

【取組事例⑤】株式会社 ファンズクリエイション

「キャリアパス」の可視化と「キャリアアップ助成金」で成長を後押し！

クリエイターが将来の目標を描き、長く安心して働ける環境へ。

企業概要

【所在地】：沖縄県那覇市字松川 309-1 703

【業種】：web サイト制作、動画制作、web 広告、システム開発

【従業員数】：11 名

【インタビュー回答者】 代表取締役 中村 隆司 様

相談のきっかけ・課題

以前は社内の職種区分が「デザイナー」と「プログラマー」の2種類のみで、昇給・昇進の基準や詳細なステップが不明確でした。そのため、従業員の「次はどうかいいのかわからない」という成長意欲を十分に引き出せていない課題がありました。また、過去に契約社員から正社員へ登用した実績がありながら、知識不足により助成金の申請機会を逃していた経緯もあり、会社としてしっかりとした仕組み（正社員登用制度）を構築し、助成金なども活用しながら長く働ける環境を整えたいと考えていました。

取組内容

■ 専門家の助言による「正社員転換の標準フロー」の構築

コンサルティングでは、単に申請手続きを行うだけでなく、人材定着に繋がる仕組みづくりについて詳細なアドバイスを受けました。まず、有期雇用期間（6ヶ月以上）を経て正社員へ転換し、賃金を3%以上増額した際に活用できる助成金の要件に基づき、自社の採用計画に合わ

せた「正社員転換の標準フロー」を作成。これまでは3ヶ月だった試用期間を、コンサルタントの助言を受けて6ヶ月に見直し、じっくりと適性を見極めた上で正社員へ登用する確実な運用ルールへと変更しました。

■ 就業規則や雇用契約書の整備とリスク管理

制度導入にあたり、雇用契約書や就業規則、賃金台帳などの現状を確認して、整備を行いました。講師からは助成金を申請する際の確認事項などのアドバイスを受け、確実に申請ができるように、事前チェックリストの活用についても学びました。これにより、単発の申請ではなく、継続的に運用できる社内体制を整えることができました。

■ 従業員の声を反映したキャリアパスの可視化

従業員の意見も取り入れながら、社内のキャリアパスを再構築しました。職種ごとのスキルや経験に応じた目標を細分化して「見える化」し、管理職からの視点を踏まえたステップも追加。従業員一人ひとりのスキルアップに合わせて、個人・社内双方のキャリアパスを半年に1回見直す運用ルールも決めました。

取組の効果

助成金に関しては、今後活用するための環境整備を行った段階のため、大きな変化はありませんが、社内体制が整ったことで、安心して新たな人材を迎え入れる準備ができたと感じています。

キャリアパスに関しては、明確にしたことで従業員から「目標ができてよかった」「いつまでに何のスキルを身につければ次のステップに進めるかがわかった」という声が上がリ、漠然としていた将来像がクリアになったことでモチベーション向上に繋がっています。

今後の展望

令和8年度は新卒社員を1名採用しました。今後は構築したキャリアパスを定期的に見直し、本人のスキルアップや会社の状況に合わせて柔軟に運用していく予定です。

また、リモートワークが中心となる当社では、希薄になりがちなコミュニケーションをどう補完していくかも鍵となります。新卒社員へのOJTやメンター的な関わりを含め、技術面だけでなくメンタル面でも安心して長く働ける環境づくりを推進していきます。

～ 講師からの一言 ～

オフィス渡久地
代表 渡久地 美宇氏



キャリアパスを明確にすることは、従業員一人ひとりが将来の姿を具体的に描きながら成長していくための重要な取り組みです。

各コンサルティングでは、キャリアパスの可視化と正社員転換の仕組みを整備することで、従業員の目標意識の向上と、企業として計画的に人材育成を進める体制づくりが図られました。

