

2006

CSRレポート



SUMITOMO
TRUST

住友信託銀行

編集方針

住友信託銀行では、CSR（企業の社会的責任）を単なるスローガンではなく、当社が持続的成長・発展を遂げるための経営の軸と位置付け、何よりも本業である金融商品・サービスを通じて社会的な価値を創造していくことを目指しています。

日本の銀行業界でいち早く、経営戦略の一環として「金融機関のCSR」に取り組み始めてから3年余りが経ちました。本レポートは、すべてのステークホルダーの皆様へ、当社のCSRに関する活動の状況を、分かりやすく開示することを目的に発行しており、3回目の発行となる2006CSRレポートでは、着実な歩みを見せている当社のCSR活動を的確にお伝えできるよう昨年度より一層読みやすさを追求し、本レポートを編集しました。また、本年度につきましては、地域に密着した各支店の活動を、より詳しくご紹介するため、別冊「With You」を発行しましたので、あわせてご一読下さい。

なお、本レポートおよび当社のCSR活動に関する皆様からの率直なご意見をいただき、相互コミュニケーションを深めていくことができればと考え、巻末にアンケート用紙をご用意いたしました。皆様の忌憚のないご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

報告対象範囲: 住友信託銀行の国内本支店および一部の海外支店、グループ会社の活動です。

対象読者: お客様、株主・投資家、従業員、地域社会、行政、NPO・NGOなどの全ステークホルダーを対象としています。

報告対象期間: 平成17年度（平成17年4月1日～平成18年3月31日）ただし、一部には、平成17年度以前の活動や平成18年7月までの最新情報を含んでいます。

次回報告書の発行予定時期: 平成19年9月を予定しています。

ホームページアドレス: <http://www.sumitomotrust.co.jp>

参照ガイドライン: GRI(Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002」

目次

住友信託銀行のCSR	住友信託銀行にとってのCSR	2
	トップメッセージ	4
	企業価値の向上にいたる5つのパス(経路)	6
	CSR活動の推進体制	8
	住友信託銀行のCSR活動サマリー	10
5つのパス Path1 事業革新の実現	特集:エコランドファンドへの投資	12
	環境に関する取組み	14
	環境に関する行政との関わり	16
	SRI(社会的責任投資)への取組み	17
	社会に関する取組み	18
Path2 企業ブランドの向上	特集:支店におけるCSR活動	20
	お客様とのコミュニケーション	22
	NPOとのコミュニケーション	23
	地域社会とのコミュニケーション(支店活動)	24
	支店活動の一覧表	26
	教育をテーマとした取組み	27
	社会貢献活動(企業市民としての取組み)	28
Path3 人材マネジメントの強化	特集:感動のサービスを提供するCS(お客様満足度)研修	30
	自己変革を促す人事制度	32
	各部門における研修	35
Path4 コスト管理・削減	特集:省エネ・省資源活動	36
	オフィスにおける環境配慮	38
Path5 リスク管理の強化	特集:リスク管理体制の整備	40
	コーポレートガバナンス	42
	コンプライアンス・個人情報管理	43
	GRIガイドライン対照表	44
	第三者コメント	46
	アンケートご協力をお願い	47
	会社概要	49

住友の事業は、住友自身を利するとともに、 国家を利し、かつ社会を利する底の事業でなければならぬ

住友家第2代総理事 伊庭貞剛

住友信託銀行がCSR (Corporate Social Responsibility; 企業の社会的責任) 活動を推進するうえで、最も重視しているのは、住友家第2代総理事の伊庭貞剛翁が1900年(明治33年)の総理事就任時に語ったとされるこの言葉です。

グローバル化が進展した現在「国家」を「世界」あるいは「地球」と読み替え、「社会を利する事業」を「社会の持続可能な成長に貢献する事業」と解釈すれば、この先達の言葉は100年経った今でも全く色褪せておらず、むしろ企業の社会的責任の本質を捉えた至言ではないかと思われま

す。金融業務は極めて社会性が高く、本業を健全に営むこと自体が重要な社会的責任であることは言うまでもありません。しかし、住友の精神を受け継ぐ私たち住友信託銀行にとっては、それにとどまらず、社会が持続的な発展を遂げていくうえでの今日的な課題を洗い出し、その解決に資する金融事業を創造し続けることがCSRの大きなテーマだと考えています。

また、私たちはそれらが「住友信託銀行自身を利する」ものでありたいと思います。当社にとって社会の課題の解決に取り組むことは新しい事業機会の創出の場であり、企業価値の向上を追求する場であると考えているからです。

CSR活動の基本方針

住友信託銀行のCSRは、社会の持続可能な成長への貢献をしながら自らの企業価値を向上させることを基本方針としています。すなわち、当社にとってCSRは経営戦略の一環であり、本業の中で他社との差別化を企図する取り組みの一つと位置付けられるものです。

また、CSRは新しい時代にふさわしい企業風土の核

でもあります。職員一人ひとりに社会的責任の自覚を促し、社会の課題の解決を事業機会と捉えるような進取の気性を育む拠り所となるものです。

当社は、このようなCSRの基本スタンスと職員の心構えを明確にすべく、平成15年12月に「社会活動憲章」を定めました。以来、「社会活動憲章」は「倫理憲章」となるとして住友信託銀行グループの全役職員の行動指針となっています。

社会活動憲章（平成15年12月制定）

「私たちは、信任と誠実を旨とする信託の理念、信用を重んじ確実を旨とする住友の事業精神に基づき、社会に対する責任を果たすことを宣言します。」

1. 持続可能な社会の実現

私たちは、社会の持続可能な成長を目指すとともに、自らの企業価値の拡大を実現します。

2. 新しい価値創造と経済発展への貢献

私たちは、社会の期待にいち早く応え、質の高い金融商品・サービス・行動を通じて、新しい価値創造に取り組み、経済の発展に貢献します。

3. 地球環境の保全

私たちは、地球環境を守り次世代に引き継ぐために、金融の持つ機能を最大限に活かし、自然環境の保護、生物多様性の保全などの環境問題に真摯に取り組みます。

4. 人権の尊重

私たちは、ゆとりと豊かさを実現するために、人材をかけがえのない財産と考え、個人の人格、個性を尊重します。

5. 法令の遵守

私たちは、良き企業市民であるために、あらゆる法令・ルールや社会的規範を厳格に遵守し、社会の重要な構成員としての責任を全うします。

倫理憲章（平成10年4月制定）

1. 社会からの揺るぎない信頼の確立
2. 社会の期待と負託に応える金融商品・サービスの提供
3. 法令・社会的規範の遵守
4. ゆとりと豊かさの実現と人格・個性の尊重
5. 反社会的勢力への毅然とした対応
6. 経営の透明性の確保

トップメッセージ



取締役会長 高橋 温



取締役社長 森田 豊

住友の事業精神を説いた住友家第2代総理事伊庭貞剛が好んだ言葉に、禅書「宗門無尽灯論」の「君子財を愛す、これを取るに道あり」という一節があります。君子（徳の高い人）は財を得ることを卑しまないが、そのためにはわきまえなければならぬ道理があるという意味です。

ここ1、2年、日本でも、まるで劇さながらに企業買収を巡る攻防が繰り広げられました。その中には、誰の何のための買収なのか分かりにくいものもありましたし、法律に抵触しなければ何でもできるというやり方に対しては、疑問を持たれた方も多いのではないのでしょうか。企業は利益を追求する存在です。しかしながら、そこに「道」がなければ持続的に利益を追求していくことはできません。海外の例を見ても、利益至上主義に走った買収は、その後社員の離反を招くなどして失敗に終わったケースが多いように思われます。

さて、住友信託銀行グループが平成15年に本格的にCSR活動を開始して今年で3年になりました。職員の間には、CSRは当社自身にとって不可欠だという考え方が徐々に広がってきており、このようなCSRを理解し重視する企業風土が、利益至上主義などではない、ステークホルダーとの共生を図りながら安定的でバランスの取れた成長を生み出す企業体質につながっていくことを私たちは期待しています。

そのような視点に立ち、私たちはCSR活動が「事業革新の実現」「企業ブランドの向上」「人材マネジメントの強化」「コスト管理・削減」「リスク管理の強化」という5つのパス(経路)をたどって企業価値の向上に結びつくという考え方を明確にしました。今回のレポートも、本業(日常業務)を通じて取り組んできたCSR活動を、5つのパスを切り口にご紹介する構成にしています。

一方、それぞれのパスにおいて私たちが深く関係しているステークホルダーが存在します。例えば「事業革新の実現」であれば、持続可能な社会の形成に向けた志を共有し、新しい金融商品・サービスをご提供させていただくお客様、「人材マネジメントの強化」であれば、フェアでオープンな人事制度などを通じ自己実現の場を提供している職員などがそうです。企業価値の向上とステークホルダーの利益は常に一体となって追求されるべきであり、当社が事業活動において追求している「お客様本位」の考え方は、CSR活動においては「ステークホルダー本位」と読み替えることができると、私たちは考えています。

ところで、近年、環境問題の解決手段として金融機能を活用しようとする動きが世界中で広まっており、国内でも昨年より東京都の「環境金融プロジェクト」や環境省の「環境と金融に関する懇談会」などの取組みが相次ぎました。言うまでもなく、金融機関が扱うのは経済の血液とも言えるべき「お金」です。金融機能を生かし環境を切り口とした新しい「お金」の流れを作り出すことは、それ自体に社会的に意義があり、金融機関として積極的に取り組むべきテーマだと思えます。

特に私たちの場合は、銀行機能と信託機能を併せ持つ信託銀行の特性を最大限に生かすことが期待されています。昨年度、当社が最大の出資者となった土壤汚染土地買取・再生ファンド（エコランドファンド）などは、出資だけでなく不動産信託や不動産仲介などの信託機能を活用し、ファンド運営を支援した例です。全国に土壤

汚染が原因で塩漬けとなっている宅地や工場跡地は5兆円あると言われており、私たちは本スキームを通じ、少しでもそれらの流動化に貢献したいと考えています。

21世紀における国内外の社会的な課題は、勿論、環境問題だけではありません。貧困や人口問題（国内であれば急速に進む少子高齢化）、犯罪の増加や教育の質の低下等々、さまざまな課題が山積しています。企業にとっても、これらを放置すれば、長期的には自らのビジネス基盤の侵食につながりかねず、その意味では問題の当事者の一人でもあります。

私たちは、こういった社会的な課題に対して文字通り当事者意識を持ち、具体的な行動を起こすことも企業の社会的責任の一つだと思っています。特に金融機関には、上述の環境金融と同様、課題の解決に向けた「お金」の流れを新しく作り出すことや、営業店などにおいて地域社会やNPOなど草の根レベルの活動を支援することが期待されています。私たちは当社グループの持つさまざまな金融機能を活用しながら、その期待に応えていきたいと考えています。

先に述べた通り、私たちがCSR活動を開始して3年が経ち、一つの節目を迎えました。今年度は次のステージに向け新しいスタートを切ったものの、まだまだ至らぬ点が多いと感じています。何卒、皆様の率直なご意見、ご感想を賜り、更なるレベルアップに向けた糧とさせていただきます。できれば幸いです。

平成18年9月

取締役会長

高橋 温

取締役社長

森田 豊

企業価値の向上にいたる5つのパス（経路）

企業価値の向上のプロセス (5つのパスとCSR事業ポートフォリオ)

住友信託銀行はCSRの推進を通じて、自らの企業価値の向上を追求していますが、さまざまな分野にわたるCSR活動—その一つ一つの取組みがどのように企業価値の向上に結びつくかについて分析・検討し、私たちは5つのパス（経路）をたどるというコンセプトを打ち出しました。

そのパスとは、「企業革新の実現」「企業ブランドの向上」「人材マネジメントの強化」「コスト管理・削減」「リスク管理の強化」であり、現在、当社はこれら「5つのパス」

を言えば中間目標のようにとらえて具体的なCSR活動方針を定めています。

また、これらのパスの中でも、例えば「コスト管理・削減」は比較的早期に経費の圧縮などを通じて企業価値の向上に結びつく一方で、「企業ブランドの向上」に資する取組みはすぐには企業価値の向上につながり難いなどの違いがあるため、それぞれのパスについて、企業価値の向上が実現されるまでの時間軸を設定しました。このように当社ではCSR活動を、5つのパスと時間軸の2次元で構成される事業ポートフォリオに再構築して把握しています。

企業価値向上へ向けた5つのパスとCSR事業ポートフォリオ



5つのパスについて

Path 1 事業革新の実現

近年、「社会が持続的な発展を遂げるうえで今日の課題」の典型である地球温暖化問題の解決に金融機能などの市場メカニズムを活用しようとの考え方が台頭しており、金融機関には斬新なアイデアでこの課題の解決に向けた取組みを進めることが望まれています。

このような事業革新は社会の真のニーズに応えるものであり、かつ中長期的な事業機会を金融機関に提供します。当社は、社会や環境の持続可能な成長と当社自身の企業価値の向上の双方に資するような新しい金融ビジネスの企画・推進を非常に重視しており、CSRを統括する企画部(社会活動統括室)がインキュベータとなって新しい商品やサービスの開発を進めています。

Path 2 企業ブランドの向上

当社は、お客様や地域社会、NPO・NGOといったステークホルダーの皆様との真摯な対話やさまざまな社会貢献活動を通じ、社会の発展に貢献する企業市民を目指していることを広くご理解いただきたいと考えています。

「良き企業市民」であるという企業ブランドはあらゆる事業活動の出発点になります。このことは、お客様にとっては当社とお取引いただくことの安心と満足に、職員にとっては当社で働くことの誇りと満足につながり、これらは結果的に企業価値の向上に結びつくと考えられるからです。

Path 3 人材マネジメントの強化

当社は、社会活動憲章において「私たちは、ゆとりと豊かさを実現するために、人材をかけがえのない財産と考え、個人の人格、個性を尊重します」と謳っており、その実現のために、フェアでオープンな人事評価制度や人材育成プログラムの充実、女性の活躍促進など、一人ひとりが自己実現に向けて成長できる職場環境の創出に努めています。

「人」は貴重な社会資本であり、社会が持続的に発展するうえでの礎です。私たちは、個人の可能性を引き出しその成長に資するような人材マネジメントを通じて、当社自身の企業価値の向上の担い手を育てることはもちろん、真に社会に貢献する人材を育成していきたいと考えています。

Path 4 コスト管理・削減

金融機関が地球環境に与える負荷は製造業との比較においては相対的に低いものの、地球温暖化対策や循環型社会形成への貢献は等しく求められます。当社においても、平成17年5月に策定した「環境方針」の中で「オフィスにおいては、省資源、省エネルギー、グリーン調達などの環境配慮を常に心掛ける」と定め、自らも環境負荷の軽減に努めています。

省エネ・省資源はコスト削減にもつながります。また、備品調達先などをCSR的な視点で選別することは、サプライチェーンに関わるさまざまなリスクを回避する効果も得られます。すなわち、オフィスにおける環境配慮は、当社自身の企業価値の向上にも貢献する活動です。

Path 5 リスク管理の強化

不祥事が企業を存亡の危機に追い込むような事態が多発しています。法令や社会的規範の遵守によって企業価値の低下を防ぐことは、ステークホルダーの皆様に対して企業が負うべき最低限の責務です。また、金融自由化などによって金融機関の抱えるリスクは格段に複雑化・多様化してきており、金融機関独自のさまざまなリスク管理も強力に推進していく必要があります。

