

従業員の早期退職対策、どうされていますか？

「コストの損失をなくす」「優秀な人材を確保する」

早期退職防止法

新型コロナウイルス感染症で世の中が揺れ動いています

**それでも企業は、
維持・成長のために
採用・雇用を行わなければなりません**

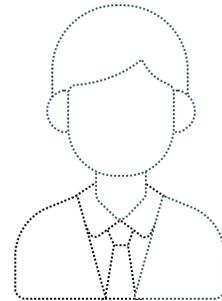
しかし昨今、
人材雇用における**大きな問題**が起きています

弊社は、現在累計約**700**社の企業様と
お取引させていただいています

ただ最近の傾向として
「従業員の早期退職」が目立っています

2019年度の1年間の全産業の離職率は**14.6%**
産業別では**20%**を超える産業もあります

また新卒者の3年以内の離職率も
3人に**1**人と高い状況です



辞めてもまた
採用すればいい？

出典：厚生労働省 新規学卒者の離職状況より「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」（2019年）

新卒1人あたり

72.6万円



中途1人あたり

84.8万円

上記は採用コストのみ

採用後の**育成コスト**も合わせると
2倍・3倍ものコストがかかっているでしょう

採用コストや**育成コスト**を考えると
早期離職者を出すことが
会社にとっていかに**損失コスト**が大きいか
お判りいただけるとと思います



どうすれば早期離職者を
減らせるのでしょうか？

Point 1

職場の
コミュニケーション
の円滑化

Point 2

能力・適性に合った
配置や情報相違を
なくすこと

社内のコミュニケーションを活発にして
上司・同僚と遠慮なく話ができる環境を築く



社員が不平不満を周りに
相談できる環境を築くこともでき
未然に退職を防ぐことが期待できます

人間関係が
良い

働きやすい
職場

Solution2-能力・適性に合った配置や情報相違をなくすこと-8

若手社員のモチベーションに大きく影響を与えるのが
配置や採用、入社時の情報との相違です

厚生労働省が調査した
「若手社員の早期退職を防ぐために企業が実施している対策」
で直近と4年前のデータを比較した時に
もっとも企業側の対策として増えているのが
「採用・入社時との情報相違対策」



