

離職率改善サービスの分類と 『いっと』の役割

～  いっとはココがちがう ～
Improvement of turnover rate by interview



離職率改善サービスの傾向

「離職率改善」を目的としたサービスは多岐に渡り
各強みに特化したサービスが多い。

おおまかに「**心身のケア特化型**」「**モチベーション向上型**」の二つに分けられる。

心身のケア特化型

セルフケア促進

コンディション把握

社員の内面的特徴把握

退職予兆キャッチ

モチベーション向上型

期待値と実感値把握

コミュニケーション促進

信頼関係構築

チームパフォーマンス向上

目的別のサービス例

さらに、目的毎にも多数のサービスが存在する。

モチベーション向上型

目的：
コミュニケーション
促進

チャット
ツール

1on1

目的：
福利厚生
の充実/改善

自社運用

代行パック

目的：
賃金・待遇
の改善

人事評価
制度

社内制度

心身のケア特化型

目的：
労働環境
の改善

在宅環境

残業改善

目的：
エンゲージメント
向上
(従業員満足度)

ピアボーナス

eNPS

目的：
キャリアステップ
キャリアビジョン

研修

制度改定

最近流行ってるし
「モチベーション向上型」が
良いんじゃないですか？

.....

「チャットツール」を導入したら
コミュニケーション活性化しそう
ですね。

.....

やる気具合を知りたいから
「期待値・実感値把握」が
可視化できるものも導入してみたいな。

.....

.....

