

TEAM SMFG

DIVERSITY MOVEMENT 2017 三井住友フィナンシャルグループ
ダイバーシティ・レポート

TOP MESSAGE

多彩な従業員が気持ちを一つに。
「Team SMFG」が
Next Stageへの原動力

働き方改革

対談
新しい働き方の創出に向けて

女性活躍推進

INTERVIEW
女性の力を引き出し、活かすマネジメント

育児とキャリアの両立支援

ACTION REPORT
子育てや家事の男女共同参画を促進

介護とキャリアの両立支援

ACTION REPORT
介護にかかる支援・情報提供の本格化

Global × Diversity

座談会
グローバルリーダーの視座

LGBT理解促進

ACTION REPORT
性的マイノリティに関する基礎知識啓発

障がい者雇用推進

INTERVIEW
東京2020パラリンピックを目指す
障がい者アスリート

多彩な従業員が気持ちを一つに。 「Team SMFG」が Next Stageへの原動力

TOP MESSAGE

株式会社三井住友フィナンシャルグループ
取締役社長 グループCEO

國部 毅



グローバル金融グループとして Next Stageへ

今、世界は大きな変化の真っ只中にあり、私たちはかつてない大きなパラダイムシフトに直面しています。こうした状況下、私たちは2017年4月から三井住友フィナンシャルグループ（SMFG）を中心とする新たな経営体制をスタートさせました。新体制では事業部門制やC×O制を導入したほか、業務運営のキーワードとして「Next Stage」を掲げ、「最高の信頼を通じて、日本・アジアをリードし、お客さまと共に成長するグローバル金融グループ」として次のステージに進むことを目指しています。

大きな力を生み出す ダイバーシティ&インクルージョン

私たちがこうした新たなチャレンジに踏み出すのは、変化の激しい環境のなかで、変わっていくお客さまのニーズに応えるために、私たちがこれまで以上にグループの力を結集していく必要があると考えたからです。私たち一人ひとりが、互いの強みを生かし、丸となって臨むことで、さらに大きな力を発揮できると考えています。

まず、そこで私たちに求められるのが「ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）」です。

SMFGには世界約40の国と地域に約10万人の従業員がいます。SMFGは多くのグループ会社で構成され、各社ごとに際立った個性を持っています。従業員の性別・年齢・国籍・キャリア、そして価値観もまた多様です。育児や介護と仕事を両立している従業員や、障がいがある従業員も活躍しています。SMFGにとっての最大の財産は、この「多彩な人材」にほかなりません。

変化の激しい環境においては、過去に経験したことのない難題と対峙し、変化の先を読むという、既存のパラダイムを打ち破るような新しい価値（イノベーション）の創出が不可欠です。そのためには、バックグラウンドの異なる多彩な人材がベクトルを合わせながらも、前例にとらわれない新たな発想を遠慮なく出し合い、意見の違いに耳を傾け、乗り越えようと努力することから始めなければなりません。

「多様性の尊重」と「チーム丸」を両立させることは容易ではありませんが、私たちSMFGはそのすべての従業員が共有する価値観、行動軸

として「Five Values」を定めています。グループの従業員一人ひとりが常に、SMFGの一員であることを意識し、その多彩な個性がこの「Five Values」に立脚することで、多様性を大きな力に変えることができると思っています。

SMFGならではの強み・エッジを際立たせるために

ダイバーシティ&インクルージョンの実現のために、SMFGでは本レポートでご紹介しているような「女性の活躍推進」「育児・介護との両立支援」「グローバル化の推進」「LGBT等性のマイノリティに関する理解促進」「障がい者雇用推進」等、様々な「多様性」を活かす取組に力を入れています。

また、画一的な働き方では、多様なバックグラウンドを持つ人材が、存分に能力を発揮することはできません。業務プロセスの抜本的な見直し、働く場所や時間の柔軟化、長時間労働の是正等の「働き方改革」をダイバーシティ推進の本丸と位置付けています。

こうした取組により、すべての従業員がモチベーション高く、持てる力を最大限発揮できるようになれば、

SMFGならではの強み・エッジは自ずと際立つ、と私は考えています。

多様性は可能性。 自ら先頭に立って伝えていく

世界は絶えず変化しています。今後、日本では少子高齢化により人口が減少していく一方で、世界人口は大幅な増加が予想されます。また、さらなる技術革新によって、多くの仕事が行われる時代になります。

ダーウィンの進化論には「強い者が生き残るのではなく、環境の変化に適応できる者が生き残る」とあります。変化はチャンスです。どのような変化が起きて、私たちSMFGは強い企業であり続けたい。

多様性は無限の可能性を秘めています。私は以前から、「ダイバーシティ&インクルージョンは競争力の源泉であり、成長戦略そのものである」と言い続けていますが、この意義がSMFGの企業風土として組織全体に浸透した時、SMFGは必ずNext Stageへ進むことができる、そう信じています。その実現に向けて、私自身が先頭に立ち、真の意味でのダイバーシティ推進に軸をぶらすことなく、粘り強く取り組んでいきます。

経営理念

- お客さまに、より一層価値あるサービスを提供し、お客さまと共に発展する。
- 事業の発展を通じて、株主価値の永続的な増大を図る。
- 勤勉で意欲的な社員が、思う存分にその能力を発揮できる職場を作る。

