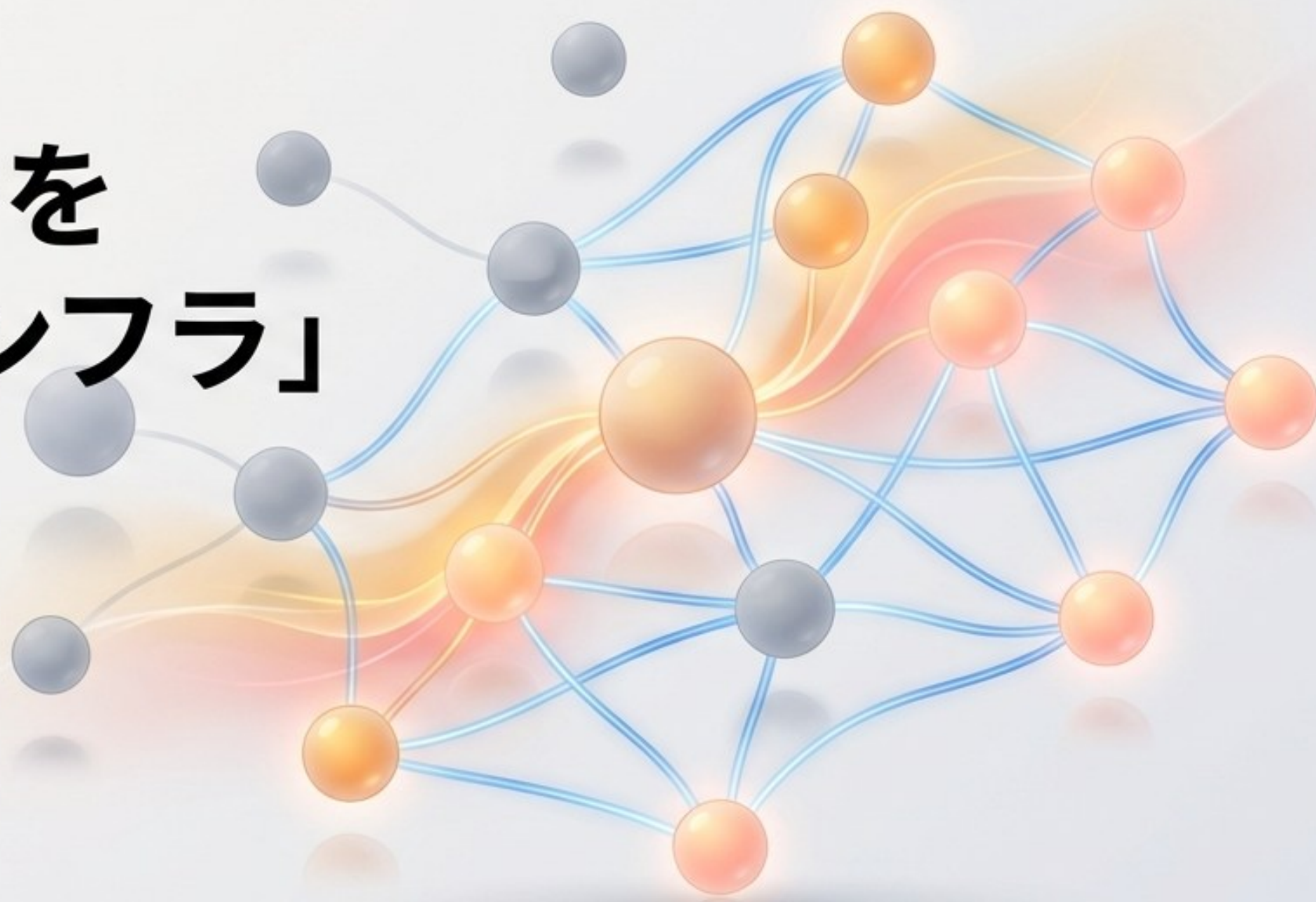


若手社員の エンゲージメントを 高める「承認 インフラ」 の構築

上司の負担を増やさず、
システムで早期離職を防ぐ
科学的アプローチのご提案。



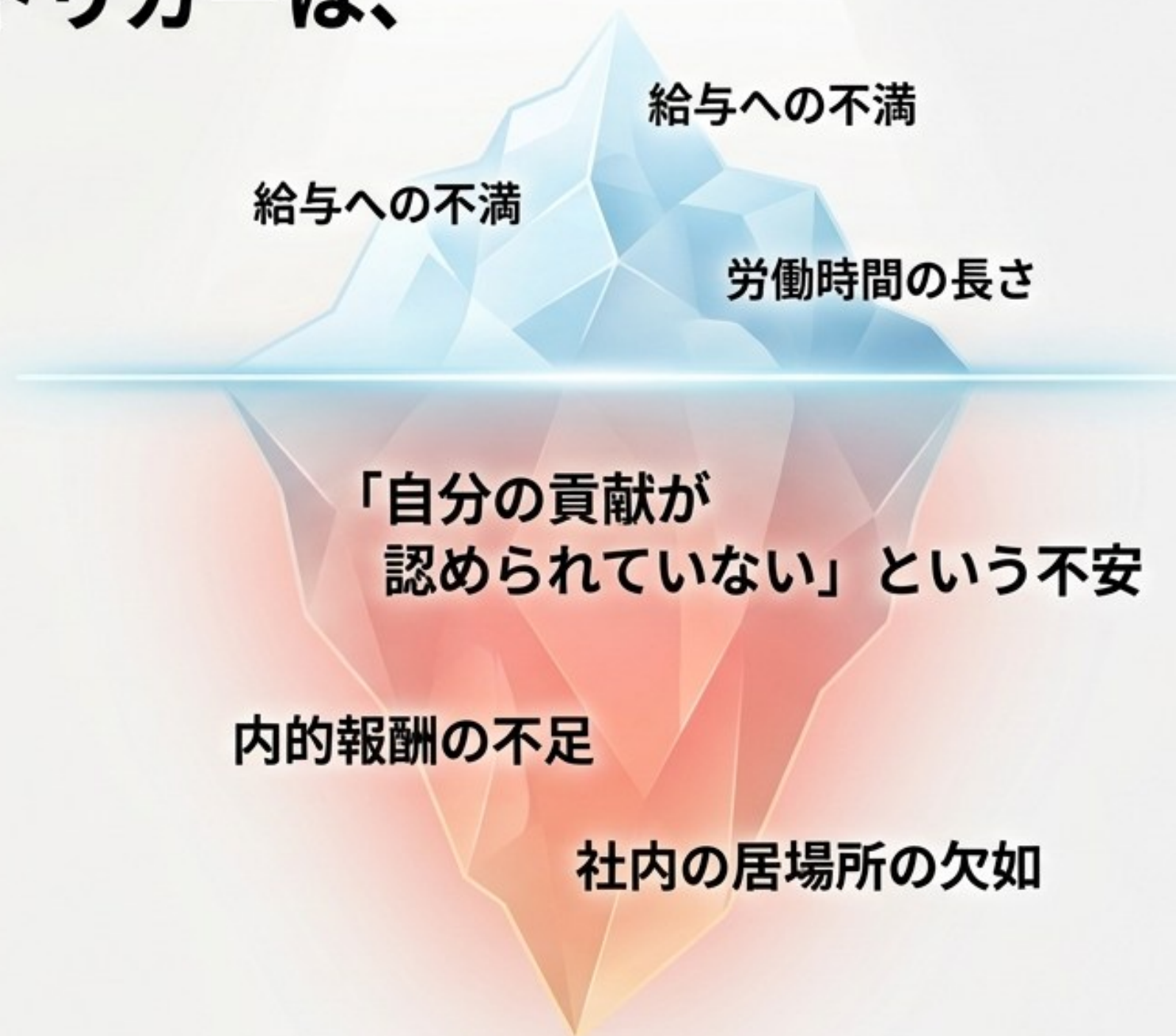
早期離職を引き起こす真のトリガーは、 水面下に隠れている

Context

一般的な離職理由は外的条件に注目されがちですが、若手が辞める本当の理由は「自分の貢献が認められていない」という内的報酬の不足にあります。

