



 三井住友トラスト・ホールディングス
SUMITOMO MITSUI TRUST HOLDINGS

Diversity & Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン

D&I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・グループの DNAとしての ダイバーシティ&インクルージョン”

三井住友トラスト・グループは、2011年のグループ発足時に策定した経営理念(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する」ことを掲げています。また、本邦唯一の専門信託銀行グループである当グループの強みは、お客さまのさまざまなニーズに対して、多彩な人材の創造力と、幅広い機能・業務から生み出されるトータルソリューションを、迅速かつ的確にご提供できることにあると考えています。その意味で「多様な社員の相互作用で独自の付加価値を創出する」というダイバーシティ&インクルージョンの概念は、まさに私たちのDNAであるといえます。

国内外の経済・金融環境が不透明感を増すなか、デジタル化の進展といった社会構造の変化を受け、金融業界はかつてない歴史的転換点に立っています。また、「人生100年時代」といわれるように、少子高齢化や社会の成熟化が進んだことで、お客さまのニーズや社会的課題は今まで以上に多様化・複雑化していくことが予想されます。

当グループは、「迅速かつ的確なトータルソリューションの提供」という強みを生かすことで、これらの新たなニーズ・課題にしっかりと応えし、お客さまのベストパートナーとして選ばれる専門信託銀行グループの実現を目指しています。その実現のために、ダイバーシティ&インクルージョンは必須の取り組みであり、グループを挙げて全力で取り組んでまいります。



三井住友トラスト・ホールディングス
取締役執行役社長 大久保 哲夫

重点取組事項

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。



推進体制

2016年10月にグループの中核会社である三井住友信託銀行に、そして翌年10月、三井住友トラスト・ホールディングスにダイバーシティ&インクルージョン(以下、「D&I」)推進室を設置しグループでの取り組みを強化しています。また、四半期に一度、年4回D&I推進委員会を開催、人事部統括役員、経営企画部統括役員、業務管理部統括役員がメンバーとなり、D&I推進についてのディスカッションを行っています。

また、グループ会社からゲストスピーカーが参加し、各社のD&I推進の取り組みを共有しています。

～D&I推進委員会～



社員一人一人が輝くために

三井住友信託銀行社外取締役の佐々木 順子氏、鹿島 かおる氏に、
D&I推進のためのキーポイントなどを伺いました。

インタビュアー＝人事部D&I推進室長 山崎 和恵

— 当社や当社のD&Iの取り組みについて、どのような印象を持たれましたでしょうか。

佐々木 女性が多く、現場の女性の真摯さや熱心さ、それと、堅実着実な社風が非常に印象的でした。D&Iの施策についても同様で、きちんとやるべきことを進めているという印象です。一方、本部の管理職や意思決定に関わる女性の比率にはまだ伸びしろがあると思います。

鹿島 大変真面目な会社で、いろいろなことを一つずつ積み上げていく姿勢を強く感じます。D&I推進についても、2020年3月までに300人という女性管理職の目標に対し2019年10月に前倒しで達成していますし、目標達成に向けて取り組み、成果を挙げる会社だと感じています。一方で、私たちが社外役員として説明を受ける際、女性が説明者というケースはまれです。まだまだ活躍できる場があってもよいのではと思います。取締役はまだ生え抜きの女性が一人もいないことは大きな課題ですね。

— D&I推進には着実なことに加え、スピード感も求められると思います。推進にあたりどういったことが必要でしょうか。

鹿島 スピード感を持つためには目標を持つことが非常に有効です。ただ、D&Iを進めるには人の気持ち、カルチャー、風土が重要になるので近道はないと感じています。また、継続していくことは大切ですが、常に計画通りに進めなくてはならない、と思わないことも大切です。環境も人も変わるので、本当にこの計画でいいのかといった見直し、適時適切に行われることが重要ではないでしょうか。

佐々木 D&Iに限らず、何かを進めるにはトップのコミットメントが大切です。加えて、女性活躍推進でいえば女性自身の意識や気持ち、それをサポートする現場の中間管理職、この三つが全部ワークしないと進みません。社員全員の持てる力を一番発揮できる職場がお客さまにとっての付加価値を高めます。また、当社は同業他社と比べる傾向があるように思いますが、あまり気にせず、当社らしいD&Iを進めてほしいと思います。会議体や取締役会に参加する女性が珍しくなくなってくると、みんなの意識も変わってくると思います。

— これまでのご自身のキャリアを振り返り、社員の参考になるようなことがありましたらお聞かせください。

鹿島 入社の際、会計士の試験に受かったにも関わらず、女はいらないといわれる時代で就職先がありませんでした。一社だけ、ぜひ来てください、と言ってくれたのが今の監査法人の元になったところです。その後も先輩、上司などいろいろな人に育ててもらいました。重要なクライアントを任せてもらえるなど、成長につながる仕事や配属をしてもらえたのがラッキーでしたし、本部の仕事に就かせてもらったことで、法人全体の視点を持てるようになり、経営会議のメンバーになるというステップにつながりました。良い仕事は人を成長させます。一つ言えることは、仕事を頼まれた際断らないこと。私は、監査の仕事、本部の仕事、法人外の組織の仕事など、断ることはありませんでした。

