

Message

人事部統括役員（CHRO）メッセージ



三井住友トラストグループ 執行役常務(CHRO)
藤沢 卓己

当グループは、「信託の力」でお客さまのニーズに応え、時代とともに変わっていく社会課題を解決することを通じて、「全てのステークホルダーのWell-being実現」と共に、「企業価値の向上」をもたらす「好循環」を創り上げてきました。

この「好循環」を支える最も重要な経営基盤こそが、人的資本だと確信しています。とりわけ、グローバル化や技術革新が急速に進展する現代において、社員一人ひとりが「託された未来をひらく」というパーパスのもと、自律的に行動し、新たな価値創造に挑戦し続けることが、企業の競争力と持続的成長の源泉となります。

人的資本の持続的な強化に向けて、2025年度より中核子会社である三井住友信託銀行において、新たな人事制度の運用を開始しました。新しい制度では、社員の自律的なキャリア形成を後押しし、性別や年齢に関わらず、多様な人材が自身の「ウィル（意思）」と「スキル」に基づいて挑戦し、活躍できる環境を整えます。これにより、個々人の能力を最大限に引き出し、最適な人材配置の実現を図ってまいります。

今後も、専門性を有する多様な人材が、それぞれの強みを結集し、相互に高め合いながら、お客さまと社会への新たな価値を提供し続けられるよう、人的資本戦略を一層推進してまいります。

1. 「託された未来をひらく」人的資本戦略

パーパスを実現し、社会課題への取り組みを通じた資金・資産・資本の好循環の促進と市場の創出による成長を図るためには、人的資本の充実が重要となります。

社員一人ひとりが「託された未来をひらく存在でありたい」と自律的に行動し、新たな価値創造に挑戦・活躍できる環境を整え、個々の能力を伸ばすとともに、その能力を組織の力として発揮することが、当グループにおける人的資本戦略の目指す姿です。

当グループでは、2023年度に始まった中期経営計画の中で、「社員のWell-being」を定義し、社員一人ひとりの能力拡大につながる取り組みを推進してきました。中期経営計画の最終年度である2025年度は「個々人の

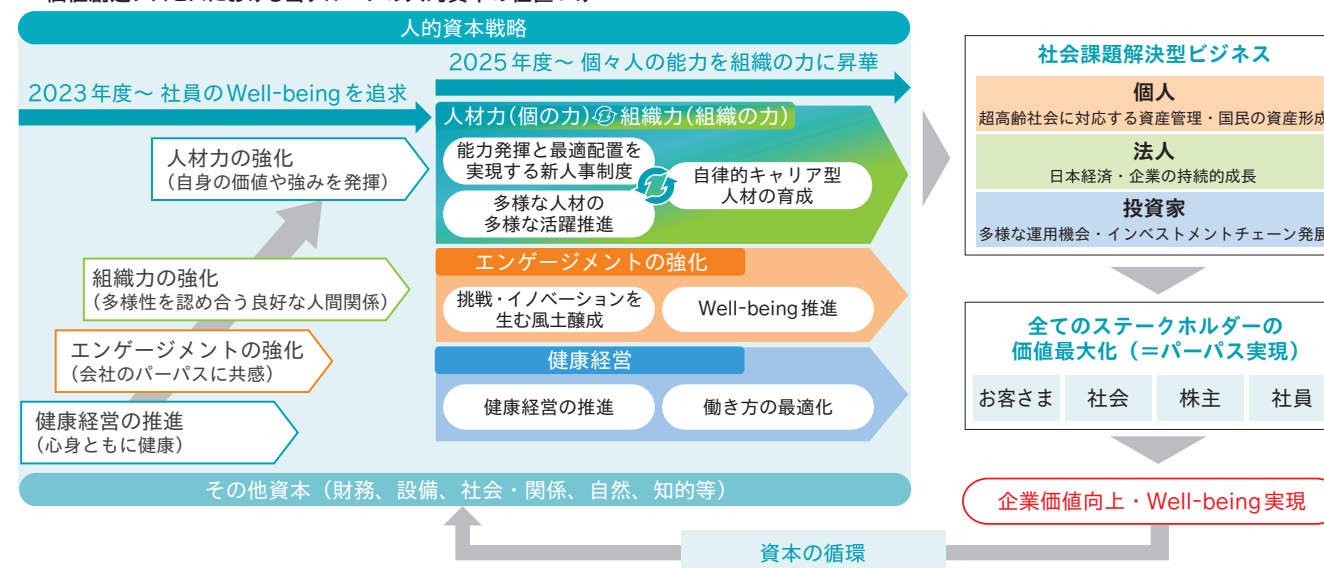
能力を組織の力に昇華」することを注力テーマとして掲げ、三井住友信託銀行での新人事制度の運用を始めると共に、パーパス・バリューの浸透とコミュニケーションの活性化などの取り組みを通じて、挑戦・イノベーションを生む風土を醸成し、社員エンゲージメントの強化を図っています。

また当グループでは、2025年度には、経営会議の諮問機関として、CHROを委員長とする「人的資本委員会」を新設しました。グループ全体の人的資本に関する取り組みについての審議やモニタリングを行い、人的資本戦略の実効性を高めています。

