



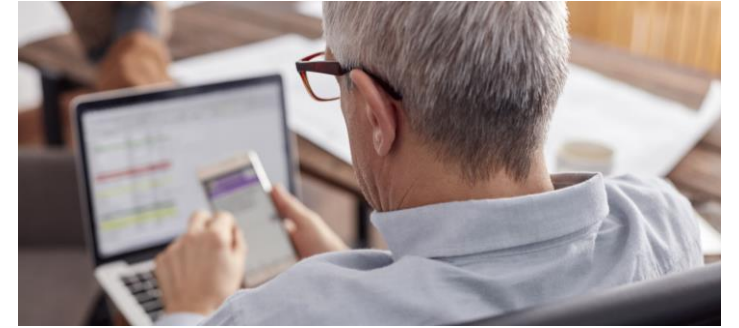
30分でわかる 辞めない組織の作り方 セミナー

LEGACY PROJECTS プレゼンツ



はじめに

- 本日資料は終了後、メールにて送付します。DLできます。
- セミナー本編終了後、Googleフォームでアンケートをお願いしております。
- 30分でわかる。これをコンセプトにしています。いろいろなバックグラウンドの皆様に最大限の情報をお届けします！





リストラ
退職勧奨
隣の芝生

インテリジェンス → PESOL
《リーマン・311・コロナ》



10名の営業部隊
5年で全員退職

