託された未来をひらく

三井住友トラストグループ

SUMITOMO MITSUI TRUST GROUP

100th Anniversary

サステナビリティレポート 2024

編集方針

本レポートは、社会的価値創出と経済的価値創出の両立を目指す三井住友トラストグループのサステナビリティに係る優先的な取り組みを、ステークホルダーの皆さまに一覧でご覧頂けるよう、三井住友トラストグループのウェブサイト（サステナビリティ）をPDF化したものです。なお、今回より、環境負荷軽減のため印刷を廃止し、ウェブサイトのみでの公開としました。
詳細な財務情報や最新の取組状況等については、統合報告書2024本編／資料編やウェブサイト等の最新のものをご覧ください。

報告対象

基準：2024年3月末日時点（一部に2024年4月以降の情報も掲載しています）
範囲：三井住友トラストグループ
（三井住友トラストグループ株式会社ならびに主要連結子会社、関連会社等）

留意事項

- 本レポートにおいて、「当社」と記載する場合、特段の断りがない限り三井住友トラストグループ株式会社を指します。
- 本レポートは、作成日において弊社が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性・確実性について保証するものではありません。また、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合があります。
- 本レポート内に設定してあるリンクについて、参照先の情報は報告対象基準時点の情報ではなく、更新されている可能性があります。
- 本資料を使用した結果について、弊社は責任を負いません。
- 本レポートに記載されている全ての商品およびサービスに関する情報は、情報提供のみを目的としており、いかなる形でも商品勧誘を意図したものではありません
- 本資料には、一定の前提に基づく概算数値が含まれる場合があります。実際の適用に際しては正式な計算を行う必要があり、その場合の結果は差異が生じる可能性がありますのでご留意ください。
- 本資料に係る一切の権利は、他社資料の引用部分を除いて三井住友トラストグループに属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製はお断りいたします。

発行元

三井住友トラストグループ株式会社 サステナビリティ推進部

目次

編集方針		1
目次		2
価値創造プロセスとマテリアリティマネジメント		3
サステナビリティ推進体制		8
環境	気候変動	12
	自然資本・生物多様性	17
	環境負荷低減	19
社会	お客さま本位の取り組み	23
	人権の尊重	40
	人的資本	43
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取り組み	53
	女性活躍推進	60
	両立支援	64
	人権・LGBTQの理解促進	68
	障がい者の活躍推進	70
	グローバル人材の活躍推進	71
	超高齢社会・金融包摂	73
	社会貢献活動	77
ソリューションの提供	ソリューションの提供	81
	ESGトータルソリューションのご提供	83
	テクノロジー・ベースド・ファイナンスチームの取り組み	96
	グリーンボンド	97
	グリーン預金	101
	新型金銭信託<フューチャートラスト>	103
ガバナンス・経営基盤	コーポレートガバナンス	109
	内部監査	125
	リスク管理	127
	セキュリティ	134
	コンプライアンス	138
Appendix	イニシアティブへの参画	148
	赤道原則への対応	152
	ポセイドン原則への参画	157
	外部からの評価	159
	方針・指針	
	サステナビリティ方針	164
	人権方針	165
	環境方針	167
	気候変動対応行動指針	168
	生物多様性保全行動指針	169
	CSR調達方針	170
	リンク集	172

価値創造プロセスとマテリアリティマネジメント

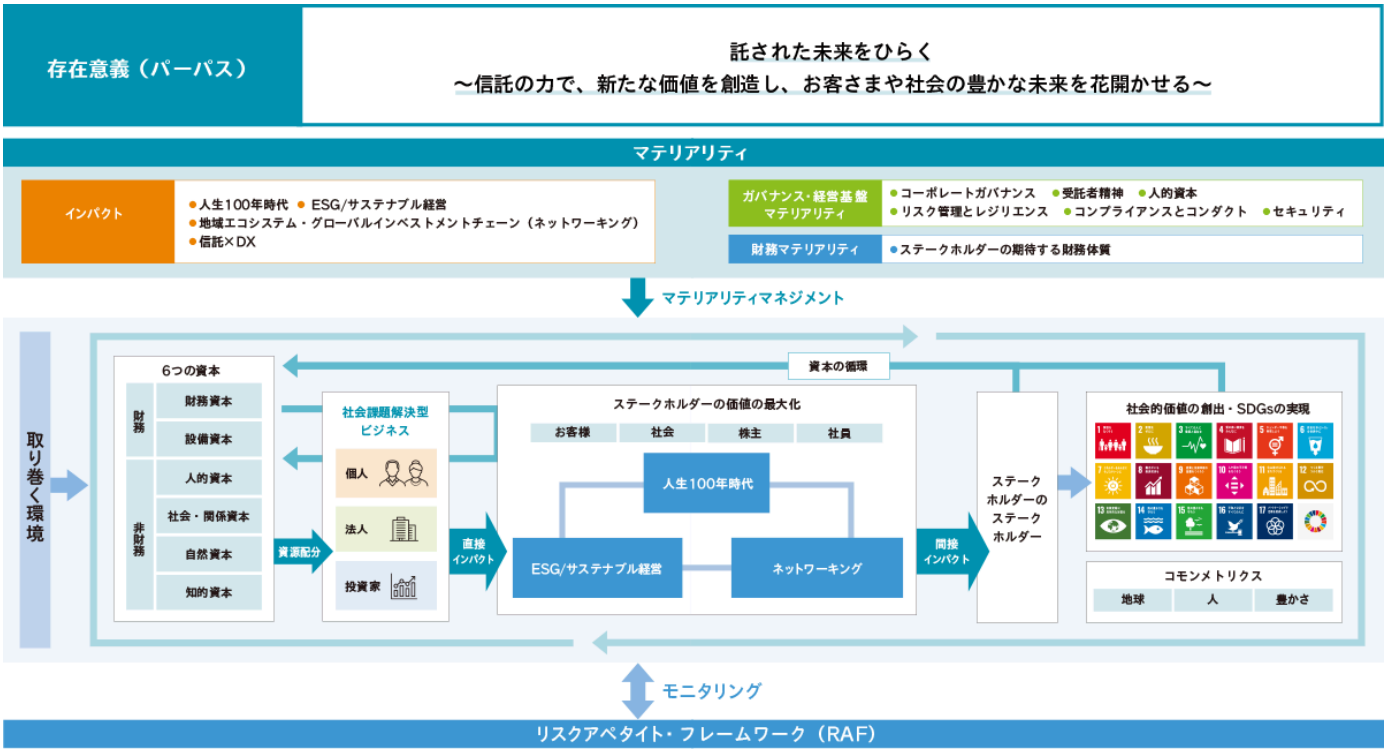
価値創造プロセス

当社は、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」を目的として、「価値創造プロセス」を定めています。価値創造プロセスは、ステークホルダーの価値を最大化させながら、当社自身の経営基盤（6つの資本）を持続的に強化していくプロセスと、それを経営レベルで管理する仕組みで構築されています。

社会的価値は当グループの企業活動が生み出す場合もありますが、多くはステークホルダーからその先のステークホルダーへ影響が連鎖するなかで形成されていきます。SDGsの実現に貢献し、最終的に経済（豊かさ）、社会（人）、環境（地球）に対する良い影響（ポジティブインパクトの創造とネガティブインパクトの抑制）につながる活動が、当グループにおける社会課題解決型ビジネスです。

また、当社はこうしたビジネスプロセスを経営レベルで管理する仕組みとして、マテリアリティマネジメントとリスクアペタイト・フレームワークを定めています。マテリアリティマネジメントにおいては、当社の中長期的な価値創造プロセスに影響を与える重要課題（マテリアリティ）を、社会課題解決型ビジネスから社会的価値創出につながる項目である「インパクトマテリアリティ」、価値創造の根幹に影響を与える項目である「ガバナンス・経営基盤マテリアリティ」、財務パフォーマンスに直接影響を与える項目である「財務マテリアリティ」の3つに区分し管理しています。

特に「人生100年時代」、「ESG/サステナブル経営」、「地域エコシステム・グローバルインベストメントチェーン（ネットワーキング）」の3つを価値創造領域と位置付け、2030年度に実現したい社会を見据え、資金・資産・資本の好循環を促していきます。



マテリアリティの定義と特定プロセス

当社では、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」を経営の根幹に、経済、社会の情勢変化、グループとしてのリスク認識、ステークホルダーからの要請なども考慮にいれて、中長期的な重要課題（マテリアリティ）を特定し、取締役会において定めています。

当社は、2015年度に初めてマテリアリティを特定し、以後、2019年度、2022年度に改定を実施しています。現行のマテリアリティの特定にあたっては、世界経済フォーラム国際ビジネス協議会の提言をもとに、世界4大会計事務所が中心となって取りまとめた「持続可能な価値創造のための共通指標と一貫した報告を目指して」における共通指標（以下、コモンメトリクス）を起点としました。第一段階として、コモンメトリクスの「地球」「人」「豊かさ」「ガバナンス」に分類される論点に基づいて「マテリアリティテーマ」を特定し、第二段階として、当社パーパスと経営戦略上のテーマに沿って、マテリアリティテーマを、実現を目指す社会と価値に関する項目に整理し、マテリアリティとして特定しています。

マテリアリティおよびマテリアリティテーマについては、経済や社会の情勢変化に伴って生じる論点を適切に汲み取るため、定期的にレビューを実施し、取締役会に報告しています。

■ コモンメトリクスを起点としたマテリアリティの特定

（1）コモンメトリクスのテーマに基づき、マテリアリティテーマを抽出

（2）マテリアリティテーマを、実現を目指す社会と価値に関する項目に整理し、マテリアリティを特定

コモンメトリクス		マテリアリティテーマ	マテリアリティ
地球	気候変動	超高齢社会 問題 金融包摂	人生100年時代
	自然の喪失	ESG経営 気候変動 生物多 様性 資源循環・サーキュラーエコノミー 大気・水質・土壌汚染 人権尊重	ESG/サステナブル経営
	水の利用可能量		
	大気汚染	地域・地方創生 パブリックセクターとの連携	地域エコシステム・グローバルインベストメント チェーン（ネットワーキング）
	水質汚染		
	固形廃棄物（プラスチックなど）	新技術・新規事業の創出 デジタル・イノベーション 金融包摂 成長と分配の好循環（資産運用・資産管理の高度化）	信託×DX
	資源の利用可能性		
人	尊厳と平等	コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンス
	健康とWell-being	金融商品の安全性、業務品質 顧客本位／フィデューシャリー・デューティー	受託者精神
	将来のためのスキル	多 様な人材の確保、登用 社員のWell-being	人的資本
豊かさ	富の創出と雇用	リスク管理 レジリエンス 金融システムの安定性 地政学的対立	リスク管理とレジリエンス
	より良い商品・サービスに向けたイノベーション		
	地域・社会の活力	コンプライアンスとコンダクト	コンプライアンスとコンダクト
ガバナンス	パーパス	システム保全とサイバー攻撃対応 個人情報・顧客データ保護	セキュリティ
	ガバナンス組織の品質		
	ステークホルダー・エンゲージメント	財務の健全性と収益性の最適化	ステークホルダーの期待する財務体質
	倫理的行動		
	リスクと機会のビジネスプロセスへの統合		

	マテリアリティ	概要
インパクトマテリアリティ 当社の企業活動が、経済、社会、環境に影響（ポジティブ・ネガティブ両方のインパクト）する項目。社会的価値創出と経済的価値創出の両立を具体的に狙える段階のもの	人生100年時代	超高齢社会における年金や社会保障などの社会システムの変化や、健康寿命の延伸などの社会課題への備えとなり、豊かな生活を支える商品・サービスの提供。 お客さまが自身の要求するところに合う、有益で手頃な金融商品・サービスを利用できる状態をつくり出す。
	ESG/サステナブル経営	気候変動、生物多様性、資源循環・サーキュラーエコノミー、大気・水質・土壌汚染、人権尊重への対応と投融資先企業およびサプライヤーにおける環境・社会・ガバナンスに配慮した経営の支援、対応手段の提供。
	地域エコシステム・グローバルインベストメントチェーン（ネットワーキング）	地域における各主体が相互補完関係を構築しつつ、地域外の経済主体などとの関係構築により、多面的に連携、共創していく関係の構築。先進的な海外プレイヤーとの協業などを通じたインベストメントチェーンの強化を通じた投資機会の提供。
	信託×DX	資金・資産・資本の好循環実現を促す駆動力・機能。「的確な運用と万全の管理」を備えた資産運用・資産管理を含む「信託」の力、「DX」の力（既存業務プロセスの構造変革、事業の横断融合による新たなビジネスの創造）による好循環の実現。

ガバナンス・経営基盤マテリアリティ 環境や社会の課題が、当社の企業価値向上プロセスに影響する項目。直ちに財務に影響するわけではないが、長期的には影響する可能性が高い非財務項目で「守り」の要素が強い	コーポレートガバナンス	社会的価値創出と経済的価値創出を両立させる経営のフレームワークの確立。
	受託者精神	善良な管理者の注意をもってお客さまのために忠実に行為にあたる、受託者精神の全う。お客さまの最善の利益の実現。
	人的資本	多様な価値観を有する人材の確保、登用、人材群の構築。心身ともに健康で会社のパーパスに共感しながら多様性を認め合う良好な人間関係のもと、自分の価値や強みを活かせる状況をつくり出す。
	リスク管理とレジリエンス	経営の健全性確保、経営戦略に基づくリスクテイクを通じた収益確保と持続的な成長を支える、リスクの状況の的確な把握とリスクに対する必要な措置。
	コンプライアンスとコンダクト	法令・市場ルール・社内規程類はもとより、広く社会規範を遵守。 役員・社員の行為が職業倫理に反する、またはステークホルダーの期待と信頼に応えていないことによる悪影響を生じない。
	セキュリティ	基幹インフラ事業者に対するサイバー攻撃の防止および発生時のインシデント対応。 システムリスク管理体制の不断の見直し、改善。顧客情報のルールに則した取得と利用、厳格な管理。
財務マテリアリティ 環境、社会の課題が当社の財務に影響を与える項目	ステークホルダーの期待する財務体質	健全な財務、持続的な成長。安定的な収益獲得。

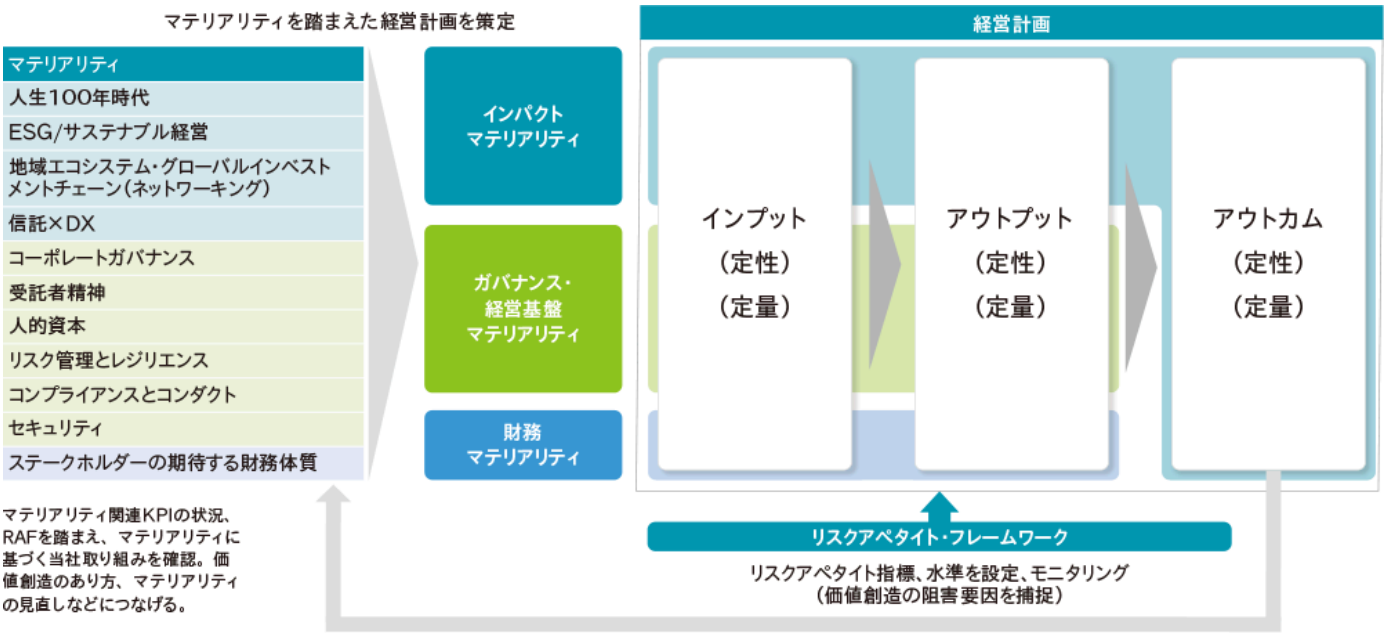
価値創造プロセスへの反映（マテリアリティマネジメント）

当社の価値創造プロセスを実行する経営戦略、内部統制、およびリスクアペタイト・フレームワーク（RAF）などの各種管理体制において、マテリアリティが共通概念として組み込まれて、それぞれの機能の連関性が高まることで、価値創造力の一層の向上が可能となります。当社では、新たに特定したマテリアリティを踏まえた2023年度以降の中期経営計画を策定しています。今後、中期経営計画において定めた施策とKPIの状況をマテリアリティの観点でも確認した上で、経営会議の諮問機関であるサステナビリティ委員会に報告するとともに、ステークホルダーとのコミュニケーションにおいても活用することで、価値創造プロセスにおける好循環へとつなげていきます。

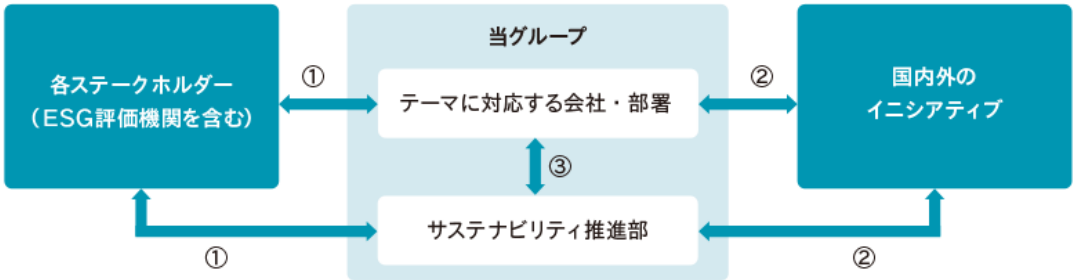
また、このようなマテリアリティに基づくマネジメントにステークホルダーの視点を取り込むため、後述の「インターナル・エンゲージメント」の仕組みを導入し、その状況についてサステナビリティ委員会、経営会議などにおける執行側での議論を経て、マテリアリティに関する事項として取締役会へ報告する体制としています。

当社は、社会情勢や価値観が変化し、その変化が企業価値にも影響するという「ダイナミック・マテリアリティ」という考え方をとっています。具体的にはサステナビリティ委員会において、前記の確認・報告やインターナル・エンゲージメントの結果等に基づいて、状況に応じたマテリアリティの見直しの要否について検討します。その際にリスク委員会はマテリアリティに関する事項について取締役会から諮問を受け、専門的知見からその適切性などについて審議の上、取締役会に答申を行います。

■ マテリアリティマネジメント



■ ステークホルダー・エンゲージメント



当グループのステークホルダー・エンゲージメントは、テーマに即して当グループ各社の該当部署が直接対応するもの（①）、国内外のイニシアティブに直接参画するもの（②）、サステナビリティ推進部が自身のステークホルダーとの対話やESG評価機関などからの情報収集を踏まえ当グループ各社の該当部署と行うインターナル・エンゲージメント（③）の3通りのアプローチがあり、対話チャネルを多様化させ、インプットの質と量を高めています。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進体制

地球温暖化や生物多様性の損失、貧困や人権侵害、健康被害の拡大など、世界はさまざまな環境や社会に関する問題を抱えています。企業にとっても、これらの問題の深刻化が招く社会の持続可能性（サステナビリティ）の低下は、長期的には事業基盤の劣化につながります。企業が将来にわたって成長を維持していくには、自らが問題の解決に当事者意識を持って関わり、積極的に持続可能な社会の構築に貢献することが必要です。

当グループは、受託者精神に立脚した高い自己規律に基づく健全な経営を実践することはもちろん、持続可能な社会の構築に積極的に貢献することが社会的な責任であると考えます。そして、事業活動が社会に及ぼす影響に十分配慮するとともに、お客さまをはじめとしたステークホルダーの抱える社会・環境問題の解決に向け、本業を通じて独自の価値を提供します。

組織体制

当グループは 、持続可能な社会の構築に積極的に貢献することが社会的な責任であるとの認識のもと、「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）」を掲げています。

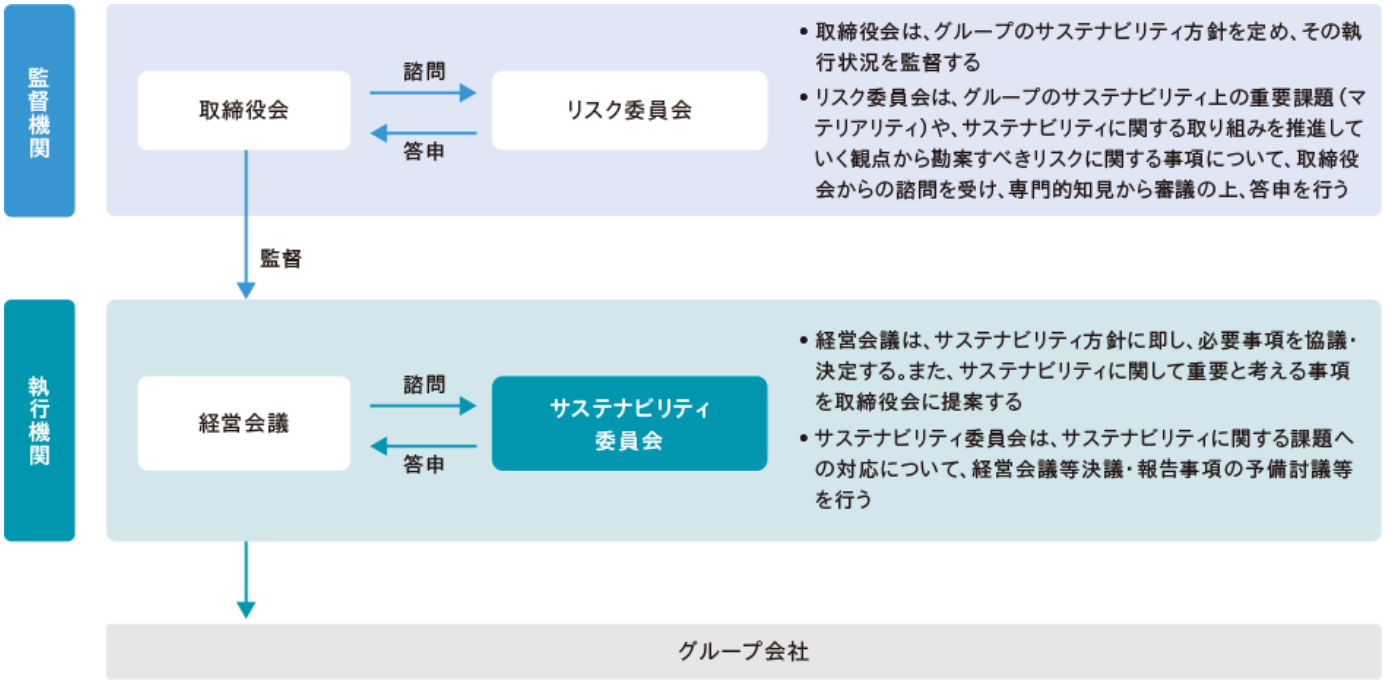
当社では、サステナビリティ方針に基づき執行機関である経営会議がサステナビリティ推進に関する方針・戦略を協議・決定し、取締役会がこれを監督する体制としています。

2023年度からは、サステナビリティに関する課題への対応における所管各部との協議、取組状況の報告を組織的に行うことを目的に、経営会議の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置しました。同委員会は、サステナビリティ推進部統括役員（CSuO※1）を委員長、経営企画部統括役員、人事部統括役員、IR部統括役員を委員とし、当グループのサステナビリティへの取り組み状況の確認と、サステナビリティ推進に関する各種施策の審議を行っています。なお2024年度は、サステナビリティリスクへの注目度の高まりを受け、リスク統括部統括役員(CRO※2）を委員に加えています。

同委員会における審議を経た上で、経営会議へ付議することで、サステナビリティに関する課題の対象範囲を明確化し、方針立案、対応実施、開示までの一連の取り組みを組織的に行う態勢を整えています。初年度となる2023年度は、サステナビリティや人権、人事戦略などについて審議を行い、全20回開催しました。

※1 Chief Sustainability Officer

※2 Chief Risk Officer



インターナル・エンゲージメント

基本的な考え方

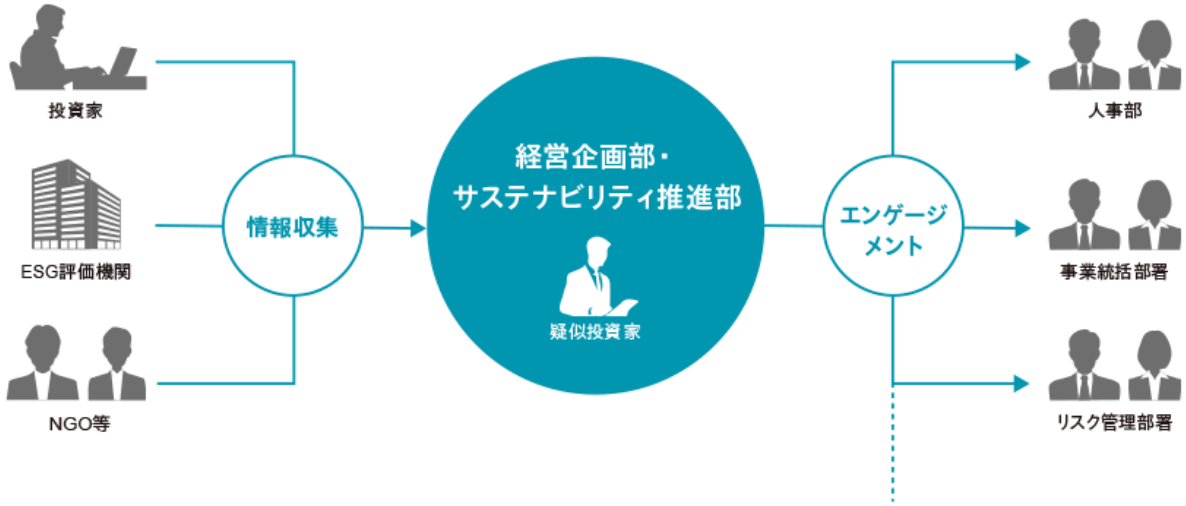
当社では、マテリアリティマネジメントの一環として、マテリアリティ項目の中から抽出した当グループの課題について、経営企画部およびサステナビリティ推進部が「疑似」投資家として関係部署と対話を行い、業務の改善や情報開示の拡充につなげています。当社では、この取り組みをインターナル・エンゲージメントと呼び、取締役会による経営視点での監督機能とは異なる、外部目線での牽制機能として考えています。

インターナル・エンゲージメントは、主として執行側の内部管理態勢の高度化を目的としていますが、活動全体について取締役会へ報告の上、課題を共有しています。

インターナル・エンゲージメントのプロセス

経営企画部およびサステナビリティ推進部は、ESG評価機関の指摘項目、国内・海外のESG投資家との対話、議決権行使助言会社の基準、NGOとのコミュニケーション（レター・対話）、コーポレートガバナンス・コードやESG、SDGsに関する注目度の高い課題などからインターナル・エンゲージメントのテーマを選別し、関係部署と対話を行っています。

2023年度は、2023年11月～12月にかけて、全8テーマを12部署の部長（部長級）に対して実施し、各部署は業務運営上・開示上の課題として認識しました。認識した課題については、サステナビリティ委員会・経営会議・取締役会に対して報告を行っています。



2023年度 対話内容と取り組み成果（一例）

マテリアリティ	マテリアリティテーマ	対話内容	2023年度取り組み成果
ESG/サステナブル経営	人権尊重	人権デューデリジェンスの実施状況について	人権デューデリジェンスの結果や、人権デューデリジェンス連絡会における審議の状況を開示
		社員研修の実施状況について	年間の研修実施スケジュールを開示
	ESG経営	化石燃料に関する融資方針について	石油・ガスのセクターポリシーを改定
コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンス	主要領域の統括役員呼称、責任明確化について	主要な担当領域等をグローバルベースで明確化したチーフオフィサー（CXO）等を設置
受託者精神	顧客本位/フィデューシャリー・デューティー	顧客満足度向上に向けた、従業員教育の実施状況について	全社員向けおよび階層別の研修実施状況を開示
		苦情の内容や対応状況について	お客さまからいただいた苦情のうち、主だった内容を開示
コンプライアンスとコンダクト	コンプライアンスとコンダクト	行動指針の社内浸透について	社内浸透に向けた取り組み、浸透状況確認を行っている旨を開示

Environment

（環境）

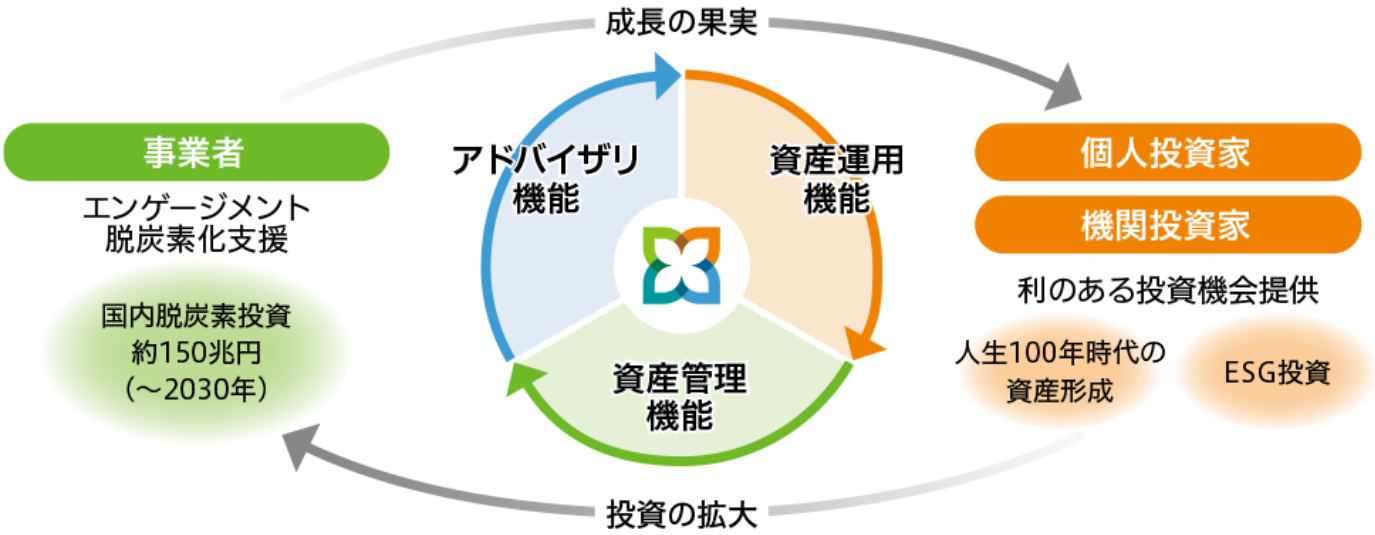
気候変動

当グループの気候変動に対する取り組み方針

気候変動は、グローバルな経済・社会の持続性を脅かす最も深刻な環境問題の一つであり、当グループにおいても、優先的に対応する社会課題として、この問題に向き合ってきました。

脱炭素化の為に必要な資金は、日本だけでも2030年度までに約150兆円の資金が必要※と言われています。当グループとしては、ステークホルダーの皆さまと真摯な対話を重ねながら、当グループの持つ「アドバイザリ」「資産運用」「資産管理」の機能を発揮し、個人・機関投資家の資金を、法人のお客さまの脱炭素化に必要な資金に循環させることで、投資家の投資機会の拡大にも貢献しながら、脱炭素社会の実現を目指しています。

※ 出所：内閣官房「我が国のグリーントランスフォーメーション実現に向けて」より

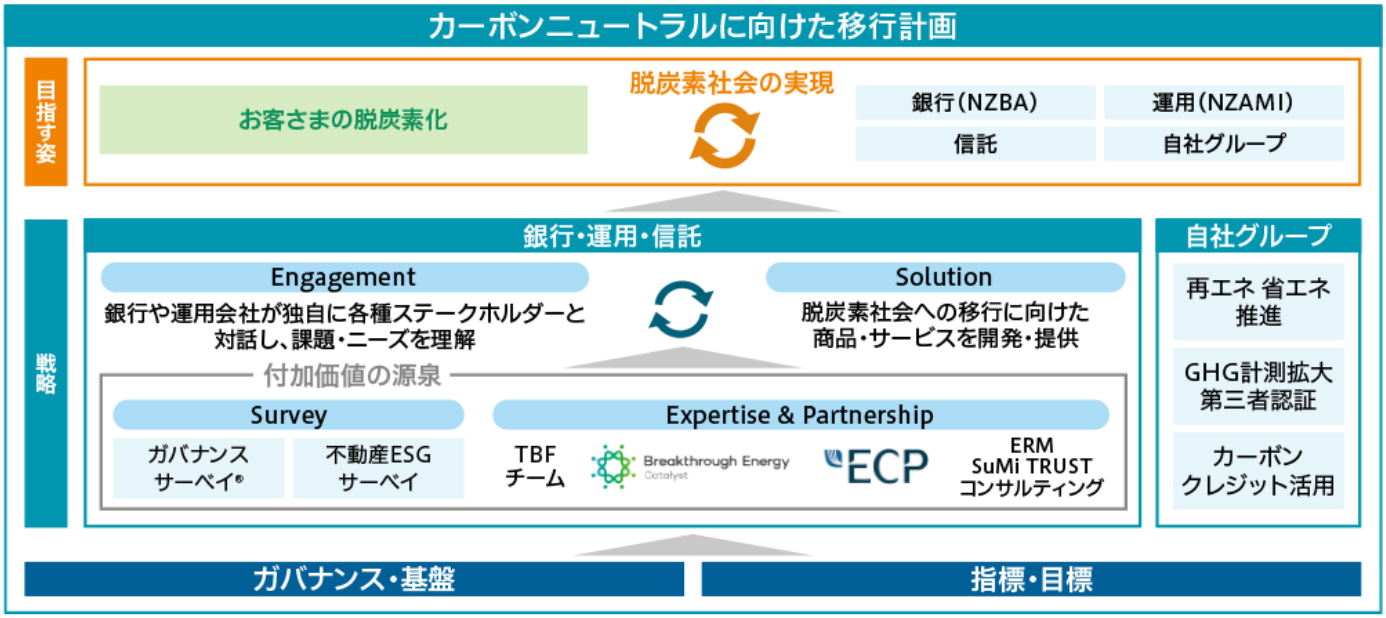


当グループは、2021年10月にカーボンニュートラル宣言を公表し、Net-Zero Banking Alliance（NZBA）や、Net Zero Asset Managers initiative（NZAMI）への加盟を通じて、カーボンニュートラルに向けた取り組みを推し進めてきました。

カーボンニュートラル宣言（2021年10月）

1. 信託銀行グループのもつ多彩で柔軟な機能を活用して、脱炭素社会の実現に貢献します
2. 投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量について、2050年までにネットゼロを目指します
   2050年ネットゼロを達成するための2030年までの中間目標について、NZBAの枠組みに即し、作成します
3. 自社グループの温室効果ガス排出量を、2030年までにネットゼロにします

2023年10月には、カーボンニュートラルに向けた移行計画を策定・開示しました。当社は当該計画に基づいて、脱炭素社会に向けて具体的に取り組んでいきます。



移行計画の全体像（詳細は2023年10月発行および2024年3月発行の「カーボンニュートラルへの取り組み進捗」をご参照）

セグメント	銀行(NZBA)		運用(NZAMI)
対象※1	三井住友信託銀行		三井住友トラストAM 日興AM
時期	現在～2050		現在～2050
戦略 エンゲージメント	ステークホルダーごとのエンゲージメント戦略の策定・実行		▪ スチュワードシップ活動
戦略 取り組み	脱炭素ビジネスの推進 ▪ サステナブルファイナンス ▪ TBF※2「技術×政策×金融」 ▪ インパクトエクイティ活用 ▪ セクター戦略 ▪ ERM SuMi TRUSTコンサルティング	プロセスの高度化 ▪ 気候変動対応プロセス ▪ 気候変動シナリオ分析	▪ エンゲージメント推進 ▪ モニタリング、議決権行使の活用 ▪ ESG商品の提供
指標・目標	GHG目標(2030中間削減目標(セクター別)、2050ネットゼロ) 金額目標(サステナブルファイナンス、石炭火力発電所向け融資)		GHG目標(2030、2050)
ガバナンス基盤	①ガバナンス体制強化・役員報酬、②リスクアペタイト指標の設定、③人材育成・啓発活動		

セグメント	信託
対象	三井住友信託銀行
時期	現在～2050
戦略	投資家、不動産ビジネス強化

セグメント	自社グループ
対象	三井住友トラストグループ株式会社
時期	現在～2030
戦略	①再エネ・省エネ推進②計測の範囲拡大・精緻化③カーボンクレジット活用
目標	GHG目標(2025、2030)

※1 対象欄に記載されている会社名は当該会社を頂点とする連結ベースを指す

※2 テクノロジー・ベースド・ファイナンス（TBF）チーム。技術の社会実装を政策的な観点や金融的側面から支援することを目的として、各分野の専門家を集め、サステナビリティ推進部内に設置したチーム

数値と指標

当グループの主な目標とこれまでの実績は以下の通りです（2024年3月末現在）

赤色：目標の基準設定年値　緑色：目標値

		2019	2020	2021	2022	2023	……	2030	2040	2050
❶ 2050カーボンニュートラル（CN）に向けた全体方針				CN宣言		移行計画				
❷ 投融資ポートフォリオのGHG排出量ネットゼロ（NZBA）				加盟						ネットゼロ
セクター戦略策定済	電力（排出原単位、g-CO_2e/kWh）		249	243	253	219	»	138～173		
	石油・ガス（排出量削減率、Mt-CO_2e）		3.6	▲4%	+19%	▲38.9%	»	▲13%～▲31%		
	不動産（排出原単位、kg-CO_2e/㎡）			66	62	58※1	»	34～41		
	海運（Portfolio Climate Alignment）		旧▲0.8%	旧▲0.4%	新（努力）+21.2% （最低）+16.9% 旧▲4.5%	新基準（努力）+19.7% 新基準（最低）+14.2%	»	0%以下		
	鉄鋼（排出量削減率、Mt-CO_2e）	4.3	▲4%	▲15%	▲22%	▲30.2%	»	▲22%～▲27%		
	自動車 生産（排出量削減率、千t-CO_2e）	224	▲19%	▲26%	▲30%	▲47.8%	»	▲47%		
	自動車 製品（排出原単位、g-CO_2e/vkm）	202	198	196	185	184	»	106～128		
❸ 運用ポートフォリオのGHG排出量ネットゼロ（NZAMI）				加盟						
	三井住友トラスト・アセットマネジメント				2021年6月比▲8.7%	▲21.1%	»	運用資産の50%※2について、排出原単位を2019年比半減		
	日興アセットマネジメント				▲22.8%	▲23.0%	»	運用資産の43%※3について、排出原単位を2019年比半減		
❹ 石炭火力発電向け貸出残高（億円）										
	プロジェクト貸出	1,338	1,415	1,427	約1,400	約1,320	»	2020年3月末比半減	ゼロ	
	コーポレート貸出（新設・拡張）			201	約140	約120	»			
❺ 自社グループのGHG排出量ネットゼロ（Scope1,2）（t-CO_2e）				23,763	9,997	8,840	»	ネットゼロ		
	三井住友信託銀行グループ※4（国内拠点）			22,228	6,952	5,076	2025年度：7,224※5			

※1 速報値
※2 対象は2021年6月末時点の運用資産85兆円の50%（43兆円）。対象外とした運用資産は、ソブリン債等の現時点でGHG排出量の算出方法が未確立の資産。今後計算が可能となり次第、順次、追加検討
※3 2021年12月末時点の運用資産31兆円の43%である約13兆円を対象とする
※4 三井住友信託銀行を頂点とする連結ベース（三井住友トラスト・パナソニックファイナンス、三井住友トラスト・ローン&ファイナンス等の子会社を含む）
※5 2023年度にGXリーグへ参画し、中間削減目標を設定。なお、自社利用営業車による排出は2025年度目標の対象外としている

当グループのGHG排出量は以下の通りです（各表は「気候変動レポート2024/2025」より）

Scope1、2（2023年度まで）

計測項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
GHG排出量	t-CO_2e	33,675	32,191	23,763	9,997	8,840
Scope1（直接排出）	t-CO_2e	4,432	4,307	4,225	5,411	4,472
Scope2（間接排出）	t-CO_2e	29,243	27,884	19,538	4,586	4,586

算定範囲：三井住友トラストグループ株式会社およびグループ連結子会社の国内外拠点（持分法適用会社は除く）
算定方法：GHGプロトコルに準拠。2022年度からScope1（直接排出）にガソリン使用によるCO_2排出量を含む

Scope3（2023年度）

	カテゴリー	算定項目	算定方法	GHG排出量（t-CO_2e）
1	購入した製品・サービス	製品・サービスなど20項目	平均消費手法（金額）	101,122
2	資本財	設備投資（建物設備、ソフトウェアなど）	平均消費手法（金額）	199,471
3	Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動	電気使用量、都市ガス等	平均データ手法	5,506
4	輸送、配送	社内メール便の輸送	平均データ手法	242
5	事業から出る廃棄物※1	廃棄物発生量（kg）	廃棄物種類固有手法（廃棄物発生量）	233
6	出張※2	交通費、国内・海外宿泊費、赴任旅費等※3	消費ベース手法（金額）	8,450
7	雇用者の通勤※4	通勤交通費	金額ベース	3,823
13	リース資産（下流）	リース資産の排出量	平均データ手法	1,043,755

算定範囲：

- カテゴリー3 SMTBの国内外拠点およびグループ連結子会社の国内外拠点
- カテゴリー4 SMTBの国内の輸送ルートの一部
- カテゴリー13 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス株式会社
- その他 SMTBの国内拠点および三井住友トラスト・パナソニックファイナンス株式会社

算定方法： 環境省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」を参照。排出係数は原則、同データベースのものを使用。
入手できるデータの精度向上や、算定方法の変更等により排出量を改訂する可能性があります

※1 拠点の産業廃棄物量と在籍人数、社員数を基に算定

※2 国内拠点の国内出張費と海外出張費から算定

※3 ①国内赴任、②海外赴任、③研修・留学の赴任旅費項目別に算定

※4 通勤に利用する交通手段は全て鉄道と想定し、通勤交通費から算定

ファイナンスド・エミッション（FE）（2022年度、2023年度）

セクター	2024年3月					2023年3月	
	FE Scope1,2 (百万t-CO_2e)	FE Scope3 (百万t-CO_2e)	EXP (兆円)	スコア Scope1,2	スコア Scope3	FE Scope1,2 (百万t-CO_2e)	FE Scope3 (百万t-CO_2e)
電力	14.1	6.5	2.4	2.6	1.5	12.7	6.7
石油·ガス	9.6	26.7	0.8	2.3	2.2	8.8	27.0
石炭	0.1	0.1	0.0	4.0	4.0	0.1	0.1
航空貨物	0.1	0.1	0.0	2.6	2.7	0.1	0.1
旅客航空	0.2	0.1	0.1	2.0	2.0	0.2	0.1
海運	4.0	1.7	1.3	1.4	1.4	4.5	1.9
鉄道	0.4	0.7	0.9	2.2	2.5	0.4	0.7
トラックサービス	0.3	0.2	0.1	3.5	4.0	0.3	0.2
自動車·コンポーネント	0.3	13.3	1.1	1.5	1.6	0.4	14.1
金属·鉱業（鉄鋼·アルミ除く）	1.0	0.7	0.1	3.1	3.2	1.2	0.7
アルミ	0.1	0.5	0.1	1.1	1.1	0.1	0.6
鉄鋼	3.1	1.9	0.3	1.3	1.4	3.4	1.9
建材（セメント除く）	0.0	0.1	0.0	4.0	4.0	0.0	0.1
化学	1.7	3.4	0.6	1.8	1.8	2.0	3.3
セメント	1.0	0.1	0.0	1.7	1.8	0.9	0.1
資本財	1.5	40.0	3.0	2.0	2.1	1.6	60.0
不動産	0.2	0.8	3.5	2.7	1.7	0.2	0.9
飲料	0.1	0.3	0.1	3.1	3.0	0.1	0.4
農業	0.9	0.4	0.0	4.0	4.0	0.5	0.2
包装食品·肉	1.0	1.6	0.2	2.4	2.6	1.4	2.3
紙·林産物	0.4	0.4	0.1	1.9	2.0	0.5	0.5
住宅ローン	1.4	–	10.2	4.0	–	1.4	–
ソブリン	8.2	–	6.0	1.1	–	5.4	–
非炭素関連セクター	2.2	10.7	6.3	2.1	2.3	2.1	10.3
総計	51.8	110.2	37.4	–	–	48.3	132.3

尚、気候変動に関する具体的な取組および数値と指標については、「TCFDレポート（2024年度より気候変動レポート）」および「カーボンニュートラルへの取り組み進捗」をご参照ください。

自然資本・生物多様性

自然資本に対する取り組み

当グループは気候変動リスクと同様に、自然資本関連リスクについても、当グループの貸出・資産運用業務に影響を与え得る重要なリスクと認識し、2000年代から自然資本の適切な評価、保全に資するさまざまな金融商品・サービスの開発に取り組んできました。

