



My Wellness インタビュー interview

SMBCグローバル・インベストメント&
コンサルティング株式会社
代表取締役社長 兼 CEO

小林 賢

社員とご自身のウェルネスを高め、 外資系にはない「日本流」施策の良さで 社員の持続的な成長を目指す

SMBCグローバル・インベストメント&コンサルティング株式会社(SGIC)は、公正中立な視点を持ち、資産運用ビジネスの中核としてグループ力を結集する資産運用・投資助言会社です。「グローバルリーチ」と「ローカルプレゼンス」を特徴に、先進的かつ高品質なサービスを提供しています。今回は同社の小林社長に、ご自身の健康管理やウェルネスについて、また、社員の持続的な成長を目指して実施している会社の施策について、さまざまなお話を伺いました。

インタビュー日 令和8年4月6日

—普段、小林社長がご自身の健康管理のために気を付けていることはどのようなことでしょうか。

昔はランニングをしていましたが、足を傷めてからは挫折し体重が増えてしまいました。現在は朝、犬の散歩を20分から30分ほど行って歩数を稼いでいます。通勤バスでは座席に座らず、筋力トレーニング代わりに極力立ち、地下鉄でも駅構内の移動に、なるべく階段を使っています。退社後は一駅手前で降りて歩くなど、日常の中での運動を心がけています。

食事面では、夜の会食や酒席では、なるべく量を食べないように工夫しています。また、食後5分から10分以内に歩くと血糖値が上がりにくくなると聞いたため、昼食後は15分ほど歩いて会社に戻ります。体温を下げて体を冷やさないよう、帰宅後、入浴の際は必ず

湯船に浸かり、体を温めてから寝るようにしています。

以前、75歳でエージシュート達成しているゴルフの凄腕の知り合いからスクワットを勧められたのをきっかけに、テレビを見ながら30～40回のスクワットや、1～2分のプランク^{※1}なども行うようにしています。また、10年ほど前から、週に1回トレーナーの指導を受け、ピラティス^{※2}的なストレッチも行っています。

※1 プランク…うつ伏せの状態の前腕(肘から手首)、肘、つま先を地面につけ、頭からかかとまでを一直線に保ち、その姿勢を維持する体幹トレーニング。板(plank)のように体を真っ直ぐ固定することで、腹筋群、背筋、お尻など体の中心部にあるインナーマッスルを効率よく鍛えることができる。

※2 ピラティス…体幹に関連するインナーマッスルを鍛えることで、体のゆがみを解消して体全体のバランスを整えることができるエクササイズ。名称は考案者のドイツ人、ジョセフ・H・ピラティス氏にちなむ。

—そのようにお聞きすると、大変健康的に思えますが。

実は健康診断の数値はあまり良くなく、40代の頃、営業の仕事でお客様との会食が続き、倒れてしまったことがありました。外食が続くのは良くないことを身をもって知り、今は週に1、2回は家で、軽くて栄養バランスの良い健康的な夕食をとるようにしています。—「ウェルネス」とは、単に身体的に健康であるだけでなく、精神面でも前向きで健やかな状態であり、人それぞれがいきいきと輝く人生を送ることを目指すという考え方です。小林社長にとっての「ウェルネス」とはどのようなことでしょうか。

偏りすぎるとバランスを崩すため、何事もバランスよく、メリハリをつけるべきだと考えています。体のウェルネスとして運動、食事、睡眠があり、運動と食事については先ほどお話ししたとおりです。睡眠については、以前は深夜に就寝することが多かったのですが、早く寝ると体調が良くなることに気づき、なるべく24時前に寝るよう努めています。

感情のウェルネスとしては、特に疲れているときに、朝起きてから15分ほど座り、その時の、ありのままの感情を受け入れていくマインドフルネスの瞑想を取り入れていて、これを行うとその日の仕事はかどります。また、深呼吸を仕事にも意識的に行い、精神を落ち着かせています。

社会的なウェルネスとしては、会社周辺の清掃ボランティアを社員と一緒にっており、地域貢献が自分自身のメンタルにも良い影響を与えると実感しています。知的なウェルネスとしては、金融業界にこだわらず、さまざまな業界の方と情報交換し、多様な価値観に触れて刺激を受けるようにしています。

職業上では、私自身というより、社員のウェルネスのため、ということになるかもしれませんが、社員の就労環境について、リモートワーク以外にもフレキシビリティを高められるよう、社員との話し合いの機会を持っています。私自身、外資系の会社にいた頃は、深夜まで海外との会議が続くなど、休む時間がない「超ブラック」な環境で、自分でも気づかないうちに疲弊していることがありました。仕事はやりようと思えば24時間でできてしまいますが、どこかでオフにしないと心身が持ちません。当時の経験から、オンオフのメリハリの重要性を痛感しています。

—社員のみならず、社員のウェルネス増進のための取り組みについて、もう少し教えてください。

会社にとって非常に大事なものは何より「人材」です。しかしながらこれまでの人事評価体系では、明確なフィードバックがなかったことから、ある種の「モヤモヤ感」が社員に残っていました。そこで評価のプロセスや理由を「見える化」し、納得感を持って受け入れてもらうため、人事制度そのものを変えました。業界で通用する専門性やスキルを有する社員をしっかりと処遇する仕組みも導入しましたが、単に「お金だけ」ではない、会社の雰囲気が良い、チームが良い、教育環境が整っているといった部分でも、社員を惹きつけていきたいと考えています。

こうした施策の一環として、外部から専門家を採用し、管理職向けに部下とのコミュニケーション法や評価のフィードバック法についてのトレーニングを実施しています。「あなたを高く評価している、ありがとう」という感謝の気持ちを常に忘れず、お互いに伝え合うことで、社員の業務に対するモチベーションを高め、インテグリティ(真摯さ、高潔さ)を高く持ってもらうことを重視しています。外資系のようにボーナス格差が極端に大きくなる単なる成果主義ではなく、外資系にはない、日本流の教育の仕方や良さを生かして、社員を持続的に成長させることを目指しています。

—今後、社員のウェルネスを高めようとするために、健保組合に期待されることは、どのようなことでしょうか。

健保組合が提供している付加価値的なサービスやサポートについて、社員にもっとアピールして宣伝していただくことが重要だと考えています。私自身、健保組合のサイトを見て、これほど多くの充実した制度があることを初めて知りました。社員の多くは日常業務に追われ、こうしたサービスを知らずにいる状態です。30分程度でもいいので、対面やオンラインなどで直接説明する機会を作って、周知してほしいと期待しています。

—ホームページに情報を載せていても、それを見ていただかなければ浸透しないというのは、こちらでも感じていることです。直接お話しさせていただくのが一番効果的だと思います。

5月から開催される健保組合のウォーキングイベントについても、グループ全体で参加できるとのことですので、私自身も参加したいと思っていますし、人事にも共有して参加を促すつもりです。

—小林社長、今日はありがとうございました。