



## 新事業立ち上げ準備と多業種に対応した労務管理の確立

正規雇用化の数 1人

### とけし商事株式会社

【代表者】渡慶次 大賀  
 【住所】北谷町字浜川202番地  
 【業種】米卸売業・飲食業  
 【事業内容】米穀卸売事業、プログラミングスクール事業

課題1  
PROBLEM

### 新事業立ち上げ準備

当社は米穀卸を主事業とする創業49年の企業で、米穀に関する専門的なノウハウと、それを活かした丁寧な提案力・対応力が取引先からの支持を受け、堅調な業績を残しています。

しかし、主要な取引先である地域の食堂・弁当屋は、近年の飲食・中食市場の大きな変化にさらされており、当社の今後の米穀卸事業としても、それが不確定要素となっています。

そこで当社では事業リスクの分散を目的に、保有資源の有効活用と市場ニーズに応えた事業として、3年前よりプログラミング

スクール事業を始め、事業の多角化を進めています。今回はさらに自社物件であるログハウスを活用し、「間食を提供していく」「和のコンセプト」というコンセプトで、外国人観光客を中心ターゲットに、昔ながらの茶屋をイメージした店舗の開業を予定しています。

当社としては飲食業のノウハウ・経験が無い為、店舗運営、人材育成など事業立ち上げに向けてどのように準備を進めていくかが課題となっています。

支援  
SUPPORT

### ターゲット・店舗形態・提供商品の再検討、 店舗運営の具体化

新事業立ち上げに向けた準備として、以下事項について検討を進めてきました。

- ①ターゲット  
地元外国人客の取込み・活用、地元客お土産需要への対応
- ②店舗形態  
テラス席を設置し、くつろげる空間を提供、賑わい感演出
- ③提供商品  
②に関してドリンク類の充実
- ④店舗運営  
売上管理、製造量決定・発注・在庫管理の仕組み構築
- ⑤広告戦略  
WEB・SNS発信、地域人気スポットからの誘客、開店告知



成果  
RESULT

### 新事業開始に向けて事業内容・運営方法の精査・精度向上

当社はノウハウ・経験の無い飲食事業の開業に向けて、既存飲食業経営者とのメニュー開発など、自社の足りない点を補いながら準備を進めてきました。今回の事業に関しては、当社の強みや市場環境などの確認、既存事業との相乗効果などを考慮しつつ、ターゲット、店舗形態、提供商品などの再検討を行ってきました。第三者による視点を加えることで、事業内容・運営方法などについて精査が行え、より精度を向上させることができます。

出来たのではと思います。

又、店長として店舗運営を任せる人材の育成、経営側からどのように関わっていくかも課題の一つでしたが、それらに必要な情報として、売上管理、製造量決定・発注・在庫管理の具体的な方法・仕組み・利用システムについても検討を行うことが出来ました。

企業・支援担当者の声



代表取締役  
渡慶次 大賀さん



中小企業診断士  
新垣 順一



社会保険労務士  
善平 克恵

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2  
PROBLEM

### 多業種の適正な労務管理

現在は、米穀卸業、プログラミングスクールを運営。新たに、和スイーツとお茶をテイクアウトする事業を開始予定で、今後は、卸売業、教育業、小売業と多業種を展開することから、それぞれ適正な労務管理が必要になります。

支援  
SUPPORT

### 運用しやすい労務管理

労務管理のルールブックである就業規則は、会社独自でひな形に現状を落とし込んで作成したものであった為、法改正に対応していない部分も見られ、全体的な見直しが必要な状態でした。

初回訪問で、現行の就業規則の内容を確認し、2回目の訪問で改正案を提案させていただきました。渡慶次代表に説明する場合は、現行と改正案を確認していただきやすいように、「新・改正案の対照表」を手交させていただき、就業規則の条文1つ1つについて、規程の目的と運用する場合の注意点等も併せて説明を行いました。説明と併せてヒヤリングも実施し、運