面接段階から実情に合った会社・仕事の情報提供を
増やし正しい理解を促すことがその後の定着に
大きく影響を与えるということです

1位

上司や同僚との
人間関係

2位

業務内容
環境への不満

全体の約**40%**

従業員同士の**交流の場を設ける**ことや
人事配置や採用方法にテコ入れをすることで
改善を図ることが重要です



これらは社内でできるのがベストですが…

従業員研修で従業員同士の繋がりの強化や
専門家を入れて相談できる環境の整備を
外部に依頼する企業も近年増えています

多くの企業様の採用に携わらせていただき
入社後に必要な知識を得ていくための研修提供まで
さまざまなお手伝いさせていただいてます



従業員研修では**コンピテンシー分析**を通じた
AIによる研修効果測定で
研修後の**人事配置**等にも活用しております

Suggestion2-人材育成の負担を軽くするために1-¹²

雇用保険が財源となる“助成金”をご存知ですか？

条件次第では採用コストや
新人育成のコストが補えます！

弊社では“**人材開発支援助成金**”と
“**キャリアアップ助成金**”を
組み合わせてお使いいただくことを推進しています

1

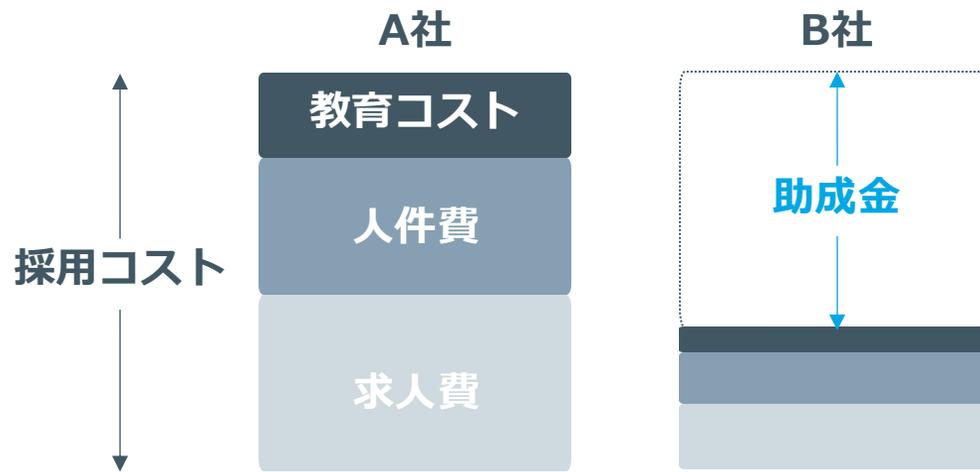
人材開発支援 助成金

訓練期間中の
賃金助成約**17万円**/1訓練
外部研修費の
経費助成上限**30万円**

2

キャリアアップ 助成金

正規雇用化で**80万円**/1人
人材開発支援助成金の
訓練終了後の
正規雇用化で**9.5万円**/1人



同じ採用コストをかけているのにも関わらず
B社は**そのほとんどを助成金で補うことができます**

さらにB社はコスト削減ができたことで以前より
社員の育成に力を入れ優秀な人材をどんどん育てています
また、福利厚生も充実させ**社員の定着率も上がった**そうです

事業にコミットした研修プログラム

お客様の課題をヒアリングし
オーダーメイドの研修をご提供

助成金の申請手続き

これまで15年間4,000件以上の実績で
「煩わしい」「難しい」手続きを代行

弊社独自のサポートシステム

コンサルティング

育成に関しての今後のビジョンや貴社
の課題解決の全力でコミット

アフターフォロー

申請手続き後の調整や国とのやり取り
も最後まで責任をもって実施

一連の流れを**実質無料**で提供

助成金を自社で申請されていたA社様



もともと顧問社労士に確認しながら自社で申請を行っていましたが、期限内に書類提出ができなかったり、作った書類が集まらなかったりで、毎年予定よりかなり減額されていました。

今回貴社とご縁をいただき、初めからやりたかったクリエイターの内製化と合わせて、助成金申請をお願いしました。おかげさまでこの2年で0名→8名までクリエイターを育成する事ができ、100万円～200万円程度の受給状況から、**今年度は1500万円程度の助成金を受給**する事ができました。

研修制度が確立されていなかったB社様

弊社では会社規模の拡大に合わせて研修制度の確立と研修費用を助成金で補填する手法を検討していましたが、助成金手続きが煩わしすぎて諦めていました。

そんな時に貴社ご紹介いただき、煩雑な部分を請け負ってくれるのなら是非とご依頼をさせていただきました。

研修制度については当社の課題をお伝えしたところ、「貴社の課題に合わせてこんな研修はいかがですか」と的確な研修提案をいただき、役員会議で稟議を上げて実施の運びになりました。

その翌年から実施しておりますが、数年かけて導入後の**社員の離職率を約10%下げる事ができています**。同時に**助成金も毎年数千万円受給**できているので、採用～育成のコストに充てる事で大幅に経費削減に繋がっています。

今後も制度が続く限りお願いするつもりです。



採用活動を成功させ「人材」を「人財」に変え
会社全体が潤う状態を築くことが理想です

このご提案が貴社の理想実現に
少しでもお役立ちいただけると幸甚です

会社概要

会社名：Next HUB株式会社

所在地：〒532-0011 大阪府大阪市淀川区西中島
4丁目2-21ミツフ新御堂筋ビル10F

代表 電話：06-7662-7302

設 立：2014年7月

代表取締役：檜原 洋平