

# 第 I 部 調査結果

## 第1章 調査の概要

### 1. 調査の趣旨・目的

企業における労働者の転勤については、企業独自の経営判断に基づき行われるものであるが、就職後間もない時期から複数回の転勤が行われることにより、結婚・妊娠・出産・子育てといった、将来のライフプランの設計に困難をきたし継続就業の妨げになる、あるいは家族形成を阻害するとの指摘がある。雇用管理における転勤の位置づけや実態、その効果等について、個人 web 調査を行った<sup>1</sup>。

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

### 2. テーマ

「転勤に関する個人 web 調査」

### 3. 調査方法（調査対象等）

(1) 調査方法：インターネット調査（スクリーニング調査・本調査）

(2) 調査機関：楽天リサーチ株式会社

(3) 調査対象者：

調査会社に登録しているインターネット調査登録モニター

(4) 調査対象

全国の年齢（25歳以上 60歳以下）の正社員（農林漁業・公務を除く）。楽天リサーチ株式会社の登録モニターを対象にスクリーニング調査を実施し、上記の正社員に調査対象を限定（該当する調査対象のみが本調査に回答する方式）。スクリーニングの基準は回収全体で 12,000 サンプル以上の収集を目標としている。

### 4. 調査実施時期

2016年9月15日～9月20日

### 5. 配信数及び回収数

(1) 配信：130,856 件

(2) 回収数：本調査：11,998 件（SC：50,097 件）

<sup>1</sup> 当機構ではすでに資料シリーズ No.179「企業における転勤の実態に関するヒアリング調査」（2016年）及び調査シリーズ No.174「企業における転勤の実態に関する調査」（企業・労働者アンケート調査、2017年）を公表している。後者の労働者調査は、企業を通じた調査票の配付であるため、転勤経験者の実情や意識は把握できるものの、企業を超えた全般的な状況を捕捉するためには一定の限界が伴う。そのため転勤経験者に対する個人 web アンケート調査を実施した。

## 第2章 SC 調査の結果概要

### 1. SC 調査による転勤経験<sup>2</sup>の有無

SC（スクリーニング）調査で、転勤の経験の有無<sup>3</sup>を見ると、「国内転勤の経験がある」が26.2%、「海外転勤の経験がある」が1.4%、「国内・海外転勤いずれも経験がある」が1.8%となっており、「転勤の経験はない」が70.7%となっている（以下、図表2-1-1）。「転勤の経験がある」（「国内転勤の経験がある」「海外転勤の経験がある」「国内・海外転勤いずれも経験がある」の合計）のは、29.3%であり、「転勤の経験はない」は70.7%である。

国内・海外いずれかの経験（以下「国内・海外転勤経験」とする）をみると、「国内転勤あり・計」（「国内転勤の経験がある」「国内・海外転勤いずれも経験がある」の合計）は27.9%、「海外転勤あり・計」（「海外転勤の経験がある」「国内・海外転勤いずれも経験がある」の合計）は3.2%となっている。

転勤経験の有無について、性別にみると、男性は、「転勤の経験がある」33.9%、「転勤の経験はない」66.1%である一方、女性は、「転勤の経験がある」11.6%、「転勤の経験はない」88.4%となっている。性・年齢別にみると、「転勤の経験がある」とする割合は、男性では年齢が高くなるほどその割合が高くなるが、女性はいずれの年齢でも1割程度で、わずかではあるがおおむね年齢が高くなるほどその割合が低くなっている。

図表 2-1-1：転勤経験の有無（単位＝%）

	n	転勤の経験有無(SA)				(1) 転勤経験の有無		(2) 国内・海外転勤経験		
		国内転勤の経験がある	海外転勤の経験がある	国内・海外転勤いずれも経験がある	転勤の経験はない	転勤の経験がある	転勤の経験はない	国内転勤あり・計	海外転勤あり・計	
全体	48226	26.2	1.4	1.8	70.7	29.3	70.7	27.9	3.2	
性別	男性	38341	30.2	1.6	2.1	66.1	33.9	66.1	32.3	3.7
	女性	9885	10.6	0.5	0.5	88.4	11.6	88.4	11.1	1.0
年齢	20代	1672	17.2	0.8	1.9	80.1	19.9	80.1	19.1	2.7
	30代	9173	20.5	1.2	1.2	77.2	22.8	77.2	21.7	2.4
	40代	19772	25.5	1.3	1.4	71.8	28.2	71.8	26.9	2.7
	50代以上	17609	30.7	1.8	2.5	65.1	34.9	65.1	33.1	4.2
性・年齢	男性 20代	677	24.5	1.5	2.7	71.3	28.7	71.3	27.2	4.1
	男性 30代	5765	25.7	1.5	1.6	71.2	28.8	71.2	27.3	3.0
	男性 40代	16081	29.2	1.5	1.7	67.7	32.3	67.7	30.8	3.1
	男性 50代以上	15818	33.0	1.9	2.7	62.3	37.7	62.3	35.7	4.6
	女性 20代	995	12.2	0.3	1.4	86.1	13.9	86.1	13.6	1.7
	女性 30代	3408	11.6	0.6	0.6	87.2	12.8	87.2	12.2	1.2
	女性 40代	3691	9.7	0.5	0.3	89.5	10.5	89.5	10.0	0.8
	女性 50代以上	1791	9.9	0.4	0.2	89.4	10.6	89.4	10.2	0.6

※1：「(1) 転勤経験の有無」での「転勤の経験がある」は「国内転勤の経験がある」「海外転勤の経験がある」「国内・海外転勤いずれも経験がある」の合計。

※2：「(2) 国内・海外転勤経験」の「国内転勤あり・計」は「国内転勤の経験がある」「国内・海外転勤いずれも経験がある」の合計、「海外転勤あり・計」は「海外転勤の経験がある」「国内・海外転勤いずれも経験がある」の合計。

<sup>2</sup> 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）。

<sup>3</sup> 転勤の経験の有無の設問は、スクリーニング調査で回収された50,097件のうち、就業形態（正社員）の条件に合致した48,226件が対象となっている。なお、「第1章 調査の概要」で示したとおり、本調査の調査対象の年齢は25歳以上60歳以下としている（以下で年齢別の集計を見る場合は、調査時点の年齢が当該範囲内であることに留意）。

## 2. 正社員規模・業種別にみた転職経験

現在の会社での正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「転職の経験がある」とする割合が高くなる傾向にある。これを性・正社員規模別に見ても同様の結果である。

国内・海外転職経験を正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、国内転職、海外転職いずれも、その割合が高くなる。性・正社員規模別にみると、男性では、国内転職、海外転職いずれも、規模が大きくなるほど高い。一方、女性も、国内転職については、規模が大きくなるほど、その割合が高くなる（図表 2-1-2）。

図表 2-1-2：性・正社員規模別の転職経験の有無（単位＝％）

	n	転職の経験有無(SA)				(1)転職経験の有無		(2)国内・海外転職経験		
		国内転職の経験がある	海外転職の経験がある	国内・海外転職いずれも経験がある	転職の経験はない	転職の経験がある	転職の経験はない	国内転職あり・計	海外転職あり・計	
計	全体	48226	26.2	1.4	1.8	70.7	29.3	70.7	27.9	3.2
	299人以下	27001	14.7	0.7	0.6	84.1	15.9	84.1	15.3	1.3
	300～499人	3138	32.6	1.7	2.1	63.7	36.3	63.7	34.6	3.8
	500～999人	3711	34.0	1.7	2.5	61.8	38.2	61.8	36.5	4.2
	1000～2999人	4529	40.4	2.3	2.8	54.5	45.5	54.5	43.2	5.1
	3000人以上	9847	46.1	2.8	4.2	46.9	53.1	46.9	50.3	7.0
	男性・計	38341	30.2	1.6	2.1	66.1	33.9	66.1	32.3	3.7
	299人以下	20327	17.3	0.8	0.7	81.1	18.9	81.1	18.0	1.5
	300～499人	2537	37.0	1.8	2.4	58.8	41.2	58.8	39.4	4.1
	500～999人	3093	37.9	1.9	2.8	57.4	42.6	57.4	40.7	4.7
	1000～2999人	3869	44.1	2.6	3.0	50.2	49.8	50.2	47.1	5.7
	3000人以上	8515	49.6	3.0	4.7	42.7	57.3	42.7	54.2	7.7
	女性・計	9885	10.6	0.5	0.5	88.4	11.6	88.4	11.1	1.0
	299人以下	6674	6.5	0.2	0.2	93.0	7.0	93.0	6.7	0.4
	300～499人	601	13.8	1.3	0.8	84.0	16.0	84.0	14.6	2.2
	500～999人	618	14.7	0.6	0.8	83.8	16.2	83.8	15.5	1.5
	1000～2999人	660	18.8	0.5	1.4	79.4	20.6	79.4	20.2	1.8
	3000人以上	1332	23.8	1.4	1.3	73.5	26.5	73.5	25.1	2.7

※1：「(1)転職経験の有無」での「転職の経験がある」は「国内転職の経験がある」「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。

※2：「(2)国内・海外転職経験」の「国内転職あり・計」は「国内転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計、「海外転職あり・計」は「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。

転職経験の有無について業種別にみると、「転職の経験がある」が、全体よりも10ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「鉱業、採石業、砂利採取業」となっている。一方、「転職の経験はない」が、全体よりも10ポイント以上高い業種は、「医療」「福祉」「学術研究、専門・技術サービス業」となっている。

「転職の経験がある」の割合について性・業種別にみると、全体よりも10ポイント以上高い業種は、男性が「金融業、保険業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」となっている一方、女性では、「金融業、保険業」となっている（図表 2-1-3）。

図表 2-1-3 : 性・業種別の転職経験の有無 (単位=%)

	n	転職の経験有無(SA)				(1)転職経験の有無		(2)国内・海外転職経験	
		国内転職の経験がある	海外転職の経験がある	国内・海外転職いずれも経験がある	転職の経験はない	転職の経験がある	転職の経験はない	国内転職あり・計	海外転職あり・計
計	48226	26.2	1.4	1.8	70.7	29.3	70.7	27.9	3.2
全体									
鉱業、採石業、砂利採取業	63	25.4	1.6	14.3	58.7	41.3	58.7	39.7	15.9
建設業	4375	22.3	0.6	0.9	76.3	23.7	76.3	23.1	1.4
製造業	13916	28.6	2.7	3.2	65.5	34.5	65.5	31.8	5.9
電気・ガス・熱供給・水道業	829	42.1	0.8	1.6	55.5	44.5	55.5	43.7	2.4
情報通信業	3742	30.1	1.1	1.3	67.5	32.5	67.5	31.4	2.4
運輸業、郵便業	2985	24.2	0.9	1.3	73.7	26.3	73.7	25.5	2.2
卸売業	2857	24.0	1.6	2.2	72.2	27.8	72.2	26.2	3.8
小売業	2614	29.0	0.4	0.8	69.8	30.2	69.8	29.8	1.2
金融業、保険業	2300	47.0	1.7	2.1	49.3	50.7	49.3	49.1	3.8
不動産業、物品賃貸業	1401	21.3	0.4	0.8	77.4	22.6	77.4	22.1	1.2
学術研究、専門・技術サービス業	1452	17.6	0.9	0.8	80.8	19.2	80.8	18.3	1.7
宿泊業	323	23.5	0.6	1.9	74.0	26.0	74.0	25.4	2.5
飲食サービス業	488	24.6	2.3	1.2	71.9	28.1	71.9	25.8	3.5
生活関連サービス業、娯楽業	1264	22.5	0.6	0.9	76.0	24.0	76.0	23.3	1.5
教育、学習支援業	1058	21.6	1.3	1.3	75.8	24.2	75.8	22.9	2.6
医療	2416	15.1	0.5	0.6	83.8	16.2	83.8	15.8	1.1
福祉	1385	16.9	0.1	0.4	82.6	17.4	82.6	17.3	0.5
複合サービス事業	615	31.7	1.5	1.6	65.2	34.8	65.2	33.3	3.1
その他サービス業	3251	21.3	0.7	0.9	77.1	22.9	77.1	22.2	1.6
上記で分類不能の産業	892	19.8	1.5	1.3	77.4	22.6	77.4	21.2	2.8
男性・計	38341	30.2	1.6	2.1	66.1	33.9	66.1	32.3	3.7
男性									
鉱業、採石業、砂利採取業	44	31.8	2.3	20.5	45.5	54.5	45.5	52.3	22.7
建設業	3379	26.7	0.7	1.1	71.5	28.5	71.5	27.8	1.8
製造業	12189	31.1	3.0	3.5	62.3	37.7	62.3	34.7	6.5
電気・ガス・熱供給・水道業	736	45.5	1.0	1.8	51.8	48.2	51.8	47.3	2.7
情報通信業	3245	32.9	1.2	1.4	64.5	35.5	64.5	34.3	2.7
運輸業、郵便業	2679	25.8	0.8	1.4	72.0	28.0	72.0	27.2	2.2
卸売業	2157	29.4	1.9	2.9	65.7	34.3	65.7	32.3	4.8
小売業	1972	33.6	0.4	0.9	65.1	34.9	65.1	34.5	1.3
金融業、保険業	1718	55.3	2.0	2.6	40.2	59.8	40.2	57.9	4.5
不動産業、物品賃貸業	1032	26.0	0.5	1.1	72.5	27.5	72.5	27.0	1.6
学術研究、専門・技術サービス業	1168	20.9	1.0	0.9	77.1	22.9	77.1	21.8	2.0
宿泊業	263	27.0	0.8	1.5	70.7	29.3	70.7	28.5	2.3
飲食サービス業	372	28.8	3.0	1.6	66.7	33.3	66.7	30.4	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	887	26.2	0.8	1.0	72.0	28.0	72.0	27.2	1.8
教育、学習支援業	787	23.8	1.3	1.7	73.3	26.7	73.3	25.4	2.9
医療	1245	21.1	0.6	0.6	77.8	22.2	77.8	21.7	1.1
福祉	842	21.6	0.2	0.4	77.8	22.2	77.8	22.0	0.6
複合サービス事業	479	35.7	1.5	2.1	60.8	39.2	60.8	37.8	3.5
その他サービス業	2515	25.0	0.8	0.9	73.4	26.6	73.4	25.9	1.7
上記で分類不能の産業	632	25.5	1.3	1.6	71.7	28.3	71.7	27.1	2.8
女性・計	9885	10.6	0.5	0.5	88.4	11.6	88.4	11.1	1.0
女性									
鉱業、採石業、砂利採取業	19	10.5	0.0	0.0	89.5	10.5	89.5	10.5	0.0
建設業	996	7.3	0.2	0.0	92.5	7.5	92.5	7.3	0.2
製造業	1727	10.8	0.6	0.8	87.8	12.2	87.8	11.5	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	93	15.1	0.0	0.0	84.9	15.1	84.9	15.1	0.0
情報通信業	497	12.1	0.2	0.4	87.3	12.7	87.3	12.5	0.6
運輸業、郵便業	306	9.8	1.3	0.7	88.2	11.8	88.2	10.5	2.0
卸売業	700	7.1	0.4	0.3	92.1	7.9	92.1	7.4	0.7
小売業	642	14.8	0.5	0.3	84.4	15.6	84.4	15.1	0.8
金融業、保険業	582	22.3	0.7	0.9	76.1	23.9	76.1	23.2	1.5
不動産業、物品賃貸業	369	8.4	0.3	0.0	91.3	8.7	91.3	8.4	0.3
学術研究、専門・技術サービス業	284	3.9	0.4	0.0	95.8	4.2	95.8	3.9	0.4
宿泊業	60	8.3	0.0	3.3	88.3	11.7	88.3	11.7	3.3
飲食サービス業	116	11.2	0.0	0.0	88.8	11.2	88.8	11.2	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	377	13.8	0.3	0.5	85.4	14.6	85.4	14.3	0.8
教育、学習支援業	271	15.1	1.5	0.4	83.0	17.0	83.0	15.5	1.8
医療	1171	8.8	0.3	0.7	90.2	9.8	90.2	9.5	1.0
福祉	543	9.6	0.0	0.4	90.1	9.9	90.1	9.9	0.4
複合サービス事業	136	17.6	1.5	0.0	80.9	19.1	80.9	17.6	1.5
その他サービス業	736	8.6	0.4	1.0	90.1	9.9	90.1	9.5	1.4
上記で分類不能の産業	260	6.2	1.9	0.8	91.2	8.8	91.2	6.9	2.7

※1: 「(1)転職経験の有無」での「転職の経験がある」は「国内転職の経験がある」「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。「転職の経験はない」については全体より10ポイント高い産業のみ網。

※2: 「(2)国内・海外転職経験」の「国内転職あり・計」は「国内転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計、「海外転職あり・計」は「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。

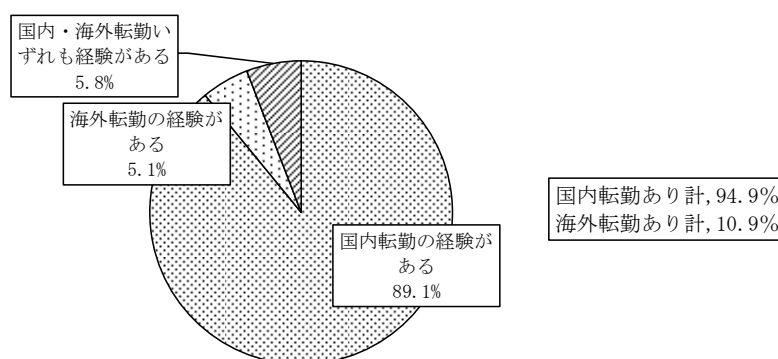
### 第3章 本調査の結果概要

#### 1. 本調査からみた転職経験の有無

転職 Web 調査では、SC 調査の転職経験の有無に係わる設問で、「国内転職の経験がある」「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」を回答した者が本調査の設問に回答する設計となっている（「転職の経験はない」は除外）。

本調査を回答した者（転職経験者）<sup>4</sup>について、転職経験の有無をみると、「国内転職の経験がある」が 89.1%、「海外転職の経験がある」が 5.1%、「国内・海外転職いずれも経験がある」が 5.8%となっている。国内・海外いずれかの経験をみると、「国内転職あり・計」（「国内転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計）は 94.9%、「海外転職あり・計」（「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計）は 10.9%となっている（図表 3-1-1、性・年齢別にみたものが図表 3-1-2）。

図表 3-1-1：転職経験の有無（SA、単位＝％）



※転職経験のある者を対象に集計 (n=11998)。「国内転職あり・計」は「国内転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計、「海外転職あり・計」は「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。

図表 3-1-2：転職経験の有無（単位＝％）

	n	転職の経験有無 (SA)			国内・海外転職経験		
		国内転職の経験がある	海外転職の経験がある	国内・海外転職いずれも経験がある	国内転職あり・計	海外転職あり・計	
全体	11998	89.1	5.1	5.8	94.9	10.9	
性別	男性	11122	88.9	5.1	6.0	94.9	11.1
	女性	876	91.4	4.6	4.0	95.4	8.6
性・年齢	男性 20代	141	86.5	5.7	7.8	94.3	13.5
	男性 30代	1402	90.1	5.1	4.9	94.9	9.9
	男性 40代	4416	90.4	4.8	4.8	95.2	9.6
	男性 50代以上	5163	87.4	5.4	7.2	94.6	12.6
	女性 20代	91	84.6	3.3	12.1	96.7	15.4
	女性 30代	323	91.3	4.0	4.6	96.0	8.7
	女性 40代	312	92.3	5.4	2.2	94.6	7.7
	女性 50代以上	150	94.0	4.7	1.3	95.3	6.0

※転職経験のある者を対象に集計。「国内転職あり・計」は「国内転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計、「海外転職あり・計」は「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。

<sup>4</sup> 以下では、SC 調査を経て、本調査の設問にすべて回答した転職経験者（無効票を除く）11998 件が調査対象である。

2. 転職経験者の回答者属性

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

図表 3-2-1：転職経験者の回答者属性（個人属性）（単位＝％）

				転職の経験有無(SA)			国内・海外転職経験		
				国内転職の経験がある	海外転職の経験がある	国内・海外転職いずれも経験がある	国内転職あり・計	海外転職あり・計	
		n	%						
		全体（転職経験者）	11998	100.0	10688	610	700	11388	1310
個人属性・家族の状況	性別	男性	11122	92.7	92.5	93.4	95.0	92.7	94.3
		女性	876	7.3	7.5	6.6	5.0	7.3	5.7
	年齢	20代	232	1.9	1.9	1.8	3.1	1.9	2.5
		30代	1725	14.4	14.6	13.8	11.9	14.4	12.7
		40代	4728	39.4	40.0	37.4	31.4	39.5	34.2
		50代以上	5313	44.3	43.5	47.0	53.6	44.1	50.5
	性・年齢	男性 20代	141	1.2	1.1	1.3	1.6	1.2	1.5
		男性 30代	1402	11.7	11.8	11.6	9.7	11.7	10.6
		男性 40代	4416	36.8	37.4	34.6	30.4	36.9	32.4
		男性 50代以上	5163	43.0	42.2	45.9	53.3	42.9	49.8
		女性 20代	91	0.8	0.7	0.5	1.6	0.8	1.1
		女性 30代	323	2.7	2.8	2.1	2.1	2.7	2.1
	配偶者	女性 40代	312	2.6	2.7	2.8	1.0	2.6	1.8
		女性 50代以上	150	1.3	1.3	1.1	0.3	1.3	0.7
		配偶者あり	9110	75.9	74.9	85.6	83.4	75.4	84.4
		配偶者なし	2888	24.1	25.1	14.4	16.6	24.6	15.6
	同居家族(MA)	同居者はいない	2010	16.8	17.4	10.5	11.6	17.1	11.1
		単身赴任	698	5.8	5.7	4.8	8.1	5.9	6.6
		自分の父親	993	8.3	8.4	7.0	6.9	8.3	6.9
		自分の母親	1499	12.5	12.7	10.0	11.4	12.6	10.8
配偶者の父親		143	1.2	1.2	1.6	1.4	1.2	1.5	
配偶者の母親		254	2.1	2.2	2.1	1.6	2.1	1.8	
配偶者		8132	67.8	66.8	78.7	72.9	67.2	75.6	
子供		5874	49.0	48.2	59.5	52.0	48.4	55.5	
子供の有無	その他：	232	1.9	2.0	1.0	1.9	2.0	1.5	
	子供なし	4322	36.0	37.0	27.0	28.4	36.5	27.8	
子供あり	子供あり	7676	64.0	63.0	73.0	71.6	63.5	72.2	
	子供あり・計	7676	100.0	6730	445	501	7231	946	
子供あり人数	1人	2245	29.2	29.2	27.9	30.9	29.3	29.5	
	2人	4152	54.1	54.3	54.2	51.1	54.1	52.5	
	3人	1142	14.9	14.8	15.1	16.4	14.9	15.8	
	4人	120	1.6	1.6	2.2	1.0	1.5	1.6	
	5人以上	17	0.2	0.2	0.7	0.6	0.2	0.6	
末子あり	末子あり・計	5431	100.0	4764	321	346	5110	667	
	3歳以下	522	9.6	9.3	12.5	11.0	9.4	11.7	
	4～6歳	406	7.5	7.5	8.7	6.6	7.4	7.6	
	7～12歳	936	17.2	17.3	20.2	14.2	17.0	17.1	
	13～15歳	647	11.9	12.3	6.9	11.6	12.2	9.3	
	16～18歳	783	14.4	14.6	10.9	15.3	14.6	13.2	
19歳以上	2137	39.3	39.1	40.8	41.3	39.3	41.1		
最終学歴	大学・大学院卒	8448	70.4	68.7	83.0	86.3	69.7	84.7	
	短大・高専卒	569	4.7	4.8	4.6	4.3	4.8	4.4	
	専門学校卒	834	7.0	7.4	5.1	2.3	7.1	3.6	
	高校卒	2080	17.3	18.6	7.0	7.0	17.9	7.0	
	中学校卒	62	0.5	0.6	0.3	0.0	0.5	0.2	
	その他：	5	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	
	転職経験	ない	6582	54.9	54.2	57.9	62.0	54.7	60.1
		ある	5416	45.1	45.8	42.1	38.0	45.3	39.9
	転職回数	転職経験あり・計	5416	100.0	4893	257	266	5159	523
		1回	2394	44.2	44.3	42.4	44.7	44.3	43.6
2回		1229	22.7	22.4	21.0	29.7	22.8	25.4	
3回		898	16.6	16.8	16.7	13.2	16.6	14.9	
4回		372	6.9	6.9	9.7	4.1	6.7	6.9	
5回以上		523	9.7	9.7	10.1	8.3	9.6	9.2	
持ち家(MA)	自分（配偶者）名義の持ち家がある	7732	64.4	63.3	73.0	73.9	64.0	73.4	
	親名義の持ち家がある	2337	19.5	19.7	17.7	17.7	19.6	17.7	
	持ち家はない	2388	19.9	20.5	14.9	14.9	20.2	14.9	
介護	現在、主に自分で介護している	343	2.9	2.7	2.5	5.6	2.9	4.1	
	現在、主に配偶者が介護している	368	3.1	2.9	3.4	5.6	3.0	4.6	
	現在、夫婦（自分と配偶者）で分担して介護をしている	219	1.8	1.7	2.6	3.7	1.8	3.2	
	現在は介護していないが、今後可能性あり	4874	40.6	40.6	40.8	40.4	40.6	40.6	
	介護の予定はない	6194	51.6	52.1	50.7	44.7	51.7	47.5	

※「国内・海外転職経験」の「国内転職あり・計」は「国内転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計、「海外転職あり・計」は「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。

