



人の尊重と人材活用

当社グループでは、従業員一人ひとりが、誇りをもってモチベーション高く成長し続けられる職場づくりを目指しています。ここでは、三井住友銀行での取り組みをご紹介します。

人事制度の4つの柱

三井住友銀行では、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。この中で、人事制度につきましては、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) 先進性と獨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。

多様性を強みとする企業風土の醸成

多彩な人材の活躍

三井住友銀行では、性別・国籍などを問わず、さまざまな人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。総合職・コンシューマーサービス職の平成20年4月新卒採用における女性比率は4割を超えており、女性管理職の人数も大幅に増加しています。平成19年4月には、欧米の投資銀行業務を強化すべく、執行役員に外国人2名を抜擢したほか、日本国内で外国籍の従業員を積極的に採用しています。

平成20年度より、人事部内に「ダイバーシティ推進室」を新設し、多様性を強みとする企業風土の醸成に向けて、取り組みをより強化しています。

障害者雇用への取り組み

特例子会社「SMBCグリーンサービス」を設立し、障害者の雇用を推進しています。数多くの会社見学者や企業実習生を受け入れており、障害者雇用に対する貢献度の高い会社として各界から表彰されています。また、各都道府県で開催される障害者技能競技大会にも積極的にチャレンジ

し、過去、何人もの社員を「全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」に送り出しています。なお、平成20年3月の障害者雇用率は2.05%であり、法定の1.8%を超える雇用率を達成しています。

仕事と家庭生活の両立支援

平成19年度は、保育・ベビーシッター費用の一部を月額5万円まで補助する「託児補給金」、託児先送迎の通勤交通費を支給する制度を新設しました。また、平成20年6月には、看護休暇の日数を増やしたほか、短時間勤務・看護休暇・託児補給金などの利用期間を、小学校3年生までに延長するなど、従業員の声に応じて、仕事・家庭の両立支援制度を更に充実させています。約2週間の短期育児休業はすでに20名を超える男性従業員が利用しているほか、毎月開催の育児休業者を対象とした「職場復帰サポート講座」も3年目を迎え、のべ450名以上が参加しました。また、従業員の家族を対象とした「SMBC子ども参観日」では、親の働く職場（デスク）を訪問するなど、家族のコミュニケーションや、職業教育・金融経済教育の機会となっています。

《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3年生までの子の看護をするための休暇制度。（子1人で年5日、2人以上で年10日）

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

最長で子が2歳まで取得可能。

短時間勤務制度

小学校3年生までの子につき、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

小学校3年生までの子につき、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。

託児先送迎の交通費支給制度

保育所などへの送迎のため、迂回経路で通勤する場合の通勤交通費を支給する制度。

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。



子供参観日の様子

専門性の高い人材の育成

若手人材の育成

若手人材がモチベーション高く成長することを目的として、基礎教育プログラム「ライジング・ルーキー・プログラム」「SMBC リテールバンキングカレッジ」を構築し、従来は数年かけて習得していた業務知識やスキルを、OJTと集合研修を融合させることで、入行後半年間で無理なく集中的に習得できる体制としています。また、名古屋・東京・大阪に研修所を新設し、体制を強化しました。

海外拠点での研修

海外拠点の現地採用従業員の教育にも注力しています。平成19年度、国際統括部にアジア研修室を新設し、シンガポールに研修ルームを設けました。豪亜地区の従業員に対し、業務研修・能力開発研修を軸とした各種研修を実施することで、グローバル規模での人材育成に取り組んでいます。



シンガポールで行われた研修に参加する現地スタッフ

人事制度

公募制度の充実

従業員一人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サポートする仕組みのひとつとして、「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本柱からなる公募制度を実施しています。

このうち「ジョブエントリー」では、50以上の部署が仕事内容を紹介・アピールする社内セミナー「SMBC ジョブフォーラム」を開催し、公募への関心を高めると同時に、さまざまな職務に対する理解を深め、キャリアデザインを主体的に考える機会となっています。平成19年度は、東西でのべ1,000名を超える若手・中堅が参加しました。



各部の説明を聞く参加者

ビジネスキャリア職の新設

平成20年度より、従来的一般職を発展的に再編し、職務の拡大・役割期待の高まりに対応した「ビジネスキャリア職」を新設します。職種内には、職務・キャリアパスに応じて「コーポレートコース」「オペレーションコース」を設置するほか、管理職階層を設け、意欲ある従業員のライフスタイルやキャリア観を尊重しながら、より活躍できるフィールドを構築します。また、営業店勤務の派遣社員などのうち、約2,000名をビジネスキャリア職として正社員雇用します。

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、全従業員の人権に対する意識を高めるため、以下の取り組みを行っています。

- ・ 部店長研修会の実施（年1回）、新任管理職・新入行員を対象とした研修
- ・ 部店長がリーダーとなり、人権問題を話し合う勉強会の実施（年2回）
- ・ 役職員からの人権標語を募集（年1回）

また、平成19年、「国連グローバルコンパクト」に参加し、人権・労働・環境・腐敗防止にかかる10原則に賛同を表明しています。

「働きがいのある会社」調査でベスト25社に

平成20年1月、Great Place to Work® Institute Japanが実施した「働きがいのある会社」調査において、ベスト25社に三井住友銀行が選ばれました。

Great Place to Work® Institute, Inc（米国）は、アメリカFortune誌が毎年掲載する「働きがいのある会社ベスト100」にデータを提供している調査機関。調査内容は、社内制度・企業文化に関する会社への調査と、社員へのアンケートで構成され、社員アンケートの結果が評価全体の2/3を占める。



厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」を受賞

厚生労働省「平成19年度均等・両立推進企業表彰」の均等推進企業部門・東京労働局長優良賞を受賞しました。本表彰は、「女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組みを推進している企業」を表彰しているもので、当行は、「幅広い部門で女性が活躍している」「仕事・家庭の両立支援制度が充実している」などの点が評価され、受賞2企業のうちの1社に選ばれました。

従業員の状況

	平成18年3月末	平成19年3月末	平成20年3月末
従業員数 ¹	20,322人	19,723人	20,273人
男性	13,955人	13,424人	13,457人
女性	6,367人	6,299人	6,816人
平均年齢	39歳 0カ月	39歳 0カ月	38歳 7カ月
男性	41歳 3カ月	41歳 2カ月	40歳 10カ月
女性	34歳 0カ月	34歳 5カ月	34歳 2カ月
平均勤続年数	16年 9カ月	16年 8カ月	15年 11カ月
男性	18年 4カ月	18年 2カ月	17年 5カ月
女性	13年 4カ月	13年 7カ月	12年 11カ月
障害者雇用率 ²	1.99%	2.03%	2.05%

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

	平成16年4月	平成17年4月	平成18年4月	平成19年4月	平成20年4月
新卒採用女性人数 ³ （人）	143	208	252	380	518
新卒採用女性比率（%）	36.2	38.1	36.3	40	41.3

3 対象は「基幹従業員 = 総合職 + コンシューマーサービス職」。一般職は除く。

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
女性管理職人数 ⁴ （人）	167	193	235	280	354
育児休業取得者数（人）	61	70	89	126	163
うち男性（人）	—	—	—	6	22
キャリア採用者数（人）	7	88	181	156	500

4 年度末時点