



三菱UFJ信託銀行 健康経営白書 2026

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
2026年度健康経営取組方針	11
取組事例	14
外部評価	15
グループとしての取り組み	16

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4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信託銀行広が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
- ・多様な人材が活躍できる企業風土醸成
- ・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

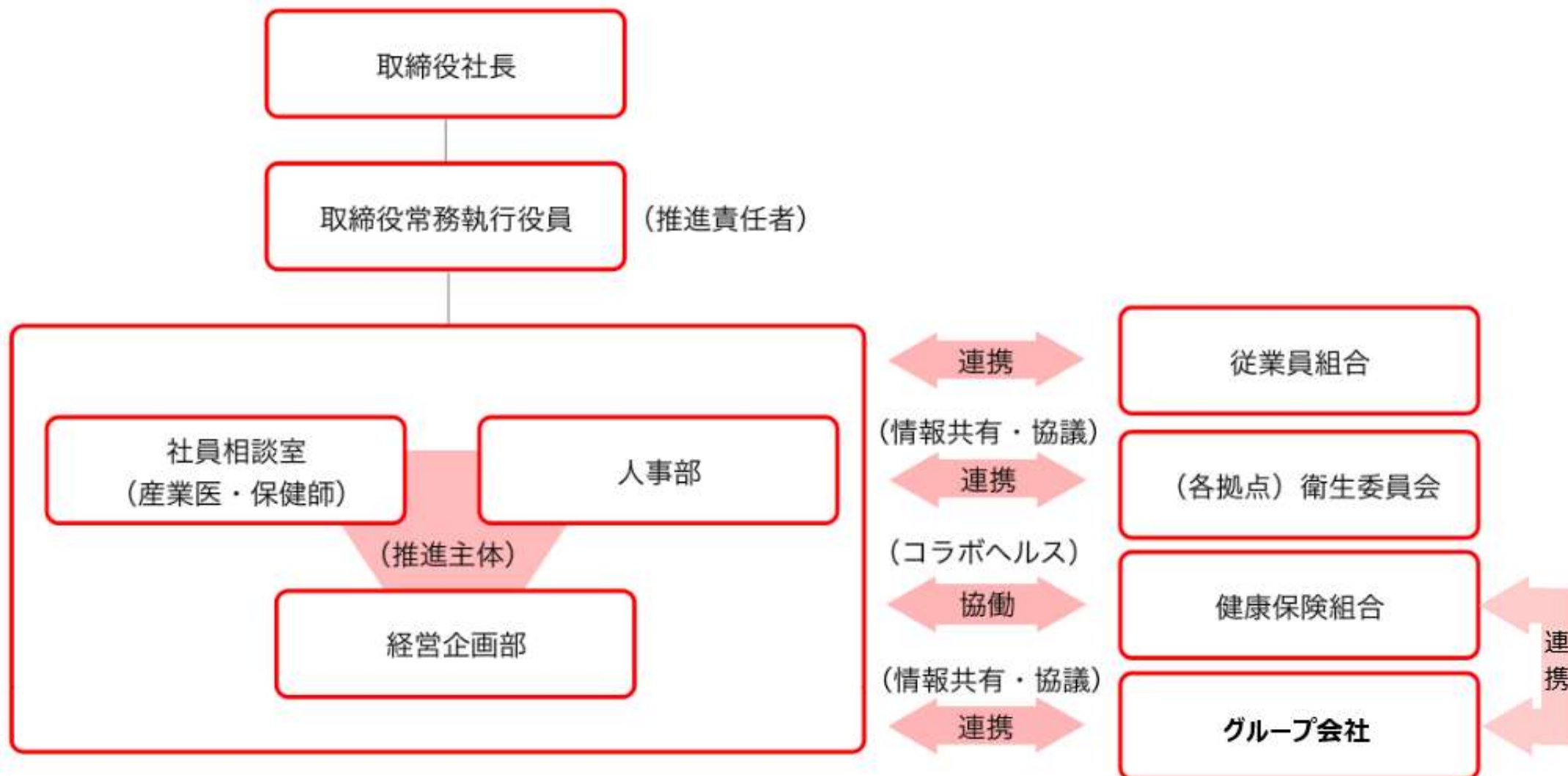
<https://www.tr.mufig.jp/sustainability/kenkoukeiei.html>



