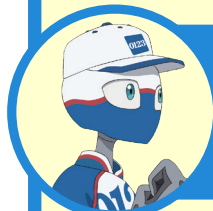


0123

アート引越センター

0123 引越文化研究所

令和の転勤事情を引越のリーディングカンパニーが調査・第2弾！

社員の転勤に関わる総務・人事担当者に聞いた
転勤実態アンケート2023

転勤時の赴任手当・引越費用の支給額はこの20年間で減少

転勤支援や特例制度、相談受付など実施する企業が多い一方、
転勤をきっかけに退職した社員がいたと56.8%の担当者が回答

1.現在の転勤制度の実態

- 赴任手当の支給平均額 単身世帯は約9.3万円、家族世帯は約13.1万円。
- 引越費用の支給平均額 単身引越は約11.4万円、家族引越は約17.3万円。
- 1999年に発表した同内容の調査と比較すると、引越費用・赴任手当の支給額が減少している。
- 91.3%の担当者が、「赴任旅費」「単身赴任手当」「社宅・寮の提供」など
転勤者への支援をしていると回答。
- また、介護や育児、出産などに関する転勤の特例制度を設置していると52.5%が回答。

2.転勤者の実態

- 転勤者を選定する際に「本人の希望や意思を反映している」と計44.8%の担当者が回答。
- 転勤者からの相談事があると72.0%の担当者が回答。相談内容としては「転勤先の住居問題」、
「仕事内容」、「職場環境」の順で多く、1999年発表の同質問の回答とはやや異なる傾向に。
- 「転勤をきっかけに退職した社員がいた」と回答した担当者が56.8%。
また「転勤制度の有無は自社の採用活動に影響がある」と51.5%が感じていると回答。

3.今後の転勤について

- 2023年春の転勤者数は昨年と比較し、全体的にやや増加傾向か。
- 今後の転勤者数も増加傾向。また赴任手当・引越費用の支給についても全体的にやや増加傾向か。

アート引越センター株式会社のシンクタンクである『0123引越文化研究所』は、この度、従業員規模300人以上の企業で、総務・人事など転勤に関わる業務に携わっている会社員322名に対し、自社の転勤（引越の伴う人事異動）に関する調査を実施しました。

転勤に対する現在の企業の取り組みや制度の実態をはじめ、1999年に発表した同調査との傾向の違いや、転勤に関する今後の意向についても明らかになりました。

■ 本件に関するお問合せ先 ■

0123引越文化研究所 事務局 森岡・中川・永野 電話 06-6946-0143

■ リリース配信に関するお問合せ先 ■

共同ピーアール株式会社 広報事務局 杉浦 電話 03-6260-4860

1.現在の転勤制度の実態

年間の人事異動の回数は「毎年2回実施」(29.2%)が最も多く、次いで「毎年1回実施」と「毎年3回以上実施」(共に23.0%)の順となっている。人事異動の最も多い月は4月(68.0%)となっている。

転勤者への赴任手当は、単身世帯へは71.4%の担当者が支給していると回答。その平均額は約9.3万円。家族世帯には67.7%が支給していると回答しており、その平均額は約13.1万円。

転勤者への引越費用は、単身引越へは70.2%の担当者が支給していると回答、その平均額は約11.4万円。家族引越へは69.3%が支給していると回答しており、その平均額は約17.3万円。

転勤者への支援策については91.3%の担当者が実施していると回答。内容として「赴任旅費」(59.0%)が最も多くなっている。

転勤に関する特例制度については、52.5%が転勤に関する特例制度を設置と回答。内容として「介護特例」(28.6%)が最も多く、次いで「育児特例」(27.6%)、「出産特例」(24.2%)の順となっている。

転勤者を選ぶ際に家族構成は影響しているか?という質問に対しては71.7%の担当者が影響していると回答。既婚者よりも未婚者のほうが優先されやすく(60.2%)、子どもがいない人のほうが優先されやすい(37.2%)。

2.転勤者の実態

転勤者を選定する際に本人の希望や意思を反映とどちらかといえば反映の計44.8%が回答。1999年の同調査と比較しても大きくポイントを伸ばしている。

転勤に伴う社員からの相談事がありますか?という質問に対しては72.0%の担当者が転勤者からの相談事があると回答。その内容としては「転勤先の住居問題」(48.7%)が最も多くなっている。

転勤に対する社員の反応は「変わらない」(40.7%)が最も多く、次いで「少しネガティブに変わった」(20.8%)、「少しポジティブに変わった」(20.5%)と続く。

社員自ら希望する転勤の数は「変わらない」(41.6%)が最も多く、次いで「やや増えてきた」(16.1%)と続く。

56.8%の担当者が「転勤をきっかけに退職した人がいる」と回答。

51.5%の担当者が「転勤の有無は新卒や中途等の採用活動に影響している」と回答。

3.今後の転勤について

2023年春の転勤者数は、2022年春と比べて増える、またはやや増えると計22.7%の担当者が回答。全体的にやや増加傾向か。

今後の転勤者数の増減についても、増える見込みは計22.0%となり、全体的にやや増加傾向か。

37.9%の担当者が転勤の制度や内容を見直す予定、または既に見直した実績が「ある」と回答。

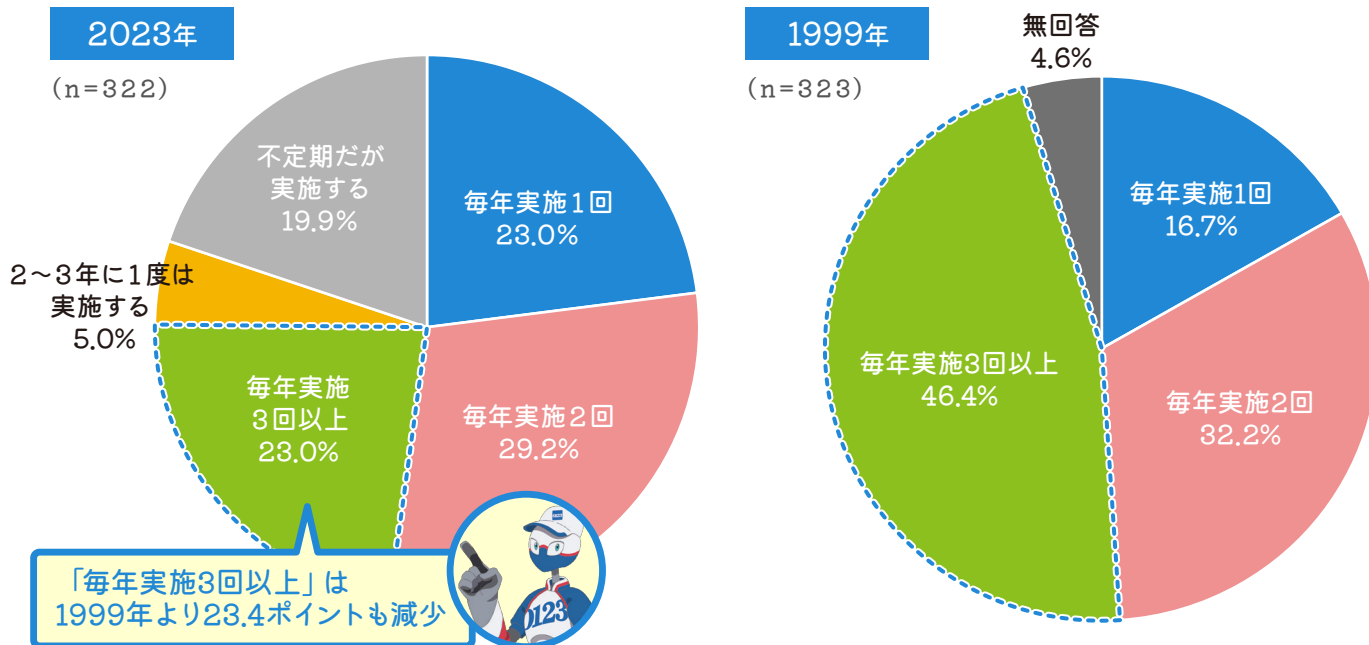
今後の転勤における赴任手当や引越費用の支給額は、増えるとした回答は計24.5%で、全体的にはやや増加傾向か。

