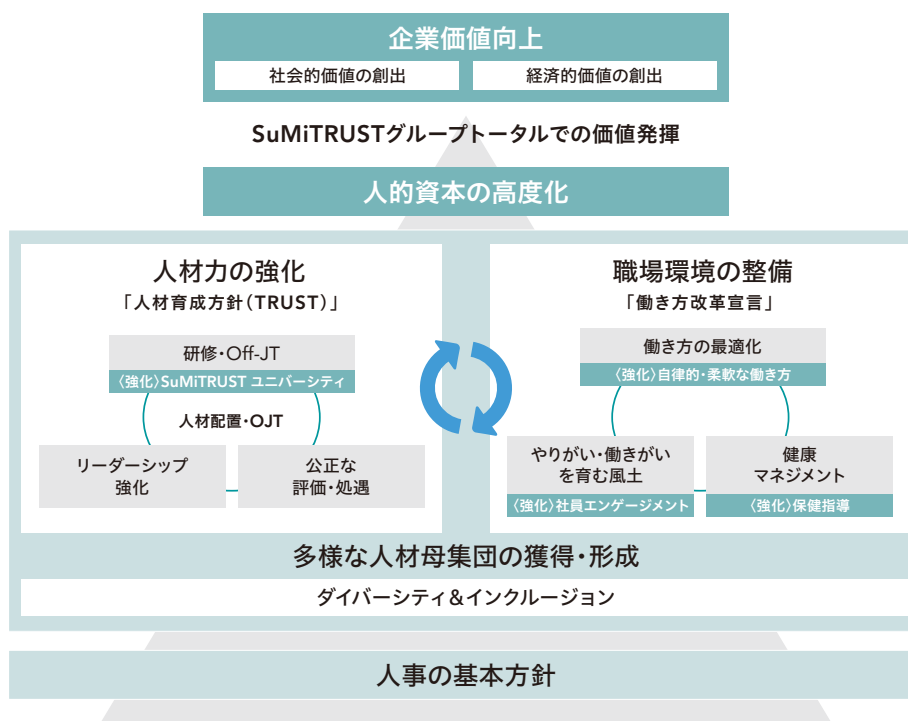


人材戦略

当グループでは、社員を価値創造の源泉となる重要な資本の一つ（人的資本）として位置付けるとともに、当グループが直接的なインパクトを提供するステークホルダーと考えています。

当グループの人事の基本方針に則り、ダイバーシティ&インクルージョンの理念に基づいた「人材力の強化」と「職場環境の整備」の両輪で、トータルなソリューションをご提供する人材集団のレベルアップを図り、企業価値の向上につなげていきます。



トータルなソリューションをご提供する人材集団の状況

財務コンサルタントの人数(カッコ内は女性の人数)

2019年3月末 2020年3月末
264人(9人) **267人(17人)**

日本アクチュアリー会 正会員

2019年3月末 2020年3月末
44人 **43人**

宅地建物取引士 合格者数

2019年3月末 2020年3月末
5,638人 **5,611人**

人材力の強化

研修実施時間

2018年度 2019年度
5,145時間 **5,705時間**

募集型研修の応募者数

2018年度 2019年度
1,105人 **1,338人**

女性登用状況(2020年3月末)

役員 部長級ポスト 課長級ポスト
4人 12人 135人

職場環境の整備

休暇取得日数

2018年度 2019年度
14.9日 **14.6日**

両立支援

育児休業 介護休暇 男性育休 がん休暇
356人 177人 164人 37人
(2020年3月末) (2019年度累計) (2019年度累計) (2019年度累計)

業務公募制度利用者数

2018年度 2019年度
494人 **595人**

(数値は全て三井住友信託銀行の実績)

1. ダイバーシティ&インクルージョン

当グループでは、「個々人の多様性と創造性を経営に生かす」というダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の概念そのものを経営理念(ミッション)として有しているとともに、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生かされることを人事の基本方針として掲げています。信託銀行グループのビジネスモデルは、組織の多様性を生かしてお客さまに付加価値をご提供することです。元来、組織として多様性を尊重する考えを有していますが、社員一人一人が改めて当グループの強みを認識し、D&I推進に取り組むことが重要と考えています。当社および三井住友信託銀行は人事部内にダイバーシティ&インクルージョン推進室(D&I推進室)を設置しています。三井住友信託銀行の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、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D&I施策を推進しています。

