



▼ トップメッセージ	▼ ダイバーシティ推進の アウトライン	▼ 多様性を強みとする 企業風土の醸成	▼ インタビュー
▼ 数字から知る SMBCグループの取組		▼ 各社の取組	▼ ダイバーシティ 関連トピックス

多様なバックグラウンドを持つ人材が尊重し合い、能力と個性を存分に発揮できる企業風土を創るために。そして、多様性がもたらす相乗効果によって新たな価値を生み出し、お客さまにいっそう貢献できる企業になるために。私たちは、ダイバーシティ&インクルージョンをSMBCグループの「成長戦略そのもの」と位置づけて、推進しています。



SMBCグループ トップメッセージ

多様性は、可能性。

三井住友フィナンシャルグループ
取締役 執行役社長 グループCEO 太田 純

▶ トップメッセージ

SMBCグループ
ダイバーシティ推進のアウトライン

**従業員ひとりひとりが
モチベーション高く
成長しつづけられる職場に**

▶ ダイバーシティ推進のアウトライン





多様性を強みとする企業風土の醸成

多様な人材を、生かして伸ばす風土づくり

SMBCグループは「従業員の多様性こそ、成長の源泉」ととらえ、さまざまな活動を展開しています。多様な人材が生き生きと活躍できる企業風土に向けた取組をご紹介します。



▶ 両立支援



▶ 女性活躍



▶ LGBT理解促進



▶ グローバル人材の活躍



▶ シニア人材の活躍



▶ 障がい者の活躍

従業員の強みを最大化する、活力に満ちた職場づくり

SMBCグループは、従業員ひとりひとりが強みを最大限に発揮し、モチベーション高く成長し続けられるよう、働き方改革や健康経営を推進しています。



▶ 働き方改革



▶ 健康経営

[人材戦略への取組を確認する](#) >



インタビュー

多様性は競争力の源泉

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



数字から知るSMBCグループの取組

ESGデータブックからピックアップ

SMBCグループにおけるダイバーシティの推進状況を、数字でチェック。

数字から知る SMBCグループの取組

▶ 取組のデータを見る



▶ ESGデータブックで詳細を確認する

▶ 過去のダイバーシティを確認する

各社の取組

三井住友銀行

SMBC信託銀行

三井住友ファイナンス&リース

SMBC日興証券

三井住友カード

SMBCファイナンスサービス

SMBCコンシューマーファイナンス

日本総合研究所

三井住友DSアセットマネジメント



SMBCグループでは、世界約40の国と地域で10万名を超える社員が活躍しています。

際立った個性をもつ多くのグループ会社で構成され、各社社員も実に多様性に富んでいます。

私たちにとっての最大の財産は、この「多彩な人材」にほかなりません。

金融業界を取り巻く環境は、目まぐるしく変化しています。

こうした中において、私たちに求められるのは、これまでの常識や固定観念に縛られない、新しい価値の創出です。

未来に繋がるイノベーションは、社員の性別・年齢・国籍といった属性が多様であることだけでなく、豊かな個性やさまざまな価値観がぶつかりあい、混ざり合うことから生まれます。

まさに、多様性は無限の可能性を秘めています。

社員一人ひとりが、心身ともに健康で、夢や目標に向かって、自由に発想し、積極的に挑戦する、いきいきとした企業グループであり続けたい。

その実現のために、社員の個性や価値観を活かす、真の意味でのダイバーシティ&インクルージョンが浸透した職場環境や企業文化をつくること、それが私のミッションです。

三井住友フィナンシャルグループ
取締役 執行役社長 グループCEO

太田 純



従業員ひとりひとりがモチベーション高く、個人と組織が手を携えて成長しつづけられる企業とは？

私たちは「多様性」こそ、その最大のヒントであり、組織の進化に欠かせないと考えています。

ここでは、SMBCグループのダイバーシティ&インクルージョンのポリシーや推進体制をご紹介します。

▼ ダイバーシティ&インクルージョンステートメント	▼ ロードマップ
▼ ダイバーシティ推進体制	▼ SMBCグループのダイバーシティへの取組

ダイバーシティ&インクルージョンステートメント

SMBCグループにとって最大の経営資源は「人材」であり、経営理念において、「勤勉で意欲的な社員が、思う存分にその能力を発揮できる職場を作る」と謳っています。

人種、国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、宗教、信条、文化、障がい、キャリア、ライフスタイル、などに拘らず、多様なバックグラウンドを持つ社員が互いに尊重し合い、能力や個性を発揮し、働くことを通じてやりがいや成長を感じられる組織であることこそが、SMBCグループの「競争力の源泉」です。

