

「正社員雇用」と「定着の取り組み」の効果

<p>効果1</p> <p>目標に向かってステップアップ!!</p> <p><b>人材育成・技術伝承</b></p>	<p>効果2</p> <p>社内の雰囲気が向上↑↑ ずっと働きたい職場環境へ</p> <p><b>離職率の低下</b></p>	<p>効果3</p> <p>事務処理が減ったわ!</p> <p><b>コストの削減</b></p>	<p>効果4</p> <p>社員のスキルアップや 資格取得により業務拡大!!</p> <p><b>生産性の向上</b></p>
--	---	---	---

雇用の安定につながり、中長期的視点での人材育成や技術の伝承が行いやすくなります。

社内でのコミュニケーションがとりやすくなり、働く環境の向上で、大切な人材の流出を防ぎます。

社員の定着により、採用や新人育成に係るコストの削減へとつながります。

社員のモチベーションが上がり、自発的な取り組みが増え、生産性やパフォーマンスが高まります。

活用事業所・対象者(新入社員)の声

～本事業を活用した事業所と対象者の声を一部ご紹介します～

《事業所の声》

先輩社員が新入社員に教えることにより、基本に戻って改めて業務に対する見直しが出来ました。また職場に新鮮な空気が流れ、他部署も含めてスタッフ同士のコミュニケーションが活発になったのも良かったです。

「正社員雇用」や「定着の取り組み」は、自社だけでは思うように進められない部分があると思います。この事業を利用して頂くことが、ある種「ペースメーカー」になり、新人育成を計画的に行うことができました。助成金は、新入社員のモチベーションを高める為に有効活用したいです。

正社員育成の目標などを考える時間ができ、改善すべき課題も見つかりました。若い社員が将来に希望を持って働けるよう、責任を持って育成していかなければならないと感じています。

これまで新入社員に対してのフォローアップが整っておらず、この事業を通じて面談などを実施したことで、改めて重要性に気付きました。他の社員も共に成長できる良い機会となったので、この流れを継続していきたいと思っています。

新人育成を行うためには先輩社員の教育も大切なことがわかりました。対象の社員だけでなく他のスタッフとのコミュニケーションがとれ、仕事場の雰囲気もよくなり非常に良かったです。

《対象者の声》

今後の計画を教えてもらったので、自分がどうするべきかが明確になりスムーズに仕事に取り組むことが出来ました。積極的に自分自身に向きあうチャンスになって、とても良い制度だと思いました。

キャリアパスの提示により、覚える業務の流れをイメージできました。また定期的な面談や指導役の先輩がいることで、一人で悩むことなく相談ができ、安心して働けました。

前職とは違う内容についていけない不安もありましたが、段階的に丁寧に教えてくださったおかげで技術を身につけることもでき、今では、とても良い仕事につけたと感じています。資格取得に対する意欲も湧いてきました。

仕事内容が異なる先輩方ともコミュニケーションが取れ、仕事の効率も良くなりました。会社としての仕組みやステップアップについてのお話もじっくり聞けたので良かったです。

色々な方から声を掛けていただき、分からない事でも先輩に聞けば優しく教えてもらえるので、早い段階で会社の雰囲気に慣れることができました。仕事に対する姿勢も学べ、やる気が出ました。

活用事例集

《正社員雇用拡大助成金事業》

若年者の

「正社員の新規雇用」と  
「定着の取り組み」を実施した  
沖縄県内の中小企業等の事例をご紹介します。



「定着の取り組み」で行う3つのポイント!

POINT 1  
キャリアパスの提示

POINT 2  
定期面談

POINT 3  
仕事や会社に慣れるための取り組み

CASE

## 01 株式会社千草物産

業種

卸小売業

- 主要事業：健康食品・化粧品等の製造販売
- 所在地：那覇市

### ココがポイント! 定着の取り組み

これまで、採用後の育成は現場任せになりがちでしたが、今回は早い段階から職場全体で関わるように心掛けました。

通常のOJTに加え、研修や全体会議への参加など、部門の垣根を越えて会社への理解が深まるよう工夫しました。



ちくさ西崎工場

### 定着の取り組み ▶▶▶ 実施後の感想

会社側の受け入れ体制が、社員の能力を伸ばしたり働く意欲に影響する事を実感しました。

特にキャリアパスは、やるべき仕事や目指す方向を共有しやすくなり、採用においても既存社員の育成においても重要だとわかりました。

また取り組みの過程で、仕事の見直しや職場のコミュニケーション向上につながったのも良かったです。

CASE

## 02 有限会社大翔電工

業種

設備工事業

- 主要事業：電気工事・管工事の設計、施工、管理
- 所在地：名護市

### ココがポイント! 定着の取り組み

入社3年以内の社員が指導相談役となりメンタル面をサポートする体制をつくりました。また仕事内容については日々疑問点を聞き取り、専門用語が多く作業がイメージしづらい場合は現場に足を運んだりしながら、全体像が把握できるよう努めました。会社全体で、初めての仕事に真摯に取り組む社員があせらずじっくり成長できるように声をかけをし、長い目で育成するよう心掛けました。



