



家族経営の良さも大切にした 職場環境の向上により 更なる成長を

ファニチャーストア PEARL (パール)

【代表者】新川 尚紀
【住所】宜野湾市大山4-2-6 【電話】098-890-7551
【業種】小売業(輸入家具類)
【事業内容】アンティーク(骨董)輸入家具及びインテリア雑貨の小売

正規雇用化の数 **3**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 新川 尚紀さん
副代表 新川 真弓さん

経営の基本を中心的テーマにしなが
らミーティングを重ねた結果、企業の社会的
使命を意識することにつながりました。
消費者の心を癒すアンティークの魅力
を提供し続けていきたいと思ひます。



中小企業診断士
仲宗根 稔

アンティーク家具の魅力は「暖かさやぬくもり」で
しょう。代表者を筆頭にスタッフ全員が時間とエネ
ルギーをかけ、愛情を込めて仕上げた逸品が懐かし
い現代人を心から癒してくれます。
そのような安らぎの空間を演出するため、PEARLは
これからも日々成長を続けることを確信しております。



登録専門家
親泊 元彦



社会保険労務士
池原 恭子

代表者自らアメリカで買い付けるア
ンティークの商品や家具には味わい深
い魅力があります。お店の雰囲気は例
えると美術館のような楽しさがあり
ます。
今後は人材育成などに効果的な制
度を導入してもらいたいです。

課題1 PROBLEM

家業的経営から脱皮し、社会貢献を目指す企業へ

1. 経営計画の作成

当社は、これまで時流にも乗り、安定的に推移しています。しかし、今後は競争が激化するものと予測されるため、「計画的な経営」を志向する必要があります。

2. 非価格競争を意識した接客力の強化

アンティークの家具は「大量生産・大量消費」の商品とは異なり、ハンドメイドのオンリーワン(高付加価値)の商品です。よって、「高付加価値の理由」を接客を通して顧客に伝えるべく接客力の強化が課題です。

3. 長期雇用を前提にした社員教育の実施

代表者はCS(顧客満足)と同様にES(従業員満足)も大切にしています。よって、これから中・長期にわたり成長するには、計画的かつ実践的に社員教育に取り組む必要があります。いわゆる家族的経営の良さを大事にしながらも、社会的要請に応える企業経営を志向し、社員教育に取り組む事が肝要です。



②顧客情報をデータベース化して、「顧客カルテ」を作成。そのカルテ情報を細めに更新するとともに、社員全員で「情報の共有化」を図りました。

支援 SUPPORT

経営の基本になる PDCAサイクルの導入

1. SWOT分析による現状把握

現状でのソフトな経営資源(ヒト・モノ・カネ・情報)を有効に活用して、最大・最良のパフォーマンスを実現するために、SWOT分析によるデータをもとに戦略会議を通してアドバイスをを行いました。

2. 接客力向上への取組

①社内でブレインストーミングを行い、意見・情報交換した内容をまとめて「接客の基本動作」として型決めをしました。

成果 RESULT

従業員満足をサポートする経営計画の策定

①経営計画(経営方針)を作成することで、年間に実行すべきことが明確になりました。また、日々の業務に対しても目的意識を持つようになり、生産性が向上しました。

②接客力向上への取り組みを行った結果、顧客とのコミュニケーションの際、特にヒアリング力の向上が顕著にみられ、顧客の「ニーズやウオツ」をより一層的確に把握することが出来るようになりました。

③ES(従業員満足)への取り組みを明確にしたことで、スタッフも気持ちよく、楽しく働く職場環境になるような意識が強化されました。

④季節指数に基づく収益予測を導入した結果、年間を通しての取組みの精度が向上し、タイムリーな企画・イベント等の実現にも繋がりました。

課題2 PROBLEM

労働環境の改善 ~より働きやすい職場を目指して~

職場内の繋がりを「パールファミリー」と社員自らネーミングしたように、社内のコミュニケーション及び人間関係は大変良好です。会社の考えとしても、それぞれのライフステージに伴う諸事情により、会社を辞めてしまったとしてもその後気軽に遊びに来てほしいという思いがあります。

