



労働生産性向上のための経営管理と事業計画に関する支援及び人材育成に関する支援により経営力アップ

株式会社アイティオージャパン

【代表者】代表取締役 伊藤貴庸
 【住所】那覇市天久1-26-23 絆ビル1F 【電話】098-861-5166
 【業種】製造、小売り、レンタル業
 【事業内容】・アロマ&オーガニック製品製造、輸入販売(沖縄)
 ・スポーツ用品レンタル(広島)

正規雇用化の数 **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
伊藤 貴庸さん

会社の第2ステージとして経営理念を理解し共に成長できる人材育成をどうすべきか、そして労働生産性向上の仕組みをどう構築するかを考えていました。中小企業診断士や社労士の方のアドバイスにより今まで考えていたことの整理ができました。各部門店舗で経営管理を行い、公正な評価を行うことにより組織の活性化とモチベーション向上を図っていきたく思います。



中小企業診断士
長崎 努

これまでの経営管理でも事業部別や店舗別管理について、着手を行っておられましたが、まだきちんと見える化ができていなかったため、固定費配布の考え等を共有化しました。また新店舗出店にあたっては、自社内での出店に関するルール作りや予算管理及び金融機関にも説明できるエリアマーケティングと投資回収計画作成の勉強会を行いました。

課題1 PROBLEM

当社の戦略事業部門であるアロマ&オーガニック製造販売の労働生産性向上のための仕組みを作りたい。

当社は前期より部門別店舗別管理を着手し始めましたが、まだ途中段階で自社の収益の源泉とその状況を的確に把握できているという段階ではありません。当社設立からの事業であるウィンタースポーツ用品レンタル事業と戦略事業であるアロマ&オーガニック事業について労働生産性をあげたいと思っていますが、その前に、部門別、店舗別の経営管理を行う必要があります。現時点ではまだ全社合計の財務諸表や試算表でしか正確

な数字は把握できず、戦略的な意思決定を行ううえで限界があるといえます。また、公平な業績評価や人事考課を実現するためにも、利益の源泉となる最少の事業単位別に損益を把握しておく必要があります。特にアロマ&オーガニック事業については、近々に新たな出店も考えており、その投資計画を作成するにあたり投資効果分析を実行して、計画を可能な限り具体化していくためにも必要なのでその管理手法を知りたいと思いました。

支援 SUPPORT

部門別・店舗別経営管理を労働生産性向上と出店戦略に活用する。

労働生産性(付加価値÷平均従業員数)は労働装備率(固定資産÷平均従業員数)×固定資産回転率(売上高÷固定資産)×売上高付加価値率(付加価値÷売上高)に分解されます。同社のアロマ&オーガニック製品は最寄り品ではなく買い回り品であり、販売員の製品に関する知識やホスピタリティが重要となるので、卸は行わずSPA(製造小売業)として直接販売を行っています。そのため現在の販売チャンネルを考慮すると製造設備への投資より、まずは各店舗の売上高、付加価値率

を上げることが必要となることを相互確認しました。店舗別管理を行うことにより、店舗ごとの課題や共通課題を把握し、従業員と共有化し労働生産性向上の対応策が可能となります。また店舗のスクラップ&ビルドにも、店舗毎の損益分析データとエリアマーケティング(商圈分析、顧客データ分析)を組み合わせることで出店の判断にも活用してもらうことができました。

成果 RESULT

事業部別、店舗別経営管理が可能になり、全社的な経営判断に利用できるようになった。

アロマ&オーガニック事業から先に店舗別管理を再度見直すことを中小企業診断士の方と話し合いを行いました。自社の事業に合った間接費の配布ルールを決めることにより各店舗の貢献利益が可視化できるようになりました。そしてそのデータとエリアマーケティングを活用することにより、出店計画を具体化していくことが可能になりました。今後は必要なデータを会社全体で共有化し社員と共に更なる成長が見込まれます。



課題2 PROBLEM

人材育成・労務関連の改定及びキャリアアップ助成金の活用を図るためにも就業規則の整備が必要。

経営理念に沿った人材育成方針を定め、スタッフ(20代から40代前半)の結婚、妊娠、育児による離職、休職に備え、正規雇用化、OJTを中心とした人材育成、ノウハウ共有化のための制度の導入が喫緊の課題であります。また、人材育成の費用軽減を図るための一助として、キャリアアップ助成金・キャリア形成促進助成金の活用も視野にいられており、そのための就業規則の整備が必須事項であります。



