



# Diversity & Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン

2018年3月31日発行  
三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 人事部 ダイバーシティ&インクルージョン推進室  
住 所：〒100-8233 東京都千代田区丸の内1-4-1  
電話番号：03(6256)6925 (平日:9:00~17:00)

2018.3. 第1号





## Interview

社外取締役インタビュー

# 自分たちに 何ができるかを考え続ける プロセスが大切です

社外取締役 河本 宏子

当グループのダイバーシティ&インクルージョン(以下、「D&I」)推進の印象や、大切なポイントは何なのか、三井住友トラスト・ホールディングスの社外取締役の河本 宏子氏にお話を伺いました。

## 三井住友トラスト・グループは、自分たちらしいD&Iを進めている、という感触を強く持っています。

当グループのD&I推進の取り組みについて、印象をお聞かせ下さい。

私は、三井住友トラスト・ホールディングス(以下、三井住友トラストHD)の社外取締役になる1年前、2016年6月に三井住友信託銀行(以下、銀行)の役員に就任しました。その少し前に、銀行の人事部とD&I推進について意見交換をしたことがありました。その時、どちらかという女性を労働力としてこれから活用していかなければならない、ということを一に考えているような印象を受けました。

ダイバーシティの中で一番大きなジェンダーという多様性を活かす、という意味では、「女性」という要素は重要ではありませんが、もう少し広く捉え、一人一人がいきいきと輝き続けられる環境づくりを考えることが必要ではないか、そういう意味で目指すのは、女性の「活用」ではなく「活躍」ではないか、ということをお話しました。まずは、ジェンダーのダイバーシティということで、女性が働きやすい環境を考えることは必要ですが、それは単なるスタートで、職場の環境を整えることによって、女性だけでなく、男性も、シニアも若い世代も、皆がいきいきと働き続けられる組織になることがゴールなので、皆にとっても働きやすい環境整備でなければいけない、という意識で取り組むのが大事だと話したことを覚えています。その時に、「仰るとおりですね。自分たちも、今後の課題として考えていきたいと思

います」ということで意見交換を終えました。

そのような言葉のキャッチボールをした後、私が社外取締役に就任し、その後すぐ銀行にD&I推進室ができ、そこからいろいろな環境整備が進み、三井住友トラスト・グループの働き方改革宣言が制定され、三井住友トラストHDにもD&I推進室が設置されて…、というのが1年足らずの間に進んでいく早さを見て、すごいと思いました。この会社には、外の意見に耳を傾ける傾聴力、良いと思ったらすぐに取り入れて組織の中に浸透させていくという組織力、そういう企業風土があるので、浸透するスピードというか、理解も早かったのだと思います。

企業にはそれぞれの風土があるので、D&Iの推進についても、私のいたANAにはそれらしいやり方があるように、三井住友トラスト・グループにも、それにふさわしい進め方があると思っています。100の企業があれば100通りのD&Iがあります。三井住友トラストHDの久大保社長が「D&Iは当グループのDNA」と言っていたように、おそらく潜在的な芽のようなものがあつたのだとは思いますが、今、三井住友トラスト・グループでは、自分たちらしいD&Iを進めている、という感触を強く持っています。

当グループの女性の活躍についてはどう思われますか？

最も印象に残っているのは、銀行の女性管理職向けに役員ゼミの講師をした時のことです。社内のトップランナーの皆さん

が、助け合って女性活躍を推進していくという力強さがありました。ただ、会議などに参加したり社内を歩いているいろいろな場所に行ったりすると、女性はどちらかというまだ脇役のように感じることがあります。取締役会でも私一人が女性だという意味では、女性活躍の伸びしろはまだあると思います。銀行の支店などの現場に行けば、女性社員が主力として働いていますし、女性が多いということをもっと強みにしていける、そういう潜在力はある会社だと思います。女性社員が勇気を持ってもう

一步踏み出すために、会社として勇気を出していいんだよ、という安心感を提供することも必要だと思います。そのためには、トップのコミットは絶対に必要なのですが、それよりもっと大切なのは、一步踏み出す勇気もらえるような対話現場があるかどうか、ということが鍵になるのではないかと、私自身は思っています。

## 大切なことは、もっとできるようになりたい、というストレッチの発想で推進していくこと

河本取締役ご自身が、D&Iの必要性を感じたきっかけは何でしょうか？

戦後70年の中で、日本の企業では、男性社員、新卒一括採用、学歴などを重視する風土が培われてきました。どちらかというモノカルチャーで、強いものをつくってきたという歴史があると思っています。それは悪いことではなく、むしろ必要なことで、それによって日本が経済成長してきたということはあるのですが、自分自身の個人的な経験でいえば、ANAが国際線に進出して、海外で仕事をする機会が増えた時、いろいろな人がいて、いろいろな意見を出し合っているのを見て、こうならなくてはグローバルで戦っていけないと思いました。日本人だけ、男性だけ、同じ時期に会社に入って、働き方も同質的に育ってきた人のみが意思決定する組織から、新しい発想は生まれないのではないかと感じたことが、最初のきっかけです。

もちろん、業態や事業の違いを考えず、周りの真似をして役員に「女性を5人置きましょう」「外国人を入れましょう」などと形だけ、女性や外国人、若い世代を揃えるのは、見せかけのダイバーシティであって、そこからインクルージョンは生まれません。それぞれの会社が自分たちのやり方で、方向性を一致させた上で形をつくっていかないといけないと思っています。