2023年9月にはグローバルな金融の流れをネイチャーポジティブな事業にシフトさせるべく、企業に自然資本の情報開示を促す「自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）」(以下、TNFD)が公表され、自然資本の重要性は社会全体でより強く認識されるようになりました。

当社は2023年にTNFDフォーラムに参画、2024年度は自然関連のリスクを把握し、基本的な理解を深めるために試行的な分析に着手しました。

金融機関は投融資先を通じた自然資本や生物多様性とのつながりがあることから、当社は自然に関する依存と影響、リスクの特定にあたり、「ENCORE」※を用いて三井住友信託銀行の投融資ポートフォリオの中から重要セクターを選定し、当該セクターにおける分析を行いました。

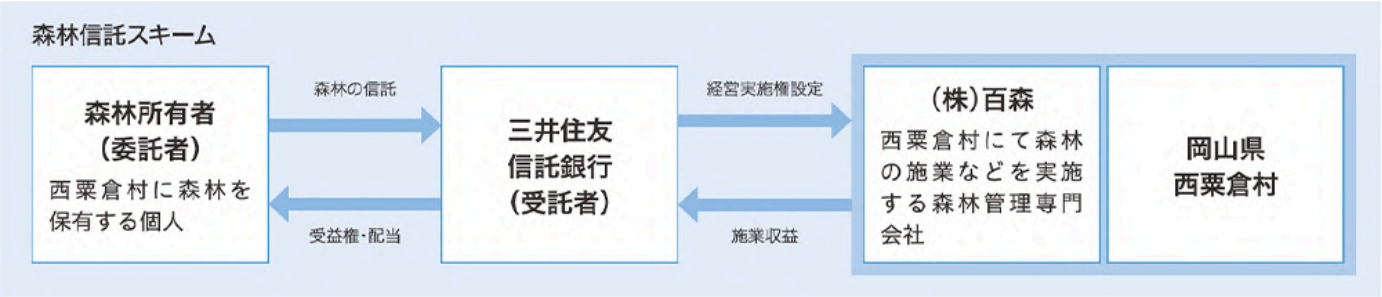
※ 国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCMC）、UNEP FI、Global CanopyからなるEncore Partnershipが、自然関連リスクに関する様々な既存ツールの結果を一括で評価できるよう開発したツール

グループ各社の主な取り組み

三井住友信託銀行

■ 森林信託の受託

2020年に岡山県西粟倉村に森林を所有する個人のお客さまより、約10haの森林を信託財産とする「森林信託」を受託しました。当社は所有者に代わって林業事業体への経営の委託、収入の管理を実施し、信託配当を行います。施業を行う林業事業体は林業経営の効率化が図れると共に、相続等により土地所有者が分からなくなる事態も防ぐことで、行き届いた森林整備・保全の継続性を高めることができます。



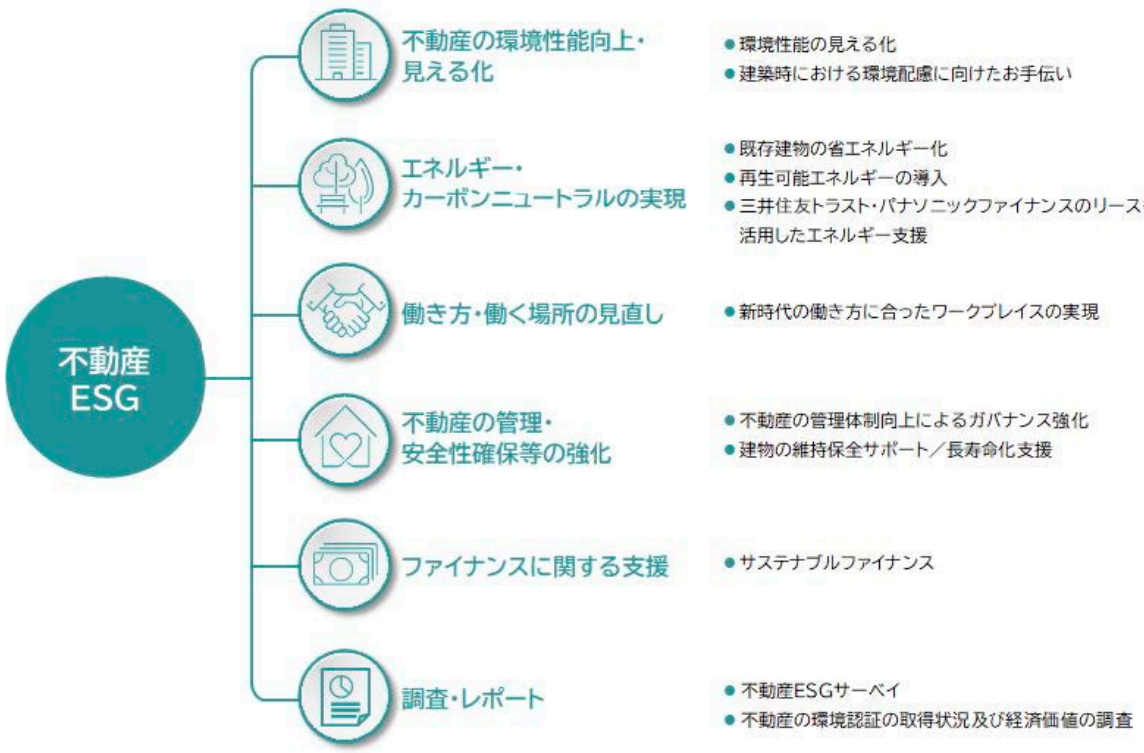
「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の開発

2019年に資金使途を特定しない「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）」を開発しました。PIFは企業活動が経済・社会・環境にもたらすインパクトを包括的に分析・評価し、ポジティブインパクトの拡大とネガティブインパクトの緩和を通じて、お客さまの企業価値と社会価値向上を支援することを目指したもので、評価指標を用いて融資先企業がSDGs達成への貢献度合いを具体的に明示し、開示することが特徴です。当該評価指標はお客さまそれぞれの事業特性に応じて設定していますが、自然資本・生物多様性に関する内容を設定しているPIFもあります。

ESG・環境不動産コンサルティング

三井住友信託銀行では2010年に環境不動産専担チームを設立し、建物の環境性能を評価するCASBEE-不動産評価認証の取得サポートを中心に、環境不動産の普及をリードしてきました。現在は建築コンサルティングのメニューとして建物のライフサイクル全体のコスト、省エネシステムの導入、景観や生態系への配慮、建物長寿命化など、環境配慮に関するアドバイスも行っています。

三井住友信託銀行の不動産ESGに関わるサポートはこちら



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・アセットマネジメントは、投資家として自然資本関連のグローバルイニシアティブへ参加すると共に、企業などステークホルダーとの積極的なエンゲージメントを行ってきました。TNFDには、2020年9月の準備委員会立ち上げから唯一の本邦運用機関として参加し、枠組み整備から運営方法の議論を通じて発足に貢献しました。2024年1月にはTNFD Early Adopter として同提言に基づく早期開示の実施を表明し、同年10月に初めてのTCFD TNFDレポートを発行しました。

三井住友トラスト・アセットマネジメントのTCFD TNFDレポートはこちら

環境負荷低減

環境負荷低減に向けた取り組み

当グループは、事業活動に伴うエネルギー、紙などの使用による資源の消費とCO_2や廃棄物の排出を通じて自然資本・環境に対して影響を及ぼしており、当グループの事業活動から発生する環境負荷の削減に努め、社会に対するマイナスの影響を低減させることが重要課題と認識しています。また、当グループは投融資先の環境・社会への配慮を投融資の意思決定に組み込んでいます。事業活動に直接起因する環境負荷を削減する取り組みと投融資先から間接的に発生する環境負荷を削減する取り組みの双方を推進し、社会全体での環境負荷の低減を実現することを目指しています。

当グループの排出量削減に向けた取り組み

当グループは、「サステナビリティに関する規程」に基づき、環境マネジメントシステム（以下、EMS（Environmental Management System））を運用しています。環境保全活動を体系的かつ継続的に展開することにより、持続可能な社会の実現に貢献することを目的としています。具体的には、以下の5項目について目標を設定し、活動しています。

1. 紙（使用量、再生紙および環境配慮型用紙の購入割合、紙の廃棄量）
2. 電力（電力使用量、GHG排出量）
3. 廃棄物（廃棄物排出量、紙の廃棄量）
4. グリーン購入（文具類購入時のグリーン調達比率）
5. 水（水の使用量）

また、2021年10月に公表した「三井住友トラスト・ホールディングス（現：三井住友トラストグループ）のカーボンニュートラル宣言」の中で、三井住友トラストグループにおけるGHG排出量（Scope1,2）を2030年までにネットゼロにすることとしました。また、宣言に即した取り組みについて、「カーボンニュートラルへの取り組み進捗」を定期的に公表しています。今後も、エネルギー使用量の削減に努めるとともに、電力を中心とした再生可能エネルギー化を加速します。また、GHG排出量削減に向けた取り組みをグループ全体に浸透させ、主要な海外拠点・関係会社を含めたグループベースのGHG排出量ネットゼロの早期達成を目指します。

プラごみゼロ宣言

河川などから流れ込んだ「海洋プラスチックごみ」が引き起こす海洋汚染が、海洋生態系や漁業、観光産業等に多大な影響を及ぼし、世界的な問題となっています。

当グループは2019年4月、この世界的な海洋汚染問題への具体的アクションとして、「2030年までにリサイクルされずに廃棄されるプラごみゼロ」を目指す「三井住友トラストグループ プラごみゼロ宣言」を策定しました。この宣言に基づいて、①社員がプラごみを出さない、②お客さまにプラごみを出させない、の2本柱で具体的な取り組みを推進中です。

三井住友信託銀行では従来より大型拠点ビルに設置している社員向けのコンビニエンスストアではレジ袋やストローなどを使用しない運営としています。プラごみゼロ宣言策定以降、グループ全体でごみ分別とプラごみ削減を呼びかけるオリジナルポスターを掲示しています。本店ビルにおいては、プラスチックごみの再資源化を徹底しており、再資源化率は100%を確保しています。

今後も廃プラスチックの発生量の削減と再資源化に努めます。これに加え、お客さまにプラごみを出させない取り組みとして、各種頒布品の素材の見直し・切り替えを推進しています。

各グループの取り組み

日興アセットマネジメント

日興アセットマネジメントは、気候や環境関連のリスクが世界にもたらしている脅威を認識しており、事業活動による環境への影響を最小化する責務を負っていると考えています。2010年に初めて環境方針を導入して以来、事業活動の中で積極的に環境問題を考慮していくことにコミットしてきました。

2021年に改定した環境方針においては、以下の八つの領域に注力しています。

1. 法規等の遵守
2. 温室効果ガス排出量の削減
3. 資源効率の追求
4. 環境に配慮したベンダーの選定や製品の購入
5. 使い捨てプラスチックの削減
6. 自然環境における生物多様性の保護
7. 報告と開示の充実
8. 社員教育とアドボカシーの推進

また、定量目標として、2030年までに日興アセットマネジメントグループ全体の社員一人当たりの温室効果ガス排出量を2019年比で40%削減することを目指しています。※1

※1 Greenhouse Gas Protocolの定義するスコープ1および2の自社による直接・間接排出（燃料の燃焼・供給電力等の使用による排出）、およびスコープ3の一部の間接排出（スコープ1および2に含まれない燃料・エネルギー活動と出張による排出）を対象とします。

三井住友トラスト・パナソニックファイナンス

三井住友トラスト・パナソニックファイナンスでは、電力使用量の削減、コピー用紙使用量の削減、ガソリン使用量の削減を継続的に取り組むほか、資源の有効活用の観点から3R活動に取り組んでいます。

また、営業活動における社用車利用から公共交通機関利用への切り替え（レール&レンタカー活用等）によりCO_2排出量削減に努めるとともに、長距離運転を削減することによる運転者の疲労軽減と交通事故抑止といった環境と社会（健康、安全）に資する取り組みを推進しています。

加えて、3R活動の一環として、余剰となった文房具等の社内間で融通（リユース）や、有効期限切れ未使用封筒を特別支援学校へ作業学習用教材として寄贈するなどの資源の有効活用や社会貢献に資する活動にも取り組んでいます。

Social

（社会）

お客さま本位の取り組み

お客さまに対する価値提供について

変化の激しい時代の中で、個人・法人を問わず、お客さまの資産の形成・運用や見直し、承継のニーズはますます複雑化しており、信頼できる金融機関を求めるニーズは一層高まっています。当グループは、個人・法人のお客さまのニーズを的確に把握し、幅広く専門性の高い商品・サービスを最適な解決手段としてご提案するトータルソリューションのご提供を通じ、お客さまに最大の価値をご提供する「ベストパートナー」でありたいと考えています。このため、信託・銀行機能の融合による総合力やグループ内の多彩な信託機能を効果的に活用すべく、お客さま本位の徹底に努めるとともに、高度な利益相反管理態勢を構築しています。

また、「お客さま本位の業務運営（フィデューシャリー・デューティー：FD）」と「お客さま満足の向上（カスタマーサティスファクション：CS）」の組織を一体化し、「お客さま本位」と「お客さま満足」を優位性の源泉としてさらに進化させるべく、業務品質の管理能力向上に向けた取り組みを強化しています。

フィデューシャリー・デューティー（FD）に関する取り組み

（1）フィデューシャリー・デューティーの実践

当グループがお客さまの「ベストパートナー」として、お客さまの真の利益に合致した商品・サービスを提供し、グループの業務全般にわたり、お客さま本位を実践・徹底していくために、2016年9月に「三井住友トラストグループのフィデューシャリー・デューティーに関する取組方針」（以下、取組方針）を策定・公表して以来、取組方針を必要に応じ改定するとともに、さらなる取り組みの強化を行っています。

三井住友トラストグループのフィデューシャリー・デューティーに関する取組方針 ›

	組織		取り組み
三井住友トラストグループ	取締役会	利益相反管理委員会	• グループ全体の利益相反管理 • フィデューシャリー・デューティーの推進状況を監督
	経営会議	利益相反管理高度化委員会	• 重要な個別事案の検討 • 関係部署に対する改善指導
	担当部署	FD・CS企画推進部	• フィデューシャリー・デューティーの浸透・徹底、お客さま満足の向上を推進
		コンプライアンス統括部	• 利益相反管理の高度化
グループ各社	各社横断	フィデューシャリー・デューティー協議会	• 各社のフィデューシャリー・デューティーに係る取り組みを共有・協議

グループの推進・監督体制図

※ 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、投信・保険ビジネス総合研究所、三井住友トラスト・ライフパートナーズ

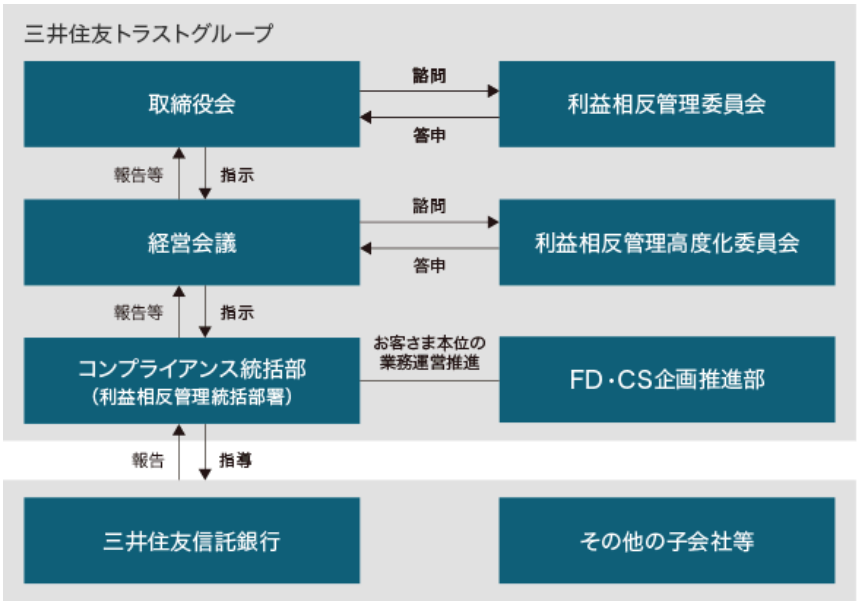
フィデューシャリー・デューティーの実践には、お客さまから信頼される「高度な専門性」、お客さま一人一人のニーズに沿った最適な選択肢をご提示する「コンサルティングの実践」、そして「利益相反管理の徹底」が重要であると考えています。当グループでは、経営レベルから実務レベルまでの充実した組織体制を整備し、不断に取り組みの高度化を図ります。

これらの取り組みの成果についてお客さまに分かりやすくお伝えするために、「お客さまの『ベストパートナー』を目指すための取り組み状況と成果指標（KPI）」を定期的に公表しています。これらの成果指標は、投資信託および外貨建保険の「販売会社における比較可能な共通KPI」を含んでいます。

（2）利益相反管理について

当グループは、グループ各社およびその関係者による多様なサービスのご提供に伴い、お客さまの利益を不当に害することのないよう、取締役会の承認を経て「利益相反管理方針（概要）」を公表し、あらかじめ利益相反のおそれのある取引を特定・類型化の上、適切に管理しています。

また、営業部門から独立したコンプライアンス統括部が、利益相反管理統括部署として、グループ全体の利益相反管理の有効性を定期的に検証し、その結果を取締役会等に定期的に報告することで、継続的に必要な改善・指導が実施される態勢を整備しています。



利益相反管理態勢

利益相反管理委員会委員※1

委員長	神田 秀樹※2	東京大学名誉教授
委員	加藤 宣明	三井住友トラストグループ 社外取締役
委員	細川 昭子	渥美坂井法律事務所・外国共同事業 パートナー弁護士
委員	鈴木 康之	三井住友トラストグループ 取締役執行役専務 CRO※3
委員	高田 由紀	三井住友トラストグループ 執行役常務 CCO※4

※1 役職等は2024年6月末時点

※2 三井住友信託銀行社外取締役

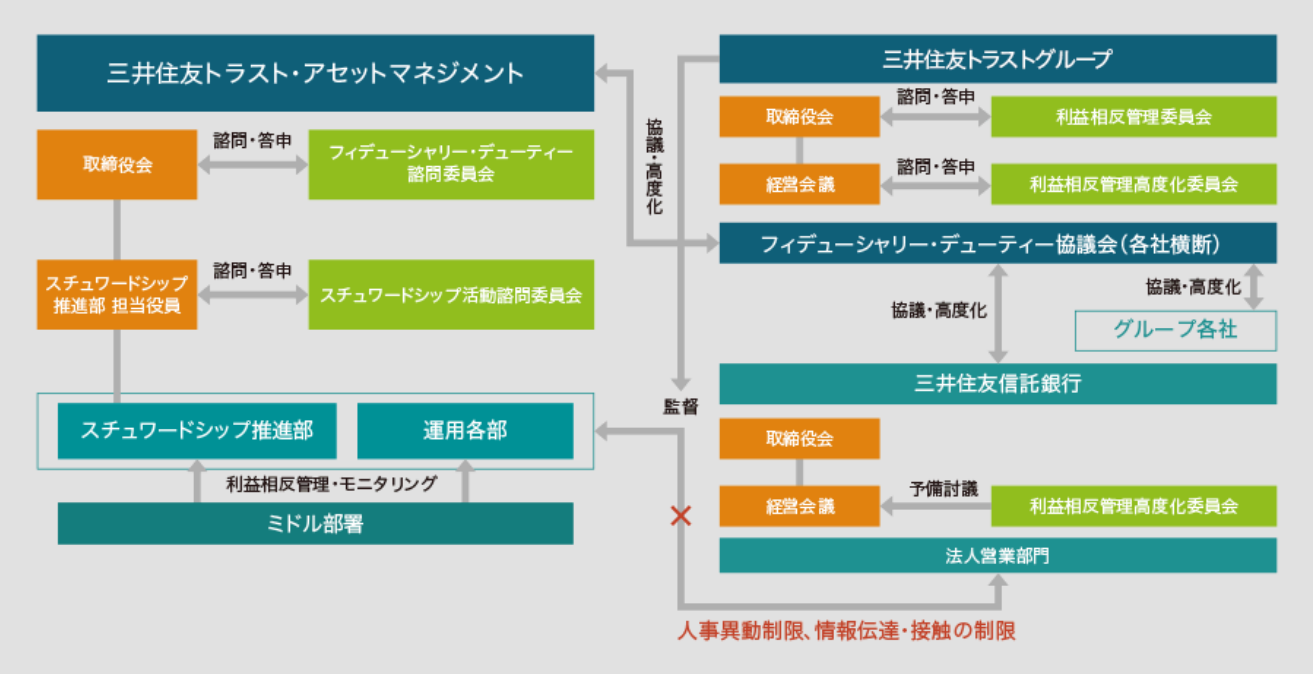
※3 Chief Risk Officerの略称。リスク管理を担当

※4 Chief Compliance Officerの略称。コンプライアンスを担当

さらに、利益相反管理態勢の実効性向上を図るため、取締役会の諮問機関として外部メンバーを中心とした利益相反管理委員会を設置し、当グループの利益相反管理態勢の妥当性の検証を受けています。なお、同委員会の議事概要は継続的に公表しています。

また、スチュワードシップ（SS）活動における利益相反管理体制に関しては、利益相反管理委員会にグループの資産運用会社の外部委員会の委員を構成員とするSS部会を設置し、グループ全体のSS活動に関する情報連携、監督機能の強化を図っています。

スチュワードシップ活動における利益相反管理体制について



利益相反管理委員会の議事概要

当グループでは、グループ全体の利益相反管理態勢の妥当性等の検証、フィデューシャリー・デューティーの取組状況の監督などを目的として、取締役会の諮問機関として外部有識者等が過半を占める「利益相反管理委員会」（任意の委員会）を設置しております（2017年6月）。

同委員会は、（1）指名委員会等の法定の3委員会、銀行グループ全般のリスクガバナンス体制の構築や高度化を担う「リスク委員会」（任意の委員会）に加え設置したもので、専業信託銀行グループとして、他の金融グループに例のない監督機能を有する委員会であること、（2）法令等で求められる利益相反管理態勢に留まらず、お客さまに安心、信頼いただける「ベストパートナー」として、ベストプラクティスとしての利益相反管理態勢、フィデューシャリー・デューティーの取組状況等を審議対象としていることといった特色を有しております。

このような特色を反映し、以下議事概要のように幅広いテーマ・内容に関し、審議しております。当グループの利益相反管理態勢の向上等に資するべく、同委員会の議事概要は継続的に公表してまいります。

利益相反管理委員会議事概要

- 2024年度 PDF （216KB）
- 2023年度 PDF （370KB）
- 2022年度 PDF （393KB）
- 2021年度 PDF （367KB）
- 2020年度 PDF （311KB）
- 2019年度 PDF （270KB）
- 2018年度以前 PDF （341KB）

（3）お客さまの「ベストパートナー」を目指すための取り組みの実施状況と成果指標（KPI）、主なグループ各社の行動計画等

お客さまの「ベストパートナー」を目指すための取り組みの実施状況と成果指標（KPI）

三井住友トラストグループでは、お客さま本位の取り組みを実践し、浸透・定着させていただくことで、お客さまから信頼され、末永くお取引きいただける、お客さまの「ベストパートナー」を目指してまいります。グループ各社における取り組みの状況をご確認いただくため、行動計画の実施状況と指標を定期的に公表するとともに、活動の推進・拡充等にあわせ随時見直してまいります。なお、2018年9月から公表しております金融庁公表の「共通KPI」に関しても、2024年3月末基準のデータを追加・更新しております。

- お客さまの「ベストパートナー」を目指すための取り組みの実施状況と成果指標（KPI）（5,191KB）
- 投資信託・ファンドラップ・外貨建保険 共通KPIデータ集（630KB）

主なグループ各社の行動計画・行動指針・成果指標

- 三井住友信託銀行の2024年度行動計画（463KB）
- 三井住友信託銀行のお客さま本位の取組状況（個人事業版）
- 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・ライフパートナーズ

お客さま満足（CS）の向上について

（1）お客さまの声をお客さま満足の向上につなげる仕組み

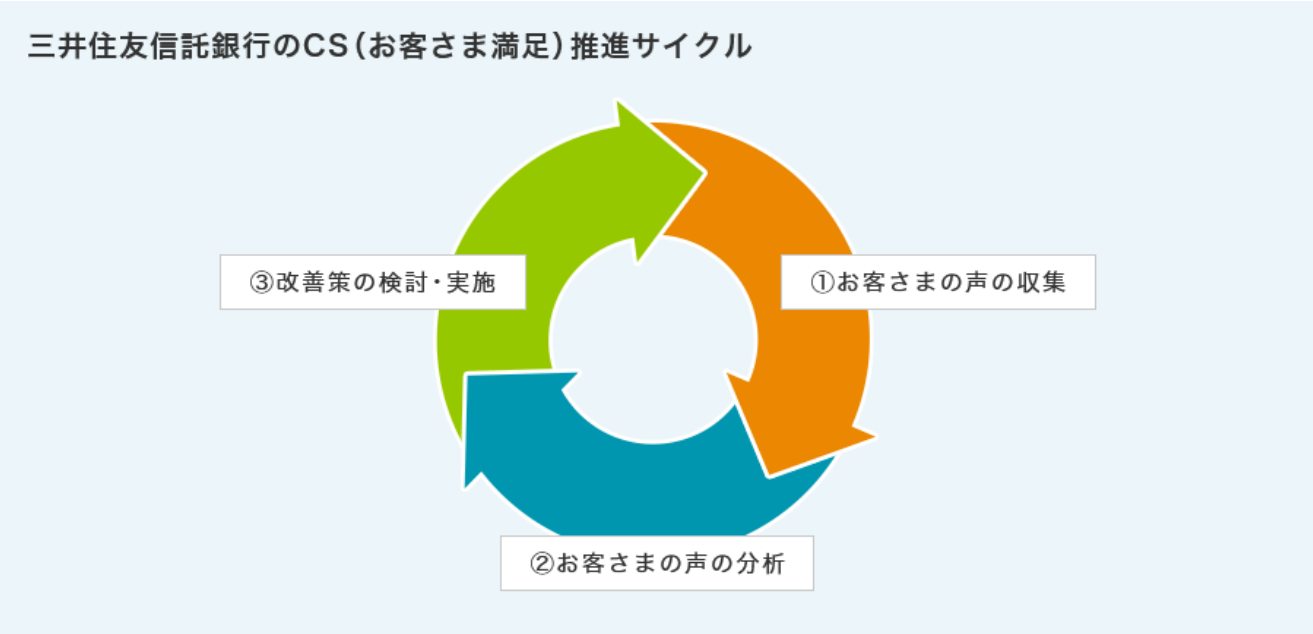
三井住友信託銀行では、①全国の営業店部やコールセンター、ウェブサイトに寄せられる「お客さまの声」のほか、各種アンケートにより、多くのご意見・ご要望を頂戴しています。②年間数十万件を超えるお客さまの声などをご満足につなげていくために、お客さまの声を分析するシステム「CSお客さまの声ポータル」を活用しています。さまざまなお客さまの声を“見える化”し、“気付き”を得やすくすることで、お客さまの真のニーズにお応えしていけるよう、努めています。さらに、③お客さまからいただいたご意見・ご要望は、営業店部および本部が連携して原因の調査・分析と問題点の把握を行います。また、その結果を基に改善策を検討し、より良い商品・サービスのご提供に努めています。

CS（お客さま満足）向上への取り組み

わたしたち、三井住友信託銀行は、専門性と総合力を駆使して、お客さまにトータルなソリューションを迅速に提供してまいります。
「お客さま本位」を徹底し、最善至高の信義誠実と信用を重んじ確実を旨とする精神をもって、お客さまの安心と満足のために行動してまいります。
お客さまからいただくご意見・ご要望をもとに商品・サービスの改善を継続的に進め、お客さまにお選びいただける銀行でありたいと考えています。

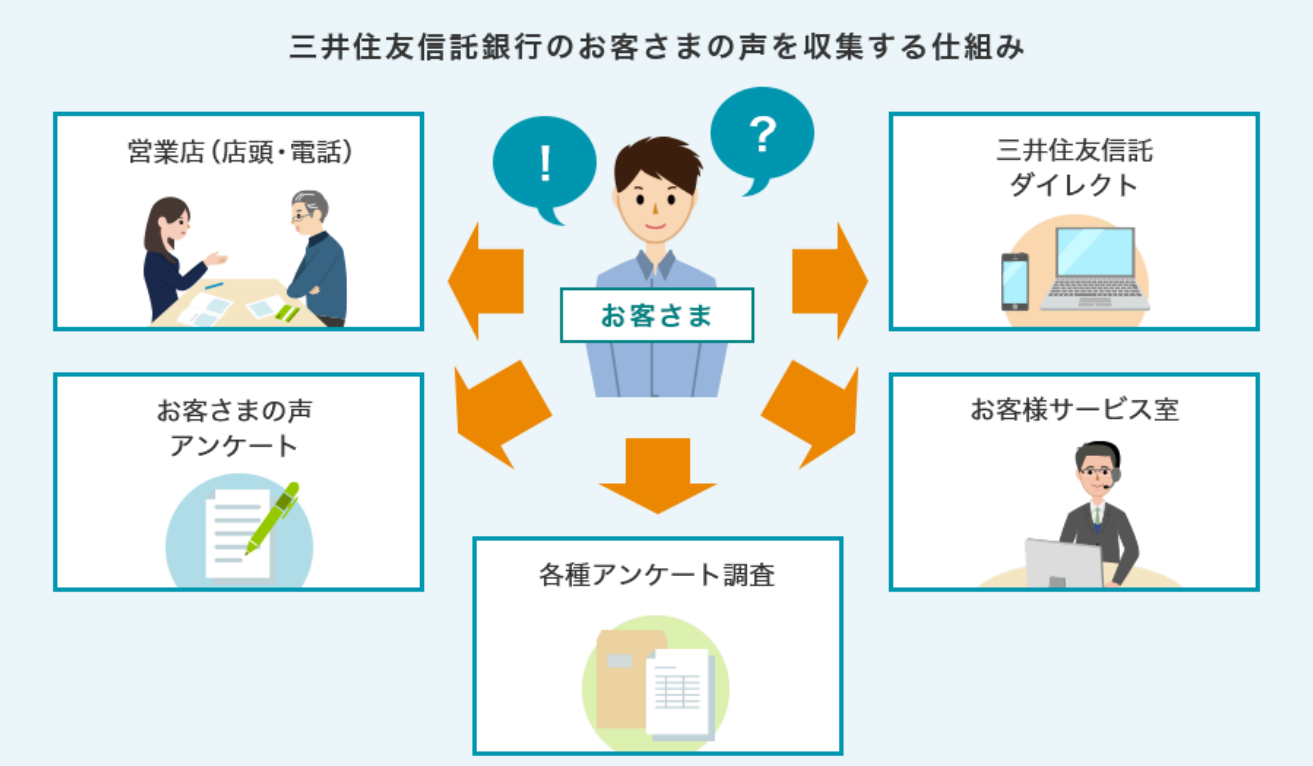
お客さまの声を反映する仕組み

三井住友信託銀行では、全国の営業店部を通じてお寄せいただく声のほか、「お客さまの声アンケート」「三井住友信託ダイレクト」「郵送式アンケート調査」などを通じて、多くのお客さまのご意見、ご要望をいただいております。お客さまからいただいたご意見・ご要望は、調査・分析を行い改善策の検討・実施につなげています。



お客さまの声の収集

「お客さまの声アンケート」や郵送式アンケート調査を通じて、ご意見としていただく声のほか、日常のお問い合わせ・ご相談・ご要望の中に含まれる「お客さまの声」も、当社の宝物です。



営業店部（店頭・電話）

お客さまからいただいた声を専用システムに記録し、改善につなげているほか、本部とも連携しております。

お客さまの声アンケート

「お客さまの声アンケート」を、全営業店部に備え置き、郵送のほか、店頭に設置しておりますお客さまの声ポストに投函いただくことで、お客さまからご意見・ご要望をお寄せいただいております。また、訪問先のお客さまからもご意見・ご要望をお寄せいただいております。

三井住友信託ダイレクト

お電話によるお手続きの他に、ご照会・ご相談・ご意見等をうけたまわり、自ら改善を行うほか関係部にお客さまの声を伝えております。

お客様サービス室

お電話やお手紙、ホームページを通して、お客さまのご意見・ご要望をいただいております。

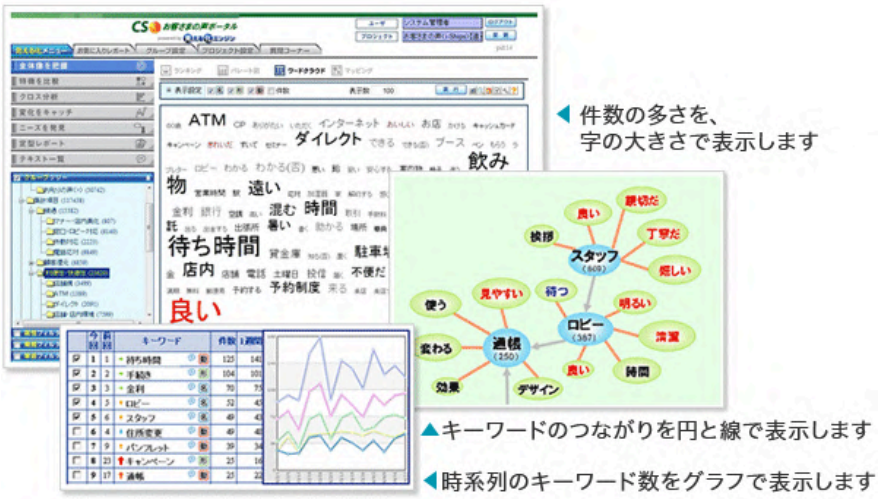
各種アンケート調査

個人・法人のお客さま向けの郵送形式による満足度調査など、各種アンケート調査を行い、お客さまからいただいたご意見・ご要望を基に、当社の商品・サービスの向上に取り組んでおります。

お客さまの声の分析

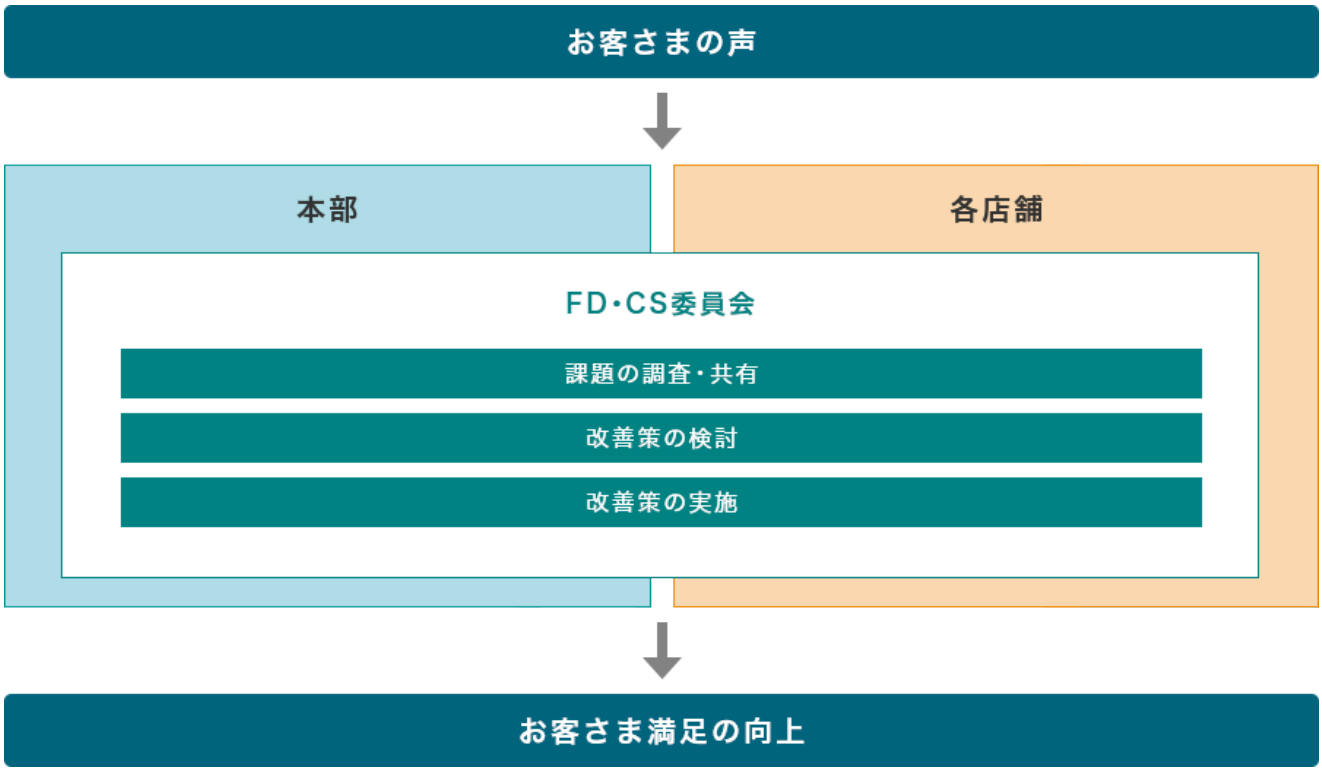
「お客さまの声アンケート」や「郵送式アンケート調査」を通じて、ご意見としていただく声のほか、日常のお問い合わせ・ご相談・ご要望の中に含まれる「お客さまの声」も、当社にとっては宝物です。
数多くのお客さまの声をご満足につなげていくために、お客さまの声を分析するシステム「CSお客さまの声ポータル」などを活用しています。
さまざまなお客さまの声を"見える化"し、"気づき"を得やすくすることで、お客さまのニーズにお応えしていけるよう、努めています。

お客さまの声を分析 CSお客さまの声ポータル



改善策の検討・実施

お客さまからいただいたご意見・ご要望は、営業店部および本部が連携して原因の調査・分析と問題点の把握を行います。
また、その結果をもとに改善策を検討し、より良い商品・サービスのご提供に努めております。



主な検討・実施内容

- 個人のお客さまの声に基づく改善事例についてはこちら
- 法人のお客さまの声に基づく改善事例についてはこちら

お客さまからの評価について

法人・個人のお客さま向けのアンケートを各事業で実施し、アンケート結果を基に商品・サービス品質の向上に努めています。

個人のお客さま

三井住友信託銀行の個人事業では、お取引いただいているお客さまを対象に「CX指標」を取り入れた「お客さまアンケート」を実施しました。
「CX指標」は「継続意向」「取引意向」「推奨意向」の3つを組み合わせたお客さまロイヤルティを測る指標の一つです。2023年度はアンケートを2回実施し、合計約25,500名のお客さまから回答をいただきました。直近の評価は6.21であり、銀行業界平均（5.69）を上回る評価をいただいています。アンケートで把握した当社の課題について、引き続き改善活動に取り組んでまいります。

CX指標

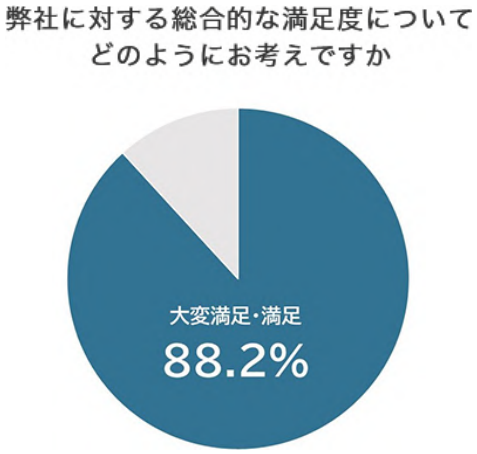
«参考»
日本人は他者に金融機関を勧めない傾向があり、従来の「推奨意向」のみの調査ではお客さまロイヤルティの測定が不十分であったが、「継続意向」「取引意向」「推奨意向」の3つの指標を組み合わせることで、お互いがノイズを緩和し、お客さまロイヤルティ測定に有効となる。

三井住友信託銀行と銀行業界平均のCX指標

出所：CX指標は、株式会社野村総合研究所のCXMM®に準拠しています。CXMM®は株式会社野村総合研究所の登録商標です。銀行業界平均は株式会社野村総合研究所が実施したFD/CXベンチマーク調査 2023年度版の結果です。

法人のお客さま

2023年度に法人のお客さまにご回答いただいた「アンケート」では、以下の結果となりました。（回答数：1,442件）



お客さま本位の取り組みに対する外部からの評価

HDI-Japan「クオリティ格付け」「Webサポート格付け」における最高評価「三つ星」獲得

HDI-Japanより、企業のコールセンターやWEBサイトでのサポート性をお客さまの視点から評価する「クオリティ格付け」、「Webサポート格付け」の2分野で、最高評価となる「三つ星」を獲得いたしました。

HDI-Japan「クオリティ格付け」「Web サポート格付け」における最高評価「三つ星」獲得についてのお知らせ

お客さまの安心と満足のための取り組み

お客さまに安心してご利用いただくための取り組み

どなたでも安心して当社をご利用いただけるよう、お客さまにやさしい銀行を目指して、さまざまな取り組みを実施しています。

お客さま本位のサービス実践に向けた取り組み

従業員一人ひとりが日頃からお客さま本位のサービスを実践することができるよう、社員向けの教育・研修を充実させています。

(2) トータルソリューションを支える商品開発力

①新商品・サービス開発に関する基本姿勢

当グループでは、2020～2022年度の中期経営計画を策定した際に、「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」という存在意義（パーパス）を掲げました。信託には、その時代の課題を解決するために、信託商品を開発し提供してきた歴史があります。今後もパーパスを胸に、お客さまや社会に貢献できる商品の開発に力を注ぎます。

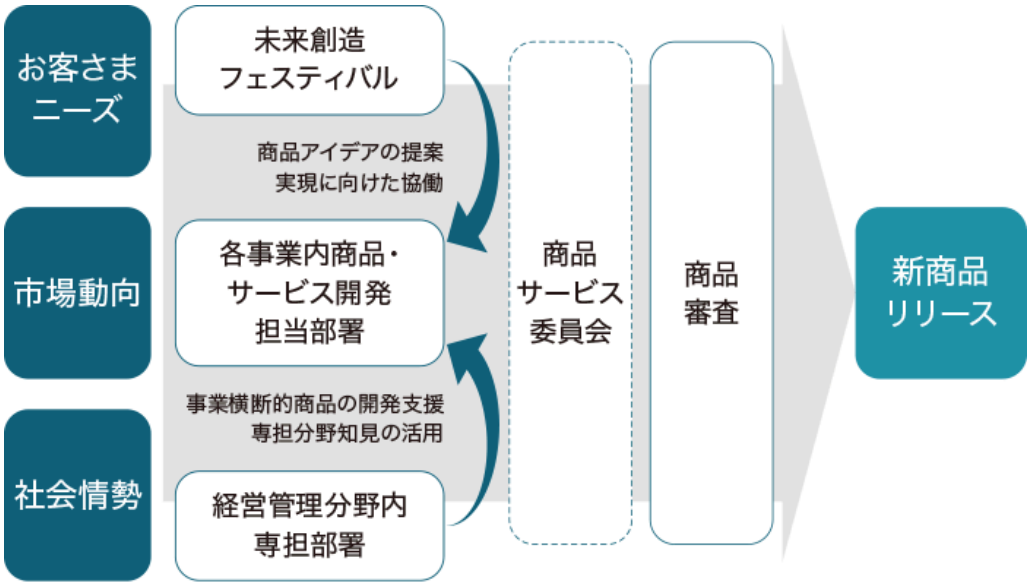
②新商品・サービス開発の体制

当グループは、信託銀行グループとしての専門性や総合力を強みとして、新商品・サービスの開発を進めています。三井住友信託銀行では、各事業内に新商品・サービスの開発機能を有しており、お客さまのニーズや市場動向などを踏まえ専門的知見を活用して、開発を進めています。

また、経営管理分野には信託開発部、地域共創推進部、デジタル企画部およびサステナビリティ推進部といった専担部署を設け、それぞれ信託とその関連分野、地域共創分野、デジタル分野およびサステナビリティ分野での調査研究を担い、事業横断的な新商品・サービスの開発やその支援を行う体制も構築しています。

さらに、新商品・サービス開発について役員などが協議する会議体として商品サービス委員会を設置しています。現場レベルにとどまらない中長期的な経営戦略の視点で、開発プロセスの中でブレイクスルーすべき課題や、推進するための対応策の共有を図ることを目的に、定期的に開催しています。

■ 商品・サービス開発体制



③社員発の新商品・サービス提案「未来創造フェスティバル」

当グループでは、2018年度より「未来創造フェスティバル」（以下「未来フェス」）を開催しています。

未来フェスは、社員発のアイデアで当グループの未来を創り出すことを目的とした社内ビジネスプランコンテストです。グループ全社員がエントリー可能で、ビジネスプランの領域を問わず、新規性・意外性に富んださまざまなアイデアを募集します。最終選考では、応募者は審査員である役員および外部有識者に対し直接プレゼンテーションの機会が与えられるとともに、最終選考で選ばれた応募者は自らが提案した商品・サービスの事業化に挑戦することができます。

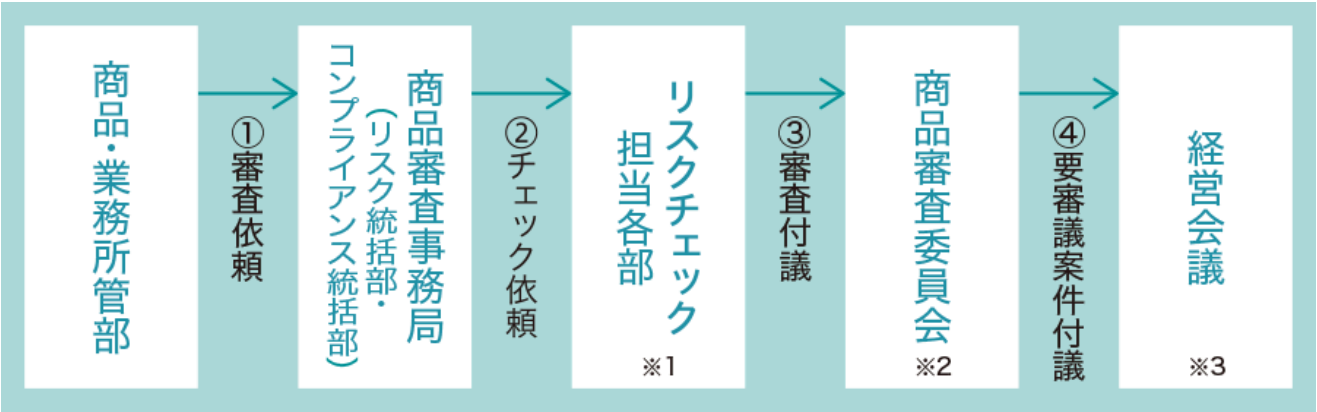
その中から、2019年には未来フェス発の第一号商品として「おひとりさま信託」がリリースされました。

