



三井住友トラスト・ホールディングス
SUMITOMO MITSUI TRUST HOLDINGS

Diversity & Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ & インクルージョンは 当グループの経営理念や ビジネスモデルそのものです。

三井住友トラスト・ホールディングス
取締役執行役社長 大久保 哲夫



三井住友トラスト・グループのDNAとしての ダイバーシティ & インクルージョン

三井住友トラスト・グループは、2011年のグループ発足時に策定した経営理念(ミッション)の一つに、「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てる職場を提供する」ことを掲げています。また、本邦唯一の信託銀行グループである当グループの強みは、お客さまのさまざまなニーズに対して、多彩な人材の創造力と、幅広い機能・業務から生み出されるトータルソリューションを、迅速かつ的確にご提供できることに考えています。その意味で「多様な社員の相互作用で独自の付加価値を創出する」というダイバーシティ & インクルージョンの概念は、まさに私たちのDNAであるといえます。

国内外の経済・金融環境が不透明感を増すなか、

デジタル化の進展といった社会構造の変化を受け、金融業界はかつてない歴史的転換点に立っています。また、「人生100年時代」といわれるように、少子高齢化や社会の成熟化が進んだことで、お客さまのニーズや社会的課題は今まで以上に多様化・複雑化していくことが予想されます。

当グループは、「迅速かつ的確なトータルソリューションの提供」という強みを生かすことで、これらの新たなニーズ・課題にしっかりと応えし、お客さまのベストパートナーとして選ばれる信託銀行グループの実現を目指しています。その実現のために、ダイバーシティ & インクルージョンは必須の取り組みであり、グループを挙げて全力で取り組んでまいります。

重点取組事項

三井住友トラスト・グループは、以下のテーマを重点取り組み項目とし、グループ各社の状況にあった推進に取り組んでいます。



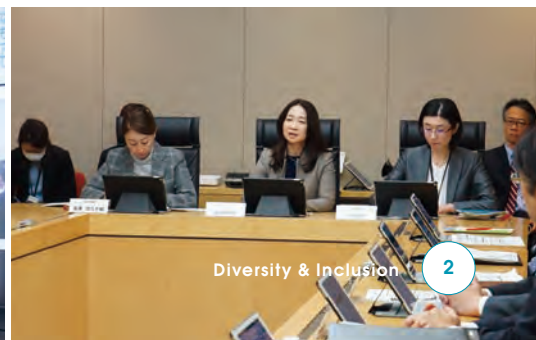
推進体制

2016年10月にグループの中核会社である三井住友信託銀行に、そして翌年10月、三井住友トラスト・ホールディングスにダイバーシティ&インクルージョン（以下、「D&I」）推進室を設置しグループでの取り組みを強化しています。また、四半期に一度、年4回D&I

推進委員会を開催、人事部統括役員、経営企画部統括役員、業務管理部統括役員がメンバーとなり、D&I推進についてのディスカッションを行っています。

また、グループ会社からゲストスピーカーが参加し、各社のD&I推進の取り組みを共有しています。

～ D&I 推進委員会 ～



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。

三井住友信託銀行
取締役社長 橋本 勝



— 三井住友信託銀行にD&I推進室ができて2年半がたちました。

信託銀行の最も重要な資産は、創業から現在に至るまで、一貫して「人材」です。

当社は創業以来、お客さまや社会のニーズの変化に沿って、新たなビジネスをつくりながら発展してきた歴史があります。

現在、デジタル技術の急速な進化や、労働人口の減少、働き方・ライフスタイルの多様化など、社会構造も大きく変化しつつあり、個人・法人を問わず、お客さまのニーズも今まで以上に多様化・高度化していくものと思われます。

社員一人一人が、お客さまが何を望んでいるかを見極め、それにふさわしい価値の提供を、自らの頭で考え抜くことが、今後一層大切になります。

そして一人一人が考え抜いた意見やアイデアを、年次や役職に捉われず議論し深化させてこそ、お客さまや投資家などのステークホルダーに“本物”の価値を提供し、評価を受け続けることができると考えます。

そのためには、多様性を受容し、多様な人材が活躍できる風土醸成、働く環境の整備が必要になります。2016年10月にD&I推進室を立ち上げ、この2年半、社員の声に耳を傾けながら、さまざまな施策に取り組んで

きました。女性社員が離職するきっかけになることの多かった配偶者の海外転勤時の休職制度の導入や、男性社員の働き方への意識を変えるため、男性育児休業取得率100%を目標とするなど、時代や環境の変化に合わせ、社員が多様な働き方をすることをサポートする取り組みを経営のコミットメントとして進めました。新しい風土の醸成には、経営として制度などを整えることも大切ですし、社員一人一人の意識を変えていくことも必要です。

