

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、モチベーション高く成長しつづけられる職場づくりを目指しています。ここでは、三井住友銀行を中心に、三井住友ファイナンス&リース、SMBC日興証券、SMBCフレンド証券、三井住友カード、セディナ、SMBCコンシューマーファイナンス、日本総合研究所、みなと銀行、関西アーバン銀行といったグループ各社での取り組みをご紹介します。

人事制度の5つの柱

- (1)お客さまに、より高い価値ある商品・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
- (2)グローバルな競争に勝ち抜くための健全・磐石な経営体質の維持・強化を図ること
- (3)先進性と独創性を重んじ、相互の協力を尊重する企業風土を醸成すること
- (4)当社グループの社会的責任を自覚し、社会の健全な発展に貢献する企業文化を育成すること
- (5)ダイバーシティの本質を理解した「個」の重視と自己実現を通じての従業員活力を向上させること

専門性の高い人材の育成

●教育・研修体制

三井住友銀行では、約1カ月間にわたって行われる新人研修に始まり、人材育成を大切にしています。若手教育については、OJTと集合研修の融合を意識し、預金為替業務等の基礎を現場で教え、研修や指導員制度によってそれをサポートする仕組みを構築し、より実践に即した育成体制の強化を進めています。

三井住友ファイナンス&リースでは高度なサービスを提供できるプロ人材の育成を目指しています。若手社員の研修体系に加え、部長から次世代のリーダー層に対して階層別プログラムを強化し、女性の積極登用の視点では、女性リーダー育成研修を実施する等、女性社員のキャリアアップを支援しています。SMBC日興証券では、総合証券会社として多彩な金融プロフェッショナル人材を育成するための各種専門知識・スキル研修を充実させるとともに、入社時研修、フォローアップ研修をはじめ、育成カルテや新人インストラクター制度といった施策の充実を図るなど、全社一丸となって若手を育成する体制を一層強化しています。SMBCフレンド証券では、お客さまから「ありがとう」と一番言われる証券会社を目指して、部長、課長の部下指導・育成力、マネジメント力の強化を図るとともに、社内認定スキル講座、研修、職場でのOJT等を通じて、専門性の高い若手社員の育成に積極的に取り組んでいま

す。三井住友カードでは、高い見識と専門性を備えた清廉な人材育成のため、階層別研修やキャリア支援研修の他、貸金業務取扱主任者資格取得への積極的な支援や、カード業務・商品知識の拡充などを行うワークショップの開催など、クレジットビジネスのプロ育成を強化しています。セディナでは、「モチベーション高く率先して能力開発に取り組み、成果を生み出すプロ人材の育成」を目指し、業務執行力の強化とトップラインの拡大に向けた階層別・部門別・テーマ・目的別および自己啓発を柱とした教育、また、組織的な人材育成(OJD態勢の構築)に取り組んでいます。SMBCコンシューマーファイナンスでは、市場価値の高い人材の育成を目指し、人事制度に基づくコンピテンシー開発教育に取り組んでいます。更に、貸金業法やコンプライアンスなど業務運営において遵守すべき事項について周知徹底を図る教育を推進するなど、従業員の成長を支援しています。日本総合研究所では、「当社のソリューションや提言の付加価値の源泉は人材にある」との認識のもと、システム部門に人材育成部、総合研究部門に人材企画部とそれぞれに専門組織を持ち、計画的な人材育成に取り組んでいます。みなと銀行では、入行1年目から管理職層までそれぞれの階層で、行員一人ひとりがバリューアップできる研修体系を構築しています。特に若手行員育成のための研修を強化したり、女性活躍推進のための研修・セミナーを実施しています。また、高い意欲とチャレンジ精神を持つ行員に対し、希望職務へ挑戦する機会を提供することを目的に行内公募を実施しています。関西アーバン銀行では、経営方針に「活力溢れる逞しい人材集団の形成」を掲げ、特に入行から6年目までの若手層を中心に、基礎教育と自己啓発の充実を図るため、「関西アーバンビジネススクール」を開講し、計画的な人材育成に取り組んでいます。また、「地域重視、地域と共存共栄する銀行」を目指す取り組みの一環として、各種ご当地検定を推奨しています。このようにグループ各社において育成体制のより一層の強化を図っています。



