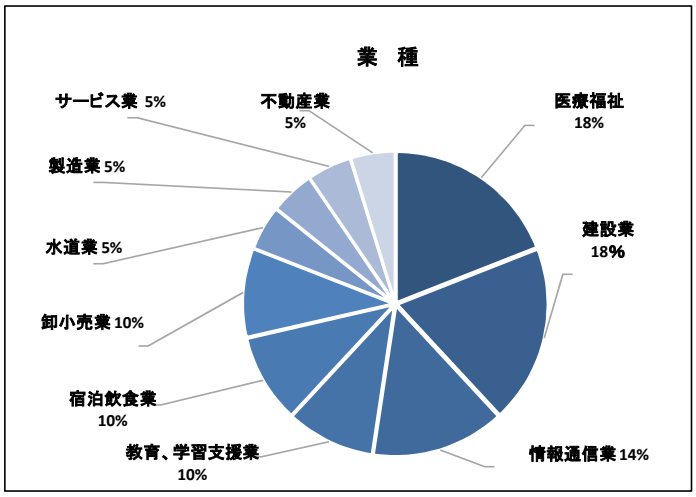
令和4年度　正社員雇用拡大助成金事業　アンケート結果

対象:　令和4年度正社員雇用拡大助成金事業活用事業所
対象数:　21事業所（回答数21）
調査期間:　令和4年12月～令和5年2月
目的:　本事業の活用後、「正社員採用」や「定着の取り組み」についての意見を収集し、県内中小企業の人材育成や確保、定着についての状況等を把握することを目的とする。
また、この集計結果は、本事業を実施した事業所からのアンケート等を取りまとめたものである。
・本事業活用事業所の事業を知ったきっかけ、実施事業所の業種、規模（従業員数）や地域（所在地）
・本事業の事業内容の評価や「正社員採用」の効果と今後の促進について
・「定着の取り組み」の効果と今後の活用について
※定着の取り組みとは、下記3項目である。
①定期面談及びフォローアップ、相談体制の構築　②キャリアパスの提示
③①及び②以外の定着につながる取り組み
支援実績:　①活用事業所数:21事業所
②対象人数:29名

1. 業種別

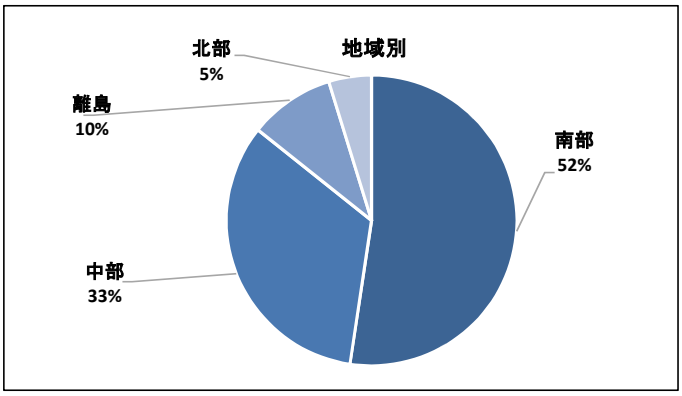
（単位:事業所）		割合
医療福祉	4	18%
建設業	4	18%
情報通信業	3	14%
教育、学習支援業	2	10%
宿泊飲食業	2	10%
卸小売業	2	10%
水道業	1	5%
製造業	1	5%
サービス業	1	5%
不動産業	1	5%
合　計	21	100%



活用事業所を業種でみると、医療福祉と建設業がそれぞれ4事業所(18%)と最も多く、次いで情報通信業が3事業所(14%)だった。その他、幅広い業種で活用された。

2. 地域別

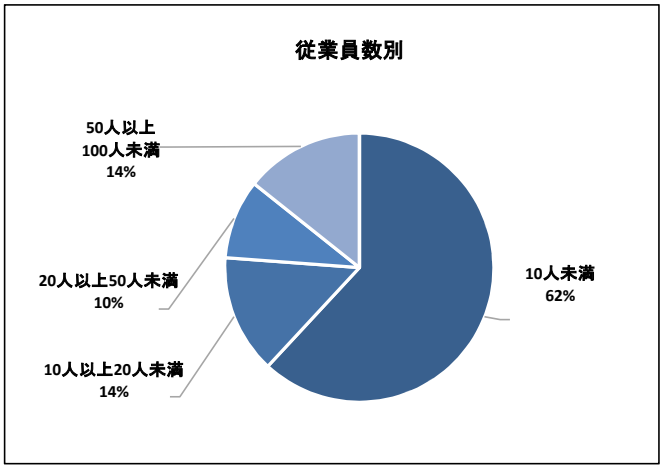
（単位:事業所）		割合
南部	11	52%
中部	7	33%
離島	2	10%
北部	1	5%
合　計	21	100%



