



令和6年度

企業研修・リスキリング実践支援事業



BUSINESS REDESIGN PROJECT
経営・事業・組織の仕組み 見直し・再設計 プロジェクト

令和6年度 企業研修・リスキリング実践支援事業

リデプロ活用事例集

お問い合わせ

公益財団法人 沖縄県産業振興公社

〒901-0152 沖縄県那覇市小禄1831番地1(沖縄産業支援センター4階)
TEL:098-859-6236 E-mail:k-jinzai@okinawa-ric.or.jp
HP:https://redeoki.com

リデプロ活用事例集

沖縄の

ビジネスの
再設計

「稼ぐ力」

人材
育成計画の
実行

を強化



沖縄県



公益財団法人
沖縄県産業振興公社



BUSINESS REDESIGN PROJECT

経営・事業・組織の仕組み 見直し・再設計 プロジェクト

企業の利益を生み出すのは **社員** 利益を生み出す仕組みをつくるのが **経営者**

経営層を対象に、企業パフォーマンス向上に向けた、
Business（組織運営や事業）の **Redesign**（見直し、再設計）、重要な経営資本である
人材への投資（＝人材育成）の計画策定・実行を支援します。

事業目的

沖縄県においては、全国で最低水準となっている県民所得の向上のため、県内企業の「稼ぐ力」の強化に資する取組みを推進しています。

県内企業の「稼ぐ力」の向上には、企業の経営力、技術力、人材力を強化し、産業の高度化・高付加価値化を図ることが重要です。企業経営に必要な資源である「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」のうち、企業理念やビジョンを実現し、持続的な成長を支える「人材」は、企業経営の根幹として重要な役割を果たしています。

本事業では、経営者の人的資本経営に対する意識改革を促し、研修や専門家によるコンサルティング、ハンズオン支援などを通して、企業自ら継続的な人材育成を行う体制を整備し、「稼ぐ力」の強化を図ることを目的としています。

活用メリット

『**2大活用**
メリット』

1 経営者に対する研修

集合研修を通して、経営論・組織論・マーケティング理論等、経営知識をアップデートし、事業計画をブラッシュアップ（Redesign）します。そして事業計画実行に向けた中期人材育成計画を作成します。

2 組織全体に対する実践研修

中期人材育成計画に基づいて実施する自社にカスタマイズした研修に対して費用の補助が受けられます。

『稼ぐ力』につながる人材育成を行う仕組みづくりをサポート
企業パフォーマンスの向上と事業展開を支援します！



事業活用の流れ

- 1 E-ラーニング** E-ラーニングで、企業経営の基本ポイントを学びます。
- 2 ワークショップ型集合研修** 集合研修を通して、専門家（講師）と共に自社の事業計画書を再設計し、付加価値や生産性を向上させる中期人材育成計画書を作成します。
●対象：経営幹部（経営者・管理者層）
- 3 補助金審査会** 研修に係る費用の補助を希望する場合、審査会にエントリーします。
- 4 実践研修** 経営幹部がワークショップ型集合研修で作成した「人材育成計画」に基づいて、自社にカスタマイズした研修を実施します。また、希望する企業に対して集合研修を担当した講師（コンサルタント）が、計画の実行支援を行います。

- ・実績報告書の提出
- ・補助金請求書

各種書類作成や研修の実施等、
リデプロ事業専門コーディネーターが
ハンズオン支援します

実践研修に係る補助概要

集合研修で作成した人材育成計画に基づく実践研修に対して、以下の経費を補助します。

- 補助対象** 沖縄県内に本社を有する法人
※個人事業者、非営利法人、スタートアップ企業は対象外です。
- 補助率** 補助対象経費の 8/10 以内
- 補助対象経費** 専門家招へい、国内外派遣研修などに係る費用
※一部経費は、上限額があります。
交通費／宿泊費／謝金／通訳料／会場使用料／リース料(PC / Wifi 等)
／印刷製本費／その他経費

株式会社ステーキングアップ沖縄

■ ビジョン・育成テーマ

エリアマネージャーの視界・行動基準の引き上げ・
店長育成能力の向上及び店長のPDCAの質の向上

課題

育成層のマネジメントスキルの標準化

リデプロ事業を活用して今年で3年目になります。1年目の「分かる(座学)」から2年目は「できる(現場での実践)」につながる研修を行いました。振り返りをしてきたところ、エリアマネージャーと店長によって研修で習得したスキルにばらつきがあることが見えてきました。そこで3年目の今年、その標準化を図るとともに学んだことを現場に「教える(仕組みづくり)」を課題に掲げて研修に取り組みま

した。多数の外国籍社員を採用予定のため、その人材を育成する“育成者”の育成も喫緊の課題にあるためです。

今年はじめて学ぶ社員もいたので、研修を進める前に、過去2年間のおさらいをしてから3年目の研修を進めました。

研修

メンバーマネジメントと数値管理、マーケティング力向上

エリアマネージャーには会社全体の成長や長期的なビジョンを考える“視座”を高めてもらう研修を行い、現場のリーダーである店長には、「重要指標管理とメンバーマネジメントのPDCA会議」の研修を組みました。何が得意で、何が苦手なのか、という自身の棚卸しのあと、店舗で実際に起こっている“人”や数値面での課題を持ち寄り、検討。様々なアドバイスをもらい、それをもち帰って店舗で実践。その

結果を翌月の研修(フィードバック会議)で検証することを繰り返しました。会議では、これまで避け気味だった課題と向き合うため、痛みを伴う時間でしたが私たちはこれを「心の筋肉痛」と呼び、今は心の筋トレをしていると捉えることにしました。マーケティング研修では、集客につながる効果的なウェブ活用について学びました。

主な研修内容

- ① エリアマネージャーの目線合わせ研修
- ② 重要指標管理&メンバーマネジメントのPDCA会議・営業力の向上研修
- ③ マーケティングスキル向上



<https://steak-hans.jp/company/>

代表者：仲本 貴博
所在地：那覇市若狭 2-14-12
業種：飲食業
従業員数：70人



会社概要

「ジャンボステーキハンズ」として2007年に創業、2018年に創業者の父親より事業承継。2000年代、ステーキは客単価の高い観光客向けが主流であったが、ターゲットを地元客にシフトしオフィス街である那覇市久茂地に1号店をオープン。現在は県内に直営5店舗、FC5店舗の計10店舗を展開。