図表 3-2-2：転職経験者の回答者属性（現在の会社関係）（単位＝％）

				転職の経験有無(SA)			国内・海外転職経験	
				国内転職 の経験が ある	海外転職 の経験が ある	国内・海 外転職い ずれも経 験がある	国内転職 あり・計	海外転職 あり・計
		n	%					
全体（転職経験者）		11998	100.0	10688	610	700	11388	1310
業種	鉱業、採石業、砂利採取業	19	0.2	0.1	0.0	1.1	0.2	0.6
	建設業	861	7.2	7.6	3.3	4.0	7.4	3.7
	製造業	4147	34.6	32.0	57.5	53.4	33.3	55.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	309	2.6	2.8	0.7	1.3	2.7	1.0
	情報通信業	1060	8.8	9.2	6.2	5.9	9.0	6.0
	運輸業、郵便業	672	5.6	5.7	3.9	4.9	5.7	4.4
	卸売業	678	5.7	5.5	6.9	7.0	5.6	6.9
	小売業	661	5.5	6.0	1.5	2.1	5.7	1.8
	金融業、保険業	983	8.2	8.5	5.2	6.1	8.4	5.7
	不動産業、物品賃貸業	268	2.2	2.4	1.0	1.1	2.3	1.1
	学術研究、専門・技術サービス業	238	2.0	2.1	1.6	1.0	2.0	1.3
	宿泊業	72	0.6	0.6	0.3	0.6	0.6	0.5
	飲食サービス業	120	1.0	1.0	1.5	0.7	1.0	1.1
	生活関連サービス業、娯楽業	267	2.2	2.3	1.1	1.4	2.3	1.3
	教育、学習支援業	216	1.8	1.8	2.0	1.7	1.8	1.8
	医療	306	2.6	2.7	1.3	1.3	2.6	1.3
	福祉	185	1.5	1.7	0.2	0.4	1.6	0.3
	複合サービス事業	172	1.4	1.5	1.0	0.9	1.5	0.9
	その他サービス業	611	5.1	5.3	3.3	3.7	5.2	3.5
	上記で分類不能の産業	153	1.3	1.3	1.5	1.3	1.3	1.4
現在の会社の 属性	正社員数							
	10人未満	383	3.2	3.2	3.9	2.0	3.2	2.9
	10～49人	804	6.7	7.0	4.9	3.4	6.8	4.1
	50～99人	755	6.3	6.6	5.1	2.1	6.4	3.5
	100～299人	1575	13.1	13.4	12.8	8.7	13.1	10.6
	300～499人	960	8.0	8.1	7.2	7.3	8.0	7.3
	500～999人	1224	10.2	10.3	9.7	9.6	10.2	9.6
	1,000～2,999人	1765	14.7	14.6	15.2	15.6	14.7	15.4
3,000人以上	4532	37.8	36.7	41.1	51.3	37.6	46.6	
現在の職場	本社・本店	5032	41.9	40.0	59.2	56.7	41.0	57.9
	支社・支店	3404	28.4	30.0	13.0	16.4	29.2	14.8
	営業所・出張所	1198	10.0	10.8	2.5	4.0	10.4	3.3
	店舗・サービス提供施設	451	3.8	4.2	0.5	0.6	3.9	0.5
	工場、倉庫	1219	10.2	9.5	16.9	14.1	9.8	15.4
	研究所、研究開発施設	510	4.3	3.9	6.2	7.1	4.1	6.7
	その他	184	1.5	1.6	1.8	1.0	1.5	1.4
	現在の仕事 (職種)	総務・人事の事務職	1139	9.5	9.5	6.4	11.4	9.7
経理・財務の事務職		572	4.8	4.7	5.7	5.3	4.7	5.5
企画・広報・編集の事務職		907	7.6	7.0	9.7	13.6	7.4	11.8
営業職		3016	25.1	25.8	19.7	19.9	25.4	19.8
販売・接客サービス職		830	6.9	7.5	2.5	1.7	7.2	2.1
調査分析等の事務系専門職		418	3.5	3.4	3.8	4.7	3.5	4.3
研究開発等の技術系専門職		1930	16.1	15.1	25.9	22.0	15.6	23.8
医療系専門職		255	2.1	2.3	1.0	1.0	2.2	1.0
福祉系専門職		120	1.0	1.1	0.2	0.3	1.0	0.2
製造・生産現場の作業		890	7.4	7.2	10.0	7.9	7.3	8.9
建設・土木作業		354	3.0	3.2	0.8	1.4	3.1	1.1
輸送・運転業務		305	2.5	2.7	1.0	0.9	2.6	0.9
その他		1262	10.5	10.4	13.4	10.0	10.4	11.6
現在の役職	役職なし（一般社員）	3621	30.2	31.9	19.0	14.1	30.8	16.4
	係長・主任相当職	2920	24.3	25.2	19.7	15.3	24.6	17.3
	課長・課長相当職	3279	27.3	26.6	30.3	35.7	27.2	33.2
	部長・部長相当職以上	2178	18.2	16.3	31.0	34.9	17.5	33.1

※「国内・海外転職経験」の「国内転職あり・計」は「国内転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計、「海外転職あり・計」は「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計。



### 3. 転職回数

#### 3-1. 年代ごとの転職回数

本調査では、現在の会社での初任配属後での、国内転職・海外転職それぞれの各年代（20代、30代、40代、50代以上）での転職回数を尋ねている（0回～10回以上の選択回答）。各年代の回答結果を集計したものが図表 3-3-1 である。

それによれば、国内転職では、20代では「0回」が37.8%でもっとも割合が高く、次いで、「1回」が35.9%、「2回」が16.2%などとなっている。30代では、「1回」が39.2%でもっとも割合が高く、次いで、「0回」が32.2%、「2回」が18.3%などとなっている。40代では、「0回」が44.2%でもっとも割合が高く、次いで、「1回」が33.4%、「2回」が14.2%などとなっている。50代以上では、「0回」が62.9%でもっとも割合が高く、次いで、「1回」が25.3%、「2回」が8.3%などとなっている。

「1回以上」計（「1回」「2回」「3回」「4回以上」の合計）をみると、30代が67.8%でもっとも割合が高く、次いで、20代（62.2%）、40代（55.8%）、50代以上（37.1%）となっている。

一方、海外転職では、20代では「0回」が62.7%でもっとも割合が高く、次いで、「1回」が32.5%、「2回」が3.4%などとなっている。30代では、「1回」が51.5%でもっとも割合が高く、次いで、「0回」が39.2%、「2回」が7.4%などとなっている。40代では、「0回」が53.9%でもっとも割合が高く、次いで、「1回」が38.3%、「2回」が6.9%などとなっている。50代以上では、「0回」が78.4%でもっとも割合が高く、次いで、「1回」が18.9%、「2回」が1.7%などとなっている。

「1回以上」計（「1回」「2回」「3回」「4回以上」の合計）をみると、30代が60.8%でもっとも割合が高く、次いで、40代（46.1%）、20代（37.3%）、50代以上（21.6%）となっている。

図表 3-3-1 : 転職経験者の年代ごとの転職回数 (SA、単位=%)

		n	0回	1回	2回	3回	4回以上	1回以上計
国内転職	[20代]	11388	37.8	35.9	16.2	6.5	3.7	62.2
	[30代]	11167	32.2	39.2	18.3	7.1	3.1	67.8
	[40代]	9526	44.2	33.4	14.2	5.8	2.4	55.8
	[50代以上]	5026	62.9	25.3	8.3	2.6	1.0	37.1
海外転職	[20代]	1310	62.7	32.5	3.4	0.7	0.7	37.3
	[30代]	1277	39.2	51.5	7.4	1.5	0.5	60.8
	[40代]	1110	53.9	38.3	6.9	0.5	0.5	46.1
	[50代以上]	662	78.4	18.9	1.7	0.8	0.3	21.6

※「1回以上」計は「1回」「2回」「3回」「4回以上」の合計。

### 3-2. 転職回数の合計

本調査では、各年代（20代、30代、40代、50代以上）での転職回数について、0回～10回以上の選択回答で尋ねている。このうち国内転職、海外転職がそれぞれある者（転職回数がそれぞれ1回以上の者）について、10回以上を10回とみなして、各年代の合計をもとめたものが図表3-3-2である。

それによれば、国内転職の合計回数の平均値は3.17回。分布をみると、国内転職では、「1回」が31.8%と最も割合が高く、次いで、「2回」が22.2%、「6回以上」が15.3%、「3回」が15.2%、「4回」が9.2%、「5回」が6.3%となっている（図表3-3-2①）。

一方、海外転職の合計回数の平均値は1.78回となっている。分布をみると、海外転職では、「1回」が58.9%で最も割合が高く、全体の6割を占める。次いで、「2回」が24.0%、「3回」が9.0%などとなっている（図表3-3-2②）。

以下では、国内転職の合計回数について性別、性・年齢別、性・配偶者の有無別、性・子供の有無別にみる（図表3-3-2①参照。海外転職の合計回数については図表3-3-2②参照）。

図表3-3-2①によれば、国内転職の合計回数を性別にみると、平均値では女性に比べ男性のほうが高い。分布をみると、「1回」の割合は男性に比べ女性のほうが高い一方で、「4回」「5回」「6回以上」の割合は女性に比べ男性のほうが高い。

性・年齢別にみると、平均値は男女ともに年齢が高くなるほど回数が増える傾向にある。

性・配偶者の有無別にみると、平均値は、男性では「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが高いが、女性では「配偶者あり」に比べて「配偶者なし」のほうが高い。

性・子供の有無別にみると、男性では「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが高いが、女性では「子供あり」に比べて「子供なし」のほうが高い。

次に、国内転職の合計回数について規模別、業種別、職種別にみる（図表3-3-3①参照。海外転職の合計回数については図表3-3-3②参照）。

図表3-3-3①によれば、国内転職の合計回数を正社員規模別にみると、平均値は、おおむね規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。分布をみると、「1回」の割合はおおむね規模が小さくなるほど高くなる傾向にあり、「5回」「6回以上」の割合はおおむね規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。

業種別にみると、国内転職の合計回数の平均値が高い業種（n=30以上）は、「金融業、保険業」（4.64回）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（4.37回）、「小売業」（3.89回）、「飲食サービス業」（3.80回）、「生活関連サービス業、娯楽業」（3.43回）、「運輸業、郵便業」（3.39回）、「建設業」（3.37回）などとなっている。

職種別にみると、国内転職の合計回数の平均値が高い職種は、「販売・接客サービス職」（3.74回）、「建設・土木作業」（3.48回）、「企画・広報・編集の事務職」（3.44回）、「営業職」（3.43回）、「総務・人事の事務職」（3.30回）などとなっている。

図表3-3-2：国内転職・海外転職の合計回数（単位＝％）

	①国内転職の合計回数						②海外転職の合計回数						平均値（回）			
	n	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	平均値（回）	n	1回	2回	3回		4回	5回	6回以上
全体	11388	31.8	22.2	15.2	9.2	6.3	15.3	3.17	1310	58.9	24.0	9.0	4.1	1.9	2.1	1.78
<性別>																
男性	10552	30.7	22.2	15.2	9.3	6.6	16.0	3.23	1235	59.4	23.6	9.1	4.0	1.9	1.9	1.76
女性	836	45.2	22.7	15.0	7.8	2.3	7.1	2.35	75	50.7	32.0	6.7	5.3	1.3	4.0	2.08
<性・年齢>																
男性 20代	133	66.2	18.8	9.0	1.5	3.0	1.5	1.64	19	89.5	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	1.21
男性 30代	1331	42.1	25.8	13.7	8.3	4.7	5.4	2.34	139	66.9	25.9	5.0	0.7	0.7	0.7	1.55
男性 40代	4205	31.2	23.1	16.7	9.0	6.6	13.4	3.03	424	62.7	19.6	10.8	2.4	2.6	1.9	1.69
男性 50代以上	4883	26.2	20.5	14.5	10.0	7.2	21.5	3.69	653	54.7	26.2	9.2	5.8	1.8	2.3	1.86
女性 20代	88	64.8	21.6	5.7	4.5	1.1	2.3	1.68	14	71.4	7.1	7.1	7.1	7.1	0.0	1.71
女性 30代	310	43.2	24.8	15.8	8.7	1.9	5.5	2.29	28	42.9	39.3	10.7	3.6	0.0	3.6	1.93
女性 40代	295	44.1	22.0	16.3	7.1	2.0	8.5	2.44	24	45.8	41.7	0.0	4.2	0.0	8.3	2.58
女性 50代以上	143	39.9	20.3	16.1	9.1	4.2	10.5	2.70	9	55.6	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0	1.78
<性・配偶者の有無>																
男性 配偶者あり	8231	29.6	22.2	15.2	9.5	6.6	16.9	3.31	1060	58.9	23.7	9.2	4.2	2.1	2.0	1.76
男性 配偶者なし	2321	34.7	22.0	15.3	8.7	6.6	12.8	2.97	175	62.3	22.9	8.6	3.4	1.1	1.7	1.75
女性 配偶者あり	357	45.1	23.8	16.0	6.4	2.8	5.9	2.26	46	54.3	30.4	6.5	4.3	2.2	2.2	2.07
女性 配偶者なし	479	45.3	21.9	14.2	8.8	1.9	7.9	2.42	29	44.8	34.5	6.9	6.9	0.0	6.9	2.10
<性・子供の有無>																
男性 子供なし	3587	34.0	21.9	15.2	8.7	6.4	13.8	3.03	324	62.0	23.8	8.0	2.5	1.9	1.9	1.72
男性 子供あり	6965	29.0	22.3	15.2	9.6	6.7	17.1	3.34	911	58.4	23.5	9.5	4.6	2.0	2.0	1.77
女性 子供なし	570	46.5	21.6	13.9	8.4	2.3	7.4	2.39	40	52.5	27.5	7.5	7.5	0.0	5.0	1.95
女性 子供あり	266	42.5	25.2	17.3	6.4	2.3	6.4	2.26	35	48.6	37.1	5.7	2.9	2.9	2.9	2.23

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。本設問では、各年代（20代、30代、40代、50代以上）での転職回数について、0回～10回以上の選択回答で尋ねているため、国内転職、海外転職がそれぞれある者（転職回数がそれぞれ1回以上の者）について、10回以上を10回とみなして、各年代の合計を算出。



#### 4. 直近の転職経験

調査では、国内転職、海外転職の別で、直近の転職経験を尋ねている。以下では、4-1.直近の転職時の回答者属性、4-2. 転職先での仕事関係と、4-3. 転職に際しての家族との関係、4-4. 直近の転職経験の満足度 ― に分けて記述する。

##### 4-1. 直近の転職時の回答者属性

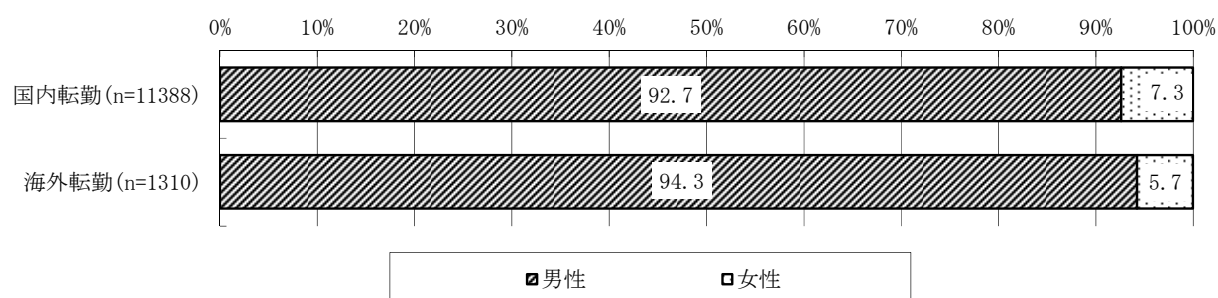
直近の転職時の回答者の属性として、性別をみると、国内転職では、男性が92.7%、女性が7.3%となっている。一方、海外転職では、男性が94.3%、女性が5.7%となっている（図表3-4-1）。

直近の転職時の性別（男女の割合）を年齢別にみると、国内転職、海外転職いずれも、年齢が低くなるほど、女性の割合が高くなる傾向にある（図表3-4-2）。

直近の転職時の回答者の年齢は、国内転職の場合、男性では40代が34.3%でもっとも割合が高く、次いで、30代が31.5%、20代が18.1%、50代以上が16.0%となっている。女性では20代が40.7%でもっとも割合が高く、次いで、30代が35.3%、40代が18.7%、50代以上が5.4%となっている。一方、海外転職の場合、男性では30代が40.1%でもっとも割合が高く、次いで、40代が32.6%、20代が18.4%、50代以上が8.9%となっている。女性では30代が48.0%でもっとも割合が高く、次いで、20代が42.7%、40代が9.3%、50代以上がゼロとなっている（図表3-4-3）。

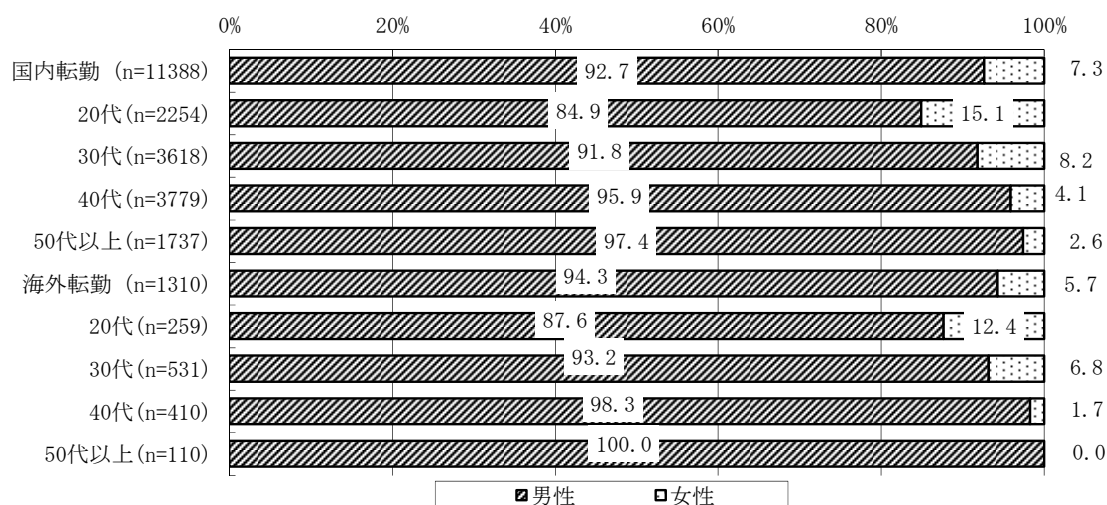
直近の転職開始時の未既婚の状況を性別で見ると、国内転職の場合、男性では「未婚だった」とする割合は33.8%、「既婚だった」とする割合は66.2%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は74.5%、「既婚だった」とする割合は25.5%となっている。海外転職の場合、男性では「未婚だった」とする割合は26.0%、「既婚だった」とする割合は74.0%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は70.7%、「既婚だった」とする割合は29.3%となっている（図表3-4-4）。

図表 3-4-1：直近の転職時の性別（SA）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-2：直近の転職時の性別（SA、年齢別）



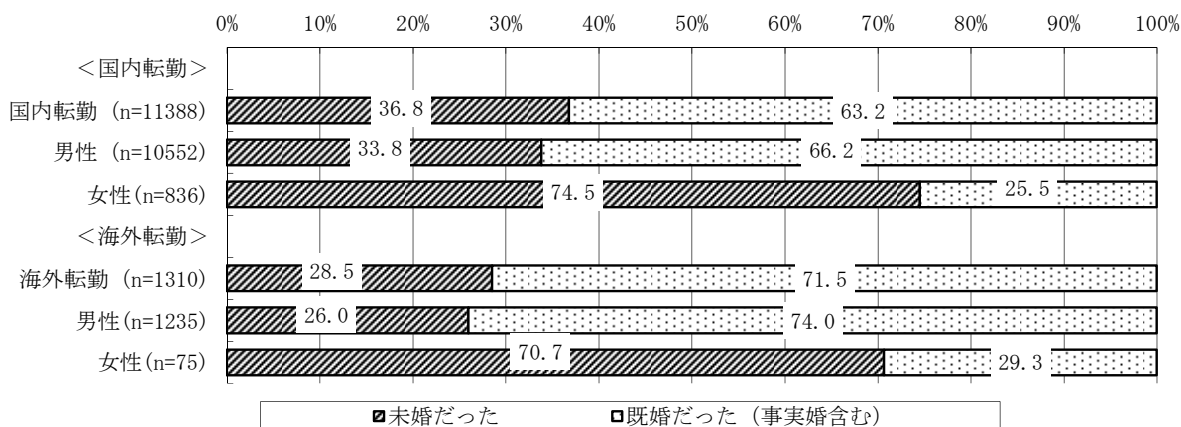
※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-3：直近の転職時の年齢（性別）（SA、単位＝％）

	国内転職					海外転職				
	n	20代	30代	40代	50代以上	n	20代	30代	40代	50代以上
全体	11388	19.8	31.8	33.2	15.3	1310	19.8	40.5	31.3	8.4
男性	10552	18.1	31.5	34.3	16.0	1235	18.4	40.1	32.6	8.9
女性	836	40.7	35.3	18.7	5.4	75	42.7	48.0	9.3	0.0

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-4：直近の転職開始時の未既婚の状況（SA、性別）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

## 4-2. 転職先での仕事関係

### (1) 直近の転職経験での赴任先の職種

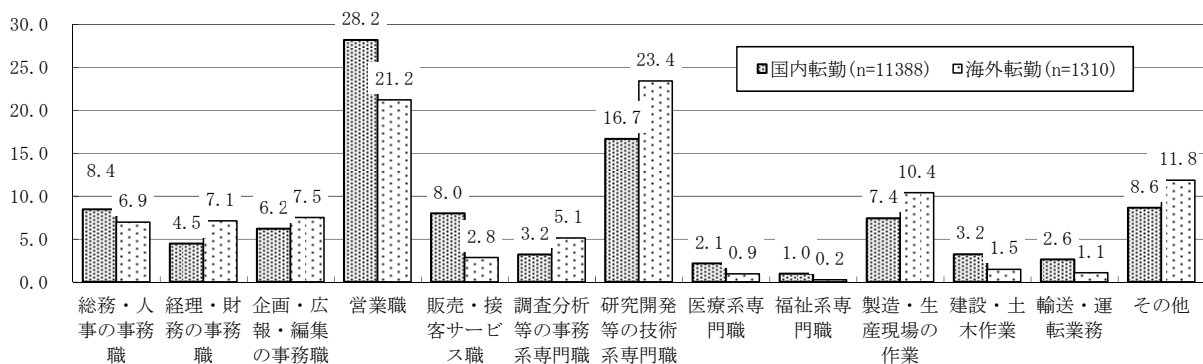
直近の転職経験での赴任先の職種は、国内転職では、「営業職」が 28.2%でもっとも割合が高く、次いで、「研究開発等の技術系専門職」が 16.7%、「総務・人事の事務職」が 8.4%

などとなっている。一方、海外転職では、「研究開発等の技術系専門職」が 23.4%でもっとも割合が高く、次いで、「営業職」が 21.2%、「製造・生産現場の作業」が 10.4%などとなっている（図表 3-4-5）。

国内転職の赴任先の職種を性別にみると、男性は「営業職」が 29.1%でもっとも割合が高く、次いで、「研究開発等の技術系専門職」（17.4%）、「総務・人事の事務職」（7.8%）などが割合続く。一方、女性は「総務・人事の事務職」が 16.6%でもっとも割合が高く、次いで、「営業職」（16.3%）、「販売・接客サービス職」（15.8%）などとなっている。

他方、海外転職の赴任先の職種を性別にみると、男性は「研究開発等の技術系専門職」が 24.4%でもっとも割合が高く、次いで、「営業職」（21.2%）、「製造・生産現場の作業」（10.9%）などが続く。一方、女性は「総務・人事の事務職」が 24.0%でもっとも割合が高く、次いで、「営業職」（21.3%）、「企画・広報・編集の事務職」（12.0%）などとなっている（図表 3-4-6）。

図表 3-4-5：直近の転職経験での赴任先の職種（SA、単位＝%）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-6：直近の転職経験での赴任先の職種（性別）（SA、単位＝%）

	n	総務・人事の事務職	経理・財務の事務職	企画・広報・編集の事務職	営業職	販売・接客サービス職	調査分析等の事務系専門職	研究開発等の技術系専門職	医療系専門職	福祉系専門職	製造・生産現場の作業	建設・土木作業	輸送・運転業務	その他
国内転職	11388	8.4	4.5	6.2	28.2	8.0	3.2	16.7	2.1	1.0	7.4	3.2	2.6	8.6
性別														
男性	10552	7.8	4.1	6.0	29.1	7.3	3.3	17.4	1.6	0.7	7.8	3.4	2.8	8.8
女性	836	16.6	9.0	8.6	16.3	15.8	2.4	7.1	9.6	3.6	2.6	1.2	0.4	6.9
海外転職	1310	6.9	7.1	7.5	21.2	2.8	5.1	23.4	0.9	0.2	10.4	1.5	1.1	11.8
性別														
男性	1235	5.9	6.9	7.2	21.2	2.5	4.9	24.4	0.7	0.2	10.9	1.5	1.1	12.5
女性	75	24.0	10.7	12.0	21.3	8.0	8.0	8.0	4.0	1.3	1.3	0.0	0.0	1.3

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

(2) 直近の転職経験での赴任先の役職

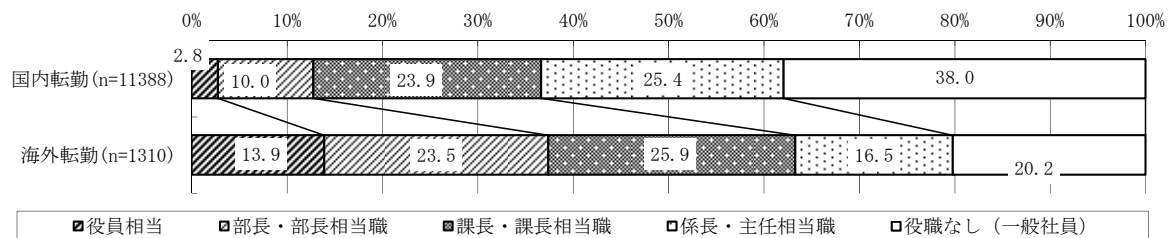
直近の転職経験での赴任先の役職は、国内転職では、「役職なし（一般社員）」が 38.0%でもっとも割合が高く、次いで、「係長・主任相当職」が 25.4%、「課長・課長相当職」が 23.9%、「部長・部長相当職」が 10.0%などとなっている。一方、海外転職では、「課長・課長相当

職」が 25.9%でもっとも割合が高く、次いで、「部長・部長相当職」が 23.5%、「役職なし」20.2%、「役員相当」が 13.9%などとなっている。「課長職以上・計」（「役員相当」「部長・部長相当職」「課長・課長相当職」の合計）は、国内転勤が 36.7%であるのに対し、海外転勤は 63.3%となっている（図表 3-4-7）。

「課長職以上・計」の割合を性別にみると、国内転勤では、男性が 38.7%、女性が 11.4%となっている。海外転勤では、男性が 64.9%、女性が 36.0%となっている。

「課長職以上・計」の割合を性・転勤時年齢別にみると、国内転勤では、男性は年齢が高くなるほどその割合が高い。その一方で、女性は年齢が高くなるほどその割合は高くなるが、「40代」でピークとなっている。海外転勤では、男女ともに年齢が高くなるほど「課長職以上・計」の割合が高い（図表 3-4-8）。

図表 3-4-7：直近の転職経験での赴任先の役職（SA）



※国内転勤、海外転勤がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-8：直近の転職経験での赴任先の役職（性別、性・転勤時年齢別）（SA、単位＝％）

		n	役員相当	部長・部長相当職	課長・課長相当職	係長・主任相当職	役職なし (一般社員)	課長職以上・計	
国内転勤	国内転勤	11388	2.8	10.0	23.9	25.4	38.0	<b>36.7</b>	
	性別	男性	10552	2.8	10.6	25.3	25.9	35.4	<b>38.7</b>
		女性	836	2.2	2.5	6.7	18.8	69.9	<b>11.4</b>
	性・転勤時の年齢	男性 20代	1914	3.1	3.3	7.5	20.0	66.1	<b>13.9</b>
		男性 30代	3323	1.6	4.7	19.5	35.0	39.2	<b>25.8</b>
		男性 40代							<b>50.9</b>
		男性 50代以上	1692	6.1	26.2	33.3	16.1	18.3	<b>65.6</b>
		女性 20代	340	2.6	2.6	3.2	13.8	77.6	<b>8.5</b>
		女性 30代	295	1.4	2.0	7.1	22.0	67.5	<b>10.5</b>
		女性 40代	156	1.9	1.9	14.7	19.2	62.2	<b>18.6</b>
女性 50代以上		45	4.4	6.7	2.2	33.3	53.3	<b>13.3</b>	
海外転勤	海外転勤	1310	13.9	23.5	25.9	16.5	20.2	<b>63.3</b>	
	性別	男性	1235	14.5	24.2	26.2	16.0	19.0	<b>64.9</b>
		女性	75	4.0	12.0	20.0	24.0	40.0	<b>36.0</b>
	性・転勤時の年齢	男性 20代	227	5.3	7.0	15.9	18.1	53.7	<b>28.2</b>
		男性 30代	495	8.5	17.0	30.5	25.5	18.6	<b>56.0</b>
		男性 40代	403	18.9	39.5	30.3	6.9	4.5	<b>88.6</b>
		男性 50代以上	110	44.5	36.4	13.6	2.7	2.7	<b>94.5</b>
		女性 20代	32	3.1	6.3	15.6	15.6	59.4	<b>25.0</b>
		女性 30代	36	0.0	11.1	27.8	36.1	25.0	<b>38.9</b>
		女性 40代	7	28.6	42.9	0.0	0.0	28.6	<b>71.4</b>
女性 50代以上		-							

