

## 人の尊重と人材活用

当社グループでは、従業員一人ひとりが、誇りをもってモチベーション高く成長しつづけられる職場づくりを目指しています。ここでは、三井住友銀行を中心に、三井住友カード、三井住友ファイナンス&リース、日本総合研究所、SMBCフレンド証券、日興コーディアル証券といったグループ各社での取り組みをご紹介します。

### 人事制度の5つの柱

- (1) グローバルな競争に勝ち抜くための健全・磐石な経営体質の維持・強化を図ること。
- (2) お客様に、より高い価値のある商品・サービスを提供できる専門性の高い人材を育成すること。
- (3) ダイバーシティの本質を理解した「個」の重視と自己実現を通じての従業員活力を向上させること。
- (4) 先進性と独創性を重んじ、相互の協力を尊重する企業風土を醸成すること。
- (5) 当社グループの社会的責任を自覚し、社会の健全な発展に貢献する企業文化を育成すること。

### 専門性の高い人材の育成

三井住友銀行では若手の人材がモチベーション高く成長することを目的として、個人、法人、事務の業務分野ごとの基礎教育プログラムを、リテールバンキングカレッジ、コーポレートバンキングカレッジ、オペレーションバンキングカレッジとして構築しています。業務知識やスキルをOJTと集合研修の融合により習得させ、指導員制度や研修所内に地域本部専属担当制を導入することで、より実践に即した育成体制の強化を図っています。



コーポレートバンキングカレッジ

三井住友カードでは、貸金業法の改正に伴い、新たに国家資格として設立された『貸金業務取扱主任者』の資格取得への積極的な支援やクレジットカード業務・商品知識の拡充などをテーマとする社内ワークショップを定期開催するなど、クレジットビジネスのプロ育成を強化しています。三井住友ファイナンス&リースでは入社5年目までの総合職を主要ターゲットとして、各年次でのあるべき人材像に向けた成長プランとその手法を“SMFLスタンダード”としてまとめ、『若手社員成長プラン&ガイド』を作成、今年度よりOJTを補完することを目的とした社内ビジネススクールも開設しています。日本総合研究所では、“当社の

ソリューションや提言の付加価値の源泉は人材にある”との認識の下、システム部門に人材育成部、総合研究部門に人材インキュベーションセンターとそれぞれに専門組織を立ち上げ、計画的な人材育成に取り組んでいます。SMBCフレンド証券では、業務の高度化・多様化に対応するため、若手社員の知識・スキル向上を目指し、社内認定スキル講座を開始するとともに、新入社員のOJTを効果的に実施するため、インストラクター制度を導入しました。日興コーディアル証券では、総合証券会社として多彩な金融プロフェッショナル人材を育成するための各種専門知識・スキル研修を充実させるとともに、入社後3年間を若手育成期間と位置付けて全社を挙げた若手育成スキームを構築しているところです。このようにグループ各社において育成体制のより一層の強化を図っています。



日興コーディアル証券研修

### 多様性を強みとする企業風土の醸成

#### ●多彩な人材の活躍

当社グループでは、性別、国籍などを問わず、さまざまな人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。三井住友銀行では総合職・コンシューマーサービス職をあわせた平成22年4月の新卒採用における女性比率は4割程度となっており、女性管理職の人数も増加しています。平成20年度からは、人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、多様性を強みとする企業風土の醸成に向けて、取り組みをより強化しています。

#### ●人事制度の一部改定

三井住友銀行では、意欲を持った従業員がより高いレベルの業務、より上位の職務を目指してチャレンジできるよう、職務階層の分割、職務等級の細分化を図り、役職者階層への早期登用が可能となる仕組みを取り入れました。また単年度の業務上の成果のみならず、会社全体に対する貢献度を評価することで、よりシームレスな組織づくりを目指しています。

#### ●職位新設

三井住友銀行では、法人フロント業務を担う拠点で働くビジネスキャリア職において主任任命を開始しました。ま

た三井住友カードにおいても一般職リーダーの職位を新設するなど、管理者登用に向け、より活躍できるフィールドが広がっています。

### ●グローバル人材の育成

三井住友銀行では業務のグローバル化により、外国語力の必要性がますます高まっていることを受け、語学学校派遣プログラムの拡充ほか、若手従業員の海外派遣プログラムを強化しています。また海外拠点の現地採用従業員の教育にも注力しており、シンガポールに設置したアジア研修室では、豪亜地区の従業員を対象に業務研修・能力開発研修を軸とした各種研修を実施しています。更に現地従業員の新入行員研修では、三井住友銀行の歴史や経営理念を学ぶ機会を通じ、グローバルベースでの人材育成に取り組んでいます。

