



コストをかけずにできる！

# 定着・離職対策の手引き書

人的資本を前進させる、定着できる組織づくり

～対策実行編～



# 目次

---

## 成功モデルケースを踏襲した、正しい**対策の手順** ～対策実行編～

- Topics.1 対策の実行方法...3P
- Topics.2 対策の効果検証...6P
- Topics.3 改善PDCAサイクルの設定...9P
- Topics.4 まとめ・ご支援内容...11P





# Topics.1

対策の実行方法



## 一つの課題へ複数のアプローチから対処を検討

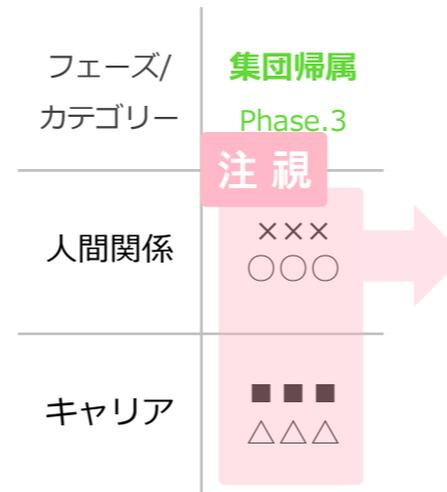
まずは、個別に吸い上げた課題を読み解き  
共通する課題を見出します。

(「現状分析編」17P参照)

見出した共通課題の原因発生源を  
個別課題または類推にて特定します。

発生源に対して異なる角度から発生要因を  
複数検討し、結果に優先順位をつけた上で  
個別課題を反映した施策を立案します。

上記により、現実的に実行可能な対策を検討でき  
課題の放置を防ぐことが可能となります。



仮説立案	
共通課題	コンプライアンス欠如
原因発生源	IV等級（管理職）
発生要因 ①	コンプライアンス遵守マニュアル未設置
発生要因 ②	コンプライアンス遵守意識の欠如
発生要因 ③	マニュアル遂行能力の不足
対策方法	①～③の対策優先順位をつけて 課題詳細を反映した施策立案・実施

## 取り組みやすい対策の検討が重要

人事戦略内で完結する対策に置き換える上で  
実行難易度が低い対策から検討しましょう。

### ・ 現行施策のブラッシュアップ

↳例) ハラスメント研修リニューアル

### ・ 現行施策との抱き合わせ

↳例) 評価面談時に同時運用 etc...

