

Message



三井住友トラストグループ
執行役専務 (CHRO)
藤沢 卓己

人事部統括役員（CHRO）メッセージ

私はCHROとして、グループのパーパスおよび経営戦略の実現に向け、「人材・組織・企業風土」の変革に取り組んできました。対話機会の拡充や三井住友信託銀行での新人事制度の導入を通じて、パーパスの浸透、自律的キャリア形成の意識付け、挑戦する風土の醸成を進めてきました。

この3年間で当グループの事業ポートフォリオ変革は前進しましたが、今後は戦略領域へのシフトを加速させるため、経営戦略に連動して人材ポートフォリオを大胆に組み替え、“稼ぐ”人材ポートフォリオの構築を進め、価値創造力を高めていきます。

当グループの最大の強みは、専門性と多様性を兼ね備え、そこからα（新たな価値）を創出する人的資本にあります。受託者精神のもと、お客さまの最善の利益を追求する信託グループならではの人材集団であり、こうした人材を持続的に輩出できること自体が本源的かつ不変の競争力です。今後もCHROとして変革を主導し、この強みを一層磨くことで、社会課題の解決と当グループの成長を両立させます。

01 人的資本戦略 ～変わり続ける世界で、挑み続ける組織へ～

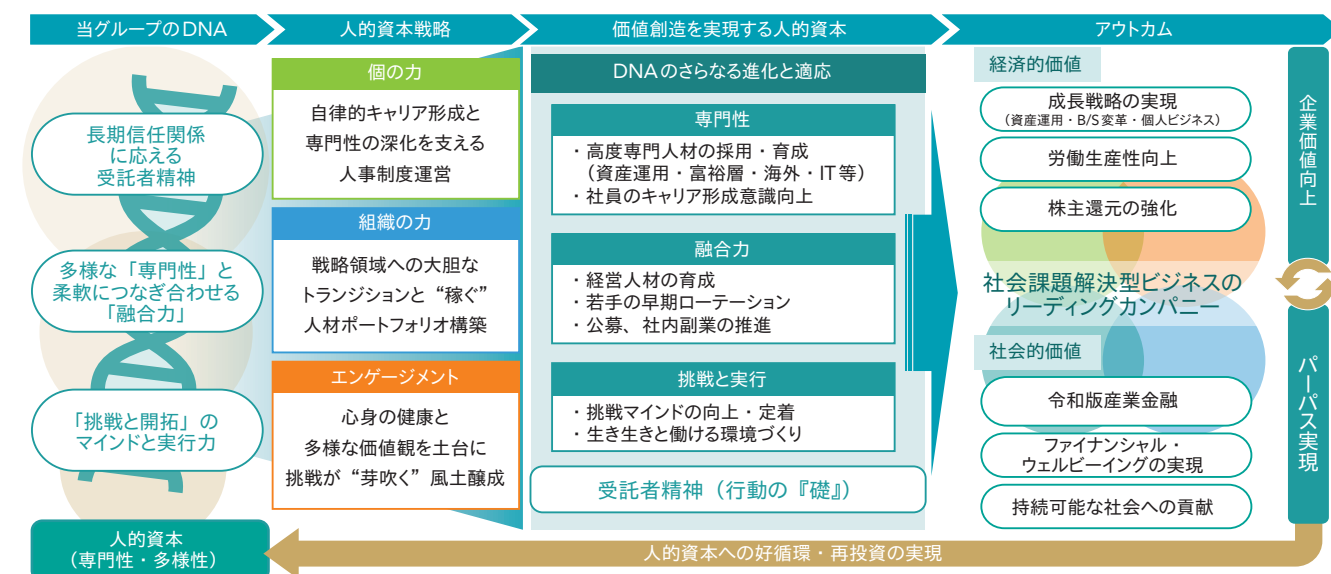
当グループは、「受託者精神」「多様な専門性と柔軟につなぎ合わせる融合力」「挑戦と開拓のマインドと実行力」の3つのDNAを備えた人的資本を礎に、社会課題の解決を通じて、資金・資産・資本の好循環に貢献してきました。

一方で、環境変化の加速とともに社会課題は複雑化・高難度化しており、当グループが中期経営計画にて掲げる資産運用ビジネスを中核とし、各事業が共創・連動す

ることによる成長戦略の実現には、これらDNAのさらなる進化と適応が不可欠です。

この認識のもと、専門性を磨き成長し続け、縦横無尽に発揮される融合力でつなぐことで価値を創造します。さらに、挑戦と開拓のマインドと実行力をより向上させ、責任を持って困難な課題に自ら挑み、社会やお客さまの課題解決に貢献していきます。

