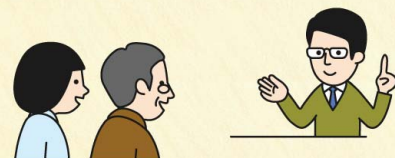


## 》 本事業による専門家派遣のメリット

### メリット 01

#### 経営課題解決と経営戦略の策定

企業が直面する経営上の課題の解決に向け、中小企業診断士、社会保険労務士、経営コンサルタント等、各分野に精通した専門家の支援を無料で受けることができます。



### メリット 02

#### 生産性向上・売上拡大

個別の経営状況や経営課題に応じた専門家チームの支援により、「新商品・サービス開発、海外・県外への販路拡大、IT活用による業務効率化」等、**正規雇用拡大に向けた原資を生み出すことが期待できます。**



### メリット 03

#### 職場環境の整備・改善

- 就業規則の策定・見直し
- 労務管理全般の整備
- 正社員転換制度の導入
- キャリアパス制度の導入
- 人事評価制度の導入



社員の採用・定着で経営力を強くしたい!!



# 専門家派遣 サポート事業

## 活用事例集

## 》 活用事業所の声



#### 経営理念の実現に向けた人材像の明確化と評価制度の構築

介護事業 水寿会ユニティー株式会社  
代表取締役 屋良 景美さん

人事制度は、得てして経営課題の後順位になりがちですが、今回事業採択前から弊社の課題に対してご指導・協力頂いた協会の皆様、名城先生のおかげで何とか制度構築の基礎が出来上がりました。感謝申し上げます。今後は、管理者の人事考課の精度や適格な目標面接の設定等、制度の見える化を図り、職員がやる気の持てる、活力ある職場づくりを目指したいと思います。



#### 保育の質の向上に向けて、人材育成の推進と人事評価制度の構築に取り組む

保育所 にじのはし保育園  
園長 仲里 泉さん

今回の支援で、園としての課題が見えてきたので、そこを制度化し職員の様子や質の向上への意欲的な働き方で園の風通しがよくなることを目的に取り組むことができる準備が整いました。また、園としてのあるべき姿を意識してのビジョンの構築等事業拡大へのニーズ等を踏まえ地域とともに密着成長できる信頼できる保育園になりたいと思います。

### 本事業の実績

《平成28年度～令和3年度》

#### 正社員化数: 516人(支援企業172社)

- 平成28年度 正社員化数: 71人(支援企業: 19社)
- 平成29年度 正社員化数: 94人(支援企業: 22社)
- 平成30年度 正社員化数: 82人(支援企業: 24社)
- 令和元年度 正社員化数: 81人(支援企業: 22社)
- 令和2年度 正社員化数: 80人(支援企業: 38社)
- 令和3年度 正社員化数: 108人(支援企業: 47社)

※令和3年度の正社員化数は見込み数です。



#### 若手スタッフによる新商品開発チーム結成で、組織に新しい風が吹き込む

食品製造業 のぼりや製菓有限公司  
代表取締役 與座 美香さん

令和4年度に創業60周年を迎えることから、課題を明確にし、新たな目標を設定したいと思っていました。今回、マーケティング戦略や社員全員でのワーキング、処遇改善の学びを通して、具体的な方向性が見えてきたことに感謝しています。創業からの「笑顔になれる菓子作り」を大切に、地域に愛され地域に貢献する会社であり続けたいと思います。



#### 今後の成長発展に向け、人事評価制度の構築と人材育成及び就業規則の修正整備に取り組む

建設業 ちゅらら工房株式会社  
代表取締役 具志 直人さん

企業の成長の要は、社員一人一人の成長からです。人材育成の一環として、このたび人事評価制度とキャリアパスの構築ができ、それにとめない就業規則も修正整備ができました。今回構築できた仕組みを上手く活用し、社員及び会社のさらなる成長へと繋げていき、共に働く社員、お客様、地域の皆様の幸せづくりへと成果を出していきたいです。この度は、誠にありがとうございました。



