丸となって取り組む、活気ある職場づくりが不可欠です。次世代リーダーが主体的に行動する姿は、若手社員の憧れや信頼につながります。今後の次世代リーダーの成長と活躍に期待します。



正社員雇用数 **3人**

技術的資源を活かした 新事業分野への進出

有限会社三和工業

【代表者】代表取締役 仲村 実

【住所】うるま市 【業種】建設業

【事業内容】浄化槽設置工事・維持管理、ステンレスタンク等
製造販売

課題 PROBLEM

新市場への進出が課題

浄化槽やステンレスタンクの市場は、人口減少の影響を受け、成長性が限定的であるうえ、競争環境も年々厳しさを増しています。このような環境下において、当社が今後も持続的な成長を実現するためには、新市場への進出が不可欠です。そこで、当社の競争優位性の源泉は何か、その強みを最大限に活かせる市場はどこかを整理しました。加えて、想定されるターゲット顧客および市場規模についても検討を行いました。



支援 SUPPORT

新事業分野に進出するための市場調査

最初に、当社が有する強みを明確化しました。

当社の強みは、浄化槽の製造において培ってきたFRP（繊維強化プラスチック）の高度な加工技術です。FRPは、ガラス繊維や炭素繊維などの強化繊維と樹脂を組み合わせた複合材料であり、一般的には浴槽、自動車部品、航空機、スポーツ用品、建築資材（防水材、構造補強材）など、幅広い分野で活用されています。

当社には、多様な形状のFRP製品を製作できる熟練技術者が在籍しており、さまざまなサイズに対応可能な製造ラインも保有しています。FRP製品は、軽量でありながら高強度で、耐腐食性に優れるという特長があります。

これらの強みを活かすことが可能な業界について、市場規模や課題を調査しながら、ターゲット分野の絞り込みを行いました。

成果 RESULT

戦略の骨子を作成

検証の結果、基本方針が固まりました。

小規模畜産事業者を対象に、三和工業が浄化槽の生産で培ってきたFRPの高度な加工技術を応用し、優れた断熱性能を有するFRP製メタン発酵槽を開発・提供します。

沖縄県の畜産業は、県内農業産出額の約4割を占める基幹産業であり、その発展に伴い、高濃度の畜産廃液の処理負担が深刻な課題となっています。

現行の活性汚泥法では、数千万円程度的大型設備に加え、高価な凝集剤が必要となるため、中小規模の畜産事業者にとって、設備コスト・運転コストの両面で大きな負担となっています。

こうした有機性廃液を、低コストかつ安定的に処理可能な小型メタン発酵槽を開発し、地域の循環型エネルギーシステムの構築に貢献することを新事業の目的とします。



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 仲村 実さん

既存事業だけでは将来的な展望が厳しいとの認識のもと、新事業への進出を志向してきました。当社の強みを最大限に活かし、社会的課題の解決にも資する分野として、畜産業界をターゲットに定めました。本構想の実現に向けては、複数の技術的課題を克服する必要がありますが、それらをつつとつ着実に乗り越え、将来的には他産業への展開も視野に入れた事業へと発展させていきます。



中小企業診断士 渡邊 悠輝

仲村社長は、既存事業の枠組みにとらわれることなく、高い視座と広い視野をもって環境を見据えておられる経営者です。自社の強みを基盤としながら、市場性のみならず沖縄地域への貢献を重視した事業構想を描かれている点に、深い感銘を受けました。新事業が結実し、地域社会に大きく寄与されることを心より期待しております。

規程整備と人材定着を 両立する労務管理支援

株式会社未来

【代表者】代表取締役 野底 雄貴

【住所】那覇市

【業種】建設業

【事業内容】とび・土工事業



 正社員雇用数 **— 人** 

課題 PROBLEM

労務管理体制の未整備

株式会社未来においては、事業の継続・拡大に伴い人材の確保と定着が重要な課題となる一方で、就業規則や賃金規程等の社内規程が未整備、または十分に体系化されておらず、労務管理が属人的になりやすい状況が見受けられます。正社員および契約社員それぞれの処遇やキャリアパスが明確でないことから、従業員にとって将来像が描きにくく、人材定着の面で課題を抱えていました。

