

JILPT「企業における転勤の実態に関する調査」 調査結果の概要



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

平成29年6月29日
調査部

I 企業・労働者調査の概要

(1)調査名「企業の転勤の実態に関する実態調査」

※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)。

※なお、当機構では、本アンケート調査の先行調査として、2015年に企業に対するヒアリング調査を実施している(「企業における転勤の実態に関するヒアリング調査」資料シリーズ No.179参照。<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/179.html>)

(2)調査期間:2016年8月19日から9月9日。

・調査方法:郵送による調査票の配布・回収。

(3)調査対象

①企業調査:全国の常用労働者300人以上の企業;10,000社。

※農林漁業、公務を除く全業種。産業・規模別に層化無作為抽出。

②正社員調査:調査対象企業で転勤経験のある正社員8人に配布、本人が直接返送;計80,000人。

※正社員調査は企業を通じて配布。正社員調査票8通を男性4人、女性4人で配布するよう依頼しているが、実際の按分は企業に任せている。

(4)有効回収数

企業調査:有効回収数:1852件／有効回収率:18.5%

正社員調査(転勤経験者):有効回収数:5827件／有効回収率:7.3% (本報告掲載のデータは、2017年1月11日時点の速報値)

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。

企業調査、正社員調査の回答者属性

図表1-1: 企業調査の回答企業属性

全 体		n	%
		1852	100.0
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.2
	建設業	122	6.6
	製造業	488	26.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	0.6
	情報通信業	80	4.3
	運輸業、郵便業	159	8.6
	卸売業	115	6.2
	小売業	198	10.7
	金融業、保険業	105	5.7
	不動産業、物品賃貸業	27	1.5
	学術研究、専門・技術サービス業	35	1.9
	宿泊業	12	0.6
	飲食サービス業	27	1.5
	生活関連サービス業、娯楽業	23	1.2
	教育、学習支援業	121	6.5
	医療、福祉	39	2.1
	その他サービス業	220	11.9
	その他	56	3.0
	無回答	10	0.5
正社員数	300 人未満	389	21.0
	300 ～500 人未満	598	32.3
	500 ～1,000 人未満	460	24.8
	1,000 ～3,000 人未満	258	13.9
	3,000 人以上	86	4.6
無回答		61	3.3

図表1-2: 正社員調査の回答者属性(単位=%)

		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	-
年齢	20代以下	12.4	13.0	3.4
	30代	30.5	30.3	29.9
	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	-
	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	-
	飲食サービス業	0.9	1.0	-
	生活関連サービス業、娯楽業	1.2	1.3	-
	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

※1:「転勤がある企業」は、「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」の合計。

※2:「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。

※3:「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。

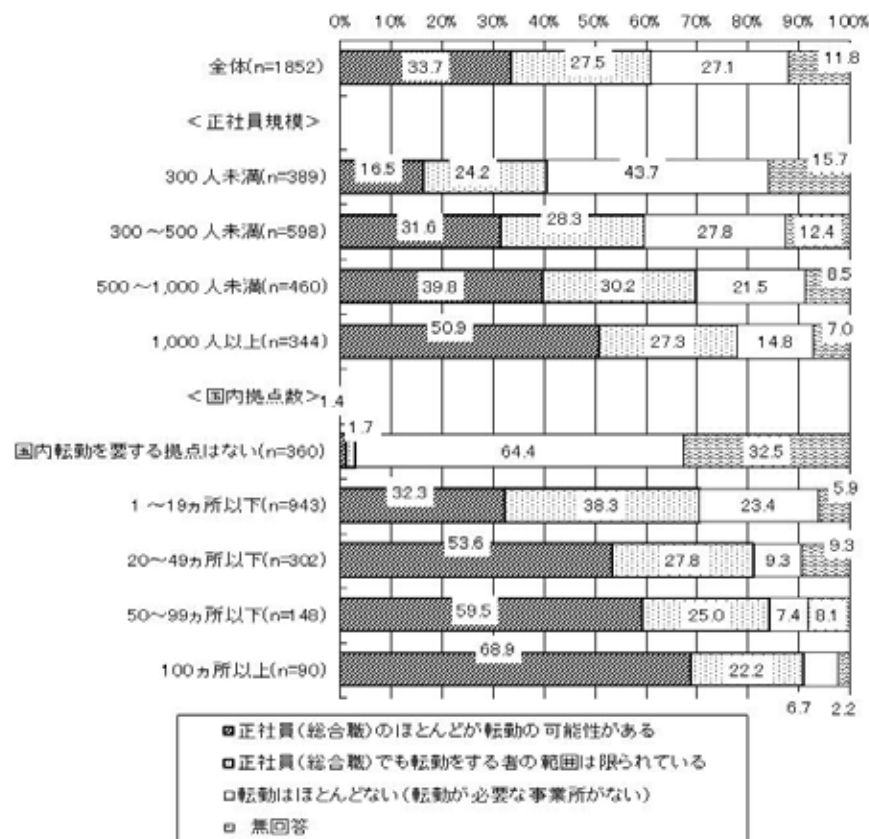
Ⅱ 企業調査の概要

1. 転勤の状況と転勤の目的

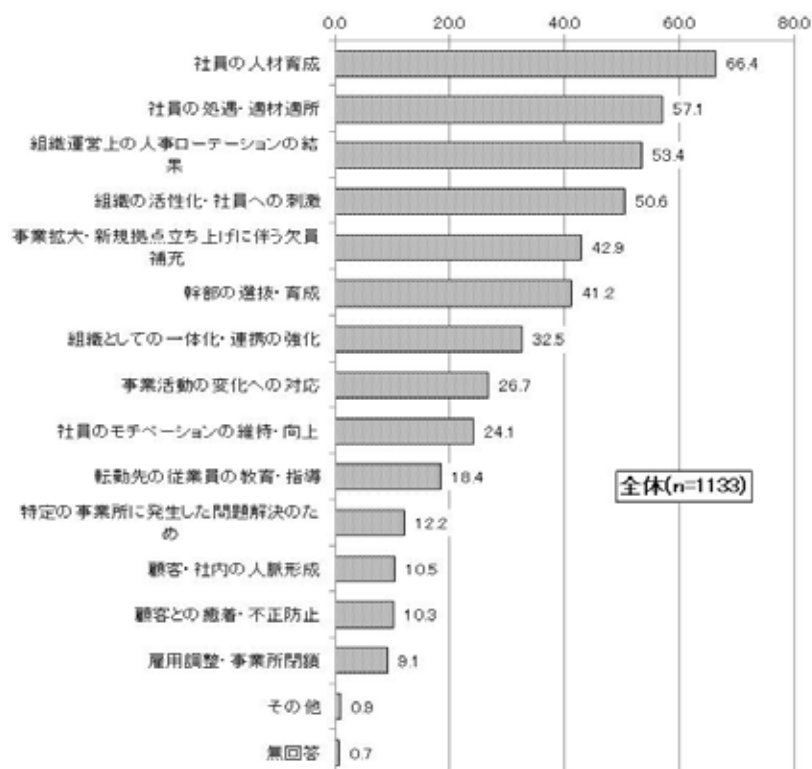
正社員（総合職）の転勤（転居を伴う配置転換）がどのくらいあるかについては、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」が33.7%、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」が27.5%、「転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）」が27.1%となっている。「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」の割合は、正社員規模が大きくなるほど、拠点数が多くなるほど、高くなる。

転勤の目的は、「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。

図表2-1: 正社員（総合職）の転勤の状況(単位=%)



図表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。

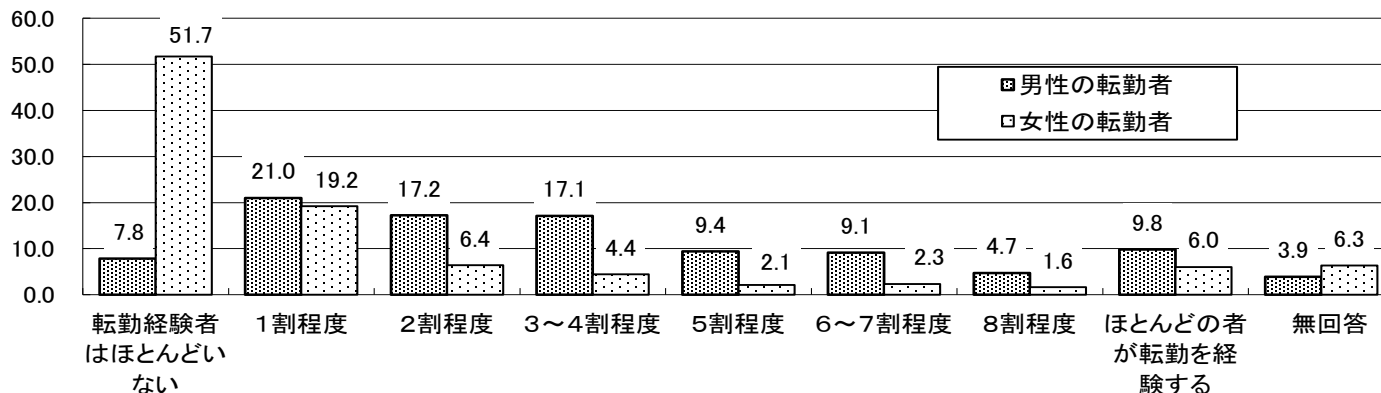
3. 転勤経験者の状況

(1) 男女別の転勤経験者の割合と多い職種

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%など、女性については「転勤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。転勤可能性があるとしても実際に転勤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。転勤の頻度の多い職種(4つまでの複数回答)は、国内転勤で「管理職」(65.2%)、「営業職」(56.4%)などがある。

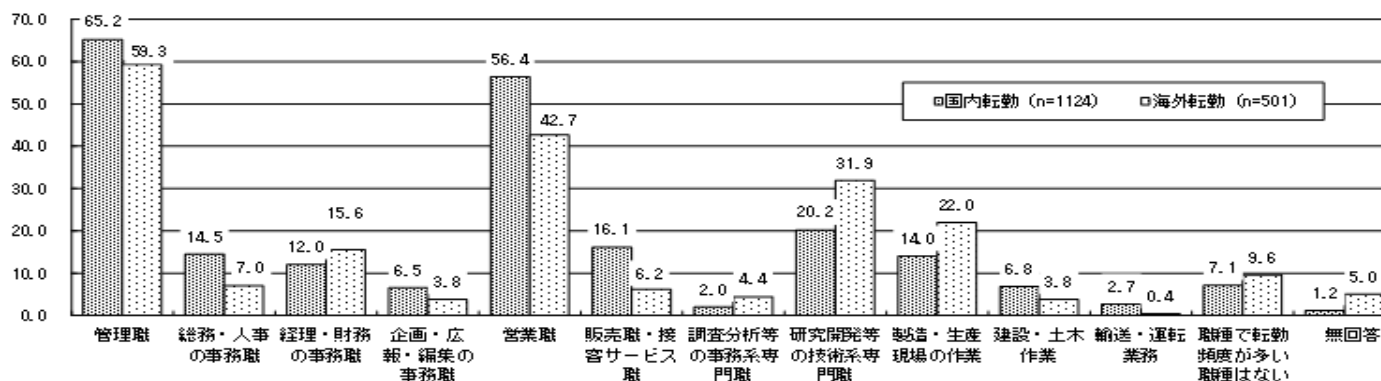
図表3-1: 全国転勤型の正社員(総合職)のうち、実際の転勤経験者の割合(男女別)