D&Iとは、ある意味comfortable zone(居心地のいい場所)から抜け出すこととも言えます。ですから、やはり多様性が入るということは、uncomfortableな(居心地の悪い)状態を一時、作り出すことです。同じようなメンバーと話していれば、皆「そうだね」と言ってくれて心地良いですよ。意思決定の際、「ちょっと違うと思います」と言われると、せつなく進んでいたのに、と邪魔に感じることもあるでしょう。一時的にはパフォーマンスが落ちるかもしれませんが、でもやはりcomfortable zoneから抜け出して、uncomfortableから始めてみることは大切だと思います。個人のキャリアも同じことで、ずっと同じ業務をしていけば専門性も高まりますし、それはそれで非常にcomfortableですが、uncomfortable zoneに入ること、個人も組織も一歩成長することができるのではないのでしょうか。

今後、当グループがD&Iを推進していく上で、大切なことは何だとお考えですか？

今が悪いとか、できていないと思うよりも、できていることもある、でも、もっとできるようになりたいというストレッチの発想で行うことではないでしょうか。自分たちの育ててきた強みを認識し、でももっと強くなりたい、もっと良くなりたいという発想でD&Iについて考えるのがよいと思います。

よその会社と比べるのではなく、自分たちの足跡で成長の度合いを見ていくこと、これには終わりが無いので、それを続けていって、持続的に階段を上っていくことが大事です。一人一人の社員が、いきいきと輝いてこの会社で働いているという状況を常に考えてつくり出していき、社会の変化の中で、自分たちに何ができるかを考え続けるというプロセスが、一番重要なのではないかと思います。私もそういうところで、社外取締役として一緒に考え、力になっていきたいと思っています。

### Profile



河本 宏子  
(かわもと ひろこ)  
社外取締役

- 1979年 7月 全日本空輸株式会社入社、1986年 国際線就航初期のメンバーを務める。1999年 管理職に昇格
- 2009年 4月 同社 執行役員客室本部長
- 2014年 4月 同社 常務取締役執行役員
- 2016年 4月 同社 取締役専務執行役員グループ女性活躍推進担当、東京オリンピック・パラリンピック推進本部副本部長
- 2016年 6月 三井住友信託銀行株式会社 取締役(社外)
- 2017年 4月 株式会社ANA総合研究所 代表取締役副社長(現職)
- 2017年 6月 三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 取締役(現職)

# 三井住友トラスト・グループの「働き方改革宣言」

三井住友トラスト・グループは、信託への熱意を共有する多様な人材が、創造性にあふれる組織の力を発揮することにより、お客さまへの安心と満足のご提供や、社会への貢献を実現するという経営理念の下、これまで「人材育成No.1金融グループ」への取り組みや「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」の推進に取り組んできました。

今後、少子高齢化による労働人口の減少や、経済の成熟化といった社会的構造変化が進化するなか、これまで以上に社員一人一人の「多様性」「健康」「やりがい」を支える環境づくりを推し進めることが重要であると認識し、「働き方改革本部」を立ち上げるとともに、2017年5月11日付で、「働き方改革宣言」を制定致しました。

社員がいきいきと働くことにより、お客さまへご提供する付加価値が高まり、また、お客さまからのご評価の声がさらに社員のやりがいを引き出すという、お客さまとともに成長する好循環の実現を目指し、「働き方改革」を推進していきます。

## 三井住友トラスト・グループ働き方改革宣言

三井住友トラスト・グループは、「個々人の多様性と創造性が、組織の付加価値として存分に活かされ、働くことに夢と誇りとやりがいを持つ職場の提供」を、トップコミットメントとして宣言し、以下のテーマについて、グループを挙げて取り組みます。

1. 多様な働き方とワークライフバランスの実現
2. 健康意識の発揚と適切な労働時間管理等を通じた健康増進の支援
3. 全社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供

社員一人ひとりのいきいきとした働きを通じて、お客様の利益に貢献し、社会に役立つ企業グループで在り続けます。

2017年5月11日

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 取締役社長 大久保 哲夫  
三井住友信託銀行株式会社 取締役社長 橋本 勝

## PICK UP 「多様な働き方とワークライフバランスの実現」への具体的な取り組み

### 「イクボス企業同盟」へ三井住友トラスト・ホールディングスが加入

NPO法人ファザリング・ジャパンが主宰するイクボス企業同盟に、2017年11月7日付で三井住友トラスト・ホールディングス株式会社が加入しました。

今後、グループ全体で『イクボス』推進の活動に取り組んでいきます。



ファザリング・ジャパンの理事の川島高之氏(左)、三井住友トラスト・ホールディングスの大久保社長(右)

### ～三井住友信託銀行のイクボス推進の取り組み～

D&I推進室から全社員に向けてメッセージを発信しました

#### メッセージ

『イクボス』とは、職場でともに働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指します(男性管理職に限らず、女性管理職も対象です)。

