



三菱UFJ信託銀行 健康経営白書 2025

三菱UFJ信託銀行 人をつなぐ。未来をつなぐ。

世界が進むチカラになる。



目次

健康経営宣言 トップメッセージ	03
健康経営の位置づけ	04
健康経営推進体制	05
健康経営戦略マップ	06
健康経営KPI	07
現状分析	08
2025年度健康経営取組方針	10
取組事例	11
外部評価	12

健康経営宣言

三菱UFJ信託銀行は、コーポレートメッセージ「人をつなぐ。未来をつなぐ。」の下、お客さまや社会の大切な想いを未来につなぐ存在であり続けるため、さまざまな社会課題の解決を通じて持続可能な未来の実現に向けた活動を行っています。

その実現には、役職員一人ひとりが心身ともに健康であることが何よりも大切との考えに基づき、当社は「健康経営」を実践し、役職員ならびにご家族のウェルビーイング向上に取り組み、社会やお客さまからの信頼や期待に一層お応えしてまいります。

トップメッセージ

当社はサステナビリティ経営の一環として健康経営を推進しています。

社員一人ひとりのウェルビーイングが、組織の活性化や生産性の向上を実現するために重要であり、それがお取引先をはじめとしたサプライチェーン全体のウェルビーイング向上につながると考えています。

社長である私自身、週末のジョギング等で健康の維持・増進に努めていますが、当社では全部店参加型の「レガッタ大会」や「健康チャレンジイベント」を通じた運動の奨励にも力を入れてきました。

また、「ノー残業デー」や「勤務間インターバル制度」などによるワークライフバランスの充実、在宅勤務の推進や社内サテライトオフィスの設置などによる働きやすい環境づくりなど、さまざまな側面から社員のワークエンゲージメントやウェルビーイングの向上に取り組んでいます。

こうした活動は、健康経営優良法人(ホワイト500)に3年連続で認定される等、外部からも評価されていますが、最終的にはお客さまのお役に立てるサービスや社会課題の解決につながっていくと考えています。



三菱UFJ信託銀行株式会社
取締役社長

窪田 博

健康経営の位置づけ

三菱UFJ信託銀行広げるサステナビリティ

三菱UFJ信託銀行を創り出す「安心・豊かな社会」の広がり表現しました。
時代によって変化する社会課題に柔軟かつ迅速に対応することで、
地球と社会の未来に貢献します。
<https://www.tr.mufig.jp/sustainability/>



環境・社会・人権への取り組み

社会貢献活動

- ・かけはし信託愛の基金
- ・認知症サポーターの養成
- ・社会貢献活動を支える関係財団
- ・三菱UFJ信託銀行信託博物館 等

環境・社会・人権への取り組み

- ・サステナブル投資
- ・気候変動対策支援
- ・再生可能エネルギーの推進・普及
- ・日本野鳥の会との取り組み 等

FD・エンゲージメント・人財

- ・FD（フィデューシャリーデューティ）
- ・お客さまとのエンゲージメント
- ・ジェンダーギャップの解消
- ・両立支援
- ・LGBTQへの理解促進
- ・障がい者雇用の促進
- ・人財の育成
- ・健康経営の実践

