



2026年3月9日
パーソルキャリア株式会社

Job 総研『2026年 退職に関する意識調査』を実施
“心理ハードル”全世代で低下 若年層で顕著も 50代も8割超
～4人に1人が退職検討中 見定めは入社1年以内 物価と賃金が影響～

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、257人の社会人男女を対象に「2026年 退職に関する意識調査」を実施しました。本調査では、退職への抵抗感と退職代行・退職者への印象や、退職を検討する可能性がある時期と退職に影響を及ぼす項目、また、現在退職を検討中か否か、同僚退職後の自身の退職意欲の変化、そして育休明けの退職への賛否とその理由などを年代別に調査したものです。



【退職者への本音】

3月に入り、退職や異動などで職場を離れる人が増える中、退職の手段として若手を中心に退職代行の利用なども増加しています。2025年のJob総研調査では、20代を中心に退職への心理ハードルが下がっており、今の時代早期離職は当たり前と回答する社会人が多数^(※1)となりましたが、キャリア観の変化から、年々退職への抵抗感は全世代で低下していると考えられます。このような状況で、退職や退職者、退職代行について社会人はどのような意識を持っているのでしょうか。

Job総研では257人の社会人男女を対象に、退職への抵抗感への変化や退職代行・退職者への印象、退職を検討する可能性がある時期と退職に影響を及ぼす項目、また、現在退職を検討中か否か、同僚退職後の自身の退職意欲の変化、そして育休明けの退職への賛否とその理由などを年代別に調査した「2026年 退職に関する意識調査」を実施しました。

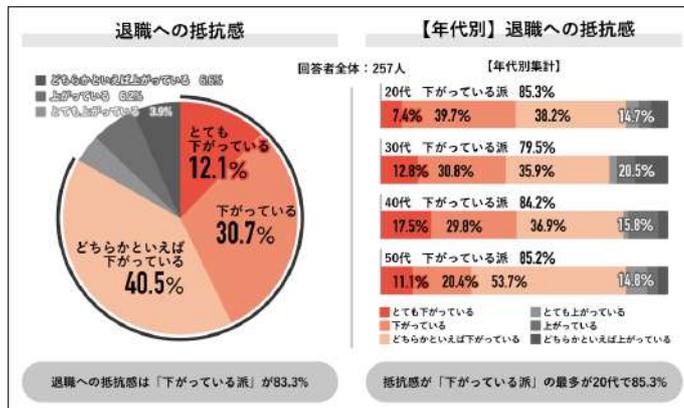
【調査概要】
 調査対象者：現在就業中のJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
 調査条件：全国／男女／20～50代
 調査期間：2026年2月18日～2月24日
 有効回答数：257人
 調査方法：インターネット調査

【TOPICS】

- ・全体の83.3%が退職への抵抗感は「下がっている」 20代で最多 理由は「次の選択肢や求人が多いから」
- ・全体の49.4%が「退職代行に肯定的だが使わない」 77.5%が同僚退職後に自身の退職意欲が「上がる」
- ・全体の27.6%が「入社1年以内」に退職を検討する可能性あり 自身の退職に影響を及ぼすのは「経済関連」
- ・全体の26.5%が現在「退職を検討中」 30代で最多 全体の66.1%が会社への残留に「不安」
- ・全体の56.4%が育休・休職明けの退職に「賛成」 賛成理由は「両立の困難さは復職後にわかる」