	合計	うち女性	うち男性
社員数(三井住友信託銀行)			
2020年3月末	13,527人	7,577人	5,950人
新卒採用者数(三井住友信託銀行)			
2020年度	400人	261人	139人

(1) 女性活躍推進の取り組み

三井住友信託銀行では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(行動計画)として、2020年3月までに課長級以上の女性管理職を300名とする目標を掲げて活動を推進してきました。2019年10月に357名と前倒して目標を達成し、2020年4月からは、意思決定ラインにおける女性を増やすことを目的に、2023年3月末までに課長以上のラインのポストに就く女性の比率を12%以上、マネジメント業務を担う女性の比率を30%以上とする新たな行動計画を策定しています。各事業における計画的な育成を図るための「パイプラインモデル」の策定や、女性リーダー層を対象とする階層別研修、自律的なキャリア形成を支援するためのキャリアデザイン研修、役員が講師となる女性社員向けゼミなどを実施し、登用を見据えた計画的な育成や、キャリア形成支援に取り組んでいます。また、マネジメント層向けにアンコンシャスバイアスの研修を行うなど、マネジメント層の意識改革にも取り組んでいます。

一方、営業店部でも、他社の女性社員との交流を図り自らのキャリアを考える機会とする活動を行うなど、ボトムアップでもD&I推進に取り組んでいます。

■ 三井住友信託銀行の女性役員・管理職の状況

	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末
①役員	2人 (2.8%)	2人 (2.9%)	4人 (5.7%)
②部長級のポストに就く女性	6人 (2.4%)	9人 (3.7%)	12人 (4.8%)
③課長級のポストに就く女性	130人 (11.3%)	134人 (11.8%)	135人 (11.7%)
④課長以上のラインのポストに就く女性(②+③)	136人 (9.7%)	143人 (10.3%)	147人 (10.5%)
⑤マネジメント業務を担う女性	1,369人 (22.6%)	1,423人 (23.9%)	1,570人 (25.8%)

※カッコ内は女性比率です。①は執行役員含む ⑤は④含む係長級以上の女性管理職

(2) 両立支援への取り組み

三井住友信託銀行では、配偶者の転勤時の勤務地変更や海外赴任時の休職制度を導入しており、いずれの制度も活用され、ライフイベントに左右されないキャリア継続の取り組みが進んでいます。

制度利用者実績	
2020年3月末現在の 国内の勤務地変更	2020年3月末現在の 海外転勤帯同休職制度
150人	14人

また、産休・育休中の社員に対しては、定期的な情報提供に加え、復職後のキャリア形成やスムーズな職場復帰をサポートするセミナーの開催など、育児と仕事の両立に取り組む社員が活躍できる環境づくりを推進しています。

介護との両立については、両立支援ハンドブックの配付や従業員組合との共同による「仕事と介護の両立セミナー」の開催などを実施しており、さらに、2020年4月からは行動計画に「年1回、介護制度に関して制度や風土に関する意識調査を行い、評価得点を肯定的と評価できる「60」点以上とする」という目標を設定し、介護制度の改善や制度を利用しやすい風土醸成に取り組んでいます。このほか、がん治療と仕事との両立やテレワークの推進など、多様な働き方をサポートする体制を整備しています。

(3)多様な人材の活躍推進

● 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、職場の一員としてやりがいを持って輝きながら働けることを目指しています。三井住友信託銀行では、お客さまと接する営業店部や本部の事務業務などで、障がいのある人が仲間として働いています。また、働き出した後の悩みや要望などに応えるため、入社後の本人との面談にも力を入れています。面談から得た気付きを、ハード・ソフト両面から、より働きやすい職場環境の整備などにつなげています。

障がい者雇用率
(2020年3月末現在)

2.29%

障がい者在籍店部
(2020年3月末現在)

108店部

(三井住友信託銀行)