まずは行動に起こすことで、仮説の有効性を  
検証した上で、より本格的な施策への  
移行を検討しましょう。





# Topics.2

対策の効果検証

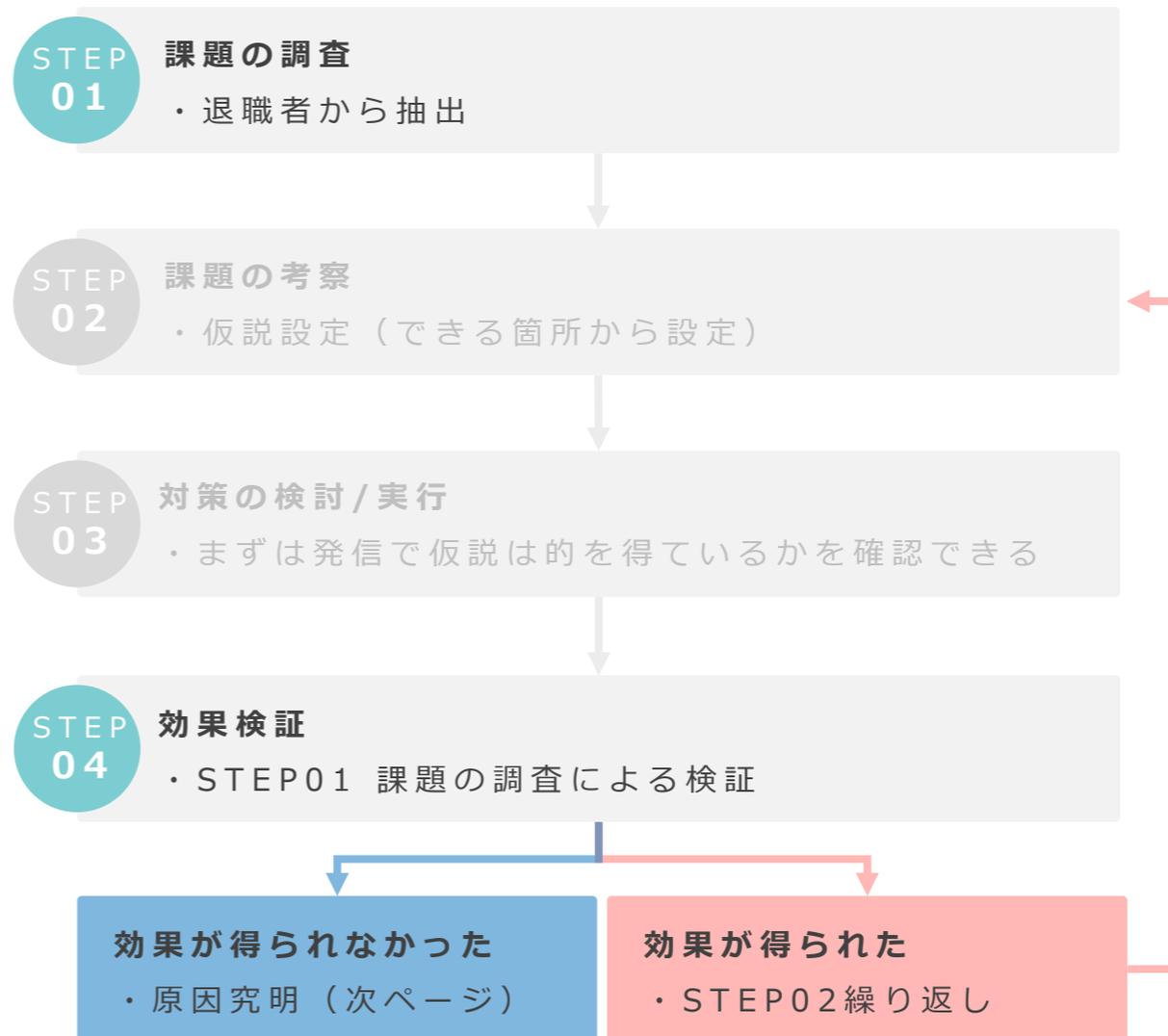


## 退職アンケート・退職面談の継続が**最高の効果検証**

退職者へのアンケート・面談を継続し  
これをもって効果検証とすることで  
新たな課題発見と、対策の効果が  
**現場にどう捉えられているかの真意**を  
把握することができます。

退職に至る課題は、**企業側の状況変化と  
従業員の属性や世代により変化**します。

変化を迅速に捉えるために、継続した調査を  
推奨いたします。



## 調査・仮説立案・対策の3工程で原因を究明

対策の効果を確認できない  
影響度合いが奮わない場合は  
 原因を究明し、**改善行動**が必要となります。

特に「調査」「仮説立案」は専門的な領域の為  
 より入念に見直すことを推奨します。

「対策」工程に外注を通して専門家の意見が  
 反映されることは一般的ですが、前工程を  
 専門家に頼る選択肢も考慮する必要があります。

※ 『**いっと**』ご支援領域

	調査		仮説立案		対策	
	項目	Action	項目	Action	項目	Action
見直し項目	面談 話法	現状分析編 15Pの 再確認	課題 分類	正確な 分類か 確認	仮説との リンク	仮説は正 しく反映 できている か確認
	面談 姿勢		共通 課題	先入観を 排除した 課題認識 であるか 確認	個別課題 との リンク	個別課題 を正しく 反映でき ているか 確認
	面談者	不満の 関係者では ないか確認	要因	俯瞰視点で 複数角度の 要因検討で あるか確認	対策の質	実行者 内容の質 は充分か 検討



# Topics.3

## 改善PDCAサイクルの設定



## 期限を設定し、専門家への依頼必要性を精査

### 【○ヶ月】で【□名】の離職減を達成。

上記のような数字目標と達成が必要な時期まで  
明確に設定することが非常に重要となります。

定着・離職対策は、採用等の他施策と比較し  
放置しやすい特性がございます。

放置が及ぼす影響は  
優先した採用等の他施策にもわたり  
結果、悪循環をもたらします。

「いつかは対策が必要」であれば  
放置されないよう、着実に取り組めるような  
数字目標を設定することが、**企業改善の  
第一歩**となります。

Plan		Do		Check		Action	
項目	Action	項目	Action	項目	Action	項目	Action
課題調査方法	アンケート or 面談	回答率計測	70% 以下は 課題	回答率改善 検討	調査の依頼 フロー見直し	対策実行	5P
調査実行者	人事 Or 直属外上長	調査の運用に関する 課題集積	建前に 感じる 等	運用の課題改善 検討	8P	対策効果検証	8P
調査件数目安	10人 ※最低5名 推奨	/		仮説立案	4P	効果検証期間 設定	PDCA 1~2 サイクル 推奨
調査締日設定	○月○日迄 ※調査は 1~2ヶ月 推奨			/			