スタッフの勤務日数や勤務時間はそれぞれの状況を配慮して決めており、そこに新たなルール等を当てはめて、運営に支

障がないか等課題もありました。

しかし、今まで曖昧だったことを明確にし、労働環境を整えることは、会社のためにも社員にとっても大切なので、ひとつひとつ必要な改善項目などを確認し、決定しました。ちょうど出産予定者がいたことから、育児休業規則の整備がすぐに役立ちました。会社と社員間の情報提供も迅速に行われるようになりました。

支援 SUPPORT

就業規則の作成

海外から輸入したアンティーク家具や小物を販売しており、アンティークに関心のある方やリピーターが訪れます。全スタッフが来店客には丁寧な対応を心がけ、気持ちよく店内を見て回れるよう配慮しています。但し量販店のようにレジや顧客対応等、それぞれの業務ごとに分業化できないことから、アットホームな社風の中、適宜休憩を取るなど緩やかに人の管理を行ってきました。

2店舗出店で社員数が増えたことから、労務管理などを整える必要性を感じており、就業規則の作成に取り組みました。

現状を踏まえて労働時間や勤務体制など課題や問題点について話し合い、資料などの情報提供と労務管理におけるポイントなど具体的なアドバイスを交えて、社員の就業規則、育児介護休業規則を作成しました。

成果 RESULT

更なる発展へ

アンティーク家具の良さや気に入ったものを手に入れるワクワク感をお客様にも楽しんでもらいたいという思いの中に、商品およびお店の魅力があるのだと感じました。

今回は就業規則を作成し、労働環境を整備しました。感性を必要とする業務に労務管理という堅い考えを導入することに戸惑いもあったようです。しかし支援の回数を重ねるごとに、事業の発展はもちろん、社員が物心両面で安心して働けるようにしたいという想いを強めたようです。

最初は社風に合わないかも知れないという事だった目標管理制度も取り入れることにより、職場がより活性化するのはないかと思ひます。





目標の明確化と 営業環境の整備により、 従業員のモチベーションアップを図る

株式会社富士盛建設

【代表者】代表取締役 富盛 悟
【住所】那覇市首里金城町4-21 【電話】098-887-6151
【業種】建設業
【事業内容】土木一式工事

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



代表取締役
富盛 悟さん

懸案であった就業規則や給与計算・勤怠管理・36協定に至るまでの課題改善・整備の支援を頂き、全社的にも周知・徹底を図って頂きました。また、弊社の工事の予算管理や受注時積算に重要なIT導入支援事業の補助金活用での積算ソフトも導入できました。そして、弊社の財務・経営上の諸課題、特に営業力、組織力についての具体的な改善策と今後の戦略的営業展開への支援も頂き、今後は一層の経営努力が期待できます。ありがとうございました。



中小企業診断士
大城 定理

今回の経営支援に対して社長自らが対応して頂きました。今後は企業目標を明確化して、必要な各会議の開催で、従業員のモチベーションも高め目標実現に向け全社的に取り組む事が求められます。特に、営業環境を改善して戦略的な営業強化や現場における施工管理能力の強化が必要とされます。これらの取組で企業の生産性及び採算性の向上が図られるものと期待しています。



社会保険労務士
名城 志奈

社員の人材育成、契約社員の正社員化を積極的に進めている中で、就業規則の抜本的な見直し、労働時間や給与体系の整備、人事評価基準の構築を行ないました。また、社員に対する社長の想いや会社のルールとなる就業規則を伝えるため全社員向け説明会を開き、疑問や今後の改善策を労使ともに共有することで、さらに安心して働きやすい職場環境づくりに貢献できました。

課題1 目標管理の導入や戦略的営業の展開、さらに施工管理体制の整備

当社は創立6年目となって、事業の軌道乗せの方向へ全社的に取り組み、業績の安定的方向性が見えていることが必要で、そのためには、経営管理体制の構築と営業環境の改善を図り、具体的な企業目標と経営方針を明確化して戦略的な営業への転換が課題でした。
また、建設業の成長段階においては、受注拡大と施工能力

向上を目指して、元請業者と下請協力業者との信頼関係を構築しつつ、営業計画を策定し、県や市町村などへの指名入札参加への取り組み強化も必要とされます。特に、今期の当社の業績は個別工事の管理体制が不十分で、必要な業績の確保が達成できていないことから、これらの経営課題を改善していく必要があります。