今後も制度を継続的に運用しながら、クリエイターが安心して長く働き、成長できる職場環境づくりにつながることを期待しています。



業務の様子



社員の皆様

第3章 定着に向けた取組事例



有限会社 ティーダネットカンパニー

Data

- 所在地 糸満市西崎 6-16-16
- 業種 アプリケーション開発、公共事業受託
- 従業員 7名

社員一人ひとりの個性を発揮できる会社を目指して！
定期的な面談の導入からキャリアアップ制度も導入予定



1. 相談のきっかけや課題

若年者層の採用や定着および社内コミュニケーションに課題がありました。

採用しても1年以内の離職があったり、曖昧なキャリアパスにより従業員の入社後のモチベーションの低迷や、コミュニケーション不足からと思われる意図しないエラーが発生したりしました。

残業に追われる状況もあり、早急に課題を解決したいと考え、ご

支援をお願いしました。

2. 取組について

講師の方のご指摘で、まず初期段階での教育や会社の理念の共有がしっかり行われているかを確認しました。

振り返ってみると個々の能力や業務的なOJTに偏っていること、さらには人手不足もあり、一人ひとりの役割があやふやなまま採用活動を行っている状況でした。

「会社の理念浸透の延長線上にキャリアパス制度があった方が望ましい」とのアドバイスもあり、まずはコミュニケーション機会を増やすために定期面談制度を導入し、そこから理念共有やそれぞれの業務を把握することに取り組みました。

以前から面談は実施していたのですが、不定期かつ突発的になっていたこともあり、面談自体を全体の業務に組み入れました。

当初は、面談のために生産性を

損なうことになりかねないとも思いました。

しかし、コミュニケーション不足による個人の「こうでないといけない」といった思い込みが、不測の自体を招いてしまった経験もあったため、コミュニケーション機会を作ることが重要になると考えて制度を実施しました。

3. 取組の効果

実施してみると思いのほか、モチベーションが低いと感じていた従業員や、こなすだけの仕事をしていると感じた従業員も、日常の業務でいろいろな考え方や工夫をして業務に取り組んでいることも把握できました。

なおかつ、プライベートな話から従業員の仕事に対する価値観なども垣間見え、チーム全体のバランス（組織図）的なことも考えるきっかけになりました。

また、面談内容の中に、従業員自身の現在の自己評価を盛り込み、自身で目標設定をしやすいことにより、キャリアパスの方向性や教育順序を思い描けるまでに進められました。

さらに、面談の中に自己評価項目を入れたことで、個々人が面談



の際に、どこまでできて、どこまでできていないといけないかを考えるようになったことも、生産性を高めるヒントになりました。

会社の理念の浸透については、まだまだ十分理解していない部分もあるようですが、会社に対する思いや行動計画にまで、徐々に現れてきているように感じています。

今回の取り組みにあたり、耳の痛い話もあり、これまで見ていなかったことや、見ようとしていなかったことが自ずと認識できるようになりました。

これは大きな転機にもなったと感じています。

4. 今後の取組について

面談を通じて、従業員のモチベーションがどのように形成されていくかが、リアルに体験できたので、その中にキャリアパスをどう盛り

込んでいくかを検討しています。

定着における課題は、個々の思い込みやコミュニケーション不足によるものだととらえ、定着課題が改善された後でも定期面談は継続していきます。

講師の印象・その他

初の外部のコンサルティング講師をお迎えしての課題への取り組みで、当初はいろいろと身構えてしまいましたが、実際には講師となった波上先生は非常に話やすく、相談もしやすい印象でした。

特に現状の課題については、一見愚痴にも聞こえるようなことでも話を広げて聞いてくださり、そこから新たな課題や、見ていなかったことにも言及いただいて、非常に感謝しております。

