



## 組織的経営へ転換する 足掛かりとなった

### 豆ボレポレ

【代表者】仲村 良行

【住所】沖縄市高原6-13-8

【業種】卸・小売業

【事業内容】コーヒー豆自家焙煎店

【電話】098-927-3260

正規雇用化の数 4人

### 課題1 PROBLEM

#### 個人経営から組織的な経営へ

当社は2010年にオープンしたスペシャルティコーヒー専門店です。コーヒー豆を現地から仕入れ、自社で焙煎し提供しております。また代表の仲村氏は2018年ワールドコーヒーロースティングチャンピオンシップにて世界2位を受賞しており、世界有数のコーヒー焙煎のスペシャリストとして活躍しております。

このような背景から事業も順調に拡大。販売店と焙煎工房の2店舗を運営し、また従業員も4名まで増えることで、個人的な運営から、組織運営へと転換する必要がありました。

組織運営へ転換するためには以下の課題が見えてきました。

- ①従業員が働きやすい労務環境を整備する。
- ②現行業務の整理と見える化により、従業員がどのような業務でもフレキシブルに対応できる体制を構築する。
- ③メンバー間のコミュニケーション、情報共有できる環境を整備することで、業務効率化を図る。
- ④財務分野の強化及び法人化を検討する。
- ⑤自社の強みと今後の業界の動向を鑑み、中長期的な経営計画を策定する。

### 支援 SUPPORT

#### 業務の整理と、ICTツールの導入により組織化と業務効率化を図る

##### ③原価管理による利益率向上

商品原価が曖昧で、利益の管理ができていない状態でした。そこで商品毎に標準原価を定めるよう助言、商品価格や生産計画の見直し、製造時の原価管理などに活用し、利益率の向上を図るよう助言しました。

##### ④法人化

法人化したときのメリット、デメリットを考慮しながら法人化について、具体的に検討しました。

##### ⑤事業ドメインの定義と戦略の策定

地域のお客様をターゲットとした販売事業と、世界有数の焙煎技術を売りとした事業の2つの事業に分け、それぞれの事業領域を定義し、戦略策定を支援しました。



### 成果 RESULT

#### 業務が整理でき、組織として活動できる素地ができた

●業務の洗い出し、一覧化することで自社の業務を俯瞰して把握することができました。今後は優先度の高い業務からマニュアルを作成し、誰が担当になっても安定した運用ができるようにしていきたいです。それにより従業員にも負荷のかからない働きやすい環境が構築できると考えています。

●組織間、メンバー間の情報共有、業務効率化を目的としたICTツールについては、まだ十分に活用できていない状況ですが、継続して活用し組織力の強化につなげたいと思います。



### 企業・支援担当者の声



代表者  
仲村 良行さん



中小企業診断士  
Moriguchi Kiyotaka



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

豆ボレポレは、世界2位の焙煎技術を持つつも、驕らずに、地域に愛され続ける企業です。それは顧客への感謝を忘れず真摯に経営をしている成果だと思います。

またコミュニケーションツールを活用することにより日々の情報をジャンル毎に分けることができスムーズな情報共有と業務ミス軽減することができました。

わからない事を専門家の方々がアドバイスしてくださるので、明確に改善する部分が見えました。教えていただいた情報を活かし従業員の技術向上と更なる顧客満足をめざしていきたいです。

豆ボレポレは、世界2位の焙煎技術を持つつも、驕らずに、地域に愛され続ける企業です。それは顧客への感謝を忘れず真摯に経営をしている成果だと思います。

まだまだクリアすべき課題はありますが、これまでと同じように、顧客への真摯な姿勢を継続することで、一歩ずつ、着実にビジョン達成に向け進んでほしいと思います。今後

の更なる活躍を期待します。

仕事への誇りを担当者だけでなく、労働者からも感じるよい雰囲気の会社でした。

1からの整備になりますが、働きやすい職場づくりへの気持ちが強いため、着実に整備していくと感じます。

### 課題2 PROBLEM

#### 労務管理に必要な知識と環境整備

事業展開とともに労働者が増えていき、労働保険の対応にしても後手後手になっているという状況でした。

まずは、労働時間、残業、休日の考え方、割増賃金の算出方法や出勤簿、賃金台帳、労働条件通知書の労働帳簿の作成及び記載内容、管理方法について確認する必要がありました。