支援 目標管理の徹底により従業員のモチベーションを高める

成長軌道に乗せるため、目標を明確化して、営業環境改善を図り、県や市町村への入札参加への積極的な取り組みを行うなど戦略的な営業展開が重要であることを確認しました。
また、現場における施工管理の徹底強化を図るためには、受注工事の実行予算と利益目標を明確にし、個別工事毎の徹底管理を図ると共に、従業員のモチベーションの高揚を図る必要があり、そのために目的に合わせた各会議の開催等各種の改善策について指導しました。
さらに、当社はIT導入を検討している段階でしたので、IT導入補助金制度の活用を支援しました。



成果 目標管理の徹底により業績への拡充が図れる

当社が目標管理の徹底を図ることにより、受注先への営業環境改善への積極的な取り組み、また、元請業者と下請協力業者との信頼関係の強化さらに県への入札参加の適正化など営業環境が大幅に改善されます。それにより目標を明確化して、工事の受注計画が具体化され、毎年度の目標計画が策定できます。そして業績の拡充を実現させ、従業員のモチベーション

を高めるための必要な各種会議体制（工程会議、原価管理会議、営業会議）を充実させ、全員参加での経営への取り組みが期待できます。
また、工事の予算管理及び受注に向けた積算処理に必要なIT導入もタイムリーに補助金を活用して、積算ソフトを整備できたので、一層の業績拡大が期待されます。

課題2 就業規則の改定

勤怠管理や給与計算、休日や時間外労働など労務管理について社員から様々な相談や意見が寄せられていました。不就労時間相当の控除額計算や諸手当、賞与額算定の基準などがないため、一部の社員からは疑問の声もありました。個別の相談等に対応してきたものの明確な根拠がないため、自社で就業規則を作成しましたが、法令に合致しているのか不安を感じていました。

雇入れ時は有期契約社員として採用し、一定期間継続して勤務している社員は正社員とすることが慣例となっていました。明確な基準や制度がありませんでした。社員が安心して働ける環境を整えるため、正社員転換制度の整備や法令に合致した就業規則を整え、社員へ周知することが課題でした。

支援 就業規則作成及び評価基準の導入

実態に即しつつ最新の法令に合致する就業規則とするため、勤怠管理や給与計算など現状をヒアリングしゼロベースで作成することとしました。労働時間管理は実質的に1カ月単位の变形労働時間制となっていたため、これに対応する条文を作成しました。
給与計算については、諸手当の定義や支給控除額の計算方法、時間外手当の計算方法などを賃金規程に明記。給与計算担当者へ実務での運用について説明を行いました。
正社員転換制度の導入にあたっては、要件や基準などを規定。完成した就業規則について全社員向けに説明会を開催し、

周知しました。
一部の社員で時間外労働がありましたが、36協定が未締結、未届けでした。建設業は36協定における時間外労働限度基準の適用除外ではあるものの、時間外労働を行わせる場合36協定の締結自体は義務である事を説明し、作成のうえ届出の支援を行いました。
毎年定期的に賞与を支給していますが、支給額決定の基準などがなく曖昧に決定されていました。適正かつ公平に賞与額を決定するため、出勤率や業務実績を反映する仕組みを作成し、導入しました。

成果 勤怠管理・給与計算等が整備され、賞与支給額決定の仕組みができた

社員から特に声の多かった勤怠管理や給与計算について、就業規則を整えたいと、専門家の立場から説明することで疑問が解消されました。賞与支給額決定の仕組みができたので、今後は勤務実績や評価を支給額に反映させることができます。正社員転換制度の導入で要件や基準などが明確になり、非正規職員の正社員化を進めることができました。





新たな商品開発と 人材の確保・育成

ラ・フロントドア合同会社

【代表者】眞壁 啓一郎 【電話】098-931-0053
 【住所】沖縄市園田三丁目9番11号2階
 【業種】食料品製造業
 【事業内容】食料品製造・飲食業

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
眞壁 啓一郎さん

弊社は、創業まもないこともあり、様々な課題・問題点を抱えていましたが、特に新たな商品開発や人材の確保・育成が喫緊の課題となっていた状況の中、適切な支援をいただき感謝申し上げます。今後も、商品開発などに力を傾注していく所存であります。