● 人的資本インパクトパス

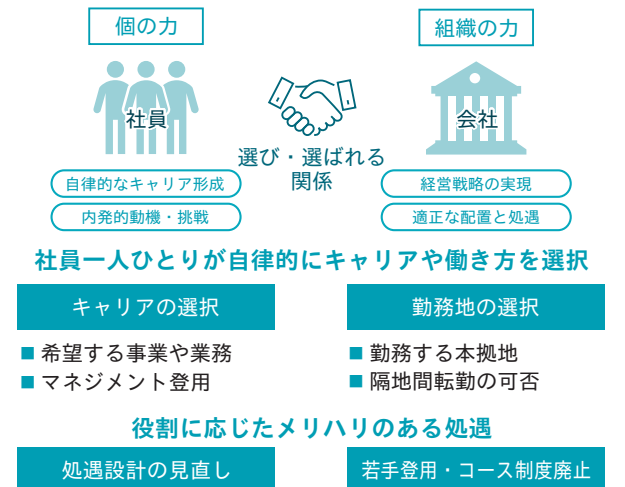


02 個の力

① 新人事制度の運営高度化

昨今の労働力人口の減少や人材獲得競争の激化、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あう『選び・選ばれる関係』のもと、社員は自律的にキャリアや働き方を選択します。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な人材配置を実現し、「組織の力」の向上につなげていきます。

● 新人事制度のコンセプト



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）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」など、社員が希望する業務や必要なスキルを知るための情報発信に加え、1on1など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ます。会社は、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ます。その対応として、マネ

ジメントポストの増加による組織規模の適正化に加え、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。

2025年度に新たに取り組みを開始したマネジメントポスト公募では、50以上の募集ポストに対して、年次やこれまでの経験の有無は問わず、意欲と可能性を重視した選考を行い、46名の合格者を決定しました。

また、経営への影響度が極めて大きい業務を組織横断的に牽引するような高度な専門能力を有する人材のキャリアパスとして「プリンシパル」を新設し、2026年4月時点で73名を登用しています。

マネジメントポスト公募合格者の声



年金営業第三部長
川上 洋平（2000年入社）

専門性志向のもとで年金分野のキャリアを築く中、自身の知識や経験を、より広い裁量の中でお客さまや後輩に還元したいという思いから、本公募に挑戦しました。専門性を軸に人材を育成・配置できる点に、信託銀行ならではの強みを感じています。新制度により機会が広がる一方で競争も高まるため、部員には主体的に挑戦し、専門性を磨き続ける重要性を伝えています。



大阪本店法人事務推進部
フロント営業事務第二チーム長
松村 絵里（2007年入社）

好機は待ってくれないと意識し、本公募に挑戦しました。常に機会を求めて準備を重ね、広げてきた経験の幅を活かして、マネジメントとしての新たな業務に挑戦することにやりがいを感じています。



千里中央支店
財務相談課長
三田 由馬（2016年入社）

上司との対話をきっかけに、今回の挑戦を決意しました。マネジメントとして若手社員の育成に向き合う中で、自身の成長も実感しています。期待以上の成果で恩返しをしたいと考えています。

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、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」（2025年度参加者1,022名）を開催のうえ、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。社内副業についてもメニューを拡大し、2026年4月時点で39名の社員が副業に取り組んでいます。

また、若手社員が業務経験を通じて自身のキャリア目線を拡大させられるよう、3年以内異動サイクル・2業務以上を経験する「若手早期ローテーション」運営を目指します。一方、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）も継続しています。