(SA、単位=%)



※転勤がある企業を対象に集計(n=1133)。

図表3-2: 転勤の頻度の多い職種(4つまでのMA、単位=%)

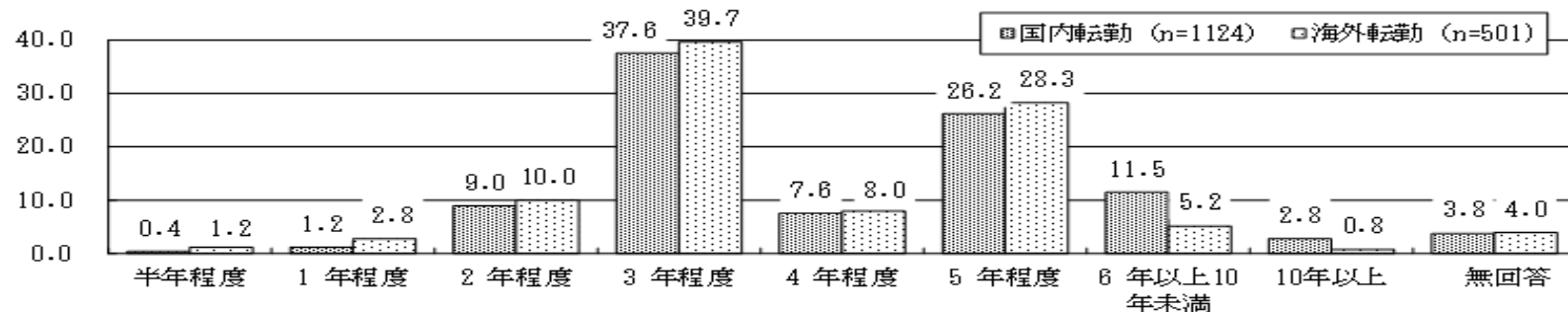


※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」(「国内転勤のみあり」「国内転勤・海外転勤いずれもあり」の合計)及び、「海外転勤がある企業」(「国内転勤・海外転勤いずれもあり」「海外転勤のみあり」の合計)を対象に集計。

(2) 転勤のパターン

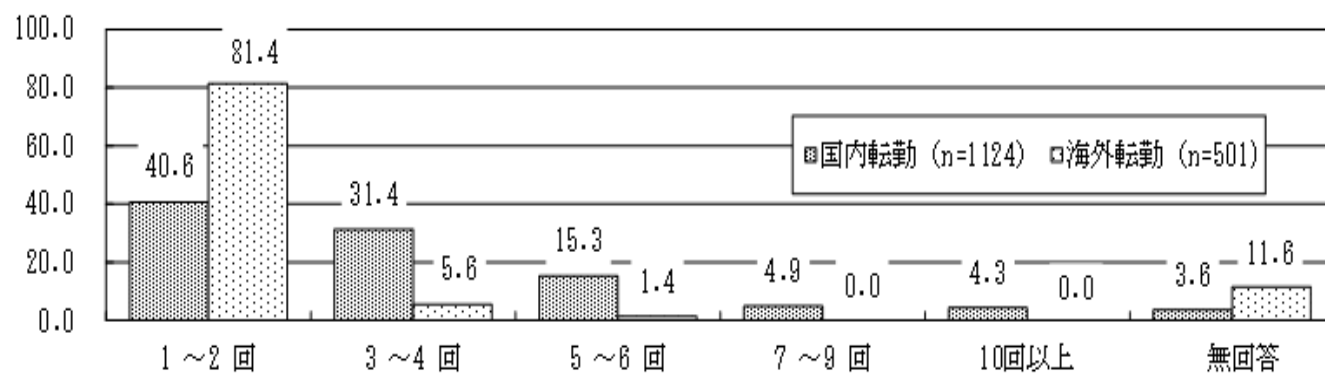
1回の転勤における赴任期間については、国内転勤、海外転勤いずれも「3年程度」(国内転勤37.6%、海外転勤39.7%)がもっとも割合が高く、次いで「5年程度」(国内転勤26.2%、海外転勤28.3%)などとなっている。新卒入社で定年まで働いた場合の転勤経験者1人あたり回数は、国内転勤では、「1～2回」が40.6%でもっとも多く、次いで、「3～4回」が31.4%、「5～6回」が15.3%。海外転勤は、「1～2回」が81.4%と大多数を占める。

図表3-3：1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3-4：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（SA、単位＝％）

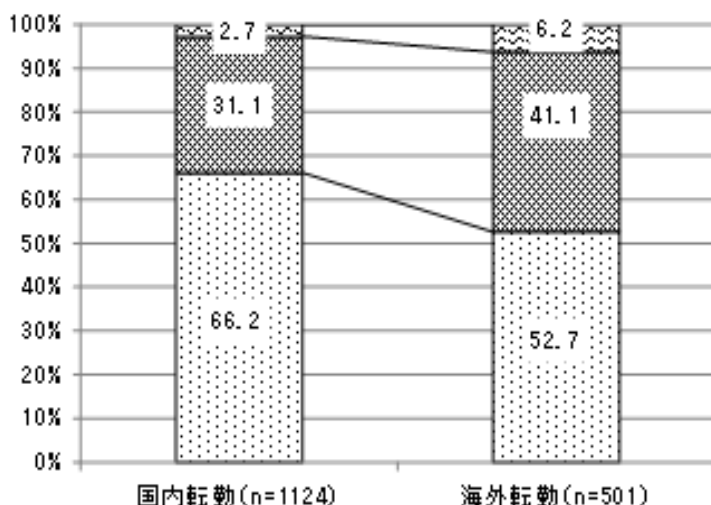


※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び「海外転勤がある企業」を対象に集計。

4. 転勤が生じる年齢層

転勤の多い年齢層について、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。「転勤の多い年齢層がある」とした企業に多い年齢層は、国内転勤は、「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。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。

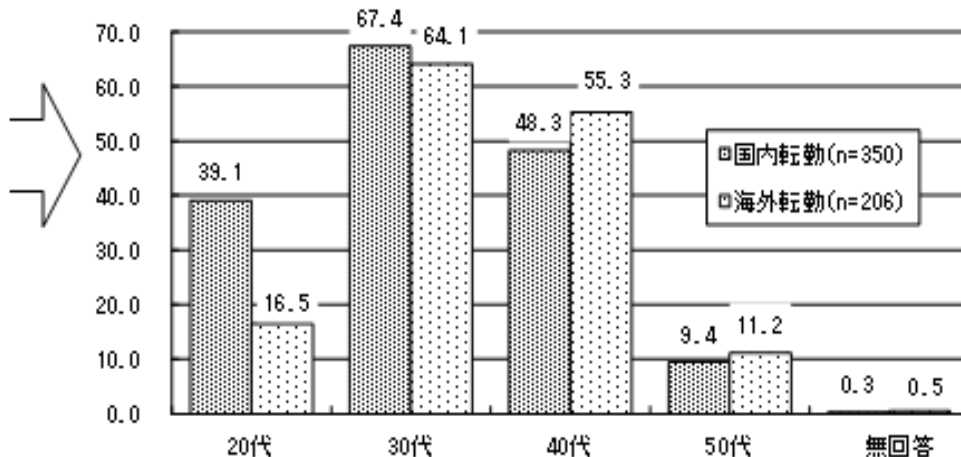
図表4-1：転勤が生じる年齢層
(単位=%)



- 無回答
- 転勤の多い年齢層がある
- 転勤はどの年齢層でも偏りなくある

※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4-2：転勤が多い年齢層
(MA、単位=%)



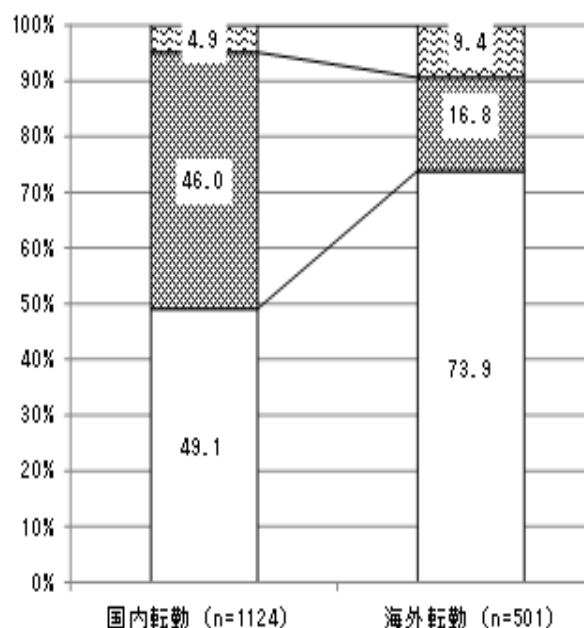
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、年齢層によって、「転勤の多い年齢層がある」と回答した企業を対象に集計。

5. 女性の転勤者の状況

(1) 過去1年での女性転勤者の有無と割合

「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%。「女性の転勤者がいる」企業での女性の転勤者の割合は、国内転勤、海外転勤いずれも、「1割程度」がもっとも高い(国内転勤70.6%、海外転勤82.1%)。

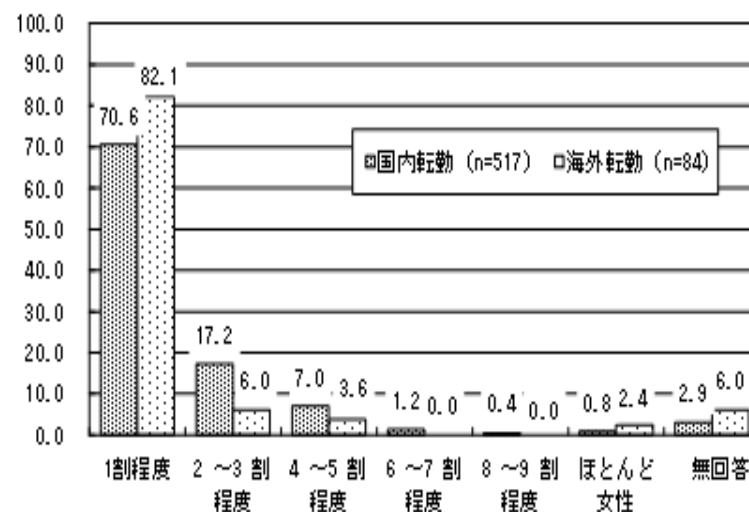
図表5-1：過去1年間で女性の転勤者の有無（単位＝%）



□女性の転勤者はいない ■女性の転勤者がいる ▨無回答

※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5-2：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＝%）



