第1部：サイレント離職の予兆検知と心理的安全性の組織構築

受講日：2026年　月　日	事務所／所属：	受講者氏名：

① サイレント離職の構造と「退職届提出後」の慰留の限界

真面目な社員ほど波風を立てまいと不満を口にせず、**心理的契約（大切にされたい等の期待）の破綻**により静かに退職を決意します。退職届が出た段階での面談は99%手遅れであり、**初期の違和感（1〜2ヶ月前）を捉える体制**が不可欠です。

産業カウンセラーが明かす「退職の5大予兆サイン」早期検知表

予兆項目	具体的行動変化（観察ポイント）	対応指針
① 発言急減・無反論化	会議で「了解です」としか言わず、提案や質問をしなくなる	心理的諦め。非評価の1on1を設定
② 勤怠パターンの変容	月曜・金曜の計画有休や突発欠勤、理由の曖昧な早退が増加	他社選考の可能性。負荷を優しく確認
③ 私物整理・引継ぎ準備	私物が減り、自分しか知らないマニュアルを急に整理し出す	退職準備。孤立感を早期に解消
④ ランチ・雑談の離脱	休憩時の雑談に入らず一人で過ごす。社内行事に無関心	会社との結びつき希薄化。声かけ倍増

② 社外専門家による「体験カウンセリング」制度の活用（入社1ヶ月・半年・1年）

会社内の人間だけでは、今の不満はなかなか言えません。そんな中活用できるのが**「体験カウンセリング」**ということで、入社1ヶ月、半年、1年のタイミングで話をしていると**会社の不満、働いている状態のチェック**ができ、ただ聞くだけではなく、**若手社員の代弁者として会社に改善の要求などをすることもできます。**もし、向かない仕事、うまくいかない人間関係の場合には、改善を提案して、メンタルを崩すことなく、退職することなく問題解決に動くことができます。

③ Google「プロジェクト・アリストテレス」心理的安全性4象限マトリクス

【高基準 × 低安全性】= 不安領域
目標圧力が高くミスを叱責。部下は隠蔽に走りサイレント離職や休職が多発。

【高基準 × 高安全性】= 学習領域（理想）
挑戦を求めつつ困りごとを即時共有。失敗から学習し定着率最大・高業績。

【低基準 × 低安全性】= 無気力領域
安心も基準もなく指示待ち。責任放棄とぶら下がり、早期離職を生む。

【低基準 × 高安全性】= ぬるま湯領域
仲は良いが成果や規律への厳しさがなく、成長意欲の高い優秀層が流出。

講義受講メモ ＆ 顧問先への定着支援アプローチ

（気付きや体験カウンセリング導入アイデアをご記入ください）

第2部：パワハラと正当指導の法的境界＆脳科学アプローチ

① 厚労省パワハラ指針の3要素と管理職の過剰な萎縮の解消

パワハラは「①優越的関係」「②業務上必要かつ相当な範囲の超過」「③就業環境の侵害」の全3要件を満たして初めて成立します。正当な業務指示や安全遵守のための厳重注意はパワハラではありません。法を正しく理解し、現場管理職の過度な萎縮を解消することが労務指導の急務です。

② 労働契約法第5条（安全配慮義務）に基づく「緊急制止」の適法性

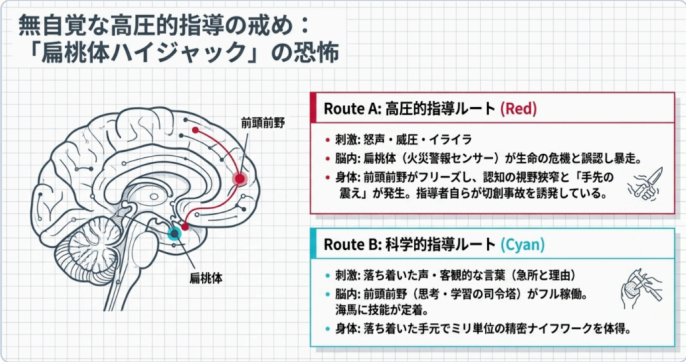
【適法・正当指導】危険作業時の緊急制止

「危ない！機械から手を離せ！ストップ！」と大声・強い語気で制止することは、安全配慮義務（労契法5条）の適法な行使。パワハラには100%該当しない（食肉加工現場等の指導事例）。

【違法・パワハラ転落】人格否定・相当性逸脱

作業制止後に「お前はバカか！」「給料泥棒！」などの暴言・長時間拘束を行うと、手段・態様が相当性を超え違法なパワハラ（不法行為責任）となる。

③ 脳科学が証明する「怒鳴る指導が百害あって一利なし」の科学的機序



【機序解説】：大声・威圧を受けると脳の火災警報センサー「扁桃体」が生命の危機と誤認して暴走（Route A）。思考・学習の司令塔「前頭前野」がフリーズし手先の震えや視野狭窄を誘発。落ち着いた声で急所と理由を客観的に伝えること（Route B）で技能が脳に定着します。

