

第 I 部 調査結果

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

企業における労働者の転勤については、企業独自の経営判断に基づき行われるものであるが、就職後間もない時期から複数回の転勤が行われることにより、結婚・妊娠・出産・子育てといった、将来のライフプランの設計に困難をきたし継続就業の妨げになる、あるいは家族形成を阻害するとの指摘がある。これらを踏まえ、雇用管理における転勤の位置づけや実態、その効果等について企業・労働者アンケート調査を行った。

本調査は、厚生労働省雇用環境・均等局（当時、雇用均等・児童家庭局）の要請研究である。

2. 調査名

「企業の転勤の実態に関する調査」

3. 調査期間

2016年8月19日から9月9日。

4. 調査方法

郵送による調査票の配付・回収。

5. 調査対象

企業調査：全国の常用労働者300人以上の企業；10,000社。

正社員調査：調査対象企業で転勤経験¹のある正社員8人に配付、本人が直接返送；計80,000人。

※企業調査では、総務省統計局「経済センサス（H24年活動調査）」の母集団分布にあわせて、民間信用調査会社の企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出。企業を通じた正社員調査の配付では、当該企業に雇用されている正社員のうち、転勤（海外転勤を含む）を経験した者への配付をお願いしている。その際に、男性4名、女性4名で、年齢になるべく偏り無く配付するよう求めた（ただし、男女の配付等の按分は企業の可能な範囲としており、女性の転勤経験者がいない場合等、配付が困難な場合については、8通とも男性の転勤経験者に配付を促すなど、配付可能な範囲で上限8通までの配付を求めている）。なお、転勤者がそもそも8人以上いない場合、余った調

¹ 本調査では、調査票上、「転勤」は、転居を伴う異動に限っており、転居を要しない異動については含めないこととしている（転居を伴うのなら出向も含む）（以下同じ）。

査票は配付不要の扱いをお願いしている。

6. 有効回収数

企業調査：有効回収数：1,852 件／有効回収率：18.5%

正社員調査（転勤経験者）：有効回収数：5,827 件／有効回収率：7.3%

第2章 企業調査の結果

1. 回答企業の属性

回答企業の属性は図表 2-1-1 のとおり。

図表 2-1-1：回答企業の属性

全体		n	%	全体		n	%	
全体		1852	100.0	全体		1852	100.0	
問1 業種	鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.2	問15B 正社員 数(男女計)	300人未満	389	21.0	
	建設業	122	6.6		300～500人未満	598	32.3	
	製造業	488	26.3		500～1,000人未満	460	24.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	0.6		1,000～3,000人未満	258	13.9	
	情報通信業	80	4.3		3,000人以上	86	4.6	
	運輸業、郵便業	159	8.6	無回答	61	3.3		
	卸売業	115	6.2	問15B 正社員 数のうち女性人 数	0人	5	0.3	
	小売業	198	10.7		1～50人未満	467	25.2	
	金融業、保険業	105	5.7		50～100人未満	440	23.8	
	不動産業、物品賃貸業	27	1.5		100～200人未満	427	23.1	
	学術研究、専門・技術サービス業	35	1.9		200～300人未満	163	8.8	
	宿泊業	12	0.6	300～500人未満	109	5.9		
	飲食サービス業	27	1.5	500人以上	143	7.7		
	生活関連サービス業、娯楽業	23	1.2	無回答	98	5.3		
	教育、学習支援業	121	6.5	問15B 女性正 社員比率(※)	0～10%未満	409	22.1	
	医療、福祉	39	2.1		10～20%未満	507	27.4	
	その他サービス業	220	11.9		20～30%未満	308	16.6	
その他	56	3.0	30～40%未満		201	10.9		
無回答	10	0.5	40～50%未満		145	7.8		
問2 法人形 態	持株会社の本社	195	10.5	50%以上	183	9.9		
	持株会社の傘下企業	177	9.6	無回答	99	5.3		
	連結決算企業グループの中核企業	353	19.1	問14 一般職の 雇用区分	ある(一般職の雇用区分がある)	629	34.0	
	連結決算企業グループの傘下企業	443	23.9		過去に実施していたが現在はない	181	9.8	
	以上のいずれでもない	629	34.0		過去も現在もない	1019	55.0	
無回答	55	3.0	無回答	23	1.2			
問4 国内事 業所の展開	1. 一事業所(本社のみ)	147	7.9	一 般 職	一般職のまま での管理職 (課長相当職 以上)昇進	ある(一般職の雇用区分がある)・計	629	100.0
	2. 同一通勤圏内に展開	350	18.9		できない	454	72.2	
	3. 2よりも広いエリアに地域的に展開	661	35.7		できる	171	27.2	
	4. 全国的に展開	686	37.0		無回答	4	0.6	
	無回答	8	0.4	問18(a) 昨年 度：新卒採用	しなかった	339	18.3	
問5 ブロッ ク別の採用・ 人事管理	ある(ブロック内を中心に採用・配置・異動)	372	20.1		した	1270	68.6	
	ない	1464	79.0		無回答	243	13.1	
	無回答	16	0.9	新 卒 採 用 「 し た 」	新卒採用「した」計	1270	100.0	
	問6 国内拠 点数	国内転勤を要する拠点はなし	360		19.4	いかなかった	208	16.4
		1～4カ所	352		19.0	1割	318	25.0
5～9カ所		305	16.5		2～3割	310	24.4	
10～14カ所		189	10.2		4～5割	240	18.9	
15～19カ所		97	5.2	6～7割	115	9.1		
20～49カ所	302	16.3	8割以上	62	4.9			
50～99カ所	148	8.0	無回答	17	1.3			
100～499カ所	80	4.3	問18(a) 昨年 度：中途採用	しなかった	468	25.3		
500カ所以上	10	0.5		した	1110	59.9		
無回答	9	0.5		無回答	274	14.8		
問8 海外拠 点数	海外転勤を要する拠点はなし	1152	62.2	中 途 採 用 「 し た 」	中途採用「した」計	1110	100.0	
	1～9カ所	502	27.1		いかなかった	361	32.5	
	10～19カ所	55	3.0		1割	303	27.3	
	20～49カ所	44	2.4		2～3割	201	18.1	
	50～99カ所	17	0.9		4～5割	110	9.9	
100カ所以上	13	0.7	6～7割	64	5.8			
無回答	69	3.7	8割以上	55	5.0			
問10-1 採用方針	Aに近い(新卒採用中心で採用)	683	36.9	無回答	16	1.4		
	ややAに近い	577	31.2	問19 正社員 (総合職)の40 代以上の比率 (男性)	1割	69	3.7	
	ややBに近い	277	15.0		2割	97	5.2	
	Bに近い(中途採用中心で採用)	286	15.4		3割	201	10.9	
無回答	29	1.6	4割		268	14.5		
問10-2 採用のタイプ	Aに近い(総合職採用が中心)	492	26.6		5割	370	20.0	
	ややAに近い	354	19.1	6割以上	536	28.9		
	ややBに近い	380	20.5	無回答	311	16.8		
	Bに近い(職種別採用が中心)	581	31.4	問19 正社員 (総合職)の40 代以上の比率 (女性)	1割	456	24.6	
無回答	45	2.4	2割		205	11.1		
問10-3 配置転換	Aに近い(職種を超えた配置転換が多い)	115	6.2		3割	203	11.0	
	ややAに近い	434	23.4		4割	165	8.9	
	ややBに近い	739	39.9		5割	202	10.9	
	Bに近い(職種を超えた配置転換はほとんどない)	513	27.7		6割以上	236	12.7	
無回答	51	2.8	無回答	385	20.8			

※女性正社員比率=問15B女性人数/問15B正社員×100

2. 正社員（総合職）²の転勤の状況

2-1. 転勤の状況

正社員（総合職）の転勤（転居を伴う配置転換）がどのくらいあるかについては、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」が33.7%、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」が27.5%、「転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）」が27.1%となっている。正社員規模別にみると、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性ある」の割合は規模が大きくなるほど高くなる。

「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性ある」とする割合について業種別にみると、全体よりも5ポイント以上高い業種（n数=15以上）は、「建設業」「卸売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

国内拠点数別にみると、拠点数が多くなるほど、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性ある」の割合が高くなる（図表2-2-1）。

図表 2-2-1：正社員（総合職）の転勤の状況（単位=%）

	n	正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性ある	正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）	無回答
全体	1852	33.7	27.5	27.1	11.8
<正社員規模>					
300人未満	389	16.5	24.2	43.7	15.7
300～500人未満	598	31.6	28.3	27.8	12.4
500～1,000人未満	460	39.8	30.2	21.5	8.5
1,000人以上	344	50.9	27.3	14.8	7.0
<業種>					
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	25.0	0.0	25.0
建設業	122	61.5	24.6	10.7	3.3
製造業	488	30.3	41.6	23.0	5.1
電気・ガス・熱供給・水道業	11	45.5	18.2	18.2	18.2
情報通信業	80	31.3	27.5	31.3	10.0
運輸業、郵便業	159	31.4	19.5	42.1	6.9
卸売業	115	53.0	27.8	14.8	4.3
小売業	198	35.9	22.7	24.2	17.2
金融業、保険業	105	40.0	15.2	18.1	26.7
不動産業、物品賃貸業	27	51.9	22.2	25.9	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	35	37.1	37.1	20.0	5.7
宿泊業	12	16.7	33.3	33.3	16.7
飲食サービス業	27	44.4	25.9	18.5	11.1
生活関連サービス業、娯楽業	23	39.1	26.1	21.7	13.0
教育、学習支援業	121	10.7	11.6	51.2	26.4
医療、福祉	39	12.8	15.4	51.3	20.5
その他サービス業	220	24.5	25.9	31.8	17.7
その他	56	35.7	17.9	28.6	17.9
<国内拠点数>					
国内転勤を要する拠点数はない	360	1.4	1.7	64.4	32.5
1～19ヵ所以下	943	32.3	38.3	23.4	5.9
20～49ヵ所以下	302	53.6	27.8	9.3	9.3
50～99ヵ所以下	148	59.5	25.0	7.4	8.1
100ヵ所以上	90	68.9	22.2	6.7	2.2

※「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性ある」について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ網（n数=15以上）。

² 調査票上の定義【正社員（総合職）及び勤務地限定正社員】は以下の通り。

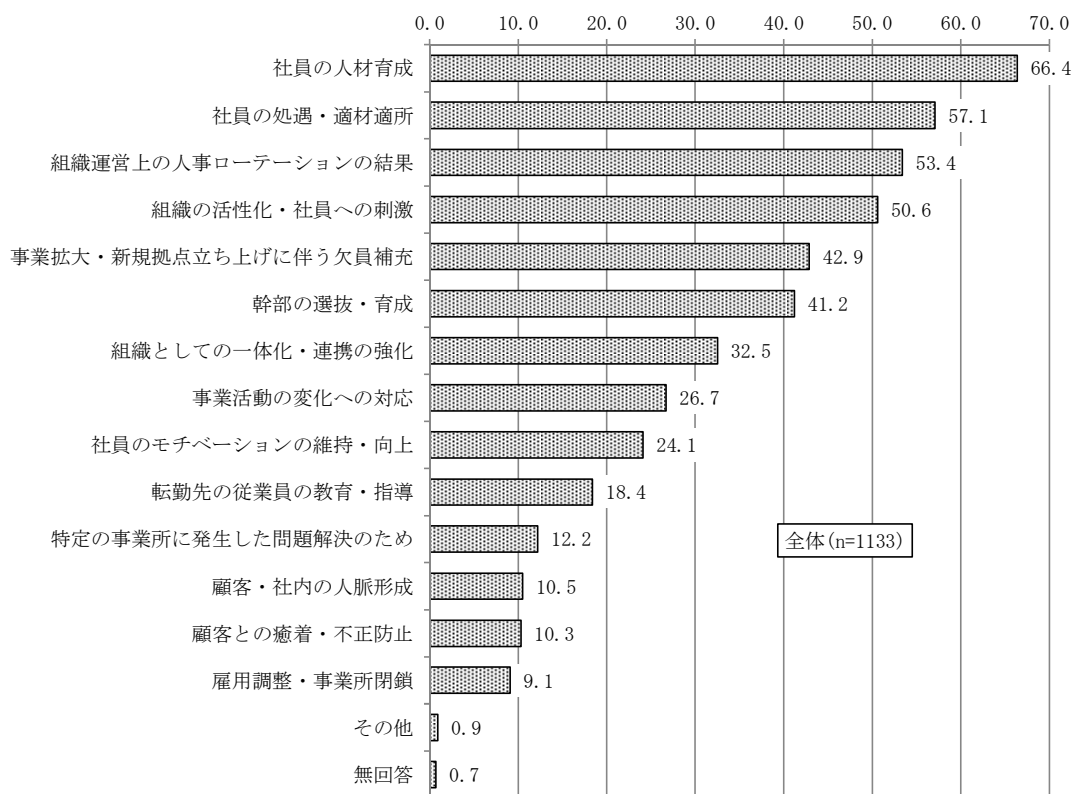
※本調査での「正社員（総合職）」とは、勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用区分です（技術系総合職、研究・開発系総合職を含む。以下「全国転勤型」という）。

※本調査での「勤務地限定正社員」とは、正社員（総合職）のなかで、勤務地（業務の範囲を含む）について、一定の制限があるものの、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務を多く含む雇用区分です（準総合職などを含む）。出産・育児等の際の、一時的な転勤免除は除きます。

2-2. 転勤の目的

転勤の目的（複数回答）は、「社員の人材育成」が66.4%と最も多く、次いで、「社員の処遇・適材適所」（57.1%）、「組織運営上の人事ローテーションの結果」（53.4%）、「組織の活性化・社員への刺激」（50.6%）、「事業拡大・新規拠点立ち上げに伴う欠員補充」（42.9%）、「幹部の選抜・育成」（41.2%）、「組織としての一体化・連携の強化」（32.5%）などとなっている（図表 2-2-2）。

図表 2-2-2：転勤の目的（MA、単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

2-3. 人事異動、転勤に関するルール

(1) ジョブ・ローテーション（定期的な人事異動）

ジョブ・ローテーション（定期的な人事異動）については、「ある」とする企業が53.1%である。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、その割合は高い（図表 2-2-3）。

人事異動の頻度が何年ごとになることが多いかについては、「3年」が27.9%と最も割合が高く、次いで、5年が18.8%などとなっている。これを正社員規模別にみると、「3年」の割合は、規模が大きくなるほど高い。ジョブ・ローテーションの有無別にみると、ジョブ・ローテーションが「ない」に比べ、「ある」とする企業のほうが、「3年」の割合が高い（図表 2-2-4）。

図表 2-2-3：ジョブ・ローテーションの有無（単位＝％）

	n	ジョブ・ローテーション (定期的な人事異動)		
		ある	ない	無回答
全 体	1852	53.1	46.2	0.8
<正社員規模>				
300 人未満	389	37.3	62.5	0.3
300 ～500 人未満	598	51.3	48.2	0.5
500 ～1,000 人未満	460	57.2	41.7	1.1
1,000 人以上	344	70.3	29.4	0.3

図表 2-2-4：人事異動の頻度が何年ごとであることが多いか（単位＝％）

	n	人事異動の頻度が何年ごとであることが多いか								
		1 年未満	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6 ～10年 未満	10年以上	無回答
全 体	1852	6.5	12.9	5.0	27.9	5.2	18.8	14.6	5.9	3.1
<正社員規模>										
300 人未満	389	4.6	13.9	6.9	21.9	3.9	18.0	15.2	11.3	4.4
300 ～500 人未満	598	7.9	15.4	3.7	26.1	4.2	18.7	15.9	6.0	2.2
500 ～1,000 人未満	460	6.7	13.7	5.0	30.4	5.4	18.3	13.9	4.3	2.2
1,000 人以上	344	5.8	7.0	5.5	35.5	8.7	19.5	13.4	1.7	2.9
<ジョブ・ローテーション>										
ある	983	7.8	14.4	5.6	36.5	6.5	18.1	9.5	0.6	0.9
ない	855	5.1	11.2	4.4	18.5	3.6	19.4	20.7	12.0	4.9

(2) 転勤に関するルール

転勤に関するルールの規定の有無では、「定めていない」とする企業が 76.4%となっており、「明文化して定めている」が 11.6%、「明文化していないが運用上ルールがある」が 10.1%となっている（図表 2-2-5）。

転勤に関するルールについて、「明文化して定めている」「明文化していないが運用上ルールがある」と回答した企業に対して、転勤のルールの内容（複数回答）を尋ねたところ、「転勤の期間（長さ）」が 53.2%、「転勤する地域・ブロック」が 28.4%、「転勤の時期（年齢、勤続年数、役職など）」が 25.1%などとなっている。

これを正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「転勤の期間（長さ）」の割合が高くなる。国内拠点数別にみると、「転勤する地域・ブロック」の割合は、拠点 1 ヶ所以上でみて、拠点数が多くなるほど高くなる。ジョブ・ローテーションの有無別にみると、ジョブ・ローテーションがない企業に比べ、ある企業のほうが、「転勤の期間（長さ）」「転勤の時期（年齢、勤続年数、役職など）」の割合が高い（図表 2-2-6）。

図表 2-2-5 : 転勤に関するルールの規定の有無 (単位=%)

	n	明文化して定 めている	明文化してい ないが運用上 ルールがある	定めていない	無回答
全 体	1852	11.6	10.1	76.4	1.9
<正社員規模>					
300 人未満	389	9.8	4.1	84.6	1.5
300 ~500 人未満	598	11.7	8.4	78.4	1.5
500 ~1,000 人未満	460	11.7	13.7	72.6	2.0
1,000 人以上	344	13.7	14.8	71.2	0.3
<転勤の状況>					
正社員 (総合職) のほとんどが転勤の 可能性がある	624	14.1	13.6	72.1	0.2
正社員 (総合職) でも転勤をする者の 範囲は限られている	509	15.9	12.6	71.1	0.4
転勤はほとんどない (転勤が必要な事 業所がない)	501	6.8	4.2	88.4	0.6
<ジョブ・ローテーション>					
ある	983	14.2	14.0	69.9	1.8
ない	855	8.7	5.6	84.2	1.5

図表 2-2-6 : 転勤に関するルールの内容 (MA、単位=%)

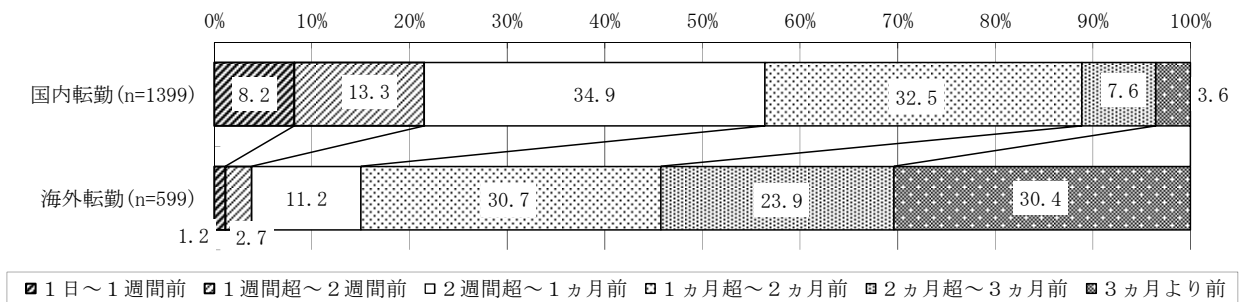
	n	転勤に関するルールの内容				無回答
		転勤の期間 (長さ)	転勤する地 域・ブロッ ク	転勤の時期 (年齢、勤 続年数、役 職など)	その他	
全 体	402	53.2	28.4	25.1	26.4	2.0
<正社員規模>						
300 人未満	54	38.9	22.2	22.2	37.0	0.0
300 ~500 人未満	120	52.5	30.8	29.2	26.7	1.7
500 ~1,000 人未満	117	57.3	26.5	20.5	24.8	2.6
1,000 人以上	98	58.2	31.6	29.6	21.4	2.0
<国内拠点数>						
国内転勤を要する拠点は無い	23	56.5	39.1	26.1	8.7	0.0
1 ~19カ所以下	223	51.6	23.8	21.1	30.5	2.2
20~49カ所以下	80	57.5	28.8	31.3	22.5	1.3
50~99カ所以下	34	52.9	29.4	32.4	20.6	2.9
100カ所以上	39	51.3	48.7	30.8	25.6	2.6
<ジョブ・ローテーション>						
ある	278	57.6	27.7	29.9	20.9	2.2
ない	122	43.4	30.3	14.8	39.3	0.8

※転勤に関するルールについて、「明文化して定めている」「明文化していないが運用上ルールがある」と回答した企業を対象に集計。

(3) 転勤前の打診時期

企業調査では、国内転勤と海外転勤で分けて、転勤前の打診について、何日前までに行うこととしているか尋ねている。「該当する転勤がない」及び無回答を除き集計したところ、国内転勤の場合、「2週間超~1カ月前」が34.9%でもっとも高く、次いで、「1カ月前超~2カ月前」が32.5%、「1週間超~2週間前」が13.3%などとなっている。一方、海外転勤の場合、「1カ月前超~2カ月前」が30.7%、「3カ月前より前」が30.4%、「2カ月前超~3カ月前」が23.9%などとなっている(図表 2-2-7)。

図表 2-2-7：転勤前の打診時期（単位＝％）



※国内転勤、海外転勤いずれも、「該当する転勤がない」「無回答」を除き集計。

2-4. 転勤のやり方

(1) 転勤のやり方

企業調査では、転勤の状況について、以下のAとBのいずれに近いかを尋ねている。

	A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	B
①	転勤範囲は特定のブロック内（例：九州エリア内等）での転勤が多い	1	2	3	4	転勤範囲に特定のブロックはなく、国内を広域に異動する転勤が多い
②	転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地（家族のいる居住地や地元）に戻ることが多い	1	2	3	4	転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地に戻ることなく、別の他の地域に転勤することが多い
③	転勤命令は会社主導ですべて決められている	1	2	3	4	転勤命令は、社員の意見・希望を踏まえて決められている

①転勤範囲（転勤範囲が「A：特定のブロック内転勤が多い」か、「B：広域異動が多い」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は44.2%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は54.7%となっている。正社員規模別にみると、1000人以上規模で、B計（「広域異動が多い」）の割合がもっとも高い（図表2-2-8①表）。

②転勤赴任期間終了後の状況（転勤赴任期間終了後、「A：本拠地に戻ることが多い」か、「B：他の地域に転勤することが多い」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は70.3%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は28.1%となっている。正社員規模別にみると、B計（「他の地域に転勤することが多い」）の割合はどの規模でも2～3割ある（図表2-2-8②表）。

③転勤命令の決定方法（転勤命令が「A：会社主導ですべて決定」か、「B：社員の意見・希望を踏まえて決められている」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は79.7%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は19.4%となっている。8割弱が転勤命令は会社主導で決定されているとしている。正社員規模別にみると、B計（「社員の意見・希望を踏まえて決定」）の割合はおおむね規模が小さくなるほど高い（図表2-2-8③表）。

図表2-2-8：現在の会社の転勤のやり方（単位＝％）

	①転勤範囲						②転勤赴任期間終了後の状況						③転勤命令の決定方法												
	n	A：転勤範囲は特定のプロジェクト内での転勤が多い			B：転勤範囲は特定のプロジェクトはなく、国内を広く異動する転勤が多い			n	A：転勤赴任期間が終わった後、本社や本拠地に帰ることが多い			B：転勤赴任期間が終わった後、本社や本拠地に帰ることが多い			n	A：転勤命令は会社主導ですべて決められている			B：転勤命令は、社員の意見・希望を踏まえて決められている						
		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	Aに近い		ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	無回答	Aに近い	ややAに近い		ややBに近い	Bに近い	無回答							
全体	1133	23.3	20.9	28.8	25.9	1.1	44.2	54.7	1133	25.9	44.4	22.3	5.8	1.5	70.3	28.1	1133	22.2	57.5	16.2	3.2	1.0	79.7	19.4	
<正社員規模>																									
300人未満	158	29.1	16.5	27.8	25.9	0.6	45.6	53.7	158	31.6	38.6	23.4	5.7	0.6	70.2	29.1	158	21.5	54.4	19.0	5.1	0.0	75.9	24.1	
300～500人未満	358	27.7	22.1	26.3	23.7	0.3	49.8	50.0	358	29.6	43.9	20.7	4.5	1.4	73.5	25.2	358	21.2	57.5	16.5	3.9	0.8	78.7	20.4	
500～1,000人未満	322	24.2	19.9	27.6	26.4	1.9	44.1	54.0	322	25.8	44.1	20.8	7.8	1.6	69.9	28.6	322	22.7	55.0	19.9	1.6	0.9	77.7	21.5	
1,000人以上	269	14.5	23.4	33.5	26.8	1.9	37.9	60.3	269	19.3	48.3	25.3	4.8	2.2	67.6	30.1	269	23.0	62.5	9.7	3.0	1.9	85.5	12.7	
<業種>																									
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
建設業	105	21.0	28.6	25.7	24.8	0.0	49.6	50.5	105	17.1	52.4	27.6	2.9	0.0	69.5	30.5	105	22.9	55.2	17.1	3.8	1.0	78.1	20.9	
製造業	351	12.8	19.4	36.2	29.9	1.7	32.2	66.1	351	27.4	42.7	21.7	6.0	2.3	70.1	27.7	351	20.2	62.1	14.0	2.3	1.4	82.3	16.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	7	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3	42.9	42.9	7	14.3	57.1	14.3	0.0	14.3	71.4	14.3	7	42.9	14.3	28.6	0.0	14.3	57.2	28.6	
情報通信業	47	17.0	17.0	31.9	34.0	0.0	34.0	65.9	47	34.0	46.8	12.8	6.4	0.0	80.8	19.2	47	21.3	61.7	12.8	4.3	0.0	83.0	17.1	
運輸業、郵便業	81	23.5	18.5	24.7	29.6	3.7	42.0	54.3	81	18.5	42.0	33.3	3.7	2.5	60.5	37.0	81	38.3	43.2	16.0	0.0	2.5	81.5	16.0	
卸売業	93	21.5	18.3	29.0	30.1	1.1	39.8	59.1	93	16.1	46.2	30.1	6.5	1.1	62.3	36.6	93	28.0	55.9	15.1	0.0	1.1	83.9	15.1	
小売業	116	37.9	26.7	19.8	14.7	0.9	64.6	34.5	116	28.4	44.8	16.4	7.8	2.6	73.2	24.2	116	22.4	61.2	13.8	1.7	0.9	83.6	15.5	
金融業、保険業	58	34.5	22.4	25.9	17.2	0.0	56.9	43.1	58	24.1	41.4	24.1	8.6	1.7	65.5	32.7	58	17.2	67.2	15.5	0.0	0.0	84.4	15.5	
不動産業、物品賃貸業	20	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	40.0	60.0	20	30.0	40.0	30.0	0.0	0.0	70.0	30.0	20	25.0	70.0	5.0	0.0	0.0	95.0	5.0	
学術研究、専門・技術サービス業	26	19.2	19.2	34.6	26.9	0.0	38.4	61.5	26	38.5	34.6	26.9	0.0	0.0	73.1	26.9	26	7.7	53.8	26.9	11.5	0.0	61.5	38.4	
宿泊業	6	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	33.3	6	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	6	16.7	50.0	16.7	16.7	0.0	66.7	33.4	
飲食サービス業	19	36.8	21.1	26.3	15.8	0.0	57.9	42.1	19	26.3	36.8	21.1	15.8	0.0	63.1	36.9	19	42.1	21.1	26.3	10.5	0.0	63.2	36.8	
生活関連サービス業、娯楽業	15	33.3	20.0	13.3	33.3	0.0	53.3	46.6	15	13.3	20.0	40.0	26.7	0.0	33.3	66.7	15	13.3	53.3	26.7	6.7	0.0	66.6	33.4	
教育、学習支援業	27	48.1	22.2	22.2	7.4	0.0	70.3	29.6	27	40.7	44.4	14.8	0.0	0.0	85.1	14.8	27	11.1	40.7	29.6	18.5	0.0	51.8	48.1	
医療、福祉	11	63.6	18.2	9.1	9.1	0.0	81.8	18.2	11	45.5	18.2	27.3	9.1	0.0	63.7	36.4	11	27.3	63.6	0.0	9.1	0.0	90.9	9.1	
その他サービス業	111	27.9	19.8	25.2	27.0	0.0	47.7	52.2	111	31.5	45.9	15.3	7.2	0.0	77.4	22.5	111	19.8	57.7	17.1	5.4	0.0	77.5	22.5	
その他	30	30.0	16.7	26.7	23.3	3.3	46.7	50.0	30	20.0	66.7	10.0	0.0	3.3	86.7	10.0	30	10.0	56.7	30.0	3.3	0.0	66.7	33.3	

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲に限られている」の合計）を対象に集計。A計は「Aに近い」「ややAに近い」の合計。B計は「Bに近い」「ややBに近い」の合計。

転勤赴任期間終了後の状況について、転勤範囲別にみると、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業に比べて、「広域異動が多い」に近い企業のほうが、B計（「他の地域に転勤することが多い」）の割合が高い傾向にある（図表 2-2-9）。

次に、転勤命令の決定方法について、転勤範囲別にみると、「広域異動が多い」に近い企業に比べて、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業のほうが、B計（「社員の意見・希望を踏まえて決定」）の割合がわずかに高くなる傾向にある。

また、転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「A（本拠地に戻る人が多い）に近い」とする企業で、B計（「社員の意見・希望を踏まえて決定」）の割合がもっとも高くなっている（図表 2-2-10）。

図表 2-2-9：転勤範囲別にみた転勤赴任期間終了後の状況（単位＝％）

	転勤赴任期間終了後の状況							A計	B計
	n	A：転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地に戻る人が多い		B：転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地に戻ることなく、別の他の地域に転勤することが多い		無回答			
		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い				
全体	1133	25.9	44.4	22.3	5.8	1.5	70.3	28.1	
<転勤範囲>									
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	264	50.8	30.7	10.6	6.4	1.5	81.4	17.0	
ややAに近い	237	19.4	57.4	20.3	3.0	0.0	76.8	23.2	
ややBに近い	326	17.8	48.5	29.4	3.4	0.9	66.3	32.8	
B（広域異動が多い）に近い	293	19.1	42.7	27.3	10.6	0.3	61.8	37.9	

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があると」「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。A計は「Aに近い」「ややAに近い」の合計。B計は「Bに近い」「ややBに近い」の合計。

図表 2-2-10：転勤範囲、転勤赴任期間後の状況別にみた転勤命令の決定方法（単位＝％）

	転勤命令の決定方法							A計	B計
	n	A：転勤命令は会社主導ですべて決められている		B：転勤命令は、社員の意見・希望を踏まえて決められている		無回答			
		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い				
全体	1133	22.2	57.5	16.2	3.2	1.0	79.7	19.4	
<転勤範囲>									
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	264	25.0	53.4	14.0	7.6	0.0	78.4	21.6	
ややAに近い	237	18.1	60.3	19.4	2.1	0.0	78.5	21.5	
ややBに近い	326	17.5	62.0	16.9	2.8	0.9	79.4	19.6	
B（広域異動が多い）に近い	293	28.0	55.6	15.4	0.7	0.3	83.6	16.0	
<転勤赴任期間終了後の状況>									
A（本拠地に戻る人が多い）に近い	294	24.8	51.7	15.0	8.2	0.3	76.5	23.1	
ややAに近い	503	19.5	63.0	16.3	1.2	0.0	82.5	17.5	
ややBに近い	253	23.3	57.3	17.4	2.0	0.0	80.6	19.4	
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	66	30.3	51.5	16.7	1.5	0.0	81.8	18.2	

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があると」「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。A計は「Aに近い」「ややAに近い」の合計。B計は「Bに近い」「ややBに近い」の合計。

(2) 転勤の発生開始時期と高齢期の配置

企業調査では、新卒者が入社後（初任配置後）、何年目から転勤が生じることが多いか尋ねている。「わからない」及び無回答を除き集計したところ、「4～5年目」が36.5%ともっとも割合が高く、次いで、「3年目」が30.7%などとなっている。「3～5年・計」（「3年目」「4～5年目」の合計）の割合は67.2%となっている。

ジョブ・ローテーションの有無別にみると、ジョブ・ローテーションがない企業に比べ、ある企業のほうが、「3年」の割合は高い。人事異動の頻度別にみると、人事異動の頻度が「3年」「4～5年」とする企業で、「3～5年・計」の割合が他よりも高い（図表2-2-11）。

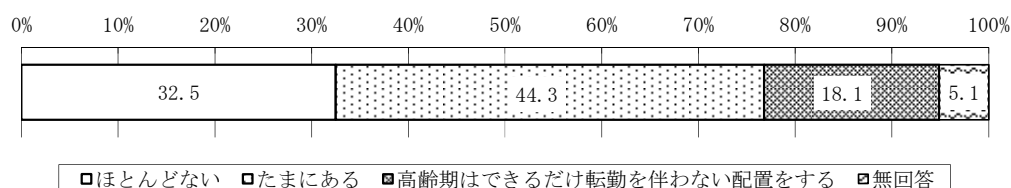
企業調査では、高齢期（50代以降）に、本人の居住地・希望を踏まえて、転勤を伴わない配置をすることがあるか尋ねている。それによれば、高齢期（50代以降）に、本人の居住地・希望を踏まえて、転勤を伴わない配置をすることが、「ほとんどない」が32.5%、「たまにある」が44.3%、「高齢期はできるだけ転勤を伴わない配置をする」が18.1%となっている（図表2-2-12）。

図表 2-2-11：新卒者が入社後（初任配置後）、何年目から転勤が生じることが多いか
（単位＝％）

	n	新卒者が入社後（初任配置後）、何年目から転勤が生じることが多いか							3～5年・計
		1年未満	1～2年目	3年目	4～5年目	6～8年目	9～10年目	11年目以降	
全体	783	3.1	14.3	30.7	36.5	9.2	2.0	4.2	67.2
<正社員規模>									
300人未満	99	5.1	12.1	31.3	37.4	9.1	3.0	2.0	68.7
300～500人未満	239	3.8	15.9	27.6	35.6	8.8	2.9	5.4	63.2
500～1,000人未満	231	2.2	15.6	32.0	34.6	10.4	1.3	3.9	66.7
1,000人以上	197	2.5	12.2	34.5	37.6	7.6	1.0	4.6	72.1
<ジョブ・ローテーション>									
ある	512	3.3	12.1	34.0	36.1	9.0	2.3	3.1	70.1
ない	267	2.6	18.7	24.7	37.1	9.0	1.5	6.4	61.8
<人事異動の頻度>									
2年以下	187	5.3	23.5	32.6	24.6	7.0	2.1	4.8	57.2
3年	243	2.5	16.0	43.6	28.0	4.5	1.6	3.7	71.6
4～5年	225	1.8	8.0	25.8	52.9	8.4	1.3	1.8	78.7
6年以上	123	3.3	8.9	11.4	41.5	22.0	4.1	8.9	52.8

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に「わからない」及び無回答除き集計。「3～5年・計」は、「3年目」「4～5年目」の合計。

図表 2-2-12：高齢期（50代以降）、本人の居住地・希望を踏まえて、転勤を伴わない配置をすることの有無（単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計(n=1133)。

(3) 既婚者が転勤する場合の家族帯同原則の有無

既婚者が転勤する場合の家族帯同原則の有無については、「家族帯同が原則」（以下、「家族帯同原則」と略す）が25.5%、「家族帯同原則はない」が74.0%となっている。

「家族帯同原則」の割合について、転勤の状況別にみると、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」のほうが高い。正社員規模別にみると、「家族帯同原則」の割合はいずれの規模も2割程度で規模間に差はみられない。国内拠点数別にみても、「家族帯同原則」の割合に差はみられない。

企業調査では、転勤範囲について、「A：特定のブロック内転勤が多い」か、「B：広域異動が多い」かを尋ねている（以下、「転勤範囲」と略す）。そこで、転勤範囲別にみると、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業に比べて、「広域異動が多い」に近い企業のほうが、「家族帯同原則」の割合が高い傾向にある。

また、企業調査では、転勤赴任期間終了後の状況について、転勤赴任期間終了後、「A：本拠地に戻ることが多い」か、「B：他の地域に転勤することが多い」かを尋ねている（以下、「転勤赴任期間終了後の状況」と略す）。そこで、転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、おおむね「家族帯同原則」の割合が高い傾向にある（図表2-2-13）。

図表2-2-13：既婚者が転勤する場合の家族帯同原則の有無（単位＝％）

	n	家族帯同が原則	家族帯同原則はない	無回答
全 体	1133	25.5	74.0	0.5
<転勤の状況>				
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある	624	28.4	71.2	0.5
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	509	22.0	77.4	0.6
<正社員規模>				
300 人未満	158	24.1	74.7	1.3
300 ～500 人未満	358	21.5	77.9	0.6
500 ～1,000 人未満	322	28.6	71.1	0.3
1,000 人以上	269	26.8	72.9	0.4
<国内拠点数>				
国内転勤を要する拠点数はない	11	36.4	63.6	0.0
1 ～19ヵ所以下	666	24.8	74.8	0.5
20～49ヵ所以下	246	26.8	72.0	1.2
50～99ヵ所以下	125	26.4	73.6	0.0
100ヵ所以上	82	25.6	74.4	0.0
<転勤範囲>				
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	264	17.8	81.8	0.4
ややAに近い	237	24.1	75.5	0.4
ややBに近い	326	27.3	72.1	0.6
B（広域異動が多い）に近い	293	32.4	66.9	0.7
<転勤赴任期間後>				
A（本拠地に戻ることが多い）に近い	294	19.7	79.9	0.3
ややAに近い	503	25.2	74.0	0.8
ややBに近い	253	32.4	67.2	0.4
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	66	30.3	69.7	0.0

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

2-5. 転勤経験者の状況

企業調査では、転勤がある企業について、全国転勤型の正社員（総合職）のうち、実際の転勤経験者は何割程度いるかについて、男女別に尋ねている。それによれば、男性の場合、「1割程度」が21.0%でもっとも割合が高く、次いで、「2割程度」が17.2%、「3～4割程度」が17.1%などとなっている。一方、女性の場合、「転勤経験者はほとんどいない」が51.7%でもっとも割合が高く、次いで、「1割程度」が19.2%、「2割程度」が6.4%などとなっている（図表2-2-14）。

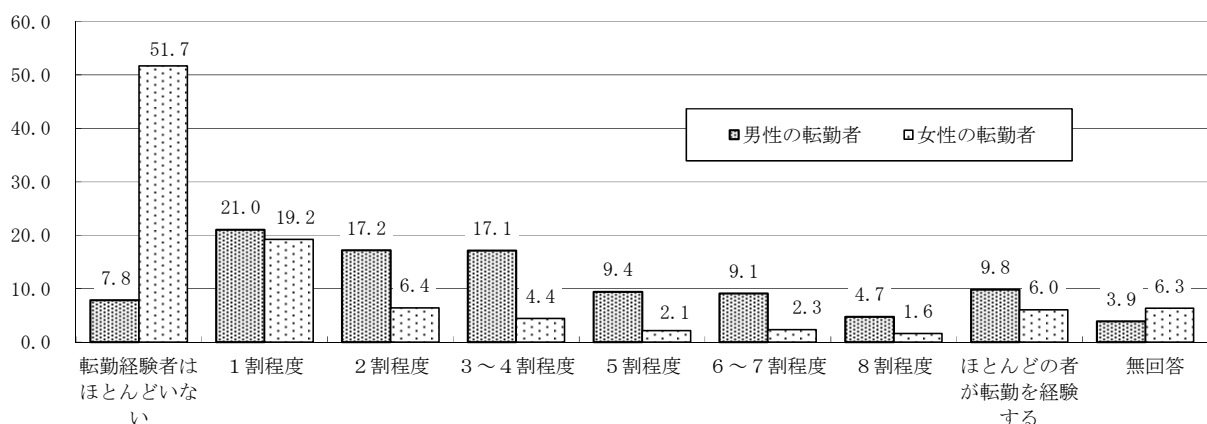
「6割以上」（「6～7割程度」「8割程度」「ほとんどの者が転勤を経験する」の合計）について男女で比較すると、男性が23.6%、女性が9.9%となっており、男性のほうが高い。

この割合を転勤の状況別にみると、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性のある」のほうが、男女いずれも高くなっている。「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性のある」とする企業では、「6割以上」の割合は男性が38.2%、女性が16.3%となっている。

「6割以上」の割合を業種別にみると、全体よりも5ポイント以上高い業種（n数=15以上）は、男性の場合、「建設業」「運輸業、郵便業」「卸売業」「小売業」「金融業、保険業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。女性の場合、「小売業」「金融業、保険業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

「6割以上」の割合を正社員規模別にみると、男性では、規模が大きくなるほど高い。一方、女性もおおむね規模が大きくなるほど割合は高い。国内拠点数別にみると、男女ともに拠点数が多くなるほど、「6割以上」の割合は高い。女性正社員比率別にみると、おおむね比率が高まるほど、女性の「6割以上」の割合は高くなる（図表2-2-15）。

図表 2-2-14：全国転勤型の正社員（総合職）のうち、実際の転勤経験者の割合（男女別）
（SA、単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性のある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計(n=1133)。

図表 2-2-15：全国転勤型の正社員（総合職）のうち、実際の転勤経験者の割合（男女別）（単位＝％）

	n	男性						女性						女性：6割以上							
		転勤経験者：はほとんどいない	1割程度	2割程度	3～4割程度	5割程度	6～7割程度	8割程度	ほとんどの者が転勤を経験する	転勤経験者：はほとんどいない	1割程度	2割程度	3～4割程度		5割程度	6～7割程度	8割程度	ほとんどの者が転勤を経験する			
全体	1133	7.8	21.0	17.2	17.1	9.4	9.1	4.7	9.8	3.9	23.6	51.7	19.2	6.4	4.4	2.1	2.3	1.6	6.0	6.3	9.9
<転勤の状況> 正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある 正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	624	3.5	10.9	12.3	18.1	12.8	13.9	8.0	16.3	4.0	38.2	41.0	18.3	7.4	5.9	3.2	3.5	2.7	10.1	7.9	16.3
<業種> 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業、郵便業 卸売業 小売業 金融業、保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業 飲食サービス業 生活関連サービス業、娯楽業 教育、学習支援業 医療、福祉 その他サービス業 その他	3 105 351 7 47 81 93 116 58 20 26 6 19 15 27 11 111 30	0.0 5.7 5.7 0.0 8.5 7.4 0.0 13.8 5.2 10.0 7.7 0.0 10.5 13.3 25.9 9.1 14.4 3.3	0.0 9.5 25.6 28.6 40.4 19.8 11.8 20.7 13.8 30.0 30.8 50.0 10.5 0.0 18.5 18.2 20.7 23.3	0.0 11.4 20.2 14.3 19.1 14.8 14.0 9.5 13.8 20.0 26.9 0.0 5.3 0.0 18.5 9.1 27.9 20.0	0.0 32.4 17.9 14.3 19.1 16.0 31.2 9.5 3.4 15.0 7.7 16.7 21.1 11.1 11.1 0.0 12.6 13.3	0.0 8.6 11.4 14.3 8.5 16.0 14.0 10.3 10.3 5.0 10.3 0.0 26.3 6.7 0.0 6.3 6.3 20.0	0.0 12.4 6.6 0.0 2.1 7.4 5.4 6.9 8.6 5.0 3.8 0.0 0.0 11.1 0.0 27.3 4.5 6.7	0.0 4.8 3.7 0.0 9.9 7.4 10.8 15.5 36.2 5.0 11.5 0.0 10.5 26.7 7.4 0.0 3.6 0.0	0.0 2.9 5.1 14.3 0.0 0.0 2.2 3.4 3.4 5.0 0.0 33.3 5.3 7.4 9.1 4.5 7.4 3.3	66.7 29.6 14.0 14.3 4.2 29.6 32.3 32.7 50.0 15.0 19.1 0.0 36.8 60.0 18.5 54.6 13.5 23.4	33.3 16.2 21.4 42.9 51.1 58.0 52.7 44.0 31.0 55.0 61.5 66.7 21.1 33.3 33.3 9.1 59.5 46.7	0.0 7.6 6.6 0.0 12.8 13.6 20.4 13.8 6.9 20.0 11.5 0.0 15.8 13.3 29.6 9.1 22.5 20.0	0.0 5.7 3.7 0.0 4.3 2.5 0.0 6.0 3.4 0.0 7.7 0.0 10.5 6.7 11.1 9.1 3.6 6.7	0.0 1.9 0.3 0.0 0.0 2.5 0.0 3.4 1.7 5.0 0.0 0.0 21.1 6.7 0.0 0.0 2.7 1.8 3.3	0.0 2.9 1.4 0.0 2.1 1.2 3.2 4.3 3.4 0.0 7.7 0.0 0.0 6.7 3.7 0.9 0.0 6.7	33.3 4.8 1.4 14.3 0.0 8.6 9.7 11.2 27.6 0.0 7.7 0.0 10.5 20.0 7.4 27.3 1.8 3.3	0.0 4.8 6.3 14.3 0.0 8.6 9.7 7.8 5.2 0.0 0.0 0.0 0.0 20.0 7.4 9.1 0.0 10.0	0.0 2.9 6.3 14.3 0.0 8.6 9.7 7.8 5.2 0.0 0.0 0.0 0.0 20.0 7.4 9.1 0.0 10.0	9.9 9.6 3.4 14.3 2.1 9.8 6.4 17.2 36.2 5.0 7.7 0.0 31.6 33.4 54.6 2.7 13.3		
<国内拠点数> 300人未満 300～500人未満 500～1,000人未満 1,000人以上	158 358 322 269	15.8 8.7 5.6 4.8	25.3 17.6 21.4 11.9	19.0 16.2 17.1 13.8	15.2 16.2 17.1 19.7	6.3 10.3 10.2 9.3	6.3 9.2 11.5 8.2	3.8 2.8 4.3 7.4	5.7 5.9 9.9 17.5	2.5 2.8 2.8 7.4	15.8 17.9 25.7 33.1	59.5 61.7 51.6 35.3	6.3 6.4 6.5 6.3	3.8 2.8 5.6 5.6	1.3 1.1 2.2 3.7	1.9 1.1 2.8 3.7	0.6 1.1 0.9 3.0	4.4 3.1 5.3 12.3	5.7 4.7 5.6 9.3	6.9 5.3 9.0 19.0	
<国内転勤を要する拠点はない 1～19カ所以下 20～49カ所以下 50～99カ所以下 100カ所以上 <女性正社員比率> 0～10%未満 10～20%未満 20～30%未満 30～40%未満 40～50%未満 50%以上	11 666 246 125 82 80	27.3 10.2 3.7 4.0 3.7	36.4 26.7 14.2 8.8 11.0	18.2 21.8 11.4 10.4 8.5	9.1 17.6 19.5 14.4 11.0	0.0 8.1 11.8 12.0 11.0	0.0 5.6 16.3 8.0 9.8	0.0 2.7 6.9 24.0 28.0	9.1 5.1 9.3 24.0 28.0	0.0 2.3 6.9 5.6 6.1	9.1 13.4 32.5 44.8 48.8	72.7 62.5 39.0 40.0 18.3	9.1 6.2 22.4 14.4 15.9	0.0 3.2 8.5 5.6 4.9	9.1 0.5 2.8 4.0 6.1	0.0 1.1 3.3 3.2 8.5	0.0 0.6 2.0 4.0 4.9	0.0 2.4 6.1 14.4 23.2	0.0 4.5 8.5 8.0 11.0	9.1 4.1 11.4 21.6 36.6	
※1:転勤がある企業（「正社員（総合職）」のほとんどが転勤の可能性を要する者の範囲は限られている）の合計を対象に集計。 ※2:男女ともに、「6割以上」（「6～7割程度」「8割程度」）について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ（n数＝15以上）。	256 347 207 114 82 80	5.1 6.3 9.7 8.8 11.0 15.0	23.0 19.9 22.2 18.4 19.5 25.0	16.4 19.3 13.5 14.9 19.5 15.0	17.6 20.2 18.4 17.5 9.8 7.5	9.4 9.2 10.6 8.8 8.5 15.0	9.4 8.4 5.3 3.5 7.3 5.0	5.1 4.9 8.2 13.2 1.2 5.0	11.3 7.2 8.2 13.2 17.1 8.8	2.7 4.6 3.4 6.1 6.1 1.3	25.8 20.5 50.7 25.5 25.6 28.8	62.9 53.3 50.7 45.6 40.2 37.5	14.1 20.7 19.8 18.4 22.0 23.8	6.3 5.8 8.2 7.9 3.7 5.0	2.7 2.9 6.8 4.4 7.3 7.5	1.6 1.7 1.0 2.6 4.9 3.8	0.4 1.7 1.8 0.9 0.0 7.5	6.3 4.0 3.9 10.5 13.4 6.3	5.1 7.5 6.3 7.9 6.1 2.5	8.3 7.4 6.3 13.2 18.3 20.1	

2-6. 国内転勤・海外転勤の状況

(1) 国内転勤・海外転勤の状況

転勤がある企業について、国内転勤・海外転勤の有無について尋ねたところ、「国内転勤のみあり」が 55.5%、「国内転勤・海外転勤いずれもあり」が 43.7%、「海外転勤のみあり」が 0.5%となっている。「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）は 99.2%。「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）は 44.2%となっている（図表 2-2-16）。

図表 2-2-16：国内転勤・海外転勤の有無（単位＝％）

	n	国内転勤・海外転勤の有無				国内転勤 がある企 業	海外転勤 がある企 業
		国内転勤 のみあり	国内転 勤・海外 転勤いず れもあり	海外転勤 のみあり	無回答		
全 体	1133	55.5	43.7	0.5	0.3	99.2	44.2
<業種>							
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0
建設業	105	65.7	34.3	0.0	0.0	100.0	34.3
製造業	351	27.1	72.1	0.9	0.0	99.2	73.0
電気・ガス・熱供給・水道業	7	42.9	57.1	0.0	0.0	100.0	57.1
情報通信業	47	57.4	42.6	0.0	0.0	100.0	42.6
運輸業、郵便業	81	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	33.3
卸売業	93	55.9	43.0	1.1	0.0	98.9	44.1
小売業	116	80.2	18.1	0.0	1.7	98.3	18.1
金融業、保険業	58	74.1	24.1	1.7	0.0	98.2	25.8
不動産業、物品賃貸業	20	65.0	35.0	0.0	0.0	100.0	35.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	65.4	34.6	0.0	0.0	100.0	34.6
宿泊業	6	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0	16.7
飲食サービス業	19	63.2	36.8	0.0	0.0	100.0	36.8
生活関連サービス業、娯楽業	15	86.7	13.3	0.0	0.0	100.0	13.3
教育、学習支援業	27	92.6	7.4	0.0	0.0	100.0	7.4
医療、福祉	11	90.9	9.1	0.0	0.0	100.0	9.1
その他サービス業	111	72.1	26.1	0.9	0.9	98.2	27.0
その他	30	46.7	53.3	0.0	0.0	100.0	53.3
<正社員規模>							
300 人未満	158	78.5	21.5	0.0	0.0	100.0	21.5
300 ～500 人未満	358	64.2	34.6	1.1	0.0	98.8	35.7
500 ～1,000 人未満	322	56.8	41.9	0.6	0.6	98.7	42.5
1,000 人以上	269	29.7	70.3	0.0	0.0	100.0	70.3
<国内拠点数>							
国内転勤を要する拠点は無い	11	36.4	27.3	27.3	9.1	63.7	54.6
1 ～19ヵ所以下	666	52.7	46.7	0.5	0.2	99.4	47.2
20～49ヵ所以下	246	63.0	36.6	0.0	0.4	99.6	36.6
50～99ヵ所以下	125	60.8	39.2	0.0	0.0	100.0	39.2
100 ヵ所以上	82	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0
<海外拠点数>							
海外転勤を要する拠点は無い	545	98.3	1.3	0.0	0.4	99.6	1.3
1 ～9 ヵ所以下	420	11.2	87.4	1.4	0.0	98.6	88.8
10ヵ所以上	123	4.9	94.3	0.0	0.8	99.2	94.3

