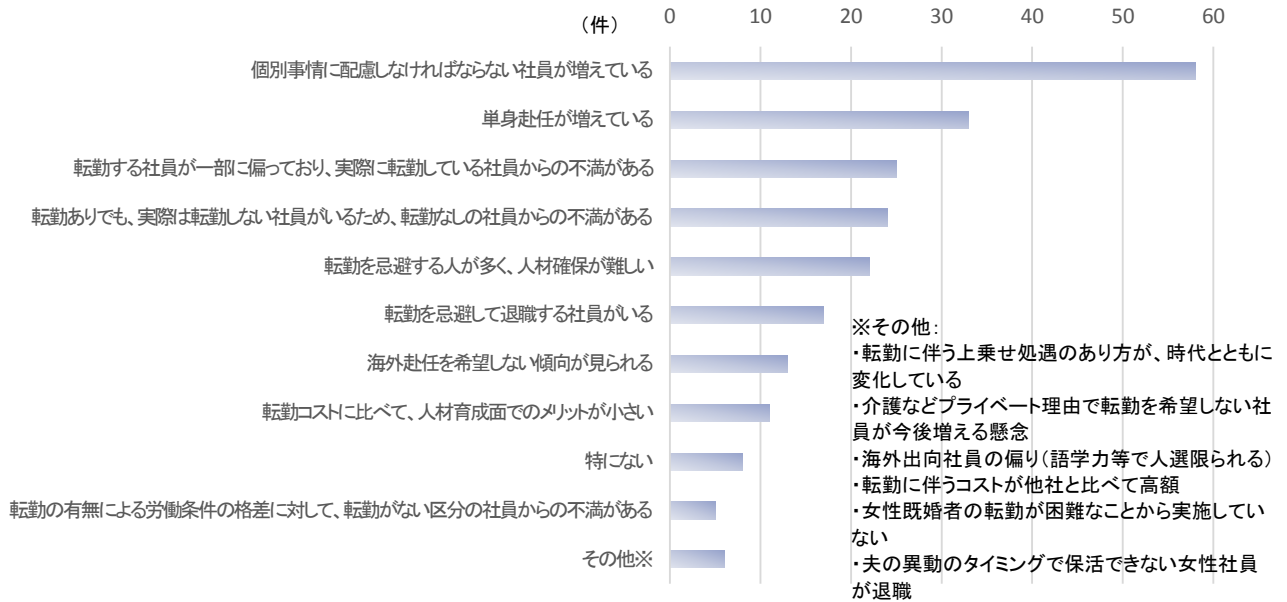
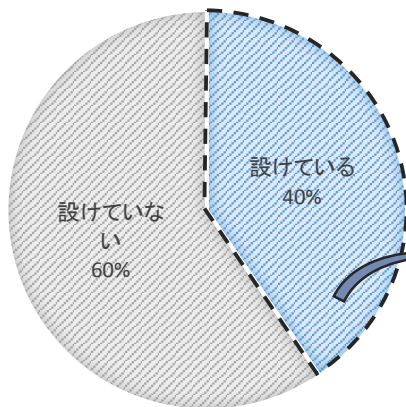


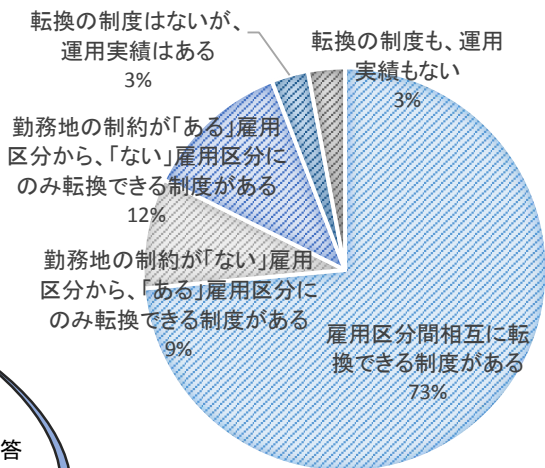
■ 転勤を実施する上で課題と考えていること(複数回答)



