

あなたの会社は大丈夫？

優秀な社員ほど

辞める会社

特徴8選と解決方法

AGENDA



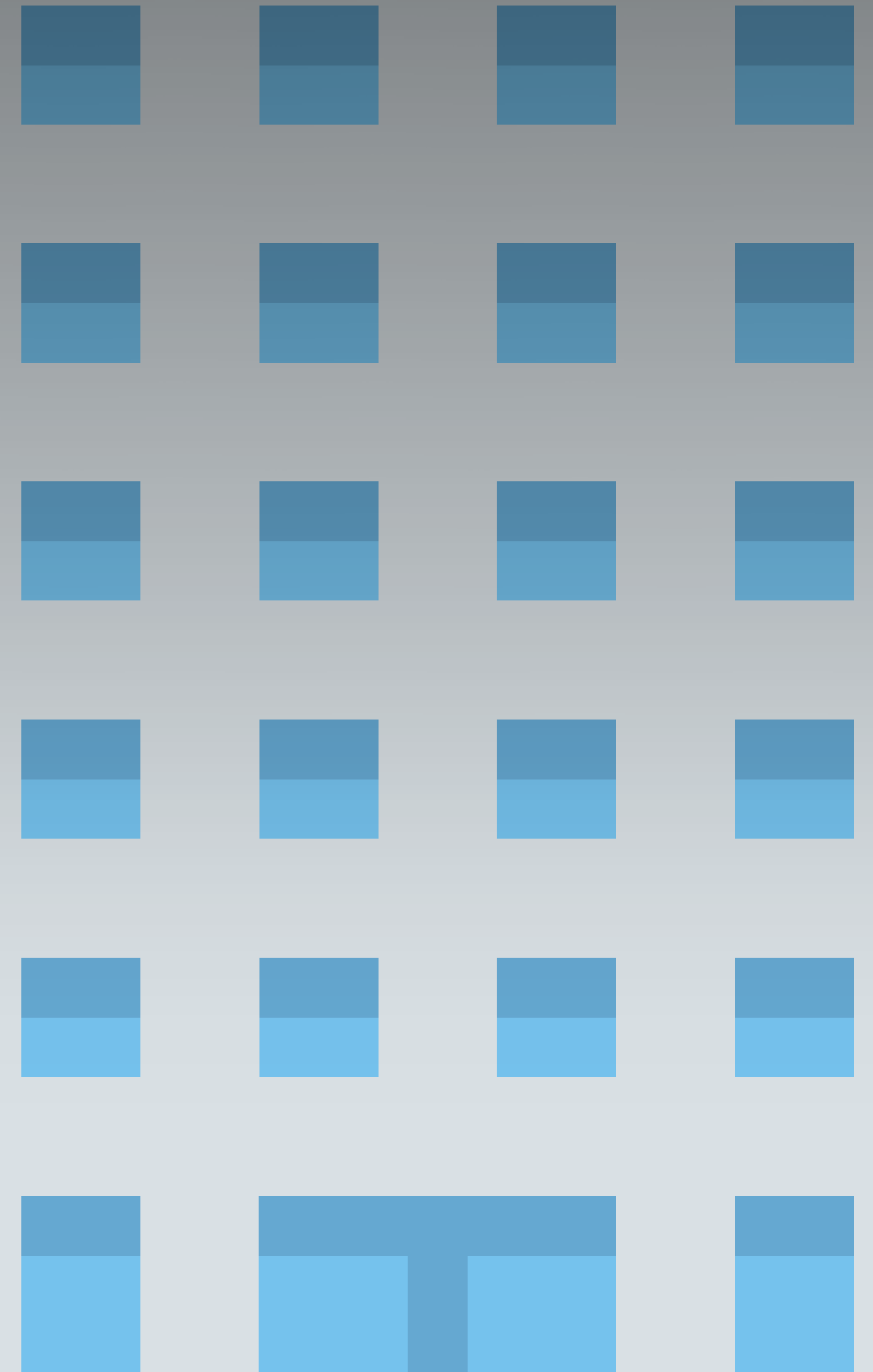
- ① はじめに
- ② 「優秀な社員」とは？
- ③ 優秀な社員が辞めてしまう
会社の特徴 8選
- ④ 会社の改善方法
- ⑤ まとめ

