



# *Diversity & Inclusion*

ダイバーシティ&インクルージョン

# 人的資本とダイバーシティ

ダイバーシティを確保し、積極的な人的資本への投資によるイノベーションを創出する

人的資本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、三井住友信託銀行の大山社長、インタビュアーとして三井住友トラスト・グループのジェイ・ユール・アイアール岩田社長に語っていただきました。

## 当グループにおけるダイバーシティ推進と人的資本投資とは

**大山** 多様性の相互作用が創造性を生み出すというのが、パーパスからミッション・ビジョン・バリューといった経営理念につながる当社の根本的な考え方だと思っています。委託者の思いを実現するのが信託銀行の原点であり、それを多彩な機能で解決するのが仕事の醍醐味です。さまざまな委託者の思いを理解するためには我々にも多様性が必要であり、実際に多様性が風土として根付いていると考えています。

**高倉** お客様の多様な思いを感じ取る必要があるので、社員も多様性に富んだメンバーがいないとそれが実現しないと思っています。

**岩田** 一人一人の経験だけでは、多様なお客様に対応できないので、多様な人材がさまざまな考え方や意見を持つというのが大事ということですね。

**高倉** そうですね。さらに、時代の移り変わりで、環境もお客さまも変わっていくので、我々も変わる必要があります。変化していくには、今良いと考えられるものだけでなく、次の時代にも役に立つようなことや、今誰も気が付いてないかもしれないようなことに興味や関心を持って

取り組む人がいることが非常に大切ではないでしょうか。

**岩田** そのためには、そのような人材確保が重要ですね。そのような人材に何を期待しているのでしょうか。

**大山** イノベーションです。銀行の歴史では、90年代公的資金が注入された時代は、財務資本が最優先でした。その結果、財務資本の蓄積のために人的資本と設備資本の投資削減を余儀なくされていました。その後、資本の蓄積が進んだことで、我々も資本の蓄積フェーズから、資本を活用し、成長戦略を優先すべきフェーズに入っていると考えています。成長には、イノベーションが必要であり、それを生み出せるのは人的資本だけと考え、最も希少な資本である人的資本への投資を強化しています。

**岩田** イノベーションと人的資本は表裏一体であるということですね。

**大山** そうです。ただし、人的資本投資に対する考え方は変わっています。今までは、会社の役に立つための知識やスキルに対する投資が基本だったとすると、現在では、世の中どこにいても役に立つ知識に投資しますという考え方になっています。特に特徴的なのはDXのリスクリングと、本邦最高峰の投資教育提供を目指していることです。

このような投資によってイノベーションを促し、新たな価値を創出することで、お客さまと社会の豊かな未来につなげ、我々、一人一人のWell-beingが向上していくことを目指しています。みんなのWell-beingが向上することが、自分のやる気、誇りややりがいにつながって、もっと頑張ろうというサイクルが生み出されると考えています。



三井住友トラスト・ホールディングス  
取締役執行役社長  
たかくら とおる  
**高倉 透**



三井住友信託銀行  
取締役社長  
おやま かずや  
**大山 一也**



ジェイ・ユール・アイアール  
代表取締役  
いわた よしこ  
**岩田 宜子**



## D&Iを推進する上で大切なことは

**大山** 私は、組織は放置していると同質化していくものであり、ダイバーシティは努力しないと確保や維持ができませんと考えています。実際、うまく回っている組織ほど、阿吽の呼吸やアイコンタクトが普通で、その結果同質化が進み、変化に対応できなくなっています。

**岩田** なぜ、組織は同質化してしまうのでしょうか。

**高倉** 日本の社会が効率性や生産性を強く意識しすぎたことも一因ではないでしょうか。効率性を高めようとするれば、無駄なことを省く、余計なことを考えないといった世の中にあるさまざまな変数を省いて、早く処理することだけに関心が向かってしまいます。その結果、頭の中が変数を減らしバイアスがかかった効率的な状態の運営に慣れすぎてしまいます。

一見効率に見えますが、環境が変わり別の変数が大事になった時には、対応ができず行き詰ってしまいます。ダイバーシティがある場合は、いったん省いた変数に気付く人がいたりして、比較的早く変化の本質に気が付いて、会社自体を変えていけるのではないかと考えています。

**岩田** 私の体験として、出席した取締役会で、口ではダイバーシティ、人的資本というものの、実際に多様な意見が出ると経営の意思決定のスピードが落ちると苦言を呈する取締役会議長や会長もおられます。ダイバーシティ推進と経営スピードとの関係はどう考えますか？

**高倉** 阿吽の呼吸でスピードが確保できていた時代もあったでしょうが、社会が変わり、先行き不透明、不確実になった中で、スピードだけを重視して、同質化した組織で考えて決めるやり方では間違える可能性も大きくなります。意思決定の場では多様な人材の意見を聞いた上で最後に決めるということが必要です。

**大山** そうですね。私も異質なものの組み合わせがイノベーションの源泉だと思いますが、多様性を確保するだけでは創造性が発揮されることは難しく、多様性を受容する文化や風通しの良い企業風土が不可欠だと考えています。さらに、自分自身が独自の専門性を持った確立した個であり、パーパス共有による信頼感と互いに高い水準の能力と努力を要求し合う緊張感を持った組織であることも大切だと思います。