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



(3) 直近の転職経験での赴任期間

直近の転職経験での赴任期間（「現在転職中」を集計から除く）は、国内転職では、「2年程度」が20.1%でもっとも割合が高く、次いで、「3年程度」（19.7%）などとなっている。海外転職では、「3年程度」が21.9%でもっとも割合が高く、次いで、「2年程度」（19.2%）、「1年程度」（15.5%）、「5年程度」（14.1%）などとなっている。

赴任期間が「1年以下・計」（「1年未満」「1年程度」の合計）の割合を性別で比較すると、国内転職では、男性が22.8%、女性が34.6%で女性のほうが割合は高い。一方、海外転職でも、男性が24.9%、女性が41.7%で女性のほうが割合は高い。性・転職時年齢別にみると、「1年以下・計」の割合は、国内転職・海外転職ともに、男女いずれも、20代でもっとも割合が高い（図表3-4-9）。若年層で短い赴任期間の割合が高いようだ。

次に、これを正社員規模、業種別にみたものが図表3-4-10である。

正社員規模別にみると、国内転職、海外転職いずれも、規模が大きくなるほど「2～5年・計」（「2年程度」「3年程度」「4年程度」「5年程度」の合計）の割合が高い一方で、規模が小さくなるほど「1年以下・計」の割合が高くなっている。

国内転職について、勤務先の業種別（n=30以上）にみると、「1年以下・計」の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業」「飲食サービス業」「医療」「福祉」となっている。また、赴任先の職種別にみると、「販売・接客サービス職」「医療系専門職」「福祉系専門職」「建設・土木作業」となっている。これらの業種や職種では、比較的短い赴任期間での転職があるようだ。

図表 3-4-9：直近の転職経験での赴任期間（SA、単位＝％）

		n	1年未満	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年程度	6年以上	1年以下・計	2～5年・計
国内転職	国内転職・計	10382	12.4	11.3	20.1	19.7	8.8	13.3	14.4	23.6	62.0
	性別										
	男性	9622	11.8	11.0	19.9	20.0	9.1	13.5	14.6	22.8	62.6
	女性	760	20.1	14.5	22.4	16.3	5.3	10.1	11.3	34.6	54.1
	性・転職時の年齢										
	男性 20代	1725	15.7	13.4	21.3	17.1	6.8	10.7	15.0	29.1	55.9
	男性 30代	3004	9.7	11.2	18.5	18.3	8.2	14.1	19.9	20.9	59.1
	男性 40代	3338	9.9	9.6	20.0	21.7	10.1	14.7	14.0	19.4	66.6
	男性 50代以上	1555	15.4	11.1	21.2	23.0	11.0	13.0	5.4	26.5	68.1
女性 20代	320	24.1	17.2	20.9	16.9	4.7	6.9	9.4	41.3	49.4	
女性 30代	256	15.6	13.7	22.3	15.6	5.9	13.7	13.3	29.3	57.4	
女性 40代	145	21.4	7.6	24.8	14.5	6.2	11.0	14.5	29.0	56.6	
女性 50代以上	39	12.8	23.1	25.6	23.1	2.6	10.3	2.6	35.9	61.5	
海外転職	海外転職・計	1274	10.3	15.5	19.2	21.9	10.8	14.1	8.1	25.8	66.1
	性別										
	男性	1202	10.1	14.8	19.1	22.1	11.1	14.4	8.4	24.9	66.7
	女性	72	13.9	27.8	22.2	18.1	5.6	9.7	2.8	41.7	55.6
	性・転職時の年齢										
	男性 20代	226	19.5	24.8	19.5	15.0	7.5	8.8	4.9	44.2	50.9
	男性 30代	488	8.4	14.1	20.7	20.3	11.1	14.1	11.3	22.5	66.2
	男性 40代	384	7.3	10.2	17.4	27.3	13.0	17.2	7.6	17.4	75.0
	男性 50代以上	104	7.7	13.5	16.3	26.9	12.5	17.3	5.8	21.2	73.1
女性 20代	31	22.6	25.8	19.4	16.1	3.2	9.7	3.2	48.4	48.4	
女性 30代	35	5.7	31.4	25.7	17.1	5.7	11.4	2.9	37.1	60.0	
女性 40代	6	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	33.3	66.7	
女性 50代以上	-										

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。赴任期間で「現在、転職中」の者を除く。「1年以下・計」は、「1年未満」「1年程度」の合計。「2～5年・計」は「2年程度」「3年程度」「4年程度」「5年程度」の合計。

図表3-4-10：直近の転職の赴任期間 (SA, 単位=月)

業種	国内転職											海外転職										
	1年未満	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年程度	6年以上	1年以下・計	2~5年・計	1年以上・計	n	1年未満	1年程度	2年程度	3年程度	4年程度	5年程度	6年以上	1年以下・計	2~5年・計	1年以上・計	n
	12.4	11.3	20.1	19.7	8.8	13.3	14.4	23.6	62.0	23.6	1274	10.3	15.5	19.2	21.9	10.8	14.1	8.1	25.8	66.1	25.8	1274
全体	10382	12.4	11.3	20.1	19.7	8.8	13.3	14.4	23.6	62.0	23.6	10.3	15.5	19.2	21.9	10.8	14.1	8.1	25.8	66.1	25.8	1274
正社員	3034	16.7	12.4	19.2	16.9	7.2	13.0	14.7	28.1	56.2	28.1	15.9	20.4	18.5	15.6	5.9	12.2	11.5	36.3	52.2	36.3	270
規模	300~499人	834	14.5	13.9	19.1	18.6	8.3	12.8	28.4	58.8	28.4	13.5	22.5	18.0	22.5	4.5	15.7	3.4	36.0	60.7	36.0	89
	500~999人	1070	10.4	13.3	21.0	18.0	8.9	14.3	23.6	62.2	23.6	16.5	11.6	19.0	28.1	9.1	7.4	8.3	28.1	63.6	28.1	121
	1000~2999人	1533	11.3	9.5	21.3	22.6	9.0	12.9	20.7	65.8	20.7	10.2	14.2	18.3	27.4	12.2	5.6	24.4	70.1	24.4	197	
	3000人以上	3911	9.5	10.0	20.4	21.6	10.1	13.5	19.5	65.6	19.5	6.0	13.6	20.1	21.6	13.9	16.8	8.0	24.6	72.4	24.6	597
鉱業、採石業、砂利採取業	17	11.8	5.9	29.4	35.3	5.9	5.9	5.9	17.6	76.5	17.6	42.9	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	57.1	42.9	57.1	7
建設業	768	14.7	13.7	17.6	18.6	7.7	12.6	15.1	28.4	56.5	28.4	12.5	14.6	37.5	10.4	8.3	12.5	4.2	27.1	68.8	27.1	48
製造業	3390	11.3	10.6	18.5	18.2	9.9	14.3	17.2	21.9	60.9	21.9	9.1	12.1	17.7	25.5	10.9	16.3	8.4	30.1	70.5	30.1	705
電気・ガス・熱供給・水道業	286	10.5	10.1	18.9	30.1	10.5	11.2	8.7	20.6	70.6	20.6	7.7	23.1	23.1	7.7	15.4	0.0	23.1	30.8	46.2	30.8	13
情報通信業	922	11.4	10.5	19.7	21.8	8.2	14.9	13.4	21.9	64.6	21.9	11.5	19.2	26.9	19.2	9.0	6.4	7.7	30.8	61.5	30.8	78
運輸業、郵便業	594	14.6	9.9	21.0	19.0	7.4	12.0	16.0	24.6	59.4	24.6	55	14.5	12.7	20.0	12.7	14.5	5.5	27.3	67.3	27.3	55
卸売業	571	10.7	8.6	18.9	19.4	8.8	14.5	19.1	19.3	61.6	19.3	7.0	12.8	18.6	17.4	16.3	19.8	8.1	19.8	72.1	19.8	86
小売業	602	14.1	14.1	22.9	18.6	7.3	12.3	10.6	28.2	61.1	28.2	4.2	29.2	12.5	12.5	4.2	25.0	0.0	33.3	41.7	33.3	24
金融業、保険業	913	8.1	8.3	20.6	28.5	11.5	12.8	10.2	16.4	73.4	16.4	5.3	20.0	20.0	17.3	17.3	10.7	9.3	25.3	65.3	25.3	75
不動産業、物品賃貸業	244	13.9	14.8	18.4	16.4	10.7	15.6	10.2	28.7	61.1	28.7	14	14.3	7.1	0.0	35.7	7.1	14.3	21.4	57.1	21.4	14
学術研究、専門・技術サービス業	201	15.9	13.4	24.4	14.4	7.0	13.4	11.4	29.4	59.2	29.4	17	11.8	29.4	11.8	23.5	11.8	0.0	41.2	58.8	41.2	17
宿泊業	64	21.9	9.4	23.4	12.5	10.9	14.1	7.8	31.3	60.9	31.3	6	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3	50.0	6
飲食サービス業	106	17.0	18.9	26.4	15.1	5.7	8.5	8.5	35.8	55.7	35.8	14	35.7	21.4	7.1	21.4	7.1	0.0	57.1	35.7	57.1	14
生活関連サービス業、娯楽業	242	12.4	15.3	27.7	17.4	6.2	8.3	12.8	27.7	59.7	27.7	17	17.6	23.5	17.6	5.9	11.8	23.5	41.2	58.8	41.2	17
教育、学習支援業	192	12.0	10.9	18.2	17.2	7.3	12.0	22.4	22.9	54.7	22.9	23	0.0	43.5	34.8	13.0	4.3	0.0	43.5	56.5	43.5	23
医療	272	16.9	13.6	25.4	14.7	5.5	13.2	10.7	30.5	58.8	30.5	16	18.8	43.8	12.5	6.3	0.0	18.8	62.5	37.5	62.5	16
福祉	172	25.0	15.7	20.3	16.3	4.1	8.1	10.5	40.7	48.8	40.7	4	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	50.0	4
複合サービス事業	155	12.9	11.6	18.7	21.9	7.7	16.1	11.0	24.5	64.5	24.5	12	25.0	16.7	25.0	33.3	0.0	0.0	41.7	58.3	41.7	12
その他サービス業	538	11.9	12.3	23.6	19.1	7.8	12.3	13.0	24.2	62.8	24.2	43	14.0	23.3	16.3	25.6	4.7	9.3	37.2	55.8	37.2	43
上記で分類不能の産業	133	15.0	10.5	21.1	21.8	8.3	12.0	11.3	25.6	63.2	25.6	17	17.6	11.8	17.6	11.8	11.8	23.5	29.4	64.7	29.4	17
総務・人事の事務職	894	14.2	10.4	21.3	21.3	6.7	13.2	13.0	24.6	62.4	24.6	89	19.1	20.2	19.1	21.3	6.7	11.2	39.3	58.4	39.3	89
経理・財務の事務職	472	10.8	11.2	20.3	20.3	9.3	13.6	14.4	22.0	63.6	22.0	92	14.1	10.9	19.6	22.8	13.0	8.7	25.0	64.1	25.0	92
企画・広報・編集の事務職	657	11.0	11.6	19.8	22.2	8.1	13.5	13.9	22.5	63.6	22.5	97	8.2	20.6	16.5	19.6	14.4	11.3	28.9	61.9	28.9	97
営業職	2962	9.7	10.3	19.5	21.5	10.0	14.3	14.6	20.0	65.4	20.0	263	8.7	12.5	19.0	22.4	11.8	17.1	21.3	70.3	21.3	263
販売・接客サービス職	843	15.1	14.4	23.5	17.9	7.8	11.6	9.7	29.4	60.9	29.4	36	8.3	11.1	19.4	19.4	13.9	16.7	19.4	69.4	19.4	36
調査分析等の事務系専門職	332	12.0	10.2	19.3	17.5	13.9	12.3	14.8	22.3	63.0	22.3	67	6.0	20.9	22.4	22.4	11.9	13.4	26.9	70.1	26.9	67
研究開発等の技術系専門職	1667	11.2	12.1	19.4	19.5	9.0	13.4	15.5	23.3	61.2	23.3	300	9.0	15.0	23.7	21.0	11.0	13.7	24.0	69.3	24.0	300
医薬系専門職	222	16.7	15.3	26.1	11.3	4.5	12.6	13.5	32.0	54.5	32.0	12	16.7	41.7	16.7	8.3	0.0	16.7	58.3	41.7	58.3	12
福祉系専門職	102	24.5	12.7	21.6	15.7	3.9	8.8	12.7	37.3	50.0	37.3	3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	66.7	3
製造・生産現場の作業	746	16.8	10.9	16.9	18.6	7.2	13.0	16.6	27.6	55.8	27.6	131	14.5	14.5	9.9	26.0	8.4	16.8	29.0	61.1	29.0	131
建設・土木作業	339	17.4	15.9	21.5	15.6	7.7	12.1	9.7	33.3	56.9	33.3	19	15.8	36.8	26.3	5.3	0.0	5.3	52.6	36.8	52.6	19
輸送・運転業務	263	16.7	11.8	17.1	16.7	7.6	14.4	15.6	28.5	55.9	28.5	14	21.4	21.4	7.1	21.4	7.1	0.0	42.9	57.1	42.9	14
その他	883	11.9	8.2	21.0	19.1	9.6	12.5	17.8	20.0	62.9	20.0	151	6.0	11.9	18.5	25.8	9.9	15.9	17.9	70.2	17.9	151
役員相当	275	18.2	9.1	15.3	12.7	9.8	14.2	20.7	27.3	52.0	27.3	171	6.4	8.2	13.5	28.1	12.3	17.5	14.6	71.3	14.6	171
部長・部長相当職	1050	10.4	10.0	21.6	22.3	10.2	14.5	11.0	19.4	68.6	19.4	295	5.1	10.5	16.6	27.8	11.5	20.0	15.6	75.9	15.6	295
課長・課長相当職	2483	9.4	9.8	21.5	22.1	9.7	13.1	14.3	20.2	66.5	20.2	331	6.9	16.3	19.0	21.5	14.2	12.1	23.3	66.8	23.3	331
係長・主任相当職	2640	9.9	10.9	20.2	20.2	9.5	14.1	15.3	20.8	63.9	20.8	214	13.6	17.3	24.8	20.1	6.5	12.6	30.8	64.0	30.8	214
役員なし(一般社員)	3934	16.0	12.9	19.1	17.8	7.3	12.5	14.3	29.0	56.7	29.0	263	20.2	23.6	21.7	13.3	8.4	9.1	43.7	52.5	43.7	263

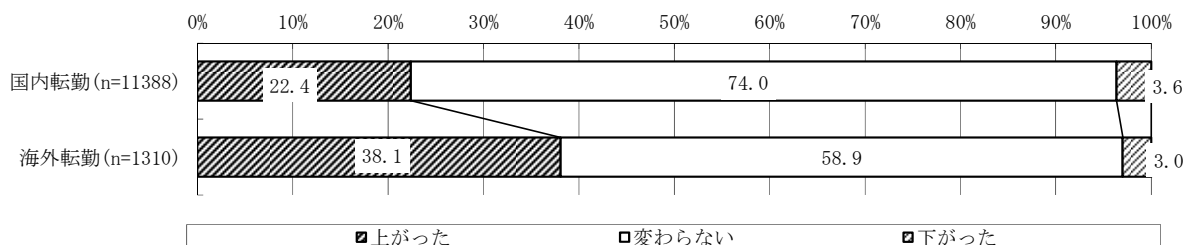
※1: 国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。「赴任期間」の者を除く。「1年以下・計」は、「1年未満」「1年程度」「2~5年・計」の合計。  
 ※2: 国内転職について、「1年以下・計」「2~5年・計」「6年以上」の「業種」と「赴任先の職種」については、全体より5ポイント以上高い数値に網 (n=30以上)。

(4) 直近の転職経験での転職後の役職の変化

直近の転職経験での転職後の役職の変化についてみると、国内転職では、「変わらない」が74.0%でもっとも割合が高く、次いで、「上がった」が22.4%などとなっている。一方、海外転職でも、「変わらない」が58.9%でもっとも割合が高く、次いで、「上がった」が38.1%となっている。役職が「上がった」とする割合をみると、国内転職が22.4%であるのに対し、海外転職は38.1%となり、海外転職のほうが割合は高い（図表3-4-11）。

役職が「上がった」とする割合を性別にみると、国内転職では、男性が22.8%、女性が17.1%となり、わずかに男性のほうが高い。海外転職では、男性が37.5%、女性が48.0%となり、女性のほうが高い。性・転職時年齢別にみると、役職が「上がった」とする割合は、国内転職では、男女ともに、30代でもっとも割合が高い。一方、海外転職では、役職が「上がった」とする割合は、男性では、30代、40代の割合が高い（図表3-4-12）。

図表 3-4-11：直近の転職経験での転職後の役職の変化（SA）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-12：直近の転職経験での転職後の役職の変化（SA、単位＝％）

		国内転職			海外転職				
		n	上がった	変わらない	下がった	n	上がった	変わらない	下がった
全体		11388	22.4	74.0	3.6	1310	38.1	58.9	3.0
性別	男性	10552	22.8	73.5	3.7	1235	37.5	59.4	3.1
	女性	836	17.1	79.8	3.1	75	48.0	50.7	1.3
転職時の性・年齢	男性 20代	1914	23.9	74.7	1.4	227	29.1	65.6	5.3
	男性 30代	3323	27.2	70.8	2.0	495	41.4	56.0	2.6
	男性 40代	3623	20.9	74.7	4.3	403	39.2	58.1	2.7
	男性 50代以上	1692	17.0	74.8	8.2	110	30.9	67.3	1.8
	女性 20代	340	17.4	80.6	2.1	32	43.8	56.3	0.0
	女性 30代	295	19.0	77.6	3.4	36	50.0	50.0	0.0
	女性 40代	156	14.1	80.8	5.1	7	57.1	28.6	14.3
	女性 50代以上	45	13.3	84.4	2.2	-	-	-	-

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

(5) 直近の転職経験での転職後の仕事内容の変化

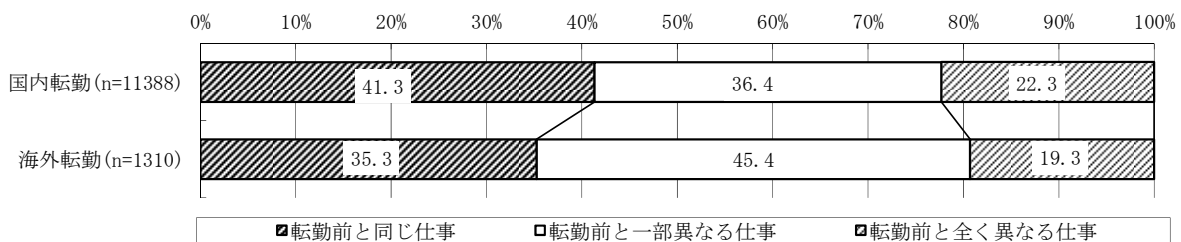
直近の転職経験での転職後の仕事内容の変化についてみると、国内転職では、「転職前と同じ仕事」が41.3%でもっとも割合が高く、次いで、「転職前と一部異なる仕事」が36.4%、「転職前と全く異なる仕事」が22.3%となっている。一方、海外転職は、「転職前と一部異なる仕事」が45.4%でもっとも割合が高く、次いで、「転職前と同じ仕事」が35.3%、「転職

前と全く異なる仕事」が 19.3%となっている。「転職前と同じ仕事」の割合をみると、国内転職が 41.3%であるのに対し、海外転職は 35.3%となり、国内転職のほうが割合は高い（図表 3-4-13）。

仕事内容が「転職前と同じ仕事」とする割合を赴任先の職種別にみると、国内転職の場合、「医療系専門職」が 68.0%でもっとも高く、次いで、「建設・土木作業」「販売・接客サービス職」「福祉系専門職」「輸送・運転業務」「営業職」などとなっている。一方、海外転職の場合、「転職前と同じ仕事」とする割合は、「建設・土木作業」が 63.2%でもっとも高く、次いで、「医療系専門職」「研究開発等の技術系専門職」などとなっている。

転職後の役職変化別にみると、国内転職では、役職が「変わらない」とする者で、「転職前と同じ仕事」とする割合がもっとも高くなっているが、「上がった」とする者では、「転職前と一部異なる仕事」とする割合がもっとも高い。一方、海外転職では、役職が「上がった」と「変わらない」とする者のいずれも、「転職前と一部異なる仕事」とする割合がもっとも高くなっている（図表 3-4-14）。

図表 3-4-13：直近の転職経験での転職後の仕事内容の変化（SA）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-14：直近の転職経験での転職後の仕事内容の変化（SA、単位＝％）

		国内転職			海外転職				
		n	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	n	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
全体		11388	41.3	36.4	22.3	1310	35.3	45.4	19.3
赴任先の職種	総務・人事の事務職	961	31.0	39.0	30.0	91	33.0	44.0	23.1
	経理・財務の事務職	508	29.9	47.2	22.8	93	33.3	51.6	15.1
	企画・広報・編集の事務職	705	22.7	40.4	36.9	98	23.5	55.1	21.4
	営業職	3208	44.8	36.0	19.2	278	33.5	45.7	20.9
	販売・接客サービス職	906	54.2	30.5	15.3	37	29.7	48.6	21.6
	調査分析等の事務系専門職	363	28.7	31.7	39.7	67	32.8	44.8	22.4
	研究開発等の技術系専門職	1898	42.8	39.7	17.5	307	45.9	43.3	10.7
	医療系専門職	244	68.0	27.0	4.9	12	50.0	41.7	8.3
	福祉系専門職	109	47.7	38.5	13.8	3	33.3	66.7	0.0
	製造・生産現場の作業	842	38.2	34.3	27.4	136	34.6	44.9	20.6
	建設・土木作業	364	55.2	32.4	12.4	19	63.2	31.6	5.3
	輸送・運転業務	298	45.0	33.2	21.8	14	42.9	21.4	35.7
	その他	982	38.3	33.5	28.2	155	25.2	43.9	31.0
転職後の役職変化	上がった	2550	34.9	41.1	24.0	499	31.3	48.5	20.2
	変わらない	8423	44.3	35.1	20.6	772	38.9	43.7	17.5
	下がった	415	20.5	32.3	47.2	39	15.4	41.0	43.6

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

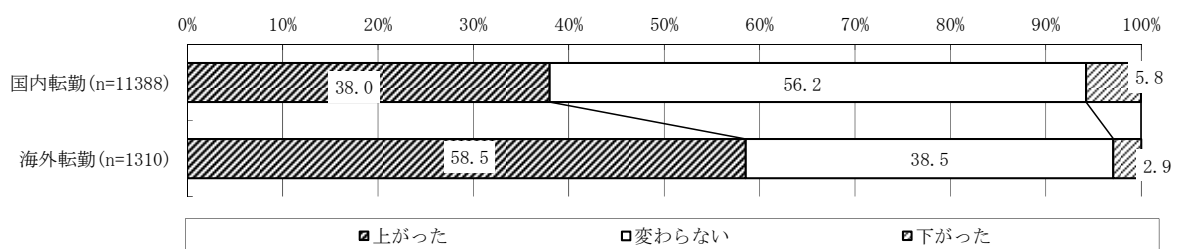
(6) 直近の転職経験での転職期間中の仕事の難易度の変化

直近の転職経験での転職期間中の仕事の難易度の変化についてみると、国内転職では、仕事の難易度が「変わらない」が56.2%でもっとも割合が高く、次いで、「上がった」が38.0%などとなっている。一方、海外転職では、仕事の難易度が「上がった」が58.5%でもっとも割合が高く、次いで、「変わらない」が38.5%などとなっている。仕事の難易度が「上がった」の割合をみると、国内転職が38.0%であるのに対し、海外転職は58.5%となり、海外転職のほうが割合は高い（図表 3-4-15）。

仕事の難易度が「上がった」とする割合を転職後の役職変化別にみると、国内転職は、役職が上がるほど、難易度が「上がった」とする割合が高くなる。海外転職は、役職が「上がった」とする者で、難易度が「上がった」とする割合がもっとも高い。

仕事の難易度が「上がった」とする割合を転職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、難易度が「上がった」とする割合は「転職前と全く異なる仕事」でもっとも高く、次いで、「転職前と一部異なる仕事」「転職前と同じ仕事」の順になっている（図表 3-4-16）。

図表 3-4-15：直近の転職経験での転職期間中の仕事の難易度の変化（SA）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-16：直近の転職経験での転職期間中の仕事の難易度の変化（SA、単位＝％）

	n	国内転職			海外転職				
		上がった	変わらない	下がった	n	上がった	変わらない	下がった	
全体	11388	38.0	56.2	5.8	1310	58.5	38.5	2.9	
赴任先の職種	総務・人事の事務職	961	39.5	52.7	7.8	91	58.2	38.5	3.3
	経理・財務の事務職	508	40.7	53.7	5.5	93	66.7	33.3	0.0
	企画・広報・編集の事務職	705	39.9	54.6	5.5	98	59.2	37.8	3.1
	営業職	3208	41.2	53.3	5.5	278	61.2	36.7	2.2
	販売・接客サービス職	906	35.0	59.3	5.7	37	51.4	40.5	8.1
	調査分析等の事務系専門職	363	39.4	55.6	5.0	67	58.2	38.8	3.0
	研究開発等の技術系専門職	1898	33.8	62.2	4.0	307	51.5	45.9	2.6
	医療系専門職	244	34.4	60.7	4.9	12	50.0	41.7	8.3
	福祉系専門職	109	32.1	63.3	4.6	3	66.7	33.3	0.0
	製造・生産現場の作業	842	33.6	58.2	8.2	136	58.1	36.0	5.9
	建設・土木作業	364	33.0	64.0	3.0	19	42.1	57.9	0.0
	輸送・運転業務	298	34.9	57.0	8.1	14	42.9	50.0	7.1
	その他	982	41.8	51.0	7.2	155	69.0	29.0	1.9
転職後の役職変化	上がった	2550	68.6	28.4	2.9	499	80.0	18.4	1.6
	変わらない	8423	29.2	65.8	4.9	772	45.1	52.6	2.3
	下がった	415	27.2	32.3	40.5	39	51.3	17.9	30.8
転職後の仕事内容変化	転職前と同じ仕事	4706	27.2	70.3	2.5	462	47.6	51.3	1.1
	転職前と一部異なる仕事	4142	43.0	51.7	5.3	595	61.8	35.5	2.7
	転職前と全く異なる仕事	2540	49.8	37.6	12.6	253	70.8	22.5	6.7

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

(7) 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、国内転職の場合、「職業能力が上昇した」（「職業能力が上がった」（20.2%）と「やや職業能力が上がった」（31.0%）の合計）が51.2%、「あまり変わらない」が44.2%、「職業能力が低下した」（「職業能力が下がった」（1.9%）と「やや職業能力が下がった」（2.7%）の合計）が4.6%となっている。「職業能力が上昇した」とする割合のほうが、「職業能力が低下した」とする割合を大きく上回っている。

一方、海外転職の場合、「職業能力が上昇した」（「職業能力が上がった」（44.2%）と「やや職業能力が上がった」（32.0%）の合計）が76.2%、「あまり変わらない」が21.5%、「職業能力が低下した」（「職業能力が下がった」（0.5%）と「やや職業能力が下がった」（1.8%）の合計）が2.3%となっている。海外転職で、「職業能力が上昇した」とする割合のほうが、「職業能力が低下した」とする割合を大きく上回っている（図表 3-4-17）。

