

人権の尊重

1. 人権マネジメント

人権方針の制定

当グループは、「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)」において個人の尊重を掲げ、あらゆる企業活動において、個人の権利、多様な価値観を尊重し不当な差別行為の排除をうたっています。また、この方針を徹底するために2013年12月、人

権に関する行動・判断の基準となる「人権方針」を制定し、2016年11月1日にはLGBTQ、障がいに対する差別の禁止文言を追加しました。当グループは本方針に基づき、日々の事業活動や商品・サービスを提供する上で関わる全てのステークホルダーの人権を尊重します。

人権方針

私たち三井住友トラスト・グループは、「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)」に基づき、お客さまをはじめ、すべてのステークホルダーの基本的権利が尊重される企業風土・職場環境の醸成に取り組み、企業活動のあらゆる局面において、常に高い倫理観と社会的良識を持って行動し、社会から信頼される企業グループとして、その持続的発展を目指します。

1. 国際規範の尊重

私たちは、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクトによる企業行動規範など、人権に関する国際規範を尊重します。

2. 差別の禁止

私たちは、あらゆる企業活動において、人種や国籍、性別、性的指向、性自認、出身、社会的身分、信条、宗教、障がい、身体的特徴などを理由とした差別や人権侵害を行いません。

3. 人権を尊重する企業風土の醸成

私たちは、あらゆる人権問題を自らの問題としてとらえ、相手の立場に立って物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。

4. 働きやすい職場環境の確立

私たちは、全ての役員・社員一人ひとりが互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構

築することで、働きやすい職場環境を確立していきます。

私たちは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等を人間の尊厳を傷つける行為として認識し、これを行いません。

5. 公正採用の実施

私たちは、社員等の採用に当たって、本人の能力と適性のみを基準とした、厳正かつ公平な選考を行います。

6. 人権啓発研修の実施

私たちは、人権に関する実際または潜在的なあらゆる課題の解決に向け、全ての役員・社員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるため、毎年の職場内人権啓発研修を中心として、あらゆる機会を通じ、同和問題をはじめとする幅広い人権啓発に取り組んでいきます。

当グループは、本方針を海外の拠点に対しても適用するとともに、海外を含む投融資先や調達・委託先(サプライチェーン)の企業活動が人権に与える負の影響について情報収集し、法規範等に反する場合等には、都度必要に応じた対策を講じていきます。

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。

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

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・全関連会社に、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(LGBTQ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・軽減等の措置を講じて、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り組み状況を確認するチェック表を指します。

人権の尊重

人権マネジメント体制概要

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合同組織として、サステナビリティ推進部長を議長とした「人権デューデリジェンス連絡会」を2013年12月に設置しています。関係各部の役割は以下の通りです。

人権デューデリジェンス連絡会

- ・サステナビリティ推進部長を議長とし、海外を含む当グループ全社の人権対応状況を調査し、必要な課題の抽出、改善策を協議します。
- ・人権デューデリジェンス自己チェック表を用いて、人権対応状況の調査を1年に一度実施します。
- ・なお、人権を巡る足元の外部環境を踏まえ、体制の見直しを検討中です。

サステナビリティ推進部

人権デューデリジェンス連絡会での協議に基づき、当グループの人権への取り組み体制の整備・強化に向けた目標・計画を策定します。

人事部・人権啓発推進委員会

人権デューデリジェンス連絡会での協議に基づき、人権啓発研修等の計画を策定し、実施します。具体的には、人事部統括役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を中心に、人権問題に関する各種研修や啓発活動を実施しています。

人権啓発推進委員会「組織体制」

推進委員長	人事部統括役員
副委員長	人事部長
推進委員	各店部の店部長および人事担当者
事務局	人事部

人事相談窓口(LGBTQ相談窓口)

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。当窓口へは匿名での相談も可能であり、被害者のプライバシーを保護します。

相談者の要望に応じて、職場へ働きかけ、行為の当事者および周囲の第三者へのヒアリングを重ねて事実を認定しま

す。その上で、当事者の異動等による相談者の職場環境改善を図るとともに、規定に則り、行為者に対して懲戒処分を下す場合もあります。

2020年度人事相談窓口受付件数

	受付件数	うち未決件数
合計	73件	13件
ハラスメント懸念	30件	8件
パワーハラスメント	27件	6件
セクシュアルハラスメント	3件	2件
人事関連(含む雇用関連)	6件	1件
組織運営	15件	3件
人間関係(含む健康関連等)	7件	1件
一般照会(制度等)	15件	0件

