

2024年5月30日  
株式会社パーソル総合研究所

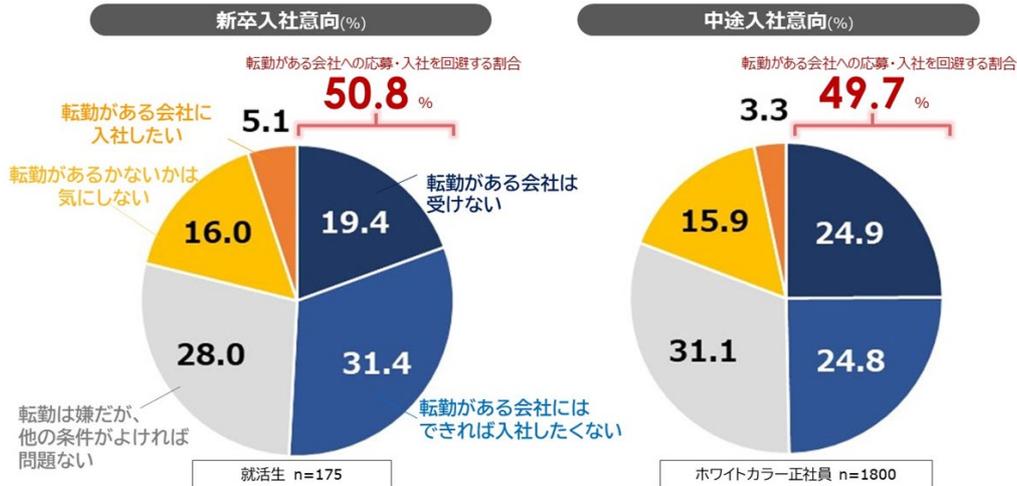
「転職に関する定量調査」を発表  
**就活生・社会人の半数が転職のある会社への応募・入社を回避**  
**基本給の30%以上の手当があっても「転職を受け入れない」が4割弱**  
**転職を受け入れる条件は、「金銭的手当」、「本人の希望の実現」、「理由の説明」が上位に**

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都港区、代表取締役社長：萱野博行）は、「転職に関する定量調査」の結果を発表いたします。

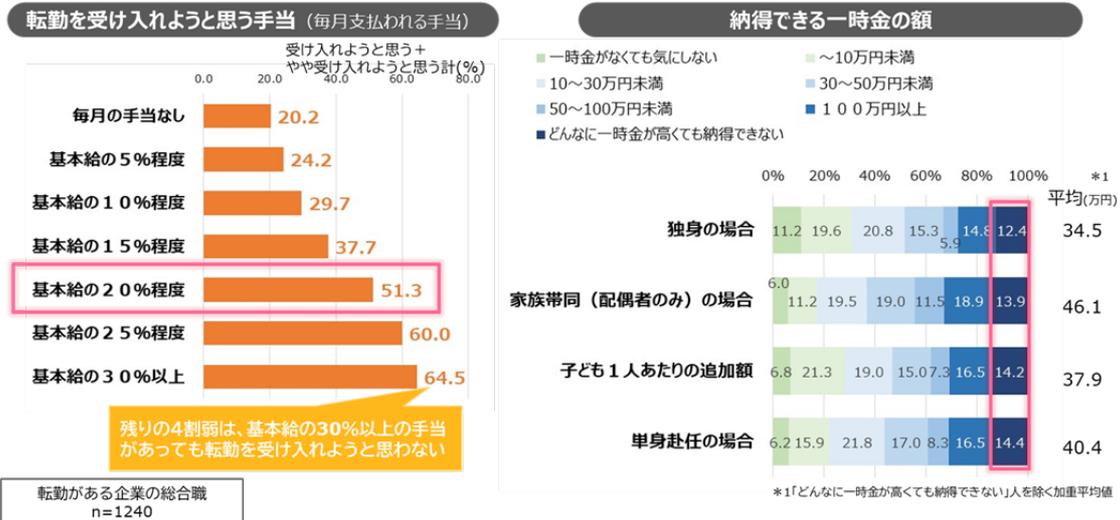
2024年4月から労働条件の明示ルールが変更され、転職により将来勤務する可能性のある場所を事前に明示することが必須となりました。共働きや介護が必要な従業員が増える中、学生や就労者の働き方やキャリア形成に対する価値観も変化しています。このような状況の中、転職が原因での離職が増加するなど、転職制度に対する企業の課題が深刻化しています。

本調査は、社会人や就活生の転職に対する意識やニーズを定量的に把握することで、企業が転職制度の見直しを検討する際の示唆を得ることを目的に実施しました。 ※転職は「国内転職（転居を伴う異動）」を対象として調査を行いました。

**就活生、社会人ともに、転職がある会社への応募・入社を回避する人が約半数を占める。**



**基本給の30%以上の手当があっても「転職を受け入れない」が4割弱**



## ■ 主なトピックス ※トピックスの詳細については 3P 以降の「主なトピックス（詳細）」をご確認ください

### <採用への影響>

1. 就活生の入社意向を性別で見ると、女子学生の約 4 分の 1 が「転勤がある会社は受けない」意向をもつ。
2. 社会人の中途入社意向を性年代別で見ると、どの年代においても、女性では 3 割以上、男性では 2 割前後が「転勤がある会社は受けない」と考えている。
3. 「国内転勤」が応募意向に与える影響は、給与や仕事内容、残業時間よりも大きい。

