

補助事業で行う事業名	補助を受けて解決したい課題や問題点は何ですか。	課題解決のために行う取組の内容の詳細を教えてください。 ※事例のため、一部商品名などは●に修正しています。	今回の事業でどのような効果を期待しますか。
最新ソフトクリームフリーザー導入とブランド発信強化による販売効率向上・賞上げ創出事業	旧型フリーザーの処理能力不足と故障頻発で繁忙期に行列が長く、販売機会を失っている。設備の非効率さは原価と労務負担を押し上げ、新商品の開発や賞上げに回せる余力が生まれない。また、情報発信が限定的で牧場の魅力や商品の特徴が十分に伝わらず、リピーター拡大に課題がある。	本事業では、●●社製●●●を既存機と入れ替えて設置し、同じスペースで高性能な製造環境を確立する。新機は粘度を自動制御し、冷却効率を高めながら均一で滑らかな質感を保つため、ピーク時でもストレスなく提供できる。これに合わせて原材料の計量方法、投入順序、洗浄サイクルを全面的に整理し、写真と動画を盛り込んだマニュアルを整備。スタッフ研修では実機を用いたロールプレイを行い、衛生基準と作業スピードの両立を図る。 製造基盤の向上と並行して、牧場ミルクの個性を前面に出した季節限定フレーバーを開発する。味の背景や作り手の想いをストーリー化し、メニューブックを一新して視覚的に訴求。専門デザイナーによる新メニューデザイン費を計上し、店舗での選択体験を豊かにする。ウェブサイトはリニューアルによってスマートフォン閲覧性とE C導線を強化し、写真や動画で製造風景を発信して臨場感を高める。さらに、S N S 運用について外部アドバイザーのノウハウを取り入れ、投稿テーマの設計やハッシュタグ運用を体系化してフォローとのコミュニケーションを活性化。店頭では新デザインに合わせた看板を刷り直し、牧場らしい温かみと清潔感を両立した世界観を統一する。 設備の省エネ性能と故障リスクの低減、加えて販促強化による販売増で創出した付加価値を従業員の賞上げ原資に充当し、働きがい高めるとともにサービス品質を底上げする。導入後は試運転、メニュー刷新、販促実施という節目ごとに短い振り返りを行い、得られた気	新機導入で製造効率を高め、Web刷新とSNS強化を連動させることでソフトクリーム販売を約●%増やし、売上を●万円から約●万円へ伸長させる。増収で付加価値を●百万円ほど拡大し、省エネと故障減で年間●万円を削減。生まれた余力を人材還元や次期投資に活かし、持続成長と地域ブランド向上を図る。
マシニングセンター周辺機械の新調による生産性向上・業務効率化	金属加工は、製品の複雑化、高品質の要求、生産効率の向上が求められる。作業環境の改善により、今後の増産依頼や緊急依頼に対応できる体制を構築する必要があります。	当社は●●●家電製品の部品の製造を主に事業運営しております。当社の主力機械であるマシニングセンターの作業効率向上に向け、周辺機械であるツールホルダー及びバイスの新設が必要不可欠であります。 ツールホルダーについて従来品は老朽化が進んでおり、稼働部位が錆びついているため、均一な製品提供ができず、規格外品として取引先よりやり直しを余儀なくされるケースも多々あり、時間効率が悪く課題となっております。稼働性能も4,000〜5,000回転であり、部品の付け替え工程としては10分/個、1枚の図面に対して平均5個付け替えを要するため50分かかります。 本件新規のツールホルダーには2〜3年前より始まったRP、RPFといった表面処理済表記がなされており、錆び対策に有効であり、性能維持が期待できます。見積書表記の表記が「水」を表しており、刃物稼働時に定期的に水が従来品に比べ直接刃物に当たるため、不要な鉄くず等の処理がスムーズであり生産性、耐久性の向上に期待できます。また、稼働性能も30,000回転と従来比6〜7倍となっており加工スピード及び加工精度は格段に上昇します。付け替え工程も平均1〜2個の付け替えで済み、時間効率も上昇します。 バイスの新調について従来品は手作業による手締めにて製品を固定しておりましたが圧力が不均等であり不良品が出てしまう状況にあります。今回導入するバイスについては油圧を利用した製品固定となるため、製品11/周の圧力を均等にかけることができ、不良品ロスが限りなく0に近くなり、加工精度の向上が期待できます。 新規機械導入による人材育成の場の提供、キャリアアップにも寄与する物であると認識しております。	主要機械の付属品を充実させることで耐久性、作業効率が向上し、従来は時間がなく希望納期に間に合わないために取りこぼしていた増産依頼や緊急依頼に迅速に対応することが可能となり、更なる売上・利益の確保に繋がります。
