

【取組事例②】株式会社 トヨタレンタリース沖縄

「階層別研修」と「評価項目」の整理で、人財育成の確固たる土台を構築！

グループ全体の制度統一を見据え、一人ひとりの「現在地」を
分かりやすく共有できる仕組み作り。

企業概要

【所在地】：沖縄県那覇市赤嶺 2-13-1
【業 種】：レンタカー事業、カーリース事業、保険代理店業
【従業員数】：310名
【インタビュー回答者】 総務部 次長 上地 義正 様

相談のきっかけ・課題

弊社では、店長の業務が多岐にわたり、育成のための時間を十分に確保することが難しくなっていた事が課題のひとつとなっていました。次世代を担うメンバーに『目指すべき指標』を分かりやすく示し、自発的な成長を促す環境をどう整えていくか。人財育成の質をより高めるための土台作りが必要だと考えたのが、本事業活用のきっかけです。

また、これまでの研修は単発になりがちで、評価との連動が弱く、教育を実務に活かす仕組み作りを模索していました。社員が「今の自分の立ち位置」や「次に目指すべきステップ」を明確に理解し、主体的に成長を実感できるような、トータルな育成体制の構築が必要だと考えていました。

取組内容

今回のコンサルティングでは、専門家の助言のもと、「土台」作りに注力しました。

① 「求める人材像」の言語化：

各等級に求められる要件を整理し、リーダーにどのような行動や思考が求められるのかを改めて定義しました。

② 評価項目の「3段階」整理：

社員が自分自身の現在地を直感的に把握できるよう、評価項目を3つのグレードに分類しました。

③ 階層別研修の体系化：

定義した人材像に基づき、学んだことが実際の評価やキャリアアップに繋がる一貫性のある教育体系を設計しました。

取組の効果

今回の取組を通して、全部門において評価項目を整理し、評価者間での共有までを完了させることができました。

トライアルとして評価シートを面談等で活用した際には、社員から「どう成長できるのかが明確になった」「分かりやすい」といった声が上がリ、目指すべき方向性のすり合わせに大きな効果があることを実感しました。現場の声を反映した評価指標が完成したことは、組織にとって大きな一歩となりました。

今後の展望

令和8年度は人事評価制度の見直しの時期と

重なり、今回のコンサルティングを通して基礎作りはできたと考えておりますので、新しい人事評価制度の運用にあたっては評価シートを活用していきたいと思っております。

新たな人事評価制度が固まり次第、今回作成した評価項目や視点を最大限に活かし、実効性のある運用をスタートさせる計画です。沖縄トヨタグループの一員として、グループ全体のシナジーを最大限に活かしながら、弊社社員一人ひとりがより高いモチベーションを持って成長し続けられる職場環境を共に実現してまいります。

～ 講師からの一言 ～

株式会社 Life is Love
取締役 比嘉 秀一 氏



働く一人ひとりを大切に想い、日々の取り組みが成長成果として実感できるような目安（評価軸）の作成として、評価項目を、スタッフの現状と成長への期待値を、ヒアリングを通して、一覧にまとめて頂きました。評価軸を作る事は、人材育成における期待値の言語化と、直接的な振返り、声掛け、成長支援を可能にします。

今回は、これからどのような人材で溢れた職場、チームにしていくのか、関係者で話し合い、描く過程が重要な時間、機会になったと見ています。



コンサルティングの様子



社員の皆様

評価項目シート

★この表を使う目的（重要）
このシートは、人を一方的に評価・序列化するためのものではありません。
「今どこができていますか」
「次に何ができるようにすればよいか」を本人と評価者が共通認識として持つためのツールです。

等級	目安年数	A.お客様対応 B.態度・姿勢 C.苦情対応	A.向上心 B.積極性 C.責任感
G1	② ●年 以上	A.お客様、同僚や先輩、上司に笑顔で元気な挨拶を習慣化している B.苦情対応が解決出来ない場合、先輩上司へ報告相談している。 C.丁寧な言葉使いや正しい敬語を使っている	A.依頼された業務を快く引き受けている B.資料や提出物は不偏なく期日までに提出している C.積極的に先輩や後輩をサポートしている
	① ●年	A.お客様、同僚や先輩上司に笑顔で元気な挨拶をしている B.苦情や分からない質問があった場合は上司への報告相談を行っている。 C.感謝と謝罪は言葉に出して気持ちを伝えている。	A.日頃より成長を意欲して努力している B.指示された業務に前向きに取り組んでいる C.積極的自分出来る業務を行っている

