

退職時のトラブル第1位は 「企業からの強引な引き止め」。 円満退職のために必要なこととは…？

— 『ミドルの転職』 コンサルタントアンケート集計結果 —

人材採用・入社後活躍のエン・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）が運営する人材紹介会社集合サイト『ミドルの転職』（<http://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用しているコンサルタントを対象に「円満退職」についてアンケートを行ない、153名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果概要

- ★ 4割以上のコンサルタントが「ミドルの転職では引き止めがあるケースが多い」と回答。「企業からの強引な引き止め」は退職時のトラブル第1位に。
- ★ 企業に退職意向を伝える際の適切なタイミングは「退職日の2～3ヶ月前」。円満退職に向けて退職の意思表示前しておくべきことは「上司・上長とのコミュニケーション」。
- ★ 円満退職が出来ないと、転職前後の人間関係の悪化につながることも。

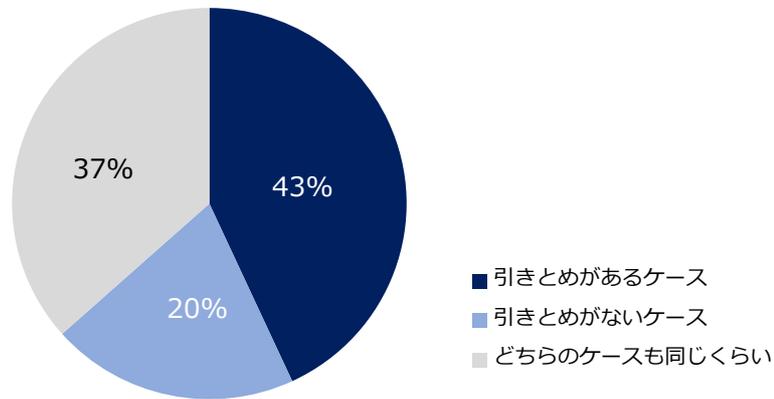
■ 調査結果詳細

1：4割以上のコンサルタントが「ミドルの転職では引き止めがあるケースが多い」と回答。「企業からの強引な引き止め」は退職時のトラブル第1位に。（図1、図2）

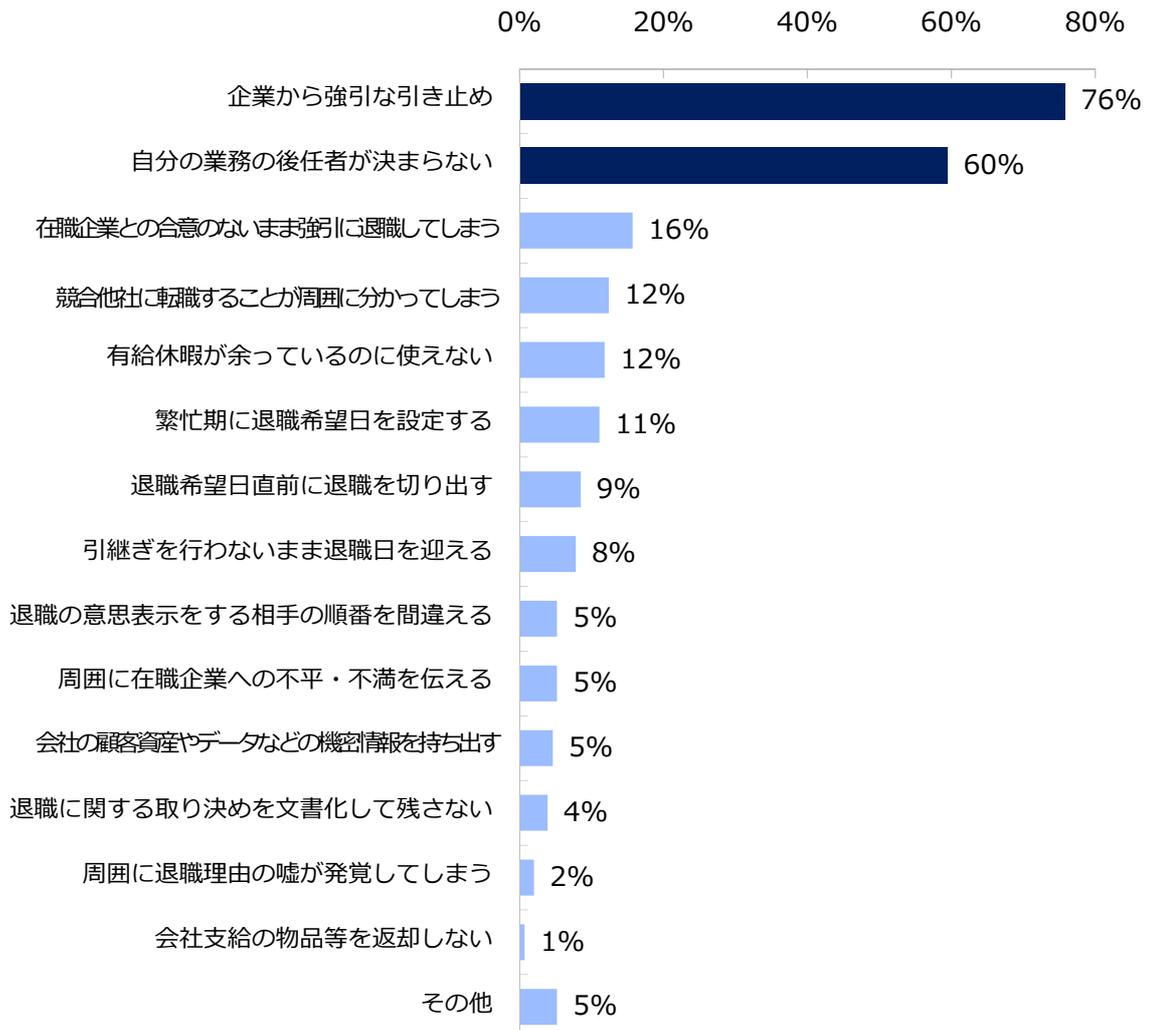
転職支援のプロである転職コンサルタントに、「ミドルが退職意向を伝えた際に、在籍企業から引き止めがあるケースとないケースではどちらが多いか」と伺ったところ、43%のコンサルタントが「引き止めがあるケース」と回答しました。「引き止めがないケース」は20%に留まっており、企業のコア人材として活躍しているミドルだからこそ、引き止めが多く行なわれていることが分かります。

