

御社が今、気づかずに失っている金額

決算書に「費用」として載らない3つの損失を見える化します（黄色のセルに自社の数字を入れてください）

■ 共通の前提（御社の数字に変更可）		
従業員数（名）	100	貴社の在籍人数
平均年収（円）	4,000,000円	正社員1名あたりの平均
管理職の時給単価（円）	3,000円	年収÷年間労働時間の目安。参考値

① エース社員の離職による損失		
年間の離職者数（名）	5	うち、できれば残ってほしかった人数
中途採用コスト（年収比）	30%	参考値：年収の約30%（採用媒体・紹介料等）
育成・戦力化コスト（年収比）	30%	参考値：戦力化までの教育・OJT工数の目安
穴埋め期間の生産性低下（年収比）	40%	参考値：後任が立ち上がるまでの逸失分
小計（年間）	20,000,000円	離職者1名あたりコスト×人数

② 人間関係トラブルの対応コスト		
対応が必要な人間関係問題（件/年）	10	上司・人事が間に入る案件数。月1件想定
1件あたり対応時間（時間）	10	面談・調整・記録などの合計工数
小計（年間）	300,000円	件数×時間×管理職時給

③ 指示待ち社員の管理コスト		
指示待ち傾向の社員数（名）	30	自発的に動かず指示・確認を要する社員
1人あたり週の余分な管理時間（時間）	2	指示出し・進捗確認・手戻り対応など
年間稼働週数	48	通常48週間後
小計（年間）	8,640,000円	人数×週時間×週数×管理職時給

御社が年間で失っている損失合計	28,940,000円
-----------------	-------------

※
上記は一般的な調査でよく用いられる参考値に基づく試算です。各係数は御社の実数に変更すると、より正確な金額が算出されます。確定値ではなく、課題の規模感を把握するための目安としてご活用ください。

ほめ育を導入すると、いくら取り戻せるか

損失のうち、仕組み化で改善が見込める割合を入れて試算します（控えめな初期目標値を入れていきます）

■ なぜ、ほめ育で損失が減るのか		
損失の種類	効くしくみ	なぜ減るのか
① 離職	ほめシート・ ありがとうカード	「認められている」と感じる人は辞めにくい。承認のしくみが、辞める一番の理由（人間関係・不満）を先に消す。
② 人間関係	ほめ合う 日常文化	ほめ合う習慣が職場の空気を変える。日々の小さな摩擦が起きにくくなり、上司・人事の「火消し」対応そのものが要らなくなる。
③ 指示待ち	明確な ほめる基準	「何をすれば認められるか」が基準で見える。だから指示を待たず、自分で判断して動ける社員が増え、管理の手間が減る。

■ では、いくら取り戻せるのか（御社の目標に合わせて変更可）		
現在の年間損失合計	28,940,000円	前シートからの自動連携
改善が見込める割合	30%	上の3つのしくみが効いた場合の、控えめな初期目標（1年目の目安30%）

年間で取り戻せる見込み額	8,682,000円
--------------	------------

※ 改善率は仮の目安値です。確定的な効果を保証するものではありません。御社の現状に合わせた精緻な試算は個別相談で承ります。