「職業能力が上昇した」とする割合を性別にみると、国内転職の場合、男性が51.1%、女性が52.5%で割合に差はみられない。海外転職の場合、男性が75.7%、女性が84.0%となっており、女性のほうが割合は高い。男女いずれも、職業能力の上昇を感じているようだ。

性・転職時年齢別にみると、国内転職では、性別にかかわらず、年齢が低くなるほど、「職業能力が上昇した」とする割合が高くなっている。

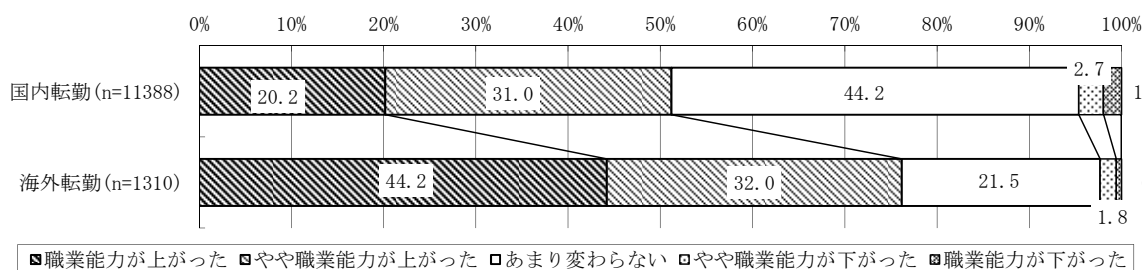
次に、赴任先の役職別にみると、国内転職、海外転職いずれも、おおむね役職が高くなるほど、「職業能力が上昇した」とする割合が高くなっている。転職後の役職変化別にみても、国内転職、海外転職いずれも、役職が上がるほど、「職業能力が上昇した」とする割合が高い。

転職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。

転職後の仕事の難易度の変化別にみると、国内転職、海外転職いずれも、難易度が上がるほど、「職業能力が上昇した」とする割合が高い。

転職赴任期間別にみると、国内転職、海外転職いずれも、「職業能力が上昇した」とする割合は、「1年未満」「1年程度」で、それよりも長い赴任期間に比べて、「職業能力が上昇した」とする割合が低くなっている（図表 3-4-18）。

図表 3-4-17：直近の転職を経た後の職業能力の変化（SA）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-18：直近の転職を経た後の職業能力の変化（SA、単位＝％）

	n	国内転職					海外転職					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	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	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				
全体	11388	20.2	31.0	44.2	2.7	1.9	<b>51.2</b>	1310	44.2	32.0	21.5	1.8	0.5	<b>76.2</b>	
性別	男性	10552	20.3	30.8	44.2	2.7	2.0	<b>51.1</b>	1235	43.8	31.9	22.0	1.7	0.6	<b>75.7</b>
	女性	836	18.8	33.7	43.5	2.6	1.3	<b>52.5</b>	75	50.7	33.3	13.3	2.7	0.0	<b>84.0</b>
転職時の性・年齢	男性 20代	1914	27.0	30.1	39.1	2.1	1.7	<b>57.2</b>	227	40.1	30.0	26.9	1.8	1.3	<b>70.0</b>
	男性 30代	3323	22.9	33.8	40.0	2.1	1.3	<b>56.6</b>	495	44.6	33.5	19.6	1.8	0.4	<b>78.2</b>
	男性 40代	3623	17.3	30.9	45.8	3.3	2.6	<b>48.2</b>	403	45.2	31.8	21.3	1.5	0.2	<b>76.9</b>
	男性 50代以上	1692	14.1	25.5	54.9	3.1	2.3	<b>39.7</b>	110	42.7	29.1	25.5	1.8	0.9	<b>71.8</b>
	女性 20代	340	18.8	40.0	38.2	1.5	1.5	<b>58.8</b>	32	59.4	31.3	6.3	3.1	0.0	<b>90.6</b>
	女性 30代	295	18.0	33.6	42.7	4.1	1.7	<b>51.5</b>	36	41.7	36.1	19.4	2.8	0.0	<b>77.8</b>
	女性 40代	156	21.2	23.7	51.9	2.6	0.6	<b>44.9</b>	7	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	<b>85.7</b>
	女性 50代以上	45	15.6	22.2	60.0	2.2	0.0	<b>37.8</b>	-	-	-	-	-	-	-
赴任先の職種	総務・人事の事務職	961	19.5	33.0	42.7	2.4	2.5	<b>52.4</b>	91	42.9	31.9	24.2	1.1	0.0	<b>74.7</b>
	経理・財務の事務職	508	25.2	27.8	43.1	1.6	2.4	<b>53.0</b>	93	49.5	29.0	18.3	2.2	1.1	<b>78.5</b>
	企画・広報・編集の事務職	705	23.7	30.4	40.7	3.1	2.1	<b>54.0</b>	98	54.1	21.4	23.5	1.0	0.0	<b>75.5</b>
	営業職	3208	22.2	32.5	40.6	2.8	1.8	<b>54.7</b>	278	46.4	36.7	14.7	1.8	0.4	<b>83.1</b>
	販売・接客サービス職	906	16.4	32.3	46.5	3.0	1.8	<b>48.8</b>	37	48.6	24.3	24.3	2.7	0.0	<b>73.0</b>
	調査分析等の事務系専門職	363	20.1	31.1	43.3	3.3	2.2	<b>51.2</b>	67	38.8	40.3	20.9	0.0	0.0	<b>79.1</b>
	研究開発等の技術系専門職	1898	17.8	32.3	47.0	1.9	0.9	<b>50.1</b>	307	37.1	33.2	27.7	1.6	0.3	<b>70.4</b>
	医療系専門職	244	21.7	28.3	46.7	0.8	2.5	<b>50.0</b>	12	41.7	41.7	16.7	0.0	0.0	<b>83.3</b>
	福祉系専門職	109	21.1	25.7	49.5	3.7	0.0	<b>46.8</b>	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	<b>100.0</b>
	製造・生産現場の作業	842	16.9	28.5	47.6	3.0	4.0	<b>45.4</b>	136	37.5	33.8	24.3	2.9	1.5	<b>71.3</b>
	建設・土木作業	364	17.9	30.5	45.9	4.7	1.1	<b>48.4</b>	19	31.6	47.4	21.1	0.0	0.0	<b>78.9</b>
赴任先の役職	上がった	2550	42.2	39.2	16.9	1.1	0.6	<b>81.4</b>	499	63.1	28.9	6.6	1.4	0.0	<b>92.0</b>
	変わらない	8423	14.0	29.2	52.3	2.8	1.7	<b>43.3</b>	772	32.4	34.7	30.8	1.7	0.4	<b>67.1</b>
	下がった	415	10.1	17.3	46.5	10.4	15.7	<b>27.5</b>	39	35.9	17.9	28.2	7.7	10.3	<b>53.8</b>
	転職前と同じ仕事	4706	17.1	26.5	53.8	1.7	0.9	<b>43.6</b>	462	39.6	32.9	26.4	0.4	0.6	<b>72.5</b>
	転職前と一部異なる仕事	4142	19.6	36.5	39.5	2.8	1.6	<b>56.1</b>	595	42.2	36.0	19.7	1.8	0.3	<b>78.2</b>
転職前と全く異なる仕事	2540	27.0	30.5	33.9	4.4	4.3	<b>57.5</b>	253	57.3	20.9	17.0	4.0	0.8	<b>78.3</b>	
転職後の仕事の難易度の変化	上がった	4326	39.0	39.7	18.1	1.9	1.2	<b>78.7</b>	767	61.0	30.1	7.3	1.4	0.1	<b>91.1</b>
	変わらない	6404	8.4	26.4	61.9	2.2	1.0	<b>34.8</b>	505	20.8	36.2	40.6	1.8	0.6	<b>57.0</b>
	下がった	658	11.2	19.1	42.7	11.9	15.0	<b>30.4</b>	38	15.8	13.2	55.3	7.9	7.9	<b>28.9</b>
転職時の赴任期間	1年未満（半年程度等）	1285	16.3	26.8	51.8	2.7	2.4	<b>43.1</b>	131	29.0	31.3	34.4	2.3	3.1	<b>60.3</b>
	1年程度	1170	17.4	29.3	48.2	3.0	2.1	<b>46.7</b>	198	34.8	35.9	28.3	0.5	0.5	<b>70.7</b>
	2年程度	2089	19.0	34.3	41.9	3.2	1.6	<b>53.3</b>	245	44.1	33.5	20.4	2.0	0.0	<b>77.6</b>
	3年程度	2050	18.8	33.1	44.5	2.0	1.6	<b>51.9</b>	279	42.3	34.8	19.0	3.6	0.4	<b>77.1</b>
	4年程度	914	19.8	33.4	41.5	3.0	2.4	<b>53.2</b>	138	50.7	31.9	17.4	0.0	0.0	<b>82.6</b>
	5年程度	1380	19.3	29.9	45.9	2.8	2.1	<b>49.3</b>	180	49.4	28.3	21.1	1.1	0.0	<b>77.8</b>
	6年以上	1494	27.7	30.1	38.6	2.2	1.5	<b>57.8</b>	103	65.0	20.4	11.7	1.9	1.0	<b>85.4</b>

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。「職業能力が上昇した」は「職業能力が上がった」「やや職業能力が上がった」の合計。

### 4-3. 転職に際しての家族との関係

#### (1) 直近の転職開始当時の未・既婚、子供の有無、配偶者の就労状況

直近の転職開始時の未既婚の状況を性別で見ると、国内転職の場合、男性では「未婚だった」とする割合は33.8%、「既婚だった（事実婚含む）」とする割合は66.2%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は74.5%、「既婚だった」とする割合は25.5%となっている。

海外転職の場合、男性では「未婚だった」とする割合は26.0%、「既婚だった」とする割合は74.0%となっている一方、女性では「未婚だった」とする割合は70.7%、「既婚だった」とする割合は29.3%となっている。

性・転職時年齢別にみると、国内転職、海外転職いずれも、男性の場合、年齢が高くなるほど「既婚だった」とする割合が高くなる一方で、「未婚だった」とする割合は低下する。一方、女性の場合、国内転職では年齢が高くなるほど、「既婚だった」とする割合はおおむね高くなるものの、「未婚だった」とする割合は40代以上で6割程度ある。海外転職でも、「未婚だった」とする割合は30代で58.3%、40代で71.4%と男性に比べて割合が高い（図表3-4-19）。

調査では、既婚者について、直近の転職当時、子供がいたかについても尋ねている（複数回答）。それによれば、国内転職では、「転職当時、子供はいなかった」が24.5%、「乳幼児の子供がいた」が15.9%、「小学校就学前の子供がいた」が15.8%、「小学校の子供がいた」が20.8%、「中学・高校の子供がいた」が22.9%、「大学生以上の子供がいた」が17.7%となっている。一方、海外転職では、「転職当時、子供はいなかった」が28.2%、「乳幼児の子供がいた」が18.4%、「小学校就学前の子供がいた」が19.1%、「小学校の子供がいた」が23.1%、「中学・高校の子供がいた」が18.7%、「大学生以上の子供がいた」が11.6%となっている。

「転職当時、子供はいなかった」とする割合を性別にみると、国内転職では、男性が23.6%、女性が52.1%となっており、女性のほうが高い。海外転職も、男性が27.7%、女性が50.0%となっており、女性のほうが高い（図表3-4-20）。

また、直近の転職をする前の配偶者の就労状況については、国内転職の場合、男性（配偶者＝妻）では「配偶者は働いていなかった」が50.7%でもっとも割合が高く、次いで、「非正社員（派遣社員含む）として働いていた」が24.7%、「正社員として働いていた」が22.2%などとなっている。一方、女性（配偶者＝夫）では、「正社員として働いていた」が85.0%でもっとも割合が高い。

海外転職の場合、男性（配偶者＝妻）では「配偶者は働いていなかった」が60.6%でもっとも割合が高く、次いで、「正社員として働いていた」が21.6%、「非正社員（派遣社員含む）として働いていた」が16.1%などとなっている。一方、女性（配偶者＝夫）では、「正社員として働いていた」が90.9%でもっとも割合が高い（図表3-4-21）。

図表 3-4-19：転職時の性・年齢でみた未既婚の状況（SA、単位＝%）

	国内転職			海外転職		
	n	未婚だった	既婚だった	n	未婚だった	既婚だった
男性	10552	33.8	66.2	1235	26.0	74.0
20代	1914	72.8	27.2	227	63.4	36.6
30代	3323	37.0	63.0	495	27.3	72.7
40代	3623	20.3	79.7	403	8.9	91.1
50代以上	1692	12.2	87.8	110	5.5	94.5
女性	836	74.5	25.5	75	70.7	29.3
20代	340	83.8	16.2	32	84.4	15.6
30代	295	70.2	29.8	36	58.3	41.7
40代	156	64.7	35.3	7	71.4	28.6
50代以上	45	66.7	33.3	-	-	-

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に性、及び性・年齢別に集計。



図表 3-4-20：直近の転職時の子供の有無（性別）（MA、単位＝％）

	n	子 か つ た い な	転 勤 当 時 、 乳 幼 児 の 子 供 が い た	前 小 学 校 就 学 の 子 供 が い た	小 学 校 の 子 供 が い た	中 学 ・ 高 校 の 子 供 が い た	大 学 生 が い た
国内転職	7198	24.5	15.9	15.8	20.8	22.9	17.7
男性	6985	23.6	15.8	16.0	21.0	23.2	18.0
女性	213	52.1	17.4	9.4	14.6	11.7	6.1
海外転職	936	28.2	18.4	19.1	23.1	18.7	11.6
男性	914	27.7	17.9	19.4	23.2	18.9	11.9
女性	22	50.0	36.4	9.1	18.2	9.1	0.0

※国内転職、海外転職がそれぞれある者のなかで、直近の転職開始時に既婚だった者を対象に集計。

図表 3-4-21：直近の転職前の配偶者の就労状況（性別）（SA、単位＝％）

	n	配 偶 者 は 働 い て い な か つ た	正 社 員 と し て 働 い て い た	非 正 社 員 （ 派 遣 社 員 含 む ） と し て 働 い て い た	等 上 記 で 外 （ 自 営 等 ） に 働 い て い た
国内転職	7198	49.3	24.1	24.0	2.5
男性	6985	50.7	22.2	24.7	2.3
女性	213	5.2	85.0	1.4	8.5
海外転職	936	59.3	23.2	15.8	1.7
男性	914	60.6	21.6	16.1	1.8
女性	22	4.5	90.9	4.5	0.0

※国内転職、海外転職がそれぞれある者のなかで、直近の転職開始時に既婚だった者を対象に集計。

## (2) 転職時の家族帯同・単身赴任の状況

調査では、直近の転職で、既婚者において、「家族帯同（家族一緒に転職した）」と「単身赴任（家族を残し単身で転職）」のいずれで転職したかについても尋ねている。それによれば、国内転職では、家族帯同が 58.5%、単身赴任が 41.5%となっており、海外転職では家族帯同が 50.4%、単身赴任が 49.6%となっている。国内転職では家族帯同の割合がやや高いが、海外転職では両者は半々である。

単身赴任の割合を性別にみると、国内転職、海外転職いずれも、男性のほうが割合は高い（以下では、海外転職の女性既婚者が少ないことから、国内転職に絞って記述する）。性・転職時年齢別にみると、国内転職では、男性では、年齢が高くなるほど単身赴任の割合が高くなる。一方、女性は、国内転職では、年齢にかかわらず単身赴任の割合は 3 割程度ある。

性・転職時の子供の有無別にみると、国内転職の場合、男性では、子供がいなかったか、就学前の子供であるほど家族帯同とする割合が高くなる傾向にある。一方、女性の場合、子供の就学状況にかかわらず 6 割程度は家族帯同となっている。

性・転職前の配偶者の就労状況別にみると、国内転職において、男性の場合（配偶者＝妻）、家族帯同の割合は、「配偶者は働いていなかった」で他の就労状況に比べてもっとも割合が高くなっている。

性・転職赴任期間別にみると、国内転職の場合、男女ともに、赴任期間が長くなるほど、家族帯同の割合が高くなる傾向にある（図表 3-4-22）。

図表 3-4-22：直近の転職の家族帯同・単身赴任の状況（SA、単位＝％）

		国内転職			海外転職		
		n	家族帯同	単身赴任	n	家族帯同	単身赴任
全体		7198	58.5	41.5	936	50.4	49.6
<性別>							
男性		6985	58.2	41.8	914	50.3	49.7
女性		213	66.7	33.3	22	54.5	45.5
<転職時の性・年齢>							
男性	20代	520	76.5	23.5	83	61.4	38.6
	30代	2092	71.7	28.3	360	65.3	34.7
	40代	2887	53.0	47.0	367	39.8	60.2
	50代以上	1486	42.9	57.1	104	26.9	73.1
女性	20代	55	69.1	30.9	5	60.0	40.0
	30代	88	65.9	34.1	15	53.3	46.7
	40代	55	65.5	34.5	2	50.0	50.0
	50代以上	15	66.7	33.3	-	-	-
<性・転職時の子供の有無（MA）>							
男性	転職当時、子供はいなかった	1649	75.5	24.5	253	66.8	33.2
	乳幼児の子供がいた	1106	74.7	25.3	164	62.8	37.2
	小学校就学前の子供がいた	1119	65.4	34.6	177	61.0	39.0
	小学校の子供がいた	1466	54.9	45.1	212	46.7	53.3
	中学・高校の子供がいた	1624	37.5	62.5	173	20.8	79.2
	大学生以上の子供がいた	1260	36.0	64.0	109	17.4	82.6
女性	転職当時、子供はいなかった	111	64.0	36.0	11	36.4	63.6
	乳幼児の子供がいた	37	75.7	24.3	8	62.5	37.5
	小学校就学前の子供がいた	20	60.0	40.0	2	100.0	0.0
	小学校の子供がいた	31	64.5	35.5	4	100.0	0.0
	中学・高校の子供がいた	25	64.0	36.0	2	100.0	0.0
	大学生以上の子供がいた	13	61.5	38.5	-	-	-
<性・転職前の配偶者の就労状況>							
男性	配偶者は働いていなかった	3541	63.9	36.1	554	56.5	43.5
	正社員として働いていた	1554	54.0	46.0	197	44.7	55.3
	非正社員として働いていた	1726	50.9	49.1	147	34.7	65.3
	上記以外（自営等）で働いていた	164	54.3	45.7	16	50.0	50.0
女性	配偶者は働いていなかった	11	45.5	54.5	1	100.0	0.0
	正社員として働いていた	181	69.6	30.4	20	50.0	50.0
	非正社員として働いていた	3	33.3	66.7	1	100.0	0.0
	上記以外（自営等）で働いていた	18	55.6	44.4	-	-	-
<性・転職時の赴任期間>							
男性	1年以下	1348	47.5	52.5	178	27.0	73.0
	2年程度	1243	52.0	48.0	169	49.1	50.9
	3～5年程度	2844	58.8	41.2	464	56.9	43.1
	6年以上	944	76.2	23.8	76	73.7	26.3
女性	1年以下	68	55.9	44.1	10	40.0	60.0
	2年程度	36	63.9	36.1	4	75.0	25.0
	3～5年程度	57	66.7	33.3	7	57.1	42.9
	6年以上	32	81.3	18.8	1	100.0	0.0

※国内転職、海外転職がそれぞれある者のなかで、直近の転職開始時に既婚だった者を対象に集計。「直近の転職の赴任期間」は「現在転職中」を除く。

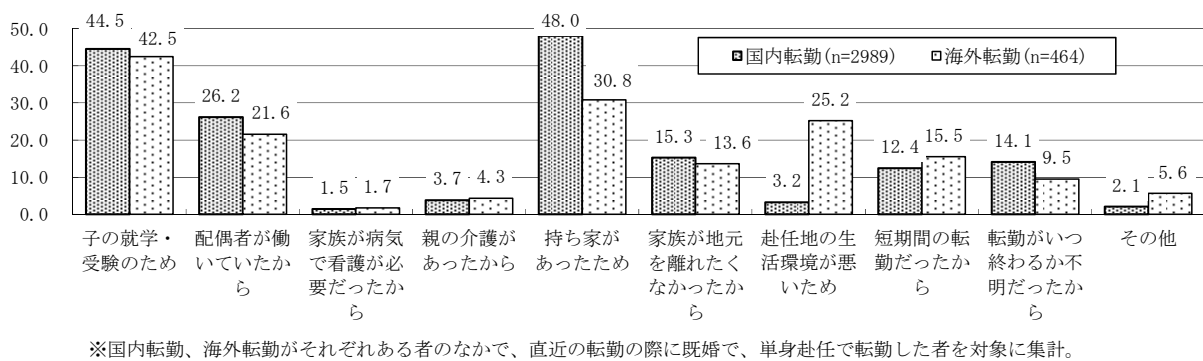
### (3) 転職時に単身赴任を選んだ理由

既婚者が単身赴任を選んだ理由（複数回答）では、国内転職では「持ち家があったため」が48.0%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験のため」が44.5%、「配偶者が働いていたから」が26.2%などとなっている。海外転職でも、「子の就学・受験のため」（42.5%）、「持ち家があったため」（30.8%）、などが上位の理由となっている。国内転職に比べ海外転職の

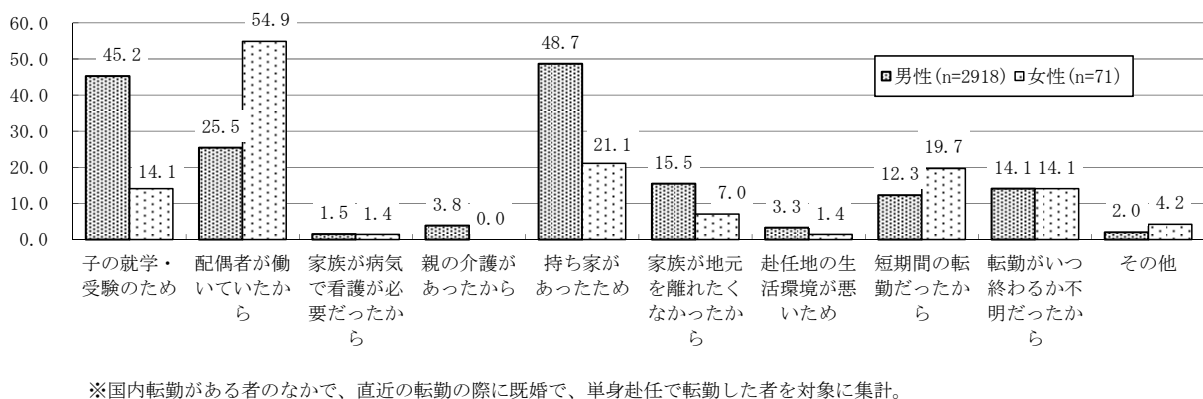
ほうが、「赴任地の生活環境が悪いため」とする割合が高い（図表 3-4-23）。

国内転職で単身赴任を選んだ理由を性別にみると、男性は女性に比べて、「子の就学・受験のため」（男性 45.2%、女性 14.1%）や「持ち家があったため」（男性 48.7%、女性 21.1%）などの割合が高い。一方、女性は男性に比べて、「配偶者が働いていたから」（男性 25.5%、女性 54.9%）、「短期間の転職だったから」（男性 12.3%、女性 19.7%）とする割合が高くなっている（図表 3-4-24、海外転職については図表 3-4-25 参照）。

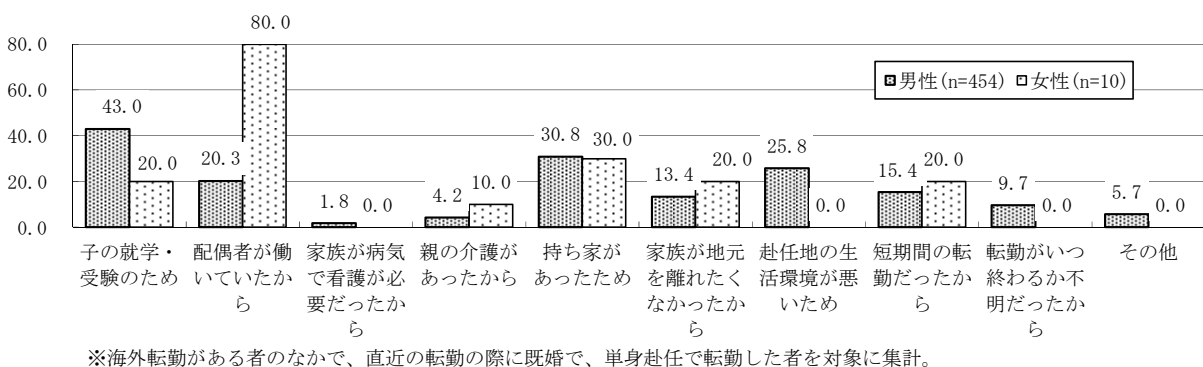
図表 3-4-23：直近の転職で単身赴任を選んだ理由(MA、単位=%)



図表 3-4-24：直近の転職（国内転職）で単身赴任を選んだ理由（性別）(MA、単位=%)



図表 3-4-25：直近の転職（海外転職）で単身赴任を選んだ理由（性別）(MA、単位=%)



(4) 転職に際して配偶者の会社の離職状況

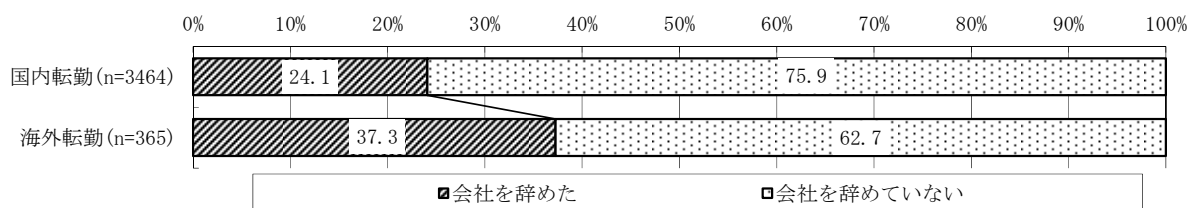
調査では、配偶者が「正社員として働いていた」「非正社員として働いていた」とする者に対して、転職後、配偶者がそれまでの勤め先を辞めたかについて尋ねている。それによれば、「会社を辞めた」とする割合は、国内転職が 24.1%、海外転職が 37.3%となっており、離職した割合は海外転職のほうが高い（図表 3-4-26）。

「会社を辞めた」とする割合を性別にみると、国内転職、海外転職いずれも、男性のほうが、配偶者（＝妻）が離職したとする割合が高くなっている（図表 3-4-27）。

性別・家族帯同・単身赴任別にみると、男性（配偶者＝妻）は、国内転職、海外転職いずれも、単身赴任のほうが、「会社を辞めていない」とする割合が高い。家族帯同の場合、男性の配偶者（＝妻）は、国内転職で 39.0%、海外転職で 82.7%が離職している。一方、女性（配偶者＝夫）では家族帯同でも「会社を辞めていない」とする割合が国内転職で 85.0%、海外転職で 90.9%となっている（図表 3-4-28）。

