

「企業における転勤の実態に関する調査」 調査結果の概要

平成29年1月11日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

目次

I 調査の概要

1. 調査の概要・・・(3頁)
2. 企業調査、正社員調査の回答者属性・・・(4頁)

II 企業調査の概要・・・(5頁)

1. 転勤の状況と転勤理由、ジョブ・ローテーション・・・(6頁)
2. 転勤に関するルール・・・(8頁)
3. 男女別の転勤経験者割合・・・(9頁)
4. 転勤のパターン・・・(10頁)
5. 過去1年間の転勤者の状況・・・(13頁)
6. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会・・・(16頁)
7. 過去3年間の転勤配慮の要望・・・(18頁)
8. 転勤配慮の考慮と本人が転勤に応じられない場合の措置、処遇・・・(19頁)
9. 勤務地限定正社員制度の導入状況・・・(21頁)

III 正社員調査の概要・・・(23頁)

1. 直近の転勤経験・・・(24頁)
 - (1)直近の転勤時の転勤経験者の属性・・・(24頁)
 - (2)直近の転勤を経た後の職業能力の変化・・・(25頁)
2. 転勤配慮と免除配慮の有無・・・(26頁)
3. 転勤に関するルールの希望・・・(27頁)
4. 転勤に対する認識・・・(28頁)
 - (1)転勤で困難に感じる事・・・(28頁)
 - (2)現在の会社における転勤に対する認識・・・(29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。

2. 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	%	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	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	正社員の雇用区分	ない	1524	82.3
	飲食サービス業	27	1.5	無回答	36	1.9	
	生活関連サービス業、娯楽業	23	1.2	正社員の転勤の状況	正社員(総合職)のほとんどが転勤の可能性のある	624	33.7
	教育、学習支援業	121	6.5		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	27.5
	医療、福祉	39	2.1		転勤はほとんどない(転勤が必要な事業所がない)	501	27.1
	その他	220	11.9		無回答	218	11.8
	その他	56	3.0	転勤あり	転勤がある企業(※1)	1133	100.0
	無回答	10	0.5		国内・海外転勤のみあり	629	55.5
	300人未満	389	21.0		国内転勤のみあり	495	43.7
300～500人未満	598	32.3	国内転勤・海外転勤いずれもあり		6	0.5	
500～1,000人未満	460	24.8	海外転勤のみあり		3	0.3	
1,000～3,000人未満	258	13.9	無回答				
3,000人以上	86	4.6	国内転勤がある企業(※2)	1124	99.2		
無回答	61	3.3	海外転勤がある企業(※3)	501	44.2		

※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のある」「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。

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	29.5
	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	-
	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	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

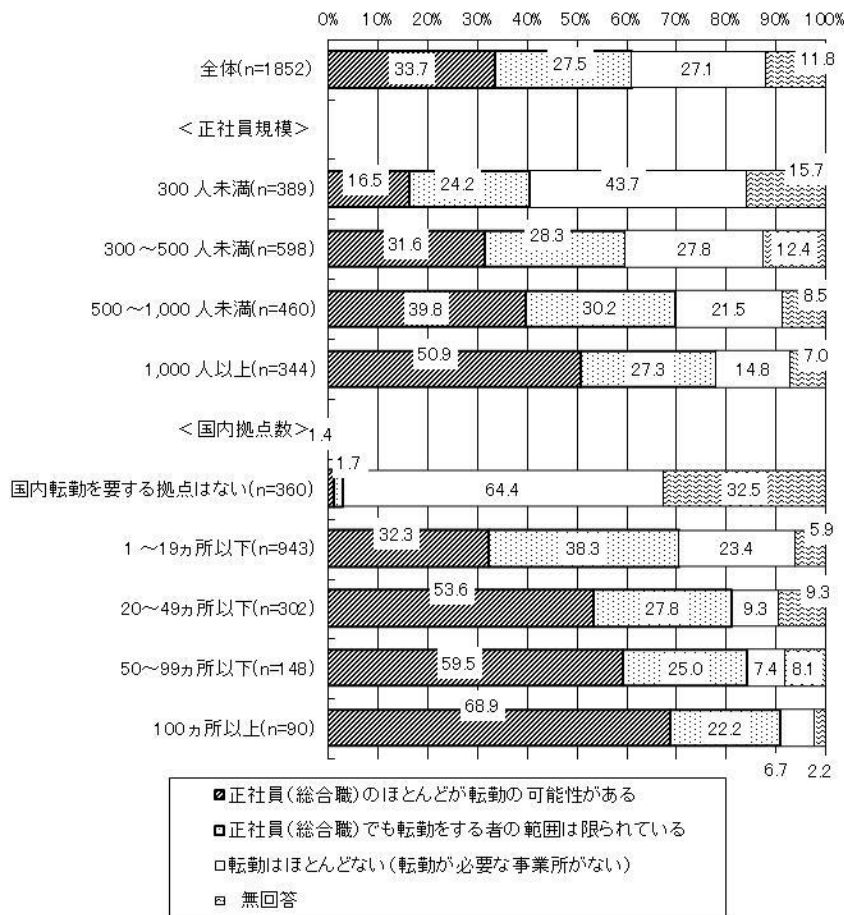
Ⅱ 企業調査の概要

1. 転勤の状況と転勤理由、ジョブ・ローテーション

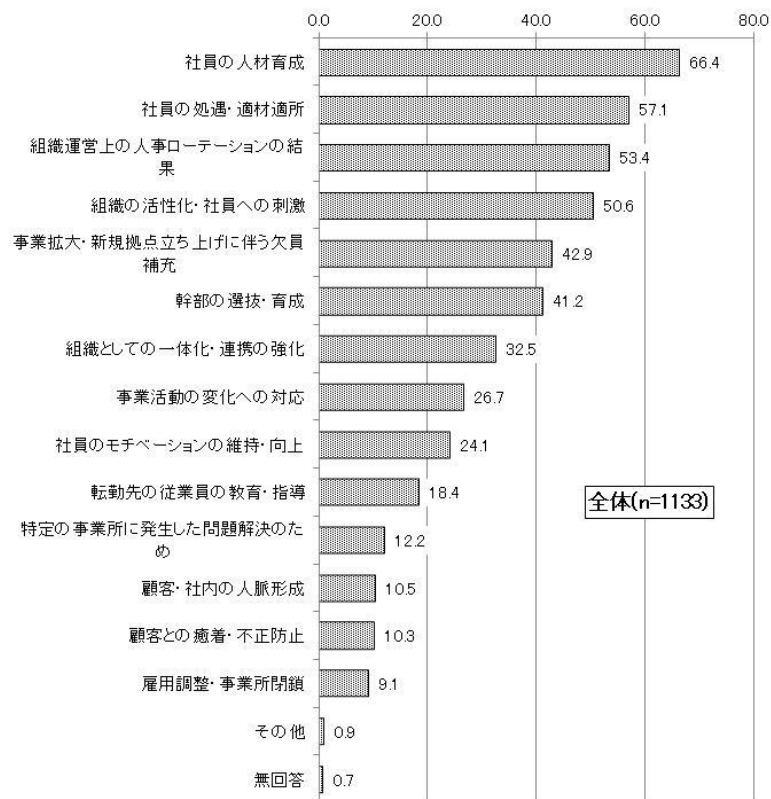
○正社員（総合職）の転勤（転居を伴う配置転換）がどのくらいあるかについては、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」が33.7%、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」が27.5%、「転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）」が27.1%となっている。「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性ある」の割合は、正社員規模が大きくなるほど、拠点数が多くなるほど、高くなる（図表2-1）。

○転勤の目的は、「社員の人材育成」が66.4%ともっとも多く、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2-2）。

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。

○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%と過半数。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2-3)。

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%と最も多く、次いで、「5年」が18.8%などとなっている。「3~5年」(「3年」「4年」「5年」の合計)の割合は51.9%。これ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。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、「3~5年」の割合が高い(図表2-4)。

図表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2-4: 人事異動の頻度が何年ごとであることが多いか(単位=%)

	全 体	人事異動の頻度が何年ごとであることが多いか									3~5年
		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	51.9
<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	43.8
300 ~500 人未満	598	7.9	15.4	3.7	26.1	4.2	18.7	15.9	6.0	2.2	49.0
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	54.1
1,000 人以上	344	5.8	7.0	5.5	35.5	8.7	19.5	13.4	1.7	2.9	63.7
<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	61.1
ない	855	5.1	11.2	4.4	18.5	3.6	19.4	20.7	12.0	4.9	41.5