現状をお聞きする中で、「お店オープン前の掃除時間」や「お仕事終了後のゆんたく時間」など曖昧になっている点を確認す

る必要もありました。

事業主の希望として、よく働いてくれる労働者を正社員としたいこと、そのためにも労働環境の整備をしっかりと行い、安心して働く環境を作ることを今回の課題としました。

他に、人も増えてきたため会社の秘密保持を明確にし、労働者と共有することも課題としました。

### 支援 SUPPORT

#### 労務管理体制の整備

まずは、現状の聞き取りを行い、今後の労務管理の運用方法を決めました。主な点として

- ①出勤簿は本人及び店長が確認。
- ②給与明細だけでなく賃金台帳による管理。
- ③労働条件通知書による明確な労働条件の確認。
- ④曖昧な時間の労働時間仕分け。
- ⑤代休の方法。
- ⑥年次有給休暇の管理と取得手続きについて確認し方法を支援しました。

次に、ルール決めしたことを就業規則等によって規定する作業に取り掛かりました。限られた時間であったため、労働時間、賃金に関する規定作成を支援しました。

正社員化の予定があったため、助成金の活用も検討して就業規則には正社員化規定も盛り込みました。

担当者は労務管理を理解することから着手したため大変そうでしたが、会社だけでなく、頑張っている労働者のためにも取り組んでいただけました。

### 成果 RESULT

#### 労務環境整備と助成金活用

何から手を付けたらいいかわからない状況から、道筋が見えてきたとの言葉をいただきました。労働帳簿の整備から就業規則(労働時間・賃金)の作成までを行い、さらにキャリアアップ助成金の活用に向けて計画書作成を行うことができました。

また、会社の秘密保持に関する規程及び誓約書を作成することもできました。今後は、これらの周知を図ることからになりますが、働きやすい職場づくりに繋がったと思います。





**正規雇用化の数 4人**

## 企業経営の基軸である経営理念・経営方針の明文化と適確な経営計画の策定

### 美崎運輸株式会社

【代表者】平田 正明

【住所】石垣市浜崎町1-2-2

【電話】0980-82-3844

【業種】運送業

【事業内容】港湾運送、物自動車運送



企業・支援担当者の声



代表取締役  
平田 正明さん



中小企業診断士  
大嶺 真



社会保険労務士  
狩野 真由美

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について

当社は、設立当初から経営理念及び経営計画の必要性を感じていましたが、ともすれば日常業務に日々追わられたり新たな課題がでたりて将来的な経営活動が疎かになっていました。