D&Iは簡単に浸透していくものではないと思いますが、店部を訪れた際、店部独自のアイデアでD&Iに関する情報発信をしている様子を見かけるにつけ、社内に定着してきたと感じる機会も増えてきました。引き続き、経営としてD&I推進に取り組んでいきたいと思っています。

— 今後さらに注力していきたいテーマは？

私自身の価値観として、「個の活躍を大切にしたい」という想いがあります。イクボス宣言でも述べている通り、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積極的に応援しています。また、女性も男性も何らかの制約やハンディを持って働く人も、いきいきとやりがいを持って働くことのできる職場環境の整備は、引き続き推進していきます。

2017年5月には三井住友トラスト・ホールディングス

と共同で「働き方改革宣言」を制定し、未来に向かって全ての社員がいきいきと働くことのできる会社であるために、「働き方改革」と「健康経営」の推進も行っています。

いきいきと長く働いていくために大切なことは、それぞれが「やりがい」を持ち、安心して働けること、そして心身が健康であることだと思っています。休暇取得の推奨、AIやRPAを活用した効率化による時間外労働削減を引き続き推進し、また、一時的に健康上の問題が生じて、治療しながら安心して働ける職場環境づくりにも取り組んでいきたいと思っています。

「多様な人材の活躍推進」の中で、注力してきた女性社員の活躍についても、引き続き力を入れていきます。当社には優秀な女性社員がたくさんいます。彼女たちが能力を十分に発揮していくために、柔軟な働き方や場所の選択肢を増やす取り組みや、育成・成長につながる経験の機会を会社として積極的に提供していきたいと考えています。

さらに、ダイバーシティの先にあるインクルージョンを社員が実感できる機会を増やしていきたいと思っています。2018年度に実施した社員による新事業・新業務提案のための企画である「未来創造フェスティバル」では、若手から中堅社員、財務コンサルタント、アソシエイト社員など多様な層から200件を超える応募がありました。いろいろな社員が当社の未来を考え、それぞれの経験や立場から得た気づきを生かして、今までにない新しい提案を会社に対して行うというこの取り組みは、インクルージョンの一つの形だと思っています。

お客さまの「ベストパートナー」であるためには、何よりもお客さまのニーズに寄り添うことが大切ですが、時代や経済環境の変化によって、必要とされるソリューションも変わってきます。お客さまにとって最適なソリューションを提供し続ける会社であるために、多様な意見やアイデアが意思決定の過程にあり、新しいビジネスモデルに反映されていく仕組みづくりをしつかりと社内に根付かせていきたいと思っています。

D&I 推進・働き方改革への取り組みに対しての外部評価

D&I 推進、働き方改革への着実な取り組みに対して、外部からの評価もいただいております。

三井住友トラスト・ホールディングス



2019年3月
経済産業省・東京証券取引所より
「準なでしこ銘柄」に選定



2019
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500
2019年2月
経済産業省・日本健康会議より
「健康経営優良法人～ホワイト500～」
に2年続けて認定



2019年1月
Bloomberg社より
「2019 プルーフバーグ
男女平等指数」に選定

三井住友信託銀行



2019年3月
経済産業省より
「新・ダイバーシティ
経営企業100選」を受賞



2019年2月
厚生労働省より
「プラチナくるみん」に認定



2018年10月
wwP(work with Pride)より
「PRIDE指標」の
「ゴールド」を2年続けて受賞

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

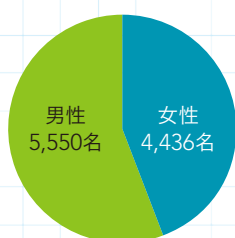
三井住友信託銀行は、2020年3月末までに女性管理職の課長級以上を300人とする一般事業主行動計画を掲げ、2019年2月1日現在、284人となっています。

女性管理職数

	2019年2月
執行役員部長級	2名
部長級	21名
課長級	261名
係長級	1,149名

(2019年2月1日現在)

女性社員割合*



*コース社員の割合
(2019年2月1日現在)

目標を参加者全員が宣言しました。将来のキャリアを自らイメージするための有意義な場となりました。

新任主任研修のカリキュラムの見直し

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・課長級の一步手前の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。2018年度は、係長級である主任登用時の研修カリキュラムの一部見直ししました。『女性の活躍』とはどういうことなのか」「女性の活躍が当たり前のことになるためには何が必要なのか」といったテーマをグループでディスカッションするプログラムを加え、将来的に課長級以上の登用が期待される社員自身に、改めて考えてもらう機会としました。

また、本研修では三井住友信託銀行の橋本社長が講話を行い、「キャリアの早い段階から経営の目線を持つことの大切さやビジネスモデルの変革に主体的に関わってほしい」といった期待を、参加者に伝えました。

