

## 転職コンサルタント175人に聞いた 「ミドル人材の入社後定着・活躍度」調査

約4割のコンサルタントがミドル人材の定着度を「100%定着している」と評価。  
入社後に定着・活躍しなかった要因「上司・部下と合わなかった」がトップ。

### －『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、代表取締役社長：鈴木孝二）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「ミドル人材の入社後定着・活躍度」についてアンケートを行ない、175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

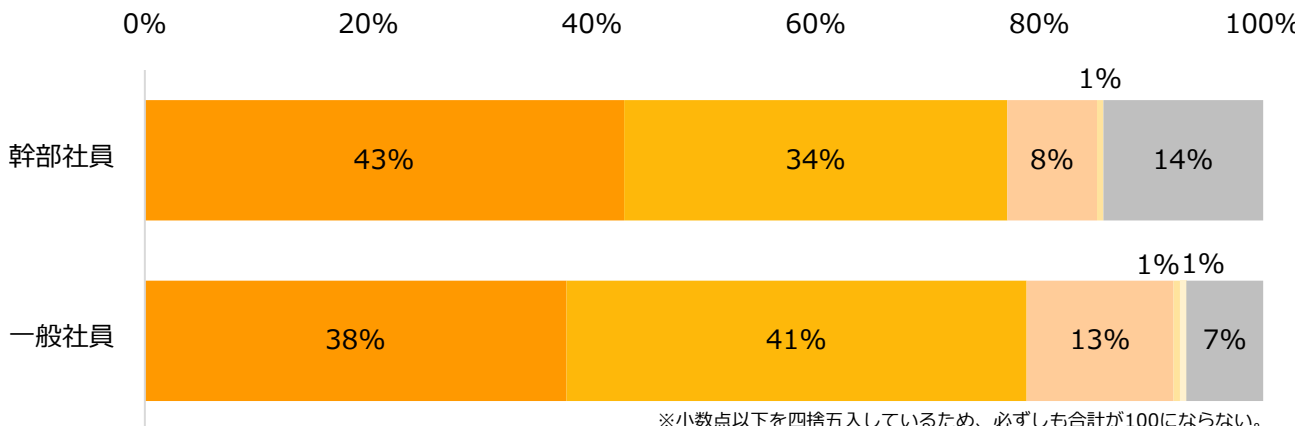
- ★ 約4割のコンサルタントがミドル人材の定着度を「100%定着している」と評価。活躍度合いは8割以上が「活躍している」と回答。
- ★ ミドル人材が入社後に定着・活躍しなかった要因、幹部社員・一般社員いずれも「上司・部下と合わなかった」がトップ。

### ■調査結果 詳細

1：約4割のコンサルタントがミドル人材の定着度を「100%定着している」と評価。  
活躍度合いは8割以上が「活躍している」と回答。（図1～2）

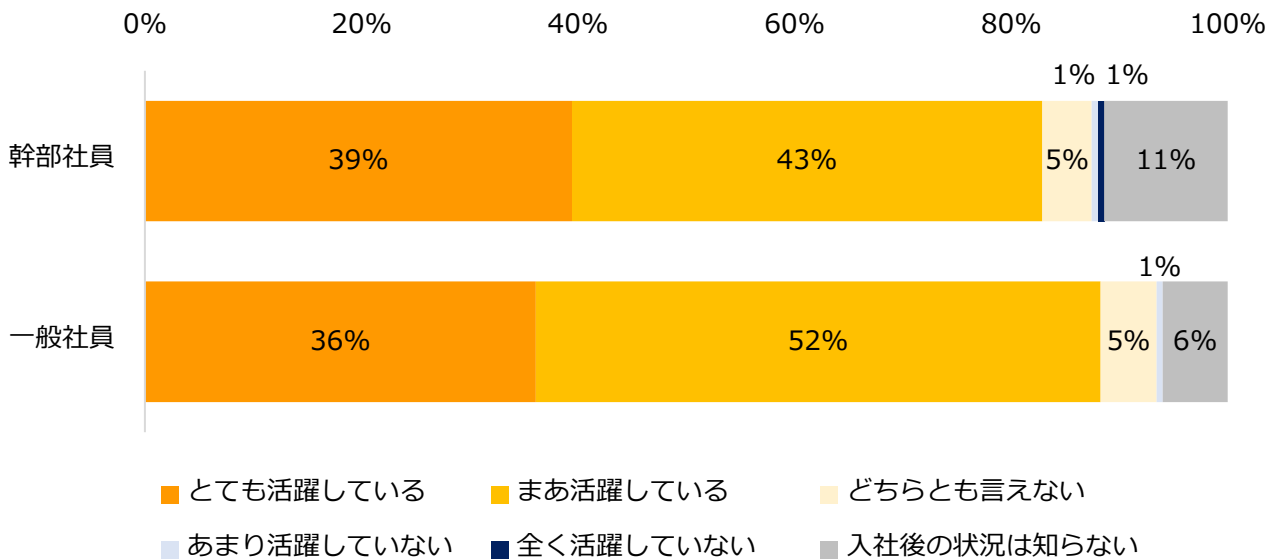
転職コンサルタントに「ミドル人材における入社後の定着度はどの程度ですか？」と伺うと、幹部社員においては43%が、一般社員では38%が「100%定着している」と回答しました。活躍度合いについても伺うと、幹部社員は82%が「活躍している」（とても活躍している：39%、まあ活躍している：43%）と回答し、一般社員は88%が「活躍している」（とても活躍している：36%、まあ活躍している：52%）と回答しました。幹部社員、一般社員の定着度・活躍度の違いについて具体的なコメントを紹介します。

