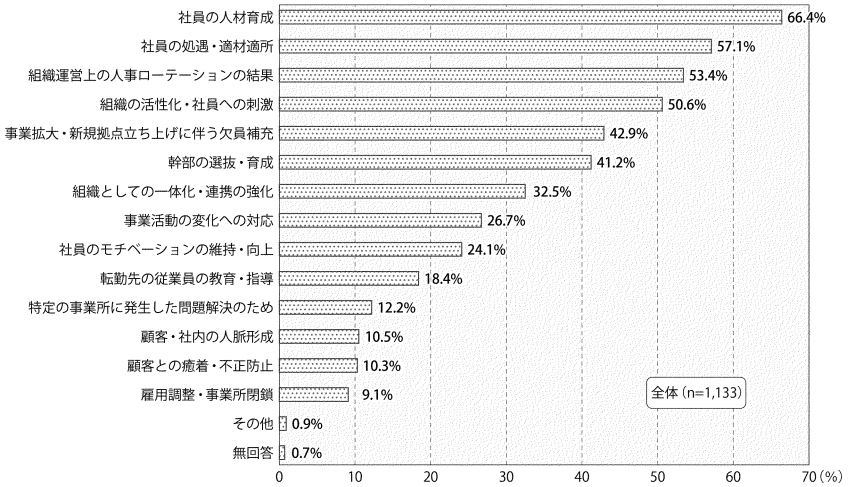
また、「企業の転勤の実態に関する調査」（平成29年10月25日独立行政法人労働政策研究・研修機構）によると、転勤の目的として「社員の人材育成」が最も多くなっており（66.4%）、この点は前記の各府省ヒアリングにおける回答と大きな違いは見られない。

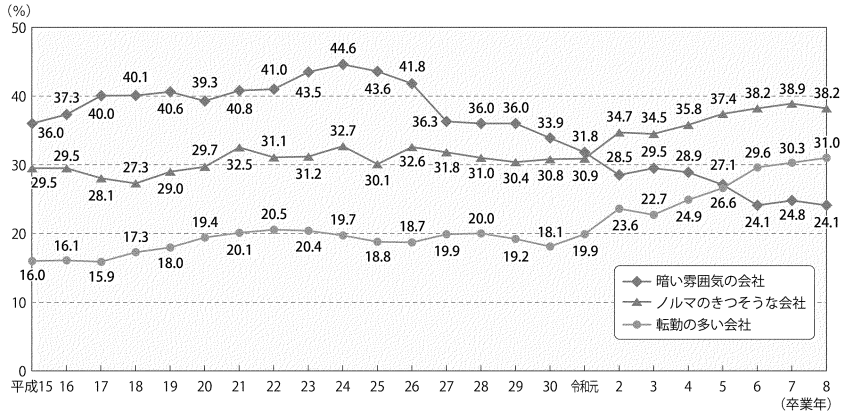
図3-2　転勤の目的（複数回答）



（注）１　「企業の転勤の実態に関する調査」（平成29年10月25日独立行政法人労働政策研究・研修機構）より作成。
２　転勤がある企業（「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」と「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」の合計）を対象に集計。

これに対して、「マイナビ2026年卒大学生就職意識調査」（令和７年４月23日株式会社マイナビ）によると、行きたくない会社（あてはまる項目を二つ選択）として、「ノルマのきつそうな会社」に続き、「転勤の多い会社」が多くなっており（31.0%）、５年連続で増加している。

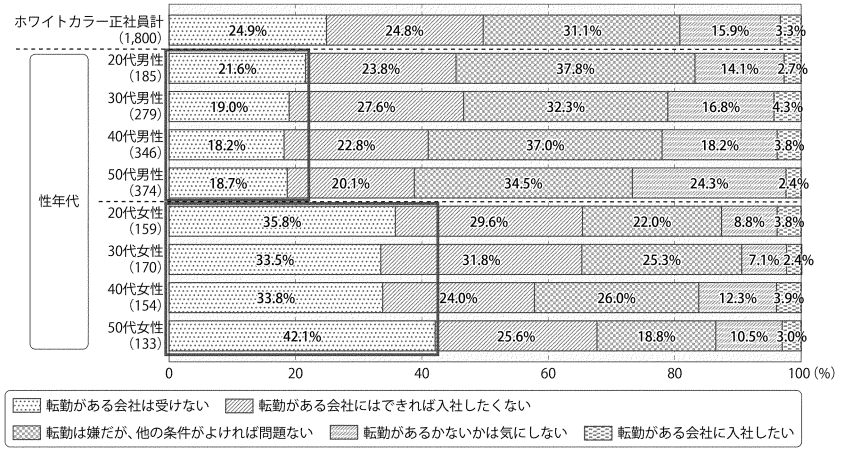
図3-3　行きたくない会社（上位３項目のみ抜粋）



（注）「マイナビ2026年卒大学生就職意識調査」（令和７年４月23日株式会社マイナビ）より作成。

また、転勤に対する意識やニーズを調べた「転勤に関する定量調査」（令和６年５月30日株式会社パーソル総合研究所）によると、社会人（ホワイトカラーの正社員）においては、どの年代も、女性では３割以上、男性では２割近くが「転勤がある会社は受けない」としている。

図3-4　社会人中途入社意向



（注）１　「転勤に関する定量調査」（令和６年５月30日株式会社パーソル総合研究所）より作成。
２　括弧内はサンプル数。

このように、新規学卒者か転職者かにかかわらず、就職先の選定に当たって転勤がある企業を敬遠する者が相当程度に上っている。

第２節　民間企業等における転勤に関する取組

このような状況の下、民間企業等では転勤について様々な見直しが行われている。

1　民間企業の取組

民間企業においても、転勤は、事業やサービスの広域展開、適材適所の人員配置、多様な経験付与による人材育成などを目的として行われているが、働き方に関する価値観の多様化や法令改正を背景に、その在り方を見直す企業が出てきている。そこで、令和７年12月から同８年２月にかけて、転勤に関する取組について複数の企業にヒアリングを行った。

ヒアリングでは、事業展開上の理由などから社員の転勤が避けられないといった事情がある中でも、「働く場所を選びたい」という社員のニーズに向き合い、転勤の有無・範囲を社員が選択することを前提としたものへと人事制度を全体として再構成した上で、転勤に応じる社員には、転居に伴う単なる実費補填、従来の単身赴任者に対する手当の支給等を超えた金銭的支援のほか、引っ越しサポートや転居先住居を探す際のサポート、転居・帰宅のための休暇付与など、様々な支援を行っていることが確認できた。

それらの取組の主な傾向をまとめると次のとおりである。

(1)　転勤の有無・範囲を社員が選択することを前提とした制度の導入

○　入社時に分けた人事グループによって転勤の有無も分かれていたことを見直し、人事グループを統合した上で転勤の有無や勤務エリアが選べる制度を導入している例が見られた。育児・介護等を理由とした転勤の一時免除制度を設けている例も見られた。

○　拠点となる勤務地を社員自身が選択し、当該勤務地から転居を伴う異動をすることに対して補償やインセンティブを与える仕組みを導入している例が見られた。