

「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

1

目次

I 調査の概要

1. 調査の概要・・・(3～4頁)

II 企業調査の概要・・・(5頁)

2. 正社員(総合職)の転勤の状況・・・(6頁)

3. 転勤経験者の状況・・・(7頁)

(1)男女別の転勤経験者割合・・・(7頁)

(2)転勤頻度の多い職種と過去1年間の国内転勤の転勤者数 ・・・(8頁)

(3)女性の転勤者の状況・・・(9頁)

4. 転勤が生じる年齢層及び、転勤者に占める単身赴任割合 ・・・(10頁)

5. 転勤の範囲・転勤赴任期間終了後の状況 ・・・(11頁)

6. 転勤の頻度・・・(12頁)

(1)ジョブ・ローテーション(定期的な人事異動)・・・(12頁)

(2)転勤赴任期間と定年までの転勤回数・・・(13頁)

7. 転勤配慮の要望と企業の転勤配慮・・・(14頁)

8. 本人が転勤に応じられない場合の措置・・・(15頁)

9. 配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無・・・(16頁)

10. 過去3年間の転勤に対する認識・・・(17頁)

11. 転勤の目的・・・(18頁)

12. 転勤に関するルール・・・(19頁)

13. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会・・・(20頁)

(1)転勤に関する配慮を申し出る制度・機会・・・(20頁)

(2)育児・介護等に関わる転勤免除制度・・・(21頁)

14. 配偶者の転勤に伴う制度・・・(22頁)

(1)配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度、再雇用制度 ・・・(22頁)

(2)配偶者の転勤に関わる休職制度・・・(23頁)

15. 転勤命令の決定方法・・・(24頁)

16. 転勤コスト及び、転勤に伴って支給する手当・旅費等 ・・・(25頁)

17. 国内転勤を減らすための施策・・・(26頁)

18. 課長相当職への昇進で考慮している事項・・・(27頁)

19. 勤務地限定正社員制度・・・(28頁)

(1)勤務地限定正社員制度の導入状況・・・(28頁)

(2)勤務地限定正社員の管理職昇進可能性、及び勤務地限定 制度の導入で生じたこと・・・(29頁)

III 正社員調査の概要・・・(30頁)

20. 直近の転勤経験・・・(31頁)

(1)直近の転勤時の転勤経験者の属性・・・(31頁)

(2)直近の転勤を経た後の職業能力の変化・・・(32頁)

21. 転勤配慮の申し出と免除配慮の有無・・・(33頁)

22. 転勤に対する認識・・・(34頁)

(1)転勤で困難に感じること・・・(34頁)

(2)現在の会社における転勤に対する認識・・・(35頁)

23. 労働者側からみた転勤に関するルールの希望・・・(36頁)

I : 調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査名 「企業の転勤の実態に関する調査」

※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。

3

(5) 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

業種	全体	
	n	%
全体	1852	100.0
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
女性正社員比率(※1)		
0～10%未満	409	22.1
10～20%未満	507	27.4
20～30%未満	308	16.6
30～40%未満	201	10.9
40～50%未満	145	7.8
50%以上	183	9.9
無回答	99	5.3

※1: 女性正社員比率 = 女性正社員数 / 正社員数 × 100

※2: 「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。

※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。

図表1-2: 正社員調査の回答者属性(単位=%)

性別	年齢	業種	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
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
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
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
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

II 企業調査の概要

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）。

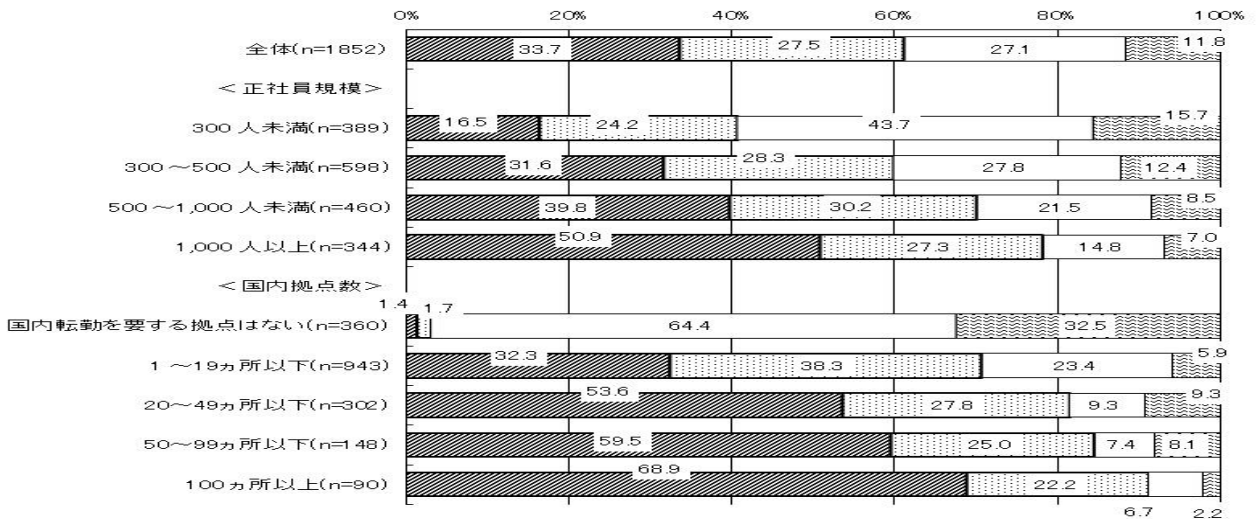
※本調査での「勤務地限定正社員」とは、正社員（総合職）のなかで、勤務地（業務の範囲を含む）について、一定の制限があるものの、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務を多く含む雇用区分です（準総合職などを含む）。出産・育児等の際の、一時的な転勤免除は除きます。

5

2. 正社員（総合職）の転勤の状況

※全国転勤の可能性がない勤務地限定正社員や、一般職を除く、正社員（総合職）についての回答。
（ただし、「正社員規模」にはこれらが含まれる。）

図表2：正社員（総合職）の転勤の状況（単位＝％）

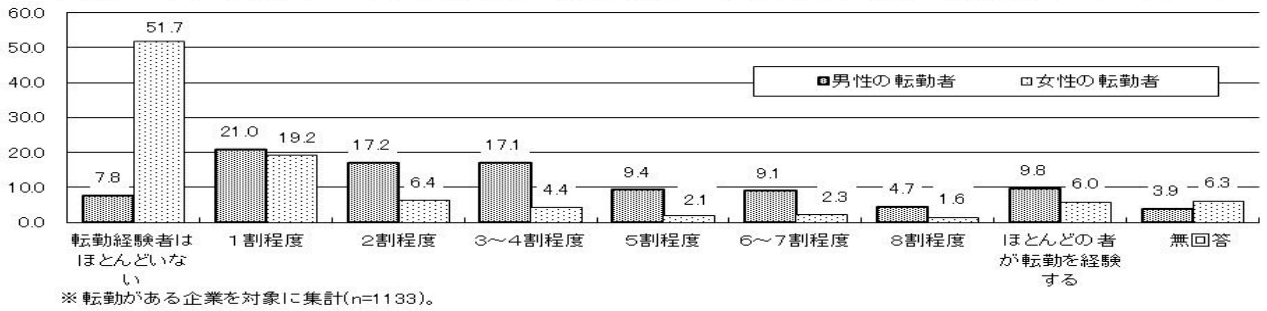


正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある
 正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限定されている
 転勤はほとんどなく転勤が必要な事業所がない
 無回答

