



令和5年度
県内企業「稼ぐ力」強化人材育成事業

リテプロ活用事例集

A central graphic illustration on a dark blue background. It features a large yellow arrow pointing upwards and to the right, with a gold coin flying through it. The text '人材育成計画の実行' (Implementation of Human Resource Development Plan) is in a yellow box. The central text '『稼ぐ力』を強化' (Strengthening 'Earning Power') is in large yellow characters. To the right, '沖縄の『稼ぐ力』' (Okinawa's 'Earning Power') is written vertically. Below this, 'ビジネスの再設計' (Business Redesign) is in a yellow box. At the bottom, a man in a suit is sitting at a desk with a laptop, a lightbulb above his head, and a coffee cup. On the left, a man in a suit is running. On the right, a woman in a blue dress is jumping. The overall theme is business growth and human resource development.

人材育成
計画の実行

沖縄の
『稼ぐ力』
を強化

ビジネスの
再設計

『稼ぐ力』を持った人材育成を実現し、
企業パフォーマンスを最大化する

【令和5年度】
 県内企業「稼ぐ力」強化人材育成事業
リデプロ活用事例集

contents

- リデプロとは・・・p2
- 事業目的・活用メリット・・・p3
- 事業活用の流れ・個別研修に係る補助概要・・・p4

【企業紹介・研修報告の事例集】

- 実践研修2年目
- 株式会社ステージングアップ沖縄・・・p5
- 琉球ブリッジ 株式会社・・・p7
- 新里酒造 株式会社・・・p9
- 実践研修1年目
- タクソウ保険事務所合同会社・・・p11
- 株式会社 リノベース・・・p13
- 株式会社 わんさか・・・p15
- 株式会社日本バイオテック・・・p17
- ゆいまーる沖縄 株式会社・・・p19

- 令和5年度【集合研修一覧】・【個別研修一覧】・・・p21
- 研修の様子・・・p22

沖縄県内企業対象 「稼ぐ力」強化人材育成事業

沖縄の『稼ぐ力』を強化 × ビジネスの再設計と『稼ぐ力』人材育成計画の実行

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

通称:リデプロ

自社のパフォーマンスをもっと上げたい

社員の能力アップを図りたい

事業の新たな稼ぎ頭を作りたい

客観的な視点で自社の本質的な課題を見出したい

社内改革を実施したいが何をして良いのかわからない

コンサルを入れながら専門的な視点で組織を改革したい

多くの企業が抱える経営課題を解決に導き、
“稼ぐ力”の強化を支援いたします!

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』

MERIT
01

経営者に対する研修

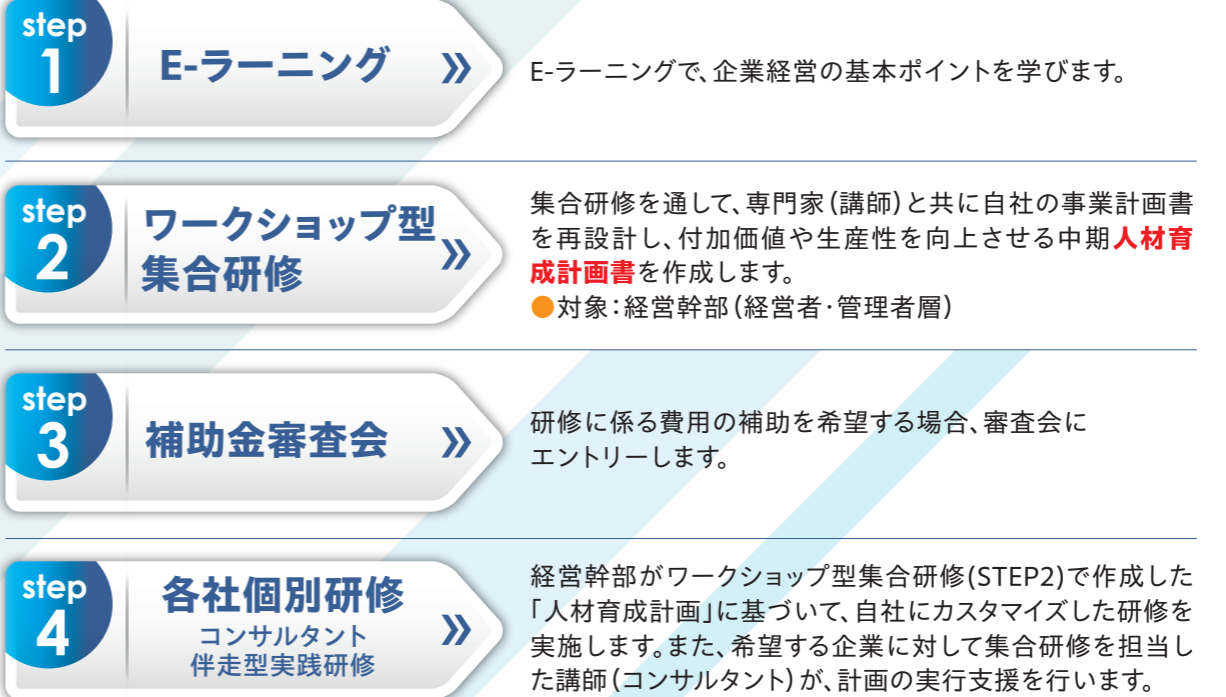
集合研修を通して、経営論・組織論・マーケティング理論等、経営知識をアップデートし、事業計画をブラッシュアップ(Redesign)します。そして事業計画実行に向けた中期人材育成計画を作成します。

MERIT
02

組織全体に対する個別研修

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。

事業活用の流れ



・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

個別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個別研修に対して、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 ステージングアップ沖縄

