

DIVERSITY REPORT 2024

[ダイバーシティレポート]

evolution

私たちが進化するために

ISSUE

11

三菱UFJモルガン・スタンレー証券

1. DEIの実現に向けて	
経営メッセージ	02
めざす姿	03
未来への歩み	04
未来へのアクション	05
2. DEIネットワーク	
広がるDEIネットワーク	06
3. ジェンダーギャップの解消	
ジェンダーギャップの解消に向けた取り組み	08
キャリアアップ支援プログラム	09
4. 仕事と生活の両立	
主な両立支援施策	12
育児との両立	13
男性の家事育児参画	14
介護との両立	16
心身の健康	16
5. 多様性が活きる職場づくり	
管理職の意識改革	18
風土醸成	18
LGBTQ社員の活躍支援	18
障がいのある社員と共に働く環境の整備	19
多様なキャリアの形成支援	19
6. DEIガイド	
ガイド集	20
データ集/外部機関からの評価	22
主な両立支援制度	23

1. DEIの実現に向けて

2. DEIネットワーク

3. ジェンダーギャップの
解消

4. 仕事と生活の両立

5. 多様性が活きる
職場づくり

6. DEIガイド

Diversity, Equity & Inclusion～経営メッセージ～



Diversity, Equity & Inclusionを推進し ウェルビーイングを築く

取締役社長 兼 CEO
小林 真

4月から、いよいよ新しい中期経営計画がスタートしました。
前中期経営計画から引き続き、「クオリティNo.1・お客さま満足度No.1」の実践により
社会から本邦を代表する証券会社としてリスペクトされる存在をめざします。

そのための前提として「**Diversity, Equity & Inclusion (DEI)**」の浸透を通じて
社員一人ひとりのウェルビーイング(幸せ)を築くことが大切です。

当社は、様々なバックグラウンド、専門性を持った多様な人材が活躍している会社です。
それぞれの社員が互いを尊重し、プロフェッショナルとして
チカラを合わせることで、ステークホルダーの期待に応えていけるものと信じています。

ぜひ社員の皆さんには、当社が大切にしている価値観をまとめた
「5つの行動指針」の“プロとして、高め合う”の精神で対話を重ね、
柔軟な発想でDEIの意識をさらに高めてほしいと思います。

そして、社員一人ひとりが「志」をもって、時代の半歩先を進んでいくことで
明るい未来を切り拓いていけるよう、共に進んでいきましょう。



多様性のある強く伸びやかな組織へ

取締役 専務執行役員 兼 CHRO
堀川 賢治

DEI推進の意義・目的は、「多様性の実現」であり、様々な考え方や価値観が
自由闊達に行きかう強く魅力的な組織に進化するためです。

日本においては、女性登用がその多様性の中でも最も遅れた問題であることから、
括りだして最優先で対応していますが、本質は「多様性の実現」。
多様性ある、実力本位のフェアな会社を本気でめざしていく中で、
女性活躍に取り組んでいることを、ぜひ正しく理解してほしいと思います。

ジェンダー、障がい、国籍、人種、性的指向など、多様な属性、価値観をもつ全ての社員、
そして若手からシニアまで、主体的にのびやかに業務に取り組み、
成長と働きがいを感じる職場環境の実現に向けて
より一層取り組んでいきます。

