託された未来をひらく
三井住友トラストグループ

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は、日本初の信託会社として1924年に誕生しました。
昨年創業100年を迎え、人生100年時代におけるお客さまの資産運用、脱炭素社会の実現に向けた資金供給・投資機会の提供など多岐にわたるサービスを通じて、信託の力を活用し社会課題の解決を目指しています。

2025年4月に開幕した大阪・関西万博は、「いのち輝く未来社会のデザイン」を共創する場となることを目指しています。住友グループが出展する「住友館」の展示でも「森からはじまる未来へ」をテーマに、住友の歴史や環境への取り組みを紹介しています。来場者が参加できる植林体験も実施され、未来を担う子どもたちが植林した木々が数十年後、数百年後にわたって受け継がれていくことを目指しています。私たち三井住友トラストグループは、信託銀行としてお客さまの未来を支えるだけでなく、平和で持続可能な社会の実現にも貢献していきます。

持続可能な社会の実現には、多様な人々が互いを尊重し、ともに働き、生活する環境をつくり出すことが必要です。当グループでは、「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、エクイティ＆インクルージョンの概念そのものを、ミッション（経営理念）として掲げています。自ら考え・自ら判断・自ら行動する個々人が互いに認め合い、次の100年をつくります。

「自分の人生の経営者は自分である」

今この瞬間に取り組んでいる仕事も、人生の一部です。
当グループは「託された未来をひらく」というパーパスに向かい、
全てのステークホルダーのウェルビーイング向上を目指して挑戦し続けます。

三井住友トラストグループ
取締役執行役社長
高倉 透

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

多様性の活きる風土を目指して

当グループでは、多様なバックグラウンドを持つ社員が、それぞれの個性を活かして働いています。今回は「多様性の活きる風土」について、三井住友信託銀行の大山社長と現場で活躍する3名の社員にお話を伺いました。

本日は、若手で公募に応募経験のある行徳さん、障がい者とともに働く岸上さん、イギリス出身のジョナサンさんにお越しいただいています。簡単に自己紹介をお願いします。

行徳 2018年に新卒で松山支店に配属となり、4年間リテール業務を経験した後、業務公募を通じて2022年に海外業務部に着任しました。現在は管理チームのシンガポール支店担当として内部管理業務に従事しているほか、海外顧客へ当社の魅力を伝える情報発信や海外拠点長会議の運営などにも携わっています。

岸上 大阪本店総括部のDE&Iラボで、知的・精神（発達）障がいのある方の雇用拡大に取り組んでいます。長くリテール業務に従事する中で、障がいのあるご家族を支えていらっしゃる方から資産管理のご相談を受けることが度々ありました。私はその経験を活かして障がいがある方の自立をサポートしたいと考え、公募に手を挙げてDE&Iラボの立ち上げに携わりました。現在は、アソシエイトの採用から業務指導、育成まで運営全般を担っています。

ジョナサン 父の仕事で7歳までアメリカで過ごし、生まれ故郷のイングランドに戻った後、スコットランドのエジンバラ大学で日本語を専攻し、早稲田大学と北京大学に1年間ずつ留学しました。大学を卒業して、東京、ロンドン、上海で2年間の会社勤めを経て、2013年に当社のロンドン支店に入社しました。それから、ヨーロッパ、中東、アフリカの大型インフラプロジェクト向けの融資業務に携わり、2022年に東京本店に異動となって、現在はプロダクトマネジメント部のディストリビューションチームに所属しています。

当グループの経営理念には「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る」とありますが、多様性は皆さんの職場にどのような影響をもたらしていますか。

行徳 例えば、若手社員にとって、皆の前で意見を述べるのは勇気がいることですが、私の場合、松山支店でも現在の海外業務部でも、自分の意見をしっかりと受け止めてもらえる環境が整っています。このような心理的安全性が確保された職場こそ、多様性が最大限に活きるのだと思います。そして、多様性があることで、互いに学び合い視野を広げる機会が生まれることを実感しています。

岸上 人それぞれに個性がありますが、特に障がいのある方は、個性が際立っている方が多いように思います。障がいのある方たちと仕事をしていると、閉じていたシャッターが少しずつ上がっていくように、これまで見えなかった個性や能力が徐々に表に現れてきます。すると、互いの違いを理解し協力する関係が築かれ、新しい問題解決の方法や独創的なアイデアが生まれます。DE&Iラボでは「誰もが『私』らしく能力を発揮できる環境の実現」を目指し、日々の業務に取り組んでいます。

ジョナサン 多様性のある職場では、「当たり前とは何か」を常に問い直す機会が生まれます。その結果、これまで気付かなかった顧客ニーズや無駄の削減につながることがあります。ただ、日本での多様性の議論はジェンダーに偏りがちな印象を受けます。英国籍の私にとってはその先の国籍や文化も含まれるべきだと感じています。現在担当しているディストリビューション業務では、海外拠点の案件組成能力と日本国内の投資家ニーズをマッチングさせる仕事をしていますが、日本と海外の「当たり前」とされることに違いがあり、特に複雑な融資契約の場面では、ニーズは合致していても、進め方で食い違いが生じることがあります。さまざまな国籍やバックグラウンドの人と仕事をし、「当たり前」は一つではないという前提を持つことで、双方の認識のギャップを埋める役割を果たせるよう、日々努力しています。

大山 行徳さんが心理的安全性について話してくれたように、イノベーションは単に多様性が確保されているだけではなく、それが相互に作用して初めて生まれるものです。そのためには、社員一人ひとりの個性が尊重され、意見を自由に言えて、みんなが耳を傾ける環境、すなわち心理的安全性が確保されたインクルーシブな組織である必要があります。また、インクルージョンは、自分が個性を発揮できる状態かどうかという個人の感じ方の問題でもあるため、全社的な活動として推進することが重要です。

ジョナサンさんからは、お互いの「当たり前」を確かめることについて話がありましたが、自分と異なる認識の人からいかに多くのことを学ぶかという姿勢が、インクルーシブな風土をつくりあげる上で大切なことだと思います。

DE&Iによって実現したい姿は、一人ひとりが持ち味を最大限に発揮して活躍している状態です。
皆さんが今までに感じた、多様性が活きる瞬間や成功事例をお聞かせください。

行徳 私はもともとグローバルな仕事に憧れを持っていて、若手でも本店にいながらそのような業務に携われることを知り、業務公募にチャレンジしたわけですが、自分は何をしたいのか、何ができるのかを見つめ直し、あらためてキャリアプランを考える良いきっかけになりました。そして、実際に海外業務部で多様なバックグラウンドを持つ人たちと接することで、自分の考え方や行動にも変化が生まれました。この制度を活用しチャレンジできて本当に良かったと思っています。