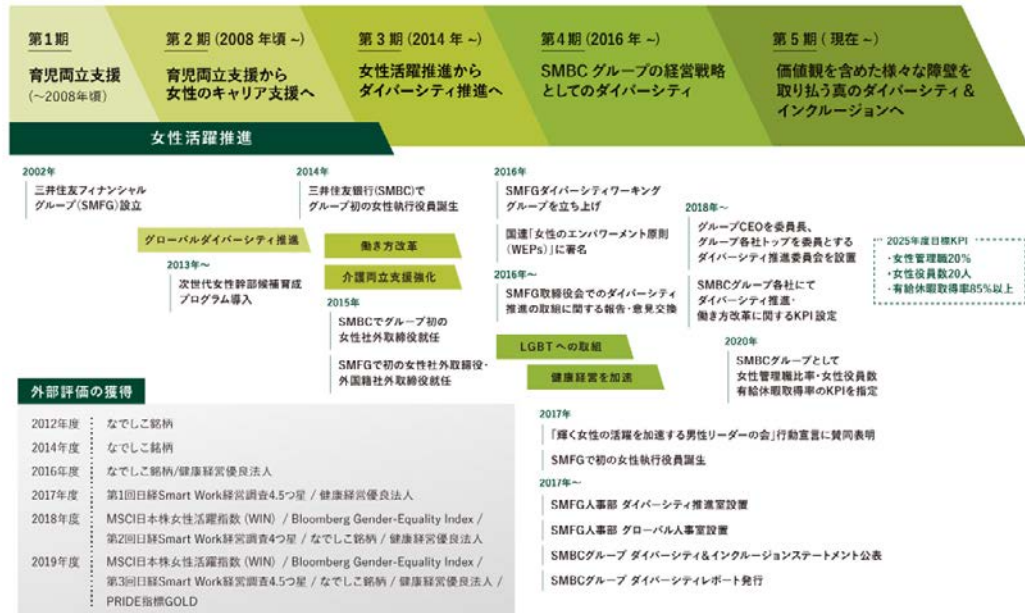
価値観や属性の似通った人材で構成される組織よりも、多様な人材がそれぞれのバックグラウンドを活かして生き生きと活躍できる組織の方が、活力や革新性があります。

SMBCグループは、お客さまにより一層価値ある新たなサービスを提供し、あらゆるステークホルダーと共に持続的に成長するため、ダイバーシティ&インクルージョンをSMBCグループの「成長戦略そのもの」と位置づけ、グループ全体で推進していきます。

▶ 人権尊重への考え方・取組



ロードマップ



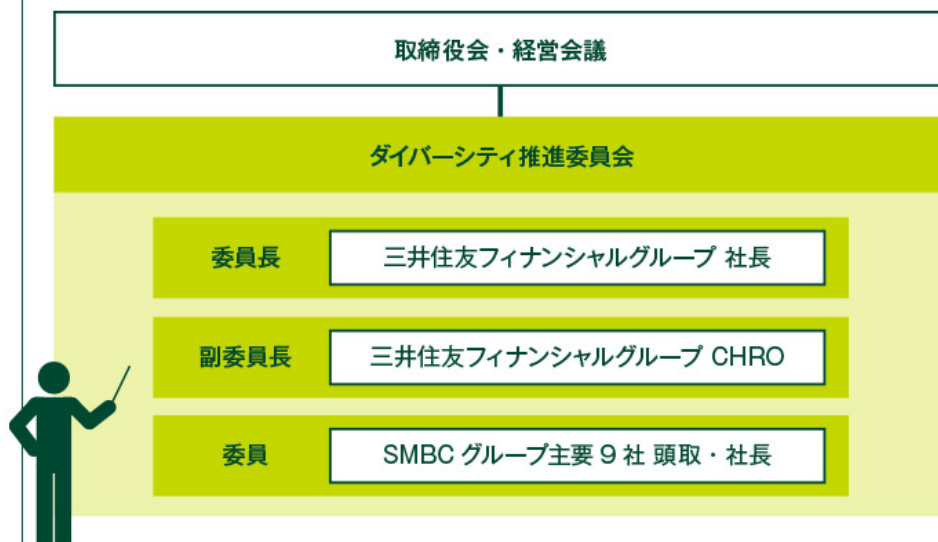
[クリックで拡大](#)

ダイバーシティ推進体制

SMBCグループでは、グループ傘下の各社がダイバーシティ & インクルージョンに取り組んでいます。持株会社である三井住友フィナンシャルグループ（SMFG）を中心としたグループベースでの推進を一層強化するため、2016年、「SMFGダイバーシティ推進ワーキンググループ」を立ち上げ、翌2017年には「SMFG人事部 ダイバーシティ推進室」として専任組織化しました。

2018年からは、SMFG社長を委員長、主要グループ各社の頭取・社長を委員とする「SMFGダイバーシティ推進委員会」を設置し、経営トップによる強いコミットメントの下、グループ全体でダイバーシティ推進を加速させています。

ダイバーシティ推進体制（経営陣の取組）



SMBCグループのダイバーシティへの取組

多様なバックグラウンドをもつ人材の活躍や成長のための施策を進めるとともに、従業員ひとりひとりが働きやすく、働きがいを感じられる職場環境づくりを、SMBCグループ全体で推進しています。





