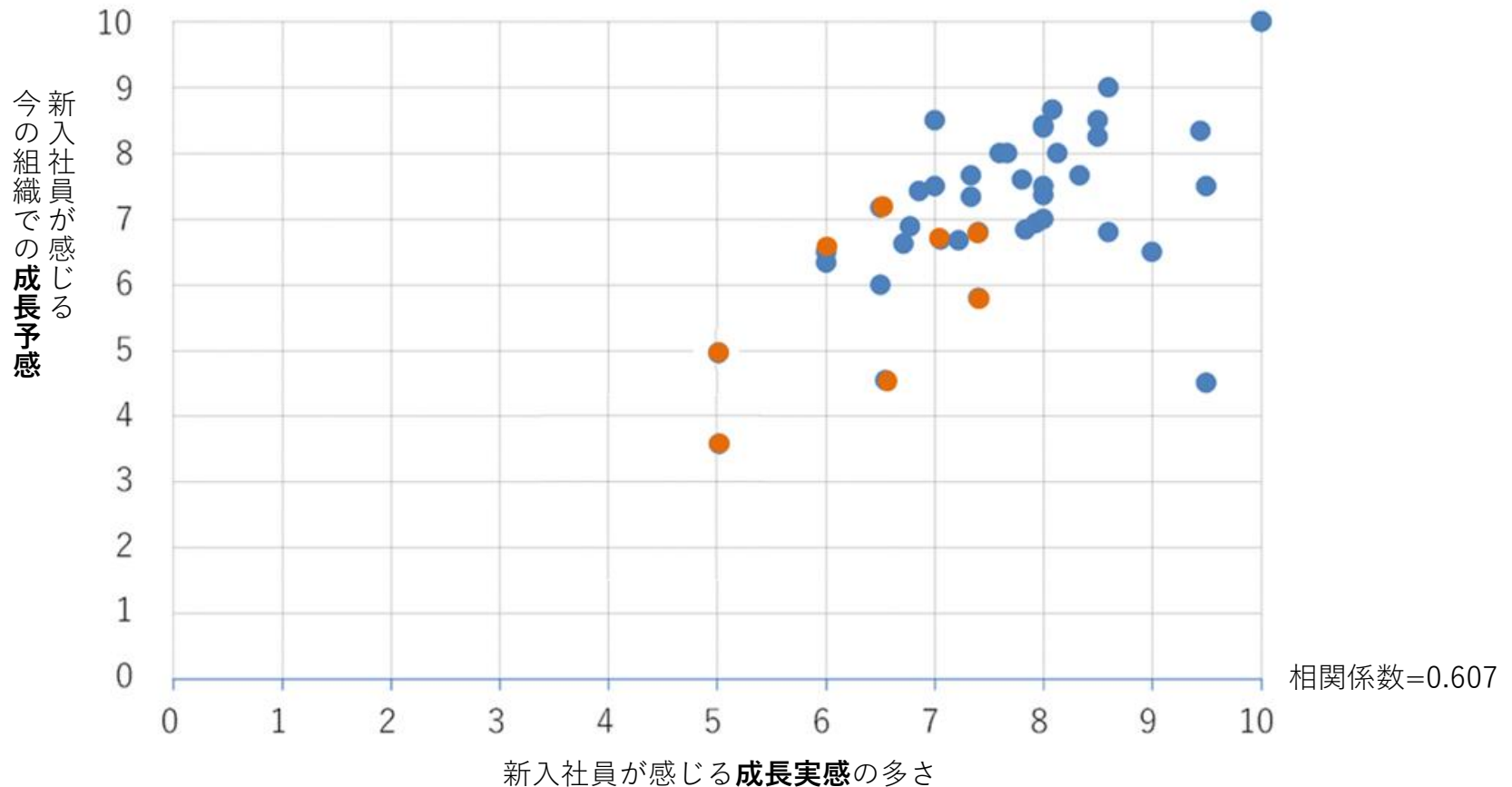


# 情報共有： 成長実感と成長予感×離職

2017年度卒新入社員意識調査アンケート（9月開催）より、各企業の成長実感・予感の数値（1~10）の平均値を表示。赤丸は、**新入社員が半年以内に離職した企業**。

出典 アーティエンス株式会社 ~2017年度秋の新入社員意識調査アンケート (n=276)