成果

自律型組織へと着々進化 数値管理では原価率が安定

店長会議が変わりました。研修前は発言が少なく、上からの決定事項を降ろすに近い会議でしたが、研修後は店長自らが店舗で起こっている問題を議題に上げる準備をして参加するようになり、会議が活発になりました。数値管理では、日報・月報を一新してPDCAの徹底を進めたことによって、人件費率、原価率が安定し、利益率が向上しました。店長が変わると働くスタッフさんも変化した印象です。スタッフの

挨拶の声のトーンが明るくなったのを感じています。学んだことを現場へアウトプットしているんだなと思いました。社員は週休二日へと労働時間も短縮されました。

今年度、特定技能実習生を12名ほど受け入れました。店長だけではなく、現場社員が人材教育に当たるという自覚が芽生えています。

経営者展望

研修後は 主体的な発言と行動が増えて業績UP

代表取締役 仲本 貴博 氏

研修を通してエリアマネージャーと店長、社員のコミュニケーションが増え、課題解決へのアクションが加速し、お客様、従業員満足度向上に繋がりました。また数値管理では、アクションプラン策定→チェック→フィードバックを実践形式で実施し、数値の変化を体感できました。“知る、わかる、できる”のステップで学んだ3年間の研修で、社員の主体的な発言、行動が増え、業績UPを図ることができました。



人材育成をご検討中の企業様へ

リデプロは「最長3年間」活用できます。企業の課題のボリュームで違うとは思いますが、時間のかかる課題は「分かる(座学)」→「できる(実践)」→「教える(落とし込み)」と段階を作って取り組むことをお勧めします。

研修を振り返って 講師：合同会社NohaNa 代表 迫 那津美 氏

マネージャー研修では、役員とマネージャー層で各自の成長課題やキャリアプランについて深く議論しました。店長研修では、売上改善に向けたアクションをWHYツリー/HOWツリーを用いて策定し、PDCAを徹底。さらに、店舗スタッフの育成についても相互フィードバックを通じて改善を図りました。その結果、マネージャー層は自身の課題が明確となり、店長もPDCAの習慣を身につけることに繋がりました。今後、店舗ごとの具体的なアクションに変化が現れ、組織全体の成長につながることを期待しています。

琉球ブリッジ株式会社

■ ビジョン

VUCAの時代において、予測不可能な変化に対応できる
人材育成

■ 育成テーマ

経営者のノウハウ・知識の共有化とDX化への取り組み

課題

トップダウン型から全員経営型の組織へ

目標は従業員の頑張りだけに依存せず、従業員が継続して頑張りたいくなる労働環境や働きがいを提供すること。市場価値の高い商品の開発や原価を下げ、粗利率を上げ、生産性を上げること。その実現のために課題となったのが、トップダウン型から経営者のノウハウや知識を社員と共有化する「全員経営型」組織への移行でした。経営者主体で行っている製品の企画・発注・輸入・保管・販売まで

の一貫の業務を営業部社員主体で行えるようになっていたと考えていました。そのため、生産性向上に向けたITツール(受発注システム)の活用や業務の標準化、継続的な包括営業スキルの育成、中国ビジネス全体の運営スキルの育成、DX化推進のための人材育成がテーマとなっていました。

研修

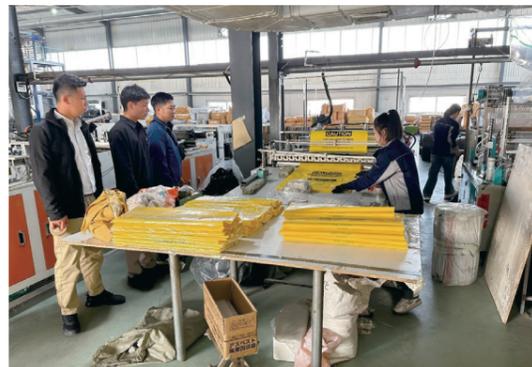
新事業展開に向けた人材育成 生産性の向上を図る

リデプロ初年度はマーケティングを主としたビジネススキルを習得。昨年度はマーケティングを基礎とした営業力強化及び貿易業務に関連する知識の強化を図りました。今年度は、営業スキルの研修を引き続き実施し、業務の標準化に取り組んだほか、受発注システムの導入などDX化にも取り組みました。また、中国の委託先企業の製造システムや商習慣の理解を深める研修を行いました。

中国研修では工場を訪れ、その運営や生産プロセス、労働環境などを視察。企画から原料選定、製造ライン、製品までの一連の流れを理解し、自社製品への理解を深めました。現地担当者との交流を通じて技術や知識を習得することで、社員自ら工場と交渉し、直接発注業務が行えるようになりました。

主な研修内容

- ① 営業スキルの向上、フォローアップ
- ② 業務標準化
- ③ 中国製造現場理解



<https://www.rky.jp>

代表者：谷中田 洋樹
所在地：浦添市牧港 2-43-16
業種：卸・小売業
従業員数：6人



会社概要

2005年の創業以来、アスベスト除去関連資材や機能性シートなどの建設関連資材や、ノベルティグッズを主に販売しているファブレス企業。海外の工場と連携し、商品企画から製造・物流・販売・商品搬送まで一貫した独自のワークフローにより、ニーズに対応した商品を提供している。

成果

働き方改革と生産性の向上 経営者主体から全員経営を達成

3年間のリデプロによって、課題であった『働き方改革と生産性の向上』と『経営者主体から全員経営』が達成できました。また、研修時に社員が計画した複数の事業が始動しています。現時点での成果としては、売上増加率122%、粗利率149%、労働時間は37%短縮でき、人時生産性は237%を達成しています。また、令和7年4月より完全週休2日制も開始することができます。

研修以前は経営者が各工場に発注していましたが、今は社員それぞれが発注業務のみならず運営をこなせるようになりました。また、受発注システムの運用研修も大きな成果となっています。ウェブサイト上でお客さんが簡単に注文できるようになり、伝票まで作成できるので業務の効率化に一役買っています。