※1: 転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があると」「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

※2: 「国内転勤がある企業」は、「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計。「海外転勤がある企業」は、「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計。

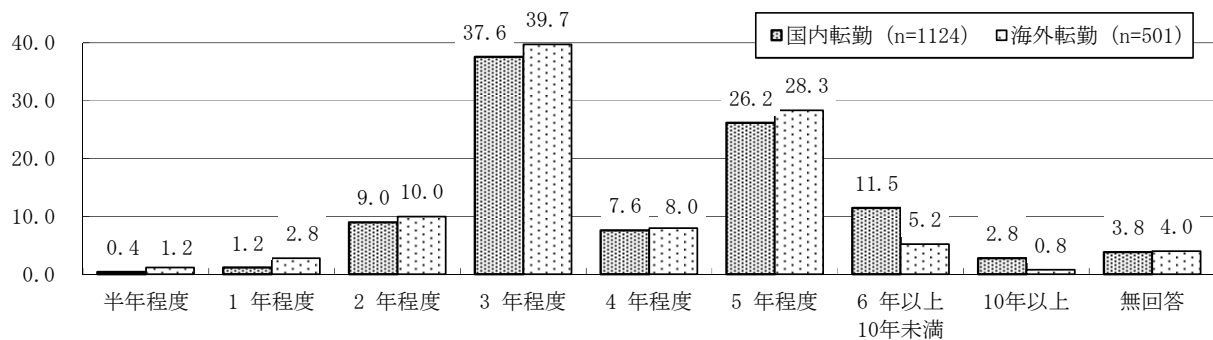
(2) 国内転勤・海外転勤のパターン（赴任期間、転勤回数、転勤が多い年齢層・職種）

①1回の転勤における赴任期間

企業調査では、転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び、「海外転勤がある企業」について、転勤者のなかで、1回の転勤における赴任期間はどのくらいが多いか尋ねている。それによれば、国内転勤、海外転勤いずれも「3年程度」（国内転勤37.6%、海外転勤39.7%）がもっとも割合が高く、次いで「5年程度」（国内転勤26.2%、海外転勤28.3%）などとなっている（図表2-2-17）。

ジョブ・ローテーションの有無別にみると、国内転勤・海外転勤いずれも、ジョブ・ローテーションがない企業に比べ、ある企業のほうが、「3年程度」の割合は高い。人事異動の頻度別にみると、人事異動の頻度が「3年」とする企業で、国内転勤・海外転勤いずれも、「3年程度」の割合がもっとも高く、「4～5年」では、「5年程度」の割合がもっとも高い（図表2-2-18）。

図表 2-2-17：1回の転勤における赴任期間（SA、単位＝％）



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

図表 2-2-18：1回の転勤における赴任期間（SA、単位＝％）

	n	1回の転勤における赴任期間								
		半年程度	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年程度	6年以上10年未満	10年以上	無回答
国内転勤計	1124	0.4	1.2	9.0	37.6	7.6	26.2	11.5	2.8	3.8
<ジョブ・ローテーション> ある	656	0.2	1.2	9.9	43.8	8.8	24.7	7.3	1.5	2.6
ない	462	0.6	1.1	7.8	28.8	5.8	27.9	17.5	4.8	5.6
<人事異動の頻度> 2年以下	290	0.3	1.7	21.7	40.0	6.6	17.2	7.9	2.4	2.1
3年	320	0.3	1.9	6.9	66.9	5.3	12.5	3.4	0.3	2.5
4～5年	299	0.0	0.7	2.0	19.4	15.4	48.5	8.0	3.3	2.7
6年以上	195	1.0	0.0	3.6	16.9	1.5	28.7	35.9	7.2	5.1
海外転勤計	501	1.2	2.8	10.0	39.7	8.0	28.3	5.2	0.8	4.0
<ジョブ・ローテーション> ある	294	1.0	3.7	9.9	42.5	8.2	25.5	5.1	0.0	4.1
ない	204	1.5	1.0	10.3	36.3	7.8	31.9	5.4	2.0	3.9
<人事異動の頻度> 2年以下	109	2.8	3.7	16.5	40.4	9.2	22.9	2.8	0.0	1.8
3年	134	0.0	4.5	8.2	53.0	6.0	20.9	0.7	1.5	5.2
4～5年	150	0.0	0.7	8.0	32.0	10.0	37.3	8.7	0.0	3.3
6年以上	97	3.1	2.1	8.2	35.1	6.2	30.9	9.3	2.1	3.1

※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

②新卒入社で定年まで働いた場合の転職経験者のなかでの1人あたり転職回数

新卒入社で定年まで働いた場合の転職経験者のなかでの1人あたり転職回数については、国内転職では、「1～2回」が40.6%でもっとも割合が高く、次いで、「3～4回」が31.4%、「5～6回」が15.3%などとなっている。一方、海外転職では、「1～2回」が81.4%と大多数を占め、次いで、「3～4回」が5.6%などとなっている（図表2-2-19）。

なお、図表2-2-20に結果を示すが、国内転職の「5回以上」（「5～6回」「7～9回」「10回以上」の合計）について、全体より5ポイント以上高い業種（n数=15以上）は、「運輸業、郵便業」「小売業」「金融業、保険業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

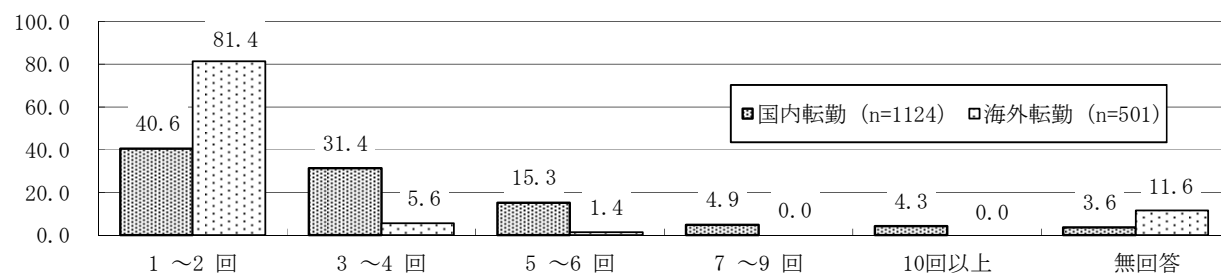
「5回以上」の割合を正社員規模別にみると、他の規模に比べ、1000人以上規模でもっとも割合が高い。国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が多くなるほど、「5回以上」の割合は高くなる。ジョブ・ローテーションの有無別にみると、ジョブ・ローテーションがない企業に比べ、ある企業のほうが、「5回以上」の割合は高い。国内赴任期間別にみると、赴任期間が短くなるほど、「5回以上」の割合が高い。

転職の状況別にみると、「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」のほうが、「5回以上」の割合は高い。

転職範囲別にみると、「1～2回」の割合は、「広域異動が多い」に近い企業に比べて、「特定のブロック内転職が多い」に近い企業のほうが、おおむね高い傾向にある。「5回以上」の割合は、転職範囲で差はみられない。転職赴任期間終了後の状況別にみると、転職赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転職することが多い」に近い企業のほうが、「5回以上」の割合は高い。転職終了後に他の地域に転職する企業であるほど、転職回数が増える傾向が示唆される。

企業調査では、全国転職型の正社員（総合職）に占める実際の男性の転職経験者割合を尋ねている（以下、「男性転職経験者の割合」と略す）。そこで、男性転職経験者の割合別にみると、転職経験者の割合が高くなるほど、「5回以上」の割合は高い（図表2-2-20）。

図表2-2-19：新卒入社で定年まで働いた場合の転職経験者のなかでの1人あたり転職回数（SA、単位＝％）



※転職がある企業のうち、「国内転職がある企業」及び「海外転職がある企業」を対象に集計。

図表 2-2-20：新卒入社で定年まで働いた場合の転勤経験者のなかでの1人あたり転勤回数
(国内転勤) (SA、単位=%)

	n	新卒入社で定年まで働いた場合の 転勤経験者のなかでの1人あたり転勤回数 (国内転勤)						5回以上
		1～2回	3～4回	5～6回	7～9回	10回以上	無回答	
全体	1124	40.6	31.4	15.3	4.9	4.3	3.6	24.5
<業種>								
鉱業、採石業、砂利採取業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	105	32.4	35.2	19.0	6.7	2.9	3.8	28.6
製造業	348	45.1	38.5	12.9	0.9	0.0	2.6	13.8
電気・ガス・熱供給・水道業	7	14.3	42.9	14.3	0.0	0.0	28.6	14.3
情報通信業	47	74.5	19.1	4.3	2.1	0.0	0.0	6.4
運輸業、郵便業	81	28.4	34.6	19.8	6.2	7.4	3.7	33.4
卸売業	92	28.3	45.7	19.6	5.4	0.0	1.1	25.0
小売業	114	34.2	27.2	14.0	10.5	10.5	3.5	35.0
金融業、保険業	57	22.8	19.3	19.3	17.5	19.3	1.8	56.1
不動産業、物品賃貸業	20	40.0	25.0	20.0	0.0	5.0	10.0	25.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	65.4	3.8	11.5	7.7	0.0	11.5	19.2
宿泊業	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業	19	36.8	26.3	10.5	0.0	26.3	0.0	36.8
生活関連サービス業、娯楽業	15	6.7	20.0	26.7	13.3	33.3	0.0	73.3
教育、学習支援業	27	63.0	25.9	7.4	0.0	0.0	3.7	7.4
医療、福祉	11	9.1	18.2	54.5	18.2	0.0	0.0	72.7
その他サービス業	109	48.6	23.9	14.7	3.7	1.8	7.3	20.2
その他	30	43.3	26.7	6.7	6.7	10.0	6.7	23.4
<正社員規模>								
300人未満	158	44.3	29.1	15.2	3.8	3.2	4.4	22.2
300～500人未満	354	43.5	31.9	15.5	4.2	1.7	3.1	21.4
500～1,000人未満	318	41.2	33.6	13.5	5.3	4.4	1.9	23.2
1,000人以上	269	33.5	30.5	16.0	5.9	8.6	5.6	30.5
<国内拠点数>								
国内転勤を要する拠点は無い	7	57.1	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	28.6
1～19ヵ所以下	662	53.6	30.7	10.7	1.7	0.5	2.9	12.9
20～49ヵ所以下	245	22.4	38.4	22.0	7.3	4.5	5.3	33.8
50～99ヵ所以下	125	20.8	28.8	21.6	13.6	12.0	3.2	47.2
100ヵ所以上	82	17.1	22.0	22.0	11.0	23.2	4.9	56.2
<ジョブ・ローテーション>								
ある	656	36.1	32.0	16.8	6.1	5.8	3.2	28.7
ない	462	46.3	30.7	13.4	3.2	2.2	4.1	18.8
<国内転勤の赴任期間>								
2年以下	118	46.6	16.9	11.0	4.2	16.9	4.2	32.2
3年	423	41.6	26.0	14.9	8.7	5.7	3.1	29.3
4～5年	379	34.0	40.1	20.6	3.2	1.1	1.1	24.8
6年以上	161	49.1	38.5	10.6	0.6	0.0	1.2	11.2
<転勤の状況>								
正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性 がある	621	28.5	35.6	18.5	7.6	6.4	3.4	32.5
正社員(総合職)でも転勤をする者の範囲は 限られている	503	55.5	26.2	11.3	1.6	1.6	3.8	14.5
<転勤範囲>								
A(特定のブロック内転勤が多い)に近い	259	47.1	25.9	15.1	4.2	4.2	3.5	23.6
ややAに近い	237	38.0	33.8	11.8	8.0	5.9	2.5	25.7
ややBに近い	325	40.3	32.3	16.9	4.3	3.7	2.5	24.9
B(広域異動が多い)に近い	291	37.8	33.7	16.8	3.4	3.4	4.8	23.7
<転勤赴任期間終了後の状況>								
A(本拠地に戻る事が多い)に近い	289	66.8	18.7	8.3	1.4	1.0	3.8	10.7
ややAに近い	502	41.0	35.5	12.4	4.6	3.6	3.0	20.5
ややBに近い	253	16.6	37.5	27.3	7.5	7.5	3.6	42.3
B(他の地域に転勤することが多い)に近い	64	15.6	35.9	25.0	10.9	10.9	1.6	46.9
<男性転勤経験者の割合>								
5割以下	814	52.7	31.3	10.7	1.8	0.6	2.8	13.1
6～7割	103	7.8	47.6	29.1	6.8	6.8	1.9	42.7
8割以上	163	4.3	22.7	28.8	20.2	22.1	1.8	71.2

※1:転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」(「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計)を対象に集計。

※2:「5回以上」(「5～6回」「7～9回」「10回以上」の合計)について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ網(n数=15以上)。

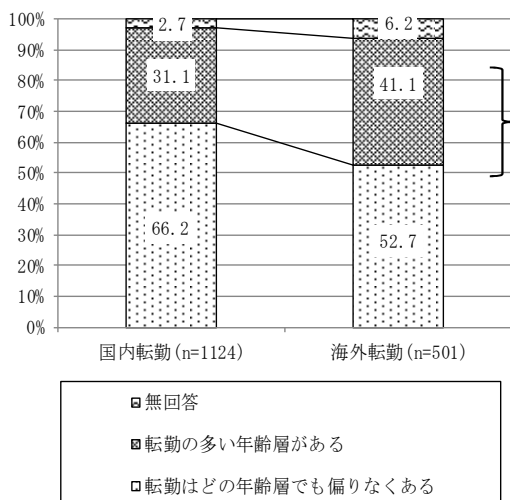
③転勤が多い年齢層と職種

企業調査では、転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び、「海外転勤がある企業」について、国内転勤・海外転勤の別に、年齢層によって転勤頻度の多さに違いがあるか、ある場合、転勤の多い年齢層について尋ねている。それによれば、国内転勤では、「転勤はどの年齢層でも偏りなくある」が66.2%、「転勤の多い年齢層がある」が31.1%。一方、海外転勤では、「転勤はどの年齢層でも偏りなくある」が52.7%、「転勤の多い年齢層がある」が41.1%となっている。国内転勤と海外転勤を比較すると、「転勤の多い年齢層がある」の割合は、海外転勤のほうが高い（図表 2-2-21。参考として正社員規模別にみた図表 2-2-23(1)）。

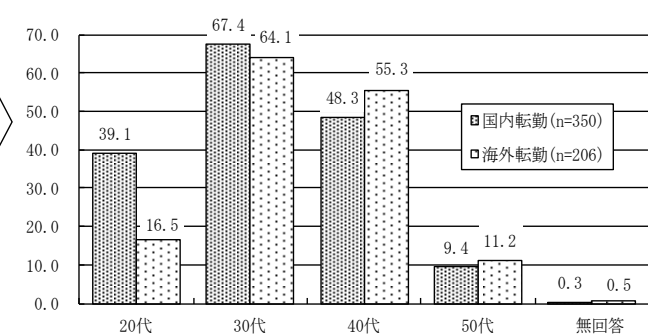
国内転勤・海外転勤それぞれについて「転勤の多い年齢層がある」と回答した企業に転勤が多い年齢層（複数回答）を尋ねたところ、国内転勤では、「30代」が67.4%でもっとも多く、次いで、「40代」（48.3%）、「20代」（39.1%）などとなっている。一方、海外転勤では、「30代」（64.1%）、「40代」（55.3%）、「20代」（16.5%）などとなっている（図表 2-2-22。参考として正社員規模別にみた図表 2-2-23(2)）。

また、企業調査では、転勤の頻度の多い職種（4つまでの複数回答）についても尋ねている。それによれば、国内転勤では、「管理職」が65.2%でもっとも多く、次いで、「営業職」が56.4%、「研究開発等の技術系専門職」が20.2%、「販売職・接客サービス職」が16.1%、「総務・人事の事務職」が14.5%、「製造・生産現場の作業」が14.0%、「経理・財務の事務職」が12.0%などとなっている。一方、海外転勤では、「管理職」が59.3%でもっとも多く、次いで、「営業職」が42.7%、「研究開発等の技術系専門職」が31.9%、「製造・生産現場の作業」が22.0%、「経理・財務の事務職」が15.6%などとなっている（図表 2-2-24）。

図表 2-2-21：転勤が生じる年齢層
(単位=%)



図表 2-2-22：転勤が多い年齢層
(MA、単位=%)



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、年齢層によって、「転勤の多い年齢層がある」と回答した企業を対象に集計。

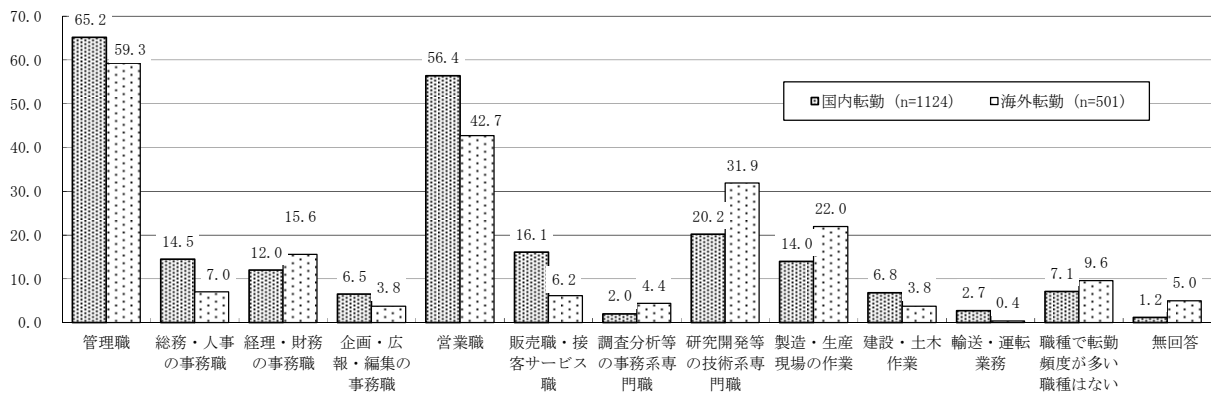
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

図表 2-2-23：正社員規模別にみた転勤が生じる年齢層及び、転勤が多い年齢層（単位＝％）

	n	(1) 転勤が生じる年齢層 (SA)			n	(2) 転勤が多い年齢層 (MA)				
		転勤はどの年齢層でも偏りなくある	転勤の多い年齢層がある	無回答		20代	30代	40代	50代	無回答
国内転勤	1124	66.2	31.1	2.7	350	39.1	67.4	48.3	9.4	0.3
<正社員規模>										
300 人未満	158	60.1	36.7	3.2	58	37.9	65.5	48.3	8.6	1.7
300 ～500 人未満	354	64.7	32.5	2.8	115	46.1	66.1	41.7	10.4	0.0
500 ～1,000 人未満	318	65.1	33.0	1.9	105	32.4	68.6	50.5	5.7	0.0
1,000 人以上	269	72.9	24.2	3.0	65	41.5	67.7	52.3	15.4	0.0
海外転勤	501	52.7	41.1	6.2	206	16.5	64.1	55.3	11.2	0.5
<正社員規模>										
300 人未満	34	41.2	47.1	11.8	16	12.5	62.5	50.0	12.5	6.3
300 ～500 人未満	128	49.2	45.3	5.5	58	24.1	60.3	53.4	8.6	0.0
500 ～1,000 人未満	137	48.2	48.2	3.6	66	15.2	71.2	48.5	12.1	0.0
1,000 人以上	189	60.8	32.3	6.9	61	11.5	60.7	65.6	11.5	0.0

※「(1) 転勤が生じる年齢層」は転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。「(2) 転勤が多い年齢層」は、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、年齢層によって、「転勤の多い年齢層がある」と回答した企業を対象に集計。

図表 2-2-24：転勤の頻度の多い職種（4 つまでの MA、単位＝％）



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

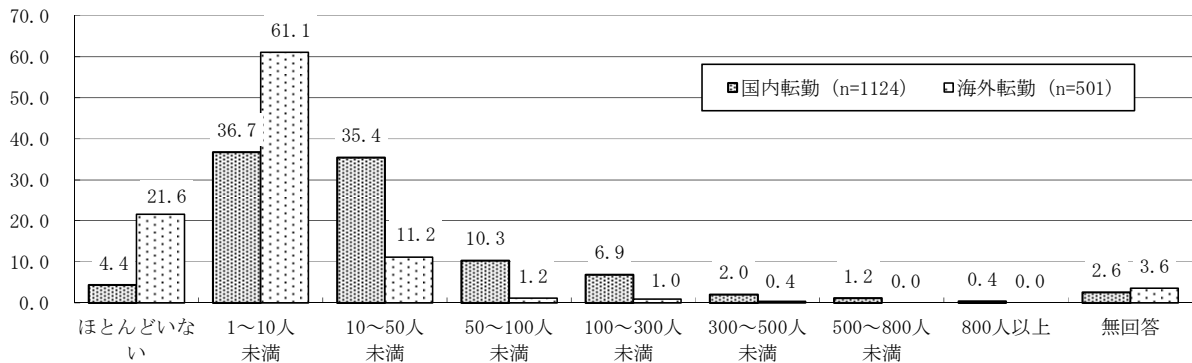
(3) 過去 1 年間の国内転勤・海外転勤の状況（転勤者数、単身赴任者割合、女性の未・既婚）

①年間転勤者数

企業調査では、転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び、「海外転勤がある企業」について、過去 3 年間でみて、直近の転勤実績がある 1 年間の転勤の状況を国内転勤、海外転勤の別で尋ねている。

過去 1 年間の転勤者数について見ると、国内転勤では、「1～10 人未満」が 36.7%と最も割合が高く、次いで、「10～50 人未満」が 35.4%、「50～100 人未満」が 10.3%となっている。一方、海外転勤では、「1～10 人未満」が 61.1%と最も割合が高く、次いで、「ほとんどいない」が 21.6%、「10～50 人未満」が 11.2%となっている（図表 2-2-25）。

図表 2-2-25：過去1年間の転勤者数（SA、単位＝％）



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

国内転勤の年間転勤者数について、「100人以上」（「100～300人未満」「300～500人未満」「500～800人未満」「800人以上」の合計）の割合に着目し、業種別にみると、全体より10ポイント以上高い業種（n数＝15以上）は、「金融業、保険業」「飲食サービス業」となっている。

正社員規模別にみると、「100人以上」の割合は、1000人以上規模で他の規模に比べて高くなっている（1000人以上規模で、「100人以上」の割合は32.0%）。

国内拠点数別にみると、拠点数が多くなるほど、「100人以上」の割合が高くなる傾向にある（とくに国内拠点「100ヵ所以上」では、「100人以上」の割合は48.8%）。

転勤の状況別にみると、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」のほうが、「100人以上」の割合は高い。

転勤範囲別にみると、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業で、「100人以上」の割合がもっとも低い。

転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、「100人以上」の割合が高い傾向にある。

企業調査では、新卒入社で定年まで働いた場合の転勤経験者のなかでの1人あたり転勤回数について尋ねている（以下、「転勤者の一人あたり転勤回数」と略す）。そこで、転勤者の一人あたり転勤回数別にみると、転勤回数が多くなるほど、「100人以上」の割合が高い。

男性転勤経験者の割合別にみると、転勤経験者の割合が高くなるほど、「100人以上」の割合は高い（図表 2-2-26）。

図表 2-2-26：過去1年間の国内転勤の転勤者数（単位＝％）

	n	過去1年間の転勤者数/ 国内転勤									100人以上
		ほとんどいない	1～10人未満	10～50人未満	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500～800人未満	800人以上	無回答	
全体	1124	4.4	36.7	35.4	10.3	6.9	2.0	1.2	0.4	2.6	10.5
＜業種＞											
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
建設業	105	4.8	24.8	35.2	17.1	10.5	1.0	3.8	0.0	2.9	15.3
製造業	348	4.9	43.4	32.2	7.5	6.6	1.7	0.6	0.3	2.9	9.2
電気・ガス・熱供給・水道業	7	0.0	28.6	0.0	42.9	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3
情報通信業	47	2.1	40.4	44.7	6.4	6.4	0.0	0.0	0.0	0.0	6.4
運輸業、郵便業	81	4.9	49.4	32.1	4.9	4.9	0.0	0.0	1.2	2.5	6.1
卸売業	92	2.2	23.9	50.0	20.7	1.1	0.0	1.1	0.0	1.1	2.2
小売業	114	4.4	30.7	38.6	9.6	8.8	2.6	1.8	0.9	2.6	14.1
金融業、保険業	57	0.0	17.5	26.3	14.0	26.3	10.5	1.8	1.8	1.8	40.4
不動産業、物品賃貸業	20	5.0	30.0	30.0	15.0	5.0	10.0	0.0	0.0	5.0	15.0
学術研究、専門・技術サービス業	26	3.8	50.0	38.5	3.8	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8
宿泊業	6	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業	19	5.3	21.1	42.1	10.5	10.5	5.3	5.3	0.0	0.0	21.1
生活関連サービス業、娯楽業	15	0.0	26.7	53.3	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	13.4
教育、学習支援業	27	11.1	63.0	14.8	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	0.0
医療、福祉	11	0.0	27.3	45.5	9.1	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	18.2
その他サービス業	109	6.4	40.4	34.9	11.9	1.8	0.9	0.0	0.0	3.7	2.7
その他	30	6.7	26.7	43.3	6.7	6.7	0.0	3.3	3.3	3.3	13.3
＜正社員規模＞											
300人未満	158	12.0	53.8	29.7	3.2	0.6	0.0	0.0	0.0	0.6	0.6
300～500人未満	354	5.1	49.4	36.7	4.8	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0
500～1,000人未満	318	3.1	32.7	41.5	14.5	6.9	0.3	0.0	0.0	0.9	7.2
1,000人以上	269	0.7	14.5	29.4	17.1	17.1	8.2	4.8	1.9	6.3	32.0
＜国内拠点数＞											
国内転勤を要する拠点は無い	7	0.0	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1～19ヵ所以下	662	6.2	51.2	34.3	4.4	1.8	0.3	0.3	0.3	1.2	2.7
20～49ヵ所以下	245	2.4	20.8	42.4	20.4	7.3	1.6	0.4	0.4	4.1	9.7
50～99ヵ所以下	125	2.4	10.4	36.8	17.6	22.4	4.8	1.6	0.0	4.0	28.8
100ヵ所以上	82	0.0	8.5	18.3	17.1	23.2	13.4	9.8	2.4	7.3	48.8
＜転勤の状況＞											
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性 がある	621	1.8	24.8	40.3	14.0	9.5	3.5	1.9	0.8	3.4	15.7
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は 限られている	503	7.8	51.5	29.4	5.8	3.6	0.2	0.2	0.0	1.6	4.0
＜転勤範囲＞											
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	259	10.0	46.7	28.2	7.7	3.9	1.9	0.4	0.0	1.2	6.2
ややAに近い	237	5.1	30.8	38.4	10.1	7.6	2.1	2.1	1.3	2.5	13.1
ややBに近い	325	2.2	36.6	37.5	10.2	6.5	2.5	1.2	0.6	2.8	10.8
B（広域異動が多い）に近い	291	1.4	33.3	37.8	12.7	9.6	1.7	1.0	0.0	2.4	12.4
＜転勤赴任期間終了後の状況＞											
A（本拠地に戻る事が多い）に近い	289	10.0	51.9	27.3	3.8	3.8	1.0	0.3	0.0	1.7	5.2
ややAに近い	502	2.6	37.3	37.1	10.8	7.0	1.8	1.2	0.4	2.0	10.4
ややBに近い	253	1.6	23.3	41.9	16.6	7.9	4.0	1.2	1.2	2.4	14.2
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	64	1.6	21.9	37.5	10.9	14.1	1.6	4.7	0.0	7.8	20.3
＜転勤者の一人当たり転勤回数＞											
1～2回	456	8.1	59.2	25.9	3.3	2.4	0.2	0.0	0.0	0.9	2.6
3～4回	353	2.5	26.3	49.3	12.2	5.1	0.8	1.1	0.0	2.5	7.1
5～6回	172	1.2	20.9	42.4	18.6	7.0	4.7	1.7	0.6	2.9	14.0
7回以上	103	0.0	3.9	22.3	20.4	32.0	9.7	5.8	3.9	1.9	51.5
＜男性転勤経験者の割合＞											
5割以下	814	5.9	45.7	35.9	7.2	2.9	0.4	0.1	0.1	1.7	3.6
6～7割	103	1.0	13.6	48.5	23.3	9.7	3.9	0.0	0.0	0.0	13.6
8割以上	163	0.0	10.4	28.8	17.2	22.1	9.2	7.4	2.5	2.5	41.1

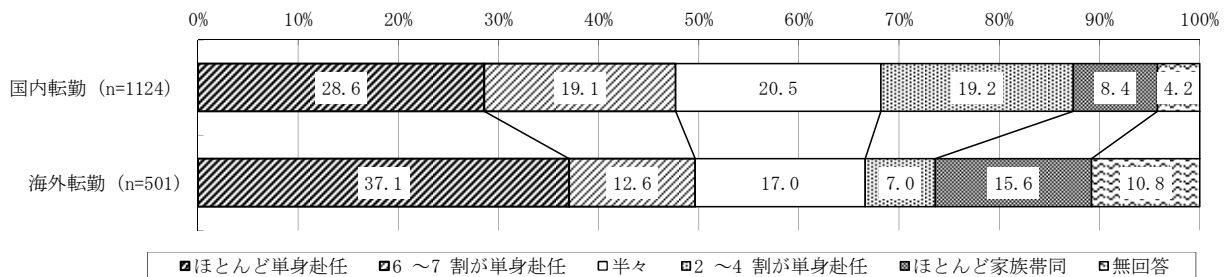
※1:転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）を対象に集計。

※2:「100人以上」（「100～300人未満」「300～500人未満」「500～800人未満」「800人以上」の合計）について、全体より10ポイント以上高い業種にのみ網（n数=15以上）。

②転勤者（配偶者あり）に占める単身赴任者の割合

転勤者（配偶者あり）に占める単身赴任者の割合では、「ほとんど単身赴任」とする企業が国内転勤で28.6%、海外転勤で37.1%となっている。「半々」以上の割合（「ほとんど単身赴任」「6～7割が単身赴任」「半々」の合計）は、国内転勤で68.2%、海外転勤で66.7%となっており、両者でほとんど差はみられない（図表 2-2-27）。

図表 2-2-27：転勤者（配偶者あり）に占める単身赴任者の割合（単位＝％）



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

③女性の未婚者・既婚者の転勤状況

企業調査では、国内転勤・海外転勤それぞれについて、過去1年間の転勤者のなかで、女性の転勤者の有無を尋ね、「女性の転勤者がいる」場合に女性の転勤者の割合、女性の転勤者の年齢層、女性の転勤者に占める未婚者の割合、女性の単身赴任者の有無——を尋ねている。

それによれば、「女性の転勤者がいる」とする割合は国内転勤46.0%、海外転勤16.8%となっており、海外転勤のほうが女性転勤者のいる割合は低い（図表 2-2-28）。

「女性の転勤者がいる」企業での女性の転勤者の割合をみると、国内転勤、海外転勤いずれも、「1割程度」がもっとも割合が高い（国内転勤70.6%、海外転勤82.1%）（図表 2-2-29）。

国内転勤について、女性の転勤者の有無及び、「女性の転勤者がいる」場合の女性の転勤者割合をみたものが図表 2-2-30 である。

女性の転勤者の有無を正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「女性の転勤者がいる」とする割合が高くなる。

女性の転勤者の有無を女性正社員比率別にみると、比率が高くなるほど、「女性の転勤者がいる」とする割合が高い。女性の転勤者割合を女性正社員比率別にみると、比率が高くなるほど、「2割以上」（「2～3割程度」「4～5割程度」「6～7割程度」「8～9割程度」「ほとんど女性」の合計）の割合が高くなる傾向にある。

企業調査では、過去1年間の国内転勤の転勤者数について尋ねている（以下、「年間国内転勤者数」と略す）。そこで、女性の転勤者の有無を年間国内転勤者数別にみると、転勤者数が増えるほど、「女性の転勤者がいる」とする割合が高い。女性の転勤者割合を年間国内転勤者数別にみると、転勤者数が増加するほど、「2割以上」の割合が高くなる傾向にある。

女性の転勤者の有無を国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が増えるほど、「女性の転勤者がいる」とする割合が高い。女性の転勤者割合を国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が増加するほど、「2割以上」の割合が高くなる傾向にある。

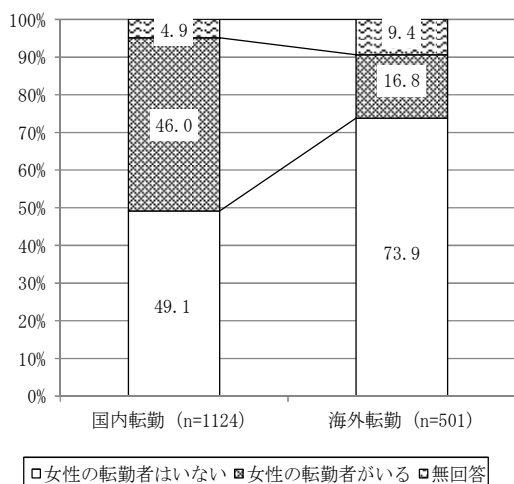
女性の転勤者の有無を転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、「女性の転勤者がいる」とする割合が高い。女性の転勤者割合を転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、「2割以上」の割合が高くなる傾向にある。

女性の転勤者の有無を国内転勤の赴任期間別にみると、赴任期間が短くなるほど、「女性の転勤者がいる」とする割合が高い。女性の転勤者割合を国内転勤の赴任期間別にみると、おおむね赴任期間が短くなるほど、「2割以上」の割合が高くなる傾向にある。

女性の転勤者の有無を転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、転勤回数が多くなるほど、「女性の転勤者がいる」とする割合が高い。女性の転勤者割合を転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、転勤回数が多くなるほど、「2割以上」の割合が高くなる傾向にある。

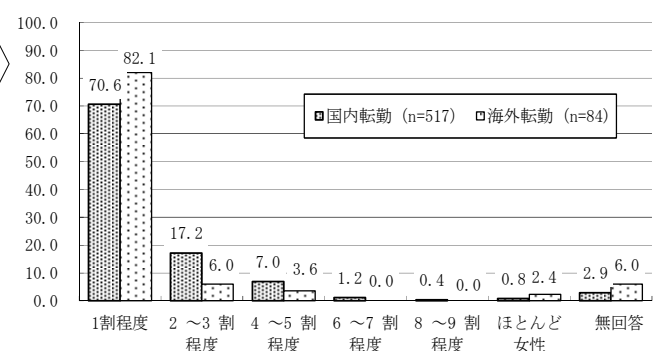
企業調査では、全国転勤型の正社員（総合職）に占める実際の女性の転勤経験者割合を尋ねている（以下、「女性転勤経験者の割合」と略す）。そこで、女性の転勤者の有無を女性転勤経験者の割合別にみると、転勤経験者の割合が高くなるほど、「女性の転勤者がいる」の割合は高い。女性の転勤者割合を女性転勤経験者の割合別にみると、おおむね女性の転勤者割合が高くなるほど、「2割以上」の割合が高くなる傾向にある。

図表 2-2-28：過去1年間で女性の転勤者の有無（単位＝％）



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

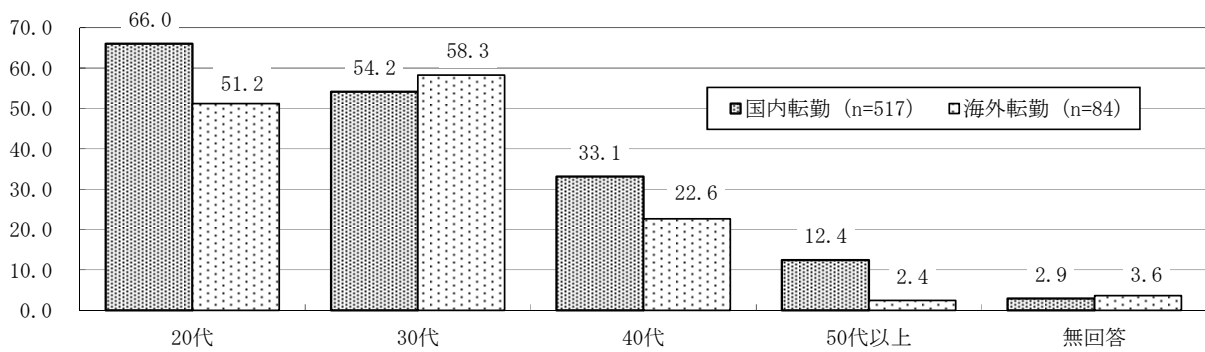
図表 2-2-29：過去1年間で女性の転勤者がいる企業での女性の転勤者の割合（SA、単位＝％）



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

女性の転勤者の年齢層（複数回答）は、国内転勤では、「20代」が66.0%でもっとも多く、次いで、「30代」（54.2%）、「40代」（33.1%）などとなっている。一方、海外転勤では、「30代」（58.3%）、「20代」（51.2%）、「40代」（22.6%）などとなっている（図表 2-2-31）。

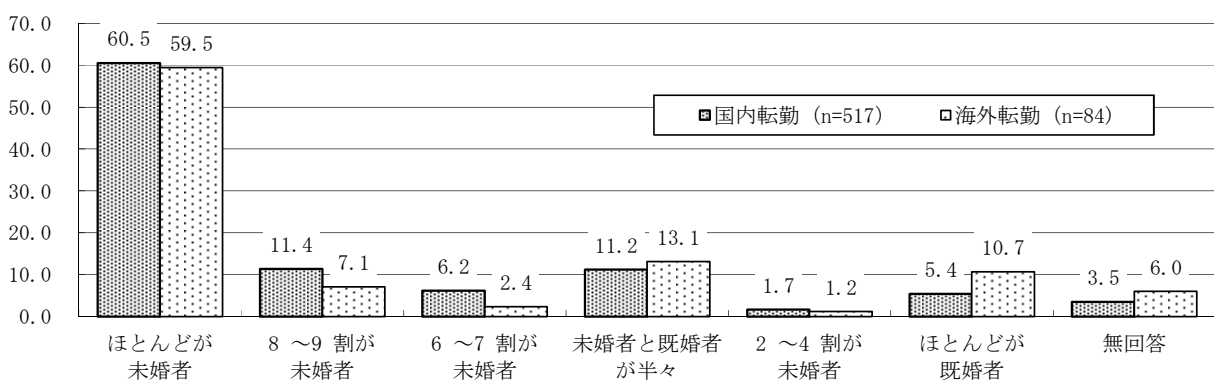
図表 2-2-31: 過去1年間で女性の転勤者がいる企業での女性転勤者の年齢層 (MA、単位=%)



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

女性の転勤者の未婚者の割合をみると、「ほとんどが未婚者」とする割合が、国内転勤 60.5%、海外転勤 59.5%となっている。「既婚者が半分以上」とする割合（「未婚者と既婚者が半々」「2～4割が未婚者」「ほとんどが既婚者」の合計）は、国内転勤が 18.3%、海外転勤が 25.0%で、海外転勤のほうが高い（図表 2-2-32）。

図表 2-2-32: 過去1年間で女性の転勤者がいる企業での女性転勤者の未婚者割合 (SA、単位=%)



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

これを正社員規模別にみると、「ほとんどが未婚者」とする割合は規模が小さくなるほど高い。女性正社員比率別にみると、女性正社員の比率にかかわらず「ほとんどが未婚者」とする割合は5～6割程度ある。

転勤の状況別にみると、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」に比べて、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」のほうが、「ほとんどが未婚者」の割合は高い。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、転勤回数が少なくなるほど、「ほとんどが未婚者」の割合は高い。

年間国内転勤者数別にみると、おおむね転勤者数が少ないほど、「ほとんどが未婚者」とする割合が高い。

女性転勤経験者の割合別にみると、おおむね転勤経験者の割合が少ないほど、「ほとんどが未婚者」の割合は高くなる傾向にある（図表 2-2-33）。

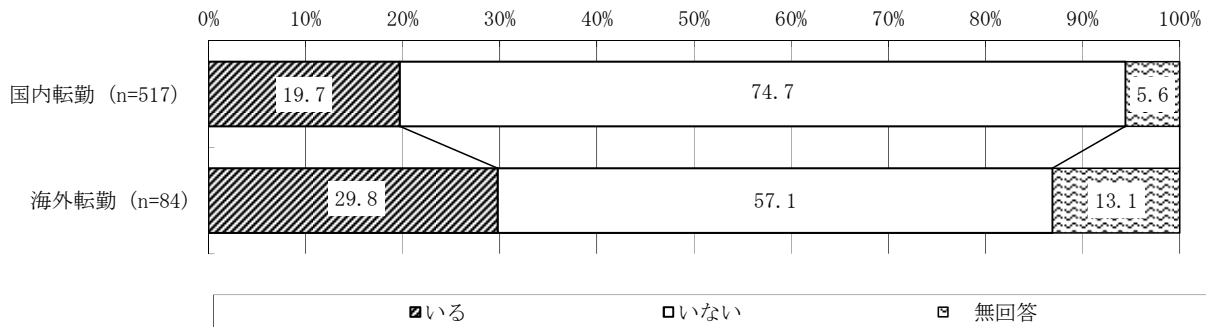
図表 2-2-33：国内転勤における過去1年間で女性の転勤者がいる企業での女性転勤者の未婚者割合（単位＝％）

	n	女性転勤者のなかで未婚者の割合/ 国内転勤						
		ほとんどが未婚者	8～9割が未婚者	6～7割が未婚者	未婚者と既婚者が半々	2～4割が未婚者	ほとんどが既婚者	無回答
全体	517	60.5	11.4	6.2	11.2	1.7	5.4	3.5
<正社員規模>								
300人未満	62	80.6	6.5	3.2	4.8	0.0	4.8	0.0
300～500人未満	120	68.3	8.3	1.7	12.5	2.5	5.0	1.7
500～1,000人未満	154	59.1	14.9	5.2	9.7	1.9	6.5	2.6
1,000人以上	170	50.0	12.4	11.2	14.7	1.8	3.5	6.5
<女性正社員比率>								
0～10%未満	84	53.6	10.7	3.6	15.5	1.2	7.1	8.3
10～20%未満	136	64.0	7.4	5.1	13.2	2.9	5.1	2.2
20～30%未満	104	58.7	21.2	4.8	4.8	2.9	4.8	2.9
30～40%未満	63	65.1	9.5	6.3	11.1	1.6	4.8	1.6
40～50%未満	54	55.6	14.8	7.4	16.7	0.0	3.7	1.9
50%以上	56	69.6	5.4	10.7	10.7	0.0	1.8	1.8
<転勤の状況>								
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある	337	57.0	12.5	7.1	12.2	2.4	4.5	4.5
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	180	67.2	9.4	4.4	9.4	0.6	7.2	1.7
<転勤者の一人当たり転勤回数>								
1～2回	153	69.9	7.8	4.6	8.5	0.7	7.2	1.3
3～4回	158	59.5	14.6	4.4	10.8	2.5	3.8	4.4
5～6回	104	57.7	13.5	5.8	14.4	1.9	5.8	1.0
7回以上	83	49.4	9.6	14.5	14.5	1.2	4.8	6.0
<年間国内転勤者数>								
10人未満	109	75.2	1.8	1.8	10.1	0.0	9.2	1.8
10～50人未満	212	62.7	14.2	3.3	9.0	2.4	7.1	1.4
50～100人未満	84	63.1	13.1	9.5	9.5	0.0	1.2	3.6
100人以上	105	39.0	15.2	14.3	19.0	3.8	1.9	6.7
<女性転勤経験者の割合>								
転勤経験者はほとんどいない	135	69.6	5.2	2.2	8.9	0.7	8.9	4.4
1割程度	134	70.1	8.2	3.7	9.7	1.5	6.7	0.0
2～4割程度	98	55.1	20.4	4.1	11.2	2.0	2.0	5.1
5～7割程度	42	52.4	11.9	14.3	11.9	2.4	4.8	2.4
8割以上	79	40.5	10.1	17.7	20.3	3.8	3.8	3.8

※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」において、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

女性（既婚）の転勤者のなかの単身赴任者の有無をみると、女性転勤者のなかに単身赴任者が「いる」とする割合は、国内転勤が19.7%、海外転勤が29.8%で、海外転勤のほうが高い（図表2-2-34）。

図表 2-2-34：女性（既婚）の転勤者のなかの単身赴任者の有無（単位＝％）



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

(4) 海外転勤の状況

転勤がある企業のうち、「海外転勤がある企業」での海外転勤で駐在している日本人社員の人数は全体で、「10人未満」が56.7%、「10～20人未満」が12.4%、「20～50人未満」が11.8%、「50～100人未満」が7.0%などとなっている。正社員規模別にみると、「50人以上」（「50～100人未満」「100～300人未満」「300人以上」の合計）の割合は、1000人以上規模でもっとも高い。海外拠点数別にみると、10ヵ所以上で「50人以上」の割合がもっとも高い（図表2-2-35）。

企業調査では、過去3年間で、海外転勤者やその家族でメンタルヘルス不調になった者がいたか（複数回答）についても尋ねている。それによれば、「（転勤者本人・家族）いずれもいなかった」との回答が79.2%を占めている。「転勤者本人でいた」は15.4%、「家族でいた」は7.2%である（図表2-2-36）。

企業調査では、過去3年間の海外転勤者の選定で生じていること（複数回答）についても尋ねている。それによれば、「いずれもない」とする企業が37.9%ともっとも多い。具体的な選定の問題としては、「適切な語学力を持つ候補が少ない」が37.7%でもっとも多く、次いで、「海外で仕事をこなせる人材が少ない」（35.3%）、「海外転勤を打診しても、本人が転勤を希望しない」（24.4%）、「海外転勤希望者が少なすぎる」（21.8%）などとなっている（図表2-2-37）。

図表 2-2-35 : 海外転勤で駐在している日本人社員人数 (単位=%)

	n	海外転勤で駐在している日本人社員人数							50人以上
		10人未満	10~20人未満	20~50人未満	50~100人未満	100~300人未満	300人以上	無回答	
全体	501	56.7	12.4	11.8	7.0	4.8	1.8	5.6	13.6
<業種>									
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	66.6
建設業	36	61.1	2.8	5.6	19.4	5.6	2.8	2.8	27.8
製造業	256	46.1	12.5	15.6	8.6	7.4	2.0	7.8	18.0
電気・ガス・熱供給・水道業	4	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
情報通信業	20	85.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0
運輸業、郵便業	27	74.1	7.4	14.8	0.0	3.7	0.0	0.0	3.7
卸売業	41	51.2	26.8	7.3	0.0	2.4	4.9	7.3	7.3
小売業	21	71.4	14.3	9.5	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8
金融業、保険業	15	80.0	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	7	71.4	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	9	66.7	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
宿泊業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業	7	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
その他サービス業	30	73.3	10.0	3.3	10.0	0.0	0.0	3.3	10.0
その他	16	68.8	12.5	12.5	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3
<正社員規模>									
300人未満	34	88.2	5.9	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9
300~500人未満	128	73.4	14.8	7.8	0.0	0.0	0.0	3.9	0.0
500~1,000人未満	137	62.0	16.1	13.9	1.5	1.5	0.0	5.1	3.0
1,000人以上	189	36.0	10.1	15.3	16.4	11.6	4.8	5.8	32.8
<海外拠点数>									
海外転勤を要する拠点は無い	7	71.4	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
1~9カ所以下	373	68.4	13.1	10.5	3.2	0.3	0.0	4.6	3.5
10カ所以上	116	16.4	10.3	17.2	19.8	19.8	7.8	8.6	47.4

※転勤がある企業のうち、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。「50人以上」は、「50~100人未満」「100~300人未満」「300人以上」の合計。

図表 2-2-36 : 過去3年間で、海外転勤者・その家族でメンタルヘルス不調になった者の有無 (MA、単位=%)

	n	過去3年間で、海外転勤者・その家族でメンタルヘルス不調になった者の有無			
		転勤者本人でいた	家族でいた	いずれもいなかった	無回答
全体	501	15.4	7.2	79.2	1.8
<正社員規模>					
300人未満	34	2.9	8.8	88.2	0.0
300~500人未満	128	13.3	4.7	82.8	0.8
500~1,000人未満	137	10.2	3.6	86.1	0.7
1,000人以上	189	23.3	9.5	70.9	3.7
<海外拠点数>					
海外転勤を要する拠点は無い	7	14.3	14.3	71.4	0.0
1~9カ所以下	373	11.5	4.3	84.7	0.8
10カ所以上	116	27.6	16.4	62.1	5.2

※転勤がある企業のうち、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

図表 2-2-37：過去3年間で海外転勤者の選定で生じていること（MA、単位＝％）

	n	過去3年間で海外転勤者の選定で生じていること								
		海外転勤希望者が多すぎる	海外転勤希望者が少なすぎる	海外転勤できなかった者が不満を持っている	適切な語学力を持つ候補が少ない	海外で仕事をこなせる人材が少ない	海外転勤を打診しても、本人が転勤を希望しない	海外転勤を打診しても、家族の了解が得られない	以上のいずれもない	無回答
全体	501	1.4	21.8	4.0	37.7	35.3	24.4	7.0	37.9	1.8
<正社員規模>										
300人未満	34	0.0	14.7	0.0	26.5	26.5	29.4	11.8	44.1	0.0
300～500人未満	128	1.6	25.0	3.9	41.4	41.4	24.2	6.3	32.8	2.3
500～1,000人未満	137	0.7	25.5	3.6	38.7	35.8	28.5	4.4	35.8	0.7
1,000人以上	189	2.1	16.9	5.3	36.0	32.8	20.1	9.0	41.8	2.6
<海外拠点数>										
海外転勤を要する拠点は無い	7	0.0	14.3	0.0	28.6	28.6	28.6	0.0	42.9	0.0
1～9カ所以下	373	1.1	23.9	2.1	38.6	35.7	24.9	5.4	38.6	1.1
10カ所以上	116	2.6	16.4	10.3	35.3	34.5	22.4	12.9	35.3	4.3

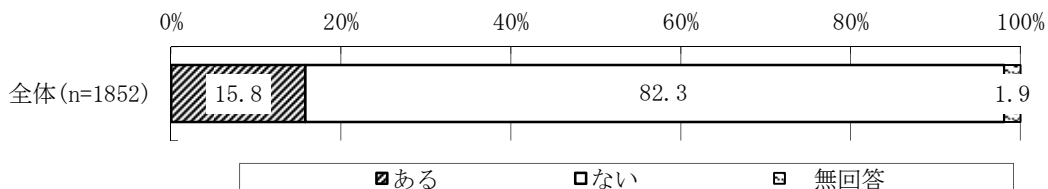
※転勤がある企業のうち、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）を対象に集計。

