

DIVERSITY & INCLUSION SYMPOSIUM

5つのテーマで語るダイバーシティ～社会と企業の未来～

分科会D: 転勤

～ダイバーシティ推進における転勤のこれから～

プログラム

テーマ		主な内容
1	ガイダンス	■ 挨拶と分科会プログラムの説明 ■ 登壇者・協力機関のご紹介
2	問題提起(MURC)	■ 転勤のこれからを議論するにあたり、まず転勤を取り巻く環境変化と課題を整理します
3	学生からの疑問	■ これから社会に出て働く学生の立場から、転勤に関する疑問・企業への投げかけを発表してもらいます
4	グループディスカッション①	■ それぞれグループに分かれて、「転勤」の目的と課題について議論します
5	問題提起(MURC)	■ 多様な人材の活躍を促すうえで、転勤をどのような視点で見直すべきか、その論点を整理します
6	企業の取組事例紹介	■ ダイバーシティ推進における自社の転勤施策について発表していただきます
7	グループディスカッション②	■ それぞれグループに分かれて、これからの「転勤」のあり方について議論します
8	グループ発表	■ 各グループのディスカッション内容を発表していただきます
9	総括(MURC)	■ 分科会の総括 ■ 全体会(後半)の案内

登壇者・協力団体のご紹介

登壇者

■ 一橋大学 社会学部 3年 荒川 恵美 氏

- 2017年一橋大学社会学部入学。ワークライフバランスを中心に労働社会学を学ぶ。過去には学生団体GEILで代表を務め、大学生を対象とした政策立案コンテストを開催、非正規労働者の待遇について政策提言を行う

■ 株式会社三菱UFJ銀行 人事部 企画グループ 次長 鯛 洋太郎 氏

- 1997年築地支店入行。ニューヨーク勤務、海外MBA留学を経て、国際企画部やユニオンバンク(サンフランシスコ)にてMUFGの海外業務施策を担当。2017年より人事部にて人事制度等の企画・立案を担当。家族は妻と長女(11歳)。34歳でラグビーを止めて、今は下手なゴルフを練習中

協力団体



GEIL

学生団体GEILは、東京大学・早稲田大学・慶應義塾大学・一橋大学などの関東の大学生を中心として構成される学生団体です。毎年夏に「学生のための政策立案コンテスト」を開催するほか、一年を通して学生に政策立案を通して社会問題について理解し議論する場を提供しています(HPより抜粋)

転勤分科会で考えたいこと

背景

転勤をとりまく、社会・企業・個人の変化

問題提起

従来の転勤制度を継続していくことは、
個人・企業の双方にとって困難ではないか？

本日のテーマ

転勤の目的を改めて問い直し、
個人と企業の双方が望む転勤のあり方を
ダイバーシティの観点から考える

転勤の歴史的背景

- 転勤のプリミティブな目的は、企業内の人員需給調整であったが、それを支える三要素が効果的に機能していた

転勤を通じて、個別企業内で人需給調整を完結する
⇒ 人員不足の事業所があれば、
転勤を含む異動を通じて手当する

転勤を支える3要素

男性片働き
モデル

年功序列

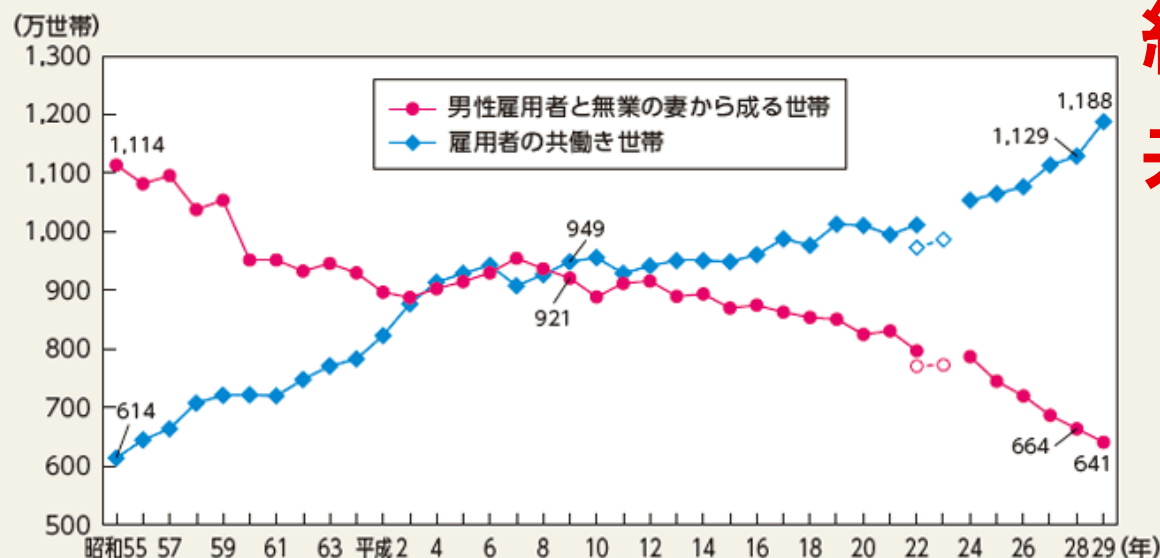
終身雇用

高度経済成長

1. 転勤をとりまく環境変化ー(1)

