

# Diversity & Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン



# Well-beingとダイバーシティ

ダイバーシティを生かし創造性を生むWell-beingな文化醸成に向けて

三井住友トラスト・グループは2021年度からWell-beingを経営戦略の中に掲げ、「社員とお客さま・社会の幸せを創造する文化」を醸成していきます。お互いの多様性を認め合うことで、良好な人間関係のもと個々人と組織が生き生きと活性化し、Well-beingをつくっていくことができます。

Well-beingとダイバーシティについて、三井住友トラスト・ホールディングスの高倉社長とWell-being推進担当役員の矢島執行役員に語っていただきました。

## Well-beingとは？

**矢島** 4月から、Well-being(ウェルビーイング)担当となりました。「Well-being(良い状態・幸せ)」は聞きなれない言葉かもしれませんが、ただ病気ではないということではなく、WHOは「肉体的にも、精神的にも、社会的にも全て健康な状態」をWell-beingと定義しています。

**高倉** Well-beingは、一瞬の幸福感や一時の満足ではなく、健康で、社会とつながり合いながら、自己成長などあらゆる面で「より良い状態」を、追い求めていけること。「より良い」というのがポイントで、社員が、自分らしい幸せを追求していける状態を、企業としても目指していきたいと考えています。

**矢島** 実は、Well-beingは、GDPに代わる「豊かさ」の指標として世界基準で使われようとしている概念で、ポストSDGsのテーマになるとも言われています。成熟社会

## 多様な人材が活躍できる信頼関係で結ばれた職場づくりが、当グループの成長の鍵



三井住友トラスト・ホールディングス  
取締役執行役社長

たかくら とおる  
高倉 透

となって、「ただ経済的に豊かになることだけが、必ずしも人の幸せや満足につながるわけではない」という学びから、これからは人それぞれの内面的な成長や幸せを考えていくことが重要視されていきます。

**高倉** Well-beingという概念は、「あなたの幸せは、何ですか？」と問いかけるようなものですから、とても意味合いが広いですね。例えば、社員が生き生きと働ける状態をWell-beingだとすると、目の前の「やらなければならない業務(must)」をただこなすだけではなく、「今後やりたいこと(will)」につながる「能力開発(can)」のために良い経験をしていると考えると、楽しくなりませんか？

**矢島** 確かに、仕事を通じて成長できた時、私はとても幸せだと感じます。一方で、幸福というのは100%主観的なものですから、他者の気持ちに気づく必要があります。これからのリーダーは、一人一人の社員の幸せも理解するよう努める「感情的知性」が求められてくると思います。

## ダイバーシティ&インクルージョンは、世界的な重要課題

**高倉** マネジメントする上で、ダイバーシティの知識を軽視してはいけません。例えば性別や宗教、障がいなどについては、知識のあるなしでインクルージョンに差が出ます。知らず知らずのうちに誤解をしていたり、人の心を傷つけたりということを抑止できるでしょう。しかし、それだけで十分ではないのは、人の多様性というのは性格など内面的なものも含めれば人の数だけあるということです。

**矢島** 今年度は、LGBTQアライの活動も広がっていると考えています。アライとは、代弁者の意味で、自身はLGBTQではないけれど、多様性を理解し、応援する人たちのことです。ダイバーシティには、ありのままの相手をインクルージョンする力がとても大切だと思います。

**高倉** ジェンダーギャップにも積極的に取り組む必要があります。日本のジェンダーギャップ指数は、世界で120位と低迷し課題が多い状況です。経団連は、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする方針」を打ち出しました。三井住友トラスト・アセットマネジメントの菱田社長は、経営者で組織する「30% Club Japan」の運用会社の部門の会長に就任していますが、機関投資家は、



経営に多様な意見が反映されている組織は中長期的成長が見込めるとみています。女性の皆さんの意見を、もっと経営に反映していけるよう変えていきたいですね。

**矢島** 現在、三井住友信託銀行や関連会社において取締役、執行役員等経営に関与する女性は増えてきており、審議会のメンバーにも女性が加わり始めました。今後ますます経営の意思決定の場に女性が増えて、心理的安全性が保たれた上で発言できるようになるよう、私も応援していきます。

**高倉** コロナで今まで以上に不確実性が高まり、政治・経済は、ものすごいスピードで変化を求められています。政治では、アメリカで黒人女性の副大統領が生まれ、女性が政権の半数を占めるようになりました。経済でも、企業の人的資本の評価の一つとして、ダイバーシティは、世界的にますます重要なポイントになってきています。

## 多様性が、新たな価値創造の原動力に

**矢島** 当社のパーパス(存在意義)は、「信託の力で新たな価値を創造し未来を開く」ことにありますが、社員が開いた未来には、お客さまや社会の幸せがある。そして、それは仕事のやりがいや、社会の一員でもある社員の幸せとして戻ってくる。幸せな社員は、お客さまの幸せを創造する力をさらに発揮する。この好循環を生み出していくことが、Well-beingの活動です。

**高倉** 価値創造の原動力となるのが、社員の多様性です。例えば、デジタル分野には、これまで当社にはいなかった人材が必要で、キャリア採用も進め、さまざまな分野の専門家が集まって、技術革新を起こそうとしています。デジタル新技術を武器にして、相続や資産管理など信託の有用な機能を社会実装していきます。