1.現在の転勤制度の実態

年間の人事異動の実施回数は、「毎年2回実施」(29.2%)が最も多く、次いで同率で「毎年1回実施」と「毎年3回以上実施」(共に23.0%)の順となりました。1999年発表の同調査と比較すると、「毎年3回以上実施」が23.4ポイントも減少しており、年間の人事異動の頻度は減少傾向であることが読み取れます。

質問 『あなたの会社では人事異動をどのように実施するか教えてください。(SA) 』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】

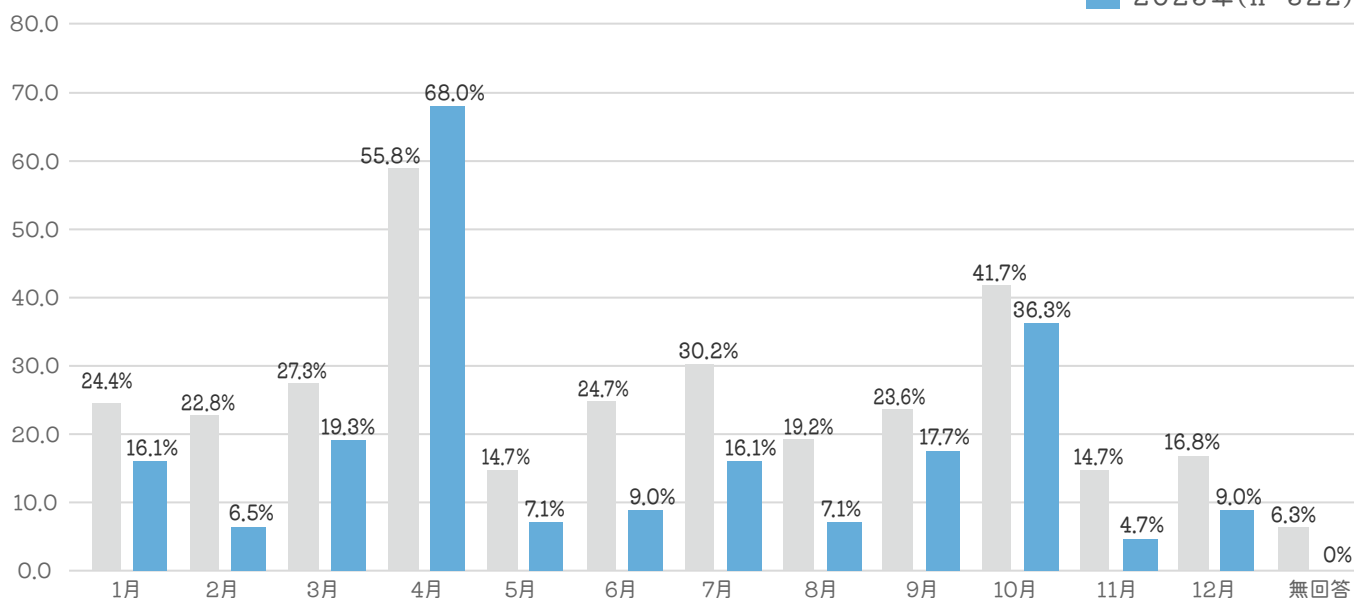


人事異動の最も多い月は4月(68.0%)で、次いで10月(36.3%)、3月(19.3%)、9月(17.7%)の順となりました。1999年に発表した調査と比較しても、4月と10月の人事異動が突出して多い傾向に大きな変化はありませんが、他の月は減少していることが読み取れます。

質問 『あなたの会社で実施する人事異動する時期を教えてください。(MA) 』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】

■ 1999年(n=381)
■ 2023年(n=322)



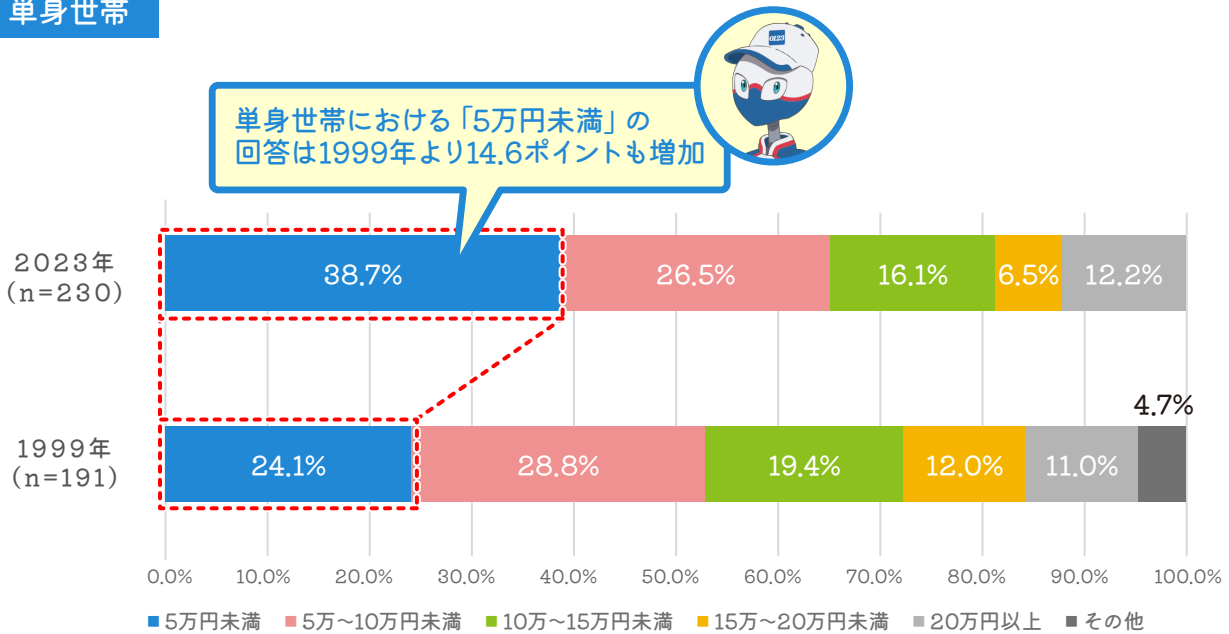
赴任手当は、単身世帯に71.4%の担当者が支給していると回答、その平均額は約9.3万円。
 家族世帯への手当は67.7%が支給していると回答しており、その平均額は約13.1万円。
 なおどちらの平均額も、1999年発表の調査時の平均額よりも金額が下がっています。
 ※1999年発表の調査では単身赴任手当平均額 約10.4万円 / 家族赴任手当平均額 約21.2万円