このようなリスク管理システムを組み込んだ内部統制全体の強化はコーポレート・ガバナンス(企業統治)の観点からも求められます。当社では今後一層ガバナンスを充実させ、経営の透明化を高めていくことで、中長期的にトータルな企業価値の向上をめざします。

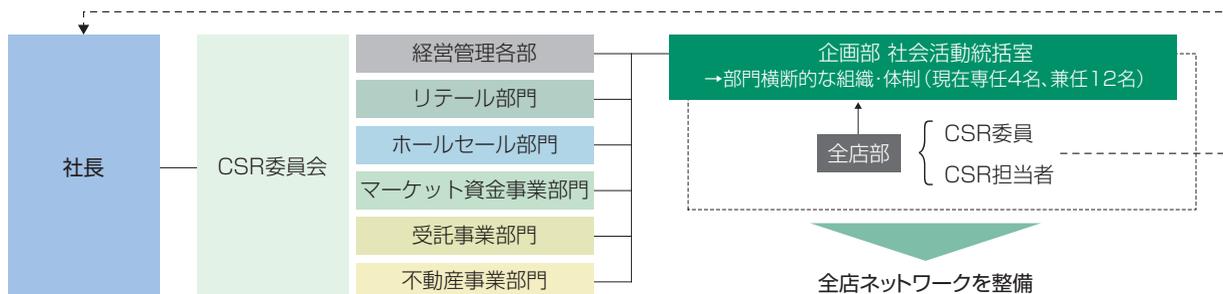
CSR活動の推進体制

CSR推進組織

当社は平成15年6月の本格的なCSR活動の開始以来、CSRに関する基本戦略の審議やCSR活動の進捗状況のモニタリングは、会長、社長および常務以上の執行

役員で構成する「CSR委員会」が行い、実務のコントロールは企画部社会活動統括室が行っています。また、平成16年度には全店部にCSR委員・CSR担当者を配置し、ボトムアップで活動を推進する体制も整えました。

CSR推進体制



CSR活動の促進

現場における取組みを実効性あるものにするためには、職員一人ひとりの意識向上と協力が不可欠です。当社では、「倫理憲章」および「社会活動憲章」を記載した憲章カードを全役職員に配布し、署名・携帯することを求めているほか、当社のCSR活動を紹介するポスターの各店部への掲示や、社内イントラネット（STB情報庫）を通じた各店部の取組み紹介による情報の水平展開などを行い、職員の意識向上を図っています。

また、全店部を対象とした「店部勉強会」と主に若手職員を対象とした研修「ディスカッション住信」を開催しています。

店部勉強会では、CSRをめぐる動向、当社のCSRの考え方・推進体制、店部での活動のヒントなどを、社会活動統括室のメンバーが直接各店部に出向き、説明のうえで質疑応答を行うなど、CSRの浸透を図っています（平成17年度開催回数:21回）。

ディスカッション住信は、参加者を公募し日頃の問題意識を持ち寄って、CSRを含めた当社のあり方を議論する場です。平成17年度は「拡大ディスカッション住信」を開催し、各地域や営業店において例年以上に活発な議論を行いました（平成17年度開催回数:58回）。

なお、事業部門ごとにCSR活動に関わる目標を設定し、CSRを全社レベルの事業計画に折り込んでいるだけでなく、各営業店部に対しても社会活動統括室への年度方針の提出を求めており、経営戦略との整合性には十分留意しています。

国際的な企業行動原則の署名

グローバル化する社会において「良き企業市民であるために、あらゆる法令・ルールや社会的規範を厳格に遵守し、社会の重要な構成員としての責任を全う」(社会活動憲章 第5条)するためには、国際的な視点からも自らの行動を捉える必要があります。このため、当社は国際的な企業行動指針となっている国連グローバル・コンパクトならびに国連環境計画・金融イニシアチブ(UNEP FI)に署名・参加しています。

国連グローバルコンパクトについては、コフィー・アナン国連事務総長により提唱された人権、労働、環境、腐敗防止からなる10原則で、当社は平成17年7月に署名しました。

今後とも、これら10原則を企業活動に取り込みながら、その精神を広めていきたいと考えています。

住友信託銀行のCSRの外部評価

当社のCSR活動は対外的にも評価されており、海外の代表的なSRIインデックスプロバイダーであるエティベル社(ベルギー)の“Ethibel Excellence Index”の平成17年度構成銘柄に選定されました。Ethibel社は財務面だけで



はなく、社会、環境および企業倫理面を網羅した独自の査定システムをもとに、社会的責任の観点から企業を評価し、SRIの投資ユニバースを選定しています。

また、国内においても平成16年度より2年連続でモーニングスター社の社会的責任投資指数の構成銘柄に選定された他、日経ビジネス誌の平成17年度のCSRランキングにおいても銀行部門の1位となりました。

国連グローバル・コンパクト



- (人権) 原則1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。
原則2. 人権侵害に加担しない。
- (労働) 原則3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。
原則4. あらゆる形態の強制労働を排除する。
原則5. 児童労働を実効的に廃止する。
原則6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。
- (環境) 原則7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。
原則8. 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。
- (腐敗防止) 原則10. 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

住友信託銀行のCSR活動サマリー

パス名	活動項目	掲載ページ		
Path1 事業革新の実現	特集:エコランドファンドへの投資(インタビュー:不動産投資顧問部 後藤 智之)	12-13		
	環境に関する取組み	環境配慮型住宅ローンの提供	14	
		環境配慮型プロジェクトファイナンスなどへの取組み	14	
		省エネ金融に関する取組み	15	
		不動産ノウハウを活用した環境配慮活動	15	
	環境に関する行政との関わり	UNEP FI (国連環境計画 金融イニシアティブ) 東京原則	16	
		東京都環境金融プロジェクト	16	
		環境省「環境と金融に関する懇談会」	16	
	SRI (社会的責任投資) への取組み	17		
	社会に関する取組み	公益信託	18	
		おもいやり特定贈与信託型の積極受託	18	
		三大疾病保障付ローンの発売	19	
	Path2 企業ブランドの向上	特集:支店におけるCSR活動(インタビュー:姫路支店 落合 啓子)	20-21	
		お客様とのコミュニケーション	お客様の声を集集	22
		NPOとのコミュニケーション	NPOとの協働	23
地域社会との コミュニケーション(支店活動)		琵琶湖・淀川クリーンハイク	24	
		「都市型有料老人ホーム」セミナー	24	
		信託世代向けIT講習会	24	
		富士山の清掃活動	24	
		金融防犯セミナー	25	
		森林ボランティア活動	25	
		通学路見張り番活動	25	
		「公益信託高島屋国際スカラーシップ基金」のサポート	25	
支店活動の一覧表		26		
教育をテーマとした取組み		作文・表現教育の支援	27	
		お小遣い・帳セミナー	27	
		日本の次世代リーダー養成塾への支援	27	
		金融・経済教育の実践	27	
社会貢献活動 (企業市民としての取組み)		ピンクリボン運動の展開	28	
		第6回60歳のラブレター大賞発表	28	
		プラズマテレビの寄贈	28	
		アフリカにおける教育支援	29	
		地震など大規模災害への義捐金	29	
	少年サッカー大会「住友信託 東京カップ」への協賛	29		
	サービス介助士のフォローアップ研修	29		

パス名	活動項目	掲載ページ	
Path3 人材マネジメントの強化	特集:感動のサービスを提供するCS(お客様満足度)研修(インタビュー:リテール企画推進部 宮北 真実)	30-31	
	自己変革を促す人事制度	人材に関する基本的な考え	32
		人事制度の特徴	32
		豊かな人材の育成	33
		雇用の状況	34
		健康管理体制	34
		次世代支援プログラム	34
	各部門における研修	リテール・オープン・アカデミー	35
		受託事業部門新人研修	35
		インターンシップ	35
Path4 コスト管理・削減	特集:省エネ・省資源活動(インタビュー:住信振興(株) 清水 昭夫)	36-37	
	オフィスにおける環境配慮	「チームマイナス6%」への参加	38
		環境パフォーマンス	38
		ペーパーレスの推進	39
		低公害車の導入促進	39
		拠点ビルごとの取組み	39
		職員への徹底	39
		Path5 リスク管理の強化	特集:リスク管理体制の整備(インタビュー:リスク統括部 境 信輔)
コーポレートガバナンス	42		
コンプライアンス・個人情報管理	43		



近年、地球温暖化などの環境問題の解決に金融機能などの市場メカニズムを活用しようとの考え方が台頭しており、金融機関には斬新なアイデアでこの課題の解決に向けた取組みを進めることが望まれています。また、このような事業革新は社会の真のニーズに応えるものであり、かつ中長期的な事業機会を金融機関に提供するものと考えられます。

本章では、このような「環境金融事業」を始め、社会の持続可能な成長と当社自身の企業価値の向上の双方に資するような新しい金融ビジネス—CSR金融事業—の取組みをご紹介します。

特集

エコランドファンドへの投資

土壌汚染が原因で塩漬けとなっている宅地や工場跡地—5兆円にもものぼると言われるこうした不動産を再生するのが「エコランドファンド」です。ここでは、同ファンドの意義と当社が投資する理由について、不動産投資顧問部の後藤さんに話を聞きました。

Q・「土壌汚染」がなぜ土地の流通を妨げることになるのですか？

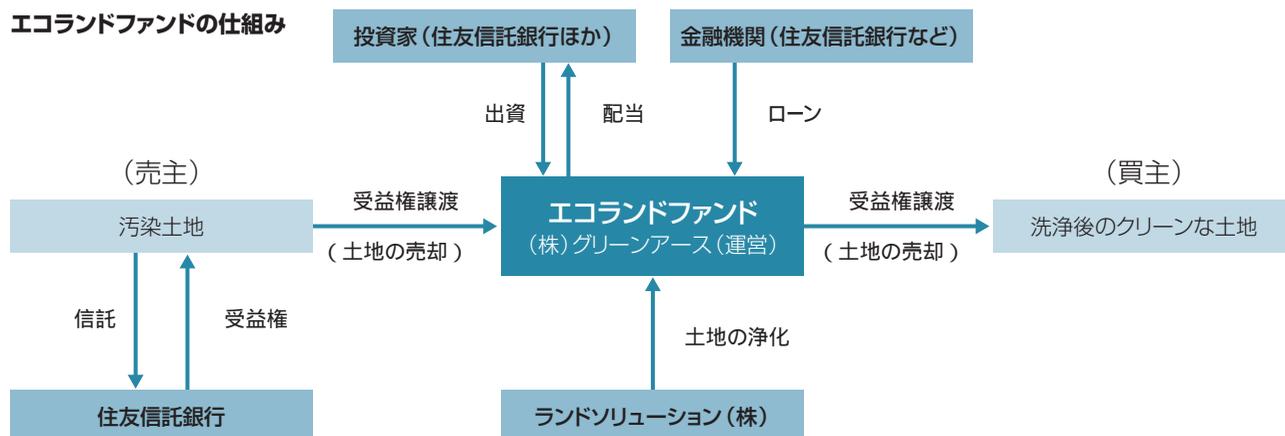
不動産売買の前には、買い手側がその土地についてさまざまなことを調査します。その中でも最近特に重視されているのが、その土地が過去どんなことに利用され、その結果土壌が汚染されている可能性があるのかを調べる環境調査です。

この調査の結果土壌が汚染されている可能性がある場合には、さら

Commentator

後藤 智之
不動産投資顧問部

エコランドファンドの仕組み



に綿密な調査や浄化対策工事が必要となり、結果として土地を売却する前に多くの費用や時間がかかってしまいます。こうしたリスクを嫌う売り手側が、土壌汚染の可能性のある不動産を売りに出さずに放置してしまうケースが少なくないのです。

Q・エコランドファンドはこの問題の解決にどう役立つのですか？

「エコランドファンド」はこのような土地を適正に評価し、いったん買い取ります。そして追加調査や浄化工事などを行い、洗浄後の土地を、再び不動産市場で売却するのです。エコランドファンドの介在によって、売り手は「不動産の買い手が早期に見つかる」というメリットを、そして不動産の買い手は「土壌汚染された土地を購入してしまうリスクが減る」

というメリットを得られるため、土地の流通がスムーズになります。

Q・住友信託銀行がエコランドファンドに投資する理由は何ですか？

エコランドファンドへの投資は、当社が理想とするCSR活動—社会への貢献と当社の本業を通じた収益の確保とが両立できる取組み—であると考えているからです。

まず、この投資によって得られる収益が、土地の再生という社会的に意義のある経済活動によって得られるものである点が、CSR活動としてふさわしいと考えています。

そしてもう一つ重要なのは、当社自身が不動産売買や仲介、査定、金融など不動産に関わるビジネスのスペシャリストであるということです。当社が持つ不動産のノウハウは同

ファンドへの「目利き力」となって投資リスクの軽減に役立ちますし、また、当社の持つ信託や資金供給、不動産仲介などの機能を活用して同ファンドが行う土地再生案件の一部に実務として携わるなど、さまざまな相乗効果をあげることができます。

環境に関する取組み

環境配慮型住宅ローンの提供

一般家庭の消費電力は年々増加傾向にあり、家庭に起因するCO₂の削減は地球温暖化対策上の重要問題の一つに位置付けられています。

当社は平成16年3月の積水化学工業(株)との提携を皮切りに、パナホーム(株)や(株)クボタ、三洋ホームズ(株)とも提携して太陽光発電システムを搭載した環境配慮型住宅専用の金利優遇ローンを提供しています。平成16年11月からはオール電化住宅向け、平成17年5月からはガス省エネ住宅向けの金利優遇ローンの取扱いを開始し、戸建て環境配慮住宅向け住宅ローンのラインアップを充実させました。



マンション環境性能表示

マンションに関しては、平成17年11月に東京都環境金融プロジェクトの一環として「マンション環境性能表示制度」にもとづいた金利優遇住宅ローン(16頁)を開発しました。このローンは、東京都下の延床面積1万㎡を超える新築マンションの環境性能に応じて最高で1.2%まで店頭表示金利より金利を優遇するものであり、第1号の提携案件となった(株)明豊エンタープライズの外断熱工法マンション「シャルゼ木場公園」では、1.2%の最優遇金利を適用しています。

環境配慮型プロジェクトファイナンスなどへの取組み

当社は、風力発電事業や産業廃棄物処理・リサイクル施設の整備・運営などの環境配慮型プロジェクトへの融資を手がけています。平成17年度も風力発電事業への新規融資を実行したほか、ガソリンの代替エネルギーとして期待されるバイオマスエタノールの生産事業に関するプロジェクトファイナンスにも新たに取り組んでいます。

平成17年度 環境配慮型プロジェクトファイナンス実績例

案件名	取引先名	概略	当社参加額/総額 単位:億円	取組時期 (調印)
バイオマスエタノール生産事業	バイオエタノール・ジャパン関西(株主:大成建設・大栄環境・丸紅・東京ボード工業・サッポロビール)	大阪府内で進められるバイオマスエタノール生産事業で、廃木材などの生物資源(バイオマス)を希硫酸で処理し、特殊な菌で発酵させた後、エタノールを抽出する新技術に対して融資するものです(エタノールが生産される技術の商業化としては世界初の事例)。環境への負荷軽減の観点から、再生可能資源・再生エネルギー化の必要性が高まる中、バイオマスエタノールはガソリン代替燃料として期待されており、本件は環境省の公的支援を活用して進められています。	27/40	平成18年3月
宗谷岬風力発電事業	ユーラスエナジー宗谷(株主:ユーラスエナジー・ジャパン)	北海道稚内市に設備容量57,000kW(1,000kW風車×57基)の風力発電所を建設し、17年間にわたり売電する事業です。	20/87	平成18年3月
八竜風力発電事業	エムウインズ八竜(明電舎の100%出資子会社であるエムウインズの100%出資会社)	秋田県山本郡三種町(旧八竜町)に、設備容量25,500kW(出力1,500kW風車×17基)の風力発電所を建設し、17年間にわたり売電する事業です。	6.75/22.5	平成18年1月