- 共働き世帯の増加は女性の社会進出と同義であり、「いつでも・どこでも転勤できる」という環境ではなくなった

I-3-4図 共働き等世帯数の推移



約65%が
共働き世帯

配偶者の転勤
は、離職などの
キャリア上の課
題を引き起こす

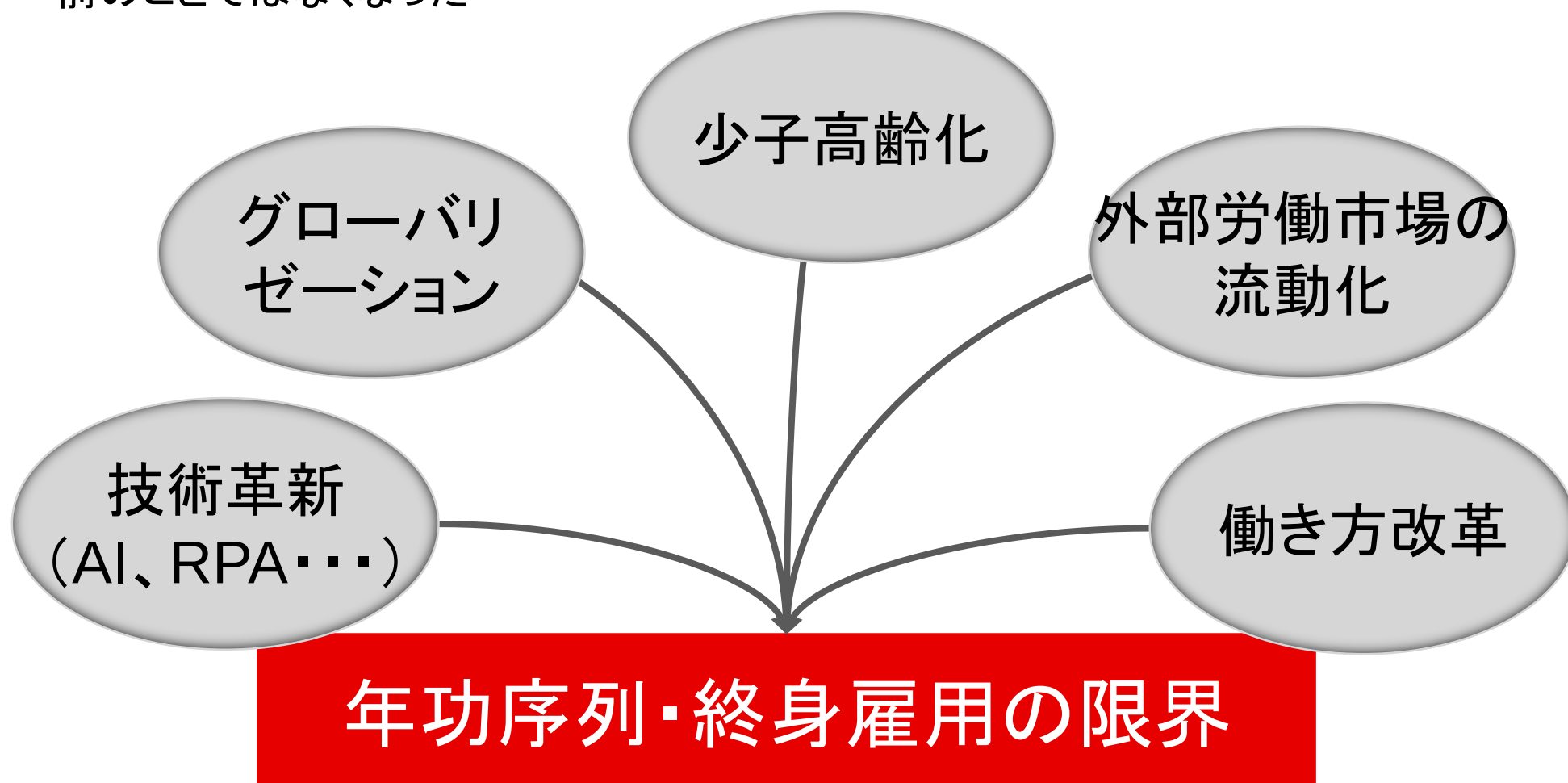
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出所)厚生労働省「男女共同参画白書(概要版) 平成30年版」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html

1. 転職をとりまく環境変化ー(2)

- 企業をとりまく外部環境は大きく変わり、これまでの年功序列や終身雇用は当たり前のことではなくなった



1. 転勤をとりまく環境変化－(3)