3. 転職経験者の状況

(1)男女別の転職経験者割合

図表3-1: 全国転勤型の正社員(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3-2: 全国転勤型の正社員(総合職)のうち、実際の転職経験者の割合(男女別)(単位=%)

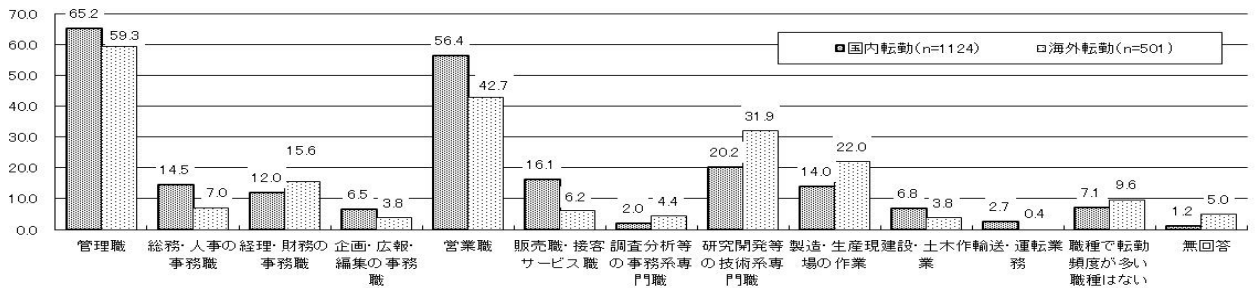
	n	男性									女性								
		転職経験者はほとんどいない	1割程度	2割程度	3~4割程度	5割程度	6~7割程度	8割程度	ほとんどの者が転職を経験する	無回答	転職経験者はほとんどいない	1割程度	2割程度	3~4割程度	5割程度	6~7割程度	8割程度	ほとんどの者が転職を経験する	無回答
全体	1133	7.8	21.0	17.2	17.1	9.4	9.1	4.7	9.8	3.9	51.7	19.2	6.4	4.4	2.1	2.3	1.6	6.0	6.3
<転職の状況> 正社員(総合職)のほとんどが転職の可能性がある	624	3.5	10.9	12.3	18.1	12.8	13.9	8.0	16.3	4.0	41.0	18.3	7.4	5.9	3.2	3.5	2.7	10.1	7.9
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	13.0	33.4	23.2	15.9	5.3	3.1	0.6	1.8	3.7	64.8	20.2	5.3	2.6	0.8	0.8	0.2	1.0	4.3
<正社員規模>																			
300人未満	158	15.8	25.3	19.0	15.2	6.3	6.3	3.8	5.7	2.5	59.5	16.5	6.3	3.8	1.3	1.9	0.6	4.4	5.7
300~500人未満	358	8.7	26.5	17.6	16.2	10.3	9.2	2.8	5.9	2.8	61.7	17.9	6.4	2.8	1.1	1.1	1.1	3.1	4.7
500~1,000人未満	322	5.6	21.4	17.1	17.1	10.2	11.5	4.3	9.9	2.8	51.6	19.6	6.5	5.6	2.2	2.8	0.9	5.3	5.6
1,000人以上	269	4.8	11.9	13.8	19.7	9.3	8.2	7.4	17.5	7.4	35.3	20.8	6.3	5.6	3.7	3.7	3.0	12.3	9.3

※ 転職がある企業を対象に集計。

7

(2)転職頻度の多い職種と過去1年間の国内転勤の転勤者数

図表3-3: 転職の頻度の多い職種(4つまでのMA、単位=%)



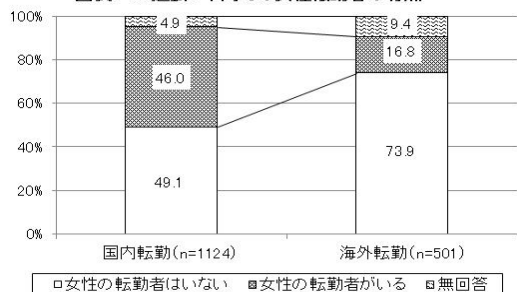
図表3-4: 過去1年間の転勤者数/国内転勤(SA、単位=%)

	n	過去1年間の転勤者数/国内転勤								
		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
<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
300~500人未満	354	5.1	49.4	36.7	4.8	2.0	0.0	0.0	0.0	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
1,000人以上	269	0.7	14.5	29.4	17.1	17.1	8.2	4.8	1.9	6.3
<勤務地限定正社員の雇用区分>										
ある	253	2.0	20.9	39.1	18.2	9.5	4.3	2.8	1.2	2.0
ない	860	5.2	41.5	34.0	8.1	6.0	1.4	0.7	0.2	2.8

※ 転職がある企業のうち、「国内転勤がある企業」を対象に集計。

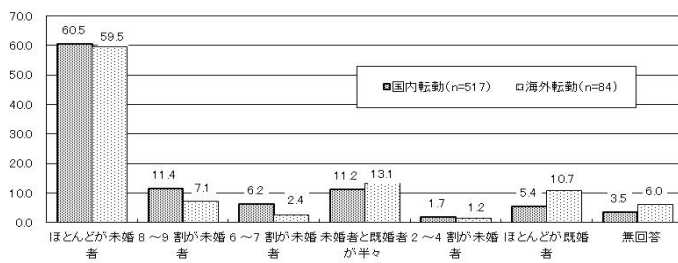
(3)女性の転勤者の状況

図表3-5:過去1年間で女性の転勤者の有無



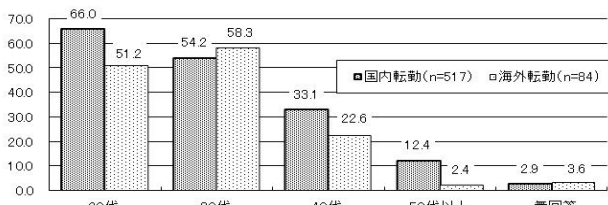
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表3-7: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=%)



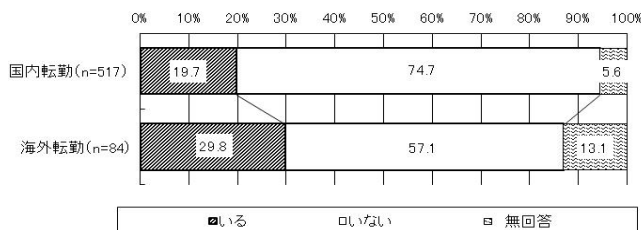
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

図表3-6: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。

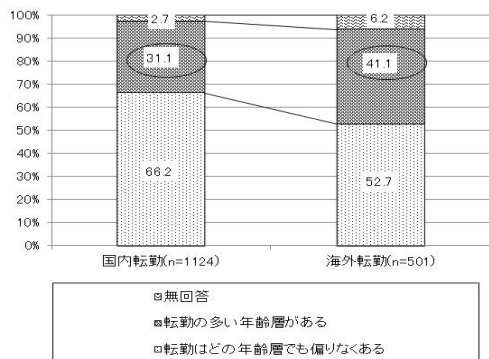
図表3-8:女性(既婚)の転勤者のなかの単身赴任者の有無



※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。

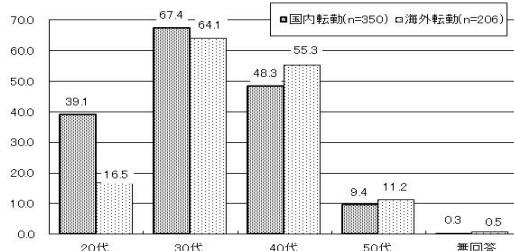
4. 転勤が生じる年齢層及び、転勤者に占める単身赴任割合

図表4-1: 転勤が生じる年齢層 (単位=%)



