

ミドル世代の「転職時の引きとめ」実態調査

引きとめの手段、上位は「年収アップの提示」。一方で転職を思いとどまる方は1割未満。
引きとめ時に見られるハラスメント、トップは「上位役職者による恫喝」。

－『ミドルの転職』コンサルタントアンケート－

エン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している人材紹介サービスの転職コンサルタントに「転職時の引きとめ」についてアンケートを行ない、230名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

- ★ 引きとめの手段、トップは「年収アップの提示」。転職コンサルタントの印象では、引きとめられたミドル世代のうち、転職を思いとどまる方は「1割未満」。
- ★ 引きとめられる可能性が高い状況、上位は「後任が不在の場合」「進行中のプロジェクトに関わっている場合」。
- ★ 2割が「不当な引きとめ（ハラスメント）に遭遇したことがある」と回答。よく見られるハラスメントは「上位役職者による恫喝」「退職届の受理拒否や書類の発行遅延」「時期の延期」。

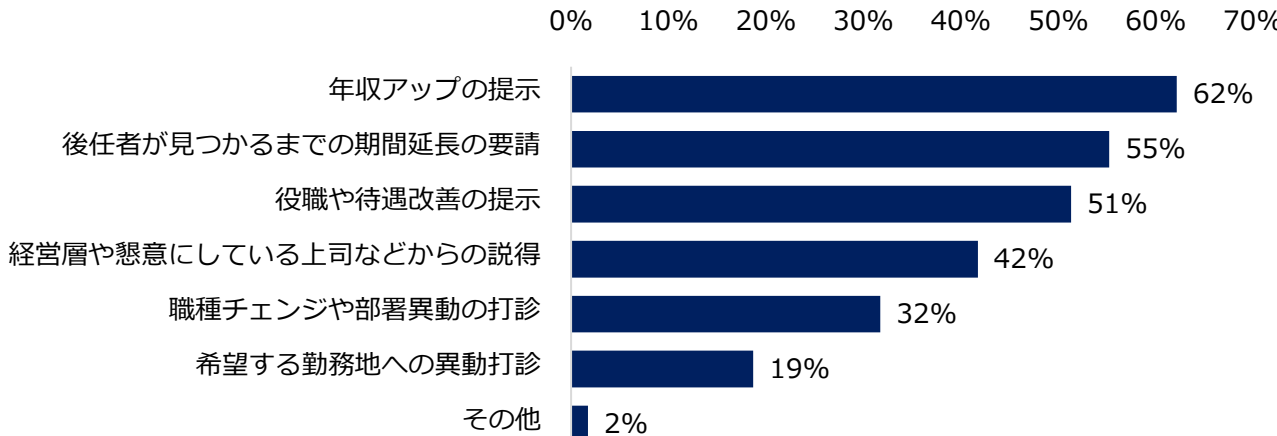
■ 調査結果 詳細

1：引きとめの手段、トップは「年収アップの提示」。転職コンサルタントの印象では、引きとめられたミドル世代のうち、転職を思いとどまる方は「1割未満」。（図1～2）

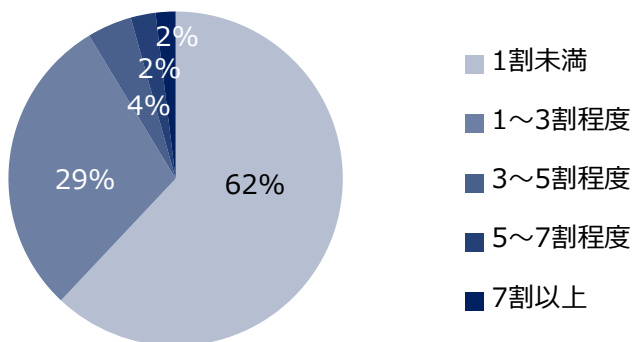
転職コンサルタントに、引きとめの手段として多いものを伺いました。トップは62%で「年収アップの提示」、次点には「後任者が見つかるまでの期間延長の要請」（55%）が続きました。

