

入ってすぐに？

辞めたいと思う
職場の特徴



はじめに

新しい職場に入社する際、多くの人が不安を抱えながらも、期待を持っています。しかし、実際に働き始めてみると

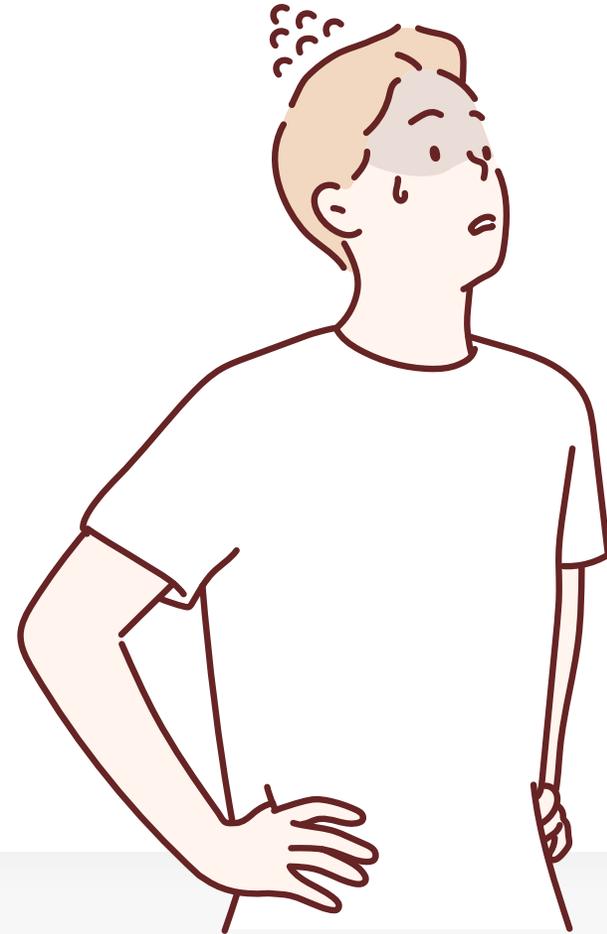
「思っていたのと違う」と感じ、早期離職を考えるケースが少なくありません。企業にとっても人材の定着率を下げるのは大きな課題となるため、本資料では、入社直後に退職を考える要因を明らかにし、企業がどのように対策を講じるべきかまとめているため、参考になれば幸いです。

入社直後に辞めたくなる要因：事前の説明と実態のギャップ	P4
入社直後に辞めたくなる要因：自分の居場所がないと感じる	P5
入社直後に辞めたくなる要因：会社の方針や価値観に共感できない	P6
入社直後に辞めたくなる要因：問題社員の放置	P7
入社直後に辞めたくなる要因：過度な負担や働き方の制限	P8
入社直後に辞めたくなる要因：周囲の退職者が多い	P9
入社直後に辞めたくなる要因：上司の能力不足・過度な叱責	P10
入社直後に辞めたくなる要因：ハラスメントやネガティブな職場環境	P11
入社直後に辞めたくなる要因：職場環境が悪い	P12
入社直後に辞めたくなる要因：新入社員への歓迎ムードがない	P13
企業が取べき対策	P14
まとめ	P15

