



Diversity, Equity & Inclusion

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

三井住友トラスト・グループの ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン



三井住友トラスト・グループでは、2023年度からダイバーシティ&インクルージョンにエクイティ(公平・公正)を加えたダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)へと改めました。エクイティを追加することを最初に提案した三井住友トラスト・ホールディングスの高倉社長を交え、DE&Iについて語っていただきました。

信託とエクイティ(公平・公正)

高倉 私が通っていた小中学校では、毎週同和教育の授業がありました。その後も「公平」について考える機会が多く、個人的に「エクイティ」という言葉に関心を持っていました。信託に携わる当グループの皆さんにも、エクイティの本質について考えてほしいという想いがあります。

高田 金融機関に勤めていらっしゃる方は「エクイティ」と聞くとまず株を思い浮かべると思いますが、エクイティ(公平・公正)はイギリスのエクイティ裁判所からきたものです。エクイティ裁判所は、コモン・ロー(中世の英国法)では対応できない公平・公正の見地からの救済の場として誕生しました。信託法はエクイティ裁判所の判例を積み上げたものですから、エクイティは信託のルーツとも言えます。なお、少数株主の持ち分の権利も等しく配慮しなければ

いけないという文脈の中で、英語の株を意味するストックに加えて、権利の持ち分としてのエクイティという言葉になっていったというのが私の中での理解です。

高倉 信託はエクイティの世界で生まれたという歴史があり、エクイティを理解できていないと信託の奥深いところまで追求することはできません。当グループにとって、エクイティを理解することはとても大事だと思っています。

信託銀行としての責務とその責務を果たすために 個々人を活かす

高倉 権力を持つ側が、そうでない側を切り捨てる行為は社会を不安定にします。昔から君主は民衆の幸せを考える必要がありました。現在の民主主義社会においても、多数派が常に正しいということではなく、少数派の意見にもしっかり耳を傾け、誰もが幸せに暮らしていくためのベストな選択をするのが真の“公平性”だと思います。

高田 少数派を「立場が弱い」と表現することがありますが、それは今の社会的条件下の話です。環境や諸条件が変われば、その時の適性を持つ少数派が主流派になる可能性は十分にあると思います。

松本 私が通算20年程過ごしたアメリカでは、アファーマティブ・アクションという仕組みがあります。人種や出自によって何代にもわたって歴史的に差別されてきた方々に、進学や就職において優遇措置を講じ、教育や所得、社会的ステータスの面でキャッチアップできるようにする仕組みです。日本では、アファーマティブ・アクションがジェンダーギャップの問題としてクローズアップされていますが、女性に限らず一人ひとりが能力を発揮し、活躍できる社会を作ることが求められています。良い会社や社会を作り上げるために、リーダーであれば“公平性”を考えることは必然的に重要になると思います。



高倉 職場が変わればさまざまな経験ができます。平成の初めの頃に人事制度を再構築した際、「地域限定の女性社員」が隔地間の業務にチャレンジできる制度を導入しました。コロナ禍を機に職種によっては

テレワークが可能になり、職場や業務の選択肢が広がりいろいろなチャレンジができるようになりました。選択肢が広がることで、今まで埋もれていた持ち味が花開いてくることを期待しています。

高田 私は、会社と社員が対等な関係になることも大事だと思っています。会社の画一的な制度の下で“仕える”のではなく、自分が最大にパフォーマンスを発揮できる働き方を提示し、会社と協議していくのも良いと思います。

松本 DE&Iを進め会社や社会を変えていくためには、個々人が上司や経営層に期待するだけではなく、自らは何ができるのかを一人ひとりが主体的に意識することが重要ではないでしょうか。自分が置かれている立場を認識し社会のためにどうすればいいのか広い視野を持つことも必要です。社会は弱者を弱者のままにしていたら強くなる。企業においても才能が花開いていない人をそのままにしていたら、ダメになりますよね。そういうことに気付くことが大切だと思います。

高倉 そういう環境をつくるにはまず「一人ひとりが違う」ということを認識することですね。

ダイバーシティでイノベーションを起こす

高倉 当グループが2017年に指名委員会等設置会社に移行した際、リスク委員会と利益相反管理委員会を設け、バックボーンの異なる社外取締役と有識者の方を交えて議論を行うことにしました。委員会を通じ、内輪の論理では想像も及ばない意見やヒントがたくさん出てきて、我々は目の前の現実の一側面しか見ていないことに気付かされました。内容は取締役会だけでなく各事業にもフィードバックしました。ダイバーシティのメリットを実感した印象深い出来事です。

松本 私が在籍するESGソリューション企画推進部は、私も含めキャリア採用の人が多く、まさに外部と内部のダイバーシティを組み合わせることによって新たなものをつくり出そうと努力しています。気候変動や脱炭素などの専門家の知識と、当グループのビジネスの強みを合わせ、互いにリスペクトし合い、自分が持っているものを周りに与えサポートをする、自分が持っていないものを謙虚に他者から学ぶことで信頼関係が深まり、新しいものが生まれていると思います。



高田 より良いものをお客さまに提供することが我々の存在意義ですから、外のものを取り入れた方が良くなるのであればそうすべきですし、外から来た人に内部の人が気付かない良いところを発見していただくのも、またイノベーションだと思います。それともう一つ、自分の限界をチームの限界にしないことが大切です。自分にはないものを持っている人をリスペクトするところからダイバーシティはスタートするのではないのでしょうか。



高倉 自分と違うものを受け入れることは時に努力が必要なので、DE&Iは簡単に進まないこともあります。会社と個人双方が意識を変え、多彩な個性を認め合い、個々人の能力が最大限に発揮され、大きな付加価値やイノベーションを創出し、チームの力でお客さまや社会の豊かな未来を花開かせていきましょう。