中小企業診断士
大嶺 眞

県内外の同業他社との商品による差別化を図り優位性を確保するため、地域資源を活かした商品開発のプロセスを重点的に支援しました。そのことにより、新たな商品の開発の芽出しができました。今後の商品開発の進展に期待します。



社会保険労務士
大山 俊雄

当社では、就業規則が制定されていないので、先ず、就業規則の意義・役割の説明に注力し、整備を進めていくなかで、同規則が単に従業員を縛るルールではなく、同規則の積極的な活用で人材育成につながり、労務管理上の重要なツールになることにも理解を得ることができました。

課題1 新たな商品開発が必要である

当社の代表者の経営するイタリアレストラン2店舗でメニュー開発した「モズクのペペロンチーノ」が好評であったことをきっかけに、商品化しマーケット・リサーチをすることになりました。商品を製造しテスト販売やテスト・マーケティングをした結果、店舗の来店・観光客や県内飲食業者やスーパーマーケットのバイヤーに予想以上の反響を得て本格的に事業化するため創業をすることとなりました。

当社の商品は、もずくのペペロンチーノのみとなっているため、地域資源等を活用した市場で売れ、同業他社と差別化できる複数の商品開発を進める必要があります。もずくのペペロンチーノの商品開発に至ったのは、代表者の経営するレストランで開発したメニューがきっかけであったという経緯があるので、当社の関連会社であるレストランのメニュー開発とリンクした商品開発が必要不可欠になります。

支援 新たな商品開発のプロセスの支援

当社の商品は、もずくのペペロンチーノの単品のみとなっています。このため、地域資源等を活用した市場で売れ、同業他社と差別化できる複数の商品を開発をする必要があることから、沖縄県の地域資源の特徴を盛り込んだ商品コンセプトを前提に、パッケージ、ネーミング、宣伝を工夫してその魅力を高め顧客に買ってもらえるような商品開発を今後とも進めることを支援しました。また、商品開発プロジェクト・農商工連携などの商品開発の補助金等を活用して進める必要があることや、新たな商品開発のプロセスについても支援しました。



成果 地域資源を活かした商品開発

地域資源を活かした商品開発の展開は、地域がそれぞれの「強み」を活かしていくことが重要で、さらに地域の特徴ある地域資源を活用した事業を形成・強化していくことが重要となります。創業当初の中小企業は同業他社と「商品による差別化」で確固たる優位性を発揮するためには、「地域資源を活かした商品開発のプログラム」、「農商工連携」などの中小企業施策

を活用することが肝要であるとの認識を深めました。このことにより、当社の商品は、もずくのペペロンチーノ以外に「県産黒毛和牛のコンビーフ」、「フーチバー風味のわさびソース」など新たなメニュー開発をしてレストラン内でリサーチし、さらにブラッシュアップするなど地域資源を活かした商品開発に力を傾注する機運が醸成されてきました。

課題2 就業規則の整備と人材の確保・育成

当社は創業して1年余りですが、創業した当初から人材育成が急務でありました。また、食品製造部門での新規採用を考えていますが、それらの人材を短期的にどのように育成していくのかのノウハウも必要とされております。

今回の正規雇用化サポート事業を通して、就業規則の作成、人材の確保、育成等の労務管理体制の整備を図ることが目の前に差し迫った課題であります。

支援 人材育成の第一歩は、就業規則の整備から!

当社は常時雇用する従業員が5人で、労働基準監督署へ届け出る義務がなかったことから就業規則は制定されていませんでした。今回、正規雇用化サポート事業の取組みを契機として、就業規則の制定に向けて同規則の意義・役割で、全ての従業員に共通して適用する労働条件のルールを構築し、賃金や就業場

所のように個別に異なる事項以外は、統一的に管理することが必要になり、このルールをまとめたものです。同社の担当者に説明を行い、同規則を整備する段階で正規雇用転換制度(別規定のパートタイマー等就業規則に規定)を盛り込み、人材育成につながるキャリアアップ助成金の支給申請の支援も併せて行いました。

成果 就業規則の制定で人材育成計画がスタート!