ヒヤリング等の結果から、下記を解決する課題としました。

【就業規則の見直し】

働き方改革関連法の施行等にも対応していかなかったため、就業規則を「多業種の労務管理」、「法改正」の2点を重点に見直す。

成果  
RESULT

### 就業規則の見直し

就業規則の本則を見直し、完成させることができました。1か月単位の変形労働時間制の運用の際に留意することも支援させていただきましたので、会社としても労務管理しやすい体制が整えられました。

また、従業員も、就業規則が整備されたことにより、働き方のルールが明確になり働き易い労働環境に繋がれたと思います。





**正規雇用化の数** 5人

**キャリアアップと職業能力評価シート活用で、  
社員の意識改革とモチベーションアップ、  
さらに、教育・研修体系と正社員転換のための  
社内体制等の整備により定着率アップを実現。**

## 株式会社ドリームプラン

【代表者】盛島 猛

【住所】那霸市三原2-15-8

【電話】098-833-6880

【業種】理美容業

【事業内容】理美容室経営



### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
盛島 猛さん

今回は、正規雇用化サポート事業を通じて経営の全体像を確認いたしました。今まで全体的には仕組みらしいものはありましたが、頭が整理できるべき事が明確になりました。



中小企業診断士  
新田 慶子

### 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

経営理念である「幸せづくり工房」は、ドリームプランそのものを表しています。従業員一丸となって、理美容を通してお客様の幸せづくりを目指して頑張ってください。

#### 課題1 PROBLEM

### 従業員の能力差が店舗ごとの雰囲気や売上に影響している

経営理念やビジョン、経営計画は、作成されており、経営者の思いは発信していますが、現場の従業員の行動に反映されにくい状況でした。経営者側では、どうやったら現場の行動に繋がるかを常に考え、今期は、各店舗に経営目標や計画を立てさせ、自立を促しています。しかしながら、各店舗の店長自身の資質にも影響され、コスト意識や売上を伸ばすための行動は店舗ごとに差がでてしまい、全社的に売上を伸ばすまでには至っていない状態です。

さらに、客単価はほぼ決まっているため、集客アップとリピート客を増やすことも課題となっていました。理美容業は、売上が人に大きく依存するため、各従業員が自分の能力を自分自身で把握すること、また、自分に足りない能力を身に着けようというモチベーションを持たせることができ、売上を伸ばすことに繋がる要素と考え、キャリアアップと職業能力評価シートを使用することを提案しました。

#### 支援 SUPPORT

### キャリアアップと職業能力評価シートにより、 社員のモチベーションをアップさせる

厚生労働省から提供されているキャリアアップと職業能力評価シートを使用して、当社に合ったキャリアアップと職業能力評価シートを作成しました。

職業能力評価シートは、まず従業員自身が自己評価を行い、自分自身の能力を改めて見える化します。その後、上司が同じ評価シートを使用して、従業員自身の評価と乖離する項目があれば、その理由を記載するという方法で評価を行います。従業員自身が納得できる評価を行うことと、補うべき能力が明確化することで、従業員自身が学ぶべき事や、目指す方向性を理解できます。



#### 成果 RESULT

### 従業員にコスト意識が芽生え、 自分のやるべきことが自然とできるようになった

材料費率の目標を設定しているが、以前は、従業員自身が「努力をしている」というだけでコスト意識が行動に結び付いていませんでした。しかし、現在は、材料費率の目標を達成するためにどのような行動が必要かを考え、実際に目標達成できるようになっています。

また、集客のためのイベントや、お客様がリピートしてくれるような働きかけを積極的に行い、閑散期の集客に尽力しています。新規の顧客を獲得するツールとして、ホットペッパービュー

ティーを活用し、さらにSNSによる顧客とのコミュニケーションでリピートに繋げるようにしています。

また、全てを現場任せにしないように、本部機能としての営業に関するバックアップも仕組化していく予定で検討しています。

特に新入社員は、伸びしろが大きく、今後の成長に大いに期待できるとのことなので、今回作成したキャリアアップと職業能力評価シートを有効活用して頂けると思います。

#### 課題2 PROBLEM

### 人材の定着と能力開発のための仕組みづくり

美容室を3店舗と福祉理美容の事業展開をしていますが、競争の激しい美容業界において経営を安定化させるために、社員の定着と能力向上、職場環境の改善が以前からの課題でした。