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、 エクイティ&インクルージョン

DE&I推進への想いや今後の目指す姿、DE&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。

三井住友信託銀行 イノベーションを起こし続ける組織へ



三井住友信託銀行
取締役社長
おおやま かずや
大山 一也

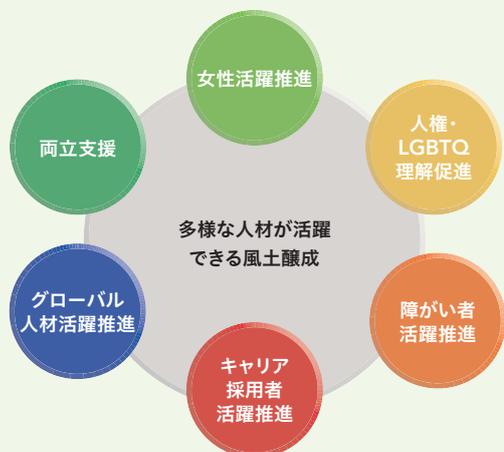
当グループは「個々人の多様性と創造性を経営に活かす」というダイバーシティ&インクルージョンの概念そのものを経営理念(ミッション)に掲げ、多様性と創造性が組織の付加価値として存分に活かされることで、人的資本の向上を目指しています。

さまざまな委託者の想いを実現するのが「信託の原点」であり、それを多彩な機能で解決策を提供するのが「信託という仕事の醍醐味」です。そして委託者の想いをさまざまな立場に立って理解するためには、当社自身が多様な価値観を理解できる多様性を確保する必要があります。また、委託者の想いに解決策を導き出すための、機能やサービスの多様性も重要です。

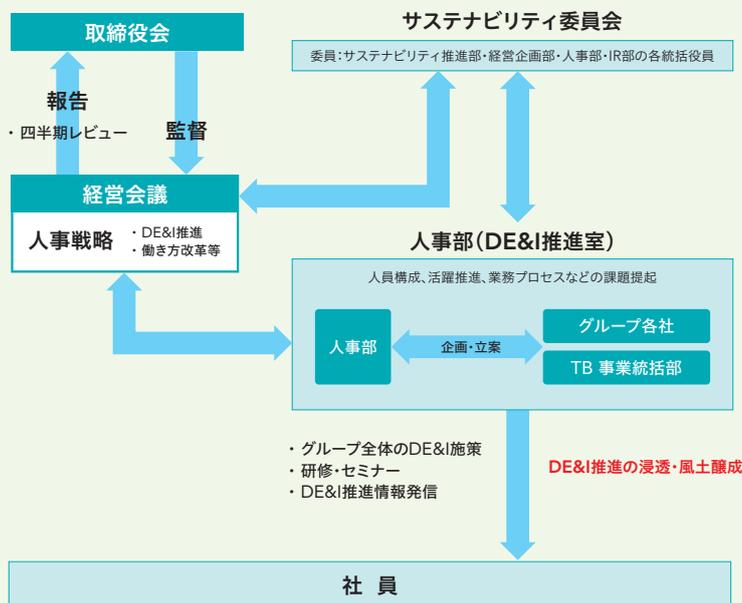
今年度から、多様な属性・背景がある社員への公平・公正(エクイティ)な支援を実施することで、当社の組織力・創造力につなげ取り組みを加速させるという意思を持って、従来のダイバーシティ&インクルージョンに「エクイティ」の概念を取り入れていくことにしました。

パーパスの実現という同じ目的意識の下に、多様性あふれる人材が、アイデアを出し合い、協力し、周囲をインスパイアし、イノベーションを起こし続ける。結果として一人ひとりのWell-beingが向上する、そういった組織、会社を目指し、より一層ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組みを加速させていきます。

重点取組事項



DE&I推進体制



三井住友トラストクラブ「クラブメンバーの人生を豊かにする」がモットー



三井住友トラストクラブ
代表取締役社長
いがらし こうじ
五十嵐 幸司

当社は1960年に日本で最初のクレジットカード会社「日本ダイナースクラブ」として誕生し、2015年に三井住友トラスト・グループの一員となりました。

外資系企業傘下の期間が長かったこともあり、さまざまな経歴の社員が集まり、文字通りダイバーシティな会社になっています。

現在、全社員約800名のうち女性社員が過半数であり、課長級以上に占める女性社員の割合も36%と産業平均に比べるとかなり高く、女性が活躍できる職場と自負しています。さらに5割程度まで引き上げたいと考えています。

「不易流行」の言葉通り、変えるべきところは変えるべく、一昨年「働き方改革推進室」を社長直下に設置して、社員の皆さんの声をより早くDE&I施策などに反映しやすくしました。

2023年4月より「服装の完全自由化」も導入するなど、外面も内面も、より柔軟に自由にならなっていくとしています。

当社は「クラブメンバーの人生を豊かにする」をモットーにしており、そのためにもまず社員のWell-beingを向上させていきたいと考えています。社員にも積極的に当社のお客さま向けのイベントに参加してもらい、お客さまと一緒に楽しむ機会も創出しています。

米国三井住友信託銀行 グローバル拠点として多様性が強み



米国三井住友信託銀行
取締役会長兼社長
なかの ひさと
中野 久里

当社は、アメリカ・ニュージャージー州のホーボーケン市にオフィスを構え、アメリカ東海岸から、海外証券に投資する日本の機関投資家であるお客さまの資産を保管・管理するグローバルカストディサービスを提供しています。

