



正社員雇用数 1人

# 積極的な設備投資によるブランドの強化

## 株式会社いちば

【代表者】代表取締役 與那覇 翔太郎  
 【住所】宮古島市平良字下里78-1 【電話】0980-72-1235  
 【業種】食品製造業  
 【事業内容】すし、弁当、惣菜の製造卸売業、コンビニFC経営、公園指定管理



### 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



営業課長  
川満 誠さん

先行き不透明な状況の中で、今後の事業の展開について悩んでいましたが、現状や外的要因、これまでの戦略等の振り返りを行うことで頭の整理ができました。  
 今後も食を通じて宮古島の健康を守り続けていきたいと思っています。



中小企業診断士  
宮里 悠司

当社は個人事業主時代を含めると創業83年目を迎える食品製造卸売業です。新型コロナウイルスによるインバウンド観光客の大幅な減少などの影響を受けている中、新たな取り組みにチャレンジするなど、進化し続けています。  
 今回の取り組みを通じて「いちばブランド」の継続と更なる発展を期待しています。



社会保険労務士  
大山 俊雄

当社は就業規則の改定によりパートタイマーの短時間正社員への登用の道が開け定着化の目途が付きましたが、人事評価制度の導入についても就業規則の改定が必須で、早期の取り組みに期待します。

### 課題1 PROBLEM

## 外的環境に左右されにくいビジネスモデルの確立

宮古島内のスーパー、コンビニエンスストア等に向けたすしや弁当、惣菜などの製造卸売業を営んでおり、主力商品は「のり巻」と「たまご巻」をセットにした「のりたま」です。宮古島のソウルフードとして定着しています。  
 自社工場、機材、ノウハウを有しており、大型スポーツイベントやインバウンド観光客への対応などへの大量生産が可能で

ある点が強みの一つですが、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響を受け、需要が大幅に減少しています。  
 また、離島地域であることから、台風などの自然災害により船便が欠航すると仕入れが滞り、生産が出来ないといった事態も発生するなど、今後に向けては外的要因を受けにくいビジネスモデルの確立が課題の一つとして挙げられました。

### 支援 SUPPORT

## 補助金を活用した新規設備の導入によるビジネスモデルの確立

SWOT分析を行い、自社の強みや機会を中心に整理を行いました。その結果、宮古島を中心に一定の知名度、ブランド力があり、大量生産が可能な経営資源を有していることが明確になりました。  
 これらの強みを更に伸ばすために、新規設備の導入として急速冷凍設備の導入及び新たな販路開拓を行うこととなりました。  
 新規設備の導入に伴い、補助金の活用を検討し、各種制度の説明や申請書の作成方法について助言を行いました。



### 成果 RESULT

## 全社一丸となった新事業計画の作成

新たなビジネスモデルの確立に向けた事業計画の作成を支援しました。川満課長を中心に、役員だけでなく、工場長や製造担当者、営業担当者の意見も取り入れることができ、実現可能性の高い計画になりました。  
 これにより外的要因に左右されにくいビジネスモデルの確立に向けて一丸となって動き出せる機運の高まりを感じることが出来ました。

また、これまでは繁忙期には24時間フル稼働するなど、繁閑差が大きかった製造部門についても、事業計画に基づく業務改善の推進により作業が標準化でき、働きやすい環境の構築することが可能になりました。  
 離島地域の特性上、若年層の採用が難しい現状はありますが、今後も宮古島の食を支え続ける活気のある会社となることを期待しています。

### 課題2 PROBLEM

## 人材育成システムの再構築は焦眉の急!

以前に正規雇用化サポート事業にトライし、パートタイマー就業規則を別規程にするなど、就業規則の整備を図り、キャリアアップ助成金の支給申請作成等の支援を行いました。主力のパートタイマーが高齢化し、労働時間の短縮を検討する必要が生じてきました。  
 一方で若年層の採用も難しい状況下で、労務管理業務の担

当社の交代もあり、人材育成システムの再構築が迫られていました。今回の支援では国の働き方改革の指針に沿って就業規則の見直しも検討することとなり、一方、生産性向上に直結する人事評価制度についても導入に向けて、整備をスタートさせることとしました。

