

# 「職場環境と人間関係」「安定性と将来の不安」に深く関連



店舗勤務の退職者30名分の退職理由を大カテゴリで集計すると「職場環境と人間関係」に関連した割合が34.5%と最多、次点で『安定性と将来の不安』が多い結果となりました。

## 店舗勤務 30名分の声

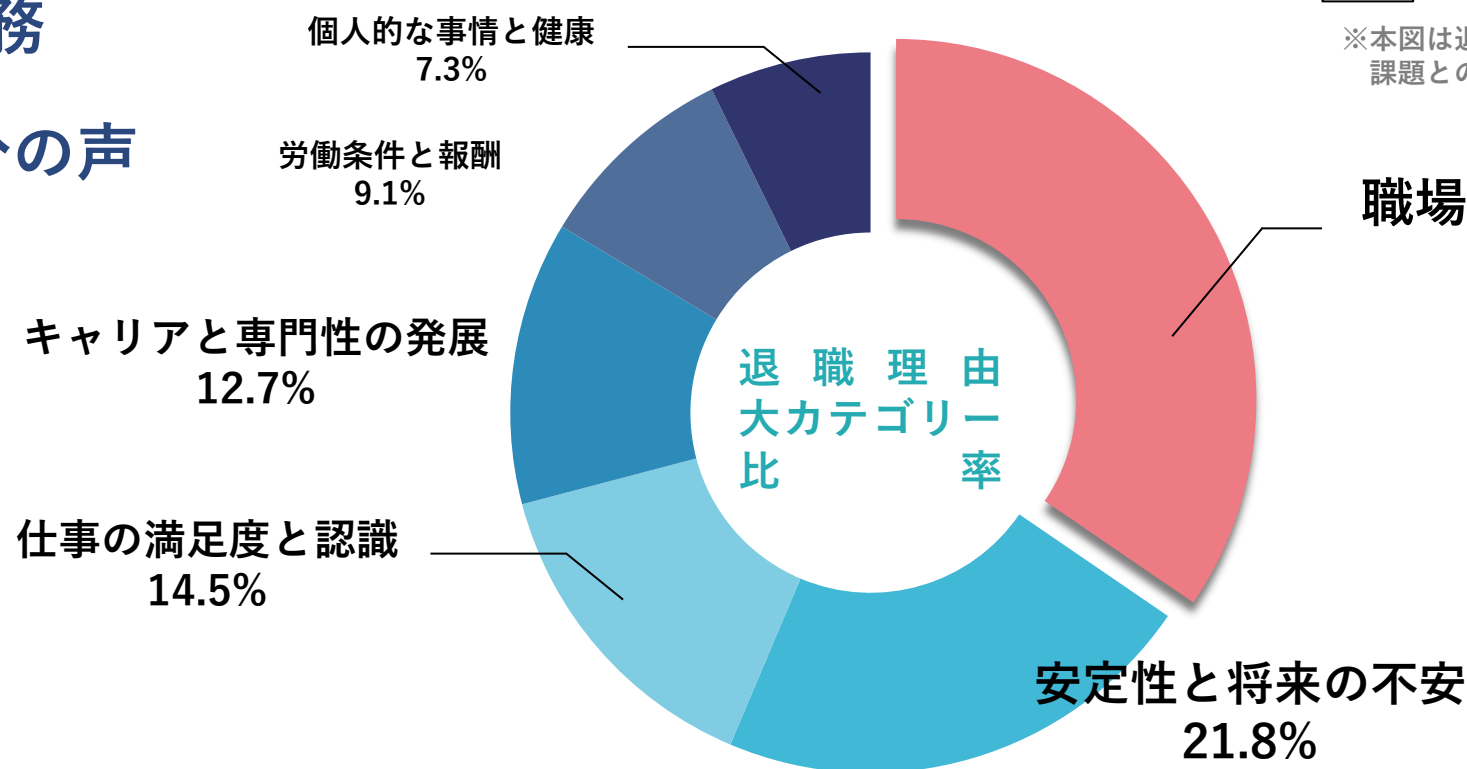


図2 退職理由（大カテゴリ）の全体像

※本図は退職理由の全体傾向を示すもので、課題との直接的な対応を示すものではありません。

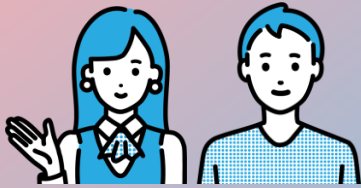
拡大・上場フェーズへの移行に対し、組織設計と人材設計が追いついていない可能性

# 「これからの店長像」が十分に示されていないことが課題



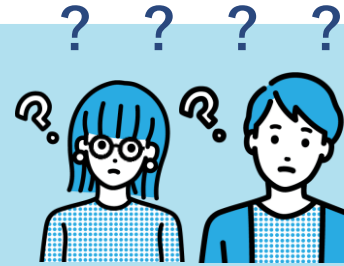
問題は、従来の動機が弱まる一方で、会社成長の変化に合わせた新たな動機が十分に示されていないことにあります。そのため、一方的に「店長のやりがい奪われた」と感じやすくなっています。

## 従来の動機付け



自由な店舗づくり  
裁量の大きさ  