※「3~5年」は「3年」「4年」「5年」の合計。

2. 転職に関するルール

- 転職に関するルール(転職の期間や時期(年齢等)を定めていること)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2-5)。
- 転職に関するルールの内容は、「転職の期間(長さ)」が53.2%、「転職する地域・ブロック」が28.4%、「転職の時期(年齢、勤続年数、役職など)」が25.1%など。
- これを正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「転職の期間(長さ)」の割合が高くなる。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、「転職の期間(長さ)」「転職の時期(年齢、勤続年数、役職など)」の割合が高い(図表2-6)。

図表2-5: 転職のルールの規定の有無(単位=%)

		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	14.1	13.6	72.1	0.2
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	15.9	12.6	71.1	0.4
転職はほとんどない(転職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2-6: 転職に関するルールの内容(MA、単位=%)

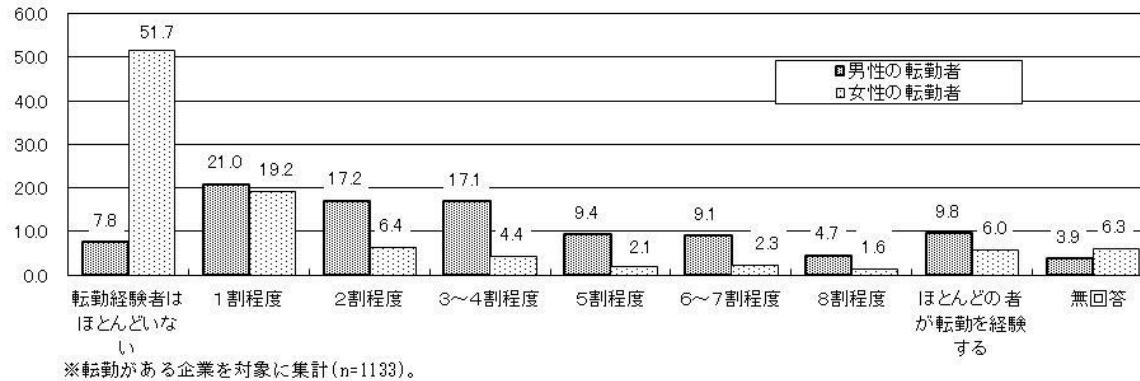
	全体	転職に関するルールの内容				無回答
		転職の期間(長さ)	転職する地域・ブロック	転職の時期(年齢、勤続年数、役職など)	その他	
全体	402	53.2	28.4	25.1	26.4	2.0
<正社員規模>						
300人未満	54	38.9	22.2	22.2	37.0	-
300～500人未満	120	52.5	30.8	29.2	26.7	1.7
500～1,000人未満	117	57.3	26.5	20.5	24.8	2.6
1,000人以上	98	58.2	31.6	29.6	21.4	2.0
<国内拠点数>						
国内転勤を要する拠点数はない	23	56.5	39.1	26.1	8.7	-
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

※転職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. 男女別の転勤経験者割合

- ・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は、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2-7）。
- ・「6割以上」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、男女いずれも高い。「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くなる。一方、女性もおおむね規模が大きくなるほど割合は高い（図表2-8）。

図表2-7: 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＝％）



図表2-8: 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										男性 6割以上	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	無回答	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	無回答			
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	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		
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	13.0	33.4	23.2	15.9	5.3	3.1	0.6	1.8	3.7	5.5	64.8	20.2	5.3	2.6	0.8	0.8	0.2	1.0	4.3	2.0		
<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	15.8	59.5	16.5	6.3	3.8	1.3	1.9	0.6	4.4	5.7	6.9		
300～500人未満	358	8.7	26.5	17.6	16.2	10.3	9.2	2.8	5.9	2.8	17.9	61.7	17.9	6.4	2.8	1.1	1.1	1.1	3.1	4.7	5.3		
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	25.7	51.6	19.6	6.5	5.6	2.2	2.8	0.9	5.3	5.6	9.0		
1,000人以上	269	4.8	11.9	13.8	19.7	9.3	8.2	7.4	17.5	7.4	33.1	35.3	20.8	6.3	5.6	3.7	3.7	3.0	12.3	9.3	19.0		

※1: 転勤がある企業を対象に集計。

※2: 男女ともに、「6割以上」は、「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。

4. 転勤のパターン

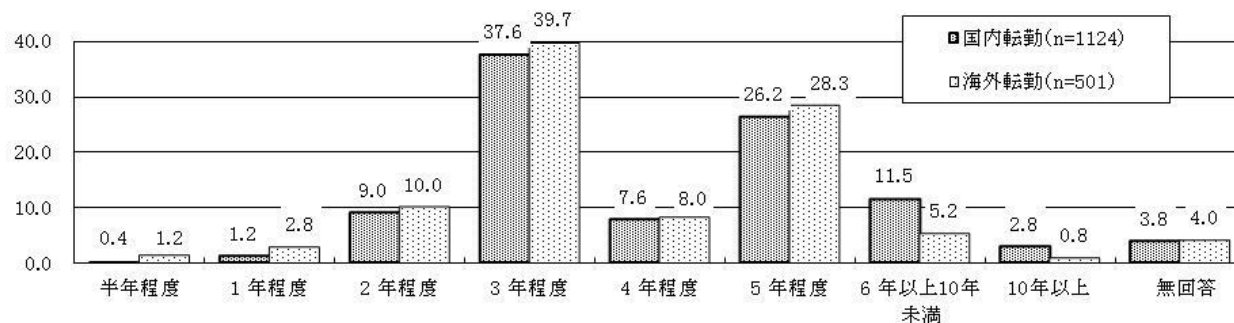
(赴任期間)

・転勤者のなかで、1回の転勤における赴任期間は、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(図表2-9)。

(定年までの転勤回数)

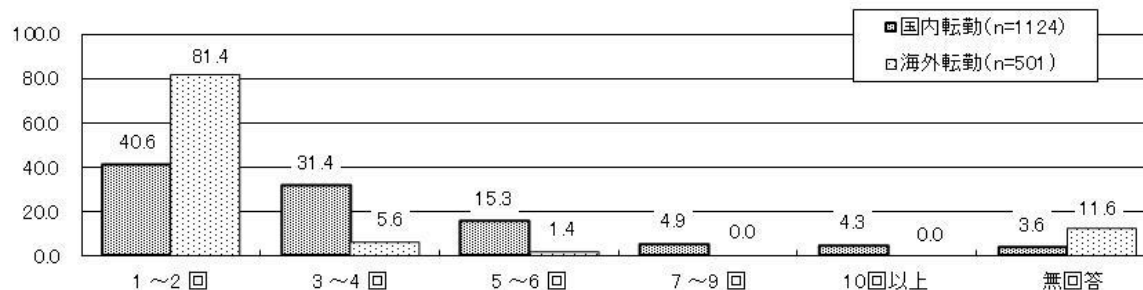
・新卒入社で定年まで働いた場合の転勤経験者のなかでの1人あたり転勤回数については、国内転勤では、「1~2回」が40.6%でもっとも多く、次いで、「3~4回」が31.4%、「5~6回」が15.3%などとなっている。一方、海外転勤では、「1~2回」が81.4%と大多数を占め、次いで、「3~4回」が5.6%などとなっている(図表2-10)。

図表2-9: 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2-10: 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=%)



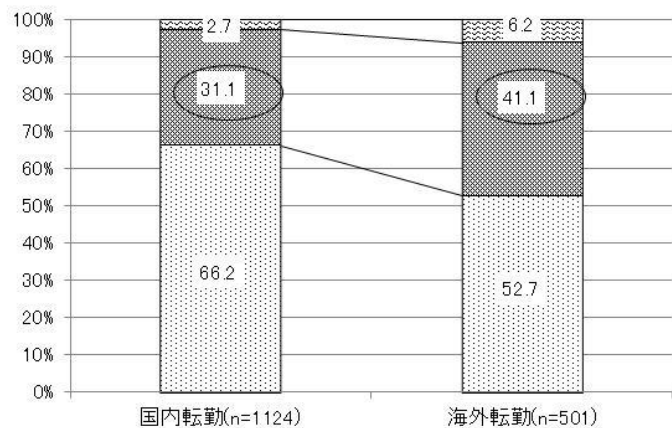
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び「海外転勤がある企業」を対象に集計。

