

サステナビリティへの取り組み

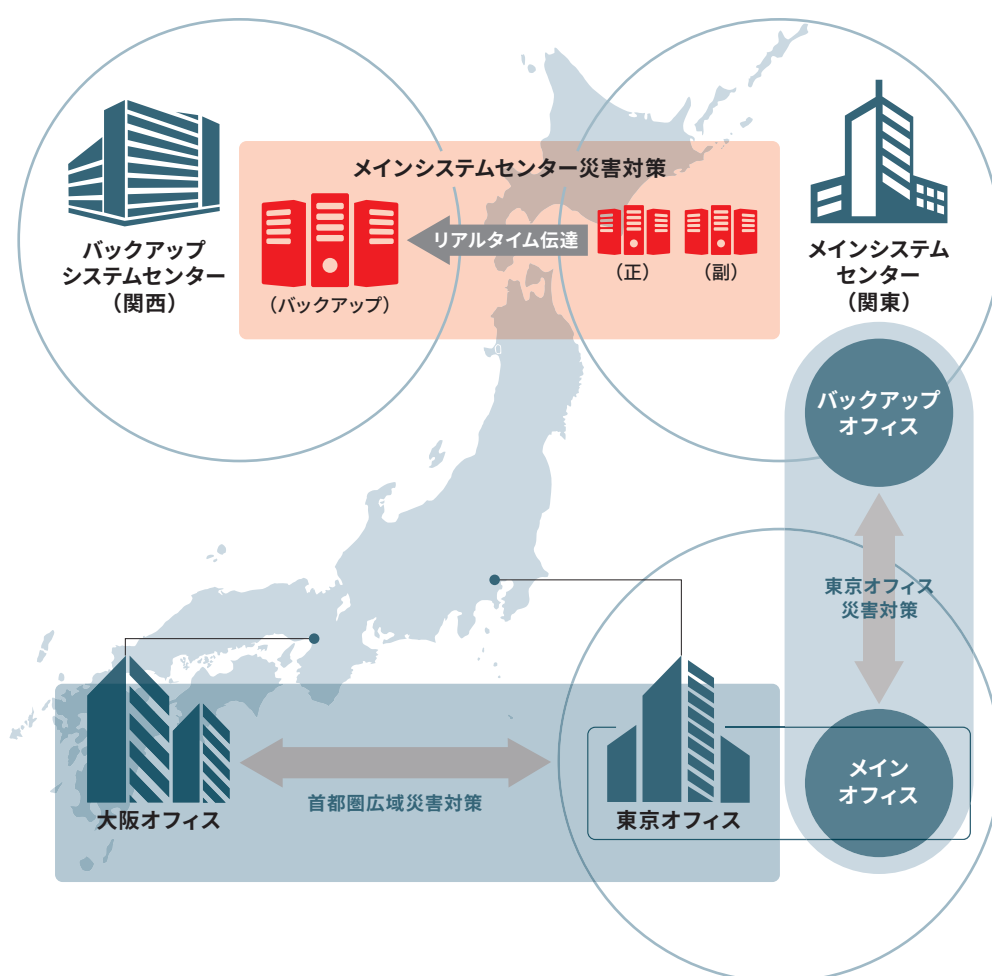
- ・社会への取り組み
- ・人材への取り組み
- ・労働環境への取り組み

当社では、この国の市場を支える金融インフラとして、また持続可能な社会づくりを進めていくにあたり、様々な取り組みを行っていきます。

社会への取り組み

災害、事故、事件等の発生を想定した業務継続態勢の構築、およびその改善を経営の重要課題として掲げ、資産管理専門信託銀行としての社会的責任を意識した業務継続態勢の整備を推進しています。

資本市場のインフラとして業務継続態勢を整備



リスク分散の観点から執務場所については東京オフィス（赤坂）に加え、大阪オフィス（江坂、淀屋橋）およびバックアップオフィス（東京都内）、システムセンターについてはメインシステムセンター（関東）およびバックアップシステムセンター（関西）を設置しており、万一、いずれかの

