また、採用後についても、職員に対して転勤の時期を丁寧に説明しているとする府省や、職員からも質問が寄せられるため、イントラネットに転勤の目的を掲載しているとする府省もあった。このほか、キャリアパスの一部として転勤が確立しているため、職員は当然に転勤があり得ることを認識していると思われるといった回答もあった。

このような取組に関連して、転勤を肯定的に受け止める次のような回答もあった。

○　学生は、育児や介護といった転勤のハードルとなる部分について実感がないためか、地方や海外への転勤があることに対してマイナスの意識がないようで、むしろ良い経験が積めるというポジティブな方向で受け止められている印象がある。

一方、転勤の説明内容や受け止め方によっては、人材確保に影響が生じているとの指摘もあった。

○　一部の職種では転勤があることを説明しているため、人材確保に苦慮している。家族が転勤を敬遠して、市役所等を勧めるケースがある模様である。

○　海外への転勤があること自体は理解しているものとして採用しているが、先進国のみならず、開発途上国にも行く可能性があることをイメージせずに採用された職員が多いため、そのような場所には独身のうちに行かせるような運用もしている。

4　転勤をめぐる人事管理上の課題等について

全体として転勤を敬遠する職員が増えており、転勤が人事管理上の喫緊の課題となっているという府省が多いが、現時点では転勤が具体的課題であるとは考えていない府省もあった。また、転勤に関する課題の有無については、原則として転勤がない人事グループを除き、転勤パターンによる大きな違いは見受けられなかった。

転勤に関する課題が生じているとした府省からは、次のような回答があり、個々の事情は異なるものの、「転勤を敬遠する職員の増加」、「希望地域の偏り」、「職員の選定や人事配置の困難性」が課題としてうかがわれた。

【転勤を敬遠する職員の増加】

○　特に地方で採用した職員について、転勤を敬遠する職員は増えている。望まない転勤をせざるを得ない場合に、辞めるという選択肢のハードルが低くなっている。

○　共働きの職員が増えており、子育て、介護などの事情で転勤が困難という職員が増えている。東京都内は子育て環境が整っている一方、特に海外で勤務するとなると必ずしも現地の生活環境が整っていないケースがあり、そのような転勤を敬遠する人が以前より増えている印象である。

○　地方では管理職になることを望まない職員が増えてきており、そうした層が転勤をより敬遠する傾向にある。管理職になると転勤範囲が広がることが、管理職になりたくない理由の一つになっているのかもしれない。

【希望地域の偏り】

○　全国に現場があるという業務の特性上、全体としては転勤に対し理解はあるが、近年は、職員の都市部志向が高まっている。現場志向が強く、本省以外は行きたくないという職員はあまりいないが、現場の中でも都市部に近い官署にしてほしいという要望は全世代的に高まっている。

○　業務量が多く人材の需要がある地域と、需要に見合う人材がいる地域が異なっているために出身地とは異なる地域で採用した職員から、地元に戻りたいという声が上がっている。

○　海外への転勤の場合には配偶者同行休業制度があり、また、地方公共団体への出向による転勤の場合にはワーク・ライフ・バランスを充実させやすいため希望する者が一定数いるが、転勤先の国や地方公共団体によっては希望者が少なく、人事管理に苦慮している。

【職員の選定や人事配置の困難性】

○　基本的には転勤のない組織であることを前提に働いている職員が多かったが、組織改正により新たな地方機関ができたため、そこに配置する職員の選定に苦慮している。

○　転勤する職員に偏りが生じて不公平感が高まっており、人事を組みにくくなってきている。

一方、現時点では転勤は具体的な課題とはなっていないとする府省からは、「業務上、転勤があることは当然であるということを職員も理解している」との回答や、「管区機関では転勤があることは採用時に丁寧に説明して納得を得た上で採用している。他府省の管区機関採用者は本府省に行ける者が限られているのに対して、当省の管区機関では、むしろ地方採用者のほぼ全員が本省勤務を経験できるというキャリアパスが確立していることが人材獲得上のアピールポイントとなっている。」といった回答があった。

このほか、地方出先機関においてほとんど転勤がない職場があり、人事が硬直化していることから、新たに転勤を行うことを検討していると回答した府省もあった。

5　職員の意向に配慮した転勤について

職員の意向に配慮した転勤を行うための取組として次のような回答があった。

○　転勤に対する職員の意向を丁寧に把握し、転勤ができない職員以外を必要なポストに配置している。

○　転勤が可能な職員のみを必ず同意の下で転勤させている。

○　次の異動時に可能な限り希望を踏まえた配置とする旨を伝えるといった方法で職員の理解を得ている。

○　転勤の必要があるポストは基本的には公募制としており、希望する職員を優先的に配置している。

○　どうしても適任者がいない場合には、現任者の配置期間を延ばす、専門性が異なる職員や従来よりも役職段階が低い職員等を配置する、任期付職員や非常勤職員の採用によって補充するといった方法によりやり繰りしている。

6　転勤した職員に対する配慮について

転勤した職員に対する配慮として次のような回答があった。

○　厳しい場所に転勤した職員には、次の異動では希望地に優先的に配置するなどの配慮をしている。

○　転勤が当たり前であるため、基本的には特別な配慮はないが、離島・へき地に転勤した職員に対しては、配置期間を限定したり、次のポストを都市部にしたりするなどの計らいをすることがある。

○　転勤に伴う引っ越しの円滑化のため、異動時期を３月中旬、４月１日又は４月中旬に三分割している。

他方で、「転勤があることが当然の職場であり、様々な事情によりどうしても転勤ができない職員との公平性の観点等を理由に特段の配慮等はしていない」という回答や、「転勤は全員が経験することとして公平性を維持している」といった回答もあった。

7　転勤の代替手段の検討について

業務の合理化や働き方の見直しの観点から、事務の集約、ＡＩの活用、外部委託の促進、手続のオンライン化等は行っているものの、転勤により職員を配置しなければならないポストはテレワーク等が困難な現場であるといった回答をする府省が多かった。

一方、次のような回答をした府省もあった。

○　転勤をできる限り減らせるよう、業務経験を積ませるに当たっては、転居が必要ない範囲で異動を行うなどの工夫を行っている。

○　昇任に当たっては原則として管区外への異動を経験させることとしているが、他機関での管理職ポスト経験や人事評価の要件を満たせば、転勤せずとも昇任できるという例外を設けて試行している。

○　管区内の複数県にまたがるエリア限定採用を試行的に開始しており、今後エリア限定の人事グループを作っていくことを検討している。