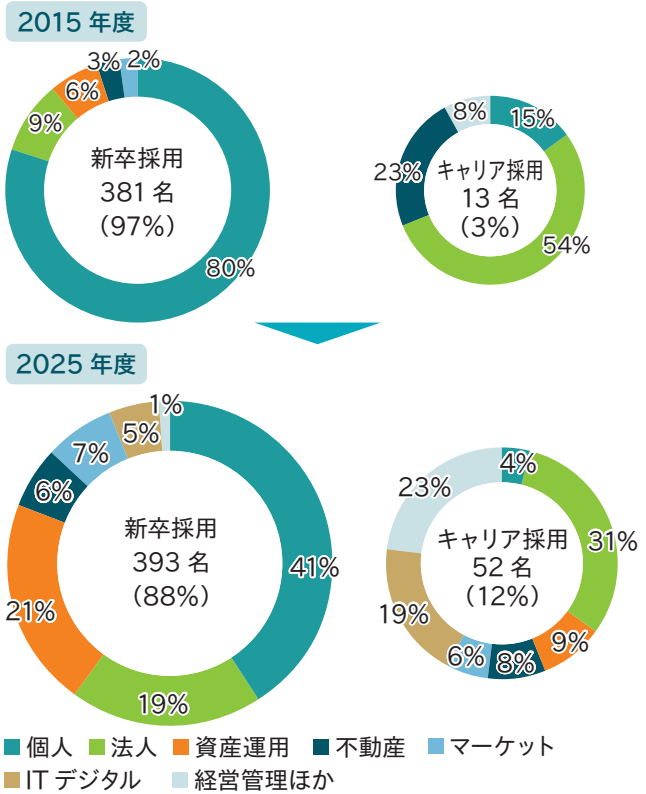
● 業務公募の状況（三井住友信託銀行）

	2023年度	2024年度	2025年度
業務公募応募者数	425人	415人	442人
業務公募合格率	32%	33%	37%
応募者の平均年齢	32.6歳	30.8歳	31.3歳

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）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、サステナビリティなど、幅広いテーマの学びの機会を提供しています。また、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）」を活用し、社員一人ひとりの自律的な学習を促進するとともに、通常業務では接点のない社員が集まり議論・研究するゼミを展開し、組織横断での知見の融合と、コミュニケーションの活性化を図り、新たな価値の創出を目指しています。

● 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）



● 社内副業メニュー（例）（三井住友信託銀行）

項目	内容
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）
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	サステナビリティ業務の企画立案
東京大学共同研究	東京大学との共同研究（社会課題の解決に資する資金派遣（ゼロカーボン）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
エクイティ投資関連業務	社会課題解決に向け挑戦する企業へのエクイティ投資に関する事業性評価、投資検討・管理業務
スタートアップ企業関連業務	ベンチャーキャピタル関連業務、スタートアップ向け融資枠等の企画・推進
資産管理DX推進	資産管理業務の効率化（業務変革、テクノロジー活用案件）の推進