支援 SUPPORT

社長の経営理念を「就業規則」に反映し、経営者・社員全員がWIN-WINになろう。

当社は、人材育成を労務管理の中核に位置づけていますが、正規雇用化を図るにしても、キャリアアップ助成金等の活用を図るためにも、その出発点としてまずは就業規則の整備に取り組む必要がありました。就業規則の作成の前に、何故に会社が就業規則を制定するのかその意義を説明し、社長の経営理念に基づいた「人事ポリシー」を具現化した内容にすることが肝要であることを説明しました。就業規則のあるべき姿(目標)として、①経営理念を明示し、それに基づいた「人事ポリシー」を作ること②「リスク管理」を

徹底し、社員の「安心」を満ちし、その上で「やる気」に火をつけるような就業規則を作ること③業績アップに貢献する就業規則→もっと収益を上げて従業員も会社もWIN-WINの関係を構築しましょう。今回は就業規則に人材育成制度を盛り込み、正規雇用への転換制度をパートタイマー等就業規則の別規定に制定するとともに、就業規則の各条項を社長とともに検討を加え、リスク管理に目配りした内容にすることに注力いたしました。また、キャリアアップ助成金及びキャリア形成促進助成金の申請書作成の支援も併せて行いました。

成果 RESULT

就業規則の拡充により社長の目指す人材育成、人事考課制度の実現に向けて次のステージへ!

就業規則は自分自身で作成し、労働基準監督署に届出たもので、正規雇用への転換、キャリアアップ助成金等の手続きに活かせるものと思っていましたが、専門家の方と何度か面談を重ねてその説明を受ける度に、就業規則の重要性を認識することができました。特に「社長の経営理念が就業規則に反映

される」との説明を受けた時は正に目から鱗でした。パート等を含めすべての社員に周知することの重要性も理解でき、キャリアアップ助成金・キャリア形成促進助成金はもとより、弊社の目指す人材育成、人事考課制度の導入に向け、新たな展望が見えてまいりました。

全社員研修と組織マネジメントの仕組みづくりで確かな明日に向けて組織の一体感が醸成された

有限会社ヴィーナス

【代表者】 代表取締役社長 尾関 恵子
 【住所】 浦添市港川1丁目27番3号 【電話】 098-875-0494
 【業種】 物品賃貸業、専門サービス業
 【事業内容】 ディスプレイ器具の販売・リース・レンタル・ディスプレイの企画・デザイン・設計・施工

正規雇用化の数 **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



代表取締役社長 尾関 恵子さん

設立26年を迎えて初めての全社員研修で、谷津先生より当社に合ったきめ細かなご指導を頂き、私も含め社員全体に成長を感じることができました。
 社員全体で仕事の価値観を共有し、利益を求める具体的な目標が整理されました。また、社内における各自の責任と役割、日々の報連相など、コミュニケーションの向上が仕事の成功に繋がることを学びました。



ショップサポーター チーフ 富川 美奈子さん

今回の研修を通し、前提として各自が相互に理解し合うこと、自分への期待役割の把握、業務に関わる言葉の定義や業務フローなど、個人と組織を交互にスライドさせながら改めて考える時間と共通認識を全員で持てたことはとてもよかったです。
 更に顧客満足度の向上と自社の利益向上を実現するためにも、学んだことを業務に活かし、成果を出していきたいです。



中小企業診断士 谷津 和徳

社長はじめ全メンバーがディスプレイの仕事に魅力を感じて集まった集団であり、どこにも負けないほどのノウハウを持っています。それが組織が固まっていなかったため十分発揮できないもったいない状況にありました。
 今般の支援を通じて組織機能が効果的に発揮できるようになり、今後の成長が大いに期待でき楽しみでもあります。