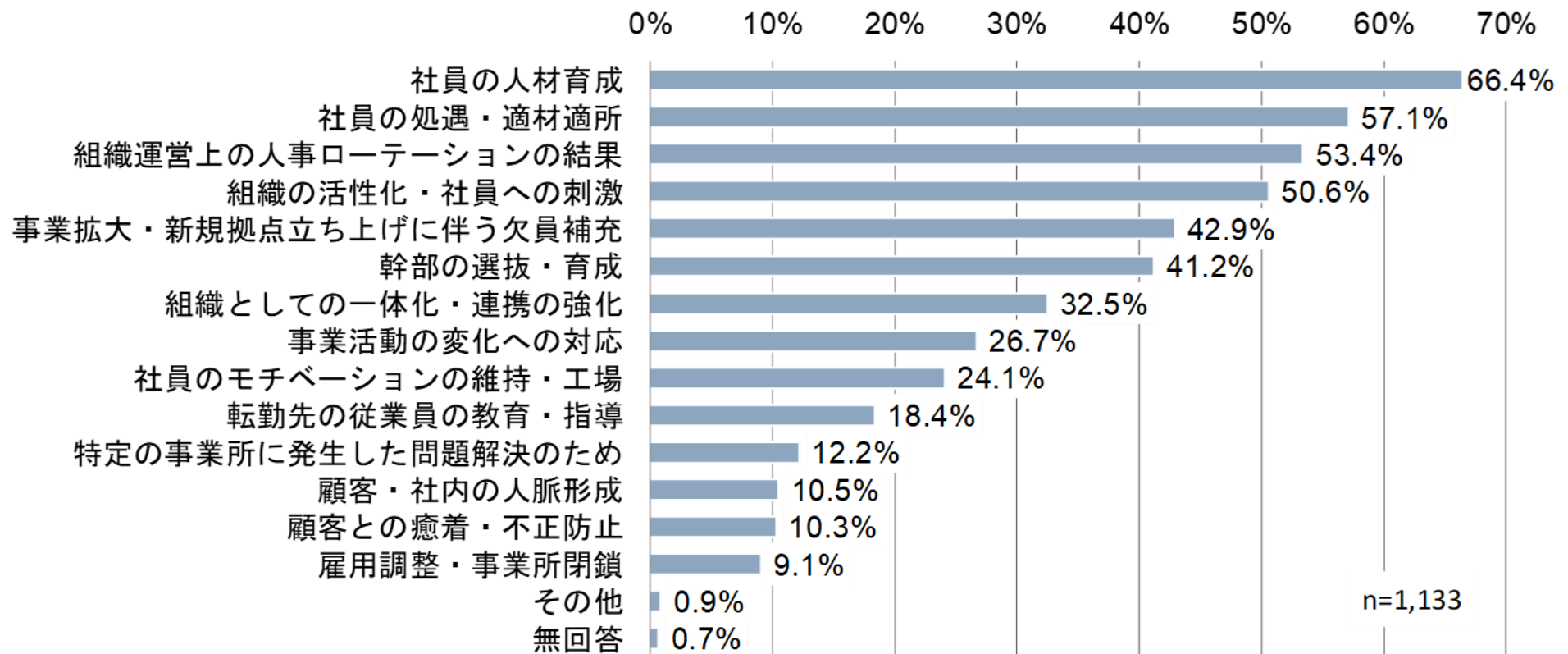
- 価値観の多様化＝多様な人材に活躍してもらうためには、働き方においても多様性を認めることが必要である



2. 企業の問題意識一(1)

