

人的資本

企業価値向上のための人的資本の高度化

人材戦略

当グループは行動規範(バリュー)において、「信託への熱意を共有する多様な人材の切磋琢磨と弛まぬ自己変革で、相互信頼と創造性にあふれる組織の力を発揮」することを謳っています。企業価値の向上とステークホルダーへ提供する価値の最大化を図る上で人的資本の高度化は不可欠です。

当グループは、個別の人事施策を機能別に分類し、各機能が相互にシナジーを働かせながら人的資本の高度化を図る

プロセスを長期投資家の視点を交えて整理し、情報開示の拡充にもつなげています。

社員に対しては、組織と社員個人が、多様性を生かしつつ活動の根底で同じ思いを持って相互の成長に貢献し続けるようエンゲージメントを高めることで、社会構造の大きな変化の中でも新たな価値を創造していきます。

人事制度 運営理念

1. 幅広い分野における創造性発揮、付加価値の創出に向けて、個々人の多様性を尊重し、主体的な取り組みを促していく。
2. 信託銀行としての専門性と総合力を高めるために、社員の切磋琢磨と自律的成長を促していく。
3. 個々人の持てる力を最大限に生かすために、能力に応じた適材適所の配置を進めていく。
4. 個々人が自己実現と会社貢献に意欲とやりがいを持てるように、能力・役割・成果に応じた公平・公正な評価・処遇を行っていく。

企業価値向上

社会的価値の創出

経済的価値の創出

SuMiTRUSTグループトータルでの価値発揮

人的資本の高度化



人事の基本方針

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、働くことに夢と誇りとやりがいを持てる職場を提供するとともに、高度な専門性と総合力を駆使してトータルなソリューションをご提供できる人材集団を形成し、その活躍を推進します。

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多彩な機能、多様な事業ポートフォリオを強みとする当グループは、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生かされることを人事基本方針として掲げています。社会のダイバーシティ推進という概念の認知・浸透が進むなか、多様性を重んじる企業文化とダイバーシティ推進を相互に関連させてダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組みを加速するため、2016年10月に三井住友信託銀行の人事部内にダイバーシティ&インクルージョン推進室（略称：D&I推進室）を設置しました。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ており、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施策を推進し

ています。

また、ダイバーシティの推進はビジネス界の一大潮流となっており、ESGを重視する長期投資家の関心が高まっていることも踏まえ、2017年10月には三井住友トラスト・ホールディングスの人事部内にもD&I推進室を設置し、グループ全体でダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組んでいます。

※三井住友トラスト・グループのダイバーシティ&インクルージョンの取り組み
URL: https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources/diversity_inclusion/index.html

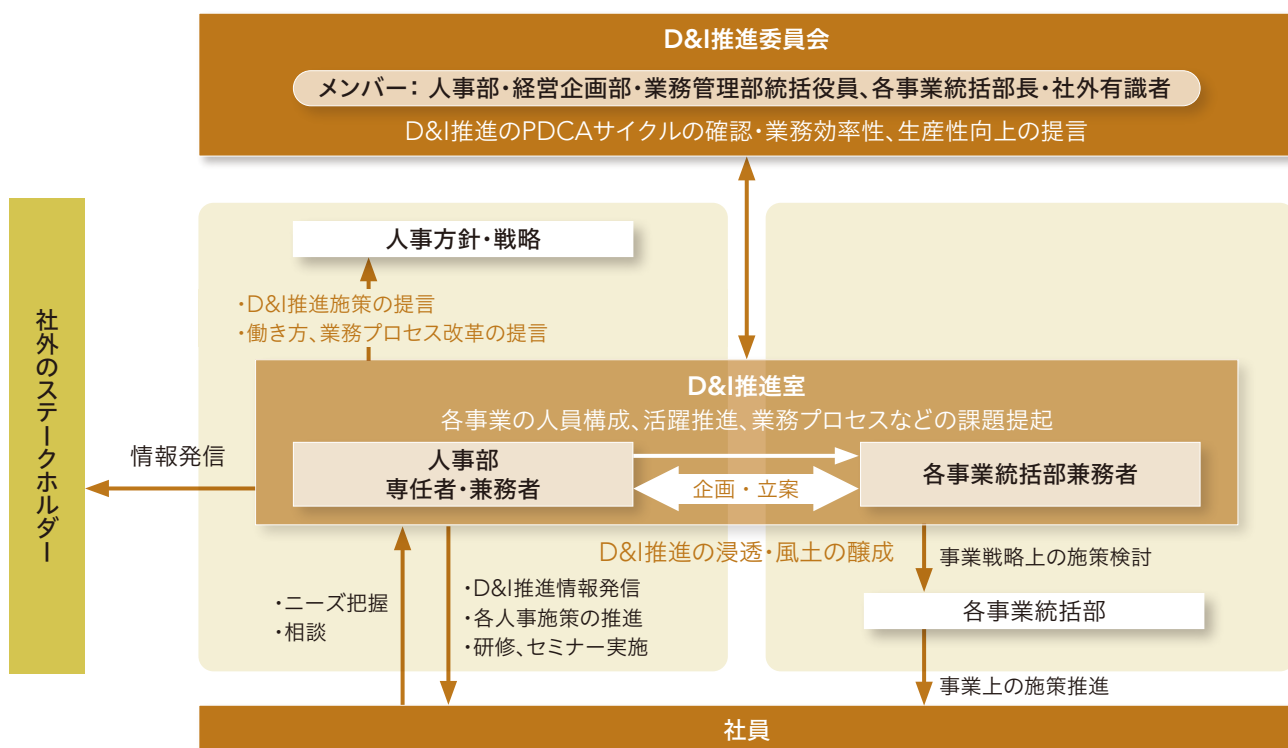
ダイバーシティ&インクルージョンレポート 第3号（2020.5.29発行）
URL: https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources/pdf/200529.pdf

1. 三井住友信託銀行のダイバーシティ&インクルージョン推進体制

三井住友信託銀行は、ダイバーシティ&インクルージョンの重点推進項目として、女性、障がい者、グローバル人材の

活躍推進、両立支援制度の充実、人権・LGBTQへの理解促進を掲げ、取り組みを行っています。

三井住友信託銀行D&I推進組織図



2. 女性活躍推進の取り組み

当グループは、「個々人の持てる力を最大限に生かすために、能力に応じた適材適所の配置を進めていく企業」として、性別にかかわらず能力本位で管理職に登用しています。

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4月から、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ました。目標を一部前倒しで達成したため、2021年11月からは、新たな行動計画として、2024年10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20%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、女性活躍推進の取り組みをさらに加速させています。

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ゼミ、自律的なキャリア形成を目的にした研修等、「人材育成No.1」と「人材活躍No.1」を目指し、女性のマネジメント登用を見据えたさまざまな研修を行っています。また、活躍領域を広げ、多様な業務にチャレンジできる配置を幅広く行っており、研修のみならず、異動・配置・業務アサインを通じて成長の機会を提供しています。