DEIの推進は、人的資本経営を支える重要なテーマであり、
持続的な企業価値向上の土台となるものです。

私も全力で取り組むので、一緒に頑張りましょう。

めざす姿

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

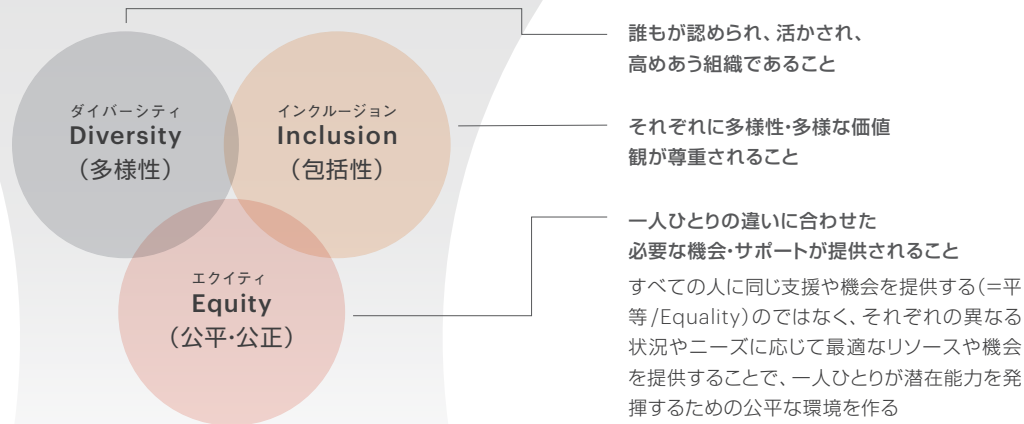
FUTURE

持続的な成長・発展を遂げ、社会・お客さまの期待を超える大きな力を生み出す

違いを強みに～多様性が活きる組織へ～
互いに尊重し、認め合い、ともに活躍する

- 持てる力を最大限発揮できる
- 多様な個人として尊重される
- 十分な成長機会を得られる

「I&D(インクルージョン&ダイバーシティ)」に「エクイティ(公平・公正)」の観点を取り入れ、「DEI」として推進しています



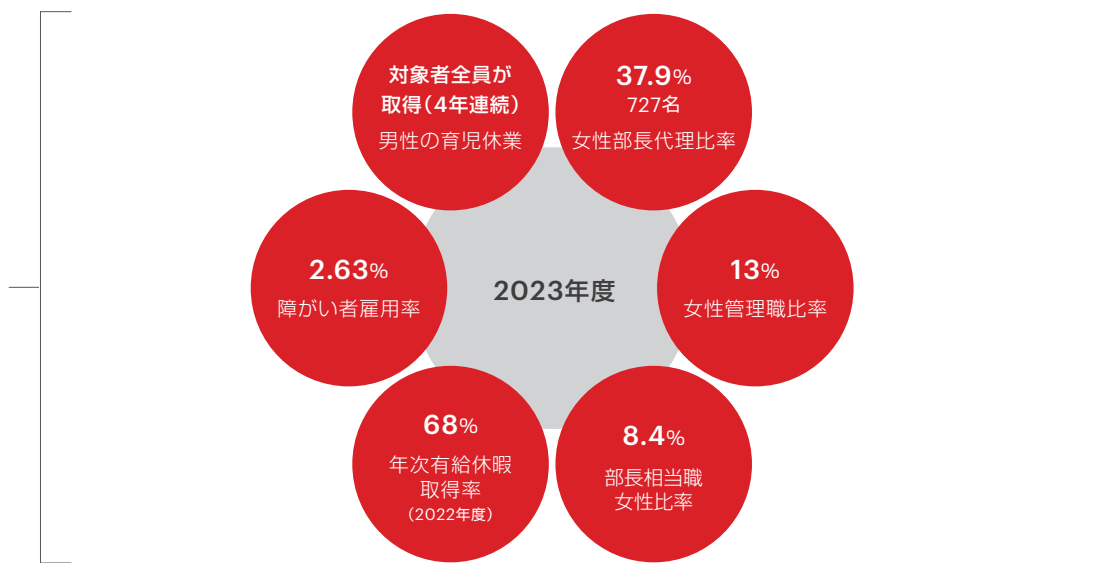
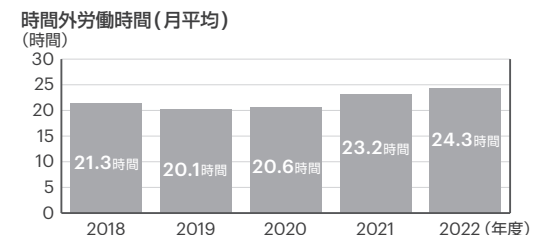
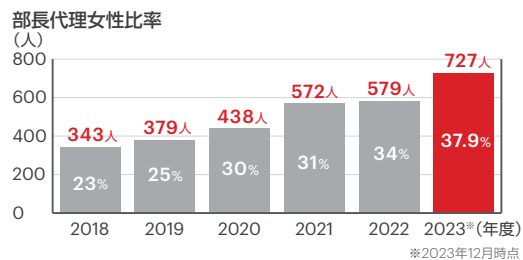
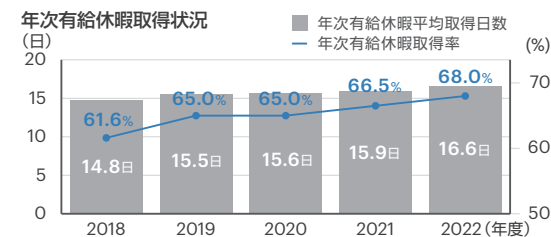
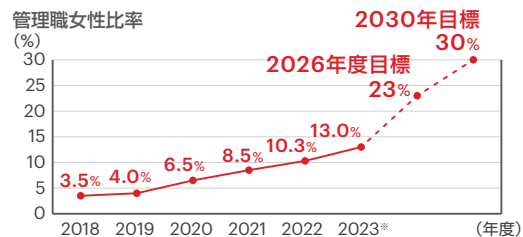
NOW