各評価項目の見方（A・B・C）
評価項目は A・B・Cの3項目に分かれており、それぞれ「どのレベルの行動ができていますか」を確認します。
例：G1②のスタッフを想定した場合
項目A（電話対応） → G2①レベルの対応ができていれば、高評価とします。
項目B（態度・姿勢） → 行動が一段階下のG1①相当であれば、そのレベルの評価とします。
項目C（苦情対応などの現場対応） → G2①相当の行動が見られれば、評価は「3～4」といった形で説明できます。
このように、項目ごとに強み・課題を切り分けて評価できる点が特徴です。

評価項目シート ※一部抜粋



第3章 定着に向けた取組事例②

公益財団法人 沖縄県メモリアル整備協会

所在地：沖縄県島尻郡南風原町字兼城 123 番地
業種：サービス業
従業員数：51 名

インタビュー回答者：管理本部長兼事務局長 齋藤学さん・係長 西村聡美さん

『キャリアパス』制度で理念に基づく“役割”と“スキル”を明確に！ 人財育成の更なる強化と女性管理職のロールモデルの構築を目指して。

相談のきっかけや課題

弊会では近年、人事評価制度の再構築や沖縄県人財育成企業認証制度の認証取得など、人財育成の強化に取り組んでおりました。取り組みの中で新任の女性リーダーが多数生まれましたが、組織内における実際の女性管理職のロールモデルが少ないことに気づき、将来へのモチベーションへの影響を懸念しておりました。そんな中、沖縄早期離職者定着支援事業の案内チラシの中で「キャリアパス制度」のワードを拝見し、より良い組織づくりの新たな一手として本事業を活用することになりました。

取組について

まずはキャリアパス制度導入の目的や活用シーンを明確にするところからスタートいたしました。当初は若手社員や女性のロールモデル明示が主な目的でしたが、コンサルティングの中で様々な活用シーンがあることに気づき、募集・採用面接時の提示や人事考課時の個人面談の際などにもキャリアパスの活用を想定することにしました。

目的設定後は、まずはキャリアパスに明示する項目を何にするかを決めていきました。明示する項目としては等級定義の内容をベースに「職位」「求められる役割」「研修制度」としました。元々、職位と役割については等級定義に明記されていたものの、役割については定義の箇条書きに近いものになっていたため、各職位に求める「核」となる役割は何なのかをシンプルに明示し、ステップアップしていくイメージが付きやすいキャリアパス構成にすることにしました。核となる役割を精査す

る際は、弊会の「理念」と「求める人物像」に紐づけするイメージで各職位ごとに求める役割を順位付けし、その順位の意図をシェアしながらディスカッションを行いました。ディスカッションを通して、各職位ごとの核となる役割をまとめ、「成長」「リーダーシップ」「人財育成」など各職位のテーマも設定しました。

求める役割を精査した後は、各職位ごとで実施をしている研修内容を組み込み、本事業コンサルティングサポートを通して弊会のキャリアパスの基本構成が完成しました。

取組の効果

職員へキャリアパスについて説明してからまだ日が経っていない為、具体的な効果の検証はできていませんが、発表時の反応自体は受け入れてくれている様子でしたので、今後の運用を楽しみにしています。

キャリアパスで求められるスキルと、職員が認識する自身のスキルにギャップがあった場合、そのギャップはむしろ成長要素だと思いますので、その成長要素を人事評価制度と上手く連動させて行きたいとおもっております。

今回のキャリアパス制度の構築過程において、これまでの各制度の棚卸や課題点を見直すきっかけにもなりました。また、改めて理念の深堀をすることができ、弊会としての求める人物像・価値観というものがキャリアパスを通して表現ができたと思っています。キャリアパスを活用して、職員の将来へのモチベーションアップへの効果はもちろん、組織における共通認識の強化にも繋がると感じています。