岸上 家族参観のイベントがあり、子どもに興味を持ってもらえるようなしおりの作成を、デザインが得意な障がいのあるアソシエイトにお願いしました。私は、かわいい絵や、ひらがなを多く使ったりするようなイメージでいましたが、できあがったしおりはスケジュールの流れをすごろくで表現し、次に何があるんだろうと子どもがわくわくするものを提案してくれて、その発想力の豊かさに驚きました。業務においても、根気のいる大量のデータ入力に高い集中力を発揮する方や、完成度にこだわって工夫を重ねる方など、いい意味で予想を裏切られる経験が何度もあります。

業務の一部を切り出してもらっている協働部署からも「こんなに早くできたんだ」「すごい完成度だね」と驚かれ、それが伝わってDE&Iラボへの依頼内容が広がっています。業務指示は細かなタスクに分けて行う、マニュアルを整備するなど、障がいのある方にとって働きやすい環境を整備することで、大変優れた働きをしてくれます。DE&Iラボでは、一人ひとりが自分の強みを最大限に発揮しています。

ジョナサン 私は東京本店へ異動後、日本語で行われる研修に参加しました。この研修は6カ月間の社内選抜プログラムで、海外拠点の現地社員としては初の参加者となりました。研修では、積極的に欧米人らしい視点を活かした発言を心掛け、議論を活性化させるとともに、海外の現地社員ならではの視点を仲間と共有しました。一方で、日本の同僚から各事業やグループ会社、さらには日本人特有の考え方について多くの学びを得ることができました。研修の成果として、最後にチームで行う役員プレゼンでは当社の報酬体系に関する課題を取り上げました。切り込んだ提言で一歩間違えれば解雇されるかもとひやひやしましたが、むしろ好評で心理的安全性を実感しました。多様性を活かす研修であったから

こそ、こうした挑戦的なテーマに踏み込むことができたのだと思います。

大山 岸上さんがお話されていたDE&Iラボは、知的障がいがある方の自立を支援するチョコレート工房（＝ショコラ房）との関わりを通じて生まれました。ここは、知的障がいのある息子さんがおられる元社員が「障がい者が『ありがとう』と言う立場ではなく言われる側になってほしい」という想いで設立した工房です。カカオの豆をむくところから全部手作業で行い、一人ひとりの個性が出たチョコレートを作っています。一つ一つ違ったチョコレートでよい、というのがショコラ房のコンセプトです。画一的な考え方の組織よりも、一人ひとりの違いが尊重され、それぞれの個性が活かされることが、イノベーションにつながると思います。

DE&Iの浸透、インクルージョンの実現をさらに推進するにあたり、「多様性の活きる風土」についての期待あるいは課題に感じていることをお聞かせください。

行徳 私は、業務公募を通して自分のキャリアを切り開くことができ、チャレンジしたいという想いを会社が後押ししてくれたことに非常に感謝しています。三井住友信託銀行では人事部がジョブ図鑑を作成していますが、そういったものも利用して自分の能力がどのように活かせるかを再発見する機会が提供されています。また自ら成長機会を選択できる新人事制度により、これまで以上に多様な人材が活かされ、組織としてイノベーションを共創できるような環境になることを期待しています。

岸上 皆さんの中には、障がい者はサポートされる側という思い込み、アンコンシャスバイアスがいまだ存在しています。実際は全くそんなことはなく、日々、私自身が多くの場面で助けられています。障がいのある方だからといって、支えるという一方的な関係ではなく、一緒に働いている仲間として互いに刺激し支え合える関係であることを、一緒に仕事をする小さな積み重ねの中で皆さんに理解してもらいたいなと思います。

ジョナサン 最終的に重要になってくることは、多様な人材を受け入れるだけにとどまらず、多様な価値観を持っている人の能力をいかに引き出し活かし切るか、そこからさらに躍進できるかがこれからの課題になってくると思います。

大山 ロンドン支店で現地スタッフと議論した時、「事業領域や国境を越えてもっと連携すべきだ」という意見をもらいました。海外のジョブ型雇用では、自分の担当業務を専門的に追求し、他人の仕事には干渉しないというイメージを持っていたので意外でした。ロンドン拠点は、性別はもちろん、民族や宗教も異なる多様な人材が集まっています。だからインクルージョンを意識した活動が行われているのです。

ジョナサンさんが言う通り、多様性を確保するだけでは十分ではありません。我々の多様性は「託された未来をひらく」というパーパスによって束ねられ、社員一人ひとりが同じ目標に向かっているからこそインクルージョンな状態が生まれます。社会的存在意義であるパーパスを共有しているという信頼感がインクルージョンを生み出し、また、パーパスを実現するためにお互いに高い能力を要求し合うような健全な緊張感が作用することで、イノベーションが促進されます。その意味では、パーパスを自分ごと化し、個人、会社、社会と一本筋の通ったつながりを感じることで、あるべきインクルージョンに近づいていくのではないでしょうか。

最後に、当社のDE&Iについて、伝えたいメッセージがあればお願いします。

大山 当社でのDE&Iの取り組みは、目的ではなくて経営戦略やパーパスを実現する手段と位置付けています。多様性に富んだ組織がパーパスの下でお互いの個性を尊重し、協力し、周囲をインスパイアし、イノベーションを起こしてパーパスを実現する。そのことが自分たちの励みや誇り、そしてやりがいとなり、さらに高いレベルでパーパスを実現しようとモチベーションが沸き上がる。このようなパーパスと社員一人ひとりのウェルビーイングの好循環をつくっていくのが私の仕事であり使命だと思っています。

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、女性社員に対しても積極的に成長の機会を提供しています。また、経団連が提唱する「2030年30%へのチャレンジ※」に賛同し、グループ全体で女性の活躍推進に取り組んでいます。2025年3月末までに「課長以上のラインの管理職につく女性比率」を20%以上とする目標を達成し、現在は、2028年3月末までにこの比率を26%以上とする新たなKPIを設定し、さらなる取り組みの強化を図っています。

※ 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の状況

目標達成

2025年3月末【目標】（対象期間：2022年4月1日～2025年3月31日）	2025年3月末実績	2028年3月末【新KPI目標】（対象期間：2025年4月1日～2028年3月31日）
20.0%	23.6%	26.0%