すべての従業員が仕事とプライベートの両立に対して不安を抱えることなく、
意欲ある従業員が希望するキャリアを諦めずに活躍し続けられるよう、
両立支援制度の拡充や、両立を理解し支援する前向きな職場風土の醸成に取り組んでいます。

両立を支援するための制度と取組

「育児×仕事」の両立

法定基準を上回る「育児休業制度」を導入するほか、各社さまざまな研修や制度を用意して、育児休業からの円滑な職場復帰やキャリア形成を支援しています。

[詳しく見る](#)▼



「介護×仕事」の両立

家族の介護が必要となったときでも安心してキャリアを継続できるよう、各種制度を整備。また、介護セミナーの開催や、介護ブックの配布などを通して従業員の意識の醸成を進めています。

[詳しく見る](#)▼



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。



従業員の強みを最大化する、活力に満ちた職場づくり

SMBCグループは、従業員ひとりひとりが強みを最大限に発揮し、モチベーション高く成長続けられるよう、働き方改革や健康経営を推進しています。



働き方改革 >

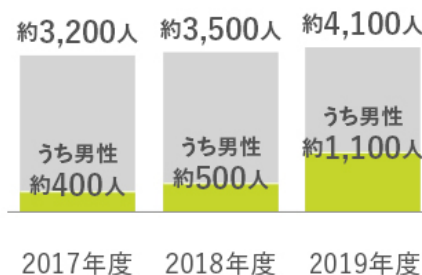


健康経営 >

「育児×仕事」の両立

SMBCグループでは、家庭と仕事の両立を支援する制度や研修を整備するとともに、育児休業からの円滑な職場復帰やキャリア形成を目的としたさまざまな取組を展開しています。また、男性の育児参画に関する取組も各社で推進しており、男女共に多くの従業員が育児休業を取得しています。

SMBCグループの育児休業取得者数



▶ ESGデータブックで詳細を確認する

子育ても、仕事も。主な両立支援制度

勤務面や保育に関する経済的支援など各種制度を導入し、育児と仕事を両立しやすい環境づくりに取り組んでいます。

勤務に関する制度

「育児休業制度」「看護休暇制度」「短時間勤務制度」等、育児休業者の円滑な職場復帰をサポートしています。

両立支援制度一覧表



クリックで拡大

(三井住友銀行の例)

ライフステージに合わせた柔軟な人事制度

結婚や配偶者の転勤等により居住地が変わる場合に勤務地を変更できる制度や、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤等により退職する従業員を再雇用する制度、配偶者の転勤・留学等で一定期間の休職を認める制度を整備するなど、ひとりひとりのライフプランに合わせた制度をグループ各社で整えています。

企業主導型保育事業への取組

三井住友銀行は、ニチイ学館さまとともに企業主導型保育事業に取り組んでいます。東京・大阪の複数の保育園では、銀行保有の不動産内に企業主導型保育園を設置し、従業員のほかニチイ学館さまと提携する企業や地域住民のみなさまにご利用いただいています。また、ニチイ学館さまが運営する全国70カ所以上の企業主導型保育園と提携し、従業員の職場復帰をサポートしています。



保育等に関する経済的支援

ベビーシッターや病児保育費用の負担軽減を目的とした補給金制度、またベビーシッター会社と法人契約を結ぶことで割引特典を利用できる制度など、保育に関する経済的な支援を行っています。

育児とキャリアの両立に向けた、主な取組

各種研修・セミナー等の展開

「産休取得予定の従業員」「育児休業中の従業員」「育休復帰後の従業員」のほか、「管理職」に対して、仕事とキャリアの両立支援に関する研修を展開しています。

また産休前、育休の復帰前後の従業員には、上司や人事部との面談を実施しています。



両立支援研修

各種ガイドブック

女性従業員がライフステージに合わせて準備を行い、制度を活用できるよう、「SMBCグループママキャリアガイドブック」を作成・配布しています。

また、育児中の部下を持つ管理職に対しては、部下とのコミュニケーションポイントをまとめたマネジメントガイドブックを配布しています。



男性の育児参画推進

性別にかかわらず、誰もが積極的に育児に携わることができる職場風土づくりを目指しています。男性の短期育児休業制度の利用推奨やマネジメント向けの研修を行っているほか、社内通報制度である「SMBCグループアラームライン」において、パタニティハラスメントの通報窓口を設置しています。



家族の「仕事理解」の促進

従業員の家族が職場に対して理解を深めることを目的として、子どもたちが親の働く職場を訪問するイベントなどを開催しています。



外部評価・受賞歴

「プラチナくるみん」認定

三井住友銀行・三井住友カード・日本総合研究所は、厚生労働大臣により「子育てサポート企業」として高い水準の取組を行っている企業を評価する、「プラチナくるみん」に認定。