### 支援 SUPPORT

## 人材育成及び人事評価制度は、就業規則の改定が出発点!

- 就業規則の改定**  
 パートタイマーの労働時間の短縮は喫緊の課題であり、社員の定義条項に短時間正社員の類型を新たに規定し、経験豊富なパートタイマーを短時間正社員に転換させ、持てる能力を業務に生かすとともに、待遇面の改善も併せて図ることを提案しました。
- 人事評価制度の導入に向けて**  
 社長の経営理念に基づいて人事政策が作成されるので、社長の経営理念を反映した経営計画書も人事評価制度も連動して運用されるものであると助言しました。

《人事評価制度の目的》  
 ①社員の公正な処遇に活用、②社員の能力開発に活用  
 ③社員の意欲・やる気の上昇、④社員の適正配置  
 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制定。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説明しました。  
 3. キャリアアップ助成金の申請について  
 キャリアアップ計画書は前回支援時に労働局に提出済みですが、担当者交代のため、あらためて同計画書の概要説明後キャリアアップ助成金支給申請書の作成支援を行いました。

### 成果 RESULT

## 経営者の思い(経営理念)を反映した就業規則の改定で、生産性向上に貢献する労務管理体制の確立へ!

- 就業規則の改定**  
 今回の支援で、就業規則に短時間正社員を新たに規定したことで、経験豊富なパートタイマーを短時間正社員に転換させることが可能になり、労働時間の短縮と処遇面の改善に具体的なプランが示されたことで、社員の定着化に向けて目途が付きました。
- 人事評価制度の導入に向けて**  
 経営計画書と人事評価制度の関係について双方が密接にリンクしており、経営者の思い(経営理念)が根本にあり、経営計画、人事評価制度及び人材育成システム等有機的に連関し、併せて就業規則が労務管理全般の役目を果たす経営者と社員双方をバックアップする誠に関りがいのあるツールということに気づいていただいたと思います。







**正社員雇用数 4人**

## 現場の営業部隊がデータを有効活用し、会社の利益向上に貢献する

### 沖縄ハム総合食品株式会社

【代表者】代表取締役社長 長濱 徳勝  
 【住所】読谷村字座喜味2822-3 【電話】098-958-4330  
 【業種】食品製造業  
 【事業内容】食品の製造と販売

## 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



代表取締役社長  
長濱 徳勝さん

弊社では利益の重要性について、幹部クラスは認識しているものの、中間管理職や営業マン迄は十分理解されていませんでした。今回上飯屋先生のセミナーを営業の中間管理職が受講することによって、利益を上げることが従業員の待遇改善や設備投資等の財源確保に繋がることを、強く認識されるようになると期待しております。



中小企業診断士  
上飯屋 貞美

当社は、県内大手の食品メーカーです。それだけに正規雇用化事業でどうサポートをすべきか悩みました。結果的には数字にかかわる2つのことを提案させていただきました。どちらも新鮮に受け止めていただけたのではないかと考えております。今回のテーマをより深く追求していただき、成果を上げられることを期待しています。

### 課題1 PROBLEM 営業の部隊に、はじめてMQ会計を紹介する

当社は、沖縄では大手、古い歴史をもつ食品製造販売の会社です。小さな会社と違って機能が分化され、専門化しています。今回はその中の営業部門に焦点を当ててMQ会計の研修を行いました。

普通、営業担当は毎月、売上高目標をかかげ、それを追いかけて仕事をしています。しかしMQ会計を勉強すると売上高ではなく、粗利益こそが大事であることがわかります。

売上高がいくら多くても、粗利益が少なければ最終の利益は確保できません。逆に売上高が少なくても粗利益が多ければ利益は出ます。このことは当たり前のことですが、売上高ファーストが営業担当の頭の中に住みついている、そこからなかなか抜け出せないのです。

