

2023年2月16日

各位

三井住友信託銀行株式会社

『人的資本サーベイ』の実施について

三井住友信託銀行株式会社(取締役社長:大山 一也、以下「当社」)は、540社の国内企業を対象に、人的資本経営と深い関係性にある従業員の「Well-being」に着目した『人的資本サーベイ』(以下「本サーベイ」)を実施し、結果をまとめましたのでお知らせします。

サステナブル経営への世界的な関心の高まりから、企業は財務だけではなく財務・非財務の双方から社会課題の解決を迫られ、投資家は ESG 投資を積極化しています。このような環境下、昨今では、人材版伊藤レポート、人的資本可視化指針等の各種指針・ガイドライン公表も背景に、「社会(S)」への取り組みである人的資本経営への注目度が高まっています。また、資産所得倍増プランでは企業における雇用者の資産形成支援の重要性に言及しています。

当社は2017年以降ガバナンスサーベイ®を毎年実施し、参加企業の皆さまが、財務・非財務の双方から自社の課題を把握することに寄与しています。本年度実施したガバナンスサーベイ®2022(1,879社が参加)では、従業員エンゲージメント向上への取り組みについて、投資家は企業以上に「Well-being 視点の取り込み」が有効であると考えていることが分かりました。

こうしたことから、企業の取り組み重視度や実施状況を確認し、参加企業の皆さまが課題を把握することを目的に、「Well-being に着目した調査」である本サーベイを実施しました。

本サーベイ参加企業の皆さまが、企業価値向上や従業員の皆さまの持続的な幸福(働きがい、人生100年時代を見据えた資産形成など)に向けた更なる取り組みを実践頂けるよう貢献していきます。

【本サーベイの特徴】

・人的資本経営を5つの Well-being (図表 1) にもとづき因数分解

人的資本経営の推進にあたり、「健康経営」、「キャリア自律」、「リスクリング」、「心理的安全性」など注目テーマが乱立する状況下、5つの Well-being を用いることで取り組み領域から施策まで体系化

・今後の方針検討に向けた現状把握、課題抽出を定量・定性両面からアプローチ

5つの領域全体および個別領域における方針と施策の取組み状況から「自社の相対的な立ち位置」や「方針と施策実施状況のギャップ」を可視化。加えて、人事基幹制度に関するコンセプト、企業目線でのキャリア・アンカー(従業員の価値観)などを統計化することで、今後の方針、施策検討に活用可能な情報を提供

・具体的な方針・施策検討時に参考となる多様な業種の事例を紹介

本サーベイに参加頂いた企業様からインタビュー調査の協力を得て5つの Well-being に関する7業種10社の事例を紹介。各取組みについて「背景・課題認識」、「取組内容」、「施策検討上の論点」など施策検討時に有用となる情報を凝縮

(図表 1) 5つの Well-being

Career Well-being (職業上のキャリアに関する充足度)
Social Well-being (職場の人間関係に関する充足度)
Financial Well-being (経済的・金銭的な充足度)
Physical Well-being (身体的・精神的充足度)
Community Well-being (企業コミュニティに関する充足度)

(※) Gallup 開示資料をもとに弊社作成

(図表 2) キャリア・アンカー (従業員の価値観)

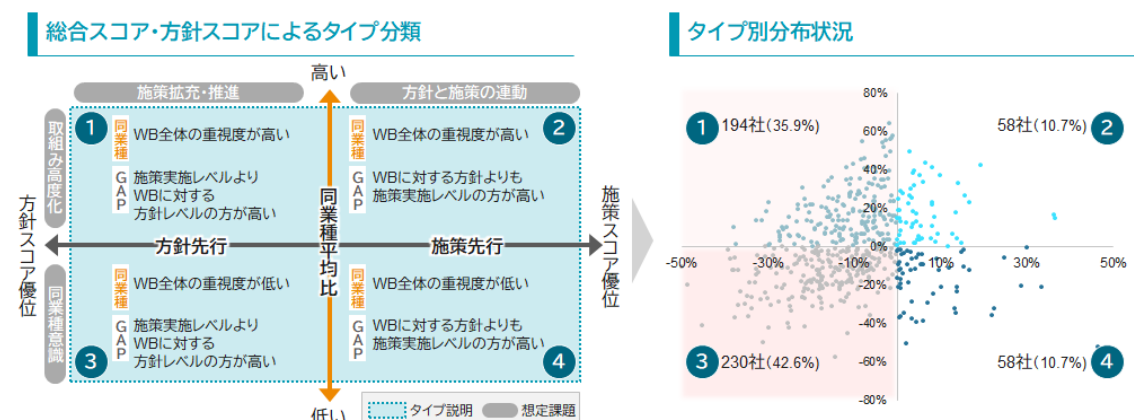
① 専門コンピタンス	専門性がある特定の分野で能力を発揮
② 自律・独立	組織に依存せず、自分の裁量や能力で職務を遂行
③ 経営コンピタンス	組織の中で責任ある役割を担い、期待に応える
④ 保障・安定	経済的安定や生活保障を重視
⑤ 起業家的創造性	自分自身で新しく何か (製品・サービス・会社) を創出
⑥ 奉仕・社会貢献	社会的価値観を重視し、社会貢献の実践
⑦ 純粋な挑戦	困難な課題の解決を望み、一層困難な課題に挑戦
⑧ 生活様式	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) を重視