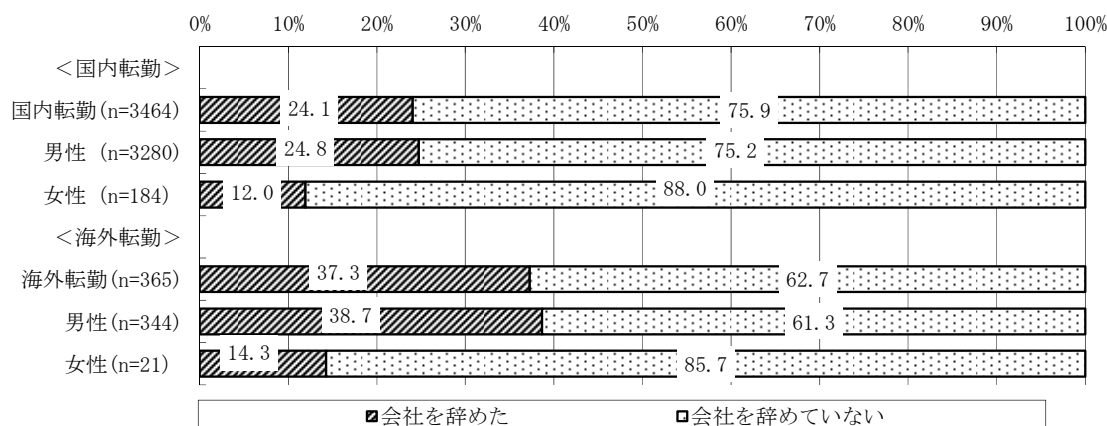
性別・配偶者の就業形態別にみると、男性の場合、国内転職では、配偶者（＝妻）の就業形態が非正社員のほうが正社員に比べて「会社を辞めた」とする割合がわずかに高い（図表 3-4-29）。

図表 3-4-26：直近の転職に際して配偶者の会社の離職状況（SA）



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

図表 3-4-27：直近の転職に際して配偶者の会社の離職状況（SA、性別）



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

図表 3-4-28：直近の転職に際して配偶者の会社の離職状況  
(性別・家族帯同・単身赴任別) (SA、単位＝%)

		国内転勤			海外転勤			
		n	会社を辞めた	会社を辞めていない	n	会社を辞めた	会社を辞めていない	
全体		3464	24.1	75.9	365	37.3	62.7	
家族帯同・単身赴任	家族帯同	1844	37.4	62.6	150	77.3	22.7	
	単身赴任	1620	9.0	91.0	215	9.3	90.7	
	男性	3280	24.8	75.2	344	38.7	61.3	
	性別	家族帯同	1717	39.0	61.0	139	82.7	17.3
		単身赴任	1563	9.1	90.9	205	8.8	91.2
		女性	184	12.0	88.0	21	14.3	85.7
	家族帯同	127	15.0	85.0	11	9.1	90.9	
	単身赴任	57	5.3	94.7	10	20.0	80.0	

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

図表 3-4-29：直近の転職に際して配偶者の会社の離職状況  
(性別・配偶者の就業形態別) (SA、単位＝%)

		国内転勤			海外転勤			
		n	会社を辞めた	会社を辞めていない	n	会社を辞めた	会社を辞めていない	
全体		3464	24.1	75.9	365	37.3	62.7	
配偶者の就業形態	正社員として働いていた	1735	20.9	79.1	217	37.3	62.7	
	非正社員として働いていた	1729	27.3	72.7	148	37.2	62.8	
	男性	3280	24.8	75.2	344	38.7	61.3	
	性別	正社員として働いていた	1554	22.0	78.0	197	39.6	60.4
		非正社員として働いていた	1726	27.2	72.8	147	37.4	62.6
		女性	184	12.0	88.0	21	14.3	85.7
	正社員として働いていた	181	11.0	89.0	20	15.0	85.0	
	非正社員として働いていた	3	66.7	33.3	1	0.0	100.0	

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

### (5) 転職期間中の家族との関係

調査では、単身赴任期間中に、家族の元への帰省・帰宅（家族が回答者の赴任先に訪れる場合を含む）により、家族と会う機会（頻度）はどのくらいあったか尋ねている。それによれば、国内転勤では、「月に1度以上」が78.0%ともっとも割合が高い。一方、海外転勤では、「年に1～2度程度」が47.4%でもっとも割合が高く、次いで、「数ヶ月に1度」が39.0%などとなっている。国内転勤よりも海外転勤のほうが家族と会う頻度は少ない傾向にある（図表 3-4-30）。

転職期間中、家族（配偶者、子、親等）との関係が良好だったか尋ねたところ、「良好」（「良好だった」と「やや良好だった」の合計）とする割合は、国内転勤が65.7%、海外転勤が74.1%となっており、海外転勤のほうが割合は高い。一方、「良好ではない」（「良好ではなかった」と「あまり良好ではなかった」の合計）は、国内転勤が4.6%、海外転勤が4.3%でいずれも少数である（図表 3-4-31）。

転職期間中の家族との関係を家族帯同・単身赴任別にみると、国内転勤、海外転勤ともに、

単身赴任に比べて家族帯同のほうが、「良好」とする割合が高い。

家族帯同・単身赴任に分けて、転職赴任期間別にみると、家族帯同では、国内転職、海外転職ともに、赴任期間が長くなるほど、「良好」とする割合が高まる傾向にある。

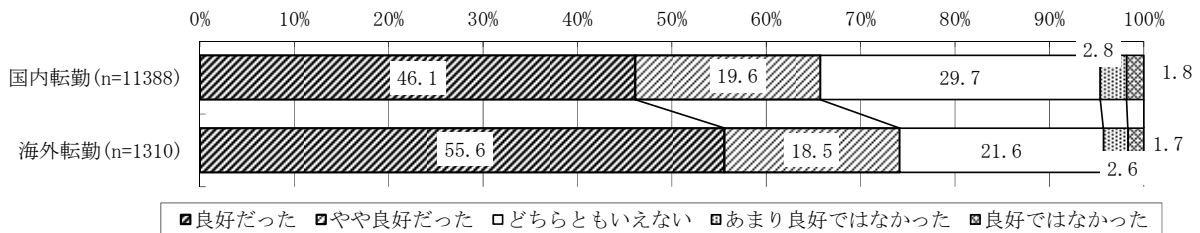
単身赴任期間中の帰省頻度別にみると、国内転職では、頻度が少なくなるほど、「良好」とする割合が低くなる傾向にある（図表 3-4-32）。

図表 3-4-30：単身赴任期間中での家族と会う機会（帰省・帰宅）頻度（性別）（SA、単位＝％）

	国内転職					海外転職				
	n	月に1度以上	数カ月に1度	程年に1〜2度	え年に1度も会	n	月に1度以上	数カ月に1度	程年に1〜2度	え年に1度も会
全体	2989	78.0	16.3	4.1	1.7	464	6.5	39.0	47.4	7.1
性別 男性	2918	78.0	16.5	4.0	1.5	454	6.2	39.2	47.6	7.0
性別 女性	71	74.6	8.5	8.5	8.5	10	20.0	30.0	40.0	10.0

※国内転職、海外転職がそれぞれある者のなかで、直近の転職の際に既婚で「単身赴任」をした者を対象に集計。

図表 3-4-31：転職期間中の家族との関係（SA）



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-32：転職期間中の家族との関係（SA、単位＝％）

	国内転職						海外転職									
	n	良好だった	やや良好だった	どちらともいえない	あまり良好ではなかった	良好ではなかった	n	良好だった	やや良好だった	どちらともいえない	あまり良好ではなかった	良好ではなかった				
全体	11388	46.1	19.6	29.7	2.8	1.8	65.7	1310	55.6	18.5	21.6	2.6	1.7	74.1		
性別 男性	10552	46.2	19.6	29.5	2.8	1.8	65.9	1235	55.9	17.7	22.0	2.7	1.8	73.5		
性別 女性	836	44.7	19.3	31.2	3.0	1.8	64.0	75	50.7	33.3	14.7	1.3	0.0	84.0		
転職時の未既婚状況 未婚だった	4190	33.0	17.8	45.1	2.4	1.7	50.8	374	45.5	17.6	32.9	2.7	1.3	63.1		
転職時の未既婚状況 既婚だった	7198	53.8	20.6	20.7	3.0	1.9	74.4	936	59.6	18.9	17.1	2.6	1.8	78.5		
既婚者 家族帯同・単身赴任 家族帯同	4209	57.8	19.1	19.9	2.1	1.1	76.9	472	70.8	16.7	10.0	1.9	0.6	87.5		
既婚者 家族帯同・単身赴任 単身赴任	2989	48.0	22.8	21.7	4.3	3.1	70.8	464	48.3	21.1	24.4	3.2	3.0	69.4		
既婚者 転職時の赴任期間	家族帯同	1年以下	678	54.3	17.1	24.0	2.9	1.6	71.4	52	55.8	21.2	21.2	1.9	0.0	76.9
		2年程度	669	55.5	21.5	20.0	1.6	1.3	77.0	86	65.1	19.8	12.8	2.3	0.0	84.9
		3〜5年程度	1711	57.0	20.2	20.0	2.0	0.9	77.1	268	71.6	17.5	7.8	1.9	1.1	89.2
		6年以上	745	61.5	17.9	17.7	2.1	0.8	79.3	57	86.0	5.3	7.0	1.8	0.0	91.2
	単身赴任	1年以下	738	46.7	22.9	22.8	5.6	2.0	69.6	136	47.1	25.0	25.0	0.7	2.2	72.1
		2年程度	610	51.1	19.8	21.0	4.8	3.3	71.0	87	52.9	20.7	17.2	5.7	3.4	73.6
		3〜5年程度	1190	46.5	25.4	21.3	3.4	3.4	71.8	203	48.3	20.2	25.6	3.4	2.5	68.5
		6年以上	231	47.6	19.5	23.8	4.3	4.8	67.1	20	50.0	5.0	25.0	10.0	10.0	55.0
	単身赴任期間中の帰省頻度	月に1度以上	2330	52.7	22.7	19.1	3.5	2.1	75.4	30	70.0	13.3	16.7	0.0	0.0	83.3
		数カ月に1度	487	36.3	23.6	29.8	7.4	2.9	60.0	181	48.1	21.0	26.5	2.2	2.2	69.1
		年に1〜2度程度	122	18.0	27.0	34.4	9.8	10.7	45.1	220	44.1	22.7	25.5	5.0	2.7	66.8
		年に1度も会えなかった	50	16.0	12.0	36.0	2.0	34.0	28.0	33	57.6	18.2	12.1	0.0	12.1	75.8

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。転職時の赴任期間では、「現在転職中」を除く。「良好」は「良好だった」「やや良好だった」の合計。

#### 4-4. 直近の転職経験の満足度

直近の転職経験の満足度では、国内転職の場合、「満足・計」（「満足している」「やや満足している」の合計）は 71.2%、「不満足・計」（「満足していない」「あまり満足していない」の合計）は 28.8%となっている。海外転職の場合、「満足・計」は 87.0%、「不満足・計」は 13.0%となっている（図表 3-4-33）。海外転職のほうが、満足度が高い。

転職経験の満足度について、転職赴任期間や役職の変化別にみたものが図表 3-4-34 である。

転職赴任期間別にみると、国内転職、海外転職ともに、赴任期間が長くなるほど、「満足・計」の割合は高くなる。

転職後の役職の変化別にみると、国内転職、海外転職ともに、役職が上がるほど、「満足・計」の割合は高い。

転職後の仕事内容の変化別にみると、国内転職、海外転職ともに、「転職前と同じ仕事」「転職前と一部異なる仕事」に比べて、「転職前と全く異なる仕事」のほうがわずかに「満足・計」の割合は低い。

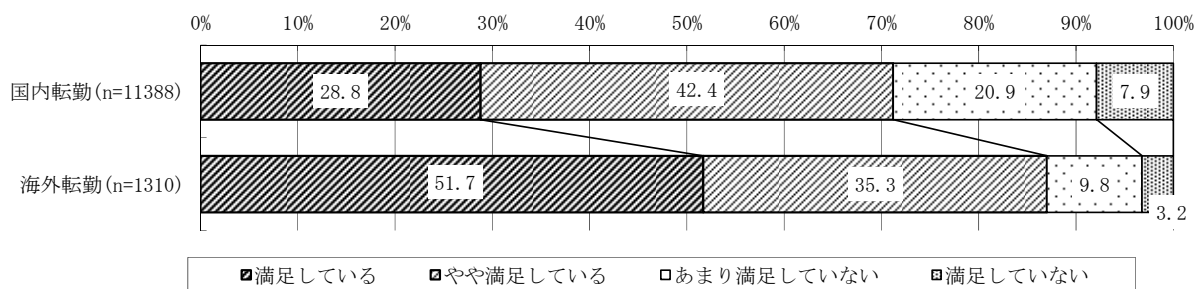
転職後の仕事の難易度の変化別にみると、国内転職、海外転職ともに、難易度が高くなるほど、「満足・計」の割合は高い。

転職による職業能力変化別にみると、国内転職、海外転職ともに、能力が上昇するほど、「満足・計」の割合は高い。

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

単身赴任者について、単身赴任期間中の帰省頻度別にみると、国内転職については、家族と会う頻度が多いほど、おおむね「満足・計」の割合が高い。

図表 3-4-33 : 転職経験の満足度 (SA)



※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。

図表 3-4-34 : 転職経験の満足度 (SA、単位=%)

	国内転職					満足・計	海外転職					満足・計	
	n	満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない		n	満足している	やや満足している	あまり満足していない	満足していない		
全体	11388	28.8	42.4	20.9	7.9	<b>71.2</b>	1310	51.7	35.3	9.8	3.2	<b>87.0</b>	
< 転職時の赴任期間 >													
1年以下	2455	25.4	43.0	21.9	9.8	<b>68.4</b>	329	41.0	40.7	13.1	5.2	<b>81.8</b>	
2年程度	2089	28.2	40.4	22.7	8.7	<b>68.6</b>	245	50.2	33.9	11.4	4.5	<b>84.1</b>	
3～5年程度	4344	28.3	44.1	20.4	7.1	<b>72.4</b>	597	55.3	35.0	8.4	1.3	<b>90.3</b>	
6年以上	1494	35.3	41.0	18.3	5.5	<b>76.2</b>	103	69.9	21.4	4.9	3.9	<b>91.3</b>	
< 転職後の役職変化 >													
上がった	2550	41.1	42.4	13.1	3.4	<b>83.5</b>	499	58.9	33.1	6.4	1.6	<b>92.0</b>	
変わらない	8423	25.5	43.2	22.8	8.4	<b>68.8</b>	772	47.7	37.8	11.1	3.4	<b>85.5</b>	
下がった	415	18.8	26.7	29.9	24.6	<b>45.5</b>	39	38.5	15.4	25.6	20.5	<b>53.8</b>	
< 転職後の仕事内容変化 >													
転職前と同じ仕事	4706	29.2	42.8	20.7	7.3	<b>72.0</b>	462	51.9	37.0	8.0	3.0	<b>89.0</b>	
転職前と一部異なる仕事	4142	27.3	45.6	21.0	6.2	<b>72.9</b>	595	49.9	37.6	10.3	2.2	<b>87.6</b>	
転職前と全く異なる仕事	2540	30.5	36.5	21.1	11.8	<b>67.0</b>	253	55.3	26.9	11.9	5.9	<b>82.2</b>	
< 転職後の仕事難易度の変化 >													
上がった	4326	34.6	40.2	17.4	7.8	<b>74.8</b>	767	59.2	30.2	7.2	3.4	<b>89.4</b>	
変わらない	6404	25.3	45.3	22.8	6.6	<b>70.6</b>	505	41.4	44.0	12.3	2.4	<b>85.3</b>	
下がった	658	24.3	29.5	25.7	20.5	<b>53.8</b>	38	36.8	23.7	28.9	10.5	<b>60.5</b>	
< 転職による職業能力変化 >													
職業能力上昇	5834	37.9	43.6	14.2	4.3	<b>81.5</b>	998	58.6	31.8	7.3	2.3	<b>90.4</b>	
あまり変わらない	5030	19.8	42.7	28.2	9.3	<b>62.5</b>	282	30.1	48.2	17.4	4.3	<b>78.4</b>	
職業能力低下	524	13.4	27.7	25.4	33.6	<b>41.0</b>	30	23.3	33.3	20.0	23.3	<b>56.7</b>	
既婚者	< 家族帯同・単身赴任 >												
	家族帯同	4209	33.0	42.5	18.1	6.4	<b>75.5</b>	472	62.9	31.4	4.0	1.7	<b>94.3</b>
	単身赴任	2989	26.5	40.4	23.2	9.9	<b>66.9</b>	464	42.5	39.4	14.7	3.4	<b>81.9</b>
	< 単身赴任期間中の帰省頻度 >												
	月に1度以上	2330	27.9	39.5	22.6	10.0	<b>67.4</b>	30	53.3	40.0	6.7	0.0	<b>93.3</b>
数ヶ月に1度	487	23.8	43.7	24.8	7.6	<b>67.6</b>	181	41.4	35.9	18.8	3.9	<b>77.3</b>	
年に1～2度程度	122	15.6	45.1	26.2	13.1	<b>60.7</b>	220	41.8	40.5	14.5	3.2	<b>82.3</b>	
年に1度も会えなかった	50	16.0	36.0	24.0	24.0	<b>52.0</b>	33	42.4	51.5	0.0	6.1	<b>93.9</b>	

※国内転職、海外転職がそれぞれある者を対象に集計。転職時の赴任期間では、「現在転職中」を除く。「満足・計」は「満足している」「やや満足している」の合計。

## 5. 転職の状況、ルール

### 5-1. 現在の会社の転職のやり方

調査では、現在の会社についての転職の状況について、次の①転職範囲、②転職赴任期間終了後の状況、③転職命令の決定方法——の設問で A と B のいずれに近いかを尋ねている。

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



### ①転勤範囲

転勤範囲（転勤範囲が「A：特定のブロック内転勤が多い」か、「B：広域異動が多い」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は54.7%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は45.3%となっている。正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、B計（「B：広域異動が多い」）の割合が高くなる傾向にある。

これを業種別（n=30以上）にみると、A計（「A：特定のブロック内転勤が多い」）が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「福祉」「電気・ガス・熱供給・水道業」「医療」「複合サービス事業」「小売業」「教育、学習支援業」「飲食サービス業」「宿泊業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」となっている。逆に、B計（「B：広域異動が多い」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「製造業」と「卸売業」となっている（図表3-5-1①表）。

### ②転勤赴任期間終了後の状況

転勤赴任期間終了後の状況（転勤赴任期間終了後、「A：本拠地に戻ることが多い」か、「B：別の他の地域に転勤することが多い」か）については、A計（「Aに近い」「ややAに近い」の合計）は59.2%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は40.8%となっている。正社員規模別にみると、B計（「B：他の地域に転勤することが多い」）の割合は299人以下の中小企業でもっとも低い。

これを業種別（n=30以上）にみると、A計（「A：本拠地に戻ることが多い」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「不動産業、物品賃貸業」となっている。逆に、B計（「B：他の地域に転勤することが多い」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「小売業」「飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「金融業、保険業」となっている（図表3-5-1②表）。

### ③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74.6%、B計（「Bに近い」「ややBに近い」の合計）は25.4%となっている。7割が転勤命令は会社主導で決定されているとしている。正社員規模別にみると、B計（「B：社員の意見・希望を踏まえて決められている」）の割合は299人以下の中小企業でもっとも高い。

これを業種別（n=30以上）にみると、A計（「A：会社主導ですべて決定」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」となっている。逆に、B計（「B：社員の意見・希望を踏まえて決められている」）の割合が全体よりも5ポイント以上高い業種は、「医療」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業」「飲食サービス業」「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっている（図表3-5-1③表）。



## 5-2. 現在の会社での転職に関するルール

### (1) 現在の会社での転職に関するルールの有無、及び転職のルールの内容

調査では、「会社では、転職に関するルール<sup>5</sup>がありますか」と尋ねている。それによれば、転職に関するルールが「ある」とする割合は29.5%である。これを正社員規模別にみると、「ある」とする割合は規模が大きくなるほど高まる傾向にある。また、業種別にみると、「ある」とする割合が全体よりも5ポイント以上高い業種（n=30以上）は、「金融業、保険業」となっている（図表3-5-2①）。

図表 3-5-2: 現在の会社での転職に関するルールの有無、及び転職のルールの内容 (単位=%)

	①現在の会社の転職に関するルールの有無(SA)			②具体的な転職に関するルール(MA)				
	n	ない	ある	n	(長勤の期間)	ク域転・勤ブすロるッ	職続(年勤の時期)	ルそ他の
全体	11998	70.5	29.5	3534	58.7	38.8	32.1	4.4
<性別>								
男性	11122	70.6	29.4	3269	59.0	37.8	32.0	4.5
女性	876	69.7	30.3	265	55.5	51.3	33.6	3.4
<正社員規模>								
299人以下	3517	76.9	23.1	811	51.9	43.9	32.3	4.1
300～499人	960	75.0	25.0	240	57.1	37.9	34.6	2.9
500～999人	1224	70.8	29.2	357	53.8	43.4	31.9	5.9
1000～2999人	1765	68.1	31.9	563	57.5	35.7	32.9	5.2
3000人以上	4532	65.5	34.5	1563	64.1	36.4	31.4	4.3
<業種>								
鉱業、採石業、砂利採取業	19	57.9	42.1	8	87.5	25.0	12.5	0.0
建設業	861	74.8	25.2	217	48.8	40.1	37.8	5.1
製造業	4147	67.3	32.7	1355	63.2	30.9	29.7	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	309	71.5	28.5	88	69.3	36.4	31.8	0.0
情報通信業	1060	71.0	29.0	307	61.2	44.0	30.9	5.5
運輸業、郵便業	672	73.8	26.2	176	54.0	44.9	35.2	2.8
卸売業	678	70.4	29.6	201	56.7	36.3	33.8	6.5
小売業	661	75.3	24.7	163	39.9	50.3	30.7	5.5
金融業、保険業	983	65.4	34.6	340	66.8	38.5	29.4	2.4
不動産業、物品賃貸業	268	77.2	22.8	61	42.6	60.7	36.1	1.6
学術研究、専門・技術サービス業	238	72.3	27.7	66	51.5	48.5	39.4	7.6
宿泊業	72	66.7	33.3	24	45.8	37.5	62.5	0.0
飲食サービス業	120	69.2	30.8	37	35.1	67.6	48.6	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	267	70.0	30.0	80	48.8	57.5	32.5	1.3
教育、学習支援業	216	76.9	23.1	50	66.0	48.0	38.0	2.0
医療	306	77.1	22.9	70	51.4	41.4	38.6	5.7
福祉	185	78.4	21.6	40	55.0	62.5	37.5	0.0
複合サービス事業	172	68.6	31.4	54	51.9	50.0	27.8	0.0
その他サービス業（他に分類されないもの）	611	75.9	24.1	147	58.5	41.5	33.3	6.1
上記で分類不能の産業	153	67.3	32.7	50	58.0	34.0	28.0	2.0

※1：「②具体的な転職に関するルール」は、現在の会社でルールが「ある」と回答した者を対象に集計。

※2：業種では、転職の有無の「あり」及び、転職ルールの各項目について、全体より5ポイント以上高い業種にのみ網(n=30以上)。

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

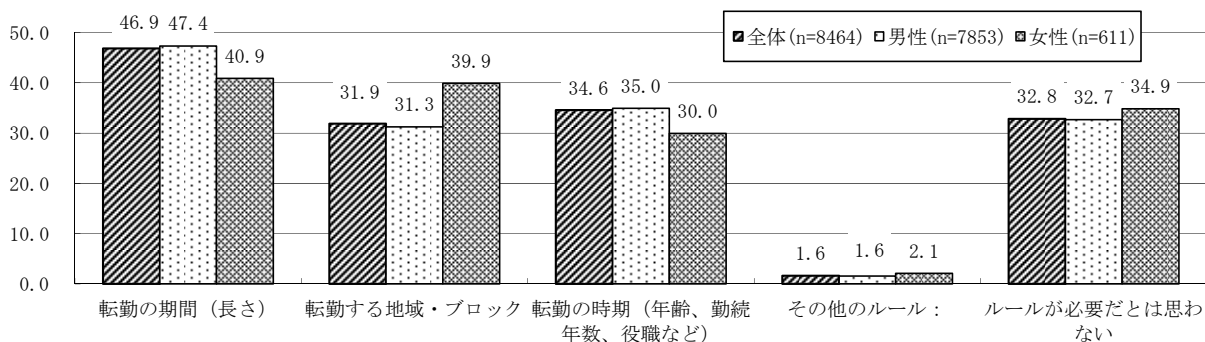
「ある」と回答した者について、現在の会社の転職に関するルールを複数回答形式で尋ねたところ、「転職の期間（長さ）」が 58.7%でもっとも多く、次いで、「転職する地域・ブロック」が 38.8%、「転職の時期（年齢、勤続年数、役職など）」が 32.1%となっている。

業種別に全体よりも 5 ポイント以上高い業種 (n=30 以上) をみると、「転職の期間（長さ）」では、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」となっている。「転職する地域・ブロック」では、「飲食サービス業」「福祉」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「小売業」「複合サービス事業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」「情報通信業」となっている。「転職の時期（年齢、勤続年数、役職など）」では、「飲食サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療」「教育、学習支援業」「建設業」「福祉」となっている（前掲図表 3-5-2②）。

(2) 転職に関するルールで必要なもの

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だと思うか（複数回答）を尋ねたところ、「ルールが必要だとは思わない」とする者が 32.8%あった。必要な具体的なルールとしては、「転職の期間（長さ）」が 46.9%ともっとも多く、次いで、「転職の時期（年齢、勤続年数、役職など）」が 34.6%、「転職する地域・ブロック」が 31.9%となっている。これを性別にみると、「転職する地域・ブロック」の割合は、男性よりも女性のほうが高い。「転職の期間（長さ）」「転職の時期（年齢、勤続年数、役職など）」は、女性よりも男性のほうが割合は高い（図表 3-5-3）。

図表 3-5-3 : 転職に関するルールで必要なもの(MA、単位=%、性別)



※「転職に関するルールで必要なもの」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。

これを性・年齢別にみると、男女ともに、「ルールが必要とは思わない」の割合は年齢が高くなるほど、おおむね高まる傾向にある。必要なルールについてみると、男性では、「転職の期間（長さ）」「転職の時期（年齢、勤続年数、役職など）」「転職する地域・ブロック」いずれも、年齢が低くなるほど割合が高い。

性・配偶者の有無別にみると、女性では配偶者なしに比べて、配偶者ありのほうが、「転職する地域・ブロック」「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 3-5-4①）。

調査では、必要なルールのなかでもっとも重要なものについても尋ねている（単一回答）。それによれば、「転職の期間（長さ）」の割合が 49.6%でもっとも割合が高く、次いで、「転職の時期（年齢、勤続年数、役職など）」「転職する地域・ブロック」などとなっている。これを性別にみると、男性では、「転職の期間（長さ）」の割合が 50.5%でもっとも高い。一方、女性は「転職の期間（長さ）」（37.4%）、「転職する地域・ブロック」（36.2%）などの割合が高くなっている（図表 3-5-4②）。