今後の取組について

キャリアパスのブラッシュアップもできたらと思っています。例えば育児・介護などの期間を考慮した上でのキャリアモデルを描いたり、キャリアパスへ追加する項目（経験年数や給与など）も検討して行きたいと思っています。今後はくるみん・えるぼし・ユースエールなどの認証取得も目指していききたいと思います。

さらに職員のこれまでのキャリアや面談内容などの人事データをシステム化してタレントマネジメントを行いたいと思っています。システム化による人財育成の強化・効率化はもちろんのこと、弊会が最も大事だと考えている『人』についてより取組みを進めたいと思います。弊会の理念とも繋がる場所ですが、チャレンジ・成長において発生するトライアンドエラーの“エラー”を、チャレンジしている証拠として評価していく、そんな会社によりしていきたいと思っています。

～ 講師からの一言 ～

太田 守尚 氏
株式会社 Edift 代表取締役

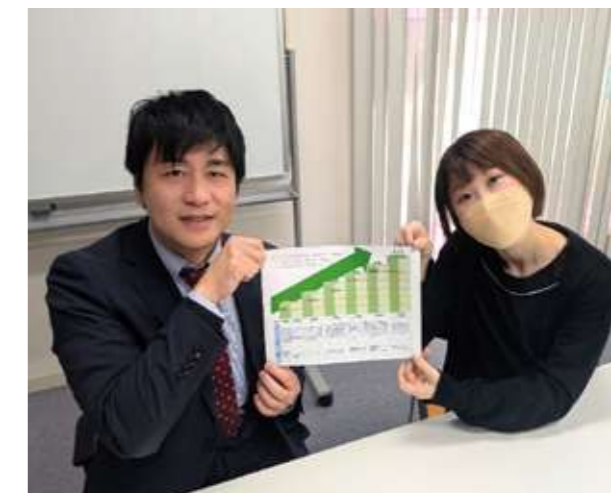


沖縄県メモリアル整備協会様、この度はお手伝いをさせていただき、誠にありがとうございました。今回のキャリアパス制度の導入は、社員自身のキャリアの見通しが見えるだけでなく、会社から求められる役割やスキルが明確になることにより、現状と理想のギャップから具体的な目標設定が立てやすくなるかと思っています。採用時から人事考課の際など、様々な場面で今回作成いたしましたキャリアパスをご活用いただければと思います。

貴会が大事にされている「人」、そして「チャレンジ」の文化が今後もより醸成されていくことを楽しみにしております。この度は担当させていただき、誠にありがとうございました。



本社ビル



管理本部の齋藤氏・西村氏と完成したキャリアパスの一部



メモリアルパーク



第3章 定着に向けた取組事例④

所在地：沖縄県豊見城市渡橋名 289-36-101
業種：サービス業
従業員数：6名

trinity

インタビュー回答者：代表 鳥飼 兼矢さん

美容業の常識を覆す改革を進めてきた中、今後想定されるケースなども踏まえ、自社の就業規則や労務管理についても助言いただき安心材料に。技術が残る美容業は一生できる仕事で可能性も無限大。時代に合わせた価値観、働き方、やりがいなどに柔軟に対応し、更なるバージョンアップを目指す！

相談のきっかけや課題

美容室は労働時間、休み、残業など過酷な労働環境といわれ、私自身もその中で働いてきた経緯があります。例えば営業前や営業後に行う練習レッスン、休日も勉強会や練習会（そこは自主参加ですが）などがあったりします。給料に反映されるわけではないが、やらないと上手くはならないし、チャンスはないし・・・。私は独立・開業し経営していく中で、少しでも職場環境を良くしたいという思いがあり、これまでも常に改善してきました。営業時間は以前より短縮（以前は9～19時でしたが現在は9～18時）、残業時間も削減（営業時間内に練習できるよう工夫している）、美容業界未経験の方には、営業時間内にスクーリング（通信教育を受けている生徒が学校や指定の会場で直接授業を受けること）に通うこともできるようにしております。その上で、今後想定される自社や同業他社のトラブルなどをお聞きし、グレーなことがあればホワイトに変えていくために、専門家に相談し、しっかり勉強したいと思ったのがきっかけです。

