

2025 年 1 月 29 日

各 位

三井住友信託銀行株式会社

## 『人的資本サーベイ 2024』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 2024』(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。

企業価値向上に対する市場からの要請ならびに非財務情報にかかる開示強化の流れを受けて、企業・投資家の双方が重要性の高い経営テーマとして「人的資本」を掲げる等、注目度が高まりを見せる中で、本年度は前年度の 769 社を上回る 867 社が本サーベイに参加されました。

本サーベイは前年度同様に、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とし、人材確保が課題視される環境下においてリテンション(従業員の定着)に関する企業動向を把握する設問の新設等の拡充を図りました。

(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。

(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

#### ■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 5 つの Well-being と退職理由に対する課題認識や離職防止・抑制に向けた施策の対応関係について調査・統計化し、今後のリテンション施策検討

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に対するインタビューの調査協力を得て、9業種 14 社の事例を紹介。各取り組みの背景・課題認識や内容に加え、「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。

### 【本サーベイの調査結果サマリー】

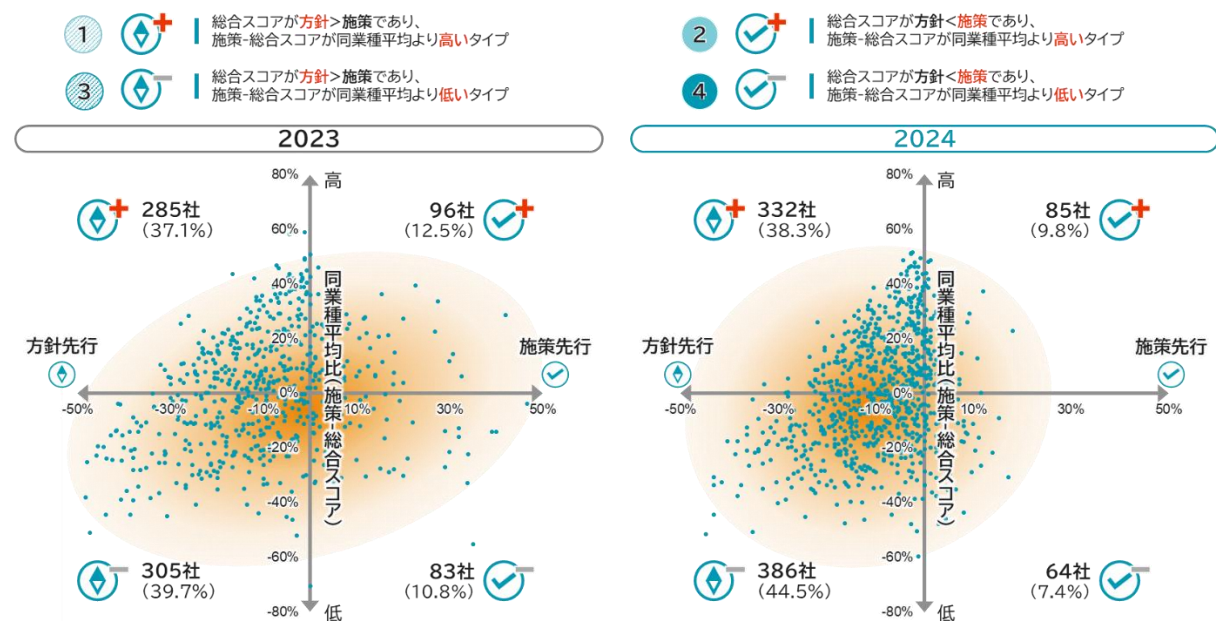
## ■企業規模(従業員規模・時価総額)と方針・施策の取り組み状況には相関関係あり

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。前年度比では時価総額 300 億円未満の上場企業と非上場企業において方針・取り組みのスコア増加幅が大きく、人的資本経営の高度化が大企業だけでなく、中堅・中小企業においても進んでいることが確認された。

## ■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によれば、前年度比で僅かに方針先行が進む結果となった。(方針先行(施策不足)の可能性のある企業の割合(図表 2-①と③)は82.8%へ上昇(前年度 76.8%)。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のあるタイプ(図表 2③)が前年度同様に最多 44.5%(前年度 39.7%)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



## ■退職理由に対する課題認識は企業規模(従業員規模・時価総額)により差が発生

退職理由に対する課題認識を複数回答にて調査したところ、全体では、人間関係(41.3%)と賃金(40.5%)がほぼ同率のトップ、次いで異動・配置(34.9%)という結果となった。企業規模別では、従業員規模が大きくなるほど、異動・配置の割合が高まる一方で賃金が低下。時価総額では上記傾向に加え、能力・スキルアップが高まる一方で、人間関係と職場環境が低下する傾向も確認された。

