

## 退職理由の真のファクターは何か？

### お客様の 課題・疑問

- ・最近若手社員が辞めている？
- ・女性社員が結婚・出産を機に辞める傾向があるか？
- ・店舗ごとに退職者傾向に違いはあるのか？
- ・男性と女性の退職者傾向はどう違うのか？
- ・高評価者の退職に法則性はあるのか？
- ・職種・勤務形態ごとの退職傾向に違いはあるのか？



## 分析サービスで課題解決のヒントを探る！

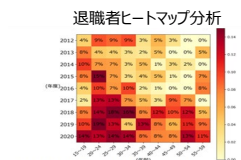
データサイエンティストとアクチュアリーによるデータ分析サポート

### Phase 1

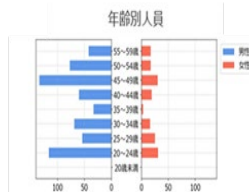
#### 基礎分析サービス

- ✓ 統計的手法を用いて様々な視点で可視化
- ✓ 漠然としたイメージから脱却
- ✓ 法則性を探し課題解決のヒントを得る

#### 退職者ヒートマップ分析



#### 組織人員構成分析



### Phase 2

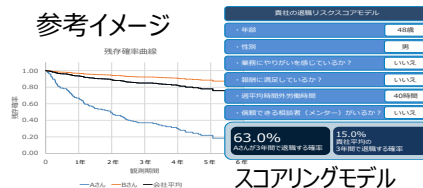
#### 応用分析サービス

#### 予測モデルの構築

貴社特有の方程式（法則性）を導出しスコアリングモデルを検討  
モチベーションマネジメントや退職予測に応用

- ✓ モチベーションのスコア化
- ✓ 組織健康管理を指標化

#### 参考イメージ



### Phase 3

#### 個別コンサルサービス

- ✓ 人事制度の見直し
- ✓ 社内の人物像設定
- ✓ リテンション策の検討
- ✓ 働き方改革の検討
- ✓ 健康戦略の検討
- ✓ 情報開示戦略的対応

## Phase 1

- 人員構成・退職者ヒートマップ分析から「企業特有の法則性」を探り、課題解決に活用する

### 業務フローイメージ

- 1 貴社の現状確認  
過去の施策・課題等の確認
- 2 在籍者データ  
退職者データ（過去数年分）
- 3 組織人員構成分析 退職者ヒートマップ分析  
（様々な条件で作成）

ご報告書の提出

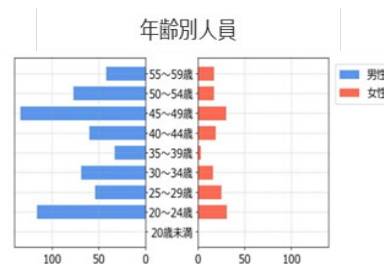
業務期間：1～3カ月（内容によります）

## 基礎分析サービス

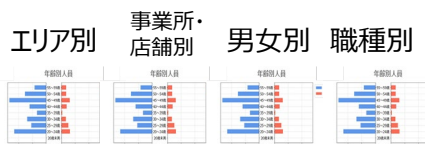
分析イメージ

データサイエンティストとアクチュアリー連携によるデータ分析サポート

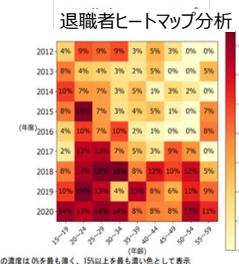
### 組織人員構成分析



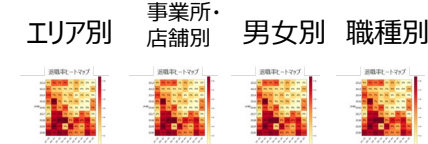
参考イメージ



### 退職者ヒートマップ分析



参考イメージ



## テーマ別分析結果から得られるヒントイメージ

可視化により漠然としたイメージから脱却し、企業特有の法則性（経営課題）を探し対応策のヒントを得る

エリア別	事業所・店舗別	男女別	職種別
県別で人員構成や退職理由に違いがあった	流動性が高い店舗をランキング化した	女性が働きやすい環境でない	ある職種と勤続年数に相関があったのか

## Phase 2

## 応用分析サービス

- モチベーションの低下傾向、退職に至るパターンを分析し、モチベーション指標（退職リスクスコアモデル）を構築する
- エンゲージメント分析データ等を用いて、予測精度を高める

### 業務フローイメージ

#### 1 現状分析

Phase1調査結果  
パルスサーベイ  
エンゲージメントサーベイ

#### 2 要因分析 数理モデル分析

モチベーション低下要因  
退職確率の変動要因

#### 3 予測モデル構築

組織の将来を予測  
各対応策の効果予測  
モチベーション指標  
(退職リスクスコアモデル)

### 分析イメージ

#### 組織別分析結果

##### 組織別分析レポート

組織A 平均スコア63

組織B 平均スコア33

組織C 平均スコア70

#### モチベーション指標 (退職リスクスコア)

※モチベーション指標は、退職リスクを  
ベースとする想定です

#### 個人別分析結果

##### 貴社の退職リスクスコアモデル

・年齢 48歳

・性別 男

・業務にやりがいを感じているか? いいえ

・報酬に満足しているか? いいえ

・週平均時間外労働時間 40時間

・信頼できる相談者（メンター）がいるか? いいえ

63.0%  
Aさんが3年間で退職する確率

15.0%  
貴社平均の  
3年間で退職する確率

### テーマ別分析結果から得られるヒントイメージ

モチベーションが低下している社員を把握し、会社に必要な人材の流出を防止する  
士気が低下している組織を把握し組織戦略の見直しや組織改善のための個別施策を検討する