また、先生はたくさんの事業所支援のご経験をお持ちなので、他の事業所さんでの課題解決事例等もうかがうことができ、大変参考になりました。

今後も課題に取り組む中で機会がありましたら、ぜひご支援をお願いできればと考えております。



第3章 定着に向けた取組事例



IT 通信株式会社

Data

- 所在地 南風原町字兼城
123 POP ビル 4F
- 業 種 HP 作成、
システム開発、
テレワーク導入支援等
- 従業員 4 名

1on1 ミーティングで従業員の多様性を引き出し、資格取得推進や研修の充実でエンゲージメントを向上させて生産性を上げていく！



1. 相談のきっかけや課題

事業の拡大にともなって新規採用を考えていましたが、進まない状況でした。業界的に経験者採用が厳しい上、人手不足で育成体制が整っていないために、未経験者の採用も思うようにいきませんでした。

また同時期に若年者の退職が重なり、既存社員の定着や育成にも課題感がありました。

どのような環境であれば従業員

が安心して働けるか、またどのような育成をしていくべきかを、いろいろなセミナーや研修等を受けながら模索する中で、早期離職者定着支援の事業を知り、ご支援をお願いしました。

2. 取組について

初回のご支援では、現在実施している従業員へのコミュニケーション方法や育成方法についてのご質問をいただきました。

振り返ると 2 年ほど前に実施していた不定期の面談、不定期な研修のみになっていることに気づきました。

また、さまざまな課題への対応を一人で考えていることが多く、改善方法も従業員の考えや気持ちを反映できていないことに気が付きました。

そこで講師の方と相談して、まずは一緒に働く従業員の声を聞く定期面談制度をスタートしようと考えました。

当初は、評価面談も同時実施しようかと検討していましたが、講師の方からコミュニケーションを目的とした面談とは別で実施する方が、建前ではない本音や悩みを聞きやすくなるといったアドバイスをいただきました。

また一人ひとりの業務が異なることもあって、評価面談（人事考課）は次の課題として考え、まずは定期面談のみから実施することになりました。

今後の育成については、定期面談を通じて個々の従業員ごとに身につけたい資格や能力、また今後の方向性等を聞いた上で資格手当の導入から教育体制を整備しようと考えてます。

3. 取組の効果

定期面談の実施で、意図しないうれしい発見もありました。従業員一人ひとりが自身の課題や目標をしっかりと持って、非常に前向きに業務に取り組んでいることです。こちら側でいろいろと考えて面談を実施したこと自体も喜んでくれました。

他にも以前に設定した通勤手当が、現在のガソリン価格高騰により、遠距離からの通勤者にとって満足できない金額になっていることも知りました。



個人としては、従業員ごとに多様な価値観があり、プライベートな話もしてくれることで、個々との接し方や指示の出し方も工夫できると感じられました。

今回取りくんだ制度では複合的な効果があったことにとっても満足しています。

4. 今後の取組について

今後は、面談の回数を増やしても良いかと考えてます。

面談の中で個々の役割や能力を引き出しつつ、資格取得制度を導入するために、個人や会社に必要なのはどんな資格か、また各資格取得に紐づく手当額等も従業員と一緒に検討していきたいと思っています。

さらに従業員の期待に応えるためにも、講師の方からアドバイスをいただいた助成金を活用した退職金制度の導入も検討しています。

相談のきっかけとなった採用に

ついては、今回の面談を通じて従業員の協力と理解が得られることになっています。その結果、基本的な知識がある人材であれば業界未経験者でも採用対象とし、会社全体で育成していく流れとなりました。

講師の印象・その他

渡口先生のアドバイスには杓子定規なところがなく、実際に取り組める内容や方法で非常に助かりました。また、いろいろ話を聞いてくださるので、自分自身の課題や優先順位の整理にもつながりました。