▶ 評価・認証実績

「介護×仕事」の両立

SMBCグループでは、家族を介護する必要が生じて、従業員が会社を退職しないのはもちろんのこと、介護を理由に望んだキャリアを諦めることなく活躍し続けられるよう、両立支援制度や介護に関する情報提供機会の充実に取り組んでいます。従業員が介護に備え、安心して働き続けられる職場環境作りを目指しています。

家族の介護をサポートする、主な両立支援制度

「介護休業」「介護休暇」「介護時短勤務」をはじめ、各種両立支援制度を整えています。

▶ SMBCグループ各社の両立支援制度へ

業務量	制度名*
維持	●スライド勤務 ●深夜勤務制限措置 ●時間外労働制限措置 ●時間外勤務等免除措置
軽減	●短時間勤務 ●介護休暇 → 半休も可 ●保存休暇 → 半休も可 ●介護欠勤
ゼロ	●保存休暇 ●介護欠勤 ●介護休暇 → 半休も可

(三井住友銀行の例)

介護とキャリアの両立に向けた、主な取組

各種研修・セミナー等の展開

2015年より「介護セミナー」を毎年開催。既に介護とキャリアを両立している従業員を含め、全従業員が参加しやすいよう、土日や平日夜間に実施しています。セミナーには、従業員だけでなく、そのご家族の参加も可能。介護に精通した外部講師をお招きし、両立に必要な基礎知識や介護に直面した際の対応を学びます。



各種ガイドブック

介護とキャリアの両立をテーマにしたガイドブックを作成。日本の介護を取り巻く状況の解説や、介護に向けた準備事項のチェックリスト、各種支援制度・介護保険サービスの活用方法等、介護とキャリアの両立に役立つノウハウが豊富に盛り込まれています。



介護相談デスク

従業員とそのご家族が介護について気軽に相談できる、365日24時間対応の窓口を設置しています。

▶ [三井住友銀行の両立支援はこちら](#)

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営



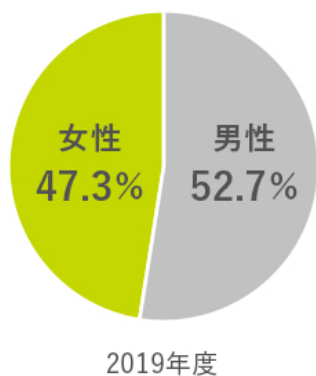


SMBCグループでは、従業員の約半数を占める女性が
その能力を存分に発揮することこそがグループの更なる成長の原動力であると考え、
女性の活躍を積極的に支援しています。

数字から知るSMBCグループの女性活躍

女性比率が高く、女性の管理職登用も積極的に行っています。

従業員数



女性管理職数・比率



女性役員数



女性役員数 13人

2025年目標 20人

※社外取締役を含む
2020年4月末時点

▶ ESGデータブックで詳細を確認する



グループ各社の数値目標・行動計画

2016年4月1日より施行された女性活躍推進法にも各社対応を進めています。取組を着実なものとするため、行動計画を各社ごとに掲げています。

女性管理職登用等に関する数値目標と行動計画

三井住友銀行	SMBC信託銀行	三井住友ファイナンス&リース
SMBC日興証券	三井住友カード	SMBCファイナンスサービス
SMBCコンシューマーファイナンス	日本総合研究所	三井住友DSアセットマネジメント

女性の活躍をバックアップする、主な取組

キャリアアップの支援

若手からマネジメント層まで、それぞれのステージで直面する女性特有の課題の克服を後押しするため、研修プログラムを実施しています。

		支援対象		
		若手	中堅	部店長
参加者	本人	キャリアフォーラム（若手）	キャリアフォーラム（中堅） キャリア研修 リーダーシップ研修	トップマネジメント研修
		ネットワークイベント/異業種交流/外部研修		
	本人・上司		上司・部下研修/メンター制度	
			マネジメントスキル研修 （アンコンシャスバイアス研修等）	

キャリア支援研修

若手女性従業員がキャリアの早い段階で「仕事へのぶれない軸」を得ることを目的として、2013年より「SMBCグループ合同女性キャリアフォーラム」を開催。女性としての働き方や悩みにまつわる講義、グループディスカッションを行っています。



次世代幹部・リーダーの育成

2013年、女性役員輩出の土台をつくるための上位階層向け研修「ウィメンズリーダープログラム」を導入。また、パイプラインを次世代につなげるべく、中堅向け研修「ウィメンズリーダープログラムNext」もラインアップに追加しました。これらのプログラムには経営トップも参加し、受講者のプレゼンテーションに対してフィードバックを行うなど、経営層からの期待を女性従業員に直接伝える機会となっています。



メンター制度

経営的視点を持った上級マネジメントの輩出を目的として、先輩従業員が相談相手となって育成に携わる「メンター制度」を導入。部店長や役員など指導的地位をになう女性管理職の育成を、積極的に行っています。