① はじめに

近年、「優秀な人材が会社を辞める」ことに対して、以前ほどネガティブな印象を持たない方も増えています。終身雇用の時代は終わり、転職が一般的になっているためです。

しかし、企業にとって優秀な社員の退職は大きな損失です。数ある企業の中から入社を決め、数年にわたり成長してきた人材が、まさにこれから活躍するというタイミングで辞めてしまうのは非常に惜しいことです。

また、採用・育成には多くのコストがかかるため、頻繁な退職は経営面でも負担となります。



① はじめに



こうした状況の中で、

「どうすれば優秀な社員に長く働いてもらえるのか」

と悩む経営者や管理職の方も多いのではないのでしょうか。本資料では、優秀な社員が辞めてしまう会社の特徴と、それを改善するための具体的な方法をご紹介します。ぜひ、自社の組織改善にお役立てください。

② 「優秀な社員」とは？



そもそも「優秀な社員」とはどのような人を指すのでしょうか？
一般的に、以下のような特徴を持つ人材が挙げられます。

- 主体的に行動できる
- 自律している
- ポジティブ思考
- コミュニケーション能力が高い
- 判断力・思考力に優れている
- 変化に柔軟に対応できる
- 成長意欲が高い
- 高い成果を上げる

こうした優秀な人材に長く活躍してもらうためには、
会社の環境を整えることが不可欠です。

**では、「優秀な社員が辞めてしまう会社」には
どのような特徴があるのでしょうか？**

③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

1. 優秀ではない社員が多い

特に、管理職に注目してみてください。

- 会社にしがみついているだけの課長
- 役職にぶら下がっているだけの幹部
- 社長にへりくだるだけの専務

こうした人物が上層部に多い企業では、優秀な社員は「この会社においても成長できない」と感じ、未来がないと判断します。



③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

2. 退職者を引き止める人がいない

「この時代、退職は仕方がないよね」と、誰も引き止めようとしなない企業は危険です。また、社内で**退職者の情報が共有されていない**、あるいは**管理職すら退職を把握していない**場合、組織としての課題が大きいと言えます。



③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

3. 会議が「時間の無駄」

次のような会議が日常化していませんか？

- 社長の独壇場
- 特定の人々の自慢話
- 1人の社員を詰める場

優秀な社員にとって、会議は「会社の成長」や「自身の成長」に寄与する場であるべきです。

目的のない会議が続けば、組織への期待値は下がり、退職の要因になります。



③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

4. 理念やビジョンがない

企業によっては「パーパス」と呼ぶこともありますが、
重要なのは

「会社全体で何を大切にするのか」が明確であることです。

「理念は私（社長）だ」という企業もありますが、
これは非常に危険です。

優秀な社員は、

**「この会社は社長の感情や機嫌に左右される」と判断し、
将来性を感じなくなります。**



③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

5. お客様からの「ありがとう」が 感じられない

企業は、お客様からの対価によって成り立っています。
しかし、日々の業務の中で
**お客様からの感謝の言葉や
評価が社員に伝わらない環境**では、
働きがいや達成感を得ることができません。



③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

6. 退職した社員を「悪者扱い」する

問題のある社員が退職するケースもあります。

しかし、辞めた社員について
事実とは異なる悪い噂を流したり、
否定的な発言を繰り返したりする環境では、
残っている社員も

「自分が辞めたら同じように言われるのではないか」
と感じます。
結果として、職場への不信感が高まり、
さらなる退職を招きます。



③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

7. 社長が現場を知らない

特に、現場に出ることが少ない社長に多く見られます。
幹部からの報告だけを鵜呑みにし、
現場の実態を把握していないケースです。
この場合、**優秀な社員がどれだけ意見を上げてても、
経営層に届かず、改善されないままになってしまいます。**
優秀な社員ほど、この構造の問題に気づき、
将来性がないと判断するのです。