#### 新規事業の事業計画の作成と効率的な在庫管理の仕組みを構築

小売業 有限会社ハッピーモア  
代表取締役 多和田 真彦さん

今までスタッフの動に頼った在庫管理・発注業務をしていたのですが、今回の支援でPOSデータを活用した効率的な在庫管理の仕組みを作ることができました。

新規事業についても、事業計画づくりの考え方について助言を頂き、進むべき方向性も明確になりました。この経験は今後の新規事業を考えていく上でも参考にさせていただきたいです。ありがとうございました。

～企業が抱える課題の解決に向けて、専門家と共に取り組んだ事例をご紹介します～



社員を大切にしながら業績を伸ばしたい  
事業所の皆様を応援します!

社員を大切にしながら業績を伸ばしたい事業所の皆様を応援します!



委託先



一般社団法人 沖縄県中小企業診断士協会

TEL(直通):050-3628-9255 TEL(代表):098-917-0011  
〒901-0152 沖縄県那覇市宇小塚1831-1 沖縄産業支援センター3F(314号室)



沖縄県商工労働部雇用政策課 【沖縄振興特別推進交付金活用事業】  
正規雇用化サポート・企業応援事業 沖縄県委託事業



各分野（採用・人材育成・店舗開発・IT等）に精通した中小企業診断士、社会保険労務士、経営コンサルタント等の専門家を派遣しました。



社員の採用・定着で経営力を強くしたい!!

## 専門家派遣サポート

### 専門家支援メニュー

～ 専門家による支援例をご紹介します ～



#### 《経営課題解決と経営戦略の策定》

- 資金調達 ● 財務改善 ● 事業再生
- 事業承継 ● 事業再構築 ● 経営ビジョンの策定
- 経営革新計画の策定 ● 経営計画の策定
- 事業計画の策定 ● 採用戦略・人材戦略の構築
- 人材育成・能力開発計画の策定

#### 《生産性向上・売上拡大》

- IT導入・活用による業務効率化 ● 情報システムの構築
- 新商品・新サービスの開発 ● 販路拡大・販売戦略の策定
- 業務プロセスの改善

#### 《職場環境の整備・改善》

- 就業規則の策定・見直し ● 労務管理全般の整備
- 正社員転換制度の導入
- キャリアパス制度の導入 ● 人事評価制度の導入

#### 《補助金・助成金に関するハンズオン支援》

- キャリアアップ助成金
- 人材開発支援助成金
- 業務改善助成金
- ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金
- サービス等生産性向上IT導入支援事業費補助金
- 小規模事業者持続化補助金
- 事業再構築補助金

(注: 申請書類等の作成代行ではありません)



CASE

01

### 株式会社浜崎ペイント

業種 ▶ 卸売業

- 事業内容: 車両・船舶・建築の塗料販売
- 所在地: 那覇市港町2-5-8

課題  
POINT

採用

❗ 社員の高齢化により若手人材の採用が急務

- 営業部社員の高齢化が進んでいるため、特に20代～30代の人材の採用が急務の課題となっている。
- 採用しても1年未満で辞めてしまい、定着しない。
- 地元の求人サイトを利用しているが、応募に繋がっていない。

支援  
POINT

「採用戦略・人材戦略の構築」  
自分たちでは気づけない訴求ポイントを発掘

#### 求人サイト掲載後、わずか1時間で応募あり!

支援の成果

配送とルート営業のスタッフを募集する際、今回の支援で浮き彫りとなった求人ターゲットに対して、具体的な文言を求人サイトに掲載したところ、わずか1時間で応募がありました。結果として、掲載後2週間で4名の応募と2名の面接を経て、新年度から1名の採用に成功。社内からも「まさにこんな人に来てほしい! という方からの応募だった」と喜びの声が上がっています。