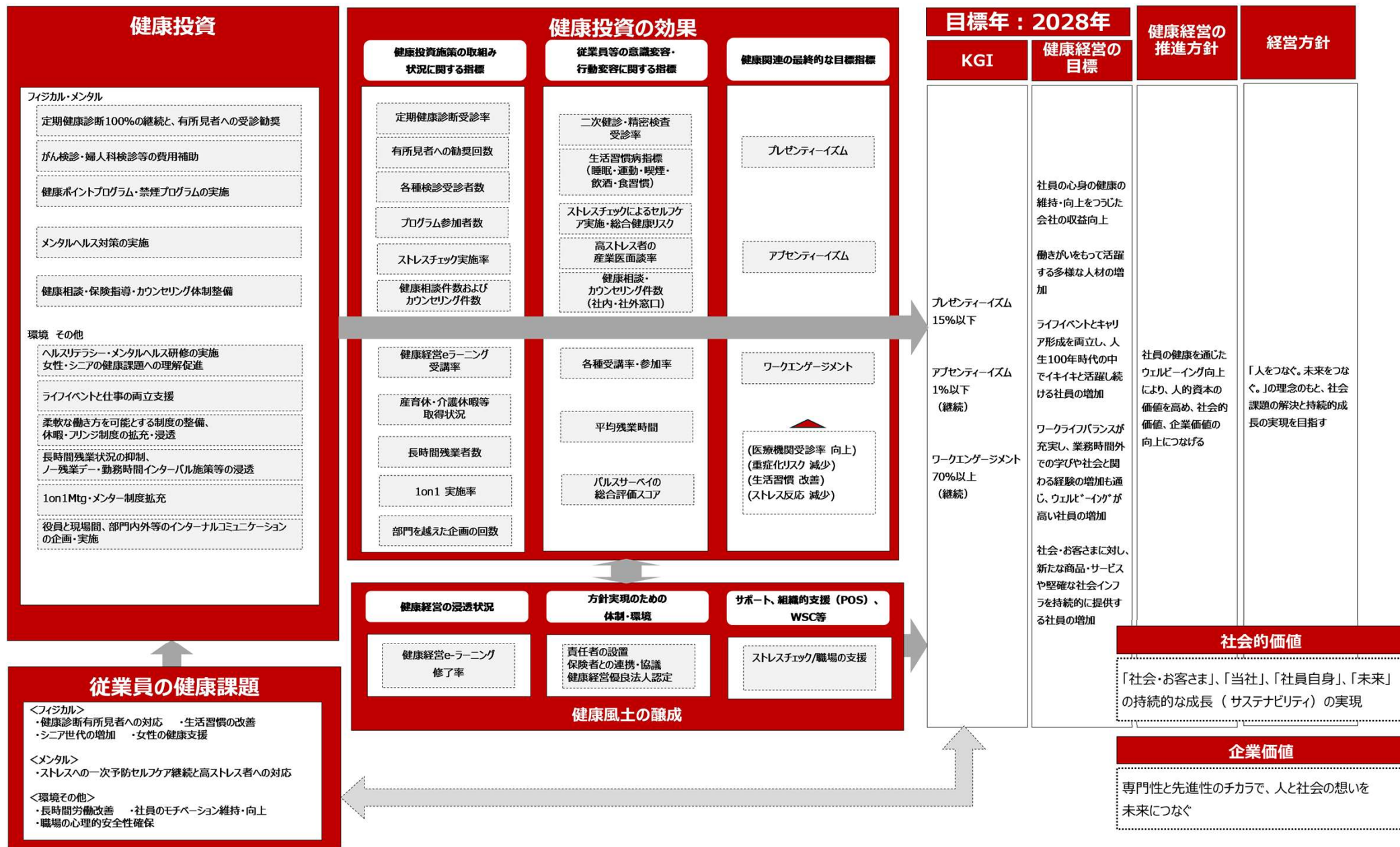
等

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、健康保険組合等と緊密に連携・協働し、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