(転勤が多い年齢層)

年齢層によって転勤頻度の多さに違いあるかについては、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(図表2-11)。

「転勤の多い年齢層がある」と回答した企業について、転勤が多い年齢層では、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2-12)。

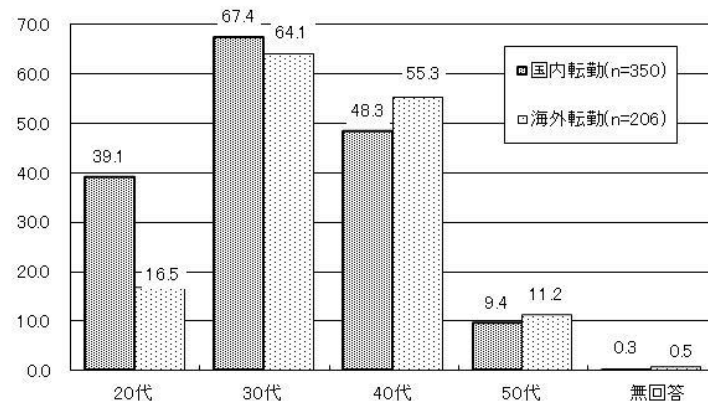
図表2-11: 転勤が生じる年齢層(単位=%)



- 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」及び、「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表2-12: 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。

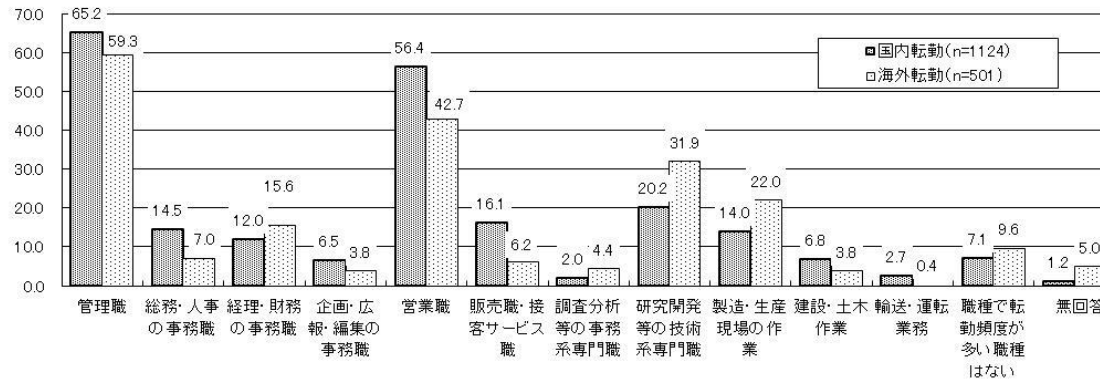
(転勤頻度の多い職種)

・転勤の頻度の多い職種(4つまでの複数回答)は、国内転勤では、「管理職」が65.2%でもっとも多く、次いで、「営業職」「研究開発等の技術系専門職」「総務・人事の事務職」「製造・生産現場の作業」「経理・財務の事務職」など。一方、海外転勤でも、「管理職」が59.3%でもっとも多く、次いで、「営業職」「研究開発等の技術系専門職」「製造・生産現場の作業」「経理・財務の事務職」など(図表2-13)。

(転勤コスト)

・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、「転勤実績がない」「わからない」及び無回答を除き集計すると、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。「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(図表2-14)。

図表2-13: 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」及び、「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表2-14: 国内転勤での年間一人当たりの転勤コスト(単位=%)

	全体	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)							70万円未満	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	45.1	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	51.6	48.4
300～500人未満	403	16.9	19.6	11.7	17.9	19.4	9.9	4.7	48.1	51.9
500～1,000人未満	351	14.8	17.9	11.4	16.2	20.2	14.8	4.6	44.2	55.8
1,000人以上	246	9.3	15.0	11.4	20.3	20.3	11.8	11.8	35.8	64.2

※「転勤実績がない」「わからない」無回答を除き集計。「70万円未満」は「30万円未満」「30～50万円未満」「50～70万円未満」の合計。「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。

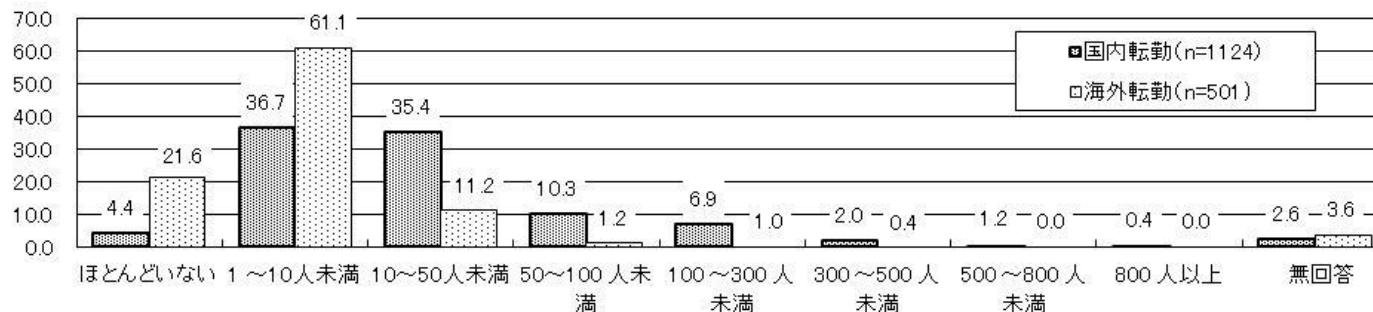
5. 過去1年間の転勤者の状況

(年間の転勤者数)

過去1年間の転勤者数では、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%など。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%など(図表2-15)。

正社員規模別にみると、「50人以上」の割合は規模が大きくなるほど高い。勤務地限定正社員の雇用区分別にみると、勤務地限定正社員の雇用区分が「ある」とする企業のほうが、「ない」とする企業に比べて、「50人以上」の割合が高い(図表2-16)。

図表2-15: 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」及び「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表2-16: 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									50人以上計
		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	20.8
＜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	3.8
300～500人未満	354	5.1	49.4	36.7	4.8	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	6.8
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	21.7
1,000人以上	269	0.7	14.5	29.4	17.1	17.1	8.2	4.8	1.9	6.3	49.1
＜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	36.0
ない	860	5.2	41.5	34.0	8.1	6.0	1.4	0.7	0.2	2.8	16.5

※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」を対象に集計。「50人以上計」は「50～100人未満」「100～300人未満」「300～500人未満」「500～800人未満」「800人以上」の合計。

(単身赴任者の割合)

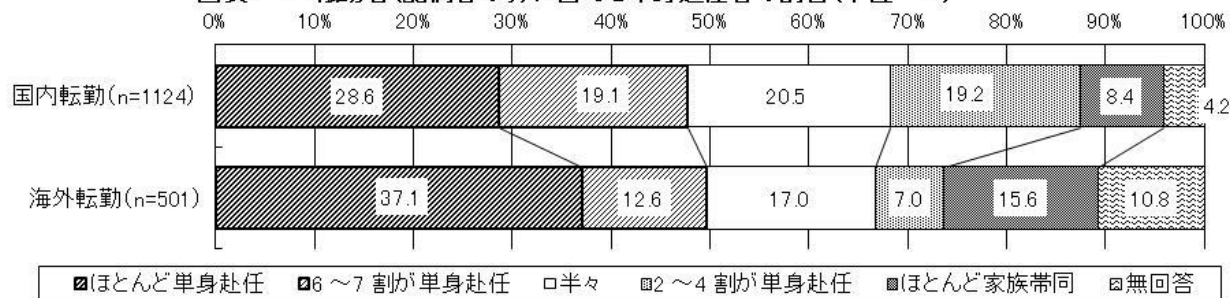
転勤者(配偶者あり)に占める単身赴任者の割合は、「ほとんど単身赴任」が国内転勤28.6%、海外転勤27.1%、「6～7割が単身赴任」が国内転勤19.1%、海外転勤17.0%、「半々」が国内転勤20.5%、海外転勤17.0%などとなっている。「半々以上」の割合は、国内転勤が68.2%、海外転勤が66.7%で、両者でほとんど差はみられない(図表2-17)。