④新商品・サービスの導入時審査体制と導入後管理体制

新商品・サービスを導入する際には、あらかじめ内在するリスクの有無、種類の特定・評価・管理、お客さまへの説明資料・手法など、商品や業務を継続するためにさまざまな体制整備を行う必要があります。このため、当グループでは新商品・サービスの導入時に審査を実施する体制としています。この審査プロセスにおいては、お客さまから信頼していただける商品・サービスの導入を重視し、複数の部署がさまざまな角度から検証を行います。

新商品・サービスの導入後は、商品審査委員会で審査された案件については、リスク管理の観点も含め、導入後の取り組み状況を定期的にモニタリングしています。また、商品審査委員会での審議の有無にかかわらず、環境変化などによりお客さまへの説明内容が変わることが想定される商品・サービスに対しても、適切な説明を行う観点から、定期的にモニタリングを行っています。これらの検証結果を商品審査委員会へ報告するとともに、審査時の前提条件と異なる事態が発生した場合には対応方法を協議し、その内容をリスク統括部およびコンプライアンス統括部の統括役員へ報告します。

■商品審査のプロセス（三井住友信託銀行）



※1 リスク統括部、コンプライアンス統括部、法務部、業務部、FD・CS企画推進部、財務企画部、業務管理部など

※2 商品性を勘案し、利益相反の観点で審査が必要な場合は「利益相反管理高度化委員会」と合同開催します。

※3 三井住友信託銀行の経営会議付議案件のうち当グループの経営に重大な影響を与える可能性のある新商品などについては、当社宛協議することとしており、経営会議への付議・取締役会への報告を行う枠組みとしています。

消費者志向自主宣言

当グループは、常にお客さまや社会から信頼され、ともに成長し続けることを目指していくため、「消費者志向自主宣言」を策定・公表しています。宣言に基づく取り組み状況は「お客さま志向経営の取り組み（2023年度）」として、毎年公表しています。

- 消費者志向自主宣言 （214KB）
- お客さま志向経営の取り組み（2023年度） （2,227KB）

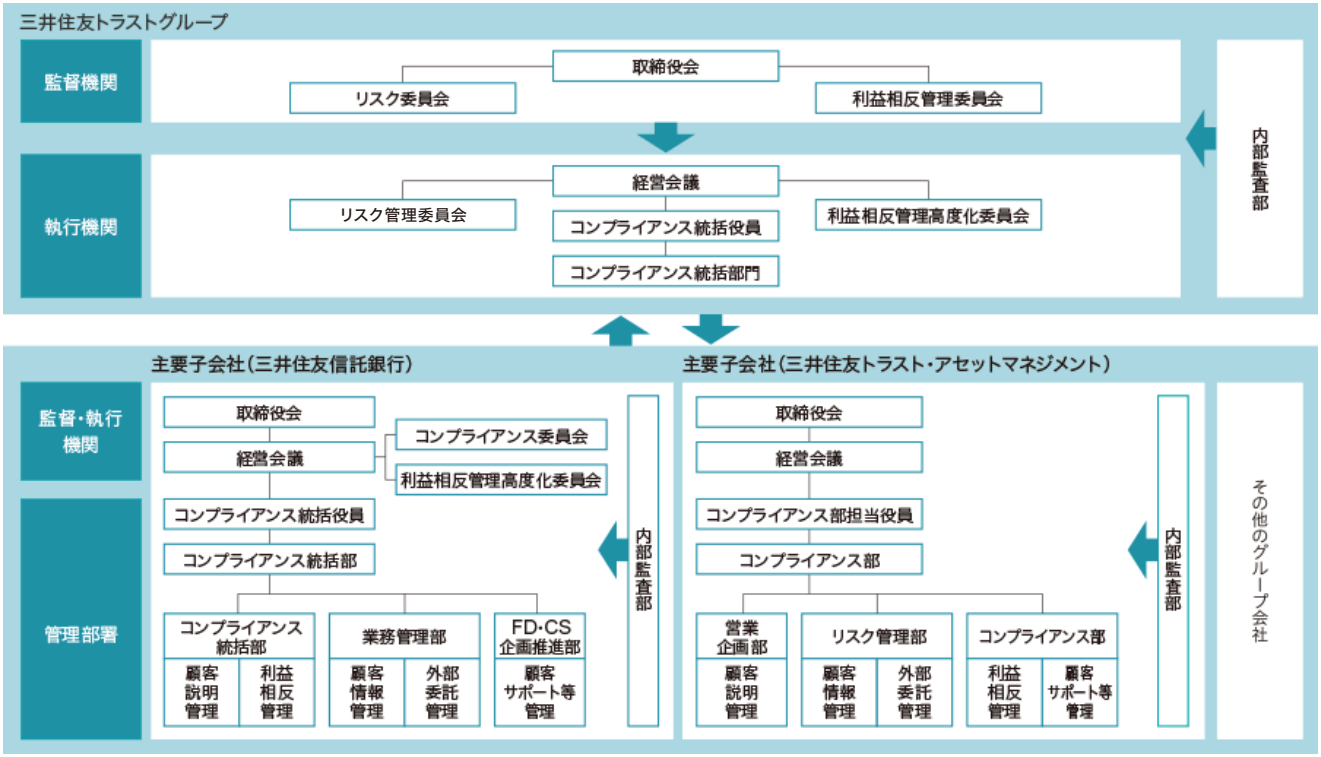
消費者志向自主宣言とは

消費者庁等が事業者に呼びかける、消費者志向経営（「消費者」と「共創・協働」して「社会価値」を向上させる経営）への取り組みに関する宣言。

顧客保護等管理に関する取り組み

（1）基本的な取り組み方針

当グループは、顧客保護等を経営上の最重要課題の一つと位置付け、グループ各社の業務特性に応じた適切な顧客保護等管理態勢を整備するため、「顧客の最善の利益のための行動指針」において当グループの顧客保護および利便性の向上に向けた基本方針を定めています。グループ各社においては、当該基本方針に基づき、顧客保護等管理の統括部および機能に応じた管理部署を定めています。統括部署は、社内規程類の整備、定期的な取締役会等への報告など、顧客保護等管理全般を統括します。管理部署は各機能に関する態勢整備を行うほか、関係各部への指導、研修の充実などを通じ、各機能の適切性および十分性の確保を図っています。



顧客保護等管理体制

（2）顧客説明管理

当グループでは、金融商品・サービスのご提供にあたり、お客さまの理解と納得が得られるよう適切かつ十分な説明、分かりやすい情報提供を行っています。具体的には金融商品・サービスのご提供に関する「勧誘方針」や「三井住友トラストグループのフィデューシャリー・デューティーに関する取組方針」に基づき、適合性の原則※の徹底やお客さまへの適切な情報提供等を定めた顧客説明マニュアルの整備や研修の充実などの態勢を整備しています。

特に投資信託や生命保険などのリスク性のある金融商品取引については、お客さまの理解が得られる説明が適切に行われているかなどのモニタリングを行っており、必要に応じて勧誘ルールの見直しを行うなど、お客さまの立場に立った適正な金融商品の勧誘・販売を徹底するための取り組みを行っています。

※ お客さまの知識、経験、財産の状況および取引を行う目的に照らして、不適当な勧誘を行ってはならないという規則

（3）顧客情報管理

当グループでは、お客さまの個人情報の保護に万全を期するための取組方針として「個人情報保護宣言」を定め、お客さまの情報を適切に管理する態勢を構築しています。当グループ内でお客さまの情報を共同利用する場合には、個人情報保護に関する法律、金融分野における個人情報保護に関するガイドライン、その他関連法令などに従い適切に対応しています。

お客さま対応における基本方針

三井住友トラストグループは、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いたします。

- 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」

当グループは、お客さまの最善の利益を追求するため、役職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」を目指してまいります。

人権の尊重

人権方針と重要人権リスク

人権方針

当グループは、国際連合人権理事会が2011年に採択した「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権方針を策定しています。2023年2月には、人権尊重の重要性の高まりと金融機関に対する要請拡大を踏まえ、当該方針を改定しました。

人権方針

重要人権リスクの特定

当グループの人権方針改定と併せて、当グループの事業活動が人権に及ぼすリスクを確認し、「影響範囲」「深刻度」の観点から、重要人権リスクとして以下3項目を特定しました。

- 同和問題をはじめとする偏見・差別意識
- 強制労働・児童労働・人身売買
- 紛争・非人道的行為への加担

人権マネジメント

人権方針に基づき、人権に関する負の影響を特定・評価し、負の影響の防止・軽減に向けた取り組みを進めています。

グループ各社に対する実態調査

当グループの人権課題を把握することを目的に、年1回、グループ各社を対象に「人権デューデリジェンスチェックリスト」を送付し、役員・社員、取引先・サプライヤーにおける人権課題の把握、改善策を講じることに努めています。本件調査を通じて把握した内容は、人権啓発研修の内容見直し等に反映させています。

外部ステークホルダーに対する実態調査

三井住友信託銀行では、責任ある企業行動の実現に向け、主に環境・社会課題に関連するリスク（環境・社会リスク）について、2023年11月より外部データを活用した業務フローを導入しました。負の影響の防止・軽減が必要と判断されるケースについて、実態調査を実施しています。

当該調査の結果からモニタリング要否を判断し、負の影響の防止・軽減に向けて、モニタリング対象の企業との対話を継続しております。 また、NGO等のステークホルダーとの対話を通じて、負の影響を特定・評価し、軽減に向けた取り組みを進めています。今後、対象業務の拡大や社員に対する本件の取り組み意義浸透に努めていく方針です。

2023年度に実施した主な対話概要は以下の通りです。

NGO対話概要	今後の対応方針
融資案件に関連するバイオマス発電所での火災・爆発事故	事故原因分析・再発防止策、住民説明等につき事業者と丁寧な対話

人権デューデリジェンス連絡会

上記プロセスを通じて把握した課題について、人権デューデリジェンス連絡会において協議を重ね、具体的改善策の策定・実行につなげています。

人権デューデリジェンス連絡会は、人権方針に基づき、人権の尊重への取り組み推進を目的として、当グループ各社の人権対応状況を調査し、必要な課題の抽出、改善策を協議しています。

2023年度人権デューデリジェンス連絡会での主な審議

2023年8月

- 2022年度人権デューデリジェンスチェックリストの確認結果
- 取引先、サプライヤー等に対するアセスメントの方向性
- 2022年度英国現代奴隷法モニタリング結果

2024年2月

- 人権啓発の取組状況と課題認識
- 2023年度人権デューデリジェンスチェックリストに基づく確認方針
- 取引先、サプライヤー等に対するアセスメントの取組状況と課題認識

人権啓発の高度化

当グループでは、役員・社員の人権課題への理解を高め、当事者意識をもって取り組むことが大切であり、継続的な取り組みが必要と認識しています。

三井住友信託銀行では、2023年度より職位別に期待された役割に沿った形で人権研修を実施し、実効性を高めた取り組みを進めていきます。

具体的には、従来の階層別研修をもとに、経営層・マネジメント層の人権課題に対する認識を高めることを目的とした研修の新設、見直しを行った人権方針、人権マネジメント体制の周知・定着の観点から全社員向けのeラーニングの見直しを行っています。

役員向け研修	当グループの人権啓発の歴史	5月
	LGBTQ	9月
	外部ステークホルダーに対する人権デューデリジェンス	12月
店部長・次長向け研修	当グループの人権啓発の歴史	9月
eラーニング	人権マネジメント体制周知、人権方針	12月

救済措置

三井住友信託銀行では人事相談窓口（LGBTQ相談窓口）※1、コンプライアンス・ホットライン※2を設置し、人権に関する各種相談に応じています。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すると共に、相談・通報案件の中で人権への負の影響の顕在化を検知した際には、関係各部と連携し、速やかに必要な対策を講じます。

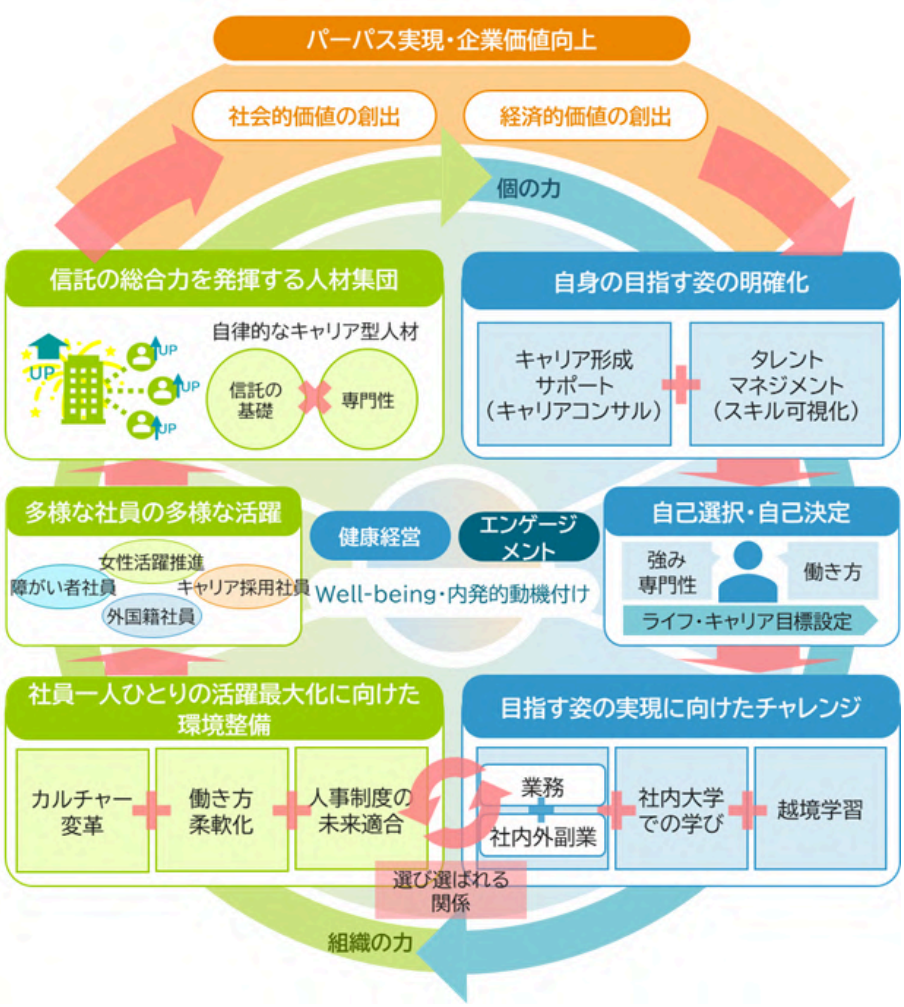
※1 人事相談窓口（LGBTQ相談窓口）は、人権に関する各種相談に応じるとともに、人権への負の影響が顕在化した場合には、関係各部と連携し速やかに必要な対策を講じます。

※2 当グループにおけるコンプライアンス・ホットライン制度は、役員・社員がコンプライアンス統括部や外部の弁護士事務所に法令違反行為等を直接通報できる制度です。同制度では、通報者保護を徹底するほか、簡易な通報手段（電話やWebシステム）も整備しています。

人的資本

当グループは、多彩な機能、多様な事業ポートフォリオを強みとする信託グループとして、「社員一人ひとりの多様性と創造性を経営に活かす」ことを重視しています。多様な属性・背景を有する社員が公平・公正（エクイティ）な支援のもと、その多様性と創造性が組織の付加価値となるよう、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経営理念（ミッション）に掲げており、社員一人ひとりが「ありたい姿」を実現に向けた施策を実施しています。

当グループでは、社員の目指す姿を「信託の基礎知識に加え、複数の専門性を掛け合わせ、何を主軸とし、どのような専門性を融合させるかを自分で考え、自身のキャリアを自ら作る人材」として『自律的キャリア型人材』と定義し、人材育成に注力しています。社員一人ひとりが「ありたい姿」の実現に向けてチャレンジし成長すること（個の力）、そして各々が多様な領域で専門性と総合力を発揮して多様に活躍すること（組織の力）の好循環により、経営戦略の実現を支える人材群を構築し、企業価値の向上につなげていきます。



※2024年3月末基準

トータルなソリューションを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）	日本アクチュアリー会正会員	証券アナリスト
293人（54人）	45人	807人

不動産鑑定士（鑑定士補含む）	宅地建物取引士 合格者数
143人	6,549人

人材力の強化

研修実施時間

2022年度	2023年度
6,759時間	5,769時間

のべ研修受講者数

2022年度	2023年度
16,781人	49,444人

女性登用状況（2024年3月末）

役員	部長級ポスト	課長級ポスト
8人	17人	212人

職場環境の整備

休暇取得日数

2022年度	2023年度
17.9日	19.8日

両立支援（2023年度）

育児休業等	介護休暇	男性育休等	がん休暇
430人	320人	175人	40人

配偶者転勤時の勤務地変更（国内）

2022年度	2023年度
55人	54人

（数値は全て三井住友信託銀行の実績）

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。

（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 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。2020年度からは「いつでも」「どこでも」「誰でも」学べるを新たなコンセプトとし、オンライン研修やオンデマンドの学習コンテンツの拡充、大学らしい履修管理システムや受講生同士でコミュニケーションが取れるプラットフォームの構築等、更なる進化を目指しているグループ横断的なプログラムです。社内に蓄積された知識・経験を学ぶものだけでなく、大学等外部の教育機関と連携し、幅広い学びの機会を提供していることも特徴のひとつです。

※ 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・処遇を基本においています。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。

健康経営

健康経営宣言

三井住友トラストグループは、「託された未来をひらく」を実践するため、「社員のWell-being」が何よりも重要と考えています。

健康経営の目指す姿は、社員一人ひとりの健康でいきいきとした働きが、当グループのサービスを通じて、お客さまや社会への価値創出を実現し、これが社員のやりがいとなって好循環することです。

以下の観点で働き方改革を持続しながら、健康経営を実践してまいります。

- 健康投資施策の取り組みを通じた健康増進の支援
- 多様な働き方とワークライフバランスの実現
- 社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供

2024年7月1日

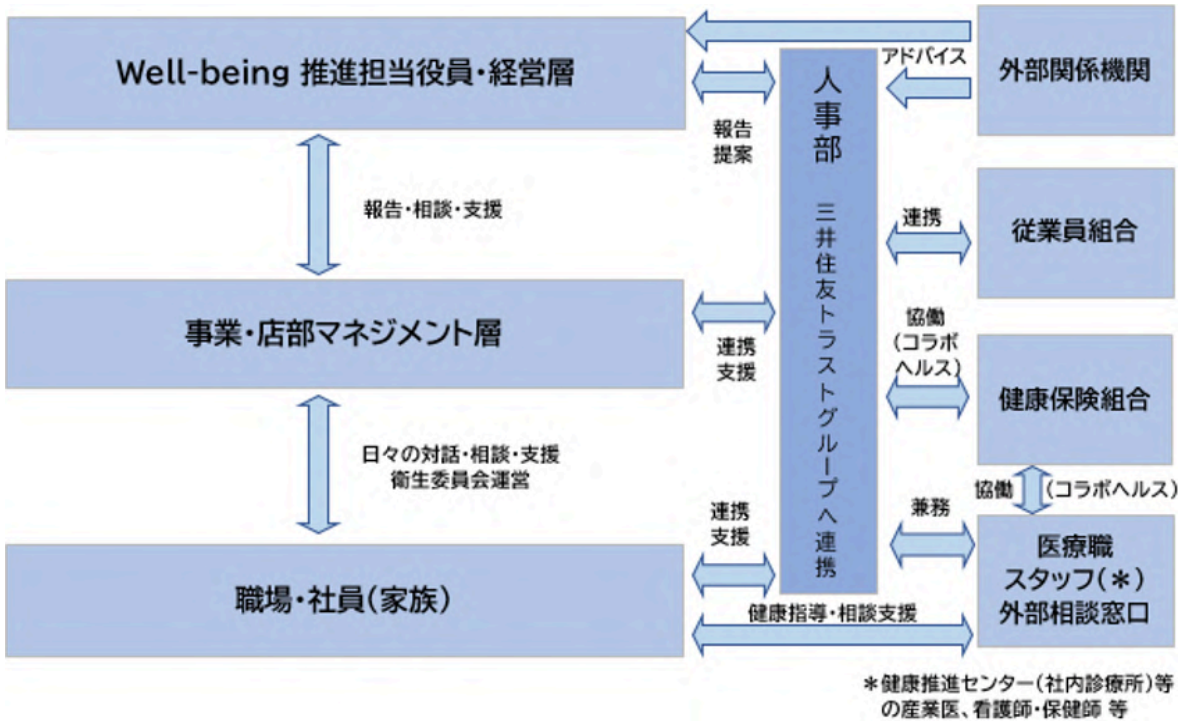
三井住友トラストグループ株式会社

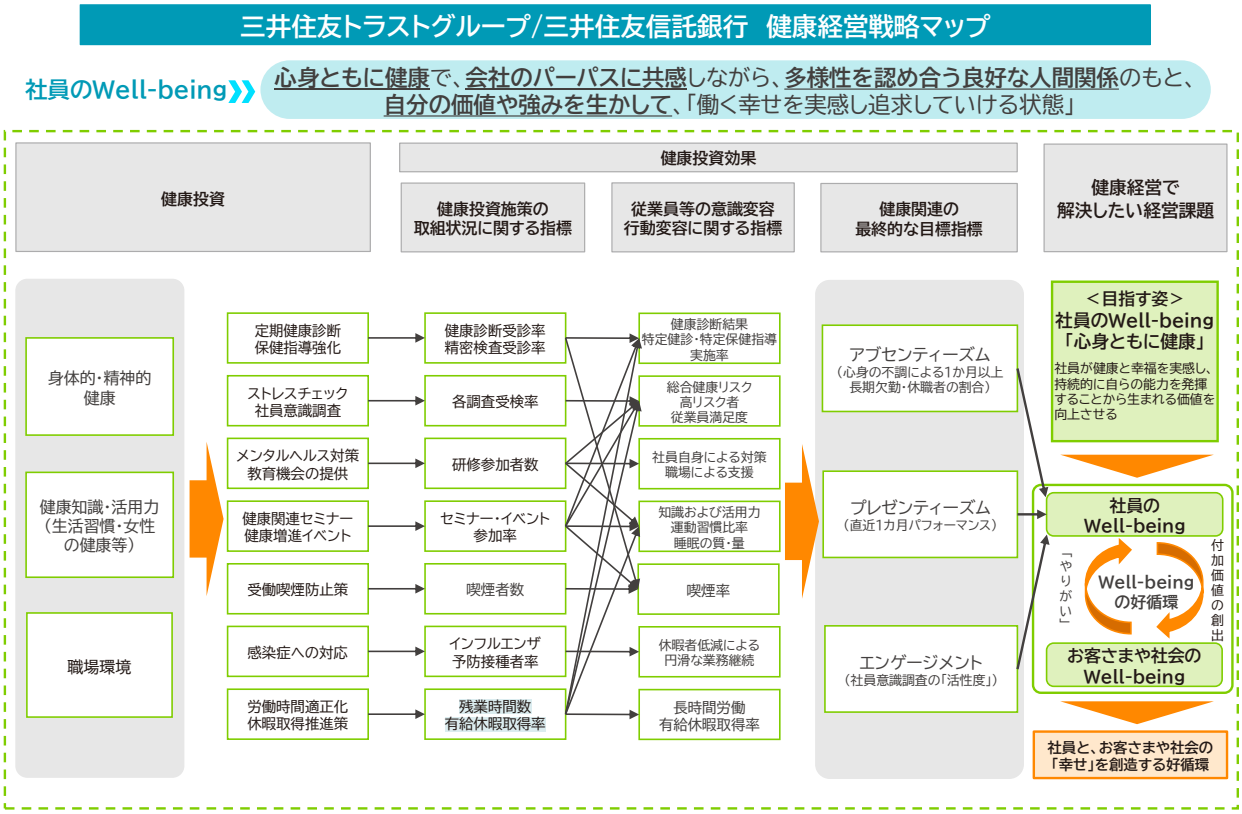
取締役執行役社長 高倉 透

（1）健康経営

心身の健康は、Well-beingの土台であり、価値創造を行う上での原動力です。三井住友信託銀行では、Well-being推進担当役員を任命し、働きやすい安心・安全な職場環境を整えるとともに、社員一人ひとりの健康意識の発揚と健康増進を支援し、社員が健康でいきいきと働きパフォーマンスを発揮できる会社の実現を、健康保険組合、健康推進センター(社内診療所)、人事部の三位一体の体制で推進します。

■ 健康経営の推進体制(三井住友信託銀行)





社員全員の心身両面での健康推進を目指した取り組みが評価され、当グループは7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。全社員の健康リテラシー向上を目的に、経営層向けの勉強会、マネジメント向け研修、担当者向けセミナーやeラーニングなど、健康意識の発揚・啓発に努めています。三井住友信託銀行では、身体の健康のため、年1回の健康診断の受診に加え、全館禁煙化の実施、乳がん・子宮頸がん検査の対象年齢引き下げ等を実施しています。健康診断の結果、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個別指導も行っており、直近の精密検査受診率は80.1%となっています。心の健康については、メンタルヘルス対策のセミナーを実施し、臨床心理士がカウンセリングを行うカウンセリングルームを設置しました。足元では、女性の健康支援に注力しています。これらの健康施策の効果検証を、ストレスチェックやプレゼンティーズム・アブセンティーズムの測定を通じて行い、施策の改善・浸透を図ります。

健康経営に関する取組の内容

時期	健康推進イベント・施策(三井住友信託銀行単独イベント・施策含む)
2015年度 以前より	● インフルエンザ予防接種 ● 飯能ツーデーマーチへの特別協賛
2016年度	● ストレスチェック開始
2017年度	● 健康経営優良法人/ホワイト500認定（以降、7年連続認定）
2018年度	● 全社ウォーキングイベント開催（以降、継続実施） ● 社内喫煙所を全廃/拠点内での喫煙禁止
2019年度	● がん治療のための休暇・短時間勤務等の制度導入 ● がん対策推進企業アクションへの参画
2020年度	● 健康診断結果管理システムの導入、社員の健診結果データを一元管理化 ● 社内心療内科医によるオンライン相談開始
2021年度	● コロナワクチン職域接種（家族も対象） ● 乳がん、子宮頸がん検診の対象を5歳引き下げ（35歳以上から30歳以上へ） ● パルスサーベイ実施スタート ● 不妊治療相談窓口の開設 ● 社内報「Well-beingレター」配信開始。社員向けに睡眠やメンタルヘルスなどの記事を定期配信。（以降、継続実施）
2022年度	● 11時間インターバル導入 ● マネジメント向けメンタルヘルス研修開始 ● マインドフルネスセミナー開催 ● 生活習慣セミナー「健診結果の見方・食事と運動の実践ポイント」開催 ● 職場のコミュニケーション活性化のための部署単位イベントへの「Well-being予算」付与

2023年度	● がん検診に加え眼底検査の受診費用を全額補助（35歳以上対象） ● 社内にカウンセリングルームを開設 ● Cradleサービス導入（女性の健康課題を中心としたオンラインセミナー、婦人科受診クーポン配布等） ● マネジメント向け研修「健康経営に取り組む価値　健康経営のポイントを学ぶ」開催 ● 役員向け勉強会「健康経営」「女性の健康課題」を開催
2024年度	● 健康経営宣言の実施（働き方改革宣言を改定） ● 定期健康診断項目の充実（胃がん検査方法の選択制導入（胃部X線検査に加え、胃内視鏡検査も選択可能へ）、骨密度検査の追加） ● 従業員組合主催の社内大運動会に体力測定コーナー設置 ● 従業員組合と共催にてマインドフルネスセミナー開催

健康経営の取組に関する数値実績（三井住友信託銀行）

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率※1	99.9%	100.0%	99.9%	100.0%
精密検査受診率	69.4%	72.6%	79.2%	80.1%
ハイリスク者の管理（治療継続）率※2	-	-	-	78.6%
適正体重維持者率（BMIが18.5～25未満）	68.4%	68.4%	67.4%	66.2%
特定健康診査実施率	-	-	98.6%	-
特定保健指導実施率	-	-	23.4%	-
運動習慣者比率	17.3%	17.9%	18.9%	21.9%
喫煙率	11.7%	11.1%	11.2%	10.9%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合	-	-	-	56.5%
ストレスチェック受検率	93.7%	93.6%	92.3%	91.0%
総合健康リスク（全国平均100）	94	94	90	89
高ストレス者割合	9.2%	9.6%	9.4%	9.2%

傷病による休職の状況（欠勤及び休職平均日数）※3	-	-	-	2.98日
健康経営の取り組み eラーニング 受講率	-	-	-	93.4%
健康経営施策に対する満足度※4	-	-	-	75.0%
Cradleサービス ユーザー数※5	-	-	-	586名
全社ウォーキングイベント参加率※6	-	-	-	24.4%
労働災害件数	-	-	-	127件
死亡災害件数	-	-	-	0件

※1 法定の健康診断項目のほかに、各種がん検診・眼底検査等のオプション項目を追加。オプション項目の費用補助は、2023年度 3,434万円

※2 定期健康診断を受診し、問診票に回答した人数のうち、高血圧により治療中の人数/同治療中の人数+高血圧だが未治療の人数

※3 社内の勤務管理システム及び傷病診断書から病気による欠勤及び休職の日数を積算して集計した日数/正社員数

※4 全従業員向け eラーニング「健康経営の取り組み」受講者中、「健康経営施策（取り組み）に対して満足していますか」という設問で「とても満足」「満足」と回答した人の割合

※5 2024年3月末時点。社員に対する女性の健康課題を中心としたオンラインセミナー、婦人科受診クーポン配布等のサービスを提供するCradleサービスの登録者数。
三井住友信託銀行を含む、三井住友トラストグループ子会社・関係会社全体では、1,115名

※6 年に2回（春・秋）開催。全従業員に占める対象者の割合は96.0%、対象者のうちの参加率

健康経営全体の具体的な数値目標・実績（三井住友信託銀行）

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度目標
プレゼンティーズム※1	-	-	79.4%	79.4%	90.0%
アブセンティーズム※2	1.7%	1.8%	2.0%	2.1%	-
うちメンタルヘルス不調	1.4%	1.6%	1.5%	1.7%	1.3%
エンゲージメント※3	-	60.4点	62.4点	62.4点	65.0点

【※測定方法、測定人数・回答率】

※1 東大1項目版の測定方法をもとに従業員調査にて「病気やケガでない時に発揮できる業務パフォーマンスを100%として直近1ヶ月のパフォーマンスが何%か？」の回答を集計し計算。
実績値は全従業員平均。調査対象者12,183人中、9,821人の回答（回答率81%）にて測定（2023年度）。高いほど良好。

※2 心身の不調により一か月以上の長期欠勤・休職した人数の割合（2023年度は218人/全正社員10,340人）。低いほど良好。

※3 ワーク・エンゲージメント。社員意識調査の「活性度」（仕事のやりがいやモチベーション等を問う10個の設問の平均点（100点満点）の全従業員平均）。
調査対象者12,183人中、9,821人の回答（回答率81%）にて測定（2023年度）。高いほど良好。

（2）やりがい・働きがいを育む風土

当グループでは、「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。三井住友信託銀行では、店部長自らが講師を務めて自身の経験や学びを伝達する店部長塾を開催している他、1on1コーチング研修の導入によりマネジメント層のコミュニケーションスキル向上に取り組み、心理的安全が担保された風通しの良い職場環境の構築に努めています。また、社員の声を経営層やマネジメント層に届ける仕組みとして、社員意識調査やパルスサーベイを導入しています。

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&インクルージョンの取り組み

トップメッセージ

三井住友トラストグループでは、「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）として有しています。

2011年のグループ発足当時に、皆が共通して目指すものとして、「ミッション」「ビジョン」「バリュー」の三つを制定しました。この中のもっとも上位の概念がミッション（経営理念）です。

”お客さま、社会、そして株主の三つのステークホルダーから当グループは何を求められているのか“、という観点に加え、”当グループで働く社員にとって、どういう会社でありたいか“という思いに対し、「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する」ことをミッションの一つに掲げ、多様な社員の相互作用で独自の価値を創出することを、自分たちのDNAにしようと取り組んできました。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンレポート

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&インクルージョンの取り組みについてご紹介しています。

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンレポート第7号（2024.7.29発行）（18,892KB）

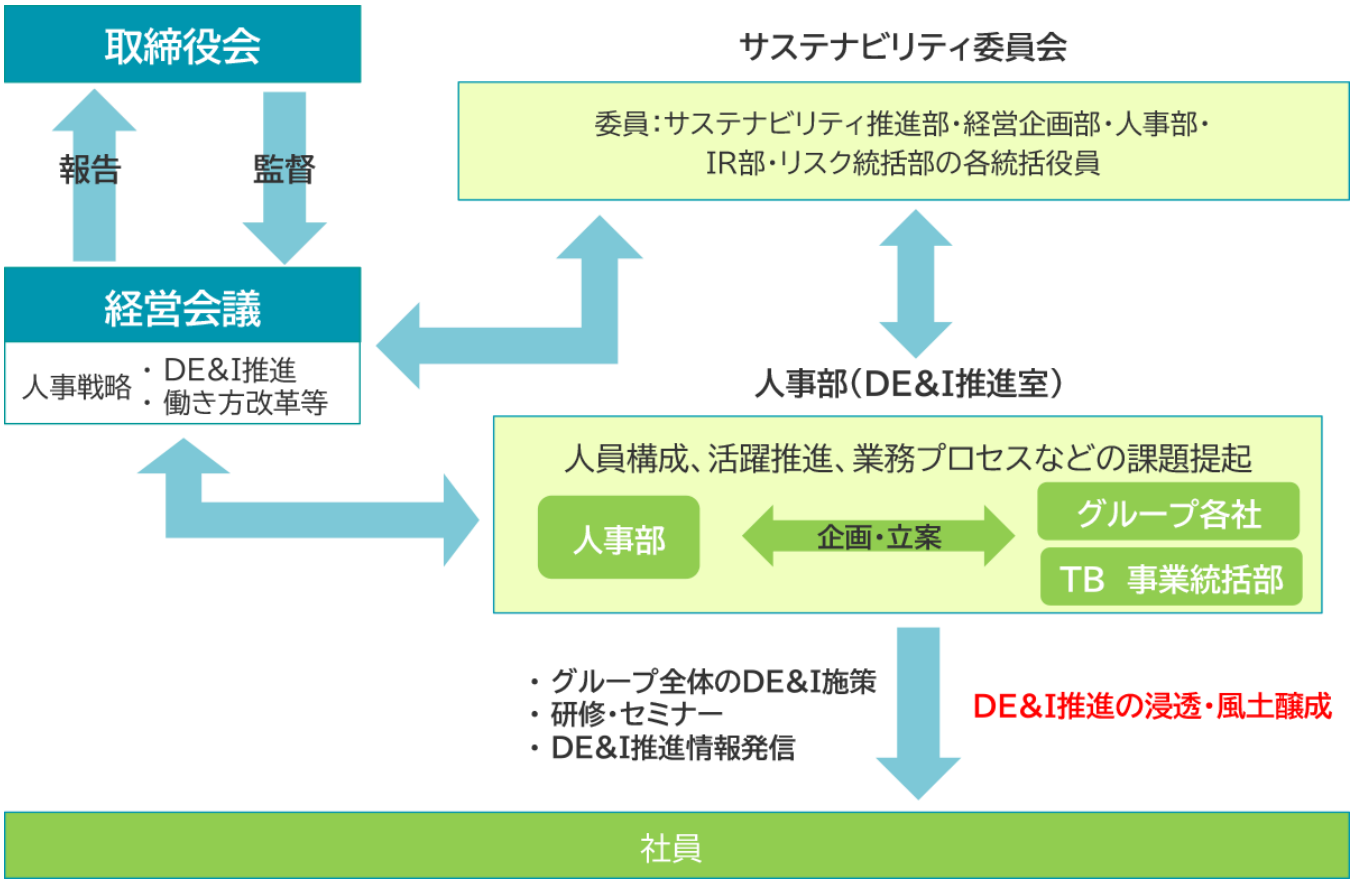
重点項目の取り組み

三井住友トラストグループは、以下のテーマを重点取り組み項目とし、グループ各社の状況にあった推進に取り組んでいます。

- 女性活躍推進
- 両立支援
- 人権・LGBTQの理解促進
- 障がい者の活躍推進
- グローバル人材の活躍推進

ダイバーシティ推進体制

三井住友トラストグループのさらなるダイバーシティ&インクルージョン推進を図るため、2017年10月に、ダイバーシティ&インクルージョン推進室を設置しました。さらに、2023年4月には、多様な属性・背景がある社員への公平・公正（エクイティ）な支援を実施することで、当グループの組織力・創造力につなげ取り組みを加速する意思を持って、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進室（略称：DE&I推進室）と改称しました。



外部評価・メンバーシップ

外部評価

ブルームバーグ男女平等指数

Bloomberg社が、男女平等に対する取り組みを評価する「Bloomberg Gender-Equality Index」に2019年より5年連続で選定されました。

健康経営優良法人～ホワイト500～

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～」に三井住友トラストグループは7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2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。

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。

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

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

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。

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）
- 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）
- 三井住友トラスト・パナソニックファイナンス（2段階目）

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

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、2022年ベーシックアチーブメント準大賞を受賞しました。

2023年にはアドバンス部門ファイナリスト企業となり、三井住友信託銀行取締役社長大山一也が個人賞：経営者アワードを受賞しました。

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、昨年に続き最高評価の「ゴールド」を受賞しました※1。

※1 2024年：三井住友トラストグループ、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「ゴールド」を受賞したほか、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。

なでしこ銘柄

経済産業省・東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に2020年3月に三井住友信託銀行が選定されました。

メンバーシップ

2030年30%へのチャレンジ～＃Here We Go 2030～

一般社団法人日本経済団体連合会が公表する「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」という目標に向けたムーブメントに、三井住友トラストグループとして賛同しました。

30 Challenge
#HereWeGo203030

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。

30% Club
GROWTH THROUGH DIVERSITY

ビジネスによるLGBT平等サポート宣言

日本における「LGBT平等法」の制定を目指して、企業や団体などに賛同を呼びかけているキャンペーンに、三井住友トラストグループとして賛同しました。

#EqualityActJapan
日本にもLGBT平等法を

Business for Marriage Equality

日本で活動する3つの非営利団体による、婚姻の平等（同性婚の法制化）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーンに、三井住友トラストグループとして賛同しました。

bme
Business for Marriage Equality

女性活躍推進

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。

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。

数値目標の設定

当グループは、2025年3月末までに「課長・チーム長以上のラインの管理職につく女性」を20%以上とするKPIを設定し、「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しました。

「2030年30%へのチャレンジ」とは、経団連が「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」という目標に向けたムーブメント形成を目的として会員企業に賛同を呼びかけたものです。

三井住友トラストグループのKPI（対象期間：2022年4月1日～2025年3月31日）

	2024年9月末	目標
課長・チーム長以上のライン管理職につく女性の比率	19.4%	20.0%

三井住友信託銀行の一般事業主行動計画（計画期間：2024年11月1日～2028年3月31日）

	2024年10月末	目標
課長以上のラインのポストにつく女性の比率	22.9%	26%以上
マネジメント業務を担う女性の比率	32.8%	34%以上

三井住友信託銀行では、意思決定ラインにおける女性を増やすことを目的に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画として、上記の目標を掲げています。

同時に、性別に関係なく家事・育児に参画し、キャリアとの両立を実現できる風土醸成が不可欠です。そのため、雇用環境の整備に関する目標として、「男性社員の育児休業等の平均取得日数：30日以上」「年間平均有給休暇取得日数：21日以上」を併せて掲げています。

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。各事業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キャリアデザイン研修を実施、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、課長登用の一歩手前の女性社員に対して、リーダーシップ研修を実施し、管理職になることへの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。

パイプラインの策定、サポーター役員制度

三井住友信託銀行では、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、女性のマネジメント登用を見据えたさまざまな取り組みを行っています。さらに、2021年から「幅広い経験」「幅広い知識」「幅広い人脈」を補完し成長する機会として、次世代の幹部候補女性に役員自らがメンタリングを実施のうえ様々な経験を積むサポートを行う「サポーター役員制度」を導入しました。

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。

三井住友信託銀行の社員数、新卒採用者数

	合計	うち女性	うち男性
社員数（2024年3月末）	13,848人	7,955人	5,893人
新卒採用者数（2024年度）	409人	205人	204人

三井住友信託銀行の女性役員・管理職の状況

	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末
①役員	6人（8.2%）	7人（8.8%）	8人（10.3%）
②部長級のポストに就く女性	15人（5.8%）	14人（5.1%）	17人（6.5%）
③課長級のポストに就く女性	178人（14.5%）	188人（15.1%）	212人（17.0%）
④課長以上のラインのポストに就く女性（②+③）	193人（13.0%）	202人（13.3%）	229人（15.2%）
⑤マネジメント業務を担う女性	1,792人（28.3%）	1,963人（30.0%）	2,105人（31.6%）

※ カッコ内は女性比率です。①は執行役員を含み、また⑤は④を含む係長級以上の女性社員です。

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わり、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実施しています。役員ゼミの中には、育児中の女性社員も参加しやすいランチタイムに行うなどの工夫をしているものもあり、女性社員の成長に資するようさまざまな機会を提供しています。

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に取り入れています。また、若手社員やグループ会社の女性マネージャー、他社でダイバーシティ推進経験のある社外有識者などから、女性活躍についてそれぞれの立場から提言を行う場を設けるなど、役員のダイバーシティ、エクイティ&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。

両立支援

育児との両立支援

育児との両立支援制度とキャリアサポート

出産・育児をしながらも、性別にかかわらず能力を最大限発揮し、活躍していけるよう、多様な制度とキャリアサポートを整えています。育児休業からの復職者には、復職後のキャリア形成を考え、両立の工夫を知り不安を解消するための育休者向けセミナーを開催し、育児との両立者も活躍できるようサポートしています。

（2024年6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年生まで
時差出勤	○	○	○	○	○	○	○
通院時間の確保・通勤緩和など	○	○	○	○			
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）	○	○	○	○	○		
育児時間制度（1日1回1時間または1日2回30分／有給）				○			
時間外勤務の免除	○	○	○	○	○	○	○
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				○	○	○	
男性の育休取得			○	○	○		

男性育休の取得推進

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、育児を通じての新たな発見、また会社以外のネットワークをつくるきっかけとして、男性育休取得を推進しています。「男性育休取得推進セミナー」を開催し、取得者本人に加え、その上司や同僚の理解促進にも努めています。

三井住友信託銀行では、男性育休取得率100%を目標としており、さらに2022年度からは取得日数合計1ヵ月以上を推奨し、より柔軟な育休取得を可能とする「ベビーケア休暇制度」という独自の制度も策定しています。

介護との両立支援

人生100年時代において、介護をしながら働き続ける社員をサポートするため、制度整備のほか風土醸成に努めています。両立支援ハンドブックの配布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」の定期開催などを実施しており、制度面では最長1年間の介護休業制度や最長3年間の短時間勤務制度を設けています。また、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ております。

がん治療との両立支援

三井住友信託銀行は、2019年4月に「がん治療と仕事の両立」制度を新設しました。がん治療と両立しながら働く社員をサポートするため、がん治療休暇やがん治療のための短時間勤務制度、時差出勤制度、時間外勤務免除制度などを整備しています。がん検診受診率向上やがんに関するリテラシー教育推進を目的とした国家プロジェクトである「がん対策推進企業アクション推進パートナー」に三井住友トラストTAソリューション、三井住友信託銀行、日本ペンション・オペレーション・サービス、および日興アセットマネジメントが、推進パートナーとして登録しています。社員が長く健康で働くためのがん教育やがん検診受診率向上につながる施策にグループ各社で取り組んでいます。

不妊治療との両立支援

三井住友信託銀行では、仕事と両立しながら安心して不妊治療できるように全社員を対象とした不妊治療相談窓口を設置しています。さらに、柔軟な働き方で治療との両立しやすいように制度面の整備も進めています。

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。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

国内の勤務地変更

54名

海外転勤帯同休職制度

22名

（いずれも2023年度累計ベース）

人権・LGBTQ

人権・LGBTQへの理解促進

三井住友トラストグループでは、「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。「人権方針」にはLGBTQに対する差別の禁止文言も明記しています。

LGBTQへの取り組み

三井住友信託銀行では、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啓発活動を継続的に実施し、同性婚の社員に対して結婚休暇利用を可能とする制度や「だれでもトイレ」の設置を進めるなどの取り組みのほか、お客様向けのサービスとして、住宅ローンにおいて三井住友信託銀行が指定する公正証書などをご提出いただくことで、同性パートナーを配偶者とみなしてご利用いただけるお取り扱いをしています。

PRIDE指標

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一般社団法人wwP（work with Pride）が運営する「PRIDE指標」に三井住友トラストグループを中心として取り組んでいます。

work with Pride
Gold 2024
work with Pride

Rainbow 2024

2024年は、三井住友トラストグループ、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社が、昨年に続き「ゴールド」を受賞しました。

三井住友信託銀行および日興アセットマネジメントは「ゴールド」を受賞したほか、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。

LGBTQフレンドリーな金融グループに向けて

三井住友トラストグループでは、婚姻の平等に賛同する企業を集めるキャンペーン「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」への賛同を表明しています。これら賛同を通じて、「お客さまや社会のWell-beingの向上」に貢献していきたいと考えています。