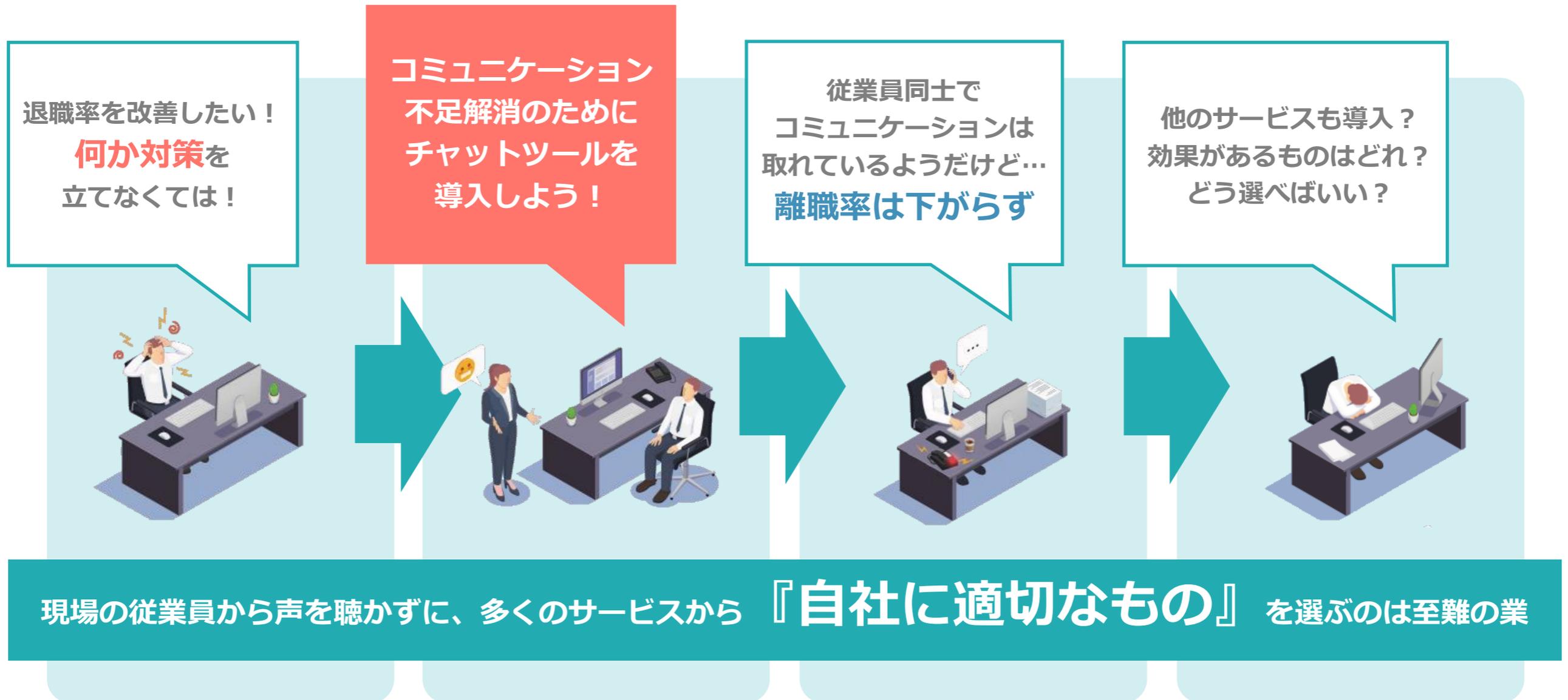


どういう基準で
導入するサービスを
決めていきますか？



人事や社長だけで
サービスを選んで
大丈夫？

サービスから検討するリスク



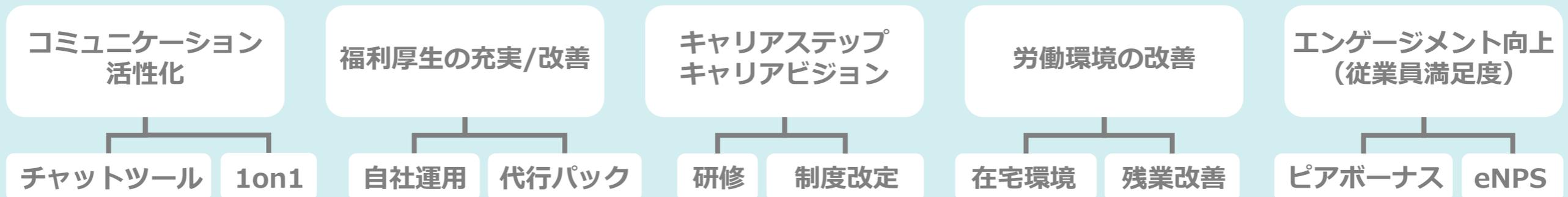
導入サービスの**選定**からはじめてしまい、
効果を感じないケースが多く発生

『いっと』の立ち位置

定着率・離職率の改善



各手法で実際の従業員の声を聴き、『本当に求められている』対策を立案



定着・離職対策へ“何が必要なのか”を洗い出す事が『いっと』の役割

退職者インタビューは
すこし手間だし
アンケート（サーベイ）
だけでも良いのでは？

.....

対象は退職者にして
退職者アンケートにしよう

.....

在職者にも簡単なアンケートに回答して
もらって退職予兆を調べましょう

.....

.....



