



正社員雇用数 **3人**

## 大局から経営数値を見直し さらなる事業の発展をめざす

### 有限会社ハッピーモア

【代表者】代表取締役社長 多和田 真彦  
 【住所】宜野湾市志真志1-1-2 【電話】098-893-6912  
 【業種】食品小売業・不動産管理業  
 【事業内容】農産品・食品の小売り、マンション経営

## 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  
多和田 真彦さん

企業努力により売り上げは伸びていましたが、損益計算書や貸借対照表の重要性が認識できていませんでした。今回の支援を受けることにより、2号店オープンに向けての経営計画に自信が持てるようになりシフト作成もシンプルになりました。これからも従業員と共に農業の発展に貢献して沖縄県を盛り上げていきたいと思ひます。



中小企業診断士  
上飯屋 貞美

3月にはよいよ2号店オープンですね。店舗を2つ持つということは、これまでの1店舗運営よりも格段と難しくなりますよ。マネジメントが変わるからです。ただ心配はしていません。野菜を納入してくれる農家の皆さんに、それを買ってくれる消費者の皆さんに、これまでと同じように真心をもって接していけば大丈夫です。応援しています。

### 課題1 PROBLEM 高い視点から、会社の経営数字を見直してみる

“ハッピーモア”といえば、知る人ぞ知る、農産品中心の市場です。はじめて行った人が驚くのは、その場所が住宅地の奥にあり、なかなか探し出せないこと、「なんでこんなところに…」と皆が言います。しかし、並んでいる農産品は新鮮で、全国各地の良品もそろっています。数年前にご夫妻でオープンし、今は遠くからの客を含めて多くのファンがついている面白いお店です。

経営数値を見せてもらうと、この数年で損益は大きく改善されてきています。一方、財務の状況はマンション経営も同時に行っていることから、相応の借入金があり、返済も少なくありませんでした。このことから「当社の課題は財務の改善ではないか」「もう一度、会社全体の数字を俯瞰的にとらえる必要があるのではないか」と、考えました。

### 支援 SUPPORT MQ会計で粗利益の重要さを知り、バランスシートで大局を見る

そうしたことを考えている最中、空き店舗への出店依頼があり、居抜きで急ぎよ出店することとなりました。多少の心配はありましたが、他の農産品市場とは異なる当社独自のビジネスモデル、負担可能な家賃及び設備投資、これまでよりも認知性の高い立地などを考えると、面白い挑戦だと考えました。新たな出店は、当社にとっては大きな挑戦となります。1店舗の運営と複数店舗の運営では、マネジメントも異なるし、数値管理のレベルも上げなければなりません。そこで、社員に対しては粗利益の重要性を理解してもらうた

めに、MQ会計の研修会を行いました。社長夫妻に対しては、バランスシート(貸借対照表)の重要性と見方を、当社の個々の数値をもとに学習してもらいました。



MQ会計の研修では、売上高ではなく粗利益高こそ会社の収入であることを学び、バランスシートの学習では、損益だけでは把握できない経営の数字があることを学んで頂きました。

### 成果 RESULT 会社経営の肝が見えてきた!

これまでではどちらかというと“会社の経営”というよりは、“店の運営”という感覚で事業運営を行っていました。この3月には店舗が2店舗になることから、今後は“会社の経営”という意識を強く持たなければなりません。

### 課題2 PROBLEM 毎月、勤務シフトを組むのが大変

当社は小売業で、正社員6人、パート7人で運営しています。現在の店舗は社員の勤務のことを考えて、日曜日は休業となっています。勤務のシフトは、毎月社員の要望を事前に聞いて社長が1日ばかりで作成しています。「大変ではないですか」→「毎月、大変です」この3月、新たな店舗をオープンすることが決まりました。

新たな店舗は市街地にも近く、競合も激しくなります。また居抜きであり、前の店舗が全日営業であったことから当社も日曜日も営業することにしました。「もっと大変になりますね」→「どうしよう!」そこで社長に勤務シフトの簡単な作成方法を提供することにしました。