経営者展望

企業文化をつくってもらった 人材育成は売上増加の近道

代表取締役 谷中田 洋樹 氏

3年間の研修を通して、別次元で組織が改善されました。実務は経営者主体から社員が主体となって取り組んでいます。指示を受けて動くのではなく自発的に社員が動くため組織が活発化。リデプロで発生した副産物(新規事業)も多く、社員が計画した事業を社員が担い進めています。経営者は将来に向けた案件に取り組む時間を確保できるようになりました。



人材育成をご検討中の企業様へ

自社の課題解決に向けて自由にカスタマイズした研修プログラムをつくることがこの事業の魅力でした。出てきた課題に講師が考え方を教え、討議して解決していく。研修が戦略会議の場になるすばらしい事業でした。

研修を振り返って 講師：琉球経営コンサルティング 代表 築山 大氏

「分かる」と「出来る」が全く違うように、人の成長は、座学による知識の習得だけでなく、周囲のフォローを得ながら、実際にそれらを業務で使って成果を出すことではじめて実現します。生産性を上げるために、従業員の頑張りだけを求めるのではなく、頑張りたくなる環境や働きがいを作りました。その結果として、各自が主体性を持って市場価値の高い商品を生み出し、効率的な働き方を実践し、谷中田社長の掲げた「全員経営型の組織」を3年間で作ることが出来ました。

ゆいまーる沖縄株式会社

■ ビジョン

沖縄の文化的価値を伝える
小売店の複数店展開に向けた人材育成

■ 育成テーマ

経営者視点で主体的に事業を展開する人材育成

課題

会社全体の目標に沿った店舗運営

本事業は2年目で、1年目は、BtoB(卸し)主軸の体制から粗利率の高い直販BtoC(小売)に力を注ぐため、売場づくりと接客の研修を実施しました。導入から約3カ月という早い段階で、店舗での買上率が10%伸び、スタッフのモチベーションがアップ。もっと学びたいという意欲が高まり、次の課題も見えてきました。

2年目のテーマは数値管理です。「沖縄の文化的価値を創造・発信することで、お金を循環させる」という創業者の想いを実現するため、ロマンとそろばんのバランスの取れた人物像を理想に掲げました。スタッフは工芸品の専門知識は高いのですが、数字は苦手意識がありました。1年目に学んだ売場づくりと接客に数字が紐付けられる人材育成を目指しました。

研修

売場計画から検証まで数値管理をクセづけする

売上目標達成の計画作成では「何故、数字に落とし込まなければいけないのか」というマインドから学びました。丁寧に紐解いていくことで、数字への苦手意識が薄れていきました。

具体的には数字をワークスケジュールに落とし込む作業を実施しました。年間の売上目標を、月ごとから週間に落とし込むことで、今週までに何を終わらせなければいけないのか、そのために今日やるべ

きことは何かを、自ら考えて行動できるように、宿題を通じてクセづけしました。

2024年8月にオープンした琉球菓子とお茶の店「koti」のスタッフも一緒に学び、イベントではコーナーごとに細分化し、数字がどのように変化するか、専門家のアドバイスを受けながら検証する方法も学びました。

主な研修内容

- ①接客スキル及び店舗づくりのフォローアップ研修
- ②売上の目標管理と数値達成に向けた施策の考え方



<https://utaki.co.jp/>

代表者：鈴木 修司
所在地：南風原町宮平 652
業種：卸・小売業
従業員数：22人



会社概要

1988年創業。約200カ所の県内工芸品メーカーや自社商品など沖縄工芸品を主な商材とし、ホテルなどへの卸販売と直営店舗やネットで小売販売を行っている。「琉球の文化・祈りに深く学び、それを事業にする」を経営目的に、地域に経済が循環するビジネスモデルを目指す。

成果

接客と数値が紐付く売場で多くの相乗効果が生まれた

売り上げが昨対比120%と上がり、ミーティングで数字が出てくるようになりました。定量と定性をセットで計画することが体に染みこんでいます。「販売士の資格を取りたい」「〇〇をしたいのですが、いいですか」と主体性のある提案や要望が増えました。理想とする自立型人材が育ったことで、本来経営者がやるべき仕事に集中できるようになりました。

弊社と取り引きを考えている事業者が客として視察来店することがあります。スタッフの接客をきっかけに新規の取り引きにつながったケースもあり、小売で完結せず卸事業にも良い影響を与えています。また、買い物をしたお客様が「ここで働きたい」と人材募集にもつながりました。いい売場が多くの相乗効果を生み出しています。

経営者展望

刺激し合い他部署に波及 チームの絆が深まった

代表取締役 鈴木 修司 氏

研修時間を確保するために臨時休業をしたり、卸事業のスタッフが店舗に入ったりフォローしました。店舗スタッフの意識が変化していくのを感じていた卸しのスタッフも刺激を受けていました。数値管理を習慣づけるための宿題では、苦勞するスタッフもいましたが、弊社の管理者が講師とスタッフの間に入ることで、進捗状況の把握や不安を解消。目の前に集中できる環境づくりで、研修もスムーズに運びました。



人材育成をご検討中の企業様へ

成果が未知数の人材育成に投資することに躊躇することもありますが、本事業を活用することで思いっきり取り組むことができました。せっかくの機会なので「絶対に変える」という覚悟で徹底的に取り組むことをおすすめします。

研修を振り返って 講師：Shinka lab株式会社 細野 真友子 氏

2023年度から開始した「小売事業 店舗改革プロジェクト」。昨年度はメンバーと共に店舗の「ありたい姿」を共有、日々の売上を伸ばす為のアドバイスと実践をおこないました。本年度は、メンバーが店舗を主体的かつ永続的に運営できる基盤を整え、さらなる売上を作る仕組みづくりの支援をして参りました。プロジェクトを通じて、小売の力・商売の醍醐味を体感するメンバーの姿が見られるようになりました。今後のさらなるご活躍、ご発展を楽しみにしております。

株式会社ラピラス

■ ビジョン

社会に変革をもたらす質の高いサービスの提供ができる
力強い人材を育成する

■ 育成テーマ

多様性を受け入れ、新しいアイデアや視点を生み出す、
次世代リーダーを育成する

課題

経営力強化 ～福祉業界における報酬改定への対応と人材育成戦略～

福祉業界においては、医療や介護業界と同様、国の報酬制度に基づいて運営されています。このため、定期的な報酬改定は、事業運営に大きな影響を与える重要な出来事となっています。2024年度の改定では、基本報酬の減額だけでなく、サービスの質に対する評価基準がより厳しく設定されました。福祉業界は長らく、「人とのつながり」や「奉仕の心」を重んじる文化が根強く存在してきました。しかし、最近の改定は、高品質なサービスを継続的に提供するために、経営基盤の強化と安定した運営が必要不可欠であるという厳しい現実を突き付けています。