ひとつの手法だけで
完結させようと
していませんか？

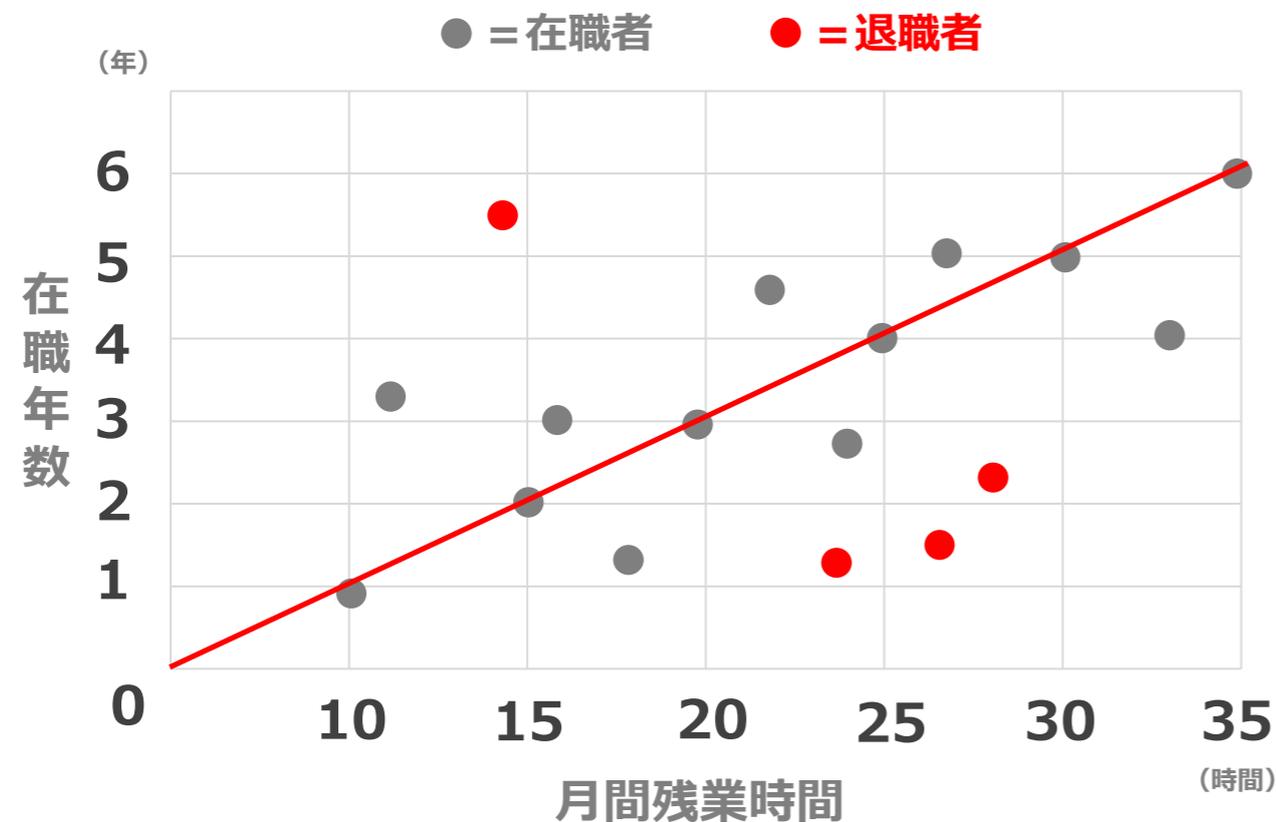


個人の課題、
定量だけでは
計れない！

定量分析の不完全性

定量分析だけで判断する場合

在職者の離職フラグ検討（定量分析）



左記散布図の場合「若い方は残業が多いと辞めやすい」という“仮説”を立てる事が可能です。定量分析では、平均値である“—”に近付ける事が『良』となりますが、この場合下記懸念が発生いたします。

1 在職年数と残業時間が離職に影響するという“仮説”は正確であるか？

2 上記“仮説”が正しい場合、退職者には2軸以外の特殊要因は存在しないか？

3 特殊要因と“仮説”の相関性はどの程度あるか？

これらを検証する為に、仮説や特殊要因を検証できる【定性的なアプローチ】が重要となります。

定量分析では「全体把握」、定性分析では「原因把握」
両軸での分析が、離職率改善に直結する施策検討には不可欠です

定量と定性の違い

定量分析

※数字的／量重視

「数」から得た
「傾向/統計」を
視点に分析を行う事

定性分析

※言語的／質重視

数値化する事のできない
「感情」や「理由」などを視点に
分析を行う事

“現状把握”が主目的

相互補完

“原因把握”が主目的

手法：アンケート



- ・全体像の把握
- ・現在生じている課題の把握

手法：インタビュー



- ・動機や心理の把握
- ・課題の原因や理由の把握

定量/定性分析は『相互補完』の関係にあり2つを組み合わせ、
初めて**本質的**な離職改善に必要な**対策を練る**事ができます

退職理由が表面的なものばかりで
対策しようがない

.....