DEI 実現のための4つの柱



未来への歩み

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド



未来へのアクション

1. DEIの実現に向けて

2. DEIネットワーク

3. ジェンダーギャップの解消

4. 仕事と生活の両立

5. 多様性が活きる職場づくり

6. DEIガイド

ジェンダーギャップの解消

キャリアアップ支援プログラム

— MUFG Leaders Forum	P.09
— WILL 研修	P.09-11
— WISH 研修	P.09
— 5年次キャリア研修	P.09
— 役員メンタリング	P.08
— 外部派遣	P.08

ネットワーク活動

— DEIネットワーク	P.06
— 社員紹介冊子	P.08
— 社員交流会	P.08

キャリアと生活の両立支援

— 早期復職・活躍支援	P.13
— 女性の健康課題への支援	P.17

仕事と生活の両立

女性の早期復職・活躍支援

— 支援プログラム	P.13
-----------	------

育児との両立サポート

— 情報発信	P.13
— 保育園・託児サービス	P.13

男性の家事育児参画

— 育児休業の取得推進	P.13,14
-------------	---------

介護との両立支援

— 相談窓口	P.16
— 情報発信	P.16

柔軟な働き方の実現

— 休暇の取得推進	P.16
— 働き方・働く場所の柔軟性向上	P.16

不妊治療との両立支援

— 両立しやすい環境づくり	P.16
---------------	------

健康増進

— 制度の拡充	P.17
— 啓発	P.17

多様性が活きる職場づくり

管理職の意識改革

— ダイバーシティ・マネジメント フォーラム	P.18
------------------------	------

風土醸成

— DEI月間レポート	P.18
— レポート	P.18

LGBTQ 社員の活躍支援

— 理解促進	P.18
— 制度の整備	P.18

障がいのある社員と共に働く環境の整備

— ヘルスキーパー制度	P.19
— サポートツール	P.19

多様なキャリアの形成支援

— 自律的キャリア形成支援プログラム	P.19
--------------------	------

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

広がるDEIネットワーク

Teamsを利用した役職員同士のコミュニティ

DEIネットワーク

DEIに関する情報が収集でき、共通の立場や状況、同じ関心や悩みを持つ仲間同士がつながる場として、「Microsoft Teams」の「チーム」機能を活用した役職員同士のコミュニティを開設しました。対象者別に4つのチームを設定し、オンラインとリアルな交流の融合による役職員同士のネットワーキングの促進を図ります。