関西アーバン銀行研修



SMBC日興証券研修

●SMFG合同の取り組み

SMFGではグループの全体像や経営方針に対する理解を深め、「Team SMFG」としての一体感を高めることを目的に、グループの主要8社(三井住友銀行・三井住友ファイナンス&リース・SMBC日興証券・SMBCフレンド証券・三井住友カード・セディナ・SMBCコンシューマーファイナンス・日本総合研究所)の新入社員が一堂に会し、「SMFG合同新人プログラム」「SMFG合同新人運動会」を実施しました。

多様性を強みとする企業風土の醸成

●多彩な人材の活躍

当社グループでは、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。三井住友銀行では平成20年4月に、SMBC日興証券では平成25年7月に、みなと銀行では平成25年10月に、人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、女性の活躍推進をはじめ、多様性を強みとする企業風土の醸成に取り組んでいます。

三井住友銀行では、ダイバーシティ推進の全行的な取り組みを拡充するため、頭取を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を設置しました。外部有識者も招聘し、女性の活躍推進や働き方の見直しをテーマに、取り組みを進めています。なお、女性管理職の登用比率について、2020年度(平成32年度)末に20%を目指します。

●人事制度

三井住友銀行では、意欲を持った従業員がより高いレベルの業務、より上位の職務を目指してチャレンジできるよう、職務階層の分割、職務等級の細分化を図り、役職者階層への早期登用が可能となる仕組みを取り入れています。また単年度の業務上の成果のみならず、会社全体に対する貢献度を評価することで、「Team SMBC」としての一体感を高め、プロアクティブで活力の溢れる銀行を目指しています。

●グローバル人材の育成

三井住友銀行では人事部に「グローバル人事室」、人事部研修所に「グローバル・ダイバーシティ研修グループ」を新設し、全行的な観点で人材管理をする枠組みを整備、国内外の優秀な人材の確保、育成に着手しています。三井住友ファイナンス&リース、SMBC日興証券ではグローバル人材の育成強化を図るため、語学学校への派遣のほか、主に若手従業員に対する海外トレーニー制度の拡充を実施しています。



三井住友銀行 グローバルバンカー研修

●障がい者雇用への取り組み

三井住友銀行では特例子会社「SMBCグリーンサービス」を設立し、障がい者の雇用を推進しています。平成20年12月には神戸支社を、平成21年2月には鰻谷営業所、平成25年3月には千葉営業所をそれぞれ開設し、知的障がいのある方の雇用にも取り組んでいます。平成27年3月の障がい者雇用率は2.07%であり、法定雇用率の2.0%を上回っています。

●仕事と家庭生活の両立支援

当社グループでは仕事と育児の両立支援制度「従業員サポートプログラム」の整備を進めています。従業員がライフステージに合った制度を活用できるよう、制度に関するガイドブックを作成しています。

■「ワークライフバランスガイドブック」作成

三井住友銀行、三井住友ファイナンス&リース、SMBCフレンド証券、三井住友カード、日本総合研究所

■「仕事と育児の両立支援ガイドブック」作成

みなと銀行、関西アーバン銀行

グループ各社とも既に育児休業制度、看護休暇制度、短時間勤務制度などにおいて法定基準を上回る制度を導入しているほか、託児補給金制度、退職者再雇用制度を取り入れるなど、仕事・家庭の両立支援制度を拡充しています。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イベントの開催や、夏休みシーズンの休暇取得促進・勤務時間削減に取り組んでいます。

■子どもたちが親の働く職場を訪問するイベントの開催

三井住友銀行、三井住友ファイナンス&リース、SMBCフレンド証券、三井住友カード、SMBCコンシューマーファイナンス、日本総合研究所、関西アーバン銀行

■夏休みシーズンの休暇取得促進・勤務時間削減

三井住友ファイナンス&リース、セディナ、日本総合研究所

■「家族と早帰りデー」実施

三井住友銀行、SMBC日興証券、三井住友カード

■定時退社強化週間(夏期・冬期)の実施

三井住友銀行、三井住友カード

■サマータイム制度の実施

みなと銀行

また、育児をしながら働くママ社員、パパ社員の情報交換の場を提供しています。

■「ワーキングパパ・ママミーティング」

三井住友銀行

■「ママランチ・パパランチ」

日本総合研究所

更に、育児休業者の円滑な職場復帰支援に取り組んでいます。

■インターネットを利用した育児休業者復職支援プログラム導入
SMBC日興証券

■インターネットを利用した育児休業者・復職者および人事部との情報共有の場を提供
三井住友カード

■育児休業中の従業員を対象とした研修を定期的開催
三井住友銀行、三井住友カード、
SMBCコンシューマーファイナンス、みなと銀行、
関西アーバン銀行

■産休取得予定者を対象としたセミナーの実施
三井住友銀行、SMBC日興証券、SMBCコンシューマーファイナンス、関西アーバン銀行

■育休支援ルームの開設
三井住友ファイナンス&リース

これらの一連の取り組みが奏功し、従業員の仕事と子育てを両立させるために積極的に取り組んでいる企業であることを示す「次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん)」を各社が取得しています。

