



SMBC GROUP!!

SMBCグループで働く従業員が考える、 一人ひとりのダイバーシティと働き方改革

多様な人材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。

SMBCグループの従業員がそれぞれの想いをつづりました。



株式会社三井住友フィナンシャルグループ
取締役 執行役社長 グループCEO

國 部 毅

TOP MESSAGE

多様性という名の
無限の可能性を強みに変え、
時代をリードする金融グループへ。

ダイバーシティ推進は、 トップとしての 私自身の信念

「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、企業の成長戦略そのもの」。よく聞く言葉と感じるでしょうか。しかしこれは建前でも何でもなく、経営者としての私の心からの想いであり、信念です。私たちを取り巻く経営環境は目まぐるしく変化し、お客さまのニーズや価値観も多様化しています。私たち自身が固定観念にとらわれず、また一人ひとりが持つ多様なエッジ、すなわち個性や能力を互いに尊重して高め合い、難題にチーム一丸となって積極果敢に挑戦し続ける。そういう職場風土から、変化の先を読んだ、お客さまの期待を超える新たなサービスが生まれるのだと思

います。

2011年4月、私は三井住友銀行の頭取に就任しました。当時、三井住友銀行では育児両立支援の制度や研修等がすでに用意されていましたが、それだけでは不十分だと思いました。より重要で難しいのは、従業員の意識や職場風土を変えることです。そのためには、経営トップである私が、いかに本気であるかを社内外に伝え、自ら改革の陣頭指揮を執るべきだという思いから、2014年、頭取を委員長、各事業部門のヘッドを委員とする「ダイバーシティ推進委員会」を発足させました。三井住友銀行を皮切りに、グループ各社にもこうした動きは広がっています。さらに、私が三井住友フィナンシャルグループの社長に就任した2017年からは、同委員会をグループベースでも開催しています。

自分の中の、常識が 揺さぶられた 米国留学での経験

私のダイバーシティ推進の原点は1980年から2年間の米国留学です。当時の日本企業では、男性主導の均質でモノカルチャーな職場がほとんどで、私自身、それが当たり前だと思っていました。ところが留学先では、性別、人種、国籍等を問わず誰もがしっかりと自分の考えを持ち、衝突を恐れずに主張してい

ましたし、クラスメイトに大勢の女性がいたことも衝撃的でした。自分の中の常識が揺さぶられた瞬間でした。

また、三井住友銀行の経営企画部長だった頃は、取引先の外資系証券会社やコンサルティング会社でバリバリと仕事をする日本人の女性たちにも大いに刺激を受けました。翻って自分の会社はどうか。職場環境やこれまでの固定観念が理由で、能力を発揮しきれていない女性従業員がいるのではないか。それはとてももったいない。このような経験から「男性だけでなく、女性も、そして多様なバックグラウンドを持つ従業員の誰もがその能力をいかんなく発揮し、活き活きと働いてもらえる職場を作っていきたい」と強く思うようになったのです。

従業員一人ひとりが、 「働きがい」を 感じられる職場に

今、特に力を入れているのは、多様な従業員の活躍を支えるインフラ整備としての「働き方改革」です。働く場所や時間の柔軟化、長時間労働の是正、業務見直しはもちろん、AI等のテクノロジーを駆使してこれまでのルーティンワークを減らし、時間を捻出します。さまざまなライフスタイルや価値観を持つ従業員が、自己研さんや人脈形成、大切な家族との時間等、豊かな経験を積み、一人

ひとりが自身の魅力を高める。そして、魅力的な従業員が力を結集させることで、より価値ある、最高のサービスをご提供し、お客さまに選ばれ続ける存在になる。これまでとは時間の使い方を変えることで、従業員一人ひとりが、より「やりがい」「働きがい」を感じられる職場にできると考えています。

現状維持は、 すなわち後退

この激変の時代に、現状維持の発想はすなわち後退を意味します。時折、金融業界の未来を悲観する声も耳にしますが、私はそうは思いません。ゲームチェンジはむしろチャンスです。これからの金融業界はもっとエキサイティングで面白くなる。そう確信しています。

私たちは、多様性という名の無限の可能性を強みに変えて、時代をリードしていく金融グループになりたい。SMBCグループ全体で、外国人役員は10名を超え、女性管理職は1,500名を超えました。多様性の意義が浸透してきた手応えも感じています。進捗具合は、富士山の登山に例えるなら、まだ車で行ける5合目付近でしょうか。ここから先が本番です。私とグループ各社のトップ自らが先頭に立ち、手綱を緩めることなく、グループ全体でダイバーシティ推進を加速させていきます。

■SMBCグループにおける経営陣の取組

取締役会・経営会議	
報告・意見交換	
ダイバーシティ推進委員会	
委員長	SMFG*社長
副委員長	SMFG CHRO
委員	SMBCグループ主要9社 頭取・社長

*SMFG……三井住友フィナンシャルグループ



三井住友ファイナンス&リース
商品事務部

鈴木亜希子

Profile

2003年入社。営業アシスタントとして顧客対応、契約内容のチェック、事務処理等に従事。2016年の出産後も短時間勤務制度を利用して同じ部署に戻り、現在は業務効率化の担当も兼務する。