『イクボス』という言葉は初めて聞く人もいかもしれませんが、簡単に言えば、『今の時代、今の社会のあり方に対応したマネジメント』を行っていく、ということです。今までのやり方を否定するのではなく、社会環境が変わったことを皆で理解し、皆で新しいマネジメントの実現に取り組んでいきましょう、という活動です。『イクボス』は、マネジメント層の意識の変化、そして周囲の社員の行動にも変化がなければ、生まれません。「社員一人一人がいきいきと働ける職場を実現するために、新しいマネジメントを当社に定着させる」という気持ちを社員全員が共有し、この活動に取り組んでいきたいと思ひます。

### 橋本社長がイクボス宣言!

三井住友信託銀行の橋本社長が、グループのイクボス宣言第一号として、宣言をしました。

#### イクボス宣言

- ・未来を見つめ、新たな価値の創造に向け、自分らしさを発揮して輝く人を応援します。
- ・多様な働き方を理解し、個々人の成長と組織力の向上に本気で取り組むボスを増やします。

### イクボス宣言にあたり、橋本社長に「働き方改革宣言」への思いを聞きました。

#### Q 社長ご自身が、働き方改革が必要だと思ったきっかけは何ですか?

社長に就任する4年前に、社外の団体の勉強会で「人口減少社会における企業活動研究」を行ったことがあります。その活動を通じて、日本という国や、東京という都市の状況について改めて認識し、これからは、女性、従来ではリタイア層と考えられていた年代、身体的なハンディのある人々など、多様な人材が活躍する必要があると強く感じたのがきっかけです。



#### Q 多様な人材が活躍するために取り組もうと思っている事は?

多様な人材が活躍するためには、多様な働き方ができる必要があります。サテライトオフィスや在宅勤務などの働く場所の選択肢を持たせる必要もありますし、長時間労働を前提とせず、生産性を上げていかなければなりません。特に、ライフイベントによる制約を受けやすい女性のキャリア形成を後押しするには、時間・場所・働き方の多様性に対応することが必要で、それができる会社に当社もならなければならないと考えています。その思いが、社長就任後に三井住友トラスト・ホールディングスと共同で出した「働き方改革宣言」の中の「多様な働き方とワークライフバランスの実現」にも込められています。

働き方改革において、業務量はすぐには減らない中で時間外勤務削減を目指す社員の負担感も認識しているので、現場の努力任せにせず、たとえばAIやRPAなどの導入により、抜本的な業務運営の見直しも推進していきたいと思ひます。AI導入などで人員削減を打ち出す会社もありますが、当社では「人にしかできない仕事」に社員のキャリア形成の方向性をシフトし、将来にわたり活躍してもらいたいと思ひます。



## PICK UP 「健康意識の発揚と適切な労働時間管理等を通じた健康増進の支援」の具体的な取り組み

### 「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社は、2018年2月20日に経済産業省より、優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。

「健康経営優良法人～ホワイト500～」とは、経済産業省が日本健康会議と共同で実施している大規模法人を対象とする健康経営優良法人認定制度で、今年当社は含む541法人が認定を受けました。当



グループの「働き方改革宣言」のテーマの一つである社員の心身両面での健康増進を目指して、勤務間インターバル運営、業務効率化や時間外勤務の削減、全館禁煙化に向けた取り組みなどが評価されました。

今後も、社員一人一人がいきいきと働くことのできる企業であるために、社員の健康増進に取り組んでいきます。



# 女性活躍推進

女性社員が中長期的なキャリアを主体的に考えることのできる育成機会の提供を積極的に行っています。

## 女性の管理職登用状況

三井住友信託銀行は、2020年3月末までに女性管理職の課長級以上を300人とする事業主行動目標を掲げ、2018年2月1日現在、265人となっています。

女性管理職数	
執行役員部長級	2名
部長級	16名
課長級	247名
係長級	1,117名

(2018年2月1日現在)

## 女性社員割合\*



\*無期雇用社員(コース社員)の割合(2018年2月1日現在)

## 「キャリアデザイン研修」の新設

三井住友信託銀行では、転居を伴う異動のないAコース社員が自身のキャリアに向き合い、考える機会を段階的に提供するため、係長級の一步手前・係長級登用時・課長一步手前の3階層において、主体的なキャリア形成とネットワーク構築を目的とした研修を実施しています。今年度は、係長級の一步手前の研修内容について見直しを行いました。世の中の流れと、その中でさまざまなキャリアのつくり方、自分なりのリーダーシップの発揮の仕方を考え、今よりも視野を広げてより付加価値のある人材を目指せるよう、外部講師の講義や先輩女性社員の活躍事例紹介などを通じて主体的に学ぶカリキュラムに一新しました。ライフイベントによる影響を受けやすい女性社員の悩みに寄り添い、人生設計の一環としてキャリアをデザインする機会を早期に提供する取り組みを行っています。



## 外部セミナーへの派遣と役員との対話

Aコース女性社員を中心に、異業種交流による視野の拡大や自分のキャリアを客観的に見つめ直す機会として、他社との共同イベントへの派遣を推進しました。派遣にあたっては、役員も積極的に関わり、期待事項を伝えるゼミの開催や派遣プログラム内での講話などを行いました。

### 「ウーマンズ・ネットワーキング・フォーラム・イン大阪」へ参加

女性社員の活躍推進を企画し、関西の有力企業が中心となって主催される「第14回ウーマンズ・ネットワーキング・フォーラム・イン大阪2017」へ、当社社員を派遣。派遣の前には、役員と直接対話し、経営の視点について学ぶことのできる役員ゼミも行われました。