### <定着への影響>

4. 転勤がある企業に勤める総合職の社員において、どのような条件であっても転勤は受け入れない人が 2 割弱、不本意な転勤を受け入れるくらいなら会社を辞めると考えている人は 4 割弱に上る。
5. 不本意な転勤を受け入れるくらいなら会社を辞める意向は、20 代男性や 20 代～40 代の女性、「情報処理・通信技術職」、「ハイパフォーマンス（0-10 換算で 8-10 程度の人事評価）」、「社外価値が高いと自己認識している人」などで高い。

### <離職の実態>

6. 実際に転勤を理由に転職した人の割合は 20 代～30 代で高く、20 代～30 代の 10%程度に転勤を理由とした転職経験がある。
7. 転勤を理由に離職した人が離職を決めたタイミングは、「転勤の内示・辞令が出てから赴任まで」が最も多い。転勤の内示・辞令が出ていないのに私生活に変化があったタイミングで将来の転勤を懸念して離職を決めた人も約 4 分の 1 を占める。一方で、離職決定理由としては、「赴任先や条件が希望と合致していなかったこと」や「転勤のメリットが不十分」、「家族への気兼ね」などが挙がる。

### <離職につながる価値観>

8. 本人の志向性を見ると、「居住地」、「自分らしさ」、「家族・恋人との時間」、「1 つの会社だけに依存しないパラレルワーク」（本業以外の仕事や複数の収入源を持つはたらき方）を重視する志向を持っていると、不本意な転勤を受け入れるくらいなら会社を辞める意向が高い。
9. 会社と従業員の関係性に対する価値観を見ると、「家庭事情への配慮期待」、「主体的なキャリア形成意識」、「同調圧力」の 3 つが、不本意な転勤を受け入れるくらいなら会社を辞める意向と関係している。

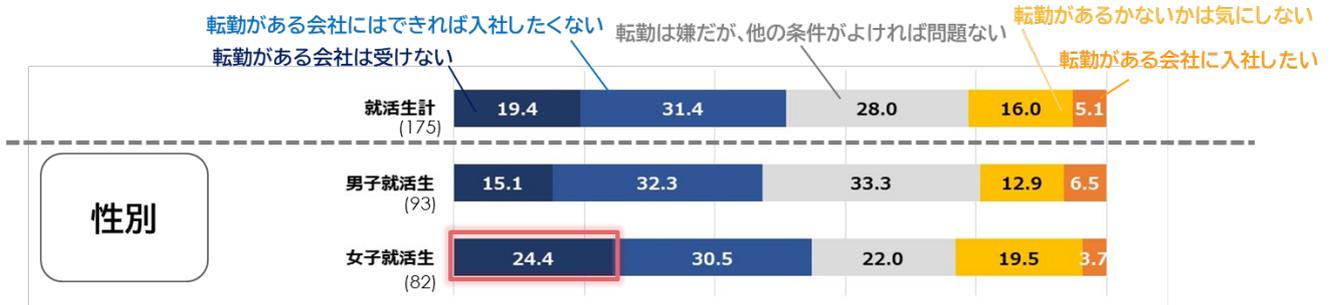
### <転勤を受け入れる条件>

10. 転勤を受け入れる条件としては、「金銭的手当」、「本人の希望の実現」、「理由の説明」が上位に入る。
11. 転勤がある企業の総合職のうち、基本給の 20%程度の手当があると転勤を受け入れる人が約半数に達する。一方で、基本給の 30%以上の手当があっても転勤を受け入れようと思わない人が 4 割弱を占める。

