

# 「転職市場で評価されるミドル、されづらいミドル」調査

評価されるミドルは「実績の再現性と応用力がある」。  
評価されづらいミドルは「価値観に固執し、柔軟性が欠如している」。

－『ミドルの転職』コンサルタントアンケート－

エン株式会社（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「転職市場で評価されるミドル、されづらいミドル」についてアンケートを行ない、156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

- ★ 評価されるミドルは「実績の再現性と応用力がある」。  
評価されづらいミドルは「価値観に固執し、柔軟性が欠如している」。
- ★ 企業がミドル人材の採用で重視する点は「業務経験」「専門知識・スキル」。  
実務経験があれば、ターゲット年齢が緩和されるケースも。

最後に、選考で適切な評価を得るための対策に関して、アドバイスもご紹介します。

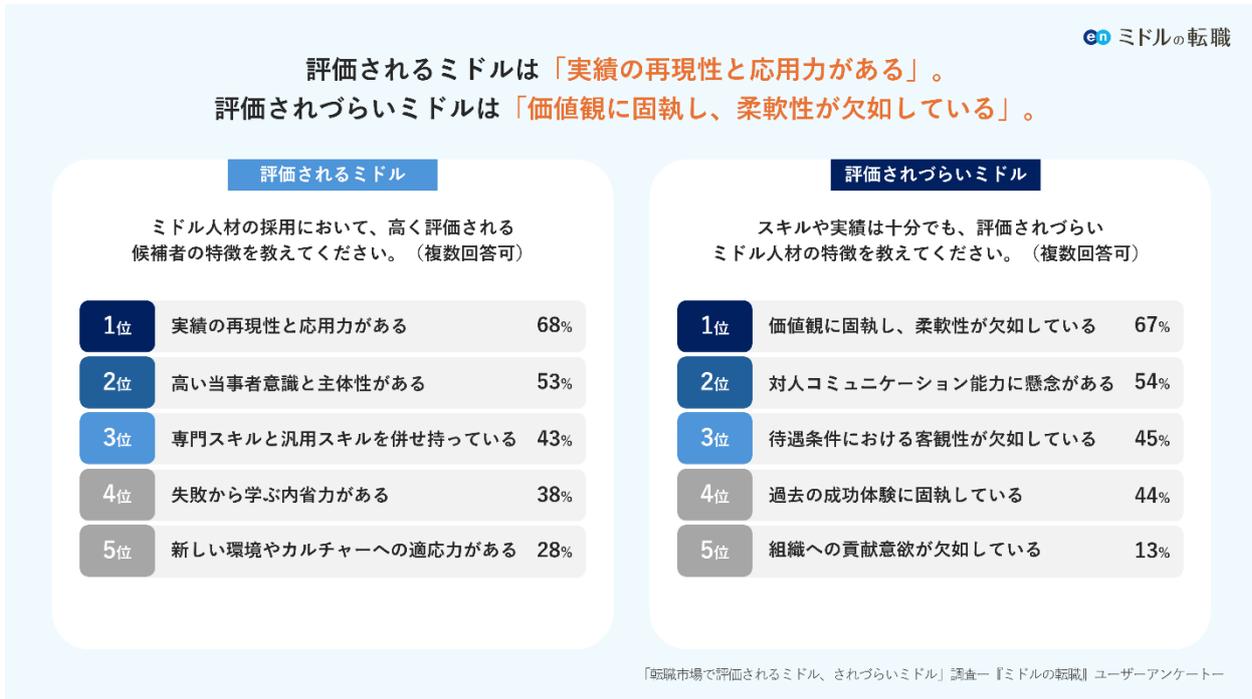
### ■ 調査結果 詳細

1：評価されるミドルは「実績の再現性と応用力がある」。  
評価されづらいミドルは「価値観に固執し、柔軟性が欠如している」。（図1）

転職市場で高く評価されるミドル人材の特徴を聞くと、トップは「実績の再現性と応用力がある」で、68%と約7割の転職コンサルタントが回答。上位には「高い当事者意識と主体性がある」（53%）、「専門スキルと汎用スキルを併せ持っている」（43%）が続きました。