### 定着の取り組み ▶▶▶ 実施後の感想

OJTを通じ対象者本人のスキルを磨くことができ、指導する先輩社員も業務内容の見直しを行うことができました。また新入社員から、「定期面談のおかげで色々相談しながら進めることができ、初めての仕事内容だったけれど助かった」との声もあり、業務経験の有無や男女にこだわらず、意欲のある方であれば採用後のフォローアップによって成長し戦力になってくれると感じる良い機会でした。

CASE

## 03 宮古観光開発株式会社 エメラルドコーストゴルフリンクス

業種

宿泊業

- 主要事業：ゴルフ場及びこれに付帯する設備の経営
- 所在地：宮古島市

### ココがポイント! 定着の取り組み

定期面談では、入社したばかりの頃の不安や疑問を把握できるように努めました。

またその時の会話からヒントを得て、ゴルフ未経験の社員を対象に「ゴルフ場で一日過ごす研修」を設けました。

一連のサービスを自分も体験することで、お客様からの質問にも答えやすくなり、関わる色々な部署の仕事を理解する機会にもなりました。



### 定着の取り組み ▶▶▶ 実施後の感想

一日研修は、お客様目線で実際に過ごしてみることで気づくことも多く、まわりのスタッフもあらためて知識や接客を見直すきっかけになり相乗効果が生まれました。

定期的な面談は、効果を感じていても実践が難しい時期もありますが、今後も継続したいと感じました。

CASE

## 04 SmilePhotoPlus

業種

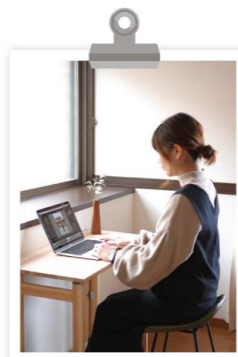
専門サービス業

- 主要事業：挙式披露宴・家族写真・プロフィール写真の撮影
- 所在地：豊見城市

### ココがポイント! 定着の取り組み

月に1度の定期的な面談を設けることで、「仕事に対して困ったことはないか?環境はどうか?」と話す機会があり、コミュニケーションがとても取りやすかったです。

対象者本人からも、「働きやすい環境づくりを第一に考えてくれている姿勢が伝わり、やる気につながりました」との声がありました。



### 定着の取り組み ▶▶▶ 実施後の感想

社員育成には時間も費用もかかります。はじめの従業員採用だったので就業規則の整備など必要なことも多くありましたが、専門技術は自社の品質に直結するものなので、外注などではなく正社員として雇用し育成することが出来て良かったです。助成金の活用が正社員を雇用する判断の後押しになりました。

CASE

## 05 沖縄県琉球赤瓦漆喰施工協同組合

業種

協同組合

- 主要事業：琉球赤瓦施工の共同受注・施工技能評価認定試験の実施
- 所在地：八重瀬町

### ココがポイント! 定着の取り組み

琉球赤瓦施工の瓦葺き・漆喰塗りを実際に体験する機会などを設け、事務局職員として、伝統技法を未来へ承継する大切さを理解してもらえるよう努めました。

また外部セミナーも積極的に活用し、組合事務の基礎について学んでもらいました。



### 定着の取り組み ▶▶▶ 実施後の感想

業務内容が多岐にわたる為、まずは何でも一緒に行うことを大切にしました。その結果、環境になじむのも早かったように思います。

若い人材を採用し育成することを通じて、これまで課題であった事務局体制の強化につなげることが出来たので、今後はITを活用した情報発信にも取り組めるよう期待しています。

CASE

## 06 社会福祉法人ペリー福祉会 ペリー保育園

業種

医療福祉

- 主要事業：第2種社会福祉事業 保育所の経営
- 所在地：那覇市

### ココがポイント! 定着の取り組み

園児と職員の両方にとって良い環境づくりを大切にしています。オール電化もその一環で、調理員の暑さ対策にもつながっています。また職場に慣れないうちは何かあっても休みを取りづらいたと思いますが、入社後早い時期から有給休暇を付与したり、日々の業務はもちろんのこと定期面談等でもコミュニケーションを図り、相談しやすく働きやすい環境づくりに取り組みました。



### 定着の取り組み ▶▶▶ 実施後の感想

本人のこれまでの経験や希望を活かしながら、今後の成長のステップを共に考えることは、他職員のキャリアアップの励みにもなりとても良い効果を得ることができました。

事業所としても、目標を持って仕事に取り組んでもらうにはどうすればよいか明確になり、乳幼児期に大切な食育は、全職員の連携により成り立つことへの理解も深めてもらえました。