健康経営KPI

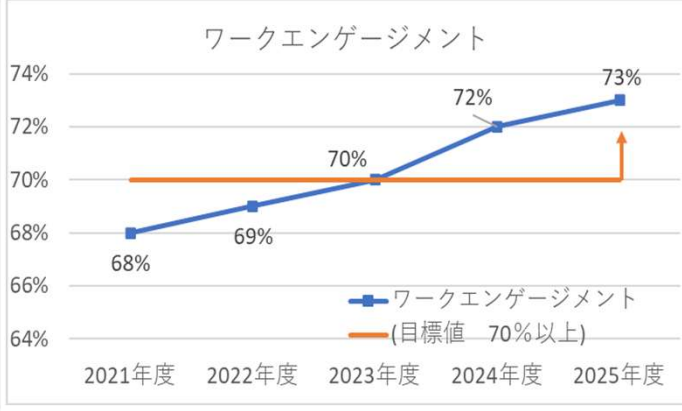
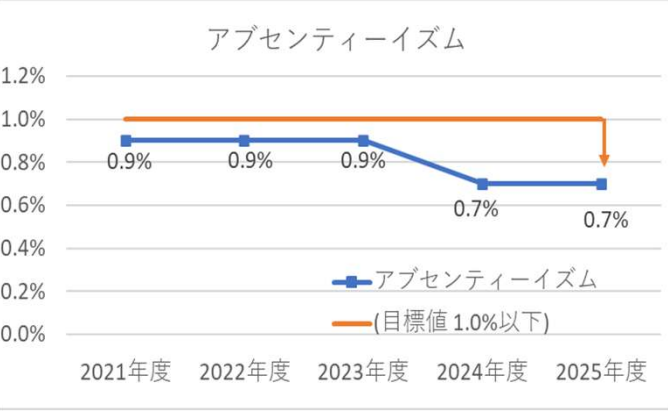
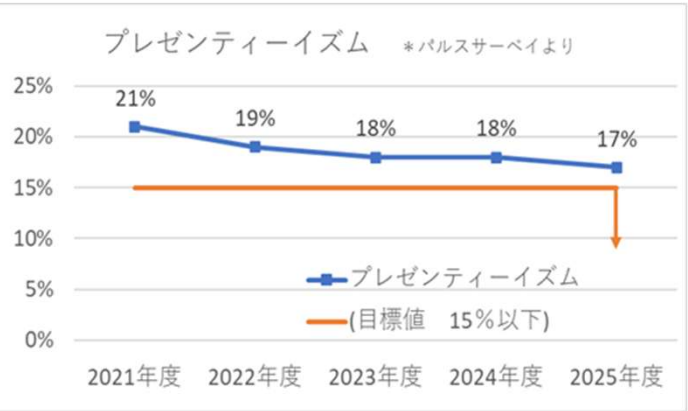
- ・アブセンティーズム、ワークエンゲージメントは目標達成継続。
- ・プレゼンティーズムは、改善傾向ながら、目標値との乖離あり。
⇒従業員の不調を早期に把握し、個人支援と職場改善を組み合わせ、低減を図る必要あり。

健康経営目標	目標値
プレゼンティーズムの低減 ※1	15%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	70%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。
* 目標値：FGの基準に合わせて見直し