一方でスキルや実績が十分でも評価されづらいミドル人材の特徴を聞くと、トップは「価値観に固執し、柔軟性が欠如している」（67%）でした。上位には「対人コミュニケーション能力に懸念がある」（54%）、「待遇条件における客観性が欠如している」（45%）が続きました。それぞれ、エピソードも紹介します。

【図1】



**Q. 評価されるミドル人材について、具体例やエピソードがあれば教えてください。**

- ・効果の大小に関わらず、自ら起案をして実現した事象や、その中での自身の役割や位置づけをしっかりと語れる方は評価が高い（実績のみの説明は響かない）。
- ・「役職にこだわりはなく、組織の成果が最優先」と明言できる方は、企業側の安心感が大きい印象。
- ・職務経歴書において、案件規模・金額・成約件数などの具体的な数値が不足している場合、選考通過が難しくなる傾向にある。数値による裏付けがないと、実力の再現性（他社でも同様に活躍できる根拠）を判断しづらいため。
- ・退職理由を他社や環境のせいにならず、主体的に答えられる方は評価が高い。
- ・「前職では〇〇の仕組みで成果を出しましたが、御社の規模であれば△△の形に応用できると思います」など、企業規模や課題に合わせて具体的に話せる方は非常に評価が高かった。
- ・ご自身が問題、課題に対して具体的に何をし、それを入社後のポジションで具体的にどう活かすのかを具体化してお話できる方が評価される。
- ・スキルや経験が若干足りない判断あったものの、「当事者意識が高く、主体的に行動できる」という点で入社後もキャッチアップするための努力やアンラーニングを常にするというイメージが持てて、採用となったケースがある。
- ・「主体的に手を動かすことができる（指示するだけの傍観者や管理者にならない）」  
「フットワークが軽い」「若い人と目線を合わせられる」。
- ・現職での年収をそのまま自身の市場価値だと捉えてしまうケースがある。年収はあくまで「現職における売上・利益への貢献度」「勤続年数（会社への貢献年数）」など、複数の要素によって算出されている。この前提を理解したうえで、謙虚かつ論理的に自身の価値を説明できる姿勢が評価につながる。

