



2026年3月2日  
パーソルキャリア株式会社

## Job 総研『2026年 送別会意識調査』を実施 実施5割 参加意欲高いも「自分の必要」半強制に違和感の声 ～5割“気が進まない参加”を経験 理想は少人数制 背景に遠慮と気まずさ～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job総研』は、386人の社会人男女を対象に「2026年 送別会意識調査」を実施しました。本調査では、過去の送別会の開催実績や今年度の開催有無、参加意欲とその年代別回答、参加/不参加の理由、また職場の送別会文化への賛否や自身の送別会を開いてほしいかなどを調査したものです。



### 【職場の送別会文化】

3月に入り、退職や異動などで職場を離れる人の送別会を実施する職場も増えていくシーズンを迎えます。物価高やはたらき方の多様化を背景に、社内イベントや飲み会のあり方も見直されつつあるとも考えられる中、2025年12月にJob総研が公表した忘年会調査<sup>(※1)</sup>では、特に20代の参加意欲が最も高い結果となり、職場の飲み会や交流機会に対して肯定的な意見が多く集まりました。こうした状況を背景に、職場の送別会文化に対して社会人はどのような印象や本音を持っているのでしょうか。

Job総研では386人の社会人男女を対象に、過去の送別会の開催実績や今年度の開催有無、参加意欲とその年代別回答、参加/不参加の理由、また職場の送別会文化への賛否や自身の送別会を開いてほしいかなどを調査した「2026年 送別会意識調査」を実施しました。

#### 【調査概要】

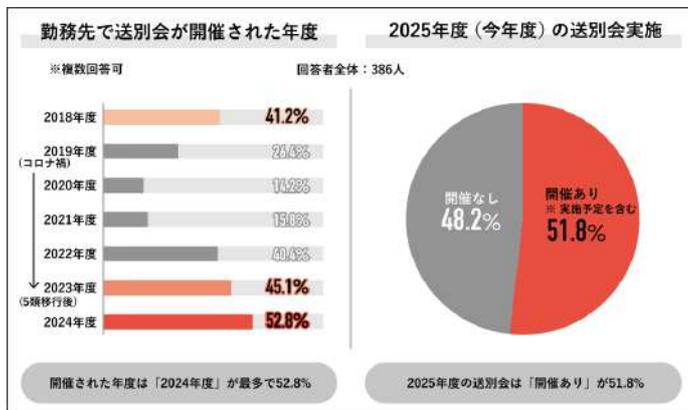
調査対象者：現在就業中のJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者  
調査条件：全国／男女／20～50代  
調査期間：2026年2月11日～2月16日  
有効回答数：386人  
調査方法：インターネット調査

### 【TOPICS】

- ・2025年度の送別会は「開催あり」が51.8% 全体の65.0%が「参加したい派」 20代が最多
- ・参加したい理由は「区切りとして見送りたい」 参加したくない理由は「金銭的な負担が気になる」が1位
- ・送別会に参加したい送別相手は「先輩」が1位 全体の63.8%が職場の送別会文化に「賛成」
- ・賛成理由は「感謝や敬意を表す良さがある」 反対理由は「参加が半強制になりやすい」が1位
- ・全体の53.4%が自身の送別会は「開いてほしくない」 理由は「気を遣わせてしまうのが嫌」

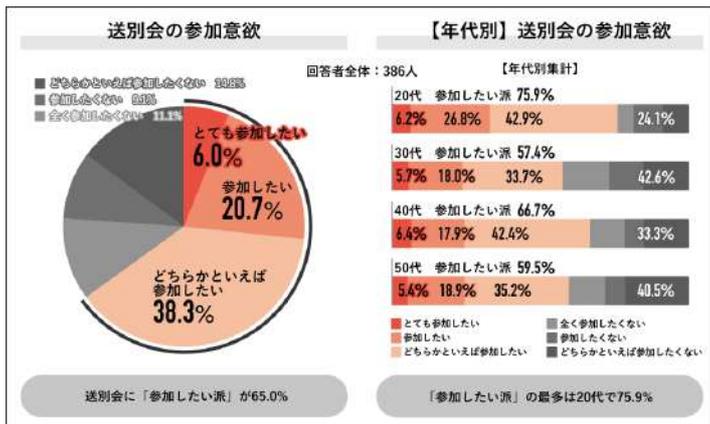
### 【過去の送別会開催推移と今年度の開催有無】

回答者全体の 386 人に、勤務先で送別会が開催された年度を聞くと、コロナ禍前の 2018 年度では 41.2%だったものが、コロナ禍が本格化した 2020 年度には 14.2%まで減少。5 類移行後の 2023 度には 45.1%まで回復し、2024 年度には 52.8%まで回復する傾向が見られました。また、2025 年度の送別会実施有無では、「開催あり」が 51.8%、「なし」が 48.2%となりました。