「2025 J-Winダイバーシティ・アワード アドバンス部門」大賞を受賞

三井住友信託銀行は、NPO法人J-Winが主催する「2025 J-Winダイバーシティ・アワード※」において、最上位である「アドバンス部門・大賞」を受賞しました。この受賞は、経営トップがパーパス実現に向けてDE&Iを重要な経営戦略として強力に推進している点や、社員への理念の浸透が進んでいること、さらに役員全員が女性社員のキャリア形成を支援する「サポーター役員制度」の導入が経営層と女性社員双方の意識向上に寄与していることが高く評価されたものです。なお、三井住友信託銀行は2022年度には「ベーシック部門・アチーブメント準大賞」を受賞しており、その後も着実に取り組みを進展させた結果、今回の受賞につながりました。今後もダイバーシティの強化に向けた取り組みを推進していきます。

表彰式の様子

※ 企業におけるD&I推進を加速することを目的に、D&Iを推進している先進企業を毎年表彰（後援：内閣府、経済産業省等）

評価ポイント

Point 経営トップのコミットメント

経営トップの「委託者の思いを実現するため、未知の課題解決には多様な社員の持ち味が相互作用することが必要」との思いから、DE&Iを経営戦略として強力に推進

Point 女性活躍に向けた目標設定

2030年女性部店長比率30%を設定。ジェンダー比率を視野にマイルストーンとして全ての階層の女性比率を30%以上に

Point サポーター役員制度

全専務・常務執行役員が女性社員のキャリア形成を直接支援（3年間で160名）

Point セクションマネージャー導入

マネジメントにチャレンジできる環境を整備

東京女性未来フォーラム2025

当グループは、2025年1月に東京都主催の「東京女性未来フォーラム2025」に参加しました。このフォーラムの目的は、経営層の意識改革や職場文化の見直しを促進し、女性の登用の重要性を伝えるとともに、企業が実施している具体的な取り組み事例を広く発信することで、社会全体にその動きを波及させることにあります。当日は、小池東京都知事および参加企業が「女性活躍・ダイバーシティ経営の推進に向けた共同宣言」を行いました。さらに、日本航空の代表取締役社長・グループCEOによる基調講演や、都立高校生による「自分らしく活躍できる社会」をテーマにしたプレゼンテーション、宣言企業によるトークセッションなども開催され、女性活躍のあり方について多くの企業とともに議論を深める貴重な機会となりました。

小池都知事と参加企業による共同宣言の様子

女性リーダーシップ研修

三井住友信託銀行では、課長層以下の女性社員を対象に「女性リーダーシップ研修」を実施しました。本研修では、女性を取り巻く環境や特性を客観的に理解した上で、リーダーシップやマネジメントに関する知識・スキルを体系的に習得するとともに、研修の一環として、参加者が上司とキャリア目標について話し合う面談を行い、自身の将来像をより具体的に描く機会としました。

今後も、女性が管理職としていきいきと活躍できる環境の整備に努め、継続的な支援と取り組みを進めていきます。

女性活躍推進

サポーター役員制度

最終報告会の様子

三井住友信託銀行では、2021年10月から「サポーター役員制度」を導入しています。

本制度は、女性社員が上位職を目指す上で必要な知識や人脈を広げられるよう、役員がメンターとして成長を支援するものです。役員との月次メンタリングや社外取締役による勉強会など、1年間のプログラムを通じて意識改革とスキル向上を図っています。過去3期で160名が参加し、部長級が0名から5名、次長級が7名から28名に増加する等、多くの受講生が次のキャリアステップに進んでいます。

第4期となる2025年度は、縦横のつながり強化やAI活用による新たなマネジメントスキルを学び、リーダー像を自ら描き、自己効力感の向上を目指します。今後も女性のキャリア形成支援と活躍推進の取り組みを加速していきます。

サポーター役員制度　3期卒業生のコメント

- 自分自身を見つめ直し、思考・視野を広げて日々の業務に取り組むようになったなど、自分自身の変化を感じており、大変有意義な研修でした
- 長い会社人生においての自身の進むべき道や目指したい姿をしっかり持つことが大事であると強く感じるようになりました
- 丁寧なメンタリングで考え方の整理や視野の広げ方などをご指導いただき、視座を上げることができました

社外女性社員との交流研修

三井住友信託銀行では、キャリアビジョンの明確化や社内外のネットワーク構築を目的として、他社の女性社員との交流研修を実施しています。今後も、他社との交流を通じて多様な視点や経験に触れる機会を提供し、女性社員のキャリア形成を積極的に支援していきます。

東京電力ホールディングス株式会社との交流研修

女性が管理職として活躍する上での課題や求められる行動をテーマに、グループディスカッションを行いました。参加者からは、「家庭と仕事の両立について具体的なヒントを得られた」「管理職としても多様な働き方を選択できる未来に向けて努力したい」といった前向きな声が寄せられました。

株式会社コスモスイニシアとの協働プログラム

同社が実施する女性のキャリア形成支援講座「さゆりキャリアカレッジ」の一環として、交流研修を共催しました。両社から2名ずつロールモデルが登壇し、人生曲線を用いたパネルディスカッションを実施。仕事とライフステージの両立に向けた工夫や考え方に触れる貴重な機会となりました。

Pick Up!

ジャーナリスト 浜田敬子さんによる 女性活躍セミナーを開催

ジャーナリスト　浜田敬子さん

当グループでは、2025年3月にジャーナリストの浜田敬子氏をお招きし、「誰もがいきいきと働ける職場をつくる ～女性がもっと活躍できる未来へ～」をテーマに講演会を開催しました。

講演では、ジェンダーギャップ指数から読み解く日本の現状や、女性の活躍が進みにくい構造的な課題について、豊富な事例を交えながら分かりやすくご説明いただきました。

また、女性の力を引き出すために重要な「三つのK」―すなわち「機会を与える」「期待をかける」「鍛える」という考え方は、多くの参加者にとって大きな気づきとなり、それぞれのキャリア形成を考える上での貴重な示唆となりました。

参加者の声

- 女性活躍は逆差別ではなく、格差是正のための取り組みであるという説明に納得しました
- 女性活躍について、自然に変化を待っているだけでは100年かかるというのが印象的でした
- 自分自身のキャリアの捉え方が変わりました
- 組織として何ができるかを改めて考えるきっかけになりました

三井住友トラスト・アセットマネジメント

女性管理職による対談イベント

三井住友トラスト・アセットマネジメントでは、女性社員のキャリア形成を支援するとともに、誰もが活躍できる職場風土の醸成に積極的に取り組んでいます。

2024年度の取り組みの一環として、女性管理職によるキャリア対談イベントを開催しました。本イベントでは、3名の女性管理職社員が登壇し、「管理職を目指したきっかけ」「管理職になる前のイメージと実際のギャップ」「仕事における苦労や日々心掛けていること」など、リアルな経験や想いを語り合いました。

