

年月日

24 02 07

ページ

19

N.O.

## 金融もこなす事業会社へ

SMFL<sup>⑦</sup>

## する企業

人事・教育拡充

「定期異動する人の大半を社内公募制度で補つようになることが理想だ」。三井住友ファイナンス&リース（SMFL）執行役員人事部長の首藤友彦は、社員の自律的なキャリア形成に向け注力する社内公募制度「SMFLキャリア・チ

## 社内公募制度を推進

## 自律的キャリア形成促す

内公募制度を推進するため、各部の業務内容と求められるスキルを確認できる「ジョブ・フォーマット」、所属する部店以外の職場を1日体験する「ジョブ・シャドー」、各部店の業務について説

明を受ける「ジョブ・フオーラム」などを用意。これらの施策によって社員のチャレンジと成長を応援する企業になる」ことを目標に掲げ、人事、教育制度を拡充している。社

ヤレンジ」についてこう期待を込める。

SMFLでは「社員の内公募制度を利用して異動する社員は年々増えている。SMFLでは社員の成

長を受ける「ジョブ・フ

オーラム」などを用意。材をもつと増やす必要がある」（執行役員ヒュー

マンキヤビタル開発部長の内田直美）として、これまで手薄だった次世代の経営を担う人材を育成

明を受ける「ジョブ・フ

オーラム」などを用意。材をもつと増やす必要がある」と判断した

と説明する。

「企業の競争力の源泉は人材に他ならない」。

SMFL社長の橋止喜は

人材に対する考え方をこう強調する。橋は「個が強くなり、伸びやかに考えて行動する中で、調和が生まれる組織が求められている」とみる。それを実現するためにも「社員一人ひとりの成長やチャレンジを評価し、応援し合う企業風土をつくついく」と人材戦略の方針を示す。

リーダー層向けに開催している集合研修



明を受ける「ジョブ・フオーラム」などを用意。材をもつと増やす必要がある」と判断した。内田直美は人材投資額について、「アカデミー」を立ち上げ、階層別研修や戦略分野であるデジタルについて学ぶ動画学習などを拡充。さらに「会社の22年度の約3倍となる6億円程度まで高める計

画。1人当たりの年間投資額で約24万円に上る見通しだ。内田は人材投資額について「もともと一般的な上場企業の水準よりも高く設定していた」とした上で「会社をより成長させるには今後3倍程度は