Data

現代の若手の**66.4%**が、職場で「お互いに助け合い、個性を認め合うこと」を強く求めているという傾向があります。



従来の「上司が褒めるマネジメント」は 構造的な限界を迎えている

従来の承認構造（ボトルネックの発生）



上司のスキル・時間に依存

業務に追われるマネージャーが、部下全員に適切な頻度でフィードバックを行うことは物理的に困難です。

「放置」が引き起こすミスマッチ

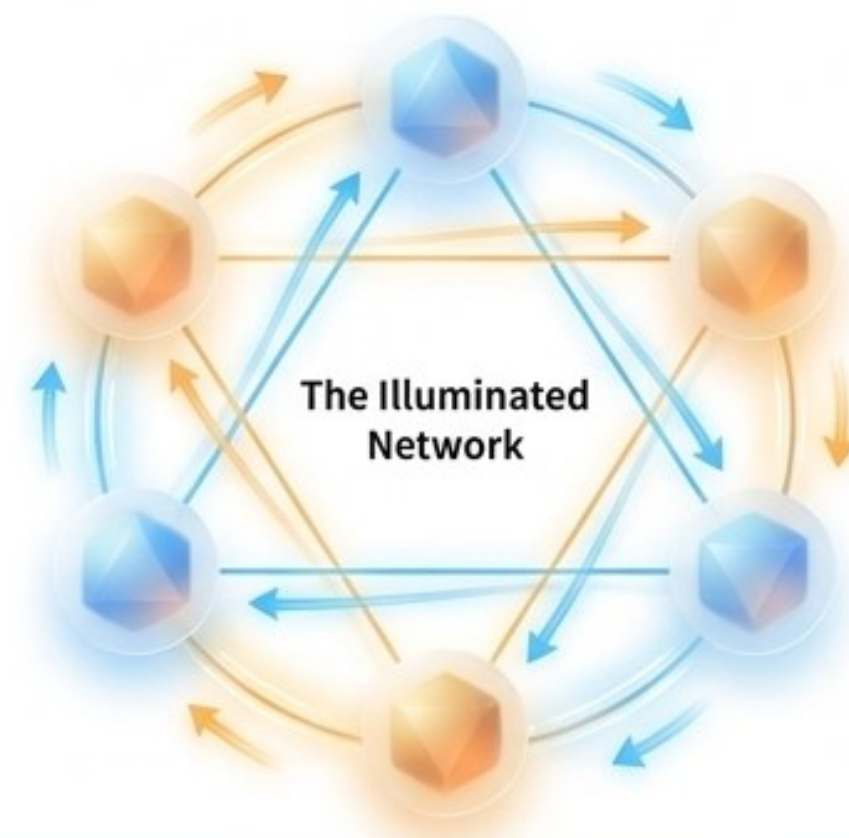
フィードバックが滞ると、若手は「放置されている」「見てもらえていない」と感じます。この心理的距離が、些細な外的要因（環境不満など）をきっかけとした「ミスマッチ離職」へと繋がります。

解決策は、上司に頼らない「承認のインフラ化」

限界を迎えたトップダウン



自律的に循環する承認インフラ



ギャラップ社の調査データが示すインフラの重要性:

- 適切な承認文化がある組織では、従業員の離職意向が**56%低下**する傾向があります。
- 承認は**「過去7日以内（週単位）」**のリアルタイム性が最も効果的であるとされています。

インフラ化の定義:

上司個人の努力に依存するのではなく、全社員（ユーザー同士）がシステムを通じて日常的に承認を送り合い、組織全体の「承認の総量」を自動的に補填する仕組みです。

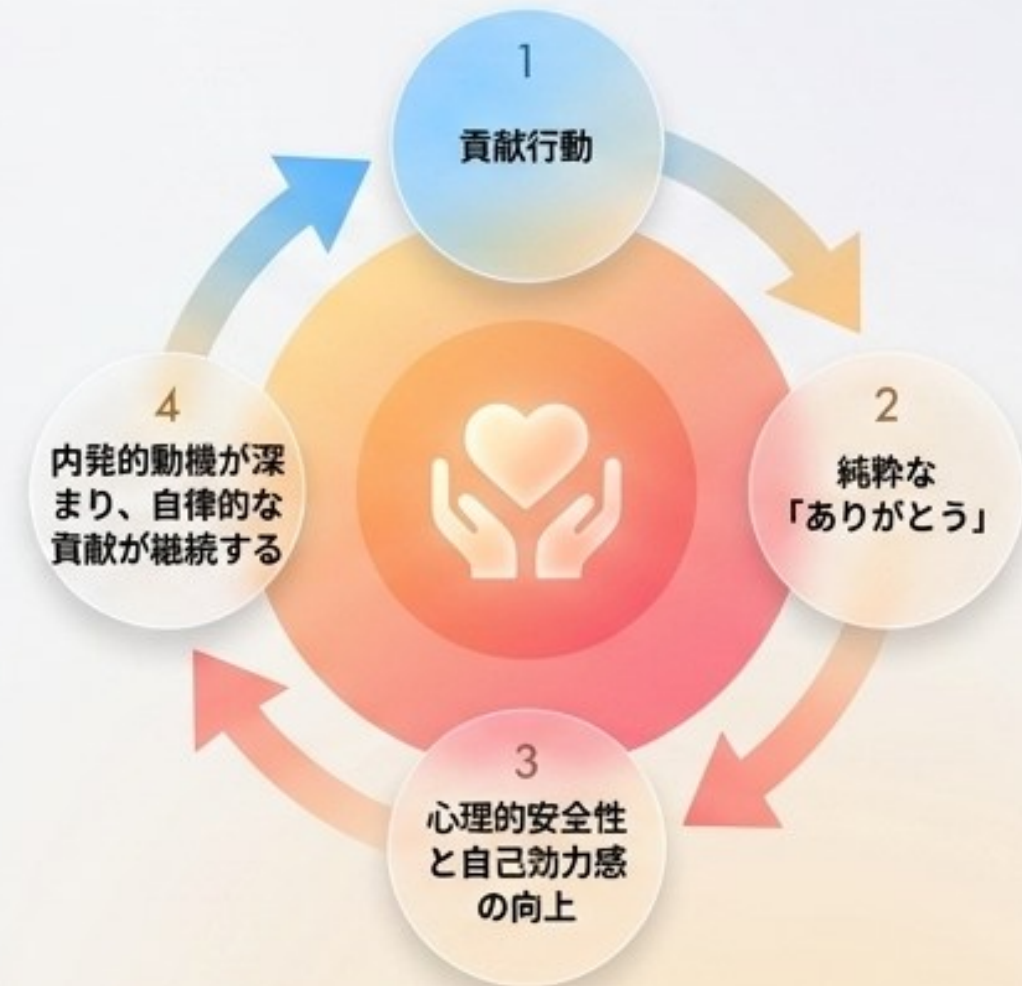
なぜ「金銭・ポイント還元」を伴う承認ツールは逆効果になるのか？

アンダーマイニング効果（動機づけの変質）

金銭的インセンティブの罠



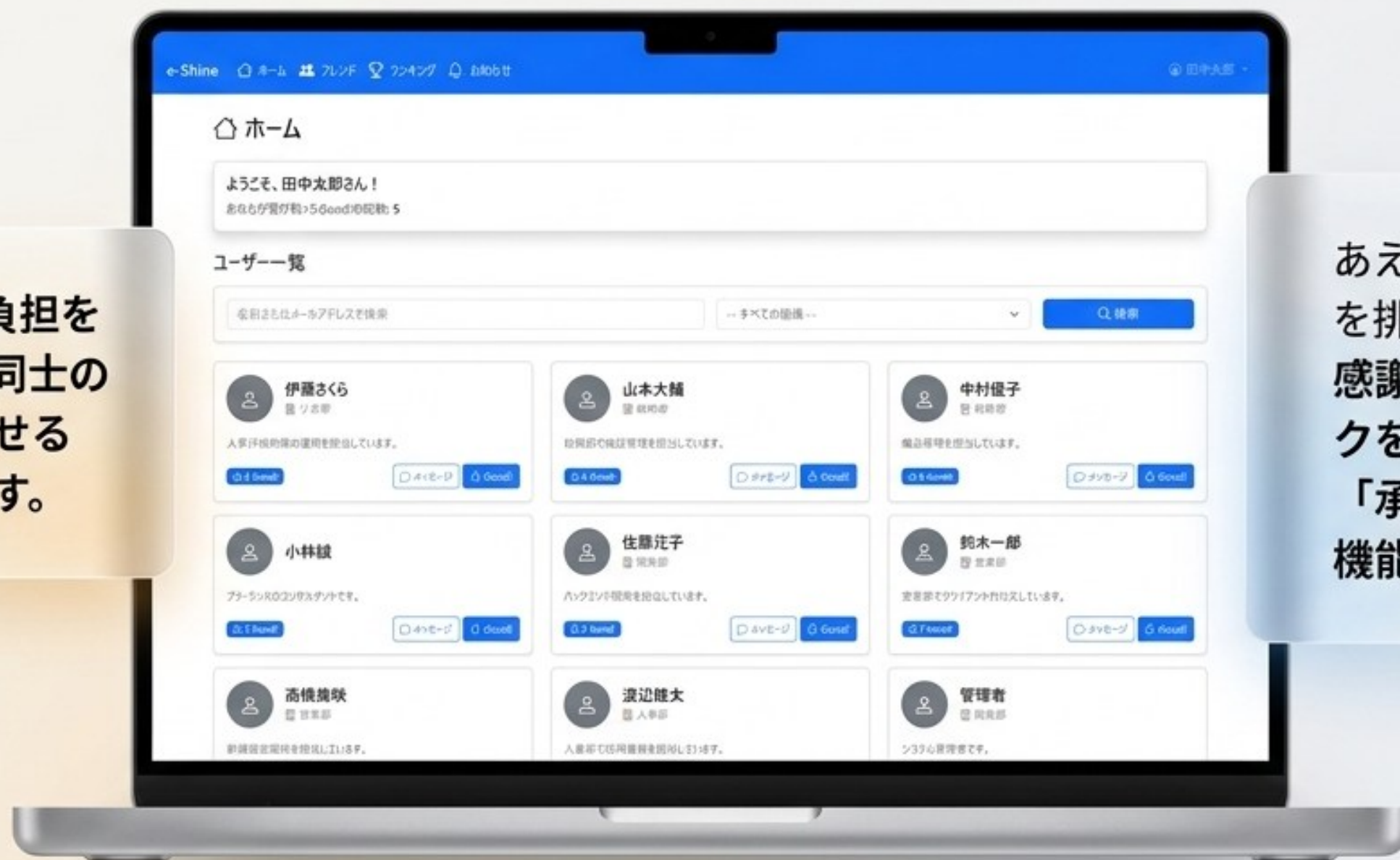
純粋な承認のインフラ



金銭や換金可能なポイントが絡むと、人間の心理として「報酬のための行動」にすり替わりやすくなります。非金銭的で「純度100%の承認」だからこそ、言葉の透明性が保たれ、若手の揺るぎない自信として蓄積されます。

内的報酬を満たし、組織の繋がりを可視化する「e-Shine」

e-Shineは、上司の負担を一切増やさず、社員同士の「Good!」を循環させる相互承認システムです。



あえて金銭インセンティブを排除することで、純粹な感謝と信頼のネットワークを構築し、離職を防ぐ「承認インフラ」として機能します。

特長①：純度100%の「Good!」で若手の自己効力感を育む



透明性の高いフィードバック

日々の小さな貢献や感謝を、ワンクリックの「Good!」やメッセージ付きで簡単に送信可能です。

いつも助けていただき
ありがとうございます！

心理的安全性の可視化

換金目的ではない「純粋な賞賛」がログとして蓄積されるため、送信者と受信者の双方に偽りのない信頼関係が構築され、社内における自身の「居場所」を明確に実感できます。

特長②：固定化を防ぎ、スポットライトを循環させる「流動的ランキング」

The image displays two screenshots of the e-Shine ranking system. The left screenshot shows the 'Ranking - Monthly' page for April 2026, with a table for '2026-04のGood!ランキング TOP3' that is currently empty. The right screenshot shows the 'Ranking - Daily' page for 2026/04/14, also with an empty table. In the center, a smartphone displays the mobile app interface, which includes a 'Ranking' section with filters for '累計Good!ランキング TOP3' and a table listing top performers.