3. 勤務地限定正社員の雇用区分

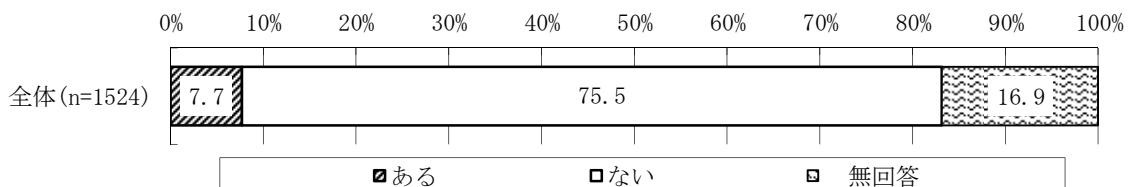
3-1. 勤務地限定正社員の雇用区分の有無

企業調査では、正社員（総合職）のなかで、制度として勤務地限定正社員の雇用区分³があるか尋ねている。それによれば、勤務地限定正社員の雇用区分が「ある」は15.8%、「ない」が82.3%となっている（図表 2-3-1）。「ない」とする企業について、勤務地限定制度を今後導入する予定を尋ねたところ、「ある」が7.7%、「ない」が75.5%となっている（図表 2-3-2）。

図表 2-3-1：勤務地限定正社員の雇用区分（単位＝％）



図表 2-3-2：勤務地限定制度の導入予定（単位＝％）



※勤務地限定正社員の雇用区分が「ない」企業を対象に集計。

³ 調査票上の定義【正社員（総合職）及び勤務地限定正社員】は以下の通り。

※本調査での「正社員（総合職）」とは、勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用区分です（技術系総合職、研究・開発系総合職を含む。以下「全国転勤型」という）。

※本調査での「勤務地限定正社員」とは、正社員（総合職）のなかで、勤務地（業務の範囲を含む）について、一定の制限があるものの、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務を多く含む雇用区分です（準総合職などを含む）。出産・育児等の際の、一時的な転勤免除は除きます。

勤務地限定正社員の雇用区分の導入状況について、業種、正社員規模などでみたものが図表 2-3-3 である。

図表 2-3-3：勤務地限定正社員の雇用区分（単位＝％）

	n	勤務地限定正社員の雇用区分			n	勤務地限定正社員の雇用区分			
		ある	ない	無回答		ある	ない	無回答	
全体	1852	15.8	82.3	1.9	全体	1852	15.8	82.3	1.9
<業種>					<転勤の状況>				
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	100.0	0.0	正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある	624	28.0	71.2	0.8
建設業	122	18.9	80.3	0.8	正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	509	15.3	83.3	1.4
製造業	488	11.5	86.7	1.8	転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）	501	5.2	92.6	2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	11	18.2	81.8	0.0	<転勤範囲>				
情報通信業	80	11.3	87.5	1.3	A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	264	17.4	81.4	1.1
運輸業、郵便業	159	12.6	85.5	1.9	ややAに近い	237	19.8	77.6	2.5
卸売業	115	25.2	74.8	0.0	ややBに近い	326	25.2	74.2	0.6
小売業	198	22.2	75.3	2.5	B（広域異動が多い）に近い	293	26.3	73.4	0.3
金融業、保険業	105	28.6	70.5	1.0	<転勤赴任期間終了後の状況>				
不動産業、物品賃貸業	27	29.6	70.4	0.0	A（本拠地に戻ることが多い）に近い	294	15.3	84.4	0.3
学術研究、専門・技術サービス業	35	8.6	91.4	0.0	ややAに近い	503	22.7	76.1	1.2
宿泊業	12	8.3	83.3	8.3	ややBに近い	253	27.7	71.1	1.2
飲食サービス業	27	29.6	66.7	3.7	B（他の地域に転勤することが多い）に近い	66	34.8	62.1	3.0
生活関連サービス業、娯楽業	23	39.1	60.9	0.0	<転勤者の一人当たり転勤回数>				
教育、学習支援業	121	4.1	91.7	4.1	1～2回	456	12.3	87.7	0.0
医療、福祉	39	7.7	82.1	10.3	3～4回	353	24.9	73.9	1.1
その他サービス業	220	13.6	84.1	2.3	5～6回	172	32.0	64.5	3.5
その他	56	17.9	82.1	0.0	7回以上	103	44.7	54.4	1.0
<正社員規模>					<年間国内転勤者数>				
300 人未満	389	9.3	88.7	2.1	10人未満	463	12.5	86.8	0.6
300～500 人未満	598	13.2	84.6	2.2	10～50人未満	398	24.9	73.4	1.8
500～1,000 人未満	460	18.5	80.9	0.7	50～100人未満	116	39.7	60.3	0.0
1,000 人以上	344	24.1	74.1	1.7	100人以上	118	38.1	61.0	0.8
<女性正社員比率>					<女性転勤経験者の割合>				
0～10%未満	409	12.7	85.3	2.0	転勤経験者はほとんどいない	586	16.6	82.4	1.0
10～20%未満	507	14.8	84.0	1.2	1割程度	217	20.3	77.9	1.8
20～30%未満	308	16.9	81.5	1.6	2～4割程度	123	30.9	68.3	0.8
30～40%未満	201	17.9	81.6	0.5	5～7割程度	50	32.0	66.0	2.0
40～50%未満	145	16.6	82.8	0.7	8割以上	86	45.3	54.7	0.0
50%以上	183	19.7	76.0	4.4					
<国内拠点数>					※勤務地限定正社員の雇用区分が「ある」について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ網（n数=15以上）。				
国内転勤を要する拠点はなし	360	3.1	93.1	3.9					
1～19ヵ所以下	943	12.5	86.3	1.2					
20～49ヵ所以下	302	24.8	73.5	1.7					
50～99ヵ所以下	148	33.1	64.9	2.0					
100ヵ所以上	90	42.2	56.7	1.1					

勤務地限定正社員の雇用区分が「ある」とする割合について業種別（n数=15以上）にみると、全体よりも5ポイント以上高い業種は、「卸売業」「小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「ある」とする割合は高い。

女性正社員比率別にみると、おおむね女性正社員の比率が高くなるほど、わずかではあるが「ある」とする割合が高い。

国内拠点数別にみると、拠点数が多くなるほど、「ある」とする割合が高い。

転勤の状況別にみると、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」のほうが、「ある」とする割合は高い。

転勤範囲別にみると、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業に比べて、「広域異動が多い」に近い企業のほうが、「ある」とする割合が高い傾向にある。

転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、「ある」とする割合が高い傾向にある。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、転勤回数が多くなるほど、「ある」とする割合は高い。

年間国内転勤者数別にみると、おおむね転勤者数が多いほど、「ある」とする割合が高い。

女性転勤経験者の割合別にみると、転勤経験者の割合が高くなるほど、「ある」とする割合は高い。

3-2. 勤務地限定正社員の雇用区分の導入状況

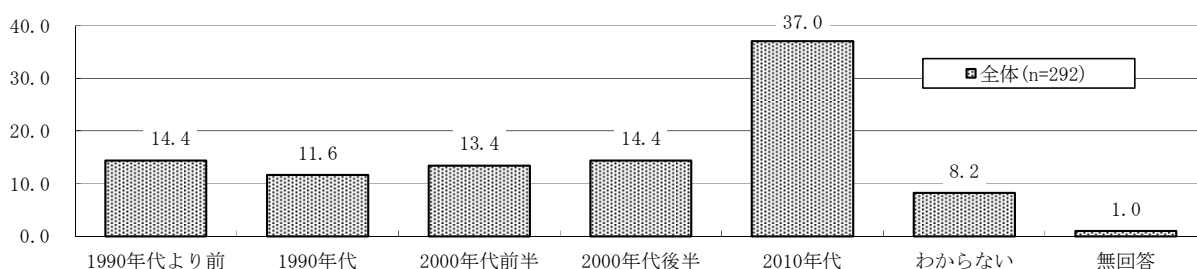
(1) 導入状況

勤務地限定正社員の雇用区分がある企業について、勤務地限定正社員の雇用区分を導入した時期を尋ねたところ、「2010年代」が37.0%でもっとも割合が高く、次いで、「2000年代後半」が14.4%、「1990年代より前」が14.4%、「2000年代前半」が13.4%などとなっている（図表2-3-4）。

勤務地限定正社員の雇用区分の導入理由（複数回答）は、「正社員の定着を図るため」が43.2%でもっとも多く、次いで、「優秀な人材の確保のため」（41.4%）、「育児・介護等と仕事との両立への対応のため」（34.9%）、「もともと勤務地限定で働く社員（店舗営業等）が多い」（25.7%）などとなっている（図表2-3-5）。

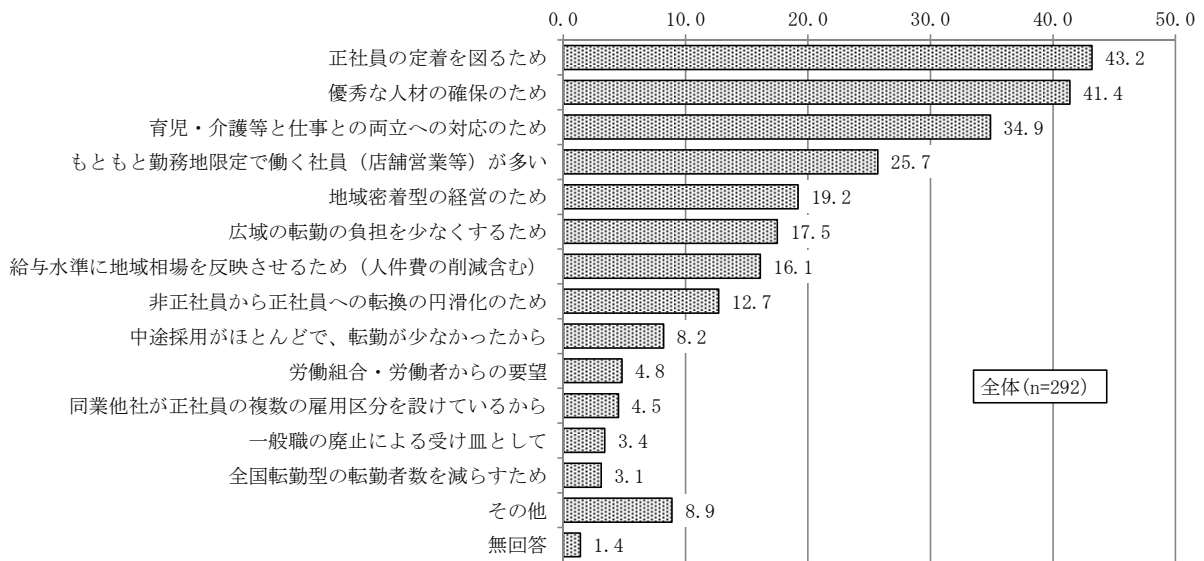
勤務地限定正社員が配属されている主な職種（3つまでの複数回答）は、「営業職」が34.2%でもっとも多く、次いで、「販売・接客サービス職」（29.1%）、「総務・人事の事務職」（28.8%）、「経理・財務の事務職」（21.2%）などとなっている（図表2-3-6）。

図表 2-3-4：勤務地限定正社員の雇用区分を導入した時期（SA、単位＝％）



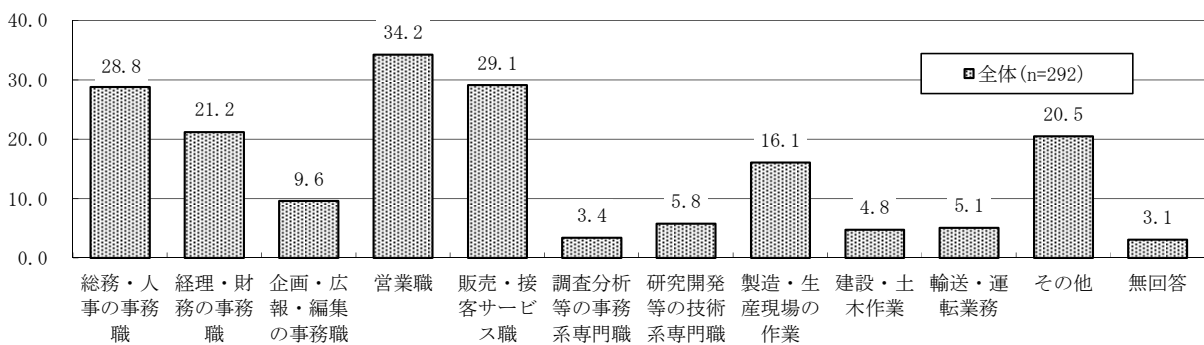
※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。

図表 2-3-5：勤務地限定正社員の雇用区分の導入理由（MA、単位＝％）



※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。

図表 2-3-6：勤務地限定正社員が配属されている主な職種（3つまでのMA、単位＝％）



※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。

(2) 勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差

勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差（給与・賞与含む）は、「5～10%未満」が27.4%、「10～15%未満」が25.3%、「処遇差はない」が13.0%、「0超～5%未満」が12.7%などとなっている。「10%以上」（「10～15%未満」「15～20%未満」「20%以上」の合計）は、43.8%となっている。

「10%以上」の割合を国内拠点数別にみると、拠点数が多くなるほど高くなる。

転勤範囲別にみると、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業に比べて、「広域異動が多い」に近い企業のほうが、「10%以上」の割合が高くなる傾向にある。

また、転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「A（本拠地に戻ることが多い）」に近いとする企業で、「10%以上」の割合がもっとも低くなっており、それ以外は「10%以上」の割合は5割前後と高くなっている。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、おおむね転勤回数が増えるほど、「10%以上」の割合は高くなる。

年間国内転勤者数別にみると、転勤者数が多いほど、「10%以上」の割合が高い(図表 2-3-7)。

次に、年収差がある企業を対象に、年収の差がある主たる理由を尋ねたところ、「社員の納得性」が 46.9%でもっとも割合が高く、次いで、「会社の期待性」(20.8%)、「転勤する従業員が負担するコスト手当」(16.3%)などとなっている。

これを勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差でみると、年収差が「10%未満」に比べ「10%以上」のほうが、「転勤する従業員が負担するコスト手当」の割合が高い。

国内拠点数別にみると、「転勤する従業員が負担するコスト手当」の割合は拠点数が多くなるほどわずかに高くなる。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、おおむね転勤回数が増えるほど、「転勤する従業員が負担するコスト手当」の割合は高くなる。

年間国内転勤者数別にみると、転勤者数「100人以上」で、「転勤する従業員が負担するコスト手当」の割合がもっとも高くなっている(図表 2-3-8)。

図表 2-3-7：勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差（給与・賞与含む）（単位＝％）

	n	勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差 (給与・賞与含む)							10%以上
		処遇差は ない	0 超～5 %未満	5～10% 未満	10～15% 未満	15～20% 未満	20%以上	無回答	
全 体	292	13.0	12.7	27.4	25.3	10.6	7.9	3.1	43.8
<国内拠点数>									
国内転勤を要する拠点数はない	11	36.4	0.0	36.4	18.2	0.0	0.0	9.1	18.2
1～19ヵ所以下	118	17.8	15.3	22.9	25.4	10.2	5.1	3.4	40.7
20～49ヵ所以下	75	12.0	12.0	30.7	20.0	10.7	12.0	2.7	42.7
50～99ヵ所以下	49	6.1	16.3	30.6	24.5	10.2	10.2	2.0	44.9
100ヵ所以上	38	2.6	5.3	26.3	39.5	15.8	7.9	2.6	63.2
<転勤範囲>									
A(特定のブロック内転勤が多い)に近い	46	17.4	15.2	30.4	28.3	4.3	4.3	0.0	37.0
ややAに近い	47	10.6	14.9	29.8	25.5	10.6	6.4	2.1	42.6
ややBに近い	82	7.3	9.8	32.9	25.6	13.4	7.3	3.7	46.3
B(広域異動が多い)に近い	77	6.5	16.9	19.5	29.9	13.0	13.0	1.3	55.8
<転勤赴任期間終了後の状況>									
A(本拠地に戻ることが多い)に近い	45	20.0	13.3	24.4	31.1	4.4	6.7	0.0	42.2
ややAに近い	114	9.6	15.8	26.3	27.2	11.4	8.8	0.9	47.4
ややBに近い	70	1.4	10.0	32.9	30.0	12.9	7.1	5.7	50.0
B(他の地域に転勤することが多い)に近い	23	8.7	17.4	26.1	17.4	17.4	13.0	0.0	47.8
<転勤者の一人当たり転勤回数>									
1～2回	56	16.1	10.7	25.0	32.1	7.1	5.4	3.6	44.6
3～4回	88	9.1	17.0	28.4	26.1	10.2	6.8	2.3	43.2
5～6回	55	3.6	10.9	32.7	27.3	10.9	12.7	1.8	50.9
7回以上	46	4.3	17.4	28.3	26.1	15.2	8.7	0.0	50.0
<年間国内転勤者数>									
10人未満	58	19.0	17.2	25.9	24.1	3.4	5.2	5.2	32.8
10～50人未満	99	10.1	14.1	31.3	28.3	8.1	6.1	2.0	42.4
50～100人未満	46	0.0	15.2	23.9	21.7	26.1	13.0	0.0	60.9
100人以上	45	6.7	8.9	22.2	37.8	13.3	11.1	0.0	62.2

※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。「10%以上」は「10～15%未満」「15～20%未満」「20%以上」の合計。

図表 2-3-8：年収の差がある主たる理由（単位＝％）

	n	年収の差がある主たる理由				
		社員の納 得性	会社の期 待性	転勤する 従業員が 負担する コスト手 当	その他	無回答
全 体	245	46.9	20.8	16.3	7.8	8.2
<勤務地限定正社員と全国転勤型との 間の年収差>						
10%未満	117	47.9	27.4	14.5	5.1	5.1
10%以上	128	46.1	14.8	18.0	10.2	10.9
<国内拠点数>						
国内転勤を要する拠点は無い	6	50.0	16.7	0.0	33.3	0.0
1～19ヵ所以下	93	41.9	25.8	12.9	10.8	8.6
20～49ヵ所以下	64	56.3	17.2	15.6	4.7	6.3
50～99ヵ所以下	45	46.7	22.2	20.0	2.2	8.9
100ヵ所以上	36	41.7	13.9	25.0	8.3	11.1
<転勤者の一人当たり転勤回数>						
1～2回	45	48.9	17.8	8.9	13.3	11.1
3～4回	78	48.7	24.4	14.1	7.7	5.1
5～6回	52	53.8	23.1	13.5	1.9	7.7
7回以上	44	36.4	15.9	31.8	4.5	11.4
<年間国内転勤者数>						
10人未満	44	50.0	15.9	18.2	9.1	6.8
10～50人未満	87	47.1	26.4	8.0	8.0	10.3
50～100人未満	46	58.7	15.2	19.6	0.0	6.5
100人以上	42	38.1	19.0	23.8	9.5	9.5

※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業のうち、勤務地限定正社員と全国転勤型との間で年収差がある企業を対象に集計。

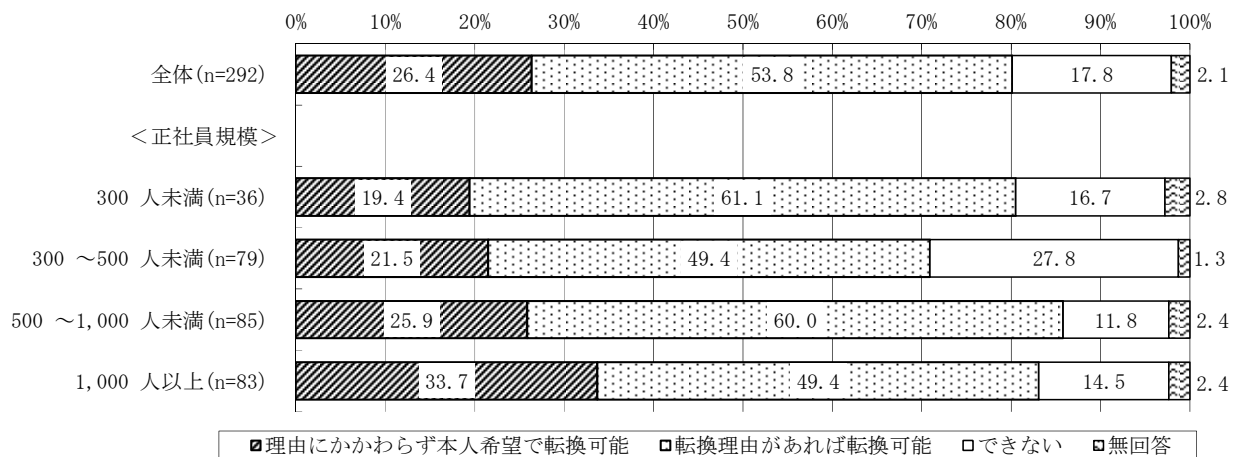
(3) 全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換

全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換については、「理由にかかわらず本人希望で転換可能」が26.4%、「転換理由があれば転換可能」が53.8%、「できない」が17.8%となっている。これを正社員規模別にみると、「理由にかかわらず本人希望で転換可能」の割合は規模が大きくなるほど高くなる（図表 2-3-9）。

全国転勤型から勤務地限定正社員へ「転換理由があれば転換可能」とする企業の転換理由（複数回答）は、「親等の介護」が81.5%でもっとも多く、次いで、「本人の病気」（69.4%）、「子の看護」（54.1%）、「出産・育児」（53.5%）、「結婚」（46.5%）などとなっている（図表 2-3-10）。

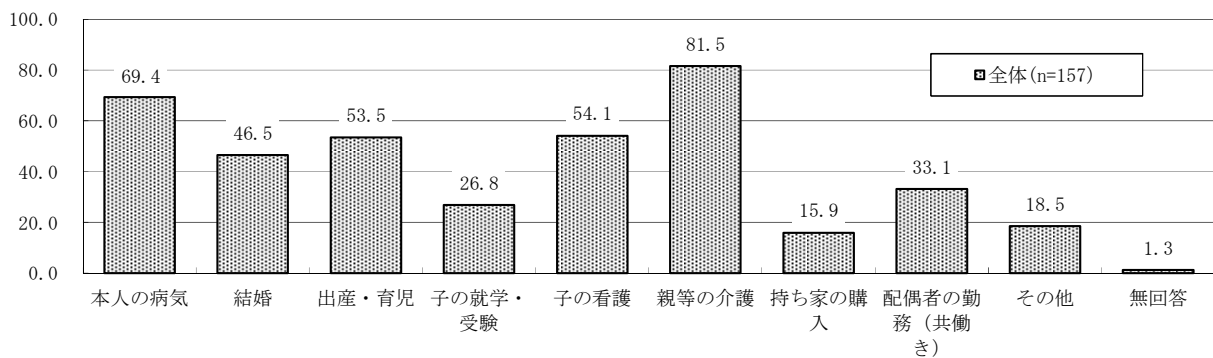
全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換ができる企業（「理由にかかわらず本人希望で転換可能」「転換理由があれば転換可能」と回答した企業）について、過去3年間で、実際にどのような理由で転換が適用されたか（複数回答）を尋ねたところ、具体的な理由としては、「親等の介護」が39.3%でもっとも多く、次いで、「本人の病気」（28.6%）、「出産・育児」（25.6%）、「結婚」（21.8%）、「配偶者の勤務（共働き）」（15.0%）などとなっている。「過去3年間で転換者はいない」は34.6%だった（図表 2-3-11）。

図表 2-3-9：全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換（単位＝％）



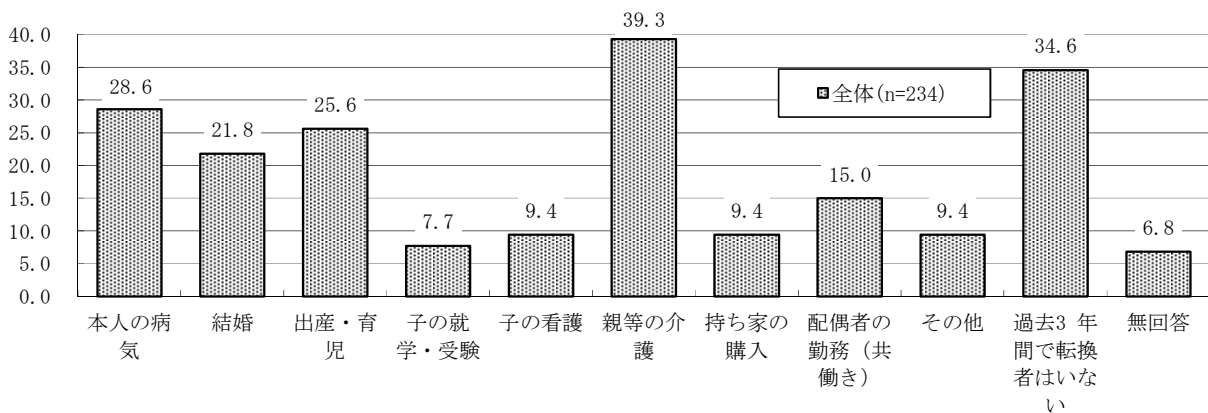
※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。

図表 2-3-10：全国転勤型から勤務地限定正社員へ「転換理由があれば転換可能」とする企業の転換理由（MA、単位＝％）



※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業のなかで、全国転勤型から勤務地限定正社員へ「転換理由があれば転換可能」とする企業を対象に集計。

図表 2-3-11：過去3年間で適用された転換理由（MA、単位＝％）



※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業のなかで、全国転勤型から勤務地限定正社員へ「理由にかかわらず本人希望で転換可能」「転換理由があれば転換可能」とする企業を対象に集計。

(4) 勤務地限定正社員のままでの管理職（課長相当職以上）への昇進可能性

勤務地限定正社員の雇用区分のままで管理職（課長相当職以上）への昇進が可能かどうかについては、「管理職には就けない」（34.6%）、「課長相当職まで可能」（38.0%）、「部長相当職まで可能」（13.7%）、「役員まで可能」（10.6%）などとなっている。

「課長職以上・計」（「課長相当職まで可能」「部長相当職まで可能」「役員まで可能」の合計）の割合を国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が多くなるほど高くなる（図表 2-3-12）。

図表 2-3-12：勤務地限定正社員のままでの管理職（課長相当職以上）への昇進可能性
（単位＝％）

	n	勤務地限定正社員の雇用区分のままで管理職 （課長相当職以上）への昇進が可能かどうか					課長職以上 ・計
		管理職には 就けない	課長相当職 まで可能	部長相当職 まで可能	役員まで可 能	無回答	
全 体	292	34.6	38.0	13.7	10.6	3.1	62.3
<正社員規模>							
300 人未満	36	25.0	41.7	13.9	19.4	0.0	75.0
300 ～500 人未満	79	35.4	31.6	17.7	11.4	3.8	60.7
500 ～1,000 人未満	85	41.2	38.8	10.6	5.9	3.5	55.3
1,000 人以上	83	33.7	38.6	13.3	12.0	2.4	63.9
<国内拠点数>							
国内転勤を要する拠点は無い	11	54.5	18.2	18.2	9.1	0.0	45.5
1 ～19カ所以下	118	37.3	33.1	15.3	11.0	3.4	59.4
20～49カ所以下	75	38.7	38.7	13.3	8.0	1.3	60.0
50～99カ所以下	49	24.5	44.9	12.2	14.3	4.1	71.4
100カ所以上	38	26.3	50.0	10.5	10.5	2.6	71.0

※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。「課長職以上・計」は、「課長職まで可能」「部長相当職まで可能」「役員まで可能」の合計。

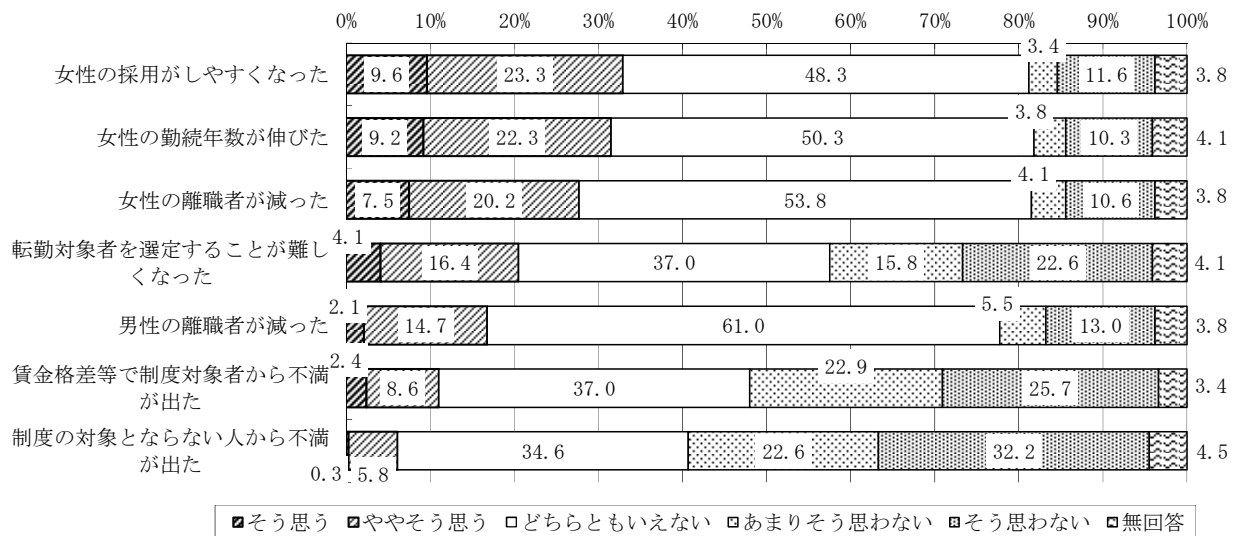
3-3. 勤務地限定正社員制度の導入で生じたこと

企業調査では、勤務地限定正社員制度の導入で生じたことについて尋ねている。各項目で、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）とする割合をみると、「女性の採用がしやすくなった」が 32.9%ともっとも高く、次いで、「女性の勤続年数が伸びた」（31.5%）、「女性の離職者が減った」（27.7%）などとなっている。

なお、「そう思わない・計」（「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計）に着目すると、「そう思わない・計」とする割合が高いのは、「制度の対象とならない人から不満が出た」（54.8%）、「賃金格差等で制度対象者から不満が出た」（48.6%）、「転勤対象者を選定することが難しくなった」（38.4%）などとなっている（図表 2-3-13）。

なお、「賃金格差等で制度対象者から不満が出た」の「そう思う・計」の割合について、勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差でみると、年収差が高くなるほど、「そう思う・計」の割合が高くなる（図表 2-3-14）。

図表 2-3-13：勤務地限定正社員制度の導入で生じたこと（単位＝％）（n=292）



※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。

図表 2-3-14：勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差でみた「賃金格差等で制度対象者から不満が出た」に対する認識（単位＝％）

	n	賃金格差等で制度対象者から不満が出た						そう思う・計
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	
合計	292	2.4	8.6	37.0	22.9	25.7	3.4	11.0
<勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差>								
処遇差はない	38	0.0	0.0	34.2	10.5	47.4	7.9	0.0
0超～5%未満	37	0.0	8.1	32.4	35.1	18.9	5.4	8.1
5～10%未満	80	1.3	2.5	36.3	31.3	27.5	1.3	3.8
10～15%未満	74	2.7	10.8	44.6	16.2	24.3	1.4	13.5
15～20%未満	31	6.5	19.4	38.7	19.4	9.7	6.5	25.8
20%以上	23	8.7	26.1	30.4	21.7	13.0	0.0	34.8

※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計。「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）。

4. 転勤に関する配慮

4-1. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会

(1) 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会

企業調査は、転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性はある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）について、社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤に関する配慮を申し出る制度・機会（自己申告制度や目標管理制度の面接機会）があるかについて尋ねている。それによれば、企業が社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤に関する配慮を申し出る制度・機会が「ある」とする割合は83.7%に及ぶ（図表 2-4-1）。

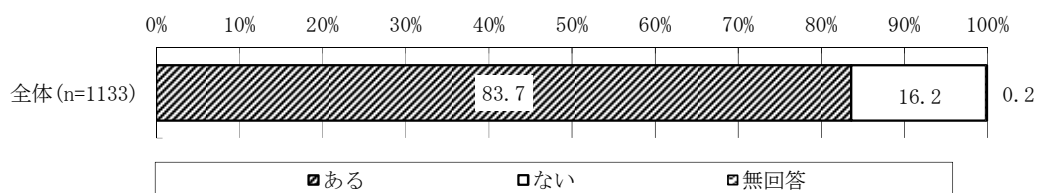
これを正社員規模別みると、規模が大きくなるほど、転勤に関する配慮を申し出る制度・機会が「ある」とする割合は高くなる。

国内拠点数別にみると、拠点数が多くなるほど「ある」とする割合は高い。

転勤の状況別にみると、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」のほうが「ある」とする割合は高い。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、転勤回数が多くなるほど、「ある」とする割合は高い。年間国内転勤者数別にみると、転勤者数が多いほど、「ある」とする割合が高い（図表 2-4-2）。

図表 2-4-1：社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤に関する配慮を申し出る制度
・機会の有無（単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

図表 2-4-2：社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤に関する配慮を申し出る制度
・機会の有無（単位＝％）

	n	転勤に関する配慮を申し出る制度・機会の有無		
		ある	ない	無回答
全体	1133	83.7	16.2	0.2
＜正社員規模＞				
300 人未満	158	77.2	22.8	0.0
300 ～500 人未満	358	80.2	19.8	0.0
500 ～1,000 人未満	322	85.4	14.3	0.3
1,000 人以上	269	90.0	9.7	0.4
＜国内拠点数＞				
国内転勤を要する拠点数はない	11	72.7	27.3	0.0
1 ～19カ所以下	666	81.8	18.2	0.0
20～49カ所以下	246	82.9	16.7	0.4
50～99カ所以下	125	90.4	9.6	0.0
100カ所以上	82	91.5	7.3	1.2
＜転勤の状況＞				
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性はある	624	87.5	12.3	0.2
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	509	79.0	20.8	0.2
＜転勤者の一人当たり転勤回数＞				
1～2回	456	81.6	18.4	0.0
3～4回	353	84.1	15.9	0.0
5～6回	172	86.0	14.0	0.0
7回以上	103	89.3	8.7	1.9
＜年間国内転勤者数＞				
10人未満	463	79.0	21.0	0.0
10～50人未満	398	83.4	16.6	0.0
50～100人未満	116	91.4	7.8	0.9
100人以上	118	94.1	5.1	0.8

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

(2) 転勤を実施するに先立つ事前の人事ヒアリング

転勤を実施するに先立って、事前の人事ヒアリングで、転勤の支障となる事情を聴取するかについては、「転勤配慮を求める者にのみ行う」が38.9%でもっとも割合が高く、次いで、「必ず転勤対象全員に行う」が37.2%、「行わない」が22.9%となっている。

図表 2-4-3：転勤を実施するに先立って、事前の人事ヒアリングで、転勤の支障となる事情の聴取の有無（単位＝％）

	n	転勤を実施するに先立って、事前の人事ヒアリングで、転勤の支障となる事情の聴取の有無			
		必ず転勤対象全員に行う	転勤配慮を求める者にのみ行う	行わない	無回答
全 体	1133	37.2	38.9	22.9	1.0
<転勤配慮を申し出る制度・機会>					
ある	948	38.8	39.2	21.2	0.7
ない	183	29.5	37.2	31.7	1.6
<正社員規模>					
300 人未満	158	46.2	36.7	16.5	0.6
300～500 人未満	358	42.5	35.5	21.5	0.6
500～1,000 人未満	322	35.4	41.9	21.4	1.2
1,000 人以上	269	27.9	40.9	29.7	1.5
<国内拠点数>					
国内転勤を要する拠点はなし	11	54.5	9.1	36.4	0.0
1～19カ所以下	666	41.1	36.9	21.3	0.6
20～49カ所以下	246	30.1	41.9	26.4	1.6
50～99カ所以下	125	35.2	40.0	24.0	0.8
100カ所以上	82	28.0	47.6	22.0	2.4
<転勤の状況>					
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性はある	624	35.3	38.8	25.0	1.0
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	509	39.7	39.1	20.2	1.0
<転勤者の一人当たり転勤回数>					
1～2回	456	43.6	35.5	20.2	0.7
3～4回	353	35.4	39.4	24.6	0.6
5～6回	172	27.9	48.3	23.3	0.6
7回以上	103	31.1	41.7	26.2	1.0
<年間国内転勤者数>					
10人未満	463	44.9	38.4	16.4	0.2
10～50人未満	398	37.7	36.9	24.4	1.0
50～100人未満	116	22.4	47.4	28.4	1.7
100人以上	118	26.3	39.8	33.1	0.8

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性はある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

転勤配慮を申し出る制度・機会別にみると、申し出る制度・機会が「ない」とする企業に比べて、「ある」とする企業のほうが、「必ず転勤対象全員に行う」とする割合は高い。

正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど「必ず転勤対象全員に行う」とする割合が高くなる一方で、おおむね規模が大きくなるほど「行わない」とする割合が高い。

国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が多くなるほど、「転勤配慮を求める者にのみ行う」とする割合が高くなる。

転職の状況別にみると、「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」のほうが「行わない」とする割合は高い。

転職者の一人当たり転職回数別にみると、おおむね転職回数が少なくなるほど、「必ず転職対象全員に行う」とする割合が高くなる。

年間国内転職者数別にみると、おおむね転職者数が少ないほど、「必ず転職対象全員に行う」とする割合が高くなる（図表 2-4-3）。

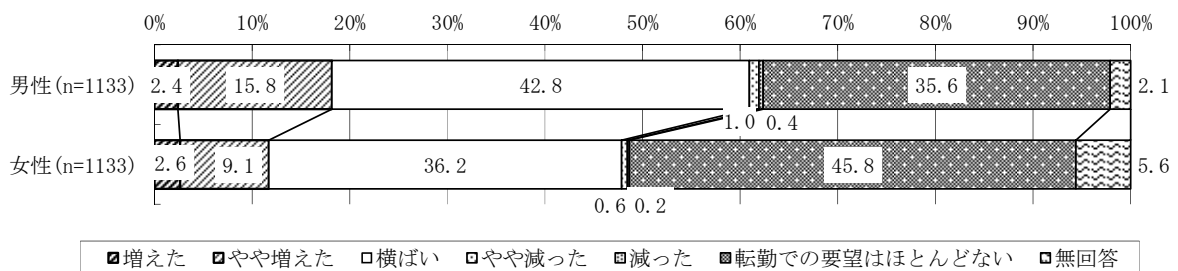
4-2. 転職配慮の要望

(1) 過去3年間で正社員（総合職）からの転職配慮の要望

企業調査では、過去3年間で正社員（総合職）からの転職について配慮を求める要望の増減について男女別で尋ねている。それによれば、男女いずれも、「転職での要望はほとんどない」とする割合がもっとも高い（男性 35.6%、女性 45.8%）。

増減に着目すると、男性では、「増加」（「増えた」「やや増えた」の合計）とする割合は 18.2%で、「減少」（「減った」「やや減った」の合計）とする割合（1.4%）を大きく上回っている。女性も、「増加」とする割合は 11.7%で、「減少」（0.8%）を大きく上回っている。男女を比較すると、「増加」とする割合は、女性に比べ男性のほうが割合は高い（図表 2-4-4）。

図表 2-4-4：過去3年間で正社員（総合職）からの転職配慮の要望（単位＝％）



※転職がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

「転職での要望はほとんどない」や「増加」（「増えた」「やや増えた」の合計）に着目して、正社員規模別にみると、男女ともに、規模が小さくなるほど、「転職での要望はほとんどない」の割合が高くなる一方で、おおむね規模が大きくなるほど「増加」の割合が高くなる傾向にある。

転職の状況別にみると、男女ともに、「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」のほうが「増加」とする割合は高い。

国内拠点数別にみると、女性については、拠点数が少ないほど、「転勤での要望はほとんどない」とする割合が高くなる傾向にある。

転勤範囲別にみると、男女ともに、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業に比べて、「広域異動が多い」に近い企業のほうが、「増加」とする割合が高い傾向にある。

転勤赴任期間終了後の状況別にみると、男女ともに、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、おおむね「増加」とする割合が高い傾向にある。

年間国内転勤者数別にみると、男女ともに、おおむね転勤者数が少ないほど、「転勤での要望はほとんどない」とする割合が高くなる一方で、おおむね転勤者数が多いほど「増加」とする割合が高くなる傾向にある（図表 2-4-5）。

図表 2-4-5：過去3年間での正社員（総合職）からの転勤配慮の要望（単位＝％）

	n	過去3年間での正社員（総合職）から転勤について配慮を求める要望の増減									
		男性					女性				
		増加	横ばい	減少	転勤での要望はほとんどない	無回答	増加	横ばい	減少	転勤での要望はほとんどない	無回答
全体	1133	18.2	42.8	1.4	35.6	2.1	11.7	36.2	0.8	45.8	5.6
<正社員規模>											
300人未満	158	12.7	35.4	3.8	46.2	1.9	5.7	28.5	2.5	57.6	5.7
300～500人未満	358	17.0	43.6	0.6	36.6	2.2	9.8	34.6	0.0	48.6	7.0
500～1,000人未満	322	20.8	44.1	0.9	33.2	0.9	13.4	34.8	0.3	46.9	4.7
1,000人以上	269	20.4	44.6	1.1	30.5	3.3	15.6	45.0	1.1	34.2	4.1
<転勤の状況>											
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性 がある	624	19.6	46.2	1.4	30.6	2.2	14.1	40.5	0.6	39.7	5.0
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は 限られている	509	16.5	38.7	1.2	41.7	2.0	8.6	30.8	1.0	53.2	6.3
<国内拠点数>											
国内転勤を要する拠点数はない	11	27.3	36.4	0.0	36.4	0.0	18.2	18.2	0.0	54.5	9.1
1～19ヵ所以下	666	16.4	40.8	1.5	39.8	1.5	8.3	32.6	0.9	52.3	6.0
20～49ヵ所以下	246	21.5	45.5	0.8	29.7	2.4	16.7	40.2	0.0	38.2	4.9
50～99ヵ所以下	125	18.4	49.6	0.8	29.6	1.6	14.4	44.8	0.8	36.8	3.2
100ヵ所以上	82	22.0	39.0	2.4	29.3	7.3	19.5	40.2	2.4	30.5	7.3
<転勤範囲>											
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	264	16.3	40.2	1.5	40.5	1.5	9.1	34.8	1.1	50.4	4.5
ややAに近い	237	17.7	44.7	0.8	34.2	2.5	10.5	38.0	0.4	44.7	6.3
ややBに近い	326	18.4	44.2	1.5	34.4	1.5	12.9	36.8	1.2	43.9	5.2
B（広域異動が多い）に近い	293	20.8	42.3	1.4	33.8	1.7	13.7	35.8	0.3	45.4	4.8
<転勤赴任期間終了後の状況>											
A（本拠地に戻ることが多い）に近い	294	18.0	33.3	2.0	45.2	1.4	8.2	26.5	1.0	57.5	6.8
ややAに近い	503	16.1	49.5	0.8	31.6	2.0	11.7	40.6	0.8	41.7	5.2
ややBに近い	253	20.6	43.1	1.6	32.8	2.0	15.0	39.1	0.8	41.1	4.0
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	66	27.3	33.3	1.5	34.8	3.0	13.6	33.3	0.0	47.0	6.1
<年間国内転勤者数>											
10人未満	463	12.5	34.3	1.7	50.5	0.9	6.9	24.2	0.9	62.4	5.6
10～50人未満	398	22.4	47.0	0.5	27.9	2.3	12.6	41.0	0.5	40.7	5.3
50～100人未満	116	17.2	59.5	2.6	18.1	2.6	16.4	50.9	0.9	26.7	5.2
100人以上	118	26.3	48.3	0.8	22.0	2.5	22.0	53.4	0.8	21.2	2.5

※1:転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

※2:「増加」は「増えた」「やや増えた」の合計。「減少」は「減った」「やや減った」の合計。

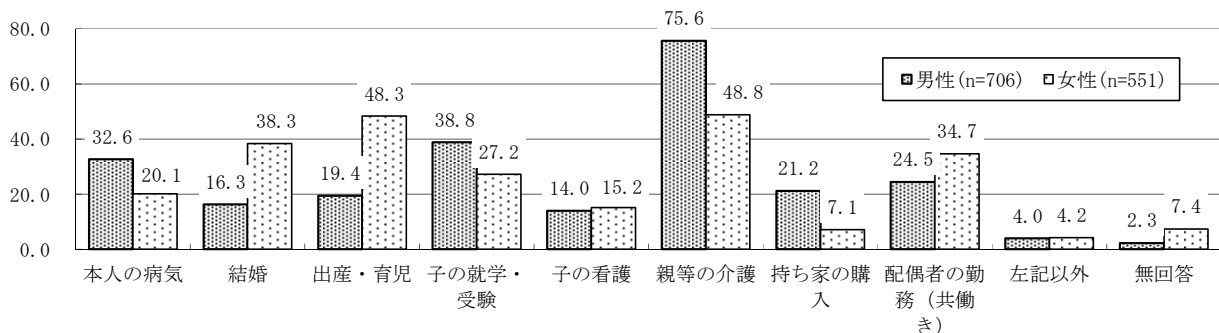
(2) 転勤における家族的事情等の要望の内容と企業側の考慮

過去3年間で転勤について配慮を求める要望がある企業（男女別に、「増えた」「やや増えた」「横ばい」「やや減った」「減った」の合計）について、正社員（総合職）から寄せられた転勤配慮の要望（複数回答）をみると、男性では、「親等の介護」が75.6%ともっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が38.8%、「本人の病気」が32.6%、「配偶者の勤務（共働き）」が24.5%、「持ち家の購入」が21.2%などとなっている。一方、女性でも、「親等の介護」が48.8%でもっとも多く、次いで、「出産・育児」が48.3%、「結婚」が38.3%、「配偶者の勤務（共働き）」が34.7%、「子の就学・受験」が27.2%などとなっている（図表2-4-6）。

次に、企業調査では、過去3年間で、転勤において家族的事情等を考慮したことがあるか（複数回答）についても尋ねている。それによれば、「親等の介護」が56.7%でもっとも多く、次いで、「本人の病気」が42.1%、「出産・育児」が28.2%、「結婚」が23.8%、「子の就学・受験」が22.2%、「配偶者の勤務（共働き）」が20.3%などとなっている（図表2-4-7）。

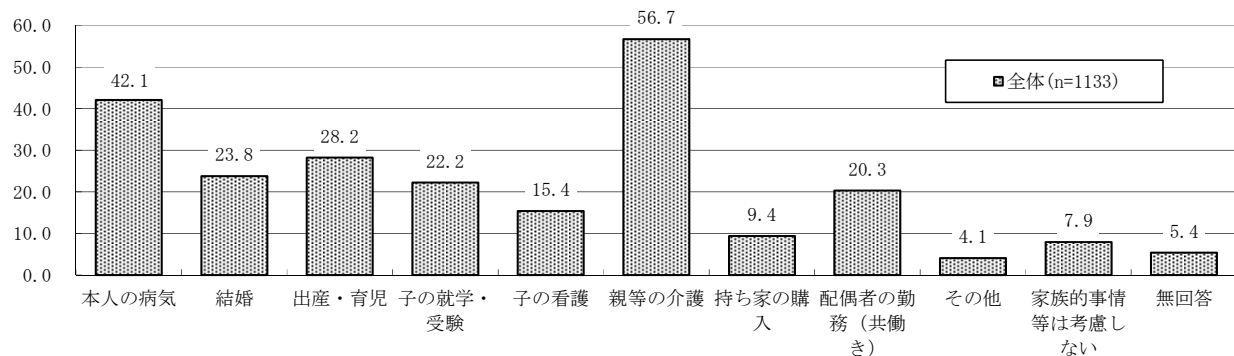
これを正社員規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、「本人の病気」「結婚」「出産・育児」「親等の介護」「配偶者の勤務（共働き）」の割合は高まる傾向にある（図表2-4-8）。

図表 2-4-6：過去3年間で転勤における家族的事情等の要望（MA、単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）のうち、過去3年間で転勤について配慮を求める要望がある企業（男女別に、「増えた」「やや増えた」「横ばい」「やや減った」「減った」の合計）を対象に集計。

図表 2-4-7：過去3年間で転勤における家族的事情等の考慮（MA、単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

図表 2-4-8：過去3年間で転勤における家族的事情等の考慮（MA、単位＝％）

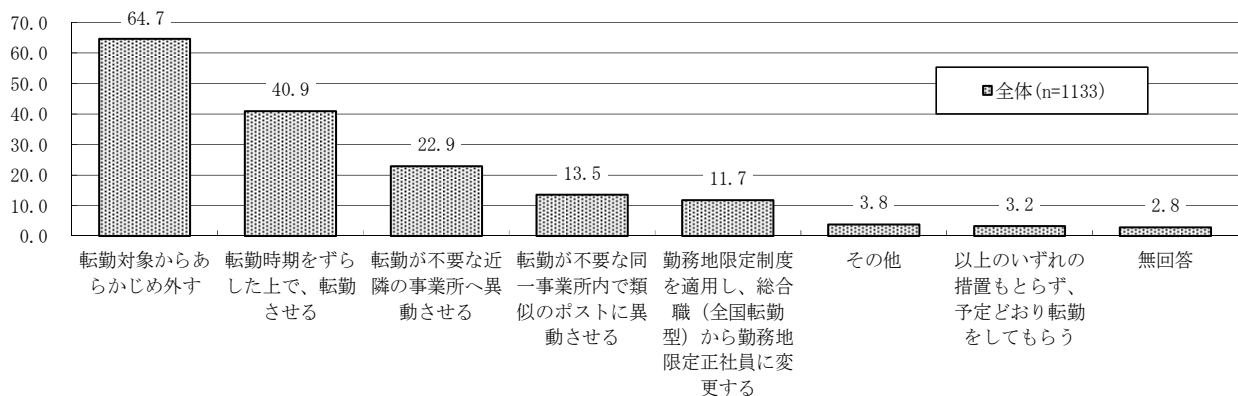
	n	過去3年間で転勤における家族的事情等の考慮										
		本人の 病気	結婚	出産・ 育児	子の就学 ・受験	子の看護	親等の 介護	持ち家の 購入	配偶者の 勤務（共 働き）	その他	家族的事 情等は考 慮しない	無回答
全体	1133	42.1	23.8	28.2	22.2	15.4	56.7	9.4	20.3	4.1	7.9	5.4
<正社員規模>												
300人未満	158	30.4	19.6	21.5	17.1	7.0	48.7	12.7	13.9	7.0	6.3	6.3
300～500人未満	358	31.6	19.8	21.2	25.1	15.9	52.2	8.7	14.8	5.0	8.7	6.7
500～1,000人未満	322	47.2	25.5	29.8	20.5	12.7	56.5	8.1	23.3	2.8	7.5	4.3
1,000人以上	269	57.6	29.0	40.1	22.7	23.4	67.3	10.0	27.1	3.0	7.1	4.5

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

(3) 本人が転勤に応じられない場合の措置

家族的事情に十分な理由があり、本人が転勤に応じられない場合の措置（複数回答）としては、「転勤対象からあらかじめ外す」が64.7%でもっとも多く、次いで、「転勤時期をずらした上で、転勤させる」が40.9%、「転勤が不要な近隣の事業所へ異動させる」が22.9%、「転勤が不要な同一事業所内で類似のポストに異動させる」が13.5%、「勤務地限定制度を適用し、総合職（全国転勤型）から勤務地限定正社員に変更する」が11.7%などとなっている。「いずれの措置もとらず、予定どおり転勤をしてもらう」は、3.2%と少ない（図表 2-4-9）。

図表 2-4-9：家族的事情に十分な理由があり、本人が転勤に応じられない場合の措置（MA、単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