当日は、年齢や性別を問わず約100名の社員が参加し、ロールモデルとの出会いや、自身のキャリアを考えるきっかけとなっただけでなく、上司・部下といった多様な立場からキャリアや働き方を見つめ直す機会にもなりました。

参加者の声

- 管理職としての視点や考え方は性別に関係なく参考になりました
- 自分のキャリアや周囲との関わり方を見つめ直す貴重な機会になりました

両立支援

当グループは、社員の多様な背景やライフスタイルを尊重し、全ての社員がやりがいを持って活躍し能力を最大限に発揮できるよう、さまざまな支援制度を整備しています。性別にかかわらず誰もが安心して働ける職場環境を実現していきます。

両立応援カフェテリアプラン

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

本制度は、子どもが1歳になるまでに産休・育休から復職した女性社員を対象に、家事代行、外食等に利用可能な月額5万円相当のポイントを1年間付与するもので、家事や育児の負担を軽減し、キャリアとの両立を支援することを目的としています。実際に制度を利用した社員からは、多くの声が寄せられています。今後も、社員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりを進めていきます。

利用者の 声

- 本制度によってできた余裕と柔軟な働き方によって、業務での成果や能力の伸長を実感できています
- 利用できるサービスの範囲が大きく、お弁当や外食代も対象になる点がありがたく助かっています
- 子どもの体調不良時にベビーシッターを利用することで、仕事や研修受講を諦めずにすみました
- 家事の時間を削減することで、家族と過ごす時間を多く捻出できました

三井住友トラスト不動産

時短勤務者のためのワークショップ

三井住友トラスト不動産では、時短勤務者を対象としたオンラインワークショップを開催しました。

「1日24時間を有効に楽しく活用するヒント」をテーマとし、ある一日のスケジュールを振り返りながら、日々の工夫や時間の使い方について、参加者同士で意見を交換しました。また、仕事と家事・育児を両立する多忙な日々の中で、自分らしい子育てを実現するための「譲れないこと」や「こだわり」についても共有しました。グループトークは大いに盛り上がり、時間が進むにつれて参加者の表情が次第に晴れやかになっていく様子が印象的でした。

今回は時短勤務者に焦点を当てた取り組みでしたが、今後は時短勤務明けの子育てや介護など、ライフステージに応じた両立支援の必要性も見据え、誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて、取り組みをさらに進めていきます。

参加者の 声

- 自分が思っている以上に、毎日頑張っていると実感できました
- 同じ境遇の仲間が社内にいると感じられ、将来への不安が和らぎ、前向きな気持ちになれました

Pick Up!

「共育てセミナー」を開催

2025年2月に、「ともそだて・ともばたらき　夫婦二人で協力するために」セミナーを開催しました。外部講師による講義では、仕事と家庭の両立、および夫婦の協力体制について詳細に説明いただき、育休取得社員によるパネルディスカッションでは、育休取得のきっかけや、取得して良かったこと、働き方の変化や日々のスケジュールなど自身の経験談をお話いただきました。

男女問わず育休を取得することの意義や、復職後の仕事と家庭の両立イメージ、夫婦間のコミュニケーションと関係構築の大切さなどを考える良い機会となりました。

参加者の 声

- 仕事と育児への取り組み方を夫婦で話し合う上で参考になりました
- 復帰後の生活をイメージする良いきっかけとなりました

搾乳室の導入

三井住友信託銀行では、2024年12月から本店6階の健康推進センター内休養室に「搾乳室」を設置しました。この取り組みは、母乳育児を続ける女性社員が安心して職場復帰し、継続的な勤務を可能にする環境を整備することを目的としています。復職後も母乳育児を継続でき、乳腺炎の予防など心身の健康にもつながります。

利用は事前予約制で、落ち着いた空間で搾乳の時間をとることができ、定期利用も可能です。今後も、育児中の女性社員が安心して職場復帰し、働き続けることができるような環境整備を進めていきます。

不妊治療相談窓口

三井住友信託銀行では、2021年11月から、不妊治療に関する悩みを相談できる専用窓口を設置しています。健康推進センターでは、不妊治療に伴う健康や体調面の不安について、専門スタッフがご相談に対応します。また、人事部DE&I推進室では、社内制度の活用方法や職場環境に関するご相談を受け付けています。性別を問わず、全ての社員が利用可能です。ひとりで抱え込まず、どうぞお気軽にご相談ください。

