

金融もこなす事業会社へ

SMFL ⑦

挑戦する企業



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うようにすることが理想だ」。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て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

チャレンジ」について、期待を込める。SMFLでは「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内公募制度を利用して異動する社員は年々増えていく。SMFLでは社員の成長の経営を担う人材を育成

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るスキルを確認できる「ジョブ・フオーラム」、所属する部店以外で職場を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内公募制度を利用して異動する社員は年々増えていく。SMFLでは社員の成長の経営を担う人材を育成



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倍程度は必要になる」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社長の橋正喜は人材に対する考えをこう強調する。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。それを表現するためにも「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っていく」と人材戦略の方針を示す。（敬称略）