

【概要】 新入社員の初年度研修コスト

	外注企業への 研修依頼コスト	自社で実施している 新人教育コスト	キャリアパス・給与体系 説明コスト
資格なし	0回	1回	1回
資格あり	20回	4回	1回
新卒採用	10回	1回	1回
<b>合計コスト</b>	<b>500,000円</b>	<b>180,400円</b>	<b>3,600円</b>

【詳細データ】 研修コストの内訳データ

外注で研修を依頼しているコスト

	研修受講者 人数	研修回数	社員負担		会社負担 コスト合計	合計 コスト
			研修費	交通費		
資格なし	0人	0回	¥0	¥0	¥0	¥0
資格あり	20人	20回	¥0	¥0	¥300,000	¥300,000
新卒採用	10人	10回	¥0	¥0	¥200,000	¥200,000

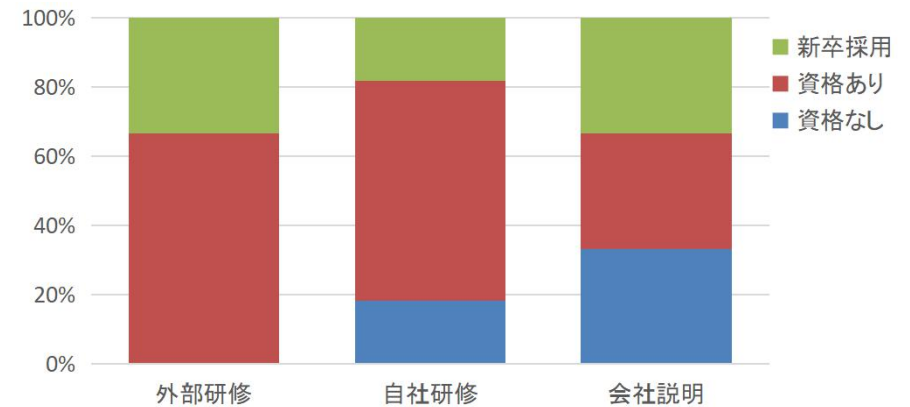
自社で新人教育をしている場合の研修コスト

	研修受講者 人数	1回当たり 参加人数	研修 実施回数	合計 研修時間	合計 コスト
資格なし	4人	4人	1回	4.0時間	¥12,800
資格あり	21人	6人	4回	56.0時間	¥109,200
新卒採用	10人	10人	1回	32.0時間	¥58,400

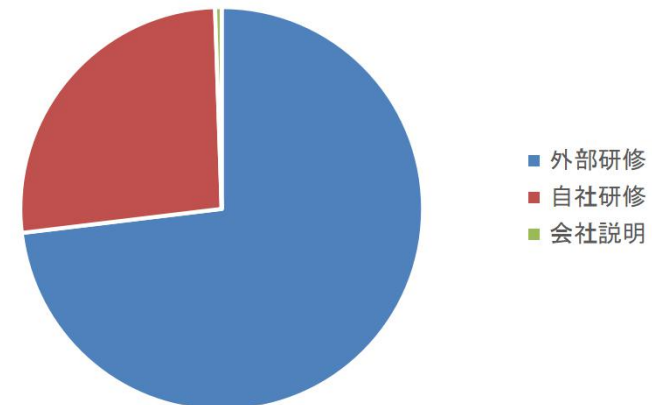
キャリアパス・給与体系・福利厚生などを説明するための時間コスト

	研修受講者 人数	1回当たり 参加人数	研修 実施回数	合計 説明時間	合計 コスト
資格なし	4人	4人	1回	1.0時間	¥1,200
資格あり	21人	6人	1回	1.0時間	¥1,200
新卒採用	8人	10人	1回	1.0時間	¥1,200