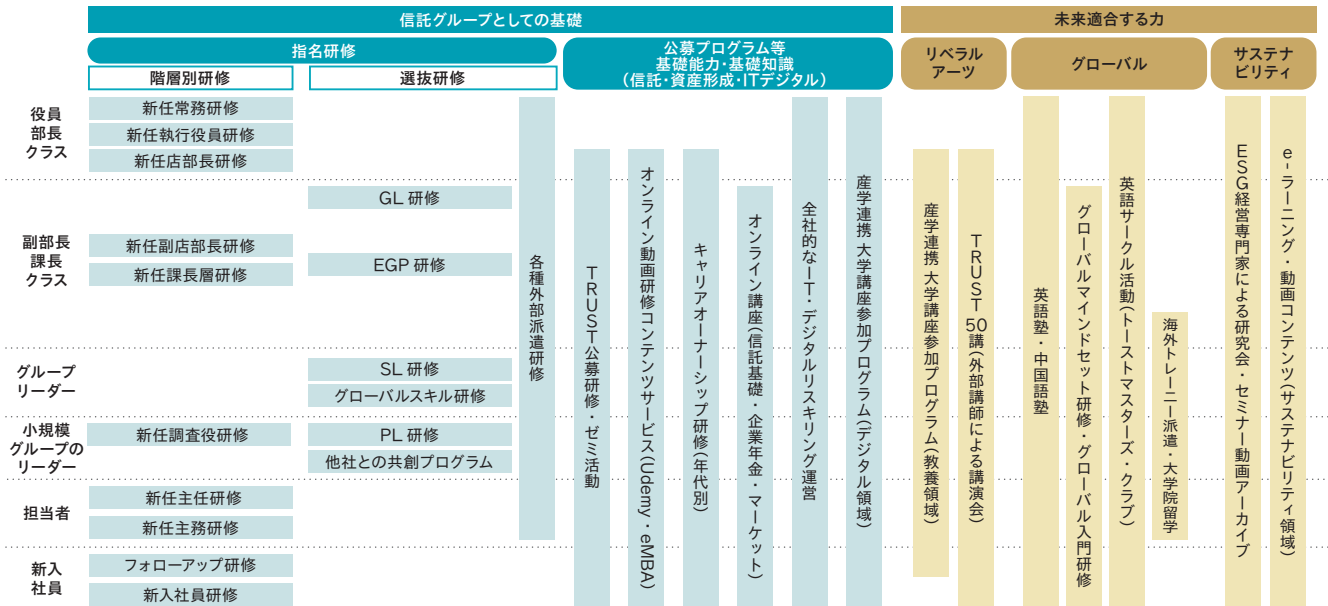
● 人材育成投資の状況（社員一人当たりの研修費用・2025年度）

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	アモーヴァ・アセットマネジメント
14.2万円	5.4万円	8.2万円

● 研修状況（三井住友信託銀行）

	2023年度	2024年度	2025年度
のべ研修受講者数	49,444人	54,674人	46,138人
研修実施時間	5,769時間	5,275時間	5,565時間

● 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など、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により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。

4 | 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の特定を行い、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、副部長級）やSL研修（Strategic Leader、課長級）、EGP研修（Enhancing Global Perspective、海外未経験の経営候補人材向けの海外ビジネススクール派遣）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、登用や配置転換などを通じて、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、必要な経営人材の母集団を確保しています。また、三井住友信託銀行では、事業を跨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。

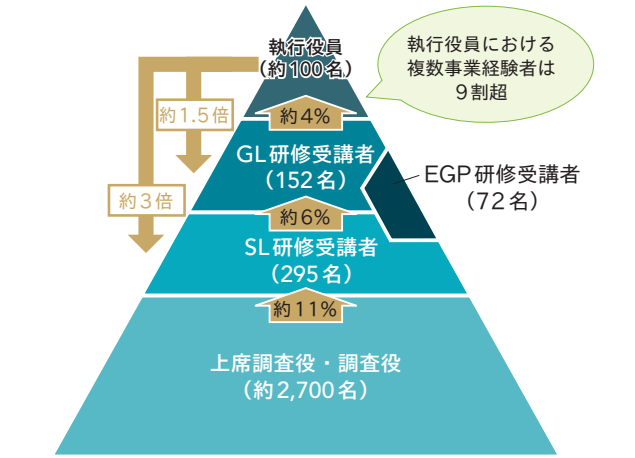
● 資格の取得状況（三井住友信託銀行・2026年3月末時点）

宅地建物取引士	6,434人
証券アナリスト	739人
宅地建物取引士且つ証券アナリスト	530人
FP1級	764人
年金数理人	46人
不動産鑑定士試験合格者	146人
社内弁護士	30人
公認会計士	16人
税理士	11人

