

2024年1月23日

各位

三井住友信託銀行株式会社

『人的資本サーベイ 2023』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、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 2023』(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いたします。

有価証券報告書での非財務情報開示において、人的資本や多様性といったサステナビリティの開示が求められるようになったこと等を背景に、企業における人的資本経営への意識はさらに高まり、本サーベイの参加企業数は、前年度の540社を大きく上回る769社となりました。

本サーベイでは前年度同様、企業の取り組み重視度や実施状況を確認することで自社の課題を把握することを目的とし、有価証券報告書での開示が求められるようになった男女間賃金格差に関する設問の新設等、さらなる拡充を図りました。

(結果等の詳細につきましては、次ページ以降をご参照ください)

当社では、本サーベイを通じて自社の人的資本経営の立ち位置を把握し、さらなる高度化へとつなげていただくことで、参加企業の皆さまの企業価値向上に貢献していきます。

【本サーベイの特徴】

■人的資本経営を5つのWell-being(図表1)のフレームワークを継続活用

人的資本経営の推進の着眼点として5つのWell-beingフレームワークを前年度から継続して用い、取り組み領域から施策まで体系化。

■参加社数の増加による調査規模、および業種比較可能業種の拡大

今年度は調査規模の拡大により総務省日本標準産業分類にもとづく大分類13業種・中分類56業種まで同業種との比較が可能。

■方針と施策実施状況のギャップ把握の継続・人的資本経営における注目テーマを調査

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り組み状況から「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。また、本年度は企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正や女性活躍推進法に関する制度改正により注目が集まっている男女間賃金格差に関して、開示状況、主要課題、対応策を調査・統計化し、今後の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

本サーベイ参加企業の中から人的資本経営において特徴的な取り組みを行う企業よりインタビュー調査に協力いただき、7 業種 13 社の事例を紹介。各取り組みの背景や内容に加え、今年度は「効果・反応」「今後の展望」など施策の PDCA 検討に有用となる情報を凝縮。

(図表 1) 5つの Well-being

| | |
|-----------------------------|-----------------|
| Career Well-being (CWB) | 職業上のキャリアに関する充足度 |
| Social Well-being (SWB) | 職場の人間関係に関する充足度 |
| Financial Well-being (FWB) | 経済的・金銭的な充足度 |
| Physical Well-being (PWB) | 身体的・精神的充足度 |
| Community Well-being (CoWB) | 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

【本サーベイの調査結果サマリー】

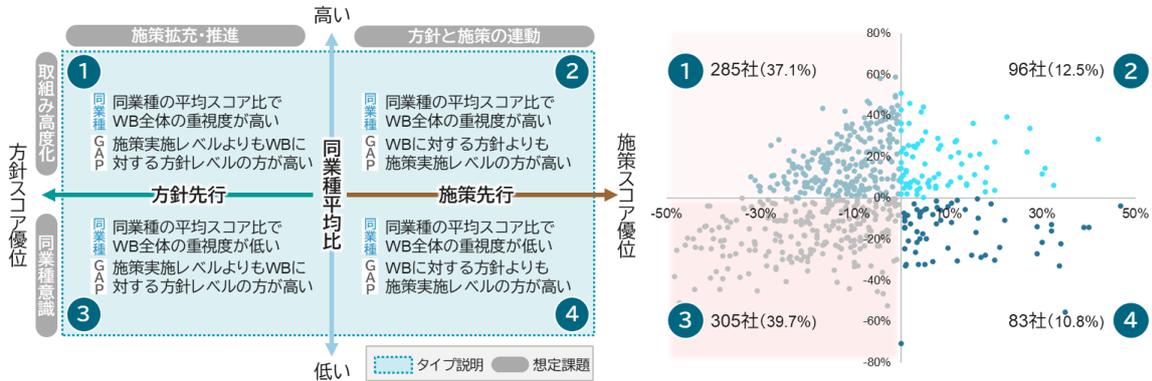
■企業規模(時価総額・従業員規模)と施策の取り組み状況・方針には相関関係あり

各社の方針と施策の取り組み状況をそれぞれ定量化したところ、企業規模との間に相関を確認。前年度比では、上場企業において時価総額が大きくなるほど方針・取り組みともに進展している一方で、非上場企業では変化が確認されなかった。