障がい者の活躍推進

障がい者の活躍に向けて

三井住友トラストグループでは、障がいのある人も、職場の一員としてやりがいをも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、車いすのアスリート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。

三井住友信託銀行の障がい者雇用

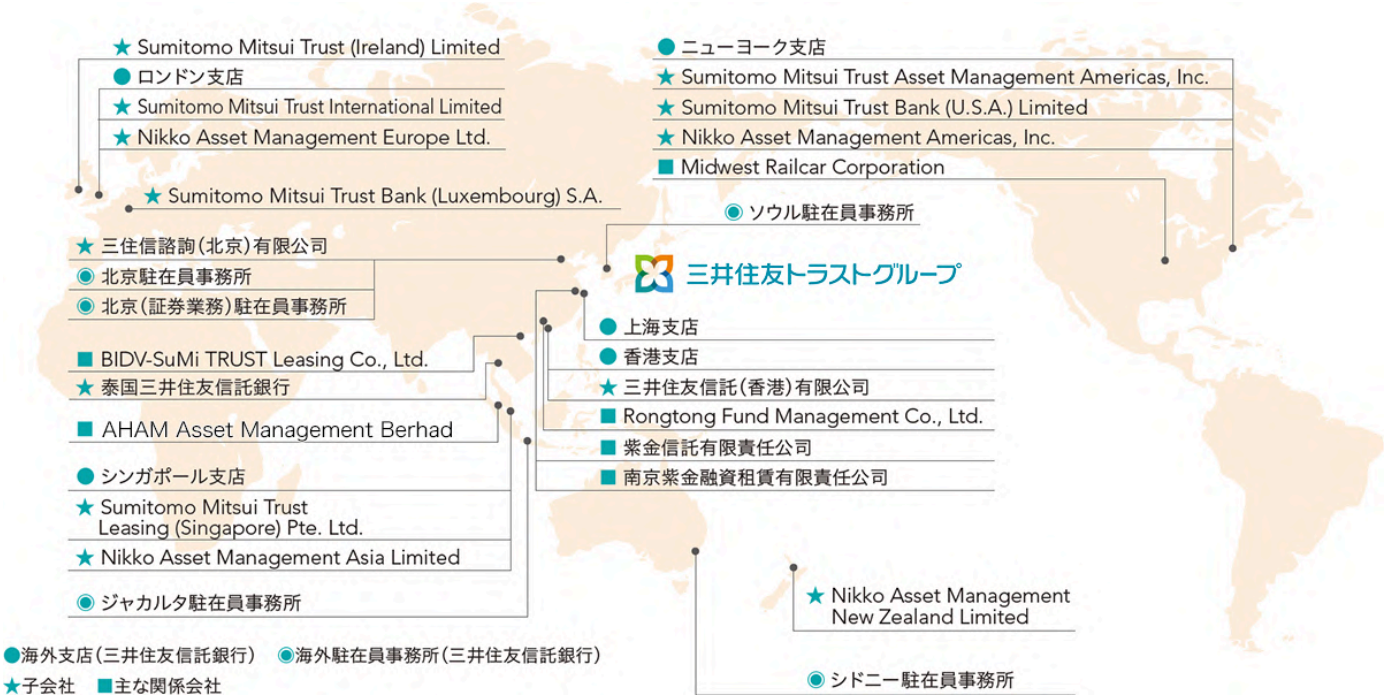
三井住友信託銀行では、お客さまと接する営業店や本部の事務業務など、障がいのある人が仲間として働く場所が増えています。働き出した後の悩みや要望などに応えるため、入社後の本人との面談にも力を入れています。面談から得た気付きを、ハード・ソフト両面から、より働きやすい職場環境の整備などにつなげています。さらに2022年度からは、身体に障がいのある社員に加え、知的・精神（発達）障がいのある社員の雇用拡大に向けたプロジェクトも推進しています（公募制度を通じて自ら参画を希望した社員が推進）。

グローバル人材の活躍推進

海外ネットワーク

世界の主要な市場に拠点を展開するとともに、現地金融機関や運用機関などとの提携・連携を 通じて、グローバルなプレゼンスの拡大に努めています。

（2024年6月末現在）



グローバル人材の活躍に向けて

当グループでは、多くの海外ナショナルスタッフ（海外支店、駐在員事務所、子会社など）が働いています。

海外支店・海外現地法人に勤務する現地スタッフを対象に、当グループおよび業務理解の深化、国を跨ぐ社員同士のネットワーク強化などを目的とした研修を開催しているほか、海外拠点間の長期出張などによる人材交流も行っています。

超高齢社会・金融包摂

当グループは、人生100年時代の社会課題解決に資する多様なソリューションを提供し、「お客さまと社会のFINANCIAL WELL-BEING」実現に貢献してまいります。

超高齢社会における金融包摂を実現するための課題

資産形成

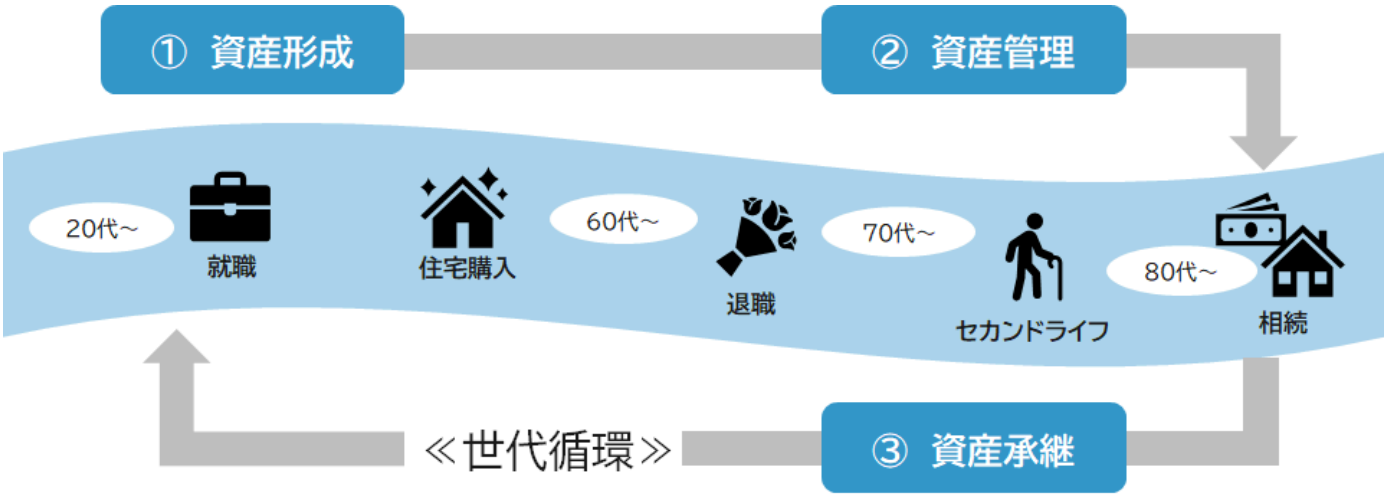
低金利、少子高齢化の進展、インフレといった環境下、将来にそなえた資産形成の重要性はますます高まっています。また、政府が「資産運用立国」を掲げ、資産運用の機運も高まる中、当グループでは、多様なソリューションとアドバイザリーを通じて、お客さまの中長期的な資産形成をサポートしています。

資産管理

高齢化の進展に伴い、将来の資産管理に対する不安を抱えるシニア層のお客さまや、そのご家族の安心・安全な暮らしをサポートするため、認知症等への備えとして有効な機能をワンパッケージにした信託商品の開発など、資産管理サービスの充実、向上に努めています。

資産承継

高齢化や税制の変更などに伴い、次世代への相続・承継に関する悩みや不安が社会課題として顕在化しています。専門知識を持った担当者が、お客さまの円滑な資産承継をサポートしていきます。



金融リテラシー教育

昨今のインフレ進行や年金受給開始年齢の引き上げ等を背景に、老後資金準備に対する社会的要請が高まっており、早い段階からの自助努力による資産形成が注目を浴びています。

当グループでは、お客さま一人ひとりがご自身のライフプランにあわせて商品・サービスを選択し、自ら資産形成を行っていただくための、金融リテラシー向上に向けた取り組みを行っています。

確定拠出年金（DC）・職域等の窓口を活用した資産運用セミナーや、店舗周辺の教育機関と連携した金融教育関連のコンテンツ提供等を継続し、お客さまそれぞれのFINANCIAL WELL-BEINGの実現をサポートします。

三井住友トラスト・資産のミライ研究所では一人ひとりが将来を安心してあかるく過ごすための資産形成・資産活用のあり方をさまざまなセミナー・動画コンテンツでお届けしています。

ミライ研
三井住友トラスト・資産のミライ研究所

住信SBIネット銀行との協業

三井住友信託銀行は住信SBIネット銀行の持つ先進的なIT技術を活用した「三井住友信託NEOBANK」を2023年9月にリリースしました。

既にサービス提供している資産管理アプリ「スマートライフデザイナー」と併せてご活用いただくことで、お客さまには日々の入出金等の「普段使い」から、「資産運用・管理・承継」に至るまで、ライフステージに応じた付加価値の高いサービスをご利用いただけるようになりました。本件サービスを通じ、お取引のあるお客さまに加え、これまでは接点を持つことができなかった新たなお客さまも含め、幅広いお客さまのFINANCIAL WELL-BEINGの実現に向けて取り組んでいきます。

高齢者向けの取り組み（金融包摂）

超高齢社会に対応する信託商品の開発、民事信託の受託者支援サービスの促進だけでなく、地域との連携に根差した成年後見制度等の促進のため、成年後見・信託に関する学術的なシンポジウムを産官学で開催するなど、日本の高齢者問題の解決、金融包摂の実現に向け積極的に取り組んでいます。

具体的には、市民向け信託公開講座や社会福祉協議会等向けの勉強会への講師派遣、民事信託に携わる士業向けのセミナーを実施しています。

また、助成する中央大学研究開発機構（高齢社会における信託活用のグランドデザインに関する研究ユニット）を通じて、NHK「TVシンポジウム」や国際シンポジウム「アジアにおける成年後見と信託の展開」等の開催に協賛・登壇し、高齢者の財産管理のリテラシー向上に努めています。

ジェロントロジー（老年学）についてのリテラシー向上

老年学は英語ではジェロントロジーと呼ばれ、加齢に伴って生じるさまざまな課題を扱い、生涯をより良く生きるための方法を追究していくことを目的とした学際的な視点が特徴の学問です。三井住友信託銀行では、お客さまとともに老年学を学び、高齢者が自分の人生を最後まで自分で決め、老いてこそますます社会にとって必要な存在としてあり続けるプロダクティブ・エイジングの実現を目指します。なお、三井住友信託銀行では、2014年より全営業店部長への「老年学（ジェロントロジー）検定」資格取得を義務付けており、高齢のお客さまに向けたサービスやコンサルティングに生かしています。また、一般社団法人日本意思決定支援推進機構と一般社団法人金融事情研究会共催の「銀行ジェロントロジスト」認定試験への作問をはじめとしたサポートも行っています。

2024年3月末

ご高齢のお客さまへ適切なコンサルティングの提供	銀行ジェロントロジスト認定者	3,991名
相続・遺言・遺産整理等のお手伝い	財務コンサルタント・トラストコンサルタント数	293名

※ 三井住友信託銀行のコース社員のうち、上記資格試験の合格者数

豊かなシニアライフの応援

当グループでは、シニア世代の住まいや認知症問題を考えるうえでの情報を紹介する「シニア世代応援レポート」を作成しています。

最新シニア世代応援レポート
シニア世代の住まいを考える4.0 （8,055KB）

最新シニア世代応援レポート
認知症問題を考える3.0 （9,016KB）

社会貢献活動

主な取り組み

当グループでは、社会課題の解決に向けて社会貢献活動に取り組んでいます。

児童招待公演「こころの劇場」への特別協賛

日本全国の子どもたちに演劇の感動を届けるプロジェクトとして一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季が全国各地で開催している「こころの劇場」公演の運営に、当グループ社員がボランティアとして参加しています。学校関係者や劇団四季スタッフとともに、受付や会場内外での誘導を行うなど、子どもたちが快適に楽しく観劇できるようサポートしています。

東京MINATO CITY国際音楽コンクール&ワークショップへの特別協賛

2024年度に初開催された「東京MINATO CITY国際音楽コンクール＆ワークショップ」は、ヴァイオリン、チェロ、ピアノの三部門を毎年一部門ずつ開催する「国際音楽コンクール」と、音楽の道を志す幼児から高校生までを対象とした「教育ワークショップ」が同時に開催される国際音楽コンクールです。当グループ社員は、語学・広報・会場支援などのボランティアとして本コンクールの運営をサポートしています。

©Taira Tairadate

第17回朝日杯将棋オープン戦への特別協賛

公益社団法人日本将棋連盟及び株式会社朝日新聞社が主催する「第17回朝日杯将棋オープン戦」に特別協賛をしました。この大会は将棋界の新たな才能を発掘し、その活躍の場を広げることを目的として、多くの将棋愛好家から注目を集めています。当グループは、本協賛を通じて将棋の魅力を多くの人々に伝え、文化の発展に寄与することを目指しています。

FITチャリティ・ランへの参加

金融関連企業が結集して日本の非営利団体を支援するチャリティイベント「FIT チャリティ・ラン（英名：Financial Industry in Tokyo For Charity Run)」に、協賛企業、チャリティランナー、運営ボランティアとして参加しています。参加費や企業協賛金は、社会的に意義や必要性が十分に認知されていない非営利団体に寄附されます。

その他の取り組み

当グループでは社員参加型の各種ボランティアプログラムを行っています。

非営利団体と協働し、難病の子どもたちとそのご家族にタオルで「くま」を作ってプレゼントする活動や、経済的困難な状況にあるひとり親世帯を対象とした食品支援活動(フードドライブ）などに取り組んでいます。

また、有志社員によるボランティアサークルを立ち上げ、海岸や河川の清掃活動はじめ、さまざまなボランティア活動に参加しています。

With You活動

三井住友信託銀行は、地域の皆さまと強固な信頼関係を築くため、全国各地の営業店部を中心に、地域に根差したサステナビリティ活動を展開しています。

With You 支店ブログ

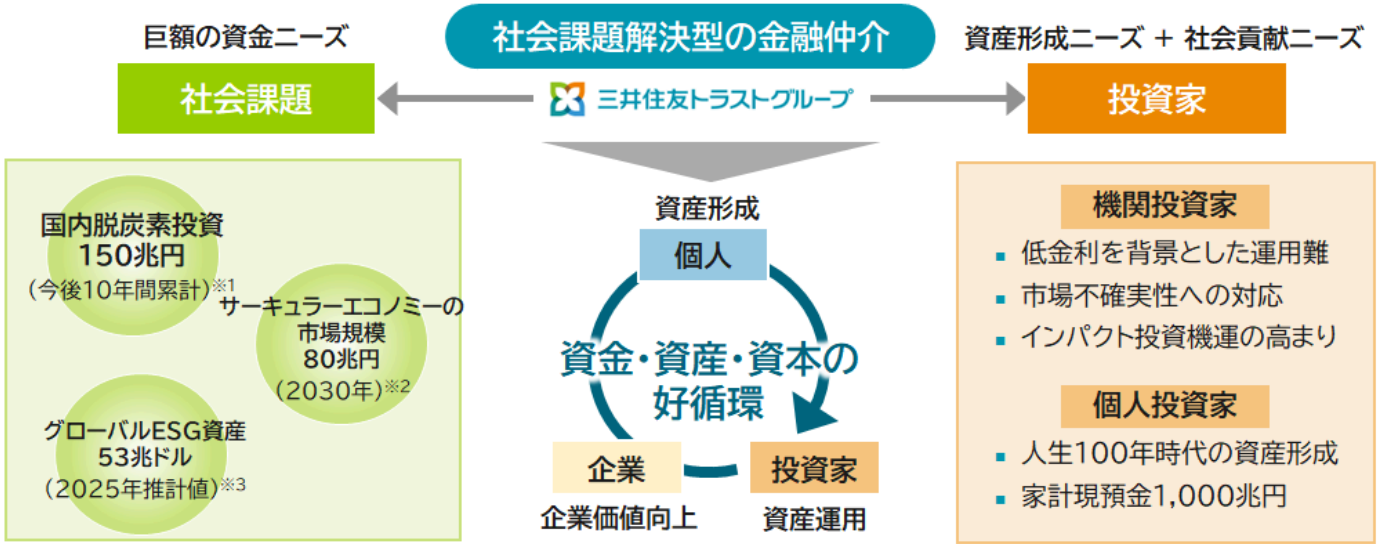
Providing Solutions

（ソリューションの提供）

ソリューションの提供

社会課題の解決に向けた取り組み

「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～」をパーパスとして掲げている当グループは、社会的価値創出と経済的価値創出の両立実現に向けた取り組みを推進しています。銀行・資産運用・不動産といった多彩な機能を有する当グループが、自らも新たな市場・機会を創造する領域に投資の先導役として資本を投下し、経済や市場を拡大させ、日本の投資家資金を呼び込むことにより、「資金・資産・資本の好循環」を果たしていきます。



（出所）※1：経済産業省　※2：経済産業省　※3：ブルームバーグ・インテリジェンス

ポジティブインパクトの創出に向けた取り組み

我が国の長年の金融課題は、豊富な個人金融資産や企業の内部留保が投資や消費に回らず、現預金のまま停滞していることです。この停滞から脱却するためには、皆が一斉に動き出す必要があり、その大きな機会が到来しています。それは、脱炭素社会の実現です。

脱炭素社会の実現には、巨額の資金が必要ですが、公的セクターだけではまかないきれません。そこで、民間資金の活用が期待されていますが、ここで重要となるのが資金の循環です。産業界の資金ニーズと、投資家の運用ニーズを結びつけ、資金の好循環を実現することが専業信託銀行である我々の使命でもあります。

そして、企業から求められる金融機関や投資家の役割は変化しており、財務情報のみに着目して資金供給を行うのではなく、資金供給を行った結果の社会的価値創出、すなわちインパクトの創出にまで責任を持って向き合うことが求められます。バリューチェーンを俯瞰して特定した最善の効果が得られるポイントへ資金を投入し、その効果をモニタリングしていく、これが国際的に注目されている「インパクトファイナンス」です。

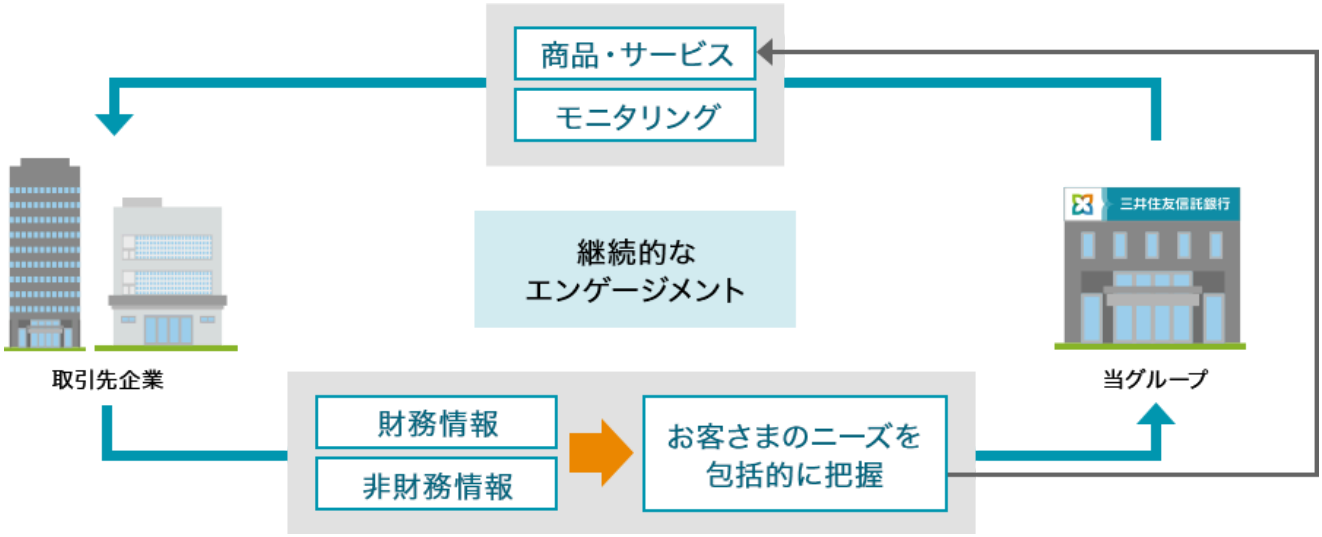
三井住友トラストグループは、以下の様に、様々なインパクトビジネスに取り組んでいます。

コーポレートファイナンス（2019年3月）	三井住友信託銀行が、不二製油グループ本社に対し資金使途を特定しない事業会社向け融資としてポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施
株式投資（2019年10月）	三井住友トラスト・アセットマネジメントが、日本株式インパクト投資ファンドを開発、2020年に商品化
ベンチャーキャピタルへのアドバイザリー業務（2021年4月）	三井住友信託銀行が、リアルテック社が運営するVCの投資先を対象とした科学的根拠に基づいたインパクト分析サービスの提供を開始
アカデミアとの協働、知見の提供（2021年11月）	三井住友信託銀行が、将来のインパクトファイナンス導入の観点から参画を開始した金沢大学がリーダーを務めるプロジェクト「再生可能多糖類植物由来プラスチックによる資源循環社会共創拠点」がJST共創の場形成支援プログラム「COI-NEXT(共創分野本格型)」に採択される
エクイティ投資（2022年4月）	三井住友信託銀行が、政策保有株式の売却により創出された資本余力を活用し、自己資金で2030年度までに累計で5,000億円のインパクト・エクイティ投資の取り組みを本格的に開始。自己資金による投資を契機として、他の機関投資家によるエクイティ投資を呼び込むことにより、2030年度までに自己勘定投資と投資家資金の合計で2兆円エクイティ資金供給を目指す
自治体へのサービス提供（2022年7月）	三井住友信託銀行が、小田原市の再生エネルギー地産地消事業の地域社会に対するインパクト評価を実施し、同市ホームページにレポート（横浜銀行、浜銀総研と協働）を掲載。地域住民や企業の行動変容を促す
地域金融機関との協働（2022年11月）	三井住友信託銀行がインパクト評価を行い、当社の複数の融資および地域金融機関がその評価を活用して融資を行えるスキームが2022年度環境省「グリーンファイナンスモデル事例創出事業」モデル事例に選定される。これにより、個別融資、融資期間にとらわれず企業単位で長期的なインパクト目標の設定・測定・管理が可能となる
企業との共同案件（2022年11月）	三井住友信託銀行が、アミタホールディングス株式会社と　互助共助コミュニティ型の資源回収ステーション「MEGURU STATION®」を対象に、インパクト評価を共同で実施し、当該取り組みを加速化することについて合意

ESGトータルソリューションのご提供

注：本セクション以降本章において「当社」は三井住友信託銀行を指します。

SDGsへの取り組みが世界的に加速する中、サステナブル経営の推進をはじめ、お客さまが抱える課題は複雑かつ高度化しており、また課題に対するスピーディーな対応が求められています。
当社は銀行・信託業務を通じた結びつきのある多様なステークホルダーとの接点や幅広いソリューション提供力を強みとして、お客さまとステークホルダーをつなぎ、企業価値向上につながるトータルソリューションをご提供しています。
特に「ESG」のテーマはお客さまの関心が高いことから、2020年4月に当社内に事業横断的なESGソリューションの展開を目的とした専担組織を設置し、蓄積してきたサステナビリティのノウハウやネットワークを生かし、お客さまの取り組みをサポートします。



多様なニーズにお応えする「トータルソリューション」の開発・提供

気候変動対応支援に向けた合弁会社を設立しました

世界規模で異常気象による災害が多発する中、脱炭素社会の構築に向け、多くの企業が適応・緩和の両面で早急な行動を求められています。当社は、2024年２月に、世界最大のサステナビリティ専門コンサルティング企業であるERMグループの日本法人と共同出資により、企業の気候変動対応を支援する新会社を設立しました。本提携を通じて、ERMグループのグローバルな専門知識と、当社の金融インフラ機能を組み合わせ、法人のお客さまが抱える気候変動・脱炭素分野における課題に対して、実践的かつ国際競争力を意識したコンサルティング及びソリューションを提供し、お客さまの企業価値向上とともに、日本の脱炭素化の促進を目指してまいります。詳細はこちらの同社ホームページをご覧ください。

インパクトビジネス

インパクトとは、企業の製品・サービスあるいは活動が短期・中期・長期にわたって経済・社会・環境に及ぼす影響であると当社では定義しています。
当社は、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）のポジティブ・インパクト金融原則等のグローバルな原則に準拠して、さまざまなアセットクラスにおいてインパクト・ファイナンスを提供しています。

ファイナンス×サステナビリティ

当社は、2021年度から2030年度までの10年間で累計15兆円（うちインパクトエクイティ2.5兆円）を取り組むサステナブルファイナンス長期目標を設定しています。環境分野や社会分野に対する積極的な資金供給を通じ、気候変動をはじめとする環境・社会課題を解決し、お客さまとともに持続可能な社会の実現に貢献していきます。

サステナブルファイナンス

当社で取り扱い可能なサステナブルファイナンスは以下の通りです。
当社のサステナブルファイナンスは、国際原則等に準拠し、外部評価機関から適合性評価の第三者意見取得を原則とすることで、信頼性・透明性の確保に努めています。

商品名	準拠原則等	資金使途限定	主な特徴
1.ポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）	UNEP FI（国連環境計画金融イニシアチブ）：「ポジティブ・インパクト金融原則」 「ポジティブ・インパクト金融原則フレームワーク」	無し	企業活動から発現する重要な全ての「インパクト」を包括的に分析・評価し、当該活動の継続的な支援を目的とした融資
2.サステナビリティ・リンク・ローン（SLL）	LMA（ローン市場協会）：「サステナビリティ・リンク・ローン原則」 ICMA（国際資本市場協会）：「サステナビリティ・リンク・ボンド原則」	無し	企業活動の重要なサステナビリティ戦略と関連の深い特定の「サステナビリティ目標」を設定し、達成度合いに応じて経済条件を変動させる融資
3.トランジション・ローン ①サステナビリティ・リンク・ローン型（トランジション・リンク・ローン） ②グリーン・ローン型	ICMA（国際資本市場協会）：「クライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブック」	①無し ②有り	脱炭素化に向けた移行の取組支援を目的とした融資

資金使途限定型サステナブルファイナンス			
4.グリーン・ローン	ICMA（国際資本市場協会）：「グリーンボンド原則（GBP）」 LMA（ローン市場協会）：「グリーン・ローン原則（GLP）」	有り	環境改善効果を生み出す特定のグリーンプロジェクトの取組支援を目的とした融資
ブルー・ローン	ICMA（国際資本市場協会）：「GBP」「GLP」 欧州委員会：「持続可能な海洋経済に対する金融原則」	有り	環境改善効果（海洋経済または水インフラ等）を生み出す特定のブループロジェクトの取組支援を目的とした融資
5.ソーシャル・ローン	ICMA（国際資本市場協会）：「ソーシャルボンド原則（SBP）」 LMA（ローン市場協会）等：「ソーシャル・ローン原則（SLP）」	有り	社会的効果を生み出す特定のソーシャルプロジェクトの取組支援を目的とした融資
6.サステナビリティ・ローン	ICMA（国際資本市場協会）：「サステナビリティボンド・ガイドライン」	有り	環境改善効果・社会的効果を生み出す特定のプロジェクト（グリーン及びソーシャル）の取組支援を目的とした融資

ポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）

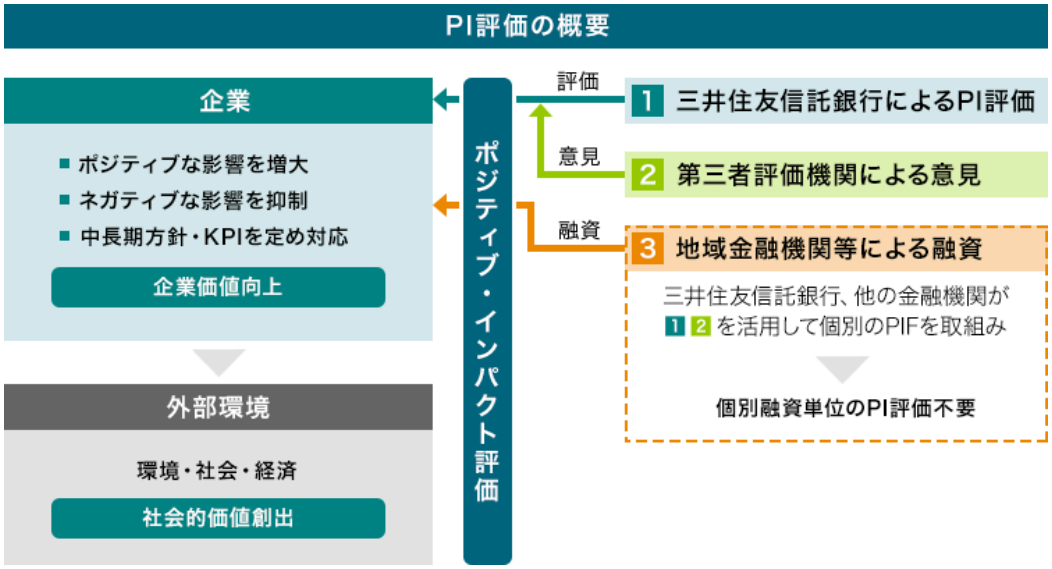
当社は、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱するポジティブ・インパクト金融原則に基づき、先駆的な取り組みとして、2019年3月にポジティブ・インパクト・ファイナンス（資金使途を特定しない事業会社向け投融資タイプ）（以下、PIF）を実行しました。

PIFは、企業活動が経済・社会・環境にもたらすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に分析・評価し、ネガティブインパクトの緩和とポジティブインパクトの拡大について目標を設定のうえ、その実現に向けた継続的なエンゲージメントを重視したファイナンスの取組です。PIFの商品コンセプトなどが評価され、2020年2月、環境省第1回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の融資部門で金賞を受賞しました。

また、評価対象企業が他の金融機関からファイナンスを受ける際にも参照できる「ポジティブ・インパクト評価（PI評価）フレームワーク」を導入し、2022年度環境省「グリーンファイナンスモデル事例」に選出されています。

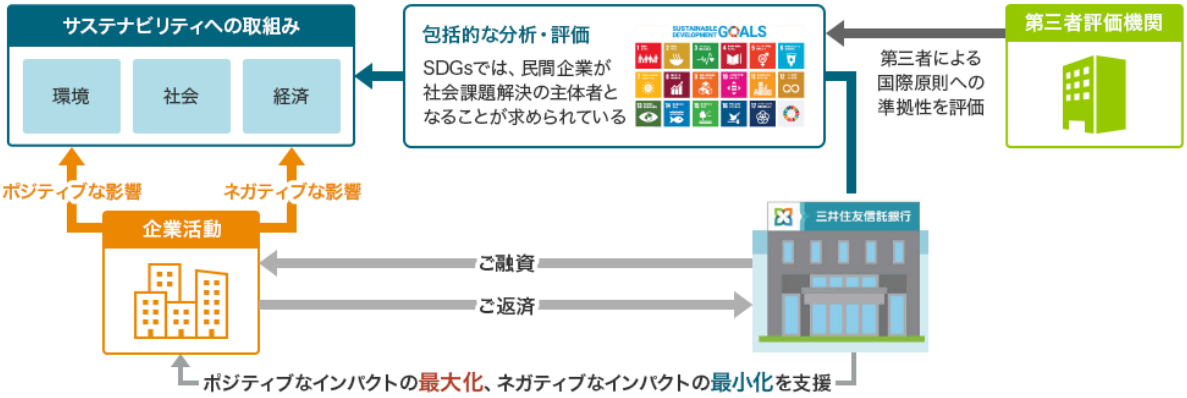
当社は、PIFを通じて、お客さまのフレームワークの策定および第三者評価取得のための助言を行い、お客さまの企業活動を継続的に支援します。

ポジティブ・インパクト・ファイナンスの取組み実績一覧



ポジティブ・インパクト・ファイナンスのスキーム

ポジティブ・インパクト・ファイナンスは、UNEP FIが定めたポジティブ・インパクト金融原則および同実施ガイドラインに則り、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に分析・評価し、当該活動の継続的な支援を目的とした融資です。企業の活動、製品、サービスによるSDGs達成への貢献度合いを評価指標として活用し、開示情報に基づきモニタリングを行うことが最大の特徴です。

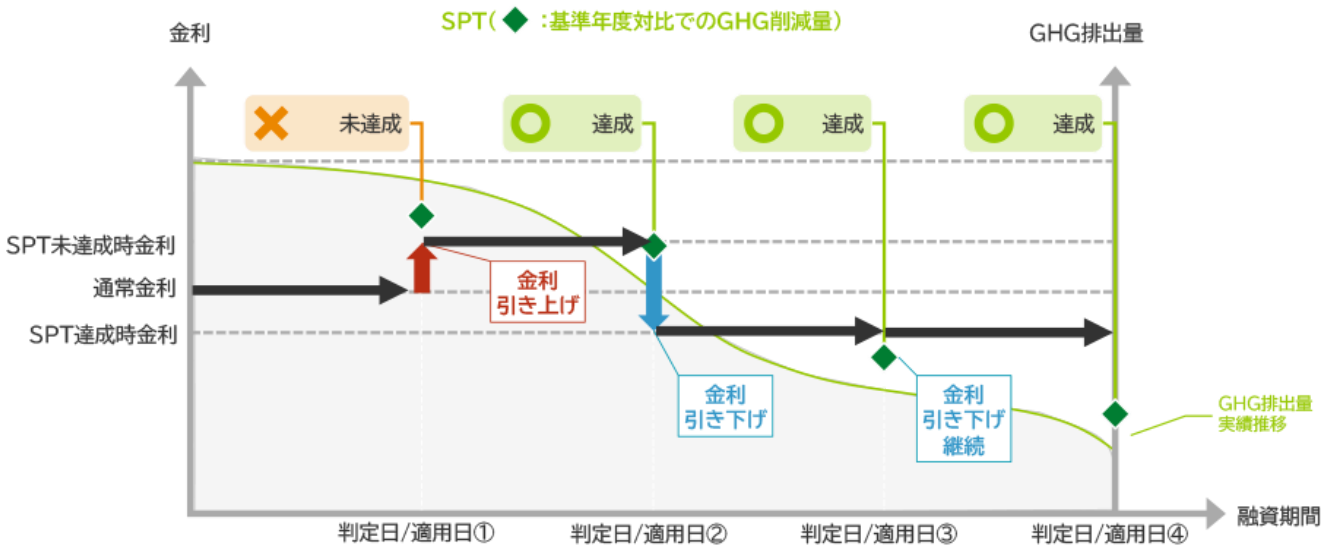


「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」のフレームワーク

サステナビリティ・リンク・ローン（SLL）

サステナビリティ・リンク・ローンは、借り手の経営戦略に規定されているサステナビリティ目標と整合した「キー・パフォーマンス・インディケーター（以下「KPI」）」と「サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（以下「SPT」）」を設定し、貸付条件とSPTに対する借り手のパフォーマンスを連動させ、SPT達成への動機付けを与えることで、借り手の環境的・社会的に持続可能な経済活動及び経済成長を促進し、支援することを目指すものです。
お客さまと十分に協議したうえで、特定のテーマ（GHG削減量、エネルギー効率、リサイクル率、人的資本経営推進等）に関するKPIを選定し、野心的なSPTを設定します。

（例）GHG排出量削減をSPTと設定する場合



注）各判定日におけるSPT達成状況によって金利変動等が発生します（上記は一例）。

トランジション・ローン

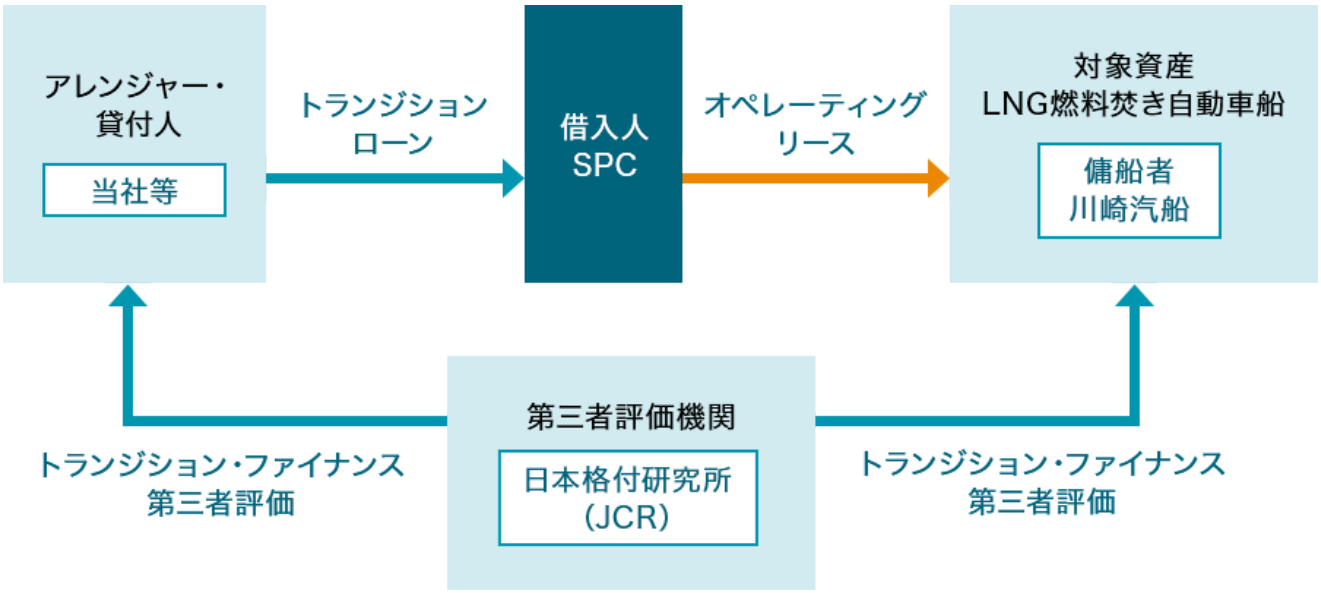
トランジション・ローンは、気候変動リスクへの対策を検討している企業が、脱炭素社会への移行に向けて、長期的な戦略に則ったGHG削減の取組を行っている場合に、その取組を支援することを目的とした融資です。企業が気候変動関連のリスクに効果的に対処するために掲げている科学的根拠に基づくクライメート・トランジション戦略とガバナンス及びビジネスモデルにおける環境面のマテリアリティを評価し、パリ協定の目標達成への活動を促進するものです。
トランジション・ローンには、資金使途限定の「グリーン・ローン型」、資金使途が限定されない「サステナビリティ・リンク・ローン型」があります。

国内のクライメート・トランジション・ファイナンスに関する基本方針はこちら をご参照ください。（経済産業省のページへ移動します。）

当社におけるトランジションローンの実施事例

- 川崎汽船株式会社
  https://www.smtb.jp/-/media/tb/about/corporate/release/pdf/210312-2.pdf

川崎汽船株式会社（以下、「川崎汽船」）は、「“K”LINE環境ビジョン2050」の中で、脱炭素化に向け2030年中期マイルストーンでは、「CO_2排出効率2008年比50%改善」「社会の低炭素化に向けた新しいエネルギー輸送・供給の推進」をクライメート・トランジション戦略に掲げております。
当社は川崎汽船の当該マイルストーンの達成に向けて、次世代型環境対応LNG燃料自動車専用船の取得を資金使途とした トランジションローンを2021年3月に実施いたしました。これは、当時においては先駆的な取り組みです。



当社におけるトランジション・リンク・ローンの実施事例

- 株式会社商船三井
  https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pdf/240425.pdf

株式会社商船三井（以下「商船三井」）は、「商船三井グループ　環境ビジョン2.2」（図表①）の中で、「2050年ネットゼロ・エミッション」（図表②）達成に向けたGHG排出量の削減シナリオを策定しており、2035年までに輸送におけるGHG排出原単位2019年比45%削減という中間目標を定めています。
当社は、商船三井グループの環境課題解決に貢献するため、シンジケーション方式トランジション・リンク・ローン（以下「本件」）（図表③）を2024年4月に実施いたしました。
商船三井は、産業競争力強化法（以下「産強法」）に基づく事業適応計画について国土交通大臣の認定（※1）を受けており、本件は産強法に基づく「カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進のための金融支援制度（成果連動型利子補給制度（以下「利子補給制度」）（※2））」が適用されています。

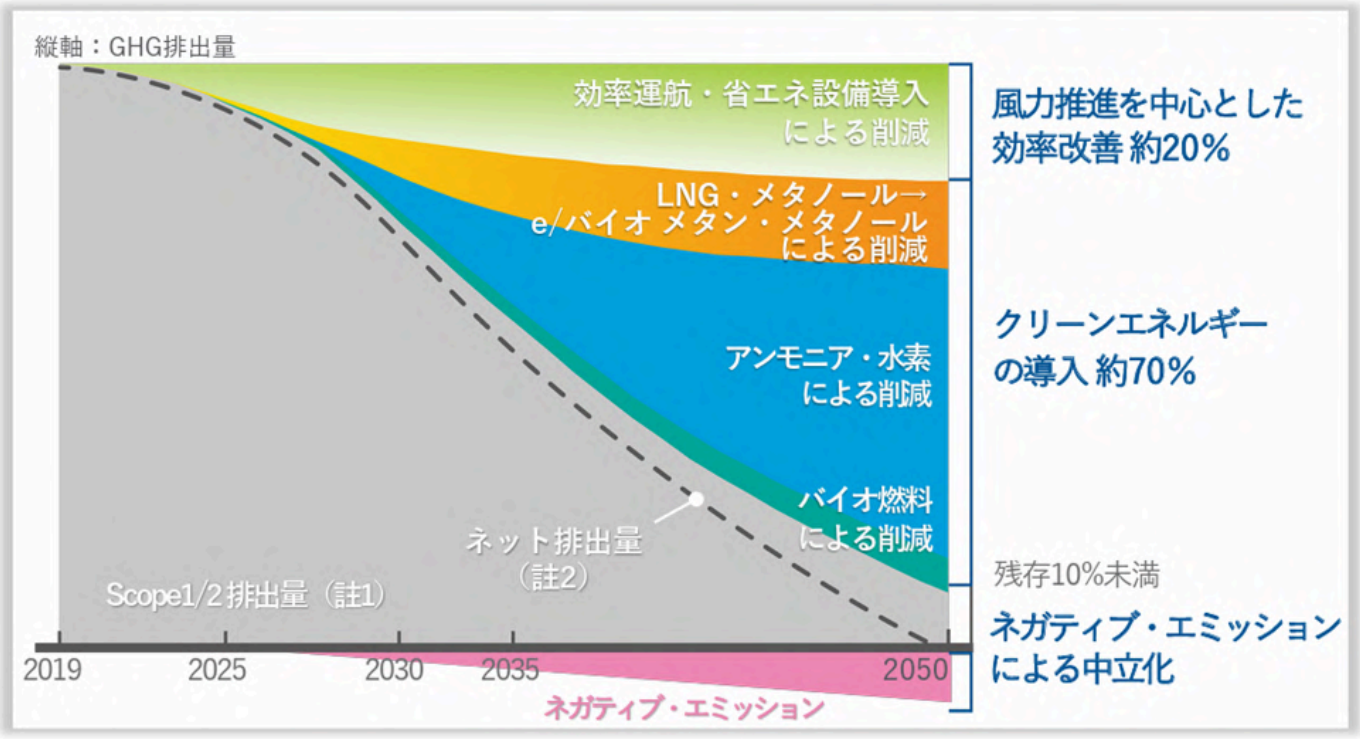
（※1）　産強法に基づく事業適応計画の認定
経済産業省のウェブサイトをご参照ください。
https://www.meti.go.jp/policy/economy/kyosoryoku_kyoka/nintei_cn.html

（※2）　利子補給制度
経済産業省のウェブサイトをご参照ください。
https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/sangyokinyu/cnrishihokyu/index.html

図表①：商船三井グループ 環境ビジョン2.2

（出所）商船三井ホームページ

図表②：商船三井グループ ネットゼロ・エミッションへのPathway



（出所）商船三井ホームページ 「商船三井グループ環境ビジョン2.2」

図表③：本件で設定したKPI及びSPT

KPI	エネルギー効率運行指標（EEOI：Energy Efficiency Operational Indicator）（※）
SPT	2019年を基準年とした『2035年にエネルギー効率運行指標(EEOI)を45%削減達成』に向けたEEOI目標削減率

（※） 船舶運航時における単位貨物重量・輸送距離当たりのCO2e（GHG）排出量を示す指標です。

（出所） 商船三井ホームページを基に当社作成

資金使途限定型サステナブルファイナンス（グリーン/ブルー/ソーシャル/サステナビリティ・ローン）

（1）グリーン・ローン

グリーン・ローンは、環境課題の解決に資する事業（適格プロジェクト）に必要な資金を調達する際に用いられる融資です。調達資金の使途がグリーンプロジェクトに限定されるほか、資金の追跡管理や融資実行後のレポーティングを通じ、透明性が確保される等の特徴を有しています。

