

流動に関する項目の情報開示をしよう！

人的資本経営の 取り組み方

誰でも簡単！7STEP



はじめに

財務情報だけでなく、非財務情報で企業の競争力やリスク管理なども含めて融資・投資をする動きが出てきました。

そして、人的資本経営に関する情報を開示が義務化されました。

人的資本経営が認知されてきている中で

「この企業は、どのような人的資本経営に取り組んでいるのだろうか？」と興味湧く求職者も増えてきています。

つまり、人的資本経営に取り組めば優秀な人材が採用しやすくなるということです。

今回は人的資本経営の人材流動項目の開示方法7TEPをご紹介します。

- 1.人的資本経営の重要性を理解する
- 2.人的資本経営の情報を理解する
- 3.流動性に関する項目を計算する
- 4.退職面談でデータ収集&分析を行う
- 5.エンゲージメントとの相関関係を調べる
- 6.離職対策を優先順位を立てて実行する
- 7.人的資本経営の情報を開示する

この資料がみなさまのお役に立てれば幸いです。

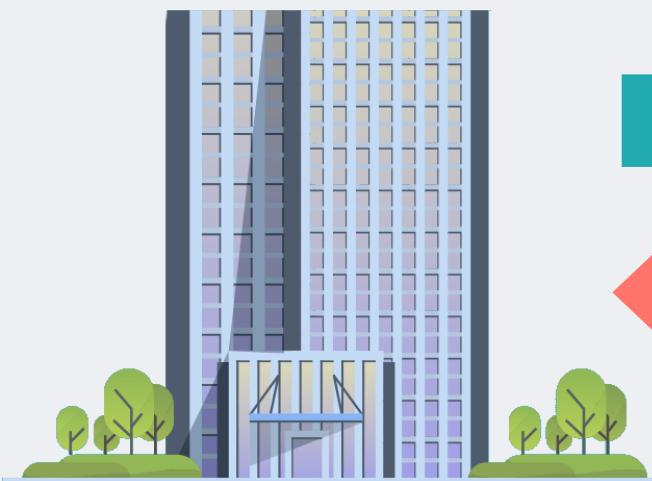
株式会社フォロアス

1. 人的資本経営の重要性を理解する

人的資本経営とは**従業員が持つ知識や能力を引き出す経営戦略**をいいます。

従業員が持つ知識や能力を引き出すために、どのような取り組みをしているかを提示することで採用や資金調達などビジネスチャンスに恵まれるようになります。

● 人的資本経営の効果



人的資本経営の情報を開示

興味や関心、信頼関係の構築



2. 人的資本経営の情報を理解する

人的資本経営に関する情報は、退職面談で収集できます。

退職面談を実施して「自社の強み」「自社の弱み」「退職理由」などを聞き出すことができれば、
透明性のある情報を開示できるようになります。

離職対策

退職面談で情報を引き出すことができれば、課題または問題人物を特定できて、効果的な離職対策が行える。

流動化の説明

退職面談で情報を取得すれば、転職後の給与UP/DOWN、転職後の業界/職種変更率など透明性のある情報を開示できる。



採用戦略

退職面談で自社に向いている人材、向いていない人材を的確に把握できれば採用戦略に役立てられる。

アルムナイ採用

退職者のデータを保有しておき、イベントなどで交流を図れば、アルムナイ採用（再雇用）の機会に恵まれる。

3.流動性に関する項目を計算する

人的資本経営の取り組みの効果を証明するために、流動性に関する項目を計算しておきましょう。

離職	離職率	$\text{離職者数} \div \text{従業員数} \times 100$
	離職の総数	離職者の総数を数える
	離職損失コスト	採用活動のコスト + 入社後のコスト
定着	定着率	$\text{現在の在籍従業員数} \div \text{入社時の従業員数} \times 100$
採用	新規雇用の総数	新規雇用者の総数を数える
	採用充足に必要な期間	求人募集終了日 - 求人募集開始日
	アルムナイ採用数	アルムナイ採用人数の総数を数える

