

株式会社チームインの事例ご紹介

<https://www.team-in.net>

# 実際の事例

大手メーカー系列の子会社ですら悪評が広まり採用難に・・・

■対象人数：40人（機械・電気設備の整備部門）

■ご協力いただいた方\_\_総務人事関連の方々

■導入前：若手の離職者がとまらない。  
ネットなどの悪評被害が拡大し、  
求人にな人が集まらない状況

■結果：面談対象者の方の退職者はゼロとなる  
ネットなどの悪評も減り、企業PRが有効に。

# 要因を5つに分けて分析しました。

- （周辺）見て見ぬふり。他人事になっている  
まわりは問題行動があっても口を出すこともない  
結果、炎上するまで発覚しづらい
- （周辺）問題に気づいても対処の仕方がわからない  
正しいアプローチがわからず、言うに言えない状況。
- （加害者）周辺からのアプローチが無いため  
問題行動者は「そのままでいいのだ」と錯覚し、日常的に問題行動を重ねる
- （被害者）報復や関係悪化を恐れ、口を閉ざすか、我慢に我慢を重ね、爆発して炎上する  
※ここで会社側は「問題」と認知する
- 人間関係トラブルに対してできる選択肢が少ない  
指導が難しい場合は片方を異動させるが、根本解決にならない。  
異動した場合、第二の加害者・被害者を生んでしまい、負のループから抜け出せない

# 火種を事前察知し、対処するための方法

- 他人事になっている人たちに「言いなさい」と指示して待っていても情報が集まりづらい状況。待つのではなく、こちらから情報をとりにいきます
- まだ見ぬ当事者（加害者・被害者）がいる可能性があるため、面談時には当事者だけではなく、他の周辺で起きていることも同時にヒアリングします
- 情報を分析し、色分けして赤（リスク高）・黄色（リスク中）・青（リスク低）と優先順位を決めて、リスクが高い事案から対処していきます
- リスクが高いと判断される事案に対しては「異動させる」という最終手段をとる前に、和解アプローチを行います。大きな火事に発展する前に、火種のうちに消化します。

テーマ：やめる必要がない人がやめずにすむ組織づくり

## ▶導入前と導入後の変化点

### ■変化点 1：転職状況の可視化

1回目の面談で転職活動中（転職予定者）だとわかった人数 9人/40人中

### ■変化点 2：転職が決定前に相談がしやすい環境構築

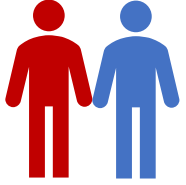
40名が転職が決定する前に「悩みや転職活動になった要因」を相談できる体制に

### ■変化点 3：ハラスメントを炎上する前に鎮火

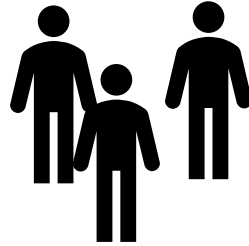
40名が所属する組織内では、異動することなく、休職にはいることなく、勤務継続できる体制へ

## ■登場人物

チームイン      総務



若手40名



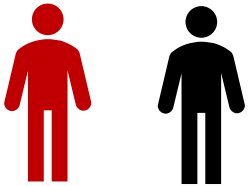
退職原因



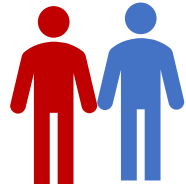
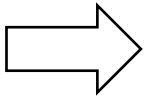
上司（グループ長、マネージャー）



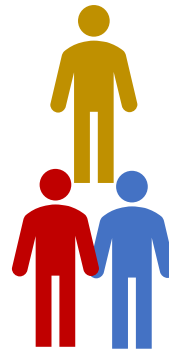
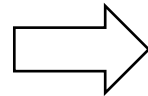
## ■フロー



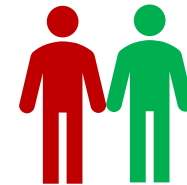
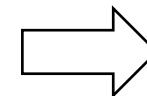
個別面談×3回