特に、仕事に追われてそれまでできなかった定期面談制度の導入で、短期的にも思った以上の成果が上がったように感じています。

社内の雰囲気も変わり、これまでよりもう一歩踏み込んだコミュニケーションができそうです。

また、初回の定期面談の実施後に出てきた課題に対しても、予見していたかのように次の対策やアドバイスをいただけて、非常に満足しております。

まだまだ改善したい課題もありますので、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。



第3章 定着に向けた取組事例



有限会社のれんずプロ

Data

- 所在地 那覇市曙 2-25-39
- 業種 テレビ番組制作、HP 作成、システム開発等
- 従業員 4 名

新人研修制度を導入して、未経験者からでも活躍できる職場づくりと事業の特性を活かして人材が集まる仕組みを構築していく！



1. 相談のきっかけや課題

これまででは中途採用が主でしたが、採用難や事業の拡大にともない、昨年度から新卒で 2 名を採用しました。しかし 1 年程度で離職者が出てしまい、会社とマッチングする人材採用および育成方法について検討したいと考えました。

また、後継者の育成方法についても検討したいと考えていたこともあり、早期離職者定着支援をお願いしました。

初回のご支援では、この事業を利用させていただいたきっかけとなった新卒者の離職に至るまでの経緯やコミュニケーション方法について相談しました。

ここ 2 年程は、コロナ渦でランチ会や仕事後の交流の場がほぼ皆無となり、業務上の連絡や社員間のコミュニケーションは、偏ったり不定期になっていました。そこで、コミュニケーションのあり方や事例等を通じてアドバイスをいただきました。

2 回目以降は、採用や育成についてあらゆる角度から課題点を洗い出す流れとなりました。

ミスマッチを減らすための採用方法や求人票の作り方、採用基準について、さらに採用後の育成方法についてなど、多岐に渡って相談させていただきました。

2. 取組について

課題感の共有をさせていただき、講師の方と一緒に優先順位を考え、

まずは新人研修制度を構築するところから始めてみる流れとなりました。

そのために、どのような人材に育ててほしいのか、どのような目的を共有してほしいのか、どのようなことを提供できる会社でありたいのかなど、会社理念の見直しから進めています。

並行して、新人のみに対してではなく、会社全体のコミュニケーションの活発化にも取り組まないといけないと考えました。

そこで、定期的な面談も新人研修制度に組み込み、それを新入社員のみならず、従業員全員とコミュニケーションが取れるような仕組みにし、相互理解を深め、思い込みや勘違い等を極力なくし、全員で風通しの良い職場づくりを目指して取り組んでまいります。

3. 取組の効果

実際の取組はこれからですが、新人研修制度を作っていく中で、会社理念の解釈、コミュニケーションのあり方や方法、また全体的な人員構成等も見直す機会となります。

ひとつの取組が自ずと他の課題にも向き合うことにつながり、やれることはまだまだたくさんあって、大変だとは思いますが、今後



の展開へ前向きになれて、とても良かったと考えています。

4. 今後の取組について

現在進めている研修制度や定期面談制度がある程度形になった時点で、採用ターゲットや採用基準を明文化し、なるべくミスマッチをなくす採用を検討しています。

そのために、求人票には雇用条件・採用条件のみではなく、会社の理念やこの会社で実現させたいこと、取組んでいきたいことなど、さらに社会的な役割、この会社でできること、この会社に入社して経験できることや身につけられる能力なども盛り込んでいきたいと考えています。

それに向けて、会社理念を分かりやすい表現や事例等で表現できるように、従業員同士で意見の出し合いを行っています。

また、これまでは面接のみの選考でしたが、講師の方からのご提

案もあり、適性検査の導入も検討しています。

長く継続できている社員や活躍している社員の傾向分析を毎年行っており、自社の社風を分析し採用基準を策定してみるのも良い方法と考えております。

講師の印象・その他

渡口先生はとても丁寧で相談がしやすい印象の方でした。

また、アドバイスいただいた内容自体も分かりやすく、すぐにでも取組めることで非常に助かりました。

話が盛り上がりすぎて直接関係ない話でも気さくに対応いただいたこともあって、変にかしまらずにスムーズな相談ができてとても助かりました。

取組自体がスタートしたばかりなのですが、何かしらのきっかけがあれば会社も変えていけると心から実感できました。

今回の取組だけで満足しないように、これからも継続して前に進むための取組を続けていきたいと考えています。

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。