「引きとめられたミドル世代のうち、転職を思いとどまる方はどの程度いますか？」と質問すると、62%と半数以上の転職コンサルタントが「1割未満」と回答しました。

【図1】 引きとめの手段として、よくあるものを教えてください。（複数回答可）



【図2】引きとめられたミドル世代のうち、転職を思いとどまる方はどの程度いますか？



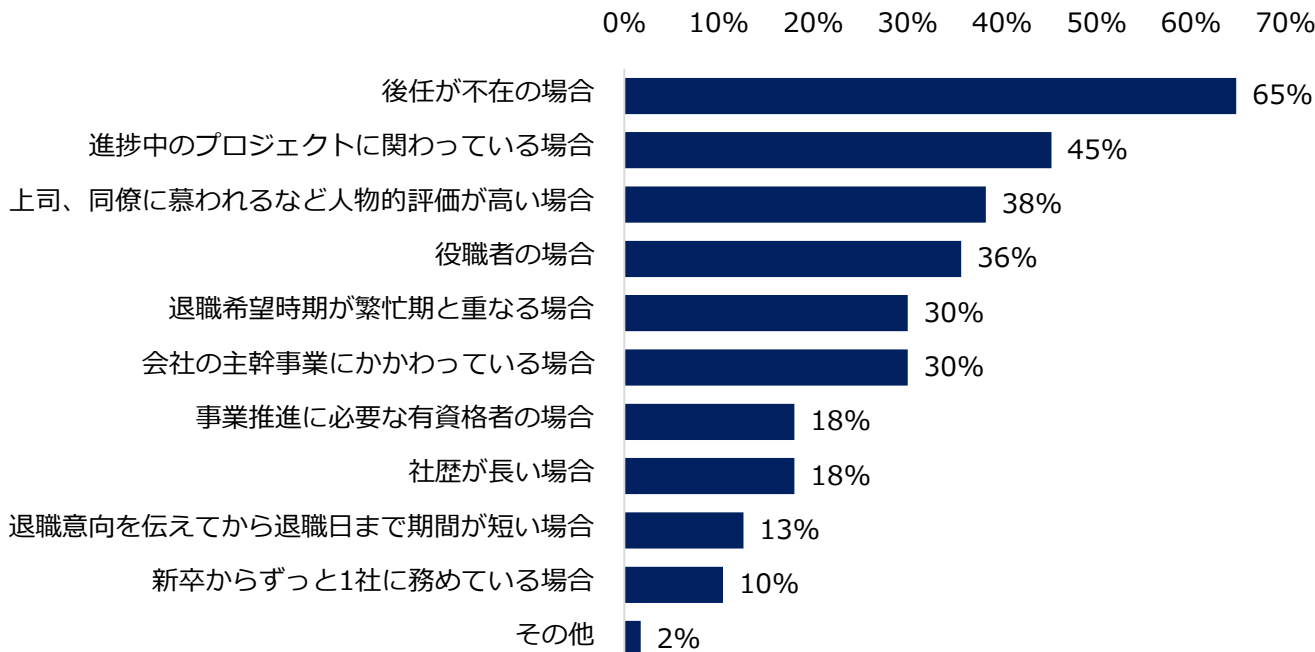
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

2：引きとめられる可能性が高い状況、

上位は「後任が不在の場合」「進行中のプロジェクトに関わっている場合」。(図3)

引きとめられる可能性が高い状況を伺いました。上位は「後任が不在の場合」（65%）、「進行中のプロジェクトに関わっている場合」（45%）でした。企業からの引きとめに関して、印象深かったエピソードについても紹介します。