取組について

元々就業規則はあるのですが、作成してから時間も経っているので、現状にあったものなのか、不備はないか、こんな追加項目があった方がいいなどのアドバイスがあればいただきたいと平田先生にお伝えしました。あわせて、過去にトラブルになったことのあるサービスの事例や改善策などについても伺いました。続いて、自社の思いや価値観、ルールに関すること、就業規則ではない社内ルールなどについても相談いたしました。

また、弊社では新年度に人事評価と連動した賃金制度の導入を予定しており、ある程度構築できておりますが、昇給と連動させるための人事評価をどのように整備したらよいかなどについても相談いたしました。役職や職務は既に決まっているので、現行の役職や職

務（アシスタント→ジュニアアシスタント→スタイリストと3つの職務キャリア）に応じた賃金体系を洗い出し、1段階上がるために身に付ける知識や資格、およびその経験年数をキャリアパスとして具体化し、それぞれの職務に応じて賃金を連動させることなどを学びました。その際、参考資料として厚生労働省「職業能力評価基準・エステティック業」を用い、たたき台として自社に合った評価基準とするようアドバイスをいただきました。事業所内のキャリアの高め方が明確になると従業員の定着率が高まるとおっしゃっていました。

それから労務管理についてもアドバイスいただきました。具体的には年次有給休暇の取得方法、変形労働時間制の考え方、フレックスタイム制導入検討について相談しました。ただ、フレックスタイム制は労働時間を労働者に委ねる制度で、仮に予約が入っている場合に予約時間に必ず就業させる場合はフレックスタイム制とは認められないことなども教えていただきました。

取組の効果

今回のコンサルティングを通じて、現行の就業規則で問題ないことがわかり安堵いたしました。就業規則は予期せぬトラブルを防ぎ、会社を守る・・・という意味での安心感がありますね。その他とても参考になりました。今回のように、専門の人に相談できたりとか、確認できるのはすごくいいことだと思いますね。

弊社では元々、人材の定着に向けて様々な取り組みを行っています。季節毎にまとまった休みを取るなどの工夫はスタッフからも好評で、「働きやすい」「推し活で県外に行けるのでありがたい」などの声も耳にします。業界の常識を覆した「営業時間内に練習する環境を作り、残業ほぼゼロ」も「自分の時間ができて嬉しい」と聞きます。

また、少し内容とはズレるかもしれませんが、スタッフとのミーティングで、会社の就業規則・理念・方向性や、会社がスタッフに対して提供できること、スタッフにこうなってほしいという思い、こういう行いは美

しくないよね、と認識を共有することができたので、よかったと思っています。

今後の取組について

まずは楽しんで仕事をして欲しいというのが大前提にあります。美容師は専門職ですが、憧れて入ってくる方達も多いと思います。その熱を絶やさないように色々なチャンスをあげたいと考えております。とはいえ、職種の本質上、修行時代が長かったりもします。今でこそ1年の所もあるが、平均だと3年とか。なので、美容師全般の業務ができて初めて一人前、ではなく、ケアリストやカラーリスト、ストレーターなどの専門職を設け、プロフェッショナルとしての自覚と自信を身につけてほしい。好きなこと、得意なことを伸ばしてあげる事が、早い段階でスタイリストになれる近道だと思っています。徐々にジュニアスタイリスト、スタイリスト、トップスタイリストへと成長してほしいです。今後、私自身はプロデュース業になって来るのかな。私たちの世代が当たり前だと思ってたこと、例えば夜遅くまで練習するのは当然だという古い価値観は若い世代には当たり前ではないですから。今後は店舗拡大なども視野に入れているので、新卒も積極的に採用していきたいですね。

価高や賃上げなどもあり、経営する側としては難題も増えています。ですが、美容業は若い世代が活躍する職場だと思っています。技術は残るので一生できる仕事ですし可能性も無限大なので、簡単には辞めてほしくないです。時代に合わせた価値観、働き方、やりがいなどに柔軟に対応し、会社もバージョンアップさせていきたいです。