ライフイベントをふまえた就業継続の支援



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



外部評価・受賞歴

女性活躍に対する積極的な取組姿勢と実績が認められ、外部からもさまざまな評価をいただいています。経済産業省・東京証券取引所共催「なでしこ銘柄」には、業界最多の過去5回選定されています。



「なでしこ銘柄」選定



2020年3月、経済産業省・東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を共同選定する「なでしこ銘柄」に、業界最多となる5度目の選定（2018年度より2年連続）

「Bloomberg Gender-Equality Index」選定



2020年1月、Bloomberg社が2017年に開発した、企業の男女平等に対する取組、情報開示姿勢、実績等を評価する指数に2年連続で選定

「MSCI Japan Empowering Women Index (WIN)」選定



米国のMSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）社が女性活躍の観点から高評価の企業構成銘柄とする指数に選定

Disclaimer

閉じる

THE INCLUSION OF SUMITOMO MITSUI FINANCIAL GROUP IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF SUMITOMO MITSUI FINANCIAL GROUP BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.

THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

「えるぼし」認定



厚生労働大臣が女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業に対して認定する「えるぼし」に認定

「カタリスト特別賞」受賞



2017年、三井住友銀行はカタリスト(※)が日本に拠点を置く企業を対象に、女性活躍やダイバーシティ&インクルージョンへの取組を表彰する「カタリスト特別賞」を受賞

※米国で設立された女性の活躍推進をグローバルに支援する非営利団体

▶ 評価・認証実績

▶ 三井住友銀行の女性活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、
LGBTの従業員も働きやすい職場環境づくりに取組んでいます。

LGBTの働きやすさを実現する、主な取組

行動宣言

「人権尊重に係る声明」や、「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」において、性的指向・性自認に基づくハラスメントや、採用や昇進プロセスにおける差別的な取り扱いのない職場環境づくりに努めることを宣言しています。

就業規則の改定

グループ各社では、LGBTの従業員が「同性パートナー登録」等を行うことで、配偶者や家族を対象とした福利厚生制度を利用できるよう、就業規則を改定しました。



啓発活動

性的マイノリティであるLGBTに対する正しい理解と意識・行動変革を促すため、全従業員を対象にした研修や勉強会を実施しています。

相談窓口の設置

グループ各社では、従業員からの相談窓口を社内外に設置し、性的マイノリティに関する相談を受け付けています。

LGBTが尊重される社会の取組

Ally活動への支援

国内において、アジア最大級のイベントである「東京レインボープライド」への協賛等を通じ、従業員の啓発やAlly（※）ネットワーキングに取り組んでいます。

海外においても、LGBTの理解促進や多様性のある職場づくりについて議論するチームを立ち上げ、定期的にイベントを開催しています。

米州拠点では、「NIJI PRIDE」というチームを立ち上げ、当行従業員や他の金融機関の従業員を招いたイベントを開催。地域が主催するボランティア活動にも積極的に参加しています。欧州拠点にも「NIJI EMEA」という同様のチームがあり、Allyについて議論するパネルディスカッションは欧州の各拠点と中継され、多くの従業員が議論に参加しました。

※ 性的マイノリティを理解し、支援するという考え方。あるいはそうした立場を明確にしている人々。



東京レインボープライドへの参加



NIJI PRIDE
(NYC World Pride celebration の様子)



NIJI EMEA

お客さまへの取組

三井住友銀行は、住宅ローンの連帯債務型借入（※）における配偶者の定義に、「事実婚」「同性パートナー」を加え、同性パートナー向け住宅ローンの取り扱いを2020年2月より開始したほか、店頭でのお客さまへの接し方に対する研修を実施しています。

※ 同居者が持分を共有する住宅について、同居者が連帯してひとつのローンを組む借入形態。

▶ [三井住友銀行の住宅ローンはこちら](#)

外部評価・受賞歴

「PRIDE指標」ゴールド受賞

2020年11月、任意団体work with Prideによる、LGBTに関する取組評価「PRIDE 指標」において、SMBCグループとして2年連続となる最高評価の「ゴールド」を受賞。



▶ [評価・認証実績](#)

