



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



信託の起源は、中世のイギリスに遡ります。

大切な人のため、信頼する人に財産を託す仕組みとして、誕生しました。
個々の事情を踏まえ、救済する「エクイティ」の考え方に支えられ、
信託は、人々の想いに応え、変化を続け、発展してきました。

そして1924年、日本初[※]の信託会社として誕生以降、
当グループは、お客さまが思い描く「未来」の実現に尽力してきました。

今この瞬間も、想いを共有する仲間が集まり、
多様な持ち味を掛け合わせ、挑戦を続けています。

一人ひとりが自己決定を積み重ね、着実な変化と挑戦を続ける。
小さな違和感と向き合い、声をあげ、意見を交わす。
この繰り返し、持ち味を伸ばし、さらなる専門性をひらいていく。

DE&Iは、当グループが「未来をひらく」原動力です。

これからも、一人ひとりの持ち味と高い専門性を結集し、
お客さまと私たちの豊かな未来づくりに挑戦していきましょう。

「エクイティ(Equity)」とは ～信託の歴史とエクイティの関係～

信託の起源は、イギリスの中世の時代、十字軍として
出征する騎士が家族のため、信頼する第三者に財産(土地)
を預けた「ユース」であると言われています。

当時のイギリスの法体系「コモン・ロー」は、信託の目的
や信頼に反する行為があっても、法律上所有権を有する
受託者を保護し、受益者の権利は保護しませんでした。

この不公平な状況を解決するため、大法官が「エクイ
ティ(衡平)裁判所」において、公平性の観点から個別に

受益者を救済し、権利を保護するようになりました。

信託は、信頼を礎とする制度として生まれ、コモン・ロー
による受託者の所有権の確立と、エクイティによる受益
者の権利の救済を通じて、発展してきたのです。

当グループが掲げるDE&Iの「E:エクイティ」。全員の
持ち味が最大限に発揮できるよう、個別の事情に応じて
支援を行う考え方は、信託の根底に流れ、発展を支えて
きた「エクイティ」と通じているのです。

※ 信託業法に基づき、日本で最初の信託銀行として三井信託株式会社が誕生、その翌年に住友信託株式会社が誕生し、当グループの歩みが始まりました。



三井住友信託銀行
二俣川支店 支店長
DE&I室長:2021年4月~2023年9月

あんねん ちか
安念 千佳

三井住友トラスト・ビジネスサービス
取締役社長
D&I室長:2018年10月~2021年3月

やまざき かずえ
山崎 和恵

三井住友信託銀行
取締役社長

おおやま かずや
大山 一也

三井住友信託銀行
内部監査部 主管
D&I室長:2016年10月~2018年9月

せいけ まき
清家 麻紀

三井住友トラスト・グループの

Diversity, Equity & Inclusion

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

お客さまの想いを実現することが信託の原点であり、その想いに応えるために当グループの社員一人ひとりが自分事としてほしいDE&I。

三井住友信託銀行の大山社長と歴代のDE&I推進室室長に、当グループのDE&Iについて語っていただきました。

D&I推進室の立ち上げの経緯、実際に取り組んできた施策を踏まえた気づきについて教えてください

大山 私が人事部長だった2016年、事務局から「他行がダイバーシティ推進室を設置しているので当社も」という話がありました。ただ、当社は既に女性も活躍し、キャリア採用も積極的でしたし、人権啓発研修もやっていたので、「今さら、形だけつくっても意味がないのでは」とあまり乗り気ではありませんでした。しかし、他行を見てみるともっと進んでいたことが分かり、当社が留まっていたことを実感し、10月にD&I推進室を立ち上げました。そして、いっそのこと人事部だけでなく事業統括部も巻き込んで全社的に推進しようと考えました。

清家 D&I推進室が立ち上がった頃、社会では働き方改革が盛んに議論されていました。また、日本は同質性が高く、阿吽の呼吸でコトが進んでしまいがちですが、組織が豊かな多様性を有していることが重要であり、働き手の意識変革とあわせD&Iの積極推進が必要だと感じました。活動の軸として、大変参考になったのは、社員の皆さんからのご意見です。全社員向けe-learningで2,000件を超える回答をいただき、それらを参考にD&I兼務者である事業統括部のメンバーと協議を繰り返しつつ、各店部から話を直接お伺いしました。

山崎 2代目の私の役目は、清家さんが切り開いた道を整えることだと思い、皆さんにD&Iを腹落ちしてもらえるよう心掛けました。特にインクルージョンの意味を聞いても答えられる人がほとんどいない状態だったので、「インクルージョン賞」をつくって浸透を図りました。単に多様な人がいるだけでなく、それぞれの個性や強みを理解し、受け入れてこそ一体感が生まれ、組織の力になっていくと考え、それを目指しました。加えて、働き方、処遇、育成・登用とセットで進めなければ、なかなか効果が得られないということで、制度面での改革にも目を向けました。

2023年にエクイティの考え方を加えた背景と、現在の状況・課題についてお話しください

大山 エクイティの考え方を導入しないといけないと思ったのは、女性を対象とした「サポーター役員制度」を導入した後に、「逆差別じゃないか、女性だけだと不平等じゃないか」という声を耳にしたことがきっかけでした。それで、2022年11月に社長キャラバンの一環で、エクイティの概念を入れたDE&I推進の話をしました。

「ダイバーシティ」の確保はボトムアップではなくトップダウンで進めるものだと思いますが、「インクルージョン」は、「自分の個性を活かせる状態か」という個々人の感じ方の問題ですので、トップダウンだけではなく、全社的な活動が必要になります。そして、「エクイティ」とは「平等な機会提供では解消できない構造的格差が存在することを認め、それを改める手段を講じる」ことですから、やはりトップがそういう手段であることを宣言する必要があります。構造的な問題であるが故に、マジョリティサイドは格差に気づかず、逆差別だと感じてしまうのです。このアンコンシャス・バイアスを解消し、エクイティを浸透させるために、室の名称もDE&I推進室に変更しました。