質問 『赴任手当支給額はいくらですか？』

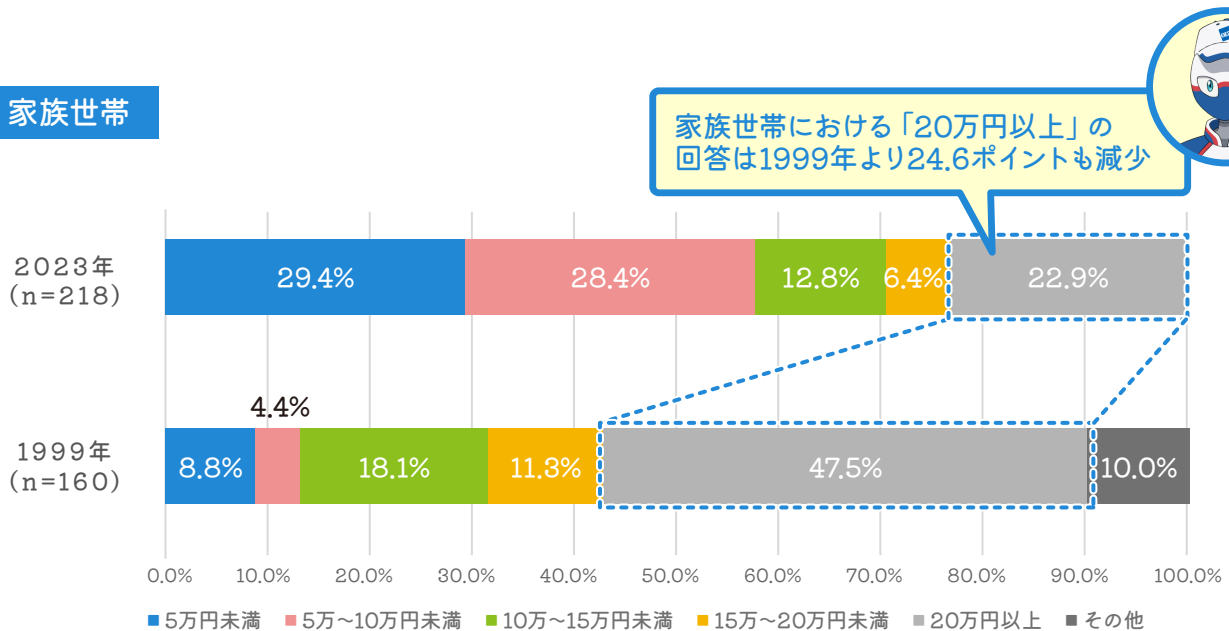
【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】

※金額記入欄に0円と記入した人を除く

単身世帯



家族世帯



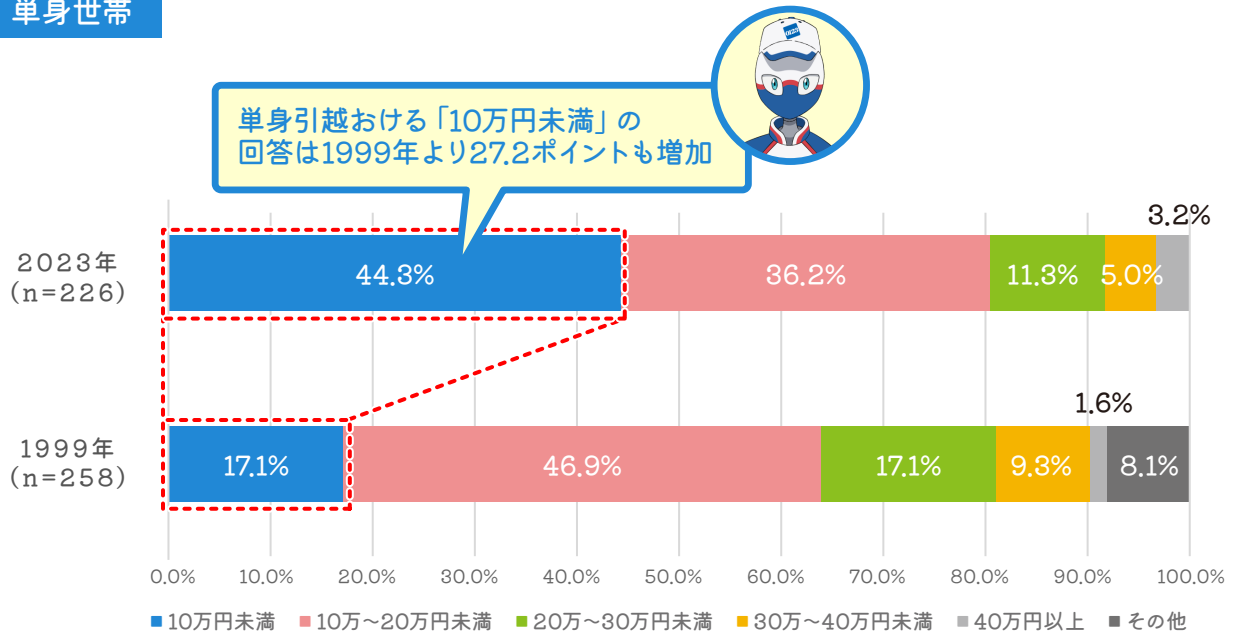
引越費用は、単身引越へは70.2%の担当者が支給していると回答、その平均額は約11.4万円。
 家族引越には69.3%が支給していると回答しており、その平均額は約17.3万円。
 なおどちらの平均額も、1999年発表の調査時の平均額よりも金額が下がっています。
 ※1999年発表の調査では単身引越費用平均額 約16.9万円 / 家族引越費用平均額 約41.3万円

質問 『引越費用支給はいくらですか?』

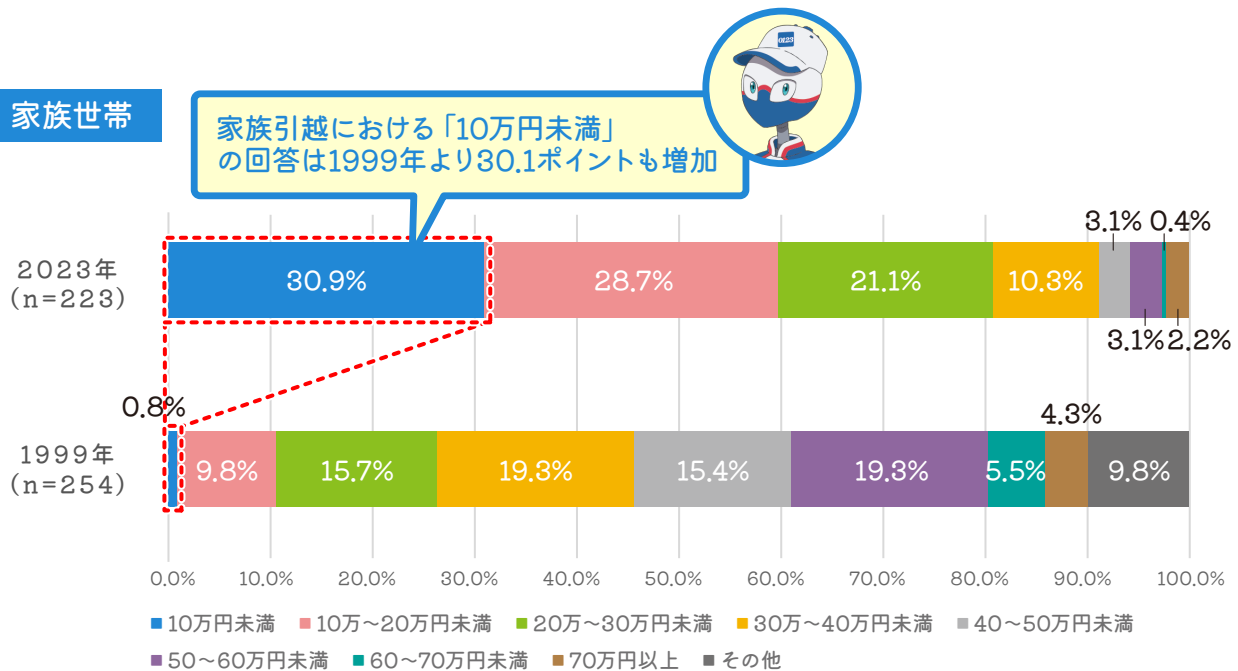
【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】