● グローバル社員の活躍推進

三井住友信託銀行では、海外支店または海外現地法人に勤務するナショナル・スタッフを対象に、当グループおよび業務理解の深化、参加者同士およびビジネスラインとのネットワーク強化などを目的とした研修を毎年開催しています。また、外国籍社員との円滑なコミュニケーション促進に向けて、日本語学習支援のため講座として「日本語塾」の開催や、外国籍社員の上司などを対象とした異文化コミュニケーション研修を実施しています。海外拠点で採用したスタッフの活躍推進およびマネージャー登用の促進に向けては、海外拠点間の異動や日本への長期出張なども行っています。

これらの研修受講後には、登用や配置転換などで、研修での学びをさまざまな環境で実践する機会を与えるなどの運営も併せて実施しています。

外部評価 (2020年6月末時点)

三井住友トラスト・ホールディングス



経済産業省・東京証券取引所より
「なでしこ銘柄」に選定



経済産業省・日本健康会議より
「健康経営優良法人～ホワイト500～」に3年続けて認定

2020

健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



Bloomberg社より
「ブルームバーグ男女平等指数」に
2年続けて選定

三井住友信託銀行



経済産業省より
「新・ダイバーシティ経営企業100選」を
受賞



厚生労働省より
「プラチナくるみん」に認定



wwP(work with Pride)より
LGBTへの取組評価「PRIDE指標」の「ゴールド」を三井住友
トラスト・ホールディングスが三井住友信託銀行(昨年まで2年
連続受賞)、三井住友トラスト・アセットマネジメントとグループ
で受賞(日興アセットマネジメントは単体で受賞)

メンバーシップ

三井住友トラスト・アセットマネジメント



Thirty Percent Coalitionメンバー
30% Club UK・30% Club JAPAN インベスターグループメンバー

2. 人材力の強化



三井住友トラスト・グループ人材育成方針

当グループは、未来を創る社員の成長とキャリア形成に対して、「TRUST」で構成する育成精神に基づき、職場の環境整備と人材力の強化を推進します。

Talent ……才能(個性)が開花できる

Respect ……一人一人を尊重する

Uniqueness ……真のプロフェッショナルが育つ

Support ……教え合い、支え合いをモットーとする

Try ……日々の小さな挑戦を称える

当グループは、「信託 (TRUST) の受託者精神」に基づき、成長した社員を通じて、お客さまに貢献し、ひいては持続的な社会の形成へ貢献していくことで、共通価値創造の最大化を図り、社会から選ばれる企業グループを目指します。

当グループでは、「人材育成No.1金融グループ」を掲げており、2018年4月に「人材育成方針」(TRUST)を制定しました。この人材育成方針を通じて多様な人材が活躍できる「人材活躍No.1金融グループ」も目指して取り組んでいます。

(1) 鍛える人材配置とOJT※

当グループの人材育成はOJTを基本としていますが、併せて成長意欲を喚起し本人の持つ能力を最大限発揮できる配置も重視しています。三井住友信託銀行では、2018年度より若手社員が入社後の一定期間内に複数業務領域を経験する制度を導入しています。また、「信託業務に関する高い専門知識」と「受託者精神への深い理解」を有する人材を養成する目的で実施する信託研修生制度などを推進しています。

※On-the-Job-Trainingの略：職場内での上司・先輩が、部下に日常の仕事を通じて、必要な知識・技能・仕事への取り組みなどを教育すること。

(2) 研修をはじめとしたOff-JT※の充実

当グループは、SuMiTRUSTユニバーシティを設立し、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集合研修や、自己研さんを促すための自己啓発制度においても数多くの選択肢を提供しています。SuMiTRUSTユニバーシティは、当社の社長が学長を、人事部統括役員と社外有識者が副学長をそれぞれ務め、運営に関するアドバイスなどを一橋大学大学院から受けるグループ横断的なプログラムです。2020年度からは、SuMiTRUSTユニバーシティを「自らの学びの意欲を発見し周囲とつながり互いに学び合うプラットフォーム」へ進化させ、利便性を高めたインフラの強化やコンテンツの拡充を計画しています。