安念 私が3代目の室長となった時に、女性管理職比率への関心が高まっていたこともあって、当社の「2030年のありたい姿」を実現する要素の一つとして「サポーター役員制度」が導入されました。役員の皆さまがサポーター役となり、女性の活躍推進に当事者として向き合うこの制度は素晴らしい取り組みだと思います。ただ、おっしゃる通り、逆差別と感じている人もいましたので、セミナーやオープン形式の議論等を行い、全社的なエクイティの理解と浸透に努めました。

山崎 エクイティを理解することは、アンコンシャス・バイアスといった壁もあるのですごく難しいことだと思います。まずは、本当に公平と言える状態なのかをみんなが学び、自問自答し、自分で構造的な格差に気づき、なぜエクイティが重要なのかを正しく理解するのがファーストステップになります。ですから、DE&I推進室としてはそういう気づきの機会を継続的に提供していくことが大切だと思います。

安念 今の職場に来て、同じ会社でも組織や環境によって、アンコンシャス・バイアスにかなりの差が出てくるということを実感しています。また世代やバックグラウンドによっても、働き方やキャリアに対する意識は一人ひとり違いますが、そこはエクイティで補正することが必要だと思っています。その為にはまず一人ひとりが自律的に自分のキャリアを考える必要がありますね。

清家 今という時代はすごく環境変化が速く、スピードがあるなかで価値観もどんどん変わってきます。皆さんに自由な発想をどんどん出してもらい、取り込んでいけるような土壌がすごく大事で、DE&Iはそのための活動なのかなと思っています。

ダイバーシティ推進が目指す世界は、「ダイバーシティ推進」という言葉が必要のない、あらゆる違いが個性として、当たり前「強み」となり活きる世界です。そこを目指すにあたって、バイアスの存在や課題に対して、感じられていることはありますか

山崎 私は三井住友トラスト・ビジネスサービスの取締役社長にこの4月から就任しましたが、社員の9割以上が女性で管理職比率も7割を超えています。また、残業も少なく、女性にとっては働きやすい職場だと思います。新入社員も、そういうことを期待して入社される方が多くいます。半面、私が思っているのは「事務専門の会社は9割が女性」というのが、果たしてダイバーシティなのだろうかということです。それこそアンコンシャス・バイアスなのではないかと。将来的には性別に基づくバイアスや役割分担の意識がなくなり、営業を好む女性もいれば、事務を好む男性もいて、個々の意志でもっと自由に職業選択の幅を考えられるような世界になっていけばいいなと思っています。

清家 一人ひとりが当事者意識を持って取り組んでいくということが大切です。未知のことに取り組むなら“Try and error”で終わらず、“Try and error and try”とチャレンジし続けられるかが鍵。errorをしても「次はこうしてみたらどうかな」と多様な人が知恵を出し合うことで、視点が広がったり、新しい考え方が生まれたりするものだと思います。お互いのハートを心地よくつみながらコミュニケーションがとれることが自然に実践できるようになると、とても良いんじゃないかなと思います。

安念 心理的安全性という言葉があります。組織内の誰に対しても自分の意見や気持ちを安心して伝えられる状態を指しますが、特に空気を読むことに神経を使う人の場合、素の自分を出すのはなかなか勇気がいることかもしれません。しかし、それではDE&Iの目的が果たされません。「ダイバーシティ推進」という言葉が必要のない世界では、心理的安全性をどう確保するかも重要なことだと思います。

大山 2023年、ロンドン拠点に出張し、現地スタッフと議論した際、もっと事業領域や拠点を超えて連携すべきだという意見が活発に出ました。ジョブ型雇用が中心の海外



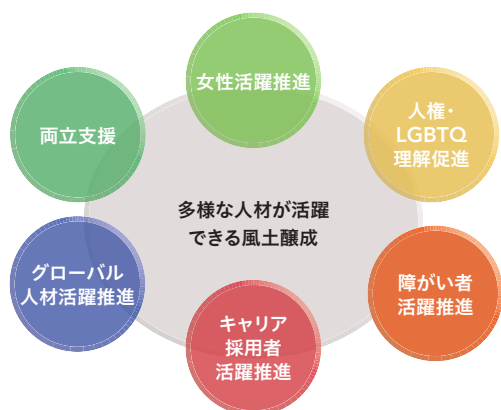
では、自分の仕事を突き詰める一方、他者の領域には干渉しないタテ割りのイメージを持っていたので大いに驚かされました。欧州部は、性別、民族、宗教等、ダイバーシティにあふれる組織ですが、多様なバックグラウンドを持った社員のインクルージョンを意識した施策が展開されています。社員間でも、自らのアイデンティティを積極的に伝え、それを周囲が理解し、尊重する風土が醸成されています。その結果、「自らの個性が尊重される職場か」という調査を実施したところ、ほぼ全員がYesと回答したとのことでした。

「多様性の相互作用」がイノベーションの源泉です。しかし、相手の個性を尊重し、言いたいことを言い合っても否定されない、いわゆる「心理的安全性」が確保されたインクルージョンな組織でなければ、そもそも多様性の相互作用は生まれないのです。