女性の管理職登用を意識した人材育成

女性の着実なキャリア形成を支援

三井住友信託銀行では、女性社員のキャリア形成にとってターニングポイントとなるタイミングにあわせ、主体的なキャリア形成を考える機会提供とネットワーク構築を目的とした研修をきめ細やかに実施しています。入社6年目の社員を対象に実施しているキャリア研修では、外部講師や先輩社員の講話を参考に、自らの中長期的なキャリアを自律的に考えるとともに、ライフイベントによる影響を受けやすい女性社員の悩みに寄り添い、人生設計の一環としてキャリアをデザインする機会を早期に提供する取り組みを行っています。また、2020年度からパイプラインモデル対象者に対して、階層ごとに会社の方針や取り組み、自身が管理職にチャレンジしてほしいと期待されていることを明確に伝えることと、事業を超えたネットワーク構築目的としたキャリアゼミを開催しています。さらに、各事業においても、事業の女性活躍推進における課題を踏まえて、社員向けの研修やイベントを実施しています。これらの取り組みを通じて管理職になることへの

三井住友信託銀行の女性役員・管理職の状況

	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
①役員	2人 (2.9%)	4人 (5.7%)	4人 (5.7%)
②部長級のポストに就く女性	9人 (3.7%)	12人 (4.8%)	16人 (6.5%)
③課長級のポストに就く女性	134人 (11.8%)	135人 (11.7%)	150人 (12.9%)
④課長以上のラインのポストに就く女性（②+③）	143人 (10.3%)	147人 (10.5%)	166人 (11.8%)
⑤マネジメント業務を担う女性	1,423人 (23.9%)	1,570人 (25.8%)	1,683人 (26.9%)

※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

不安やプレッシャーを払拭し、自分らしい管理職像を描き能力を発揮することで、さらなる上位職を目指せるよう、成長をサポートしています（コース体系については106頁参照）。

社外ネットワークの活用と役員との対話

異業種交流による視野の拡大や自分のキャリアを客観的に見つめ直す機会として、他社との共同イベントへの派遣を行っています。また、会社主催のイベントや研修だけではなく、営業店部においても、取引先企業等の女性社員との交流を図りながら、自らのキャリアを考える機会とする活動を行うなど、ボトムアップで女性活躍推進に取り組んでいます。

さらに、女性社員の育成には役員も積極的に関与しており、役員と直接対話し経営の視点や女性社員への期待事項を伝える役員ゼミを継続実施していることに加えて、今年度よりサポーター役員制度を導入しました。本制度は店部長候補の女性社員に対して常務執行役員全員がサポーターとなり、毎月定例で1対1のメンタリング等を実施し、幅広い知識・視座・人脈の習得をサポートしながら成長機会を提供するプログラムとなっています。

役員・マネジメント層への研修

女性が活躍する環境を整える上で鍵になる、マネジメント層の意識改革を推進するため、三井住友信託銀行では管理職向け研修にアンコンシャス・バイアスや女性の健康課題に関するテーマを取り入れています。また、サポーター役員制度プログラムの中で、役員・マネジメント層へメンタリングの方法や部下との効果的な関わり方について研修を行うなど、役員のダイバーシティ&インクルージョンへの理解を深める取り組みも行っています。

3. 両立支援への取り組み

ライフイベントに左右されないキャリア形成の支援

勤務地変更と海外転勤帯同休職制度

三井住友信託銀行では、転居を伴う勤務地変更のないAコース社員(106頁参照)が、配偶者の転勤などの際に勤務地を変更できる制度を2016年度に導入しました。さらに、2017年7月から、配偶者(社内、社外問わず)の海外転勤に帯同する社員について、休職を認めることとしました。この制度は性別を問わず、申請可能です。家庭環境に大きな負荷がかかる配偶者の海外転勤の際に、「仕事」か「家庭」かの2択以外の選択肢を会社として提供し、自律的なキャリア形成を支援したいという思いからこの制度が生まれました。国内の勤務地変更、海外転勤帯同休職制度、いずれも活用され、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。

利用者実績

2021年3月末現在の
国内の勤務地変更

201名

2021年3月末現在の
海外転勤帯同休職制度

14名

ワークとライフの調和

働き方改革宣言(111頁参照)の中のテーマの一つ、「多様な働き方とワークライフバランスの実現」の取り組みとして、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います。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全社的に推進しており、2017年度・2019年度に続き2020年度も男性社員の育児休業取得率100%を達成しました。今後は取得日数の長期化に取り組むなど、引き続き、風土として定着を図るため推進活動を継続していきます。

また、今後増加が見込まれる介護と仕事の両立に向けた取り組みも進めており、社員の介護に関する理解を深めるため、従業員組合と共催で、全国の社員が参加しやすいオンラインでの介護ウェブセミナーを実施したり、マネジメント向けに、介護をする部下との円滑なコミュニケーション等を学ぶセミナーを開催しました。介護制度における制度や風土に関する意識を測定する目的で年1回実施している社員意識調査においては、2020年度は60点を超え肯定的と評価できる評価得点となりました。

4. 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、研修を毎年開催しています。研修は、三井住友トラスト・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等を目的に、経営戦略講義とディスカッション、

日本のビジネス文化や歴史、各事業概要などに関する講義を行っています。

また、国内拠点に所属する外国籍社員の希望者向けに日本語塾を提供し、国内業務において日本語での円滑なコミュニケーションを望む外国籍社員の声にも対応しています。

5. 障がい者の活躍推進

三井住友トラスト・グループでは、障がいのある社員も、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。日興アセットマネジメントでは、2013年以降、「アスリート社員」プログラムを展開し、障がいのある社員の採用に注力しています。このプログラムを通じて入社した社員には、障がい者ワーキンググループを立ち上げ、同グループの使命である「全ての社員にとって働きやすい環境づくり」に携わっている者もいます。

また、三井住友信託銀行では、お客さまと接する営業店や本部の事務業務など、障がいのある人が仲間として働く

場所が増えています。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。2021年9月末時点の障がい者雇用率は2.32%となっています。

障がい者雇用率

2021年9月末時点

2.32%

障がい者在籍店部

2021年9月末時点

110カ店

多様な人材母集団の獲得・形成

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。



トータルなソリューションをご提供する人材集団をレベルアップする両輪(102頁参照)の一つである「人材力の強化」に向けて、「人材育成No.1金融グループ」を掲げて施策を進めてきましたが、デジタル化などによるビジネスモデルの変革スピードがますます高まる現在においては、グループ内でより具体的な指針を共有し推進を加速する必要があります。そこで、2018年4月に当グループ共通の人材育成スローガンとなる「人材育成方針」を制定しました。

さらに、2019年度からは、この人材育成方針を通じて、若手からシニアまで、性別やコースにかかわらずあらゆる人材が活躍できる「人材活躍No.1金融グループ」を目指して各種施策に取り組んでいます。