育児両立

×
女性活躍

挑戦の機会は、すぐそこにある。
だから、変わらず仕事と向き合える。

「子どもが生まれたら、このチームには戻ってこれないかもしれない」——そんなふうに思っていました。営業アシスタントの業務は時間の融通が利きづらく、そのような前例もなかったからです。しかし意外にも、復帰後に伝えられた配属先は同じチーム。うれしい反面、不安も大きかったですね。でもいざ始まってみると、制度を活用し、上司や同僚に支えられ、私なりに時間の使い方を工夫すれば、決して不可能ではないと分かってきました。「やれる」、そう確信できるようになった頃、さらなるチャンスが到来。部署の「業

務効率化担当」に任命されました。通常の業務と並行し、みんなの意見をまとめたり、他部署と調整したり。大変ではありますが、実体験も生かし仲間の役に立てるのはうれしいですね。正直なところ以前は、子育てをしながらここまで責任ある仕事を任せてもらえるとは思っていませんでした。でもこの職場は、いい意味で遠慮がない。誰に対しても、挑戦の機会がすぐそこにあるんです。ライフステージが変わっても、やりがいを持って働き続けられる。私の背中で、後輩にそんなメッセージを伝えていきたいです。

仕事も、育児も。
それは決して
“欲張り”じゃないんです。

私の職場は男性が多く、小さな子どもがいる女性も少なく、子育て中の人には働きづらそうに見えるかもしれません。でも違います。私の場合は在宅テレワークを活用しています。発熱した子どもがお昼寝中の、午後一番からテレビ会議に出席。子どもへ愛情を注ぎながら、仕事にも全力を注げます。

こんなふうに職場が変わり始めたのは7年ほど前。部門全体で働き方の見直しに取り組むことにしたのです。大切にしたのは、誰もがいつでも意見を言える体制を作ること。その後「キャラバン隊」と呼ばれる改善活動を推進する組

働き方改革

×
育児両立



日本総合研究所
第二開発部門システム開発第一部
部長代理
(インタビュー実施後、
同部チーム長に昇進)

野本はるな

Profile

2005年入社。一貫してシステム開発に従事する。2015年に双子を出産し、1年4カ月の産休・育休を経て職場復帰。以後、時短勤務制度やテレワーク制度を使い、仕事と育児を両立させている。

育児両立

×
働き方改革



三井住友アセットマネジメント
人事部

シニアマネージャー

三ツ木竜一

Profile

2008年中途入社。外国債券アナリスト、米国現地法人への出向等を経て、現在は、障がい者・外国籍人材の採用を中心に社内制度・研修等の企画に携わる。

新しい「当たり前」を創るためにできること。
それは、身の回りの小さな「変化」を
積み重ねていくこと以外にないと思います。

私が育児休業を取得したのは、妻が2人目の子を出産した2017年の5月から6月にかけての4週間です。上の子の小さな手を引いて向かった先は韓国。韓国人の妻は故郷で出産することを決意、私も近くで出産前後の妻を支えることができました。4週間の休業中、大切な時期に家族に時間を注ぐことができたのは大変喜ばしいことでした。

ニューヨーク勤務から帰国して以来、私は働き方を大きく変えました。家には日本語を話せない外国人の妻と幼い子ども。保育園や病院等の情報は基本的にすべて日本語。自ずと私が担う部分が多くなります。上の子どもの10カ月目検診の際も私が検診センターに連れて行きましたが、お母さんばかりの検診ルームに入るのには少し勇気が必要でした。

現在は週に1日、在宅で仕事をしています。市役所等、平日にしか済ませられない用事が結構あります。在宅ワークの合間に用事を済ませられるよう、前日に準備をしたりして綿密に計画を立てています。また、普段から仕事を前倒しにして処理することを意識してきました。そうしておけば、子どもの体調不良等にも対応できますし、サポートしてくれる周囲の負担も最小限に抑えられる。残念ながら、男性の育児休業や在宅勤務はまだ「当たり前」ではありません。でも、大

事なのは前例を作っていくことではないでしょうか。

「当たり前」は長い時間をかけて創っていくものだと思います。私たちが、明日から急に英語で会話することができないように、「ダイバーシティ」という言葉に含まれるあらゆる「違い」を受容する文化は一朝一夕には創ることができません。では、私たちに今できることは何か？ 辿り着いたのは「自分の周りの、変えられるところから変えていく」ということでした。いきなり日本の文化を変えることはできません。でも、企業や職場の文化ならばきっと変えられる。小さな前例や変化を積み重ねた先に、新しい「当たり前」があると思っています。

経験者だから分かることがあります。たとえば、男性が育休取得を戸惑う理由。休業中の自分の評価や、会社になければ得られない情報があることで生じる情報格差への不安は、「職場から自分の居場所がなくなってしまうのでは」といった恐怖心に変わります。少なからず、私自身も経験しました。今、私は社内制度の設計や改善に携わることができ、部署で働いています。今後はこの経験を生かして、私の次の世代にとっての「当たり前」を創る環境作りを力を入れていきたい。それが今、私にとっての「できること」なのだと思います。

