

人権の尊重

1. 人権マネジメント体制

人権マネジメント体制として、2013年に設置した人権デューデリジェンス連絡会を軸にして、以下の体制で運用しています。2023年度より、人権関係の各課題について審議

を深めることを目的として執行側の審議機関としてサステナビリティ委員会を設置し、より実効性の高い対応につなげていきます。

取締役会	「サステナビリティ方針」に基づき、その執行状況を監督する
リスク委員会	サステナビリティ上の重要課題・リスクに関する事項について、取締役会からの諮問を受け、専門的知見から審議の上、取締役会に答申を行う
経営会議	「サステナビリティ方針」に即し、業務執行の全般に関する責任を担い、必要事項を協議・決定する。また、サステナビリティに関して重要と考える事項を取締役に提案する
サステナビリティ委員会 (2023年度より)	当グループのサステナビリティへの取り組みを推進する観点から、経営会議等決議・報告事項の予備討議等を行う
人権デューデリジェンス連絡会	当グループ全社の人権対応状況を調査し、必要な課題の抽出、改善策を協議する 人権デューデリジェンス自己チェック表を用いて、人権対応状況の調査を1年に1度実施する

2. 人権デューデリジェンスの実施

人権デューデリジェンスとは、当グループの活動および当グループと関係を有する他者の活動から生じる、人権への実際または潜在的な負の影響を特定するとともに、防止・軽減等の措置を講じて、その効果を継続的に検証・開示する一連の取り組みを指します。人権マネジメント体制は以下のとおりです。

人権デューデリジェンス連絡会

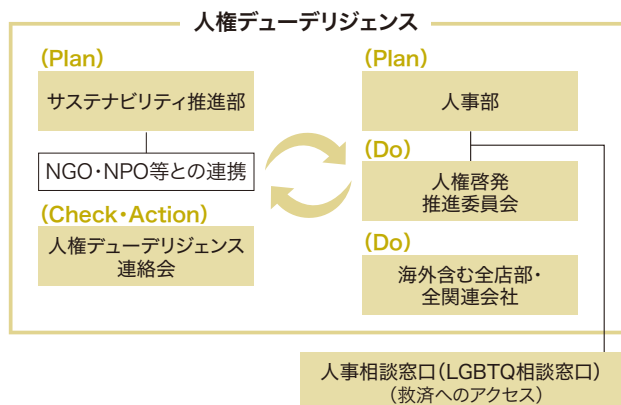
- 三井住友トラスト・ホールディングスと三井住友信託銀行の合同組織として、サステナビリティ推進部長を議長とした「人権デューデリジェンス連絡会」を設置しています。
- 本連絡会では、海外を含む当グループ全社の人権対応状況を調査して、必要な課題の抽出、改善策を協議します。

サステナビリティ推進部

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

人事部・人権啓発推進委員会

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



2022年3月に実施した人権デューデリジェンスの状況

当グループは、年一回グループの人権課題に基づくチェックリストを用いた人権デューデリジェンスを実施しています。2021年度の実施結果については、人権デューデリジェンス連絡会で協議し、直ちに問題のある事態は認められず、投融資先やサプライチェーンにおいて懸念される事態は認められませんでした。

3. 人権啓発への取り組み

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。また、投融資先、調達先・

委託先で発生している人権問題への対応、人権配慮がこれまで以上に求められていくなかにおいて、継続的に人権課題に対する認識向上を図っています。

人権啓発推進体制



- 人権デューデリジェンス連絡会での協議に基づき、人権啓発研修等の計画を策定し、実施します。
- 具体的には、人事部統括役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を中心に、人権問題に関する各種研修や啓発活動を実施しています。
- 店部長と店部の人事担当者は、人権啓発推進委員として店部内の理解促進に取り組んでいただきます。