自らのキャリアを主体的に選択するコース体系

三井住友信託銀行では、社員のキャリア形成を推進する「コース制」を導入しています。コースは、転居・転勤の有無

や、対象とする業務などによってGコース・Rコース・Aコースの三つがあります。また、各コース社員を業務能力レベルに応じて四つの職群にランクする全コース共通の枠組みを設け、年齢や性別に左右されない人事運営を推進しています。キャリア形成状況については、全社員が定期的に上司と面談し、評価とフィードバックを受けています。

戦略的な人材配置と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、社員本人が、業務経験を通じて自身の業務適性を見極められるよう、入社後の一定期間内に複数業務領域を経験する人事異動を実施しています。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、一定期間信託業務・商品・サービスに係る企画・開発

コース名称	転居・転勤	対象業務	主に期待する役割
Gコース (General & Global) 全国転勤型	あり	全業務	- 部・営業店レベルの組織のリーダー - または - 各業務の高度なプロフェッショナル
Rコース (Retail & Region) 対象業務・地域限定型	対象地域内※あり	個人トータルソリューション業務	- 個人トータルソリューション業務の部・営業店レベルの組織のリーダー - または - 個人トータルソリューション業務の高度なプロフェッショナル
Aコース (Area) 地域限定型	なし	全業務	- 部・営業店のマネージャー - または - 各業務のプロフェッショナル

※ 全国型、地域型(首都圏・近畿圏・中京圏)

を担うセクションにて業務を習得する信託研修生制度などを推進しています。

また、社内システムの機能拡充や業務集約などにより、各店舗の事務量が減少しています。こうした状況の中、エリア内の複数店舗の一体運営を進め、効率的な業務推進、営業態勢強化に取り組むとともに、人材ローテーションを通じた人材育成に努めています。

※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。



オンライン研修の様子



新入社員と育成担当者、店部長席とのコミュニケーションツール

新卒採用者数

	合計(男女計)	うち男性	うち女性
2017年度	433人	179人	254人
2018年度	402人	178人	224人
2019年度	396人	153人	243人
2020年度	402人	140人	262人
2021年度	394人	146人	248人

2020年度新入社員給与(初任給)

(院卒)

(大卒)

月給 **235,000円** **210,000円**

※各コース共通

多様な人材の採用

多様で優秀な人材の採用が、強靱な企業体質を構築する出発点であることは言うまでもありません。三井住友信託銀行の採用ホームページでは、人事制度の特徴をはじめ、「信託」の仕組みや意義、各事業の業務内容を分かりやすく説明しているほか、社員のインタビューを掲載するなど、当グループで働く人たちの等身大の姿に多く触れ、幅広いバックグラウンドを持った学生に響くよう工夫しています。また、法務などの専門人材の採用枠の設定や、デジタル関連業務・資産運用業務への初任時配属などにより、信託銀行員としての専門性の発揮が期待できる人材の戦略的な採用を実施しています。

中途採用(キャリア採用)については、信託銀行グループとしての強みの源泉である多様性確保に向けて、新卒採用に加え、積極的に実施しています。近年では、異業種からの採用も含め、三井住友信託銀行においては、国籍に関わらず、日本国内で毎年約100人前後のキャリア採用を実施しています。

2021年9月末時点のキャリア採用者の比率は20%、課長以上のラインのポストに就くキャリア採用者の比率は20%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。

外国籍社員については、中核子会社である三井住友信託銀行において、国内では合計81名、海外の各拠点では合計700名超の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64%程度であり、今後も現状水準の維持を目指して取り組んでいきます(2021年9月末時点)。

配属における主体性の尊重

三井住友信託銀行では、新入社員の配属は、入社前に内定者一人一人と面談し本人の希望と適性を確認し総合的に判断して行います。他方、各自の主体性・意欲も重視しており、内定者が自ら希望する資格取得(年金アクチュアリー、不動産鑑定士)、当初配属業務(グローバルビジネスやデジタルトランスフォーメーション、資産運用・管理業務、マーケット業務等)にチャレンジする機会を提供し、信託銀行員としての早期の専門性の習得と専門人材の継続的な輩出に向けた取り組みを実施しています。

公募制度

三井住友信託銀行では、社員の配置においては、社員自身による主体的・自律的なキャリア形成を推進するために、業務公募制度を設けています。これは、さまざまな部署が設定する公募枠にエントリーした希望者が人事部の選考を通過すれば、実際にその業務・事業の部署に異動できる制度です。近時はビジネス環境の変化に応じて新規性や高度な専門性を要する特別公募を実施しており、2020年度は、産官学連携のスタートアップ事業やデジタル戦略会社のCEOなどを公募制度で募集しています。

公募メニュー数

2020年度

72

公募利用者数

2020年度

343名

グループ間の人材交流

当グループでは、連結経営強化、グループ全体での人材力強化の観点から、グループ各社間における相互の人材の流出を推進しています。また、こうした円滑な人材交流ができるように、三井住友トラスト・キャリアパートナーズではグループ各社向けに研修を実施しています。

SuMiTRUST Universityで学ぶ

当グループでは社員一人一人の専門性や個性をさらに成長させるため、「SuMiTRUST University(スミトラスト ユニバーシティ)」と冠した社内大学を展開しています。外部の教育機関等とも提携し、業務スキル等の向上を目的とした研修や、自己研さんを促すための自己啓発コンテンツも数多く整備しています。

SuMiTRUST Universityでは、社員が自身の求める「信託らしい」「三井住友トラスト・グループならではの」知識やスキル、専門性をいつでも自由に学べるオリジナルコンテンツから、ビジネススキルやデジタルテクノロジー、リベラルアーツといった教養を深める講座等、幅広いジャンルの学習機会を提供し、社員一人一人の目指すキャリア、ありたい姿の実現を支援しています。また、Universityは「人生100年時代の学び 集い つながる場」をテーマとし、社員同士のコミュニケーションの活性化に注力しています。社員同士で知識・経験を共有し、刺激し合うことで気づきを得て、新たな価値を創出することを重要視しています。2020年度からUniversityの進化の第2フェーズに入り、通常業務では接

点のない社員が集まって、共通のテーマで議論をしながら研究を行うゼミ活動の開始に加え、学びに関する情報を社員同士が自由に交換できるソーシャルネットワークの構築も進めており、社員が新たな人や知識と出会う「学びのプラットフォーム」としての進化を続けています。既に一部社員の間では、自発的な英語学習のサークル活動も開始しており、このような活動についても積極的に支援していく方針です。

並行して学びのインフラ面についても、各人が自由に学びを組み立てられる履修管理システムや、社員同士の学び合いのサポートとなるコミュニケーションツールの整備を目指し、会社や雇用形態に関わらずグループ全社員が利用可能な学びのプラットフォーム構築を進めています。