両立支援

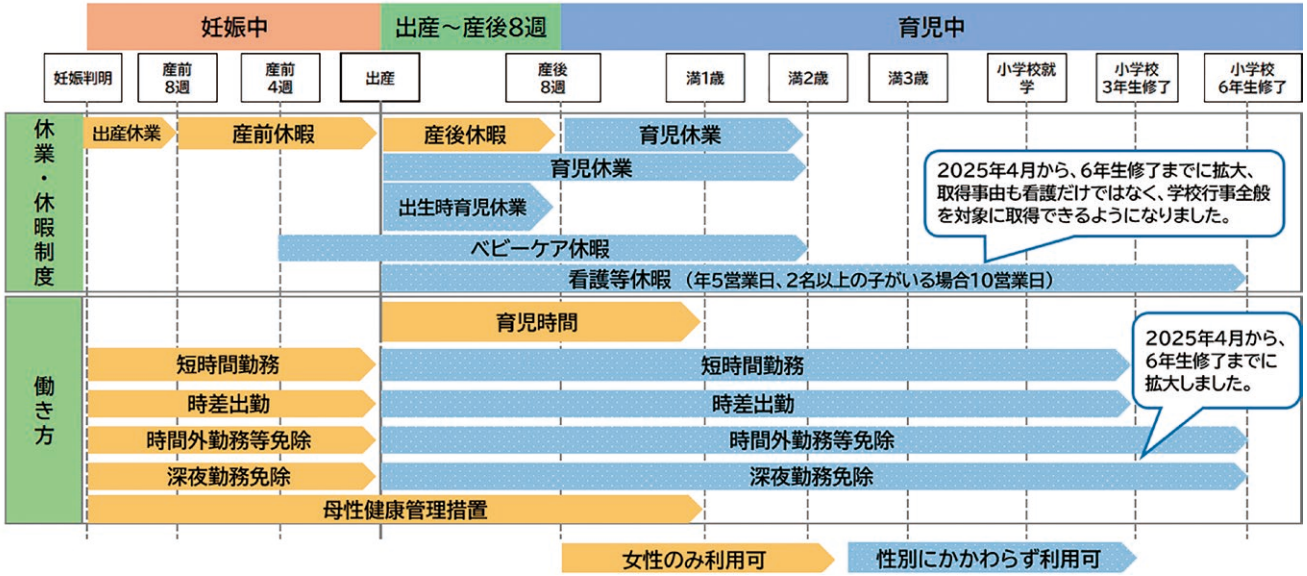
制度紹介

三井住友信託銀行では、育児や介護などの事情を抱える社員が、仕事と家庭を両立できるよう、さまざまな両立支援制度を整備しています。

育児関係の制度について、2024年4月には、両立応援カフェテリアプラン制度を導入、2024年10月には、障がい・傷病を抱える子がいる社員の短時間勤務制度について利用期間の制限を撤廃、2025年4月には、看護等休暇や時間外勤務等免除制度を拡大するなど、さらなる制度強化を進めています。

そのほかにも、介護について外部の専門家に直接相談できる「介護相談窓口」の設置、がん治療のための休暇や短時間勤務制度など、さまざまな事情に応じた両立支援制度を用意しています。これからも社員が安心して働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいきます。

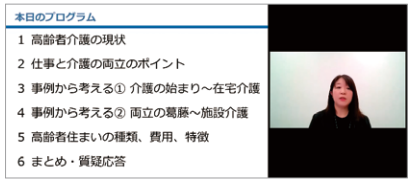
【育児関係の両立支援制度】



「仕事と介護の両立・オンラインセミナー」を開催

本セミナーでは、仕事と介護の両立に必要な知識や、在宅・施設介護の具体的な事例を交えた外部講師による講義を実施しました。セミナー中はチャット講師によるQ&A対応も同時に行い、参加者からの質問やご相談に回答、疑問や不安の解消につながりました。グループ全体で300名を超える申込があり、介護に関する高い関心がうかがえました。

介護に関する理解促進と意識の向上に貢献するセミナーとなりました。



参加者の声

・漠然と不安に思っていましたが、知識を得ることで安心できました
・具体的な事例の紹介がありイメージできました
・若い世代にも“自分ごと”として知ってほしいです

Cradle（クレードル）

当グループは、2023年6月から全社員（家族やパートナーを含む）のDE&Iの推進および健康リテラシーの向上を支援するため、「Cradle」のサービスを提供しています。

専門家によるオンラインセミナーの受講のほか、婦人科検診や不妊治療などの医療クーポン、家事代行などウェルビーイングの向上につながる各種クーポンなどが利用できます。

また、健康の悩みについて看護師に24時間チャットで相談できるサービスや、専門医師の紹介サービス、「月経」「更年期」「不妊治療」など女性特有の病気や症状について学べる「ハンドブック」も提供しています。

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。
当グループは、男性育休を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

固定的な性別役割分担意識や、少子化、労働力人口の減少などの社会的課題の解消にもつながる男性育休の取得推進を進めていきます。

～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

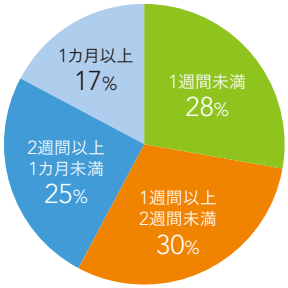
② 子の出生から2年以内→①と合わせて1カ月（20営業日）以上

平均取得日数状況（三井住友信託銀行）

男性育休	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
平均取得日数※	7.1日	12.9日	18.3日	20.0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

三井住友信託銀行の
男性育休取得日数の割合



育休制度について、実際に取得した社員のインタビューを紹介します。

育休を取得した西田さんへのインタビュー

●男性育休を取得して良かったことを教えてください

息子が成長していく姿を間近に見続けることができ、とても幸せでした。今も懐いてくれているのはこの期間があったからだと思います。また勤務時間が長く、妊娠中から妻には大きな負担をかけ続けていたので、少しでも支えになれて良かったです。

●業務の引継など、育休取得にあたり工夫したことを教えてください

仕事の割当てにも影響すると思い、かなり早い段階で上司に相談し、引継の準備を進めました。所属部署では長期育休の前例がなかったため、育休経験のある他事業の同期からアドバイスや注意点を教えてもらいました。

●育休取得に際し、周囲からどのようなサポートや声掛けがあったか教えてください

育休取得期間は繁忙期でしたが、他部署が関与する業務を含め上司に調整いただきました。主に引継相手となる、ペアで仕事をしていた外勤担当の先輩からも「仕事のことは気にせず家族との時間を大切にして」と快く送り出していただきました。

●最後に一言お願い致します

長期の育休取得にご理解とサポートをいただいた上司とチームメンバーには感謝しかありません。家族との貴重な時間を過ごすことができました。周囲の人が育休取得を検討している際は、助けとなれるよう心掛けたいです。

西田さんのご家族

三井住友信託銀行
グループ・グローバル統括部
（育休取得は本店営業第二部在籍時）

ご家族の 声

初めての子育てを一緒に悪戦苦闘できたことは育休後の今にもつながっていると思います。安心してお世話を任せられますし、息子はパパ大好きっ子に成長しています！改めまして、職場の皆さまにも非常に感謝しています。

パパ座談会

三井住友信託銀行では、父親同士の交流機会の不足や、父親目線での仕事と育児の両立に関する意見交換の場がないという課題を解決するために、「パパ座談会」を開催しました。本イベントは、参加者がお互いの経験や悩みを共有するとともに、他事業の社員とのネットワークを構築する機会としても好評でした。

三井住友トラスト・パナソニックファイナンス

フロント営業2名の育休1カ月同時取得

三井住友トラスト・パナソニックファイナンスでは、フロント営業部の2名から同時期に子どもが誕生するという喜ばしい報告がありました。「営業は長期の男性育休を取れない」という風潮に対して危機感を抱いた営業部のメンバーは、事務部門との相互支援体制を導入するなど、営業社員が育児休暇を取得しやすい環境の整備を進めました。事務部門においても、新たに開始された営業支援体制（ミドル体制）を推進する絶好の機会と捉え、この取り組みに「両立支援」および「働き方改革」の一環として高い視点から挑戦しました。業務を1人の担当者に任せるのではなく、営業部門と事務部門がワンチームとなって対応することで、営業社員の育休取得に伴うカバーリングを実現し、事故なく対応できる体制が証明されました。この取り組みは、事務部門のスキル向上のみならず、全社に事例共有されたことで当社の男性育児休業取得率および取得日数の増加を促進する契機となりました。