女性社員向け高倉専務ゼミ

### 三水会「輝く女性」の交流会

大阪の三井グループ6社が共同で開催した女性リーダー育成、管理職同士のネットワークづくりを目的とする交流会へ、関西圏の課長級女性社員を派遣しました。

三井住友信託銀行からは、関西圏統括役員の西野専務、D&I推進室の社外アドバイザーである遠藤佳代子氏(元日産自動車(株)ダイバーシティディベロップメントオフィス主担)も参加。

交流会の参加者へ、企業の枠を超えて、女性活躍への期待を伝える講話やアドバイスを行いました。



遠藤佳代子氏

挨拶をする西野専務

## 外部の方を講師にキャリアを考えるゼミ

新日本監査法人のシニアパートナーである鹿島おる氏をお招きし、若手の女性社員向けに、自らの働き方やこれからのキャリア形成を考えるゼミを開催しました。長く働き続ける上では、しっかりとした環境認識を持つことが大切であり、“気持ちよい緊張感”で仕事に臨むことで、自ずと未来は拓けるといったアドバイスをいただきました。



### 参加者の声

- 雲の上の方のお話を聞いても参考になることがあるのだろうか…と正直かなり気が引けましたが、仕事に対する姿勢などは見習わなければと、痛感させられました。
- 自分が人生の中でやりたいことを実現するため、考え得る最大限の準備をすることが大切なのだ実感しました。
- 何でもチャレンジして自由度を高めていく、という考え方が響きました。失敗を恐れず、今からでも頑張ろうと思います。
- たくさん悩みながら、判断・決断し、自分の未来をつかっていけたらと思いました。

## 役員と育児中の社員との座談会

法人事業の中で、女性社員が主力で働くセクションの担当役員と育児中の女性社員との座談会を実施。育児とキャリアの両立に奮闘している女性社員の声を役員が直接聞き、ライブイベントに左右されず女性がキャリアを継続していくことについて、前向きな議論が行われる場となりました。



越村専務と育児中の社員

### 参加者の声

- 後に続く後輩のためにも、「効率的に仕事をする事」を追求して、そのノウハウを継承するなど、自分の受けた恩恵をきちんと後の世代にも返していきたいと思います。
- ダイバーシティという「育児者(特に女性時短勤務者)」がフォーカスされがちですが、子育てをする男性、介護、ご自身が病気の社員など、真の多様性を見据える活動に力を注いでほしいと思います。

## PICK UP 三井住友信託銀行 大阪本店法人業務部の取り組み

奈良県に本店を置く株式会社 南都銀行様と大阪本店法人業務部の情報交換をきっかけに、外訪で営業を担当する女性が集う交流会を開催しました。近年、女性が活躍する範囲はさまざまな領域へ拡大していますが、特に外訪営業では参考とするロールモデルが少ないといった悩みを共有することから、企業の枠を超え、外訪営業で活躍する女性同士が経験を共有、率直な意見交換を行いました。同じ金融機関ゆえのシンパシーを感じることもあり、併せて各人がこれからのキャリアを広く考える機会となりました。



## PICK UP 外部への発信と対話



三井住友信託銀行の橋本社長が、外部団体が主催する女性活躍推進セミナーへパネリストとして登壇し、他社の経営者の方々とともに、さまざまな意見を交わしました。「社長が描く理想の会社とは?」という問いには、「女性の活躍という、管理職登用がフォーカスされることが多いが、一番大切なのは、本人が自分の仕事にやりがいと誇りを持っていきいきと働けること」「理想は、ジェンダーに関係なく、個々人の多様性、創造力が活かされ、全社員が夢と誇りを持って働ける会社にしていきたい」と語りました。

女性活躍推進について、会社の取り組みやトップの考えを外部へ発信していく活動についても積極的に取り組んでいきます。

# 両立支援

何らかの制約のある社員も、仕事を継続し、活躍していくことができる、多様な働き方を可能とする制度を提供しています。

## ライフイベントに左右されないキャリアの形成

### 勤務地変更制度の活用と配偶者海外転勤時の休職制度新設

三井住友信託銀行では、転居を伴う勤務地変更のないAコース社員が配偶者の転勤などの際に勤務地を変更できる制度を2016年度に導入しました。さらに、2017年7月から、**配偶者(社内、社外問わず)の海外転勤に帯同する社員について、休職を認めることとしました。性別を問わず、申請可能です。**

家庭環境に大きな負荷がかかる配偶者の海外転勤の際に、「仕事」か「家庭」か、の2択以外の選択肢を会社として提供し、**自律的なキャリア形成を支援したい**という思いからこの制度が生まれました。

国内の勤務地変更、海外転勤帯同休職制度、いずれも活用され、ライフイベントに左右されないキャリア継続の取り組みが進んでいます。

#### 利用者実績

2018年3月現在の  
国内の勤務地変更 **49名**  
2018年3月現在の  
海外転勤帯同休職制度 **7名**

### PICK UP 勤務地変更制度利用者の声

**本人が利用** 入社以来中京圏で勤務していましたが、夫の転勤に合わせて首都圏へ勤務地変更の希望を出し、異動となりました。この制度ができるまでは、夫の転勤のタイミングで退職を考えていましたが、制度を利用できたおかげで仕事を続けながら、新しい生活を始めることができました。