4.退職面談でデータ収集 & 分析を行う

退職者から退職理由の本音を聞き出して、データ分析を行い情報を整理していく



ホンネを聞くコツ

- 利害関係がない人が面談する
- 退職理由を詳細に把握する
- ヒアリング能力を磨く



データ分析のコツ

- 退職理由をカテゴリ別に分ける
- 衛生要因と動機付け要因に分ける
- 施策の優先度を定める

5.エンゲージメントとの相関関係を調べる

「労働環境」「人間関係」「人事制度」など、どの箇所から改善すべきか優先順位を決めるために、退職理由とエンゲージメントとの相関関係を調べましょう。



匿名調査

匿名で意見を募ることで、よりホンネに近い内情や心境を調査が行えます。

比較分析

支店や部署ごとに、抱えている懸念や特徴を洗い出せる

テンプレート

テンプレートで用意されている質問シートを使用すればリサーチの手間が省ける

6. 離職対策を優先順位を立てて実行する

「人間関係」「労働環境」「キャリア」などどのカテゴリーから解決するかを決めたら、**5段階欲求を満たすように施策を打っていきます**。施策により、離職率やエンゲージメントが変化したかを測定しましょう。

<参考例> キャリアデザイン機会不足の場合

自己実現の欲求

昇進の機会の不足

社内キャリアに魅力を感じない

スキル向上機会の不足

キャリア相談機会の不足

承認の欲求

昇進やキャリアパスの不透明性

集団帰属の欲求

具体的な仕事内容への不満

安全の欲求

不適切な評価によるモチベーションの減退

生存の欲求

役職者の労働環境

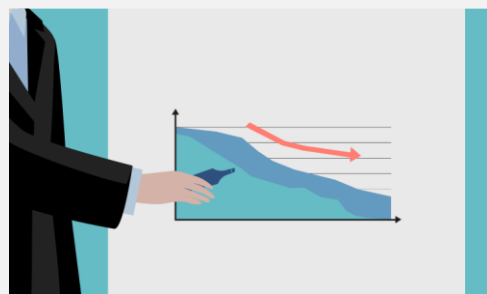
過度の残業

7. 人的資本経営の情報を開示する

人的資本経営の情報は「**統合報告書**」「**ホームページ**」「**SNS**」などで公開していきましょう。

POINT 01

流動性について



「離職率」「年間の離職者総数」「離職損失コスト」を計算しておき、**離職**や**定着**に関する数値の推移を開示する。

POINT 02

定着の取り組み



どのような課題を抱えていて、どのような解決策を取り、離職率を低下させたのか、**具体的な取り組み**を開示する。

POINT 03

施策の流れ



従業員が持つ知識や能力を引き出す経営戦略のために、**退職面談を実施**して**退職因子の発見**、**対策に取り組んでいる**ことを伝える。

弊社サービスのご紹介

代行サービスとインハウス支援を提供！

エグジットインタビュー『いっと』とは

エグジットインタビュー『いっと』は日本初の退職面談サービスです。退職面談の代行サービスとインハウス支援をしています。退職理由の本音を聞き出して退職損失コストを抑えたい方は、エグジットインタビューいっとをご利用ください。

本音の収集

エグジットインタビューいっとでは、退職者からホンネを聞き出すテクニックを保有しています。654通りの退職理由のどこが課題となっているか、プロが深掘りしてヒアリングしています。インハウス支援としてテクニックを教えることも可能です。



毎月160名をインタビュー



データ分析

エグジットインタビューいっとでは、退職面談を代行して、退職理由の高度な分析ができます。いっとレポートを参考にしながら職場改善することで、従業員が定着して採用コストや教育コストのムダを抑制できます。



 ホンネ インタビューシステム



エグジットインタビューいっとに関するお問い合わせ

 info@interview-itto.jp

エグジットインタビューいっと