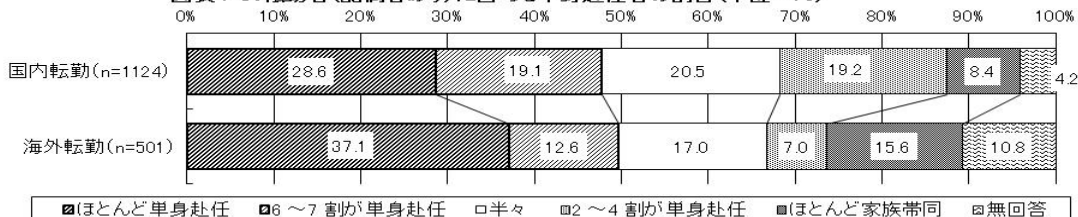
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び、「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表4-2: 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。

図表4-3: 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。

5. 転勤の範囲・転勤赴任期間終了後の状況

図表5-1: 現在の会社の転勤のやり方(転勤範囲)(単位=%)

	n	A: 転勤範囲は特定のブロック内での転勤が多い				B: 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				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	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い			
全体	1133	23.3	20.9	28.8	25.9	1.1	44.2	54.7				
<正社員規模>												
300人未満	158	29.1	16.5	27.8	25.9	0.6	45.6	53.7				
300～500人未満	358	27.7	22.1	26.3	23.7	0.3	49.8	50.0				
500～1,000人未満	322	24.2	19.9	27.6	26.4	1.9	44.1	54.0				
1,000人以上	269	14.5	23.4	33.5	26.8	1.9	37.9	60.3				

※転勤がある企業を対象に集計。

図表5-2: 現在の会社の転勤のやり方(転勤赴任期間終了後の状況)(単位=%)

	n	A: 転勤赴任期間が終わったら、本社や本拠地に戻るが多い				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計	B計
		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	1133	25.9	44.4	22.3	5.8	1.5	70.3	28.1				
<正社員規模>												
300人未満	158	31.6	38.6	23.4	5.7	0.6	70.2	29.1				
300～500人未満	358	29.6	43.9	20.7	4.5	1.4	73.5	25.2				
500～1,000人未満	322	25.8	44.1	20.8	7.8	1.6	69.9	28.6				
1,000人以上	269	19.3	48.3	25.3	4.8	2.2	67.6	30.1				

※転勤がある企業を対象に集計。

11

6. 転勤の頻度

(1) ジョブ・ローテーション(定期的な人事異動)

図表6-1: ジョブ・ローテーションの有無(単位=%)

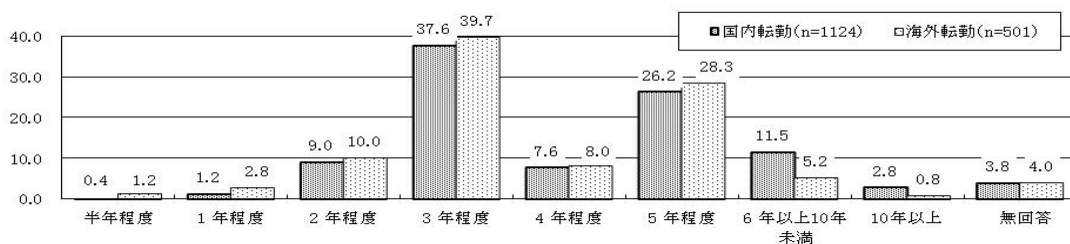
	n	ジョブ・ローテーション(定期的な人事異動)		
		ある	ない	無回答
全体	1852	53.1	46.2	0.8
<正社員規模>				
300人未満	389	37.3	62.5	0.3
300～500人未満	598	51.3	48.2	0.5
500～1,000人未満	460	57.2	41.7	1.1
1,000人以上	344	70.3	29.4	0.3

図表6-2: 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

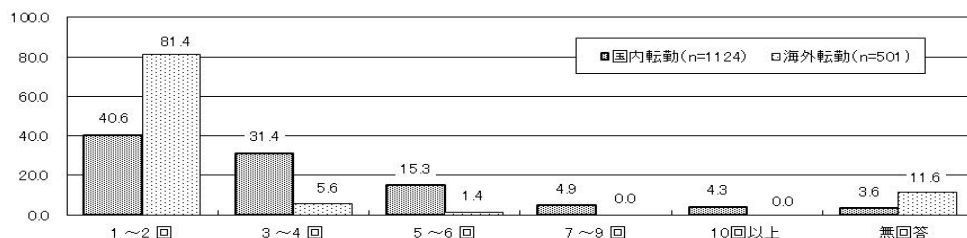
(2) 転勤赴任期間と定年までの転勤回数

図表6-3: 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」及び「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表6-4: 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=%)

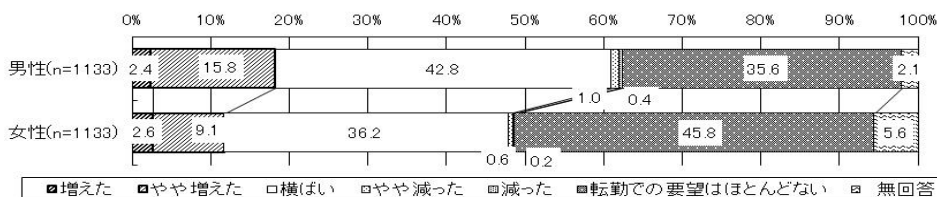


※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び「海外転勤がある企業」を対象に集計。

13

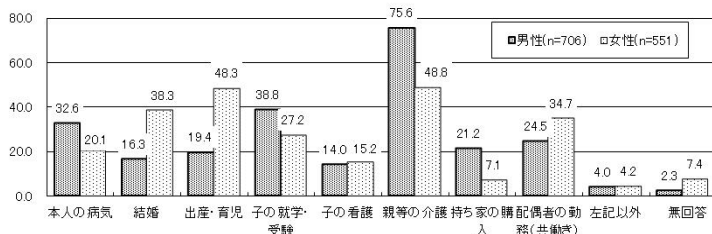
7. 転勤配慮の要望と企業の転勤配慮

図表7-1: 過去3年間で正社員(総合職)からの転勤配慮の要望(単位=%)



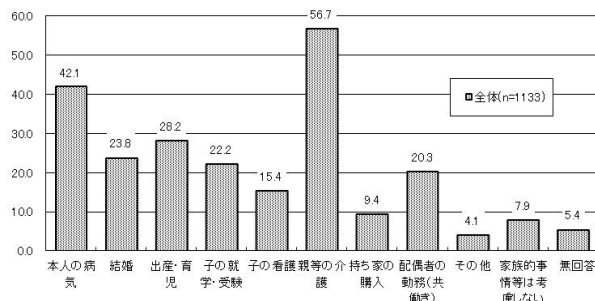
※転勤がある企業を対象に集計。

図表7-2: 過去3年間で正社員(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た要望がある企業(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7-3: 過去3年間で転勤における家族的事情等の考慮(MA、単位=%)