知り合いの少ない土地で、同僚や外訪の仕事でお会いするお客さまとの会話などから地域のことを学ぶことができ、仕事がプライベートの助けになるという嬉しい発見もありました。お客さま、新しい同僚が支えとなり、充実した毎日を送れています。

**配偶者が利用** 転勤で自分は地方、社内結婚の妻は東京勤務になっていましたが、勤務地変更が可能になったことで、どちらも仕事を続けることができます。妻は私の100倍優秀な人だと思っていますが、この制度がなければ、おそらく彼女が仕事を辞めていたと思います。このような制度ができたことに、感謝しています。

### 育児休業者の円滑な復職支援

#### メールマガジンの発信

三井住友信託銀行では、育児休業中の社員へ月に1度メールマガジンを発信し、会社情報の提供を開始しました。休業中も会社との接点を持つ機会を提供し、スムーズな職場復帰を支援しています。



#### 育児休業者向けセミナー開催

女性社員が主力として働く個人トータルソリューション事業では、東京と大阪の2カ所で、復帰を控える育児休業中の社員向けのセミナーを新たに実施しました。休業中に生じた会社の変化の説明に、真剣に耳を傾ける社員の姿がありました。

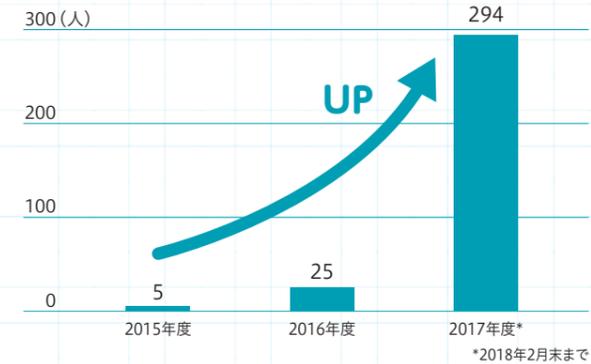


## ワークとライフの調和を目指して

### 男性社員の育児休業取得推進

働き方改革宣言の中のテーマの一つ、「多様な働き方とワークライフバランスの実現」の取り組みとして、三井住友信託銀行では、男性社員の育児休業取得100%を目標としました。**男性社員が家庭機能の一部を担うことを当然と考える風土の醸成や、会社以外の場所での気づき、社会の変化を感じるきっかけづくりとして、全社で推進しています。**

#### 育児休業取得者数(男性社員)



### 家族参観

三井住友信託銀行では、社員の家族を職場に招待する「家族参観日」を毎年実施しています。子供たちに、働く親や大人の姿を見てもらうことで、普段馴染みの薄い銀行・金融経済への理解を深めるとともに、**親の職場、仕事内容に触れることで「社会で働く」ということについて、家族で考える機会を提供しています。**本店ビルでのプログラムの中には、**子供たちが社長と名刺交換をする場もあり、会社全体で、社員の家族の絆を深めるイベントに取り組んでいます。**



参観家族の中には、会社を休んで子供と参観したパパの姿もありました。

### 介護セミナーの地方開催、体験社員の情報交換会を初実施

社員の介護への理解を深めるため、昨年度首都圏で開催した「仕事と介護の両立セミナー」を中京圏と関西圏で従業員組合と共催で行いました。また、社員が実際の介護経験について語り合う「介護に関する社員同士の情報交換会」を新たに実施し、介護社員同士のネットワークづくりをはかりました。



社員同士の情報交換会



中京圏・関西圏のセミナー

### PICK UP 名古屋営業部・名古屋栄支店の取り組み

#### 「D&I推進チーム」を自発的に立ち上げ

名古屋営業部は、部内のコミュニケーションを円滑にし、何らかの制約のある人も働きやすい環境を整えるため、店部独自の活動として、D&I推進チームを立ち上げました。活動するにあたり、まずは皆に身近な「介護」と「育児」の二つのテーマに絞り、定期的に部内全員へのメール発信と店部ポスター掲示を行う活動をしています。



#### 推進チームメンバーの声

この活動を通じて、今まで以上に課・室をまたいだコミュニケーションを取りやすくなったと感じます。発信を行う際、制度の紹介と併せて、店部メンバーへのインタビューを必ず載せています。会社の規程を読んでいるだけでは味気なく、興味も持ちづらいですが、身近な人の個々のストーリーの中で示していけば、その人自身にも興味を持ってコミュニケーションが生まれます。D&I推進の取り組みが、円滑な店部運営につながるのではないかと考えています。

# 人権・LGBTへの理解促進

三井住友トラスト・グループでは、「社会的責任に関する基本方針」を構成する要素の一つとして「人権方針」を定めており、持続可能な社会の構築を目指すとともに、企業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重しています。

三井住友信託銀行では、職場内人権啓発研修をはじめ、新人研修や各種階層別研修においても啓発活動を継続的に実施し、今期は、役員会において人事担当役員による人権啓発の取り組みも行いました。また、グループ関係会社からの要望に応じた各種研修にも講師を派遣し、グループ全体への周知・啓発をはかっています。