※金額記入欄に0円と記入した人を除く

単身世帯



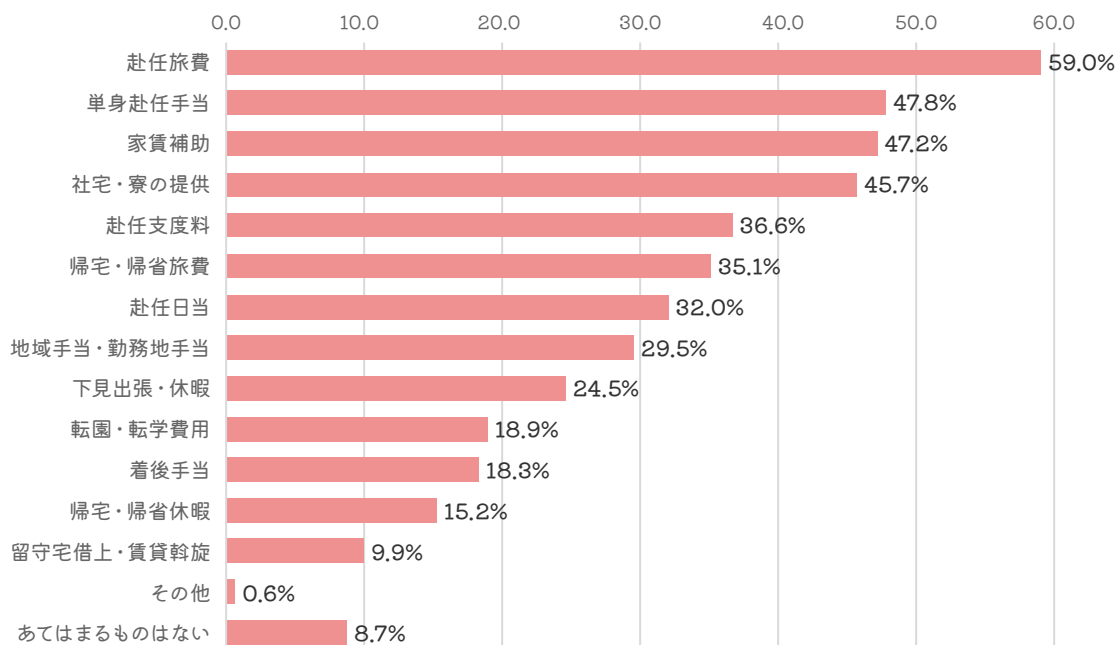
家族世帯



転勤者への支援策は、91.3%が転勤者への支援を何かしら実施しており、最も多いのは「赴任旅費」(59.0%)。次いで「単身赴任手当」(47.8%)、「家賃補助」(47.2%)、「社宅・寮の提供」(45.7%)の順に。その他にも数多くの支援が実施されていることがわかります。

質問 『転勤者への支援策として実施しているものを選んでください。(MA)』

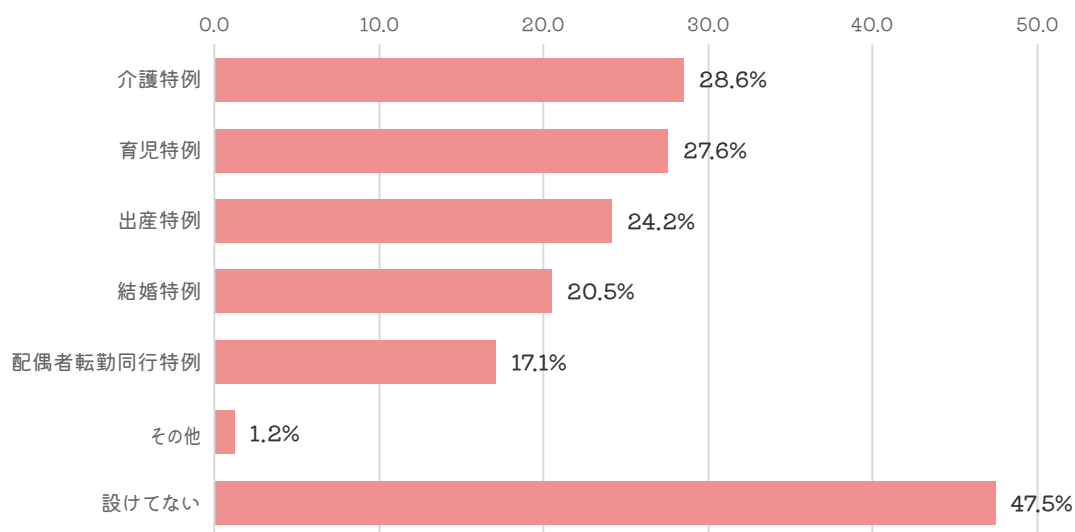
【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】(n=322)



転勤に関する特例制度については52.5%の担当者が転勤に関する特例制度を設置していると回答。内容として「介護特例」(28.6%)が最も多く、次いで「育児特例」(27.6%)、「出産特例」(24.2%)、「結婚特例」(20.5%)の順となっています。

質問 『転勤に関する特例制度は設けていますか？(MA)』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】(n=322)

