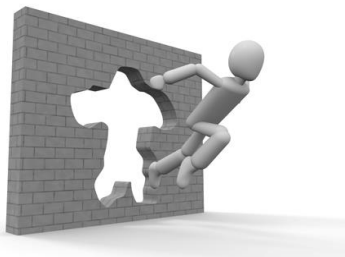


新入社員はなぜ3年で辞めるのか

真の原因と改善のための具体策 (第2回目)



仕事内容に対する不満

- ・ 自分がやりたい仕事とは異なる内容だった
(22.2%、31.8%)
- ・ 仕事がうまくできず、自信を失った
(20.3%、25.8%)
- ・ ノルマや責任が重すぎた (20.3%、17.9%)

退職理由

- ・ **ノルマや責任が重すぎた** (20.3%、17.9%)

退職理由

- ・ノルマや責任が重すぎた（20.3%、17.9%）



【対策】 「ノルマ」という言葉は社内での禁句とし、「目標」と言い換える



部下の立場になって、その心理的な違いを理解する。

ノルマと目標との違い

名称	ノルマ	目標
定義	強制的に割り当てられた仕事の量	周囲の期待であるとともに自らが目指すもの
部下が感じる感情	強制力を含んだ義務感	義務感を感じるが、強制力までは感じない
達成した時の部下の感情	安堵感	達成感、成長感
未達の場合の部下の感情	敗北感、自己否定	自己反省と次回へのチャレンジ意欲

職場におけるパワーハラスメントの6種類

身体的な攻撃



精神的な攻撃



人間関係からの
切り離し



過大な要求



過小な要求



個の侵害



パワーハラスメント防止法との関連 チェックシート

- ノルマという言葉在日常的に使っていませんか
- 目標は本人にとって過大な要求ではありませんか
- 目標の結果のみに注視しプロセスを軽視していませんか
- 目標達成の場合には、必ず褒めていますか
- 目標未達の場合には、必ず未達の原因分析と今後の進め方について話し合っていますか（励ましの言葉をかけていますか）
- （営業部門など）達成者だけで打ち上げなどをしていませんか
- 相手への配慮を目的とせず、プライベートに口を挟んでいませんか

新入社員はなぜ3年で辞めるのか

真の原因と改善のための具体策（第2回目）