■ チーム紹介

	 Women in MUMSS (WIM) P.07	 ワーキングペアレンツ's コミュニティ (WPC)	 ワーキングケアラーズ's コミュニティ (WCC)	 Managers' DEIコミュニティ (MDC)
	<ul style="list-style-type: none"> 女性役職員全員が参加するネットワーク ロールモデル紹介や地域ごとのネットワーキング、キャリア形成について学ぶイベント等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 男女問わず、育児中の社員、応援するAllyが参加するネットワーク 産育休復職者には少し先をいく先輩がサポーターとなる「サポーター制度」を設定 	<ul style="list-style-type: none"> 男女問わず、介護中の社員、応援するAllyが参加するネットワーク 	<ul style="list-style-type: none"> 課長以上の管理職全員が参加するネットワーク ダイバーシティマネジメントに関する情報交換等を実施
対象	女性役職員全員(派遣社員を除く)	<ul style="list-style-type: none"> 育児中/育児経験者 育児との両立に興味がある役職員 	<ul style="list-style-type: none"> 介護中/介護経験者 介護との両立に興味がある役職員 	役員・管理職全員
目的	女性社員のキャリア形成支援	ライフイベントへの不安払拭	ライフイベントへの不安払拭	役員・管理職の認識・理解度向上
チャンネル	<ul style="list-style-type: none"> WIM(全体発信) 女性特有の健康課題 Women's Business Alliance(WBA) 地域(東日本第一、東日本第二、中部、近畿・京都・西日本) P.07 	<ul style="list-style-type: none"> WPC(全体発信) 女性産育休復職者 男性育休取得(予定)者 小学校就学児保護者 小学校高学年・中学生以上の保護者 	<ul style="list-style-type: none"> WCC(全体発信) ネットワーキング 	<ul style="list-style-type: none"> MDC(全体発信) 情報共有
開始時期	2024年2月1日	2024年4月以降順次	2024年4月以降順次	2024年4月以降順次

※ MUMSS:「Mitsubishi UFJ Morgan Stanley Securities」の略称

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

広がるDEIネットワーク

Women in MUMSS(WIM)

全女性役職員約2,600名が参加し、ロールモデル社員の事例共有や、健康課題に関する情報収集、女性役職員同士のネットワーキングを行っています。

■ チャンネル紹介

参加者同士は、テーマに応じた以下のチャンネルでやり取りを行い、うち「Women's Business Alliance(WBA)」「地域」チャンネルは、コアメンバーによって運営されています。

WIM	WIM全体での交流
女性特有の健康課題	生理、不妊治療、更年期などの健康に関する情報発信・交流 P.17
Women's Business Alliance (WBA)	キャリアに関する交流・発信
地域	4つの在籍地域ごとの交流・発信(東日本第一、東日本第二、中部、近畿・京都・西日本)

各地区における取り組み

「地域」チャンネルは、当社の各地域(東日本第一、東日本第二、中部、近畿・京都・西日本)に勤務する女性役職員がネットワークを構築するための場として設定されています。各地域在勤の女性部長を中心としたコアメンバーが運営し、各地域の女性役職員を対象としたイベント等を実施しています。

■ 中部エリア

3月8日の「国際女性デー」に合わせて、キャリアについて考えるオンラインイベントを開催し、中部エリア在勤の女性社員約50名が参加。



刈谷支店フィナンシャル・アドバイザー部のネットワークを活かし、遠山支店長(三菱UFJ銀行 西尾支店)がゲストスピーカーとして登壇

■ 近畿・京都・西日本エリア

3月8日、有志の女性社員が梅田支店に集まり、情報交換を行うイベントを開催。



■ 東日本第一エリア

3月15日、コアメンバーを中心にオンライン座談会を実施。



■ 東日本第二エリア

3月26日、当社の取締役である花岡久美さんをゲストスピーカーにオンラインイベントを開催し、東日本第二エリア在勤の女性社員約90名が参加。



当日のトークテーマを参加者投票で決定

Women's Business Alliance (WBA)