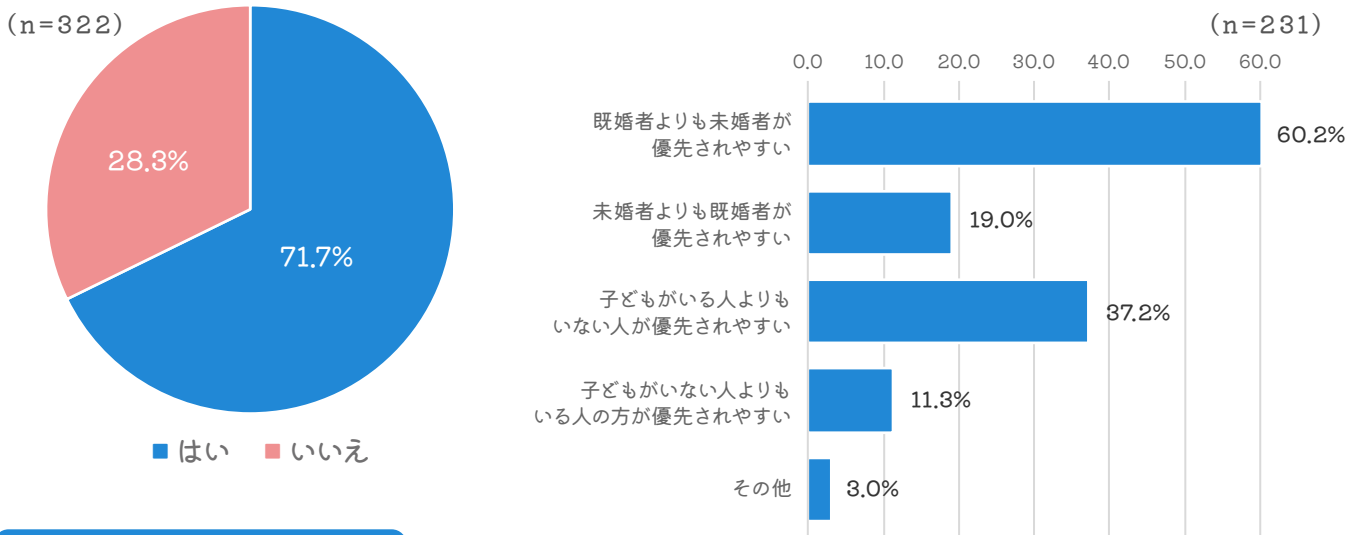


転勤者を選ぶ際に家族構成は影響しているか？という点では71.7%の担当者が影響していると回答。内容は既婚者よりも未婚者のほうが優先されやすい（60.2%）が最も多く、次いで、子どもがいない人のほうが優先されやすい（37.2%）という結果でした。

質問

『転勤者を選ぶ際に、家族構成（未婚・既婚／子どもの有無）は影響しますか？（SA）』
 <はいを選択> 『どのように影響しますか？（MA）』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】



2. 転勤者の実態

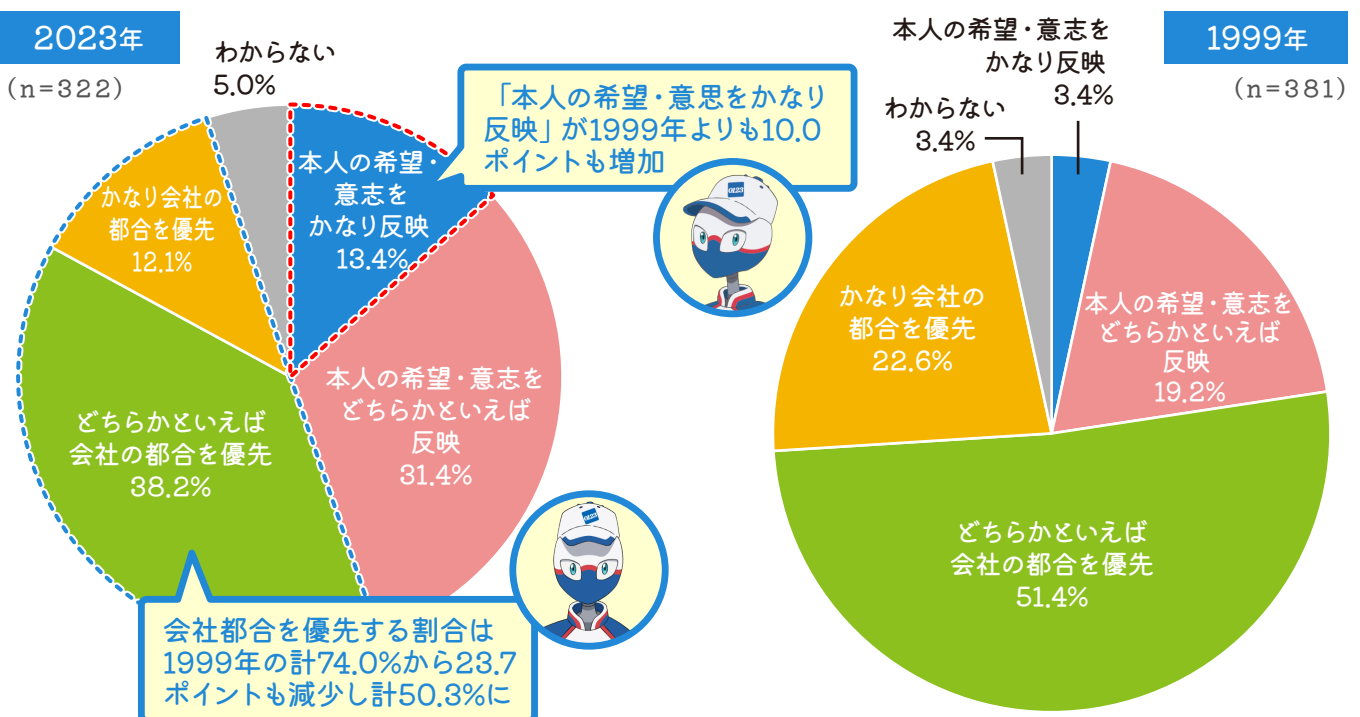
転勤者を選定する際にどの程度本人の希望や意思を反映させるかという点では、「本人の希望や意思をかなり反映している」・「どちらかといえば反映している」と答えた人は計44.8%となりました。1999年の同調査では計22.6%だったため、およそ倍に増加しており、以前よりも本人の希望や意思を尊重する傾向が見て取れました。

また会社都合を優先と答えた人の割合は1999年に比べて計23.7ポイントも減少していました。

質問

『転勤者を選ぶ際に、どれくらい本人の希望や意思を反映していますか？（SA）』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】



転勤に伴う社員からの相談事がありますか？という質問に対しては72.0%の担当者が転勤者からの相談事があると回答。その内容としては「転勤先の住居問題」（48.7%）が最も多く、次いで「仕事内容」（46.1%）、「職場環境」（44.0%）の順となっています。

なお1999年に発表した同調査では「転勤先の住居問題」（75.1%）、「引っ越しの問題」（63.9%）、「転勤形態」（44.2%）となり、また全体的にも相談内容の傾向が変化していることが伺えます。

質問

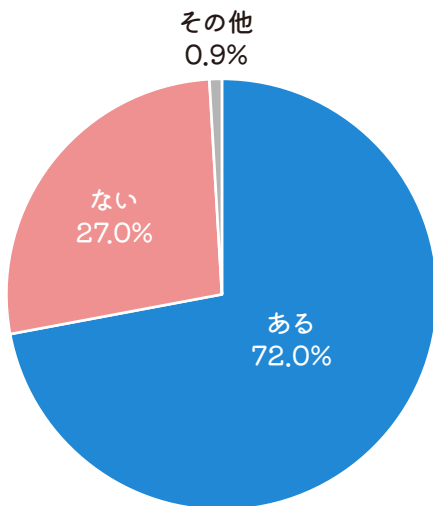
『転勤に伴う社員からの相談事がありますか？（SA）』

<はいを選択> 『その相談内容に当てはまるものを選んでください。（MA）』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】