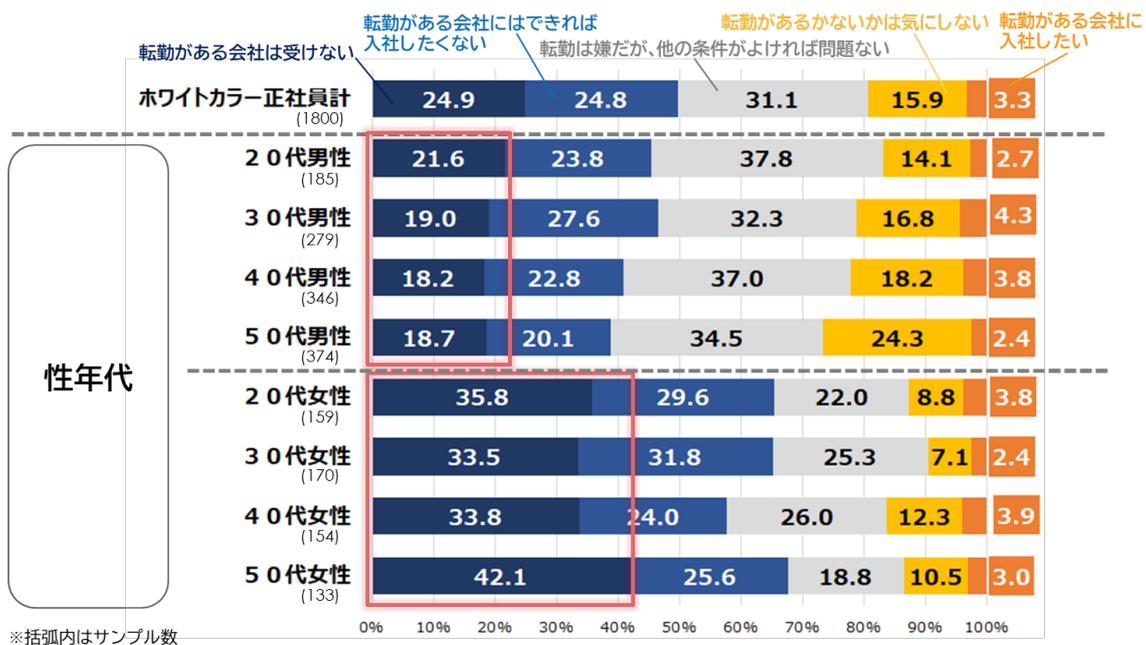
## ■ 主なトピックス（詳細）

### <採用への影響>

1. 就活生の入社意向を性別で見ると、女子学生の約 4 分の 1 が「転勤がある会社は受けない」意向をもつ。

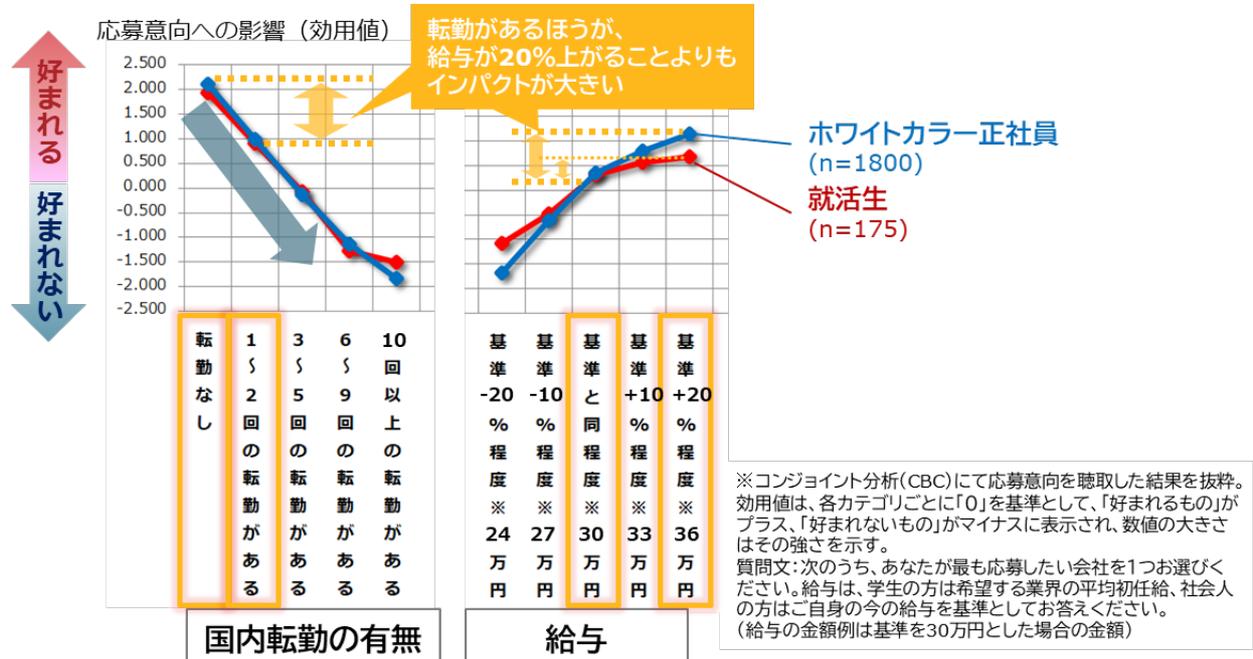


2. 社会人の中途入社意向を性年代別で見ると、どの年代においても、女性では3割以上、男性では2割前後が「転勤がある会社は受けない」と考えている。



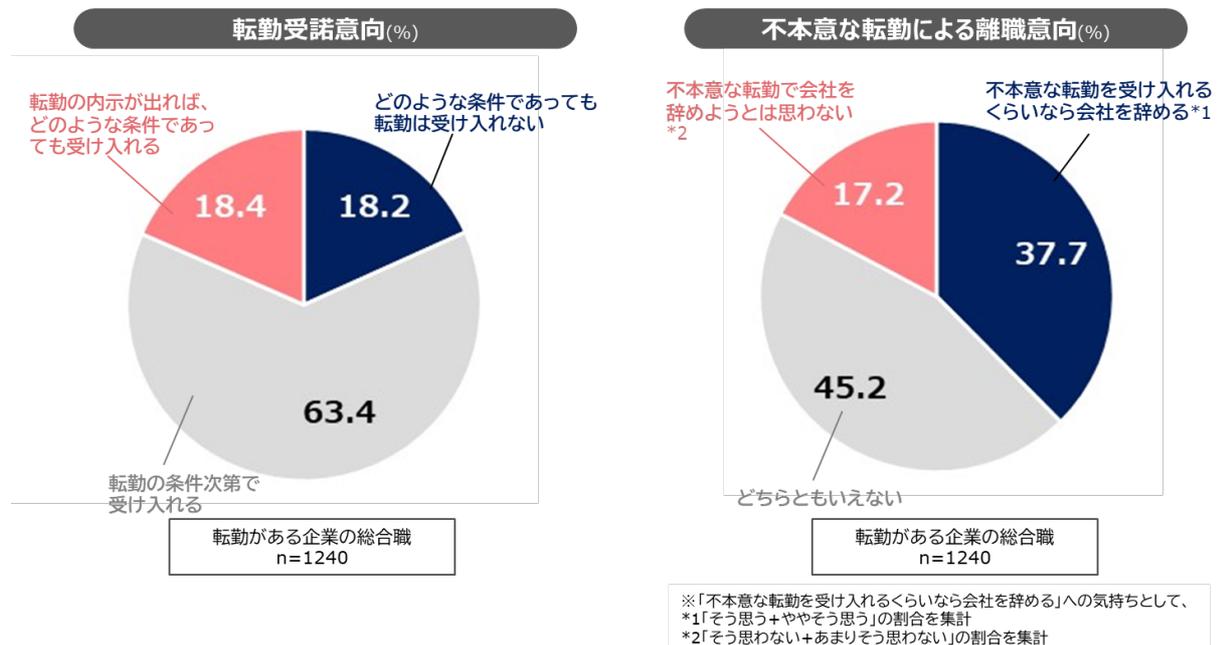
3. 「国内転勤」が応募意向に与える影響は、給与や仕事内容、残業時間よりも大きい。