省エネ金融に関する取組み

地球温暖化対策には、風力やバイオマスのような新エネルギーの導入以前に、省エネルギーが必要であることは言うまでもありません。当社はESCO（Energy Service Company）機器のリースやオフィスビル・中小企業に対する新しい省エネ支援スキームの提供など、省エネ金融に関わるさまざまな取組みを実践・検討しています。

不動産ノウハウを活用した環境配慮活動

環境配慮型建築コンサルティング

当社は、ビルなどの建築設計段階における省エネルギーや景観配慮、建物長寿命化およびリサイクルシステムの採用などの「環境配慮型建築コンサルティング」を行っています。これらのニーズの増加に対応するため、平成18年6月には建築コンサルティング部を新設して専門知識に秀でた専門スタッフを増員するなど、体制を強化しました。

土壌汚染対策法対応への取組み

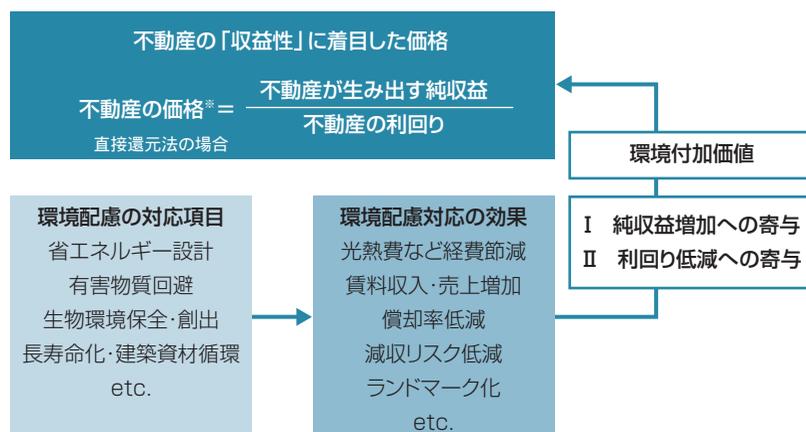
当社は、土壌汚染対策に関してはエコランドファンド（12-13頁）以外にも、清水建設（株）との業務提携による仲介業務における土地履歴調査や、プロパティ・リスク・ソリューション（株）と業務提携による土壌汚染コンサルティングなど、さまざまな取組みを行っています。

不動産の環境付加価値についての検討

平成17年10月に、当社職員の論文「不動産に関する『環境付加価値』の検討」が社団法人東京不動産鑑定士協会の設立10周年記念論文の最優秀賞に選出されました。この論文は「不動産鑑定業務の中で、意識はされつつも実務的手法が確立

されていない環境付加価値の分野に取り組もうとした着眼点が高く評価された」（同協会HP）ものであり、建物に内在する環境リスクの低減により不動産価値が向上することを体系的に整理しているため関係者からも注目を集めています。

環境付加価値の概念図



環境に関する行政との関わり

金融機関と行政

行政機関が規制や補助金だけでなく金融機能を積極的に活用して環境問題などを解決しようとする動きは、世界的に広がっています。

当社は、本業を通じたCSR活動—すなわち社会的な課題の解決に資する金融事業を行ううえで行政との協働は極めて重要と考えており、特に環境については国際機関や国、自治体との連携を強化して新商品などの開発に取り組んでいます。

UNEP FI (国連環境計画 金融イニシアティブ) 東京原則

「金融機関は、環境の保全もしくは社会の持続的発展に資する事業を積極的に選択し、これを投融資活動において支援し、また保険や資産運用など金融商品の開発販売においても環境の保全もしくは社会の持続的発展に資するような商品を普及するべく努力する。」—平成15年にUNEP FI東京会議で発表されたこの東京原則は、当社がCSRを通じた事業革新を追求していくうえでの指針となりました。

なお、責任投資原則(17頁)はUNEP FI事務局との密接な連携を踏まえ署名に至ったものです。



東京都環境賞・知事賞受賞式

東京都環境金融プロジェクト

当社は、東京都が平成17年5月に開始した「環境金融プロジェクト」に積極的に参加しています。同プロジェクトは、都が金融機関に対し、金融商品の提供などを通じた企業の環境対策や都民の環境配慮行動のサポートを求めているものです。

当社はこの一環として、平成17年10月に都条例の「マンション環境性能表示制度」にもとづいた金利優遇住宅ローンを発売し、これが評価されて平成18年度東京都環境賞・知事賞を受賞、石原知事から感謝状が授与されました。

環境省「環境と金融に関する懇談会」

当社は、環境政策における金融分野の役割の重要性についての議論・検討を目的として環境省が平成18年3月に設置した「環境と金融に関する懇談会」に委員メンバー企業として参加しました。

同懇談会では、1,500兆円超といわれる個人金融資産の有効活用を視野に入れたSRI(社会的責任投資)市場の拡大促進や環境配慮事業などへの投融資を促す仕組みについて活発な議論が行われ、当社はSRIへの取組みや信託機能を活用した金融スキームを紹介するなど、積極的な提言を行いました。



環境と金融に関する懇談会

SRI (社会的責任投資) への取組み

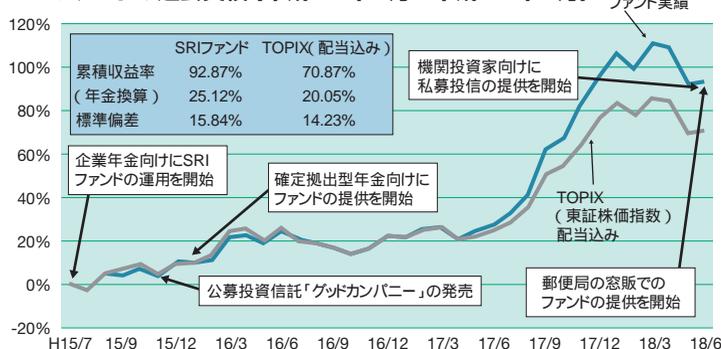
住友信託銀行の取組み

当社は、CSRの観点から投資対象企業を評価・選定する「社会的責任投資 (SRI: Socially Responsible Investment)」に積極的に取り組んでいます。

平成15年7月に企業年金基金から初めてファンドを受託して以来、同年12月には公

募投信「グッドカンパニー」、平成16年2月には確定拠出型年金向け商品、そして平成18年6月には機関投資家向けの私募投信を発売しました。受託額は平成18年6月末時点で約820億円 (企業年金が約190億円、個人向け投信が約610億円、機関投資家向け私募投信が約20億円) にのぼり、確定拠出型年金も38社からご採用いただいています。なお、平成18年6月からは全国の605局の郵便局 (10月には1,153局まで拡大予定) で当社のSRIファンドの取扱いが開始されました。

SRIファンドの過去実績 (平成15年7月～平成18年6月)



平成15年6月末に開始し、トラックレコードが最も長い企業年金向けファンドの実績です。ポートフォリオは共通ですが信託報酬の違いなどから公募の投資信託「グッドカンパニー」とはパフォーマンスは異なります。

住友信託銀行のSRIの特徴と運用実績

当社のSRIファンドは、社会、環境、経済のいわゆるトリプルボトムラインに加え、CSRの企業への浸透度や財務リターンの向上への貢献度などに着目して企業を評価し、安定かつ高い投資実績を追求するアクティブ運用ファンドです。投資銘柄は、(株)日本総合研究所の調査結果を踏まえて当社のSRIアナリストとファンドマネージャーが選定します。

公募投信「グッドカンパニー」は、高い運用実績とリスク・コントロール能力、そして質・量ともに優れた調査体制などが評価され、投信評価会社モーニングスター社から「ファンドオブザイヤー 2005」の国内ハイブリッド型部門優秀ファンド賞に選ばれました。



ファンドオブザイヤーのパンフレット

市場育成に向けた活動 (NPOなどとの連携)

当社は、平成16年7月にASrIA (アジアにおいてSRIを推進するNPO) の会員に、翌17年3月には「社会的責任投資フォーラム」の会員となりました。また、平成18年5月には国連環境計画・金融イニシアチブ (UNEP FI) と国連グローバルコンパクトが共同で策定した投資行動規範「責任投資原則」に署名しました。この原則は、投資決定の際に「環境・社会・企業統治 (ESG)」へ配慮することを促すもので、世界の年金基金や運用機関が広く参加を求められているものです。

当社はこうした活動を通じ、日本におけるSRIのマーケットリーダーとして今後もSRI市場の育成に向けた積極的な提言を行っていきます。



責任投資原則の署名式

社会に関する取組み

公益信託 受託状況

分類	件数
奨学金支給	25
自然科学研究助成	18
人文科学研究助成	3
教育振興	22
社会福祉	6
芸術・文化振興	9
文化財の保存活用	0
動植物の保護繁殖	1
自然環境の保全	2
緑化推進	0
都市環境の整備・保全	14
国際協力・国際交流促進	10
その他	3
合計	113

平成18年3月末現在

公益信託

公益信託とは、個人や法人（委託者）が財産を一定の公益目的のため信託銀行などに信託し、受託者である信託銀行などがその財産を管理・運用し、その目的の実現を図るものです。近年では、科学技術の振興や教育に対する助成、自然環境の保全などに財産を役立てたいとお考えのお客様が増加しており、こうした方は公益信託を通じてその目的を達成することが出来ます。当社では、昭和52年5月に第1号を受託して以来、平成18年3月までにのべ134件を受託しています。

新設基金：「黄 傳明・若子記念医学生奨学基金」

台湾出身の開業医だった亡き夫の意志を継ぎ、「経済的に恵まれない医学生やふるさとの医療に従事することを志す優秀な人材の育成に寄与したい」との夫人の思いから「青森県所在の大学の医学部に在学する我国または台湾出身の学生に対する奨学金の給付を行う」ことを目的とした公益信託が平成18年6月に設定されました。



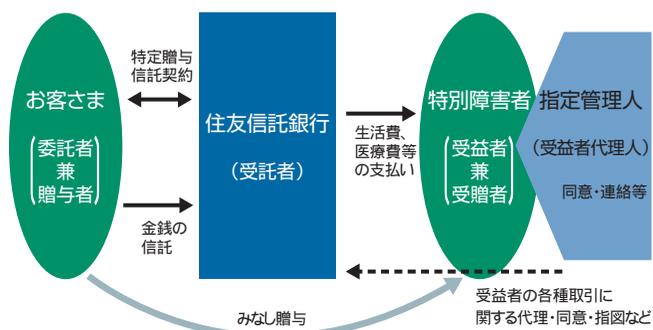
基金終了報告会（三宅島小学校）

終了基金：「三宅島火山活動災害・被災児童就学援助基金」

この基金は、平成12年の三宅島火山活動により離島を余儀なくされた小・中学生に対し、全国のPTAの皆様から寄せられた義捐金をもとに設定された公益信託です。平成17年2月の避難指示解除や同年4月の学校再開などを受けて当公益信託は平成18年7月をもって終了しましたが、平成13年度の事業開始から平成18年6月末までに就学援助金などは延べ1,583名に対し126百万円に達しました。

終了に先立って開催された報告会では、当社は受託者として事業の終了報告を行うとともに記念にプラズマテレビを地元の小学校・中学校に寄贈しました。席上これらの事業に対し、保護者を代表して地元PTA連合会会長よりお礼の言葉があり、基金の運営委員長からは膨大な事務処理を滞りなく正確にかつ透明性を以って行ったとして当社に謝意が述べられました。

特定贈与信託の仕組み



おもしろい特定贈与信託型の積極受託

特定贈与信託とは、重度の障害をお持ちの方のためにご家族などが金銭を信託し、信託銀行が定期的に金銭を交付するもので6,000万円まで非課税です。

当社では平成18年3月より贈与・遺贈型の信託商品ラインアップを「おもしろい」シリーズ*と改称し、本商品については「おもしろい 特定贈与信託型」としました。当社は今後もこの商品を、障害者への生前贈

※「おもいやり」シリーズについて

商品名	商品内容
生前贈与信託型	ご家族などにお客様のご意向に合った形(例えばお子様が成年に達するまでの分割交付)で資産をお渡する他益信託です。ご意向(信託目的)に合致しない限り、ご家族(受益者)を含め解約不可とすることも可能です。
遺言型	「生前贈与信託型」同様の信託を遺言により設定する信託です。遺言信託(遺言書の作成・保管・執行などのサービス)とセットでご提供します。
特定贈与信託型	本文ご参照

与によって経済的支援を実現する商品として積極的に受託していきます。

三大疾病保障付住宅ローンの発売

三大疾病保障付住宅ローンは、住宅ローン契約者が、がん・急性心筋梗塞・脳卒中のいずれかと診断された場合、もしくは死亡または高度障害状態になった場合に、保険金が支払われ、住宅ローン債務の返済に充当されるものです。最大1億円までのご融資が可能となっており、お客様の罹患リスクへの備えとなるものです。

各種セミナーの開催

社会の課題の解決に資する金融の取組みは商品開発だけでなく、お客様への継続的な情報提供もその一つと考えられます。当社は、高齢化問題に対応した「介護セミナー」や警備会社とタイアップした「安全・安心セミナー」を全国各地で開催するなど、さまざまな活動を行っています。



マーブルスタンド



雑誌「ソコト」

コラム:LOHAS

「LOHAS」(Lifestyles of Health and Sustainability)とは「健康や環境、持続可能な社会を目指したライフスタイル」のことを指し、日本でも消費者の新たなムーブメントとなりつつあります。LOHASはCSRのコンセプトと重なる点が多いため、当社としてもCSRをテーマとした新たな金融商品を提供する対象としてLOHAS層の存在に注目しています。

平成17年度には、LOHASを意識した取組みの一つとして、贈答品を見直しました。その一つであるオールリサイクル素材のペーパースタンド(商品名:マーブルスタンド)は、デザインや利便性に加えて環境配慮商品であることもお客様にご認識いただき、ご好評を得ています。

また、日本で初めてLOHASを紹介した月刊誌「ソコト(木楽舎)」に広告を掲載し、同誌の主要購買層である主婦層に向けたセミナー「かしこい子供を育てる投資教育～お小遣い帳のススメ～」を渋谷支店と柏コンサルティングオフィスで開催しました(27頁)。



当社は、ステークホルダーとの真摯な対話やさまざまな社会貢献活動を通じ、社会の発展に貢献する企業市民を目指していることを広くご理解いただきたいと考えています。「良き企業市民」であるという企業ブランドは、お客様や職員の満足度の向上を通じ企業価値の向上につながるからです。