そこで、これらを解決するために、①社員の定着のために、有期契約社員の正社員への転換、②社員の能力向上のための教育訓練体系の整備、③職場環境の改善と雇用条件などの整備

に社員一丸となって取り組むことにしました。

そのためにも以前、活用したことのある教育訓練の助成金と正社員化の助成金の活用と今後、自分たちでも助成金の申請ができるような社内体制を整えることと社員の能力向上をするための教育研修体系の構築が課題となりました。

#### 支援 SUPPORT

### 教育・研修体系と正社員転換のための社内体制等の整備支援

今回、正規雇用化サポート事業では、社員の定着と能力向上、職場環境の改善といった課題を解決するために以下の支援を行いました。

- ①教育・訓練体系を整備するための支援(研修カリキュラムや評価システム等の整備)
- ②教育訓練実施の支援(研修中のフォローアップやアドバイス)

- ③職場環境の改善と雇用条件整備の支援(働きやすい職場環境等のアドバイス)
- ④働き方改革関連法の説明(今後の法令への対応アドバイス)
- ⑤正社員転換のための助成金活用に向けた支援(助成金活用の流れと必要書類等のアドバイス)

#### 成果 RESULT

### 教育訓練の効果と育成から定着までの社内体制の整備

教育訓練の研修カリキュラムと評価システムをアドバイスを基に作成し、それらを実施しました。実施中も進め方などのアドバイスをもらえたので、有期契約社員の能力向上が目に見えて実感できました。

職場環境や雇用条件等も現在の法令と適合しているか、これから施行させる法令への対応するためのアドバイスなどももらいました。

これらの支援を通して、自分たちで育成から定着までをうまくできるような社内体制づくりの基礎ができました。





正規雇用化の数

2人

## 創業100年の強みの活かし方と 事業承継推進のための組織体制の整備 及び労働環境整備のための規則の制定

### 株式会社西南門小カマボコ屋

【代表者】玉城 章  
【住所】糸満市西崎町4-17-21  
【電話】098-994-2331  
【業種】水産練製品製造業  
【事業内容】カマボコ製造、卸、販売

課題1  
PROBLEM

### 創業100年の強みの活かし方と 事業承継推進のための組織体制の整備

当社は、昨年(2019年)11月で創業100年を迎えた沖縄カマボコ業界の老舗企業であるが、事業運営にその強みを十分活かしきれていないことなどから、一年間通じて収益を安定化させることに課題がありました。販売店舗についても、店舗により業績にバラツキがあり、これまでの経営戦略の延長では十分に成長しきれない状況にありました。

また、社内においては、運営方針の検討や従業員への伝達

及び意見の聴取、社員のモチベーションの確認など、組織内の指揮命令等の体制の整備に課題がありました。あわせて、現社長から、社長の長男である現専務への事業承継の支援が必要とされていました。

創業100年に係る事業としては、記念誌の発行を計画しており、作成に当たり具体的な役割や案などの検討を早急に行う必要がありました。

支援  
SUPPORT

### 創業100周年記念誌作成における知的資産経営報告書の 応用及び幹部会議設置の検討

事業承継の取組みを支援する中、創業100周年に係るイベント及び記念誌の作成を行うことを検討しました。

具体的には幹部会議設置要領の案を作成し、各部署の責任者を中心に7名の幹部会議メンバーを選任したうえで、専務を中心とした話合いの場を作り、経営全般について検討を行い、次期社長である専務を支える仕組みを作り上げました。

また、100周年の記念誌については、知的資産経営報告書に準じるように整理し、沿革から人的資産、風土資産、関係資産等を整理したうえで、当社の強みを活かした今後の事業展開の方向性を検討することとしました。

成果  
RESULT

### 次期社長を支える幹部会議の設置と 創業100周年記念イベントの開催

幹部会議はすでに定例化されて、7名のメンバーの協力体制も整いつつあり、今後会社運営の中核的な話し合いの場となり、社長を支える会議になるものと期待しており、また、幹部会議の下に各係あるいは各班における小会議が設置されることにより、会社全体の自由なコミュニケーションができるような雰囲気がつかれることを期待しています。