「転勤 1～2回」は、「転勤なし」と比べて応募意向への影響(効用値)が 1.0～1.1 下がる。「現在の給与」(就活生においては希望する業界の平均初任給)と、「現在より 20%高い給与」(給与が 30 万円の場合は 6 万円のアップ)では、応募意向への影響(効用値)に約 0.4～0.8 の差しかない。つまり、給与の増額よりも転勤があるほうが大きな影響力をもつ。転勤回数が 6～9 回までは、転勤回数が増えるにつれて選好度が大きく低下する。



<定着への影響>

4. 転勤がある企業に勤める総合職社員において、どのような条件であっても転勤は受け入れない人が2割弱を占める。不本意な転勤を受け入れるくらいなら会社を辞めると考えている人は4割弱に上る。



5. 不本意な転職を受け入れるくらいなら会社を辞める意向は、20代男性や20代～40代の女性、情報処理・通信技術職、ハイパフォーマー、社外価値が高いと自己認識している人などで高い。

転職受諾意向		不本意な転職による離職意向	
受諾意向が低い	20代女性、40代女性、50代女性 教育・学習支援業、医療・福祉業 事務職 週に3日以上テレワーク者	離職意向が高い	20代男性、20代～40代女性 子どもがいない女性、中学生以下の子あり女性 情報処理・通信技術職 月に1～2回程度以下のテレワーク者 ほとんどの人が転職しない企業 管理職への昇進意向がある人(20・30代) 本部長・役員・執行役員相当 ハイパフォーマー(0-10換算で8-10程度の人事評価) 社外での市場価値が高いと自己認識している人
受諾意向が高い	50代男性 高校生以上の子がいる男性 サービス業 営業・販売職 総合職全員がほぼ全員が複数回転職を経験する企業 管理職への昇進意向がある男性(20・30代) 部長相当	離職意向が低い	40代・50代男性 既婚子なし男性、高校生以上の子あり男性 医療・福祉業 管理職への昇進意向がない男性(20・30代) 平均的パフォーマー(0-10換算で5の人事評価) 社内価値も社外価値も低いと自己認識している人

※人事評価は、直近に受けた人事評価について、5を平均とした0-10の数値で回答したもの。8-10をハイパフォーマー、5を平均的パフォーマーとして分析。

※詳細データについては報告書の Appendix (P56～) を参照 URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/transfer.pdf>

### <離職の実態>

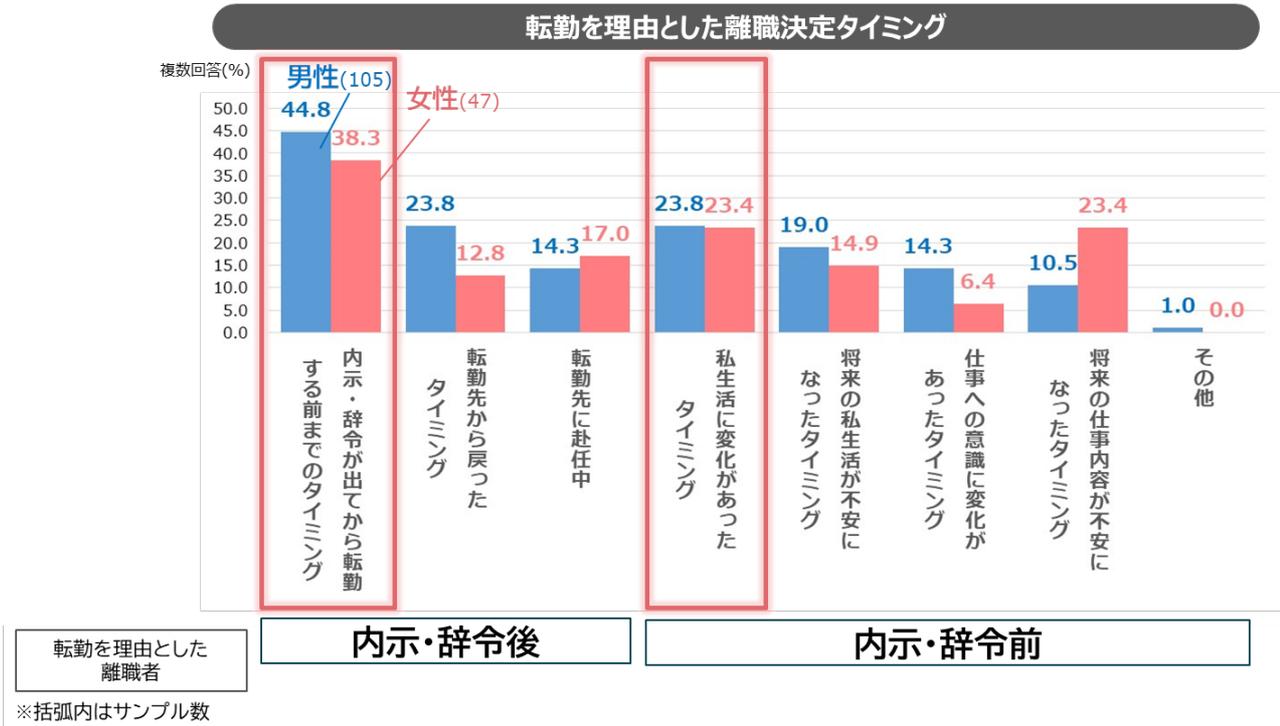
6. 実際に転職を理由に転職した人の割合は20～30代で高く、20～30代の10%程度に転職を理由とした転職経験がある。