**矢島** サステナビリティ推進部のテクノロジー・ベースド・ファイナンスチームにおいても、多様な分野の博士号を持つ専門家が、メーカーなどから転職してきて活躍していて、専門分野間のシナジー効果も出ています。SDGsをテ-

マとしたビジネス機会の追求は、お客さまや社会のWell-beingにつながる重要なテーマです。ポジティブインパクトを創造するために、異業種で研鑽された方々と当グループのメンバーのコラボレーション、まさに人材の多様性が、より重要となってきています。

**高倉** 専門信託銀行グループの強みは、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、迅速かつ確にご提供できることにあります。つまり、ダイバーシティ&インクルージョンは、「多様な社員の相互作用で独自の付加価値を創出する」源泉です。

**矢島** 最後に社員に向けて、高倉新社長から、メッセージをお願いします。

**高倉** 当グループには多様な専門性を有する人材が集まっています。従来以上にお互いを認め合い尊重し、さらに協力して磨きをかけ、お客さまに新しい時代に合ったサービスをご提供していくことが大事です。信頼関係で結ばれた専門性の高い多様な人材の活躍する場として職場づくりを進めることが、当グループの成長の鍵とみています。一人一人の持ち味を生かして、取り組んでいただけますようお願いいたします。

## 幸せを創造する好循環を生み出していくことが、Well-beingの活動



三井住友トラスト・ホールディングス  
執行役員

やしまみよ  
矢島 美代

# ダイバーシティ&インクルージョンを より一層加速させ、 「The Trust Bank」として 未来への責任を果たしていく。



当社は、設立当初から今日まで社会課題の解決に貢献することを軸に据え、時代の要請に応じて進化しながら、我が国の発展に貢献してきました。この歴史の中で培われてきた、多様な社員の相互作用と多彩な信託の力を生かして、新たな事業創造力を発揮するというダイバーシティ&インクルージョンの考え方は、まさに当社の本質的な強みです。

新型コロナウイルスによる感染症の拡大や、経済・社会構造の急速な変化により、多くの社会課題が新たに生まれています。個人のお客さまにとっては人生100年時代への備え、法人のお客さまにとってはESGの取り組みなど、お客さまのニーズもますます複雑化しています。こうしたなかで、信託機能を活用して総合的な解決策を提供できる当社への期待は、一段と高まっています。

当社は、長年にわたり培ってきた信託の力を生かした、当社ならではのソリューションに磨きをかけ、我が国の金融・社会課題に真正面から取り組んでいきます。「The Trust Bank」として未来への責任を果たしていくことで、社会・経済にポジティブなインパクトを与え、お客さまや社会とともに持続的に成長していきたいと考えています。

その実現のために、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みをより一層加速させていきます。

多様な社員の相互作用と  
多彩な信託の力を生かして、  
新たな事業創造力を発揮するという  
ダイバーシティ&インクルージョンの  
考え方が、当社の本質的な強み