■次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん)
三井住友銀行、SMBC日興証券、三井住友カード、
セディナ、SMBCコンシューマーファイナンス、
日本総合研究所、みなと銀行、関西アーバン銀行



SMBC コンシューマーファイナンス
復職支援セミナー



SMBC 参観

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、人権啓発推進委員会が中心となり、全従業員の人権に対する意識を高める取り組みを行っています。具体的には、外部講師を招いた部店推進委員長研修会の開催や集合研修による部店長・新任管理職・新人・スタッフ職等を対象とした研修会を行っております。

また、部店では職員を対象とした部店人権研修会および確認テストを実施するとともに、人権週間では人権標語の募集などを行っています。関西アーバン銀行では、ブロック単位での人権啓発研修の実施や人権標語の募集など、人権に対する意識を高める取り組みを行っています。当社グループは「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。

◆三井住友銀行「ダイバーシティ経営企業100選」受賞、三井住友フィナンシャルグループ「平成26年度なでしこ銘柄」選定

平成27年3月、三井住友銀行は経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞いたしました。「ダイバーシティ経営企業100選」は、平成24年度からの3年間において、ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を約100社表彰するものです。三井住友銀行は、重要な「経営インフラ」としてダイバーシティ推進を掲げ、頭取を委員長とするダイバーシティ推進委員会を設立し取り組んでいる点が評価されました。

また、三井住友フィナンシャルグループとしても、経済産業省・東京証券取引所共同主催の「平成26年度なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」は、東証一部上場企業の中から、業種ごとに、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を選定するもので、当社グループでは平成24年度に続き、2度目の選定となりました。



従業員の状況

◆三井住友銀行

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	24,212	23,926	25,963
男性	13,014	12,493	13,087
比率	53.75%	52.22%	50.41%
女性	11,198	11,433	12,876
比率	46.25%	47.78%	49.59%
平均年齢	37歳0カ月	37歳1カ月	37歳6カ月
男性	40歳3カ月	40歳3カ月	41歳1カ月
女性	33歳3カ月	33歳8カ月	33歳11カ月
平均勤続年数	14年0カ月	14年0カ月	13年3カ月
男性	16年8カ月	16年7カ月	16年0カ月
女性	10年11カ月	11年2カ月	10年7カ月
女性管理職人数	447	480	567
障がい者雇用 ^(※2)	2.03%	2.10%	2.07%

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、スタッフ、派遣職員、海外の現地採用者を除く。

(※2) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用人数	661	652	787
新卒採用女性人数 ^(※3)	245	231	256
新卒採用女性比率	37.1%	35.4%	32.5%

(※3) 対象は総合職+総合職(リテールコース)。ビジネスキャリア職は除く。

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数	920 (うち男性55人)	1,127 (うち男性30人)	1,513 (うち男性85人)
キャリア採用人数	17	26	88

◆三井住友ファイナンス&リース

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	1,620	1,606	1,618
男性	1,017	1,019	1,034
比率	62.78%	63.45%	63.91%
女性	603	587	584
比率	37.22%	36.55%	36.09%
平均年齢	38歳11カ月	39歳8カ月	40歳5カ月
男性	41歳5カ月	41歳11カ月	42歳5カ月
女性	34歳9カ月	35歳10カ月	36歳10カ月
平均勤続年数	14年0カ月	14年9カ月	15年2カ月
男性	16年3カ月	16年9カ月	17年0カ月
女性	10年2カ月	11年2カ月	11年11カ月
障がい者雇用 ^(※2)	2.05%	2.14%	2.22%

(※1) 三井住友ファイナンス&リース在籍者数。在籍出向者を含み、受入出向者、執行役員、嘱託、パート、派遣社員、関連会社(含む海外現法)のプロパー従業員を除く。

(※2) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	20	24	41
新卒採用女性人数	4	6	11
新卒採用女性比率	20.0%	25.0%	26.8%