また、ミドルが退職時・退職後にトラブルになる理由としてもっとも多かったのは「企業からの強引な引き止め」（76%）でした。具体的には「引き止めを受け、円満退職をしたいと入社時期をずらしたことが原因で次の会社を辞退せざるをえなくなった」、「引き止めるために退職日直前まで重要ミッションを任せられ、退職日にこの業務を途中で投げ出すのかと脅された」など、企業からの引き止めがトラブルにつながっている状況がうかがえます。その他のエピソードもご紹介いたします。

【図1】ミドルの方が退職意向を伝えた際に、在職企業から引き止めがあるケースとないケースではどちらの方が多いですか。



【図2】退職時・退職後にトラブルになる理由として多いものを教えてください。※複数回答可



円満退職が出来ず、退職時・退職後にトラブルになったエピソード

- 規定どおりに退職意向を1カ月前に会社に伝えたにも関わらず 会社が後任者を見つけられず土壇場になってご本人に慰留されたことがありました。ご本人も長年お世話になった会社への意識が高く結果転職先との交渉となり1カ月の入社延長となるケースがあった。
- 在職企業の強引な引き留めに会ってしまい、結局上司との人間関係を悪くしたくないという理由で、（契約に正式なサインをしていたにも関わらず）入社が決まっていた企業のオファーを断り、在職企業に残る決断をした候補者がいた。
- 元々関係性の良くなかった上司へ退職の意向を伝えた所、その日でクビになってしまった。その方が関わっているプロジェクトを、有給消化期間に対処しなくてはいけなかった様でした。
- 経理課長の方でしたが、1ヶ月以上前に退職願いを出したにもかかわらず後任が決まらず、社長、専務からの引き留めに会った。結局円満退職できず、1年半後に強引に退社した。
- 自分が退社の意志をはっきり伝えないで、どうしようといったあいまいな態度で退社交渉に臨んだ場合、こじれたケースがある。
- 競合他社への転職がバレ、転職先への嫌がらせ、転職者のあることないことの噂を業界へ流され、行き場を失った。
- ご夫婦で在職されていた方（ご主人）が退職希望を出すと、奥様も首にすると脅され退職を断念した。
- 在職中の会社の上司（常務）が転職先にクレームをだし中止になったケース。