拠点が被災した場合でも、他の拠点が補完し、業務継続が可能な態勢を構築しています。

また、これらのインフラを活用し、災害を想定した業務継続訓練を継続的に実施しており、業務継続態勢の整備改善にも取り組んでいます。

オフィス要員のバックアップ態勢



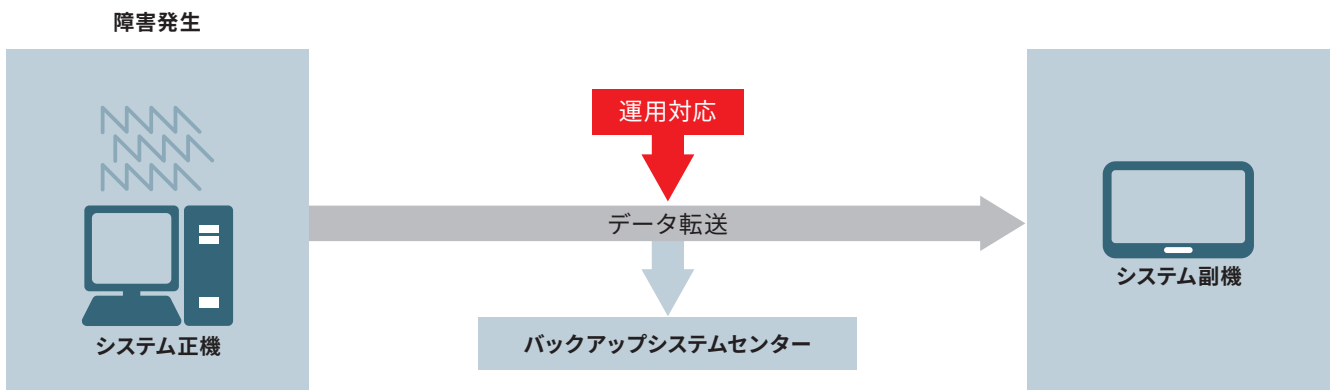
東京オフィスが利用不能となった場合に備えて、インフラ、スペース等、十分な設備を持つバックアップオフィスを設置しています。東京オフィスで災害が発生した場合は、速やかにバックアップオフィスに移行して業務を継続します。

また、首都圏広域災害時に備えて大阪オフィスを設置

しています。大阪オフィスでは資金決済や証券決済など業務継続の優先順位の高い業務を中心に、東京とのデュアルオペレーション態勢を運営しています。

本態勢は、災害時だけに稼働するディザスターサイトとは異なり、平常時から東京と大阪2ヶ所で同じ業務を運用するものです。

システムのバックアップ態勢



お客様の資産データを管理するシステム、ならびに対外的な決済等を管理するシステムについて、メインシステムセンターにおいて正副のホットスタンバイ態勢をとっており、正機障害時にはホットスタンバイ中の副機への運用を切り替えます。

また、バックアップシステムセンターに設置したシステムへ常時データを伝送しており、メインシステムセンターにおいて災害等が発生した際も、何ら支障なく業務を継続することが可能です。

人材への取り組み

人材の多様性を維持、拡大するとともに、多様な人材への公正な機会提供を可能にする仕組みづくりに取り組んでいます。

人的資本経営の実践

当社では、社員にさらなる成長や挑戦の機会を提供することによって、人的資本の増進をはかっています。

特にこの取り組みにおいては、年齢や性別に縛られることなく、自己の変革や進化に全力で取り組む社員を

育成することで、人的資本蓄積のための好循環の形成を目指しており、これに即した各種の人材養成プログラムを運用しています。

人的資本経営の成果指標

	2021年度	2022年度	2023年度	
管理職に占める女性労働者の割合※1	100.0%	100.0%	89.5%	
男性労働者の育児休業取得率※2	—	—	100.0%	
	正規	112.7%	118.3%	109.9%
男女の賃金の差異 (女性／男性)	非正規※3	—	—	85.1%
	全労働者	117.1%	119.8%	110.9%

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。なお、本算出には仕向出向者を含み、被仕向出向者を除いています。

※2「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。「育児休業取得者÷当事業年度における配偶者の出産者数×100」の算式で計算しています。配偶者の出産時期によっては、育児休業取得率が100%を超える場合があります。なお、本算出には仕向出向者を含み、被仕向出向者を除いています。2021・2022年度は配偶者が出産した労働者がいないため数値がありません。

