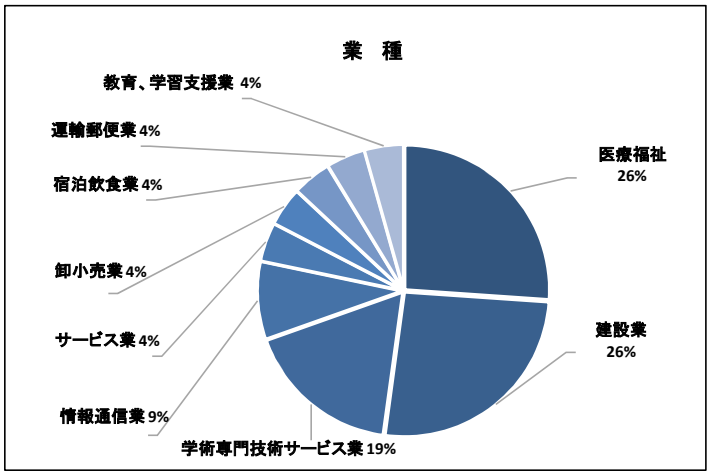
令和4年度　正社員雇用拡大助成金事業
前年度活用事業所フォローアップ調査結果

対象:　令和3年度正社員雇用拡大助成金事業活用事業所
対象数:　23事業所(回答数23)
調査期間:　令和4年12月～令和5年1月
目的:　本調査は、令和3年度に活用実績のある事業所へ、新規雇用者(対象者)のその後の定着状況や雇用状況を調査し、事業の効果を把握することを目的とする。
・新規雇用者(対象者)についての定着・勤務状況
・定着の取り組みについての効果やその後
・正社員採用のメリット　など
支援実績:　①活用事業所数:23事業所
②対象人数:28名

1. 業種別

(単位:事業所)		割合
医療福祉	6	26%
建設業	6	26%
学術専門技術サービス業	4	19%
情報通信業	2	9%
サービス業	1	4%
卸小売業	1	4%
宿泊飲食業	1	4%
運輸郵便業	1	4%
教育、学習支援業	1	4%
合　計	23	100%

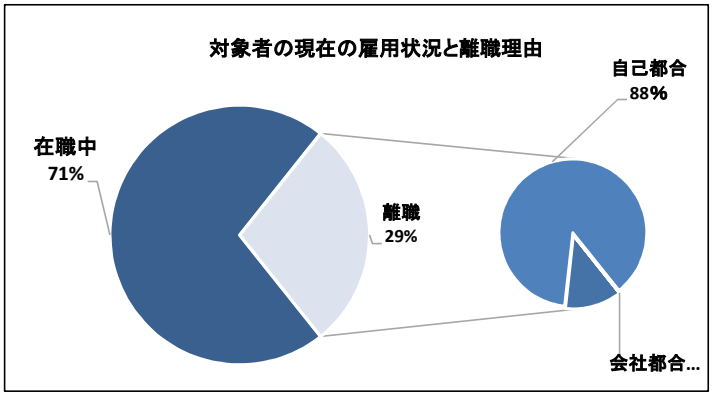


2. 対象者の現在の雇用状況

(単位:人数)		割合
在職中	20	71%
離職	8	29%
合　計	28	100%

3. 離職理由

(単位:人数)		割合
会社都合	1	12%
自己都合	7	88%
不明、特段理由はない	0	0%
その他	0	0%
合　計	8	100%

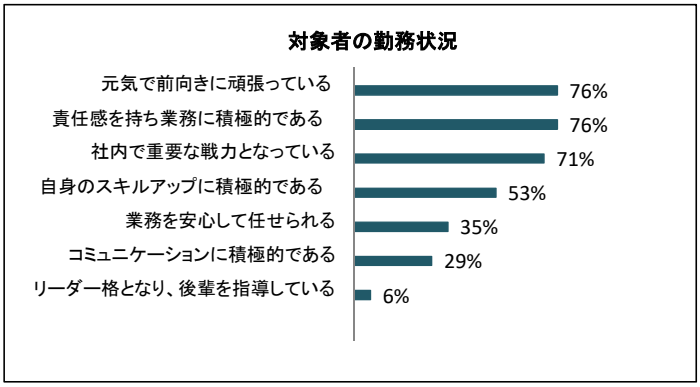


新規雇用された対象者の現在の状況について、20名(71%)が在籍している。その一方で離職は8名であり、コロナ禍の経営環境悪化に伴う会社都合が1名だった。

4. 対象者の勤務状況について（複数回答可）

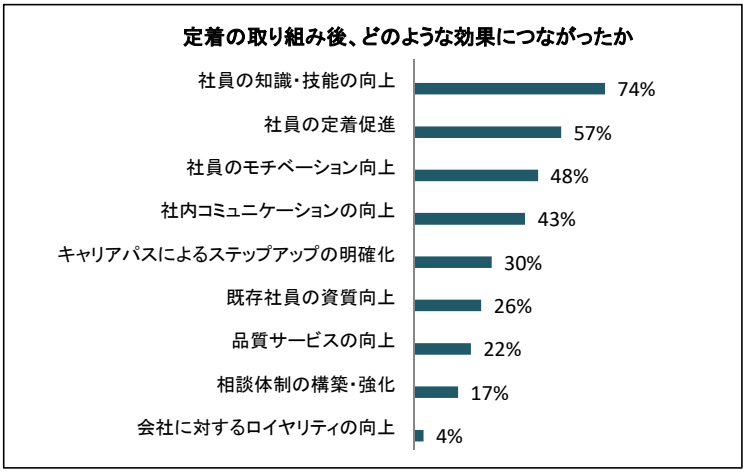
（単位：事業所）		回答率
元気で前向きに頑張っている	13	76%
責任感を持ち業務に積極的である	13	76%
社内で重要な戦力となっている	12	71%
自身のスキルアップに積極的である	9	53%
業務を安心して任せられる	6	35%
コミュニケーションに積極的である	5	29%
リーダー格となり、後輩を指導している	1	6%