今回の事業で経営理念の明文化や、経営計画の策定まで体系的な支援を受け会社経営の基軸ができました。これを契機に、成長発展するようさらに努力する所存です。

成りゆきまかせの経営では、業績の向上・発展は望めません。経営戦略の展開、中長期の計画、短期の計画など体系的に策定することの必要性・重要性について学びました。

「企業のあるべき姿」を目指して成長・発展することを望みます。

就業規則の見直し、規程の作成により、労働条件の見直しの支援を行いました。人手不足の現状を打破するためには、労働環境の改善が必須です。

今後も、社員全員が安心して働き続けられる職場づくりを目指していって欲しいです。

### 課題1 PROBLEM

## 企業の根幹である経営理念から経営計画まで一連の流れを体系的に整備する

美崎運輸株式会社は石垣市浜崎町に昭和51年に創業し、「内航海運取扱業」、「船舶代理店業」、「通関業」、「産業廃棄物業」など運輸関連事業を行っています。

石垣港において港湾運送、貨物自動車運送の2本の柱を中心地域に根ざしたきめの細かい物流サービスを展開しています。

売上高は年々増加傾向で推移ってきており、営業利益・経常利益・当期利益も適正な利益を確保でき、年々増加傾向で推移し健全な財務体質で運営されています。

しかし、経営環境変化や社会構造の変化や迫り来る多くの問題に囲まれて、問題解決についての基本的な考え方やスタンスを持たなければなりません。

また、「事業領域についての理念」、「社員に対する理念」、「社会貢献についての理念」などについて確立する必要があります。

企業の根幹である「経営理念」から「経営方針」や「行動指針」さらには、「経営戦略」、「経営計画」など一連の流れを体系的に構築することが望れます。

### 支援 SUPPORT

## 企業のゴーイングコンサーンのための経営理念・経営計画の策定



企業の目的・使命となる存在意義と、顧客、社員など企業経営上のキーファクターに対して企業が持つ共通の基本姿勢、行動基準を定めたものが経営理念であるため、その必要性を説明し、運送業者の数社の理念等を参考事例に当社経営陣の人生観・社会観・価値観などを反映した経営理念・経営方針・行動指針の策定方法を支援しました。

経営計画については自社の経営力及び経営環境の分析⇒問題点の明確化⇒経営課題の計画化⇒経営計画の実現のステップで経営戦略・中長期経営計画・短期経営計画の手順で策定するよう支援しました。

### 成果 RESULT

## 企業経営の根幹ができ意識改革が進んだ

当社が中長期で成長・発展を図る上で大前提となる経営理念・経営方針・行動指針及び経営計画を体系的に整備することができます。

先ず、経営理念・経営方針が明確になったことでお客様に高い品質と、効率的な物流サービスを提供する機運が醸成され、従業員の末端まで交通事故、労働災害のない、働きがいのある職場をつくるなどの行動指針として実践する状況が生まれてきました。

また、経営計画を策定することにより、これまで売上目標だけの計画でしたが、財務力を高めるためには利益計画とともに資金計画を含んだ財務計画として立てる必要性の認識を深め、設備投資計画を行う際の採算性の予測など計数管理を行う財務力の向上策を推進するコンセンサスも醸成されました。

さらに、運送業界は労働環境の改善も急務であり、荷主と運送事業者の取引の適正化、生産性の向上などの経営課題の計画化も中長期計画として経営計画に盛り込まれています。

### 課題2 PROBLEM

## 就業規則の整備

美崎運輸株式会社では、複数の雇用形態(正社員、契約社員、パート社員等)が存在するが、既存の就業規則が正社員のみであった事から、その他の雇用形態用の就業規則の作成・整備を強く希望していました。

平成12年に届出済みの既存の就業規則を確認し、現状の働き方についてヒアリングを行ったところ、追加すべき項目や現状との相違点等があった事から、正社員就業規則の全面的な見直しが課題となりました。

その際、現行法と、既存の労働協約と就業規則の整理がとても難題でした。これまででも正社員へ転換する慣習はあったものの制度化していない状況だった為、転換の条件や時期等の詳細が周知ができていない事が課題でした。

育児介護休業法改正後の新規定となっていなかった為、育児介護休業規程の見直しも必要でした。

人手不足解消の状況において、労働環境の改善が、安定的な人材確保を目指すためには喫緊の課題でした。

### 支援 SUPPORT

## 労働条件の整備と規程の見直し

既存の就業規則、給与規程、労働協約について確認を行い、改定案について話し合いを行いました。限られた人数の中での休みの調整や年次有給休暇の付与について苦慮しているとの事だった為、労働時間、休日、休暇については慎重に協議を重ねました。

給与規程では、基本給やその他の手当の体系的な整理を行い、残業代の見合いとして支給している役員手当の取扱いについて、固定残業代とするか、その場合の制度上注意等について説明を行いました。契約・パート社員等規程においては、正

社員転換制度を規定し、契約社員のモチベーション維持、求人票への掲載等、会社内外へアピールし安定的な人材確保を目指します。

育児介護休業規程も最新の法規定へ変更し、仕事と育児・介護の両立できる制度の整備により、全社員が安心して働く環境を目指すことができます。新たな規程の整備や労働条件の変更点もある事から、役員を交えての協議、労働組合への説明、全社員向けの就業規則説明会実施に向けての支援を行いました。

### 成果 RESULT

## 就業規則等の完成、安定的な雇用確保に向けて

就業規則・育児介護休業規程の見直し、契約・パート社員規程等が完成し、労働条件通知書の作成により、社員が安心して長らく働ける環境の整備を行いました。

また、正社員転換制度の明文化により、契約社員のモチベーションアップや、正社員へのスムーズな転換、合わせて求人票に掲載等することにより、会社内外に周知し、安定的な人材確保を目指す土台が整いました。





