

JILPT 調査

企業における転職の実態に関する調査 (企業及び正社員アンケート) 結果の概要

調査部

はじめに

企業における労働者の転職については、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職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、JILPTでは、雇用管理における転職の位置づけや実態、その効果等について「企業の転職の実態に関する調査」(企業・正社員アンケート調査)を行った。

調査期間は、2016年8月19日から9月9日、調査方法は、郵送による調査票の配付・回収。調査対象は、企業調査が全国の常用労働者300人以上の企業1万社、正社員調査は調査対象企業を通じて転職経験のある正社員各8人、計8万人への配付を依頼した(注1)。

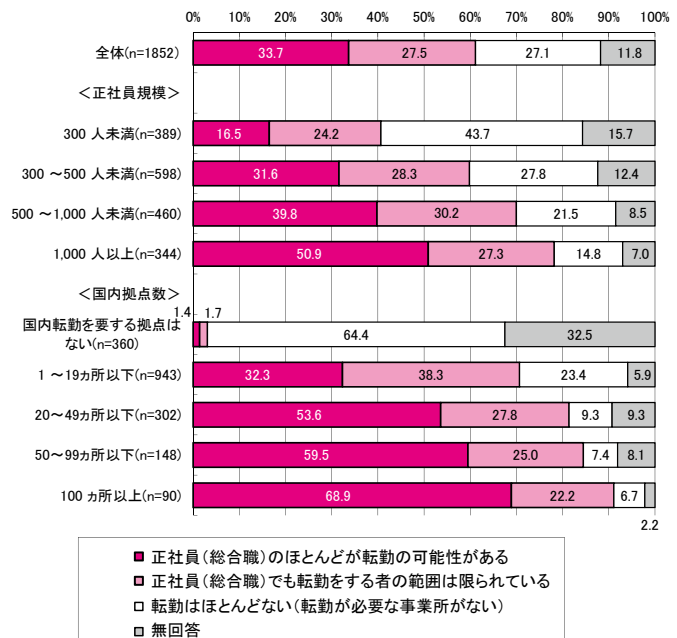
有効回収数は、企業調査が1,852件(有効回収率:18.5%)、正社員調査(転職経験者)が有効回収数:5,827件(有効回収率:7.3%)となっている。なお、調査票上、「転職」は転居を伴う異動に限っており、転居を要しない異動については含めないこととしている(転居を伴う出向も含む)。企業・労働者調査の回答者の属性はP14の付表1、2のとおり。

企業調査

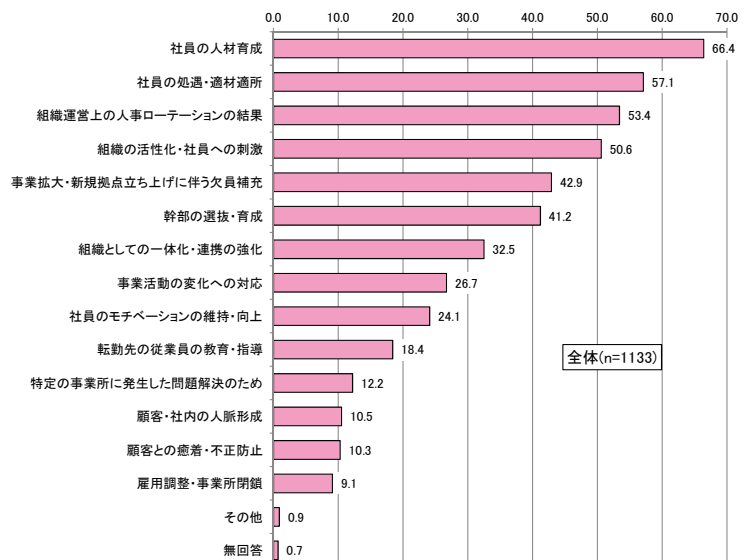
1 転職の状況と転職の目的

正社員(総合職)(注2)の転職(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)のほとんどが転職の可能性がある」が33.7%、「正社員(総合職)でも転職をする者の範囲

図表 1-1 正社員(総合職)の転職の状況(単位=%)



図表 1-2 転職の目的(MA、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。

は限られている」が27.5%、「転職はほとんどない(転職が必要な事業所がない)」が27.1%となっている。

「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性がある」の割合は、正社員規模が大きくなるほど、拠点数が多くなるほど、高くなる（図表 1-1）。

転職の目的は、「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%）などの順となっている（図表 1-2）。

2 転職経験者の状況

（1）男女別の転職経験者の割合と多い職種

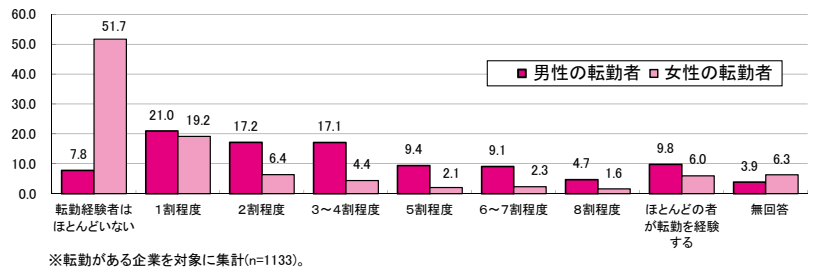
全国転職型の正社員（総合職）のうち、実際の転職経験者の割合は、男性については「1割程度」が21.0%で最も割合が高く、次いで「2割程度」が17.2%で続く。女性については「転職経験者はほとんどいない」が51.7%で最も割合が高く、次いで「1割程度」が19.2%などとなっている。転職可能性があるとしても実際に転職していない者も一定程度存在していることがうかがえる（図表 2-1）。転職の頻度の多い職種（四つまでの複数回答）は、国内転職で「管理職」（65.2%）、「営業職」（56.4%）などがある。

（2）転職のパターン

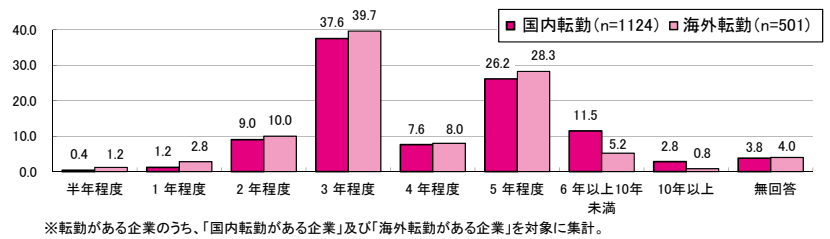
1回の転職における赴任期間については、国内転職、海外転職いずれも「3年程度」（国内転職37.6%、海外転職39.7%）が最も割合が高く、次いで「5年程度」（国内転職26.2%、海外転職28.3%）などとなっている（図表 2-2）。

新卒入社で定年まで働いた場合の転職経験者1人あたり回数は、国内転職では、「1～2回」が40.6%で最も多く、次いで、「3～4回」が31.4%、「5～6回」が15.3%。海外転職は、「1～2回」が81.4%と大多数を占める（図表 2-3）。

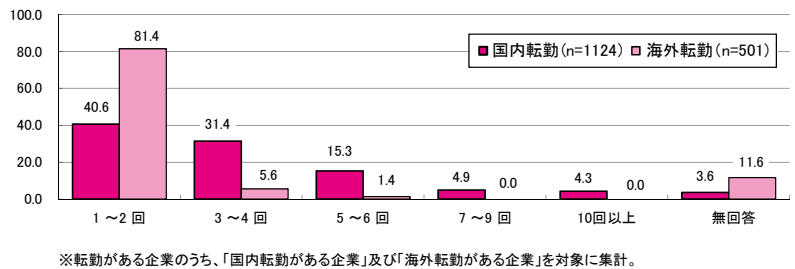
図表 2-1 全国転職型の正社員（総合職）のうち、実際の転職経験者の割合（男女別）（SA、単位＝%）