“ 自分の中のバイアスを
受け入れることがD&Iへの第一歩。 ”



社外取締役

かしま

鹿島 かおる

1981年、昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所、1996年パートナー、2002年シニアパートナーに昇進。2010年に常務理事としてコーポレートカルチャー推進や広報担当、2012年にはナレッジ本部長に就任。2013年EY総合研究所(株)代表取締役社長に就任。2019年6月、三井住友信託銀行社外取締役に就任。



仕事を頼まれるのは、一生懸命やってきたことを誰かが見てくれていた結果だと思えます。仕事を選ぶ人がいますが、それはやめた方がいいのではないかと思います。何が自分の可能性を広げるか分かりません。チャンスだと捉えれば、次に何かが広がっていくと思えます。

佐々木 私も上司に恵まれました。2~3年に1回は新しいチャレンジをさせてもらいました。新しい部門の立ち上げ、非常に困難なプロジェクトのレスキュー、部門のリストラ、最後には海外赴任もやりましたが、誰かが引っ張ってくれました。私は飽きっぽい人間で、新しいことにチャレンジするとわくわくするタイプです。皆さんにもチャンスがあればどんどんチャレンジすることをお勧めします。また、女性に対しては、女性のネットワークの重要性を伝えたいです。育児や介護の知恵を持っている人もいます。励まし合い、知恵をもらい、経験のアドバイスをもらい、元気をもらえます。鹿島さんとお付き合いを始めて10年くらい経ちます。社外でのネットワークもとても大事です。

— 最後になりますが、D&Iの推進にとってご自身が大切だと思うキーポイントを教えてください。

鹿島 自分の中のバイアスを全て否定するのは違うと思います。大切なのは、バイアスや抵抗感に気づき、受け入れようと努力することで、そういったことは相手にも伝わると思えます。私は、過去LGBTの人に自分がLGBTであると打ち明けられたことがあります。それは私が相手を受け入れたいと考えていることが伝わったのだと思います。バイアスが全くない人などはいません。自分にバイアスがあるときちんと気付くことがベースではないかと思えます。

佐々木 社員全員が何か我慢している、忸度している、遠慮している、発揮すべき能力を何らかの形で抑えているとしたら、それはインクルーシブとはいえないと思えます。

D&Iはみんなのためのもので、お互い働きやすくするためのものです。介護をしている男性もいますし、最近では電車の中でお子さんを連れている男性が増えているようです。LGBTの方もいらっしゃると思います。D&Iはみんなのものであり、自分を大切にしてほしいと思います。そのため環境づくりがD&I推進だと思います。管理職の方はぜひそうした風土づくりを進めてほしいですし、皆さんも自ら声を上げてほしいと思います。

この会社働きやすいよね、働きがいがあるよねと社員が思うのがD&Iの目指す姿だと思います。他社と比べると、自分の中から湧き上がる気持ちをD&I推進の目標にしたらいと思います。応援していますので、社外取締役として力になっていきたいと思えます。

“社員が働きがいがあると
思えることがD&Iの目指す姿。”



社外取締役
ささき じゅんこ
佐々木 順子

1983年日本IBM(株)にシステム・エンジニアとして入社。2007年執行役員に就任。IBMアジア統括部署であるIBMアジア・パシフィック本部やIBMチャイナへ出向しグローバルな環境で活躍。2011年に日本マイクロソフト(株)に入社、執行役。その後、複数社を歴任し、2019年6月、三井住友信託銀行社外取締役に就任。

女性活躍推進

女性社員が中長期的なキャリアを主体的に考えることのできる育成機会の提供を積極的に行っています。

女性管理職登用状況

三井住友信託銀行では、2020年3月末までに女性管理職の課長級以上を300名とする一般事業主行動計画(以下、行動計画)を掲げ、女性のキャリア形成支援や両立支援、働き方改革などに取り組んできました。その結果、2019年10月1日現在で課長級以上の女性管理職は357名まで増えました。

課長級以上の女性が着実に増加し女性のキャリアに対する意識にも変化が見られるようになった一方、部長・課長といったラインのポストにつく女性の比率がまだ低い状況を踏まえ、新しい行動計画では、安定的な女性役員輩出や、意思決定における多様性確保を目指し、ラインのポストにつく女性比率とその母集団となるマネジメント業務を担う女性の比率を新たな目標としました(行動計画期間は2020年4月1日～2023年3月末)。

新行動計画

(計画期間2020年4月1日～2023年3月末)