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数	40 (うち男性0人)	51 (うち男性0人)	58 (うち男性0人)

◆SMBC日興証券

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	7,619	7,764	8,188
男性	4,839	4,939	5,166
比率	63.51%	63.61%	63.09%
女性	2,780	2,825	3,022
比率	36.49%	36.39%	36.91%
平均年齢	39歳4カ月	39歳9カ月	39歳7カ月
男性	40歳5カ月	40歳9カ月	40歳8カ月
女性	37歳4カ月	37歳11カ月	37歳10カ月
平均勤続年数	12年4カ月	12年9カ月	12年9カ月
男性	12年7カ月	12年11カ月	13年0カ月
女性	11年11カ月	12年6カ月	12年5カ月
女性管理職人数	65	75	114
障がい者雇用 ^(※2)	1.98%	2.00%	1.94%

(※1) SMBC日興証券在籍者。執行役員、パート、派遣社員、海外現地採用社員を除く。

(※2) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数 ^(※3)	293	516	617
新卒採用女性人数	111	224	285
新卒採用女性比率	37.9%	43.4%	46.2%

(※3) プロ社員(クラスⅠ～Ⅱ)、FA、特定専門

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数	262 (うち男性0人)	287 (うち男性3人)	289 (うち男性0人)

◆SMBCフレンド証券

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	1,814	1,855	1,862
男性	1,309	1,316	1,321
比率	72.16%	70.94%	70.95%
女性	505	539	541
比率	27.84%	29.06%	29.05%
平均年齢	38歳11カ月	38歳11カ月	37歳10カ月
男性	40歳11カ月	41歳1カ月	39歳10カ月
女性	33歳9カ月	33歳8カ月	32歳11カ月
平均勤続年数	15年3カ月	15年3カ月	14年11カ月
男性	17年1カ月	17年1カ月	15年11カ月
女性	10年8カ月	10年6カ月	9年8カ月

(※1) SMBCフレンド証券在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員、海外の現地採用者を除く。

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	159	245	180
新卒採用女性人数 ^(※2)	74	95	71
新卒採用女性比率	46.5%	38.8%	39.4%

(※2) 対象は広域職、エリア職、地域職

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数	25 (うち男性0人)	21 (うち男性0人)	28 (うち男性0人)

◆三井住友カード

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	2,353	2,367	2,402
男性	1,157	1,176	1,190
比率	49.17%	49.68%	49.54%
女性	1,196	1,191	1,212
比率	50.83%	50.32%	50.46%
平均年齢	37歳7カ月	38歳1カ月	39歳1カ月
男性	40歳6カ月	40歳11カ月	41歳9カ月
女性	34歳8カ月	35歳4カ月	36歳5カ月
平均勤続年数	12年2カ月	12年8カ月	13年4カ月
男性	13年1カ月	13年7カ月	14年0カ月
女性	11年4カ月	11年10カ月	12年7カ月
女性管理職人数 ^(※2)	24	26	26
障がい者雇用 ^(※3)	2.24%	2.30%	2.24%

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員、海外の現地採用者を除く。

(※2) シニアスタッフとグループマネージャー(含む審議役)の合算人数

(※3) 3月単月ベースにて算出。

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	55	59	72
新卒採用女性人数	29	32	39
新卒採用女性比率	52.7%	54.2%	54.2%

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数	63 (うち男性5人)	65 (うち男性9人)	71 (うち男性13人)
キャリア採用人数	18	16	24

◆セディナ

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	3,095	3,192	3,213
男性	1,948	1,967	1,962
比率	62.94%	61.62%	61.06%
女性	1,147	1,225	1,251
比率	37.06%	38.38%	38.94%
平均年齢	40歳5カ月	41歳2カ月	41歳7カ月
男性	42歳8カ月	43歳4カ月	43歳9カ月
女性	36歳6カ月	37歳6カ月	38歳0カ月
平均勤続年数	16年4カ月	17年4カ月	17年8カ月
男性	18年1カ月	19年4カ月	19年9カ月
女性	13年4カ月	14年1カ月	14年4カ月
女性管理職人数	22	29	38
障がい者雇用 ^(※2)	1.81%	1.81%	2.06%

(※1) 雇用人員数。社外からの出向者、嘱託社員、パートタイマーを除く。

(※2) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	20	69	87
新卒採用女性人数	3	45	54
新卒採用女性比率	15.0%	65.2%	62.1%