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

- 代表者: 仲本 貴博
- 所在地: 那覇市若狭2丁目14番12号
- 業種: 飲食業
- 従業員数: 72人



■会社概要

「ジャンボステーキハンズ」として2007年に創業、県内に9店舗を展開している。客単価の高い観光客向けが主流であったステーキを「県民がもっと日常的に食べて欲しい」という思いから地元客向けに、オフィス街である那覇市久茂地に1号店をオープン。2018年に創業者である父親より承継。



代表取締役
仲本 貴博 氏

ビジョン・育成テーマ 管理職層の人材育成 (数値管理能力、メンバーマネジメント)強化

目標
数字管理で売り上げアップ
マネジメント能力の強化

一年目では、マネジメントの土台作りに重きを置いていましたが、実際の現場では人間関係の問題から、離職があり、パフォーマンスが落ちることで、売り上げにも影響がでました。ある程度の管理知識や能力をリーダーが習得する必要がありました。

そこで、店長だけでなく、次世代を担う店長に育てたい若手や副店長にも研修に参加してもらいました。

コスト管理や接客のスキルについても、理念である「食で心と体を笑顔に」を念頭に、「お客さまに感動してもらえるサービス」をどう体现できるかを深掘したいと考えていました。

そのうえで目指したのが、マネジメント能力や、数値管理能力のスキルの向上です。

研修
より実践的で実状に合わせた
マネジメントと数字管理

「店舗運営スキル向上研修(メンバーマネジメント)」では、タイプ別にスタッフを見極めて、モチベーションアップやスキルアップなどの手法を用いて、どうアプローチするのが効果的かを学びました。これまでの、画一的なアプローチから、スタッフ一人ひとりに一歩踏み込む内容です。

「数値管理能力」や「コスト管理」の研修では、人件費管理と原価率の管理、食材の管理を主に学びました。研修では、定期的に進捗確認を行い、だれが見てもわかるようにすることや、いい事例も悪い事例も、全員が本音で原因を解釈することで、次のアクションプランを立てます。管理帳票を作り、状況を共有することで、情報の可視化を学びました。

研修内容をインプットして、次は、アウトプットする段階に入っています。

成果
課題の可視化で
PDCAを効率的に回す

研修後、店長たちに自信がつかってきました。これまで、漠然として課題が見つからなかった状況から、可視化することで、考える力を身に付け、何が課題かを理解することができています。

数値的な結果は、管理帳票の活用やミーティングを「情報収集の場」「決裁する会議」「問題を上げるだけの会議」などと分けて行うことで、頭の中が整理されます。課題の整理ができて、次のアクションに対する始動が早くなったと感じています。

リーダーシップの研修の後には、メンバーがより生き生きとした店舗もあれば、あまり信頼のなかった店長が店舗ミーティングでスタッフに決意表明をするなど、変化が表れています。すぐに信頼関係が築けるわけではないですが、将来的には、より良い店舗像に向けて、チームワークを構築できると思っています。

**社員のステージアップを土台に
質の高いサービスを提供**

経営者コメント

社員と共に僕自身も成長していくことが、会社の成長につながると研修で確信できました。

また、店舗展開には、リーダーが不可欠です。人材を成長させるために、スピード感をもって、それぞれが活躍できる場所を提供し、社員たちのステージアップの環境を作りながら、お客さまにしっかりと、サービスを提供していきます。事業を拡大する中で人材の成長が楽しみです。

専門家コメント 長田 政也 氏
(株式会社TRAYD INNOVATION)

店舗責任者に求められる2つのマネジメント(数値管理、メンバー管理)について、座学でレクチャーいたしました。また実践型の宿題を通して参加者の成長と現場の変化をご支援しました。最終回の一人一人の振り返り発表では、全員が以前よりも堂々と自分の言葉で自身の成長や今後の意気込みを語ってらっしゃる姿を見て、変化を感じました。研修を通して、マネジメントという役割の面白さや、やりがいについても感じ取っていただけたと思います。参加者が今後も前向きにハンズグループを引っ張っていただけると嬉しく思います。

主な研修内容

- 管理職層への権限移譲と経営幹部の視座を高めるためのマネジメント研修
- 既存事業の効率化・収益改善に繋げる数値管理能力の強化研修

琉球ブリッジ 株式会社

HP <https://www.rky.jp/>

- 代表者：谷中田 洋樹
- 所在地：浦添市牧港2丁目43番16号
- 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を中心とした多様な建設資材や県内飲料メーカーのノベルティグッズなど幅広い商品を企画、販売している。

海外の工場と連携し、独自のワークフローで企画・製造・販売・商品搬送を行うファブレス企業。



代表取締役
谷中田 洋樹 氏



ビジョン・育成テーマ パラダイムシフトに対応 柔軟で強い組織に

目標

トップダウンを全員経営へ
予測不可能な未来に備える

新ヤードの完成などハード面を整えてきましたが、労働・環境の改善や生産性の向上のためには、さらに3つの課題がありました。マーケティングスキルの基礎から実践への取り組み、適正な評価軸をもちいた人事評価制度の確立、貿易の基礎知識の充実。

こうした経営課題の解決に向けて「全員経営」を目標としました。社員全員が主体的かつ効果的に行動できるようにするため、個々のビジネススキル及び集団としての意識を継続的に高めています。

そして「常に学習し、変化に柔軟に対応できる組織」を目指し、マーケティングを主としたビジネススキルの習得と貿易に関連する知識の強化を図り、VUCA（将来の予測が不可能な状態）の時代に対応できる組織を目指します。