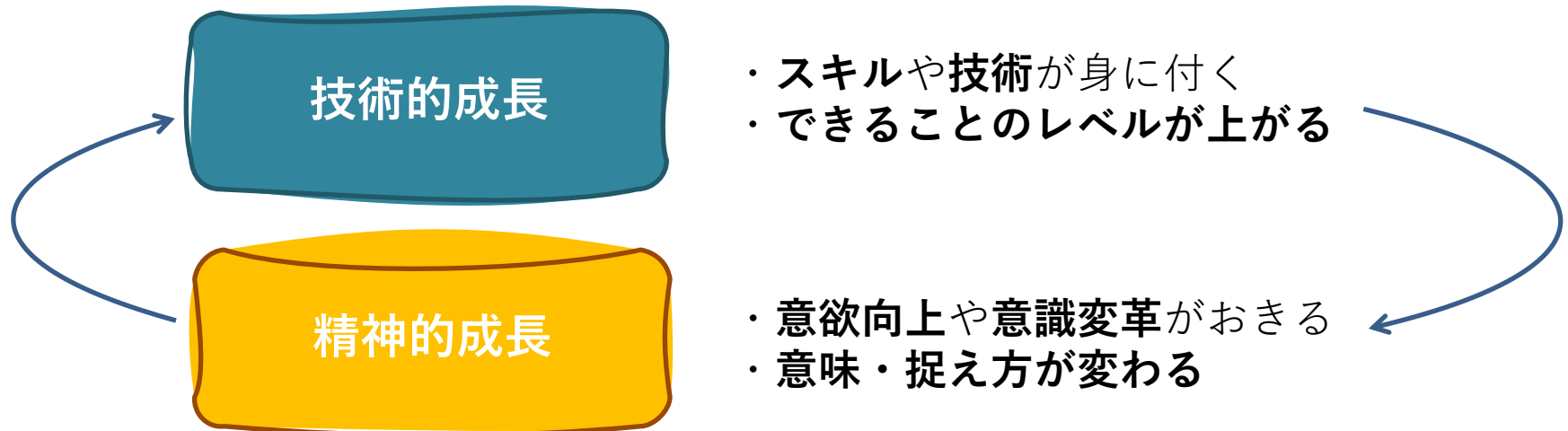


**成長実感と予感は相関関係にある**  
**入社半年以内でも、成長実感・予感の数値が低いと離職が発生する**

# 情報共有： 成長実感・成長とは

成長実感：特定の期間のなかで、**自身が成長したと思える感覚**

成長とは？



※技術的成長は精神的成長と比較すると実感しやすい

# 情報共有： 成長実感が低い理由

成長実感が低い理由として考えられる3つのパターン  
(成長機会はある前提)