情報をもとに作戦協議



ご報告



対話（改善アプローチ）

## ■若手社員との面談時の変化

面談  
1回目



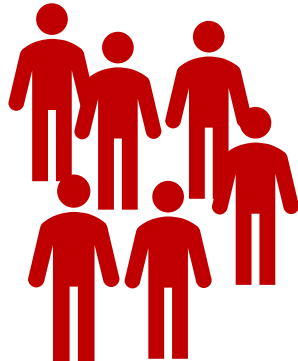
→ 40人中33人（約8割が自己開示）  
※本音を言えるフロントトークを使用

面談  
2回目



→ 40人中39人（約9割が自己開示）  
周辺状況をヒアリング

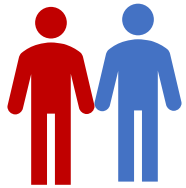
面談  
3回目



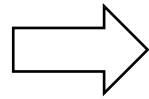
→ 矛盾点などを確認し10割に近づける  
2回目の面談で得た情報と整合性をとっていく



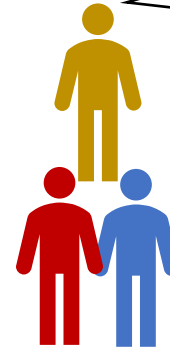
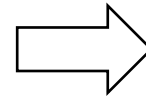
## ■面談結果を報告。すると・・・



情報をもとに作戦協議



正義感が強い人、責任感が強い人が、若手の離職の要因（精神的疲弊）であることが判明。



ご報告

困りましたね・・・  
うちの主力なんですよ。

原因人物は、  
会社にとってはとても貴重な戦力であるが、

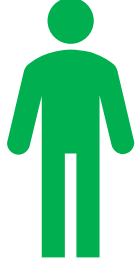
改善を諦めかけられている人・・・  
改善が難しいと判断されつつある人・・・

であることが判明

# ■ ケーススタディ 1

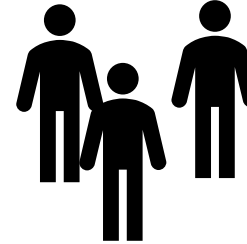
正義感が強すぎるAさん

①



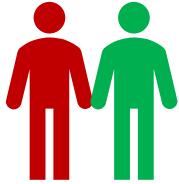
- ・ 課員の前で怒鳴る
- ・ ミスしたときに事情を聞かない（一方的に叱責）
- ・ 人によって態度が変わる（気に入った人には甘い）
- ・ 責任感ゆえ、要求が高く、細かすぎる指導。

若手3名



- ・ ストレス性胃痛を発症
- ・ 精神的に辛いので転職活動
- ・ 正しいことをいわれるので、余計つらい

②

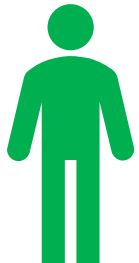


- ① ハラスメントにならない伝え方指導
- ② 若手の悩み共有
- ③ 部署からの願いも共有

## 改善アプローチ

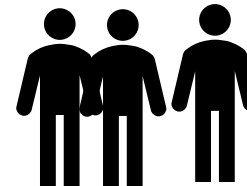
- ① メンタルケア
- ② 解釈をポジティブにする指導

③



- ・ 課員の前で怒鳴る→**通常トーンで指導**
- ・ ミスしたときに事情を聞かない→**経過観察中**
- ・ 責任感ゆえ、要求が高く、細かすぎる指導→**ミスを許容**

若手3名

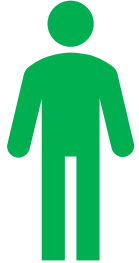


- ・ ストレス性胃痛を発症→**以前より緩和**
- ・ 精神的に辛いので転職活動→**いったん見直し**
- ・ 正しいことをいわれるので、余計つらい→**仕事しやすくなった**

## ■ ケーススタディ 2

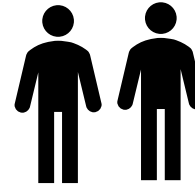
責任感が強すぎるBさん

①



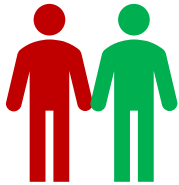
- ・ 特定の人にあたりが強い（気に入った人に甘い）
- ・ 急にスイッチが入り、怒鳴る
- ・ 言っていることは正論でたんと問い詰める

若手 2 名



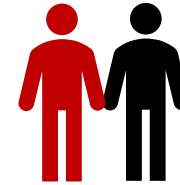
- ・ なぜ自分だけにキツイのか？嫌われている？
- ・ いつスイッチが入るかわからず怖い
- ・ 相手が正しいので、身を引く（転職活動）