※転勤がある企業を対象に集計。

8. 本人が転勤に応じられない場合の措置

図表8: 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=%)

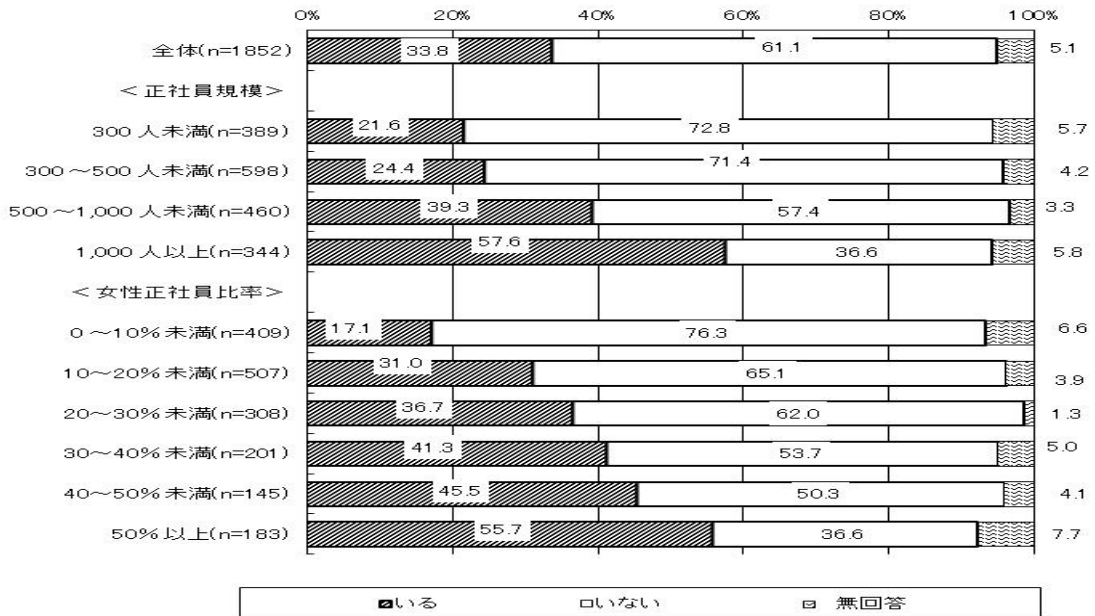
	n	転勤対象からあらかじめ外す	転勤時期をずらした上で、転勤させる	転勤が不要な近隣の事業所へ異動させる	転勤が不要な同一事業所内で類似のポストに異動させる	勤務地限定制度を適用し、総合職(全国転勤型)から勤務地限定正社員に変更する	その他	以上のいずれの措置もとらず、予定どおり転勤をしてもらう	無回答
全体	1133	64.7	40.9	22.9	13.5	11.7	3.8	3.2	2.8
<正社員規模>									
300人未満	158	68.4	30.4	19.0	13.3	10.1	5.7	2.5	1.3
300～500人未満	358	69.0	39.1	19.8	10.6	7.0	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はなし	11	72.7	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	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。

15

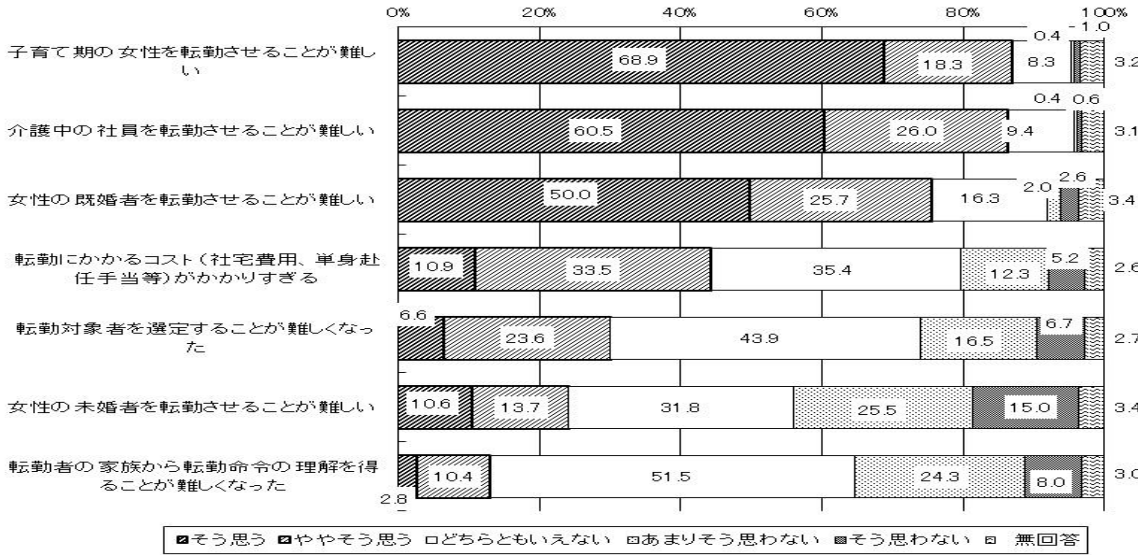
9. 配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無

図表9: 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



10. 過去3年間ででの転職に対する認識

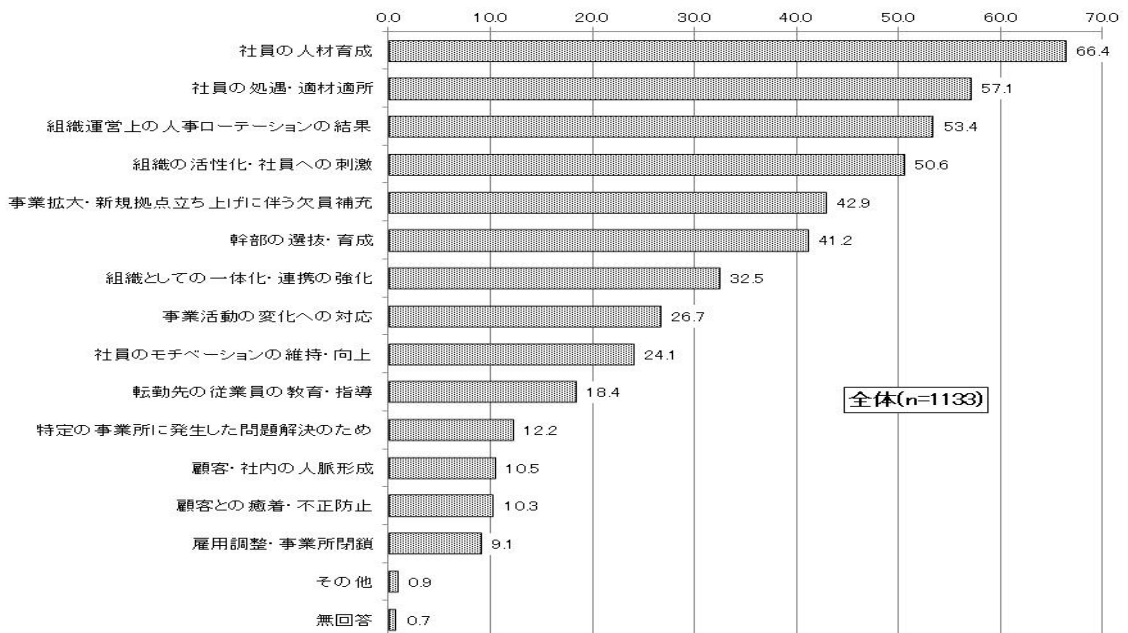
図表10: 過去3年間ででの転職に対する認識



※ 転職がある企業を対象に集計(n=1133)。

11. 転職の目的

図表11: 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。

12. 転勤に関するルール

図表12-1: 転勤の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12-2: 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				
		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	無回答
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なし	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