社員のWell-being

心身ともに健康で、会社のパーパスに共感しながら、多様性を認め合う良好な人間関係のもと、自分の価値や強みを活かして、働く幸せを実感し追求していける状態

■ 価値創造プロセスにおける当グループの人的資本の位置づけ



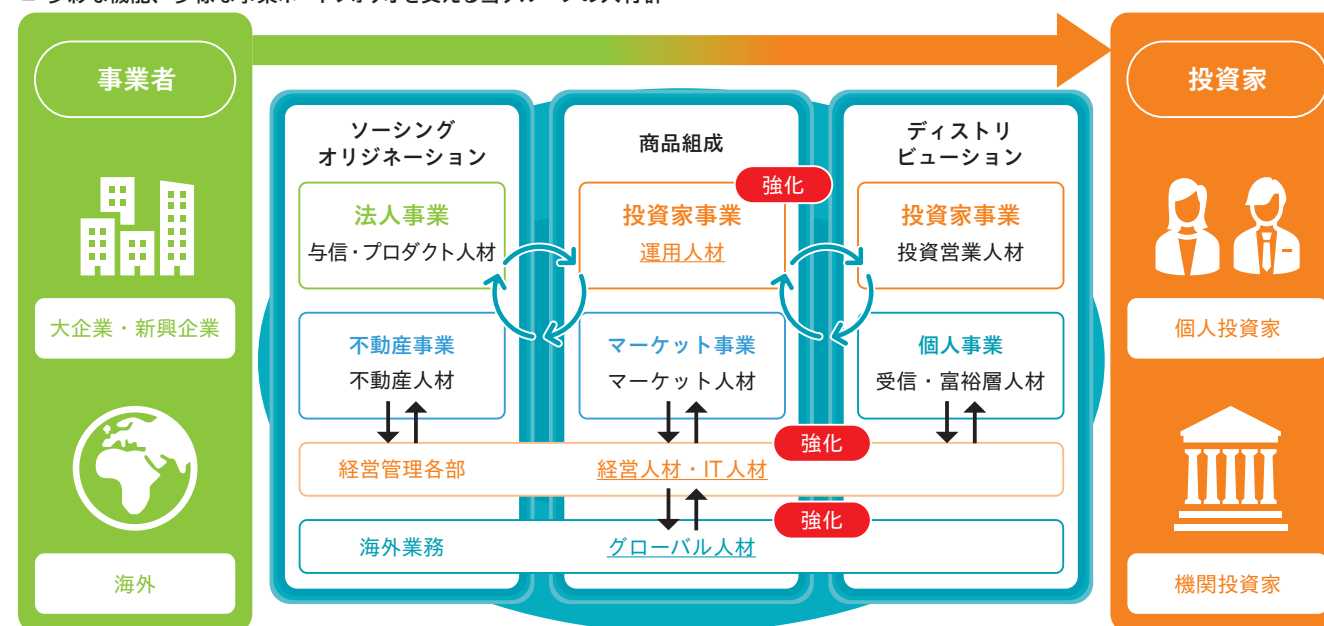
2. 経営戦略を実現する人材群の構築（個の力と組織の力）

当グループでは、経営戦略を実現する人的資本を持続的に維持・強化していくために、多彩な機能と多様な事業ポートフォリオを支える、専門性と多様性のある人材群の構築に取り組んでいます。

社員一人ひとりが自らの未来の「ありたい姿」を考え、その実現に向けて自ら行動する「自律的キャリア型人材」となるよう人材育成とキャリア形成の支援にも注力して

います。各社員のキャリアステージやライフイベント等に応じて、公正・公平（エクイティ）な支援のもとで活躍できる環境を整え、個々人の能力の最大発揮をサポートするとともに、それらを束ね合わせて組織の力へと繋げることを目指し、人事制度や人材評価・配置・登用運営、人材育成プログラムなども柔軟に改良していきます。

■ 多彩な機能、多様な事業ポートフォリオを支える当グループの人材群

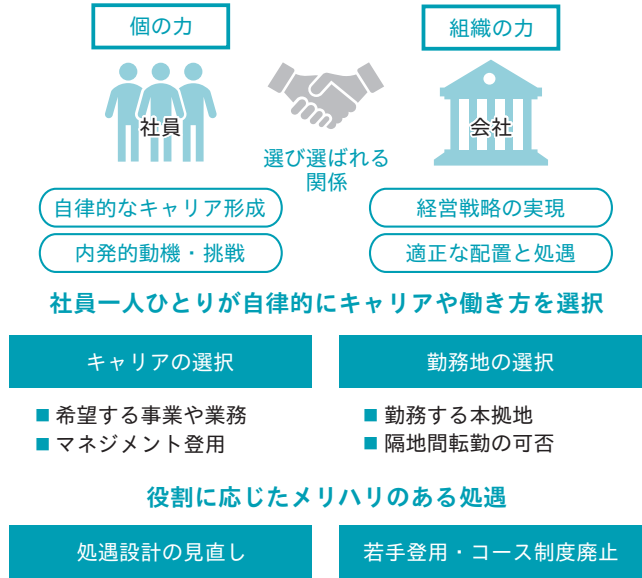


①個々人が持つ能力発揮と最適人材配置を実現する新人事制度

当グループの人事評価制度は「本人参加型」です。社員は上司とのすり合わせにより具体性を持った業務課題を決定し、年度末には、成果とその達成プロセスを振り返る、納得感の高い評価が得られる仕組みとしています。

昨今の労働力人口の減少や人材獲得競争の激化、また働き方の価値観多様化など、人的資本を取り巻く環境変化を踏まえ、三井住友信託銀行では、2025年度より新たな人事制度の運用を開始しました。社員と会社が対等な関係を築き互いに高め合う『選び・選ばれる関係』のもと、社員が自律的にキャリアや働き方を選択する一方で、会社は「ウィル（意思）」と「スキル」に基づいた配置・登用を行い、担う役割に応じたメリハリある処遇体系を導入することで、社員一人ひとりの能力最大発揮と最適人材配置を実現し、「組織の力」の向上に繋げていきます。