2：ミドルが企業に退職意向を伝える際の適切なタイミングは「2～3ヶ月前」。

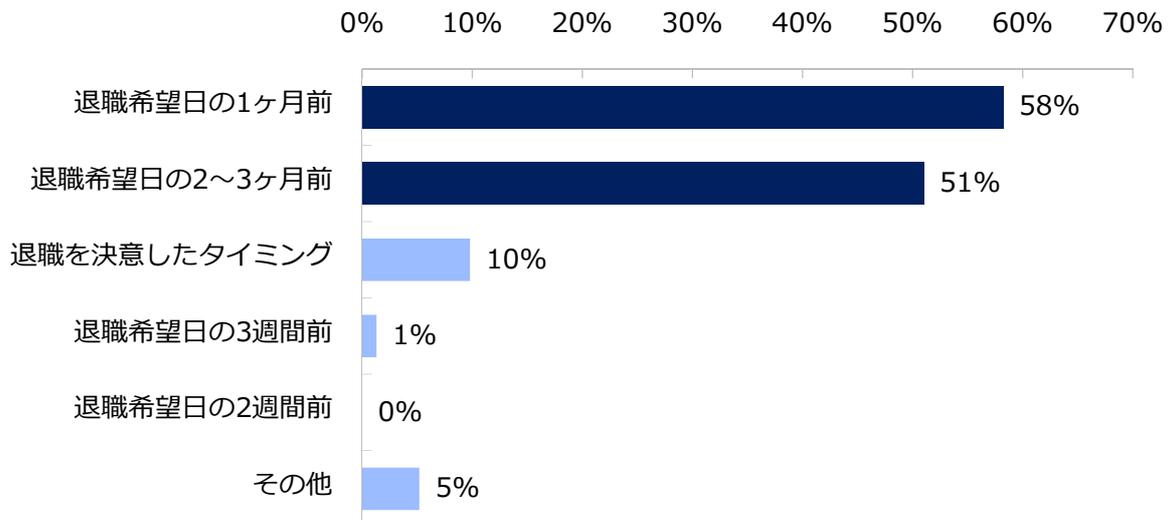
円満退職に向けて退職の意思表示前しておくべきことは「上司・上長とのコミュニケーション」。(図3、4)

退職意向を伝えるのに適切なタイミングについて何うと、半数以上のコンサルタントが「退職希望日の1ヶ月前」(58%)、「退職希望日の2～3ヶ月前」(51%)と回答しました。1ヶ月前と回答された方でも「1ヶ月では最低限の引継ぎしかできない可能性がある」といったコメントが多く、重要なポジションやミッションを任されていることの多いミドルは、退職希望日の2～3ヶ月には企業に退職意向を伝えておくことが望ましいと思われます。

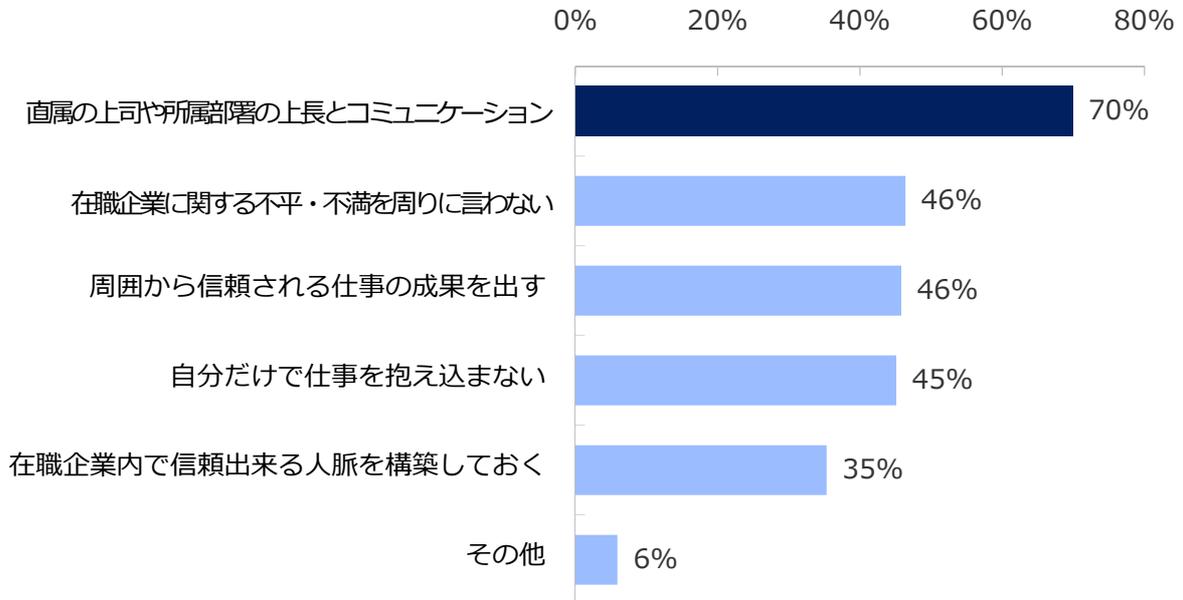
また、円満退職のために退職の意思表示をする前しておくべきこととしては、「直属の上司や所属部署の上長とコミュニケーションをとっておく」(70%)が最多に。コメントには「自分の味方になってくれる様な人を作っておくことが必要」、「普段から良い人間関係を築いていれば退職時にもめることは少ないのでは」といった声が多く挙げられました。