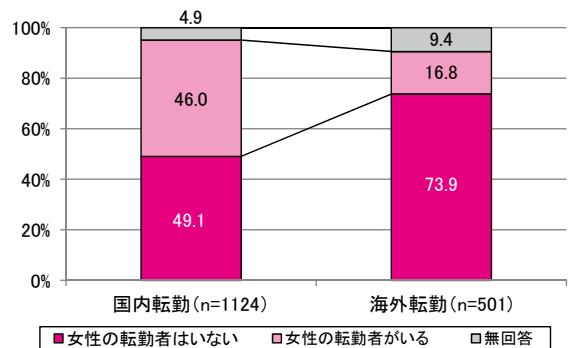
図表 2-2 1回の転職における赴任期間（SA、単位＝%）



図表 2-3 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＝%）



図表 3-1 過去1年間での女性転職者の有無



3 女性の転職者の状況

（1）過去1年での女性転職者の有無と割合

「女性の転職者がいる」とする割合は国内転職46.0%、海外転職16.8%（図表 3-1）。「女性の転職者がいる」企業での女性の転職者が占める割合は、国

内転勤、海外転勤いずれも、「1割程度」が最も高く、国内転勤で70.6%、海外転勤で82.1%にのぼる。

(2) 女性転勤者の年齢層及び未婚・既婚者の割合

女性の転勤者の年齢層は、国内転勤では、「20代」が66.0%で最も多く、次いで、「30代」(54.2%)、「40代」(33.1%) (図表3-2)。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。女性の転勤者の未婚者の割合は、「ほとんどが未婚者」が、国内転勤60.5%、海外転勤59.5%。「既婚者が半分以上」とする割合は、国内転勤が18.3%、海外転勤が25.0%で、海外転勤の割合の方が高い (図表3-3)。

4 単身赴任者の状況

転勤者（配偶者あり）に占める単身赴任者の割合は、「ほとんど単身赴任」が国内転勤28.6%、海外転勤37.1%、「6～7割が単身赴任」が国内転勤19.1%、海外転勤12.6%、「半々」が国内転勤20.5%、海外転勤17.0%などとなっている。「半々以上」の割合は、国内転勤が68.2%、海外転勤が66.7%で、両者でほとんど差は見られない (図表4-1)。

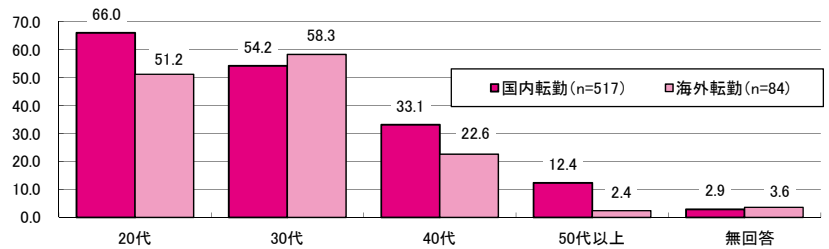
女性（既婚）の転勤者のなかの単身赴任者の有無を見ると、単身赴任者が「いる」とする割合は、国内転勤が19.7%、海外転勤が29.8%となっている (図表4-2)。

5 転勤に関する配慮を申し出る制度

(1) 転勤配慮を申し出る制度の有無

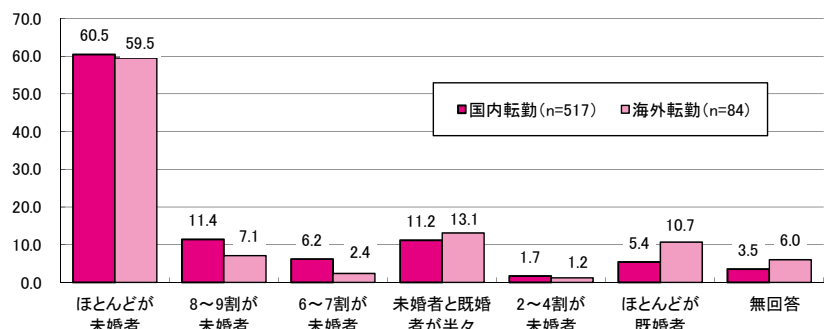
企業が社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤に関する配慮を申し出る制度・機会（自己申告制度や目標管理制度の面接機会など）が「ある」とする割合は83.7%と大多数を占め、「ない」は16.2%にとどまっ

図表 3-2 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=%)



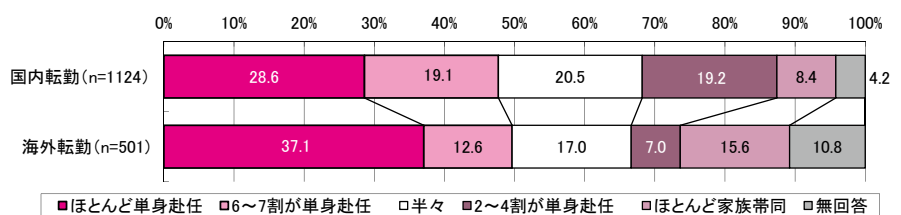
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

図表 3-3 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=%)



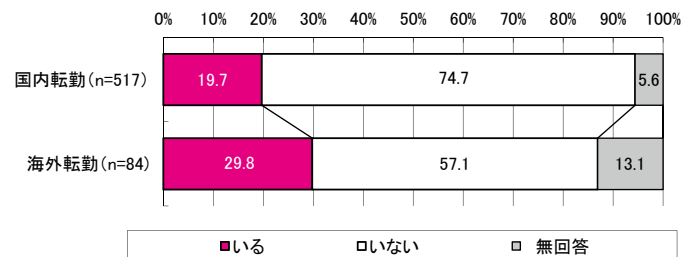
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

図表 4-1 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」及び、「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表 4-2 女性(既婚)の転勤者のなかの単身赴任者の有無



※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。

ている (図表5-1)。

(2) 事前の人事ヒアリング

事前の人事ヒアリングで、転勤の支障となる事情の聴取については、「転勤配慮を求める者にのみ行う」

が38.9%で最も割合が高く、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。転勤配慮を申し出る制度・機会別に見ると、申し出る制度・機会が「ない」とする企業に比べて、「ある」とする企業の方が、「必ず転勤対象全員に行う」とする割合は高い。年間の国内転勤者数別に見ると、転勤者数が少ないほど、概ね「必ず転勤対象者全員に行う」とする割合が高くなる一方、転勤者数が多いほど「行わない」とする割合が高くなる(図表5-2)。

(3) 過去3年間の転勤配慮の要望の増減と内容

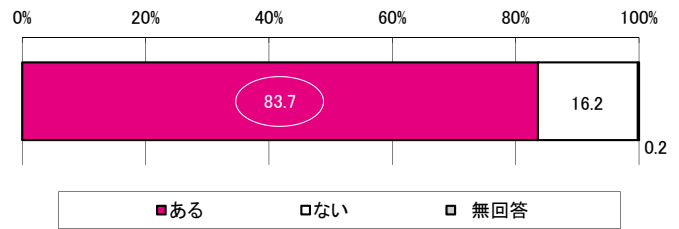
過去3年間での正社員(総合職)からの転勤について配慮を求める要望について、増減に着目すると、男性では、「増加」(「増えた」「やや増えた」の合計)とする割合は18.2%で、「減少」(「減った」「やや減った」の合計)とする割合(1.4%)を大きく上回っている。女性も、「増加」とする割合は11.7%で、「減少」(0.8%)を大きく上回っている。「増加」とする割合は、女性に比べ男性の方が高い(図表5-3)。