三井住友信託銀行  
取締役社長  
おおやま かずや  
大山 一也

## 重点取組事項

三井住友トラスト・グループは、右のテーマを重点取組項目とし、グループ各社の状況に応じた推進に取り組んでいます。



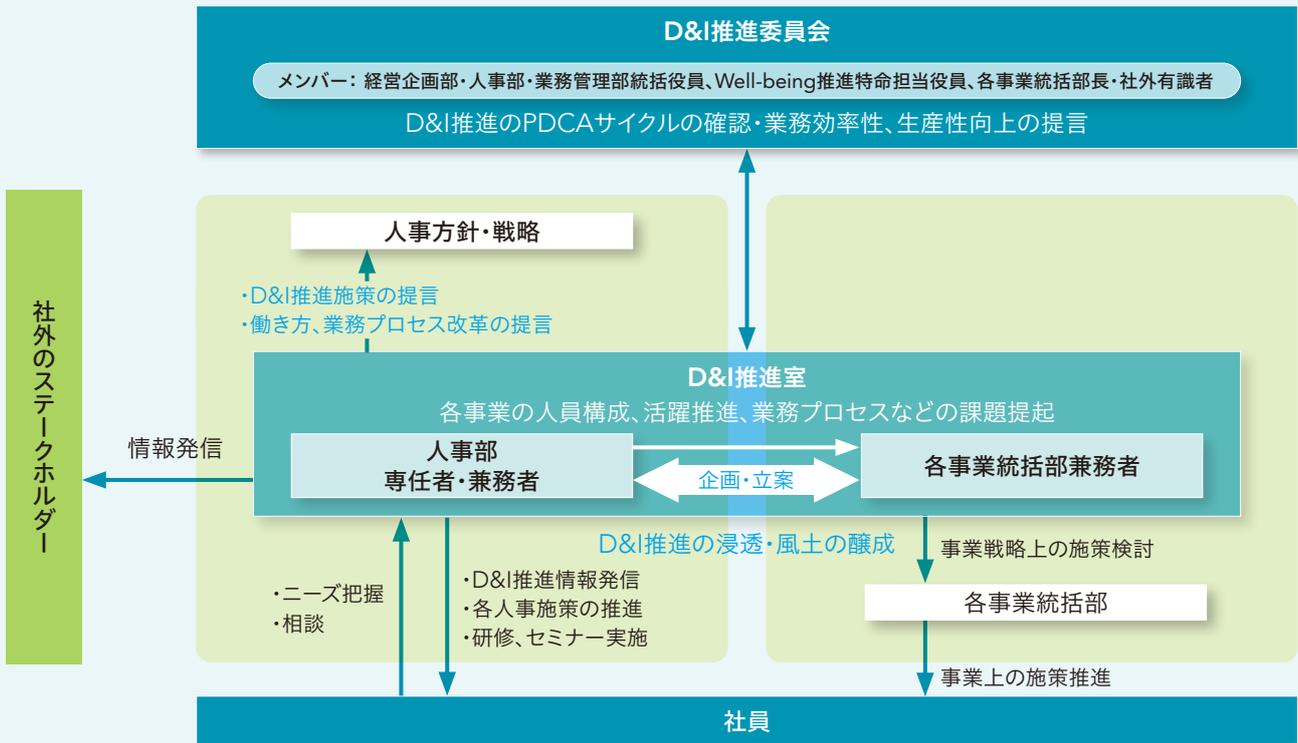
## 推進体制

2016年10月に三井住友信託銀行の人事部内にダイバーシティ&インクルージョン(以下、「D&I」)推進室を設置しました。D&I推進室は、人事部の専任担当者と各事業統括部のメンバーで構成されており、社員個人の働き方の多様化を進めるとともに、企業価値の向上につながる各事業の実情に合った施策を推進しています。さらに、2017年10月に三井住友トラスト・ホールディングスにD&I推進室を設置し、グループ全体での取り組みを強化

しています。

D&I推進委員会においては、経営企画部統括役員、人事部統括役員、業務管理部統括役員、Well-being推進特命担当役員がメンバーとなって、四半期ごとに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、グループ会社からのゲストスピーカーや外部有識者が参加し、社内外のD&I推進の取り組みや事例を共有しています。

三井住友信託銀行D&I推進組織図



## さらなるD&I推進に向けて

2021年4月にD&I推進室に着任した安念です。ESG投資への注目が高くなるとともにダイバーシティへの関心や取り組みが加速していると日々実感しています。多様性を認め合うことで、イノベーションが生まれる組織づくりに尽力したいと思いますので、皆さまどうぞよろしくお願い致します。



三井住友トラスト・ホールディングス  
三井住友信託銀行  
D&I推進室長  
あんねん ちか  
安念 千佳

# 三井住友信託銀行のD&I推進活動

## 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

三井住友信託銀行では、2023年3月末までに課長以上のラインのポストにつく女性の比率を12%以上、マネジメント業務を担う女性の比率を30%以上とする一般事業主行動計画を掲げ、マネジメント業務を担う女性の育成や、課長以上のラインのポストにつく女性を増やすためのパイプラインの強化に取り組んでいます。また、性別等にかかわらず多様な人材が自分らしく個々人の能力を最大限発揮できるためのキャリア形成支援やインクルーシブな風土醸成に注力しています。

女性管理職登用状況	2021年5月1日現在
課長以上のラインのポストにつく女性の比率	11.9%
マネジメント業務を担う女性の比率	27.0%

### 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。



● **横田専務**  
課長職手前の女性社員を対象としたゼミ。管理職の心構えや経営の見方を知り、事業を超えた同世代のネットワークをつくることを目的に、全3回にわたって実施。



● **田中専務**  
関西の管理職の女性社員を対象としたゼミ。会社全体や経営全般を広く捉える見方を養い、マネジメント力を高めるためのテーマを設定し、全3回にわたって実施。



● **井谷専務**  
課長クラスの女性社員向けのゼミ。幅広い当社業務と経営計画についての理解を深め、会社と自己のパーパスについて考察するなど、全4回にわたって実施。

### キャリアデザイン研修



三井住友信託銀行では、入社6年目の女性社員向けに、中長期的なキャリアを見つめ、視野を広げて付加価値のある人材を目指すことを支援するため「キャリアデザイン研修」を実施しました。研修では、外部講師の講義で「アンコンシャス・バイアス」「自分に求められていることについて知る」「ライフイベントを前提とした働き方」といったテーマでグループディスカッションを交えて学習し、先輩社員との交流をとおして、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学びました。最後に上司からのメッセージを受け取り、自身への期待事項を改めて認識した上で、明日からの行動宣言をまとめ、今後のキャリアを描く機会となりました。



## キャリアゼミ

D&I推進室では、女性管理職育成を目的とした階層別のキャリアゼミを開催しています。キャリアゼミの中では、D&Iを推進することの意義や会社の取り組みを伝え、キャリアやリーダーシップについての考え方を紹介した上で、先輩女性社員によるパネルディスカッションや、河本社外取締役のご講話をいただきました。参加者からは、「責任者になることは特別な覚悟や犠牲が必要と考えていたが、今の延長で担え、自らの成長にもなるのだということを理解した」「自分は管理職になるイメージがなかったのは、『責任をとる』ということ误解していたから。夜中までかかって事後処理をやりきることが責任をとることだと思いこみ、



自分は子供がいるので無理と思っていたが、『判断すること』だったと気づいた」といった感想が寄せられました。

### Pick Up!

#### D&Iビデオメッセージをオンデマンド配信

三井住友信託銀行では、D&I推進の取り組みについて、10分程度の動画で気軽に学んでいただくことができるようビデオメッセージを作成し、社員がいつでも視聴できるようにしています。第1回は「D&Iについて」、第2回は「女性活躍について」をテーマとし、さらに特別企画として、井谷専務執行役員よりご自身の経験も交えながらD&Iの大切さやインクルージョンの重要性についてメッセージをいただき、配信しました。