# Topics.4

まとめ





<採用と定着の未来>

# 人的資本情報の開示が進むことで 本質的に良い会社が選ばれていく

～人材定着に強い会社が生き残る～



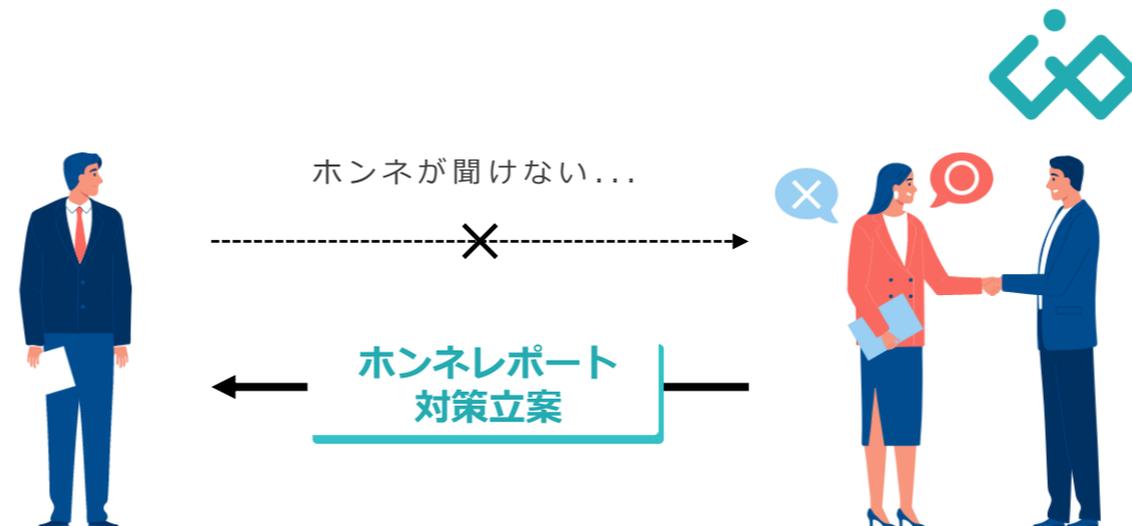


# ご支援内容

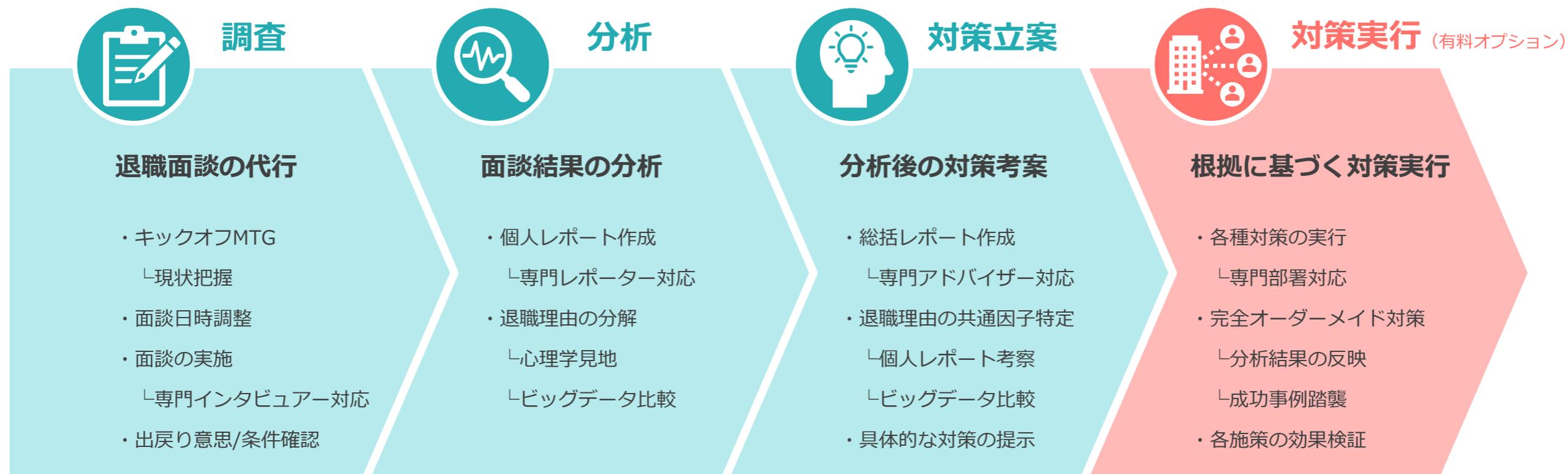




企業人事や、直属の上司に代わり  
**退職理由の調査と対策の立案**を行うサービスです



## 運用知識・リソースがなくとも効果を体感できる 調査・分析・対策立案のワンストップ提供



## Mission

## 退職者データを、人事戦略の武器へ

退職面談 検索数



退職面談数 (月間)

約 **160名** /月

サービス継続率



保有退職パターン

**654**通り



社名：株式会社フォロアス

設立：2014年 (いっと：2019年～)

実績：約3,000社 (いっと：約220社)

拠点：東京,大阪

# お問合せ窓口

貴社に近い具体的な事例について  
まずはお気軽にお問い合わせくださいませ！

お電話：03-6380-5117

メール：[info@interview-itto.jp](mailto:info@interview-itto.jp)

オンラインご紹介 予約QR