(女性の転勤者)

「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%(図表2-18)。

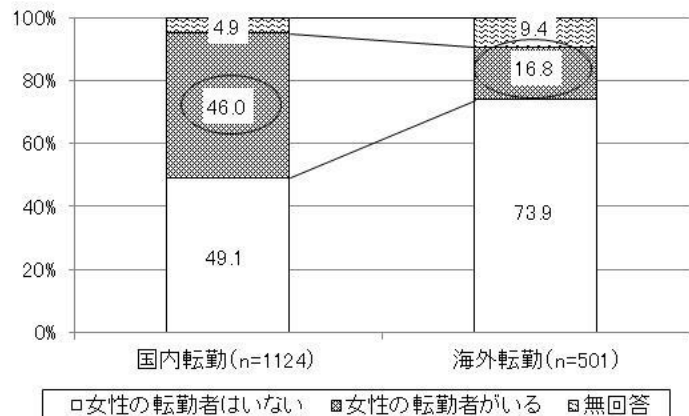
「女性の転勤者がいる」企業での女性の転勤者の割合は、国内転勤、海外転勤いずれも、「1割程度」がもっとも割合が高い(国内転勤70.6%、海外転勤82.1%)(図表2-19)。

図表2-17: 転勤者(配偶者あり)に占める単身赴任者の割合(単位=%)



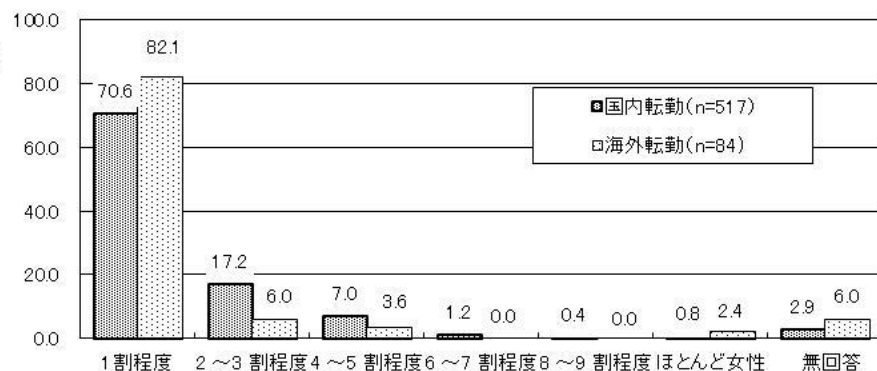
※ 転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」及び、「海外転勤がある企業」を対象に集計。

図表2-18: 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2-19: 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=%)



※ 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)

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%)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%)などの順で多くなっている(図表2-20)。

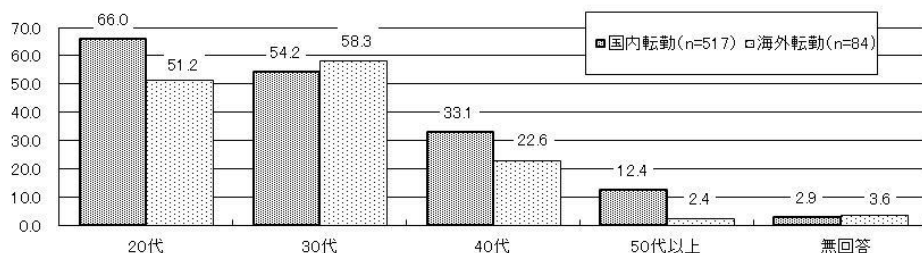
(女性転勤者の未既婚の割合)

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%でいずれも大多数を占める(図表2-21)。

(女性転勤者の単身赴任の有無)

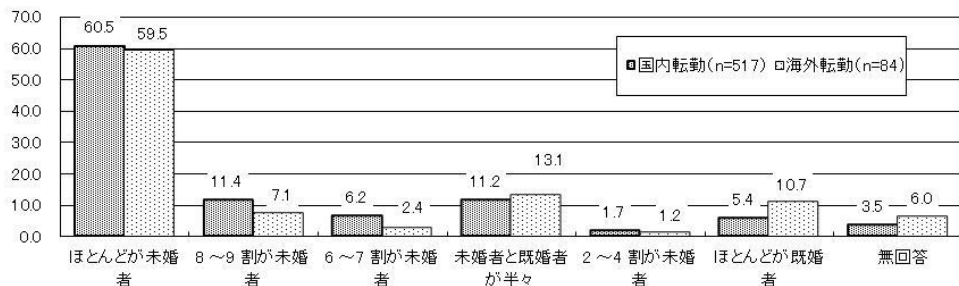
女性(既婚)の転勤者のなかの単身赴任者の有無をみると、女性転勤者のなかに単身赴任者が「いる」とする割合は、国内転勤が19.7%、海外転勤が29.8%(図表2-22)。

図表2-20: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=%)



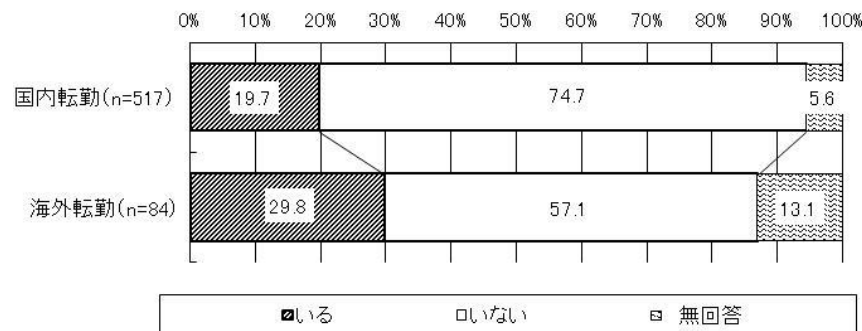
※転勤がある企業のうち、「国内転勤がある企業」「海外転勤がある企業」それぞれにおいて、過去1年間の転勤者のなかで、「女性の転勤者がいる」と回答した企業を対象に集計。

図表2-21: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2-22: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。

6. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会

(転勤配慮を申し出る制度の有無)

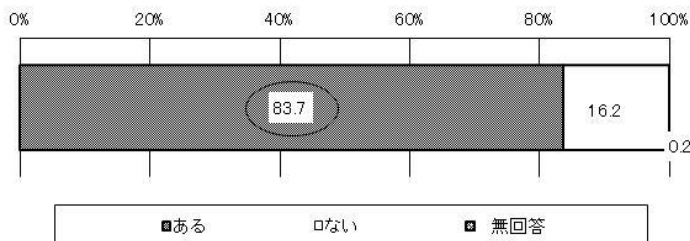
企業が社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤に関する配慮を申し出る制度・機会(自己申告制度や目標管理制度の面接機会など)が「ある」とする割合は83.7%(図表2-23)。

(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。

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2-24)。

図表2-23: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2-24: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。

(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2-25)。

(転勤前の打診時期)

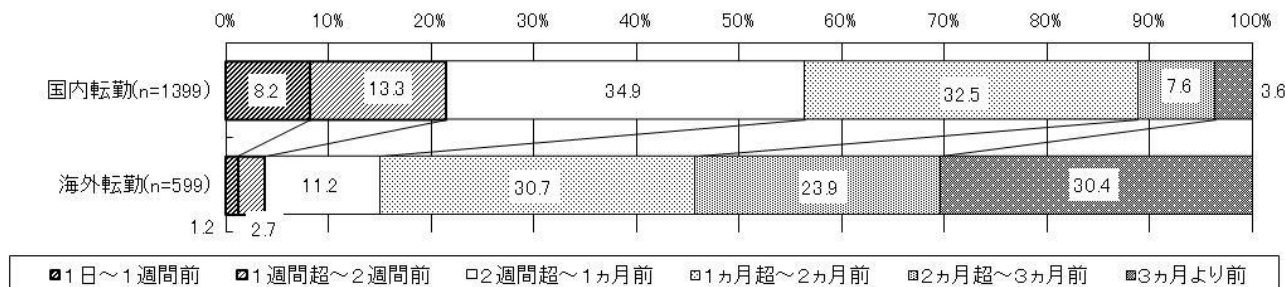
転勤前の打診時期は、国内転勤の場合、「2週間超～1か月前」が34.9%でもっとも高く、次いで、「1か月前～2か月前」が32.5%、「1週間超～2週間前」が13.3%などの順。一方、海外転勤の場合、「1か月前～2か月前」が30.7%、「3か月より前」が30.4%、「2か月前～3か月前」が23.9%などの順(図表2-26)。