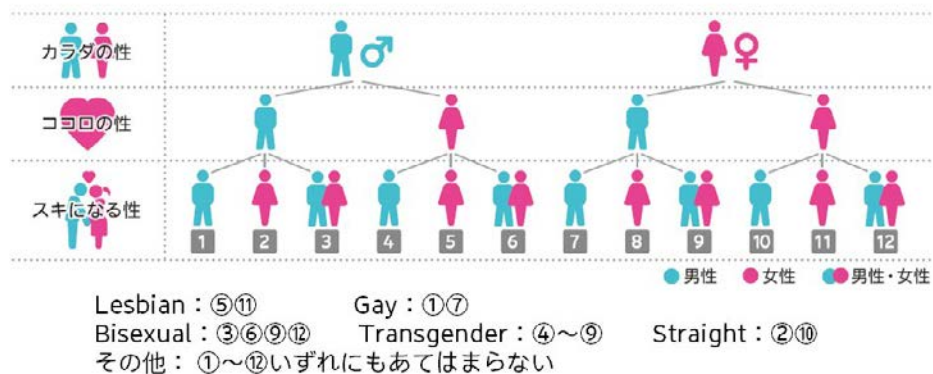
LGBTに対する理解

～性の多様性を認め合える社会へ～

LGBTとは、「Lesbian（レズビアン／女性の同性愛者）」「Gay（ゲイ／男性の同性愛者）」「Bisexual（バイセクシュアル／両性愛者）」「Transgender（トランスジェンダー／こころと体の性が一致しない人）」の頭文字を取った言葉です。性的マイノリティ全体を指す言葉として広まりつつありますが、実際にはLGBT以外にもさまざまな性的マイノリティが存在します。

近年、国際社会においては、LGBTの人権を尊重し、差別をなくすための取り組みが進んでいます。2011年にはLGBTの人権に関する初の国連決議が採択され、日本もこれに賛同したほか、2015年にはオリンピック憲章において、性別や性的指向による差別を禁止することが明文化されました。

日本国内においても、2015年、東京都渋谷区が同性カップルへの「パートナーシップ証明」の発行を始め、その後も各地の自治体で法の整備が進められています。また企業でも、LGBTへの理解を深め、受け入れる風土作りや制度作りが行われています。社内研修や、家族手当のような異性の配偶者を対象とした福利厚生を同性パートナーにも適用する「同性パートナー登録」などは、その一例です。多様な性を認め合い、それを組織のカへと変えていくことがダイバーシティ＆インクルージョンの理念であり、企業もさまざまな変革に取り組んでいるのです。



※DDL独自の「セクシュアリティマップ」では、図を簡略化して理解しやすくするという目的で、セクシュアリティを「身体性（性）、心（性）、好きになる相手の性（性的指向）」の3つの組み合わせで分類しています。実際にはストレート（異性愛者であり、生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致する人＝2と10）と言えた方以外をLGBT層と定義しています。LGBT層の中には、「クエスチョニング（Q）：自分の性自認や性的指向を決められない・決まっていない人」やその他も含まれています。

出典：電通ダイバーシティ・ラボ（DDL）制作の「セクシュアリティマップ」

▶ 三井住友銀行のLGBTに関する取組はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループは世界40を超える国と地域に展開し、
 グループの成長を牽引する海外ビジネスを支えるべく、
 従業員の雇用地を問わない適材適所の登用を推進する枠組み整備を進めているほか、
 ビジネスの急速なグローバル化を支える人材の育成に力を入れています。
 海外と日本の間での人材交流や、国内外の従業員が集う研修を多数行うなど
 従業員が異文化コミュニケーションを経験する環境を整え、
 組織として多様性を競争力に変える風土を育んでいます。

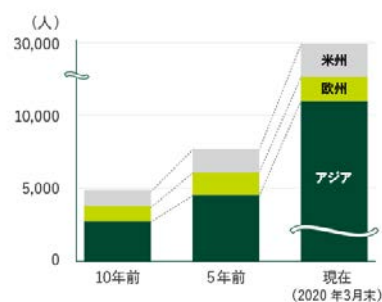
数字で見る人材のグローバル化

従業員数



注：SMBCグループ連結ベース

地域本部別海外勤務者数



注：集計対象は三井住友銀行とその主要子会社

注：2018年度のアジア地域勤務者増加はBTPN(PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk)と、三井住友銀行の連結子会社インドネシア三井住友銀行の合併によるもの

グローバル人材の活躍に向けた、主な取組

グローバル人事室

三井住友銀行とSMBC日興証券で、2014年度と2017年度に「グローバル人事室」をそれぞれ立ち上げるとともに、SMFGグローバル人事室を2017年度に設置しました。従業員の雇用地を問わない適材適所の登用を推進する枠組み整備として、同じ尺度で人材把握を行う体制を構築しているほか、海外採用従業員の人材情報を一元管理するデータベース整備も進めています。また、海外各地域の人事責任者が一同に会するグローバル人事会議を毎年開催するなど、グローバル一体となって人材の育成・登用を進めています。

各種研修制度

人材育成では、米国University of Pennsylvania, the Wharton Schoolとの提携による幹部従業員研修をはじめ、各国従業員の合同研修を多数実施、異文化環境におけるリーダーシップ養成や、国・地域を超えたネットワーク形成に取り組んでいます。

海外採用従業員には最長1年間国内拠点で勤務するプログラムを提供するほか、日本で採用された従業員に対しては海外業務トレーニー制度や語学力の強化などを支援しています。