- 転勤の目的の上位3つは、「人材育成(66.4%)」「社員の処遇・適材適所(57.1%)」「組織運営上のローテーションの結果(53.4%)」

企業が転勤を行う目的

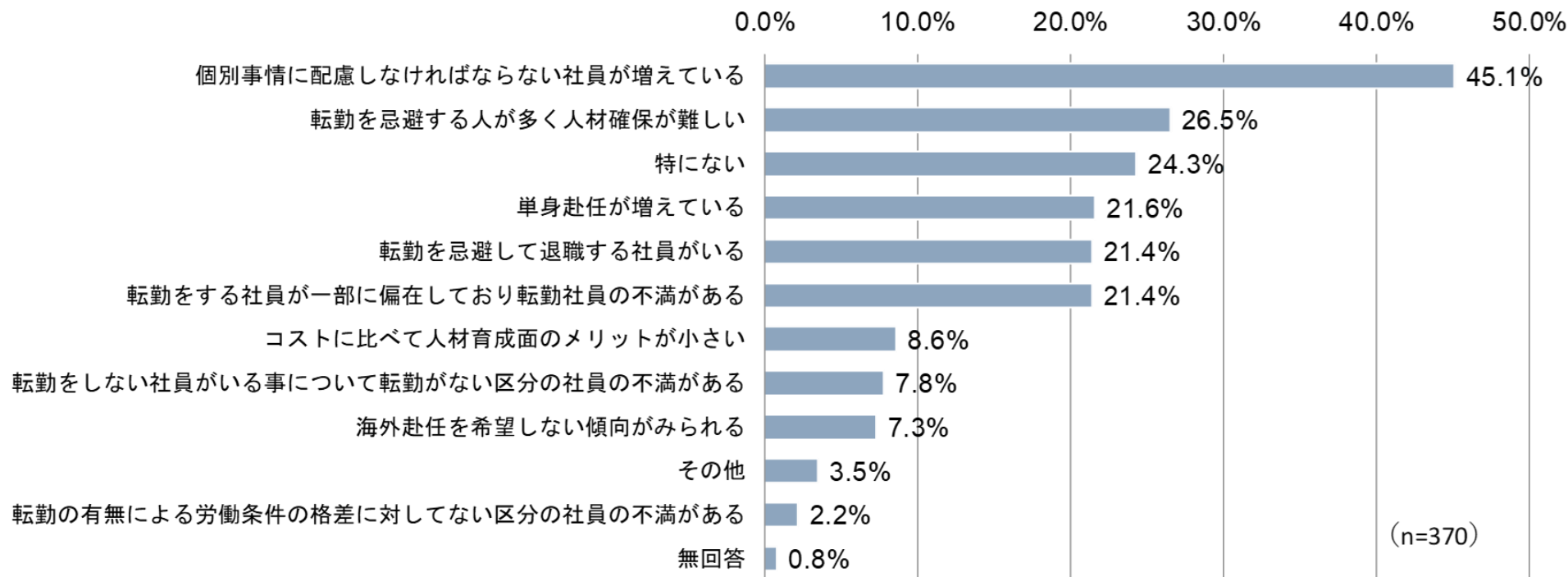


(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『「企業における転勤の実態に関する調査」調査結果の概要』平成29年2月21日
http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_40/pdf/s4_1.pdf (2019/11/1取得)

2. 企業の問題意識一(2)

- 企業サイドでは「個別事情への配慮(45.1%)」「転勤を忌避する人が多い(26.5%)」という回答が上位2つに挙がっている

企業が考える転勤の今後の課題

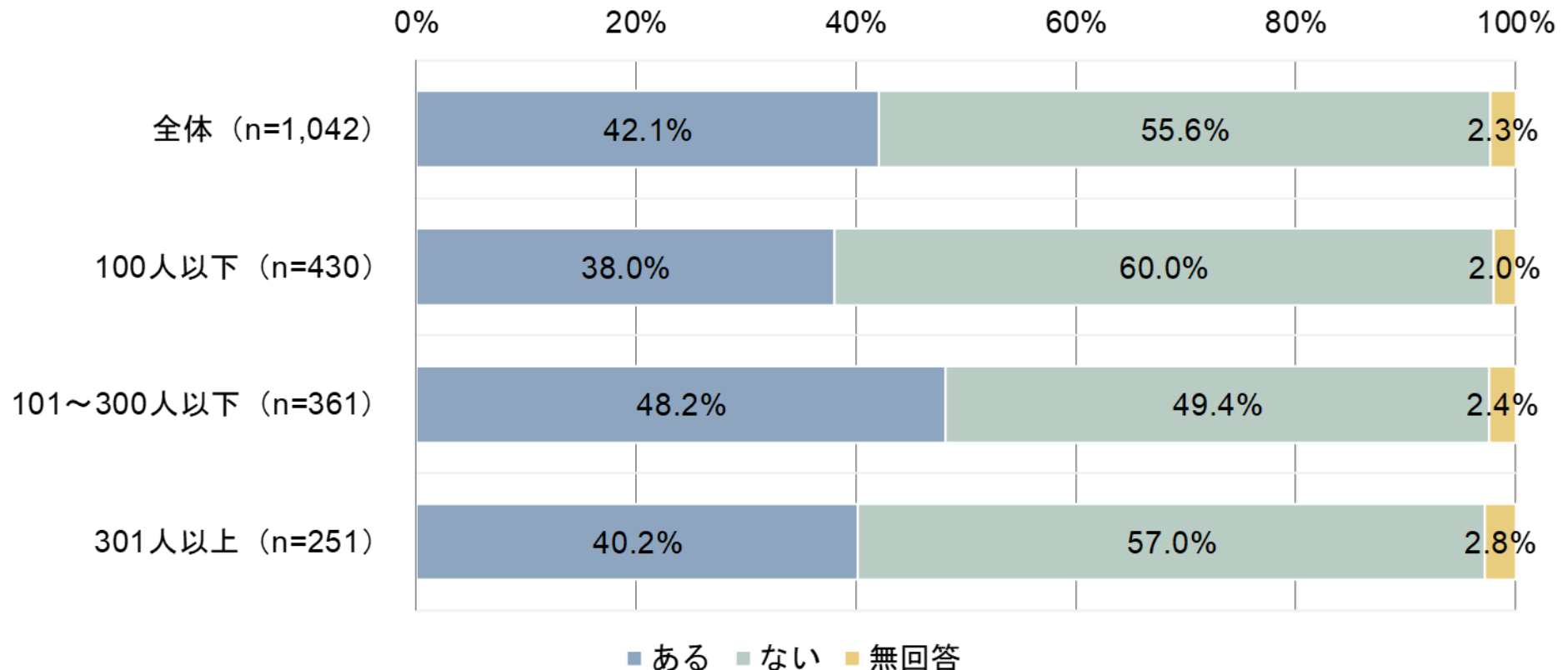


(出所) 中央大学大学院戦略経営研究科のワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト「ダイバーシティ経営推進のために求められる転勤政策の検討 研究の概要とアンケート調査結果」平成29年3月6日改訂版よりMURCグラフ作成 http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/material/pdf/Survey_report_tenkin2016.pdf

