

GCI最終課題

—人事データに基づく離職率低下施策の提案—

アジェンダ

1.現状

2.データ分析の結果

3.市場分析

4.予測モデル

5.事業提案

現状

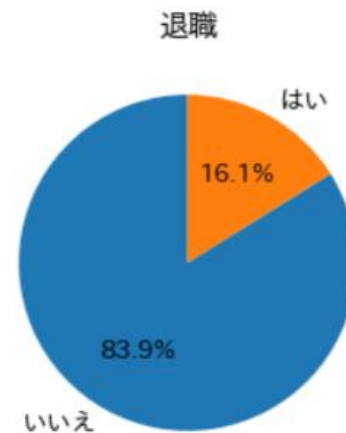
課題の考察

情報通信業全体と比べ離職率が高く、採用・研修コストの増加や業務効率の低下を招いている。
離職理由の1つとして、残業が従業員のストレス要因になっている可能性がある。

目的:

データ分析の結果に基づき、効果的な離職対策を提案

年	情報業
2023年	12.4%
2022年	11.9%
2021年	9.1%
2020年	9.2%
2019年	9.6%



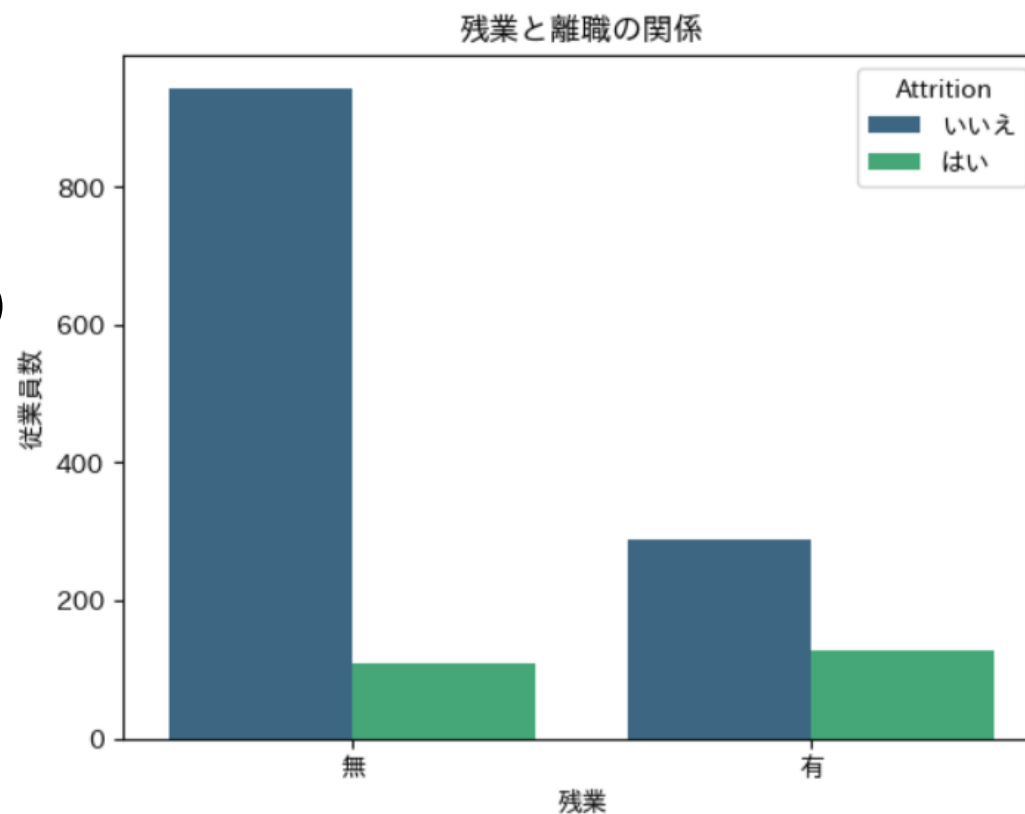
引用：厚生労働省「[雇用動向調査結果の概要](#)」

