

三井住友銀行の
ダイバーシティ・レポート

Diversity Report

vol.5

トップメッセージ

多様性がもたらす イノベーションを組織の活力に

ディスカッション

部店長座談会

ケーススタディ

“ダイバーシティ”なチーム

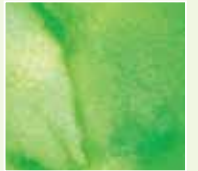
クローズアップ

SMBCのなでしこ達

多様な人材を活かす

ダイバーシティの観点からみた
グローバル化

両立支援の取り組み



SMBC

多様性がもたらす イノベーションを組織の活力に

ダイバーシティ推進は新たなステージに

頭取 **國部 毅**



まずは 「ダイバーシティの環境整備」から

ダイバーシティ推進の目的は、多様な人材が性別や国籍に関わらず、能力を最大限に発揮できる風土をつくり、組織の活力を高めることにあります。このため、当行では、ダイバーシティ推進の第1ステップとして、まず多様な人材が、長く働ける環境整備と相互交流の機会づくりに注力してきました。具体的には、ライフイベントとの両立に不安を抱く女性従業員が多い中、さまざまな両立支援の取り組みを

拡充してきました。また、海外事業が拡大する中、日本から海外へ人材を送るだけでなく、海外で働くナショナルスタッフの日本での研修を強化するなど、内外の人材交流も積極的に推進してきました。

結果として、未就学児を持つワーキングマザーは約800名となり、この1年で約200名増加し、女性が育児休業を取得し、職場復帰することが当たり前になってきました。また、多様な国籍の従業員が働く職場も増え、本店内で外国人を見かけることも珍しくなくなってきました。

多様な人材によるリーダーシップの強化とグループ全体としての取り組み

2013年度は、こうした環境整備に続くダイバーシティ推進の第2ステップとして、多様なリーダーを育成するため、新たに2つの「リーダーシップ研修」を立ち上げました。女性管理職のリーダーシップに一段の進化を促すための「ウィメンズ・リーダー研修」と、部長席クラスの総合職及びナショナルスタッフ合同の「グローバル・リーダーシップ研修」です。こうした取り組みは未だ緒に就いたばかりですが、従業員一人ひとりの強みを「融合」し、シナジーを生み出せる、しなやかで強い多様なリーダーの育成に向けて、今後もさまざまな施策を講じていきます。

また、こうした「融合」は、SMBC内だけでなくSMFG全体でも必要となります。お客さまの多様なニーズに対応するためには、SMBC内に止まらず、多様な個性を持つSMFGのグループ各社の従業員と、クロスファンクショナルに連携し、「Team」として機能することが求められます。このため、2013年度は新たに、新人や管理職、執行役員など各階層における「SMFG合同プログラム」をスタートした他、採用広報における「SMFG合同説明会」、さらに「SMFG合同女性向けフォーラム」も開催しました。こうしたSMFGグループ全体としての取り組みも、ダイバーシティ推進の一環として引き続き強化していきます。



グローバル・リーダーシップ研修の様子

ダイバーシティ推進の新たなステージに向けて

安倍政権が進める経済政策（アベノミクス）の中では、三本目の矢である「成長戦略」の中核として、女性の活躍推進が取り上げられています。私が記憶する限り、政府がここまで声高に女性活躍推進を掲げるのは初めてだと思います。当行の成長のためにも女性の力は不可欠という私自身の信念と合致しており、心強く感じます。

SMFGは、2013年2月に「なでしこ銘柄」※に選ばれました。これまでの地道な取り組みが時代を先取りしてきたといえるかもしれませんが、未だ課題は多く、道半ばの状況です。女性についてみれば、ライフイベントを乗り越える女性は増えてきましたが、管理職に占める女性比率は約1割と、従業員の約半数が女性であることを考えると、未だ低い水準です。また、グローバルにみても、海外で働く従業員の約9割がナショナルスタッフですが、海外拠点の副支店長以上のポストに占めるナショナルスタッフの比率は3割強にとどまります。性別や国籍に関わらず、多様な人材がマネジメントとして活躍できる組織づくりに今後も取り組んでいく必要があります。

また、2014年4月から始まる新しい中期経営計画では、当行は次の成長ステージに向けた新たな一歩として、国内営業体制の見直しや銀証連携をはじめ、お客さまの多様なニーズへの対応力を強化するための取り組みを進めていきます。このためには、多様なバックグラウンドや価値観を持つ従業員同士が部門や組織の壁を越え、活発にコミュニケーションを図ることが求められます。こうした取り組みから、新しい発想やイノベーションが生まれ、そして結果としてお客さまへの高い付加価値の提供に繋がると考えています。

世界に通じる金融グループの実現に向け、多様な人材が能力を最大限に発揮できる組織づくりを目指して、経営トップとして先頭に立って、さらなるダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

※「なでしこ銘柄」…2013年2月に経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定。①女性のキャリア支援と、②仕事と家庭の両立支援の二つの側面からスコアリングを行い、東証一部上場企業から約70社を選び、その中から財務面でのパフォーマンスもよい企業17社を選定。

双方向のコミュニケーションが、 一人ひとりの 強みを活かす鍵

多様性を活かしつつ、SMBCらしさが発揮
できる強い組織づくりには何が必要なのか。
それぞれの考え方を語り合ってもらいました。



——多様な部下とのコミュニケーションにおいて、どんなことに留意されていますか。

上田 案件のことは担当者である本人が一番よくわかっているの、話をするときには私が話すよりも、相手の話を聞くことを重視しています。それから、うちの部門はSMBC日興証券から出向されている方や中途採用の方が多いので、できるだけ銀行の文化や都合を押しつけないよう気をつけていますね。一方で、コンプライアンス関係については徹底しなければならないので、その場合は「なぜそれが必要か」を丁寧に説明しています。もともと、それでも仕事をしていけば、不満や文句は出てくるものですし、それを言わずに抱えこんでしまう人も多い。だからこちらから「こういうところが不満ではないか」と具体的な話を振って、本音を引き出すようにしています。口に出すことでストレスを発散できる部分もあるのではないのでしょうか。

神林 確かに、一方通行ではなく、双方向のコミュニケーションは大切ですね。私も部下には常に、インタラクティブでありたいと言っています。仕事に対する考え方については、外国人も日本人も大きな差は感じません。ただ、当部は拠点の世界に散らばっているの、大切なビジョンを共有したいときには、関係者を集めてフォーラムを開催して直接説明をしたり、個人面談でこちらの思いを伝えたりするなど、機会があるごとに何度でも話をすることが肝要だと思っています。