転勤配慮の要望について、男性では、「親等の介護」が75.6%と最も多く、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。一方、女性でも、「親等の介護」が48.8%で最も多く、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5-4)。

(4) 転勤配慮で考慮した事項

過去3年間で、転勤に当たって家族的事情等を考慮

図表 5-1 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=%)



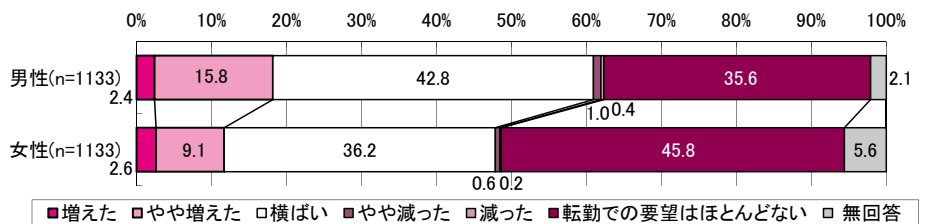
※転勤がある企業を対象に集計(n=1133)。

図表 5-2 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	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
<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

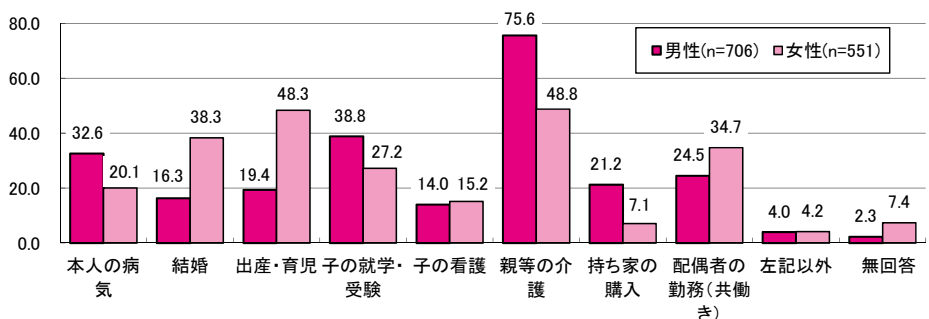
※転勤がある企業を対象に集計。

図表 5-3 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=%)



※転勤がある企業を対象に集計。

図表 5-4 過去3年間での正社員(総合職)から寄せられた転勤配慮の要望(MA、単位=%)



※転勤がある企業のうち、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。

したことがある事項は、「親等の介護」が56.7%で最も多く、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%などとなった(図表5-5)。

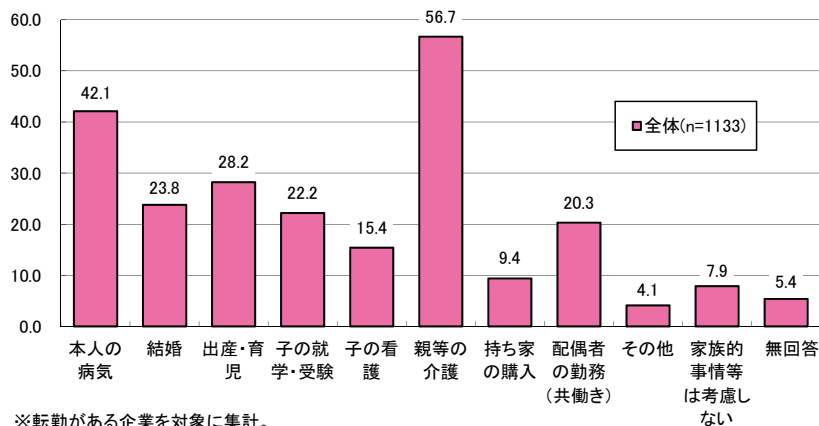
(5) 転職配慮の措置

家族的事情に十分な理由があり、本人が転職に応じられない場合の措置としては、「転職対象からあらかじめ外す」が64.7%で最も多く、次いで、「転職時期をずらした上で、転職させる」(40.9%)、「転職が不要な近隣の事業所へ異動させる」(22.9%)、「転職が不要な同一事業所内で類似のポストに異動させる」(13.5%)、「勤務地限定制度を適用し、総合職(全国転職型)から勤務地限定正社員に変更する」(11.7%)等が続く。「いずれの措置もとらず、予定どおり転職をしよう」は、3.2%と少ない。規模が大きくなるほど「転職対象からあらかじめ外す」とする割合が低い。また、国内拠点数が多くなるほど「転職対象からあらかじめ外す」とする割合は低くなる(図表5-6)。

6 転職命令の決定方法

転職命令の決定方法(転職命令が「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%。正社員規模別に見ると、B計(「B:社員の意見・希望を踏まえて決められている」)の割合は規模が小さくなるほど高い(図表6-1)。

図表 5-5 過去3年間での転職における家族的事情等の考慮 (MA、単位=%)



図表 5-6 家族的事情に十分な理由があり、本人が転職に応じられない場合の措置 (MA、単位=%)

	n	転職対象からあらかじめ外す	転職時期をずらした上で、転職させる	転職が不要な近隣の事業所へ異動させる	転職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(全国転職型)から勤務地限定正社員に変更する	その他	予定どおり転職をしよう	以上のいずれの措置もとらず、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>									
国内転職を要する拠点は無い	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

※転職がある企業を対象に集計。

図表 6-1 転職命令の決定方法 (単位=%)

	n	A: 転職命令は会社主導ですべて決められている		B: 転職命令は、社員の意見・希望を踏まえて決められている		無回答	A計	B計
		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
<正社員規模>								
300人未満	158	21.5	54.4	19.0	5.1	0.0	75.9	24.1
300~500人未満	358	21.2	57.5	16.5	3.9	0.8	78.7	20.4
500~1,000人未満	322	22.7	55.0	19.9	1.6	0.9	77.7	21.5
1,000人以上	269	23.0	62.5	9.7	3.0	1.9	85.5	12.7

※転職がある企業を対象に集計。

7 育児・介護等に関わる転勤免除制度

正社員（総合職）を対象とする育児・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）の有無については、制度が「ある」とする企業は5.6%と少なく、「現在導入を検討中」も3.9%にとどまっている（図表7-1）。

転勤免除制度のある企業に適用事由を聞いたところ、「介護」が79.4%と最も多く、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7-2）。

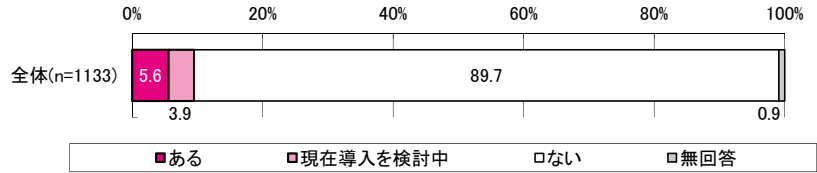
8 転勤に伴う離職（本人及び配偶者）

過去3年間で、本人の転勤を理由に離職した社員の有無について、男女別に聞いたところ、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、男性の割合の方が高い（図表8-1）。