Five Values

国内外の役職員が共有すべき価値観、行動指針としてお客さま起点を軸とした5つのキーワード

- Customer First
- Proactive and Innovative
- Speed
- Quality
- Team SMFG

私の「ダイバーシティ推進宣言」

多様な人が活躍できる企業風土を創るために。そして、多様性がもたらす相乗効果によって新たな価値を生み出し、お客さまに貢献し続けるために。SMFGの従業員がそれぞれの想いを綴りました。



三井住友アセットマネジメント
株式運用グループ
アンシエイト 小林雅弥



三井住友カード
オーソリサービス部
主任 大野美日



SMBCコンシューマーファイナンス
人事部
主幹 宇田有人



セディナ
九州カード営業部
グループ長 後藤英昭



三井住友カード
大阪法人営業部
安藤皇太



SMBC日興証券
第一デット・キャピタル・マーケット部
アンシエイト Hannim Kim



三井住友アセットマネジメント
営業推進部営業推進1課
角谷景子



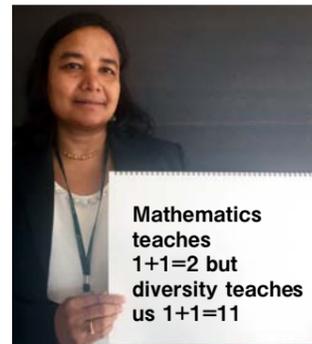
SMBC信託銀行
ホールセール部門 不動産ソリューション本部 不動産受託営業部
次長 貝国鎮



三井住友銀行
小岩市川エリア
佐藤絵理香



SMBCフレンド証券
営業支援部
課長 石阪貴宣



SMBC信託銀行
マーケット部門 資産為替部 カスタマーレジャー室
Lopamudra Thatoi



SMBCコンシューマーファイナンス
海外事業部
杜雨晴



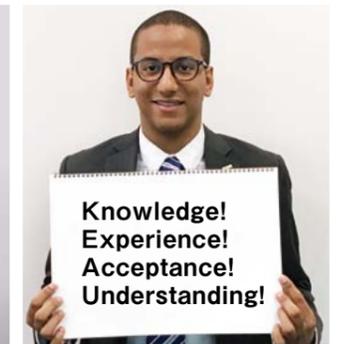
SMBCフレンド証券
横浜支店
課長代理 塚越あおい



三井住友ファイナンス&リース
商品事業部
部長代理 本園卓之



SMBCコンシューマーファイナンス
西日本お客様サービスセンター
杉原健志



三井住友銀行
総務部
Michael Sanchez



日本総合研究所
第二開発部門 カード基幹システム開発第一部
次長 中島多加子



三井住友カード
会員サービス事業部
榎本理恵



三井住友ファイナンス&リース
事業開発部 農林水産ビジネス室
副主任 嶋田翔



三井住友銀行
ホールセール統括部
副部長 井上朋成



SMBC日興証券
法務部文書課
課長 本多郁子



セディナ
東京営業一部
河内智子



三井住友銀行
杭瀬支店
サービス課長 野間裕美



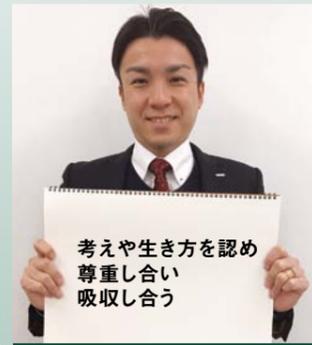
SMBC信託銀行
個人金融部門 プレステリア営業本部 赤坂支店
河合奈緒



SMBC日興証券
津田沼支店
上級コンサルタント 福島広士



日本総合研究所
第一開発部門 国内システム開発第六部
部長 中沢浩二



セディナ
九州統括管理センター 債権管理二課
小林徹人



SMBC日興証券
エクイティ本部
副本部長 Nicholas Carrigan



三井住友銀行
市場営業統括部
Fanny Lupita



日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門
シニアマネジャー 齊藤岳



三井住友銀行
大阪本店営業第二部
部長代理補 大石祐輔



三井住友ファイナンス&リース
大阪ビジネスサポート第一部
延原由紀

働き方改革

対談
新しい働き方の
創出に向けて

人と組織の生産性を向上させ、社会に高い価値を提供し続けるため、実現すべき「新しい働き方」とは？ 三井住友銀行「働き方改革アワード」で高い実績を残したシステム統括部長・増田正治と日本総合研究所チーフエコノミストの山田久がそのビジョンを語ります。

働き方改革アワードとは？

長時間労働の是正や勤務柔軟化の推進を目的として、三井住友銀行の本店各部を対象に実施されたイベントです。所定外労働時間の削減幅や実施した施策内容をもとに、良好な取組の部署を表彰するもので、第2回アワードにて最高賞の金賞を獲得したのはシステム統括部でした。若手主体の「働き方改革ワーキンググループ」を立ち上げ、業務自体の取捨選択、会議ルールの設定、資料簡素化等の業務見直しをボトムアップで展開。前年同期比で時間外労働を大きく削減したことが高く評価されました。



第2回働き方改革アワード表彰式



システム統括部「働き方改革ワーキンググループ」のメンバー

働き方改革と人材育成は表裏一体。若手中心のボトムアップ型改革で成果と成長を生み出す好循環を創出

時間外労働の削減自体が改革の目的ではない

山田 システム統括部の働き方改革はいつから始められたのですか。

増田 私がこの部署に着任した頃です。3年前ですね。長時間労働が常態化しており、これは改善の必要があると。まずは業務効率化のワーキンググループ（以下、WG）を作り、業務の見える化を図りました。その上で、自分たちのミッションが何なのかというところに立ち返り、細かく業務の見直しを行っていきましました。