※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。

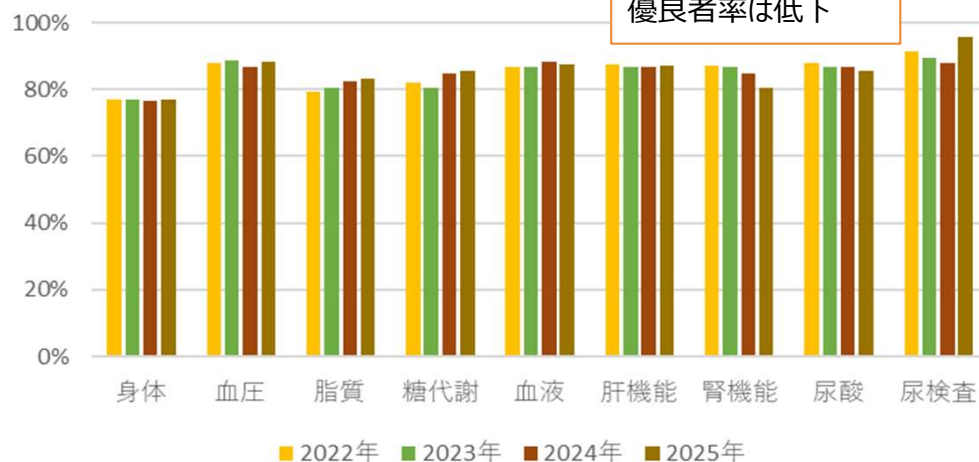


健康課題の改善目標		結果推移		
健康課題の改善目標	2025年度目標値	2023年度（最終）	2024年度（最終）	2025年度（2026.4時点）
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
二次健診受診率引上げ	35%以上	38.8%	42.6%	49.9%
特定保健指導実施率の引上げ	60%以上	78.2%	75.4%	76.6%
喫煙者率の引下げ	10%以下	10.4%	11.1%	10.2%

現状分析(2025年度データ)① ～健康診断結果～

- ・結果は概ね良好(優良判定、基準値内の従業員割合は80%前後)
- ・精密検査等の受診率向上による重症化予防は継続課題
- ・女性特有の健康課題や高齢者層への対応など、従業員の多様な健康課題を踏まえた支援を継続

健診結果 基準値内の従業員割合



受診率推移

	2023年度 (最終)	2024年度 (最終)	2025年度 (2026.4時点)	2024年度健康経営度調査	
				業種平均	全体平均
二次検査	38.8%	42.6%	49.9%	-	-
精密検査	45.5%	50.5%	60.2%	70.2%	61.1%

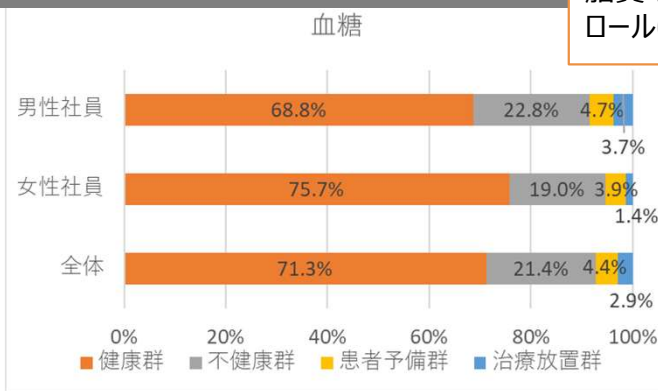
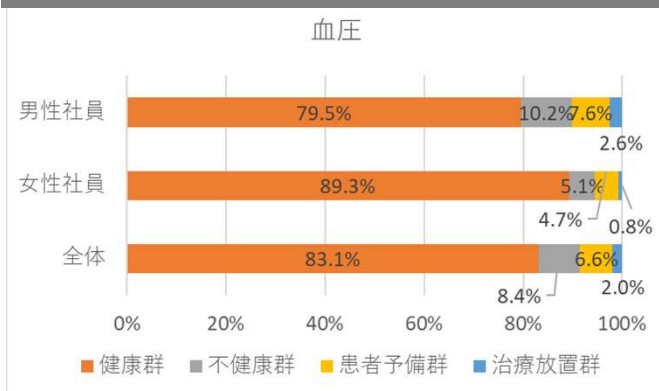
環境・意識への対応が
課題

改善するも、他社比まだ低い

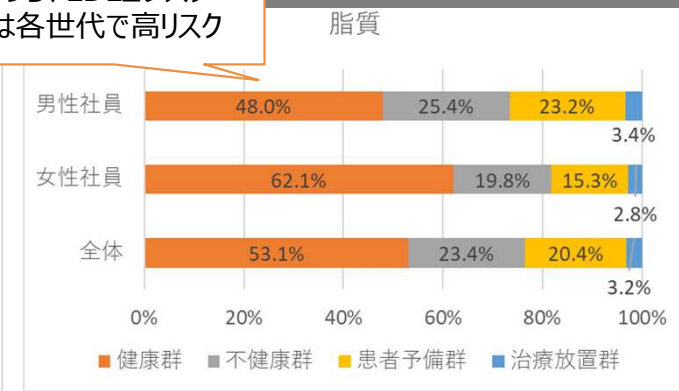
婦人科検診

		2024年度	2025年度	2022年度国民生活基礎調査 全国平均(過去2年)
乳がん	※費用補助申請ベースで算出 (実態と乖離の可能性あり)	42%	34.8%	47.4%
子宮(頸)がん		32%	26.5%	43.6%