健全な緊張感と危機感。 そこに「対話」があれば、 一人ひとりの強みが生きるチームを 作ることができる。

入行当時、前職とのあまりの違いに驚いたのを覚えています。同じ銀行でもこうも違うものかと。新卒で入行する従業員が中心の「単色の集団」から一気に「カラフルな集団」の中に飛び込んだ気分でしたね（笑）。百貨店出身の方や商社出身の方等、金融業界以外の知見を持つ方たちと一緒に働いてきました。今思えば「多様性」という言葉がピッタリな環境ですね。キャリアの大半を支店長・エリアディレクターとして銀行支店の運営に携わってきた私は、多様な人材が持つ強みをチームに生かすリーダーシップの在り方を支店での経験から数多く学んだと思っています。

「違い」を「強み」に変える。言うは易し、です。実際のところ「これさえやれば多様なチームがまとまる」という特効薬はありません。必要なのはもっと泥臭い、地道な努力の積み重ねだと思うのです。ある時、数十人の仲間が働く銀行の支店長として「365日営業」という新たなチャレンジに取り組んだことがあります。当然、私ひとりが奔走したところで何ができるわけでもなく、行き着いたのは、一人ひとりと「対話」しその挑戦の意義を確かめ合い、納得できるまで話し合いを重ねることでした。そして互いに合意できた目標を達成するために、その人が持つ「強み」を組織の中でどう生かしてほしいか、粘り強く伝えました。リーダーは個々の「強み」と組織の「目標」との「接点」を見いだすことにこそ、力を注ぐべきなのだと実感させられました。

現在は営業から一転、バンキングオペレーション第三部長に加え、東新宿と沖縄の2拠点のコールセンターの室長を兼務しています。でも、大切なことは同じ。「よりお客さま目線のコールセンターになる」という「目標」を立て、「コールセンターとして何ができるのか？」を一人ひとりと「対話」しながら探っているところです。営業畑で培った私の考えと、電話対応業務の中で培われた知見とを混ぜ合わせる……その中でお客さまの満足を超えるサービスを形にしたいと思っています。最近では、スタッフの意見をもとに行外の電話対応コンクールへの参加や、お客さまにサービスの魅力をお伝えする「アウトバウンドコール」という活動も始めました。

「慣れに安住せず、健全な緊張感と危機感を持ち続ける」——尊敬する女性の先輩が言っていた、いつも私の頭の片隅にある言葉です。私にとって「変化」は仲間と共に創るもの。簡単ではありません。でも、それが今「多様性の時代」におけるリーダーには求められているのだと思います。



SMBC信託銀行
バンキングオペレーション第三部長兼
個人統括部付部長兼
リモート営業部
プレスティア・コールセンター室長
ゆか
瑜伽友子

Profile
1996年中途入行。渋谷、銀座、大手町等、大規模な支店の支店長を歴任。2012年より支店営業推進部でAD（エリアディレクター）として関東一帯を担当。2017年4月より東新宿のコールセンター、10月からは沖縄のバンキングオペレーション第三部長を兼務し、入行22年目にして初の単身赴任（沖縄）を経験している。

信頼関係を築くコミュニケーションが 前提でなければいけないと思う。

「女性に活躍してほしい」「管理職に挑戦してほしい」。どちらも私の偽らざる本心であり実感でもあります。ただ、能力や意欲に性差はないので、女性だけに手厚く対応するというのは違う気がしています。なぜなら、管理職という「責任ある立場」に躊躇したり、未経験ゆえの漠然とした不安を感じたりするのは、男女共に同じだからです。ですから、私がキャリアについて相談に乗るときには、男女問わず背中を押したいと思いますし、上司としてできるサポートは惜しみません。

そんなとき、上司の立場として「活躍してほしい」という期待を伝えることも重要ですが、その「前提」としてまず日頃から信頼関係を築く十分なコミュニケーションがあるかどうかが大切です。信頼関係がなければ、大事なキャリアに関する話を相談したい・相談できるとは思えませんよね。ですから部下が自身のキャリア形成に迷うとき、その要因をきちんと把握するためにも私は必ず話し合いの場を持つようにしています。円滑なコミュニケーションが職場に安心と信頼を生み、最終的に誰もが活躍できる環境作りにつながる——そう信じて、これからも部下が最大限能力を発揮できるよう、より良い職場作りを目指していきたいと思っています。

キャリアについて考えるとき、 “想像力”と“創造力”を発揮してほしい。

キャリアを振り返ると、「C」って何？「TVCMってどうやって作るの？」というふうに、いつも「O」って何？」から始まっていることに自分でも驚きます（笑）。支店の受付に始まり、C・V・Pプロジェクト、広告宣伝、マーケティング、広報CSR……すべてゼロからの挑戦でした。決して計画的なキャリアではありませんが、一貫していることもあります。

それは、挑戦を前にしたとき私自身は常に「イエス」と答えてきた、ということです。「分らないことは調べればいい」そう思って、一緒に働く仲間と目の前の仕事を調べ尽くし、最後には必ずその仕事が「好き」になっ

ました。もしかしたら、時には質問をしすぎて「うるさい」と思われてきたこともあるかもしれませんが（笑）、皆、優しく受け入れてくれました。当社には、挑戦する人を支え、いつも後押ししてくれる空気があると思います。