研修

事業展開における営業力
強化と人事評価制度の構築

コロナ禍を機とするパラダイムシフトへの対応は成長へのカギです。それに向けた「全員経営」のためには、社員全員の考えが一致する必要がありました。

昨年度策定した新サービスの事業計画を実行するため、営業・販促スキルの習得やフォローアップ研修においてPDCA (Plan→ Do→ Check→ Action)の4段階を繰り返して業務を継続的に改善する方法)を実践しました。その中で、企業カルテの作成と業務の棚卸しをして、業務の効率化を実現しました。

また、社員のモチベーションアップによる労働生産性の向上を図るため、経営幹部と総務部を対象に人事評価制度の導入に向けた研修を行いました。

そして、営業力強化及び貿易業務全般の流れを把握するため、日本の主要港である、横浜税関で貿易実務の現場と、廃プラ再生原料製造の先進企業の視察研修も行いました。

成果

業務効率化や売上アップ
社業発展の礎の一助に

多岐に渡る成果を実感しています。「開発」「製造」「物流」「販売」4つの工程に分けて業務を棚卸したことで必要なスキルが明確化されました。

また、「トップダウンから全員経営へ」を合い言葉にしたことで、社員が主体的に動くようになりました。これによって業務効率が改善、残業が減り定時の6時に帰れるようになっていました。業務負担が大きく軽減されただけでなく、売上が約20パーセントアップしていることから、生産性の向上を感じます。

そして、貿易業務に不可欠な海外とのやりとりなどを社員に引き継げるようになりました。来年以降はさらにほかの業務も引き継いでいけそうです。業務を効率よく分散することで、新たな事業にトライすることが可能になり、さらなる発展につなげることができると考えています。

変革の時代に対応するために 会社も変化しつつあると感じる

経営者コメント

業務の効率化、売上げアップ、新規事業など様々な面で効果が出ています。前年度の研修後に、社員に新規事業を提案するよう宿題を出したところ、5つ事業を立ち上げて、その売上げが全体の5%に達するほどの実績があがっています。

トップを含めたみんなで意見をぶつけ合える職場が、実現しています。こうした変革の基礎を作ることができたのも、研修の成果だと考えています。

専門家コメント

築山 大氏

(琉球経営コンサルティング 代表)

人材育成の評価は、従業員スキル向上などだけでなく、生産性向上などの定量面からも測られるべきです。研修2年目は、企業カルテによる担当企業数の平準化や業務棚卸による属人化の解消を通じて業務効率化を中心に行いました。結果、従業員数や残業時間を増やさずに、取引先の状況に応じた個別の営業活動や粗利改善などの難易度の高い業務で労働生産性を大幅に改善。今後は、完成した人事評価制度の運用と併せて自走化を目指します。

主な研修内容

- 営業・販促スキルの習得やフォローアップ研修においてPDCAを実践する研修
- 経営幹部と総務部を対象に人事評価制度の導入に向けた研修
- 主要港での貿易実務の現場研修及び廃プラ再生原料製造の先進企業の視察研修

新里酒造 株式会社

HP <https://shinzato-shuzo.co.jp>

- 代表者：新里 建二
- 所在地：沖縄市古謝3丁目22番8号
- 業種：製造業
- 従業員数：33人

■会社概要

業歴177年、1846年琉球王国時代の首里三箇で創業した酒造所で沖縄最古の事業所。伝統の技と精神を受けついで泡盛づくりを営んでいる。その泡盛の醸造技術を生かしながら、海外で需要が高まるウイスキーに着目し、新規事業としてウイスキーの製造販売を2020年より開始。



代表取締役
新里 建二 氏



ビジョン・育成テーマ 枠にとらわれず変化に対応 全社横断的に活躍する人材へ

目標

ニーズに
沖縄ウイスキーの
ためのいい

一年目の研修では、国内有数のクラフトウイスキーメーカーの視察をしたことで、製造技術が格段に上がりました。透過作業、ろ過作業、発酵、蒸留と製造技術はアップしたのですが、今度は、ウイスキーの熟成に必要な樽が購入できないという新たなハードルが発生しました。

ウイスキー事業を始めて、三年目です。新規事業のため、試行錯誤で確立した技術が正しいかどうか技術的な部分を学ぶ必要がありました。さらに高品質なウイスキー作りに向けて、世界的なウイスキー市場の拡大により、新樽の入手が困難な現状を克服するため樽の再生技術習得を目指しました。

また、台湾への出荷量が増加傾向にあります。現地市場のマーケティングを行い、国内外での販路開拓や展開ができる「販売」の力も強化します。

研修

新規事業「沖縄ウイスキー」の製造及び販路拡大に向けた人材づくり

現在は、シングルモルトウイスキー商品化の前段として、輸入したウイスキー原酒を樽で追熟したものに泡盛の13年古酒をブレンドしウイスキーとして発売しています。

これまで、新樽を購入していたのですが、価格高騰により入手が難しくなりました。

樽は一度使うと樽の持つエキスが出てしまうので、再利用するには内側を焼き直す必要があります。製造部で1年ぐらい試行錯誤して焼き直しをしましたが、その工程を学ぶ必要がありました。

世界のコンペティションで入賞している台湾ウイスキー、カバランの蒸留所や樽を再生する機械を製造している企業で、樽の焼き直しの工程を視察して焼き直しの技術を研修しました。

また、台湾の酒類を扱う貿易会社や卸・販売元で、マーケティング研修を同時に行いました。泡盛、リキュール、ウイスキー、それぞれの趣向や文化の違いなど、生の情報を得ることができました。