海外含む全店部・全関連会社

人権デューデリジェンス自己チェック表に基づき、各々が「人権方針」遵守状況等を確認します。

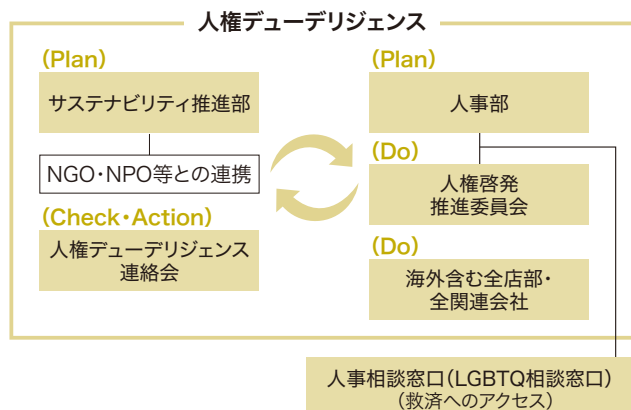
人権デューデリジェンス自己チェック表(主な項目)

- ☒ 経営における人権問題への配慮
- ☒ 人権啓発推進体制
(運営状況、人権問題発生時の対応等)
- ☒ 人権教育
(人権啓発研修の実施状況等)
- ☒ 人権課題分野別対応状況
 - ☒ 同和問題への理解と啓発
 - ☒ 公正な採用選考を行っているか
 - ☒ 企業と社会(差別表現の排除、ユニバーサルデザインへの理解等)
 - ☒ 職場の人権(ハラスメント防止、高齢者への配慮、身障者への配慮、HIV等感染症への理解、LGBTQへの理解等)
 - ☒ 仕事と家庭の両立(多様な就労体制への配慮、旧姓使用への配慮、出産・育児支援、介護休暇等への理解等)
 - ☒ 働き甲斐の追求(公正な人事評価・処遇、機会の均等、個性の尊重、障がい者や妊婦等に配慮した安全管理・危機管理等)
 - ☒ さまざまな人権問題についての啓発活動(民族差別、高齢者、児童労働、ハンセン病、LGBTQ、出所受刑者等)
 - ☒ 投融資・サプライチェーンで配慮すべき人権問題(人種差別、児童労働、人の健康、生活等に影響を及ぼす環境破壊、人道に反する兵器・武器製造、適正な採用活動、就労者の人権配慮等)
- ☒ 人事部人権啓発担当者の活動状況

PDCAサイクルによる人権マネジメント

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。

PDCAサイクルを踏まえた人権マネジメント体制



2. 人権尊重についての教育

人権啓発推進委員会では、毎月一回、人権尊重の好事例等を紹介する「人権啓発ツール」を全社員にメールで発信しているほか、当グループ全社・全店部において、人権問題に関する各種研修を実施しています。当グループにおける人権啓発を目的とした研修は、2020年度は三井住友信託銀行においてはeラーニングを実施し、グループ会社合わせて

25,438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10時間、延べ1,492人が受講しました。

年1回実施する職場内人権啓発研修では、人権デューデリジェンスの結果、さらなる教育が必要と認められた課題があればテーマとして取り上げています。

3. 多様な人権を守るために

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

グループ全体の「ダイバーシティ&インクルージョン」の理念と目的を共有し、着実に推進するべく、社員に情報発信しています。

同和問題、在日外国人問題への取り組み

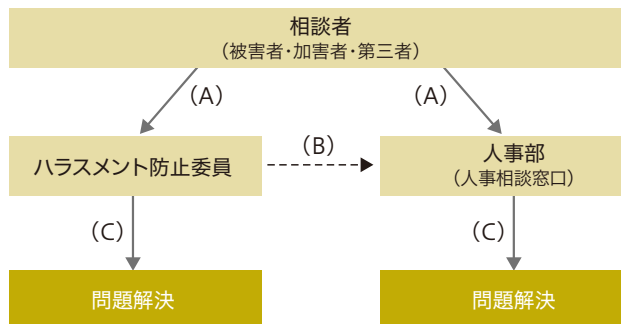
当グループは、同和問題への対応を、人権啓発推進にあたっての特に重要なテーマとして捉えています。同和問題は当グループが人権啓発をより積極的に取り組むようになった原点です。東京人権啓発企業連絡会等の社外の知見を踏まえながら、新人研修をはじめとした各種研修や啓発活動を通じ、偏見や差別意識の徹底した排除に取り組んでいます。