## 人的資本への投資を通して

**高倉** 2018年のことですが、社員の多様な働き方とワークライフバランスの実現を支援していることを表明した「イクボス宣言」で、私は「自分の人生の経営者は自分である」と宣言しました。

**岩田** 自分の働き方とキャリアは自分でマネージしないといけない、「自律」がこれまで以上に重要だということですね。

**大山** 当社のバリューの1つとして自助自律を掲げており、そのためには個人が独自の専門性を持った確立した個でなくてはなりません。そして、会社は一人一人が価値を上げるための人的資本投資をしています。次のステップとして我々が選ばれる会社になるために人的資本の価値を高める環境をつくる必要があります。

**高倉** そうですね。個人個人の自律したキャリア形成や価値向上、人的資本の価値を高める環境により企業価値の向上につなげるとともに、イノベーションにより新たな価値を創出することで、お客さまと社会の豊かな未来を切り拓き、我々一人一人のWell-beingも向上していくことを目指していきます。

# 三井住友トラスト・グループ各社における ダイバーシティ&インクルージョン

D&I推進への思いや今後の方針、D&Iに関する取り組みについて、グループ会社社長よりお話をうかがいました。

## 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・アセットマネジメント  
代表取締役社長  
ひしだ よしお  
菱田 賀夫

三井住友トラスト・アセットマネジメントは、責任ある機関投資家として、投資先企業にD&I推進を働きかけていく立場にありますので、自らも、しっかりとD&Iを推進していく必要があると考えています。D&Iの指標であるPRIDE指標において、3年連続で「ゴールド」を受賞していますが、さらなる推進を図っていきたくと考えています。

特に、女性活躍推進を最注力分野として位置付けており、以下の取り組みを実施しています。

- ① 2022年4月に、女性執行役員を登用したほか、女性社員の積極的な登用を行っています。
- ② 意欲・能力の高い女性社員の登用に向け「職掌転換制度」を実施しています。これまで、5回実施しており、のべ40名が転換しています。
- ③ さらなる活躍への意識付けを図るため、2021年度より「メンター制」を実施しています。2021年度は試行的に7組のペアにて実施しており、今年度以降、本格的に実施していきます。

このほか、女性活躍推進を図るキャンペーン団体である30%クラブジャパン・投資家グループのチェアを自ら務めております。また、障がい者雇用についても積極的に進めております。今後も、積極的な採用活動を行い、D&I推進を図っていきたくと考えています。

## 日興アセットマネジメント

本年4月より日興アセットマネジメントの代表取締役社長に就任しました。外国人女性であり、3人の子供を持つシングルマザーです。入社以来、女性活躍推進をはじめ、LGBTQへの理解促進や障がい者の雇用など、ダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組んでまいりました。改訂ガバナンスコードではダイバーシティの重要性が強調されていますが、資産運用業界自体、その実現には程遠い現状です。当社では、2030年までに女性管理職比率を30%に引き上げる目標を掲げ、社員のパフォーマンス評価にダイバーシティ&インクルージョンを含むサステナビリティの要素を採用しました。育児を抱える女性社員への理解と共感のある社内文化を築き、全ての社員が不利な条件を強いられることなく自ら成長できるキャリアパスを実現し、社員が互いを尊重し合う企業文化を形成したいと考えます。資産運用会社として投資対象の企業に対してもESGの観点に立った対話を重視し、自社も「選ばれる企業」になることを目指しています。



日興アセットマネジメント  
代表取締役社長

ステファニー・ドゥルーズ

## 三井住友トラストTAソリューション



三井住友トラストTAソリューション  
取締役社長

またい さとし  
**鍛代 聡**

証券代行業務の事務・システムの運営・開発等を支える三井住友トラストTAソリューションは、従来から多くの女性が活躍する職場ですが、近年その取り組みを一層加速させています。2026年の達成を目指していたチームリーダー級女性社員の数値目標を本年3月に4年前倒して達成し、管理職に占める女性社員の比率も年々上昇しています(2020年4月:25%→2022年4月:40%)。また、テレワーク端末の社員全員への配付や、入社抑制率(上期25%、下期30%)の堅持等を通じて、仕事と子育ての両立がしやすい職場環境の整備を進めています。

証券代行業務の領域では、バーチャル総会や招集通知の電子化等デジタルを活用した変革が急速に進んでいます。その一方で、従来からの株主名簿管理実務の堅硬な運営も引き続き重要であります。このため、長年にわたり積み上げられた知見を継承しつつ、DX等新たなテクノロジーの活用等を効果的に織り交ぜていくことが極めて重要であり、この観点から「D&I」の考え方がますます重要になってくるものと考えています。今後とも多様性を認め合う職場風土醸成を進め、資本市場の変革をけん引していきます。

## 三井住友トラスト・ビジネスサービス

三井住友トラスト・ビジネスサービスは、管理職の3人に2人が女性という会社です。

昨年、女性活躍先進企業として厚生労働省から全国で10番目の「プラチナえるぼし」企業に認定されました。

当社で多くの女性が活躍できるのは、育児休業や短時間勤務などの諸制度が整っているのももちろんですが、何よりも、社員がお互いの立場やコンディションを理解し、助け合うという風土が根付いているからだと思います。