【図1】ミドル人材における入社後の定着度はどの程度ですか？（幹部社員、一般社員比較）



- 100%定着している
- 80%以上定着している
- 60%以上定着している
- 20%以上定着している
- 定着度は20%未満
- わからない

【図2】ミドル人材における入社後の活躍度はどのような印象ですか？（幹部社員、一般社員比較）



**Q: 直近1年以内に転職したミドル人材について、  
幹部社員と一般社員で入社後の定着度・活躍度に違いはありますか？**

▼「はい」と回答した方

- ・一般社員の方は比較的定着率は高い。  
幹部社員でスキルがあり、上司・役員・社長とコミュニケーションが取れる方は定着している。
- ・幹部社員は即戦力として入社しているケースがほとんどのため、活躍度合いが高いと思う。  
一般社員は未経験入社の場合もあり、仕事が合わないとすぐに退職することもある。
- ・幹部社員はより経営者との距離が近く自身の意見も言いやすいが、  
一般社員として入ると不満を持ったまま仕事を続けた結果、途中で折れてしまう傾向がみられる。

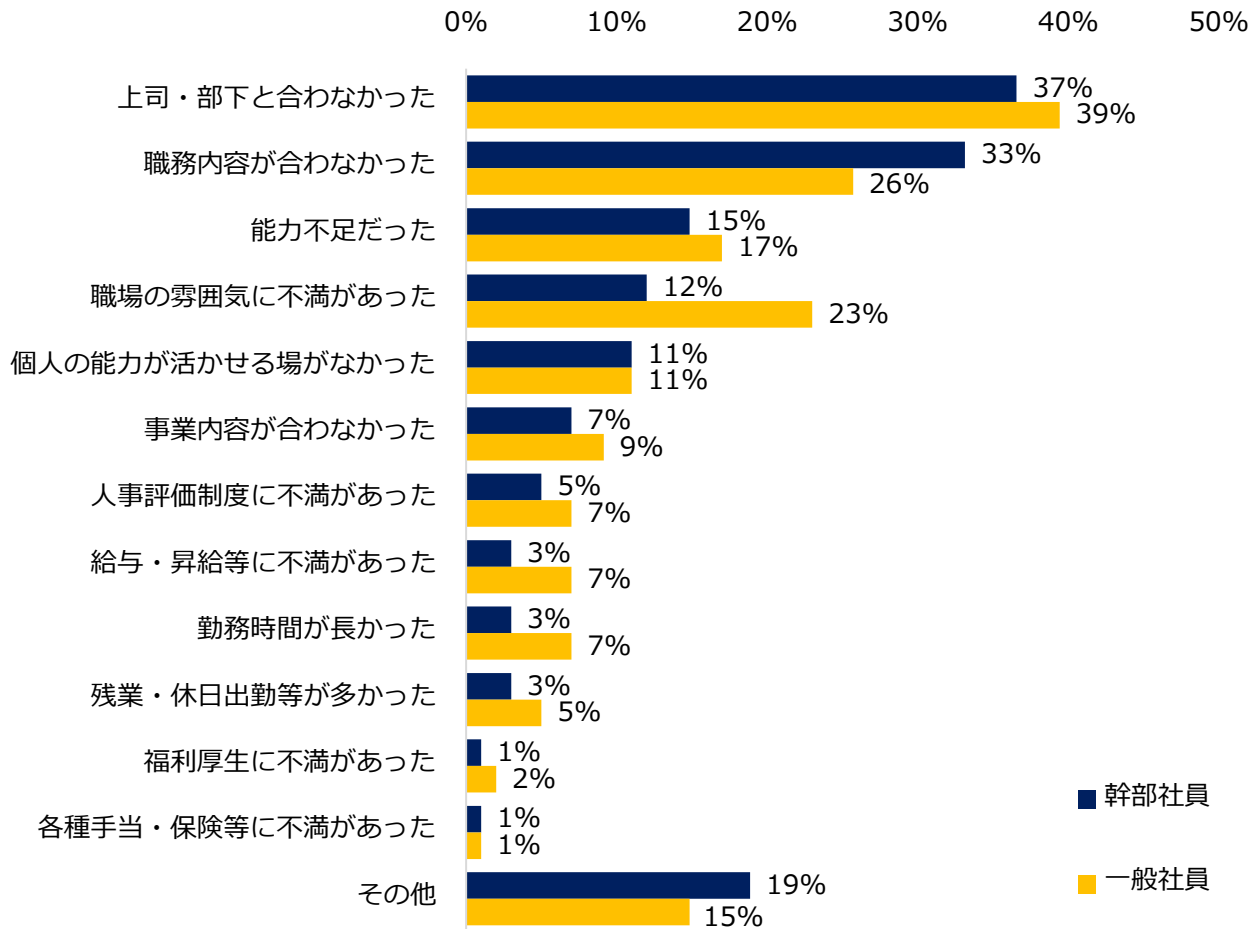
▼「いいえ」と回答した方

- ・採用の際に十分に業務内容や待遇を説明し、  
かつ企業へ紹介する前に、事前面談を行なっているため違いはない。
- ・面接などで条件面のすり合わせもしっかり行ない、納得の上で入社いただいているため違いはない。
- ・幹部社員／一般社員に限らず、スカウト段階でポジションとのマッチ度が高く、  
転職意欲の高い人材を選んでいるため違いはない。

**2：ミドル人材が入社後に定着・活躍しなかった要因、  
幹部社員・一般社員いずれも「上司・部下と合わなかった」がトップ。（図3）**

転職コンサルタントに「ミドル人材が入社後、定着・活躍しなかった要因はどのようなことだとお考えですか？」と伺うと、幹部社員、一般社員のいずれも「上司・部下と合わなかった」（幹部社員：37%、一般社員：39%）が最多でした。「入社後定着・活躍するミドル人材に共通する特徴」と「ミドル人材が入社後定着・活躍するために意識した方がよいこと」についてもコメントを紹介します。