今、私が部下に伝えているのは「想像性と創造性を大切に」ということです。自分の可能性を想像の範囲内に限定しないでほしい。社外の人との出会いを大切にし、セミナーでも何でも参加してみたら良い。自分を刺激してくれる「何か」を常に探し続け、挑戦の中で自らのキャリアを創り出してほしい。そんな思いを込めています。



SMBCコンシューマーファイナンス
広報CSR部 部長
伊藤由紀

Profile
1988年中途入社。支店での受付事務時代に、新社名変更に伴うブランディングプロジェクトのメンバーに抜擢され、以降、広告・宣伝、広報CSR業務を担当。（所属部署はインタビュー当時）

※CI……コーポレート・アイデンティティの略。企業が自社の理念や特性を社会に共有し、企業内外に統一したイメージを作ること。
※VI……ビジュアル・アイデンティティの略。CIをもとに、企業のシンボルマークやロゴ等のビジュアルを統一すること。

部下の力を最大限に引き出す、
パートナーのような上司でありたい。

イクボス × 働き方改革

私は「部下一人ひとりの成長を力強く支援する」を「イクボス※行動宣言」に掲げています。指示・命令一辺倒にはせず、部下が自ら考え行動し、成果を挙げられるように支えていく。その結果を、組織の業績向上につなげていきたいと考えています。

以前は、部の雰囲気は現在とは全く異なっていました。不夜城と呼ばれ、みんな仕事に追われていました。私も含めて長時間労働が当たり前という雰囲気でした。変わったきっかけは、複数の大型案件が重なり、このままでは乗り切れない事態に直面したこと。「ひとりで2倍の仕事をこなすことはできないが、1割増なら可能ではないか。100人いれ

ば110人分の仕事ができる」、そう考えたのです。そこで、長時間労働の要因分析、仕事の割り振り、時間の適切な使い方を組織・個人の双方の目線でマネジメントできる取組を行いました。具体的には、これまでの担当業務の枠を超えて新しいことにチャレンジしてもらい、マルチスキル化を図りました。このようにチームのあり方を変えることで、次第に個々のスキルが高まり、全体に余裕が出てきました。何よりも、部下の表情が活き活きとしてきたのです。仕事を通して部下が成長し、やりがいを持って働いている姿を私のゴールイメージとして、これからも取り組んでいきたいです。

（大本）

「本当にこれ必要なのかな?」「本当にこれが最善?」大本部長はこんなふうに常に疑問を投げかけてきます。調べること、検討すべきことが増えるのは、正直に言えば大変です（笑）。最初の頃は「私がそこまで考えるの?」とも思いました。でも、その言葉を手がかりに自分で調べ、そのことを繰り返し、自分の視野の狭さに気付いたり、迷ったときは知見のある方を探し、指摘や意見を積極的にもらうようになりました。

結果としてゴールに最短距離で近づけるようになり、仕事が早く終わるようになったんです。そんなふうに自分のスキルを上げながら働くことで、右から左へ渡していたことが「もつとこうしたほうがいいのでは」と提案につながることもあつて、これまでにない充実感を得られるようになりました。こんなふうに感じているのは、私だけではありません。「忙しいけれど満足」、従業員アンケートでは、そつ答えた従業員がほとんどでした。私の可能性を信じ、いつも隣に立って成長のヒントをくれる。そんな大本部長は、私の目指す上司の姿です。これからもさらに視野を広げて、自分が成長する楽しさを感じていきたいです。

可能性を信じ、隣で応援してくれる人がいる。

どこまででも成長していける気がします。

介護両立 × ダイバーシティ マネジメント

「事情」は必ず「強み」に変えられる――
今必要なのは、一人ひとりが安心して使える
「仕組み」を作る努力だと思います。

私はさまざまな事情を抱える部員を貴重な「人財」だと考えています。なぜなら、イノベーションは制約から生まれるものだから。私自身、数年前に妻と父親が亡くなり、大阪で暮らす母親の介護と2人の子育てという事情を抱えてから、より生産性の高い働き方を意識するようになりましたし、周囲に「頼る」ことを覚えました。何より、上司として一人ひとりの事情に目を向ける大切さに気付いたこと……それが一番大きな変化でした。

たとえば、親を介護しながら働く部員がいるとします。上司として「休暇を取ってくださいね」と声を掛けたりしますが、実際にはその人は「休みたくない」と思っていることもある。介護と並行して仕事を頑張ることで、当人の中で心のバランスが保たれていることだつてあるんです。働く人にとって、職場はもはや報酬を得るだけの場ではありません。そつした個別の本当の事情を知るためにも、私は個人面談や仕事の合間の対話を大切にしています。当人に聞かなければ本当のところは分からない。考えてみれば、ごく当たり前のことではあるのですが（笑）。

事情を抱える部長だから伝えられることがあります。自らが職場の仲間と事情を共有し、理解され、制度を活用しながら働くことで「いろいろあるけど大丈夫」というメッセージを発信したい。スケジュールに「介護休暇」と皆に見えるように書くのもそのためです。そして、形だけの制度にならないためにも安心して使える「仕組み」を作ること。在宅勤務が「出社しないと不利を感じる」ことで進まないならば、全員参加の会議を原則やめる。実際に私の職場でもそつしました。「違和感がある」という声もありましたが、その程度は我慢しないと。「多様性のある職場」や「働き方改革」はこういう努力から始まるのだと思います。