■ 「正社員」の中に「勤務地の範囲の違い(転勤可能性)による雇用区分」を設けているか

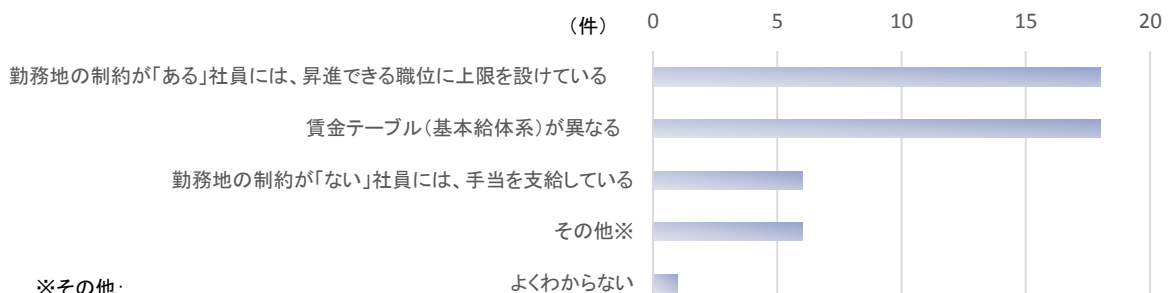


■ 異なる雇用区分の間を転換できる制度はあるか



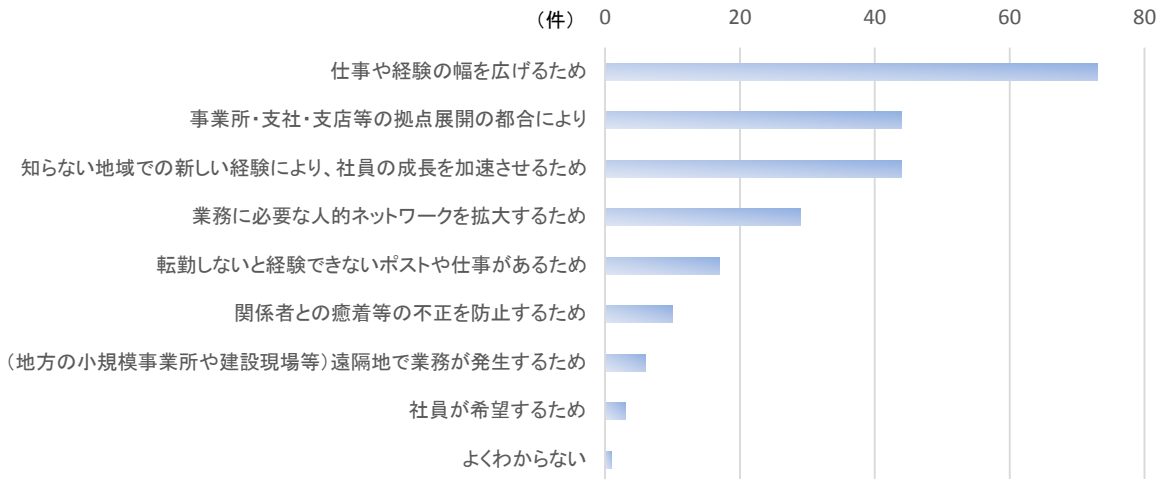
「設けている」と回答

■ 勤務地の制約が「ない」雇用区分と「ある」雇用区分の社員の間で、処遇や制度に違いがあるか(複数回答)

