

巻頭あいさつ

21世紀職業財団 会長 伊岐 典子



この度21世紀職業財団会長に就任いたしました。当財団が公益財団法人としての使命を果たし、ご利用いただく各組織の雇用管理改善に貢献できますよう、職員とともに邁進してまいります。

自己紹介も兼ね、この機会に、ダイバーシティ関連のテーマのひとつである転勤について触れてみたいと思います。労働省入省10年後の山梨県庁への異動は、同期入省者がほぼ同時期に経験するジョブローテーションの一環で、初めて管理職を経験するものでした。数年前から意識して準備を進めたため、幼い子ども2人を抱えての赴任でしたが、不安より嬉しい気持ちが勝っていました。子育てのサポートのため甲府へ同行してくれた義父母の存在も力になりました。一方、東京に戻った後5年少々で大阪の地方支分部局へ転勤した際は、小学生となった子どもを東京に置き、組織の側の必要性は理解しつつも「なぜ自分が?」との思いを抱えて2年余を過ごしました。毎週末東京大阪間を往復し、肉体的な負担も大きいものでした。そして数年前、大使というポジションと未知の国への異動を打診された際は、チャンスを前に、高齢の両親が気がかりでなかなか決断できませんでした。実際、赴任後に父親の入院もあり、3年間の勤務を無事に終えるまで、薄氷を踏む思いで仕事をしました。結局、この3回の転勤は、それぞれ私の知識、経験の幅を飛躍的に広げるものであったと振り返ることができるのですが、私生活上のコストはそれなりに大きいものでした。

日本の雇用管理に当然のようにビルトインされてきた転勤について、この数年、労使双方のコストや持続可能なかたちでの人材の確保・育成、能力発揮の観点から課題を認識し、企業経営の中で真剣にその在り方を吟味する動きが出てきています。昨年3月に厚生労働省が公表した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」に明記された、適正配置、人材育成、昇進管理、組織活性化等のうちどれを自社の転勤が目的としているか、そしてそれは転勤という方法でなければ実現できないのかの検証は、ダイバーシティ推進を目指す多くの企業でトライする価値のあるものではないでしょうか。それらの検証を経て企業が自社の転勤制度の透明性を高めることは、転勤する方々の納得性を高めるとともに、これを避けてきた方々に一歩踏み出す勇気を与える効果も期待できる気がします。

本誌は今後とも適時な話題を取り上げ情報提供してまいります。よろしくご愛読をお願いします。

Profile

1956年	福岡県福岡市生まれ	2010年	(独)労働政策研究・研修機構統括研究員
1979年	労働省入省。以後男女雇用機会均等法、育児休業法等の立案をはじめ女性労働、職業安定、労働基準等の行政に従事。	2012年	厚生労働省東京労働局長
2008年	中央労働委員会事務局次長	2014年4月	ブルネイ駐劔特命全権大使 (2017年7月退官)
2009年	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長	2018年6月	公益財団法人21世紀職業財団会長(現在)