## 住友グループ 女性社員向けセミナー

住友重機械工業株式会社、住友生命保険相互会社、株式会社住友倉庫、住友電気工業株式会社、日本板硝子株式会社と三井住友信託銀行の6社合同で、講師に株式会社Will Labの小安美和氏をお招きして、女性社員向けセミナーを開催しました。全3回にわたるプログラム構成で、第1回は各社のロールモデルの話聞き、第2回はトップリーダーの講演から視野・視座を学び、第3回は自分自身のモチベーション曲線と人生100年年表を作成し、最後に各自が自分自身のWill(ありたい姿)を発表しました。オンラインの開

催でしたが、第2回と第3回は任意参加のセミナー前のオンラインランチ会を実施し、他社の女性社員と交流することで刺激を受け、自分らしいリーダーシップをイメージして、今後のアクションプランを考える良い機会となりました。



## 一人ひとりが輝く

三井住友トラスト・ホールディングス  
社外取締役

かわもと ひろこ  
**河本 宏子**

「国際女性DAY」、ミモザの日から2日後の3月10日にキャリアゼミでお話をする機会をいただきました。今回私が参加してくださった方にお伝えしたかったのは、それぞれのキャリア、リーダーシップには一つとして同じものはなく「一人一人違っていい」ということです。そして、自分の心の持ち

次第で仕事へのモチベーションは上げられるし、自分でここまでと決めることなくどんどんチャレンジしては?と経験談を通じて呼びかけました。私が歩んできた業界や仕事は皆さんとは違うのですが、キャリアの節目での悩みには共感があり、一歩踏み出したいという感想を多くいただきました。

これからも女性活躍をはじめとするD&Iの推進を通じて一人一人がWell-beingな状態となり、組織のパフォーマンスの最大化につながることを応援しています。

# 両立支援

何らかの制約を抱える社員も、能力を最大限発揮し、活躍していけるよう、「多様な働き方とワークライフバランスの実現」を目指し、働きやすい制度整備、風土醸成に取り組んでいます。

## 育児休業者向けセミナーを実施

三井住友信託銀行では、職場復帰を控える育児休業中の社員を対象に、オンラインで育児休業者向けセミナーを



株式会社wiwiv 平松容見子氏による講義

開催しました。研修では、外部講師から両立に必要な三つの意識として「長期的な視点を持つこと」「積極的なコミュニケーション

を取ること」「制度をうまく使うこと」の重要性を伝えました。先輩社員のパネルディスカッションでは経験に基づいた具体的な両立の工夫や心構えについて学び、質疑応答も活発に行われました。セミナーの最後に少人数のグループディスカッションで今後何を大切に仕事をしていくかについて発表を行い、両立の知恵と自信を持って、今日からやれることを考える機会となりました。

## 男性社員の育児休業取得推進

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、育児を通じての新たな発見、また会社以外のネットワークをつくるきっかけとして、三井住友信託銀行では男性社員の育児休業100%取得を目指して

います。2020年度の取得率は2017年度、2019年度に続き100%を達成しました。今後は男性育児休業の平均取得日数の長期化に向けて、さらに取り組みを進めていきます。

### Pick Up!



#### 男性育児取得者インタビュー 育児休業を15日間取得した二俣川支店 生方課長の声

私は上にも子供が2人おり、産後の妻が1人で子供3人の面倒を見るのは不可能だと感じていました。そのため、早い段階で課内の休暇、研修、繁忙予定なども含めて確認し、日程を調整しました。店内の皆さまの理解とご協力、特に次長と課内の責任者の皆さんの力強い後押しが大変有難かったです。

今回の育休取得は自身の業務内容の整理、職場離脱、柔軟な店舗運営というさまざまな観点で大きな意味がありました。何より子供たちとの時間が持てたこと、家事や育児が自分の人としての幅を広げてくれたことで自身の精神的幸福度も向上し、課の所属員とのリレーションも今まで以上に良くなった気がします。



(左から)平山さん、佐藤さん、生方課長、藤本次長、難波さん

#### 周囲の人にも聞きました!

**藤本次長の声** 課長から育休を15日間取得したいと言われた時は、店頭端末の移行に重なる時期でもあり、正直戸惑いましたが、安心して休めるように、育休期間中に想定されるタスクや業務をできる限り細かく二人で洗い出すとともに、周りに対して早めにアナウンスを行い、役割分担を早めに指示しました。事前準備や役割分担をしっかりと行い業務運営ができたことで、メンバー不在を前提とした運営に皆が自信を付けたように感じます。今後も役職にかかわらず、男性の長期育休取得を促進する雰囲気を作れたと感じています。

**平山さんの声** 男性育休の取得、大賛成です。男性も子育てしたほうが、子供にも良い影響があると思います。

**佐藤さんの声** 今の世の中、女性男性区別なく、育児や介護に取り組むことは不可欠だと思います。

**難波さんの声** 職場環境の面では普段から、次長や主任が課長をサポートできる体制が整っていたのがよかったと思います。

## 介護セミナーを実施

毎年、従業員組合と共同で介護に関するセミナーを実施しています。2020年8月は「施設介護の選択とポイント」と「部下(同僚)から介護について相談された場合の対応方法」というテーマで三井住友信託銀行において開催し、2021年2月は「コロナ禍の介護」というテーマで当グループにおいて開催、各回ともにオンラインで多くの方にご参加いただきました。「コロナ禍の介護」ではコロナ禍の中高齢者介護を取

り巻く環境変化や、気を付けるべきこと、新しいコミュニケーションの取り方、仕事と介護の両立のポイント等について講師より説明があり、なかなか帰省ができない現在だからこそ押さえておくべきことを学ぶ機会となりました。