2. 企業の問題意識一(3)

■ 本人の申告で転勤を回避できる制度を有する企業は、全体の42.1%

本人の申出により転勤を回避できる制度の有無

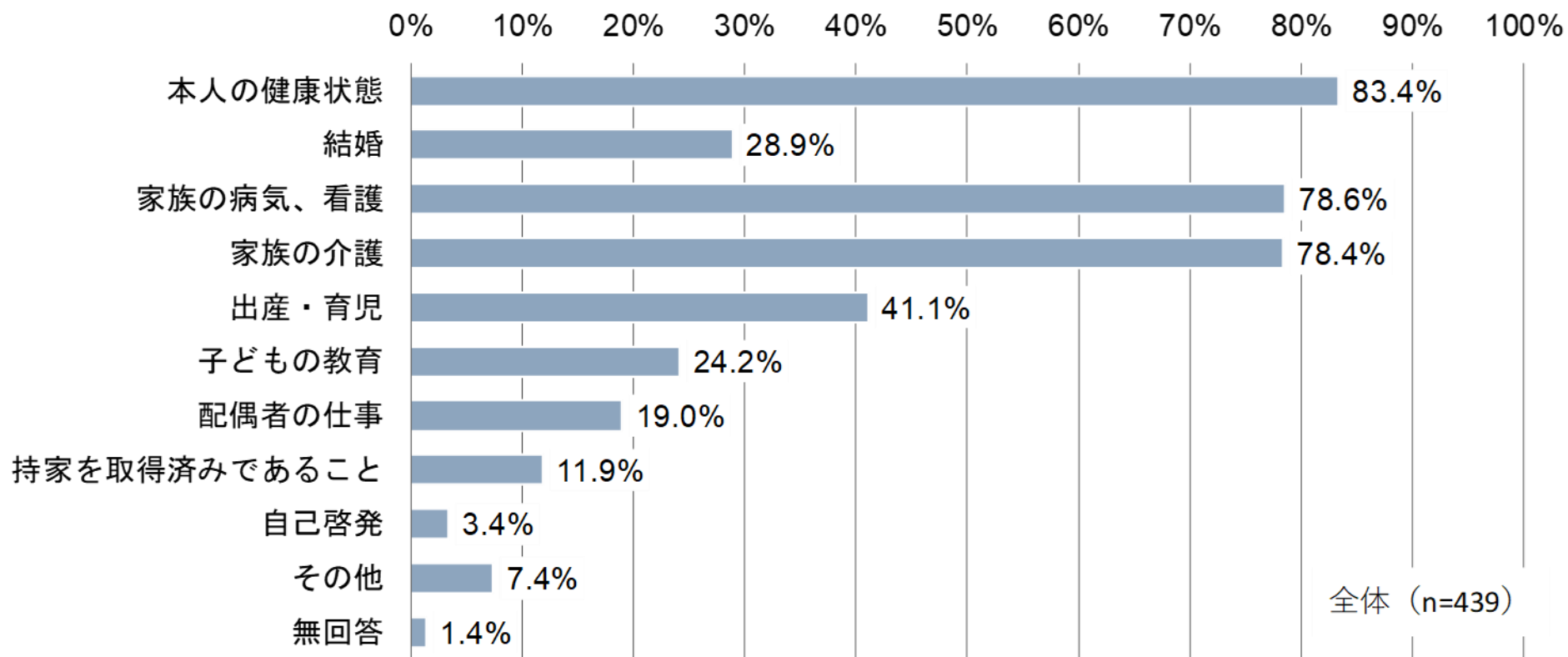


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「平成28年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 企業調査アンケート結果」
平成29年2月 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174276.pdf> (2019/11/11取得)

2. 企業の問題意識－(4)

- 本人の申告で転勤を回避できる制度が「ある」と回答した企業のうち、回避できる事由をみると、上位は「健康状態(83.4%)」「病気、看護(78.6%)」「介護(78.4%)」

