



人の尊重と人材活用

三井住友フィナンシャルグループの成長は、最大の財産である従業員一人ひとりに支えられています。当社グループでは、かけがえのない従業員の個性や能力を最大限に引き出すことに積極的に取り組んでいます。このうち、三井住友銀行での取り組みを紹介します。

人事制度

人事制度の究極の目的は、経営理念の実現にあります。三井住友銀行の経営理念においては、経営が目指すべき方向性として、「お客さま」「株主・市場」「社会・環境」「従業員」という4つの主要なステークホルダーとともに発展していくことを目指しています。こうした経営理念の実現を目指すために、人事制度の大きな目的を以下の4つとし、人事制度を構築しています。

グローバルな競争に勝ち抜く経営体質の強化を促進すること。

お客さまに付加価値の高い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。

「個」の重視と自己実現を通じ従業員活力を向上させること。

先進性と独創性にあふれた当行にふさわしい企業風土を創造すること。

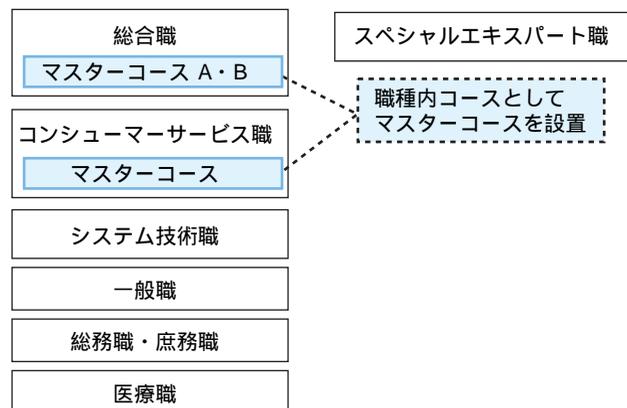
専門性の高い人材の育成

三井住友銀行では、経営理念に示されている「お客さまに、より一層価値あるサービスを提供する」ことができる専門性の高いプロフェッショナルな人材を育成することを目指し、今後の業務分野の多様化や職務内容の専門化、および価値観の多様化を展望し、それに対応した職種体系を構築しています。

更に、専門性の高いプロフェッショナルな人材の処遇を強化するために、職種内コースとして「マスターコース」を設置、専門分野でのマーケットバリューを有する人材については「スペシャルエキスパート職」を設置しています。

また、業務ごとに必要とされる実践的・実務的な知識・スキルの習得をサポートするため、「法人業務研修」「個人業務研修」に加え、職務に応じた職責・役割の理解とマネジメントスキルの強化や、年次・階層に応じたキャリア開発や能力開発をサポートする研修を充実させています。

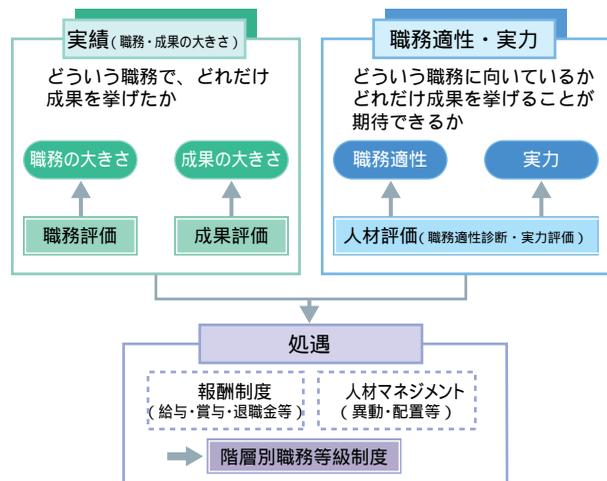
<職種体系>



透明性と納得感のある処遇・評価の実現

処遇については、どういう職務でどれだけ成果を挙げたかという実績に加え、どういう職務に向いているかという適性、および、どれだけ実績を挙げることができるかという職務遂行上の期待値(実力)に基づいて処遇を行います。これにより、「仕事基準」と「人基準」の最適な融合を図り、透明性と納得感のある処遇・評価の実現を目指しています。

また、処遇のうち、報酬制度の基本的な枠組みとして職務等級制をベースに成果と実力の評価を組み合わせた当行独自の制度である「階層別職務等級制度」を導入しています。



自律的なキャリアデザインの支援

従業員一人ひとりが金融のプロフェッショナルとして専門性を高めるためには、各人が自らの職務適性・スキルや将来のキャリアをしっかりと見つめ、自己実現を図っていくことが重要です。

三井住友銀行では、こうした従業員の自律的なキャリアデザインを支援するシステムの一つとして、「ポストエントリー」「ジョブエントリー」「研修エントリー」の3種類からなる公募制度を実施しています。

これは、従業員が自らの意志でその実力を発揮するフィールドを選択できるようにする制度であり、適材適所を実現する重要な仕組みです。毎年、内容の充実を図っており、平成17年度は、7種類のポストと125種類のジョブ(職務)の公募が行われました。