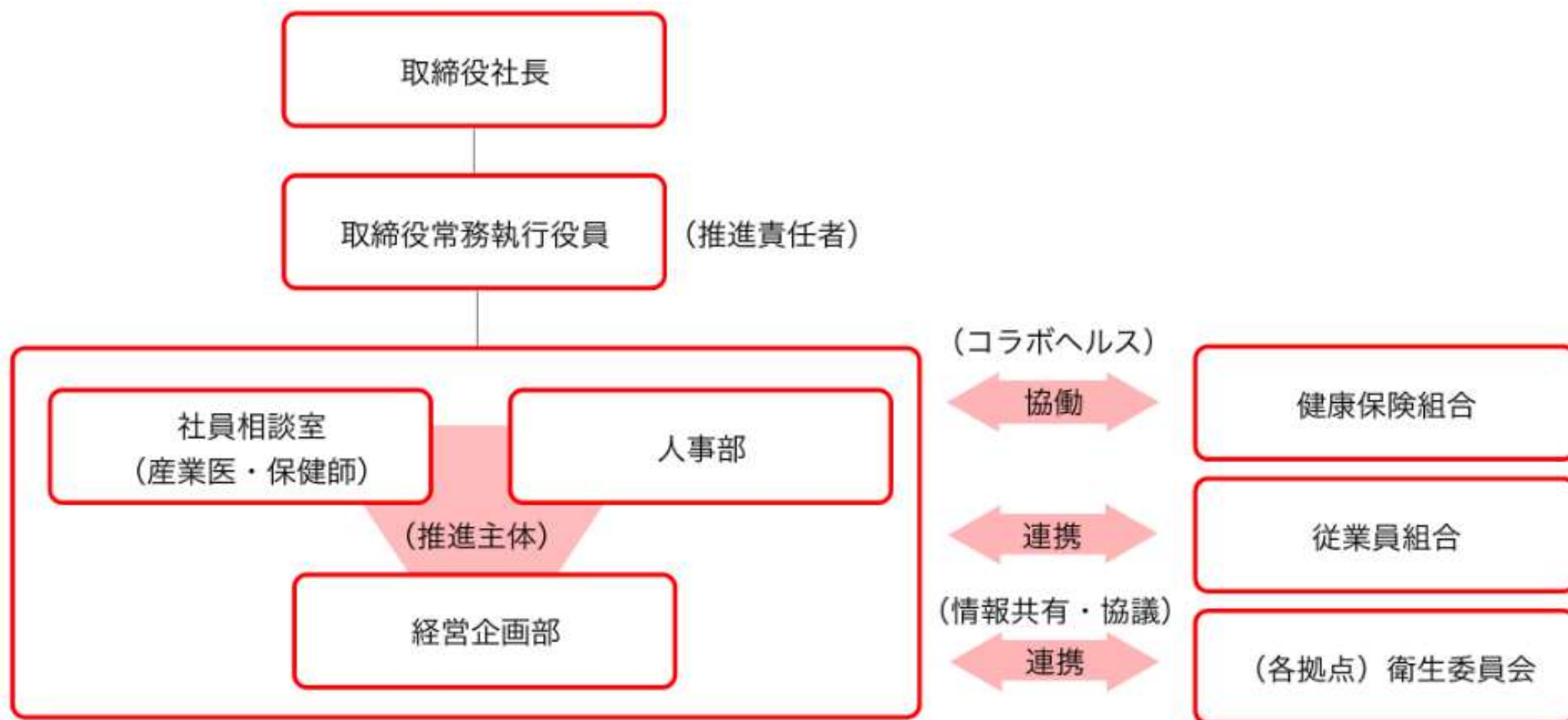
<https://www.tr.mufig.jp/sustainability/kenkoukeiei.html>