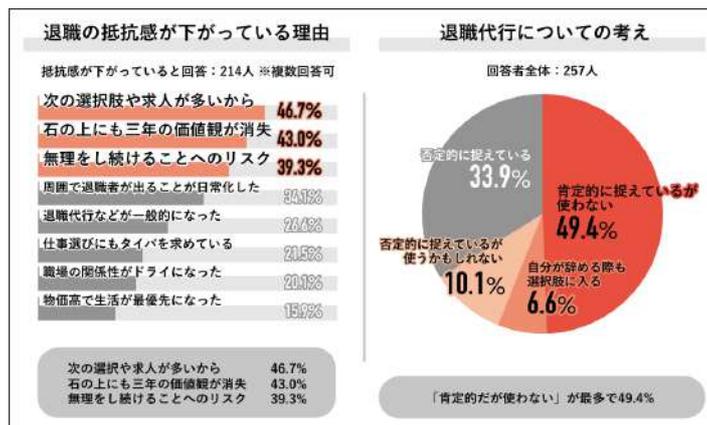
【退職への抵抗感と年代別回答】

回答者全体の257人に、退職への抵抗感を聞くと「下がっている派」が83.3%で大多数を占め、内訳は「とても下がっている」が12.1%、「下がっている」が30.7%、「どちらかといえば下がっている」が40.5%でした。また、年代別の退職への抵抗感では20代の「下がっている派」が85.3%で最多となり、次いで50代が85.2%、40代が84.2%、30代が79.5%の結果になりました。



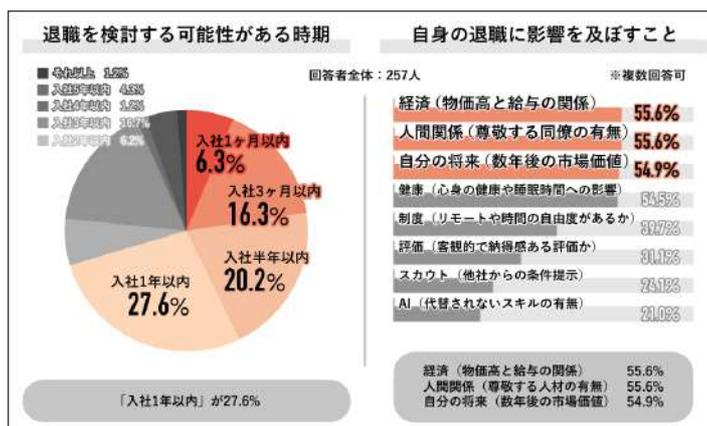
【抵抗感が下がっている理由と退職代行への印象】

退職への抵抗感が下がっていると回答した214人に、その理由を聞くと、「次の選択肢や求人が多いから」が46.7%で最多となり、次いで「石の上にも三年の価値観が消えた」が43.0%、「無理をし続けることへリスクを感じる」が39.3%となりました。回答者全体の257人に、退職代行についての考えを聞くと「肯定的に捉えているが、使わない派」が49.4%で多数を占め、「自分が辞める際も選択肢に入る」が6.6%、「否定的に捉えているが、使うかもしれない」が10.1%、「否定的に捉えている」が33.9%となりました。



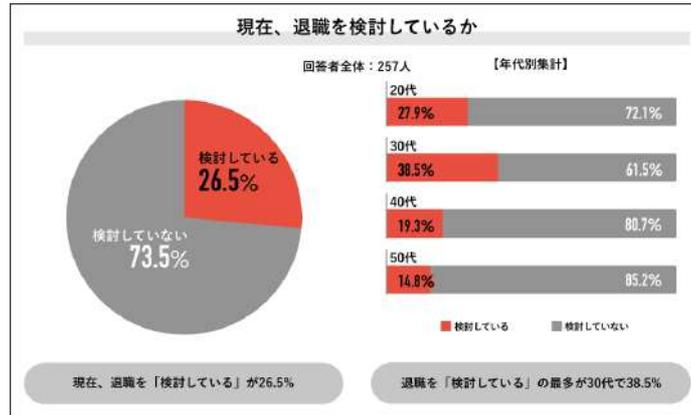
【退職を検討する可能性がある時期と影響を及ぼす項目】

回答者全体の257人に退職を検討する可能性がある時期について聞くと、「入社1年以内」が27.6%で最多となり、次いで「入社半年以内」20.2%、「入社3ヶ月以内」16.3%となりました。また、自身の退職に影響を及ぼすことを聞くと、「経済（物価高と給与の関係）」「人間関係（尊敬する同僚の有無）」が同率で55.6%となり、次いで「自分の将来（数年後の市場価値）」が54.9%となりました。