兵頭 私の場合、上からというよりも、横並びの目線を意識しています。たとえば誰かに話をするとき、こちらから相手の席まで行って隣に座って話をします。そうすると、単なる指示や報告以外のことも自然に話ができ、お互いの理解が深まる気がします。

金井 当部は7割が若手で、そのうち3割が女性です。私から毎日言葉をかけたり、一緒に昼食に行ったりして、できるだけ話しやすい雰囲気づくりに努めています。職場が明るく元気であることが一番大切だと思いますから、まずは私自身がいつも笑顔を心がけています。そのようにして相互コミュニケーションの下地をしっかりと作った上で、銀行員としてこんな思いで働いてほしいという私の考えについて伝えています。

——働き方やモチベーションの多様性には、どう対応されていますか。

兵頭 女性だから、男性だからといった、無意識の思い込みが誰にでもあると思います。たとえば、この仕事は男性の方が向いているのではないかと。でも、それでは男女差以上に差がある個性を活かすことができません。ですから私は、そうした思い込みを極力排除して、仕事に対しては公平に分け与えることを意識しています。

神林 そうですね。その上で、成長を実感させるために、できて当たり前のことではなく、常に少しチャレンジするような仕事を与えることがポイントだと思います。それと、特に若い人たちは、一つひとつの仕事に意味を求めます。本人が将来やりたいことに対して、その仕事がどういう関連性を持つのかわかりやすく腹に落としてやらないと、本当の意味でのやりがいが出てこないようです。

金井 目標についてもそうですね。どうして、何のためにその目標をやり遂げる必要があるのか本人が納得していないと、「やるぞ!」とはなりにくいと思います。この数字を達成しろと言うだけではダメなのです。それがお客さまのた



一人ひとりと
向き合う育成・指導

千住法人営業部 部長 **金井 直樹**

1981年入行、佐野支店配属。北関東法人営業部副部長、新宿西口法人営業第三部部長などを経て、2013年より現職。



価値観にあわせて
動機付けをする

浅草支店 支店長 **兵頭 美貴子**

1992年入行、神田支店配属。多摩支店副支店長、洗足支店支店長などを経て、2013年より現職。



対話する
組織文化をつくる

国際業務部 部長 **神林 正樹**

1986年入行、今里支店配属。ミラノ支店、国際与信管理部などを経て、2013年より現職。



各自の強みを
活かす体制づくり

企業情報部 部長 **上田 幸治**

1989年入行、上野支店配属。96年情報開発部（現企業情報部）に配属。2012年より現職。

め、当行のために必要なのだと理解させることが重要です。

上田 それから、せっかく目標を共有しても、やらされている感があるとやはりモチベーションが下がるので、やり方についてはある程度、本人の裁量に任せることも大事です。

兵頭 女性フロント担当者の中には、一生懸命仕事をして報酬や肩書が上がることも「お客さまに感謝したい」「社会に貢献したい」といった思いを大切にしている人もいます。それを理解した上で、さらに「あなただからできること」という、個性を活かせる役割を与えることがやる気につながるのだと思います。

金井 最近、結婚してもバリバリ働く女性が増えましたが、実際には、子育てしながら働いていけるのかというところが、女性にとっては最大のテーマなのかと思います。法人営業部には手本となる先例が少ないので、フロントで小さいお子さんを預けながら働くことに不安を持っている人が多いようです。

兵頭 個人部門はワーキングマザーも増え、その点では一歩進んでいます。お互いに認め合うことは大切ですが、働き方の違いだけなので変に気を遣うことはありません。時短勤務であれば、いかに効率的に仕事ができるかを真剣に考える。急に休まなければいけないときもあるので、何かあったら誰でも引き継げるように、きちんと自分の仕事の進捗をまとめておく。そういったスキルを身につけるのも、いい経験になると思います。

——組織のダイバーシティを活かしていく上で、 管理職に求められるスキルとは。

上田 欠点をつぶすのではなく、各自の強みを活かせる体制をつくることですね。また、モチベーションが低い人を上げていくことも大事ですが、逆にモチベーションの高さに我々がついていけなくなったとき、部下は離れてしまいます。マネージャーは常に自身の業務スキルを上げる努力を続けなければいけないと感じています。

神林 これまで日本企業で語られてきたダイバーシティは、女性や外国人、シニアといった多様なカテゴリーの人材を組織に集めることに重きを置いていました。実際にはその中で既存の価値観を押し付け、女性に男性と同じようになれと言っているようなことも多かったのではないかと思います。本来、ダイバーシティとは、考え方や感性、意見の多様性を尊重するということであるべきです。これからは、お互いの価値観を尊重し、対話する組織文化をつくるのが、何よりも重要になってくると思います。

兵頭 今、何が一番多様化しているかというと、仕事に対する価値観です。支店長を目指すのか、お客さまに感謝されることを価値とするのか。それぞれの価値観に合わせて仕事の動機付けをして、その結果に対してきちんと評価をする。これが多様な人材を活かし強みに変えていくことに繋がると思います。

金井 ひと昔前は、目標達成を最優先する強い上司が求められていました。それが大きく変わってきて、これからの上司には「強さ」プラス「育てる力」が必要です。若手を育てて活かせる組織をつくらなければ、生き残れないという思いがあります。育成にはOJTが一番効果的ですが、全員と毎日同行訪問はできないので、私は日々の帰店報告を最大限に活用して、一人ひとりとしっかり向き合う時間をつくっています。

座談会を終えて

マネージャーの皆さまのご発言は、一言一言が示唆に富むものでした。マネジメント業務とは、体制を作り役割を与えることではありますが、その前提として双方向のコミュニケーションとお互いを尊重する気持ちがある。当り前のようで忘れがちな大事な原点に改めて気づかされました。



人事部
ダイバーシティ推進室
室長 **田口 紀子**



プロジェクトファイナンス営業部 成長産業クラスター室

成長分野の市場開拓に、部門を横断して取り組む成長産業クラスター室。
さまざまなキャリアを持つメンバーを活かす組織づくりについて聞きました。



目的は「お客さまと一緒に市場をつくりだす」こと
部門を横断する組織ゆえにチーム内外の連携が必要不可欠



プロジェクトファイナンス営業部 部長
成長産業クラスター室 室長
工藤 禎子

女性の総合職採用一期生として入行。
プロジェクトファイナンスのキャリアを積み、
海外勤務も経験。2012年より現職。

チームです。「1つの案件を進めるために、国際部門、法人
部門、企業金融部門など、複数の部署にまたがって
仕事をする必要がある。それだけに、スタッフ同士



第二グループ(環境・エネルギー・
資源担当) 室長代理 礒野慎治

米系コンサルティング会社を経てミシガン
大学院に留学。2007年に当行の環境ソ
リューション室へ。

2012年4月に設
置された成長産業
クラスター室は、環境、
エネルギー、資源、
インフラ、水、農業
など、今後の成長が
期待される分野に
対し、「お客さまと一緒
に市場を開拓する」