	目標	2020年3月31日
課長以上のラインのポストにつく女性の比率	12%以上	10.5%
マネジメント業務を担う女性の比率	30%以上	25.8%

D&I推進室による啓発活動

D&I推進室では、D&Iが必要な背景や女性活躍推進に関する世の中の動き、当社の施策を正しく理解してもらうためにオルグを実施しています。オルグの中では、「キャリアを考える」コーナーも設け、キャリアを考える切り口をいくつか紹介した上で、「今は女性が活躍するチャンス」「自らのキャリアをポジティブに自律的にデザインしよう」「自分にと



での仕事とは何か、その価値観が抛り所」「必要とされる人に」といったメッセージを伝えています。

役員との対話

三井住友信託銀行では、役員自らが女性社員の育成に係る活動に積極的に取り組んでいます。

中堅の女性社員向けのゼミ。通常業務から離れ当社に必要な風土・組織を考えるためのテーマを毎回決めてディスカッション。



高倉専務

関西の女性社員を対象に「マネジメントを考える」と題したディスカッションを実施。その中で、仕事を通じて学んだことや仕事観などを講話していただく。



田中専務

課長級手前の女性社員や、支店で次長職を担う女性社員向けのゼミ。幅広い当社業務を理解するため統合報告書を使ったレクチャーも実施。



井谷常務

三井住友信託銀行
取締役社長 橋本勝



キャリアデザイン研修



株式会社キャリアエラ 藤井佐和子氏による講義

三井住友信託銀行では、転居を伴う異動のないAコース社員に対し、自身のキャリアを考える機会となるようさまざまな研修を設けています。2019年度は、主に入社6年目のAコース社員向けに、自律的なキャリア形成を支援するため「キャリアデザイン研修」を行いました。キャリアデザイン研修では、キャリア理論やケーススタディを通じてキャリアを考えるポイントを学びながら、自己分析や将来のキャリアプラン作成に取り組みました。また、パネルディスカッションは、多様なキャリアパスを持つ先輩社員との意見交換を通

じ、仕事と家庭の両立に関する不安解消やキャリアに前向きにチャレンジするためのマインドセットの機会となりました。



キャリアデザイン研修の参加者の感想



- › 具体的な目標や夢も定まっておらず、キャリアプランをどう考えればよいのかについて不安な気持ちが大きかったのですが、今回細かく道筋を示していただいたことで、**自分自身を見つめ直すきっかけ**になりました。
- › 先輩方の経験をお聞きし、**今後の働き方について考えることができました**。プライベートで果たしたい目標と、仕事と両立できるよう自分のキャリアを考えていきたいです。
- › **同じような悩みのある同期たちと情報共有**ができてよかったです。この研修が転機となって新たな一歩を踏み出したいと思えました。
- › 今まで自分に期待されていることについて考えたことがなく、自分のできることを増やそうとばかりしていました。**わたしが今やるべきこと、やってほしいと期待されていることを意識**してこれから自分の行動を変えていきたいです。

「自分らしいリーダー像」をテーマに研修を実施

課長級に登用されたAコース社員向けに、三井住友信託銀行の佐々木順子社外取締役が講師となり、「自分らしいリーダー像を目指す!」と題する研修を行いました。研修の



中では、「リーダーは強くなければならない」「リーダーは冷静でなければならない」といった女性が陥りがちなリーダーに対する思い込みを解きほぐしながら、自分らしいリーダーシップ



スタイルを発揮するために必要な取り組みなどを伝えていただきました。参加者にとっては、自分らしいリーダーシップを考える良い機会となりました。

“ 経営的なものの見方を身に付け、物事の本質や背景を理解する人に ”

三井住友信託銀行の橋本社長は、社員との直接対話の機会として、全国の支店への臨店に加え、各種研修にて講話を行っています。2019年度は、前年度に続き係長級である主任登用時の研修プログラムにて講話を行い、参加者である女性社員に対する期待を熱く語りました。会社として、「女性が活躍する領域を広げるため、育成を強化し登用を加速していく方針」であることを伝えた上で、参加者に対しては、「経営的なものの見方を身に付け、物事の本質や背景

を理解すること」「後輩のお手本として部下をリードし、自ら率先してさまざまなことにチャレンジすること」「会社のサステナブルな成長にとっては『人財力』が最も重要であり、部下の育成に注力してほしいこと」を期待として伝えました。参加者からは、社長が自分たちと同じ係長級の時のエピソードに関する質問や、これまで自分を成長させたと感じたことに関する質問も飛び出し、和やかな雰囲気の中でトップの考えを直接聞ける機会となりました。