成果

全員参加で製造量アップ
部署間の協働で情報発信

現地で樽を焼いている現場を見て、焼きや削り具合を学ぶことができました。そのノウハウを生かしながら、製造に取り組んでいます。ウイスキー製造は2名でしたが、泡盛の部署と合わせて6名が流動的に動く体制ができ、全員が泡盛とウイスキーが作れるようにしています。生産量を増やすために、製造現場で情報を共有して全員が製造できる体制を整えられたのは、強みです。

マーケティングでは、台湾の人の習慣を踏まえた提案が必要なことがわかり、販売ツールが少ない点が課題として新たに見えてきました。営業と製造の部署が協力してSNSや動画についても、社内でアイデアを募っているところです。動画を台湾に送るとテロップを入れてユーチューブで配信してくれるところまで、研修で提案してもらったので、そのパイプを活用しながら次の展開に進んでいきたいと思っています。

沖縄ウイスキーの先駆者として 社員全員でプロモーション

経営者コメント

マーケティングの研修に営業と製造の現場が一緒に参加したことで、売る側と作る側の距離が変わりました。実際に、作る現場からプロモーションにつなげる提案も出ています。それが、消費者との信頼関係を図り、新里酒造の知名度を上げ販路拡大につながると思っています。

シングルモルトウイスキー、沖縄ウイスキーが年内には、市場にでます。これも、研修の大きな成果です。

専門家コメント

宮城 勝也 氏

(株式会社沖縄国際流通 代表取締役)

今回の研修で台湾の商習慣やお客様（消費者）のニーズを肌で感じる事が出来たと思います。この経験をマーケティングや新里ブランドの海外での認知度向上に活用して頂ければと思います。

製造に関しても人手不足が深刻な中、機械で行える事、人の手ではなくてはならない事、上手くバランスを取りながら行き、現状に満足する事なく、飽くなき探求心を持ってお造りに励まれる事を期待します。

主な研修内容

- 再生樽を使用したウイスキー製造のノウハウ研修
- 樽を再生する機械を製造している企業においてと樽の再生技術研修
- 台湾市場のマーケティング研修

タクソウ保険事務所 合同会社

- 代表者：与那嶺 貴明
- 所在地：那覇市牧志2丁目11番41号
- 業種：保険業
- 従業員数：7人

■会社概要

損害保険・生命保険を取り扱う保険代理店で創業者の父が1996年に個人事業として事業開始。

創業時は経営難で資金繰りに追われていた時期もあったが、2012年に事業承継後、現代表を含む姉弟3人の経営体制で、新規顧客を開拓するなど経営を立て直し、売上を伸ばしている。



代表社員
与那嶺 貴明 氏

ビジョン・育成テーマ 沖縄県内の保険代理店M&A戦略に向けての人財育成計画

目標

未来を見据えた組織強化で
生き残り戦略に挑む

小規模代理店が統合する流れは、保険業法が改正された2015年に始まり、この3年ほどでその動きが加速してきました。自分たちは、この会社を残したいという想いがあり、生き残り戦略として、後継者不足に悩む小規模代理店をM&Aをすることにより、事業規模の拡大を目指すことにしました。

組織を強化しながら「自動車整備工場」や「レンタカー事業」など、関連する事業への多角化を図ることで、売上を拡大させて「稼ぐ」企業へと成長するための、基盤を築きたいと考えています。

組織が大きくなると、新しいメンバーの受入体制を整える必要があります。

経営者が組織づくりにとコミットし、人事評価制度の構築や運用に取り組み、社員のエンゲージメントの向上や人材の定着を図ることが目標です。

研修

見える化で組織力を強化
ビジョンを明確にM&Aに挑む

業務を洗い出し、理想とする業務フローを作りました。業務内容が見えたところで、組織に不足している部分も見えてきました。その足りない部分の穴埋めをする人材を採用するためのスキルを学びました。

営業では、営業帳票を活用してスキル向上を目指します。日々の細かな業務の進捗を確認することや、ミーティングで各自の状況を互いに把握することで、それぞれの目標が明確になります。

M&A戦略では、統合した個人代理店主とトラブルにならないように、企業としての想いや理念を明確に伝えることや、代理店が独自で確立してきたスキルを生かしてもらうための業務分担の提案、M&Aと人材採用の両方に不可欠な給与面を明確にする人事評価制度や、報酬制度を定めるための研修を行いました。

成果

強い組織を実現するために
理想の業務フローを実現

業務の洗い出しを行うことで、話し合いを重ね、最適な役割分担に落とし込むことができました。見えてきた業務の穴を埋めるために必要な人材採用では、必要な人材の年齢、性別、性格、ペルソナを設定して、適切な人材の採用につなげます。

営業スキルでは、毎月の売り上げには波がありますが、個々の行動が見えることで、先の予測ができるようになりました。そこで、チームワークもよくなり、風通しが良くなった気がします。

研修の直前にできたマニュアルと管理帳票を活用しながら営業全体のスキルアップを図ります。

M&Aで想定されるトラブルについて学びました。組織を大きくすることで、これまで全ての業務を一人で担っていた個人経営の代理店の方にも、組織の一員として力を発揮してもらえる環境を整えます。それがM&Aのメリットだと考えます。

築いた信頼関係で 時代のニーズに応える

経営者コメント

業務の見える化で、互いの信頼とベクトルがそろったと実感しています。次のステージでは、売り上げの状況を見ながら、顧客分析を行う経営企画室の新設を目指します。

会社のビジョンに、顧客数一万人を掲げています。その先には、事業の多角化があります。さらに、保険が不要な時代が来ても、一万人の顧客との信頼関係があれば、時代のニーズに合わせた新たなサービスを展開できると考えています。

