⑹　配偶者同行休業

職員が、海外勤務等のため外国に居住する配偶者と生活を共にすることを可能とするための休業で、無給ではあるものの、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことができる。

仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和６年度）によると、新たに配偶者同行休業をした常勤職員は78人となっている。

これらの制度に加え、外務公務員に対しては、外務公務員給与法に基づき在外公館で勤務する際に支給される在勤手当や外務公務員法（昭和27年法律第41号）に基づく休暇のための帰国の制度がある。

このほか、本府省の業務に従事する職員に支給される本府省業務調整手当については、地方機関から本府省に異動する場合には新たに支給されることとなる一方、逆に本府省から地方機関に異動した場合には支給されなくなるため、これらの異動によって、職員の給与額に影響が出ることになる。

また、国家公務員宿舎は、国家公務員が職務を能率的に遂行できるようにすることで、国等の事務及び事業の円滑な運営に資することを目的としており、転勤する職員のみを対象とするものではないが、都市部の宿舎や独身・単身者用の宿舎が不足していることを踏まえた対応や、宿舎の老朽化への対応等が進められており、このような取組は転勤の円滑化にも資すると考えられる。

なお、近年のテレワークの浸透や新幹線通勤に係る通勤手当の拡充等については、転勤対策のみを目的としたものではないが、これらの施策により従来よりも居住地から離れた官署での勤務が可能となっている場合もあると考えられる。

第２章　各府省・職員の転勤に対する意識等

第１節　各府省の転勤に対する意識・対応等

職員の転勤の実態を把握するため、令和７年12月から同８年１月にかけて、転勤する職員が多い11府省の人事担当者に対し、⑴転勤を含めた異動パターン、⑵転勤を行う意義・目的、⑶転勤の有無や範囲等の説明、⑷転勤をめぐる人事管理上の課題等、⑸職員の意向に配慮した転勤、⑹転勤した職員に対する配慮、⑺転勤の代替手段の検討などについて、ヒアリングを行った。

１　転勤を含めた異動パターンについて

職員の転勤パターンには様々なものがあり、必ずしも全てを網羅することはできないが、今回のヒアリングを踏まえて各府省における転勤パターンを大まかに分類すると、次の五つの転勤パターンに分類することができる。なお、同じ府省内でも複数の人事グループに分かれている場合があり、一部の人事グループでは原則として転勤がないこともある。また、各人事グループのほか役職段階によって転勤パターンが異なっている場合もある。

⑴　本府省を中心に勤務

東京の霞が関等に所在する本府省での勤務が多く、転勤は少ないが、例外的に転勤によって地方公共団体や在外公館等に出向することもある。

デジタル庁の職員など地方機関がない府省で勤務する職員のほか、地方機関がある府省であっても一部の人事グループでは原則として転勤がない場合がある。

⑵　本府省を中心とする全国異動

本府省での勤務が多いが、その府省の地方機関への転勤に加え、転勤によって地方公共団体や在外公館等に出向することもある。転勤の頻度や転勤先については府省や人事グループによって違いがあるが、概ね２、３年で本府省に戻ることが多い。

警察庁や厚生労働省等に総合職試験から採用された者のほか、一般職試験等により本府省に採用された者もこの異動パターンに該当することがある。また、国土交通省の技術系の職員など、本府省と地方の現場とを往復する転勤を繰り返す異動パターンもある。

本省と在外公館等との転勤を繰り返し、場合によっては在外公館から在外公館への転勤となることがある外務省職員についても、広い意味ではこの異動パターンと言える。

⑶　地方出先機関を中心とした全国異動

本府省や管区機関と地方出先機関との往復ではなく、全国の地方出先機関を転々と異動し、本府省での勤務を経験することもある。

法務省の少年鑑別所を始めとする矯正施設に心理職として採用された職員や海上保安大学校を卒業した海上保安官など、専門的な職種で、勤務官署が全国の都市部以外の地域に点在している職種にこの異動パターンが見られる。

⑷　管区機関を中心に勤務

関東、近畿等の複数の都道府県をまとめて担当する組織である管区機関での勤務が多く、転勤は少ないが、本府省や他のブロックの管区機関に転勤することがある。経済産業省の経済産業局等に採用された職員にこの異動パターンが見られる。

⑸　管区内異動

管区機関での勤務が多いが、転勤によって管区機関の管轄範囲内にある出先機関等で勤務することがあり、場合によっては本府省や他のブロックの管区機関に転勤することもある。総務省の管区行政評価局に一般職試験から採用された者や、財務省の財務局、税関及び国税局等、国土交通省の地方整備局・地方運輸局に採用された職員等にこの異動パターンが見られる。

２　転勤を行う意義・目的について

転勤を行う意義・目的については、府省や人事グループによって重視する要素に一定の違いはあるものの、ほとんどの府省が前記第１章第１節に掲げた、⑴行政内容の統一性保持、⑵人材育成、人材の効率的配置、⑶人事管理上の要請、⑷組織の健全さの維持及び⑸へき地勤務の公平性等の確保などを挙げた。

転勤の意義・目的を前記⑴から⑸までのいずれか一つに限定する回答はなく、各府省では、必ずしも意義・目的の違いを明確に区別せずに、これらの要素を総合的に考慮しつつ、広く従来から行ってきた定期人事異動の一環として転勤を行っていることがうかがわれた。

具体的には、次のような回答があった。

○　全国統一の行政サービスを行う観点から、能力、年齢構成、性別などに配慮して各現場に職員を配置するため、転勤が必要である。

○　人材育成のほか、特定の職種に必要な資格や専門性を有している者の適正配置、許認可や契約事務等を担当する職員の癒着防止、離島やへき地勤務の負担が偏らないようにして公平性を確保することが目的である。

○　現地の実態を知らないことには所管行政全般を指揮監督することはできない。そのため、地方で現場の経験を積むことは、キャリアパス上必須である。現場においては、本省と地方両方の事情をよく理解した者が本省と地方間の連絡調整役として必要という面もある。

○　管区内には、都道府県の中心都市だけでなく中心部から離れた周辺地域の官署もあり、そのような官署に職員を配置するためには転勤が避けられない。離島やへき地については、居住地から離れた官署で勤務せざるを得ず、一部の職員にのみそのような勤務をさせることの公平性も問題となる。

３　転勤の有無や範囲等の説明について

ヒアリングを行った府省のほとんどが、転勤は学生等の公務員志望者の関心事項であるとの認識の下、説明会や採用パンフレット等を使って、転勤の有無、転勤の範囲、キャリアパスの中で転勤する時期等について説明をしている。