ことを目的とした
の横の連携はとに
かく欠かせません」
と工藤禎子室長は
説明します。

「銀行は組織が多
く、気づかないうち
に他部署の『庭』を
通り過ぎていて、後
で焦ったり、なんて

ことも……」と苦笑するのはキャリア採用で入行した
礒野慎治さん。「何がどこに関わっているのか正確に
把握するのに時間がかかる点も、銀行という大きな
組織の中で協働する上での苦勞のひとつです」。

そうした「部門を横断する」ユニークな業務の性格
を物語るように、集められたメンバーのキャリアも多岐
にわたります。米系のコンサルティング会社からの転職
組である礒野さんもそのひとり。

一方、入行後に
海外留学し、「銀行
業務とは直接関わり
のない、ヨーロッパ
統合について研究し

ていた」と話すのは
渡邊知史さん。「通常
の業務とは違い、私
たちには予算という概念がない。数字の目標がないた
め、具体的にどこに向かって走ればいいのか悩むこと
もしばしば。だからこそ、ある種の大局観を持つように
しています。自分たちのやっていることが種となって、
やがてこの国全体を良くするんだというモチベーション
ですね」。



第一グループ長(インフラ・水)
渡邊知史

入行後にオックスフォード大学院で学ぶ。
米州開発銀行(民間局)への出向経験も持つ。

異なる視点の共有こそが
新しいマーケットを創り出す源泉。



環境にアジャストする。その苦勞を体験しているからこそお互いを自然に尊重しあえる



第三グループ(農業・医療・介護)
室長代理補 栗林秀行

2011年に独立行政法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)京都メカニズム事業推進部へ出向。

新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)へ出向。導入されたばかりの2国間オフセット・クレジット事業(日本の低炭素技術による相手国の温室効果ガスの排出削減の貢献を、日本の貢献分として評価する仕組み)を担当し、右も左もわからない状態から取り組むことに。「それに当時は銀行の文化に染まっていた部分がありました。NEDOには商社やメーカーからの

「ゼロからつくり出す」姿勢を養う経験を積んできたメンバーが、若手・シニア問わず多いのも同室の特徴です。栗林秀行さん

は、入行して3年後に独立行政法人の

出向者が多く、さまざまなバックグラウンドを持つ仲間から学ぶことも多かったです」。

上席推進役として工藤室長をサポートする松坂良治さんは、入行後に国内の大学院でファイナンスを学び、長らく市場部門でキャリアを築きましたが、40歳になったところで営業部門への異動を経験。「正直戸惑いはありましたが、周囲のサポートに恵まれました。

環境にアジャストするための苦勞を積んできたという点ではみんな共通している。だからこそ、ここにいるメンバーはフランクな空気の中でお互いを尊重

しあえるんです」。



上席推進役 松坂良治

入行後、大阪大学大学院で経営学を学ぶ。市場部門で13年間で過ごしたのち、名古屋営業部を経て現職。

それぞれがベストなパフォーマンスを発揮するための配慮を全員でシェアする。

それが「ダイバーシティ」の本当の意味



チーム内の雰囲気について、メンバーの方々がそろって口にするのが「会話の多さ」です。グループごとに担当分野が分かれて

はいるものの、現状で困っている点や、逆に上手くいっているケースなどについてお互い積極的に話し合い、こまめに情報を共有することが多いそう。「一人で悩む時間も成長に繋がりますが、気軽に相談できる環境もあったほうが成長の選択肢が増えるはず」(渡邊さん)。また、多様なバックグラウンドを持った人材が集まる分、意見も単一な方向に偏ることがないため、「最終的に議論が的を射た場所に着地しやすい」(栗林さん)という傾向も。

「お客さまと一緒に成長産業をつくっていくという今までにない業務なので、従来の銀行とは違う考え、新しい発想が必要。私自身はプロジェクトファイナンス的な観点から物事を見てしまいがちですが、他のメンバーは、経営コンサルタントだったり営業部門だったり官庁だったり、それぞれにキャリアを活かした別の視点を

持っています。そうした見方の違いをフィードバックすることが、組織としての耐久性を高めることに繋がるのではないのでしょうか。皆が意見を言いやすい雰囲気を作るようにしています」(工藤室長)。

とはいえ、締めるべきところはきっちり締めるのがリーダーの役割。工藤室長は「こちらがどんな提案をしても、必ず一度飲みこんでから意見を返してくれる」(磯野さん)という柔軟性を持つ一方で、メンバーそれぞれの案件の進捗具合や担当者の考えをしっかりと把握するよう努めているといいます。それこそが多分野にわたって中長期的なビジネスを手がける同チームのリーダーならではの心がけ。「『ダイバーシティ』という言葉はいろんな状況で使われる反面、正しく理解するのが難しい概念でもありますよね。成果が求められる以上、それは無目的になんでも受け入れることとは違う。私自身は、それぞれがベストなパフォーマンスを発揮するための配慮を、全員でシェアすることなんじゃないかと考えています」(工藤室長)。



Case
2

投融資企画部・国際統括部・システム統括部 GBRプロジェクト

お客さまのグローバル化にともなってより価値あるサービスを提供するため、東京発ではなく、全世界を横断した検討態勢で発足したGBRPT。海外スタッフと協業することのメリットと課題について聞きました。



多様な人材を最大限活かせる枠組みを作る。

世界にまたがる拠点をつなぎ合わせ

さまざまな役割の人がひとつの場所に集結する「決断の場」へ



システム統括部 兼 投融資企画部
上席推進役 宇賀神 清徳

1991年入行。96年より投融資企画部で信用リスク管理に関する企画業務を担当。2009年よりグループ長としてシステム統括部を兼務し、業務システム企画に従事。2011年にGBRプロジェクトを立ち上げ。

の与信管理態勢の見直しは急務でした」とプロジェクトを統括する宇賀神清徳さんは振り返ります。「こういうプロジェクトを新しく始めると、たいていは『東京発』になってしまうのですが、それだと全世界に新しい業務やシステムを浸透させるのは難しい。そこで、かつての経験を踏まえ、今回は当初から海外各国の第一線で活躍する専門性の高いスタッフを集めてプロジェクトを組成することにしました。現在、欧州、米州、中国、豪亜を合わせ、海外から参画するプロジェクトメンバーは百数十名に上ります」。

GBRPT※は、海外の与信管理業務の改善を目的として2011年9月に発足したプロジェクトチーム。「お客さまの海外でのビジネスが大きくなってきた今、それを支えるグローバルベース