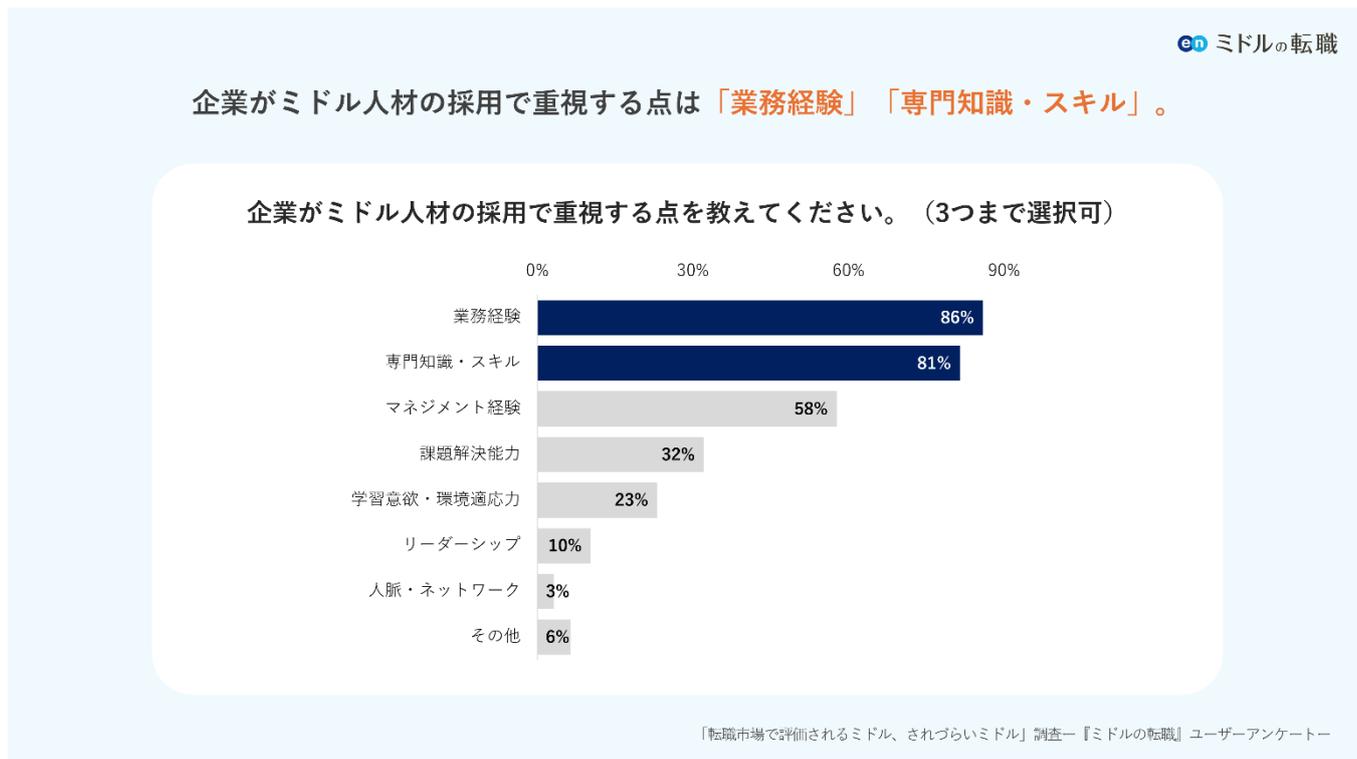
**Q. 評価されづらいミドル人材について、具体例やエピソードがあれば教えてください。**

- ・主語が常に“前職”または“自分”。自慢話ではなくても、話の基準がすべて“過去の環境”にあるケース。
- ・「前の会社ではそれが普通でした」「そのやり方は効率が悪いですね」など、入社前から否定的なニュアンスが強い発言を繰り返した方はお見送りになった。スキルが高くても、組織適応性に不安があると判断されてしまう。
- ・50歳を超えてなお、恩返しや育成に関心なく、自身が楽をすることや年収ばかりを求めたがる方。40代以下だと、「リモートワークにこだわる方」「人との接触を極端に拒まれる方」。
- ・ミドル人材となると話がやや冗長になるケースが多く、コミュニケーション観点でのNGが多い。
- ・経験や体験の質問があった際に解像度が低いと厳しい。例えば「関係構築が困難な相手とコミュニケーションを取った」「問題行動がみられる部下を指導し改善した」といった抽象度の高い回答はNGになる確率が高い。具体的に「どのような問題があり、それに対してどのようにアプローチし、結果がどうなったか」というイメージで伝える事が大事。
- ・ご紹介企業様の業務内容と非常に近い専門性スキルをお持ちで、経験値の横スライドを期待されて面接に呼ばれても、取り組み姿勢やプレゼンテーションスキルの低さ、専門性を具体的に言語化できるスキルが無い場合、面接を突破することは難しくなっている。
- ・実績や専門性は十分で高評価だった候補者が、最終面接で「前職では常識だった」といった表現を繰り返したことで、環境適応力や柔軟性に懸念が生じ、評価が分かれた事例がある。結果として、スキル以上に自社環境への理解姿勢や周囲と協働するスタンスが重視され、見送りとなった。

## 2：企業がミドル人材の採用で重視する点は「業務経験」「専門知識・スキル」。 実務経験があれば、ターゲット年齢が緩和されるケースも。（図2）

企業がミドル人材の採用で重視する点を伺うと、上位は「業務経験」（86%）、「専門知識・スキル」（81%）でした。理由や具体的なエピソードも伺うと、「実務に沿った経験があれば年齢の要件も緩和するケースもある」といった回答が寄せられました。