各種研修

- ・新入社員研修・階層別研修・業務別研修・語学研修(英語・中国語)経験や習熟度に応じて段階を分け、きめ細やかに対応

Web Campus

- ・eラーニングをはじめとしたWebを活用した学習システム
- ・遵守すべきルールや業務知識、ビジネススキルなどを全社員が学習

自己啓発支援

- ・各種資格・検定試験の受験料援助、取得支援金交付、および特定図書支給

各種トレーニー制度

- ・資格取得、語学トレーニー制度などの能力開発研修を実施
- ・海外派遣研修、語学トレーニー制度(英語・中国語・タイ語)、業務トレーニー制度(ニューヨーク、ロンドン、上海、シンガポールなど)

SuMiTRUST Universityの概要図

	ビジネス	グローバル	デジタル	リベラルアーツ	SMTBナレッジ	階層別研修・選抜研修
役員 部長 クラス	NEW オンライン動画研修コンテンツサービス	NEW 海外派遣		産学連携 大学講座参加プログラム(教養領域) SuMiTRUST 50講(外部講師による講演会)	NEW ゼミ・バーバス経営	NEW 新任常務研修 新任執行役員研修 新任部長研修
次長 課長 クラス	発着想力強化講座	英語サークル活動 トレーニー派遣	産学連携 大学講座参加プログラム(デジタル領域)	NEW 信託の基礎オンライン講座	NEW ゼミ・超高齢化社会における金融サービス マーケティング事業の基礎オンライン講座	GL研修 NEW リモートマネジメント研修 1on1研修
グループ リーダー	MBAオンライン講座	英語塾・中国語塾	デジタルアカデミア		ヤミ・SDGs×リ・エイティ	SL研修 大学派遣
小規模グループ のリーダー						他社との 共創 プログラム
担当者						G&LII研修 G&LI研修 チャレンジングイヤー
新人						新人研修関連

リーダーシップの強化

次世代リーダーの養成

三井住友信託銀行は、一橋大学大学院との共同プログラム開発・運営により、次世代経営者候補の育成としてGL研修(Global Leader、次長・審議役層)、次世代リーダー候補育成としてSL研修(Strategic Leader、課長・主担当層)を実施しています。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。

また、三井と住友の歴史探訪、社外講師陣・留学生との交流などを通じて、三井住友トラスト・グループの起源および事業精神の再確認、視野の拡大、グローバル意識の醸成、社内外ネットワークの構築を目指しています。

グローバル人材戦略

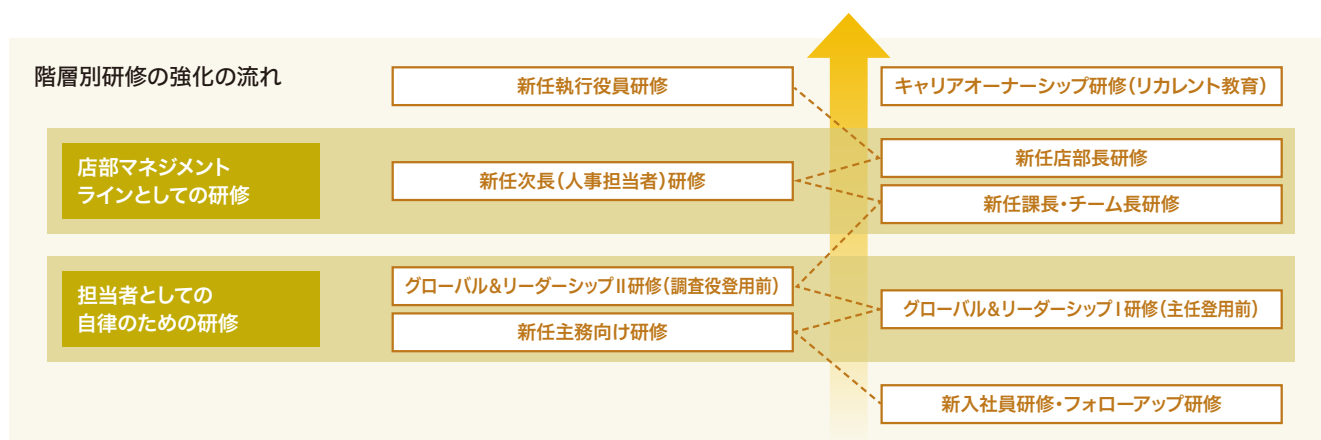
三井住友トラスト・グループでは、グローバルな視野を身に付け、国内外の各業務分野において活躍できる人材を継続的に輩出するために、日本からの海外への派遣社員を115人(2012年3月末)から215人(2021年3月末)に増員するとともに、日本で働く外国籍社員についても22人

(2012年3月末)から69人(2021年3月末)に増員しました。また、海外拠点で採用したスタッフの海外拠点間の異動、トレイニー目的での本店での受け入れも検討中です。

また、海外経験のない次世代経営者候補に対して、グローバル基準での経営観・語学力を養成する選抜型の研修も実施しています。

ニューノーマルにおけるマネジメント

三井住友信託銀行は、戦略的な攻めのビジネス展開のための次世代リーダー養成としての研修のほか、各世代が適切なタイミングで研修を受ける階層別研修を実施しています。足元では特に課長・チーム長以上に対して、経営陣からの要請に応えつつ店部運営を守るためのチームビルディングほかマネジメントとしての気付きを得るための研修を実施しており、これらは一環したリーダー養成を目的として外部教育機関が提供するプログラム(7つの習慣)に基づき、共同で企画・実施をしています。さらに2021年度にはニューノーマル時代での新しいマネジメントスタイルを理解するため、リモート環境下での部下とのコミュニケーションの取り方、組織のあり方、労務管理等を学ぶ新たな研修を、課長層以上全ての管理職を対象に実施しました。人材育成にあたっては、学びだけでなく実践による経験学習が重要であることから、研修の場でのグループディスカッション等とおした気付きのほか、研修後の事後課題等によりサポートし、より実務に生かす形での知識・スキル取得を目指しています。また、人生100年時代を見据えたリカレント教育のほ



人材育成のための研修関連データ(2020年度)

のべ受講者数※1	うち選抜・指名研修 受講者数	受講割合※2	総研修実施時間	研修費用	研修実施日数
10,059人	91人	31.8%	935.4日 (1日7時間で計算)	3.4億円	170日※3

※1 事業別研修、人事部主催の階層別研修およびSuMi TRUST Universityの参加のべ人数

※2 事業別研修、人事部主催の階層別研修およびSuMi TRUST Universityの参加人数(重複除く)÷社員数×100

※3 2020年度については、研修のオンライン化の準備期間やオンライン化による同日開催の増加に伴い、開催日数は前年比減少しています。

か、2019年度より、外部講師（元経営者や大学教授等）を招き新任の執行役員、常務執行役員に対しても研修を行うなどして積極的な人材開発に取り組んでいます。

なお、これら各研修については、原則オンラインでの実施とすることで多様な働き方に応じた柔軟性のある運営を基本とし、人材成長を促す態勢としています。

デジタル人材強化

三井住友信託銀行では、テクノロジーを生かしたビジネス変革によりお客さまや社員に価値提供ができるデジタル人材の専門性強化、人員拡充を推進し、多種多様な学びの方法や機会をご提供しています。外部のデジタル分野の専門家や著名人の講義や、注目のトピックスをオンラインで発信する「デジタルアカデミア」や、AI・ブロックチェーン等の先進技術や確率・統計等を生かした分析手法を学ぶ大学講