### Pick Up!

#### 使いやすい介護制度・ 取りやすい風土醸成を目指して

三井住友信託銀行では、仕事と介護の両立の実態を把握し、社内の介護制度や施策検討に役立てるため2021年1月に介護実態調査アンケートを実施しました。また、介護や両立の悩みを気軽に専門家に相談できるよう介護相談窓口を開設しています。さらに2021年4月には介護制度を改善し、「要介護2以上」という要件を満たさなくても、また親の病院の付き添いといった看護目的でも保存休暇を使用できるようにし、時差出勤・テレワークの利用条件を緩和して実家でのテレワークも可能になりました。引き続き、制度周知や制度を利用しやすい職場風土醸成につなげるための取り組みを進めていきます。

#### 介護に関する取り組み

- ・介護ハンドブック：仕事と介護の両立に必要なポイントをまとめた介護ハンドブックを2018年10月に作成しており、グループ社員全員がご利用いただけます。
- ・介護相談窓口：三井住友信託銀行では、2021年1月より(株)ベネッセシニアサポートの相談員による介護相談窓口を開設しています。介護や両立に関するちょっとした疑問から悩みまで、電話またはメールで気軽に相談ができます。



## 不妊治療と仕事の両立について

三井住友信託銀行では、2021年4月に不妊治療と仕事の両立支援制度を開始しました。保存休暇のコンセプトを「本人のセーフティーネット」から「本人+家族のセーフティーネット」に変更し、保存休暇の取得事由・取得条件を緩和し、不妊治療を理由に保存休暇を取得できるようにしました。



## がん治療と仕事の両立について

三井住友信託銀行では、がん治療と両立しながら働く社員をサポートするため、がん治療休暇やがん治療のための短時間勤務制度、時差出勤制度、時間外勤務免除制度などを整備しています。



### Pick Up!

#### 定期健康診断における女性の乳がん・子宮頸がん検査の受診可能年齢を 35歳以上から30歳以上に引き下げました

2021年度の定期健康診断より、三井住友信託銀行は、施設健診での女性の乳がん・子宮頸がん検査について、会社負担で受診可能な年齢を35歳以上から30歳以上に引き下げました。近年のがん発症年齢の低年齢化傾向を踏まえて、社員の疾病の早期発見だけでなく、健康状態の適切な把握とその状態に応じた健康指導を行うことによって、健康障害や疾病を予防することを目的として取り組んでいます。

# 人権・LGBTQへの理解促進

## 三井住友トラスト・ホールディングスが「PRIDE指標」最高評価の「ゴールド」を受賞

LGBTQ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、2020年度は三井住友トラスト・ホールディングス、三井住友信託銀行、三井住友

トラスト・アセットマネジメント、三井住友トラスト・ビジネスサービスがグループとして最高評価の「ゴールド」を受賞しました。また、日興アセットマネジメントは単体で「ゴールド」を受賞しています。

### 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス 佐々木顧問の取り組み

三井住友トラスト・パナソニックファイナンス  
佐々木 順 顧問



30年ほど前、初の海外勤務でゲイの同僚から「人類の1割は性的マイノリティである」と言われたことがLGBTQを意識する契機となりました。後に身内からカミングアウトを受けた際に、驚きではなく早く認知できなかったことへの自責

の念にかられたのは、先の経験から私が既にAlly(アライ)になっていたからだと考えます。当社のLGBTQ理解醸成へのサポートになることを願って、こうした経験を『私のD&I・LGBTQ元年』と題する一文にまとめ2021年3月に全社員へ発信しました。

### 未来創造活動とおしたLGBTQに関するプロジェクト推進の取り組み

三井住友信託銀行 経営企画部 未来創造推進室 兼 人事部 D&I推進室  
山岸 俊之さん



現在、三井住友信託銀行の未来創造活動の一環として、経営企画部 未来創造推進室と人事部D&I推進室を兼務しながらLGBTQに関するプロジェクト推進に携わっています。プロジェクトのキーワードになる言葉がAlly(アライ)です。Ally(アライ)とは「味方」を意味する言葉で、そこから「LGBTQを理解・支援す

る人」を指しています。直近の活動としては、「財務コンサルタント会議」にてLGBTQと相続のテーマで講義を行いました。今後も言葉遣いなどの接客上の留意点といったLGBTQの正しい知識の還元を通じて、当社一人一人がAllyになれるようなサポート体制を整えていきます。

## 障がい者の活躍推進

当グループでは、人権についての理解促進を目的とした全社員向けの人権啓発ツールを用いた社内研修を継続実施しています。2020年度は「見えないマークに目を向けて」という全国中学生人権作文コンテスト入賞作品を紹介し、体や心に何らかのハンディがある方への対応や、互いの違いを尊重し手をさし伸べられるような社会にしてい

ための行動について、考えを深める機会としました。また、三井住友信託銀行では障がいのある人がやりがいを持って働くことを目指しており、営業店でのお客さま対応や本部などにおける事務業務などを担っていただいています。

銀行の本支店で働く  
障がいがある社員数

110店舗で224名  
(2021年4月1日現在)

### Pick Up!

#### 障がい者が働くチョコレート工房とのコラボ

当グループは、障がい者の自立を支援しているチョコレート工房「ショコラ房」の企業理念に賛同し、2019年7月オープン時から、三井住友トラスト・ビジネスサービスが障がい者3名を派遣しているほか、各種販売協力等を行っています。