これを正社員規模別みると、規模が小さくなるほど「転勤対象からあらかじめ外す」とする割合が高くなる一方で、規模が大きくなるほど「転勤時期をずらした上で、転勤させる」「転勤が不要な近隣の事業所へ異動させる」の割合が高くなる。

国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が少なくなるほど「転勤対象からあらかじめ外す」とする割合は高くなる一方で、拠点数が多くなるほど「転勤が不要な近隣の事業所へ異動させる」「勤務地限定制度を適用し、総合職（全国転勤型）から勤務地限定正社員に変更する」の割合が高くなる。

年間国内転勤者数別にみると、転勤者数が少ないほど、「転勤対象からあらかじめ外す」とする割合が高くなる一方で、転勤者数が多いほど、「転勤時期をずらした上で、転勤させる」「転勤が不要な近隣の事業所へ異動させる」「転勤が不要な同一事業所内で類似のポストに異動させる」「勤務地限定制度を適用し、総合職（全国転勤型）から勤務地限定正社員に変更する」とする割合が高くなる傾向にある。

勤務地限定正社員の雇用区分の有無別にみると、「ない」とする企業に比べ、「ある」とする企業のほうが、「勤務地限定制度を適用し、総合職（全国転勤型）から勤務地限定正社員に変更する」の割合が高い（勤務地限定正社員の雇用区分が「ある」企業の「勤務地限定制度を適用し、総合職（全国転勤型）から勤務地限定正社員に変更する」の割合は 43.9%）（図表 2-4-10）。

図表 2-4-10：家族的事情に十分な理由があり、本人が転勤に応じられない場合の措置
(MA、単位=%)

	n	家族的事情に十分な理由があり、本人が転勤に応じられない場合の措置							
		転勤対象からあらかじめ外す	転勤時期をずらした上で、転勤させる	転勤が不要な近隣の事業所へ異動させる	転勤が不要な同一事業所内で類似のポストに異動させる	勤務地限定制度を適用し、総合職（全国転勤型）から勤務地限定正社員に変更する	その他	以上のいずれの措置もとらず、予定どおり転勤をしてもらう	無回答
全体	1133	64.7	40.9	22.9	13.5	11.7	3.8	3.2	2.8
<正社員規模>									
300人未満	158	68.4	30.4	19.0	13.3	10.1	5.7	2.5	1.3
300～500人未満	358	69.0	39.1	19.8	10.6	7.0	3.4	3.1	2.2
500～1,000人未満	322	61.8	40.4	22.0	11.2	14.3	2.2	2.8	3.7
1,000人以上	269	60.2	50.9	30.1	20.8	15.6	5.2	3.7	3.3
<国内拠点数>									
国内転勤を要する拠点数はない	11	72.7	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1
1～19ヵ所以下	666	68.6	40.1	16.8	12.6	7.1	3.8	2.7	2.6
20～49ヵ所以下	246	57.7	43.5	30.1	15.9	14.2	3.3	4.9	2.4
50～99ヵ所以下	125	62.4	41.6	30.4	12.8	20.8	4.8	4.0	1.6
100ヵ所以上	82	56.1	42.7	41.5	15.9	29.3	3.7	1.2	7.3
<年間国内転勤者数>									
10人未満	463	71.7	33.9	13.8	10.4	5.6	4.1	1.9	1.9
10～50人未満	398	61.8	44.5	22.9	12.3	12.3	4.5	4.3	3.0
50～100人未満	116	60.3	47.4	37.1	16.4	19.0	0.9	5.2	0.9
100人以上	118	59.3	51.7	44.9	28.0	28.0	4.2	2.5	1.7
<勤務地限定正社員の雇用区分>									
ある	253	49.8	40.3	28.5	12.6	43.9	2.0	4.0	1.2
ない	868	69.2	40.7	21.1	13.5	2.4	4.3	3.0	3.3

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

4-3. 転勤免除制度の有無

企業調査では、転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）について、育児・介

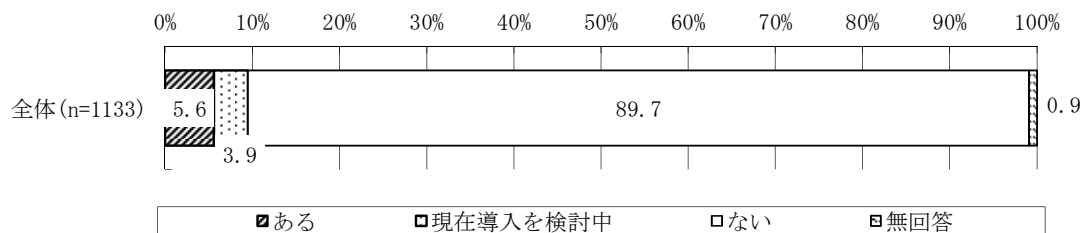
護に関わる転勤免除制度（一定期間転勤を免除する制度。制度ではなく、運用での転勤免除は除く。勤務地限定正社員の雇用区分の転換とは別の制度）の有無について尋ねている。それによれば、転勤免除制度が「ある」とする企業は5.6%と少ない（「現在導入を検討中」は3.9%）（図表 2-4-11）。

転勤免除制度が「ある」とする企業について、転勤免除期間の上限は、具体的な年数について着目⁴すると、「3年」が20.6%ともっとも高く、次いで、「2年」が11.1%などとなっている（図表 2-4-12）。

転勤免除制度の適用事由（複数回答）は、「介護」が79.4%ともっとも多く、次いで、「育児」（71.4%）、「家族（子等）の病気の看護」（65.1%）、「本人の病気」（60.3%）などとなっている（図表 2-4-13）。

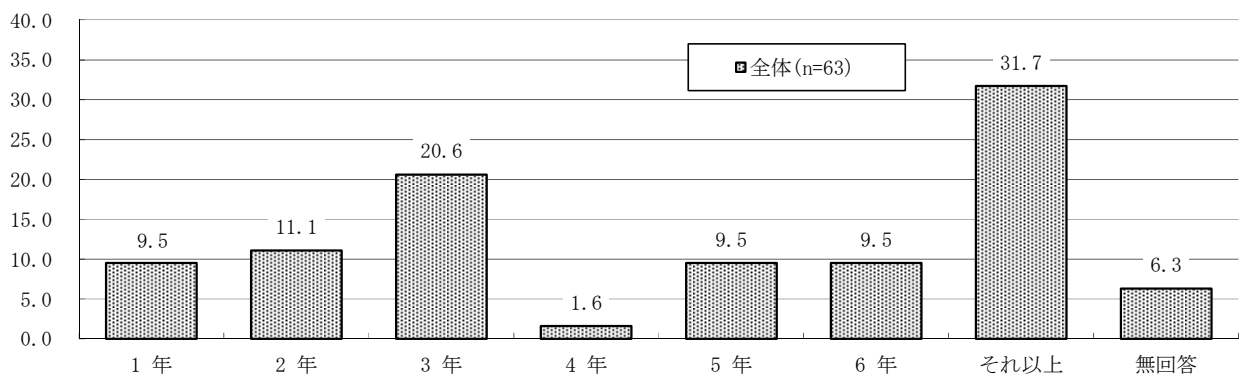
転勤免除期間内に給与の減額については、「ない」が63.5%、「ある」が33.3%となっている（図表 2-4-14）。

図表 2-4-11：育児・介護等に関わる転勤免除制度の有無（単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があると」「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

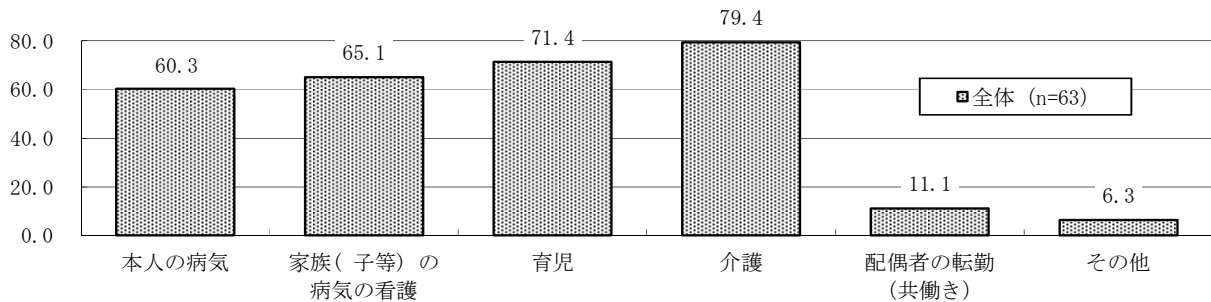
図表 2-4-12：育児・介護等に関わる転勤免除制度の転勤免除期間の上限（SA、単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があると」「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）のうち、転勤免除制度が「ある」企業を対象に集計。

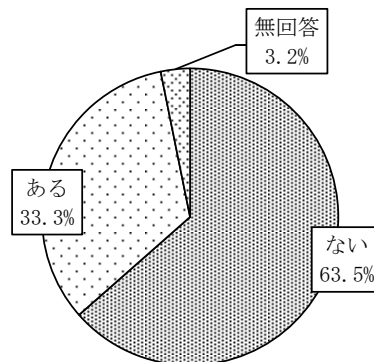
⁴ 「それ以上」が31.7%（20件）あるが、年数の記述は少なく、記述内容として、「免除事由が解消されるまで」や「必要な期間」「育児、介護終了時」「免除理由による」「期限なし」「定年まで」などの記述がみられた。制度として年数上限が決められているわけではなく、事由が解消されるまで転勤が免除されるとのイメージと考えられる。

図表 2-4-13：転勤免除制度の適用事由（MA、単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）のうち、転勤免除制度が「ある」企業を対象に集計。

図表 2-4-14：転勤免除期間内に給与の減額（単位＝％）



※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）のうち、転勤免除制度が「ある」企業を対象に集計(n=63)。

5. 転勤に対する企業の考え

5-1. 転勤者の人数の変化（過去3年間と今後3年間）

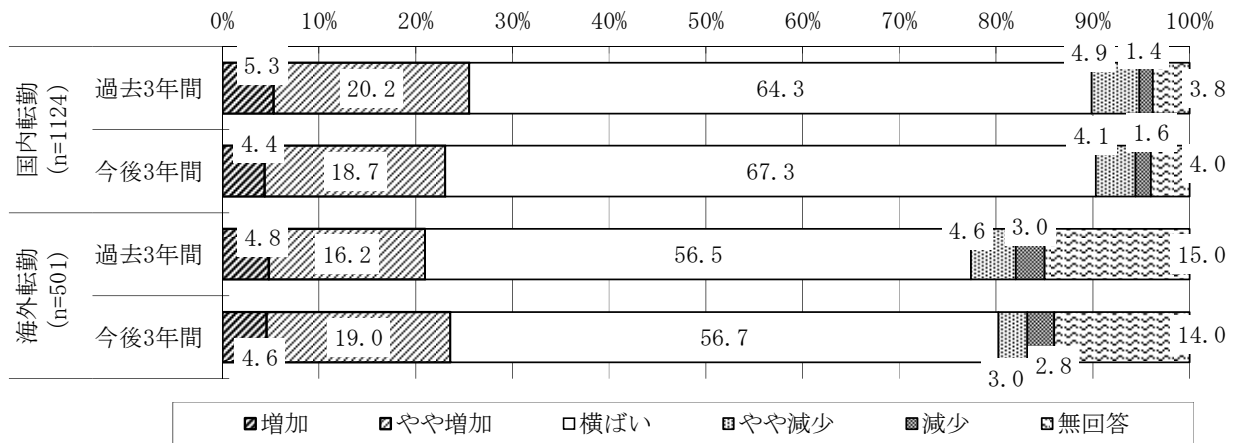
企業調査では、転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」（「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計）及び、「海外転勤がある企業」（「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計）について、過去3年間と今後3年間についての転勤者の人数の変化を尋ねている。

それによれば、過去3年間の国内転勤については、「増加・計」（「増加」「やや増加」の合計）は25.5%であり、「減少・計」（6.3%）を大きく上回っている。「増加・計」（25.5%）と「横ばい」（64.3%）をあわせると、現状維持・増加は89.8%と大多数を占める。今後3年間については、「増加・計」は23.1%であり、「減少・計」（5.7%）を大きく上回っている。「増加・計」（23.1%）と「横ばい」（67.3%）をあわせると、現状維持・増加は90.4%に及び、過去3年間に比べて、今後3年間の傾向は同じようである。

一方、過去3年間の海外転勤も、「増加・計」（「増加」「やや増加」の合計）は21.0%であり、「減少・計」（7.6%）を大きく上回っている。「増加・計」（21.0%）と「横ばい」（56.5%）をあわせると、現状維持・増加は77.5%となっている。今後3年間については、「増加・計」

は23.6%であり、「減少・計」(5.8%)を大きく上回っている。「増加・計」(23.6%)と「横ばい」(56.7%)をあわせると、現状維持・増加は80.3%となっており、過去3年間に比べて、今後3年間の転勤者の増減傾向は、微増の状態にある(図表2-5-1)。

図表 2-5-1 : 転勤者の人数の変化(過去3年間と今後3年間)(単位=%)



※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」(「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計)及び、「海外転勤がある企業」(「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計)を対象に集計。

5-2. 過去3年間での本人の転勤を理由に離職した社員の有無

企業調査では、過去3年間で、本人の転勤を理由に離職した社員がいたかを男女別に尋ねている。それによれば、離職した社員が「いた」とする割合は、男性が20.7%、女性が7.9%で、男性のほうが割合は高い(図表2-5-2)。

本人の転勤を理由に離職した社員の有無について、正社員規模などでみたものが図表2-5-3である。

図表 2-5-2 : 過去3年間で、本人の転勤を理由に離職をした社員(単位=%)



※転勤がある企業(「正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員(総合職)でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計)を対象に集計(n=1133)。

図表 2-5-3：過去3年間で、本人の転勤を理由に離職をした社員（単位＝％）

	n	過去3年間で、本人の転勤を理由に離職をした社員の有無					
		男性			女性		
		いない	いた	無回答	いない	いた	無回答
全体	1133	77.2	20.7	2.1	86.9	7.9	5.2
<正社員規模>							
300人未満	158	80.4	17.7	1.9	82.9	8.9	8.2
300～500人未満	358	82.7	15.6	1.7	90.8	4.7	4.5
500～1,000人未満	322	77.3	22.0	0.6	90.1	6.2	3.7
1,000人以上	269	69.1	26.4	4.5	81.8	12.6	5.6
<国内拠点数>							
国内転勤を要する拠点は無い	11	81.8	9.1	9.1	63.6	0.0	36.4
1～19ヵ所以下	666	83.3	15.2	1.5	90.8	4.2	5.0
20～49ヵ所以下	246	71.1	27.6	1.2	86.6	9.8	3.7
50～99ヵ所以下	125	71.2	27.2	1.6	84.8	11.2	4.0
100ヵ所以上	82	53.7	36.6	9.8	62.2	28.0	9.8
<転勤の状況>							
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性 がある	624	72.3	25.5	2.2	84.1	10.3	5.6
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は 限られている	509	83.3	14.7	2.0	90.4	4.9	4.7
<転勤範囲>							
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い ややAに近い	264	84.5	14.8	0.8	90.2	4.9	4.9
ややBに近い	237	76.4	22.4	1.3	87.8	8.4	3.8
B（広域異動が多い）に近い	293	72.0	25.3	2.7	85.3	10.2	4.4
<転勤赴任期間後の状況>							
A（本拠地に戻ることが多い）に近い ややAに近い	294	85.7	12.9	1.4	91.5	2.0	6.5
ややBに近い	503	79.7	18.9	1.4	88.1	8.2	3.8
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	253	68.8	29.6	1.6	83.4	13.0	3.6
<転勤命令の決定方法>							
A（会社主導ですべて決定）に近い ややAに近い	251	72.1	26.7	1.2	88.0	6.4	5.6
ややBに近い	651	76.8	20.9	2.3	86.2	9.1	4.8
B（社員の意見・希望を踏まえ決定）に近い	184	84.2	15.2	0.5	89.1	7.1	3.8
<転勤者の一人当たり転勤回数>							
1～2回	456	87.7	11.0	1.3	92.1	3.7	4.2
3～4回	353	73.7	24.4	2.0	88.1	6.8	5.1
5～6回	172	68.0	30.2	1.7	82.0	12.8	5.2
7回以上	103	64.1	32.0	3.9	73.8	21.4	4.9
<年間国内転勤者数>							
10人未満	463	90.5	8.9	0.6	93.3	1.7	5.0
10～50人未満	398	73.6	25.1	1.3	87.9	9.0	3.0
50～100人未満	116	58.6	37.9	3.4	79.3	14.7	6.0
100人以上	118	61.9	35.6	2.5	73.7	22.0	4.2
<男性転勤経験者の割合>							
5割以下	822	80.2	18.2	1.6	90.4	5.0	4.6
6～7割	103	67.0	31.1	1.9	77.7	17.5	4.9
8割以上	164	69.5	28.0	2.4	78.7	15.2	6.1
<女性転勤経験者の割合>							
転勤経験者はほとんどいない	586	81.9	16.9	1.2	92.7	1.9	5.5
1割程度	217	75.6	23.5	0.9	91.2	7.8	0.9
2～4割程度	123	74.0	23.6	2.4	80.5	15.4	4.1
5～7割程度	50	72.0	24.0	4.0	72.0	26.0	2.0
8割以上	86	66.3	29.1	4.7	73.3	20.9	5.8

※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があり」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

本人の転勤を理由に離職した社員が「いた」とする割合に着目して、正社員規模別にみると、男女ともに、おおむね規模が大きくなるほど、「いた」とする割合が高くなる。

国内拠点数別にみると、男女ともに、おおむね拠点数が多くなるほど、「いた」とする割合が高くなる傾向にある。

転勤の状況別にみると、男女ともに、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」に比べて、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」のほうが「いた」とする割合は高い。

転勤範囲別にみると、男女ともに、「広域異動が多い」に近い企業で、「いた」とする割合がもっとも高い。

転勤赴任期間終了後の状況別にみると、男女ともに、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、「いた」とする割合が高い傾向にある。

なお、企業調査では、転勤命令の決定方法について、転勤命令が「A：会社主導ですべて決定」か、「B：社員の意見・希望を踏まえて決められている」かについて尋ねている（以下、「転勤命令の決定方法」と略す）。そこで、転勤命令の決定方法別にみると、男性では、「会社主導ですべて決定」に近い企業に比べて、「社員の意見・希望を踏まえ決定」に近い企業のほうが、「いた」とする割合が低い傾向にある。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、男女ともに、転勤回数が多くなるほど、「いた」とする割合が高くなる。

年間国内転勤者数別にみると、おおむね転勤者数が多いほど、男女ともに、「いた」とする割合が高い。

男性転勤経験者の割合別にみると、男性の転勤経験者の割合が「5割以下」に比べて、「6～7割」、「8割以上」のほうが、離職した男性社員が「いた」とする割合は高い。一方、女性転勤経験者の割合別にみると、女性の転勤経験者の割合が高くなるほど、おおむね離職した女性社員が「いた」とする割合が高くなっている。

5-3. 転勤コスト

(1) 転勤に伴って支給する手当・旅費等

企業調査では、転勤に伴って支給する手当・旅費等の支給状況（複数回答）について尋ねている。それによれば、「転勤にかかわる支度料（引っ越し代金の負担含む）」が73.5%と最も多く、次いで、「転勤先での社宅提供（家賃補助含む）」(68.6%)、「転勤交通費」(65.1%)、「単身赴任手当（別居手当）の支給（毎月支給）」(64.1%)、「単身赴任者に対する帰省旅費」(55.1%)などとなっている。

これを転勤の状況別にみると、いずれの手当等も「転勤はほとんどない」でもっとも割合が低い（図表 2-5-4）。

図表 2-5-4 : 転勤に伴って支給する手当・旅費等 (MA、単位=%)

	n	転勤に伴って支給する手当・旅費等												
		転勤にかかわる支度料(引越 し代金の負担含む)	転勤日当	転勤交通費	転勤先での社宅提供(家賃補助 含む)	持ち家借り上げ制度	子供の転校費用の補助	単身赴任手当(別居手当)の支 給(毎月支給)	転勤対象者全員に毎月支給する 転勤手当(広域異動手当等。単 身赴任手当を除く)	単身赴任者に対する帰省旅費	出張(週末に本社に出張させる など)による帰宅配慮	単身赴任者に対する休暇取得、 出張(週末に本社に出張させる など)による帰宅配慮	その他	転勤に関わる手当等はない
全体	1852	73.5	29.9	65.1	68.6	8.8	14.5	64.1	10.4	55.1	16.3	2.1	14.6	6.0
<転勤の状況>														
正社員(総合職)のほとんど が転勤の可能性がある	624	95.0	43.6	85.9	89.9	12.5	19.7	87.5	11.5	73.4	16.5	2.4	1.4	0.3
正社員(総合職)でも転勤を する者の範囲は限られている	509	92.9	36.3	82.9	90.4	13.8	21.8	81.7	15.1	73.9	28.5	1.4	1.2	0.6
転勤はほとんどない(転勤が 必要な事業所がない)	501	47.3	15.6	39.9	38.5	1.8	5.2	34.7	7.8	29.3	9.4	2.4	39.3	4.6

(2) 国内転勤での年間一人当たりの転勤コスト

企業調査では、国内転勤での年間一人当たりの転勤コスト(転居費用や社宅費用、単身赴任手当等の諸手当、帰省旅費等を含む)についても尋ねている。「転勤実績がない」「わからない」及び無回答を除き集計したものが図表 2-5-5 である。

図表 2-5-5 : 国内転勤での年間一人当たりの転勤コスト (単位=%)

	n	国内転勤での年間一人当たりの転勤コスト (転居費用や社宅費用、単身赴任手当等の諸手当、帰省旅費等を含む)							70万円 以上
		30万円 未満	30~50万 円未満	50~70万 円未満	70~100 万円未満	100~ 150万円 未満	150~ 200万円 未満	200万円 以上	
全 体	1221	16.1	18.3	10.8	17.2	19.7	11.6	6.4	54.9
<正社員規模>									
300 人未満	190	25.8	18.4	7.4	12.1	19.5	10.5	6.3	48.4
300 ~500 人未満	403	16.9	19.6	11.7	17.9	19.4	9.9	4.7	51.9
500 ~1,000 人未満	351	14.8	17.9	11.4	16.2	20.2	14.8	4.6	55.8
1,000 人以上	246	9.3	15.0	11.4	20.3	20.3	11.8	11.8	64.2
<国内拠点数>									
国内転勤を要する拠点は ない	41	29.3	22.0	2.4	14.6	17.1	7.3	7.3	46.3
1 ~19カ所以下	733	15.8	17.9	10.8	16.6	19.9	12.6	6.4	55.5
20~49カ所以下	256	13.3	19.1	10.2	18.4	21.9	11.3	5.9	57.4
50~99カ所以下	115	16.5	20.0	16.5	18.3	13.9	7.8	7.0	47.0
100カ所以上	71	21.1	12.7	9.9	18.3	21.1	9.9	7.0	56.3
<国内事業所の展開>									
一事業所(本社のみ)	55	12.7	27.3	3.6	9.1	16.4	10.9	20.0	56.4
同一通勤圏内に展開	89	36.0	18.0	7.9	14.6	11.2	6.7	5.6	38.2
より広いエリアに地域的に展開	483	23.0	18.0	10.6	19.0	18.2	8.5	2.7	48.4
全国的に展開	588	7.5	17.3	12.2	16.8	22.6	15.1	8.3	62.9
<国内転勤者の単身赴任割合>									
半分以上単身赴任	696	12.6	16.5	10.2	16.5	23.4	13.5	7.2	60.6
2~4割が単身赴任	192	12.5	20.8	12.0	17.7	18.2	12.5	6.3	54.7
ほとんど家族帯同	77	18.2	26.0	23.4	16.9	9.1	3.9	2.6	32.5

※「転勤実績がない」「わからない」無回答を除き集計。「70万円以上」は「70~100万円未満」「100~150万円未満」「150~200万円未満」「200万円以上」の合計。国内転勤者の単身赴任割合の「単身赴任が半分以上」は、「ほとんど単身赴任」「6~7割が単身赴任」「半々」の合計。

それによれば、国内転勤での年間一人当たりの転勤コストは「100～150万円未満」が19.7%でもっとも割合が高く、次いで、「30～50万円未満」(18.3%)、「70～100万円未満」(17.2%)などとなっている。

そこで、「70万円以上」(「70～100万円未満」「100～150万円未満」「150～200万円未満」「200万円以上」の合計)について、正社員規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高くなる傾向にある。

国内拠点数別にみると、いずれの拠点数でも、「70万円以上」の割合は5割前後ある。

国内事業所の展開別にみると、「同一通勤圏内に展開」に比べて、「より広いエリアに地域的に展開」「全国的に展開」へと広域になるほど、「70万円以上」の割合が高い。

先述のとおり、転勤に伴って支給する手当のなかには、「単身赴任手当(別居手当)の支給(毎月支給)」や「単身赴任者に対する帰省旅費」などがある。また、企業調査では、転勤者(配偶者あり)に占める単身赴任者の割合について尋ねている(以下、「国内転勤者の単身赴任割合」と略す)。そこで、国内転勤者の単身赴任割合別にみると、「ほとんど家族帯同」に比べて、「2～4割が単身赴任」「単身赴任が半分以上」のほうが「70万円以上」の割合が高くなる傾向にある。

5-4. 転勤に対する認識

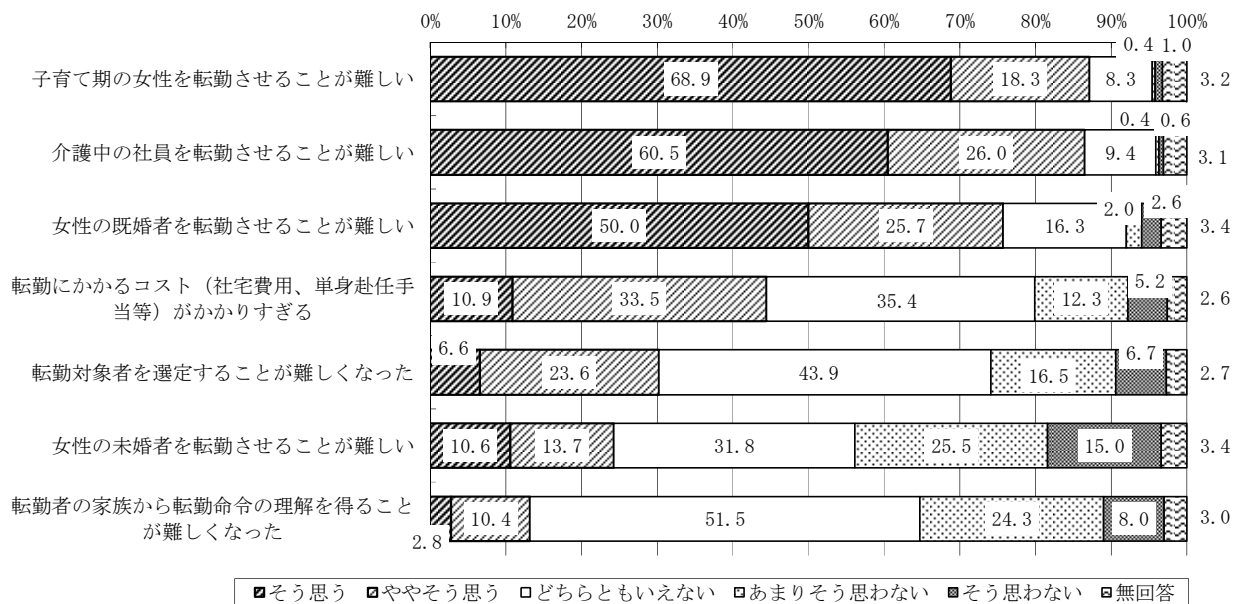
企業調査では、転勤がある企業(「正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性があると」「正社員(総合職)でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計)について、過去3年間でみた転勤に関する認識について尋ねている。

各項目で、「そう思う・計」(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)とする割合をみると、「子育て期の女性を転勤させることが難しい」が87.2%ともっとも高く、次いで、「介護中の社員を転勤させることが難しい」(86.5%)、「女性の既婚者を転勤させることが難しい」(75.7%)、「転勤にかかるコスト(社宅費用、単身赴任手当等)がかかりすぎる」(44.4%)などとなっている。

逆に、「そう思わない・計」(「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計)に着目すると、「そう思わない・計」とする割合が高いのは、「女性の未婚者を転勤させることが難しい」(40.5%)、「転勤者の家族から転勤命令の理解を得ることが難しくなった」(32.3%)、「転勤対象者を選定することが難しくなった」(23.2%)などとなっている(図表2-5-6)。

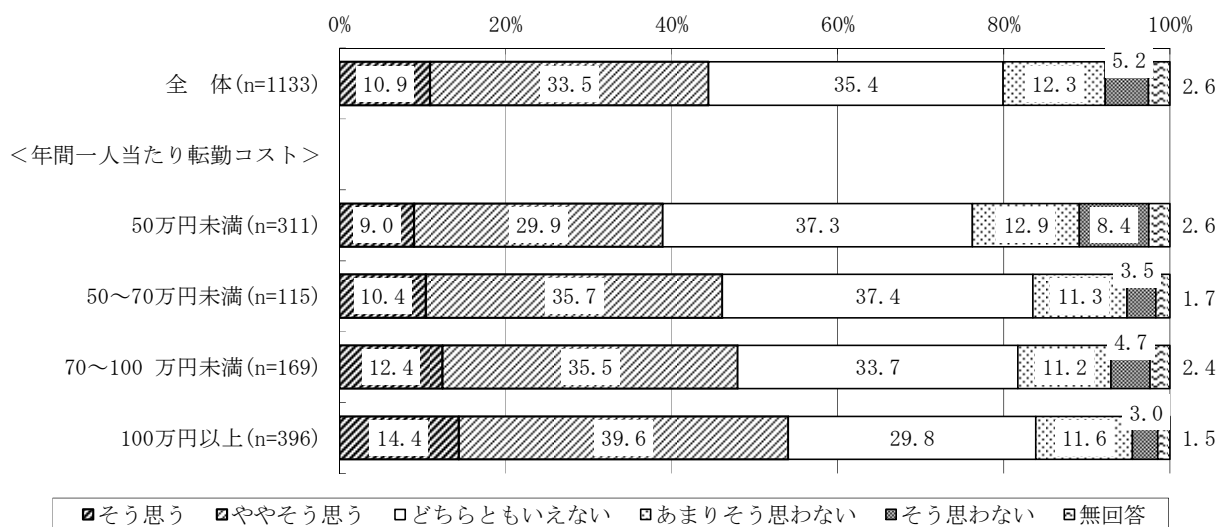
そこで、「転勤にかかるコスト(社宅費用、単身赴任手当等)がかかりすぎる」に対する企業の認識について、年間一人当たりの転勤コスト別にみると、「そう思う・計」(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)とする割合は、転勤コストが高くなるほど、その割合は高くなる傾向にある(図表2-5-7)。

図表 2-5-6：過去3年間で転職に対する認識（単位＝％）



※転職がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計（n=1133）。

図表 2-5-7：「転職にかかるコストがかかりすぎる」に対する認識（単位＝％）



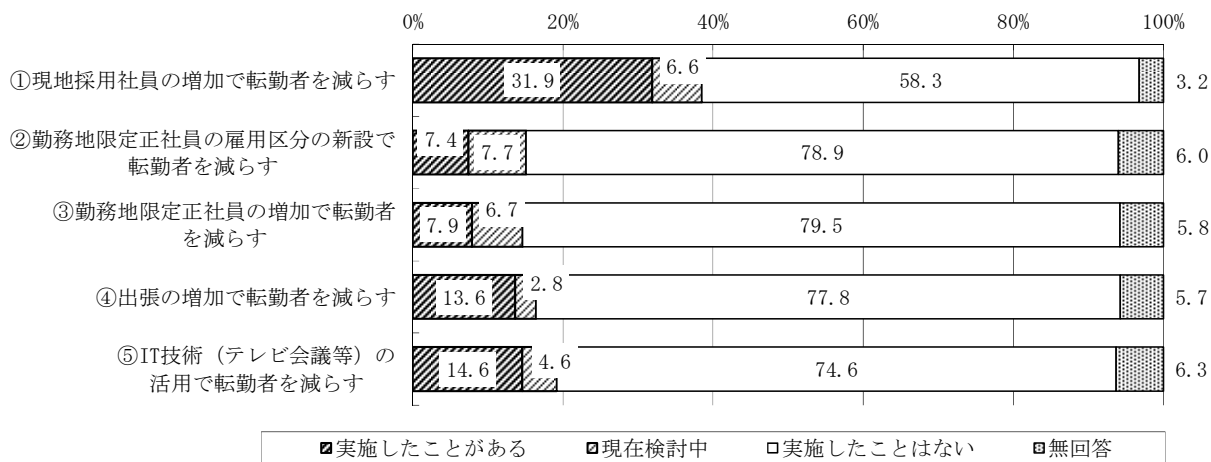
※転職がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

5-5. 国内転職を減らすための施策

企業調査では、転職がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」の合計）について、国内転職において、転職を減らすための施策をとったことがあるかを尋ねている。各項目で「実施したことがある」に着目すると、「現地採用社員の増加で転職者を減らす」が 31.9%と最も多く、次いで、「IT 技術（テレビ会議等）の活用で転職者を減らす」（14.6%）、「出張の増

加で転勤者を減らす」(13.6%)、「勤務地限定正社員の増加で転勤者を減らす」(7.9%)、「勤務地限定正社員の雇用区分の新設で転勤者を減らす」(7.4%) となっている(図表 2-5-8)。

図表 2-5-8 : 国内転勤を減らすための施策(単位=%)



※転勤がある企業(「正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性があると「正社員(総合職)でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計)を対象に集計(n=1133)。

各項目の「実施したことがある」について着目し、正社員規模別にみると、「実施したことがある」とする割合は、規模が大きくなるほど「②勤務地限定正社員の雇用区分の新設で転勤者を減らす」でわずかに高くなる。その一方で、「①現地採用社員の増加で転勤者を減らす」「④出張の増加で転勤者を減らす」は規模が小さくなるほど高い。

国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が多くなるほど、「②勤務地限定正社員の雇用区分の新設で転勤者を減らす」「③勤務地限定正社員の増加で転勤者を減らす」の割合が高くなる。その一方で、おおむね拠点数が少なくなるほど「④出張の増加で転勤者を減らす」の割合がわずかに高くなる。

女性正社員比率別にみると、おおむね比率が高くなるほど、「②勤務地限定正社員の雇用区分の新設で転勤者を減らす」「③勤務地限定正社員の増加で転勤者を減らす」の割合が高い。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、おおむね転勤回数が少なくなるほど、「④出張の増加で転勤者を減らす」「⑤IT技術(テレビ会議等)の活用で転勤者を減らす」とする割合が高くなる。その一方で、おおむね転勤回数が多くなるほど、「②勤務地限定正社員の雇用区分の新設で転勤者を減らす」「③勤務地限定正社員の増加で転勤者を減らす」の割合が高くなる傾向にある。

年間国内転勤者数別にみると、おおむね転勤者数が少ないほど、「①現地採用社員の増加で転勤者を減らす」「④出張の増加で転勤者を減らす」の割合が高くなる傾向にある。

年間一人当たりの転勤コスト別にみると、おおむね転勤コストが高くなるほど、「④出張の増加で転勤者を減らす」「⑤IT技術(テレビ会議等)の活用で転勤者を減らす」の割合が高くなる(図表 2-5-9)。

図表 2-5-9：国内転勤を減らすための施策（単位＝％）

	n	①現地採用社員の増加で転勤者を減らす			②勤務地限定正社員の雇用区分の新設で転勤者を減らす			③勤務地限定正社員の増加で転勤者を減らす			④出張の増加で転勤者を減らす			⑤IT技術（テレビ会議等）の活用で転勤者を減らす								
		実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない						
全体	1133	31.9	6.6	58.3	3.2	7.4	7.7	78.9	6.0	7.9	6.7	79.5	5.8	13.6	2.8	77.8	5.7	14.6	4.6	74.6	6.3	
<正社員規模>																						
300人未満	158	44.3	5.7	46.8	3.2	5.1	7.6	79.1	8.2	7.6	7.6	77.8	7.0	19.6	3.8	72.2	4.4	15.8	3.8	73.4	7.0	
300～500人未満	358	34.9	7.8	54.7	2.5	6.7	8.1	78.2	6.7	7.0	5.9	80.4	6.7	15.4	3.6	74.3	6.7	14.2	7.5	70.7	7.5	
500～1,000人未満	322	30.4	5.6	60.6	3.4	7.8	7.1	79.8	5.3	8.4	6.5	79.5	5.6	11.5	2.2	81.1	5.3	16.5	2.5	76.1	5.0	
1,000人以上	269	21.6	7.1	67.7	3.7	9.3	8.6	78.4	3.7	8.6	8.2	79.2	4.1	9.3	2.2	83.3	5.2	11.5	4.1	79.2	5.2	
<国内拠点数>																						
国内転勤を要する拠点数はない	11	27.3	0.0	45.5	27.3	0.0	9.1	63.6	27.3	0.0	0.0	72.7	27.3	0.0	0.0	72.7	27.3	0.0	0.0	72.7	27.3	
1～19カ所以下	666	31.8	6.0	59.6	2.6	4.2	5.4	84.8	5.6	5.6	4.4	84.7	5.4	16.4	3.0	76.0	4.7	14.7	4.2	75.4	5.7	
20～49カ所以下	246	32.5	6.1	59.3	2.0	11.4	9.8	72.0	6.9	10.6	8.1	75.6	5.7	12.2	2.0	79.3	6.5	15.9	4.5	73.6	6.1	
50～99カ所以下	125	33.6	8.8	54.4	3.2	12.8	9.6	72.8	4.8	12.8	10.4	72.0	4.8	8.0	1.6	84.8	5.6	13.6	5.6	75.2	5.6	
100カ所以上	82	28.0	9.8	53.7	8.5	13.4	17.1	63.4	6.1	12.2	17.1	62.2	8.5	3.7	6.1	80.5	9.8	12.2	7.3	70.7	9.8	
<女性正社員比率>																						
0～10%未満	256	28.9	6.3	62.5	2.3	4.3	7.0	82.0	6.6	3.5	5.9	84.4	6.3	11.7	2.0	80.1	6.3	13.7	4.3	74.2	7.8	
10～20%未満	347	34.9	4.9	56.5	3.7	7.5	6.6	78.7	7.2	7.2	6.1	79.8	6.9	16.1	3.7	74.4	5.8	16.7	5.2	70.6	7.5	
20～30%未満	207	29.0	8.2	58.9	3.9	6.3	9.7	79.2	4.8	8.2	7.7	79.2	4.8	12.6	2.4	79.7	5.3	18.8	3.9	73.4	3.9	
30～40%未満	114	26.3	6.1	64.9	2.6	10.5	3.5	82.5	3.5	11.4	5.3	78.1	5.3	15.8	1.8	77.2	5.3	9.6	2.6	82.5	5.3	
40～50%未満	82	39.0	8.5	52.4	0.0	12.2	12.2	70.7	4.9	12.2	8.5	74.4	4.9	12.2	3.7	80.5	3.7	11.0	7.3	76.8	4.9	
50%以上	80	32.5	8.8	56.3	2.5	11.3	8.8	76.3	3.8	15.0	7.5	75.0	2.5	8.8	1.3	85.0	5.0	7.5	3.8	86.3	2.5	
<転勤者の一人当たり転勤回数>																						
1～2回	456	31.6	6.6	59.4	2.4	3.9	5.7	84.9	5.5	4.6	5.0	84.9	5.5	15.4	2.6	78.1	3.9	17.1	4.2	73.5	5.3	
3～4回	353	37.4	5.1	55.0	2.5	9.9	7.6	76.8	5.7	9.3	6.5	78.5	5.7	17.3	3.1	74.5	5.1	16.4	4.2	73.4	5.9	
5～6回	172	25.6	8.1	64.5	1.7	9.3	11.6	75.6	3.5	12.8	8.1	76.7	2.3	7.6	2.3	84.9	5.2	10.5	6.4	79.1	4.1	
7回以上	103	29.1	8.7	57.3	4.9	12.6	10.7	69.9	6.8	11.7	13.6	68.9	5.8	5.8	3.9	83.5	6.8	5.8	3.9	82.5	7.8	
<年間国内転勤者数>																						
10人未満	463	36.9	6.5	54.9	1.7	3.9	6.7	83.8	5.6	5.6	5.0	84.2	5.2	17.9	3.0	75.6	3.5	15.6	4.8	74.7	5.0	
10～50人未満	398	32.9	6.5	57.5	3.0	10.1	7.8	76.1	6.0	10.1	7.5	76.6	5.8	11.3	2.8	78.6	7.3	15.1	4.8	73.1	7.0	
50～100人未満	116	23.3	9.5	65.5	1.7	12.9	11.2	75.0	0.9	11.2	10.3	77.6	0.9	12.9	4.3	81.9	0.9	16.4	6.0	76.7	0.9	
100人以上	118	20.3	5.9	69.5	4.2	7.6	7.6	79.7	5.1	5.9	8.5	79.7	5.9	8.5	0.8	83.9	6.8	8.5	1.7	83.9	5.9	
<年間一人当たり転勤コスト>																						
50万円未満	311	31.5	5.1	61.7	1.6	8.0	7.7	80.1	4.2	8.7	7.4	80.7	3.2	9.0	3.2	83.0	4.8	8.4	6.4	81.0	4.2	
50～70万円未満	115	26.1	12.2	60.9	0.9	10.4	11.3	74.8	3.5	10.4	13.0	73.9	2.6	13.9	3.5	80.0	2.6	14.8	4.3	76.5	4.3	
70～100万円未満	169	33.1	8.3	55.6	3.0	7.1	5.9	79.3	7.7	8.9	4.1	79.9	7.1	15.4	1.2	76.9	6.5	15.4	3.6	72.8	8.3	
100万円以上	396	38.4	6.8	51.8	3.0	7.6	8.6	77.8	6.1	8.1	7.1	78.3	6.6	19.4	3.8	71.7	5.1	20.5	4.5	69.2	5.8	

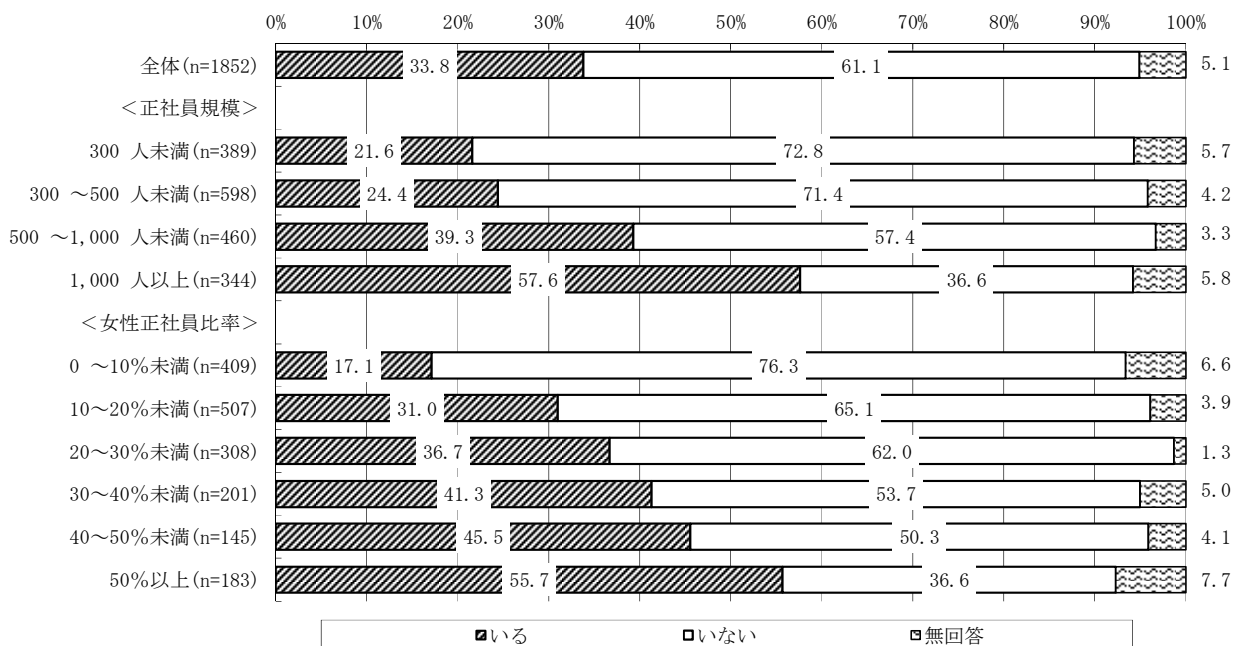
※転勤がある企業（「正社員（総合職）」のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）」でも転勤をする者の範囲に限られている」の合計）を対象に集計。

6. 配偶者の転勤にかかわる配慮

6-1. 配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無

過去3年間で、配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無については、「いる」が33.8%、「いない」が61.1%となっている。正社員規模別にみると、「いる」とする割合は規模が大きくなるほど高い。女性正社員比率別にみると、女性正社員の比率が高くなるほど、「いる」とする割合は高い（図表2-6-1）。

図表2-6-1：過去3年間で配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無（単位＝％）



6-2. 配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度

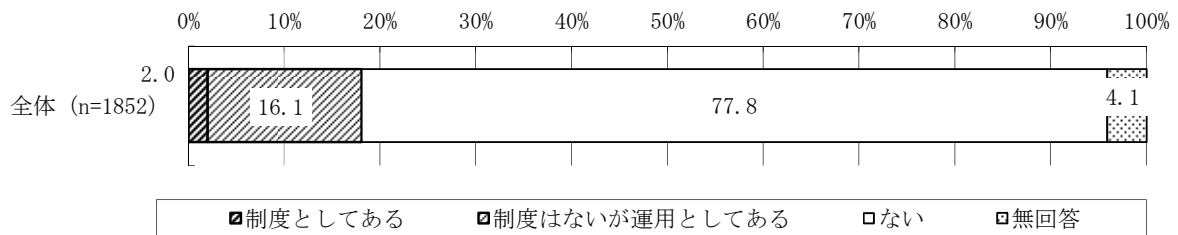
配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度については、「制度としてある」が2.0%、「制度はないが運用としてある」が16.1%となっている。「制度・運用あり」（「制度としてある」「制度はないが運用としてある」の合計）は18.1%である（図表2-6-2）。

「制度・運用あり」について業種別（n数＝15以上）にみると、全体よりも5ポイント以上高い業種は、「情報通信業」「卸売業」「小売業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「制度・運用あり」の割合は高い。女性正社員比率別にみると、おおむね女性正社員の比率が高くなるほど、その割合は高い。

国内事業所の展開別にみると、「一事業所（本社のみ）」「同一通勤圏内に展開」に比べて、「より広いエリアに地域的に展開」「全国的に展開」へと広域になるほど、「制度・運用あり」の割合が高くなる。国内拠点数別にみると、拠点数が多くなるほど、「制度・運用あり」の割合が高くなる（図表2-6-3）。

図表 2-6-2：配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度（単位＝％）



図表 2-6-3：配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度（単位＝％）

	n	配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度				制度・運用あり
		制度としてある	制度はないが運用としてある	ない	無回答	
全 体	1852	2.0	16.1	77.8	4.1	18.1
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	122	4.1	11.5	82.8	1.6	15.6
製造業	488	1.2	12.9	82.8	3.1	14.1
電気・ガス・熱供給・水道業	11	0.0	0.0	90.9	9.1	0.0
情報通信業	80	1.3	27.5	68.8	2.5	28.8
運輸業、郵便業	159	2.5	11.9	83.0	2.5	14.4
卸売業	115	4.3	21.7	73.0	0.9	26.0
小売業	198	3.5	22.7	69.2	4.5	26.2
金融業、保険業	105	7.6	22.9	62.9	6.7	30.5
不動産業、物品賃貸業	27	0.0	14.8	85.2	0.0	14.8
学術研究、専門・技術サービス業	35	0.0	2.9	94.3	2.9	2.9
宿泊業	12	0.0	8.3	83.3	8.3	8.3
飲食サービス業	27	0.0	22.2	77.8	0.0	22.2
生活関連サービス業、娯楽業	23	0.0	39.1	60.9	0.0	39.1
教育、学習支援業	121	0.0	6.6	88.4	5.0	6.6
医療、福祉	39	2.6	15.4	71.8	10.3	18.0
その他サービス業	220	0.0	17.7	73.2	9.1	17.7
その他	56	0.0	17.9	76.8	5.4	17.9
＜正社員規模＞						
300 人未満	389	0.8	14.1	79.2	5.9	14.9
300 ～500 人未満	598	1.0	14.0	81.3	3.7	15.0
500 ～1,000 人未満	460	2.2	17.6	77.8	2.4	19.8
1,000 人以上	344	4.9	20.6	72.1	2.3	25.5
＜女性正社員比率＞						
0 ～10%未満	409	0.7	8.6	85.8	4.9	9.3
10～20%未満	507	2.4	14.2	80.1	3.4	16.6
20～30%未満	308	2.9	20.1	76.3	0.6	23.0
30～40%未満	201	2.0	17.9	75.1	5.0	19.9
40～50%未満	145	3.4	22.8	71.0	2.8	26.2
50%以上	183	1.6	23.0	69.9	5.5	24.6
＜国内事業所の展開＞						
一事業所（本社のみ）	147	0.7	1.4	87.8	10.2	2.1
同一通勤圏内に展開	350	1.4	3.4	85.1	10.0	4.8
より広いエリアに地域的に展開	661	1.8	18.5	77.0	2.7	20.3
全国的に展開	686	2.8	23.3	72.9	1.0	26.1
＜国内拠点数＞						
国内転勤を要する拠点はなし	360	0.3	3.1	83.9	12.8	3.4
1 ～19ヵ所以下	943	1.5	15.3	81.7	1.6	16.8
20～49ヵ所以下	302	2.0	20.2	74.8	3.0	22.2
50～99ヵ所以下	148	6.8	33.1	58.8	1.4	39.9
100 ヵ所以上	90	6.7	34.4	57.8	1.1	41.1

※1: 「制度・運用あり」は、「制度としてある」「制度はないが運用としてある」の合計。

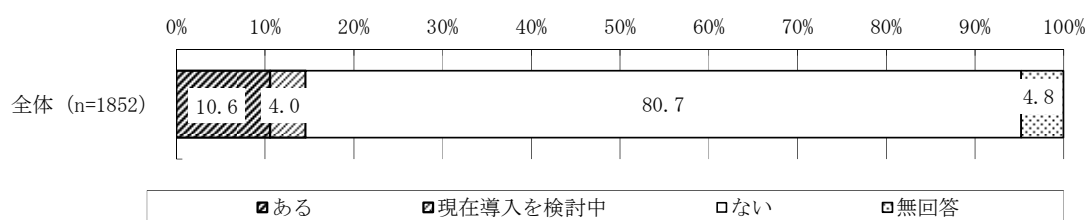
※2: 「制度・運用あり」について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ網（n数=15以上）。

6-3. 配偶者の転勤等に伴う再雇用制度

配偶者の転勤により退職した者を対象とした再雇用制度については、「ある」が 10.6%となっている（「現在導入を検討中」は 4.0%）（図表 2-6-4）。

「ある」について業種別（n 数=15 以上）にみると、全体よりも 5 ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。「ある」の割合を正社員規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高い。女性正社員比率別にみると、おおむね女性正社員の比率が高くなるほど、「ある」の割合は高い（図表 2-6-5）。