これまでの伝統的な融資業務では、お客さまのニーズを聞き、ご融資に至るまでひとつの拠点で完結する場合も多かったのですが、お客さまのグローバル化にともなって我々の金融ソリューションも複数の国や企業にまたがったものが年々増えています。そうしたグローバルベースの業務を支えるインフラを整備することが、プロジェクトの重要なテーマだと説明するのは、米州のさまざまな部署で8年のキャリアを積んだ吉田悌士さん。「融資業務を企画する人、事務・システムに乗せる人、研修・その後の運用に繋げる人など、さまざまな役割の人が拠点や部署を超えてひとつの場所に集結して議論できるのがこのプロジェクトの強み。要するに、『決断の場』になることができるんです」。



投融資企画部 上席部長代理
吉田 悌士

1999年入行。非日系法人営業部をはじめ、8年間にわたって米州のさまざまな部署を経験。2013年より現職、GBRプロジェクトへ。



※GBRPT…Global Business Re-engineering Project Team

アットホームな雰囲気から生まれる協業体制～ 迷ったときは必ず「最初のコンセプト」に 立ち返ること



システム統括部 兼 投融資企画部
部長代理補 金子 睦美

2008年入行。M&A アドバイザリー業務を経て、2011年より現職。主に国内の与信管理システムを担当。2013年よりGBRプロジェクトへ。

システム開発の担当をしてきた金子睦美さん。「それまで仕事で英語を使ったことが一度もなかったので…。同じシステムについて説明しているはずなのに、言語が違うだけでなかなか伝わらないことも多いんだなあと痛感しました。そもそも銀行で使う専門用語というのは日本語でもややこしい。未だに何度も単語を聞き直してしまいますし、辞書も当然、欠かせません(笑)」。

それでもチーム内の空気は驚くほどアットホーム。今回の取材時も、お互いに声を掛け合って自発的に協力してくださったおかげで、いつも通りのなごやかな空気のままスムーズに撮影を終えることができました。GBRプロジェクトへの参加を機にアメリカから日本へやってきたアレクサンダーさんもムードメーカーのひとり。「アメリカ人にとって、17年間も同じ会社でキャリアを積むことができるというのは非常に珍しいことなんです。日本は自分にとっての外国だけれど、業務の内容に関しては思っていたよりも海外と共通のやり方が多い。これまでアメリカで積み上げたキャリアをここでもまた活かせるというのはとてもやりがいのあることです」。

「議論を重ねてコンセプトを作成し、プロジェクトメンバーと価値観を共有すること。それが私たちの仕事のベースになっています。迷ったときは必ず最初のコンセプトに立ち返る。この点を徹底させることも、協業体制における重要なポイントです」(宇賀神さん)。



米州営業第四部
Senior Vice President
Alexander S. Rapetski II

初の米国人審査役として1996年に入行、NYの与信管理を担当。近年では融資業務に係る職員研修にも従事。2011年よりGBRプロジェクトへ。

とはいえ、メンバー全員が海外スタッフとの協業に慣れているわけではありません。「正直、最初のうちはかなり不安でした」と苦笑いする

のは、海外赴任経験がなく、主に国内

従業員が思う存分に能力を発揮するために、 「ベストな答え」を導き出す。それがダイバー シティのコンセプトにも繋がる

もちろん、文化やフィールドが異なれば、意見の相違は当たり前。「自分の考えがスタンダードだと思わないことが肝要。あくまで目的は、ユーザーにとって必要なルールや機能を考えること。相手を打ち負かすことではない」と吉田さんも語るように、オープンマインドなコミュニケーションがチームの対話のベースとなっているそう。「10人に話を聞けば10通りの答えが返ってくる。どこかで取捨選択の決断をしなければならないのですが、それは多数決という意味ではない。たとえマイナーな意見でも、必要な手順であれば、きちんと取り入れる必要がありますから」(金子さん)。

またアレクサンダーさんは、アメリカの銀行に比べ、日本の銀行の意思決定にかかる時間の長さに当初は戸惑ったといいます。「でもそれは、一人ひとりの意見にきちんと耳を傾けているから。他の人も自分と同じくらい強い気持ちを持っていると理解した上で、異なる選択肢を検討しているんだとわかったんです。今ではベストな答えを導き出すために必要なプロセスだと考えています」。

一方、宇賀神さんはアレクサンダーさんのひと言から、人材を活かすために必要な考え方を改めて学んだそうです。「私たちは世界にまたがるお客さまの金融ニーズに全世界ベースで応えていきたい。それは「機械」の仕事ではなく、やはり「人」の仕事。たとえどんなに優秀なシステムが導入されても、それを使って、行動し、結果を生み出すのはあくまで「人」なんですよね。だからこそ、従業員が職責に応じて役割を果たす中で思う存分に能力を発揮できるための仕組みを考えなければならない。多様な人材のポテンシャルを最大限に発揮できるような新しい融資業務の枠組み作り——それはダイバーシティのコンセプトそのものでもあるんです」。



いろいろな経験が職場に 新しい風をもたらしています。

「キャリア採用」「出向経験」「障がい者のリーダー」と、多様な経験を背景に活躍している3人に、「SMBCでどのような経験を活かしているのか」聞いてみました。



キャリア
採用

自分がいたときだけ
評価されるのでは意味がない。
目標は持続性のある組織づくり。

個人統括部 拠点運営グループ 部長代理補 井ノ上 敏樹

2007年入行。現在3ブロック33拠点の運営全般のサポートを担当。



「自らの成長を実感できるような仕事がしたい」。それが転職を決めた一番の理由でした。前職では医療食品会社で病院給食の管理業務に携わっていましたが、どうしても活動範囲が限られてしまう。もっと世の中の経済の動きに直接的に関わってみたくなったんです。

前職との最も大きな違いは、関連部署が多いこと。組織

が細かく分かれているからこそ「ここまでが自分の仕事」と決めつけてしまっている部分も多いような気がします。スペシャリストとしての観点はもちろん重要ですが、お客さまを迅速にサポートするためには全体



に目を配ることも必要はらず。また、前職では、高齢者の方と接する機会が多かった分、相手の立場に立つてとことん考え抜き、粘り強く要望を引き出すということを学びました。こうした経験は、当行の拠点運営にもフィードバックできるのではと感じています。

将来の夢はやっぱり「長」になること。ゆくゆくは支店長として組織を率いていけたら、と考えています。とはいえ、自分がいたときだけ評価されるマネジメントではあまり意味がないとも思っているんです。自分がいなくなった後も、活性化した支店が引き継がれていったり、縁あって出会った部下たちといつまでもいい関係を保てるような、持続性のある組織づくりが私にとっての最終的な目標ですね。