山田 システム統括部の働き方改革はいつから始められたのですか。

増田 私がこの部署に着任した頃です。3年前ですね。長時間労働が常態化しており、これは改善の必要があると。まずは業務効率化のワーキンググループ（以下、WG）を作り、業務の見える化を図りました。その上で、自分たちのミッションが何なのかというところに立ち返り、細かく業務の見直しを行っていきましました。

若手社員のアイデアが改革を持続する原動力に

山田 3年目からはWGを若手主体にして、よりボトムアップ型の取組へとシフトさせていったのですが、この狙いは？

増田 その問題を解消しないと、結局業務に無駄が生まれますから。よく聞かれています。若手主体にして、よりボトムアップ型の取組へとシフトさせていったのですが、この狙いは？

次の挑戦は組織の枠を超えた働き方改革

山田 働き方改革は人材育成と一体ということですね。若手の成長を促すためには、仕事を任せて、試行錯誤させることが大切です。一方で、効率化のために標準化したスキルを教えることも必要。このバランスを取るのには現場で仕事の優先順位をつける上司の役割。管理職層の能力を高めていくこともポイントになりますね。また一連の改革を進めていく上では、トップのリーダーシップが大きかったです。私が見たいのは、繰り返しメッセージを発し続けることと権限委

増田 私が注力したのは繰り返しメッセージを発し続けることと権限委

PICK UP TOPICS

柔軟な働き方を実現する制度活用事例



在宅勤務制度

三井住友銀行 企業調査部
河村奈緒

子どもの急病や保育園参観等の用事が入った際、在宅勤務制度を活用しています。在宅勤務が可能になって一番ありがたいのは、「自分の仕事を最後までやり切れること」です。以前は子どもに何かあれば、同僚や後輩に仕事を引き継いでもらい、早く帰らなければいけないということがしばしばありました。それがとても申し訳なく、心苦しくて…。また、積み上げてきた仕事を途中で手放さなければいけないことにもストレスを感じていました。でも、在宅勤務を取り入れることにより、急に休んだり、帰らなくてはいけなくなったとしても、自宅でカバーすることができる。最後まで自分の手でやり切ることができる。やりたい仕事を諦めずに済むことが、今の私にとって大きなモチベーションになっています。

フレックスタイム制



朝型勤務に変えたことで、効率も高まり、体調も改善

三井住友ファイナンス&リース 事業開発部 農林水産ビジネス室
大倉省人

フレックスタイム制を活用し、「早めに出社し、早めに退社する」ワークスタイルで働いています。3年前から本格的に競泳を始め、少しでも夕方の練習時間を確保できるように考えたのがきっかけでしたが、仕事にも良い影響がたくさんありました。まず、早朝は周囲も出勤前なので電話応対もなく、非常に集中して仕事に取り組みます。また、練習に遅れないよう、「時間内にきっちり仕事を終わらせる」という意識が働き、さらに集中力が高まる。業務効率は以前より間違いなく向上しました。そしてもうひとつ、朝型勤務にしたことで、夜の付き合いの回数が劇的に減り、健康状態も改善しました。体重が10キロ減り、風邪もひかなくなり、毎日良いコンディションで仕事に臨んでいます。

三井住友銀行
執行役員
システム統括部長
増田正治

PROFILE
1987年入行。事務企画部、情報システム企画部等を経て、2014年にシステム統括部長に就任。2016年から執行役員。システム統括部では、「働き方改革アワード」にて特別賞（第1回）、金賞（第2回）を受賞。

日本総合研究所
チーフエコノミスト
山田久

PROFILE
日本総合研究所調査部長・チーフエコノミスト・経済学博士。労働・雇用問題のスペシャリストであり、日本有数の民間エコノミストのひとり。「失業なき雇用流動化」「同一労働同一賃金の衝撃」等、著書は多数。

女性活躍推進の取組

SMFG合同 女性キャリアフォーラム



2015年から、若手の女性従業員を対象とした、グループ合同のキャリアフォーラムを開催しています。「自律的なキャリア形成」や「前倒しのキャリア開発」を意識しながら現在の職務に向き合うことを狙いとし、外部講師による講演やグループワークを実施しています。外部講師からの力強いエールに大いに刺激されると共に、グループワークは会社の枠を超えたネットワーキングの機会となっています。

メンター制度



三井住友銀行、SMBC日興証券では、上位階層の女性従業員を対象に、メンター制度（先輩社員が相談相手となる育成制度）を導入しています。経営的視点を持った上級マネジメントの輩出を目的とし、役員や部長クラスの役職員がメンターとなり、女性従業員との対話（面談）を実施。自身の志、リーダーとしての人間力、今後のキャリア形成等、目の前の業務だけにとらわれず、より高い視座での思考・実践を目指すものです。

ダイバーシティミーティング& ワークショップ（女性活躍推進）



セディナでは2014年度より、様々な世代・職位の男女従業員が女性活躍を推進するための課題等を議論する「ダイバーシティミーティング」を行ってきました。2016年度には、ミーティングで抽出された課題を踏まえ、全国4か所で女性従業員を対象とした「ダイバーシティワークショップ」を開催。女性管理職によるパネルディスカッションや参加者同士の自由な意見交換を行うことで、今後のキャリアを考えるきっかけ作りの場を提供しています。