事業承継については、当社の決算期が4月末であることから、決算書が出来上がる今年6月に幹部会議において決算の報告を行い、そのうえで事業運営の方向性等を検討したうえで、事業の承継の手続きを行う予定で進めることにしています。



また、100周年の記念誌の作成については、SWOT分析による強みを活かし、沿革を作成することにより見えてきた当社の歴史、地域の歴史、事業の発展の過程で掘り起こされた項目を網羅して、幹部会議で検討して作成することとなっており、知的資産経営報告書に準じるような記念誌となり、当社における今後の事業展開が従業員及び関連する機関に周知され、西南門小カマボコ屋の知名度を高める効果を期待いたします。



企業・支援担当者の声



専務取締役  
玉城 理さん



中小企業診断士  
中松 瞳夫



特定社会保険労務士  
水澤 孝一

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

4世代に渡りこれまで事業を行ってきて、創業100年の恵まれた時期を迎え、父からの社長引継ぎを検討していますが、まだ会社組織として安定した組織ではない状況で、次の世代に引継ぎが出来るよう支援して頂き、大変お世話をされました。

これから、一つ一つ経営を見直して健全な会社組織を目指してまいります。支援ありがとうございました。

玉城専務は、深夜の作業を行いつつも我々の支援に対応していただき、また幹部に選任された皆様も意欲的に取り組んでいただきました。ありがとうございました。課題解決の方向が見えてきましたので、今後も引き続き組織体制の整備を行い、経営幹部及び従業員とのコミュニケーションを重視した明るい会社の運営に期待します。

今後の事業承継を視野に入れ正規社員への転換をきっかけに従業員の待遇改善を始め業務全体を見直すことになり、就業規則の変更や労働条件の見直しを行い、新たなる働き方改革の実践にチャレンジしている熱意を感じました。これからが大変ですが、今後の改革を期待しております。

課題2  
PROBLEM

### 就業規則の整備と生産性の向上による働き方の見直し

4年前に個人会社から株式会社に法人化しましたが、組織や規則などの整備がなされていない従業員のモチベーションが上がっていない。また、専務自身も製造の担当者としてのプレイヤーに留まり、マネージャーとしての職務をこなしてこなかつたと反省しており、将来の事業承継を視野に入れながら専務自身の行動を変革するだけでなく、組織体制を見直し責任と権限を明確にした従業員の業務全体の見直しも必要になってきます。

支援  
SUPPORT

### 就業規則の整備と労働条件の改善

就業規則案は作成されていますが不完全な就業規則でしたので、社員就業規則は当初の就業規則案を修正し、育児介護休業規程と賃金規程はモデル就業規則を参考に全面的に見直しました。

就業規則を見直すに当たり、最低限の労働法に関する知識が必要でしたので、早急に取り組まなければならない法令違反の部分を改善するとともに働き方改革に伴う年5日の年次有給休暇の取得や残業の上限規制に合わせて管理方法を検討

最優先課題としては、まずは就業規則をはじめとする規則の整備を行うことにより法令遵守する企業にするということで一般的な見直しという取り組みをいたしました。さらに、今後の改善として人材育成を図りながら労働の質を上げるとともに、労働環境の見直しによる生産性アップを図ることを検討していくことが求められます。時間はかかると思われますが、目の前のことから改善することが必要不可欠となります。

成果  
RESULT

### 労働時間の見直しによる 処遇改善が可能となった

雇用契約書兼労働条件通知書を各人と確認して取り交わしましたが、前提条件として個人別の就業時間を見直すことにより無駄を省きながらこれまでよりも働きやすい労働環境作りにすることに努めました。

労働条件の整備は完全とまではいえませんが、労働時間を短縮しつつ賃金アップにつながる効率化を考えるという意識改革までは出来ました。今回の取組で更なる改善ができる下地を作りましたので、今後の更なる改善を期待いたします。