生活習慣病 三大リスク



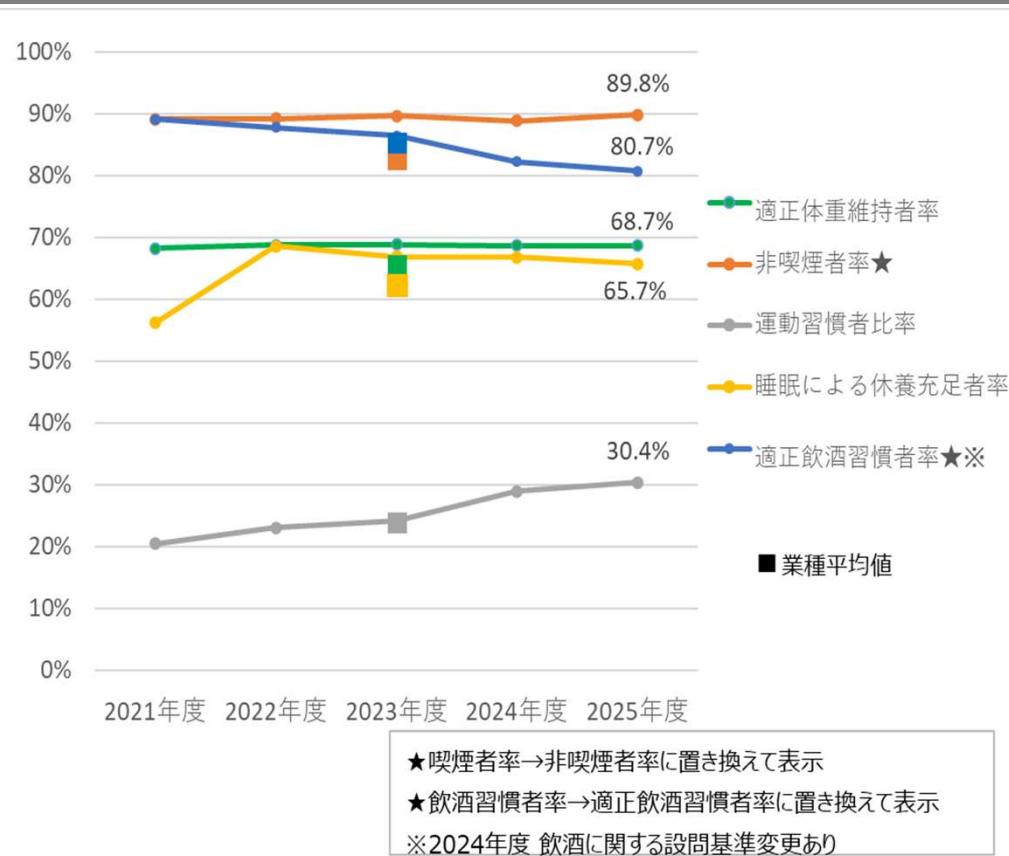
脂質のうち、LDLコレステロールは各世代で高リスク



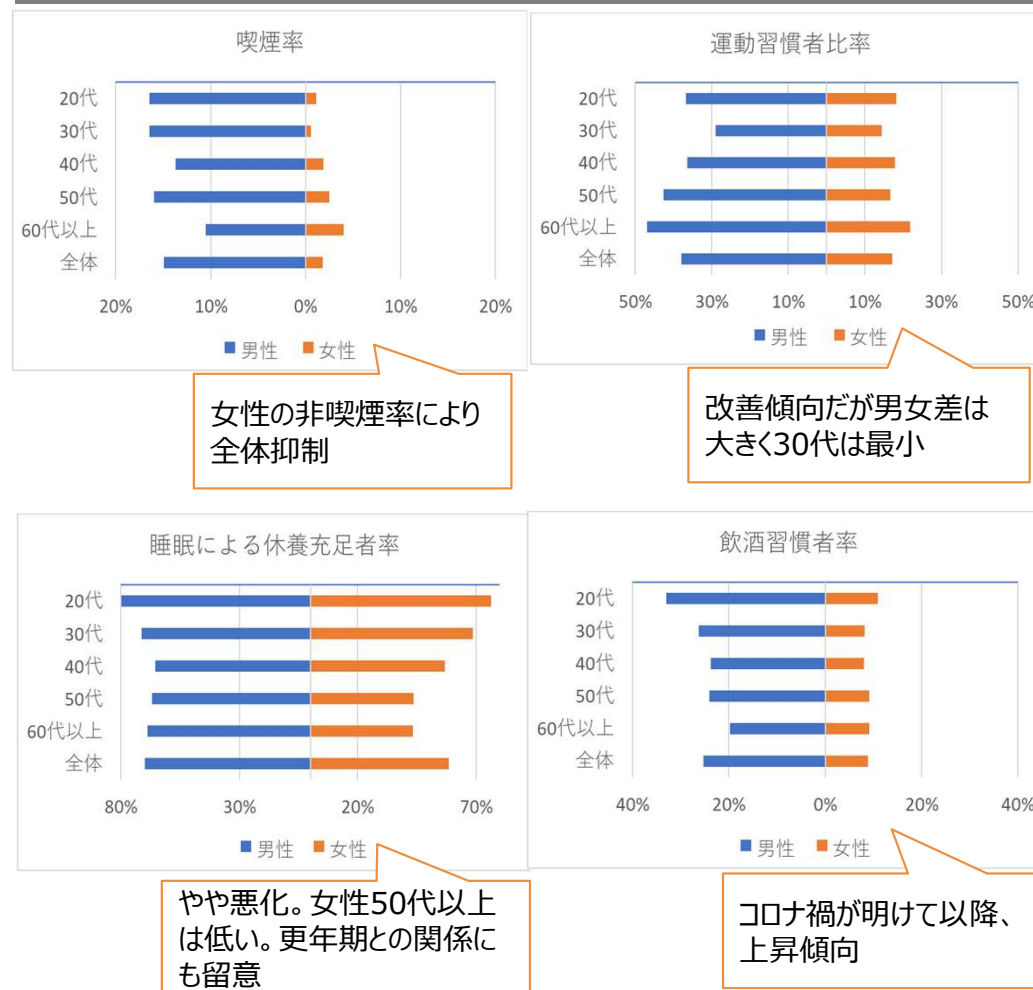
現状分析(2025年度データ)② ～生活習慣～

- ・生活習慣にかかる指標は、健康経営度調査 全国平均と同水準 もしくは 良好
- ・運動習慣者率は改善傾向だが、男女差は大きい
- ・生活習慣病リスクの低減には、性別・年代別に応じた保健指導も重要

生活習慣にかかる指標（推移）



生活習慣にかかる指標（男女別・年代別）



現状分析(2025年度データ)③ ～ストレスチェック～

- ・ストレスチェックの結果と他の指標で分析。高プレゼンティーズム・高ストレス者率の改善定着に加え、仕事の量・裁量といった業務構造面への対応も必要

数値からの分析

■全体

- ・プレゼンティーズム／高ストレス者率などアウトカムは改善
- ・一方、仕事の量・コントロールは横ばい
 - アウトカム改善は、上司・同僚の支援リスクの改善による効果か
 - ⇒ 業務裁量・負荷への対応が中長期的課題

■年代別

- ・30代：業務量・裁量リスクあり
- ・50代：支援や生活習慣は改善、一方、高ストレス者率は唯一悪化
 - 業務量ではなく、役割の質・責任・評価・将来不安などが影響か
- ・60代：職場支援が弱まっている可能性、プレゼンティーズムは唯一悪化
 - ⇒ 画一的施策ではなく層別対応も必要