営業部×事務部でワンチームを作った皆さん

育休取得者の 声

古川さん　「育休は仕事と家庭の両立を行うためのきっかけになりました。メンバーが“家庭優先で”と後押ししてくれたのが有難かったです」

齋藤さん　「育児は想像以上に大変。育休で子育てに関わっている実感が湧きました。より効率化を意識するようになりました」

キャリア採用社員の活躍推進

多様な経験と専門性を持つキャリア採用社員は、組織に新たな視点をもたらします。
キャリア入社者同士が交流できる機会を提供し、相互理解やつながりを強化することで、それぞれの活躍の場を広げています。

キャリア入社者交流会

2025年3月、三井住友信託銀行では従業員組合と人事部の協働により「キャリア入社者交流会」を開催しました。当日は、幅広い年代から43名が参加し、意見交換会と懇親会を通じて交流を深めました。意見交換会では、入社の決め手や業務上の悩みなどについて率直な意見が交わされ、途中で席替えを行うことで、限られた時間の中でも多くの参加者と対話する機会が生まれました。キャリア入社者同士のつながりを深める貴重な機会となりました。

参加者の 声
・キャリア入社でも、それぞれの強みを活かして活躍できることを実感できました
・異なる世代の考え方や経験を聞くことができ、非常に学びの多い時間でした

三井住友信託銀行 法人事業

キャリア入社者向け座談会

三井住友信託銀行の法人事業では、お客さまの多様な経営課題に対して、専門性の高いソリューションを提供するため、高度な知識とスキルを備えたキャリア入社者が幅広く活躍しています。こうした人材が円滑に組織に順応し、早期に力を発揮できる環境づくりを目指し、さまざまな支援施策を展開しています。中でも少人数制で経営層（役員）と直接対話できる「キャリア入社者向け座談会」は、自由闊達な意見交換を通じて、風通しの良い組織風土の醸成に寄与しています。座談会で挙がった改善提案を事業運営に反映することで、社員一人ひとりが主体的に活動する意識を高め、今後のダイバーシティ推進にもつなげていきます。

座談会の様子

参加者の 声
・事業全体の戦略だけでなく、経営層の想いや考え方への理解が深まりました
・社内の人脈形成や自身のキャリアを考えるきっかけになりました

三井住友信託銀行 証券代行部

株主パスポート®の提供開始

証券代行部次世代ビジネス検討チームでは、2025年4月1日時点で7名中5名（71%）がキャリア入社者という構成となっており、金融・コンサル・メーカー・ITなど、異なる業界から集まった人材が活躍しています。

同チームは2021年7月の発足以来、上場企業と個人株主の対話をDXで支援するプロジェクトに取り組んできました。そして構想から3年半を経て、2025年4月から新サービス「株主パスポート®」の提供を開始しました。

このサービスでは、個人株主が複数銘柄の招集通知、適時開示、配当金などの情報を一括管理できるほか、株主総会での議決権行使やイベント申込など、企業とのコミュニケーションをスマートフォンで簡便に行えるようになります。キャリア入社者の多彩な知識とスキル、そしてプロパー社員の豊富な経験と深い業務理解が融合することで、チーム全体が一丸となり、新たな価値創造に挑戦しています。

情報をまとめて管理

複数の保有銘柄の企業情報・配当金情報・株主優待イベントや各種通知物を一括管理

アプリで手軽に権利行使

議決権行使やイベント申込など、株主としてのアクションを、アプリ上で手軽に実施

ポイントプログラム

アンケート回答や議決権行使のインセンティブとして、アプリ上で物品と交換可能なポイントを付与

障がい者の活躍推進

当グループは、障がいの有無にかかわらず業務にやりがいを感じて働ける職場環境の構築を目指しています。

障がい者雇用の取り組み

三井住友信託銀行では、これまで営業店を中心に身体に障がいのある社員が働いていましたが、2022年に知的・精神（発達）障がいのある社員の雇用拡大を目指してDE&Iラボを設立しました。2025年4月時点で、東京（府中）および大阪の合わせて29名の社員が活躍しています。また、2023年から近畿圏各支店で知的・精神（発達）障がいのある社員を採用し、2024年12月からは首都圏本部の各部門でも直接雇用を開始し、九つの店部に12名を配属しました。各社員が多様な特性を活かしていきいき働くとともに、多様な特性を持つ人々とともに働く機会が増加し、障がいへの理解が深まっています。今後も引き続き、障がいの種別にかかわらず積極的に雇用を進めていきます。

三井住友信託銀行　鳥取支店

障がい者対応の実践研修を実施

実践研修の様子

三井住友信託銀行鳥取支店では、鳥取県福祉保健部のご協力のもと、県内で初めてとなる「障がいのある方への接遇研修」を実施しました。本研修には、視覚障がい・聴覚障がい・車いす利用・精神障がいのある4名の方々にご協力いただき、店頭のローカウンターでの誘導や手続きの体験を通じて、実践的な接遇のあり方を学びました。

体験後には、福祉保健部の担当者を交えた意見交換を行い、良かった点や改善点について率直なフィードバックをいただきました。実際の応対を通じて、障がいのある方への配慮は一律ではないことや、一人ひとりの想いに寄り添いながらともに考える「合理的配慮」の視点が重要であることを改めて認識しました。今回の学びを今後のサービス向上に活かし、誰もが安心してご来店いただける店舗づくりを進めていきます。

三井住友信託銀行　大阪本店総括部

資産のミライ研究所 お金のセミナー

三井住友信託銀行大阪本店総括部では、DE&Iラボに迎え入れている社員が利用していた障がい者就労支援機関に対し、2025年1月に「お金」に関する勉強会を開催しました。資産のミライ研究所の講師が、「お金の使い方」「お金のトラブル」の二つのテーマで、就労支援機関の利用者および支援員、計36名に向けて講義を実施し、参加者からは「働く前に必要な知識を学ぶことができて良かった」といった前向きな感想が寄せられました。

障がい者雇用の促進にとどまらず、人生100年時代を見据えた金融教育の提供など、雇用以外の社会的ニーズにも積極的に応えていくことが、当社のあるべき姿だと考えています。個々人の多様性と創造性を組織の付加価値へとつなげるという当グループのミッションの実現に加え、こうした取り組みを通じて、社会課題の解決にも貢献していきます。

日興アセットマネジメント

「障がい者週間」でのイベント開催

日興アセットマネジメントのアビリティーズ・グループは、「多様な個性が集まり協働することで、強く輝く組織になれる」という信念のもと、さまざまな活動を展開しています。これらの活動を通じて、差異を尊重し、全ての人々のアクセシビリティ向上の重要性を啓発してきました。