顧客に合わせた工夫  
自分の色を出せる

動機の更新が  
できていない



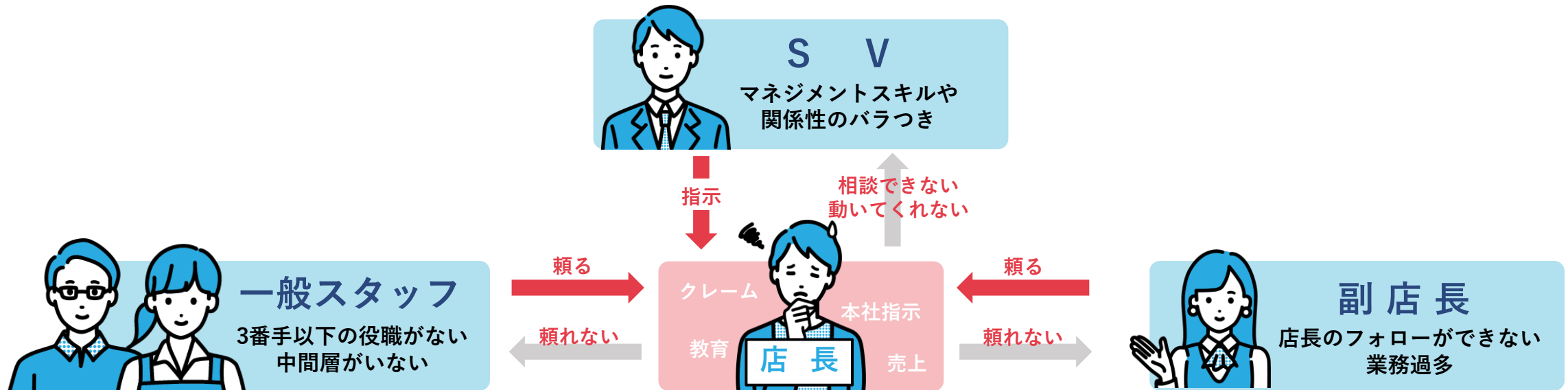
面白みはなにか？  
何を目指す役割なのか？  
やりがいとは？

## 店長職の新たなやりがい不足

- ▶ 店長のやりがい観が、裁量中心のまま更新されていない
- ▶ 成長フェーズにおける店長の新しい価値が十分に示されていない

# 店長が「最後の受け皿」前提になっていることが課題

問題は、SVを含む本社側のバックアップ体制が不足しており、店長が問題を抱え込んでしまっている点です。責任だけが重い「店舗内の防波堤」状態が心身ともに強い負担となっていました。



## 店長職の孤立化

- ▶ SVのマネジメントスキルや関係性が影響している
- ▶ 店長・副店長以外の役職者がいない
- ▶ 店長と副店長の役割が曖昧、副店長がサポートできない

# 社内で発生する課題の全体像



4つの課題を、役職階層と本社～店舗の関係の中で整理したものです。それぞれ独立した課題ではあるものの、成長フェーズへの移行に伴い、組織の中で相互に影響しながら現場に表れています。