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数 ^(※3)	71 (うち男性0人)	100 (うち男性4人)	94 (うち男性1人)
キャリア採用人数	—	27	24

(※3) 短期育児休業取得者を含む。

◆SMBCコンシューマーファイナンス

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	2,121	2,531	2,582
男性	1,299	1,426	1,445
比率	61.24%	56.34%	55.96%
女性	822	1,105	1,137
比率	38.76%	43.66%	44.04%
平均年齢	37歳9カ月	38歳2カ月	38歳5カ月
男性	39歳5カ月	39歳11カ月	40歳3カ月
女性	35歳1カ月	36歳2カ月	36歳5カ月
平均勤続年数	12年11カ月	11年4カ月	11年7カ月
男性	15年2カ月	14年1カ月	14年6カ月
女性	9年5カ月	7年8カ月	7年11カ月
女性管理職人数	—	39	49
障がい者雇用 ^(※2)	2.12%	1.86%	2.09%

(※1) SMBCコンシューマーファイナンス単体の在籍者。在籍出向者を含み、受入出向者、海外の現地採用者、役員、パート、派遣社員を除く。

(※2) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	28	40	49
新卒採用女性人数	14	26	30
新卒採用女性比率	50.0%	65.0%	61.2%

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数 ^(※3)	88 (うち男性1人)	68 (うち男性1人)	66 (うち男性1人)
キャリア採用人数	14	5	3

(※3) 当該期間中の退職者含む。

◆日本総合研究所

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	2,265	2,247	2,288
男性	1,705	1,705	1,722
比率	75.28%	75.88%	75.26%
女性	560	542	566
比率	24.72%	24.12%	24.74%
平均年齢	39歳9カ月	40歳3カ月	40歳6カ月
男性	40歳6カ月	41歳0カ月	41歳2カ月
女性	37歳3カ月	38歳1カ月	38歳7カ月
平均勤続年数	10年8カ月	11年3カ月	11年5カ月
男性	11年1カ月	11年7カ月	11年10カ月
女性	9年6カ月	10年0カ月	10年4カ月

(※1) 在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員、海外の現地採用者を除く。

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	48	68	86
新卒採用女性人数 ^(※2)	15	17	23
新卒採用女性比率	31.3%	25.0%	26.7%

(※2) 対象は総合職のみ。一般職は除く。

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数	50 (うち男性4人)	35 (うち男性7人)	49 (うち男性12人)

◆みなと銀行

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	1,921	1,928	1,949
男性	1,220	1,215	1,211
比率	63.51%	63.02%	62.13%
女性	701	713	738
比率	36.49%	36.98%	37.87%
平均年齢	41歳3カ月	40歳11カ月	40歳11カ月
男性	44歳8カ月	44歳1カ月	43歳11カ月
女性	35歳5カ月	35歳7カ月	36歳0カ月
平均勤続年数	17年4カ月	16年7カ月	16年7カ月
男性	20年7カ月	19年8カ月	19年8カ月
女性	11年8カ月	11年3カ月	11年5カ月

(※1) 在籍者数。出向者を含み、執行役員および嘱託、臨時従業員(パート)を除く。

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	82	88	111
新卒採用女性人数	37	41	64
新卒採用女性比率	45.1%	46.6%	57.7%

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数 ^(※2)	21	31	38
	(うち男性1人)	(うち男性0人)	(うち男性0人)

(※2) 平成26年度中に取得開始した人数を抽出。

◆関西アーバン銀行

(人、%)

	平成25年3月末	平成26年3月末	平成27年3月末
従業員数 ^(※1)	2,661	2,567	2,513
男性	1,788	1,701	1,628
比率	67.19%	66.26%	64.78%
女性	873	866	885
比率	32.81%	33.74%	35.22%
平均年齢	40歳3カ月	40歳2カ月	40歳0カ月
男性	43歳5カ月	43歳3カ月	42歳11カ月
女性	33歳6カ月	34歳3カ月	34歳8カ月
平均勤続年数	17年0カ月	16年11カ月	16年8カ月
男性	19年8カ月	19年5カ月	19年2カ月
女性	11年3カ月	11年9カ月	12年2カ月
女性管理職人数 ^(※2)	124	138	150
障がい者雇用 ^(※3)	1.78%	1.68%	1.85%

(※1) 銀行在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員を除く。

(※2) 年度末時点、ただし代理職以上

(※3) 各年3月1日現在

(人、%)