「Women's Business Alliance(WBA)」は、キャリアに関する情報交換・交流の場として設定されています。

かねてより同様の取り組みがあるモルガン・スタンレーの事例も参考に、自らも一社員としてキャリア形成の当事者であるコアメンバーが主体となって運営し、役員・部長が、Executive Sponsors、Co-chairsとして活動を支援します。

目的

社員一人ひとりが自らのキャリアについて自律的に考えられる機会づくり

明るく前向きにキャリアと向き合うきっかけの提供

活動内容(予定)

女性キャリアに関するリアルイベントの実施
モルガン・スタンレーとのコラボレーション企画



モルガン・スタンレーの Women's Business Alliance (WBA) メンバーとの交流会の様子(2024年3月)

※ MUMSS:「Mitsubishi UFJ Morgan Stanley Securities」の略称

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

ジェンダーギャップの解消に向けた取り組み

女性社員のさらなる活躍に向けて、各々の能力を存分に発揮しチャレンジできる環境を作るために、キャリア開発機会の提供や、女性特有の健康課題の支援等の取り組みを進めています。また、多様な視点や価値観をより経営に近い領域で反映することをめざし、女性のポスト登用を推進しています。



■ 国際女性デー MUFG IWD Week ~ International Women's Day with Ally ~



国連は、毎年3月8日を「国際女性デー」(International Women's Day, IWD)と定め、女性の平等な社会参加の環境を整備するよう各国に呼びかけています。MUFGにおいても本趣旨に賛同し、女性のエンパワーメントやジェンダーギャップの解消に向け、2022年度より国際女性デーにあわせたイベントを開催しています。

今年度は、厚生労働省が定める「3/1~3/8女性の健康週間」も踏まえ、同期間を「MUFG IWD Week」として、昨年度講演が大変好評だったスプツニ子氏を迎えたセミナーイベントや、MUFG 亀澤社長によるトップメッセージの発信、「仕事と女性の健康課題両立 Q & A集」の発行などを実施しました。



スプツニ子氏による講演後、参加者との質疑応答を実施(2024年3月7日、オンライン開催)

アーカイブ動画はこちら

キャリアアップ支援プログラム

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

職位・階層別プログラム

役員メンタリング受講者

MUFG 選抜

MUFG Leaders Forum

経営視点を学ぶことを目的に、グループ各社の役員等との座談会や、社外の女性役員による講演会を行っています。



村上由美子氏(M Power Partners Fund L.P. セネラルパートナー)による講演、参加者とのQ&Aセッション(2023年12月)

部長代理

MUFG 選抜

WISH 研修 (Women's Initiatives Seminar on How to design our own career)

同職位間や女性マネジメント層との対話を通して、長期的キャリアやリーダーシップスタイルについて考え、キャリアにおける今後のステップアップを検討する機会を提供する次世代リーダー育成プログラムです。



銀信証の女性管理職とのグループ座談会(2023年11月)

VOICE

「WISH 研修」参加者の声

「各社各部署の管理職からマネジメントに至る経緯や、実際の日々の業務について等、具体的な話を聞くことができ、マネジメントとしての職務に対する解像度が上がりました。」

「色々な方のキャリアや考え方に触れることで、発想が広がりキャリアの可能性が拡がると感じました。」

「MUFGの他グループの同世代の方々や管理職の方々との交流は、他では得られない機会であり、大変有意義でした。またメンターの方との面談は証券のみのメンバーで少人数でのディスカッションができ、よかったです。」

「大きな目標も10年20年単位で考えていくことで、机上の空論ではなく自分事として捉えられるような気がしました。一緒に働く上席、同僚、後輩のよいところやロールサンプルとなる存在をたくさん探し、自分なりのできることをやっという感じでした。」

管理職

MUFG 選抜

WILL 研修 (Women's Initiative for Leadership and Learning)

リーダーシップにかかる講義や、銀信証混成チームでの経営宛提言の作成を通し、更なる上位職での活躍に向けた経営視点・大局観の獲得を図ります。



久保部長(内部監査部)が登壇(2023年11月)