また、在日外国人問題に関しては、2012年7月9日から新たに施行された在留管理制度を採り上げ、各階層別研修において窓口での本人確認の場面などを想定し、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活動

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、個人の人格および人権を傷つける行為であり、当グループでは厳禁としています。パワーハラスメントについて

ハラスメントに関する相談・苦情受付、事後処理体制



- (A) 相談・苦情申し出は各部・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」等で行う。
- (B) ハラスメント防止委員は必要に応じて人事部「人事相談窓口」へ相談し、アドバイスや対応を依頼する。
- (C) ハラスメント防止委員・人事部「人事相談窓口」は相談者の相談内容などを理解し、必要に応じて加害者とされる者や関係者へのヒアリングなどにより事態を的確に把握し、アドバイスなどにより事態の解消を図る。

は、上司から部下に対して行われるものだけではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対してのものまで、職場の優位性に基づく行為全てをなくしていくことに努めています。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」が申し入れ窓口となっています。被害者から相談があった場合には、担当者が行為の具体的態様、当事者同士の関係、被害者の対応などについて、関係者へのヒアリングなどを通じて総合的に調査し、ハラスメントの加害者には懲戒など厳正な処分を行います。

なお、職場内人権啓発研修をはじめ、新人研修や各種階層別研修においても取り上げて啓発活動を継続的に実施しています。

また、相談窓口への相談事例や世間の動向を踏まえ、2018年度には「ハラスメント防止ハンドブック」を制定、全社員に配布し、さらなる啓発に努めています。

当窓口へは匿名での相談も可能であり、被害者のプライバシーを保護します。

LGBTQへの取り組み

当グループでは、前述の通り2016年11月の人権方針改定の際に、LGBTQに対する差別の禁止文言を追加しました。LGBTQなどの性的マイノリティの社員が自分らしく能力発揮をしていける職場環境の整備として、三井住友信託銀行では、相談窓口の設置や福利厚生制度の改定、研修を

通した啓発活動などに継続して取り組んでいます。また、三井住友信託銀行では同性パートナーを配偶者とみなしてご利用いただける住宅ローンを取り扱っており、三井住友トラスト・グループとして「東京レインボープライド」への協賛を行うなど、LGBTQ支援の姿勢を社外、社内に表明しています。これらの取り組みが評価され、LGBTQに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体wwP(work with Pride)による、LGBTQなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価「PRIDE指標※1」において、最高位の「ゴールド」を2017年度以来、連続受賞しています。2021年度は三井住友トラスト・ホールディングス※2および日興アセットマネジメントにて「ゴールド」を受賞しました。また、2021年度に新設されたコレクティブ・インパクト型の取り組みを表彰する「レインボー認定」では、三井住友信託銀行が選出されました。

2021年11月には、一人一人がありのままの自分でいられる働きやすい職場環境を整備し、サステナブルで強い組織への発展を目指すため、グループで「Business for Marriage Equality」、日本における「LGBT平等法」の制定を目指すキャンペーン「ビジネスによるLGBT平等サポート宣言」への賛同を表明しました。

※1 URL: <https://workwithpride.jp/pride-i/>

※2 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と連名受賞



4. 投融資における人権問題への対応

人権問題に関わるエンゲージメント活動

三井住友トラスト・アセットマネジメントは、責任ある機関投資家として、グローバルに投資先企業に対して積極的な働きかけ(エンゲージメント・議決権行使)を行い、課題解決を促しています。

中でも人権問題は、企業がグローバルにビジネス展開をする上での重要課題であり、エンゲージメントにおけるESG12テーマの一つとして位置付けています。投資先企業に対して、サプライチェーンにおける児童労働や移民労働者

の強制労働の有無の確認のほか、取締役会におけるチェック機能高度化や経営トップのコミットメント強化を促すなどの対話を行い、成果も出ています。また、非人道的兵器(クラスター爆弾、対人地雷、生物兵器、化学兵器)を製造する企業に対して事業撤退を促す対話にも長年取り組んでいます。三井住友トラスト・アセットマネジメントのトップもその活動に加わるなどした結果、韓国の企業がクラスター爆弾製造からの撤退を発表しました。

5. 調達における人権配慮

当グループではCSR調達方針を定め、基本的人権を尊重し、労働安全衛生に配慮し、不当な差別や強制労働、児童労働

などの人権侵害を行わないサプライヤーとの取引、製品・サービスの調達に努めることとしています(96頁参照)。