

正規雇用化を実行する中小企業の皆様！ 経営課題の解決で稼ぐ力をつけるために 『無料専門家派遣』で支援します！

**無料
専門家
派遣**

※無料の専門家派遣を受けるには、正社員を増やす等の要件があります。詳しくは下記の条件等をご確認ください。

事業目的

●本県は全国と比較して非正規雇用の割合が高く、非正規雇用は一般的に賃金が低いことや雇用が不安定であること、必要な職業能力が形成できないことのほか、企業にとって中長期的に見て必要な人材が育たない、求職者（労働者）とのミスマッチ等により人材確保が難しくなるなどの課題が生じています。
●このことから、従業員の正規雇用化等を要件とした県内企業に対して中小企業診断士、社会保険労務士、経営コンサルタント等の専門家を派遣することにより、正規雇用化等の促進による雇用の質の改善を図ります。



『正規雇用化等』 × 『生産性向上』 × 『処遇改善』 = 『稼ぐ力』



【応募の条件】※審査があります。

- ①採択後に非正規社員を正社員へ転換する
- ②新たに正社員を採用する

▲①、②のどちらかに該当する事(雇用契約書の提出が必要です)

- 専門家派遣支援の回数**…5回～10回程度
- 対象事業所**…沖縄県内の企業等

※法人、個人事業主、医療、福祉、NPO法人、農畜産業等も含まれております。お気軽にお問合せください。

【専門家派遣での支援内容の事例】

- ▲事業計画書・経営革新計画書・経営改善計画書等の作成支援
- ▲就業規則の作成・改定支援・業務改善による生産性向上
- ▲従業員採用に係る募集広告の仕方等の実践的支援
- ▲資金繰り改善支援（資金繰り表の作り方等）
- ▲組織開発・活性化、人材育成、能力開発等の支援
- ▲人事評価制度の導入サポート
- ▲新規事業への取り組み支援
- ▲国、県、市町村等の各種の助成金、補助金の申請支援

※注意…申請代行ではありません。

事業の流れ



【事前相談申込書】

FAX : 098-917-0022 ※WEBでも申込受付します。

フリガナ 企業名			TEL		
			FAX		
所在地	〒				
設立		業種		資本金	年商
従業員	全従業員(人)⇒その内非正規(人)⇒非正規から正社員へ転換予定(人)・新たに正社員を採用予定(人)				
代表者 フリガナ (氏名)	(役職)	(E-Mail)			
担当者 フリガナ (氏名)	(役職)	(E-Mail)			
備考					

【お問合せ先】

一般社団法人 沖縄県中小企業診断士協会 正規雇用化サポート事業 事務局 (担当：伊佐 嘉手納 上原)

直通電話番号：050-3628-9255 代表番号：098-917-0011 平日 09：00～17：00

WEB申込→



専門家を活用した経営課題の解決に向けた支援事例！ ※前年度支援 41社より

無料
専門家
派遣

専門家による支援事例 ①

NTカンパニー株式会社

テーマ

新システム導入をキッカケに「職場DX推進委員会」を設置！さらなる創造発展企業を目指す

課題

配食サービスにおける受付業務の改善・効率化

急激な業務拡大により、従来からの手作業による注文受付、商品配達業務に支障をきたしておりました。受注ミスや再配達、クレーム発生が増加が大きな課題となっていました。公的機関の専門家支援で「業務改善システム化計画」を策定したが、システム開発に多額の費用が掛かることが判明しました。

支援

公的機関の補助事業(補助金)を活用して新システム構築

- 1.新システムの要件の具体化検討
前年度に作成した計画に基づき、具体的なシステム化要件を検討しました。
- 2.補助金事業獲得に向けて新システム導入計画書の策定
ISCOの補助金(沖縄DX促進支援事業)を活用するために事業計画策定を支援しました。