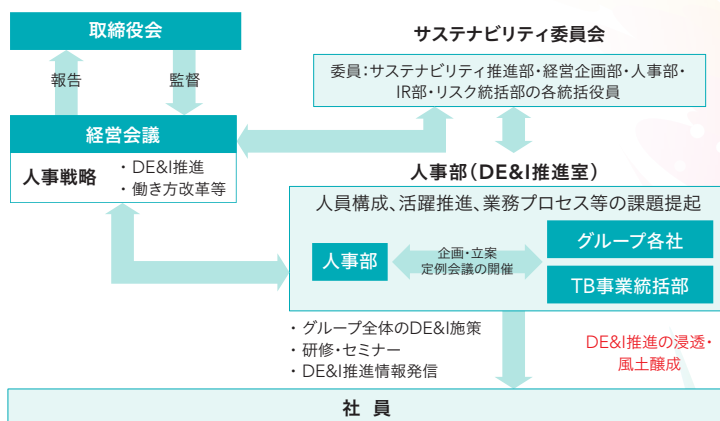
最後に、DE&Iで「未来をひらく」ためにどのようにしていくべきか教えてください

大山 私が一番強調しているのは、DE&Iは目的ではなくて経営戦略を実現するための手段だということです。パーパスの浸透もインクルージョンを実現するための一つの手段です。パーパスは、社会に対する会社の存在意義ですが、それを自分事化できれば、自分と会社、そして社会へと一本筋の通ったつながりと自分自身の存在意義も感じられるようになり、インクルージョンな状態になります。パーパスの実現という同じ目的に向かって、多様な人材がお互いの個性を尊重し、アイデアを出し合い、協力し、インスパイアし合って、イノベーションをどんどん生み出していく。結果的に一人ひとりのWell-beingが向上する、そういった会社を目指していきたいと思っています。

重点取組事項



DE&I推進体制



女性活躍推進

当グループは、性別に関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。

※ 日本経済団体連合会(経団連)が掲げる、「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」というムーブメント形成を目指したキャンペーン

女性管理職比率KPIの達成状況
(対象期間:2022年4月1日～2025年3月31日)

2024年3月末	目標
18.7%	20.0%

サポーター役員制度

2021年10月から導入した「サポーター役員制度」は、女性社員がさらなる上位職に向けて視座を高め、知識や人脈を拡大するために役員がサポートする制度です。

1期生40名、2期生60名が既にプログラムを完了し、現在2023年10月から3期生60名が参加しています。サポーター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といった貴重な経験を1年間積み、成長する機会となっています。



キャリア研修の様子

～サポーター役員制度 卒業生のコメント～



サポーター役員制度を通じて、経験豊富な役員から、課題や目標に対する実践的なアドバイスを受け、多くの学びを得ることができました。

この経験を通じて、学び続ける姿勢の重要性を再認識し、自己成長とキャリア形成の責任を強く感じました。卒業後は、上司としてこの制度に参加し、部下2名のサポートを通じて、私自身も成長できたと実感しています。今後は、得た知識や経験を活かし、チーム全体の活性化に貢献していきたいと思います。

梅田支店 丸谷 純子さん



役員の方との月に一度のメンタリングは、自分の過去・現在・未来に向き合う濃密な時間となりました。メンタリングを通し自らの想いを言語化するなかで、これまでの歩みを自己肯定することができたと同時に、「まだまだ成長の余地がある!」と気付けたことは私の財産です。サポーター役員制度の終了時には、「法人事業のより良い未来を創りたい」と決意表明を致しました。常に、研修での学びである「的確な未来予測」「ソリューションの創造」「多様性の受容」を胸に、描いた未来に到達できるよう、これからも邁進致します。

法人企画部 増田 美穂さん

Pick Up!

大和証券 田代執行役副社長をお招きした女性活躍のイベントを開催しました

2024年1月に、大和証券グループ本社 田代桂子執行役副社長を講師にお招きし、講演会「女性活躍と経済成長の好循環について」を開催しました。当日は600名を超える応募があり、会場もほぼ満員となりました。「労働力としてではなく、女性の声が多様性の一つとして、意思決定に反映されることが重要である」「一人ひとりが強い意志を持って、女性活躍推進にコミットしていくために、まずは成功体験が重要である」という力強いお話に、参加者からも共感や驚きの声が多く寄せられました。改めて、女性活躍推進についてグループ全体で考える重要な機会となりました。



参加者からの声

- 多様性による成功体験を積み上げていくことの重要性を強く感じました。
- 多様性をもたらすための女性の存在、多様な人材から多様な意見を取り入れることが有意義という点は非常に重要であると認識できました。
- ネットワークや経験値等を補完するために女性向け研修等を実施することはEquityであるというお話にとても共感できました。
- 女性の管理職登用において「本人の自信は必要ない。覚悟を決めて登用し、周囲がサポートすることが重要」という点は印象的でした。



大和証券グループ本社
田代桂子執行役副社長



講演会の様子

三井住友トラスト総合サービス

えるぼし認定(3段階目)を取得

三井住友トラスト総合サービスは「シェアードサービスセンター」として、総務・管財業務を中心にグループ各社から多様な業務を受託しています。

そのため社員の多様性を重視する経営方針を掲げて、特に女性活躍推進には積極的に取り組んでおり、本部の企画や管財系業務といった多様な部署で、技術者を含む多くの女性が、ワークライフバランスを充実させながら活躍しています。

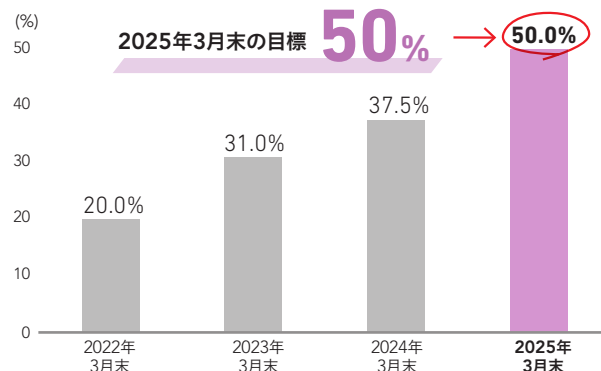
特に女性管理職については積極的に登用を進めるとともに、女性管理職同士のネットワーク形成のイベントや、直近では当社初の女性役員との座談会等を実施しました。結果、女性管理職比率は2022年3月末の20%から2024年3月末には37.5%に高まりました。2025年3月末に向けて50%を目指しています。これらの取り組みが評価され、当社は2023年10月に「えるぼし」の3段階目を取得しました※。引き続き、働きやすい環境の整備と、次世代を担う女性社員のキャリア採用および育成を推進し、女性の活躍を進めていきます。