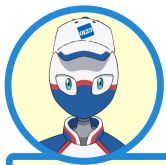
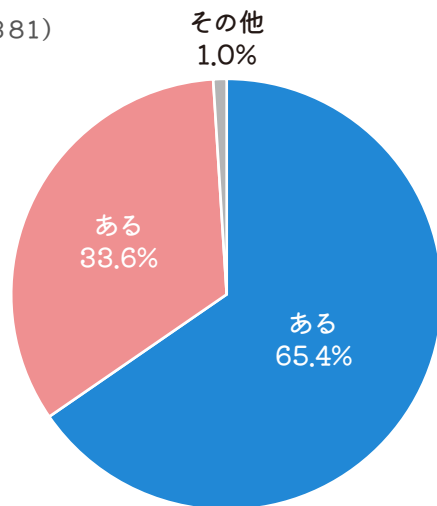
2023年

(n=322)

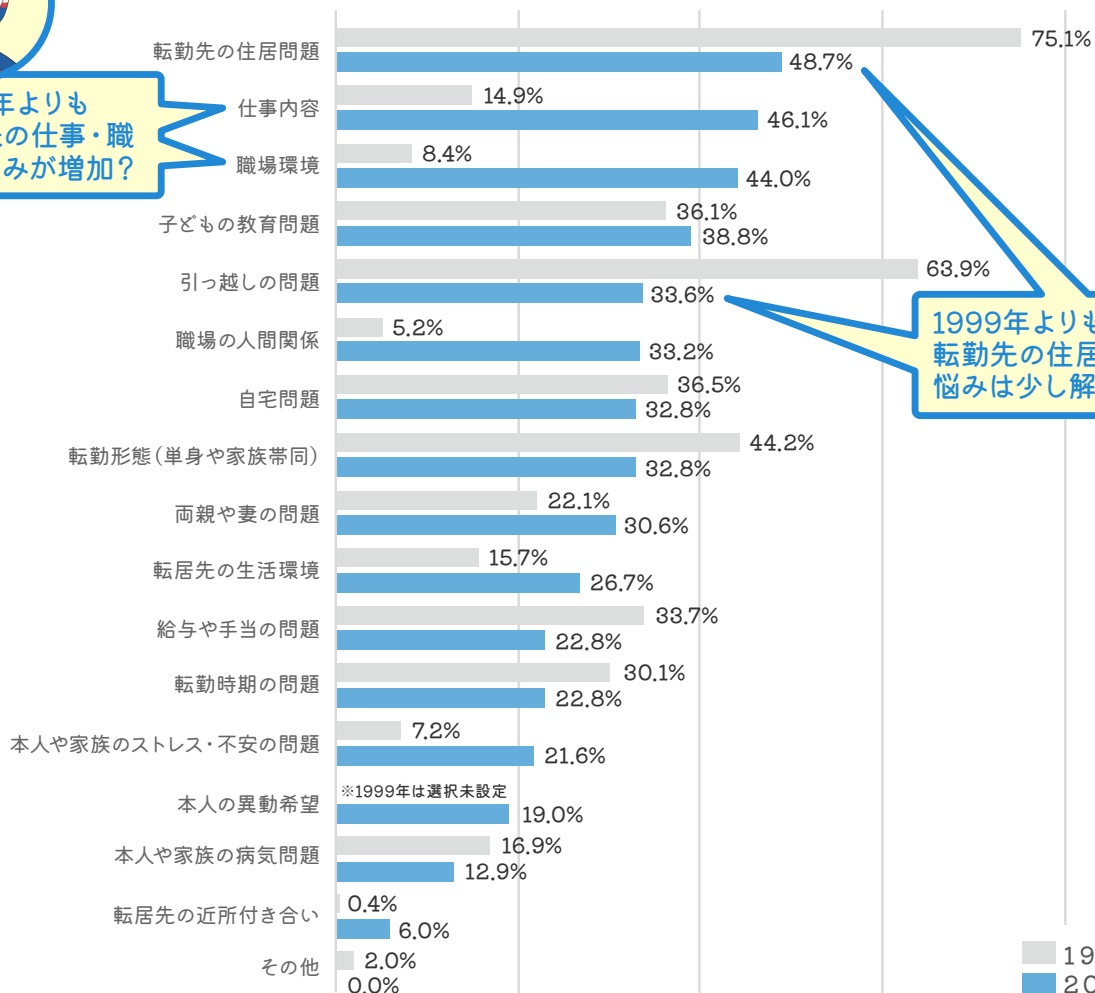


1999年

(n=381)



1999年よりも
転勤先の仕事・職
場の悩みが増加？



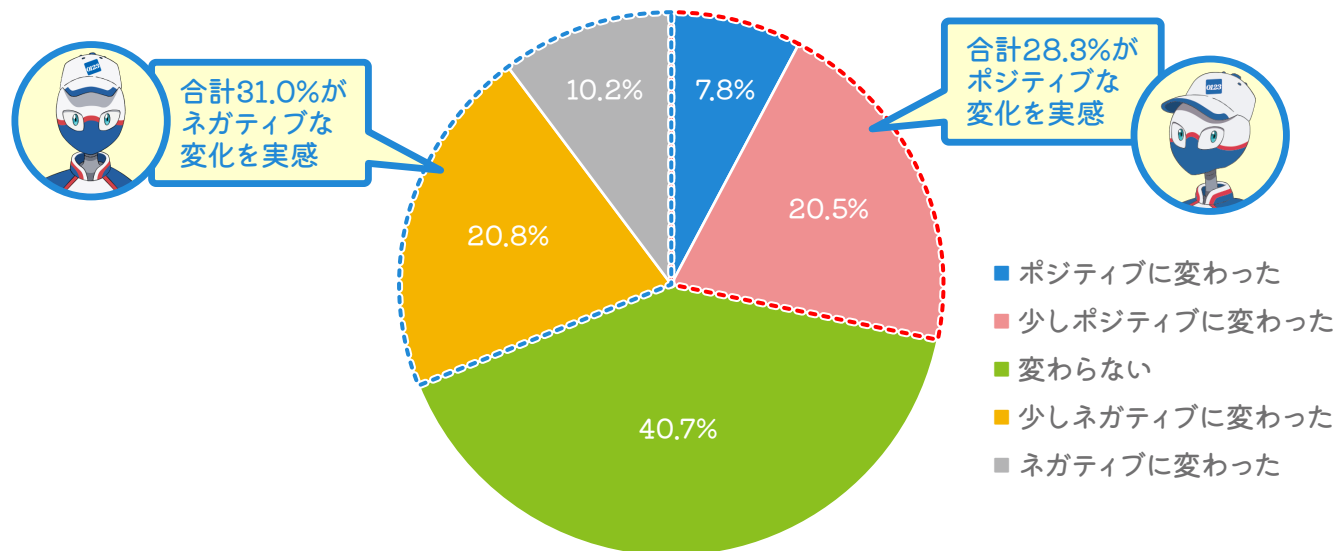
1999年よりも
転勤先の住居や引越の
悩みは少し解消？

1999年(n=249)
2023年(n=232)

転勤に対する社員の反応については「変わらない」(40.7%)が最も多く、次いで「少しネガティブに変わった」(20.8%)、「少しポジティブに変わった」(20.5%)と続きました。どちらかというとながティブの方に寄っている傾向ですが、ポジティブにとらえる社員も一定数いることがわかります。