両立支援

何らかの制約を抱える社員も、能力を最大限発揮し、活躍していけるよう、

「多様な働き方とワークライフバランスの実現」を目指し、働きやすい制度整備、風土醸成に取り組んでいます。

育児休業者向けセミナーの動画配信

復帰を控える育児休業中の社員を対象に、育児休業者向けセミナーを計画。新型コロナウイルス感染拡大防止のため集合形式でのセミナー開催ができなくなるなか、「どのような形でもよいので開催してほしい!」という声に応え、動画配信で実施しました。研修では外部講師から、仕事と育児の両立のためには長期的なプランニングが大切なこと、必要とされる人になるために何が必要かを考え、行動に移すことが必要であることを伝えました。また、動画配信となったことで、パートナーと参加することが可能となり、「パートナーであるご自身にとってもキャリアや働き方を再確認するチャンス。自分ごととして何ができるかを一緒に考えましょう!」といったメッセージを発信しました。



株式会社 wiiw
平松容見子氏による講義

セミナー参加者の感想

- ▶ 学び続けることが大切という言葉が印象に残りました。育児期間中も新しい情報を収集してアップデートし続けようと思います。
- ▶ Webで空いている時間に見られたのがよかったです。
- ▶ 目の両立のことだけでなく将来の自分のキャリアプランについて考えておくことの重要性について再認識できて有益でした。

男性社員の育児休業取得推進

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、三井住友信託銀行では男性社員の育児休業100%取得を目指しています。2019年度の取得率は2017年度に続き100%を達成しました。今後は男性育児休業の平均取得日数の長期化に向けて、さらに取り組みを進めていきます。

Pick Up!

育児休業を約1カ月取得した横山さんの声

もともと、保育園入園の時期には家族が新しい生活にスムーズに慣れることができるように、自分がサポートに回ろうと考えていました。妻の復職予定の半年前に次長へ相談し、部内メンバーの理解と協力を得て引継体制を進めていきました。育休を取ってよかったことは、仕事においては後輩と業務を共有することで業務が複雑化した分、ほかの業務を担当することができるようになり、かえって業務の幅が広がるきっかけになったこと、家庭においては妻の職場復帰が円滑に進み、夫婦ともに仕事と家庭の両方に責任を持ちながら新しい生活へ順調に移行できていることです。



アンコンシャス・バイアス研修を実施

全国の次長クラスが集まる会議において、アンコンシャス・バイアスに関する研修を実施しました。アンコンシャス・バイアスは無意識の偏見のことです。「育児中の女性には責任ある仕事は任せられない」「男性だから残業ができる」といっ



株式会社チェンジウェブ 佐々木裕子氏による講義

た偏見や思い込みは、多様な人材の活躍の妨げになるといわれています。講義では、企業経営における多様性の必要性和併せ、アンコンシャス・バイアスが引き



起こすさまざまな弊害や具体的なコントロール方法を外部講師から伝えていただきました。参加者からは、「自分にも無意識のバイアスがあることに気付けた」「実践したい」といった声が寄せられ、納得感の高い講義となりました。

オンライン介護セミナー&マネジメント層向け仕事と介護の両立セミナーの実施

毎年、従業員組合と共同で介護に関するセミナーを実施しています。今年度は、「両立の基礎とお金」と題してオンラインで開催しました。テーマは公的介護保険制度の活用ポイントや介護が始まった際の初動、介護費用の考え方、ケース別介護プラン例の紹介といった、費用面も踏まえた具体的な内容としました。また、オンライン開催のため、チャット機能を活用することで、他の参加者には見えない形でリアルタイムでの講師への質問や参加者同士でのやり取りが可能となり、情報交換の場ともなりました。一方、マネジメント層向けのセミナーについては、部下から介護について相談され



株式会社ベネッセシニアサポート 井木みな恵氏による講義

た場合の対応方法などについてグループディスカッションを実施し、マネジメントとして押さえておくポイントを学ぶ機会となりました。

Pick Up!

使いやすい介護制度・取りやすい風土醸成を目指して

介護制度の利用実績は育児制度に比べ低い状況にある一方、社員の介護制度に対する潜在的なニーズは高いことが想定されます。三井住友信託銀行は、介護に関するニーズを把握し、制度の改善や啓発活動により制度を利用しやすい風土醸成につなげるため、介護に関する行動計画目標を策定しています。

行動計画目標

(計画期間2020年4月1日～2023年3月末)

年1回、介護制度に関して制度や風土に関する意識調査を行い、評価ポイントを肯定的と評価される「60」以上とする

がん治療と仕事の両立について

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たものです。

本制度は、人事部内でチーム横断PTをつくり、実際にがん治療との両立を経験した社員にヒアリングを行ったり、産業医の先生方の意見を聞いたりしながら、どういったサポートが必要なのかを議論し、時間単位で取得可能な特別

休暇も導入しました。また、がん治療と仕事の両立には職場のメンバーの理解も必要との考えから、社員ががんに関する基礎知識や両立支援の必要性などを学べる資料も作成しています。制度導入後、2020年3月末時点で37名(休暇33名、短時間勤務3名、時差出勤1名)が制度を利用しています。