5年次総合職

必須

5年次キャリア研修

5年次総合職女性社員が、キャリアを形成していくためのマインドスキルを高めることを目的に実施する必須研修です。様々な部署で活躍する先輩女性社員によるラウンドテーブルや、受講者同士のグループワークを通して、社内ネットワーク構築および当社におけるキャリアビジョンの策定を図ります。



研修の様子(2024年3月1日、オンライン開催)

VOICE

「5年次キャリア研修」参加者の声

・本研修を通して、しっかりと目標設定をしてそのためにどう活動したらいいのかなどを考える力をつけることが大切だと感じたと同時に、目の前の課題解決に一生懸命になっていたので今度は更に視野を広げて物事を考える力をつけることが課題だと思いました。今後はしっかりと意識し行動していきたいと思います。

・先輩社員のお話しが最も印象深かったです。どの先輩方も自分の信念ややりたいことがはっきりしており、意欲的に仕事に取り組んでいるようでした。自分の理想とするライフスタイルを行っている先輩を参考にしながら仕事と私生活の両立を実現させたいと考えています。

・10年先のキャリアまで考えるきっかけをいただき、改めて自分の強みと弱みを振り返り、理想と現実のギャップを知る機会となりました。おかげでこれから改善すべき課題が明確になり一度立ち止まって再度キャリアを考え直してみることも大事なのだと学びました。

キャリアアップ支援プログラム

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

VOICE

2023年度「WILL研修」参加者インタビュー

Q.

- ① 研修で得られたこと
- ② 受講者・先輩社員・メンターとの交流で得られたこと
- ③ 銀信証合同チームで半年間取り組んだ「2030年のMUFGに変革をもたらす経営宛提言」を振り返って

A.

事業法人営業部大阪事業法人営業室長
伊藤 かおりさん



① 多様な見方・考え方に触れる機会

自分では考えが及ばない物事の見方、考え方に触れ、大変参考になりました。ロールプレイの時間も多く、研修中は時間があっという間に過ぎ、日常業務から離れることで、良いリフレッシュの機会にもなりました。交渉の事前準備で交渉シートを用意することなど、実践にも活用していきたいことを学ぶことができました。

② 悩みを共有し、勇気を得た

皆さんそれぞれ置かれた立場で思い悩んで日々業務に邁進していることが分かり、悩んでいるのは私だけではないのだな、と勇気づけられました。

③ 経営宛提言「メタバースを活用した人生体験ゲーム「PUSH」立ち上げ」

…多様な価値観を受容する社会づくりへのサポートを提供
 コンスタントにオンラインミーティングをし、かなりの時間を費やしました。業務をこなしながらの取り組みはなかなかハードでしたが、新たな気づきや視野を広げられ、リフレッシュすることもできたので良かったです。



A.

エクイティ・シンジケーション部 ED
植木 優さん



① 挑戦を共にする仲間と出会う機会

各方面で活躍されている方々に刺激を受け、一方で皆同じような悩みを抱きながら日々挑戦を続けていることに気づき、安心感も持てました。所属企業・部署は違えども、一緒に働いていく仲間ができたと感じています。

② 全体への視点を意識するように

普段自分のチームのメンバーとのコミュニケーションや運営に意識が向きがちですが、他部署も含めた『会社としての最適解』を常に考えて行動することが大切との言葉が、特に印象に残っています。

③ 経営宛提言「女性マーケティング部を新設」

…女性目線の金融サービスを提供する部をMUFGに設立
 様々なことに興味が持てるようになり、現状の自分の立場だけで物事を考えるのではなく、視座を高く・経営層目線で発想する大切さを実感しました。

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

キャリアアップ支援プログラム

VOICE

2023年度「WILL研修」参加者インタビュー

Q.

- ① 研修で得られたこと
- ② 受講者・先輩社員・メンターとの交流で得られたこと
- ③ 銀信証合同チームで半年間取り組んだ「2030年のMUFGに変革をもたらす経営宛提言」を振り返って

A.