### 支援 SUPPORT 「1月単位」から「2週間単位」への変更を提案

こんな苦労話は、小売業など休みなしで営業されている会社ではどこでも聞かれる話です。とくに社員の数さえ揃えばいいということではなく、専門的な技術をもった社員でないと務まらない、という場合はなおさらです。「1月単位ではなく、“2週間単位”で作ってみてはどうですか」こう提案しました。「それでいいの?」→「これでいいんです」これまでの勤務シフトは、毎月1日から末日まで、だから悩む

のです。これを「2週間を単位」にした基本の勤務シフトをつくり、月にこだわらず2週間単位で繰り返せば、毎月勤務シフト表を考える必要がなくなります。そう、毎月の作業がそっくりなくなるのです。問題は、社員ごとの休日が固定されるので、社員に多少の不公平感が残ることです。これは、3か月～半年単位の勤務シフト組み換えで緩和することを提案しました。

### 成果 RESULT 2週間シフトで大事なことに目が向けられる

新しい勤務シフト組みはまだ始まっていません。新店のオープンが3月なので、そこからスタートする予定となっています。これまで、日曜日が休日の現行店でも勤務シフト組みに苦勞してきてきました。新店では日曜日も営業日なので、必要数のスタッフの出勤が予定されています。2週間単位なら基本の勤務シフトを一度組むだけでOKなので気持ちの面で楽になりそうです。その分、大事なところに目を向けていけると社長はうなずいていました。





正社員雇用数 1人

## 新サービス・新販路における収益改善

### 株式会社はやぶさ

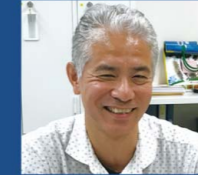
【代表者】代表取締役 下地 隼人  
 【住所】宮古島市平良字東仲根343 【電話】0980-79-5597  
 【業種】介護事業  
 【事業内容】訪問介護事業・福祉機器販売

## 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  
下地 隼人さん

正規雇用化サポート事業を通して支援を受けました。開業して2年目です。1年目は赤字で脱却を目指し財務を理解しながら新規事業(オゾン)販売に取り組みコロナ禍の影響もあって販売も好調で単年度黒字に転換しました。宮古島においても高齢化社会が進むので、訪問介護事業において正規雇用の確保に取組みたいです。



登録専門家  
金城 力

創業2年目でコロナ禍の経営環境が厳しい状況の中、新事業として安全・安心をコンセプトにしたオゾン装置の販売を同業の介護事業者だけではなく、飲食業にも販路を広げて収益の改善ができたことは評価できます。一方訪問介護においても面談、会議を通してスタッフのモチベーションを高める取り組みを今後とも続けて欲しいです。

### 課題1 PROBLEM 赤字からの脱却・財務体質の強化を図る

初年度の財務諸表の分析を行った結果、貸借対照表の説明及び、赤字の原因となった償却額が大きかった中古で購入した資産の意味の説明を聞き、通常の業務において、利益が出ている訳ではないですが、大幅な赤字でもないことを確認することが出来たことで、2年目は確実に黒字化を図る必要性と訪問介護部門の売掛金の回収が60日後に現金化されるので、キャッシュフローの改善の必要性を感じました。  
売上高、営業利益及びキャッシュフローを改善するにあたり

現況の訪問介護部門のみでは、介護点数の縛りもあり、新たな収益向上を図る必要性があると感じました。  
現況のコロナ禍においては、デイサービス等3密になる可能性が高い事業において感染リスクの問題、利用者自身が自粛する可能性があるため、これまでの経験からコロナ禍を上手く利用できる事業を組み込むことで財務体質を強化することが必要だと感じました。

### 支援 SUPPORT 見える化による数値目標の設定について

数値化しないと評価測定はできません。初年度は月次で落とし込みます。4半期(6月から9月)試算表が出来たということで現状の分析を行い同社の現状について説明を行いました。  
財務目標を達成するには顧客満足の目標が必要、顧客満足をどの程度獲得すべきか決まれば、業務の仕組みが必要。仕組みを運営するためには社員の成長が必要となる人材育成含め、組織力を構築できなければ、顧客に対するサービスもできません。  
結果として財務の目標は達成できないことになるので人材育成から始まり、業務の仕組みと、利用者及び利用者の家族の満足度を高めるための行動についてアドバイスを行いました。  
ロードマップ作成において、組織体制づくりの重要性についてアドバイスを行いました。