活用事業所を地域別でみると、「南部」で11事業所(52%)、「中部」が7事業所(33%)と2地域で8割以上を占めている。今年度は離島での活用が復活した。

3. 従業員数別

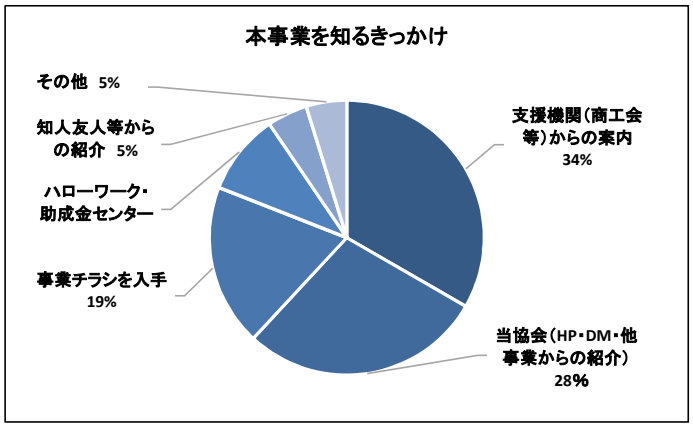
（単位：事業所）		割合
10人未満	13	62%
10人以上20人未満	3	14%
20人以上50人未満	2	10%
50人以上100人未満	3	14%
100人以上	0	0%
合　計	21	100%



活用事業所の規模を人数別で見ると、「10人未満」が62%で最も多かった。次いで「10人以上20人未満」（14%）、「50人以上100人未満」（14%）であった。なお本事業では、事業所の要件を300人以下の中小企業等としている。

4. 本事業を知るきっかけ（複数回答可）

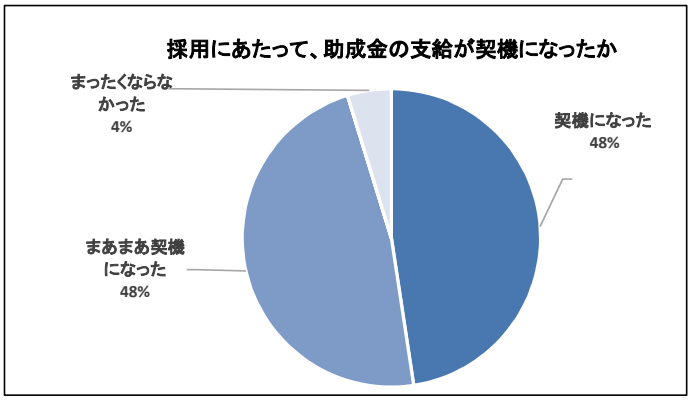
（単位：事業所）		割合
支援機関（商工会等）からの案内	7	34%
当協会（HP・DM・他事業からの紹介）	6	28%
事業チラシを入手	4	19%
ハローワーク・助成金センター	2	9%
知人友人等からの紹介	1	5%
その他	1	5%
合　計	21	100%



本事業の周知については、沖縄県中小企業診断士協会ホームページに掲載するとともに、県内事業所や市町村、業界団体へのダイレクトメール、訪問による事業案内のほか、県内のハローワークや商工会等との連携による広報を実施した。その結果、色々なルートから事業を知るきっかけにつながった。その他として、「担当している社労士からの紹介」という回答があった。