**出向経験は銀行の中にはは
気付かない金融というフィールドを
俯瞰する「チャンス」。**

出向
経験者

経営企画部 企画第二グループ 部長代理補 山内 智久

現在は中期経営計画の策定、新規事業の企画・実行などの業務に従事。

子会社である日興コーディアル証券(現SMBC日興証券)への出向が決まったのは入行3年目。入行前から証券の世界に興味があった自分にとっては「絶好のチャンス」。実際、出向先での3年間は、自身のキャリアを積み上げる上でも貴重な財産になりました。

特に私が在籍していた投資銀行本部では、役員も含めて、役職ではなく「さん」付けで呼び合っていました。若手もシニアもフラットに意見を言い合う雰囲気があり、銀行との違いに驚いたことを覚えています。また、ジュニアでも会議や打ち合わせで積極的に発言することがアプリーシエイトされるカルチャーで、気付いたことはすぐに発信できるような、積極的な姿勢が養われたと思っています。加えて、銀行の中には気付かない金融というマーケットの

多様性、多面性を意識できるようになったのも自分にとっては大きな強みです。銀行という組織の中にいるときは常識だと思っていたことも、マーケットではそうでない場合も多々あります。

実は、出向経験がダイバーシティとして捉えられる現状に対してはかなり戸惑いを覚えているんです。特別なことではないし、むしろ、自らの可能性を広げることができるチャンスとして認知されるようになってほしい。自分自身が出向先で培った経験を今後の業務に活かしていくことで、銀行の外に出てみるのがとても大きな糧になるのだと、皆に伝えられたらと思っています。



障がい
者

**あと一歩、もう一歩。
体調とうまく付き合いながら
業務に取り組む環境づくりを目指す。**

SMBCグリーンサービス 大阪本社 業務部 ジョブリーダー 木村 惣一

腎臓移植手術を経て1991年大阪本社設立時に入社。

私は34歳の時に重度の腎機能障害となりました。当時は通勤すらままならないほど体力が低下しており、仕事に対する不安がとても大きかったことを覚えています。

現在は公的調査に関する依頼書のスキャンや登録管理業務を主に行っています。当部には身体、知的、精神などさまざまな障がいを持った方が働いており、それぞれスキルも体力もまったく異なります。最初はそれぞれの障がいに合わせた接し方も手探りで苦労しました。文書やデータを扱う業務ですので何よりも正確さが重要。当部の従業員は集中力がとても高



く、全員が自分の体調とうまく付き合いながら業務に取り組むことができる環境づくりを目指しています。

職場をまとめ、円滑に業務を行うためにはコミュニケーションが何よりも大切です。特に聴覚障がい者の方との意思疎通をスムーズにするため、入社間もない頃から手話の勉強を続けています。社内でも定期的に手話の勉強会を開き、現在では聴覚障がい者の方との連携はとてもスムーズになりました。お互いにジェスチャーや筆談で意思を伝えていた頃と比べると大きな前進です。

体のことを考えると、つい仕事量をセーブしてしまいがちにもなります。しかし、「毎日きちんと仕事ができているんだ」という「自信」に支えられて、あと一歩、もう一歩と前に進むことを心掛けています。



ダイバーシティの観点からみた グローバル化

グローバル化が進むお客さまのニーズに当行はどのように応えていくのか、
グローバル人材育成の考え方と各種施策について紹介します。

グローバル 人材戦略

銀行では、お客さまのニーズに合った価値あるサービスを提供することが最も重要な業務であり、使命でもあります。一方で、お客さまのニーズは、年々高度化、さらに最近では加速度的にグローバル化しており、これに対応するためには、我々銀行員もグローバルな目線を持って積極的に成長する必要があります。

こうした観点から、当行では、多様な価値観や視点を持った人たちと緊密なコミュニケーションをとることができ、そのさまざまな考え方を受け容れ、問題解決に導いていける力を備えたグローバルに活躍できる人材を育成し、お客さまのニーズに対応することが重要だと考えています。グローバルにビジネスを展開する当行にとっては、企業の競争力を高めるためにも、異なる国籍、バックグラウンドを持つ従業員同士が、多様な価値観や文化に触れ、それらを受け容れる意識を醸成することが欠かせません。以下では、当行のグローバル人材育成に向けた取り組みをご紹介します。

まず、海外勤務経験者の拡充に取り組んでいます。海外へ赴任する従業員には、異文化の中でのビジネス感覚を身につけて、当行のグローバル化を牽引する役割を期待しています。また、通常の海外赴任に加えて、海外勤務経験者を増やすため、若手従業員に対して海外へ期間限定で勤務する、海外拠点トレーニーの派遣も積極的に

行っています。こうした海外業務の基礎として、実践的な英語力習得を目的に、英会話学校への派遣をはじめさまざまな英語学習プログラムも用意しています。総合職の内定者及び新入行員に対する積極的に英語教育を行っており、新入行員の約4割がTOEICスコアで800点を超えるに至っています。

また、採用においても、国際感覚を有する海外の大学へ通う優秀な学生を採用するため、ボストン・ロンドン・北京・上海などで採用活動を実施しています。さらに、「国際的な舞台で活躍したい」という意欲のある学生については、入行後、2年間の基礎教育期間終了後に一定期間のグローバルビジネス関連部署（海外拠点含む）勤務を確約する「総合職グローバルコース」も設置しています。

このように日本人総合職のグローバル化に努めています。一方で、海外事業を拡大する中、ナショナルスタッフも積極的に採用し、海外で働く従業員の約9割がナショナルスタッフとなっています。国内外の人材交流強化を目的とした各種施策を行うなど、“Team SMBC”として、異なる国籍、バックグラウンドを持つ従業員の活躍を推進しています。また、海外拠点の副支店長以上のポストに占めるナショナルスタッフの比率は3割強と、国籍に関わらず、多様な人材がマネジメントとしても活躍できる組織づくりも進めています。

→ グローバルコーポレートバンカー研修



グローバルコーポレートバンカー研修の参加者たち

国内外の人材交流強化や異文化コミュニケーション力の強化を目的に、海外拠点で働くナショナルスタッフと国内の従業員の合同研修である「グローバルコーポレートバンカー研修」を毎年東京で開催しています。

2013年2月に行われた研修では、国内の従業員69名、ナショナルスタッフ49名が参加しました。この研修は全て英語で行われ、参加者は1週間程度、異文化理解

やリーダーシップについてのディスカッションやプレゼンテーションを行いました。活発な意見交換を通じて多様な価値観や視点に触れることで、お互いの受容力と適応力を高め合う、良い機会となりました。