※3 賃金:基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除きます。なお、本算出には仕向出向者を含み、被仕向出向者を除いています。2021・2022年度の非正規社員は該当する女性の労働者がいないため数値がありません。

人的資本拡充への取り組み(人材養成プログラム)

資本市場からの要請に応え、お客さまへ高度なサービスを提供し続けるためには、高い業務遂行能力、課題解決能力をもった人材の養成が不可欠です。

また、社会や資本市場へ持続的に貢献していくためには、これらの能力を束ねて最適運用する管理者の育成も必要となります。

このため当社では、「業務を通じた人材育成プログラム(OJT/on-the-job training)」「各種研修プログラム」「複数の専門業務機会提供」の3つを組み合わせた専門人材および管理者の養成システムを運用しており、この運用状況を経営が確認する態勢を設けています。

専門人材の育成



当社では、創業以来23年の間に約1,600億円のシステム投資を行ってきました。資本市場やお客さまからの要請の高度化、多様化により、この規模は年を追うごとに拡大しています。また、昨今はお客さまに競争領域特化の傾向が進み、お客さまの競争領域以外の業務を当社へ移管する事案が相次いでいます。

このような状況から、当社では、システム開発プロジェ

クトや大規模顧客案件のプロジェクトマネージャーおよびお客さまの課題を解決するためのカスタマーサービス人材の養成が急務となっており、この人材の養成を目的とした人材養成プログラムを稼働させ、2024~2026年度の3年間でプロジェクトマネージャー150名、カスタマーサービス90名の人材養成を目指しています。

人的基盤形成への取り組み

左記の各種人的資本の拡充、増進を後押しして、その実効性を向上させるため、当社では人材の多様性を維持拡大するとともに、公正かつ様々な機会提供を図っています。

特に当社は女性社員の比率は約7割となっており、女性活躍推進の取り組みが経営戦略の遂行に直結する

重要施策になっています。この中でも当社は、女性社員が出産や育児などに際しても仕事を中断することなく、かつ長く働き続けられるようにするための制度や運営体制の整備を推進しています。

また、男性社員に対しても同様の制度を整備することで、社会的包摂伸展への貢献を目指しています。

「プラチナえるぼし認定」「プラチナくるみん認定」



当社では、女性活躍推進をより実効化すべく、職場環境改善や女性管理職養成を進めています。2023年1月には、女性活躍行動計画に基づく取り組みが特に優れているとの評価を受け、厚生労働大臣より「プラチナえる



ぼし認定」が交付されました。

また、2018年11月には、優良な「子育てサポート企業」として、同じく厚生労働大臣より「プラチナくるみん認定」も付与されました。

労働環境への取り組み

業務継続態勢の強化に向け、ペーパーレス化に加え、在宅勤務を組み合わせた労働環境整備の取り組みを推進しています。

ペーパーレスへの移行



在宅勤務環境での承認や業務遂行を可能にする基盤整備を目指し、当社では2020年3月よりペーパーレス推進、承認時間の短縮化の取り組みを本格化しています。

具体的な施策としては、紙帳票のワークフロー化

(押印削減)、電子印鑑、オンライン会議開催による配付資料の削減、ディスプレイの配備等を実施してきました。

災害等の発生を想定した業務継続態勢を構築するという観点でも、在宅勤務、出社勤務を問わず業務が遂行できる基盤の整備を進めています。

リモートワーク実施



ペーパーレス化と同時に、全社員を対象とした在宅勤務環境整備にも取り組んでいます。

仮想デスクトップ環境から社内システムへの接続を行うなど、セキュリティを担保した在宅勤務施策拡大の態勢整備を全社横断で推進してきました。

その成果としてリモートを前提とした会議の運営

(公式会議体を含む)、Microsoft Teams等を活用したオンラインコミュニケーション態勢が構築され、全社平均在宅勤務比率は2024年3月時点で48%に達しています。なお、80%を超える社員が在宅勤務となっても業務継続が可能であることを定期的な実証実験を通して確認しています。