事情を抱えるすべての方々へ。もし今、働けるならば「今までのようにいかなくなった」ことで得た新しい視点を「強み」と捉えてほしいと思います。そして「できる範囲」で社会に貢献していきましよう。少しずつ周囲の理解をつくり、人に頼りながら環境を整えていく――そつすれば、あなたの「できる範囲」は少しずつ広がってくるはずだと思います。

三井住友銀行
日本橋法人営業部
部長
荒井裕之
Profile
1989年入行。支店配属後、本店で大企業取引関連業務を担当。2015年より築地法人営業部の部長に就任。2017年4月より現職。



多様な人材が地球規模で英知を結集すれば、
見えてくるソリューションがある。

当行の経営理念に「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」という一節があります。その実現に向けた人材の把握・育成、最適な配置・登用を行うための枠組をグローバルに整備する。それが、私たちのミッションです。

道半ばではありますが、目に見える変化もあります。6年前に開始した「Job Program」。当初は突然、海外の従業員が本店に増え相当なインパクトがあったようですが、今ではそれも日常となり、別の業務で来日する従業員も増えました。マークさんもそのひとり。いつも新鮮な意見をもらえるので、つい相談してしまいます。

「新しい意見やアイデアが生まれる」。これが多様性のある組織の強みです。お客さまや私たちが直面する課題はより複雑で難解になっています。解決策を導くには、さまざまな個性を持つ仲間と共に意見を出し合うことが必要です。

これをグローバルかつチームレスに実現するためには、言語の壁、文化の違い、雇用慣行の差等、多くの課題を克服する必要があります。これら一つ一つと向き合い、地球規模で従業員が「丸」となり、120%の力を発揮できる職場を作っていくたいと考えています。（中山・白井）

三井住友銀行
人事部グローバル人事室
室長代理補
白井優子

Profile
2009年入行。各種グローバル施策導入のサポートや国内外連携へ向けた広報活動を担当。

三井住友銀行
人事部グローバル人事室
室長代理補
中山智敬

Profile
2010年入行。国内外の人材交流を通じた組織の国際化や、グローバル研修の企画等を担当。



三井住友銀行
Planning Dept. Americas Division,
Human Resources Dept. / Vice President
Mark Meredith

Profile
2015年中途入行。米州統括部にて人事業務を担当。東京では、グローバル人事室が進める各種プロジェクトに参画。

グローバル

「Employer of Choice（選ばれる企業）」という言葉があります。「あなたはこの会社で働きたいと思いますか？」——ニューヨーク支店に人事担当として入行して約3年。この質問に私は自信を持って「イエス」と答えたいと思います。これまで働いた日系企業では、常に「外国籍従業員」として扱われていた気がします。性別や人種等、能力以外の要素でキャリアが阻まれる状態を「ガラスの天井」にたとえますが、雇用地の違いによる心理的な「ガラスの壁」も存在していたように感じます。でも、当行では、それらをあまり意識することはありませんし、グローバル人事室でプロジェクトを進める中で、こうした「壁」を取り払おうとするメンバーの強い意志もあらためて感じました。文化も言葉も異なる人々が、その違いを超えてひとつの組織となる。これは、決して簡単なことではありません。しかし、当行にはこの難題に強い意志を持って取り組む仲間がいます。こうした仲間と共にグローバルなチームの一員として自分の経験と知識を生かせることをとても喜ばしく思います。世界中の多様な人材の英知を結集し、「真にグローバルな組織」を作り上げていきたいと思っています。（Mark）

障がい者活躍

まずは一歩、進んでみる。
そこから広がる景色がきつとあるから。

ハードル選手として世界を目指していた2002年、右耳に突発性難聴を発症。現役引退直後の2009年に、今度は左耳に急性進行性難聴を発症。生きる気力を失った私が一縷の望みを託したのは、一度は引退したハードルでした。デフ陸上[※]に再び挑戦することで、私は自分の障がいと向き合う一歩を踏み出したのです。

ブランクを取り戻すには時間がかかりましたが、目標を見つけることで少しずつ前を向けるようになりました。何よりありがたく感じているのが、周りからのサポー

トです。遠征やトレーニングの環境を整えてくれる会社。いつも高い志で仕事に臨み、刺激を与えてくれる人事部の皆さん。日常生活を支えてくれる夫や実家の両親。生きる力を湧き起こしてくれる娘。

私は今、いつの頃よりも強い気持ちでハードルに向き合っています。希望を失わずに一歩踏み出すと、そこから広がる景色があった。多様な人生、それぞれの人に可能性はきつと広がっています。競技を通じてその思いを伝えられたら、何よりだと思っています。



SMBC日興証券
田井小百合

Profile
2015年中途入社。2016年世界ろう者陸上競技選手権100mハードル銅メダル。2017年デフリンピック陸上競技100mハードル第7位。日本ろう記録保持者。一児の母でもある。