座参加プログラムを導入しています。また、IT関連企業とのビジネスモデル検討の共同研修を導入するなど、デジタル人材強化を通じたイノベーション創出に挑戦しています。

公正な評価・処遇

多様な人材を公正に評価し処遇していくためには、評価制度の目的を全社員が共有し実践することが必要ですが、実践に際しては客観性が欠かせません。そこで三井住友信託銀行では、人事部のメンバーが3年程度の間隔で各店部に往訪し、社員と面談を実施しています。また、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。

人事評価制度の目的

- 会社と個人のベクトルを同じ方向に合わせ、組織としてのパフォーマンスを最大化する
- 目標・課題の設定、日々のコミュニケーション、振り返り面談等を通じて、行動変革・能力開発につなげる
- 一人一人が生み出したさまざまな成果と、発揮した多様な能力を適正に評価し、適材適所の配置、公正な処遇につなげる

本人参加型の人材評価制度

三井住友信託銀行における人事評価制度は、「本人参加型」です。社員は、年度初めに上司と入念にすり合わせて具体性を持った業務遂行課題を決定します。当年度末、上司は本人と面談し、設定された課題に対する成果の達成レベルと成果に至るまでのプロセスについて振り返り、納得感の高い業績の評定と、成果に至るまでの過程において発揮された能力の評定を行います。発揮された能力として、倫理やコンプライアンスの遵守状況、人材育成への関与度合いなども評価の対象となります。

三井住友信託銀行は、2019年度から、短期的な取り組みのみでなく、中長期的な課題へも取り組みやすくするよう、業績評価のサイクルを従来の半年間から1年間へ変更しました。評価期間は長くなりますが、少なくとも四半期に1度は面談を実施することとし、日々の課題のタイムリーな共有・解消や、期中のプロセスチェックを行うことを目指しています。

会社業績を反映した賞与制度

三井住友信託銀行では、社員一人一人の最大限の能力発揮を促していく観点から、「当グループ全体の業績と所属

する事業・店部へ貢献することへのインセンティブ」「業績反映プロセスの明確化を通じた公正で透明性の高い制度運営」を狙いとして、グループ全体の業績から個人の業績・成果までを適切に賞与金額に反映させる体系を導入しています。

当グループは適切な人材評価と業績を反映した賞与の支払いを通じ、優れた人材が最大の力を発揮する環境を整えています。

また、三井住友トラスト・ホールディングスの株式を定期的に買い付ける三井住友トラスト・グループ持株会を提供し、社員の財産形成を支援しています。

評価対象となる社員

13,290人（2021年9月末）

業績賞与を決定する際の会社業績指標

連結実質業務純益の達成率、
連結当期純利益の達成率

個人業績を測定する際の評価方法

人事評価制度に定める業績評定結果をベースに、
所属社員間の相対配分により決定

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生かされ、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等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。

働き方の最適化

やりがい・働きがい
を育む風土

健康
マネジメント

当グループの人材集団をレベルアップする施策の両輪(102頁参照)のもう一方である「職場環境の整備」においては、2017年5月に三井住友トラスト・ホールディングスと三井住友信託銀行の両社長をトップとする「働き方改革本部」を立ち上げるとともに、トップコミットメントとして「働き方改革宣言」を制定しました。

この宣言に基づく取り組みにより、三井住友信託銀行では、毎年実施している社員意識調査において職場環境・ワークライフバランスの項目が全般的に向上しています。

労働に関する国際原則への支持

当グループは国連グローバル・コンパクトへの署名を通じ「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」を支持しています。

また、労働基準に関する会社のガイドラインを社内イントラネットで閲覧できるよう配信しており、海外拠点も含めて共有しています。

具体的な取り組み

- 勤務時間インターバル(終業時刻と翌日の始業時刻との間)9時間取得ルールの設定・遵守
- 関係会社を含めたグループ全社員の勤務時間の把握と過重労働の未然防止措置の徹底
- グループ全体の時間外勤務状況、健康推進体制の運営状況について、年4回取締役会に付議、社外役員を含め意見を聴取し、施策立案・遂行に活用
- 効率的業務運営を実践しているマネジメントの好事例をイントラネットに展開
- ビジネスカジュアルの通年化
- RPAによる現場へのデータ還元

働き方の最適化

労働環境の改善に向けて

当グループでは、労働環境の改善に向けたさまざまな取り組みを行っています。具体的には、業務効率化と時間管理の徹底による時間外労働の削減を進めています。業務プロセス改革や店舗戦略の推進により、5年程度で店舗事務の70%を削減することを目指しています。また、定型業務の自動化など本部業務での効率化も着実に進めています。

これらにより創出した戦力は、現場の営業戦力やIT業務など専門分野へのシフトにより顧客対応を強化し、サービスの向上につなげていきます。

また、休暇の取得促進、早帰り月間・定時退社週間などを実施し、総労働時間の縮減に努めています。

三井住友信託銀行社員の有給休暇取得状況(2020年度実績)

有給休暇取得平均日数	15.4日
有給休暇取得率	57%

三井住友信託銀行社員の残業の状況(2020年度実績)

1カ月当たりの平均残業時間(法定時間外)	19.1時間
1カ月当たりの残業時間(法定時間外)が60時間を超える社員の割合	0%

三井住友信託銀行社員の健康関連のデータ(2020年度実績)

精密検査受診率	69.4%
喫煙率	11.1%
ストレスチェック受検率	93.6%
高ストレス者率	9.0%

ワークライフバランス実現のための取り組み

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にも積極的に取り組んでいます。その一環として、父親支援・男性のワークライフバランス等の事業を展開する特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に加盟しています。本同盟での活動を通じて、社員の「多様な働き方と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、マネジメント層の意識改革と育成を推進しています。