事前の説明と実態のギャップ

- 想定していた給与・福利厚生の未達
- 勤務時間や業務内容の不一致
- キャリアアップの機会が想定より少ない

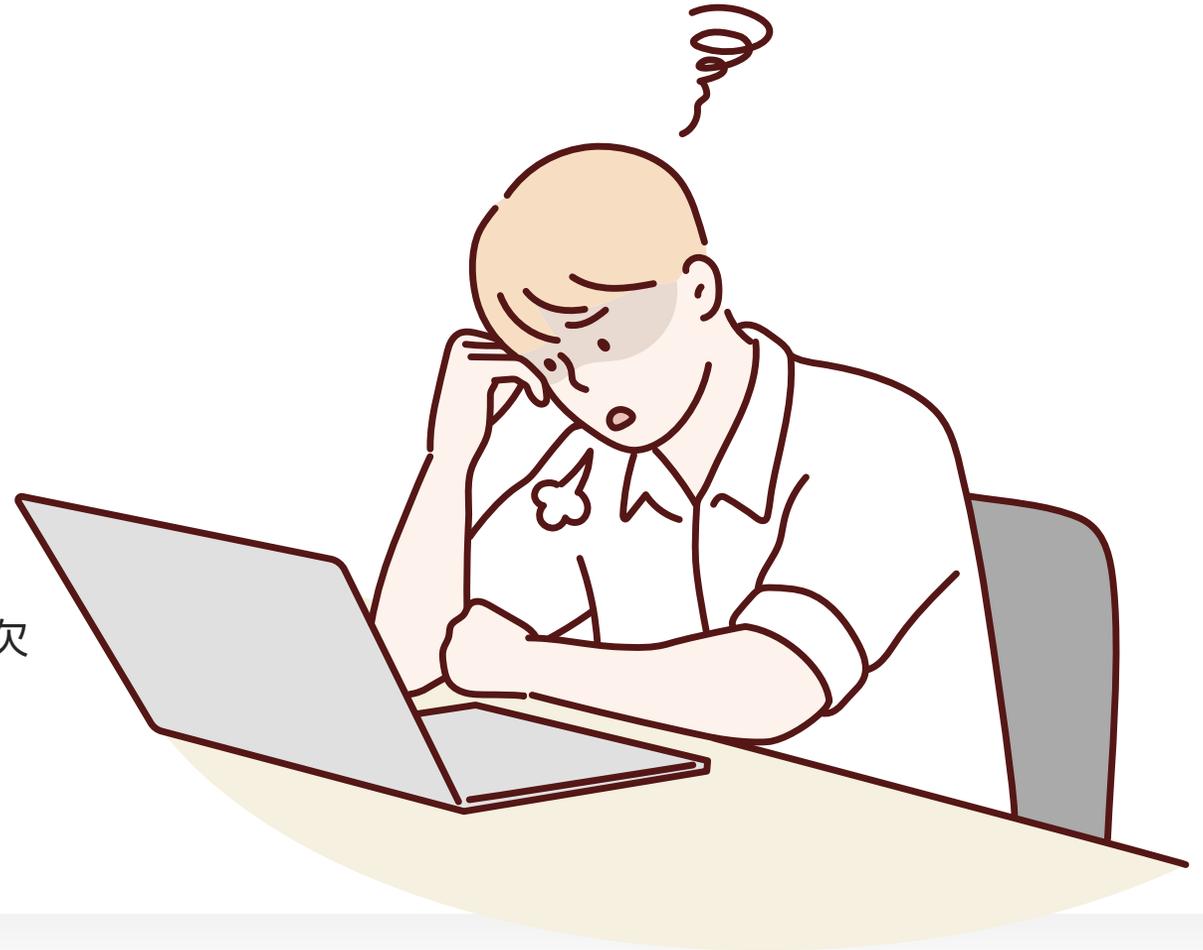
面接時に説明された待遇や業務内容が、実際とは異なっていた場合、大きな失望を生みます。



自分の居場所がないと感じる

- 職場の雰囲気が冷たい
- 誰も助けてくれず孤立する
- 初日のフォローが不足している

新しい職場に適応するには、周囲のサポートが不可欠ですが、それが無ければ離職を早期で考えます。



会社の方針や価値観に共感できない

- 面接時には理解していたが実際の職場環境が異なる
- 方針が頻繁に変わる
- 組織文化に透明性がない

企業理念や方針が自分の価値観と合わないと、違和感を抱きやすくなります。



問題社員の放置

- 周囲への悪影響を放置
- 上司が適切な対応をしない
- ルールが機能していない

職場には、ルールを守らない、協調性がないといった「問題社員」が存在することがあります。



過度な負担や働き方の制限

- 長時間労働の常態化
- 休みが取りづらい
- 労働環境の悪化

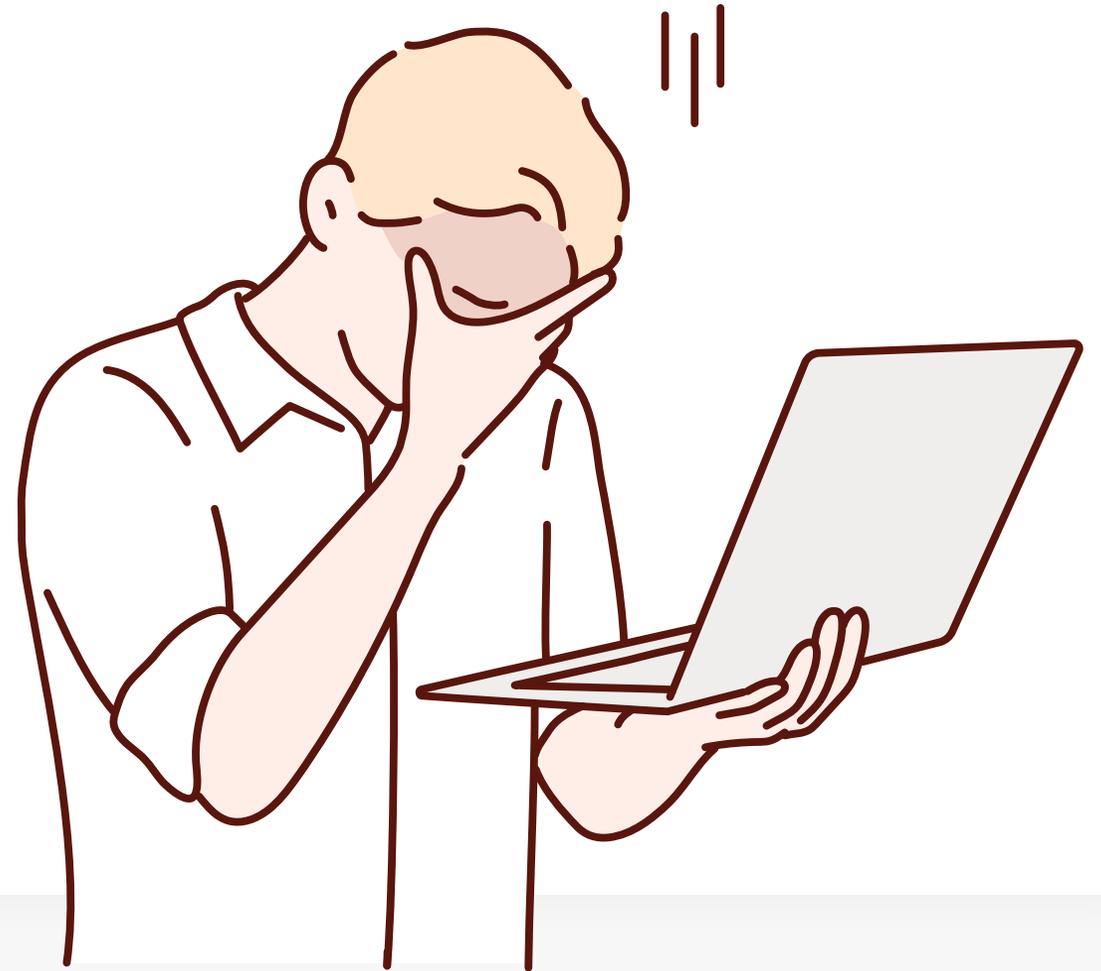
働き方の柔軟性がない場合、ストレスが増加します。



周囲の退職者が多い

- 先輩社員が次々と退職
- 残った社員も士気が低い
- 新しい人が入ってこない

入社直後に退職者が続出すると、職場の安定性に疑問を抱かれます。



上司の能力不足・過度な叱責

- ミスを何度も責め立てられる
- 過去の失敗を蒸し返されて建設的な話ができない
- 指導力不足なのに上司は気づいていない

上司の対応が未熟だと、部下は不安やストレスを感じます。



ハラスメントやネガティブな職場環境

- 人格否定や差別的な発言
- 個人攻撃をメールやチャットで繰り返す
- チームワークが機能せず個人主義が横行

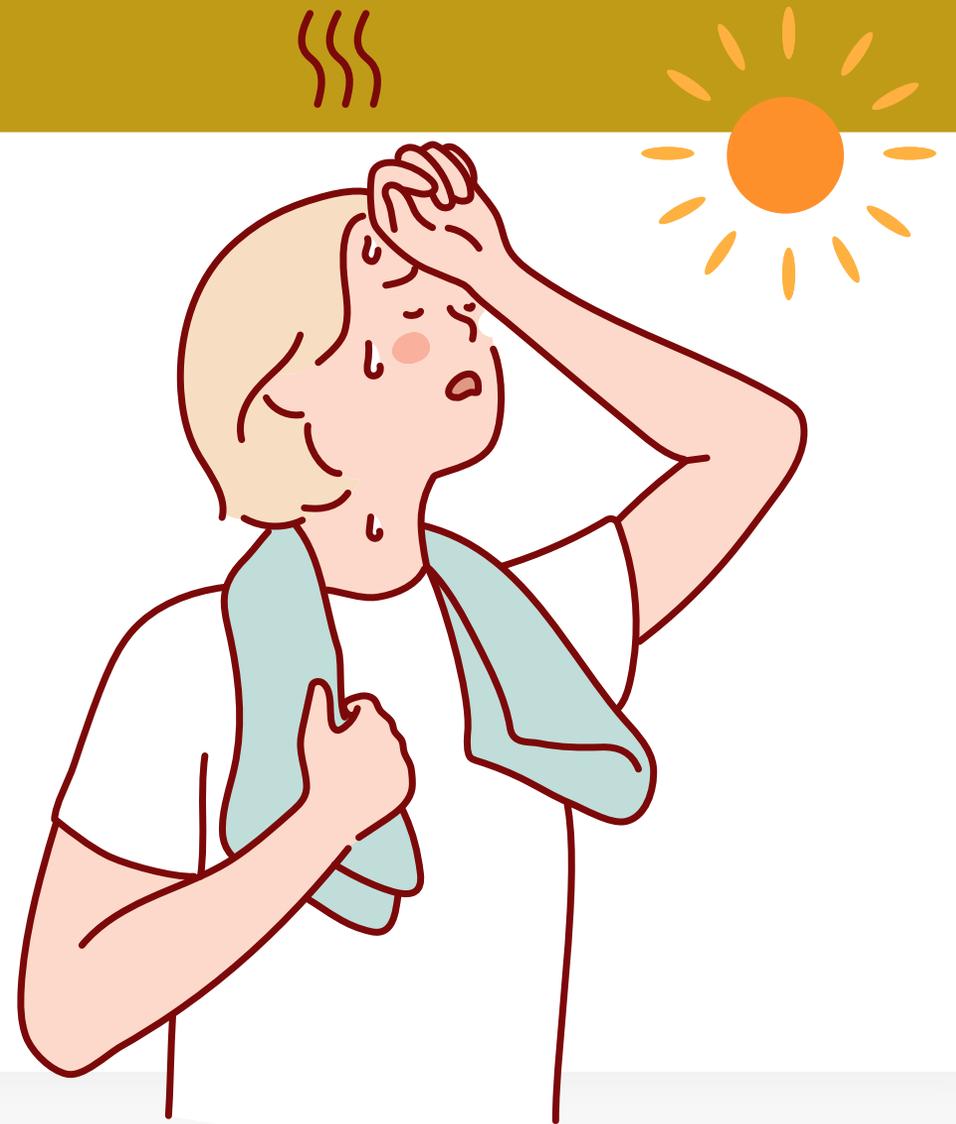
精神的に追い詰められる環境では、早期退職を考えざるを得ません。



職場環境が悪い

- 暖房・冷房・設備の不備など
- 表面的には綺麗だが見えない部分が雑然としている
- 必要なデバイスなどが支給されない（または古い）

職場の清潔さや働く環境も、定着率に大きく影響します。



新入社員への歓迎ムードがない

- 初日からオリエンテーションが不十分
- 先輩社員が関心を持たない
- 相談できる体制が整っていない

入社後のサポートがないと、新人は孤立感を抱きます。



入社者へのフォローヒント

事前の説明を正確に

- ・ 給与・待遇・業務内容の明確化
- ・ キャリアパスや実際の社員の声を伝える

職場環境の改善

- ・ クリーンな職場環境と快適な温度管理
- ・ 相談しやすい環境の構築

企業文化の透明性向上

- ・ 企業理念の浸透、フィードバック文化の推進
- ・ 公平な評価制度の確立

受け入れ体制の強化

- ・ メンター制度、定期的な1on1ミーティング
- ・ 充実したオリエンテーションの実施

上司・管理職の教育

- ・ コーチング研修、適切なフィードバックの指導
- ・ ハラスメント防止策の徹底

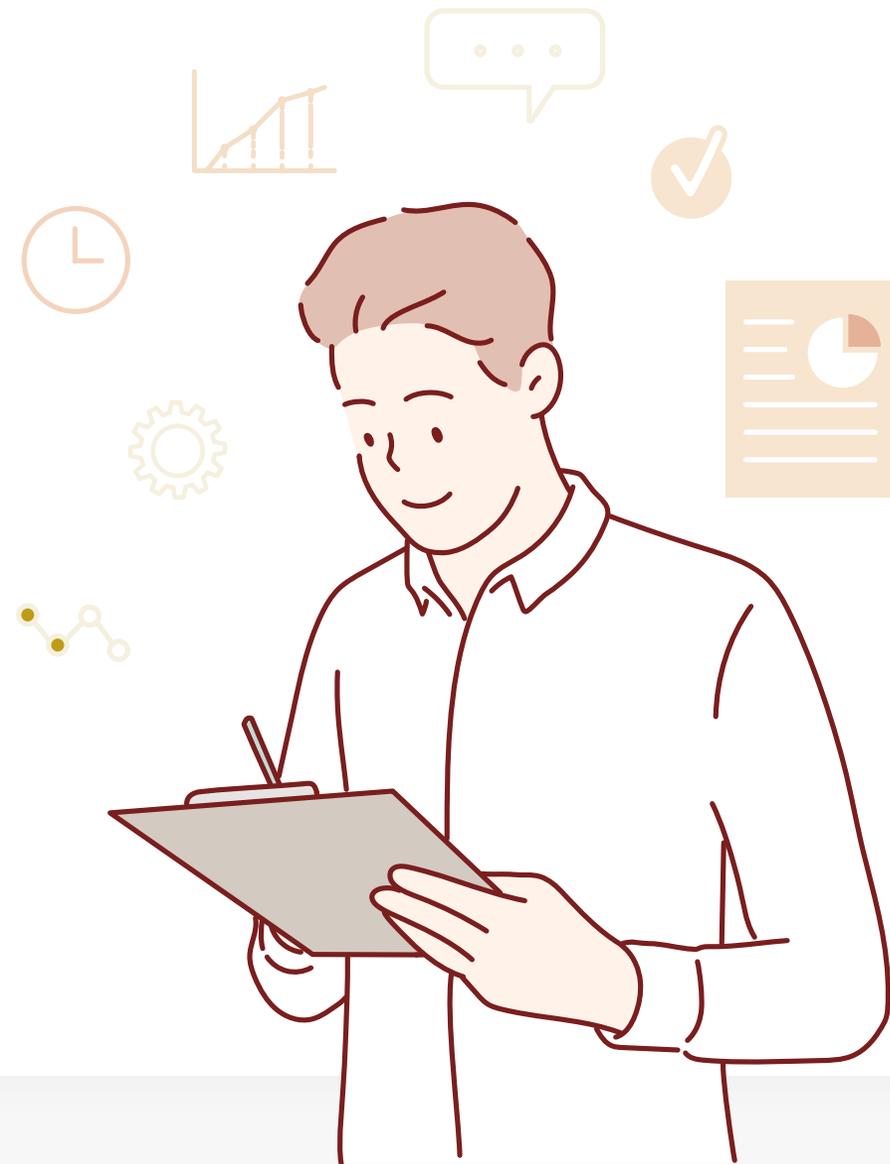
やれることから
試してみましよう！



入社直後に「辞めたい」と思われる職場には、いくつかの共通した問題点があります。

企業としては、これらの課題を認識し、対策を講じることで、早期離職を防ぎ、定着率の向上を図ることができます。

職場環境の見直しを進め、長く働ける組織づくりの参考になれば幸いです。





運営	株式会社ファングリー
設立	2020年10月
代表者	松岡 雄司
所在地	東京都渋谷区南平台町15-13 帝都渋谷ビル5F
資本金	25,000,000円（資本準備金を含む）
従業員数	36名（2023年5月1日現在）