図表 2-6-4：配偶者の転勤により退職した者を対象とした再雇用制度（単位＝％）



図表 2-6-5：配偶者の転勤により退職した者を対象とした再雇用制度（単位＝％）

	n	配偶者の転勤により退職した者を対象とした再雇用制度			
		ある	現在導入 を検討中	ない	無回答
全 体	1852	10.6	4.0	80.7	4.8
<業種>					
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	0.0	100.0	0.0
建設業	122	7.4	2.5	88.5	1.6
製造業	488	13.1	3.3	80.3	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業	11	0.0	9.1	81.8	9.1
情報通信業	80	10.0	1.3	87.5	1.3
運輸業、郵便業	159	6.3	4.4	85.5	3.8
卸売業	115	13.0	6.1	80.0	0.9
小売業	198	10.6	5.6	77.8	6.1
金融業、保険業	105	17.1	7.6	68.6	6.7
不動産業、物品賃貸業	27	22.2	11.1	66.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	35	8.6	5.7	80.0	5.7
宿泊業	12	16.7	8.3	66.7	8.3
飲食サービス業	27	7.4	3.7	77.8	11.1
生活関連サービス業、娯楽業	23	21.7	8.7	69.6	0.0
教育、学習支援業	121	1.7	0.0	92.6	5.8
医療、福祉	39	2.6	2.6	84.6	10.3
その他サービス業	220	9.1	3.2	77.7	10.0
その他	56	10.7	5.4	78.6	5.4
<正社員規模>					
300 人未満	389	6.7	2.3	83.8	7.2
300 ～500 人未満	598	7.7	4.0	84.4	3.8
500 ～1,000 人未満	460	9.8	5.9	80.7	3.7
1,000 人以上	344	22.1	4.1	71.2	2.6
<女性正社員比率>					
0 ～10%未満	409	7.3	3.2	83.9	5.6
10～20%未満	507	8.1	3.0	85.2	3.7
20～30%未満	308	15.6	4.9	77.3	2.3
30～40%未満	201	12.4	7.5	74.6	5.5
40～50%未満	145	10.3	4.1	82.1	3.4
50%以上	183	15.8	4.9	73.2	6.0

※「ある」について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ網（n数=15以上）。

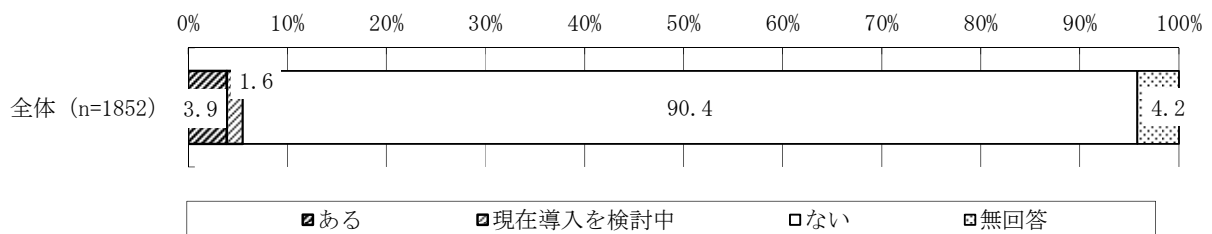
6-4. 配偶者の転勤に関わる休職制度

配偶者の転勤に関わる休職制度（配偶者が転勤する期間、休職を認める制度）については、「ある」が3.9%となっている（「現在導入を検討中」は1.6%）（図表 2-6-6）。

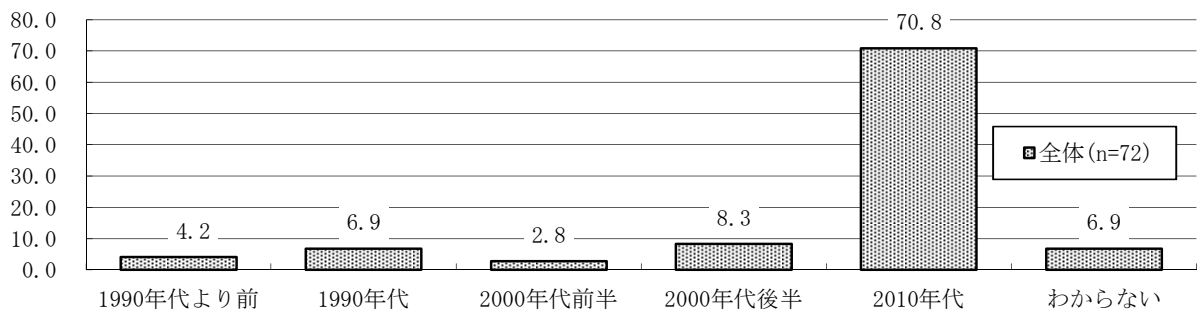
休職制度の導入時期は、「2010年代」が70.8%でもっとも割合が高く、次いで、「2000年代後半」が8.3%などとなっている（図表 2-6-7）。

休職制度が適用される配偶者の転勤については、「海外転勤のみ」が58.3%、「国内・海外転勤いずれも」が33.3%、「国内転勤のみ」が8.3%となっている（図表 2-6-8）。休職期間の上限は「3年」が52.8%でもっとも割合が高い（図表 2-6-9）。

図表 2-6-6：配偶者の転勤に関わる休職制度（単位＝％）

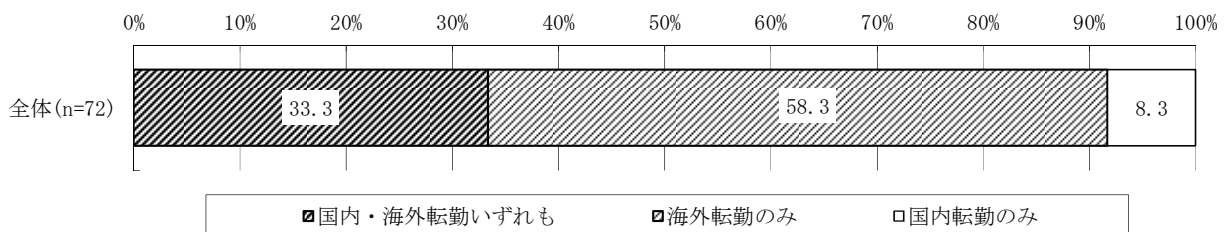


図表 2-6-7：配偶者の転勤に関わる休職制度の導入時期（SA、単位＝％）



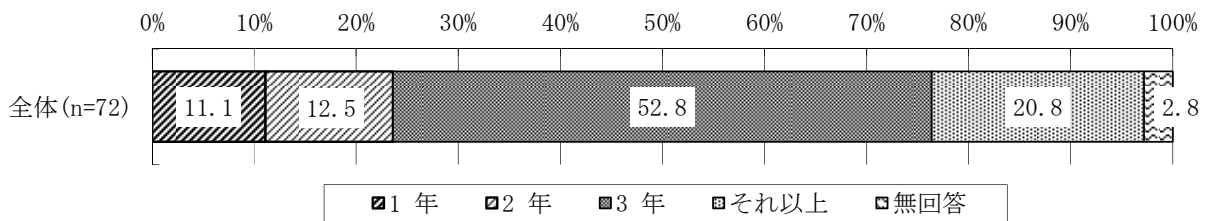
※配偶者の転勤に関わる休職制度が「ある」企業を対象に集計。

図表 2-6-8：配偶者の転勤に関わる休職制度の適用される配偶者の転勤（単位＝％）



※配偶者の転勤に関わる休職制度が「ある」企業を対象に集計。

図表 2-6-9：配偶者の転職に関わる休職制度の休職期間の上限（単位＝％）



※配偶者の転職に関わる休職制度が「ある」企業を対象に集計。

7. 転職と女性の管理職昇進

7-1. 課長相当職への昇進で考慮している事項

課長相当職への昇進で考慮している事項（複数回答）は、「能力（能力評価を考慮）」が85.7%と最も多く、次いで、「業績（業績評価を考慮）」（61.9%）、「課長相当職前の役職・資格の経験年数（一定の経験年数に達しているかを考慮）」（48.6%）、「勤務態度（欠勤などを考慮）」（41.3%）、「昇進試験（試験の合格や成績を考慮）」（31.4%）、「年齢（一定の年齢に達しているかを考慮）」（27.5%）、「勤続年数（一定の勤続年数に達しているかを考慮）」（22.1%）、「特定の部署・職務の経験（特定の部署・職務に配置された経験を考慮）」（17.3%）、「転居を伴う転職の経験（一定回数の転居を伴う転職の経験を考慮）」（1.9%）となっている。課長相当職への昇進で考慮している事項として「転居を伴う転職の経験（一定回数の転居を伴う転職の経験を考慮）」を挙げる企業は1.9%にとどまる。

「転居を伴う転職の経験」について、正社員規模別にみると、わずかではあるが規模が大きくなるほど高くなる。転職の状況別にみると、「転職はほとんどない」（0.4%）に比べて、「正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている」（2.2%）、「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」（3.4%）のほうが高い（図表 2-7-1）。

図表 2-7-1：課長相当職への昇進で考慮している事項（MA、単位＝％）

	n	課長相当職への昇進で考慮している事項											
		年齢（一定の年齢に達しているかを考慮）	勤続年数（一定の勤続年数に達しているかを考慮）	課長相当職前の役職・資格の経験年数（一定の経験年数に達しているかを考慮）	特定の部署・職務の経験（特定の部署・職務に配置された経験を考慮）	転居を伴う転職の経験（一定回数の転居を伴う転職の経験を考慮）	勤務態度（欠勤などを考慮）	昇進試験（試験の合格や成績を考慮）	能力（能力評価を考慮）	業績（業績評価を考慮）	その他	特になし	無回答
全体	1852	27.5	22.1	48.6	17.3	1.9	41.3	31.4	85.7	61.9	1.8	2.1	4.2
＜正社員規模＞													
300 人未満	389	22.6	24.4	39.8	20.3	1.0	44.5	18.0	79.2	51.2	1.5	3.9	7.5
300 ～500 人未満	598	26.9	21.6	48.3	16.7	1.8	41.3	29.4	88.0	62.4	2.2	2.0	3.7
500 ～1,000 人未満	460	31.5	22.6	54.6	18.5	1.7	40.9	36.5	88.3	68.7	1.5	1.1	1.5
1,000 人以上	344	29.9	20.6	53.5	13.7	2.9	41.3	42.7	89.8	67.4	1.7	0.9	2.0
＜転職の状況＞													
正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある	624	30.1	24.0	50.8	15.1	3.4	39.3	38.9	89.9	64.6	1.6	1.1	2.4
正社員（総合職）でも転職をする者の範囲は限られている	509	30.5	20.2	46.4	17.7	2.2	42.8	35.6	88.4	68.6	1.6	0.8	2.9
転職はほとんどない（転職が必要な事業所がない）	501	22.4	22.8	46.9	19.4	0.4	43.5	20.2	82.0	55.5	1.8	4.2	4.2

7-2. 課長相当職についている者で転勤を経験している者の割合

企業調査では、課長相当職についている者で転勤を経験している者の割合についても尋ねている。それによれば、「ほとんどが転勤を経験していない」が 37.5%でもっとも割合が高く、次いで、「2～3 割程度」が 17.7%、「半分程度」が 15.0%、「ほとんどが転勤を経験している」が 14.7%などとなっている。

これを転勤の状況別にみると、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性のある」では、「ほとんどが転勤を経験している」が 31.9%でもっとも割合が高く、次いで、「半分程度」が 21.6%、「2～3 割程度」が 18.8%、「7～8 割程度」が 17.0%などとなっている（図表 2-7-2）。

「ほとんどが転勤を経験している」の割合を正社員規模別にみると、規模が大きくなるほどその割合は高くなる。

国内事業所の展開別にみると、「一事業所（本社のみ）」「同一通勤圏内に展開」に比べて、「より広いエリアに地域的に展開」「全国的に展開」へと広域になるほど、「ほとんどが転勤を経験している」の割合が高くなる。国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が多くなるほど、「ほとんどが転勤を経験している」の割合が高くなる。

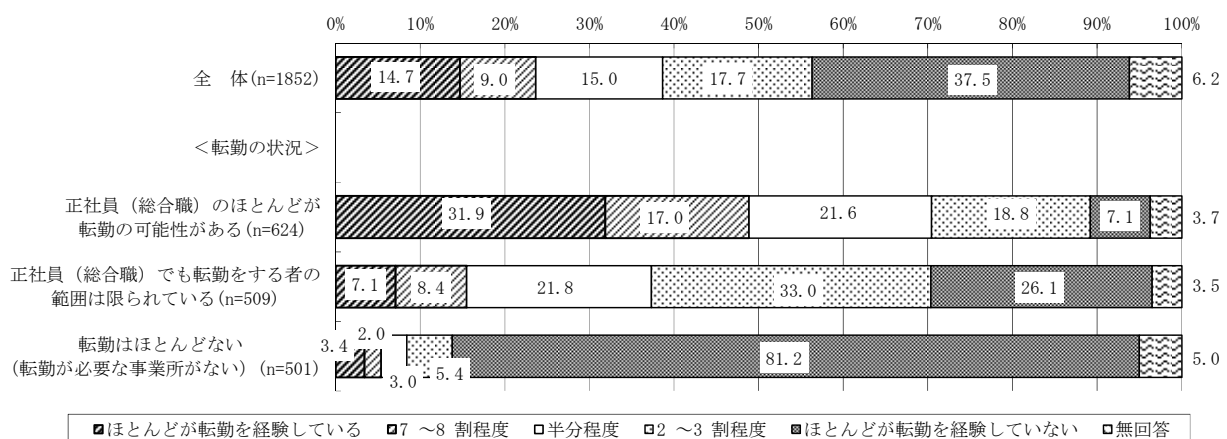
転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、「ほとんどが転勤を経験している」の割合が高い傾向にある。

転勤者の一人当たり転勤回数別にみると、転勤回数が多くなるほど、「ほとんどが転勤を経験している」の割合は高い。

年間国内転勤者数別にみると、転勤者数が多いほど、「ほとんどが転勤を経験している」の割合が高い。

男性転勤経験者の割合別にみると、転勤経験者の割合が高いほど、「ほとんどが転勤を経験している」の割合は高い（図表 2-7-3）。

図表 2-7-2：課長相当職についている者で転勤を経験している者の割合（単位＝％）



図表 2-7-3：課長相当職についている者で転勤を経験している者の割合（単位＝％）

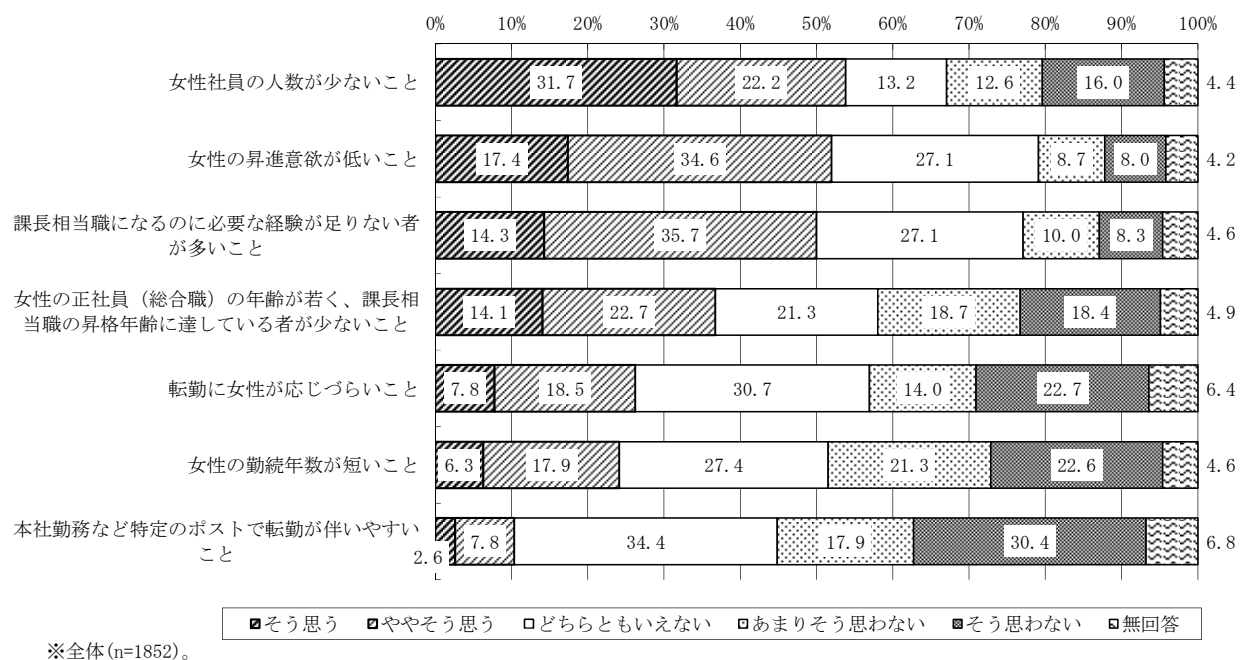
	n	課長相当職についている者で転勤を経験している者の割合					無回答
		ほとんどが 転勤を経験 している	7～8割程 度	半分程度	2～3割程 度	ほとんどが 転勤を経験 していない	
全 体	1852	14.7	9.0	15.0	17.7	37.5	6.2
＜業種＞							
鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0
建設業	122	23.0	13.9	23.8	15.6	21.3	2.5
製造業	488	7.8	11.3	20.1	27.0	29.3	4.5
電気・ガス・熱供給・水道業	11	27.3	0.0	9.1	18.2	36.4	9.1
情報通信業	80	5.0	5.0	11.3	23.8	52.5	2.5
運輸業、郵便業	159	15.1	9.4	16.4	11.9	43.4	3.8
卸売業	115	21.7	13.9	21.7	14.8	18.3	9.6
小売業	198	21.7	7.6	12.6	15.2	35.9	7.1
金融業、保険業	105	38.1	5.7	11.4	11.4	24.8	8.6
不動産業、物品賃貸業	27	3.7	11.1	14.8	29.6	40.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	35	14.3	5.7	2.9	28.6	45.7	2.9
宿泊業	12	0.0	8.3	8.3	25.0	50.0	8.3
飲食サービス業	27	18.5	7.4	11.1	11.1	48.1	3.7
生活関連サービス業、娯楽業	23	47.8	8.7	4.3	4.3	30.4	4.3
教育、学習支援業	121	7.4	5.0	5.8	3.3	68.6	9.9
医療、福祉	39	7.7	5.1	5.1	7.7	59.0	15.4
その他サービス業	220	9.1	5.9	10.5	16.4	49.5	8.6
その他	56	19.6	7.1	17.9	12.5	33.9	8.9
＜正社員規模＞							
300 人未満	389	8.5	3.9	9.0	12.6	58.1	8.0
300～500 人未満	598	11.4	9.0	15.6	19.9	38.1	6.0
500～1,000 人未満	460	19.1	10.2	15.9	19.8	32.0	3.0
1,000 人以上	344	23.3	12.8	20.1	17.4	21.2	5.2
＜国内事業所の展開＞							
一事業所（本社のみ）	147	4.1	4.1	6.1	10.2	60.5	15.0
同一通勤圏内に展開	350	8.0	2.3	4.6	8.6	66.9	9.7
より広いエリアに地域的に展開	661	17.2	8.8	12.4	18.3	38.9	4.4
全国的に展開	686	18.1	13.7	24.6	23.2	16.3	4.1
＜国内拠点数＞							
国内転勤を要する拠点は無い	360	1.7	0.3	1.7	2.2	80.8	13.3
1～19カ所以下	943	10.0	9.7	17.0	25.2	34.7	3.5
20～49カ所以下	302	27.5	14.2	21.9	15.2	16.9	4.3
50～99カ所以下	148	38.5	9.5	20.3	13.5	12.2	6.1
100カ所以上	90	36.7	17.8	15.6	15.6	6.7	7.8
＜転勤赴任期間後＞							
A（本拠地に戻る事が多い）に近い	294	9.9	9.5	13.9	36.7	25.5	4.4
ややAに近い	503	18.9	12.3	24.7	26.2	14.3	3.6
ややBに近い	253	32.4	17.8	26.1	15.4	6.7	1.6
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	66	37.9	18.2	19.7	6.1	13.6	4.5
＜転勤者の一人当たり転勤回数＞							
1～2回	456	4.6	7.2	16.9	39.9	27.9	3.5
3～4回	353	20.4	19.5	33.1	19.0	5.4	2.5
5～6回	172	39.5	18.0	20.3	12.8	7.0	2.3
7回以上	103	64.1	11.7	11.7	5.8	2.9	3.9
＜年間国内転勤者数＞							
10人未満	463	7.6	7.8	16.6	34.6	30.5	3.0
10～50人未満	398	21.6	17.6	29.9	22.9	5.5	2.5
50～100人未満	116	36.2	19.8	24.1	13.8	2.6	3.4
100人以上	118	56.8	13.6	13.6	11.0	0.8	4.2
＜男性転勤経験者の割合＞							
5割以下	822	8.6	9.1	25.8	33.1	20.1	3.3
6～7割	103	40.8	36.9	16.5	1.9	3.9	0.0
8割以上	164	70.1	17.7	5.5	1.2	1.8	3.7

7-3. 女性の管理職（課長相当職）への昇進での障害

企業調査では、女性の管理職（課長相当職）への昇進での障害に対する認識を尋ねている。

各項目で、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）とする割合をみると、「女性社員の人数が少ないこと」が53.9%ともっとも高く、次いで、「女性の昇進意欲が低いこと」（52.0%）、「課長相当職になるのに必要な経験が足りない者が多いこと」（50.0%）、「女性の正社員（総合職）の年齢が若く、課長相当職の昇格年齢に達している者が少ないこと」（36.8%）などとなっている（図表 2-7-4）。

図表 2-7-4：女性の管理職（課長相当職）への昇進での障害（単位＝％）



7-4. 女性管理職比率

企業調査では、管理職（課長相当職、部長相当職以上）などの役職について男女別に尋ねている。これをもとに女性管理職比率を算出した（女性管理職比率＝女性管理職（女性課長相当職＋女性部長相当職以上）／管理職（課長相当職（男女計）＋部長相当職以上（男女計））×100）（以下、図表 2-7-5）。それによれば、女性管理職比率の平均値は 5.9%だった。女性管理職比率の分布は、「0 超～5%未満」が 34.8%でもっとも割合が高く、次いで、「0%」が 32.7%、「5～10%未満」が 14.6%、「10～15%未満」が 6.9%などとなっている。「1 割以上」（「10～15%未満」「15～20%未満」「20～30%未満」「30%以上」の合計）は、17.9%である。

図表 2-7-5 : 女性管理職比率 (単位=%)

	n	女性管理職比率							1割以上	平均値 (%)	
		0 %	0 超~5 %未満	5 ~10% 未満	10~15% 未満	15~20% 未満	20~30% 未満	30%以上		平均値 (%)	標準偏差
全体	1510	32.7	34.8	14.6	6.9	3.4	3.2	4.4	17.9	5.9	10.2
＜業種＞											
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	3.0
建設業	104	39.4	53.8	5.8	1.0	0.0	0.0	0.0	1.0	1.4	2.2
製造業	395	44.6	38.2	11.4	3.3	1.0	0.5	1.0	5.8	2.7	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	10	30.0	70.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	1.3
情報通信業	74	12.2	45.9	21.6	14.9	1.4	2.7	1.4	20.3	5.8	5.8
運輸業、郵便業	128	56.3	24.2	14.1	3.1	1.6	0.8	0.0	5.5	2.4	4.0
卸売業	92	38.0	47.8	7.6	1.1	2.2	1.1	2.2	6.5	3.2	5.9
小売業	158	32.9	30.4	13.3	7.6	5.7	5.7	4.4	23.4	7.1	12.1
金融業、保険業	94	9.6	45.7	20.2	10.6	7.4	6.4	0.0	24.5	6.5	6.4
不動産業、物品賃貸業	23	21.7	30.4	34.8	4.3	4.3	0.0	4.3	13.0	6.7	10.9
学術研究、専門・技術サービス業	32	21.9	40.6	28.1	6.3	0.0	0.0	3.1	9.4	4.3	5.8
宿泊業	10	20.0	20.0	40.0	10.0	0.0	10.0	0.0	20.0	6.9	6.4
飲食サービス業	22	13.6	40.9	18.2	13.6	9.1	0.0	4.5	27.3	7.3	7.8
生活関連サービス業、娯楽業	16	25.0	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	37.5	11.6	13.2
教育、学習支援業	101	3.0	11.9	22.8	20.8	12.9	12.9	15.8	62.4	16.0	11.9
医療、福祉	28	0.0	0.0	7.1	3.6	3.6	10.7	75.0	92.9	37.8	14.9
その他サービス業	169	34.9	25.4	15.4	10.1	5.3	3.6	5.3	24.3	7.4	13.3
その他	45	28.9	37.8	17.8	6.7	2.2	6.7	0.0	15.6	5.0	6.7
＜正社員規模＞											
300 人未満	296	45.9	12.2	16.6	9.1	5.1	4.1	7.1	25.3	7.2	11.4
300 ~500 人未満	515	35.9	32.2	16.3	6.2	3.5	2.9	2.9	15.5	5.3	9.1
500 ~1,000 人未満	396	32.1	40.9	12.6	4.8	3.0	2.5	4.0	14.4	5.3	9.6
1,000 人以上	303	15.2	53.1	12.2	8.6	2.3	4.0	4.6	19.5	6.5	11.3
＜女性正社員比率＞											
0 ~10%未満	336	55.4	36.6	5.7	1.5	0.3	0.3	0.3	2.4	1.4	3.2
10~20%未満	440	36.6	47.3	13.0	1.4	1.4	0.2	0.2	3.2	2.5	3.7
20~30%未満	271	29.2	36.5	20.3	8.9	2.2	2.6	0.4	14.0	4.5	5.2
30~40%未満	180	17.8	30.0	26.1	15.0	3.3	4.4	3.3	26.1	7.3	7.6
40~50%未満	128	16.4	17.2	18.0	17.2	16.4	9.4	5.5	48.4	10.7	9.4
50%以上	151	7.3	12.6	12.6	13.2	7.9	13.2	33.1	67.5	22.9	19.9
＜国内拠点数＞											
国内転勤を要する拠点は無い	281	40.9	18.1	12.8	7.1	4.3	5.7	11.0	28.1	9.2	14.5
1~19ヵ所以下	777	33.8	34.0	16.7	6.8	2.8	2.3	3.5	15.4	5.3	8.8
20~49ヵ所以下	254	33.1	44.1	11.8	4.7	3.9	1.6	0.8	11.0	3.7	6.3
50~99ヵ所以下	117	19.7	52.1	9.4	6.8	4.3	4.3	3.4	18.8	6.3	11.4
100ヵ所以上	76	9.2	46.1	17.1	14.5	3.9	7.9	1.3	27.6	7.3	9.5
＜転勤の状況＞											
正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性はある	530	26.0	47.5	14.3	5.7	3.2	1.5	1.7	12.1	4.5	8.5
正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている	416	31.5	38.5	13.9	7.2	3.1	3.4	2.4	16.1	5.1	8.4
転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）	410	44.6	17.6	15.1	6.6	3.7	5.4	7.1	22.7	7.3	12.4
＜年間国内転勤者数＞											
10人未満	387	35.7	32.3	15.8	8.3	3.9	1.8	2.3	16.3	5.3	10.0
10~50人未満	330	29.1	45.2	14.2	3.3	3.0	2.4	2.7	11.5	4.5	7.6
50~100人未満	97	21.6	56.7	10.3	6.2	1.0	4.1	0.0	11.3	3.7	5.2
100人以上	104	7.7	63.5	13.5	8.7	2.9	2.9	1.0	15.4	5.1	8.0
＜課長職の転勤経験者割合＞											
ほとんどが転勤を経験している	221	32.1	45.2	11.3	6.8	2.7	0.9	0.9	11.3	3.8	6.5
7~8割程度	138	31.2	42.8	15.2	4.3	1.4	3.6	1.4	10.9	4.0	6.4
半分程度	240	27.9	44.2	15.0	4.6	3.8	2.9	1.7	12.9	4.7	7.7
2~3割程度	277	28.9	40.1	16.2	6.9	4.0	1.4	2.5	14.8	5.1	9.0
ほとんどが転勤を経験していない	571	37.5	22.2	14.9	8.9	3.7	5.1	7.7	25.4	7.9	12.6
＜女性転勤経験者の割合＞											
転勤経験者はほとんどいない	493	36.3	41.4	14.0	4.7	1.8	1.6	0.2	8.3	3.2	4.8
1割程度	181	19.9	44.2	14.4	8.8	6.1	2.8	3.9	21.5	6.3	9.2
2~4割程度	102	19.6	40.2	23.5	6.9	4.9	1.0	3.9	16.7	6.1	8.5
5~7割程度	44	13.6	43.2	15.9	11.4	2.3	4.5	9.1	27.3	11.2	21.9
8割以上	73	15.1	57.5	5.5	8.2	2.7	8.2	2.7	21.9	6.5	10.0

※1：女性管理職比率＝女性管理職（女性課長相当職＋女性部長相当職以上）／管理職（課長相当職（男女計）＋部長相当職以上（男女計））×100

※2：女性管理職比率の分布は無回答を除いて集計。「1割以上」は、「10~15%未満」「15~20%未満」「20~30%未満」「30%以上」の合計。平均値は、小数点第1位までを表示。

女性管理職比率の平均値を業種別にみると、「医療、福祉」が 37.8%でもっとも高く、次いで、「教育、学習支援業」が 16.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」が 11.6%、「その他サービス業」が 7.4%、「飲食サービス業」が 7.3%、「小売業」が 7.1%などとなっている。

女性管理職比率の平均値を正社員規模別にみると、「300 人未満」が 7.2%でもっとも高く、次いで、「1000 人以上」が 6.5%などと高くなっている。女性管理職比率の分布をみると、「0%」の割合は、規模が小さくなるほど高くなっている。「1 割以上」（「10～15%未満」「15～20%未満」「20～30%未満」「30%以上」の合計）の割合に着目すると、「300 人未満」で 25.3%でもっとも高く、次いで、「1000 人以上」で 19.5%と高くなっている。「300 人未満」の企業では、女性管理職比率が「0%」の割合がもっとも高いが、「1 割以上」の割合も比較的高く、女性管理職比率が低い企業と、高い企業の 2 極に分かれるようだ。一方、「1000 人以上」の企業では、「0 超～5%未満」が 53.1%ともっとも割合が高くなっている。

女性管理職比率の平均値を女性正社員比率別にみると、比率が高くなるほど平均値は高くなる。女性管理職比率の分布をみると、女性正社員比率が高くなるほど、女性管理職比率が「1 割以上」の割合は高くなる。

女性管理職比率の平均値を国内拠点数別にみると、「国内転勤を要する拠点はなし」で 9.2%でもっとも高く、次いで、「100 ヲ所以上」が 7.3%、「50～99 ヲ所」が 6.3%などとなっている。女性管理職比率の分布をみると、「0%」の割合は、拠点数が少なくなるほど高くなる。

転勤の状況別にみると、女性管理職比率の平均値は、「転勤はほとんどない」で 7.3%でもっとも高く、次いで、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」（5.1%）、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」（4.5%）となっている。女性管理職比率の分布をみると、女性管理職比率「0%」の割合は、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」が 26.0%、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」が 31.5%、「転勤はほとんどない」が 44.6%となっている。一方、「1 割以上」の割合に着目すると、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」が 12.1%、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」が 16.1%、「転勤はほとんどない」が 22.7%となっている。「転勤はほとんどない」企業では、女性管理職比率が低い企業（女性管理職がない企業）と、女性管理職比率が高い企業の 2 極に分かれるようだ。一方、転勤可能性が高い「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」では、「0 超～5%未満」が 47.5%でもっとも割合が高くなっている。

年間国内転勤者数別にみると、女性管理職比率の平均値は、転勤者数が「10 人未満」で 5.3%でもっとも高く、次いで、「100 人以上」で 5.1%などとなっている。女性管理職比率の分布をみると、転勤者数が少ないほど「0%」の割合が高くなる一方で、転勤者数が多いほど「0 超～5%未満」の割合が高くなる。

課長職の転勤経験者割合別にみると、女性管理職比率の平均値は、課長職に転勤経験者が占める割合が低いほど高くなる傾向にある。女性管理職比率の分布をみると、「1 割以上」の

割合は、おおむね課長職の転勤経験者割合が低いほど、高くなる傾向にある。

女性管理職比率の平均値を女性転勤経験者の割合別にみると、女性の「転勤経験者はほとんどいない」とする企業で女性管理職比率の平均値が3.2%ともっとも低く、「5～7割程度」で11.2%ともっとも高くなっている。女性管理職比率の分布で見ると、女性管理職比率「0%」の割合は、女性の転勤経験者の割合が低くなるほど、おおむね高くなる傾向にある。一方、女性管理職比率「1割以上」の割合に着目すると、「5～7割程度」で27.3%ともっとも高い。

第3章 正社員調査の結果

1. 正社員調査の回答者（転勤経験者）の属性

(1) 正社員調査の回答者の国内転勤・海外転勤経験

本調査は、第1章で示したように、企業を通じて正社員調査票を配布している。その結果、企業調査の有効回収数が1,852件（有効回収率：18.5%）であるのに対して、正社員調査（転勤経験者）は有効回収数：5,827件（有効回収率：7.3%）となった。

転勤経験の有無について、「国内転勤の経験あり」と「海外転勤の経験あり」の選択肢（複数回答）で尋ねたもの¹が図表3-1-1である。

それによれば、転勤経験者のうち、「国内転勤の経験あり」は93.2%（5,431件）、「海外転勤の経験あり」は10.6%（620件）となっている。

これを性別にみると、男性の国内転勤経験者は92.2%、海外転勤経験者は12.2%となっている。一方、女性の国内転勤経験者は97.6%、海外転勤経験者は3.9%となっている。

性・年齢別にみると、男性の場合、「海外転勤の経験あり」は、「20代以下」でもっとも割合が低い。女性の場合、おおむね年齢が高くなるほど、「海外転勤の経験あり」の割合がわずかながら高くなっている。

図表3-1-1：転勤経験の有無（MA、単位＝%）

		n	転勤経験(MA)	
			国内転勤の 経験あり	海外転勤の 経験あり
全 体		5827	93.2	10.6
性別	男性	4762	92.2	12.2
	女性	1061	97.6	3.9
年齢	20代以下	721	98.1	2.9
	30代	1778	92.6	10.3
	40代	2102	92.5	12.6
	50代以上	1216	92.4	12.3
性・年齢	男性 20代以下	438	97.7	3.7
	男性 30代	1364	91.1	12.0
	男性 40代	1832	91.8	13.9
	男性 50代以上	1124	92.1	12.9
	女性 20代以下	283	98.6	1.8
	女性 30代	413	97.8	4.6
	女性 40代	267	97.4	4.1
	女性 50代以上	92	95.7	5.4

¹ 本設問の選択肢は、「転勤の経験はない」「国内転勤の経験あり」「海外転勤の経験あり」の複数回答となっている。正社員調査は、転勤経験者を有効回答票としているため、本設問で「転勤の経験はない」及び無回答の者は無効票の扱いとして、集計対象から除外されている。

(2) 転勤経験者の回答者属性

転勤経験者の回答者属性をみたものが図表 3-1-2、図表 3-1-3 である。

図表 3-1-2：転勤経験者の回答者属性（個人属性）（単位＝％）

		全体		問11 転勤経験			
		n	%	国内転勤の経験あり		海外転勤の経験あり	
全 体		5827	100.0	n	%	n	%
問1 性別	男性	4762	81.7	4391	80.9	579	93.4
	女性	1061	18.2	1036	19.1	41	6.6
	無回答	4	0.1	4	0.1	-	-
問2 年齢	20代以下	721	12.4	707	13.0	21	3.4
	30代	1778	30.5	1647	30.3	183	29.5
	40代	2102	36.1	1945	35.8	265	42.7
	50代以上	1216	20.9	1123	20.7	150	24.2
	無回答	10	0.2	9	0.2	1	0.2
問23 a. 配偶者の有無	いる	3913	67.2	3587	66.0	503	81.1
	いない	1897	32.6	1828	33.7	116	18.7
	無回答	17	0.3	16	0.3	1	0.2
問23 c. 同居のご家族 (MA)	同居者がいない	1442	24.7	1383	25.5	96	15.5
	単身赴任	736	12.6	730	13.4	33	5.3
	配偶者	2973	51.0	2682	49.4	436	70.3
	子供	2206	37.9	1977	36.4	351	56.6
	自分の父親	445	7.6	410	7.5	48	7.7
	自分の母親	610	10.5	562	10.3	69	11.1
	配偶者の父親	63	1.1	54	1.0	12	1.9
	配偶者の母親	119	2.0	101	1.9	23	3.7
	その他	118	2.0	109	2.0	10	1.6
無回答	202	3.5	192	3.5	12	1.9	
問23b お子様の有無	いる	3149	54.0	2883	53.1	423	68.2
	いない	2430	41.7	2314	42.6	179	28.9
	無回答	248	4.3	234	4.3	18	2.9
問23b 子供の人数	子供「いる」計	3149	100.0	2883	100.0	423	100.0
	1人	928	29.5	853	29.6	114	27.0
	2人	1639	52.0	1493	51.8	232	54.8
	3人	432	13.7	400	13.9	55	13.0
	4人以上	52	1.7	47	1.6	8	1.9
	無回答	98	3.1	90	3.1	14	3.3
問23b付問 末子の年齢	末子あり計	2123	100.0	1940	100.0	295	100.0
	0～6歳	626	29.5	573	29.5	81	27.5
	7～12歳	499	23.5	447	23.0	80	27.1
	13～15歳	272	12.8	250	12.9	42	14.2
	16～18歳	213	10.0	191	9.8	37	12.5
	19～22歳	209	9.8	190	9.8	30	10.2
	23歳以上	250	11.8	241	12.4	18	6.1
無回答	54	2.5	48	2.5	7	2.4	
問3 最終学歴	大学・大学院卒	4181	71.8	3865	71.2	498	80.3
	短大・高専卒	259	4.4	246	4.5	26	4.2
	専門学校卒	407	7.0	390	7.2	25	4.0
	高校卒	939	16.1	891	16.4	67	10.8
	中学校卒	11	0.2	11	0.2	-	-
	その他	4	0.1	3	0.1	1	0.2
	無回答	26	0.4	25	0.5	3	0.5
問5 転職経験	ない	3646	62.6	3381	62.3	430	69.4
	ある	2165	37.2	2037	37.5	186	30.0
	無回答	16	0.3	13	0.2	4	0.6
問5付問 転職回数	転職経験「ある」計	2165	100.0	2037	100.0	186	100.0
	1回	1147	53.0	1068	52.4	99	53.2
	2回	516	23.8	488	24.0	46	24.7
	3～5回	387	17.9	369	18.1	35	18.8
	6～10回	50	2.3	49	2.4	2	1.1
	11回以上	9	0.4	9	0.4	-	-
	無回答	56	2.6	54	2.7	4	2.2
問23e 持ち家 (MA)	自分（配偶者）名義の持ち家がある	2576	44.2	2347	43.2	356	57.4
	親名義の持ち家がある	1478	25.4	1400	25.8	128	20.6
	持ち家はない	1686	28.9	1594	29.4	140	22.6
	無回答	205	3.5	189	3.5	19	3.1
問23d 介護	現在、主に自分で介護している	61	1.0	56	1.0	8	1.3
	現在、主に配偶者が介護している	135	2.3	122	2.2	17	2.7
	現在は介護していないが、今後可能性あり	2865	49.2	2657	48.9	339	54.7
	介護の予定はない	2552	43.8	2399	44.2	236	38.1
	無回答	214	3.7	197	3.6	20	3.2

図表 3-1-3 : 転勤経験者の回答者属性（現在の会社関係）（単位＝％）

		全体		問11 転勤経験				
		n	%	国内転勤の経験あり		海外転勤の経験あり		
全体		5827	100.0	5431	100.0	620	100.0	
業種（企業調査問1）	鉱業、採石業、砂利採取業	19	0.3	10	0.2	13	2.1	
	建設業	478	8.2	474	8.7	13	2.1	
	製造業	1609	27.6	1376	25.3	352	56.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	28	0.5	28	0.5	-	-	
	情報通信業	210	3.6	201	3.7	12	1.9	
	運輸業、郵便業	342	5.9	335	6.2	14	2.3	
	卸売業	391	6.7	373	6.9	34	5.5	
	小売業	449	7.7	437	8.0	16	2.6	
	金融業、保険業	298	5.1	294	5.4	6	1.0	
	不動産業、物品賃貸業	86	1.5	84	1.5	2	0.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	128	2.2	115	2.1	18	2.9	
	宿泊業	25	0.4	25	0.5	-	-	
	飲食サービス業	55	0.9	55	1.0	-	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	71	1.2	71	1.3	-	-	
	教育、学習支援業	175	3.0	175	3.2	5	0.8	
	医療、福祉	38	0.7	37	0.7	2	0.3	
	その他サービス業	442	7.6	432	8.0	22	3.5	
	その他	158	2.7	147	2.7	19	3.1	
		無回答	825	14.2	762	14.0	92	14.8
	正社員規模（企業調査問15）	300 人未満	593	10.2	562	10.3	51	8.2
300 ～500 人未満		1629	28.0	1541	28.4	135	21.8	
500 ～1,000 人未満		1387	23.8	1294	23.8	132	21.3	
1,000 人以上		1299	22.3	1187	21.9	195	31.5	
無回答		919	15.8	847	15.6	107	17.3	
問7 職場	本社・本店	3981	68.3	3696	68.1	440	71.0	
	支社・支店	795	13.6	777	14.3	40	6.5	
	営業所・出張所	347	6.0	343	6.3	12	1.9	
	店舗・サービス提供施設	177	3.0	176	3.2	1	0.2	
	工場、倉庫	352	6.0	283	5.2	97	15.6	
	研究所、研究開発施設	77	1.3	60	1.1	21	3.4	
	その他	89	1.5	87	1.6	9	1.5	
	無回答	9	0.2	9	0.2	-	-	
問6 現在の仕事（職種）	総務・人事の事務職	1693	29.1	1623	29.9	135	21.8	
	経理・財務の事務職	505	8.7	473	8.7	43	6.9	
	企画・広報・編集の事務職	492	8.4	456	8.4	57	9.2	
	営業職	1049	18.0	990	18.2	102	16.5	
	販売・接客サービス職	326	5.6	320	5.9	12	1.9	
	調査分析等の事務系専門職	194	3.3	167	3.1	36	5.8	
	研究開発等の技術系専門職	418	7.2	353	6.5	93	15.0	
	製造・生産現場の作業	197	3.4	153	2.8	52	8.4	
	建設・土木作業	118	2.0	116	2.1	3	0.5	
	輸送・運転業務	58	1.0	58	1.1	-	-	
	その他	741	12.7	689	12.7	81	13.1	
	無回答	36	0.6	33	0.6	6	1.0	
問8 現在の役職	役職なし（一般社員）	1797	30.8	1703	31.4	128	20.6	
	係長・主任相当職	1702	29.2	1587	29.2	181	29.2	
	課長・課長相当職	1727	29.6	1594	29.4	219	35.3	
	部長・部長相当職以上	594	10.2	541	10.0	91	14.7	
	無回答	7	0.1	6	0.1	1	0.2	

※業種と正社員規模は、企業調査の回答を、正社員調査の調査結果に接合し、マッチング集計している。

(3) 転勤経験者の転勤回数

正社員調査では、国内転勤・海外転勤の別に、年代層ごと（20代、30代、40代、50代以上）に転勤回数を尋ねている。年代層ごとの転勤回数をみたものが図表 3-1-4 である。

また、国内転勤・海外転勤の別に、各年代層の回答の合計（転勤回数の合計²）をみたものが図表 3-1-5 である（性・年齢別にみた国内転勤の転勤回数の合計については図表 3-1-6）。

² 国内転勤、海外転勤がそれぞれある者（転勤回数がそれぞれ1回以上の者）を対象に、年代（20代、30代、40代、50代以上）ごとの転勤回数を合計して算出（図表 3-1-4 の各年代層の転勤回数の合計）。なお、転勤回数の合計の分布は無回答を除き集計。

図表 3-1-4 : 年代層別にみた転勤の回数

		年代層別にみた転勤の回数 (単位=%)							平均値		
		n	0回	1回	2回	3~5回	6回以上	無回答	n	平均値(回)	標準偏差
国内転勤	20代	4739	39.4	41.3	11.9	6.3	0.5	0.4	4718	0.92	1.12
	30代	4510	42.0	39.9	11.5	5.9	0.3	0.5	4486	0.86	1.00
	40代	2996	42.7	39.8	11.3	5.2	0.2	0.8	2972	0.83	0.99
	50代以上	1110	52.3	34.9	8.6	2.8	0.2	1.3	1096	0.64	0.90
海外転勤	20代	554	65.9	32.7	0.4	0.2	0.0	0.9	549	0.34	0.49
	30代	584	49.3	46.4	3.1	0.2	0.0	1.0	578	0.54	0.57
	40代	411	51.3	42.8	3.6	0.5	0.0	1.7	404	0.53	0.61
	50代以上	148	77.7	18.9	0.7	0.0	0.0	2.7	144	0.21	0.42

図表 3-1-5 : 転勤回数の合計

	n	転勤回数の合計 (単位=%)						平均値	
		1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	平均値(回)	標準偏差
国内転勤の合計回数	5394	52.2	22.9	9.8	5.9	3.3	5.9	2.15	1.92
海外転勤の合計回数	612	83.2	13.1	2.0	1.3	0.3	0.2	1.23	0.61

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者（転勤回数がそれぞれ1回以上の者）を対象に、年代（20代、30代、40代、50代以上）ごとの転勤回数を合計して算出。転勤回数の合計の分布は無回答を除き集計。

図表 3-1-6 : 性・年齢別にみた国内転勤の転勤回数の合計

		n	国内転勤の転勤回数の合計 (単位=%)						平均値	
			1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	平均値(回)	標準偏差
国内転勤の合計回数		5394	52.2	22.9	9.8	5.9	3.3	5.9	2.15	1.92
<性別>										
男性		4363	48.5	24.0	10.7	6.6	3.6	6.6	2.26	2.00
女性		1027	67.8	18.2	5.8	3.2	1.9	3.0	1.68	1.45
<性・年齢>										
20代以下		427	71.0	20.8	4.4	2.1	1.2	0.5	1.43	0.85
男性	30代	1240	55.6	23.5	9.7	5.5	2.4	3.3	1.93	1.67
	40代	1671	44.2	24.7	12.2	8.0	3.9	6.9	2.37	2.00
	50代以上	1021	37.8	24.5	12.0	7.3	5.6	12.7	2.84	2.48
女性	20代以下	277	78.3	13.4	3.2	1.8	1.1	2.2	1.43	1.11
	30代	403	67.0	20.3	5.7	3.2	2.5	1.2	1.60	1.20
	40代	256	58.6	19.5	8.6	4.3	2.3	6.6	2.07	1.97
	50代以上	86	62.8	20.9	7.0	4.7	1.2	3.5	1.77	1.48
<性・配偶者の有無>										
男性	配偶者がいる	3224	46.5	23.8	11.4	7.2	3.9	7.2	2.34	2.03
	配偶者がいない	1128	54.4	24.6	8.8	4.8	2.8	4.6	2.02	1.85
女性	配偶者がいる	334	65.0	20.7	4.5	3.0	3.3	3.6	1.78	1.64
	配偶者がいない	688	68.9	17.2	6.5	3.3	1.3	2.8	1.64	1.36
<性・子供の有無>										
男性	子供がいる	2680	45.1	23.6	12.0	7.6	4.4	7.3	2.39	2.03
	子供はいない	1520	55.3	24.5	8.6	4.5	2.1	5.1	2.00	1.85
女性	子供がいる	180	67.2	21.7	3.3	3.3	2.2	2.2	1.61	1.25
	子供はいない	780	69.0	17.6	5.5	2.9	2.1	2.9	1.67	1.47

※国内転勤がある者（転勤回数が1回以上の者）を対象に、年代（20代、30代、40代、50代以上）ごとの転勤回数を合計して算出。転勤回数の合計の分布は無回答を除き集計。

2. 直近の転勤経験

正社員調査では、国内転勤、海外転勤の別で、直近の転勤経験を尋ねている。以下では、2-1.直近の転勤時の回答者属性、2-2. 転勤先での仕事関係、2-3. 転勤に際しての家族との関係、2-4. 直近の転勤経験の満足度——に分けて記述する。

2-1. 直近の転勤時の回答者属性

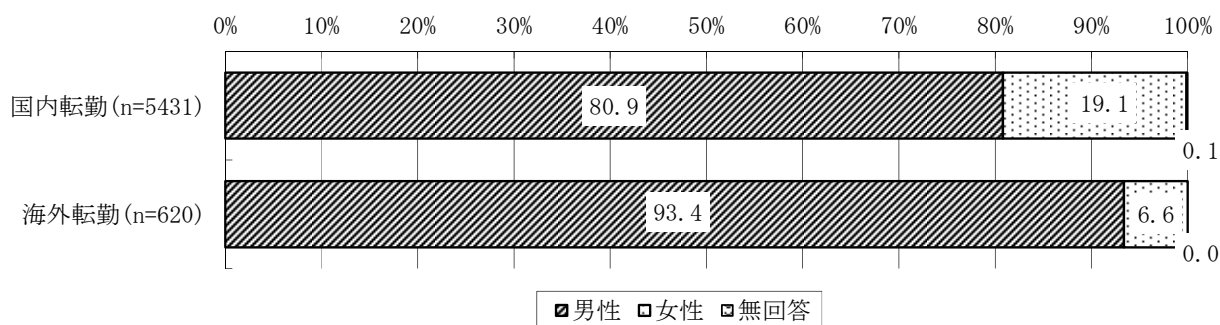
正社員調査では直近の転勤経験を尋ねている。直近の転勤時の回答者の属性として、性別をみると、国内転勤では、男性が80.9%、女性が19.1%となっている。一方、海外転勤では、男性が93.4%、女性が6.6%となっている（図表3-2-1）。

直近の転勤時の回答者の年齢は、国内転勤の場合、男性では30代が33.4%でもっとも割合が高く、次いで、40代が29.0%、20代が25.6%、50代以上が10.5%となっている。女性では20代が50.9%でもっとも割合が高く、次いで、30代が29.5%、40代が16.0%、50代以上が2.8%となっている。

一方、海外転勤の場合、男性では30代が39.7%でもっとも割合が高く、次いで、40代が30.2%、20代が21.1%、50代以上が4.3%となっている。女性では20代が39.0%でもっとも割合が高く、次いで、30代が36.6%、40代が17.1%、50代以上が2.4%となっている（図表3-2-2）。

直近の転勤開始時の未既婚の状況を性別でみると、国内転勤の場合、男性では「未婚だった」とする割合は37.0%、「既婚だった」とする割合は60.7%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は81.5%、「既婚だった」とする割合は17.0%となっている。海外転勤の場合、男性では「未婚だった」とする割合は24.4%、「既婚だった」とする割合は70.8%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は73.2%、「既婚だった」とする割合は22.0%となっている（図表3-2-3）。国内外の転勤とも、女性の未婚割合が男性を大きく上回っている。