加えて、育児・介護と仕事の両立支援制度については、法改正への対応や社内周知が十分とは言えず、制度が実際の職場運用に結びついていない点が課題でした。また、建設業における人材育成や技能継承を支援する助成金制度についても、情報整理や活用検討が進んでいない状況でした。



支援 SUPPORT

規程整備と制度定着支援

本支援では、段階的かつ体系的な労務管理支援を実施しました。初回支援では、労務管理の現状や従業員構成についてヒアリングを行い、就業規則整備を軸とした支援方針を共有しました。続いて、就業規則およびマイカー通勤規程を整備し、労働条件や服務規律等の基本ルールを明文化しました。

その後、正社員および契約社員それぞれの賃金規程を作成し、雇用形態ごとの処遇を整理するとともに、不合理な格差が生じない賃金体系の構築を支援しました。あわせて、正社員化を見据えたキャリアアップ助成金の計画書作成支援を行い、人材定着に向けた

制度活用の基盤整備を行いました。

さらに、管理者を対象とした育児休業制度の説明を実施し、2025年施行の育児・介護休業法改正内容を含めた理解促進を図ったうえで、育児・介護休業規程および関連する労使協定を整備しました。最終支援では、建設業に関連する助成金制度について情報提供を行い、特に人材開発支援等助成金（建設労働者技能実習コース）について活用の可能性を示しました。また、育児・介護と仕事の両立支援に関する社内周知文書を作成し、社内掲示による周知を促進しました。

成果 RESULT

持続的労務体制の確立

本支援を通じて、就業規則、賃金規程、育児・介護休業規程等が体系的に整備され、法令に基づいた労務管理体制が構築されました。正社員および契約社員それぞれの処遇やキャリアパスが明確化されたことで、従業員にとって将来の見通しが立てやすくなり、人材定着や就労意欲の向上が期待されます。

また、育児・介護と仕事の両立支援については、規程整備に加え、管理者への理解促進および社内周知を行ったことで、制度が実際

に活用されやすい環境づくりが進みました。

さらに、建設業向け助成金に関する情報提供により、人材育成や技能継承に向けた助成金活用を、今後は企業自ら検討・実施できる体制が整いました。

これらの取り組みにより、同社においては、持続的な事業運営と働きやすい職場環境の両立に向けた基盤が総合的に整備されたと評価できます。



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



代表取締役 野底 雄貴さん

本支援を通じて、就業規則や賃金規程、育児・介護休業制度など、当社の労務管理体制を体系的に整備することができました。制度を整えるだけでなく、社内周知や運用まで見据えた支援により、従業員が安心して働ける職場環境づくりが大きく前進しました。今後は自立的な運用を進め、持続的な企業経営につなげていきたいと考えています。



社会保険労務士 伊豆見 尚子

本支援では、就業規則や賃金規程の整備を通じて労務管理の基盤を構築するとともに、育児・介護と仕事の両立支援制度が実務で活用される体制づくりを支援しました。あわせて助成金情報を提供し、今後の自立的な人材育成に向けた基盤が整ったと考えます。



正社員雇用数 **3人**

SNS運用の仕組み化に向けた 企画書作成支援

株式会社山宗

【代表者】 代表取締役 知念 暖

【住所】 今帰仁村

【業種】 医療・福祉

【事業内容】 高齢者福祉施設運営、通所介護事業、訪問介護事業

課題 PROBLEM

デジタル活用方針と 発信基盤の不足

これまで当グループではSNSの運用を行っておらず、デジタル施策に関する方針や判断基準が存在していませんでした。SNSは効果が見えにくいという印象から必要性を感じにくく、投稿内容や運用体制、リスク対応についても検討されていない状態でした。

一方で、採用環境の変化や地域との関係構築において、体系的な目的を持ったデジタル活用を検討する必要性が高まっていました。



支援 SUPPORT

SNS運用企画書の策定支援

未運用の状態からSNSを開始するにあたり、まずは「なぜSNSに取り組むのか」「当グループとして何を伝えるべきか」を整理することが重要であると考え、SNS運用企画書の作成を支援しました。