データ分析の結果（1/3）

・残業と離職率の関係

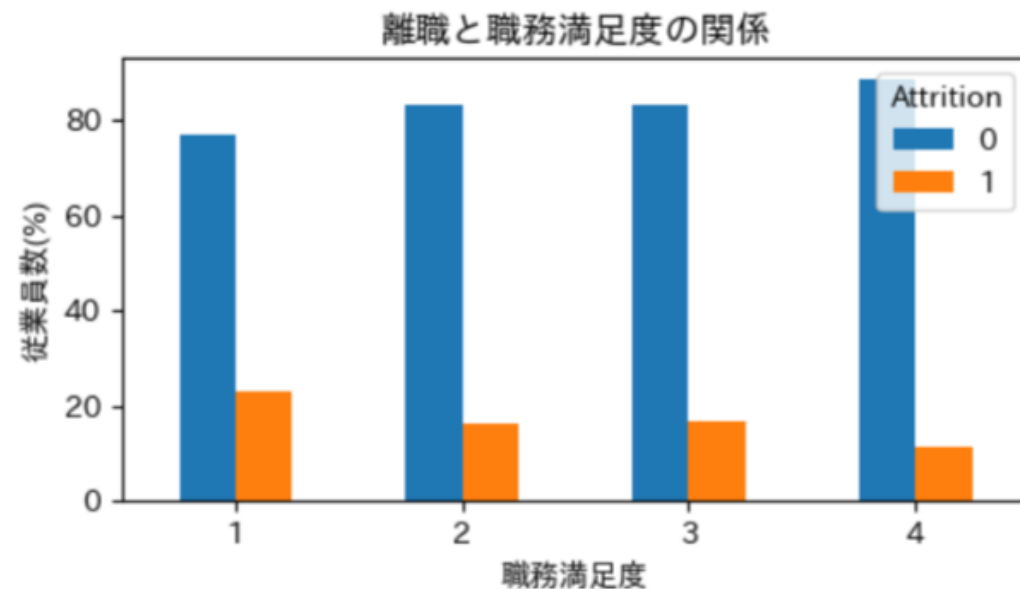
主要な発見：
残業がある従業員の離職率が高い（約30%）

残業	有	無
離職者	30.5%	10.4%



データ分析の結果（2/3）

- ・職務満足度と離職率の関係
- ・職務満足度が低い従業員の離職率が高い。
- ・満足度が「1」の場合、離職率は約22.8%。
- ・満足度が「4」の場合、離職率は約11.3%。
- ・職務満足度とリモートワークの割合の相関スコアが0.49



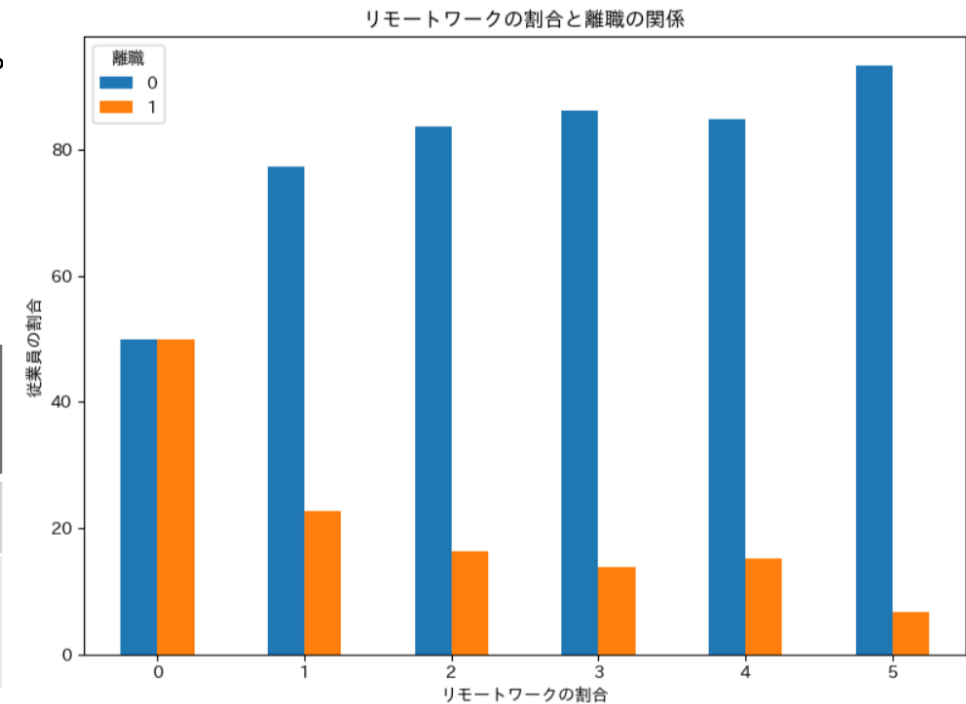
満足度	低い（1）	普通（2）	高い（3）	非常に高い（4）
離職率（%）	22.8%	16.4%	16.5%	11.3%

