



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ひとり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ご紹介します。

人事制度

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」「社員」という3つの主要なステークホルダーと共に発展していくことを目指しています。人事制度では、こうした経営理念の実現を目指すために、以下の4つを大きな柱として、制度を構築しています。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 「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。
- ④ 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、「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。

また、専門性の高いプロフェッショナル人材の処遇を強化するため、職種内コースとして「マスターコース」を設置しているほか、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。

● 新人基礎研修「ライジング・ルーキー・プログラム」

三井住友銀行では若手人材の育成強化を図る目的で、業務分野に応じた基礎教育プログラムを構築しています。特に、法人営業を中心に従事する新卒総合職に対しては、基礎研修「ライジング・ルーキー・プログラム (RRP)」を実施しています。これは、入行後の約半年間、現場でのOJTに加えて、研修所で財務分析などの実践的なカリキュラムを集中的に受講することで、従来は数年間かけて習得して

いた業務知識・スキルの習得スピードを飛躍的に早め、若手がモチベーション高く成長することを目的としたプログラムです。

RRP 終了後、法人営業部に配属された新人のフォローアップは RRP 講師が継続して行うほか、平成 18 年度からは入行 15～20 年目の中堅クラスの従業員が、業務面のみならず日常的な指導・相談を通して若手をサポートする、「シニアディレクター制度」も導入しています。

この他、個人業務に特化したコンシューマーサービス職など、職種や業務分野ごとに専門性の高い教育体系を実施しています。

自律的なキャリアデザインの支援

従業員ひとりひとりが金融のプロフェッショナルとしての専門性を高めていくためには、従業員が自らの適性・スキルを把握し、自らの意思でその実力を発揮するフィールドを選択できる仕組みが不可欠です。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制度の一つとして、「研修エントリー」「ジョブエントリー」「ポストエントリー」の3種類からなる公募制度を実施しています。平成 18 年度は、7 種類のポストと 133 種類のジョブ(職務)の公募が行われました。

研修エントリー	キャリア形成に必要なと思われる研修へのエントリーを募る制度。 (例) 海外拠点での OJT トレーニー、大学院留学、異業種交流会など
ジョブエントリー	自律的なキャリア開発にチャレンジできるよう、次回従事を希望する職務へのエントリーを募る制度。 (例) 企画スタッフ、投資銀行業務など
ポストエントリー	意欲と能力ある人材にポストチャンスを提供するため、支店長・課長といったポストへのエントリーを募る制度

● SMBC ジョブフォーラム

平成 19 年 1 月、「ジョブエントリー」で職務を募集している 100 近くの部署が、公募に関心のある従業員に向けて仕事内容を紹介・アピールする「SMBC ジョブフォーラム」を開催しました。これは、従業員が銀行内のさまざまなセクションの職務内容をより具体的に理解し、公募への関心を高めてもらうと同時に、公募を通じて、キャリア形成を主体的に考える機会とすることを目的としたもので、東西でのべ 1,200 人が参加しました。



多様な人材の活躍推進にむけて

三井住友銀行では、多様な価値観・ライフスタイルをもつ従業員ひとりひとりが生き活きと能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

● 仕事と家庭生活の両立を支援する制度

従業員の仕事と家庭生活との両立を積極的にサポートするため、平成 17 年 4 月、育児・介護休業や短時間勤務・看護休暇などの制度を「従業員サポートプログラム」として新設しました。更に平成 19 年 1 月には、より多様なワーク・ライフスタイルに柔軟に対応すべく、大幅に制度内容を拡充し、ワークライフバランス・男女共同参画のより一層の推進に努めています。

《より柔軟な働き方を実現する制度》

- 勤務地変更制度
隔地間転勤のない職種でも、結婚・配偶者転勤などにより居住地が変更となる場合、勤務地域の変更が可能。
- 看護休暇制度
小学校就学の始期に達するまでの子の看護が必要な場合の休暇制度。
- 半日休暇制度
学校行事やプライベートに柔軟に対応できるよう、年次休暇などを半日単位で取得することができる制度。
- 退職者再雇用制度
結婚、出産・育児、介護などのために退職する従業員を、退職後 5 年以内を限度に再雇用する制度。
- 育児休業制度
最長で 1 歳 6 ヶ月まで取得可能。
- 短時間勤務制度
保育所・託児所への送迎など、勤務時間に制約がある従業員のための制度。1 日当たりの勤務時間を短縮するタイプと、1 週あたりの勤務日数を短縮するタイプから選択が可能。
- 介護休業制度
家族の介護を行う従業員のための休業制度。

《育児の経済的負担を軽減する制度》

- 託児補給金制度
延長保育やベビーシッターに要した費用を、月 5 万円を上限に補給する制度。
- ライフサポート制度
育児などに要する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・ベビーシッター等の割引サービスを提供する制度。

このほか、育児休業利用中の従業員の職場復帰を支援するため、職場の最新情報を伝える「育児休業利用者のための復帰サポート講座」を、平成 18 年 4 月より毎月開催しています。



●障害者の雇用機会の拡大

三井住友銀行では、障害者雇用促進を目的とした特例子会社「SMBC グリーンサービス」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。



●SMBC オープンラウンジ

三井住友銀行では、より多様な人材に銀行業務への理解を深めてもらうべく、就職活動をひかえた学生の皆さんを対象としたさまざまな取り組みにも力を入れています。特に女性の皆さんを対象とした、学生向けセミナー「Banking College 女性編」は平成17年度より開催しており、毎年多くの方に参加いただいています。こうした取り組みの結果、総合職の新卒採用における女性比率は、平成19年4月入行で約4割*まで高まっています。

*個人業務に特化したコンシューマーサービス職を含む。

また、平成19年3月には新たな試みとして、1カ月にわたり、個人・法人・国際・投資銀行・市場営業などさまざまな部門の若手行員と大学生の皆さんとが直接対話することができる「SMBC オープンラウンジ」を開催しました。



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、在日外国人問題など、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。職場研修会や標語募集は、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。

従業員の状況

	平成17年3月末	平成18年3月末	平成19年3月末
従業員数*1	21,020人	20,322人	19,723人
男性	14,635人	13,955人	13,424人
女性	6,385人	6,367人	6,299人
平均年齢	39歳 0カ月	39歳 0カ月	39歳 0カ月
男性	41歳 3カ月	41歳 3カ月	41歳 2カ月
女性	33歳 9カ月	34歳 0カ月	34歳 5カ月
平均勤続年数	16年 11カ月	16年 9カ月	16年 8カ月
男性	18年 6カ月	18年 4カ月	18年 2カ月
女性	13年 3カ月	13年 4カ月	13年 7カ月
障害者雇用率*2	2.09%	1.99%	2.03%

*1 銀行在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣社員、海外の現地採用者を除く。

*2 各年3月1日現在