課題1 PROBLEM メンバー間の葛藤を排除し、目標達成に有効に機能する組織づくり

当社は長年家族経営であり、業務は家族メンバーが中心となり、あとは外部スタッフの活用により運営してきました。
 最近、顧客企業のより良い売場づくりへのニーズが高まる中、当社の強みであるVMD（ビジュアルマーチャダイジング）の提案力が評価され、売上は拡大し、また、売場のクオリティー保持に向けたサービスの展開をテーマに経営革新認定も受けました。
 そこで、将来を見据えたとき、このままでは限界があり、社員

を採用し人材の充実化を図ることにしました。
 しかし、旧態依然の体質が残り組織としての活動がままならず、社員の意識やコミュニケーションもまちまちで、メンバー間に葛藤が生じ業務が円滑に流れず、折角のビジネス機会を逸することも多くありました。
 こうして、外部スタッフを含め全社員が組織人としての意識をもち、組織目標の達成に向け一致団結して活動するような組織づくりが当社の重要な課題となりました。

支援 SUPPORT 全社員研修を通して、組織人としての意識と行動を高め、組織の一体感を醸成する

共通の土壌を形成する観点から、当社の業務に携わる社長、役員、正社員、パート社員及び外部スタッフの全員を対象に全社員研修7回シリーズで実施しました。
 テーマは、「組織の一員としてのあり方」「基本的な仕事の進め方」「期待役割の把握」「私の果たす役割のブレイクダウン」「人間関係を良くする」「利益意識を身に付ける」「挑戦意欲の喚起」としました。進め方は、ラボ実習、事例研究、グループ討議、ワークショップ、セルフチェックなど参加型体験方式を多く交えて展開しました。



成果 RESULT コミュニケーションの壁がなくなり、業務が円滑に流れるようになりました

研修には、毎回全員が前向きに取り組んでいただき、以下のような成果が得られました。
 ①組織が機能するための組織への関わり方やチーム活動における自分の行動の改善点の気づきを得た。
 ②組織人としての考え方や行動のとり方について認識の共有化が図られた。
 ③自分に何が求められているか、全社的な視点から期待役割を把握できるようになった。
 ④会社全体の業務プロセス及び組織図を把握し、そこにおける自分の果たす役割(仕事)の位置を確認できた。

⑤自己理解と他者理解が深まり人間関係を良くすることができた。
 ⑥利益の仕組みを学び、利益創造に自分の立場でどう貢献するか、方向が明確になった。
 その結果、メンバー間のわだかまりが解け葛藤もなくなり、皆が明るく元気になりました。また自分の立場・役割を認識しコミュニケーションも活発になり業務が円滑に流れるようになりました。業務拡大に向けて、プロ意識をもってチーム力を発揮できる組織集団づくりができました。

課題2 PROBLEM 組織活性化に向けて経営管理者が担うマネジメントの構造的アプローチ

当社は以前は業績が芳しくありませんでしたが、2年前に尾関氏が代表取締役社長に就任し、VMDを中核に据えた提案営業を積極的に推進してから業績は急上昇しました。
 しかし、組織・人事体制、労務管理、業務運営面など内部管理体制はまだ不十分であり、業務が円滑に回らないことが悩みでした。背景には、長年の家族的経営の体質があり、合理的な判断や管理を歪めていました。

そこで、このような問題状況をいかに克服し組織を活性化していくのが課題となっていました。その課題実現への方策として、一つは左記のとおり研修を通して全社員に気づきを促して意識の革新を図る生態的なアプローチですが、もう一つは、就業のルール化、業務プロセスの整備、組織・人事体制の確立、コミュニケーションルートの一元化、業績の進捗管理の推進などマネジメントの構造的アプローチを図る必要がありました。

支援 SUPPORT 社長に対し、内部管理体制固めについてのコンサルティング

左記の全社員研修と連動して、以下の事項について提案・助言・作成のサポートを行いました。
 ①決算書分析と今後の対応の方向付け及び資金繰り管理表の作成
 ②就業のルール化等職場の秩序を図るための就業規則の作成
 ③業務プロセスの見える化と組織図の作成
 ④組織メンバーの役割等の共有化のための個別面談の実施
 ⑤成果意識を啓発する「私の役割(仕事)説明書」の作成と活用
 ⑥報連相の徹底を促す「私のとるコミュニケーション」の一覧表の作成
 ⑦今期前半の損益実績分析と売上アップに向けての対応策の検討