グローバル研修「Global Co-working Program」の参加者

海外における従業員ネットワーク

SMBCグループの海外拠点では、多数の従業員ネットワークが活動しています。ジェンダーをテーマとした「Women's Inclusion Network」や「Balance」、LGBTの啓蒙を手掛ける「NIJI Pride」「NIJI EMEA」、また障がい者への支援を行う「UNIQUE」など、グループ各社の従業員が一体となって、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。



▶ NIJI Pride/NIJI EMEA

▶ SMBC Americas

▶ SMBC EMEA

BTPNとの交流

2019年にSMBCグループの連結子会社となったインドネシアBTPNとの間では、カルチャーの融合や相互理解の促進を図る為、幹部従業員向け研修「Future Leaders Program」をはじめ、様々な取組を進めています。



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



▶ 三井住友銀行のグローバル人材の活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、シニア人材が豊富な経験や能力を最大限活かして、
長く活躍できる職場づくりを進めています

支援制度の拡充

三井住友銀行では定年を65歳まで延長し、生涯にわたる多様な挑戦を可能とする制度を整えています。

公募制度	希望業務への挑戦を支援するため、公募制度を拡充
セカンドキャリア 支援制度	自ら外部企業に挑戦する従業員を支援するため、セカンドキャリア支援金（割増退職金）を支給
デュアルキャリア 支援制度	60歳を迎えた従業員を対象として、プライベートや副業との両立を視野に、週3日勤務を前提とする柔軟な雇用形態を導入

キャリア支援プログラム

一定の年齢を迎える従業員を対象に、定年退職後の制度の解説やマインドリセットの方法等を伝えるプログラムをグループ各社で実施しています。また、経営層から期待を伝えるメッセージのほか、将来ビジョンや今後の働き方を考えるプログラムも展開しています。

インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。



▶ 三井住友銀行のシニア人材の活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、障がいのある従業員ひとりひとりが、その能力や適性を思う存分活かせるように、さまざまな業務開発や働きやすい環境づくりに取り組んでいます。
また、各社において法定以上の雇用率（2020年7月現在2.2%）を維持しています。



数値実績

	2017年度	2018年度	2019年度
障がい者雇用率 ※SMBCグループ合算	2.3%	2.4%	2.5%

障がいのある従業員も活躍できる環境づくり

SMBCグリーンサービス

三井住友銀行の特例子会社であるSMBCグリーンサービスは、全国8拠点で約450名の障がい者を雇用。手形・小切帳作成の電話受付やデータ入力など、さまざまな業務を行っています。こうした取組が評価され、2014年9月には「障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰」を受賞しました。



手形・小切手作成の様子
(SMBCグリーンサービス)

日興みらん

SMBC日興証券の特例子会社である日興みらんは日本橋小網町に本社を構え、障がい者スタッフ20名にてグループ各社の軽度な事務作業を受託しているほか、千葉県市原市に「みらんファーム」をオープンし、農場長8名と障がい者スタッフ22名が野菜を栽培しています。また、SMBC日興証券の従業員がスタッフたちとともに農作業で汗を流す「ノーマライゼーション研修」も実施しています。



こうした取組は、2016年3月、環境省21世紀金融行動原則（※）のグッドプラクティクスに選定されました。

（※）持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として、環境省が定めたもの。

障がい者アスリートの採用

トップレベルの障がい者アスリートを多数雇用し、国内外での競技大会出場や講演会講座を担うことを通じて、障がい者への理解を深める活動を行っています。

また2019年4月、三井住友銀行は車いすテニスプレーヤーの上地結衣選手と所属契約を締結しました。



障がいのあるお客さまも来店しやすい店づくり

ご高齢のお客さまや障がいのあるお客さまも安心してご来店いただけるよう、各店舗のユニバーサルデザイン化を進めているほか、全従業員への「ユニバーサルマナー」浸透を目的とした勉強会の開催、マニュアル等の配布を行っています。

▶ FG安心・安全なまちづくりの実現

インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ
従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



▶ 三井住友銀行の障がい者の活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、すべての従業員がモチベーション高く「働きがい」を感じられる職場環境を整え、組織全体の生産性を向上させるために、「働き方改革」に積極的に取り組んでいます。

SMBCグループにおける数値目標

働き方改革の取組を着実なものにするため、有給休暇取得率の数値目標を設定しています。

目標	達成時期	2017年度	2018年度	2019年度
有給休暇取得率 85%以上	2025年度	67.3%	70.6%	74.7%

働き方の多様化に向けた、主な取組

従業員の適切な労働管理

法令遵守・労働環境の改善

SMBCグループでは、定期的に各社の労働条件についてモニタリングを実施し、グループを挙げて法令遵守、労働環境、労働時間の改善に努めています。2019年4月に施行された働き方改革関連法にも、各社で対応しています。