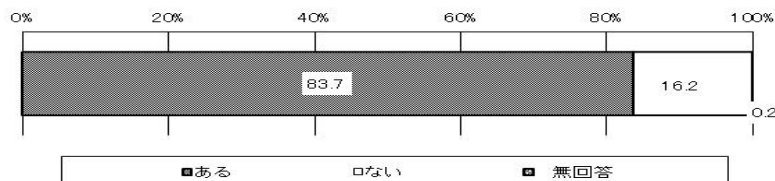
※転勤に関するルールについて、「明文化して定めている」「明文化していないが運用上ルールがある」と回答した企業を対象に集計。

19

13. 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

図表13-1: 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)。

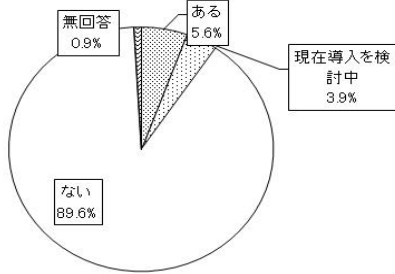
図表13-2: 転勤を実施するに先立って、事前の人事ヒアリングで、転勤の支障となる事情の聴取の有無(単位=%)

	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。

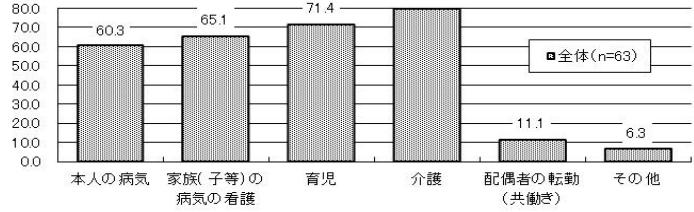
(2) 育児・介護等に関わる転勤免除制度

図表13-3: 育児・介護等に関わる転勤免除制度の有無



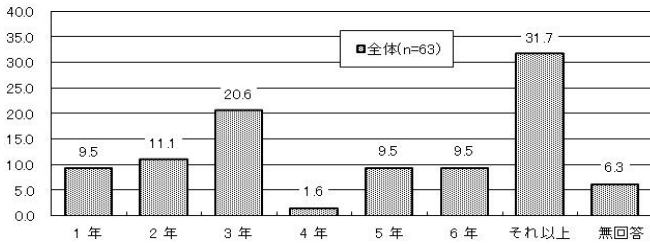
※転勤がある企業を対象に集計(n=1133)。

図表13-5: 転勤免除制度の適用事由(MA、単位=%)



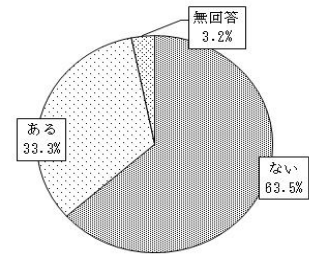
※転勤がある企業のうち、転勤免除制度が「ある」企業を対象に集計。

図表13-4: 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=%)



※転勤がある企業のうち、転勤免除制度が「ある」企業を対象に集計。

図表13-6: 転勤免除期間内での給与の減額



※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(n=63)。

21

14. 配偶者の転勤に伴う制度

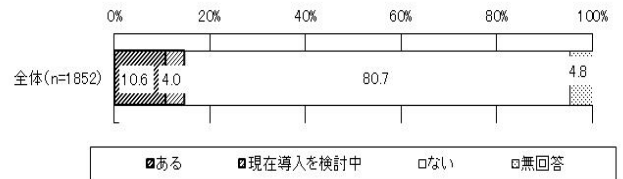
(1) 配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度、再雇用制度

図表14-1: 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
<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
<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カ所以下	943	1.5	15.3	81.7	1.6	16.8
20~49カ所以下	302	2.0	20.2	74.8	3.0	22.2
50~99カ所以下	148	6.8	33.1	58.8	1.4	39.9
100カ所以上	90	6.7	34.4	57.8	1.1	41.1

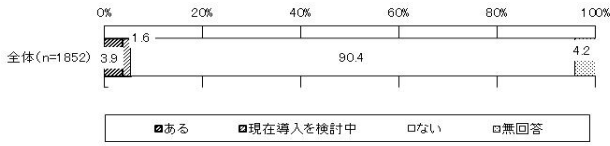
※「制度・運用あり」は、「制度としてある」「制度はないが運用としてある」の合計。

図表14-2: 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

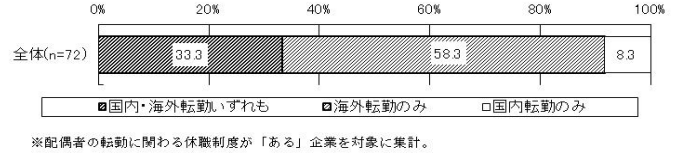


(2)配偶者の転勤に関わる休職制度

図表14-3:配偶者の転勤に関わる休職制度

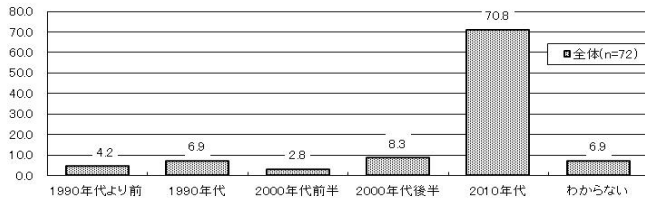


図表14-5:配偶者の転勤に関わる休職制度の適用される配偶者の転勤(単位=%)



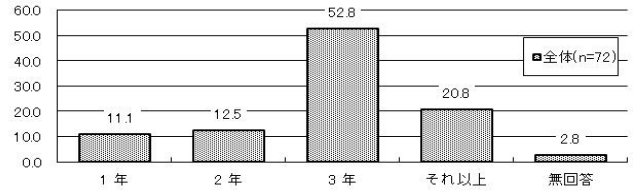
※配偶者の転勤に関わる休職制度が「ある」企業を対象に集計。

図表14-4: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14-6:配偶者の転勤に関わる休職制度の休職期間の上限(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。