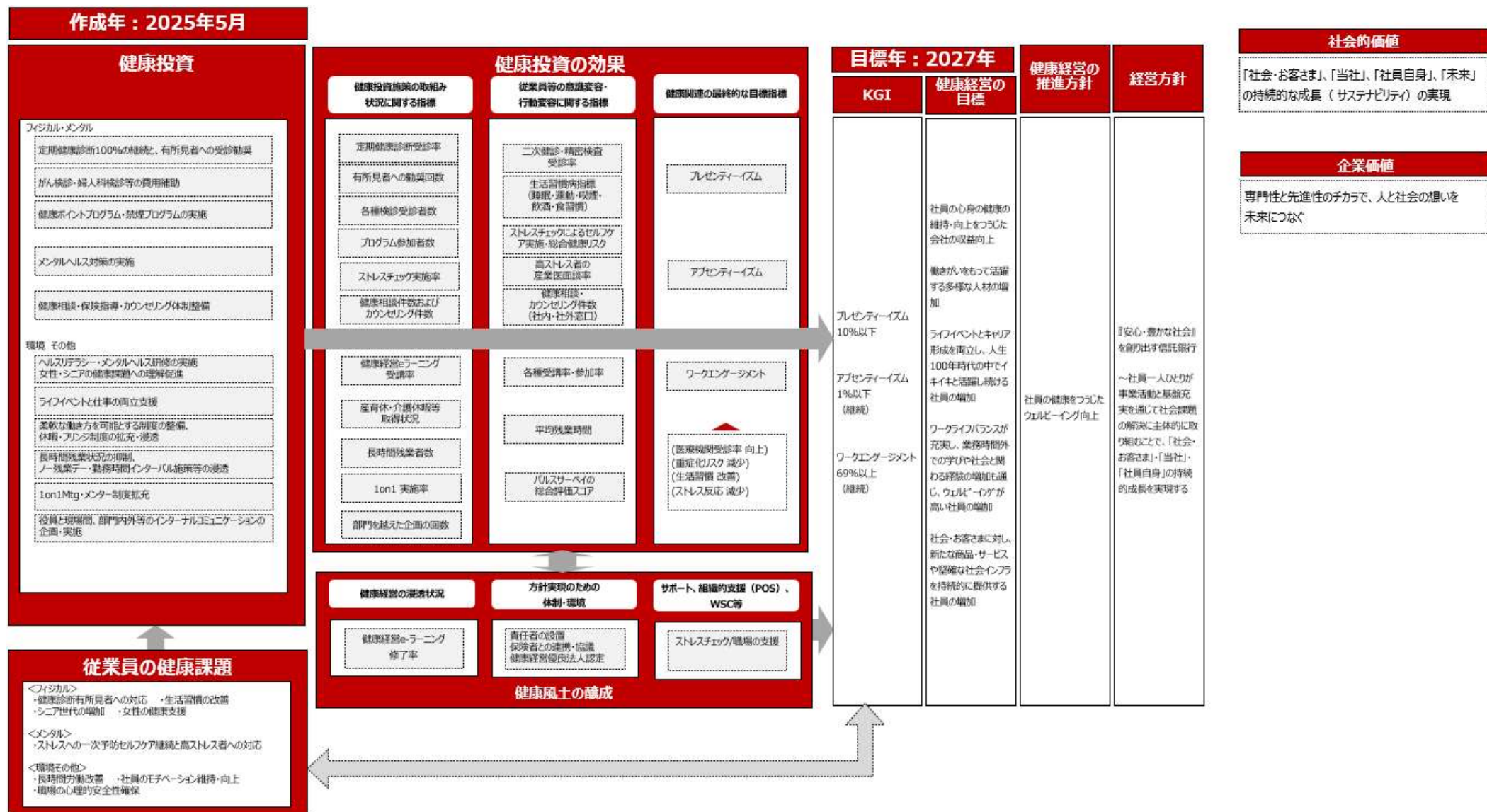
等

健康経営推進体制

推進責任者の取締役常務執行役員の指揮の下、社員相談室、人事部ならびに経営企画部が推進主体となり、健康保険組合と緊密な連携をとりながら、さまざまな施策に取り組んで参ります。



健康経営戦略マップ



社会的価値

「社会・お客さま」「当社」「社員自身」「未来」の持続的な成長（サステナビリティ）の実現

企業価値

専門性と先進性のチカラで、人と社会の想いを未来につなぐ

健康経営KPI

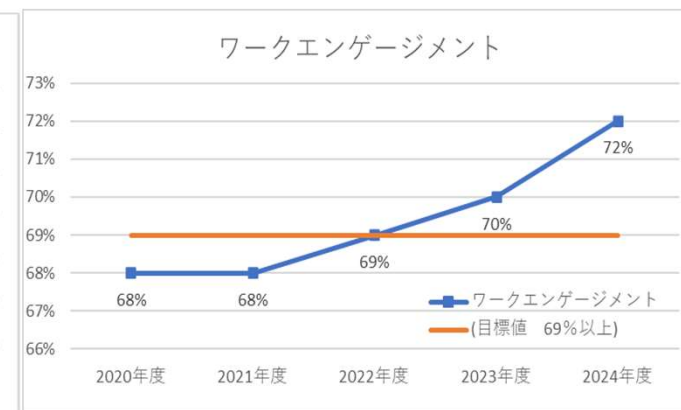
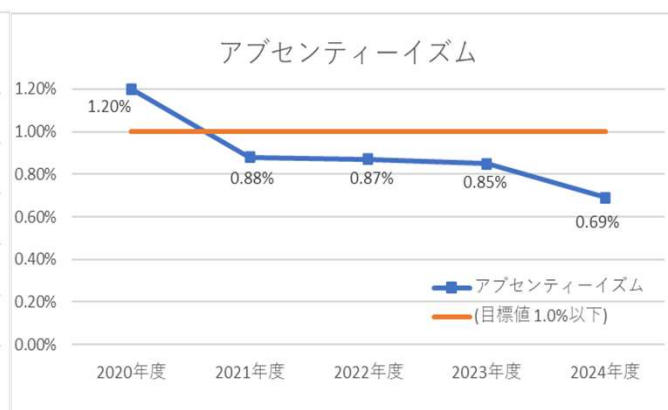
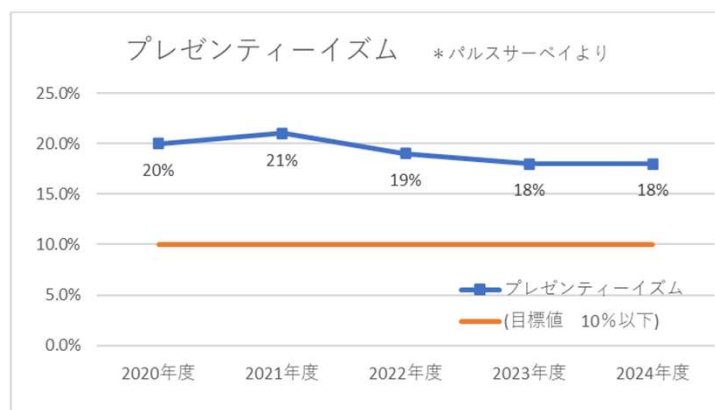
- ・アブセンティーズム、ワークエンゲージメントとも、改善傾向。今後も維持していくことが重要
- ・プレゼンティーズムは、まだ目標値との乖離あり

