

スキルアップ通信 VOL.177

若手が「何も言わずに辞めていく」職場で、上司が無意識にやっているNG言動

〜〜2026 年第 2 号の続き〜〜

仕事の意味や意義が共有されない

背景や意図が共有されていない仕事は、作業になります。やがて「自分でなくてもいい仕事」だと感じるようになります。

裁量がなく、前例だけが重視される

考える余地が奪われると、主体性は育ちません。特に成長意欲の高い若手ほど、「ここでは伸びない」と判断するのが早くなります。

指示や判断に一貫性がない

昨日と今日で言うことが変わると、若手は相談しなくなります。変わった理由が共有されないと、「どうせまた変わる」「やっても無駄」と感じるからです。こうしたかかわりが続くと、若手は「言っても無駄」「やっても無駄」と学んでいきます。

今日からできる言葉の「置き換え」

若手に主体性をもって働いてもらいたいのなら、彼らのやる気を無意識に削がないことが、重要です。では、どうすればいいのでしょうか。ポイントは「理由」「期待値」「挑戦の余地」をセットで伝えることです。私自身マネージャーになったとき、「これからは、すべてあなたの言葉で語りなさい」と言われました。「会社がそう言っているから」ではなく、「私はこう考える」と伝える覚悟が、上司には求められます。もし自分の言葉で語れないテーマがあるなら、部下に伝える前に、まずは自分の上司とすり合わせてみてください。

また、言葉の置き換えだけでも、結果は大きく変わります。例えば、「そんなに頑張っても、すぐに給料は上がらないよ」→「すぐに給与には反映しにくいけれど、今期はここを評価軸にするので、成果は必ず記録して次の評価につなげます」

「私も納得していないけど、上が決めたことだから」→「予算の点は私も疑問があるので、確認中です。まずはそれ以外の部分と、今回の背景を共有します」

「うちは新しい提案が通りにくいから、前例通りやっておいて」→「これまでの傾向を見ると、この点が通りにくくなりそうです。そこで、まず小さく試せる案から出してみてください」。どう言葉にするかで、相手が受け取る意味は大きく変わります。このことを意識して言葉を選びたいですね。

小さな失望の積み重ねで若手は辞めていく

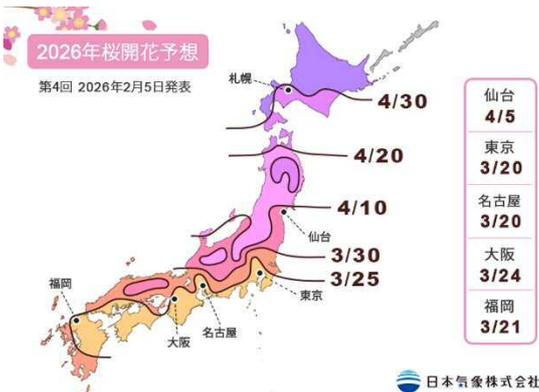
若手が辞める理由は、派手な出来事ではありません。「信頼されていないかもしれない」「ここで成長できないかもしれない」という小さな失望の積み重ねです。やる気は、「信頼されている」「意味がわかる」「任されている」——そう感じられる環境で、自然と生まれます。「何か良いことをしよう」と考える前に、やる気を削ぐ関わり方をしていないか。今日から一つずつ見直してみませんか

森数美保：株式会社 Your Patronum 代表取締役

Diamonds online より

このような状況は若手に限られたことでは無いと感じます。

自身のマネジメント力を見直す機会にいただければ幸いです。



今年の桜開花予想図です。東京では 3 月 21 日頃から開花スタートしそうです。楽しみですね。一方花粉症の方は症状に悩まされる季節でもあります。毎年飛散量が多くなってきており大変です。腸内環境を改善すると花粉やアレルギー症状の不快感が緩和されることがわかっています。自分の身体に合った腸活を始めてみるのも良いかも知れませんね。

ヨーグルト、納豆、味噌などの発酵食品には腸内細菌として働く有用菌が含まれていま

