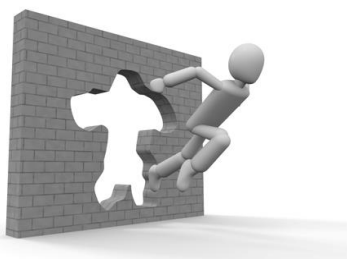


新入社員はなぜ3年で辞めるのか

真の原因と改善のための具体策（第5回目）

「休みやすい環境」を整える



前回までの振り返り

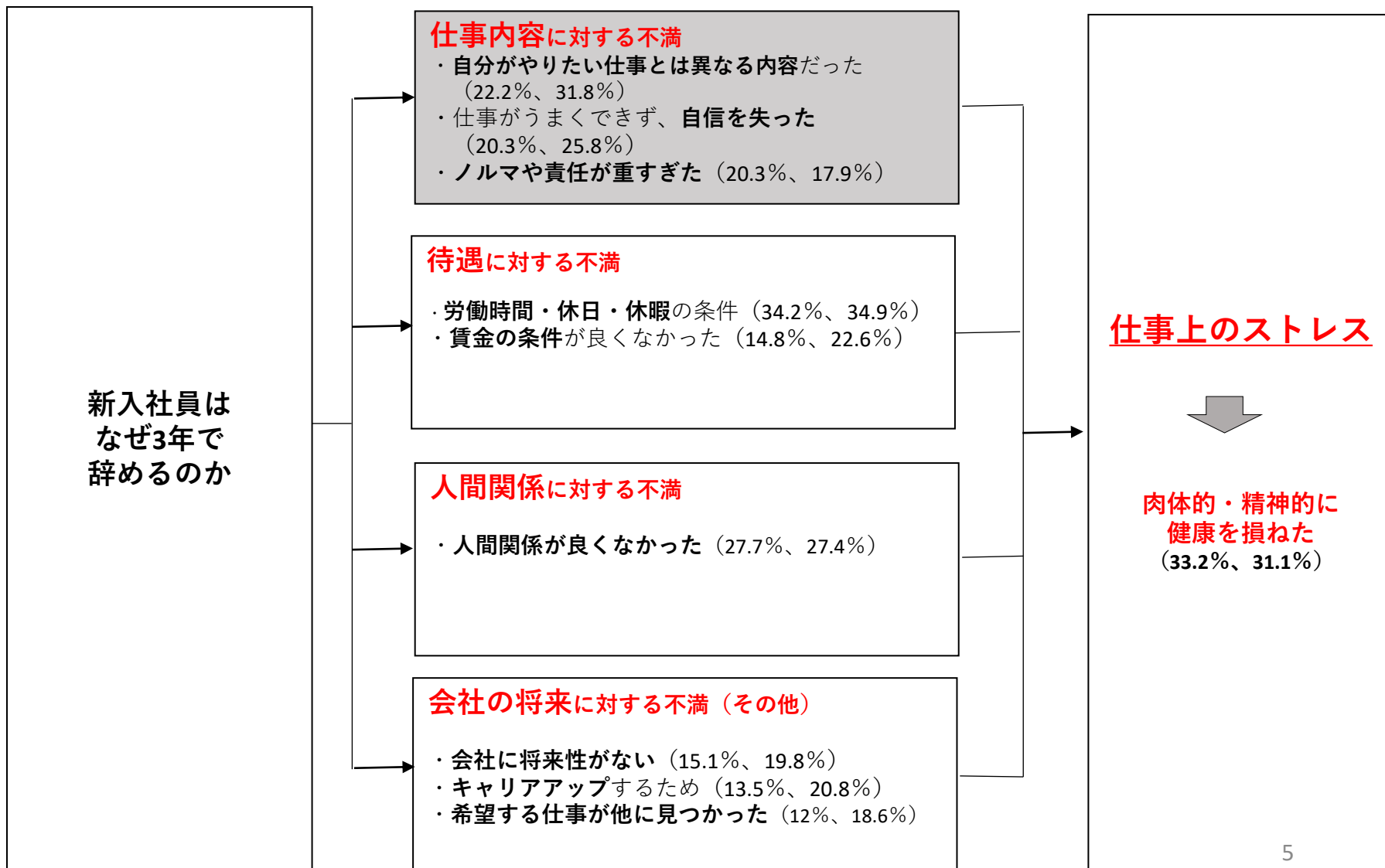
新入社員はなぜ辞めるのか

構造図

【問題】

【原因と考えられること(現象)】

【結果および根本的原因】



仕事内容に対する不満

- ① 自分がやりたい仕事とは異なる内容だった
(22.2%、31.8%)
- ② 仕事がうまくできず、自信を失った
(20.3%、25.8%)
- ③ ノルマや責任が重すぎた
(20.3%、17.9%)

