

2026 年 1 月 20 日

各 位

三井住友信託銀行株式会社

『人的資本サーベイ 2025』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 2025』(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並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 821 社のお客さま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、人的資本領域における各施策に関する方針や取り組み状況を調査し、参加企業の皆さまが課題を把握することを目的としております。足元の物価上昇や人手不足への対応から賃上げに対する企業・従業員双方の関心が高まっている背景のもと、賃金以外による従業員還元方法の調査を目的に退職給付制度や福利厚生制度、株式報酬制度の実態を把握するための設問を新設するなど、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)のフレームワークにより分析

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・精神的な充足度
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

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「方針と施策取り組み状況に関するギャップ」を可視化。

退職給付制度や福利厚生制度、株式報酬制度に関する実態について調査・統計化し、将来的な制度導入・見直しにおいて活用可能な情報を提供。

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、13 業種 15 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。

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 5,000 億円未満の企業における方針に関するスコア増加幅が相対的に大きく、人的資本経営の方針策定が進んでいることが窺えた。一方、時価総額 5,000 億円以上の企業の方が施策取り組みに関するスコア増加幅は大きい結果となり、人的資本経営の実践が進んでいることが確認された。

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、方針先行(施策不足)の可能性のある企業の割合(図表 2-①③)は 84.9%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。施策取り組みに関するスコアが同業種平均を下回り、かつ、掲げた方針に対して施策の取り組み不足が想定されるタイプ(図表 2-③)が最多の 44.5%となった。

同業種平均比（施策・総合スコア）

方針先行

施策先行

①: 81社 (9.9%)

②: 332社 (40.4%)

③: 365社 (44.5%)

④: 43社 (5.2%)

高

低

①: 総合スコアが方針>施策であり、施策-総合スコアが同業種平均より高いタイプ

②: 総合スコアが方針<施策であり、施策-総合スコアが同業種平均より高いタイプ

③: 総合スコアが方針>施策であり、施策-総合スコアが同業種平均より低いタイプ

④: 総合スコアが方針<施策であり、施策-総合スコアが同業種平均より低いタイプ

■人事制度との整合性を図るために退職給付水準の見直しを検討

退職給付水準の見直し意向を調査したところ、「退職給付制度あり」と回答した企業のうち 27.3%が見直しを検討していることが確認され、見直しを検討する理由について、全体では、「人事基幹制度との連動（整合）を図るため」と回答する企業が最多の 48.1%となった。