～ 講師からの一言 ～



平田 勇次 氏
おもしろ社会保険労務士事務所
代表

職場環境改善に取り組み、働きやすい環境を目指して改革を進めている姿勢が素晴らしいです。美容業界の慣例にとらわれず営業時間短縮や残業削減、営業時間内での練習機会の確保などの取り組みは、従業員の定着率向上につながるでしょう。

また、人事評価制度と賃金制度を連動させ、キャリアアップの道筋を明確にすることで、従業員が成長を実感できる仕組みを整えている点も評価できます。厚生労働省の「職業能力評価基準」を活用し、評価制度を構築している点も人材育成の強みになると思います。法令を遵守し、より安心できる職場環境を整える取り組みは重要です。今後も就業規則の見直しと人材定着の取組を続けることで、働きやすい環境が維持されることを期待しています。



店舗外観



代表の鳥飼氏（上段左端）とスタッフの皆さん

人材育成に用いているオリジナルの曼荼羅チャート

スクーリングでは専門知識以外のビジネスマナーなども学べる



第3章 定着に向けた取組事例⑦

合同会社 壱番座

所在地：沖縄県宮古島市西里304番地
業種：サービス業
従業員数：4名

インタビュー回答者：代表 洲鎌 敏光さん

システムの導入により業務を効率化！従業員の入れ替わりが激しい飲食業界だが、助成金を活用しながらさらに自社の強みを多く築くことで、新入社員の自己成長を支える文化を形成。従業員にとって喜びを感じられる職場づくりを目指す！

相談のきっかけや課題

壱番座は元々両親がやっていた居酒屋です。コロナ禍の影響を受け一時休業していましたが、私が島に戻ってきた事をきっかけにリニューアルオープンいたしました。その後、紆余曲折あり従業員が退社。人手不足が続いたことで、これからの運営に不安を感じ、何かしらの対策が必要だな、でもどこに相談したら・・・と悩んでいました。そんな中、知人と何気なく「今会社がこんな感じで大変」と話していた際、本事業の無料コンサルティングの話を聞きました。知人から「会社づくりのために相談できる場所を作った方がいいと思うから是非やった方がいいと思うよ」とアドバイスを受け、私自身も「これから社員を確保するにあたって組織づくりを見直すいい機会」だと思ったため、コンサルティングを受けるに至りました。

取組について

事前ヒアリングを通して自社の状況や自分では気づけなかった潜在的な課題を知ることができました。例えばこれまでは一人で全部やらなきゃいけないという気持ちも強かったので、スタッフのシフト作りや給料計算なども、自分でパソコンに打ち込んで作成していましたが、コンサルティングの際、講師の渡久地先生から給与計算の無料システムなどをご紹介いただき、活用法などのアドバイスをいただいた事で業務を効率的にこなせるようになりました。また、新しい従業員が入社した際にスムーズに成長できるように、キャリアアップ制度についてやその申請方法などについて

具体的なアドバイスをいただきました。2月にアルバイトから契約社員になった方もいますし、実力を身につけて9月に正社員になった時に活用できるよう、今まさに準備を進めているところです。

取組の効果

「自分対従業員」ではなく、「会社対従業員」として俯瞰してみる力が少しずつついてきたように感じます。また、従業員に対する役割もしっかり明確になってきました。また、自分の時間にゆとりができた事で自分と向き合う時間が増えました。そして心に余裕ができた事で従業員と向き合う時間も増え、彼らとのコミュニケーションがスムーズにとれるようになりました。これまでもミーティングなどで一人一人と話す時間は作っていましたが、「最近どう？」など上辺だけの話しかしていなかったのですが今は「なぜこの会社に長く働いているのか」や「これからどうしていきたいのか」など本人が考えているキャリアや会社の未来の話などもできるようになりました。2月に契約社員になった彼は20歳とまだ若いのですが、異業種から飲食業界に転職し、頑張ってくれています。最近家族が増えた事もあり、責任感も伴って少しずつ成長していると感じています。本人も仕事が楽しいと言ってくれています。

