

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、(1) 転勤を含めた異動パターン、(2) 転勤を行う意義・目的、(3) 転勤の有無や範囲等の説明、(4) 転勤をめぐる人事管理上の課題等、(5) 職員の意向に配慮した転勤、(6) 転勤した職員に対する配慮、(7) 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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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、(1) 行政内容の統一性保持、(2) 人材育成、人材の効率的配置、(3) 人事管理上の要請、(4) 組織の健全さの維持及び(5) 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(1)から(5)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。

また、採用後についても、職員に対して転勤の時期を丁寧に説明しているとする府省や、職員からも質問が寄せられるため、イントラネットに転勤の目的を掲載しているとする府省もあった。このほか、キャリアパスの一部として転勤が確立しているため、職員は当然に転勤があり得ることを認識していると思われるといった回答もあった。

このような取組に関連して、転勤を肯定的に受け止める次のような回答もあった。

- 学生は、育児や介護といった転勤のハードルとなる部分について実感がないためか、地

方や海外への転勤があることに対してマイナスの意識がないようで、むしろ良い経験が積めるといったポジティブな方向で受け止められている印象がある。

一方、転勤の説明内容や受け止め方によっては、人材確保に影響が生じているとの指摘もあった。

- 一部の職種では転勤があることを説明しているため、人材確保に苦慮している。家族が転勤を敬遠して、市役所等を勧めるケースがある模様である。
- 海外への転勤があること自体は理解しているものとして採用しているが、先進国のみならず、開発途上国にも行く可能性があることをイメージせずに採用された職員が多いため、そのような場所には独身のうちに行かせるような運用もしている。

4 転勤をめぐる人事管理上の課題等について

全体として転勤を敬遠する職員が増えており、転勤が人事管理上の喫緊の課題となっているという府省が多いが、現時点では転勤が具体的課題であるとは考えていない府省もあった。また、転勤に関する課題の有無については、原則として転勤がない人事グループを除き、転勤パターンによる大きな違いは見受けられなかった。

転勤に関する課題が生じているとした府省からは、次のような回答があり、個々の事情は異なるものの、「転勤を敬遠する職員の増加」、「希望地域の偏り」、「職員の選定や人事配置の困難性」が課題としてうかがわれた。

【転勤を敬遠する職員の増加】

- 特に地方で採用した職員について、転勤を敬遠する職員は増えている。望まない転勤をせざるを得ない場合に、辞めるという選択肢のハードルが低くなっている。
- 共働きの職員が増えており、子育て、介護などの事情で転勤が困難という職員が増えている。東京都内は子育て環境が整っている一方、特に海外で勤務するとなると必ずしも現地の生活環境が整っていないケースがあり、そのような転勤を敬遠する人が以前より増えている印象である。
- 地方では管理職になることを望まない職員が増えてきており、そうした層が転勤をより敬遠する傾向にある。管理職になると転勤範囲が広がるのが、管理職になりたくない理由の一つになっているのかもしれない。

【希望地域の偏り】

- 全国に現場があるという業務の特性上、全体としては転勤に対し理解はあるが、近年は、職員の都市部志向が高まっている。現場志向が強く、本省以外は行きたくないという職員はあまりいないが、現場の中でも都市部に近い官署にしてほしいという要望は全世的に高まっている。
- 業務量が多く人材の需要がある地域と、需要に見合う人材がいる地域が異なっているため出身地とは異なる地域で採用した職員から、地元に戻りたいという声が上がっている。
- 海外への転勤の場合には配偶者同行休業制度があり、また、地方公共団体への出向による転勤の場合にはワーク・ライフ・バランスを充実させやすいため希望する者が一定数いるが、転勤先の国や地方公共団体によっては希望者が少なく、人事管理に苦慮している。

【職員の選定や人事配置の困難性】

- 基本的には転勤のない組織であることを前提に働いている職員が多かったが、組織改正により新たな地方機関ができたため、そこに配置する職員の選定に苦慮している。
- 転勤する職員に偏りが生じて不公平感が高まっており、人事を組みにくくなってきている。

一方、現時点では転勤は具体的な課題とはなっていないとする府省からは、「業務上、転勤があることは当然であるということを職員も理解している」との回答や、「管区機関では転勤があることは採用時に丁寧に説明して納得を得た上で採用している。他府省の管区機関採用者は本府省に行ける者が限られているのに対して、当省の管区機関では、むしろ地方採用者のほぼ全員が本省勤務を経験できるというキャリアパスが確立していることが人材獲得上のアピールポイントとなっている。」といった回答があった。

このほか、地方出先機関においてほとんど転勤がない職場があり、人事が硬直化していることから、新たに転勤を行うことを検討していると回答した府省もあった。

5 職員の意向に配慮した転勤について

職員の意向に配慮した転勤を行うための取組として次のような回答があった。

- 転勤に対する職員の意向を丁寧に把握し、転勤ができない職員以外に必要なポストに配置している。
- 転勤が可能な職員のみを必ず同意の下で転勤させている。
- 次の異動時に可能な限り希望を踏まえた配置とする旨を伝えるといった方法で職員の理解を得ている。
- 転勤の必要があるポストは基本的には公募制としており、希望する職員を優先的に配置している。
- どうしても適任者がいない場合には、現任者の配置期間を延ばす、専門性が異なる職員や従来よりも役職段階が低い職員等を配置する、任期付職員や非常勤職員の採用によって補充するといった方法によりやり繰りしている。

6 転勤した職員に対する配慮について

転勤した職員に対する配慮として次のような回答があった。

- 厳しい場所に転勤した職員には、次の異動では希望地に優先的に配置するなどの配慮をしている。
- 転勤が当たり前であるため、基本的には特別な配慮はないが、離島・へき地に転勤した職員に対しては、配置期間を限定したり、次のポストを都市部にしたりするなどの計らいをすることがある。
- 転勤に伴う引っ越しの円滑化のため、異動時期を3月中旬、4月1日又は4月中旬に三分割している。

他方で、「転勤があることが当然の職場であり、様々な事情によりどうしても転勤ができない職員との公平性の観点等を理由に特段の配慮等はしていない」という回答や、「転勤は全員が経験することとして公平性を維持している」といった回答もあった。

7 転勤の代替手段の検討について

業務の合理化や働き方の見直しの観点から、事務の集約、AIの活用、外部委託の促進、手続のオンライン化等を行っているものの、転勤により職員を配置しなければならないポストはテレワーク等が困難な現場であるといった回答をする府省が多かった。