図表2-25: 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	-	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2-26: 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。

7. 過去3年間の転勤配慮の要望

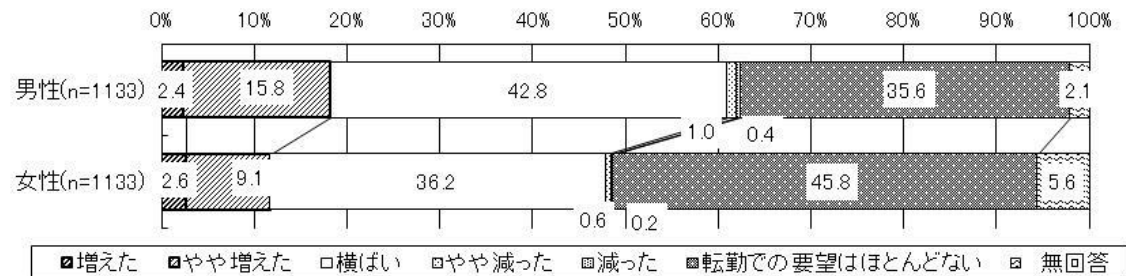
(転勤配慮の要望の増減)

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。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2-27)。

(転勤配慮の要望内容)

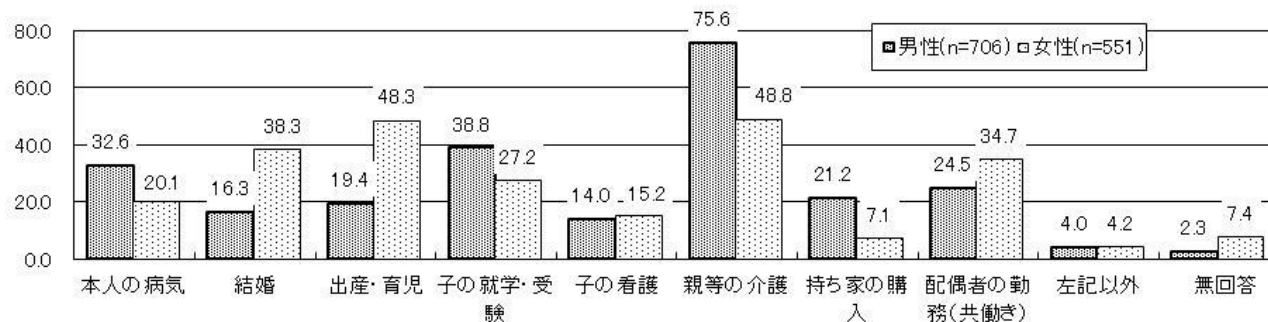
転勤配慮の要望について、男性では、「親等の介護」が75.6%と最も多く、次いで、「子の就学・受験」が38.8%、「本人の病気」が32.6%、「配偶者の勤務(共働き)」が24.5%、「持ち家の購入」が21.2%など。一方、女性でも、「親等の介護」が48.8%でもっとも多く、次いで、「出産・育児」が48.3%、「結婚」が38.3%、「配偶者の勤務(共働き)」が34.7%、「子の就学・受験」が27.2%など(図表2-28)。

図表2-27: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2-28: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。

8. 転勤配慮の考慮と本人が転勤に応じられない場合の措置、処遇

(転勤配慮で考慮した事項)

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については、「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%、「配偶者の勤務(共働き)」が20.3%など(図表2-29)。

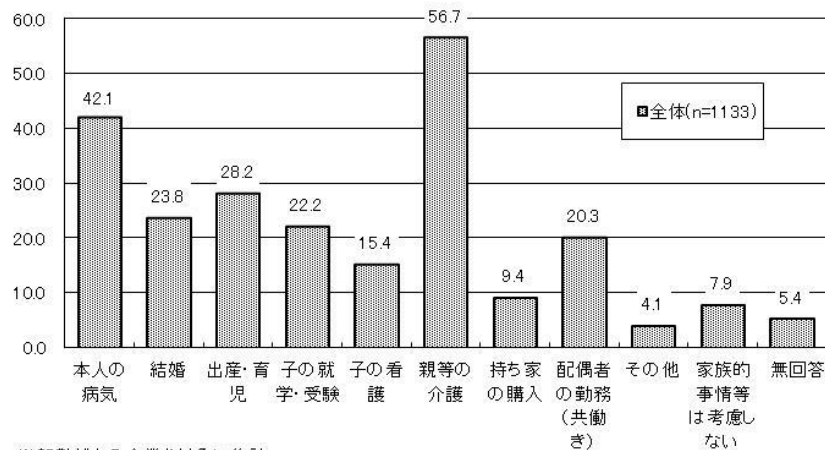
(転勤配慮の措置)

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。正社員規模別みると、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。国内拠点数別にみると、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2-30)。

図表2-30: 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=%)

図表2-29: 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。

	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	予定どおり転勤をしてもらう	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。

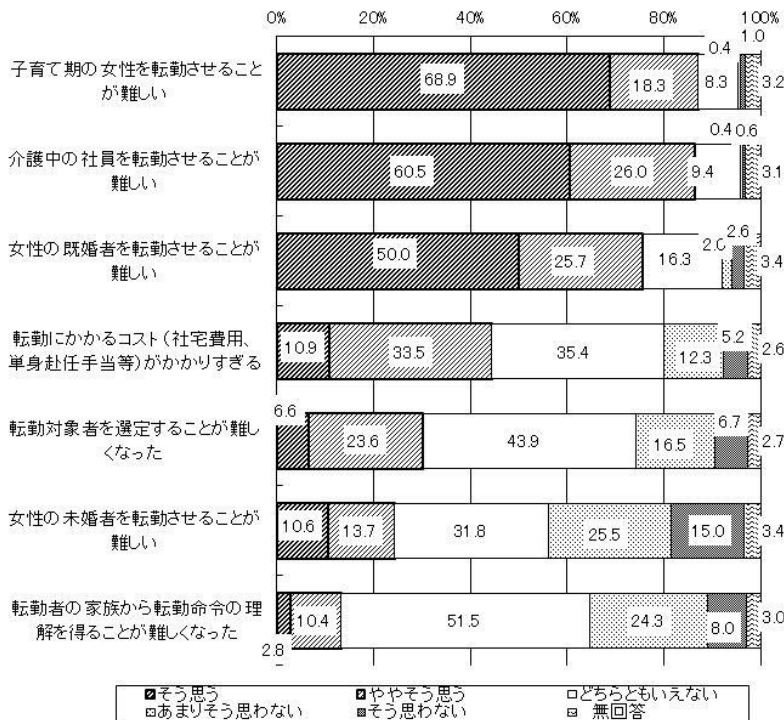
(過去3年間での転職に対する認識)

過去3年間でみた転職に関する認識については、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職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(図表2-31)。

(転職に伴って支給する手当・旅費等)

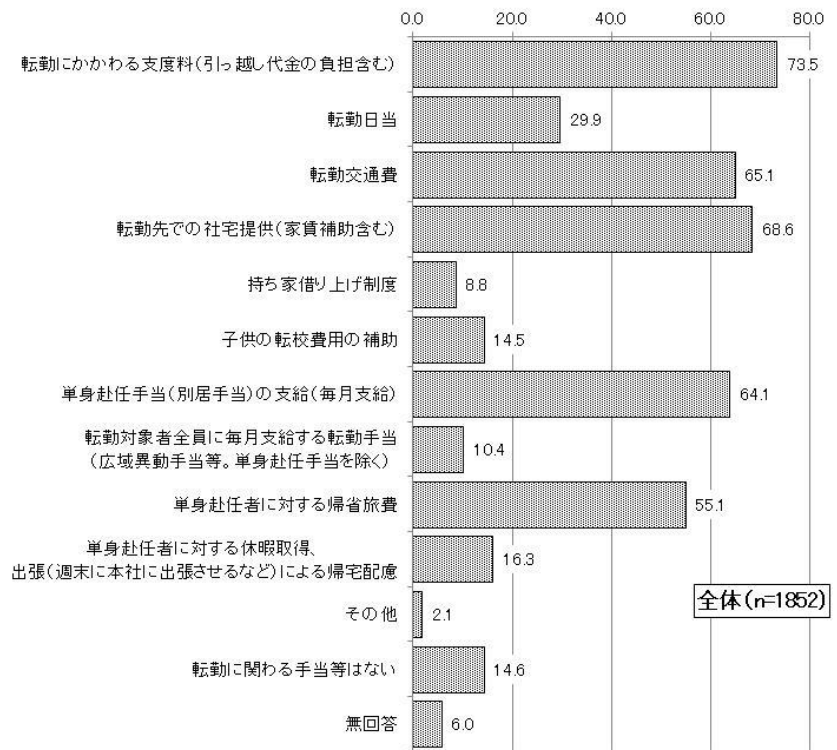
転職に伴って支給する手当・旅費等の支給状況は、「転職にかかわる支度料(引っ越し代金の負担含む)」が73.5%ともっとも多く、次いで、「転職先での社宅提供(家賃補助含む)」(68.6%)、「転職交通費」(65.1%)、「単身赴任手当(別居手当)の支給(毎月支給)」(64.1%)、「単身赴任者に対する帰省旅費」(55.1%)などとなっている(図表2-32)