※「えるぼし」の詳細については、裏表紙の外部評価をご参照ください。



本部の皆さん

チーム長以上の女性管理職比率



日興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

横断的ネットワーク AMWF に参画

日興アセットマネジメントおよび三井住友トラスト・アセットマネジメントは、2023年7月に、日本の資産運用業界で働く女性の活躍を推進する横断的ネットワーク「Asset Management Women's Forum (AMWF)」に、参画しました。

2024年2月には、日興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、フィデリティ投信、アライアンス・バーンスタインおよびニューバーガー・バーマンの5社が共同で、国際女性デー特別イベント「経営戦略としての多様性～変革を起こすリーダーとは」を開催し、運用会社で人事やダイバーシティ推進を担当する役員・部長クラスの方々が参加しました。スピーカーには、CVC キャピタルパートナーズ Japan の最高顧問等を務める藤森義明氏をお招きし、GE や LIXIL での取り組み等についての講義を受けた後、「なぜ組織には多様性が必要なのか」「組織に変革を起こす

ためにはどのようなリーダーであるべきか」をテーマにグループ討議を行いました。

現在 AMWF は、20社の資産運用会社が参画するネットワークにまで拡大しています。今後も参画企業の一員として、会社の垣根を越え、業界全体の魅力を発信していきたいよう努めていきます。



グループ討議の様子

両立支援

社員の多様な属性・背景を踏まえ、公平・公正(エクイティ)な支援を実施することで、全ての社員がその能力を最大限に発揮し、当社の組織力、新たな付加価値の創出につながる取り組みの加速を目指しています。

産育休からの復職支援～両立応援カフェテリアプランの導入～

三井住友信託銀行では、2024年4月より「両立応援カフェテリアプラン」を導入しました。

ひと月当たり5万円分のポイントを1年間付与し、家事代行、宅配食、宅配サービス、ベビーシッター等、家事・育児の負担軽減や時間短縮をサポートするサービスに対してポイントを利用することができます。

エクイティの概念を取り入れ、家事・育児の負担が女性に偏重しているという社会背景を踏まえ、対象を女性に限定し、かつ育児負担が特に大きい早期復職直後の時期に支援を実施することで、負担の大きい時期であっても育児と仕事の両立を実現できるよう、本制度を導入しました。

企業主導型保育園の拡充～子育てみらいコンシェルジュの導入～

三井住友信託銀行では、2023年6月より、利用可能な企業主導型保育園を大幅に拡充しました。導入済のニチイキッズに加えて新たに「子育てみらいコンシェルジュ」を導入し、提携している880園(随時拡大中)の利用が可能となりました。

年度途中での入園や認可保育園の押さえとしての利用が可能となり、「キャリアを諦めなくてもいい」という大きなメリットにつながっています。

Pick Up!

企業主導型保育園とは？

自治体が管轄する認可保育園とは異なり、内閣府が助成金を支出し企業主導で設立・運営される保育園で、2016年から開始された比較的新しい施設類型です。スタッフの人員配置や施設の面積等の基準は認可保育園とほぼ同様です。保育料は世帯年収に関わらず一律なので、世帯年収に応じて料金変動する認可保育園より安くなる場合もあります。



利用者の

声

企業主導型保育園に通わせて2カ月になりましたが、毎日楽しそうに登園しています。
認可保育園への入園が厳しい状況でしたので、企業主導型保育園の存在はありがたいものでした。
保育士さんも多く、ご飯も手作りで、親としても安心して通わせてられています。
毎週英語や体操の時間があり、健やかに成長できる環境だと感じています。



Cradle(クレードル)導入

三井住友トラスト・ホールディングスでは、2023年6月より、女性のヘルスケアを軸とした企業のDE&I推進支援サービス「Cradle(クレードル)」を導入しました。

各界の著名人や専門家によるDE&Iやヘルスケアに関するオンラインセミナーの受講が可能となり、また、Cradleが提携する医療機関において、婦人科検診やがん検診、不妊治療等の各種クーポンが利用できます。

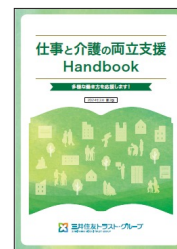
本サービス導入により、企業におけるDE&Iの重要性への理解促進や、女性の健康課題や更年期等に関するヘルスケアリテラシーの向上につながっています。

Cradle

介護に関する取り組み

「仕事と介護の両立支援ハンドブック」改訂

グループ社員全員が利用できる「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を2024年4月に改訂しました。ハンドブックでは、仕事と介護の両立に必要なポイントを、「事前の備え」、「介護の発生時に必要なこと」、「両立する際の上司とのコミュニケーション」の三つの観点から伝えています。



介護の基本的知識を学べるデジタルコンテンツ「ブックシェルフ」の導入

三井住友信託銀行では、介護の専門家であるベネッセシニアサポートの相談員に介護の悩みを相談できる「介護相談窓口」を開設しています。付帯サービスとして、介護の基本的知識を学べるデジタルコンテンツを提供する「ブックシェルフ」を2024年4月より導入しました。介護に関する悩みを解消することで、安心して仕事と介護の両立ができるよう支援していきます。

Pick Up!