成果 RESULT 組織マネジメントの仕組みができ、トップマネジメントとしてのリーダーシップが発揮しやすくなりました

社長は真摯に課題と向き合い、一定の方向が出た場合にはしっかり実行に移されました。
 ①財務上の健全化へのシナリオが現実的に可能性あるものとして描け、組織メンバー間で共有化できました。
 ②資金繰り管理表が作成でき、資金繰りの見通しができ、場当たりの対応をやめるようになりました。
 ③就業規則の作成により、家族的情緒的管理からけじめやメリハリのある労務管理への転換を図ることができました。
 ④業務プロセスの見える化を図り、また組織図を作成し、組織メンバーに提示することにより、各人が自分の立場・役割を

明確に認識するようになり、また、家族経営にありがちな「船頭多くして船山に登る」の弊害がなくなりました。さらに、個別面談の実施によりメンバーの役割等についての共有化が促進できました。
 ⑤「私の役割(仕事)の説明書」の作成・提示により、社員の成果重視の意識が芽生えてきました。
 ⑥コミュニケーション一覧表の作成により、報連相の徹底が図られるようになりました。
 ⑦売上アップに向けての営業管理の仕組み、人材の適正配置ができ、営業推進の体制づくりができました。



正規雇用化の数 **3**人

いい会社をつくろう! 「地に足を付けて」

株式会社えがおの花

【代表者】宇根 幹雄 【電話】098-943-7817
【住所】与那原町字東浜78-5 ディアフラッツ東浜105
【業種】障害福祉、介護、児童福祉
【事業内容】障害者総合支援法、介護保険法に基づく福祉事業



企業・支援担当者の声

支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



代表者
宇根 幹雄さん

会社設立から4年目に入り、中長期の計画をどのように立てていくか思案中に、この支援を受けることができ大変良かったです。頭の中で漠然としたものを具体化していくためのスキームを学ぶことができました。また、社外の方の意見を聞くことで、自分たち会社の社会、地域での立ち位置等再発見することもあり、社員にとっても刺激になりました。また経営発表会開催が社員の意思統一の場になりました。



中小企業診断士
関山 潤一

支援をしている間に感じたことは、宇根社長は「企業理念、社是」を着実に実施しています。とにかく「いい会社をつくろう」、そして「より良いサービスをお客様にお届けする。サービスを通して、現在と未来へ貢献する」を将来へ向かって実践しています。従業員メンバーも明るく、社内のコミュニケーションも取れています。障害者の児童の将来の働く場（農業事業）をつくるのが中長期的な目標であり、早期に達成に向けて第一歩を踏み出し始めています。



社会保険労務士
菅平 克恵

代表と職員のコミュニケーションが取れている会社でした。今回の事業の支援にも、代表、職員の方も真摯に対応いただきました。今後も、課題を解決することにより、代表が目標とする事業の発展を期待したいです。

課題 PROBLEM

課題1. 職場環境の改善と 課題2. 経営計画発表会の開催（経営の見える化）

平成28年1月に第4期の決算が終了しました。想いの同じ人が集まったの会社設立でもあり、社内コミュニケーションはとれています。地域に質の高いサービスを展開していることから、利用者からの信頼もあり、収益も安定的に伸びています。将来の想いである農業事業を通して「障害者・高齢者と地域（島尻・与那原）との連携事業」を行うために会社の基盤づくりのステージにあります。そのためにも会社と一緒に働くメン

バーへの「経営の方向性の確認」、「目標の共有」、「安心して働ける職場づくり」を行うことが課題です。これらの課題に「中長期経営計画の作成～経営計画発表会の開催」および人材不足を補うための採用活動を行います。「新規雇用とともに既存職員の継続率の向上を図るために職場環境の整備、処遇向上」を行い対応しました。

支援 SUPPORT

職場改善への支援

- ①職場改善の制度
以下の制度の新設、改訂、紹介などを行いました。
・就業規則の改訂（セクハラ、ハラスメント、パート等の就業規則、特別休暇など）
・育児介護規程の新設
・くるみん認定の手続き等の説明（子育てサポートを両立できる職場環境整備）
・沖縄県ワーク・ライフ・バランス企業認定の手続き等の説明（仕事と生活の調和推進）