正規雇用化の数 **5人**

## 更なる成長に向けた 経営方針の具体化と 計画実現のための資金調達

株式会社ぬちまーす

【代表者】高安 正勝  
【住所】うるま市与那城宮城2768 【電話】098-983-1111  
【業種】塩製造業  
【事業内容】製塩業



企業・支援担当者の声



代表取締役  
高安 正勝さん

売上高はおかげ様で順調に伸びており、増産に向けて設備投資を計画しています。弊社が次のステップに進む際の課題や方向性について、専門家と一緒に具体的に整理しました。その結果、従業員の正規雇用化だけでなく待遇改善もできました。自分達だけではうまく解決できなかったことまで色々とサポートして頂けたので、この事業を申し込んで良かったと感謝しています。



中小企業診断士  
井海 宏通

当社は素晴らしい製品を作り、今後も成長していくだけのボテンシャルがあります。しかし、内実は様々な課題を抱えており、それを整理・共有のうえ具体的な方向性（戦略）を打ち出す必要がありました。今回それが出来て良かったと思います。策定した経営方針を踏まえ、「ぬちまーす」が国内外多くの消費者に浸透していくことを期待しています。



社会保険労務士  
大山 俊雄

当社は人事評価制度及び健康経営の導入に向けて今回の支援でその理解が深まったものだと思います。社員の健康の保持増進を通して生産性の向上等に貢献する健康経営の手法は、働き方改革関連法と親和性が高く正に時流に沿っており、その進展が今後の社業の発展に繋がるものと期待致しております。

**課題1**  
PROBLEM

### 設備投資と事業承継を見据えた計画の策定

当社は、世界初の「常温瞬間空中結晶製塩法」を用いて海塩「ぬちまーす」を製造・販売しています。工場見学に力を入れており、全国のマスコミから観光スポットとして紹介されることもある、来場者は毎年増え続けています。

売上高が順調に増加してきた結果、工場の生産能力は限界に来おり、今では断っている注文もあります。そのため、当社では生産量を増やすための大型設備投資を計画しています。

業績が好調である一方で、基盤となる経営方針や長期の経

営計画が定まってないため、役員や社員が同じ方向を向いた事業活動ができておらず、色々な事業上・業務上の課題を抱えています。また、将来の事業承継に向け、株主構成の見直しも必要になっており、設備投資と合わせて資金調達の必要性も生じています。

この現状を踏まえ、設備投資後の増産を見据えた経営計画の作成が必要となっていました。



**支援**  
SUPPORT

### 創業者の想いを戦略化し、数字に落とし込み、外部関係者に説明

最初に創業者の想いが社内に浸透するよう、企業理念の解説文を作成しました。それを土台に今後の成長ビジョンを明確化し、設備投資後の損益やキャッシュフローなどのシミュレーションを実施、それを実現するための生産体制や営業戦略なども協議し、経営方針として整理してきました。

また、事業承継を見据えた株式買取の株価算定や金融機関からの資金調達などの支援も実施しました。

**成果**  
RESULT

### 実現性の高い経営方針が策定され資金調達も実現

経営方針の策定により、生産や販売における必要な取組内容が具体化され、会社の方針が一つに定まりました。これまでには工場見学者への販売が中心になっていましたが、それだけでなく、製造業として県外や販売に販路をしっかりと構築していくロードマップを共有することができました。

また、損益やキャッシュフローの数値計画を踏まえて議論したため、取組内容の有効性や実現性も検証でき、計画に自信をもって取り組めるようになりました。設備投資計画も金融機関

からの理解を得ることができ、資金調達も問題なくできる目途が立ちました。

株式買取交渉も当社に有利な条件で協議がまとまり、金融機関から株式買取資金の融資を低金利で受けられました。株主構成の整理によって株主まで含めた経営方針の一本化が実現し、事業承継税制が適用対象になったことで、将来の事業承継が更にしやすくなりました。

### 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

**課題2**  
PROBLEM

### 人材育成計画及び人事評価制度の導入と 健康経営の取組に向けて

同社はキャリアアップ助成金制度を利用する中で新人に対する育成として訓練カリキュラムや能力シートを作成し、職業訓練を実施した経緯でしたが、現在は訓練が継続されなく、特に新人教育で明文化された人材育成の計画がない状況であります。工場見学の来客が増加する中、おもてなしの向上を図るために新人の即戦力化は、喫緊の課題がありました。また、人材育成の要因の体制作りも迫られていました。