「がん治療と仕事の両立」制度PTメンバー

Topics

がん対策推進企業アクション推進パートナーに加盟

2019年9月、三井住友信託銀行はがん対策推進企業アクション推進パートナーに加盟しました。同アクションは、2009年に発足した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す。また、三井住友トラストTAソリューションは2018年11月に加盟しています。

女性の社会進出や定年延長が進むなか、企業のがん患者

数は増加するといわれています。長く健康で働くために、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。



人権・LGBT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LGBTに対する差別の禁止文言も明記しています。

三井住友トラスト・ホールディングスが「PRIDE指標」最高評価の「ゴールド」を受賞

LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体のwwP(work with Pride)が運営する「PRIDE指標」において、三井住友トラスト・ホールディングスが最高評価の「ゴールド」を受賞しました。2018年度は2017年度に続き三井住友信託銀行が連続して「ゴールド」を受賞していましたが、2019年度は取り組みをグループに広げ、三井住友トラスト・ホールディングス、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がグループとして受賞しました。三井住友トラスト・ホールディングス人事部統括役員の井谷常務が授賞式に参加

し、「一人一人の個性を尊重し、一人一人が輝く組織をつくりたい」との経営者宣言を行いました。また、日興アセットマネジメントは単体で「ゴールド」を受賞しています。

Topics

LGBT理解促進のための研修

三井住友信託銀行では、毎月全社員に啓発ツールを配信して人権研修を行っています。その中で、必ずLGBTの理解促進につながるテーマを取り上げています。「SOGI」をテーマにした研修では、「SOGI」とは「性的指向」「性自認」の頭文字をとった言葉で、誰もがそれぞれ独自の「SOGI」を持ち、人の性のあり方はグラデーションであり、はっきりとした境界があるわけではないことなどを学びました。

障がい者の活躍推進

三井住友信託銀行は、障がいのある人も職場の一員として、やりがいを持って輝きながら働くことを目指しており、営業店でのお客さま対応や本部などでの事務業務などで仲間として働いています。また、障がいについての理解促進を目的とした全社員向けの職場内研修を実施しており、2019年度は「精神障がい者・発達障がい者に対する『合理的配慮』」をテーマに、さまざまなケーススタディを通じて障害特性に対する理解を深める機会としました。

障がい者が働くチョコレート工房に参画

当グループは、障がい者の自立を支援しているチョコレート工房「ショコラ工房」の企業理念に賛同し、2019年7月、横浜に工房をオープンした際、



オープニングセレモニーにて

三井住友トラスト・ビジネスサービスが障がい者3名を派遣するなど、グループを挙げ障がい者雇用拡大に取り組んでいます。「国籍や障がいの有無に関係なく、皆が幸せに暮らせること」を目指した同工房では、カカオ豆の殻むきから商品の製造・袋詰め・梱包に至るまで手作業で行っています。また、同工房の事業を早期に軌道に乗せるべくグループ都内4拠点ビルにおいてチョコレート販売会を開催、多くの社員が集まり大好評となりました。