仲間を気遣い、支え合える、温かくまじめな社員がいること、これが当社の最も大切な財産だと考えています。

これからも当社は社員と一緒に全員が生き活きと働ける環境づくりを進めていきますが、特に女性社員の働き方については、社会の先頭に立ってさまざまなチャレンジをしていきたいと思ひますし、それが、女性活躍先進企業としての当社の責任であると考えています。



三井住友トラスト・ビジネスサービス  
取締役社長

あみはま けんじ  
**網浜 健司**

## 三井住友トラスト・ライフパートナーズ



三井住友トラスト・ライフパートナーズ  
取締役社長

にしがや  
**西ヶ谷 ゆう子**

気候変動による自然災害への備えや健康寿命の重要性が高まる中、保険の役割は大きくなっています。三井住友トラスト・ライフパートナーズは、損保・生保を中心に、社会的課題やお客さまの悩み解決に取り組んでいる会社です。社員は、プロパー・他社からの転職・保険会社出身・銀行出身などいろいろな方がいますが、「保険が好き」という共通の気持ちを持った人たちの集まりです。この共通の気持ちを財産としてD&Iを推進していきます。

一方で、仕事をしていると思い通りにいかないこともあり、超えるべきハードルは高く、社員は皆さまざまな思いを抱えています。そんな社員に対して、2022年度の初めに「自分の人生は自分の中にある」という話をしました。私自身、何度も失敗し、さまざまな喜怒哀楽を感じて今に至っています。つたない経験ではありますが、その経験から今自分が大切にしていること、それが、「自分の人生は自分の中にある」ということです。

『前向きな気持ち、何でも受け入れる心、立ち直る強さ、ゆるぎない自分の価値観…これがあれば幸福になれる運命が約束されています』

# 女性活躍推進

## サポーター役員制度の導入

三井住友信託銀行では、「2030年30%へのチャレンジ」に賛同するために、2030年に女性店部長を30%にするという社内目標を設定し、バックキャストで新たに一般事業主行動計画を策定しました。その目標達成に向けた施策として、2021年10月より「サポーター役員制度」を導入しました。本制度は、役員による毎月のメンタリングやスポンサーメニューの実施、社外取締役の女性等が登壇する勉強会への

参加、eMBA講座の自主学習といった約1年間のプログラムを通じて、女性社員がさらなる上位職に向けて必要となる知識や視座、人脈の習得をサポートするものです。初年度は役員20名が各2名の女性社員のサポーターとなり、計40名の女性社員を対象として実施しました。今後も制度改善を行いながら継続することで、女性活躍推進の取り組みを加速させていきます。

三井住友信託銀行の一般事業主行動計画(計画期間:2021年11月1日~2024年10月31日)

	2022年3月末	目標
課長以上のラインのポストにつく女性の比率	13.0%	20.0%
マネジメント業務を担う女性の比率	28.3%	30.0%

### サポーター役員制度勉強会

講師とテーマ

1月



三井住友トラスト・ホールディングス  
河本宏子社外取締役  
社外から見た  
三井住友トラスト・ホールディングス

2月



三井住友信託銀行  
佐々木順子社外取締役  
あなたらしいリーダーシップ

3月



三井住友トラスト・ホールディングス  
鹿島かおる社外取締役  
リーダーとしての覚悟

4月



三井住友信託銀行  
アキレス美知子社外取締役  
キャリアとライフ  
どちらも楽しむ!

### サポーター役員の本制度に対するコメント



主体性を引き出す  
配置や教育がカギ

益井敏夫常務

自主的・主体的なキャリア形成を社員一人一人が考え、責任を負う時代になりつつある中で、女性活躍においても本人の主体性を引き出す配置や教育がカギを握ると考えます。そのためには、異動経験が少ない社員であっても、これまでのキャリアで身に付けたスキルだけではなく、交渉力や企画力・統率力・推進力等、仕事をする上で必要となる本質的能力をよく見た上で、上司がキャリア形成をサポートすることが求められると思います。



女性活躍の在り方を  
共に築き上げていきたい

野田雅也常務

サポーター制度を通じて活躍される女性社員のとても豊かな感性や独自の目線に触れることで、会社経営の幅を広げ、持続性を維持する上で、D&Iの必要性を一層強く感じています。社会や会社の受け入れにはまだまだ課題も多いですが、今変わろうとしています。皆さんには、現状の中に自分の活躍の場を探すのではなく、自分自身が最も発揮される役割、最も輝く働き方を追求し、会社と共に新たに築き上げていきたいと思っています。

## 三井住友トラスト・ホールディングスとして「2030年30%へのチャレンジ」に賛同

「2030年30%へのチャレンジ」とは、経団連が「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」という目標に向けたムーブメント形成を目的として会員企業に賛同を呼びかけたものです。三井住友トラスト・ホールディングスでは、2025年3月末までに「課長・チーム長以上のラインの管理職」を20%以上とするKPIを設定し、2021年11月に賛同しました。