※括弧内はサンプル数。スクリーニング調査結果

7. 転勤を理由に離職した人が離職を決めたタイミングは、転勤の内示・辞令が出てから赴任までが最も多いが、半数以下にとどまる。

転勤の内示・辞令が出ていないのに私生活に変化があったタイミングで離職を決めた人も約 4 分の 1 を占める。



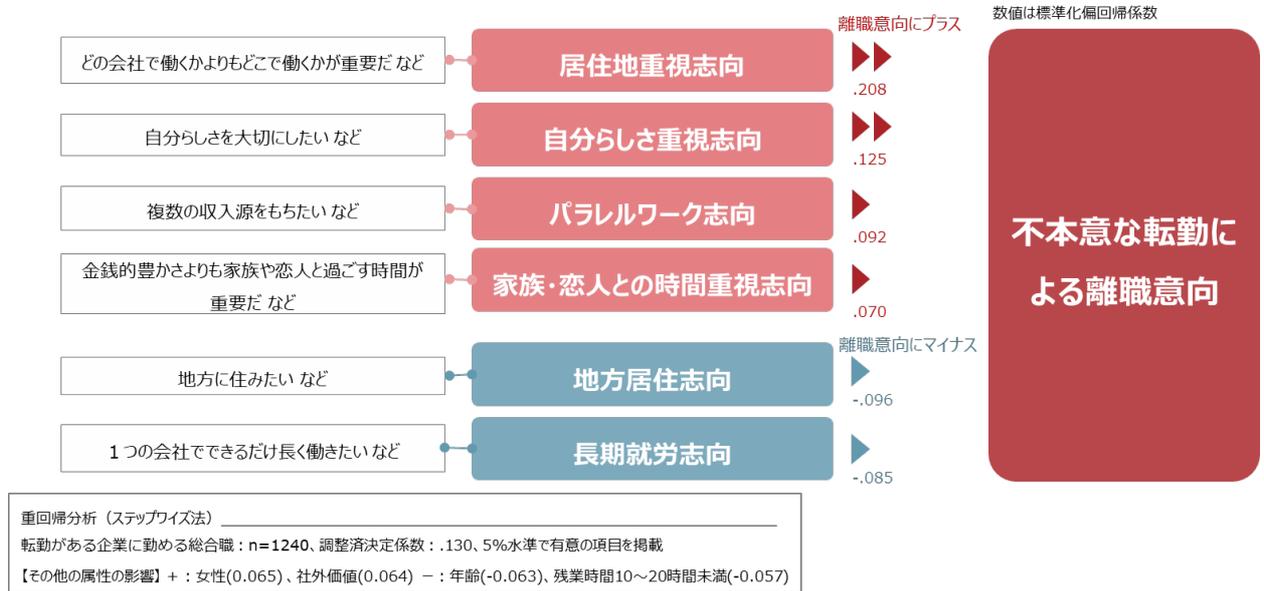
一方で、離職決定理由としては、「赴任先や条件が希望と合致していなかったこと」や「転勤のメリットが不十分」、「家族への気兼ね」などが挙がる。

Q. 転勤を理由に離職された方にお伺いします。転勤に関してのどのようなことが離職を決めた理由になりましたか。 ※年齢は調査時点

希望との非合致	<p>「遠隔地で行きたくない赴任先であったから」(43歳男性)</p> <p>「自分のニーズがあまり反映されなかったため」(28歳女性)</p> <p>「元々一般職で転勤が無い事を希望していたのに、総合職への転換と共に転勤がある旨告げられたから」(44歳女性)</p>
メリットの不十分さ	<p>「すごく悩みましたが、仕事内容を考えると転勤のメリットがあまりなかったからです」(31歳男性)</p> <p>「コストパフォーマンスが悪い」(38歳男性)</p> <p>「不十分な手当」(29歳男性)</p>
家族への気兼ね	<p>「転勤が多いと家族に迷惑をかける」(28歳男性)</p> <p>「家族の介護」(36歳男性)</p> <p>「家族の健康に不安ができた」(37歳男性)</p> <p>「子どもが学校を転校しなくてはならなくなった」(39歳女性)</p> <p>「夫の転勤も重なり、夫の勤務先に私の職場の支店がなかったのでやるしかなかった」(35歳女性)</p>
その他	<p>「意図が感じられない転勤であったため」(24歳男性)</p> <p>「戻れる期日が不確定」(41歳男性)</p> <p>「転勤が評価に繋がらなかった」(51歳女性)</p> <p>「転勤先の人間が最悪だった」(39歳女性)</p>