**支援**  
SUPPORT

### 事業内職業能力開発計画の作成と人事評価制度 及び健康経営の導入に向けて

#### 1. 事業内職業能力開発計画や教育訓練体系図の作成

手始めに、過去に経験のある訓練カリキュラムや能力評価シートの作成による有期実習型訓練計画の有用性について提案、再度の計画づくりをすすめました。次に人材開発支援助成金と関係のある全社的訓練の方針が掲げられ、階層別、職種別での教育概要の事業内職業能力開発計画や教育訓練体系図の作成について支援しました。

#### 2. 人事評価制度の導入に向けて

人事評価制度の目的は、①社員の公正な待遇への活用②社員の能力開発に活用③社員の意欲、やる気の向上④社員の適正配置であり、1項目目の事業内職業能力開発計画の作

**成果**  
RESULT

### 教育訓練体系図の作成・就業規則が根幹となる人事評価制度 及び健康経営への気づき

①教育訓練体系図をつくることで職種別、階層別に能力要件が明確化、それぞれに訓練の目標設定が鮮明化し、達成への流れを知ることができました。全社的に計画ができるで人材の育成に自信をもつことができました。②人事評価制度導入については、就業規則に同制度の規程を制定することがその出発点であることを理解できました。③この事業を通して、健康経営については、県発行の「健康経営ハンドブック」や「沖縄県企業の健康経営」の冊子等から県内でも既に実践している企業が少なからずあることを知り、当方も早期導入に向けてその準備を進めていくことになりました。

就業規則が、①能力開発②人事評価制度③健康経営に深く関連しており、その土台に就業規則があるということが体系的に理解できました。

一方で、人事評価制度は社員の育成と公平な待遇を実施するための制度であるので、人材育成は就業規則の中に体系的に位置づけられるもので、その意味で①人事評価制度の導入②働き方関連法による新たな法規制が施行される中で、同法令と親和性の高い「健康経営」を早期に実現し、生産性を向上させることの2点が当面の取組むべき課題となっていました。

成等は同制度の②に位置づけられること。同制度の設計にあたっては就業規則に人事管理の章立てをし、職能資格制度とともに同制度を盛込むこと。評価の種類については、能力評価、態度評価及び業績評価があることについて資料を提供し支援しました。

#### 3. 健康経営の導入に向けて

同社は次年度に県の「健康力アップ支援事業」の申請を考えているので、県のH29、H30年度同事業の事例集を提供し、取組事例を紹介、同社が全社的に取組可能な計画について助言後、健康経営の取組で生産性を上げ、企業価値を高める手法について県の資料等を提供し支援しました。





## 今後の成長に向けて経営計画の策定と労働環境の整備を行う

### 株式会社松幸

【代表者】松田 正美  
【住所】沖縄市高原4-26-16  
【業種】建設業  
【事業内容】造園土木工事業

【電話】098-930-1566

正規雇用化の数 2人

課題1  
PROBLEM

### 成長・発展に向けて経営計画を策定

当社は、重要な社会インフラである沖縄自動車道の機能と美観を保持するための除草作業等を行っており、道路維持管理のプロ集団として11年の実績を有する企業です。

当社では、今後の成長・発展に向けて次のような課題を持っています。

- ①今後の事業展開として公共工事、民間工事への営業拡大
- ②公共工事の獲得等に伴う社員の資格取得

③人材の離職の改善と長期雇用の推進課題克服に向けて、経営理念や経営方針に基づく経営計画を策定することが重要となっていました。

また、民泊運営等の新規事業展開に向けて土地を購入したことから、経営計画を踏まえた利益計画を策定し、借入金返済に必要な売上高やキャッシュフローを明らかにすることが必要不可欠になっていました。

### 支援 SUPPORT

### 経営計画及び利益計画の策定支援

経営計画及び利益計画の策定を支援しました。

- ①経営理念、経営方針、行動指針
- ②求める人材像と人材育成方針
- ③経営ビジョン及び数値目標
- ④経営計画及び実行計画
- ⑤3か年利益計画
- ⑥借入金返済に必要な売上高やキャッシュフローの明確化