(※) E.H.Schein 提唱理論にもとづき弊社作成

【本サーベイの調査結果サマリー】

・Well-being 全体について方針と施策のバランスは方針先行 (施策不足) の可能性あり

各社の方針と施策の取組み状況をそれぞれ定量化、双方のスコアギャップ算出結果から、方針先行 (施策不足) の可能性のある企業の割合は 78% (下記①と③) に上った。方針と施策のバランスに加え、同業種平均に対する高低により 4 タイプへと分類。同業種平均を下回り、施策の取組み状況不足の可能性のあるタイプ (下記③) が最多 43% となった。



・会社の重視したいキャリア・アンカー (従業員の価値観) は業種により顕著な差

企業規模と業種の違いにより回答結果に差があり、特に業種ではその差が顕著に見られた。業種による差は、経営戦略上必要とする人材要件 (事業特性) に起因するものと推察される。

テーマ	人材育成		安定調和		意識醸成		自己実現		
	専門人材、経営人材	専門人材、経営人材	経済安定、ワークインライフ	経済安定、ワークインライフ	アントレプレナーシップ醸成、挑戦の促進	アントレプレナーシップ醸成、挑戦の促進	自立・独立、社会貢献	自立・独立、社会貢献	
キャリア・アンカー	専門コンピタンス	経営コンピタンス	保障・安定	生活様式	起業家的創造性	純粋な挑戦	自律・独立	奉仕・社会貢献	
設問	専門人材の活躍 専門職制度、資格取得制度など	経営人材の抜擢 サクセッションプラン、早期登用など	経済的な安心感の確保 福利厚生など	ワークインライフの充実 多様な働き方など	アントレプレナーシップ醸成 ビジネスコンテスト、社内起業など	挑戦の促進 社内FA制度、社内公募制度など	自立・独立支援 創業支援、副業など	社会貢献の実践 ボランティア活動促進、地域社会との協働イベントなど	
全体	24.3%	18.4%	12.4%	19.9%	1.8%	17.1%	1.6%	4.5%	
業種別	製造業	22.6%	19.9%	12.9%	19.6%	1.6%	17.6%	1.3%	4.4%
	非製造業	25.9%	17.0%	12.0%	20.2%	2.0%	16.6%	1.8%	4.5%
従業員規模別	500人未満	27.8%	16.5%	19.6%	15.5%	2.1%	12.4%	1.0%	5.2%
	500-1,000人未満	25.3%	18.2%	19.4%	18.8%	0.6%	10.0%	1.8%	5.9%
	1,000-5,000人未満	26.1%	17.6%	13.0%	20.2%	1.5%	15.2%	1.5%	4.8%
	5,000-10,000人未満	24.2%	18.0%	9.8%	20.6%	3.1%	18.6%	2.6%	3.1%
	10,000人以上	20.0%	20.6%	7.6%	20.6%	2.3%	24.2%	1.1%	3.7%

【調査概要】

- ・調査期間:2022年11月16日(水)~2023年1月13日(金)
- ・実施方式:WEBによる選択肢形式
- ・質問:71問(定量55問 基本情報・定性16問)

質問の概要	使用目的
企業属性(規模・業種等)	企業属性別に定量分析・統計化するため
各 Well-being に対する企業方針と具体的な施策	企業方針(方針スコア)と施策の実施状況(総合スコア・施策スコア)を夫々可視化し、自社の立ち位置やギャップ抽出等を定量分析
企業が重視したいキャリア・アンカー(従業員の価値観)	企業属性別の特徴を把握、統計化するため
人事基幹制度のコンセプト	企業属性別の特徴を把握、統計化に加えて、定量データとのクロス分を行うため

・参加企業数:540社(上場企業473社、非上場企業67社)

・参加企業属性:以下の通り

時価総額			従業員数(連結)			業種(大分類)		
時価総額	企業数	構成比	従業員数(連結)	企業数	構成比	業種(大分類)	企業数	構成比
300億円未満	170	31.5%	500人未満	43	8.0%	製造業	258	47.8%
300-1,000億円未満	128	23.7%	500人以上1,000人未満	70	13.0%	卸売業、小売業	87	16.1%
1,000-5,000億円未満	112	20.7%	1,000人以上5,000人未満	233	43.1%	金融業、保険業	51	9.4%
5,000億円以上	63	11.7%	5,000人以上10,000人未満	69	12.8%	建設業	35	6.5%
非上場	67	12.4%	10,000人以上	125	23.1%	運輸業、郵便業	24	4.4%
合計	540	100%	合計	540	100%	その他(11業種)	85	15.7%
						合計	540	100%

【本サーベイについてのお問合せ先】

三井住友信託銀行株式会社 人的資本サーベイ事務局 Mail: SuMi_HRsurvey@smtb.jp

以上