研修回数の比較グラフ



研修コスト比率



研修コストの合計金額

**684,000円**

### 3-2 職場に馴染ませるための社会化コスト

#### 【概要】 社会化コストの合計金額

	事業所や部署ごとの 歓送迎会コスト	社内全体での レクリエーションコスト	従業員1人1人に対する 面談コスト
資格なし	4回	2回	4人
資格あり	4回	2回	21人
新卒採用	4回	2回	10人
<b>合計コスト</b>	<b>1,404,000円</b>	<b>990,000円</b>	<b>336,000円</b>

#### 【詳細データ】 社会化コストの内訳データ

##### 【部署単位】 歓送迎会を含む部署単位で行う飲み会イベントコスト

	参加人数	平均 開催回数	社員負担金額	新入社員 参加率	新人への 投資額	会社負担 合計コスト
資格なし	15人	4回	¥0	30.00%	¥54,000	¥180,000
資格あり	92人	4回	¥0	30.00%	¥331,200	¥1,104,000
新卒採用	10人	4回	¥0	100.00%	¥120,000	¥120,000

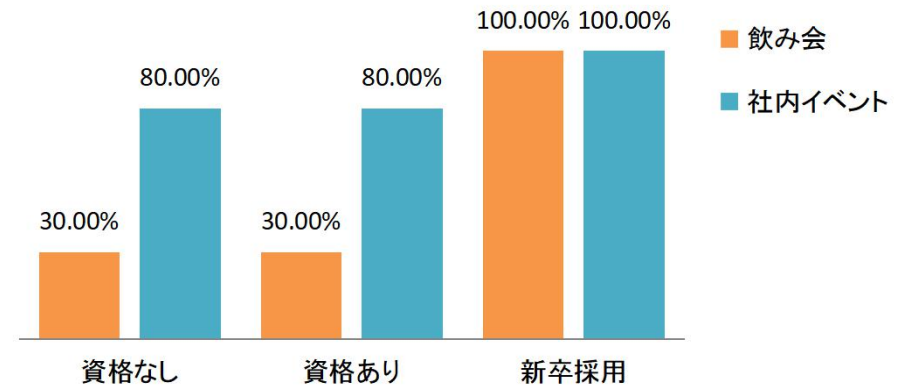
##### 【社内単位】 社内定例イベント・社内レクリエーションなどに必要なコスト

	開催回数	1回当り費用	社員平均 参加率	新入社員 参加率	新人への 投資額	会社負担 合計コスト
資格なし	2回	¥165,000	100.00%	80.00%	¥264,000	¥330,000
資格あり	2回	¥165,000	100.00%	80.00%	¥264,000	¥330,000
新卒採用	2回	¥165,000	100.00%	100.00%	¥330,000	¥330,000

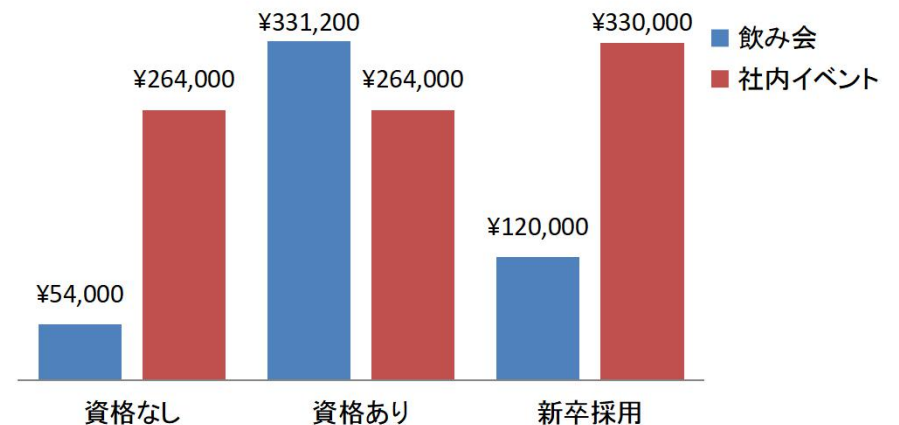
##### 【入社1年目の新入社員】 個別の面談・ヒヤリングコスト

	対象人数	年間 面談回数	1回当たり 面談時間	担当者 時給	合計費用
資格なし	4人	12回	0.5時間	¥1,600	¥38,400
資格あり	21人	12回	0.5時間	¥1,600	¥201,600
新卒採用	10人	12回	0.5時間	¥1,600	¥96,000