約210名の社員が、第二言語も合わせると約30カ国語を話すことから分かる通り、非常に多様な人種・バックグラウンドを持つ社員が活躍している店部です。本社からの派遣社員はそのうち10名程度で、現地採用の社員が大半を占めています。日本のお客さまのニーズや要望を派遣社員から現地社員にしっかりと伝え、その期待に応える高い品質のサービスを提供することを共通目標とする上では、相互の立場や文化の違いを尊重し、かつ理解をしようと努めることが不可欠ですが、多くの社員がこれを自ら実践し、新しく採用された社員にもうまくなユニークな文化を浸透させてくれています。

海を挟んだ遠い地にも、信託の精神やグループとしてのチャレンジを共有する仲間がおり、やりがいをもって協働できることは大変心強く、三井住友トラスト・グループのグローバル拠点として少しでも貢献できるよう、その多様性を強みとして、皆で引き続き努めていきたいと思っています。



ダイバーシティへのコミットを示したイベントの様子



社員同士のオンライン交流会の様子

女性活躍推進

当グループは、性別にかかわらず能力本位での管理職登用を進めており、女性社員の成長機会を積極的に提供しています。また、「2030年30%へのチャレンジ※」に賛同し、2025年3月末までに「課長・チーム長以上のラインの管理職につく女性」を20%以上とするKPIを設定しました。

※ 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

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)

| | 2023年3月末 | 目標 |
|--------------------------|----------|-------|
| 課長・チーム長以上のライン管理職につく女性の比率 | 16.2% | 20.0% |

三井住友信託銀行「サポーター役員制度」

当社では、「2030年30%へのチャレンジ」の賛同に向け、2030年にマネジメント業務を担う女性の比率を30%にするという社内目標を設定し、バックキャストで一般事業主行動計画を策定しています。その目標達成に向けた施策として、2021年10月より導入した「サポーター役員制度」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、経営基礎力向上のためのeラーニング形式の自主学习といった約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。本制度二期生となる2022年度は全専務ならびに常務執行役員30名がサポーターとなり、計60名の女性社員を対象として実施しました。2023年度も60名

での実施を予定しており、引き続き女性活躍推進の取り組みを加速させていきます。



中間フォローアップ研修の様子

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)

| | 2023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 | 13.3% | 20.0% |
| マネジメント業務を担う女性の比率 | 30.0% | 30.0% |

Pick Up!

サポーター役員から本制度を通じてのメッセージ



さとう まさかつ
佐藤 正克
取締役常務執行役員

ダイバーシティが機能するためには私たち自身が“When are you really happy?”と自分に問いかけ、それを実現するための具体的な行動を起こす姿勢が必要だと強く感じています。そうすることで私たち一人ひとりの個性が組織の多様性につながり、個人にとってもキャリアを前に進めることになると思います。サポーター役員制度を含めた女性活躍推進への貢献を通じて、組織の活性化、加速を実現できるよう努力していききたいと思います。



いわはら たけひこ
岩原 岳彦
常務執行役員

サポーター役員制度は、メンタリングを通じて視野拡大・人脈構築等を促し女性社員のさらなる成長・主体的なキャリア形成を支援するものですが、私にとっても女性ならではの視点・感性に触れたり、育児と仕事の両立の大変さを(今さらながら)理解したりと大きな刺激になっています。お互いの世界観(個性)に触れ、相互理解と共感を通じて尊重し合うことで、多様性を認め合う会社文化を涵養していく良い仕組みであり、大事にしていきたいと思っています。

三井住友トラスト・パナソニックファイナンス 「スポンサーシップ制度」の導入

三井住友トラスト・パナソニックファイナンスでは、2022年11月、女性管理職を対象とした「スポンサーシップ制度」をスタートしました。

同制度を「役員が1on1などを通じ、直接、対象者の指導にあたって、労を惜まずキャリア形成の支援を行う制度」と位置付けています。

まず始めに、社長以下全役員が「1on1メンタリングトレーニング」を含む事前研修を受講し、その様子を社内報で公開することにより、本気度を全社に示しました。

2023年4月、社長・副社長・人事担当役員に向けてスポンサー（受講者）が各自の振り返りと決意を述べる、最終報告会を行いました。短期間で顕著な変化が見られ、大きな

手ごたえを感じています。役員からも、経営課題としてのDE&I、女性活躍推進の実態を真に理解したとの感想が聞かれました。

当社は2023年度から新たに始まった中期経営計画において、「全員活躍」を方針に掲げています。その実現のため、個別の状況やニーズに合わせた育成方法として「スポンサーシップ制度」は有効な手段であると認識しています。女性管理職を対象にスタートしましたが、今後は性別に関わらず展開していく予定です。



役員向け事前研修の様子

日本カस्टディ銀行 「メンター制度」の導入

女性管理職のさらなるキャリアアップ支援として、2023年2月に「女性課長層向けメンター制度」を導入しました。「関係部の部長」をメンター、「女性課長層」をメンティとして、「副部長への意識の醸成とスキル向上」をねらいにしています。4月からのメンタリングには、事前説明会やロールプレイを取り入れた研修、専用のワークシートを使った相談内容の整理など、メンター・メンティがさまざまな準備を行った上で臨みました。まだメンタリング期間の途中ですが、既に女性課長からは、「副部長の目線の高さに気付いた」などの声も届いています。

本制度に先駆け、昨年度は「役員」がメンター、「副部長層」

がメンティとなり、「役員メンター制度」を導入しました。メンティは「男女を問わず全ての副部長」を対象とし、メンタリング後は、経営と現場目線との違いや今後の行動について、メンティによる発表会を行いました。