③ 優秀な社員が辞めてしまう 会社の特徴 8選

8. キャリアを決めつけ、押しつける

特にベテランの幹部や上司が陥りがちな問題です。
例えば、現幹部が「5年後には幹部になっているかもね」といった発言をすることがありますが、
本人が本当に幹部になりたいかは分かりません。

価値観は人それぞれです。優秀な社員ほど、
自分なりのキャリアビジョンを持っています。
それを尊重せず、一方的に決めつけるような環境では、
早々に見切りをつけられてしまいます。

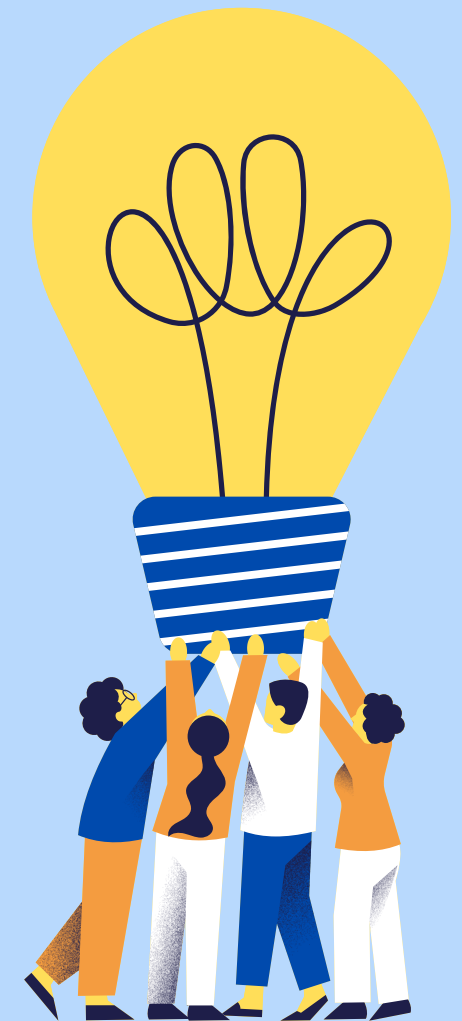


当てはまっていたらどうしたらいいのか？

それぞれの特徴にあった

改善法

を実施していきましょう！



④ 会社の改善法

1. 優秀ではない社員が多い

→ 組織改革を進める

外部の専門家に相談し、客観的な視点で組織の課題を把握することが有効です。

2. 退職者を引き止める人がいない

→ 日常のコミュニケーションを強化する

1on1面談の導入や、日頃からの雑談を増やすことで、社員の状況を把握しやすくなります。

④ 会社の改善法

3. 会議が「時間の無駄」

→ 会議のあり方を見直す

「会議の目的と定義」を明確にし、本当に必要な議論ができる場にすることが重要です。

4. 理念やビジョンがない

→ 理念・ビジョンを明文化し、 全社で共有する

理念は「社長の個人的な考え」ではなく、社員全員が納得できるものである必要があります。

④ 会社の改善法

5. お客様からの「ありがとう」が
感じられない

→ お客様の声を社内で共有する

「お客様のありがとう」を伝える場を増やすことで、社員のやりがいを高めることができます。

6. 退職した社員を「悪者扱い」する

→ 退職する社員に感謝を伝える

送別会を開くなど、ポジティブに送り出す文化をつくりましょう。

④ 会社の改善法

7. 社長が現場を知らない

→社長が現場を見る機会を増やす

経営者が積極的に現場を訪れ、社員と直接対話することが大切です。

8. キャリアを決めつけ、押しつける

→社員のキャリアビジョンを尊重する

定期的にキャリアについて対話し、社員の希望を理解した上で支援する姿勢が求められます。

⑤ まとめ

優秀な社員ほど、会社の問題点に気づき、
外の選択肢を常に意識しています。

だからこそ、**組織の在り方を見直し、
社員が成長し続けられる環境を整えることが重要です。**

本資料が、貴社の組織改善の一助となれば幸いです。

THANK YOU

サービスに関するお問い合わせ
株式会社プロパト

Tel: 080-6177-1330

Email: info@pr-pt.com

ホームページからのお問い合わせは[こちら](#)！

