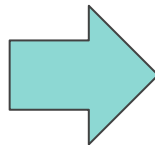


貴社の抱える問題とご提案

離職率という、多くの企業が抱える問題

「離職率」



- ・スキルや知識の損失
- ・社内のモチベーションの低下
- ・会社のイメージダウン

高い離職率＝損失

離職に伴う金銭的なコスト

[入社3ヶ月の社員が離職]

コスト損失(概算)

約187.5万円/人 * 1

- 入社から辞めるまでの給料・社会保険料
- 採用にかかったコスト
- 補充要員を確保するためのコスト
- 教育にかかったコスト

*1エン転職より引用

https://saiyo.employment.en-japan.com/blog/risyoku_cost

貴社の抱える課題: 高い離職率

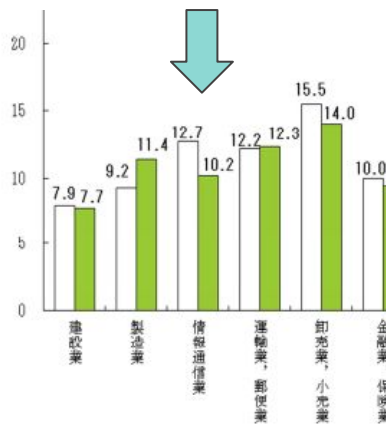
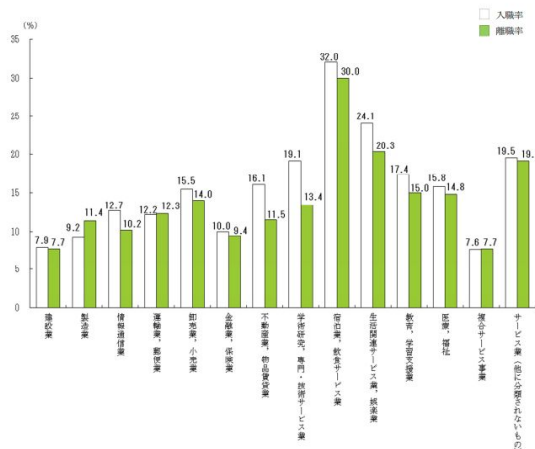
日本企業の年間 離職率の推移

頂いたデータの年の貴社の離職率

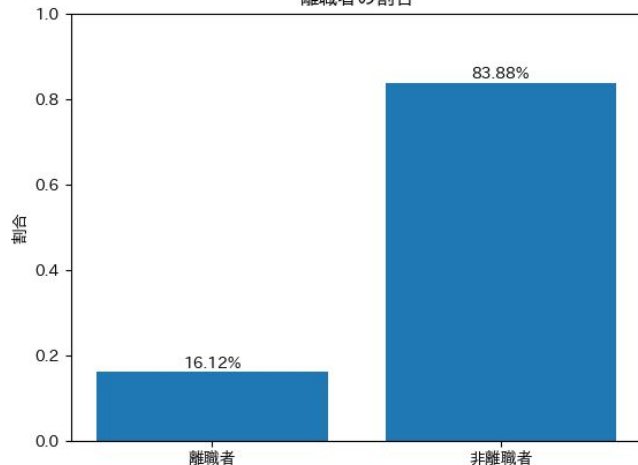
IT企業は10%前後で推移

16.12%

図4 産業別入職率・離職率 (平成28年)



離職者の割合



(出典)厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-2/index.html>

貴社の離職率に与えている影響をデータ分析によって探索しました

その中から、影響の大きい4つの特徴をピックアップしてみました

- 部署ごとの月収 (重要度1位)
- 年齢(重要度2位)
- 自宅からの距離(重要度3位)
- 仕事への満足度(重要度5位)

離職者の特徴を把握

AIモデルを用いて、離職者の予想モデルを作成し、離職者の特徴を把握しました

- 不均衡データなので評価指標^{*1}にAUC^{*1}を使用
- LightGBM^{*2}を用いてAUCを算出 0.7413
- 離職者について重要な特徴^{*3}を上位11個表示