選ばれる事業所として認識されるためには、従来の福祉の価値観に加えて、「経営力」の向上が求められます。この新たな課題に直面した際、私たちはリデプロの「稼ぐ力」を強化する人材育成事業に出会いました。これが、私たちが直面する課題を乗り越えるための唯一の策であり、挑戦を決意するに至った経緯です。このプログラムは、経営に苦悩する社長たちにとって、必要なスキルと実践的な知識を身につける絶好の機会です。「これしかない!」「挑戦するしかない!」との確信を持って、私たちは参加を決めました。

研修

マネジメントとマーケティングを学ぶ ～未来志向の研修と視察～

研修プログラムでは、管理職としての基本をしっかり固めると共に、従来の「支援」中心の意識から「運営力」へのシフトに重点を置きました。地域のニーズや市場の動向を徹底的に分析し、異業種である物販のマーケティング手法を取り入れて運営の基盤を確立しました。自己分析と職員からのフィードバックを活用して、自身の管理職としての強みと課題を深く掘り下げ、自己理解を深めました。自社の強みと地域のニーズを的確に把握したことで、地域社会から選ばれる事業所になるための客観的な視点を獲得しました。また、これまで手付けしていなかった数値管理に取り組み、月例報告会での

売上や契約率、欠席率などのデータを分析・共有することで、効果的な PDCA サイクルの運用が可能となりました。完全ではありませんが、今後も月例報告会を通じて数値管理を強化していくことが重要です。さらに、経営者研修の一環として、「福祉のワンストップサービス」を提供する県外の先進的な施設を視察しました。理想とする福祉の形を直接見ることで、「沖縄の福祉をさらに向上させたい」という意欲が一層強まり、この視察は私たちにとって非常に価値ある学びの機会となりました。

主な研修内容

- ①リーダー育成研修
- ②サービスブランディング研修
- ③モデル法人視察研修(派遣研修)



<https://www.kids-asunaro.com/>

代表者：神谷 達明

所在地：那覇市字小禄 1831 番地 1 沖縄産業支援センター 316-D 号室

業種：障がい福祉業

従業員数：20 人



会社概要

2021年10月に児童福祉業として創業。翌年、児童発達支援・放課後等デイサービスを開所し、相談支援や保育所等訪問支援を含む計3施設を展開。その後、新たにスポーツ科学事業を開始。今後も地域のニーズに応じた施設を拡充し、「福祉のワンストップサービス」を目指す。

成果

変革の先に、地域を支える強い事業所を

半年の研修を経て、最も顕著な成果は、管理職の数字に対する意識改革です。「子どもたちを数字で捉えたくない」という葛藤を抱えながら研修に臨んだ職員もいました。しかし、研修を通じて、「稼ぐ力」と「数字意識」は、事業運営と不可分であり、それが「子どもたちの支援＝療育の質の向上＝地域に根差した事業所」へと繋がることを、深く理解したのだと確信しています。

この意識の変化は、目に見える成果として現れています。月々の売上向上、子どもたちの欠席率の減少、そして契約率の向上。これらの数値は、単なる数字ではなく、私たちの事業が地域社会に貢献している確かな証です。「奉仕の心」と「稼ぐ力」の両輪を回せる管理職を育成し、地域に不可欠な存在となる。それが、私たちの目指す未来です。これからも学び続け、地域社会と共に成長していきたいと思えます。

経営者展望



専門性と運営力の両輪で自走し、 多様性を認め合える未来へ

代表取締役 神谷 達明 氏

「福祉のワンストップサービス」の実現に向け、今回の研修は事業運営の基盤を強化する重要なステップとなりました。研修前と比較して売上が 20%増加した成果を踏まえ、学んだ人材育成、マーケティング、数字管理のスキルをさらに磨き、組織全体へ浸透させていきます。今後は管理職候補にも知識を共有し、持続的に成長する組織づくりを推進します。また、長期的な経営戦略の一環として、3年間活用可能な「リデプロ事業」へ次年度も応募し、さらなる経営力の強化を図りたいと思えます。

人材育成をご検討中の企業様へ

リデプロの良さは、事前に事業計画書作成の研修があることです。自社の強みや弱み、目標の可視化に専門家が伴走してくれます。悩みを抱えているのは自分一人じゃないと不安が解消されるのもいいですね。

研修を振り返って 講師：株式会社船井総合研究所 溝部 昌寛 氏

研修を通じ、売上と利益の大切さを共に学んで行く中で、改めて売上＝質×認知×効率×能率ということを理解いただきました。組織の結節点である役割を考え、組織の成長を支える視点を養い、自社の強みを再確認し事業の発展に繋がる戦略を探求しています。研修が進むにつれ、自信に満ちていく皆様の表情がとても印象的でした。この研修が、皆様と組織の未来を切り拓く力となることを心から願っています。

■ ビジョン・育成テーマ

3年後の新店舗オープンに向けた人材開発

課題

スキルアップとリーダー育成 商品開発など専門知識の習得

3年後の新店舗オープンに向け、チームメンバーへ目標を示し、指導、巻き込んで事業を推進できる中核人材の育成を進めています。

また、これまでは商品開発の企画から製造、パッケージ作り、流通、SNSなどのPR活動もすべて自分たちで行っていましたが、常に疑問を持ちながら手探りで行っていましたが、魅力的な商品開発、効率の良い販売方法など、自分たちのやり方が正しいの

か、専門家からのアドバイスを望んでいました。売り場づくりについても、商品配置だけでなく、在庫管理が担当者の経験に頼っており、年間を通した販売計画が不十分でした。専門家から売り場づくりの専門知識を学ぶことができたらと考えていました。

研修

専門家のアドバイスと様々な企業事例から学ぶ

「商品開発・販路開拓研修」では、ものづくりの専門家から新商品・目玉商品をどう開発していくか、マーケットを意識したものづくりや、どのようにプロモーションし売っていくかを指導していただきました。また、ゲストスピーカーとして参考にしたい企業を招き、いろいろな話を聞いたのもとても参考になりました。