(図表 3) 退職理由に対する課題認識

| 設問     |                        | 自己都合退職者の退職理由の中で、課題認識が強い項目(複数選択・最大3つまで) |       |           |       |       |           |       |                          |       |
|--------|------------------------|----------------------------------------|-------|-----------|-------|-------|-----------|-------|--------------------------|-------|
| 選択肢    | CWB                    |                                        |       |           | SWB   | FWB   | PWB       |       | CoWB                     |       |
|        | 会社方針                   | 評価                                     | 異動・配置 | 能力・スキルアップ | 人間関係  | 賃金    | 傷病による就労困難 | 職場環境  | 地域回帰<br>(Uターン、Iターン、Jターン) |       |
| 全体     | 14.3%                  | 28.6%                                  | 34.9% | 29.2%     | 41.3% | 40.5% | 8.9%      | 33.6% | 8.9%                     |       |
| 業種別    | 製造業                    | 14.6%                                  | 26.9% | 34.7%     | 34.2% | 44.8% | 37.5%     | 7.3%  | 30.0%                    | 14.0% |
|        | 非製造業                   | 14.1%                                  | 29.8% | 35.1%     | 25.7% | 39.2% | 42.5%     | 10.0% | 36.1%                    | 5.3%  |
| 従業員規模別 | 500人未満                 | 20.1%                                  | 35.6% | 26.8%     | 25.5% | 44.3% | 45.6%     | 4.7%  | 25.5%                    | 4.7%  |
|        | 500人以上<br>1,000人未満     | 12.1%                                  | 28.6% | 30.2%     | 23.6% | 40.2% | 43.7%     | 12.6% | 40.2%                    | 9.0%  |
|        | 1,000人以上<br>5,000人未満   | 14.1%                                  | 26.2% | 34.3%     | 27.4% | 44.1% | 40.1%     | 8.9%  | 34.6%                    | 11.0% |
|        | 5,000人以上<br>10,000人未満  | 16.1%                                  | 32.3% | 41.9%     | 43.5% | 29.0% | 40.3%     | 8.1%  | 29.0%                    | 9.7%  |
|        | 10,000人以上              | 10.0%                                  | 24.5% | 52.7%     | 41.8% | 37.3% | 29.1%     | 8.2%  | 31.8%                    | 7.3%  |
|        |                        |                                        |       |           |       |       |           |       |                          |       |
| 時価総額別  | 300億円未満                | 17.9%                                  | 32.4% | 22.7%     | 28.0% | 39.1% | 53.6%     | 8.2%  | 33.3%                    | 5.8%  |
|        | 300億円以上<br>1,000億円未満   | 10.9%                                  | 23.2% | 33.3%     | 26.8% | 45.7% | 39.1%     | 8.7%  | 35.5%                    | 10.1% |
|        | 1,000億円以上<br>5,000億円未満 | 16.1%                                  | 26.7% | 42.9%     | 38.5% | 40.4% | 31.1%     | 9.3%  | 39.1%                    | 14.9% |
|        | 5,000億円以上<br>1兆円未満     | 11.5%                                  | 30.8% | 42.3%     | 34.6% | 34.6% | 26.9%     | 7.7%  | 15.4%                    | 11.5% |
|        | 1兆円以上                  | 10.3%                                  | 22.4% | 55.2%     | 48.3% | 27.6% | 12.1%     | 3.4%  | 17.2%                    | 5.2%  |
|        | 非上場                    | 13.4%                                  | 30.7% | 35.4%     | 21.3% | 44.8% | 44.0%     | 10.5% | 34.7%                    | 7.6%  |

※本設問の回答方法は複数選択。(最大3つまで) 上記数値は、属性別の全回答社数を分母、各選択肢を選択した社数を分子として算出した割合

### 【調査概要】

- ・調査期間:2024 年9月 2 日(月)～2024 年 11 月 15 日(金)
- ・実施方式:WEB による選択肢形式
- ・質問:78 問(定量 66 問 基本情報・定性 12 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                                               |
| リテンションに向けた課題と施策(従業員の定着)      | 企業属性別の特徴把握と統計化                                               |

- ・参加企業数:867 社(上場企業 590 社、非上場企業 277 社)

- ・参加企業属性:以下の通り

| 従業員数(連結)          | 参加社数 | 割合     | 時価総額               | 参加社数 | 割合     | 業種(大分類) | 参加社数 | 割合     |
|-------------------|------|--------|--------------------|------|--------|---------|------|--------|
| 500人未満            | 149  | 17.2%  | 300億円未満            | 207  | 23.9%  | 製造業     | 357  | 41.2%  |
| 500人以上1,000人未満    | 199  | 23.0%  | 300億円以上1,000億円未満   | 138  | 15.9%  | 卸売業,小売業 | 135  | 15.6%  |
| 1,000人以上5,000人未満  | 347  | 40.0%  | 1,000億円以上5,000億円未満 | 161  | 18.6%  | 金融業,保険業 | 97   | 11.2%  |
| 5,000人以上10,000人未満 | 62   | 7.2%   | 5,000億円以上1兆円未満     | 26   | 3.0%   | 情報通信業   | 61   | 7.0%   |
| 10,000人以上         | 110  | 12.7%  | 1兆円以上              | 58   | 6.7%   | その他     | 217  | 25.0%  |
|                   |      |        | 非上場                | 277  | 31.9%  |         |      |        |
| 合計                | 867  | 100.0% | 合計                 | 867  | 100.0% | 合計      | 867  | 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](mailto:SuMi_HRsurvey@smtb.jp)

以 上