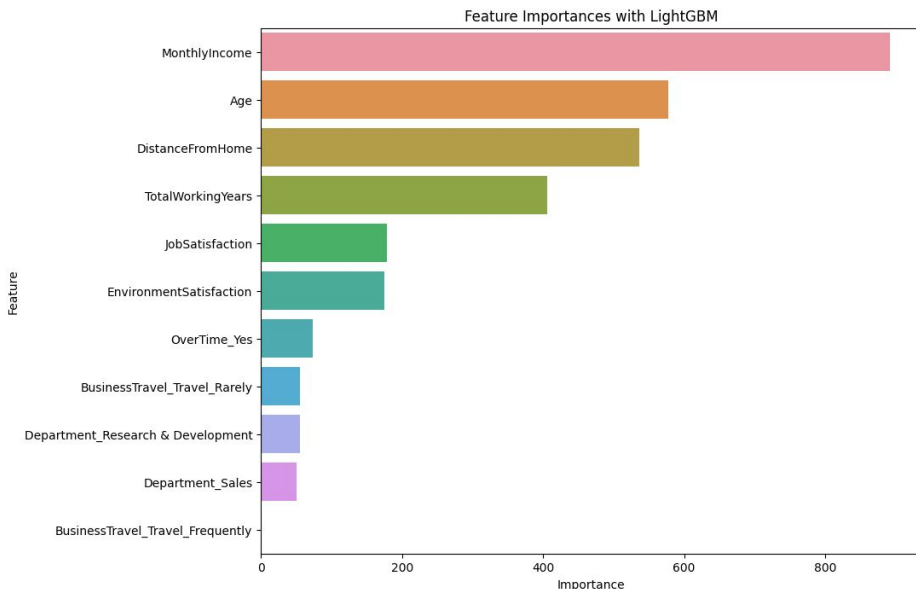
先ほど提示した4つをピックアップしていく

^{*1} 機械学習を行ったモデルがどのような精度を持っているのか、数値から判別するものです
AUCの場合には二値分類問題を解く場合に用いられます(0.5から1.0に近いほど精度が高い。
0.74は最適とは言えないが”良い”精度といえる)

^{*2}与えられたデータから分類する場合に高精度で信頼性が高く、汎用性も高い

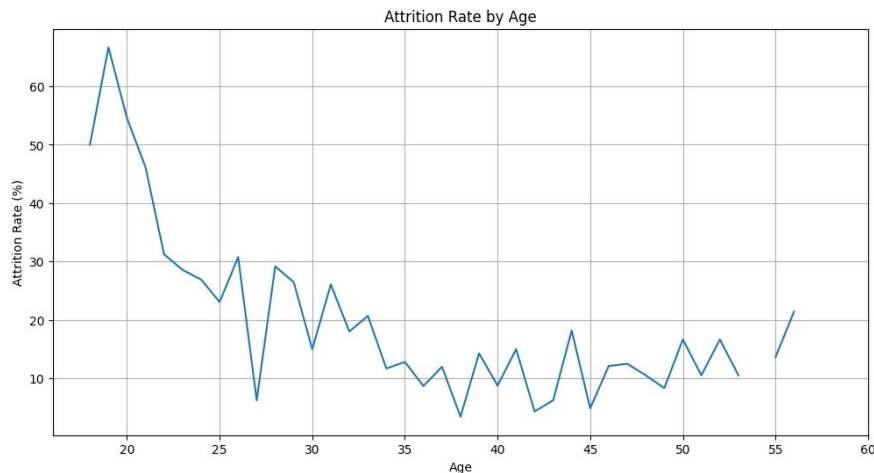
特徴量の中の**重要度**を算出できる

^{*3}モデルの予測性能においてより大きな影響をもつ可能性がある



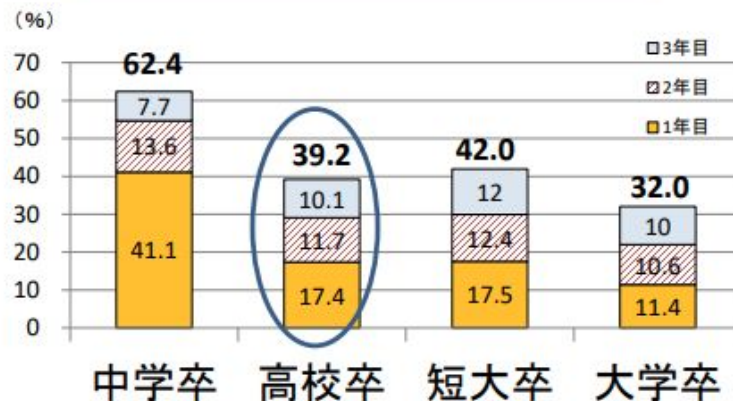
離職者の特徴を把握① 年齢層

貴社の18~22歳の離職率が特に高い(平均約 47%)