■ 新人事制度のコンセプト



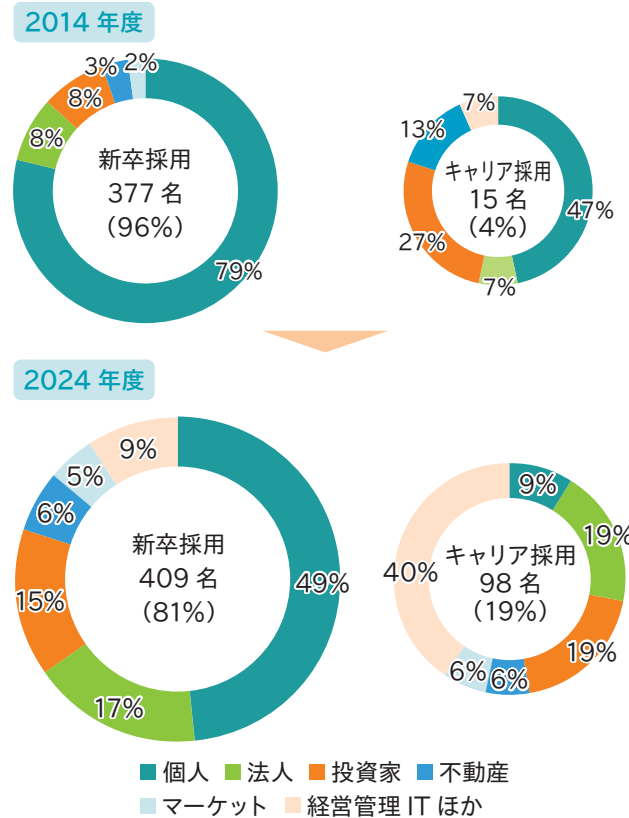
②自律的キャリア型人材の育成

自律的キャリア型人材の育成には、社員の自己選択・自己決定が重要です。そのために当グループでは、選択肢の拡大に加え、社員が自己選択・自己決定できる仕組みや環境の整備を通じて、社員一人ひとりの「ありたい姿」の実現への取り組みや挑戦をサポートしていきます。

(1) 戦略的な人材配置、事業を跨ぐ複数の専門性

当グループでは、戦略的な配置により社員の能力を最大限発揮することを目指しています。三井住友信託銀行では、社員が業務経験を通じて自身の業務適性を見極められるよう、入社5年以内に複数業務を経験する「若手育成プログラム」や、社員自身の自律的キャリアを推進するため、新卒採用社員向けに業務チャレンジ制度（特定の事業・業務への配属の公募）を設けています。また各事業領域への理解を深め、将来のキャリア形成を考える機会として「事業説明会」（2024年度参加者1,106名）を開催の上、業務公募を実施しており、応募社員の約3人に1人が自ら選択した業務・部署に従事しています。

■ 新卒・キャリア採用社員の初期配属先の変化（三井住友信託銀行）



■ 業務公募の状況（三井住友信託銀行）

	2022年度	2023年度	2024年度
業務公募応募者数	377人	425人	415人
業務公募合格率	33%	32%	33%
業務公募の平均年齢（応募者）	31.6歳	32.6歳	30.8歳

■ 社内副業メニュー（例）（三井住友信託銀行）

名称	副業内容
Well-being 推進担当	Well-beingの社内外促進（イベント立案、社内外交流・情報発信）
ライフプラン・コンサルティング	職域顧客向けライフプラン・コンサルティング業務（オンライン相談、資産形成層への戦略立案）
わたし未来プロジェクト	法人事業の担当者が事業内の他業務に参画
RPAビルダー	RPAを製作し、所属する事業の自動化を推進
サステナビリティ	グループのサステナビリティ業務の企画立案
東京大学共同研究派遣（ゼロカーボン）	東京大学との共同研究（社会課題の解決に資する資金供給・投資などの検討）への参画
デジタル・マーケティング	大手テック企業と協働、テクノロジーを駆使した高度な分析を用い、マーケティングの強化を検討

(2) 人材育成コンテンツの拡充

当グループでは、社内大学「TRUST University（トラスト ユニバーシティ）」において、スキルや能力（コンピテンシー）等の向上を目的とした集合研修に加え、リベラルアーツやグローバル、サステナビリティ等をテーマとする学びの機会を提供し、社員一人ひとりの自律的キャリア形成を支援しています。2022年度には、ラーニングマネジメントシステム「University+（ユニバーシティプラス）」の運用を開始し、通常業務では接点のない社員が集まり議論・研究するゼミや、社員同士が自由に意見交換できる機能を持たせ、刺激し合うことを通じて新たな価値創出を目指しています。