フラットな目線で見て、 意向を聞き、尊重する

管理職には、一人ひとりの意欲・能力に応じた役割・目標を与え、その取組を支援し、結果に応じた評価を通じて、部下を育成していくことが求められていると思います。これは部下の性別によって変わるものではありません。しかし、もしかしたら、「女性だから」と無意識のうちに役割を限定的に捉えてしまうこともあるかもしれません。私は自身がそういう意識に陥ってしまわないよう、常に心がけています。

実際に女性の部下と話をしてみると、「管理職を目指したいという明確な目標を持っている方」「担当業務の改善計画を緻密に練っている方」「様々な業務を経験し、スキルを磨きたいと考えている方」等、自身のキャリアをきちんと考え、明確なビジョンを持っている方がたくさんいます。「女性だから」というフィルターをかけたままでは、彼女たちの可能性の芽を摘んでしまうことにもなりかねません。そのため、フラットな目線で彼女たちの働きぶりを見て、意向に耳を傾け、尊重し、一人ひとりが最大限に力を発揮できる環境を構築していかなければいけないと考えています。

ワーキングマザーである ことが大きな強みになる

私はワーキングマザーの部下を心底リスペクトしています。子育てをしながら働くというのは本当に大変なことだと思うのですが、誰もが仕事にも育児にも一生懸命取り組んでいる。また、ワーキングマザーであることは、それだけで大きな強みになると思うんです。女性であり、妻であり、母であり、ビジネスパーソンでもある。彼女たちには、様々な角度・立場から物事を見る視点がありますし、育児を通して、対人コミュニケーションや教育のトレーニングも積んでいる。そんな彼女たちの能力を活かさないのは大きな損失です。

そこで、「働くママさんアドバイザーボード」というワーキングマザーだけをメンバーにしたマーケティングチームを立ち上げて、「どんな場面で消費者のニーズが発生するか」というテーマを、女性・妻・母という3つの視点から検討してもらいました。そして、彼女たちの意見からたくさんのヒントを得て、新しいサービスの提案にまで結びつけることができました。今後こういう機会を積極的に設け、彼女たちの能力を最大限に引き出し、活かしていきたいです。

単に働き続けるだけでなく、 組織人として価値を高める

与えられた業務を確実に遂行し、成果を出すことは言うまでもなく重要です。しかし、ビジネスの醍醐味はそれだけではありません。会社に、組織に「変革」を起こしていくこと。「もっとこうしたい」「こんなふうに変えていきたい」という目標・ビジョンを持ち、自らリーダーシップを発揮して、新しい価値を創り出す。ほかの誰かではなく、自分だからこそできる何かを見つける。すべての部下にそういう意識で仕事に取り組んでほしいと思っています。

私の場合、出産後に仕事に対する意識が大きく変わりました。働く時間がどうしても限られてしまうため、時間以外のところで貢献するにはどうすべきかを常に考えるようになりました。そして、本質的な課題を見極め、見える化し、変えていくことで、自らの価値を創り出そうという結論に辿り着きました。そんな働き方をするようになってから、私のキャリアは最も伸びたと実感しています。単に働き続けるのではなく、組織人としていかに自分の価値を高めるか。そこにコミットすることで、純粋に働きがいも大きくなるのではないのでしょうか。

自信がなくても挑戦する ことで見つかるものがある

女性は男性と比較して、自信のない人が多いように感じます。新しい仕事に挑戦する機会があっても踏み出せず、現状維持を選んでしまう。そして、そんな姿勢を目にした管理職は「やっぱり無理か」と諦める。そんな悪循環を解消するには、部下に仕事を任せ、やり切れ、自信を持たせることが必要です。私自身、若手の頃に在籍していた広報室の上司が積極的に仕事を任せてくださる方で、ニュースリリース作成からマスコミ対応まで広く経験させてもらいました。当時の私はまだ一般職でしたので、本来なら私に任せるような仕事ではなかったはず。その経験があったから、「もっと挑戦したい」という想いが強くなり、総合職への転換を目指す契機にもなった。ですから今、私も部下に挑戦の機会を提供することを心がけています。

先日は一般職の女性を役員報告に同席させ、プレゼンしてもらったんです。かなり緊張していましたが、「とても良い経験になった」と言ってくれました。自信がなくても挑戦することで見つかるものがある。部下にもそう実感してもらえたら嬉しいですね。



セディナ
名古屋事務センター
センター長
立野哲義



SMBCコンシューマー
ファイナンス
金融事業部
推進役
森 伸行



SMBC信託銀行
事務・システム部門
オペレーション本部長
津村あや



三井住友カード
コンプライアンス統括部
グループマネージャー
山本愛子

女性 活躍推進

INTERVIEW

女性の力を 引き出し、活かす マネジメント

女性の能力を最大限に引き出し、さらなる活躍へと導くため、マネジメントに求められるものは何か。女性従業員の育成に日々尽力し、前向きにキャリアアップを目指す職場づくりを推進するSMFGの管理職4名が、そのポイントを語ります。

主な受賞歴

- 三井住友フィナンシャルグループ
経済産業省・東京証券取引所共催
「なでしこ銘柄」選定（平成24、26、28年度）



- 三井住友銀行（左）
 - 日本総合研究所（右）
- 厚生労働省「プラチナくるみん」取得



- 三井住友銀行
2017年「カタリスト特別賞」受賞



カタリスト特別賞とは？

1962年、米国にて創立。職場でのインクルージョンを通じ、女性のキャリア推進をグローバルに支援する、企業会員制の非営利団体。欧米・日本等で事業を展開し、会員企業は800超。三井住友銀行では、米国・東京の2拠点が発起人となっている。この特別賞はカタリストによる、日本に拠点を置く企業を対象とした表彰制度で、今回が第1回となる。