データ分析の結果（3/3）

・リモートワークと離職率の関係

- ・リモートワークの頻度が少ない従業員で離職率が高い。
- ・リモートワーク「0回」の場合、離職率は50%。
- ・リモートワーク「4回」の場合、離職率は約15.1%。

	フル出社					(フルリモート)
	0	1	2	3	4	5
離職率(%)	50.0	22.6	16.2	13.7	15.1	6.7



市場分析と外部データからの洞察

内容:

- ・ リモートワーク導入により従業員のメンタルヘルスが改善[1]
- ・ 従業員満足度と生産性、収益性などのビジネス成果と有意な相関関係がある[2]
- ・ アフラック生命保険株式会社では、テレワークの導入により、20-30代の女性の離職率が半減。[3]

引用:

[1] Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Frontiers in Psychology*.

[2] Krekel, C., Ward, G., & Neve, J. D. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *Social Science Research Network*.

[3] https://saponet.mynavi.jp/column/detail/tn_romu_t00_teleworktoprunner2_240125.html

ロジスティック回帰による離職予測モデル

内容:

- 精度: 90%
- Recall (離職の再現率) : 47%
- ROC AUCスコア: 0.83

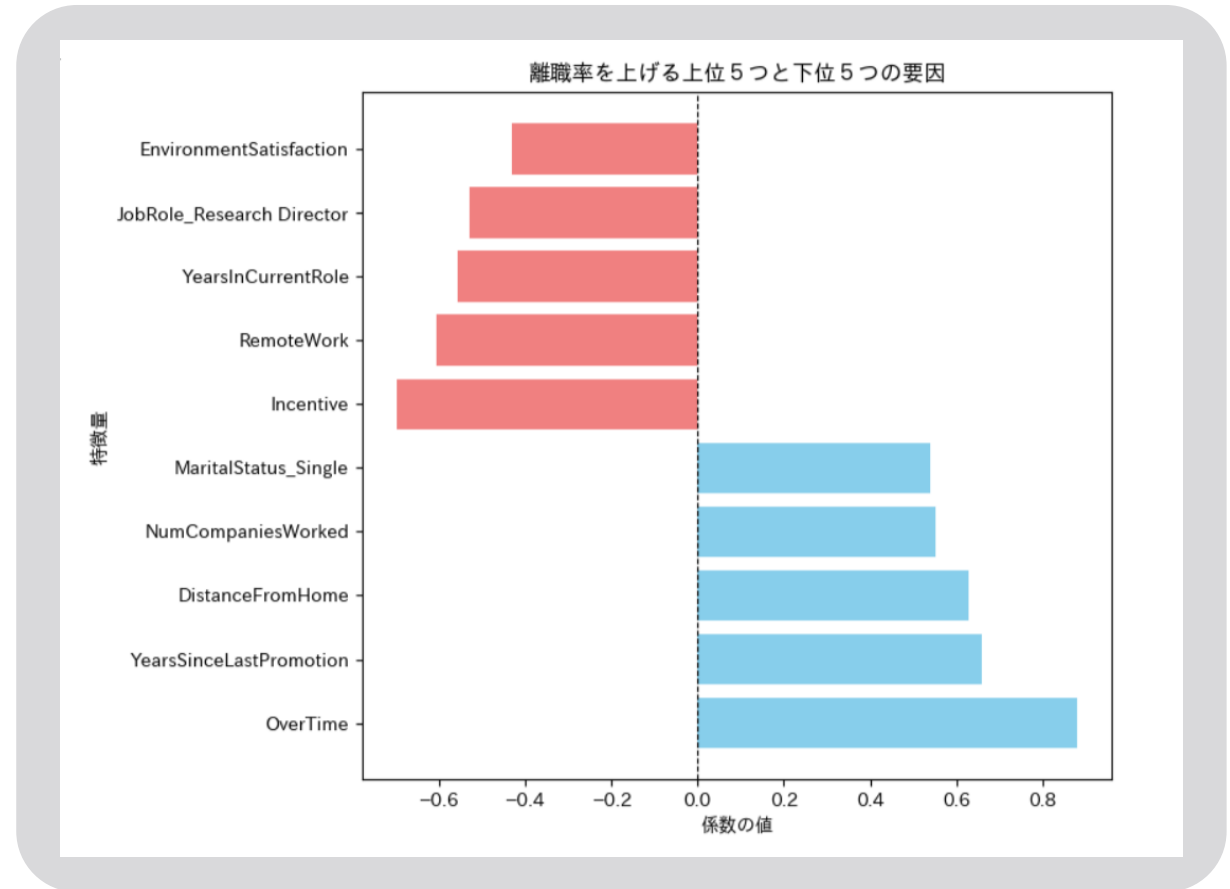
混同行列:

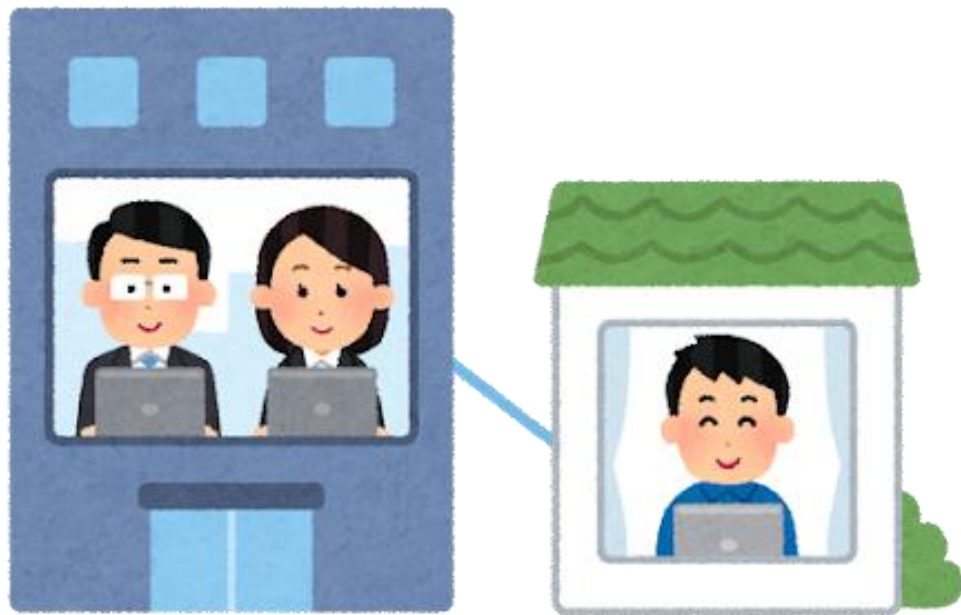
- 離職者の予測が他のモデルよりも精度、再現性が高いためロジスティック回帰を採用

指標	ランダムフォレスト	XGBoost	ロジスティック回帰
Accuracy (正解率)	88%	88%	90%
Recall (離職の再現率)	13%	21%	47%
ROC AUCスコア	-	0.73	0.83

離職に影響を与える主要な要因

- ・ 離職率を上げる要因（正の係数）：
- ・ **残業（OverTime）**
- ・ 昇進の遅れ（YearsSinceLastPromotion）
- ・ 通勤距離（DistanceFromHome）
- ・ 未婚（MaritalStatus_Single）
- ・ 離職率を下げる要因（負の係数）：
- ・ インセンティブ（Incentive）
- ・ **リモートワーク（RemoteWork）**
- ・ **職場環境満足度（EnvironmentSatisfaction）**