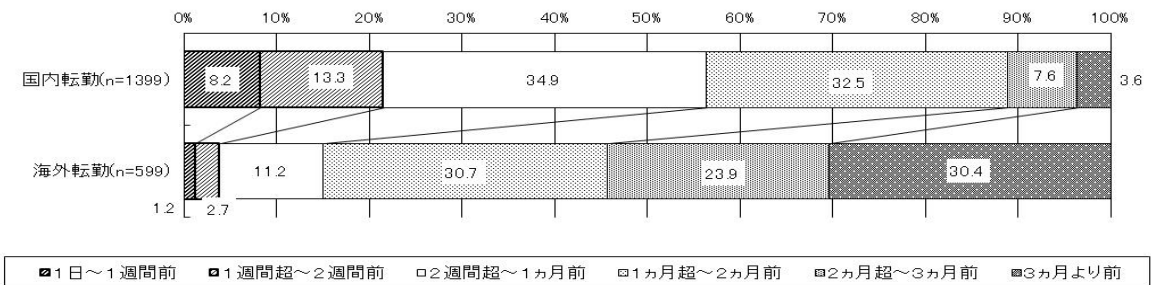
15. 転勤命令の決定方法

図表15-1: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。

図表15-2: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。

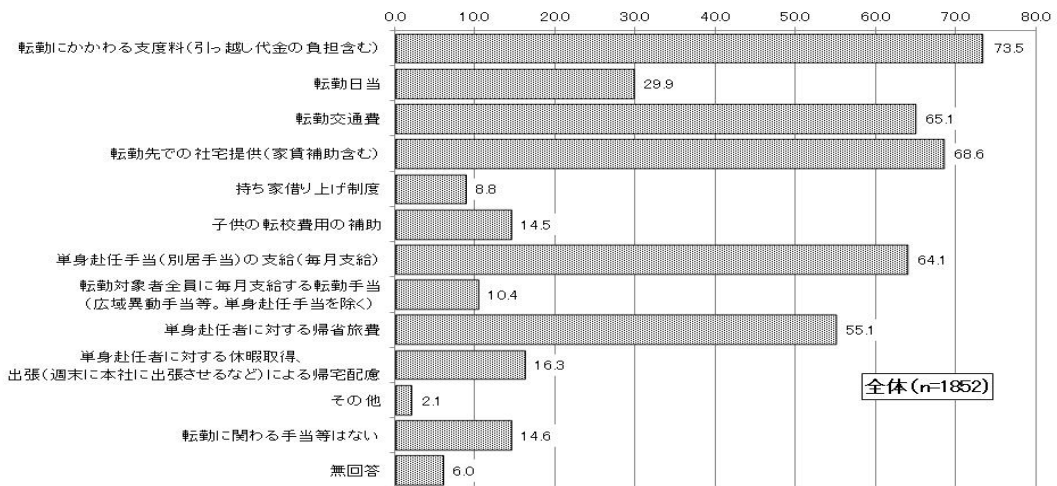
16. 転勤コスト及び、転勤に伴って支給する手当・旅費等

図表16-1: 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 (転居費用や住宅費用、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

※「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。

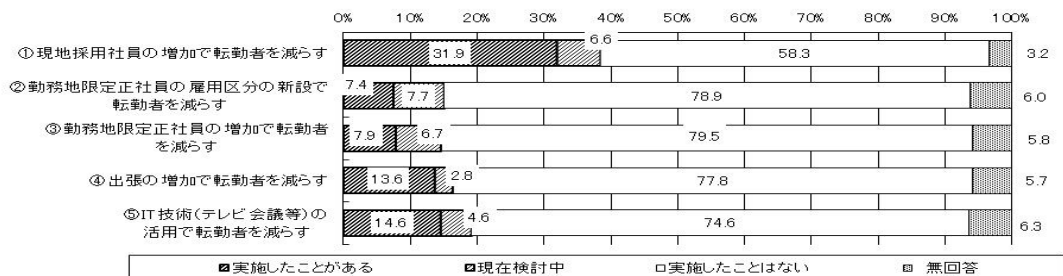
図表16-2: 転勤に伴って支給する手当・旅費等(MA、単位=%)



25

17. 国内転勤を減らすための施策

図表17-1: 国内転勤を減らすための施策(単位=%)



※転勤がある企業を対象に集計(n=1133)。

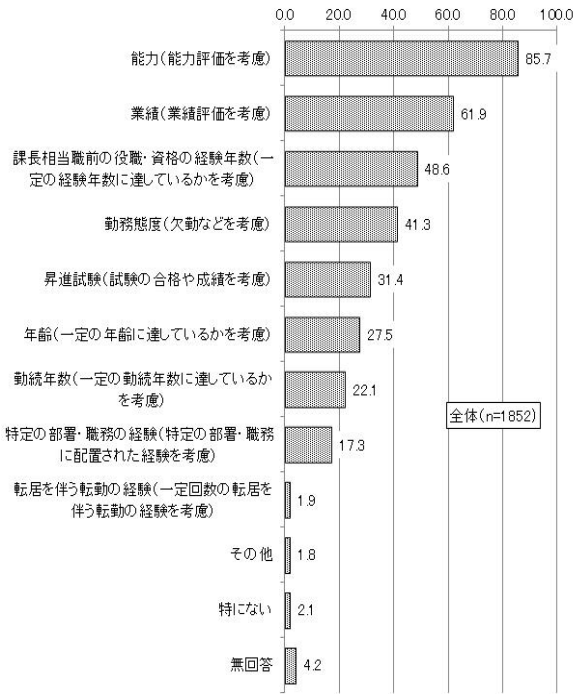
図表17-2: 国内転勤を減らすための施策(単位=%)

	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				⑤ IT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	無回答	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	無回答	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	無回答	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	無回答	実施したことがある	現在検討中	実施したことはない	無回答
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	7.0	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はなし	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ヵ所以下	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ヵ所以下	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ヵ所以下	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ヵ所以上	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

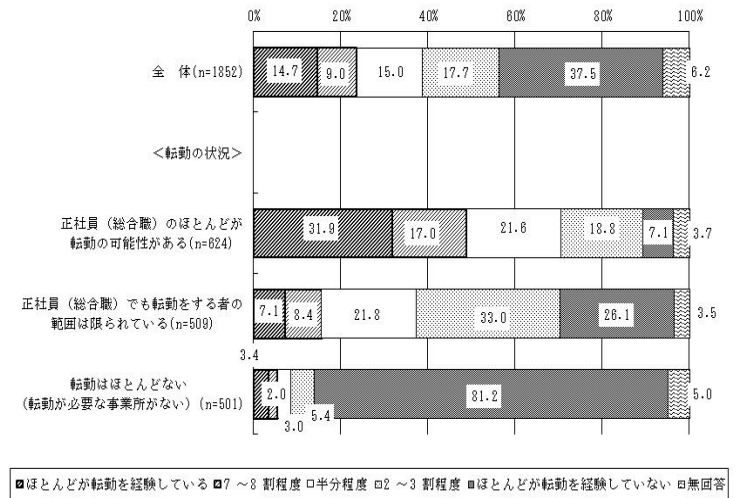
※転勤がある企業を対象に集計。

18. 課長相当職への昇進で考慮している事項

図表18-1: 課長相当職への昇進で考慮している事項(MA、単位=%)



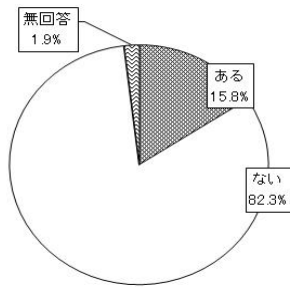
図表18-2: 課長相当職についている者で転勤を経験している者の割合



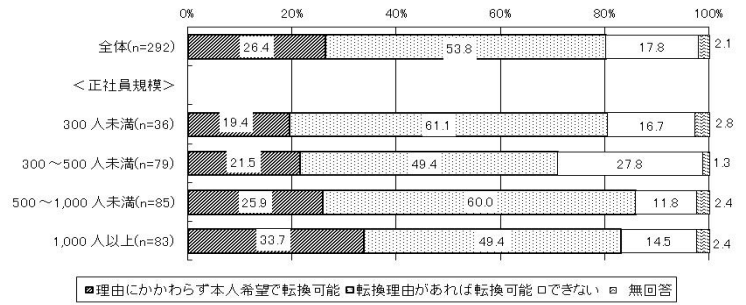
19. 勤務地限定正社員制度

(1) 勤務地限定正社員制度の導入状況

図表19-1: 勤務地限定正社員の雇用区分(n=1852)