図表 3-2-1：直近の転勤に関する設問に対する回答者属性（性別）（単位＝％）



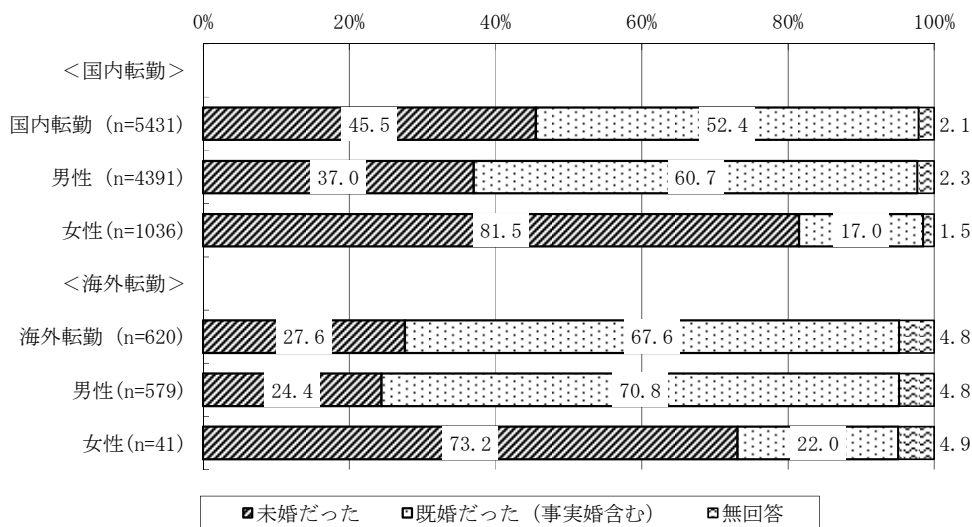
※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-2：直近の転勤時の年齢（性別）（単位＝％）

	n	20代	30代	40代	50代以上	無回答
国内転勤	5431	30.4	32.7	26.6	9.0	1.3
男性	4391	25.6	33.4	29.0	10.5	1.5
女性	1036	50.9	29.5	16.0	2.8	0.8
海外転勤	620	22.3	39.5	29.4	4.2	4.7
男性	579	21.1	39.7	30.2	4.3	4.7
女性	41	39.0	36.6	17.1	2.4	4.9

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-3：直近の転勤開始時の未既婚の状況（性別）（単位＝％）



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

2-2. 転勤先での仕事関係

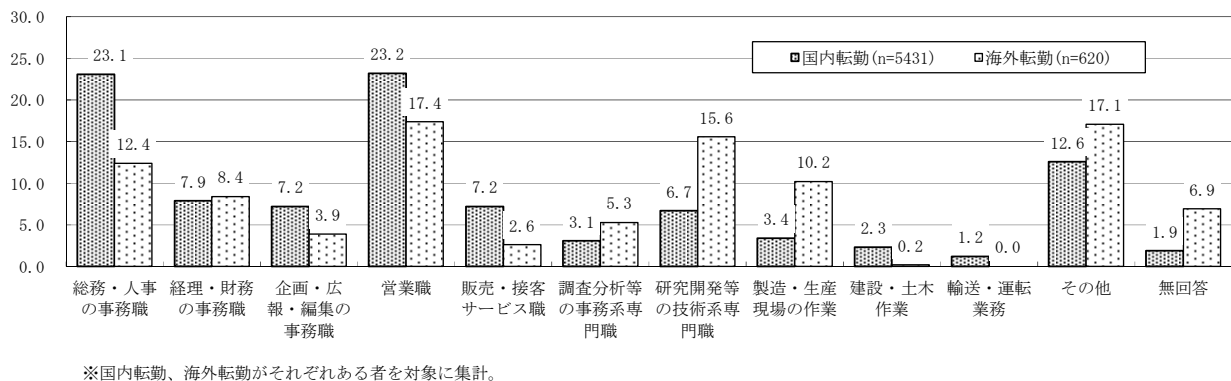
(1) 直近の転勤経験での赴任先の職種

直近の転勤経験での赴任先の職種は、国内転勤では、「営業職」が 23.2%でもっとも割合が高く、次いで、「総務・人事の事務職」も 23.1%で高い。一方、海外転勤でも、「営業職」が 17.4%でもっとも割合が高く、次いで、「研究開発等の技術系専門職」が 15.6%、「総務・人事の事務職」12.4%などとなっている（図表 3-2-4）。

国内転勤の赴任先の職種を性別にみると、男性は「営業職」が 25.8%でもっとも割合が高く、次いで、「総務・人事の事務職」（22.2%）などとなっている。一方、女性は、「総務・人事の事務職」が 27.3%でもっとも割合が高く、次いで、「営業職」（12.4%）などとなっている。

他方、海外転勤の赴任先の職種を性別にみると、男性は「営業職」が 17.4%でもっとも割合が高く、次いで、「研究開発等の技術系専門職」（15.7%）などとなっている。一方、女性は「総務・人事の事務職」が 19.5%でもっとも割合が高く、次いで、「企画・広報・編集の事務職」（17.1%）、「営業職」（17.1%）、「研究開発等の技術系専門職」（14.6%）などとなっている（図表 3-2-5）。

図表 3-2-4：直近の転勤経験での赴任先の職種（SA、単位＝％）



図表 3-2-5：直近の転勤経験での赴任先の職種（性別）（単位＝％）

	n	赴任先の職種											
		総務・人事の事務職	経理・財務の事務職	企画・広報・編集の事務職	営業職	販売・接客サービス職	調査分析等の事務系専門職	研究開発等の技術系専門職	製造・生産現場の作業	建設・土木作業	輸送・運転業務	その他	無回答
国内転勤	5431	23.1	7.9	7.2	23.2	7.2	3.1	6.7	3.4	2.3	1.2	12.6	1.9
性別 男性	4391	22.2	7.2	6.5	25.8	6.7	3.2	6.9	3.9	2.7	1.4	11.3	2.0
性別 女性	1036	27.3	10.9	10.2	12.4	9.5	2.5	6.1	1.3	0.8	0.1	17.8	1.3
海外転勤	620	12.4	8.4	3.9	17.4	2.6	5.3	15.6	10.2	0.2	0.0	17.1	6.9
性別 男性	579	11.9	8.3	2.9	17.4	2.6	5.5	15.7	10.7	0.2	0.0	17.6	7.1
性別 女性	41	19.5	9.8	17.1	17.1	2.4	2.4	14.6	2.4	0.0	0.0	9.8	4.9

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

(2) 直近の転勤経験での赴任先の役職

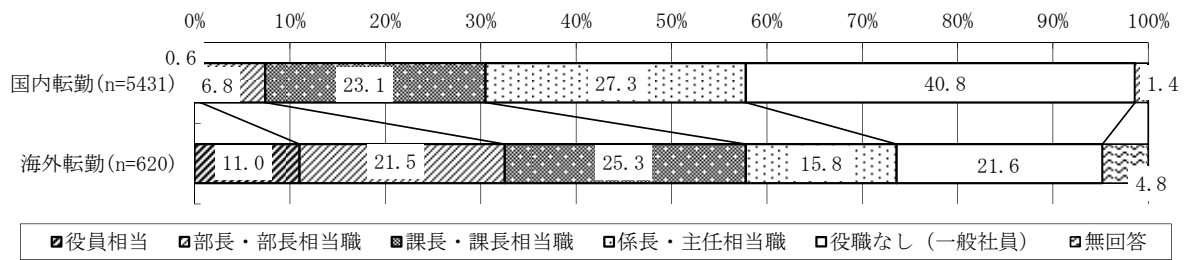
直近の転勤経験での赴任先の役職は、国内転勤では、「役職なし（一般社員）」が40.8%でもっとも割合が高く、次いで、「係長・主任相当職」が27.3%、「課長・課長相当職」が23.1%、「部長・部長相当職」が6.8%などとなっている。一方、海外転勤では、「課長・課長相当職」が25.3%でもっとも割合が高く、次いで、「役職なし」が21.6%、「部長・部長相当職」が21.5%、「係長・主任相当職」が15.8%、「役員相当」が11.0%などとなっている（図表 3-2-6）。

「課長職以上・計」（「役員相当」「部長・部長相当職」「課長・課長相当職」の合計）は、国内転勤が30.5%であるのに対し、海外転勤は57.8%となっている。国内転勤では、「役職なし（一般社員）」で4割を占めるのに対し、海外転勤では課長職など役職付の者の占める割合が高いことがうかがえる。

「課長職以上・計」の割合を性別にみると、国内転勤では、男性が35.4%、女性が9.9%となっている。海外転勤では、男性が59.6%、女性が31.8%となっている。

「課長職以上・計」の割合を性・転勤時年齢別にみると、国内転勤では、男女いずれも、年齢が高くなるほどその割合が高い。海外転勤も、男女ともにおおむね年齢が高くなるほど「課長職以上・計」の割合が高くなる（図表 3-2-7）。

図表 3-2-6：直近の転勤経験での赴任先の役職（単位＝％）



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-7：直近の転勤経験での赴任先の役職（性、性・転勤時年齢別）（単位＝％）

		n	役員相当	部長・部長相当職	課長・課長相当職	係長・主任相当職	役職なし（一般社員）	無回答	課長職以上・計	
国内転勤	国内転勤		5431	0.6	6.8	23.1	27.3	40.8	1.4	30.5
	性別	男性	4391	0.7	8.3	26.4	28.2	35.0	1.5	35.4
		女性	1036	0.3	0.9	8.7	23.6	65.6	0.9	9.9
	性・転勤時の年齢	男性 20代	1123	0.2	0.4	2.9	19.7	76.3	0.4	3.5
		男性 30代	1468	0.2	2.8	18.3	44.1	34.4	0.2	21.3
		男性 40代	1275	0.3	12.5	50.8	24.8	10.9	0.6	63.6
		男性 50代以上	460	4.3	33.9	44.3	10.4	7.0	0.0	82.5
		女性 20代	527	0.6	0.0	2.3	11.2	86.0	0.0	2.9
		女性 30代	306	0.0	2.0	6.2	35.9	55.2	0.7	8.2
		女性 40代	166	0.0	1.2	28.3	38.6	31.3	0.6	29.5
		女性 50代以上	29	0.0	3.4	41.4	37.9	17.2	0.0	44.8
	赴任先の職種	総務・人事の事務職	1257	0.5	6.1	24.9	26.8	41.5	0.2	31.5
		経理・財務の事務職	431	0.5	5.8	18.1	27.8	47.3	0.5	24.4
		企画・広報・編集の事務職	393	0.8	7.9	20.4	26.0	44.8	0.3	29.0
営業職		1262	0.3	9.4	27.0	28.3	34.9	0.1	36.8	
販売・接客サービス職		393	0.5	3.1	22.4	40.5	33.3	0.3	26.0	
調査分析等の事務系専門職		168	0.6	5.4	23.2	24.4	46.4	0.0	29.2	
研究開発等の技術系専門職		366	0.0	5.2	13.7	24.6	56.3	0.3	18.9	
製造・生産現場の作業		185	0.0	6.5	18.4	22.7	52.4	0.0	24.9	
建設・土木作業		127	0.0	4.7	25.2	33.9	36.2	0.0	29.9	
輸送・運転業務		64	1.6	4.7	34.4	26.6	31.3	1.6	40.6	
その他	683	2.0	8.1	23.4	24.2	41.4	0.9	33.5		
海外転勤	海外転勤		620	11.0	21.5	25.3	15.8	21.6	4.8	57.8
	性別	男性	579	11.7	22.3	25.6	15.7	20.0	4.7	59.6
		女性	41	0.0	9.8	22.0	17.1	43.9	7.3	31.8
	性・転勤時の年齢	男性 20代	122	0.0	9.0	25.4	23.8	41.8	0.0	34.4
		男性 30代	230	4.8	20.0	29.6	21.7	22.6	1.3	54.4
		男性 40代	175	27.4	32.6	25.7	6.3	6.9	1.1	85.7
		男性 50代以上	25	36.0	52.0	8.0	4.0	0.0	0.0	96.0
		女性 20代	16	0.0	6.3	12.5	12.5	68.8	0.0	18.8
		女性 30代	15	0.0	13.3	20.0	33.3	33.3	0.0	33.3
		女性 40代	7	0.0	14.3	57.1	0.0	14.3	14.3	71.4
		女性 50代以上	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	赴任先の職種	総務・人事の事務職	77	13.0	22.1	24.7	22.1	18.2	0.0	59.7
		経理・財務の事務職	52	19.2	28.8	28.8	11.5	11.5	0.0	76.9
		企画・広報・編集の事務職	24	0.0	12.5	20.8	8.3	54.2	4.2	33.3
営業職		108	8.3	25.9	36.1	16.7	12.0	0.9	70.4	
販売・接客サービス職		16	12.5	6.3	37.5	31.3	12.5	0.0	56.3	
調査分析等の事務系専門職		33	3.0	12.1	39.4	21.2	24.2	0.0	54.5	
研究開発等の技術系専門職		97	2.1	14.4	21.6	18.6	43.3	0.0	38.1	
製造・生産現場の作業		63	3.2	30.2	27.0	17.5	22.2	0.0	60.3	
建設・土木作業		1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
輸送・運転業務		-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	106	28.3	24.5	16.0	11.3	19.8	0.0	68.9		

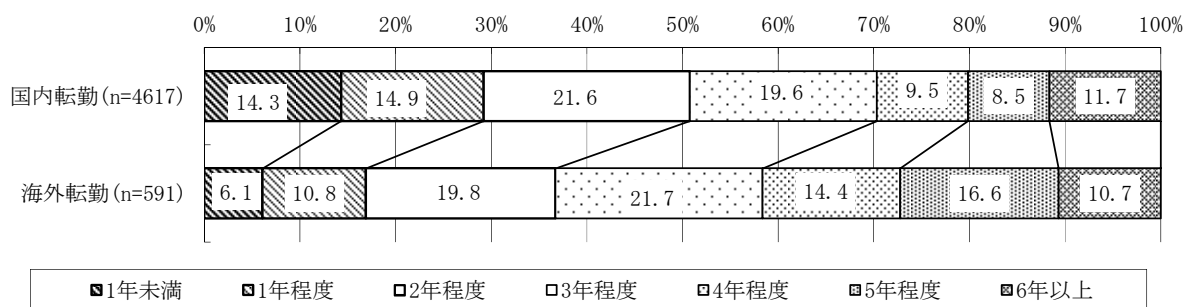
※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。「課長職以上・計」は、「役員相当」「部長・部長相当職」「課長・課長相当職」の合計。

(3) 直近の転勤経験での赴任期間

直近の転勤経験での赴任期間（「現在転勤中」及び無回答を集計から除く）は、国内転勤では、「2年程度」が21.6%でもっとも割合が高く、次いで、「3年程度」（19.6%）、「1年程度」（14.9%）、「1年未満」（14.3%）などとなっている。一方、海外転勤では、「3年程度」が21.7%でもっとも割合が高く、次いで、「2年程度」（19.8%）、「5年程度」（16.6%）、「4年程度」（14.4%）などとなっている（図表3-2-8）。

赴任期間が「1年以下・計」（「1年未満」「1年程度」の合計）の割合を性別に比較すると、国内転勤では、男性が27.2%、女性が38.1%で女性のほうが割合は高い。一方、海外転勤でも、男性が14.9%、女性が46.1%で女性のほうが割合は高い（図表3-2-9）。

図表 3-2-8：直近の転勤経験での赴任期間（単位＝％）



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。赴任期間で「現在転勤中」の者及び無回答を除く。

図表 3-2-9：直近の転勤経験での赴任期間（単位＝％）

		n	1年未満	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年程度	6年以上	1年以下・計
国内転勤		4617	14.3	14.9	21.6	19.6	9.5	8.5	11.7	29.2
性別	男性	3785	13.4	13.8	21.3	20.3	10.0	9.0	12.2	27.2
	女性	829	18.3	19.8	22.6	16.5	7.5	6.0	9.3	38.1
海外転勤		591	6.1	10.8	19.8	21.7	14.4	16.6	10.7	16.9
性別	男性	552	5.1	9.8	19.6	21.7	15.0	17.4	11.4	14.9
	女性	39	20.5	25.6	23.1	20.5	5.1	5.1	0.0	46.1

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。赴任期間で「現在転勤中」の者を除く。「1年以内・計」は、「1年未満」「1年程度」の合計。

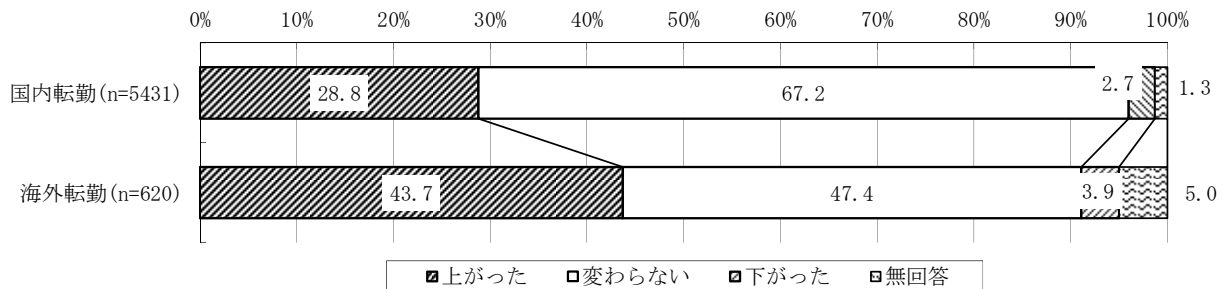
(4) 直近の転勤経験での転勤後の役職の変化

直近の転勤経験での転勤後の役職の変化についてみると、国内転勤では、「変わらない」が67.2%でもっとも割合が高く、次いで、「上がった」が28.8%などとなっている。一方、海外転勤では、「変わらない」が47.4%でもっとも割合が高く、次いで、「上がった」が43.7%となっている。役職が「上がった」とする割合をみると、国内転勤が28.8%であるのに対し、海外転勤は43.7%となり、海外転勤のほうが割合は高い（図表3-2-10）。とくに国内転勤で、

転職前後で役職が変わらない者の割合が7割弱と多数を占めるようだ。

役職が「上がった」とする割合を性別にみると、国内転職では、男性が30.8%、女性が20.4%となり、男性のほうが高い。海外転職でも、男性が44.9%、女性が26.8%となり、男性のほうが高い（図表3-2-11）

図表 3-2-10：直近の転職経験での転職後の役職の変化



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-11：直近の転職経験での転職後の役職の変化（単位＝％）

		国内転職				海外転職					
		n	上がった	変わらない	下がった	無回答	n	上がった	変わらない	下がった	無回答
全体		5431	28.8	67.2	2.7	1.3	620	43.7	47.4	3.9	5.0
性別	男性	4391	30.8	64.7	3.1	1.4	579	44.9	46.1	4.0	5.0
	女性	1036	20.4	77.6	1.1	1.0	41	26.8	65.9	2.4	4.9
性・転職時の年齢	男性 20代	1123	23.3	75.2	1.1	0.4	122	40.2	59.0	0.8	0.0
	男性 30代	1468	37.2	60.5	2.0	0.3	230	50.9	45.7	2.2	1.3
	男性 40代	1275	33.2	62.2	4.4	0.2	175	48.0	42.3	8.0	1.7
	男性 50代以上	460	25.9	66.3	7.6	0.2	25	24.0	64.0	12.0	0.0
	女性 20代	527	14.0	85.4	0.6	0.0	16	25.0	75.0	0.0	0.0
	女性 30代	306	27.5	70.6	1.3	0.7	15	40.0	53.3	6.7	0.0
	女性 40代	166	24.1	73.5	1.2	1.2	7	14.3	85.7	0.0	0.0
	女性 50代以上	29	37.9	55.2	6.9	0.0	1	0.0	100.0	0.0	0.0

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

(5) 直近の転職経験での転職後の仕事内容の変化

直近の転職経験での転職後の仕事内容の変化についてみると、国内転職では、「転職前と全く異なる仕事」（37.4%）、「転職前と一部異なる仕事」（37.0%）がともに3割台と高く、「転職前と同じ仕事」は24.2%となっている。一方、海外転職は、「転職前と一部異なる仕事」が46.8%でもっとも割合が高く、次いで、「転職前と全く異なる仕事」が27.3%、「転職前と同じ仕事」が21.0%となっている（図表3-2-12）。

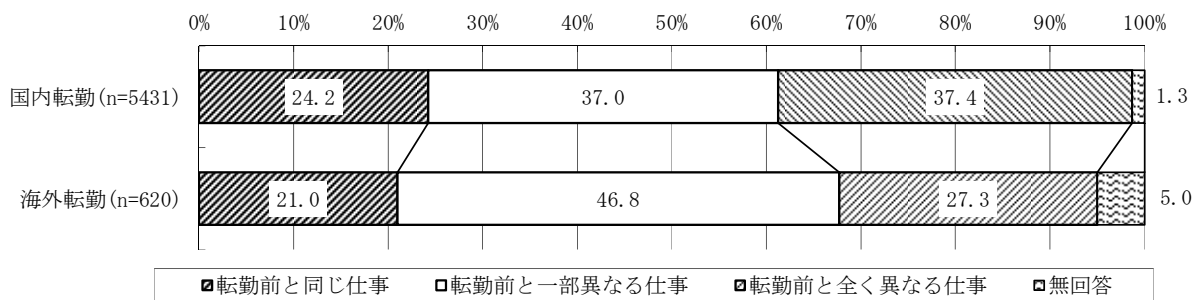
仕事内容が「転職前と同じ仕事」とする割合を赴任先の職種別にみると、国内転職の場合、「販売・接客サービス職」が43.5%でもっとも高く、次いで、「建設・土木作業」「研究開発等の技術系専門職」「営業職」などとなっている。一方、海外転職の場合、仕事内容が「転職

前と同じ仕事」とする割合が高いのは、「研究開発等の技術系専門職」「調査分析等の事務系専門職」などとなっている。

転勤後の役職変化別にみると、国内転勤、海外転勤いずれも、「上がった」とする者では、「転勤前と一部異なる仕事」（国内転勤 45.8%、海外転勤 55.7%）がもっとも高く、次いで、「転勤前と全く異なる仕事」（国内転勤 35.4%、海外転勤 29.5%）となっている。役職が上がる場合、転勤前後で仕事内容には何らかの変化がみられるようである。

なお、赴任後の役職が「変わらない」とする者の「転勤前と同じ仕事」とする割合についてみると、国内転勤、海外転勤いずれも、役職が「上がった」と「下がった」に比べて、「転勤前と同じ仕事」とする割合が高くなっている（図表 3-2-13）。役職が変わらない者の中には、転勤前と同じ仕事をしている者が一定数いることがうかがえる。

図表 3-2-12：直近の転勤経験での転勤後の仕事内容の変化（単位＝％）



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-13：直近の転勤経験での転勤後の仕事内容の変化（単位＝％）

	n	国内転勤				海外転勤					
		転勤前と同じ仕事	転勤前と一部異なる仕事	転勤前と全く異なる仕事	無回答	n	転勤前と同じ仕事	転勤前と一部異なる仕事	転勤前と全く異なる仕事	無回答	
全体	5431	24.2	37.0	37.4	1.3	620	21.0	46.8	27.3	5.0	
赴任先の職種	総務・人事の事務職	1257	11.4	33.7	54.7	0.2	77	9.1	55.8	35.1	0.0
	経理・財務の事務職	431	16.2	48.3	35.5	0.0	52	15.4	53.8	30.8	0.0
	企画・広報・編集の事務職	393	9.4	27.5	62.8	0.3	24	20.8	54.2	25.0	0.0
	営業職	1262	35.2	39.4	25.4	0.0	108	22.2	50.0	26.9	0.9
	販売・接客サービス職	393	43.5	36.1	20.1	0.3	16	18.8	43.8	31.3	6.3
	調査分析等の事務系専門職	168	13.7	33.9	52.4	0.0	33	30.3	42.4	27.3	0.0
	研究開発等の技術系専門職	366	36.9	41.5	21.0	0.5	97	34.0	47.4	17.5	1.0
	製造・生産現場の作業	185	30.8	42.2	27.0	0.0	63	25.4	55.6	19.0	0.0
	建設・土木作業	127	42.5	37.0	19.7	0.8	1	0.0	0.0	100.0	0.0
	輸送・運転業務	64	28.1	46.9	23.4	1.6	-	-	-	-	-
その他	683	23.3	36.9	38.9	0.9	106	20.8	40.6	37.7	0.9	
転勤後の役職変化	上がった	1564	18.7	45.8	35.4	0.1	271	14.8	55.7	29.5	0.0
	変わらない	3649	27.5	34.0	38.3	0.2	294	29.9	43.5	26.5	0.0
	下がった	146	13.0	35.6	51.4	0.0	24	8.3	41.7	45.8	4.2

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

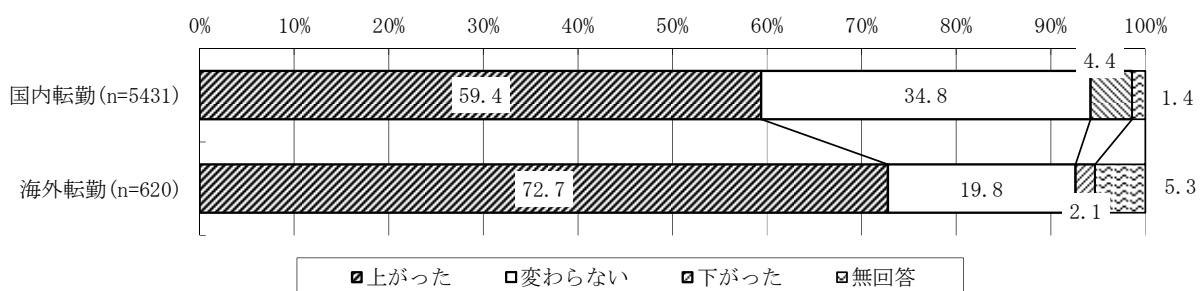
(6) 直近の転勤経験での転勤期間中の仕事の難易度の変化

直近の転勤経験での転勤期間中の仕事の難易度の変化についてみると、国内転勤では、仕事の難易度が「上がった」が59.4%でもっとも割合が高く、次いで、「変わらない」が34.8%などとなっている。一方、海外転勤も、仕事の難易度が「上がった」が72.7%でもっとも割合が高く、次いで、「変わらない」が19.8%などとなっている。仕事の難易度が「上がった」の割合をみると、国内転勤が59.4%であるのに対し、海外転勤は72.7%となり、海外転勤のほうが割合は高い（図表3-2-14）。

仕事の難易度が「上がった」とする割合を転勤後の役職変化別にみると、国内転勤、海外転勤いずれも、役職が上がるほど、難易度が「上がった」とする割合が高くなる。

仕事の難易度が「上がった」とする割合を転勤後の仕事内容の変化別にみると、国内転勤、海外転勤いずれも、難易度が「上がった」とする割合は「転勤前と全く異なる仕事」でもっとも高く、次いで、「転勤前と一部異なる仕事」「転勤前と同じ仕事」の順になっている（図表3-2-15）。

図表 3-2-14：直近の転勤経験での転勤期間中の仕事の難易度の変化（単位＝％）



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-15：直近の転勤経験での転勤期間中の仕事の難易度の変化（単位＝％）

		直近の転勤経験での転勤期間中の仕事の難易度の変化									
		国内転勤					海外転勤				
		n	上がった	変わらない	下がった	無回答	n	上がった	変わらない	下がった	無回答
全体		5431	59.4	34.8	4.4	1.4	620	72.7	19.8	2.1	5.3
転勤後の役職変化	上がった	1564	76.5	20.6	2.7	0.1	271	86.3	12.9	0.7	0.0
	変わらない	3649	53.8	41.5	4.4	0.3	294	69.0	27.9	2.4	0.7
	下がった	146	41.1	37.0	21.9	0.0	24	54.2	25.0	16.7	4.2
転勤後の仕事内容変化	転勤前と同じ仕事	1317	41.2	55.9	2.4	0.5	130	62.3	33.8	3.8	0.0
	転勤前と一部異なる仕事	2012	64.8	31.5	3.6	0.1	290	76.6	21.7	1.4	0.3
	転勤前と全く異なる仕事	2030	67.7	25.6	6.6	0.0	169	87.6	9.5	2.4	0.6

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

(7) 直近の転勤を経た後の職業能力の変化

直近の転勤を経た後の職業能力の変化についてみると、国内転勤の場合、「職業能力が上昇した」（「職業能力が上がった」（31.6％）と「やや職業能力が上がった」（43.8％）の合計）

が75.4%、「あまり変わらない」が20.1%、「職業能力が低下した」（「職業能力が下がった」（1.1%）と「やや職業能力が下がった」（2.0%）の合計）が3.1%となっている。「職業能力が上昇した」とする割合のほうが、「職業能力が低下した」とする割合を大きく上回っている。

一方、海外転勤の場合、「職業能力が上昇した」（「職業能力が上がった」（52.3%）と「やや職業能力が上がった」（34.2%）の合計）が86.5%、「あまり変わらない」が7.6%、「職業能力が低下した」（「職業能力が下がった」（0.5%）と「やや職業能力が下がった」（0.6%）の合計）が1.1%となっている。「職業能力が上昇した」とする割合のほうが、「職業能力が低下した」とする割合を大きく上回っている（図表3-2-16）。

次に、国内転勤の職業能力の変化について、赴任先の役職、仕事内容の変化、仕事の難易度、赴任期間の別にみたものが図表3-2-17である。

赴任先の役職別にみると、役職が高くなるほど、「職業能力が上昇した」とする割合が高くなっている。

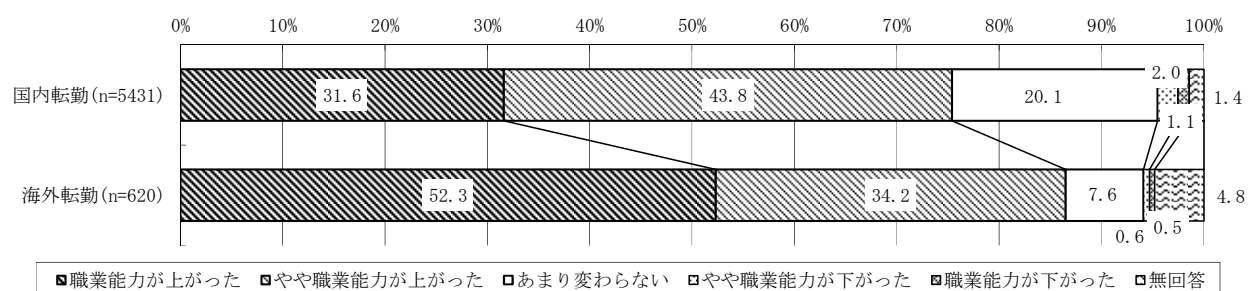
転勤後の仕事内容の変化別にみると、「転勤前と同じ仕事」に比べて、「転勤前と全く異なる仕事」や「転勤前と一部異なる仕事」のほうが「職業能力が上昇した」とする割合が高い。

転勤後の仕事の難易度の変化別にみると、難易度が上がるほど、「職業能力が上昇した」とする割合が高い。

転勤赴任期間別にみると、「職業能力が上昇した」とする割合は、おおむね赴任期間が短くなるほど低くなる傾向にある。

なお、国内転勤について赴任前後での「役職・仕事内容・仕事の難易度」の変化別にみたものが図表3-2-18である。それによれば、これらのいずれかが変化したとする者は、「職業能力が上がった」が35.6%、「やや職業能力が上がった」46.5%、「あまり変わらない」15.6%としているのに対して、これらがいずれも赴任前後で変化しなかったとする者では、「職業能力が上がった」が13.5%、「やや職業能力が上がった」35.9%、「あまり変わらない」48.1%となっている。赴任前後の仕事に変化がなかった者では、職業能力が変わらなかったとの認識を持つ者が半数弱いるようだ。

図表3-2-16：直近の転勤を経た後の職業能力の変化



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-17：直近の転勤を経た後の職業能力の変化（単位＝％）

		国内転勤							職業能力が上昇した
		n	職業能力が上がった	やや職業能力が上がった	あまり変わらない	やや職業能力が下がった	職業能力が下がった	無回答	
全体		5431	31.6	43.8	20.1	2.0	1.1	1.4	75.4
転勤後の役職変化	上がった	1564	44.8	43.4	10.5	0.7	0.4	0.2	88.2
	変わらない	3649	26.6	45.3	24.3	2.4	1.2	0.2	71.9
	下がった	146	28.1	30.1	25.3	8.2	8.2	0.0	58.2
転勤後の仕事内容変化	転勤前と同じ仕事	1317	24.8	40.9	32.1	1.6	0.4	0.2	65.7
	転勤前と一部異なる仕事	2012	31.2	49.6	17.1	1.4	0.6	0.0	80.8
	転勤前と全く異なる仕事	2030	37.3	41.5	15.8	2.9	2.2	0.3	78.8
転勤後の仕事の難易度の変化	上がった	3225	41.3	45.8	10.7	1.2	0.9	0.1	87.1
	変わらない	1892	18.4	43.4	35.2	2.2	0.6	0.2	61.8
	下がった	238	13.4	34.5	31.9	11.3	8.4	0.4	47.9
転勤時の赴任期間	1年未満	661	19.8	43.9	29.2	4.4	2.1	0.6	63.7
	1年程度	688	25.7	49.1	21.9	2.0	0.9	0.3	74.8
	2年程度	995	30.4	46.8	19.8	1.8	0.8	0.4	77.2
	3年程度	904	32.6	46.0	18.7	1.5	0.8	0.3	78.6
	4年程度	439	36.4	42.6	18.7	0.7	1.4	0.2	79.0
	5年程度	392	40.1	40.3	16.1	2.0	1.0	0.5	80.4
6年以上	538	47.0	36.8	13.0	1.1	1.1	0.9	83.8	

※国内転勤がある者を対象に集計。「職業能力が上昇した」は、「職業能力が上がった」「やや職業能力が上がった」の合計。

図表 3-2-18：赴任前後での「役職・仕事内容・仕事の難易度」の変化別にみた職業能力の変化（単位＝％）

		国内転勤							職業能力が上昇した
		n	職業能力が上がった	やや職業能力が上がった	あまり変わらない	やや職業能力が下がった	職業能力が下がった	無回答	
全体		5431	31.6	43.8	20.1	2.0	1.1	1.4	75.4
<赴任前後での「役職・仕事内容・仕事の難易度」の変化別>									
役職・仕事内容・難易度のいずれかが変化した者		4375	35.6	46.5	15.6	1.4	0.8	0.1	82.1
いずれも変化しなかった者		616	13.5	35.9	48.1	2.1	0.5	0.0	49.4

※国内転勤がある者を対象に集計。クロス集計（赴任前後での「役職・仕事内容・仕事の難易度」の変化別）では、「役職の変化」「仕事内容の変化」「仕事の難易度の変化」について、「役職・仕事内容・難易度のいずれかが変化した者」と「いずれも変化しなかった者」とに分けて集計している（「役職の変化」「仕事の難易度の変化」について「下がった」とする者はクロス集計の対象から除外）。「職業能力が上昇した」は、「職業能力が上がった」「やや職業能力が上がった」の合計。

2-3. 転勤に際しての家族との関係

(1) 直近の転勤開始当時の未・既婚、子供の有無、配偶者の状況

直近の転勤開始時の未既婚の状況を性別で見ると、国内転勤の場合、男性では「未婚だった」とする割合は37.0%、「既婚だった（事実婚含む）」とする割合は60.7%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は81.5%、「既婚だった」とする割合は17.0%となっている。

海外転勤の場合、男性では「未婚だった」とする割合は24.4%、「既婚だった」とする割

合は70.8%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は73.2%、「既婚だった」とする割合は22.0%となっている。

性・転勤時年齢別にみると、国内転勤、海外転勤いずれも、男性の場合、年齢が高くなるほど「既婚だった」とする割合が高くなる一方で、「未婚だった」とする割合は低下する。一方、女性の場合、国内転勤では年齢が高くなるほど、「既婚だった」とする割合はおおむね高くなるものの、「未婚だった」とする割合は40代以上で6割台である。海外転勤でも、「未婚だった」とする割合は男性に比べて各年齢層で高い（図表3-2-19）。

正社員調査では、既婚者について、直近の転勤当時、子供がいたか（複数回答）についても尋ねている。「転勤当時、子供はいなかった」とする割合を性別にみると、国内転勤では、男性が21.5%、女性が60.8%となっており、女性のほうが高い。海外転勤も、男性が29.0%、女性が66.7%となっており、女性のほうが高い（図表3-2-20）。

直近の転勤をする前の配偶者の就労状況については、国内転勤の場合、男性（配偶者＝妻）では「配偶者は働いていなかった」が45.1%でもっとも割合が高く、次いで、「非正社員（派遣社員含む）として働いていた」が32.2%、「正社員として働いていた」が20.2%などとなっている。一方、女性（配偶者＝夫）では、「正社員として働いていた」が88.1%でもっとも割合が高い。

海外転勤の場合、男性（配偶者＝妻）では「配偶者は働いていなかった」が44.6%でもっとも割合が高く、次いで、「正社員として働いていた」が31.5%、「非正社員（派遣社員含む）として働いていた」が21.5%などとなっている。一方、女性（配偶者＝夫）では、「正社員として働いていた」が66.7%でもっとも割合が高く、次いで、「配偶者は働いていなかった」が11.1%などとなっていた（図表3-2-21）。

図表3-2-19：直近の転勤開始時の未・既婚の状況（性別）（単位＝％）

		国内転勤			海外転勤				
		n	未婚だった	既婚だった	無回答	n	未婚だった	既婚だった	無回答
全体		5431	45.5	52.4	2.1	620	27.6	67.6	4.8
<性別>									
男性		4391	37.0	60.7	2.3	579	24.4	70.8	4.8
女性		1036	81.5	17.0	1.5	41	73.2	22.0	4.9
<性・転勤時の年齢>									
男性	20代	1123	76.0	23.0	1.1	122	55.7	44.3	0.0
	30代	1468	34.5	64.6	1.0	230	23.5	75.7	0.9
	40代	1275	16.5	81.7	1.8	175	10.3	88.0	1.7
	50代以上	460	10.9	88.0	1.1	25	0.0	100.0	0.0
女性	20代	527	92.2	7.4	0.4	16	87.5	12.5	0.0
	30代	306	73.9	24.8	1.3	15	73.3	26.7	0.0
	40代	166	68.1	30.7	1.2	7	57.1	42.9	0.0
	50代以上	29	62.1	31.0	6.9	1	100.0	0.0	0.0

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-20：直近の転勤時の子供の有無（性別）（MA、単位＝％）

	n	転勤当時、 子供はいた か	乳幼児の 子供がいた	小学校就学 前の子供が いた	小学校の子 供がいた	中学・高校 の子供がいた	大学生以上 の子供がいた	無回答
国内転勤	2846	23.9	17.2	20.0	26.0	22.3	14.4	0.7
男性	2666	21.5	17.3	21.0	27.3	23.3	14.7	0.6
女性	176	60.8	15.3	4.5	7.4	7.4	9.1	2.3
海外転勤	419	29.8	16.7	21.0	29.1	20.8	6.7	1.0
男性	410	29.0	17.1	21.5	29.0	21.2	6.8	1.0
女性	9	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者について、直近の転勤開始時に既婚だった者を対象に集計。

図表 3-2-21：直近の転勤前の配偶者の就労状況（性別）（単位＝％）

	n	配偶者は働 いていない か	正社員として 働いていた	非正社員（派遣 社員含む）とし て働いていた	上記以外（自営 等）で働いてい た	無回答
国内転勤	2846	42.6	24.4	30.3	2.1	0.6
男性	2666	45.1	20.2	32.2	1.9	0.6
女性	176	4.0	88.1	1.7	5.1	1.1
海外転勤	419	43.9	32.2	21.0	1.4	1.4
男性	410	44.6	31.5	21.5	1.5	1.0
女性	9	11.1	66.7	0.0	0.0	22.2

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者について、直近の転勤開始時に既婚だった者を対象に集計。

(2) 転勤時の家族帯同・単身赴任の状況

正社員調査では、直近の転勤で、「家族帯同（家族一緒に転勤した）」と「単身赴任（家族を残し単身で転勤）」のいずれで転勤したかについても尋ねている。それによれば、国内転勤では、家族帯同が45.0%、単身赴任が51.5%となっており、海外転勤では家族帯同が52.5%、単身赴任が44.2%となっている。国内転勤、海外転勤ともに、両者は半々の状態にある。

性・転勤時年齢別にみると、国内転勤では、男女ともに、おおむね年齢が高くなるほど単身赴任の割合が高くなる（以下では、海外転勤の女性既婚者が少ないことから、国内転勤に絞って記述する）。

国内転勤において、性・転勤時の子供の有無別にみると、男性の場合、家族帯同とする割合は、「転勤当時、子供がいなかった」（73.9%）、「乳幼児の子供がいた」（69.6%）、「就学前の子供がいた」（51.8%）で他よりも割合が高い。その一方で、おおむね学歴が高い子供がいるほど単身赴任の割合が高くなる傾向にある。女性の場合、国内転勤では、「単身赴任」が「大学生以上の子供がいた」で87.5%、「中学・高校の子供がいた」で46.2%、「転勤当時、子供はいなかった」で34.6%となっており、他よりも割合が高い。

性・転勤前の配偶者の就労状況別にみると、国内転勤では、男性の場合（配偶者＝妻）、家族帯同の割合は、「配偶者は働いていなかった」で他の就労状況に比べてもっとも割合が高

くなっている。

なお、性・転勤赴任期間別にみると、国内転勤では、男性の場合、赴任期間が長くなるほど、家族帯同の割合が高くなる傾向にある。また、赴任期間が1年以下と短い場合、男女いずれも単身赴任を選ぶ割合がもっとも高い（図表 3-2-22）。

図表 3-2-22：直近の転勤時の家族帯同・単身赴任の状況（単位＝％）

		国内転勤				海外転勤			
		n	家族帯同	単身赴任	無回答	n	家族帯同	単身赴任	無回答
全体		2846	45.0	51.5	3.5	419	52.5	44.2	3.3
<性別>									
男性		2666	44.4	52.6	3.0	410	52.9	44.1	2.9
女性		176	55.1	34.1	10.8	9	33.3	44.4	22.2
<性・転勤時の年齢>									
男性	20代	258	83.3	14.0	2.7	54	79.6	18.5	1.9
	30代	948	62.3	35.1	2.5	174	73.0	23.0	4.0
	40代	1042	29.4	67.5	3.2	154	27.9	69.5	2.6
	50代以上	405	16.5	79.5	4.0	25	4.0	96.0	0.0
女性	20代	39	69.2	23.1	7.7	2	0.0	50.0	50.0
	30代	76	69.7	17.1	13.2	4	25.0	75.0	0.0
	40代	51	29.4	58.8	11.8	3	66.7	0.0	33.3
	50代以上	9	11.1	88.9	0.0	-	-	-	-
<性・転勤時の子供の有無（MA）>									
男性	転勤当時、子供はいなかった	574	73.9	23.3	2.8	119	76.5	20.2	3.4
	乳幼児の子供がいた	461	69.6	27.5	2.8	70	62.9	37.1	0.0
	小学校就学前の子供がいた	560	51.8	45.4	2.9	88	61.4	37.5	1.1
	小学校の子供がいた	727	30.1	67.3	2.6	119	42.9	53.8	3.4
	中学・高校の子供がいた	622	12.7	84.6	2.7	87	17.2	81.6	1.1
	大学生以上の子供がいた	393	10.7	84.2	5.1	28	7.1	92.9	0.0
女性	転勤当時、子供はいなかった	107	57.0	34.6	8.4	6	33.3	50.0	16.7
	乳幼児の子供がいた	27	74.1	7.4	18.5	-	-	-	-
	小学校就学前の子供がいた	8	75.0	12.5	12.5	-	-	-	-
	小学校の子供がいた	13	84.6	7.7	7.7	3	33.3	33.3	33.3
	中学・高校の子供がいた	13	46.2	46.2	7.7	-	-	-	-
	大学生以上の子供がいた	16	6.3	87.5	6.3	-	-	-	-
<性・転勤前の配偶者の就労状況>									
男性	配偶者は働いていなかった	1203	56.9	40.7	2.3	183	56.3	40.4	3.3
	正社員として働いていた	538	38.5	59.3	2.2	129	58.9	39.5	1.6
	非正社員として働いていた	859	31.7	65.1	3.3	88	40.9	58.0	1.1
	上記以外（自営等）で働いていた	51	29.4	62.7	7.8	6	33.3	66.7	0.0
女性	配偶者は働いていなかった	7	42.9	57.1	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	正社員として働いていた	155	59.4	29.7	11.0	6	33.3	66.7	0.0
	非正社員として働いていた	3	33.3	66.7	0.0	-	-	-	-
	上記以外（自営等）で働いていた	9	11.1	77.8	11.1	-	-	-	-
<性・転勤時の赴任期間>									
男性	1年以下	624	37.2	58.7	4.2	52	36.5	59.6	3.8
	2年程度	463	37.4	59.0	3.7	70	40.0	58.6	1.4
	3～5年程度	928	47.4	50.2	2.4	231	55.8	40.7	3.5
	6年以上	283	68.9	28.6	2.5	53	73.6	24.5	1.9
女性	1年以下	46	45.7	47.8	6.5	4	25.0	25.0	50.0
	2年程度	24	58.3	20.8	20.8	3	0.0	100.0	0.0
	3～5年程度	48	50.0	41.7	8.3	2	100.0	0.0	0.0
	6年以上	20	70.0	20.0	10.0	-	-	-	-

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者について、直近の転勤開始時に既婚だった者を対象に集計。「転勤時の赴任期間」は「現在転勤中」を除く。

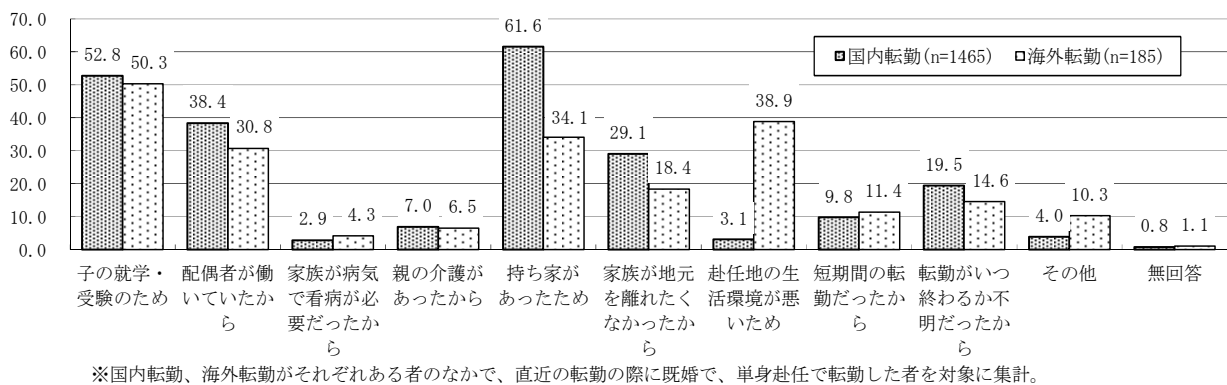
(3) 転勤時に単身赴任を選んだ理由

既婚者が単身赴任を選んだ理由（複数回答）では、国内転勤では「持ち家があったため」が61.6%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験のため」が52.8%、「配偶者が働いてい

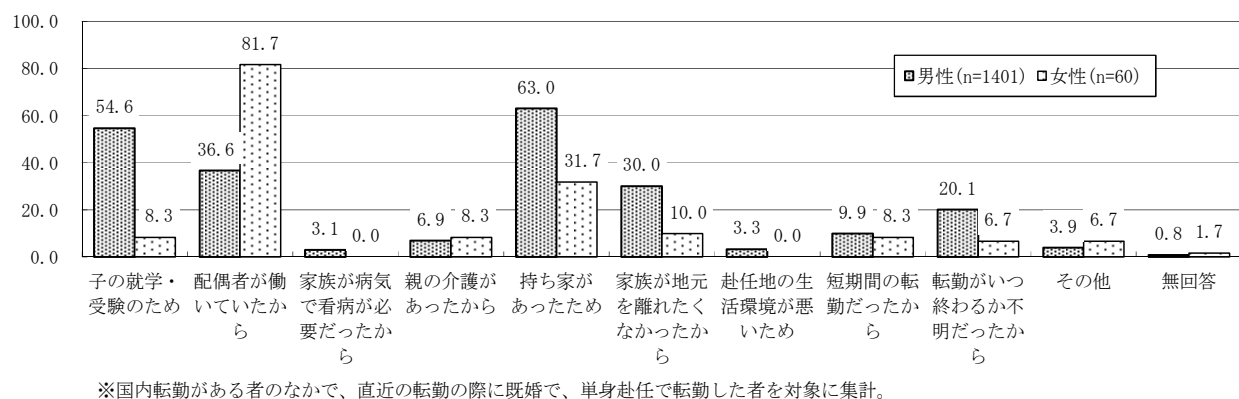
「たから」が 38.4%などとなっている。海外転勤では、「子の就学・受験のため」が 50.3%でもっとも多く、次いで、「赴任地の生活環境が悪いため」が 38.9%、「持ち家があったため」が 34.1%、「配偶者が働いていたから」が 30.8%などとなっており、これらが上位の理由となっている。国内転勤に比べ海外転勤のほうが、「赴任地の生活環境が悪いため」とする割合が高い（図表 3-2-23）。

国内転勤で単身赴任を選んだ理由を性別にみると、男性は女性に比べて、「子の就学・受験のため」（男性 54.6%、女性 8.3%）や「持ち家があったため」（男性 63.0%、女性 31.7%）などの割合が高い。一方、女性は、「配偶者が働いていたから」（男性 36.6%、女性 81.7%）とする割合が高くなっている（図表 3-2-24）。

図表 3-2-23：直近の転勤で単身赴任を選んだ理由(MA、単位=%)



図表 3-2-24：直近の転勤（国内転勤）で単身赴任を選んだ理由（性別）(MA、単位=%)



(4) 転勤に際して配偶者の会社の離職状況

正社員調査では、配偶者が「正社員として働いていた」「非正社員として働いていた」とする者に対して、転勤後、配偶者がそれまでの勤め先を辞めたかについて尋ねている。それによれば、「会社を辞めた」とする割合は、国内転勤が 27.4%、海外転勤が 49.3%となっており、離職した割合は海外転勤のほうが高い。

「会社を辞めた」とする割合を性別にみると、国内転勤、海外転勤いずれも、男性のほうが配偶者（妻）が離職したとする割合が高くなっている（図表 3-2-25）。

性別・家族帯同・単身赴任別にみると、男性（配偶者＝妻）は、国内転勤、海外転勤いずれも、単身赴任のほうが、「会社を辞めていない」とする割合が高い。家族帯同の場合、男性の配偶者（＝妻）は、国内転勤で 73.3%、海外転勤で 88.4%が離職している。一方、女性（配偶者＝夫）では家族帯同でも「会社を辞めていない」とする割合が高い³（図表 3-2-26）。

性別・配偶者の就業形態別にみると、男性の場合、国内転勤では、配偶者（＝妻）の就業形態が非正社員のほうが正社員に比べて「会社を辞めた」とする割合がわずかに高い（図表 3-2-27）。

図表 3-2-25：直近の転勤に際して配偶者の会社の離職状況（性別）（単位＝％）

	国内転勤				海外転勤			
	n	会社を辞めた	会社を辞めていない	無回答	n	会社を辞めた	会社を辞めていない	無回答
全体	1557	27.4	67.5	5.1	223	49.3	48.9	1.8
<性別>								
男性	1397	30.3	64.6	5.1	217	50.7	47.5	1.8
女性	158	2.5	92.4	5.1	6	0.0	100.0	0.0