出産・育児については、三井住友信託銀行では、子どもが

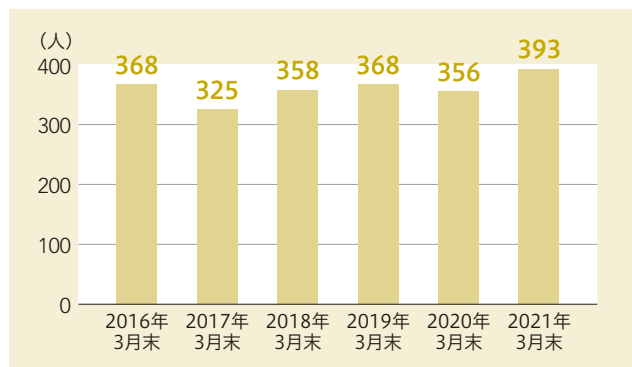


2歳になるまで取得可能な育児休業に加え、男性の育児休業取得の推進、年間10日まで(対象となる子が二人以上の場合)の子どもの看護休暇制度、妊娠中および小学校3年生を修了するまでの子と同居し養育する場合に適用される短時間勤務制度、時間外勤務・深夜勤務の免除など、安心して子育てができる環境を整えています。2021年3月末時点で393人の社員が、本制度を利用して育児休業を取得しています。また、出産予定の社員と管理者それぞれに向けて、制度概要や留意事項を案内する育児ハンドブックを制定しているほか、育児休業中においてもアクセス可能な社員向けウェブサイトや、育児中のお役立ち情報や会社情報の提供をメールマガジンにて行っています。また、外部講師による

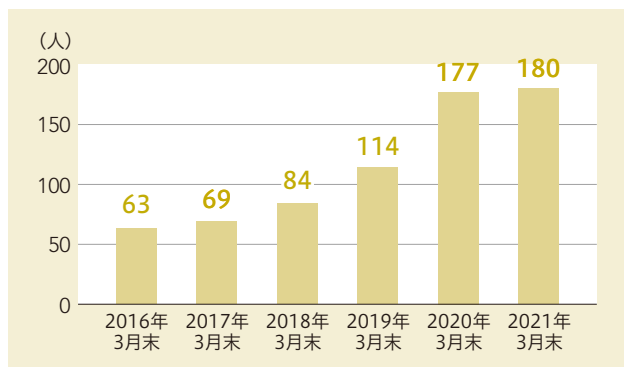
柔軟な勤務制度の利用状況(2020年度実績)

育児・介護に関わる短時間勤務制度利用者数	522
育児・介護に関わる時差出勤・時間外免除制度利用者数	209
在宅勤務制度利用者数	385

育児休業者数推移



介護休暇取得者数推移



三井住友信託銀行の出産・育児に関する制度(2020年3月末現在)

項目	妊娠	産前	産後	1歳未満まで	2歳に達する日まで	小学校入学前まで	小学校3年まで
時差出勤	○	○	○	○	○	○	○
通院時間の確保・通勤緩和等	○	○	○	○			
産前・産後休暇(産前・産後8週間/有給)		○	○				
出産・育児休業(最初の1週間は有給)	○	○	○	○	○		
育児時間(1日1回1時間または1日2回各30分/有給)				○			
時間外勤務の免除	○	○	○	○	○	○	○
深夜勤務の免除	○	○	○	○	○	○	○
短時間勤務制度(1日2時間を超えない範囲で勤務を短縮)	○	○	○	○	○	○	○
看護休暇				○	○	○	

復職者向けのセミナーを開催し、両立に不安を持つ女性社員同士のネットワークづくりや、円滑な職場復帰を支援していることに加え、育児で時間に制約をもって働く社員を部下にもつ課長を対象にケーススタディを使って組織運営を考える研修なども実施しています。

介護については、介護について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、年間10日まで(対象家族が二人以上の場合)の介護休暇制度、最長1年間の介護休業制度や最長3年間(対象家族一人当たり)の短時間勤務制度を設けています。また、2021年から保存休暇の取得要件を緩和し、本人の傷病、家族の介護・看護、不妊治療等を目的とした利用を可能とし、本人と家族のセーフティネットを拡充するとともに、介護や両立に関するちょっとした疑問から悩みまで外部の専門家に気軽に相談できる介護相談窓口も設置しました。

さらに、不妊治療については、社員の不妊治療に関する知識習得と理解促進を目的として、eラーニングにて全社員に対する啓発研修を実施するとともに、上記掲載の保存休暇の取得要件に不妊治療を追加し、社内の不妊治療相談窓口も設置しました。

がん治療との両立支援

三井住友信託銀行では、2019年度よりがん治療と仕事の両立を目的に時間単位で取得可能な休暇制度などの柔軟な勤務制度を導入しました。また、厚生労働省が推進する「がん対策推進企業アクション」にも参画しています。

柔軟な働き方の推進

三井住友信託銀行では、2018年度より生産性向上や両立支援を目的に、自宅等でのテレワーク勤務を開始しました。2019年度からは、支店の有効利用や通勤負担軽減等の観点からサテライトオフィス勤務を試行開始しており、2020年度からは利用者や対象店舗を拡大しています。時差出勤の利用も促進し、社員が働く時間や場所をフレキシブルに選択できる環境を整備しています。

これらの取り組みは、新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、出社分散の有効な手段として積極的に活用を進めています。

また、2019年度より、ビジネスカジュアルを通年化しました。これにより、時々の業務内容や顧客属性にふさわしい服装を自ら選択する社員の「自律性」を高め、「寒暖に対応しやすく・働きやすい職場づくり」を推進していきます。

健康マネジメント

「健康意識の発揚と適切な労働時間管理等を通じた健康増進の支援」については、グループ社員全員の心身両面での健康推進を目指して、前述の働き方の最適化を推進するとともに、各事業所に産業医・衛生管理者(衛生推進者)を設置してきめ細かい健康管理指導を行うとともに、eラーニングによる健康の重要性についての啓発活動を実施しています。また、ラインマネジメントに対しては、研修などを通じて自身と部下の心身の健康管理の重要性についての認識を高める活動を行っています。あわせて、業務外においても社員が健康促進を図れるよう、全社員に外部の医療・ヘルスケアサービスの利用機会を提供しています。これらの取り組みが評価され、当グループは2018年より4年連続で経済産業省より、優良な健康経営を実践している法人として「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されています。

また、新型コロナウイルスが感染拡大している状況を踏まえ、社員の心理的不安に対応するべく「コロナ相談窓口」を設置し、速やかに適切な対応を行うよう努めています。

具体的な取り組み事項

- 健康管理強化の観点から、社員の自己保健義務の周知徹底を図り、自律的・自発的な健康管理を促進
- 長時間労働となる場合の半日休暇の取得勧奨、出社時間を遅らせるなどの柔軟な運営の定着化
- 定期健康診断・再検査・要治療の未受診者について、店部と連携して受診を徹底させる運営開始
- 定期健康診断以外にも、店部における日々のコミュニケーション、人事面談、職務状況申告書(年1回)を通じて、各社員の健康状態を把握できる態勢の整備
- インフルエンザ予防接種の実施(主要拠点ビル、一部支店)、インフルエンザ、ノロウイルスなどの感染防止に向けた注意喚起
- 始業時におけるラジオ体操励行
- 時間外勤務状況、健康推進体制の運営状況について、年4回取締役会に報告。社外役員を含め幅広く意見を聴取し、施策立案・遂行に活用
- 全館禁煙化の実施
- 新型コロナウイルス感染症の相談窓口の設置、グループでのコロナワクチン接種の実施(グループ関係会社社員や社員の家族・親族も対象に希望者全員に接種)