図表19-3: 全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換



※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19-2: 勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収(給与・賞与含む)での差 (単位=%)

	n	勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収(給与・賞与含む)での差						無回答
		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	
全体	292	13.0	12.7	27.4	25.3	10.6	7.9	3.1
<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
1～19ヵ所以下	118	17.8	15.3	22.9	25.4	10.2	5.1	3.4
20～49ヵ所以下	75	12.0	12.0	30.7	20.0	10.7	12.0	2.7
50～99ヵ所以下	49	6.1	16.3	30.6	24.5	10.2	10.2	2.0
100ヵ所以上	38	2.6	5.3	26.3	39.5	15.8	7.9	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。

(2)勤務地限定正社員の管理職昇進可能性、及び勤務地限定制度の導入で生じたこと

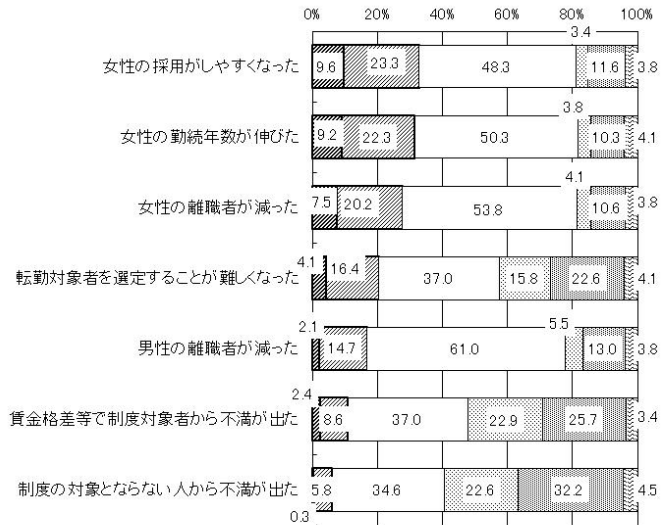
図表19-4: 勤務地限定正社員のままの管理職(課長相当職以上)への昇進可能性

(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無い	11	54.5	18.2	18.2	9.1	0.0
1~19カ所以下	118	37.3	33.1	15.3	11.0	3.4
20~49カ所以下	75	38.7	38.7	13.3	8.0	1.3
50~99カ所以下	49	24.5	44.9	12.2	14.3	4.1
100カ所以上	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19-5: 勤務地限定正社員制度の導入で生じたこと(単位=%)



■ 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

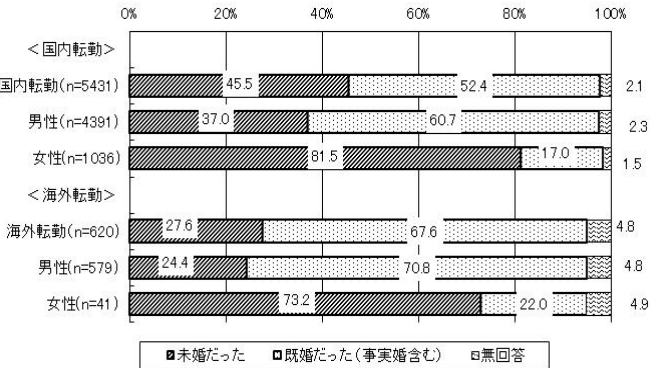
※勤務地限定正社員の雇用区分がある企業を対象に集計(n=292)。

Ⅲ 正社員調査の概要

20.直近の転職経験

(1)直近の転職時の転職経験者の属性

図表20-1:直近の転職開始時の未既婚の状況(性別)



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表20-2:直近の転職経験(役職、役職の変化、仕事内容の変化、仕事の難易度の変化)

(単位=%)

	n	赴任先での役職					
		役員相当	部長・部長相当職	課長・課長相当職	係長・係長相当職	役職なし(一般社員)	無回答
国内転勤	5431	0.6	6.8	23.1	27.3	40.8	1.4
海外転勤	620	11.0	21.5	25.3	15.8	21.6	4.8

	n	転職後の役職の変化			
		上がった	変わらない	下がった	無回答
国内転勤	5431	28.8	67.2	2.7	1.3
海外転勤	620	43.7	47.4	3.9	5.0

	n	転職後の仕事内容の変化			
		転職前と同じ仕事	転職前と一部異なる仕事	転職前と全く異なる仕事	無回答
国内転勤	5431	24.2	37.0	37.4	1.3
海外転勤	620	21.0	46.8	27.3	5.0

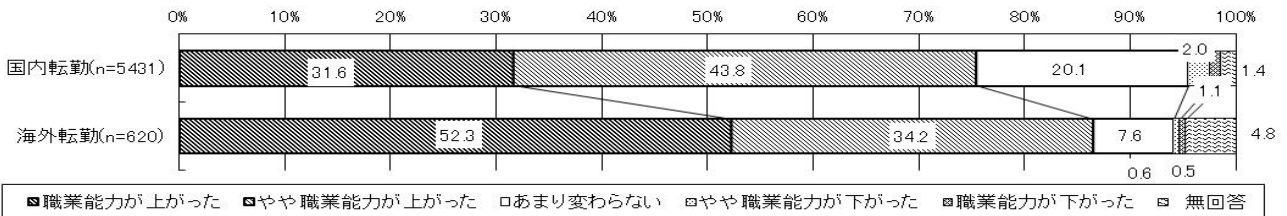
	n	転職期間中の仕事の難易度の変化			
		上がった	変わらない	下がった	無回答
国内転勤	5431	59.4	34.8	4.4	1.4
海外転勤	620	72.7	19.8	2.1	5.3

※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

31

(2)直近の転職を経た後の職業能力の変化

図表20-3:直近の転職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。

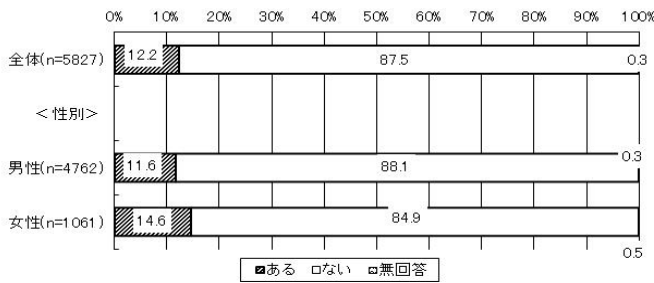
図表20-4:赴任前後での「役職・仕事内容・仕事の難易度」の変化別にみた職業能力の変化(国内転勤)(単位=%)

	n	国内転勤						職業能力上昇
		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、図表20-2の「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)。「職業能力上昇」は、「職業能力が上がった」「やや職業能力が上がった」の合計。

21. 転勤配慮の申し出と免除配慮の有無

図表21-1: 転勤免除配慮を求めたことの有無(単位=%)



図表21-2: 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
<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

※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21-3: 転勤免除配慮の有無(MA、単位=%)

