



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中心に紹介します。

人事制度の4つの柱

- (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) お客様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

●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、個人、法人、事務の業務分野ごとの基礎教育プログラムを、リテールバンキングカレッジ、コーポレートバンキングカレッジ、オペレーションバンキングカレッジとして構築しています。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、入行後半年程度で無理なく集中的に習得できる体制としています。



コーポレートバンキングカレッジ

●公募制度の充実

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種類の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20年度は、東西で延べ800名を超える若手・中堅が参加しました。



ジョブフォーラム

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21年4月新卒採用における女性比率は4割程度となっており、女性管理職の人数も大幅に増加しています。平成20年度からは、人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、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。

●ビジネスキャリア職の新設

平成20年度には、従来の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」を新設しました。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をビジネスキャリア職として正社員雇用しています(平成20年度：約2,000名、平成21年度：約400名)。

●海外拠点での取り組み

海外拠点の現地採用従業員の教育にも注力しています。アジア研修室では、シンガポールに設置した研修ルームに

において、豪亜地区の従業員を対象に業務研修・能力開発研修を軸とした各種研修を実施し、グローバル規模での人材育成に取り組んでいます。

平成21年4月現在、アジア・米国・ヨーロッパ各拠点で、外国人3名が執行役員に就任しているほか、日本国内でも外国籍の従業員を積極的に採用しています。



シンガポール融資業務研修

●障がい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、障がいの雇用を推進しています。平成20年12月には、神戸に新しく拠点を開設し、知的障がいのある方の雇用にも取り組んでいます。また、従業員のスキル向上のため、障がいの技能競技会には積極的に参加し、過去何人も全国大会（アビリンピック）に出場、平成20年度には入賞を果たしました。なお、平成21年3月の障がい者雇用率は1.95%であり、法定の雇用率（1.8%）を上回っています。

●仕事と家庭生活の両立支援

三井住友銀行では「従業員サポートプログラム」を整備し、託児補給金制度（上限5万円/月）や各種制度の利用期間延長（子どもが小学校3年生になるまで）など、仕事・家庭の両立支援制度を充実させてきました。この結果、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4年目を迎え、これまでに延べ600名以上が参加しました。また、従業員の家族の職場に対する理解を深める観点から、子どもたちが親の働く職場を訪問する「SMBC こども参観日」も毎年開催しています。平成21年3月には、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）を取得しました。

《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週当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。

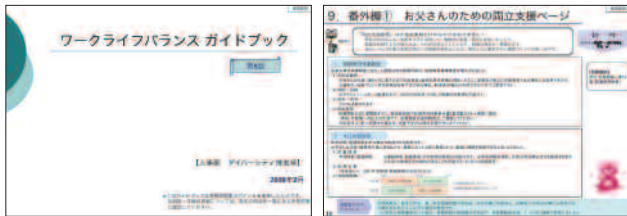


こども参観日



くるみん

なお、以上の取り組みは三井住友銀行の施策ですが、このような取り組みを今後、SMFGグループ各社に拡大していきます。平成20年度には、三井住友カード、三井住友ファイナンス&リース、SMBCフレンド証券、日本総合研究所各社において、三井住友銀行の事例を参考に、「ワークライフバランス ガイドブック」を作成しました。



ワークライフバランス ガイドブック

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)

○「働きがいのある会社」調査でベスト25社に

平成21年1月、三井住友銀行は、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、2年連続でベスト25社に選ばれました。

※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。



従業員の状況

	平成19年3月末	平成20年3月末	平成21年3月末
従業員数 ^{※1}	19,723人	20,273人	23,543人
男性	13,424人	13,457人	13,669人
女性	6,299人	6,816人	9,874人
平均年齢	39歳 0カ月	38歳 7カ月	36歳 9カ月
男性	41歳 2カ月	40歳 10カ月	40歳 5カ月
女性	34歳 5カ月	34歳 2カ月	31歳 8カ月
平均勤続年数	16年 8カ月	15年 11カ月	13年 10カ月
男性	18年 2カ月	17年 5カ月	16年 11カ月
女性	13年 7カ月	12年 11カ月	9年 6カ月
障がい者雇用率 ^{※2}	2.03%	2.05%	1.95%

※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17年 4月	平成18年 4月	平成19年 4月	平成20年 4月	平成21年 4月
新卒採用女性人数 ^{※3} (人)	208	252	380	518	388
新卒採用女性比率(%)	38.1	36.3	40.0	41.3	40.3

※3 対象は総合職+コンシューマーサービス職。ビジネスキャリア職は除く。

	平成16 年度	平成17 年度	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
女性管理職人数 ^{※4} (人)	193	235	280	354	456
育児休業取得者数(人)	70	89	126	163	222
うち男性(人)	—	—	6	22	27
キャリア採用者数(人)	88	181	156	500	136

※4 年度末時点