健康経営目標	目標値
プレゼンティーズムの低減 ※1	10%以下
アブセンティーズムの低減 ※2	1%以下
ワークエンゲージメントの向上 ※3	69%以上

※1 プレゼンティーズム（健康が理由で生産性が低下している状態）は、東大1項目版を用いた従業員調査（パルスサーベイ）をもとに算出。数値が低いほど生産性が高い。

※2 アブセンティーズム（健康問題による休業）は、傷病による休職日数の全従業員平均値をもとに算出。

※3 ワークエンゲージメントは、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度を参考とする設問を取得項目として従業員調査（パルスサーベイ）をもとに測定。



健康課題の改善目標	目標値
定期健康診断受診率	100%
二次健診受診率引上げ	35%以上
特定保健指導実施率の引上げ	60%以上
喫煙者率の引下げ	10%以下

	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
二次検査受診率	35.2%	37.3%	40.4%
特定保健指導実施率	78.8%	77.7%	72.7%
喫煙者率	10.9%	10.3%	11.1%

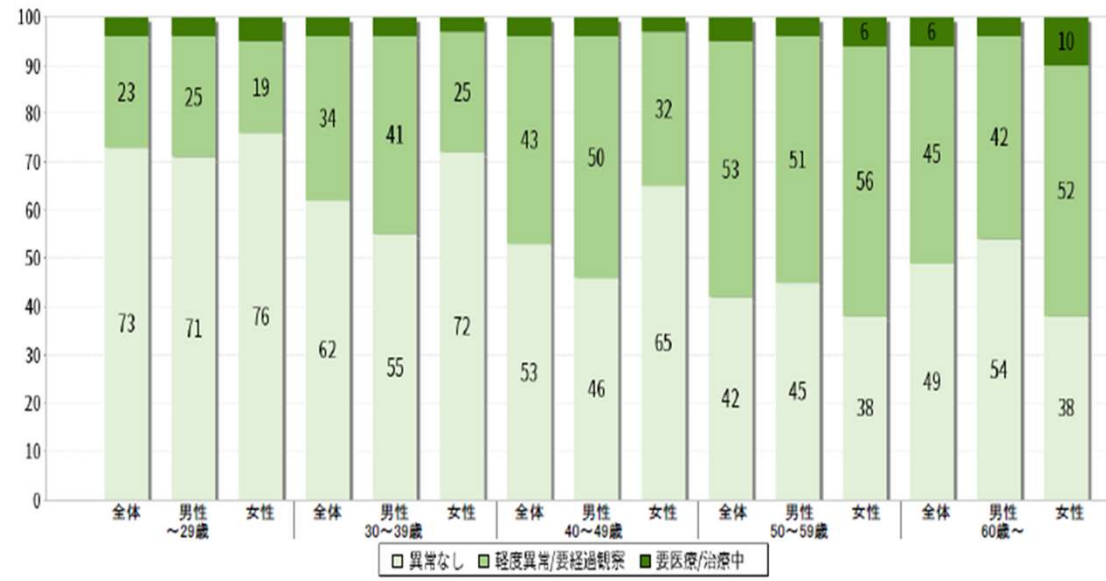
現状分析① ～健康診断結果～

- ・結果は概ね良好だが、脂質のうち「LDLコレステロール」は各世代で高リスク
- ・引き続き 二次健診受診率向上が課題。忙しさを理由に後回しさせない配慮が必要
- ・シニア世代の増加や女性の健康課題への配慮等、新たな課題への取り組みも重要