他社との交流会の取り組み

視野拡大、社外ネットワークづくりを目的に、他社女性社員との交流会を実施しています。2018年度は新たな試みとして、お



野口常務による講話

取引先の生命保険会社様と3回にわたる交流会を実施しました。キャリアについて考える講義や、当社役員から仕事・人生の向き合い方についての講話を受けた後、最終回では「ありたい自分」を考え、そのために取り組む2019年度の



新任主任研修の参加者の感想

- 日常業務の中では時間をとって学べないことをカリキュラムに取り込んでいて、大変意義のある研修でした。
- 管理職のダイバーシティが進むことで、さまざまな考え方が意思決定に反映されるという話が興味深かった。
- 社長が研修の場にお越しになり、直接メッセージをくださったことに、会社の本気度と私たちへの期待を感じました。経営側の立場に立った考え方と振る舞いを実践していきたいと思います。
- 社長から会社の理念、経営戦略、方針だけではなく、社員一人一人の意識改革と女性社員への期待・役割を丁寧に直接伝えていただき、大変ありがたかったです。



役員との対話

三井住友信託銀行では、役員自らが女性社員の育成に関わる活動に積極的に取り組んでいます。

女性社員向け役員ゼミの定期開催に加え、性別、年齢を問わず任意に参加可能な役員ゼミも実施しています。

PickUp

役員の社員育成への取り組み

⇒ 若手から中堅までの女性社員向けにゼミを開催



高倉専務

⇒ 若手女性社員との座談会を実施



越村専務

⇒ 関西圏で実施している各種交流会に参加した女性社員向けに講話



西野専務

⇒ 担当事業の社員向けに性別、年齢を問わない任意参加のゼミを開催



井谷常務

※役職は2019年3月時点のものを記載

執行役員会議でD&Iをテーマとした講演を実施

執行役員以上の役員・監査役・社外取締役・社外監査役が参加する会議において、三井住友トラスト・ホールディングスの河本取締役(前全日本空輸株式会社取締役専務執行役員、現株式会社ANA総合研究所代表取締役副社長)が講師となり「考えようダイバーシティ」と題する講演を行いました。SDGs・女性活躍推進の取り組みに対する社会の最新の動向や、D&Iをはぐくむ仕組みと意識、前職であるANA時代のご自身のご経験や同社の取り組みについてお話しされ、多くの役員が熱心に耳を傾けました。



女性社員の管理職登用を見据えたパイプラインづくり

女性社員の管理職登用を見据えたローテーションや育成モデルを可視化し、より計画的な育成を図るため、各事業が主体となって「女性社員育成のためのパイプラインモデル」を策定しています。これは、各事業の特性・状況に応じて女性活躍の場の拡充や機会創出、育成に取り組み、安定的な管理職の輩出を目指すためのものです。また、事業統括部長自らが直接女性社員と対話し、管理職登用に対する不安や必要とするサポートに耳を傾け改善につなげる取り組みや、事業内の女性社員同士が業務を超えて交流する機会を設けることで視野を広げモチベーションアップを図る取り組みも行っています。

PickUp

不動産事業の取り組み

不動産事業では、異なる拠点・部署に在籍する若手～中堅Aコース社員がメンバーとなり、事業内の業務を紹介する動画を作成しました。普段業務上では接点のない社員同士の交流に加え、事業全体への理解を深め、将来のキャリアパスのイメージを広げる機会となりました。2班に分かれて作成した動画の試写会には、不動産事業の統括部長も参加し、取り組みに対する講評を行いました。



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、
「多様な働き方とワークライフバランスの実現」を目指して、職場環境の整備を進めています。

イクボス・マネジメント推進の取り組み

全国の次長クラスが集まる会議で イクボス講演会を実施

2017年11月に、三井住友トラスト・ホールディングスの大久保社長がNPO 法人ファザーリング・ジャパン(以下、「FJ」)の主催する「イクボス企業同盟」に加盟し、グループでイクボス推進に取り組む方針を明確化しました。イクボスとは、部下の私生活とキャリアを応援し、自らもワークライフバランスを満喫しながら、組織の目標(利益等)達成に強い責任感を持ち、そして、部下や次世代、社会を育てるマネジメントを指します。

三井住友信託銀行では、これまでイクボス・マネジメントを推進するにあたり、課長クラスを対象とした研修の中でFJ理事の川島高之氏を講師に「イクボス講演会」を実施してきました。今回新たに、各店部の次長クラスが全国から集まる人事担当者会議においても、同氏による「イクボス講演会」を実施し、イクボス・マネジメントのさらなる社内への浸透を図りました。今後も、ミドルマネジメントと店部経営層がより一体感を持ってイクボス・マネジメントを推進していく体制を整えていきます。