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。正社員規模別に見ると、「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見ると、女性社員の比率が高くなるほど、「いる」とする割合は高い（図表8-2）。

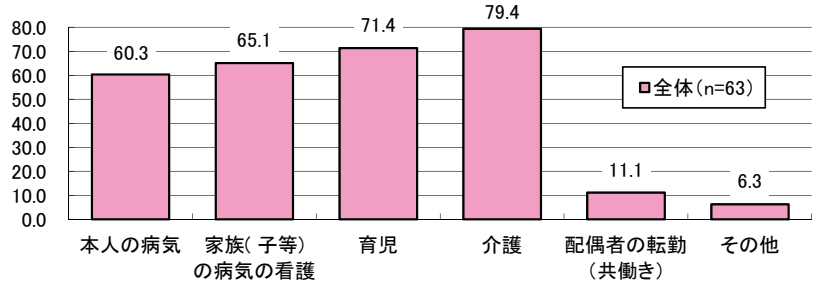


図表 7-1 育児・介護に関わる転勤免除制度



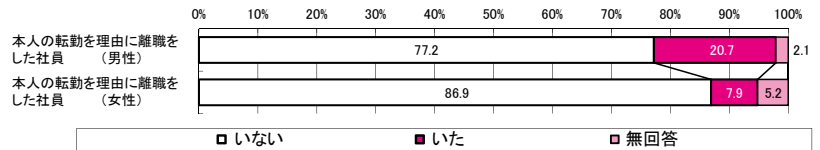
※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

図表 7-2 転勤免除制度の適用事由（MA、単位＝%）



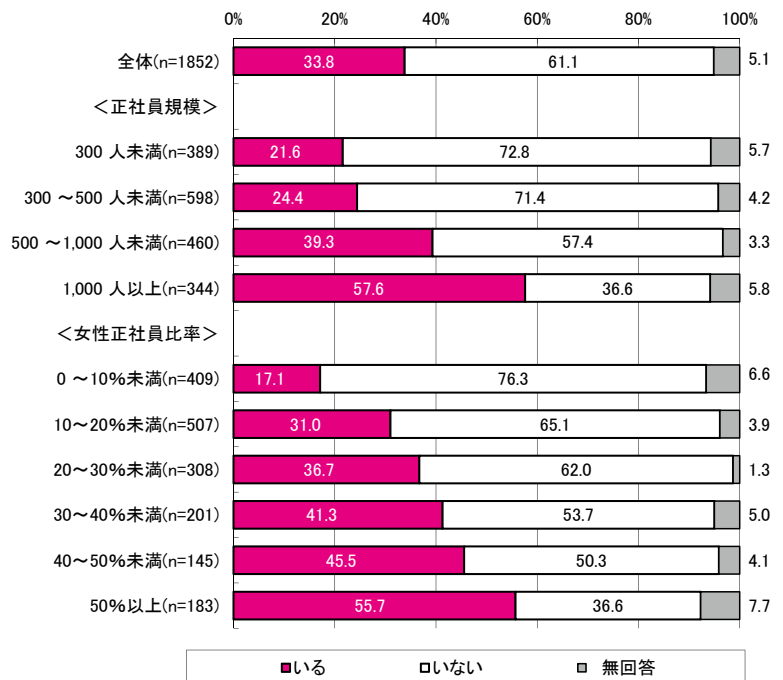
※転勤がある企業のうち、転勤免除制度が「ある」企業を対象に集計。

図表 8-1 過去3年での本人の転勤を理由に退職した正社員の有無



※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 8-2 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



9 過去3年間で見た転職に関する認識

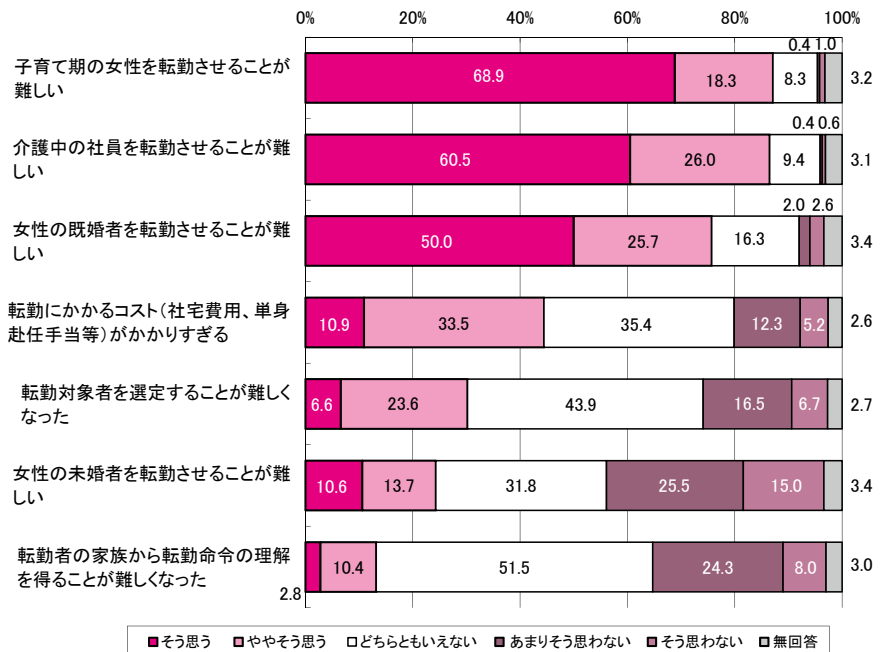
過去3年間で見た転職に関する認識として、「そう思う」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）割合は、「子育て期の女性を転職させることが難しい」が87.2%と最も高く、次いで、「介護中の社員を転職させることが難しい」（86.5%）、「女性の既婚者を転職させることが難しい」（75.7%）、「転職にかかるコスト（社宅費用、単身赴任手当等）」が「かかりすぎる」（44.4%）などとなっている。

逆に、「そう思わない」（「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計）割合が高いのは、「女性の未婚者を転職させることが難しい」（40.5%）、「転職者の家族から転職命令の理解を得ることが難しくなった」（32.3%）、「転職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9-1）。

10 転職コスト

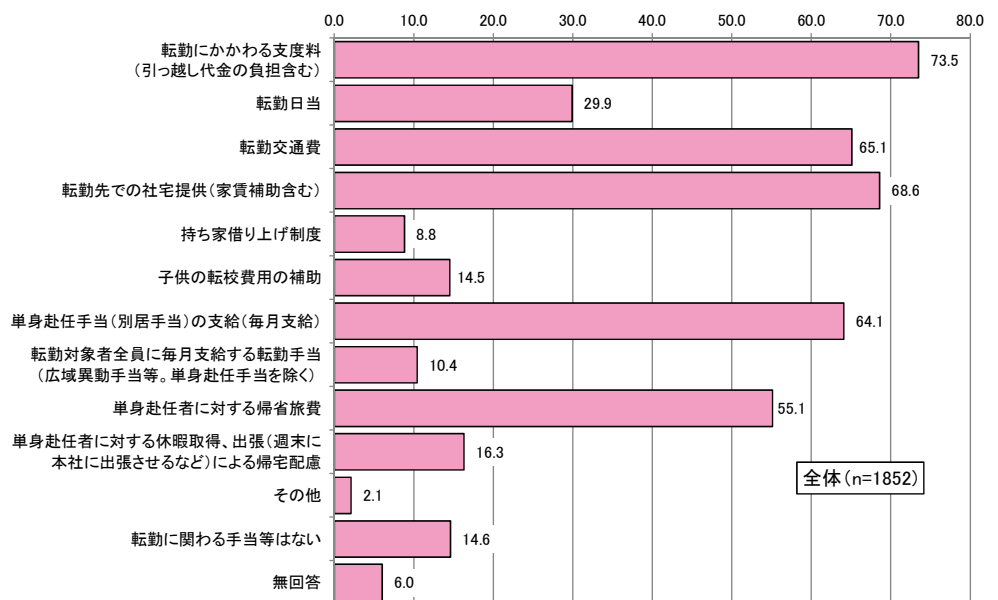
転職に伴って支給する手当・旅費等の支給状況については、「転職にかかわる支度料（引っ越し代金の負担含む）」が73.5%と最も多く、次いで、「転職先での社宅提供（家賃補助含む）」（68.6%）、「転職交通費」（65.1%）、「単身赴任手当（別居手当）の支給（毎月支給）」（64.1%）、「単身赴任者に対する帰省旅費」（55.1%）などとなっている（図表10-1）。