## LGBTへの取り組み

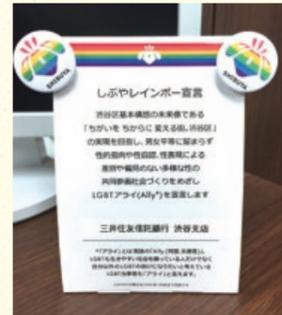
LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体のwwP(work with Pride)が運営する、LGBTなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価「PRIDE指標」において、三井住友信託銀行が最高評価の「ゴールド」を受賞しました。



また、2018年1月から、同性婚の社員に対して結婚休暇利用を可能とする制度改定を行いました。そのほか、お客さま向けのサービスとして、住宅ローンにおいて三井住友信託銀行が指定する公正証書などをご提出いただくことで、同性パートナーを配偶者とみなしてご利用いただけるお取り扱いとしました。

## PICK UP 三井住友信託銀行 渋谷支店の取り組み

渋谷支店では、渋谷区が一定条件を満たす区内のLGBTアライ事業所へ交付している「しずやレインボー宣言」POPの支店への設置を申し出し、店頭に掲示しています。支店のLGBTへの理解と支援の思いを可視化する取り組みを推進しています。



# 障がい者の活躍促進

三井住友信託銀行では、障がいのある人も、職場の一員としてやりがいを持って輝きながら働くことを目指しています。お客さまと接する営業店や本部の事務業務など、障がいのある人が仲間として働く場所が増えています。

また、働き出した後の悩みや要望などに応えるため、入社後の本人との面談にも力を入れています。面談から得た気づきを、ハード・ソフト両面から、より働きやすい職場環境の整備などにつなげています。



## PICK UP 新宿支店で働く社員の声

新宿支店でロビーアテンダントと事務支援業務を行っています。お客さまへのスムーズなご案内や快適にお過ごしいただける空間づくり、また窓口担当者とお客さまをつなぐ懸け橋となり、双方からの「ありがとう」の言葉にやりがいを感じています。聴覚の障がいのために苦手とする作業も気軽に相談でき、周囲の理解・サポートも十分な職場環境です。障がいがあることを忘れるほどに充実した毎日を送っています。



ロビーアテンダント 大石さん

# グローバル人材の活躍推進

## 三井住友トラスト・ホールディングスの海外ネットワーク

三井住友トラスト・ホールディングスは世界の主要な市場に拠点を展開するとともに、現地金融機関や運用機関などの提携・連携を通じて、グローバルなプレゼンスの拡大に努めています。

(2017年12月末現在)



## 三井住友信託銀行の取り組み

三井住友信託銀行は、海外支店・現地法人、グループ海外拠点に加え、現地有力金融機関などとの業務提携により、グローバルネットワークを拡大しています。欧州全域をカバーするロンドン支店では、シッフファイナンスなどのプロダクト案件も数多く取り扱っています。北米・南米地区の統括銀行拠点のニューヨーク支店では、通常の受与信業務のほか、プロジェクトファイナンスにも積極的に対応しています。さらに、経済成長が著しいアジアを重要な戦略拠点として位置付け、旗艦店のシンガポール支店、上海支店、香港支店、そして泰国三井住友信託銀行を加えた4拠点体制で、現地有力パートナーとの提携を推進しています。グローバル人材が活躍する会社であるために、三井住友信託銀行では、それぞれの文化を尊重し、受け入れる職場風土の醸成に取り組んでいます。

## 異文化コミュニケーション研修

日本に配属された海外採用新入社員との円滑なコミュニケーション促進を図るため、新入社員が配属された部署の上司

などを対象とした、異文化コミュニケーション研修を実施しました。日本と他国の文化・習慣の違いを比較し、多様な文化(価値観・習慣など)があることを知り、仕事上で起こりやすい異文化間の誤解やトラブルを回避するためのコミュニケーションスタイルを浸透させる取り組みを行っています。

## Global Networking Programの実施

三井住友信託銀行では、年に1回、各海外拠点のナショナルスタッフのマネージャー・マネージャー候補者を対象とした研修(Global Networking Program)を日本で実施しています。プログラムの中では、経営理念や会社の目指す方向について理解を深め、参加者同士、国を超えたコミュニケーション、ネットワークを構築する機会を提供しています。また、橋本社長がサプライズで登壇し、直接、グローバルビジネス推進の一端を担うナショナルスタッフへの期待を力強く伝えました。



# 三井住友トラスト・グループのD&I推進の取り組み

PICK UP

三井住友トラスト・グループでは、  
グループのD&I推進の方針を共有し、各社で取り組みを進めています。

## 取り組み 01

### 日興アセットマネジメント

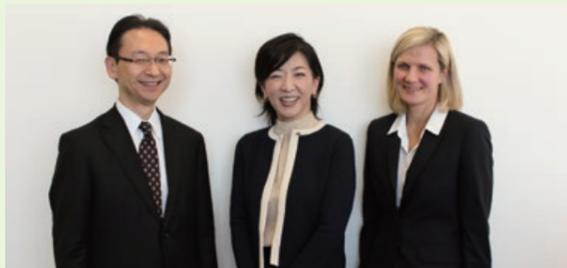
#### D&Iプログラム

日興アセットマネジメントでは、副社長をD&Iヘッドとして、社内にてD&I推進のワーキング・グループを立ち上げました。

以前から、自発的にD&Iについて考えるグループが社内にてあり、ボトムアップでD&I推進の重要性を社内へ浸透させてきました。今回、その取り組みを経営がコミットする「D&Iプログラム」へ発展させ、女性活躍を推進するJapan Women's Group、Global Women's GroupおよびLGBT Working Groupにカテゴリー分けし、それぞれのテーマに関心のある社員を募り、社員自らの意思で参加をするワーキング・グループで活動しています。