【図3】ミドル人材が入社後、定着・活躍しなかった要因はどのようなことだとお考えですか？（複数回答可）



**Q: 入社後定着・活躍するミドル人材に共通する特徴があれば教えてください。**

- ・自身のキャリア設計や、現職の不満ポイントと次の転職先に求める環境などを具体的に言語化できている。
- ・事業拡大を自分事として捉える事ができる人。  
事業成長しない理由を他責にしてしまう人は活躍できない印象。
- ・何かしらの壁に直面しても、自分で工夫して乗り越えようとする心意気のある方。  
また、これまでも乗り越えてきた経験がある方。

**Q: ミドル人材が入社後定着・活躍するために、意識した方がよいことがあれば教えてください。**

- ・今までのやり方やご自身の常識に縛られず、新しい環境にまずは合わせるといった柔軟性が重要だと認識すること。
- ・わからないことを聞く、またその聞くタイミング、聞き方、話し方、相談内容を明確に伝える方法など、コミュニケーションが一番大切。
- ・これまでの経験や人脈を活用し、事業成長を自分事として捉える事。

## 【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：2024年4月25日～5月1日
- 有効回答数：175名

ミドル世代に特化した求人情報サイト『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」の転職/採用を支援する求人情報サイト。ミドル世代向けの求人を国内最大規模で掲載しており、経営幹部・CxO・部長クラスの募集など年収1000万円を超えるハイクラス求人も豊富です。経験やテクニカルスキルだけでなく、価値観なども重視した精緻なマッチングが求められる30代・40代の転職を、オンラインビデオ面談機能などを搭載した機能的な管理画面でサポート。転職活動自体の生産性を向上させることで、心的・物理的な負荷を軽減しつつ、入社後の活躍に繋がる転職を支援します。

本ニュースリリースに関する  
お問い合わせ先

広報担当：清水・高田・齊藤・高田（竜）・國島

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