体の健康

全社員に年1回の定期健康診断を受診するように義務付けており(2020年度受診率:100%)、医療機関での対応が必要な社員に対しては、人事部等から個別に受診勧奨を行っています(2020年度精密検査受診率:69.4%)。また、その家族に対しても、健康保険組合を通じて人間ドックなどの受診補助を実施しています。

社員の職場での健康管理のため、受動喫煙対策として2018年に社内の喫煙所を廃止して全館禁煙化を実施しています(2020年度社員の喫煙率:11.1%)。

新型コロナウイルス感染防止のために、2021年7~9月にグループ関係会社の社員や家族の希望者も対象に職場ワクチン接種を実施しました。

心の健康

全社員を対象に年1回ストレスチェックを実施(2020年度受検率:93.6%、高ストレス者率:9.0%)、個々人にフィードバックすることに加えて、ラインマネジメントによるケアを実施するための産業医による教育や、企業内の健康推進センターなどにおけるメンタルカウンセリングタイムの設定のほか、健康保険組合では電話による無料健康相談を実施するなど、社員が利用しやすい相談体制を整備しています。年1回実施のストレスチェックに際しては、集団分析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。

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。上司が部下の日頃の悩みや課題を知ることでタイムリーに成長・活躍を手助けし、キャリアプランを一緒に考える時間を確

保できるよう、上司と部下間の面談を少なくとも四半期に1度は実施する運営としています。

また、当グループでは前述の通り、ゼミ、塾・道場など店内にとどまらず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。三井住友信託銀行では、地域限定型から全国転勤型への転換や、希望する業務・事業への異動にチャレンジする業務公募制度など、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。

併せて、グループ社員の前向きな意欲を新商品やイノベーションという形にして新たなソリューションにつなげるために、新事業・業務の創出に向けた社員による未来づくり活動を推進し、社員のやりがいにつなげています。

社員との対話

会社と社員が同じ方向を目指せるよう、当グループのビジネスモデルや価値創造ストーリーを分かりやすく編集した「社員版統合報告書」を配布して社員の理解を促進しています。

また、風土が浸透し持続するためには、役員と社員および社員同士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、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。

現場においては、受託者精神に則った意識の醸成やチームワークの向上などを目的に、「ディスカッション“The Trust Bank”」と銘打った議論の場を設けています。

具体的な題材をベースに役職やチームにかかわらず社員同士の自由な議論を通じて「モチベーションの高い職場づくり」を実践しています。

また、社員と経営のコミュニケーションツールとして、全社員を対象とする社員意識調査を実施しています。



業務公募に先駆けて開催される事業説明会



当グループのミッションなどを議論する次世代リーダー養成の研修

労使関係

健全かつ安定した労使関係は、企業が持続的成長を果たす上で、欠かすことのできない基礎となります。

三井住友信託銀行では、結社の自由を認め、労働者の団結権、団体交渉の権利を尊重し、社員が経営層へオープンにコミュニケーションできる権利を保証しています。従業員組合の加入者数は11,692人で社員の84.08%を占めており（2021年9月末）、これは2018年7月に新たにアソシエイト社員が組合加入したことにより2017年3月基準の8,537人に対して全社員における組織化率は大幅に向上しています。社長以下の経営幹部と組合代表者が出席する経営協議会や支部ごとに労使が出席する店部内協議会を定期的に開催し、組合員の労働条件や労働環境の維持等について協議して、社員の声を経営に反映させる取り組みを行っています。

グループ会社においても、会社と組合や社員代表との対話を通じて、会社の円滑な業務運営と職場環境の維持改善に取り組んでいます。

シニア社員の活躍推進

三井住友信託銀行では、一定の基準を満たす定年退職者について、希望に応じ65歳までの雇用機会を提供する継続雇用制度（エルダーパートナー制度）を整備していましたが、2021年4月からは定年を65歳まで延長しシニア社員が長く活躍できる環境を整えていきます。

また、高度な専門性を発揮する社員については、「フェロー」として認定を行い、処遇にも反映させる仕組みを導入しています。

Well-beingの推進

2021年4月に、Well-being担当役員を設置し、日本経済新聞社主催の「Well-being Initiative」において、産官学連携セッションへ参画しながら、社内外の推進活動を強化しています。

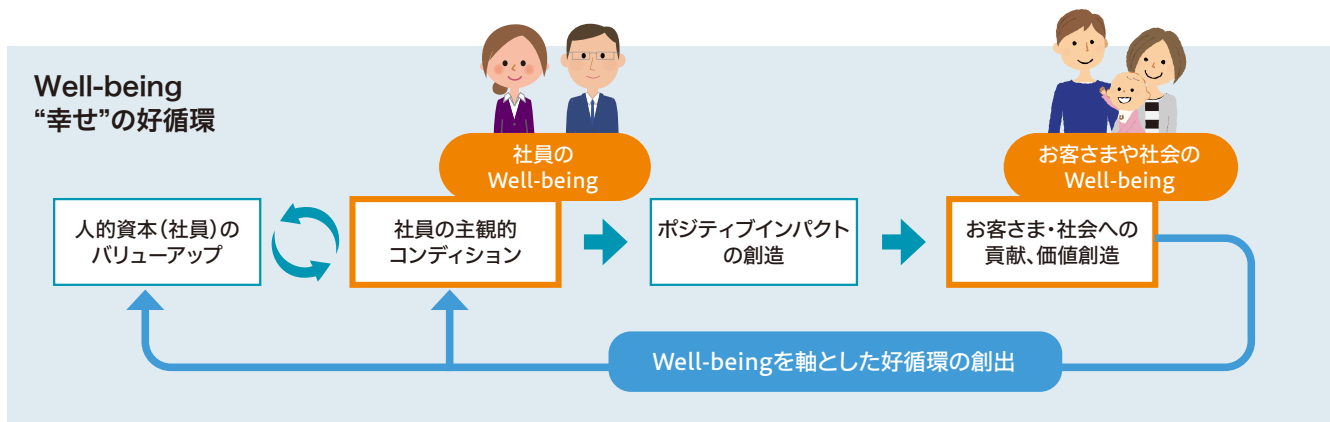
当グループのWell-being推進活動は、「社員と、お客さまや社会の“幸せ”の好循環」をスローガンとしています。

社員のWell-beingの向上を図ることで、当グループの人的資本がバリューアップし、ポジティブインパクトの創造によりパーパス「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」の実現を目指します。お客さまや社会のWell-beingを向上させることが、社会の一員である社員のやりがい・喜び・達成感となって、社員のWell-beingを向上させ、“幸せ”の好循環が加速します。

価値創造の基盤となる「社員のWell-being」について、「①心身ともに健康で、②会社のパーパスに共感しながら、③多様性を認め合う良好な人間関係のもと、④自分の価値や強みを活かして、働く幸せを追求していける状態」と定義し施策を展開中です。

