

三井住友銀行のダイバーシティ・レポート

# DIVERSITY Report vol.3

## 違いを受け容れて進化する、 強いTeam SMBCを

三井住友銀行では、違いを受け容れ、強みを活かし、柔軟で力強い会社へ進化するために人事諸施策の実行、ダイバーシティ意識醸成の教育、啓発に力を注いできました。経営環境の変化、また震災・節電等の予期せぬ外部環境の変化等、世の中がダイナミックに動いていく中で、これまでの考え方、働き方を踏まえ、今取り組むべき課題は何か。頭取からのメッセージです。

頭取  
國部 毅



——まずダイバーシティについて、頭取のお考えをお聞かせください。

少子高齢化に伴う労働力の減少や急速なグローバル化の進展等、日本の社会構造や世界の経済環境が大きく変化しています。その中で当行が持続的に成長していくために、ダイバーシティの推進は必要不可欠であると考えています。

一般的にダイバーシティと言えば、国籍、人種、性別、身体的特徴など、様々な違いを受け容れるということですが、当行としては、多様な個性や価値観を持つ人が活躍出来る環境を整え、そのシナジーから生まれる、新たな発想や付加価値を強みとして、お客さまのニーズに応えていくことが必要です。

この理解の原点にあるのは、米国留学時の経験です。周囲の留学生は、国籍もキャリアもまちまちで、当然ながら

女性も大勢いました。また、仕事を辞めて自費で来られているような方は意識も高く、とても刺激になりました。そういった多様な個性・価値観の中に身を置くことで、確りと自分の意見を持って主張し、他人の考えも受け容れるということの重要性を、身に染みて感じたことを今も覚えています。

自ら進んで多様性を受け容れ、自身のイノベーションに繋げていくということがダイバーシティの本質だと思っています。

女性活躍は次のステージへ

——当行のダイバーシティ推進上の課題は、どんなところ

## にあるとお考えですか。

この数年で言うと、当行は主として女性の活躍推進を重点的に進めてきました。

推進の第一段階として、ここ数年力を入れて整備してきた各種の両立支援制度は、主要なものは法定を上回る設計でもあり、利用者が着実に増加してきています。女性従業員にとって、ライフプランやキャリア選択の幅が広がったことで、色々な働き方で頑張っている方々が増えているように実感しています。

制度利用者の増加に伴って、ワーキングマザーも増えてきています。子育て中の女性が、仕事と家庭を両立させ、当たり前前に活躍できるような環境を整備していくことがこれからの課題です。

また、数年前に比べれば、今やどこの部署にも女性がいる時代になりました。

当行のダイバーシティの推進は、女性視点での商品開発を目的に設置した、「Next W・ingプロジェクト室」が始まりです。銀行には多くの女性のお客さまがいらっしゃるのだから、女性の視点でサービスを考えようという発想です。これが発展して現在のダイバーシティ推進室となり、当行における女性の活躍を本格的に後押しする体制になっています。その間に女性の採用数も大きく増加し、総合職で言いますと、2007年以降は毎年100名程の女性を採用していますので、彼女達が活躍するフィールドを今後はもっと広げていきたいと思えます。

例えば、既に個人部門では女性が中心となって活躍していますが、法人営業はまだ「男性中心の職場」というイメージが強いかもしれません。ここでも、少しずつですが、女性営業部員の活躍が見られるようになってきています。

先日、ある会合でお会いした女性営業部員は、「法人営業をやっている、女性が不利だと感じる場面はやはりあるが、一方でしっかりやればお客さまから男性以上に評価されるメリットがある」と話してくれました。営業現場のとても正直な感覚だと思います。女性であることも個性です。その個性を活かしながら、様々なキャリアパスを創っていくよう人事部で検討しているところです。

私は経営企画部の部長や担当役員をしていた頃、外資系金融機関の人々と仕事をする機会が多ありましたが、コアポジションで女性が活き活きと働いている姿を目の当たりにし、会社の側がそういう場所を準備すれば、女性が充分に活躍できるのだなと痛感しました。

女性の一層の活躍を進める上では二つの視点が必要です。一つは男女を問わず「公平に」ということ。そして一方で

はいわゆる「アフーマティブアクション」も必要であり、これら二つのバランスが重要だと思っています。

お客さまとの厳しい交渉事などについて、「これは女性にはできない仕事だ」といった古い考え方や、これまでの長時間勤務を前提とした仕事のやり方等は、変えていかなければなりません。悪気はないにしても、自身が育ってきたようにやろうとしてしまう上司側の意識改革が必要です。勿論女性にも一層意識を高め、変えていく努力は大切です。

## グローバルベースで強い Team SMBCを

また、女性だけではなく近年のグローバル化の観点でも、ダイバーシティの推進が必要です。当行では海外に約5千名の現地ナショナルスタッフがありますが、今後は彼らを含めて世界中を当行従業員が行き交い、コミュニケーションを強め、グローバルベースでの強いTeam SMBCを作っていかなければなりません。

ここでも常日頃申し上げている「地球儀を回して物事を捉える」という視点が必要です。日本が中心の世界地図ではなく、色々な角度から世界をとらえ、その中での日本の位置を考えてみるということです。日本は文化的に独自の進歩を遂げてきたこともあり、その均質なモノカルチャーは、これまでは日本の強みと言われてきました。しかし、国際競争に勝ち残るためには、この強みを上手く活かしながらも、一方で様々な価値観や多様性を受け容れていくことが不可欠です。多様な価値観から、新たな付加価値を生み出して企業の力に変えていく、そのように企業を導いていくことが、経営者の使命だと考えています。



# ダイバーシティ戦略

当行のダイバーシティに対する考え方と、より多様性のある力強い組織を作るための戦略をご説明します。

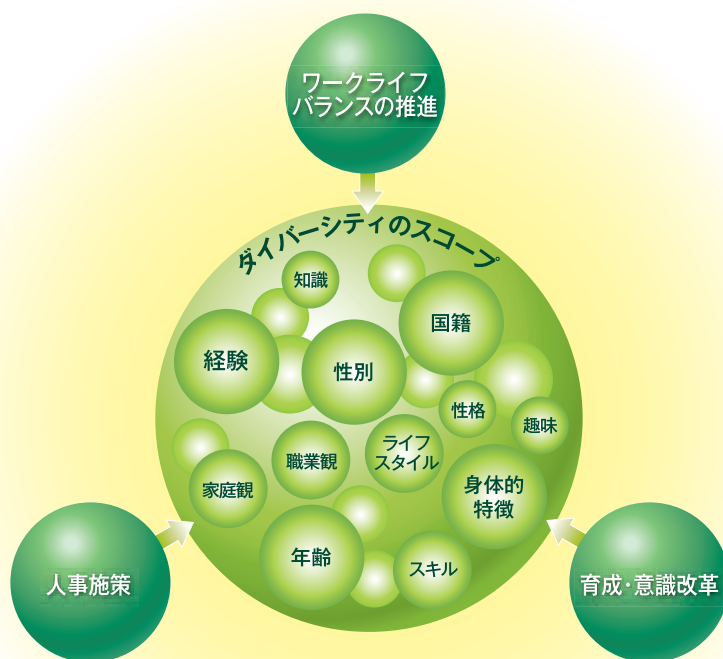
## ダイバーシティ推進が必要な理由

当行はダイバーシティを重要な経営課題の一つであると捉えています。そもそもダイバーシティとは米国発祥の考え方で、英語では「Diversity&Inclusion」と表記され、「多様性と受容」を意味します。異なる属性（性別、年齢、国籍など）や従来から企業内や社会において主流をなしてきたものと異なる発想や価値を認め、それらを活かすことで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、利益の拡大につなげようとする経営戦略の一つと考えられています。

近年、少子高齢化が進行するとともに個人の就労観、家庭観も大きく変化し、また当行を取り巻くビジネス環境も、IT化やグローバル化の進展等により、ますます多様化しています。このような環境の変化に伴い、お客さまが当行に求めることも、年々高度化、複雑化しており、当行はより一層の付加価値をお客さまに提供できる組織体へと変貌を遂げなければなりません。

多様な個性や価値観を持つ人が活躍できる環境を整え、そのシナジーから生まれる新たな発想や付加価値を強みとして、多様化が進むお客さまのあらゆるニーズに応えていくことが必要であると考えています。

## 三井住友銀行のダイバーシティスコープと施策



## 三井住友銀行のダイバーシティ戦略

当行では2008年4月にダイバーシティ推進室を立ち上げ、ダイバーシティの推進方針を「多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場作りを通して、企業業績の向上を図る」としています。これは、経営理念である「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」に基づいたものです。

ダイバーシティについては、性別や人種など様々なテーマがありますが、当行では特に「性差による分業意識」と「労働時間」の改善に重点を置き、これまで推進してきました。これに加え、急速に進むグローバル化に対応するべく、異文化由来の多様性の受容にも、積極的に取り組んでいます。例えば、多様なビジネス感覚を持つ従業員の育成を推進するため、海外勤務経験者を従来以上に拡大しています。また、人材の多様化を進めるべく、海外現地採用従業員の育成・登用・交流を推進しています。

また従業員一人ひとりが、職業人としてのVALUEを追求するだけでなく、生活者としてのVALUEも高め、お客さまへお届けする付加価値がより一層充実したものとなるよう、ワークライフバランスに根ざした意識や企業風土の変革に努めています。

こうした取り組みの結果、2010年度末現在、766名(7.3%)の女性管理職の方が活躍するほか、Great Place to Work® Institute Japanが実施した「働きがいのある会社」調査においても4年連続でベスト25社にランクインするなどの結果を残しています。

## 方針

多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場作り

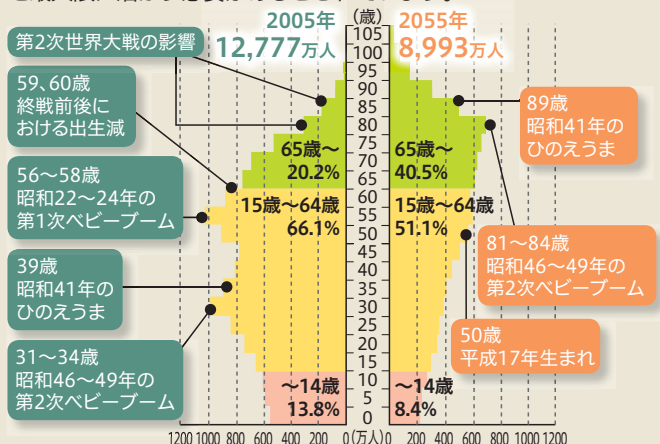
## 経営理念の実現

- 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する。
- 事業の発展を通じて、株主価値の持続的な増大を図る。
- 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。



## 2055年の日本の将来推計人口

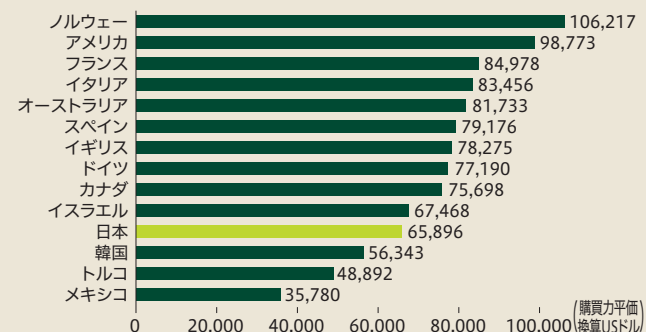
少子高齢化が一層進むと予想される日本では、一人ひとりの働く力を最大限に活かす必要があるとされています。



※2005年は総務省統計局「国勢調査報告」 ※2055年は「日本の将来推計人口(2006年12月推計)」(出生中位[死亡中位]推計)国立社会保障・人口問題研究所

## OECD加盟諸国の労働生産性(抜粋、2009年)

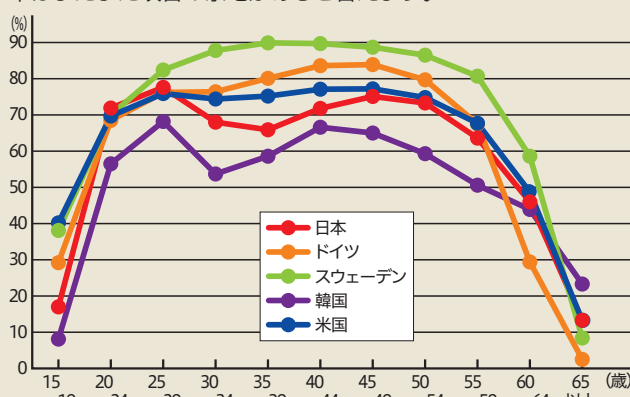
日本の労働生産性はG7加盟国では一番低いとされています。



※日本生産性本部「労働生産性の国際比較2010年版」より作成。  
日本の2009年の労働生産性はOECD加盟諸国中では33カ国中22位

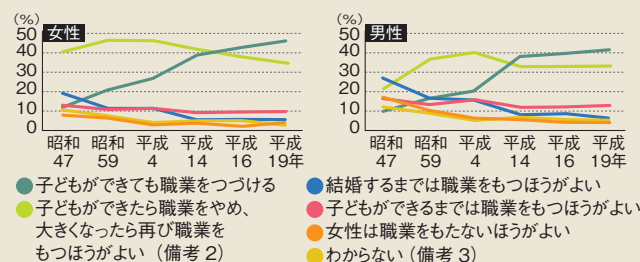
## 女性の年齢階級別労働力率(国際比較)

女性の労働力率は改善傾向にあるとはいえ、国際比較で見ると日本はまだ改善の余地があると言えます。



## 男女の就労観(日本)

女性が子どもを持ちながら職業を続けることを肯定的にとらえる人が男性、女性ともに増えています。



(備考) 1.内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年)より作成。  
2.昭和59年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい」。  
3.平成4年、14年、16年、19年は「その他・わからない」。

## 三井住友銀行のダイバーシティの取り組みに対するご意見

ダイバーシティの取り組みには「多様性は強さになる」という信念が必要だと、いつも考えさせられる。従業員の国籍をあげていけば、「日本の1億2千万人から最も優秀な人が集うのではなく、世界の70億人から最も優秀な人が集う」企業に進化していくことができるというような信念だ。例えば海外先進企業では、ダイバーシティに取り組む意義を①消費者の多様なニーズを多角的に理解できる、②社員がより充実感を持って自分の力を発揮できるようになる、③性別、国籍、人種などを問わず、優秀な人材を引きつけることができる、④新しい発想やアイデアがより多く創出される職場を作ることができる」と明快に位置づけている。

わが国の銀行においても、少子高齢化や都市と

地方の格差拡大で、もはや画一的な顧客像を前提にする時代ではない。海外展開を図れば全く異質なマーケットと格闘することが不可避だ。つまるところ他社に真似のできないことができるかが決め手になる。

「女性従業員の活躍推進」を最優先課題として進められている、現在のSMBCのダイバーシティ戦略も、その最終ゴールはグローバル化と革新的な金融サービスの創造にあると考えたい。「両立支援」や「早帰り」も、従業員満足向上や業務効率化に終始するものではない。均質性を強みとしてきた組織が、果たして従来の常識を変えられるのか、そうした挑戦の象徴としてSMBCのダイバーシティ戦略を理解し、エールを送りたい。



株式会社日本総合研究所  
理事

足達英一郎氏

# 人材のグローバル化

銀行の使命は、お客様のお役に立つことです。

当行は、グローバル展開するお客さまのあらゆる金融ニーズにお応えできる、人材の育成に努めています。

## グローバル人材戦略

お客さまのニーズは、年々、高度化・グローバル化しています。社会の変化や産業のあるべき姿、日本の、そして世界の進むべき方向性を、地球全体を俯瞰する視野から捉えてこそ、銀行は真にお客さまに価値あるサービスを提供し、ニーズにお応えできるのではないかと思います。

そのために当行では、多様な価値観や視点を持った人々と緊密なコミュニケーションをとることができ、その様々な考え方を受け容れ、判断材料として採り入れ、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することが重要だと考えています。

コミュニケーションに必要な、世界共通言語である英語力に磨きをかけることに始まり、自分とは違うものの見方への受容性や適応力を高めるべく、海外の文化に触れる機会を提供する等、その取り組みは幅広いものとなっています。主な取り組みを3つ、以下にご紹介します。

1つめは、海外勤務経験者を従来以上に拡充しています。海外勤務を経験した従業員には、異文化の中で身につけたビジネス感覚を活かして、当行のグローバル化を力強く牽引する役割を期待しています。その前提として、実践的な英語力習得を目的に、英会話学校への派遣人数を大幅に増やしています。

2つめは、「国際的な舞台で活躍したい」という意欲のある学生を積極的に採用しています。彼らの意欲や外国語での高いコミュニケーション能力を最大限に活かせるよう、新卒採用において、2年間の基礎教育期間終了後の海外勤務を確約する「総合職グローバルコース」を設置しました。

3つめは、Team SMBCとして目的意識を共有しながら、同時に人材の多様化を進めるべく、海外現地採用従業員（以下、ナショナルスタッフ）の育成・登用を推進しています。当行で働く約5千名のナショナルスタッフに対し、eラーニングの提供や、地域毎に工夫された教育プログラムを設ける等、育成に力を入れています。また、海外拠点の副支店長以上のポストの約3割にはナショナルスタッフが就いていますが、2013年3月末までに、これを4割に引き上げる計画です。

## 各種施策

### ■グローバルコーポレートバンカー研修

国内外の人材交流強化を目的に、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」を東京で開催しています。

2011年1月に行われた研修では、国内の従業員45名、ナショナルスタッフ34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



グローバルコーポレートバンカー研修

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ふれることで、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。

### ■ナショナルスタッフ1年派遣プログラム

ナショナルスタッフの「日本への1年派遣プログラム」を開始しました。2011年度は中国、米州、欧州、アジアなどの海外拠点から約10名が派遣され、1年間、日本国内の各部署で業務を行います。

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、国内の受入れ各部署が人材の多様化を経験し、より柔軟な組織となることも狙いとしています。

グローバルに競争力を有する金融機関を目指して、本プログラムをはじめとする国内外の人材交流を積極的に推進し、世界を舞台にビジネスを展開されるお客さまへの対応力を強化していきます。



ナショナルスタッフ1年派遣プログラム





グローバルHR会議の参加者（左からシンガポール、上海、香港、ロンドン、ニューヨークの各拠点の人事ヘッド）

### ■グローバルHR<sup>※</sup>会議 ※HR: Human Resource、人事

2011年9月、東京の本店ビルにて、グローバルHR会議を開催しました。会議には東京の人事部のほか、ニューヨーク、ロンドン、シンガポール、上海、香港の各拠点の人事ヘッドが集まり、2日間にわたり、今後のグローバル人事施策について議論を行いました。

#### 担当者の声

グローバル人材戦略を担当しているため、仕事で海外に行くことや、国内外でナショナルスタッフとコミュニケーションをとる機会が増えてきました。このような経験を通じ、多様な価値観や考え方に触れることで、相手の立場に立つことの重要性を再認識すると同時に、ぐっと視野が広がる面白さも実感しています。こうした機会を当行内でも一層増やしていき、一人ひとりが世界との距離感を縮めていくことが、人材のグローバル化への大事な一歩だと思っています。



人事部  
グローバル人材戦略グループ  
部長代理  
**松井貴之**

会議では、各地域特有の人事制度や人材育成に関する取り組みなどの情報共有を行い、相互理解を深めました。また、グローバル人材育成に関するディスカッションでは、拠点間の人材交流施策や共同研修などが話し合われました。

この会議を通じて、それぞれの地域における文化や制度などの違いを認識し、お互いに尊重することの重要性や、コミュニケーションツールとしての英語力を強化することが、当行がグローバルに事業を展開・拡大していくには必須であることを確認しました。今後も各拠点間のコミュニケーションを緊密にして、人材育成の様々な施策の実現につなげていきます。

グローバルHR会議は今後も継続的に開催する予定で、Team SMBCとして、グローバル人材育成に取り組んでいきます。

### ■短期語学留学

若手従業員向けに、約4カ月間、海外に語学留学する制度を導入しています。異文化体験と高度な英語力の習得を目的に、日々の担当業務から離れ、米国、カナダなどの英語圏でホームステイをしながら語学学校へ通います。休日もボランティア活動に参加するなど現地の方々と積極的に交流し、まさに英語漬けの生活を送ります。

帰国してからは、英語力を業務に活かすだけでなく、異なる価値観や考え方に柔軟に対応する力を発揮してくれることを期待しています。

# ダイバーシティ施策と活躍事例

## 女性拠点長の声

### 管理職は成長の機会、 前向きに挑戦を

支店での管理職の仕事というのは管理スパンも広く、その直前まで所属していた本部での仕事とは違って、自分自身が手を動かして成し遂げられる範囲は限られています。皆さんに方針を伝え、チームで動いてもらってこそなので、最初は感覚がつかめず、切り替えに時間がかかったのを覚えています。

いずみ野支店のスタッフは、若手の従業員から主婦パートの方まで、年齢・経歴・勤務体系も様々で、極めて多様性のある職場です。スタッフによって出勤時間や出勤日も違いますので、伝達事項一つにしても伝えるタイミングや、



いずみ野支店  
支店長  
渋谷珠紀

どの部分をどう伝えるかなど、考えながら伝えるようにしています。

女性は管理職になることを比較的億劫がる方が多いのですが、私は成長の機会だと捉えています。担当者の頃には見えなかった新しい視座が得られますし、何より皆が壁を乗り越えて成長していく姿を見るのはうれしいものです。管理職は人間としても一皮剥けるチャンスなので、ぜひ前向きにチャレンジして欲しいと思います。

### 楽しく働き続けられる 支店運営を目指しています

入行当初、自分が支店長になることは想像もしていませんでしたが、ロールモデルとなるような先輩方に数多く恵まれ、一生懸命ついていくうちに、支店長になることができました。管理職になり、責任範囲になる部下が増えるということは、大変だと感じることもありますが、何かあったときには思った以上に周囲の皆が助けてくれています。

支店スタッフの仕事に対する考え方は様々です。仕事をバリバリやりたい人もいれば、仕事はできるだけ時間内で終わらせてプライベートも大事にしたいという人もいます。スタッフは、お客様に対してはもちろん100%で接するべきですが、仕事を離れたら、家庭や趣味なども大切にしたいと思っています。また、後者のタイプの人に対しては、毎日の仕事をただこなすだけではなく、仕事に対して何か少

## 女性拠点長会議

2011年4月、第5回女性拠点長会議を開催しました。女性拠点長会議は、未だ少数である女性拠点長の情報交換、意見収集の場として2009年4月に初めて開催し、継続的に実施しているものです。開催当初は22名だった拠点長数は、第5回では（ブロック副部長を含め）33名と、2年間で1.5倍になりました。限られた時間ではありましたが、マネージャーとしての問題意識を共有し、次世代を担う若手を育成する方向性について確認することができました。育児や介護など時間的制約のある従業員が増加する傾向にある中で、女性拠点長会議も、さまざまな情報や解決策がこの会議から提供されるような、情報発信力のある会に発展させていきたいと思っています。

## 職場復帰支援施策

### ■ プレママ研修

プレママ研修は、産前欠勤に入る前の妊婦の従業員を集

め、問い合わせの多い事項に関する説明や、休業・復帰に向けての情報交換の場所として、2008年11月にスタートしました。同じ立場の従業員同士が意見交換をすることによって、体調や働き方に関する悩みを共有し、モチベーションアップや不安を軽減することが狙いです。現在、3カ月ごとに定例実施していますが、スタートから丸3年が経過し、参加人数も年々増加してきました。産前欠勤に入るにあたっての当行独自のToDoガイドブックの配布や、従業員同士がネットワークを築くことによって、会社との一体感が生まれ、安心して両立ができる基盤にもなっています。

### ■ 育児復帰サポート講座

育児復帰サポート講座は、その名の通り育児休業中の従業員が、スムーズに職場復帰を果たすことができるよう、復帰に向けての様々な準備をサポートする講座です。育児休業中の従業員が、子どもを連れて研修所に集合し、子どもをあやしながら受講することも可能な、賑やかで明るい講座です。この講座は2006年4月のスタートから既に5年を経過しており、こちらもプレママ研修同様、年々参加人数が





相模原支店  
支店長  
**井口裕香子**

しでも喜びを感じてもらいたいです。ですから、スタッフが仕事に対してモチベーションが少しでも上がるようなコミュニケーションを心がけています。

仕事に好不調の波は誰でもありますが、仕事が不調なときもスタッフが気持ちを切り替え、生活をトータルでみたときに楽しく働き続けられるような支店運営を目指していきたいです。

## 「人の縁に支えられて ここまでできました」

1992年に一般職として入行し、窓口業務を経てマネーライフコンサルタントになり、33歳のときにCS職に転換しました。窓口業務のときもそれなりに頑張っていました、そもそも腰掛気分で行ったこともあり、会社を辞めたい

と思うこともありました。そんな中、ある研修で女性の先輩に「CS職に転換してみても」と言われたことがきっかけで、CS職に転換。それ以来、仕事の面白さに目覚めました。

副支店長として初めて管理職になったときも、最初の頃は自分自身で業績をあげたい気持ちが勝っていました。先輩や同僚と飲みに行って相談しているうちに、部下の業績をあげることが自分のミッションであり、自分が営業として味わった喜びを、部下の数の分だけ共感できることに気づかされたのです。

後輩たちには、「自分で自分の限界をつくらないで」、と言いたいです。「自分は無理」と思わずに、一つひとつ積み重ねていけば大丈夫。そのときに大切にしてほしいのは“人との縁”です。私も振り返れば、上司や先輩、後輩などとのよい縁があったからこそここまで来ることができました。大病を患ったこともありましたが、ここまで仕事を続けてきて本当に良かったです。



天満橋支店  
支店長  
**南雲裕美**

増加しています。講座は毎月開催されていますが、役員をはじめ当行各部門の講話者から復帰へのメッセージが送られたり、既に復帰している先輩たちの話を聞く時間もあり、当行の生の情報に触れる機会になっています。また、ここでも従業員同士がネットワークを築くことによって、復帰後の情報交換にもつながっているようです。

### ■ワーキングマザーミーティング

ワーキングマザーミーティングは、産前のプレママ研修、育休中の育児復帰サポート講座を経て、職場復帰した従業員が中心となり、1年に1回開催されています。参加者は主に未就学児を抱える従業員ですが、将来的に仕事と子育ての両立を考えている未婚の従業員や、育児休業中の従業員、当然男性従業員も参加可能です。最近では、ミーティング活動が地域に分化する動きもあり、拠点独自のワーキングマザーミーティングを開催している部店もあります。ミーティングは土曜日に開催しているため子ども連れの姿も多く見られ、育児経験者の講話に始まり、活発な情報交換がされています。各部店では未だ少数のワーキングマザーで

すが、当行全体では大きな割合になりつつあり、活動内容も多様化していくものと考えています。

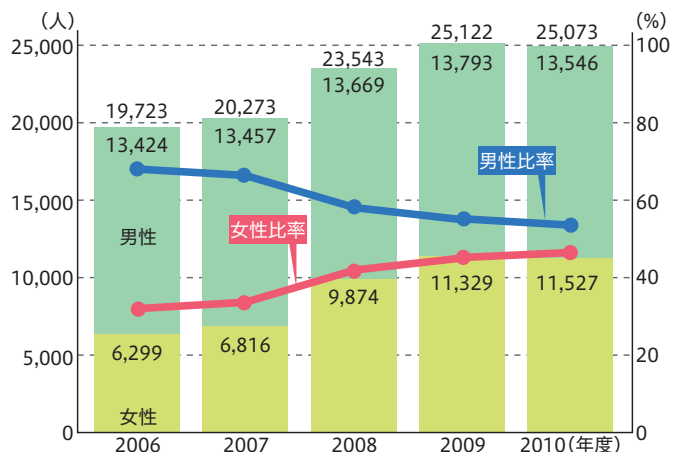
### 介護支援の拡充

高齢化が進展し、要介護者が増加する中、当行従業員も介護に携わる例が少しずつ増えてきています。当行の両立支援制度は従来育児向けの制度が中心で、介護支援の制度は法定レベルに留まっていた。親の介護が必要となる年齢に達する従業員が今後増えていくことを想定し、ニーズを先取る形で制度改定を検討、2010年11月11日（介護の日）に実施に漕ぎ着けました。93日だった介護休業期間を1年に、介護時差出勤、介護時短勤務は3年まで延長し、介護に係る標準的なケースには概ね対応可能になりました。介護には通常長い期間を要しますので、両立支援制度を整えることで、金銭的負担や時間的負担を一部軽減し、さらに当行従業員・家族専用の介護相談窓口を設けて相談ニーズにも対応しています。「介護」は誰にでも起こりうる問題ですので、制度の周知や理解促進を引続き進めていきます。

# データと制度

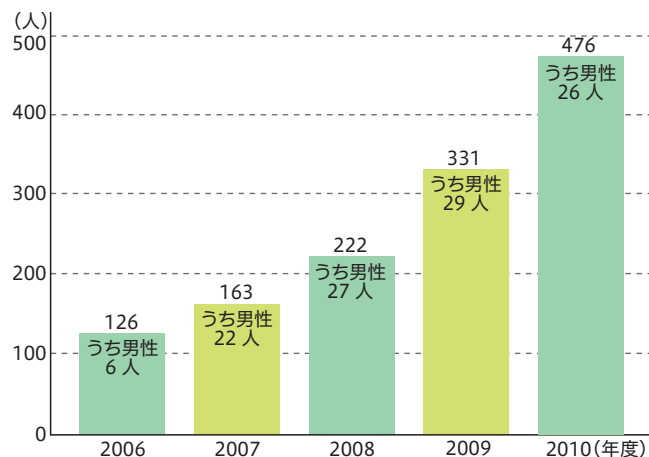
当行は多様なお客さまのニーズに応えるために、多様なバックグラウンドを持つ人材の採用・登用を進めています。従業員一人ひとりが柔軟な働き方を実現できるように、制度面でもサポートをしていきます。