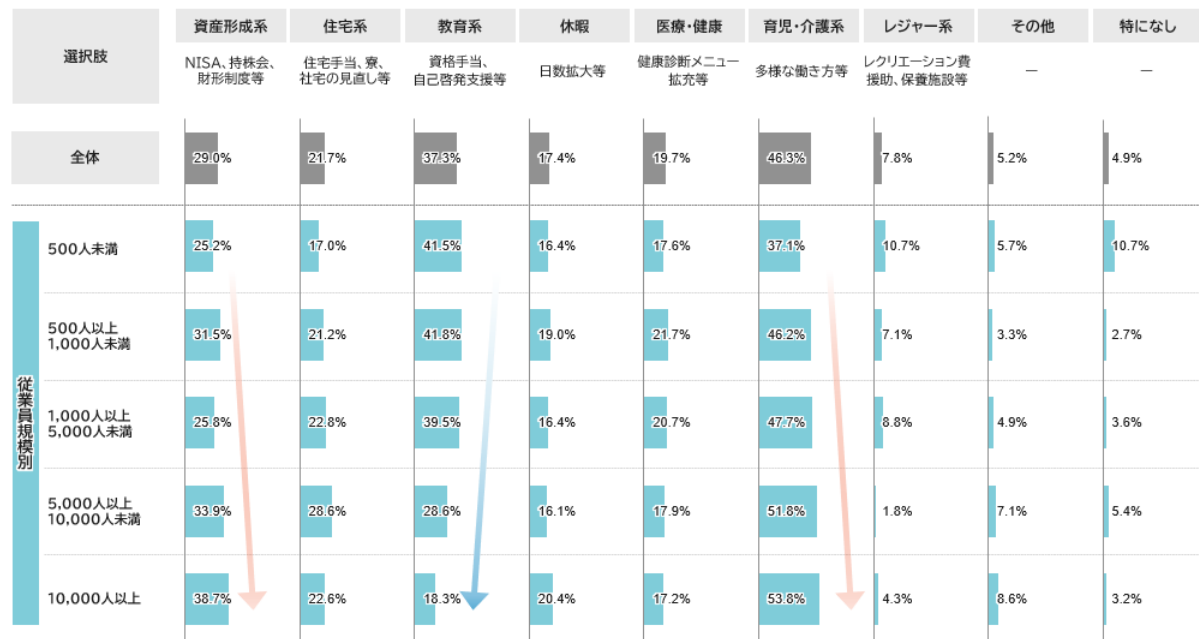
（図表 3）退職給付水準の見直しを検討する理由

		社数			退職給付水準の見直しを検討する理由(複数選択可 最大3つ)						
		退職給付 制度あり	見直しを 検討して いる	見直しを 検討して いる割合	退職給付水準が 低いため	人事基幹制度との 連動(整合)を 図るため	自社賃金水準を 見直したため	他社比較での 競争力を 確保するため	福利厚生 の拡充のため	組合からの 要求があるため	その他
全体		769	210	27.3%	<div><div></div></div> 23.3%	<div><div></div></div> 48.1%	<div><div></div></div> 25.7%	<div><div></div></div> 29.0%	<div><div></div></div> 29.5%	<div><div></div></div> 6.2%	<div><div></div></div> 21.9%
従業員規模別	500人未満	135	25	18.5%	<div><div></div></div> 28.0%	<div><div></div></div> 60.0%	<div><div></div></div> 32.0%	<div><div></div></div> 16.0%	<div><div></div></div> 36.0%	<div><div></div></div> 0.0%	<div><div></div></div> 12.0%
	500人以上 1,000人未満	176	58	33.0%	<div><div></div></div> 32.8%	<div><div></div></div> 44.8%	<div><div></div></div> 20.7%	<div><div></div></div> 36.2%	<div><div></div></div> 29.3%	<div><div></div></div> 6.9%	<div><div></div></div> 20.7%
	1,000人以上 5,000人未満	316	94	29.7%	<div><div></div></div> 22.3%	<div><div></div></div> 47.9%	<div><div></div></div> 26.6%	<div><div></div></div> 27.7%	<div><div></div></div> 29.8%	<div><div></div></div> 6.4%	<div><div></div></div> 21.3%
	5,000人以上 10,000人未満	55	8	14.5%	<div><div></div></div> 0.0%	<div><div></div></div> 37.5%	<div><div></div></div> 37.5%	<div><div></div></div> 37.5%	<div><div></div></div> 25.0%	<div><div></div></div> 37.5%	<div><div></div></div> 12.5%
	10,000人以上	87	25	28.7%	<div><div></div></div> 8.0%	<div><div></div></div> 48.0%	<div><div></div></div> 24.0%	<div><div></div></div> 28.0%	<div><div></div></div> 24.0%	<div><div></div></div> 0.0%	<div><div></div></div> 40.0%

■福利厚生制度は従業員規模が大きくなるほど「資産形成系」と「育児・介護系」を重視

重視する福利厚生制度の種類を複数回答にて調査したところ、全体では、両立支援などの多様な働き方を実現するための「育児・介護系」が最多の 46.3%、次いで自己啓発支援等の「教育系」が 37.3%となった。企業規模別では、従業員規模が大きくなるほど NISA や持株会等に代表される「資産形成系」や「育児・介護系」制度を重視する割合が高まる一方で、「教育系」の割合が低下する傾向が確認された。

(図表 4) 重視する福利厚生制度の種類



※本設問の回答方法は複数選択(最大2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:2025 年 9 月 1 日(月)～2025 年 11 月 14 日(金)
- ・実施方式:WEB による選択肢形式
- ・質問:69 問(基本情報 5 問・定量 53 問・定性 11 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 向上に対する企業方針と具体的な施策の取り組み状況	人的資本経営高度化に向けた各施策の方針と施策取り組み状況の可視化および定量分析・統計化
重視したいキャリア・アンカー(従業員の価値観)	企業属性別の傾向把握・経年変化の検証
退職給付制度	企業属性別の導入状況、給付水準・格差等の統計化
福利厚生制度	重視する制度の種類に関する企業属性別の傾向把握
株式報酬制度	企業属性別の導入状況、給付設計等の統計化

- ・参加企業数:821 社(上場企業 544 社、非上場企業 277 社)
- ・参加企業属性:以下の通り

業種(大分類)	参加社数	割合
製造業	319	38.9%
卸売業、小売業	132	16.1%
金融業、保険業	105	12.8%
情報通信業	61	7.4%
その他	204	24.8%

従業員数(連結)	参加社数	割合
500人未満	159	19.4%
500～1,000人未満	184	22.4%
1,000～5,000人未満	329	40.1%
5,000～10,000人未満	56	6.8%
10,000人以上	93	11.3%

合計	821	100.0%
売上高	参加社数	割合
100億円未満	67	8.2%
100～500億円未満	259	31.5%
500～1,000億円未満	151	18.4%
1,000～5,000億円未満	229	27.9%
5,000億円～1兆円未満	46	5.6%
1兆円以上	69	8.4%
合計	821	100.0%

合計	821	100.0%
時価総額	参加社数	割合
300億円未満	166	20.2%
300～1,000億円未満	146	17.8%
1,000～5,000億円未満	147	17.9%
5,000億円～1兆円未満	28	3.4%
1～3兆円未満	35	4.3%
3兆円以上	22	2.7%
非上場	277	33.7%
合計	821	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