図表2-31: 過去3年間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)。

図表2-32: 転職に伴って支給する手当・旅費等(MA、単位=%)

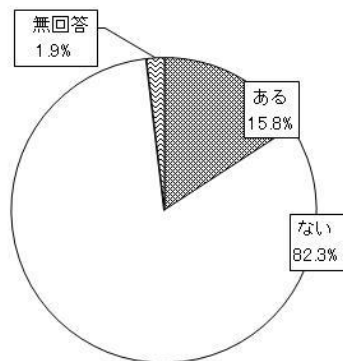


9. 勤務地限定正社員制度の導入状況

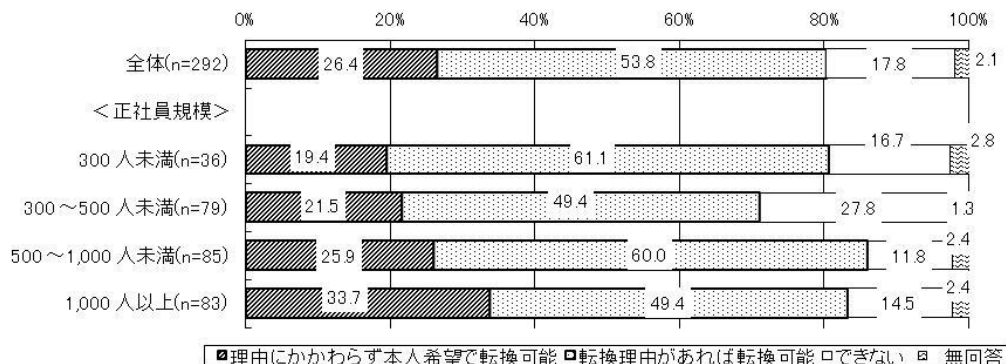
正社員（総合職）のなかで、制度としての勤務地限定正社員の雇用区分については、「ある」は15.8%、「ない」が82.3%（図表2-33）。勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収（給与・賞与含む）は、「5～10%未満」が27.4%、「10～15%未満」が25.3%など。「10%以上」（「10～15%未満」「15～20%未満」「20%以上」の合計）は、43.8%。「10%以上」の割合を国内拠点数別にみると、拠点数が多くなるほど高い（図表2-34）。

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2-35）。

図表2-33: 勤務地限定正社員の雇用区分(n=1852)



図表2-35: 全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換



※勤務地限定社員制度の雇用区分がある企業を対象に集計。

図表2-34: 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）
（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）							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	-	36.4	18.2	-	-	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

※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。「10%以上」は「10～15%未満」「15～20%未満」「20%以上」の合計。

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。

(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みると、おおむね拠点数が多くなるほどわずかに高い(図表2-36)。

(勤務地限定正社員導入で生じたこと)

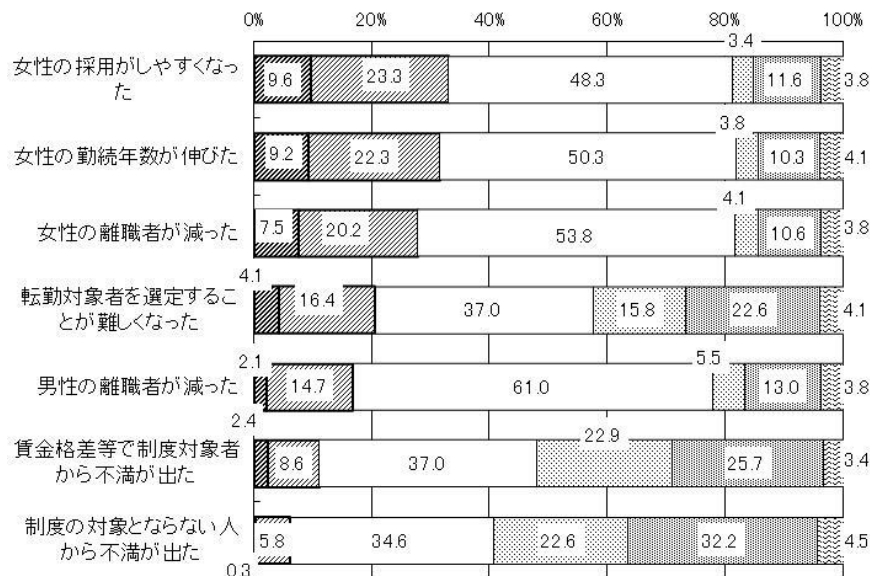
勤務地限定正社員制度の導入で生じたことについては、各項目で、「そう思う・計」(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)とする割合をみると、「女性の採用がしやすくなった」が32.9%と最も高く、次いで、「女性の勤続年数が伸びた」(31.5%)、「女性の離職者が減った」(27.7%)などとなっている(図表2-37)。

図表2-36: 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

	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					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	-	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数はない	11	54.5	18.2	18.2	9.1	-	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

※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。「課長相当職以上・計」は、「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。

図表2-37: 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

※勤務地限定社員制度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

1.直近の転勤経験

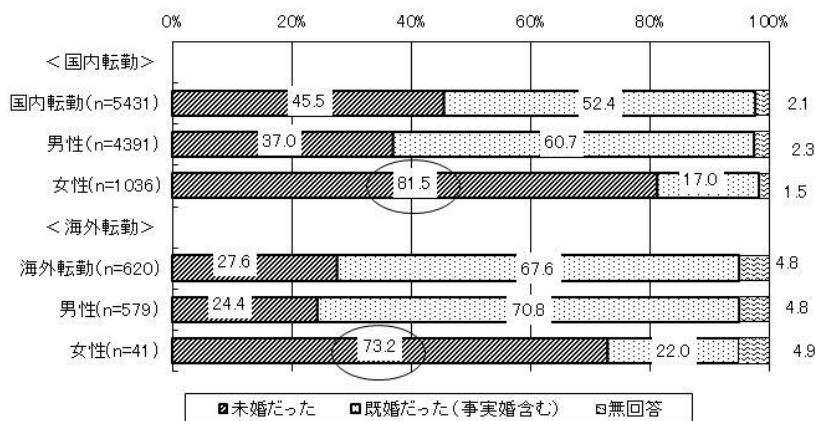
(1)直近の転勤時の転勤経験者の属性

直近の転勤開始時の未既婚の状況を性別でみると、男性では「未婚だった」とする割合は国内転勤37.0%、海外転勤24.4%である一方、女性では「未婚だった」とする割合は国内転勤81.5%、海外転勤73.2%と男性に比べ高い(図表3-1)。

直近の転勤経験では、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」「課長・課長相当職」「部長・部長相当職」などが続く。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い。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。「転勤前と同じ仕事」は国内転勤24.2%、海外転勤21.0%と2割程度で、7割は変化がみられる。

仕事の難易度は、「上がった」が59.4%、海外転勤72.7%(図表3-2)。

図表3-1:直近の転勤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3-2:直近の転勤経験(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	転勤後の役職の変化			
		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	転勤後の仕事内容の変化			
		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
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	転勤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。