## 従業員数(男女別)

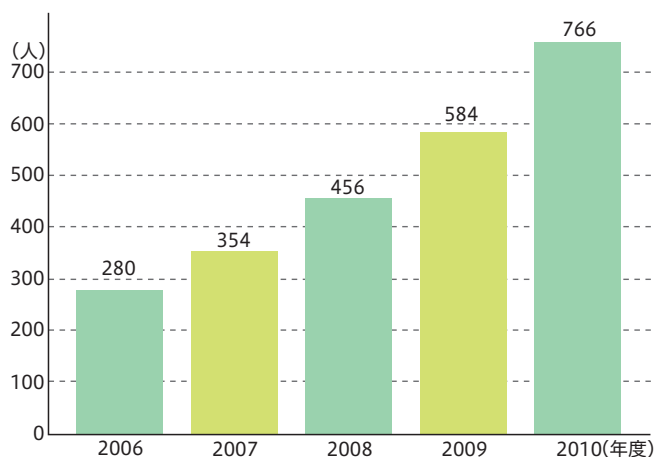


・銀行在籍者数。在籍出向者を含み、執行役員、嘱託、パート、派遣職員、海外の現地採用者を除く。・各年3月末データ。

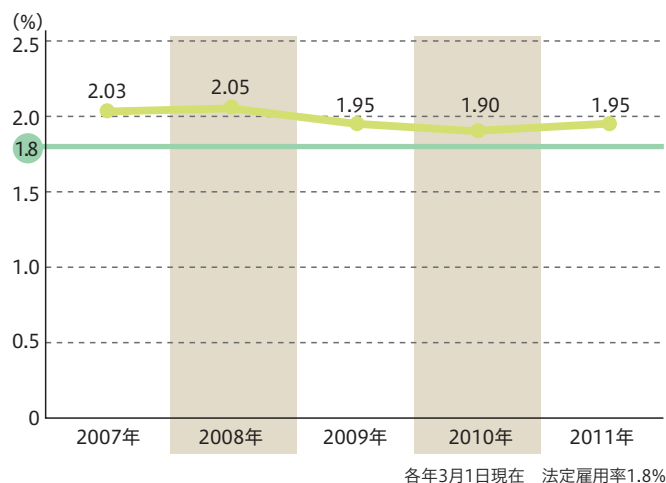
## 育児休業取得者数



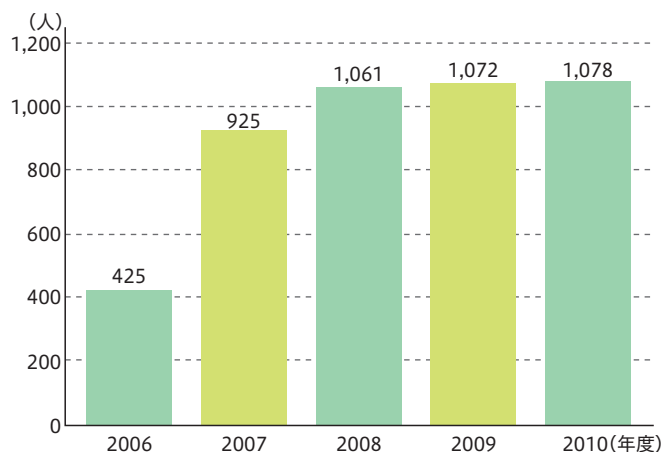
## 女性管理職人数



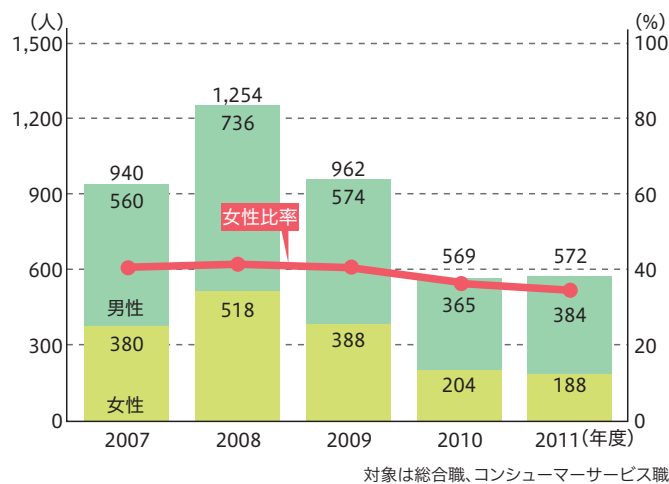
## 障がい者雇用率



## キャリア採用人数(累計)



## 新卒採用人数



# 従業員サポート プログラム

## 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。(期間：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。

## 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カ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カ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)

### 介護休業制度

家族の介護を行うための休業制度(1年)。その他、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。

### 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。

## 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。

### 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た法人割引価格で利用できる制度。全国ベビーシッター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)



左から：SMBC参観、家族と早帰りデー、育児休業制度利用者のための職場復帰サポート講座



## 株式会社三井住友銀行

人事部 ダイバーシティ推進室

〒100-0005

東京都千代田区丸の内1-1-2

[www.smbc.co.jp](http://www.smbc.co.jp)

発行日 2012年1月

(掲載内容:2011年11月末)