## 新たなビジネス展開に向けて人材の確保と顧客の定着に取り組む

### 株式会社 YuMe MUSIC

【代表者】立石 友芽 【電話】098-938-3773  
 【住所】沖縄市泡瀬4-11-7 セイコウビル201  
 【業種】サービス業  
 【事業内容】ボーカル教室

正規雇用化の数 2人

#### 課題1 PROBLEM

#### 人材の確保と顧客の定着を図り新たなビジネスを展開

当社は、2004年よりボーカル教室(千葉船橋校、沖縄泡瀬校、那覇首里校)を主軸に、アーティストプロデュースやマネジメント、映像制作などを運営している企業です。アマチュア、プロを問わず歌唱の上達を目指す顧客の一人一人に合わせたレッスンが当社の特徴です。

また、大手レコード会社のプロ歌手のデビュー前の育成、所属タレントの発声指導にも多数の実績を有しています。

当社では更なる発展を目指すために、次のような課題を抱えています。

#### 支援 SUPPORT

#### 顧客情報の分析・対策及びビジネスプランの検討

課題解決に向けて次のような支援を行いました。

##### ①顧客情報の分析と対策

各教室における在籍者データと退会者データについて、「在籍継続年数」「年齢」「入会目的」「講師」等によりクロス集計分析し、顧客のレッスン継続率の向上に向けて対策を検討した。

##### ②従業員特性調査及び従業員満足度調査の実施

##### ③ビジネスプランの検討

オンラインサロンの開始や新たなコンテンツ提供に伴う価格検討や3C(自社・顧客・競合)分析を行った。



#### 成果 RESULT

#### 顧客管理の構築、人材の定着、新ビジネスの展開に向けて

集客力の向上と顧客の離脱低下に向けて、これまで蓄積していた顧客データを有効に活用し、顧客への対策を整えたいと考えていました。今回、各教室別の顧客の傾向や特徴が把握でき、顧客の属性について多角的に分析できたことは成果になりました。今後も、顧客情報も有効に管理・活用して、顧客への情報提供やサービスを通じ関係性を強化しながら当スクールのファンづくりに取り組んで参ります。

ボーカル教室の仕事は、講師のクオリティーで成り立っており、人材の確保が大切です。今回、講師一人一人の仕事への姿

勢等の特性や報酬や評価等の会社への満足度を調査しました。これも活かして、有能な人材の確保や定着率向上に努めたいと思います。

現在、オンラインサロンを立ち上げ、新たなコンテンツの提供等、顧客サービスの向上と付加価値の高いビジネスの展開に向けて取り組んでおります。今回、沖縄の主要ボーカルスクールについて、料金や特色等の比較を通して新ビジネスの展開を検討したことでも成果となったと考えています。



#### 企業・支援担当者の声



代表取締役  
立石 友芽さん



中小企業診断士  
兼次 日出男



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

10年以上個人事業として経営して2019年の法人化を期に企業として基礎地盤を固めたいと考えていた折、当事業を知り顧客のデータ化や従業員の評価育成、就業規則の制定などについて学ばせて頂きました。それらを生かして、顧客のニーズを的確に見定め対応し、且つ従業員のモチベーションを向上させることを多角的にフォローできる環境を構築していきたいです。

当スクールは、講師全員が現役プロアーティストであり、最近多くの生徒がコンテストで成績を上げている。

今後も、人材の確保や新たな事業展開を進め、更なる成長を遂げることを期待いたします。

業務はクリエイティブで、スタッフの能力発揮が会社の業績に貢献する企業です。

経営者の社員への想いとスタッフ全員で勤務環境を守るためにルールづくりが必要でした。

今回の事業をきっかけに正規化、就業規則の作成で会社が一つの方向に向かうことを支援しました。

#### 課題2 PROBLEM

#### 労働時間の管理と業務範囲の明確化

業務内容は、各社員の技量や経験に追う部分が多く、一律的な労働時間管理には適さない職場です。の中でも、社員の仕事の進め方やお互いが能力発揮するための管理者の役割は重要です。

