

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/sustainability/management/philosophy/human_rights_policy

• 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。

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、海外を含むグループ全社に、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」 コンプライアンス統括部「コンプライアンスホットライン」

※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について関係各部の取り組み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、サステナビリティ推進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おいて、海外を含むグループ全社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。なお、過去3年間において、当グループにおける人権侵害事例は報告されていません。

※人権デューデリジェンスの詳細は、サステナビリティレポート2021/2022 P.119-121ご参照

当グループにおける人権啓発を目的とした研修は、2021年度は三井住友信託銀行においてはeラーニングで実施し、グループ会社合わせて25,749人が受講しました。また、階層別研修では三井住友信託銀行で合計8時間、延べ2,862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アイデンティティの尊重など、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」(LGBTQ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」(LGBTQ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。2021年度人事相談窓口受付件数は85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39件でした。うち11件は2022年3月末現在未解決につき、解決に向け関係各部署とも連携し対応中です。

• LGBTQへの取り組み

LGBTQ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」(LGBTQ相談窓口)がアライ(支援者)の立場で対応しています。

• 人権課題に負の影響を及ぼす企業やプロジェクトへの投資

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や、児童労働・強制労働を行っている事業への融資は、国内外を問わず行いません。