専門家コメント

迫 奈津美 氏
(株式会社 TRAYD INNOVATION)

今回の研修期間では、役員及び経営幹部候補社員とともに「目標管理方法の改善」から「人事評価制度」「組織編成」「採用戦略」の立案、改善など幅広く組織力強化のために必要な課題に取り組みました。全てにおいて経営理念・ビジョンを軸に一貫した見直しを行うことができ、幹部全員で今後の拡大に向けた準備を整えることができたと思います。研修を通して、経営上重要な軸を再認識でき、コミュニケーションの質、実行スピード、PDCAの質においてそれぞれの成長が見られたと感じています。

主な研修内容

- 人事評価制度の構築と運用研修
- 業務棚卸し・分業化、社員教育の体制整備
- 管理職育成研修
- 適切な人材の採用のためのスキル向上研修

株式会社 リノベース

HP https://campage.jp/fukuchigumi/renove_lp

- 代表者：福地 一仁
- 所在地：那覇市西1丁目4番14号
- 業種：建設・不動産業
- 従業員数：7人

■会社概要

創業71年を迎えた建設会社福地組の関連会社として2021年に設立。住宅や商業ビルなどにおけるリノベーション事業の設計や施工、コワーキングスペースの管理・運営などを手がける。2023年、築古スナックビルをリノベーションした「HAVE A GOOD DAY HIGASHIMACHI」をオープン。



代表取締役
福地 一仁 氏



オリジナリティとアイデア力を備え 社会課題解決に寄与する人財の育成

目標

企画提案から空間づくり
付加価値サービスまで

県内でも多くの会社がリノベーションを行っています。他社との差別化を図り「稼ぐ力」を身につけようと考えています。

そのために目標としているのが、リノベーションの企画・提案から設計・施工、そして運営までを手がけることができる一貫した体制です。ワンストップでできるビジネスモデルを実現するために、各社員が事業目的や価値を理解し、共有することで当事者意識をもって商品・サービスの改善を図り、常に顧客価値を追求する人材育成が必要でした。

縦割りではなく、変化に合わせて部門間の連携をとりながら、最適なプロセスを構築して、高い生産性を上げ、設計施工だけでなく、物件活用に係る企画運営などのコンサルティング事業の基盤を整備した組織を目指します。

さらに、今回の研修では、視野を外に広げ、優良事例を積極的に学び、吸収、成長することで、経験不足の払拭を図りました。

研修

リノベーションソリューション
事業に向けた人材育成

リノベーションした自社商業ビルの施設運営や新たなソリューション提案等について市場分析の仕方、空間づくりの重要性やプロモーション方法、事業収支のポイントや付加価値サービス等について研修を実施しました。

また、県外と台湾において空きテナント活用提案の手法習得のため視察研修を実施しました。県外では、各社の施設や物件を訪問し、基礎となる市場分析の仕方や企画立案並びに事業計画の策定方法について実践的に学ぶことができました。台湾では日本統治時代の建物を上手く活用しており、驚くとともに日本よりリノベーションが進んでいることを実感しました。古いものと新しいものの両方を取り入れてまちづくりに活かし、さらに観光拠点にするなど、大変参考になる内容でした。

研修を通して、従来の設計・施工の作業のみならず、上流工程の企画立案・プロジェクトマネジメント組成から、下流工程の施設管理・運営・プロモーションまで、一貫した物件の管理・運用を行う上で押さえておくべきポイントについて整理することができました。

成果

設計や契約の時間短縮で
売上げ目標の達成も視野に

仕事の優先順位が整理できるようになりました。また、講師の方をはじめ関係者とのネットワークができ、参考になるお話やアドバイスもいただきました。

設計では、今まではお客さまの考えに左右される、お客さま主導的な部分が多かったのですが、研修で実際に見て学んだことで、こちらから提案できるようになりました。そして、提案の内容をきちんと理由付けして説明することが可能になったのです。これにより仕事のスピードが上がり、効率化が図れるようになりました。

これまで問い合わせをいただいてから、5カ月から半年をかけて契約していたのですが、3カ月と短縮しています。

効率化により、今年度の売上げ目標の達成も見えてきました。たしかに「稼ぐ力」が身に付きつつあると感じています。

方向感とモチベーションの向上 社会貢献の道筋も見えてきた

経営者コメント

どうリノベーションしていくか、自分で考えても限界があったものが、研修を経て自分たちがやるべきことが具体的に見えて、方向感を得られたと感じています。実際に提案されるアイデアが増え、それが行動力につながり、モチベーション向上につながっているのはうれしいですね。

また、空き家活用や地域の収益力強化について、台湾の例を現地で見ると腹落ちしたことも今後役立つと思います。

専門家コメント

小川 弘純 氏
(株式会社カロリー 代表取締役)

研修担当として23年8月から24年1月まで活動し、回を重ねる毎に受講者の質問の向上を実感しました。また、最後のヒアリング研修ではそれまでの学びを活かして、研修の成果を感じました。沖縄県の建物はほとんどがRC造で、メンテナンスすれば100年持つと言われます。リノベース様がリノベーションの先駆者となり、沖縄県におけるリノベーション発展の礎となることを祈念しています。

主な研修内容

- 空き物件、空きテナントの活用提案の手法に係る研修
- 商業施設リノベーションにおける空間づくりの重要性
- 施設利用促進に向けたプロモーション方法
- 施設運営に伴う事業収支で抑えるポイントと付加価値サービス
- 研修後のヒアリング研修