階層別研修を通じた人権啓発

三井住友信託銀行では、各種階層別研修において人権啓発を実施しており、2022年度は下表の内容で実施しました。2023年度は、これまでの人権啓発に向けた取り組みの

課題認識と外部専門家の意見を踏まえ、職位別に期待する役割を明確に定義し、それに沿った形で新任に限らずより幅広く研修を実施し、実効性を高めた取り組みを進めています。

対象	内容	受講者数
全役員向け研修	「ビジネスと人権」に関する指導原則に関連する各国の状況、環境面と社会面のリスク管理上の課題と今後の取り組みの方向性	56
新任店部長研修	当社の人権方針、人権啓発推進委員会体制と人権DDの重要性	39
新任次長研修	当社の人権啓発推進体制、ビジネスと人権、人権DDの重要性、人事担当者の役割、「部落地名総監」との関わり	96
新任課長研修	当社の人権方針、人権啓発推進体制、人事相談窓口、同和問題、在日外国人問題	179
中堅向け研修	当社の人権方針、人権啓発推進体制、同和問題、在日コリアン問題、人事相談窓口	1,027
新入社員研修	人権とは、当社の人権方針、人権啓発推進体制、ビジネスと人権、人事相談窓口、同和問題、在日外国人差別、障がい者差別、個人情報、インターネット	375
キャリア採用者研修	当社の人権方針、人権啓発推進体制、同和問題、在日コリアン問題、人事相談窓口	242

職場内人権啓発研修

グループ全社が人権に対し共通の課題認識を持ち理解を深めるために、年1回職場内人権啓発研修を実施しています。当研修は、職場において対面にて双方向で実施することを基本としていますが、コロナ禍においてはeラーニングにて代替し、テストやアンケートにより理解度や個々人の意見を吸い上げ次年度の啓発に活かしてきました。

人権啓発ツールの配信

人権啓発推進委員会では、社員が人権を自分ごととするために、毎月1回「人権啓発ツール」をグループ全社の社員にメールで発信し、ホット 이슈や人権尊重の好事例等を紹介しています。

人権の尊重

人権啓発標語の募集

当グループでは、全社員の人権意識の高揚を図ることを目的に、毎年全グループ会社の社員および社員の家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰を実施しています。

優秀作品は、グループ内で表彰し、全国銀行協会や東京人権啓発企業連絡会への応募も実施しています。2022年度は下記のとおり表彰されました。

2022年度全国銀行協会優秀賞受賞

人権は企業の将来左右する そろそろ無くそう
他人事(ひとごと)意識

2022年度全国銀行協会佳作

「普通はー」は 一般論ではなく あなたの持論

2022年度東京人権啓発企業連絡会佳作

無関心は心に潜む差別の芽 先ずは知ること、気づくこと

社員への取り組みの周知

社員が、社内外に対する人権の意識を高め自分事とするために、社内のイントラネット掲示板に人権啓発専用のカテゴリを設け、前述の人権啓発ツールや人権啓発標語の応募・受賞状況などを投稿しています。

また、社内報やDE&Iレポートにおいて定期的に人権関連のテーマを取り上げ、当グループの方針や取り組み、グループ内の好事例などを共有しています。

4. 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)を設置し、人権に関する各種相談に応じるとともに、人権への負の影響が顕在化した場合には、関係各部と連携し、速やかに必要な対策を講じます。当窓口へは匿名での相談も可能であり、被害者のプライバシーを保護します。

相談者の要望に応じて、職場へ働きかけ、行為の当事者および周囲の第三者へのヒアリングを重ねて事実を認定します。その上で、当事者の異動等による相談者の職場環境改善を図るとともに、規定に則り、行為者に対して懲戒処分を下す場合もあります。

2021年度 人事相談窓口受付件数

	受付件数	うち未決件数
合計	85	14
ハラスメント懸念	39	10
パワーハラスメント	35	7
セクシュアルハラスメント	3	3
マタニティーハラスメント	1	0
人事関連(含む雇用関係)	13	1
組織運営	11	2
人間関係(含む健康関連等)	11	1
一般照会(制度等)	11	0