国内新卒者の平均離職率

平成28年3月新規学卒就職者の離職率



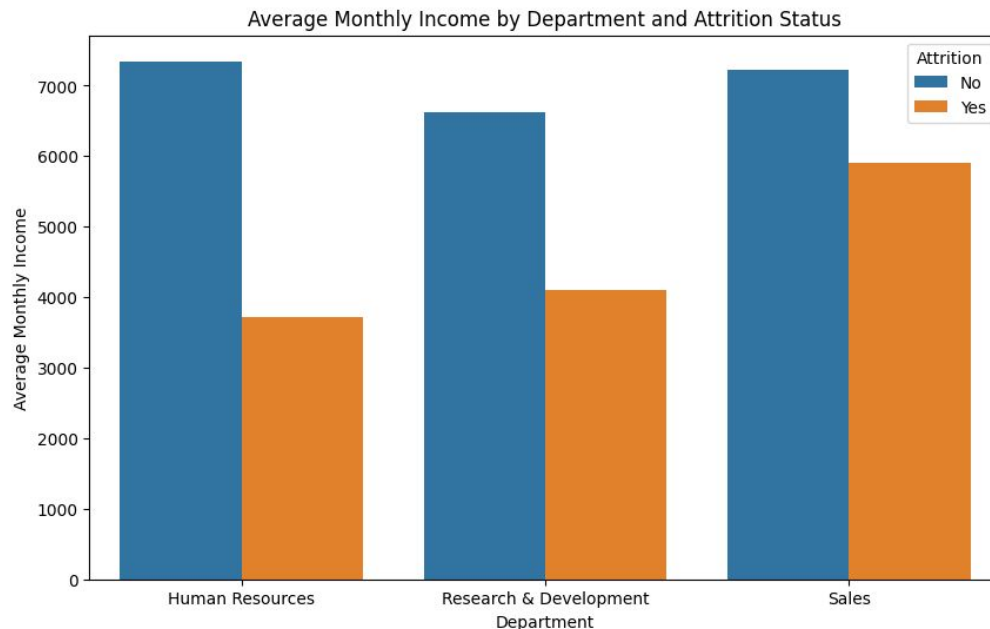
(出典)厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000557457.pdf>

1on1ミーティング、メンター制度の導入により、新入社員が上司に相談出来る機会を設ける
インターンシップ制度の活用→ネガティブギャップの解消

離職者の特徴を把握② 部署別給与の離職者と非離職者の差

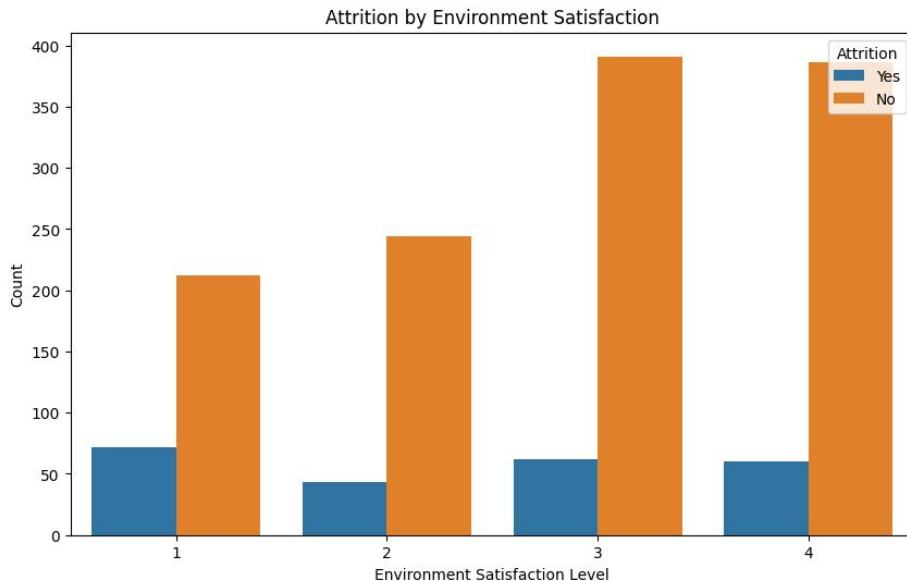
人事担当、研究開発担当、営業担当において大きな差が見つかりました



正當に評価されているか、競争力のある給与を提供出来ているか市場と比べて見直す必要がある
現状に満足しているか、ヒアリングすることも重要

離職者の特徴を把握③ 職場環境に関して

離職者の職場環境の満足度が **低い**(1が最低、4が最高)