例えば、会社と社員の価値共有に向けて、Well-being担当役員による「全社員向けのオンライン説明会」を皮切りに、各職場における「店部長による塾・道場（テーマ：Well-being向上のポジティブ・ストーリー）」の実施や、全マネジメント層向けの「1on1コーチング研修」など、幸せを創造する企業風土の醸成に取り組んでいます。

また、従前より実施している社員意識調査に加えて、タイムリーなコンディション確認や予兆把握が可能な「パルスサーベイ」を導入し、明るく働きやすい職場づくりに向け、職場単位の改善活動に注力しています。さらには、10月より運営を開始している「社内副業制度」ではWell-being推進者を全店から募集するなど、社員自らがWell-being浸透活動を推進するような取り組みを強化しています。



海外勤務者・渡航者のための異文化理解ハンドブック作成

三井住友信託銀行は、全ての海外拠点の勤務者や出張者が留意すべき社会・慣習上のリスクを記載した「海外アプリケーションハンドブック」を作成しました。本ハンドブックの作成にあたっては、米国のCSR推進団体BSRが制作したレポートと、東京人権啓発企業連絡会が発表した研究資料等を参考にしています。



各国の特色や国民性、それぞれの文化・宗教に基づく慣習やタブーを知っておくことで、相手の行動や心情をより深く理解し、円滑なコミュニケーションや信頼関係を構築することが可能となります。ハンドブックは、トランスペアレンシー・インターナショナル※による汚職認知度ランクなどの各国の概要データ、ビジネスや食事などのシーン別マナー、一般常識とタブー、日本の文化・生活習慣との違い、各国の女性の人権、宗教に起因する慣習・ルールを拠点別にまとめ、勤務者が渡航前に閲覧できるよう、海外業務部と人事部が中心となって社内に周知しています。

※腐敗、特に汚職に対して取り組む国際的非政府組織。本ハンドブックの各国の汚職認知度ランクは、同組織による世界180カ国を対象とした汚職認知度を掲載。

ハラスメント防止ハンドブックの配布等

当グループでは、相談窓口への相談事例や社会的注目度の高まりを受けて、ハラスメント事案の未然防止と事態の深刻化を防ぐため、ならびにハラスメントを正しく理解し、当グループ社員が組織人として正しい行動がとれるよう、「ハラスメント防止ハンドブック」をグループ全社員に配布しているほか、三井住友信託銀行では、毎年全社員を対象に「ハラスメント防止研修(eラーニング)」を実施しています。

正しい理解を通じて、ハラスメントの撲滅と、互いを尊重する風土の醸成、働きやすく、働きがいのある職場環境を目指しています。

労働慣行等に関する苦情に対する対応態勢

三井住友信託銀行は、適切な労務管理を推進する観点から、人事運営上の不公平・不公正、ハラスメントなど、人事・労務管理上の問題発生時等において、職制とは別に、全社員（コース社員、専門社員、アソシエイト社員、アルバイト、派遣社員を含む）が相談できる窓口として、人事部内に「人事相談窓口(LGBTQ相談窓口)」を設置しています。労務トラブルに対するセーフティネットとして、匿名でも受け付けており、相談事項については関係者と速やかに連携を図り、適切な対応を行うよう努めています。

アソシエイト社員については、職場における人事管理とは別に、関係会社(三井住友トラスト・ビジネスサービス)を通じて巡回面談等を行う「人事サポート業務」を実施しています。

個々人のコンディションの把握に努めるとともに、職場では伝えにくい意見・声を吸い上げることで、労務トラブルの未然防止につなげています(120頁参照)。

三井住友信託銀行の労働慣行等に関する相談件数

2016年度	78件
2017年度	65件
2018年度	76件
2019年度	68件
2020年度	99件

社員満足度調査の結果

三井住友信託銀行は、会社施策の浸透度、人事制度・運営や、職場環境・エンゲージメントなどについて、社員の認識状況を客観的に把握するため、全社員を対象として「意識調査」を実施しています。調査結果は経営や現場の社員に還元し、改善活動に役立てています。

	2015年度	2016年度	2017年度	2019年度	2020年度
活性度	61.5	60.9	62.1	59.1	60.4
満足度	61.1	60.8	59.8	60.4	63.2

活性度…将来への期待感、前向きな思考傾向、組織への貢献意識、仕事へのモチベーションの高さを示す指標。

満足度…業務内容や職場環境、人間関係からどれだけ満足度を得ているかを示す指標。

社員の状況(三井住友信託銀行)

	2020年3月末	2021年3月末
社員数	13,527人 (男性5,950人)(女性7,577人)	13,740人 (男性5,988人)(女性7,752人)
香港	63人	68人
日本	12,737人	12,936人
中国	131人	130人
韓国	4人	3人
シンガポール	142人	140人
インドネシア	6人	6人
イギリス	237人	241人
アメリカ	204人	213人
シドニー	3人	3人
平均年齢	41.4歳 (男性43.5歳)(女性39.6歳)	41.6歳 (男性43.6歳)(女性39.6歳)
平均勤続年数	14.1年 (男性16.3年)(女性11.8年)	14.0年 (男性16.2年)(女性11.9年)
平均年間給与 ※厚生労働省が定める地域別の最低賃金を確保	7,349千円	7,064千円
派遣社員数	446人	453人
アルバイト数	49人	42人
障がい者雇用数	301人 (障がい者雇用率 2.28%)	303人 (障がい者雇用率 2.32%)
継続雇用制度利用者数	455人	467人
離職者数(年間)	285人 (男性128人)(女性157人)	220人 (男性109人)(女性111人)
労働災害件数(年間)	125件	99件

人的資本

「信託の力」を支える専門性を持った多様な人材

資格・役割名	人数
財務コンサルタント・トラストコンサルタント	271 ^{※1}
1級FP技能士	673
ジェロントロギー検定試験	960
銀行ジェロントロジスト認定試験(金融業務3級 シニア対応銀行実務コース)	3,502
不動産鑑定士(不動産鑑定士・不動産鑑定士補の合計)	175 ^{※2}
宅地建物取引士試験	6,268
不動産証券化協会認定マスター	357
1級建築士	27
証券アナリスト	813
CFA(米国公認証券アナリスト)	18
年金数理人	45
社内弁護士	31
行政書士	55
公認会計士	10
CPA(米国公認会計士)	16
税理士	10
公認内部監査人(CIA)	56
社会保険労務士	41
システム監査技術者	12
プロジェクトマネージャ	10
上級システムアドミニストレータ	12
情報セキュリティアドミニストレータ	17
ITストラテジスト	11
海外大学院(修士・博士)	44

(数値は全て三井住友信託銀行の2021年9月末時点の実績。ただし※1は2021年3月末時点、※2は三井住友トラスト・グループ全体の実績)