工房でカカオ豆の殻剥きから手作業で作

ショコラ房ギフト

メッセージカード



られたチョコレートやクッキーを詰め合わせた「ショコラ房ギフト」は、三井住友信託銀行の社内表彰制度の賞品としても活用されています。ギフトに同梱されている「メッセージカード」は、障がい者メンバーが、新型コロナウイルス対応に伴う「在宅勤務」時に塗り絵(表)とコメント書き(裏)を行っているもので、手作りの商品と合わせて「真心」が届けられています。

# グローバル人材の活躍推進

## 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。

(2021年3月1日現在)



現在、当グループでは約1,430名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グループの一体

感を高めるため、グループのカルチャーなどを共有する短期集合研修等を継続して行っています。

### Pick Up!

#### SuMiTRUST University トーストマスターズクラブの新設

三井住友トラスト・グループの社員であれば誰でも参加できる「SuMiTRUST University トーストマスターズクラブ」が2021年1月から活動を開始しました。当クラブは、英語でのスピーチを実践しながらリーダーシップやコーチングスキル等を醸成することを目的に、月2回オンラインで活動しています。



#### 異文化理解力を楽しく学べるコンテンツを掲載

三井住友信託銀行において、グローバル時代の必須知識と言える「異文化理解力」を動画で楽しく学べる当社オリジナルコンテンツとして、『グローバル時代の常識?!異文化理解 as SuMiTRUST』がSuMiTRUST Universityに掲載されました。一般論としての異文化理解にとどまらず、社内でも起きうる事例を社員のコミカルな演技を交え、「包括的な文化と特定の文化」「フィードバック」「意思決定アプローチ」の全三つのエピソードで異文化理解のポイントを分かりやすく解説しています。



「グローバル時代の常識?!異文化理解 as SuMiTRUST」コンテンツ

# 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

日興アセットマネジメントでは、サステナビリティ関連の複数のワーキング・グループにおいて、社員がボランティアで活動しています。2020年度には新たにグローバルなネットワークである人種平等(Racial Equality)ワーキング・グループを始動しました。コロナ禍ではありましたが、各ワーキング・グループはオンライン技術を駆使し、意欲的に活動を行いました。同時通訳や翻訳資料を用意し海外拠点の社員にも参加を促し、時差で参加が難しい社員のため録画も配信しました。

### 2020年度開催のセミナー

- LGBTQ当事者に聞きたいことある？ ニール・ピーターソン(社員)
- パニック障害・うつ病を乗り越えて 林晋吾氏(ベータトリップ代表)
- 日本でも婚姻を平等に！ 藤田直介氏(LLAN共同代表)
- プロのコミュニケーションに必要な5つのルール 里岡美津奈氏
- 「であるべき論」にとらわれない、真の女性エンパワーメント 前川裕奈氏(ケルナ代表)
- 手話セミナー(3回シリーズ)
- ウーマノミクス 男女が均等に支えるサステナブルな世界 キャシー松井氏(元ゴールドマン・サックス証券副会長)
- 障がい者でゆとりですが、何か？ 兼子莉李那氏(米国大手IT企業社員)
- 寄附という社会への投資と新しいお金の流れへの取り組み 岸本和久氏(日本フィランソピック財団代表)
- 介護落語 介護カフェ(12回シリーズ)
- 未来への対話 POWER CHAT (社員)
- 子ども達へ動く自由と心の解放を 森田祐和氏(NPO法人海外に子ども用車椅子を送る会会長)
- ロヒンギャとして生まれ、今日日本で語りたいこと 長谷川瑠璃華氏(在日ビルマロヒンギャ協会)・中村恵氏(国連UNHCR協会)

LGBTQに関する活動を行うワーキング・グループでは、社員で当事者であるニール・ピーターソンが自身の経歴やこれまでのチャレンジを語り、参加者が多くの質問をぶつけるセッションを開催し、当事者の生の声参加者の心を打ち、LGBTQへの理解を深めることができました。また、LGBTとアライのための法律家ネットワーク(LLAN)より弁護士・藤田直介氏を招き、婚姻の平等の重要性を訴えるセミナーを開催しました。さらに、当社が加盟する業界団体LGBTファイナンス主催のLGBTアライサミットには中田眞帆常務取締役が登壇しました。

Japan Women's Groupでは、元CA里岡美津奈氏を迎え、女性社員を鼓舞すべくプロのコミュニケーション術を伝授いただき、廃棄される衣料品からワークアウト衣料を生み出すとともにスリランカで雇用創出する株式会

社ケルナの前川裕奈氏の講演など、多くのセミナーを実施しました。中でも「ウーマノミクス」を提唱した元ゴールドマン・サックス証券副会長のキャシー松井氏のセミナーは好評を博しました。また、女性シニアマネジメント2名による「未来への対話 POWER CHAT」シリーズを開催しました。第1回ではステファニー・ドゥルーズ常務取締役とエレノア・シートNAMアジア社長が対談し、これまでに乗り越えた壁などの個人的な話が女性社員を勇気づけました。



元ゴールドマン・サックス証券副会長のキャシー松井氏

障がい者ワーキング・グループも活発に活動を行い、うつ病患者の家族向けコミュニティサイトを運営される林晋吾氏、米国大手IT企業社員の視覚障がい者・兼子莉李那氏、NPO法人「海外に子ども用車椅子を送る会」代表の森田祐和氏などの感動的なお話を伺いました。東京手話通訳等派遣センターの講師によるオンライン手話セミナーは、社員に聴覚障がい者の気持ちを理解してもらう一