企画書では、採用活動および地域に根差した「山宗」ブランドの認知・信頼向上を目的に設定し、想定するターゲット、発信

内容の方向性、投稿テーマ、運用体制を明確化しました。

あわせて、初めてSNSを運用することによる不安を軽減するため、投稿ルールや確認フロー、炎上やトラブルを想定した対応方針など、「守り」の視点も含めて整理し、関係者間で共通認識を持てるよう支援しました。

成果 RESULT

共通ルールで持続可能なSNS運用体制の構築

SNS運用企画書を作成したことで、これまで曖昧だったSNS活用の目的や役割が明確になり、「何を基準に判断し、どのように運用するのか」を関係者間で共有したうえで、SNS運用を開始することができました。

「攻め」の情報発信と「守り」のリスク管理の両面を事前に整理したことで、初めてのSNS運用に対する心理的ハードル

が下がり、無理のない形で継続可能な運用体制を構築することができました。

今後は、採用活動にとどまらず、地域に根差した企業としての姿勢や取り組みを発信していくことで、「山宗」ブランドの認知および信頼向上につながるデジタル活用を推進していくための基盤が整いました。



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 知念 暖さん

当事業の専門家派遣により、SNSに全く無知の状態から実際の運用のみならず、持続的な運用体制が整ったことに大変驚いています。コストをかけず、これほど強力なツールをわずかな期間に構築できたことに心から感謝しています。今後は、弊社が取り組む薬膳食を含む「食の改善」を地域に広げることで地域の健康増進に繋がりたいと考えます。



登録専門家(上級ウェブ解析士) 中島 布美子

SNSは「始めること」以上に、「迷わず続けられる状態をつくること」が重要です。今回、運用企画書を作成したことで、判断基準と共通認識が整理されました。まずは無理のない形で運用を重ねながら、山宗様らしい情報発信を少しずつ積み上げて採用や信頼づくりに繋がっていく事が期待できます。



正社員雇用数 **10**人

人事制度の構築・ 定着にむけて

ユインチホテル株式会社

【代表者】代表取締役 前田 洋

【住所】南城市

【業種】宿泊業

【事業内容】ホテル経営

課題 PROBLEM

能力と実績に基づく 人事管理

堅調に推移する観光入域客数やそれに伴う客室稼働率の上昇があっても、事業収益も等しく上昇をみるものではありません。施設の維持管理や新たな設備投資等に大きく収益に負担が生ずるものです。そのような中であっても、従業員の努力に報いるよう公正な評価と、定着率の向上をめざした人事管理の構築と人材の定着が課題とされます。

支援 SUPPORT

一步一步確実に

従業員の「評価」「育成」「処遇」をいかに行うかが人事です。何を基準に評価するのか、育成の方向はどこなのか、何を基準に処遇を決定するのか。人事制度を確立するには、経営の現状を十分に把握し、かつ先を見据えながら慎重に展開していかなくてはなりません。また、管理職による現場労務管理と、中央制御としての人事担当部署が扱う人事管理と役割を分担して進めていかなくては、制度の構築はうまくいきません。そのためまず、



成果 RESULT

人事管理の対象は「人」です。慎重に慎重を重ねて

今回の支援は、人事制度の構築、運用に向けてその初段階となる人事考課制度の検討をすすめてまいりました。制度は職場のルールですから、頻繁に変更を重ねてはかえって従業員に混乱と不信感を招いてしまう結果となります。特に経営者層と人事担当部署の間では、常に価値観や現状の課題について共有し、コミュニケーションを密にし取り組んでいかなくては

なりません。

また、運用の要となる各現場の管理者にはマネジメントスキル向上のための「管理者教育」を実施し、組織風土の改善を含めて意識づけを行なうことが肝要となります。従業員の定着には管理者の方々の意識とマネジメントスキルが常に要求されるものです。