「効率的・魅力的な売り場づくり研修」では、手に取

りやすい陳列や利益を上げるための陳列方法など、効率的な売り場づくり、魅力的な売り場づくりについて学びました。

派遣研修では、愛知県のオーガニック食品に特化した小売りを視察。野菜くずを鶏のエサにし、フンを肥料に野菜を育て販売する、循環型の生産と販売の取り組みを見ることができたのがとてもよかったです。

主な研修内容

- ①商品開発・販路開拓研修
- ②効率的・魅力的な売り場づくり研修
- ③魅力ある売り場づくり(派遣研修)



<https://happymore.jp>

代表者：多和田 真彦
所在地：宜野湾市字志真志 1-1-2
業種：小売業
従業員数：31人



会社概要

1994年設立。近隣農家より新鮮な野菜を委託販売しており、約1500件の契約農家とのリレーションが強みでもある。化学肥料などの有無を明示した農産物の販売、野菜や葉草を加工したスムージーなどが評判。スタッフの高い接客スキルと発信力の高さからリピーター層の獲得に成功している。

成果

スタッフのマインドづくりで業務の効率化や生産性の向上に

今回の研修を通じて短時間でも効率的に学び、実際の業務に活かすことができることを実感しました。自分たちがベストと思っていた、それ以上のものがあることを学ぶことができ、研修を終えてスタッフ全員が「やれるイメージしか湧いてこない」と、想像以上の可能性を感じ始めています。自分たちの課題に向き合うこともできました。本来ならもっと時間がかかってたどり着いたであろう

ことが、この研修期間でクリアできたことに驚いています。そして何よりスタッフの「マインドづくり」これが一番大きかった。例えば商品開発への不安がなくなり、自分たちが何を目指し、誰のために、何をつくらばいいのか明確になり、自信を持って取り組めるようになりました。

経営者展望

「唯一無二」の店舗として ブランド力を向上させる

副社長 多和田 敬子 氏



今回の研修で学んだことを活かし、顧客がワクワクする魅力的な空間(楽しい品揃え・惹きつけるPOP・食材を活かしたイベント・元気なスタッフのサービス)づくりや、魅力的な商品開発を行い顧客のマーケットを拡大していきたいです。会社全体・チーム単位の収益構造が見える化され、目標数値に向けてスタッフが能動的に計画・実行・改善を繰り返し、進化発展し続ける組織を目指します。

人材育成をご検討中の企業様へ

スキルアップやチームワークを高める良い機会となりました。沢山の気づきがあり、すぐに現場に落とし込むこともできました。価値観の共有を図るためにも、事業計画に基づいたリデプロの研修は重要な役割を担うと思います。

研修を振り返って 講師：チャレンジ・アクセラレーター・コンサルティング 代表 渡邊 悠輝 氏

在庫を厳格に管理することは、仕事の効率化だけでなくコスト意識の醸成につながります。魅力的な商品が多くある一方で、在庫管理がアバウトなところがあり品切れや過剰発注が散見されました。この状況を改善するために売場と在庫のロケーション管理をとりいれました。〇〇醤油はC-4のように在庫置場を明確化したことで、商品補充や在庫の数量管理が容易になりました。考えて動ける優秀なスタッフが多くいらっしゃるの、システムとの連携もしながら更なる進化を期待できます。

株式会社沖永開発

■ ビジョン

ビジネス視点を持って、新事業を展開できる人材育成

■ 育成テーマ

収益確立・向上及び事業展開に向けた人材育成

課題

良い組織風土に向けた意識改革と円滑なコミュニケーション

高度な技術力があることで、長年大手企業のメンテナンス事業を担っており、効率化をせずとも事業を継続することができていました。そのため、人材の主体性や活性化、部署間連携等に課題がありました。現場が複数あることから、社員同士が会って話せる機会が少ないという声も多くあります。活性化会議など話し合いの場を設け、コミュニケーションを行っています。報告だけに終わり課題の解決には

至っていないことが、多々あります。人材育成についても、部課長も根っからの技術屋が多く、あまりうまくいっていないのが現状です。100年企業を目指すために、収支管理、ツールの活用や部署間連携による業務の効率化等を図りながら、ビジネス視点を持ち事業展開できる人材の育成が必要だと感じています。

研修

マネジメントの原理原則を学び会社の組織力強化を図る

リデプロ集合研修をアレンジした管理者の役割とマネジメントの原理・原則を学ぶ研修では、役員を含む幹部層以上の社員を対象に、役職の仕事やプロジェクト管理、収益の考え方等、企業の経済活動についての学び直しを行いました。研修内容を録画しYouTubeで共有して、業務で研修を欠席した社員のみならず全社員が都合の良い時に観ることができるよう工夫しました。

会社の組織力強化を図るコミュニケーション研修では、風通しの良い組織づくりを目指し、全社、部署単位で会議の進め方などコミュニケーション力を高める研修を実施。人材育成先進企業派遣研修では、県外の同業企業を訪れ、労務管理や人材育成、スキルの継承、リーダー層の育成などさまざまなシステムや仕組みを学びました。

主な研修内容

- ① 管理者の役割とマネジメントの原理・原則を学ぶ研修
- ② 会社の組織力強化を図るコミュニケーション(手段)の研修
- ③ 人材育成先進企業視察



<https://www.okieidev.co.jp>

代表者：末広 良憲
所在地：浦添市牧港 5-6-3 南海ビル 3A-1 号
業種：建設業
従業員数：48人



会社概要

機械整備やタンクメンテナンスなどを中心とした建設業。1970年に石油精製プラント建設技術導入を目的に山九株式会社との持株会社として山九沖縄機工株式会社として設立。その後建設業登録を行い、1990年株式会社沖永開発へ商号変更。主な事業として、機械設備設置・保全工事、土木一式工事、道路標識制作及び設置工事等を手掛けている。

成果

収益確立に向けた意識改革と事業の見直し

一番大きな成果としては、収益を上げるための仕組みづくりについて経営幹部から管理職層の社員で学んだことと自社事業について見直しを行ったこと。主事業である設備メンテナンスの他、沖縄県唯一の道路標識制作会社であることなど、オンリーワンをPRする取組みも始めています。社内コミュニケーションも徐々に円滑になっています。またITシステムを導入し、業務の効率化に向けても体系的に動き始め、成果を実感し始めています。