<モニタリング事項>

三六協定違反の有無
最低賃金抵触の有無
労災発生件数 等

長時間労働の是正

時間外労働時間、長時間労働者数を定期的にモニタリングし、グループを挙げて労働環境の改善に取り組んでいます。三井住友銀行では、日々の勤務管理において、PCのログイン・ログオフ時刻を記録し、ひとりひとりの正確な勤務実態を把握しているほか、勤務間インターバルや労働時間の上限設定を行っています。

また、RPA（Robotic Process Automation）を活用した業務効率化や、最終退社目標時刻や早帰り日の設定、総労働時間に基づく勤務管理の導入により、長時間労働の是正に努めています。



生産性・働きがいの向上

働く「時間」の柔軟化

「フレックスタイム」「時差出勤」「変形労働時間」「企画型／専門型裁量労働」などの制度を導入し、従業員ひとりひとりのライフスタイルや業務内容にあわせた柔軟な勤務体制を整えています。

働く「場所」の柔軟化

SMBCグループ各社で「在宅勤務制度」を整備しているほか、「サテライトオフィス(※)」勤務を導入しています。

※ 施設内に設置したオフィススペース、および利用契約を締結した外部オフィススペース



働き方改革への意識醸成

グループ各社において、働き方に対する意識改革とマネジメントの重要性について、経営層からメッセージを発信し、生産性を高め、より付加価値の高い業務の実現を目的としたセミナーやワークショップを実施しています。

また、業績評価の項目に生産性向上に関する実績を取り入れています。

服装自由化

前例や常識に囚われず新しいことにチャレンジしやすい環境をつくること等を目的に、TPOに合わせて自身で服装を選択可能とする「ドレスコードフリー」を導入し、組織のカルチャー改革に取り組んでいます。

イノベーションを産むための環境づくり

2017年9月に、オープンイノベーションの場として「hoops link tokyo」（フープス・リンク・トーキョー）を渋谷に設立しました。国内外のスタートアップから企業・行政・学研究機関・NPOなどの多様なプレイヤーが集まり、社会課題を解決する取組に繋がっています。オフィスとは違う、マインドチェンジに繋がる視覚インパクトのある空間で働くことで、ビジネスアイデアやイノベーションを創出しています。



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ
従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



外部評価・受賞歴

「第4回 日経Smart Work
経営調査」4つ星認定

2020年11月、日本経済新聞社がSmart Work経営(※)を実践している企業を評価する「第4回 日経Smart Work経営調査」において、4つ星に認定。



※「Smart Work経営」…多様で柔軟な働き方の実現等により人材を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略。



▶ 評価・認証実績

▶ 三井住友銀行の働き方改革はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、お客さまにより一層価値あるサービスを提供し、
お客さまと共に発展し続けるため、その原動力となる従業員一人ひとりが、
心身ともに健康で生き生きと働き続けることができるよう、「健康経営」を推進しています。

健康経営を推進・加速させる、主な取組

健康経営宣言・CHO 設置

グループ各社では従業員の健康増進を経営課題のひとつと捉え「健康経営宣言」を制定しています。さらに、CHO（Chief Health Officer：健康管理最高責任者）の選定や健康管理室の設置等にも取り組み、従業員とその家族の健康保持と増進を図る体制を整えています。

各種健康診断の実施

一般定期健康診断に加え、生活習慣病の予防として、特定健康保健指導の実施をグループ各社で積極的に推進しています。

メンタルヘルスへの取組

個人の心の健康管理を目的として、全従業員を対象にしたストレスチェックの実施や、メンタルヘルスのセルフケアやラインケア、復職を支援するため、外部専門カウンセラーによる相談窓口を設置しています。特にストレス数値の高い拠点の拠点長に対してはフォローアップ研修等を行うほか、SMBC日興証券ではセルフケアの推進およびメンタル不調者の早期対応のため、支店にメンタルヘルスサポーターを任命し配置するなど、メンタルヘルスへの取り組みを推進しています。

禁煙への取組

健保組合と連携し、オンライン禁煙プログラムの費用補助を通じた禁煙サポートをグループ各社で行っています。また、毎月一定日を「禁煙デー」とするほか、タバコや受動喫煙に関するeラーニング等を実施するなど、禁煙への活動を推進しています。

女性の健康サポート

女性特有の体の仕組みや、ライフステージにおける病気やセルフケアを学ぶヘルスケアセミナーを開催するほか、eラーニングやテレビ会議を活用した教育施策や女性産業医との座談会を開催するなど、グループ各社で女性の健康意識向上につなげる取り組みを行っています。



SMBCファイナンスサービスでのセミナーの様子

インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ
従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



外部評価・受賞歴

「健康経営優良法人2020 (大規模法人部門)」認定

2020年3月、経済産業省が主催する
「健康経営優良法人2020（大規模法人
部門）」に4年連続で認定。



※健康経営優良法人認定とは
地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、2016年度より開始されました。



▶ 評価・認証実績

▶ 三井住友銀行の健康経営はこちら



▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営