本章では、このような当社のCSR活動の例として、お客様やNPO法人あるいは地域社会とのコミュニケーションや社会貢献活動をご紹介します。

支店におけるCSR活動

当社がCSR活動を始めた当初から障害者に対する支援活動を積極的に展開しているのが姫路支店です。この姫路支店で営業室チーム長をつとめる落合さんに、その活動の経緯や取組み内容、活動を続けてきての感想などについて話を聞きました。

Q・姫路支店における障害者支援活動のきっかけは何だったのですか？

当店では、平成15年からお客様への粗品として市内の障害者作業所の製品の購入を始めていました。その中で「社会福祉法人さぎ草福祉会」とのつながりができたことが、当店のCSR活動が広がるきっかけとなりました。

Commentator

落合 啓子
姫路支店

回収した牛乳パックの整理(洗って、ひらいて、乾かして)



手漉きのはがき

Q・どのように活動が ・広がったのでしょうか？

福祉会の主要製品である「手漉きのはがき」は牛乳パックから作られています。そこでまず、当店の全職員に呼びかけて家庭で使用した牛乳パックの回収を行い、これをさぎ草福祉会に提供することとしました。次に、店内でこのはがきを使用した「絵手紙教室」を開催するようになりました。手漉きのはがきは絵の具がよくなじむので絵手紙づくりに適していると好評で、教室で使用するはがきを購入することによって、さぎ草福祉会への販売協力にもなりました。

こうした私たちの活動を知った関連団体からの要望を受けて、昨年は「牛乳パックの再利用を考える全国大会」で当店の活動内容についての発表も行いました。

Q・牛乳パック関連以外では ・どのような活動をしていますか？

平成16年に姫路市で行われた車椅子バスケットボール全国大会への支援として、店内で開催したバザーの売上金を協賛金として寄付したり、大会当日にはボランティアスタッフを会場へ派遣したりしました。

また、さぎ草福祉会が、手漉きのはがきだけでなく手漉き和紙を使った名刺づくりを開始することになった時には、バザーやフリーマーケット、インターネットオークションを行って機器購入費用を支援しました。

そのほか、障害者の方々が製作された備前焼などの作品のロビー展を定期的で開催しています。

Q・これまで活動を続けてきて、 ・どのような感想を持っていますか？

私たち職員にとっては、こうした支援活動を通じて思いやりの心が養われるだけでなく、社会を見るうえでの視野も広がり、人材育成にもつながっているとと思います。

また、障害者作業所で働く方々には、自分達が制作した製品が販売され、お金になっている喜びを体感していただける、そう思えることも嬉しいですね。

お客様とのコミュニケーション

当社は、お客様の貴重なご意見を業務の改善に役立てることで、一層のお客様満足度向上を図っています。



お客様の声ポスト

お客様の声を収集

リテール部門では、お客様と当社とをつなぐ担当部署である「お客様サービス推進室」が、当社ホームページ内の「お客様の声コーナー」や電話・メールを通じてご意見を伺っているほか、営業店の店頭には「お客様の声カード」や「お客様の声ポスト」をご用意しています。さらに平成17年10月からは、アンケートやインタビューで当社の商品やサービスについてお客様の声を直接お聞きする「お客様モニター制度」を導入しました。

この結果、お客様から寄せられた貴重なご意見は平成17年4月から平成18年3月までの1年間で総計115,515件にものぼりました。このような「お客様の声」は関係各部署で集約したうえで、当社の経営層へも報告するとともに、職員に対しても「お客様の声ニュース」として共有化し、商品やサービスの改善に活用しています。

お客様の満足度向上を目指した取組み例

分野	当社の取組み
店舗に関する取組み (店舗の美化・改装・改善、待ち時間の短縮など)について	<ul style="list-style-type: none"> ご高齢のお客様や、お身体の不自由なお客様のため、サービス助手を全店に配置いたしました(29頁)。 老眼鏡・助聴器を全店に設置いたしました。 バリアフリーに配慮してレイアウトを変更しました(一部店舗で実施)。 待ち時間短縮の試みとして一部のサービスにおいて来店予約制を導入しています(一部店舗で実施)。 証券代行業務において、株主さまからの照会増加に備えコールセンターを拡充いたしました。
お客様のニーズに即した新商品・新サービスの取組みについて	<ul style="list-style-type: none"> ATMの利便性向上の観点から郵便局ATMと提携いたしました。 平成18年に全台切替完了の予定で、新しいATMの導入を進めています。ICキャッシュカードのご利用、および現金での振込みを可能とし、また目の不自由なお客様のためにハンディホンを装備しています。 外貨での資金運用ニーズにおこたえするため、インターネット上でお取引が可能な新外貨定期預金の販売を開始いたしました。 三大疾病保障付住宅ローンのお取扱いを開始いたしました(19頁)。 当社の関係会社である「住信・松下フィナンシャルサービス」において、フラット35(住宅金融公庫提携商品)の取扱いを開始するとともに、リフォームローンの商品性の見直しをいたしました。 企業情報部を設置し、M&A助言など法人のお客様の高度なコンサルティングニーズに対応できる体制をつくりました。 中国でのビジネスを展開する法人のお客様のために上海支店を開設いたしました。 確定拠出年金において加入者管理サービスのメニューを追加いたしました。
セキュリティ向上の取組みについて	<ul style="list-style-type: none"> ATMの出金限度額、振込限度額を引き下げるとともに、お客様のお申し入れでご利用限度額を設定できるサービスを開始いたしました。 ICキャッシュカードの発行を開始いたしました。 防犯上の観点からATMコーナーへの間仕切りを設置いたしました。
お客様の声を幅広くいただくための取組みについて	<ul style="list-style-type: none"> 住友信託銀行インフォメーションデスクを365日24時間体制といたしました。 お客様モニター制度を導入いたしました。

なおこの他にも多くの取組み例があり、当社HP <http://www.sumitomotrust.co.jp>で詳しくご案内しています。

NPOとのコミュニケーション



WWF会員証

NPOとの協働

持続可能な社会の構築を担うキープレーヤーとして注目されているのが、民間非営利組織であるNPO (Nonprofit Organization) ※です。当社は、各々の分野で高い専門性を持つNPOを重要なステークホルダーと考え、共通の目的に向かって対等な関係を保ちながら「協働」することによって、さまざまな活動に取り組んでいます。

NPOとの協働による主な活動は下表の通りです。

ここでは、特定非営利活動法人(狭義のNPO法人)に加えて財団・社団などの非営利法人も指します。

財団法人 世界自然保護基金ジャパン (WWF Japan)	法人会員、遺言信託に関する業務提携、写真パネルの借入(支店のロビー展で活用)、環境と金融に関する情報交換
社団法人 日本ナショナルトラスト協会	遺言信託に関する業務提携、企業遊休地の有効利用に関する情報交換会への参加
財団法人 日本生態系協会	遊休地の生態系に関する情報交換など
特定非営利活動法人 富士山クラブ	富士山清掃活動の支援(24頁)、ゴミ袋の寄贈、セミナー講師(甲府支店)
特定非営利活動法人 アースウォッチ・ジャパン	シニア向けセミナー「私にもできる!自然を楽しみ守る活動」開催(吉祥寺支店、虎ノ門CO)、アースウォッチ・ネイチャーフォレスト展の開催
財団法人 日本ナショナルトラスト	遺言信託に関する業務提携
特定非営利活動法人 日本朗読文化協会	源氏物語朗読会の開催(東京中央支店)
財団法人 日本盲導犬協会	サービス介助士フォローアップ研修(29頁)および支店のCS研修への講師・盲導犬派遣
特定非営利活動法人 ワールド・ビジョン・ジャパン	アフリカの学校建築援助協力(29頁)、遺言信託に関する業務提携
社団法人 日本ユネスコ協会連盟	書き損じ葉書の寄贈(所沢支店)、写真パネルの借入
社会的責任投資フォーラム (SIF-Japan)	法人会員、日本におけるSRIの普及促進活動への支援(17頁)
ASRIA(The Association for Sustainable & responsible Investment in Asia)	法人会員、アジアにおけるSRIの普及促進活動への支援(17頁)
NPO法人 楽学生活協会	「かしこい子供を育てる投資教育～お小遣い帳のスズメ～」セミナー(27頁)開催(渋谷支店、柏CO)
ジュニア・アチーブメント ジャパン	法人会員、女子中学生を職場に招いた体験型実技演習プログラムの実施(27頁)、受託事業部門研修での同プログラムの採用(35頁)

CO:コンサルティングオフィス



(財)トラスト60による著作

コラム：財団法人トラスト60の活動

「トラスト60」は、当社の創業60周年を記念して昭和62年に設立された財団法人です。当財団法人は、信託制度の調査・研究およびこれらへの助成を行うことを目的としており、近年ではCSR分野の研究にも取り組んでいます。平成16年には、欧州において浸透しつつあるオルタナティブ・ファイナンス(社会的意義の観点から新たな資金の流れを創出する金融活動)に関する研究を実施し、その報告書をベースに「ソーシャル・ファイナンス」(きんざい)を刊行しました。さらに平成18年度には「京都議定書下の金融機関の地球環境貢献」の研究を開始しました。

地域社会とのコミュニケーション（支店活動）



参加者と収集したゴミの山

琵琶湖・淀川クリーンハイク（枚方支店ほか）

近畿地方の重要な水源である琵琶湖・淀川水系。その環境保全のため、平成17年11月に枚方・高槻・京都・川西・本店営業部・梅田の6カ店が、河川敷や緑地の清掃活動を実施し、職員とその家族約200名で可燃物220kg、リサイクルゴミ600個に及ぶ大量のゴミを回収しました。また、一般の方々にも関心を深めていただくため、各店のロビーに清掃活動の趣旨や写真、(財)琵琶湖・淀川水質保全機構の関連パネルを展示しました。



ご夫婦揃っての参加

「都市型有料老人ホーム」セミナー（上野支店）

上野支店では、お客様の関心が高いテーマを選んで、定期的に講演会を開催しています。平成17年3月には、ご要望の多かった「都市型有料老人ホーム」について、介護事業を営む(株)ベネッセスタイルケアの福原社長に講演いただきました。当日はご夫婦揃っての参加も目立ち、講演会後のアンケートでは参加者80名のうち約半数の方が施設の見学を希望されるなど、お客様の高い関心の中でセミナーは大盛況に終わりました。



パソコン講習

信託世代向けIT講習会（越谷支店）

時間や場所に制約されずにお取引ができるインターネットバンキング。「興味はあるが利用方法が分からない」「難しそう」などお考えのお客様のために、越谷支店では「チャレンジ!!IT講習会」を開催し、パソコンの基本操作やセキュリティのご説明、当社インターネットバンキングの模擬体験などを行っています（平成17年度は3回開催）。特に50歳代以上の「信託世代」のお客様から支持されるサービスとして、今後も継続的に実施していく予定です。



収集したゴミの列

富士山の清掃活動（甲府支店・静岡支店）

富士山では今、ゴミや産業廃棄物の不法投棄が深刻な環境問題となっています。当社では平成17年9月に、富士山を挟んで位置する甲府・静岡両支店の共催、NPO法人富士山クラブの協力の下で、富士山青木ヶ原樹海の清掃活動を実施。18の店部および従業員組合の職員・家族、総勢118名が参加して約1トンのゴミを収集するとともに、同クラブにゴミ袋1万枚を寄贈しました。なお、平成18年にも同様の清掃活動を実施する予定です。



振り込め詐欺の手口に耳を傾ける参加者

金融防犯セミナー（神戸支店）

架空のケースをもとに、電話やはがきなどの文書で相手をだまし示談金や料金請求の名目で現金の振込みを要求するいわゆる「振り込め詐欺」が増加しています。

神戸支店では、平成17年6月に店頭にてその発生を未然に防ぎ、お客様からお礼状を頂きましたが今後もお客様がこのような被害に遭わないよう、平成18年2月に総合警備保障(株)関西支部と共同で「振り込め詐欺」など巧妙化する金融犯罪や防犯対策をテーマにしたセミナーを開催し、約100名のお客様にご参加いただきました。



ヒノキの枝打ち作業

森林ボランティア活動（山口防府支店）

県民全体で森林整備を支えることをめざし平成16年に制定された「やまぐち森林ビジョン」に賛同し、森林整備活動に取り組んでいます。平成17年度には、防府市内の森林公園で県農林部の指導のもと職員18名が森林の枝打ち作業を行い、県主催の公有林のヒノキの枝打ち作業には職員全員が参加しました。また、店内のロビーでは「やまぐち森林づくり」のパネル展を開催し、環境保全や水害防止など森林の必要性を訴えました。



安心して通学する児童達

通学路見張り番活動（松山支店）

松山支店では平成17年12月から週2回、支店に隣接する番町小学校の児童の皆さんに当店職員が「おはよう」と声をかけながら通学の安全を見守る活動を続けています。

先日は、児童の一人から「いつも見守ってくれてありがとうございます」とのお礼とともに同校の音楽発表会への招待を書いたかわいらしい手紙を頂き、この活動を続けていて良かったと職員一同とても嬉しくなりました。今後も当店はこの活動を通じ、地域への貢献を続けていきます。



奨学生募集ポスター

「公益信託高島屋国際スカラーシップ基金」のサポート（シンガポール支店）

本基金は、流通・ファッション・デザイン・放送・映像・マルチメディアなどの専攻を希望するシンガポールおよび台湾の若者を、日本における日本語学校（1年）と専門学校または短大（2年）で育成する実学志向の国際交流奨学制度です。平成5年の基金設定以来、平成17年までに延べ20名がこの制度を活用し日本で学んでいます。

シンガポール支店は、シンガポールでの候補者を公募・選定するNAC（国家芸術評議会、シンガポールの政府組織）と基金との間の現地における翻訳や通訳などのサポートを行っています。

