

人事戦略

基本的な考え方

SMBCグループでは、経営理念を実現していくために、グローバルベースで約10万人の従業員ひとりひとりが共有すべき価値観・行動規範として、「Five Values」を定め、その浸透に努めています。また、従業員ひとりひとりがその能力を最大限発揮できるよう、戦略的な人材育成や多様な人材が活躍できる環境づくりを行っています。

グループを支える人材の育成・確保

■ グループ一体での取組

SMBCグループでは、グループ横断で人材育成を担う組織としてSMFG人事部研修所を設置しています。グループ各社の従業員が合同で参加する研修プログラムや合同セミナー等を通じて、エンティティを跨いだ従業員同士の相互理解促進や、一体感の醸成に取り組んでいます。これに加え、グループ経営を牽引するリーダーを育成するための研修・人事ローテーションや、自律的なキャリア形成を支援するためのグループ各

社間公募制度の整備等についても、グループ横断で取組を進めています。

また、特にデジタルライゼーションの進展に対応する観点で、人材育成に向けた教育プログラムとして、「デジタルユニバーシティ」を運営しています。従来型のシステム化企画・開発力強化や全社員向けのリテラシー向上にとどまらず、デジタルテクノロジーを活用した業務変革の企画・開発力強化に向けた講座等を拡充しています。また、高度な専門性が求められる領域を担う人材育成に向けて、国内外の大学院への派遣も進めています。

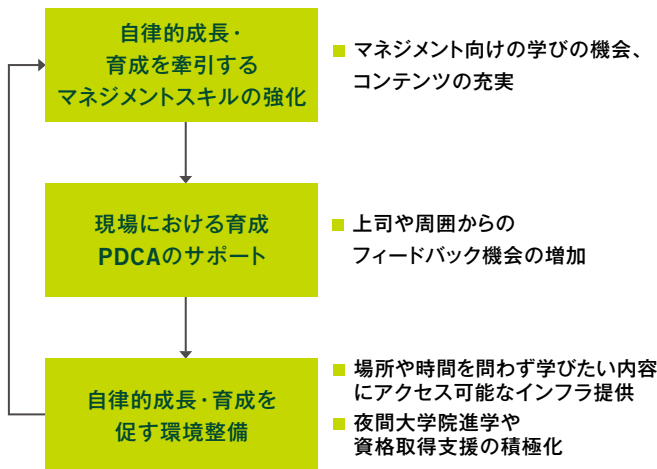
デジタル化に対応した人材育成体系



■ 環境変化に対応した人材育成

三井住友銀行では、足許の経営環境の変化に応じて、「現場主導の自律的成長モデル」の確立を目指しています。変化の激しい経営環境を踏まえて、従業員ひとりひとりが、自らの成長へのモチベーションと、自律的な課題設定に基づいて学び続けることがますます重要になってきています。このため、役職等にかかわらず、自らの目標にプロアクティブに挑戦する従業員を支援する環境を整えていきます。

あわせて、若手の管理職への登用促進等、積極的な能力開発に向けた努力や成果を踏まえた異動、自律的なキャリアの形成に資する取組も進めていきます。



■ グローバルベースの人材育成

SMBCグループは40カ国に展開しており、グローバルで一体となって人材の把握・育成・登用を進めています。雇用地にこだわらない適材適所の人事運営により、グループのビジネスを推進していきます。

人材育成に関しては、世界各地の従業員が集うグローバル研修を多数実施しています。世界トップクラスのビジネススクールと連携したリーダーシップ研修や、中堅から若手を対象とした合同研修等の多様なプログラムに累計約1,300人に及ぶ従業員が参加しています。

加えて、国を越えた異動やトレーニー派遣等も積極的に実施しています。多様な従業員が共に働き、刺激し合うことで、一層価値あるサービスを創出していきます。



グローバル研修のひとつである「Global Management Program」の参加者

■ 事業戦略を支える最適な人員配置

■ 戦略的な人材投入

SMBCグループの事業戦略に沿った強化領域には、人材のシフトや採用等を通じて戦力を増強しています。

また、グループ経営を牽引する人材や事業戦略を力強く実現する人材を中長期的に確保・育成していく観点からも、グループ各社間の人材交流を活発に行っています。

■ 人員配置の最適化

SMBCグループでは、グループ各社間の人員・人件費や人材の状況を把握する体制を構築しています。その上で、研修体制をはじめ、各社間の人材交流のプロセスを整備する等、適材適所の人材配置を実現するための取組を進めています。

多様な人材が活躍する環境づくり

■ ダイバーシティ推進体制・基本方針

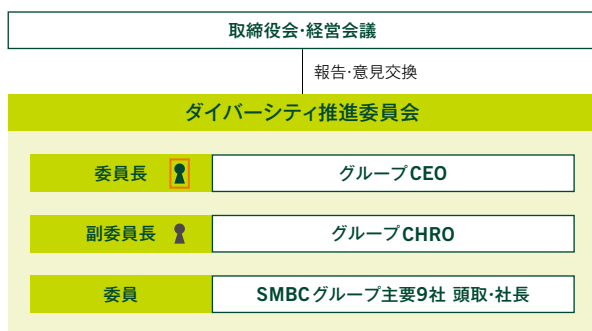
SMBCグループでは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を成長戦略そのものと位置付け、推進しています。