※デフ陸上……聴覚障がいのある選手が参加する陸上競技

TOPICS 02

障がい者雇用促進

SMBCグループでは、障がいのある方々が能力を発揮できる雇用の場を提供しています。三井住友銀行の特例子会社であるSMBCグリーンサービスは、全国8拠点で約450名の障がい者を雇用。手形・小切手帳作成の電話受付やデータ入力など、さまざまな業務を行っています。この取組が評価され、2014年9月には「障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰」を受賞しました。

また、SMBC日興証券は特例子会社「日興みらん」を設立。千葉県市原市に「みらんファーム」をオープンし、農場長6名と障がい者スタッフ17名が野菜を栽培・収穫しています。週に1度は、SMBC日興証券の従業員も参加し、スタッフたちとともに農作業で汗を流します。



手形・小切手作成の様子
(SMBCグリーンサービス)

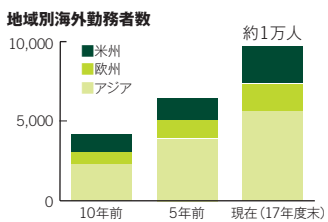


「みらんファーム」での栽培の様子
(日興みらん)

TOPICS 01

グローバルビジネスを支える人材育成

三井住友銀行では、異文化理解を目的とした研修から、海外のビジネススクールと提携した研修まで、さまざまなグローバル研修を実施しています。2010年度以降、国内外の累計参加者数は1,000名を超えました。



Work and Family 育児両立

SMBCグループでは、法定基準を上回る「育児休業制度」「看護休暇制度」「短時間勤務制度」等を導入しているほか、各社独自にさまざまな制度や研修を用意し、育児休業者の円滑な職場復帰やキャリア形成を支援しています。「子育てサポート企業」として、グループ各社は厚生労働省から「プラチナくるみん」「くるみん」の認定を受けています。



三井住友銀行の 両立支援

研修

妊娠中

産休・育休中

職場復帰後

産育休取得前研修

スムーズな職場復帰のための育休中の過ごし方や保活の重要性・ポイントについて学びます。

育休キャリア講座

職場復帰の準備と働き方について考えます。他社で働く配偶者の参加も可能です。

育休職場復帰者向け研修

育休復帰後の課題とその克服方法を知り、数年先までのキャリアを考える研修です。

パパママフォーラム

育児と仕事の両立に役立つノウハウを学びます。他社で働く配偶者の参加も可能です。

制度

託児補給金制度

「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「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です。

短期育児休業制度

1日単位で取得可能な育児休業制度です。男性の育児参加を積極的に支援します。

勤務地変更制度

隔地間転勤のない職種も、結婚や配偶者の転勤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ます。

退職者再雇用制度

結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤により退職する従業員を再雇用する制度です。

育児休業からの復帰支援と地域貢献

企業主導型保育園

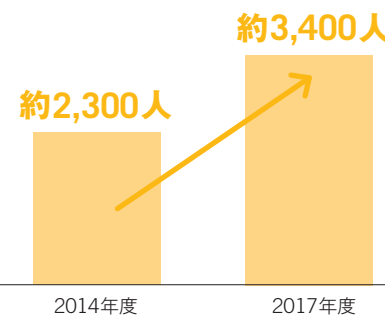
三井住友銀行は、ニチイ学館さまと共に、企業主導型保育事業に取り組んでいます。東京・大阪(2018年8月開園予定)の計4カ所、銀行保有の不動産内に企業主導型保育園を設置し、従業員のほか近隣企業や地域住民の皆さまに利用いただいています。また、ニチイ学館さまが運営する全国約70カ所の企業主導型保育園と提携し、従業員の職場復帰をサポートしています。



育児休業は女性も男性も!

SMBCグループの育児休業取得者数(男女合算)*

SMBCグループでは、男女共に多くの従業員が育児休業を取得しています。2017年度の育児休業者のうち、2回目以上の取得者は約1,000人。育児両立しやすい職場作りに取り組んでいます。

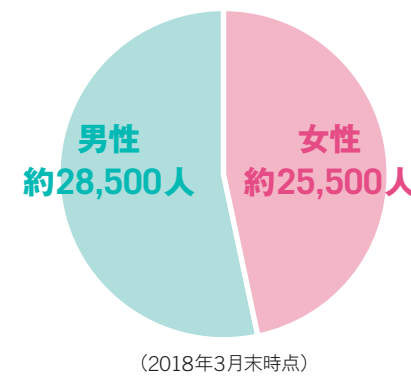


SMBCグループ全体で、またグループ各社で行っている代表的な取組を紹介します。

SMBCグループ KEYS

Diversity

従業員数



SMBC in Numbers

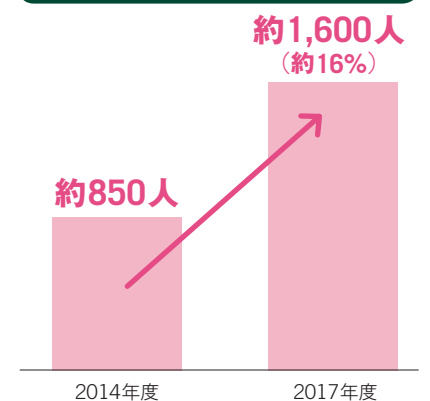
数字で分かる!