「仕事と介護の両立オンラインセミナー」を開催しました

2024年3月実施

株式会社ベネッセシニアサポートの介護の専門家に講師を依頼し、介護についての基本的知識や、仕事と介護の両立のポイント、介護施設や介護費用の話等、両立のために必要なことを説明いただきました。また、事前に質問を募集の上でセミナー内で回答する時間を取り、加えてセミナー時間内にチャットで質問を受け付ける等、介護について悩んでいる社員からの直接の質問にも答える機会となりました。参加した社員からは、「介護についての不安が解消した」「準備を始めようと思った」といった感想が寄せられました。

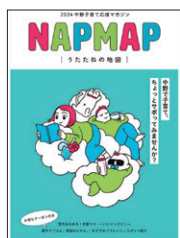
三井住友信託銀行 中野支店

子育て世代に役立つ冊子「NAPMAP」の作成

中野支店は、中野区が主催する「ナカノミライブプロジェクト」に毎年参加しています。このプロジェクトは、中野区内の企業が協働して中野区のPRプランを考察・実行していく

ワークショップです。2023年度は、子どもたちと子育て世代に役立つ情報の発信企画として、「子育て世代に役立つ冊子」を作成することになりました。

冊子の内容について議論を行ったり、メインターゲット層が実際に利用する



場所を訪れ、子育て当事者にインタビューを実施するフィールドワーク等の活動を重ね、「2024 中野子育て応援マガジン～うたたねの地図～」が完成しました。冊子は1万5千部作成され、出生届の提出時や乳幼児健診の時に手渡しで必ず親御さんの手元に届く形での配布や、中野駅・行政機関・子育てひろば・参加企業窓口での配布も予定しています。この活動は毎日新聞にも取り上げられ、当社認知度の向上に加えて、当社が子育て世代を応援する金融機関であるということを知っていただける良いきっかけになると考えています。

三井住友トラスト・パナソニックファイナンス

子育て社員へのキャリア支援

子育てをしながら働く社員および産休・育休中の社員を対象としたキャリア形成支援の取り組みとして「働くママのキャリアを考える会」や「育休者交流会」を開催しました。

「働くママのキャリアを考える会」では、自身のキャリアをどう考えていくべきか、そもそもキャリアアップを目指すのか、といった悩みを抱える社員が、オンラインと実開催のハイブリッドで意見交換を行い、育休から復職した先輩の経験談や、子育ての段階に応じた時間管理術やキャリアアップのアイデアを共有しました。

「育休者交流会」では、育休中の社員が、復職に対する不安を解消し安心して育休を過ごせるよう、会社とコミュニケー

ションを図るもので、社長も参加し、当社の取り組みについて意見交換を行いました。「女性活躍推進について本気で考えてくれている」と好評でした。赤ちゃんも参加し、職場の社員と交流することで、一緒に働く仲間が働くママの状況を理解する良い機会となりました。

今後は女性だけではなく、仕事と育児を両立する男性にも支援を広げ、「ワーキングペアレンツ」をサポートしていきます。



育休者交流会の様子

両立支援（男性育休取得推進）

「育児・家事は主に女性が担う」というジェンダーバイアスを解消し、性別関係なく両立できる職場が求められています。三井住友信託銀行では、男性育休を1カ月取得しやすい職場環境を目指し、職場全体への周知と風土醸成を進めています。

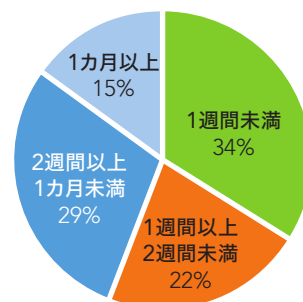
1カ月取得推進の強化

2024年度から「男性育休の1カ月取得を強く推奨」へ変更しています。

三井住友信託銀行の男性育休取得日数の割合

～以下を満たす「1カ月」の育児休業・休暇の取得を強く推奨～

- ① 子の出生から8週間以内→最低2週間（10営業日）以上
- ② 子の出生から2年以内→①と合わせて1カ月（20営業日）以上



平均取得日数状況

男性育休	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均取得日数*	8.6日	7.1日	12.9日	18.3日

※ 平均取得日数：育児休業取得期間中の土日祝日の日数を含みます。

Pick Up!

「どう過ごす？ 男性育休 一緒に学ぶ“共育て”セミナー」を開催しました

2024年3月実施

セミナーでは外部講師による講義以外にも、実際に三井住友信託銀行で男性育休を取得した2名の男性社員が登壇し、実際の苦労話や工夫話について語られました。育児中の社員や将来子どもを持ちたいと考えている社員にとって、夫婦で協力しながら、いかに家庭と仕事の両立を実現していくかを考える機会となりました。参加者からは、「パートナーとの情報や価値観の共有が大切」「上司にも聞いてもらいたい」等、さまざまな感想がありました。



セミナーの様子

三井住友信託銀行 自由が丘支店

管理職の男性育休取得

自由が丘支店では財務相談課の課長にお子さまが誕生することとなり、1カ月育休取得を全員でサポートするために、支店長も交え、後任への引き継ぎを綿密に計画しました。

事前に支店メンバー全員にも周知していたので、業務負担の大きい課長であっても、安心して奥さまの出産を支えて、一緒に子育てに臨める環境を整備することができました。

～育休を取得した財務相談課長 坂本さんへのインタビュー～

▶ 坂本さんのご家族



Q1

男性育休を取得したことで、よかったと思うことを教えてください。

家族との時間が取れたのは当然ですが、自身の業務棚卸による効率化・引き継ぎによる人材育成を図れたことがよかったです。

Q2

業務の引き継ぎ等で工夫したことはありますか？

日次・週次・月次の区切りでできるだけ詳細にタスク出しを行った上で、支店全体に共有しました。また、休務者が出た際にも他の責任者が対応できるよう、工程表等も作成しました。

Q3

不安だったことはありましたか？

支店メンバーへの負担増の不安が一番大きかったのですが、前向きに捉えてくれるメンバーに恵まれ、結果的に組織の骨太化につながったと感じています。大感謝です。

Q4

最後に一言お願いします。

家族にとっては、もちろんプラス面しかありませんが、組織にとってはプラス・マイナス双方が混在するなか、準備・プロセス構築により、どれだけプラス面を大きくできるかが重要でした。管理者として育休を取得できたことで、今後の組織運営・指導に大変役立つと感じました。