今回の研修では、世の中で普通に行われている事例をもとに粗利益がいかに重要かを理解してもらうようにしました。

### 支援 SUPPORT MQ会計がわかると、もうけの原理が見えてくる

「MQ会計ってなに」「それって難しいんでしょう」という声が聞こえてきそうですが、いつも私はこう答えます「MQ会計は簡単です」「誰でも理解できます」と。

MQ会計では売上高を売価×数量のように、要素に分解します。だから利益を上げるには、売価を上げるのか、数量を増やすのかなど、普通は見えないもうけの原理が見えてくるのです。



### 成果 RESULT 営業の部隊が、粗利益を意識した営業活動に!

もうけの原理がわかると、行動が変わります。ただ「粗利益を上げる」と言われつけても、それがどういう意味を持っているのか理解できなければ、積極的な行動には結び付きません。

MQ会計を学ぶと、売上高、粗利益、固定費、利益の関係をはっきりととらえることができます。すなわちもうけの原理がわかってくるのです。

そうすると、おのずと行動が変わってきます。業績を上げるの

に、大きなセールを企画し、多大なコストを掛け、大幅な値引きをし、数量をたくさん売り込んで、売上高を稼ぐのか、それとも、いい商品を開発し、適正な利益を確保した売り方をするのがいいのか、『MQ会計』はこれに明確な答えを出してくれます。

当社は大きな組織なので『MQ会計』を理解する人が増え、使うようになってくれば、大きな成果が期待されます。

### 課題2 PROBLEM 販売データの活用で、利益改善をめざそう

オキハムといえば、沖縄では知らないものはいないほど有名な食品メーカーです。当社は、たくさんの食品を製造し、販売しています。当然、すべてのスーパーや商店に商品が並んでいるので販売先も膨大です。これを販売している営業マンの数も多いです。

そこで、問題が起きます。利益の管理をどうするか、とくに粗利益の管理をどうするかです。商品が1品目ならば簡単です。また販売先が少なければ比較的計算は容易です。ところが当

社はこれとは真逆で、「多数の商品」を「多数の販売先」に「多数の営業マン」が販売しています。それならば、利益に貢献しているのは、どの商品で、どの販売先なのか、あるいは貢献していないのは…、これらをつかむのは難しいはず。ましてコントロールはなおさらです。

そう考えて、販売データをエクセルのピボットで分析し、活用する方法を提案することにしました。

### 支援 SUPPORT 販売データとエクセル・ピボットの連携で現場がデータを分析し活用する

当社は、大きな組織なので本社にシステム部門を持ち、データを蓄積し、様々な分析を行っていることから、当社の役に立てる販売データとエクセル・ピボットの連携で、現場がデータを分析し、活用する提案をすることになりました。

当社は当然ながらしっかりと販売データを持っています。そのデータを営業部門が積極的に活用しようというもので、そ

の活用が進めば、現場は大きな武器を持つことになります。

商品別の粗利益率、販売先別の粗利益率、地域別の粗利益率、担当者別の粗利益率などがリアルタイムで把握できるようになります。そうしたデータから、現場自らが問題を見つけ出し改善していく、これを繰り返すことで粗利益率の改善、ひいては営業利益の改善につなげていくことが可能となっていきます。

### 成果 RESULT 営業部門が変われば会社の利益は倍増する

このシステムの良いところは、現場がリアルタイムに自分の実績を確認しながら、仕事ができることです。システム部門の協力を得て実現性を高めてもらいたいと思います。

MQ会計の理論と、販売データの活用が結び付いたとき、それは強力な武器になります。営業部門がこれを活かすできれば、当社の利益は、2倍、3倍になる可能性を持っています。







**正社員雇用数 7人**

# SWOT分析による強み 機会の整理と営業の強化

## GREEN FIELD OKINAWA 合同会社

【代表者】代表社員 伊藝 順揮  
【住所】金武町金武797 【電話】098-987-8378  
【業種】サービス業  
【事業内容】スポーツ芝生養成管理技術者育成他

### 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



代表社員  
伊藝 順揮さん

これまで強みとして認識していた部分が体系的に整理できたことで、自信をもって営業、事業拡大が出来ます。プロスポーツキャンプの誘致を通じて沖縄県経済の発展に貢献していきたいです。