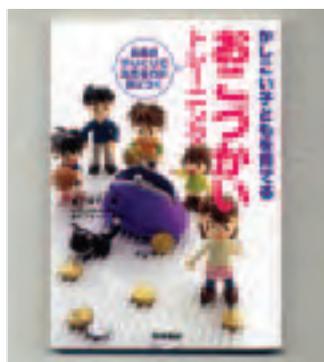
支店活動の一覧表

テーマ	活動内容	支店
環境配慮・保全活動	環境活動支援ロビー展 (地球温暖化、WWF、UNESCO、森林づくり活動など)	本店営業部、阿倍野橋、梅田、札幌、所沢、虎ノ門CO、大宮、岡山、山口防府、鹿児島
	地域環境美化活動 (公園、道路、河川敷、支店周辺、森林など)	本店営業部、梅田、茨木、高槻、豊中、枚方、札幌、港南台、新宿、越谷、千葉、静岡、甲府、名古屋、名古屋駅前、金沢、京都、奈良西大寺、川西、明石、山口防府、福岡
	環境関連フェア参加 (エコ住宅フェア、地域環境イベント)	越谷、札幌、甲府
	リサイクル UNESCO・ジョイセフなどNPO団体活動支援(書き損じハガキ・使用済みプリペイドカード、衣料品などの回収) 各種回収作業支援(ベルマーク・切手などの回収) リサイクルペーパーによるペーパースタンド(マーブルスタンド)の配布	八尾、茨木、高槻、豊中、枚方、八王子、所沢、津田沼、虎ノ門CO、新宿、新潟、金沢、川西、福山
	エコオフィス化活動の推進 (県のサマーエコチャレンジに参加ほか)	越谷、甲府
サクセスフル・エイジング	60歳のラブレターパネル展	甲府、鹿児島
	ハッピーライフ支援セミナー・講習会 (職員向け高齢者疑似体験・介護・遺言・遺産相続・IT講習会など)	本店営業部、千里中央、豊中、仙台、上野、越谷、大宮、甲府、名古屋駅前、和歌山、岡山、福山、熊本
防犯・防災	防犯セミナー・応急措置講習会・通学路見張り番	八尾、高槻、所沢、藤沢、上野、越谷、横浜、柏CO、大宮、甲府、神戸、松山
健康	健康関連活動支援 ピンクリボン運動(乳がん啓発活動)、献血、ウォーキング大会	阿倍野橋、梅田、難波、八尾、茨木、高槻、豊中、枚方、相模大野、所沢、津田沼、港南台、池袋、甲府、神戸、姫路、広島、福山、山口防府ほか
教育	教育ロビー展 (子ども絵画展、UNICEFなどNPO法人の活動紹介・寄付)	阿倍野橋、難波、千里中央、八尾、堺、枚方、渋谷、甲府、金沢、奈良西大寺
	教育セミナー・イベント協賛、研修 (市役所の職員研修支援、中高生スピーチ大会、作文コンクール、NPO法人とタイアップした教育セミナー)	茨木、枚方、東京中央、渋谷、吉祥寺、静岡
障害者支援	障害者支援 (牛乳パックの回収支援、障害者によるアート作品・製品などの展示・販売、盲導犬紹介ロビー展、サービス介助士社内研修、手話講習会、車椅子購入のためのプルトップ回収、簡易リフトの設置、その他障害者支援活動団体への協賛)	難波、八尾、茨木、豊中、藤沢、上野、港南台、横浜、静岡、京都、奈良西大寺、姫路、松山、福岡
その他	地域活動支援 (イベントへの協賛、地域歴史紹介、地域サークル活動支援、会議室の無料開放)	八尾、茨木、高槻、豊中、枚方、八王子、虎ノ門CO、上野、吉祥寺、千葉、静岡、甲府、金沢、川西、神戸、松山
海外店での活動	大英博物館日本セクション運営支援のための人員派遣協力 地元中高校生の学業継続支援プログラムへの参加 「公益信託高島屋国際スカラーシップ基金」のサポート	London New York Singapore

教育をテーマとした取組み



武蔵野市作文コンクール(武蔵野公会堂)



お小遣い帳



日本の次世代リーダー養成塾
(福岡県宗像市グローバルアリーナ)

「教育」は当社のCSR活動における重要テーマの一つです。当社は、特に次世代を担う子ども達を対象としたリーダーシップ育成支援や国民の金融リテラシー(知力)の向上をめざす活動を中心に、さまざまな取組みを進めています。

作文・表現教育の支援

作文・表現教育に取り組む国語作文教育研究所(所長:宮川俊彦氏)の活動を支援しています。当社の業務と関わりの深い「お金」をテーマに開催された東京都武蔵野市の作文コンクールでは吉祥寺支店が後援と集客支援を行い、東京中央支店では同研究所と協力して近隣の小学校で夏休みの作文大会を開催し、ご好評をいただきました。このほか、静岡県富士市、神奈川県大和市でも作文コンクールの開催を支援しました。

お小遣い帳セミナー

渋谷支店、柏コンサルティングオフィスは、金融教育を推進するNPO「楽学生活協会」から講師を招いて「かしこい子供を育てる投資教育～お小遣い帳のススメ～」セミナーを開催し、参加されたお母様方から「大変参考になった」との言葉を多くいただきました。

日本の次世代リーダー養成塾への支援

当社は、平成16年度より「日本の次世代リーダー養成塾」を協賛しており、ティーチングアシスタントの派遣を行っています。加えて、17年度は広島県庄原市で開催された「広島未来塾」に企画段階から携わるなど、高校生を対象とする未来のリーダー育成を積極的に支援しました。

金融・経済教育の実践

子ども達に生きた社会・経済を体験する機会を提供するために非営利団体ジュニア・アチーブメント本部とタイアップして当社受託事業部門での職場体験研修を実施しました。参加した中学の生徒からは「この職場体験を通じて、誰かの役に立ちたいという気持ちが強くなりました」などの声がありました。

その他にも、東京都青山高校での「銀行の役割」の授業や慶應大学商学部や横浜国立大学院でのSRIの講義の開催、早稲田大学ビジネス情報アカデミーにおける寄付講座の設置などのさまざまな取組みを行っています。

社会貢献活動（企業市民としての取り組み）



運動象徴のピンクリボン

ピンクリボン運動の展開

日本では女性の30人に1人が罹患するとも言われる乳がん—早期発見によって高い確率で治癒するにも関わらず関心も検診率も低いこの病気—への関心を高め、その早期発見・早期診断・早期治療の大切さを伝えるのがピンクリボン運動です。

当社は平成17年度よりピンクリボン運動に参加し、各支店の女性職員で構成されるピンクリボン活動推進委員会を中心としてロビー展やセミナー、各種イベントの開催に加え、運動期間中は女性職員が胸元にピンクのリボンを着用するなどして、全店で活動を展開しました。金融機関では初となる当社の取り組みに対して多くのお客様から賛同の言葉をいただき、中には寄付をお申し出下さる方もありました。



60歳のラブレター募集ポスター

第6回60歳のラブレター大賞発表

当社では平成17年11月22日（いい夫婦）から平成18年1月31日まで、人生のセカンドライフ、第二のスタートを応援する「60歳のラブレター」の募集をしました。この企画は人生の大半を連れ添った「夫から妻へ」、「妻から夫へ」の感謝の気持ちや今だから言える素直な気持ちをはがき一枚に書き綴りご応募いただいたものです。第6回目となる今回も、9,933通という多数のご応募をいただきました。それぞれ長い年月を一緒に重ねた夫婦ならではの感動の言葉や文章が凝縮されていました。応募作品は選考の結果、入選作を作品集として出版し、その際の印税は、これまでと同様「NHK歳末たすけあい・海外たすけあい」に全額寄付しました。



テレビを使った授業

プラズマテレビの寄贈

当社は平成17年度の社会貢献プロジェクトの一環として、全国の障害者福祉施設、高齢者福祉施設、児童福祉施設、学校、医療施設、公共スペースなどに195台の大型プラズマテレビを寄贈しました。三宅島の小・中学校や日本赤十字社、東京国立博物館などでは贈呈式が行われ、感謝状などを頂戴したほか、各地の児童福祉施設からは子ども達より心温まる自筆の礼状が送られてきました。



建築中の校舎(ウガンダ)

アフリカにおける教育支援

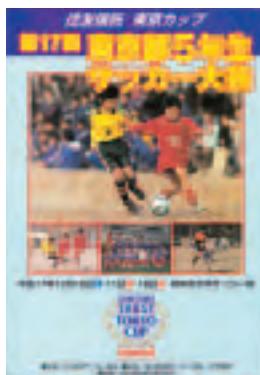
当社は、住友化学、三井住友海上、住友生命と共同で、アフリカにおける小学校校舎修築・建設などのための寄付を行いました(各社1,000万円、合計4,000万円)。これは、「オリセト・ネット」(マラリアの予防のため防虫剤を特殊技術で塗りこんだ防虫蚊帳)の収益金の一部をアフリカの教育支援に還元するという住友化学のCSR活動に当社が賛同したもので、寄付金はNPO法人のワールド・ビジョン・ジャパン*を通じてタンザニア、ウガンダ、ザンビア、ケニアにおける小学校校舎、教員住宅の建設などに充当されます。

緊急援助やチャイルドスポンサーシップなどの活動に取り組んでいる国際NGOワールドビジョンの日本組織。

地震など大規模災害への義捐金

平成17年8月に大型ハリケーン「カトリナ」がアメリカ南部を襲い、同年10月にはパキスタン北部で大地震が発生するなど、近年、世界各地で毎年のように大規模災害が発生しています。当社はこのような災害に対し、復興の一助として義捐金を拠出しています。

なお、平成16年10月に発生した新潟県中越地震に関しては新潟支店が振込口座を開設しており、平成18年10月24日まで義捐金の受入れを行っています。



少年サッカー大会

少年サッカー大会「住友信託 東京カップ」への協賛

当社は平成16年度より、少年サッカー大会「住友信託 東京カップ」に協賛しています。

同大会は(財)東京サッカー協会が主催し、東京都の小学5年生を中心に開催される伝統ある大会で、平成17年度は12月10・11・18日の3日間開催されました。当社は今後も本大会への協賛を通じ、少年達の健全な育成に貢献していきます。



当社調査部による著作

このほか当社調査部では、「知っておきたい日本経済70の勘どころ」の著作に係る印税を、交通や災害の遺児を支援する「あしなが育英会」に寄付しています。

また、当社関連会社のビジネクス株は制服を改定するにあたり、NGOを通じてスーダンに旧制服を寄贈しています。

コラム：サービス介助士のフォローアップ研修

当社では、高齢あるいは身体が不自由なお客様に対するおもてなしの心と介助技術を身につけた「サービス介助士」*を全営業店に配置し、随時フォローアップ研修を実施していますが、今年度は、日本盲導犬協会のご協力をえて実技講習やCS向上研修を行い、お客様に対する接遇力向上を図りました。

NPO法人日本ケアフィットサービス協会が認定する資格。



盲導犬による実技研修



個人の可能性を引き出し、その成長に資するような人材マネジメントは、優秀な人材の確保やその成長を通じた企業価値の向上の鍵を握ると同時に、真に社会に貢献する人材を育成する意味において、重要な社会貢献であるとも言えます。

本章では、その実現のためのフェアでオープンな人事評価制度や人材育成プログラムの充実、女性の活躍促進など、一人ひとりが自己実現に向けて成長できる職場環境の創出に努めている当社の人材マネジメントについてご紹介します。

感動のサービスを提供する CS（お客様満足度）研修

当社の人材マネジメントは、個人の可能性を引き出しその成長に資することを基本の考え方としています。このような方針に基づく「住友信託銀行のCS（お客様満足）」への取組みや考え方について、CS研修を担当する宮北さんに聞きました。

Q・住友信託銀行のCSに対する 考え方を教えてください。

当社の事業は金融「サービス」業です。当社で「満足できる」サービスを体験したお客様はリピーターに、そして「感動の」サービスを体験したお客様は当社のファンになって下さいます。当社のCS研修は、「感動のサービス」をご提供できるようにスタッフを育成することを目標にしています。

Commentator

宮北 真実
リテール企画推進部

個別にアドバイス



グループ発表の様子

Q・「感動のサービス」を生むとは ・難しそうですね。 ・どのような研修を行うのですか？

お客様がサービスに対して「満足」と考える基準は、優良なサービスを体験するたびに更新されていきます。したがって、前回のご来店時と同じような対応をしたのでは真のお客様満足は得られないのです。

私たちに必要なのは、サービスマニュアルをつくることではなく、お客様をしっかりと見つめて、お客様が言葉にしていないニーズを満たすこと。100人のお客様がいらっしゃれば100通りの接し方があります。当社のCS研修は、職員が「感じる力」「考える力」「想像する力」を最大限に発揮して、すべてのお客様にご満足いただけるサービスを自ら考え判断して実践できる力を育成していきます。

そのために、お客様心理を学ぶ研修やお客様の「動き」「視線」「言葉」に対する意識を強化する訓練なども行います。

Q・ほかにはどのような研修を ・実施していますか？

金融機関に限らず、お客様が接すると思われるすべての業種の企業をCS活動のお手本として、その施策やサービスの中から優良なものを体験し、取捨選択し、当社に合わせた形で取り入れるようにしています。

たとえば、お客様満足度の高いサービスで有名なテーマパークのサービスを学ぶために、リテール部門の新入社員を対象にCS体験研修（於東京のテーマパーク）を実施したり、受付や支店長クラスを対象に企

業やお客様への忠誠心を養うロイヤルティ研修（於アメリカフロリダの研修所）を実施したりしています。

そのほかにもホテルのコンシェルジェを講師に招いてのCSサービス研修や、百貨店やファーストフード店などの視察を行って、お客様の視点を体験する研修も行っています。

自己変革を促す人事制度

人事制度の基本理念

1. 従業員一人ひとりを尊重し、「選択」の機会を拡充することにより、各人がもてる実力を存分に発揮できる場を提供すること。
2. 社外のプロと競争し打ち勝つことができる真のプロフェッショナル人材の集合体とすること。
3. 各事業部門の事業戦略・業務特性に応じた処遇、戦力計画の構築を進めていくこと。

人事の行動原則

1. 「個」を尊重する
住友信託銀行は、従業員個々人の自律的なキャリア形成を積極的に支援するとともに、能力と個性を十分に尊重して最適な人材配置を行い、一人ひとりを良く見て指導育成することによって、個々人の能力を最大限に発揮させる。
2. 自律と挑戦を促す
住友信託銀行は、従業員一人ひとりの自律と挑戦を積極的に支援することによって、
 - お客様に最大の付加価値を提供することに対して強い自負と誇りを持ち、
 - 会社のビジョンと戦略を正しく理解・納得したうえで自分の役割をきちんと認識し、
 - 結果が出るまで諦めず、結果を出しても奢らずチャレンジし続ける「プロ人材の集合体」であることを目指す。
3. オープンで双方向なコミュニケーションを奨励する
住友信託銀行は、「組織の壁」「上下関係」といった「立場」を超えて結束・協力し合う風土を構築するため、一人ひとりのオープンで双方向なコミュニケーションを奨励する。
4. フェアな評価とフィードバック
住友信託銀行は、従業員一人ひとりの業績と能力をフェアに評価するとともに、納得感のあるフィードバックを徹底的に行うことにより、新たな成長に向け動機付ける。

当社の競争力を支えているのは、高い専門性を持ち、かつ連携プレーに強い人材の厚みです。従業員一人ひとりが成長と自己実現を通じて働きがいと満足を得ることが、ひいては当社全体の成長につながるという信念のもと、当社はフェアでオープンな人事制度を採用しています。

人材に関する基本的な考え

当社の事業範囲は、預金・為替など一般の銀行業務から信託業務、不動産関連、年金関連の専門業務、そして個人・法人向けの各種コンサルティングなどのソリューション業務まで多岐にわたります。当社は、成長の鍵を握るこのような多彩な業務を担う人材を採用し育成するため、左記の「人事制度の基本理念」を重視した活動を行っています。

また、この基本理念を一人ひとりが常に意識し、具体的な行動として実行していく観点から「人事の行動原則」を重視しています。

人事制度の特徴

当社は、平成15年10月に従来の人事制度を廃止し、オープンでフラットな新人事制度を導入しました。新人事制度は、各分野のスペシャリスト育成によってお客様に高い付加価値を提供することを目的とし、旧制度における職掌（総合職・一般職など）や資格制度による制約を取り払い、個人の主体的選択とコミットメント（約束）によってキャリアプランを決定する「キャリア制度」や人材候補者群である「職群制度」を採用しています。

キャリア制度

従業員自らの主体的な意思によって「Pキャリア」「Dキャリア」「Eキャリア」の3種類からキャリアパス（職務経験）を選択できる制度です。

各キャリアと役割など

キャリア名	事業部門	将来的に期待される役割	勤務地
Pキャリア(プロフェッショナルキャリア)	特定しない	全社・部門の経営を担う	特定しない(隔地間転勤あり)
Dキャリア(ディビジョンキャリア)	原則として特定	特定の部門または全社経営を担う	部門により異なる
Eキャリア(エキスパートキャリア)	特定しない	マネージャークラス	特定(原則として採用店部周辺)