株式会社 わんさか

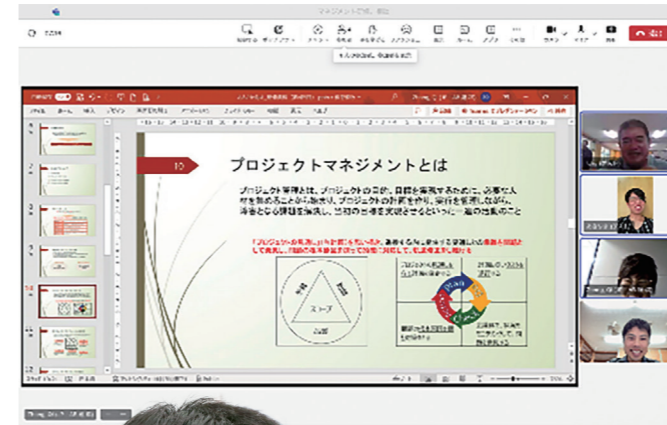
HP <https://wansaka-o.jp>

- 代表者：深田 友樹英
- 所在地：名護市宇大浦465番地7
- 業種：観光関連業
- 従業員数：11人

■会社概要

名護市二見以北10区の存続・発展のために設立された二見以北地域振興会が前身。2021年、現在の株式会社を設立。

農産物の販売と加工品の開発販売や地域イベント、農産物の卸しやマングローブ遊歩道の管理、ケータリングを行い新たにサイトでの通販などを開始している。



代表取締役
深田 友樹英 氏



ビジョン・育成テーマ

ハイスピードな事業展開に対応できる 生産性高く、推進力あるチームと マネージャーの育成

目標

2023年春から翌年の夏ごろまで、1年以上をかけて、農産物の直販などを行う「わんさか大浦パーク」が大規模改修工事に入りました。

そのため、自社通販サイトの構築など施設外での収益源の確保が必要になりました。リニューアル後は、直販などをおこなう「ストア事業」とカヤック体験などの「観光業」の二本柱に加え「外部販売事業」を連動させて事業を展開していきます。

そのために、マネジメントや業務プロセスを改善して、生産性が高い組織の育成を図ります。

チームとしての生産性を高めて、業務の遂行力を伸ばし、メンバー同士の関係性を高めることで、共通の目標に向かって協働できるチームを育成します。

リニューアルをチャンスに
新規事業で収益を分散化

研修

組織の改善点を4つに絞り、全員で研修に取り組みました。

課題を洗い出し業務を整理、スキル・マインドを学び、リーダーとしての意識と姿勢、スキルなど、プロジェクトを自律的に推進できるマネージャーの育成。

ローカルビジネスの可能性とマインドについて、実際に経営に関わる講師を招へいしてレクチャー、意見交換を行う、起業家マインドの育成。

組織マネジメント研修では、基礎と実践方法などを学び、問題を洗い出しながら解決法を決め、共有するアウトプットを作成しました。

上記のアウトプットの腹落ちをテーマに自己開示や個人ワーク、対話、共同作業などをくり返し行うなどの、チームビルディング研修です。

チームワーク力を高め
プロジェクト推進力アップ

成果

解決しなければいけない仕事が多いマネージャーの研修では、問題が起きた時の捉え方、対処の仕方を共有することができました。

起業家マインド研修では、個人が形にしていきたいことと、会社で働くことへの想いを改めて重ねて見ることで、ベンチャーマインドを感じることができました。それぞれの想いをみんなで共有することができたので、今後のチーム編成にも生かしたいと思っています。

組織マネジメント研修では、チームごとに課題を整理、事業を見える化することで、課題の原因が明確になり、理想を共有することができました。業務が見えたことにより、一部に集中していた業務の平準化も図れています。

そこには、スタッフ同士のコミュニケーションが必要ですが、全員が声を掛け合うようになっています。

求められる組織での人物像
共鳴する仲間との想い

**チームワークが稼ぐ力に
事業の発展は地域への貢献**

経営者コメント

研修を重ねる中で仕事だけでは見えなかった人間性や考え、地域に対する想いをより理解、共有するようになりました。一人ひとりの想いと会社の方向性を重ねることが、事業を進めていく大きな力になると思っています。

これから入社するスタッフの会社や事業への理解を深めるために、研修が生かせると思っています。その先に、地域や事業の発展があり、地域への貢献につながると思っています。

専門家コメント チュウキ 氏
(コンサルタント)

仕事の進め方や組織マネジメント能力向上について、わんさかメンバー向けに研修を実施しました。皆さん無意識に行っている些細な作業計画やコミュニケーションなどのことを意識して体系的に実施するだけで、日々の業務が明確に分かりやすくなっていく実感を体験してもらったと思います。今後の業務の中で、常に現状と目標のギャップは何なのかを考え自分の作業でも、組織管理でも、ぜひとも実践して頂ければと思います。

- 主な研修内容**
- マネージャー育成研修
 - 起業家マインド育成研修
 - 組織マネジメント研修
 - チームビルディング研修

株式会社 日本バイオテック

HP <https://www.uminchi.com/company/>

- 代表者：山城 由希
- 所在地：糸満市真栄里1931
- 業種：養殖業
- 従業員数：25人

■会社概要

1982年、空調機器の販売会社として東京都で現代表の父親が創業。2002年に海ぶどう養殖事業を糸満市で開始し、年間25トンを超えて出荷している。

さらに海ぶどう摘み取り体験、キャンプサイト、カフェなどが楽しめる「海ん道 (UMINCHI)」を運営するなど6次産業化にも取り組む。



代表取締役
山城 由希氏



ビジョン・育成テーマ 10年で10億企業を目指すための 人材育成、組織づくり

目標

社員が主体的に動く組織へ
トップダウンから変革

インフラ整備や養殖ノウハウの取得などに時間がかかり、会社としての成長曲線が見えてきたのが、この1、2年です。また、売上げ1億円くらいまでなら代表が方針を決めて、従業員がついてくるスタイルで、仕事が回ったのですが、今後10年で10億円企業を目指すなら、今のままでは限界が見えたので、組織として動く段階であるとの認識がありました。