## <離職につながる価値観>

8. 本人の志向性を見ると、「居住地や自分らしさ」、「家族・恋人との時間」、「1つの会社だけに依存しないパラレルワーク」を重視する志向を持っていると、不本意な転職を受け入れるくらいなら会社を辞める意向が高い。

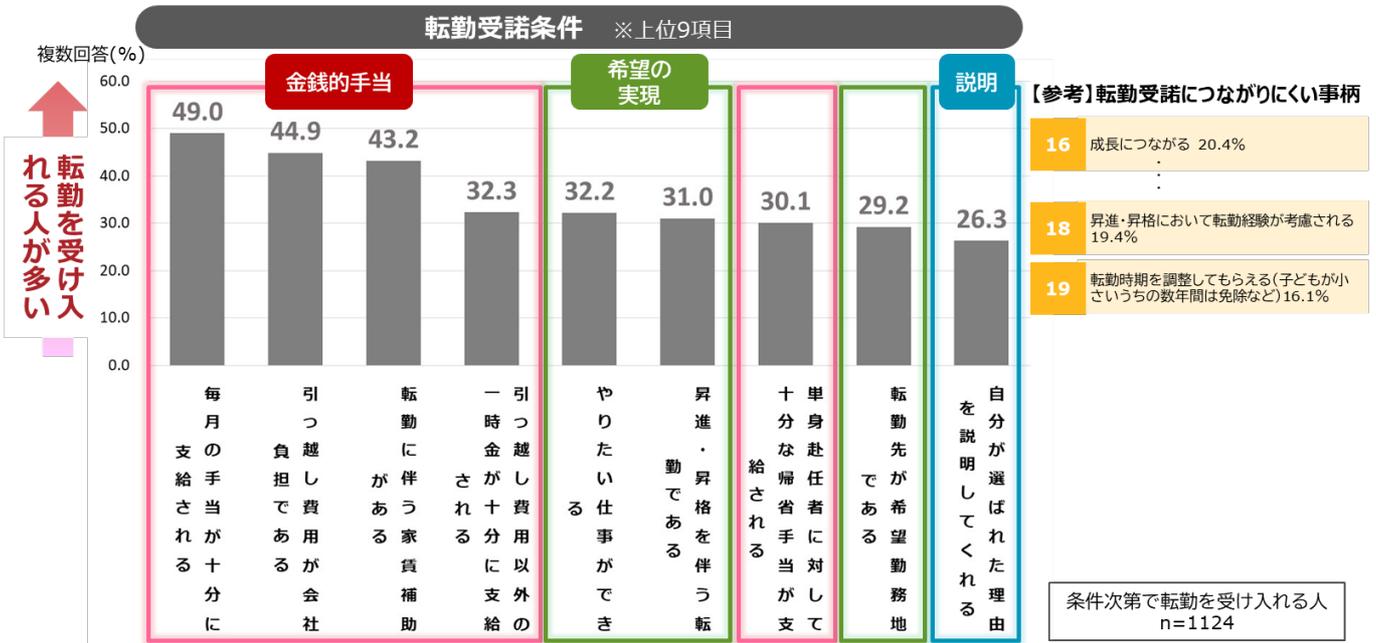


9. 会社と従業員の関係性に対する価値観を見ると、「家庭事情への配慮の期待」「主体的なキャリア形成意識」「同調圧力」の3つが、不本意な転職を受け入れるくらいなら会社を辞める意向と関係している。同調圧力には、プラスとマイナスの作用が見られる。皆が従っているのであれば不本意な転職でも受け入れるが、個別配慮等が行われている状況では不本意な転職を受け入れるくらいなら会社を辞める意向が高い。