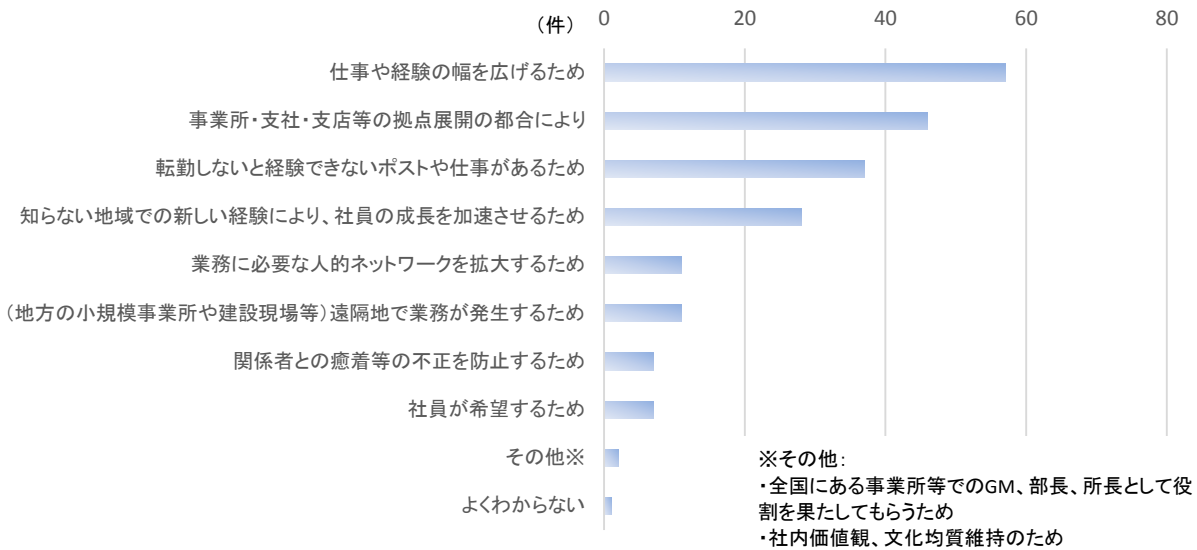


※その他:
 ・エリア社員は賞与が1ヵ月分マイナスとなる
 ・管理職一歩手前の層では賃金テーブルが異なる
 ・総合職として昇進ステップを別に設けている
 ・制度ではないが実質的に勤務地に制約がある場合は昇進できる職位に制限がある
 ・基本的に違いはない
 ・給与体系は同じだが支給水準(割合)を変えている

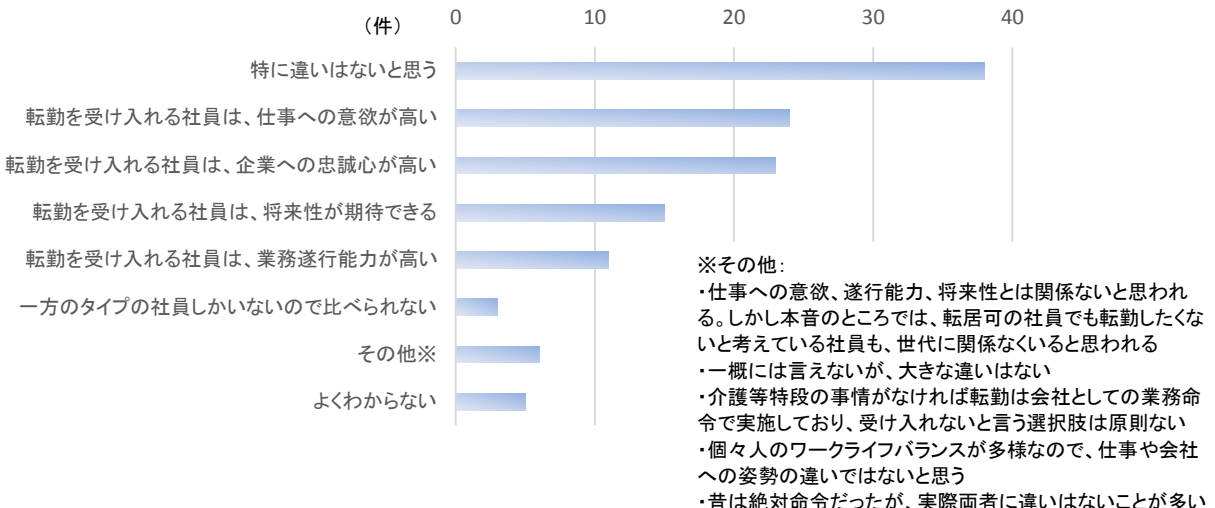
■概ね20～30歳台の若年層社員の転職の目的について重要と考える項目は(複数回答)