従業員の早い機会での戦力化等人材育成は当社にとりましても、早急に取り組むべき命題であり、今回の就業規則の制定は、正に当社が取り組もうとしている人材育成の土台になるもので、今後のキャリアアップ助成金制度(キャリアアップ計画書)を活用した人材育成(人材育成コース=食品製造における職業訓練カリキュラム)にもつながっていくものと確かな手応えを感じております。





顧客提供価値を明確にし、顧客、従業員、取引先、地域社会を幸せにするため環境整備、処遇改善等を推進する。各施策実施のための損益収支を予測し、経営計画を作成した。

合同会社 琉 (デイサービス孫の手)

【代表者】久場 章大 【電話】098-943-4027
【住所】中頭郡西原町字幸地996番地の1
【業種】介護事業
【事業内容】通所介護事業

正規雇用化の数 3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 久場 章大さん

平成27年10月に会社を設立し、2年目の半ばで掲げる理想と追いつかない実力に悩んでいた中、この支援を受けることができ大変感謝しています。親身で熱心な専門家お二人の支援は大変心強く、大変勉強になりました。会社としても新米の経営者としても大きく前進できたと思います。ありがとうございました。



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、久場代表の「働きやすい職場環境の整備」への強い思いです。処遇改善/職場改善、研修体制、防災訓練など社内管理体制の整備などを行うことです。そして収支状況を把握しながら確実に実行に移していくことで、会社のさらなる成長に期待します。



社会保険労務士 善平 克恵

多忙な業務のなか、支援に関しては協力的に対応いただきました。職員の安心して働き続けられる労働環境整備が、利用者の方への質の高い、安全なサービスに繋がることを期待します。

課題1 収益と資金繰りの予測

いい会社をつくらう!という理念のもと今年起業して3年目を迎える「デイサービス孫の手」。創業2年目のステージで会社基盤づくりの支援を行いました。2年目に黒字化ができ経営基盤が確立され、3年目以降の事業拡張に向けて新たなステップを踏み出します。今回の支援は、今後の事業拡張においての①収益と資金繰りの予測を行うこと、②働きやすい職場環境の整備の2点について支援のテーマとして取り組みました。

以下を「収益と資金繰りの予測」の支援の主なテーマとしました。
・収益管理、資金繰り予測の体制をつくる。具体的には、処遇改善、機能訓練、人材育成、報酬(昇給、賞与、退職金など)、手狭のために事務所移転を行うにあたり、損益・収支などを検討しながら行えるようにする。
・「経営」の見える化を行い従業員と共有する。
・上記の成果物として、経営計画書を作成し経営計画発表会を行う。

支援 経営計画書の作成

次のステップで経営計画書の作成を行いました。
・現状把握
介護利用者様の状況、事業運営体制、収入・支出の現状、借入金の状況、ビジネスモデルの業務フローの分析などから「強み」と「弱み」の洗い出しを行った。
・経営理念等の明文化
・3~5年後のあるべき姿をベースシナリオとサブシナリオで検討

・SWOT分析
・経営方針の明文化
・強みを伸ばす、弱み(課題)を改善するためなどのアクションプランを検討
・収支予測(収益はKPIを設定して、費用はアクションプランを考慮しながら収支を予測)
・上記事項を経営計画書に落とし込みました。

成果 経営計画発表会の実施

平成30年1月22日に第3期経営計画の発表会を行いました。職場のメンバー、利用者さんを中心に顧問税理士さん、正規雇用化サポート事業の関連者4名の参加の発表会となりました。経営計画書として「見える化」したことで、「経営者の思い、経営の方向性、経営目標」などの周知ができ、今後の事業の成長につながったと思います。



課題2 働きやすい職場環境の整備

開所間もない事業場で、労働環境の整備が急務でした。代表者のヒヤリングの結果、下記の点を本事業の課題としました。
①現状に合わない就業規則
開所に間に合わせ作成されたもので、明示事項等には問題はなかったが現状に合わない。