■ 人材育成投資の状況（社員1人当たりの研修費用・2024年度）

三井住友信託銀行	三井住友トラスト・アセットマネジメント	日興アセットマネジメント
14.0万円	7.2万円	12.4万円

■ 研修状況（三井住友信託銀行）

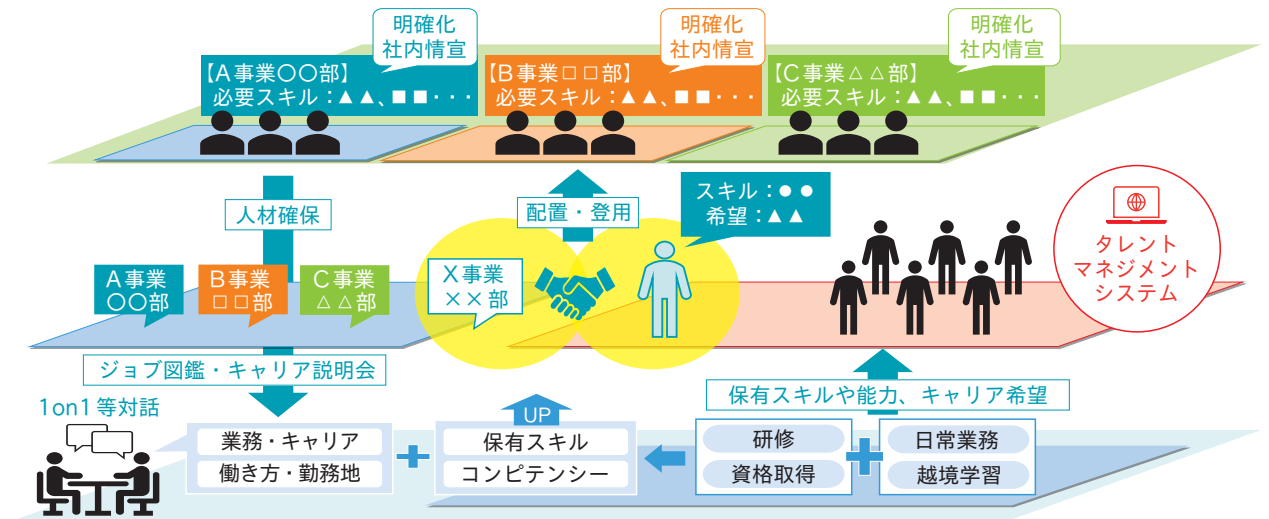
	2022年度	2023年度	2024年度
のべ研修受講者数	16,781人	49,444人	54,674人
集合研修実施時間	6,759時間	5,769時間	5,275時間

2023年度以降は、IT/デジタル等、自らの選択で学べるオンラインコンテンツを拡充、社内知識を中心とする集合研修のうち重複するものを整理しています。結果、のべ研修受講者数は大幅増加した一方、集合研修実施時間は減少しています。

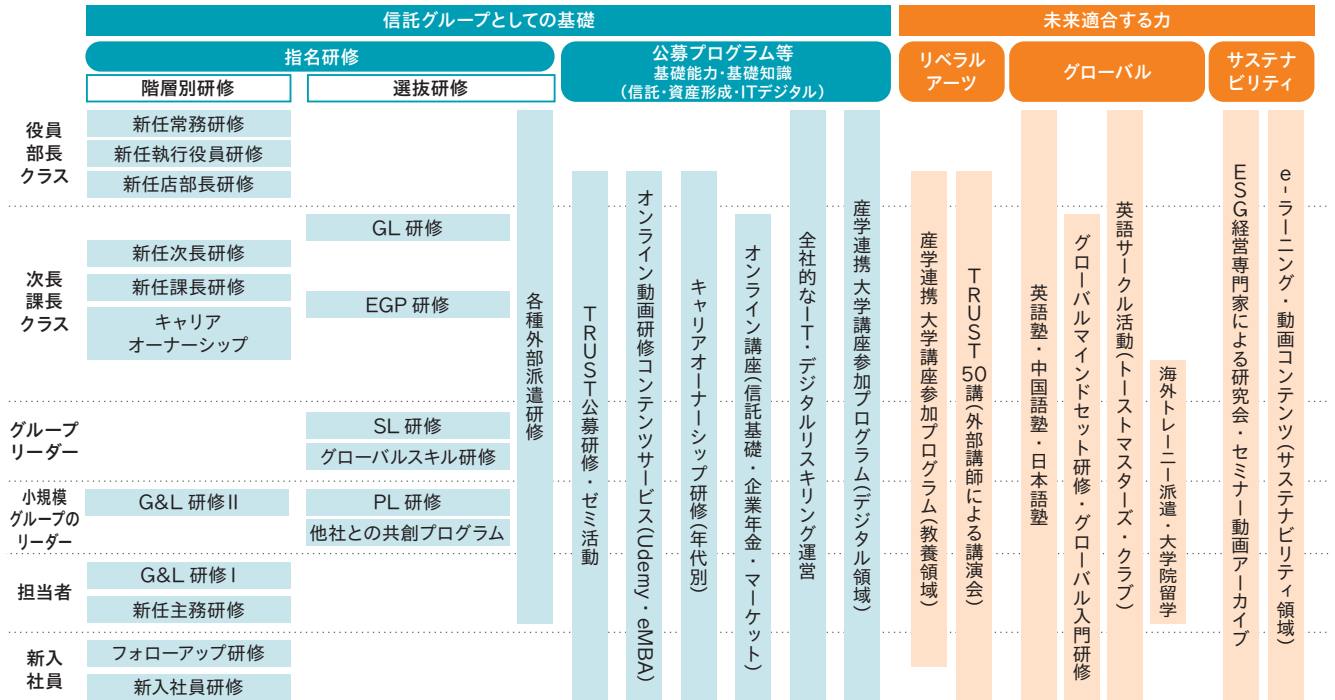
社員と会社が『選び・選ばれる関係』

社員と会社の『選び・選ばれる関係』において、社員には、ありたい姿や働き方の具体化と、その実現に向けたスキルや能力（コンピテンシー）等の獲得・向上が求められます。一方、会社は「ジョブ図鑑」や「スキルマップ」等、社員が希望する業務や必要なスキルを知る為の情報発信に加え、1on1等対話の活性化を進め、多様な社員が多様な役割に挑戦・活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。社員に対するプレゼンティーズムの計測を通じて、特にマネジメント層が、日常的に業務運営や部下の指導で繁忙となっていることを認識しているため、組織規模の適正化によるマネジメントポストの増加に加え、社内にキャリアコンサルタントを配置して、社員のキャリア形成の後押しを行っています。