本人のキャリアパスの観点から、所属事業部門への復帰を前提に、一定期間他の事業部門に異動することはあり得ます。

職群制度

従業員を業務能力レベルに応じて4つの職群(アソシエイト、マネージャー、リーダー、シニアリーダー)にランクする全キャリア共通の制度であり、これにより年齢や性別に左右されない実力本位の自由な競争を促進します。

人材評価制度

当社では、「自律的なキャリア形成と絶え間ない自己変革を進める従業員の集合体でありたい」との思いから、平成9年より本人参加型の「人材評価制度」を導入しています。新人事制度における人材評価制度でも本人参加型を軸とし、評価するうえで以下の点を徹底しています。

- 公正な評価にもとづき、役割・成果に応じた処遇を決定する
- 評価時点における各人の状況・レベルを客観的・的確に把握し、今後の育成に役立てる
- 従業員の業務遂行の評価を、会社・店部・室課・チームの業務運営方針・課題・目標と密接に関連づける
- 加点主義による評価を徹底する

豊かな人材の育成

目指すべき人材イメージの明示

各業務のプロフェッショナルとしてお客様から期待される役割・業務の遂行レベルと人材像、そして今後取り組むべき課題や能力開発の方向性を従業員自身が明確に認識できるよう、当社はこれを「目指すべき人材イメージ」として明示し、人事部と各事業部門とで定期的に見直すことで常に実情に即した内容を維持しています。

業務公募制度

従業員各自のコミットメントをベースとした自律的なキャリア形成をより一層推進するために業務公募制度を設けています。全キャリアを対象に具体的業務を明示して募集する「募集型」と、対象業務の募集状況に関わらず希望する事業部門・業務を交付ける「希望型」の2種類を年2回実施しており、いずれも希望者が直接人事部に申込む方法で運営しています。

業務公募制度利用実績

	応募件数	採用者数	採用率
平成16年度実績	71名	44名	62%
平成17年度実績	96名	55名	58%

各種研修プログラム

当社はOJTによる人材育成を基本としていますが、併せて業務スキルの向上を目的とした研修、マネジメントスキル向上、チームワーク強化、リーダーシップ発揮を促す各種研修や、国内外への留学・派遣などを積極的に実施しています。

平成17年4月には新たにeラーニングシステムを導入し、派遣スタッフも含めた全職員が必要に応じて自己学習できる環境を整備しました。さらに今後は、各事業部門の特性に対応した研修やプログラムや従業員の自律的なキャリアデザインを支援するプログラムなども拡充していきます。

人権啓発

当社は、社長を委員長とする「人権啓発委員会」を中心に、人権問題に関する各種研修や啓発活動を実施しています。この活動の目的は、従業員一人ひとりが個性を尊重し合い、人権尊重の考え方を職務遂行上の拠り所にする

いう企業風土の醸成です。また、社内に限らず、お客様や社会との関わりの中で従業員が自分らしく生きることを考え、人間性を高めていくための機会とも捉えています。

研修は階層別と全従業員向けとに分かれており、いずれも人権に関する「知識」と「意識」の両面を向上させる内容の研修を最低を年2回受講できるようになっています。

雇用の状況

女性の活躍推進

当社は、「従業員一人ひとりが性別に関係なく能力や個性を活かして活躍できる企業」を目指し、意欲的な女性が従来以上に実力を発揮して活躍できるよう職場環境の整備をしています。信託銀行では初となる女性支店長を2名任命しているほか、出張所長にも女性を登用しており、平成18年3月末現在で48名（前年同期比8名増）の女性管理者が活躍しています。

障害者雇用

当社の障害者雇用率はこれまで法定の1.80%を超えていたが、平成17年度に大量採用を行ったこともあり、平成18年

6月1日現在の雇用率は1.77%となっています。

当社では、年間を通じて採用の門戸を開いており、今後より一層障害者の方にご活躍いただける環境づくりを目指し、積極的な採用活動を継続することで1.80%を超える水準を確保していく予定です。

健康管理体制

当社では従業員の健康管理と健康増進を図るため、各事業所に「健康管理責任者」を設置するとともに、事業所の規模に応じて産業医・衛生管理者を設置してきめ細かい健康管理指導を行っています。

また、年1回、全従業員を対象とした定期健康診断や店部長を対象とした人間ドックを実施するとともに、従業員およびその家族に対しても住友信託健康保険組合を通じ、全国60カ所の医療施設と提携して人間ドックの受診補助を実施しています。

さらに、従業員の健康管理促進の観点から当社東京診療所などにおいてメンタルカウンセリングタイムを設けているほか、住友信託健康保険組合では電話による無料健康相談なども実施しています。

	平成16年3月31日	平成17年3月31日	平成18年3月31日
従業員数	4,843人	4,991人	5,230人
男性	2,558人	2,654人	2,762人
女性	2,285人	2,337人	2,468人
平均年齢	39年1月	38年9月	38年7月
男性	41年2月	40年9月	40年7月
女性	36年8月	36年5月	36年4月
平均勤続年数	12年2月	11年9月	11年3月
男性	13年8月	13年1月	12年8月
女性	10年4月	10年3月	9年9月
平均給与月額	406千円	414千円	407千円
男性	519千円	521千円	508千円
女性	275千円	285千円	288千円

- (注) 1. 平均年齢、平均勤続年数、平均給与月額は、それぞれ単位未満を切り捨てて表示しております。
2. 従業員数には、臨時雇用および嘱託(平成16年3月31日:66人、平成17年3月31日:72人、平成18年3月31日:83人)を含んでいません。
3. 従業員数には、海外現地採用者(平成16年3月31日:260人、平成17年3月31日:275人、平成18年3月31日:283人)を含んでいません。
4. 平均給与月額は、3月の時間外手当を含む平均給与月額であり、賞与を除くものです。
5. 女性従業員の内、管理者は平成16年3月31日:37人、平成17年3月31日:40人、平成18年3月31日:48人です。
6. 障害者雇用率は、平成16年6月1日:1.80%、平成17年6月1日:1.93%、平成18年6月1日:1.77%です。

次世代支援プログラム

当社では、従業員の出産育児を支援する制度として産前産後休暇や育児休業制度を導入しています。育児休業は男女問わず取得可能で、平成17年度の育児休業取得者は25名でした。

また、平成17年4月に「次世代育成対策推進法」が施行されたことを受け、当社では以下のような基本方針を定めて運営しています。

次世代育成支援への基本方針

1. 新人事制度の基本理念である「個の尊重と多様な人材の実力発揮」を支援する観点より、会社の持続的成長を可能にする人材の実力を発揮しやすくする環境を整備する。
2. 女性の活用・実力発揮の観点からも育児などに対して一定の支援を行う。
3. 次世代法の精神をベースにした行動計画を策定し、これを着実に実行する。

各部門における研修

当社は人事部による研修のほかに各部門においてそれぞれ専門的な知識やノウハウ修得のための研修を実施しています。



業務終了後も研修に励む職員

リテール・オープン・アカデミー

当社はリテール部門の職員約3,300人を対象として完全自由参加型の自己啓発研修「リテール・オープン・アカデミー」を実施しています。

この研修はあらゆるお客様ニーズに対応できる広範な金融知識とハイレベルなコンサルティング力の醸成を目的とし、「民法（親族法）・相続税法の基礎」や「エマージング株式市場（アジア・インド）の魅力（JPMA）」などをカリキュラムとしています。研修は平日業務終了後の18時～19時30分に東京本部で毎日開催しており、また、東京本部に赴けない職員のためにはTV会議システムを導入することでリアルタイム受講を可能にしています。今後は講義内容の録画ソフト（DVD・ビデオ）を全店に貸し出すことを検討しており、リテール担当者のレベルアップを図っています。



チームリーダーによるプレゼンテーション

受託事業部門新人研修

当社の受託事業部門は、次世代を担う人材を育成するため、平成18年4月入社の新入社員24名を対象に2日間にわたる部門新人研修を実施しました。この研修では、部門を構成する3事業のビジネスモデルや組織、部門相互の関係などに関する講義を行ったほか、ジュニアアチーブメント本部の中許善弘氏を講師に招いて行った6時間超におよぶ会社経営シミュレーションを通じて、意思決定・リスクテイク・コミュニケーション能力などのビジネスにおける重要性を体感することができました。

インターンシップ

当社では、学生向けに短期インターンシップを開催しております。昨年度は、7事業部門が独自にプログラムを設定して計296名の大学生・大学院生を受け入れ、学生の皆さんに仕事の現場を実感してもらいました。また、平成16年度からCSRをテーマにしたプログラムも開催しており、チーム単位でCSR金融事業を企画・発表するなど実践に則した内容が参加者からも好評でした。



地球温暖化対策や循環型社会形成への貢献は金融機関にも求められており、当社は平成17年5月に策定した「環境方針」の中で「オフィスにおいては、省資源、省エネルギー、グリーン調達などの環境配慮を常に心掛ける」と定め、自らも環境負荷の軽減に努めています。

省エネ・省資源はコスト削減につながります。また、備品調達先などをCSR的な視点で選別することは、サプライチェーンに関わるさまざまなリスクを回避する効果も得られます。本章では、こうした活動の中から当社における代表的な取組みについてご紹介します。

省エネ・省資源活動

省エネルギーに取り組む当社グループの中でも最も大きな電力削減を期待されるのが、住友信託銀行のコンピューター処理の中核を担う府中事業所です。ここではどのような省エネ・省資源活動を実践しているのかを同事業所の清水技術部長に聞きました。

Q・当社が参加している「チームマイナス6%」運動とは何でしょうか？

平成9年の地球温暖化防止京都会議で議決された「京都議定書」において日本は、平成20～22年の温室効果ガス排出量を平成2年の実績に対して6%削減することを義務付けられています。この目標を達成するための国民的プロジェクトが「チームマイナス6%」であり、当社はこの運

Commentator

清水 昭夫
住信振興(株)

中央監視盤



エネカク(府中ビル屋上に設置された冷却装置)

動に参加して全社的な省エネ・省資源活動に取り組んでいます。

Q・当社の省エネ活動の中で 府中事業所が果たす役割は 大きいのでしょうか。

はい。なにしろこの府中事業所は年間2,000万KW以上の電力を消費し、国から「第一種エネルギー管理指定工場」の指定を受けているからです。

府中事業所は開業当初より地下には自家発電、屋上には冷却装置などを備え、中央監視盤で24時間各種データをチェックしています。さまざまな省エネ活動に取り組んできましたので、この上に一層の省エネルギーを行うのはなかなか大変です。しかしそれでもさらに工夫を凝らして省エネ活動を進めているんですよ。

Q・最近実施した省エネに関する 取組みについて教えてください。

例えば、「無停電装置」の電気系統変更による節電が挙げられます。当社の中枢コンピューターを扱う当事業所では停電は許されないため、従来2系統で運転してきましたが、昨年この装置を見直し、効率的な対応により1系統にしました。この結果年間約30万KWの節電が可能になりました。勿論停電があった場合にも支障なく自家発電に切り替わります。

その他には、冬季における空調のフリークーリングシステムの採用(屋上の冷却塔への冷水循環だけで冷房を行うもの)や、クールビズへの対応なども行っています。

Q・今後の取組みについて お聞かせ下さい。

設備やシステム面での省エネ活動は相当進めてきましたので、今後は当事業所で働く職員の意識改革がテーマになってくると思います。たとえば昼食時には消灯するなど、職員が個人として職場で実践できることはまだまだありますからね。私としても、一人でも多くの職員に省エネに対する意識を高め、目標達成に対する共通認識を持ってもらえるように努めていきたいと思っています。

オフィスにおける環境配慮

環境方針

私たちは「社会活動憲章」を基本理念として、下記の環境方針に沿った取組みを実践します。

1. 「持続可能な社会の実現」、「地球環境の保全」のために自ら何ができるかを考え、行動する。
2. 投融資の対象の選定、金融商品の開発においては、環境問題に資するべく最大限努める。
3. オフィスにおいては、省資源、省エネルギー、グリーン調達等の環境配慮を常に心がける。



クールビズポスター

当社は平成17年5月に環境方針を定め、オフィスにおけるさまざまな環境配慮活動に努めています。

「チームマイナス6%」への参加

当社は、平成17年7月から環境省が提唱している地球温暖化防止活動である「チームマイナス6%」運動に参加しており、今年度もクールビズを徹底しています。

環境パフォーマンス

当社グループでは平成15年度より拠点ビルを中心に資源の使用量（インプット）と環境負荷源の排出量（アウトプット）の把握を実施しています。平成17年度のエネルギー使用量は、クールビズ実施の効果もあって電力、ガスは前年比それぞれ1.0%、0.9%の削減となりましたが、ガソリンは乗用車保有台数の増加があり前年比3.5%の増加となりました。

紙類については使用量が前年比11.1%減少し、排出量は1.6%増加しています。排出量のうちミックスペーパーはパンフレットや通帳の改定に伴う廃棄などにより、14.1%増加しています。他方、再利用率は1.7%の増加となり、リサイクル率も若干増加しています。

その他廃棄物排出量も7.1%増加しましたが、再利用率は8.0%増加し、リサイクル率は若干増加しています。廃棄物の増加とともに分別収集の徹底がより必要になっています。

環境パフォーマンス

インプット	使用量(平成17年)	増減(前期比)	アウトプット	排出量(平成17年)	増減(前期比)
エネルギー使用量			紙類排出量	963,710kg	+ 1.6%
電力	41,087,890kwh	- 1%	うちミックスペーパー	331,625kg	+ 14.1%
ガス	918,339m ³	- 0.9%	再利用率	907,870kg	+ 1.7%
ガソリン ¹	554,998L	+ 3.5%	(リサイクル率)	94.21%	+ 0.07ポイント
水使用量	101,977m ³	+ 4.8%	その他廃棄物排出量	336,915kg	+ 7.1%
紙使用量 ²	623,775kg	- 11.1%	再利用率 ³	39,674kg	+ 8%
うち再生紙	386,575kg	- 10.8%	(リサイクル率) ³	11.78%	+ 0.1ポイント

● 集計範囲：当社および当社グループが使用している本部ビル(6棟)但し、ビルによっては、一部計数を把握できていない項目があります。

● 集計期間：平成17年4月1日～平成18年3月31日

1 営業拠点も含めた当社全体(国内)の使用量です。

2 コピー・ファックス用紙、コンピューター用紙、トイレトーパー、名刺、封筒を対象としています(一部本部ビル以外での使用分も含みます)。

3 一部再利用率の把握できていない廃棄物があります。

ペーパーレスの推進

当社では現在、ワークスタイルを変革しペーパーレスを推進中です。具体的な取組みは下記の通りです。

- ・既存の紙文書を電子化し、各自のパソコンを通じて必要な文書の検索・参照を可能とする。平成17年上期の試行を経て、業務管理部など12の部において実行中であるが、今後は全社的な取組みに広げていく。
- ・従来、紙ベースで還元していた各種帳票を極力電子還元する。営業店関連の帳票から着手しており、平成18年8月までに、年間A4サイズで約326万枚の紙を消費していた272種類の帳票を全面電子化した。

これらとあわせて、業務フローの見直しや電子承認制の導入による資料の印刷、コピーの削減や、各種機器などのインフラ整備も行った結果、下表の通りの削減効果が得られました。