三井住友トラスト・ホールディングスのKPI(対象期間:2022年4月1日~2025年3月31日)

	2022年3月末	目標
課長・チーム長以上のライン管理職に就く女性	15.0%	20.0%

## 女性活躍推進セミナーを実施

2022年2月に、女性活躍推進のヒント習得を目的としたセミナーを開催しました。講師に損害保険ジャパン株式会社 取締役常務執行役員 酒井香世子氏、みずほビジネスパートナー株式会社 代表取締役社長 絹川幸恵氏をお迎えし、当日はグループ全15社から300名以上の方にオンラインでご参加いただきました。参加者からは、「他社の女性活躍推進の取り組みを聞くことができ、女性管理者

の育成ポイントや心構え等大変参考になった」「第一線で活躍されている女性役員の方のお話はとても貴重で刺激になった」といった感想が寄せられました。



絹川幸恵氏



酒井香世子氏

### Pick Up!

## 三井住友トラスト・ビジネスサービス「マネジメント力向上への取り組み」

三井住友トラスト・ビジネスサービスのチーム長は8割以上が女性で占められており、今年度チーム長研修は、マネジメント以外にも Well-being 等を議題にグループワークを多く取り入れた内容に刷新しました。自らエントリーしたチーム長には、経営に関する内容やより高いマネジメント力等を習得する場も提供していきます。

また、若い時期からマネジメントに携われる制度の導入、スタッフ社員から正社員への登用も継続的に実施するなど、さまざまな階層に向けて取り組みを行っています。

そのほか、子育て世代も含めた各部の代表者で、社内横断的なPT活動として、働き方やジェンダーなどをテーマに意見交換を継続的にを行っています。



### Pick Up!

## 三井住友トラスト・アセットマネジメント「メンター制度の導入について」



三井住友トラスト・アセットマネジメントでは、社員のキャリア形成をサポートする取り組みの強化の背景から「メンター制度」を導入しました。導入初年度は、女性活躍推進に主眼を置いてメンター対象者は女性に設定しています。

継続的な取り組みとして、社員一人一人がキャリア形成や自己成長を考え、周囲がそれをサポートしていく風土の醸成を図っていきます。

# 両立支援

## 「イクボス宣言」について

「イクボス」とは職場で共に働く部下・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、部下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)のことです。三井住友信託銀行の事業統括部長に「イクボス宣言」をしていただきました。



執行役員  
個人企画部長  
岡本 雅之

イクボス宣言

仕事もプライベートも  
自分も家族も職場の仲間も  
どれも全部大切に欠かせないもの  
深く豊かな人生を楽しむために  
全力で頑張る皆さんを私は全力で  
応援します！



常務執行役員  
法人企画部長  
若尾 一輝

イクボス宣言

イクボスとしての想い。  
理解 重視 宣言 発信 支援 文化



証券代行部長  
長谷川 聡

イクボス宣言

一人ひとりの多様な価値観やライフスタイルを尊重し、仕事と生活の調和が図れる柔軟な働き方とキャリア形成を応援します。

▶ 業務の効率化・生産性向上や、  
場所にとらわれない働き方を推進し、  
働きやすく・働きがいのある職場づくりに  
取り組みます。

▶ 自らも仕事と私生活を楽しむことができる  
「イクボス」となります。



投資家企画部長  
清水 極文

イクボス宣言

実現に  
率先・相互理解・リスペクト  
業務を  
シンプル・スピーディ



執行役員  
資産管理企画部長  
中村 巖

イクボス宣言

好きです！  
オンもオフも輝いてる人  
憧れます！  
趣味や特技を誇れる人  
応援します！  
健康と家族を大切にする人



不動産企画部長  
小山 充広

イクボス宣言

私は、事業の全員が多様な生き方や個性を尊重するとともに、互いに価値を認め合い、信頼と感謝を礎に、協力し合って業務を進める職場づくりを目指します。

私は、仕事と私生活の両方をがんばる社員を応援し、事業の成長と社員・家族の幸せが両立するよう努めます。



マーケット企画部長  
作道 俊夫

イクボス宣言

イクボスとしての想い。  
美しい人生を



プライベートバンキング  
企画推進部長  
荒井 貴太

イクボス宣言

これもガバナンス



ライフ  
アドバイザー部長  
山本 健

イクボス宣言

- ▶ 多様性尊重と相互理解のもと、安心して生き生きと働ける職場環境を創りを推進します。
- ▶ 当横断領域の全員が仕事とプライベートを両立し、仕事を通じた成長を実感できるように、全力でサポートします。

## 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。2022年3月には「介護にかかるお金編」をテーマとして、(株)ベネッセ・シニアサポートの先生に講師を務めていただき、介護を取巻く環境や使用できる公的な仕組みや実際に介護にかかる費用等についてお話いただきました。当日はグループ全16社から200名以上の方に参加いただき、好評をいただきました。