また、知識・スキルの習得に向けた従業員の自己啓発を支援するための制度も準備されています。

公 募 制 度	ポストエントリー	支店長・課長といったポストへのエントリーを募り、意欲と能力のある人にポスト・チャンスを提供する制度です。
	ジョブエントリー	キャリアデザインを実現するためのツールとして、資産運用ビジネス、企画スタッフ、ディーラー、インベストメントバンキング等、多様な職務へのエントリーを募る制度です。
	研修エントリー	今後のキャリア形成に必要と思われる研修へのエントリーを募る制度です。(海外派遣トレーニー、大学院留学、異業種交流会など)
	自己啓発支援制度	eラーニング、通信教育、資格取得支援制度、行内試験制度です。

仕事と家庭生活の両立を支援するさまざまな制度

三井住友銀行では、子育てや介護を行う従業員の、仕事と家庭生活との両立を支援するべく、平成17年4月より、「従業員サポートプログラム」として、以下の取り組みを行っています。

退職者再雇用制度	結婚、出産・育児、介護のために退職する従業員を、退職後3年以内を限度に再雇用する制度です。
育児休業制度	平成17年度より、最長で1年6カ月の育児休業が取得できるようになりました。また、配偶者が1年間の育児休業を取得した場合、次の6カ月間を、今度は従業員本人が配偶者に代わって育児休業を取得することも可能になりました。
短時間勤務制度	保育所・託児所への送り迎えなど、勤務時間に制約がある従業員のために、短時間勤務を選択することのできる制度です。 1日6時間勤務の勤務時間指定型と、1週あたりの勤務日数を1日短縮する勤務日指定型から選択することができます。
ライフサポート制度	育児等のための従業員の経済的負担を軽減するため、福利厚生アウトソーサーを通じて、託児所、ベビーシッター等育児、介護、健康に関する施設等の割引サービスを提供する制度です。
看護休暇制度	就学の始期に達するまでの子が負傷・病気などで世話が必要な場合に、休暇を取得することができる制度です。
介護休業制度	家族の介護を行う従業員が、介護休業を取得できる制度です。
育児休業利用者のためのサポート講座	育児休業利用中の従業員の職場復帰を支援するために、最新情報を伝えるサポート講座です。平成18年4月より、毎月開催しています。

健康で豊かな生活の実現に向けて

三井住友銀行では、安全で働きやすい環境を作るとともに、従業員の健康で豊かな生活を実現するために、以下のような取り組みを行っています。

健康管理体制	従業員の健康管理を担う健康開発センターを本店等3カ所に設置し、産業医・看護師・保健士等のスタッフが常駐しています。また、健康開発センター内には診療所を併設しています。
保健巡回制度	定期健康診断に加えて、健康開発センターを設置していない拠点を対象に、保健士・看護師が職場を巡回し、健康相談を行っています。
健康診断	疾病の早期発見等の観点から、法定の定期健康診断となる一般定期健康診断以外に、年齢に応じて、健康保険組合と協働し、成人病健診、人間ドック等を実施しています。 (一般定期健康診断、多項目定期健康診断、成人病健診、一定年齢人間ドック、歯科健診)
メンタルヘルス	メンタルヘルスケアにおけるセルフケアを支援するため、イントラネット上にストレスチェックシステムを導入しています。また、健康保険組合の事業として、電話による無料相談、面接相談を導入しています。

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、全従業員の人権啓発に対する意識を高めるため、以下のような人権啓発活動に取り組んでいます。

集合研修

部店での啓発責任者である部店長や、新入社員・新任管理職などを対象とした階層別研修を実施しています。

職場研修会

部店で、年2回部店長がリーダーとなり実施するもので、障害者問題、セクシュアルハラスメント、迷信や表現、個人情報保護法と人権など、さまざまなテーマをとりあげて、皆で話し合う機会としています。

標語募集

職場の人権意識の向上の観点から、全従業員に標語の作成を呼びかけています。職場勉強会や標語募集は、従業員だけでなく、グループ会社員や派遣社員にも広く参加してもらっています。

障害者の雇用機会の拡大

三井住友銀行では、障害者の雇用促進を目的とした特例子会社としてSMBCグリーンサービス(株)を設立し、障害者の雇用機会の拡大に積極的に取り組んでいます。

同社は、障害者の就業機会の拡大や定着率の向上などへの貢献が認められ、障害者雇用に対する貢献度の高い企業を表彰する「大阪府ハートフル企業顕彰制度」において、平成17年度に「ハートフル企業貢献賞」を受賞しています。

従業員の状況

	平成16年3月末	平成17年3月末	平成18年3月末
従業員数	22,348人	21,020人	20,322人
男性	15,750人	14,635人	13,955人
女性	6,598人	6,385人	6,367人
平均年齢	38歳 9カ月	39歳 0カ月	39歳 0カ月
男性	40歳 11カ月	41歳 3カ月	41歳 3カ月
女性	33歳 4カ月	33歳 9カ月	34歳 0カ月
平均勤続年数	16年 8カ月	16年 11カ月	16年 9カ月
男性	18年 4カ月	18年 6カ月	18年 4カ月
女性	12年 10カ月	13年 3カ月	13年 4カ月
障害者雇用率	2.03%	2.09%	1.99%

平成18年3月1日現在