今年度は、メンター制度を女性活躍推進策に取り入れ、女性のキャリアアップ支援に注力しています。



メンティ向け事前研修 ロールプレイの様子

三井住友トラスト・ビジネスサービス 女性活躍について座談会をしました！

三井住友トラスト・ビジネスサービスでは2023年4月、三井住友信託銀行の受託資産運用部長 山崎和恵さんと不動産ファンドサービス部長 伊藤佳奈子さんのお二人が当社初の女性取締役（社外取締役）に就任されました。

当社は社員の女性比率が9割を超える会社です。今回、社内報を通じて全社員に向け、女性活躍についての想い、女性リーダーのあり方、家庭とのバランスの取り方などを伝えていただくために両取締役に加え、当社で部長職を務める三谷紀代美さん、長谷川緑さんに語り合っていました。初対面とは思えぬ本音トークが炸裂するなか、あとに続く後輩たちに向けては、「仕事と家庭のバランスの軸は

人それぞれ」「キャリアやリーダーシップには一つとして同じものはなく、自分らしくやるのが重要」「限界を決めず、どんどんチャレンジしていけばいい」といった、まさに先頭を走ってきた4人ならではの貴重なメッセージをいただきました。



左から 山崎取締役、三谷部長、長谷川部長、伊藤取締役

両立支援

当グループでは、社員が安心して働き、仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりを積極的に取り組んでいます。この「ワークライフバランスの実現」への取り組みが、当グループの持続的な成長のためには不可欠であるというメッセージをあらためてグループ内に浸透させていきます。

三井住友信託銀行の男性育休の取得状況

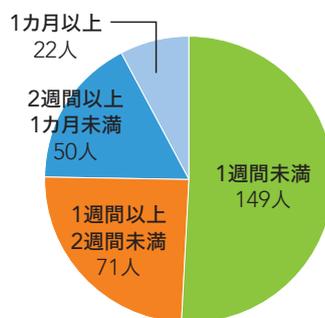
三井住友信託銀行では、男性社員の育児休業取得率100%を一般事業主行動計画における目標としており、男性社員が家庭機能の一部を担うことを当然と考える風土の醸成や、会社以外の場所での新たな気付き、社会の変化を感じるきっかけづくりとして推進しています。2022年

度には、産前・産後に男性社員が育児のための長期育休を取得できるように「ベビーケア休暇制度」を新設し、1カ月の育児休暇取得を推奨する取り組みを開始しました。これらの効果もあり、2022年度は男性社員の育児休業取得率は100%以上、取得日数は12.9日となっています。

三井住友信託銀行の両立支援の状況

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 育休取得者数 | 393人 | 449人 | 420人 |
| 男性育休取得者数 | 168人 | 213人 | 196人 |
| 男性育休取得率 | 105% | 113% | 117% |
| 介護休暇取得者数 | 180人 | 244人 | 284人 |
| がん休暇取得者数 | 31人 | 50人 | 50人 |
| 勤務地変更者数 | 201人 | 255人 | 310人 |
| 海外帯同休職数 | 14人 | 21人 | 17人 |

三井住友信託銀行の男性育休取得日数



Pick Up!

男性育休取得者インタビュー

育児休業を
6か月以上取得した
青葉台支店
小山主務の声



周囲の人にも聞きました!

ご家族の声 今回は上の子のケアも必要だったので、自ら出産直後と1歳手前の2回に分けた育休取得を提案してくれてとても助かりました。あらためて、支店の方のご理解に感謝申し上げます。育休のおかげでオムツ替えなどは私よりも上手な夫。娘にも懐かれ嬉しそうです。

加藤課長の声 私自身、男性社員の部下の育休取得は初めての経験でした。また、小山主務は財務相談課で中核的な存在だったため、本人からの申し出を受けた際は少し戸惑いを感じましたが、小山主務の育休取得を通じて、本人の努力と周囲の工夫があれば成し得るものであると理解できる良い経験となりました。限られた時間の中で効率的に業務に取り組む小山主務の姿勢は他の社員にも大変良いお手本となったことや、業務を二人体制とすることで計画的に引き継ぎを行い、属人化の解消にもつなげることができたなど、得ることが多くありました。今回の経験を活かし今後も社員の柔軟な働き方を支援していきたいです。

初見さんの声 小山主務から不動産営業推進プロジェクトのリーダーを引き継ぐため、昨年10月から約2カ月間協働でプロジェクトの旗振りを担い、円滑な引き継ぎができました。育休取得者との計画的な引き継ぎで、業務への影響を最小化できることを実感しました。

村田さんの声 担当先引き継ぎで小山主務と同行する際、丁寧な説明を通じてお客さまから高い信頼を得ていることを感じる場面がとて多かったです。私も小山主務のように信頼される担当者となれるよう、日々努力したいと思っています。



青葉台支店 財務相談課のメンバーと加藤課長(右上)

「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。

「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に気付く」セミナーを実施

アンコンシャス・バイアスとは無意識の思い込み・偏見のことです。「子供が熱を出した時、母親が休んだ方がよいと思う」「女性は管理職をやりたいがらない」といった偏見や思い込みは、DE&I推進の妨げになるといわれています。セミナーでは、多くの事例を基に基礎的な情報、起こりうるリスクを理解し、自分自身のバイアスに気付く方法を講

師から伝えていただきました。参加者からは「日頃の行動、意識を見直すきっかけとなった」「自分の中のバイアスに気付き、できるだけ対処するようにしたい」といった感想が寄せられました。

ミテモ(株)
松浦貴昌氏による講義



「業務効率化／誰が休んでも回る職場づくり ～11時間勤務間インターバル・男性育休・生産性向上を実現する～」セミナーを実施

(株)ワーク・ライフバランス代表取締役 小室淑恵氏を講師にお招きしてセミナーを開催しました。なぜ、三井住友信託銀行が7時間睡眠を守る「11時間勤務間インターバル」や「男性の育児休業取得」を推進しているのかを2,000社を超える小室氏のコンサル経験や多くのデー

