

【離職率改善方法】 優秀な社員の 離職率を抑えるには？



社員1名を失うことによる会社の損失は、 その人の年間給与の1.5倍

多くの人事担当者は、組織の離職率が高いことが
組織に不利な状況に追い込まれることを既に理解している事でしょう。
しかし、具体的な損失額をじっくり検討したことがある方は極めて少ないと思われます。

社員1名を失うことによる会社の損失は、 その人の年間給与の1.5倍という研究結果が出ています。

例えば、年収が約550万円の社員が別の会社へ転職を決めた場合、
会社側は少なくとも約830万円の損失を被る計算になります。

本人の年収が高ければ高いほど、離職による損失も大きくなります。

それほどの負担につながるのには理由があります。
以下の要因に関わるコストが上乗せされるからです。

- 求人広告
- 応募者の選考
- 新規採用者の研修
- 不慣れから起きるミス
- 生産性の低下
- 周囲に与える文化的影響

試算した額の程度に関わらず、経験を積んだ人材を失うことが組織にとって
大きな金銭的損失であることは明らかです。

そのため企業は人材流出を防ぐための人材の定着戦略に力を注ぐ必要があります。
定着率に注力する事で、採用・研修コストを抑制し、高い生産性を維持できるよう
と言えます。

離職率を改善するための対応例

定着に必要な積極的で、組織に献身的な人員態勢を整えるためのいくつかの重要ポイントをご紹介します。

＜POINT＞ 何が満足度要因なのかに注目する

人が働く一番の理由は賃金を得ることかもしれませんが、ですが仕事に対する満足度は金銭以上に大きな意味があります。

前向きで積極的な従業員が、職場の印象をどう感じるかを左右する要因は、職場での関係性やキャリアアップの機会に至るまでさまざまなものがあります。

ランスタッド ノースアメリカの最高人材責任者ジム・リンクは、現代の労働者の期待は常に変化すると指摘しています。

人手不足が続く労働市場を背景に、「雇用主は従業員の声にしっかり耳を傾けるべき」と話します。



「給与や有給休暇は、常に企業の魅力やエンゲージメント（愛社精神・思い入れ）、従業員の長期就業に影響を与える要因ですが、それだけでなく、目に見えないメリットや職場での日常的な体験の重要性が増しています。精神面、金銭、ライフスタイルなどすべての価値観が満たされなければ、従業員はいとも簡単に別の会社での就業機会を見つけようとします」

＜POINT＞ 採用前にギャップを埋める

思い描いていた職場環境や仕事内容と違った場合、人は転職しようという意向が高まります。入社後に活躍していただけたらいい人材なのか、よく見極めましょう。

応募者のスキルや経験だけを評価して採用するのではなく、会社にはフィットする人材かどうかというのも重要なポイントなのです。実際に就業する環境を事前に見てもらう、一緒に働くことになるであろうメンバーと話す機会を設けるのもいいかも知れません。

また、いくらスキルや経験があつたとしても、仕事の進め方は会社ごとにも違いがあります。仕事の進め方や裁量についてなど、お互いによく確認しあうことで、入社後に「こんなに難しい仕事だとは思わなかった」、それとは逆に、やりがい不足を感じるなどのギャップが起こる可能性は低くなるでしょう。

＜POINT＞ 離職の原因を探り改善・フォローする

とは言え、どれだけ採用前に確認をしたとしても、実際に働き始めるとギャップを感じることは出てくるでしょう。

例えば、工場でマシンオペレーターとして就業したときに、一人で操作してみると思っていたよりも難しかったり、実際に組み立て作業を担当したら、作業台が低くて腰が痛い、など想定外の状況が発生することがあります。

そんなときに、「事前に確認をしたはず」とおざなりにせずに、新規採用者の声に耳を傾けましょう。数日一緒に作業に入る、作業台を実際に少し高くしてみる、ちょっとした改善により離職を防ぎ長く働いてもらうことに繋がります。

現場の意見を聞き、離職する理由から改善を図っていく事は非常に重要です。これが柔軟にできていれば優秀な人材は定着します。

また、残念ながら、一緒に仕事をしてみたらどうしても気が合わない人がいる、ということも起こり得るでしょう。直属の上長であったりメンター制度など社内で相談できる存在がいればベストですが、難しい場合もあります。

新規採用者自身が社内の人には相談しにくい、ということもあるでしょう。そんな時には、人事コンサルタントをや人材サービスの会社など、外部の力に頼るのも一つの手です。

＜POINT＞ 定期的なフィードバックを行う

優れた成果を出したり、チームプロジェクトの成功に貢献したチームメンバーを称える行為は、努力が認められ、高く評価されていることを周囲に示すものであり、つまり次も頑張る、またはもっと頑張る後押しになります。