図表 3-5-4：転職に関するルールで必要なもの、及び、必要なルールのなかでもっとも重要なもの（SA、単位=%）

	①転職に関するルールの必要性 (MA)						②転職に関するルールの中でもっとも重要なもの(SA)				
	n	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)	その他のルール	ルールが必要だとは思わない	n	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)	その他のルール
全体	8464	46.9	31.9	34.6	1.6	32.8	5684	49.6	24.0	24.3	2.1
<性別>											
男性	7853	47.4	31.3	35.0	1.6	32.7	5286	50.5	23.1	24.3	2.1
女性	611	40.9	39.9	30.0	2.1	34.9	398	37.4	36.2	23.6	2.8
<性・年齢>											
男性											
20代	99	52.5	41.4	39.4	1.0	22.2	77	53.2	28.6	18.2	0.0
30代	973	51.9	40.5	38.0	1.7	26.7	713	48.7	28.1	21.2	2.1
40代	3191	47.7	32.6	35.0	1.6	32.3	2161	50.3	23.9	23.6	2.2
50代以上	3590	45.7	27.4	34.0	1.5	35.0	2335	51.1	20.7	26.2	2.0
女性											
20代	60	46.7	36.7	30.0	0.0	31.7	41	48.8	29.3	22.0	0.0
30代	219	39.3	44.7	32.0	1.8	31.5	150	33.3	41.3	22.7	2.7
40代	228	41.2	41.7	29.8	3.1	36.8	144	36.1	36.8	23.6	3.5
50代以上	104	40.4	27.9	26.0	1.9	39.4	63	42.9	27.0	27.0	3.2
<性・配偶者の有無>											
男性											
配偶者あり	6128	47.9	30.5	34.4	1.5	32.8	4120	51.7	22.4	23.9	2.0
配偶者なし	1725	45.6	34.3	37.2	1.8	32.4	1166	46.1	25.6	25.8	2.5
女性											
配偶者あり	260	42.3	43.1	35.0	1.2	31.5	178	36.5	35.4	27.0	1.1
配偶者なし	351	39.9	37.6	26.2	2.8	37.3	220	38.2	36.8	20.9	4.1

※「①転職に関するルールの必要性」は、現在の会社で転職に関するルールが「ない」と回答した者を対象に集計。「②転職に関するルールの中でもっとも重要なもの」は、「①転職に関するルールの必要性」において、「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）」「その他のルール」を選択した者を対象に、選択した具体的なルールのなかでもっとも重要なものを尋ねている。

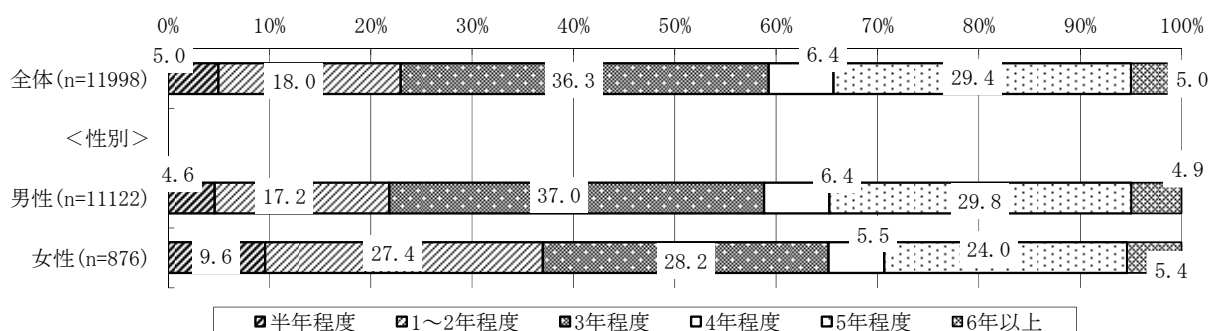
### 5-3. 希望する転職赴任期間の上限

調査では、希望する転職赴任期間の上限（単一回答）についても尋ねている。それによれば、「3年程度」が 36.3%ともっとも割合が高く、次いで、「5年程度」が 29.4%、「1～2年程度」が 18.0%などとなっている。これを性別にみると、男性では、「3年程度」の割合が 37.0%ともっとも高く、次いで、「5年程度」が 29.8%、「1～2年程度」が 17.2%などとなっている。一方、女性では、「3年程度」が 28.2%、「1～2年程度」が 27.4%、「5年程度」が 24.0%などとなっている。男女を比べてみると、女性に比べ男性のほうが「3年程度」「5年程度」などの割合が高い。一方、男性に比べて女性のほうが「1～2年程度」「半年程度」

などの割合が高い（図表 3-5-5）。

性・年齢別にみると、男性では、年齢が低くなるほど「1～2年程度」の割合が高くなる一方で、年齢が高くなるほど「5年程度」の割合が高くなる。女性は、年齢が低くなるほどおむね「1～2年程度」の割合が高くなる（図表 3-5-6）。

図表 3-5-5：希望する転職赴任期間の上限（SA）



図表 3-5-6：希望する転職赴任期間の上限（SA、単位＝％）

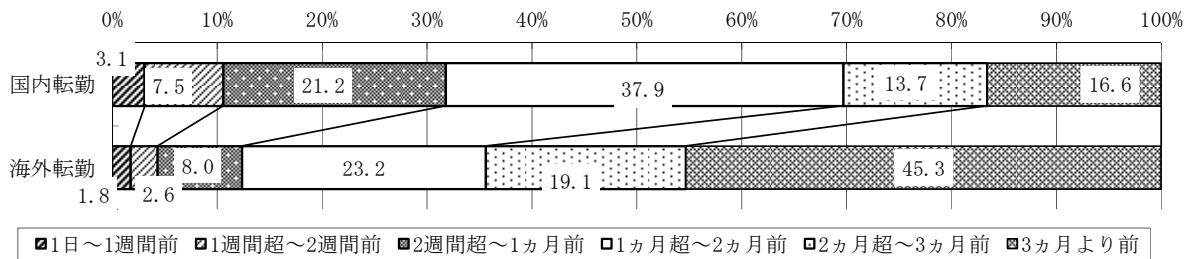
	n	半年程度	1～2年程度	3年程度	4年程度	5年程度	6年以上
全体	11998	5.0	18.0	36.3	6.4	29.4	5.0
<性別>							
男性	11122	4.6	17.2	37.0	6.4	29.8	4.9
女性	876	9.6	27.4	28.2	5.5	24.0	5.4
<性・年齢>							
男							
20代	141	4.3	30.5	41.1	7.1	13.5	3.5
30代	1402	5.3	20.0	35.7	6.3	28.3	4.4
40代	4416	5.2	18.2	35.7	6.3	29.5	5.1
50代以上	5163	4.0	15.3	38.3	6.6	30.9	4.9
女							
20代	91	8.8	40.7	26.4	8.8	14.3	1.1
30代	323	9.3	27.9	32.8	5.6	21.4	3.1
40代	312	9.3	24.4	27.6	4.8	25.6	8.3
50代以上	150	11.3	24.7	20.7	4.7	32.0	6.7
<性・配偶者の有無>							
男							
配偶者あり	8732	4.3	16.4	37.7	6.7	30.0	4.8
配偶者なし	2390	5.7	20.3	34.1	5.4	29.0	5.5
女							
配偶者あり	378	13.0	25.7	30.2	5.6	22.0	3.7
配偶者なし	498	7.0	28.7	26.7	5.4	25.5	6.6

#### 5-4. 希望する転職の打診時期

調査では、転職の打診について、何日前までに行われるのが良いと思うか尋ねている（単一回答）。なお、該当する転職がない場合（例えば、海外転職がない場合）は、転職すると仮定して回答を求めた。

国内転職の場合、「1ヵ月超～2ヵ月前」が37.9%でもっとも割合が高く、次いで、「2週間超～1ヵ月前」が21.2%、「3ヵ月より前」が16.6%などとなっている。一方、海外転職では、「3ヵ月より前」が45.3%ともっとも割合が高く、半数弱を占めており、次いで、「1ヵ月超～2ヵ月前」が23.2%、「2ヵ月超～3ヵ月前」が19.1%などとなっている（図表 3-5-7）。

図表 3-5-7：希望する転職の打診時期（SA）



※全体(n=11998)。

## 6. 転職免除配慮

### 6-1. 転職に関する配慮を申し出る制度・機会

調査では、現在の会社で、社員本人・社員の家族的事情を踏まえ、転職に関する配慮を申し出る制度・機会（自己申告制度や目標管理制度の面談機会など）があるか尋ねている。それによれば、制度・機会が「ある」とする割合は 56.7%となっている。

制度・機会が「ある」とする割合を正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなる。業種別にみると、制度・機会が「ある」とする割合が全体よりも5ポイント以上高い業種（n=30以上）は、「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」となっている（図表 3-6-1）。

図表 3-6-1：転職に関する配慮を申し出る制度・機会（SA、単位＝%）

	n	ある	ない	わからない
全体	11998	56.7	26.9	16.3
＜正社員規模＞				
299人以下	3517	39.7	39.7	20.5
300～499人	960	53.1	29.2	17.7
500～999人	1224	56.6	26.6	16.8
1000～2999人	1765	61.4	24.4	14.2
3000人以上	4532	68.9	17.6	13.5
＜業種＞				
鉱業、採石業、砂利採取業	19	73.7	21.1	5.3
建設業	861	56.3	27.4	16.3
製造業	4147	58.6	25.5	16.0
電気・ガス・熱供給・水道業	309	63.8	19.7	16.5
情報通信業	1060	60.2	22.5	17.4
運輸業、郵便業	672	54.9	28.7	16.4
卸売業	678	54.4	30.4	15.2
小売業	661	51.7	34.2	14.1
金融業、保険業	983	69.6	19.0	11.4
不動産業、物品賃貸業	268	48.9	31.0	20.1
学術研究、専門・技術サービス業	238	50.4	26.9	22.7
宿泊業	72	40.3	34.7	25.0
飲食サービス業	120	47.5	36.7	15.8
生活関連サービス業、娯楽業	267	52.1	33.3	14.6
教育、学習支援業	216	50.5	31.9	17.6
医療	306	42.8	34.3	22.9
福祉	185	42.7	35.7	21.6
複合サービス事業	172	53.5	25.0	21.5
その他サービス業	611	50.7	31.3	18.0
上記で分類不能の産業	153	54.2	28.8	17.0

※「ある」について、全体より5ポイント以上高い業種（n=30以上）にのみ網。

### 6-2. 転勤免除配慮を求めたことの有無

調査では、「現在の会社でこれまでに、転勤に伴い、自身の事情や家族的事情等を理由に転勤免除配慮を求めたことがあるか」について尋ねている。それによれば、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は20.5%となっている。これを性別にみると、男性が20.2%、女性が24.2%となっている。

性・配偶者の有無別にみると、「ある」とする割合は、男性では、「配偶者あり」が20.6%、「配偶者なし」が18.7%となっており、「配偶者あり」のほうがわずかに高い。一方、女性では、「配偶者あり」が32.3%、「配偶者なし」が18.1%となっており、「配偶者あり」のほうが高くなっている。

性・子供の有無別にみると、「ある」とする割合は、男性では、「子供あり」が21.1%、「子供なし」が18.2%となっており、「子供あり」のほうがわずかに高い。一方、女性では、「子供あり」が34.5%、「子供なし」が19.3%となっており、「子供あり」のほうが高くなっている（図表3-6-2）。

転勤に関する配慮を申し出る制度・機会別にみると、制度・機会が「ある」とする者のほうが、「ない」「わからない」とする者に比べて、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合が高い。これを性別・転勤に関する配慮を申し出る制度・機会別にみると、男性の場合、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は、制度・機会が「ある」とする者で26.5%である一方、「ない」が13.1%、「わからない」が9.8%となっている。女性の場合、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は、制度・機会が「ある」とする者で32.6%である一方、「ない」が16.8%、「わからない」が10.4%となっている。

正社員規模別にみると、規模が大きくなるほど、転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする割合がわずかに高くなる（図表3-6-2）。

図表 3-6-2 : 転勤免除配慮を求めたことの有無 (SA、単位=%)

	n	ある	ない
全体	11998	20.5	79.5
<性別>			
男性	11122	20.2	79.8
女性	876	24.2	75.8
<性・年齢>			
20代	141	20.6	79.4
30代	1402	22.3	77.7
40代	4416	19.7	80.3
50代以上	5163	20.0	80.0
男性			
20代	91	25.3	74.7
30代	323	27.2	72.8
40代	312	20.5	79.5
50代以上	150	24.7	75.3
女性			
20代	91	25.3	74.7
30代	323	27.2	72.8
40代	312	20.5	79.5
50代以上	150	24.7	75.3
<性・配偶者の有無>			
男性 配偶者あり	8732	20.6	79.4
男性 配偶者なし	2390	18.7	81.3
女性 配偶者あり	378	32.3	67.7
女性 配偶者なし	498	18.1	81.9
<性・子供の有無>			
男性 子供なし	3727	18.2	81.8
男性 子供あり	7395	21.1	78.9
女性 子供なし	595	19.3	80.7
女性 子供あり	281	34.5	65.5

	n	ある	ない
全体	11998	20.5	79.5
<転勤に関する配慮を申し出る制度・機会>			
ある	6807	26.9	73.1
ない	3230	13.3	86.7
わからない	1961	9.8	90.2
男性	11122	20.2	79.8
男性			
<転勤に関する配慮を申し出る制度・機会>			
ある	6322	26.5	73.5
ない	3022	13.1	86.9
わからない	1778	9.8	90.2
女性	876	24.2	75.8
女性			
<転勤に関する配慮を申し出る制度・機会>			
ある	485	32.6	67.4
ない	208	16.8	83.2
わからない	183	10.4	89.6
<正社員規模>			
299人以下	3517	18.5	81.5
300～499人	960	19.3	80.7
500～999人	1224	20.4	79.6
1000～2999人	1765	21.1	78.9
3000人以上	4532	22.0	78.0



### 6-3. 転勤免除配慮を求めた事情

転勤免除配慮を求めたことが「ある」とする者について、転勤免除配慮を求めた事情（複数回答）を尋ねたところ、「親等の介護」が30.7%ともっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が19.6%、「本人の病気」が19.1%、「持ち家の購入」が14.5%などとなっている。

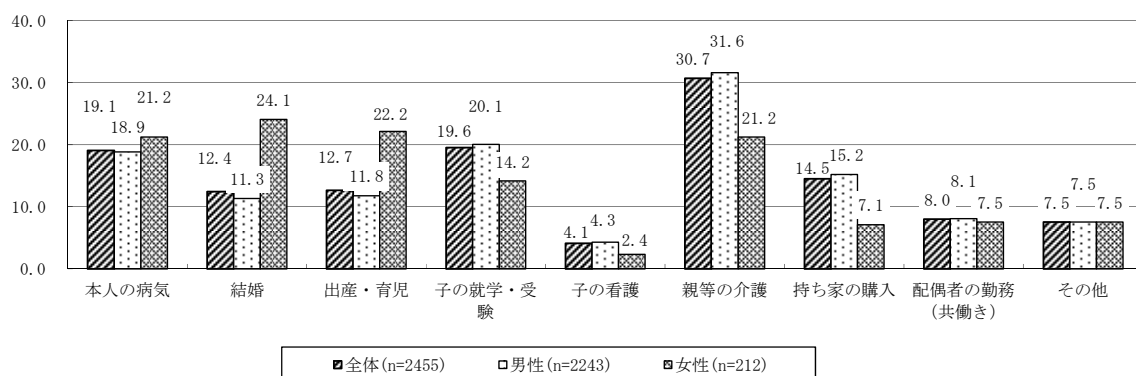
これを性別にみると、男性では、「親等の介護」が31.6%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が20.1%、「本人の病気」が18.9%、「持ち家の購入」が15.2%などとなっている。一方、女性では、「結婚」が24.1%でもっとも多く、次いで、「出産・育児」が22.2%、「親等の介護」が21.2%、「本人の病気」が21.2%などとなっている。男女で比べてみると、男性より女性のほうが「結婚」「出産・育児」などの割合が高い。一方、女性より男性のほうが「親等の介護」「持ち家の購入」「子の就学・受験」などの割合が高くなっている（図表3-6-3）。

性・年齢別にみると、転勤免除配慮を求めた事情として、男性では、年齢が低くなるほど「本人の病気」「結婚」「出産・育児」などをあげる割合が高くなる一方で、年齢が高くなるほど「親等の介護」などをあげる割合が高くなる。女性では、年齢が低くなるほど「結婚」「出産・育児」などをあげる割合が高くなる一方で、年齢が高くなるほど「親等の介護」などをあげる割合が高くなる。

性・配偶者の有無別にみると、男性では、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが、「子の就学・受験」「出産・育児」「結婚」などをあげる割合が高い。一方、女性では、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが、「出産・育児」「結婚」「子の就学・受験」などをあげる割合が高い。

性・子供の有無別にみると、男女いずれも、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが、「出産・育児」「子の就学・受験」などをあげる割合が高い。とくに男性に比べて女性の「子供あり」の者で「出産・育児」（女性・子供ありの44.3%）をあげる割合が高くなっている（図表3-6-4）。

図表 3-6-3：転勤免除配慮を求めた事情（MA、単位＝％、性別）



※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 3-6-4：転職免除配慮を求めた事情（MA、単位＝％）

	n	本人の病 気	結婚	出産・育 児	子の就 学・受験	子の看護	親等の介 護	持ち家の 購入	配偶者の 勤務（共 働き）	その他
全体	2455	19.1	12.4	12.7	19.6	4.1	30.7	14.5	8.0	7.5
<性別>										
男性	2243	18.9	11.3	11.8	20.1	4.3	31.6	15.2	8.1	7.5
女性	212	21.2	24.1	22.2	14.2	2.4	21.2	7.1	7.5	7.5
<性・年齢>										
男 20代	29	41.4	41.4	20.7	6.9	3.4	20.7	13.8	0.0	0.0
男 30代	312	19.9	26.9	27.9	13.1	6.7	21.2	15.4	6.7	6.7
男 40代	870	19.9	11.4	12.0	19.9	3.2	29.0	16.8	8.7	6.3
男 50代以上	1032	17.1	5.7	6.5	22.7	4.5	37.3	13.9	8.1	9.0
女 20代	23	26.1	47.8	34.8	4.3	0.0	13.0	0.0	0.0	4.3
女 30代	88	20.5	31.8	28.4	5.7	3.4	13.6	9.1	9.1	11.4
女 40代	64	23.4	18.8	15.6	26.6	1.6	23.4	4.7	6.3	4.7
女 50代以上	37	16.2	0.0	10.8	18.9	2.7	40.5	10.8	10.8	5.4
<性・配偶者の有無>										
男 配偶者あり	1795	16.1	12.9	14.0	23.8	5.0	28.2	14.5	9.6	6.7
男 配偶者なし	448	29.9	5.1	2.9	4.9	1.6	45.1	17.9	2.0	10.7
女 配偶者あり	122	14.8	35.2	36.1	18.0	2.5	13.1	7.4	13.1	0.8
女 配偶者なし	90	30.0	8.9	3.3	8.9	2.2	32.2	6.7	0.0	16.7
<性・子供の有無>										
男 子供なし	679	26.8	10.2	3.5	4.7	2.1	41.8	15.9	7.4	9.0
男 子供あり	1564	15.4	11.8	15.3	26.7	5.2	27.2	14.9	8.4	6.9
女 子供なし	115	28.7	20.9	3.5	1.7	0.9	30.4	8.7	3.5	12.2
女 子供あり	97	12.4	27.8	44.3	28.9	4.1	10.3	5.2	12.4	2.1

※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。

#### 6-4. 転職免除配慮の有無

転職免除配慮を求めたことが「ある」とする者について、転職免除配慮はなされたか（複数回答）を尋ねたところ、「配慮はなく、転職した」とするのは**25.9%**となっている。一方、「転職対象から外された」は**40.2%**、「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**18.9%**、「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」が**10.5%**、「一般職の雇用区分に転換し、転職をしなかった」が**5.8%**などとなっている。

性別にみると、女性より男性のほうが「配慮はなく、転職した」とする割合がわずかに高い。その一方で、男性より女性のほうが、「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」の割合がわずかに高くなっている。

性・配偶者の有無別にみると、男女いずれも、「配慮はなく、転職した」とする割合は、「配偶者あり」に比べて「配偶者なし」のほうが高い（とくに女性のほうが、「配偶者あり」に比べて「配偶者なし」のほうが高い）。

性・子供の有無別にみると、男女いずれも、「配慮はなく、転職した」とする割合は、「子供あり」に比べて「子供なし」のほうが、「配慮はなく、転職した」とする割合が高い（とくに女性のほうが「子供あり」に比べて「子供なし」のほうが高い）。配慮事項について、女性の場合をみると、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが、「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」の割合が高くなっている（図表 3-6-5）。

次に、転職免除配慮を求めた事情別（複数回答）にみると、「配慮はなく、転職した」とする割合は、「配偶者の勤務（共働き）」「持ち家の購入」などで高い（図表 3-6-6）。

図表 3-6-5：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職をしなかった	一般職の雇用区分に転職をしなかった	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）	その他	配慮はなく、転職した
全体	2455	40.2	10.5	5.8	18.9	2.9	25.9
<性別>							
男性	2243	40.1	10.3	5.6	19.0	2.7	26.3
女性	212	41.0	13.7	8.0	18.4	4.2	21.2
<性・年齢>							
男性							
20代	29	41.4	31.0	6.9	20.7	3.4	20.7
30代	312	43.3	18.9	9.9	16.3	1.0	21.8
40代	870	40.9	9.7	5.1	19.0	3.2	25.1
50代以上	1032	38.5	7.6	4.7	19.8	2.8	29.0
女性							
20代	23	39.1	26.1	13.0	21.7	0.0	21.7
30代	88	48.9	11.4	8.0	12.5	5.7	18.2
40代	64	32.8	12.5	7.8	28.1	4.7	18.8
50代以上	37	37.8	13.5	5.4	13.5	2.7	32.4
<性・配偶者の有無>							
男性							
配偶者あり	1795	40.1	10.2	5.2	19.7	2.8	25.2
配偶者なし	448	40.2	10.5	7.1	16.1	2.5	30.8
女性							
配偶者あり	122	42.6	18.0	9.8	18.0	5.7	15.6
配偶者なし	90	38.9	7.8	5.6	18.9	2.2	28.9
<性・子供の有無>							
男性							
子供なし	679	39.5	9.1	6.2	16.2	2.8	30.6
子供あり	1564	40.4	10.7	5.4	20.2	2.7	24.5
女性							
子供なし	115	35.7	9.6	5.2	18.3	4.3	28.7
子供あり	97	47.4	18.6	11.3	18.6	4.1	12.4

※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。

図表 3-6-6：転職免除配慮を求めた事情別にみた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職をしなかった	一般職の雇用区分に転職をしなかった	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）	その他	配慮はなく、転職した
全体	2455	40.2	10.5	5.8	18.9	2.9	25.9
転職免除事項（MA）							
本人の病気	468	47.0	13.7	8.1	16.5	1.5	23.7
結婚	305	42.6	23.3	11.1	16.7	1.0	18.4
出産・育児	311	46.9	14.8	11.6	15.8	2.6	19.9
子の就学・受験	480	37.5	11.5	6.3	23.8	1.3	26.9
子の看護	101	41.6	19.8	16.8	20.8	2.0	23.8
親等の介護	754	37.5	9.2	4.9	19.6	3.6	30.9
持ち家の購入	356	35.7	12.1	7.6	17.4	1.4	34.0
配偶者の勤務（共働き）	197	28.4	9.6	6.6	24.4	3.0	35.5
その他	185	42.7	3.2	1.1	19.5	8.6	25.9

※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。

6-5. 現在の会社に対する社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮の認識

調査では、現在の会社が社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮をしていると思うかについて、尋ねている。それによれば、転勤配慮を「している」とする割合は、25.9%となっている。これを性別にみると、男性に比べ女性のほうが、転勤配慮を「している」とする割合は高い。

性・年齢別にみると、女性では、年齢が低くなるほど、転勤配慮を「している」とする割合が高くなる。

性・配偶者の有無別にみると、男女いずれも、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが、転勤配慮を「している」とする割合が高い。とくに女性・「配偶者あり」では、転勤配慮を「している」とする割合は37.6%となっている。

性・子供の有無別にみると、男女いずれも、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが、転勤配慮を「している」とする割合が高い。とくに女性・「子供あり」では、転勤配慮を「している」とする割合は38.8%となっている（図表 3-6-7）。

図表 3-6-7：現在の会社に対する社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮の認識  
(SA、単位=%)

	n	している	どちらともいえない	していない
全体	11998	25.9	52.0	22.1
<性別>				
男性	11122	25.4	52.3	22.2
女性	876	31.5	47.8	20.7
<性・年齢>				
20代	141	24.1	53.2	22.7
30代	1402	27.3	49.0	23.7
40代	4416	24.0	53.5	22.5
50代以上	5163	26.2	52.2	21.6
20代	91	42.9	42.9	14.3
30代	323	32.8	47.7	19.5
40代	312	31.1	45.2	23.7
50代以上	150	22.7	56.7	20.7
<性・配偶者の有無>				
配偶者あり	8732	26.3	52.3	21.4
配偶者なし	2390	22.2	52.6	25.3
配偶者あり	378	37.6	46.3	16.1
配偶者なし	498	26.9	49.0	24.1
<性・子供の有無>				
子供なし	3727	23.5	53.3	23.2
子供あり	7395	26.4	51.8	21.7
子供なし	595	28.1	48.7	23.2
子供あり	281	38.8	45.9	15.3

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

転勤免除配慮を求めたことの有無別にみると、「ある」とする者のほうが「ない」とする者に比べて、転勤配慮を「している」とする割合が高い。現在の会社による転勤免除配慮の

有無別（複数回答）にみると、「配慮はなく、転勤した」とする者に比べ、「転勤対象から外された」などの配慮がなされた者のほうが、転勤配慮を「している」とする割合が高い。

調査では、転勤命令の決定方法について、転勤命令が「A:会社主導ですべて決定」か、「B:社員の意見・希望を踏まえて決められている」かを尋ねている（以下、「転勤命令の決定方法」と略す）。そこで、転勤命令の決定方法別にみると、「会社主導ですべて決定」に近い企業に比べて、「社員の意見・希望を踏まえ決定」に近い企業のほうが、「している」とする割合が高い（図表 3-6-8）。

図表 3-6-8：現在の会社に対する社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮の認識  
(SA、単位=%)

		n	している	どちらともいえない	していない	
全体		11998	25.9	52.0	22.1	
＜転勤配慮の申し出る制度・機会＞						
	ある	6807	37.9	50.3	11.7	
	ない	3230	10.2	47.3	42.5	
	わからない	1961	9.8	65.5	24.6	
＜転勤免除配慮を求めたこと有無＞						
	ある	2455	40.1	44.7	15.2	
	ない	9543	22.2	53.9	23.9	
転勤免除配慮を求めた者	＜転勤免除配慮 (MA) ＞					
		転勤対象から外された	987	53.2	40.4	6.4
		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	259	50.2	45.6	4.2
		一般職の雇用区分に転換し、転勤をしなかった	143	34.3	58.7	7.0
		転勤時期をずらすなどの配慮をしてくれた	465	50.1	44.7	5.2
		その他	70	41.4	47.1	11.4
	配慮はなく、転勤した	636	13.2	45.9	40.9	
＜転勤命令の決定方法＞						
	A (会社主導ですべて決定) に近い	4133	18.7	45.1	36.2	
	ややAに近い	4817	24.1	60.0	15.9	
	ややBに近い	2449	35.8	52.3	11.9	
	B (社員の意見・希望を踏まえ決定) に近い	599	49.2	34.1	16.7	