健康診断結果 基準値内の従業員割合

	2021年		2022年		2023年		2024年	
1 身体	77.4%	↑	77.1%	↓	76.9%	↓	76.5%	↓
2 血圧	86.5%	↑	87.7%	↑	88.5%	↑	86.9%	↓
3 脂質	78.4%	↑	79.2%	↑	80.4%	↑	82.4%	↑
4 糖代謝	82.1%	↑	82.0%	→	80.4%	↓	84.8%	↑
5 血液	84.7%	↑	86.8%	↑	86.9%	→	88.3%	↑
6 肝機能	86.5%	↑	87.4%	↑	86.8%	↓	86.6%	→
7 腎機能	87.7%	↓	87.1%	↓	86.9%	↓	84.8%	↓
8 尿酸	87.7%	↑	87.8%	→	86.9%	↓	86.9%	→
9 尿検査	90.8%	↑	91.4%	↑	89.5%	↓	87.7%	↓
総合評価（4段階）	優良		優良		優良		優良	

◆LDLコレステロール（%）



受診率	2022年度	2023年度	2024年度	2023年度健康経営度調査	
				業種平均	全体平均
二次検査	35.2%	38.8%	40.4%	-	-
精密検査	42.4%	45.5%	48.8%	65.8%	63.6%

現状分析② ～生活習慣～

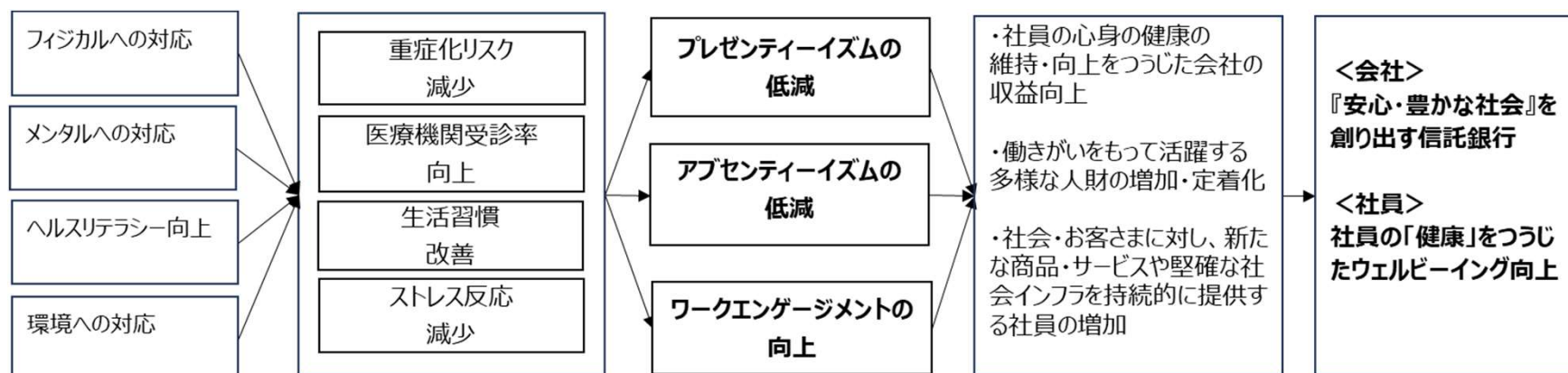
- ・生活習慣に関する指標は、健康経営度調査 全国平均と同水準 もしくは 良好
- ・ただし、喫煙率・飲酒習慣率は上昇傾向、改善傾向である運動習慣者率・睡眠は男女差が大きい

