

Message

ダイバーシティ&インクルージョンは 当グループの経営理念や ビジネスモデルそのものです。

三井住友トラスト・ホールディングス
取締役社長

大久保 哲夫



2016年10月に、ダイバーシティ&インクルージョン推進室が新設されました。
設置に至る経緯などをお聞かせください。

最近ダイバーシティ&インクルージョンという言葉が社会に浸透し、一般的に認知されてきています。経営戦略としてダイバーシティ&インクルージョン推進のための方針や組織をつくり、さまざまな取り組みを行っている例もありますが、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&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。

しかしながら、社会の構造や経営環境が目まぐるしく変化する現状においては、そのDNAを、組織、社員個人に深く浸透させ、社内外に広く共有していくための工夫がますます必要となってきます。10年後、20年後、30年後まで引き継がれる当グループのDNAとしてしっかりと根付かせていくために、今回、グループの中核である三井住友信託銀行内にダイバーシティ&インクルージョン推進室を発足させました。



今後、力を入れていく取り組みについてお聞かせいただけますでしょうか。

当面の課題としては、働き方改革と女性のさらなる活躍推進の二つに力を入れていきたいと思っております。

働き方改革の中でも、まずは、長時間労働をどのように削減していくかが当グループの課題です。どうしても、過去の日本の高度経済成長の中で、残業することは決して

悪いことではない、それによって成果が上がるのだという意識が、我々を含めた少し前の世代では残っています。

そのような意識がある中で、「とにかく早く帰れ」と言うだけでは何も変わりません。長時間労働の削減には、経営戦略の一つとして取り組むことが必要です。長時間

労働の削減が可能になるよう、ビジネスプロセスを根幹から見直すことに取り組んでいきたいと思っています。経営からすると、これからはいかに時間をかけずに生産性を上げて、成果に結び付けるかということが重要です。組織や個人に対する評価についても、成果に対してかけた時間が適切かなど、多様な評価方法を取り入れていくことを考えています。

新しい発想や多様な発想、他の金融機関がやらないことをやるということが、我々信託銀行のビジネスモデルにとって必須だと思っています。そのためには、自分に対するインプットをいかにして増やすか、ということが大事です。1日の大半を会社で過ごし、新しいインプットをしないままでは、新しいアイデアや発想は生まれてきません。

より新しい発想、そして多様な発想を生み出すためには、社外で何が動いているのかということ、肌で感じ、インプットしていくことが重要だと思っています。そのためには社外の人に会う、いろいろな本を読む、ということもよいでしょう。さらに、新しい趣味を持つことで、会社の延長線上では絶対にお互い接することがないような人たちと話を刺激を受けることも、自分に対するインプットになると思います。



一人一人が生き生きとしている会社は、成長力のある会社だと思います。特に信託銀行のビジネスモデルを考えると、私は、社員が好奇心を持ってさまざまな面白いことを考え、やり続ける会社でなければならない、と思っています。新しい発想、多様な発想は三井住友トラスト・グループの活力の源になりますし、面白いことをやり続けることによって、お客さまや社会から評価され、我々の成長力につながり、株主から評価されるという循環となります。

私自身も、会社に長時間いるよりも、会社の外でインプットの機会を持つことを大切にしていますので、皆さんにもそうしてほしいという気持ちが強くありますし、社員がそのような時間を持てる会社でありたいと思います。



女性の活躍について、お考えをお聞かせください。

グローバルな視点で見れば、女性の活躍については「今頃何を言っているのか」と不思議に思われるくらい、当たり前のことで、それが実践されています。

三井住友信託銀行は社員全体の約53%を女性が占めていますが、どうしても女性は男性より結婚や出産などのライフイベントの影響を公私で大きく受けるという現実があります。その違いが、キャリアを形成する上でハンディとならない活躍の環境をいかに整えていくか、ということが会社として引き続き取り組むべき課題であり、経営としての責任だと考えています。

これからは、女性社員が自分の能力や志を存分に発揮できるような機会を提供していくことが、さらに重要になってくると思います。

会社としては、社員の皆さんには性別にかかわらずその力を十分に発揮して、当グループで働くことに夢と誇りとやりがいを感じてもらうことがベストなので、そのための環境の整備は継続的に行っていきます。

三井住友信託銀行では昨年、初の女性役員を社外取締役役に迎え、さらに今年4月1日には社内から2名の女性執行役員が加わりました。女性の皆さん自身が、自分



左から、大久保社長(三井住友トラスト・ホールディングス)、高田執行役員(三井住友信託銀行)、矢島執行役員(三井住友信託銀行)、橋本社長(三井住友信託銀行)

たちはもっとやれると感じ、やるためにはどのような環境が足りないのかということ積極的に発信し、それに対し会社側が最大限応えていく、ということが必要です。もし「ガラスの天井」のようなものがあるとすれば、それはどんどん壊していきます。女性の皆さんには、本当に活躍を期待していますので、ぜひ頑張ってください。