2013年度から海外拠点からナショナルスタッフを講師としても招聘し、当行の経営理念や歴史について講義するプログラムも追加しました。

→ ナショナルスタッフ日本派遣プログラム

2011年度からナショナルスタッフの「日本派遣プログラム」を開始しました。2013年度は、12ヵ国から40名が派遣され、従来の1年、3ヵ月に加えて、管理職ポジションに就いているナショナルスタッフ向けに1ヵ月のプログラムを新設し、派遣者を拡充しています。本プログラムでは、ナショナルスタッフ自身の業務スキル向上や知識の習得を図るのはもちろんのこと、国内外の従業員間のネットワーク強化や、国内の受け入れ各部が人材の多様性を経験し、より柔軟な組織になることも狙いとしています。



ナショナルスタッフ日本派遣プログラムでの京都研修

2013年度は、プログラムに参加したナショナルスタッフが国内の従業員向けに海外での業務内容を説明、ディスカッションするオープンラウンジを実施し、国内勤務の従業員が対話を通じて海外業務を理解し、海外志向を高める機会にも活用しました。

日本派遣プログラムでは、研修カリキュラムの一環として、三井家・住友家それぞれのゆかりの地、京都にある三井家の菩提寺である真如堂と住友有芳園を訪れました。ナショナルスタッフにとって、当行の歴史や企業理念を体感する良い機会となりました。

→ ナショナルスタッフ新人研修参加



ナショナルスタッフの新人も参加した日本の新人研修

2012年度から、総合職・総合職リテールコースの新人研修に、アジアの各拠点で採用されたナショナルスタッフが参加し、約1ヵ月同じカリキュラムに取り組んでいます。

2013年度は、前年度の15名から規模を拡大し、20名のナショナルスタッフが参加しました。研修では、日本で採用された新入行員と一緒に講義を受け、ディスカッションやプレゼンテーションにも取り組みました。日本で採用された新入行員とナショナルスタッフが強い絆で結ばれ、お互いに良い刺激を与え合うことができました。

また、インドネシアにおいても、入行1～2年目のナショナルスタッフ向けに、日本での新人研修と同様の宿泊型集合研修を2013年度初めて導入しました。SMBCの一員として、金融サービス業のプロを目指す意識を持つ良いきっかけとなっただけでなく、同期意識・帰属意識の醸成に繋がりました。

→ グローバル・リーダーシップ研修

多様性を強みにするには、従業員一人ひとりの強みを融合し、シナジーを生み出すしなやかで強いリーダーシップが求められます。

2013年度から、総合職とナショナルスタッフの部長・副部長クラスを対象とした、「グローバル・リーダーシップ研修」を開始しました。本研修は、世界トップクラスのビジネススクールと提携し、ネットワーク構築、リーダーシップ、戦略思考の一層の強化を図る内容となっています。国内外から16名が参加して、当行が直面する新たなビジネス機会や課題について議論し、将来に向けた提言を経営層に提示しました。



グローバル・リーダーシップ研修の参加者たち

参加者からは、「異なるバックグラウンドを持ち、異なるフィールドで活躍するリーダーが、共通のテーマについて議論することで、各々の経験・知見や能力を共有することができ、良いネットワークを築くことができた」等の前向きな意見が多数寄せられました。

仕事に、子育てに、自分の可能性に挑戦しています。

キャリアアップや仕事と育児の両立のために、さまざまな制度を活用しながら、人生を切り拓いている5人の女性従業員に話を聞きました。



総合職(リテールコース)全域型

**可能性を限定するのはもったいない。
新しい環境はきっと自分にプラスになる。**

高松支店 副支店長兼個人営業部長 山田 紀子

総合職(リテールコース)全域型。2013年4月、高松支店の副支店長に就任。



2013年4月、高松支店に異動になりました。副支店長兼個人営業部長として、支店のリテール業務全般を担当しています。

もともと東京の支店に配属されたのですが、初めの頃は、この仕事に向いていないのではと毎日悩んでばかりでした。お客さまに認められ、支店の中でも自分の役割が見えてきてやりがいを感じるようになったのは、入行して3年目くらいからですね。

昨年、総合職リテールコース新設にあたり、迷わず全域型を選択しました。自分の中で、特に地域にこだわる必要を感じなかったからです。確かに仕事や生活が変わるのは大変なことです。世の中にはまだ知らないことがたくさんある。そうした新しい世界に出会える可能性を自ら限定してしまうのは

もったいない気がしたのです。

初めての地方勤務で、業務の進め方や、お客さまとのコミュニケーションひとつをとっても、地域ならではの特色があり、今までとの違いに戸惑うこともあります。でも、支店の皆さんがフォローしてくれるので、前向きに取り組んでいます。

私は環境が変わったことで、自分の視野が広がったと実感しています。地域をまたいだ異動に対して、不安に思う人もいると思いますが、難しく考えずに一歩踏み出してみれば、その先に見えてくるものがきっとあるはずです。



一歩踏み出してみると、その先に見えてくるものがきつとあるはず。

職種転換者

やってみaitいと思ttたら、失敗を恐れず
チャレンジ。大切なのは好奇心。



渋谷法人営業第二部 営業推進第二グループ 山城 光子

2013年1月、法人営業部BC職から総合職(リテールコース)へ職種転換。

私が入行した当時は、法人営業部にアシスタントが配置されたばかりで、自分から新しい提案をして仕事をつくり上げていくことができました。ところが業務経験が長くなるにつれ、自分のできる業務の範囲に限界を感じるようになってきました。

そのことを上司に相談すると、職種転換を勧められたのです。いつかはチャレンジしたいという思いはあったのですが、法人営業部ではBC職の職種転換は前例がないと聞いてさらに私の好奇心に火がつき、「自分がその第一号になろう」と決心しました。

日常の業務と並行して勉強しながら、IMPACTにも挑戦。3回目で合格したちょうどその年に総合職(リテールコース)ができて、法人営業部としては初めて、BC職から総合職(リテールコース)へ職種転換しました。

営業を担当するようになって、仕事に対する視点が180度変わりましたね。BC職の仕事が契約書を整える最後の部分だとすると、営業は契約そのものをつくり出す最初の部分。同じ仕事でも見ているものがまったく違って、お互いにわかっていない部分も多い。その意味では、BC職と営業職の両方を経験していることは、いずれ大きな強みになるのではと感じています。

BC職には、仕事ができるのに「自分はここまで」と線を引いてしまっている人が多いように思います。職種転換に少しでも興味があるなら、失敗を恐れず、好奇心を持ってチャレンジしてほしい。仲間がたくさん増えるのを楽しみにしています。