● 経営人材母集団（三井住友信託銀行）

	2023年度	2024年度	2025年度
選抜研修受講者数（累計）	497人	574人	659人

● 経営人材の確保状況（2026年3月末時点・三井住友信託銀行）



図内の（ ）は、2026年3月末在籍者数、GL・SL・EGP研修受講者は、在籍且つ受講経験を有する社員の累計（重複受講者を含む延べ人数を記載）。

03 組織の力

① 戦略領域へのトランジションと“稼ぐ”人材ポートフォリオの構築

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。

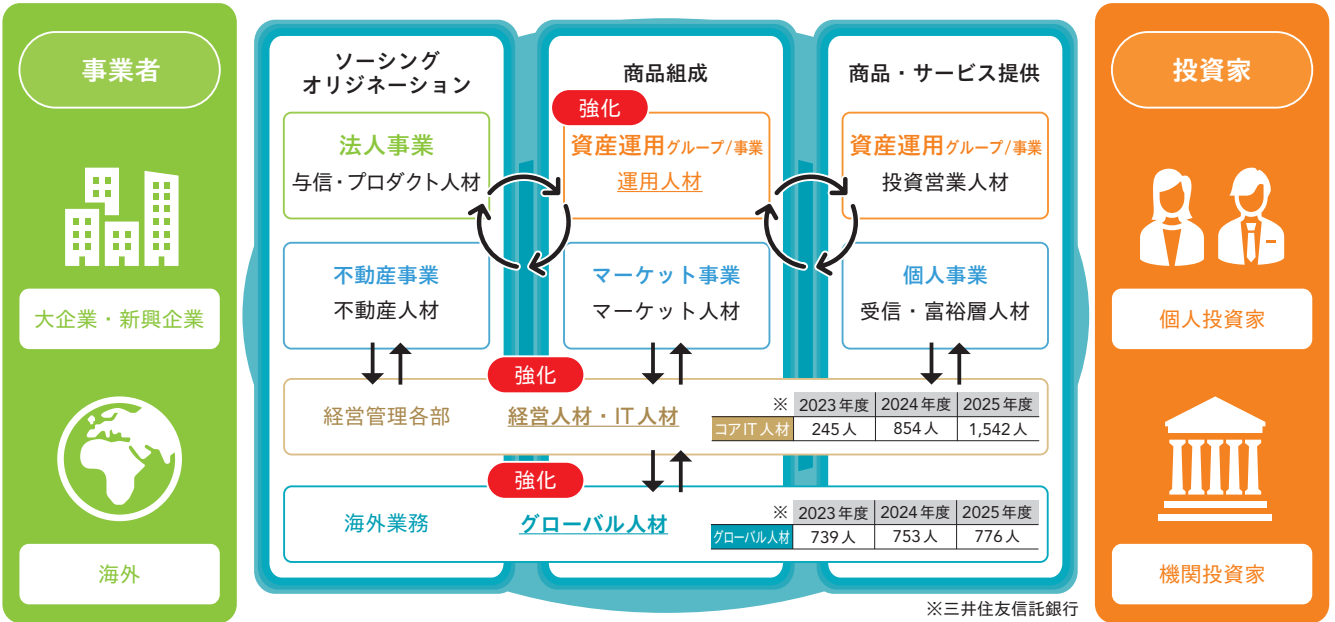
当グループの経営戦略の実現に向けて、AIを活用した抜本的な業務変革を推進し、資産運用・富裕層取引・法人プロダクト/与信取引・IT/DX・グローバルをはじめとする戦略領域への人員シフトを行い、生産性の高い人材ポートフォリオ構築を進めていきます。

グループで必要となる戦略領域における人材の質・量の双方を高めるため、エンティティや事業を横断する業務経験のキャリアパスを定義し、計画的な異動・配置を執行していきます。

三井住友信託銀行では2026年度より、個人・法人・資産運用の各事業にHRBP[※]を設置しました。人事機能の一部を事業のHRBPに委譲し、事業における人材ポートフォリオ管理の高度化を行っていきます。

※Human Resource Business Partner：事業統括部にて、人事業務を担う役割

●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



事業を跨ぐ配置・異動運営により、信託グループらしい専門性と多様性を兼ね備えた人材群を構築

●戦略領域への人材配置計画

戦略領域	人材ポートフォリオ構築に向けた人員配置イメージ	2025年度	2028年度
資産運用ビジネス	プライベートアセットや海外ビジネスの推進		約3割増
富裕層ビジネス	営業フロント強化・業務推進/高付加価値ソリューション強化		約2割増
法人ビジネス	法人プロダクト・大企業担当営業フロント強化 (投資家への良質な投資機会提供のためのオリジネーション力強化)		約2割増
IT/DX	サイバーセキュリティ対応の高度化		約3倍
グローバル	グローバル領域におけるマネジメント体制の強化		約3割増

② 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

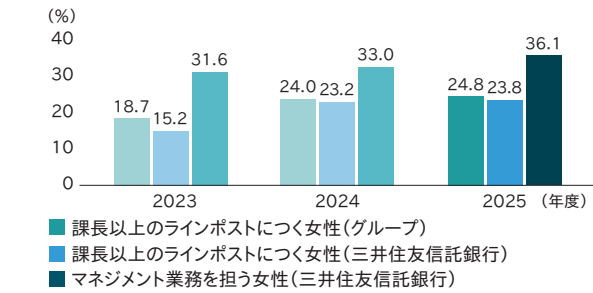
当グループは、日本経済団体連合会の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、2030年までに女性役員比率30%以上の実現を目指し、2028年3月末までに課長以上のラインのポストにつく女性比率を26%以上とするKPIを設定しています。

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。

加えて、他社と協働して、女性管理職を対象とした企業横断クロスメンタリングにも参画しています。他社の役員層とのメンタリングを実施することで、女性管理職の自律的キャリア形成と、多様な人材が企業を越えて学び、育てあうことによるジェンダーギャップ解消の加速を目指しています。