## 育児休業者向けセミナーを実施

2022年2月に「オンライン育児休業者向けセミナー」を開催し、グループ会社社員含め100名近い方にご参加いただきました。【第一部】では、仕事と育児の両立の心構えについての講義、【第二部】では、先輩社員の経験談、参加者同士の少人数のグループディスカッションを通じて復職後のキャリア形成や両立の工夫について考えを深めました。最後は各自が5年後の自分の理想を描き、そこを目指すために復職後に大切にしたいことをまとめました。

参加者からは「復職後のぼんやりした不安が、具体的にクリアになったことで、前向きに復職を促えられるようになった」「長期目標の大切さに気づき、子育てをしている中で後回しにしていたものをきちんと考えようと思うきっかけになった」といった感想が寄せられました。

株式会社 wiiwiw  
平松先生による講義



## 男性育休取得推進セミナーを実施

2022年2月に【法改正直前！職場にもメリット大！男性育休取得推進セミナー】を開催しました。講師としてNPO法人ファザーリング・ジャパンより塚越先生をお招きし、本人/家族/職場/社会それぞれの視点から男性育休取得のメリットを知り、働きやすい職場づくりを阻むアンコンシャス・バイアスについて学びました。参加者からは、「男性育休の意義を、パートナーとの負担の分担という側面で捉え

ていたが、育休を通じて親になっていくことが理解できた」「自分自身、大変古い考えにとらわれていた事を実感した。今後、後輩たちへ育休取得を率先し勧めていきたい」といった感想が寄せられました。

塚越先生による講義



## 不妊治療相談窓口を開設

三井住友信託銀行では、2021年11月に全社員を対象に不妊治療相談窓口を開設しました。健康推進センターでは不妊治療に関する健康や体調に関する悩みを、人事部D&I推進室では社内制度や職場環境の悩みについて気軽に相談でき、仕事と両立しながら安心して治療できるように支援を行っています。また、制度面でも保存休暇の取得事由・取得条件、時差出勤・テレワークの利用条件を緩和し、より柔軟な働き方が可能になっています。



## 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!

### 女性のがん検査の受診可能年齢を引き下げました

2021年度の定期健康診断より、三井住友信託銀行は、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り、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

## LGBTQ ALLYバッジの作成

当グループ社員がLGBTQ ALLY(理解者・支援者)に向けた担い手となることを企図し、ALLYバッジの作成をしました。(4,129名へ配布/2022年3月現在)

バッジデザインは、グループロゴとLGBTQフレンドリーを示す虹をモチーフにしたもので、社員からのアイデアを

採用しています。

ALLYという見えない概念を可視化することは、LGBTQを理解しようとする気持ちの見える化でもあり、性的マイノリティ当事者の「心理的安全性」の担保につながっていきます。



## LGBTQフレンドリーな金融グループとして

三井住友トラスト・ホールディングスは、LGBTQ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、三井住友信託銀行では、コレクティブ・インパクト型の取り組みを実施する企業を表彰する「レインボー」も同時受賞しました。



そのほか、三井住友トラスト・ホールディングスでは、2021年11月に婚姻の平等に賛同する企業を集めるキャンペーン「Business for Marriage Equality」、日本における「LGBT平等法」の制定を目指すキャンペーン「ビジネスによるLGBT平等サポート宣言」への賛同を国内金融機関として初めて表明し、LGBTQフレンドリーな金融グループとしてのスタンスを示しています。



# 障がい者の活躍推進

当グループでは、多くの障がい者メンバーが活躍していますが、担っている業務の特性上、身体障がい者の方が大半となっています。



ディー・アイ・ラボのメンバー

そのため三井住友信託銀行では、2019年5月以降三井住友トラスト・ビジネスサービス(以下、SuMiTBS)と協働し、

「ショコラ房」とのコラボを通じて蓄積してきた知的・精神(発達)障がい者雇用に関するノウハウを生かし、『ディー・アイ・ラボ』を立ち上げました。昨年12月に実施した「特別業務公募」を経て、本年4月1日付で3名が人事部に発令され、府中研修所の一角で業務を開始するべく準備中です。

銀行の本支店で働く障がいがある社員数 **103** 店舗、**217**名  
(2022年4月1日現在)

### Pick Up!

## 障がい者が働くチョコレート工房「ショコラ房」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、SuMiTBS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、社内

表彰制度の賞品用、内定者向け配布用、接待時の手土産用、社員の期末慰労用、など幅広く活用されています。また、本年3月には当グループ向け専用商品として「ロゴマーク」入りクッキーを開発(配布)するなど、さらなる「WIN-WIN」を目指して取り組んでいます。



「ロゴマーク」入りクッキーギフト



メッセージカード

# グローバル人材の活躍推進

当グループでは2022年3月末現在、約2,750名の海外(海外支店、駐在員事務所、子会社など)で働く社員がいます。

## ▶ 東京での海外リモートワーク

2022年度より、日本国内にいながら、オンラインにて海外拠点の業務に従事する取り組みを開始しました。これまでさまざまな事情から海外勤務が難しかった社員の活躍の場が広がります。一人目は、育児時短勤務中の生方絵里子さんを発令しており、本店オフィスや自宅で英語力を生かしながら、シンガポール支店の業務に従事しています。