5. 本事業の対象者の採用にあたって、本助成金の支給が契機になったか

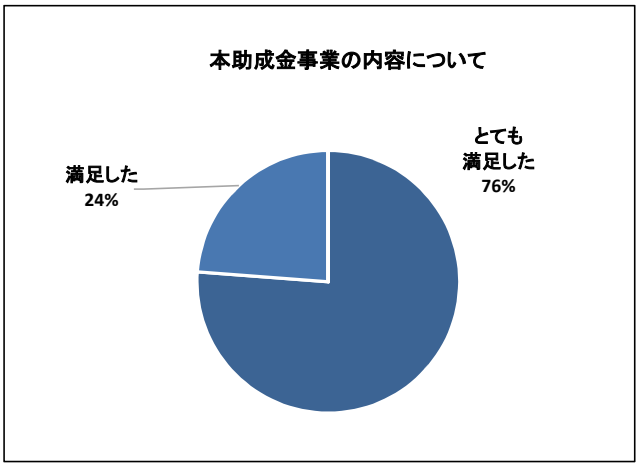
（単位：事業所）		割合
契機になった	10	48%
まあまあ契機になった	10	48%
あまりならなかった	0	0%
まったくならなかった	1	4%
合　計	21	100%



活用事業所のうち48%の事業所が「契機になった」と回答し、「まあまあ契機になった」と合わせると96%であった。すでに採用をしたあとに本助成金を知ったため、採用の契機とはならなかったという回答が1社あった。

6. 本助成金事業の内容について

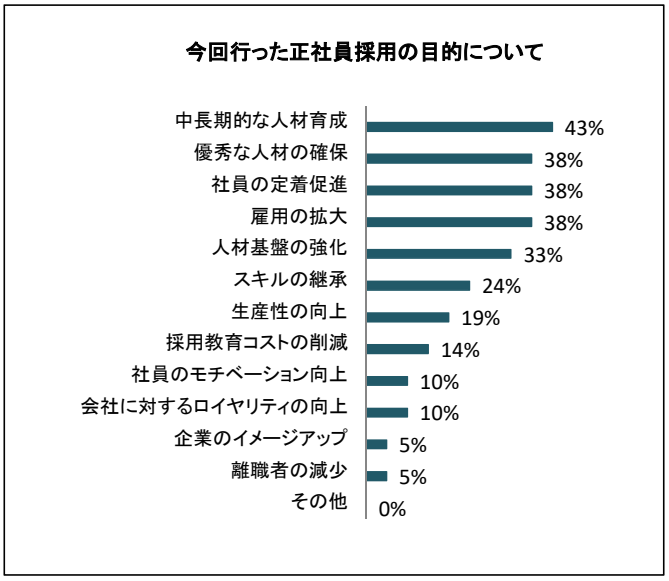
（単位：事業所）		割合
とても満足した	16	76%
満足した	5	24%
あまり満足しなかった	0	0%
不満足であった	0	0%
合　計	21	100%



本事業を活用した全ての事業所から「とても満足した」または「満足した」という回答を得た。助成金を活用することで、「未経験者や正社員を採用する際のハードルを下げることができた」「これまで難しく感じていた就業規則の作成など、職場環境を整える良い機会になった」などの声があった。

7. 今回行った正社員採用の目的について（複数回答可）

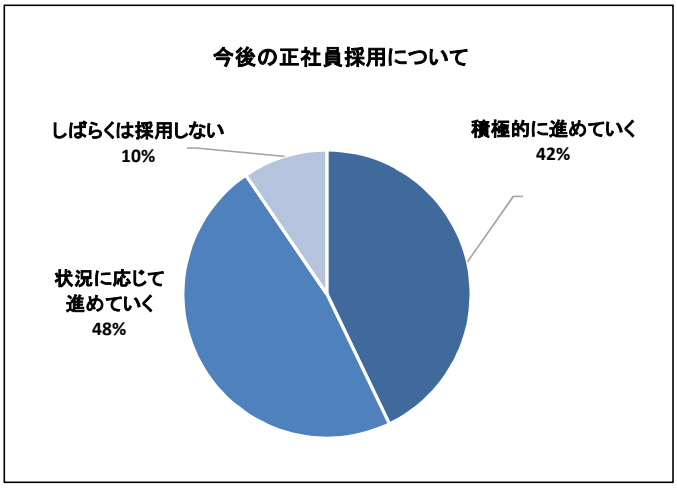
（単位：事業所）		回答率
中長期的な人材育成	9	43%
優秀な人材の確保	8	38%
社員の定着促進	8	38%
雇用の拡大	8	38%
人材基盤の強化	7	33%
スキルの継承	5	24%
生産性の向上	4	19%
採用教育コストの削減	3	14%
社員のモチベーション向上	2	10%
会社に対するロイヤリティの向上	2	10%
企業のイメージアップ	1	5%
離職者の減少	1	5%
その他	0	0%