オンライン手話セミナー

助となりました。さらに、要介護者を題材とした「介護落語」を招致し、続いてNPO法人UPTREEの阿久津氏による「介護カフェ」と称した少人数の社員と話す場を毎月設け、参加者からは「毎回気づきがある」「気持ちが楽になった」などの感想が寄せられています。

そのほか、新しい寄付の形を提唱する岸本和久氏の講演や、在日ビルマロヒンギャ難民の長谷川瑠璃華氏の講演など、さまざまなセミナーを開催しました。



介護落語「私の家の話」吉原朝馬氏

## 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス

### D&I推進の加速化に向けた

#### ダイバーシティ推進室の再編成

現在のD&I推進体制の前身は2017年度に発足した女性活躍推進室です。「女性キャリアデザイン研修」「外部認定(くるみん・えるぼし)」等の活動を経て、2019年度には現在のダイバーシティ推進室となりました。経営戦略にある「オリジナルD&I」の実現に向け、2020年度下期よりダイバーシティ推進室の体制を再編成しました。

新体制の活動テーマは次の3点です。①女性・障がい者・グローバル人材の活躍推進、②産休・育休・W&L両立の支援制度の充実、③人権・LGBTQ(SOGI)への理解促進。

それぞれの活動テーマの実現に向けた取り組みとして「西野社長、西口副社長のメッセージ発信」「社内オンライン交流会の開催」「社外メンター導入」を行いました。

2021年度より新コーポレートスローガン「あなたの『ありがとう』のために」がスタートします。このスローガンと共に、D&I推進への意識・行動改革につながる取り組みを行います。

### 「社外メンター制度」の採用

2020年9月～2021年1月にわたり、女性管理職に向けて外部事業者による「社外メンター制度」を採用しました。



ダイバーシティ推進室メンバー

今回は女性管理職が抱える「課長としての課題(自信)」「ライフイベントに関する悩み」「中長期的なキャリア形成」などに対し、より女性の心情に寄り添ったメンタリングや、幅広い経験、知見によるサポートを目的として「社外メンター」を活用することにしました。

実施後、参加者より「社内では話にくいことも話すことができた」「不安が和らぎ、自信が高まった」「自らの思考が整理された」などの声が寄せられ、心理的な変化が感じられました。

引き続き、「社外メンター制度」の有効活用により、女性管理職の活躍を後押しするとともに、当社のロールモデル構築を目指します。

## 三井住友トラスト・ビジネスサービス

### 「プラチナえるぼし」に認定

三井住友信託銀行の事務などを支える三井住友トラスト・ビジネスサービスは、2021年2月に女性活躍に関する取り組みが高い水準を満たした企業として、全国で10社目に「プラチナえるぼし」認定を受けました。

当社は、ライフイベントを経ても継続して活躍できるよう支え合いながら日々仕事に取り組んできた結果、2021年3月末時点で、チーム長(課長級)の女性比率は76%、産休・育休・短時間勤務の制度を使用している社員は女性正社員の25%です。短時間勤務制度を利用しながらチーム長やリーダーとして活躍している社員もおり、若手社員にとっては仕事も家庭も両立できるイメージをしやすい会社でもあります。

また、さまざまな年代の社員が活躍の場を広げる仕



組みとして、正社員の登用制度の充実を行っており、多様な働き方ができるようにしています。マネジメントに関わりたいという社員の受け皿として、2018年度から正社員への登用制度を導入し、2020年度は18名を正社員として登用しました。

今後も、上司、部下ともに多様性を意識し、認め合える職場づくりに努めていきます。



大阪支店メンバー。全拠点で取り組んでいます。

# 私たちができること

三井住友信託銀行の社員が自ら取り組んでいる  
D&I推進活動をご紹介します。



## ロンドン支店

### 在宅勤務中の交流企画

コロナ禍で2020年3月中旬から在宅勤務が続くなか、欧州部では社員同士の交流を取り戻すべく、オンライン社交イベントの企画・実行を試みました。具体例として、2020年4月のイースター(復活祭)の写真・お菓子作り・塗り絵コンテスト、同年7月のスタンダードチャータード銀行主催で各自自宅近辺を走る“Run from Home”シティレース、同年6月から12月に開催したクイズナイト。それぞれのイベントに多くの社員と家族が積極的に参加して楽しい時間を共有しながら交流を深めました。



(左から)Huntさん、Abrahamさん、Roweさん



## 小金井支店

### みんなにやさしいお店づくり活動

全ての方に「また来たい」と思ってもらえるよう、みんなにやさしいお店づくり活動を実施しました。特にご高齢のお客さま、障がいのあるお客さま、小さなお子さま連れのお客さまが店内で利用しづらい点がないか社員で考え、改善しました。実際に車椅子に



活動の様子

乗ってみる体験では、ラック上段のパンフレットは取りづらく、トイレの引き戸も車椅子を動かしながらでは開けづらいことが分かりました。サービス介助士資格を持つ社員による勉強会も実施。この活動をきっかけに、みんなにやさしいお店づくり活動を継続していきます。

## 受託資産企画部

### 「受託業務説明BOOK」「受託VOICE～Our Career～」を作成、 業務や活躍する女性社員を紹介

受託事業では、受託事業で働く具体的なイメージを持ってもらうため、事業内各部の業務を紹介する「受託業務説明BOOK」と、活躍している女性社員へのインタビュー記事「受託VOICE～Our Career～」を作成し、社内のポータルサイトで公開しました。社員からは、「自身の仕事の内容を広く知ってもらえてモチベーション向上につながった」「興味のある仕事の概要を理解することができた」「キャリアシフトのキッカケやその後の活躍イメージが湧いた」等の声が上がリ、職場の一体感の醸成や多くの社員のキャリア形成に貢献する取り組みとなりました。