中小企業診断士  
宮里 悠司

当社は沖縄県一括交付金事業の一環である芝人(しばんちゅ)養成事業卒業生を中心に構成されておりプロスポーツチームや各団体から高い評価を得ている企業です。社内に活気があり沖縄県全体への貢献を常に考えている姿勢に感銘を受けました。



社会保険労務士  
大山 俊雄

経営者は人材育成が今後の社業の発展の鍵を握ると認識されており、その土台となる就業規則改正案の提案に力を込めました。今回の正規社員への転換を契機に人材育成システム構築に弾みがつくものと期待しております。

### 課題1 PROBLEM 高い技術力を活かした事業の展開

当社は令和2年3月、GREEN FIELD OKINAWA合同会社として設立。主な事業内容は、スポーツ芝の養成管理、芝生技術者育成、芝管理技術指導、施設維持管理、芝生生産販売です。

これまでに様々な芝生養成、管理に携わっており、プロスポーツチームや各団体から高い評価を得ています。

高い技術力を活かして、プロスポーツキャンプの誘致に寄与

することで沖縄県経済の発展、雇用の創出に貢献することを経営ビジョンとしています。

当社では以下の課題を抱えています。

- ①各自治体に向けた、費用を抑えた芝生の管理方法の提案
- ②既にニーズのある自治体からの機会損失の回避

### 支援 SUPPORT 強みを活かした各自治体への営業強化

沖縄県内の各自治体が管理するグラウンドは予算の確保が難しいだけでなく、プロスポーツチームが使用する芝生管理においては特殊機械が必要となります。

当社の保有する特殊機械の有効活用や新規取得による新規事業の展開、必要資金の調達、資金繰り管理について計画の策定を行いました。

また、当社が実践する減農薬管理技術を各自治体に周知するための方法や将来の展望について整理を行いました。



### 成果 RESULT 経営ビジョンの達成に向けた戦略策定

自社の経営ビジョンを基軸に、中長期経営計画、行動計画の策定を行うことが出来ました。外的環境の理解と顧客のニーズを整理することで、今後の自社の行動計画がより明確かつ具体的なものになりました。

また、行動計画と併せて、資金繰り管理の重要性についても

理解が深まり、社長だけでなく、経理担当者の方も一緒に計画を策定できたことは大きな成果であると考えています。

プロスポーツのキャンプ誘致を通じて、沖縄県経済の発展や雇用の創出に貢献していただけることを期待しています。

### 課題2 PROBLEM 人材育成の早急な取組と就業規則の整備

専門スタッフの研修は、外部で行われていたことから、その分、旅費や研修費等が増大し資金面に負担をかける状況になっていました。専門家の育成には引き続き外部研修を活用する状況ではありますが、企業内での人材育成を早い時期に取り組む必要がありました。

現時点で社内には人材育成についてのシステムは構築されていないため、外部専門家のサポートを受けつつ職業訓練に係る助成金制度などの活用を図っていくこととなりました。

また、労務管理関係では就業規則や賃金規程の整備等も早急に取り掛かる必要がありました。

### 支援 SUPPORT 就業規則を改定し、キャリアアップ計画書等の計画策定が人材育成の肝!

- ①就業規則の整備：  
同規則を整備するにあたって社員の定義及び正規雇用転換制度の条項を設け、正社員化への道筋を立て、安心して働ける環境とやる気を喚起する状況を生み出しました。
- ②キャリアアップ計画書の作成支援：  
正規雇用化有期契約従業員5名を10月の転換に合わせて、キャリアアップ計画書の作成を支援し、キャリアアップ管理

者の設置で従業員に対する就業規則の意義説明の重要性、スキルアップの事業主の責任度の高さなど認識を高めることができたものと思います。特に芝生育成専門スタッフの訓練のカリキュラム及び能力評価シートの作成過程において、個人面接等によるコミュニケーションの大切さなど人材育成システム構築の重要性やその効果が実感できたものと思われます。

### 成果 RESULT 正社員雇用は企業の活力の元!

今回の正社員雇用により、職員のモチベーションが高まり、現場での生産性向上につながっているものと思われます。

一方、研修については、特に内部での職業訓練カリキュラムや評価シートを作成する過程で訓練方法がより一層、明確になり、今後の職員のスキルアップのコツが理解できたものと思われます。