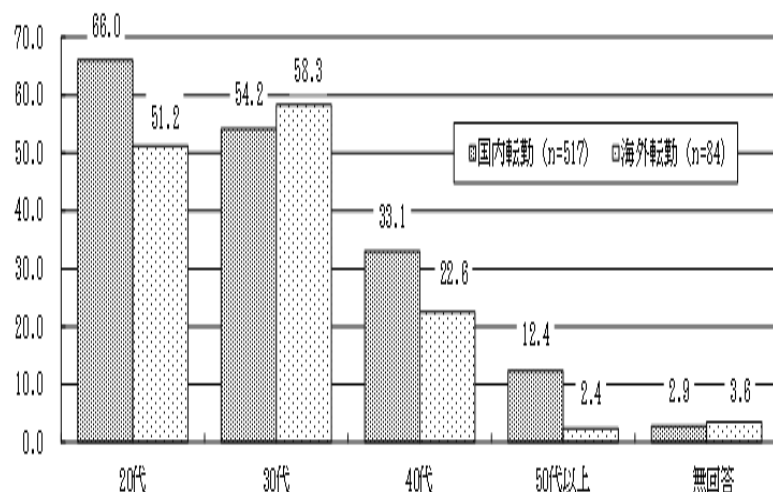
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

(2) 女性転勤者の年齢層及び未婚・既婚者別の割合

女性の転勤者の年齢層は、国内転勤では、「20代」が66.0%でもっとも多く、次いで、「30代」(54.2%)、「40代」(33.1%)。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、海外転勤の方が高い。

図表5-3：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

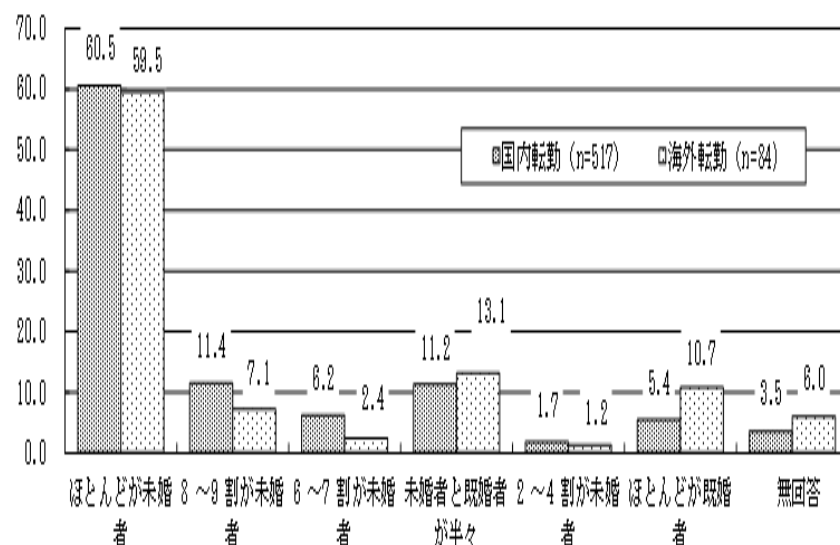
(MA、単位%)



※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5-4：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=%)



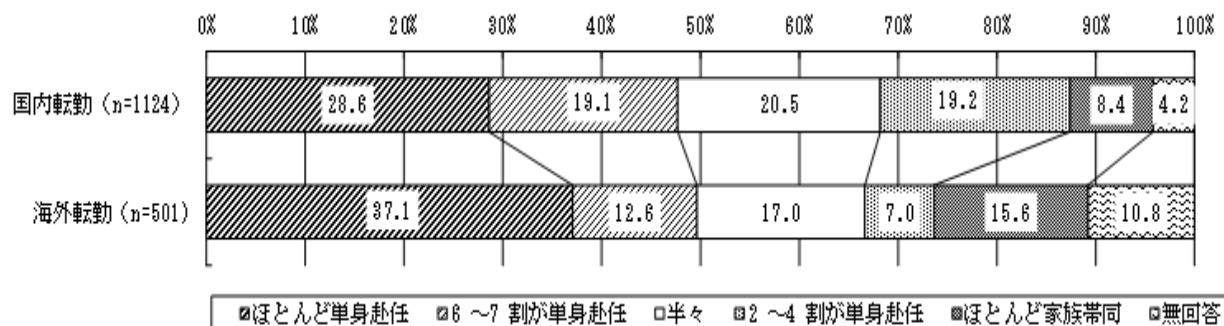
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

6. 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みられない。

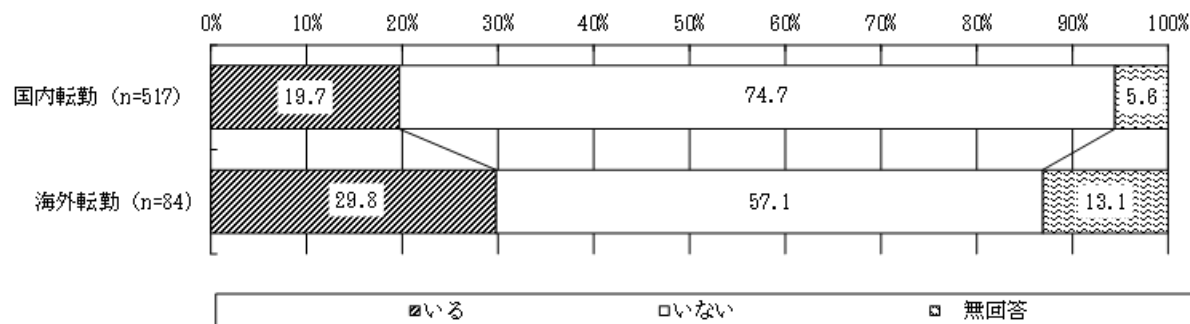
女性（既婚）の転勤者のなかの単身赴任者の有無をみると、単身赴任者が「いる」とする割合は、国内転勤が19.7%、海外転勤が29.8%。

図表6-1：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」（「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6-2：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。

7. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会及び転勤の打診時期

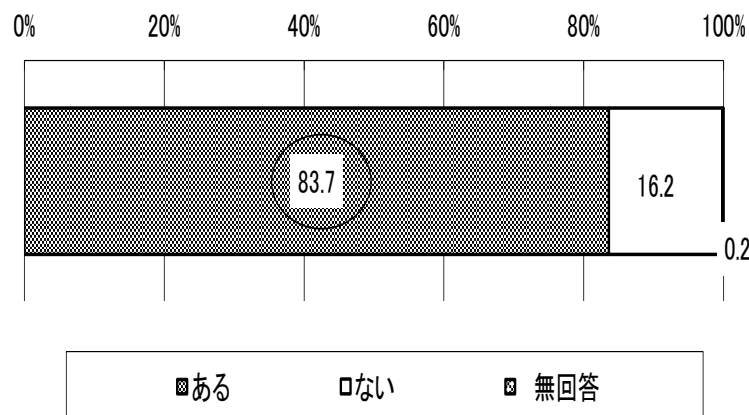
(1) 転勤配慮を申し出る制度の有無

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%。

(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。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。年間の国内転勤者数別にみると、転勤者数が少なくなるほど、おおむね「必ず転勤対象者全員に行う」とする割合が高くなる一方、転勤者数が多くなるほど「行わない」とする割合が高くなる。

図表7-1: 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7-2: 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

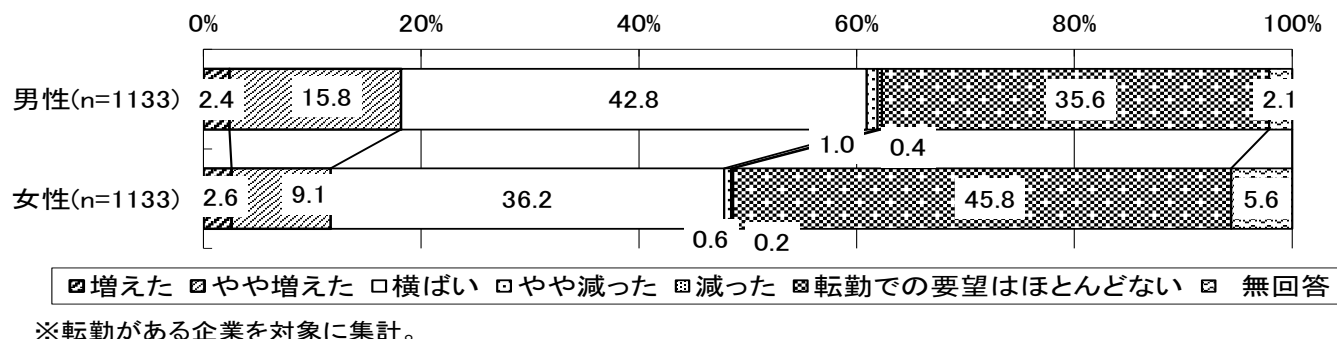
※転勤がある企業を対象に集計。

(3) 過去3年間の転勤配慮の要望の増減と内容

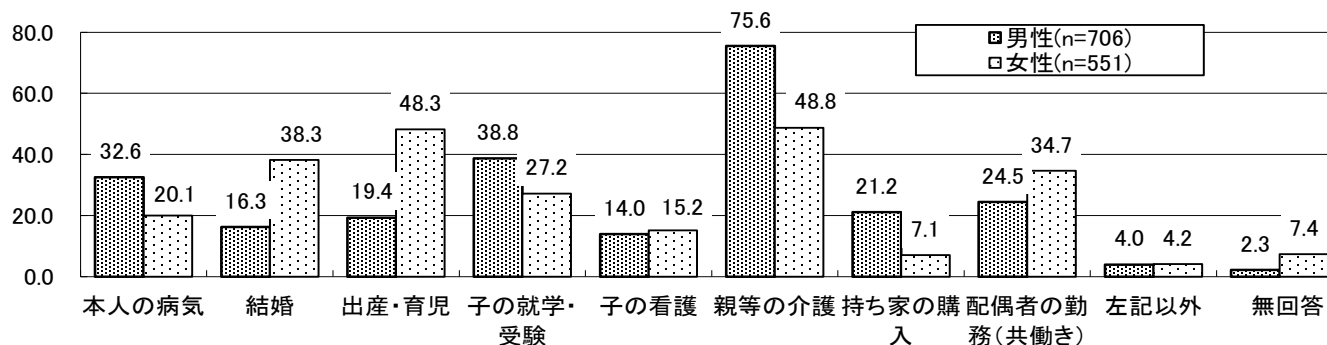
過去3年間で正社員(総合職)からの転勤について配慮を求める要望の増減について、増減に着目すると、男性では、「増加」「増えた」「やや増えた」の合計とする割合は18.2%で、「減少」「減った」「やや減った」の合計とする割合(1.4%)を大きく上回っている。女性も、「増加」とする割合は11.7%で、「減少」(0.8%)を大きく上回っている。「増加」とする割合は、女性に比べ男性の方が高い。