#### Japan Women's Groupの取り組み

ジャパン・ウィメンズ・グループでは、男性、女性の社員が立候補してリーダーに任命され、全社的な課題を発見するため、海外の拠点も含む全社員に向けてアンケートを実施しました。アンケートは、女性として当社で働くことへの満足度、出産などのライフイベントや女性特有の問題が起こったときの上司の対応にどの程度満足しているか、などの質問とともに、女性だけでなく男性からもコメントを自由に述べてもらう形式を取り、国内外、性別を問わず200人以上からフィードバックが集まりました。アンケートの結果をワーキング・グループで議論し、社員からの意見を吸い上げる体制や研修などについて提言を行う予定です。



(左から) ジャパン・ウィメンズ・グループ共同リーダーの面川秀之氏・小阪理香氏  
D&Iプログラムのアドヴォケートのステファニー・ドゥルーズ氏  
Japan Women's Groupは多様なメンバーで構成され、女性の活躍に必要な活動を多面的に検討しています。

#### LGBT Working Groupの取り組み

LGBTワーキング・グループでは、LGBTに関する情報や、LGBTを支援するイベントやワーキング・グループの活動内容をイントラネットで取り上げ、LGBTについての理解醸成を図る啓発活動を行っています。また、LGBTコミュニティを取り巻く課題への意識向上を目指し、金融関連企業で働くLGBT社員がより働きやすい職場環境の整備を支援する団体「LGBTファイナンス」にオフィシャルメンバーとして加盟しました。さらに、外部からスピーカーを招いての勉強会の開催、レインボーマークのステッカーを配布し、当事者および「アライ(支援者)」を表明する社員を社内にて顕在化する取り組みも実施。多様性を尊重し、社員がより自分らしく働ける職場環境づくりを目指しています。



LGBTのランチ勉強会を開催

#### 障がい者の活躍推進

#### 障がい者アスリートの支援

日興アセットマネジメントには、ウィルチェアーラグビー日本代表の強化指定選手2名が社員として勤務しています。多様な人材を積極的に登用し、社内のダイバーシティを推進するとともに、日本ウィルチェアーラグビー連盟オフィシャルサポーターとして、障がい者アスリートとウィルチェアーラグビーの社会的認知を広めるための支援も行っています。



## 取り組み 02

### 三井住友トラスト・ビジネスサービス

#### 「えるぼし」に認定

三井住友トラスト・グループの事務などの委託を受ける三井住友トラスト・ビジネスサービスは、女性が活躍する企業認定である「えるぼし」に、グループの中で先駆けて認定されました。



登用を見据えた女性社員の育成、時短社員でもマネジメントを担える仕組みづくりに早くから会社を挙げて取り組み、課長級に占める女性比率50% (2018年1月末現在)と、多くの女性が活躍しています。

#### LGBT勉強会実施

三井住友トラスト・ビジネスサービスでは、グループの人権・LGBT対応方針を受け、社長から部長級までのマネジメント層が参加するLGBTの勉強会を実施しました。今後、相談窓口設置や福利厚生制度への対応など、三井住友トラスト・グループの一員として、人権・LGBTへ取り組みを進めていきます。



## 取り組み 04

### 三井住友信託銀行 岐阜支店

#### 「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」に認定

岐阜県が主催する、従業員のワークライフバランスや、女性の活躍推進などに先進的に取り組む企業・団体を認定する「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として、三井住友信託銀行の岐阜支店が認定されました。

D&I推進を重視する社会の環境変化を支店として認識し、支店独自の発案で県が主催する認定制度へ応募、認定に至りました。応募活動とおして、店舗メンバーのD&I推進への理解がさらに深まる好循環にもなり、制度認定アドバイザーも務める渥美由喜氏(東レ経営研究所・内閣府地域働き方改革支援チーム委員)を講師として招聘し、支店社員向けの勉強会も実施しました。



## 取り組み 03

### 三井住友トラスト・キャリアパートナーズ

#### 手話での朝礼

三井住友トラスト・グループの研修事業などを担う三井住友トラスト・キャリアパートナーズでは、聴覚に障がいのある社員が、職場の一員として働いています。

毎朝行うミーティングの最後の挨拶には、手話を取り入れています。これは、D&Iをこたさら意識したものではなく、自然体で以前から行っており、日々の行動・習慣にすることで、「一緒に働く仲間とのコミュニケーション手段の一つ」「特別なものではない」という意識を皆で共有できています。

日常化・習慣化の工夫で、社内のさまざまなハードルを取り除くことができる良い例にもなっています。



研修事業部の浅井さん(左)と星さん(右)。聴覚に障がいのある浅井さんと日常的に手話や筆談で会話しています。

# 私たちができること

個々の社員が考えるダイバーシティ&インクルージョン!