正規雇用サポート事業を通して外部専門家の支援を受けることのメリットを実感でき、人材育成の重要性を認識することができました。







# 製造プロセス改善と一般顧客向け事業強化及び労働環境改善でさらなる成長をめざす

## 株式会社三栄木工所

【代表者】代表取締役 比嘉 幸夫  
【住所】沖縄市知花5-27-11 【電話】098-938-2745  
【業種】建設業  
【事業内容】木製建具・家具・木製品の製造及び販売

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 比嘉 幸夫さん

業務改善や新事業展開、人材育成など、専門家の方々と協議を重ねる中で、考えが整理され、今取り組むべき事が明確になりました。より良い会社を目指して、社員と共に着実に成長していけたらと思います。



中小企業診断士 新垣 順一

代表を中心に社員一丸で業務改善等に取り組む姿勢が大変印象的でした。課題を一步一步克服し、社員がやりがいを持って働き、社員の成長が会社の成長へと繋がる、そのような会社となることを期待しております。



社会保険労務士 大山 俊雄

経営者は人材育成が今後の社業発展に不可欠と認識されており、就業規則の改定が終了したことで、本丸の人材育成システム構築が軌道に乗っていくものと期待しております。

### 課題1 PROBLEM

## 競争優位の確立と新たな販路の開拓

当社は木製建具・家具をはじめ、ロッカー、棚、靴箱、カウンターなど、様々な木工製品を経験豊富な職人が心を込めて製作しています。建設会社からの受注で小学校、保育所ホテルなどの各施設、一般住宅向けの建具・家具等の製作を手掛けています。

近年、当社では次のような課題を抱えていました。

①大手メーカーが製造するスタンダードな既製品建具が主流となっており、当社の主力であるオーダーメイド建具製造は減少傾向にある。

- ②一方で製作が難しく複雑で高精度な切除加工を必要とするような建具製造は増えており、職人の確保・育成・定着など解決すべき人事面の課題が増えた。
- ③公共工事や大型物件は同業者との競争が激しく、失注や受注できても薄利となるケースが散見されるようになった。今回は、これらの課題を解決する為、製作工程のプロセス改善と、インターネットを活用した一般顧客向け事業の強化について事業計画作成を行うこととなりました。

### 支援 SUPPORT

## 各種分析と事業計画作成

事業計画作成にあたり、まずは内部環境分析・外部環境分析を行い、自社の課題、向かうべき方向性を明確にすることから始めました。

そして、以下具体的計画に落とし込んでいきました。

- ①製造プロセス改善：  
ITツール活用等で製作技術向上、原価低減による利益率向上、それらによる競争力の強化
- ②一般顧客向け事業強化：  
新たな販路開拓・収益構造改善、デザイン性の高い家具製造などの独自性発揮・ブランド力強化



### 成果 RESULT

## 社員の成長が会社の成長へ

今回の事業計画の作成は、代表と共に多くの社員の方々も参加して行われました。事業計画は、会社・当該事業の進むべき方向を示してくれるものですが、社員全員と共有・想いを同じにすることで、皆が同じ方向を向き、組織の力を最大化する効果もあります。社員の方々には、あらためて自社、そして自らの働き方を見つめ直す機会となり、その点でも大変有益な取り組みになったと感じたようでした。

又、今回の計画が予定どおりに進めば、製造プロセス改善

においては、技術力・生産性の向上→競争優位の確立→労働環境改善・社員教育充実→定着率向上・ノウハウ蓄積と、社員の成長が会社の成長へ繋がる好循環が生まれるものと考えています。

一般顧客向け事業の強化についても、コロナ禍における消費動向変化やDX進展等による新たな需要を的確に捉えることで、収益面でも既存事業を支えたと共に、会社のブランディングや社員成長の場としても期待ができます。

### 課題2 PROBLEM

## 就業規則の整備が人材育成の出発点!

就業規則は作成されていましたがキャリアアップ助成金制度を活用するには内容の一部を修正し、その整備を行う必要がありました。就業規則は人材育成においても基本的な指針となるものであることから早急な対応が必要でした。