一方、次のような回答をした府省もあった。

- 転勤をできる限り減らせるよう、業務経験を積ませるに当たっては、転居が必要ない範囲で異動を行うなどの工夫を行っている。
- 昇任に当たっては原則として管区外への異動を経験させることとしているが、他機関での管理職ポスト経験や人事評価の要件を満たせば、転勤せずとも昇任できるという例外を設けて試行している。
- 管内の複数県にまたがるエリア限定採用を試行的に開始しており、今後エリア限定の人事グループを作っていくことを検討している。

第2節 職員の転勤に対する意識等

1 アンケート方法、回答状況

職員の転勤に対する意識等を把握するため、令和7年12月から同8年1月にかけて、一般職の国家公務員（常勤職員）約28万人に対して、無記名によるWebアンケート（以下「アンケート」という。）を実施した。

今回のアンケートに当たっては、回答者である職員の属性として、年齢、性別、本府省・地方機関別、採用試験の種類、家族構成、転勤の経験回数等を把握することとした。

一部未回答のものなどを除き、有効回答数は、107,662であった。

有効回答者の属性別の内訳は、図2-1から図2-9までのおりであり、転勤を1回以上経験した職員の割合は7割を超え、3回以上転勤した職員は5割弱となっている（図2-9）。なお、割合については、小数点第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0とまらない場合がある。

図2-1 年齢別回答者内訳

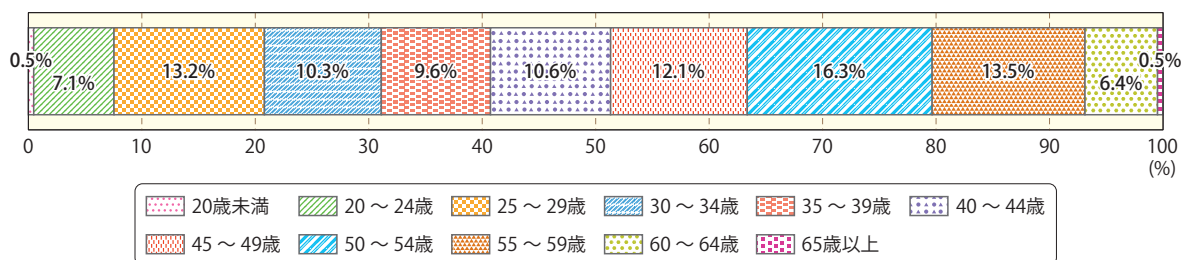


図2-2 性別回答者内訳

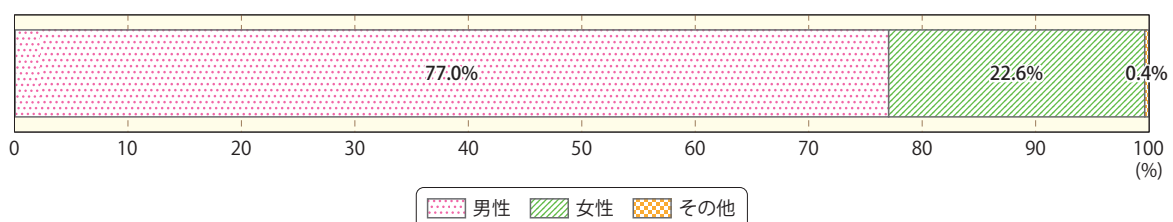


図2-3 本府省、地方機関別回答者内訳

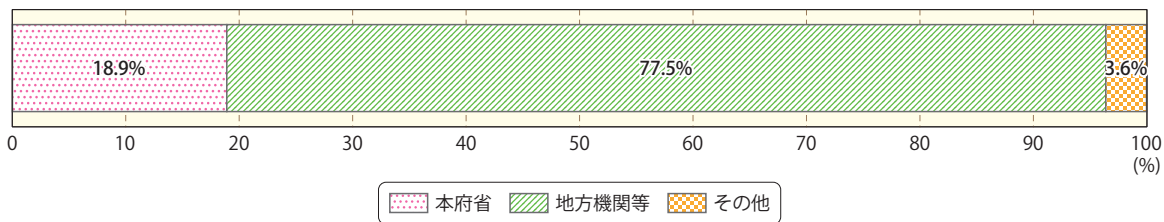


図2-4 採用試験の種類別回答者内訳

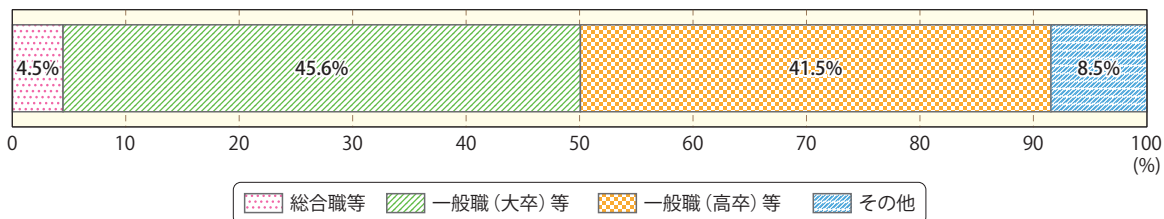


図2-5 家族構成別回答者内訳

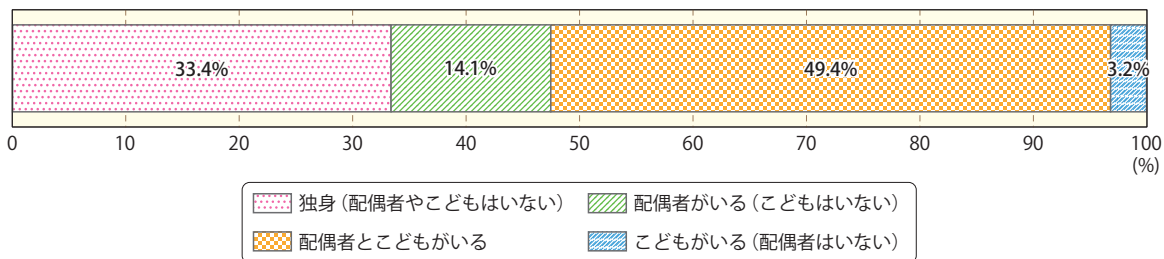


図2-6 配偶者の就業の有無別回答者内訳(「配偶者がいる」と「配偶者と子どもがいる」を選んだ者への質問)