カウンター型店舗への改装と小鉢提供による効率的な新業態構築事業	当店は飲食業として、現在は座敷やテーブル席を備えた居酒屋を営業している。これまで地域のお客様に親しまれてまいりましたが、近年のライフスタイルや消費者ニーズの変化、また人手不足や業務負担の増加、事業主の高齢化といった課題に対応するため、業態の見直しと業務の効率化を図る必要性を強く感じている。	そこで今回の補助事業では、従来の座敷やテーブル席を廃止し、カウンターのみのスタイルに転換することで、調理・配膳・接客の導線を簡素化し、少人数でも効率的に運営できる店舗体制を目指します。また、提供メニューについても見直しを図り、これまでの居酒屋スタイルの一品料理中心の構成から、手軽に楽しめる「小鉢料理」中心のメニューへと刷新することで、調理オペレーションの簡略化、食料ロスの削減、提供スピードの向上を実現します。これにより、短時間での利用を希望するお客様や、一人飲み・少人数利用のニーズにも柔軟に対応できる店舗づくりを進めてまいります。 今回は上記に対応するための店舗改装費用を申請する。現店舗を改装するとお店の内装を全部変更する必要があり、改装費用も莫大な金額がかかる。また、駐車場が4台しか停めれないので少人数の利用を目的とするには駐車場では狭い。カウンタースタイルに適切な広さ、かつ駐車場が10台ほど停められる物件がありそちらへ店舗を移転する。新店舗の改装を行うことでカウンタースタイルの店舗へと生まれ変わる。 新事業への業態転換を行うことで、今後も地域に根ざした店舗運営を継続し、安定した事業継続を図ってまいります。	回転率の向上と売上の安定化が図れる。カウンター形式は一人客や短時間利用者に適しており、回転率の向上が期待できる。カウンターから出ることなく料理提供ができ、お客様と会話しながら料理も出せるので、お客様に合った料理の提供ができる。小鉢スタイルにより、手早く提供できるメニュー構成が実現し、滞在時間が短くとも一定の単価を維持できる。一人飲みのお客様など様々なニーズ対応でき、固定客の確保に繋がる。
モバイルオーダー導入による新サービスの開発	現在、電話注文などで販売商品の予約注文を受け付けているが、製造作業中に電話に出なければいけなかったり、接客中などでどうしても電話に出られない時などもあり従業員の業務の負担と同時に販売の機会損失にも繋がっています。従業員の負担を減らすためにもモバイルオーダーの導入を検討します。	本プロジェクトでは、新サービスの開発を目的にモバイルオーダー用のシステム構築とモバイルオーダーで予約注文いただいた分を製造するための●●機の機械装置の購入をします。 モバイルオーダーのシステムを導入することで、これまで電話などで受けていた予約注文がインターネットを利用したお客様ご自身でサイトから直接注文するかたちとなり予約注文が自動化され、電話対応する従業員の負担を減らすこともでき注文ミスも防げます。 また、現在ある●●機のみでは新たに予約注文が入った商品の製造が間に合わなくなるため、今回希望する●●機を購入することにより、業務効率化と生産性向上という課題を解決することができ、労働時間の適正化や効率的なシフト管理を行うことで、従業員の集中力を保ちながら生産性を向上させることができます。	注文処理の自動化によりフロント業務の負担が軽減され、業務効率化と生産性向上という課題を解決することができ労働時間の適正化や効率的なシフト管理を行うことで、従業員の集中力を保ちながら生産性を向上させることができます。
●●講座の開発・実施と教材化	本事業では、生徒の「●●」を育成するための新たな講座を開発する。内容は●●表現・●●の構成・●●技法の3つの柱から成り、●●氏の指導のもと、演習と振り返りを通じて段階的にスキルを習得する。対象は希望する既存生徒だけでなく塾外生も参加できる柔軟な設計とする。講座は複数回実施可能な構成とし、可能であれば指導動画やマニュアルを整備し、今後の教室間展開や社内研修にも活用することを見据える。	生徒の●●力や自己表現力の向上が期待でき、進路指導や探究活動の成果発表においても自信を持って臨めるようになる。また、プログラムが教材化されれば、教室間の教育品質を均一化し、今後の社内研修体制強化にも資する。	本事業により、生徒の●●力・プレゼン力が体系的に向上し、自信を持って探究活動や進路発表に臨めるようになります。特に、話の構成や●●表現などを段階的に習得できる設計とすることで、多様な場面で応用可能なスキル定着を図ります。また、教材化を通じて教室間の教育品質の均一化を実現し、社内指導体制の強化にも資する取り組みとなります。