人事が行う**退職者面談**は？

.....

上司や人事に話しづらいなら
社内のメンター制度で他部署の社員に
言える環境を作るのはどう？

.....

.....

退職理由が本当かわからない...
同じ部署の従業員ばかりだけど
皆理由が違う



社内だけで
ホッペを聞きだそう
としていませんか？

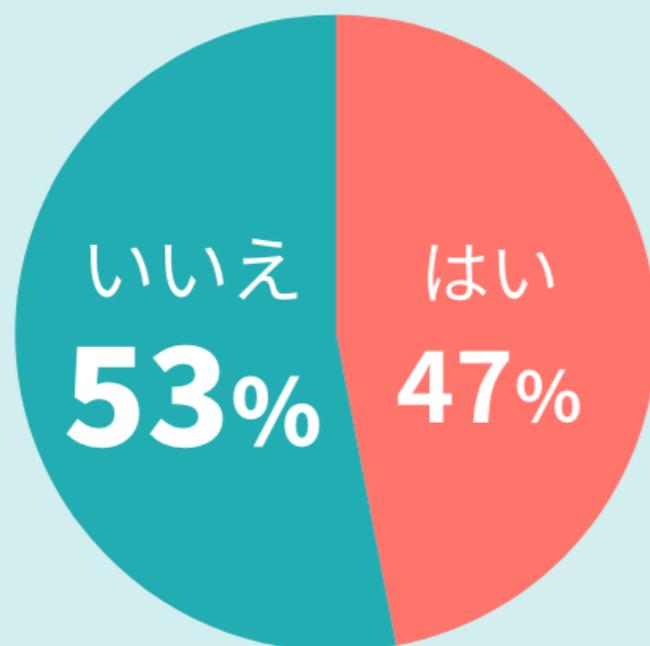


第三者でないと
“ホンネ”を
聞きだせない

自社ヒアリングの限界

“ホンネ” と “タテマエ” の乖離

Q. 会社(人事)に伝えた退職理由は
ホンネと異なるものでしたか？



出典：月刊「人事のミカタ」
<https://partners.en-japan.com/spesial/old/160203/>

退職理由	ホンネ	タテマエ
人間関係が悪かった	25%	6%
評価・人事制度に不満があった	12%	6%
給与が低かった	11%	7%
社風・風土が合わなかった	11%	8%
残業や休日出勤の拘束時間が長かった	11%	6%
業界・企業の将来性が不安	8%	8%
待遇(福利厚生)が悪かった	8%	4%
やりたい仕事内容ではなかった	8%	14%
結婚・家庭の事情	3%	18%
体調を崩した	2%	23%

本当の退職理由
“ホンネ”を
企業は
知らない!

退職理由の
55%は
“タテマエ”