また、受託事業では、職員の出勤状況に左右されることから、最近3か年の職員の月別就労日数を集計・分析して、出勤状況の改善に向けた対策を検討しました。



成果 RESULT

### 全員参加型の経営を目指し経営の「見える化」に取り組む

これまで必要性を感じながら策定されてなかった経営理念、経営方針、行動指針が策定できました。

今後、当社の経営の拠り所として、組織として共有化を図りたいと思います。また、経営計画の策定を通して、今後の成長・発展に向けては、公共事業や民間企業及び一般家庭からの受注増加を図ることが重要であることを再認識しました。今後、営業拡大等について重点的に効率的に取り組んでいきたいと考えています。

3か年利益計画の策定では、特に今期から土地購入に伴う借入金の返済が始まることから、3種類の利益計画（「好調な場合」「普通」「不調な場合」）を立て、借入金返済計画と連動して検討しました。経営数値の分析や資金の先行管理を通して経営の状況と課題を把握し、経営のP D C A（計画・実行・検証・対策）サイクルを進める必要があるとの認識も深まりました。

今後、全員参加型の経営を目指し、経営の「見える化」に取り組んでいきたいと考えています。



### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
松田 正美さん



中小企業診断士  
兼次 日出男



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

ご支援、ありがとうございました。中小企業診断士からは、経営の理念・方針、今後のビジョンが整理され、今後のアクションが明確になりました。社会保険労務士からは、就業規則の見直しや有給休暇、働き方改革の指導を受けました。当社はこれからも情報を共有化して成長ていきたいと思います。

従来からの課題であった経営理念や経営方針、経営計画の策定を支援させて頂きました。今後も、経営状況をしっかりと把握しつつ、企業の発展に向けての取り組みを着実に進めて頂けたいと思います。

女性のパワーを感じる職場でした。労働環境整備にも積極的で、ただそのアドバイスを受ける機会がなかったようです。

今後の助成金活用に期待したいと思います。

課題2  
PROBLEM

### 正社員と非正規社員の明確化

これまで非正規社員から正社員への転換をしたことがあり、就業規則や労働条件通知書など、必要な帳簿は整備されているとのことでした。しかし、正社員転換する際に、助成金活用ができなかったということで、就業規則等を確認すると整備不良があることがわかりました。

今後も正社員転換する予定があるとのことで、助成金の要件

も再確認しつつ、正社員の労働条件を明確にし、改めて就業規則に規定することを課題としました。

また、すべての社員が日給制を取っているとのことで、天候により仕事が無くなった場合の支給基準についても、正社員に必要な「雇用の安定」が図られているか検討する必要があります。

支援 SUPPORT

### 就業規則内容と助成金の要件確認

現状の就業規則を1条ずつ確認していきました。

- ①就業規則の適用範囲
- ②労働時間
- ③時間外労働と深夜労働
- ④代休
- ⑤賃金
- ⑥手当
- ⑦賞与
- ⑧継続雇用については実態との違いがあり、修正支援をしました。

その中で、正社員の雇用の安定を図るために、現在の日給制を月給制に変更するのか、日給制を取った場合の休業補償等について説明をし、会社としてどのようにするのか、考えていただきました。また、労働条件通知書に誓約事項を記載したいとの希望で、その記載方法を支援しました。

次に、キャリアアップ助成金の届出している計画書をみながら、助成金の要件について確認を行いました。計画終了期間が迫っているため、計画書の再度の届出が必要になることを伝え、そのスケジュールを確認しました。

成果 RESULT

### 助成金活用への再挑戦

これまでの助成金申請を行う中で、要件不該当となった理由をご理解いただけたと思います。正社員転換の日程を確認し、再度の助成金活用に向けてスケジュールを立てることができました。

今回、就業規則の規定を直すことができたので、転換前には周知を行い、就業規則の届出を行うことも確認できました。

支援を契機に、雇用の安定を図っている会社として、助成金活用に挑戦していただきたいです。