（2）ブルー・ローン

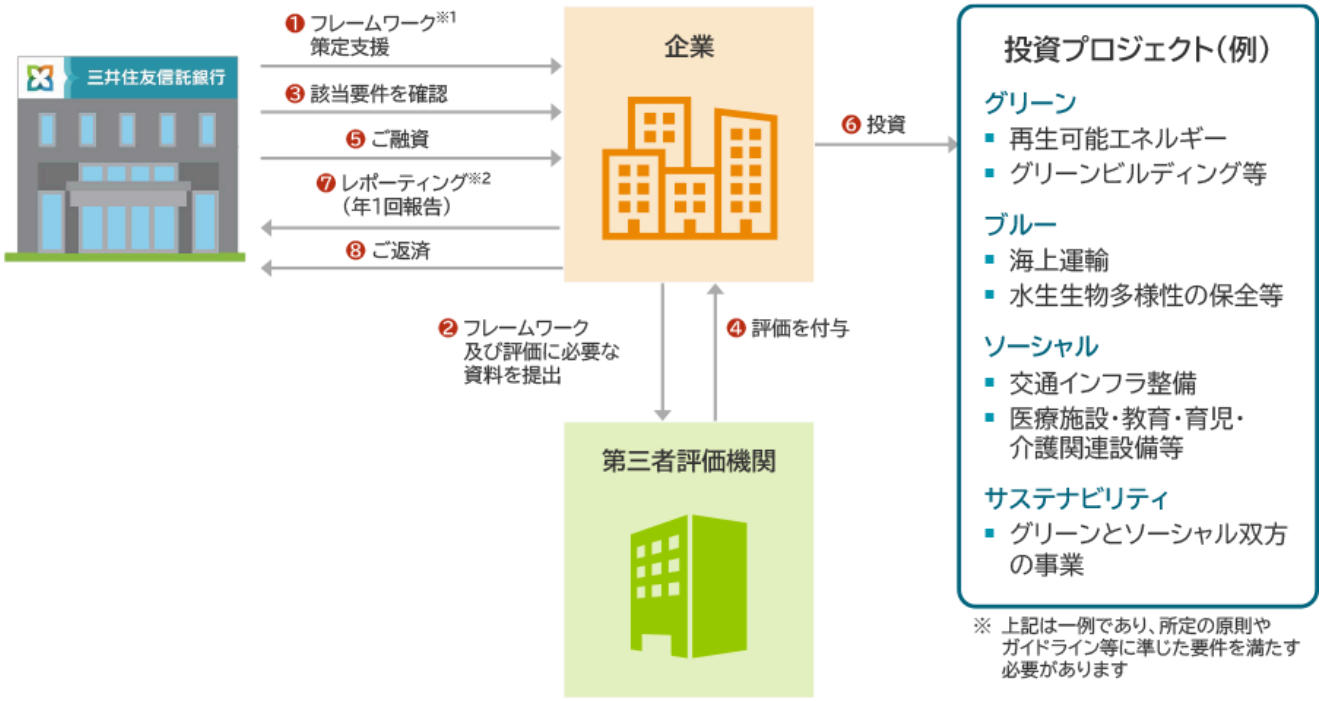
ブルー・ローンは、持続可能な海洋の利用による経済活動（ブルーエコノミー）を行うために、海洋環境の保全に充てる資金を調達する際に用いられる融資です。グリーン・ローンのサブカテゴリ―として位置づけられています。

（3）ソーシャル・ローン

ソーシャル・ローンは、社会的課題の解決に資する事業（適格プロジェクト）に必要な資金を調達する際に用いられる融資です。調達資金の使途がソーシャルプロジェクトに限定されるほか、資金の追跡管理や融資実行後のレポーティングを通じ、透明性が確保される等の特徴を有しています。

（4）サステナビリティ・ローン

サステナビリティ・ローンは、グリーン・ローンとソーシャル・ローンの一体型です。調達資金の使途が「グリーンプロジェクトとソーシャルプロジェクト」に限定される他、資金の追跡管理や融資実行後のレポーティングを通じ、透明性が確保される等の特徴を有しています。



※1 フレームワークでは、次の4要素を満たす必要があります。①調達資金の使途 ②プロジェクトの評価と選定プロセス ③調達資金の管理 ④レポーティング

※2 レポーティングとは、資金の充当状況や投資プロジェクトが与える環境・社会に与えるインパクトに関する報告です。

その他

再生可能エネルギーファイナンス

国内では2050年のカーボンニュートラル実現に向け、これまでの太陽光発電・陸上風力発電に加え、一般海域における洋上風力発電の入札が始まるなど 洋上風力発電の導入・拡大に注目が集まっています。当社は、プロジェクトファイナンスを通じて再生可能エネルギーの導入を促進するとともに、再生可能エネルギーの大規模発電事業に特化して出資する再生可能エネルギーファンドを設立・運営しています。

グリーン預金

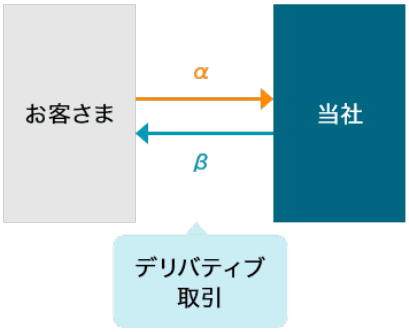
グリーン預金とは、太陽光・風力発電をはじめとする再生可能エネルギー、環境不動産など、環境改善に資する事業に資金使途を原則限定して調達する外貨定期預金です。本グリーン預金による資金調達、およびその調達した資金による融資を通じて、持続可能な環境・社会の構築に貢献することが、ステークホルダーへの一層の価値提供に資すると考えています。
当社のグリーン預金は、第三者認証機関の協力を得ながら策定したグリーンプロダクトフレームワークに基づき調達をしています。

グリーンプロダクトフレームワークはこちら

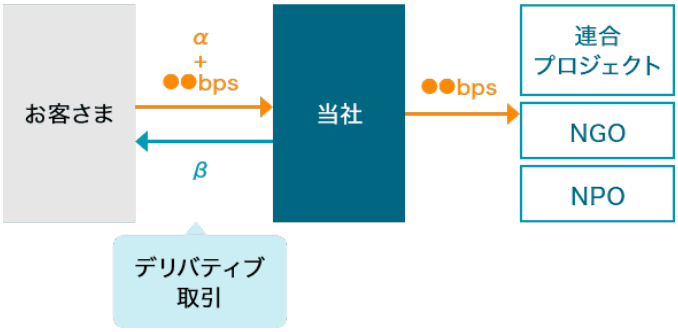
サステナビリティ・リンク・デリバティブ

SLLと同様の原則に準じてSPTsを設定し、達成状況に応じて、デリバティブから発生するキャッシュフローの支払先を、SDGsに関するあらかじめ定めたNPO等の慈善団体に変えるデリバティブ商品の取り組みも行っています。格付会社などの第三者機関が企業のCSR戦略全般に照らし、設定されたSPTsの妥当性を評価します。

SDGsに関するコミットメント目標(KPI)設定対象デリバティブ取り組み。
あらかじめ決められたタイミングで、KPIを達成しない場合、
条件が変更される設計。



追加キャッシュフロー(ESGプレミアム)が発生し、SMTBを通じて
あらかじめ合意した環境・社会改善プロジェクト/NGO/NPOへ
寄付されます。

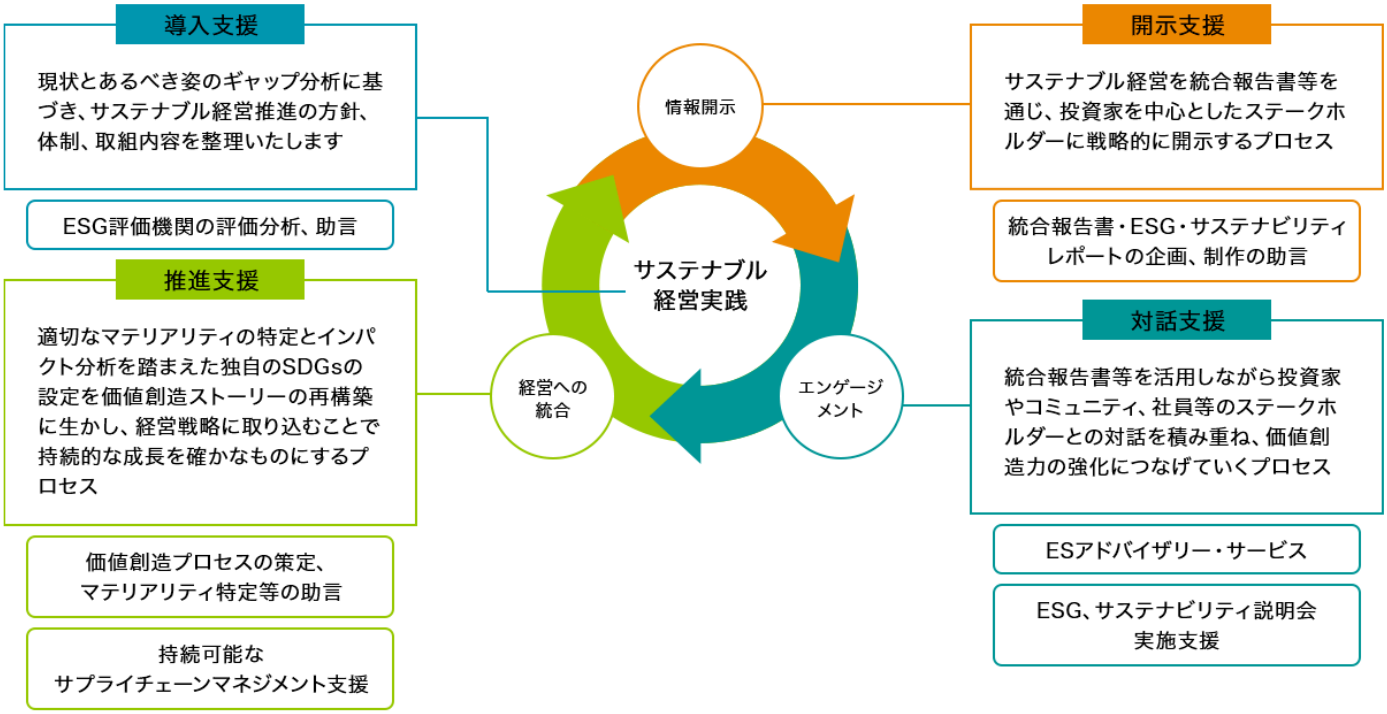


コンサルティング×ESG

当社は、資産運用業務での長年携わってきた「投資家の視点」と発行体企業として実践してきた「サステナブル経営実務者の視点」を生かし、お客さまのサステナブル経営の実現に向けて、その要諦である「情報開示」「エンゲージメント」「経営への統合」のループの創出などトータルでのコンサルティングを提供しています。

サステナブル経営支援コンサルティング

当社では、サステナブル経営とは「社会のサステナビリティ（持続可能な社会づくり）と自社のサステナビリティ（持続的な成長）を両立させる価値創造プロセスを確立し、経営に組み込むこと」だと考えており、運用業務を通じ長年蓄積してきた機関投資家の視点と先進的なサステナブル経営の実践者の視点を併せ持つ強みを生かし、「サステナブル経営コンサルティング」を提供しています。具体的には、専門性を持つコンサルタントがお客さまごとにニーズに即したプロジェクトチームを組成し、アドバイスを行います。



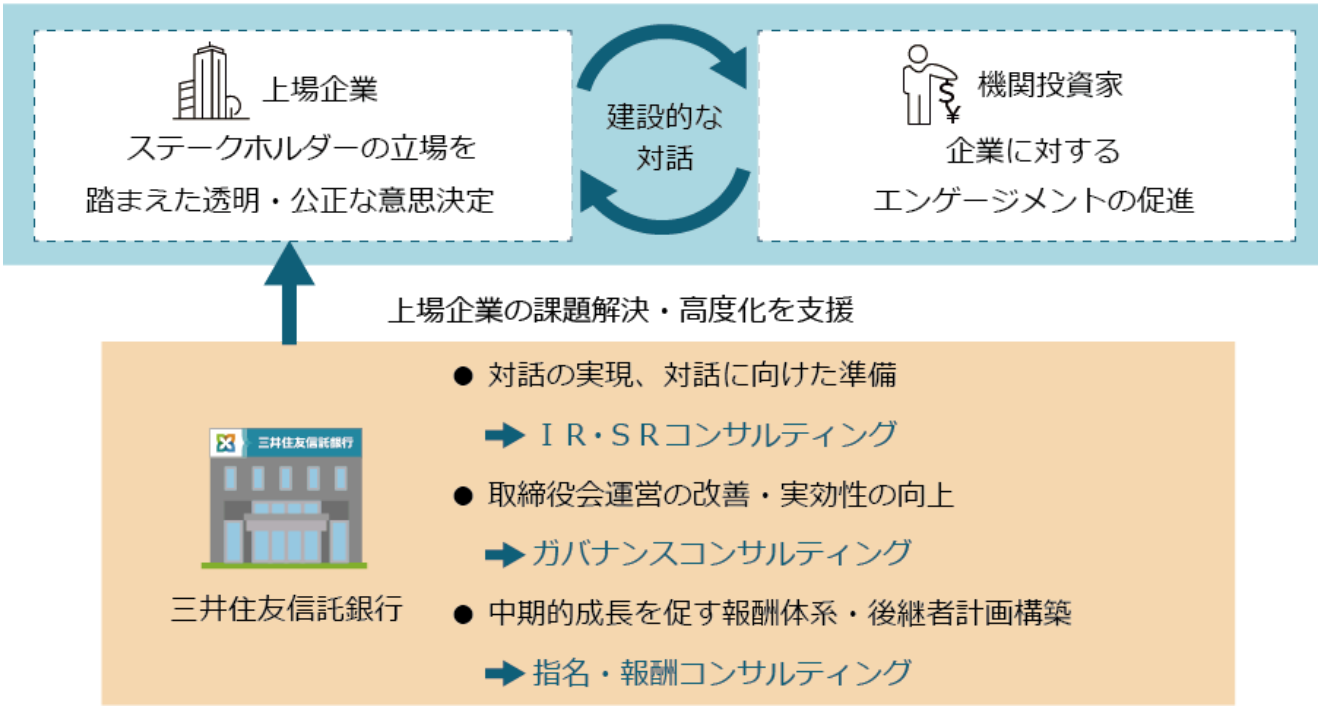
不動産×ESG

環境不動産に関しては2005年、環境不動産のもたらす付加価値に関する論文の発表を皮切りに、「環境性能」とそれに伴う「付加価値」を分かりやすく示すことを中心に、多くの提言を行ってきました。2010年には先駆的な取り組みとして、環境不動産の専担組織を設置しました。不動産事業の高度なビジネス基盤に加え、環境不動産のパイオニアとしての取り組みを通じて、環境不動産の普及に向けたビジネスを展開しています。

環境不動産に関する当社取組はこちら

ガバナンス・投資家との対話の高度化に向けたパートナー

「コーポレートガバナンス・コード」、「スチュワードシップ・コード」の導入を契機に、上場企業では自社のガバナンス体制の在り方の見直しや株主・投資家との建設的な対話を積極的に推進しつつあります。当社では企業が抱えるガバナンス・対話に関する課題解決を支援、更なる高度化を促すため、「IR・SRコンサルティング」、「ガバナンスコンサルティング」および「指名・報酬コンサルティング」を提供しています。

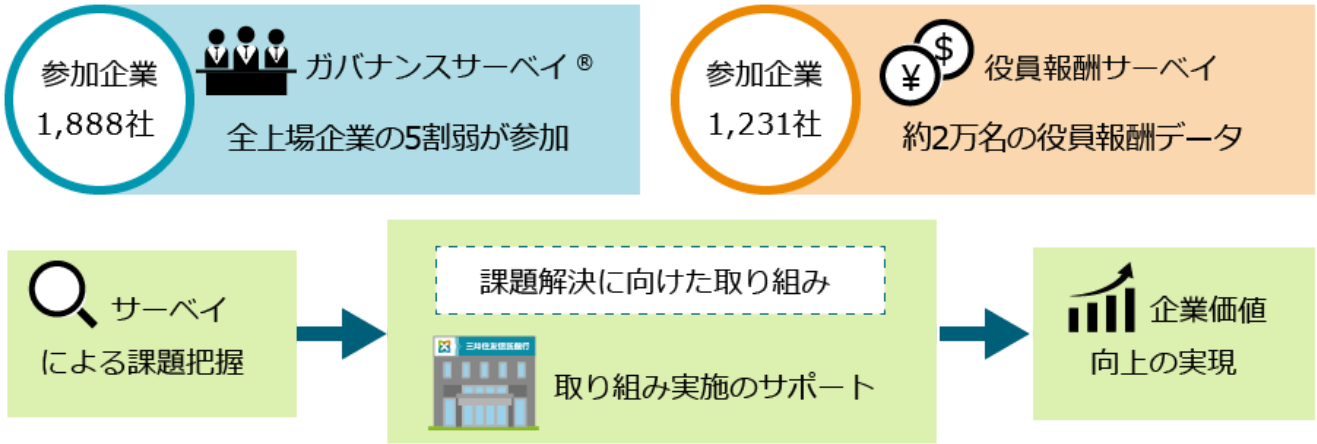


ガバナンスサーベイ®・役員報酬サーベイ

三井住友信託銀行では上場企業のガバナンスに関する取組みや意識を把握するガバナンスサーベイ®、役員報酬制度の状況を把握する役員報酬サーベイ※1を毎年実施しています。いずれも国内最大規模のサーベイであり、経験豊富なコンサルタントが十分なデータを根拠としつつ、適切なアドバイスを実施しています。

※1 役員報酬サーベイはデロイト トーマツ コンサルティング合同会社との共同実施

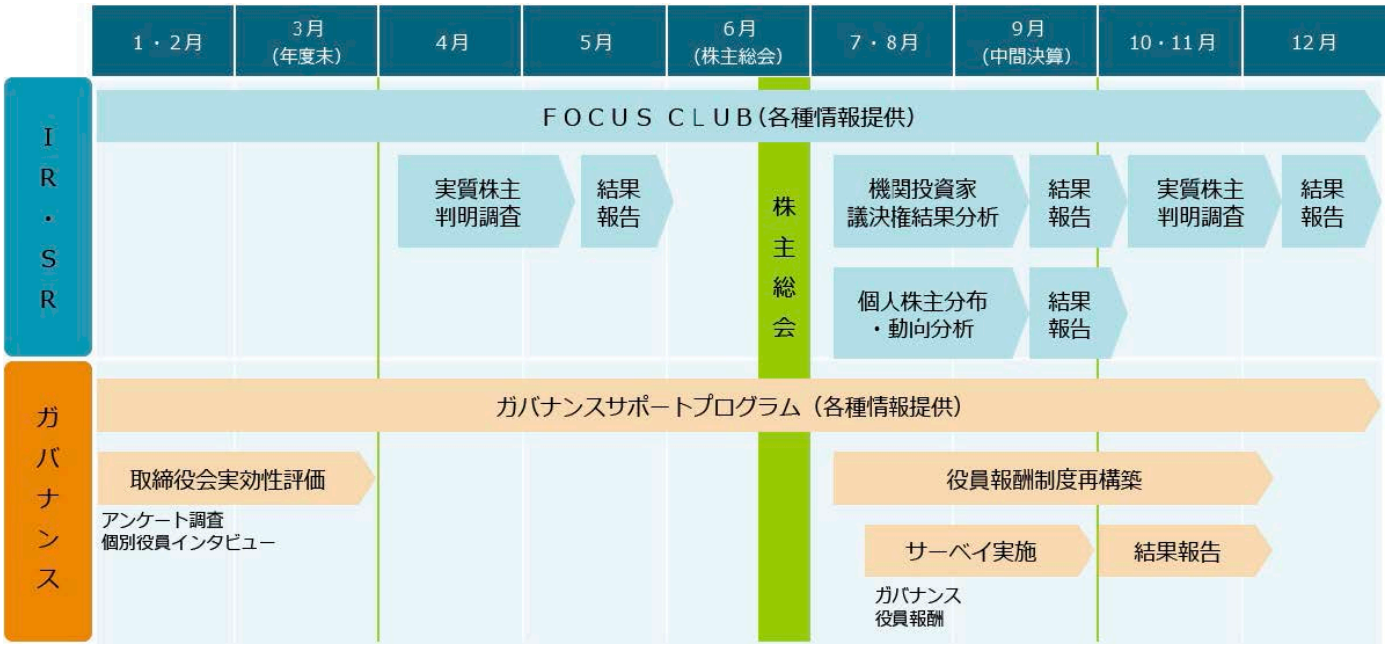
（2023年度実施分）



年間を通じたサポート

FOCUS CLUBやガバナンスサポートプログラム等の年間サポートをはじめ、お客さまの課題に沿ったコンサルティングのご提供、ガバナンスサーベイ®・役員報酬サーベイの実施等、課題解決に向けたPDCAサイクルを年間を通じて継続的にサポートします。

コンサルティング業務に関する年間サポート例（3月決算企業の場合）



サービス一覧

IR・SRコンサルティング

国内外の幅広いネットワーク、タイムリーな情報提供、積み重ねたノウハウにより満足感の高いIR・SRサービスをご提供いたします。

ガバナンスコンサルティング

株主名簿管理人の受託基盤を活かした豊富なノウハウとコンサルタントの高い専門性によりお客さまのガバナンス強化の取り組みをサポートいたします。

テクノロジー・ベースド・ファイナンスチームの取り組み

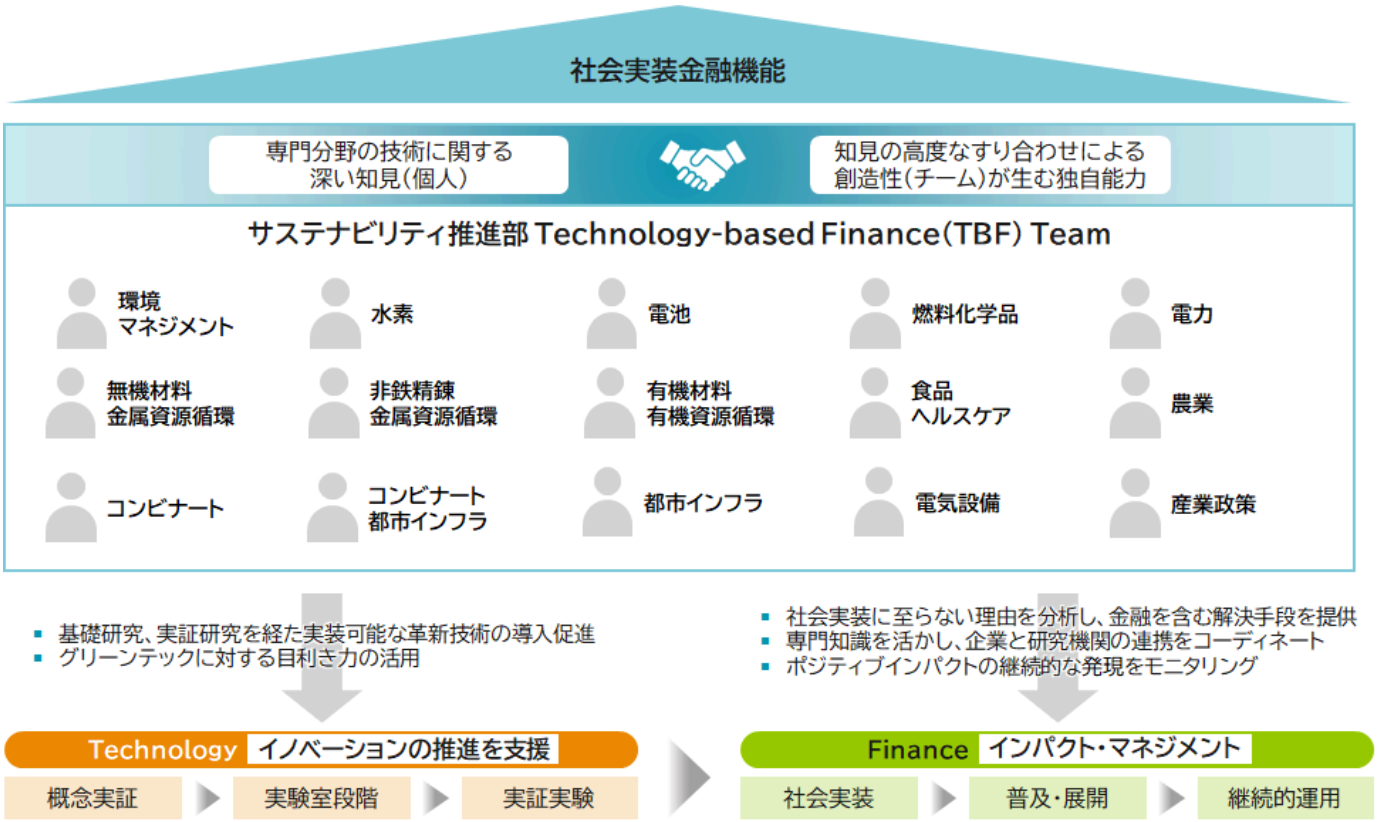
三井住友信託銀行では、エネルギー、環境、資源などのさまざまな課題解決に対して、技術の観点からアプローチする組織として2021年4月にテクノロジー・ベースド・ファイナンス（TBF）チームを創設し、水素、蓄電池、電力、有機化学、無機化学、機械、農学、都市等のさまざまな分野の研究者や専門家でチームを構成しています。

TBFチームは、技術的な知見をインパクト評価のプロセスに組み込み、革新的技術の社会実装を促進することによって、ポジティブインパクトの増大とネガティブインパクトの抑制に努め、社会課題の解決に貢献することを目指しています。気候変動、資源循環、生物多様性などの課題解決のためには、既存の技術を最大限に活用しつつ、研究開発によって革新的技術の社会実装を目指す必要があります。

そのためには最新の技術を理解し、お客さまとの対話を深め、科学的な見地からファイナンスに取り組む必要があると考えたことがTBFチーム設立の背景です。

技術の社会実装のためには技術、政策、金融の融合が重要であり、TBFチームでは、技術起点のインパクト投融資の取り組みやインパクトビジネスの創出以外にも、さまざまなステークホルダーとの連携を進めており、大学や企業との共同研究、アカデミアとの交流をはじめ、省庁への政策提言、各省庁の政策と連携した実証事業やモデル事業の立ち上げ、ESG地域金融による地域支援、自治体や地方銀行との金融スキームの開発などTBFチームの関与する範囲は拡大しています。

技術革新や技術の社会実装によって社会的な課題の解決に資するとともに、新規ビジネスの創出やビジネス機会の拡大などを通じて、「資金・資産・資本の好循環」を促進していきたいと考えています。



2024年9月時点

グリーンボンド

三井住友信託銀行は海外市場において、2018年9月25日に当社として初めてとなるグリーンボンド（ユーロ建て）を発行し、その後も後述の発行実績の通りグリーンボンドを発行いたしております。

グリーンボンドとは

グリーンボンドとは、太陽光・風力発電をはじめとする再生可能エネルギー、環境不動産など、環境改善に資する事業に資金使途を限定して発行する債券です。

三井住友信託銀行は、国内外における企業・投資家の環境問題に対する取り組みの高まりを受け、同取り組みへの財務面でのサポートを金融機関としての社会的責任の一環と考えています。

本グリーンボンドの発行、およびその調達した資金による融資を通じて、持続可能な環境・社会の構築に貢献することが、ステークホルダーへの一層の価値提供に資すると考えています。

グリーンボンドフレームワーク

三井住友信託銀行のグリーンボンドは、国際資本市場協会（ICMA）の「グリーンボンド原則2018」および環境省の「グリーンボンドガイドライン2020」に沿って策定したフレームワークに基づき発行・管理をしています。

また、本フレームワークは、第三者認証機関によるオピニオンを取得しています。

フレームワークの概要

三井住友信託銀行は、「グリーンボンド原則2018」および「グリーンボンドガイドライン2020」が定める四つの要件（①調達資金の使途、②プロジェクトの評価および選定、③調達資金の管理、④レポーティング）に適合するグリーンボンドフレームワークを策定しています。

①調達資金の使途

グリーンボンドの発行により調達した資金は下記の全ての条件を満たすプロジェクト（適格グリーンプロジェクト）に充当します。

- 再生可能エネルギー、省エネルギー、クリーンな運輸、汚染防止および管理、グリーンビルディングの少なくとも一つ以上に該当する事業であること
- 赤道原則※の評価上、カテゴリーBまたはCに分類されること。グリーンビルディングについては、「CASBEE Aランク」「BREEAM エクセレント」「LEED ゴールド」「DBJグリーンビルディング認証 4つ星」「BELS 4つ星」以上の認証があること
- グリーンボンドの発行日から遡って24カ月以内に実行された融資、または発行日以降、満期日まで実行される融資であること

※ 「赤道原則への対応」

②プロジェクトの評価および選定

- プロジェクトの評価には、赤道原則の環境・社会影響レビューの結果、ならびに第三者機関が発行するグリーンビルディング認証を適用しています
- プロジェクトの選定は、複数の関係部署により、適格グリーンプロジェクトの候補を選定、検証を行った上で、充当するプロジェクトを決定します

③調達資金の管理

- グリーンボンドの発行により調達した資金は適格グリーンプロジェクトに充当します。未充当資金はオーバーナイトまたは短期金融商品に充当します
- 充当状況については、継続的にモニタリングを実施します

④レポーティング

- グリーンボンドが償還されるまで、適格グリーンプロジェクトへの資金充当状況について、第三者認証機関のレビューとともに、少なくとも年に1回ホームページに公表予定です
- また、資金を充当した適格グリーンプロジェクトの環境改善効果（CO_2排出削減相当量等）についても少なくとも年に1回ホームページに公表予定です

グリーンボンドフレームワークの詳細は下記をご参照ください。

三井住友信託銀行のグリーンボンドフレームワーク

原本

SuMi TRUST Green Bond Framework

参考和訳

SuMi TRUST Green Bond F

三井住友信託銀行のグリーンボンドフレームワークの概要およびサステナリティクスによるセカンドパーティ・オピニオン

原本

SuMi TRUST Green Bond Framework Opinion

参考和訳

SuMi TRUST Green Bond F Opinion

グリーンボンド発行実績

発行日	発行総額	償還日	期中報告	
			資金充当状況および環境改善効果	第三者認証機関によるレビュー
2021年3月25日	5億ドル	2026年3月25日	SMTB Green Bond Annual Report 2021 2021年3月末基準 SMTB Green Bond Annual Report 2022 2022年3月末基準 ※1 SMTB Green Bond Annual Report 2023 2023年3月末基準 ※1 SMTB Green Bond Annual Report 2024 2024年3月末基準 ※1	Sustainalytics Annual Review SMTB2021 2021年3月末基準 Sustainalytics Annual Review SMTB2022 2022年3月末基準 Sustainalytics Annual Review SMTB2023 2023年3月末基準 Sustainalytics Annual Review SMTB2024 2024年3月末基準
2022年3月10日	5億ドル	2027年3月10日	SMTB Green Bond Annual Report 2022 2022年3月末基準 SMTB Green Bond Annual Report 2023 2023年3月末基準 ※1 SMTB Green Bond Annual Report 2024 2024年3月末基準 ※1	Sustainalytics Annual Review SMTB2022 2022年3月末基準 Sustainalytics Annual Review SMTB2023 2023年3月末基準 Sustainalytics Annual Review SMTB2024 2024年3月末基準
2023年3月9日	5億ドル	2028年3月9日	SMTB Green Bond Annual Report 2023 2023年3月末基準 ※1 SMTB Green Bond Annual Report 2024 2024年3月末基準 ※1	Sustainalytics Annual Review SMTB2023 2023年3月末基準 Sustainalytics Annual Review SMTB2024 2024年3月末基準

※1 当社（三井住友信託銀行）が、2021年3月25日（2021年債）、2022年3月10日（2022年債）、2023年3月9日（2023年債）に発行したグリーンボンドによる調達資金の一部が、完工後のプロジェクトに対するリファイナンス案件や、赤道原則が求める定期報告書が提出されていないファイナンス案件に充当されていることが判明しました。
これに伴い、2024年3月末時点で、該当する資産をグリーンボンド調達資金の充当先から除外いたしました。除外に伴う、充当資産への金額的影響は、2021年債の2022年3月末基準で78百万ドル（除外前 501百万ドル → 除外後 424百万ドル）、2021年債、2022年債、2023年債の2023年3月末基準でそれぞれ、201百万ドル（除外前 554百万ドル → 除外後 353百万ドル）、63百万ドル（除外前 528百万ドル → 除外後 464百万ドル）、87百万ドル（除外前 238百万ドル → 除外後 151百万ドル）となります。
なお、充当資産合計額がグリーンボンドによる調達資金額と完全に一致させられない場合、調達資金を該当資産全額へ充当させることになり、同資産額合計が調達資金額を上回るケースがあります。
上記に関する更なる詳細につきましては、2024年3月31日基準のグリーンボンド・アニュアルレポートにて開示しております。

2024年9月13日

償還済みのグリーンボンドに関する期中報告はこちらをご参照ください。

発行日	発行総額	償還日	期中報告	
			資金充当状況および環境改善効果	第三者認証機関によるレビュー
2018年9月25日	5億ユーロ	2020年9月25日（償還済）	SMTB Green Bond Annual Report 2019 2019年3月末基準 SMTB Green Bond Annual Report 2020 2020年3月末基準	Sustainalytics Annual Review SMTB2019 2019年3月末基準 Sustainalytics Annual Review SMTB2020 2020年3月末基準

グリーン預金

三井住友信託銀行は2021年5月7日にグリーン預金の取り扱いを開始しました。

グリーン預金とは

グリーン預金とは、太陽光・風力発電をはじめとする再生可能エネルギー、環境不動産など、環境改善に資する事業に資金使途を原則限定して調達する外貨定期預金です。

三井住友信託銀行は、国内外における企業・投資家の環境問題に対する取り組みの高まりを受け、同取り組みへの財務面でのサポートを金融機関としての社会的責任の一環と考えています。

本グリーン預金による資金調達、およびその調達した資金による融資を通じて、持続可能な環境・社会の構築に貢献することが、ステークホルダーへの一層の価値提供に資すると考えています。

個人のお客さま向けには、預入期間5年の米ドル建て外貨定期預金（愛称：外貨革命）を「グリーン預金」としてご用意しております。

詳しくはこちら をご確認ください。

グリーンプロダクトフレームワーク

三井住友信託銀行のグリーン預金は、第三者認証機関の協力を得ながら策定したグリーンプロダクトフレームワークに基づき調達をしています。

フレームワークの概要

三井住友信託銀行は、グリーンプロダクトフレームワークにおいて、適合するグリーンプロジェクト等を定めています。

①調達資金の使途

グリーン預金により調達した資金は下記の全ての条件を満たすプロジェクト（適格グリーンプロジェクト）に充当します。

- 再生可能エネルギー、省エネルギー、クリーンな運輸、汚染防止および管理、グリーンビルディングの少なくとも一つ以上に該当する事業であること
- 赤道原則※の評価上、カテゴリーBまたはCに分類されること。グリーンビルディングについては、「CASBEE Aランク」「BREEAM エクセレント」「LEED ゴールド」「DBJ4つ星」「BELS4つ星」以上の認証のうち、少なくとも一つを取得もしくは取得予定であること

※ 「赤道原則への対応」

■ ②調達資金の管理

- グリーン預金により調達した資金は、原則適格グリーンプロジェクトに充当します。なお、未充当資金はオーバーナイトまたは短期金融商品に充当します。

■ ③フレームワークの更新

- 市場や規制の変化等を踏まえて、必要に応じて本フレームワークを更新します。

グリーンプロダクトフレームワークの詳細は下記をご参照ください。

■ 三井住友信託銀行のグリーンプロダクトフレームワーク

原本

SMTB Green Product Framework （301KB）

参考和訳

SMTB Green Product Framework （591KB）

■ アニュアルレビュー

- 第三者認証機関は、フレームワークに沿った適格グリーンプロジェクトへの資金充当状況について年次ベースで確認しています。

原本

SMTB Green Deposit Annual Review 2024 （177KB）

参考和訳

SMTB Green Deposit Annual Review 2024 （352KB）

新型金銭信託＜フューチャートラスト＞

新型金銭信託＜フューチャートラスト＞

資産運用しながら社会課題解決に貢献できる、元本補てん付の合同運用指定金銭信託です。
お預けいただいたご資金は、当社の銀行勘定を通じて社会課題解決の取り組みに活用されます。

次世代にサステナブルで豊かな社会をつないでいくために

現在の社会も、地球温暖化や生物多様性の損失、貧困や人権侵害、健康被害の拡大などさまざまな課題を抱えています。そして、これら課題解決のためには、多くの資金が必要となります。
皆さまに信託いただいたご資金は、当社銀行勘定を通じて、社会課題解決に取り組むプロジェクトや企業に対する融資に充当します。
「社会のさまざまな課題解決に何か貢献したいけど、どうすればよいか分からない。」
「社会貢献もしたいけど、自身の資産運用も大事。安心してお金を増やしたい。」
長期安定的にご資金を増やしながら、次世代にサステナブルで豊かな社会をつないでいきたい、その想いに「信託の力」で応えるのが、新型金銭信託＜フューチャートラスト＞です。

新型金銭信託＜フューチャートラスト＞を通じた社会課題解決に向けた取組例

お預けいただいた資金は、当社銀行勘定を通じて、社会・環境・経済のさまざまな課題解決に取り組むプロジェクトや企業に対する融資（グリーンファイナンスやポジティブ・インパクト・ファイナンス）に充当します。

フューチャートラスト

グリーンファイナンス

環境配慮型不動産（グリーンビルディング）、再生可能エネルギー発電、クリーン輸送等、環境改善効果のあるグリーンプロジェクトを資金充当対象としたファイナンスです。

ポジティブ・インパクト・ファイナンス

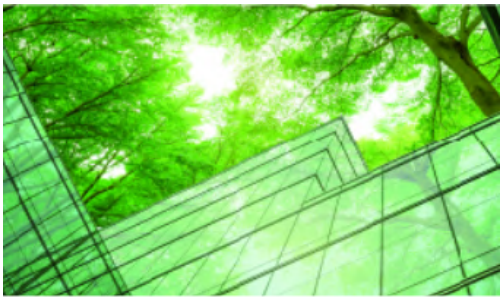
企業活動が社会・環境・経済にもたらす影響を包括的に分析・評価し、ポジティブなインパクト※1を増大することとネガティブなインパクト※2を低減することについて目標を設定し、その実現に向けた継続的な支援を目的としたファイナンスです。

※1 ポジティブなインパクト：企業活動等が社会・環境・経済に及ぼすプラスの影響。

※2 ネガティブなインパクト：企業活動等が社会・環境・経済に及ぼすマイナスの影響。

取組例 01

地球温暖化



新築テナントビルなどにおいて、大幅な省エネルギー化や再生可能エネルギーの導入を進めることで、将来にわたるCO_2削減に取り組んでいます。

取組例
02

天然資源の枯渇
廃棄物による環境汚染

使用済み製品として回収された製品全数について、選別・ランク分けの診断を行い、そのほとんどを再生製品、再生部品または再生材料としてリユース・リサイクルしています。

取組例
03

世界で深刻化する水不足

節水・浄化・再利用技術や水処理装置の製造・販売を通じて水インフラの整備に貢献しています。

取組例
04

感染症対策、公衆衛生の向上

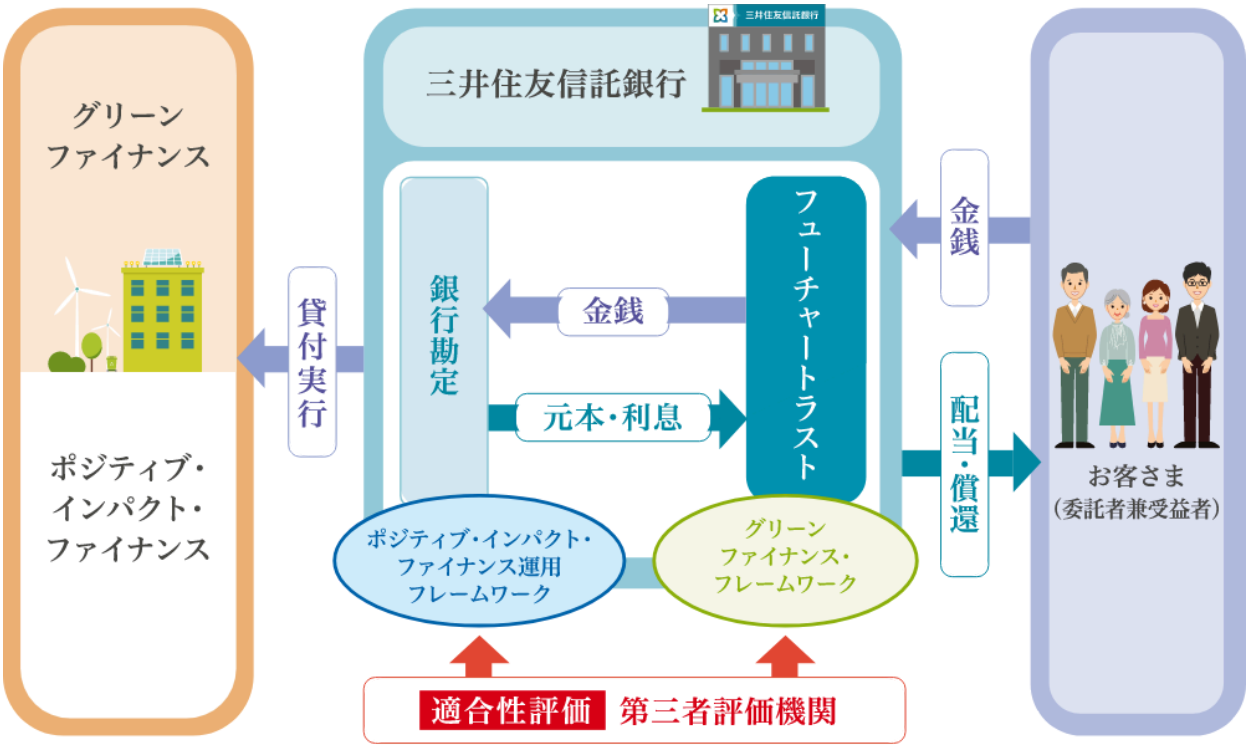
感染症診断薬の測定項目の多様化や検査時間の短縮に資する技術開発を通じて、感染症克服に取り組んでいます。

取組例
05

労働力不足

遠隔地から現場のロボットシステムを操作できるリモート環境構築のためのツール開発や無人機・配送ロボット等の無人物資輸送技術の開発に取り組んでいます。

新型金銭信託＜フューチャートラスト＞の仕組み



第三者評価機関による適合性評価を取得しています

当社は「ポジティブ・インパクト・ファイナンス運用フレームワーク」および「グリーンファイナンス・フレームワーク」を策定し、お客さまからお預かりしたご資金を社会課題の解決に向けた取り組みに充当します。これらフレームワークがポジティブ・インパクト・ファイナンスおよびグリーンファイナンスの国際原則等に準拠しているかについて、第三者評価機関である株式会社日本格付研究所（JCR）により、適合性評価を受けております。
株式会社日本格付研究所（JCR）は日本を代表する格付会社の一つで、サステナブル・ファイナンスについても、的確な評価を幅広く提供し、「環境・社会問題の克服/サステナブルな社会の実現」に貢献している評価機関です。

「ポジティブ・インパクト・ファイナンス運用フレームワーク」とは

当社はお客さまからお預かりしたご資金を、第三者評価を取得して取り組むポジティブ・インパクト・ファイナンスのために用います。また、資金の充当状況を定期的に管理し、社会・環境・経済に対するインパクトの創出状況について定期的に一般開示をします。

ポジティブ・インパクト・ファイナンス運用フレームワーク

「グリーンファイナンス・フレームワーク」とは

当社はお客さまからお預かりしたご資金を、適格クライテリア※を満たすプロジェクトを資金使途とするファイナンスのために用います。また、資金の充当状況を定期的に管理し、環境改善効果について定期的に一般開示をします。
※ 再生可能エネルギー、エネルギー効率、クリーン輸送、汚染防止および管理、グリーンビルディングの5分野にて基準を設定

グリーンファイナンス・フレームワーク

Governance/ Management Foundation

（ガバナンス・経営基盤）

コーポレートガバナンス

当グループは、ビジネスモデルに即したコーポレートガバナンス体制の強化を進めています。指名委員会等設置会社として会社法により設置が求められる法定委員会に加え、取締役会の任意の諮問機関としてリスク委員会および利益相反管理委員会を設置しています。また、経営の透明性をより一層高めるために、取締役会議長には社外取締役が就任しています。

基本的な取り組み方針

当社は、信託の受託者精神に立脚した高い自己規律に基づく健全な経営を実践し、社会からの揺るぎない信頼を確立するために、グループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点から、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

また、当社は、当グループの存在意義（パーパス）を定義し、少子高齢化、気候変動、デジタル化などの重要課題（マテリアリティ）を特定の上、社会課題の解決を使命とするとともに、自らの成長機会と認識し、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」を経営の根幹に据えています。取締役会は、当グループの全ての役員・社員が共有すべき、あらゆる活動のよりどころとして、経営理念（ミッション）、目指す姿（ビジョン）および行動規範（バリュー）を制定しています。

基本的な考え方

- 当社は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と株主の実質的な平等性の確保に取り組んでまいります。
- 当社は、社会的責任や公共的使命の重要性を認識し、株主、お客さま、社員、事業パートナーおよび地域社会をはじめとしたさまざまなステークホルダー（以下、「ステークホルダー」）との適切な協働に努め、高い自己規律に基づき健全に業務を運営する企業文化・風土を醸成してまいります。
- 当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行う基盤を構築するために、ディスクロージャーポリシーを別途定め、非財務情報を含む会社情報の適切な開示と、企業経営の透明性の確保に努めてまいります。
- 当社は、当グループの経営管理機能を担う金融持株会社として、指名委員会等設置会社の機関設計を採用し、執行と監督の分離による取締役会の監督機能の実効性確保に努めてまいります。
- 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、ステークホルダーとの間で建設的な対話を行います。

コーポレートガバナンス基本方針

- コーポレートガバナンス基本方針 （885KB）
- （別紙1）独立役員にかかる独立性判断基準 （286KB）
- （別紙2）政策保有株式に係る議決権行使方針 （194KB）