介護セミナー



両立に必要な心構えやノウハウを学ぶ実践的な研修会

SMFGでは2015年より「介護セミナー」を毎年開催。介護とキャリアを両立している従業員が参加しやすいよう、土日や平日の昼休憩を利用して行っています。セミナーには従業員だけでなく、そのご家族も参加。介護に精通した外部講師をお招きし、両立に必要な基礎知識や介護に直面した際の対応についてご講演いただいています。講師からは「親族や自治体、地域コミュニティ等、バトンリレーできる相手を増やして堂々と頼り、『介護とキャリアは両立できる』という姿勢で臨んでほしい」「認知症の親のケアに備え、親の趣味や食事の好み、若い頃の思い出を確認しておく」とい等、実際の介護体験に基づく実践的なノウハウが多数紹介され、参加者の満足度も非常に高いセミナーとなっています。

介護と キャリアの 両立支援

ACTION REPORT

介護にかかる支援・ 情報提供の本格化

高齢者人口が増加の一途を辿り、要介護認定者数も600万人を超えた今、「介護とキャリアの両立」は誰にでも起こり得ることになりました。そのためSMFGでは、介護とキャリアの両立に悩む従業員が増加することを想定し、両立支援・情報提供の取組を強化しています。

介護サイト



介護とキャリアの 両立をサポートする 情報サイト

三井住友銀行では、介護にかかる情報提供強化の一環として、パソコンやスマートフォンからアクセスできる従業員向けの「介護サイト」を設置しました。このサイトでは、行内で開催される介護セミナーの案内、公的介護保険制度や各種介護サービスの情報、従業員が利用できる制度の紹介、介護関連用語集等、介護とキャリアの両立に役立つ様々な情報が掲載されています。また、介護を自分の問題として認識し、両立のイメージを持つための動画『介護の時代』を視聴することもできます。

キャリアと介護の両立ブック



介護とキャリアの 両立ノウハウが 凝縮された小冊子

「介護サイト」を設置した翌年、三井住友銀行は「キャリアと介護の両立ブック」を新たに作成し、全従業員に配布しました。このブックは「準備編」「実践編」「両立事例編」「アドバイス編」の4部構成になっており、日本の介護を取り巻く状況の解説、介護に向けた準備事項のチェックリスト、各種支援制度・介護保険サービスの活用方法、同居介護・遠距離介護を想定したケーススタディ、もしものときの照会先一覧等、介護とキャリアの両立に役立つノウハウが豊富に盛り込まれています。

COLUMN



渥美由喜氏

PROFILE / あつみなおき・内閣府少子化社会対策大綱に関する検討会 座長代理(東レ経営研究所勤務)。プライベートでは2児の父親であり、育児休業を2回取得。7年前から父親の介護も実施中。

ワークライフバランス研究の第一人者・渥美由喜氏が語る 「介護とキャリアの両立」との向き合い方

近年、介護とキャリアを背負って身体的・精神的に疲弊する社員が急増しています。このような現状に対し、私は以前から「介護をプロジェクト化して乗り越えましょう」と発信してきました。介護は、仕事で培った知力・体力・精神力・情報収集力・人間関係構築力があれば、必ず乗り越えられます。真面目に仕事に取り組む人ほど、介護等の私的な事情を職場に持ち込むことに引け目を感じ、ひとりで抱え込んでしまいます。しかし、介護は今や誰もが当事者になる可能性があり、会社として

も看過できない問題です。早い段階から、遠慮せず上司等に相談し、仕事を辞めずに介護を両立するフロントランナーを目指しましょう。

一方、上司側には、介護を応援するのではなく、仕事を頑張る姿勢を応援することが求められます。その上で、介護をしていることが不利にならないよう、限られた時間でしっかり仕事をしている姿勢を評価することを伝え、それまでと同じ業務量をこなすのが難しくければ、一時的に業務量を減らしたり、こまめに情報共有を行う等の配慮が重要になります。



育児と キャリアの 両立支援

ACTION REPORT

子育てや家事の 男女共同参画を促進

SMFGでは、子育て中の女性従業員に対する支援に加え、男性従業員の育児参加機会拡充を目的とした施策も展開。男女が協力して育児とキャリアの両立を図り、周囲もそれを理解・支援し、誰もが前向きにキャリアアップを目指す。そんな職場風土の醸成に取り組んでいます。

PICK UP TOPICS

SMFGの代表的な両立支援制度

託児補給金制度

業務遂行上の必要性から発生する、「通常の保育時間を超える時間帯の託児費用(ベビーシッター費用を含む)」や「子どもが病気の場合の病児保育費用」の負担軽減を目的として、一定額を補給する制度。

勤務地変更制度

隔地間転動のない職種も、結婚や配偶者の転動等により居住地が変更となる場合、勤務地を変更することができる制度。

退職者再雇用制度

結婚・出産・育児・介護・配偶者の転動により退職する従業員を再雇用する制度(退職時と異なる地域への復帰も可)。

夫婦が一緒に参加して、パートナーシップのあり方を共に考える両立支援セミナー

男女ともに、前向きにキャリアを築ける職場を

育児とキャリアの両立を図る上で、夫婦のパートナーシップは非常に大切な要素です。「育児・家事の主体者は女性(妻)である」という認識を見直して、協力体制を築くことが求められます。そのため、SMFGでは、「育児キャリア講座」や「パパママフォーラム」等、夫婦が揃って参加し、パートナーシップのあり方を共に考える両立支援セミナーを開催しています。