※対象者が在職中の17事業所より回答



5. 定着の取り組みは、どのような効果につながったか。（複数回答可）

（単位：事業所）		回答率
社員の知識・技能の向上	17	74%
社員の定着促進	13	57%
社員のモチベーション向上	11	48%
社内コミュニケーションの向上	10	43%
キャリアパスによるステップアップの明確化	7	30%
既存社員の資質向上	6	26%
品質サービスの向上	5	22%
相談体制の構築・強化	4	17%
会社に対するロイヤリティの向上	1	4%



定着の取り組みについては、上記のように様々な効果が認められた。

また**社員を定着させるには、どのような取り組みが効果的だと思うか**を聞いたところ、次のような回答があった。

・意見交換会などを設け、職員同士が気持ちよく働けるようなコミュニケーションづくりに取り組む

・社員の知識や技術、モチベーション向上の為の資格取得推奨。そのための費用負担や取得後の奨励金制度。

・相談体制の充実、福利厚生の拡充、入社後の社内研修の充実

（前ページより回答続き） 社員を定着させるには、どのような取り組みが効果的だと思うか

・定期的な面談とフォローアップはとても効果がある。形式的な場でこそ出てくる話もあるので
要望や希望はこちらから積極的に聴く必要がある。

・キャリアパスによるステップアップの明確化、賃金アップなど処遇向上の取り組み

・常に対等な立場に立って、本人の興味のあることも考慮しながら、業務への取り組み方法を考えること。

・定期的な面談でコミュニケーションを深め意見を取り入れるよう心がける。社員が常に成長できる環境を
作っていく。

・業務の無理のないステップアップと、社内でのコミュニケーションを充実させること

・的確なOJTを行い、安心して働ける職場環境をつくる

・仕事内容についての研修やヒアリング等を定期的に行う

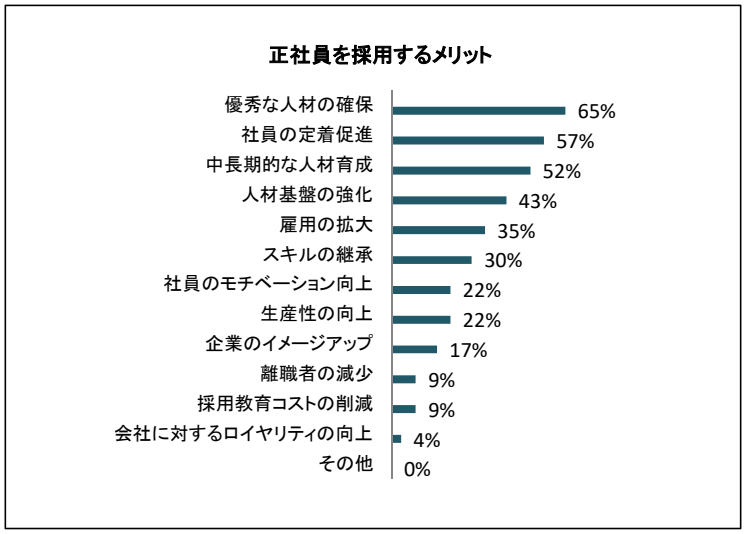
・離職歴が多い場合など、会社側の取り組みとは別に「仕事に対する考え方」のような公的研修も必要

・急な欠勤への親身な対応、資格手当の充実、メンタルや体調について相談と助言ができる体制づくり

・従業員満足度の向上（仕事のやりがい、仕事の量や質、公正な評価、納得できる処遇、自己の成長など）

６．正社員を採用するメリットについて（複数回答可）

（単位：事業所）		回答率
優秀な人材の確保	15	65%
社員の定着促進	13	57%
中長期的な人材育成	12	52%
人材基盤の強化	10	43%
雇用の拡大	8	35%
スキルの継承	7	30%
社員のモチベーション向上	5	22%
生産性の向上	5	22%
企業のイメージアップ	4	17%
離職者の減少	2	9%
採用教育コストの削減	2	9%
会社に対するロイヤリティの向上	1	4%
その他	0	0%



7. 正社員を雇用するうえで必要なこと（自由回答）

・人材を育てる意識、協働の考え。社員と自社の社風・理念のマッチング

・お互いにコミュニケーション能力の育成が必要

・資格取得の為の支援や、会社全体で社員育成をするための教育。

・社員の家族の事も考え、大事に育てる

・雇用の為にも安定的な売上が必要。その為には新規顧客の獲得が大切

・社員が成長できる場を設け、評価するだけでなく教育に力をいれる会社組織にしていく

・責任感とコミュニケーション能力

・求職者側にも、仕事に対する心構えが出来るような研修を受けてもらい、ミスマッチを防ぐ

・社員同士が積極的にコミュニケーションを図れる風通しの良い環境づくり。

・業務の効率化、生産性の向上、クライアントへの信頼確保

・社員の生活の向上（福利厚生、給与等の見直し。相談しやすい会社環境づくり）

・定期的な魅力ある研修を行い、長期的な人材育成を図る

・職員同士のコミュニケーションが図れる時間を持つことで、生産性の向上につなげる

・社員が安心、安定して働ける場所であること

・仕事の魅力を伝える場を多く設けること

・求職者のニーズと会社とのマッチングの仕組みづくり（会社にあった人材を採用する為にも、会社の情報を過不足なく正確に発信し続けることが必要）