

人材流出を防ぐ組織 改善ガイド



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年8月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

人材流出を防ぐ組織改善ガイド

人が辞めていく会社が陥る悪循環

優秀な人材の離職を放置すると、組織全体へ深刻な影響を及ぼすおそれがあります。

段階	起きる現象
①	優秀な人材の離職
②	人手不足による業務負担の増加
③	従業員の意欲低下・離職の連鎖・採用難
④	サービス品質低下→業績悪化→経営への影響

人材の離職を放置すると、信頼・生産性・組織文化に影響が及び、経営にも支障を来すおそれがあります。

人材流出を防ぐ組織改善ガイド

離職を招く職場の8つの共通点

人材の離職には、給与や労働時間といった表面的な要因だけでなく、マネジメントや組織文化など複数の要因が影響している場合があります。

区分	主な特徴
待遇・労働環境	処遇への不満／長時間労働が常態化
人間関係・風土	人間関係の悪化／ハラスメントの放置
評価・体制	努力が適切に評価されない／経営層の一方的な組織運営
結果として現れる現象	慢性的な人手不足／サービス品質の低下・顧客離れ

これらの要因が複合的に絡み合うことで、人材の定着率の低下や組織力の低下につながるおそれがあります。

人材流出を防ぐ組織改善ガイド

組織を立て直すための8つの対策（前半）

離職を防ぐには、離職の要因を正しく把握し、経営・人事・現場が一体となって改善を進めることが重要です。

- ・ **退職理由の見える化**：退職時面談や匿名アンケートで本音を把握し、データで課題を絞り込む

- ・ **適材適所の人材活用**：適性検査などを活用し、強みや適性を把握して配属のミスマッチを防ぐ

- ・ **労働環境・待遇の改善**：業界水準との比較、残業削減、休暇制度の見直し、柔軟な働き方の導入

- ・ **公平で透明性の高い評価制度**：評価基準を明確化し、成果だけでなく取り組みや成長も多角的に評価。定期的なフィードバック面談を実施

人材流出を防ぐ組織改善ガイド

組織を立て直すための8つの対策（後半）

現場の改善だけでなく、経営層・管理職の意識改革と、社員の声を活かす仕組みづくりが定着率向上の鍵になります。

- ・ **経営層・管理職の意識改革**：マネジメント研修や1on1面談を通じ、トップ自らが改善姿勢を示す

- ・ **社内コミュニケーションの活性化**：部署を越えた交流、定期的な満足度・エンゲージメントサーベイの実施

- ・ **社員の声を拾う仕組み**：匿名アンケートやハラスメント相談窓口の設置、ストレスチェックの適切な実施

- ・ **成長・キャリア支援**：キャリアパスの明示、研修やメンター制度による安心して挑戦できる環境づくり