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。

図表7-3: 過去3年間で正社員(総合職)からの転勤配慮の要望(単位=%)



図表7-4: 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。

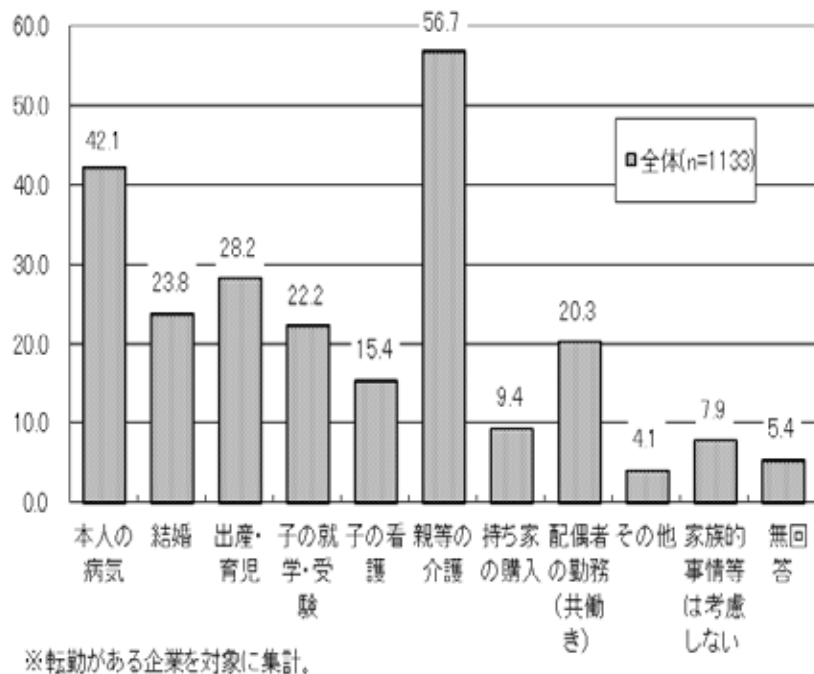
(4) 転勤配慮で考慮した事項

過去3年間で、転勤に当たって家族的事情等を考慮したことがある事項は、「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%などとなった。

(5) 転勤配慮の措置

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」「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」等が続く。「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。規模が大きくなるほど「転勤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「転勤対象からあらかじめ外す」とする割合は低くなる。

図表7-5:過去3年間の転勤における家族的事情等の考慮(MA、単位=%)



図表7-6: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	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	-	-	-	9.1	-	9.1
1 ~ 19カ所以下	666	68.6	40.1	16.8	12.6	7.1	3.8	2.7	2.6
20 ~ 49カ所以下	246	57.7	43.5	30.1	15.9	14.2	3.3	4.9	2.4
50 ~ 99カ所以下	125	62.4	41.6	30.4	12.8	20.8	4.8	4.0	1.6
100カ所以上	82	56.1	42.7	41.5	15.9	29.3	3.7	1.2	7.3

※転勤がある企業を対象に集計。

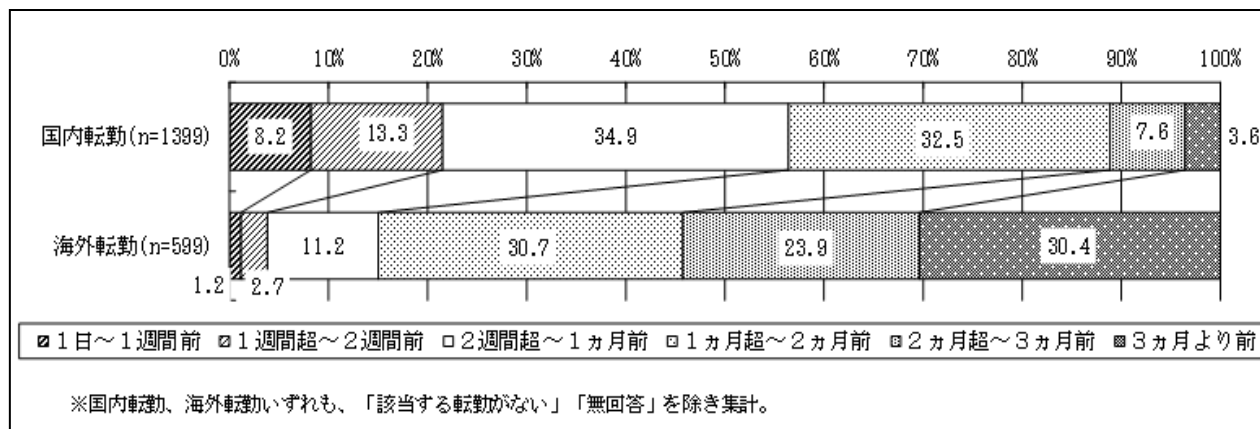
(6) 転勤前の打診時期

転勤前の打診時期は、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カ月超～2カ月前」が32.5%、「1週間超～2週間前」が13.3%などの順。一方、海外転勤の場合、「1カ月超～2カ月前」が30.7%、「3カ月より前」が30.4%、「2カ月超～3カ月前」が23.9%などの順。

(7) 転勤命令の決定方法

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%。正社員規模別にみると、B計(「B:社員の意見・希望を踏まえて決められている」)の割合は規模が小さくなるほど高い。

図表7-7：転勤前の打診時期（単位＝％）



図表7-8：転勤命令の決定方法(単位＝％)

	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

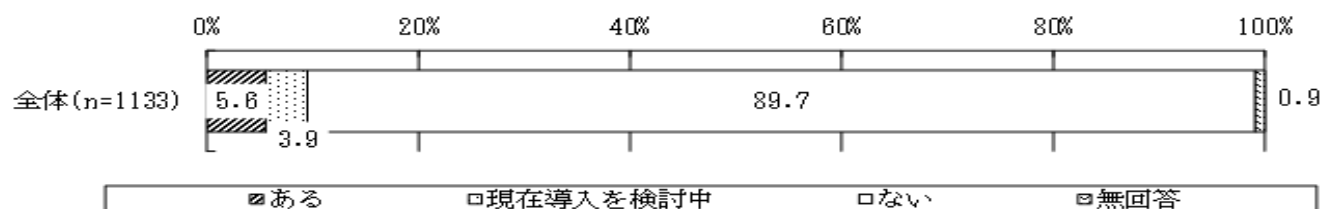
※転勤がある企業を対象に集計。

8. 育児・介護等に関わる転勤免除制度

正社員（総合職）でも、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」は3.9%。

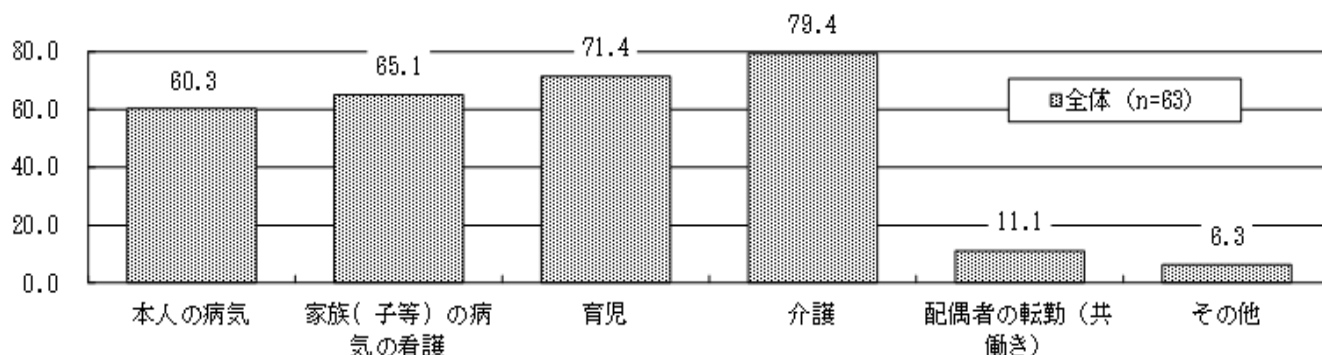
転勤免除制度の適用事由は、「介護」が79.4%と最も多く、次いで、「育児」（71.4%）、「家族（子等）の病気の看護」（65.1%）、「本人の病気」（60.3%）などとなっている。

図表8-1：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8-2：転勤免除制度の適用事由（MA、単位＝％）



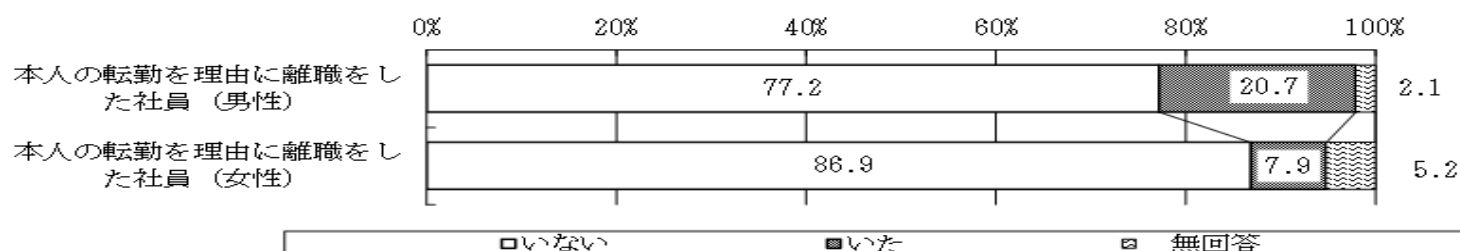
※転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性があると」「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）のうち、転勤免除制度が「ある」企業を対象に集計。