これまで、明確な規律やルールを定めていないため、あいまいな判断が行われる可能性がありました。会社が社員と労働契約を交わしているのであれば、雇用契約書や就業規則を整備し、全員に周知しなければいけません。

今回の正規化事業で、社内体制を整備し、働き方のルールづくりを支援することにしました。

#### 支援 SUPPORT

#### 労働環境整備と就業規則作成のルール化

現状の業務推進や労働時間管理の方法などについて、管理者からヒアリングを行いました。その後ヒアリングに基づいて、就業規則の改正、雇用契約書の内容について支援を行いました。社員の一人ひとりの勤務状況を把握し、働き方のルールづくりを定めることにしました。

管理者の方が、多忙な業務の合間に、就業規則の改正に着手し、意見交換を行う中で、キャリアアップ助成金の対象の可

能性があるのかについても検討し、支援を行いました。

業務内容の特徴から、現場の実態をどのように文章化するかということで、少々時間がかかりましたが、管理者の前向きな取り組みで、進めることができました。

#### 成果 RESULT

#### 正規雇用社員の人材育成計画

これまで正規雇用化を検討していた社員を正規化することができます。

正規雇用化事業のメリットとして、安定した雇用関係ができることで、社内のリーダーとして役割や責任制を明確にした計画的育成が実行できます。

全社員に正規社員の職位等を周知し、協力体制の向上を図り、経営の中核人材となるために、後輩育成や管理者の補佐等で意識向上を図ることができます。

就業規則などの社内ルールは、お互いの意見交換をしながらレベルアップすることも大切です。





## 会計の自前化で、経営の見える化を実現

### アサノグループ合同会社

【代表者】浅野 太輝

【住所】浦添市城間4丁目42-7

【電話】070-5412-2112

【業種】サービス業

【事業内容】学習塾の運営

正規雇用化の数 1人

#### 課題1 PROBLEM

### 会計の自前化で、経営の現状を把握し、改善につなげていく

当社は、浦添市で小中学生を対象に学習塾を運営しています。会社を設立して6年目を迎いますが、教室の運営に重点をおいてきたために、会計処理は外部の税理士任せでした。

そのため、必要なデータが得られなかったり、データの分析ができなかつたりで困っていました。

今年度、新しい教室を開くことを機会に、会計を自前化することとしました。

今回の取り組みで「経営の見える化」を実現し、経営を改善し

ていきたいと考えています。

めざす課題の内容は次のとおり

- ①会計の自前化により、コストの削減をはかる。
- ②教室ごとの損益管理ができるようにする。
- ③損益計算書だけでなく、貸借対照表を含めた決算書を読めるようにして、経営力をつける。

以上を実現して、経営の改善につなげていく。

#### 支援 SUPPORT

### 会計ソフトの導入、部門別決算書の作成支援、決算書の読み方支援

税理士支援の決算が、単なる税務申告のための決算になっていたので、教室単位での損益が出せるように、会計の自前化をサポートしました。

会計ソフトもいろいろな種類がありますが、エクセルへのデータ移行が簡単であり、自前の分析につなげられ使いやすさを考慮して勘定奉行を採用しました。

会計を担当する社員は、経理の経験はなかったが、学習塾の

運営が他の業種に比べて、経理処理そのものが煩雑でなかつたことから、スムーズに導入することができました。

損益計算書だけでなく、貸借対照表を読みこなすことが今後の経営にとって、重要であることを説明し、貸借対照表の見方について支援しました。

あわせて、金融機関とのつきあい方、資金調達の考え方などについても支援しました。

#### 成果 RESULT

### 数字の見える化で、経営への自信が深める！

成果としては、次のようなことがあります。

- ①会計が自前化でき、経営の状況がスピーディーに見えるようになりました。
- ②教室ごとの損益が見えるようになったことは、今後の経営にとって大いに役に立つこととなりました。
- ③損益計算書だけでなく、貸借対照表の重要性を認識でき、今後の事業経営の方向性が見て、経営に対する自信がつきました。