- ②助成金関連
以下の助成金について、紹介および申請手続き等の説明を行いました。
・キャリアアップ助成金の申請関連
・両立支援等助成金の申請関連
・出生時両立支援助成金の申請関連
・中小企業両立支援助成金の申請関連
・職場定着支援助成金の紹介
- ③会社のいいところ探し、自己の気づき支援
会社経営者向けの「いい会社カード」、従業員向けの「持ち味カード」を使用して会社のいいところ探し、自己の気づきを支援しました。

成果 RESULT

職場環境改善への取り組み

人材不足が事業の経営にも大きく影響しています。宇根社長は、「適材の人がいれば、事業の成長も図れるし、事業の成長にともなう職員の増員(正規雇用化を含む)も迅速に図れ地域にも貢献できる」と語りました。働きやすい環境づくり、働いて楽しい職場、サービス技術の

向上ができる職場の実現を目指し、長く働ける、ストレスのない職場づくりと利用者満足度の向上を目指す基盤ができました。「いい会社をつくろう」を経営理念に会社メンバーと「いい会社づくり」に取り組んでいます。

支援 SUPPORT

経営計画書の作成

以下のステップで経営計画書を策定しました。

- ①現状把握
・会社の「強み」の確認
・既存事業の改善テーマの整理
・外部環境の洗い出し
- ②クロスSWOT分析
・それぞれの既存事業の方向性を確認
・新規事業（農業、保険外サービスなど）の開発
- ③アクションプラン検討
・既存・新規事業に対して、戦略・アクションプランの策定
- ④中長期経営計画の策定
- ⑤来年度計画（中長期経営計画の第一年度の月別）の策定
- ⑥経営計画書の策定



成果 RESULT

経営計画発表会の開催

第5期経営発表会が平成28年2月18日（土）19時から行われました。発表会の目的は、
①「方向性の確認」…同じ方向を向くことによってサービスの力強さ、スピードが生まれる
②「目標の設定」…目標を目指し、団結することによる連帯感が周りへの優しさを生む
③「安心して働ける職場づくりへの第一歩」…長く働くことにより、技術、信頼の積み重ねができる
今回が初めての経営発表会でしたが、今後は毎年2月に開催し経営の方向性などをメンバーで確認します。今回は、業務の都合上、土曜日で19時と遅い時間からの開催でしたが、ゲストにメインバンクの方、顧問税理士の方などが発表会を聞いてくれました。発表の概要は、① 企業理念と経営方針 ② 過年度実績と中長期経営計画（5年） ③ 体制 ④ 2017年の取り組みと行動目標などについて行われました。最後に宇根社長は次のように締めくくり、新年度に向けてのあいさつとしました。
・サービスの質向上こそが、我々支援する者の目指す道
2017年は、創業からここまでこれたのは皆さんの力によるものです。ここで、さらに組織の基礎固めをするために「地に足を付けて」さらなるサービスの質向上を目指します。そのためには、一人ひとりの「心のゆとり、体のゆとり」が必要です。皆が協力し合い、優しい状態が常にあり、笑顔あふれる会社の再スタートとなる2017年（第5期）とします。




正規雇用化の数 **6人**

社員一人ひとりの職業能力の向上により「人が育つ企業」として発展する

株式会社沖縄ダイケン

【代表者】 當山 全信
【住所】 那覇市おもろまち1-1-12 【電話】 098-862-2991
【業種】 ビルメンテナンス業
【事業内容】 総合ビルメンテナンス業
(清掃・客室清掃・設備管理・メンテナンス・指定管理者)

企業・支援担当者の声 支援を受けられた皆さんの感想と今後の展開について



常務取締役
佐久川 昌佳さん



営業企画室室長
我那覇 宗孝さん



中小企業診断士
兼次 日出男



中小企業診断士
比嘉 孝

経営理念・ビジョンに基づく経営戦略の発信・浸透とそれに基づく人材育成のために、経営者と従業員が同じ目標・目的に向かって取り組む仕組みづくりが必要です。従業員のキャリア形成に対する意識の醸成や求められる人材像を踏まえた「人事評価基準の確立」、社員一人ひとりの「職業能力の明確化・可視化」による中長期的なキャリア形成の体系化に取り組むことができました。中小企業診断士協会の皆様、ありがとうございました。