9. 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。

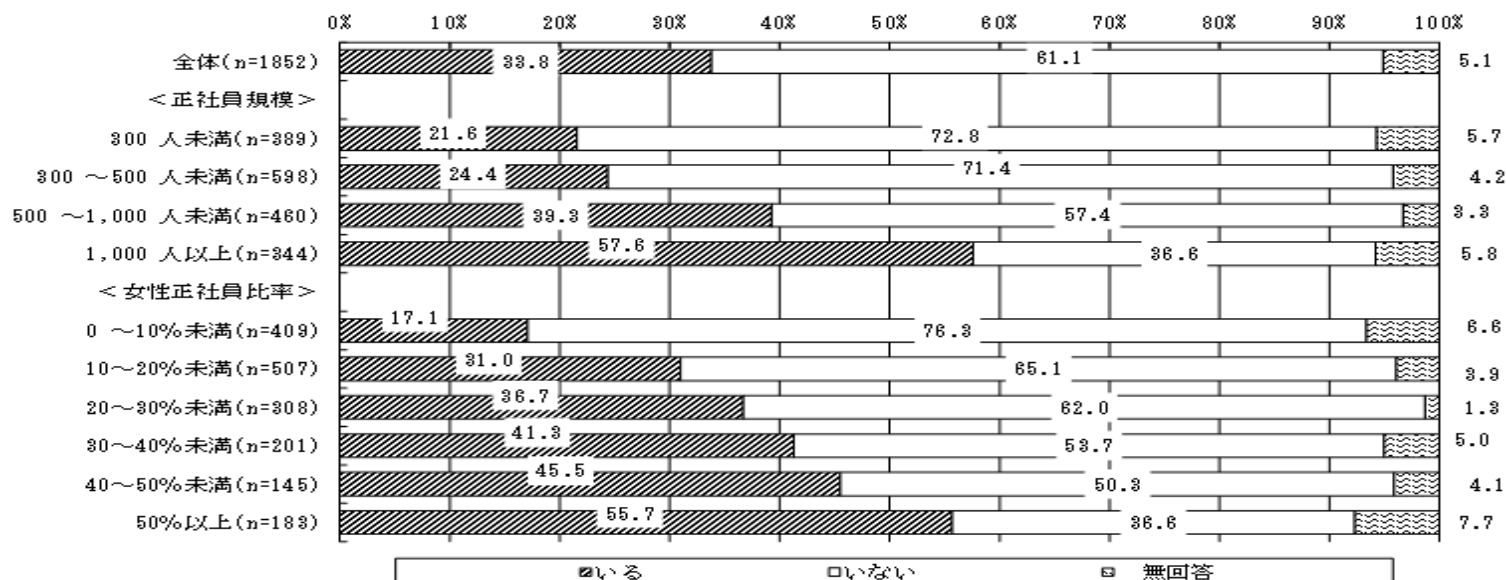
過去3年間で、配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無については、「いる」が33.8%、「いない」が61.1%となっている。正社員規模別にみると、「いる」とする割合は規模が大きくなるほど高い。女性正社員比率別にみると、女性社員の比率が高くなるほど、「いる」とする割合は高い。

図表9-1：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)。

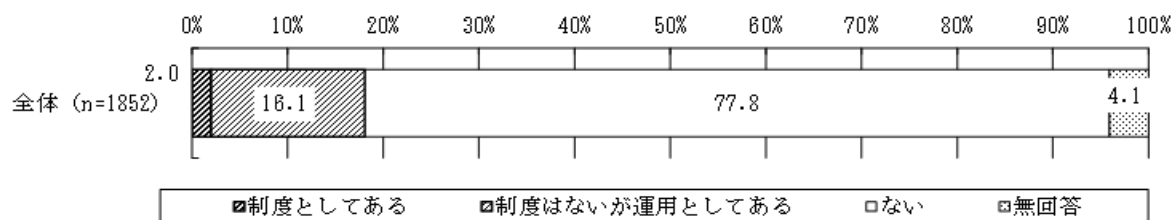
図表9-2：過去3年間の配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無（単位＝％）



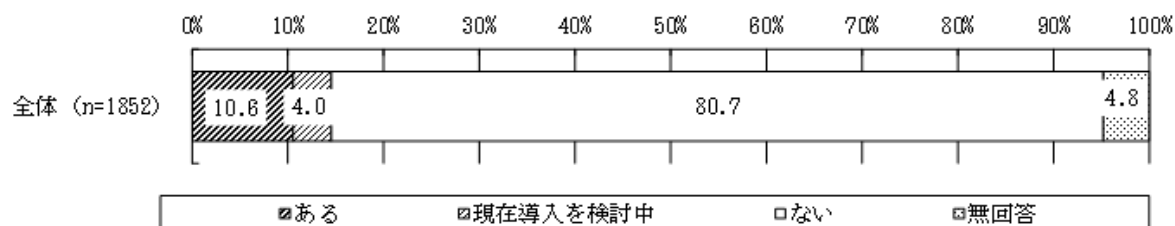
10. 配偶者の転勤に伴う制度

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。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%）。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%）。（参考:事例は巻末）

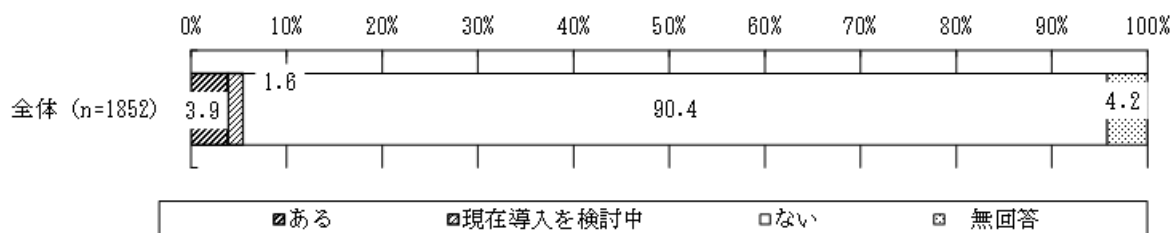
図表10-1：配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度（単位＝％）



図表10-2：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10-3：配偶者の転勤に関わる休職制度（単位＝％）

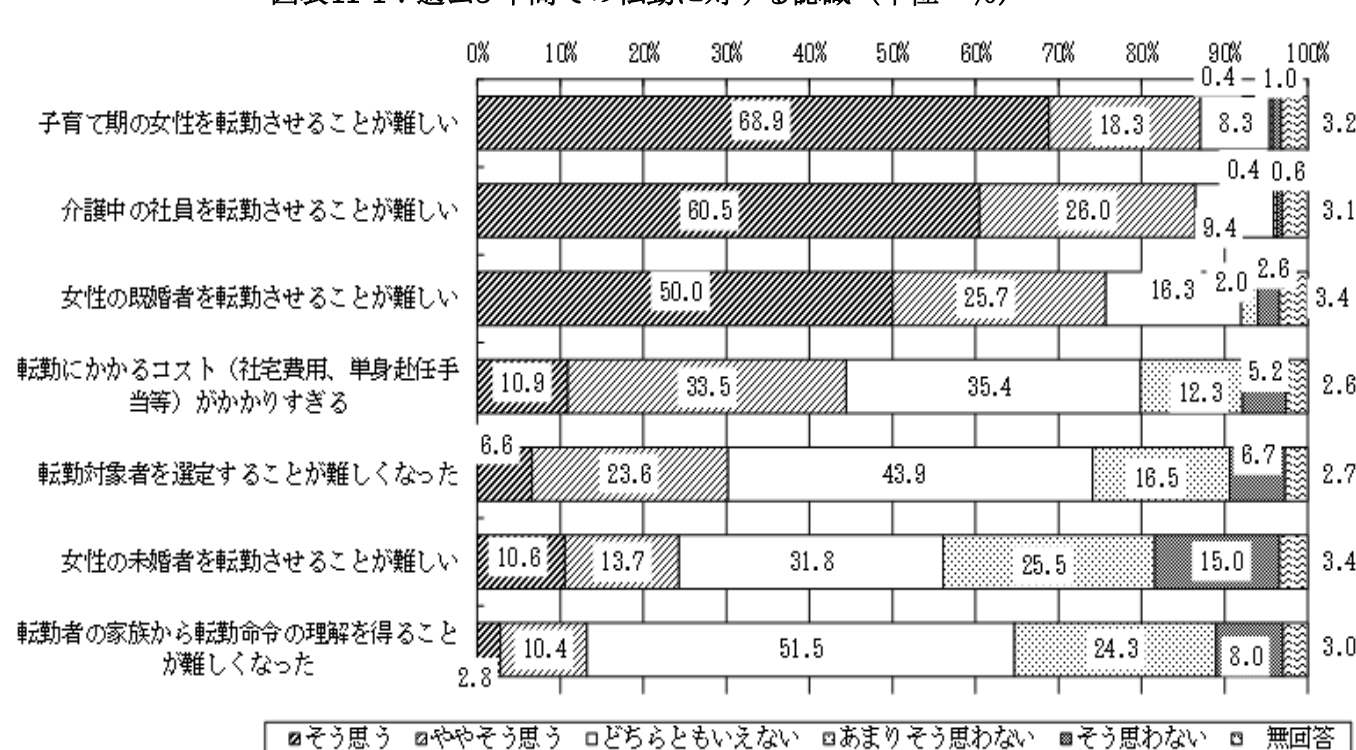


11. 過去3年間でみた転勤に関する認識

過去3年間でみた転勤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勤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」（「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11-1：過去3年間でみた転勤に対する認識（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はある」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(n=1133)。

12. 転勤コスト

転勤に伴って支給する手当・旅費等の支給状況については、「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。

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)について聞いたところ、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。