### 成果 RESULT コロナ禍における新事業立ち上げによる財務改善

今年度に入り新型コロナウイルス対策として、オゾン機器の販売を宮古島の介護事業者へ販売したことで、当社は介護事業としてデイ・サービスではなく3密を作らない訪問介護事業であったことから、4半期の売上げ、利益が順調に推移したことにより、財務の改善が図られました。  
訪問介護事業以外にオゾン機器の販売を行うことで、違う出

口を作り、収益の新たな構築を図っていくことは大事であり、当面withコロナで需要があると思われ、レンタル使用で支払い等の敷居を下げ、定期的に収入が入ることでキャッシュフロー改善に結びつきました。賞与も支給ができたスタッフのモチベーションも上がる結果となりました。

### 課題2 PROBLEM 人材強化、新商品・新サービスの展開および販路拡大による収益性向上を図る

現状社員1名、残りはパートの組織形成となっています。業務が正社員に負担がかかっているため、バランスが保たれ、コロナ禍において利用者及び家族の満足度をどのようにあげていくか?収益拡大に向けどのように取り組んだ方がよいか?新型コロナウイルスの渦中に利用者が安心して

利用できる訪問介護、訪問介護だけに頼らず、新たな売上の構築を図る必要があります。  
オゾン機器の販売を強化するために、介護事業者だけではなく、新たな販路を構築していく為、顧客が導入しやすい販売方法を検討する必要がありました。

### 支援 SUPPORT 現状分析から新事業へ

コロナ禍において現在の訪問介護事業のみでは、業務向上に限界があるので新たな事業戦略や計画を立てることが重要であると説明しました。  
その時何を達成したいのか、どのような業績になるかと言った、いわゆる「ゴール」を決めておく必要があり、次に現状分析から「SWOT」を活用しての市場・業界を分析したり、競合比較で自社の現状分析をします。  
自社のSWOTを行うことで計画、戦略が変わっていくので、現状分析に入る前に事業の定義、業界を俯瞰、ピクピクチャーする「ブレ分析」を行い、SWOTを元に自社の戦略の方向性を策

定しました。実現の可能性であるフィージビリティを行って実現性の高い戦略案を策定します。  
選択した計画、戦略を「施策」へブレイクダウンして新事業を検討する前に計画書作成の中で、利益を出すための仕組み、損益分岐点における固定費(人件費、家賃)と変動費について、計画を作っていく上の数値計画と、計画を実現していく為の具体的な行動計画と正しくやり遂げる仕組みとマネジメントの必要性の説明を行い、代表者が得意とする物販販売(介護用)で相乗効果が上がる事業を検討してもらうことのアドバイスを行いました。

### 成果 RESULT コロナ禍における安全・安心をコンセプトにした新販路による販売拡大

医療機関・薬局、介護事業者向けに感染拡大防止等の補助金を活用して、営業提案したらどうかとアドバイスを行った結果、順調に商品の販売拡大が出来ました。  
その後、飲食店向けに販路拡大を図り、利用者が利用しやすいように販売だけではなくレンタルでの展開を実施した結果、売上が順調に伸び、当社にとって新たな収益の柱が構築できたことで、単月黒字化となり、安定化を図ることが出来ました。





## 眠っていた販売データを活かし粗利益率の改善をめざす

### 株式会社浜崎ペイント

【代表者】代表取締役社長 浜崎 清美  
 【住所】那覇市港町2-5-8 【電話】098-862-6000  
 【業種】卸売業  
 【事業内容】車両・船舶・建築の塗料販売

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



代表取締役社長  
浜崎 清美さん

今回、正規雇用化サポート事業に参加することで、経営面では専門家の分析により、当社の問題点が明確になり、改善すべきことが具体的に見えてきました。「儲かる仕組み作り」ができてきたように実感しています。それに加え、長年整備ができなかった就業規則もこの機会に一気に整えることができました。ご指導ありがとうございました。感謝で一杯です。



中小企業診断士  
上飯屋 貞美

きびしい経営環境のなかでありながら、経営者、社員ともに懸命に頑張っておられますね。これにデータの活用ができるようになれば鬼に金棒です。データには儲けの秘密がたくさん隠されているので、それを見つける能力を身につければ素晴らしい事業運営ができますよ。今後の活躍を期待します。