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



人財開発課 次長 高橋 俊博さん

人事評価制度に課題があり、本事業を活用させていただきました。
公正な評価制度と賃金の連動は、現状では即効性をもって構築が難しいと感じるなか、評価と育成の視点を整理することにより、今取るべき施策が明らかになりました。
多くの支援をいただいたことに感謝申し上げます。賃金に連動する考課制度再構築に向け、引き続き取り組んでまいります。



登録専門家 岸本 恵春

従業員数が増え、現場と経営層及び管理部門の意識や思いに大きな隔たりが生まれますと、人事管理が機能不全となります。そのため、様々に起こり得る課題を想定しながら、人事制度の構築と定着に傾注していかなくてはなりません。しっかり取り組んでいただくことを期待します。



正社員雇用数 **1**人

歴史と理念を活かした採用・受注につながる発信基盤づくり

有限会社リフォーム施工

【代表者】代表取締役 國吉 恵康

【住所】宜野湾市

【業種】建設業

【事業内容】リフォーム工事

課題 PROBLEM

採用と認知の強化

採用活動を行っているものの、企業の知名度が浸透しておらず、応募や問い合わせが限定的でした。また、リフォーム・リノベーションを強みとしながらも、その価値や理念が伝わっておらず、発信力の強化が求められていました。自社の歴史や建物の背景、創業の想いを活かしたブランディングにより、「選ばれる会社」となるための軸が求められました。



支援 SUPPORT

理念と歴史を軸にした発信基盤づくり

採用課題を起点に、企業理念や旧映画館社屋の歴史性など強みを整理し、発信の軸を明確化しました。その上で、看板設置の企画、メディア向け取材依頼文の作成、取材先リストの整備など、認知向上を目的とした広報支援を実施しました。

また、採用戦略については、社員アンケートなども実施して整理し、採用で何を伝えるべきかの土台を構築しました。

さらに、小規模事業者持続化補助金の申請様式を活用し、看板設置を中心とした取り組みを事業計画として整理し、生産性向上とリフォーム・リノベーション受注の拡大、採用力強化の両立を図る支援としました。

採用・ブランディング・補助金活用を一体で進める実践的な支援内容となっています。

成果 RESULT

採用と受注につながる発信基盤を確立

採用の悩みをきっかけに、自社の理念や建物の歴史性が大きな強みであることを再認識し、それを発信の軸として活用できる状態を整えました。看板設置やメディア発信を通じて、地域に根差したリノベーション会社としての認知向上を目指す方向性が明確になりました。

また、採用戦略の初期設計が進み、今後「誰に・何を・どのよ

うに伝えるか」を具体化する土台が整ったことで、採用と受注の両面に活かせるブランディング基盤が構築されました。

さらに、補助金申請様式に落とし込んだ事業計画により、看板設置や広報施策が一過性の取り組みではなく、受注機会の拡大や自社の価値向上を通じて、経営改善につなげる施策として位置付けられました。



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



専務取締役 國吉 一人さん

採用の悩みをきっかけに、自社の強みや理念を改めて見つめ直すことができました。これを発信の軸として、採用でも仕事でも「選ばれる会社」を目指していきたいと思えます。



中小企業診断士 新垣 順一

採用課題への対応と併せて、強みを活かした発信の軸を整理しました。今後、地域に根差したリノベーション会社としての認知向上が進み、それが受注・採用の好循環につながることを期待しております。



農業部門の生産機能強化と高付加価値経営へ向けた取り組み

有限会社わかば種苗店

【代表者】取締役社長 照屋 幸勇

【住所】那覇市

【業種】卸・小売業

【事業内容】種苗・園芸資材卸・小売業

正社員雇用数 **1**人

課題 PROBLEM

定番品の安定供給と価格転嫁への対応

当社は、大手量販店を中心に種苗の栽培と卸売を行っていますが、自社の栽培だけでは規模が小さく、契約農家による供給に支えられています。しかしながら、就農人口の減少が続く中、既存の取引農家からの仕入だけでは供給量に制約がある上、仕入価格の上昇にも頭を悩ませていました。

また卸先への価格転嫁も進めにくい状況にも対応する必要があります。取り組むべき経営課題として生産機能を強化する必要があり、栽培の拠点を設けるにあたって収支計画、資金計画含む事業計画を策定したいと考えておりました。また、供給を担うための機能ではなく、新たな拠点として機能を定義しつつ、