### ●障がい者雇用への取り組み

三井住友銀行では特例子会社「SMBCグリーンサービス」を設立し、障がい者の雇用を推進しています。平成20年12月には神戸支社を、平成21年2月には鰻谷営業所をそれぞれ開設し、知的障がいのある方の雇用にも取り組んでいます。また、従業員のスキル向上のため、障がい者の技能競技会には積極的に参加。過去何人も全国大会(アビリンピック)に出場、平成20年度、21年度と入賞を果たした実績もあります。なお、平成22年3月の障がい者雇用率は1.90%であり、法定雇用率の1.8%を上回っています。

### ●仕事と家庭生活の両立支援

当社グループでは「従業員サポートプログラム」の整備を進めており、平成20年度には三井住友カード、三井住友ファイナンス&リース、SMBCフレンド証券、日本総合研究所の4社において三井住友銀行の取組事例を参考にしながら、「ワークライフバランスガイドブック」を作成しました。日興コーディアル証券を含むグループ各社とも既に育児休業制度、看護休暇制度、短時間勤務制度、時間外勤務の制限、深夜勤務免除制度において法定基準を上回る制度を導入しているほか、三井住友銀行、三井住友カード、日本総合研究所において託児補給金制度を、三井住友銀行、三井住友カード、三井住友ファイナンス&リースにおいて退職者再雇用制度を取り入れるなど、仕事・家庭の両立支援制度を充実させてきています。また、従業員の家族の職場に対する理解を深める観点から、子どもたちが親の働く

職場を訪問する「こども参観日」「家族参観日」を三井住友銀行、三井住友カード、三井住友ファイナンス&リース、日本総合研究所、SMBCフレンド証券のグループ5社にて開催。育児をしながら働くママ社員、パパ社員の情報交換の場として「ママランチ・パパランチ」を日本総合研究所にて開催しています。また三井住友銀行では「家族と早帰りデー」を実施、三井住友ファイナンス&リースでは時間外勤務削減運動を実施しており、日興コーディアル証券ではインターネットを利用した育児休業者復職支援プログラムを導入しています。なお次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん)については、三井住友銀行、三井住友カード、日本総合研究所にて取得しています。

当社グループでは従業員が仕事と家庭を両立させ、その従業員の能力が十分発揮できる働きやすい職場づくりを目指して、このような取り組みをグループ各社により一層拡大していきたいと考えています。



こども参観日

### 人権啓発への取り組み

三井住友銀行では、「お客さま・役職員の人間性を尊重する」「一切の差別行為を許さない」ことを行動原則に掲げ、全従業員の人権に対する意識を高めるため、以下の取り組みを行っています。

- ・ 部長研修会の実施(年1回)、新任管理職・新入行員を対象とした研修
- ・ 部長がリーダーとなり、人権問題を話し合う勉強会の実施(年2回)
- ・ 役職員からの人権標語を募集(年1回)

#### ◆「働きがいのある会社」調査でベスト25社に

平成22年3月、三井住友銀行は、Great Place to Work® Institute Japanが実施した「働きがいのある会社」調査において、3年連続でベスト25社に選ばれました。

※Great Place to Work® Institute, Inc.(米国)は、アメリカFortune誌が毎年掲載する「働きがいのある会社ベスト100」にデータを提供している調査機関。調査内容は、社内制度・企業文化に関する会社への調査と、社員へのアンケートで構成され、社員アンケートの結果が評価全体の3分の2を占める。



## 従業員の状況

### ◆三井住友銀行

(人、%)

	平成20年3月末	平成21年3月末	平成22年3月末
従業員数 <sup>(※1)</sup>	20,273	23,543	25,122
男性	13,457	13,669	13,793
比率	66.38%	58.06%	54.90%
女性	6,816	9,874	11,329
比率	33.62%	41.94%	45.10%
平均年齢	38歳7カ月	36歳9カ月	36歳2カ月
男性	40歳10カ月	40歳5カ月	40歳2カ月
女性	34歳2カ月	31歳8カ月	31歳3カ月
平均勤続年数	15年11カ月	13年10カ月	13年3カ月
男性	17年5カ月	16年11カ月	16年8カ月
女性	12年11カ月	9年6カ月	9年0カ月
障がい者雇用 <sup>(※2)</sup>	2.05%	1.95%	1.90%