今回のテーマは

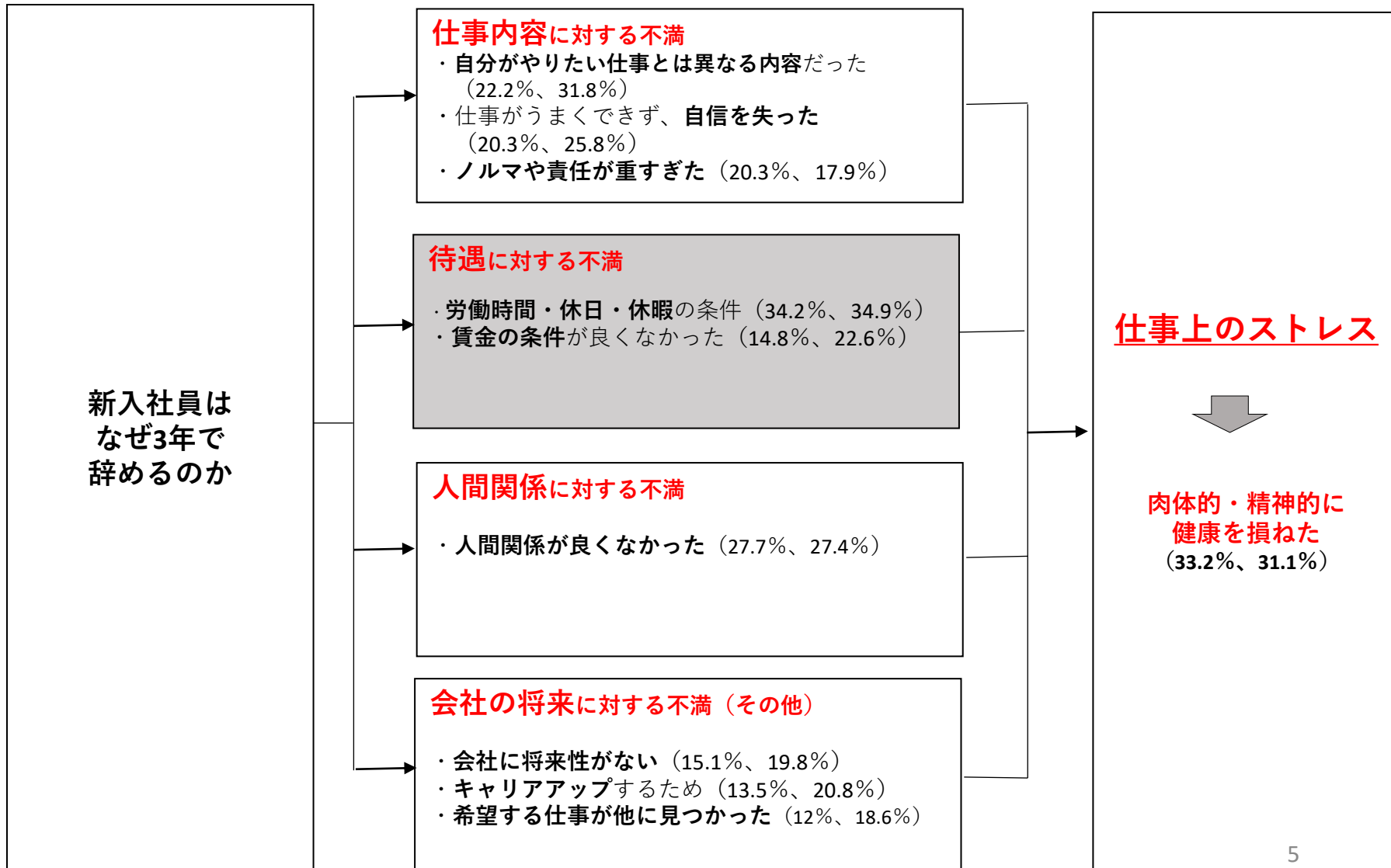
新入社員はなぜ辞めるのか

構造図

【問題】

【原因と考えられること(現象)】

【結果および根本的原因】



待遇に対する不満

- ① 労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった (34.2%、34.9%)
- ② 賃金の条件が良くなかった (14.8%、22.6%)