正社員採用の目的としては「中長期的な人材育成」が最も多く、次いで「優秀な人材の確保」「社員の定着促進」「雇用の拡大」であった。また「人材基盤の強化」「スキルの継承」を選択する企業も多かった。これらの回答から、引き続きコロナ禍の影響を受けながらも、正社員という安定した雇用環境を用意し、意欲的で優秀な人材を確保したうえで、中長期的に育成しながら事業を継続・拡大していきたいという事業所の考えがうかがえた。

8. 今後の正社員採用について

（単位：事業所）		割合
積極的に進めていく	9	42%
状況に応じて進めていく	10	48%
検討する	0	0%
しばらくは採用しない	2	10%
合　計	21	100%



正社員採用について、「状況に応じて進めていく」「今後も積極的に進めていく」と回答した事業所を合わせると90%であった。会社の発展の為にも、継続して良い人材を確保し育成したいが、採用については社会情勢や業績も見ながら慎重に判断したいという声が多かった。「しばらくは採用しない」理由としては、今回の採用で適正人数になった為との回答だった。

9. 今回、正社員として採用したことで気付いた点や課題について

・正社員として採用した方は勉強熱心で真面目。他の職員の模範にもなっている。

・会社として、もう少し研修カリキュラムを充実させようと思った。

・パートなどに比べて、正社員として毎日出勤することで業務内容や流れを理解しやすく、仕事の習熟も早い。

・定期的な教育や会議は必要。正社員の定着については、今後も課題として取り組みたい。

・美容業界は正社員雇用があまり普及していないため、正社員として雇用することで、従業員本人のモチベーションがかなり高まっていると感じた。賃金などのコストはあがっていくが、企業がしっかりキャリアアップのプランを示すことができれば結果として利益を追及していける強い企業体制を構築できると考えている。

・異業種からの転職ではあったが、ポリテクカレッジ等に入校し基礎を学んでいる人材であれば、社会人経験がある分、教育に関しては業務の内容に集中出来ると感じた。

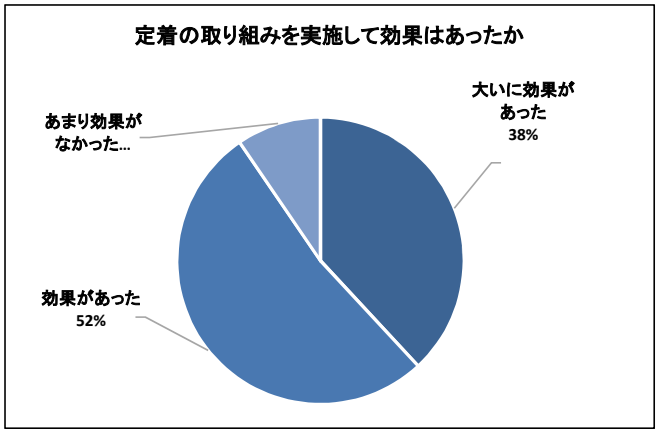
・会社の業務マニュアルがしっかりまとまっていないこともあり、新入社員が業務を把握することに関して、会社からのサポートが不十分であることに気づいた。