東京からシンガポールの業務に従事

## ▶ 異文化理解研修

香港支店において、支店職員皆が一丸となり、異文化理解研修を実施しました。事前に性格診断テストを実施し、ほかの社員の性格を理解した上でのディスカッションやロールプレイングを多く取り入れ、異文化理解とともにコミュニケーション促進を図りました。



研修の様子

## ▶ “recognition system”の導入

米州部において、“recognition system”を導入しました。仕事における成果・貢献・サポート等に対し、社員同士が称賛や承認の言葉に添えて、少額の金銭的報酬を送り合うことができます。公開された感謝のメッセージに対しても「いいね!」やポイント等を送ることが可能であり、多様な人材が共に働く職場の活性化につながっています。



米州部のメンバー

# キャリア採用社員の活躍推進

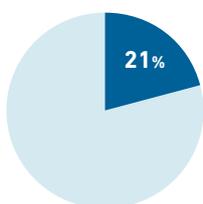
## キャリア採用社員に対するサポート体制の強化

三井住友信託銀行では、新たな知見によるイノベーション促進と企業競争力向上を目的に、多様な経験や視点を持つ人材を積極的に採用し登用してきました。コース社員・専門社員に占めるキャリア採用社員の割合は2022年3月末時点で約21%となっており、課長以上のライン管理職におけるキャリア採用社員の割合も同様に約21%となっています。キャリア採用の人数は年々増加傾向にあり、2021年度

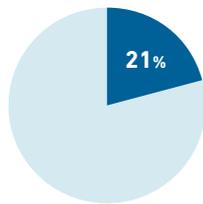
キャリア採用数は134名で、今後も増加していく見込みです。こうした中、キャリア採用社員が働きやすく能力を發揮しやすい職場環境を整えることが重要と考え、今年度から「キャリア採用社員の活躍推進」を重点取組項目の新たな柱に加えました。今後は、キャリア採用社員の率直な声をもとに必要な制度や仕組みを整え、サポート体制を強化していきます。

### 三井住友信託銀行のキャリア採用社員の現状

コース社員・専門社員全体に占めるキャリア採用社員の割合

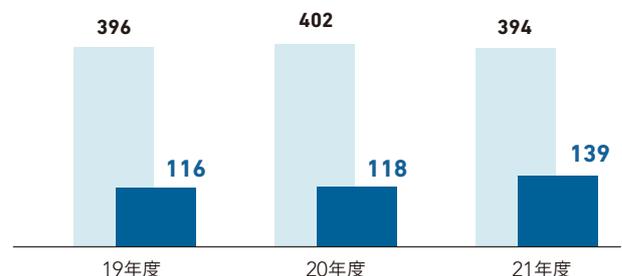


課長以上のライン管理職におけるキャリア採用社員の割合



(2022年3月末時点)

キャリア採用社員の採用数推移



# 三井住友トラスト・グループ各社のD&I推進の取り組み

## 日興アセットマネジメント

### 女性活躍推進

女性管理職比率を2030年までに30%に引き上げる目標を周知するため、賛同する社員が自撮り写真を投稿する「#30by2030キャンペーン」を実施し235名が参加しました。そのほか、多くのセミナー活動を行い、6月にはWHO(世界保健機関)の進藤奈邦子氏を迎え、スイスのジュネーブよりご講演、ご自身のキャリアパスのほか、コロナ禍へのご意見もいただきました。また、12月にはマネックスグループの松本大会長がご登壇、女性活躍推進を含む同社のダイバーシティ戦略につきお話しいただきました。



マネックス証券株式会社  
会長 松本 大

### 障がい者の活躍推進、両立支援

8月、車いすラグビーの日本代表キャプテンである当社社員、池透暢の壮行会を行い、多くの社員が参加しました。9月にはNPO法人がんノートの代表・岸田氏を講師に迎え「あ

左)池 透暢選手



なたかわたしのがんの話をしよう 自分や家族ががんになった時どうする?」と題して、がん経験者の当社社員とのトークショーを行いました。

### 人権・LGBTへの理解促進

11月19日のピンクフライデーには、LGBTの当事者やLGBTへの理解を示す“アライ”を表明する社員がZOOMで集まり、ピンクの服を着たり、ピンクの背景を使って、話し合い、集合写真を撮影するイベントを開催しました。また昨年度好評だった映画上映会を2022年3月に再度実施しました。「ぼくが性別ゼロにもどる時」と題するトランスジェンダーを9年間追ったドキュメンタリーフィルムとそれに続く当事者のトークショーは非常に考えさせられる内容でした。



PINK FRIDAY

## 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス

### D&Iアンケート

2021年8月に「D&Iアンケート」を実施しました。目的は、当社で働く一人一人の“より良いワークとライフの両立実現”に向け、実態を把握し、課題を明確にすることです。

その中から、明らかになった一つですが、「あなたは将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動していますか?」という設問について、男女の差が大きかったです。その理由としてライフイベントの影響が考