(左から)  
新村さん、武井さん



## 大阪ローン営業部 第一課

### New Normal時代の女性活躍推進

昨年のコロナ禍における緊急事態宣言以降、在宅勤務の時間を有効活用し、オンラインを利用してお客さまの受付スキルや税制改正の勉強会を開催したり、外訪営業ノウハウを学ぶ機会とするなど工夫しながら



(左から)寺本さん、太田さん、  
吉谷地さん

部内全員でリモートでの人材育成に取り組んでいます。その結果、女性担当者の早期育成と活躍が実現し、お客さまや不動産会社担当者からも多くのお褒めの言葉をいただきました。さらに女性担当者の外訪営業を視野に入れた業務拡大が進んでおり、部内全体の活性化にもつながっています。



## 大阪ローン営業部 第二課

### ピンチはチャンス!

### 多様性を認め合い成長する組織

大阪ローン営業部(OLO)のD&I推進は立場や年齢、キャリア等「違い」を尊重することに重きを置いています。コロナ禍で活動が制限されるなか、在宅勤務時に多様なキャリア人材の知見を共有する場「OLOアカデミー」をZOOMで開



(上段左から)岸田さん、児玉部長、  
井上次長  
(下段左から)伊賀上さん、寺本さん、  
濱砂さん

催し、相互に認め合う組織風土を醸成。新入社員は、コロナ禍で集合研修ができなくなったため、当部独自の新人育成プログラム「OLOブートキャンプ」を実施。講師や運営を若手Aコース社員が担うことでリーダーシップ訓練にもなりました。コロナ禍というピンチでもさまざまな工夫でD&Iを推進しています。



## ライフアドバイザー部

### “チーム資産形成”発足！ 現役世代の皆さまへ、信託ならではの 動画コンテンツをお届け

「老後資金2,000万円問題」等、お金に対する将来の不安が高まる昨今、「人生100年時代を安心して過ごすための情報をお届けしたい」という想いで、社内有志で「チーム資産形成」を発足しました。各人のこれまでの多様な業務経験を生かしながら、まずは動画コンテンツ制作・配信に取り組んでいます。資産形成に限らず、ライフプラン・住宅ローン・資産管理・金融リテラシー等、幅広いテーマで情報をお届けしています。



(左から)田原さん、唐木田さん、松田さん、後藤さん



## 佐賀支店

### 異業種女性職員との交流会を 外部講師を迎えてオンラインにて実施

佐賀支店は地方店ということもあり、他店や異業種の方々との交流機会が少ないため、大手ハウスメーカーの女性社員との交流会を実施しました。当初は当店女性社員4名からのスタートでしたが、コロナ禍でお互いの行き来が制限されたことからオンラインを活用し、それが逆に追い風となり、女性社員全員との交流会に発展しました。現在第4回を企画中ですが、さらに他社の女性社員の参加も予定されています。この活動を通じてより多くの働く女性とのネットワークを広げ、さまざまな「働き方」「生き方」「考え方」を学ぶ機会にしたいと思っています。



異業種女性職員との交流会参加メンバー

## D&I推進・働き方改革への取り組みに対するの外部評価

### ブルームバーグ男女平等指数

Bloomberg社が、男女平等に対する取り組みを評価する「Bloomberg Gender-Equality Index」に3年連続で選定されました。



### なでしこ銘柄

経済産業省・東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に2020年3月に選定されました。



### 健康経営優良法人～ホワイト500～

経済産業省・日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を認定する「健康経営優良法人～ホワイト500～」に4年連続で認定されました。



### PRIDE指標2020

wwP(work with Pride)による、LGBTQに関する取り組みの評価「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を受賞しました※。



※ 2020年：三井住友トラスト・ホールディングス、三井住友信託銀行、三井住友トラスト・アセットマネジメント、三井住友トラスト・ビジネスサービスの4社。日興アセットマネジメントは単独で受賞。

### 新・ダイバーシティ経営企業100選

経済産業省が「ダイバーシティ経営」への積極的な取り組みを実施している企業を表彰する「新・ダイバーシティ経営企業100選」において、2019年3月に三井住友信託銀行が受賞しました。



### くるみん・プラチナくるみん

グループ各社で次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみん認定」を取得しています。仕事と育児の両立支援に関し、より高い水準の取り組みを行った企業は「プラチナくるみん認定」を取得しています。



#### ★くるみん認定取得企業

日興アセットマネジメント  
三井住友トラスト・パナソニックファイナンス

#### ★プラチナくるみん認定取得企業

三井住友信託銀行  
三井住友トラスト・システム&サービス

### えるぼし・プラチナえるぼし

グループ各社で女性活躍推進法に基づき、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として厚生労働大臣の認定を受けた証である「えるぼし認定」を取得しています。基準を満たしている項目数に応じて3段階で認定され、さらに高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を取得しています。



#### ★えるぼし認定取得企業

三井住友トラスト・パナソニックファイナンス(1段階目)  
三井住友トラストTAソリューション(2段階目)

#### ★プラチナえるぼし認定取得企業

三井住友トラスト・ビジネスサービス

### 30% Club Japan

企業のダイバーシティ実現を目指す「30% Club Japan」に三井住友トラスト・アセットマネジメントと日興アセットマネジメントがInvestor Groupメンバーとして参加しています。





2021年6月30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)