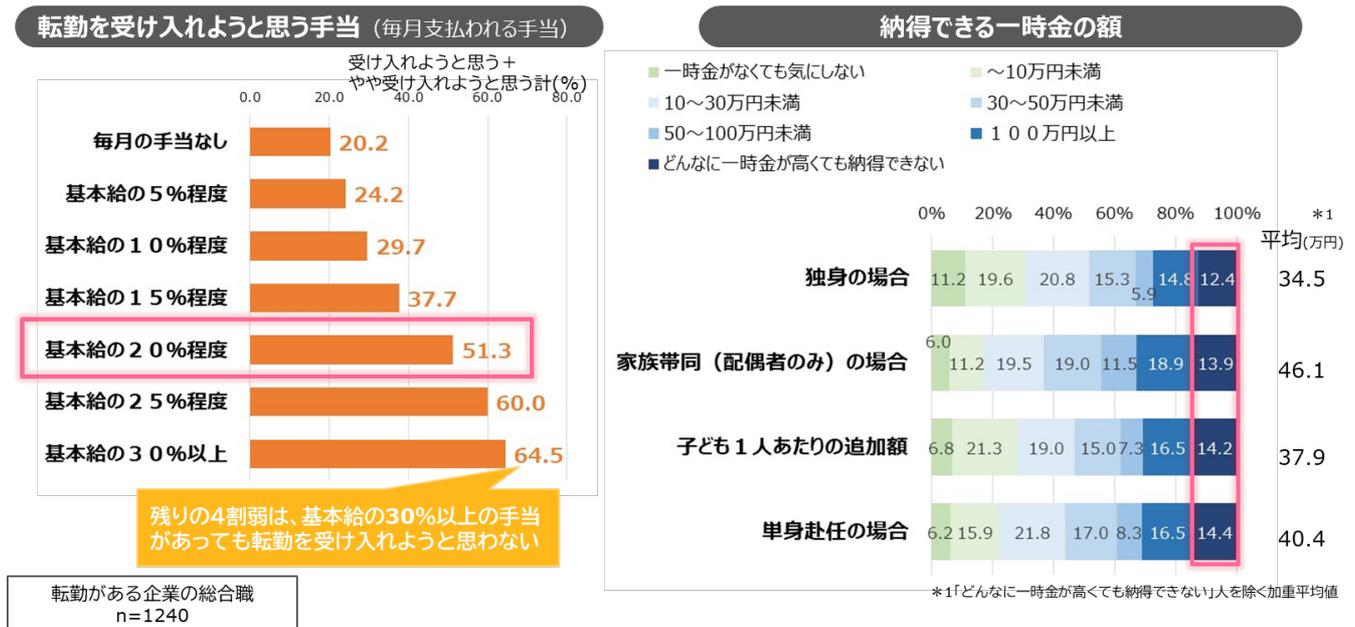


## <転勤を受け入れる条件>

10. 転勤を受け入れる条件としては、毎月の手当や一時金などの「金銭的手当」、やりたい仕事ができることや昇進・昇格を伴う転勤であること、希望勤務地であるといった「本人の希望の実現」、自分が選ばれた「理由の説明」が上位に入る。将来の昇進・昇格において転勤経験が考慮されることや転勤により成長できることは受諾につながりにくい。



11. 転勤がある企業の総合職社員のうち、基本給の20%程度の手当があると転勤を受け入れる人が約半数に達する。一方で、基本給の30%以上の手当があっても転勤を受け入れようと思わない人が4割弱を占める。一時金に関して、どんなに一時金が高くても納得できない人が1割強を占める。



## ■ 調査結果からの提言

今回の調査では、転勤の有無が入社や離職の意思決定に大きな影響を与えることが明らかになった。**転勤制度があることによる採用母集団の取りこぼし、従業員の離職リスクは大きい**。特に、若年層や女性、ハイパーフォーマー層で離職リスクが大きい。また、実際に転勤の内示を出さなくても私生活に変化があったタイミングなどで将来の転勤を懸念して離職を決定していることにも留意が必要だ。



パーソル総合研究所  
研究員 砂川 和泉

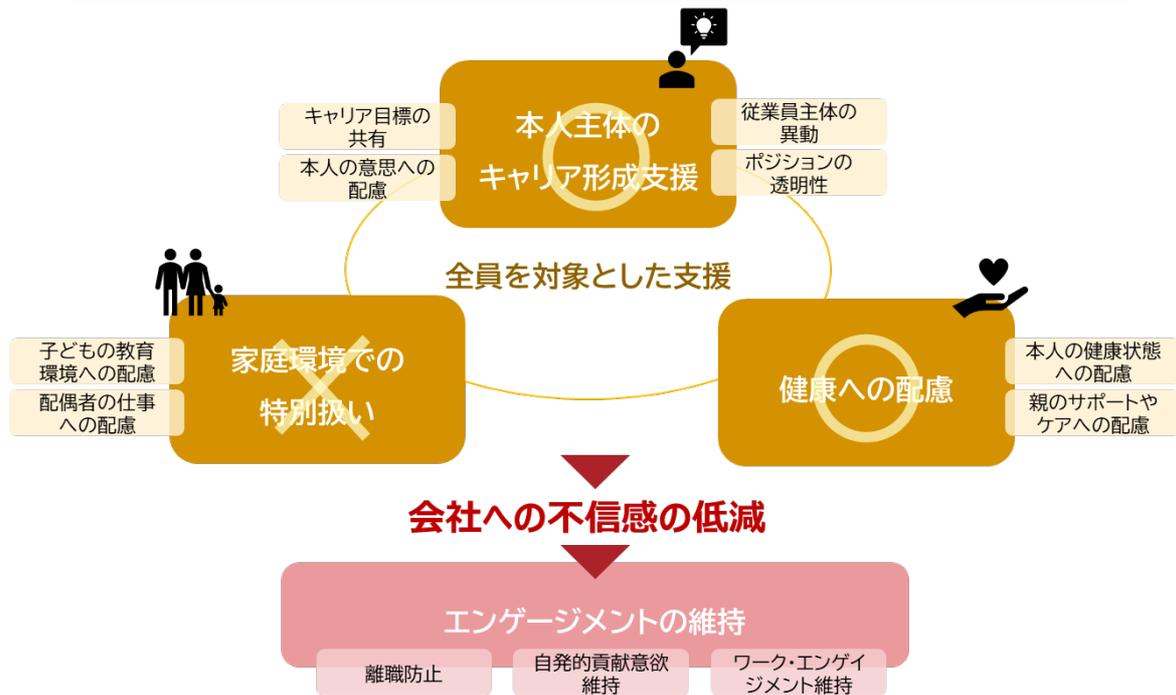
今となっては、企業主導の転勤は時代遅れであるともいえる。採用や定着へのインパクトを鑑みると転勤の廃止も一考に値するが、転勤制度を継続させるのであれば、確かな見返りを与えて「転勤のコスパの悪さ」を低減させることが必要である。不透明な将来の昇進可能性ではなく、目先の確かな見返り（金銭的ベネフィットや本人がやりたい仕事内容への変更、昇進昇格の随伴、選ばれた理由の説明）が求められている。中でも、十分な手当でのニーズが最も高いが、転勤の見返りとして納得が得られる金額は高額である。**手当の充実は重要であるが、それ以外でも、本人がやりたい仕事の実現できるように仕事内容の変更を行うことや昇進昇格とセットにすること、本人のキャリアにとってプラスになることを説明して納得を得ることといった本人の意思に寄り添う運用を心掛けたい。**