超少子高齢化時代の到来を背景に、サービス提供内容が幅広く人事評価及び人材育成の仕組み構築が早急の課題であった弊社にとっては回避できない事業計画です。知的財産経営計画書の作成から人的財産構築の重要性を再認識できました。御指導頂いた沖縄県中小企業診断士協会の皆様に深く感謝申し上げます。

全社的なプロジェクトとして、人材育成計画の策定と人事評価制度の構築に取り組む中で、経営幹部の皆さんが社員のキャリア開発への自覚と関心が高まったのではないかと思います。人事評価制度については、部署別の職能について評価の整合性をとることに留意しましたが、今後、全社的に浸透し、根付いていくことを期待したいと思います。

課題1 PROBLEM 社員の能力が最大限に発揮できる組織づくりと人材育成の促進

当社は、「清掃・客室清掃」「設備管理」「メンテナンス」「警備保安」「指定管理者」などの事業領域を持つ総合ビルメンテナンス企業です。当社を取り巻く環境は大きく変化しており、社員の能力が最大限に発揮できる組織づくりを図り、組織的に人材育成を促進することが重要な課題となっていました。

また、そのためには、組織の将来ビジョンと連動した人材育

成の推進、各部署・各職層の多様な業務内容に応じたキャリア形成の促進、職業スキルの向上に対する社員一人ひとりの意識の向上とそれを支援する組織の仕組みづくり、社員一人ひとりの職業スキルの可視化によるキャリアパスの構築など、中長期的な視点に立った体系的な人材育成計画の策定が必要となっていました。

支援 SUPPORT 社内横断的なプロジェクトの立ち上げによる全社的な人材育成計画の取り組み

経営戦略の「人材の確保・育成による労働生産性の向上」を目指して、社内横断的に各部署の部課長から成る「労働生産性向上プロジェクト」を立ち上げていただき、全社的な人材育成計画である「職業能力開発計画」を策定することを支援しました。



- ① 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本方針
- ② 社員の配置・人事考課の基本方針
- ③ 職務に必要な職業能力の整備
- ④ 各部署・職層別の「教育訓練体系図」

成果 RESULT 体系的な人材育成のあり方の明確化と自発的な自己啓発の支援

- 職業能力開発計画を策定する過程で体系的で継続的な人材育成のあり方が明確になりました。
- ① 各部署・各階層のキャリアパスに対応した段階的な研修体系を整備して、計画的な人材育成を推進する仕組みができた。
- ② 企業の将来ビジョンや人材育成方針を実現するために必要となる社員の知識・技術・資格を明確にして、社員が自発的に自己啓発に取り組むことを支援する仕組みづくりに着手

- することができた。
- 今後の継続的な取り組みにより全社的に人材育成を進め、「人が育つ企業」として発展していくことを期待したいと思います。
- 職業能力開発計画の策定に取り組む中で国の「キャリア形成促進助成金」の申請が受理されました。これも有効に活用し、積極的に社員のキャリア開発を進めていきます。

課題2 PROBLEM 職能別の人事評価制度の構築と正規化転換による基幹社員の育成

当社は、総合ビルメンテナンス企業として複数の部署における多様な業務を展開していますが、人事評価基準については共通な内容なため評価が難しくなっており、職能別に評価基準を構築する必要性を感じていました。

また、各職能に基づく付加価値を向上させるためには、人事評価に基づく人材育成施策への展開を図る仕組みづくりにも取り組むことが必要でした。

特に、ビルメンテナンス業には、多種多様な「専門知識・技術・資格」が必要となるため、職能別に求められる「専門知識・技術・資格」の評価は企業のサービス品質を大きく左右するものであり、喫緊の課題となっていました。

また、当社は多数のパート職員を擁していますが、近年の少子高齢化や人口減少社会の進展の中で、中長期的に正規雇用化の推進に取り組み、正社員雇用のメリットを生かしつつ、将来の基幹社員の育成にも取り組むことも重要な課題となっていました。