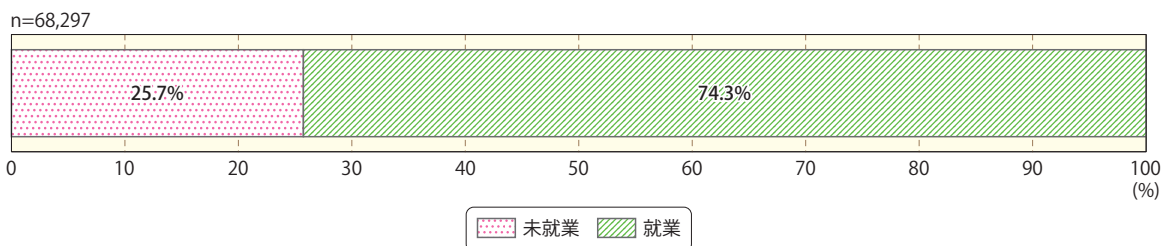


図2-7 こどもの状況別回答者内訳

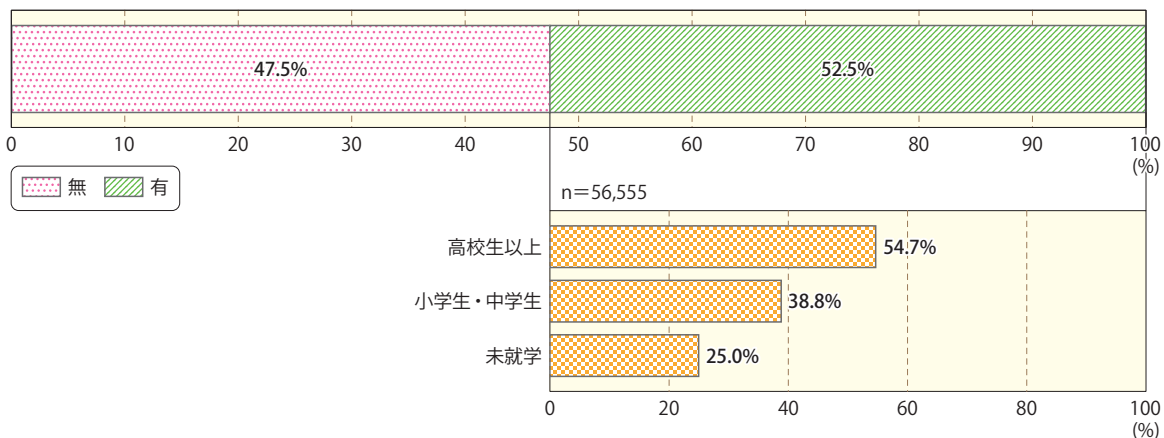


図2-8 介護が必要な親族の有無別回答者内訳

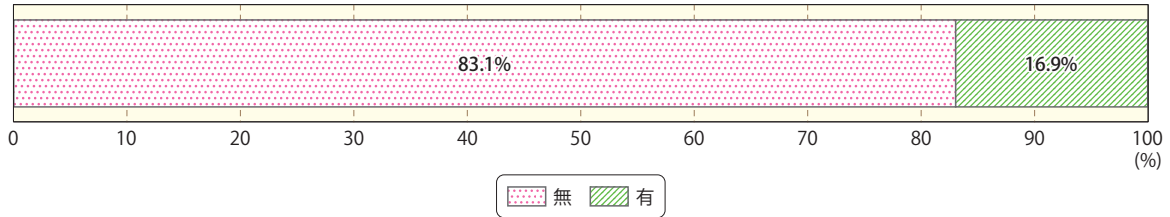
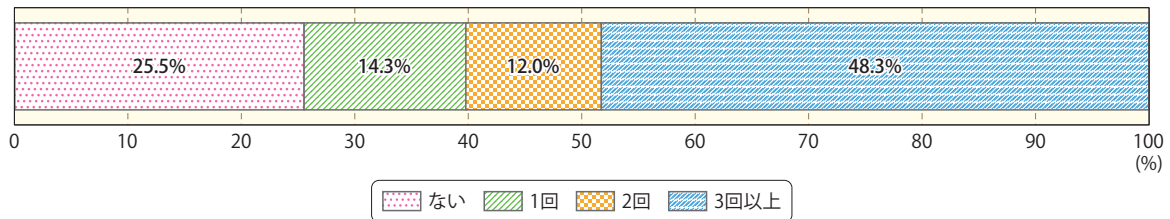


図2-9 転勤の経験回数別回答者内訳

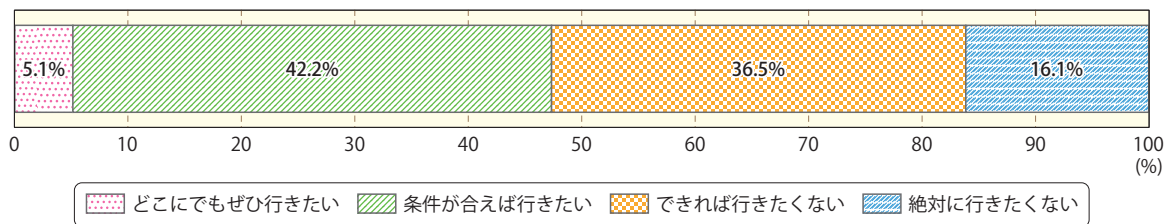


2 アンケート結果

(1) 転勤に対する意識

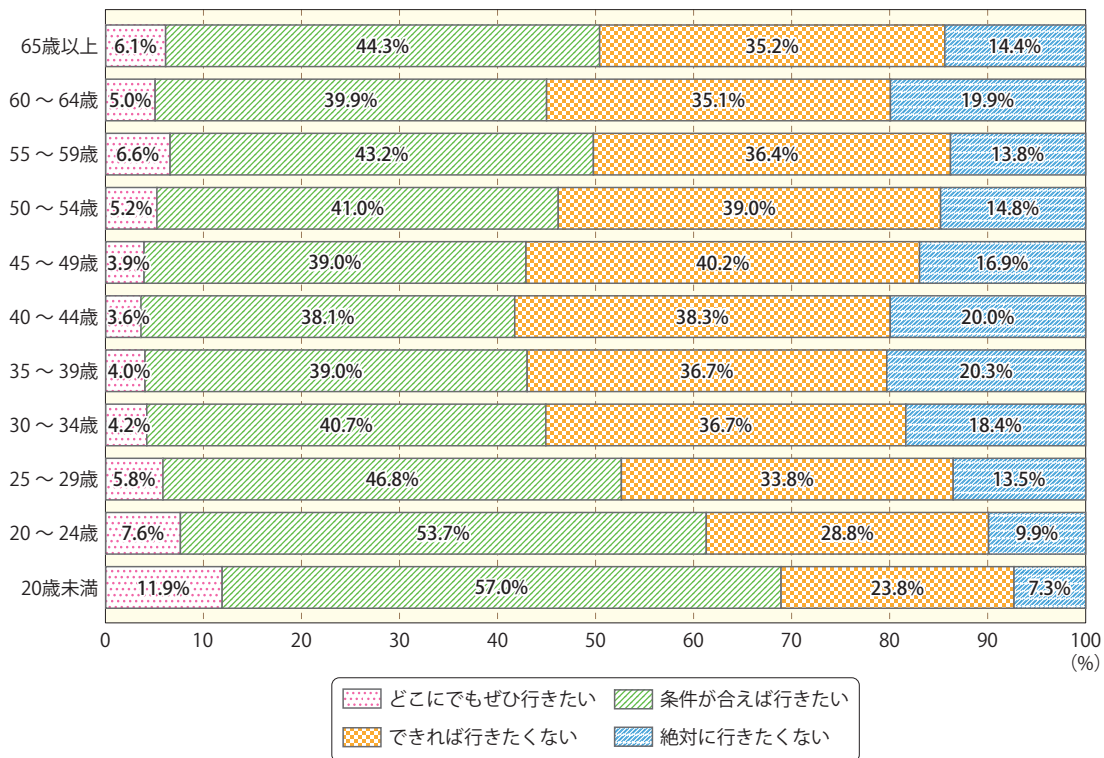
転勤に対する意識について、全員必須の質問として、「どこにでもぜひ行きたい」、「条件が合えば行きたい」、「できれば行きたくない」、「絶対に行きたくない」のいずれかを選択するよう求めたところ、以下のとおりとなった。「どこにでもぜひ行きたい」又は「条件が合えば行きたい」という転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合は5割弱となっている一方、「できれば行きたくない」又は「絶対に行きたくない」という転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は5割強となっている。