これらは「経営への不満」と
考えられがちですが、

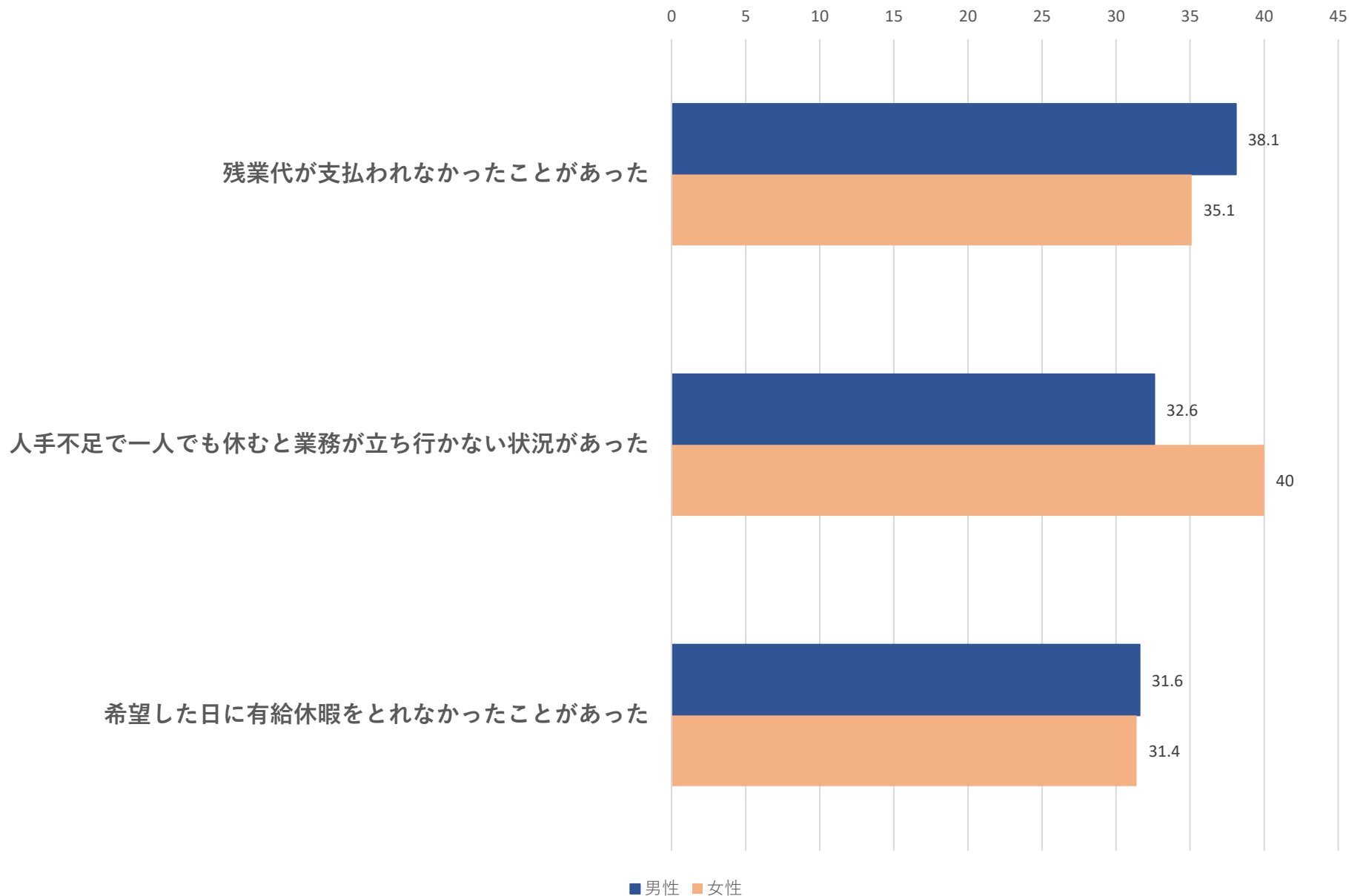
実は現場の管理職のマネジメント
機能が発揮されていないことに起
因すると考えられます

次のデータをご覧ください

待遇への不満

上位3項目

(全学年、高卒含む) 単位：%



チェックリスト

皆さんの職場では**残業代は適正に**支払われていますか

皆さんの職場では残業の削減に積極的ですか

日頃から業務の改善に積極的ですか

誰かひとりが**休んでも業務が円滑に進むよう、**
仕組みづくりができていますか

顧客情報をはじめ各種情報が共有できていますか

希望した日に有給休暇はとれていますか

有給休暇がとりづらい雰囲気はありませんか

これらはいずれも現場の**管理職が改善できる項目**ばかりです

そう考えると、
「**待遇への不満**」による退職は
経営の問題以上に**管理職のマネジ
メントの問題**であると言えるので
はないでしょうか