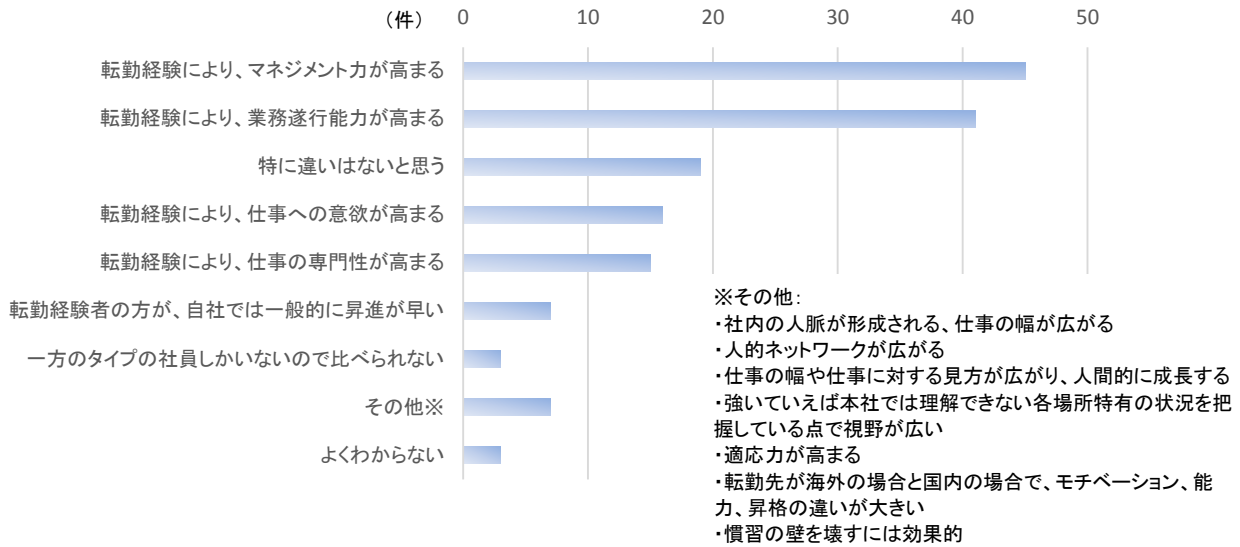
■概ね40歳台以降の中堅～ベテラン社員層の転職の目的について重要と考える項目は(複数回答)



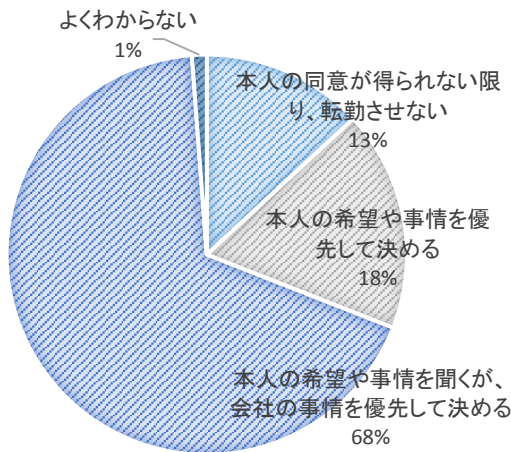
■転職を受け入れる社員と受け入れない社員との間には、仕事への取り組み姿勢等、違いがあると思うか(複数回答)



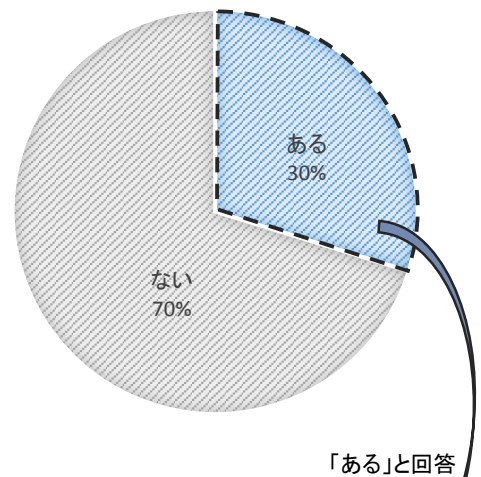
■ 転勤を経験した社員と、経験していない社員とは、違いが出てくると考えるか(複数回答)