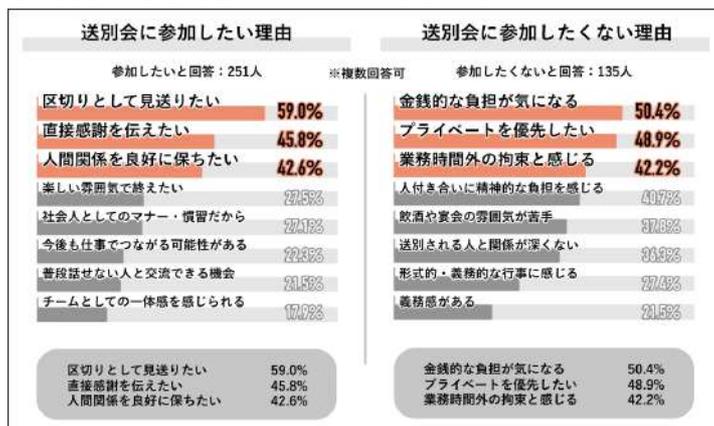
### 【送別会への参加意欲と年代別回答】

回答者全体の 386 人に、今年の職場送別会への参加意欲を聞くと「参加したい派」は 65.0%で過半数を占め、内訳は「とても参加したい」6.0%、「参加したい」20.7%、「どちらかといえば参加したい」38.3%でした。年代別の参加意欲では 20 代の「参加したい派」が 75.9%で最多となり、次いで 40 代が 66.7%、50 代が 59.5%、30 代が 57.4%の結果になりました。



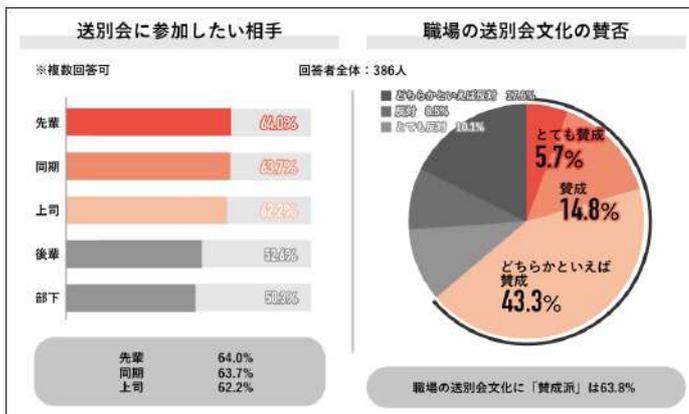
### 【送別会に参加したい理由・参加したくない理由】

参加したいと回答した 251 人にその理由を聞くと、「区切りとして見送りたい」が 59.0%で最多となり、次いで「直接感謝を伝えたい」が 45.8%、「人間関係を良好に保ちたい」が 42.6%となりました。参加したくないと回答した 135 人にその理由を聞くと、「金銭的な負担が気になる」が 50.4%で最多となり、次いで「プライベートを優先したい」が 48.9%、「業務時間外の拘束とを感じる」が 42.2%となりました。



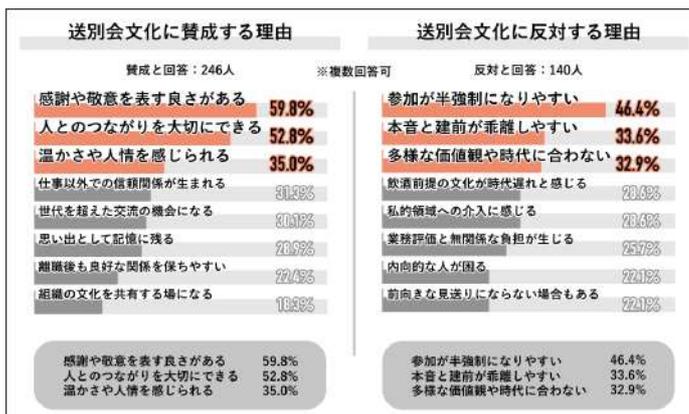
## 【送別会に参加したい相手・職場の送別会文化の賛否】

回答者全体の386人に、送別会に参加したい送別相手を聞くと、「先輩」が64.0%で最多となり、次いで「同期」が63.7%、「上司」が62.2%となりました。また、職場の送別会文化の賛否を聞くと、「賛成派」が63.8%で過半数を占め、内訳は「とても賛成」5.7%、「賛成」14.8%、「どちらかといえば賛成」43.3%でした。