() は前年度

		ハルスサーベイ 【2026.4月】	ストレスチェック 【2025年度】				生活習慣（健康診断 問診） 【2025年度】		
		プレゼンティーズム	高ストレス者率	総合健康リスク (A×B)	A仕事の量・ コントロール	B上司・同僚 の支援	喫煙率 低下＝改善	運動習慣者比率 増加＝改善	睡眠習慣者比率 増加＝改善
全体		17 (18)	9.4% (10.8%)	89 (90)	99 (99)	90 (91)	10.2% (11.1%)	30.4% (29.0%)	65.7% (66.8%)
性別	男性	17 (17)	7.7% (9.1%)	83 (85)	97 (97)	86 (88)	15.0% (16.1%)	38.0% (36.4%)	69.8% (71.0%)
	女性	19 (20)	12.6% (14.0%)	90 (92)	102 (102)	89 (91)	1.8% (2.2%)	17.1% (15.6%)	58.5% (59.3%)
年代別	20代	20 (22)	6.6% (9.6%)	76 (80)	101 (102)	76 (79)	10.8% (11.0%)	29.8% (27.9%)	78.4% (79.9%)
	30代	20 (20)	10.8% (12.5%)	89 (89)	104 (103)	86 (87)	10.4% (9.6%)	23.4% (22.0%)	70.2% (72.8%)
	40代	16 (16)	11.2% (13.0%)	94 (95)	102 (103)	93 (93)	8.5% (10.4%)	28.2% (27.5%)	61.7% (63.4%)
	50代	15 (15)	9.7% (9.5%)	92 (94)	97 (97)	95 (97)	11.7% (13.4%)	34.3% (33.6%)	59.4% (58.3%)
	60代	18 (15)	7.0% (7.8%)	88 (87)	88 (88)	100 (99)	8.7% (9.8%)	39.7% (36.7%)	61.4% (64.4%)

目標
15以下

数値大＝リスク大
(100＝全国平均)

2026年度 健康経営取組方針

- ・プレゼンティーイズム低減を軸に、発生要因であるフィジカル・メンタル・リテラシー課題に対し、年代・性別・健康課題に応じた施策を継続・強化するとともに、社員が健康に働き続けられる環境整備を推進。

重点課題	主な施策	主なアウトプット指標
フィジカル 重症化予防 生活習慣病予防	・定期健診100%継続、再検査等の受診促進 ・健診後フォロー、特定保健指導・保健師面談の強化 ・生活習慣改善（運動・睡眠・食事・禁煙） ・女性特有疾患（更年期・婦人科）への受診支援 ・高年齢層の健康支援	・健診・検査受診率 ・保健指導実施率
メンタル 早期気づきと早期支援 高ストレス予防	・ストレスチェック活用、セルフケア促進 ・高ストレス者フォロー、相談窓口の周知、1on1 ・管理職向け研修、組織改善支援(集団分析、移動相談等)	・ストレスチェック受検率 ・1on1実施率
リテラシー 健康意識向上 行動変容促進	・健康関連研修、情報発信 ・年代別、性別啓発 ・管理職向け理解促進	・研修受講率 ・イベント参加率
環境その他 健康に働ける環境整備	・長時間労働対策、職場マネジメント(業務負荷・上司支援) ・受動喫煙対策 ・治療と仕事の両立支援	・禁煙期間設定 ・両立支援コーディネーター人数

＜主なアウトカム指標＞

- ・健康診断有所見率改善
- ・生活習慣改善
- ・高ストレス者率低減
- ・健康リスク低減
- ・総労働時間減少
- ・長時間残業者数減少
- ・有給休暇取得率向上