	還元帳票の電子化	コピー紙の削減
ペーパーレスの効果	約326万枚 (272帳票分を年換算)	約98万枚 (平成17年9月～平成18年1月と 平成18年2月～6月の各5ヶ月間 の丸の内ビルおよび八重洲ビル での削減実績)
標準木換算	245本 (326万枚/13,300枚/本)	73本 (98万枚/13,300枚/本)

*標準木とは高さ8m、直径14cm、20年生の杉の木をさす

低公害車の導入促進

当社が保有している営業活動時に使用する乗用車613台のうち、564台は環境にやさしい低排出ガス車認定制度の認定車であり、低公害車採用率は92.0%（平成18年5月末現在）に達しています。これらは平成16年5月から平成17年基準の低排出ガス認定車であり、省エネルギー法における平成22年度燃費基準を達成した車種を採用しています。

保有台数	うち低公害車	低公害車採用率
613台	564台	92.0%

拠点ビルごとの取組み

当社では、各拠点ビルや営業店ごとにオフィスでの節電や廃棄物削減などについての具体的な数値目標や削減策を設定して、省資源・省エネルギー活動に取り組んでいます。

平成17年12月、当社府中ビルは事業活動に伴う二酸化炭素など温室効果ガスの排出量について具体的な削減目標を明記した地球温暖化対策計画書を提出し、東京都からA+の評価を頂きました。府中ビルは、平成17年～平成21年の5年間で電気・都市ガスなどの使用量を基準年度比444トン（CO₂換算）、3.8%の削減を中期的な目標として設定しています。

千里ビルでは、共用部分照明ランプの間引き強化や空調運転時間の1日当たり10分短縮など、エネルギーと空調の管理においてビル独自の省エネ活動を徹底しています。また、年2回の発電機設備の負荷試験の際のダミー水槽の使用を実負荷使用での試験に変更することで、1回当たり電気使用量換算で400kwhもの電力削減に成功しました。

そのほか、丸の内ビルにおいてもトイレの照明に自動消・点灯設備を完備するための改修工事を行っています。

職員への徹底

省エネ活動の徹底には職員一人ひとりの協力が不可欠です。当社では、職員の環境意識を高めるため、社内報を使用した環境教育を実施しています。

この社内報はビデオレター形式で作成されており、月ごとに定めた環境問題に関するテーマとそのテーマに関する当社の取組みを社会的背景を交えながら紹介しています。社内報で紹介された具体的活動事例の中でも、チームマイナス6%への参加や環境金融に関する取組みは特に職員からの反響が大きく、環境意識の向上に役立っていると感じられます。



ビデオニュース「環境を考える」

リスク管理体制の整備

金融機関がお客様にご提供できるサービスや商品が多様化する一方、管理すべきリスクも複雑化しています。ここでは、「リスク管理体制の高度化」を経営の最重要課題に位置付けているリスク統括部の境さんに話を聞きました。

Q・住友信託銀行が考える「リスク」とはどのようなものを指すのですか？

金融機関の業務にはさまざまなリスクがありますが、当社が最も重視しているのは、①貸出先の財務状況悪化によって資金が回収できなくなるなどの「信用リスク」、②必要な資金調達ができなくなるなどの「市場・流動性リスク」、③コンプライアンスや情

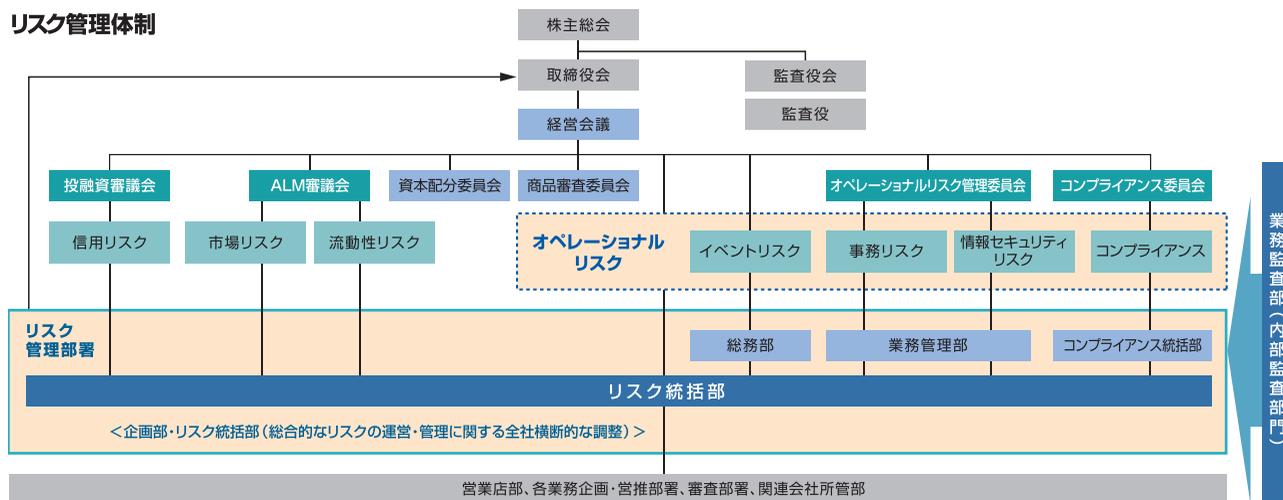
法令や社会的規範の遵守によって企業価値の低下を防ぐことは、ステークホルダーの皆様に対して企業が負うべき最低限の責務です。加えて、多様化・複雑化する事業内容やその環境変化に伴って生じるさまざまなリスクの管理も、企業価値の安定性を見るうえで重要となります。

当社は、法令や社会規範の遵守、個人情報保護などに加えて金融機関独自のさまざまな事業リスクの管理などの内部統制システムを組み込んだコーポレートガバナンス体制を構築しています。また、増え続ける金融犯罪などに代表される外部的なリスクについても管理と対応力の強化を図っています。本章では、こうした当社のリスク管理についてご説明します。

Commentator

境 信輔
リスク統括部

リスク管理体制



報セキュリティの問題、あるいは外部環境の変化によって生じるさまざまなリスクなどの総称である「オペレーショナルリスク」の3種類です。

Q・リスクの種類ごとに 管理の考え方や体制は 異なるのですか？

信用リスクと市場・流動性リスクについては、リスクを引き受けることが当社の収益の源泉ともなるものです。ですから、予想される最大損失額(=リスク量)が当社の経営体力の範囲に収まるようにコントロールする「統合リスク管理体制」を整備しています。

一方オペレーショナルリスク、特に社内に起因するリスクは最大限発生

を防止することが第一であり、そのような体制を構築しています。しかし、特に外部要因によるリスクの発生をゼロに抑えることは事実上不可能です。このため当社では、自然災害や予期せぬ事故が発生した際にも適切に業務を遂行できるよう、バックアップオフィス(代替施設)や業務継続計画を整備して定期的な総合訓練を実施しているほか、災害時には迅速に緊急対策本部を立ちあげて業務の運営を継続できるような体制を整備しています。

Q・リスク全般に対する 管理体制について教えてください。

専門スタッフを配置した当リスク統括部は、この3種のリスクすべてにつ

いてモニタリングや分析を行い、その結果を経営陣へ定期的に報告しています。また、オペレーショナルリスクの中でもコンプライアンスについてはコンプライアンス統括部が、それ以外のオペレーショナルリスクは総務部や業務管理部がそれぞれ所管して、リスク管理の企画・推進をしています。

また、役職員一人ひとりが信託銀行の高い公共性を自覚し、社内外に説明責任を果たすことができるように意識や知識を高めていくことや、より高度なリスク管理技術の開発と導入にも努めています。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社の経営の根幹には「信任と誠実」という信託の根本理念と「信用を重んじ確実を旨とする」という住友の事業精神があります。これは、当社の活動が経済・社会との密接なつながりや高い公共性を有しており、社会的責任・公共的使命を遂行する上ではすべてのステークホルダーからの信頼が不可欠であるとの観点から掲げているものです。

また、当社は「お客様本位」を経営の基軸に据え、お客様をはじめとするステークホルダーのニーズを的確に汲み取って経営施策を立案・展開しています。

当社は、コーポレートガバナンスを「より効率的で透明な経営を通じて当社が持続的な成長・発展を遂げるために行う、経営上の意思決定・執行・監督に関わる仕組み」と位置付けており、その充実に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は連結経営を掲げ、執行役員制と事業部制の採用によって業務執行の迅速化を図っています。取締役会は、取締役全員から組織され、経営方針を含む重要な業務執行を決定し、取締役・執行役員業務執行を監督しています。取締役会の下には経営会議や各種審議会を設置し、経営方針に関する事項や事業戦略・リスク管理などに関する重要事項について意思決定しています。

また、当社は監査役制度を採用しており、社外監査役を

含む監査役会で策定された監査方針・監査計画に基づいて取締役の業務執行を監査するほか、業務監査部・会計監査人とともに三様監査体制を構成し、経営の監視機能を強化しています。

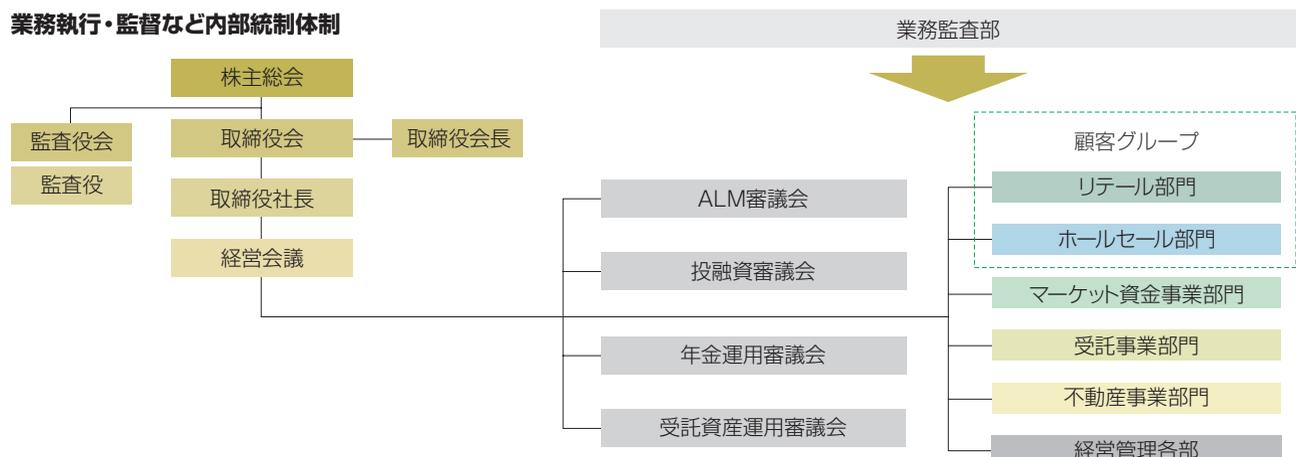
経営の透明性確保と情報開示

当社は、経営の透明性確保のために公正かつ適時適切な情報開示の実施に力を入れています。情報開示にかかる基本方針としては「ディスクロージャーポリシー」を策定・公表しており、経営関連情報の開示に関して経営会議に意見具申する組織として「ディスクロージャー委員会」を設置しています。

IR (Investor Relations:投資家向け広報) については「投資家を始めとするあらゆるステークホルダーと経営陣との双方向コミュニケーション」と位置付け、機関投資家のみならず個人投資家も含めた幅広い対象に対して積極的な活動を展開しています。こうした取組みが認められ、平成17年度には日本証券アナリスト協会が選定する「ディスクロージャー優良企業」の中の、「個人投資家向け情報提供」部門で金融界第1位となりました。

また、個人投資家の中でも、特に女性を対象とした活動も始めています。女性向け情報サイトCafeglobe.comに当社社長の森田と藤沢久美シンクタンク・ソフィアバンク副代表との対談や女性支店長同士（港南台支店と千里中央支店）の対談も掲載しています。

業務執行・監督など内部統制体制



コンプライアンス・個人情報管理

お客様や社会からの信頼と共感を得るためには、コンプライアンスの徹底が不可欠です。当社はコンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置付け、「倫理憲章」やコンプライアンス行動基準などの規定のもとで以下のような取組みを行っています。

推進体制

当社は、取締役会やコンプライアンス委員会、コンプライアンス統括部、国内外の全営業店・拠点に配置したコンプライアンス・オフィサーを中心に、コンプライアンス体制を整備しています(41頁の図)。コンプライアンス委員会は、当社のコンプライアンス実施状況とその改善などに関する助言・報告を取締役会に行います。コンプライアンス統括部は、体制全般の企画・推進や全社の施策管理と営業店部への指導などを行います。コンプライアンス・オフィサーは、それぞれの組織でコンプライアンスの浸透・徹底を図るとともに、職員の相談窓口やコンプライアンス統括部への連絡窓口を担当します。

その他、職員が経営層に直接報告でき、通報者が保護されるホットライン制度を設け、問題の早期発見にも努めています。

コンプライアンス徹底に向けた諸活動

当社は、日常業務遂行上の行動規範をまとめた「コンプライアンス行動基準」を制定し、役職員に徹底しています。

また、全社の年間活動計画(プログラム)に加え、各部門も独自の実践計画を策定し、実践しています。

研修に関しては、コンプライアンス全般を対象とするものや個別業務を対象とするテーマ別研修など内容を充実させるとともに、各店部での自主研修を半期に1度以上義務付け、コンプライアンス統括部がモニタリングしています。

コンプライアンス行動基準に定める行動規範

1. 顧客の信頼を得るための行動規範
2. 株主・投資家の信頼を得るための行動規範
3. 社会に対する行動規範
4. よりよい企業風土を作るための行動規範
5. 組織の一員としての行動規範

個人情報管理の徹底

当社では、「情報セキュリティ管理規則(セキュリティポリシー)」において、個人情報保護に関する規定を設けており、「情報管理責任者」を定めるとともに、情報の収集、利用、保管・保存、および廃棄などについての遵守すべき基準を定めています。平成16年10月には「個人情報保護宣言」を公表し、個人情報の適切な保護と利用の観点から、既存の管理体制を補強するとともに各種規定と態勢の整備を行うなど、個人情報保護に努めてきました。さらに、全社が一貫して情報セキュリティ管理の必要性を認識し行動するために、役職員に対して教育・啓発による周知を継続的に実施しています。

平成18年6月には、さらなる「顧客情報の保護」のため、事務、情報システム、情報などのリスク管理を一元化する組織の見直しを行い、より迅速にお客様の苦情、情報漏えい防止への対応を行う態勢を整えました。

お客様情報を始めとする各種情報を管理するコンピュータシステムは、インターネットなど利便性が向上する一方で、外部からの不正アクセスなど新たなリスクが生じているため、当社は24時間体制で攻撃監視を行うとともに、常時システムの改善に努めることによりお客様のお取引の安全確保を図っています。

営業面においては、外勤職員は専用の外勤端末システムを使用しています。この外勤端末システムは、指紋認証、内蔵ハードディスクの暗号化、データの自動消去などの高いセキュリティを確保しており、外勤途中の紛失・盗難などによる顧客情報漏えいの危険を解消しています。

事務管理面においては、印鑑票の集中保管化、印鑑照合の電子化などを進めることで顧客情報紛失の危険を解消しています。

これら組織面の整備、個人情報管理の周知徹底、事務・システム面での整備を行ってもなお万が一、個人情報漏えいの事故が発生した場合には「オペレーショナル事故報告システム」により関係者に即座に連絡し、常設の委員会により状況の把握、原因の究明、再発防止策の検討・実施など迅速に対応できる態勢を構築しています。