実は今、事業の展開で新たな動きがあるのですが、彼をはじめとして私の考えに賛同してくれる仲間が他にもいて、同じ目標に向かって進めるのはとても嬉しいですね。まだ始まったばかりではありますが、少しでもその光が見えてるのはいいなと思います。

今後の取組について

ゆくゆくは就業規則なども整えていきたいです。飲食業界は従業員の入れ替わりが激しい環境ですが、自社の強みを多く築くことで、従業員にとって喜びを感じられる職場を目指しております。そのために、さまざまな制度やシステムを導入し、周囲のサポートを最大限に活用して相談を重ねながら、組織全体の雰囲気よりポジティブになれることを目指してまいります。

今後は宮古島だけではなく島外や県外、海外も含めて飲食に限らず何かしらを展開したい気持ちがあります。一方で、宮古島は今、多くの島外や県外の方が事業を展開している事もあり、元々の住人である宮古島の人々が少し元気がないように感じる事が多々あります。せっかく「宮古島」というブランドの島に住んでいるのだから、私達が活躍する事が宮古島の人々の一歩・・・いや半歩でも前進できる力になれば。宮古の人が誇りを持って輝ける場づくりをしたいと考えております。

～ 講師からの一言 ～

渡久地 美宇氏
オフィス渡久地 代表



会社として取り組むべき課題に対して優先順位をつけ、一つ一つアドバイスを行いました。新しい施策に取り組むことは大切ですが、そのスピードや内容についていけない従業員が離職してしまうことは避けなければいけないことを伝えました。

飲食店という業種上、離職率が高いことありますが定着を図るため有期雇用者を正社員に登用するキャリアアップ助成金について提案し、実施に当たっては概要説明から計画書の提出までお手伝いしました。

代表者の作業負担を減らすために勤怠管理システムを提案し導入したことと、従業員に一定の責任を与えたことで、それぞれが自覚をもって働く意識づけができたと思います。

今後も積極的な取り組みを続けていただくことを期待しております。



インタビューにご協力いただいた洲鎌氏



従業員の皆さま



オンラインコンサルティングの様子

第3章

定着に向けた取組事例⑦

特定非営利活動法人 沖縄 NGO センター

所在地：宜野湾市宜野湾 3-23-52 1F
業種：その他非営利団体
従業員数：9名

インタビュー回答者：奥山 有希さん

気がかりだった雇用契約書や就業規則を整備！ 専門家のアドバイスで台風などの災害時もこれで一安心！

相談のきっかけや課題

当センターは 2009 年に法人化し、国際協力の理解促進を発信したり、小中高校などの教育機関で世界や地域で起こっている問題や課題について、参加型学習（ワークショップ等を活用）等を行っております。また、沖縄市より委託を受けて、在住外国人の相談窓口の施設運営も行っています。講座やイベントなど、外部に発信する業務が多い一方で、内部の人事面に関する書類が整備されていない状況が続いておりました。現在使用している雇用契約書や就業規則は法的に問題ないのか、コロナ禍を経て時代に応じたものになっているのか気になっている折、当センターが連携している方からの紹介でこの事業を知り、試しにコンサルティングを依頼することになりました。

取組について

今回、社会保険労務士の平田先生に現在使用している雇用契約書と就業規則をチェックしていただき、具体的に修正すべき箇所を指摘していただきました。例えば、当センターはフレックスタイム制を導入しているのですが、就業規則に掲載がなかったので、厚生労働省のホームページにあるフレックスタイム制に関する規則を一緒に見ながら、それを基に書き換え方や記載例などを教えていただき、管轄の労働基準監督署に提出する流れまで丁寧にアドバイスして下さいました。

また、台風時の休暇について、スタッフの勤務形態や勤務場所が多様であるにもかかわらず、就業規則に対象となるスタッフが分けて明記されていなかったということがわかりました。沖縄市の