転勤を回避できる事由

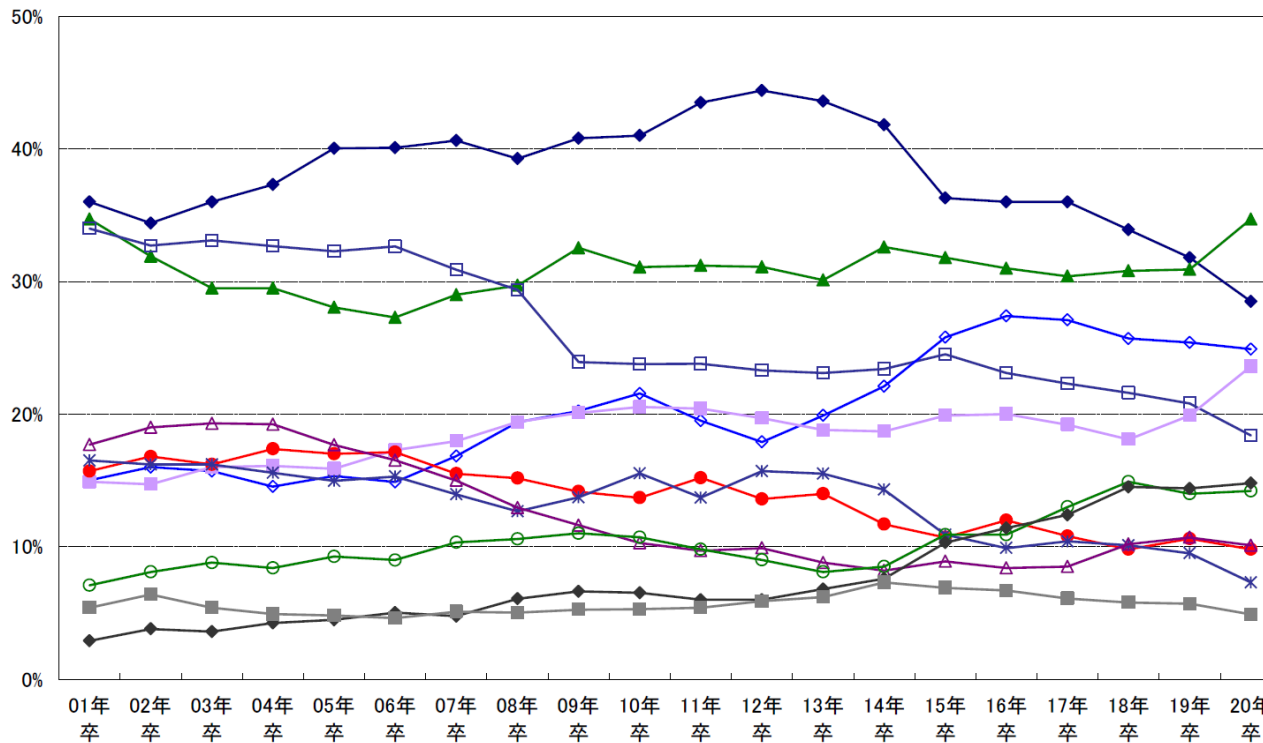


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「平成28年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 企業調査アンケート結果」
平成29年2月 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174276.pdf> (2019/11/11取得)

3. 個人の問題意識一(1)

- 2020年卒の大学生就職意識調査では、行きたくない会社の第4位が「転勤の多い会社」

2020年卒「行きたくない会社があるとしたらどんな会社ですか？」



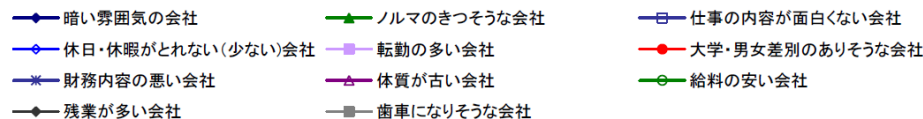
▲ 1位: ノルマのきつそうな会社 (34.7%)

◆ 2位: 暗い雰囲気のある会社 (28.5%)

◇ 3位: 休日・休暇がとれない(少ない)会社 (24.9%)

■ 4位: 転勤の多い会社 (23.6%)

□ 5位: 仕事の内容が面白くない会社 (18.4%)