障がい者雇用

雇用率 **2.25%**



銀行の本支店で働く障がいを持つ社員数

110店舗で **223名**

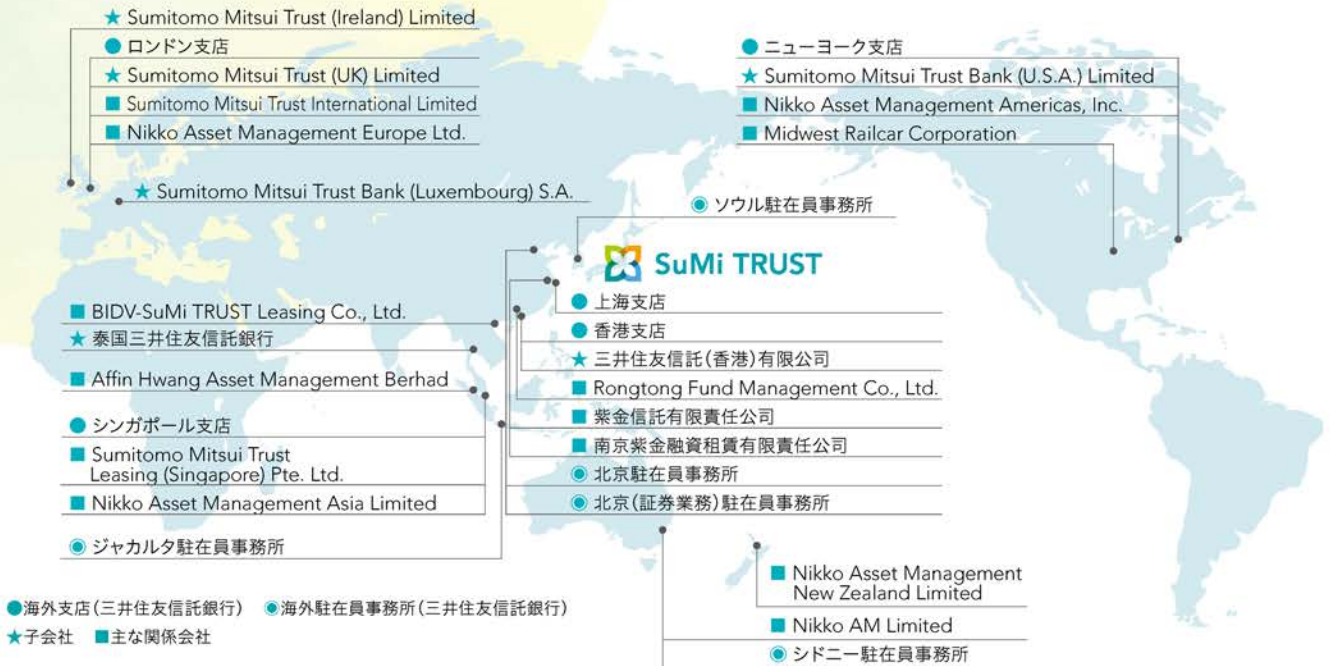
いずれも2020年4月1日現在

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独自の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。

(2019年12月末現在)



海外拠点のナショナルスタッフとのコミュニケーション強化

現在、当グループでは、約1,360名の海外ナショナルスタッフ(海外支店、駐在員事務所、子会社などの現地雇用社員)が働いています。三井住友信託銀行ではグループの一員の一体感を高めるため、グループのカルチャーなどを共有する短期集合研修(Global Networking Program)を継続して行っています。今年で7回目の開催となった2019年度は13拠点から13名のナショナルスタッフが参加しました。

研修では、京都のグループゆかりの地を訪問するプログラムがあり、参加者からは、グループの歴史や価値観に触れる



京都を訪問する参加者メンバー

る良い機会となりグループの一員であることに誇りを持つようになったとの感想が寄せられています。

Global Report

ニューヨーク支店からMs.Haberが来日



ニューヨーク支店人事班に所属するMs.Haberは、日本から派遣される社員と現地採用社員の文化的な違いの橋渡し



となる取り組みを推進、日本のカルチャーや日本の人事運営全般を学ぶためにトレーニーとして来日しました。

短い時間でしたが、働き方や意思決定に至るまで日本とアメリカでは大きく異なり、お互い学び合えることが多いと強く思いました。アメリカでは、異なるバックグラウンドがあることを前提に誤解を生まないよう明確なコミュニケーションが必須ですが日本では暗黙のルールとして言葉にしないことも多く見られます。ニューヨークに赴任してくる日本の社員にとって、アメリカ式のコミュニケーション方法がどれほど難しいことかを、よく理解することができました。

三井住友トラスト・グループの D&I 推進の取り組み

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、Japan Women's Group、LGBT Working Groupといったワーキング・グループごとに関心のある社員を募り、ボトムアップでD&Iを推進しています。2019年度は新たに障がい者 Working Group を立ち上げました。

Japan Women's Groupの取り組み

ジャパン・ウィメンズ・グループでは定期的なセミナー開催をはじめ、2019年度は新たに研修の開催も試みるなど積極的に活動しています。外部講師を招き、子育て、キャリア、生き方に関するセミナーや、カラーコーディネート研修など幅広いテーマを取り上げました。いずれも満席となる盛況で、参加者の満足度の高いものとなりました。



参議院議員 三原じゅん子氏と

2019年度開催のセミナー・研修

野村證券 金融工学研究センター長 太田洋子氏	子育て&キャリア形成の 12年間で学んだこと
参議院議員 三原じゅん子氏	守ってあげたい、命を懸けて ～芸能人、カーレーサー、がんからの 復帰、そして参議院議員への道
株式会社 ユナイテッドアローズ 執行役員 山崎万里子氏	プロアクティブに、自律的に、 人生を謳歌するための10の原則
カゴメ株式会社 最高人事責任者(CHO) 有沢正人氏	会社と従業員との新しい関係構築の 在り方～新しいカゴメを創るための 生き方改革
ルーセント・ライフ・ コミュニケーション 有波康治氏	女性の信頼を得るために ～相手の心を捉える聴き方
ワークスタイル デザイナー 悠木そのま氏	イメージアップ カラーコーディネート講座

LGBT Working Groupの取り組み

LGBTワーキング・グループでは、2019年4月に開催された東京レインボープライドへの参加に加え、7月には第28回東京国際レズビアン&ゲイ映画祭に協賛するなど、LGBTへの理解醸成を図る啓発活動に取り組んでいます。また、ワーキング・グループをリードしている社員のニール・ピーターソンは、社外で行われるさまざまなパネルディスカッションにパネリストとして招かれ講演活動も行っています。こうした活動が評価され、wwPの「PRIDE 指標」において、初めて最高評価の「ゴールド」を受賞しました。