#### 【新入社員参加率】 社内レクリエーションやイベントと、歓送迎会を含む飲み会



#### 【新人への投資額比率】 社内イベントと飲み会への新入社員への投資コスト



社会化コストの合計投資額

**2,730,000円**

新人に該当する金額

**1,363,200円**

比率

**50%**

### 3-3 現場での新入社員OJT教育コスト

#### 【概要】現場OJT教育コスト

	付きっきり指導期間	指示がないと動けない期間	アドバイス・相談が必要な期間
資格なし	¥131,850	¥146,160	¥80,640
資格あり	¥2,296,982	¥2,311,680	¥307,200
新卒採用	¥1,986,173	¥1,280,000	¥337,920
<b>合計コスト</b>	<b>4,415,005円</b>	<b>3,737,840円</b>	<b>725,760円</b>

#### 【詳細データ】現場育成コストの内訳データ

付きっきり指導期間 --- 新入社員の横で教えなければ何も出来ない期間

	教育人数	新入社員 労働力	指導者 教育時間	1人あたり育成コスト (付きっきりOJTコスト)	生産割当 低下時間
資格なし	4人	0.2人分	18.0時間	¥32,963	72時間
資格あり	21人	0.2人分	40.0時間	¥109,380	840時間
新卒採用	10人	0.2人分	80.0時間	¥198,617	800時間

指導者の生産割当低下時間合計

**1712時間**

① 付きっきり指導期間の教育コスト合計

**4,415,005円**

指示しなければ動けない期間 ~ アドバイス・相談が必要な期間

	1人の指導者が同時に 指導できる人数	1人当たりOJT中期教育期間		OJT中期合計	
		指示 必要期間	相談 必要期間	生産割当 低下時間	中期OJTコスト
資格なし	2人	139時間	77時間	216時間	¥226,800
資格あり	2人	1445時間	192時間	1637時間	¥2,618,880
新卒採用	2人	800時間	211時間	1011時間	¥1,617,920

指導者の生産割当低下時間合計

**2864時間**

② OJT中期以降の教育コスト合計

**4,463,600円**

付きっきり指導期間 --- 新入社員の横で教えなければ何も出来ない期間の育成コスト

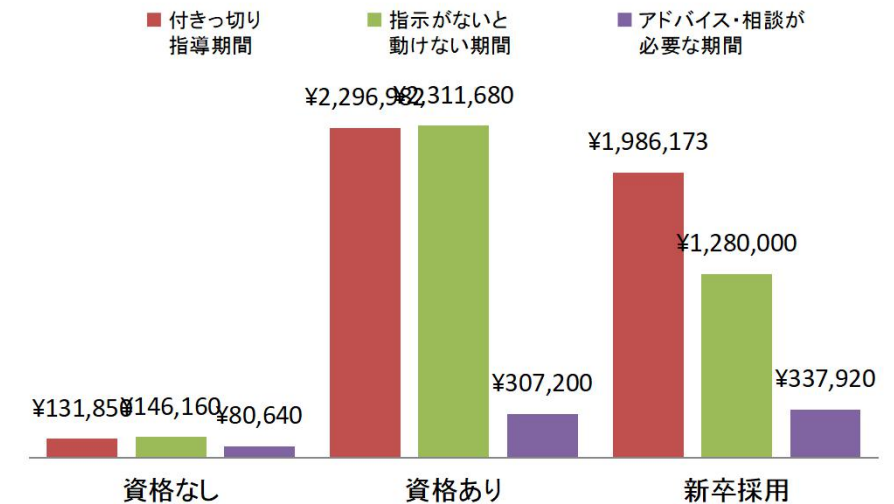
指示がないと動けない期間 --- 新入社員に対して具体的な指示をしなければ動かせない期