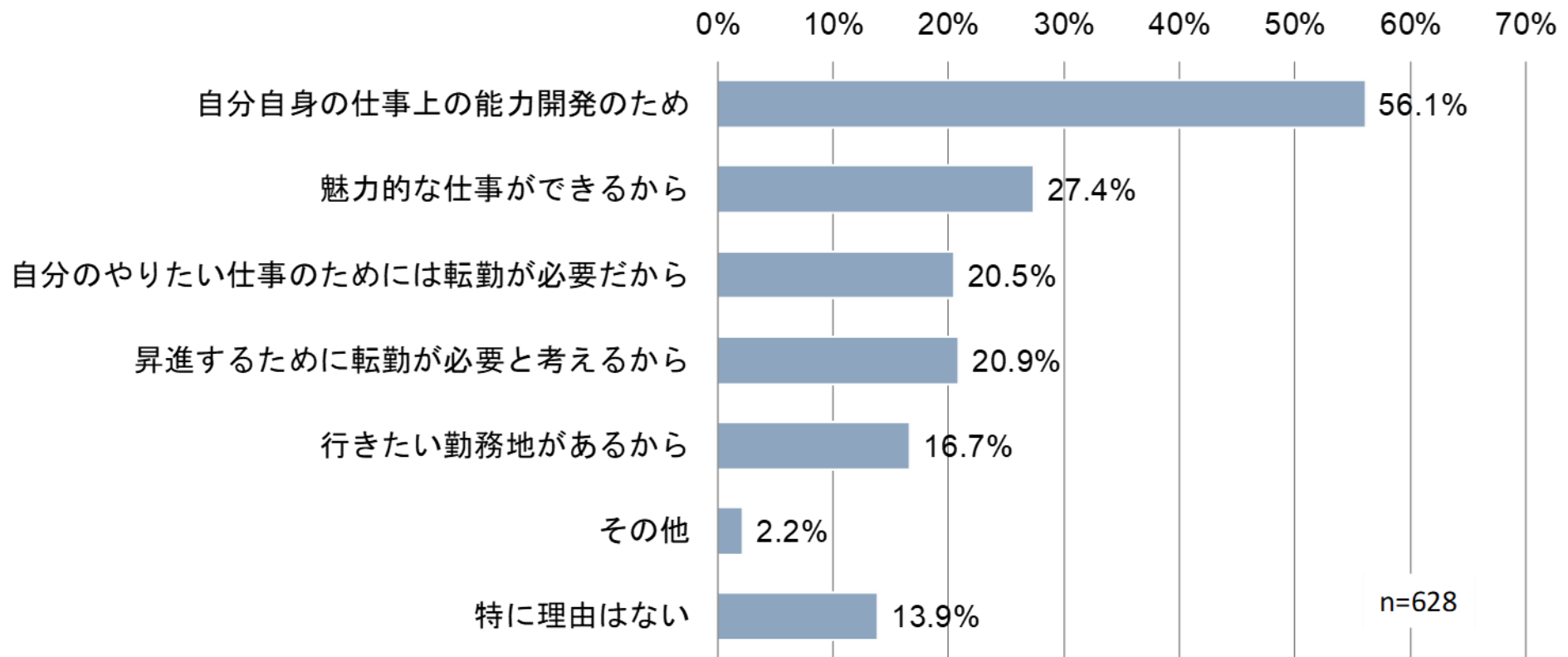


(出所) 株式会社マイナビ「2020年卒マイナビ大学生就職意識調査」2019年4月 <https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2019/04/2020年卒就職意識調査0409.pdf> (2019/11/1取得)

3. 個人の問題意識一(2)

- 転職をしたい理由のトップは「能力開発(56.1%)」。次いで「魅力的な仕事ができるから(27.4%)」

転職したいと考える理由

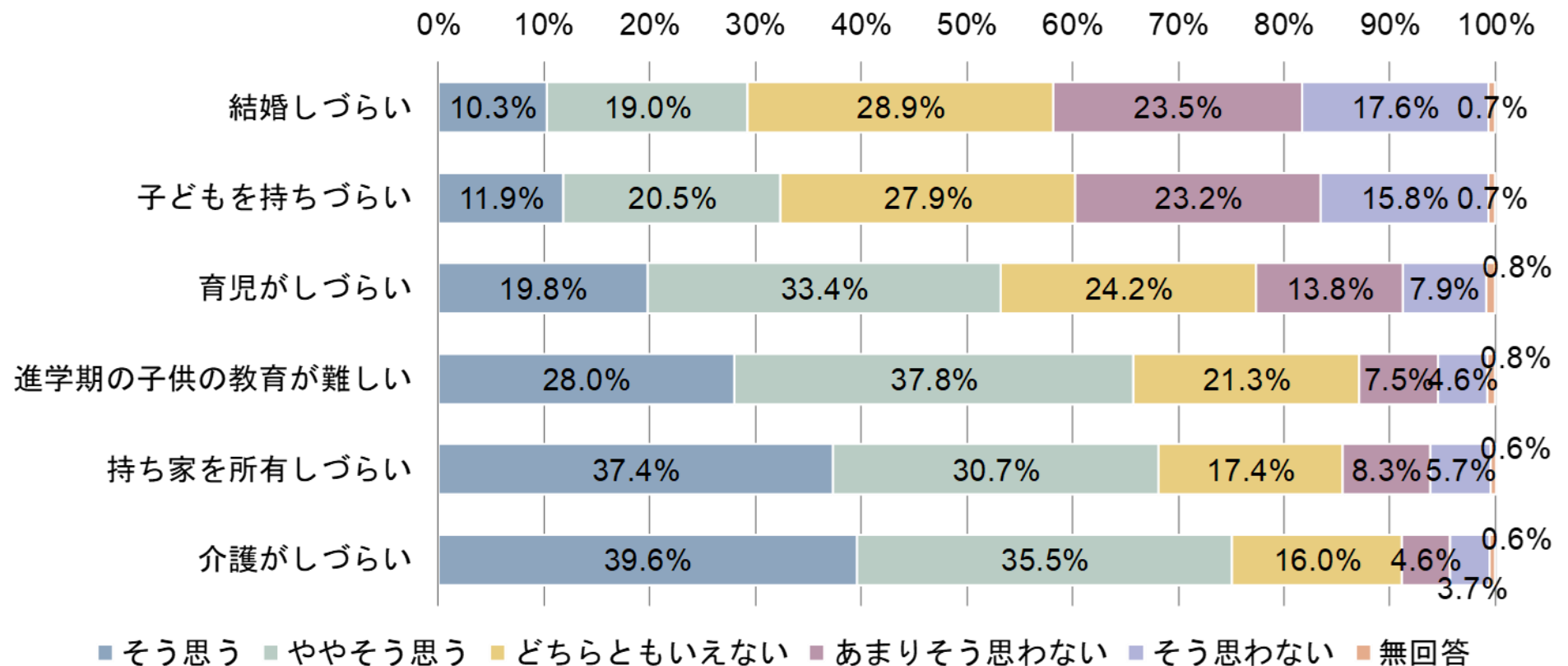


(出所)中央大学大学院戦略経営研究科 ワーク・ライフ・バランス & 多様性推進・研究プロジェクト「ダイバーシティ経営推進のために求められる転職政策の検討 研究の概要とアンケート調査結果」平成29年3月6日改訂版 http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/material/pdf/Survey_report_tenkin2016.pdf (2019/11/11取得)