順位	ユーザー	組織	Good!数
1位	渡辺健太	営業部	0
2位	佐藤健	営業部	0
3位	田中健	営業部	0

累計ランキングの弊害：

従来のシステムでは、常に同じ上位陣（ベテランや目立つ部署）が固定化され、若手の意欲を削ぐ原因になります。

スポットライト効果：

e-Shineは日次・月次・年次のランキング切り替えに対応。昨日頑張った新人や、縁の下の力持ちにも常にスポットライトが当たるチャンスを生み出します。

特長③：形骸化させない「管理負担ゼロ」のシンプル設計

認知負荷と運用コストの最小化:

多機能すぎるグループウェアとは異なり、機能を「Good!」と「ランキング」に特化。ネガティブワードの監視や、複雑なポイント換金・経理処理の監査監査は一切不要です。

セキュアなインフラ対応:

エンタープライズ規模の企業様向けは、強固なセキュリティ要件を満たす「オンプレミス対応」も提供可能です。

A screenshot of the e-Shine user management interface. The main view shows a table of users with columns for ID, Name, Email, Department, Status, Good! count, and Actions. A modal window for '個人設定' (Personal Settings) is open, showing notification preferences for 'Good!' and messages, with options for push and email notifications.

ID	ユーザー	メール	組織	権限	Good!数	アクション
1	管理者	admin@example.com	開発部	管理者	1	[編集] [削除]
2	田中大太郎	tanaka@example.com	開発部	一般	1	[編集] [削除]
3	佐藤花子	sato@example.com	開発部	一般	1	[編集] [削除]
4	鈴木一郎	suzuki@example.com	営業部	一般	1	[編集] [削除]
5	高橋美咲	takahashi@example.com	営業部	一般	1	[編集] [削除]

比較表：承認アプローチの最適解

	従来のマネジメント	金銭・ポイント型ツール	e-Shine
動機づけの純度	低 (外的要因で崩れやすい)	低 (アンダーマイニング効果のリスク)	高 (純粋な内発的動機)
運用・管理コスト	高 (上司の負担大)	極めて高 (換金処理・予算管理)	ゼロ (システムが自動循環)
制度の持続性	低 (属人的)	中 (予算次第で終了)	高 (インフラとして定着)

非金銭型・相互承認システムがもたらす導入効果（業界別事例）



[IT企業の実績例]

リモート環境下の孤立感解消

課題：テレワーク普及によるコミュニケーション希薄化と若手の早期離職。

効果：ピアボーナスによらない純粋な称賛文化の導入により、画面越しの見えにくい貢献が言語化され、組織への帰属意識が向上。離職率の有意な低下が期待できます。



[製造業の実績例]

現場とオフィスのサイロ化打破

課題：工場現場とバックオフィスの分断、感謝を伝える機会の欠如。

効果：システムを介して部門を超えた「ありがとう」が可視化されたことで、全社的な一体感が醸成され、風通しの良い組織風土へと変革する傾向があります。

現場の心理的安全性を高め、定着率を劇的に改善



[サービス業の実績例] アルバイト・若手スタッフの定着

課題：慢性的な人手不足と、現場スタッフのモチベーション維持。

効果：日々の小さな行動（接客態度やヘルプ）に対する感謝が可視化されることで、スタッフの自己肯定感が上がり、定着意欲が向上する効果が確認されています。



[医療機関の実績例] 高ストレス環境におけるメンタルヘルス改善

課題：激務によるスタッフの疲弊とメンタルヘルス不調。

効果：心理的安全性を高める「承認の連鎖」により、チームワークが改善。

【データが示すインパクト】

一般的な評価のみの企業と比較し、感謝や称賛を日常的に伝える文化を持つ企業は、離職率が最大45%低くなるという研究報告も存在します。

今日から始める、上司に頼らない「承認のインフラ化」



✓ 若手社員が辞めない組織をつくる鍵は、給与や一時的なポイントではなく、「自分の居場所がある」という確かな実感です。

✓ e-Shineは、見えない信頼の糸を可視化し、日々の「Good!」を組織の揺るぎない資産へと変えていきます。

✓ 管理負担ゼロ、純度100%のインフラで、あなたのチームのエンゲージメントを次のステージへ。