そこで養殖に関する知見やノウハウを社員へ継承するための人材育成に取り組み、トップダウン経営から社員主導に転換を図ることが必要と考えました。

また、今回の研修の一年ほど前に代表が一人で研修を受けておりますが、その学びや成果を社内で共有するのは難しいと感じていました。そこで同様の研修を従業員にも受けてもらいたいと、リデプロを活用することにしました。

研修

社員主導と理念浸透
社内制度を中心とした学び

社員主導の組織とはどういうものか、社内で理念をどう浸透させていくか、社員主導で仕事を回していくには、どのような社内制度が必要か、などを中心に学びました。

講師が代表にインタビューするのを聞いていた社員が「社長はこんなことを考えていたのか」と、声を上げるので驚きました。それまで理念や情報を社内に発信していないことに気づきました。

そこから共生共栄、開拓精神、地域創生といった当社らしい要素ももっと発信していけばみんながついてくると思いました。

最後の研修では未来年表も作りました。1年先、5年先、10年先のビジョンを、みんなでディスカッションしながら描き「書いたものは実現する、それに向けてがんばろう」と、気持ちをひとつにすることができました。

成果

未来年表で方向性を見せ
リーダーに任せて売上げUP

未来年表を作ることで自分たちがどこに向かっていくかはっきり見えてきました。みんなで手も頭も使ってすばらしい理念を作り、共有することで10億円企業へのファーストステップになったと思います。

当社には70代80代の社員もいますが、ゴールを共有することで歳を重ねても楽しく働けることを実感しました。

同時に、社員主導で仕事を回していく観点からリーダーたちに任せることで、売上げが上がることも発見でした。代表が口出すとかえってブレーキになるのではないかと感じるほどです。

コミュニケーションとリーダーシップ研修では「リーダーシップはリーダーだけではない」という主題で、リーダーを入れ替えてみました。すると相互理解が深まり、各自が自己の日ごろの行動についても、考える機会になりました。

ビジョンの多彩さに驚き 社員の声を聞く仕組み作りへ

経営者コメント

代表以上に、社員が多様な未来を描いていることがわかり、すごいと思いました。今までは、一人で頑張ってきたところがあります。この研修で、全てのスタッフがパズルのように組み合わせられて活躍すれば、会社はいい方向に行くだろうと思うことができました。

そのためにも今後は、みんなの声を聞ける仕組み作りが重要だと実感しています。

専門家コメント

近藤 悦康氏

(株式会社Legaseed 代表取締役CEO)

今回の研修を通して、会社の理念やビジョン・ありたい理想の組織の姿を明確にしていきました。出来上がったものはもちろん、どんな想いを込めるかを議論する制作過程こそ最も価値があったと感じています。創業者の想いに全員で耳を傾け、自分たちの事業の価値がどこにありどんな未来を実現していくのかを考え、皆さまの言葉で表現をしようとする過程には真剣さもあり、笑いもあり、これからの「海ん道」の未来が楽しみです。経営陣だけで考えるのではなく、社員とともに言葉をつくる。経営陣だけで描くのではなく、社員とともに未来をつくる。感性豊かな社員の皆さまが集まり、一体感をもって仕事に臨むことで今回描いた「海ん道」の未来が必ず実現されると思っています。

主な研修内容

- マネジメント研修：強い組織を作るための理念浸透研修
- 経営幹部研修：社員主導型組織をつくるワークショップ
- チームビルディング研修：コミュニケーションとリーダーシップ研修

ゆいまーる沖縄 株式会社

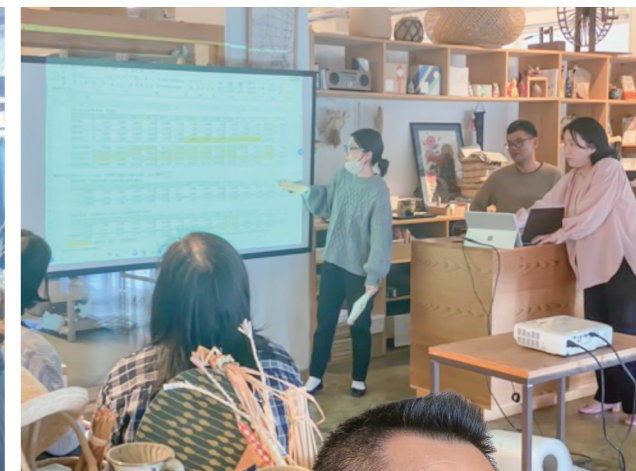
HP <https://utaki.co.jp/>

- 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: 21人

■会社概要

沖縄の文化にこだわり、事業を通して、その文化価値を創造・発信。学芸員など歴史や文化遺産のスペシャリストが、価値観やライフスタイルを提案する。

工芸品や食品の企画、プロデュースから販売までを行い、地域に経済が循環する仕組みを、大切にしている。



代表取締役
鈴木 修司 氏



沖縄の価値を創造する ソーシャルカンパニー

目標

接客スキルを磨き業態拡大
卸し中心の体制から

これまでの売り上げは、7割が観光施設や宿泊施設への卸でした。そのため、卸先の休業や工房職人の離職のなど、コロナ感染症の影響を受けて、売り上げが大きく減少してしまいました。