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員、海外の現地採用者を除く。

(※2) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成20年4月	平成21年4月	平成22年4月
新卒採用人数	1,254	962	569
新卒採用女性人数 <sup>(※3)</sup>	518	388	204
新卒採用女性比率	41.3%	40.3%	35.9%

(※3) 対象は総合職+コンシューマーサービス職。ビジネスキャリア職は除く。

(人)

	平成19年度	平成20年度	平成21年度
女性管理職人数 <sup>(※4)</sup>	354	456	584
育児休業取得者数	163 (うち男性22人)	222 (うち男性27人)	331 (うち男性29人)
キャリア採用人数	500	136	11

(※4) 年度末時点

### ◆三井住友カード

(人、%)

	平成20年3月末	平成21年3月末	平成22年3月末
従業員数 <sup>(※1)</sup>	1,989	2,156	2,247
男性	1,075	1,112	1,133
比率	54.05%	51.58%	50.42%
女性	914	1,044	1,114
比率	45.95%	48.42%	49.58%
平均年齢	36歳4カ月	36歳2カ月	36歳4カ月
男性	39歳8カ月	39歳8カ月	39歳10カ月
女性	32歳2カ月	32歳6カ月	32歳10カ月
平均勤続年数	10年3カ月	10年3カ月	10年7カ月
男性	10年9カ月	11年2カ月	11年6カ月
女性	9年6カ月	9年4カ月	9年7カ月

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員、海外の現地採用者を除く。

(人、%)

	平成20年4月	平成21年4月	平成22年4月
新卒採用数	114	98	84
新卒採用女性人数 <sup>(※2)</sup>	79	66	46
新卒採用女性比率	69.3%	67.3%	54.8%

(※2) 契約社員含む。

### ◆三井住友ファイナンス&リース

(人、%)

	平成20年3月末	平成21年3月末	平成22年3月末
従業員数 <sup>(※1)</sup>	1,575	1,640	1,666
男性	1,022	1,023	1,035
比率	64.89%	62.38%	62.12%
女性	553	617	631
比率	35.11%	37.62%	37.88%
平均年齢	37歳2カ月	37歳1カ月	37歳3カ月
男性	40歳2カ月	40歳2カ月	40歳3カ月
女性	31歳9カ月	32歳0カ月	32歳4カ月
平均勤続年数	12年1カ月	12年1カ月	12年5カ月
男性	14年6カ月	14年10カ月	15年2カ月
女性	7年8カ月	7年6カ月	8年0カ月

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、受入出向者、執行役員、嘱託、パート、派遣社員、関連会社(含む海外現法)のプロパー従業員を除く。

(人、%)

	平成20年4月	平成21年4月	平成22年4月
新卒採用数	48	40	28
新卒採用女性人数	5	2	1
新卒採用女性比率	10.4%	5.0%	3.6%

### ◆日本総合研究所

(人、%)

	平成20年3月末	平成21年3月末	平成22年3月末
従業員数 <sup>(※1)</sup>	2,060	2,215	2,322
男性	1,618	1,732	1,792
比率	78.54%	78.19%	77.17%
女性	442	483	530
比率	21.46%	21.81%	22.83%
平均年齢	39歳1カ月	38歳11カ月	39歳0カ月
男性	40歳0カ月	39歳8カ月	39歳11カ月
女性	36歳0カ月	35歳11カ月	35歳9カ月
平均勤続年数	9年8カ月	9年7カ月	9年11カ月
男性	10年0カ月	9年11カ月	10年3カ月
女性	8年8カ月	8年7カ月	8年8カ月

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員、海外の現地採用者を除く。

(人、%)

	平成20年4月	平成21年4月	平成22年4月
新卒採用数	139	147	50
新卒採用女性人数 <sup>(※2)</sup>	39	46	14
新卒採用女性比率	28.1%	31.3%	28.0%

(※2) 対象は総合職のみ。一般職は除く。

### ◆SMBCフレンド証券

(人、%)