事業提案

離職率削減に向けた施策

1. 残業削減プログラム

- ・ 部署ごとの残業時間モニタリング。
- ・ 残業時間上限の設定（例：月20時間以内）。
- ・ フレックスタイム制やリモートワークの導入。

2. 職務満足度向上施策

- ・ 定期的な従業員満足度調査の実施。

3. リモートワーク制度の柔軟化

- ・ リモートワーク頻度を最低週2～3回に増加。
- ・ リモートワークに必要なツールやインフラの提供。



期待される効果と 評価指標

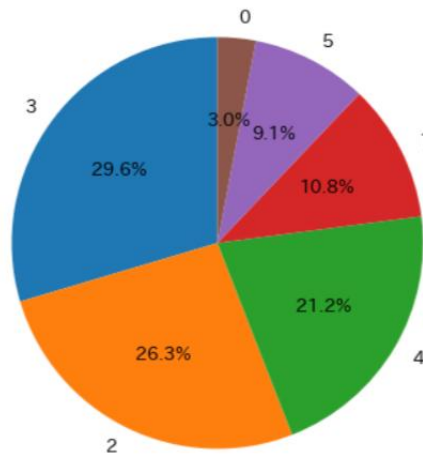
- **期待される効果:**
 - 残業削減（部署別モニタリング）により、離職率が30% → 20%に減少。
 - リモートワーク頻度を「最低週1回」実現し、離職率が25% → 15%に減少。
 - 職務満足度「1または2」の従業員満足度を向上させ、離職率を20% → 12%に減少。
- **KPI:**
 - 離職率の推移（Attrition率の四半期評価）。
 - 満足度調査のスコア（NPSスコアや社内アンケート）。
 - 部署ごとの残業時間の平均。

施策実行による離職率の削減予測

リモートワークによる影響

- 対象：リモートワークが週0,1の従業員（203人）。
- 現状の離職率：25%（50人が離職）。
- 施策後の離職率：15%（30人が離職）。
- 離職者削減：**20人**。
- 採用コスト削減：**20人 × 20万円 = 400万円**。

リモートワークの頻度/週



残業削減による影響

現状：離職率20%（3000人中600人が離職）。

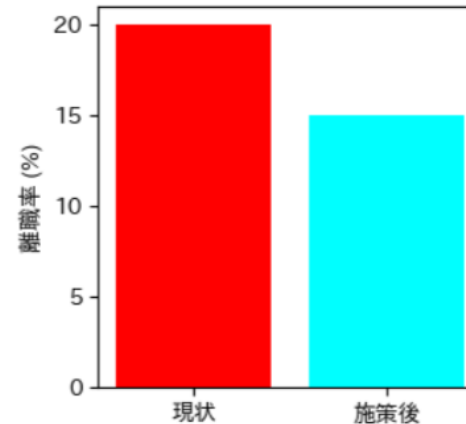
施策後：離職率15%（3000人中450人が離職）。

従業員：（1500人の場合）

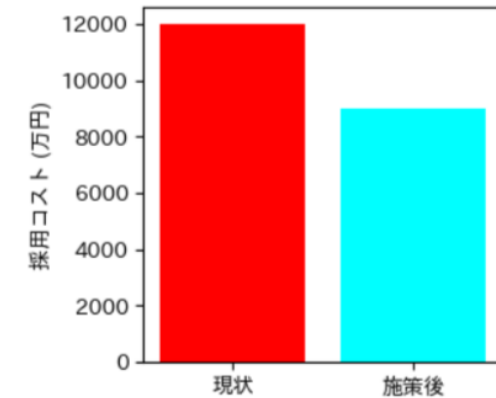
離職率：30%(450人)→20%(300人)

採用コスト削減：150人×20万円 = 3000万円

離職率の比較



採用コストの比較



実施スケジュール

- ・ **短期計画（3～6ヶ月）**

- ・ 職務満足度・残業・リモートワークの現状調査。
- ・ 部署ごとの残業時間モニタリングシステムを導入。

- ・ **中期計画（6～12ヶ月）**

- ・ フレックスタイム制・リモートワークの試験導入。
- ・ サポートプログラムやメンター制度の立ち上げ。

- ・ **長期計画（12ヶ月以降）**

- ・ 離職率や満足度の定期評価。
- ・ 成果を基に改善案を追加。