財務相談課の皆さん

高橋支店長からのメッセージ

男性育休取得の定着は子育て世代の若手への Well-being 効果としてとても大きいと思います。出産を直前に控えた方はもとより、独身の方も近い将来の結婚を見据えた場合、出産・育児に対する不安は想像以上に大きく、結婚自体をためらうことも少なくありません。将来への不安を減らし働きがいのある職場にするために、当たり前に男性が育児に参加できる環境づくりが重要と感じています。

キャリア採用社員の活躍推進

三井住友信託銀行 デジタル企画部

プロジェクトの可視化を通じた未来・組織創り

デジタル企画部は、所属部員75名のうちキャリア入社者が41名(54.6% 2024年4月1日現在)を占め、経歴もビジネスデベロッパー、データサイエンティスト、アプリケーションエンジニア、セキュリティエンジニアと、多様な人材が集まり、さまざまなプロジェクトを推進しています。

そのようななか、現在、「デジタル企画部が『どんな世界を目指し』、『どんなプロジェクトが進行中なのか』、『誰がどんな役割を担ってプロジェクトに関与しているのか』を、誰もがいつでも知ること(情報共有)ができる環境づくり※に

チャレンジしています。

デジタルの力を使い、自ら知り・自ら動き・自ら創っていく、そのような組織を目指したいと考えています。

※ 世界190カ国で利用されているプロジェクト管理システム(Asana)を活用し、組織の目指す姿や日々のタスクの可視化を目指して取り組んでいます。



デジタル企画部の皆さん

三井住友信託銀行 不動産業務サービス部

事業初任者向け導入研修における活躍推進

不動産業務サービス部は、不動産取引を支える存在として、また不動産人材のラーニングセンターとして、ホスピタリティーにあふれる所属員が活躍できる職場となっています。

特に、不動産実務の基礎を習得する場として、親密先企業や他事業からの研修の受け入れを積極的に行っています。

さらなるニーズの増加とリクエストの多様化に対応するため、研修ツールとOJTのスタイルの見直しを行い、「誰でも学べる」かつ「誰でも教えられる」仕組みを構築しました。

これにより、多くの人材への研修が実現し、また入社半

年強のキャリア入社者やアソシエイト社員も講師を担えるようになりました。

キャリア入社者は、前職での経験を活かした人材育成を通じて、早期の活躍へとつながり、アソシエイト社員は、既存の業務に留まらず、指導経験を通じたキャリアの拡大と、新たな分野への挑戦につながっています。



研修風景

三井住友トラストクラブ

キャリア人材の活躍支援

三井住友トラストクラブは、日本で最初の多目的クレジットカード会社として設立され、60年以上の歴史を有します。外資系企業傘下の歴史等もあったことから、さまざまなバックグラウンドの社員が在籍しています。

お客さまに独自性のある高品質なサービスを提供するために、同業他社だけでなくラグジュアリーブランドや



タウンホールミーティングの様子

エンターテインメント業界等、異業種からも積極的にキャリア採用を行っているのは当社ならではの考えです。

キャリア入社者には、当社のブランディングやお客さまを知るための取り組みとして、五十嵐社長によるタウンホールミーティングや働き方改革推進室によるインタビューを定期的に開催しています。

若手アーティストの応援やSDGsに関する取り組み等、会社の特徴を理解するとともに、社員一人ひとりが当社のファンとなり、活躍できるようサポートしています。また、前職での取り組みや好事例等の共有、当社に対する気付き等をヒアリングし、施策に反映することで、職場環境の改善やダイバーシティの強化につなげています。

障がい者の活躍推進

雇用スローガン「一人ひとりの多様な個性を信託の力に」を掲げ、障がいの有無に関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。

障がい者の活躍推進への取り組み

▶ユニバーサルマナー

2024年4月から、障がいのある方の法定雇用率が引き上げになりました。三井住友信託銀行では、障がいの有無に関わらず職場の一員としてやりがいを持って働くことができる職場環境の構築を目指す方針のもと、「ユニバーサルマナーBOOK」や「ユニバーサルマナー検定」を導入、障がい者や高齢者等多様な人々のバリアや心理状況に加え、日常生活

や勤務時における適切なサポート方法を学ぶ機会を提供しています。ユニバーサルマナー検定は、全社員の修了を目標に順次展開予定です。

障がいのある社員やお客さまとのコミュニケーションに役立つハンドブックです。



制作・著作：株式会社ミライロ

▶ニューロダイバーシティ

三井住友トラスト・ホールディングスは、2024年4月に、日経BPが主催する「ニューロダイバーシティ※&インクルージョンフォーラム」に協賛しました。当フォーラムへの協賛の目的は、他社との情報収集・交換や社内研修の実施です。5月にはキックオフセミナーが開催され、米沢人事部長がパネルディスカッションに登壇しました。

※ニューロダイバーシティ…Neuro(脳・神経)とDiversity(多様性)という二つの言葉が組み合わされて生まれた、「脳や神経の個人レベルでの特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かしていこう」という考え方



パネルディスカッションの様子

▶DE&Iラボ(大阪)

三井住友信託銀行では、「ディー・アイ・ラボ」という「誰もが『私』らしく能力を発揮できる環境の実現」のため、知的・精神(発達)障がいのある社員の雇用と活躍の推進を目指す取り組みを進めています。2022年4月より東京にて開始し、一人ひとりが強みを発揮しながら首都圏を中心に活躍の場を広げてきました。さらなる拡大を目指し、大阪でも2024年7月より3名のアソシエイト社員を迎え入れ、業務を開始しました。なお、当グループでは「Equity」の概念も取り入れたDE&I活動を推進していますが、大阪での業務開始を機に、ディー・アイ・ラボの名称にも「Equity」の概念を明示し名称を「DE&Iラボ」に変更しました。グループ全体として、障がいへの理解促進だけでなく、多様なバックグラウンドを持つ社員の活躍機会の拡大にさらに注力していきます。