PickUp

イクボス宣言

グループで第一号としてイクボス宣言をした橋本社長に続き、2018年度は三井住友信託銀行のD&I推進委員会の委員長を務める人事部統括役員やメンバーである事業統括部長を中心に、イクボス宣言を行いました。

～イクボス宣言の社員への共有～

イクボス宣言は
社内のイントラネットへ掲載されています。
宣言写真と一緒に、それぞれの宣言に込めた想いや
背景などが社員に共有されています！



リフレッシュ休暇・有給休暇の取得推進

三井住友信託銀行では、多様な働き方とワークライフバランスの実現を推進する働き方改革の取り組みの中で、有給休暇の取得推進活動を行っています。従来、休暇の取得状況にはばらつきがあり、マネジメントや業務の中核を担う社員ほど休暇を取得し難くなっている現状がありました。そこで、社員全員が、リフレッシュ休暇を含めた有給休暇の計画的な取得をすることを目標に、店部の人事

担当者への取得推進の働きかけや社員向けのニュース発信などで啓発活動を行い、全社的な取得意識の向上を図っています。

コース社員・常勤アソシエイト社員の有給休暇取得平均日数*

2016年度	2017年度
15.2日	16.3日

*リフレッシュ休暇・連続休暇含む

両立をサポートする取り組み

育児休業者向けセミナーの開催

復帰を控える育児休業中の社員を対象に、外部講師を招いたセミナーを新たに開催しました。両立への不安を和らげ前向きな気持ちで職場復帰するためのサポートと、同じ環境にいる社員同士の情報交換・ネットワーキングを目的として開催したものです。任意参加の自己啓発セミナーでしたが、多くの社員の参加がありました。

グループワークでは、それぞれの社員が明るく、そして真剣に、「仕事」「家庭」「自分自身」に関して、両立に向けてどのような工夫をしていくかのアイデアを積極的に出し合い、共有の場としました。



育児休業者向けセミナー 参加者の感想

- 復職は大変だと思いますが、いろいろ準備をして明るく前向きに頑張ろうと思いました。とてもワクワクしています。
- 復職に対しての漠然とした不安は、目の前のできることを一つずつやっていこうというスタンスがあれば小さくなっていくように感じました。
- 「なぜ自分は働くのか」という普段忙しくて考えない根本的なことを振り返る機会になりました。



株式会社 wiwiw 平松容見子氏による講義

介護セミナー・介護についての 電話相談会の開催

従業員組合と共同で「仕事と介護の両立セミナー」を開催しました。東京では3回目のセミナー開催となりますが、今回は定員100名のところ、120名を超える申し込みがあり、社員の介護への関心の高まりが感じられました。また、今回は新たにセミナー参加が難しい社員向けに電話相談会も実施し、全国の社員から多くの相談が寄せられました。さらに、社員向けのイントラネットに、介護中の社員が利用可能な制度や必要な情報を案内する専用のサイトの開設も行い、仕事と介護の両立に向けた環境整備に取り組みました。



介護セミナー参加者の感想

- 基礎知識が全くない状態で参加したため全ての情報が大変有意義でした。また、不必要な危機感を煽るのではなく実務的な対策を教えてもらえてよかったです。
- ちょうどケアマネージャーと相談しているところだったので、会社の制度があることが分かり、今後利用を検討してみようと思うだけで、気が楽になりました。
- このような話は聞いたことがなかったのでとても有効でした。豊かな経験から具体的なお話を聞くことができ、自分だったらと想像することができました。



PickUp

両立を支援する制度を新設

企業主導型保育園の導入

株式会社ニチイ学館と企業主導型保育園の利用契約を締結し、同社が運営する保育園ニチイキッズが全国で利用可能となりました。育児休業から円滑な復帰をするためのサポートを図っています。

テレワーク制度の導入

介護や育児との両立、また生産性の向上などを目的として、テレワークを導入しました。両立社員だけでなく、アソシエイト社員を含む全ての社員を対象とした制度となり、柔軟な働き方をサポートしています。



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。「人権方針」にはLGBTに対する差別の禁止文言も明記しています。

～2年連続で「PRIDE 指標」 最高評価の「ゴールド」を受賞～

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「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2017年度に引き続き、2018年度も受賞しました。

～人権週間の取り組み～

三井住友トラスト・グループでは、人権週間にあわせて一般社団法人全国銀行協会(以下、「全銀協」)および東京

人権啓発企業連絡会が募集する人権啓発標語への参加をグループ会社の社員に呼びかけ、人権について考える機会としています。毎年、自らの会社を代表する標語を各社に推薦してもらい、グループとして応募しています。2018年には三井住友信託銀行プライベートバンキング部長の関本氏が全銀協の優秀賞に、2019年には不動産カストディ部の鎌谷氏が最優秀賞に選出され、2年連続で入賞しています。