また、導入を予定しているタレントマネジメントシステムにより、社員自らが、自身の有するスキルや、目指すキャリアとの距離、さらには実現に向けて取り組むべきことを理解し、自律的なキャリア形成に繋げる一方で、会社も経営戦略を実現する人材群特定や、その育成に向けた人材配置、異動運営の高度化に活かしていきます。



■ 自律的キャリア形成を後押しする社内大学「TRUST University（トラスト ユニバーシティ）」



(3) 信託グループとしての基礎

三井住友信託銀行では、宅地建物取引士や証券アナリスト等、信託業務に深く関わる資格を保有する社員が数多く在籍しており、人材配置を通じた実務経験の獲得で、信託銀行ならではの専門性と総合力を高めています。また年金数理人、不動産鑑定士など、高度な専門資格を有する社員もあり、グループ人材力強化に寄与しています。

■ 資格取得状況（三井住友信託銀行・2025年3月末時点）

宅地建物取引士	6,541人
証券アナリスト	763人
宅地建物取引士且つ証券アナリスト	554人
FP1級	765人
年金数理人	46人
不動産鑑定士試験合格者	173人
社内弁護士	35人
公認会計士	15人
税理士	13人

(4) 時流に合わせて変化していける力

三井住友信託銀行では、2023年4月より、信託ビジネス推進に必須であるIT/デジタル人材育成の具体的なKPIを設定し、研修や資格の取得支援を拡大しています。また、語学研修等を通じた外国語能力の習得によるグローバル人材候補の裾野拡大に加え、海外勤務未経験者の海外派遣による実地経験や国内のグローバル業務への計画的配置を実施しています。

■ 人材ポートフォリオの状況（三井住友信託銀行）

	2022年度	2023年度	2024年度
コアIT人材※	—	245人	854人
グローバル人材	650人	739人	753人

※コアIT人材は、中期経営計画（2023-2025年度）にあわせて新たに設定した指標であり、2022年度の実績値はありません。



グループ社員向け選抜研修の様子（海外ビジネススクール派遣）

(5) 経営人材（次世代リーダー）

当グループでは、経営の継続に対して影響の大きいクリティカルなポストを特定し、後継者を計画的に育成・管理する取り組みを進めています。国内外の大学と連携し、GL研修（Global&General Leader、次長級）やSL研修（Strategic Leader、課長級）など選抜研修を毎年実施しています。これらの研修受講者には、登用や配置転換等を通じ、学びを実践に落とし込む機会を提供するなど、次世代リーダーの育成を推進しており、必要な経営人材母集団を確保しています。また、信託銀行特有の事業をまたいだ人材配置により、多様な事業経験を有し横断型の価値創造ができる信託銀行らしい経営人材で支えられています。

③多様な人材の多様な活躍推進

当グループでは、信託グループ特有の幅広く専門性の高いビジネスを持続的に発展させていくために、多様な経験とスキルを持つ人材の確保が不可欠と考え、さまざまな施策を推進しています。

(1) 女性活躍推進・両立支援

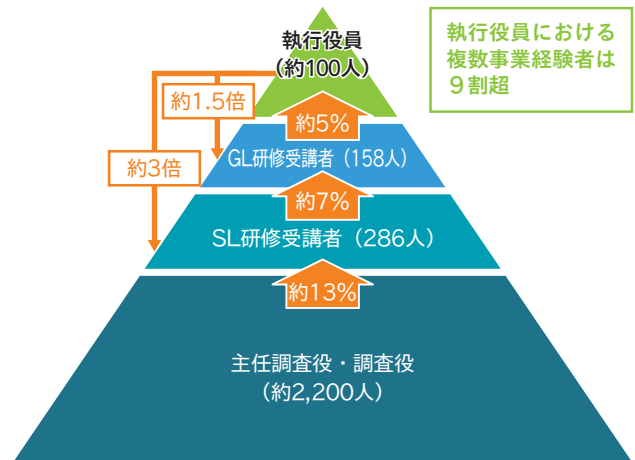
当グループは、日本経済団体連合会の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、2030年までに女性役員比率30%以上の実現を目指し、2028年3月末までに課長以上のラインのポストにつく女性比率を26%以上とするKPIを設定しています。

三井住友信託銀行では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、2030年までに女性管理職比率30%の達成を目指し、2028年3月末までに課長以上のラインのポストにつく女性比率を26%以上、マネジメント業務を担う女性比率を34%以上とするKPIを設定し、女性登用のパイプラインの拡充と上位の意思決定層への登用加速に取り組んでいます。その一環として、役員自ら女性社員の育成を担う「サポーター役員制度」や、マネジメント登用候補者層を対象とした「女性リーダーシップ研修」などを実施し、女性のキャリア形成を積極的に支援しています。