社会保険労務士  
善平 克恵

社員が安心安全に働ける労働環境を構築したいという思いを強く感じる会社でした。改正した就業規則で働き方のルールを明示することにより労働者が安心して長く働けることにつながることを期待したいと思います。

### 課題1 PROBLEM 粗利益率を改善し、健全な経営を実現する

当社は那覇市内で塗料販売を行っている会社で、40年以上の歴史を持っています。経営数値を見せてもらうと、損益に課題がありそうです。どうやら近年の業界の競争の激しさが影響しているようです。そこでどのような管理をしているのかを聞いてみると、粗利益率の管理が担当任せになっているのではないかと感じられました。当社の販売先は車両、船舶、建築と多岐にわたりますが、どの分野のデータを見ても粗利益率に大きなバラツキ

があったからです。その状態をみて、粗利益管理の改善を提案しました。もともと高価な販売管理ソフトが導入されており、販売データはしっかりと把握できていました。そこで、エクセルで提供されているピボットでこのデータを活用することにしました。これだけで、粗利益率で数パーセントの損益改善をめざします。

### 支援 SUPPORT エクセルピボットで販売データを分析し、粗利益率を改善する

まず、粗利益率の重要性を理解してもらうために、MQ会計の研修を行いました。一般に営業部署では売上高の向上を目標にしますが、利益の改善を図るには粗利益を改善することが重要だからです。つぎに、エクセルのピボットを使って、粗利益率の改善を行う手法を研修しました。当社が使っている販売管理ソフトのデータをもとに、ピボットで粗利益率の低い販売先を見つけ出し、粗利益率が低い理由を明らかにし、改善します。これを担当自身が毎月行うことで、粗利益率の向上につなげます。担当自らパソコンのキーをたたき、自身の取引先の

データをもとに問題点を見つけ、そして自ら改善する、そうした仕事スタイルを身につけられるよう、現場の営業担当のサポートを行いました。



まだ改善は始まったばかりで具体的な数値での成果は出ていませんが、売上高ファーストで追求してきた営業担当の意識は、粗利益にも向き始めており、今後の成果が楽しみです。

### 成果 RESULT 粗利益率の改善方法が見えてきた!

6人の営業担当を、3人づつに分け、実際のデータに基づく研修を数回行った結果、「粗利益率のどこに問題があったのか」「どうすれば改善できるのか」が、営業担当にも見えてきたようです。

### 課題2 PROBLEM 社内規程の整備

初回訪問のヒヤリングの結果、下記を課題として改善のための支援としました。  
 ①就業規則の改定  
 (最後の改定が平成19年12月1日で法改正等に対応できていない。)

②有期契約社員就業規則の作成  
 (現行の就業規則では、正規雇用と非正規雇用の区別が無く誤解される可能性があるため。)  
 ③各種協定書の作成及び届出  
 (各種協定の作成漏れ、届出漏れがあったため。)

### 支援 SUPPORT 就業規則等の見直し

就業規則の見直しをするうえで、最初に就業規則は「働き方・働かせ方」の約束を明示したものであると、労働者への周知までが義務であることの説明を行いました。現行の就業規則を読み合せしながら、①法改正に対応しているか、②実態に合っているか、③労働者が分かり易い表現になっているか等を確認し改正案を提案させていただきました。就業規則の本則と賃金規程、育児介護休業規程の改定及び

有期契約社員就業規則の新規作成の支援をさせていただきました。また、各種規程にある労使協定のひな形も提供させていただき、届出が必要なもの不要なものについて説明を行いました。中小企業では2021年4月施行となるパワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)で、パワハラの基準を法律で定められ具体的な防止措置を企業に義務化されることの説明を行いました。

### 成果 RESULT 就業規則の届出等

今回の支援で、就業規則(本則)と賃金規程、育児介護休業規程を改定し、また、有期契約社員就業規則を新規作成し、労働基準監督署への届出をすることができました。また、就業規則のルールにそって、有期契約社員を正規転換することができました。