	平成25年4月	平成26年4月	平成27年4月
新卒採用数	96	118	169
新卒採用女性人数	55	70	105
新卒採用女性比率	57.3%	59.3%	62.1%

(人)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
育児休業取得者数	54	91	99
	(うち男性1人)	(うち男性0人)	(うち男性1人)

●上記10社合算ベースの障がい者雇用率(平成27年3月現在)は、2.05%です。

主な両立支援制度(従業員サポートプログラム)

	育児休業制度	看護休暇制度	短時間勤務制度	時間外勤務の制限	深夜勤務免除	その他の主な制度
三井住友銀行	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年10日、2人以上で年20日)	子が小学校6年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプと、1週当たりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能	子が小学校6年生の3月末まで	子が小学校6年生の3月末まで	短期育児休業制度 勤務地変更制度 託児補給金制度 介護休業制度 介護短時間勤務制度 退職者再雇用制度
三井住友 ファイナンス& リース	1歳まで 保育所に入所できない場合最長1歳6カ月まで	子が小学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日) *必要に応じて延長あり	子が小学校6年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮により、最長5時間30分勤務が可能	子が小学校就学始期まで	子が小学校就学始期まで	勤務地変更制度 退職者再雇用制度
SMBC日興証券	3歳まで	子が小学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子が小学校6年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間を30分単位で短縮でき1日最大2時間30分まで可能	子が小学校6年生の3月末まで	子が小学校6年生の3月末まで	短期育児休業制度 契約託児所の割引利用 介護休業制度 介護特別休暇制度 介護短時間勤務制度 短期介護休業制度 時差出勤(シフト勤務) 退職者再雇用制度
SMBCフレンド証券	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで	子が小学校3年生の3月末まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間を6時間ないし6時間50分とすることが可能	子が小学校3年生の3月末まで	子が小学校3年生の3月末まで	介護休業制度 介護短時間勤務制度 退職者再雇用制度
三井住友カード	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合最長2歳まで	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプと、1週当たりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能	子が小学校3年生の3月末まで	子が小学校3年生の3月末まで	勤務地変更制度 託児補給金制度 介護休業・休暇制度 介護短時間勤務制度 退職者再雇用制度 慶弔休暇(配偶者出産)
セディナ	3歳まで	子が小学校3年生の3月末まで (子1人で年5日、上限無し)	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間を5・6・7時間の3パターンから選択可能	子が小学校就学始期まで	子が小学校就学始期まで	マタニティ休暇・勤務 短期育児休業 介護休業・休暇 介護短時間勤務制度 退職者再雇用制度 出産休暇(男性)
SMBC コンシューマー ファイナンス	1歳まで 保育所に入所できない場合最長1歳6カ月まで	子が小学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間を6時間以上8時間の範囲にて30分単位で選択可能	子が小学校就学始期まで	子が小学校就学始期まで	人事異動発令猶予制度 介護休暇制度 介護短時間勤務制度 時間単位有給休暇・半日有給休暇 育児休業復職支援休暇 育児休暇(2日) 参観日休暇(2日/年) 育児介護等退職者再雇用制度 配偶者出産休暇(3日)
日本総合研究所	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年5日、上限無し)	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間を4・5・6・7時間の4パターンから選択可能(フレックスとの併用も可)	子が小学校就学始期まで	妊娠中または出産後1年を経過しない女性従業員	託児補給金制度 介護休業制度 短時間勤務制度(介護他) 短期短時間勤務制度 看護・介護休暇制度 慶弔休暇(配偶者の出産) 育休開始15日間有給
みなと銀行	3歳まで	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子が小学校6年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプ(6・6.5・7時間)と、1週当たりの勤務日数を1日短縮するタイプから選択可能	子が小学校6年生の3月末まで	子が小学校6年生の3月末まで	配偶者の分娩休暇 介護休業・休業制度 介護短時間勤務制度 育児手当 退職者再雇用制度 早期復帰育児補助制度
関西アーバン銀行	1歳6カ月まで 保育所に入所できない場合最長2歳まで	子が小学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)	子が小学校就学始期まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプ(6・7時間)と、1週当たりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能	子が小学校就学始期まで	子が小学校就学始期まで	育休当初5日間有給 退職者再雇用制度 介護参画制度 介護短時間勤務制度 ホームヘルプ制度 保活コンシェルジュサービス