自社ヒアリングでは、ホンネと全く異なる “タテマエ” に
回答が集約され、ホンネへの対策が検討できない

“ホンネ”を可視化

人事経験者やキャリアアドバイザー経験がある
 専門インタビュアーがインタビューを担当



インタビュー内容を
 元にレポート化

5つの項目をチャートで可視化することで
 社員が何に不満を持っているのかが分かりやすい

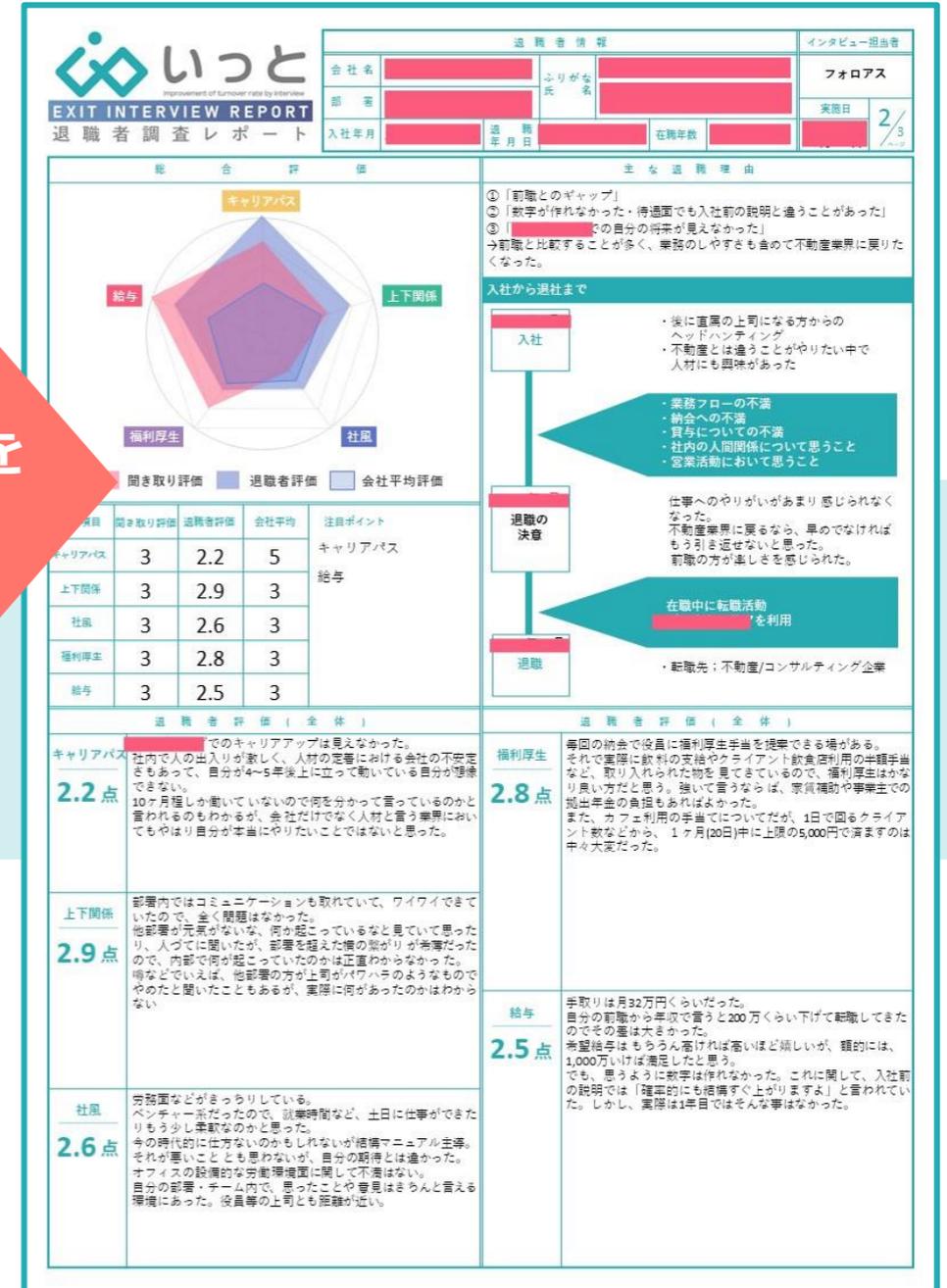
給与

キャリアパス

上下関係

福利厚生

社風



『いっと』ではアンケート・インタビュー内容から**改善策も提供**

効果的な対策を選定



離職率改善



社員のホンネをリサーチ

コミュニケーション
活性化

チャットツール

1on1

福利厚生の充実/改善

自社運用

代行パック

キャリアステップ
キャリアビジョン

研修

制度改定

労働環境の改善

在宅環境

残業改善

エンゲージメント向上
(従業員満足度)

ピアボーナス

eNPS

アンケート・インタビューから
本当に必要な対策を選び取り実行することが可能

貴社が本当に
必要な改善策を
一緒に考えませんか？



Improvement of turnover rate by interview

Produced by  FOLLOW US Co., Ltd.



お問い合わせ先

担当者 : いっと 運営事務局 サポート担当

TEL : 03-6380-5117

※ 平日10:00~19:00

メール : info@interview-itto.jp