2024年度には内閣府が定める「障がい者週間」に合わせ、同グループ主導のもと、セミナーおよびボランティア活動を計5回実施しました。社員一人ひとりが多様な個性を理解し、実際に体験することで、「自分ごととして学び続けることの大切さ」を再認識する場となりました。

2025年9月1日、日興アセットマネジメント株式会社はアモーヴァ・アセットマネジメント株式会社に社名変更します。

イベントの様子

実施内容

1. 聴覚障がい者と共創するオンライン・ワークショップ
2. 脳の多様性を理解するニューロダイバーシティのセミナー
3. 心身の障がいや病気を持つ方に寄り添うセラピードッグのセミナー
4. デフリンピックについて学ぶセミナー
5. 不要になった子ども用車いすを整備し海外へ送る活動

人権・LGBTQへの理解推進

当グループは、「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。

お客さま対応における基本方針

当グループは、存在意義（パーパス）を「託された未来をひらく～信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる～」としています。また、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」を掲げています。そのため、当グループの業務を不当に妨げ、他のお客さまの迷惑になると判断される行為や、全役職員の心身の安全を害すると判断される以下の行為に対しては、毅然とした姿勢で対応致します。

当グループは、お客さまの最善の利益を追求するため、役員・社員一人ひとりがお客さまの安心と満足のために行動し、「お客さまのベストパートナー」を目指していきます。

- 暴力、威嚇、脅迫、強要と判断される行為
- 暴言、誹謗中傷、人格否定、ストーカー行為その他人格を攻撃する言動やセクシャルハラスメントを含む各種ハラスメント行為
- 人種、民族、門地、職業その他の事項に関する差別的言動
- 長時間にわたる拘束、執拗な問い合わせ
- 金品の要求、特別対応の要求、実現不可能な要求、その他内容もしくは態様が社会通念に照らして著しく不相当と認められる要求など

参考：厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」

三井住友信託銀行　福岡支店兼福岡天神支店

金融リテラシー×LGBTQセミナー開催

2025年2月、筑紫女学園大学の女性学研修生向けに、NPO法人カラフルチェンジラボ※と協働で金融リテラシー向上とLGBTQ当事者が抱える金融面の課題をテーマとして、インタラクティブな講義を実施しました。

第一部では入社2年目の福岡支店の社員3名が講師となり「みなさんの『ミライ』と『お金』」と題して、具体的な人生設計をイメージした金融講義を実施しました。

第二部では、LGBTQ当事者の方に、同性パートナーの住宅ペアローン借入時の実体験や将来の悩み、税務的な課題などといった本音をお話いただきました。

改めてLGBTQへの理解を深めるきっかけとなりました。

※ 九州最大級のLGBTQイベント「九州レインボープライド」を主催。福岡支店は近隣店と毎年同イベントにブース出展・パレードに参加

Tokyo Pride 2025

2025年6月7日（土）～8日（日）、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「Tokyo Pride 2025」に、当グループとしてブース出展およびパレードへの参加を行いました。

当グループのブースでは、三井住友信託銀行のマスコットキャラクター「シンジル＆タクセル」が来場者をお出迎えしました。フォトスポットでの記念撮影は大盛況となり、多くの方々に笑顔を届けました。

また、モニターでは、日興アセットマネジメントのダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の取り組み紹介動画や当グループの取り組み紹介を放映し、幅広い来場者に当グループの姿勢を発信しました。

さらに、「シンジル＆タクセル体操」の上映では、「どうぶつまねっこたいそう」に合わせて小さなお子さまたちが楽しそうに踊る姿も見られ、ブース全体が終始温かな雰囲気に包まれました。

パレードにはグループ各社から多くの社員が参加し、職場の垣根を越えた交流が生まれました。渋谷の町を「ハッピープライド！」と声を掛け合いながら歩くことで、日常では得られない貴重な体験となりました。

2025年9月1日、日興アセットマネジメント株式会社はアモーヴァ・アセットマネジメント株式会社に社名変更します。

シンジルとタクセル

パレード集合写真

参加者の 声

- パレードでは参道から多くの方にお声掛けいただき、このイベントの熱量の高さを感じられました
- LGBTQ＋コミュニティの課題と文化をより深く理解する良い機会になりました

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、子会社など）が働いています。

Global Networking Program (GNP研修)

三井住友信託銀行では、当グループの理念を共有するとともに、LHS※と本店社員間およびLHS同士のネットワーク形成を目的としてGNP研修を開催しました。本プログラムは2014年から継続しており、2024年度には12拠点から15名のLHSが参加しました。研修では、高倉社長との対談や国内での他の研修参加者とのコラボレーション、三井住友ゆかりの地として京都を訪問するプログラムなどが行われました。参加者からは「自分の行っているビジネスを当グループの起源に結び付けることができた」「世界中のメンバーとのつながりが増えた」など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

高倉社長との記念撮影

三井家の菩提寺・真如堂にて

SuMiTRUST University トーストマスターズクラブ

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

当グループは、『SuMiTRUST University』という名の社内大学を設立し、業務スキルやマネジメント能力などの向上を目的とした業務直結型の研修や自己研さんを促すための自己啓発制度において、数多くのプログラムを提供しています。トーストマスターズクラブは唯一の英語運用コミュニティであり、社員間のネットワーキングを促進するほか、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やリーダーシップなどの各種ビジネス・コミュニケーション・スキルを強化しています。

クラブ参加者のインタビュー

“伝えるという挑戦”が自分自身の成長につながる

— Ken Coggerさん

SuMiTRUSTトーストマスターズクラブは、グループ全体の仲間とつながる貴重な機会であり、オンライン形式のおかげで全国どこからでも気軽に参加できます。このクラブの魅力は、何よりも温かく支え合う雰囲気です。安心してスピーチに挑戦でき、自分の殻を破って成長できる場となっています。特に多くのメンバーが英語でのスピーチに挑戦している姿には、勇気と成長への意欲を感じ、いつも刺激を受けています。

今回、日本語スピーチ部門でSuMiTRUST代表として出場し、ディビジョンコンテストの優勝を経て全国大会へ進めたことは大変光栄でした。日本語は私にとって第二言語ですが、その言葉でスピーチを作り上げ、伝えるという挑戦は、自分自身の成長につながる貴重な経験でした。言葉だけでなく、日本の文化への理解も深まりました。クラブの皆さんの温かいサポートがあったからこそ、ここまで来られたと心から感謝しています。

