



グッドキャリア企業アワード2020

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社三井住友銀行



評価のポイント

多様かつ充実した各種キャリア支援制度による 現場主導での自律的なキャリア形成の推進

経営者からのメッセージ

「飽くなき成長意欲を持つプロフェッショナルな人材が、自律的に課題を設定し、心置きなく挑戦できる環境を整える」という当行の人材育成ビジョンに基づき、様々な取組を行っておりますが、今回のイノベーション賞の受賞を契機とし、より一層従業員の成長を支援していきたいと思えます。

頭取 CEO(代表取締役)
高島 誠



企業概要

●事業概要：当行の本店および国内・海外支店等が、預金業務、貸出業務、商品有価証券売買業務、有価証券投資業務、内国為替業務、外国為替業務、社債受託および登録業務、金融先物取引等の受託業務、証券投資信託の窓口販売業務等を行っています。

- 業 種：金融業・保険業
- 所 在 地：東京都千代田区
- 従業員数：34,205人(男性12,644人/女性21,561人、うち非正規雇用7,748人)
- 平均年齢：37歳9ヵ月
- 創 業 年：1876年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

業務環境の変化を受けた人事戦略変革の一環として取り組んできたが、徐々に各施策が浸透し、当行ビジネスの変革を支える礎が築けてきていると実感。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

大きなパラダイムシフトで、複数の施策を同時並行で実施しているため浸透度合いにはまだ爬行性があり、更なる努力が必要と感じている。



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

足許の不確実性の拡大、事業領域の変化、価値観の多様化、働き方改革などの変化に直面する中で、従来のOff-JTを主体とした本部主導の人材育成から、O-JTを主体とした職場主導の育成により、個人の能力や適性に合わせて取り組む方向に大きく舵を切りました。

具体的な取組

自律的成長モデルへの転換を人材育成ビジョンで導く

2020年新中期経営計画策定に併せ、人材育成ビジョン「飽くなき成長意欲を持つプロフェッショナルな人材が、自律的に課題を設定し、心置きなく挑戦できる環境を整える」を制定しました。人事部では「現場主導の自律的成長モデル」への転換を進めてきました。各ビジネスの最前線で役職員が自律的に成長する環境の整備が一層進む中、「人財力No.1」を志すにあたり、人材育成に携わるあらゆる場面における指針として、本ビジョンを制定しました。人材育成のPDCAを強く意識し、特に、Checkという観点においては、施策の振り返り・評価を継続的に行い、施策の機敏な軌道修正や改善を行っています。具体的には、2019年度期初に発信した人材育成重点施策の振り返り結果を2020年期初に通達発信して次へのActionに繋げていく取組を行いました。実施済施策の評価・結果の公表を通じて、人事部のIntegrityの向上に取り組んでいます。

人材育成ビジョン

飽くなき成長意欲を持つプロフェッショナルな人材が、自律的に課題を設定し、心置きなく挑戦できる環境を整える

ビジョンの要素	目指すべき姿
飽くなき成長意欲を持つ	<ul style="list-style-type: none"> 主体的に現業務に取り組む、成長の実感を得られている 役位や年次にかかわらず、成長意欲を刺激し続けるための適切なフィードバックを受けている 現状に甘んじない、妥協しない
プロフェッショナルな人材	<ul style="list-style-type: none"> 請負った責任を全うし、実行する Five Valuesを高いレベルで実践している 何事も「自分ごと」と捉えるオーナーシップをもっている 職業を通じて身に着けた人格、振る舞える力
自律的な課題設定	<ul style="list-style-type: none"> 自律性の大前提として、組織のミッション・ビジョン・バリューを正しく理解している 正しい課題設定のために、徹底的な自己理解が進んでいる 変化の激しい環境を自ら分析し、開発すべき能力や自己実現に向けた課題が明確になっている
心置きなく挑戦できる環境	<ul style="list-style-type: none"> リスクを取り挑戦する気概を持ったメンバーを建設的に支援する職場環境 失敗よりも機会損失を恐れる風土 ビジョンや目指すべき姿を単なるお題目にさせないコミットメント

今後の課題と展望

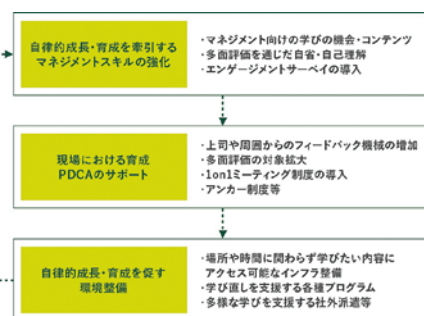
人材リソース戦略的配置とリスクによるキャリア支援

人材リソースの戦略的配置をグループ・業務領域横断で進めます。具体的には、本部の生産性向上・業務削減の徹底や、各ビジネスにおけるデジタルイノベーション加速・事務/店舗改革などの業務改革を進める一方で、成長分野・注力事業領域には積極的なリソース配置を行います。リスクの為の、異動間研修やスキル研修の拡充し、働き方の選択肢を拡大します。

取組の効果

エンゲージメントを測定して見える化しPDCAを回転

継続的に組織改善に取り組んでいただくためのサポートツールとして、エンゲージメントを測定して見える化するツールを導入し、キャリアに関して「職務」「自己成長」のスコアを各職場でモニタリングし、改善活動に繋げる取組を行っています。



社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?
 Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?
 Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



管理部秘書室
安永 幸恵

A1 お客さまから「歴代一の担当」と言っていたことを目標に、得意分野を伸ばし、顧客本位の行動を実践しました。お客さまからの言葉が原動力となり、自己との対峙が仕事・キャリアを考える契機となりました。

A2 新人研修副講師を経験。一人ひとりと向き合い、個性を活かす方法を考え、研修生が自身を表現できる場を作りました。営業に拘っていたキャリア感も変化し、組織認識力を高められる部署への異動を希望するようになりました。

A3 自ら変革を起こすこと、新しいことへの挑戦意欲があります。特に構想展開・企画力を高められる業務にチャレンジしたいです。銀行が置かれている状況を認識し、カラを破り、お客さまとともに発展・成長し続けたいです。



トレード
ファイナンス
営業部
小林 亮太

A1 海外研修経験を通じて(米州及びブラジル)、自身のスキル不足を痛感し、キャリアにおける課題を認識しました。この悔しさが、ファイナンス知識を補うため米国公認会計士の資格取得に至るきっかけとなりました。

A2 実務で得た経験を活かし、プロジェクト遂行力を発揮しました。具体的には、英国で当初のブロックチェーン技術を活用した貿易金融案件を成約し、コロナ禍で拡大を続けております。

A3 "常に自己研鑽を続け、自身の描いたキャリアを実現できる人材"の育成に力を入れたいと思います。その為には将来のマネジメントを目指し、視座高く経営目線を持って組織運営をしたいと考えています。