タを基に説明いただきました。参加者からは「当社施策の意義が理解できた」「セミナーで聞いたことを早速明日から実践したい」といった感想が寄せられました。

(株)ワーク・ライフバランス
小室淑恵氏による講義



2022年度 DE&I イベント一覧

| 開催月 | セミナー名 |
|----------|---|
| 2022年 6月 | 「もはや、男性育休は当たり前時代!？」～同僚や上司として困らないために知っておきたいテクニックとは～ |
| 2022年 7月 | 女性のワークライフバランスとキャリア形成「自律的なキャリア」を考える |
| 2022年 8月 | 仕事と介護の両立オンラインセミナー ～職場風土編～ |
| 2022年10月 | 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に気付く |
| 2022年11月 | LGBTQ対応って“本当のところ..”何をしたら良いですか？ |
| 2023年 1月 | 業務効率化／誰が休んでも回る職場づくり ～11時間勤務間インターバル・男性育休・生産性向上を実現する～ |
| 2023年 2月 | 育児休業者向けセミナー |
| 2023年 3月 | 仕事と介護の両立オンラインセミナー ～両立の基礎と認知症介護編～ |

介護に関する取り組み

一使いやすい介護制度、取りやすい風土醸成一

三井住友信託銀行では、介護の基本的な知識が分かる「介護ハンドブック」の制定や介護セミナーの定期開催のほか、最長1年間の介護休業制度や最長3年間(対象家族一人あたり)の短時間勤務制度を設けています。

また、(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設置しており、介護や両立に関する疑問から悩みまで、電話またはメールで気軽に相談できるようにしています。

厚生労働省が運営する「両立支援のひろば」に介護休業関連の両立支援の取り組みを登録し、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業のシンボルマーク「トモニ」を取得しています。



不妊治療相談窓口

三井住友信託銀行では、健康推進センターと人事部に「不妊治療相談窓口」を設置しています。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DE&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ができるように支援を行っています。また不妊治療に関しては制度面でも、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、より柔軟な働き方を可能にしています。



キャリア採用社員の活躍推進

三井住友信託銀行では、2022年度から「キャリア採用社員の活躍推進」をDE&Iの重点取組項目の柱に加え、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います。

近年では、異業種からの採用も含め、日本国内で毎年約100人以上のキャリア採用を実施しています。成長領域の確立に向け、理学や工学の博士号取得者を採用して「テクノロジー・ベースド・ファイナンスチーム」を立ち上げるなど、持続可能な社会に向けたポジティブインパクトの創出を目指す取り組みを進めています。

三井住友信託銀行のキャリア採用社員の現状
(2023年3月末時点)

| | |
|-------------------|------|
| 2022年度キャリア採用社員 | 247名 |
| コース社員等に占める割合 | 22% |
| 課長以上のライン管理職に占める割合 | 21% |

DE&I推進室 キャリア採用社員 ランチャタイム交流会の様子

DE&I推進室では、2020年10月～2021年12月に入社したキャリア採用社員の入社後コンディションをアンケートで確認したところ、「社内人脈がない」と感じている社員が非常に多いことが分かりました。これを受け、「オンラインランチャタイム交流会」を開催し、仕事やプライベートのことを交えて交流を図りました。



キャリア採用社員に対するサポート体制の紹介

内部監査部 企画チーム

ウェルカム内部監査部へ！ 充実したサポート＆フォロー体制

内部監査部ではこの2年間で18名のキャリア採用を行っており、キャリア採用の方々がより早く業務に慣れ、貢献できるように「人材育成班」として積極的にサポートをしています。

配属後すぐに、入社時の困りごとやカルチャーショックを同じキャリア採用メンバーと共有する「ウェルカムミーティング」や、仕事や社内ルール・文化についての理解を深める機会も提供しています。さらに、内部監査という専門的な業務であることから、未経験者に対して3時間の基礎研修等をアーカイブしており、いつでも内部監査の基礎を学べる機会を提供しています。



人材育成班
左：中村班長 右：森副班長

法人事業

キャリア入社時ガイダンスを新設

法人事業では、キャリア採用社員の増加と入社者の声を踏まえ、2022年度から毎月開催の「キャリア入社時ガイダンス」を新設しました。当社の歴史や信託入門、法人事業概要などに加え、各種システムの操作を体験いただくことで、早期戦力化・スムーズなスタートダッシュが切れるよう取り組んでいます。

また、各現場でのつながりに加えキャリア採用社員間のヨコのつながりも重要と捉え、「フォローアップ研修」も新設し、ネットワークの輪を広げる取り組みもしています。さらに、入社間もないタイミングで先輩キャリア採用社員からの体験談やグループワークを通じた悩みを共有することで、当社での新たなキャリア形成にも役立てていただいています。



ガイダンス



懇親会

IT業務推進第二部

新入社員同様の受け入れ体制と「気付き」の発表

IT部門では昔からキャリア採用社員が継続的に配属されており、「この方もキャリア採用だったのか!？」と驚くほど大勢が各チームで活躍しています。

受け入れ時には新入社員と同様に指導者をつけて、当社規則規定の理解や当部特有のシステムの利用方法・ルール説明を網羅できるように「OJTチェックリスト」を作成し利用しています。またコロナ禍前に比べ、全員が集まる機会が少なくなり、人と

なりを知る機会が減ったため、入社後半年を目安に自己紹介および、前職と当部での違いや「気付き」を発表してもらっています。さらに、説明を受ける側も他社のIT部門の役割やシステム構成・ツールを知ることで気付きや改善を考えるきっかけにもなっています。