図2-10 転勤に対する意識



当該質問について、さらに、年齢、性別、採用試験の種類、配偶者の就業の有無、こどもの状況、介護の状況、転勤の経験回数別でそれぞれで集計すると、以下のとおりとなった。

図2-11 年齢別の転勤に対する意識

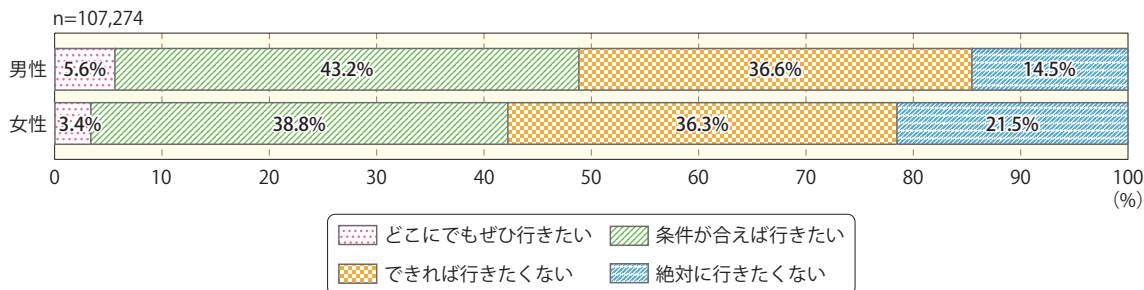


「どこにでもぜひ行きたい」又は「条件が合えば行きたい」という転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合は、20歳台までは年齢が上昇するとともに減少傾向にあるものの5割を超えている。

30歳台以降では、年齢が上昇するとともに転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は増加傾向にあり、40～44歳で6割近い割合となっている。その後、45歳以降をみると、50歳台までは減少傾向に転じている。

また、「絶対に行きたくない」との意識を持っている職員の割合は、特に、35～39歳、40～44歳及び60～64歳で多く、2割程度となっている。

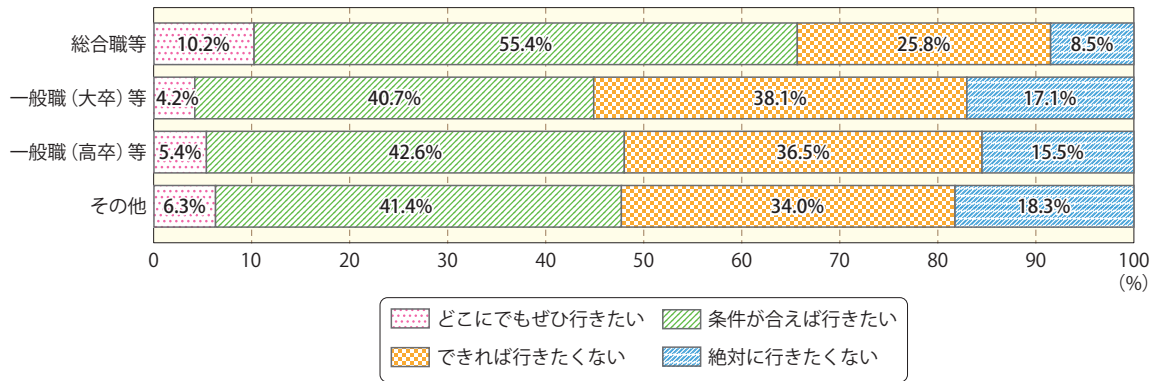
図2-12 性別の転勤に対する意識



男性は、「どこにでもぜひ行きたい」又は「条件が合えば行きたい」という転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合と、「できれば行きたくない」又は「絶対に行きたくない」という転勤に否定的な意識を持っている職員の割合とが拮抗している。

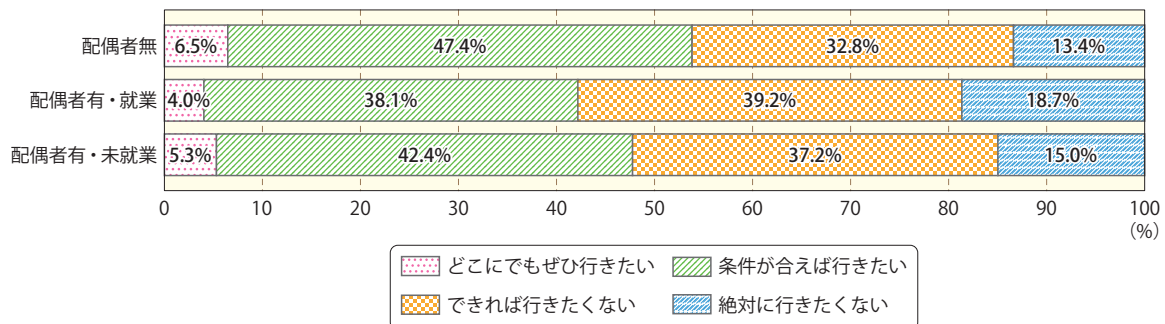
女性は、転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合は4割程度であり、転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は6割弱となっている。