委託を受けて運営している施設のスタッフは、台風時、市役所が閉所になれば、それに準じて閉所になる。その際の休みは有給なのか無給なのか。かたや、私がいる宜野湾の事務所は閉所しても在宅で仕事ができるので基本仕事はできるが・・・など、台風の最中、スタッフ間のやりとりが続き、判断が遅くなったことを平田先生にお話したところ、「台風だけでなく、災害時の休みの取り方などにも関係してくる。天災は会社の責任ではないので、有給を別で設置する、または無給で申請するなど、まずはルールを決める事が大事です。勤務場所が異なっていればその対象となるスタッフを分けてルールは作っておいて下さい」とのアドバイスをいただきました。過去の災害時に対応に困った経験があったからこそ、就業規則の重要性に気づくことができ、大変勉強になりました。

取組の効果

コンサルティングに入っていただいてからまだ日が短いので、効果と言っているのかはわかりかねますが、目に見える書類を整えることで、働く側が安心できるという気持ちを改めて実感させていただきました。私はスタッフから聞かれる立場にあるので、「法律に違反していないかという判断を誰がするの?」「これでいいのかな?大丈夫なのかな?」という不安が常にありましたが、平田先生が「就業規則がこれだけ整ってれば良いですよ」おっしゃって下さったあの一言にかなり安堵したのを覚えています。まるでお墨付きをいただいた気分(笑)ですが、書類の整備は会社を守る砦、「何かあった時のために」整備することはとても重要です。今まではただの紙ペラに何か難し

い事が書かれている、ぐらいいの感覚だったのが、Aの書類とBの書類が繋がっているからしっかり整える必要がある、という点も理解できました。お蔭様で今後は他の団体さんにも自信を持ってアドバイスできると感じております。

余談ですが、他の NPO 法人にもこのような事業があるのを是非知ってもらいたいという思いもあります。当センターは法人化されてはいますが、労務に関する事から団体の経営面など、内部事情に関する課題は他の NPO 法人はじめ、法人格のない任意団体も同様にたくさんあります。普段、人材育成や職員の定着、組織基盤や経営面をどう考えているか、などと話をする機会が少ないので、私達も皆さんと同じように悩みながら運営していることを知っていただける良い機会だと思ひ、今回の好事例集掲載依頼を引き受けた次第です。

今後の取組について

今後団体を存続していく上で、スタッフの面談や働き方について、ヒアリングできる仕組みや体制づくりを外部に協力していただきながら整えていきたい、個人がそれぞれどのように思っているのか、コミュニケーションはスムーズなのかなど、社内のコミュニケーションについてももう少し丁寧に考えていきたいと考えております。

～ 講師からの一言 ～



平田 勇次氏
おもろ社会保険労務士事務所
社会保険労務士

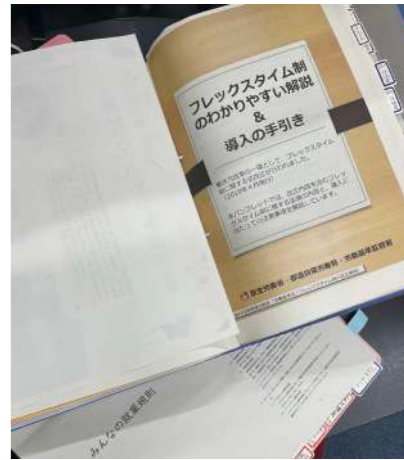
この度のコンサルティングによるアドバイスが、就業規則及び労働条件の整備において非常に有益であったことが伺えます。災害時の対応策やフレックスタイム制の導入に関する規定の明確化は、スタッフの安心感と業務の円滑化に今後大きく寄与するでしょう。また、働く上での法的な不安を解消し、組織運営の基盤を強化することで、他の団



沖縄 NGO センタースタッフのお二方



センター内の様子



就業規則

体へのアドバイス提供にも自信を持つことができるようになった点は、今後の取り組みにおいても大きな助けとなると思ひます。この経験を活かし、スタッフとのコミュニケーション向上や働き方の多様性を支える体制作りに向けた一歩として、今後も積極的な取り組みを続けていくことを期待いたします。