コーポレートガバナンスに関する報告書

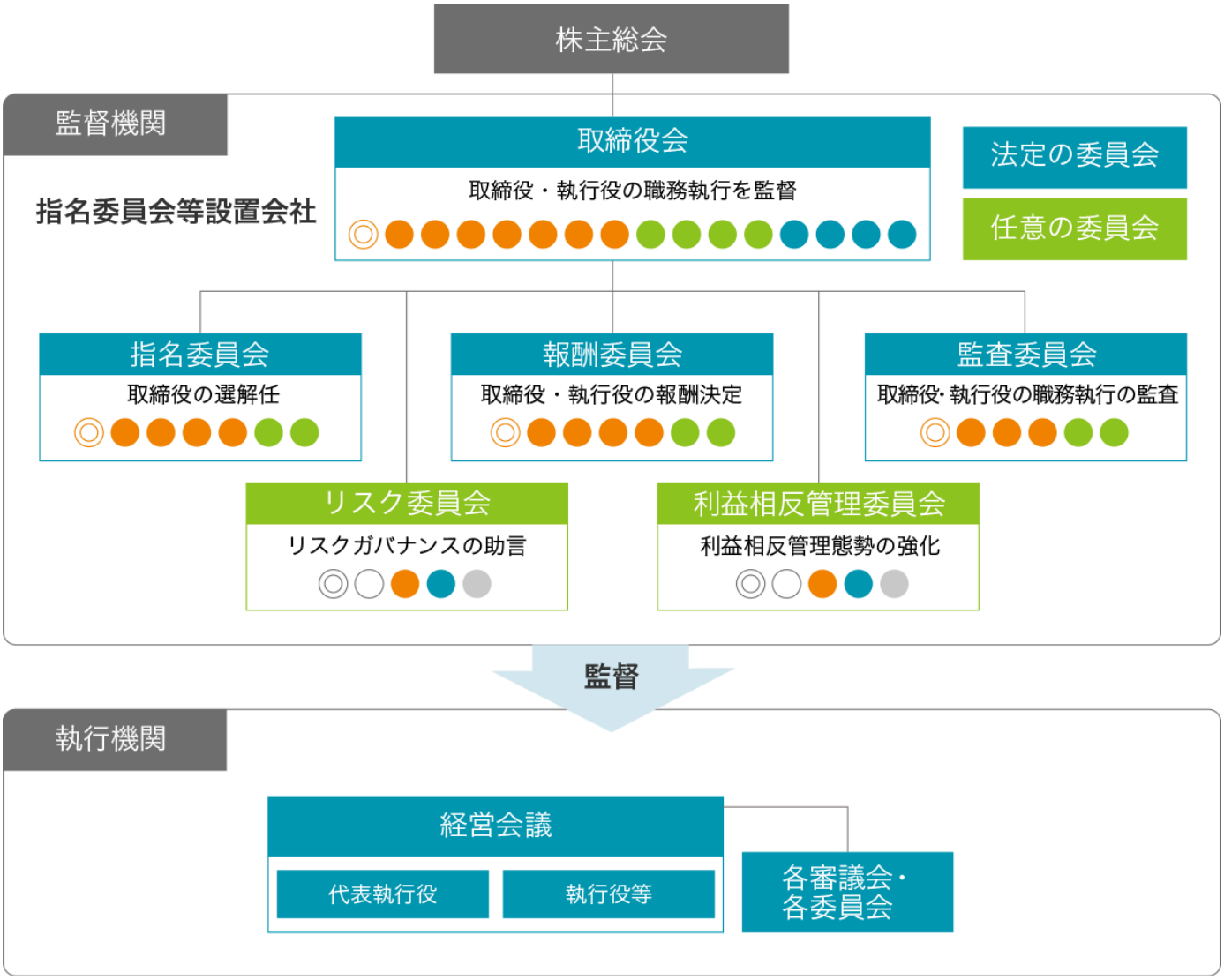
当社のコーポレートガバナンス体制の状況を記載し、東京証券取引所に提出しています。

コーポレートガバナンスに関する報告書（2024年12月12日更新） （976KB）

コーポレートガバナンス体制に関する考え方

当社は、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などを傘下に擁する金融持株会社であり、信託の受託者精神に立脚し、高度な専門性と創造力を駆使して、銀行事業、資産運用・管理事業および不動産事業を融合した「トータルソリューション」をご提供するお客さまの「ベストパートナー」を目指していきます。その理念を実現し、ステークホルダーの期待に応えるため、当グループのビジネスモデルの健全性および信頼性ならびに経営の透明性を確保し、当グループのコーポレートガバナンスの高度化に取り組んでいきます。

コーポレートガバナンス体制



■各委員会の構成員

			指名	報酬	監査	リスク	利益相反管理
社外	取締役	松下 功夫	◎	●			
		河本 宏子	■	◎			
		加藤 宣明	●	●			●
		鹿島 かおる	■	■	◎		
		伊藤 友則			●		
		渡辺 一	●	●		●	
		藤田 裕一			●		
		榊原 一夫			●		
	有識者	神田 秀樹※1					◎
		藤井 健司				◎	
		外山 晴之				○	
		細川 昭子					□
社内		大久保 哲夫	●	●			
		橋本 勝	●	●			
		中野 俊彰			●		
		加藤 功一			●		
		鈴木 康之				●	●
		高田 由紀				■	■

◎ 社外（取締役、議長或いは委員長）　● 社外（取締役）　◎ 社外（有識者、委員長）　○ 社外（有識者）
● 社内・非執行（取締役）　● 社内・執行（取締役）　■ 執行役（非取締役）　□ 女性

※1 神田 秀樹氏は、三井住友信託銀行株式会社の社外取締役です。

役員の独立性について

当社は、コーポレートガバナンス基本方針において、社外取締役の指名方針を策定しています。社外取締役については、当社の重要課題（マテリアリティ）に対応する、「企業経営」、「財務会計」、「法務・リスク管理・コンプライアンス」、「信託・運用・資産管理」、「デジタル・ＩＴ・テクノロジー」、「国際性」および、社会・環境・DE&Iに係る知識・経験を含む「サステナビリティ」の分野における高い見識と豊富な経験を有する人材の中から、次の資質を満たす者を選任することとしています。

① 当社の社外役員に係る独立性判断基準（以下、「独立性判断基準」）を満たし、一般株主との間で利益相反が生じる虞が無いと認められる者

② 当社の経営理念、信託グループとしての社会的な責務や役割に十分な理解を有するとともに、当社の経営を監督し、的確・適切な意見・助言を行い得る者

なお、社外取締役8名は、当社の定める独立性判断基準を充足していることから、独立役員に指定しています。

取締役会

（1）取締役会の役割

取締役会は、中長期経営戦略や内部統制に関する方針等の当グループの経営の基本方針の決定や執行状況の監督等を通じ、当グループの全てのステークホルダーからのフィデューシャリーとしての信頼に応えるべく、存在意義（パーパス）の実現に向けて、ステークホルダーへの適正な資源分配を行うとともに、企業としての持続可能性（サステナビリティ）を確保することを役割としています。

取締役会は、機動的な企業経営の実現と執行役等に対する監督強化を目的として、原則として法令で定められた取締役会の専決事項以外の業務執行の決定を執行役に委任し、執行役等の職務の執行を監督しています。

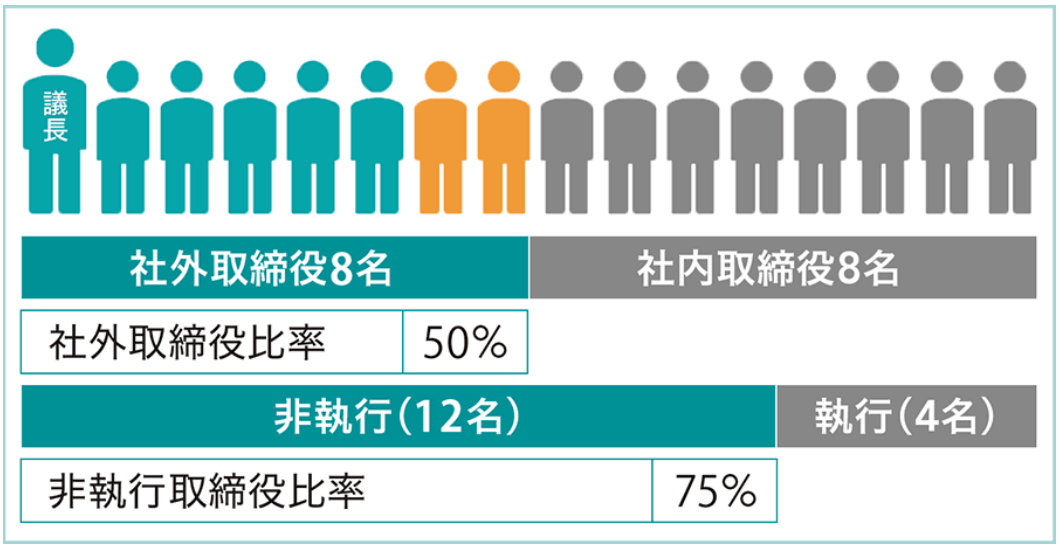
取締役会の責務や権限等の詳細については、「コーポレートガバナンス基本方針」をご覧ください。

（2）取締役会構成の基本的な考え方

当社の取締役会の人数は、当グループの経営管理機能を担う金融持株会社として求められる実効性ある監督機能を発揮するために必要かつ適切な規模で、構成員の多様性および専門性の確保の観点にも十分配慮して決定しています。

また、コーポレートガバナンスにおける独立社外取締役の役割の重要性に鑑み、取締役会において独立社外取締役が占める割合を原則3分の1以上とし、独立役員に係る独立性判断基準を制定し、開示しています。なお、法定委員会の委員長は、原則として全て社外取締役が務めることとしています。

取締役候補者を決定するに際しては、当社の重要課題（マテリアリティ）に対応する、「企業経営」、「財務会計」、「法務・リスク管理・コンプライアンス」、「信託・運用・資産管理」、「デジタル・IT・テクノロジー」、「国際性」および、社会・環境・DE&Iに係る知識・経験を含む「サステナビリティ」の分野における高い見識と豊富な知識を有する人材の中から選任することとしており、信託グループとしての幅広い業務領域を適切に監督し、的確な意見・助言を行い得るバランスの取れた構成を確保するよう努めています。



- 社外取締役8名全員を独立役員として金融商品取引所に届け出ています。
- 取締役16名の内訳：男性14名、女性2名（上表ではオレンジ色で表記）
- 2023年7月1日～2024年6月30日に、取締役会を16回開催。全取締役とも出席率100%

取締役のスキルマトリクス

			社外取締役							
			松下 功夫※2	河本 宏子※2	加藤 宣明※2	鹿島 かおる※2	伊藤 友則※2	渡辺 一※2	藤田 裕一※2	榊原 一夫※2
取締役の専門性・経験(スキル)	企業経営		●	●	●	●	—	●	●	—
	財務・会計		●	—	—	●	—	●	●	—
	法務・リスク管理 コンプライアンス		—	●	—	●	—	●	●	●
	信託・運用・資産管理		—	—	—	—	●	●	●	—
	デジタル・IT・テクノロジー		—	—	●	—	—	—	—	—
	サステナビリティ	環境	●	—	●	—	●	●	—	—
		社会	●	—	●	—	—	●	—	●
		DE&I	—	●	—	●	—	—	—	—
	国際性※1		●	—	●	—	●	●	●	—

			社内取締役							
			高倉 透	海原 淳	鈴木 康之	大山 一也	大久保 哲夫	橋本 勝	中野 俊彰	加藤 功一
取締役の専門性・経験(スキル)	企業経営		●	●	●	●	●	●	●	●
	財務・会計		—	—	—	●	●	●	—	—
	法務・リスク管理 コンプライアンス		●	●	●	●	●	●	●	—
	信託・運用・資産管理		●	●	●	●	●	●	●	●
	デジタル・IT・テクノロジー		—	—	—	—	—	—	—	—
	サステナビリティ	環境	●	—	—	●	●	●	—	—
		社会	●	—	—	●	●	●	—	—
		DE&I	●	—	—	●	●	●	—	—
	国際性※1		—	—	—	—	—	—	—	—

※1 海外勤務等の経験の有無にて判断しています。なお、社内取締役については、信託など当社業務に関連するグローバルな事業展開に対する業務経験を有しています。

※2 会社法第2条第15号に定める社外取締役です。社外取締役の選定にあたっては、上記の専門性・経験（スキル）の観点を含めてバランスを考慮し構成しています。

(3) 取締役会議長（社外取締役）

指名委員会等設置会社では、重要な業務執行の決定を原則として執行役に委任することができる一方で、取締役会はより一層監督機能の発揮を求められます。このような取締役会の役割期待を踏まえ、当社は取締役会の議長に社外取締役の松下功夫氏を選定しています。

併せて、当社では、取締役会議長がその職責を果たしていくことをサポートする組織として取締役会室を設置し、取締役会の議題の選定に向けた情報提供や取締役会の議題の論点整理などについてサポートを行っています。

（4）取締役会の審議状況

当社の取締役会では、毎年、取締役会の実効性評価（以下、「取締役会評価」）を通じて策定した年間審議スケジュールに基づき、社内外の環境変化に応じた審議を行っています。

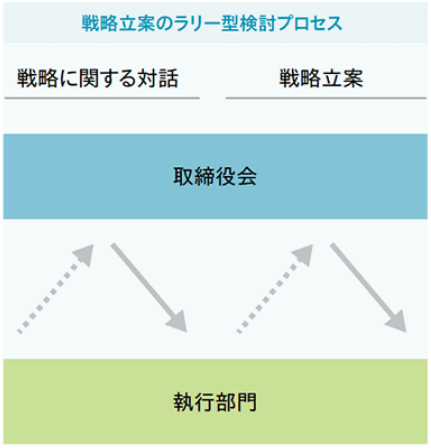
■2023年度の取締役会における審議状況と主な審議トピックス

－2023年度の取締役会の審議ポイント

2023年度の取締役会では、現中計の初年度として実現を確かなものにする重要な一年と位置づけ、事業ポートフォリオおよびグループ資産運用ビジネスを「経営テーマ」等*に設定し、長時間を掛けて審議するとともに、事業ポートフォリオについては社外取締役の知見等を積極的に活用する観点から、取締役会で全体方針に係る審議を行い、取締役会の意見を踏まえて執行側で検討し、その検討結果を加えた提案を取締役会で改めて議論する、ラリー型検討プロセスを活用して審議を深めました。事業ポートフォリオの審議では、中計期間と2030年という2つの時間軸の下、収益性・成長性と資本効率の観点から、事業単位での分析・点検を行い、強化すべき事業や改善・撤退すべき事業に関して議論を行っています。グループ資産運用ビジネスの審議では、資産運用立国構想も踏まえ、グループ横断的な資産運用ビジネス戦略や各社の機能発揮の方向性、戦略執行に向けたロードマップに関する議論を重ねました。また、年度経営計画では、グループ経営管理強化と役員の主要担当領域等の明確化を目的とした、チーフオフィサー（CxO）等の設置に関しても審議しました。

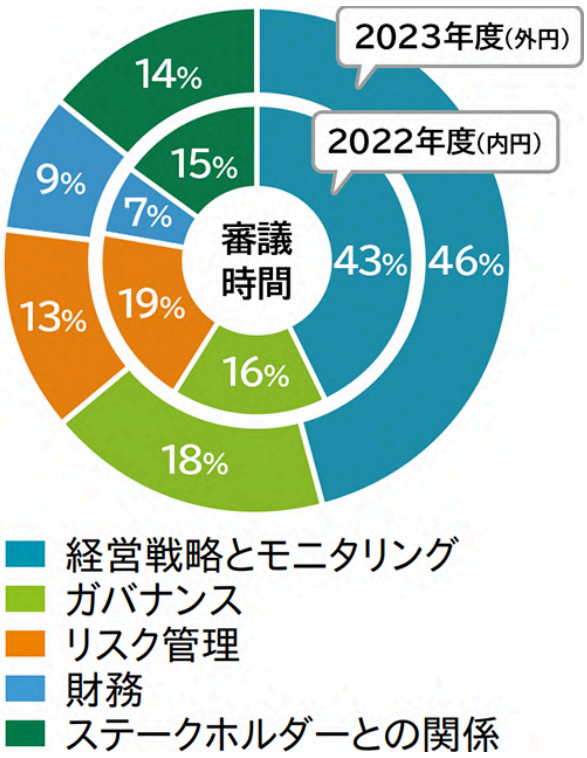
経営計画、事業ポートフォリオ、グループ資産運用ビジネス等に関する取締役会における審議

年月		主な審議内容	
2023年	1月	● グループ資産運用ビジネス戦略	経営テーマ
	3月	● グループ中期経営計画	
	6月	● 事業ポートフォリオ強化（検討方針）	
	8月	● 事業ポートフォリオ強化	経営テーマ
	11月	● 事業戦略（投融資）	TB審議テーマ
		● 事業戦略（資産運用）	TB審議テーマ
	12月	● グループ資産運用ビジネス戦略	経営テーマ
		● 事業ポートフォリオ（方向性）	経営テーマ
2024年	2月	● 事業戦略（資産管理）	TB審議テーマ
	3月	● 2024年度グループ経営計画	



※1 「経営テーマ」は、三井住友信託銀行の社外取締役もオブザーバー参加する形で、経営上の重要課題や中長期的視点に立ったテーマを結論を得ることを目的とせず自由に議論することで、社外取締役の視点や知見を経営に活用しています。なお、三井住友信託銀行の取締役会における経営上の重要課題について、当社の社外取締役も交えて議論する議案は「TB審議テーマ」として設定しています。

取締役会の審議状況



2023年度取締役会における主な審議テーマ・トピックス（2023年度：16回開催）

テーマ分類	主なトピックス
パーパス・マテリアリティ・価値創造プロセス	グループ全体のパーパス浸透
ステークホルダーとの望ましい関係の構築方針	ステークホルダーとの対話方針、お客さま本位の業務運営、政策保有株式、健康経営・DE&I・人事制度高度化、サステナビリティ推進
中長期経営戦略・資本分配のディシプリン	事業ポートフォリオ、グループ資産運用ビジネス戦略、DX戦略、資本政策
経営戦略・資本分配を支える基盤	管理会計、サステナビリティガバナンス（含、マテリアリティマネジメント）
内部統制面の基本方針	サステナビリティリスク管理方針、サイバーセキュリティ、システム開発リスク、コンプライアンス意識醸成

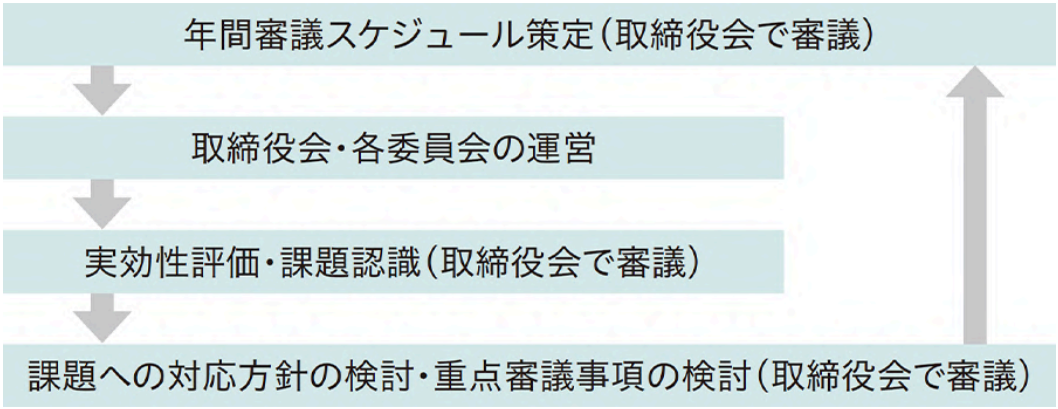
(5) 2023年度 取締役会評価の実施結果

当社は毎年、取締役会評価を行い、抽出した課題への改善策を検討・実施していくことで、PDCAサイクルを機能させ、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。(2023年度 取締役会評価の実施結果（概要）は以下リンクをご覧ください)

■ 2023年度 取締役会評価の実施結果（概要）

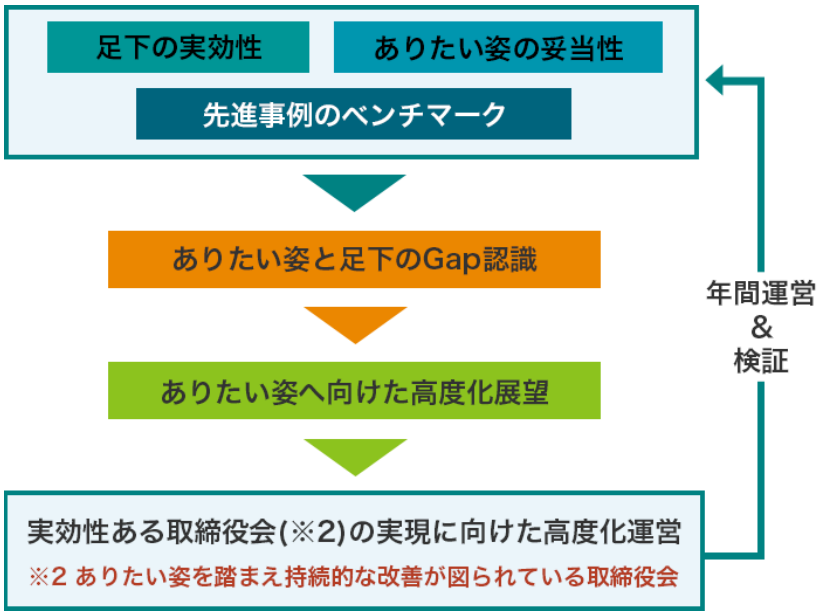
2023年度 取締役会評価の実施結果（概要）について （791KB）

■ PDCAサイクル



■ (1) 2023年度の評価のポイント

2023年度においては、「取締役会のありたい姿（※1)」の実現に向けた課題認識や改善点を問う設問を設定すると共に、監督機関の各ポジションの役割に照らした評価を問う設問を設定しました。また、コーポレートガバナンスの先進企業の取り組み事例をベンチマークすることで高度化を展望しています。



（※1）ご参考：取締役会のありたい姿

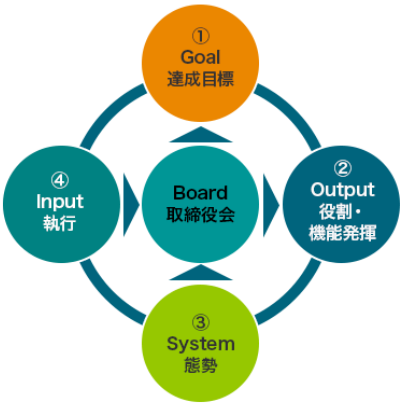
■取締役会のありたい姿について

ステークホルダー主義の取締役会

- 指名委員会等設置会社に移行後、当社の取締役会はモニタリングボードとして監督機能を安定的に発揮してきましたが、より一層実効性を高める上で、社会的にも非常に重要な使命を有する信託、資産運用、資産管理を中核とする当グループにおける取締役会のありたい姿について真摯に議論してまいりました。
- そのような議論の中、居住可能な地球と健全な社会という枠組みの中で繁栄を築く存在として企業の役割が再定義されつつあるなかで、当社の取締役会は、グループの多様なステークホルダーへのフィデューシャリーを全うすべく、グループガバナンス上の重要なテーマにフォーカスした議論を行う「ステークホルダー主義の取締役会」を指向しており、毎年の取締役会の実効性評価の機会を活用してその妥当性を検証しています。

（参考）取締役会のありたい姿 「ステークホルダー主義の取締役会」

取締役会のフレームワーク



項目		当社の取締役会のありたい姿	
①	達成目標	▪ 存在意義（パーパス）の実現 ▪ 各ステークホルダーへの適正な資本分配（キャピタルアジェンダ） ▪ 企業としての持続可能性（サステナビリティ） ⇒ 全ステークホルダーからのフィデューシャリーとしての信頼獲得	
②	役割・機能発揮	▪ 重要な意思決定の質の向上 ▪ 重要な執行状況の監督	※ 重要な意思決定 （経営の基本方針の決定） ・パーパス・マテリアリティ・価値創造プロセス ・ステークホルダーとの望ましい関係の構築方針 ・中長期経営戦略 ・内部統制の基本方針
③	態勢	▪ 重要な意思決定の質とモニタリング機能を高める組織態勢 ▪ ステークホルダー主義のマインドセット・マテリアリティへの対応スキル	
④	執行	▪ 自律した経営 ▪ 取締役会に対するアカウンタビリティ	※ アカウンタビリティ ・事業活動と価値創造の状況 ・事業ポートフォリオ・資本分配の状況 ・内部統制の状況 ・ステークホルダーとの望ましい関係の構築状況

■（2）2023年度取締役会評価の実施結果について（評価結果、課題・今後の取り組み）

2023年度の取締役会においては、グループ経営戦略に関する執行サイドとの議論の深化や、グループ内部統制のあり方の整理とそれを踏まえた監督の実行、多様なステークホルダーとの関係性を意識した議題設定・議論の充実等を通じて、取締役会の今後のありたい姿の実現に向けた着実な前進を確認しました。

2023年度の取締役会評価において、取締役会および各委員会がそれぞれの目的を意識して運営されることで審議内容の充実と監督機能強化が図られており、一定の実効性が確保されていると評価しております。

一方、取締役会のありたい姿の実現に向けて、取締役会および各委員会が改善・向上すべき以下の課題を認識したことから、これらの課題に継続的に取り組むこととしております。

2023年度 取締役会評価において認識された課題
① ステークホルダーへのアカウンタビリティ向上の取り組みや審議の拡充
② 事業ポートフォリオ、経営戦略、資源配分などの審議の充実
③ 取締役会の構成のあり方に関する審議の充実

委員会

当社は、会社法により設置が求められる指名委員会、報酬委員会および監査委員会に加え、取締役会の諮問機関としてリスク委員会および利益相反管理委員会を設置しています。

各委員会は、毎年、自己評価を実施し、抽出した課題への改善策を検討・実施することで、自律的な運営向上に取り組んでいます。自己評価結果は、4月の取締役会に報告し、審議しています。

（1）指名委員会

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案内容を決定し、取締役会から、執行役社長を含む執行役の選任及び解任並びに経営者の後継人材育成計画に関する諮問を受け、審議の上、答申を行うとともに、三井住友信託銀行の取締役社長を含む取締役の選任及び解任に関する諮問、並びに三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役の選任及び解任に関する諮問を受け、審議の上、答申を行います。

（2）報酬委員会

報酬委員会は、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定め、その方針に従って、取締役及び執行役の個人別の報酬額等の内容を決定するとともに、三井住友信託銀行及び三井住友トラスト・アセットマネジメントの取締役会から、取締役等の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する諮問を受け、審議の上、答申を行います。

（3）監査委員会

監査委員会は、執行役及び取締役の職務の執行を監査し、監査報告を作成するとともに、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定します。

また、監査委員会は、その役割と責任を果たすため、当社のほか、当グループに属する会社の業務および財産の状況の調査などを行う権限を行使し、当グループの内部統制システムを活用するとともに、執行役、取締役および会計監査人からの報告聴取およびこれらの者との意思疎通などを通じて、組織的かつ効率的に監査を実施します。

（4）リスク委員会

リスク委員会は、①当グループの経営を取り巻く環境、トップリスク、及びマテリアリティに関する事項、②当グループのリスクアペタイト・フレームワークの運営、リスク管理及びコンプライアンス管理に係る内部統制システムの実効性の監視に関する事項などに関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性などについて検討し、答申を行います。

（5）利益相反管理委員会

利益相反管理委員会は、①グループ利益相反管理態勢の妥当性に関する事項、②当グループの利益相反管理、顧客説明管理及び顧客サポート管理の実効性並びにこれらの態勢の高度化に関する事項、③当グループのフィデューシャリー・デューティーに関する取り組み方針及びグループ各社の行動計画などに関する事項、④当グループの利益相反管理及びフィデューシャリー・デューティーの浸透等に係る特に重要な事項などに関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性などについて検討し、答申を行います。

（6）取締役会・委員会活動実績

■取締役会・委員会活動実績（2023年7月～2024年6月）

	2023年7月	8月	9月	10月	11月	12月	2024年1月	2月	3月	4月	5月	6月
指名委員会	●	●	●	●	●	●	●	●●	●	●	●●●	●●
報酬委員会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●●
監査委員会	●	●	●	●	●●	●	●●	●	●●	●	●●	●●
リスク委員会	●		●		●	●	●		●	●		
利益相反管理委員会		●		●	●		●			●		●

● 1回開催　●● 2回開催　●●● 3回開催

	2023年度の主な審議事項等※1	2024年度※2の取締役会からの重点諮問事項など※3
指名委員会 （16回開催）	● 当社株主総会に提出する取締役候補者の選任 等 2023年度は、資産運用・資産管理を軸とした信託グループらしいビジネスモデル実現のために必要なスキルを有する社外取締役を増員することが取締役会の実効性向上に必要との議論を行い、取締役候補者を計16名としました。	● 取締役会・委員会の構成のあり方 ● グループ子会社を含む取締役会・委員会のサクセッションプロセスの高度化（ボードサクセッション）
報酬委員会 （13回開催）	● 役員報酬体系の見直し、2023年度業績連動賞与・株式報酬決定 等 2023年度は、当グループに相応しい役員報酬体系とはどうあるべきかについて、報酬水準・報酬ウェイト・評価体系の論点で議論を重ね、報酬体系見直しを行いました。	● 信託グループとしての特性を踏まえた報酬制度の高度化の検討

監査委員会 （17回開催）	● 経営戦略の実現への取組状況、グループ全体の内部統制システムの整備・強化状況、適正・的確な財務報告および開示に係る統制の状況 等 2023年度においては、重点監査項目である上記テーマについて審議を実施しました。	● ビジネスモデル変革における新たなリスクへの取組状況に関する監査 ● グループ内部統制システム高度化への取組状況に関する監査
リスク委員会 （7回開催）	● 当グループのリスク管理態勢の適切性、昨今の外部環境を踏まえたリスク管理に係る取組状況、リスク文化の醸成・浸透、サステナビリティ、サイバーセキュリティに係る取組状況 等	● 中期経営計画の着実な実行に向けたリスクへの提言（潜在的リスクの観点含む） ● サステナビリティ、レジリエンス強化の観点からの提言 ● 信託業務（併営含む）におけるリスクコントロール
利益相反管理委員会 （6回開催）	● 信託グループとしての顧客の最善の利益、グループの利益相反管理態勢の高度化および信託業務（併営含む）におけるリスクコントロール 等	● 信託グループとしての顧客の最善の利益 ● 信託業務（併営含む）におけるリスクコントロール

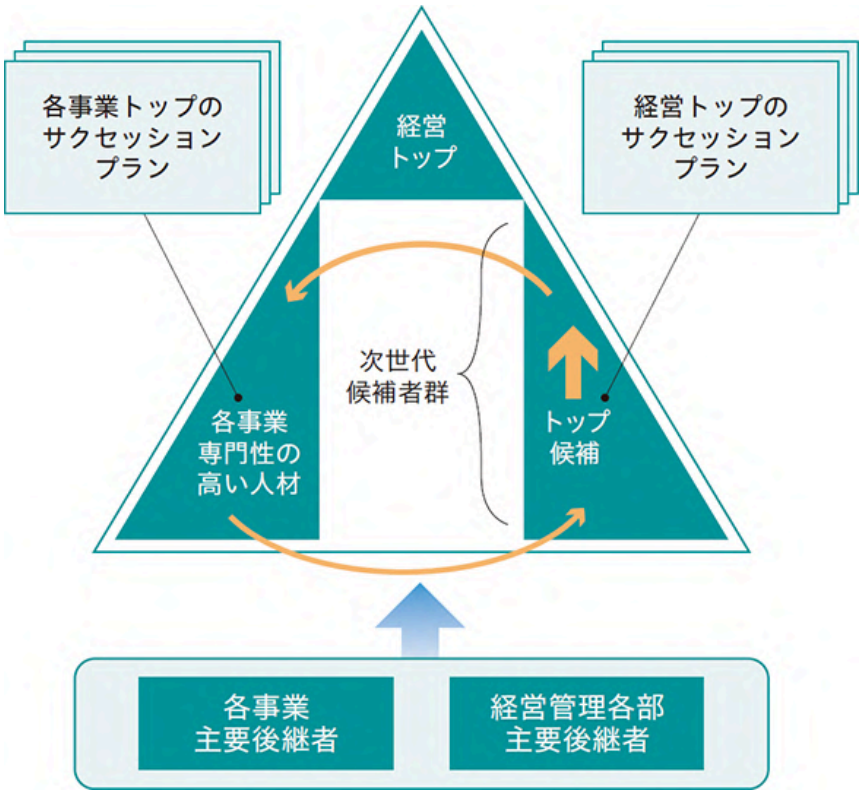
※1 2023年7月～2024年6月

※2 2024年7月～2025年6月

※3 監査委員会については、取締役会からの監査指示事項

サクセッションプラン

■ 経営者後継人材育成計画に基づく経営人材の育成



当グループの持続的成長と企業価値向上を図るべく、当社、三井住友信託銀行および三井住友トラスト・アセットマネジメントの経営トップのサクセッションプランや、各事業経営や経営管理などを担う人材の育成計画から構成された「経営者後継人材育成計画」を策定し、役員として求められる人材像や要件を定め、計画的な候補者群の管理・育成を行っています。

<育成と選任のプロセス>

指名委員会では、執行側から提示された案や意見を踏まえ、毎年、経営トップの候補者群を選定し、現在と将来の経営環境などを前提とし、業績、実績、評価、専門性・経験（スキル）などをベースに、今後の育成方針、本人に課するアサインメントなどを審議、次年度以降の異なる部門への配置等に反映して、候補者には鍛える場を与え挑戦する機会を提供しています。また、育成状況は継続フォローしています。

このようなサイクルを継続しながら、実際に後任の経営トップを選任する際は、そのサイクルの中で鍛えられた人材等を中心に指名委員会は候補者について業績、実績、評価、専門性・経験（スキル）などを多面的に審議し、最終的に取締役会に答申します。サクセッションプランと育成計画の推進状況は、定期的に取締役会に報告されています。

役員報酬体系

（1）報酬等の内容に係る決定に関する方針等

取締役、執行役および執行役員の報酬などについては、会社業績向上、企業価値拡大に対するインセンティブとして有効に機能することを目指します。

短期的な収益貢献を重視した単年度業績評価に偏ることなく、中長期的な業績貢献も反映した総合的な評価をベースにした処遇とするべく、短期インセンティブと中長期インセンティブのバランスを考慮した報酬体系を構築します。

持株会社として、グループ各社に対する監督機能を十分に発揮するために、役員が経営管理面で果たすべき役割やその成果を的確に把握し、透明性の高い、公正かつ客観的な評価に基づいて、個別の報酬を決定します。

報酬委員会では、各種委員会との連携を深め、よりアカウンタビリティの高い報酬制度・体系を構築し、公平でメリハリが効いた報酬運営を行うことを目指して審議します。

なお、社内委員・社外委員にかかわらず、各委員は、自己の報酬等の額に関する決議には参加しない運営としています。

（2）報酬体系の概要

報酬体系としては、原則、月例報酬、役員賞与（業績連動賞与）、株式報酬（RS信託）の組み合わせとしています。

報酬の種類		変動固定	報酬構成割合（標準）	
			社長	社長以外
■月例報酬				
固定報酬	役位ごと固定額の報酬	固定	40%程度	45%程度
個人役割業績報酬	役員個人ごとの当年度の役割期待をベースに、中長期的な業績貢献や能力等の定性評価も反映する報酬、5段階で評価	変動	20%程度	25%程度
■役員賞与				
業績連動賞与（短期インセンティブ報酬）	連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益を短期業績連動指標として総額を決定、個人ごとの業績評価に応じて配分する賞与	変動	20%程度	20%程度
■株式報酬				
RS信託（中長期インセンティブ報酬）	役員報酬と会社業績・株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とした株式報酬。短期業績連動指標（連結実質業務純益及び親会社株主に帰属する当期純利益）、中期財務指標（連結自己資本ROE、連結CET1 比率、連結OHR）及びESG 活動の総合評価により毎年度譲渡制限付株式を交付、退任時に譲渡制限を解除、マルス（譲渡制限解除前の減額・没収）・クローバック（譲渡制限解除後の返還）条項あり	変動	20%程度	10%程度

（3）業績連動報酬に係る指標（KPI）

役員賞与および株式報酬に関しては、下表の項目を指標（KPI）として設定し報酬額に反映させる仕組みを導入しています。なお、2024年度に役員報酬体系の見直しを実施しました。詳細は「報酬委員会委員長メッセージ」をご覧ください。

業績連動指標に係る指標（KPI）

指標種別	業績連動報酬に係る指標 (KPI)	評価ウェイト		算定方法	最終決定方法
■役員賞与（短期インセンティブ報酬）					
短期業績指標	①連結実質業務純益	66.7%		①②それぞれの達成率につき2：1のウェイトで算定。	目標達成率をベースとし達成率だけでは認識できない特殊要因なども総合的に考慮したうえで報酬委員会にて決定。 特殊要因等の反映は±10%を原則とする。
	②親会社株主に帰属する当期純利益	33.3%			
■株式報酬（中長期インセンティブ報酬）					
業績指標	①連結実質業務純益	30%	20%	①②それぞれにつき、当該事業年度の目標達成率と、前中期経営計画対象期間最終年度との実績比につき1：1のウェイトで算定。	業績連動係数は上限130%、下限0%の幅で決定。
	②親会社株主に帰属する当期純利益		10%		
株価指標	③相対TSR(株主総利回り)※1	10%	10%	当該中期経営計画対象期間の当社TSRの相対的な評価により算定。ただし当社TSRが100%未満の場合は最大100%とする。	
財務指標	④連結自己資本ROE	30%	10%	中期経営計画における各々の指標の達成状況や進捗状況を定性評価し、評価点を算定。	
	⑤連結CET1比率 (普通株式等Tier1比率)		10%		
	⑥連結OHR (経費率)		10%		
ESG指標	⑦ESG総合評価(個別項目：気候変動、FD・CS、社員エンゲージメント、DE&I (女性活躍推進等)、ESG評価機関評価※2)	30%	30%	評価対象項目毎の活動状況を定量・定性の両面から評価し、総合評価に基づき評価点を算定。	

※1 TSRの比較指標は、配当込みTOPIX業種別（銀行業）の変化率と配当込みJPX日経インデックス400の変化率とし、それぞれを用いて算出した相対TSRの平均値を使用。

※2 「ESG評価機関評価」は、MSCI、FTSE、Sustainalyticsの3社。

報酬委員会委員長メッセージ

報酬委員会では、サステナブルな成長に向けた健全なインセンティブとして機能し、かつ当グループに相応しい役員報酬体系について、報酬水準・報酬ウェイト・評価体系の3つの論点で議論を重ねてきました。

報酬水準は、経済動向や社会情勢、当グループの経営環境・業績などを踏まえ、外部の専門機関から提供された経営者報酬の還元資料も参考に、マーケットプライスを意識した水準に見直しました。

報酬ウェイトは、お客さまと長期的な信任関係を築く信託グループらしいビジネスモデルを反映させる為、中長期インセンティブである株式報酬を中心に、短期インセンティブである役員賞与と共に、バランスよく業績連動報酬を引き上げました。これにより社長の報酬ウェイトは役員賞与約25%、株式報酬約35%、社長以外は役員賞与約20%、株式報酬約20%となります。

評価体系は、企業価値の持続的成長と株主価値向上の連動性を明確化する為、株式報酬の株価指標として相対TSR（株主総利回り）を導入しました。比較指標は、配当込みTOPIX業種別（銀行業）と配当込みJPX日経インデックス400の2つとし、業界他社比較に加え、投資魅力の高い優良企業とも比較し評価します。また、株式報酬の業績指標では、単年度の目標達成率と共に、前中期経営計画の最終年度実績からの伸び率での複数年度評価を追加しました。

今後とも、環境変化等を踏まえ、議論を継続してまいります。

社外取締役
報酬委員会委員長
河本 宏子

社外取締役会議

社外取締役会議は、独立・客観的な立場から忌憚のない意見交換や認識共有を通じ、社外取締役間の信頼関係を醸成するとともに、そこで出た意見を必要に応じて執行に還元することで、社外取締役としての役割発揮に向けて活用することを目的とした会議体です。2023年度は2回開催し、取締役会として審議すべき議題と審議運営、グループ監督機能とガバナンスの高度化などのテーマについて議論が行われ、取締役会で今後審議すべきテーマや運営の改善などに繋がっています。

※ 社外取締役による任意の会議体となります

内部監査

基本的な取り組み方針

当グループでは、経営目標の達成、適切な法令等遵守、金融円滑化、顧客保護などやリスク管理のため、業務の規模・特性、業務に適用される法令などの内容およびリスクの種類に応じた効率的かつ実効性のある内部監査態勢を整備することが、必要不可欠かつ重要であると考えています。

この認識の下、業務執行態勢や内部管理態勢の改善・強化により経営の健全性を確保することを目的として、業務執行に係る部署から独立し十分な牽制機能が働く内部監査部門を当社および主要グループ各社に設置し、業務執行態勢や内部管理態勢の適切性・有効性を検証して問題点の是正に向けた指摘・提言および改善状況のフォローアップなどを行っています。

内部監査の実施体制

（1）三井住友トラストグループ

■ ①組織

当社では、業務執行に係る部署から独立した内部監査部を取締役会の下に設置するとともに、監査委員会との直接の指示・報告関係に置くことで、経営および業務執行部門への監督・牽制力（ガバナンス）を強化しています。

■ ②機能・役割

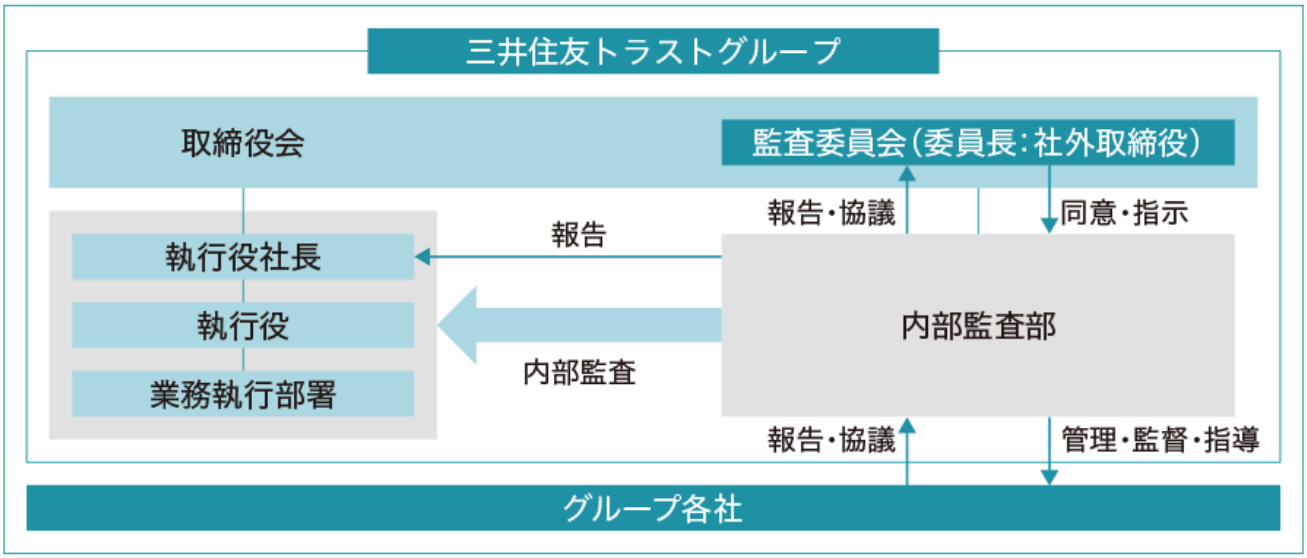
内部監査部は、当グループの内部監査態勢整備の方向性を定めた内部監査基本方針、およびグループ各社にまたがる重要リスク項目を踏まえた内部監査計画を策定し、監査委員会の同意を得た上で、取締役会の承認を受けています。内部監査結果は、遅滞なく監査委員会および執行役社長に報告するとともに、グループ各社も含めた内部監査結果などの分析を行い、定期的に取締役会に報告しています。

また、内部監査部は、当グループの内部監査機能の統括部署として、グループ各社の内部監査計画について協議を受け、内部監査基本方針との整合性を確認しています。グループ各社の内部監査部門と連携して内部監査を実施するとともに、グループ各社からの内部監査結果の報告などを受け、グループ各社の内部監査態勢および実施状況を把握・検証し、必要に応じて指導などを行う役割を果たしています。

（2）グループ各社

三井住友信託銀行などの主要グループ会社においても、業務執行に係る部署から独立した内部監査部門を設置して、内部監査を実施しています。各社では、当社の定めた内部監査基本方針に沿って内部監査計画を策定し、当社との協議を経て、取締役会にて決定しています。