## ○成長を実感する機会がない

→振り返る機会がなく、成長を実感できていない

## ○成したいことと成長との乖離がある

→A) 成したいことと今の成長は繋がっているが、本人は繋がりを見いだせていない

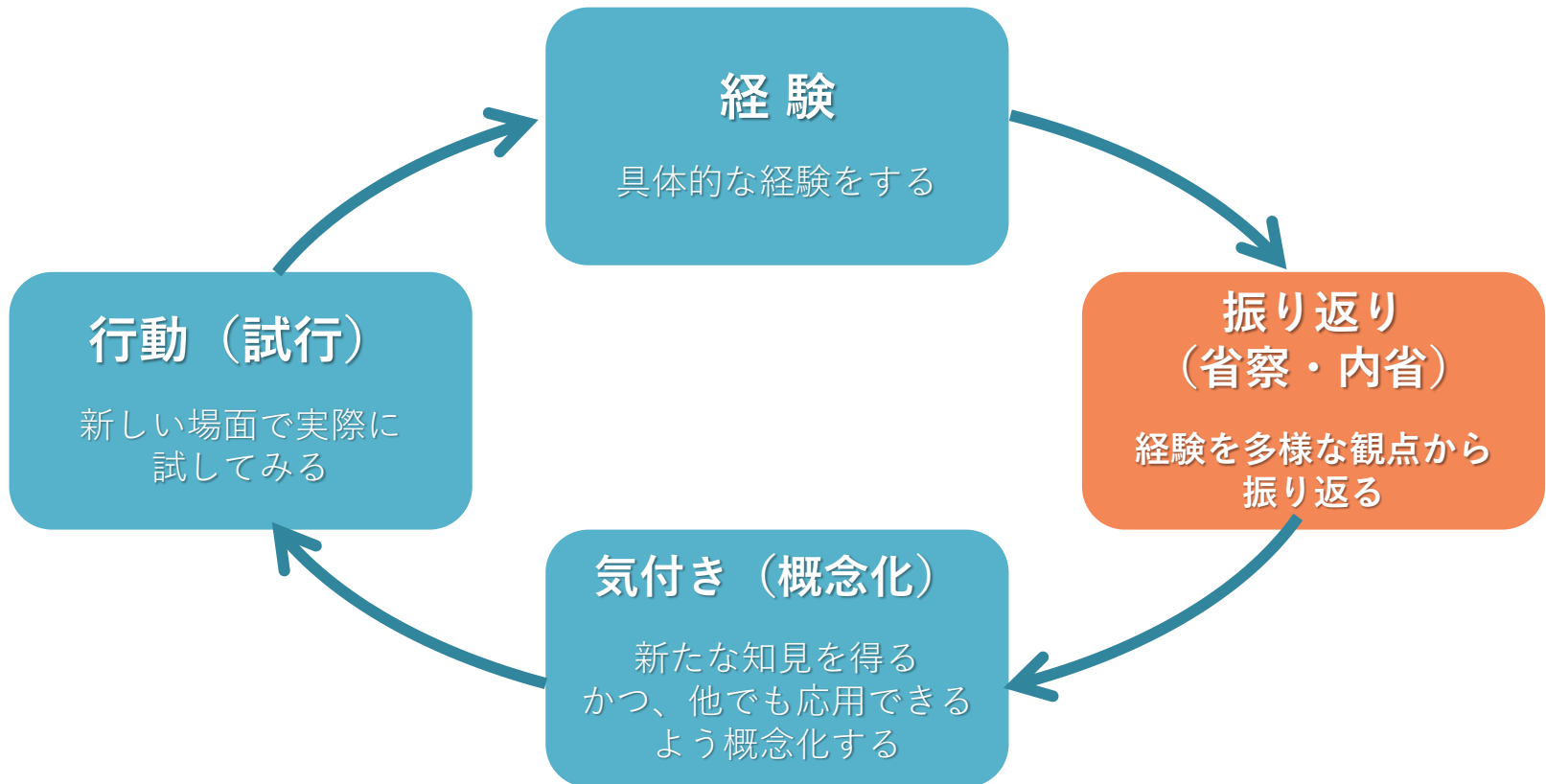
→B) 成したいことと今の成長とが、明確に異なっている

## ○成長への関心が低い

→そもそも成長への関心が低いため、実感するに至らない

# 情報共有： 成長実感×経験学習サイクル

経験学習サイクル：  
組織行動学者のデビッド・アレン・コルブによって提唱された、経験を次に生かすためのプロセスを理論化したもの



## 【良質な振り返りとは】

- ① **批判を大切に、かつ、オープンに扱う**  
▶ よりよい**教訓を生み出す**ことが**最重要目的**

具体的な経験をする

- ② **多様な視点で経験を振り返る**  
▶ **良い変化/小さな変化も大切にする**  
▶ **精神的成長に気付ける・つながる**

**振り返り**  
(省察・内省)

経験を多様な観点から  
振り返る

- ③ **行為の中でも振り返る**  
▶ **仕事をしながら (短いスパンで) 振り返る**

気づき (概念化)

新たな知見を得る  
かつ、他でも応用できる

新入社員の場合は特に  
上司・トレーナーが、新社員と共に振り返り  
質を上げていくことが大切

## 【良質な振り返りとは】

### ①批判を大切に、かつ、オープンに扱う

▶よりよい教訓を生み出すことが最重要目的

- ・ 関係性を構築し受け止める土台をつくる
- ・ 心理的安全性の積み上げ

### ②多様な視点で経験を振り返る

▶良い変化/小さな変化も大切にする  
▶精神的成長に気付ける・つながる

- ・ ポジティブフィードバックを意識する
- ・ 行動だけでなく、意識にも目を向ける

### ③行為の中でも振り返る

▶仕事をしながら（短いスパンで）振り返る

- ・ 1on1など短いスパンでの機会創出

振り返り  
(省察・内省)

経験を多様な観点から  
振り返る

▶参考書籍



職場が生きる人が育つ「経験学習」入門

著：松尾 睦

[www.amazon.co.jp/dp/4478017298](http://www.amazon.co.jp/dp/4478017298)



1 on 1 ミーティング——「対話の質」が組織の強さを決める

著：本間 浩輔 吉澤 幸太

[www.amazon.co.jp/dp/B08NWWQQZ5Y](http://www.amazon.co.jp/dp/B08NWWQQZ5Y)

▶記事



テレワークだからこそ求められる  
管理職の”チームの心理的安全性”の創り方

<https://artiencorp.com/column/articleID=4287/>