アドバイス・相談が必要な期間 --- 仕事を任せるがアドバイスや相談に乗る時間が必要とな

新入社員が増えることで発生する職場の生産性についての参考資料

	新入社員 年間労働力	標準社員 年間労働力	労働力比率	新入社員による 労働時間マイナス	合計 低下時間
資格なし	1902時間	2160時間	88.1%	258時間	878時間
資格あり	2553時間	2880時間	88.6%	327時間	
新卒採用	2301時間	2520時間	88.3%	293時間	

#### 【新人教育の現場負担額】比較グラフデータ



①+② OJT教育コスト合計

**8,878,605円**

## ■ 育成コストのまとめデータ

### 【まとめ】採用・育成の総コスト

2017年度	採用コスト	研修コスト	現場OJTコスト	社会化コスト	採用育成合計コスト
資格なし	¥933,650	¥14,000	¥397,050	¥510,000	<b>1,854,700円</b>
資格あり	¥13,439,862	¥1,290,400	¥5,117,462	¥1,434,000	<b>21,281,725円</b>
新卒採用	¥5,089,043	¥907,600	¥3,700,093	¥450,000	<b>10,146,736円</b>
合計	¥19,462,555	¥2,212,000	¥9,214,605	¥2,394,000	<b>33,283,161円</b>

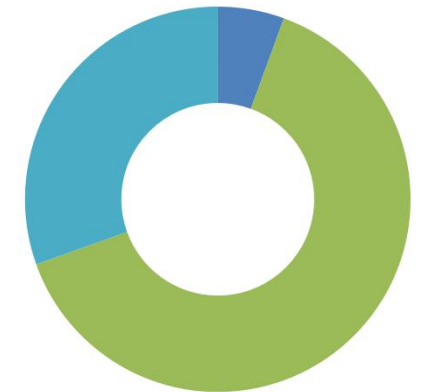
2017年度 育成コスト 合計	育成人数合計	育成必要時間合計	育成コスト合計
	<b>35人</b>	<b>4576時間</b>	<b>12,292,605円</b>

採用育成コスト比率



採用コスト	¥19,462,555
研修コスト	¥2,212,000
現場OJTコスト	¥9,214,605
社会化コスト	¥2,394,000

社員属性別 コスト内訳



資格なし	¥1,854,700
資格あり	¥21,281,725
新卒採用	¥10,146,736

### 【シュミレーション】新入社員の現場育成負担シュミレーション

#### 教育完了までの期間の期待値推定

	育成人数	1人教育必要時間	指導教育合計時間	指導担当者人数	指導者1人当り負担時間
資格なし	4人	576時間	288時間	<b>18人</b>	254時間
資格あり	21人	1344時間	2477時間		
新卒採用	10人	1536時間	1811時間		

#### 指導者の生産割当低下見込み

合計教育必要時間	年間生産割当低下率	指導目標期間	指導月の生産割当低下率
4576時間	9.14%	10カ月	<b>10.97%</b>

### Q1. 指導担当者人数について

現在、指導者は12名ですが、来期からは18名に増やそうと考えています。

それぞれの専門的な知識を持っている人の中から、指導担当という役職に引き上げようと考えています。手当が必要となりますが、その代わりに指導時間の負担を軽減できると考えています。

現在、6名のスタッフを指導者に引上げる予定をしています。

### Q2. 指導目標期間について

指導目標期間は、今までは考えてこなかった部分です。

任せっきりにしていたところもあると思います。そのため、指導するスタッフの負担が大きくなっていて感じています。

指導目標期間についても、6カ月で指導するように依頼していましたが、それでは、実際に指導できないことも理解できました。

#### 4-3 1年以内離職率の改善シュミレーション 出力1のデータを引き継ぐ

##### 1年後定着人数に対する育成コスト投資額の確認

2017年度	育成人数	1年以内離職率	1年後定着人数	1人当たり1年後定着育成コスト
資格なし	4人	25.0%	3人	¥311,217
資格あり	21人	47.6%	11人	¥1,221,362
新卒採用	10人	20.0%	8人	¥1,679,983