■ 経営人材母集団（三井住友信託銀行）

	2022年度	2023年度	2024年度
選抜研修受講者数（累計）	419人	497人	574人

■ 経営人材確保状況（三井住友信託銀行・2025年3月末時点）

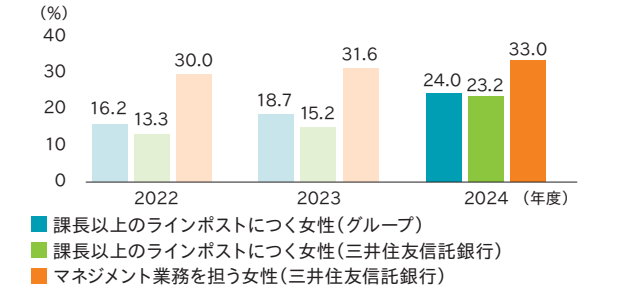


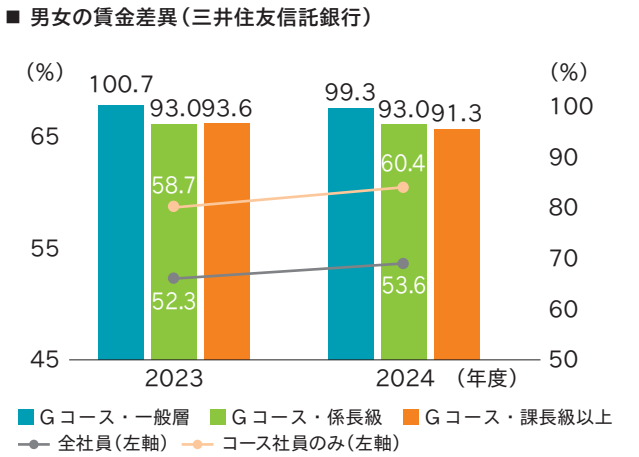
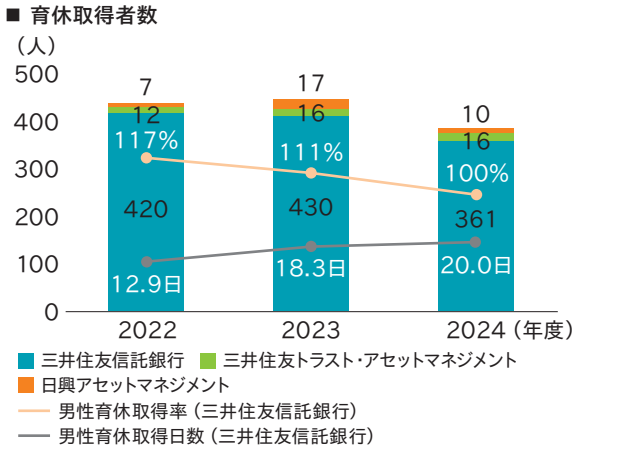
図内の（ ）は、2025年3月末在籍者数、GL、SL研修受講者は、在籍且つ受講経験を有する社員の累計。

このような取り組みが評価され、三井住友信託銀行では、DE&I推進を経営戦略として位置づけ、女性リーダーを継続的に輩出している先進企業を表彰する「2025 J-Winダイバーシティ・アワード アドバンス部門」にて、大賞を受賞しています。

また、社員一人ひとりのライフスタイルに応じた柔軟な働き方の実現と、ライフイベントに左右されないキャリア構築を支援するため、両立支援制度の充実と職場風土の醸成にも注力しています。三井住友信託銀行では、男性社員の育児休業取得を積極的に推奨しており、平均取得日数は20日以上に拡大しています。さらに長期の休暇が可能となる「ベビーケア休暇」の取得も奨励し、男性の育児参加を後押ししています。

■ 女性管理職の状況





全社員およびコース社員 (全社員の約75%) の男女賃金差異は、例えばコース社員のうち給与水準の高いGコースの課長級以上に男性が多い等、雇用契約別、役職別の男女の社員構成比の影響であり、Gコースにおける役職別の男女賃金差異はそれぞれ90%を超えています。しかしながら、女性のライフイベントが発生する係長級以上で賃金差異が拡大する傾向にあることから、女性の管理職登用に加えて、早期職場復帰の支援等、女性のキャリアブランクを最小限にとどめる施策を実行しています。

■ 両立支援に向けた制度拡充 (三井住友信託銀行)

年度	課題	対応
2017年度	配偶者の海外転勤に伴う帯同	海外転勤帯同休職制度を新設
2019年度	がん治療と仕事の両立	がん治療休暇を新設
2021年度	不妊治療と仕事の両立	不妊治療相談窓口を設置
2022年度	男性育休の推進	ベビーケア休暇を新設
2023年度	早期職場復帰の支援	提携保育施設の拡大、家事代行サービス等の両立支援を導入
2024年度	男性育休のさらなる推進	男性育休1カ月取得を強く推奨する取組強化

■ 両立支援制度取得者数 (三井住友信託銀行)

	2022年度	2023年度	2024年度
介護休暇取得者数	284人	320人	367人
がん休暇取得者数	50人	40人	56人
海外帯同休職数	17人	22人	45人



「2025 J-Winダイバーシティ・アワード」表彰式

(2) 障がい者の活躍推進

当グループでは、障がいの有無にかかわらず、職場の一員としてやりがいを持って働くことができる職場環境を目指しています。三井住友信託銀行では、お客さまと接する営業店部や本部の事務部署を中心に118店部 (2025年3月末時点) で、障がいのある社員がともに働いています。2022年度には、人事部内に知的・精神 (発達) 障がいのある社員の活躍推進を担う「DE&Iラボ」を立ち上げ、現在は大阪にも拡大しています。2025年4月の障がい者雇用率は2.52%となっています。

(3) 外国籍社員の活躍推進

当グループでは、多くの外国籍社員が活躍しており、マネジメント職につく外国籍社員は年々増加しています。三井住友信託銀行では、海外拠点の現地社員を対象に、当グループの理解、ネットワーク強化を目的とした研修を開催しているほか、国をまたぐ長期出張や人員配置により人材交流も進めています。

■ 外国籍社員の活躍 (2025年3月末時点)

	外国籍社員数 (国内)	海外拠点現地採用社員数	海外拠点における現地採用社員のマネジメントポストの割合
三井住友信託銀行	96人	826人	59%
三井住友トラスト・アセットマネジメント	7人	13人	50%
日興アセットマネジメント	60人	294人	97%