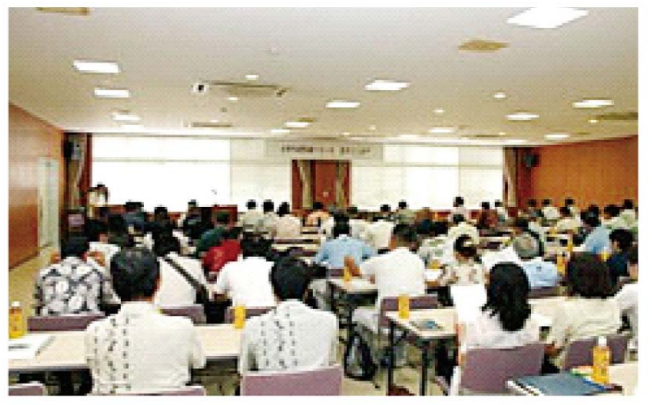
支援 SUPPORT 職能別の人事評価制度の取り組みと正規雇用化転換の推進

- 1. 人材育成計画と連動する職能別の人事評価制度の構築を支援しました。
- ① 「職業能力評価基準」を活用し、統一した評価基準づくりを目指した人事評価制度を構築した。
- ② 職能別・職層別に求められる専門知識・技術・技能の基準を明確にして、職能別・職層別の職種・課業(仕事)を整理・体系化した。また「職業能力体系図」を策定した。

- ③ 「職業能力評価基準」に基づく評価を、現場のリーダークラスにトライアル実施し、その使い勝手などについて検証した。
- ④ 導入後に全社的に実践され制度が根付くことが重要であり、そのため検討過程では、いかに社内コンセンサスを得るかについて留意して支援した。
- 2. 正規雇用化の転換基準の明確化と短期正社員制度の導入、及びこれに伴う就業規則の改正について支援しました。

成果 RESULT 職能別の人事評価基準の構築と社員のキャリア開発への自覚と関心

- 当社の従来からの課題である職能別の人事評価基準の構築に取り組んだ意義は大きいと思います。
- 各部署の部課長により評価基準を検討・策定したことにより、各部署が必要とする社員のキャリア開発を自覚し関心を持って展開する出発点になりました。
- 人事評価は、評価そのものが目的ではなく、社員の職業スキルの評価によって人材育成の展開につなげることが大切であることを改めて認識しました。
- 今後は、社員一人ひとりのキャリア形成を支援するためキャリア・コンサルティングの導入も目指したいと考えています。





経営計画書と営業マニュアルを 制定し、内部管理体制の充実を図り、 企業認知度UPと事業拡大を目指す

合同会社暮らしかたらぼ

【代表者】根原 典枝
 【住所】北中城村安谷屋145番地1階 【電話】098-911-1529
 【業種】その他サービス業
 【事業内容】①ハウスキーピング ②整理収納

正規雇用化の数 **2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
根原 典枝さん

2010年より個人事業主として起業し、2014年に法人となりましたが、いざスタートしても中身は個人の時と変わらず、社会に貢献できる企業として、どう進めていけば良いのが悩んでいました。
 今回、支援を受けることにより、まずはスタッフを雇用するにも、顧客を増やすためにも企業としての存在意義を示す理念の作成を優先することが最優先だということを知り、サポートを受けながら作成することで明確な目的や目標を立てることができました。



中小企業診断士
仲宗根 稔

創業期から成長期に離陸しようと努力していることに感銘し、同社の課題を共有しつつ、ワークショップを重ねた結果、経営計画書の骨格を創ることができました。
 企業の成長は目標設定が不可欠であることを確認しました。



登録専門家
親泊 元彦

創業の価値である「家庭をよりシステムティックに科学的に経営する」という考え方は、企業経営とほぼ同様であり近未来においては主となることが予想されます。
 代表者を筆頭にスタッフメンバーが人間的魅力に溢れています。

課題1 事業拡大に向けた企業認知度の向上

当社は平成26年4月15日に合同会社として現代表者が設立したものです。

事業目的は、①「整理収納のノウハウで女性の暮らし方を支援し、自己のスタイルで働きたい女性の自立・雇用を支援すること」、②「整理収納清掃・家事を通してワーキングマザー・働く女性・これから結婚を考える女性の家庭力・仕事力・自分力向上のサポート」です。