こういったフィードバックは、上記のようにプロジェクトを成功させた時や大きな仕事をこなした後だけにやるのではなく、日常的に実施することが大切です。

One on Oneなどで、個々のチームメンバーに的確なフィードバックを定期的にするよう努力しているマネージャーは、前向きで互いにやりがいのある職場環境を築き、全体的な生産性を向上させるうえで大きな役割を果たしています。

その仕事に難しさを感じていたり、あるいはミスをしてしまった時のマネージャーからの建設的なコメントも、(少なくとも)同じくらい重要です。前向きで元気づけるようなフィードバックは、困難に直面したチームメンバーが自信を保ち、将来に再びミスを繰り返さないための支えになります。

＜POINT＞ 働き方の柔軟性

企業にとって柔軟性は日常の業務運営や効率化の点からだけでなく、働き方について従業員自身である程度コントロールする権利を与えるという意味でも、ますます重要です。

これもまた若手従業員にとって特に重要な観点です。ですが柔軟な働き方は、高齢の家族の介護など、仕事以外でもやるべきことが増えるベテラン従業員を含めすべての年代にメリットがあります。

＜POINT＞ 研修・キャリアアップの機会

社員にとってキャリアアップは重要な関心事です。

今いる組織の中で新しいスキルを習得し、キャリアアップできる機会があるかどうかを知りたいと考えています。キャリアパスが見えなければ、どこか別の場所で新しい機会を探し始めます。

企業の約87%が昇進・昇格は人材の定着に効果的と考えています。

それにもかかわらず、社内異動・公募制度を設けている企業はわずか3分の1程度です。こうした従業員と企業側との認知のズレが、企業の膨大な損失につながりかねません。

明確なキャリアパスを示すことで、従業員の定着を向上させることができます。

個々の従業員が自分のキャリア目標を実現するために何をすべきか、そして研修機会を活かし、求められた生産性を達成し、それを成し遂げた時にどのような見返りを得られるかを知っている必要があります。

少なくとも、社内人材の昇進・昇格を重要視すること、上位職を担うために必要な能力開発の機会を数多く提供することは必要不可欠です。



<POINT> 評価に見合った昇給

中間職の給与はこの30年以上、実質的には横ばい状態です。
本人たちもこの先の昇給が期待できないことを感じています。他に収入アップできるポジションがあれば喜んで転職するのも、もったもなことです。
収入を上げるための唯一の手段が転職の場合もあるのです。

評価に見合った昇給は、従業員があなたの会社に留まる大きな動機になります。
物価の上昇に応じてではなく、従業員の豊かな生活を支えられるような昇給制度を設けることが肝要です。

実際に、アンケートをとってみると、下記のように評価制度が適切でなかったり不明確なことが、定着に悪影響を及ぼしていることがわかりました。

- 評価されない
- 目的意識がわからない
- 意欲的に仕事ができない

評価に見合った昇給を導入する際に注意する点は、客観性を持たせることと言えます。
透明性のある基準でなければ社員の信頼を得ることができなくなり、「昇給のための制度」が「昇給させないための制度」と歪んで認識される恐れがあると考えたためです。

昇給の基準だけでなくキャリアパスも目に見える形にすると、社員がキャリアアップできるステップも明確になります。

評価制度の基準を決める際には、会社として従業員に期待している成果を落とし込むことで、全社員に進むべき方向性を示すことに成功できます。

＜POINT＞ 社員にとって魅力的な福利厚生・従業員特典

ある従業員調査によると、自分で選択して利用できる福利厚生や従業員特典があれば会社への愛着心が増すと回答した人が72%に上りました。つまり、全員に一律の福利厚生が人材の流出防止に必ずしも効果的でないことを意味します。

それよりも、本人にとって重要な福利厚生を提供する選択方式のほうが有効です。

こうした要望に応えられるほどの大きな人事部門を持たない中小企業の場合は、評判の高い福利厚生の提供に力を注ぐと良いでしょう。

昨今の従業員が重要視する福利厚生には、例えば次のような制度があります。

- 有給休暇の取得促進
- 従業員持株制度
- 有給病気休暇
- テレワークに対する手当（公共料金の補助など）
- 退職年金制度

従業員の年齢層が比較的若い場合は、満足度を維持する一つ的手段として柔軟な働き方を採り入れると良いでしょう。

職場の柔軟性はミレニアル世代にとっては非常に強力なアピールポイントです。



毎年、ランスタッドでは世界34の国と地域を対象とした労働者意識に関するグローバル調査「ランスタッド・ワークモニター」を実施しております。ダウンロードいただくと、より詳細なデータなども掲載されておりますので、合わせてご活用ください。

ランスタッド ワークモニター
[ダウンロードはこちらから](#)