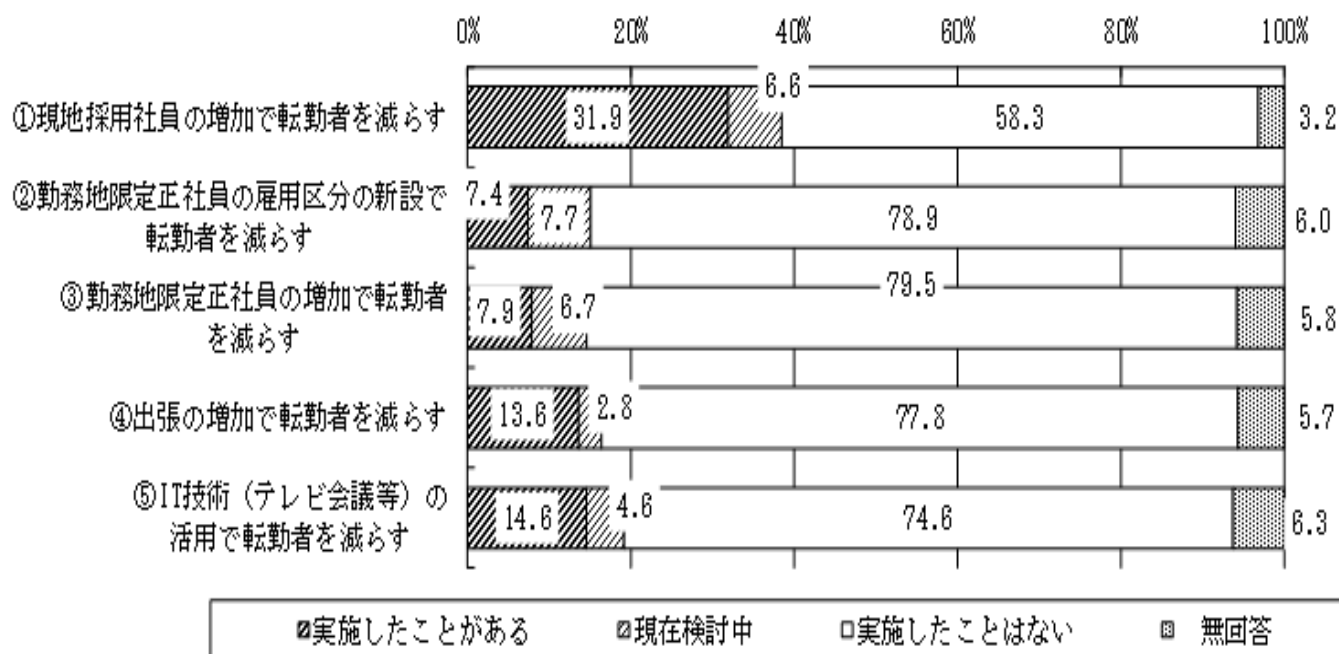
図表12-1: 転勤に伴って支給する手当・旅費等(MA、単位=%)

	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(引っ越し代金の負担含む)	転勤手当	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	その他	転勤に関わる手当等はない	無回答
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はある	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

13. 国内転勤を減らすための施策

国内転勤で、転勤を減らすための施策について「実施したことがある」項目では、「現地採用社員の増加で転勤者を減らす」が31.9%と最も多く、次いで、「IT技術(テレビ会議等)の活用で転勤者を減らす」(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13-1: 国内転勤を減らすための施策(単位=%)

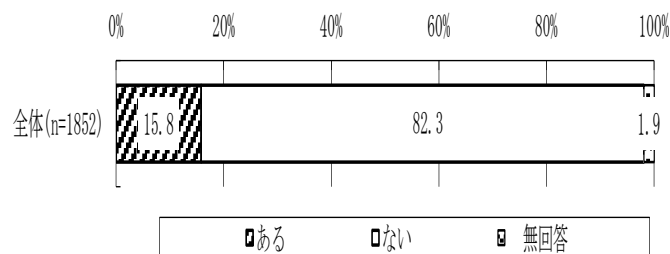


※転勤がある企業(「正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員(総合職)でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計)を対象に集計(n=1133)。

14. 勤務地限定正社員制度の導入状況

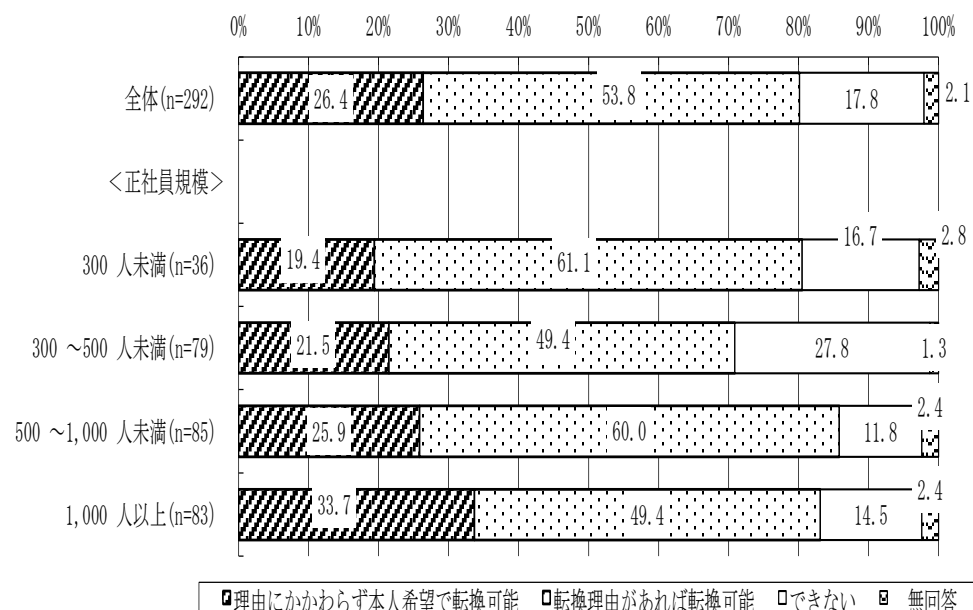
正社員（総合職）のなかで、制度としての勤務地限定正社員の雇用区分については、「ある」は15.8%、「ない」が82.3%。
 全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換については、「理由にかかわらず本人希望で転換可能」が26.4%、「転換理由があれば転換可能」が53.8%、「できない」が17.8%。正社員規模別にみると、「理由にかかわらず本人希望で転換可能」の割合は規模が大きくなるほど高い。

図表14-1：勤務地限定正社員の雇用区分（単位＝％）



調査票上の定義：【正社員（総合職）の雇用区分（勤務地限定制度）】
 ※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。

図表14-2：全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換（単位＝％）



※勤務地限定社員制度の雇用区分がある企業を対象に集計。

15. 管理職昇進の有無

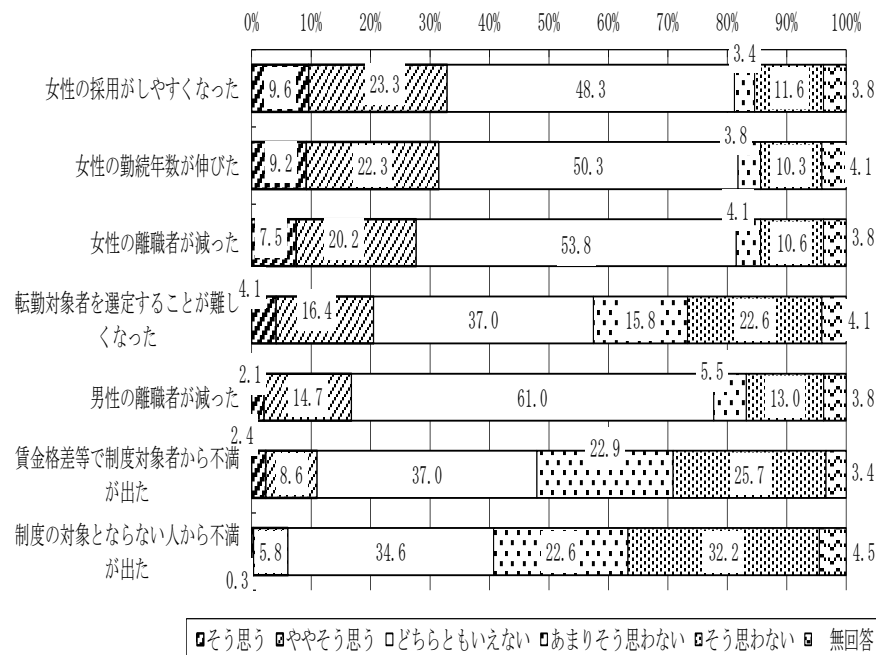
勤務地限定正社員が雇用区分のままで管理職（課長相当職以上）への昇進は可能かどうかについては、「管理職には就けない」（34.6%）、「課長相当職まで可能」（38.0%）、「部長相当職まで可能」（13.7%）、「役員まで可能」（10.6%）などとなっている。「課長相当職以上・計」の割合を国内拠点数別にみると、おおむね拠点数が多くなるほどわずかに高い。

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）割合をみると、「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15-1: 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					課長相当職以上・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ヵ所以下	118	37.3	33.1	15.3	11.0	3.4	59.4
20～49ヵ所以下	75	38.7	38.7	13.3	8.0	1.3	60.0
50～99ヵ所以下	49	24.5	44.9	12.2	14.3	4.1	71.4
100 ヵ所以上	38	26.3	50.0	10.5	10.5	2.6	71.0