【図3】ミドルが退職を切り出すタイミングとして適切なタイミングはいつだと思いますか。

※複数回答可



【図4】円満退職のために、退職の意思表示をする前に在職企業でやっておいた方が
良いことは何ですか？※複数回答可



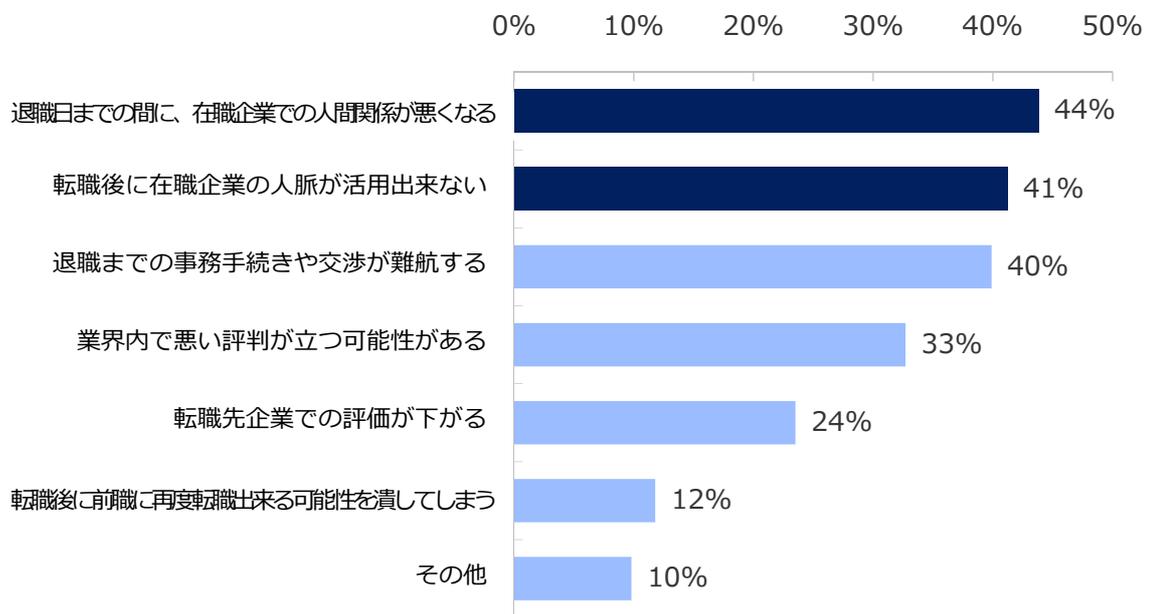
「直属の上司や所属部署の上長とコミュニケーション」と回答した方のコメント

- 人間関係にはコミュニケーションが欠かせないので。
- お互いが本音を語れる環境を作っておくことが、スムーズな退社には必要である。
- 最初に退職を切り出すのは直属の上司ですので、相談しやすい関係を作っておいたほうがスムーズです。
- 人間関係が上手く構築されておればその本人の転職事由が良く理解されて支援されると思うから。
- 退社の意思表示をすぐに伝えられる上司との関係を作っておく。親身に相談できる人脈は転職後も大事だから。

3 : 円満退職が出来ないと、転職前後の人間関係の悪化に影響。(図5)

円満退職が出来ないことのデメリットを伺ったところ、上位に挙げられたのは「退職日までの間に、在職企業の人間関係が悪くなる」(44%)、「退職後に在職企業の人脈が活用できない」(41%)といった人間関係に関することでした。人間関係も個人の強み。これまで築いてきた人脈が途切れてしまう可能性があるため、円満退職は今後のキャリアにとっても重要なことだと言えます。

【図5】円満退職が出来ないことのデメリットを教えてください。※複数回答可



【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』(<http://mid-tenshoku.com/>) を利用するエージェントの転職コンサルタント
- 有効回答数：153名
- 調査期間：2016年2月4日～2016年2月19日
- ・円満退職をした人、していない人どちらが多いか
- ・円満退職を左右するポイント
- ・企業から強い引き止めにあった際残るべきか

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

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

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-4506 FAX : 03-3342-4507 MAIL : en-press@en-japan.com