SuMiTRUST代表として
全国大会に出場した
Ken Coggerさん

活躍する現地スタッフにインタビュー

創造性は人々の多様性から生まれます

— 泰国三井住友信託銀行・Panatさん

私たち事務企画部は、限られたリソースから最大の価値を引き出すことを使命とし、テクノロジー・事務プロセスの両面から、生産性向上に取り組んでいます。その一環として、ITの専門知識がなくても自ら業務アプリを作成できるシステムを導入しました。「Build Your Own App（自分でアプリを作ろう）」というコンセプトのもとで、担当者発のアプリが次々と生まれ、QRコードやバーコードと組み合わせて活用することで、融資や預金の手入力処理を自動化するなど、業務効率化を実現できています。導入当初は戸惑いや抵抗もありましたが、メンバーと対話しながらこの取り組みを進める中で職場の創造性が向上し、一体感も高まったと思います。

泰国三井住友信託銀行にて
生産性向上に取り組む
Sarunさん（左側）
Panatさん（右側）

「2024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

当グループが目指すインクルージョンは、「単に多様性を認めることにとどまらず、個々人の能力を組織の力として活用し、付加価値の創出につなげること」です。
工夫や改善を通じて、多様な人材が活躍できる風土醸成や付加価値の創出を図る取り組みの中で、難易度、アイデア、プロセスの斬新さおよびインクルージョンの効果など総合的に評価の高いものを「インクルージョン賞」としています。また、インクルージョン賞には至らないものの一定の評価に値する取り組みについては、「準インクルージョン賞」として位置付けています。

インクルージョン賞受賞一覧（五十音順）

店部名	取り組み内容
仙台支店	地方公共団体と地方銀行を巻き込んだLGBTQ活動と女性活躍推進を実践したもの
鳥取支店	鳥取県と協働し、県内初となる障がい者対応の実践研修を実施したもの
日興アセットマネジメント株式会社	「障がい者週間」にあたり五つのイベントを実施・成功させ、社内外に向け障がい者週間を広く周知したもの
福岡支店・福岡天神支店	大学生向けに金融リテラシー向上と金融面におけるLGBTQの課題を知る機会を提供。講義とLGBTQ当事者を交えた座談会の2部構成とし、意見交換形式で対話
香港支店	職場における人種の多様性と包摂性を改善し、全ての社員に安全で協力的な職場環境を提供することで「優良雇用主憲章2024」および「家族に優しい支援型優良雇用主」および「人種多様性とインクルージョン憲章の証明書」を授与されたもの
前橋支店	芸術を通じた障がい者と地域社会の相互理解を促進し、共生社会の実現に貢献できる取り組みを行ったもの
町田支店・相模大野支店	町田地域でのLGBTQ+を中心としたDE&I推進
三井住友トラスト・パナソニックファイナンス株式会社	フロント営業部門における男性育休同時取得体制の構築
三井住友トラスト不動産投資顧問株式会社	ダイバーシティを意識した不動産アセットマネジメント
和歌山支店	和歌山市内の中学校3校から10名の生徒を受け入れ、職場体験学習を実施。この取り組みにより職場のウェルビーイング向上、地元新聞への掲載（ブランドイメージ向上）など、DE&Iの枠を超えた効用がもたらされたもの

2025年9月1日、日興アセットマネジメント株式会社はアモーヴァ・アセットマネジメント株式会社に社名変更します。

Pick Up!

三井住友信託銀行　香港支店
「優良雇用主憲章2024」、「家族に優しい支援型優良雇用主」に認定

優良雇用主憲章2024

家族に優しい支援型優良雇用主

三井住友信託銀行香港支店および香港現地法人では、近年、インクルージョンとウェルビーイングの実現に向けた取り組みを積極的に推進しており、2024年度にはその成果が大きく実を結びました。

まず、香港政府労働局から「優良雇用主憲章2024」および「家族に優しい支援型優良雇用主」の認定を取得しました。これは思いやりのある職場環境の醸成、ワークライフバランスの推進、魅力的な福利厚生の提供、そして良好なコミュニケーションの確保に向けた取り組みが高く評価されたものです。

さらに、香港機会均等委員会からは「人種多様性とインクルージョン憲章の証明書」が授与されました。職場における人種的多様性の尊重とインクルージョンの向上、全ての社員にとって安全かつ協力的な環境づくりへの取り組みが認められた結果です。

これらの取り組みは、社員のモチベーションや帰属意識の向上に寄与するだけでなく、優秀な人材の確保・定着にも大きな効果をもたらしています。今後も、国際的な視点からインクルーシブな職場づくりを進めていきます。

香港支店・香港現地法人の皆さん。クリスマスパーティーにて

具体的な取り組み

- 研修の充実：キャリア構築や専門能力開発に焦点を当てた研修を企画し、社員に参加機会を提供
- 各種イベントなどの実施：職場での前向きなマインドと相互尊重を育むためのイベントなどを実施（例：感情コントロールに係るワークショップ、パステル「和み」アートワークショップ、心理的応急処置コースなど）
- 社員や家族とのつながり：社員間の文化ギャップを乗り越えるディスカッションや、家族職場訪問や家族参加型クリスマスパーティーなどを実施

DE&I推進・働き方改革への取り組みに対しての外部評価 等

（2025年5月1日時点）

外部評価

健康経営優良法人2025

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、当グループは8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3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。

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、最上位の「アドバンス部門※・大賞」を受賞しました。

※ 女性活躍推進の課題解決に向け、PDCAを回し、より有効な仕組みに発展させ、女性リーダー輩出の実績が出ている企業、および女性のみならず全ての多様性に展開し成果を出している企業が対象

PRIDE指標2024

一般社団法人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※。

※ 当グループ、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、日興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および三井住友トラスト総合サービスの10社。

三井住友信託銀行および日興アセットマネジメントは、自治体・NPO/NGOなどとのセクターを超えた取り組みを推進する企業・団体への評価指標「レインボー」も同時受賞しました。
三井住友信託銀行は4年連続、日興アセットマネジメントは初受賞となりました。

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。

• 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。

• 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）
- 住信SBIネット銀行（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）

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、三井住友トラスト・パナソニックファイナンスが取得しています。

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、日興アセットマネジメント、および三井住友トラスト・キャリアパートナーズが、推進パートナーとして登録しています。

2025年9月1日、日興アセットマネジメント株式会社はアモーヴァ・アセットマネジメント株式会社に社名変更します。

2025年7月31日発行
三井住友トラストグループ株式会社 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）

2025.7 第8号