##### 離職改善目標シュミレーション 1年後定着育成コストの試算

	採用適正人数	1年以内離職率目標シュミレーション	1年後定着人数	1年後定着育成コストシュミレーション
資格なし	4人	15%	3人	¥274,603
資格あり	16人	30%	11人	¥914,276
新卒採用	9人	10%	8人	¥1,493,318

##### 離職を改善することで削減できる定着1人当り獲得コスト見込み

	改善前	改善後	削減効果
資格なし	¥933,650	¥823,809	¥109,841
資格あり	¥13,439,862	¥10,060,697	¥3,379,165
新卒採用	¥13,439,862	¥11,946,544	¥1,493,318

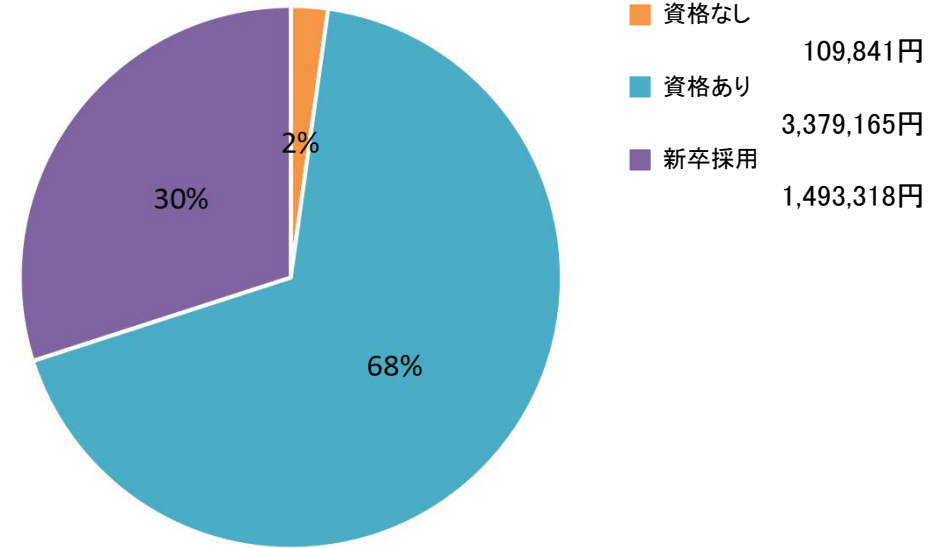
改善前と改善後の差：採用+育成コスト削減見込み合計

**4,982,325円**

##### 数値の見方についての注意点

上記の削減コストの見込み合計額は、REPROT1のシュミレーション結果の金額も含まれて計算されています。

##### 【まとめ】 REPORT1とREPORT2でシュミレーションした合計の改善効果



##### 担当者の会議用 原稿MEMO SAMPLE

指導するスタッフに全てを頼り切りの運営だったと思います。

そのため、様々な問題が発生していたと感じています。

例えば、指導不足のままに現場で働かされる新入社員。指導するスタッフが、患者さん1人1人の対応についても、細かく現場で指示しなければいけないこともあり、指示が曖昧になっているケースも多く見られました。

そのため、指導者の負担が大きくなりすぎ、指示や指導が曖昧となってしまう、スタッフ全員の不満が高まっていたと感じています。

指導スタッフは、指導を専門にするように業務内容を見直していこうと思っています。

また、現場で指示するスタッフは指導を主とするのではなく、いかに患者さんを早く退院させられるか？ということに専念してもらおうと考えています。

その他にも、様々な不満が発生していると感じていますので、改めて全員と個別に話を進めていくことも大切だと思っています。ただ、本音を聞き出せないという現実もあります。