3. 個人の問題意識一(3)

- 転勤経験のある社員が最も困難だと感じるのは「介護(39.6%)」。結婚、出産など、ライフステージが上がるにつれて、転勤が難しくなっていく様子が見て取れる

現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じること



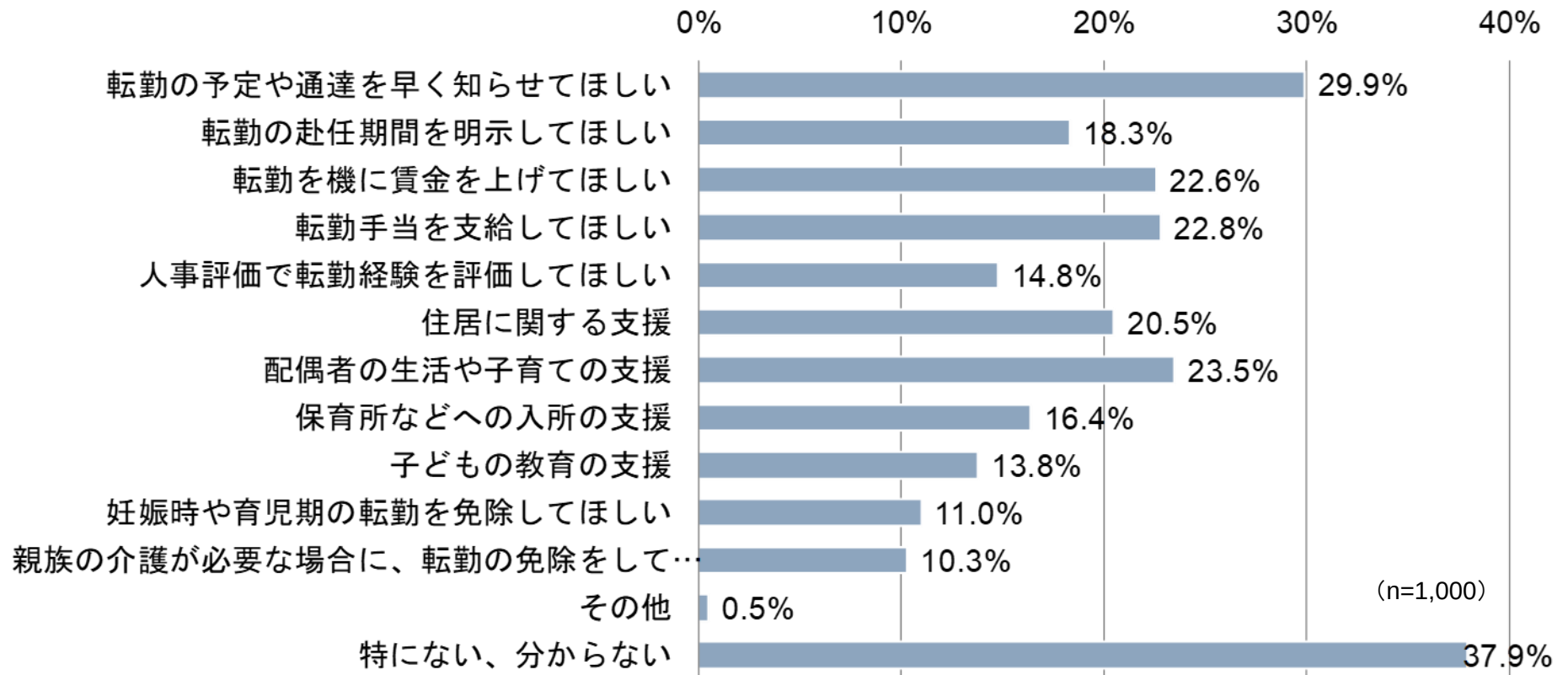
(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『「企業における転勤の実態に関する調査」調査結果の概要』平成29年2月21日
http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_40/pdf/s4_1.pdf (2019/11/1取得)

(n=5,827)

3. 個人の問題意識一(4)

■ 職場に望むことの一位は「転勤の予定や通達を早く知らせてほしい(29.9%)」

転勤に関して職場に望む取組



(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「平成28年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」
平成29年2月 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174277.pdf> (2019/11/11取得)

参考文献

- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「平成28年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 企業調査アンケート結果」平成29年2月 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174276.pdf> (2019/11/11取得)
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「平成28年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」平成29年2月 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174277.pdf> (2019/11/11取得)
- 中央大学大学院戦略経営研究科 ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト「ダイバーシティ経営推進のために求められる転勤政策の検討 研究の概要とアンケート調査結果」平成29年3月6日改訂版 http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/material/pdf/Survey_report_tenkin2016.pdf (2019/11/11取得)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「JILLPT 調査シリーズ No.174 企業の転勤の実態に関する調査」2017年10月25日 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2017/documents/174.pdf> (2019/11/11取得)

ご利用に際して

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません
- また、本資料は、講演者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず、出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい

