

【NEWS RELEASE】

2020年11月2日

各 位

株式会社三井住友フィナンシャルグループ
株式会社三井住友銀行インナーコミュニケーション活性化のための社内版 SNS 導入について

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：太田 純、以下当社グループを総称して「SMBC グループ」）は、中期経営計画において、経営戦略実現のため「従業員のエンゲージメント向上」、つまり、どのような環境下においても、従業員が明るく前向きに自分の夢を追いかけられ、最大限の力を発揮できる職場づくりを掲げています。

今般、株式会社三井住友銀行（頭取 CEO：高島 誠、以下「三井住友銀行」）では、「従業員エンゲージメント向上」の取組の一環で、社内のコミュニケーション活性化のためのプラットフォームとして、社内版 SNS を導入しますのでお知らせいたします。なお、本件は、今後、SMBC グループ全体で展開してまいります。

「従業員エンゲージメントの向上」にあたっては、挑戦を促すカルチャー変革、自律的な成長を促す人材育成戦略、魅力的な業務に集中できる業務変革の 3 つを柱にしています。それらを実現するためには、従業員がさまざまな情報にふれることで自発的に物事を考え、協力してチャレンジする仲間を募り、そのチャレンジを具現化させる仕組が重要だと考えています。

今般導入する社内版 SNS は、経営・組織と従業員、従業員同士など、組織等の垣根を超えたコミュニケーションの活性化を目的としていますが、それらを通じて従業員発のイノベーションが創出されることにも期待しています。

具体的には、従業員「個人」がデジタルの各種アプリケーションやツールを駆使し、他の従業員や業務を「知る」、同じ志を持つ従業員と「繋がる」、自身の考えを「発信する」、を可能にすることによって、自発的な社内コミュニティづくりや、各部署の情報発信強化によるキャリア意識の形成をサポートします。また、従業員がアイデアを自由に発信し、専門部署や経営がメンター・スポンサーとなることで、既存ビジネスの変革や有志の従業員による新規ビジネスの事業化に繋がります。

尚、社内版 SNS そのものが従業員の発想から生まれ、経営が採り上げることで具現化された施策であり、このようなアイデアの実現例を数多く生み出していきます。

三井住友銀行は、上記以外にも、従業員のエンゲージメント向上に全行一体で取り組んでおり、従業員一人ひとりが最大限の力を発揮できる職場環境づくりを進めています。

【取組例】

(1) 挑戦を促す組織風土づくり

- ・ 職場毎の自律的な改善に向けたエンゲージメントサーベイと 1on1 ミーティング
- ・ 前例にとらわれず従業員の自由な発想を促すドレスコードフリー

(2) 従業員の自律的な成長を促す人材育成戦略

- ・ 従来以上に職務や貢献に応じた評価を実現し、年次や職種に捉われずに活躍できる新人事制度
- ・ 高い専門性が認められる従業員に特定分野でのキャリアを約束するエキスパート制度
- ・ 従業員の学びや新しい業務への挑戦を支援するキャリアデザインサポートプログラム

(3) 魅力的な業務に集中できる業務変革

- ・ 従業員の新たなビジネスアイデアを形にするピッチコンテスト
- ・ 従業員から業務効率化提言を募集し、優れた提言を表彰・採用する業務改善運動

以 上