～最優秀賞の鎌谷氏の受賞スピーチより～

「男らしく?女らしく?
『あなた』らしくで良いんじゃない?」

自分自身が「どうありたいのか」は、決して他人から強制されるべきことではありません。LGBTの方もそうでない方も、「男らしさ」「女らしさ」だけでなく広く「自分自身のあり方」を認め合い、「あなたらしくで良いんじゃない?」と気軽に認め合い、誰もが生き辛さを感じない会社や社会づくりのきっかけとなればとの思いから、この標語を応募させていただきました。



障がい者の活躍推進

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で、障がいのある人が仲間として働いています。

～定期面談の実施～

働き出した後の悩みや要望などに応えるため、入社後の1～2カ月後に実施する入社後面談に加え、2018年度からは職場の働きやすさなどについての意見を店部に訪問して聞く定期面談を開始しました。こうした面談で出た意見をもとに、ハード・ソフト両面から、より働きやすい職場



府中研修所

環境の整備などにつなげています。2018年度には、障がいのある人がより研修に参加しやすくなるよう研修所

を大規模改修し、バリアフリー化や「だれでもトイレ」の設置を行いました。

～全社員向けの研修実施～

障がい者理解の促進を目的に、2018年度は全社員向けに職場内研修を実施し、「社会モデル」における障がいの考え方^{*}や合理的配慮による改善事例などについて学び、理解を深める機会としました。

※障がいについて、医学的な心身の機能の障がいを指すものではなく、社会におけるさまざまな障壁(社会的障壁)との相互作用によって生じるものとする考え方



障がい者雇用

雇用率 **2.21%**



銀行の本支店で働く障がいを持つ社員数

103店部で **217名**

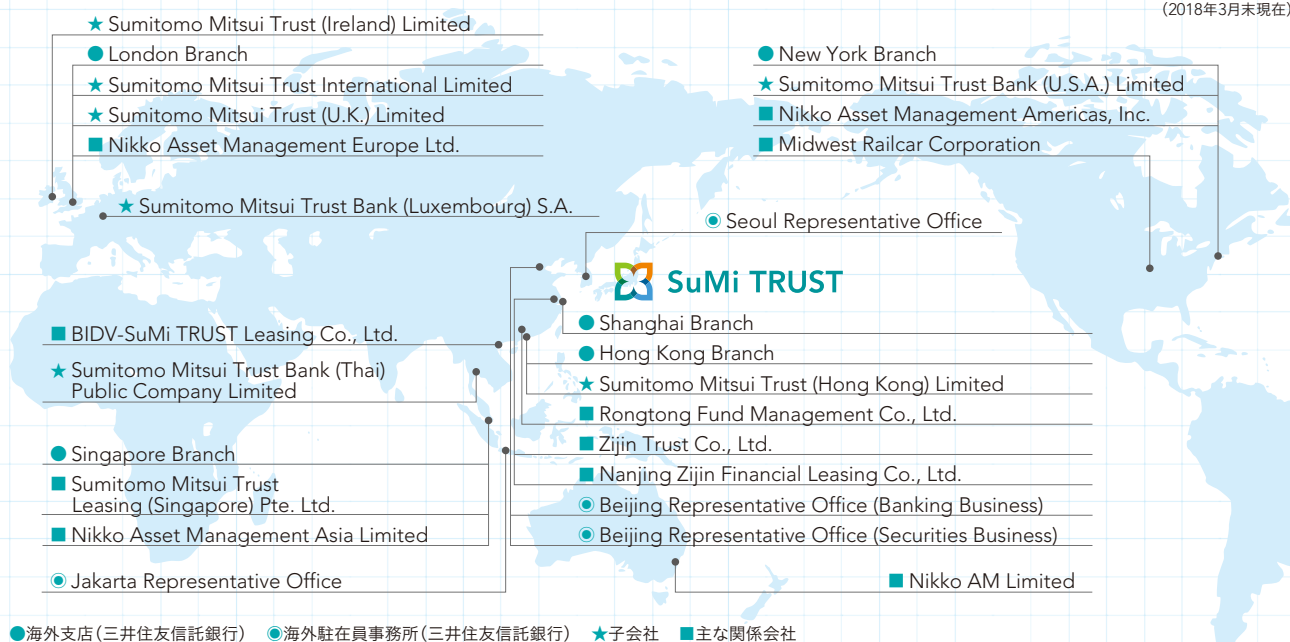
いずれも2019年3月1日時点

グローバル人材の活躍推進

三井住友トラスト・グループの 海外ネットワーク

世界の主要な市場に独自の拠点を展開するとともに、現地金融機関や運用機関などとの提携・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。