図2-13 採用試験の種類別の転勤に対する意識



総合職試験等（I種試験を含む。）からの採用者は、「どこにでもぜひ行きたい」という意識を持っている職員の割合が1割を超え、「条件が合えば行きたい」という意識を持っている職員の割合と合わせると6割強となっており、他の試験等からの採用者と比べ、転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合が高い。

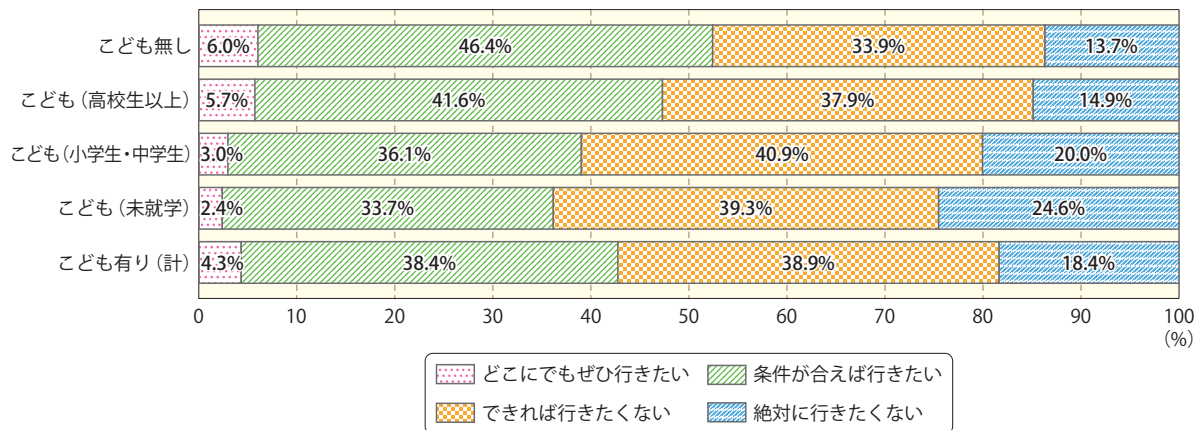
図2-14 配偶者の就業の有無別の転勤に対する意識



「どこにでもぜひ行きたい」又は「条件が合えば行きたい」という転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合は、配偶者がいない場合には5割強となっており、「できれば行きたくない」又は「絶対に行きたくない」という転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は5割弱となっている。

配偶者がいて就業している場合は、転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は6割近くとなっているが、「絶対に行きたくない」との意識を持っている職員の割合は2割程度であり、配偶者がいて就業している場合でも、4割を超える職員は転勤に肯定的な意識を持っている。

図2-15 こどもの状況別の転勤に対する意識

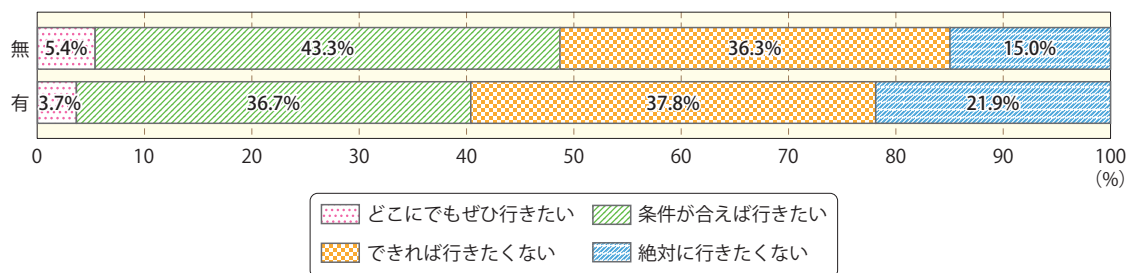


「どこにでもぜひ行きたい」又は「条件が合えば行きたい」という転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合は、子どもがいない場合には5割強となっており、「できれば行きたくない」又は「絶対に行きたくない」という転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は5割弱となっている。

子どもが幼いほど転勤に否定的な意識を持っていることがうかがわれ、未就学又は小学生・中学生の子どもがいる場合は、転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は6割を超えている。

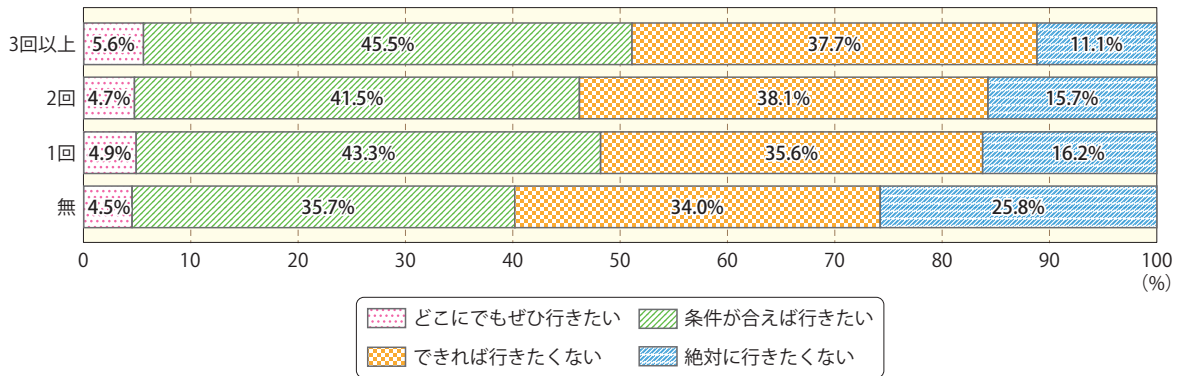
また、「絶対に行きたくない」との意識を持っている職員の割合は、未就学の子どもがいる場合は2割を超えており、小学生・中学生の子どもがいる場合は2割程度となっている。一方、高校生以上の子どもがいる場合は、転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合は5割弱となっている。

図2-16 介護が必要な親族の有無別の転勤に対する意識



介護が必要な親族がいる場合、「できれば行きたくない」又は「絶対に行きたくない」という転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は6割近くとなっており、「絶対に行きたくない」との意識を持っている職員の割合は2割を超えている。