【図3】引きとめられる可能性が高いのは、どのような状況ですか？（複数回答可）



Q. 企業からの引きとめに関して、印象深かったエピソードについて教えてください。

｜好条件で引きとめられたケース

- ・入社2週間前に米国本社から昇格（バイスプレジデント）の打診があり、年収も国内の倍の4,000万円となり専属秘書、個室、戸建て住宅などの供与があり内定辞退に至る。当方も喜んで同意した。
- ・外資系企業にてNo.2ポジションを務めていたA氏の実例。A氏が退職意向を表明した際、直属上司である日本支社長が引きとめ交渉（年俸アップ等）を行なった上、USにある本社CEOも交渉に加わり、破格の好条件（※）を提示してきた。（※日本以外のアジア圏に新規参入してビジネスを開始できたら、そのエリアの統括責任者として任命する、A氏の家族全員をUS本社へのトリップに無料招待する等）その結果A氏は、当方が提示したオファーレターを受諾せずに、現職に留まることを決意した。

｜話し合いで円満に残留したケース

- ・新卒で1社35年経験の方に、現職よりも高い年収でのオファーが出た。退職交渉をなさったところ、現職の経営幹部から御本人が希望していた別ポジションへの異動提示があり、候補者様はそれを受諾し、定年まで同社でキャリアを全うすることを決断された。
- ・保険会社の方で、営業部門（拠点）から本社の査定部門へのキャリアチェンジ希望を数回提出したが聞き入れられず、他社に活路を見出され内定獲得をされていた。上長の方に退職交渉を行なうにあたり、他社で伸びしろを含めて評価された点を踏まえ、再度異動申請をしたところ、俯瞰して自身のキャリアを見つめ直した成果からか異動が実現。もともと会社への不満はなかったことから残留を決断された。

｜強引な引きとめにあったケース

- ・不動産会社にお勤めの方。その支店には有資格者がその方1名しかおらず、その方が辞めてしまうと、その支店が潰れてしまうということになり、半ば強引な引きとめが社長によって行なわれた。「お前のせいで支店が潰れる。お前のせいで会社が損害を負う。ちゃんと責任を取れ」と毎日のように怒られてしまう状況になり、内定先を内定承諾後に辞退された。
- ・法務の求職者の方で、上長が退職の申し出を受け入れてくれず、業務でも無視をされたり、改めて話し合いをしようとしても忙しいからと後ろ延ばしにされていた。最終的に、その上の役員や別部署の上司に求職者自身から退職意向を伝え、無事に予定の入社日に成約企業に入社いただいた。

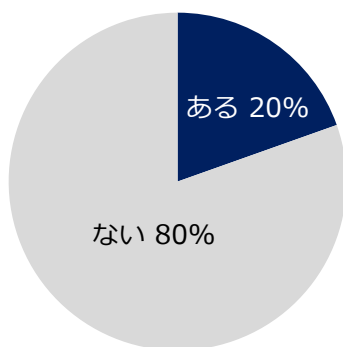
｜引きとめに応じた後にキャリアが停滞したケース

- ・物流企業にて勤務されている方で、引きとめで現職に残留したものの、一度退職の意志を示したことがネックとなり、昇格ルールから外れてしまった。結局年収ダウンになり、再度転職活動を行なうも下がった年収がベースとなるため、1度目よりも待遇面が悪くなってしまった事例があった。
- ・有期雇用の方で正社員としての転職が目的だった。退職を伝えた際に、会社規定で正社員登用が不可能と言われていたにも関わらず、正社員として残ってほしいと引きとめにあい、とどまる選択をされた。しかし子会社の全く別部署に飛ばされ、専門分野でのキャリアから外れてしまい転職活動を再開することになった。