(2018年3月末現在)



海外拠点のナショナルスタッフとのコミュニケーション強化

現在、グループで約1,200人の海外ナショナルスタッフ（海外支店、駐在員事務所、子会社などの現地雇用社員）が働いています。三井住友信託銀行では、よりグループの一員としての一体感を深めるため、当グループのカルチャーなどを共有する短期集合研修（Global Networking Program）を行っており、今年で6回目の開催となった2018年度は11拠点から11人のナショナルスタッフが参加しました。3日間のプログラムの中では、橋本社長とのセッションもあり、当グループの目指すビジョン、グローバルビジネスの重要性について、社長が力強く語りかけました。



研修の企画担当者から一言

人事部人材育成チーム
渋谷調査役

この研修は、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て、年に1回日本で行われる研修です。経営層から直接、経営理念やグローバル戦略についての講義を受けたり、普段交流する機会のない他国のナショナルスタッフとディスカッションをしたり、三井や住友の歴史に触れたり、短い時間ですが、ナショナルスタッフの皆さんの成長・活躍推進と当社理解の深化、当社のグローバルビジネスのさらなる発展へつながってほしいとの想いのもとに実施しています。



研修に参加したナショナルスタッフの感想

三井住友トラスト・アイルランド
人事部長 Emma Traynor

研修に参加して、当グループへの帰属意識がとても高まりました。東京の社員がグループで働くことにとても誇りを持ち、グローバル展開がグループ戦略の中核であることを感じました。ナショナルスタッフは皆、日本の同僚に会いたいのと思っていますので、ナショナルスタッフが本店を訪れることのできる機会を増やすようにしたいと思います。また、現地法人でのナショナルスタッフ向けの研修でもグループの歴史やビジネス哲学を織り込むようにしていきたい、よりグループの一体感を醸成していきたいと思っています。

三井住友トラスト・グループの D&I 推進の取り組み

日興アセットマネジメント

D&I 推進委員会にグループ会社として参加

三井住友トラスト・グループ内で独自色を持った資産運用会社である日興アセットマネジメントから、人事部のコーガー部長、山口マネージャーがゲストスピーカーとしてD&I推進委員会に参加し、社員が一体となり、現在の「企業文化とバリュー」をつくり上げていった取り組みについて共有しました。



日本車いすラグビー連盟を応援

日興アセットマネジメントでは、車いすラグビー選手数名が社員として勤務しています。車いすラグビーは、四肢麻痺者等(頸髄損傷や四肢の切断、脳性麻痺等で四肢に障がいを持つ者)が、チーム・スポーツを行う機会を得るために1977年にカナダで考案され、欧米では広く普及している国際的なスポーツです。日興アセットマネジメントは日本車いすラグビー連盟オフィシャルパートナーとして、障がい者アスリートと車いす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。

PickUp

車いす
ラグビー
日本代表チーム
キャプテン

日興アセットマネジメント
アスリート社員

いけ ゆきのぶ
池 透暢選手



池選手は19歳の時、ドライブ中に車が街路樹に激突して炎上し、全身の75%に火傷を負う事故にあいました。同乗していた友人3人が亡くなり、自身も40回以上の手術を繰り返し、左足を切断。四肢にも障がいを持ちました。生き残った自分に葛藤しながらも、「友人の分も生きて、彼らのためにも自分が生きた証を残したい」と決意、リハビリに励みながら、車いすバスケットを始め、2012年に車いすラグビーに転向。2014年には日本代表のキャプテンに。2016年には国際大会で日本代表チーム主将としてメダルを獲得。2018年世界選手権では強豪オーストラリアを破り、初の金メダルを獲得し、念願の世界一へ。現在は「武者修行」として渡米して、次の大舞台で日本代表を優勝に導くためのトレーニングに励んでいます。

三井住友トラスト・ ビジネスサービス

社長がイクボス宣言

三井住友信託銀行等の事務受託業務と、三井住友信託銀行および三井住友トラスト・グループ等への人材派遣業務を行っている三井住友トラスト・ビジネスサービスの山田社長がイクボス宣言を行いました。



LGBT 相談窓口の設置・結婚休暇を 同性パートナーでも利用可能に改定

三井住友トラスト・ビジネスサービスでは、LGBT への理解促進と多様な人が活躍できる職場環境整備の一環として、社内にLGBT 相談窓口の設置や、同性パートナーも結婚休暇を利用可能となる福利厚生制度の改定を行いました。

三井住友トラスト TAソリューション

社長がイクボス宣言

三井住友信託銀行の証券代行業務を中心とした事務・システム運営のバックオフィス業務を請け負っている三井住友トラストTAソリューションの鈴木社長が、イクボス宣言を行いました。