労務実務コラム：労務紛争・あっせんに勝つ「客観的指導ログ」5W1H記録術

日時・場所・対象作業・指導した具体的発言・本人の返答を客観的事実のみで記録する。「やる気がない」等の主観は排除。指導ログの存在が企業の正当性を100%立証します。

講義受講メモ ＆ 顧問先管理職への安全指導助言

（安全配慮とパワハラの線引き・助言アイデアをご記入ください）

第3部：TWI-JI仕事の教え方と作業分解・ティーチバック指導術

① TWI-JI（Job Instruction：仕事の教え方）4段階指導プロセス

段階ステップ	指導者の具体的アクション	急所（心理・技術のコツ）
第1段階：習う準備をさせる	部下をリラックスさせ、作業の重要性を伝える	**同じ目線・同じ角度（真横）**に立たせる
第2段階：作業を説明する	やってみせる ➔ 主なステップ ➔ 急所 ➔ 理由を言う	一度に教えず短期記憶（3〜4項目）で区切る
第3段階：作業をやらせてみる	やらせてみる ➔ ステップ・急所・理由を言わせる	**ティーチバック**で声に出して説明させる
第4段階：教えた後をみる	独り立ちさせ、質問先を指定して巡回フォロー	放置厳禁。「30分後に見に来るね」と時間指定

② 作業分解シート（暗黙知の可視化：3列フォーマット）

主なステップ（作業の順序）	急所（成否・安全・やりやすさのコツ）	理由（なぜその急所が必要か）
刃物の構えと姿勢を整える	背を人差し指で支え、刃先を外側に保つ（安全）	スナップを安定させ刃の跳ね返り切傷を防ぐ
切断面に刃を当てて引く	角度を45度に保ち、自重で手前に引く（品質）	押し切りによる素材・繊維の潰れを防ぐ
使用後の刃物を置台へ戻す	刃を奥、柄を手前に揃えて置く（やりやすさ）	次回把持の安全確保と落下事故を防止する

現場指導コラム：教えっぱなしをなくす「ティーチバック指導」スクリプト

❌ **失敗する上司：**「今のやり方、分かった？大丈夫そう？」（部下は怒られたくないので100%『はい、大丈夫です』と答える）

⭕ **優れた指導者：**「理解度を確認したいので、**一番怪我をしやすい注意ポイント（急所）と理由**を私の真似をして声に出して説明してみて！」

講義受講メモ ＆ 顧問先の作業標準化・分解アイデア

（現場の暗黙知・急所の洗い出しメモをご記入ください）

第4部：Z世代採用の最前線と入社3ヶ月オンボーディング戦略

🎓 ① 中部大学心理学科の就活指導（秋内定率15%UP）から見る学生心理

現代の就活生は「意欲が低い」のではなく、**「タイパ（時間対効果）」と「心理的安全性」に極めて合理的**です。理不尽な精神論やブラック体質を強く警戒しており、求人票で「数字による実態開示」と「成長環境」が担保されているかを冷静に見極めています。

🔄 顧問先の応募数を劇的に変える「求人票改善チェックリスト」

項目	❌ 警戒・敬遠される表記（ブラック連想）	⭕ 応募が殺到する改善表記（数字・開示）
休日・休暇	週休2日制（当社カレンダーによる） 【解釈】休日が削られる不安で即除外	**完全週休2日制（土日祝・年間休日125日）** 【安心感】休息の権利が数字で明確に担保
残業実態	残業は繁忙期により変動します 【解釈】実態隠蔽、月何十時間か分からず不信	**残業時間：全社平均8.4時間/月（昨年度実績）** 【安心感】実績データ公開で企業の誠実さを信頼
研修体制	先輩がイチから丁寧に教えます 【解釈】研修体制がなく現場放り出しを警戒	**入社後3ヶ月は専任メンター制・手順書完備** 【安心感】質問できる相手が決まっている安堵感
社風環境	アットホームで家族のような職場 【解釈】私生活介入、飲み会強制、サビ残隠蔽	**メリハリ勤務・有休取得率88%（理由不要）** 【安心感】心理的安全性の仕組みを高く評価

📅 ② 入社3ヶ月リアリティショック（幻滅離職）防止オンボーディング

🚪 第1週〜第1ヶ月：導入・適応期

・初日に机・PC完備でウェルカム歓迎。
・専任メンターによる毎夕10分の質問タイム。
・疑問を翌日に残させず孤立感を完全排除。

🌱 第2ヶ月〜第3ヶ月：自立移行期

・月1回30分の「定期1on1面談」で感情を傾聴。
・小さな成功体験を言語化して承認。
・社会保険労務士による定期ヒアリングで退職の芽を摘む。

💼 社会保険労務士実務コラム：手続き顧問から「組織開発コンサルタント」への進化

採用（求人票・選考基準）から教育（TWI-JI・現場指導）、定着（1on1・心理的安全性）までの一連の流れを一気通貫で伴走支援できる社会保険労務士こそが、中小企業経営者にとって代えの利かない最強のパートナーとなります。

✏️ 講義総括メモ ＆ 顧問先への採用・オンボーディング支援計画

（明日から実践するアクションプランをご記入ください）