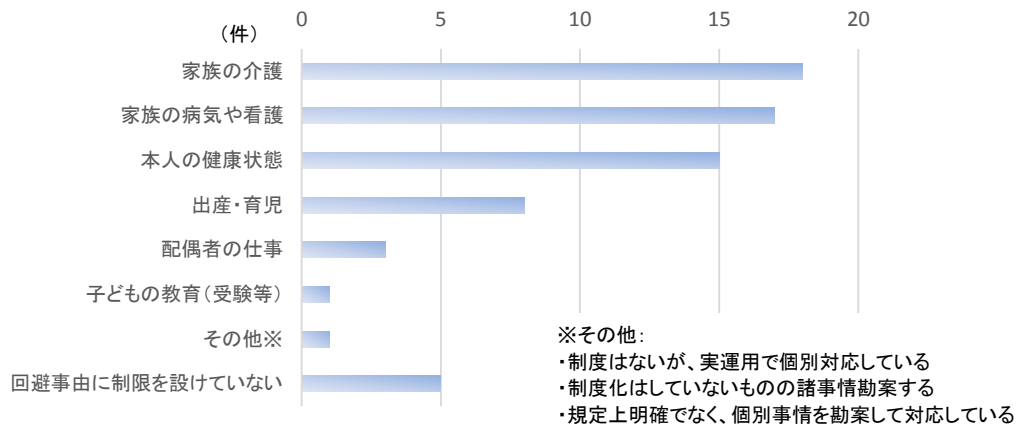
■ 転勤の決定にあたり、本人の希望や事情にどの程度配慮するか



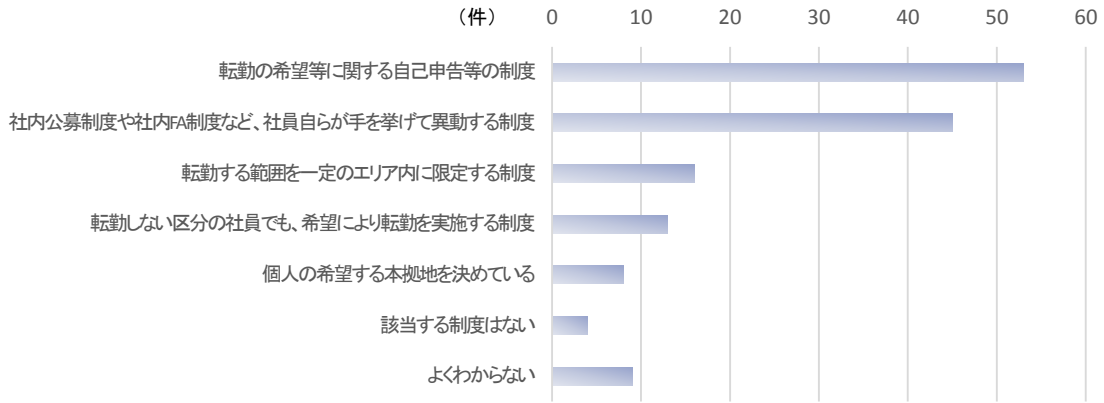
■ 本人の申し出により転勤を回避できる制度があるか



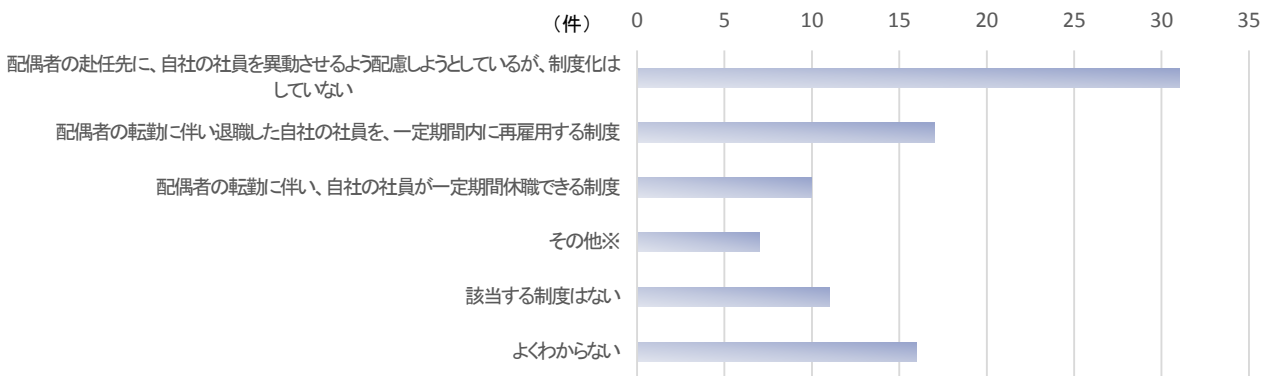
■ 転勤を回避できる事由として、当てはまるもの(複数回答)