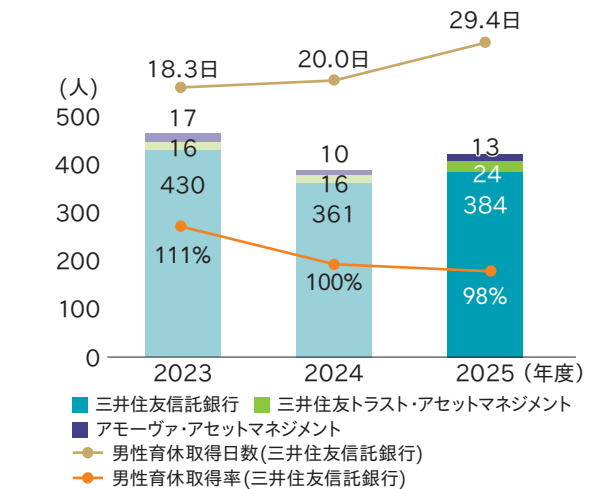
また、社員一人ひとりのライフスタイルに応じた柔軟な働き方の実現と、ライフイベントに左右されないキャリア構築を支援するため、両立支援制度の充実と職場風土の醸成にも注力しています。三井住友信託銀行では、男性社員の育児休業取得を積極的に推奨しており、平均取得日数は約30日に拡大しています。長期の休暇が可能となる「ベビーケア休暇」の取得も奨励し、男性の育児参加を後押ししています。産育休から早期に復職した女性社員に対しては、両立応援力フェテリアプランによる支援のほか、育児座談会、育休復職者向けセミナーなどを実施し、当事者同士のネットワーキングにもつながっています。

●女性管理職の状況

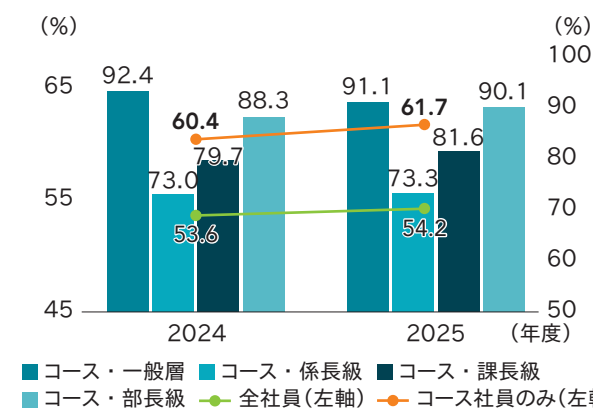


2025年度より新人事制度に伴う職位の一部見直しおよび新設を行った上で算出しているほか、算出範囲から海外外向者を除外しています。

●育休取得者数



●男女の賃金差異（三井住友信託銀行）



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によるものです。コース社員・部長級の男女賃金差異は90%を超えていますが、女性のライフイベントが発生する係長級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、早期復職支援等、女性のキャリアプラン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	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	がん治療と仕事の両立	がん治療休暇を新設
2021	不妊治療と仕事の両立	不妊治療相談窓口を設置
2022	男性育休の推進	ベビーケア休暇を新設
2023	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	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り組み強化
2025	看護等と仕事の両立	看護等休暇の対象を学校行事全般に拡大(小学校6年生修了まで)

●両立支援制度取得者数（三井住友信託銀行）

	2023年度	2024年度	2025年度
介護休暇取得者数	320人	367人	437人
がん休暇取得者数	40人	56人	65人
海外帯同休職数	22人	45人	44人

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120店部（2026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&ラボ」という組織を立ち上げ、現在は大阪にも拡大しています。2026年3月の障がい者雇用率は2.62%となっています。

04 エンゲージメント

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

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、マネジメント職に就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、海外拠点の次世代リーダーを担うマネージャー（課長級）またはその候補者層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ます。これまでの取り組みにより、現地マネージャー層の約半数の社員が本研修に参加しています。そのほか、国をまたぐ長期出張や人員配置による人材交流も進めています。

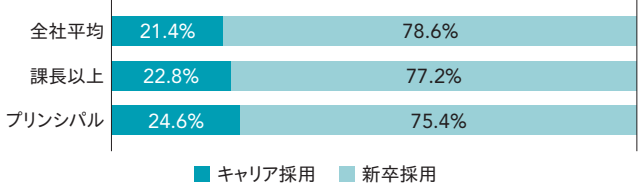
●外国籍社員の活躍（2026年3月末時点）

	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	90人	847人	60%
三井住友トラスト・ アセットマネジメント	13人	14人	67%
アモーヴァ・ アセットマネジメント	60人	291人	99%