正社員雇用数 **7人**

## 人材育成と業務全体の効率化を目指した職務分析を実施し人事制度の創設を検討

### 株式会社ひが家具

【代表者】代表取締役 比嘉 一雄  
 【住所】北谷町北谷2-12-14 【電話】098-926-2626  
 【業種】小売業  
 【事業内容】家具の小売



#### 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  
比嘉 一雄さん

OJTだけでは新入社員の戦力化が遅いと悩んでいました。支援を受け全社員の職務の見える化を進めることにしました。そのことにより、新入社員の「わからない」を解消し、さらにこれを基に人事評価制度の導入や各人のスキルアップを目指し、リーダー育成にも役立てたいと思っています。



中小企業診断士  
仲宗根 稔

当社がお客様へのサービスの向上を重要な経営課題にしています。そのためには職務の効率化を図ることが当面の課題であると感じています。職務分析の一環として業務部門のヒアリングを行いました。全員がお客様からの評価が高いという回答でした。社員が経営理念を誠実に実行していることが実感できました。家具類小売業としての役割に期待する声が多かったです。



社会保険労務士  
池原 恭子

活発な意見交換を行いながら支援を進めることができました。全社員の職務の洗い出し、一覧表の作成とボリュームがありました。各部門ごとの職務の見える化が、人材育成や職場の活性化、業務の効率化に繋がっていくことを期待します。

#### 課題1 PROBLEM

### 経営力強化をめざした内部体制の構築

当社は昭和29年に創業者の比嘉正吉氏が21歳でひが家具を個人事業として開業したのが始まりで、平成10年に株式会社組織変更して現在に至っています。

現在は北谷店と与那原店の2店舗で家具販売業を営んでいますが、昭和47年5月の復帰直後は物流が盛んになり家具販売は大盛況でした。その後は本土の大型店の進出により県内の中小零細家具店は閉店に追い込まれました。

当社は創業22周年目に「経営理念・社訓・社員心得」を設定し、現在もそれを大事にしています。

#### 《経営理念》

1. より良い豊富な品揃えとお客様の信頼に応える経営
2. チャレンジ精神をもってお客様に夢・快適空間・アイデアを提供できる経営
3. 従業員の生活向上と仕事を通して社会に貢献できる経営

当社の現在の課題は、将来を見据えた経営基盤の強化と組織力の強化です。

経営基盤の強化についてはIT化を推進しており、組織力の強化については人事考課の導入を検討しています。

#### 支援 SUPPORT

### 人材育成のための職務分析

財務体質の強化は企業経営の根幹をなすものですが、その為の人材育成は重要な課題です。

雇用の流動化が著しい現在、当社にとっても新入社員の確保・育成・定着は重要な経営課題となっています。事務の効率化及び人材育成の観点から職務分析を行うことにしました。

本事業としてはハードな面もありましたが社員の協力を得て実施することができたことは大きな成果であると評価しています。



#### 成果 RESULT

### 職務向上につながる人事制度の創設

業務の洗い出しは、与那原店および北谷店の両店、役員を含む全職員を対象に実施しました。各店舗・各職員(約40人分)から回収した仕事確認表を各部門(事務部門、販売部門、業務配送部門、役職部門)ごとにまとめて一覧表を作成しました。

職務一覧表は、部門ごとに作成し、店舗ごとではなく両店舗をまとめる形としました。今まで整理された職務の一览表がなかったことから、店舗ごとに業務のやり方が異なるのかどうかははっきりしませんでした。今回、両店舗の職務を各部門ごと

にまとめて一覧表にしたので、全体的に目に見える形での情報の共有が可能となりました。

また、全体的な業務の見える化と情報の共有により、採用時の教育や店舗双方における応援体制が今までよりスムーズになると考えられます。誰がどのような業務を担っているのか業務の洗い出しおよび一覧表の作成は、正社員化に向けて人事制度の整備の一步となりました。

#### 課題2 PROBLEM

### お客様志向の経営理念を維持

当社の経営理念の一つに「より良い豊富な品揃えとお客様の信頼に応える経営」があります。経営理念を実現するには経営者と社員の思いが一つになることが重要です。お客様が当社の商品を選択し購入を決定するまでには多くの要因があるとされます。その要因を理解することが、お客様のニーズに応え、信頼を得ることができるのです。