3. エンゲージメントの強化

当グループでは、社員一人ひとりが会社のパーパス「託された未来をひらく」に共感し、内発的動機のもと、経営課題や社会的使命に取り組めるよう、社員向けエンゲージメントを強化しています。また挑戦・イノベーションを生む風土の醸成に向けた環境整備・取り組みにも注力

① 挑戦・イノベーションを生む風土醸成

当グループでは、全社的なパーパスの浸透とともに、「全社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供」を目指し、チャレンジと学びを促す風土醸成とコミュニケーションの活性化に取り組んでいます。社員意識調査における満足度および活性度は、及第点とされる60点を上回る高水準を維持しています。一方で、満足度に比べ、活性度は伸び悩んでおり、またパーパスに関する理解度や行動は、高位ながらもやや下降傾向にあるなど、課題が残る状況です。その背景に、多くの社員がパーパスを深く理解するにつれ、自身の日々の業務や行動に具体化する難しさに直面している段階にあると分析しています。

このような中、当グループでは、社員一人ひとりに対するパーパス浸透とともに、その実現に向けた具体的な行動につなげるべく、心理的安全性が担保され、積極的に挑戦できる風土醸成を推進していきます。

当グループは2024年に創業100年を迎え、100周年事業として、関係会社23社から443人 (2025年3月末時点) の社員をアンバサダーとして選出し、社員が主導して事業を推進する等、やりがい・働きがいを生む風土醸成に取り組んできました。2025年度には、100周年事業の集大成として、全社・全社員参加型で社員一人ひとりの挑戦アイデアを持ち寄りその取り組みを表彰する「Action Challenge Award」を開催し、グループ社員からの10,000件を超える“挑戦アイデア”が宣言され、その実現に向けたアクションプランの具体化を進めています。

また三井住友信託銀行では、社員一人ひとりの行動変容を促すため、2025年度より個人目標を『当グループのバリュー (行動規範) を実践できているか』を軸に評価する体系に刷新しました。加えて、店部長自らが講師を務めて自身の経験や学びを伝達する店部長塾・道

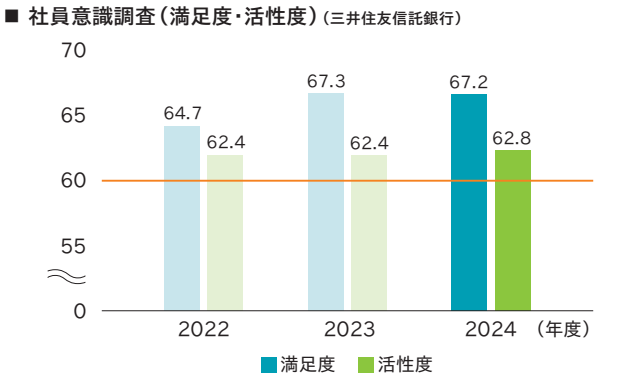
しています。

また当グループでは、Well-being推進に向けた産官学連携セッションへの参画や社内外発信、ブランディングを強化しています。

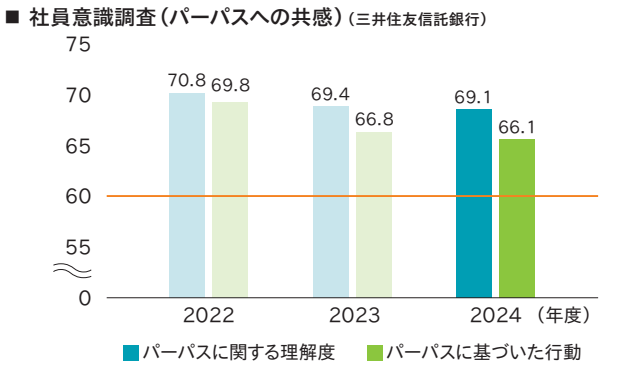
場を継続的に開催しています。

■ 自己都合離職者数および離職率 (2024年度)

	離職者数	離職率
三井住友信託銀行	487人	4.6%
三井住友トラスト・アセットマネジメント	31人	6.4%
日興アセットマネジメント	22人	3.6%



※60点を超えれば概ね良好な数字という評価



※60点を超えれば概ね良好な数字という評価

挑戦を促す風土づくり（Action Challenge Award）

「Action Challenge Award」は、社員一人ひとりが自らの挑戦を宣言し、その取り組みを全社的に称える全社員参加型の100周年事業です。資格取得やボランティア活動といった自己完結型のアクションに加え、AIの業務活用、業務プロセスの見直し、新商品開発や新規事業の立ち上げなど、組織変革に資する多様な挑戦が宣言されています。2025年6月に開催した「ワールドカフェ」や所属部署でのワークショップを通じて、アクションプランの具体化と組織的なサポートを進め、社員一人ひとりの挑戦実現へつなげています。

さらに2025年度からは、役員自らが挑戦を宣言する「統括役員コミットメント」も開始しました。経営層が

率先して挑戦する姿勢を示すことで、「挑戦を促す企業風土」の醸成を加速させていきます。



②Well-being推進

当グループでは、社員意識調査を通じて、社内業務や手続きの煩雑さ、非効率な作業、形骸化した業務などに対する社員の声を把握しています。業務プロセス改革や生産性向上を進めることが、社員一人ひとりの行動を促し、挑戦する企業文化を醸成するうえで、重要な課題であると考えています。

三井住友信託銀行では、2024年度に「FutureX」を立ち上げ、全社的な業務改革に着手しています。今後も、

社員一人ひとりの価値創造に必要な時間を捻出することで、人的資本の強化を推進していきます。

また当グループでは、Well-being推進担当役員を設置し、日本経済新聞社主催の「Well-being Initiative」等、産官学連携セッションへ参画しながら、社内外でのWell-being推進活動を強化しています。また、近年は、対外的なブランディングに留まらず、社員のエンゲージメント向上を意識した社外発信を行っています。