4 | 積極的な外部専門人材の採用・登用

当グループでは、積極的にキャリア採用を実施しており、三井住友信託銀行では、課長以上およびプリンシパルの割合がいずれも全社平均を上回っています。今後も戦略領域である資産運用やIT/DXを中心に、先進的な知見、幅広いネットワークを持った外部専門人材の採用・登用を推進していきます。

●新卒採用・キャリア採用別割合（三井住友信託銀行・2026年3月末時点）



ンを生む風土の醸成に向けた環境整備・取り組みにも注力しています。さらに当グループでは、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。

① 挑戦が“芽吹く”風土醸成

グローバル化や技術革新が急速に進展するなか、当グループのパーパス「託された未来をひらく」の実現に向けては、社員一人ひとりが自律的にキャリアを築き、社会やお客さまの課題解決に挑み続けることが不可欠です。そのため当グループでは、パーパスの浸透とともに、心身の健康と多様な価値観を土台とした、挑戦が生まれる風土の醸成を進めています。

当グループは2024年に創業100年を迎え、その周年事業としてグループ各社からアンバサダーを選出し、社員主導によるプロジェクトを推進しました。2025年度には全社員参加型の「Action Challenge Award」を開催し、10,000件を超える挑戦アイデアが創出されるなど、社員の主体的な挑戦を後押ししてきました。

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年度より個人評価制度を刷新し、バリュー（行動規範）の実践を軸とする評価体系としました。加えて、店部長自らがファシリテーターを務め、所属員との対話型で「組織の挑戦」をテーマとする店部長塾・道場を継続的に開催するとともに、所属員とマネジメントによる1on1の実施など、組織における対話機会の創出にも取り組んでいます。

こうした取り組みの結果、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。また、自律的なキャリア形成や挑戦に関する意識についても改善が見られました。一方で、活性度の伸びは限定的であり、パーパスに対する理解や行動については、高位ながらもやや下降傾向が見られるなど、課題も残されています。

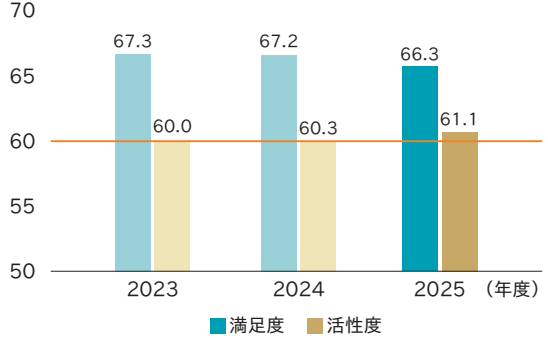
これらを踏まえ、「挑戦・イノベーションを生む風土」の定着には、対話機会の拡充とともに、マネジメントによる適切な支援や環境整備の必要性を再認識しました。2026年度には、三井住友信託銀行にて、期待される行動様式を明確化しています。その実践状況の把握に向け、組織コンディションを継続的に測定するパルスサーベイの全店導入や、360度レビューの実施を進めています。今後もマネジメントの意識改革と行動変容を促し、社員一人ひとりの挑戦を支える環境整備を強化していきます。

●自己都合離職者数および離職率

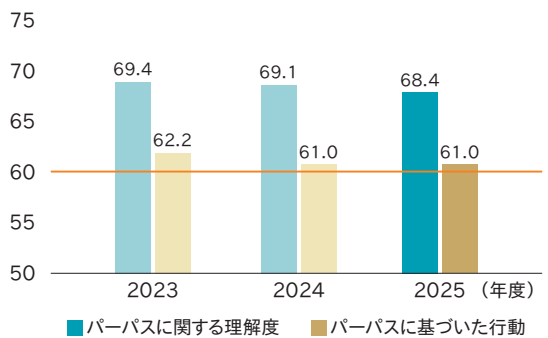
（上段）自己都合離職者数、（下段）離職率

	2023年度	2024年度	2025年度
三井住友信託銀行	347人 3.4%	487人 4.6%	356人 4.6%
三井住友トラスト・ アセットマネジメント	21人 4.5%	31人 6.4%	22人 4.3%
アモーヴァ・ アセットマネジメント	18人 3.0%	22人 3.6%	24人 4.3%

●社員意識調査（満足度・活性度）※（三井住友信託銀行）



●社員意識調査（パーパスへの共感）※（三井住友信託銀行）



※60点を超えれば概ね良好な数字という評価
活性度については2025年度より集計対象となる設問の絞り込みを実施したこと、パーパスに基づいた行動については対象設問の変更を実施したことから、2023年度、2024年度のスコアについても同基準の数値へと変更を行っています。