内部監査の結果は、遅滞なく社長および当社などに報告するとともに、定期的に取締役会に報告しています。



三井住友トラストグループの内部監査体制

リスク管理

リスク管理の基本方針

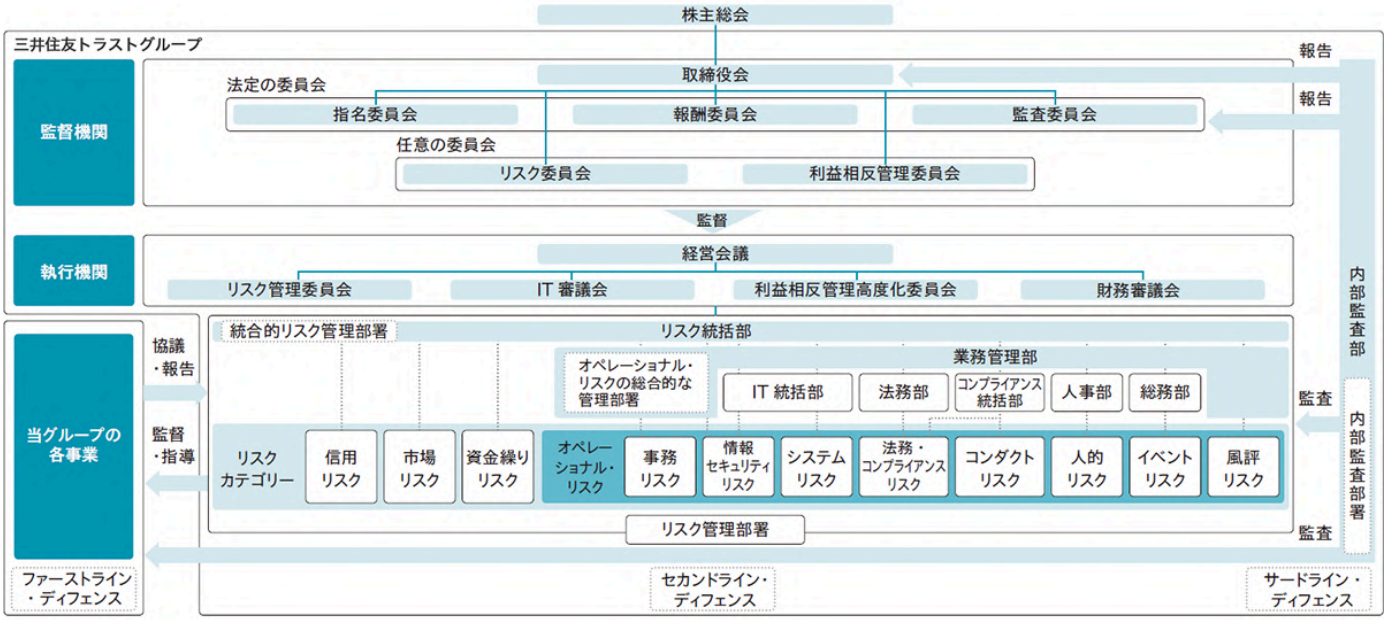
当グループでは、グループ経営方針、内部統制基本方針に基づき、リスクの特定、評価、モニタリング、コントロールおよび削減等の一連のリスク管理活動をとおして、的確にリスクの状況を把握し、必要な措置を講じることを基本方針としています。当グループのリスク管理のフレームワークは、リスクアペタイト・フレームワークを取り込み、連関性をもってグループ内で有機的に機能しています。

リスク管理体制

（1）組織体制等

当グループは、グループ全体のリスクガバナンス体制として、グループ事業におけるリスク管理（ファーストライン・ディフェンス）、リスク統括部およびリスク管理各部によるリスク管理（セカンドライン・ディフェンス）、内部監査部による検証（サードライン・ディフェンス）の三線防御体制（スリーラインズ・オブ・ディフェンス）を構築しています。

■ リスクガバナンス体制



■ ①ファーストライン・ディフェンス

グループ各事業では、業務商品知識を活かして自事業の推進におけるリスク特性の把握を行います。グループ各事業は定められたリスクテイクの方針に基づき、リスクアペタイトの範囲内でリスクテイクを行うとともに、リスクを評価し、リスクアペタイトの範囲外のリスクが顕在化した際には現場レベルでのリスクコントロールを迅速に実行します。また、リスク管理の状況をセカンドラインに適時に報告します。

■ ②セカンドライン・ディフェンス

リスク統括部およびリスク管理各部は、各リスクカテゴリーの管理部署として、取締役会によって決定されたグループ全体のリスク管理方針に従い、ファーストラインから独立した立場で、ファーストラインのリスクテイクへの牽制機能を発揮し、リスクガバナンス体制の監督・指導を行います。

リスク統括部は、統合的リスク管理部署として、グループ全体を対象にリスクを特定・評価し、リスク管理プロセスを構築し、リスク限度枠の設定を行うほか、リスクが顕在化した場合の全社リカバリー戦略をあらかじめ策定します。また、リスク管理各部と適切に情報共有を行い、リスクおよびリスク管理全体の状況を統合的にモニタリングし、その状況をCRO（Chief Risk Officer）が統括して経営会議、取締役会へ報告します。

■ ③サードライン・ディフェンス

内部監査部は、グループのリスクガバナンス体制およびプロセスの有効性や適切性をファーストライン、セカンドラインから独立した立場で監査します。

■ ④経営会議

経営会議は、代表執行役、ならびに執行役社長が指定する執行役および執行役員（CRO含む）をもって構成され、リスク管理に関する事項の決定および取締役会決議・報告事項の予備討議を行います。

■ ⑤取締役会

取締役会は、取締役全員をもって組織され、当グループの経営方針およびリスクテイクの戦略目標を決定し、リスクの所在と性質を十分認識した上で、戦略目標を踏まえたリスク管理方針などを策定し、適切なリスクガバナンス体制を整備し、実施状況を監督します。また、取締役会は当グループのビジネス戦略やリスクの特性を踏まえ、任意の諮問機関として「リスク委員会」および「利益相反管理委員会」を設置しています。

－ リスク委員会

リスク委員会は、当グループの経営を取り巻く環境認識に関する事項、リスク管理の実効性に関する事項などに関し、取締役会からの諮問を受けてその適切性などを検討し、答申を行います。

－ 利益相反管理委員会

利益相反管理委員会は、信託の受託者精神に基づき、お客さまの最善の利益を追求する「ベストパートナー」の基盤となる、フィデューシャリー・デューティーおよび利益相反管理に関する事項に関し、取締役会から諮問を受けてその適切性などを検討し、答申を行います。

（2）リスク管理のプロセス

当グループでは、リスク統括部およびリスク管理各部がセカンドラインとして、以下の手順でリスク管理を行います。また、このリスク管理プロセスについては、関連するシステムを含め、サードラインの内部監査部により定期的に監査されます。

■ ①リスクの特定

当グループの業務範囲の網羅性も確保した上で、直面するリスクを網羅的に洗い出し、洗い出したリスクの規模・特性を踏まえ、管理対象とするリスクを特定します。この中で、特に重要なリスクを「重要リスク」として管理します。

②リスクの評価

管理対象として特定したリスクについて、グループ各事業の規模・特性およびリスクプロファイルに見合った適切なリスクの分析・評価・計測を行います。このうち「重要リスク」については、定期的に、「発生頻度」「影響度」および「重要度」を評価し、トップリスク（1年以内に当グループの事業遂行能力や業績目標に重大な影響をもたらす可能性があり、経営上注意すべきリスク）やエマージングリスク（1年超、中長期に重大な影響をもたらす可能性があるリスク）などに該当するかどうかの判断を行います。

③リスクのモニタリング

当グループの内部環境（リスクプロファイル、配分資本の使用状況など）や外部環境（経済、市場など）の状況に照らし、KRI※1等の指標を設定した上で、リスクの状況を適切な頻度でモニタリングし、状況に応じ、グループ各事業に対して勧告・指導または助言を行います。

モニタリングした内容は、定期的にまたは必要に応じて取締役会、経営会議などへ報告・提言します。

※1 重要リスク指標（Key Risk Indicator）

トップリスクなどの予兆管理

当グループのビジネスモデルの特徴とリスク特性を踏まえ、トップリスクおよびエマージングリスクなどを選定した上で、内生要因リスクについては「リスクアペタイト指標」を、外生要因リスクについては予兆指標を設定する等、モニタリングを行っています。

主なトップリスクおよびエマージングリスク

- 政策保有株式等の価格下落に関するリスク
- 信用ポートフォリオにおける大口与信先への与信集中リスク
- サイバー攻撃に関するリスク
- 気候変動に関するリスク※2
- 地政学に関するリスク
- イノベーションに関するリスク
- スタグフレーションリスク

※2 気候変動に関するリスクに対する当グループの取り組みについては、「統合報告書」の「ESG/サステナブル経営」や「TCFDレポート」をご参照ください。

④リスクのコントロールおよび削減

リスク量がリスクアペタイトの許容レンジやリスク限度枠を超過したとき、もしくは超過が懸念されるなど、経営の健全性に重大な影響を及ぼす事象が生じた場合には、取締役会、経営会議などに対して適切に報告を行い、リスクの重要度に応じ、必要な対応策を講じます。

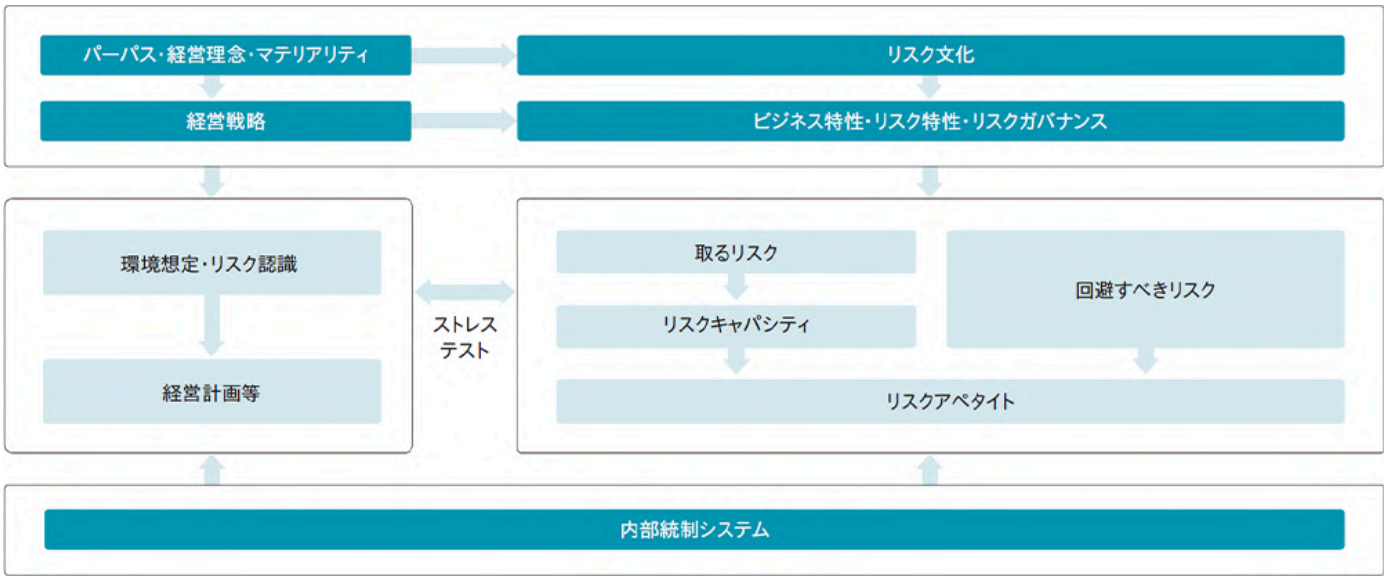
リスクアペタイト

（1）リスクアペタイト・フレームワークの位置付け

リスクアペタイト・フレームワークとは、当グループのパーパス（存在意義）、経営理念（ミッション）およびマテリアリティ等に基づき策定した経営戦略の実現のため、リスクキャパシティの範囲内で、リスクアペタイトを決定するプロセスおよびその適切性・十分性をモニタリングし担保する内部統制システムから構成される全社的な経営管理の枠組みをいいます。

当グループのリスクアペタイト・フレームワークは、収益力強化とリスク管理高度化の両立を主な目的とし、リスクアペタイトの設定・伝達・モニタリングを通じたコミュニケーションプロセスの確立により、リスクテイク全般に関する意思決定プロセスの透明性向上および経営資源配分の最適化、ならびにモニタリング体制の強化を推進しています。上記を通じ、当グループは、リスクアペタイト・フレームワークの実践・高度化により、価値創造プロセスを通じた健全かつ持続可能な発展を目的として、コーポレートガバナンスの一部を構成するリスクガバナンスの高度化を推進しています。

■ リスクアペタイト・フレームワークの概要



（2）リスクアペタイトの運営

■ ①リスクアペタイトの決定

当グループでは、リスクを、取るリスク（リターンを生み出す活動に付随して発生するリスク）と、回避すべきリスク（コンダクトリスクなど、当グループとして許容しないリスク）の2つに分類しています。

当グループのリスクアペタイト・フレームワークでは、パーパスなどを踏まえて、大方針となるリスクテイク方針およびストレステストの結果を考慮したリスクアペタイト指標を、取締役会で決定しています。また、取締役会で定めた方針の範囲内で、ビジネス種別ごとに詳細なリスクテイク方針とリスクアペタイト指標を設定し、経営会議で決定しています。

こうしたリスクアペタイト・フレームワークの全体像や方針・指標を明確化するための文書として、リスクアペタイト・ステートメントを制定しています。

リスクテイク方針とリスクアペタイト指標は、経営計画と整合的に決定しており、年1回以上もしくは必要に応じて随時見直しを実施しています。

■ ②リスクアペタイトのモニタリング

リスクアペタイト指標は、リターン・リスク・コストの3つの観点等から設定し、適切なリスクテイクが行われているか、定期的にモニタリング・検証を実施しています。また、マテリアリティ単位でも同様にリスクアペタイト指標を設定し、重要課題への対応状況のモニタリングを通じて、価値創造プロセスが機能し、財務資本・非財務資本が循環していることを確認しています。

リスクアペタイト指標が設定した水準から乖離した場合、要因を分析した上で対応策を実行し、必要に応じてリスクテイクする水準を見直します。

リスク文化の醸成と浸透

当グループでは、リスク文化を「信託の受託者精神に基づく高い自己規律のもと、リスクの適切な評価を踏まえたリスクテイク、リスク管理、リスクコントロールを機動的に実行する当グループの組織および役員・社員の規範・態度・行動を規定する基本的な考え方」と定義しています。

当グループでは、経営計画策定時にグループ事業ごとのリスクテイク方針を明確化するとともに、役員・社員全員が適切なリスクテイクを行うことを通じて、当グループが持続可能なビジネスモデルを構築し、企業価値向上およびステークホルダーの価値向上に貢献することを目指し、リスク文化の醸成・浸透のため、eラーニング型・ディスカッション型の研修などを通じて、リスク文化の理解促進・浸透を図っています。

リスク特性

当グループは、信託グループとして、信託の受託者精神に立脚し、高度な専門性と総合力を駆使して、銀行、資産運用・資産管理、不動産などを融合したトータルソリューション型ビジネスモデルで独自の価値を創出することを目指しています。

当グループ各事業は、そのビジネス特性に応じ、信用リスク、市場リスク、資金繰りリスクおよびオペレーショナル・リスクといったさまざまなリスクにさらされています。

こうしたなか、信託業務関連のリスクについては、留意すべき基本的事項を取りまとめた当グループの「信託業務指針」を管理高度化の礎として制定しているほか、三井住友信託銀行では、信託受託者としての善管注意義務・忠実義務・分別管理義務などの観点も加え、信託業務関連のリスクについて主にオペレーショナル・リスクのカテゴリーで管理しています。

また、コンダクトリスクについても、グループの中核である三井住友信託銀行を中心に、主要なリスクの状況を定期的に把握し、社内研修等を通じて役員・社員の意識の浸透・醸成に努めることにより、リスクの削減・管理、リスク顕在化の未然防止に取り組んでいます。

統合的リスク管理

（1）統合的リスク管理体制

当グループでは直面するリスクに関して、それぞれのリスクカテゴリーごとに評価したリスクを総合的に捉え、経営体力（自己資本）と比較・対照することによって、リスク管理を行っています（統合的リスク管理）。

当グループでは、年1回、リスク管理やリスクコントロールの実効性を評価し、環境変化などにより必要が生じたと判断した場合は、リスクカテゴリーの体系、リスク管理体制などの見直しを検討することとしています。

また、当グループでは統合的リスク管理における管理対象リスクのうち、VaR※などの統一的尺度で計量可能なリスク値を合算して、経営体力（自己資本）と対比することにより管理しています（統合リスク管理）。

※ バリュー・アット・リスク（Value at Risk）。

（2）資本配分運営

当グループでは、外部環境、リスク・リターンの状況、シナリオ分析および自己資本充実度評価の結果を踏まえ、各リスクカテゴリー（信用リスク、市場リスク、オペレーショナル・リスク）を対象に、グループ各事業へ資本を配分する運営を行っています。

資本配分の計画は、取締役会で決議しています。配分する資本の水準は、当グループのリスクアペタイトに基づいて決定されます。

グループ各事業は、リスク量が配分された資本の範囲内、かつリスクアペタイトの範囲内となるように業務を運営します。また、リスク統括部は、月次でリスク量を計測し、配分された資本およびリスクアペタイトに対するリスクの状況を、定期的に取締役会などに報告しています。

（3）ストレステストと自己資本充実度評価

リスク統括部は、資本配分の計画の策定および見直しの都度、預金者保護の視点による自己資本充実度の確保のため、仮想シナリオ、ヒストリカルシナリオおよび発生確率検証の3種類のストレステストを実施し、その結果に基づき自己資本充実度を評価の上、取締役会などに報告しています。

危機管理

当グループでは、金融機関としての公共的使命・社会的責任を踏まえ、災害や大規模システム障害、新種感染症の流行などに迅速かつ適切に対応できる態勢の整備に努めています。

危機発生時には、社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、お客さま、役員・社員やその家族等の安全を最優先で確保することとしています。また、円滑にサービス提供を続けられるよう、業務継続プラン（BCP）を整備し、その実効性を確保するため、定期的な訓練と内容の見直しを実施しています。特に、大規模災害に備え、バックアップオフィスやバックアップシステム整備などの代替態勢の整備強化を進めています。

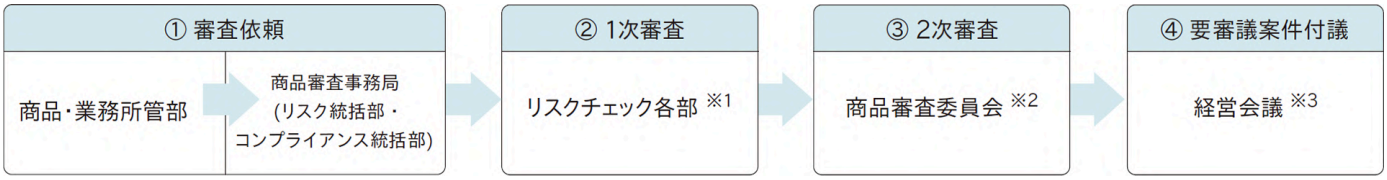
新商品・サービスの導入時審査体制と導入後管理体制

新商品・サービスを導入する際には、あらかじめ内在するリスクの有無、種類の特定・評価・管理、お客さまへの説明資料・手法など、商品や業務を継続するためにさまざまな体制整備を行う必要があります。このため、当グループでは新商品・サービスの導入時に審査を実施する体制としています。この審査プロセスにおいては、お客さまから信頼していただける商品・サービスの導入を重視し、複数の部署がさまざまな角度から検証を行います。

新商品・サービスの導入後は、商品審査委員会で審査された案件については、リスク管理の観点も含め、導入後の取り組み状況を定期的にモニタリングしています。

また、商品審査委員会での審議の有無にかかわらず、環境変化などによりお客さまへの説明内容が変わることが想定される商品・サービスに対しても、適切な説明を行う観点から、定期的にモニタリングを行っています。

■ 商品審査のプロセス（三井住友信託銀行）



※1 リスク統括部、コンプライアンス統括部、法務部、業務部、FD・CS企画推進部、財務企画部、業務管理部など

※2 商品性を勘案し、利益相反の観点で審査が必要な場合は「利益相反管理高度化委員会」と合同開催します。

※3 三井住友信託銀行の経営会議付議案件のうち当グループの経営に重大な影響を与える可能性のある新商品などについては、当社宛協議することとし、経営会議への付議・取締役会への報告を行う枠組みとしています。

当グループのリスク管理の詳細については、こちらの資料をご覧ください。 （1,390KB）

情報セキュリティリスク

（1）情報セキュリティリスク管理態勢

当グループは、情報資産は最も重要な経営資源の1つという認識のもと、個人情報・顧客データ保護をマテリアリティテーマの1つに設定するほか、情報セキュリティリスクを「情報の漏えい、情報が正確でないこと、情報システムが利用できないこと、情報の不正使用等、情報資産が適切に維持・管理されないことにより、当グループが損失を被るリスク」と定め、オペレーショナル・リスク内のリスクサブカテゴリーの1つに位置付けて、統括役員および管理部署を設置し、顧客情報の適切な管理やサイバーセキュリティ対策を行っています。

また、お客さまや株主の皆さまの個人情報などの保護に万全を期するための取組方針を「個人情報保護宣言」として定め、公表し、これを遵守することを宣言しています。

管理態勢や情報の取り扱い等について、個人情報保護法、関連法令および金融庁が定める「金融分野における個人情報保護に関するガイドライン」等に則り、社内規程類を整備するとともに、三井住友信託銀行では、年2回定期的に全社員向け研修を実施する等を通じて、日常業務における各種情報の取り扱いに関する留意事項の周知に加え、情報セキュリティに関するプリンシプルベースでの理解浸透を図っています。

情報セキュリティリスク管理に関連する規程類

規程	個人情報保護宣言に関する規程、リスク管理規程
規則	リスク管理規則、オペレーショナル・リスク管理規則、情報セキュリティリスク管理規則、システムリスク管理規則
要領	情報セキュリティリスク管理要領、システムリスク管理要領、個人情報取扱要領、個人データ管理事務取扱要領、CSIRT運営要領、社内OA管理取扱要領、顧客情報の社外持出に係る事務取扱要領、等

（2）組織体系等

情報セキュリティリスクに関する事項は、オペレーショナル・リスク内のリスクサブカテゴリーとして、三井住友トラストグループ株式会社ではリスク管理委員会において、三井住友信託銀行ではオペレーショナル・リスク管理委員会において、管理態勢の整備、計画の策定およびリスクの特定・評価・モニタリング・コントロールといった一連のプロセス等を総合的に審議しています。また、方針や計画については経営会議での審議を経て取締役会が決定しています。

一連のプロセスについては権限規程等に基づき情報セキュリティリスクの管理部署である業務管理部およびIT統括部をはじめとする各部署等において実行しています。これら管理態勢全般について、業務管理部統括役員およびIT統括部統括役員が情報セキュリティリスク管理全般の統括役員として統括する態勢としています。

組織体制	取締役会、経営会議、リスク管理委員会（三井住友トラストグループ株式会社） オペレーショナル・リスク管理委員会（三井住友信託銀行）
統括役員	業務管理部統括役員およびIT統括部統括役員
管理部署	業務管理部およびIT統括部

サイバーセキュリティ対策

（1）サイバーセキュリティ管理態勢

当グループは、サイバー攻撃対応をマテリアリティテーマの1つに設定するほかトップリスクに選定しており、「サイバーセキュリティ経営宣言」を策定の上、経営主導によるサイバーセキュリティ対策の企画・推進を行っています。

- CISO（Chief Information Security Officer）を設置して、CISOのリーダーシップのもとサイバーセキュリティ対策の強化等を推進していきます。
- サイバーセキュリティ対策の専門組織としてSuMiTRUST-CSIRT※1を設置し、グループ内外から脅威情報や脆弱性情報を収集・分析、セキュリティ対策を企画・導入し、経営へ報告する管理態勢を構築しています。また、セキュリティ対策の検討会やIT審議会を通じて、外部知見も活用の上、高度化を進めています。
- 米国のサイバーセキュリティ基準に基づく社内規程類を制定し、サイバー攻撃に対する平時、有事の対応プロセスを整備しています。
- 関係会社を含む当グループにおいて、サイバーセキュリティリスクアセスメントやシステム脆弱性診断を定期的に実施するほか、サイバーセキュリティ関連規程類の共通化を進め、グループ全体のサイバーセキュリティ態勢の高度化・標準化を推進しています。

※1 CSIRT（Computer Security Incident Response Team）：攻撃予兆情報の収集・分析・対応策を進める社内組織

（2）監視態勢

当グループはインターネット通信のグループ共通基盤を構築しており、共通基盤ネットワークにおいてSOC（Security Operation Center）による24時間365日監視や各種データの相関分析による脅威検知を行っています。これらはSuMiTRUST-CSIRTに情報集約しており、CSIRTを中心とした監視体制を構築しています。

（3）サイバーセキュリティ対策高度化

サイバー攻撃への技術的な対策として、入口対策、出口対策、内部対策の多層防御を構築しており、DDoS攻撃対策、脆弱性を突く攻撃への対策およびフィッシングサイトの検知・遮断等の各種対策によりリスク低減を図っています。

さらにお客さまに安心してインターネットバンキングサービスをご利用いただくため、フィッシング対策として振込上限金額の設定や脅威動向の情報収集を強化するとともに、技術的な対策として不正取引のモニタリングの強化に取り組んでいます。

また攻撃者の動向等に関する情報の収集・分析や、当社の脆弱性管理を高度化するインテリジェンス機能の向上に努めています。

技術的な主な対策

入口対策 **出口対策**	● 悪意のある通信の検知、遮断（含むDDoS攻撃対策） ● ウイルスやマルウェア（不審なアプリ）の侵入を阻止 ● 振る舞い検知による不審な通信の規制 ● 脆弱性診断によるインターネット経路の脆弱性の評価・改善
内部対策	● エンドポイント（社内OA端末やサーバー）に侵入したマルウェアの挙動を検知
統合監視	● ファイアーウォールやプロキシサーバーなどから取得する複数の通信ログを統合的に分析し検知精度を向上 ● 暗号化通信（HTTPS等）を復号の上分析し検知範囲を拡大

また、サイバーセキュリティヒートマップを用いたリスク状況の自己分析、FFIEC-CAT※2など国際的なサイバーセキュリティアセスメントツールを用いた第三者評価を定期的に実施するほか、金融ISAC※3や内閣サイバーセキュリティセンターが主催するサイバー演習への参加や当社独自に経営層やグループ関係会社向けの演習を実施することで、サイバーレジリエンス強化に向けPDCAサイクルによる対策高度化を進めています。さらに、サイバー保険による万が一への備えも行っています。

※2 FFIEC-CAT：FFIEC（米連邦金融機関検査協議会）が金融機関向けに公表したリスク評価ツール（Cyber Assessment Tool）

※3 金融ISAC：Information Sharing and Analysis Center：国内金融機関の情報共有組織

（4）サイバーセキュリティ人材の育成

サイバーセキュリティの高度な専門知識を有する人材を育成するため、CSIRTでは社内検討会における社外専門家との協業、金融ISAC、FS-ISAC※4等の社外コミュニティへの参加、社外研修や資格取得支援などを行っています。

また、三井住友信託銀行では、全社員を対象とした情報セキュリティ研修やフィッシングメール訓練、外部機関と連携したサイバー演習を通じて、社員教育にも継続的に取り組んでいます。

加えてCSIRTとアプリケーションやインフラの開発部署がタスクフォースと呼ばれる組織を組成することで、サイバーセキュリティ対策に関する各課題の協議・調整による実効性向上、専門性相互補完と人材プール化に取り組んでいます。

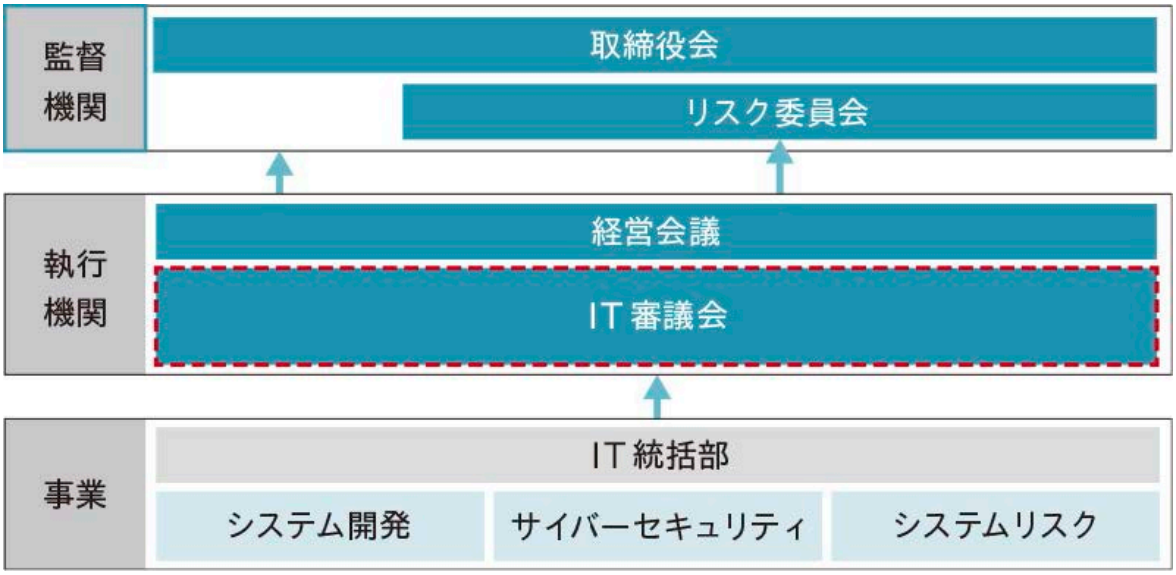
※4 FS-ISAC（Financial Services Information Sharing and Analysis Center）：米国を中心とする金融機関の情報共有組織

（5）システムリスク管理態勢

大規模障害や災害による情報システムへの影響極小化、早期復旧ならびに業務継続へ備えるため、グループの連絡・対応体制を明確化し、代替措置・復旧手順などを整備するとともにオペレーションの教育・訓練などを行い、レジリエンス強化に努めています。また、一定規模のシステム開発に起因する遅延・費用増加等に関わるリスクに対しては、大型システム開発案件の進捗管理・品質管理面のモニタリングを行い、IT審議会へ報告・協議する体制となっており、システム開発の適正運営に努めています。

（6）IT審議会

IT審議会は、議長であるIT統括部統括役員をはじめとした経営管理各部の統括役員、部長および専門知識を有する外部委員をもって構成され、重要なシステム投資、システム技術に係る事項に関し、多面的な視野から審議を行う経営会議の諮問機関です。リスク管理面においては、システム開発に起因するリスク、サイバーセキュリティおよびシステムリスク等について本審議会にて審議しており、諮問機関として社外の専門家である外部委員の知見を積極的に活用し、議論の充実化、管理高度化に取り組んでいます。



コンプライアンス

基本的な取り組み方針

当グループの存在意義（パーパス）において、「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～」と掲げ、コンプライアンスを、「法令・市場ルール・社内規程類等のルールはもとより広く社会規範を遵守し、経営理念（ミッション）に掲げるステークホルダー（お客さま、（地域）社会、株主、社員）の期待に応え信頼を確立すること」と捉え、全てのステークホルダーのWell being向上に貢献することを目指しています。

当社ではコンプライアンス態勢を実現するため、「行動規範（バリュー）」において、「法令等の厳格な遵守」を宣言し、取締役会が定める「コンプライアンス規程」等において役員・社員等が遵守しなければならない行動基準を定めています。

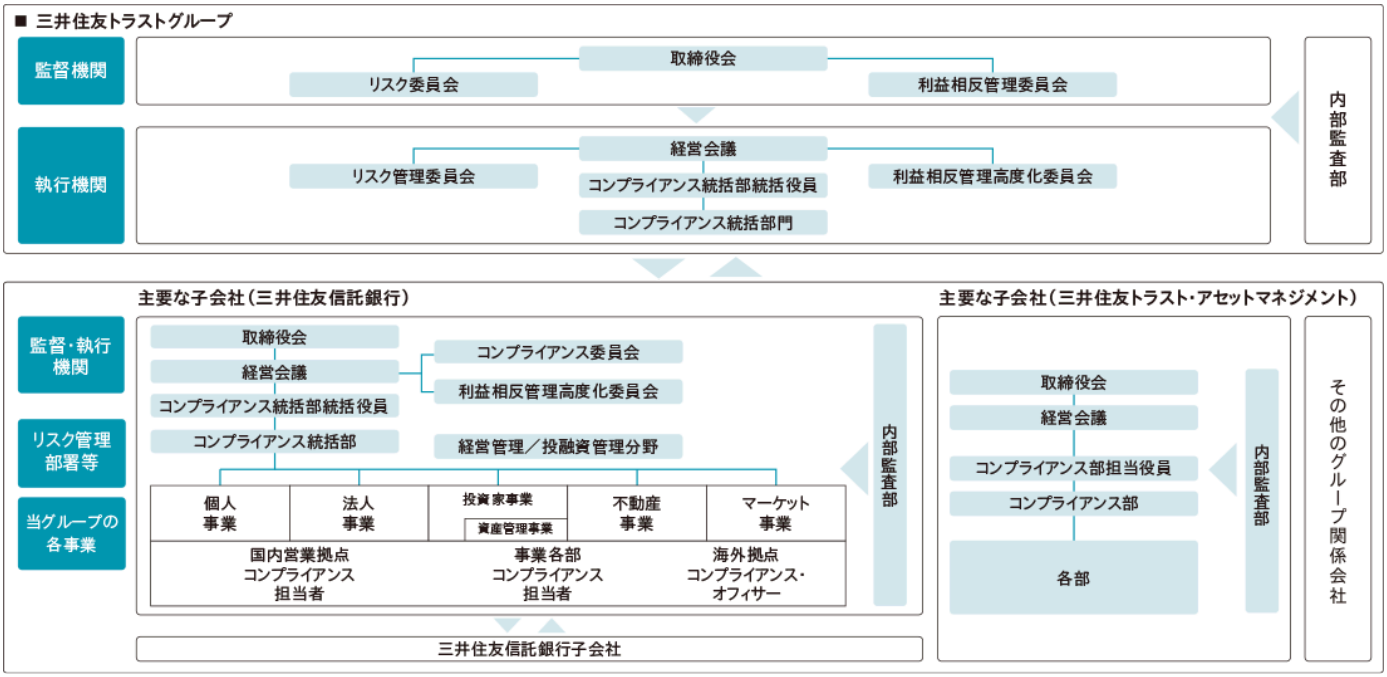
また、行動規範に関する具体的な手引書である「コンプライアンス・マニュアル」において、①業務に関わらず遵守すべき行動規範の解説、②違法行為を発見した場合の対処方法を明確化するとともに、各種業務に応じて個別に理解・留意が必要な事項について「コンプライアンス・ハンドブック」や「社内規程類」等において具体化することで、的確に行動規範を遵守し、コンプライアンスを実現しています。

さらに、三井住友トラストグループの「存在意義」（パーパス）、「経営理念」（ミッション）、「目指す姿」（ビジョン）、「行動規範」（バリュー）などに凝縮される大切な価値観を、当グループの社員が具体的な行動に移すための指針として、「私たちの行動指針」を制定し、当グループ社員が日常の業務の中で判断に迷った際、適切な行動をするために必要な考え方を記載しています。

役員・社員等の遵守基準

1. 社会からの信頼の確立	当社の社会的責任と公共的使命を自覚し、高い自己規律に基づく健全な業務運営を通じて、社会からの信頼を確立していかなければならない。
2. 質の高い金融商品・サービスの提供	信託銀行グループとしての全機能を発揮して、利用者に対し質の高い金融商品・サービスの提供に努めなければならない。
3. 反社会的勢力への毅然とした対応	反社会的勢力に対して、毅然とした対応を行わなければならない。
4. 組織的犯罪による金融機能の不正利用の防止	「マネー・ローンダリング等防止に関する法令等遵守方針」に則り、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与に毅然とした態度で臨み、関連法令等を厳守し、当社等の金融サービスが不正に利用されないよう防止に取り組まなければならない。
5. 経営の透明性の確保	当社の経営内容、企業情報の適正かつ公正な開示に努め、経営の透明性を確保しなければならない。
6. 利害関係先等との健全かつ正常な関係の構築	「贈収賄・汚職防止に関する法令等遵守方針」に則り、不正を行ってまで利益追求を行わず、適用される収賄・汚職防止の関連法令等を厳守しなければならない。また、公務員・みなし公務員等あるいは株主・業務上の利害関係先等に対し、社会通念上の社交儀礼の範囲を超える接待や便宜等を供与してはならず、また、利害関係先その他の第三者からの接待や便宜供与を受けてはならない（法令・社内規程類等で許容される場合を除く）。

7. 公正な活動の徹底	常に公私の区別を明らかにし、業務の運営にあたって、当社の利益と相反する立場に立たず、また職務上の地位を利用して、自己または第三者の利益を図ってはならない。
8. 情報管理の徹底	業務上知り得た情報や当社の機密事項をほかに漏らしてはならない。 また、名義のいかんを問わず、未公表の重要情報や当社の業務上の機密事項等を、不正の利益を得る目的で、あるいは当社や他人に損害を加える目的等、不正な目的で利用してはならない。
9. 受託者としての責務の認識	当グループが提供する信託について、受託者として委託者および受益者に負っている責務を認識し、受託者として、善良なる管理者の注意をもって、忠実に信託事務を遂行しなければならない。
10. 損失補てんの禁止	当グループが提供する金融商品・サービスに起因して顧客等が損失を受けた場合において、合理的根拠なく、損失の補てんを行ってはならない。
11. 職場秩序の向上	個々人の人格・個性を尊重し、いかなる場合においても差別行為を行わず、職場秩序を重視し、常にその維持・向上を図るよう努め、働きやすい環境を確保しなければならない。
12. フィデューシャリー・デューティーの実践	「三井住友トラストグループのフィデューシャリー・デューティーに関する取組方針」に則り、フィデューシャリー・デューティーの実践に努めなければならない。



三井住友トラストグループのコンプライアンス体制

グループのコンプライアンス態勢

当グループでは、毎年度、コンプライアンスに係る具体的な実践計画として「コンプライアンス・プログラム」を取締役会の承認を受け策定し、定期的に取締役会がその進捗状況の把握・評価を行っています。また、当社は、グループ各社の業務特性に応じた適切なコンプライアンス態勢を整備するため、各社のコンプライアンス・プログラムの策定、進捗・達成状況の指導・監督を行うなど、グループ全体のコンプライアンス態勢を管理しています。また、当グループのコンプライアンスについては、CCO（Chief Compliance Officer）である執行役が統括して定期的に取締役会へ報告しています。

取締役会、経営会議、コンプライアンス統括部統括役員等の役割

取締役会	● 当グループにおけるコンプライアンス態勢の整備、実施状況の監督 ● コンプライアンスに係る方針・組織体制の整備 ● コンプライアンス・マニュアルの整備、コンプライアンス・プログラムの整備・進捗等の評価等
経営会議	● 取締役会決議・報告事項の事前検討（コンプライアンスに関する事項の決定および統括部署の態勢整備に関する事項等） ● 規程・規則の承認・周知に関する事項 ● コンプライアンス態勢の状況分析、問題点の検証等
取締役 執行役員	● コンプライアンスの重要性および担当業務に関する法令等の留意すべき点に留意した、コンプライアンスを重視した経営の実施
コンプライアンス統括部 統括役員	● 当グループのコンプライアンスの状況について、的確な認識に基づく、適正なコンプライアンス態勢の整備・確立に向けた方針および具体的な方策を検討
コンプライアンス統括部	● 当グループにおけるコンプライアンス全般の統括 ● コンプライアンス態勢に必要な規程類の整備、施策・指導等の実施および課題等への対処ならびに研修体制の充実等 ● コンプライアンス・プログラムの企画立案・進捗等の管理、運営状況のモニタリングを通じた指導等 ● コンプライアンスに関する事項の取締役会・経営会議等への付議・報告

コンプライアンス意識の浸透への取り組み

当グループでは、取締役会の承認を受け遵守すべき法令・諸規則等に関する行動規範およびルールの背景・趣旨等に関する解説、違法行為を発見した場合の対処方法などを示した「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、グループ全体に周知徹底しています。

また、当グループでは、コンプライアンス意識の浸透を促進するため、グループ全体でコンプライアンス研修を強化しています。具体的には、グループ全体にまたがるテーマについて、研修資料の提供・講師派遣、ディスカッション型勉強会の企画・運営を行うなど、グループ各社のコンプライアンスに関する統括部署が中心となって実施する研修等のサポートを行っています。

グループ各社においては、上記のほか、各社の業務・商品の特性やお客さまの属性に応じた研修・勉強会の実施、個別テーマに関するeラーニング研修の実施、日常の指導等を通じて、コンプライアンス意識の向上・徹底を図っています。また、当グループの社員が具体的な行動に移すための指針として定めた「私たちの行動指針」において、インテグリティ（誠実さ、高潔さ）をもった行動を求めています。

さらに、当グループでは、コンプライアンス意識の浸透状況を的確に把握するため、主要な子会社等について、コンプライアンスに関する意識調査を実施し、課題の把握と改善に取り組んでいます。当該意識調査では、グループ共通の課題の把握や実効的な施策を実施するため、統一的な質問項目を設定するなど、グループ全体の状況把握に取り組んでいます。

コンプライアンス違反発生時の対応

当グループでは、役員・社員等がコンプライアンス違反を発生した場合に適切な対応を行うため、行動規範の具体的な手引書である「コンプライアンス・マニュアル」において「違法行為を発見した場合の対処方法」を明確化し、上席者を通じたコンプライアンス統括部への報告を役員・社員等に義務付けています。違反部署からの報告を受けたコンプライアンス統括部は、発生部署とともに事態の調査、解決に向けた顧客対応、社内・当局宛報告、対外公表の必要性の有無など、解決に必要な対応の指導・助言、違反部署および事業統括部が行う再発（未然）防止策等の適切性の検証を行うとともに、事故の発生抑止・削減および事務品質等の向上を目的とした報告・管理態勢の整備を行います。

ホットライン制度

当グループでは、法令諸規則や社内規程類の重大な違反行為、その可能性が高い行為、またはその他不適切と考えられる行為が発生した場合に迅速かつ適切に対応するため、職制に基づく報告制度とは別に、全ての役員・社員等（アルバイト、派遣社員、退職者、取引事業者等の役職員等を含む）がコンプライアンス統括部や外部の弁護士事務所に直接通報できるコンプライアンス・ホットライン制度を設けています。

同制度では、通報者保護のため、情報管理や通報者のプライバシー保護を徹底し、制度を適正に利用した通報者や調査協力者に対する不利益な取り扱いは厳禁とするとともに、一層利用しやすいホットライン制度とすることを目的に、外部の弁護士事務所への電話による通報や、24時間匿名で通報可能なWEBシステムなどの簡易な通報手段の整備も行っています。加えて、グループ統一の運営を確保するため、当社は、子会社等に対し必要に応じて同制度に準じた制度を整備させるとともに、通報情報を当社に集約することで今後のコンプライアンス態勢の整備に役立てています。

また、適正な制度利用の促進のため、主要な子会社である三井住友信託銀行が中心となって、社員等に向けたQ&Aや研修ツールを策定・提供するとともに、主要な子会社等において実施されているコンプライアンス意識調査により、制度の認知度を確認しています。通報者保護の強化等を内容とする公益通報者保護法の改正に対し、子会社等への社内規程類ひな型の提供や弁護士を講師とする研修会の開催などを行いました。これまでの通報制度利用の活性化に向けた対応の結果、通報実績は増加しています。

上記の他、当グループでは、不適切な会計処理等の通報先として2017年度より会計ホットライン制度を設置しており、子会社等に対する周知のほか、通報窓口を当社ウェブサイトにおいて公表しています。また、三井住友信託銀行には人事運営上の不公平・不公正、ハラスメントや人権に関する各種相談に応じる人事相談窓口（LGBTQ相談窓口）なども設置しています。

三井住友トラスト 会計ホットライン

当社および三井住友信託銀行をはじめとするグループ会社における、会計、会計に係る内部統制、監査事項についての不正または不適切な処理に関する情報（ただし、いずれも日本国内の行為に関する情報に限る）についての通報窓口を以下の通り設置しています。通報は、郵便または電子メールで受け付けています。

通報窓口

郵便

〒100-0005 東京都千代田区丸の内二丁目2番2号丸の内三井ビル

シティユーワ法律事務所内「三井住友トラスト会計ホットライン」宛

電子メール

sumitrust-hotline@city-yuwa.com

- 対象となる通報内容は、当社および三井住友信託銀行をはじめとするグループ会社における、会計、会計に係る内部統制、監査事項についての不正または不適切な処理に関する情報です。
- 匿名での通報も受け付けますが、可能な限り、お名前・ご連絡先を開示してください。
- 通報内容が抽象的・不明確な場合等には、調査に限界が生じる場合がございますので、通報内容は、可能な限り具体的かつ詳細に記述願います。
- 通報者に関する情報については、通報者ご本人の同意をいただいている場合や法令等に基づく場合を除き、当社グループ以外の第三者に開示しません。

金融犯罪等防止への取り組み

当グループでは、取締役会の承認を経て「マネー・ローンダリング等防止に関する法令等遵守方針」を公表し、マネー・ローンダリングなど※1に毅然とした態度で臨む意思を明確にしています。

例えば、三井住友信託銀行では、口座開設時（非対面でのお取引を含む）や送金受付時等の法令（犯罪による収益の移転防止に関する法律、外国為替および外国貿易法等）に基づく確認に加え、お客さまの職業・事業内容等やPEPs※2に該当するか、ご利用になる商品または取引、関連する国・地域等を確認したうえで、マネロン等のリスクに応じた追加的な確認や上級管理職による承認、リスクに応じたシステムによる不正な口座移動の検証を行っており、犯罪収益やテロ資金、拡散金融などへの関連が疑われる取引に遭遇した場合は、直ちに責任者に報告し、当局に届け出る態勢を整備するほか、マネー・ローンダリング等防止に関する社内研修や専門資格の取得支援等を行っています。

また、お客さまの財産を安全に管理する観点から、金融サービスの提供に際して必要な内部管理態勢を構築し、ATMやインターネットバンキングのセキュリティ対策等を十分に講じるとともに、お客さまが金融犯罪被害に遭われることのないよう、金融犯罪の手口や手法等の情報提供を行っています。

これらの取組については、年度毎に計画を策定し、リスクベースでのモニタリングおよびテスティング（内部監査を含む）を実施する他、必要に応じて外部専門家による評価等を受け、有効性の維持・向上に努めています。

※1 マネー・ローンダリング(資金洗浄)とは、麻薬密売などの犯罪で得た収益を金融機関の口座や金融商品間で転々とさせ、不正な資金の出所を隠すことを指します。また、テロ資金供与とは、爆弾テロやハイジャックといったテロ行為の実行を目的として、そのために必要な資金をテロリストに提供すること、拡散金融とは、大量破壊兵器（核・化学・生物兵器）等の開発、保有、輸出等に関与するとして資産凍結等措置の対象となっている者に、資金または金融サービスの提供をする行為をいいます。その他、振り込め詐欺犯人なども金融機関口座等の不正利用を行う場合があります。当社では、提供する金融サービス等がこれらの金融犯罪活動に利用されることを防止する取り組みを行っています。

