

gendai.ismedia.jp

いま「転勤を強制しない」大企業が増加中...そのウラに隠れている「意外な落とし穴」(前川 孝雄) @gendai_biz

前川 孝雄 (株)FeelWorks代表青山学院大学兼任講師 プロフィール

これまで正社員として働く場合、転勤や異動は会社都合で決められるもので、単身赴任や家族の転居も致し方ないと思われてきた。しかし近年、結婚・出産後も働く女性、介護や病気治療をしながら働く高齢者が増えたことや、若者のキャリア意識の変化もあいまって、会社都合で転勤や異動を強制すること控え、個人の事情に配慮し、希望を尊重する大企業が増えつつある。

働きやすい会社が増えることは好ましいと歓迎する人も多いだろう。しかし、この変化をもろ手を挙げ歓迎するだけでよいのだろうか。長年企業のダイバーシティマネジメント推進を支援してきた(株)FeelWorks代表の前川孝雄氏は、個人が長く活躍し続けるために落とし穴があると注意を促す。その理由とは何か。



[PHOTO] iStock

損害保険ジャパン株式会社は、社員の転居を伴う転勤を原則廃止することを公表した。全国津々浦々、地方の隅々まで営業網を持つ大手保険会社の動きは、これまで会社都合の人事が当然と考えられてきた日本型雇用の転換を示すものだ。

具体的には、2022年度からジョブ型の働き方を取り入れ、事前に職務内容を明示した専門領域別の人材登用を導入。社員から希望者を募るといふ。職域では、職能ごとに事前に決めた区分内

に異動を限り、原則、転居を伴う転勤を廃止する。

また**2023**年度の新卒採用者から専門職域別の採用枠も設定。入社から**6**年間は専門領域内で経験を積み、**7**年目からジョブ型かメンバーシップ型かの選択できるようにする。ジョブ型への人事制度移行とともに、原則として会社都合の異動や転勤をなくす方向に舵を切ったのである。