キャリア採用メンバー

障がい者の活躍推進

当グループでは、障がいの有無にかかわらず業務にやりがいを感じて働くことができる職場環境の構築を目指しています。

障がい者雇用について三井住友信託銀行では、現状は身体に障がいのある社員が大半ですが、2022年4月に、知的・精神(発達)障がいのある社員の雇用と活躍の推進を担う取り組みとして人事部内でディー・アイ・ラボをスタートしました。各自が強みを発揮しており、2023年5～6月には新たな仲間を迎え、一層活躍の場を拡げています。また、各店部においては、面談などのコミュニケーションを強化し、長く働きたいと思える職場環境の向上につなげているところです。

今後は外部の有識者の視点も積極的に取り入れて、グループ全体で幅広く障がいへの理解促進に取り組み、さらなる雇用の推進と活躍機会の拡大に注力していきます。

三井住友信託銀行の本支店で働く
障がいがある社員数

109店部 236名

(2023年6月1日現在)



Pick Up!

ディー・アイ・ラボの取り組み～リユース文具活動～

ディー・アイ・ラボの定期出張先である府中ビルの「リユース文具コーナー」を見かけた一人のアソシエイト社員が「もっと社内で幅広く活用できないか」と提案。管理する三井住友トラスト総合サービスでも「趣旨」に賛同いただき、SDGs活動の一環として協働活動を開始しました。

社内イントラネットに「リユース文具情報」として定期的に投稿し、ディー・アイ・ラボにて受注、発送を行っています。また不要になった文具などでまだ使える物の引取ご相談も受け付けています。

大切な資源活用のためにも、引き続きグループ各社へリユース文具の活用を呼び掛けていきます。



ディー・アイ・ラボでのオフィスワークの様子

Pick Up!

三井住友トラスト総合サービス ～障がい者活躍推進の取り組み～

三井住友トラスト総合サービスでは誰もが働きやすい職場環境構築を目指し、さまざまな取り組みを進めています。聴覚障がい者とのコミュニケーション活性化を目的とした支援アプリの導入、職場内での手話勉強会の実施や誰でも理解できるよう分かりやすい手順書作成など、チームワークと障がいのある社員自身の前向きな努力で活躍の場を拡げています。

三井住友トラスト総合サービス
障がい者雇用率

3.66%

(2023年6月1日現在)



人権・LGBTQへの理解促進

人権マネジメント

当グループでは、役員・社員が多様な人権課題への理解を高め当事者意識をもって取り組むことが大切であると認識し、人権啓発研修について2023年度より新しいプログラムでの運用を開始しました。各種レポートでも、人権関連のテーマを取り上げ、当グループの方針や取り組み、グループ内の好事例などを共有していきます。

多様な人権課題への理解のベースとなるのが「人権方針」

人権デューデリジェンス

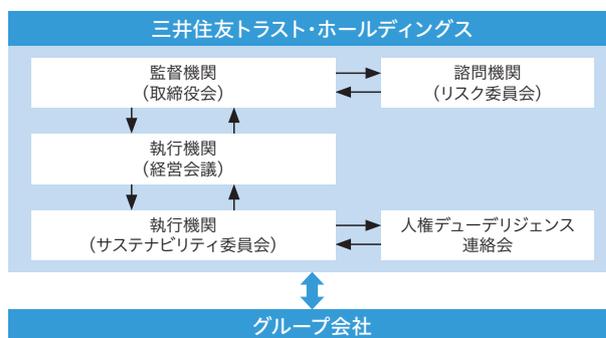
自社事業が引き起こし、助長し、または直接関連するおそれのある重要な人権リスクを特定し、それらを防止・軽減するための一連の取り組みのこと。企業は、人権デューデリジェンスにより、自社や取引先を含めて、どのような場所や分野で、どのような人権に関わるリスクが発生するかを特定し、それに対処することが求められています。

※人権方針：https://www.smth.jp/sustainability/management/philosophy/human_rights_policy

ですが、昨今の人権尊重の重要性の高まりや人権課題に対する国際的な要請を踏まえ、当グループはこの「人権方針」を2023年2月に改定し、投融資先、サプライヤーに対する人権デューデリジェンスの体制整備を進めているところです。

併せて、グループ全社で人権デューデリジェンスを年一回実施し、その結果に基づき「人権デューデリジェンス連絡会」で必要な課題の抽出、改善策を協議しています。

人権マネジメント体制



LGBTQへの理解促進

▶東京レインボープライド2023

三井住友トラスト・グループとして初めてアジア最大級のLGBTQ関連イベント「東京レインボープライド2023」にブース出展、パレードに参加しました。2日間で延べ24万人を動員し、当グループブースにも1,000名以上の方に来場していただきました。



パレードの様子

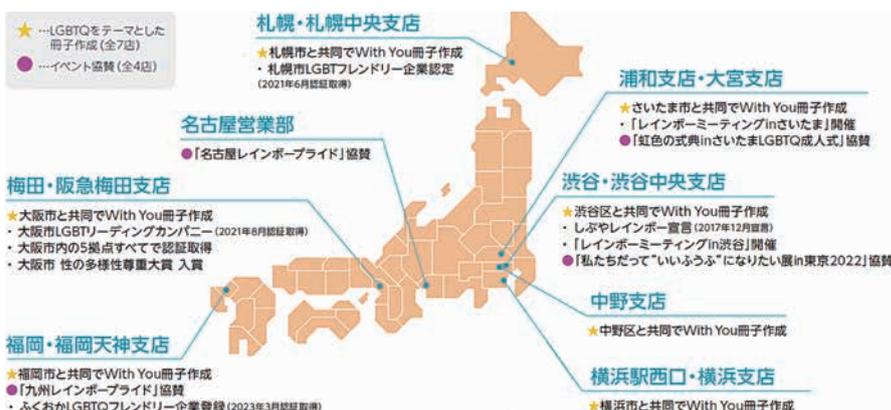


LGBTQ ALLYのスタンスを示すレインボーロゴ

▶ALLYの見える化／浸透について

LGBTQ ALLYの取り組みとして、全国の営業店が主体となり地域の自治体・団体と共に連携をしながらアクティブALLYを目指して活動を進めています。今後も取り組み地域を順次拡大し、活動を加速させていきます。