DE&Iラボ(大阪)の皆さん

三井住友トラストTAソリューション

都立永福学園からの新卒受け入れ

三井住友トラストTAソリューションでは、専門的職業教育学校「都立永福学園」から実習生の受け入れを行っています。

今年、実習生1名の就職が決定、新卒での入社が久しぶりということもあり、人事総務部において働きやすい環境整備強化に着手しました。

「DE&Iラボ(府中)」の見学の実施や、「障害者職業生活相

談員資格認定講習」を受講した社員による部内へのフィードバックにより、知見の共有を図ると同時に、新人研修に向けては「合理的配慮」の必要

性について、念入りに確認を行いました。

また、経営企画部等他部とも協働し、強みを発揮できる業務内容の検討を行い、順調なスタートを切ることができました。

これからも、誰もが働きやすい環境を整え、実習生に希望していただける職場を目指していきたいと思います。



OJTの様子



人事総務部の皆さん

人権・LGBTQへの理解促進

当グループでは、「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。

人事相談窓口

三井住友信託銀行では、適切な労務管理を推進する観点から、全社員が相談できる窓口として人事部内に「人事相談窓口」を設置しています。こちらは「障がい者相談窓口」も兼ねており、障がいのある社員にとって業務遂行上の支障となっている事柄も対象となります。障がいのある社員はもちろんのこと、ともに働く社員によるサポート面等での困り事にも対応します。

対象者	全社員(コース社員、専門社員、アソシエイト社員、出向受入社員、アルバイト、派遣社員)
相談内容	職場の労働環境(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、障がいのある社員にとって業務遂行上の支障となっている事柄、LGBTQ[性的マイノリティ]の悩み等を含む)、その他、人事評価・人事運営等、人事関連全般に関する事項
相談方法	電話、メール、面談

東京レインボープライド2024

2024年4月19日(金)～21日(日)に代々木公園で開催されたアジア最大級のLGBTQ関連イベント「東京レインボープライド2024」に、三井住友トラスト・グループとしてブース出展・パレード参加を行いました。グループ横断のALLYネットワークを中心に、準備から当日の全体運営を行い、グループ関係者のボランティア有志で作成したレインボーフラッグ6,500本を、会場内で配布しました。

ブースでは、三井住友信託銀行、日興アセットマネジメントおよび三井住友トラスト・パナソニックファイナンスの取り組みパネルを展示し、協力店部が中心となって、来場者へのパネル説明やLGBTQライフプラン相談を行いました。

今年のパレードは、三井住友トラスト・ホールディングスの高倉社長をはじめ、グループ各社の社長・役員、また社員とご家族が参加する等、グループ全体で盛り上がるイベントとなりました。



パレードの様子



ブース

Pick Up!

全国初、LGBTQテーマで渋谷区と連携協定を締結しました ～ビジネス現場でのDE&I推進～

2023年8月1日に、渋谷区と三井住友信託銀行が「LGBTQ当事者が安心して暮らせる社会」を実現するための連携協定を締結しました。LGBTQテーマでの自治体と企業の連携協定は国内でも初めての事例です。

従前、With You活動の枠組みで個人事業/渋谷・渋谷中央支店では、渋谷区とLGBTQテーマでの取り組みを推進してきましたが、これらの取り組みを継続的に推進するための官民連携での枠組みを整理し、連携協定の締結に至りました。



三井住友信託銀行



ちがいを
ちからに
変える街。



渋谷区
Shibuya City

グローバル人材の活躍推進

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

Global Networking Program (GNP 研修)

三井住友信託銀行では、当グループの理念等を共有するとともに、LHS※と本店社員間、LHS 同士のネットワークづくりを目的にGNP 研修を開催しました。コロナ禍の影響で中止となっていた4年ぶりの開催となった2023年度は、15拠点から20名のLHSが参加しました。研修では、大山社長の講話や三井住友ゆかりの地として京都を往訪するプログラム等があり、参加者からは「100年の歴史があるグループの一員であることを改めて誇りに思う」との感想が寄せられました。

※ LHS = Locally Hired Staff/ 海外拠点の現地採用社員



大山社長との記念撮影

～シドニー駐在員事務所 設立から事務所を支えるメンバー 山崎玲子さん～

オーストラリア人(オージー)の口癖は「No Worries(心配ないよ/大丈夫)」です。ビジネス環境では日本ほどのきめ細かさ、几帳面さは求められませんが、フレンドリーで効率的、柔軟な対応が重視されます。

職場のメンバーは、所長と調査を担当するガブリエル(ガブ Gab)と私の3人で、バランスの取れたアットホームな雰囲気です。

私は事務所のオペレーション全般を担っており、立場上現地の方々との接触が多いのですが、日本人に対しての好意、敬意を感じる機会が多くやりがいを感じています。



左から山崎さん、Gabさん

SuMiTRUST University トーストマスターズクラブ

三井住友トラスト・グループ社員に開かれているコミュニティです。本活動を通じて業務上関わりがなかった各社員間のネットワーキングを叶えるほか、クラブ活動を通じてグローバルベースでの活躍に不可欠なコミュニケーション、リーダーシップ等をはじめとする各種ビジネス・コミュニケーション・スキルを磨いています。

活動内容	英語を使ったスピーチクラブ
通常の活動	毎月2回、各回60～90分程度 Zoomにて開催
その他の活動	対面での懇親会、クラブ内コンテスト



① Corporate Recognition Award 受賞

トーストマスターズのプログラムを社員教育に活かすことに賛同し、継続してクラブの活動を支援している企業の中から特に選出された1社に国際理事から直接贈られる賞 Corporate Recognition Award を三井住友トラスト・グループが受賞しました。受賞は国内所在企業として3社目です。