■Well-being 全体の方針と施策のバランスは方針先行(施策不足)が継続

各社の方針と施策の取り組み状況における双方のスコアギャップ算出結果から、方針先行(施策不足)の可能性がある企業の割合は 76.8% (図表 2①と③、前年度 77.6%) に上り、前年度と概ね同様の傾向となった。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、施策の取り組み状況不足の可能性があるタイプ(図表 2③)が前年度同様に最多 39.7% (前年度 42.0%) となった。

(図表 2) 方針と施策の取り組み状況・同業種平均比におけるギャップ算出

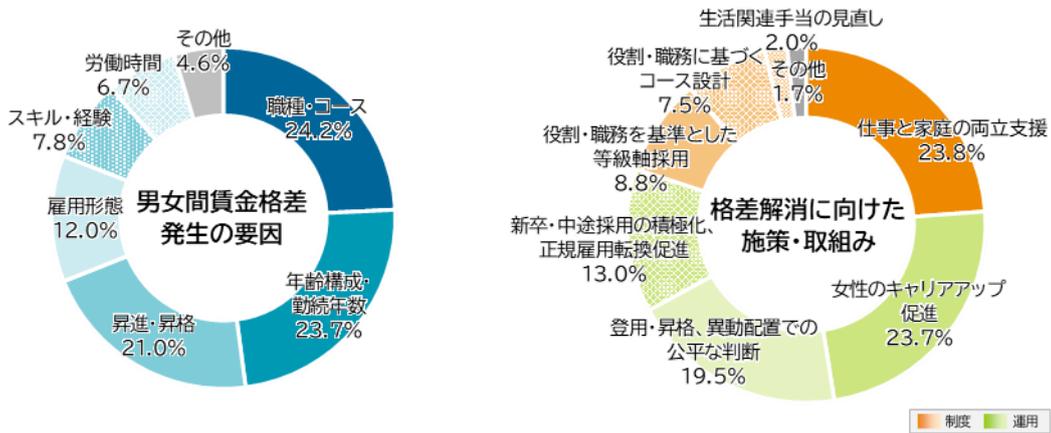


■男女間賃金格差の発生要因は職種・コース、格差解消の取り組みは両立支援が最多

格差発生の主たる要因を複数回答にて調査したところ、全体では、職種・コース(24.2%)、年齢構成・勤続年数(23.7%)、昇進・昇格(21.0%)の3つが多い結果となった。また、従業員規模が大きくなるほど、年齢構成・勤続年数の回答割合が増加した。

格差解消に向けた主な施策は、仕事と家庭の両立支援(23.8%)、女性のキャリアアップ促進(23.7%)、登用・昇格、異動配置での公平な判断(19.5%)と、追加的な支援制度の整備や研修実施、人事制度運営の見直しを行う企業が多い傾向が確認された。

(図表 3) 男女間賃金格差に関する集計結果



【調査概要】

- ・調査期間:2023年9月12日(火)~2023年11月30日(木)
- ・実施方式:WEBによる選択肢形式
- ・質問:70問(定量55問 基本情報・定性15問)

| 質問の概要 | 使用目的 |
|------------------------------|--|
| 企業属性(規模・業種等) | 企業属性別の定量分析・統計化 |
| 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) | 企業属性別の特徴把握と統計化 |
| 人事基幹制度のコンセプト | 企業属性別の特徴把握と統計化 |
| 男女間賃金格差 | 企業属性別の特徴把握と統計化 |

- ・参加企業数:769社(上場企業568社、非上場企業201社)
- ・参加企業属性:以下の通り

| 時価総額 | 参加社数 | 割合 | 従業員数(連結) | 参加社数 | 割合 | 業種(大分類) | 参加社数 | 割合 |
|--------------------|------|--------|-------------------|------|--------|---------|------|--------|
| 300億円未満 | 186 | 24.2% | 500人未満 | 81 | 10.5% | 製造業 | 315 | 41.0% |
| 300億円以上1,000億円未満 | 137 | 17.8% | 500人以上1,000人未満 | 110 | 14.3% | 卸売業,小売業 | 125 | 16.3% |
| 1,000億円以上5,000億円未満 | 148 | 19.2% | 1,000人以上5,000人未満 | 323 | 42.0% | 金融業,保険業 | 95 | 12.4% |
| 5,000億円以上 | 97 | 12.6% | 5,000人以上10,000人未満 | 89 | 11.6% | 情報通信業 | 56 | 7.3% |
| 非上場 | 201 | 26.1% | 10,000人以上 | 166 | 21.6% | その他 | 178 | 23.1% |
| 合計 | 769 | 100.0% | 合計 | 769 | 100.0% | 合計 | 769 | 100.0% |

【本リリース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