#### 企業・支援担当者の声



代表者  
浅野 太輝さん



中小企業診断士  
上仮屋 貞美



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

事業拡大に伴い売り上げは伸びていましたが、その管理および人事体系は十分とは言えない状況でした。おふたりのお力添えをいただき、現状を最適化し、先5年間の成長の様子を描くことができました。

学習塾という比較的利害の上げやすい事業であるために、会計については税理士任せのところがありました。今後事業の拡大も計画されていることから教室ごとの損益など「見える経営」を目指すべきとして必要な指導を行いました。

初めての社員登用ということで、就業規則の作成や様々な書類、運営に関する整備を行い企業として必要不可欠な事項に取組みながら働きやすい環境に取組んで参りました。

#### 課題2 PROBLEM

### 社員登用に伴う社員就業規則の作成

これまで正社員はいなく学生のアルバイトを中心に学習塾を経営してきており、生徒数の増加に伴い教室も増え順調に推移してきました。しかしながら規模が拡大するにつれて一人で運営するには負担が大きくなってしまったので、代行者としての責任を担える社員の採用若しくは正社員登用の必要性を感じていました。代行者となる正社員の必要性は感じていたものの新規雇用に至るまでの手続きが不明瞭でありなかなか踏み込めませんでした。

また新規雇用を行ったとしてもアルバイトの従業員の雇用の経験がないため組織としての基準・ルールが確立していない、人材育成もままならなかった状態なので、賃金を含む待遇全般を見直すとともに就業規則の整備や労働環境の整備が重要な課題となり、早急に取り組む必要性を感じていました。

#### 支援 SUPPORT

### 就業規則の整備と労働条件の改善

今回の正社員登用にあたりいくつかの整備が必要になってきました。その中で最初に取組んだのは就業規則の整備です。就業規則を作成する過程において労働基準法を始めとする様々な労働法の知識が必要になり、法令遵守した企業としての最低限の知識の整理を行いました。その上で、非正規社員も含めた社員就業規則、給与規程、育児介護休業規程の3つの規程の作成を行いました。

もう一つの取組は、労働条件の整備です。労働条件通知書の

見直しに伴う労働時間の管理や社会保険加入に伴う手続き業務。さらには働き方改革を意識した年5日の年次有給休暇の取得や残業の上限規制に伴い管理表の作成を行い、負担を少なくした取り組み方を指導しながら従業員の待遇改善につながる取組を行いました。限られた時間の中での支援でしたが、支援した内容を確実に実行することが成果を出すために必要だと認識しました。

#### 成果 RESULT

### 新教室の立ち上げと業務の円滑化ができた

2020年1月より正社員を迎えることができました。正社員登用する過程で様々な知識を始め、やるべきことが明確になることによって、業務が円滑に進むようになりました。

また、正社員の採用が決定したことから2019年の末には新教室を立ち上げることができ業務の拡大に伴う人材の成長と組織体制の確立による企業としてのスタートに立つことができました。今後の課題はあるものの、一歩二歩と確実に前に進めることができました。





**正規雇用化の数 26人**

## 持続的な成長と長期的な企業価値向上のため、社内ビジョン策定と労働環境の改善に取り組む。

### 沖縄綜合警備保障株式会社

【代表者】池田 典夫

【住所】宜野湾市大山7丁目11番10号 【電話】098-870-2500

【業種】総合警備業

【事業内容】機械警備、ATM/CDD取扱い、警備輸送、施設警備、空港保安



#### 企業・支援担当者の声



代表取締役社長  
池田 典夫さん

#### 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



中小企業診断士  
神谷 繁

弊社は社会の安全と安心を担う警備会社として県下一円に営業拠点を設け、ALSOグループの全国ネットワークを活かした警備の総合サービスを提供しております。

今回、本支援事業を受け社内ビジョンを策定できたことで、全従業員が一体となって更に事業に邁進し、地域社会ならびに警備業界の発展に貢献して行きたいと思います。

今回の取組みは、沖縄県の警備業界を牽引するリーディングカンパニーとして、持続的な成長と長期的な企業価値向上に向けての取組みであり、全社総力で盤石な経営基盤を築き上げて頂きたい。