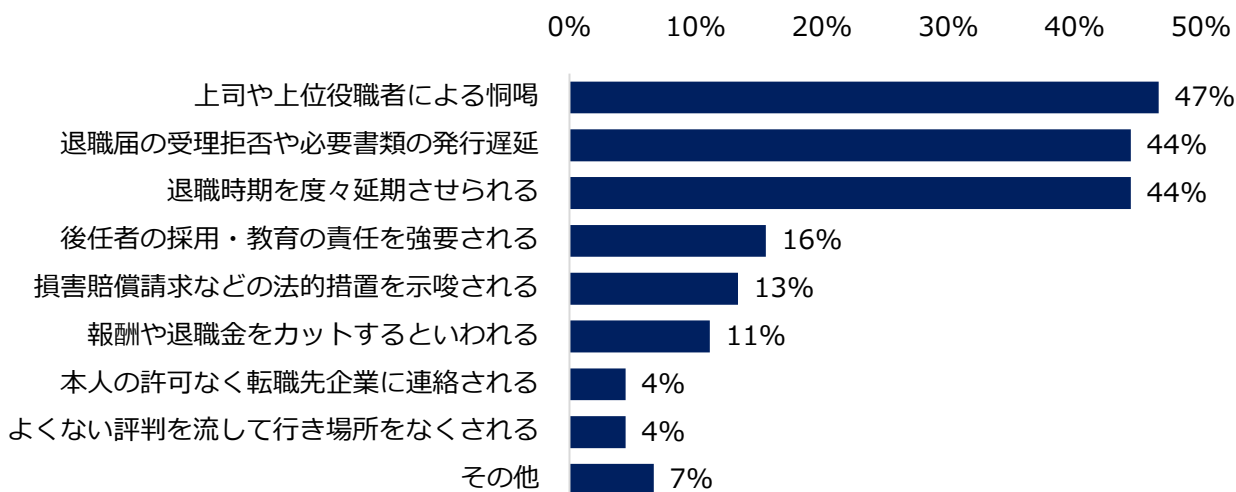
3：2割が「不当な引きとめ（ハラスメント）に遭遇したことがある」と回答。よく見られるハラスメントは「上位役職者による恫喝」「退職届の受理拒否や書類の発行遅延」「退職時期の延期」。（図4～5）

「不当な引きとめ（ハラスメント）に遭遇したことはありますか？」と質問すると、20%が「ある」と回答しました。遭遇したことがある方にどのような引きとめだったかを伺うと、上位は「上司や上位役職者による恫喝」（47%）、「退職届の受理拒否や必要書類の発行遅延」「退職時期を度々延期させられる」（同率44%）でした。その際の対処法に関しても紹介します。

【図4】 不当な引きとめ（ハラスメント）に遭遇したことはありますか？



【図5】 不当な引きとめ（ハラスメント）に遭遇したことが「ある」と回答した方に伺います。どのような引きとめでしたか？（複数回答可）



Q. 強引な引きとめ（ハラスメント）にあった際の対処法を教えてください。

- ・退職代行の利用を提案した。ご本人様の退職代行に対するイメージが悪かったが「退職代行は本来、退職交渉を行なって、上手くいかなかった方が利用するものである。最近では退職代行のみで退職交渉を行なう方が増えてしまったため、良くないイメージをお持ちの方もいるが、今回のケースは本来の使い方なので利用したほうが良い」とお伝え。前向きにご検討頂いたが、結果は現職にも迷惑をかけられないというご本人様の責任感の強さにより利用せず終わった。
- ・（1）退職の意志表示を明確にメール等エビデンスの残る形で行なう。
（2）相談ではなく、報告ベースで行なう。
（3）どうしても受け入れてもらえない場合は、第三者機関への訴えの用意がある事を示す。
- ・恫喝については携帯で録音する。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）を利用するコンサルタント
- 調査期間：2025年8月21日～8月27日
- 有効回答数：230名

ミドル世代に特化したスカウト転職サービス『ミドルの転職』 <https://mid-tenshoku.com/>

30代・40代を中心とした「ミドル世代」に特化したスカウト転職サービス。国内最大級20万件以上のミドル向け求人を取り揃え、経営幹部・CxO・部長クラスなど年収1000万円を超えるハイクラス求人・非公開求人も豊富です。複雑で多岐にわたるキャリアの整理をアシストする「職務要約の自動生成機能」や、ひと足先に転職活動を終えた先輩ミドルたちのリアルな声に触れられる「ミドルの転職体験レポート」など、ミドル世代ならではの転職事情に寄り添った機能とコンテンツを充実させています。

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

エン・ジャパン株式会社 広報担当

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com