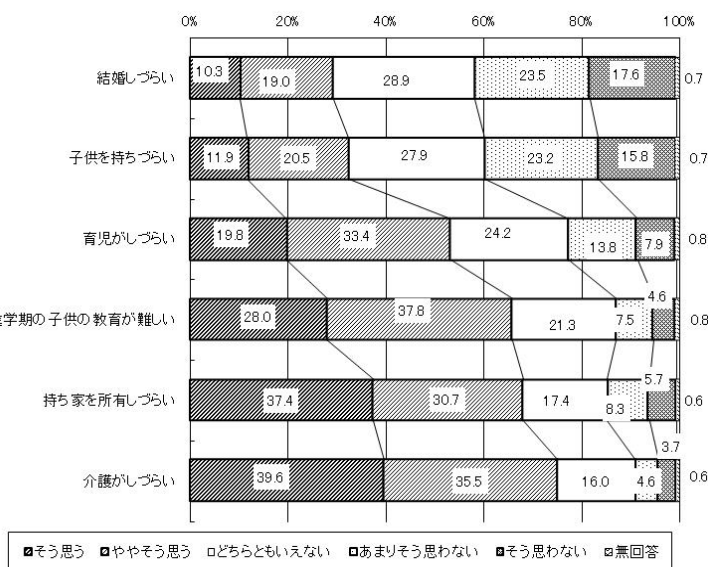
	n	転勤対象から外された	勤務地限定正社員の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	一般職の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	転勤時期をずらすなどの配慮をしてくれなかった(転勤時期をずらして、転勤した)	その他	配慮はなく、転勤した	無回答
全体	710	29.0	1.8	0.6	22.4	16.3	30.6	1.4
<性別>								
男性	554	30.7	1.3	0.5	22.0	13.7	32.3	1.4
女性	155	23.2	3.9	0.6	23.9	25.8	23.9	1.3
転勤配慮事項(MA)								
本人の病気	50	34.0	2.0	6.0	20.0	14.0	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。

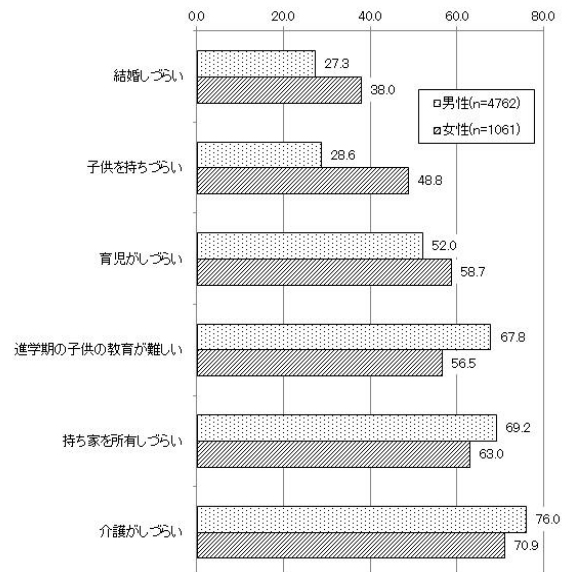
22. 転勤に対する認識

(1) 転勤で困難に感じること

図表22-1: 現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること(n=5827)



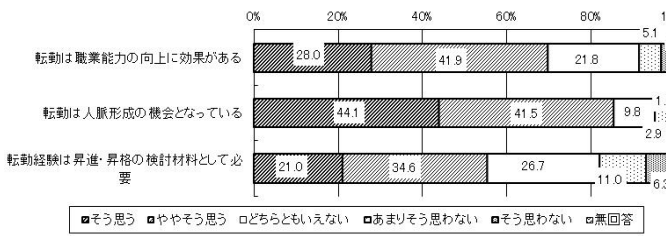
図表22-2: 現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること(性別)(単位=%)



※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)。

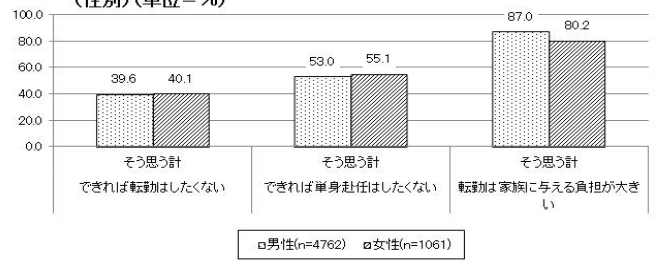
(2)現在の会社における転職に対する認識

図表22-3: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)



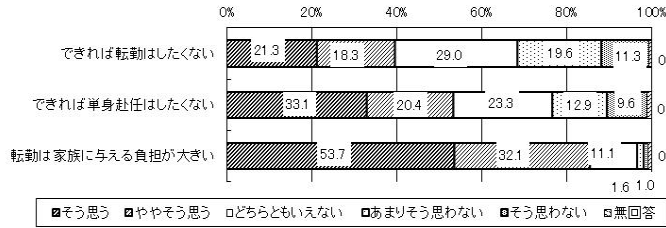
※全体(n=5827)

図表22-5:現在の会社での転職に対する認識(転勤・単身赴任関係)(性別)(単位=%)



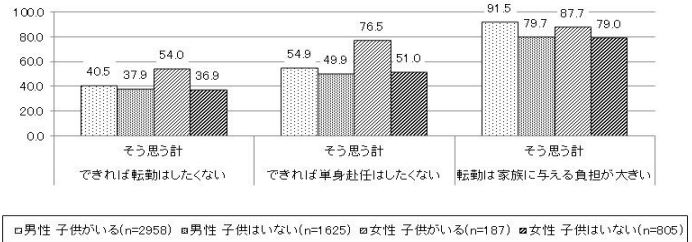
※各項目について、「そう思う・計」(「そう思う」「ややそう思う」の合計)。

図表22-4:現在の会社での転職に対する認識(転勤・単身赴任関係)



※全体(n=5827)

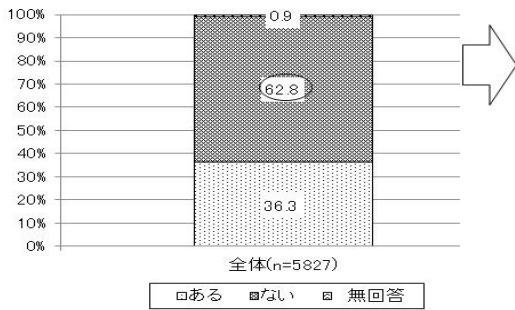
図表22-6:現在の会社での転職に対する認識(転勤・単身赴任関係)(性・子供の有無)(単位=%)



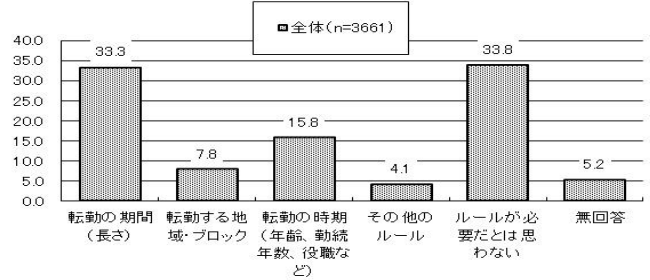
※各項目について、「そう思う・計」(「そう思う」「ややそう思う」の合計)。

23. 労働者側からみた転職に関するルールの希望

図表23-1:現在の会社での転職に関するルールの有無(単位=%)



図表23-2: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23-3:希望する転職赴任期間の上限