周りの人への気遣いや  
声かけをもっと積極的に

## 助川 みずき

三井住友信託銀行 不動産事業

育児中の先輩社員との会話で、繁忙期はどうしても時間に帰れない、という話を聞きました。遅くまでバリバリ働いていた別の先輩社員が、実は病気の第一子と産後間もない妻・第二子がいて大変な時期を過ごしていたことを、あとから知ったこともありました。周りの人の家庭やプライベートの事情は、日常業務では知りえないことが多く、気付かないままになってしまうことを痛感しました。見える範囲でも、気付けて支えられることはたくさんあると思うので、周りの人をもっと気遣い、積極的に声かけをして、最大限、力になりたいと思います。



仲間の業務をよく聞き、よく知る

## 吉田 陽祐

三井住友信託銀行 証券代行事業

D&I推進のために、「働き方改革」は欠かせない要素です。私は証券代行部企画チーム、D&I推進室、デジタルトランスフォーメーション推進PTを兼務しており、これらの業務の融合は働き方改革に直結するものと考えています。これらを有機的に結び付け、働き方改革を促すためには、現在業務のフロー、それに携わる方の意識(課題)を正しく知る必要があります。回り道のようにも見えますが、仲間と多くコミュニケーションをとり、業務をよく知ることが事業内の働き方改革を進める一助になると考え、これらを実践していきます。



ギャップがあることを理解した上で、  
積極的に対話します

## 酒井 都

三井住友信託銀行 マーケット事業

共働き世帯・介護世帯の増加により、「いつでも・どこでも・どんな仕事でも」対応できる無制約社員は減り、何らかの制約のある社員が増えています。会社が持続的に成長していくためには、自分や周囲の制約(=変えられないもの)の中で最大限にパフォーマンスをあげる(=やり方次第・意識次第で変えられるもの)が必要だと考えました。「働き方」に対する考え方については世代や個人の人環境でギャップがあるのは当然のこと、と理解した上で、社員の相互理解とチーム力向上のため、積極的に対話していきたいと思っています。



いろいろと多様であることは、信託のみならず  
信念は、それを活かしているお店であること

## 谷口 佳充

三井住友信託銀行 上野支店

社会の一員として、いろいろな状況があることは、当たり前のことと思っています。またこうした多様な要素を活かす知恵を生み出そうとする力こそが、信託のみならずであると考えます。職場では勤務に制約のある社員が近年増えていますが、ハンディと思わず、今はまだない手段を編み出し、実践することに手応えを感じる者も多くなりました。試行錯誤しつつも、次につながっていく力を持つ、お客さまにとって「いい信託のお店」を全員で目指しています。



いろいろなチャレンジは、可能性を広げる  
未知を知る楽しさのきっかけを、提供したい

## 篠永 正徳

三井住友信託銀行 大阪本店法人業務部

いろいろとチャレンジ...と言えば聞こえはカッコよいですが、経験したことがない領域に足を踏み入れるときは、誰でも不安なものです。辺りを見回して自分と同じような人がいなければ、なおさら心細いでしょう。ただ、苦勞して汗をかいている人は、本人も無意識のうちに、たくさんの有形無形のつながりを構築していると思います。女性の活躍推進も同じように感じる場面が多くなりました。機会を拓き、不安は受け止め・支える環境の提供を心掛けたいと思っています。



どうせできないから無駄、  
ではなく失敗してもやってみよう

## 先崎 美和

三井住友トラスト・パナソニックファイナンス 人事部

ここ最近、「女性活躍」「働き方改革」という言葉をよく耳にしますが、私自身まったく他人事のように思っていた中で、当社にも「女性活躍推進プロジェクトチーム」が発足し、そのメンバーに選ばれました。プロジェクトを進めていく中でふと気がつく「どうせできないから無駄だと思うのではなく、失敗してもやってみよう」というプラスの発想に転じている前向きな自分がいました。このプロジェクトへの参加はとてもいい経験となり、現在の業務・人との会話の上でも役立つものとなっています。発想の転換・前向きになると意識改革が、職場・会社を変えていくことにつながるのではないかと思います。



D&I推進で、個々人の力、  
および組織力の強化を目指します!

## 萩原 健一

三井住友信託銀行 岐阜支店

お客さまの多様なニーズを理解し、お客さまと一緒に考え、解決策を提案していくといった当社ビジネスモデルとD&Iに対する取り組みは通じる点があると感じています。その実践には、自らを含めて道半ばの状況ですが、支店の所属員全体でD&Iについて考え、取り組んでいくことは、個々人や組織が抱える課題の解決に向けて大きなきっかけとなると考えます。個人がD&I推進へ理解を深め、実践することを通じ、個人の人、および組織力を強化し、さらに地域やお客さまへも良い還元をしていきたいと思っています。



個々の働き方を尊重できるカルチャーづくりに  
積極的に貢献したい

## 山口 朋子

日興アセットマネジメント 東京人事部

日興アセットマネジメントの人事部でD&I推進に関わる中で、社内で、育児・介護・体や心の障がい・LGBTなどで悩み、遠慮し、実はサポートを必要とする人が、意外にも多いことに気がきました。でもこの気付きは、自分に、「会社に発展の余地がある・もっと良くになれる」ことを改めて教えてくれるきっかけになりました。人事部でD&I推進に関わる立場にいるからこそ、個々の働き方を尊重できるカルチャーづくりに積極的に貢献したいと思うようになりました。