そこで、卸しだけでなく、既存の小売店舗の強化や新たに飲食業事業を展開するための、人材育成や業務の効率化が急務だと感じていました。

人材育成研修により、これまで我流だった店づくりや接客スキルを向上させることや、社員全員が事業の全体像を共有、共通認識することにより、チームワークを強化することを目標にしました。さらに、発注や在庫管理のシステム、顧客管理に取り組むことで、業務を効率化。効率化は、売り上げアップにつながり、現在46パーセントの粗利を50パーセントにすることを目指しています。

研修

複数の店舗展開に向けた沖縄の
文化的価値を伝えられる人材の育成

自社のビジョンを体現化していくためには、お客さまのニーズに応え、文化背景まで伝えることのできる接客のスキルやノウハウを身につける必要があると考えました。「接客サービス」「マーケティング」「マネージメント・チームワーク」の3つの研修を通して、店舗運営の見直しやお客様の分析、販売計画など実践的に取り組むことができました。特にVMD(ヴィジュアルマーチャンダイジング)手法では、販売計画と連動させた顧客動線や商品陳列方法について習得することができました。

また、業務の棚卸しをする中で、個々の考えや想いを共有する機会があり、他部署の業務への理解も深まりました。業務の「ムダ」の発見や情報の共有方法を定める等、業務フローの効率化を進めることができました。

成果

業務全体の流れを共有
顧客ニーズに応える体制へ

商品を仕入れる→必要在庫数→SNSを使った情報発信→店内での接客と、全体の流れを線としてスタッフが体感できたのはすごくよかったと思います。店舗運営の全体像を共有することができました。

仕入れも漠然としていましたが、年間の計画を立てて、六カ月後にどれだけの収益を上げたいのかを考えることで、仕入れる商品の数が明確になりました。

お客さまのニーズに応える情報を発信するために、顧客分析や接客のスキルアップを図りました。お客さまに積極的に声をかけるなど、ニーズを確認し、クローズアップするまでの効果的な流れができており、研修の結果がすでに目に見えてきています。買い上げ率が変わると、売り上げの数字として表れてきます。仕入れの計画や在庫管理、集客の手段がかみ合ってくると、さらに収益向上に繋がることを期待しているところです。

強みを生かしスキルアップ チーム力で売り上げアップ

経営者コメント

自立型人材を全員のテーマに掲げています。一人ひとりを受け身にならずに、主体的に自立しながらも、横の連携で会社をみんなで作っていくという自立と連携のバランスを意識する組織作りで、新たな事業にも挑んでいます。

個々の知識や力のあるスタッフがそろっています。その力を効率よく、十分に発揮してもらい連携を図ることで、収益もあがってくると信じています。

専門家コメント

細野 真友子 氏

(Shinka Lab株式会社 代表取締役)

会社理念である「沖縄の文化的価値を創造・発信」を、小売事業部でいかに体現するかが本プロジェクトの軸でした。3ヶ月の研修を通じ、お客様との関係構築の価値とスタッフの役割を再確認。接客で日々の売上を積み上げる意識も、着実に醸成されています。同時に「ゆいまーる沖縄本店」の理想の姿を明確化、そこに至るまでの課題を抽出し、チームで課題解決を遂行する手段を共有しました。今後、この一連のサイクルが社内に根付き、チームとしてさらに推進力を増していくことを期待いたします。

主な 研修内容

- ブランドイメージの体現化・課題の共有・実践
- VMD(ヴィジュアルマーチャンダイジング)手法の習得・顧客分析・売上計画作成
- 業務の棚卸し・部署間の情報共有・業務効率化に向けた社内システム改革

令和5年度【集合研修一覧】

研修	日程	内容
キックオフセミナー	8月	<ul style="list-style-type: none"> ●事業及び集合研修説明 ●キーノートスピーチ 『稼ぐ企業へ生まれ変わるマネジメント手法』 ●トークセッション 『稼ぐ組織をつくる経営者のあり方』 ●個別相談会
ワークショップ型 集合研修	9月	オリエンテーション
	9月	経営者論・組織論
	10月	ロジカルシンキング
	11月	経営分析・事業戦略策定
	12月	事業計画
	1月	人事評価制度
	2月	組織作り
	2月	人材育成計画
	12月～3月	個別相談会
新春講演会	1月	『企業利益アップの最適解：主体性を引き出す人材戦略とは』
リデプロ交流会	3月	各社個別研修(コンサルタント伴走型実践研修)成果報告

令和5年度【個別研修一覧】

企業名	研修テーマ
株式会社 ステージングアップ沖縄	管理職層の人財育成(数値管理能力、メンバーマネジメント)強化
琉球ブリッジ 株式会社	事業展開における営業力強化及び人事評価制度の構築
新里酒造 株式会社	新規事業「沖縄ウイスキー」の製造及び販路拡大に向けた人材づくり
タクソウ保険事務所 合同会社	沖縄県内の保険代理店 M&A戦略に向けての人財育成計画
株式会社 リノベース	リノベーション×ソリューション事業に向けた人材育成
株式会社 わんさか	リニューアル後の現状の延長線上ではないハイスピードな事業展開に対応できる生産性高く、推進力あるチームとマネージャーの育成
株式会社 日本バイオテック	この先10年で10億企業を目指すための人材育成、組織づくり
ゆいまーる沖縄 株式会社	小売店の複数店展開に向けた人材育成

リデプロ 研修の様子

キックオフセミナー



集合研修



新春講演会



Eラーニング



個別相談会



リデプロ交流会





令和5年度
県内企業「稼ぐ力」強化人材育成事業
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