顧客志向ということは、顧客の視点に立って、顧客満足度を高める対応をするということです。本事業において、職務分析

を行い社員のヒアリングを実施しましたが、その目的は社員が自分の職務を再確認し、顧客サービスを高めるための業務改善を図ることです。

当社の業務部門を大別すると、「事務部門」「販売部門」「業務部門」「役職部門」があります。顧客満足度を高めるためには各部門の連携が不可欠であり、相互のコミュニケーションの精度を高めることが重要です。

#### 支援 SUPPORT

### 職務分析の有効活用

当社の職務部門は、事務部門、販売部門、業務部門(配送部門)、役職部門に大別しています。それらの職務内容を把握することのできる資料を社会保険労務士が提供し、それに基づき社員のアンケートを実施しました。

役職員全員から回答があり、職務の概要を把握することができました。職務分析実施の目的は新入社員に対する業務手順の指導や、業務の補佐をする際にスムーズに業務が行えるよう

にする為です。職務分析を元にマニュアル作成も検討しました。

北谷店と与那原店の業務部門から役職員のアンケートを補完する為ヒアリングを実施しました。業務部門の新入社員は、入社後先輩や上司の仕事ぶりを見て学んでいます。いわゆるOJTです。業務の多様性からして文書化することは困難であるという意見がほとんどでした。

#### 成果 RESULT

### 良好な社風を維持する業務の効率化

顧客も従業員も大切にするといいアットホームな社風で、ベテラン職員には安心して仕事を任せられますが、部門ごとどのような業務があって、誰がどのような職務を担っているのかが見え、また体系化されたものがないため、それぞれの立場や役割に応じた適切な職務内容なのかが明確ではありませんでした。

そのため正社員化への取組みとして、多くの業務を洗い出し、職務の見える化を図ることとしました。各役割に応じた職務の見える化し、体系化すると、業務の流れの良いところ又は改善が必要な点に気づきやすいです。そのため、今回の取組みを発展させて、良好な社風を維持しながら、業務の効率化を図ることも検討したいものです。



満足度 No.1 商品



正社員雇用数 2人

# 新事業(脱水汚泥のリサイクル化)の推進及び、社内環境の見直しに伴う人事考課の作成

## 株式会社丸秀

【代表者】代表取締役 伊良皆 榮 【電話】0980-72-3396  
【住所】宮古島市平良字東仲宗根350番地  
【業種】総合工事業  
【事業内容】設備工事及びメンテナンス

### 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 伊良皆 榮さん

支援担当者様のサポートにより当社の新事業脱水汚泥のリサイクル化計画を経営革新計画に落とし込み、県の承認を受ける事が出来ました。更に、社員が安心して働ける環境創りが大事だと、改めて気付かされ、その一環として、人事考課作成の着手をする事が出来ました。



専務取締役 伊良皆 勝浩さん

正規雇用化サポート事業を通して、当社の新事業に伴う様々な課題を、支援担当者様のサポートにより解決する事が出来ました。更に、今までおさなりの社内環境改善の第1歩としての人事考課作成の取組を行いました。このサポート事業をきっかけとして、新事業の開拓及び、社内の環境改善に取り組んでいきたいと思っております。



社会保険労務士 前里 久誌

優秀な人材の確保とモチベーションアップによる定着率の向上を図るために、キャリアアップ助成金や人事評価制度の構築の支援を行いました。昨年、創業50周年を迎えたとのことですが、100年企業に向けて新たな1歩を踏み出せたと思います。

### 課題1 PROBLEM

## 今後の経営方針と将来的に公共工事減少に伴う対策

当社は、昨年創業50周年を迎えた建設業者で特に電気・管工事を専門にし、公共工事をメインにしています。また民間部門でも主として電気事業、管工事業、ビル管理事業を展開しています。その間、人材育成に多くの時間と力を注ぎ今では従業員46人にまで成長できました。また、各種免許・資格の取得のため積極的に受講を促しながら、多岐多岐の推進を図っています。そうした中、令和2年に入り、新型コロナウイルスの発生により、宮古島の経済発展に陰り