「育児キャリア講座」は、育児中の従業員を対象にしたもので、年に2回開催されています。この講座では「保活のポイント」「仕事と育児の両立」「職場復帰の準備と復帰後の働き方」等について、学ぶことができます。座学だけでなく、夫婦が一緒にワークやディスカッションに取り組み、二人で今後の子育てや仕事への取り組み方を模索できるよう工夫されているのが、このプログラムの特徴です。また、小さなお子さんがいる方も

安心・集中して参加できるよう、ベビーシッター体験も実施され、大変好評を博しました。

「パパママフォーラム(年1回開催)」は育児中の従業員が夫婦で参加できる休日セミナーで、昨年度は従業員とそのご家族(祖父母、配偶者、お子さま等)が東京・大阪合わせて約350名が参加(※参加者の約半数は男性)。前半は外部講師による「男女の脳の違いから考える子育て」と題した講演、後半は育児とキャリアの両立に関するパネルディスカッションが行われました。

各セミナー参加者からは「妻の大きさに気がついた。今後の働き方を見直そうと思う(男性従業員)」「家事や育児は『妻が行うもの』と思い込んでいた(男性従業員)」「子育てについて夫婦間で話し合うきっかけとなった。今後は家族一体となって取り組んでいきたい(女性従業員)」「自分の配偶者に対する会社の期待が大きいかをひしひしと感じた(他社に勤務されている配偶者の方)」等、前向きな感想がたくさん寄せられています。

これらの施策を通じて、育児・家事への共同参画をさらに推進し、男女共に長く働き続け、前向きにキャリアを築いていける職場づくりに取り組んでいきます。

Global × Diversity

座談会 グローバルリーダーの視座

「世界はホモジニアス（同質）な集団で成り立っているのではない」「世界は絶えず変化している。私たちも変化し続ける」… SMFGを真に多様な組織に変革するため、必要なことは何か。三井住友銀行のグローバルリーダー3名がそれぞれの視座を語ります。

“The world is not homogeneous, nor are our clients.”

三井住友銀行
執行役員欧中東本部
副本部長
Stanislas Roger
(以下SR)



三井住友銀行
常務執行役員
新興国戦略本部副本部長
Chow Ying Hoong
(以下CY)



三井住友銀行
執行役員米州営業第三部長
兼 ブラジル三井住友銀行
会長
Isaac Deutsch
(以下ID)



LGBT 理解促進

ACTION REPORT

性的マイノリティに 関する基礎知識啓発

SMFGでは、性的指向(好きになる性別)や性自認(自分の性別認識)にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場風土の創出を目指し、性的マイノリティへの理解促進を目的としたセミナーの開催やeラーニングの実施等、従業員に向けた情報発信を強化しています。



多様性が事業に与える影響を 理解し、多様な声に耳を傾け、 新しいアイデアを取り入れる

— 皆さんが働いた国・地域におけるダイバーシティ・マネジメントはどのようなものでしたか？

ID 以前、ワシントンDCにある会社に勤務していましたが、もともと国際色豊かな街ということもあり、様々な国籍の人々が働き、CEOも女性でした。こうした多様な人々が集う職場では、能力主義が基本であり、就業時間等の柔軟さも確保されていたように思います。

CY 私の母国であるシンガポールも多民族国家ということもあって能力主義が根付いており、性別や国籍を問わず上級職への道が開けています。また、小さな国ですので、家族を支えるために夫婦共働きも一般的です。政府と企業が丸となり、両立支援等の制度の充実や見直しを継続的に行っています。

SR 特定の地域の話ではありませんが、英国、フランス、香港、東京と様々な地域で仕事をしてきたなかで、人は誰も生まれ育った環境の影響を受け、無意識のうちにバイアス(偏見)を持ってしまふことに気付きます。

ながっていくものと考えています。

SR また、多様性に富んだ従業員を採用・育成・保持できる職場環境や企業文化を作っていくことも必要です。これらの点をふまえ、欧阿中東地域でも、よりインクルーシブな職場作りを引き続き取り組んでいきます。

ました。自身の意思決定に及ぼすバイアスを意識的に減らすことも重要です。

— ダイバーシティ推進のため、具体的にどのような取組を行っていますか？

SR SMFGにおいても、ダイバーシティについて、この数年で広く議論されるようになってきました。欧阿中東地域では、女性のキャリアアップや多様性のある職場づくりについて議論する「DRIVE」という組織を立ち上げ、ダイバーシティ推進に関する交流イベントを定期的に開催しています。

ID 米州にも「WIN」という同様の組織があります。最近では「NIJ（虹）プライド」というチームも立ち上げ、従業員のLGBTへの理解促進を図っています。さらに、私が会長を務めるブラジル三井住友銀行では設立60年にして初の女性役員も誕生する予定です。

CY シンガポールにおいても今年の3月にダイバーシティ推進に関する

イベントを開催しました。「あなたにとってダイバーシティとは？」と題されたパネルディスカッションには、70名以上の従業員が参加し、活発な議論が行われました。

SR 日本の変化にも、出張に行くたびに驚いています。「女性活躍推進」を掲げる政府方針の下、ダイバーシティへの関心も高まっており、育児と仕事の両立支援や女性のキャリアアップを後押しする雰囲気を感じます。

ID 本店のグローバル化も意識的に進められています。多くの海外スタッフが長期日本派遣プログラムや各種グローバル研修等を通じて日本を訪れています(累計600名超)。こうした取組は国籍の観点から見た組織の多様性拡大に大いに貢献しています。