現在、従業員の採用など人材の確保が難しいことから、人

材のスムーズな確保を図るための就業規則作成とともに短時間正社員規程の作成が必要となっています。

今後、他社との競争に優位性を確保し生産性向上を図るためには、人材育成システムの構築が必要ですが職業訓練の方法や人事評価方法のノウハウなく課題となっていました。

### 支援 SUPPORT

## 経営力の向上には人材育成システムの構築が肝!

#### 1.就業規則の改定

今回の支援で同規則の作成支援を行いました。支援のポイントとして、社員の定義を定め、正社員、短時間正社員規程パートタイマー社員を明確に区分しました。また同条項と関連する正規雇用転換条項を、パートタイマー就業規則に盛り込み、別規定として制定しました。

#### 2.キャリアアップ計画書の作成支援

正社員・短時間正社員に転換する助成金として、キャリアアップ助成金申請の第一段階であるキャリアアップ計画書提出に向けての作成支援をしました。まず始めに正社員化コース支給申請の方法について、時期、内容の詳細について説明し、支給申請書の作成支援を行いました。

#### 3.人材育成支援

正規雇用転換の際に用いる能力評価シートや人材開発支援助成金に係る訓練のカリキュラム内容について、木工建具に関連する作業を確認し訓練カリキュラムを作成、さらにいくつかの助成金制度の内、人材開発助成金(特定訓練コース:雇用型訓練)について、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練などの計画、教育体系図の作成支援を行いました。

### 成果 RESULT

## 就業規則の改定で人材育成システムの運用を軌道に乗せ生産性の向上が実現化へ!

就業規則の作成が当社の長年の課題でしたが、専門家派遣事業を利用することで労務管理上の憂いを払拭することができました。また、これにより人材育成システムの構築に向けて新たな出発点となりました。

特に昨今の人材確保の難しい折、社員の定義条項の新設により、短時間正社員が明確に規定され、就業規則が社員の処遇に安心感を与えると同時に、やる気を引き出す原動力になっていくものと期待しております。

さらに訓練カリキュラムや能力評価シートの見直しができ、人材育成へ踏み出す大きなきっかけとなりました。







正社員雇用数 **3人**

# 有能な人材の確保・育成に向けて 従業員満足度の把握と職務評価に 取り組む。また、職務環境を整備し 正社員転換を図る。

## 新星株式会社

【代表者】代表取締役 喜納 康男 【電話】098-884-1150  
【住所】那覇市首里大名町1丁目230番地1  
【業種】建設業  
【事業内容】特殊舗装建設業

## 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



代表取締役  
喜納 康男さん

正規雇用化の推進、社員満足度の把握、職務評価制度への取り組み、公的助成金の有効活用などのご支援を頂きました。  
これを機に、より一層、働きやすい職場環境の整備と人材育成を目指して取り組んでいきたいと思っています。



中小企業診断士  
兼次 日出男

従業員の成長は会社の成長の原動力です。正規雇用化の推進や従業員満足度の把握に取り組んで頂きました。  
今後も引き続き、従業員の成長に向けて、職務評価と人材育成についての組織的な仕組みづくりを進めて頂くことを期待いたします。

### 課題1 PROBLEM 有能な人材の確保・育成に向けて、課題を整理し改善策に取り組む

当社は、平成5年に設立、国・県・市町村等の公共事業を主体として、「カラー舗装」「特殊舗装」等の樹脂による特殊舗装の分野で技術を高めながら確かな品質の舗装を提供しております。また、区画線工事や誘導案内板等の交通安全に伴う様々な施設や構造物も提供しております。  
設立以来、特殊舗装建設業として地域のインフラや社会基盤に関わる多数の舗装を施工してきた中で、売上高は順調に推移し、健全な財務体質のもとで事業が運営されております。