グループペースでの取組をより一層加速させるため、2017年にダイバーシティ推進の専任組織「SMFGダイバーシティ推進室」を設置したほか、グループCEOを委員長、グループ各社トップを委員とするダイバーシティ推進委員会を開催しています。

▶ ダイバーシティ&インクルージョンステートメントの全文は、以下のURLをご参照ください。

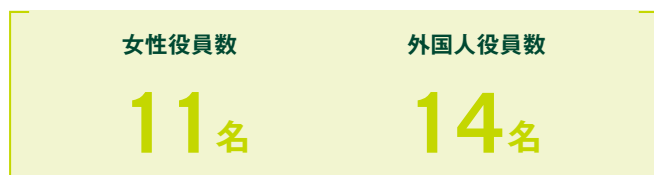
<https://www.smfg.co.jp/sustainability/materiality/diversity/statement/>

ダイバーシティ推進体制



■ マネジメントの多様性推進

多様性を競争力に変えることができる組織を実現するため、取締役や役員を含めたマネジメント層の多様性を確保・強化するとともに、ダイバーシティ&インクルージョンや働き方改革に対する正しい理解、意識と行動の変革を促しています。たとえば、自らの「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」に気づき適切に対処するためのトレーニングプログラムをグループ各社で導入しています。



■ 育児・介護とキャリアの両立支援

すべての従業員が仕事とプライベートの両立に対して不安を抱えることなく、また意欲ある従業員が希望するキャリアを諦めずに活躍し続けられるよう、育児や介護との両立支援制度の充実と、両立を理解し支援する前向きな職場風土の醸成に取り組んでいます。

三井住友銀行では、1日単位でフレキシブルに取得可能な短期育児休業制度(有給)の取得率100%を目標に掲げるとともに、育児両立を支援するセミナーには夫婦での参加を推奨する等、男性も育児に携わることが当たり前の職場環境づくりに注力しています。

厚生労働省「ブラチナくるみん」認定



■ 女性の活躍推進

女性のキャリア支援やマネジメント層の多様性を加速させるため、女性の管理職登用に関する目標を定めて、各種施策を推進しています。

次世代幹部候補の育成を目的とした、中堅クラスの基幹職女性を対象とするリーダーシッププログラムでは、ビジネススキルのトレーニングのほか、経営陣との対話等を通じて、リーダーとしての高い視座を養っています。

積極的な支援姿勢や実績が認められ、「なでしこ銘柄」には業界最多の過去4回選定されているほか、米国のBloomberg社が主催する「Bloomberg Gender-Equality Index 2019」への選定等、外部からも高い評価を受けています。

■ LGBT等の性的マイノリティに対する取組

同性パートナーに関する人事制度・福利厚生制度の整備、LGBTに関するアジア最大級のイベントである「東京レインボープライド」への協賛やグループ各社の有志従業員による参加等を通じた意識啓発に取り組んでいます。



work with Prideによる「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を2年連続で受賞（三井住友銀行）

■ 障がい者雇用

三井住友銀行およびSMBC日興証券では特例子会社の「SMBCグリーンサービス」「日興みらん」と共に、障がい者の雇用促進・就労支援に取り組んでいます。従業員ひとりひとりが、その能力や適性を活かして働いています。

また、トップレベルの障がい者アスリートを多数雇用し、国内外での競技大会出場等を通じて、障がい者への理解を深める活動を行っています。



SMBCグリーンサービス

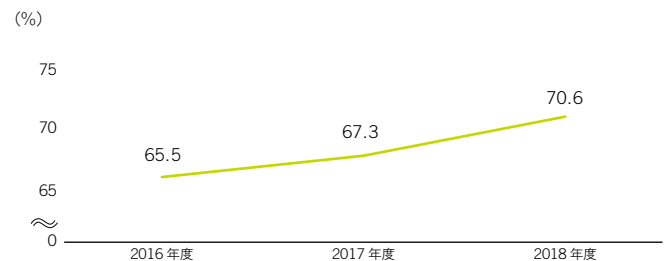
■ 健康経営

全従業員対象のストレスチェックの実施やメンタルヘルスに関する相談窓口の設置、健康増進イベントの開催等に取り組んでいます。SMBC日興証券では健康経営宣言を制定しており、CHO (Chief Health Officer) の下で、専任組織である健康管理室を設置し、従業員とその家族の健康保持・増進を図る体制を強化しています。

■ 働き方改革

従業員ひとりひとりが思う存分その能力を発揮し、やりがいを感じながら生産性高く働くことができる職場環境づくりを目的に、働き方改革に取り組んでいます。グループ各社で、労働時間や有給休暇取得率のKPIの設定やRPAを活用した業務効率化等により長時間労働を是正するとともに、フレックスタイム制や時差出勤、テレワーク等、働く時間や場所を柔軟に選択できる環境整備を積極的に進めています。

SMBCグループにおける年次有給休暇取得率



三井住友銀行ではサテライトオフィスを導入しました。銀行施設内に設置した6カ所（2019年6月末時点、順次増設予定）に加え、外部業者が運営する約50カ所のサテライトオフィスも利用可能とし、通勤時間の短縮や営業担当者の隙間時間の有効活用等を後押ししています。

また、マネジメント層に対する啓発に加え、従業員向けにも勉強会の実施やスマートワークカードの活用等を通じて、ワークスタイルの柔軟化・多様化を進めています。



三井住友銀行のスマートワークカード