図表15-2: 勤務地限定正社員制度の導入で生じたこと（単位＝%）（n=292）



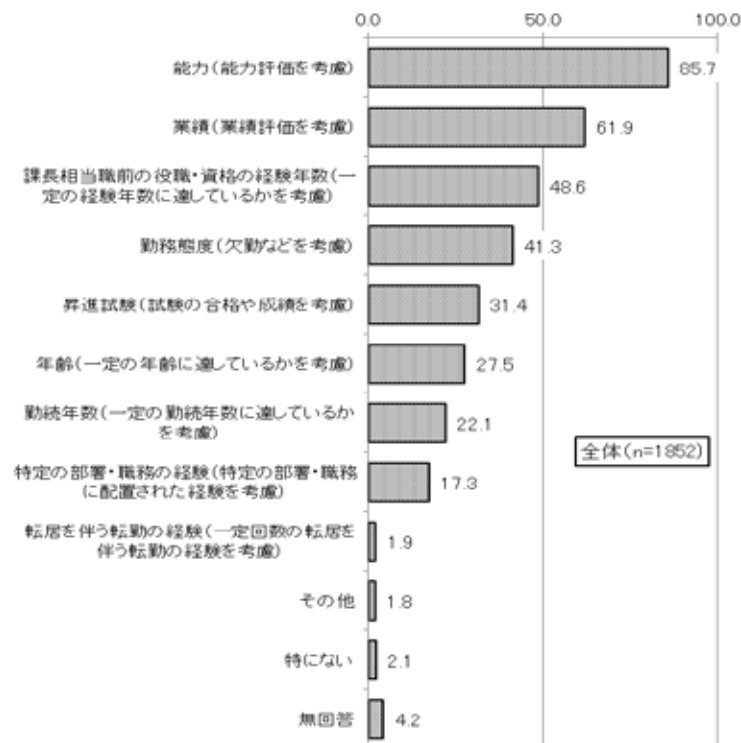
※勤務地限定社員制度の雇用区分がある企業を対象に集計。

16. 課長相当職への昇進で考慮している事項

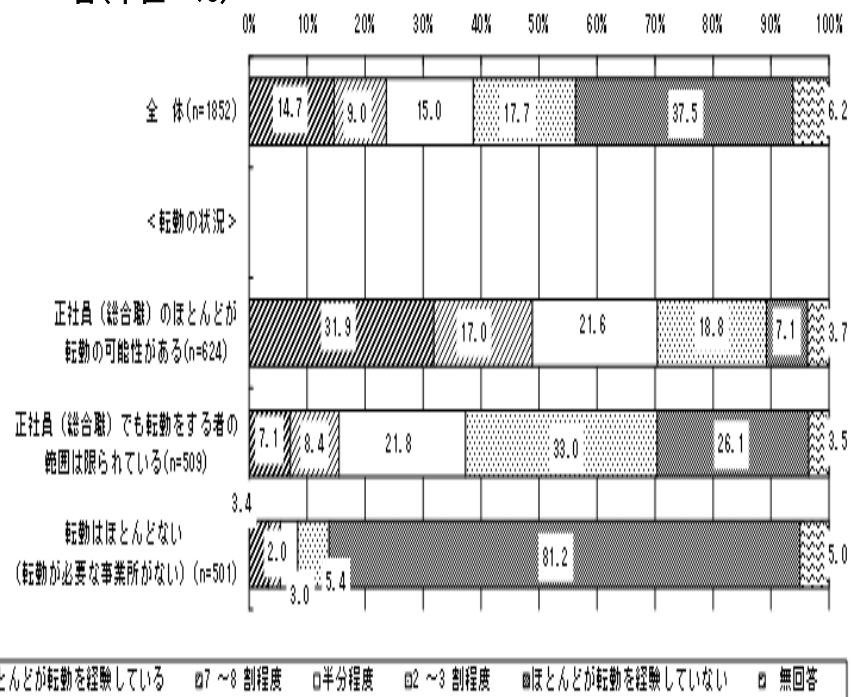
課長相当職への昇進で考慮している事項は、「能力(能力評価を考慮)」が85.7%と最も高く、次いで、「業績(業績評価を考慮)」(61.9%)、「課長相当職前の役職・資格の経験年数(一定の経験年数に達しているかを考慮)」(48.6%)、「勤務態度(欠勤などを考慮)」(41.3%)、「昇進試験(試験の合格や成績を考慮)」(31.4%)、「年齢(一定の年齢に達しているかを考慮)」(27.5%)、「勤続年数(一定の勤続年数に達しているかを考慮)」(22.1%)、「特定の部署・職務の経験(特定の部署・職務に配置された経験を考慮)」(17.3%)、「転居を伴う転勤の経験(一定回数の転居を伴う転勤の経験を考慮)」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

課長相当職についている者で、「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はある」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16-1: 課長相当職への昇進で考慮している事項(MA、単位=%)



図表16-2: 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=%)



Ⅲ 正社員調査の概要

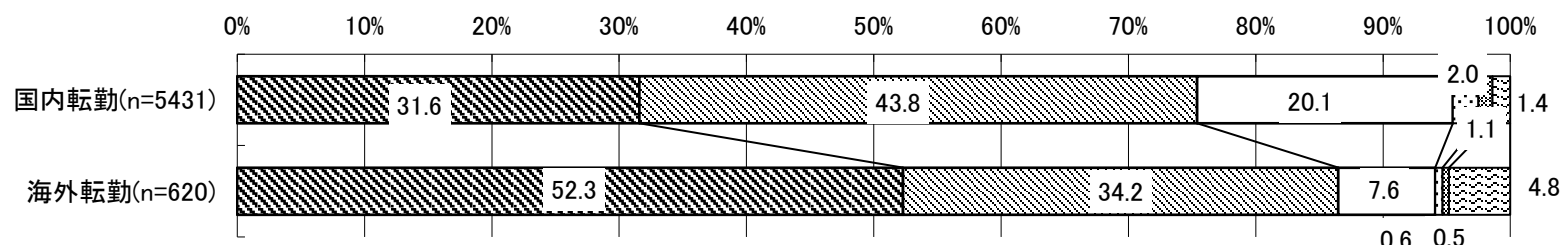
1. 直近の転勤を経た後の職業能力の変化

直近の転勤を経た後の職業能力の変化についてみると、「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）は国内転勤75.4%、海外転勤86.5%。

赴任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、「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みると、国内転勤、海外転勤いずれも、「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。

図表1-1: 直近の転勤を経た後の職業能力の変化



■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

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表1-2: 直近の転勤を経た後の職業能力の変化(単位=%)

		国内転勤							海外転勤								
		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	職業能力 上昇	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	職業能力 上昇
全体		5431	31.6	43.8	20.1	2.0	1.1	1.4	75.4	620	52.3	34.2	7.6	0.6	0.5	4.8	86.5
赴任後の 役職変化	上がった	1564	44.8	43.4	10.5	0.7	0.4	0.2	88.2	271	63.8	32.8	3.0	-	-	0.4	96.6
	変わらない	3649	26.6	45.3	24.3	2.4	1.2	0.2	71.9	294	47.6	37.8	12.9	1.0	0.7	-	85.4
	下がった	146	28.1	30.1	25.3	8.2	8.2	-	58.2	24	37.5	45.8	4.2	4.2	4.2	4.2	83.3
赴任後の 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	130	48.5	35.4	14.6	0.8	0.8	-	83.9
	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	290	55.9	35.5	7.2	1.0	0.3	-	91.4
	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	169	58.0	36.7	4.1	-	0.6	0.6	94.7
仕事の難 易度	上がった	3225	41.3	45.8	10.7	1.2	0.9	0.1	87.1	451	61.2	34.1	4.0	0.2	0.2	0.2	95.3
	変わらない	1892	18.4	43.4	35.2	2.2	0.6	0.2	61.8	123	36.6	43.1	17.9	1.6	0.8	-	79.7
	下がった	238	13.4	34.5	31.9	11.3	8.4	0.4	47.9	13	7.7	30.8	46.2	7.7	7.7	-	38.5

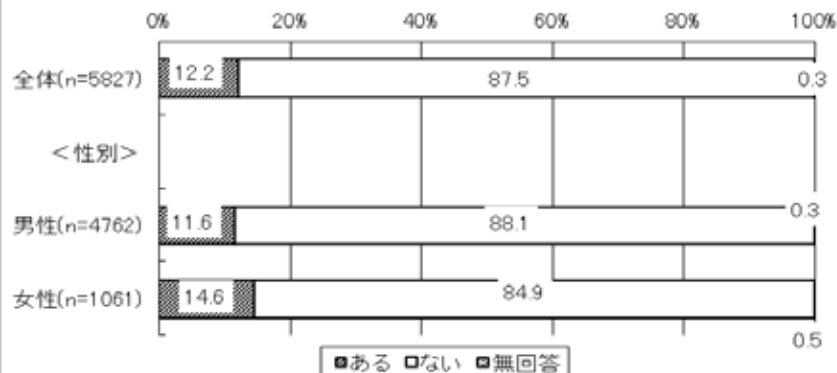
※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

2. 転勤配慮と免除配慮の有無

転勤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%。性別にみると、男性が11.6%、女性が14.6%。転勤免除配慮を求めた事情は、「親等の介護」が28.2%でもっとも高く、次いで、「子の就学・受験」が19.3%、「出産・育児」が16.9%など。

転勤免除配慮がなされたかについては、「配慮はなく、転勤した」が30.6%。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。性別で比較すると、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。転勤免除配慮を求めた事情別（複数回答）にみると、「転勤対象から外された」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2-1: 転勤免除配慮を求めたことの有無(単位=%)



図表2-3: 転勤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
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2-2: 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
転勤(MA)配慮事項								
本人の病気	50	34.0	2.0	6.0	20.0	14.0	28.0	-
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	-	21.7	18.3	36.7	0.8
子の就学・受験	137	27.7	1.5	-	26.3	9.5	38.0	0.7
子の看護	27	40.7	7.4	-	29.6	7.4	14.8	-
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	-	13.8	12.5	48.8	1.3
配偶者の勤務(共働き)	79	21.5	3.8	-	19.0	25.3	35.4	1.3
その他	162	29.0	0.6	-	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

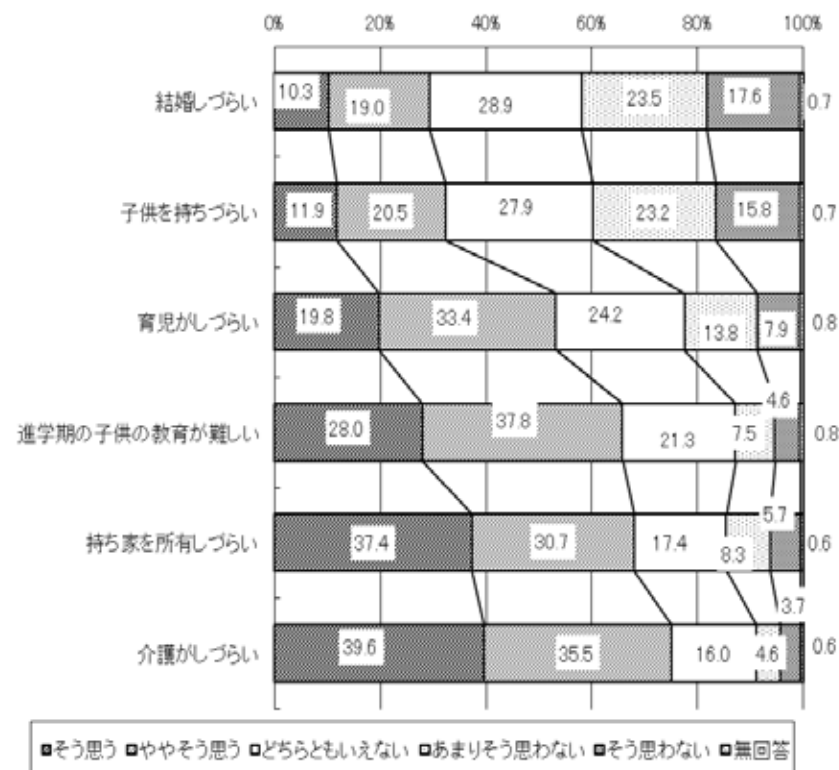
3. 転勤に対する認識

(1) 転勤で困難に感じる事

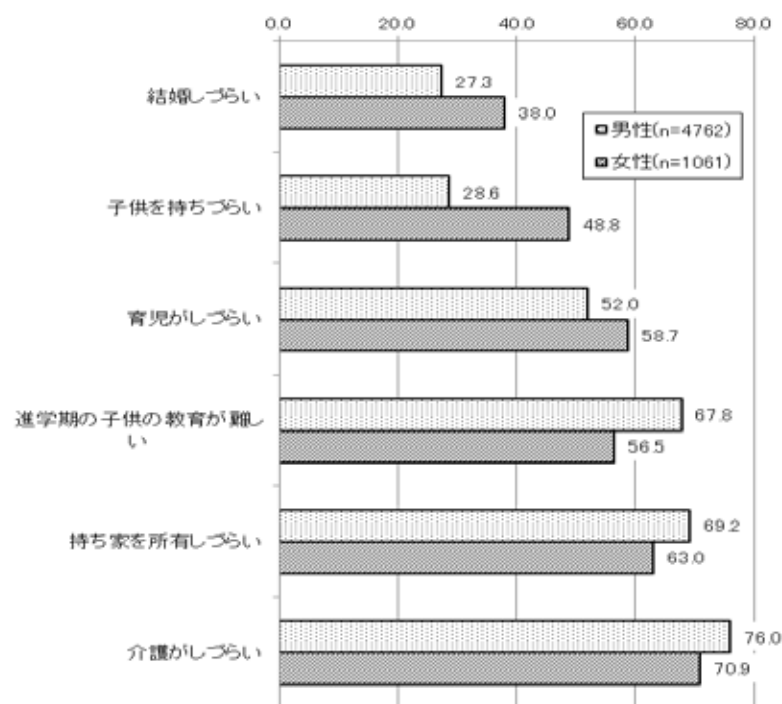
現在の会社でのあなたの転勤経験に照らして、転勤があることにより、困難に感じることはあるかについて、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）割合をみると、「結婚しづらい」（29.3%）、「子供を持ちづらい」（32.4%）、「育児がしづらい」（53.2%）、「進学期の子供の教育が難しい」（65.8%）、「持ち家を所有しづらい」（68.1%）、「介護がしづらい」（75.1%）となっている。