■ 転勤に関連した制度として導入している制度・施策は(複数回答)



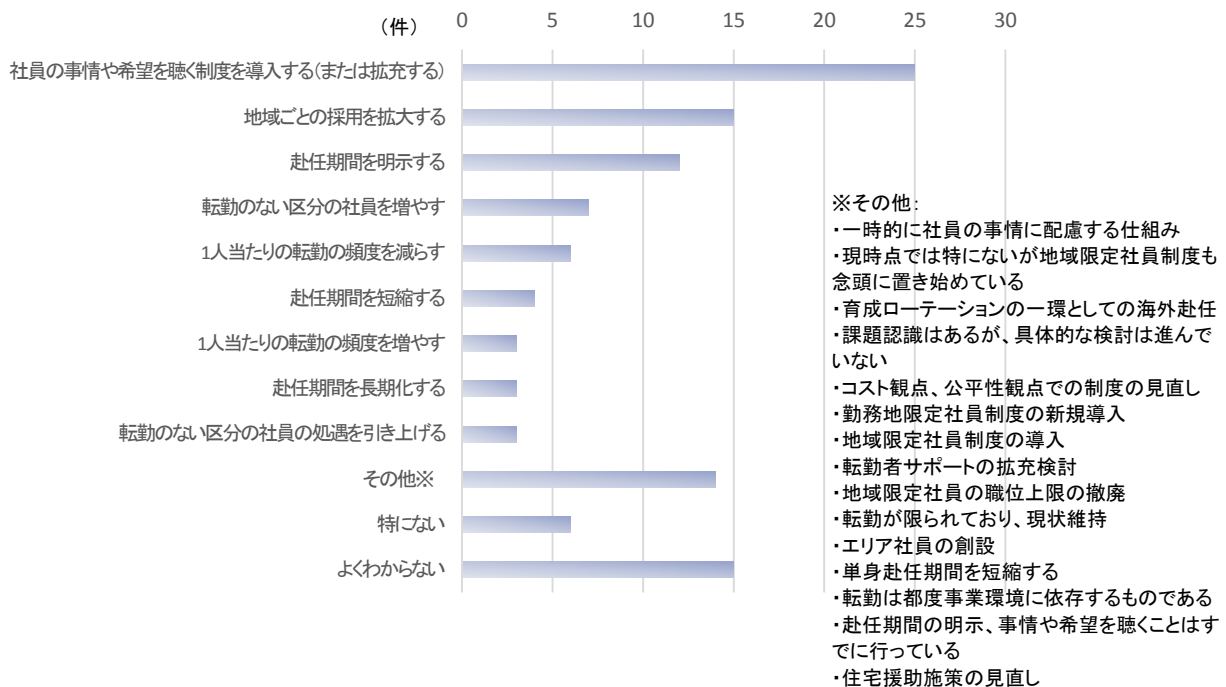
■ 社員の配偶者の転勤に対応する制度等はあるか(複数回答)



※その他:

- ・本人希望と受け入れ先の需要に折り合いがつけば個別対応(制度外)
- ・海外転勤に関しては、退職し、帰国後に再雇用する制度はあり
- ・配偶者が海外勤務する場合一定期間休職できる
- ・地銀人材バンク、単身赴任サポート休暇(休暇を取得して配偶者の赴任先に行くことのできる制度)
- ・いったん退職となるが、戻った時点で再雇用する

■ 今後の転勤政策や制度・仕組みとして、検討していることがあるか(複数回答)



※その他:

- ・一時的に社員の事情に配慮する仕組み
- ・現時点では特にないが地域限定社員制度も念頭に置き始めている
- ・育成ローテーションの一環としての海外赴任
- ・課題認識はあるが、具体的な検討は進んでいない
- ・コスト観点、公平性観点での制度の見直し
- ・勤務地限定社員制度の新規導入
- ・地域限定社員制度の導入
- ・転勤者サポートの拡充検討
- ・地域限定社員の職位上限の撤廃
- ・転勤が限られており、現状維持
- ・エリア社員の創設
- ・単身赴任期間を短縮する
- ・転勤は都度事業環境に依存するものである
- ・赴任期間の明示、事情や希望を聴くことはすでにやっている
- ・住宅援助施策の見直し