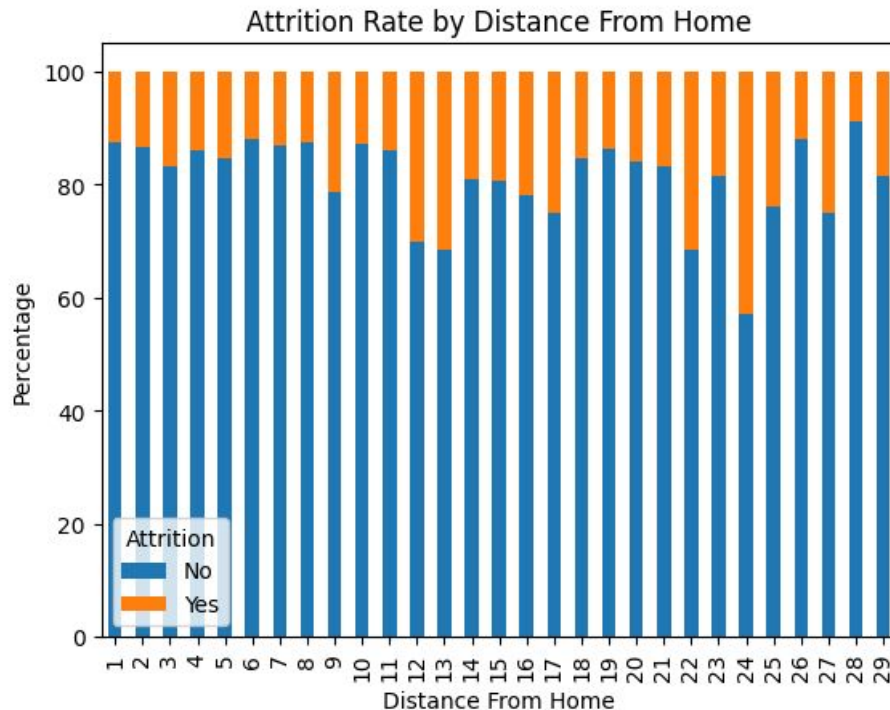


定期的なミーティングで情報共有を促進する。従業員が意見を自由に表現できるオープンな社内文化を築く。
フレキシブルな勤務時間や疲れを感じた従業員が休息できる休憩スペースを設ける。

離職者の特徴を把握④ 自宅からの距離の遠い社員は離職率が高い

青い棒は在籍している従業員の割合を、オレンジ色の棒は離職した従業員の割合を表しています。

一見すると、通勤距離が長くなるにつれて離職率に変動が見られることが示唆されています。



積極的なリモートワークの導入→ワークライフバランスの実現
モチベーションの低下や孤独感を感じやすいので、入社時以上にコミュニケーションを大事にする

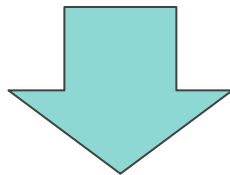
まとめ①

①予測モデル導入、データ分析による課題発見

定期的にLightGBM予測モデルを用いて、離職者の特徴を観察

→重要度の高い特徴へ積極的なアプローチ

②離職者率を **16%**→**10%**(国内平均)まで下げることが出来た場合に **防げる** 損失 (187.5万円/人 × 88人)



1億6500万円以上の離職コストを防ぎます

まとめ②

貴社がとるべきアクションのご提案

- ①予測モデルの導入
- ②メンター制度やインターンシップの活用による
早期離職の防止
- ③研究開発、営業部署の評価、待遇の見直し
- ④情報の風通しの良い環境やフレックスタイム制を 設ける
- ⑤リモートワークの積極的導入