社員の「FINANCIAL WELL-BEING」実現に向けて

当グループは、パーパスが目指す豊かな未来に向けた具体的態様の1つとして「FINANCIAL WELL-BEING」※1への貢献に取り組み、人生100年時代のベストパートナーを目指しています。三井住友信託銀行では、お客さまへの価値創出の担い手である社員自身の「FINANCIAL WELL-BEING」実現に向けて、社員の資産形成支援を強化しています。

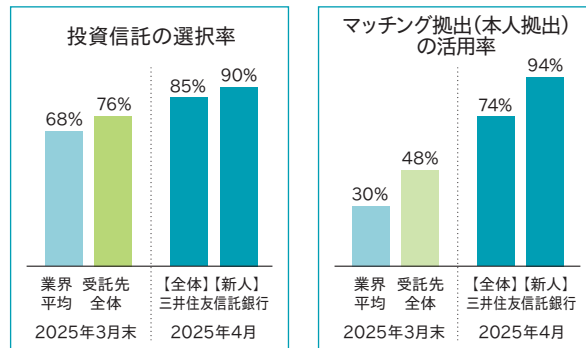
確定拠出年金では、社員の投資信託の選択率が8割を超え、自己資金を上乗せして積み立てるマッチング拠出も約7割が活用しています。

また、2022年度には、社員と会社がベクトルを合わせ、中長期的な成長を追求できるよう、新たな株式インセンティブプランとして全社員を対象にRS信託※2を導入し、1万人を超える社員が株式の交付を受けました。合わせて持株会の奨励金を従前の8%から20%に引き上げ、年間拠出額が2.25倍※3に増加しました。年代別で見ると、20代から30代の若手・中堅層の増加率が目立っており、パーパスに込めた経営の想いを社員と共有し、中長期的成長への意識醸成を促す本制

度は、社会課題解決と当グループの成長につながる取り組みと考えています。

※1 FINANCIAL WELL-BEINGとは、「お金や資産について、不測の事態に対する備えと将来に向けた準備ができて、安心できる状態」
※2 株式交付信託と譲渡制限付株式の利点を組み合わせた社員向け株式報酬制度（RS：Restricted Stock（譲渡制限付株式））
※3 2021年度と2024年度の年間積立額の比較

■ 確定拠出年金（企業型）の活用状況（三井住友信託銀行）



4. 健康経営

心身の健康は、社員のWell-beingの土台であり、付加価値創造の原動力です。当グループでは、社員が健康と幸福を実感し、いきいきと働くことができる組織の実現に向け、さまざまな取り組みを推進しています。2022年度からは、社員のプレゼンティーズムを計測し、社員

①健康経営の推進

当グループでは、2024年7月、社員の心身の健康への投資を加速すべく、「健康経営宣言」を制定しました。心身の健康推進のため、研修などを通じた啓発活動を行っているほか、各事業所へ産業医を配置し、きめ細かい健康管理・健康指導を行っています。

三井住友信託銀行では、年1回の健康診断の受診に加え、健康管理システムを導入し、社員ごとの個別指導を行うことで、再検査受診率は上昇しています。また、心の健康では、ストレスチェックやプレゼンティーズム、アブセンティーズムの測定により社員の状態を把握しているほか、カウンセラーの設置や各種セミナーの開催を通じて、心の健康維持に努めています。今後も、社員の健康維持・向上に力を入れ、人生100年時代にふさわしい健康経営の推進を図っていきます。

②働き方の最適化

当グループでは、「多様な働き方とワークライフバランスの実現」に向けて、IT投資強化や業務プロセス改革による生産性向上と時間外労働の削減、時差出勤や在宅勤務等の柔軟な働き方推進の取り組みを行っています。

三井住友信託銀行では、勤務間インターバル11時間の導入や計画的な休暇取得を奨励しており、有給休暇取得日数、取得率ともに上昇しています。更なる働き方の最適化に向け、グループでの勤務間インターバル11時間の導入や、有給休暇取得率目標の設定を検討していきます。

健康経営宣言

三井住友トラストグループは、「託された未来をひらく」を实践するため、「社員のWell-being」が何よりも重要と考えています。

健康経営の目指す姿は、社員一人ひとりの健康でいきいきとした働きが、当グループのサービスを通じて、お客さまや社会への価値創出を実現し、これが社員のやりがいとなって好循環することです。

以下の観点で働き方改革を持続しながら、健康経営を实践してまいります。

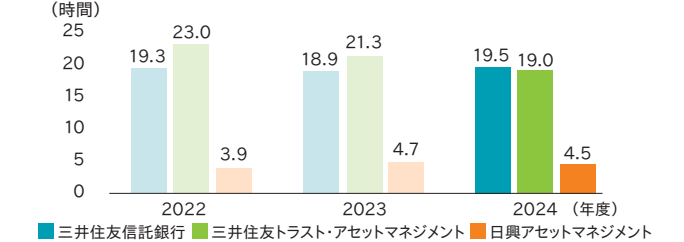
- 健康投資施策の取り組みを通じた健康推進の支援
- 多様な働き方とワークライフバランスの実現
- 社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供

■ ストレスチェック（三井住友トラストグループ）

	2022年度	2023年度	2024年度
総合健康リスク※	93	90	89
高ストレス者の割合	10.3%	10.1%	9.9%

※標準集団の平均は100であり、数値が低いほど良好。

■ 時間外労働時間（1ヵ月あたりの法定外労働時間）



■ 有給休暇取得状況（取得日数）