試験栽培を経て商品開発を行うなど付加価値を高める事業展開を図る必要があります。

支援 SUPPORT

資金計画・収支計画の策定支援

自社を取巻く経営環境を把握するため、社員の皆様へインタビューを実施し、5フォース分析、クロスSWOT分析による外部環境、内部環境分析を行い、自社固有の強みを抽出。今後の自社戦略を見据えつつ農業部門強化に向けた事業計画書を策定しました。

定番商品内製化に伴う効果として①外注費の圧縮②供給量の増加が挙げられることを念頭に収支計画を策定。また、自社農場の環境整備に係る資金計画の策定を支援し、資金調達を行う上での留意点をアドバイスしました。

成果 RESULT

インフラの充実と商品開発に向けた取り組み

新事業に必要なかつ重要な経営資源として人材については、かねてより当社に就職を希望していた農家の方を雇用し、定番品の栽培に従事していただくことになりました。生産設備として新たに農地賃貸契約を行い、ビニールハウスの設置を行い、季節の需要に応じた定番品の栽培に取り組んでいるところです。また、試験的な商品開発を担う拠点としての整備も行うこと

ができました。今後、当社としては、パパイヤをはじめ新たな農産物の流通を担い、付加価値高い新たなニーズに対応して参ります。地域における安心・安全・地産地消をベースとしつつも、沖縄から県外への農産物流通拡大を視野に展開する取り組みとなりました。



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



営業部長 照屋 伸幸さん

当社は業歴長くご愛顧いただいておりますが、供給の制約については経営環境の変化とともに優先的に対応すべき経営課題でした。支援を通して社内で共有を図り、自社を取巻く状況を可視化し、対応できたことが良かったです。



中小企業診断士 當山 修治

農業部門の強化を進めていただきましたが、業歴の長い会社の転換期にサポートすることができて大変有意義でした。沖縄産の付加価値の高い農産物を県外に出荷する取組に大いに期待しております。

令和7年度 正規雇用化促進セミナー・事業説明会の様子



正規雇用化促進セミナーの様子

- ◆開催日/令和7年6月25日(水) 14:00~16:30
- ◆場所/沖縄産業支援センター1階(展示場)

セミナー

【第一部】経営セミナー

- 〈正規雇用化サポート事業の説明・専門家による経営セミナー〉
- ①金城 寛人:人手不足時代を生き抜くカギは【人的資本経営】にある!
 - ②阿賀 哲:社員を育てる人事評価・資金制度&助成金等の活用について



金城 寛人(中小企業診断士)



阿賀 哲(社会保険労務士)

【第二部】事業説明

- ①正規雇用化サポート事業(本事業専門コーディネーター)
- ②その他雇用に関する支援事業(社会保険労務士、事業担当者)

【第三部】無料相談会

令和7年度 稼ぐ力事例報告会の様子



稼ぐ力事例報告会の様子

報告会

- ◆開催日:令和8年2月25日(水) 13:30~16:30
- ◆場所:沖縄産業支援センター(3階 大会議室)

- 【第一部】専門コーディネーターによる事業の実施報告
- 【第二部】正規雇用化サポート事業の支援事例報告



個別相談の様子



宮里 悠司(中小企業診断士)



銘苅 幸多(中小企業診断士)



岸本 恵春(登録専門家)

事業普及に伴う周知活動

セミナーチラシ

沖縄産業支援センターにて、セミナー・報告会を開催しました。



「支援企業募集」チラシ



「事前申込」チラシ



「正規雇用化促進セミナー」チラシ



「事例報告会」チラシ

SNS

「専門家派遣事業 事例報告会 ~課題解決の事例紹介~」
[2026年2月25日(水) 13:30-16:30]

SNSを活用した周知活動を行いました。

本冊子のWEBサイトも開設されました。
過去10年分(平成28年度~令和7年度)の事例紹介がPDF版で閲覧できます。
※PC・スマホ・タブレット対応



【提供:株式会社琉球新報開発】

WEB

【PC.Ver】

正規雇用化サポート事業
WEB版はこちらから!