えられ、20代のうちから中長期的なキャリア形成支援が必要という課題認識となり、「キャリアデザイン研修」を企画することになりました。

### キャリアデザイン研修

2022年2月に20代の女性社員を対象として、キャリアデザイン研修を実施致しました。この研修の特徴は、同じ立場の女性社員が企画実施したこと、受講者の上司・人事担当者の支援研修をセットにしたことです。実際に当社で働きながら子育てに奮闘している社員に協力いただき、「ワ～ママの一日」や「気付き」を入れるなど、具体的なイメージが湧きやすいようにコンテンツも工夫しました。今期は同じメンバーによる意見交換のワークショップも準備しています。

女性活躍に限らず、D&Iアンケートで明らかになったさまざまな課題に打ち手を講じ、「社員が活き活きと、積極的に働く会社」を目指していきます。



## 三井住友トラストクラブ

三井住友トラストクラブは、日本最初のクレジットカードとして60年以上の歴史がある「ダイナースクラブカード」の日本における唯一の発行会社で、ダイナースクラブならではのクオリティの高いサービスやイベントをとおして「ここでしか見つけられないもの」を提供し、クラブメンバーの人生を豊かにするクレジットカード会社です。

### 同性パートナーへの家族カード発行

LGBTQ等に対する社会の関心の高まりに応える取り組みとして、2021年7月から当社ウェブサイトでの同性パートナーによる家族カードの申し込みに関する掲載を開始しました。当社は同性パートナーの方にも家族カードを発行しています。

### 全社を挙げたLGBTQに対する意識向上

LGBTQに関する基礎知識やカミングアウトを受けた際の対応方法などは、社員が身に付けておくべき基本的な知識であると考えています。昨年11月に三井住友

トラスト・ホールディングス主催で開催された「LGBTQ対応に向けたグループ横断研修」には、必須の研修として部下を持つ上席者100名近くが参加しました。また、昨年は三井住友トラスト・ホールディングスおよびグループ5社の取り組みとしてPRIDE指標「ゴールド」も取得しました。引き続き多様性を認め合う風土を醸成し、多様な社員が集まる当社の強みが発揮可能な組織づくりを目指していきます。



## 日本カストディ銀行

### D&I推進室を設置し、D&Iを強力に推進!

日本カストディ銀行では、D&Iの諸施策を強力に推進するため、4月にD&I推進室を設置しました。

「女性活躍推進」「仕事と育児との両立支援」「シニア人材の活躍支援」「障がい者との協働」の4テーマを中心に、従来の活動のさらなる拡大と加速を目指しています。

「女性活躍推進」では、新しい人材育成の仕組みとして女性活躍推進プログラムを導入し、積極的にキャリア支援をしています。「両立支援」では女性向け、男性向けの施策を展開し、昨年度の育児休業取得率は、女性100%、男性67%と高い水準を実現しました。「シニア人材の活躍支援」では、シニアの知見とノウハウの伝承に取り組み、各分野のエキスパートであるシニア社員が社内スタジオで撮影した動画を、若手の教材として配信しています。中でも「業務に役立つ英文メールの書き方」は、実践向きで人気があり、シリーズ化されています。

「障がい者との協働」では、障がいのある社員14名が、

障がい者事業サービスを利用して、板橋にある農園で水耕栽培に取り組んでいます。栽培した美味しい野菜を本社の食堂で配付するなど、他の社員との交流も深めています。4月には新人52名が研修で農園を訪問し、一緒に農作業を体験しました。