質問 『転勤に対する社員の反応は変わってきていますか？(SA)』

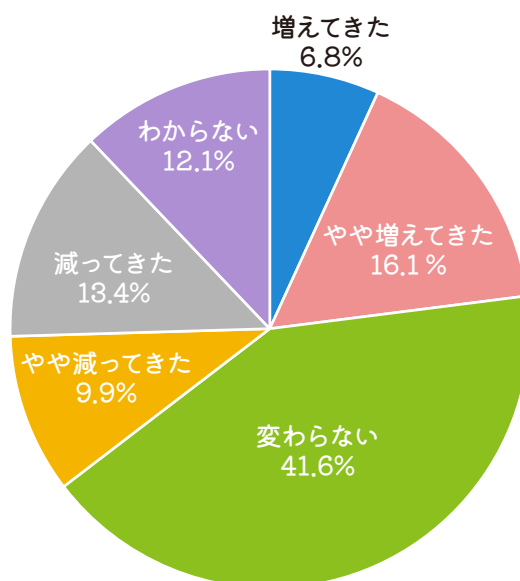
【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】(n=322)



社員自ら希望する転勤の数は増えてきているのか？という質問では、「変わらない」(41.6%)が最も多く、次いで「やや増えてきた」(16.1%)。転勤をポジティブにとらえる傾向を考慮すると、自ら転勤を希望する人が今後も増えるかもしれません。

質問 『社員自ら希望する転勤は増えてきていますか？(SA)』

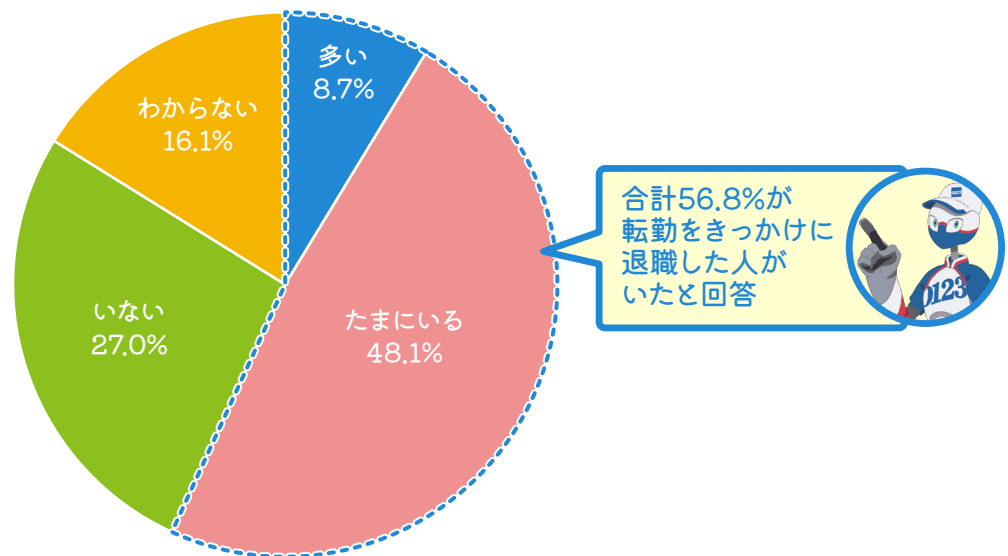
【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】(n=322)



転勤の辞令をきっかけに退職した人は「多い」(8.7%)、「たまにいる」(48.1%)となり、合計で56.8%と半数以上が転勤をきっかけに退職した人がいたという結果になりました。

質問 『転勤の辞令をきっかけに退職した人はいましたか？(SA)』

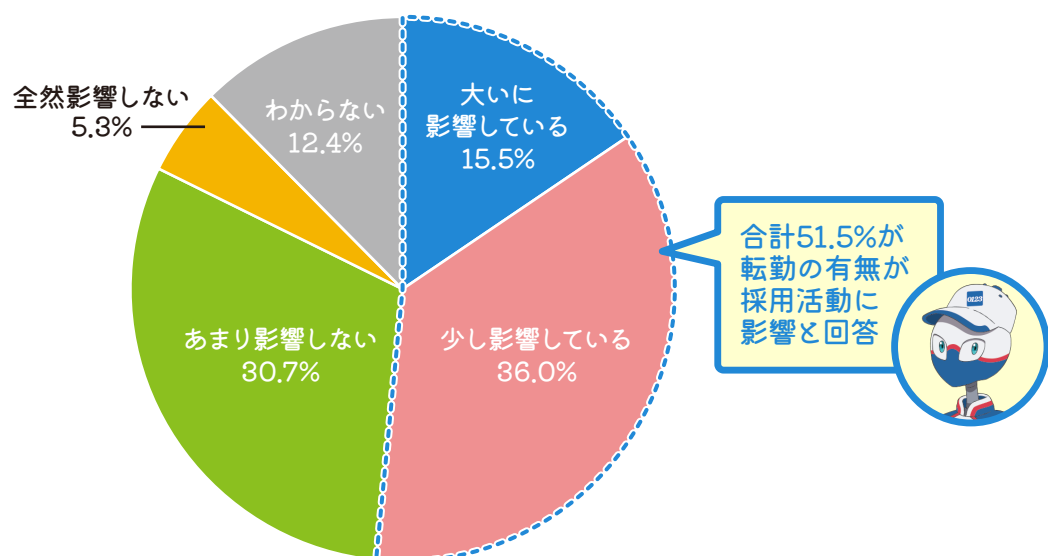
【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】(n=322)



転勤の有無は、新卒・中途等の採用活動に「大いに影響している」(15.5%)、「少し影響している」(36.0%)と、合計で51.5%が採用活動に影響を感じているという結果になりました。

質問 『転勤の有無は採用活動(新卒や中途)に影響していると感じていますか？(SA)』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】(n=322)

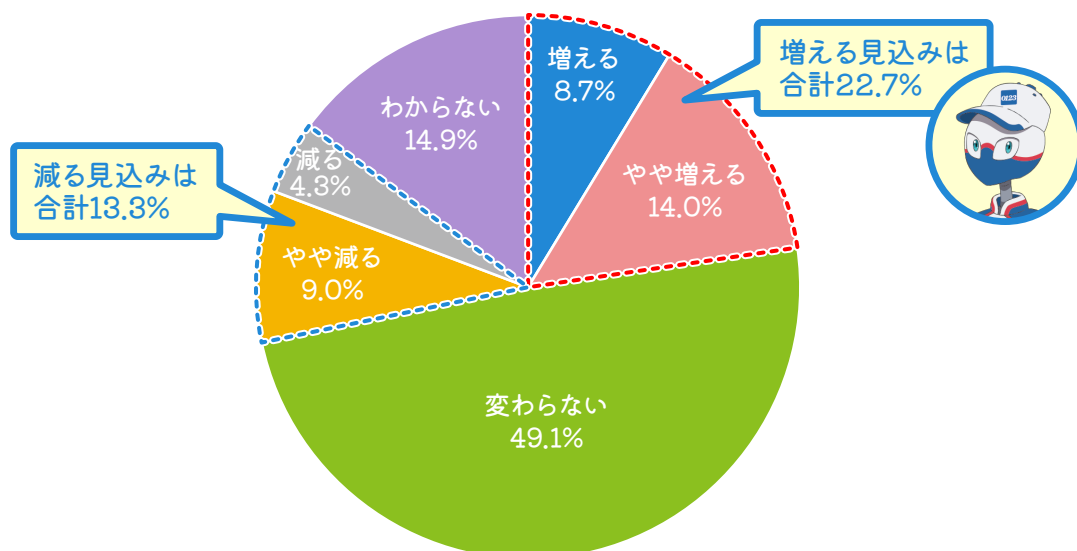


3.今後の転勤について

2023年春の転勤者数は2022年春と比べて49.1%が「変わらない」と回答。増えるとした人は計22.7%に対し、減るとした人は計13.3%となり、全体的にはやや増える傾向が見られました。