	平成20年3月末	平成21年3月末	平成22年3月末
従業員数 <sup>(※1)</sup>	1,911	2,011	2,072
男性	1,354	1,434	1,462
比率	70.85%	71.31%	70.56%
女性	557	577	610
比率	29.15%	28.69%	29.44%
平均年齢	36歳9カ月	36歳9カ月	36歳11カ月
男性	39歳3カ月	39歳1カ月	39歳4カ月
女性	30歳9カ月	31歳1カ月	31歳4カ月
平均勤続年数	13年3カ月	13年2カ月	13年3カ月
男性	15年4カ月	15年1カ月	15年4カ月
女性	8年1カ月	8年3カ月	8年5カ月

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、嘱託、パート、派遣職員、海外現地採用者を除く。

(人、%)

	平成20年4月	平成21年4月	平成22年4月
新卒採用数	280	232	148
新卒採用女性人数 <sup>(※2)</sup>	132	117	68
新卒採用女性比率	47.1%	50.4%	45.9%

(※2) 対象は広域職+地域職。

### ◆日興コーディアル証券

(人、%)

	平成20年3月末	平成21年3月末	平成22年3月末
(※2) 従業員数 <sup>(※1)</sup>	7,137	6,004	6,584
男性	4,184	3,578	4,057
比率	58.62%	59.59%	61.62%
女性	2,953	2,426	2,527
比率	41.38%	40.41%	38.38%
平均年齢	37歳8カ月	37歳2カ月	38歳1カ月
男性	38歳11カ月	38歳11カ月	39歳6カ月
女性	36歳0カ月	34歳7カ月	35歳9カ月
平均勤続年数	11年7カ月	12年0カ月	12年1カ月
男性	12年6カ月	13年0カ月	12年9カ月
女性	10年4カ月	10年7カ月	11年1カ月

(※1) 在籍者数。執行役員、出向在籍者、パート、派遣社員、海外現地採用社員を除く。

(※2) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成20年4月	平成21年4月	平成22年4月
新卒採用数 <sup>(※3)</sup>	408	182	159
新卒採用女性人数	136	53	54
新卒採用女性比率	33.3%	29.1%	34.0%

(※3) プロ社員(クラスI~III)、FA

●上記6社合算ベースの障がい者雇用率(平成22年3月現在)は、1.88%です。

### 主な両立支援制度(従業員サポートプログラム)

	三井住友銀行	三井住友カード	三井住友 ファイナンス&リース	SMBCフレンド証券	日本総合研究所	日興コーディアル 証券
育児休業制度	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで	1歳まで 保育所に入所できない場合最長1歳6カ月まで	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで	3歳まで
看護休暇制度	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年10日、2人以上で年20日)	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子の年齢制限無し (取得日数に制限無し)	子が小学校3年生の3月末まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年5日、上限無し)	子が小学校就学始期まで
短時間勤務制度	子が小学校6年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプと、1週当たりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプと、1週当たりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能	子が小学校6年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮により、最短5時間30分勤務が可能	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間を6時間ないし6時間50分とすることが可能	子が小学校3年生の3月末まで 9:30 ~ 16:30の6時間勤務(フレックスとの併用可能)	子が中学校就学始期まで 1日当たりの勤務時間を30分単位で短縮でき1日最大2時間30分まで可能
時間外勤務の制限	子が小学校6年生の3月末まで	子が小学校3年生の3月末まで	子が小学校就学始期まで	子が小学校3年生の3月末まで	子が小学校就学始期まで	子が小学校就学始期まで
深夜勤務免除	子が小学校6年生の3月末まで	子が小学校3年生の3月末まで	子が小学校就学始期まで	子が小学校3年生の3月末まで	妊娠中または出産後1年を経過しない女性従業員	子が小学校就学始期まで
その他の主な制度	勤務地変更制度 託児補給金制度 介護休業制度 介護短時間勤務制度 退職者再雇用制度	勤務地変更制度 託児補給金制度 介護休業制度 退職者再雇用制度	勤務地変更制度 退職者再雇用制度	介護休業制度 介護短時間勤務制度	託児補給金制度 介護休業制度 介護短時間勤務制度 看護・介護休暇制度	契約託児所の割引利用制度 介護休業制度 介護特別休暇制度 時差出勤(シフト勤務)