図表 9-1 過去3年間で見た転職に対する認識

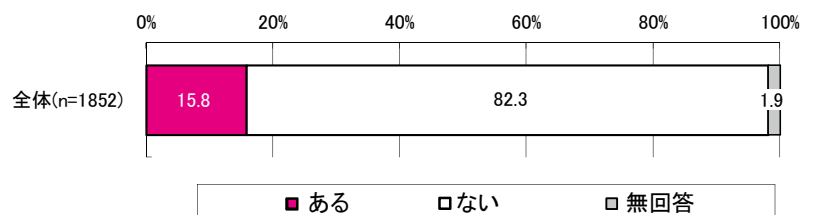


※転職がある企業を対象に集計(n=1133)。

図表 10-1 転職に伴って支給する手当・旅費等 (MA、単位=%)



図表 11-1 勤務地限定の雇用区分 (n=1852)



※勤務地限定正社員の雇用区分が「ない」企業を対象に集計。

11 勤務地限定正社員制度の導入状況

正社員（総合職）のなかで、制度としての勤務地限定正社員の雇用区分については、「ある」は15.8%、「ない」が82.3%（図表11-1）。

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%。正社員規模別に見ると、「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い（図表11-2）。

12 管理職昇進の有無

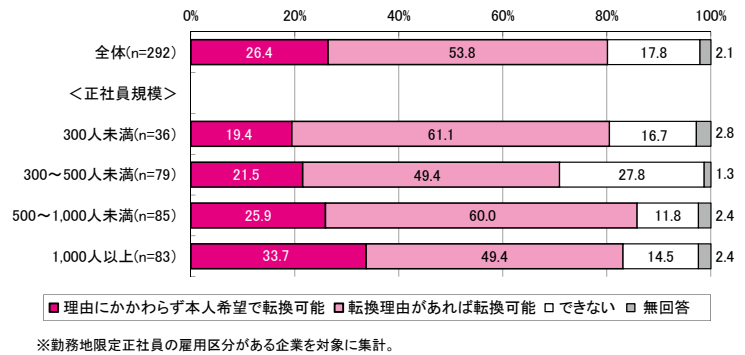
勤務地限定正社員が雇用区分のまま管理職（課長相当職以上）への昇進は可能かどうかについては、「管理職には就けない」（34.6%）、「課長相当職まで可能」（38.0%）、「部長相当職まで可能」（13.7%）、「役員まで可能」（10.6%）などとなっている。「課長相当職以上・計」の割合を国内拠点数別に見ると、概ね拠点数が多くなるほどわずかに高い（図表12-1）。

勤務地限定正社員制度の導入で生じたことについて、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）割合を見ると、「女性の採用がしやすくなった」が32.9%と最も高く、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（図表12-2）。

13 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は、「能力（能力評価を考慮）」が85.7%と最も高く、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

図表 11-2 全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換



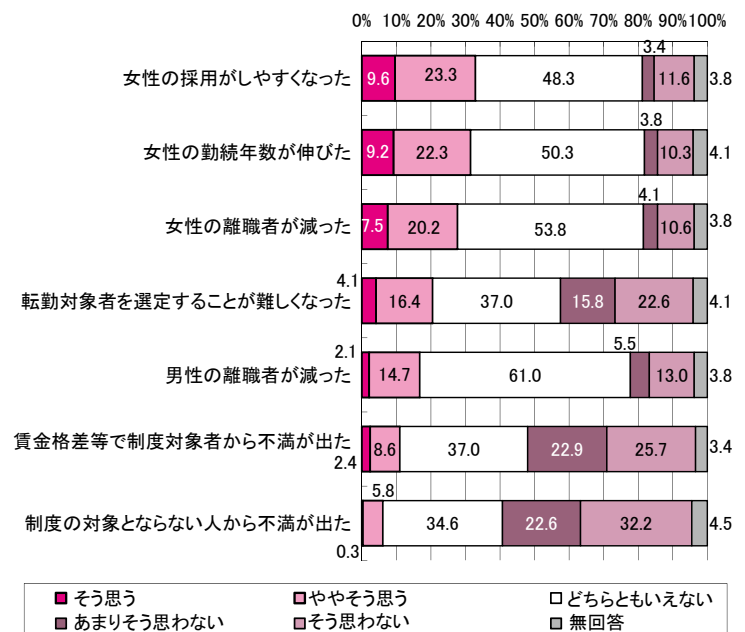
図表 12-1 勤務地限定正社員のままの管理職（課長相当職以上）への昇進可能性

(単位=%)

	n	勤務地限定正社員が雇用区分のまま管理職（課長相当職以上）への昇進は可能かどうか				
		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
<正社員規模>						
300人未満	36	25.0	41.7	13.9	19.4	0.0
300~500人未満	79	35.4	31.6	17.7	11.4	3.8
500~1,000人未満	85	41.2	38.8	10.6	5.9	3.5
1,000人以上	83	33.7	38.6	13.3	12.0	2.4
<国内拠点数>						
国内転勤を要する拠点はなし	11	54.5	18.2	18.2	9.1	0.0
1~19ヵ所以下	118	37.3	33.1	15.3	11.0	3.4
20~49ヵ所以下	75	38.7	38.7	13.3	8.0	1.3
50~99ヵ所以下	49	24.5	44.9	12.2	14.3	4.1
100ヵ所以上	38	26.3	50.0	10.5	10.5	2.6

※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 12-2 勤務地限定正社員制度の導入で生じたこと (単位=%)