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者のなかで、直近の転勤の際に既婚で、配偶者が「正社員として働いていた」「非正社員として働いていた」とする者を対象に集計。

図表 3-2-26：直近の転勤に際して配偶者の会社の離職状況（性別・家族帯同・単身赴任別）（単位＝％）

		国内転勤				海外転勤			
		n	会社を辞めた	会社を辞めていない	無回答	n	会社を辞めた	会社を辞めていない	無回答
全体		1557	27.4	67.5	5.1	223	49.3	48.9	1.8
家族帯同・単身赴任別	家族帯同	572	61.9	34.8	3.3	114	86.8	12.3	0.9
	単身赴任	928	7.4	87.2	5.4	106	8.5	88.7	2.8
	男性	1397	30.3	64.6	5.1	217	50.7	47.5	1.8
	女性	158	2.5	92.4	5.1	6	0.0	100.0	0.0
	家族帯同	93	3.2	91.4	5.4	2	0.0	100.0	0.0
	単身赴任	48	2.1	95.8	2.1	4	0.0	100.0	0.0

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者のなかで、直近の転勤の際に既婚で、配偶者が「正社員として働いていた」「非正社員として働いていた」とする者を対象に集計。

³ 国内転勤で、家族帯同で赴任して、配偶者が「会社を辞めていない」とする者が、男性（配偶者＝妻）で 23.8%、女性（配偶者＝夫）で 91.4%ある。今回の調査では、配偶者が働いており、家族帯同で転勤をした場合に、配偶者が離職しなかった理由について尋ねていない。その理由の 1 つとして、勤務地変更配慮による転勤が一部に含まれている可能性が考えられる。例えば、配偶者（夫）の転勤先の地域に、本人（妻）も勤務地変更配慮で転勤すれば、家族帯同で転勤し、転勤した本人・配偶者ともに会社を離職することはない。ただし、この点を直接聞いている設問はないため、詳細はわからない。

図表 3-2-27：直近の転勤に際して配偶者の会社の離職状況
(性別・配偶者の就業形態別) (単位=%)

		国内転勤				海外転勤			
		n	会社を辞めた	会社を辞めていない	無回答	n	会社を辞めた	会社を辞めていない	無回答
全体		1557	27.4	67.5	5.1	223	49.3	48.9	1.8
配偶者の就業形態	正社員として働いていた	694	22.2	75.9	1.9	135	52.6	47.4	0.0
	非正社員として働いていた	863	31.6	60.7	7.6	88	44.3	51.1	4.5
	男性	1397	30.3	64.6	5.1	217	50.7	47.5	1.8
	正社員として働いていた	538	27.9	71.0	1.1	129	55.0	45.0	0.0
	非正社員として働いていた	859	31.8	60.7	7.6	88	44.3	51.1	4.5
	女性	158	2.5	92.4	5.1	6	0.0	100.0	0.0
性別	正社員として働いていた	155	2.6	92.9	4.5	6	0.0	100.0	0.0
	非正社員として働いていた	3	0.0	66.7	33.3	-	-	-	-

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者のなかで、直近の転勤の際に既婚で、配偶者が「正社員として働いていた」「非正社員として働いていた」とする者を対象に集計。

(5) 転勤期間中の家族との関係

正社員調査では、単身赴任期間中に、家族の元への帰省・帰宅（家族があなたの赴任先に訪れる場合を含む）により、家族と会う機会（頻度）はどのくらいあったか尋ねている。それによれば、国内転勤では、「月に1度以上」が82.7%ともっとも高い。一方、海外転勤では、「年に1～2度程度」が56.2%でもっとも高く、次いで、「数ヵ月に1度」が37.3%などとなっている。国内転勤よりも海外転勤のほうが家族と会う頻度は少ない（図表 3-2-28）。

次に、転勤期間中、家族（配偶者、子、親等）との関係が良好だったか尋ねたところ、「良好」（「良好だった」と「やや良好だった」の合計）とする割合は、国内転勤が74.4%、海外転勤が73.1%となっている。両者でほとんど差はみられない。一方、「良好ではない」（「良好ではなかった」と「あまり良好ではなかった」の合計）は、国内転勤が5.3%、海外転勤が5.0%でいずれも少数である（以下では、海外転勤の女性既婚者が少ないこと等から、国内転勤に絞って記述する）。

転勤期間中の家族との関係を家族帯同・単身赴任別にみると、国内転勤では、男女ともに、単身赴任に比べて家族帯同のほうが、「良好」とする割合が高い。

単身赴任期間中の帰省頻度別にみると、国内転勤では、頻度が少なくなるほど、「良好ではない」とする割合が高くなる傾向にある（図表 3-2-29）。

図表 3-2-28：単身赴任期間中での家族と会う機会（帰省・帰宅）頻度（性別）(単位=%)

		国内転勤					海外転勤						
		n	月に1度以上	数ヵ月に1度	程年に1～2度	え年に1～2度も	無回答	n	月に1度以上	数ヵ月に1度	程年に1～2度	え年に1～2度も	無回答
全体		1465	82.7	13.9	2.6	0.1	0.8	185	2.2	37.3	56.2	2.7	1.6
性別	男性	1401	82.5	14.1	2.6	0.1	0.6	181	2.2	37.0	56.9	2.2	1.7
	女性	60	86.7	8.3	1.7	0.0	3.3	4	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者のなかで、直近の転勤の際に既婚で、単身赴任で転勤した者を対象に集計。

図表 3-2-29：転勤期間中の家族との関係（単位＝％）

		n	良好 だった	やや良 好だっ た	どちら ともい えない	あまり 良好で はな かった	良好で はな かった	無回答	良好	良好で ない		
国内 転勤	国内転勤		5431	59.9	14.5	17.4	3.8	1.5	2.9	74.4	5.3	
	性別	男性	4391	58.4	14.8	17.9	4.3	1.7	2.8	73.2	6.0	
		女性	1036	66.3	12.9	15.3	1.5	0.6	3.4	79.2	2.1	
	転勤時の未 既婚状況	未婚だった	2469	61.9	14.0	18.9	2.1	0.9	2.2	75.9	3.0	
		既婚だった	2846	59.5	15.3	16.6	5.4	2.0	1.2	74.8	7.4	
	既婚者	性・家族 帯同・単 身赴任	男性 家族帯同	1184	70.1	12.8	11.0	3.9	1.8	0.5	82.9	5.7
			男性 単身赴任	1401	50.7	17.6	21.9	6.9	2.4	0.5	68.3	9.3
			女性 家族帯同	97	72.2	14.4	11.3	0.0	0.0	2.1	86.6	0.0
			女性 単身赴任	60	60.0	13.3	15.0	8.3	3.3	0.0	73.3	11.6
		単身赴任 期間中の 帰省頻度	月に1度以上	1211	52.8	17.7	20.5	6.6	2.1	0.2	70.5	8.7
数ヶ月に1度			203	43.3	16.3	28.6	9.4	1.5	1.0	59.6	10.9	
年に1～2度程度			38	34.2	18.4	26.3	7.9	13.2	0.0	52.6	21.1	
年に1度も会えなかった			2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	
海外 転勤	海外転勤		620	57.6	15.5	14.5	4.4	0.6	7.4	73.1	5.0	
	性別	男性	579	57.3	16.1	14.9	4.3	0.7	6.7	73.4	5.0	
		女性	41	61.0	7.3	9.8	4.9	0.0	17.1	68.3	4.9	
	転勤時の未 既婚状況	未婚だった	171	69.0	8.2	14.6	1.2	0.0	7.0	77.2	1.2	
		既婚だった	419	56.6	19.6	15.5	5.7	1.0	1.7	76.2	6.7	
	既婚者	性・家族 帯同・単 身赴任	男性 家族帯同	217	65.9	18.0	10.6	3.7	0.5	1.4	83.9	4.2
			男性 単身赴任	181	47.0	23.2	21.0	7.7	0.6	0.6	70.2	8.3
			女性 家族帯同	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
			女性 単身赴任	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0
		単身赴任 期間中の 帰省頻度	月に1度以上	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
数ヶ月に1度			69	42.0	31.9	20.3	5.8	0.0	0.0	73.9	5.8	
年に1～2度程度			104	46.2	20.2	23.1	9.6	1.0	0.0	66.4	10.6	
年に1度も会えなかった			5	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	80.0	20.0	

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。転勤時の赴任期間では、「現在転勤中」を除く。「良好」は「良好だった」「やや良好だった」の合計。「良好ではない」は「良好ではなかった」「あまり良好ではなかった」の合計。

2-4. 直近の転勤経験の満足度

直近の転勤経験の満足度では、国内転勤の場合、「満足・計」（「満足している」「やや満足している」の合計）は78.0%、「不満足・計」（「満足していない」「あまり満足していない」の合計）は19.5%となっている。海外転勤の場合、「満足・計」は83.1%、「不満足・計」は9.7%となっている（図表 3-2-30）。国内転勤、海外転勤いずれも、転勤経験で満足している者が8割を占めている。

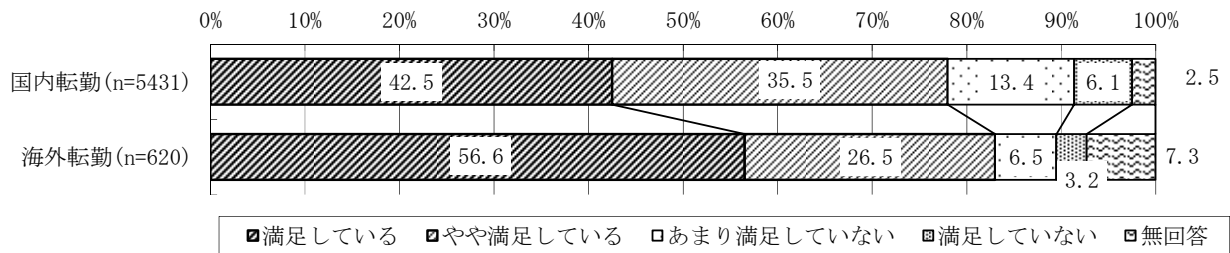
性別にみると、国内転勤、海外転勤いずれも、転勤経験の「満足・計」の割合に差はみられない。転勤時年齢別にみると、国内転勤では、年齢が低くなるほど「満足・計」の割合が高い。海外転勤はどの年齢層も「満足・計」の割合は8～9割と高く、「20代以下」でその割合がもっとも高くなっている。

既婚者について、家族帯同・単身赴任別にみると、国内転勤、海外転勤ともに、単身赴任に比べ家族帯同のほうが「満足・計」の割合は高い。

次に、転勤後の役職変化別にみると、国内転勤、海外転勤ともに、役職が上がるほど満足度は高い。転勤後の仕事内容の変化別にみると、国内転勤、海外転勤ともに、「転勤前と一部異なる仕事」「転勤前と全く異なる仕事」に比べて、「転勤前と同じ仕事」で、「満足・計」が

わずかに低い。転勤後の仕事の難易度の変化別にみると、国内転勤・海外転勤いずれも、難易度が「上がった」とする者で、満足度がもっとも高い。転勤による職業能力の変化別にみると、国内転勤、海外転勤ともに、能力が上昇するほど満足度は高くなっている(図表 3-2-31)。

図表 3-2-30 : 転勤経験の満足度 (単位=%)



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-2-31 : 転勤経験の満足度 (単位=%)

	国内転勤						海外転勤						満足・計	
	n	満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答	n	満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない	無回答		
全体	5431	42.5	35.5	13.4	6.1	2.5	78.0	620	56.6	26.5	6.5	3.2	7.3	83.1
<性別>														
男性	4391	42.2	35.2	14.0	6.2	2.4	77.4	579	56.3	26.8	6.9	3.5	6.6	83.1
女性	1036	43.4	36.6	10.8	6.0	3.2	80.0	41	61.0	22.0	0.0	0.0	17.1	83.0
<転勤時の年齢>														
20代	1650	51.2	35.2	8.2	3.6	1.8	86.4	138	71.7	20.3	1.4	2.2	4.3	92.0
30代	1775	46.0	33.9	12.5	5.9	1.7	79.9	245	58.4	29.4	4.9	2.9	4.5	87.8
40代	1444	33.5	39.2	18.7	7.5	1.0	72.7	182	51.6	29.1	11.5	5.5	2.2	80.8
50代以上	489	31.5	34.6	20.0	11.7	2.2	66.1	26	46.2	38.5	15.4	0.0	0.0	84.6
<転勤時の未既婚状況>														
未婚だった	2469	44.8	36.8	11.3	5.5	1.7	81.6	171	63.7	23.4	4.7	2.3	5.8	87.1
既婚だった	2846	41.6	35.0	15.6	6.9	0.8	76.6	419	57.0	29.6	7.6	3.8	1.9	86.6
既婚者														
<家族帯同・単身赴任>														
家族帯同	1281	52.8	31.3	10.9	4.4	0.6	84.1	220	68.6	25.0	4.1	1.4	0.9	93.6
単身赴任	1465	32.3	38.4	19.7	9.3	0.3	70.7	185	45.4	35.7	12.4	4.9	1.6	81.1
<転勤後の役職変化>														
上がった	1564	50.3	33.5	11.3	3.5	1.4	83.8	271	66.1	25.1	6.3	1.8	0.7	91.2
変わらない	3649	40.4	37.2	14.1	6.8	1.6	77.6	294	54.8	29.9	6.1	4.1	5.1	84.7
下がった	146	28.1	28.8	21.9	19.9	1.4	56.9	24	37.5	29.2	16.7	8.3	8.3	66.7
<転勤後の仕事内容変化>														
転勤前と同じ仕事	1317	39.6	35.5	16.7	6.5	1.7	75.1	130	53.1	29.2	10.0	4.6	3.1	82.3
転勤前と一部異なる仕事	2012	41.1	39.5	13.1	4.8	1.5	80.6	290	57.9	29.0	6.9	1.7	4.5	86.9
転勤前と全く異なる仕事	2030	46.9	32.4	12.0	7.3	1.4	79.3	169	66.3	24.3	3.6	4.7	1.2	90.6
<転勤後の仕事の難易度の変化>														
上がった	3225	45.3	34.6	13.1	5.5	1.5	79.9	451	60.8	28.2	6.4	2.9	1.8	89.0
変わらない	1892	39.6	38.6	14.3	6.0	1.5	78.2	123	54.5	26.0	6.5	4.1	8.9	80.5
下がった	238	37.4	29.4	14.3	16.8	2.1	66.8	13	53.8	30.8	15.4	0.0	0.0	84.6
<転勤による職業能力変化>														
職業能力上昇	4097	49.2	35.6	10.6	3.2	1.4	84.7	536	62.5	25.6	6.3	2.4	3.2	88.1
あまり変わらない	1090	24.6	39.9	22.1	11.8	1.6	64.5	47	27.7	55.3	6.4	10.6	0.0	83.0
職業能力低下	170	11.8	15.3	28.8	40.6	3.5	27.1	7	28.6	0.0	42.9	14.3	14.3	28.6

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。「満足・計」は、「満足している」「やや満足している」の合計。

3. 転勤の状況、ルール

3-1. 現在の会社の転勤のやり方

正社員調査では、現在の会社についての転勤の状況について、以下のAとBのいずれに近いかを尋ねている。

	A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	B
①	転勤範囲は特定のブロック内（例：九州エリア内等）での転勤が多い	1	2	3	4	転勤範囲に特定のブロックはなく、国内を広域に異動する転勤が多い
②	転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地（家族のいる居住地や地元）に戻る人が多い	1	2	3	4	転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地に戻ることなく、別の他の地域に転勤することが多い
③	転勤命令は会社主導ですべて決められている	1	2	3	4	転勤命令は、社員の意見・希望を踏まえて決められている

それによれば、①転勤範囲（転勤範囲が「A：特定のブロック内転勤が多い」か、「B：広域異動が多い」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は49.4%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は48.0%となっている。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、B計（「B：広域異動が多い」）の割合が高い。業種別にみると、B計（「B：広域異動が多い」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「製造業」「卸売業」「不動産業、物品賃貸業」となっている（図表3-3-1①表）⁴。

②転勤赴任期間終了後の状況（転勤赴任期間終了後、「A：本拠地に戻る人が多い」か、「B：他の地域に転勤することが多い」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は62.3%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は34.9%となっている。正社員規模別にみると、B計（「B：他の地域に転勤することが多い」）の割合はおおむね規模が大きくなるほど高まる傾向にある。業種別にみると、B計（「B：他の地域に転勤することが多い」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「卸売業」「小売業」「不動産業、物品賃貸業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている（図表3-3-1②表）。

③転勤命令の決定方法（転勤命令が「A：会社主導ですべて決定」か、「B：社員の意見・希望を踏まえて決められている」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は72.8%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は24.9%となっている。正社員規模別にみると、いずれの規模でも「転勤命令は会社主導で決定」（A計）は7割程度ある。業種別にみると、B計（「B：社員の意見・希望を踏まえて決められている」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「その他サービス業」となっている（図表3-3-1③表）。

⁴ 正社員規模と業種については、企業調査の回答を正社員調査票に接合して、クロス集計している（以下同じ）。

図表 3-3-1：現在の会社の転勤のやり方（単位＝％）

n	①転勤範囲				②転勤赴任期間終了後の状況				③転勤命令の決定方法								
	A：転勤範囲は特定のブロッック内での転勤が多い		B：転勤範囲に特定のブロッックはなく、国内を広く、国内を広く異動する転勤が多い		A：転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地に帰ることが多い		B：転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地に帰ることなく、別の地域の他の地域に転勤することが多い		A：転勤命令は会社主導ですべて決められている		B：転勤命令は、社員の意見・希望を踏まえて決められている						
	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い					
全体	30.5	18.9	18.6	29.4	2.6	49.4	48.0	62.3	34.9	32.2	40.6	19.8	5.1	2.3	72.8	24.9	
<正社員規模>																	
300人未満	593	32.7	19.4	19.2	24.6	4.0	52.1	43.8	62.4	33.7	36.1	37.8	18.2	5.1	2.9	73.9	23.3
300～500人未満	1629	34.1	18.6	17.1	27.5	2.7	52.7	44.6	64.3	32.4	34.3	38.2	18.8	6.0	2.7	72.5	24.8
500～1,000人未満	1387	34.1	18.2	18.4	26.7	2.6	52.3	45.1	63.3	34.3	35.0	41.1	17.2	4.8	1.9	76.1	22.0
1,000人以上	1299	21.7	19.9	21.1	35.3	2.1	41.6	56.4	60.5	37.3	25.9	44.2	23.9	3.9	2.0	70.1	27.8
<業種>																	
鉱業、採石業、砂利採取業	19	21.1	15.8	26.3	31.6	5.3	36.9	57.9	84.2	15.8	36.8	36.8	26.3	0.0	0.0	73.6	26.3
建設業	478	26.2	19.7	19.7	32.8	1.7	45.9	52.5	63.0	34.3	32.0	44.6	17.8	2.9	2.7	76.6	20.7
製造業	1609	21.1	17.9	22.9	35.7	2.5	39.0	58.6	64.4	33.5	30.6	43.2	20.0	4.3	1.9	73.8	24.3
電気・ガス・熱供給・水道業	28	42.9	32.1	3.6	17.9	3.6	75.0	21.5	67.9	28.6	21.4	28.6	32.1	10.7	7.1	50.0	42.8
情報通信業	210	32.9	18.1	21.4	24.3	3.3	51.0	45.7	78.1	19.5	29.5	37.1	23.8	6.2	3.3	66.6	30.0
運輸業、郵便業	342	28.1	24.0	17.5	27.2	3.2	52.1	44.7	60.5	34.8	43.3	36.3	14.9	2.9	2.6	79.6	17.8
卸売業	391	25.1	17.4	20.7	33.2	3.6	42.5	53.9	54.0	43.0	36.1	46.5	13.6	2.3	1.5	82.6	15.9
小売業	449	53.7	18.7	12.5	11.4	3.8	72.4	23.9	53.0	43.4	38.8	36.3	17.4	4.5	3.1	75.1	21.9
金融業、保険業	298	47.7	15.4	10.1	24.5	2.3	63.1	34.6	56.7	38.6	38.3	44.6	13.8	1.0	2.3	82.9	14.8
不動産業、物品賃貸業	86	19.8	15.1	24.4	38.4	2.3	34.9	62.8	53.5	44.2	37.2	40.7	18.6	3.5	0.0	77.9	22.1
学術研究、専門・技術サービス業	128	35.2	14.8	15.6	32.8	1.6	50.0	48.4	71.1	27.4	24.2	28.9	30.5	14.8	1.6	53.1	45.3
宿泊業	25	40.0	32.0	12.0	16.0	0.0	72.0	28.0	76.0	24.0	20.0	48.0	28.0	0.0	4.0	68.0	28.0
飲食サービス業	55	20.0	27.3	21.8	29.1	1.8	47.3	50.9	49.1	49.1	30.9	43.6	18.2	5.5	1.8	74.5	23.7
生活関連サービス業、娯楽業	71	53.5	18.3	7.0	18.3	2.8	71.8	25.3	45.1	52.1	31.0	38.0	21.1	7.0	2.8	69.0	28.1
教育、学習支援業	175	50.9	30.9	10.3	5.7	2.3	81.8	16.0	82.9	14.9	21.7	29.1	29.7	16.6	2.9	50.8	46.3
医療、福祉	38	36.8	18.4	15.8	13.2	2.3	55.2	31.6	55.3	26.3	23.7	21.1	31.6	15.8	7.9	44.8	47.4
その他サービス業	442	32.1	16.5	19.0	30.1	2.3	48.6	49.1	67.9	39.4	28.1	39.1	22.4	8.4	2.0	67.2	30.8
その他	158	29.1	19.0	19.0	31.0	1.9	48.1	50.0	58.8	39.9	28.5	40.5	25.9	3.8	1.3	69.0	29.7

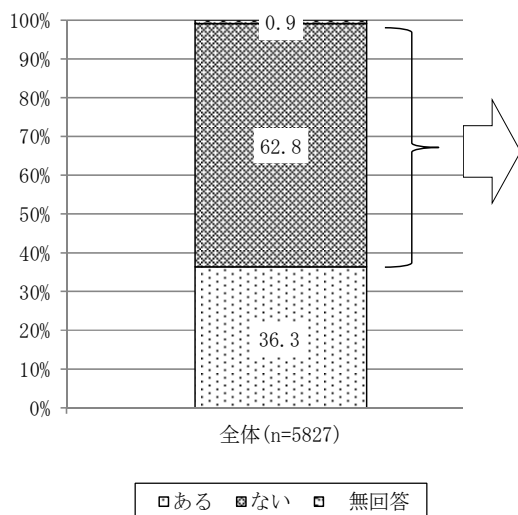
※A計は「Aに近い」「ややAに近い」の合計。B計は「Bに近い」「ややBに近い」の合計。各項目のB計について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ網。

3-2. 現在の会社での転勤に関するルール

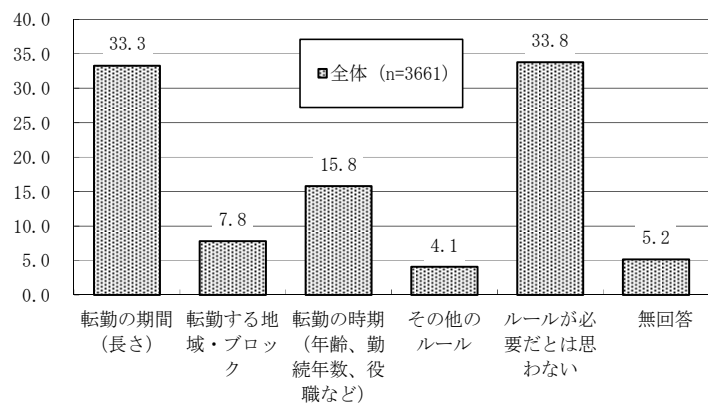
正社員調査では、「会社では、転勤に関するルール⁵がありますか」と尋ねている。それによれば、転勤に関するルールが「ない」が62.8%、「ある」が36.3%である（図表 3-3-2）。

転勤に関するルールが「ない」と回答した者について、転勤に関するルールが必要だと思えるか尋ねたところ、「ルールが必要だとは思わない」とする者は33.8%で、6割強が何らかのルールを希望している。その内容は「転勤の期間（長さ）」が33.3%ともっとも高く、次いで「転勤の時期（年齢、勤続年数、役職など）」（15.8%）、「転勤する地域・ブロック」（7.8%）となっている（図表 3-3-3）。これを性別にみると、「転勤の期間（長さ）」は男性のほうが割合が高く、「転勤する地域・ブロック」は女性のほうが割合が高い（図表 3-3-4）。

図表 3-3-2：現在の会社での転勤に関するルールの有無（単位＝%）

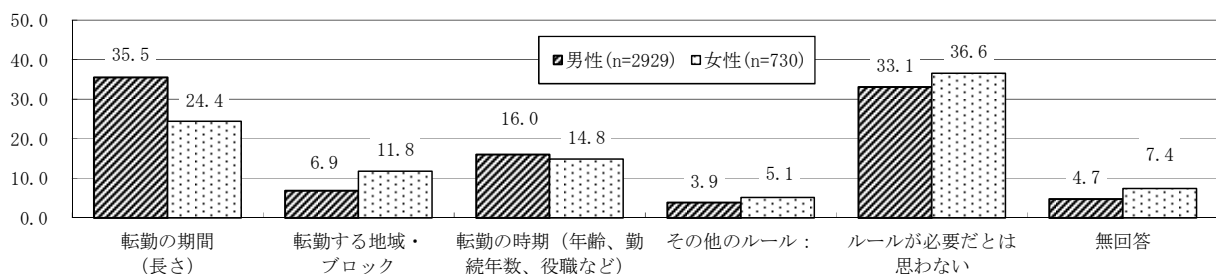


図表 3-3-3：転勤に関するルールで必要なもの（SA、単位＝%）



※現在の会社で転勤に関するルールが「ない」と回答した者を対象に集計。

図表 3-3-4：転勤に関するルールで必要なもの（SA、単位＝%）



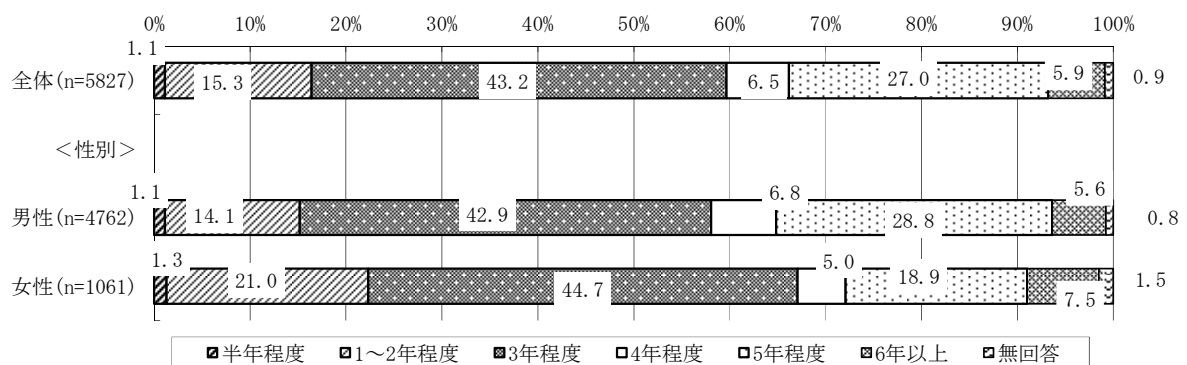
※現在の会社で転勤に関するルールが「ない」と回答した者を対象に集計。

⁵ 調査票では、「転勤に関するルールとは、たとえば、転勤の期間（長さ）や転勤の時期（年齢等）などを定めていることを言います。明文化されているか否かは問いません」と定義している。

3-3. 希望する転勤赴任期間の上限

正社員調査では、希望する転勤赴任期間の上限についても尋ねている。それによれば、「3年程度」が43.2%ともっとも高く、次いで、「5年程度」が27.0%、「1～2年程度」が15.3%などとなっている。これを性別にみると、男性では、「3年程度」が42.9%ともっとも高く、次いで、「5年程度」が28.8%、「1～2年程度」が14.1%などとなっている。一方、女性では、「3年程度」が44.7%、「1～2年程度」が21.0%、「5年程度」が18.9%などとなっている。性別にみると、男性に比べて女性のほうが「1～2年程度」の割合が高い（図表 3-3-5）。

図表 3-3-5：希望する転勤赴任期間の上限（単位＝％）

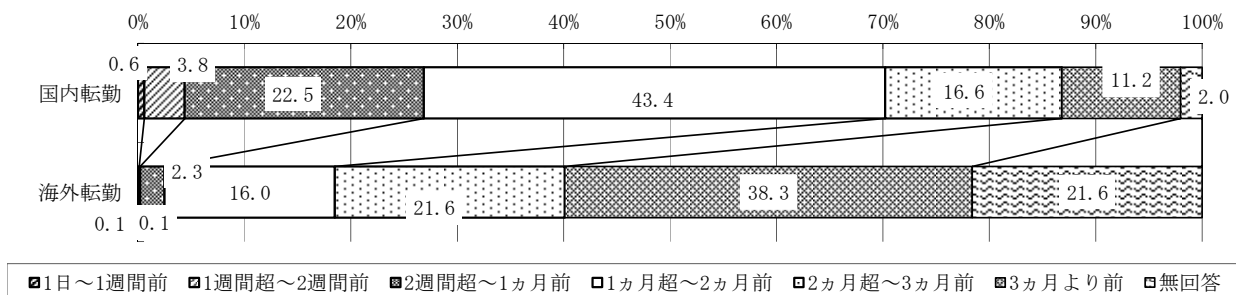


3-4. 希望する転勤の打診時期

正社員調査では、転勤の打診について、何日前までに行われるのが良いと思うか尋ねている。なお、該当する転勤がない場合（例えば、海外転勤がない場合）は、転勤すると仮定して回答を求めた。

国内転勤の場合、「1ヵ月超～2ヵ月前」が43.4%でもっとも割合が高く、次いで、「2週間超～1ヵ月前」が22.5%、「2ヵ月超～3ヵ月前」が16.6%などとなっている。一方、海外転勤では、「3ヵ月より前」が38.3%ともっとも高く、次いで、「2ヵ月超～3ヵ月前」が21.6%、「1ヵ月超～2ヵ月前」が16.0%などとなっている（図表 3-3-6）。

図表 3-3-6：希望する転勤の打診時期（単位＝％）



※全体 (n=5827)

4. 転勤免除配慮

4-1. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会

正社員調査では、現在の会社で、社員本人・社員の家族的事情を踏まえ、転勤に関する配慮を申し出る制度・機会（自己申告制度や目標管理制度の面談機会など）があるか尋ねている。それによれば、制度・機会が「ある」とする割合は69.9%となっている。制度・機会が「ある」とする割合を正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなる。

これを業種別にみると、制度・機会が「ある」とする割合が全体よりも10ポイント以上高い業種は、「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」となっている（図表3-4-1）。

図表 3-4-1：転勤に関する配慮を申し出る制度・機会（単位＝％）

	n	ある	ない	わからない	無回答
全体	5827	69.9	16.0	13.4	0.8
＜正社員規模＞					
300 人未満	593	58.7	23.9	16.7	0.7
300 ～500 人未満	1629	68.0	17.1	13.6	1.2
500 ～1,000 人未満	1387	68.9	15.7	14.7	0.6
1,000 人以上	1299	79.3	11.5	8.9	0.3
＜業種＞					
鉱業、採石業、砂利採取業	19	89.5	5.3	5.3	0.0
建設業	478	70.7	17.4	11.1	0.8
製造業	1609	65.6	18.4	15.2	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	28	85.7	7.1	3.6	3.6
情報通信業	210	78.1	10.5	11.0	0.5
運輸業、郵便業	342	59.1	23.4	17.5	0.0
卸売業	391	72.1	16.4	10.7	0.8
小売業	449	62.6	18.0	18.0	1.3
金融業、保険業	298	89.9	4.4	5.7	0.0
不動産業、物品賃貸業	86	77.9	14.0	8.1	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	128	76.6	11.7	11.7	0.0
宿泊業	25	64.0	24.0	12.0	0.0
飲食サービス業	55	63.6	21.8	12.7	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	71	60.6	18.3	18.3	2.8
教育、学習支援業	175	76.6	12.0	11.4	0.0
医療、福祉	38	76.3	5.3	15.8	2.6
その他サービス業	442	72.2	15.2	11.3	1.4
その他	158	77.2	11.4	11.4	0.0

※「ある」について、全体より10ポイント以上高い業種にのみ網。

4-2. 転勤免除配慮を求めたことの有無

正社員調査では、「現在の会社でこれまでに、転勤に伴い、自身の事情や家族的事情等を理由に転勤免除配慮を求めたことがあるか」について尋ねている。それによれば、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は12.2%となっている。これを性別にみると、男性が11.6%、女性が14.6%となっている。

性・年齢別にみると、男女ともに、年齢が高くなるほど、「ある」とする割合が高くなる。性・配偶者の有無別にみると、「ある」とする割合は、男女ともに「配偶者がいる」のほうが

高い。性・子供の有無別にみると、「ある」とする割合は、男女ともに「子供がいる」のほうが高い。

転勤に関する配慮を申し出る制度・機会別にみると、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は、制度・機会が「ない」とする者で14.9%、制度・機会が「ある」とする者で12.0%となっており、ほとんど差はみられない。これを性別・転勤に関する配慮を申し出る制度・機会別にみても傾向は変わらない。

正社員規模別にみると、規模が小さくなるほど、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合が高まる傾向にある（図表 3-4-2）。

図表 3-4-2：転勤免除配慮を求めたことの有無（単位＝％）

	n	ある	ない	無回答
全体	5827	12.2	87.5	0.3
<性別>				
男性	4762	11.6	88.1	0.3
女性	1061	14.6	84.9	0.5
<性・年齢>				
20代	438	4.1	95.9	0.0
30代	1364	10.3	89.4	0.3
40代	1832	12.4	87.2	0.3
50代以上	1124	14.8	85.0	0.3
20代	283	7.4	91.2	1.4
30代	413	15.5	84.5	0.0
40代	267	18.7	81.3	0.0
50代以上	92	20.7	78.3	1.1
<性・配偶者の有無>				
男性 配偶者がいる	3565	13.0	86.7	0.3
男性 配偶者がいない	1185	7.7	92.1	0.3
女性 配偶者がいる	344	22.7	77.0	0.3
女性 配偶者がいない	712	10.8	88.8	0.4
<性・子供の有無>				
男性 子供がいる	2958	13.6	86.1	0.3
男性 子供がいない	1625	8.4	91.3	0.3
女性 子供がいる	187	28.3	71.7	0.0
女性 子供がいない	805	11.8	87.7	0.5

	n	ある	ない	無回答
全体	5827	12.2	87.5	0.3
<転勤に関する配慮を申し出る制度・機会>				
ある	4071	12.0	87.9	0.0
ない	931	14.9	84.6	0.4
わからない	781	9.7	90.0	0.3
男性	4762	11.6	88.1	0.3
<転勤に関する配慮を申し出る制度・機会>				
男性 ある	3262	11.5	88.5	0.0
男性 ない	822	14.5	85.0	0.5
男性 わからない	642	8.7	91.1	0.2
女性	1061	14.6	84.9	0.5
<転勤に関する配慮を申し出る制度・機会>				
女性 ある	806	14.3	85.5	0.2
女性 ない	108	18.5	81.5	0.0
女性 わからない	139	14.4	84.9	0.7
<正社員規模>				
300 人未満	593	15.9	83.8	0.3
300 ～500 人未満	1629	13.8	85.8	0.4
500 ～1,000 人未満	1387	11.2	88.4	0.4
1,000 人以上	1299	9.2	90.6	0.2

4-3. 転勤免除配慮を求めた事情

転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする者について、転勤免除配慮を求めた事情（複数回答）を尋ねたところ、「親等の介護」が28.2%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が19.3%、「出産・育児」が16.9%などとなっている（図表 3-4-3）。

これを性別にみると、男性では、「親等の介護」が29.2%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が21.1%、「出産・育児」が17.5%などとなっている。一方、女性では、「親等の介護」が24.5%でもっとも多く、次いで、「結婚」が19.4%、「出産・育児」が14.8%、「配偶者の勤務（共働き）」と「本人の病気」がともに14.2%などとなっている。男女で比べてみると、男性より女性のほうが「結婚」「本人の病気」「配偶者の勤務（共働き）」などの割合が高い。一方、女性より男性のほうが「持ち家の購入」「子の就学・受験」「親等の介護」などの割合が高くなっている。

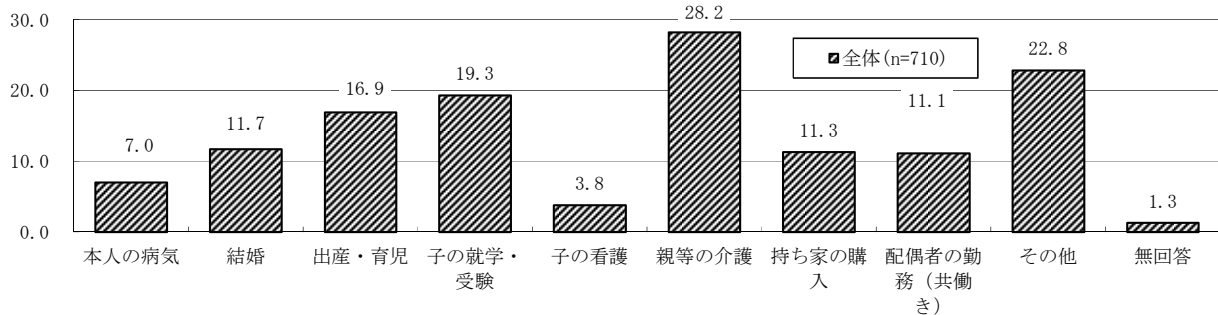
性・年齢別にみると、転勤免除配慮を求めた事情として、男性では、年齢が低くなるほど

「結婚」をあげる割合が高くなる一方で、年齢が高くなるほど「親等の介護」などをあげる割合が高くなる。女性では、年齢が高くなるほど「子の就学・受験」などをあげる割合が高い。

性・配偶者の有無別にみると、男性では、「配偶者はいない」に比べて「配偶者がいる」のほうが、「子の就学・受験」「出産・育児」などをあげる割合が高い。一方、女性では、「配偶者はいない」に比べて「配偶者がいる」のほうが、「出産・育児」「配偶者の勤務（共働き）」「結婚」「子の就学・受験」などをあげる割合が高い。

性・子供の有無別にみると、男女いずれも、「子供はいない」に比べて「子供がいる」のほうが、「出産・育児」「子の就学・受験」などをあげる割合が高い。とくに女性の「子供がいる」者で、「出産・育児」（女性「子供がいる」で41.5%）をあげる割合が高い（図表3-4-4）。

図表 3-4-3：転勤免除配慮を求めた事情（MA、単位＝％）



※現在の会社でこれまでに転勤に伴い、転勤免除配慮を求めたことがある者を対象に集計。

図表 3-4-4：転勤免除配慮を求めた事情（MA、単位＝％）

	n	本人の病 気	結 婚	出 産・育 児	子 の就学 ・受 験	子 の看護	親 等 の 介 護	持 ち 家 の 購 入	配 偶 者 の 勤 務 (共 働 き)	そ 他	無 回 答
全体	710	7.0	11.7	16.9	19.3	3.8	28.2	11.3	11.1	22.8	1.3
<性別>											
男性	554	5.1	9.6	17.5	21.1	4.0	29.2	13.2	10.1	23.1	1.1
女性	155	14.2	19.4	14.8	12.9	3.2	24.5	4.5	14.2	21.3	1.9
<性・年齢>											
男 性 20代	18	5.6	33.3	11.1	0.0	0.0	16.7	0.0	5.6	33.3	0.0
30代	140	2.9	16.4	34.3	7.9	3.6	20.7	16.4	12.9	24.3	1.4
40代	228	5.3	7.0	17.1	28.1	4.8	29.4	17.1	11.8	20.6	1.3
50代以上	166	6.6	4.2	4.2	25.3	3.6	38.0	6.6	6.0	24.7	0.6
女 性 20代	21	0.0	23.8	0.0	0.0	0.0	28.6	4.8	4.8	47.6	0.0
30代	64	15.6	31.3	21.9	9.4	4.7	15.6	1.6	15.6	12.5	1.6
40代	50	16.0	8.0	10.0	16.0	0.0	32.0	8.0	18.0	24.0	2.0
50代以上	19	15.8	5.3	21.1	31.6	10.5	31.6	5.3	10.5	15.8	5.3
<性・配偶者の有無>											
男 性 配偶者がいる	462	4.3	10.2	20.8	24.7	4.8	27.3	14.7	11.7	20.1	1.1
配偶者はいない	91	8.8	6.6	1.1	3.3	0.0	38.5	5.5	2.2	38.5	1.1
女 性 配偶者がいる	78	3.8	28.2	29.5	21.8	6.4	12.8	6.4	28.2	9.0	1.3
配偶者はいない	77	24.7	10.4	0.0	3.9	0.0	36.4	2.6	0.0	33.8	2.6
<性・子供の有無>											
男 性 子供がいる	403	4.2	6.9	23.6	29.0	5.5	25.3	14.9	11.4	19.4	1.0
子供はいない	137	7.3	18.2	0.7	0.0	0.0	38.7	8.8	7.3	31.4	1.5
女 性 子供がいる	53	5.7	15.1	41.5	35.8	9.4	7.5	3.8	24.5	9.4	1.9
子供はいない	95	18.9	23.2	0.0	0.0	0.0	32.6	5.3	9.5	27.4	2.1

※現在の会社でこれまでに転勤に伴い、転勤免除配慮を求めたことがある者を対象に集計。

4-4. 転勤免除配慮の有無

転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする者について、転勤免除配慮はなされたか（複数回答）を尋ねたところ、「配慮はなく、転勤した」とするのは30.6%となっている。一方、「転勤対象から外された」は29.0%、「転勤時期をずらすなどの配慮をしてくれた（転勤時期をずらして、転勤した）」が22.4%などとなっている。

性別にみると、女性より男性のほうが「配慮はなく、転勤した」とする割合が高い。

性・配偶者の有無別にみると、男性は配偶者の有無で、「配慮はなく、転勤した」とする割合にほとんど差は見られない。一方、女性では、「配偶者がいる」に比べて「配偶者がいない」のほうが、「配慮はなく、転勤した」とする割合が高い。

性・子供の有無別にみると、男性は子供の有無で、「配慮はなく、転勤した」とする割合にほとんど差は見られない。一方、女性では、「子供がいる」に比べて「子供はいない」のほうが、「配慮はなく、転勤した」とする割合が高い（図表3-4-5）。

転勤免除配慮を求めた事情別（複数回答）にみると、「配慮はなく、転勤した」とする割合が高いのは、「持ち家の購入」「子の就学・受験」などとなっている（図表3-4-6）。

図表3-4-5：転勤免除配慮の有無（MA、単位＝％）

	n	転勤対象から外された	勤務地限定正社員の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	一般職の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	転勤時期をずらすなどの配慮をしてくれた（転勤時期をずらして、転勤した）	その他	配慮はなく、転勤した	無回答
全体	710	29.0	1.8	0.6	22.4	16.3	30.6	1.4
<性別>								
男性	554	30.7	1.3	0.5	22.0	13.7	32.3	1.4
女性	155	23.2	3.9	0.6	23.9	25.8	23.9	1.3
<性・年齢>								
男								
20代	18	27.8	0.0	0.0	27.8	16.7	22.2	5.6
30代	140	28.6	0.0	0.0	19.3	13.6	38.6	2.9
40代	228	26.8	2.2	0.4	25.0	12.7	32.9	0.9
50代以上	166	38.6	1.2	1.2	18.7	15.1	27.7	0.6
女								
20代	21	9.5	0.0	0.0	19.0	33.3	38.1	0.0
30代	64	25.0	6.3	1.6	32.8	25.0	14.1	0.0
40代	50	24.0	4.0	0.0	14.0	26.0	30.0	2.0
50代以上	19	26.3	0.0	0.0	26.3	21.1	26.3	5.3
<性・配偶者の有無>								
男								
配偶者がいる	462	31.0	1.3	0.2	23.2	12.8	32.7	1.3
配偶者がいない	91	29.7	1.1	2.2	15.4	18.7	30.8	2.2
女								
配偶者がいる	78	28.2	6.4	0.0	26.9	25.6	16.7	1.3
配偶者がいない	77	18.2	1.3	1.3	20.8	26.0	31.2	1.3
<性・子供の有無>								
男								
子供がいる	403	32.3	1.5	0.2	22.8	12.4	32.0	1.0
子供はいない	137	27.7	0.7	1.5	19.7	18.2	30.7	2.9
女								
子供がいる	53	32.1	3.8	0.0	32.1	24.5	11.3	1.9
子供はいない	95	20.0	3.2	1.1	20.0	28.4	27.4	1.1

※現在の会社でこれまでに転勤に伴い、転勤免除配慮を求めたことがある者を対象に集計。

図表 3-4-6：転勤免除配慮を求めた事情別にみた転勤免除配慮の有無（MA、単位＝％）

		n	転勤対象から外された	勤務地限定正社員の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	一般職の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	転勤時期をずらすなどの配慮をしてくれた（転勤時期をずらして、転勤した）	その他	配慮はなく、転勤した	無回答
全体		710	29.0	1.8	0.6	22.4	16.3	30.6	1.4
転勤 配慮 事項 (MA)	本人の病気	50	34.0	2.0	6.0	20.0	14.0	28.0	0.0
	結婚	83	16.9	4.8	1.2	24.1	19.3	32.5	4.8
	出産・育児	120	25.0	1.7	0.0	21.7	18.3	36.7	0.8
	子の就学・受験	137	27.7	1.5	0.0	26.3	9.5	38.0	0.7
	子の看護	27	40.7	7.4	0.0	29.6	7.4	14.8	0.0
	親等の介護	200	32.5	1.5	0.5	24.5	16.0	27.0	1.0
	持ち家の購入	80	25.0	1.3	0.0	13.8	12.5	48.8	1.3
	配偶者の勤務（共働き）	79	21.5	3.8	0.0	19.0	25.3	35.4	1.3
	その他	162	29.0	0.6	0.0	16.0	22.2	30.9	1.2

※現在の会社でこれまでに転勤に伴い、転勤免除配慮を求めたことがある者を対象に集計。

4-5. 現在の会社に対する社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮の認識

正社員調査では、現在の会社が社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮をしていると思うかについて、尋ねている。それによれば、転勤配慮を「している」とする割合は、36.7%となっている。これを性別にみると、男性に比べ女性のほうが、転勤配慮を「している」とする割合は高い。

性・配偶者の有無別にみると、男女いずれも、「配偶者はいない」に比べて「配偶者がいる」のほうが、転勤配慮を「している」とする割合が高い。とくに女性・「配偶者がいる」では、転勤配慮を「している」とする割合は45.3%となっている。

性・子供の有無別にみると、男女いずれも、「子供はいない」に比べて「子供がいる」のほうが、転勤配慮を「している」とする割合が高い。とくに女性の「子供がいる」では、転勤配慮を「している」とする割合は48.7%となっている（図表 3-4-7）。

転勤に関する配慮を申し出る制度・機会別にみると、制度・機会が「ある」とする者のほうが、「ない」「わからない」とする者に比べて、転勤配慮を「している」とする割合が高い。

転勤免除配慮を求めたことの有無別にみると、「ある」とする者のほうが「ない」とする者に比べて、転勤配慮を「している」とする割合が低い。

そこで、現在の会社による転勤免除配慮の有無別（複数回答）にみると、「配慮はなく、転勤した」とする者に比べ、「転勤対象から外された」とする者のほうが、転勤配慮を「している」とする割合が高い。逆に、「転勤対象から外された」とする者に比べ、「配慮はなく、転勤した」とする者のほうが、転勤配慮を「していない」とする割合が高い。

なお、正社員調査では、現在の会社（勤務先）の転勤命令の決定方法について、転勤命令が「A：会社主導ですべて決定」か、「B：社員の意見・希望を踏まえて決められている」かを尋ねている（以下、「転勤命令の決定方法」と略す）。そこで、転勤命令の決定方法別にみると、「会社主導ですべて決定」に近い企業に比べて、「社員の意見・希望を踏まえ決定」に

近い企業のほうが、「している」とする割合が高い（図表 3-4-8）。

図表 3-4-7:現在の会社の社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮の認識(単位=%)

	n	している	どちらとも いえない	してい ない	無回答
全体	5827	36.7	48.0	14.8	0.5
<性別>					
男性	4762	36.0	48.4	15.1	0.6
女性	1061	40.2	46.3	13.3	0.3
<性・年齢>					
20代	438	36.1	50.2	13.5	0.2
30代	1364	36.7	47.0	15.9	0.4
40代	1832	36.2	48.1	15.0	0.7
50代以上	1124	34.6	49.8	14.9	0.6
20代	283	37.5	47.0	14.8	0.7
30代	413	43.8	43.3	12.6	0.2
40代	267	38.2	47.9	13.9	0.0
50代以上	92	40.2	48.9	10.9	0.0
<性・配偶者の有無>					
男性 配偶者がいる	3565	37.1	47.4	14.9	0.6
男性 配偶者がいない	1185	32.6	51.2	15.7	0.5
女性 配偶者がいる	344	45.3	42.4	11.9	0.3
女性 配偶者がいない	712	37.6	48.0	14.0	0.3
<性・子供の有無>					
男性 子供がいる	2958	37.0	47.3	15.1	0.6
男性 子供がいない	1625	34.8	50.0	14.6	0.5
女性 子供がいる	187	48.7	43.3	7.5	0.5
女性 子供がいない	805	38.8	46.8	14.2	0.2

図表 3-4-8:現在の会社の社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮の認識(単位=%)

	n	している	どちらとも いえない	してい ない	無回答
全体	5827	36.7	48.0	14.8	0.5
<転勤配慮の申し出る制度・機会>					
ある	4071	45.6	45.6	8.5	0.3
ない	931	14.4	44.0	41.1	0.4
わからない	781	17.8	65.3	16.5	0.4
<転勤免除配慮を求めたこと有無>					
ある	710	34.4	42.8	20.8	2.0
ない	5098	37.1	48.8	14.0	0.1
転勤免除配慮を求めた者					
<転勤免除配慮(MA)>					
転勤対象から外された	206	50.0	41.3	6.8	1.9
勤務地限定正社員の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	13	46.2	46.2	0.0	7.7
一般職の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	4	25.0	75.0	0.0	0.0
転勤時期をずらすなどの配慮をしてくれた	159	49.1	42.1	7.5	1.3
その他	116	41.4	48.3	9.5	0.9
配慮はなく、転勤した	217	7.4	40.1	50.7	1.8
<転勤命令の決定方法>					
A(会社主導ですべて決定)に近い	1879	19.0	49.1	31.6	0.4
ややAに近い	2365	34.7	56.4	8.6	0.3
ややBに近い	1156	59.6	37.2	2.8	0.4
B(社員の意見・希望を踏まえ決定)に近い	295	76.9	18.0	4.7	0.3