「そう思う・計」の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、女性に比べ男性の方が割合は高い。

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



図表3-2:現在の会社での転勤経験に照らして困難に
感じる事(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）。

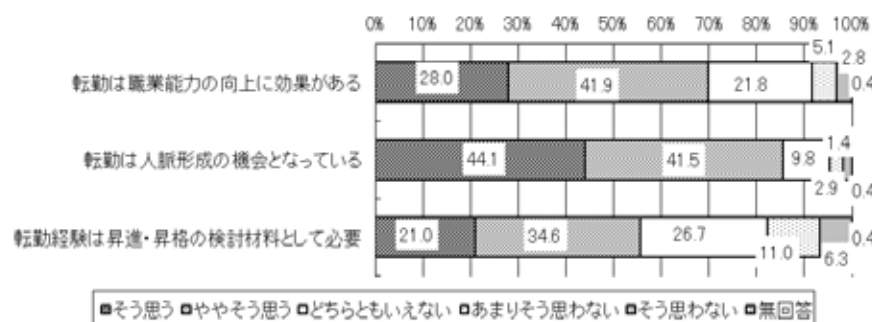
(2) 現在の会社における転職に対する認識

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。

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」39.6%、「できれば単身赴任はしたくない」53.5%。「転職は家族に与える負担が大きい」について、「そう思う・計」の割合は85.8%。

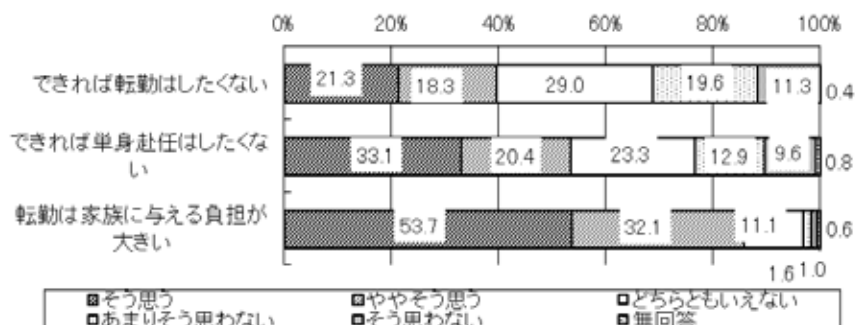
性別にみると、「できれば転職はしたくない」「できれば単身赴任はしたくない」は「そう思う・計」の割合にいずれも性差はない。「転職は家族に与える負担が大きい」は女性よりも男性のほうが割合は高い。性・子供の有無別にみると、いずれも、「そう思う・計」の割合は、男女にかかわらず、「子供はいない」に比べて「子供がいる」の方が高。

図表3-3: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)



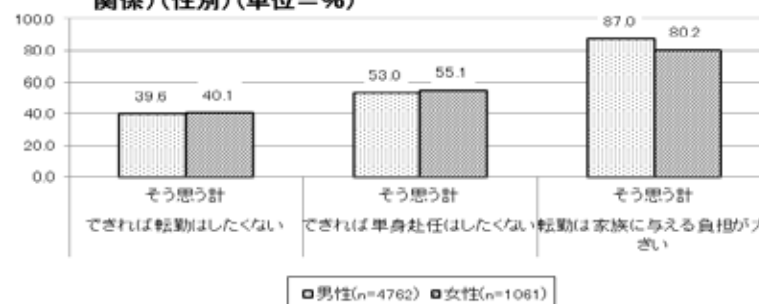
※全体(n=5827)

図表3-4:現在の会社での転職に対する認識(転職・単身赴任)



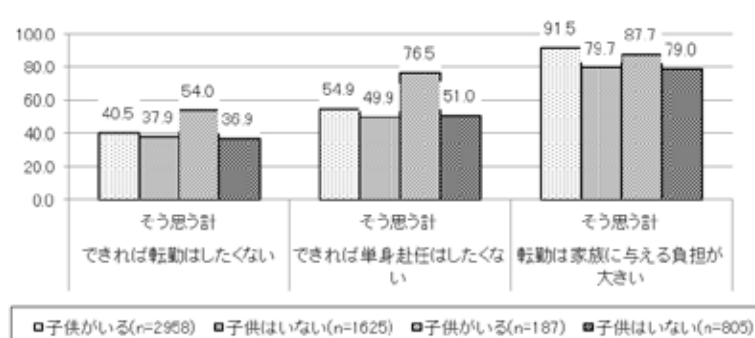
※全体(n=5827)

図表3-5:現在の会社での転職に対する認識(転職・単身赴任関係)(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3-6:現在の会社での転職に対する認識(転職・単身赴任関係)(性・子供の有無)(単位=%)



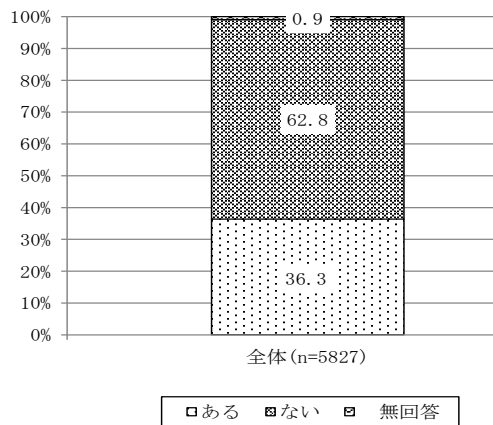
※各項目について、「そう思う・計」(「そう思う」「ややそう思う」の合計)。

(3) 現在の会社における転職に対する認識

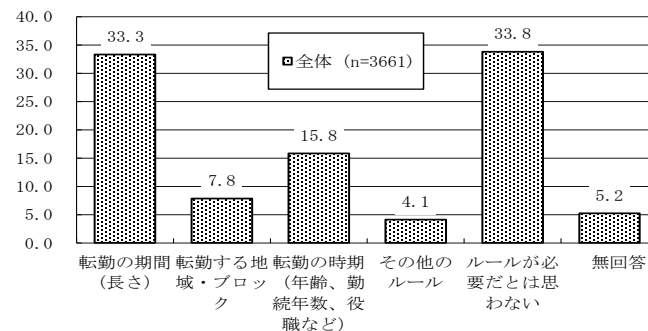
現在の会社で転職に関するルールの有無について聞いたところ、「ない」が62.8%、「ある」が36.3%。

「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「転職の期間(長さ)」が33.3%と最も多く、次いで「転職の時期(年齢、勤続年数、役職など)」(15.8%)、「転職する地域・ブロック」(7.8%)となっている。これを性別にみると、「転職の期間(長さ)」は男性のほうが割合が高く、「転職する地域・ブロック」は女性の方が割合が高い。

図表3-7：現在の会社での転職に関する
ルールの有無（単位＝％）

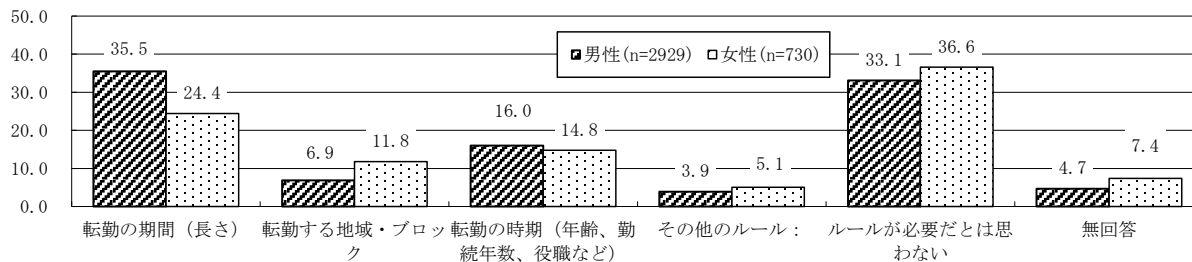


図表3-8：必要と思う転職に関するルール(SA、
単位＝％)



※現在の会社でルールが「ない」と回答した者を対象に集計。

図表3-9：転職に関するルールで必要なもの(SA、単位＝％)



※転職に関するルールは、現在の会社でルールが「ない」と回答した者を対象に集計。

参考:配偶者に対する配慮制度

ヒアリング調査では、配偶者(夫)の転勤に伴う女性正社員の退職はほとんどの企業でみられた。その際、配偶者の転勤に伴う相談があった場合の対応として、①勤務地変更配慮(勤務地や仕事が変わるが辞めずに就業継続ができる)、②再雇用制度(いったん辞めて復帰)、③休職制度(休職期間中は業務から離れるが雇用は保たれる)——を実施している事例がみられた。

①一般職等の地域限定の雇用区分がある企業では、勤務地変更制度の対象を一般職等に限定している企業もある(建設業A社、金融業H社、保険業I社)。ただし、運用上、総合職にも勤務地変更配慮を行っている企業もある(金融業H社)

②金融業H社は、過去5年以内に退職した者で、本人が希望し、人事部が認めた場合などの条件をつけている。保険業I社も、配偶者の転勤に伴って退職した場合等の再雇用制度(勤続3年以上などの条件あり)がある。

③電気機器製造業E社が、海外に関しては離職を防ぐ目的で「配偶者海外転勤休暇制度」を設けている。配偶者が海外へ転勤になった場合、2～3年で帰国するケースが多いため、3年を限度に休職を認めている(休職期間は無給扱い)