派遣研修で訪れた企業は、社員20人の会社でしたが、採用活動のための動画制作や、社員の評価基準の設定など、システムや組織作りがきめ細かく、参考になりました。業績だけではなく地域貢献などでも評価する取り組みなど、自社でも取り入れたいシステムが数多くありました。他社を視察研修するという機会がこれまでなかったので、いい刺激を受けました。

経営者展望

今年度はインプットの年 次年度からその成果をアウトプット

代表取締役 末広 良憲 氏

売上や収益、どこにムダがあるか共有できる仕組みづくり、数字の出し方など、スキルアップできる仕組みづくりを次年度までに完成させたい。社員の心構えも少しずつ変化し、意識してコミュニケーションづくりを心がけています。がんばった人を評価する仕組みをつくってほしいとの声もあり、早急に取り組みたい。今年度はインプットの年。次年度からその成果をアウトプットできるようにしたいと考えています。



人材育成をご検討中の企業様へ

自社を見つめ直し、再構築するいいきっかけになりました。自社の立ち位置や強み・弱みを整理し、次の展開を検討するいい機会になると思います。

研修を振り返って 講師：株式会社琉球シビリティコンサルタンツ 代表取締役 安谷屋 盛広 氏

業務都合でセミナーに参加できなかった社員向けに、沖永開発様でセミナー映像を保存・共有して学びを広めたことは嬉しかったです。セミナーを通じて、目標の共有・計画の実行・振り返りと対策の重要性を理解してもらえたことが大きな成果です。支援の途中で経営者の事業承継があり、会社の改革への取り組みが始まり主体的な行動が増えたことを実感しました。講師として、組織の改革、実践につながる支援、沖永開発様の成長につながる活動をお手伝いできたことを嬉しく思います。

■ ビジョン・育成テーマ

- ・ スタッフ全員が目標を持ち主体的に考え行動できる人財づくり
- ・ 商品開発、新技術を生み出せる人財づくり
- ・ 顧客創造ができる人財づくり

実践研修
1年目

課題

主体性のあるチーム力で和を大切にする組織づくり

弊社も人手不足の影響を受けており、いい人財採用に苦戦中です。また、参入障壁が低く競合他社が多い業界にあって、当社を選んでいただける差別化の必要性を実感しています。

このような状況を打破し「和を大切にする、いい会社」を目指すにあたり、価値観共有や理念経営、共に働く仲間たちが楽しく働ける職場環境を構築したいと考えています。

二宮尊徳が説いた「道徳なき経済は犯罪であり、経済なき道徳は寝言である」という言葉にあるように、土台の人間力を磨いてこそ稼ぐ力が発揮できます。今回の研修では、新しい技術を積極的に取り入れ、お客様の立場にたった提案ができるように、チーム一丸となって主体的に取り組み、高い人間力を発揮できる人物像を目標に掲げました。

研修

新技術導入と人間力で差別化を図る人財育成

技術力向上のために石川県金沢市にあるモルタル造形(装飾仕上塗装)の技術提供と資材販売を行っている企業において、社員3名で研修をさせていただきました。以前から取り入れたい新技術とと思っていましたが、研修費用や渡航費などがかかり躊躇していました。今回の補助金を活用することで実現することができ、研修後は、資材を取り寄せ、継続して技術を高めています。

企業の土台となる人間力向上ではコーチングを活用し、社員の思いややりたいことを発言する場を設けました。これまでも社員同士の関係性に問題はありませんでしたが、ロールプレイをしながら実践で活かせるスキルを身につけることで、今まで以上に部署を超えて風通しを良くしたいと考えて取り組みました。

主な研修内容

- ①目標設定・自己管理マネジメント研修
- ②目標が成果へ繋がる行動管理、マネジメント研修
- ③新商品開発・新技術開発視察研修(派遣研修)



<https://tyurarakobo.com/>

代表者：具志 直人
所在地：西原町兼久 261-2
業種：塗装業
従業員数：13人



会社概要

西原町で創業して20年。地域のお客様の快適な住環境づくりとして外壁塗装、防水、外構工事を中心にリフォーム工事を実施。代表をはじめ地元出身者が多く、地域貢献活動にも参加。事務所から移動時間25分圏内を顧客に、リピーター率65~70%、地域に根ざした営業活動を行っている。

成果

主体的に発言・行動し風通しの良い職場に

初めてコーチングを導入したので、当初は様子を見ている人もいましたが、回数を重ねるうちに自ら積極的に発言するようになり、会話も増え風通しが良くなりました。黙々と仕事に取り組む職人さんは、コミュニケーションが得意な方ではありません。ですが研修後お客様から「ちゅらら工房はしっかりと説明してくれるので、ありがたい」というお褒めの言葉もいただき、コミュニケーションの大切さを実

感しています。研修に参加できなかった社員をフォローする姿勢も見られました。周りを思いやることも理想の人物像に掲げていたので成果が見られました。また、研修後は「〇〇の技術研修に参加したい」という声も積極的にあがるようになりました。

経営者展望

積極的なコミュニケーションが次へとつながる推進力に

代表取締役 具志 直人 氏

視察研修と一緒に旅をしたことで過ごす時間が密になり、これまでの視点とは異なる、その人となりがよく見えるようになりました。また、現場と営業は会う機会が少ないのですが、一緒に学ぶことで絆が深まりました。コミュニケーションを意識するようになり、新たな技術導入にも果敢にチャレンジする姿勢も整ったことで、顧客創造という次のステップに進む弾みがつきました。



人材育成をご検討中の企業様へ

人財は、一気に成長することはありません。小さな積み重ねが、10年後に大きな差が出てきます。補助金の活用は、これまでできなかったことに挑戦できる大きなチャンスです。

研修を振り返って 講師：株式会社ドロアウト 鈴木 康之 氏

今回はより関係力を向上し日常に活かすため、研修を通じお互いにコミュニケーションを積極的に取り、改めて相互理解を深めるワークやディスカッションをシンプルに進めていきました。