25年度次世代リーダーシップ研修	企業としての組織風土や商品開発について、全社員が同じ方向性で考え行動するには、次世代リーダーの意識改革、心理的安全性の向上、他者サポートが重要と認識。次世代のリーダーの自発的行動、従業員同士が共働するためのコミュニケーション能力を高め強化させていくことが重要課題である。	弊社の要求事項に対する研修企画会社のオーダーメイド型研修 昨年度の第1期生17名のうち8名、2期生8名の16名での研修 以下、3回の研修により次世代リーダーとしての意識改革、社内風土の再構築を実施していく 第1回目 (前半) 第1期生の実践の振り返りと目標設定 (後半) 第2期生参加。自己認識と他者理解。会社の大切にする価値観を共有化、 当事者意識とリーダーシップ 第2回目 心理的安全性の高い組織づくりについて習得、●●●10年後について 経営者と意見交換、●●●の大切にしている価値観の整理 第3回目 組織がどう変わるのか(変革のポイント・残すポイント) 具体的な目線合わせ、 参加者の行動目標を定める(個人発表) ・各研修毎に次回研修までの宿題を与え、各部署内のメンバーを巻き込んでいく ・第1期生参加者は2期生参加者への助言・フォローにより他者サポートを習得 ・2回目前に元常務の動画を視聴し、過去から現在を学ぶ	次世代リーダー(主任前〜係長)が心理的安全性の重要性を理解し、当事者意識の高い社員へ育成。今回、第1期生の他者サポート育成や第2期生の育成研修が全社に良い影響を与え、心理的安全性の高い組織づくりを更に覚醒させることができれば、10年後のビジョンの実現が期待できる。
個人の成長と組織への貢献！実践的スキル向上オンライン研修	主体性発揮研修：失敗を恐れ主体的に動けず、指示待ちで課題発見・改善提案も苦手なところ。中堅社員研修：中堅社員は二重の役割の中で時間管理に苦慮し、キャリア停滞への不安も問題点とされています。面談力向上研修：上司面談制度がなく、部下育成や課題解決の機会不足しているのが課題です。問題解決研修：問題解決の基本手順とスキル不足で、業務改善が進んでいないところ。	従業員の人材育成を目的とした、約半日のオンライン研修の受講を4回計画しております。 全ての研修に共通していることは、単なる講義形式ではなく、自分の考えを共有するワークで学びを体現する練習をして、次の日からの職場実践に繋げられるプログラムになっていることです。中には実践的なロールプレイングが取り入れられたプログラムもございます。 主体性発揮研修：大きく分けて5つのプログラムになっており、まずは主体性が必要な理由を考え、自分らしい主体性発揮の糸口を見つけていただきます。何度かワークに取りかかり、最終的には周囲を巻き込めるようになるにはどうしたら良いのかを考えてもらえる内容になっています。 中堅社員研修受講：この研修は、中堅社員が「上司に求められる部下」と「現状の自分」を理解し、上司の要望に応える動き方を習得することを目的としています。また、後輩育成の視点から、具体的なほめ方や叱り方をロールプレイングで習得します。研修の終わりに、3ヶ月プランシートで目標を設定し、「中堅社員に求められる役割」「フォロワーとしての補佐」「リーダーとしての指導・支援」を総合的に学ぶことができます。 面談力向上研修受講：全8プログラムからなる本研修は、面談に必要な知識とスキルを効果的に習得します。まず、日々のコミュニケーションを振り返り、課題を明確化。次に、面談の目的を整理し、有益な進め方(質問、傾聴、雰囲気作り)を深く掘り下げます。また、部下の個性に応じた伝え方や、ハラスメント・プライバシーへの配慮も学び、信頼関係を築き安心して話せる面談環境を整備します。本研修を通じて、従業員は効果的な1on1面談スキルを習得できる内容です。 問題解決研修受講：全9つのプログラムを通じて、参加者は効果的に習得できます。 主なポイントは以下の4点です。 ・問題発見：6つの視点から多角的に課題を見つけます。 ・現状把握：数値分析やバレットの法則を用いて現状を正確に把握します。 ・真因追求：特性要因図、ロジックツリー、連関図法を使い、問題の根本原因を特定します。 ・課題設定と計画：優先順位付けとPDCAサイクルに基づき、具体的な課題解決計画を立て、管理します。ワークを通じて自身の業務課題を分析し、実践的な応用力を高められるため、研修内容の理解が深まります。	主体性発揮研修：内発的動機理解と目標設定し、業務への積極性と責任感を高めていきたいです。中堅社員研修：中堅社員に役割を再認識させ、組織全体のパフォーマンス向上に貢献する不可欠な存在への成長を期待します。面談力向上研修：上司の部下の信頼関係を構築し、早期課題発見とサポートで活気ある成長組織を目指します。問題解決研修：分析力と効果的な解決策を生む思考力を習得し、再発防止にも繋がってまいります。