がん治療と仕事の両立セミナー開催

三井住友トラストTAソリューションは、社員が健康について考える「健康推進月間」を定めて活動を行いました。その取り組みの一環として、がん対策推進企業アクション出張講座「がん教育セミナー」を社内で開催しました。



三井住友トラスト・パナソニックファイナンス

リース、クレジット、カード、ファイナンスなどを展開する総合ファイナンス会社の三井住友トラスト・パナソニックファイナンスは、神代社長のトップコミットメントのもと、D&I推進に注力しています。



執行役員会議で、「D&I」をテーマに外部講師が講話&役員ディスカッション

2018年度執行役員会議においては、D&Iをメインテーマに取り上げ、外部講師を迎えて、「多様性の壁を乗り越える」と題した講話を行い、その後に役員全員でディスカッションを行いました。



株式会社チェンジウェーブ 美園恭子氏による講話

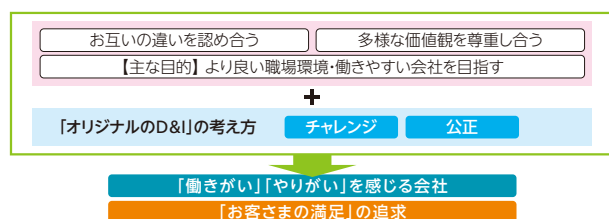
同社オリジナルのD&I実現を全社員に向け発信

同社では「お客さまの満足」を追求するため、同社が目指す姿としての「オリジナルのD&I」について検討を重ねてきました。

「オリジナルのD&I」として、より良い職場環境・働きやすい会社を作ることに加え、「チャレンジ」「公正」の考え方をより明確に取り入れることとしました。

- ✓ **チャレンジ** 社員一人一人が「お客さまの満足」のため「チャレンジ」することを推奨します
- ✓ **公正** 役職・担当業務に関わらず、自らの役割に対しどのように向き合っているかを「公正」に評価します

これにより、お客さまから選ばれ、社員一人一人が「真の働きがい・やりがい」を感じる会社を目指すことを経営計画に織り込み、社長自ら、全社員に向けて発信しました。



三井住友トラスト・ウェルスパートナーズ

女性リーダー育成活動を行うNPOで講演

三井住友信託銀行と連携して相続・事業承継、資産評価サービスなどの幅広いコンサルティングサービスを提供している三井住友トラスト・ウェルスパートナーズの前田社長が、女性リーダー育成活動を行うNPO法人J-Winの関西の定例会で講演を行いました。関西の多様な企業の女性社員とその上司が参加する会で「リーダーシップ・マネジメントを考えるヒント」をテーマに、マネジメントとして大切な意識やリーダーシップのあり方を伝えました。



三井住友トラスト・システム&サービス

社長がイクボス宣言

三井住友トラスト・グループのビジネスをIT面で支えるシステム会社である三井住友トラスト・システム&サービスの能勢社長がイクボス宣言を行いました。



サテライトオフィスの開設

三井住友信託銀行川崎支店の一角に、サテライトオフィスを開設しました。育児・介護等の事由で通勤時間を少しでも短縮し、効率的な勤務体制が必要な社員を優先利用者としていますが、拠点ビルまで遠距離通勤となる社員の利用も可能とし、社員のワークライフバランスへ配慮を行っています。



PickUp

グループで一体感を持ってD&I推進に取り組むため、三井住友トラスト・グループの社員が共通して利用可能なサポートツールを導入

両立支援サポートツール

「育児や介護と仕事の両立」はグループ各社共通の取り組みテーマであるとの認識から、仕事と介護の両立に必要なポイントをまとめたハンドブックや、妊娠から職場復帰までの間に必要な情報、知識について学ぶことができるeラーニングを導入しました。



レインボーカラーのD&I推進ツール作成

6色のレインボーカラーをモチーフにしたD&I推進の可視化ツールを作成しました。LGBTへの理解促進活動をはじめとしたD&I推進に関するセミナーやイベントを実施した際に参加者へ配布し、グループ共通の推進活動のツールとして活用しています。



私たちができること

三井住友信託銀行の支店独自で企画したD&I推進活動を紹介

難波支店・難波中央支店

LGBTに関するパネル展を開催

支店のロビーにてLGBTに関するパネル展を開催しました。展示したパネルは、大阪市淀川区のLGBT支援事業の一環として啓発活動のために作られたもので、今回はパネル3点と啓発ポスター1点を掲示しました。私たち社員もこのパネル展をきっかけにLGBTについて理解を深めるとともに、私たちが思っているよりもLGBTが身近なものであると学ぶことができました。



