「正社員雇用」と「定着の取り組み」の効果

効果 1

人材育成・技術伝承

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。

効果 2

離職率の低下

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。

効果 3

コストの削減

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。

効果 4

生産性の向上

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。この事業を利用させて頂くことが、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るか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。

沖縄県商工労働部雇用政策課
TEL:098-866-2324
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2

委託先
一般社団法人
沖縄県中小企業診断士協会
TEL(直通):050-3628-9233 TEL(代表):098-917-0011
〒901-0152 沖縄県那覇市字小禄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

沖縄県委託事業
みんなでグッジョブ運動

活用事例集

正社員雇用拡大助成金事業

若年者の「正社員雇用」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：那覇市字仲井真246-1

ちぐさ西崎工場

ココがポイント！ 定着の取り組み

これまでは、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。

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。

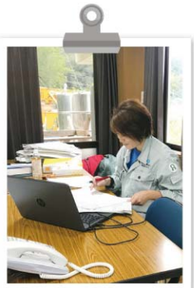
CASE 02 有限会社大翔電工

業種
建設業

■主要事業：電気工事・管工事の設計、施工、管理
■所在地：名護市字三原360-2

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と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
生活関連サービス・娯楽業

■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：宮古島市下地字与那覇1591-1

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 株式会社コンピュータマインド　沖縄事業所

業種
情報通信業

■主要事業：ソフトウェアの開発
■所在地：那覇市真嘉比3-5-16　ＭＢライフカンパニービル2Ｆ

ココがポイント！ 定着の取り組み

入社後の相談体制については「技術面」と「それ以外の内容」で担当者を変え、キャリアパスの説明や本社（山梨県）研修も実施しました。

また業務上関わりが少ない社員ともコミュニケーションが図れるように、懇親会等も含めて交流の機会を設けました。

定着の取り組み▶▶▶ 実施後の感想

定期的な面談を行うことで会社側も新入社員の気持ちが良くわかり、その後の対応等ができました。本人からも「短期間で会社のことが良く分かり良かった」という感想があり、色々な定着の取り組みを通じて、沖縄事業所全体のコミュニケーション向上にも役立ちました。将来は事業所のリーダーとして頑張ってもらえるよう期待しています。

CASE 05 特定非営利活動法人 雄飛ツーリズムネットワーク ネイチャーみらい館

業種
サービス業

■主要事業：宿泊施設・キャンプ場・体験プログラム・教育民泊運営
■所在地：金武町字金武11818-2

ココがポイント！ 定着の取り組み

メイン業務以外にも複数部門の業務を担当できるように成長することを共通目標にし、積極的に支援する体制を整えました。

また外部講習を利用して資格取得の機会を設けるなど、中長期的な視点での正社員育成に取り組みました。

定着の取り組み▶▶▶ 実施後の感想

施設内の一連の業務について、お互いに教え教わることで、スキルアップやチームワーク強化の好循環が生まれました。

繁忙期には色々な業務を複数の人で分担できる体制をつくっていくことが、社員のやる気を引き出し、お客様へのサービス向上につながると期待しています。

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：那覇市山下町31-19

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が明確になり、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。