

第2回

## 「望まない転勤」見直す企業続々 転勤不可68%でも「問題なし」

編集委員・森下香枝 片田貴也 2025年7月30日 7時00分



AIGジャパン・ホールディングスの広報・マーケティング部門統括責任者の林原麻里子執行役員=2025年7月3日午後2時9分、東京都港区、森下香枝撮影 

「望まない転勤」をなくしていこうという動きが、大企業などに広がりつつある。転勤が人材流出を招くとの危機感からだ。社員の希望をどう反映させるのか。支店網などをどうやって回していくのか。

外資系金融大手のAIG損害保険（東京）は6年前、「ワーク・アット・ホームベース」と名付けた人事制度を導入した。転勤の有無や勤務地をすべて、社員の選択制にしたのだ。

導入のきっかけは、2018年のAIU損害保険と富士火災との合併だった。

合併を控え、グループ各社の人事制度を一本化する必要に迫られた。当時、金融業界の総合職は全国転勤が当たり前で、単身赴任も多かった。そのなかで、「子どもの学校の都合、

親の介護、自身の病気療養などで『転勤できない』と離職する人が増えていた」と、広報・マーケティング部門統括責任者の林原麻里子執行役員は振り返る。

本当は辞めたくないのに去っていく社員もいれば、個人的な理由で転勤を免除された社員が肩身の狭い思いをすることも。一方、実態調査すると、転勤せずに同じ地域に居続けている社員も多数いた。

そこで、ライフステージなどによって転勤の有無を選択できる制度への転換が図られたという。

どんな制度なのか。

AIG損保の拠点は全国に100カ所以上。それを11のエリアに分けた。まず社員全員が、自分が働きたい「エリア」と「都道府県」を選ぶ。次に、転勤ができる「モバイル社員」と、希望エリアにとどまって働く「ノン・モバイル社員」のどちらかを選択する。

基本給はどちらを選んでも同じだが、社宅の運用に差をつけて転勤の負担に配慮している。

たとえば「転勤可」の社員が望んだエリア内の希望した都道府県で働く場合、社宅補助はなし。一方、望んだエリア内でも希望の都道府県にならなかった場合は社宅補助が適用される。希望エリア外の転勤になる場合は、社宅補助に加えて手当も出る。

「転勤不可」だと希望エリア外への転勤はないが、エリア内でも勤務地が自宅から遠くなる場合は、社宅補助を支給するようにした。

## 社員の68%が「転勤不可」を選択

「転勤可」「転勤不可」はいつでも変更でき、現在、約7千人の社員のうち68%が「転勤不可」を選んでいるという。

コロナ禍で広まったリモートワークも、望まない転勤を減らしていく追い風になった。

当時、AIG損保の管理部門の社員は東京在勤が原則だったが、希望する勤務地でのリモートワークが認められた。

林原さん自身、20年5月から24年2月まで、子どもの就学上の理由で佐賀県に移住した。基本は在宅勤務とし、月1回程度は会議のために東京本社に行くという働き方をした。役員会や定例会議もリモート参加でき、東京でも佐賀でも変わらず仕事できたという。

コロナ禍では林原さんと似たような働き方をした社員が約50人いたという。親の介護や子育てを理由にリモートに切り替えたり、リモートを活用することで時短勤務ではなくフルタイムで働けるようになったりした社員もいた。

## コロナ禍のリモートも追い風、離職者ほぼゼロに

社員の希望を優先しながら、全国の拠点を回していけるのか。林原執行役員によると、リモートの活用やエリアごとの現地採用を進めるなどした結果、「現在は問題なく運用されており、勤務地を理由とした望まない離職もほぼゼロになっている」という。

新制度は人材確保に大きな効果をもたらした。新卒採用の応募はそれ以前に比べ10倍に跳ね上がったが、他社が追随したこともあり、今は落ち着いている。「男性の育児休暇の取得率も24年度は100%になった」という。



ニトリホールディングスの東京本部=2025年7月2日午後1時38分、東京都北区、森下香枝撮影 

## ニトリの「マイエリア制度」とは

流通大手のニトリホールディングス（東京）も23年3月、転勤の可否や地域を希望制とする「マイエリア制度」を導入した。

全国約800カ所に店があり、総合職だと若いうちは数年に1度、転居を伴う転勤の可能性があることから、転勤による離職も少なくなかった。社員が共働きの割合は半数を超え、キャリア面談でも子育てや介護中の転勤に関する相談が多かったという。

新制度では、入社4年目以上の総合職社員を対象に、首都圏または関西圏での勤務を希望でき、「転勤なし」の就業も可能にした。転勤なしを選んでも給与や昇進に差はつけない。現在、約5%の社員が「転勤なし」を選んでいるという。

全国転勤する場合、転居者手当は従来の2～5倍支給し、負担に配慮する。

## 三井物産「リージョナル」「グローバル」選択

三井物産も24年7月、社員が転勤の可否を選べる人事制度を導入した。

対象は国内で採用された非管理職と、一部の管理職で、全社員の65%にあたる。「リージョナル（勤務地限定）」を選んだ社員は原則的に採用地で勤務し、「グローバル」を選んだ社員は国内外への転勤がある代わりに、基本給などを高くし、最大10%ほどの賃金差が出るという。

以前も、総合職にあたる「担当職」と勤務地が固定される「業務職」に分けた採用をしたが、業務職だと管理職に昇進ができないなどの制限があった。

新たな制度では、原則3年ごとに転勤のあるなしを選択でき、「転勤なし」でも管理職に昇進できるようにした。

## 転勤で内定辞退も.....東京海上日動は来春導入

東京海上日動火災保険も来春から人事制度を大きく変え、同意のない転居を伴う転勤の廃止に踏み切る。

これまで全国転勤のある「総合職」と、勤務地を固定する「エリア総合職」で分け分けていたが、総合職に一本化し、転勤の可否を毎年選択できるようにする。

「結婚や子育て、介護などライフイベントなどに応じて働けるようにした」と説明する。

制度見直しの理由の一つは人材確保だ。

東京海上は国内外に100以上の営業部や支店があり人員配置で必要なほか、本人のキャリア形成などにも有効であることから、転勤制度の維持は不可欠だ。しかし、転勤があることを理由に内定を辞退する学生も出始めていた。

人事担当者は「各種データや採用状況から、転居を伴う転勤制度があることによる人材獲得や定着での危機感が高まった」と制度見直しの理由を語る。

---

## この記事を書いた人



森下香枝

編集委員 | ここから  
TIMES編集長

+ フォロー

朝日新聞のデジタル版に掲載の記事・写真の無断転載を禁じます。すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

Copyright © The Asahi Shimbun Company. All rights reserved. No reproduction or republication without written permission.