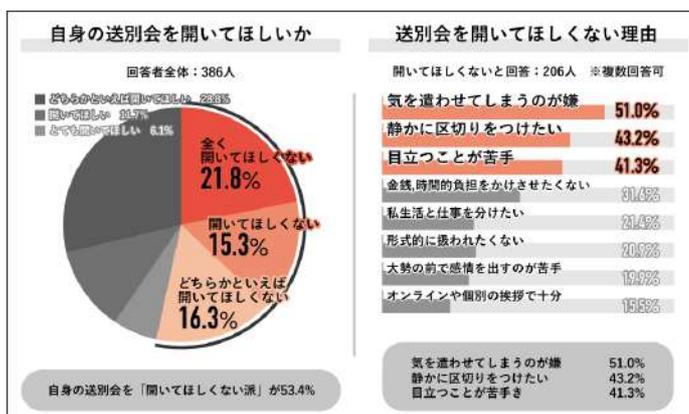
## 【送別会文化に賛成する理由・反対する理由】

送別会文化に賛成派の246人にその理由を聞くと、「感謝や敬意を表す良さがある」が59.8%で最多となり、次いで「人とのつながりを大切にできる」が52.8%、「温かさや人情を感じられる」が35.0%となりました。送別会文化に反対派の140人にその理由を聞くと、「参加が半強制になりやすい」が46.4%で最多となり、次いで「本音と建前が乖離しやすい」が33.6%、「多様な価値観や時代に合わない」が32.9%となりました。



## 【自身の送別会を開いてほしいか】

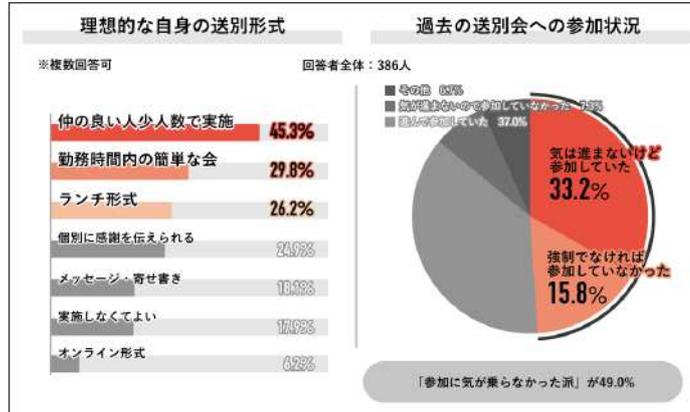
回答者全体の386人に、自身の送別会を開いてほしいかを聞くと、「開いてほしくない派」は53.4%で過半数を占め、内訳は「全く開いてほしくない」21.8%、「開いてほしくない」15.3%、「どちらかといえば開いてほしくない」16.3%でした。開いてほしくないと回答した206人にその理由を聞くと、「気を遣わせてしまうのが嫌」が51.0%で最多となり、次いで「静かに区切りをつけたい」が43.2%、「目立つことが苦手」が41.3%となりました。



(※2)年代別回答など集計データの詳細は別紙「2026年 送別会意識調査 報告書」をご参照ください

## 【理想的な自身の送別会形式と過去への本音】

回答者全体の386人に、理想的な自身の送別形式を聞くと、「仲の良い人少人数で実施」が45.3%で最多となり、次いで「勤務時間外の簡易的な会」が29.8%、「ランチ形式」が26.2%となりました。また、過去の送別会への参加状況を聞くと、「参加に気が乗らなかった派」が49.0%となり、内訳は「気は進まないけど参加していた」が33.2%、「強制でなければ参加していなかった」が15.8%となりました。



## 【回答者自由記述コメント】

送別会への本音が見えるコメントが多く見られました。

### ■送別される側のコメント

- ・嫌な上司に来てほしくなかったなので、会社員時代は不要でお断りしました
- ・主賓とあまり親しくない人が呼ばれて申し訳なく、気を遣ってしまった
- ・職場の人全員でというよりも、関係の近い人とこじんまりとやりたい
- ・ランチかディナーか、送られる人が指定するのが良いと思います
- ・自分の送別会に面識のない人まで参加してきてしまい、気まずいことがありました