図2-17 転勤の経験回数別による転勤に対する意識



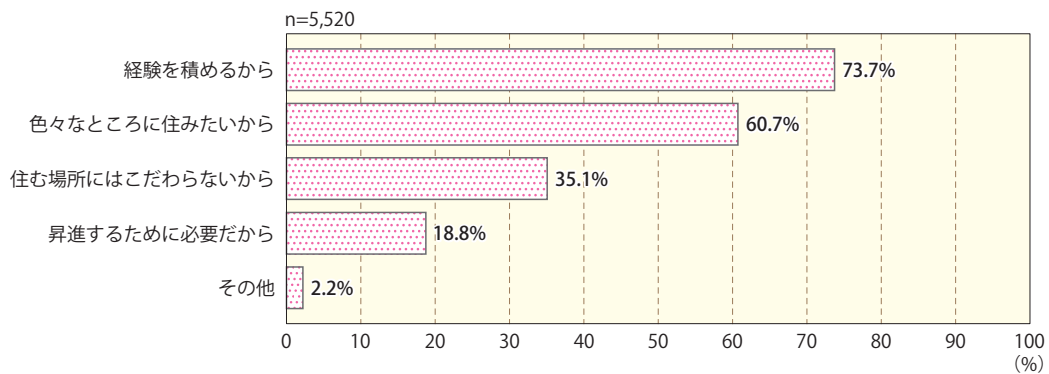
これまでの転勤の経験回数が3回以上である場合、「どこにでもぜひ行きたい」又は「条件が合えば行きたい」という転勤に肯定的な意識を持っている職員の割合と、「できれば行きたくない」又は「絶対に行きたくない」という転勤に否定的な意識を持っている職員の割合とが拮抗している。

これまで転勤を経験したことがない場合、転勤に否定的な意識を持っている職員の割合は6割近くとなっており、「絶対に行きたくない」との意識を持っている職員の割合は2割を超えている。

(2) 転勤をしたくない理由、転勤してもよい条件等

転勤に対する意識について冒頭の全員必須の質問（図2-10）について、それぞれの選択肢を選んだ理由等を把握するための質問を行ったところ、以下のとおりとなった。

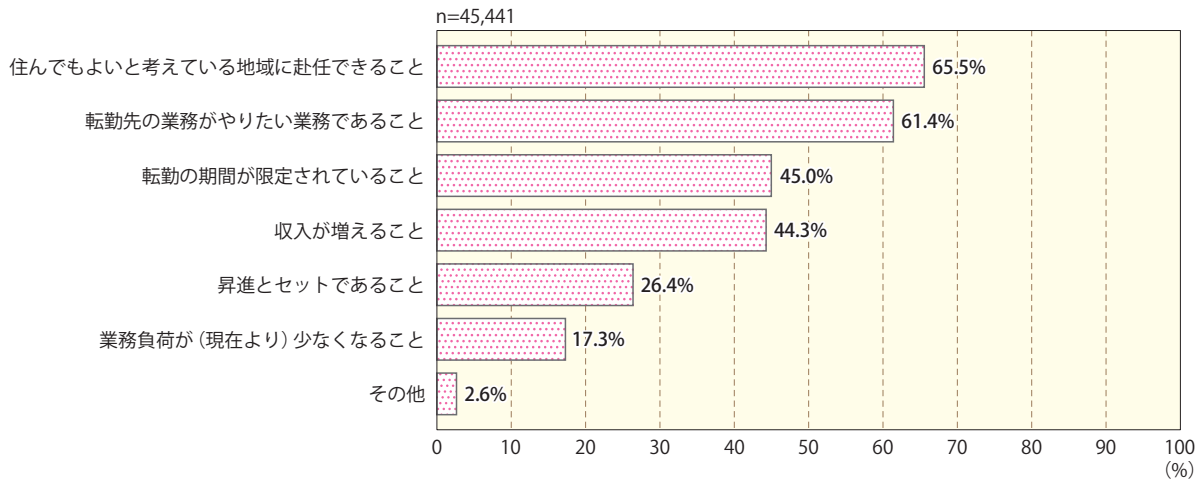
図2-18 「どこにでもぜひ行きたい」理由（「どこにでもぜひ行きたい」を選んだ者への質問）



「どこにでもぜひ行きたい」を選んだ者について、その理由を質問（複数回答可）したところ、7割を超える者が「経験を積めるから」を挙げ、6割を超える者が「色々なところに住みたいから」を挙げている。

なお、自由記述の中には、公務の要請を理由として挙げているものも一定数見られた。

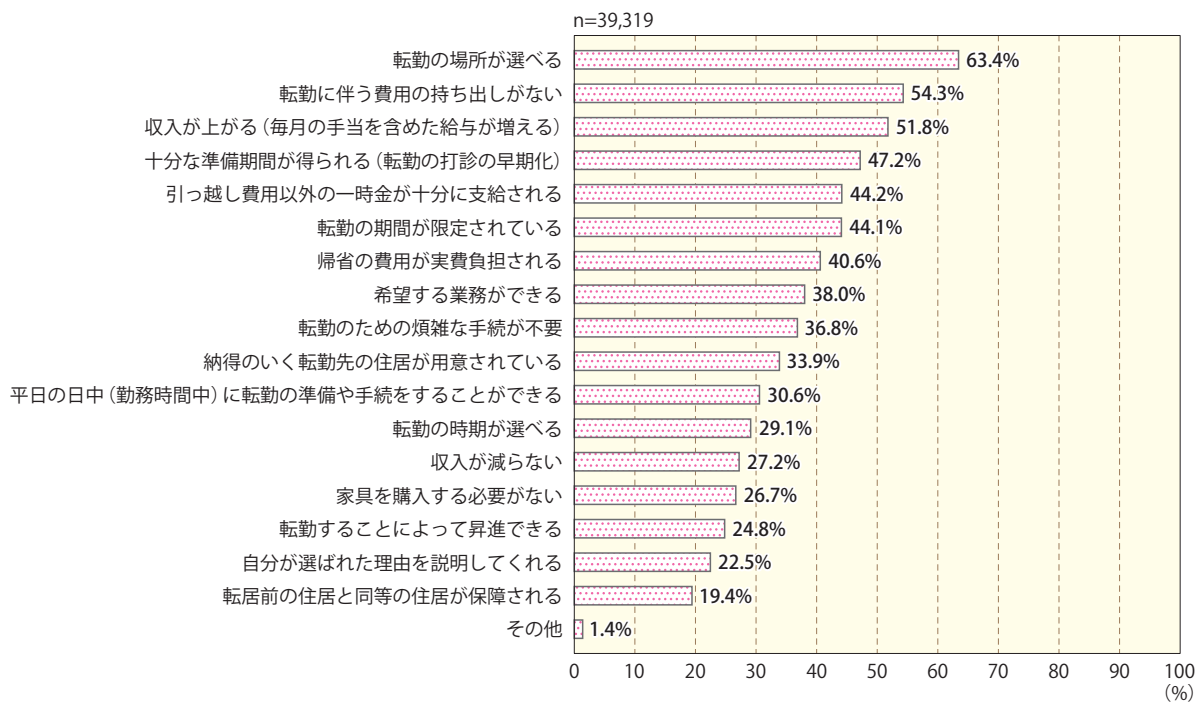
図2-19 転勤してもよい条件（「条件が合えば行きたい」を選んだ者への質問）



「条件が合えば行きたい」を選んだ者について、転勤してもよい条件を質問（複数回答可）したところ、6割を超える者が「住んでもよいと考えている地域に赴任できること」、「転勤先の業務がやりたい業務であること」を挙げ、4割を超える者が「転勤の期間が限定されていること」、「収入が増えること」を挙げていた。