今後とも警備業界の発展と県民の生活を守る企業として活躍していくことを期待しております。

#### 課題1 PROBLEM

### 5年後を見据えた社内ビジョンの策定と総合力の強化

沖縄綜合警備保障株式会社は、ALSOのグループ会社として県内警備業界において大きなシェアを有しており、機械警備から現金の警備輸送、那覇空港の保安警備を行うなど、幅広いサービスの提供により沖縄県の安全を守っております。

警備業界では、東京オリンピック開催を前にした建設ラッシュや、来日観光客の増加等により警備へのニーズが益々高まる中で、業界内での競争激化や労働人口減少、仕事の多様化により困難となっている人材確保が喫緊の課題となっています。

この課題は沖縄県内においても同様であり、人員不足が顕著である現状を踏まえ、当社では人員の安定確保のため従業員満足度を向上させ離職率を低下させるべく、全従業員の更なる一体感の醸成や連携強化に取組む必要性があることから、会社の総力を結集し進むべき方向性を一致させ、社内ビジョンを旗印に全社員が一丸となって邁進するため、労働環境の改善を目的に「社内ビジョン・戦略」の策定に至りました。

#### 支援 SUPPORT

### 社内ビジョン、戦略の策定支援

一体感を持って策定するため、各部から選抜された職員を集め、グループ討議やワーク作業で意見をまとめました。また、各部署でワーキンググループを組成し、宿題を各部に持ち帰って議論することで、全社的な取組みを行いました。

①市場調査を行い、警備業界の情勢、東京オリンピック開催や観光客増加等による治安への影響等を説明、将来性について議論を行い認識を高めました。

- ②SWOT分析（内部・外部環境分析）を行い、問題点と課題を把握しました。
- ③クロスSWOT分析から全体の経営戦略をまとめました。
- ④戦略からボトムアップアプローチにてグループビジョンを作成し、全員での意見交換を踏まえ、また社内ビジョン及び戦略について相関関係を意識しながら仕上げていく作業を行いました。
- ⑤社内ビジョン及び戦略を策定しました。



#### 成果 RESULT

### 社内ビジョンと戦略の策定

#### 【社内ビジョン】

「お客様からも 社員からも 選ばれる会社へ」

#### 【グループ戦略】

戦略は人材育成戦略、人材定着率向上戦略、営業戦略、新規事業戦略、組織力強化戦略の5つの戦略にまとめ策定しました。

5年後の企業の目指すべき姿として「社内ビジョン」を掲げ、また、その企業像に到達するため「戦略」を策定しました。



#### 課題2 PROBLEM

### 従業員満足度向上に向けた現状分析

県内の警備業界における当社の役割は大きく、今後も幅広いニーズに対応していくためにも、安定的に人員を確保しながら全社員が一丸となって邁進していく体制を構築する必要があります。

そこで、従業員満足度を向上させるための仕組み作りをするうえで必要な情報の抽出と分析作業、更に会議参加者全員による議論を行いました。



#### 支援 SUPPORT

### 経営課題の把握と分析支援

- ①従業員アンケートは、約654名の社員へモラール調査を実施して、全国指標との比較を行いました。また、従業員コメントを確認しながら職場環境改善を行うこと、本分析資料を経営幹部へ確認いただき、今後の対策を検討するように指導しました。
- ②経営者ヒアリングを行い、自社の問題点や課題、将来の方向性、経営戦略、KPI等の聞き取り調査を行い、今後のあるべき姿や経営課題等を確認しました。

③各社の財務分析を行い、実質自己資本、有利子長期借入金の償還能力、長短財務バランス、収益性と成長性について分析を行いました。

④沖縄綜合警備保障株式会社の組織運営のあるべき姿を明確化し、課題解決に向けて内部管理体制構想の策定支援を行いました。

#### 成果 RESULT

### 社内ビジョン実現に向けた具体的な目標設定

安定的な人員確保に向けた企業の仕組み作りとして、従業員アンケートや経営者ヒアリング、財務分析及び社内ビジョン策定会議における議論を踏まえて、人材確保の観点から、「従業員に対する3つの約束」を策定しました。

今後、沖縄綜合警備保障の課題解決に相応しい組織体制の構築に向けて取組んで参ります。