退職者再雇用制度利用者

一度離れたからこそ実感する
制度の充実と働く喜び。



千住常磐ブロック ファイナンシャルコンサルタント 東 薫

2009年4月に退職。2010年7月に長女を出産し、2012年7月に復職。

退職者再雇用制度を利用して復職してから約1年半、現在は退職前と同じFCとして運用業務全般を担当しています。結婚と同時に、都内から夫の職場がある茨城県つくば市に引っ越すことになり、当時入行5年目でまだ仕事を続けたかったのですが、新居から通える範囲での勤務先がなく、退職を決断。そんなときに上司にこの制度を教えてくださいました。

退職後は出産し専業主婦として育児に奮闘していたのですが、子どもが1歳半を過ぎた頃から手が離れる時間ができ、またタイミングよく自宅近くに支店もできたため、再雇用制度の利用を申し込み、面接にも合格して復職が決まりました。平日の家事、育児はほぼ自身で行っているため当初は時短制度を活用。初めは勤務日指定型を利用し、その後、90分短縮に切り替え、慣れてきたところで30分短縮に。今では時短は利用せずフルタイムで働いています。保育園への送り迎えが困難なときなどはベビーシッターを利用しているのですが、費用は託児補給金制度で一部賄ってもらえるので大変助かっています。

また、三井住友銀行を一度離れ、外から見る機会を得たことで、自分が働く職場の素晴らしさや働く喜びを再認識できました。忙しい仕事ですから、ライフイベントとの両立など、今後の働き方に漠然と不安を抱えている若手も多いと思います。でも、続けたいという気持ちがあるのなら、思いを受け止めサポートしてくれる会社ですので、ぜひあきらめずにトライしてみて欲しいですね。



職場でのコミュニケーションと感謝の気持ちが欠かせない。

管理職ワーキングマザー

**若手の育成がこれまで
お世話になった方々への恩返し。**



枚方支店 お客様相談二課長 杉木 佳余子

2005年11月に長女を出産、復帰後はFC、FCコーチを経て現職。

育児休業からの復帰に不安はありましたが、月に一度の「育休職場復帰サポート講座」で最新の業務情報などを把握することができ比較的スムーズに職場に戻ることができました。また、この講座で出会った同じ立場の方々と交流できたことも大きな助けとなりました。その方々とは8年経った現在も連絡を取り合って業務や育児のなどを相談し合っています。

子どもができると生活スタイルはがらりと変わりました。毎日をなんとなく過ごしては、仕事と家庭のどちらも中途半端なまま。いかに効率的な時間の使い方ができるかを常に意識するようになりました。業務に必要なマーケットの情報収集やスケジュール確認は通勤途中に行い、家事は無理をし過ぎず休日をうまく使うように工夫しています。また、夫の「いつも100%じゃなくてもいいんだよ」という言葉も大きな支えになっています。

現在は管理職として若手を指導する立場になりました。部下には独身女性が多く、今後の働き方について悩みも多いでしょうから公私ともに積極的にコミュニケーションをとるようにしています。私はこれまで上司や同僚に多くの配慮を頂き、支えられて仕事を続けることができました。今後は少しでも部下の手助けになることで恩返しができると思っています。



ワーキングマザー

**子育ての経験が、
仕事に役立っています。**



姫路南支店 お客様サービス課 日高 紋子

2008年3月に長男を出産、2009年4月に職場復帰。

4年半前に、育児休業から復帰しました。子どもが小さい頃は、突然熱を出して仕事を休まなければいけないことも多く、周りの皆さんには迷惑をかけたと思います。もともとアットホームな支店なのですが、職場のクリスマス会に子どもと一緒に参加したり、育休中にも時々子どもを支店に連れて行ったりしていたので、子どもの顔を皆さんに覚えてもらっていたこともあって、とても協力的で、困ったときには何度も助けてもらいました。もちろん私も、子どもを言い訳にはしたくないので、仕事をしているときには人一倍しっかり働こうという気持ちが強いです。復帰してから仕事に対する責任感も増し、仕事の効率も出産前よりかなり上がったと思いますね。

母親になった経験が、仕事にいい影響を与えた面もあります。例えば新人がミスをした時、初めてなのだからできなくても仕方ないと、イライラしなくなりました。何かを教えるときにも、どう言ったら分かりやすいかを自然と考えていたりします。新人育成は子育てと似ているんだなと改めて感じます。

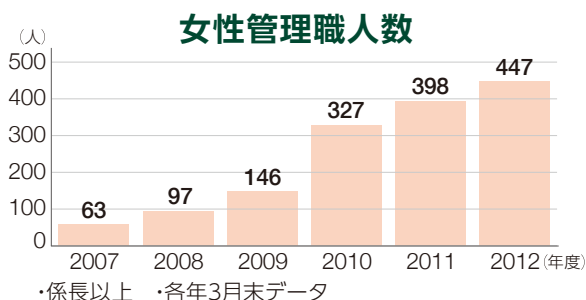
私の姿を見て、出産後も仕事を続けることを決意し、今育児休業を取っている後輩が二人います。彼女たちのお手本になれるよう、これからも仕事と子育ての両立を頑張っていきたいと思っています。



女性活躍推進に関するトピックス

ウィメンズ・リーダー研修

女性管理職のリーダーシップのさらなる進化及び若手・中堅が将来を重ねられるようなロールモデルを増やすことを目的に、2013年度より「ウィメンズ・リーダー研修」を開始しました。第1回のゲストスピーカーには横浜市の林文子市長をお迎えし、最終日には役員宛提言発表を実施しました。



女性の強みを活かした『おもてなしの精神』が組織を強くする

ウィメンズ・リーダー研修での講演概要

私は、男性中心のビジネス社会に女性の強み加わることで、組織を活性化し、企業の業績が向上することを身をもって証明してきました。女性の強みとは、共感力や受容力、包容力です。データやロジックだけで人の心は動きません。なぜなら私たち人間は感情豊かに生きているからです。相手の気持ちに寄り添う、相手の立場に立って考える。そうして、この人なら、きちんと受け止めてくれるという安心感を持っていただくことが大切です。こうした「おもてなしの精神」を、車のセールスを始めた30年以上前から横浜市長となった現在に至るまで、私は常に重んじてきました。リーダーとして部下と接する際も同様で、一方的に指示・命令をするのでは

なく、同じチームのメンバーとして、部下一人ひとりに寄り添い、決して逃げずに真摯に向き合い続けることが大事です。私は女性がもっと社会に出て、指導的な立場に立てば、企業の力は倍になると信じています。



横浜市長
林 文子
(はやし・ふみこ)