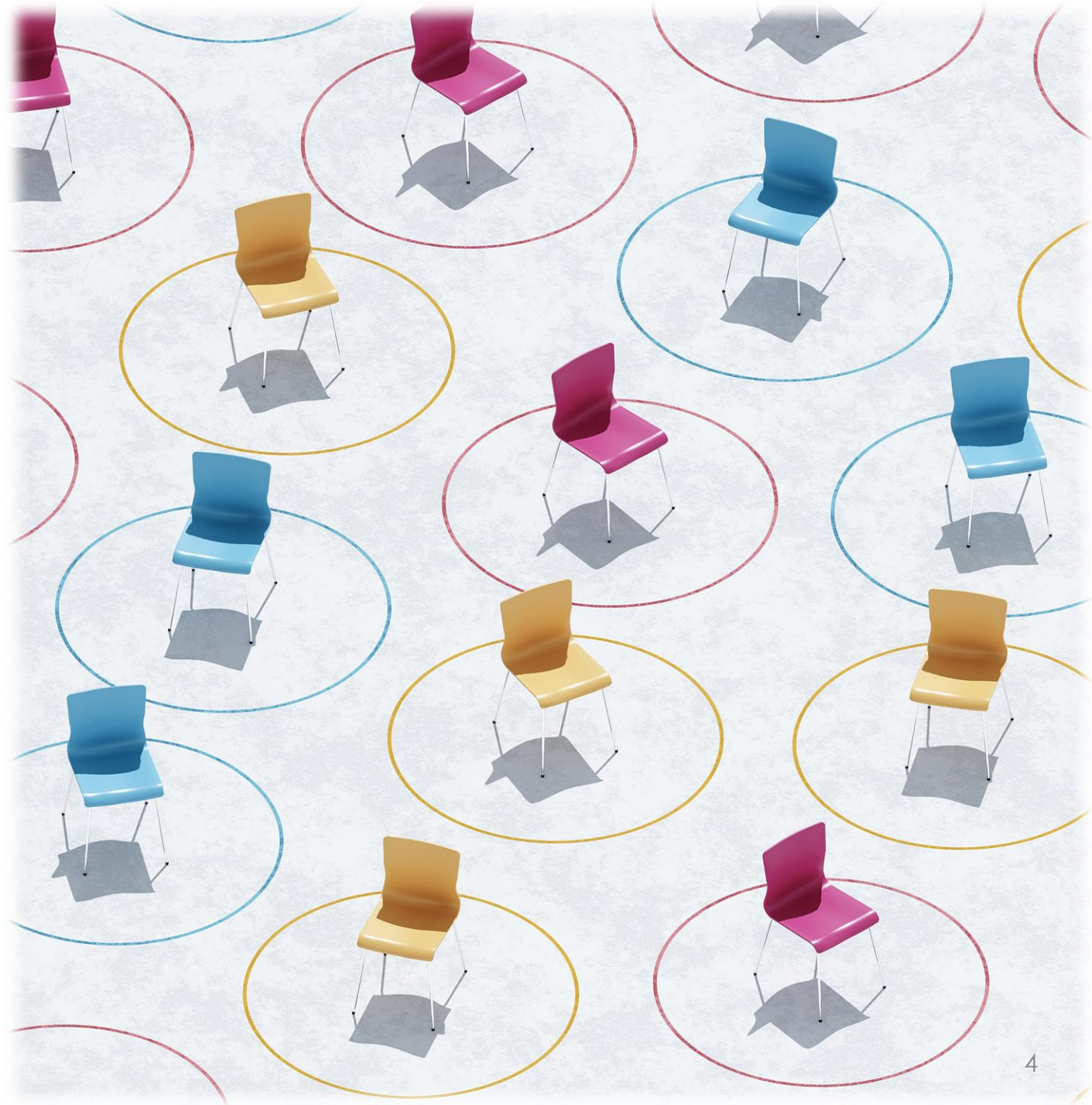
日本ブレインセンター → エン・ジャパン
東京本社、東海支店立上げ期

ITベンチャー（Slerコンサル）
神戸市本社、東京立上げ

4年で200名強から
800名の上場企業に



人材が
辞めない
組織？





今日の結論！

人材が

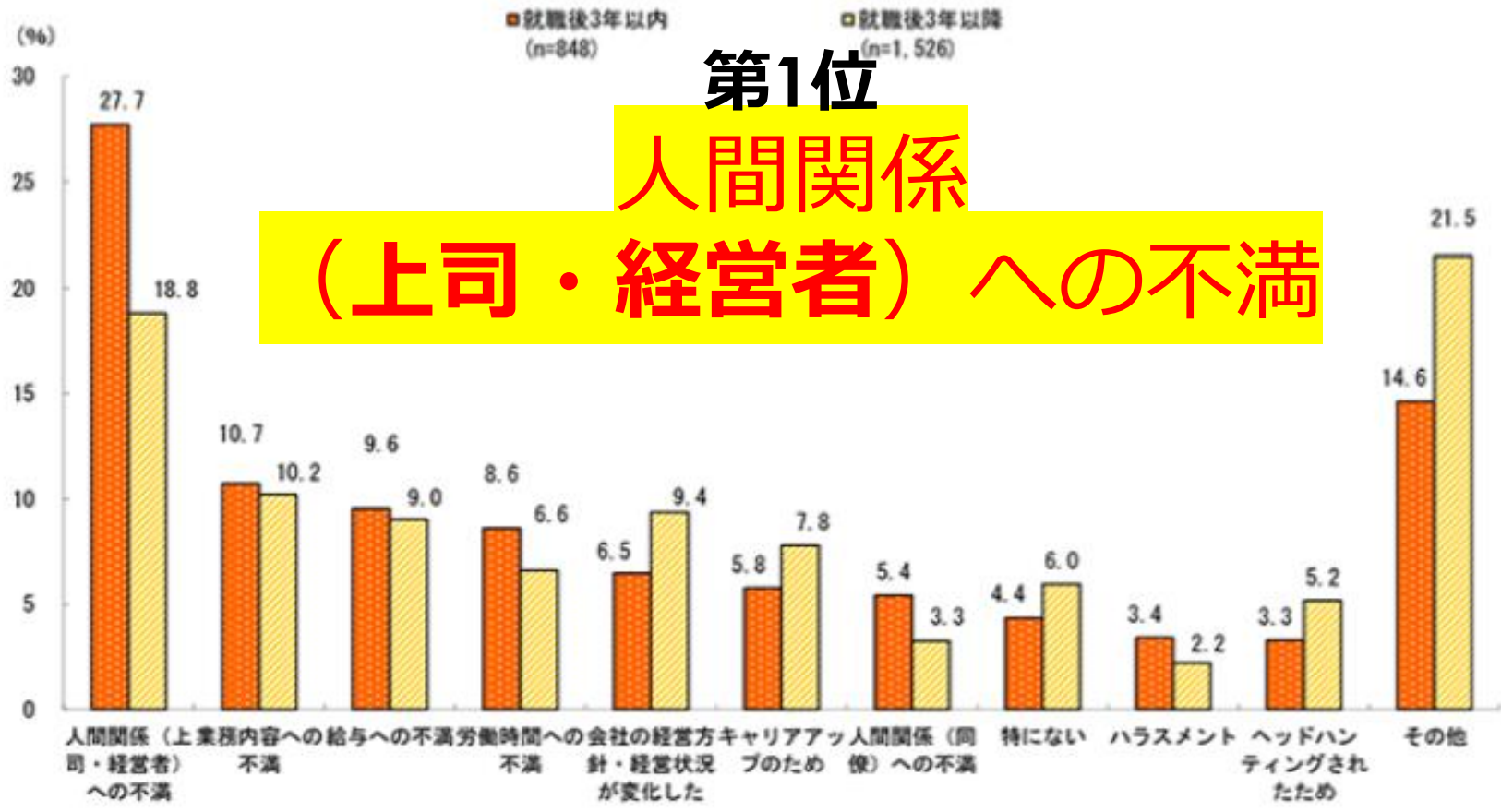
評価階層別施策

辞めない

ビジネスモデル×やりがい

組織

評価制度×目標管理×日常会話



資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、(株)野村総合研究所)
 (注) 1. 回答割合の高い上位10項目を表示している。
 2. 「仕事を辞めた理由」について、1位から3位を回答してもらった中で、1位として回答されたものを集計している。

(出典) 中小企業庁(2015)「中小企業白書」

図24. 職場を辞めた理由

なぜ、辞めるのか？

仕事のコントロール↓×**要求レベル**↑

図表 11 【職業性ストレスと脳卒中の関係】

日本人従業員 6553 人を 11 年間経過観察した研究



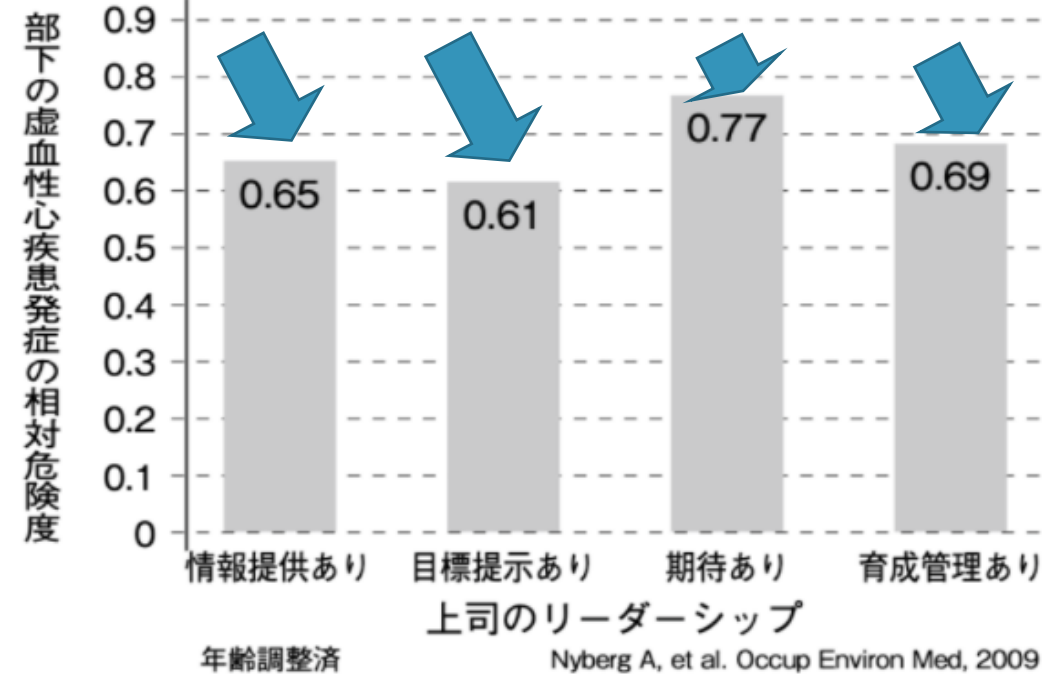
Tsutsumi A, et al. Arch Intern Med. 2009

『感情を“毒”にしないコツ』（青春出版社）より

上司によって、疾患発症率は変わる

図表 13 【上司のリーダーシップと部下の虚血性心疾患発症の関係】

スウェーデン人 3122 人を 9.7 年間追跡調査した研究



Nyberg A, et al. Occup Environ Med, 2009

『感情を“毒”にしないコツ』（青春出版社）より

<https://toyokeizai.net/articles/-/394018?page=3>

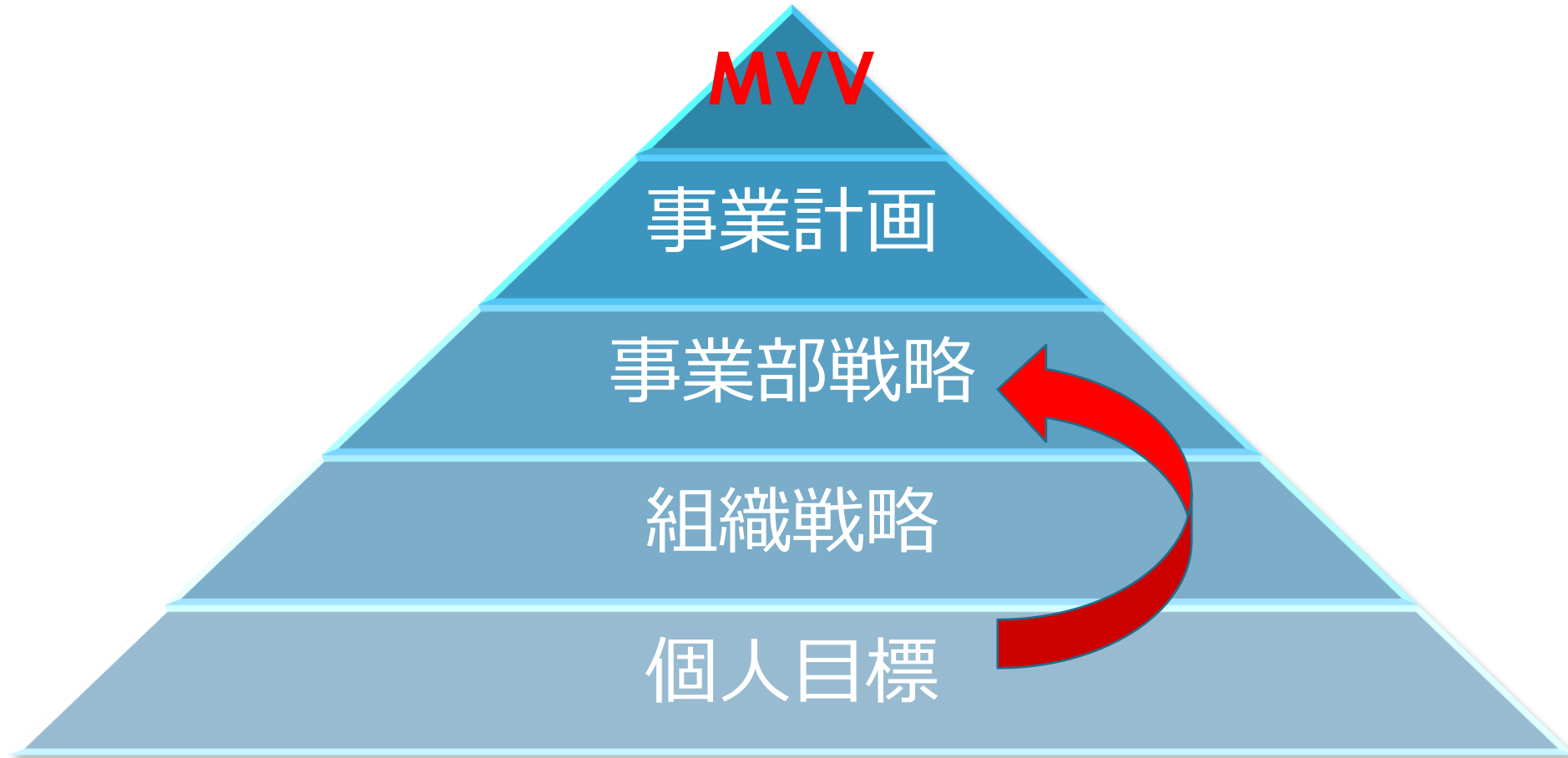


目標管理に魂込めて

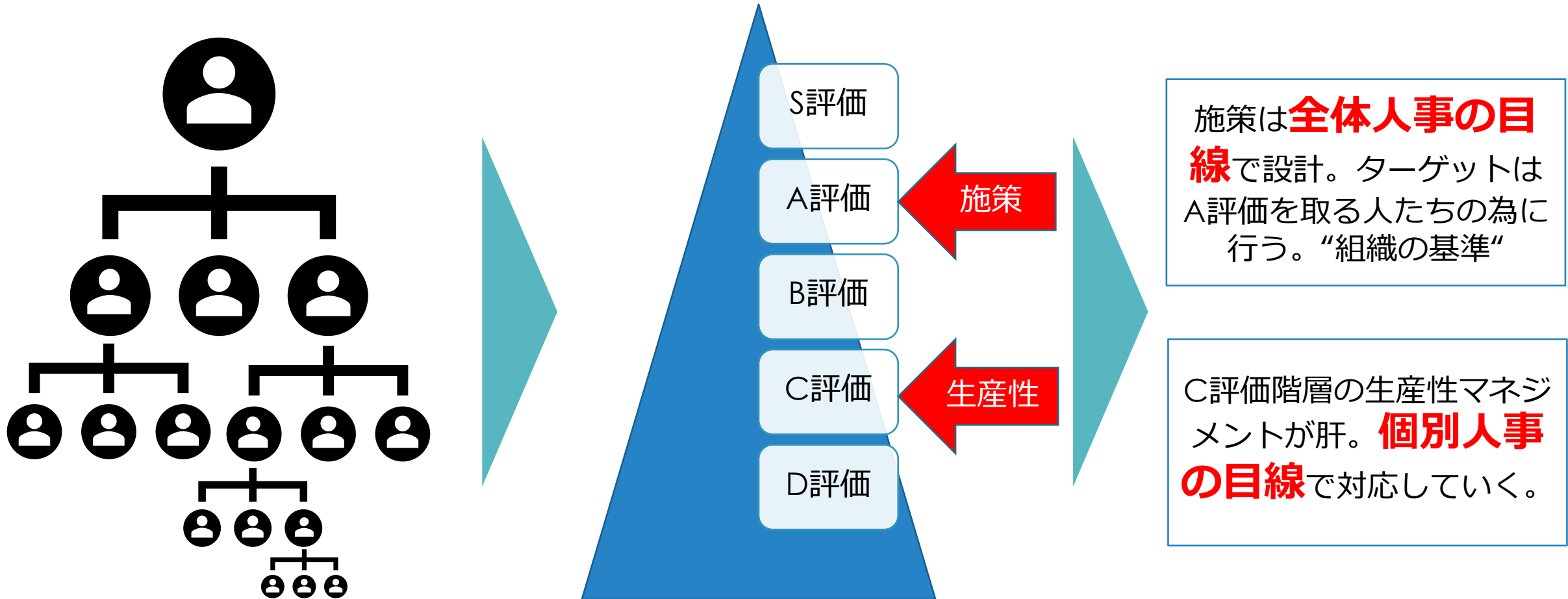
辞めない

ビジネスモデル×やりがい

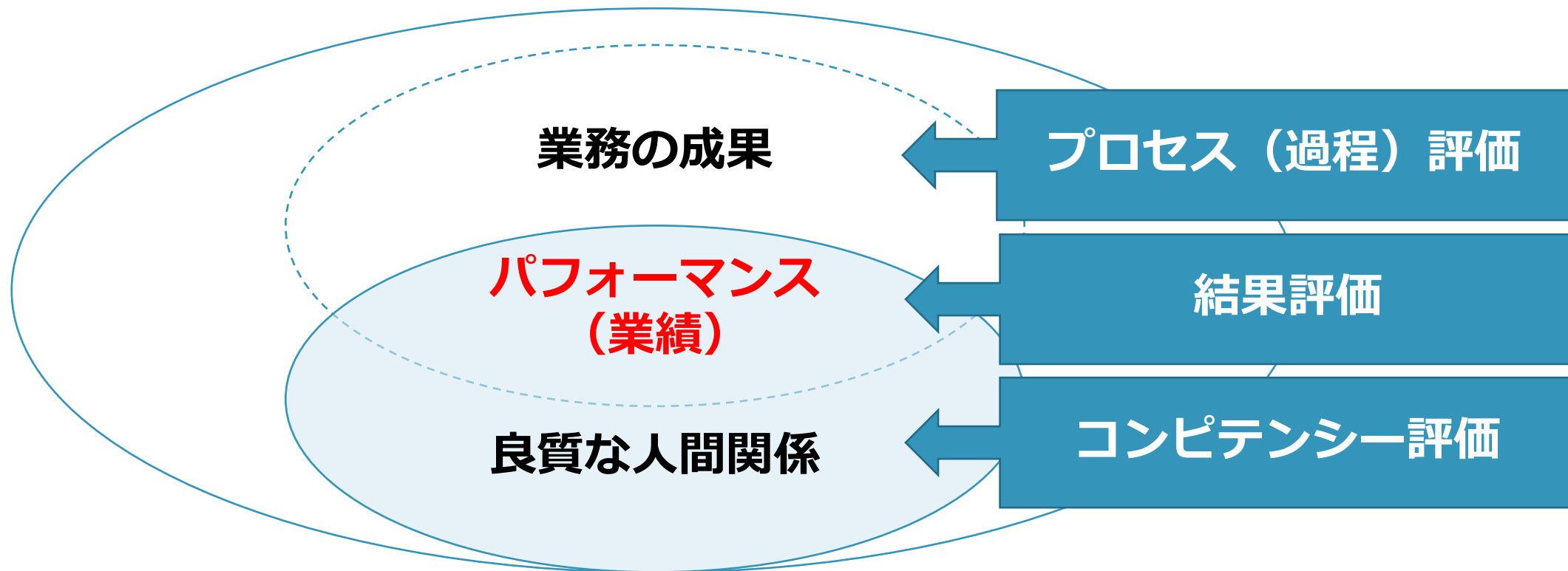
個人目標は**事業達成の為**、という大原則を社員に浸透させる



誰を救うための評価制度か？



安心感のある職場 = 人間関係 + 業務の成果 (+ 収入)





どこにウェイトを置くのか

組織

評価制度×目標管理×日常会話

評価

成果

期待

プロセス
(過程)

リザルト
(結果)

ポテンシャル
(人間性)

アンケートご回答のお願い（3分程度）



チャットでURLのリンク先をお送りしますので、今、記入をお願いできると講師が喜びます♪



次回はさらに具体的な事例とワーク型を！



絶対に人が辞めない組織作りセミナー 2022年5月12日 | 15:30

ZOOMウェビナー

500円



100円

- 人が辞めない組織ってどういうところか？、ご紹介します。
- 人材が辞めていく理由、データでお話します。
- 幸せを感じられる組織作り、一緒に考えましょう。

次回予告！リーダーが環境適用していない？

事業環境の劇的スピード化

→上司も同僚も忙しい...

コミュニケーション手段の発展による 比較可能な社会

→置いてけぼり症候群？

転職の“カジュアル・ファッション”化

→隣の芝生は青く見える！