— SMFGをより多様性のある組織へ変革させていくために、何が重要だと考えますか？

ID 結局のところ、世界はホモジニアス(同質)な集団で成り立っているわけではなく、お客さまも同様です。お客さまに最善のソリューションを提供するためには、多様な意見を取り入れることが重要です。多様性のある職場はより良いアイデアを引き出し、ひいてはより良い意思決定につながります。

SR まだまだ道半ばではありますが、我々は正しい方向に向かっていくと確信しています。この先待ち受けている問題を軽視するわけではありませんが、事業成長を支えるために組織を変革する機会があることを喜ばしく思っています。

LGBTセミナーの開催と eラーニングの導入等により、 性的マイノリティへの理解を深める

LGBTのお客さまにも 信頼される企業を目指す

近年、日本でも課題認識が高まりつつあるLGBT等、性的マイノリティへの理解促進を図るべく、SMFGでは「LGBTセミナー」を開催。NPO法人虹色ダイバーシティ代表・村木真紀氏による講演が行われました。前半は「レズビアン(L)・ゲイ(G)・バイセクシュアル(B)・トランスジェンダー(T)とは、それぞれどのような人たちなのか」「性的指向・性自認とは何か」といった基本的な知識、LGBTを取り巻く日本と世界の法

的な現状等を紹介。後半では、村木氏がLGBT当事者役を、SMFGの従業員がその上司・同僚役を演じるロールプレイングが行われ、実際にあったやりとりを再現しながら、望ましいコミュニケーションのあり方や対応時の注意点が解説されました。村木氏からは「当事者が怖いのは、否定的な反応をされることや、皆さんの関係が変わってしまうこと。皆さんが自然に受け止め、変わらずにいることが、何より当事者の助けになる」「大切なのは、当事者ではなく支援者を明らかにすること。差別的な言動があれば止めてくれる。何が

課題かを理解し、必要なサポートをしていく。そんな「ALLY(アライ)」になり、周囲に明示してほしい」「従業員だけでなく、お客さまがLGBTである可能性も想定しておいてほしい。窓口で嫌な思いをしても、その場では何も言わないが、もう二度と窓口には来ない。結果として、お客さまを失うことになる」等のアドバイスがあり、参加者は熱心に耳を傾けていました。

2017年には、2~3月にかけて、三井住友銀行全従業員を対象にしたLGBTの基礎知識を学べるeラーニングを実施する等、さらに施策を強化。すべての従業員がLGBTに関する正しい知識を持ち、LGBTの従業員も働きやすく、またLGBTのお客さまにも安心してお取引いただける企業を目指し、今後も取組を継続していきます。

障がい者雇用推進の取組

—特例子会社のご紹介—

特例子会社とは？

法律に定められた要件のもと、厚生労働大臣から認可された障がい者の雇用に特別に配慮をした会社です。

日興みらん株式会社



みらんファームで ノーマライゼーション研修を実施

SMBC日興証券は障がいがある方々が能力を発揮できる就労環境を提供し、雇用を促進することを目的として、特例子会社「日興みらん」を設立。それぞれの障がいの特性にあった働き方を実現し、障がい者の方々が「持続的に生き生きと働ける企業」「働く喜びを実感できる企業」を目指しています。現在、東京本社では障がい者スタッフ8名が事務補助業務に従事し、千葉県原市の「みらんファーム」では農場長4名と障がい者スタッフ10名が様々な野菜を栽培・収穫。週に1度はノーマライゼーション研修として参加しているSMBC日興証券の社員と一緒に農作業を行っています。「みらん」という社名は、「実(み)のりある明日に向かって走る(Run/らん)」というコンセプトから造った造語で、障がい者の方々と健常者が一緒に明るい明日に向かって進んでいくという想いが込められています。

SMBCグリーンサービス株式会社



全国に8つの拠点を展開し、 400名以上の障がい者を雇用

SMBCグリーンサービスは、就労能力と意思を十分に持ちながら、障がいのために働く機会を得られない方に雇用の場を提供することを目的として設立された、三井住友銀行の特例子会社です。全国8拠点到400名以上を雇用し、三井住友銀行からの委託を受けて、手形・小切手帳作成の電話受付や印刷業務、各種書類の内容点検業務、データ入力業務等、銀行業に関連する様々な業務を行っています。2014年9月には、SMBCグリーンサービスの取組が評価され、「障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰」を受賞。また、障がい者の技能競技大会である「アビリンピック」では、各地で多くの従業員が優れた能力を発揮し、大阪府知事賞を獲得する等、優秀な結果を残しています。



SMBCグリーンサービス 村山浩 (バドミントン)

競技にも、仕事にも、
目標を持って努力を続ける
充実の日々を過ごす

8年前、突然の病で足が不自由になり、村山選手は車いす生活になりました。バドミントンとの出会いはそれから4年後のこと。経験はなかったが、「妻や子どもがバドミントンをしており、家族で一緒に楽しめたら」と思ったのがきっかけという。その後、妻が紹介してくれた障がい者バドミントンのチームに入り、本格的に競技を始めた。

「競技人口が少ないこともあって、翌年には日本選手権に出場できたのですが、そこである選手に完膚なきまでの完敗を喫してしまっただけで、以降、その選手に勝つことを目

標に練習を続けてきました。何度か戦っても勝てない日々が続いたので、昨年12月にコロンビアで開催された国際大会でようやく初勝利を挙げ、さらにその大会で優勝することもできました」

