



人事データ活用による 最適な離職防止策とは

社員の離職を防ぐカギは、際限のないES※追求ではなく「人事データの蓄積」です。そこで今回は、勤怠やドラレコ、日報など日常的なデータをAIで掛け合わせ、人間には気づけない「退職の予兆」を察知して最適なタイミングで介入する、実践的な離職防止策を解説します。

※Employee Satisfaction (従業員満足度)

なぜ「ES向上」を追求しても 定着率は上がらないのか

現在、多くの運送会社は離職防止のために、福利厚生の充実や社内イベントの開催など、ESを向上させるために苦心していると思います。しかし、残念ながらそれだけで定着率が劇的に改善することはありません。

その理由は、ESという概念が個性性に弱く、かつ際限がないからです。ドライバーが求めるものは、年齢、家族構成、経済状況によって異なります。「もっと稼ぎたい」という若手もいれば、「家族との時間が欲しい」というベテランもいるでしょう。全員の不満を網羅的に解決しようとすれば、コストも労力も無限に膨れ上がります。

今、求められているのは、社員一律の満足度向上ではなく、個別の事情に合わせた会社側の「最適なタイミングでの介入」です。

人事データの蓄積こそが、 離職防止のカギ

この個別の事情に合わせた「最適なタイミングでの介入」を実現するために不可欠なのが、人事データの蓄積です。ある運送会社では、バラバラに管理されていた情報をデジタル化し、AIで解析できる土壌を整えました。活用している人事データは下記のように多岐にわたります。

活用されている人事データ例

- **基本属性**: 家族構成、通勤距離
- **稼働・実績**: 勤怠、残業時間、給与、走行距離、燃費
- **安全・行動データ**: 事故歴、危険な動きをAIが自動感知するドラレコによるヒヤリハット件数
- **バイタルデータ**: 血圧、歩数、睡眠時間
- **面談履歴**: 希望給与、働き方、キャリアビジョン



吉松 ほんのか (よしまつ ほんのか)

株式会社 船井総研 サプライチェーンコンサルティング シニアコンサルタント
2019年4月に船井総研プロジェクトに入社。以降、中小・中堅の物流会社を対象に、業績向上を目的としたコンサルティングを継続して行っている。中間経営計画の策定をはじめ、営業・マーケティング、採用、管理職向け研修など、幅広く対応。特に採用と今後の教育・育成の仕組みづくりを得意としている。流動性の高い物流業界において、最新の時流を捉え「採用×DX」というテーマで、求職者が採用に至るまでの導線設計、入社後のフォロー体制の構築に力を入れている。

データから読み解く「最適な介入」の事例

では、蓄積したデータをどのようにエンゲージメント(会社への愛着心・貢献意欲)向上につなげているのか、具体的な3つの活用事例を紹介します。

①給与や勤務状況、家族構成から 相関性を分析



勤怠、給与、事故状況などのデータ蓄積から離職リスクを分析します。

A社は人事システムで家族情報と給与データを連携させています。例えば「第2子が生まれたばかり」なのに「残業代と走行距離(稼げ)」が落ちた」といった別々の情報を、過去のデータからパターンを見つけ出す専用の予測システム(Google提供のAI「Gemini」)で照らし合わせます。人間では見落としがちな複数の条件を掛け合わせて分析し、経済的不安による離職リスクを判定することで、既存情報を有効な予防策へと変えています。

- 勤怠・給与・家族構成の既存データをAIで複合的に確認
- 「家族増×収入減」などから経済的不安を察知
- 潜在的な離職リスクを早期に可視化

②AIドラレコの「ヒヤリハット」を 面談のきっかけに



危険な動きを自動感知するAI搭載ドラレコの「ヒヤリハット映像」と「デジタコの点数」、この両者のデータを掛け合わせて、関係性を分析します。

B社は「運転の荒れは、仕事や金銭面での悩みのサイン」と仮説を立て、基準値超過のドライバーに面談を実施。叱るのではなく寄り添うことで、潜在的な家庭や健康の悩みを把握し、具体的な支援によってエンゲージメント向上につなげています。

- AI搭載ドラレコの「ヒヤリハット映像」と「デジタコの点数」から、ドライバーの不調のサインを捉える
- 基準超過時は、叱責ではなく「寄り添う面談」を即座に実施
- 表面化しにくい家庭・健康の課題を把握し、エンゲージメントを向上

③「所長日報」から 現場の状況を把握



C社では営業所長の日報メールで現場の情報(不満など)を本社に報告しますが、人事部がすべて手作業でのフォローには多大な労力が必要で限界があります。

そこでデータ蓄積とAI活用により、所長が見落としがちな「離職のサイン」をAIが検知してアラートを出します。これにより、本社がいち早く異変を察知し、適切なフォローを実現しています。

- 日報に書かれた文字情報の読み解きには、AIを活用
- 各自の日報内にある、見落としがちな「離職のサイン(孤立や不満)」をAIが捉えて、要注意者を発見
- 本社が現場の異変に早期に気づき、迅速にフォロー

このように日報や勤怠、ドラレコの記録など、すでに収集している情報をデータ化し蓄積することで、AIを掛け合わせて多岐にわたる分析が可能となります。際限のない満足度追求ではなく、個別の事情に合わせた「最適なタイミングでの介入」を行うことが、結果的に定着率アップにつながるでしょう。