※Off-the-Job-Trainingの略：講習会や研修などにより、OJTでは習得できない知識やスキルを教育すること。

(3) リーダーシップの強化

三井住友信託銀行は、次世代経営者候補の育成のため、一橋大学大学院の協力を得ながら、経営を担っていく上で必要となる価値観や一般教養(リベラルアーツ)、MBAの各要素を学び、各セッションや講義を通じて、最終的に経営への提言を行うというプログラムを実施しています。また、女性社員のリーダー育成については、さまざまな階層別研修を実施し、マネジメントへのステップアップに備えています。これらの研修受講後には、登用や配置転換などで、研修での学びをさまざまな環境で実践する機会を与えるなどの運営も併せて実施しています。

(4) 公正な評価・処遇

三井住友信託銀行における人事評価制度は能力・役割・成果に応じた公平・公正な評価・処遇を基本にしています。また、「本人参加型」で、日頃から上司と入念にコミュニケーションをとり具体性を持った課題の設定と振り返りを実施しますが、その際には、業務遂行課題だけでなく、本人の今後のキャリア開発についても策定・フィードバックを実施します。さらに、多面的に人物を捉える方法として、店部マネジメント層のライン長(店部長、次長、課長など)の日頃のマネジメント行動について部下などが匿名で回答する調査(サーベイ)を導入し、マネジメント行動の改革促進や双方向コミュニケーションの風土醸成を促進しています。

3. 職場環境の整備

働き方改革宣言

三井住友トラスト・グループは、「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、働くことに夢と誇りとやりがいを持てる職場の提供」を、トップコミットメントとして宣言し、以下のテーマについて、グループを挙げて取り組みます。

1. 多様な働き方とワークライフバランスの実現
2. 健康意識の発揚と適切な労働時間管理などを通じた健康増進の支援
3. 全社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供

社員一人一人のいきいきとした働きを通じて、お客さまの利益に貢献し、社会に役立つ企業グループであり続けます。

「職場環境の整備」においては、当社と三井住友信託銀行の社長をトップとする「働き方改革本部」を設置し、トップコミットメントとして「働き方改革宣言」を制定しています。この宣言に基づく取り組みの推進により、さまざまな機関から評価をいただいています(P.94ご参照)。

(1) 働き方の最適化

「多様な働き方とワークライフバランスの実現」に向けては、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にも積極的に取り組んでいます。三井住友信託銀行では、男性の育児休業の取得推奨(2019年度取得率103.2%)をはじめとした出産・育児に関する各種制度の充実に加え、2019年度からは、がん治療と仕事の両立を目的に新たな休暇制度を導入しています。

また今年度も、社内システムの機能拡充などにより各店舗の事務量の減少が継続します。業務量の削減で余裕ができた人材の戦略領域などへの配置転換、店舗をまたいだ機能の最適化により顧客接点を拡大します。

(2) 健康マネジメント

健康増進の支援に向けては、グループ社員全員の心身両面での健康推進を目指した積極的な取り組みが評価され、3年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。身体健康については、年1回の健康診断および再診の受診を必須としています。医療機関での対応が必要な社員が漏れなく受診するよう、人事部などから個別に対応も行っています。2020年度からは、これまで以上に保健指導に

力を入れていく方針としており、健康推進センターなどの体制整備を行い、人生100年時代にふさわしい健康経営の推進を図っていきます。心の健康については、ラインマネジメントによるケアの実施などに加え、年1回ストレスチェックを実施しており、集団結果を従業員組合に提示し「職場環境の改善」について協議して向上に努めています。

具体的な取り組み

- 勤務時間インターバル取得ルールの設定・遵守
- グループ全社員の勤怠管理と過重労働の未然防止徹底
- 全館禁煙化の実施

(3) やりがい・働きがいを育む風土

「全社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供」に向け、チャレンジと学びを後押しする風土構築と双方向コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。当グループでは、従来より社内外の有志を募って学びの機会をつくる活動の推奨や、外部講師による講演の定期的な開催などを展開してきました。また、三井住友信託銀行では、職掌の転換や業務公募制度など、社員自身による主体的・自律的なキャリア形成を推進しています。2018年度からは新事業・業務の創出に向けた社員によるアイデアを募集する未来づくり活動を推進し、2019年度はグループ合計で267件(499人)の応募があり、社員のやりがいにつながっています。また、風土が浸透し持続するためには、役員と社員の双方向コミュニケーションが良好であることも不可欠です。三井住友信託銀行では、従業員組合と経営間の2019年度の協議会・懇談会が31回開催されたことに加え、階層別研修など社員が集まる機会を捉えて、社長以下役員が経営方針や自身のリーダーシップなどについて語り質疑する場を持っています。