Toastmasters International, International Director
Helen He 氏よりトロフィーを受け取る藤沢常務



② スピーチコンテスト

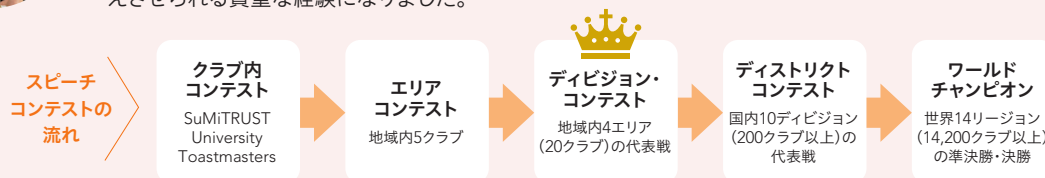
クラブ内コンテスト(毎年開催)を勝ち抜いたクラブメンバーが4月7日に開催されたディビジョン・コンテストで見事3位入賞を果たされました。

ディビジョン・コンテスト3位入賞 深田弥寸夫さん(三井住友トラスト・ビジネスサービス)



スピーチを完成させるまでは当クラブ員からも多くのフィードバックをいただき、自分のスピーチを改善することができたほか、クラブ内での経験やノウハウの共有化も進み、とても有意義な機会となりました。

多様なコンテストが集まったディビジョン・コンテストでは、文化的背景によってコミュニケーションの方法にも違いが感じられることを実感でき、ダイバーサな環境下において自分のメッセージを有効に伝える方法を考えさせられる貴重な経験になりました。



「2023年度インクルージョン賞」の結果紹介

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)

店部名		取り組み内容
青葉台支店		社員講師による、社員向け手話勉強会の実施
明石支店		LGBTQ+ / SOGIEの理解促進に関する活動
大分支店		介護実務経験を基にしたお客さまへのサポートによる取引拡大
大津支店	▶ P14	地公体・地域企業との連携強化による地域に根差した「SDGs 取組推進」「WithYou 活動」「DE&I」「Well-being」活動
京都支店		京都・大津ユニットで1人1人の考えを相互理解し、スムーズな業務や当社で働く意欲を高めることにつなげ、当店の＜ありがたい姿＞につなげるため＜ブランディングTV＞を京都・大津ユニットへ配信
神戸支店		男性社員ベビーケア休暇取得にかかる周囲のサポート体制構築に関する取り組み
静岡支店		SDGs委員会メンバーを中心とした障がい者・認知症に対する理解促進に資する取り組み
自由が丘支店	▶ P9	管理職による男性育休の取得について
富山支店		時短者・時間外勤務制限のある女性社員による、ライフワークバランスの実践と、業務効率化、当社ブランディング活動
中野支店	▶ P8	中野区のシティブロモーション事業に参画、地域貢献活動を通じて両立支援に取り組んだもの
姫路支店		ミモザ企業認定(兵庫県女性活躍企業としての認定)への取り組み
不動産業務サービス部	▶ P10	事業初任者向け導入研修にかかるキャリア入社者・アソシエイト社員を指導者とした活躍推進
香港支店		SMTB 香港支店が「メンタルヘルスに優しい組織」として表彰されました
三井住友トラスト・パナソニックファイナンス		アソシエイト社員向け部外留学の継続実施によるキャリア意識改革
三井住友トラスト・パナソニックファイナンス		ベトナム相互研修
三井住友トラスト・パナソニックファイナンス		当社退職者会(SMTPFC 友の会)の新設
ニューヨーク支店		パディープログラムの導入
和歌山支店		「2030年のありたい姿」に向けて地域企業・団体と連携したDE&Iから始まるSDGs 活動、ウェルビーイング

三井住友信託銀行 大津支店

地域の活性化・価値創出の取り組み

大津支店では、役割期待の異なるメンバーがそれぞれの個性や特技を活かし協力し合い、各種ボランティアやブランディング活動による地域の活性化・価値創造に取り組んでいます。具体的には「社会福祉法人若竹会での和紙体験



左から、原田さん、奥村さん、土居支店長、加藤さん、大森さん

教室」での障がいのある入所者との交流や「大津祭ボランティア」「びわ湖マラソンボランティア」でのインバウンド、障がいのある参加者への対応、「小学生向けお金の勉強会」等テーマごとに着目点を変え、世代・国別・障がい・価値観等の違いを超えて、参加メンバーも楽しみながら活動を盛り上げています。これからも大津支店では、地域の皆さまに「いてくれないと困る」と思っていただけの存在を目指していきます。



びわ湖マラソンボランティア

外部評価

健康経営優良法人2024

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、三井住友トラスト・ホールディングスは7年連続で認定されました※。

日本カストディ銀行は単独で健康経営優良法人(大規模法人部門)に2年連続で認定されました。

※ 大規模法人部門の上位法人に「ホワイト500」の冠が付加。



D&I AWARD 2023

「D&I AWARD」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、「BEST WORKPLACE for Diversity & Inclusion」を3年連続獲得しました。



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一也が個人賞:経営者アワードを受賞しました。



PRIDE 指標2023

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3年連続同時受賞しました。

※ 2023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、日本カストディ銀行、三井住友トラスト・ライフパートナーズ、三井住友トラスト総合サービスの10社。日興アセットマネジメントは単独で5年連続受賞。



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。

●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

●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



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等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。

●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

●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)
三井住友トラスト総合サービス(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(2段階目)



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。



ブルームバーク男女平等指数

Bloomberg 社が、企業のジェンダーに関する情報開示の透明性や、男女平等に関する取り組み等を評価する「Bloomberg Gender-Equality Index」に、三井住友トラスト・ホールディングスは2019年より5年連続で選定されました。



その他

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。



トモニン

「トモニン」とは、厚生労働省が定める、“仕事と介護を両立できる職場環境”の整備・促進のためのシンボルマークの愛称です。三井住友信託銀行と、日興アセットマネジメントが取得しています。



がん対策推進企業アクション

厚生労働省が実施する各種対策の中で、職域がん対策に特化した国家プロジェクトです。三井住友信託銀行、三井住友トラストTAソリューション、日本ペンション・オペレーション・サービス、および日興アセットマネジメントが、推進パートナーとして登録しています。



2024年7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、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)