結果、お互いを理解しお互いを認め、お互いを活かす実践にて、より関係力を高めていただいたと思います。今回の内容がより皆様のお役に立てれば幸いです。

琉球警備保障株式会社

■ ビジョン

3年後のDX導入による新規事業展開に向け、自己管理能力とエンゲージメントが高い人材を育成

■ 育成テーマ

DXを推進するための人材育成、セルフマネジメント能力の確立

課題

DXを推進する基盤づくり 意欲的に働く関係性構築

労働集約型のイメージが強い警備業界。365日24時間のシフト勤務で拘束時間が長いうえ、低賃金という労働環境から新規採用、在職者の定着率も低調で、人材不足が課題です。

また、警備の現場には高齢の在職者も多く、本社勤務の管理部門とのやり取りは紙と電話が中心。業務の効率化を図るとともに、新たなセキュリティ技術を活用した新規事業展開による売上拡大を目指し、

令和4年からDX化に取り組んでいます。しかし、社内のITリテラシーは低く、受け身の姿勢。DXの推進には、課題や目標に対して自発的に考え、行動する人材、デジタル技術の運用スキルを持つ人材の育成が必要です。特に管理部門の社員と役員が関係性を深めることでチームとして支え合い、個々の能力開発とキャリア成長に取り組み、安心感と意欲を持って働ける組織づくりが目標です。

研修

コミュニケーション力向上 チーム間の連携強化を図る

「チーム間のコミュニケーション能力の向上」「人間関係の円滑な職場づくり」「自発的に動ける人材育成」を図る研修に取り組みました。プロのビジネスパーソンとしてのヒューマンスキル、ホスピタリティ、PDCA、ハウレンソウ、ビジネスコミュニケーションの研修は、日頃意識せずに行なっている業務や関わり方を見直す機会になりました。課題図書感想発表も、自分のことばで考えをまとめ、人に伝

えるいい練習になったと感じています。研修は月に1回。本社勤務の総務、警備、営業の各部署リーダーと社員の13人、そして役員と一緒に参加しました。部署間で連携して課題の解決に取り組む意識を醸成し、通常業務にも滞りが出ないよう、午前と午後と同じ研修を設定。二つのチームに分けて各部署の研修参加者を組み、議論の活性化も図るように工夫しました。

主な研修内容

- エンゲージメント・心理的安全性向上研修
- ヒューマンスキル研修 ■ ホスピタリティ研修 ■ PDCA研修
- ハウレンソウ研修 ■ ビジネスコミュニケーション研修



<https://www.ryukei.okinawa/>

代表者：仲井間 淳一
所在地：浦添市前田 1-54-2
業種：警備業
従業員数：350人



会社概要

創業50年の警備会社。官公庁は基より、多くの民間企業とも契約し、施設常駐警備・機械警備・雑踏警備・交通誘導警備・身辺警護を行っている。築き上げてきた信頼、高度な技術と経験豊かなスタッフ陣により、最高水準のセキュリティサービスを提供。近年は10%前後の売上の伸びを達成している。

成果

目的、課題の共通理解で社員と経営層が共に成長

社員と経営層が一緒になって同じ研修を受けたことで、会社が抱える課題、研修の目的、目標に対する共通理解が生まれ、社員と経営層が同じ方向を向くことができました。また、学んだ内容が共通の話題となり、部署間だけでなく、社員と経営層とのコミュニケーションも深まりました。特に、研修でのディスカッションや発表は、お互いの考え方や人となりを知る機会となり、チームワークが養われたと感じています。

研修の最後に提出してもらった成果報告レポートで、研修を受けた社員一人ひとりが多くの成長と気づきを得たことも伝わりました。経営層にとっても、社員や社内環境が肌感覚でわかり、今後予定している新たな人事評価制度やキャリアパス構築に向けた足掛かりになりました。研修を通して、社員と一緒に経営層も成長させてもらったと感じています。

経営者展望

社員の变化実感 業界の印象変え採用・育成の力に

常務取締役 城間 剛氏

研修を通して社員の個性や考え方、仕事に対する意欲の変化を目の前で見ることができ、今まで知らなかった気づきが得られました。社員一人ひとりの問題意識も高まったように感じています。本社管理部には若い社員が増えてきていますが、社員の平均年齢は60代。年配者の経験と若手の考え方をうまくミックスさせることで、警備業の印象を変え、新人の受け入れ体制を整える機会になると感じています。



人材育成をご検討中の企業様へ

沖縄県産業振興公社さんの伴走がしっかりしていて、補助事業なので費用負担も軽く、自社では呼べない講師から学ぶこともできました。会社成長の源泉は人。人材育成に一步踏み出すことで、見える景色が変わります。

研修を振り返って 講師：株式会社トリプルバリュー 山本 龍太 氏

自主的・自発的に働きながらチームワークを高めることを目的に、座学だけでなくグループワークでアウトプットを重視した研修を実施しました。また、読書や実践課題もみなさんやっただけでした。研修を重ねるにつれて積極的に発言されており、途中からはこちらが止めないとディスカッションが終わらないくらいになっていたのが印象的でした。皆さんの学習意欲や成長意欲が高いと改めて感じました。

株式会社リンクス

■ ビジョン

一人ひとりが自分で考えて行動し、解決できる人材づくり

■ 育成テーマ

今後3年間の多店舗展開に向けた人材育成

課題

新規施設展開に伴い人材の定着と採用の要となる指導者育成

2020年に母親から事業承継を受けて代表になり、「自他を認め成長し利他の心で動く」、「豊かな心とともに生きる」へ会社の経営理念を練り直しました。理念の実現のためには職員のコミュニケーション力の向上が重要です。また、3年後には新規施設の展開に伴い従業員300人の確保が必要となり、コミュニケーションの要となる指導者の育成が急務の課題となっていました。そこで自社で研修を計画

していたところ、幹部職員がリデプロの情報をキャッチ。これは絶好のタイミングだと思い応募しました。職員の離職防止にもつながる意見を聞き出しやすい環境づくり、そしてエンゲージメントの向上をめざして、コーチングを中心とした研修を行いました。