質問 『2023年春の転勤が絡む人事異動は、2022年春と比べてどうなる見込みですか？（SA）』

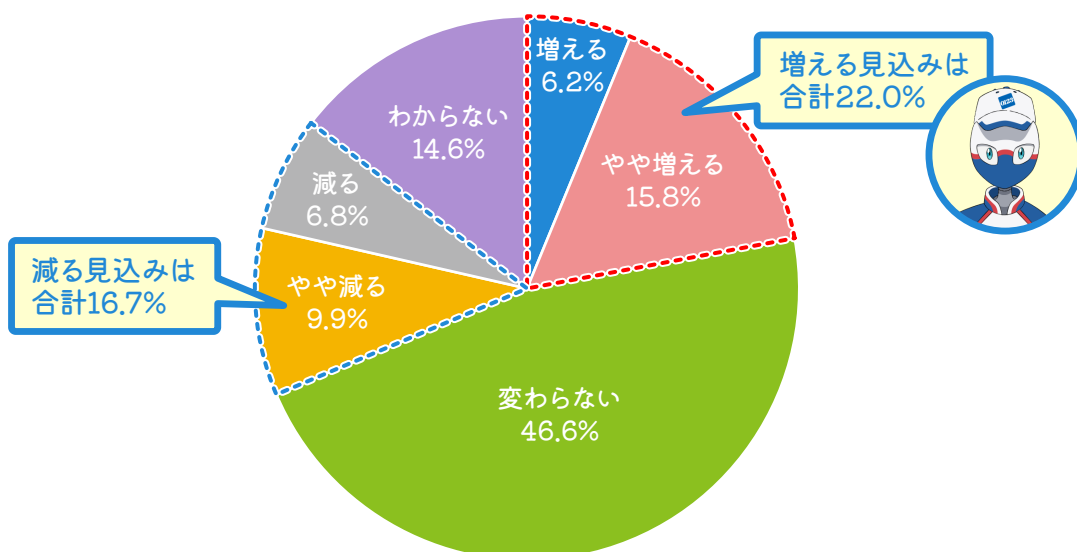
【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】（n=322）



今後の転勤者数の増減については、46.6%が「変わらない」と回答した一方、増えるとした人は計22.0%に対し、減るとした人は計16.7%となり、全体的にはやや増える傾向が見られました。Withコロナが定着した昨今、転勤を控えてきた企業が転勤を増やす兆しかもしれません。

質問 『今後、転勤が絡む人事異動の増減はどう見通していますか？（SA）』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】（n=322）

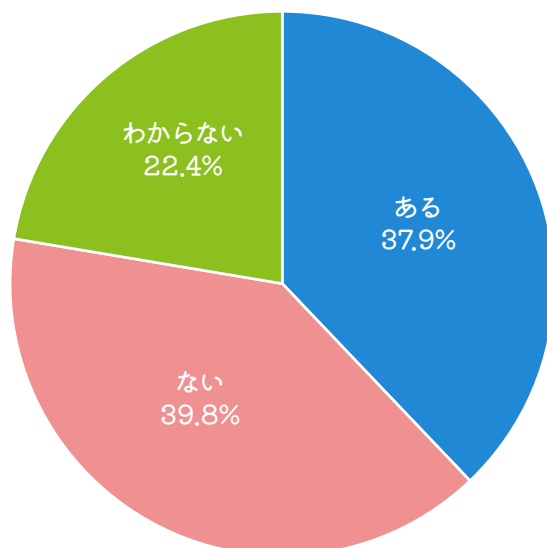


転居を伴う転勤の制度や内容については37.9%の担当者が転勤の制度や内容を見直す予定、または既に見直した実績が「ある」と回答しました。

質問

『転居を伴う転勤の制度や内容を見直す予定、もしくはここ数年で既に見直したことはありますか？(SA)』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事の担当者】(n=322)

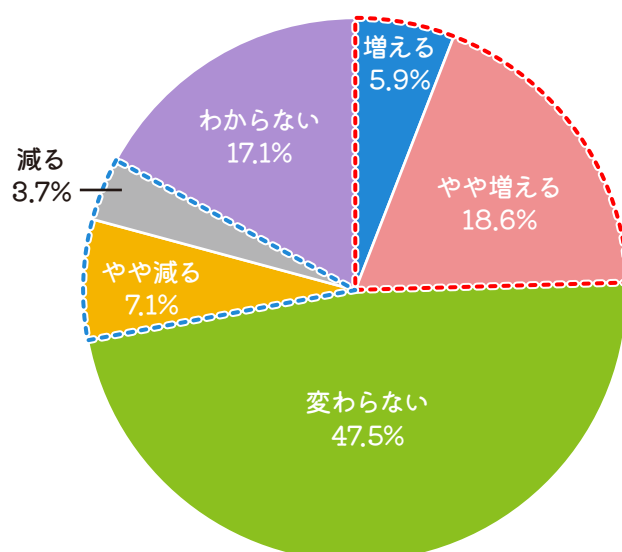


今後の転勤における赴任手当や引越費用の支給額は、47.5%が「変わらない」と回答した一方、「増える」または「やや増える」とした担当者は計24.5%に対し、「減る」または「やや減る」とした担当者は計10.8%と、全体的にはやや増える傾向がみられました。現在の市況における物価高が影響しているのかもしれません。

質問

『引越手当や費用の支給金額は今後変動する見込みですか？(SA)』

【対象：自社の転勤に関する業務に携わる、総務や人事のご担当者】(n=322)



<転勤実態アンケート2023 調査概要>

【調査方法】 インターネット調査

【調査対象者】 東京、大阪、名古屋、福岡に本社または支店、営業所を持つ、
従業員300人以上の企業で、社員の転勤に関わる業務に従事する
総務・人事担当者322名

【調査期間】 2022年12月28日(水)～2023年1月4日(水)

<1999年の転勤実態アンケート vol.2 調査概要>

【調査方法】 郵送配布・郵送回収法

【調査対象者】 東京、大阪、名古屋、福岡に本社または支店、営業所を持つ
企業381社の担当者

【調査期間】 1998年5月16日(土)～6月22日(月)

※本調査のグラフ構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100%とはなりません。



「0123引越文化研究所」とは

アート引越センター株式会社(本社:大阪府大阪市、代表取締役社長:寺田 政登)は、昨今の社会情勢の変化に合わせ、自社のシンクタンクである『0123引越文化研究所』をリニューアルいたしました。

0123引越文化研究所は、「引越」を生活文化の側面からとらえたさまざまな研究活動を推進するとともに、「引越」に限らず、さらに幅広い分野において「人・夢・暮らし」についての情報収集、研究分析活動などを多様な角度からおこなっていきます。

具体的には、アンケート活動を主体とした実態調査、消費傾向や関心事、現状の問題点などの把握と分析などに幅広く取り組んでいきます。調査・研究結果については、アートグループの取り組む多様な生活サービスの質的向上に活かされるだけでなく、みなさんに有意義に役立てていただけるよう、広く社会還元を図ってまいります。