プレゼンティーイズム低減



女性特有の健康課題に対する取組方針

当社は、すべての従業員が心身ともに健康で能力を最大限発揮できる環境整備を、持続的成長の基盤と位置付けます。

1. 女性特有の健康課題に対する正しい理解の促進

月経や更年期などライフステージに伴う健康課題について、正しい知識の浸透と相互理解の促進に取り組みます。

2. 安心して相談・支援を受けられる環境の整備

従業員が気兼ねなく相談でき、必要な支援にアクセスできる体制を整備します。

3. ライフステージに応じた働きやすい職場環境の実現

個々の状況に配慮し、働きがいと働きやすさを両立できる環境づくりを推進します。

仕事と治療の両立支援に関する取組方針

当社は、治療を受けながら働く意欲のある役職員が、安心して仕事と治療を両立できる環境整備を推進します。

1. 本人の意向・能力・心身の状態を踏まえた個別最適な支援の実施

役職員本人の意向や能力、心身の状態および安全性を十分に考慮し、個々の状況に応じた適切な支援を行います。

2. 人事制度・職場体制を踏まえた両立支援の実施

当社の人事制度や組織体制を踏まえ、治療と仕事の両立が可能となるよう柔軟な働き方を支援します。

3. 職場全体の理解促進と協力体制の構築

両立支援に対する理解を深め、互いに協力し合える職場環境づくりを推進します。

4. 役職員本人による主体的な取組

病気による休暇・休職中の役職員は、治療・療養に専念し、職場復帰に向けた生活を心がけるとともに、復帰後の治療と仕事の両立に向けて主体的に取り組めます。

高年齢労働者の安全と健康確保に関する取組方針

当社は、高年齢労働者が安全かつ安心して働き続けられる環境整備を、持続的な企業活動の基盤と位置付けます。

1. 個々の能力・健康状態に応じた適切な就労環境の確保
体力や健康状態を定期的に把握し、それに応じた作業内容や配置の見直しを行います。
2. 加齢に伴う変化への理解促進と安全衛生教育の実施
身体機能の変化に対する理解を深め、自覚を促す安全衛生教育を継続的に実施します。
3. 転倒・腰痛等のリスク低減に向けた職場環境整備
職場環境の改善や補助器具の導入等により、災害リスクの低減を図ります。
4. 長期的に活躍できる職場環境の整備
作業負荷の軽減や柔軟な働き方の導入を通じて、エイジフレンドリーな職場づくりを推進します。
5. 継続的な改善と情報共有の推進
労働災害事例の分析および社内共有を通じて、安全対策の継続的な見直し・改善に取り組めます。



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。2025年大会では130艇が出艇、応援者も含め2500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、カラダにより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、2025年開催時は1950人が参加しました。

kéncom 健康チャレンジ2025

生活習慣改善のモチベーションを高めよう！
【開催期間】 11/1(土)～12/31(水)

【達成賞】 1コース達成で500ポイント獲得！
最大3コースで1500ポイント獲得!!!

No.	活動内容	kéncomからの参加方法	達成基準
1	1日3,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成
2	1日10,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成
3	1日10,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成
4	1日10,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成
5	1日10,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成
6	1日10,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成
7	1日10,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成
8	1日10,000歩以上ウォーキングする	アプリの歩数を確認	30日以上達成

三菱UFJ信託銀行健康保険組合

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4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7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4年連続で認定されました。



- ・“「はたらく」を、もっといいものに”をテーマに、当社での働きやすさ・やりがいの実現のために行動する社員手挙げ参画プロジェクトWiLがウェルビーイングアクション実行委員会より、『ウェルビーイング・アワード2026』『組織・チーム部門』のFINALISTを受賞しました。



MUFGグループとしての取り組み

株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ(MUFG)は、パーパス「世界が進むチカラになる。」の実現に向け、社会やお客さまの課題解決に取り組むためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働けることが不可欠であるとの考えのもと、「MUFG 健康経営宣言」を掲げ、グループ一体となって健康経営を推進しています。2025年はMUFG グループ主要各社が「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定され、そのうち MUFG および主要 5 社が「ホワイト 500」認定となりました。

【MUFG グループ各社の認定状況一覧】

社名	健康経営優良法人 (大規模法人部門)	健康経営優良法人 (ホワイト 500)
三菱 UFJ フィナンシャル・グループ	2 年連続	初認定
三菱 UFJ 銀行	3 年連続	初認定
三菱 UFJ 信託銀行	7 年連続	4 年連続
三菱 UFJ モルガン・スタンレー証券	4 年連続	2 年連続
三菱 UFJ ニコス	2 年連続	初認定
アコム	5 年連続	初認定
三菱 UFJ アセットマネジメント	7 年連続	—

三菱UFJ信託銀行グループとしての取り組み(グループ健康経営宣言)

三菱UFJ信託銀行グループは、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、グループ各社が互いに連携・協働して「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。