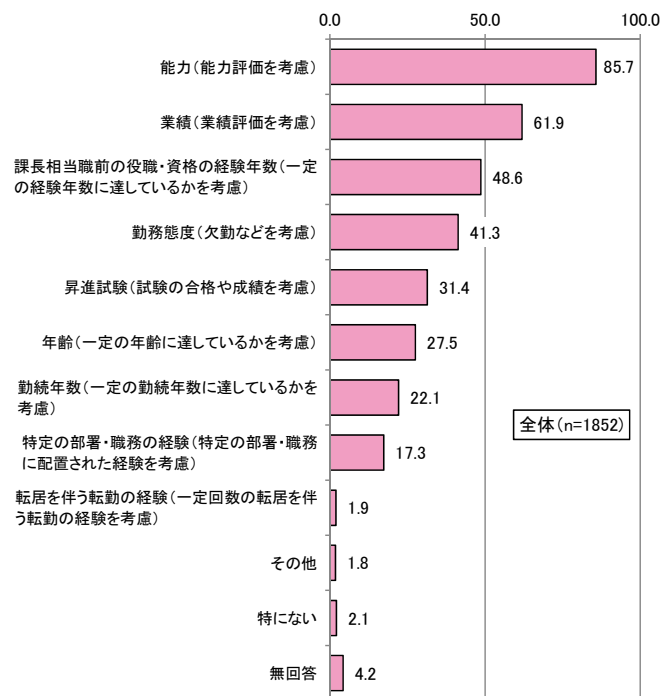


験を考慮)」(17.3%)、「転居を伴う転職の経験(一定回数の転居を伴う転職の経験を考慮)」を挙げる企業は1.9%にとどまる(図表13-1)。

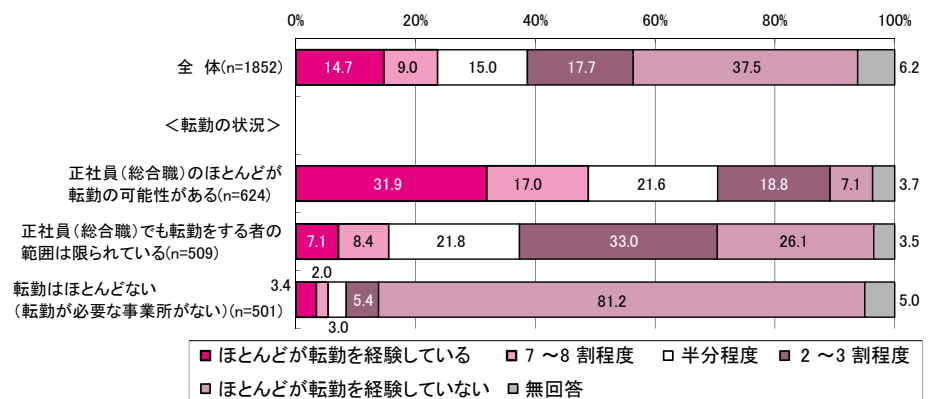
課長相当職についている者で、「ほとんどが転職を経験していない」が37.5%で最も割合が高く、次いで、「2~3割程度」が17.7%、「半分程度」が15.0%、「ほとんどが転職を経験している」が14.7%などとなっている。これを転職の状況別に見ると、「正社員(総合職)のほとんどが転職の可能性はある」企業では、「ほとんどが転職を経験している」が31.9%で最も割合が高く、次いで、「半分程度」が21.6%、「2~3割程度」が18.8%、「7~8割程度」が17.0%などとなっている(図表13-2)。

女性の管理職(課長相当職)への昇進で障害となる事項についての認識(「そう思う・計」=「そう思う」+「ややそう思う」)では、「女性社員の人数が少ないこと」が53.9%と最も割合が高く、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%)などとなっており、「転職に女性が応じづらいこと」は26.3%だった(図表13-3)。

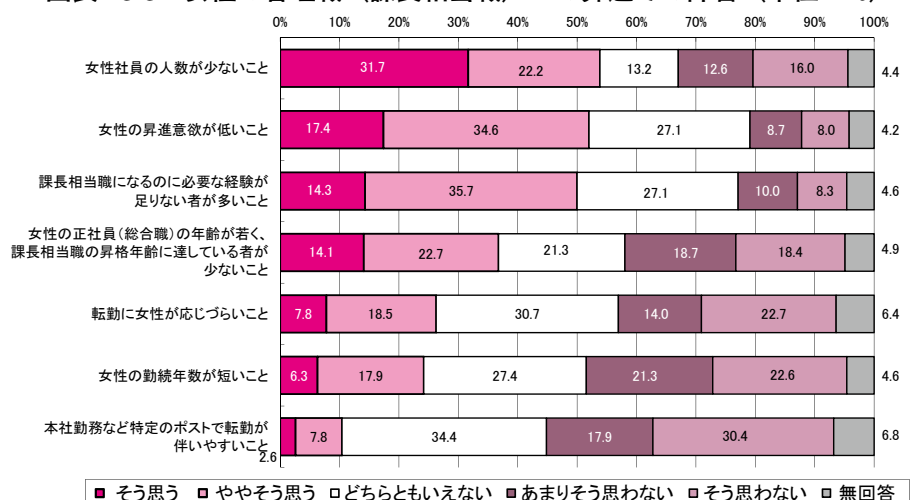
図表 13-1 課長相当職への昇進で考慮している事項 (MA、単位=%)



図表 13-2 課長相当職についている者で転職を経験している者の割合 (単位=%)



図表 13-3 女性の管理職(課長相当職)への昇進での障害(単位=%)



※全体(n=1852)。



正社員調査

1 直近の転職を経た後の職業能力の変化

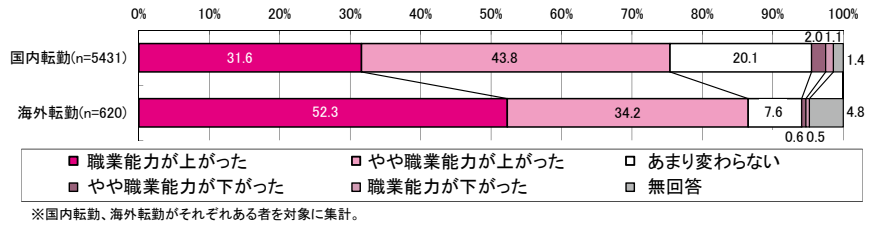
直近の転職を経た後の職業能力の変化について見ると、「職業能力が上昇した」（「職業能力が上がった」「やや職業能力が上がった」の合計）は国内転職75.4%、海外転職86.5%と高い割合となっている（図表14-1）。赴任後の役職変化別に見ると、国内転職、海外転職いずれも、役職が上がるほど、「職業能力が上昇した」の割合が高い。赴任後の仕事内容の変化別に見ると、国内転職、海外転職いずれも、「転職前と同じ仕事」に比べて、「転職前と全く異なる仕事」や「転職前と一部異なる仕事」の方が「職業能力が上昇した」とする割合が高い。

仕事の難易度の変化別に見ると、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。

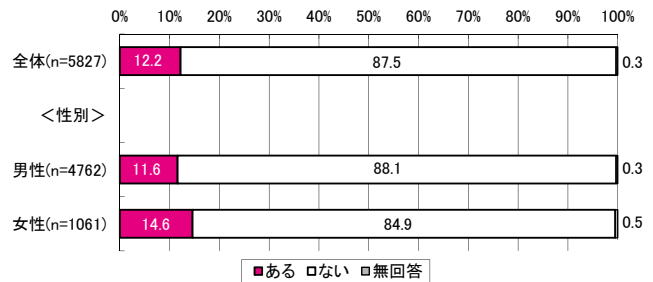
2 転職配慮と免除配慮の有無

転職免除配慮を求めたことがあるかについては、「ある」とする割合は12.2%で、男女別に見ると、男性が11.6%、女性が14.6%となっている（図表15-1）。転職免除配慮を求めた事情は、「親等の介護」が28.2%で最も高く、次いで、「子の就学・受験」が19.3%、「出産・育児」が16.9%など（図表15-2）。転職免除配慮がなされたかについては、「配慮はなく、転職した」が30.6%、一方、「転職対象から外された」は29.0%、「転職時期をずらすなどの配慮をしてくれた（転職時期をずらして、転職した）」が22.4%などが続く。性別で比較すると、女性より男性のほうが「配慮はなく、転職した」とする割合が高い。転職免除配慮を求めた事情別（複数回答）に見ると、「転職対象から外された」の割合が高いのは、「子の看護」「本人の病気」「親等の介護」などとなっている。一方、「配慮はなく、転職した」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15-3）。