・定期的な面談は大切な時間だった。若年者を採用する事で会社が明るくなった。

・正社員がひとり入社することにより、周りの仕事のモチベーションアップにつながった。

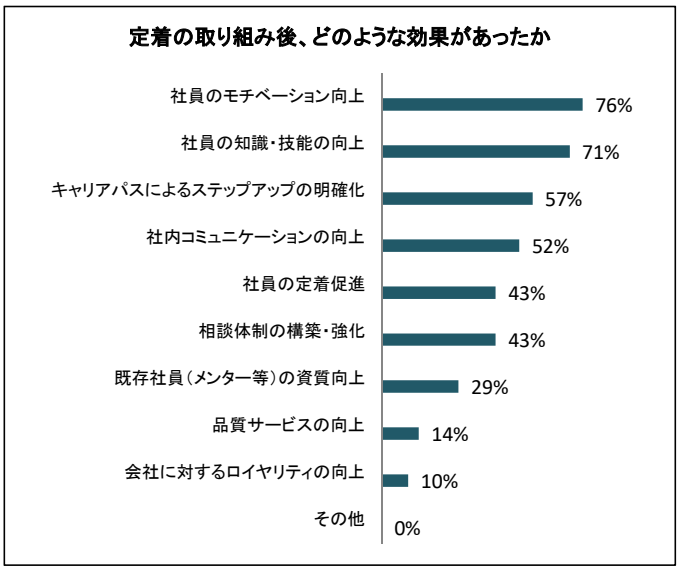
10. 定着の取り組みを実施して効果はあったか。

（単位：事業所）		割合
大いに効果があった	8	38%
効果があった	11	52%
あまり効果がなかった	2	10%
効果がなかった	0	0%
合　計	21	100%



11. 定着の取り組み後、どのような効果があったか（複数回答可）

（単位：事業所）		回答率
社員のモチベーション向上	16	76%
社員の知識・技能の向上	15	71%
キャリアパスによるステップアップの明確化	12	57%
社内コミュニケーションの向上	11	52%
社員の定着促進	9	43%
相談体制の構築・強化	9	43%
既存社員（メンター等）の資質向上	6	29%
品質サービスの向上	3	14%
会社に対するロイヤリティの向上	2	10%
その他	0	0%



本事業を実施した事業所のほとんどが、定着の取り組みに対して複数の効果があったと回答した。効果の内容では「社員のモチベーション向上」が一番多く、76%が回答した。次いで、「社員の知識・技能の向上」が71%、「キャリアパスによるステップアップの明確化」が57%、「社内コミュニケーションの向上」が52%であった。

12. 定着につながる取り組みを実施してみて、気付いた点や課題 （事業所のコメント）

定期面談等で勤務状況の相談などをする事により、若手社員が困難に思っている事、不安に思っている事などに気づく事が出来た。

年２回の人事考課以外にも、定期的な面談が必要だと感じた。

入社後の教育の仕方について、良いモデルケース（お手本）を知ることができた。「どこまで出来たらOK」という評価の段階を決めて進める方が良いと感じたので、今後はそのように改善していきたい。

不動産賃貸業は異業種からの転職等が多い為、研修が必要だと感じた。

分からないことは、その都度、先輩事務員に相談することができる体制を整えることにより、楽しく仕事が出来ているようだ。

会社側の想いを伝えられる機会が増えた。

今後の課題について、発見することにつながった。また、日々のコミュニケーションの大切さを再確認した。

建築土木業界は若手の就職希望者がどんどん減っていく中、このような助成金があると社員に還元できるので重宝した。

社内のコミュニケーション及び親睦を図る機会が増えた。

真面目に取り組んでもらえたので、仕事や職場に慣れることもスムーズに進められた。

指導や育成をする立場では、新入社員の目線に立って、気持ちに寄り添うことが大事だと感じた。また、目的と理由を明白にわかりやすく説明することが先輩としての責務だと考えるようになった。

どんなに些細な事でも、報告・連絡・相談する体制を確立し、全社員で対象者に声掛け等をすることによりコミュニケーションが深まった。また職場全体も明るい雰囲気になった。

13. 事業主として、本事業を活用していかがでしたか（事業所のコメント）

対象者にとっても事業主にとっても有意義な面談時間を持つことができた。今後も正社員・パートに限らず、新しい人が入社したら定期面談の取り組みを続けていきたい。

定着の取り組みを行うことで、新入社員育成スケジュールを明確化でき、対象者だけでなく既存社員にも良い刺激となった。

本事業を活用することで正社員を採用でき非常に助かった。対象者には期待をはるかに上回る活躍をしてもらえている。

対象者とだけでなく、他従業員も含めコミュニケーションを多く取った結果、会社の雰囲気が良くなり、業務能力もあがった。社員とより向き合う機会となりお互いに働きやすい環境づくりに繋がった。

採用・教育コストを考えたとき、助成金活用により少しでも緩和できるのがとても助かった。正社員採用のハードルが下がり、雇用がしやすくなった。

スキルがあまりない人材でも、助成金を活用することによって対象者に投資が出来るので、有難いと感じた。

従業員の育成やそれに伴う生産性向上は、会社の事業拡大に多大な影響を与える。今回の取り組みを行ってみて、会社を支える従業員の育成に今後も注力していく必要があると感じた。