全国で進むALLYに向けた取り組み



グローバル人材の活躍推進

当グループでは、多くの海外現地採用スタッフ(海外支店、駐在員事務所、子会社など)が働いています。

▶ Midwest Railcar Corporation(MRC)

—米国田舎町の偉大な中小企業—

当社は米国で鉄道貨車のリース事業に従事しており、本社はイリノイ州エドワーズビルにあります。中西部の典型的な田舎町の一軒家オフィスで、本社所属は19名、リモート勤務の経営者2名を含め総勢26名の小さくフラットな組織ですが、実は2万5千両の貨車ポートフォリオを高稼働で運用する偉大な中小企業です。そこに当社とJVパートナー(商社)からの出向者各2名が加わり、出身業種も国籍も異なるDE&Iが凝縮した職場でメンバーが和気あいあいと勤務しています。



MRCのメンバー

▶ 活躍する現地スタッフ

～班長として現地規制対応を牽引

ロンドン支店のDonna Woottonさんは、支店重要業務の継続可能性・危機時対応力確保を主業務として活躍されています。支店総務企画班(7名)の班長として、総務全般業務を束ねる立場にあります。

英国が世界に先駆けて導入したオペレーショナル・レジリエンス規制の対応を当グループ内では先行して担い、同規制が今後他国・法域でも導入ないし影響を及ぼしていくと予想されるなか、ロンドン支店の取り組み内容を他拠点に対し情報提供する活動も行っています。



Donnaさん(右から2人目)とロンドン支店メンバー

▶ SuMiTRUST University

トーストマスターズクラブの活動

「SuMiTRUST University トーストマスターズクラブ」は、三井住友トラスト・グループの全社員が参加できる、唯一英語で運用されているクラブです。会社・コース・所在地・出身国等が異なる多様なメンバーが毎月2回オンライン上で集い、「英語スピーチ」を通じてグローバル・ビジネスパーソンに必要な不可欠な各種スキルを楽しみながら醸成しています。

トーストマスターズクラブ日本支部が主催するスピーチ・コンテストや、研修プログラムへの積極的な参加を通じてグループ会社外とのネットワークにも役立っています。

設立時(2021年1月)から現在までの参加メンバー

| 会社名 | 人数 |
|---------------------|-----|
| 三井住友信託銀行 | 22人 |
| 三井住友トラスト総合サービス | 3人 |
| HROne | 3人 |
| 日興アセットマネジメント | 2人 |
| 三井住友トラスト・アセットマネジメント | 1人 |
| 総計 | 31人 |



三井住友信託銀行では、外国籍社員が国内で77名、海外の各拠点で730名を超える現地スタッフが活躍しています。海外の各拠点におけるマネジメント職のポストに就く現地スタッフの比率は約70%であり、今後も現状水準の維持を目指して取り組んでいきます。(2023年3月末時点)

Pick Up!

ロンドン支店から
東京本社に異動された、
キング・ジョナサンさんに
インタビュー



LONDON
TOKYO

ロンドン支店から東京本社に異動して半年が経ちました。ロンドン支店や10年来のプロジェクトファイナンス融資業務を離れてみて、多くの気づきや学びがありました。また、本社・本部ならではの視座や交流等海外拠点では得ることができないたくさんの経験ができています。困ったことはといえば、男子トイレの行列です。本社ビルの高い人口密度ゆえですが、ときには切実な問題だったりもします。今後、社内交流や当社事業への理解を深めていくことはもちろん、日本語ネイティブの皆さんをも凌駕する日本語能力を身に付けたいです。頑張ります!!

「インクルージョン賞」の結果

インクルージョン賞とは

「インクルージョン」とは「多様性を認め合うだけでなく、個々人の能力を組織の力として付加価値創造につなげること」であり、インクルージョン賞は「多様な人材が活躍できる風土醸成や付加価値創出につなげた優れた取り組み」を表彰します。

多くの応募の中から、総合的に評価の高い取り組みを「インクルージョン賞」とし、インクルージョン賞には及ばないものの一定の評価に値する取り組みを「準インクルージョン賞」としました。

【インクルージョン賞一覧】(五十音順)

| | |
|--|--|
| 日興アセットマネジメント★ | 手話セミナー & 社員によるデフリンピック体験セミナー |
| 三井住友信託銀行 青葉台支店 | 男性育児取得者支援に対する意識改革による、多様な人材が活躍しやすい風土の醸成 |
| 三井住友信託銀行 阿倍野橋支店 | 時短者の働き方に新たな価値を見出し一体感を醸成 |
| 三井住友信託銀行 浦和支店 | 非営利団体等と提携したLGBTQの理解促進に関する活動 |
| 三井住友信託銀行 大阪本店法人業務部 | 大阪市性の多様性尊重大賞にて入賞 |
| 三井住友信託銀行 佐賀支店 | 行政機関および外部団体と連携したLGBTQ啓蒙活動 |
| 三井住友信託銀行 渋谷支店 | 渋谷区との接点と地域性を活かしたD&I推進の取り組み |
| 三井住友信託銀行 受託サービス部、運用サービス推進部 | キャリア入社者支援 オンボーディングの実施 |
| 三井住友信託銀行 中野支店 | 地域に根差したD&I推進を実現したもの |
| 三井住友信託銀行 船橋支店 | 住宅ローン営業およびクロスセル取引の推進活動 |
| 三井住友信託銀行 法人企画部(本店営業第十部、本店営業第十二部、本店営業第十三部)★ | 法人向けオンライン営業企画の立案と導入 |
| 三井住友信託銀行 香港支店 | D&Iゲーム ワークショップ —南アジアの文化を探索して発見しましょう! |
| 三井住友信託銀行 山口防府支店★ | 短時間勤務者における働き方課題を超えた両立支援の一步先行く一層のチャレンジ・成長機会と自走するチームへの変革 |
| 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス | 中堅若手社員による事業紹介活動への取り組みについて |
| 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス | 時短勤務者へのヒアリングを通じた課題提言 |
| 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス | 公募者によるD&Iフォーラム テーマ「男性育児」実施を経て制度運営提言 |