D&I推進室では、今後もさまざまな社員の多様なキャリアを積極的に支援していきます。



人事総務部 D&I推進室メンバー



# D&I重点取組事項、推進体制

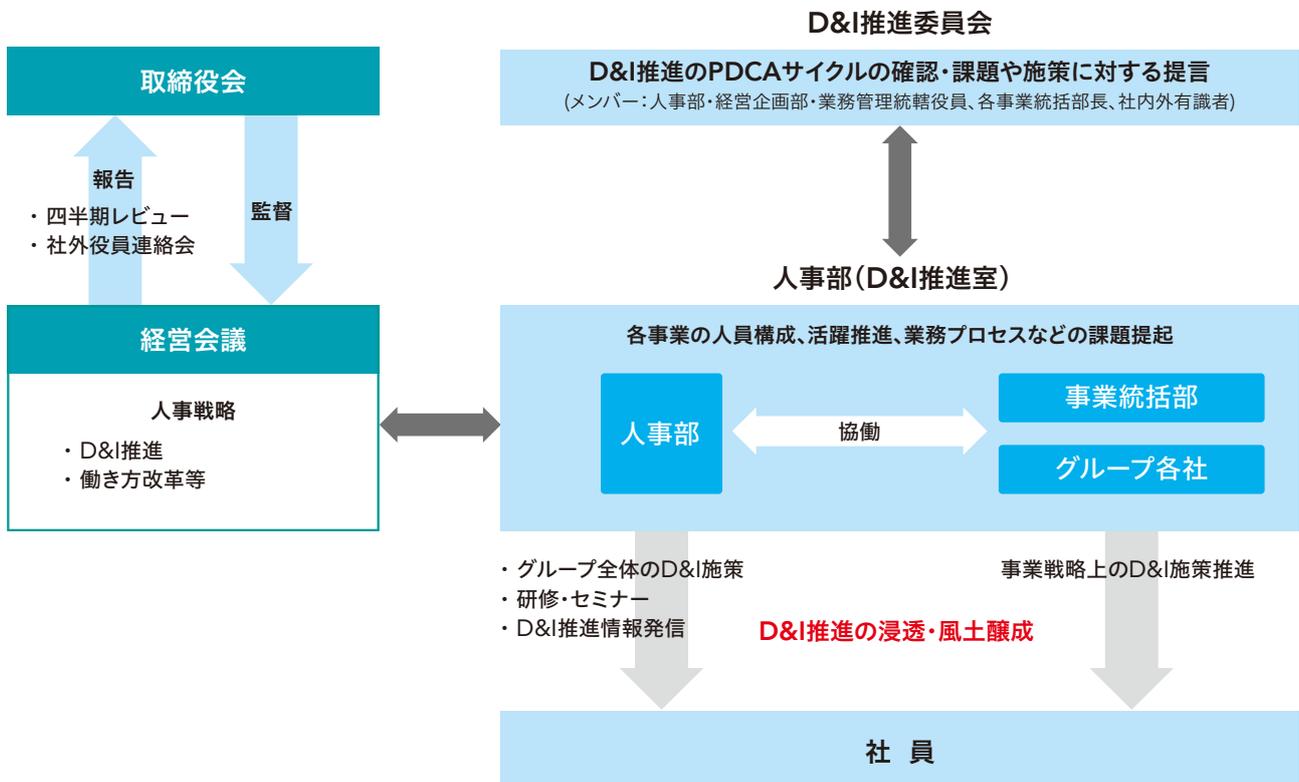
## 重点取組事項

三井住友トラスト・グループは、下記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D&I推進に取り組んでいます。



## 推進体制

三井住友トラスト・グループにおけるD&I推進組織図



三井住友トラスト・ホールディングスでは、2017年10月にD&I推進室を設置しました。グループ会社社員を対象とした女性活躍や両立支援、LGBTQ等をテーマとしたセミナー開催のほか、社員へのD&I関連の取り組み発信・共有のため「D&Iニュース」定期発行を通して、D&I推進の風土醸成



グループ会社全28社のD&I推進担当者が参加する情報交換会

を図っています。さらに、四半期ごとに開催する各社(全28社)D&I推進担当者が参加する情報交換会では、各種ハンドブックやEラーニング教材等のツール、各社の好事例を共有するなどして、グループ全体での取り組みを強化しています。



社内報「D&Iニュース」による情報発信

### Pick Up!

## 「2022 J-Win ダイバーシティ・アワード」ベーシック部門 準大賞受賞

三井住友信託銀行は、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク(略称:NPO法人 J-Win)が主催する「2022 J-Winダイバーシティ・アワード」において、企業賞のベーシック部門

にて準大賞を受賞しました。

「信託の力」を発揮し、お客さまや社会に対して新しい価値創造を続けていくために、D&Iの取り組みを一層加速させていきます。

### 評価された主な施策・取り組み

#### 1. 経営トップのコミットメント

「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」であるD&I推進は自社のDNAであるという考えを社員に繰り返し発信

#### 2. 女性の育成

「サポーター役員制度」の導入

#### 3. 男性の意識改革

2019年に男性育児休業取得率100%を達成し、定着。「男性育児休業1カ月取得」の推奨にむけて環境整備と見直しを実施



2022 J-Win ダイバーシティ・アワード表彰式にて

### さらなるD&I推進に向けて

昨年度からグループとしての活動推進を強化しており、今年度から「D & Iニュース」発行もスタートしました。一人一人の多様性を認め合い、グループが持つ多様性を融合させることで、イノベーションが生まれる組織づくりを推進していきたいと思ひます。

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推進室メンバー



## D&I 推進・働き方改革への取り組みに対する外部評価

### 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4年連続で選定されました。



### 健康経営優良法人～ホワイト500～

経済産業省と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5年連続で認定されました。



### 2022 J-Win ダイバーシティ・アワード

D&I 推進の先進企業を表彰し企業におけるD&I 推進を加速すること、各企業のD&I 推進の進捗度を診断することを目的として、J-Win が主催するアワード。三井住友信託銀行は、2022年ベーシックアチーブメント大賞を受賞しました。



### PRIDE 指標2021

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<sup>※1</sup>。三井住友信託銀行では、コレクティブ・インパクト型の取り組みを実施する企業を表彰する「レインボー」も同時受賞しました。

※1 2021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、三井住友トラスト・カード、三井住友トラストクラブの6社。日興アセットマネジメントは単独で受賞。



### D&I Award 2021

「D&I Award 2021」は株式会社 JobRainbow が2021年に新設した、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組む企業を認定するものです。三井住友信託銀行、日興アセットマネジメントは、最高評価の認定「BEST WORKPLACE for Diversity & Inclusion」を獲得しました。



### 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

エイチアールワン  
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  
日本カストディ銀行



### 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

エイチアールワン(3段階目)  
日本カストディ銀行(2段階目)  
三井住友トラスト TA ソリューション(2段階目)  
三井住友トラスト・システム&サービス(2段階目)  
三井住友トラスト・パナソニックファイナンス(1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。



### 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月に三井住友信託銀行が選定されました。