しかし、現在、建設業において人手不足や働き方改革への対応、生産性向上への取り組みなどが求められる中で、当社においても、有能な人材の確保と定着が重要な課題となっています。  
こうしたことから、支援課題として、正規雇用化の推進、従業員の仕事への姿勢や報酬や評価等の会社への満足度についての把握、従業員のスキルや職務内容と報酬の連動による職務評価制度の構築などについて取り組むことにしました。

### 支援 SUPPORT 従業員特性調査による従業員に関する現状把握

全ての従業員を対象に、従業員特性調査(社会人基礎力診断・従業員満足度診断)を実施し、検討しました。  
社会人基礎力診断は、「前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力」で仕事をする上で必要となる社会人としての基礎力を把握し、従業員一人一人の特性に応じた人材育成を進めていくことに役立つものです。  
従業員満足度診断は、従業員の仕事への姿勢や報酬や評価などに関し会社に対する従業員の満足度について把握するものです。従業員満足度の把握は、組織風土の特徴を把握し、より良い組織風土を築いていく上で重要です。



### 成果 RESULT 従業員の特性と会社に対する満足度を把握し職場環境の改善と人材育成に活かす

社会人基礎力診断で、従業員一人一人の社会人としての能力が把握できたことから、各従業員の特性を把握した上で、その能力を向上させるための方向付けを検討していきたいと考えています。  
従来から、「従業員が会社に対してどのような意識を抱いているのか」を把握して、職場環境の改善や人材育成に活かしたいと考えていました。その意味で、今回の従業員満足度診断の実施やその結果を検討したことは、職場環境の改善や人材育

成の推進に向けて成果となったと考えています。  
特に、次のような点について、従業員が会社に対して抱いている課題として検討し、従業員の働くモチベーションアップに向けて取り組んでいきたいと考えています。  
①従業員が会社に求めていること  
②会社の将来性についての認識  
③「現状の報酬」や「自分の仕事に対する会社の評価」

### 課題2 PROBLEM 正規雇用化転換制度の整備と職務評価制度の仕組みづくり

設立以来、会社は成長を遂げてきましたが、組織や規則などの内部環境の整備が課題となっていました。  
そこで、今回の支援課題として、次のような点を優先事項として取り組みました。  
①パートタイマー労働者について、正規雇用転換制度を就業規則に定め、希望者に対し正社員への基準を提示できるようにする。

②正規雇用化を推進することにより、人材の確保・定着に繋げる。  
③雇用促進、人材育成などに関する公的助成金を有効に活用する。  
④人材育成を進めながら労働の質の向上を図る人材育成計画を検討する。  
また、人材育成と連動する職務評価の仕組みづくりを検討する。

### 支援 SUPPORT 正規雇用化転換制度の導入と職務評価制度への取り組み

正規雇用化転換制度の導入と職務評価制度への取り組みを支援しました。  
①パートタイマー労働者就業規則の作成と正規雇用化転換制度の導入を図りました。  
②キャリアアップ計画書の申請支援を行いました。  
③職務評価制度の仕組みづくりについて検討しました。  
従業員の職務の大きさ(職務内容と責任の程度)の把握を踏まえて、職務評価を適正に実施し、報酬に反映する職務評

価制度について検討し、まずはパートタイマー労働者を対象に導入する職務評価制度を構築しました。今後は、これを踏まえて、正規社員を対象として、人材育成と連動する職務評価や人事評価の仕組みづくりに取り組んでもらうことを提案しました。  
④人材育成の推進に向けて、人材開発支援助成金(建設労働者技能実習コース)の活用について、情報を整理し、活用に向けての道筋を提案しました。

### 成果 RESULT 就業環境の整備、職務評価と人材育成への仕組みづくり

パートタイマー労働者の就業規則作成と正規雇用化転換制度が導入できたことは、安心して働ける就業環境の整備につながると考えています。  
また、今回の支援を通じて、職務評価と人材育成への仕組みづくりが検討されました。今後は、非常勤職員のみならず正規社員についても、職務評価制度を構築し、職務評価による仕事への振り返りと人材育成に繋げていくことや、働き方改革への取り組みが必要となると考えます。  
さらに、今回の支援は、雇用促進や人事評価、人材開発に関する公的支援策を有効に活用するための糸口になりました。