インクルージョン賞を受賞した案件の紹介 (上記リストの★マーク)

日興アセットマネジメント

手話セミナー & 社員によるデフリンピック体験セミナー

私たちは車いすラグビーの支援をするなど、障がいのある方を受け入れ、働きやすい環境をつくり上げていく大切さを継続的に訴えています。今回、聴覚に障がいのある手塚さんと一緒に働くことになった機会を活かして、希望者を対象に「手話セミナー」を開催しました。これは、2020年に3回シリーズで実施して好評だったものを、アドバンスドコースとして2022年10月に5回シリーズの拡大版で再開したものです。さらにその中で、手塚さんにデフリンピック体験を手話で話してもらうことで、より理解を深めることができました。

参加者からは、「手塚さんがたくさんの困難を乗り越えて、前向きに挑戦されてきた経験を聞いて、とても感銘を受けました。」「手塚さんの強いモチベーションと、前向きな姿勢は、障がいのある他の人々を勇気づけられる姿だと思いました。」という、感想が寄せられました。



手話セミナーの様子

発表と受賞案件のご紹介

法人企画部（本店営業第十部、本店営業第十二部、本店営業第十三部）

法人向けオンライン営業企画の立案と導入

私たちは、法人事業におけるニューノーマル時代に即した、利便性高く情報提供を行う新しい営業モデル「オンライン営業」の構築を目指してきました。

約1年間のトライアル期間を設けて、お客さまにご関心をお持ちいただけるコンテンツや最適な運営方法を試行錯誤しながら検証するとともに、さまざまなライフスタイルに応じた働き方を想定し、ライフイベントを迎えた後であっても自身の営業経験等を活かせるような設計の

検討を重ねた結果、在宅勤務や時短勤務、遠隔地勤務でも活躍できる生産性の高い営業モデルとして新中計開始に合わせて本格導入を果たすことができました。



上段左から、江口さん、鴨下さん
下段左から、小嶋さん、出井さん、多岐さん

三井住友信託銀行 山口防府支店

短時間勤務者における働き方課題を超えた両立支援の一步先行く一層のチャレンジ・成長機会と自走するチームへの変革

山口県にある支店は当支店のみであるため、多くの社員は他店に通勤・異動することが難しく、支店内の限られた範囲で業務を担っています。また短時間勤務者も多く在籍していますが、短時間勤務者は時間の制約があることから担える業務が限定的で、今まで通りのローテーションでは成長機会の提供に限界がありました。

そこで「業務に人が合わせる」という従来の考えから発想を変えて、「短時間勤務者だけでも運営できる住宅ローン業務の体制」を構築し、短時間勤務者がチャレンジと成長ができるようにしました。

社内外の方とのコミュニケーションを強化し、短時間勤務者だけで運営を行う上での理解・協力を得られるよ

うにするとともに、前業務の経験を活かした付帯取引の拡大推進を実施したところ、経験したことがない高難度案件にチャレンジする風土がチーム内に醸成され、さらに成約やお客さまからの謝意を受け、次の成長機会に臨む好循環プロセスにつながりました。また、社外の皆さまとは相互の事情を理解し合えるフラットかつオープンな信頼関係を構築でき、気軽かつ幅広く相談も入ってくるようになりました。

担当者が対応できる時間帯が制約される厳しい条件下でも、安定した運営ができています。



ローン担当メンバー

Pick Up!

準インクルージョン賞のチョコレートは「ショコラ房」が作りました



当グループは、障がい者の自立を支援するチョコレート工房「ショコラ房」の企業理念に賛同し、障がい者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、準インクルージョン賞のほか、接待時の手土産用や内定者向け配布用など幅広く活用されています。

今回は、当グループ向け専用賞品としてロゴマーク入りのチョコレートを作っていました。

DE&I 推進・働き方改革への取り組みに対する外部評価

ブルームバーク男女平等指数

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5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6年連続で認定されました*。日本カस्टディ銀行は単独で健康経営優良法人(大規模法人部門)に認定されました。

※大規模法人部門の上位法人に「ホワイト500」の冠が付加。



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年ベシックアチーブメント準大賞を受賞しました。2023年にはアドバンス部門ファイナリスト企業となり、三井住友信託銀行取締役社長大山大一氏が個人賞・経営者アワードを受賞しました。



PRIDE 指標2022

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*。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2年連続同時受賞しました。

※2022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、三井住友トラスト・パナソニックファイナンス、日本カस्टディ銀行、三井住友トラスト・ライフパートナーズ、の9社。日興アセットマネジメントは単独で4年連続受賞。



D&I Award 2022

「D&I Award」は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2年連続獲得しました。



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स्ट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)
三井住友トラストクラブ(3段階目)
日本カस्ट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。2022年3月には注目企業として取り上げられました。



2023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、エクイティ&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)