生活習慣にかかる指標

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	健康経営度調査データ	
						全体平均値	業種平均
(a) 適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者	68.7%	68.3%	68.8%	68.9%	68.7%	63.6%	70.1%
(b) 喫煙率	11.6%	10.9%	10.8%	10.4%	11.1%	24.6%	17.5%
(c) 運動習慣者比率 ※1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合	18.4%	20.5%	23.1%	24.2%	29.0%	25.3%	23.4%
(d) 「睡眠により十分な休養が 取れている人」の割合	53.8%	56.2%	68.6%	66.9%	66.8%	62.0%	63.8%
(e) 飲酒習慣者率 ※頻度がほとんど飲まない（飲めない）、やめた、飲まない（飲めない）以外の人かつ飲酒日の1日あたりの飲酒率が 清酒換算で2合以上の人の割合	11.6%	10.9%	12.2%	13.6%	17.8%	16.7%	13.7%
(f) 血圧リスク者率 ※収縮期血圧 180 mmHg以上または 拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合	0.8%	0.9%	0.4%	0.4%	0.4%	1.6%	1.2%
(g) 血糖リスクと考えられる人の割合 ※空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	1.3%	0.6%
(h) 糖尿病管理不良者率 ※HbA1cが8.0%以上の人の割合	0.7%	0.7%	0.6%	0.5%	0.6%	1.2%	0.8%

2025年度 健康経営取組方針

	課題	概要	取組み方針
フィジカル	健康診断有所見者への対応	・脂質異常 一定数の治療放置群の存在 ・労災二次健診対象者、ハイリスク者	・対象を絞った重点指導、ハイリスク者に対する指導強化 ・受診勧奨継続、勧奨方法の工夫
	二次検査受診率の向上 精密検査受診率の向上	・40.4%（2024年度） ・48.8%（2024年度）	・検査時間捻出の現場理解促進（管理職研修等） ・生活習慣の改善施策実施 ・禁煙対策実施（6月予定）
	生活習慣の改善	・喫煙率、飲酒習慣者率の上昇抑制 ・運動習慣比率の向上継続	・ヘルスリテラシー向上（研修・情報発信） ・婦人科検診の受診推進（健保補助あり）
	その他	・女性の健康支援 ・シニア世代の増加	・女性の健康施策効果測定PJに参加、+ 取り組み策検討 ・職場巡視による作業環境確認・改善 継続
メンタル	ストレスチェック実施率の維持・向上 高ストレス者への対応	・実施＝一次予防セルフケア ・高ストレス者比率 10.8%（2024年度）	・集団分析結果の活用 ・臨店による面談実施 ・セルフケアに関する情報提供や相談窓口案内の強化
環境その他	経営理念・方針の社内浸透 長時間労働		・経営からの発信強化 ・フレックスタイム導入（2024年10月～済） ・スマートワークオフ(※) 2日→3日へ拡充（2025年4月～済） (※) 半期内で上記日数の有給休暇取得を義務とする制度



取組事例

- ・健康経営の取組みの一環として、スポーツイベントの開催、クラブ活動の支援、健康保険組合との連携による生活習慣改善イベント(健康チャレンジ)、健康増進セミナー等を実施しています。

社員参加型イベント (レガッタ大会)

- ・全部室店の役職員を対象に、社員の健康増進と一体感醸成を目的に2005年以来継続して開催しています。2024年大会では130艇が出艇、応援者も含め2000人以上が参加しました。



健康チャレンジ (生活習慣改善イベント)

- ・全部室店の役職員だけでなく、健康保険組合の被扶養者も対象に、健康アプリを活用して、運動・食事・睡眠等、生活習慣に取り組んだ結果を記録し、カラダによい習慣を身に付けるイベントを開催しています。
- ・目標達成者にはポイントを付与するインセンティブも設定し、2024年開催時は1800人が参加しました。



クラブ活動 (剣道部、柔道部、ゴルフ部等)

- ・社内コミュニケーション促進のため、部活動に利用可能な補助金をテニス部やスキー・スノーボード部、サッカー部など約20の部活に対して支給しています



健康増進セミナー (お取引先との共催)

- ・外部講師を招き、講義とともに、職場において集団で運動・ロコモチェック・睡眠改善のためのストレッチ等、実際にカラダを動かしながら学ぶ機会を開催し、約60人が参加しました。



外部評価

- ・経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人（大規模法人部門）ホワイト500」に3年連続で認定されました。
健康経営優良法人としての認定は、2020年から6年連続となります。



- ・従業員の健康増進のため、スポーツの実施に積極的に取り組んでいる企業として、スポーツ庁よりスポーツエールカンパニーに3年連続で認定されました。