### ■送別する側のコメント

- ・個人的には飲み会が苦手なので開いて欲しくない派だが、感謝や激励の為に開くのはいいと思う
- ・入社したての頃、送別会幹事を任されて早々に退職を意識。幹事を誰がやるか問題も根深い
- ・長い間一緒に仕事してきた人の送別会には出たいですが、そうでない人のは出来れば出たくない
- ・普段から関わりのあまりない人の送別会に参加するのが一番気まずい…
- ・以前の職場ではランチの時間に送別会を行っていたので、参加しやすいと感じた

## 【調査まとめ】

Job 総研が実施した「2026年 送別会意識調査」では、送別会はコロナ禍を経て開催率が回復し、対面でのコミュニケーション価値が改めて見直されていることがうかがえる一方で、実施有無や文化への賛否が分かれる結果となりました。

全体の6割強が参加意欲を示しており、「区切りとして見送りたい」「直接感謝を伝えたい」がその理由として挙げられたことから、送別会は肯定的に受け止められています。Job 総研「忘年会意識調査」<sup>(※1)</sup>同様、特に20代の参加意欲が最も高く、本調査からも若年層ほど対面での交流機会を前向きに捉えている傾向が見られています。

一方参加したくない派からは、「金銭的負担」「業務時間外の拘束」「半強制になりやすい」といった声が多く挙がりました。感謝や敬意を示す機会には価値を感じつつも、過去に「気持ちに乗らないまま参加した」「断りづらかった」という経験が、送別会文化への複雑な感情につながっている可能性があります。実際に、自身の送別会については過半数が実施を希望しながらも、「気を遣わせてしまうのが嫌」という声も挙がりました。自分がこれまで感じてきた負担や遠慮の記憶が、「同じ思いを他者にさせたくない」という心理につながり、その結果として「開催するなら少人数」「簡易的に」といった思いが生まれているのではないのでしょうか。

本調査からは、送別会を「やりたい・やりたくない」の二択の中に「感謝は伝えたいが、無理はしたくない」という本音が見えたため、今後は、参加の自由度や規模、時間帯などを柔軟に設計し、一人ひとりの負担を軽減する開催形態が求められると考えられます。さらに、参加したい相手として「先輩や上司」「同期」が上位に挙げられた結果からも、肩書きや形式以上に「関係性の近さ」が参加意欲を左右していると言えるでしょう。

送別会は“会社の慣例的な行事”から、“自身の気持ちを伝え整理する機会”へと変わりつつある様子がうかがえたため、区切りを祝福し、感謝を共有するという本来の価値を損なわないためにも、「強制される文化」から「選択できる文化」への転換が求められていることを示す調査結果となりました。

「明日の常識を、ココから。」をコンセプトとする『Job 総研』では、世の中で当たり前とされている事を疑い、はたらき方に関連する様々な調査を実施してまいります。そしてリアルで透明度の高い情報を発信することで、個が活躍する社会の実現に向けて貢献してまいります。



**パーソルキャリア株式会社 Job 総研 PR 担当  
高木 理子 (たかぎ りこ)**

2020年からのインターンを経て2022年に新卒入社。コンテンツマーケティンググループ所属後、2023年に広報へ異動し“はたらく社会人”を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施するJob 総研にて調査研究を担当。Job 総研を通して「社会とつながる」を個人のビジョンに掲げ、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することではたらく社会人や就活生の選択機会に貢献する事を目的として活動している。

■(※1) **2025年 忘年会意識調査 報告書 (2025年 12月 19日公開)**

実施7割 20代の参加意欲3年連続最多も 年代ギャップ顕著  
～上司世代は“ハラスメントリスク”警戒 必要性に賛否～

<https://jobsoken.jp/info/20251117/>

■(※2) **2026年 送別会意識調査 報告書 (本調査)**

報告書では、同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます

<https://job-q.me/articles/16262>

■ **Job 総研について** < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点からの声を収集することで、これまで以上に確立した取組を行ってまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

■ **JobQ Town について** < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい“はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営するJobQ Townの累計登録者数は40万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■ **JobQ Town“職場”に関する Q&A**

<https://job-q.me/tags/22101>

■ [パーソルキャリア株式会社について](https://www.persol-career.co.jp/) < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**一人々に「はたらく」を自分のものにする力を**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて : [https://www.persol-career.co.jp/mission\\_value/](https://www.persol-career.co.jp/mission_value/)

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当 : 高木 理子  
Tel・携帯 : 070-3180-4798  
Mail : [pr-contact@persol.co.jp](mailto:pr-contact@persol.co.jp)

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します