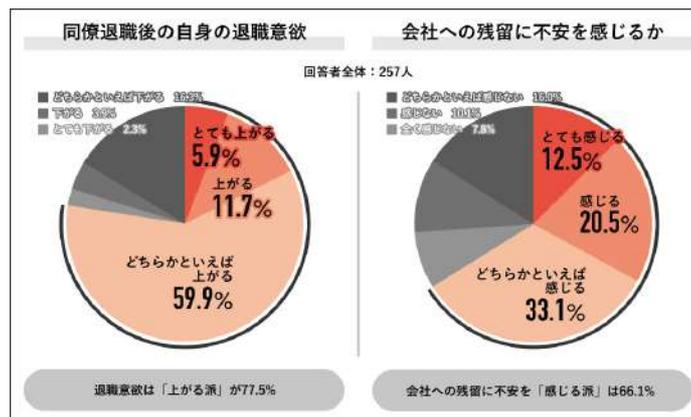
【現在、退職を検討しているか】

回答者全体の257人に、現在、退職を検討しているかを聞くと、「検討している派」が26.5%となりました。年代別の「退職を検討している派」では、30代が38.5%で最多となり、次いで20代が27.9%、40代が19.3%、50代が14.8%の結果となりました。



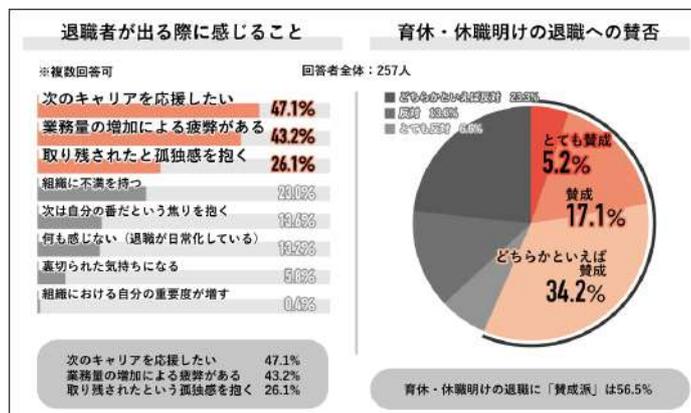
【同僚退職後の自身の退職意欲】

回答者全体の257人に、同僚が退職した後の自身の退職意欲を聞くと、「上がる派」は77.5%で過半数を占め、内訳は「とても上がる」が5.9%、「上がる」が11.7%、「どちらかといえば上がる」が59.9%でした。また、会社への残留に不安を感じるかを聞くと、「感じる派」は66.1%で過半数を占め、内訳は「とても感じる」が12.5%、「感じる」が20.5%、「どちらかといえば感じる」が33.1%でした。



【退職者への印象・育休明けの退職への賛否】

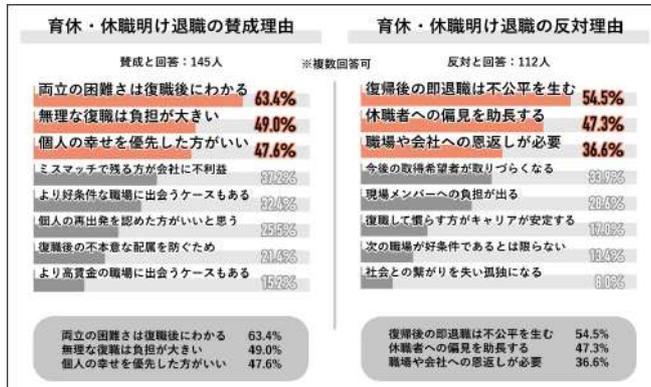
回答者全体の257人に、退職者が出る際に感じることを聞くと、「次のキャリアを応援したい」が47.1%で最多となり、次いで「業務量の増加による疲弊がある」が43.2%、「取り残されたという孤独感を抱く」が26.1%となりました。また、育休・休職明けの退職への賛否を聞くと、「賛成派」は56.5%で過半数を占め、内訳は「とても賛成」が5.2%、「賛成」が17.1%、「どちらかといえば賛成」が34.2%でした。