②離職率の高さ
離職理由として、経営理念等が共通の理念となり得ていない現状にあることがうかがえた。
③昇給等の根拠となる評価基準なし
代表者の個人的な評価のみが根拠となっていた。

支援 規程等の整備、周知

就業規則は、雛形を手交し、条文一つひとつについてヒヤリングを行い改定しました。解釈に誤解のあった労働基準法等については、説明をしながらヒヤリングを進めました。結果、6種の規定の整備を行いました。
①就業規則(正社員用)、②就業規則(契約職員用)、③就業規則(パートタイマー職員用)、④賃金規程、⑤安全衛生規程
職員が安心して働ける職場を目指して、心の健康づくり助成金を利用した「心の健康づくり計画書」では、それぞれの項目

について作成のための支援を行いました。
①心の健康づくり活動方針(1.位置づけ、2.心の健康づくりの目標、3.推進体制、4.推進事項)、②心の健康づくり推進体制、③問題点の把握及び事業場外資源を活用したメンタルヘルスケアの実施、④個人のプライバシー及び不利益取扱いへの配慮、⑤心の健康づくりのための目標及び評価
また、評価シートについては介護事業所に特化した項目を精査し、作成の支援を行いました。

成果 規程等の周知

就業規則を作成後、全職員に配布し読み込んで頂き、質問、異議がある場合は対応するという周知、就業規則の完成版を作成することができました。
働くときのルールが明確になったことにより、安心して働き続けられる職場の環境整備の一步になったと思います。
心の健康づくり計画書は、補助金を受給することができました。また、相談窓口を外部専門カウンセリングサービスに置くことにより、職員が遠慮なく相談できる体制をつくることができました。また、評価シートを活用することにより、根拠のある昇給のため職員のモチベーションに繋がることを期待できます。





正規雇用化の数 **15** 人

琉球海運グループ16社が一貫物流企業を推進するためのグループビジョンを策定し、グループ一体感の醸成と今後の企業発展の礎を築く

琉球海運グループ (代表: 琉球海運株式会社)

【代表者】宮城 茂
 【住所】那覇市西1丁目24番11号 【電話】098-868-8165
 【業種】海運業
 【事業内容】貨物の海上輸送並びに港湾事業、倉庫、陸上輸送



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
宮城 茂さん

弊社グループは16社にて一貫物流事業を展開しており、今回、本支援事業を受けRKKグループビジョンを策定できた事で、グループが一体となり更なる役割に取組み、益々地域社会に貢献して行きたいと思っております。



中小企業診断士
西里 喜明

今回の取組みは、変わりゆく物流業界の中で、トップの企業として認識の高いグループ企業であるがゆえの取組みであり、離島県である沖縄経済を支え牽引していくために自社の立ち位置を明確にし、グループの総力で盤石な経営基盤を築き上げて頂きたいと思っております。また、今後とも県民の生活の支えとなる企業グループとして活躍していく事を期待しております。



中小企業診断士
神谷 繁

課題1 PROBLEM

将来に向けて、変わりゆく物流業界をリードし続ける企業として、グループ力の強化を図る

沖縄県をはじめ東アジア地域やアセアン地域における経済発展や人の流れが活発化される中、世界規模の物流の流れが活発化しています。

また、沖縄県においても「沖縄21世紀ビジョン」において物流の重要性を打ち出しており、当グループも多額の設備投資を実施していることから、今後はグループの総合力を結集し、進むべき方向性を一致させ、盤石な経営基盤を構築する必要があると考えます。

琉球海運グループは、関連企業16社で約1,100名の従業員を雇用し、海上輸送から陸上輸送、港湾事業、倉庫業と一貫物流の推進を目指し、県内各地に大型物流施設を計画しており、各物流施設の運営を成功させるためにもグループとしての一体感の醸成や更なる相乗効果の発揮が必要と考えていることから、当社の課題であるグループビジョン・グループ戦略の策定を進める必要があります。

支援 SUPPORT

グループ企業全16社が一体感を持ったグループビジョンとグループ戦略を作り上げる

グループビジョンとグループ戦略の作成に関して、全16社が一体感を持って作成していくため、グループ各社から選抜された職員がスクール方式で一堂に会し、グループ討議やワーク作業で意見をまとめる他、各グループ企業各社へワーキンググループを組成させ、毎回宿題を持ち帰り、各社毎で討議することで、全社的に一体感を持たせたグループビジョンを作成しました。