1946年生まれ、BMW東京代表取締役社長、ダイエー代表取締役会長兼CEO、日産自動車執行役員などを歴任。2009年横浜市長に当選し、2013年再選。

SMFGが「なでしこ銘柄」に選ばれました。



「なでしこ銘柄」とは、経済産業省が東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた企業を選定・発表する事業です。

第1回の2013年2月には東証一部上場企業から約70社を選び、その中から一定の財務指標の基準を満たした企業17社を選定。

銀行業では、三井住友フィナンシャルグループが「なでしこ銘柄」に選ばれました。

SMFG合同女性向けフォーラム



▲宮田社長講話風景



東京会場の様子▶

SMFGがなでしこ銘柄に選定されたことをきっかけに、SMFG合同で若手女性従業員を対象としたフォーラムを2013年11月に開催。東西約700名が参加しました。宮田社長講話、内永ゆか子氏による基調講演、SMFG各社で活躍する先輩女性従業員によるパネルディスカッション等のプログラムで会場は熱気に溢れ、参加者にとって、将来のキャリア・働き方について考える貴重な機会となりました。

さまざまな働き方を応援しています。

仕事と育児の両立支援に関する研修

1

プレママ研修



概要

- 両立を前提とした産前産後欠勤及び育児休業取得への心構え
- 各種両立支援制度(質問事例等)の紹介
- 参加者同士の情報交換(ネットワークづくり)

2

育休職場復帰サポート講座



概要

- 当行全体の動き等の情報提供
- 役員講話や先輩体験談
- 両立を前提とした職場復帰への心構え、復帰後の働き方
- 保育所入所活動「保活」について
- 参加者同士の情報交換

3

ワーキングマザーミーティング



概要

- 先輩ワーキングマザーのパネルトーク
- 先輩ワーキングマザーや参加者同士の意見交換



ワーキングマザーミーティングでの久保副頭取講演風景

短期育児休業 取得者の声

短期育児休業が、 妻の仕事復帰のサポートにも



2012年、第二子となる長男が生まれてから、短期育児休業を合計5日間取得しました。産後の定期検診など、妻が出かける日に合わせてフレキシブルに取得できる点がありがたかったですね。休業日には子ども

も2人の育児がどれほど大変かを実感。でも、普段は目にすることがない子どもたちの表情をたくさん見ることができてうれしかったです。妻は育児が落ち着いたら未経験の仕事にチャレンジしたいと希望していますので、その後押しにも繋がりました。また、休業中に業務の新しいアイデアが生まれることもありました。休業にあたっては上司や同僚の協力は必要不可欠ですし、制度を利用したことで仕事に対する意識が大きく変わりました。

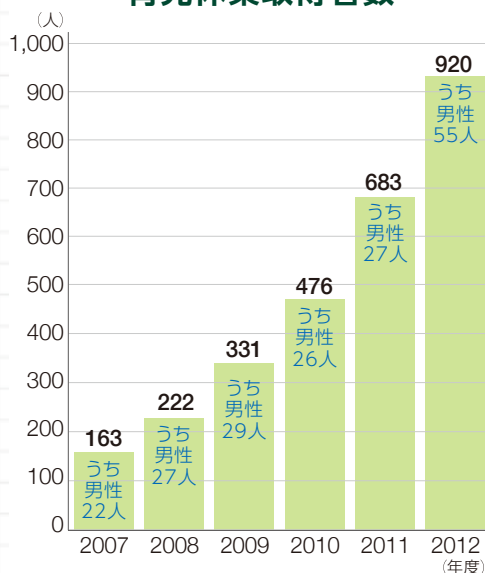
最近はこの制度の利用を検討する同僚も増えており、相談に乗ることもあります。もし3人目が生まれたら、また活用したいと思っています。



ファイナンシャル・ソリューション営業部(大阪)
部長代理
伊木 大祐

企業及び地方公共団体におけるファイナンス全般のアレンジ業務を担当。2012年5月に第二子誕生。

育児休業取得者数



仕事と家庭の両立を支援する制度

1 より柔軟な働き方を支援する制度

●半日休暇制度

学校行事やプライベートにより柔軟に対応できるよう、年次休暇・看護休暇を半日単位で取得できる制度。(年間上限12回、年次休暇は利用目的を問わない)

●勤務地変更制度

隔地間転勤のない職種も、結婚・配偶者転勤などにより居住地が変更となる場合、勤務地を変更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・配偶者転勤により退職する従業員を再雇用する制度。(年間:5年、退職時と異なる地域への復帰も可)

●ビジネスネーム(旧姓)使用ルール

結婚等により改姓した場合、届出をすれば業務において旧姓をビジネスネームとして利用可能。

●育児中従業員の自宅からのPCネット利用(リモートアクセス)

小学校6年生迄の子どもを持ち、主として育児をしている者が、自宅からPCネットを利用可能。

2 育児・介護への参加を支援する制度

●育児休業制度

子どもが1歳6ヵ月に達するまで育児休業を取得できる制度。保育所入所不可の場合は、2歳まで延長可。保育所入所時期にあわせた職場復帰ができるよう、終了日の繰上・繰下を柔軟に行うことが可能。

●看護休暇制度

小学校6年の3月末までの子の看護(負傷・疾病による世話、健康診断、予防接種)が必要な場合の特別休暇(年10日、但し子2人以上は年20日。半日単位取得可)

●短期育児休業制度

子どもが1歳6ヵ月に達するまでの間で、10営業日まで有給の育児休業を取得できる制度。



●短時間勤務制度

小学校6年の3月末までの子を養育する従業員が、育児のために勤務時間を短縮できる制度。(1日1.5時間短縮／1日30分短縮／週1日短縮)

●時間外勤務免除・制限措置・深夜勤務制限措置

小学校6年の3月末までの子を養育する従業員が、育児のために時間外勤務の免除や制限、深夜勤務の制限を受けることのできる措置制度。

●介護休業制度

家族の介護を行うための休業制度(1年)。この他、介護のための保存休暇(最大60営業日、有給)、介護のための欠勤(60日、有給)、介護休暇(5日、有給)、介護短時間勤務あり。

3 育児等の経済的負担を軽減する制度

●託児先送迎の交通費支給制度

保育所・親戚宅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。



●託児補給金制度

小学校3年の3月末までの子について、延長保育・病児保育・ベビーシッター費用を、月額5万円を上限に補助する制度。(1歳未満の子については、月額5万円を超える通常保育料も対象とする)

●ライフサポート制度

託児所・ベビーシッター・介護施設などを、福利厚生アウトソーサーを通じて法人割引価格で利用できる制度。全国保育サービス協会割引サービスを追加。(1日1,700円のベビーシッター費用割引)