創業後、業務を実施しながら、作業のマニュアル作成やホー

ムページ制作、パンフレットの制作等を行ってきました。
 営業方法として、広告掲載やブログ等で周知し、お客様宅に訪問し整理収納の仕組み作りの指導や家事サポートや企業・団体セミナーを実施してきました。

当社の事業は徐々に認知されつつありますが、今後の事業の拡大に向けて、改めて企業の経営方針等を明確にし、企業の認知度を高めることが肝要です。

支援 経営計画書の策定支援

1. 経営計画書の必要性についての共通認識

経営計画書は事業の将来ビジョンを明確にし、時間軸で経営目標を設定し、自社の経営資源を活かしその実現を目指すものです。経営計画書には経営者の思いが込められ、それを社員で共有し、ベクトルを合わせるものでなければなりません。

2. 経営計画書の重要な骨子

- ①経営理念 ②将来ビジョン
- ③外部環境分析による事業の可能性
- ④内部環境分析による自社の強みを確信
- ⑤目標利益と投資方針

※上記の骨子等についてワークショップでまとめました。



成果 経営計画書に基づく企業経営

1. 創業者の想いを見る化

創業者の願いは、お掃除・片付けによりお客様の暮らしを豊かにし、その家族の成長、繁栄をサポートすることです。

2010年から県内で片付け・家事代行サービスを始め、独自のノウハウでこれまで1000件以上のお部屋を整えた実績を持っています。属人的ともいえるノウハウをベースにした事業拡大を図るには、社員が共有する指針としての経営計画書が必要であり、ワークショップでそれを作成しました。

2. 企業の信用力を高め認知度を高める

企業経営はPDCAサイクルが基本であるといわれています。P (Plan) は計画を作成すること、D (Do) は業務を行うこと、C (Check) は業務の実施を評価すること、A (Act) は計画と実施の差異を改善することです。

経営計画書にPDCAを反映させることにより、取引先からの信頼性が高まり、事業の拡大に繋がることが期待されます。

課題2 営業力強化に向けた営業ツールの開発

1. 企業パンフレット(企業概要書)が整備されていない
 現状における顧客開拓は、「クチコミ」がメインです。今後の更なる新規顧客開拓に向けて、企業の概要及びその魅力を語る「企業パンフレット」は必要不可欠です。

2. 営業マニュアルが未整備である
 これまでの現場における作業工程は、各担当者の「やり方」に任せられ、品質基準を確保している。一方で「仕上がりが具合」に多少のバラツキが発生しているのも事実です。

今後、品質を統一するために、作業工程の標準化(スタンダード化)が必須となります。

3. 就業規則を整備したいが未着手である
 就業規則は、会社と個人の関係性を規定して明文化したものです。現状においては未整備であるため、個別の案件に対する解釈や対応に多少の曖昧さが残るのが実情です。
 今後は、行動規範や判断に一貫性を確保するためにも整備が急務です。

支援 内部管理体制の充実

代表者をリーダーとしたワーキング・チームを編成して当社が抱える課題の解決に取り組んだ。

①会社概要書(企業パンフレット)の作成

創業の精神から今日まで沿革を時系列で振り返り、これまでのノウハウや経験則をまとめ、顧客に対しての当社の付加価値がアピールできる内容での作成をサポートしました。

②営業マニュアルの作成

現場の担当者のやり方に任せていた従来の方法を改め、社内意識統一と業務の標準化という視点から、より「効果性」と

「顧客満足」を重視した営業マニュアル(当社スタンダード)の作成をサポートしました。

③就業規則の作成

会社と社員の相互尊重を基軸に、その考え方や行動の規範となる内容で、「雇用契約」の意味・意義を細部に亘り規程するものとしました。更に、今後職員を採用するに際し、企業の魅力をアピールする根拠となり得る内容で作成をサポートしました。

成果 就業規則及び営業マニュアルの制定

当社創業の価値観である「家庭をよりシステムティックに科学的に経営する」という考え方は、企業経営とほぼ同様であり近未来においては主流となることが予想されます。

よって、事業のマーケットとして特に潜在的な部分での可能性を強く感じます。

更に代表者を筆頭に各スタッフメンバーがエネルギーで人間的魅力に溢れており、営業マニュアルや就業規則の作成等により、営業効率の向上やこれからの展開に期待が持てます。