成果 RESULT

グループ企業全16社が一体感を持ってグループビジョンとグループ戦略・クレドまで作成できた

グループ企業全16社で作成したグループビジョンは、10年後のグループ企業として目指すべき姿として掲げ、合わせてその企業像に到達するためのグループ戦略を掲げました。

- 作成したグループビジョン:「強く、より良く、新しく。」
- ①強く:あらゆる機能を充実させ、総合物流グループとして確固たる地位を築く。
 - ②より良く:地域・お客さま・社員に対して、より良いグループとなる。
 - ③新しく:社会の変化や技術革新の波をとらえ、グループの新

たな成長の原動力とする。
 グループ戦略は「RKKグループチャレンジ」として、安全戦略、営業戦略、人財戦略、情報戦略、新規事業戦略、ブランド化戦略、組織戦略の7つの戦略を導き出し、今後全社的に取り組んで行く事とし、合わせてグループビジョンの到達点を図る数値目標を掲げ、更にグループ各社のKPI(重要業績評価指標)を作成しました。最後にグループ企業の文化を根付かすための「グループクレド」を作成し、全従業員への浸透を図っていきます。

課題2 PROBLEM

グループ企業における経営上の課題を把握させる

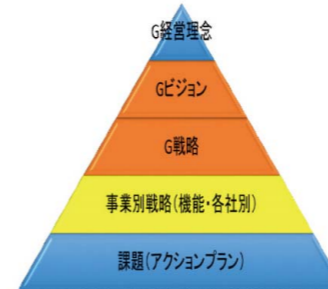
【グループ討議による現状把握】

1. グループビジョン策定の意義について説明し、全員の意識を統一させ、今後6回の会議で討議することとなった。
2. 業界動向分析として、本土航路やアジア地域の市場や経済発展状況、今後の予測を説明し現状を把握した。
3. グループ全社約1,100名の従業員意識調査と従業員からの要望などの意見を集計し、グループ全社の状況を把握した。
4. 各社のワーキンググループで作成したSWOT分析を基にグ

- ループにおける問題点と課題を把握できた。
5. グループ企業が抱える問題点や課題が浮き彫りになったところでグループ討議で整理する事が出来た。
6. 各社のワーキンググループでグループビジョンを考えて頂き、会議の中で発表させ全体認識とした。
7. 琉球海運(株)の代表取締役役へヒアリング調査を行い、グループ討議の内容と突合し、認識のズレが少ない事を説明した。

支援 SUPPORT

あらゆる経営課題に果敢にチャレンジ



1. 市場調査における現状把握の資料を全員へ提供したものを各社のワーキンググループで宿題として討議して頂き、その内容を会議の中で各社ごとに発表し、更に班別で討議して、各班の意見としてまとめました。(認識を高めた。)
2. 各社のワーキンググループで作成した「グループビジョン」を会議の中で全員で採点し、各班で討議し最終決定しました。
3. 各班に於いて、クロスSWOT分析からグループ全体の経営戦略を作成し、更に各社のワーキンググループで再検討したものを各班で再検討するなどの深掘作業を行って頂き、最終的に各班の経営戦略をまとめて発表しました。最終的なグループ戦略は経営戦略室で取りまとめを行いました。
4. グループ全体の定量的ビジョンを作成し、それを達成するための各社のKPIをワーキンググループで作成しました。

成果 RESULT

グループ戦略と各社のKPI、クレドの作成

【グループ戦略と各社のKPI】

・グループ戦略と各社のKPIはグループ内で共有し、社外秘である。

【琉球海運グループクレド】

- ・安心安全を心懸け、より良いサービスを提供します
- ・人と環境を大切にします
- ・正確・迅速・丁寧に対応し、お客様の信頼に応えます
- ・感謝を忘れず、笑顔と真心で接します
- ・互いの意見を尊重し、和を大切にします
- ・向上心を持ち、成長します
- ・コンプライアンスを重視します
- ・社員と家族が誇りを持ち、生きがいを感じるグループになります



RKKグループビジョン報告会の風景