POINT

求める人材像を具体的な文言で求人サイトに掲載

- 結婚や出産など生活面の変化があり、長く家族を養える会社で働きたいと思い始めた層
- この時間ならどの道をどの順番で届けば早いのか? を考えて車を走らせるのが好きな人
- 部活や地域の上下関係の中での挨拶は得意だが、堅苦しいビジネス敬語は苦手なあなた



事業所の声

今回、弊社の重要課題であった人材の採用、在庫削減について専門家の先生にご相談する機会が作れて大変ラッキーだと思います。具体的なことは、これから実施しながら詰めていくという状況ですが、売れ筋ABC商品の分類、適正在庫の設定、発注時お知らせ等をマニュアル化すれば、先ず今期2割圧縮がかなうと今からワクワクしています。この機会を頂き大変感謝しております。

CASE

02

### 農業生産法人 有限会社伊盛牧場

業種 ▶ 畜産農業

- 事業内容: 酪農及び乳製品等の加工販売
- 所在地: 石垣市新川1510-67

課題  
POINT

定着

❗ 規定の整備と戦略的な人材募集

- 正社員、契約社員、パート社員の雇用形態別の労働環境を整備したい。
- 就業規則が働き方に合致していない。法改正事項の反映、規定の見直し。
- 業種の異なる事業所ごとに求人募集を行っているため、募集採用における社内の共通認識が図られていない。

支援  
POINT

就業規則の見直しと  
社内の募集採用マニュアルの作成

#### 社員のモチベーションアップと更なる事業拡大

支援の成果

現在の働き方にあった就業規則(本則)、パート社員等規程、育児介護休業規程の改定と各雇用形態別の労働条件通知書の作成により、雇用形態や労働時間制等が明確になりました。

働きやすい職場環境の整備と正社員転換制度の実用化で、社員のモチベーションアップと雇用の定着に繋がることが期待できます。また、事業所間の情報共有のツールとして、募集採用マニュアルを活用することにより、会社が求める人材の確保に加え、更なる事業拡大を図ることが可能となりました。



事業所の声

長期にわたるコロナ禍による売上高減少に対応するためには、既存の加工販売施設と相乗効果のある新事業分野のレストラン部門の展開が必要不可欠となっています。本事業の支援により、今後の経営戦略の展開など事業計画の作成と労働環境の整備ができました。これを契機に組織運営に一層努力します。

CASE

03

### キンジョウエンジニアリング株式会社

業種 ▶ 電気工事業

- 事業内容: エアコン取付、クリーニング、修理等
- 所在地: 那覇市西1丁目20番2号

課題  
POINT

経営

❗ 社員のワークライフバランスを大切にすることを目標とする

- 欧米並みに長期休暇(1か月間)を取得できる会社になりたい。
- 長期休暇の取得が実現出来るよう、しっかりと利益を増やせる会社を目指す必要がある。
- 目標達成のため、5年後を見据えた経営計画と経営ビジョンが必要。

支援  
POINT

長期休暇取得を実現するための  
5年後を見据えた「経営計画と経営ビジョン」の策定

#### 5年後のありたい姿に向けた経営計画づくりで目標達成への道筋が明確になりました

支援の成果

経営計画を策定し、「経営ビジョン『2026年に向けて』」を完成させることが出来ました。経営理念も社内で検討し、「お客様、家族、社員への「感謝」「ありがとう」の気持ちを忘れない」という内容となりました。

これは当社がここまで成長することが出来た最も重要な考え方であり、経営ビジョンの核となるものです。目標や計画、社長の思いを社内で共有し、社員全員に理解してもらえる、今後の当社の方向性を定義することが出来ました。今後は、この計画を実行して、PDCAを実施していくことにより、目標に一歩ずつ近づいていくものと期待されます。



事業所の声

これまで社内では、全員参加によるミーティングを実施し、自分の考える当社の成長や今後の計画などを一緒に検討し、共有してきました。今回の支援を受けて、計画や目標を具体化、文書化することにより、社員がしっかりと認識できるようになり、見える化する大切さに気付くことが出来ました。今後は、この計画をベースとして、しっかりと取り組みを進めていきたいと思っています。