

## 講演分野⑤(マネジメントと人材定着編)

「部下が辞める上司、辞めない上司～若手社員の離職を防ぐ『褒め方・叱り方』～」

---

### 1 想定する対象者

- 管理職・職場リーダー
  - 部下育成に悩む管理職
  - 若手社員の離職に課題を抱える企業
  - 建設業・物流業・製造業など現場系組織
  - 若手との世代間ギャップに悩む職場
- 

### 2 本講座でお伝えすること

「最近の若手はすぐ辞める」

そう感じる管理職は少なくありません。

しかし実際には、若手社員は単に「厳しいから」辞めるわけではありません。

- 自分に関心を持ってもらえない
- 放置されている
- 成長を支援してもらえない
- 公平に見てもらえない

と感じた時に、「ここで働き続ける意味」を失っていきます。

近年は、

- 「叱ると辞めるのではないか」
- 「ハラスメントと言われるのが怖い」
- 「どう注意すればよいか分からない」

と悩む管理職も増えています。

しかし、本当に問題なのは「叱ること」そのものではありません。

若手社員は、“納得できない叱責”や“無関心な放置”に強い不信感を抱きます。

本講座では、人材定着の視点から、

- 若手社員は上司の何に失望するのか
- なぜ“悪気のない関わり”が離職を招くのか
- 人が辞めない上司は、どう褒め、どう叱っているのか

について、具体的な事例を交えながら分かりやすく解説します。

---

### 3 主な内容

「厳しい上司」だから、人が辞めるわけではない

若手社員は、厳しい指導そのものを嫌っているわけではありません。

むしろ、

- 自分を見てくれているか
- 成長を期待してくれているか
- 納得できる説明があるか
- 困った時に支えてくれるか

を敏感に見ています。

一方で、

- 感情的な叱責
- 放置
- 関心の薄さ
- 人によって態度が違う指導

は、職場不信や離職につながります。

本講座では、以下のテーマについて具体的に解説します。

- 若手社員は「厳しい」だけで辞めるわけではない
- 「ちゃんと見てもらえていない」が離職につながる理由
- 上司が気付いていない離職サインとは
- “放置”と“自主性尊重”の違い
- なぜ若手社員は相談できなくなるのか
- 「叱る」と「否定する」の違い

- 納得感を生む褒め方・叱り方とは
- 成長実感が人を定着させる理由
- 面談で本当に聞くべきこととは
- 人が辞めない上司に共通する特徴

管理職の関わり方ひとつで、職場の定着率や成長、生産性は大きく変わります。

本講座では、人材不足時代に求められる、「人が辞めない職場」をつくる上司のあり方について実践的にお伝えします。

以上