東京国際レズビアン&ゲイ映画祭の様子

障がい者 Working Groupの取り組み

2019年に新たに障がい者ワーキング・グループを立ち上げ、車いすで世界一周を果たした車いすの旅人・三代達也氏によるセミナーを開催しました。三代氏は、13万キロ、23カ国を270日かけて巡った単独での世界一周旅行と、それにまつわるさまざまな「バリアフリー」環境がもたらす課題について語られました。

また、日興アセットマネジメントでは2名の社員が車いすラグビー選手として所属しており、2020年2月に社員2名以外に車いすラグビーの島川慎一選手、羽賀理之選手を招いて「車いすラグビーファン感謝イベント」を開催しました。イベントでは選手への質問コーナーのほかに実際に試合で使う車いす(通称・ラグ車)に乗って選手の激しいタックルを受ける体験コーナーなどがあり、大いに盛り上がりました。



三代達也氏のセミナーの様子

三井住友トラスト・システム&サービス

三井住友トラスト・グループのビジネスをIT面で支えるシステム会社、三井住友トラスト・システム&サービスは、「働き方改革」と「組織活性化とマインド向上」の二つを柱にしてD&I推進に取り組んでいます。「働き方改革」では労働時間削減の取り組みに加え、子育て目的休暇の新設や在宅勤務、サテライトオフィスの開設などの働きやすい職場づくりに取り組んでいます。また、「組織活性化とマインド向上」については、各部署やコミュニティーにて、ボトムアップで推進しています。

D&I推進委員会で棚橋マネージャーがボトムアップ活動を紹介

システムエンジニアとしてキャリアを積み重ねてきた棚橋マネージャーは、育児休業復職後、部署で初めての女性管理職に登用されました。自分自身が「トークン(象徴)」とされることに違和感を感じたことから、登用された女性がトークンとならないための環境づくりや社内コミュニケーションを活性化するための意見交換会開催に取り組んでいます。D&I推進委員会では、「トークンとすることは、人を属性でみることにつながり、個々人一人一人の多様性を消し去ってしまう」とのメッセージを伝えました。



棚橋マネージャーの話に耳を傾けるD&I推進委員会参加メンバー

三井住友トラスト TAソリューション

三井住友信託銀行の証券代行業務を中心とした事務・システム運営のバックオフィス業務を請け負っている三井住友トラストTAソリューションは、2019年12月に女性が活躍する企業認定である「えるぼし」に認定されました。

同社では現場を担う部署の8割以上で女性がチームリーダーを任されています。子育てをしながらチームリーダー・班長として活躍している女性もあり、女性が管理職として活躍することが当たり前の風土となっています。また、福利厚生のカフェテリアプランを通じた資格取得補助制度や多数の研修・自己啓発学習プログラムを用意しており、多くの女性社員が自ら進んで利用してスキルアップにつなげています。さらに、定期的に職場環境ややりがいなどに関する社風調査を実施し、調査結果に基づいて各部署のトップが改善策を講じるなど、働きやすい職場環境の整備に努めています。



鈴木社長(左)を囲んで



三井住友トラスト・ パナソニックファイナンス

全社員に向けてD&I説明会を実施

リース、クレジット、カード、ファイナンスなどを展開する総合ファイナンス会社の三井住友トラスト・パナソニックファイナンスは、2018年度に経営戦略として「オリジナルのD&I」を策定。2019年度は、社員一人一人の理解が一層深まるよう、全社員に向けてD&I説明会を開催しました。説明会を通じて、同社のD&Iが「お客さま満足」と「働きがい・やりがい」の二つを掲げていること、そのために「チャレンジ」「公正」が必要であること、その基礎となる「良好なコミュニケーション」「働きやすい職場環境」に取り組んでいくことを社員に丁寧に伝えたことで、同社のD&Iの目指す姿が、社員により身近に感じられるようになりました。

この実現に向けて、人事制度改定や働き方改革、女性活躍推進を進めており、また「コミュニケーション」をテーマとした“風土改革WG”を立ち上げ、全店部とのディスカッション実施など、コミュニケーションの良好な組織づくりに取り組んでいます。



私たちができること

三井住友信託銀行の社員が自ら取り組んでいるD&I推進活動を紹介します。

和歌山支店



「令和元年度女性活躍推進賞」受賞

和歌山支店は、2018年6月に県が主催する「女性活躍企業同盟」に加入し、社外セミナーや異業種交流会への参加、勉強会の開催などに積極的に取り組み、継続してD&I推進や働き方改革を進めています。これまでの取り組みが評価され、2020年3月、和歌山県「令和元年度女性活躍推進賞」を受賞しました。



表彰式を終えて

川崎支店



「ぼち袋」で障がい者の経済的自立を支援

川崎支店では、ご入金いただいたお客さま、セミナーにご出席いただいたお客さまなどに、障がい者の経済的自立支援を目的に設立されたNPO法人エミフルが作成する「ぼち袋」を配布しています。「エミフル」の由来は、「笑み」+「Full」。支店では、ロビー