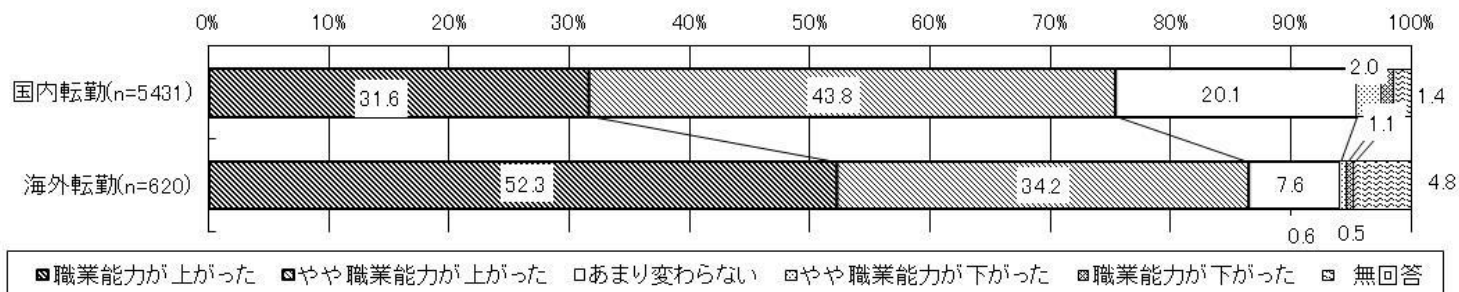
(2)直近の転職を経た後の職業能力の変化

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）は国内転職75.4%、海外転職86.5%（図表3-3）。

赴任後の役職変化別にみると、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みると、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」のほうが「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3-4）。

図表3-3:直近の転職を経た後の職業能力の変化



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表3-4:直近の転職を経た後の職業能力の変化(単位=%)

		国内転職							海外転職								
		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	転職前と同じ仕事	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
	転職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
	転職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

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

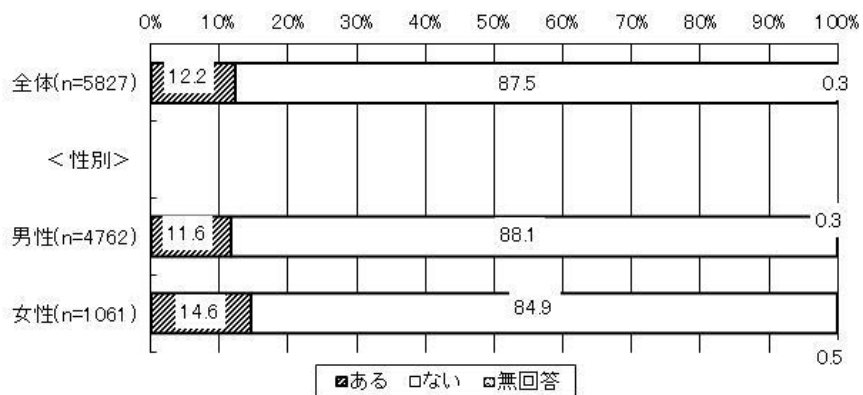
2. 転勤配慮と免除配慮の有無

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%（図表3-5）。

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（図表3-6）。

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きた（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。一方、「転勤対象から外された」とする割合は、男性より女性のほうが高い。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3-7）。

図表3-5: 転勤免除配慮を求めたことの有無(単位=%)



図表3-6: 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3-7: 転勤免除配慮の有無(MA、単位=%)

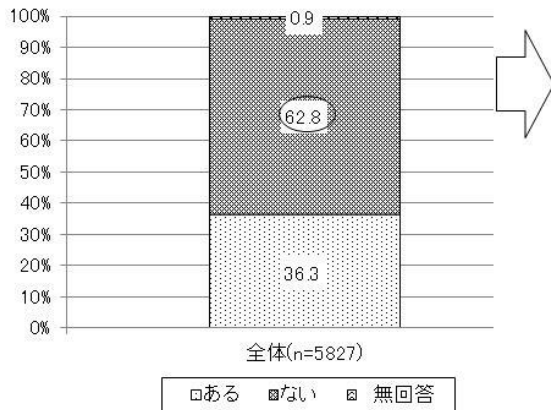
	n	転勤対象から外された	勤務地限定正社員の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	一般職の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	転勤時期をずらすなどの配慮をしてきた(転勤時期をずらして、転勤した)	その他	配慮はなく、転勤した	無回答
全体	710	29.0	1.8	0.6	22.4	16.3	30.6	1.4
<性別>								
男性	554	30.7	1.3	0.5	22.0	13.7	32.3	1.4
女性	155	23.2	3.9	0.6	23.9	25.8	23.9	1.3
転勤(MA)免除事項								
本人の病気	50	34.0	2.0	6.0	20.0	14.0	28.0	-
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計。

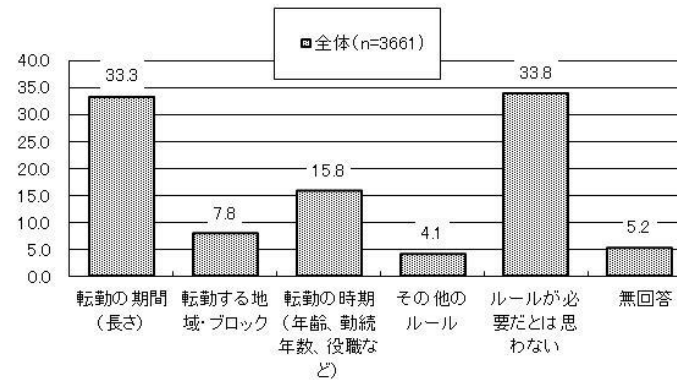
3. 転職に関するルールの希望

転職に関するルールが「ない」が62.8%、「ある」が36.3%である(図表3-8)。転職に関するルールが「ない」と回答した者について、転職に関するルールが必要かについては、「ルールが必要だとは思わない」とする者が33.8%ある一方で、6割程度が何らかのルールを希望。必要と思うルールとしては、「転職の期間(長さ)」が33.3%ともっとも高く、次いで、「転職の時期(年齢、勤続年数、役職など)」が15.8%、「転職する地域・ブロック」が7.8%となっている(図表3-9)。
希望する転職赴任期間の上限は、「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。「1~3年」(「1~2年程度」「3年程度」の合計)の割合を性別にみると、「1~3年」の割合は、男性が57.0%、女性が65.7%で、女性のほうが高い(図表3-10)。

図表3-8:現在の会社での転職に関するルールの有無(単位=%)

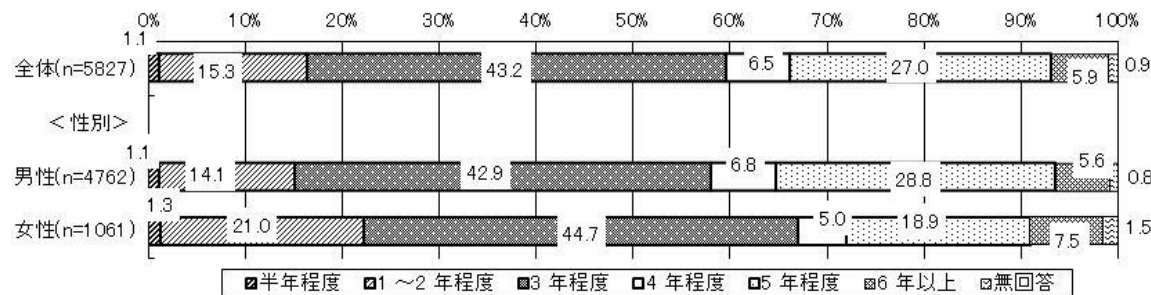


図表3-9:必要と思う転職に関するルール(SA、単位=%)