図表 14-1 直近の転職を経た後の職業能力の変化



図表 15-1 転職免除配慮を求めたことの有無（単位＝％）



図表 15-2 転職免除配慮を求めた事情（MA、単位＝％）

	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	無回答
全体 (n=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 (n=554)	5.1	9.6	17.5	21.1	4.0	29.2	13.2	10.1	23.1	1.1
女性 (n=155)	14.2	19.4	14.8	12.9	3.2	24.5	4.5	14.2	21.3	1.9

図表 15-3 転職免除配慮の有無（MA、単位＝％）

	n	転職対象から外された	勤務地限定正社員の雇用区分に転換し、転職をしなかった	一般職の雇用区分に転換し、転職をしなかった	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、転職した）	その他	配慮はなく、転職した	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
転職配慮事項（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職に伴い、転職免除配慮を求めたことがある者を対象に集計。

3 転職に対する認識

(1) 転職で困難に感じること

現在の会社でのあなたの転職経験に照らして、転職があることにより、困難に感じることはあるかについて、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）割合を見ると、「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16-1）。

「そう思う・計」の割合を性別に見ると、「子供を持ちづらい」「結婚しづらい」「育児がしづらい」では、男性に比べ女性の方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、女性に比べ男性の方が割合は高い（図表16-2）。

(2) 現在の会社における転職に対する認識

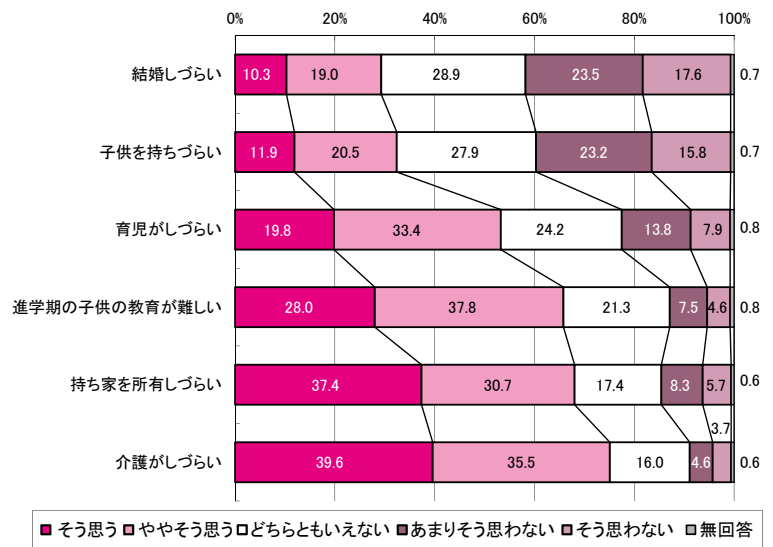
現在の会社の転職に対する認識（能力開発、昇進・昇格関係）において、「そう思う」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）割合は、「転職は職業能力の向上に効果がある」69.9%、「転職は人脈形成の機会となっている」85.6%、「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」55.6%と高い割合となっている（図表17-1）。

一方、転職・単身赴任関係の認識では、「そう思う・計」の割合は「できれば転職はしたくない」は39.6%、「できれば単身赴任はしたくない」が53.5%。「転職は家族に与える負担が大きい」の割合が最も高く、85.8%となっている（図表17-2）。

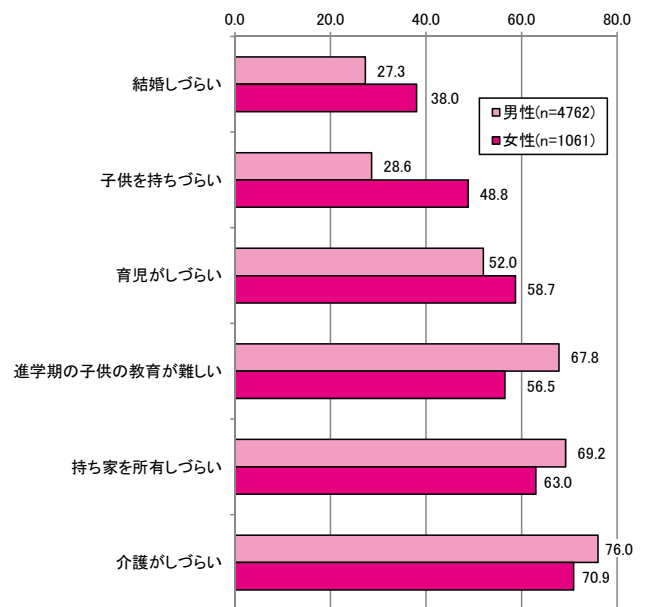
なお、転職に関する認識で「不必要な転職が多い」について、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）を挙げた割合は5.6%と少ない。ただし、その具体的な理由を収集するために設けた自由記入欄では以下の意見が寄せられた。

意見をいくつかに分類してみると、①「短期の転職による教育効果の低い転職」として、「6カ月未満の転職など赴任地に慣れ

図表 16-1 現在の会社での転職経験に照らして困難に感じること（n=5827）

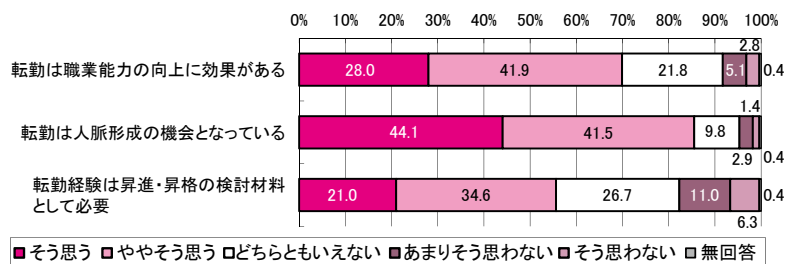


図表 16-2 現在の会社での転職経験に照らして困難に感じること（性別）（単位＝%）



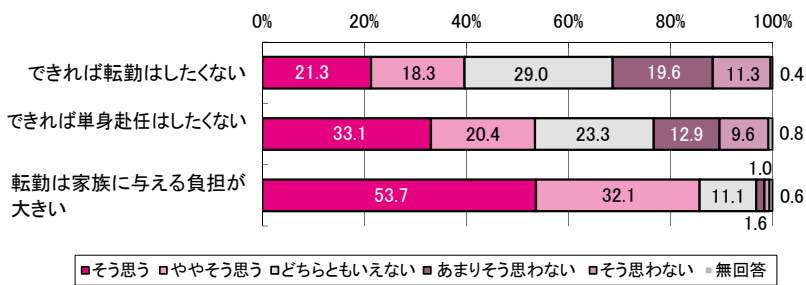
※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）。

図表 17-1 現在の会社での転職に対する認識（能力開発、昇進・昇格関連）



※全体(n=5827)

図表 17-2 現在の会社での転勤に対する認識 (転勤・単身赴任関係)



※全体(n=5827)

ることなく、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」[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]「全く異なる職種への転勤がある」、②「転勤先での成果・生産性を相殺する転勤」としては、「転勤の回転が早い。慣れた頃にまた転勤という人もいる。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・ローテーションや無計画な欠員補充でスキル形成につながらない転勤」としては「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」「長期的な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らないことも少ない。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」、④「会社・上司の恣意性ある転勤や説明不足の転勤」としては、