役員によるゼミの様子

4. 人権

(1) 人権マネジメント

● 基本的な考え方

当グループの人権マネジメントは2011年6月、国際連合人権理事会において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて構築されています。当グループでは、「三井住友トラスト・グループの社会的責任に関する基本方針（サステナビリティ方針）」に加えて「人権方針」を制定し、全てのステークホルダーの人権を尊重します。

人権方針

https://www.smth.jp/csr/management/human_rights_policy/index.html

● ビジネスと人権に関する指導原則に準拠した人権マネジメント体制

当グループでは、個人の人権、多様な価値観を尊重し不当な差別行為を排除して、全てのステークホルダーの基本的な人権が尊重される企業風土・職場環境の醸成のため、PDCAサイクルで人権マネジメントの質的向上を図っています。なお、過去3年間に於いて、当グループにおける人権侵害事例はありません。

コミットメント	「人権方針」の制定
人権デューデリジェンス※1の実施	1年に1度、海外を含む全店部・全グループ会社に、人権対応状況をチェックするための「人権デューデリジェンス自己チェック表※2」を配信
救済へのアクセス	人事部「人事相談窓口」が担当

※1 人権デューデリジェンスとは、当グループの活動および当グループと関係を有する他者の活動から生じる、人権への実際または潜在的な負の影響を特定するとともに、防止・軽減などの措置を講じて、その効果を継続的に検証・開示する一連の取り組みを指します。

※2 人権デューデリジェンスが実施されているか、「人権方針」が遵守されているか、また、人権侵害が発生していないかなど、人権マネジメント体制関係各部の取組状況を確認するチェック表を指します。

● 人権デューデリジェンス連絡会

当社と三井住友信託銀行の合同組織として、経営企画部サステナビリティ推進部長を議長とした連絡会を設置しています。当連絡会は、海外を含む当グループ全社の人権対応状況を調査し、必要な課題・リスクの抽出、改善策の協議・対応をしています。当連絡会での協議に基づき、経営企画部にて取り組み体制の整備・強化に向けた目標・計画を策定し、また人事部統括役員を委員長とした人権啓発推進委員会に、グループ全社・全店部に向けた人権問題に関する各種研修や啓発活動を策定・実施しています。

※人権デューデリジェンスの詳細は、ESGレポート2019/2020 P.160-161ご参照

人権啓発を目的とした研修は、2019年度は261部署で開催、階層別研修での講義も含めると合計403時間、延べ24,177人が受講しました。

(2) 多様な人権を守るために

● 同和問題、在日外国人問題への取り組み

当グループは、同和問題への対応を、人権啓発推進にあたっての特に重要なテーマとして捉え、偏見や差別意識の徹底した排除に取り組んでいます。また、在日外国人問題に関しては、本人確認書類の取り扱いやプライバシーの尊重など、外国人の人権への配慮を周知しています。

● セクシュアルハラスメントおよびパワーハラスメントの防止

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントといった行為は、当グループでは厳禁としています。万一、ハラスメントが発生した場合の相談・苦情については、各部・営業店のハラスメント防止委員または人事部「人事相談窓口」(LGBT相談窓口)が申し入れ窓口となり、加害者に厳正な処分を行います。

「人事相談窓口」(LGBT相談窓口)は、人権に関する各種相談に応じるとともに、人権への負の影響が顕在化した場合には、関係各部と連携し速やかに必要な対策を講じます。2019年度人事相談窓口受付件数は68件、うち人権侵害の懸念のある事態はハラスメントを含め27件でした。うち5件は未解決につき、解決に向け関係各部署とも連携し対応中です。

● LGBTへの取り組み

LGBTなどの性的マイノリティについては、採用や業務遂行上の差別は行わないことの徹底を図るとともに、「人事相談窓口」(LGBT相談窓口)がアライ(支援者)の立場で対応しています。

● クラスター爆弾等に関わる投融資

当グループは、人道上の懸念が大きい武器と認識されているクラスター爆弾を製造する企業への融資は、国内外を問わず行いません。