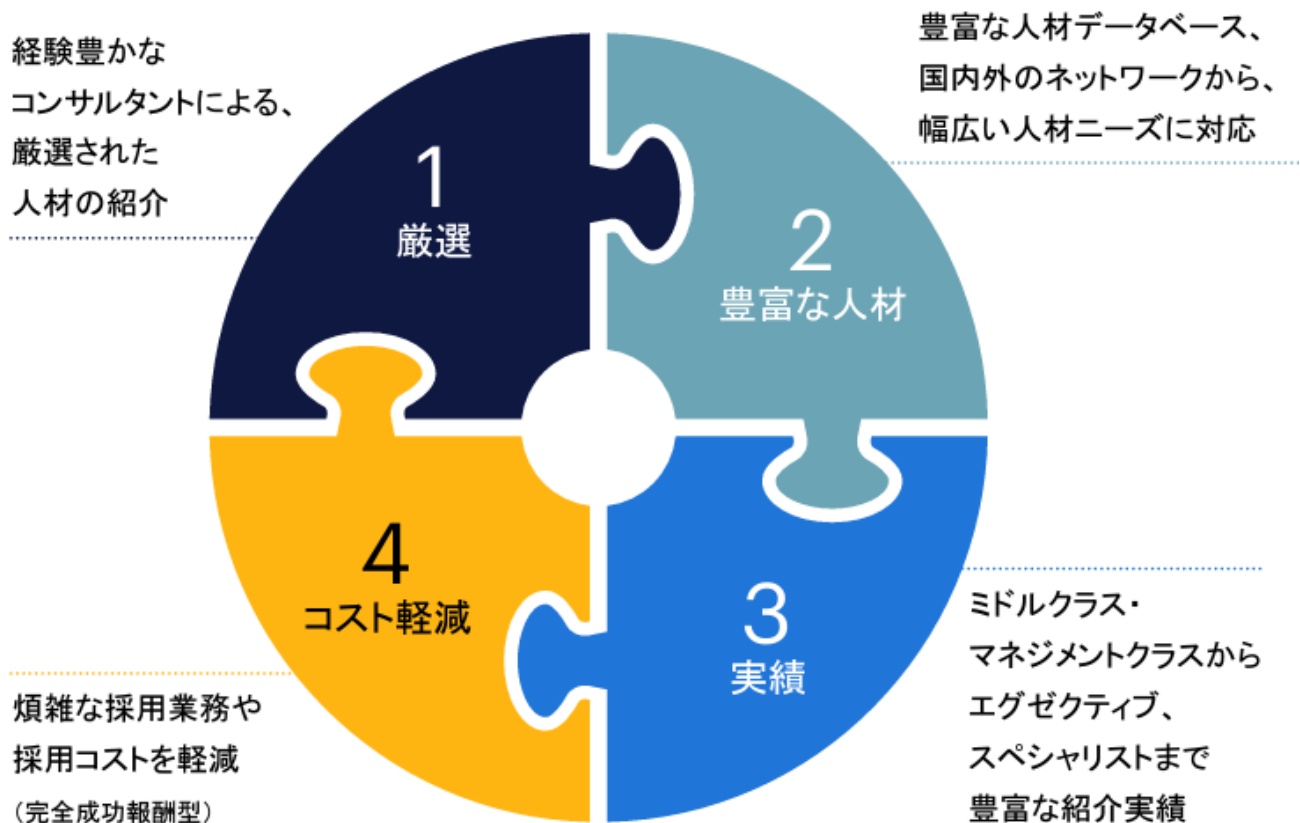
randstad

人材紹介サービス

企業の将来を担う若手から、ミドルクラス、マネジメントクラス、シニアエグゼクティブ、高い専門職を持つスペシャリスト、障害者人材など、多様化する企業ニーズに合わせて人材採用を支援します。

各業界・分野に精通したコンサルタントが
プロフェッショナルな角度から分析を行い、ベストマッチを実現します。

ランスタッドの人材紹介サービスの特長



人材紹介サービス

人材紹介サービスご利用のメリット

1. 豊富な人材データベース／全国での採用にも対応可

全国の拠点ネットワークを持つ総合人材サービス会社として、さまざまな業種、職種の求職者に広範囲で登録いただいております。御社のニーズに合致する人材を厳選してご紹介します。

2. 完全成功報酬で採用コストを削減

完全成功報酬型サービスのため、人材を獲得するまでの費用は一切発生いたしません。また求人広告だけでは伝えきれない御社の魅力を、経験豊富なコンサルタントが最適な人材へ直接アプローチすることで、採用の機会ロスを減らし、最適な人材をマッチングすることができます。

3. 採用活動を効率化できる

書類選考の一次対応や面接前の事前スクリーニング、各種調整など、煩雑な実務の一部をランスタッドが代行します。

御社の業務負担を軽減し、ターゲットを絞った効率の良い採用活動ができるようになります。

お問合せはオンラインフォーム・チャットよりお待ちしております。

[お問合せはこちら](#)