が見られ始めています。平成17年の市町村合併に伴い、インフラを中心にした公共工事がこれまで見込めていたが、今後は工事の減少が見込まれることから、管工事を手掛ける同業者との競争が激しくなることが予想されます。またコロナ禍の影響による観光需要の落ち込みで民間工事の減少も見込まれることから、既存事業で受注をしっかりと確保する取り組みと新たな事業展開を計画して実現して行くことが必要になってきました。

### 支援 SUPPORT

## 自社の現状及び環境を分析して5年後のビジョンに向けた取り組みを

宮古島地域においては、伊良部大橋開通、下地島空港開港も含めインフラ整備が整ってきたこと、また観光客が大幅に増えたことで活性化となったが、新型コロナウイルスの影響で需要が落ち込みました。Withコロナからアフターコロナに向け、宮古島を取り巻く環境が将来に向け不安視される点に着目して、環境ビジネスの強化を図ることを目的に「経営革新計画」を策定しました。



### 成果 RESULT

## 「経営革新計画」承認から「ものづくり補助金」採択への取り組み

経営革新の計画のテーマとして、「脱水汚泥を特殊肥料に加工製造するリサイクル事業」としてグリストラップ清掃時に発生した油脂、汚泥、高濃度汚泥を回収し、凝集剤を加え汚泥減容車(システム搭載型)で水と固形物(脱水汚泥)に分離し、その固形物を可能な限りリサイクル化を進めるため特殊肥料の製造を行い、宮古島の自然環境を改善することを目指す計画で申請書作成を進めて行き、無事経営革新計画の承認を沖縄県より

受けることができました。更に今回の事業に必要な設備を「ものづくり補助金」採択に向けた取り組みとして、宮古島市版SDGsともいえるエコ活動の推進を実施している「Blue Star企業」の認定、自然災害台風等に対するBPOの取り組みとして継続力事業強化計画書の承認、最終的にものづくり補助金の公募にも申請することが出来、結果待ちの状態まで進めることができました。

### 課題2 PROBLEM

## 優秀な人材の確保・育成とモチベーションアップによる定着率の向上

- ・有期契約労働者の正社員への転換  
新たな人材の確保が難しい状況の中、社内の意欲のある従業員を積極的に正社員化することによりモチベーションアップを図り定着率を向上させます。そして、助成金も活用しながら労働環境改善にも取り組み、働きやすい環境を作っていきます。
- ・従業員の能力評価について、これまでは明確な基準がありませんでした。

また、わが社で頑張れば5年先10年先にはどういう状態になれるという具体的に示せる基準もありませんでした。人事評価制度を構築し、従業員への期待像を明確にし、昇給や昇進の基準を作り、人事考課結果を処遇や人材育成に活かして、モチベーションアップと定着率の向上を図ります。

### 支援 SUPPORT

## キャリアアップ計画書の作成・提出と人事評価制度の枠組みの構築

- ・キャリアアップ計画書の作成  
正社員への転換を進めると同時に、キャリアアップ助成金を適切に活用していくために助成金制度の内容について説明を行いました。そして、キャリアアップ計画の流れについて協議を行い、対象者や転換時期を定めキャリアアップ計画書を作成し、沖縄労働局へ提出しました。
- ・人事評価制度の構築  
現在の組織図から、グレードを4等級に設定。各グレードに

求められる能力の基準(期待像)を明確化、人事考課結果を反映する賃金テーブル(各等級の初号賃金や昇給のピッチ、各等級毎の号数)の検討、職種別・階層別の人事考課表の検討等を行いました。人事考課表の内容については、他企業の事例や厚生労働省が提案している「職業能力評価シート」も活用しながら作成・支援を行いました。

### 成果 RESULT

## 正社員への転換による有期契約労働者のモチベーションアップ

- 就業規則は、令和元年度に作成、正社員への転換制度も導入していました。令和2年11月に、2人正社員転換制度に基づき正社員化を図りました。
- 正社員への転換が促進されることにより、有期契約労働者のモチベーションのアップが期待できます。
- また、人事評価制度の構築により、各等級毎の期待する人材像が明確になり、人事考課結果を処遇や人材育成に活用することで、従業員のモチベーションアップや定着率の向上につながる事が期待できます。