多摩桜ヶ丘支店

多摩市TAMA女性センターと LGBTに関する意見交換

多摩市TAMA女性センターと意見交換を行いました。多摩市では現在、LGBTへの理解を深めるための活動を進めており、当社のLGBTの取り組みについてさまざまな質問をいただき、有意義な意見交換を行いました。今後も、地域の皆さまとの対話を通じて、地域社会への貢献に努めていきます。



富山支店

「イクボス企業同盟とやま」に加盟

富山県が主催する「イクボス企業同盟とやま」に加盟し、支店長がイクボス宣言をしました！ 富山支店では今後も、働き方改革と真剣に向き合い、イクボス推進をとおして、富山県の皆さまがいきいきと働くことのできる社会環境の実現を微力ながらサポートしていきます！



広島支店・広島中央支店

「女性の働き方」「働き方改革」などを テーマにセミナー開催

外部講師を招き、「女性の働き方」「働き方改革」などをテーマに支店の社員向けセミナーを実施しました。育児と仕事の両立や短時間勤務者・時差出勤者が活躍できる職場づくり、効率的な仕事の進め方、効果的なコミュニケーションスキルなどについて皆で考える機会となりました。今回のセミナーで学んだことを実務や生活に生かし、社員一人一人が成長できるよう、また、お客さまにより満足していただけるよう、支店メンバー一丸となってまい進していきます。



和歌山支店

県主催の「女性活躍企業同盟」に加盟

当店では和歌山県が主催する「女性活躍企業同盟」に加盟しています。その活動の中で、和歌山市内で開催された「女性活躍企業同盟トップセミナー」に当店の女性社員が参加しました。セミナーに参加して、結婚・出産後も女性がいきいきと活躍するためには仕組みづくりや周囲の理解・意識改革が不可欠であると改めて感じました。当店は今後も、支店全体で女性の活躍を応援していきます！



熊本支店・熊本中央支店

熊本県の「よかボス企業」に認定！

熊本県では、社員の仕事と生活の充実を応援し、自らも実践する経営者や管理者がいる企業を「よかボス企業」として登録する取り組みを行っており、当店はこの「よかボス企業」に認定されました。熊本支店・熊本中央支店は「よかボス企業」として、これからもより一層、社員の仕事と生活の充実を応援し、総幸福量の最大化を目指していきます！



明石支店

障がい者アートを紹介するロビー展を開催

障がい者アートを支援する一般財団法人カナウ様と共同で、障がい者アーティストの方々の作品を飾るロビー展を継続して開催しています。今後もロビー展をとおして、さまざまな障がい者アートを社会に発信するサポートを行っていききたいと思います！



町田支店

お取引先企業等と「女性交流会」を開催

町田支店では、近隣エリアに支社・営業所のあるお取引先企業等に声がけし、職種・年齢・家族構成等が異なる女性社員同士による交流会を継続的に開催しています。この会は、働き方や価値観が多様化するなかで成功体験を積み重ねステップアップするために、各社の女性社員が意見交換・意識共有等を通じて、自身の今後の活躍ぶりを思い描き、また成長意欲の持ちようなどを互いに学び、刺激し合い、ネットワークを広げることを目的に企画しているものです。直近の交流会では、女性の参加メンバーが主体となって企画から進行までのほぼ全てを担当し、大変活気のあるものとなりました。



新百合ヶ丘支店



ダイバーシティと女性活躍の推進に向けた情報共有会に参加

ダイバーシティならびに女性活躍の推進に向けた情報共有会が開催され、当店支店長が参加しました。『女性の力』推進へ一歩』をテーマに開催された情報共有会では、北沢仁美麻生区長をはじめ、地域で管理者として働く女性が集い、意見が交わされました。小田急線沿線では女性が活躍する職場が増えており、短時間勤務や効率化など、各企業の取り組みやアイデアが活発に飛び交いました。当店では、支店内のママ社員の交流会や育児休業から復帰する社員が子連れで参加できる先輩社員との座談会なども実施しています。新百合ヶ丘支店はこれからも「元気な女性パワーの発信」で地域社会に貢献していきたいと思います！

大津支店



イクボスセミナーに参加！

支店長とコンサルティング営業課長が滋賀県主催の「地域で一番働きたい会社にするためのイクボスセミナー」に参加しました。近年、育児や介護、高齢、病気といったさまざまな事情により働き方が制約される社員が増えているなか、企業にもイクボスが求められています。当店でも多様な働き方を実現させ、個々の強みを発揮し合える職場づくりに努めようと、このセミナーに参加致しました。今後も、D&I推進活動を通じて、皆がより働きやすい職場環境づくりを目指していきます。



三井住友トラスト・ホールディングス
SUMITOMO MITSUI TRUST HOLDINGS

2019年3月29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）

2019.3. 第2号

