

【NEWS RELEASE】

2025 年 9 月 19 日

各 位

株式会社三井住友銀行

育休をきっかけとしたチームレジリエンス強化および
男性社員の育休取得必須化の取組開始について

株式会社三井住友銀行（頭取 CEO：福留 朗裕、以下、「三井住友銀行」）は、株式会社三井住友フィナンシャルグループ（執行役社長グループ CEO：中島 達、以下、当社グループを総称して「SMBCグループ」）が掲げる人財ポリシー「多様でプロフェッショナルな社員が挑戦し続け、働きがいを感じる職場とチームの実現」に向け、2025 年 10 月 1 日より、育児休業（以下、「育休」）をきっかけとしたチームレジリエンス（※1）強化、および男性社員の育休取得必須化の取組を開始することをお知らせします。

（※1）三井住友銀行が考える「チームレジリエンス」の定義：チームが困難な状況に直面した際に、その状況に迅速・柔軟に適応し、乗り越えていく力のこと

1. 育休をきっかけとしたチームレジリエンス強化について(1) 取組の背景

育児、介護をはじめ、プライベートな事由と仕事を両立する従業員は今後増加していくことが見込まれ、共に働くチームメンバーが突然休暇に入る等、急な欠員が発生する可能性が今後高まっていくものと考えています。その中で、安定的に業務を継続し、お客さまや社会に価値を提供し続けるための体制を構築することが必要不可欠となります。

そうした背景と、相応の準備期間が確保できるという育休の特徴を踏まえ、各職場において、育休で欠員が発生することを好機と捉えたチームレジリエンス強化の取組を推進します。

(2) 概要

柱の一つとして、各職場におけるチームレジリエンス強化の取組に対する報奨金支給を、2028 年度までの期間で実施します。社員からの育休取得の申し出をきっかけに、その社員が、所属するチームのメンバーと共に、困難な状況を乗り越えられるチームづくりに取組み（※2）、実際の育休期間においても安定的に業務を運営した場合に、一人あたり 5 万円の報奨金を支給します。また、チームレジリエンス強化に向けた取組のポイントを纏めたガイドブックの制定や、社内研修等も始めていく予定です。

（※2）例えば、各職場で、「サブ担当制の導入」や「業務内容の見える化」など、業務特性や課題に合わせた取組を実施します。

2. 男性社員の育休取得必須化について

(1) 取組の背景

共働き・共育で当たり前になる中で、性別に関係なく仕事と育児を両立しながら活躍できる職場環境を実現することがますます重要になってきています。そうした背景を踏まえ、性別による役割分担意識を払拭し、男性の育休取得や育児参画が「当たり前」というカルチャーを醸成するべく、男性社員の育休取得を必須化します。

(2) 概要

2歳未満の子を持つ男性社員を対象に、子が2歳になるまでに約1ヶ月以上の育休取得を原則必須とする取組を開始します。本取組は、男性の育休取得や育児参画が「当たり前」となるまでの時限的措置として、2028年度までを実施期間とします。

SMBCグループは積水ハウスグループが取組む「育休を考える日（9月19日）プロジェクト」に賛同しています。このプロジェクトが掲げる「日本でも男性の育児休業取得が当たり前になる社会」の実現に貢献してまいります。

19  #育休を考える日

公式サイト：<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>

以 上