5. 転勤に対する認識

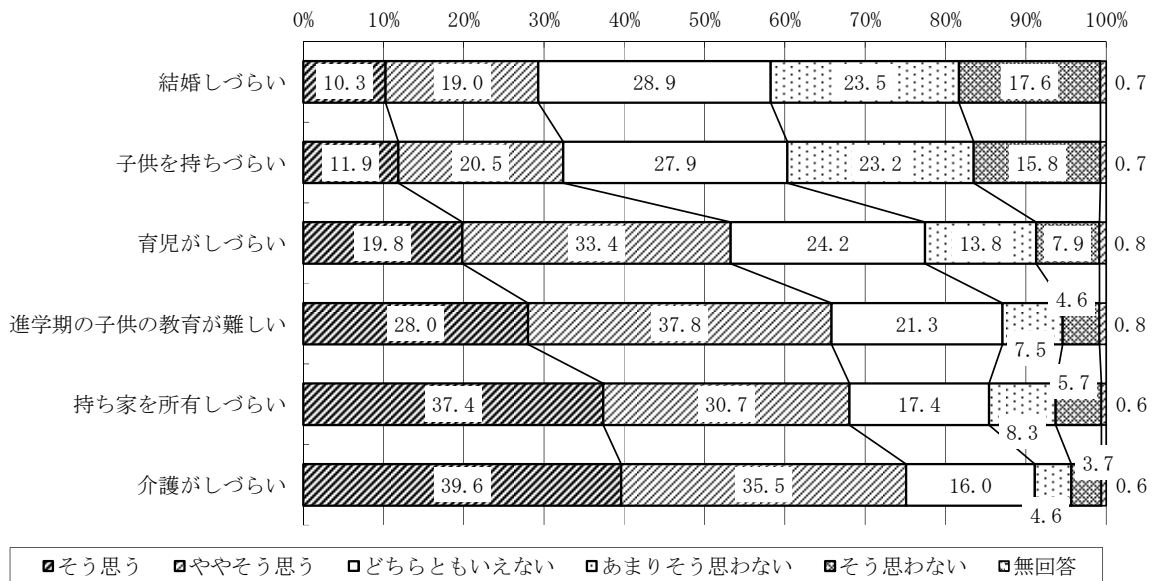
5-1. 転勤で困難に感じること

(1) 現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること

正社員調査では、現在の会社でのあなたの転勤経験に照らして、転勤があることにより、

困難に感じることはあるか尋ねている。各項目で、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）とする割合をみると、「結婚しづらい」（29.3%）、「子供を持ちづらい」（32.4%）、「育児がしづらい」（53.2%）、「進学期の子供の教育が難しい」（65.8%）、「持ち家を所有しづらい」（68.1%）、「介護がしづらい」（75.1%）となっている（図表 3-5-1）。

図表 3-5-1：現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること（単位＝％）（n=5827）



(2) 性・年齢別にみた転勤で困難に感じること

現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じることの各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）とする割合を性別にみると、「子供を持ちづらい」「結婚しづらい」「育児がしづらい」では、男性に比べ女性のほうが割合は高くなっている。一方、「進学期の子供の教育が難しい」「持ち家を所有しづらい」「介護がしづらい」では、女性に比べ男性のほうが割合は高い。

性・年齢別にみると、男女ともに年齢が低くなるほど、「結婚しづらい」「子供を持ちづらい」「育児がしづらい」「持ち家を所有しづらい」で「そう思う・計」とする割合が高い。男性では、年齢が高くなるほど「介護がしづらい」の割合が高くなる。

性・配偶者の有無別にみると、男女ともに、「配偶者がいる」に比べて「配偶者はいない」のほうが、「結婚しづらい」について、「そう思う・計」の割合が高い。

性・子供の有無別にみると、男女ともに、「結婚しづらい」「子供を持ちづらい」などで、「子供はいる」に比べて「子供がいない」のほうが、「そう思う・計」の割合が高い（図表 3-5-2）。

(3) 転勤のやり方別にみた転勤で困難に感じること

正社員調査では、勤務先企業の転勤のやり方（転勤範囲、転勤赴任期間終了後の状況、転勤命令の決定方法）について尋ねている。転勤範囲については、「A：特定のブロック内転勤が多い」か、「B：広域異動が多い」かを尋ねている（以下、「転勤範囲」と略す）。そこで、現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じることの各項目について、転勤範囲別にみると、「特定のブロック内転勤が多い」に近い企業に比べて、「広域異動が多い」に近い企業のほうが、各項目のすべてで、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合がおおむね高くなる（図表 3-5-3）。転勤範囲が広域になるほど、転勤があることにより、とくに子の教育や持ち家所有・介護などにおいて、困難を感じる者の割合が高くなっている。

また、正社員調査では、転勤赴任期間終了後の状況について、転勤赴任期間終了後、「A：本拠地に戻ることが多い」か、「B：別の他の地域に転勤することが多い」かを尋ねている（以下、「転勤赴任期間終了後の状況」と略す）。そこで、転勤赴任期間終了後の状況別にみると、転勤赴任期間終了後、「本拠地に戻ることが多い」に近い企業に比べて、「他の地域に転勤することが多い」に近い企業のほうが、「結婚しづらい」「子供を持ちづらい」「育児がしづらい」「持ち家を所有しづらい」での「そう思う・計」の割合が高い（図表 3-5-4）。

さらに、転勤命令の決定方法別にみると、「社員の意見・希望を踏まえ決定」に近い企業に比べて、「会社主導ですべて決定」に近い企業のほうが、各項目のすべてで「そう思う・計」の割合がおおむね高くなる。逆に、「会社主導ですべて決定」に近い企業に比べて、「社員の意見・希望を踏まえ決定」に近い企業のほうが、各項目すべてで「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）の割合が高い（図表 3-5-5）。転勤命令が社員の意見・希望を踏まえて決定されるほうが、転勤により困難を感じる層の割合が低くなるようだ。

図表 3-5-3：転勤範囲別にみた現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること
(単位=%)

	n	結婚しづらい				子供を持ちづらい				育児がしづらい			
		そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	無回答	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	無回答	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	無回答
全体	5827	29.3	28.9	41.1	0.7	32.4	27.9	39.0	0.7	53.2	24.2	21.8	0.8
<転勤範囲>													
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	1779	25.6	27.3	46.3	0.8	30.5	25.5	43.1	1.0	51.9	22.4	24.6	1.1
ややAに近い	1099	30.3	30.0	38.9	0.8	31.8	30.4	36.9	0.9	52.4	26.1	20.7	0.7
ややBに近い	1083	29.9	31.2	38.2	0.6	33.3	30.6	35.5	0.6	53.9	25.3	20.0	0.7
B（広域異動が多い）に近い	1712	32.2	27.9	39.5	0.4	34.1	26.6	39.0	0.4	55.4	23.4	20.6	0.5

	n	進学期の子供の教育が難しい				持ち家を所有しづらい				介護がしづらい			
		そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	無回答	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	無回答	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	無回答
全体	5827	65.8	21.3	12.1	0.8	68.1	17.4	14.0	0.6	75.1	16.0	8.3	0.6
<転勤範囲>													
A（特定のブロック内転勤が多い）に近い	1779	60.1	22.2	16.6	1.1	61.4	17.5	20.5	0.7	71.2	15.9	12.3	0.7
ややAに近い	1099	64.4	23.1	11.6	0.9	67.0	17.9	14.4	0.7	73.7	18.9	6.7	0.6
ややBに近い	1083	69.0	20.6	9.8	0.6	71.7	17.6	10.2	0.5	79.7	14.1	5.7	0.5
B（広域異動が多い）に近い	1712	71.3	19.1	9.2	0.5	73.9	16.0	9.7	0.4	77.6	15.2	6.8	0.4

※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。

図表 3-5-4： 転勤赴任期間終了後の状況別にみた現在の会社での転勤経験に照らして
困難に感じること（単位＝％）

	n	結婚しづらい				子供を持ちづらい				育児がしづらい			
		そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答
全体	5827	29.3	28.9	41.1	0.7	32.4	27.9	39.0	0.7	53.2	24.2	21.8	0.8
<転勤赴任期間終了後の状況>													
A（本拠地に戻ることが多い）に近い	1551	25.4	27.1	46.9	0.6	28.5	27.0	43.8	0.6	51.2	23.4	24.6	0.8
ややAに近い	2083	27.9	29.8	41.5	0.8	31.0	28.0	40.2	0.8	51.9	26.0	21.2	0.8
ややBに近い	1314	32.4	29.3	37.7	0.5	35.0	28.7	35.5	0.8	54.6	23.9	20.6	0.8
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	714	38.0	27.2	34.2	0.7	41.6	25.9	31.9	0.6	60.9	18.9	19.5	0.7

	n	進学期の子供の教育が難しい				持ち家を所有しづらい				介護がしづらい			
		そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答
全体	5827	65.8	21.3	12.1	0.8	68.1	17.4	14.0	0.6	75.1	16.0	8.3	0.6
<転勤赴任期間終了後の状況>													
A（本拠地に戻ることが多い）に近い	1551	65.2	20.3	13.9	0.6	61.2	19.3	19.0	0.5	75.0	14.9	9.5	0.6
ややAに近い	2083	64.8	22.4	12.1	0.7	66.7	19.6	13.2	0.6	73.7	17.9	7.9	0.6
ややBに近い	1314	65.6	21.9	11.2	1.3	73.4	13.9	12.1	0.6	75.4	15.4	8.6	0.5
B（他の地域に転勤することが多い）に近い	714	71.8	18.2	9.4	0.6	78.2	12.3	9.0	0.6	80.0	13.2	6.3	0.6

※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。

図表 3-5-5： 転勤命令の決定方法別にみた現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じる
こと（単位＝％）

	n	結婚しづらい				子供を持ちづらい				育児がしづらい			
		そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答
全体	5827	29.3	28.9	41.1	0.7	32.4	27.9	39.0	0.7	53.2	24.2	21.8	0.8
<転勤命令の決定方法>													
A（会社主導ですべて決定）に近い	1879	33.6	28.6	37.1	0.7	37.2	26.8	35.3	0.7	59.3	21.2	18.7	0.8
ややAに近い	2365	28.4	29.9	41.1	0.5	30.0	29.3	40.1	0.6	51.7	25.8	21.8	0.7
ややBに近い	1156	27.7	27.4	44.2	0.7	31.3	26.0	42.0	0.7	49.7	24.7	24.7	0.9
B（社員の意見・希望を踏まえ決定）に近い	295	19.7	25.1	53.9	1.4	25.4	28.8	44.4	1.4	45.1	24.4	29.2	1.4

	n	進学期の子供の教育が難しい				持ち家を所有しづらい				介護がしづらい			
		そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答	そう 思う・ 計	どちら ともい えない	そう思 わな い・計	無回答
全体	5827	65.8	21.3	12.1	0.8	68.1	17.4	14.0	0.6	75.1	16.0	8.3	0.6
<転勤命令の決定方法>													
A（会社主導ですべて決定）に近い	1879	71.2	18.1	9.8	0.9	71.5	15.6	12.3	0.5	78.9	13.5	7.1	0.5
ややAに近い	2365	65.0	22.6	11.6	0.8	68.0	17.7	13.7	0.5	75.7	16.3	7.5	0.5
ややBに近い	1156	61.9	22.6	14.8	0.7	66.0	17.6	15.9	0.5	72.0	17.1	10.3	0.6
B（社員の意見・希望を踏まえ決定）に近い	295	57.3	23.4	18.3	1.0	58.3	23.1	17.6	1.0	64.1	22.0	12.9	1.0

※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。

5-2. 現在の会社における転勤に対する認識

(1) 現在の会社における転勤に対する認識

正社員調査では、現在の会社における転勤に対する認識について尋ねている。その結果をまとめたものが図表 3-5-6 である。

図表 3-5-6：現在の会社における転勤に対する認識（単位＝％）

	n	現在の会社に対する認識						そう思 う・計	そう思 わない・計
		そう思 う	ややそ う思う	どちら ともい えない	あまり そう思 わない	思わな い	無回答		
(a) 転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然	5827	32.4	47.1	12.9	5.0	2.1	0.4	79.5	7.1
(b) 会社の命令であればどこへでも赴任する	5827	18.3	34.5	27.0	12.3	7.6	0.4	52.8	19.9
(c) できれば転勤はしたくない	5827	21.3	18.3	29.0	19.6	11.3	0.4	39.6	30.9
(d) できれば単身赴任はしたくない	5827	33.1	20.4	23.3	12.9	9.6	0.8	53.5	22.5
(e) 転勤は職業能力の向上に効果がある	5827	28.0	41.9	21.8	5.1	2.8	0.4	69.9	7.9
(f) 転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要	5827	21.0	34.6	26.7	11.0	6.3	0.4	55.6	17.3
(g) 転勤は人脈形成の機会となっている	5827	44.1	41.5	9.8	2.9	1.4	0.4	85.6	4.3
(h) 転勤は家族に与える負担が大きい	5827	53.7	32.1	11.1	1.6	1.0	0.6	85.8	2.6
(i) 転勤は女性社員の就業継続の障害となっている	5827	18.5	26.2	36.3	12.1	6.3	0.6	44.7	18.4
(j) 転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている	5827	10.5	16.0	42.5	18.8	11.5	0.7	26.5	30.3
(k) 不必要な転勤が多い	5827	2.6	3.0	41.3	31.1	19.3	2.7	5.6	50.4

※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。

(2) 転勤命令に対する認識

正社員調査では、現在の会社の転勤に対する認識において、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」と「会社の命令であればどこへでも赴任する」について尋ねている（以下、図表 3-5-7）。

それによれば、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについて、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は 79.5%、「そう思わない・計」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）の割合は 7.1%となっている。「会社の命令であればどこへでも赴任する」についても、「そう思う・計」の割合は 52.8%、「そう思わない・計」の割合は 19.9%となっている。

これを性別にみると、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについて、「そう思う・計」の割合は、男性が 81.9%、女性が 68.9%となり、女性のほうが割合は低い。同様に、「会社の命令であればどこへでも赴任する」も、「そう思う・計」の割合は、男性が 56.2%、女性が 37.3%となり、女性のほうが割合は低い。

性・年齢別にみると、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」と「会社の命令であればどこへでも赴任する」のいずれの項目でも、男性において、年齢が高くなるほど、「そう思う・計」の割合が高くなる。

「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについて、性・配偶者の有無別にみると、男性は、「配偶者はいない」に比べて「配偶者がいる」のほうが、「そう思う・計」の割合が高いが、女性は、「配偶者はいない」に比べて「配偶者がいる」のほうが、「そ

う思う・計」の割合が低い。同様に、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについて、性・子供の有無別にみると、男性は、「子供はいない」に比べて「子供がいる」のほうが、「そう思う・計」とする割合が高いが、女性は「子供はいない」に比べて「子供がいる」のほうが、「そう思う・計」の割合は低い。「会社の命令であればどこへでも赴任する」でも、性・配偶者の有無及び、性・子供の有無別でみて、同様の傾向を示している。

図表 3-5-7：現在の会社での転勤に対する認識（転勤命令関係）（単位＝％）

		転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然								
		n	そう思う	ややそう 思う	どちらと もいえな い	あまりそ う思わな い	そう思わ ない	無回答	そう思う ・計	そう思わ ない・計
全体		5827	32.4	47.1	12.9	5.0	2.1	0.4	79.5	7.1
<性別>										
男性		4762	35.1	46.8	11.5	4.3	2.0	0.3	81.9	6.3
女性		1061	20.5	48.4	19.5	7.9	2.8	0.8	68.9	10.7
<性・年齢>										
20代		438	32.0	44.7	12.3	8.4	2.5	0.0	76.7	10.9
30代		1364	31.0	48.4	12.3	5.2	2.7	0.4	79.4	7.9
40代		1832	35.9	46.4	11.6	3.9	2.0	0.3	82.3	5.9
50代以上		1124	40.0	46.4	10.0	2.5	1.0	0.2	86.4	3.5
20代	女性	283	18.0	54.8	16.3	7.8	2.5	0.7	72.8	10.3
30代	女性	413	20.6	46.7	21.8	8.5	2.2	0.2	67.3	10.7
40代	女性	267	22.1	45.3	19.9	8.2	3.7	0.7	67.4	11.9
50代以上	女性	92	25.0	45.7	16.3	5.4	4.3	3.3	70.7	9.7
<性・配偶者の有無>										
男性	配偶者がいる	3565	36.7	46.6	11.0	3.7	1.8	0.3	83.3	5.5
女性	配偶者がいない	1185	30.1	47.6	12.9	6.2	2.7	0.4	77.7	8.9
男性	配偶者がいる	344	20.9	43.6	20.6	11.6	2.6	0.6	64.5	14.2
女性	配偶者がいない	712	20.5	50.7	19.0	6.2	2.9	0.7	71.2	9.1
<性・子供の有無>										
男性	子供がいる	2958	37.3	46.6	10.8	3.6	1.5	0.2	83.9	5.1
女性	子供はいない	1625	31.7	47.5	12.1	5.6	2.8	0.4	79.2	8.4
男性	子供がいる	187	20.9	40.6	21.9	12.3	3.2	1.1	61.5	15.5
女性	子供はいない	805	21.2	49.6	19.0	6.8	2.7	0.6	70.8	9.5

		会社の命令であればどこへでも赴任する								
		n	そう思う	ややそう 思う	どちらと もいえな い	あまりそ う思わな い	そう思わ ない	無回答	そう思う ・計	そう思わ ない・計
全体		5827	18.3	34.5	27.0	12.3	7.6	0.4	52.8	19.9
<性別>										
男性		4762	20.3	35.9	26.1	10.6	6.8	0.3	56.2	17.4
女性		1061	9.1	28.2	30.7	19.9	11.3	0.8	37.3	31.2
<性・年齢>										
20代		438	19.6	30.8	26.9	14.2	8.4	0.0	50.4	22.6
30代		1364	19.3	34.8	24.4	12.3	8.8	0.4	54.1	21.1
40代		1832	19.9	37.8	26.9	8.8	6.3	0.3	57.7	15.1
50代以上		1124	22.7	36.1	26.6	9.8	4.4	0.4	58.8	14.2
20代	女性	283	8.8	30.7	27.6	21.6	10.2	1.1	39.5	31.8
30代	女性	413	8.2	27.6	31.5	21.1	11.4	0.2	35.8	32.5
40代	女性	267	10.5	25.1	33.0	18.7	12.4	0.4	35.6	31.1
50代以上	女性	92	10.9	31.5	29.3	13.0	12.0	3.3	42.4	25.0
<性・配偶者の有無>										
男性	配偶者がいる	3565	21.3	36.6	25.5	10.0	6.4	0.3	57.9	16.4
女性	配偶者がいない	1185	17.4	33.8	27.8	12.4	8.2	0.4	51.2	20.6
男性	配偶者がいる	344	8.7	23.8	29.4	23.0	14.8	0.3	32.5	37.8
女性	配偶者がいない	712	9.3	30.3	31.6	18.5	9.4	0.8	39.6	27.9
<性・子供の有無>										
男性	子供がいる	2958	21.4	37.0	25.2	10.0	6.0	0.3	58.4	16.0
女性	子供はいない	1625	18.4	34.8	26.7	11.7	8.1	0.4	53.2	19.8
男性	子供がいる	187	7.0	18.2	35.3	20.9	18.2	0.5	25.2	39.1
女性	子供はいない	805	9.7	30.3	29.7	20.4	9.2	0.7	40.0	29.6

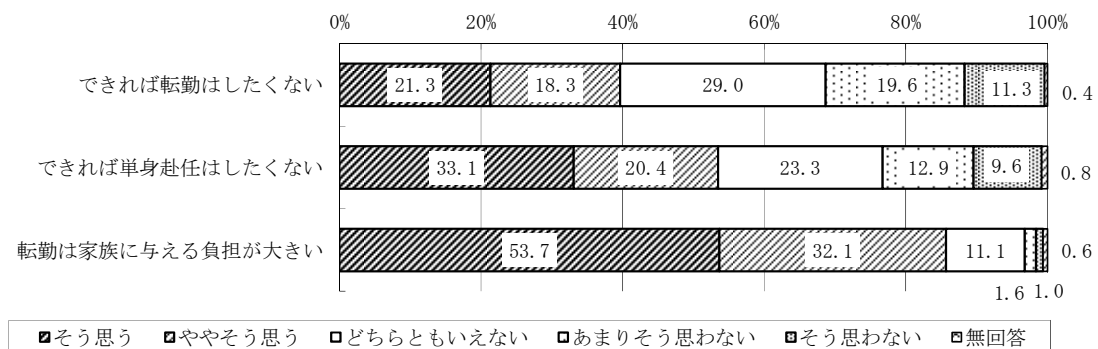
※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。

(3) 転勤・単身赴任に対する認識

正社員調査では、現在の会社の転勤に対する認識において、「できれば転勤はしたくない」「できれば単身赴任はしたくない」「転勤は家族に与える負担が大きい」について尋ねている。

それによれば、「できれば転勤はしたくない」との考えについて、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は39.6%、「そう思わない・計」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）の割合は30.9%となっている。「できれば単身赴任はしたくない」についても、「そう思う・計」の割合は53.5%、「そう思わない・計」の割合は22.5%となっている。4割は転勤をしたくないと考えており、半数は単身赴任をできればしたくないと考えている。「転勤は家族に与える負担が大きい」については、「そう思う・計」の割合は85.8%、「そう思わない・計」の割合は2.6%となっており、「そう思う・計」の割合が、「そう思わない・計」の割合を大幅に上回っている（図表3-5-8）。

図表 3-5-8：現在の会社での転勤に対する認識（転勤・単身赴任関係）（単位＝％）



※全体(n=5827)

これを性別にみると、「できれば転勤はしたくない」「できれば単身赴任はしたくない」いずれも、男性に比べ女性のほうが「そう思う・計」の割合がわずかに高い程度であり、両者にほとんど差はみられない。「転勤は家族に与える負担が大きい」は女性よりも男性のほうが割合は高い。

性・配偶者の有無別にみると、「できれば転勤はしたくない」「できれば単身赴任はしたくない」「転勤は家族に与える負担が大きい」いずれの項目も、「そう思う・計」の割合は、男女にかかわらず、「配偶者はいない」に比べて「配偶者がいる」のほうが高い。性・子供の有無別でも、「できれば転勤はしたくない」「できれば単身赴任はしたくない」「転勤は家族に与える負担が大きい」いずれも、「そう思う・計」の割合は、男女にかかわらず、「子供はいない」に比べて「子供がいる」のほうが高い（図表3-5-9）。とくに「できれば単身赴任はしたくない」については、性・配偶者の有無別での女性・「配偶者がいる」（「そう思う・計」75.3%）、性・子供の有無別での女性の「子供がいる」（「そう思う・計」76.5%）で他より高くなっている。女性・既婚・子持ち層で単身赴任に対する抵抗感が強いようだ。

図表 3-5-9：現在の会社での転勤に対する認識（転勤・単身赴任関係）（単位＝％）

	できれば転勤はしたくない								そう思 う・計	そう思わ ない・計
	n	そう思 う	ややそ う思 う	どちらと もいえな い	あまりそ う思わな い	そう思わ ない	無回答			
全体	5827	21.3	18.3	29.0	19.6	11.3	0.4	39.6	30.9	
<性別>										
男性	4762	21.2	18.4	28.5	19.7	11.9	0.4	39.6	31.6	
女性	1061	22.1	18.0	31.1	19.4	8.7	0.7	40.1	28.1	
<性・配偶者の有無>										
男性 配偶者がいる	3565	21.7	18.5	27.8	19.5	12.1	0.4	40.2	31.6	
男性 配偶者がいない	1185	19.7	17.9	30.4	20.3	11.3	0.4	37.6	31.6	
女性 配偶者がいる	344	27.6	19.8	33.1	13.1	5.8	0.6	47.4	18.9	
女性 配偶者がいない	712	19.4	17.3	30.2	22.5	10.1	0.6	36.7	32.6	
<性・子供の有無>										
男性 子供がいる	2958	22.1	18.4	27.9	19.4	11.8	0.4	40.5	31.2	
男性 子供はいない	1625	19.3	18.6	28.6	20.7	12.4	0.4	37.9	33.1	
女性 子供がいる	187	32.1	21.9	28.3	11.8	5.3	0.5	54.0	17.1	
女性 子供はいない	805	19.9	17.0	31.1	21.6	9.8	0.6	36.9	31.4	

	できれば単身赴任はしたくない								そう思 う・計	そう思わ ない・計
	n	そう思 う	ややそ う思 う	どちらと もいえな い	あまりそ う思わな い	そう思わ ない	無回答			
全体	5827	33.1	20.4	23.3	12.9	9.6	0.8	53.5	22.5	
<性別>										
男性	4762	32.0	21.0	23.2	13.1	10.0	0.7	53.0	23.1	
女性	1061	37.9	17.2	23.8	12.0	7.6	1.5	55.1	19.6	
<性・配偶者の有無>										
男性 配偶者がいる	3565	34.5	21.9	19.9	13.6	9.5	0.6	56.4	23.1	
男性 配偶者がいない	1185	24.5	18.5	32.8	11.7	11.6	0.8	43.0	23.3	
女性 配偶者がいる	344	56.7	18.6	12.5	7.3	4.7	0.3	75.3	12.0	
女性 配偶者がいない	712	28.9	16.7	28.9	14.3	9.1	2.0	45.6	23.4	
<性・子供の有無>										
男性 子供がいる	2958	32.9	22.0	20.6	14.2	9.7	0.6	54.9	23.9	
男性 子供はいない	1625	30.3	19.6	27.4	11.4	10.7	0.6	49.9	22.1	
女性 子供がいる	187	58.3	18.2	11.8	5.9	4.8	1.1	76.5	10.7	
女性 子供はいない	805	33.9	17.1	25.1	13.7	8.6	1.6	51.0	22.3	

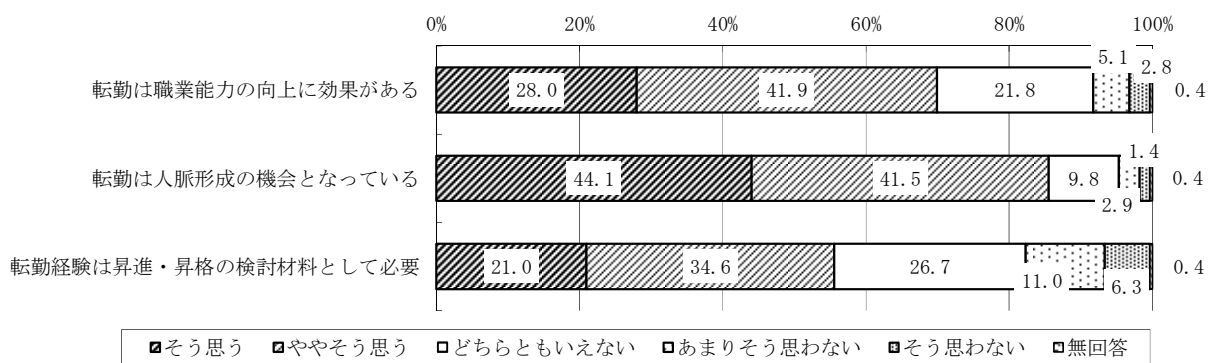
	転勤は家族に与える負担が大きい								そう思 う・計	そう思わ ない・計
	n	そう思 う	ややそ う思 う	どちらと もいえな い	あまりそ う思わな い	そう思わ ない	無回答			
全体	5827	53.7	32.1	11.1	1.6	1.0	0.6	85.8	2.6	
<性別>										
男性	4762	55.4	31.6	10.1	1.5	0.8	0.5	87.0	2.3	
女性	1061	45.8	34.4	15.3	2.1	1.7	0.8	80.2	3.8	
<性・配偶者の有無>										
男性 配偶者がいる	3565	60.1	30.7	6.9	1.3	0.6	0.4	90.8	1.9	
男性 配偶者がいない	1185	41.5	34.4	19.7	1.9	1.6	0.8	75.9	3.5	
女性 配偶者がいる	344	59.0	29.9	9.3	0.9	0.3	0.6	88.9	1.2	
女性 配偶者がいない	712	39.5	36.8	18.0	2.7	2.4	0.7	76.3	5.1	
<性・子供の有無>										
男性 子供がいる	2958	60.7	30.8	6.4	1.3	0.6	0.4	91.5	1.9	
男性 子供はいない	1625	46.5	33.2	16.3	2.0	1.4	0.6	79.7	3.4	
女性 子供がいる	187	61.5	26.2	9.6	1.1	1.1	0.5	87.7	2.2	
女性 子供はいない	805	43.2	35.8	16.3	2.1	1.9	0.7	79.0	4.0	

※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。

(4) 転勤と能力開発・昇進・昇格に対する認識

正社員調査では、現在の会社の転勤に対する認識において、「転勤は職業能力の向上に効果がある」「転勤は人脈形成の機会となっている」「転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要」について尋ねている。これらの認識について、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）とする割合は、「転勤は職業能力の向上に効果がある」が69.9%、「転勤は人脈形成の機会となっている」が85.6%、「転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要」が55.6%となっている（図表3-5-10）。

図表 3-5-10：現在の会社での転勤に対する認識（能力開発、昇進・昇格関連）（単位＝%）



※全体(n=5827)

次に、性・年齢別にみると、女性は、「転勤は職業能力の向上に効果がある」「転勤は人脈形成の機会となっている」「転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要」のいずれの項目での「そう思う・計」の割合も、年齢が低くなるほど高くなる傾向にある。男性は「転勤は人脈形成の機会となっている」については、年齢が低くなるほど、「そう思う・計」の割合が高い。

性・役職別にみると、男女ともに、「転勤は職業能力の向上に効果がある」はおおむね役職が高くなるほど「そう思う・計」の割合も高くなる。「転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要」について、男性は、役職が高くなるほど「そう思う・計」の割合が高くなる。

直近の国内転勤経験での転勤後の役職変化別にみると、「転勤は職業能力の向上に効果がある」「転勤は人脈形成の機会となっている」については、「そう思う・計」の割合は、転勤後の役職が上がるほど高くなる傾向にある。

また、国内転勤による職業能力変化別でみると、「転勤は職業能力の向上に効果がある」「転勤は人脈形成の機会となっている」「転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要」いずれの項目での「そう思う・計」の割合も、職業能力が上昇するほど高くなる傾向にある（図表3-5-11）。

図表3-5-11：現在の会社での転勤に対する認識（能力開発、昇進・昇格関連）（単位＝％）

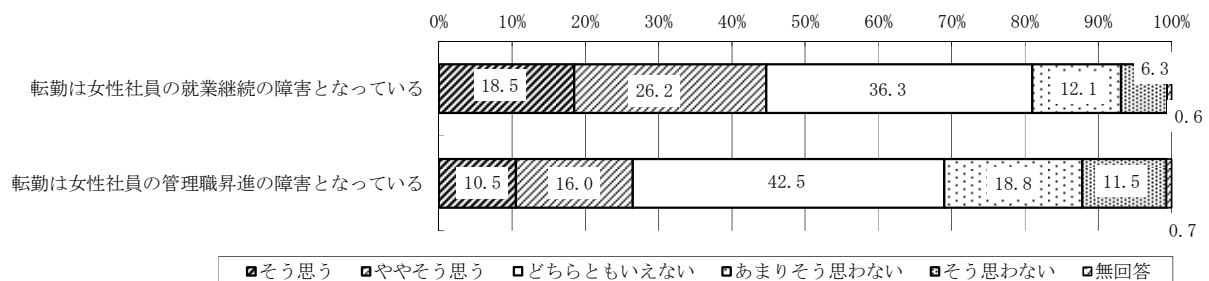
n	転勤は職業能力の向上に効果がある				転勤は人脈形成の機会となっている				転勤経験は昇進・昇格の検討材料として必要														
	そう思う	やや思う	どちらでもない	あまりそう思う	そう思う	やや思う	どちらでもない	あまりそう思う	そう思う	やや思う	どちらでもない	あまりそう思う	そう思う	やや思う	どちらでもない	あまりそう思う							
全体	5827	28.0	41.9	21.8	5.1	2.8	0.4	69.9	44.1	41.5	9.8	2.9	1.4	0.4	85.6	21.0	34.6	26.7	11.0	6.3	0.4	55.6	
<性別>																							
男性	4762	28.6	41.6	21.8	4.7	2.8	0.4	70.2	43.7	41.5	10.1	3.0	1.4	0.4	85.2	21.5	34.4	26.8	10.5	6.4	0.4	55.9	
女性	1061	25.2	43.4	21.8	6.6	2.5	0.6	68.6	45.9	41.4	8.5	2.6	1.2	0.4	87.3	18.9	35.2	26.5	13.2	5.8	0.5	54.1	
<性・年齢>																							
20代	438	26.7	42.9	23.7	3.4	3.2	0.0	69.6	49.1	40.9	6.6	2.7	0.7	0.0	90.0	22.6	33.3	24.4	13.0	6.4	0.2	55.9	
30代	1364	31.5	42.3	19.6	4.3	2.1	0.3	73.8	49.0	38.3	8.7	2.4	1.3	0.3	87.3	22.2	34.6	24.3	10.6	7.9	0.3	56.8	
40代	1832	29.6	41.8	20.7	4.9	2.6	0.4	71.4	43.4	42.4	9.7	2.9	1.2	0.4	85.8	21.9	34.9	27.9	9.6	5.4	0.3	56.8	
50代以上	1124	24.5	40.2	25.6	5.2	4.0	0.5	64.7	35.6	44.0	13.8	4.0	2.2	0.4	79.6	19.6	33.9	28.8	11.0	6.1	0.5	53.5	
20代	283	21.6	49.8	18.4	7.4	2.5	0.4	71.4	45.6	45.9	6.4	1.1	0.7	0.4	91.5	19.4	37.1	25.8	13.4	3.9	0.4	56.5	
30代	413	29.1	41.6	22.0	5.6	1.5	0.2	70.7	48.4	39.5	8.7	2.4	0.7	0.2	87.9	21.3	33.2	28.1	11.9	5.3	0.2	54.5	
40代	267	22.5	43.4	24.0	6.0	4.1	0.0	65.9	44.2	42.7	9.0	2.2	1.9	0.0	86.9	16.9	37.5	24.0	13.9	7.9	0.0	54.4	
50代以上	92	27.2	32.6	23.9	8.7	3.3	4.3	59.8	42.4	30.4	12.0	9.8	3.3	2.2	72.8	13.0	32.6	29.3	13.0	8.7	3.3	45.6	
<性・役職>																							
役職なし（一般社員）	1192	25.2	41.9	23.5	5.8	3.4	0.3	67.1	42.5	43.2	8.8	3.6	1.5	0.3	85.7	18.7	32.6	28.8	11.7	8.0	0.3	51.3	
係長・主任相当職	1386	27.1	42.9	21.6	5.0	3.0	0.4	70.0	43.7	39.9	11.2	3.0	1.9	0.3	83.6	21.0	34.8	25.9	10.8	7.1	0.4	55.8	
課長・課長相当職	1606	30.4	40.9	21.6	4.4	2.5	0.2	71.3	43.5	41.9	10.5	2.7	1.2	0.2	85.4	22.4	35.2	26.7	9.8	5.5	0.3	57.6	
部長・部長相当職以上	573	34.6	40.1	19.5	2.6	2.3	0.9	74.7	46.8	40.5	8.9	2.4	0.7	0.7	87.3	26.0	35.3	25.1	9.2	3.8	0.5	61.3	
役職なし（一般社員）	605	23.5	44.1	21.0	7.8	3.3	0.3	67.6	44.0	43.5	8.6	2.5	1.3	0.2	87.5	18.2	34.9	27.9	12.4	6.4	0.2	53.1	
係長・主任相当職	314	24.8	42.7	24.5	5.1	1.9	1.0	67.5	46.8	39.8	8.3	3.2	1.0	1.0	86.6	19.1	33.4	26.1	14.6	5.7	1.0	52.5	
課長・課長相当職	120	31.7	42.5	19.2	5.0	0.8	0.8	74.2	53.3	35.0	8.3	1.7	1.7	0.0	88.3	20.8	41.7	21.7	10.8	4.2	0.8	62.5	
部長・部長相当職以上	20	40.0	40.0	15.0	5.0	0.0	0.0	80.0	45.0	40.0	10.0	5.0	0.0	0.0	85.0	20.0	35.0	20.0	25.0	0.0	0.0	55.0	
<転勤後の役職変化>																							
上がった	1564	33.2	42.3	19.7	2.7	1.6	0.6	75.5	46.8	41.6	8.4	2.1	0.6	0.4	88.4	25.4	36.4	23.9	9.7	4.1	0.5	61.8	
変わらなかった	3649	24.3	42.3	23.5	6.4	3.2	0.3	66.6	42.6	41.6	10.4	3.3	1.7	0.3	84.2	18.9	33.8	27.9	11.9	7.2	0.3	52.7	
下がった	146	26.0	33.6	26.7	6.8	6.2	0.7	59.6	37.7	41.1	13.0	6.2	1.4	0.7	78.8	26.0	31.5	21.9	9.6	10.3	0.7	57.5	
<転勤による職業能力の変化>																							
職業能力上昇	4097	32.2	45.3	17.5	3.3	1.2	0.4	77.5	48.3	40.8	7.7	2.2	0.7	0.2	89.1	23.6	36.3	24.9	9.9	5.0	0.3	59.9	
あまり変わらない	1090	9.9	32.2	38.7	11.7	7.2	0.4	42.1	28.9	45.1	16.9	5.3	3.0	0.7	74.0	11.4	28.3	33.4	15.7	10.7	0.5	39.7	
職業能力低下	170	9.4	26.5	37.1	14.1	12.4	0.6	35.9	29.4	40.0	15.9	8.2	5.9	0.6	69.4	19.4	28.2	24.7	14.1	12.4	1.2	47.6	

※各項目について、「そう思う」「やや思う」の合計。「性・役職」の「役職」は現在の役職のこと。「転勤後の役職変化」「転勤による職業能力変化」は国内転勤経験のある者の回答でクロス集計。

(5) 転勤と女性の就業継続・昇進に対する認識

正社員調査では、現在の会社の転勤に対する認識において、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」と「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」について尋ねている。「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」との認識について、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は44.7%、「そう思わない・計」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）の割合は18.4%となっており、「そう思う・計」が「そう思わない・計」を大きく上回っている。一方、「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」については、「そう思う・計」の割合は26.5%、「そう思わない・計」の割合は30.3%となっており、両者は拮抗している（図表3-5-12）。

図表3-5-12：現在の会社での転勤に対する認識（女性の就業継続・昇進関係）（単位＝％）



※全体（n=5327）

性別にみると、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」いずれの項目でも、男性に比べ女性のほうが「そう思う・計」の割合が高い。性・年齢別にみると、いずれの項目でも、男性では年齢が高くなるほど、「そう思う・計」の割合が高くなる。一方、女性の場合、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」において、「そう思う・計」の割合は、年齢が低くなるほど高くなる傾向にある。

性・配偶者の有無別にみると、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」と「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」いずれの項目も、「そう思う・計」の割合は、男女いずれも、「配偶者はいない」に比べて「配偶者がいる」のほうが高い。

性・子供の有無別にみると、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」と「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」いずれの項目も、「そう思う・計」の割合は、男女いずれも、「子供はいない」に比べて「子供がいる」のほうが高い。

性・役職別にみると、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」いずれの項目も、「そう思う・計」の割合は、男性では、わずかではあるが役職が上がるほど高い。一方、女性では、いずれの項目も、役職のなかで、「課長・課長相当職」以下の役職では、役職が低くなるほど、「そう思う・計」の割合が高くなる（図表3-5-13）。

図表3-5-13：現在の会社での転勤に対する認識（女性の就業継続・昇進関係）（単位＝％）

	n	転勤は女性社員の就業継続の障害となっている						転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている									
		そう思う	やや思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う	やや思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答				
		う	う思う	え	わ	わ		う	う思う	え	わ	わ					
全体	5827	18.5	26.2	36.3	12.1	6.3	0.6	44.7	18.4	10.5	16.0	42.5	18.8	11.5	0.7	26.5	30.3
<性別>																	
男性	4762	16.8	26.1	38.1	11.8	6.6	0.6	42.9	18.4	9.5	16.4	43.8	18.0	11.7	0.7	25.9	29.7
女性	1061	26.0	26.9	28.1	13.4	5.0	0.7	52.9	18.4	14.7	14.3	36.8	22.8	10.8	0.6	29.0	33.6
<性・年齢>																	
20代	438	15.3	21.7	42.9	13.7	6.2	0.2	37.0	19.9	7.5	11.9	47.3	20.5	12.8	0.0	19.4	33.3
30代	1364	17.7	24.1	37.4	12.5	8.0	0.4	41.8	20.5	9.7	15.0	43.8	17.7	13.2	0.5	24.7	30.9
40代	1832	16.6	27.2	37.7	10.9	6.9	0.7	43.8	17.8	9.8	16.4	44.1	17.1	11.9	0.8	26.2	29.0
50代以上	1124	16.6	28.4	37.7	11.8	4.6	0.8	45.0	16.4	9.7	19.8	42.1	18.7	8.9	0.9	29.5	27.6
20代	283	30.7	27.6	26.9	10.2	4.2	0.4	58.3	14.4	15.2	16.6	37.1	22.6	8.1	0.4	31.8	30.7
30代	413	28.1	26.6	25.4	13.8	5.6	0.5	54.7	19.4	15.0	14.5	36.3	21.8	11.9	0.5	29.5	33.7
40代	267	22.5	25.1	31.5	15.7	4.9	0.4	47.6	20.6	16.5	13.5	33.7	25.1	11.2	0.0	30.0	36.3
50代以上	92	14.1	29.3	33.7	15.2	4.3	3.3	43.4	19.5	7.6	9.8	46.7	19.6	13.0	3.3	17.4	32.6
<性・配偶者の有無>																	
男性	3565	18.1	27.3	36.1	11.3	6.7	0.5	45.4	18.0	10.5	17.3	41.8	17.6	12.2	0.6	27.8	29.8
配偶者がいる	1185	12.8	22.4	44.1	13.5	6.3	0.8	35.2	19.8	6.7	13.5	49.9	19.1	10.1	0.8	20.2	29.2
配偶者がいない	344	32.8	30.2	24.4	8.7	3.2	0.6	63.0	11.9	18.9	17.4	37.2	18.3	7.6	0.6	36.3	25.9
女性	712	22.6	25.3	30.1	15.7	5.8	0.6	47.9	21.5	12.5	12.8	36.8	25.0	12.5	0.4	25.3	37.5
<性・子供の有無>																	
男性	2958	18.1	27.7	36.3	10.9	6.5	0.5	45.8	17.4	10.4	17.5	42.2	17.4	11.7	0.7	27.9	29.1
子供がいる	1625	14.4	23.3	41.2	14.0	6.6	0.5	37.7	20.6	7.9	14.3	46.3	19.4	11.5	0.5	22.2	30.9
子供がいない	187	31.6	27.8	26.7	10.2	3.2	0.5	59.4	13.4	17.1	16.6	40.1	17.6	8.0	0.5	33.7	25.6
女性	805	24.6	26.7	28.1	14.5	5.5	0.6	51.3	20.0	13.8	13.5	35.8	24.6	11.8	0.5	27.3	36.4
<性・役職>																	
役職なし（一般社員）	1192	16.5	24.0	40.4	11.9	6.7	0.5	40.5	18.6	9.1	14.1	46.6	18.4	11.3	0.5	23.2	29.7
係長・主任相当職	1386	17.0	23.8	38.9	12.7	7.2	0.4	40.8	19.9	9.5	15.4	44.9	17.7	11.8	0.9	24.9	29.5
課長・課長相当職	1606	16.9	28.6	36.2	11.6	6.1	0.6	45.5	17.7	10.1	17.6	41.5	18.2	11.9	0.6	27.7	30.1
部長・部長相当職以上	573	16.6	29.1	36.6	10.1	6.5	1.0	45.7	16.6	8.9	20.1	41.9	17.1	11.3	0.7	29.0	28.4
役職なし（一般社員）	605	29.4	26.8	27.3	11.6	4.8	0.2	56.2	16.4	15.2	14.5	38.5	22.0	9.4	0.3	29.7	31.4
係長・主任相当職	314	23.9	26.4	30.3	13.7	4.8	1.0	50.3	18.5	16.2	13.1	35.7	22.3	11.8	1.0	29.3	34.1
課長・課長相当職	120	13.3	28.3	25.8	22.5	7.5	2.5	41.6	30.0	8.3	16.7	31.7	26.7	15.8	0.8	25.0	42.5
部長・部長相当職以上	20	30.0	30.0	30.0	10.0	0.0	0.0	60.0	10.0	15.0	15.0	25.0	35.0	10.0	0.0	30.0	45.0

※各項目について、「そう思う」（「そう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない・計」の合計）、「あまりそう思わない」（「あまりそう思わない」の合計）。「性・役職」の「役職」は現在の役職のこと。

(6) 不必要な転勤に対する認識

正社員調査では、現在の会社の転勤に対する認識において、「不必要な転勤が多い」について尋ねている。それによれば、「不必要な転勤が多い」との認識について、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は5.6%、「そう思わない・計」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）の割合は50.4%となっている。不必要な転勤が多いと考えている者は少数である。

これを性・年齢別にみると、女性は、おおむね年齢が高くなるほど、「不必要な転勤が多い」について、「そう思う・計」とする割合がわずかに高くなる。

直近の国内転勤経験での転勤後の役職変化別にみると、役職が下がるほど、「不必要な転勤が多い」について「そう思う・計」とする割合が高い。

国内勤務による職業能力変化別でも、転勤を経て職業能力が下がるほど、「不必要な転勤が多い」について「そう思う・計」の割合が高くなる傾向にある（図表3-5-14）。

図表3-5-14：現在の会社での転勤に対する認識（不必要な転勤）（単位＝％）

	n	不必要な転勤が多い						そう思 う・計	そう思 わな い・計
		そう思 う	ややそ う思う	どちら ともい えない	あまり そう思 わない	そう思 わない	無回答		
全体	5827	2.6	3.0	41.3	31.1	19.3	2.7	5.6	50.4
<性別>									
男性	4762	2.3	2.8	41.1	31.1	20.0	2.7	5.1	51.1
女性	1061	3.9	4.1	41.8	31.6	15.9	2.7	8.0	47.5
<性・年齢>									
20代	438	3.2	2.7	47.7	29.9	15.5	0.9	5.9	45.4
30代	1364	2.1	2.9	41.8	30.8	20.4	2.0	5.0	51.2
40代	1832	2.6	2.9	42.0	30.7	19.4	2.4	5.5	50.1
50代以上	1124	1.8	2.5	36.4	32.6	22.2	4.5	4.3	54.8
20代	283	2.1	4.9	49.8	29.3	12.7	1.1	7.0	42.0
30代	413	3.4	2.9	39.0	33.7	18.6	2.4	6.3	52.3
40代	267	6.0	4.5	38.6	31.8	15.4	3.7	10.5	47.2
50代以上	92	5.4	5.4	35.9	30.4	16.3	6.5	10.8	46.7
<転勤後の役職変化>									
上がった	1564	1.4	2.8	37.6	31.8	23.1	3.3	4.2	54.9
変わらない	3649	3.2	3.3	43.6	30.9	16.8	2.2	6.5	47.7
下がった	146	5.5	4.8	47.9	19.9	16.4	5.5	10.3	36.3
<転勤による職業能力変化>									
職業能力上昇	4097	2.0	2.8	39.3	32.8	20.5	2.6	4.8	53.3
あまり変わらない	1090	4.2	3.9	50.6	25.6	13.0	2.6	8.1	38.6
職業能力低下	170	10.6	7.6	51.8	18.2	8.8	2.9	18.2	27.0

※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。「転勤後の役職変化」「転勤による職業能力変化」は国内転勤経験のある者の回答でクロス集計。

正社員調査では、「不必要な転勤が多い」との認識について、「そう思う」「ややそう思う」を選択した者に対して、その理由を自由記述で尋ねている（以下、要約して列挙）。

①教育効果の低い転勤（短期の転勤や昇進・昇格・仕事内容の変更がない転勤）

「不必要な転勤」とする理由として、短期間の転勤や異なる職種への転勤、昇進等の伴わない転勤については、教育効果に疑問を持つ意見がある（短期間の転勤は、転居等の経費面からも費用対効果に疑問との意見もある）。

- 「6 ヶ月未満の転勤など赴任地に慣れることもなく、転勤がプラスになっていると思えないような転勤もある」。
- 「短期間の転勤者が多い。住居等の費用をかけており、どれだけの費用対効果があったのか、見えにくい」。
- 「高い費用をかけて1年程度で戻ってくるような異動が目立つ」。
- 「まったく異なる職種への転勤がある。転勤後の昇進、昇格、昇給もない場合がある」。

②転勤先での成果・効率を阻害するような転勤

赴任地で顧客との信頼関係が醸成された頃や成果が上がり始めた頃に転勤を命じられる場合にも、不必要な転勤と感じる者もいる。

- 「転勤の回転が早い。慣れた頃にまた転勤という人もいる。本人の経験にはなるが、客側からすると頻繁に担当者が変わるのは信頼性の部分でどうなのかと思う」。
- 「顧客との関係性を無視したケースが多い」。
- 「転勤することにより、営業職の場合は地盤固めしていたのが、(異動により)なくなるので、不必要な転勤はやめたほうがよい」。

③ジョブ・ローテーションや欠員補充での計画的でない転勤

ジョブ・ローテーションや、欠員補充による転勤に疑問を抱く意見もある。

- 「担当業務のローテーションという名目により、時期・年齢などにより画一的に転勤となることが多くある」。
- 「長期的に転勤させる人材の育成等を考えず、短期的、その場しのぎ的な人事異動が多く、結果、不満を持ち、退職するなどの負のスパイラルに陥っている」。
- 「転勤しても、昇進昇格の材料とならず、昇給も無く、スキルアップにもつながることも少ない。単に転勤先の人員不足の補充のためではないかと思うときがある」。
- 「場当りの(その場しのぎ的)な転勤がある」。

④会社・上司の恣意性がある転勤や説明不足の転勤

会社・上司の恣意性や転勤命令の趣旨等の説明不足をあげる意見も多い。

- 「上司の「好き嫌い」で転勤が決まるケースが散見される」。
- 「いわゆる、玉突き人事のような事が多く、なぜその人が異動しなければならないのかわからない」。
- 「転勤理由が明確でなく、戦略性も感じない事がある」。

⑤家族への負担が過大な転勤

家族への負担が過大な転勤を不要ととらえる視点もある。

- 「会社として、社員に望むアウトプットが明確でない気がする。特に単身赴任の場合、家族にはかなりの負担がかかるのは体験している。戻って来た際に昇進・昇給が約束されているなら、希望もあるが、それもない」。
- 「多くの人が単身赴任生活を送っており、家族との時間が少ない中で、仕事もうまくいくと思えない」。
- 「キャリアアッププランに沿った転勤ではなく、人事交流に主眼をおいた転勤が多いと感じる。わざわざ、妻子の生活を犠牲にしなくても短期出張で充分」。

⑥現地採用強化等による転勤の減少の必要性

地域で不足する人員については、現地採用強化で充足をすることでまかなえる、とする意見も目立つ。そのほか、IT技術の進歩により、転勤は不要になるはずとの意見もあった。

- 「現地採用者で組織構成(役職者配属)ができるのにも拘わらず、多くの者を転勤させている。転勤者を役職者に就かせていることから、現地採用者の向上心の低下が懸念される」。
- 「現地採用で足りると思われる。転勤でなく業務応援という形で半年程度でも十分と思われる」。
- 「現代のIT環境なら、遠隔地からでも業務できると思う。転勤させる必要性は下がっているにも関わらず、昔ながらの転勤が多いと感じる」。