「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」としては、「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なかで、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

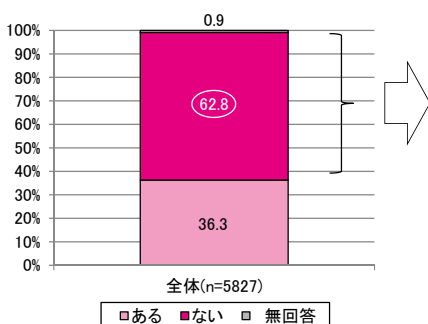
ではなく、人事交流に主眼を置いた転勤が多いと感じる。わざわざ、妻子の生活を犠牲にしなくても短期出張で充分」、⑥「現地採用強化等による転勤の減少」としては、「現地採用者で組織構成(役職者配属)ができるのにもかかわらず、多くの者を転勤させている。転勤者を役職者に就かせていることから、現地採用者の向上心の低下が懸念される」「現地採用で足りると思われる。転勤でなく業務応援という形で半年程度でも十分と思われる」「現代のIT環境なら、遠隔地からでも業務できると思う。転勤させる必要性は下がっているにもかかわらず、昔ながらの転勤が多いと感じる」——などの記述が見られた。

(3) 現在の転勤に関するルールの有無

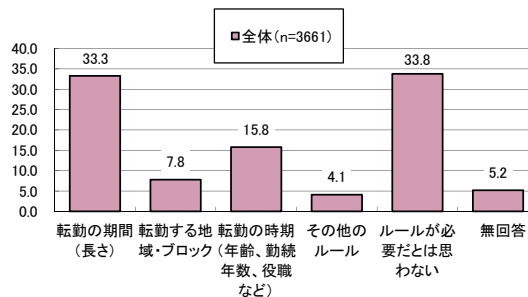
現在の会社で転勤に関するルールの有無について聞いたところ、「ない」が62.8%、「ある」が36.3%。「ない」と回答した者について、ルールが必要だと思うかを聞いたところ、「ルールが必要だとは思わない」は33.8%で、6割強が何らかのルールを希望している。その内容は「転勤の期間(長さ)」が33.3%と最も多く、次いで「転勤の時期(年齢、勤続年数、役職など)」

(15.8%)、「転勤する地域・ブロック」(7.8%)となっている。これを性別に見ると、「転勤の期間(長さ)」は男性の方が割合が高く、「転勤する地域・ブロック」は女性の方が割合が高い(図表18-1、18-2)。

図表 18-1 現在の会社での転勤に関するルールの有無 (単位=%)



図表 18-2 必要と思う転勤に関するルール (SA、単位=%)



※現在の会社でルールが「ない」と回答した者を対象に集計。

付表1：企業調査の回答企業属性

全体		n	%	全体		n	%	
		1852	100.0			1852	100.0	
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.2	国内拠点数正	国内転勤を要する拠点は無い	360	19.4	
	建設業	122	6.6		1~4カ所	352	19.0	
	製造業	488	26.3		5~9カ所	305	16.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	0.6		10~14カ所	189	10.2	
	情報通信業	80	4.3		15~19カ所	97	5.2	
	運輸業、郵便業	159	8.6		20~49カ所	302	16.3	
	卸売業	115	6.2		50~99カ所	148	8.0	
	小売業	198	10.7		100~499カ所	80	4.3	
	金融業、保険業	105	5.7		500カ所以上	10	0.5	
	不動産業、物品賃貸業	27	1.5		無回答	9	0.5	
	学術研究、専門・技術サービス業	35	1.9	勤務地限定	ある	292	15.8	
	宿泊業	12	0.6		ない	1524	82.3	
	飲食サービス業	27	1.5	正社員の雇用区分	無回答	36	1.9	
	生活関連サービス業、娯楽業	23	1.2		正社員の転職の状況	正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性はある	624	33.7
	教育、学習支援業	121	6.5	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	27.5	
	医療、福祉	39	2.1	転職はほとんどない（転職が必要な事業所がない）		501	27.1	
	その他サービス業	220	11.9	無回答		218	11.8	
	その他	56	3.0	転職あり	国内・海外転勤の有無	転職がある企業（※2）	1133	100.0
無回答	10	0.5	国内転勤のみあり			629	55.5	
正社員数	300人未満	389	21.0			国内転勤・海外転勤いずれもあり	495	43.7
	300~500人未満	598	32.3			海外転勤のみあり	6	0.5
	500~1,000人未満	460	24.8	無回答	3	0.3		
	1,000~3,000人未満	258	13.9	国内転勤がある企業（※3）	1124	99.2		
	3,000人以上	86	4.6	海外転勤がある企業（※4）	501	44.2		
無回答	61	3.3	女性正社員比率（※1）	0~10%未満	409	22.1		
0~10%未満	409	22.1		10~20%未満	507	27.4		
10~20%未満	507	27.4		20~30%未満	308	16.6		
20~30%未満	308	16.6		30~40%未満	201	10.9		
30~40%未満	201	10.9		40~50%未満	145	7.8		
40~50%未満	145	7.8	50%以上	183	9.9			
50%以上	183	9.9	無回答	99	5.3			
無回答	99	5.3						

※1：女性正社員比率＝女性正社員人数／正社員数×100

※2：「転職がある企業」は、「正社員（総合職）のほとんどが転職の可能性はある」「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。

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

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

[注]

- 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、株式会社東京商工リサーチ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、性別、年齢になるべく偏りなく配付するよう求めた。
- 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。「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（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）。
また、「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（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く。

付表2：正社員調査の回答者属性（単位＝％）

	性別	年齢	業種	正社員規模	転勤経験者全体	転勤経験		
						国内転勤の経験あり	海外転勤の経験あり	
全体						5827	5431	620
性別	男性				81.7	80.9	93.4	
	女性				18.2	19.1	6.6	
	無回答				0.1	0.1	0.0	
年齢	20代以下				12.4	13.0	3.4	
	30代				30.5	30.3	29.5	
	40代				36.1	35.8	42.7	
	50代以上				20.9	20.7	24.2	
	無回答				0.2	0.2	0.2	
業種	鉱業、採石業、砂利採取業				0.3	0.2	2.1	
	建設業				8.2	8.7	2.1	
	製造業				27.6	25.3	56.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業				0.5	0.5	0.0	
	情報通信業				3.6	3.7	1.9	
	運輸業、郵便業				5.9	6.2	2.3	
	卸売業				6.7	6.9	5.5	
	小売業				7.7	8.0	2.6	
	金融業、保険業				5.1	5.4	1.0	
	不動産業、物品賃貸業				1.5	1.5	0.3	
	学術研究、専門・技術サービス業				2.2	2.1	2.9	
	宿泊業				0.4	0.5	0.0	
	飲食サービス業				0.9	1.0	0.0	
	生活関連サービス業、娯楽業				1.2	1.3	0.0	
	教育、学習支援業				3.0	3.2	0.8	
	医療、福祉				0.7	0.7	0.3	
その他サービス業				7.6	8.0	3.5		
その他				2.7	2.7	3.1		
	無回答			14.2	14.0	14.8		
正社員規模	300人未満				10.2	10.3	8.2	
	300~500人未満				28.0	28.4	21.8	
	500~1,000人未満				23.8	23.8	21.3	
	1,000人以上				22.3	21.9	31.5	
	無回答			15.8	15.6	17.3		