職員が転勤をする上で、転勤先（地域）や転勤先での業務が選択できることは大きなインセンティブとなり、また、転勤の期間の限定や収入の増加も一定程度のインセンティブとなり得ることがうかがえる。

図2-20 どのようなことがあれば転勤をしてもよいか（「できれば行きたくない」を選んだ者への質問）



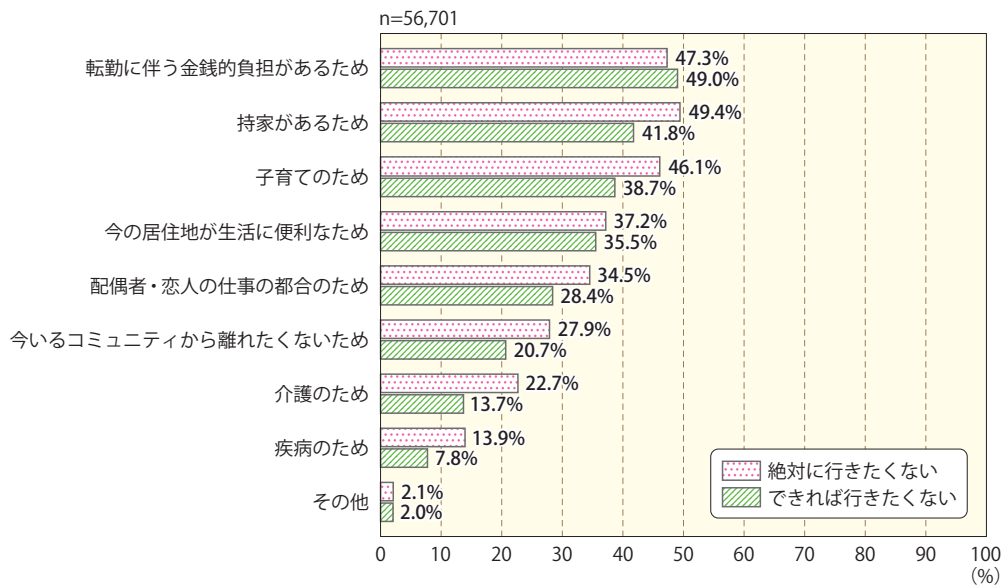
「できれば行きたくない」を選んだ者について、どのようなことがあれば転勤をしてもよいと考えるかを質問（複数回答可）したところ、6割を超える者が「転勤の場所が選べる」を挙げ、5割を超える者が「転勤に伴う費用の持ち出しがない」、「収入が上がる（毎

月の手当を含めた給与が増える)」を挙げ、4割を超える者が「十分な準備期間が得られる（転勤の打診の早期化）」、「引っ越し費用以外の一時金が十分に支給される」、「転勤の期間が限定されている」、「帰省の費用が実費負担される」を挙げていた。

転勤してもよい条件での分析と同様に、転勤先の地域が選べるのが最も大きな要素となることが分かる。

それに加えて、現在生じている各種費用の自己負担を補填することや、給与面でのインセンティブをつけることなどが、転勤に否定的な意識を変えていくために効果的な方策となるものと考えられる。

図2-21 転勤したくない理由（「できれば行きたくない」又は「絶対に行きたくない」を選んだ者への質問）



「できれば行きたくない」を選んだ者に、その理由を質問（複数回答可）したところ、「転勤に伴う金銭的負担があるため」が最も多く、これに「持家があるため」、「子育てのため」が続いて多かった。

同じく「絶対に行きたくない」を選んだ者に、その理由を質問（複数回答可）したところ、「持家があるため」が最も多く、これに「転勤に伴う金銭的負担があるため」、「子育てのため」が続いた。

特に、「転勤に伴う金銭的負担があるため」の理由については、「できれば行きたくない」と「絶対に行きたくない」の双方で5割に迫っており、転勤に伴う様々な費用の自己負担を補填することが、転勤に否定的な意識を変えていくために効果的な方策であると考えられる。

【コラム1】 転勤を経験した職員の声

1 国土交通省課長補佐（技術系） A氏

(1) これまでの経歴

平成25年に国土交通省に入省し、最初の約2年、地方機関の事務所で勤務した。その後、本省に異動・転勤した後、6年目から10年目まで地方機関での異動・転勤を経験し、現在は本省で勤務している。

(2) 転勤があることを、採用時に理解していたか

もともと転勤があるだろうと思っていた。

(3) 転勤を打診されたときにどう思ったか

採用6年目に本省から地方の事務所に異動したときには3週間前に内々示があり、引っ越しが間に合うか、また、見知らぬ土地での生活や子育てに不安を感じたが、現場を重視する組織ということもあり、断るという選択肢は浮かばなかった。

(4) 転勤に当たっての組織からの配慮

引っ越しは大変だったが、赴任先の事務所の職員から、転入手続き等を気にかける声かけをいただいた。

(5) 実際に転勤に行ってみて、良かったこと・苦労したこと

地方では、直接プレーヤーとして施策を実践している感覚が持てたり、計画づくりで技術的な素養が活かせる場面があったり、手触り感を感じられた。また、事務所の課長として赴任し、若手の時期に管理職を経験することができた。今までの職位で見えていなかった部分を実感でき、大変ではあったが、とても良い経験をさせてもらったと思う。

苦労したのは、主に生活面で、家族、特に配偶者のコミュニティづくりや、慣れない土地での子育てである。配偶者にはかなり負担をかけていたと思う。

(6) 転勤の経験が業務上活かされていること(その他、転勤の意義として考えられること)

現場経験があることで、現場の様子が想像でき、その問題意識に基づいて施策を考えることができる。また、施策を全国に広げていくときに、現場となる地方機関で実行可能かどうかという部分にも思いを馳せることができる。さらに、地方で管理職をしたことがあるからこそ、本省に戻っても上司の大変さが分かることも挙げられる。

様々な規模の地方機関を経験するのは意義があることだと感じており、実際に身を置かないと分からないことも多いので、テレワークなど転勤以外の方法で代替するのも難しいと思う。