若年者を正社員として迎え入れた事で、既存社員のモチベーションが上がり大変良かった。現場の仕事の効率も上がり、安全面についてもより注意して作業するようになった。

本事業を活用することにより、社内の雇用環境整備（就業規則の作成等）が出来た事はとても意義深いと思う。

正社員として安定して働ける環境は人材の定着につながるので、今後もぜひこのような助成金を利用できたらと思う。

行政と連携することで、人材育成についても目的・計画・結果などを明白にして取り組むことが出来る事から、今後も機会があれば活用したい。

14. 採用後、3か月の定着に向けた取り組み期間はいかがでしたか（対象者のコメント）

・同僚や先輩方に相談しやすく、働きやすい職場環境なので、仕事のモチベーションも向上させる事が出来た。

・定期的な面談、先の見通しの説明などがあったので、安心して働き続けることができた。会社と一緒に取り組めたのが良かった。

・悩み事や相談についてもしやすい環境だった。技術指導もわかりやすかった。

・入社前は何をすれば良いのか不安だったが、スケジュールを組んでもらったことで自身のすべき事やこれからの目標が定まった。未経験者にとっては、とても優しい取り組みだった。

・これまでに勤めた会社と異なり、研修が充実していたり、他の部署の先輩方とも触れ合う機会があり良かった。

・先輩について学ぶことで、電話でのビジネスマナーや接客対応を身につけることが出来て良かった。

・職務の中で生じる悩みや不安について定期的な面談で相談ができ、実効的な解決策をその都度提示してもらえることは大変助けになった。研修で学んだ具体的な内容は、現在仕事を進めるうえで拠り所になっている。

・働きやすい環境づくりの福利厚生の一環で、入社間も無い社員でも有給休暇が利用できるため、子供の病気など急な休みが必要な時も安心できた。仕事についても、納得するまで細かく丁寧に指導してもらえたので吸収しやすかった。

・覚える知識はたくさんあるが、定期的なお客様の名前と顔を覚え始め、声をかけてもらうこともあり、楽しくやりがいを感じながら仕事をしている。

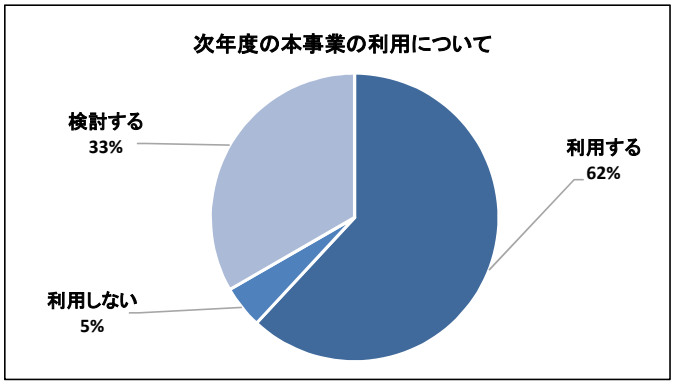
・3か月間、積極的に取り組むことが出来た。技術的な内容だけでなく、現場でのマナーも教わり大変勉強になった。

・職場環境も良く、先輩もとても親切に指導してくれた。今後も、会社の一員としてさらにレベルアップしたい。

・最初は先輩についていくのがやっとだったが、経験を積めば資格を取れることがわかったので、資格取得を

15. 次年度の本事業の利用について

	（単位：事業所）	割合
利用する	13	62%
利用しない	1	5%
検討する	7	33%
合　計	21	100%



62%の事業所が次年度も本事業を「利用する」と回答した。理由としては、「助成金を活用することが後押しとなって、正社員を採用することができた」、「今回利用したことで社員のモチベーションが上がり、知識や技能の向上につながるなど大きな効果を得ることができた」「若年者の意見に耳を傾ける良い機会となり、コミュニケーションが図りやすかった」等の回答があった。また「検討する」と回答した33%の事業所の理由は「今後の経営計画に応じて考えたい」等であった。利用しないとした事業所については「業務量と社員数が適正な状況になったので次年度の正社員採用は考えていない為」との回答だった。