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

【育休・休職明け退職に賛成/反対の理由】

育休・休職明けの退職に賛成と回答した 145 人にその理由を聞くと、「両立の困難さは復職後にわかる」が 63.4%で最多となり、次いで「無理な復職は負担が大きい」が 49.0%、「個人の幸せを優先した方がいい」が 47.6%となりました。一方で反対と回答した 112 人に、その理由を聞くと、「復帰後の即退職は不公平を生む」が 54.5%で最多となり、次いで「休職者への偏見を助長する」が 47.3%、「職場や会社への恩返しが必要」が 36.6%となりました。



【回答者自由記述コメント】

早期離職や退職への心理ハードルに関するコメントが集まりました。

- ・入社前に聞いていた労働条件や環境と異なったので、入社後短い期間で辞めたことがある
- ・初人給の遅配があり話し合いをしたものの、納得した説明がされず信頼出来なくなりすぐに辞めた
- ・誰でもできるような業務を任せられ、これを定年まで続けることに不安を感じたため、早々に退職した
- ・尊敬していた先輩の退職は残念だが、退職者が増えているので、退職へのハードルは低くなった
- ・どの業界も人手不足で転職先が見つかりやすいため、退職のハードルが下がっていると思う

【調査まとめ】

Job 総研が実施した「2026 年 退職に関する意識調査」では、世代を問わず退職に対する抵抗感がなくなっている現状が明らかになりました。特に 20 代のみならず 50 代でも「抵抗感が下がっている」との回答が 8 割を超えた点からは、退職観の変化は若年層のトレンドではなく、社会全体として価値観が変わりつつあることがわかります。背景には、「次の選択肢や求人が多い」などの個人の転職への心理的ハードルを低くする外部環境の変化や、“石の上にも三年”といった従来の価値観が薄れたこと、また、無理を続けることへのリスク意識の高まりなどがあります。それだけでなく、物価高と賃金の関係や市場価値への意識といった現代特有の要因も影響し、入社 1 年未満でも退職を検討し得る可能性が示されました。そして現在は 4 人に 1 人が退職を検討しており、30 代で最多となりました。一定の経験と専門性を備え、市場価値を具体的に意識し始める 30 代は、退職への心理ハードルが下がっているという価値観の変化を、実際に“行動に移している世代”なのだと考えられます。退職代行に対しては「肯定的に捉えるが自分は使わない」人が約半数を占めており、「使うかもしれない」の回答者は 40 代で最多^(※2)でした。退職そのものへの理解は進みつつも、手段については慎重な姿勢がうかがえます。

育休・休職明け退職への賛否は割れており、賛成派からは「復職後にしかわからない両立の難しさがある」という個人への配慮を意識した回答が、反対派からは「不公平感」や「職場への配慮」を意識する回答がみられました。

本調査結果からは、終身雇用から個人がキャリアについて主体的に行動する時代への移行が進む中で、退職が“選択肢の一つ”として定着しつつある様子がうかがえました。退職者に対して「次のキャリアを応援したい」と前向きに捉える声がある一方で、業務負担増や孤独感といったネガティブな感情も一定数見られ、組織内の心理的安全性や業務分担の在り方を見直す必要性も示唆されています。退職が“ネガティブなこと”ではなく、“より良い選択を探す行動”として捉えられ始めている現状が読み取れたことから、今後は企業が「離職を防ぐ」視点だけでなく、「個人がはたらき続けたいと思える理由」に注目する重要性が高まっていると考えられる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 退職に関する意識調査 報告書 (2025年3月公開)

同僚の転職が影響7割 “大転職時代”実感も「3年以内」に賛否

～“心理ハードル下がった”20代で顕著 人材育成に懸念の声～

<https://jobsoken.jp/info/20250324/>

■(※2) 2026年 退職に関する意識調査 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/16277>

■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“退職・入社”に関するQ&A

<https://job-q.me/categories/jobchange/resignation-and-joining>

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

パーソルキャリア株式会社は、-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/

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

※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