第3章 定着に向けた取組事例



合同会社サウスポイント

Data

- 所在地 沖縄県那覇市樋川1丁目5番36号
- 業種 経営コンサルタント
- 従業員 4名

従業員の多様な働き方へのニーズに応える就業規則の作成や、副業人材の活用も進めて新しい働き方に応える会社を作っていく！



1. 相談のきっかけや課題

事業を拡大していくなかで、次世代を担う若手の採用を検討したいけれど、事業上、未経験者採用は難しいと考えていること、また事業の展開上、採用当初からの正社員としての雇用も難しいと考えていました。

そんななか、従業員からは在宅勤務やフレックスタイム制等の希望が出ており、今後どのような会社にしていき、従業員の働きやす

さを実現するためにどんなことができるかを、いろいろと模索していました。

そんな折に本事業を知り、活用させていただきました。

2. 取組について

初回のご支援では、課題を共有させて頂くことからスタートし、何を大切にしたいのか、どんな事から始めていくか等を順序立てて整理し、ゴール設定をしていきま

した。それだけでも自分自身の考えを整理でき、計画として書面に落とし込むこともできたので非常にありがたく感じています。キーワードは「柔軟性のある働き方で従業員と会社の共存共栄を」といった方向性で進んできました。

当初からフルタイムとして採用することは難しかったのですが、パートタイムでも能力はフルに発揮していただける環境づくりには力を入れています。その前提として同一労働同一賃金を徹底してお

リフルタイムとパートタイムで待遇に差をつけていません。また特に気をつけたのは副業人材を活用するということは、その従業員は他の仕事にも従事しているということです。それが自営であれ、他社への就労であれ、健康管理や他社を含めた勤務時間がいたづらに長時間化しないように配慮しなければならない点です。そのために当社では ITC を活用してコミュニケーションを密にし、従業員が置かれている状況を日々把握できるようにしていきたいと考えています。一方で公平な評価を担保するために資格取得の推奨を制度化することにしました。

3. 取組の効果

制度の本格導入はこれからとなり直接的な効果はまだ見えていません。しかし採用面接を進めているなかで、多くの志望者には好意的に受け止めていただいていると実感しています。

ITC も積極的に活用していく反面、当社はヒトとヒトをつなぐことが多い業態です。そのため実際にクライアントに会うための移動も多く、直行直帰ができる在宅勤務やクライアントの都合と自分のライフスタイルを調和させながら進めることができる勤務時間の柔



軟化は、若手人材の定着に有効だと期待しています。

当社の本業は経営コンサルタントです。顧客ニーズに的確に応え、顧客の業績をあげることが最大のミッションです。そのためには豊富な知識と経験を必要としますが、これまでは中小企業診断士である代表社員の属人的なノウハウに過度に依存してきました。今後、様々な分野で活躍し、ノウハウを蓄積してきた副業人材が増えるということは、それだけ知識と経験が当社に集積されるという副次効果が期待できます。それによって当社のノウハウに厚みが増し、業務の標準化も進められ、その結果として、本業の質も向上していくと期待しています。

4. 今後の取組について

これから先、少子高齢化が進む中で人材の確保と定着（育成）は、弊社にとっても非常に重要な課題と考えています。そのような社会

情勢にあっては、考えあぐねて徒らに時間をかけるよりも、まずはできることからはじめ、トライ＆エラーを繰り返しながらも当社ならではの職場環境づくりから果敢にチャレンジする、チャレンジできる社風を築いていきたいです。会社と従業員が両輪で良好な関係を築いていくことで、会社は発展し続けていくと考えてます。

VUCA（ゆらぎ）の時代だからこそ、今回のような取り組みは進めるべきだと感じています。

講師の印象・その他

講師の新垣先生は、とても気さくでカジュアルな感じでしたので、安心して相談することができました。

普段、相談に乗るポジションにいるため、ある意味、勉強させていただいた感もあり、新鮮な気持ちにもなりました。

また、コーチング的な役割にも徹してくれ、考えの後押しやいろいろな気づきもいただきました。

変に遠慮しないで伝えていただくことも新垣氏の一つの魅力だと思います。

これから始める取組も楽しみになりました。ありがとうございました。

次回も機会がありましたらどうぞよろしくお願いいたします。