SMBCグループの
ジェンダーダイバーシティ

女性役員数

10人(社外取締役を含む)
(2018年4月末時点)

女性管理職数・比率



SMBCグループは、各社で女性管理職の数値目標を掲げ、女性が能力を存分に発揮できるよう、女性本人のキャリア形成支援、本人そして同僚・上司等周囲の意識醸成に取り組んでいます。積極的な支援姿勢や実績が認められ、経済産業省・東京証券取引所共催「なでしこ銘柄」には業界最多の過去3回選定されているほか、女性の活躍推進の状況が優良な企業に与えられる厚生労働省「えるぼし」の認定も受けています。



SMBC信託銀行
日本総合研究所
「えるぼし(3段階目)」認定

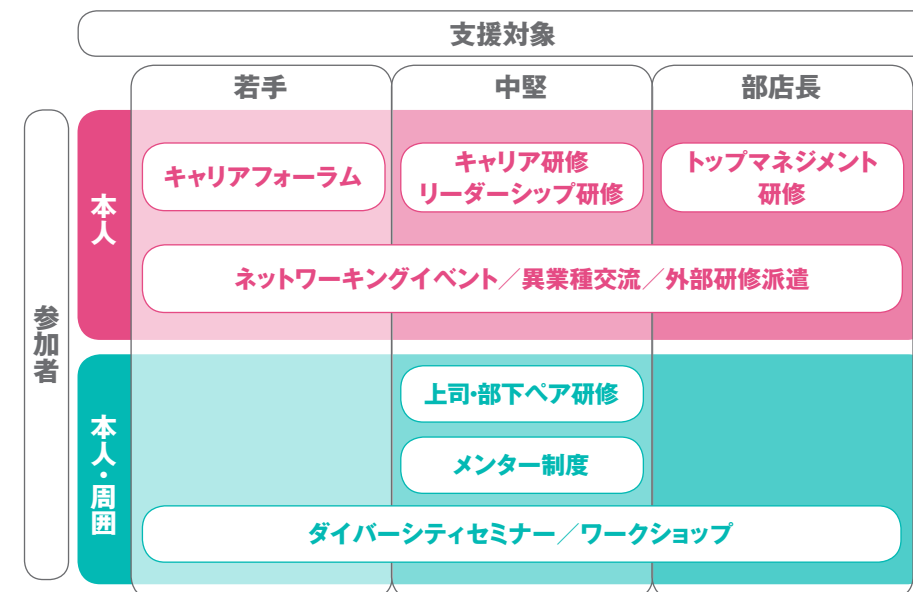


三井住友銀行
セディナ
「えるぼし(2段階目)」認定



三井住友フィナンシャルグループ
「なでしこ銘柄」選定
(2013、2015、2017年度)

女性のキャリア形成サポート



SMBCグループ合同
若手女性キャリアフォーラム



三井住友カード
キャリアデザイン研修(上司・部下ペア研修)

Understanding of LGBT LGBTの理解促進

SMBCグループでは、LGBTの従業員も働きやすく、LGBTのお客さまにも安心してお取引いただける企業となることを目指し、従業員教育や職場環境の整備に取り組んでいます。2017年、三井住友銀行は任意団体work with Prideによる、LGBTに関する取組評価「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を取得しました。



性的マイノリティへの理解促進を

LGBTセミナー・e-ラーニングの実施

性的マイノリティへの理解促進を図るべく「LGBTセミナー」を開催しています。また従業員を対象に、LGBTの基礎知識を学べるe-ラーニングを実施しています。

同性パートナーも福利厚生の対象に

就業規則の改定

三井住友銀行とSMBC日興証券では、LGBTの従業員も働きやすい職場を実現するため、就業規則を改定。これにより、LGBTの従業員が「同性パートナー登録」を行えば、配偶者や家族等を対象にした福利厚生制度を利用できるようになりました。

LGBTとは？

L=レズビアン（女性同性愛者）／G=ゲイ（男性同性愛者）／B=バイセクシュアル（両性愛者）／T=トランスジェンダー（性別越境者）の頭文字をとった単語で、性的マイノリティ（のなかで代表的な4つ）の総称。

保健師や ケアマネジャーが対応

介護相談デスク

従業員とご家族が介護に関して気軽に相談できる365日24時間対応の窓口を設置しています。

具体的な事例から 介護両立を学ぶ

キャリアと介護の両立ブック

介護両立に役立つ情報やノウハウを掲載した「キャリアと介護の両立ブック」を配布しています。



介護との両立に役立つ 情報を公開

介護サイト

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」を設置しています。



セディナの

両立支援制度

介護休業制度

対象家族1人につき、通算1年以内の休業ができる制度。3回まで分割で取得が可能です。

介護短時間勤務制度

対象家族1人につき、通算3年以内の短時間勤務ができる制度。2回まで分割取得が可能です。

介護休暇制度

1年度に対象家族1人につき40時間、2人以上なら80時間の休暇を取得できる制度。1時間単位から取得可能です。

Work and Nursing Care 介護両立

SMBCグループは、介護負担が発生しても、従業員が会社を辞めないことはもちろん、介護を理由に望んだキャリアを諦めることなく活躍し続けられるよう、両立支援制度や介護に関する情報提供機会の充実に取り組んでいます。従業員が介護に備え、安心して働き続けられる環境を整えています。