仕事面では間違いなく意義はあるが、職員のライフステージによってバランスが

変わってくると思う。自分も、こどもの成長などもあり、前回本省から地方に転勤したとき以上に家族が動きづらい状況になってきていると感じる。

(7) 転勤に関する改善点（要望したいこと）

赴任するに当たって、しっかり準備ができる期間を担保してほしい。職員数が多いので、内々示の時期を抜本的に早めるのは難しいのではと思うが、事前のコミュニケーションで補完していくことを追求してもよいと思う。

また、人事異動についても、周りの状況も聞くと、かなり希望を聞いてくれるようにはなっているが、より一層、職員のライフステージ、育児・介護の状況などにしっかり耳を傾け、年1回の身上書だけではなく、中長期的なキャリアパスを人事担当者と職員個人がしっかり擦り合わせられれば、転勤もより建設的となり、納得感も生まれると思う。また、内々示の際に、管理職が、転勤がキャリアにどう役立つか、どういう意義のある仕事ができるかなどを説明してくれることはモチベーション向上につながる。

その他、地方に転勤すると、家族に大きな負担をかけることはもちろん、自家用車がないと生活が難しいなど、東京よりもお金がかかる場面が多いにもかかわらず、地域手当や広域異動手当などの制度上、地方に行く給与が下がるという実態があるため、転勤が敬遠される大きな要因になっており、改善をしていくべきではないかと思う。

2 外務省大臣官房人事課 主査 B氏

(1) これまでの経歴

平成19年に外務省に入省し、最初は本省で勤務していた。採用5年目にイスラエルに転勤となり、日本に戻ることなくその後家族帯同でベトナムへ、更にカナダへの転勤を経験し、現在は本省で勤務している。各国での勤務期間は、それぞれ3、4年程度だった。

(2) 転勤があることを、採用時に理解していたか

転勤（在外公館勤務）があることは採用前から理解しており、海外勤務に関心があったため外務省に入省した。

(3) 転勤を打診されたときにどう思ったか

イスラエルへの転勤の打診があった際、治安への不安を感じたが、イスラエルでの勤務経験者に話を聞くなどして自分なりに調べた結果、抱いていたイメージとは違うことが分かり転勤を決めた。実際にイスラエルでは公私にわたり充実した日々を過ごすことができ、住めて良かったと思っている。

(4) 転勤に当たっての組織からの配慮

海外赴任の省内手続等をまとめた資料が整備されており赴任準備の参考になっ

た。職員の在外赴任に伴う同伴子女の海外での学校問題等に係る相談窓口も設置されている。

また、自身が転勤した際はなかったが、外務省として引っ越し業者と契約することで、引っ越し業者を指定できる場合には、各職員において業者の選定を行う必要がなくなるとともに、一時立替払いをする必要もなくなり、引っ越し手続の負担を減らす取組も行われている。

(5) 実際に転勤に行ってみて、良かったこと・苦労したこと

赴任先にもよるのだろうが、本省に比べて終業時刻が早いことに加え、通勤時間もかからなかったのが、家族と過ごす時間が作れた。また、現地では色々な場所に旅行に行くことができた。こどもは今でもカナダに戻りたいなどと言っている。

一方で、海外への引っ越しは大変であり、家具等の大型の荷物は基本的には船便を利用することになるが、転勤先への到着は数か月先になるので、前任地で使っていた家具は処分して転勤先で買い揃えることもあった。

(6) 転勤の経験が業務上活かされていること(その他、転勤の意義として考えられること)

実際に現地に行ってみて分かることがある。在外勤務を経験したことで、現在外国で勤務している職員の立場に立って物事を考えることができるようになった。外務省職員として大きく成長できたと思う。

(7) 転勤に関する改善点(要望したいこと)

自分自身は海外で勤務したいと思っているが、こどもの学校や配偶者の仕事のことを考えると、次に海外に転勤となったら単身赴任になるかもしれない。日本での家族の生活と、海外での自身の生活の二重生活を金銭的に賄えるかに不安がある。在外職員にも単身赴任手当と家族が居住する借家の住居手当が支給されるようになったが⁴、家族が住むこととなる都内の借家の家賃は高額であるため、家族が居住する借家の住居手当について、金銭的支援をもっと増やしてほしい。

3 国税庁課税部法人課税課総務係 国税実査官 C氏

(1) これまでの経歴

平成28年に国税庁に入庁し、採用後、まず京都の税務署で3年間勤務した後、沖縄に転勤となり2年間勤務した。その後、大阪で4年間勤務し、現在は東京の国税庁本庁で勤務している。

(2) 転勤があることを、採用時に理解していたか

転勤があることは理解していたが、関西から出ることは予想していなかった。

⁴ 在外単身赴任手当の新設等を含む外務公務員給与法の改正法が令和8年3月31日に公布され、4月1日から施行されている。

(3) 転勤を打診されたときにどう思ったか

沖縄への転勤は予想外だったが、とても嬉しく思った。

本庁への転勤は、内心ではずっと行ってみたいと思っていたが、結婚して子どもも小さかったので、配偶者の理解を得る必要があった。単身赴任することと、毎月2回は自宅のある大阪に戻ることを条件に、配偶者の理解を得た。

(4) 転勤に当たっての組織からの配慮

転勤に関して配慮してほしい事情の有無などについて、所属長から確認があった。

(5) 実際に転勤に行ってみて、良かったこと・苦労したこと

転勤先で様々なことを見聞きするだけで良い経験になっている。本庁ではスケールの大きい仕事ができおり、また、予想していたよりも業務のペーパーレス化が進んでいて、ワーク・ライフ・バランスも確保されている。本庁では、超過勤務は多いが、休暇は取りやすい印象があり、出勤時間も遅くてもよいので働きやすい。

他方、若い頃は旅行気分転勤が楽しかったが、家族ができてからは考えることが増えた。

(6) 転勤の経験が業務上活かされていること(その他、転勤の意義として考えられること)

転勤によって様々な人とのつながりができることは大きいと思う。今後、何か分からないことがあっても詳しい人に聞くことができる。また、本庁に転勤になったことで、多様な業務が経験でき、スケールの大きな仕事ができている。

(7) 転勤に関する改善点(要望したいこと)

自分のように単身赴任をすると、帰宅費用、二重生活の食費や家賃のほか、家具等を揃えるための費用がかかる。これらの費用をカバーできるよう、単身赴任者への金銭的支援を増やしてほしい。

また、東京に引っ越した際は、宿舎が古くて大変だった。今は別の宿舎に移ったが、特に地方から転勤してくる者は新しい宿舎に入れるよう、配慮してほしい。