研修

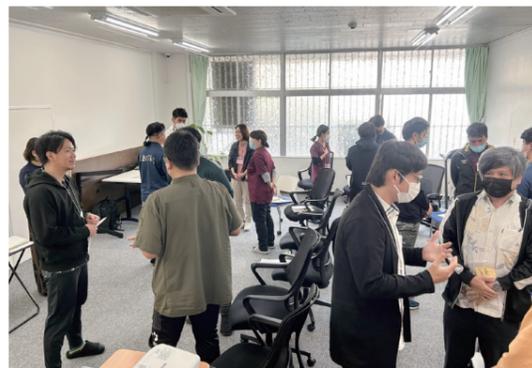
現場にすぐに活かせる実践形式のコーチング研修

コーチング研修では、各施設の管理職層が傾聴と承認スキルに基づいた「声掛け」の方法を学びました。施設長や各部長、執行役員、現場の主任を含む約20名余が、自身の心の状態を整えることから始まり、人それぞれのタイプ別の向き合い方、傾聴と承認スキル、3~4名でのセッション、一対一の実践ワークを行いました。

現場業務を調整しながら参加する研修だったので、参加できない回がある職員もいましたが、仲間から教えてもらうなど、積極的に学んでいました。私も本研修を最優先して参加。研修時間外にワークに取り組む人もいました。

主な研修内容

コーチング研修



<https://links-kaigo.wixsite.com/official>

代表者：與那城 将
所在地：那覇市寄宮 3-3-5
業種：介護業
従業員数：159人



会社概要

2013年4月に軽介護者向けのデイサービス事業を開始。7年前、訪問介護・訪問看護を中心とした重介助&医療ニーズが高い方を受け入れる有料老人ホーム運営へ舵を切った。従業員159人のほとんどが有資格者で質の高い医療・介護を提供。2020年の事業継承時に債務超過を抱えていたが、業務・財務改善を行い、2023年に超過解消を実現。

成果

傾聴と承認のスキルは、経営理念の理解にもつながった

研修前より職員が相談しやすい職場環境になったと思います。6カ月の研修期間中、管理職は生き生きと学び、脱落した人はいませんでした。

参加者の報告会では、研修前に比べて人前で話すときの緊張感が和らいだ、研修で学んだ傾聴スキルを現場にフィードバックしているという話も聞いています。

今回のコーチング研修での学びは、自社の経営理念

や行動指針とほとんど一致していたので、自社の想いや方向性のより一層の共有もつながったと思います。これは、今後の人材採用や育成にとっての大事な基盤固めの一歩となりました。

新しい施設の施設長を外部採用するタイミングと研修のスタートが同じであったことも、良いチャンスとなりました。

経営者展望

講師と想いを共有 経営理念に沿った研修で基礎固め

代表取締役社長 與那城 将 氏

直近で100名採用、3年後には総勢600名の職員体制を想定しています。今回のコーチング(傾聴と承認)研修は、経営理念に自然と触れることができ、今後の人材育成につながる基礎スキルを習得する良い機会となりました。個人的には夫婦間の会話や子どもに対する向き合い方など、職員のプライベートの充実にも活用できる内容で得るものが多い研修だったと思います。



人材育成をご検討中の企業様へ

プログラムを組み立ててもらう前に講師と何度も打合せができるのがリデプロの魅力。自社の理念の理解を深める研修をお考えの方におすすめです。私も予定の優先順位を高くして一受講生として社員とのセッションで想いの共有を図りました。

研修を振り返って 講師：株式会社クオリティライフ 代表取締役 金城 三智 氏

経営理念に基づいた研修を実施し、参加者の積極的な姿勢と高い関心が印象的でした。様々なワークを通じて、異なる役割間での対話は、普段接点の少ない職員との連携強化や問題解決能力の向上が見られました。行動や感情を効果的にコントロールするセルフマネジメントを高めることで、健康面や目標に対して意欲的に取り組む報告も多くなっていました。今後も、経営理念の浸透と行動指針の実践に活かされることを期待します。

令和6年度【集合研修一覧】

研 修	日 程	内 容
キックオフセミナー	7月	『時代を生き抜くためのリスクリング』
ワークショップ型 集合研修	8月	オリエンテーション
	9月	経営者論・組織論
		ロジカル・シンキング
	10月	経営分析・事業戦略策定
		組織作り①
	11月	組織作り②
人事評価制度		
12月	人材育成計画	
特別セミナー	2月	『中小企業こそリスクリング』
リデプロ交流会	3月	各社実践研修成果報告

集合研修



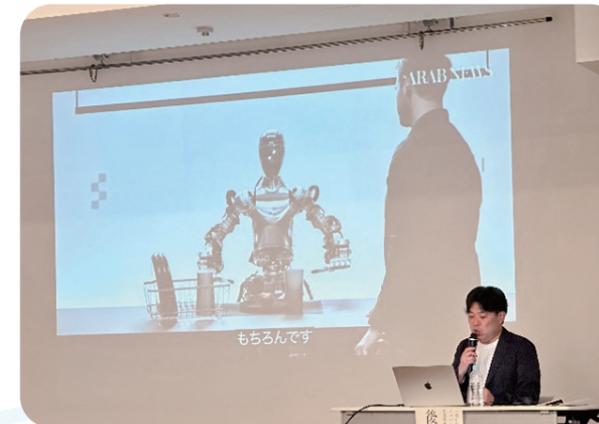
リデプロ交流会



令和6年度【実践研修一覧】

企業名	育成テーマ
①株式会社 ステージングアップ沖縄	エリアマネージャーの視界・行動基準の引き上げ・店長育成能力の向上及び店長のPDCAの質の向上
②琉球ブリッジ株式会社	経営者のノウハウ・知識の共有化とDX化への取り組み
③ゆいまーる沖縄株式会社	経営者視点で主体的に事業を展開する人材育成
④株式会社ラピラス	多様性を受け入れ、新しいアイデアや視点を生み出す、次世代リーダーを育成する
⑤有限会社ハッピーモア	3年後の新店舗オープンに向けた人材開発
⑥株式会社沖永開発	収益確立・向上及び事業展開に向けた人材育成
⑦ちゅらら工房株式会社	・スタッフ全員が目標を持ち主体的に考え行動できる人財づくり ・商品開発、新技術を生み出せる人財づくり ・顧客創造ができる人財づくり
⑧琉球警備保障株式会社	DXを推進するための人材育成、セルフマネジメント能力の確立
⑨株式会社リンクス	今後3年間の多店舗展開に向けた人材育成

リスクリングセミナー
『時代を生き抜くためのリスクリング』



リスクリングセミナー
『中小企業こそリスクリング』