実践的なノウハウを 家族とともに

介護セミナー

グループ合同で開催される「介護セミナー」では、介護に精通した外部講師が、両立に必要な基礎知識等について講演。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使って行われます。

全社を挙げて「健康な体」を目指す

健康増進プログラム

三井住友ファイナンス&リースは、従業員の健康増進を目的に「健康増進プログラム」を開催しています。「ウォーキングキャンペーン」では3カ月間で1日平均8,000歩、「禁煙キャンペーン」では6カ月間の禁煙を目指しました。参加者からは「健康維持につながった」という声も多く挙がっており、運動習慣の定着と禁煙率の向上に向けた全社的な取組となりました。



SMBCグループでは、育児や介護等で働く時間に制約のある従業員を含め、全従業員一人ひとりが思う存分その能力を発揮し、生産性高く、やりがいを感じて働くことができる職場を作るため、長時間労働の是正や働く時間・場所の柔軟化に取り組んでいます。グループ各社で、時間外労働時間や有給休暇取得率等のKPI※を設定し、改革のスピードアップを図っています。2018年1月には、日本経済新聞社がSmart Work経営※を実践している企業を評価する「日経Smart Work経営調査」において、上位40社内に選ばれました。

NIKKEI Smart Work

Best40 ★★★★★ 2017

三井住友フィナンシャルグループ

※KPI……Key Performance Indicatorの略。業績の達成度を評価するための指標。

※Smart Work経営……多様で柔軟な働き方の実現等により人材を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環をつくり、生産性等組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略。

Work Style Reform 働き方改革

働く「時間」を柔軟化

フレックスタイム制・ 裁量労働制・時差出勤

従業員のライフスタイルや業務の繁閑に合わせた働き方を可能とする各種勤務制度を整備しています。

働く「場所」を柔軟化

在宅勤務制度

育児・介護等の時間的制約がある従業員を含む全従業員が、生産性を高め、より効率的に働くことができるよう、在宅勤務制度を導入しています。

時間の有効活用

Creative Friday

SMBC信託銀行では毎週金曜日の午後は会議等の予定を入れずに時間をつくることで、業務効率化を図る「Creative Friday」を実施しています。「Creative Friday」では従業員が講師となり、パソコン講座や英語セミナー等のオープンカレッジも開催しています。

仕事も私生活も楽しむ上司へ

イクボス行動宣言

三井住友カードでは上司の意識醸成・コミュニケーション活性化を目的に、「イクボス」推進を図っており、イクボス企業同盟に加盟しています。ワークライフバランスのみに特化（イクボス≠イクメン）した考えではなく、「ワークハード・ライフハード」を提唱するものとして、さまざまな取組を行っています。2017年度には、社長をはじめ全役員・部長計100名を対象に、イクボスセミナーの実施および一人ひとりが「イクボス行動宣言」を行いました。



SMCCイクボス行動宣言

私は、イクボスとして、以下を宣言し行動いたします。

1. 私は、部下や同僚一人ひとりとコミュニケーションを取り、一人ひとりの個性を十分に理解します。
2. 私は、部下や同僚一人ひとりのキャリアとワークライフバランスを考え、その人のキャリアや人生を応援します。
3. 私はチームで協力し、組織自体の結果・成果を残します。
4. 私は、自ら仕事も私生活もハードに取り組む、人生を楽しみます。
5. 私は、全員が笑顔と絶えず、仕事に取り組める職場環境を創出す。

署名：久保 健

SMBCコンシューマーファイナンスの

特別休暇

参観日休暇

小学6年生までの子どもの授業参観のために、年間2日間の無給休暇を取得できます。夫婦どちらも取得可能です。

育児休暇復職支援休暇

保育所の慣らし保育期間に10日間の無給休暇を取得できます。

誕生日休暇

従業員とその配偶者の誕生日の月に、それぞれ1日の有給休暇を取得できます。

健康経営を加速

健康経営宣言・CHOの選定

SMBC日興証券は従業員の健康増進を経営課題のひとつと捉え「健康経営宣言」を制定しました。さらに、CHO（Chief Health Officer：健康管理最高責任者）の選定や健康管理室の設置等にも取り組み、従業員とその家族の健康保持と増進を図る体制を整えています。

Health and Productivity Management 健康経営

SMBCグループでは、すべての従業員が心身共に健康で活き活きと働き、お客さまに高い価値を提供し続けられるよう、健康経営に取り組んでいます。2018年2月には、経済産業省が主催する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に2年連続で認定されました。



2018
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

三井住友フィナンシャルグループ
(2017、2018年度)

多 様 性 は、可 能 性。



三井住友フィナンシャルグループ

三井住友銀行

SMBC信託銀行

三井住友ファイナンス&リース

SMBC日興証券

三井住友カード

セディナ

SMBCコンシューマーファイナンス

日本総合研究所

三井住友アセットマネジメント