【スマホ・タブレット.Ver】

4. 支援実績一覧

■令和7年度 正規雇用化サポート事業 支援企業 一覧 (40社)

No.	企業名	業種等	所在地	紹介ページ
01	合同会社 アーキテクトPLUSJOY	サービス業	那覇市	02-03P
02	一般社団法人 放課後子育て支援ネットいろは	医療・福祉	浦添市	04-05P
03	株式会社 エマオ	卸・小売業	那覇市	06-07P
04	一般社団法人 おーきな笑	医療・福祉	うるま市	08-09P
05	株式会社 Caloria	サービス業	那覇市	10-11P
06	株式会社 桜電機工業	建設業	南風原町	12-13P
07	特定非営利活動法人 シンコペーション	サービス業	浦添市	14-15P
08	医療法人 太陽会	医療・福祉	浦添市	16-17P
09	株式会社 パートナー	医療・福祉	那覇市	18-19P
10	MantafrogGateWay 合同会社	製造業	石垣市	20-21P
11	あじとやグループ(代表企業:株式会社あじとや)	飲食業	沖縄市	22P
12	有限会社 アンカー商事	卸・小売業	宜野湾市	23P
13	有限会社 糸工房	サービス業	八重瀬町	24P
14	いまいパン 合同会社	製造業	那覇市	25P
15	伊良部観光 株式会社	宿泊業	宮古島市	26P
16	上間鋼材 株式会社	卸・小売業	名護市	27P
17	NTカンパニー 株式会社	製造業	那覇市	28P
18	株式会社 沖永開発	建設業	浦添市	29P
19	きづきグループ(代表企業:社会福祉法人 きづき福祉会)	医療・福祉	沖縄市	30P
20	株式会社 暮らしかたらぼ	サービス業	北中城村	31P
21	株式会社 K.C.M	医療・福祉	沖縄市	32P
22	株式会社 コールアップジャパン	卸・小売業	南風原町	33P
23	沖縄古賀防水工業 株式会社	建設業	糸満市	34P
24	合同会社 辰技建	建設業	本部町	35P
25	株式会社 ステージングアップ沖縄	飲食業	那覇市	36P
26	沖縄西濃運輸 株式会社	運送業	宜野湾市	37P
27	総合包装 株式会社	卸・小売業	西原町	38P
28	合同会社 宅建スクール	サービス業	那覇市	39P
29	ThaiMed	サービス業	宜野湾市	40P
30	津田食品 株式会社	製造業	うるま市	41P
31	株式会社 仲里ペイント	卸・小売業	豊見城市	42P
32	株式会社 日本バイオテック	漁業	糸満市	43P
33	土地家屋調査士法人 半嶺当徹事務所	サービス業	那覇市	44P
34	有限会社 牧野建設	建設業	那覇市	45P
35	有限会社 三和工業	建設業	うるま市	46P
36	株式会社 未来	建設業	那覇市	47P
37	株式会社 山宗	医療・福祉	今帰仁村	48P
38	ユインチホテル 株式会社	宿泊業	南城市	49P
39	有限会社 リフォーム施工	建設業	宜野湾市	50P
40	有限会社 わかば種苗店	卸・小売業	那覇市	51P

■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	企業数	正社員化数
	医療・福祉	12社	31人
	製造業	6社	16人
	サービス業	7社	13人
	卸・小売業	4社	11人
	飲食業	4社	10人
	建設業	5社	9人
	不動産業	1社	5人
宿泊業	2社	4人	
漁業	1社	1人	
運輸業	1社	1人	
合計	43社	101人	

令和7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
	建設業	8社	16人
	運輸業	1社	13人
	宿泊業	2社	12人
	サービス業	8社	10人
	卸・小売業	7社	8人
	製造業	4社	6人
飲食業	2社	4人	
漁業	1社	1人	
合計	40社	99人	

■本事業の累計支援実績(平成28年度~令和7年度)

 **正社員化数: 938人**

 **支援企業: 338社**

— 令和7年度 —
正規雇用化サポート事業 成果報告書

令和8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)