でパネル展を開催したり、支店メンバーが実際に同法人の作業現場に見学に訪問するなど、障がいを持つ方の自立支援・理解促進に取り組んでいます。

本店法人業務第一部



「MANABIYA」による相互理解促進活動

職場における相互理解を深めるため、情報交換の場として「MANABIYA (学び舎/学びやあ〜)」を開催しています。「MANABIYA」は、自分のバックボーンやこれまでの成功・失敗体験などを部のメンバーと共有することで、お互いを理解し学ぶための場です。新人から部長に至るまで全員が先生となり、全員が生徒となります。相手を知って、お互いにリスペクトし合える関係を構築することで、店部の活性化につなげています。



上大岡支店・横浜駅西口支店

女性活躍推進をテーマに荒木田横浜市副市長(当時)が講演

女性が仕事で活躍していくなかで感じる不安を解消し、今後のキャリアを描く機会とするために、横浜市副市長(当時)の荒木田百合氏を講師に招き、「女性活躍推進」をテーマに講演会を開催しました。横浜市内の支店で働く女性社員に向けて、仕事をする上での信条や仕事と家庭の両立、キャリアアップなど、ご自身の経験に基づいたメッセージをお話しいただき、約60名が熱心に耳を傾けました。参加した社員からは、「どのような自分になりたいか、改めて考えるきっかけになった」などの感想が寄せられ、大変貴重な機会となりました。



荒木田副市長(当時)の講話を熱心に聞く参加者

市場決済部(大阪)



多様なバックグラウンドを持つ社員がチーム力を発揮

市場決済部は、首都圏広域災害時における業務継続の観点から大阪千里に新拠点を開設。キャリア採用も多く、多様なバックグラウンドのメンバーが融合してチーム力を発揮できるようきめ細かい工夫をしています。新任者の配属に際しては、皆が見えるところにウエルカムカードを貼り出し、自らの経歴や業務経験の発表会、意見交換会を行うなど、主体的に教え合い、お互いを尊重し合うことでOneチームの実現に取り組んでいます。



本店法人業務第一部のメンバー



「インクルージョン賞」を創設しました!

三井住友信託銀行では、2019年度にD&I推進施策の一つとして「インクルージョン賞」を創設しました。「インクルージョン」を浸透させるとともに、「インクルージョン」を身近なものとして一人一人がアクションにつなげることを期待して創設した賞です。

多数の応募の中から、今回、17の取り組みが「インクルージョン賞」に輝きました。育児中の短時間勤務者がリーダーとなって職場変革を実現した例や、障がい者雇用の社員の活躍で「できること」を見つけて評価する風土醸成につながった例、さらに日本から赴任した社員と現地採用社員との文化的な違いの橋渡しに取り組む海外支店の例など、さまざまな取り組みがありました。受賞者からの励みになったという声に加え、他の店部の工夫が自店の参考になるといった声が寄せられました。

D&I推進室から

「ダイバーシティ」は分かるけど、「インクルージョン」が分かりにくいという声をいただきます。単に多様な人材が集まっているだけではなく、多様性が受け入れられ、一人一人が個性を発揮し組織の力につなげていくという「インクルージョン」の概念を、一人でも多くの人に理解してもらい、自ら取り組んでほしいと思い、この賞を創設しました。ただ、D&Iの取り組みは本来評価するものではないのかもしれませんが、たとえ小さな取り組みでも、継続・発展させることで「インクルージョン」の実現につながると思っています。



賞品は「Diversity&Inclusion」のロゴ入りネックストラップ

D&I推進・働き方改革への取り組みに対しての外部評価

D&I推進、働き方改革への着実な取り組みに対して、外部からの評価もいただいています。

三井住友トラスト・ホールディングス



2020年3月
経済産業省・東京証券取引所より
「なでしこ銘柄」に選定



2020年1月
Bloomberg社より
「ブルームバーグ男女平等指数」
に2年続けて選定



2019年3月
経済産業省より
「新・ダイバーシティ経営企業100選」
を受賞



2020年3月
経済産業省・日本健康会議より
「健康経営優良法人～ホワイト500～」
に3年続けて認定



2019年10月
wwP(work with Pride)より「PRIDE指標」の
「ゴールド」を三井住友トラスト・ホールディングスが
三井住友信託銀行(昨年まで2年連続受賞)、
三井住友トラスト・アセットマネジメントと
グループで受賞(日興アセットマネジメントは単体で受賞)



2019年2月
厚生労働省より
「プラチナくるみん」に認定



2020年5月29日発行

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 人事部 ダイバーシティ&インクルージョン推進室

住 所：〒100-8233 東京都千代田区丸の内1-4-1

電話番号：03 (6256) 6925 (平日：9:00～17:00)

2020.5. 第3号

