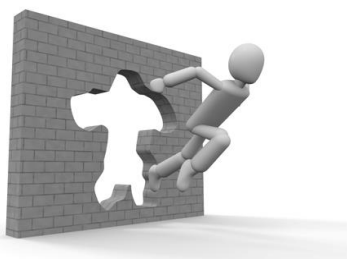


新入社員はなぜ3年で辞めるのか

真の原因と改善のための具体策（第6回目）

「人間関係への不満」は決定的！



前回の振り返り

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】

新入社員は
なぜ3年で
辞めるのか

仕事内容に対する不満

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

待遇に対する不満

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

人間関係に対する不満

- ・人間関係が良くなかった (27.7%、27.4%)

会社の将来に対する不満 (その他)

- ・会社に将来性がない (15.1%、19.8%)
- ・キャリアアップするため (13.5%、20.8%)
- ・希望する仕事他に見つかった (12%、18.6%)

仕事上のストレス



肉体的・精神的に
健康を損ねた
(33.2%、31.1%)

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%)

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】

新入社員は
なぜ3年で
辞めるのか

仕事内容に対する不満

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

待遇に対する不満

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

人間関係に対する不満

- ・人間関係が良くなかった (27.7%、27.4%)

会社の将来に対する不満 (その他)

- ・会社に将来性がない (15.1%、19.8%)
- ・キャリアアップするため (13.5%、20.8%)
- ・希望する仕事他に見つかった (12%、18.6%)

仕事上のストレス



肉体的・精神的に
健康を損ねた
(33.2%、31.1%)

人間関係に対する不満

人間関係が良くなかった (27.7%、27.4%)

退職理由の根本的な理由は突きつめれば人間関係に行きつくのではないで
しょうか

では、どうしたらいいのでしょうか

新入社員は職場の重要な仲間の一人 であると自覚させる

このことは多くの心理学者が提唱しています

たとえば、マズロー。有名な「欲求5段階説」の中で「**周囲からの承認欲求**」
すなわち、「**仲間の一員として認められること**」の重要性を唱えています



マズロー 1908-1970

新入社員は職場の重要な仲間の一人 であると自覚させる

フロイト、ユングと並んで世界の3大心理学者と言われる
アドラーもまた以下のように述べています

共同体の一員であることを意識させる

たとえば、「ありがとう。助かったよ！」と感謝を伝える

感謝される喜びを体験すれば、自ら進んで貢献を繰り返すだろう



アドラー 1870-1937

チェックリスト

成長を褒めていますか（すごいじゃないかあ！）

貢献に感謝していますか（ありがとう！）

傾聴を心掛けていますか

（言葉だけでなく相手の感情を理解するよう努めていますか）

受容の姿勢をとるよう心がけていますか

（相手をアタマから否定していませんか。アイコンタクトや大きな頷きで相手を受け入れていますか）

成長とは：

- ・昨日までできなかったことが、今日できるようになること
- ・昨日まで解からなかったことが、今日解かるようになること