GRIガイドライン対照表

必須指標	掲載ページ	任意指標	掲載ページ
1. ビジョンと戦略			
1.1 持続可能な発展への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する声明	表紙裏、2-9		
1.2 報告書の主要要素を表す最高経営責任者(または同等の上級管理職)の声明	4-5		
2. 報告組織の概要			
組織概要			
2.1 報告組織の名称	49		
2.2 主な製品やサービス。それが適切な場合には、ブランド名も含む	10、14-19、22、25		
2.3 報告組織の事業構造	42		
2.4 主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述	8、24-27、41-43、49		
2.5 事業所の所在国名	49		
2.6 企業形態(法的形態)	49		
2.8 組織規模	49		
2.9 ステークホルダーのリスト。その特質、および報告組織との関係	表紙裏		
報告書の範囲			
2.10 報告書に関する問い合わせ先。電子メールやホームページのアドレスなど	49		
2.11 記載情報の報告期間(年度/暦年など)	表紙裏		
2.13 「報告組織の範囲(国/地域、製品/サービス、部門/施設/合併事業/子会社)と、もしあれば特定の「報告内容の範囲」	表紙裏		
2.16 以前発行した報告書に含まれている情報について、報告しなかつた場合、再報告の性質、効果および理由を説明(合併/吸収、基準年/期間、事業内容、または、測定方法の変更など)	38		
報告書の概要			
2.20 持続可能性報告書に必要な、正確性、網羅性、信頼性を増進し保証するための方針と組織の取組み	表紙裏、2-3、42-43		
2.21 報告書全体についての第三者保証書を付帯することに関する方針と現行の取組み	46		
2.22 報告書利用者が、個別施設の情報も含め、組織の活動の経済・環境・社会的側面に関する追加情報報告書を入力できる方法(可能な場合には)	表紙裏、22、49		
3. 統治構造とマネジメントシステム			
構造と統治			
3.1 組織の統治構造。取締役会の下にある、戦略設定と組織の監督に責任を持つ主要委員会を含む	40-43		
3.4 組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス	40-43		
3.6 経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針の、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者	40-43		
3.7 組織の使命と価値の声明。組織内で開発された行動規範または原則。経済・環境・社会各パフォーマンスにかかわる方針とその実行についての方針	2-7、32、34、38、43		
3.8 取締役会への株主による勧告なし指導のメカニズム	42		
ステークホルダーの参画			
3.9 主要ステークホルダーの定義および選出の根拠	表紙裏、4-5		
3.10 ステークホルダーとの協議の手法。協議の種類別ごとに、またステークホルダーのグループごとに協議頻度に換算して報告	16、22-25、32-35、42		
3.12 ステークホルダーの参画からもたらされる情報の活用状況	22、47-48		
統括的方針及びマネジメントシステム			
3.13 組織が予防的アプローチまたは予防原則を採用しているのか、また、採用している場合はその方法の説明	40-43		
3.14 組織が任意に参加、または支持している、外部で作成された経済・環境・社会的憲章、原則類や、各種の提唱(イニシアチブ)	9、16-17		
3.15 産業および業界団体、あるいは国内/国際的な提言団体の会員になっているもののうちの主なもの	9、16-17、23		
3.19 経済・環境・社会的パフォーマンスに関わるプログラムと手順	6-8、10-11、29-31、33、35、38-39、42-43		
3.20 経済・環境・社会的マネジメントシステムに関わる認証状況	9、16-17		
4. GRIガイドライン対照表			
4.1 GRI 報告書内容の各要素の所在をセクションおよび指標ごとに示した表	44-45		
5. パフォーマンス指標			
経済的パフォーマンス指標			
従業員			
EC5 給与と給付金(時間給、年金その他の給付金と退職金も含む)総支払額の国なし地域ごとの内訳	34		
公共部門			
EC10 地域社会、市民団体、その他団体への寄付。金銭と物品別に分けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳	18、23-24、26、28-29		

グローバル・リポーティング・イニシアティブ (GRI) :

1997年に米国の非営利団体組織であるセリーズ (CERES: Coalition for Environmentally Responsible Economies) と国連環境計画との合同事業として設立されました。持続可能性報告書に掲載する情報について、比較可能性、信憑性、厳密性、タイミングの適切性、憲章可能性の基本条件を達成しつつ、持続可能性報告の業務慣行を財務報告書並みのレベルに高めることを目的としています。初版ガイドラインを2000年に発行し、2002年度に改訂版を発行。次回改定予定は2006年度です。

必須指標	掲載ページ	任意指標	掲載ページ
環境パフォーマンス指標			
エネルギー			
EN3 直接的エネルギー使用量	38	EN17 再生可能なエネルギー源の使用、およびエネルギー効率の向上に関する取り組み	36-39
水			
EN5 水の総使用量	38		
廃棄、廃水、廃棄物			
EN8 温室効果ガス排出量 (CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFCs、PFCs、SF ₆)	38-39		
EN11 種類別と処理方法別の廃棄物総量	38		
製品とサービス			
EN15 製品使用後に再生利用として販売された製品の重量比、および実際に再利用された比率	38		
社会パフォーマンス指標			
雇用			
LA1 労働力の内訳 (可能であれば) : 地域・国別、身分別 (従業員、非従業員)、勤務形態別 (常勤・非常勤)、雇用契約別 (期限不特定者および終身雇用・固定期間および臨時)、また、他の雇用者に雇われている従業員 (派遣社員や出向社員) の地域・国別の区分	34	LA12 従業員に対する法定以上の福利厚生	34
教育研修			
		LA16 雇用適性を持ち続けるための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述	30-31、33、35
		LA17 技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム	30-33、35
多様性と機会			
LA10 機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述	32-34		
LA11 上級管理職および企業統治機関 (取締役会を含む) の構成。男女比率及びその他、多様性を示す文化的に適切な指標を含む	34、42-43		
戦略とマネジメント			
HR1 業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述 (監視システムとその結果を含む)	3、7、9、33-34	HR8 業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修	33-34
差別対策			
HR4 業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述 (監視システムとその結果も含む)	9、33-34		
組合結成と団体交渉の自由			
HR5 組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的に適用される範囲の記述。またこれらの問題に取り組むための手順・プログラムの記述	9		
強制・義務労働			
HR7 強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲の記述。またこの問題に取り組むための手順・プログラム (監視システムとその結果も含む) の記述	9、32-33		
懲罰慣行			
		HR10 報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述 (人権への影響を含むが、それに限定されない)	43
地域			
SO1 組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画 (監視システムとその結果も含む) の記述	24-29	SO4 社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰	16-17
贈収賄と汚職			
SO2 贈収賄と汚職に関する方針、手順 / マネジメントシステムと、組織と従業員の遵守システムの記述	3、9、43		
製品・サービス			
PR2 商品情報と品質表示に関する組織の方針、手順 / マネジメントシステム、遵守システムの記述	40-43	PR8 顧客満足度に関する組織の方針、手順 / マネジメントシステム、遵守システム (顧客満足度調査の結果を含む) の記述	22、29-31
プライバシーの尊重			
PR3 消費者のプライバシー保護に関する、方針、手順 / マネジメントシステム、遵守システムの記述	43		

「2006 CSRレポート」に対する第三者のコメント

住友信託銀行株式会社
取締役会長 高橋 温 殿
取締役社長 森田 豊 殿



2006年9月1日

私たちの業務は「2006 CSRレポート」(以下、「同レポート」という。)に記載された重要な社会面・環境面の取り組みおよびその記載内容に関して、特徴、成果、改善点、今後の方向性などについてコメントすることを目的としています。コメントにあたって以下の手続を実施しています。

1. CSR担当取締役(常務取締役兼常務執行役員)へのインタビュー
2. 本社、吉祥寺支店、港南台支店における視察およびヒアリング
3. 同レポートの最終原稿の提供

1. CSR活動の浸透 ― 点の活動から面の活動へ

今回訪問した吉祥寺支店・港南台支店ともに支店長をはじめとし、至活全体でCSR活動に取り組む様子が伝わってきました。吉祥寺支店では、「拡大ディスカッション住信」において若手職員中心に議論した結果が実行に移され、業務効率化と顧客満足度の向上が図られていました。港南台支店では、店内のロビー等に職員やロビーマンのアイデアが生かされているなど、支店におけるCSR活動の定着を察しました。これらはトップ目らが随っているように、CSRの意識が職員に浸透している要諦であると考えます。

また、これまでの社会活動統括室との連携に加え、ピンクリボン運動や富士山の清掃活動にみられるような複数店舗の共同企画も始まっており、活動の広がりを感じます。特に評価したいのは、こうした活動が自然な流れとして次へと結びついていることです。例えば強霊湖・深川クリーンハイイクは、富士山の清掃に参加した職員が触発され、支店に戻り企画したものです。

支店におけるCSRが単独の「点」から、共催による「面」の活動になることで、さまざまな相乗効果が期待されます。それを実現するためには、社会活動統括室の役割は大きく、特に支店の取り組み状況の把握と他の支店への情報提供がこれまで以上に求められます。

2. よりわかりやすいレポートをめざして

同レポートでは、住友信託銀行のCSR活動方針である5つのパスに沿って報告する構成を採用しています。これは、会社のめざす方向性をまとめ、伝える上で有効な方法であると考えます。また、特稿を設け職員の言葉でそれぞれのパスの取り組みを紹介するなど、昨年のレポートと比較して読みやすさへの配慮も感じられました。

次期のレポートに改善を期待したい点としては、報告対象年度を一層明確にした記述と、関連する定量情報の記載の工夫の2点が挙げられます。CSR活動においても具体的な年度目標を立て、PDCAサイクルで運営する企業が増えています。年度を区切ることで成長と次への課題が明確になり、また定量情報はその評価を容易にします。これらを満たしたレポートは、読者にとってわかりやすいものだからです。

3. 次なるステップアップに向けて

活動1年目となる2005年度も、SHIファンド「グッドカンパニー」の純資産額の増加や、高い運用実績が評価されてのファンド オブ ザ イヤーの受賞、新しい環境配慮型マンション向け金利優遇住宅ローンの好送など、本業において目に見える成果をあげていました。また、既に述べているように、支店においてCSR活動が浸透しており、この3年間でCSR活動の基盤を築き上げたといえます。

金融業界のCSRをリードする企業としては、この基礎を築きつつ、次なる展開を図る時期にきたと考えます。次のステップとしては、全体のバランスを勘案しつつ具体的な方向性および施策を提示する本社の企画力がより重要になるでしょう。トップインタビューでは、既にその試みをお始めているという点があり、今後の成果が楽しみです。また、活動を評価することも重要で、課題と認識されている有効な定量目標の設定にも果敢に挑戦して欲しいと思います。さらに、グローバル・コンパクトや責任投資原則などの対外的なコミットメントを事業活動全体に組み込んでいくことも期待します。

※このコメントは、レポートの記載情報の正確性及び報告に関するプロセスの有効性や信頼性を評価するものではありません。

株式会社みずすサステナビリティ認証機構
(みずす監査法人グループ)



代表取締役社長

村上 壽枝

住友信託銀行 2006CSRレポート アンケートご協力のお願い

住友信託銀行のCSRレポートを最後までお読みいただき、ありがとうございました。

皆様とのコミュニケーションを通じて、よりよいレポートの作成に努めていきたいと考えております。本レポートについてのご意見・ご感想を、裏面のアンケートにご記入の上、お送りいただければ幸いです。

住友信託銀行株式会社 企画部 社会活動統括室 行
〒100-8233 東京都千代田区丸の内1-4-4
電話 03-3286-1111
FAX 03-3286-8741

「住友信託銀行 2006CSRレポート」アンケート

- Q1.** 本レポート全体について、どのように感じられましたか？
- ・内容 充実している 普通 不足している
・読みやすさ 読みやすい 普通 読みにくい
- Q2.** 本レポートにある住友信託銀行のCSRへの取組みについてどう思われましたか？
- 十分評価できる 評価できる 普通 あまり評価できない 評価できない
- Q3.** 本レポートで印象に残った項目、興味を持たれたのはどの項目でしょうか？（いくつでもお選びください）
- 住友信託銀行のCSR 住友信託銀行にとってのCSR
 トップメッセージ
 企業価値の向上にいたる5つのパス(経路)
 CSRの活動推進体制
- 事業革新の実現 特集:エコランドファンドへの投資 環境に関する取組み
 環境に関する行政との関わり SRI (社会的責任投資) への取組み
 社会に関する取組み
- 企業ブランドの向上 特集:支店におけるCSR活動 お客様とのコミュニケーション
 NPOとのコミュニケーション 地域社会とのコミュニケーション (支店活動)
 支店活動の一覧表 教育をテーマとした取組み
 社会貢献活動 (企業市民としての取組み)
- 人材マネジメントの強化 特集:感動のサービスを提供するCS(お客様満足度)研修
 自己変革を促す人事制度 各部門における研修
- コスト管理・削減 特集:省エネ・省資源活動 オフィスにおける環境配慮
- リスク管理の強化 特集:リスク管理体制の整備 コーポレートガバナンス
 コンプライアンス・個人情報管理

- Q4.** 本レポートについて、良い点、改善すべき点など、ご意見・ご感想をお聞かせ下さい。

- Q5.** 本レポートをどのような立場でお読みになりましたか？
- 個人のお客様 法人のお客様 個人の株主・投資家 法人の株主・投資家
 企業のCSRご担当者 研究・教育関係者 NPO・NGO 報道関係者
 政府・行政関係者 学生 住友信託銀行グループの従業員
 その他 ()

ご協力ありがとうございました。お差し支えない範囲で、ご記入をお願いします。

お名前: _____ ご職業・ご勤務先: _____

ご住所:〒 _____

お電話番号: _____

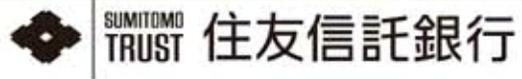
このアンケートは、CSRレポートの一層の充実を目指して実施しており、それ以外の目的でご記入いただいた個人情報を使用することはありません。当社は個人情報の適正な管理に努めます。

住友信託銀行株式会社 企画部 社会活動統括室 行
FAX 03-3286-8741

会社概要 (平成18年3月末現在)

名称：	住友信託銀行株式会社	従業員数：	5,230人
創業：	大正14年	拠点数：	国内:59カ所 (本支店51、出張所8) 海外:支店4カ所、駐在員事務所4カ所
総資金量：	37兆5,149億円	関係会社数：	連結子会社:24 (国内17、海外7) 関連会社:9 (国内のみ)
総資産：	20兆3,717億円		
貸出金：	11兆1,079億円		
信託財産額：	61兆6,699億円		
資本金：	2,872億円		
発行済株式数：	普通株式 1,672,892,956株		
自己資本比率：	10.90% (連結)		

内容についてのご意見・お問い合わせ先
 住友信託銀行株式会社 企画部 社会活動統括室
 〒100-8233 東京都千代田区丸の内1-4-4
 Tel: 03(3286)1111 Fax: 03(3286)8741
 URL: <http://www.sumitomotrust.co.jp>
 平成18年9月発行



この報告書は環境保全のため、古紙配合率100%の再生紙と大豆油インキを使用しています