### 【図2】



### Q. 重視される点について、理由やエピソードを教えてください。

- ・実務に沿った経験があれば、年齢緩和がされるケースがある（40代までだった募集が、より専門的な経験があれば50代前半までOKに募集要件が変更されるなど）。
- ・以前は40歳を超えるとマネジメント経験は必須とするような企業が多かったが、スペシャリスト採用も増え、専門知識や職場適応力、柔軟性のほうを重視する企業が増えてきた。また、マネジメント経験が求められる求人も、マネジメントしかしていない方は採用されづらくなってきている。
- ・どれだけ優秀な方でも、組織風土になじまず短期離職に陥った方が散見されるようになり、企業側も適応力を選考段階で重視するようになってきている。
- ・通常業務や専門性はAIやBPOによって代替されるようになったが、組織マネジメントや、企業を背負って立つというリーダーシップをもった中間管理職の需要が増えていると感じる。
- ・急激なAIの急成長により一般的な経験やスキルが不要になった。  
今ミドルに必要とされるのは、現状をどうやって打開するかの課題解決能力。

## 選考で適切な評価を得るためのアドバイス

- ・技術選択の理由やプロジェクトでの判断軸を整理し、面接で、なぜその設計にしたかを語れるよう準備すること。直近で学んだ技術やリプレース経験を示すことで、成長意欲と変化耐性が高く評価される。
- ・過去の経歴についての「自信」は大事だが、転職では新参者となる。面接の段階から「経験を活かしつつも、まずは組織に馴染み御社のやり方やルールに沿って仕事を進めて結果を残すことを心掛けます」くらいのことが言えないと、相手は受け入れてくれない。
- ・ミドル人材の自己PRは、謙虚な態度が重要。前職で評価されたことが転職先で評価されるとは限らない。実績も大切だが、人柄を重視される企業は多い。採用側が「この人と一緒に働きたい」と思わせる自己PRが採用の決め手となることも多い。
- ・実績は「数字+どう再現できるか」まで整理する。役職ではなく「組織にどう貢献できるか」を軸に語る。年収交渉は市場相場を理解した上で現実的に。失敗経験も含めて語れる準備をする。
- ・過去の経験は偽れるものではないので、成功体験、失敗体験について、自分本位ではなく客観的に語れるよう準備をすること。失敗については、そこから得たものとその後の活かし方を語る。
- ・レジュメなどは転職コンサルタントが指導できるので問題ない。日頃の対人コミュニケーション力を磨く事が重要。好かれる話し方、嫌われる話し方を「自覚」して普段から改善に取り組むこと。
- ・志望動機は1社1社丁寧に魂を込めて記載すること。情報源はHPだけにとらわれず、手に取れるものは手に取り、小売りなど訪問できるときは訪問して体感する。
- ・履歴書・職務経歴書はAIに頼りすぎないこと。自身の思いや意欲をアピールするものなので、しっかりとご自身で作成に取り組むと良いと思う。

## 【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/>）を利用する転職コンサルタント
- 調査期間：2026年3月2日～3月6日
- 有効回答数：156名

30代・40代を中心としたミドル世代専門の転職サイト『ミドルの転職』 <https://mid-tenshoku.com/>

国内最大級の「ミドル世代専門」転職サイト。20万件以上のミドル向け求人を取り扱い、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。複雑なキャリアを棚卸しするレジュメ作成アシスト機能や、ミドルの転職事情に精通した数多くのエージェント、5000件以上にのぼる先輩ミドルたちの転職体験談など、ミドル世代の“次の一歩”をサポートする機能・サービスを取り揃えました。

本ニュースリリースに関する  
お問い合わせ先

エン株式会社 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](mailto:en-press@en-japan.com)