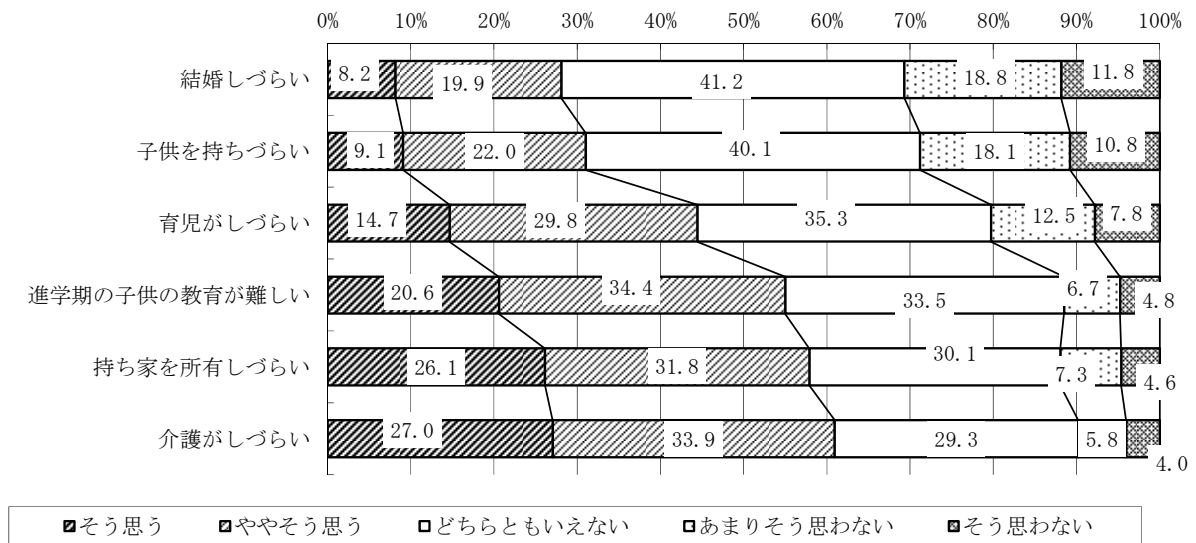
## 7. 転勤に対する認識

### 7-1. 転勤で困難に感じること

#### (1) 現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること

調査では、現在の会社でのあなたの転勤経験に照らして、転勤があることにより、結婚などのライフイベントが困難に感じることはあるか尋ねている。各項目で、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）とする割合をみると、「結婚しづらい」（28.1%）、「子供を持ちづらい」（31.1%）、「育児がしづらい」（44.5%）、「進学期の子供の教育が難しい」（55.0%）、「持ち家を所有しづらい」（57.9%）、「介護がしづらい」（60.9%）となっている（図表 3-7-1）。

図表 3-7-1：現在の会社での転職経験に照らして困難に感じること（SA）



(2) 個人属性別にみた転職で困難に感じること

各項目で、「そう思う・計」とする割合を性別にみると、いずれの項目も、男性に比べ女性のほうが割合は高い。とくに「子供を持ちづらい」「結婚しづらい」「育児がしづらい」などで、男性に比べ女性のほうが割合は高い。

性・年齢別にみると、男女ともにおおむね年齢が低くなるほど、「結婚しづらい」「子供を持ちづらい」「育児がしづらい」で「そう思う・計」とする割合が高くなる。「進学期の子供の教育が難しい」は、男女ともに、30代で「そう思う・計」とする割合がもっとも高い。「介護がしづらい」は、男女ともに、年齢にかかわらず、「そう思う・計」とする割合は5～6割となっている。

性・配偶者の有無別にみると、女性の場合、「結婚しづらい」「子供を持ちづらい」「育児がしづらい」「進学期の子供の教育が難しい」などで、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが、「そう思う・計」の割合が高い。一方、男性の場合、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが、「進学期の子供の教育が難しい」などで、「そう思う・計」の割合が高い。

性・子供の有無別にみると、女性の場合、「結婚しづらい」「子供を持ちづらい」「育児がしづらい」「進学期の子供の教育が難しい」などで、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが、「そう思う・計」の割合が高い。一方、男性の場合、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが、「進学期の子供の教育が難しい」などで、「そう思う・計」の割合が高い(図表 3-7-2)。



転職命令の決定方法別にみると、「社員の意見・希望を踏まえ決定」に近い企業に比べて、「会社主導ですべて決定」に近い企業のほうが、育児、持ち家を所有しづらい、介護などの項目で、「そう思う・計」の割合が高くなる（図表 3-7-3）。転職命令が社員の意見・希望を踏まえて決定されるほうが、育児や持ち家所有、介護などで困難を感じる層の割合が低くなるようだ。

図表 3-7-3 : 転職命令の決定方法別にみた現在の会社での転職経験に照らして困難に感じること (SA、単位=%)

	n	結婚しづらい			子供を持ちづらい			育児がしづらい		
		そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計
全体	11998	28.1	41.2	30.7	31.1	40.1	28.8	44.5	35.3	20.3
<転職命令の決定方法>										
A (会社主導ですべて決定) に近い	4133	29.6	35.7	34.7	33.0	34.2	32.8	49.0	28.4	22.6
ややAに近い	4817	27.1	45.2	27.7	29.6	44.3	26.1	42.5	39.6	17.9
ややBに近い	2449	28.1	44.2	27.8	30.9	43.3	25.8	41.7	39.3	19.0
B (社員の意見・希望を踏まえ決定) に近い	599	26.0	35.4	38.6	29.5	34.7	35.7	39.6	30.9	29.5

	n	進学期の子供の教育が難しい			持ち家を所有しづらい			介護がしづらい		
		そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計	そう思う・計	どちらともいえない	そう思わない・計
全体	11998	55.0	33.5	11.5	57.9	30.1	11.9	60.9	29.3	9.8
<転職命令の決定方法>										
A (会社主導ですべて決定) に近い	4133	60.6	26.6	12.8	63.1	23.8	13.1	67.8	21.7	10.5
ややAに近い	4817	54.0	37.1	8.9	56.6	33.8	9.5	59.0	33.0	8.0
ややBに近い	2449	48.8	39.0	12.2	53.5	33.9	12.6	55.2	34.6	10.2
B (社員の意見・希望を踏まえ決定) に近い	599	49.9	29.4	20.7	50.6	28.7	20.7	52.8	29.7	17.5

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

## 7-2. 現在の会社における転職に対する認識

### (1) 現在の会社における転職に対する認識

調査では、現在の会社における転職に対する認識について尋ねている。その結果をまとめたものが図表 3-7-4 である。

図表 3-7-4 : 現在の会社における転職に対する認識 (SA、単位=%)

	n	現在の会社に対する認識					そう思う・計	そう思わない・計
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	思わない		
1. 転職は社命であるから、転職命令に従うのは当然	11998	17.9	43.8	26.7	7.2	4.3	61.7	11.5
2. 会社の命令であればどこへでも赴任する	11998	12.5	32.1	34.4	12.9	8.1	44.6	21.0
3. できれば転職はしたくない	11998	23.9	25.1	34.4	11.1	5.5	49.0	16.6
4. できれば単身赴任はしたくない	11998	28.3	23.0	31.8	10.4	6.5	51.3	16.9
5. 転職は職業能力の向上に効果がある	11998	9.1	31.4	43.8	9.3	6.4	40.5	15.7
6. 転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要	11998	10.2	30.9	41.6	10.0	7.4	41.1	17.4
7. 転職は人脈形成の機会となっている	11998	14.4	41.0	34.1	6.5	4.1	55.4	10.5
8. 転職は家族に与える負担が大きい	11998	35.0	35.6	25.4	2.5	1.5	70.6	4.0
9. 転職は女性社員の就業継続の障害となっている	11998	16.1	29.9	42.0	7.5	4.6	46.0	12.1
10. 転職は女性社員の管理職昇進の障害となっている	11998	12.0	23.6	47.3	10.9	6.2	35.6	17.1
11. 不必要な転職が多い	11998	9.8	17.6	47.5	17.5	7.5	27.4	25.0

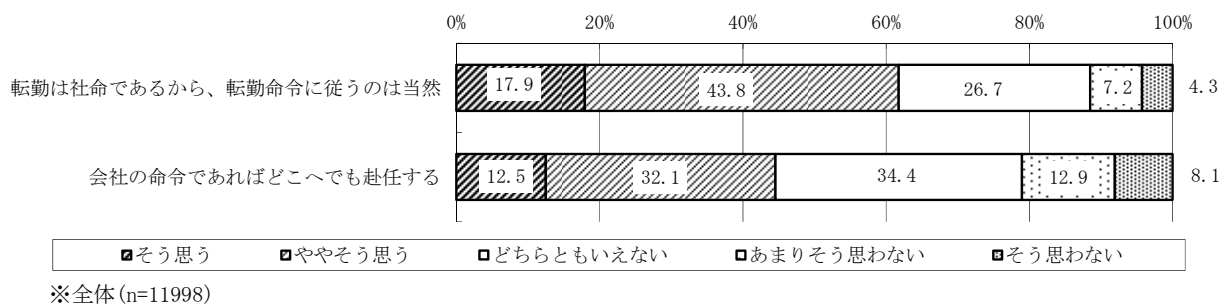
※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。



(2) 転勤命令に対する認識

調査では、現在の会社の転勤に対する認識において、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」と「会社の命令であればどこへでも赴任する」について尋ねている。それによれば、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについて、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は61.7%、「そう思わない・計」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）の割合は11.5%となっている。半数以上が転勤命令に従うことを当然と考えている。「会社の命令であればどこへでも赴任する」についても、「そう思う・計」の割合は44.6%、「そう思わない・計」の割合は21.0%となっている（図表 3-7-5）。

図表 3-7-5：現在の会社での転勤に対する認識（転勤命令関係）（SA）



これを性別にみると、「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについては、「そう思う・計」の割合は、男性が62.3%、女性が54.7%となり、女性のほうが割合は低い。「会社の命令であればどこへでも赴任する」も、「そう思う・計」の割合は、男性が45.5%、女性が32.3%となり、女性のほうが割合は低くなっている。

「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについて、性・年齢別にみると、男性は、年齢が高くなるほど、「そう思う・計」の割合が高くなる。一方、女性はおおむね年齢が高くなるほど、その割合が低くなっている。

「会社の命令であればどこへでも赴任する」との考えについても、性・年齢別にみると、男性は、年齢が高くなるほど、「そう思う・計」の割合が高くなる一方で、女性はおおむね年齢が高くなるほど、その割合が低くなっている。

「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」との考えについて、性・配偶者の有無別にみると、男性は、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが、「そう思う・計」の割合が高いが、女性は配偶者の有無でその割合に差はみられない。性・子供の有無別にみても、男性は、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが、「そう思う・計」とする割合が高いが、女性は子供の有無でその割合に差はみられない。「会社の命令であればどこへでも赴任する」との考えも、同様の傾向を示している（図表 3-7-6）。

図表 3-7-6：現在の会社での転職に対する認識（転職命令関係）（SA、単位＝％）

	n	転職は社命であるから、転職命令に従うのは当然					そう思う・計	そう思わない・計
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない		
全体	11998	17.9	43.8	26.7	7.2	4.3	61.7	11.5
<性別>								
男性	11122	18.4	43.9	26.7	6.8	4.2	62.3	11.0
女性	876	11.8	42.9	26.9	13.4	5.0	54.7	18.4
<性・年齢>								
20代	141	14.2	39.0	29.1	10.6	7.1	53.2	17.7
30代	1402	13.8	43.6	29.2	8.2	5.2	57.4	13.4
40代	4416	16.2	44.7	27.6	7.1	4.4	60.9	11.5
50代以上	5163	21.7	43.5	25.2	6.0	3.7	65.2	9.7
20代	91	11.0	54.9	16.5	14.3	3.3	65.9	17.6
30代	323	11.1	41.2	25.4	16.7	5.6	52.3	22.3
40代	312	11.9	44.2	26.6	12.2	5.1	56.1	17.3
50代以上	150	13.3	36.7	37.3	8.0	4.7	50.0	12.7
<性・配偶者の有無>								
男性 配偶者あり	8732	19.6	44.9	25.2	6.4	3.9	64.4	10.4
男性 配偶者なし	2390	14.3	40.3	32.2	7.9	5.2	54.6	13.1
女性 配偶者あり	378	11.4	42.3	27.0	14.3	5.0	53.7	19.3
女性 配偶者なし	498	12.0	43.4	26.9	12.7	5.0	55.4	17.7
<性・子供の有無>								
男性 子供なし	3727	16.2	41.4	30.0	7.6	4.7	57.6	12.4
男性 子供あり	7395	19.6	45.2	25.0	6.3	3.9	64.7	10.3
女性 子供なし	595	11.3	43.7	26.2	13.4	5.4	55.0	18.8
女性 子供あり	281	12.8	41.3	28.5	13.2	4.3	54.1	17.4

	n	会社の命令であればどこへでも赴任する					そう思う・計	そう思わない・計
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない		
全体	11998	12.5	32.1	34.4	12.9	8.1	44.6	21.0
<性別>								
男性	11122	12.8	32.7	34.4	12.4	7.7	45.5	20.1
女性	876	8.2	24.1	35.0	19.9	12.8	32.3	32.6
<性・年齢>								
20代	141	9.9	31.2	36.9	12.1	9.9	41.1	22.0
30代	1402	9.4	32.2	34.9	14.1	9.4	41.7	23.5
40代	4416	11.5	32.3	35.2	13.1	7.8	43.9	20.9
50代以上	5163	14.9	33.2	33.5	11.3	7.1	48.1	18.4
20代	91	11.0	27.5	33.0	16.5	12.1	38.5	28.6
30代	323	7.4	25.7	35.0	19.8	12.1	33.1	31.9
40代	312	7.7	26.0	31.4	20.8	14.1	33.7	34.9
50代以上	150	9.3	14.7	44.0	20.0	12.0	24.0	32.0
<性・配偶者の有無>								
男性 配偶者あり	8732	13.5	34.0	33.6	11.9	7.1	47.4	19.0
男性 配偶者なし	2390	10.4	28.2	37.2	14.2	10.0	38.6	24.2
女性 配偶者あり	378	7.4	25.7	34.4	19.6	13.0	33.1	32.5
女性 配偶者なし	498	8.8	22.9	35.5	20.1	12.7	31.7	32.7
<性・子供の有無>								
男性 子供なし	3727	11.3	30.1	36.5	13.1	9.0	41.4	22.1
男性 子供あり	7395	13.6	34.1	33.3	12.0	7.1	47.6	19.1
女性 子供なし	595	8.4	24.4	35.6	19.3	12.3	32.8	31.6
女性 子供あり	281	7.8	23.5	33.8	21.0	13.9	31.3	34.9

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

### (3) 転職・単身赴任に対する認識

調査では、現在の会社の転職に対する認識において、「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」「転職は家族に与える負担が大きい」について尋ねている。

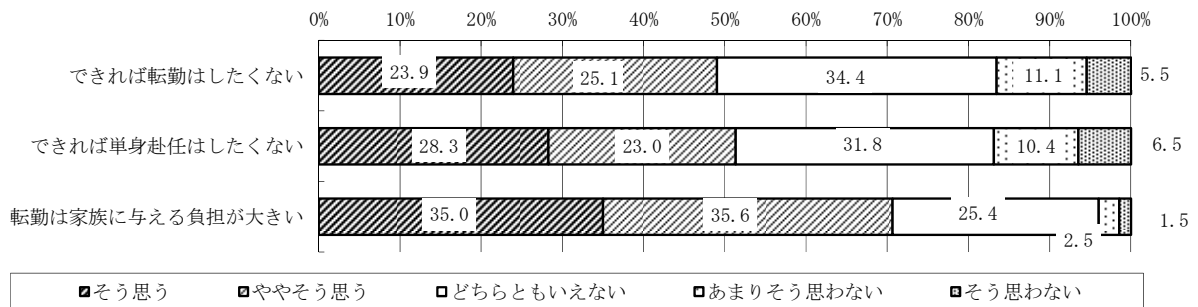
それによれば、「できれば転職はしたくない」との考えについて、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は49.0%、「そう思わない・計」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）の割合は16.6%となっている。

「できれば単身赴任はしたくない」についても、「そう思う・計」の割合は51.3%、「そう

「思わない・計」の割合は16.9%となっている。半数は、転職や単身赴任をできればしつくないと考えている。

「転職は家族に与える負担が大きい」については、「そう思う・計」の割合は70.6%、「そう思わない・計」の割合は4.0%となっており、「そう思う・計」の割合が、「そう思わない・計」の割合を大幅に上回っている（図表3-7-7）。

図表 3-7-7：現在の会社での転職に対する認識（転職・単身赴任関係）（SA）



※全体(n=11998)

これを性別にみると、「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」いずれも、男性に比べ女性のほうが「そう思う・計」の割合がわずかに高い。「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わずかに高い。

性・配偶者の有無別にみると、男性では、「できれば転職はしたくない」で「そう思う・計」の割合は、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうがわずかに高い。女性では配偶者の有無にかかわらず、「そう思う・計」の割合は5割程度ある。「できれば単身赴任はしたくない」で「そう思う・計」の割合は、男女にかかわらず、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが高い。「転職は家族に与える負担が大きい」の「そう思う・計」の割合も、男女にかかわらず、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが高い。

性・子供の有無別にみると、「できれば転職はしたくない」で「そう思う・計」の割合は、男女いずれも、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが高い。「できれば単身赴任はしたくない」で「そう思う・計」とする割合も、男女いずれも、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが高い。とくに、女性で「子供あり」では、「できれば単身赴任はしたくない」で「そう思う・計」とする割合は70.8%となっている。「転職は家族に与える負担が大きい」の「そう思う・計」の割合も、男女ともに、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが高い（図表3-7-8）。

図表 3-7-8 : 現在の会社での転職に対する認識 (転職・単身赴任関係) (SA、単位=%)

	n	できれば転職はしたくない					そう思う・計	そう思わない・計
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない		
全体	11998	23.9	25.1	34.4	11.1	5.5	49.0	16.6
<性別>								
男性	11122	23.7	25.0	34.5	11.2	5.5	48.7	16.8
女性	876	26.8	25.8	33.3	9.1	4.9	52.6	14.0
<性・配偶者の有無>								
男性 配偶者あり	8732	24.1	25.4	33.7	11.3	5.4	49.5	16.7
男性 配偶者なし	2390	22.4	23.4	37.4	11.0	5.9	45.8	16.8
女性 配偶者あり	378	29.4	23.3	33.9	9.0	4.5	52.6	13.5
女性 配偶者なし	498	24.9	27.7	32.9	9.2	5.2	52.6	14.5
<性・子供の有無>								
男性 子供なし	3727	23.1	23.7	36.5	10.8	6.0	46.8	16.7
男性 子供あり	7395	24.0	25.7	33.5	11.4	5.3	49.7	16.8
女性 子供なし	595	25.9	25.4	32.8	9.9	6.1	51.3	16.0
女性 子供あり	281	28.8	26.7	34.5	7.5	2.5	55.5	10.0

	n	できれば単身赴任はしたくない					そう思う・計	そう思わない・計
		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		
全体	11998	28.3	23.0	31.8	10.4	6.5	51.3	16.9
<性別>								
男性	11122	27.8	23.1	31.9	10.7	6.5	51.0	17.2
女性	876	34.0	22.0	30.8	7.0	6.2	56.1	13.1
<性・配偶者の有無>								
男性 配偶者あり	8732	30.3	24.5	29.0	10.7	5.6	54.8	16.3
男性 配偶者なし	2390	18.9	18.2	42.3	10.6	10.0	37.1	20.6
女性 配偶者あり	378	43.7	23.0	25.1	5.8	2.4	66.7	8.2
女性 配偶者なし	498	26.7	21.3	35.1	7.8	9.0	48.0	16.9
<性・子供の有無>								
男性 子供なし	3727	25.8	20.3	37.2	8.8	7.9	46.1	16.7
男性 子供あり	7395	28.8	24.5	29.2	11.6	5.8	53.4	17.4
女性 子供なし	595	27.7	21.3	34.3	8.4	8.2	49.1	16.6
女性 子供あり	281	47.3	23.5	23.5	3.9	1.8	70.8	5.7

	n	転職は家族に与える負担が大きい					そう思う・計	そう思わない・計
		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		
全体	11998	35.0	35.6	25.4	2.5	1.5	70.6	4.0
<性別>								
男性	11122	35.2	35.8	25.2	2.5	1.4	70.9	3.9
女性	876	32.9	34.2	27.7	3.0	2.2	67.1	5.1
<性・配偶者の有無>								
男性 配偶者あり	8732	37.6	36.3	22.7	2.3	1.1	73.9	3.4
男性 配偶者なし	2390	26.2	33.9	34.3	3.1	2.6	60.1	5.6
女性 配偶者あり	378	39.9	33.3	24.6	1.6	0.5	73.3	2.1
女性 配偶者なし	498	27.5	34.9	30.1	4.0	3.4	62.4	7.4
<性・子供の有無>								
男性 子供なし	3727	29.5	35.0	30.7	2.8	2.0	64.5	4.8
男性 子供あり	7395	38.0	36.1	22.4	2.3	1.1	74.2	3.4
女性 子供なし	595	28.7	34.6	29.9	4.0	2.7	63.4	6.7
女性 子供あり	281	41.6	33.5	23.1	0.7	1.1	75.1	1.8

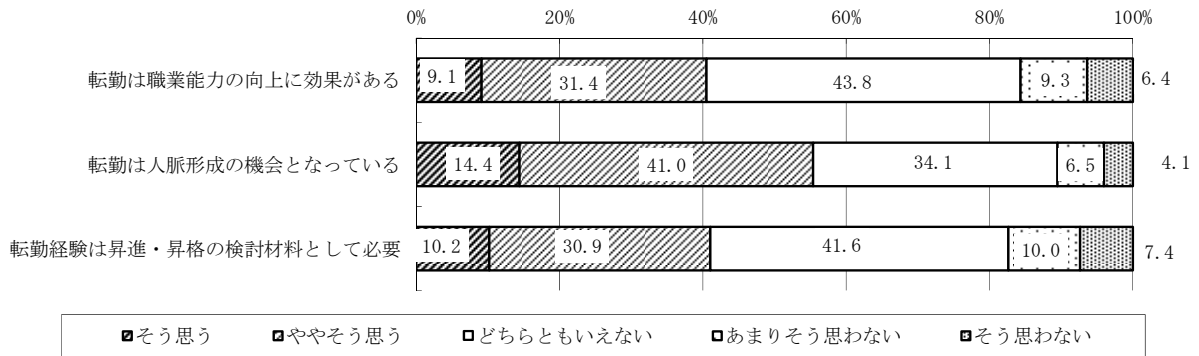
※各項目について、「そう思う・計」(「そう思う」「ややそう思う」の合計)、「そう思わない・計」(「思わない」「あまりそう思わない」の合計)。

#### (4) 転職と能力開発、昇進・昇格に対する認識

調査では、現在の会社の転職に対する認識において、「転職は職業能力の向上に効果がある」「転職は人脈形成の機会となっている」「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」について尋ねている。これらの認識について、「そう思う・計」(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)とする割合は、「転職は職業能力の向上に効果がある」が 40.5%、「転職は人脈形成の機会となっている」が 55.4%、「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」が 41.1%

となっている。4割は転職が職業能力向上に効果があり、5割が人脈形成の機会となっており、4割が転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要と考えている（図表 3-7-9）。

図表 3-7-9：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）（SA）



※全体 (n=11998)

これを性別にみると、いずれの項目の「そう思う・計」の割合でも、差はほとんどみられない。性・年齢別にみると、女性は、「転職は職業能力の向上に効果がある」「転職は人脈形成の機会となっている」「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」のいずれの項目での「そう思う・計」の割合も、年齢が高くなるほど低くなる傾向にある。

性・役職別にみると、男性は、「転職は職業能力の向上に効果がある」「転職は人脈形成の機会となっている」「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」のいずれの項目での「そう思う・計」の割合も、役職が上がるほど高くなる傾向にある。一方、女性は、「転職は職業能力の向上に効果がある」「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」は、おおむね役職が高くなるほど、「そう思う・計」の割合は高くなるが、「転職は人脈形成の機会となっている」は、「課長・課長相当職」でピークになっている。

国内転職経験での転職後の役職の変化別にみると、「転職は職業能力の向上に効果がある」「転職は人脈形成の機会となっている」「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」いずれの項目での「そう思う・計」の割合も、役職が上がるほど高くなる傾向にある。

また、国内転職による職業能力変化別でも、「転職は職業能力の向上に効果がある」「転職は人脈形成の機会となっている」「転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要」いずれの項目での「そう思う・計」の割合も、職業能力が上昇するほど高くなる傾向にある（図表 3-7-10）。

図表3-7-10：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）（SA、単位＝％）

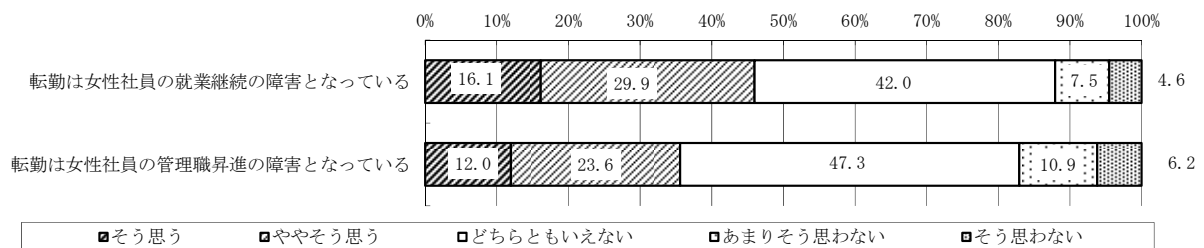
	n	転職は職業能力の向上に効果がある					転職は人脈形成の機会となっている					転職経験は昇進・昇格の検討材料として必要							
		そう思う	やや思う	どちらともいえない	あまりそう思う	そう思わない	そう思う	やや思う	どちらともいえない	あまりそう思う	そう思わない	そう思う	やや思う	どちらともいえない	あまりそう思う	そう思わない			
全体	11998	9.1	31.4	43.8	9.3	6.4	14.4	41.0	34.1	6.5	4.1	55.4	10.2	30.9	41.6	10.0	7.4	41.1	
<性別>																			
男性	11122	9.1	31.1	44.0	9.2	6.6	14.4	40.9	34.2	6.4	4.1	55.3	10.1	31.0	41.5	9.9	7.5	41.1	
女性	876	9.7	34.6	41.8	9.6	4.3	15.0	41.4	32.8	7.8	3.1	56.4	11.9	28.9	42.2	11.6	5.4	40.8	
<性・年齢>																			
20代	141	7.8	31.2	44.0	12.8	4.3	11.3	36.9	39.7	9.2	2.8	48.2	11.3	27.7	44.0	14.2	2.8	39.0	
30代	1402	10.2	34.7	41.1	8.1	5.8	16.5	42.4	32.7	4.7	3.7	58.9	10.5	36.7	38.2	7.9	6.6	47.2	
40代	4416	8.8	30.8	44.1	9.5	6.8	15.2	40.9	33.4	6.3	4.1	56.2	10.4	31.0	40.9	10.0	7.7	41.4	
50代以上	5163	9.1	30.4	44.6	9.2	6.7	13.2	40.6	35.1	6.8	4.3	53.8	9.6	29.6	42.9	10.2	7.8	39.2	
20代	91	15.4	40.7	37.4	4.4	2.2	24.2	40.7	28.6	6.6	0.0	64.8	17.6	27.5	45.1	8.8	1.1	45.1	
30代	323	8.4	39.6	36.8	11.5	3.7	17.0	44.0	29.1	7.1	2.8	61.0	11.8	32.8	38.7	12.1	4.6	44.6	
40代	312	9.9	32.1	43.9	9.0	5.1	13.5	42.6	32.1	9.0	2.9	56.1	11.5	28.5	42.3	10.9	6.7	40.1	
50代以上	150	8.7	25.3	50.7	10.0	5.3	8.0	34.0	44.7	7.3	6.0	42.0	9.3	22.0	48.0	14.0	6.7	31.3	
<性・役職>																			
役職なし（一般社員）	3072	5.8	23.9	50.4	10.7	9.3	9.9	34.1	41.3	8.2	6.5	43.9	6.8	23.7	47.1	11.6	10.7	30.5	
係長・主任相当職	2701	8.3	29.8	44.1	10.8	7.0	13.0	41.9	34.3	6.8	4.0	54.9	9.3	29.7	41.9	11.0	8.1	39.1	
課長・課長相当職	3204	8.8	34.7	41.5	8.9	6.0	15.3	44.8	30.1	6.1	3.6	60.1	10.3	35.3	38.7	9.1	6.6	45.6	
部長・部長相当職以上	2145	15.2	37.7	38.4	5.7	3.0	21.3	43.6	29.8	3.5	1.8	64.9	15.3	36.6	37.2	7.1	3.7	51.9	
役職なし（一般社員）	549	8.0	31.0	46.1	10.6	4.4	13.1	39.3	35.3	9.1	3.1	52.5	9.5	26.0	45.5	13.5	5.5	35.5	
係長・主任相当職	219	10.0	40.6	35.6	9.6	4.1	18.7	43.8	28.3	5.9	3.2	62.6	15.1	34.7	36.1	8.7	5.5	49.8	
課長・課長相当職	75	13.3	41.3	34.7	5.3	5.3	13.3	52.0	28.0	4.0	2.7	65.3	12.0	32.0	40.0	9.3	6.7	44.0	
部長・部長相当職以上	33	27.3	39.4	27.3	3.0	3.0	24.2	36.4	30.3	6.1	3.0	60.6	30.3	30.3	33.3	6.1	0.0	60.6	
<転職後の役職変化>																			
上がった	2550	14.7	38.0	37.0	6.4	3.9	20.7	45.7	26.8	4.5	2.3	66.4	15.8	37.6	34.3	7.9	4.4	53.4	
変わらない	8423	6.9	29.5	46.3	10.2	7.1	12.4	39.6	36.6	7.0	4.5	51.9	8.1	28.9	44.2	10.6	8.2	37.0	
下がった	415	6.3	19.5	47.7	12.8	13.7	8.9	34.9	34.9	11.1	10.1	43.9	10.6	22.9	41.0	11.8	13.7	33.5	
<転職による職業能力変化>																			
職業能力上昇	5834	12.9	40.3	36.8	6.5	3.5	19.6	47.2	25.9	5.0	2.2	66.8	13.5	37.2	35.5	8.5	5.3	50.7	
あまり変わらない	5030	4.1	21.7	53.1	12.0	9.0	8.3	34.7	43.5	7.9	5.6	43.0	5.9	24.0	49.6	11.5	8.9	29.9	
職業能力低下	524	5.3	17.0	41.6	17.0	19.1	8.2	27.5	39.1	12.2	13.0	35.7	8.4	21.6	38.7	12.2	19.1	30.0	