その他、遠隔地勤務や一時的な転勤なしコースへの変更といった施策も考えられる。ただし、どちらもニーズが女性や若年男性に偏ることから、万人受けする施策ではない。遠隔地勤務は、テレワークに対する個人の嗜好も異なる。孤独感への不安も多く挙がることから、遠隔地勤務を行うには、テレワーク環境の整備に加えて、オンラインでの定期的なミーティングやチームビルディングなどで人間関係の構築を支援することもポイントになりそうだ。また、一時的な転勤なしコースへの変更は離職防止効果が見込まれるが、転勤なしコースに変更する際に減給をするのではなく、転勤する場合の待遇をよくすることでモチベーションを維持させることが望ましい。

キャリア自律の観点からいえば、**転勤制度はキャリア自律と矛盾するものではない**。特定層の家庭環境について特別扱いするのではなく、各々のライフプランや希望勤務地、やりたい仕事といったキャリア意思の反映を行うことが大切だ。**転勤とキャリア自律をどのように両立させていくか、企業の手腕が問われている。**

	施策の方向性	ニーズ	ニーズが高い属性	ポイント
転勤者への対応	①手当増額	◎	全体	ニーズは高いが、転勤受諾につなげるには高額が必要。金額にかかわらず受諾しない人も一定数存在する。
	②本人の意思の反映 ※やりたい仕事への変更、希望勤務地、一定期間の転勤免除など	○	全体	やりたい仕事ができることや昇進昇格を伴う転勤であることといった仕事面での見返りや希望勤務地への転勤は、手当に次いでニーズが高い。一方で、家庭事情による一定期間の転勤免除は受諾促進にはつながりにくい。
	③説明責任の遂行	○	特に既婚子なし男性	転勤により成長機会が得られることや将来の昇進・昇格において考慮されることよりも、自分が選ばれた理由を説明してくれることが受諾につながりやすい。
転勤の縮小	④一時的な転勤なしコースへの変更	○	20・30代女性、20代男性	若年層や女性にニーズが偏る。離職の歯止め効果は比較的高い。転勤なしコースに変更する際は、転勤がない場合に減給をするのではなく、転勤する場合の待遇をよくすることでモチベーションを維持させることが望ましい。
	⑤遠隔地勤務	○	20・30代女性、20代男性	テレワークへの嗜好が分かれる。環境整備に加えて、オンラインでのつながり確保が必要。

転職が多い企業で、どのような支援を行うとエンゲージメントを維持できるのか



● 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。

● 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。

URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/transfer.html>

● 構成比の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100%とならない場合があります。

■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「転職に関する定量調査」																																																					
調査目的	企業が転職の見直しを検討する際の示唆を得るべく、ホワイトカラー正社員や就活生の転職に対する意識やニーズを定量的に把握するための調査を行った。																																																					
調査対象	<p>■ 社会人：20～50代のホワイトカラー正社員 計<b>1800名</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員規模301人以上の日本企業勤務者</li> <li>・職種：間接部門、事務職、営業・販売職、情報処理・通信技術職、商品開発・研究</li> <li>・除外業種：農業・林業、漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、学術研究、国家公務・地方公務、専門・技術サービス業(法律、税理士、測量など)</li> </ul> <p>■ 就活生：2025年4月に民間企業への就職を希望する大学生・大学院生 計<b>175名</b></p> <p>内訳は以下の通り：</p>																																																					
							<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>20代</th> <th>30代</th> <th>40代</th> <th>50代</th> <th>合計</th> <th colspan="3"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">社会人</td> <td>男性</td> <td>185</td> <td>279</td> <td>346</td> <td>374</td> <td>1184</td> <td rowspan="2">就活生</td> <td>男性</td> <td>78</td> <td>15</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>159</td> <td>170</td> <td>154</td> <td>133</td> <td>616</td> <td>女性</td> <td>73</td> <td>9</td> <td>82</td> </tr> <tr> <td colspan="6"></td> <td>1800</td> <td colspan="3"></td> <td>175</td> </tr> </tbody> </table>							20代	30代	40代	50代	合計				社会人	男性	185	279	346	374	1184	就活生	男性	78	15	93	女性	159	170	154	133	616	女性	73	9	82							1800				175
			20代	30代	40代	50代	合計																																															
	社会人	男性	185	279	346	374	1184	就活生	男性	78	15	93																																										
女性		159	170	154	133	616	女性		73	9	82																																											
						1800				175																																												
<small>※社会人は労働力調査(2023年)の正規雇用者の性別・年代構成、学生は令和5年度学校基本調査の学歴・性別構成に基づいてスクリーニング調査を回収し、スクリーニング調査結果における対象者の出現率に基づいて割付</small>																																																						
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査																																																					
調査時期	2024年 2月29日 - 3月13日																																																					
実施主体	株式会社パーソル総合研究所																																																					

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、BPOや設計・開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開するほか、新領域における事業の探索・創造にも取り組み、アセスメントリクルーティングプラットフォーム「ミイダス」や、スキマバイトアプリ「シェアフル」などのサービスも提供しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

**問い合わせ先**

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc\_pr@persol.co.jp