

離職者が言えない 建前と本音



はじめに

「突然の退職」が続く職場では、本当は前兆があったにもかかわらず、見逃されていることがほとんどです。多くの社員は本音や不満を伝えず、静かに去っていく…。本書では、離職のサインを見抜き、社員の本音を引き出す方法を解説していくので、優秀な人材の流出を防ぎ、組織の健全な成長につなげるヒントになれば幸いです。

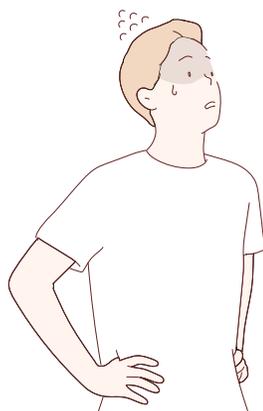
離職者はなぜ静かに辞めていくのか	P4
ビックリ退職が続いていませんか？	P5
退職を決意した人がひそかに取る行動	P6
退職理由の建前と本音	P7
退職を決意した方が見せる前兆	P8
離職前に本音・不満を見抜く方法	P9
退職は「突然」ではなく「必然」	P10
離職を完全に防ぐことはできないが…	P11
まとめ	P12

離職者が本当の理由を伝えない心理

心理①	言っても何も変わらないと思っている	これまで何度か不満を伝えたものの改善されなかった経験がある。
心理②	退職を決めた時点で会社への関心がない	次のステップに意識が向き会社をより良くすることへの関心が薄れる。
心理③	トラブルを避けたい	引き留めにあたり退職交渉が難航することを避けるため本音を伏せる。
心理④	退職理由を伝える相手が「嫌いな上司」	本音を言ったところで改善される可能性がないと確信している。
心理⑤	努力したが何も変えられなかった絶望感	会社や組織に対して無力感を抱き諦めてしまっている。

部署のエースや優秀人材が次々に離職

部署のエースだった〇〇さんが…



この前ランチに行った〇〇さんが…



チームの中心メンバー〇〇さんが…



こうした「突然の退職」は実際には前兆があったものの
それを見逃していただだけのケースが多く
職場で不満が解決されず離職が連鎖する可能性もあります。

退職を意識した社員はすでに水面下で動いている

引き留められないように…

給与や待遇改善を提案されることもあるが、それが目的ではないため本質的な解決にならない。

伝えたら昇給・昇格の可能性が消える…

退職を考えていることが知られた途端、キャリアの可能性が狭まることを懸念。

このため、多く人はバレないように慎重に転職活動を進めながら、確実に退職できるタイミングでのみ意向を伝えてきます。



建前と本音の例

表向きの
理由

キャリアアップがしたいんです

家庭の事情で辞めたい

業務が合わないため

違う業界へ挑戦したい

上司や職場が嫌だった…

人間関係がストレスだった…

仕事がつまらなすぎた…

評価制度や待遇が悪かった…

本音

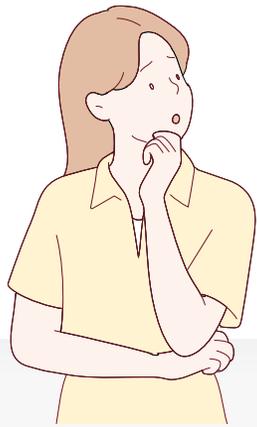
離職者は会社になるべくポジティブな理由を伝えますが
親しい同僚には本音を漏らしていることが多く
本当の理由が会社に正式に伝わらないため
同じような退職が繰り返されてしまいます。



退職を考えた方の心理・行動変化の例

フェーズ1 意識変化

- ✓ 日報がそっけなくなる
- ✓ 上司との面談で会話が減る
- ✓ トラブルが増える



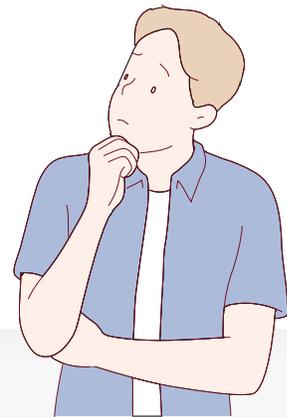
フェーズ2 行動変化

- ✓ MTGでの発言が減る
- ✓ 相談をしなくなる
- ✓ 有給や欠勤が増える

これらのサインを見逃さないことが
離職を防ぐカギとなります。

フェーズ3 退職決定

- ✓ 遅刻が増える
- ✓ 仕事のクオリティが低下
- ✓ ハードワークを避ける



01

普段の行動の変化に注意する

いつもと違う言動・行動が見られたら、その変化がポジティブかネガティブかを見極める。ネガティブな変化なら早期にフォローする。

02

信頼関係を築く

本音を話してもらうためには、普段からの信頼の積み重ねが必要。信頼関係がないと、不満を伝える場すら持てず、早期に気づくことができない。

03

エンゲージメント調査や匿名フィードバックの活用

定期的なアンケート調査で社員の満足度を可視化する。匿名で意見を伝えられる環境を整えながら、言語化できない心理状況などの異常を早期にキャッチする。

04

1on1ミーティングの正しい運用

業務の振り返りだけではなく、キャリアや成長についての対話を重視。上司はアドバイスではなく、話を聞くことを中心に進めるが、メモを取るだけの1on1は逆効果。

社員は誰もが日々の経験の積み重ねによって 「辞める」「続ける」の気持ちで揺り動いている

- 最初は我慢できた不満も許容量を超えると一気に退職へと舵を切る
- 退職は「突然」ではなく日々の積み重ねが引き起こす「必然」
- 退職を防ぐには日頃のコミュニケーションが重要

最小限に抑えることはできる

このまま対策を取らないと…

採用 → 離職 → 採用 → 離職

負のスパイラルが止まらない

普段から「気づける」環境作りが重要

- 離職を減らすための「前兆」に気づく
- 本音を話せる環境をつくる
- 退職理由を会社の成長に活かす

組織が成長し従業員が働きやすい環境を整えることで
離職のリスクを最小限に抑えられます。

誰もが「辞める」「辞めない」の狭間で今日も仕事をしており、退職を考えながらも、その意思を周囲に伝えないのは、状況がさらに悪化することを懸念しているためです。

本音を隠したまま静かに退職へと向かう社員が多い中、離職を防ぐためには、給与や待遇の改善だけでなく、社員一人ひとりと向き合い、変化の兆しを見逃さないことが重要。

日々のコミュニケーションを大切にし、信頼関係を築くことが、離職リスクを抑える鍵となります。





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）