②



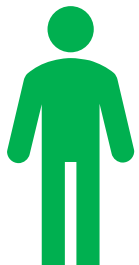
- ① ハラスメントにならない伝え方指導
- ② 若手の悩み共有
- ③ 部署からの願いも共有

改善アプローチ



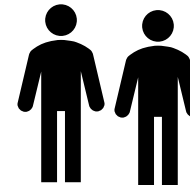
- ① メンタルケア
- ② 解釈をポジティブにする指導

③



- ・ 特定の人にあたりが強い → **比較的平等になる**
- ・ 急にスイッチが入り、怒鳴る → **言い方が改善**
- ・ 言っていることは正論でたんと → **相手を励ます言葉に変化**

若手 2 名



- ・ なぜ自分だけにキツイのか？ → **相手の変化に感謝**
- ・ いつスイッチが入るかわからず怖い → **経過観察中**
- ・ 相手が正しいので、身を引く → **転職活動見直し**

# 加害者も実は被害者だった。

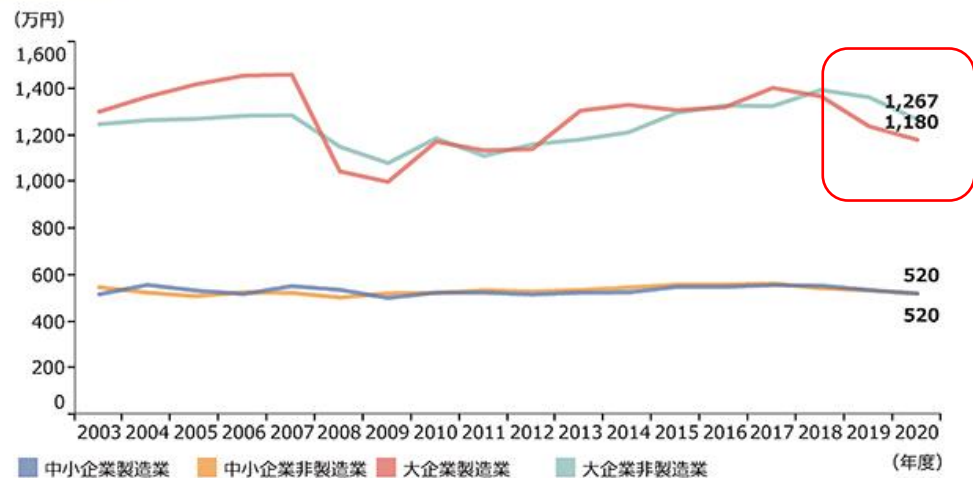
加害者だと思われていた人も、それ相応の事情があつての行動。  
会社から腫物をさわるように扱われ、自身の行動が問題であることになかなか気づけない状況だった。

# わたしたちを活用することで期待できる効果

- 1：調査する時間、対策を考える時間、対策を実行する時間、  
本来失う必要のない社内の貴重な時間を失わずにすむ
- 2：「働きやすい職場づくり運動」を整えることで  
「専門機関の指導を受けている」などと社内体制の**PR**ができる。  
採用活動の武器としても使える
- 3：ネットへの悪評被害軽減  
仮に退職したとしてもネットなどの悪評被害を書き込めないように  
離職前に対策を実施

# わたしたちを活用することで期待できる利益

第1-1-72図 企業規模別に見た、従業員一人当たり付加価値額（労働生産性）の推移



資料：財務省「法人企業統計調査年報」

（注）1.ここでいう大企業とは資本金10億円以上、中小企業とは資本金1億円未満の企業とする。

2.平成18年度調査以前は付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋役員給与＋従業員給与＋福利厚生費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課とし、平成19年度調査以降はこれに役員賞与、及び従業員賞与を加えたものとする。

大企業の一人当たり生産性は年間1,000万円以上  
仮に3名の離職を止めて、**5年働いた場合、  
1億5千万円の  
失う必要のない利益が確保できます。**

離職対策を講じることで、未来の離職をふせぐことを  
考えると、数十億円～数百億円の利益確保になります。

出展：中小企業庁（2022年度）中小企業白書より

**億単位の、本来失う必要のない利益を失わずにすむ**