挑戦を促す風土づくり「Action Challenge Award」

2年超にわたる100周年事業では、グループ各社23社から累計641人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し、挑戦する企業文化・風土の醸成を進めました。その集大成として、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10,000件を超える“挑戦アイデア”が宣言されました。その中から社員投票で選出された6組の挑戦者によるピッチ大会を開催し、表彰を行いました。



② Well-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、非効率さや形骸化した作業などに対する社員の声を把握しており、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、挑戦する企業文化醸成への重要な課題であると考えています。また当グループでは、Well-being推進担当役員を設置

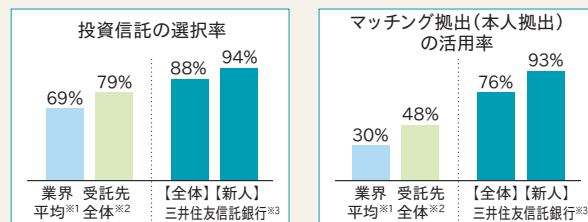
し、日本経済新聞社主催の「Well-being Initiative」など、産官学連携セッションへ参画し、社内外でのWell-being推進活動を強化しています。近年は、対外的なブランディングにとどまらず、社員のエンゲージメント向上を意識した社外発信を行っています。

社員のファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けて

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な態様の1つとしてファイナンシャル・ウェルビーイングへの貢献に取り組んでいます。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ファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けて、毎年全社員向けに資産形成教育研修を実施するなど、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

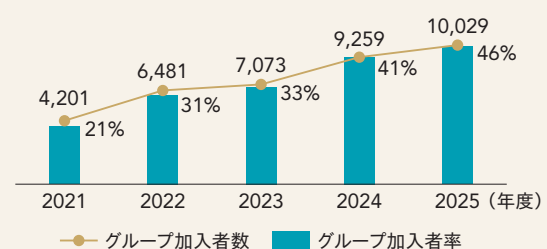
●確定拠出年金（企業型）の活用状況（三井住友信託銀行）



※1 2025年3月末 ※2 2026年3月末 ※3 2026年4月

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7割以上が活用しています。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、全社員を対象にRS信託（譲渡制限付株式交付信託）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。あわせて持株会の奨励金を従前の8%から20%に引き上げ、グループにおける加入者数は4年間で約2.4倍に増加しました。

●従業員持株会のグループ加入者数



③ 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、生き生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、社員全員の心身両面での健康推進から、社員の活性度を引き上げていくことを意識しています。そうした取り組

1 | 健康経営の促進

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など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。

2026年度からは年次有給休暇の有効活用および働き方の選択肢を広げる目的で、三井住友信託銀行において時間単位年休制度を導入しました。

さらなる働き方の最適化に向け、グループ各社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。

みが評価され、当グループは、2018年より9年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されています。

2025年度は、社員の妊娠・出産などの「ライフイベントと仕事の両立」や「女性特有の健康課題の解決」などに前向きに取り組む企業として、「女性からだ会議®大賞2025」にて三井住友信託銀行が大賞を受賞しました。

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」を実践するため、「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、健康経営を実践してまいります。

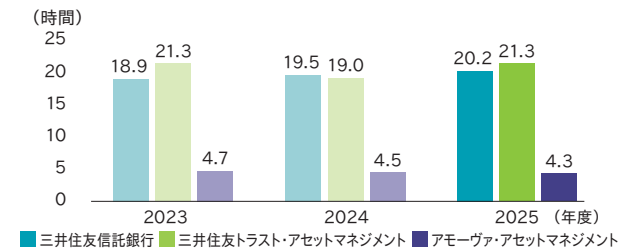
- 健康投資施策の取り組みを通じた健康推進の支援
- 多様な働き方とワークライフバランスの実現
- 社員がやりがいを持って活躍し成長できる機会の提供

●ストレスチェック（三井住友トラストグループ）

	2023年度	2024年度	2025年度
総合健康リスク※	90	89	88
高ストレス者の割合	10.1%	9.9%	9.7%

※2023年度は関係会社18社、2024年度は関係会社19社、2025年度は関係会社19社の結果の単純平均。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カ月あたりの法定外労働時間）



●有給休暇取得状況（取得日数）