※各項目について、「そう思う」「やや思う」の合計。「性・役職」の「現在の役職のこと。「転職後の役職変化」「転職による職業能力変化」は国内転職経験のある者(n=11388)の回答でクロス集計。

(5) 転勤と女性の就業継続・昇進に対する認識

調査では、現在の会社の転勤に対する認識において、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」と「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」について尋ねている。それによれば、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」との認識について、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は 46.0%。「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」についても、「そう思う・計」の割合は 35.6%となっている（図表 3-7-11）。

図表 3-7-11：現在の会社での転勤に対する認識（女性の就業継続・昇進関係）（SA）



※全体(n=11998)

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

性・配偶者の有無別にみると、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」で「そう思う・計」の割合は、男女いずれも、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが高い。「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」で「そう思う・計」とする割合も、男女にかかわらず、「配偶者なし」に比べて「配偶者あり」のほうが高い。

性・子供の有無別にみると、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」で「そう思う・計」の割合は、男女にかかわらず、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが高い。「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」で「そう思う・計」とする割合も、男女にかかわらず、「子供なし」に比べて「子供あり」のほうが高い。

性・役職別にみると、「転勤は女性社員の就業継続の障害となっている」で「そう思う・計」の割合は、男性では、わずかではあるが役職が上がるほど、「課長・課長相当職」をピークに高くなっている。一方、女性では、「そう思う・計」の割合は、「役職なし」「係長・主任相当職」「課長・課長相当職」はいずれも 6 割弱であり、「部長・部長相当職以上」でもっとも低い。「転勤は女性社員の管理職昇進の障害となっている」で「そう思う・計」の割合は、男性では、わずかではあるが役職が上がるほど、高くなっている。一方、女性では、役職が上がるほど、「課長・課長相当職」をピークに高くなっている（図表 3-7-12）。

図表3-7-12：現在の会社での転職に対する認識（女性の就業継続・昇進関係）（SA、単位＝％）

	転職は女性社員の就業継続の障害となっている										転職は女性社員の管理職昇進の障害となっている																		
	「そう思う」「ややそう思う」					「あまりそう思う」「思いえない」					「そう思う」「ややそう思う」					「あまりそう思う」「思いえない」													
	n	そう思う	ややそう思う	あまりそう思う	思いえない	そう思わない	n	そう思う	ややそう思う	あまりそう思う	思いえない	そう思わない	n	そう思う	ややそう思う	あまりそう思う	思いえない	そう思わない	そう思う	ややそう思う	あまりそう思う	思いえない	そう思わない	そう思わない・計	そう思う	ややそう思う	あまりそう思う	思いえない	そう思わない
全体	11998	16.1	29.9	42.0	7.5	4.6	46.0	12.1	11998	12.0	23.6	47.3	10.9	6.2	35.6	17.1													
<性別>																													
男性	11122	15.6	29.7	42.5	7.6	4.6	45.3	12.2	11122	11.6	23.3	47.9	10.9	6.3	34.9	17.2													
女性	876	23.2	31.8	34.8	5.8	4.3	55.0	10.2	876	16.8	27.5	39.5	10.5	5.7	44.3	16.2													
<性・年齢>																													
20代	141	14.9	31.9	40.4	8.5	4.3	46.8	12.8	141	9.9	28.4	45.4	9.9	6.4	38.3	16.3													
30代	1402	16.1	30.3	40.2	7.7	5.6	46.4	13.3	1402	11.1	24.7	46.3	10.8	7.1	35.8	17.9													
40代	4416	15.4	27.9	43.3	8.6	4.8	43.3	13.4	4416	11.3	22.1	48.2	11.5	6.8	33.4	18.3													
50代以上	5163	15.6	31.0	42.6	6.7	4.1	46.6	10.8	5163	12.0	23.8	48.2	10.4	5.6	35.8	16.0													
20代	91	37.4	30.8	26.4	4.4	1.1	68.1	5.5	91	23.1	35.2	31.9	8.8	1.1	58.2	9.9													
30代	323	25.4	34.1	31.9	6.2	2.5	59.4	8.7	323	18.9	28.8	34.7	13.9	3.7	47.7	17.6													
40代	312	20.5	31.7	35.6	4.8	7.4	52.2	12.2	312	15.4	24.4	42.9	8.7	8.7	39.7	17.3													
50代以上	150	15.3	28.0	44.7	8.0	4.0	43.3	12.0	150	11.3	26.7	47.3	8.0	6.7	38.0	14.7													
<性・配偶者の有無>																													
男性	8732	16.3	31.0	40.8	7.6	4.4	47.3	11.9	8732	12.1	24.3	46.8	10.8	6.0	36.4	16.8													
配偶者あり	2390	12.8	25.0	49.0	7.9	5.3	37.8	13.2	2390	10.0	19.5	51.8	11.3	7.3	29.5	18.7													
配偶者なし	378	29.1	33.1	32.0	3.4	2.4	62.2	5.8	378	21.2	30.7	36.8	8.2	3.2	51.9	11.4													
女性	498	18.7	30.9	36.9	7.6	5.8	49.6	13.5	498	13.5	25.1	41.6	12.2	7.6	38.6	19.9													
<性・子供の有無>																													
男性	3727	14.1	27.1	46.1	7.5	5.2	41.2	12.8	3727	10.5	21.3	50.6	10.7	7.0	31.7	17.6													
子供なし	7395	16.3	31.0	40.8	7.7	4.2	47.3	11.9	7395	12.2	24.3	46.5	11.0	5.9	36.5	16.9													
子供あり	595	19.8	30.6	37.0	6.9	5.7	50.4	12.6	595	15.3	25.7	39.2	12.3	7.6	41.0	19.8													
女性	281	30.2	34.5	30.2	3.6	1.4	64.8	5.0	281	19.9	31.3	40.2	6.8	1.8	51.2	8.5													
<性・役職>																													
役職なし（一般社員）	3072	15.8	25.8	46.2	7.0	5.2	41.6	12.2	3072	12.0	19.5	52.4	9.6	6.5	31.5	16.1													
係長・主任相当職	2701	16.0	29.3	42.2	7.9	4.6	45.4	12.4	2701	11.4	23.4	48.0	10.5	6.7	34.8	17.1													
課長・課長相当職	3204	15.4	32.2	40.5	7.8	4.0	47.6	11.8	3204	11.4	25.4	45.2	12.1	5.9	36.8	18.0													
部長・部長相当職以上	2145	14.8	32.0	40.7	7.9	4.5	46.8	12.4	2145	11.6	25.5	45.5	11.5	6.0	37.1	17.5													
女性	549	22.6	33.2	35.2	5.3	3.8	55.7	9.1	549	16.8	26.0	43.0	9.3	4.9	42.8	14.2													
係長・主任相当職	219	24.2	31.5	32.4	7.8	4.1	55.7	11.9	219	15.5	30.6	34.2	13.7	5.9	46.1	19.6													
課長・課長相当職	75	29.3	25.3	36.0	2.7	6.7	54.7	9.3	75	22.7	26.7	33.3	9.3	8.0	49.3	17.3													
部長・部長相当職以上	33	12.1	27.3	42.4	9.1	9.1	39.4	18.2	33	12.1	33.3	30.3	12.1	12.1	45.5	24.2													

※各項目について、「そう思う」「ややそう思う」の合計、「あまりそう思う」「思いえない」の合計、「そう思わない」「思いえない」の合計、「性・役職」は現在の役職のこと。



(6) 不必要な転職に対する認識

調査では、現在の会社の転職に対する認識において、「不必要な転職が多い」について尋ねている。それによれば、「不必要な転職が多い」との認識については、「どちらともいえない」が 47.5%でもっとも割合が高い。「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は 27.4%、「そう思わない・計」（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計）の割合は 25.0%となっており、両者は拮抗している。

性別にみると、男性に比べ女性のほうが、「不必要な転職が多い」について、「そう思う・計」とする割合が高い。性・年齢別にみると、男性は、年齢が低くなるほど、「不必要な転職が多い」について、「そう思う・計」とする割合が高い。

性・役職別にみると、男女ともに、おおむね役職が低くなるほど、「不必要な転職が多い」について、「そう思う・計」とする割合が高い（図表 3-7-13）。

直近の国内転職経験から、転職後の役職別にみると、役職が下がるほど、「そう思う・計」とする割合が高い。

転職後の仕事の難易度の変化別にみると、難易度が「下がった」とする者で、「そう思う・計」とする割合がもっとも高い。

また、国内転職による職業能力変化別でみると、職業能力が下がるほど、「そう思う・計」の割合は、高くなる傾向にある（図表 3-7-14）。

図表 3-7-13：現在の会社での転職に対する認識（不必要な転職）（SA、単位＝％）

	n	不必要な転職が多い					そう思 う・計	そう思わ ない・計
		そう思 う	ややそ う思 う	どちら とも い え な い	あ ま り そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い		
全体	11998	9.8	17.6	47.5	17.5	7.5	27.4	25.0
<性別>								
男性	11122	9.6	17.3	47.8	17.8	7.6	26.9	25.3
女性	876	13.1	21.7	43.7	14.6	6.8	34.8	21.5
<性・年齢>								
男 性								
20代	141	9.2	25.5	46.8	14.2	4.3	34.8	18.4
30代	1402	11.1	20.9	44.7	17.3	6.0	32.0	23.3
40代	4416	10.4	17.7	47.8	16.6	7.6	28.0	24.2
50代以上	5163	8.4	15.8	48.7	18.9	8.1	24.2	27.0
女 性								
20代	91	15.4	17.6	47.3	17.6	2.2	33.0	19.8
30代	323	12.4	24.1	43.0	15.2	5.3	36.5	20.4
40代	312	12.5	22.4	42.0	13.8	9.3	34.9	23.1
50代以上	150	14.7	17.3	46.7	13.3	8.0	32.0	21.3
<性・役職>								
男 性								
役職なし（一般社員）	3072	12.6	18.2	50.7	13.0	5.5	30.8	18.5
係長・主任相当職	2701	11.7	19.1	47.2	16.4	5.5	30.9	21.9
課長・課長相当職	3204	8.2	18.4	46.2	19.4	7.8	26.6	27.2
部長・部長相当職以上	2145	4.4	12.2	46.8	23.8	12.9	16.6	36.6
女 性								
役職なし（一般社員）	549	14.4	22.0	44.4	12.9	6.2	36.4	19.1
係長・主任相当職	219	11.9	21.0	44.7	16.9	5.5	32.9	22.4
課長・課長相当職	75	10.7	24.0	38.7	17.3	9.3	34.7	26.7
部長・部長相当職以上	33	6.1	15.2	36.4	21.2	21.2	21.2	42.4

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

図表 3-7-14：現在の会社での転職に対する認識（不必要な転職）（SA、単位＝％）

	n	不必要な転職が多い					そう思う・ 計	そう思わな い・計
		そう思う	ややそう思 う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わな い		
全体	11998	9.8	17.6	47.5	17.5	7.5	27.4	25.0
<転職後の役職変化>								
上がった	2550	7.8	17.0	43.2	21.5	10.5	24.8	32.0
変わらない	8423	10.4	18.0	49.3	16.2	6.1	28.4	22.3
下がった	415	17.6	22.2	40.0	13.7	6.5	39.8	20.2
<転職後の仕事の難易度の変化>								
上がった	4326	10.3	17.8	43.8	19.7	8.3	28.1	28.1
変わらない	6404	9.1	17.7	51.0	15.9	6.4	26.8	22.2
下がった	658	18.1	21.3	39.1	15.2	6.4	39.4	21.6
<転職による職業能力変化>								
職業能力上昇	5834	8.2	17.5	44.1	21.0	9.1	25.7	30.2
あまり変わらない	5030	11.0	18.3	52.2	13.5	5.1	29.2	18.6
職業能力低下	524	22.3	19.7	41.2	13.0	3.8	42.0	16.8

※各項目について、「そう思う・計」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）、「そう思わない・計」（「思わない」「あまりそう思わない」の合計）。「転職後の役職変化」「転職後の仕事の難易度の変化」「転職による職業能力変化」は国内転職経験のある者（n=11388）の回答でクロス集計。

調査では、「不必要な転職が多い」との認識について、「そう思う」「ややそう思う」を選択した者に対して、その理由を自由記述形式で尋ねている（一部を抜粋してまとめたものが図表 3-7-15）。それによれば、不必要と考える理由として以下のものがみられた。

### ①教育効果の低い転職（短期の転職や昇進・昇格・仕事内容の変更がない転職）

「不必要な転職」とする理由として、短期間の転職での教育効果が低いことをあげる者がいた。「1年程度で転職するとなんの成果もあがらない」（男性、40代）や「2年ではなんの力もつかない。経験した程度でしかない」（女性、20代）、「短期間での配置換えが無駄に思うことがある」（女性、30代）などである。また、「ロケーションが変わるだけで職位や仕事内容に全く変化がないことがある」（男性、40代）、「ポジションが変わらずの異動は前向きになりにくい」（男性、40代）、などの意見もあった。短期の転職期間や、昇進・昇格・仕事内容の変更がない転職等については、教育効果が低く、不必要な転職との認識を抱くようだ。短期の転職等では、転居費用等の経費からみても、費用対効果で疑問との意見もある。

### ②転職先での成果・効率を阻害するような転職

赴任地で顧客との信頼関係が醸成された頃や成果が上がり始めた頃に転職を命じられる場合にも、不必要な転職と感じる者もいる。「せっかくその地域のやり方に慣れてこれから実戦力になるタイミングでの転職がある」（男性、40代）、「せっかくできたネットワークがなくなり、結果、組織として数字が残せていない」（男性、40代）、などである。

また、企業が地域密着型を標榜しながら、その効果を阻害するような転職についても、不必要と捉える意見があった。具体的には、「地域密着型の業務形態を取るべき拠点で、経験値が蓄積しない」（男性、40代）、「地域密着型の店舗において、店長の転職が必要かどうか疑問である。地域密着なら長期間密着してほしい」（男性、40代）、などである。

### ③ジョブ・ローテーションや欠員補充での計画的でない転職

ジョブ・ローテーション（定期的な人事異動）に疑問を抱く意見もある。「ジョブ・ローテーションの一環であることは理解できるが、キャリアプランに沿わない転職が多い」（男性、

30代)、「ジョブ・ローテーションの名のもと、先に異動ありきの風潮が見られるため」(男性、40代)などの意見である。ジョブ・ローテーションがキャリア形成等の手段ではなく、目的化しているとの認識と考えられる。

一方、欠員補充等で計画性がない転勤に疑問を抱く意見もある。例えば、「ただ人手不足の解消の為にだけ振り回されている」(男性、40代)、「その場しのぎの人員補充で転勤させられる。長期的な視野に立った人事異動とは感じられない」(男性、40代)、などである。欠員補充では、転勤期間が短期の場合もあり、教育効果面でも不必要な転勤と感じやすいようだ(指摘内容には、「適材適所のなさ」や「玉突き人事」「その場しのぎ」等の記述も目立つ)。

#### ④会社・上司の恣意性がある転勤や説明不足の転勤

会社・上司の恣意性や転勤命令の趣旨等の説明不足をあげる意見もみられる。「いじめのような転勤があるように思う」(男性、50代)、「リストラにちかい転勤がある。降格転勤がある」(男性、50代)、などである。

また、「転勤理由の説明がない」(男性、40代)とする意見も目立つ。転勤理由が明確でないことや、転勤理由の説明がない場合に、赴任先で何を求められ、どのようなスキルを身につけるべきかが不明であることから、自身の転勤命令に対して疑問を抱く面もあるようだ。

#### ⑤家族への負担が過大な転勤

家族への負担が過大な転勤を不要ととらえる視点もある。「赴任先で家族が増えれば生活基盤が固まる。会社事情より家族が大事」(男性、30代)、「単身赴任は経済負担が大きく、また家族関係が不安定になりやすい」(男性、50代)などである。

#### ⑥現地採用強化等による転勤の減少の必要性

地域で不足する人員については、現地採用の強化や地域出身者の配置で対応すべきとの意見もある。現地採用者や地域出身者を最適配置すれば、転勤は少なくすむとの見解である。

具体的には、地域での欠員補充や一部の管理職ポストについて、社内の経験者配置で対応していることが、転勤の頻度を増やしている、との認識がある。例えば、「当該エリア内で交代要員を探す努力をしないで、安易に他エリアから人を連れて来ることが多い」(男性、50代)、「転勤先の勤務が、必ずしも転勤者でないといけないとは思えない。地場の社員の昇格の邪魔になっているとも思える」(男性、50代)などである。なお、地域の人員で不足する技能・経験があれば、転勤ではなく、出張で対応可能な面もあることを指摘する意見もみられる。

また、地域の欠員状況には地域出身者を最適配置するなど、働く側の意向に添った人事異動を要望する意見も目立つ。例えば、「地元に戻りたい人が行けばいい」(男性、40代)などの意見である。

そのほか、IT技術の進歩により、転勤は削減可能との意見もあった。「ITや通信が整った現在、本当に東京でなければできない仕事は無いと考える」(男性、40代)、「ネットでやりとりできるし、その土地のことはその土地の人の方がよくわかっている」(男性、20代)、「現地にも人材はいるので交流人事は現在のIT普及で改善できる」(男性、50代)、などである。

図表 3-7-15：不必要な転職が多いと考える理由（自由記述の抜粋列挙）

「不必要な転職が多い」の理由	性	年齢	配偶者の有無	業種	正社員規模
<b>①教育効果の低い転職（短期の転職や昇進・昇格・仕事内容の変更がない転職）</b>					
1年程度で転職するとなんの成果もあがらない	男性	40代	配偶者なし	情報通信業	1,000～2,999人
2年ではなんの力もつかない。経験した程度でしかない。	女性	20代	配偶者なし	製造業	500～999人
短期間で配置換えが無駄に思うことがある。	女性	30代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
キャリアが生かされない転職もあるから。若手ならば理解できるが、ベテランでは成功するとは限らない。	男性	40代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
ロケーションが変わるだけで職位や仕事内容に全く変化がないことがある。	男性	40代	配偶者あり	情報通信業	3,000人以上
ポジションが変わらずの異動は前向きになりにくい。	男性	40代	配偶者あり	宿泊業	300～499人
40代以降の転職は、キャリアアップにつながらない。	男性	50代	配偶者あり	金融業、保険業	3,000人以上
<b>②転職先での成果・効率を阻害するような転職</b>					
せっかくその地域のやり方に慣れてこれから実戦力になるタイミングでの転職がある。	男性	40代	配偶者あり	建設業	1,000～2,999人
せっかくできたネットワークがなくなり、結果、組織として数字を残せていない。	男性	40代	配偶者あり	生活関連サービス業、娯楽業	300～499人
マンネリ化の解消だけの様な人事異動がある。	男性	40代	配偶者なし	小売業	3,000人以上
営業部門は頻繁に転職しているが、顧客から見ればある程度担当を固定した方がよい。	男性	40代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
地域密着の企業と謳いながら都市部へ集中して人員を集めている。	男性	50代	配偶者なし	情報通信業	3,000人以上
地域密着型の業務形態を取るべき地点で、経験値が蓄積しない。	男性	40代	配偶者なし	情報通信業	3,000人以上
地域密着型の店舗において、店長の転職が必要かどうか疑問である。地域密着なら長期間密着してほしい。	男性	40代	配偶者なし	飲食サービス業	1,000～2,999人
<b>③ジョブ・ローテーションや欠員補充での計画的でない転職</b>					
ジョブ・ローテーションの一環であることは理解できるが、キャリアプランに沿わない転職が多い。	男性	30代	配偶者あり	製造業	500～999人
ジョブ・ローテーションの名のもと、先に異動ありきの風潮が見られるため。	男性	40代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
長く担当すると取引先との緊張感がなくなるという理由での転職が多く、適材適所という考えがない。	男性	40代	配偶者なし	製造業	300～499人
経験を積ませる意味での転職は必要かもしれないが、大組織ではそのような転職はほとんど無い。ただ定期的に動かすのみとなっている。	男性	40代	配偶者あり	小売業	3,000人以上
転職がある人と転職がない人に分かれてしまっている。ただ単にローテーションの一環として転職が行われている。	男性	50代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
ローテーションや玉突きでの転職が多い。	男性	40代	配偶者あり	情報通信業	299人以下
ただ人手不足の解消の為にだけ振り回されてる。	男性	40代	配偶者あり	電気・ガス・熱供給・水道業	299人以下
どこに人材が必要かではなく、余剰な人員をどこに振り分けるかという転職が多いような気がする。	男性	40代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
計画的転職でない事が多い。	男性	40代	配偶者あり	学術研究、専門・技術サービス業	500～999人
その場しのぎの人員補充で転職させられる。長期的な視野に立った人事異動とは感じられない。	男性	40代	配偶者あり	卸売業	299人以下
結果から言えば、適材適所になってないから、赴任先で退職する人もいれば、転職を打診されただけで辞めたいと言いつくす人もいる。	男性	50代	配偶者あり	情報通信業	299人以下
<b>④会社・上司の恣意性ある転職や説明不足の転職</b>					
いじめのような転職があるように思う。	男性	50代	配偶者あり	金融業、保険業	3,000人以上
レストランにちかひ転職がある。降格転職がある。	男性	50代	配偶者あり	卸売業	500～999人
上司がお気に入りの部下をよびたがる。	男性	40代	配偶者なし	金融業、保険業	1,000～2,999人
上司の好き嫌いで動いているため、信用できない。	男性	50代	配偶者なし	情報通信業	3,000人以上
転職理由の説明がない。	男性	40代	配偶者あり	製造業	500～999人
転職の回数が多い人と、まったくない人の差が大きい。	男性	40代	配偶者あり	製造業	1,000～2,999人
そもそも転職の際に明確な理由を述べられないことがない。このエリアでこうしてほしい等、具体的な要望などあげてもらわないと、ただの空気の入れ替えと思ってしまう。	男性	30代	配偶者あり	製造業	500～999人
<b>⑤家族への負担が過大な転職</b>					
赴任先で家族が増えれば生活基盤が固まる。会社事情より家族が大事。	男性	30代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
適材適所とは思えないものも多い。家族に負担を与えてまで転職させる意味が不明。	男性	40代	配偶者あり	金融業、保険業	3,000人以上
単身赴任は経済負担が大きく、また家族関係が不安定になりやすい。	男性	50代	配偶者あり	建設業	3,000人以上
度重なる短期間で転職のせいで、結婚できない経験が複数ある。また、結婚してからも、乳飲み子を連れて女性一人で転職させることを厭わない制度のため、辞めることを考えている。	女性	30代	配偶者あり	情報通信業	3,000人以上
家庭の配慮をもっと欲しい。	女性	40代	配偶者なし	その他サービス業	3,000人以上
<b>⑥現地採用強化等による転職の減少の必要性</b>					
現地で必要な人材を育成、あるいは募集すれば良い。	男性	50代	配偶者あり	製造業	299人以下
2～3年はがまんできるが、5年以上になると不必要。現地の人間で賄うべき。	男性	50代	配偶者あり	医療	3,000人以上
地元の人でまかなえる仕事に転職は不要。	男性	50代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
地元採用の優秀な人を教育すべき。わざわざ別の地域から転職させる意味がない。転職させるのであれば、目的と期間をきっちり決めた方がよい。期限の明確でない転職は社員のモチベーション低下につながる。	男性	30代	配偶者なし	製造業	3,000人以上
地場の社員を昇進させず空いたポストにとりあえず送り込む事例が多数。	男性	30代	配偶者なし	製造業	500～999人
転職先の勤務が、必ずしも転職者でないといけなないとは思えない。地場の社員の昇格の邪魔になっているとも思える。	男性	50代	配偶者あり	情報通信業	300～499人
地方の社員の多くは一般職を選択しており、転職しないで常にその事業所にいる。結局、支店長として転職していくことが多く、組織活性化の観点からは程遠い。	男性	50代	配偶者なし	その他サービス業	299人以下
地元に戻りたい人が行けばいい。	男性	40代	配偶者あり	建設業	3,000人以上
出身地とは全然関係ない所に赴任させられる社員が多い。	男性	30代	配偶者あり	飲食サービス業	3,000人以上
当該エリア内で交代要員を探す努力をしないで、安易に他エリアから人を連れて来る人が多い。	男性	50代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
赴任先の人員に技能を身に付けさせれば、転職しなくてもいいところを、技能のある人間を安易に転職させざる。	男性	40代	配偶者なし	情報通信業	3,000人以上
現地採用の方が会社にとって安上がり。経験者に転職してほしいのだから、転職ではなく、数日の出張で経験などを教えるだけで済むことが多いような気がする。	女性	40代	配偶者あり	その他サービス業	299人以下
交通機関が発達しているため、出張等で仕事はできると思う。	男性	40代	配偶者あり	金融業、保険業	3,000人以上
現地にも人材はいるので交流人事は現在のIT普及で改善できる。	男性	50代	配偶者あり	製造業	300～499人
ITや通信が整った現在、本当に東京でなければできない仕事は無いと考えるから。	男性	40代	配偶者あり	製造業	3,000人以上
ネットでやりとりできるし、その土地のことはその土地の人の方がよくわかっている。	男性	20代	配偶者あり	卸売業	500～999人

※「不必要な転職が多い」との認識について、「そう思う」「ややそう思う」を選択した者(n=3292)を対象に自由記述形式で理由を聞いている。