成果

補助金採択後の新システム導入による業務改善に向けて

自社の現状を分析する(SWOT分析)、今後の経営方針の方向性を示す(戦略シナリオ)、継続的なIT活用を進めるため(DX促進の取組)を検討しました。その結果、必要なシステム要件作成による見積の低減に繋がり、体系的で戦略的な完成度の高い事業計画の策定が出来たことで補助金事業に採択されました。新システム導入をその後の業務運用にうまく適合させる事で、目標の業務改善と効率化の効果が期待されます。

その他、専門家派遣でのテーマ事例

- ▲自社の強みと顧客ニーズの再確認
- ▲利益の残らない体質からの脱却と人事評価制度導入への取り組み
- ▲事業拡大に向けた人材採用と組織作り
- ▲新たなビジネスモデルとなる新商品開発の策定
- ▲これからの企業発展に必要な組織体制の基礎と職場環境の改善のための土台作り
- ▲職員のスキルアップと設備投資による利用者へのサービス品質向上の実現
- ▲安心して事業を開始するために、必要運転資金の確保と働きやすい環境を構築する
- ▲新規事業のカフェオープンに対する資金と集客に対するサポート
- ▲移転による事業拡大を機に経営管理のレベルを引き上げる
- ▲特許商品を活かした企業課題解決プロジェクト

支援風景



支援風景



その他、専門家派遣でのテーマ事例

- ▲数値に基づいた事業計画の作成
- ▲コロナ渦における事業整理のフレームワーク活用による対応策構築
- ▲新規事業で取得した人材研修事業とおしての既存事業とのシナジー構築
- ▲新規事業分野の展開と、適材適所の人材配置の方策
- ▲経営戦略の策定による継続的な商品開発の社内体制を構築
- ▲新規事業への取組と事業資金調達のための事業計画づくり
- ▲月次損益管理と経営計画作成、資材購買と材料仕入の管理
- ▲役員を含めた経営管理体制の構築、法人化と新規事業の目標設定
- ▲新規事業拡大後の安定的な収益確保に向けた体制を構築
- ▲新たなビジネスモデルの構築とマニュアル策定によるサービスレベルの向上
- ▲強い工場へむけた製造業としての基礎造り
- ▲物販店舗のマーケティング支援、販売戦略の立案
- ▲法令厳守で労働トラブルを未然に防止して働きやすい職場環境を創る

専門家による支援事例 ②

水寿会ユニティー株式会社

テーマ

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

課題

経営理念の実現に向けた会社が求める人材像の理解

新体制により、現場の職員一人ひとりが経営理念を十分に理解し、行動に落とし込めておらず、仕事に対する評価制度が定まっていなかった。そのため、仕事の属人化や各自の判断基準で仕事の質や量を判断せざるを得ない状況で、経営理念に沿った行動が出来ているか、自身や管理者と共に振り返りをする機会も十分にありませんでした。

支援

人事評価制度の周知と説明

管理者と正職員全員に対し、制度説明会を実施。社長からは経営理念と新制度への想い、施設長からは役割基準書の説明を丁寧に伝えました。専門家からは、制度の概要を説明すると共に職員それぞれの将来設計にもかかわる事を伝え、当制度が自分自身の成長に繋がり、ひいては会社の成長にも繋がる事を説明しました。

成果

一人ひとりの成長が企業の成長へ繋がる

職員は初めての評価制度に戸惑いと負担感がありました。また運用を進めて行く中でも、目標と具体的に行ったことにズレが生じ、軌道修正が必要なこともあり。定期的なフィードバックや面談を通し、上司と部下のコミュニケーションが増えたことで、会社の方向性が理解できるなどの声が上がるとなり、徐々に職員の意識変化がみられるようになりました。部下をサポートしていくために、管理者がマネジメントスキルを学び、同じ立場で悩みや問題点を共有することも制度作りには不可欠でした。最終の評価集計では、ばらつき傾向を管理者で確認し、なぜその評価にしたのかを説明してもらい、会社としての評価基準の標準化を図り、制度の改善点と組織課題を確認しました。今後も引き続き評価制度を活用し給与に反映させる制度づくりを進めていきます。