この実績により、世界ランクも9位まで上昇。東京2020パラリンピック出場を目指し、さらなるレベルアップに取り組んでいる。

そんな村山選手だが、今は競技だけでなく、仕事にも大きなやりがいを感じているという。

「現在、サブリーダーとしてひとつのチームをまとめる立場にいます。メンバーの障がいは様々で『できること』『できないこと』が異なりますし、キャパシティも違います。そういう違いを理解し、一人ひとりの良い部



分を引き出し、互いに補い合える体制をつくらなければいけません。最初は戸惑いましたが、今も簡単にはいきませんが、チームの連携がうまくいったときは本当に嬉しいんです」

今後ともメンバーをよく観察し、理解し、もっと良いチームにしていきたい。最後に村山選手は力強くそう語ってくれた。

目標の選手に勝利し、 国際大会で初優勝



TOKYO 2020
PARALYMPIC GAMES



三井住友銀行

東京2020ゴールドパートナー(銀行)

障がい者 雇用推進

INTERVIEW

東京2020 パラリンピックを目指す 障がい者アスリート

SMFGでは、障がい者雇用推進の一環として、障がい者アスリートの採用を行っています。そのうち、東京2020パラリンピックでの活躍を期待される2名のアスリートから、競技にかける想い、SMFGの一員として取り組む仕事や活動について話を聞きました。

40歳で迎える東京2020 パラリンピックの大舞台。 悲願のメダル獲得を目指す

三井住友フィナンシャルグループ

鈴木徹

(陸上競技走り高跳びT44)

過去5大会連続で パラリンピック出場

SMFGは、東京2020オリンピック・パラリンピックのゴールドパートナーにもなっており、アスリートのサポートも充実している。同社に所属する鈴木選手は、義足の走り高跳びで日本の障がい者スポーツ界をリードするトップアスリート。シドニーからリオデジャネイロまで5大会連続でパラリンピックに出場し、そのすべてで入賞を果たした。40歳を迎える東京2020大会では、悲願のメダル獲得を目指している。

「最初の義足でハンドボールを続けるつもりでした。しかし、それが難しいとわかり、今の状態でできることは何かを考え、走り高跳びを選択したんです」

そこからひたすら前を向いたトレーニングの日々が始まる。当初は走ることにすらまならなかった。しかし、義足で運動することに慣れてきたころ、初めての走り高跳びの練習で、いきなり当時の日本記録を超えた。そして、右足を失ってからわずか1年余りでシドニー2000パラリンピックへの出場権を手に入れる。

「走り高跳びでこれまでの成績を残せたのは、家族や大学の先生方、義肢装具士の白井二美男さん等、周囲の支えがあったからこそ。それに報いたい、期待に応えたいという思いで努力を続けてきました。あとは好奇心です。障がいがあるからこそ新しい挑戦ができるのだと、毎日ワクワクしながら練習に打ち込むことができましたし、毎日発見の連続でした。もちろん、辛いこともありましたが、やめたいとか後ろ向きな気持ちになることはなかったです」

誰よりも高く跳びたい。昨日より1センチ高く跳ぶためにできることは何か。そんな探究心が鈴木選手を突き動かす原動力となってきた。

現在は選手としての活動のほか、SMFGの業務の一環として、広報活動にも積極的に取り組んでいる。「講演会等で健常者の子どもたちと交流する機会も多いのですが、なかには、私の右足を見て戸惑う子もいるんです。でも、私の話を聞いたり、競技中の映像を観たりすると、『すごい』『カッコいい』と興味を持ってくれる。健常者と障がい者との間にある壁を取り払うには、何よりも『知る』ことなんだと感じます」

また、障がい者を雇用し、社内のバリアフリーに取り組んでいる企業であっても、「障がい者目線で見ると不便」と感じる場所や導線が少なくないという。これも「知らない」から起こることだ。

「まずはひとりでも障がい者を職場に受け入れてみてほしい。勉強会等で情報収集するよりも、障がい者への理解は格段に深まります」

SMFGの所属となつてからは、ほかの障がい者アスリートやスタッフとの交流も増えた。「人とのつながりに支えられている」と強く感じるからこそ伝えられることがある。2020年に向けて、鈴木選手はこれからも多様性を受け入れることの大切さを発信し続ける。

「まずはひとりでも障がい者を職場に受け入れてみてほしい。勉強会等で情報収集するよりも、障がい者への理解は格段に深まります」

SMFGの所属となつてからは、ほかの障がい者アスリートやスタッフとの交流も増えた。「人とのつながりに支えられている」と強く感じるからこそ伝えられることがある。2020年に向けて、鈴木選手はこれからも多様性を受け入れることの大切さを発信し続ける。

「まずはひとりでも障がい者を職場に受け入れてみてほしい。勉強会等で情報収集するよりも、障がい者への理解は格段に深まります」

SMFGの所属となつてからは、ほかの障がい者アスリートやスタッフとの交流も増えた。「人とのつながりに支えられている」と強く感じるからこそ伝えられることがある。2020年に向けて、鈴木選手はこれからも多様性を受け入れることの大切さを発信し続ける。

「まずはひとりでも障がい者を職場に受け入れてみてほしい。勉強会等で情報収集するよりも、障がい者への理解は格段に深まります」

SMFGの所属となつてからは、ほかの障がい者アスリートやスタッフとの交流も増えた。「人とのつながりに支えられている」と強く感じるからこそ伝えられることがある。2020年に向けて、鈴木選手はこれからも多様性を受け入れることの大切さを発信し続ける。

多様性は、可能性。

