

経営計画書（記載例）

<経営計画書>

主たる事業 (企業概要)	当社〔会社名〕は、〔地域／業界〕において〔主たる事業＝誰に／何を／どのように〕を提供している。 本事業は、現場での〔専門判断・熟練技能・顧客対応力〕に依存する側面が大きく、人材の確保・定着が品質維持と事業継続に直結する特性を有する。現在の人員体制は〔総〇名、部門別内訳〇名／〇名〕で、〔特定工程・特定人材〕に業務負荷が集中する傾向が見られる。
市場環境・外部環境	近年、顧客からは〔短納期・高品質・個別仕様対応〕など需要の高度化が進む一方、労働力人口の減少と採用競争の激化により、応募母集団の形成が難しくなっている。これにより、〔受注調整／待ち時間の発生／品質維持の難易度上昇〕などの機会損失が顕在化している。
自社の強み・競争優位性	当社の強みは、〔技術力／柔軟な対応力／継続取引に基づく信頼〕にある。これらは従業員一人ひとりの技能・経験・状況判断力に支えられており、人材が価値創出の中核である。もっとも、現行体制では〔属人化／負荷集中〕の傾向が強く、人材の確保・定着が進まなければ強みの維持・発展が難しい。
経営課題の整理 (複合的な経営課題)	当社の経営課題は、人手不足そのものではなく、以下が複合的に影響して人材確保・定着を阻害している点にある。 収益構造：〔原材料・人件費上昇〕に対し価格転嫁が十分に進まず、賃上げや投資の原資確保が難しい（原価・付加価値の見える化不足している）。 生産性：〔属人化／標準化不足／アナログ作業〕により工数過大、改善の仕組みが不十分である。 魅力発信：仕事内容・働き方の可視化不足，We bやSNS等の活用不足で応募数が少ない。 就労環境：就業規則・評価・育成など制度整備が不十分で定着面に弱さがある。
経営方針・経営目標	上記の課題を踏まえ、「選ばれる企業」への転換を中期方針とし、 ①収益性回復（適正価格・付加価値訴求・原価見える化） ②生産性向上（標準化・デジタル活用） ③企業魅力の見える化（情報発信の強化） ④就労環境整備（就業規則・評価・育成）を進める。 今後3～5年間の経営計画の定量目標として、〔売上高＋〇％，営業利益率＋〇％，経常利益率＋〇％，増収率＋〇％，認知度や就労環境向上による，応募数×〇倍，離職率－〇％減〕を設定する。

今後の取組方針 (人材確保戦略)	確保したい人材像は〔即戦力の中途職／育成前提の第二新卒 等〕とし、採用広報の強化（SNS・動画・パンフ／媒体出稿／合同説明会）と、就労環境・制度整備（就業規則・評価・育成）を両輪で進める。なお、これらのうち人材確保に直結する取組の一部を年度内の補助事業で実行する。
---------------------	--

＜中小企業人材確保支援補助金交付要綱第 4 条第 1 号別表第 1 に基づく区分＞

対象区分	認定・登録区分
1 宇都宮市 事業協力及び 認定・登録	☐ 奨学金返還支援補助金協力企業 ☐ U J I ターン人材確保支援補助金登録認定企業 ☐ 宇都宮まちづくり貢献企業 ☐ 宇都宮市リーディング企業 ☐ きらり大賞受賞事業者
2 働きやすい 環境整備	☐ 栃木県男女生き活き企業認定事業者 ☐ くるみん認定事業者 ☐ えるぼし認定事業者 ☐ ユースエール認定事業者
3 その他	☐ 中小企業等経営強化法に基づく「経営革新計画」の承認を受けた事業者、若しくは申請中の事業者 ☒ よろず支援拠点内の生産性向上支援センターの支援を受け、「生産性向上取組計画」を作成した事業者 ☐ その他（ ）

＜補助申請に係る質問＞

補助対象事業として取り組むものが、国や県等公的機関が実施する補助事業の採択・交付決定を受けているか。	☐ 採択・交付決定を受けている。 ☐ 申請中※ ¹ ☒ 採択・交付決定を受けていない。
--	--

※ 1 公的機関が交付する他の補助金等の採択・交付決定が判明した場合は、当該補助に優先して活用してください。（重複して当該補助を受けることはできませんので、人材確保支援補助金交付申請変更等届出書（様式第 6 号）の提出により、ご辞退いただきます。）

＜補助金の採否に係る結果の情報提供＞

- ☒ 当補助金の採否の結果について、宇都宮市役所がよろず支援拠点に情報提供することに同意します。

申請人氏名 ●●●●

【よろず支援拠点 指導員記載欄】

※ 上記及び「人材確保に係る事業計画書（様式第 4 号）」の妥当性等についてコメント

よろず支援拠点の指導員に記載を依頼してください

所属・役職		氏名	_____
-------	--	----	-------