※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3-10:希望する転職赴任期間の上限



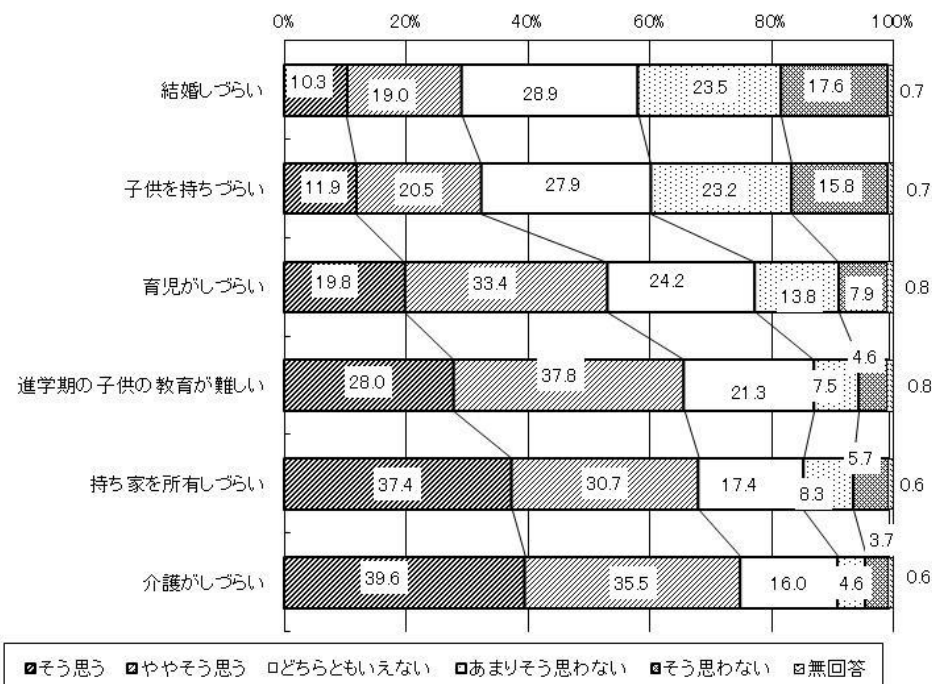
4. 転勤に対する認識

(1) 転勤で困難に感じること

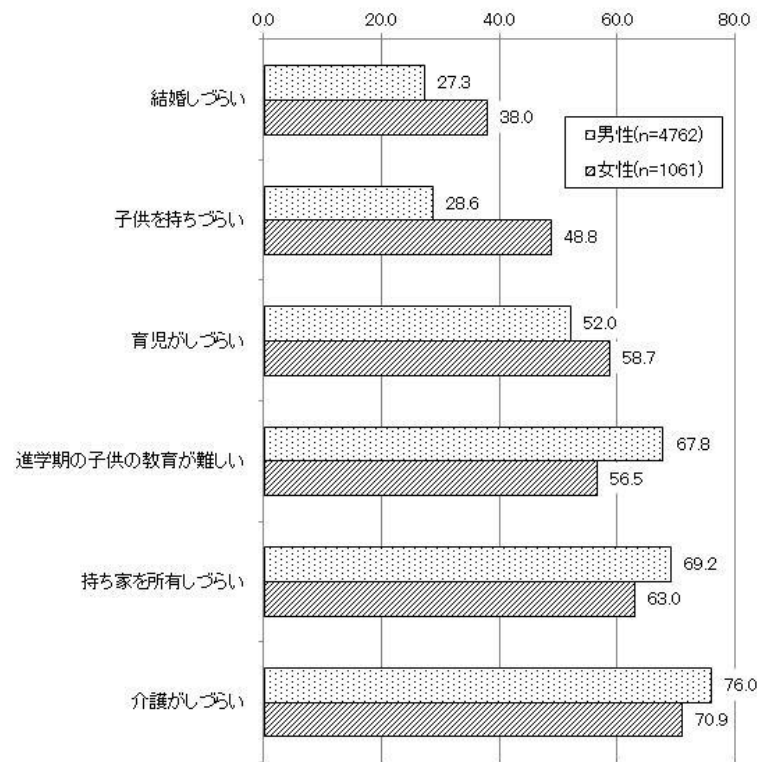
現在の会社でのあなたの転勤経験に照らして、転勤があることにより、困難に感じることはあるかについて、各項目で、「そう思う・計」(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)とする割合をみると、「結婚しづらい」(29.3%)、「子供を持ちづらい」(32.4%)、「育児がしづらい」(53.2%)、「進学期の子供の教育が難しい」(65.8%)、「持ち家を所有しづらい」(68.1%)、「介護がしづらい」(75.1%)となっている(図表3-11)。

各項目で、「そう思う・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(図表3-12)。

図表3-11: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3-12: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)。

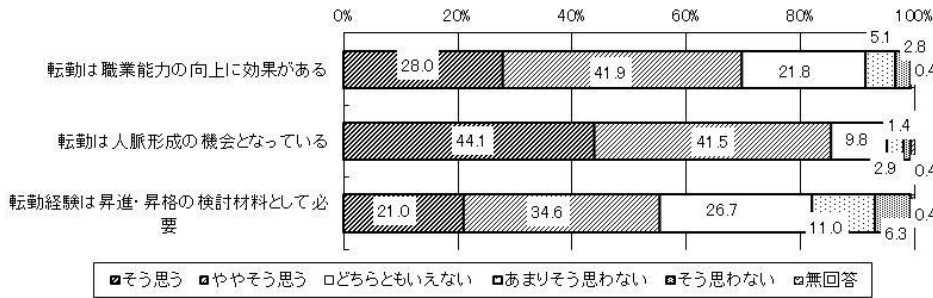
(2)現在の会社における転職に対する認識

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、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(図表3-13)。

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%(図表3-14)。

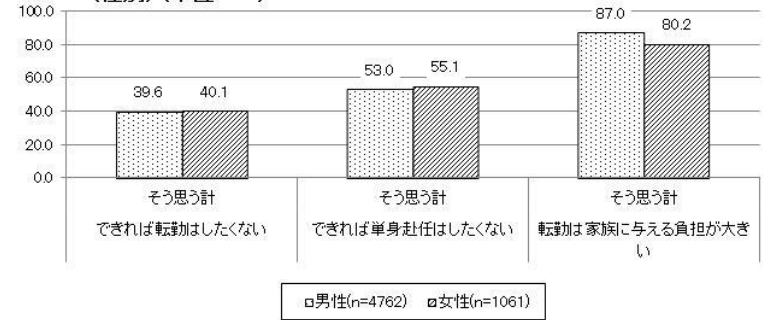
性別にみると、「できれば転職はしたくない」「できれば単身赴任はしたくない」は「そう思う・計」の割合にいずれも性差はない。「転職は家族に与える負担が大きい」は女性よりも男性のほうが割合は高い(図表3-15)。性・子供の有無別にみると、いずれも、「そう思う・計」の割合は、男女にかかわらず、「子供はいない」に比べて「子供がいる」のほうが高い(図表3-16)。

図表3-13: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)



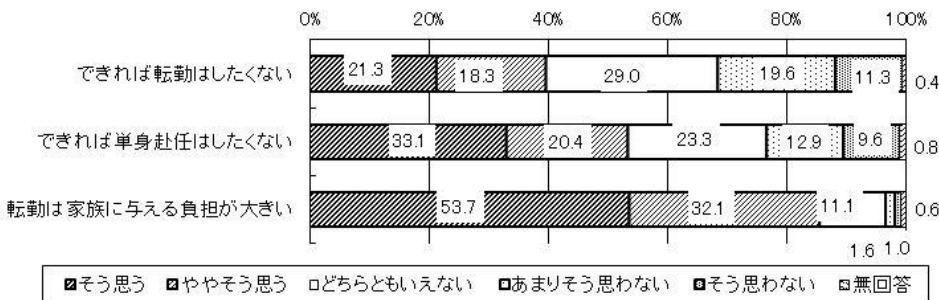
※全体(n=5827)

図表3-15: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=%)



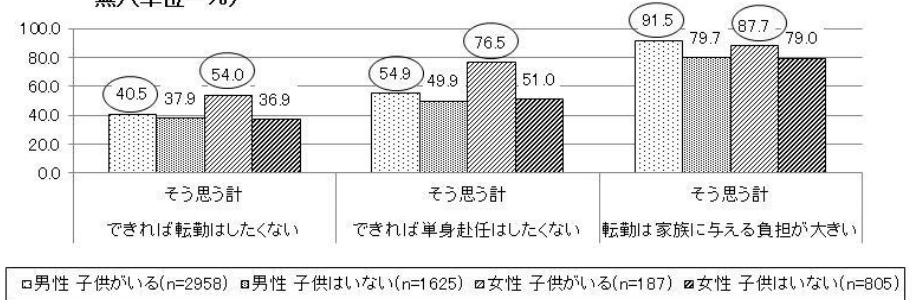
※各項目について、「そう思う・計」(「そう思う」「ややそう思う」の合計)。

図表3-14:現在の会社での転職に対する認識(転職・単身赴任関係)



※全体(n=5827)

図表3-16: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)。