※2 Politically Exposed Person（s）

マネー･ローンダリング等防止に関する法令等遵守方針 （120KB）

贈収賄防止に向けた取り組み

当グループでは、法令諸規則または社会慣行および慣習に反する接待および贈答品の授受等が行われることを未然に防止するため、取締役会の承認を経て「贈収賄・汚職防止に関する法令等遵守方針」※1を公表し、経営陣による監督の下、贈収賄・汚職防止プログラムに取り組んでいます。当該プログラムは、定期的な贈収賄・汚職に係るリスク評価を通じ、見直し・強化を行っており、贈収賄・汚職リスクが特に高い海外拠点等で迅速かつ適切な対応がとれるよう現地弁護士事務所と海外拠点との緊密な連携を構築するなど、贈収賄・汚職防止に係る態勢の高度化に努めています。

政治活動に関する寄附については、政党、政治資金団体のみを対象にするなど、政治活動・政治資金に関する諸法令を遵守します。合わせて、政治活動に関する寄附金の支出にあたっては、必要な事前承認を得て適切に対応します。

また、当グループでは、贈収賄防止に関する取り組みの遵守を確実なものとするため、定期的なモニタリングを通じて履行状況を確認するとともに、毎年度、役員・社員等に対する研修を実施し、贈収賄・汚職防止に係る考え方・相手方との利害関係（許認可、補助金交付、契約等）が存在しないこと等必要な事前承認手続き、許容可能なガイドライン（当社の利害関係者に該当しない公務員に対して提供する場合等）等の周知を行っています。このうち、特に贈収賄リスクに直面する可能性の高い部署（経営管理分野、法人関連分野、投融資関連分野等）においては、追加的な専門研修および遵守に係る誓約書の提出を受けています。海外拠点においてはより実効的な研修として、拠点所在国の規制等を踏まえた研修の実施、現地弁護士を講師とした講義形式の研修等にも取り組んでいます。

なお、当グループにおいて贈収賄・汚職に関する問題事案等の発生はございません。

※1 当グループでは「贈収賄・汚職」を、相手方に不当な影響を及ぼす意図をもって行う接待、ならびに金銭および物品の贈答、その他の利益提供の申し込み、約束および提供する行為、提供者に不当な便宜等を図る意図をもって、財物等を受領し、または請求する行為と定義しています。

贈収賄・汚職防止プログラムにおける取り組み事例

接待・贈答などに対する事前承認制度	接待・贈答はもちろんのこと、経費負担、寄付・助成に至るまで贈収賄・汚職につながる可能性のある企業行動を対象とし、関係法令等によって許容される場合であっても事前承認を得る必要がある運営を実施
採用やトレーニーの受け入れの一元管理	採用・トレーニーの受け入れを通じて、不正な利益供与が行われることを防止するため、人事部による一元管理の仕組みを構築
一定の契約類型に関する締結前のデュー・デリジェンス義務化 **役員・社員等への研修**	コンサルタント等の第三者を通じた資金提供リスクに対応するため、一定の契約類型については契約締結前に、当該第三者に対するデュー・デリジェンスの実施を義務付け
モニタリング・テスティング（内部監査含む）	履行状況を個別に確認するため、定期的にモニタリングおよびテスティングを実施

贈収賄・汚職防止に関する法令等遵守方針 （125KB）

反社会的勢力への対応

当グループでは、「行動規範（バリュー）」において、反社会的勢力に対する毅然とした対応を貫くことを宣言し、反社会的勢力との取引防止に取り組んでいます。具体的には、各種商品・サービス等において暴力団排除条項を導入しているほか、新規の個人向け融資などを対象に預金保険機構を介した警察庁データベースへの照会を実施するなどの取引防止態勢を構築しています。取引開始後に反社会的勢力であることが判明した場合は、警察などの外部専門機関と緊密に連携し、取引解消に向けた対応を行っています。

また、反社会的勢力との取引防止意識を強固なものとするため、役員・社員を対象とした反社会的勢力との取引防止研修を毎年度実施しています。

インサイダー取引防止に向けた取り組み

当グループでは、インサイダー取引等を防止するため、「インサイダー情報管理規程」において、業務遂行にあたり取得したインサイダー情報の報告義務、伝達・管理方法を定め、厳正に管理しており、各社の態様に応じたインサイダー防止に係る研修態勢を整備しています。例えば、主要な子会社である三井住友信託銀行では、全社員を対象とした研修を定期的に実施するとともに、全役員・社員等から、インサイダー取引未然防止に係る社内規程類の遵守を約する内容を含む誓約書の提出を定期的に受けています。

また、グループの成長事業と位置付ける資産運用ビジネスの強化を目的に三井住友信託銀行の資産運用機能を三井住友トラスト・アセットマネジメントに統合し、他のグループ各社との厳格な情報遮断体制を構築し、インサイダー情報が投資（運用）を行う部署に伝達されないよう特に厳格な管理・情報遮断を行っているほか、「証券会社等との接触等に関するガイドライン」を定め、運用担当者と証券会社営業担当者との不適切な接触を禁止しています。

税務コンプライアンスに関する基本方針

当グループは、適正な納税が重要な社会的責任であると認識しています。

当グループの役員および社員の税に対する意識を高め、お客さま、投資家、政府、地域社会など、さまざまなステークホルダー全体のバランスの中で、税について適正な管理を行い、企業活動を推進していくため、税務コンプライアンスに関する基本方針を経営会議決議により制定しています。

この方針に基づき各国の税法、通達・指針、租税条約やOECD移転価格ガイドライン、BEPS※1行動計画等を遵守し、適正な納税に努めるとともに、これらに反する租税回避行為等の防止を図っています※2。

当グループは、租税回避や所得移転を幇助することだけを目的とした取引を行いません。税務の責任者である財務統括役員の指揮のもと、当社の税務チームおよび国内外の各拠点のマネジメントがこの基本方針に沿って連携を図りながら税務業務を遂行しています。また、各国の税法等を遵守し適正な納税に資するために専門家も活用し、税務リテラシーの向上に努めます。

また、重要度が高い案件については、取締役会にて決議・報告が行われます。

※1 BEPS: Base Erosion and Profit Shifting（税源浸食と利益移転）

※2 英国税務戦略
2016年英国財政法附則第19条第19項および第22項の定めに従い、当グループの英国拠点に適用する税務戦略を掲載しています。

UK Tax Strategy（2024年10月1日更新）（英語のみ） （131KB）

税務コンプライアンス基本方針

税法等の遵守

当グループは、各国の税法、通達ならびに租税条約等税に関するルールを遵守し、適正に納税していきます。

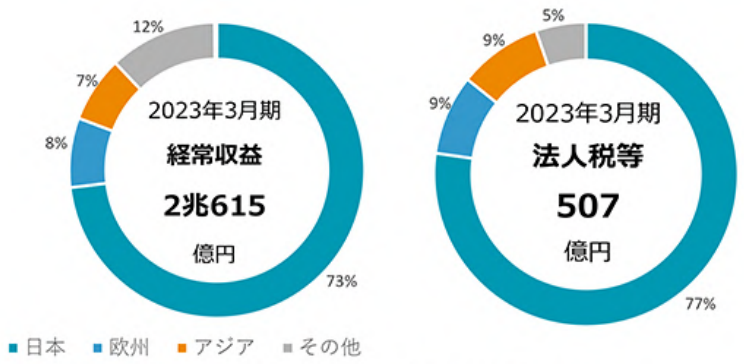
税に関するリスクへの対応

当グループは、税に関するリスクが経営上の重要な課題の一つと認識し、お客さま、投資家、政府、地域社会など、さまざまなステークホルダー全体のバランスの中で、税について適正な管理を行い、企業活動を推進していきます。

税務当局との関係

当グループは、情報開示等透明性を高めることで税務当局との信頼関係を築いていきます。

当グループは、グループ内の国をまたぐ取引が独立企業間原則を遵守した取引であることを文書化し、各国の税務当局に対し説明可能な体制を整備していきます。



経常収益及び法人税等は税務当局に提出している国別報告書に基づき掲載しています。

談合・カルテル防止

当グループでは、独占禁止法を遵守するため、コンプライアンス・マニュアルにおいて「独占禁止法に関する当社の行動指針」を制定しています。行動指針では、当グループの業務に照らして問題となり得る具体的事案を例示するなど役員・社員等が理解しやすい身近な内容とすることで周知徹底をしています。

さらにグループ各社においては、共同行為や優越的地位の濫用、虚偽・誇大な広告表示の禁止等につきチェックルールを設け、厳格に運営することで独占禁止法を遵守しています。

知的財産権の保護

当グループでは、コンプライアンス・マニュアルにおいて知的財産権を尊重する方針を掲げ、役員・社員等に対し他人の著作物等の無断複製・利用の禁止を徹底しています。また、当グループ各社における知的財産権についても、適切に用いるための社内ルールの整備も行っており、適切に知的財産権を保護しています。

コンダクトリスク管理の取り組み

当グループでは、グループ各社における役員・社員等の行動が、職業倫理に反していることやステークホルダーの期待と信頼に応えていないことにより、当グループ・顧客・市場・金融インフラ・社会および職場環境に対し悪影響を与えるリスクをコンダクトリスクとして認識しています。

ステークホルダーの期待と信頼に応えるために、グループ各社にて、コンダクトリスクの特定・統制・評価・改善といったPDCAサイクルを構築し、問題行動（ミスコンダクト）を抑制するだけでなく、望ましい行動（グッドコンダクト）の促進にも努めています。

また、グループ各社の役員・社員等が「存在意義」（パーパス）、「経営理念」（ミッション）、「目指す姿」（ビジョン）、「行動規範」（バリュー）などに凝縮される大切な価値観を、当グループの社員が具体的な行動に移すための指針として、「私たちの行動指針」を策定しています。「私たちの行動指針」は、お客さまのための行動・私たち自身のための行動・社会のための行動・株主のための行動の4つの軸に基づく、25項目で構成しており、グループ各社の役員・社員等が、判断に迷った際に立ち戻るものと位置づけています。特に当グループの社員として、インテグリティ（誠実さ、高潔さ）をもった行動を求めています。各種研修やディスカッションにより、グループ全体への浸透を図るとともに、その浸透状況を確認する取り組みも行っています。

私たちの行動指針

Appendix

イニシアティブへの参画

当グループは、さまざまなイニシアティブへの参加を通じて、ステークホルダーと連携しながら持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

会社名の表記は以下のとおり

- 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AM）
- 日興アセットマネジメント（日興AM）

United Nations Global Compact（国連グローバル・コンパクト）

国連グローバルコンパクトは、アナン元国連事務総長により提唱された4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）に関する10原則で、署名企業はトップコミットメントの元、その実践に向けた取り組みが求められます。

当社は2005年に署名しました。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

United Nations Environment Programme Finance Initiative(国連環境計画・金融イニシアティブ)（UNEPFI）

UNEP FIは、経済的発展とESG(環境・社会・ガバナンス）への配慮を統合した金融システムへの転換を推進するための国際ネットワークです。

当社は2003年に署名しました。

United Nations Environment Programme Finance Initiative

Principles for Responsible Investment（責任投資原則）（PRI）

PRIは、年金基金や運用機関など機関投資家に対し、投資の意思決定に際してESGを考慮するよう求めるものです。

三井住友トラストAMは2006年、日興AMは2007年に署名しました。

三井住友信託銀行は2006年に旧住友信託銀行として署名し、2018年10月1日に実施した資産運用機能の分割・統合時に、PRIの署名名義も三井住友トラストAMへ引き継ぎましたが、2019年に三井住友信託銀行名義で再署名しました。

Principles for Responsible Banking（責任銀行原則）（PRB）

PRBは、銀行業務をSDGsや気候変動に関するパリ協定に示されている人権問題や温暖化対策などの社会的な目標に則したものにすることを目的に策定されました。

当社は2019年の発足時に署名しました。

Net-Zero Banking Alliance(NZBA)

NZBAは2050年より前に投融資ポートフォリオを通じたGHG排出量ネットゼロを目指す銀行間のイニシアティブです。

当社は2021年に署名しました。

Net Zero Asset Managers Initiative（NZAMI）

NZAMIは2050年までに投資先企業の温室効果ガス排出量ネットゼロを目指す資産運用会社によるグローバルなイニシアティブです。

2021年に三井住友トラストAM、日興AMが署名しました。

CDP

CDPは、投資家、企業、自治体に働きかけ、それぞれの環境インパクトに関する情報開示を促しています。CDP質問票への回答および取り組み内容に応じたスコアリングが公表されており、投資家、購買企業、政策決定者による意思決定に活用されています。

日興AMは2006年、三井住友トラストAMは2014年に署名しました。

CDP

赤道原則

赤道原則は、プロジェクトファイナンスなどの融資の実施にあたって、そのプロジェクトが自然環境や地域社会に及ぼす影響に十分な配慮をすることを確認するための民間金融機関の国際的ガイドラインです。

三井住友信託銀行は2016年に署名しました。

赤道原則への対応

ポセイドン原則

ポセイドン原則は、海運業界の気候変動リスクに対する金融機関の取り組みとして設立されました。署名金融機関は、船舶ファイナンスの対象船舶について毎年GHG排出削減努力の達成度を評価し、各行の船舶ファイナンスポートフォリオ全体のGHG排出削減努力貢献度を算出・公表します。

三井住友信託銀行は2020年に署名しました。

ポセイドン原則への参画

■ 日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）

JCLPは脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識の下、2009年に日本独自の企業グループとして設立されました。

三井住友信託銀行が加盟しています。

日本気候リーダーズ・パートナーシップ

■ 持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則（21世紀金融行動原則）

21世紀金融行動原則は金融機関が持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たすための行動指針をまとめたもので、署名金融機関は自らの業務内容を踏まえ可能な限り7つの原則に基づく取組みを実践するとしています。

当社、三井住友トラストAM、日興AM、三井住友トラスト・パナソニックファイナンスは本趣旨に賛同し、署名しました。

21世紀金融行動原則

三井住友トラストAM、日興AMが加盟しているイニシアティブについては、各社のレポートにも掲載しています。

赤道原則への対応

三井住友信託銀行は、プロジェクトファイナンスなどの融資にあたり、自然環境や地域社会に及ぼす影響に十分な配慮をすることを求める民間金融機関のガイドラインである「赤道原則」に2016年2月に署名しました。

赤道原則とは

赤道原則とは、民間金融機関が大規模なプロジェクトに融資を実施する際に、そのプロジェクトが自然環境や地域社会に与える影響に十分配慮されていることを確認するための基準です。具体的には、プロジェクトファイナンスと特定プロジェクト向けのコーポレートファイナンス、および将来的にこれらに借り換えられる予定のつなぎ融資が対象となっており、プロジェクトの所在国や業種を問わず適用されます。

赤道原則は、世界銀行グループの国際金融公社（IFC）が制定する環境社会配慮に関する基準・ガイドラインに基づいており、この基準・ガイドラインは、環境社会影響評価の実施プロセスや、公害防止、地域コミュニティへの配慮、自然環境への配慮など多岐にわたります。

赤道原則には2024年7月現在、世界130社（輸出信用機関を含む）が署名しています。署名金融機関は赤道原則に基づいた対策等をプロジェクト実施者に求め、特に発展途上国における大規模案件においては十分な配慮を要する場合が多く、赤道原則において求められる水準を満たさない場合は融資を行いません。

詳細は赤道原則協会のホームページをご覧ください。

赤道原則が適用される金融商品の種類と規模等の要件

種類	規模等の適用要件
プロジェクトファイナンス	プロジェクト総額が10百万米ドル相当以上の全ての案件
FA業務※1	同上
プロジェクト紐付きコーポレートローン※2 **PRCL:Project-Related Corporate Loans**	以下の3つの条件をすべて満たす場合 1. 借入額の過半が、特定のプロジェクトに向かい、かつ、当該プロジェクトの実質的な支配権（Effective Operational Control）を顧客が（直接的または間接的に）有する 2. 総借入額および当社コミット額（シンジケーション組成もしくはセルダウン前）が50百万米ドル以上 3. 貸出期間が2年以上
ブリッジローン	貸出期間2年未満で、上述条件を満たすプロジェクトファイナンス、もしくはPRCLによってリファイナンスされることを意図したもの
プロジェクト紐付きリファイナンス、プロジェクト紐付き買収ファイナンス	以下の3つの条件をすべて満たす場合 1. 当該プロジェクトが過去に赤道原則フレームワークに基づいて融資されている 2. プロジェクトの規模あるいは目的の重大な変更が無い 3. 融資契約書の調印時点でプロジェクトが完工していない

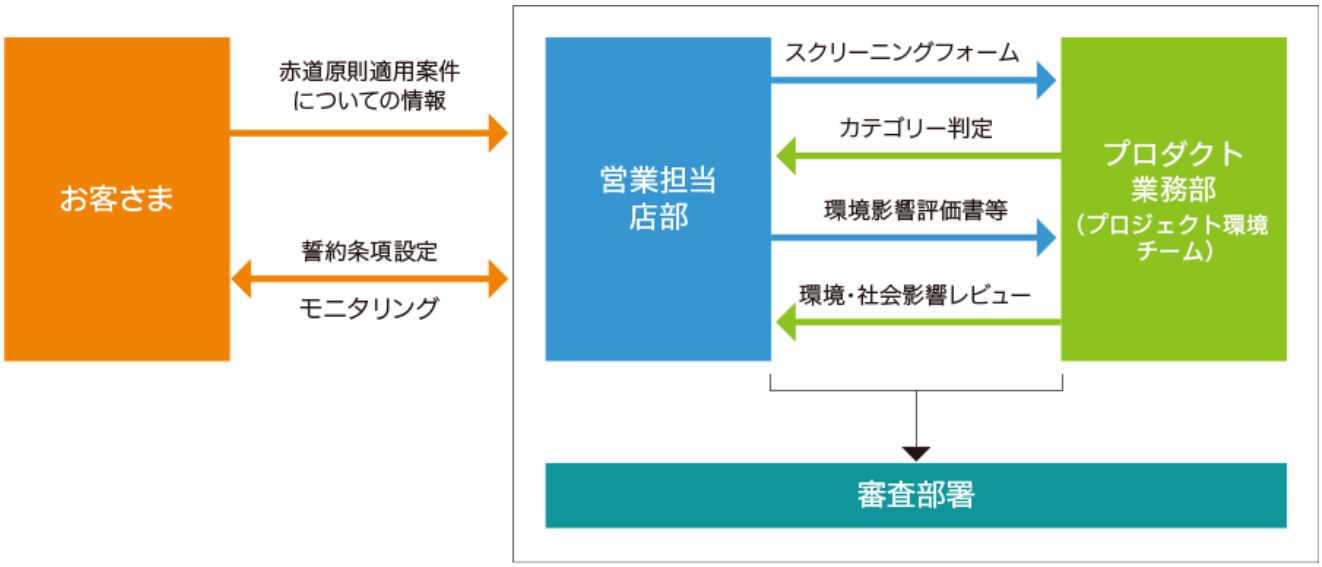
※1 プロジェクトファイナンス・アドバイザリーサービス

※2 バイヤーズクレジット型の輸出金融は含み、サプライヤーズクレジット型の輸出金融は含みません。さらに、アセットファイナンス、ヘッジ取引、リース、信用状取引、一般資金、会社の操業維持を目的とした一般運転資金も除かれます。

三井住友信託銀行における赤道原則の運営体制

社内運営体制と赤道原則適用のプロセス

三井住友信託銀行は赤道原則の採択にあたり、赤道原則の枠組みを踏まえた環境・社会への配慮方針及び環境・社会影響の評価手順を定めた社内運営ルールを制定し、個別のプロジェクトに関する環境・社会影響の評価をプロダクト業務部（プロジェクト環境チーム）が実施しております。



環境・社会影響レビューの実施

プロダクト業務部（プロジェクト環境チーム）は赤道原則および赤道原則運用ガイドラインにもとづき、赤道原則の適用対象となる案件について、事業者によるプロジェクトの環境・社会に配慮する対応が、赤道原則が求める水準を満たしているか否かを確認する環境・社会影響レビューを実施します。環境・社会影響レビューにおいては、対象プロジェクトはスクリーニングフォームに基づき環境・社会リスクに応じて以下のA、B、Cの３つのカテゴリーに分類されます。プロダクト業務部（プロジェクト環境チーム）は、カテゴリーとプロジェクトの所在国（指定国、非指定国）や業種に応じた環境影響評価書等を元に詳細なレビューを実施します。環境・社会影響レビューの結果は審査部署へ送付され、審査部署は当該レビュー結果も踏まえたうえで、総合的なリスク判断を行います。

カテゴリー	定義
A	環境・社会に対して重大な負の潜在的リスク、または、影響を及ぼす可能性があり、そのリスクと影響が多様、回復不能、または前例がないプロジェクト。
B	環境・社会に対して限定的な潜在的リスク、または、影響を及ぼす可能性があり、そのリスクと影響の発生件数が少なく、概してその立地に限定され、多くの場合は回復可能であり、かつ、緩和策によって容易に対処可能なプロジェクト。
C	環境・社会に対しての負のリスク、または、影響が最小限、または全くないプロジェクト。

赤道原則遵守状況のモニタリング

環境・社会関連法規制、許認可に関する重要な項目を遵守する旨を融資契約書に反映させており、それらの重要項目の遵守状況を報告書などによって定期的に確認しています。

- 赤道原則適用対象プロジェクトにおける同原則の一部不遵守に関するTCFDレポートおよびサステナビリティレポートの訂正について（489KB）

  2023年度に、当社が採択するサステナビリティ関連イニシアティブの遵守状況を社内で検証しました。その結果、赤道原則に関して、2020年7月に改訂された同原則第4版が適用される貸出案件について、同原則が完全には遵守されていない点があったことが判明しました。
  これを受けて、追加の社内調査や外部コンサルタントによる重点調査を実施し、当社のプライマリー案件（プロジェクトの融資組成時より当社が取組している案件）について赤道原則遵守状況の確認が完了しており、今後セカンダリー案件（プロジェクトの融資組成後、取組金融機関より当社が債権譲渡を受けた案件）について調査を行う予定です。また、再発防止策として確認プロセスの明確化や相互チェック体制の構築を行いました。詳細は上記PDFをご覧ください。

社内研修体制

2016年2月の赤道原則採択に際し、赤道原則の概念及び環境・社会影響レビューの実施フローに対する理解を醸成するため、営業担当部門、評価部門、審査部門、その他関連部署を主な対象として複数回にわたり社内研修を実施いたしました。その後も、定期的な研修を実施し、社内運営の理解や環境・社会配慮の意識向上に努めています。

赤道原則適用実績

- 赤道原則運用ガイドライン（312KB）

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）にフィナンシャルクローズしたプロジェクトファイナンス及びプロジェクト紐付きコーポレートローンは以下の通りです（FA業務、プロジェクト紐付きリファイナンス、プロジェクト紐付き買収ファイナンスの適用実績はありません）。

- 独立業務実施者の保証報告書（2,950KB）

プロジェクトファイナンス

	2023年度			
	A	B	C	計
	1	12	2	15
セクター別	A	B	C	計
鉱業	0	0	0	0
インフラ	1	0	0	1
石油・ガス	0	0	0	0
電力	0	11	1	12
その他	0	1	1	2
地域別	A	B	C	計
米州	0	6	0	6
欧州中東アフリカ	1	0	1	2
アジア太平洋	0	6	1	7
指定国・指定国以外の国	A	B	C	計
指定国	0	12	2	14
指定国以外の国	1	0	0	1
独立したレビューの有無	A	B	C	計
有り	1	11	2	14
無し	0	1	0	1

プロジェクト紐付きコーポレートローン

	2023年度			
	A	B	C	計
	0	0	1	1
セクター別	A	B	C	計
鉱業	0	0	0	0
インフラ	0	0	0	0
石油・ガス	0	0	0	0
電力	0	0	0	0
その他	0	0	1	1
地域別	A	B	C	計
米州	0	0	0	0
欧州中東アフリカ	0	0	1	1
アジア太平洋	0	0	0	0
指定国・指定国以外の国	A	B	C	計
指定国	0	0	1	1
指定国以外の国	0	0	0	0
独立したレビューの有無	A	B	C	計
有り	0	0	0	0
無し	0	0	1	1

ポセイドン原則への参画

三井住友信託銀行は2020年3月、海運業界の気候変動リスクに対する金融機関の取り組みとして設立された「ポセイドン原則（The Poseidon Principles）」に署名しました。

ポセイドン原則

ポセイドン原則は、国際海事機関（IMO）※1が採択した国際海運から排出される温室効果ガス（以下「GHG」）削減目標やその実現のための対策等を包括的に定める「GHG削減戦略」※2に対する民間金融機関主導の取組として、2019年6月に船舶ファイナンスを手がける欧米主要金融機関11行により設立されました。

三井住友信託銀行はポセイドン原則に署名した金融機関として、国際海事機関（IMO）のGHG排出削減目標に基づき、自社の船舶融資ポートフォリオの国際海運からのGHG排出削減に対する貢献度を定量的に評価し、その結果をPortfolio Climate Alignment（気候変動整合度）として年1回公表することとしています。

※1 国際海事機関（International Maritime Organization; IMO）：船舶の安全および船舶からの海洋汚染の防止等、海事問題に関する国際協力を促進するための国連の専門機関。

※2 GHG削減戦略：今世紀中可能な限り早期に、GHGのゼロ排出を目指すことをビジョンに、2018年4月にIMOが採択した戦略。具体的な削減目標には、2008年をベースに、2050年までに年間のGHG総排出量を少なくとも50%削減することなどが含まれる。

Portfolio Climate Alignment（気候変動整合度）について

ポセイドン原則においては、IMOのGHG排出削減目標（2023年7月採択）である「2050年頃における国際海運からのGHG総排出量をネットゼロとする」に基づいて、船舶の種類およびサイズ別に年間のGHG排出効率（単位輸送当たりのGHG排出量）の基準値（Trajectory Value）が規定されています。三井住友信託銀行はポセイドン原則の計算対象となる各融資対象船舶の年間のGHG排出効率（実績値）を当該基準値と比較し、その乖離度をVessel Climate Alignmentとして計算します。そして、三井住友信託銀行の船舶融資ポートフォリオにおける各船舶のVessel Climate Alignmentの融資残高に基づく加重平均値の合計として、ポセイドン原則が規定するPortfolio Climate Alignmentを計算しています。Portfolio Climate Alignmentは、三井住友信託銀行の船舶融資ポートフォリオのGHG排出削減目標に対する貢献度（気候変動整合度）を示し ています。ポセイドン原則の規定する基準値を下回っている場合は「ー（マイナス）」（基準達成）、逆に上回っている場合は「＋（プラス）」（基準未達成）として表示されます。

Portfolio Climate Alignmentの過去推移（各年12月末基準）

GHG削減の目標水準（2008年比）		2020	2021	2022
2023年7月改定前 基準	2050年までに▲50%	-0.8%	-0.4%	-4.5%
2023年7月改定後 基準	（目標）2030年までに▲30%	-	-	+21.2%
	（最低※）2030年までに▲20%	-	-	+16.9%

※ ポセイドン原則が定める最低限確保すべきGHG削減の水準

外部からの評価

当社株式が採用されている主なインデックスは次の通りです。（2024年3月現在）

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が開発した指数で、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた取り組みを行う企業が選ばれます。※1

FTSE4Good Index Series サイトはこちら

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell社が開発した指数です。ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを測定するインデックスで、インダストリー・ニュートラルとなるよう設計されています。※1

FTSE Blossom Japan Index サイトはこちら

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell社が開発した指数です。各セクターにおいて相対的に、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。※1

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexサイトはこちら

MSCI ESG Leaders Indexes

米国のMSCI社が開発した指数で、業種毎にESG評価に優れた世界の企業が選定されます。※2

MSCI ESG Leaders Indexesサイトはこちら

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI社が開発した指数で、親指数（MSCI 日本株 IMI指数）の構成銘柄の中から、銘柄数50%を目標に、業種毎にESG評価が相対的に優れた日本企業が選定されます。※2

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数サイトはこちら

MSCIジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI社が開発した指数で、親指数（MSCI ジャパン IMI指数）の構成銘柄の中から、時価総額50%を目標に、業種毎にESG評価が相対的に優れた日本企業が選定されます。※2

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ 指数サイトはこちら

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

米国のMSCI社が開発した指数で、日本株の時価総額上位700銘柄の中から、GICS®（国際産業分類基準）分類における各業種の中から性別多様性に優れた銘柄を対象に構築されます。※2

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）サイトはこちら

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)

米国のMorningstar社が開発した指数でジェンダー・ダイバーシティに関する取り組みが評価されます。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

S&P／JPX カーボンエフィシェント指数

S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社と日本取引所グループ（JPX）の東京証券取引所が共同で開発した指数です。

東証株価指数（TOPIX）の構成銘柄を対象とし、環境情報の開示状況と炭素効率性の水準（売上高当たり炭素排出量）に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。

S&P/JPX カーボンエフィシェント指数サイトはこちら

ブルームバーグ男女平等指数（Bloomberg Gender-Equality Index（GEI））

米国のBloomberg社が開発した男女平等指数で、企業の男女平等や職場環境改善への取り組み状況、情報開示や実績などを評価し、優れた企業を選定しています。

ESG格付け

評価機関名	スコア	特徴
MSCI ESG Ratings	AA（2024年6月時点）	「AAA」（最上位）から「CCC」（最下位）までの7段階で格付けされます。当社は「AA」を獲得しました。
Sustainalytics ESG Risk Ratings	20.7（Medium）（2024年4月時点）	ESGリスクの度合いを極めて高い（Severe）から極めて低い（Neglect）の5段階で評価されます。当社はスコア20.7のMedium Riskと評価されました。
FTSE ESG Ratings	3.8（2024年6月時点）	当社は3.8（5点満点中）を獲得しました。
CDP	B（2023年）	A（最高評価）からD⁻の８段階で評価されます。 当社は気候変動に関するスコアにおいてBと評価されました。

各社のディスクレーマー

※1：FTSE

FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company)confirms that Sumitomo Mitsui Trust Group, Inc. has been independently assessed according to the FTSE4Good Index Series, FTSE Blossom Japan Index series criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of those index series.

※2：MSCI

THE INCLUSION OF Sumitomo Mitsui Trust Group, Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Sumitomo Mitsui Trust Group, Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

方針・指針

サステナビリティ方針

私たち三井住友トラストグループは、存在意義（パーパス）、経営理念（ミッション）、目指す姿（ビジョン）、行動規範（バリュー）に基づき、お客さま、株主・投資家、社員、事業パートナー、地域社会、ＮＰＯ、行政、国際機関等のすべてのステークホルダーとの対話を尊重し、持続可能な社会の構築に積極的な役割を果たします。

1. 事業を通じた社会・環境問題の解決への貢献

- 私たちは、グローバルな視点に立ち、本業を通じて社会・環境問題の解決に取り組みます。
- 私たちは、社会・環境問題の解決に向けて、信託グループならではの多彩な機能を融合した新しいビジネスモデルや革新的な商品・サービスの開発に取り組みます。

2. お客さまへの誠実な対応

- 私たちは、お客さまに商品・サービスの内容を十分にご理解いただけるよう、丁寧なご説明やご提案に努めるとともに、いただいたお客さまの声を迅速に業務改善や商品・サービス向上につなげます。
- 私たちは、お客さまの情報について、万全の管理に努めます。
- 私たちは、お客さまが主体的かつ合理的に金融商品を選択し健全な資産形成ができるよう、教育機関や行政、NPO等とも連携しながら教育・啓発活動に取り組みます。

3. 社会からの信頼の確立

- 私たちは、あらゆる法令等やルールを厳格に遵守し、社会規範にもとることのない誠実かつ公正な企業活動を遂行します。
- 私たちは、ステークホルダーとの健全かつ正常な関係を構築するとともに、公正な競争、企業情報の適切な開示等、社会の構成員としての責任を全うします。
- 私たちは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした姿勢を貫き、また、組織的犯罪による金融機能の不正利用の防止に取り組みます。

4. 環境問題への取り組み

- 私たちは、低炭素社会や生物多様性を育む自然共生社会、循環型社会の構築を目指し、さまざまなステークホルダーとの連携を図り、本業を通じてこれらを阻害する問題の解決に取り組みます。
- 私たちは、省エネルギー・省資源等、自らの企業活動によって生じる直接的な環境負荷の低減に取り組みます。

5. 個人の尊重

- 私たちは、あらゆる企業活動において、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ます。
- 私たちは、安全で快適な職場環境を実現するとともに、社員それぞれの多様な働き方を尊重し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。
- 私たちは、社員の能力開発に取り組むとともに、心とからだの健康づくりに努めます。

6. 地域社会への参画・貢献

- 私たちは、企業活動を行うあらゆる地域において、さまざまなパートナーと協力し合い、事業活動や教育・文化事業等の社会貢献活動を通じて、地域社会の活性化や豊かな生活環境づくりを目指します。

人権方針

2013年12月1日 制定
2016年11月1 改定
2023年2月1日 改定
2024年10月1日 改定

私たち三井住友トラストグループは、自らの存在意義（パーパス）「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～」の実現に向け、次世代に責任を持ち、変化への対応力を一段と高めた社会を築き上げていくことを使命と認識し、「人権」尊重の責任を継続的に果たしていきます。

本方針は三井住友トラストグループ各社の全ての事業活動において尊重される方針であり、私たちは本方針を遵守することで、社会、お客さま、サプライヤー、当グループの役員・社員をはじめとする各ステークホルダーの様々な課題解決に努めていきます。

1. 人権尊重へのコミットメント

私たちは、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、人権尊重の責任を果たしていきます。

2. 国際的に認められた人権の尊重

私たちは、事業活動において適用されるすべての法令を遵守するとともに、国際的に認められた人権、例えば、国連「国際人権章典」、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関する宣言」を尊重します。また、グローバルに活動する金融グループとして、国連「グローバル・コンパクト10原則」に賛同し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」など、人権擁護の推進に向けた様々な規範を遵守します。

なお、事業活動を行う国の法規制と国際的に認められた人権を巡る基準が異なる場合は、国際的に認められた人権基準等を支持し、尊重するとともに、これらが矛盾する場合には、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求します。

3. 適用範囲

本方針は、役員・社員および三井住友トラストグループで働く全ての関係者に適用されます。私たちは、この方針を個人・法人のお客さま、業務委託先、物品・サービス購入先等のサプライヤーを含む、あらゆるステークホルダーの皆さまにご理解いただくよう努めていきます。

4. 人権デューデリジェンス

私たちは、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべく、当グループが引き起こし、助長し、または直接関連するおそれのある重要な人権リスクについて別紙の通り特定し、人権デューデリジェンスを通じて、それらの防止・軽減に努めます。

その際、必要に応じて第三者の助言を受けつつ、ステークホルダーとの建設的な対話により、負の影響の実態を把握し、その改善に努めていきます。

5. 役員・社員および三井住友トラストグループで働く全ての関係者の人権

私たちは、一人ひとりが自由、公平、安全を尊重し、お互いを認めあい、多様な価値観を尊重し、自由に意見を言い合える対等な関係を構築し、働きがいのある職場環境を全ての役員・社員および三井住友トラストグループで働く全ての関係者に約束します。当グループは、社員の能力開発に取り組むとともに、心とからだの健康づくりに努めます。

私たちは、あらゆる企業活動において、人種や国籍、年齢、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、妊娠、婚姻関係、健康状態などを理由とした差別や人権侵害を容認しません。

人間の尊厳を傷付けるいかなるいじめ、ハラスメントも容認しないことを明確にします。また、結社の自由および団体交渉権を尊重します。

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. お客さまやサプライヤーとの協力

私たちは、お客さまやサプライヤーの皆さまに、本方針を含む人権尊重に関する考え方をご理解いただくよう努めます。人権デューデリジェンス等を通じて、負の影響を確認した場合、もしくはその懸念がある場合には、お客さま、サプライヤーおよびその関係者の皆さまと丁寧な対話を重ね、協力関係を築くことを通じて、こうした負の影響の防止、軽減に努めていきます。

7. 救済措置

私たちは、人権デューデリジェンス等を通じて当グループが人権への負の影響を引き起こし、または、助長していることが明らかになった場合、かかる負の影響を受けたステークホルダーに対する救済の実施、または、救済の実施の協力に取り組みます。

また、当グループ・商品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じている場合、お客さまやサプライヤーに協力を求めつつ、その防止・軽減に努めていきます。

私たちは、透明性の高い苦情処理メカニズムを設置し、お客さま、サプライヤー、役員・社員および三井住友トラストグループで働く全ての関係者等の利用者の利便性確保に努めていきます。

8. 人権を尊重する企業文化の醸成

私たちは、人権啓発研修の実施等、あらゆる機会を通じ、全ての役員・社員一人ひとりが人権尊重に関する正しい知識を持ち、理解を深めるよう取り組み、人権を尊重する企業文化の醸成に不断の努力をいたします。

9. 情報開示

三井住友トラストグループは人権方針の浸透に向けた取り組みやその進捗に関する情報を公式ホームページや適切なコミュニケーション手段等を通じて定期的に報告します。

以上、本方針は、三井住友トラストグループ株式会社の取締役会において、2023年1月31日に承認されています。

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。

（別表）重要人権リスクの特定

当グループが引き起こし、助長し、または直接関連するおそれのある重要な人権リスクについて、以下の通り定める。

同和問題をはじめとする偏見・差別意識
強制労働・児童労働・人身売買
紛争・非人道的行為への加担

以上

環境方針

1. 商品・サービスの提供

私たちは、「地球環境の保全」、「持続可能な社会の実現」に貢献する商品・サービスのお客様への提供を通じ、社会全体の環境リスクの低減・環境価値の向上に取り組みます。

2. 環境負荷の低減

私たちは、事業活動に伴う資源の消費、廃棄物の排出などによる環境への負荷を認識し、省エネルギー、省資源、資源循環の取り組みを通じ、環境保全・持続可能な社会の実現に努めます。

3. 汚染の予防

私たちは、環境に関する対応の継続的な検証と改善に努め、汚染の予防に取り組みます。

4. 法令等遵守

私たちは、環境保全に関連する諸法令・規則及び各種協定を遵守します。

5. モニタリング

私たちは、環境に関する短期、中長期の目標を設定し、定期的に見直しを行い、取り組みの継続的な改善に努めます。

6. 教育・研修

私たちは、グループ各社への本方針の徹底と環境教育に努めます。

7. 情報公開

私たちは、本方針を一般に公開し、社外とのコミュニケーションを通じた環境保全活動の推進に努めます。

気候変動対応行動指針

1. 気候変動の緩和等に向けた取り組み・支援の実施

私たちは、自らの事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減などに積極的に取り組むとともに、企業市民の一員として、気候変動の緩和やその適応に向けた 活動の支援に努めます。

2. 商品・サービスの提供

私たちは、金融機能を通じた省エネルギーの推進や再生可能エネルギーの利用促進など、気候変動の緩和に資する商品・サービスの開発・提供に努めます。

3. ステークホルダーとの協働

私たちは、ステークホルダーと対話・協働し、気候変動への対応に努めます。

4. 教育・研修

私たちは、グループ各社への本行動指針の徹底と気候変動への対応に向けた教育・研修に努めます。

5. 情報公開

私たちは、気候変動への対応状況を積極的に開示します。

生物多様性保全行動指針

1. 生物多様性の保全に向けた取り組み・支援の実施

私たちは、希少種や在来種の保護などに積極的に取り組むとともに、企業市民の一員として、生物多様性の保全に向けた活動の支援に努めます。

2. 商品・サービスの提供

私たちは、生態系に対する適切な経済的、社会的評価を行い金融機能を通じた生物資源の持続可能な利用の促進など、生物多様性の保全に資する商品・サービスの開発・提供に努めます。

3. ステークホルダーとの協働

私たちは、ステークホルダーと対話・協働し、生物多様性の保全に努めます。

4. 教育・研修

私たちは、グループ各社への本行動指針の徹底と生物多様性の保全に向けた教育・研修に努めます。

5. 情報公開

私たちは、生物多様性の保全への取り組み状況を積極的に開示します。

CSR調達方針

2015年1月19日 制定

2023年4月1日 改定

2024年10月1日 改訂

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）」に則して、環境・社会に配慮した物品・サービスを優先的に購入することに努め、環境・社会に配慮するサプライヤーの皆さまと協働します。私たちは、この調達方針に基づき、購買先や業務委託先等のサプライヤーの皆さまとの取引を行います。社会から信頼される企業グループとして、社会の持続的発展に貢献するため、CSR調達を実践します。

1. 法令等遵守

私たちは、調達にあたって事業活動を行う国・地域で適用される法律及び社会規範を遵守します。反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求は拒絶します。

2. 公正な取引

私たちは、経済合理性、適正な品質、納期の厳守、社会規範の遵守、社会的課題への配慮、環境配慮などを総合的に勘案し、公正、透明な方法でサプライヤーを選定します。

正当な理由なく、特定の取引先に利益を供与したり、不当な不利益を課すようなことはしません。

3. 人権の尊重

私たちは、国際的に認められた国連「国際人権章典」、および労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関する宣言」を遵守します。また、グローバルに活動する金融グループとして、国連「グローバル・コンパクト10原則」に賛同し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」など、人権擁護の推進に向けた様々な規範を遵守します。

私たちは、これらの規範類に則して人権方針を定めており、サプライチェーン全体での持続可能な調達活動を推進します。そのため、人権デューデリジェンス等を通じて、負の影響を確認した場合、もしくはその懸念がある場合には、サプライヤーおよびその関係者の皆さまと丁寧な対話を重ね、協力関係を築くことを通じて、その防止、軽減に努めます。

4. 安全衛生への配慮

私たちは、労働安全衛生に配慮し、サプライヤーとの取引、製品・サービスの調達に努めます。

5. 環境への配慮

私たちは、環境方針を定め環境負荷低減の取組を推進し、気候変動、生物多様性などの環境問題の抑制や緩和に資する、サプライヤーとの取引、製品・サービスの調達に努めます。

6. 情報セキュリティの確保

私たちは、購買取引を通じて知り得たお客さまやサプライヤーの情報を適切に管理し、漏えいがないよう機密の保持に努めます。

7. サプライヤーとの協働

私たちは、サプライヤーの皆さまと新たな価値創造を図る連携やサプライチェーン全体の共存共栄に取り組む経済産業省の「パートナーシップ構築宣言」に賛同します。調達にあたって人権の尊重等の社会的課題や環境への配慮をサプライチェーンにわたって実践するため、サプライヤーの皆さまに協力を求め、協働して取組を推進します。

8. 地域社会との共生

私たちは、事業活動を行う国・地域の文化、習慣などを尊重し、持続可能な社会の発展に努めます。

9. サプライヤーの皆さまへのお願い

私たちは、この調達方針をもとに社会的課題や環境を考慮した調達活動を推進しております。

サプライヤーの皆さまにも、下記の「サプライヤーの皆さまへのお願い」について、ご理解いただくとともに、持続可能な社会の発展に向けて、共に協力して取り組んでいくことをお願いします。

10. この方針の運用方法

私たちは、この方針を主要なサプライヤーの皆さまにご理解いただくため、説明を実施します。

またこの方針の運用は、社会情勢や社会環境を鑑み適宜見直しを行います。

【サプライヤーの皆さまへのお願い】

私たちはこの調達方針に基づき、法令や社会規範の遵守、人権の尊重、労働安全衛生の確保、環境保全の推進、情報セキュリティの確保などをサプライヤーの皆さまと共に実践してまいります。

こうした観点から、以下について、ご理解・ご協力をお願いいたします。

また、私たちの人権デューデリジェンス等を通じて負の影響を確認した場合もしくはその懸念がある場合や、苦情処理メカニズム等を通じてサプライヤーの皆さまから私たちに起因する負の影響もしくはその懸念についてご指摘を受けた場合には、サプライヤーおよびその関係者の皆さまと丁寧な対話を重ね、相互に協力関係を築くことを通じてこうした負の影響の防止、軽減に努めていきますので、ご理解・ご協力をお願いいたします。

法令・社会規範の遵守

サプライヤーの皆さまが事業活動を行っている各国・地域に関連する法令・社会規範の遵守をお願いいたします。

人権への配慮

サプライヤーの皆さまの事業活動において、人権を尊重するとともに、安全で清潔な職場環境の実現に努めるようお願いいたします。

- 国際的に認められた人権の尊重の遵守（国連「国際人権章典」、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関する宣言」等）の尊重
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に則した、人権への負の影響の特定と、防止・軽減の取組

環境への配慮

サプライヤーの皆さまの環境負荷低減に向けた活動の推進をお願いいたします。

- 気候変動への対応
- 循環経済への対応
- 生物多様性保全に関する取組

健全な事業継続と情報開示

サプライヤーの皆さまの人権・労働安全衛生、環境、事業活動、財務状況や業績に関する情報、リスク情報などの開示をお願いいたします。

情報セキュリティの確保

サプライヤーの皆さまが機密情報や個人情報の漏えいを防止し、適切な管理を行うため、以下をはじめとする情報セキュリティの強化を図っていただくようお願いいたします。

- サイバー攻撃に対する防御
- 個人情報の保護
- 機密情報の漏洩防止

リンク集

グループ各社のサステナビリティに関する取り組みについては、各社ホームページをご参照ください。

三井住友信託銀行	https://www.smtb.jp/about/sustainability
三井住友トラスト・アセットマネジメント	https://www.smtam.jp/institutional/stewardship_initiatives/esg/
日興アセットマネジメント	https://www.nikkoam.com/sustainability
三井住友トラストクラブ	https://www.sumitclub.jp/ja/corporate_site/service/sdgs.html
三井住友トラスト・パナソニックファイナンス	https://www.smtpfc.jp/company/csr.html
三井住友トラスト不動産	https://smtrc.jp/sustainability/
三井住友トラスト総合サービス	https://www.smtgs.jp/sustainability/

その他のグループ各社についてはこちら（グループ会社について | グループ情報 | 三井住友トラストグループ (smth.jp)）をご覧ください。