大宮支店コンサルティング第二部 課長
木村 友理香さん



① リーダーシップスタイル、キャリアを考える機会

これまで漠然と考えていたリーダーシップスタイルが徐々に明確になりました。先輩社員の皆さんの、「最初から明確にキャリアプランがあったわけではなく、軸を持って仕事をするなかで自然となりたい自分が見えてきた」というお話には、とても勇気づけられました。

② 思考や視野の広がりを実感

グループワークで議論を重ねるうち、自身の考えが深掘りされるとともに、異なる意見を聞くことで狭まっていた視野が広がったと感じます。

③ 経営宛提言「MUFGロボットコンサルティング部の設立」

…生成AIをシニアコンサルタントとする組織を持株会社内に新設取り組んだことのないテーマに業態を超えたチームで参加でき、いい経験になりました。考えを伝えたり、擦り合わせることの難しさを改めて感じ、他メンバーのスキルから学ぶ点も多かったです。

A.

梅田支店コンサルティング第二部 課長
切島 瑠子さん



① マネジメントとしてのマインド、スキルを磨く機会

一段上のマネジメントとしての心構え、自分というブランドの構築とその重要性について気づく機会でした。自分以外にもマネジメントに関して悩んでいる人が多くいると知れたことは、安心感につながりました。

② 他者から見た自身を発見

自分では放任しすぎなのかなと思っていましたが、周囲からはそういう印象はないと分かり、自己認識と他己認識の間には良い意味での乖離があることを発見できました。

③ 経営宛提言「金融リテラシー向上プログラムの作成」

…未成年や大人の顧客、社員向けの金融教育プログラムを作成当初はメンバーのレベルの高さに驚きましたが、普段と違う脳の筋肉を使うことで、論理的思考やプレゼンカのトレーニングをすることができました。またチームの課長職の女性達との繋がりができたことも、大きな収穫でした。



主な両立支援施策

仕事と生活を両立させながら、いきいきと働くことのできるよう、各種支援制度の充実化に取り組み、研修・セミナーの実施や冊子の発行による継続的な情報発信を行っています。

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

		主な制度 P.23		支援施策 P.20,21			
育児	出産	休業・休暇 ●産前産後休業(女性) ●産前特別休業(女性) ●配偶者出産休暇		研修・セミナー ●産休前研修(女性)	ガイド ●保活ハンドブック ●男性家事育児参画冊子「HUGくむ」	外部サービス ●復職支援Webサービス「wiwiv」(女性) ●保活コンシェルジュ	経済的支援等 ●企業主導型保育園 ●企業内保育園 ●託児費用補助 ●ベネフィット・ワン「育児・家事支援サービス」
	育休	休業・休暇 ●育児休業 ●出生時育児休業					
	復職	休業・休暇 ●看護休暇 ●子育て支援休暇	勤務時間 ●育児時間(女性) ●育児短時間勤務 ●(育児)遅出・早退 ●シフト勤務 ●勤務緩和措置 時間外勤務の免除/法定労働時間外勤務の制限/深夜業の免除	研修・セミナー ●復職後研修(女性)	ガイド ●「小1の壁」乗り越え方事例集		
治療	備える			ガイド ●仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック ●仕事と女性の健康課題両立Q&A集	外部サービス ●健康サポートWebサービス「Cradle」		
	両立体制の構築	休業・休暇 ●不妊治療休暇 ●積立休暇 ●健康休暇 ●ヘルスケア休暇 ●障がい者サポート休暇	勤務時間 ●(不妊治療)遅出・早退				
	両立マネジメント						
介護	備える			研修・セミナー ●MUFG介護セミナー	ガイド ●仕事と介護の両立支援ハンドブック ●仕事と介護の両立事例集	外部サービス ●介護コンシェルジュデスク ●わかるかいごBiz	経済的支援 ●ベネフィット・ワン「介護サポートサービス」
	両立体制の構築	休業・休暇 ●介護休業 ●介護休暇 ●積立休暇	勤務時間 ●介護短時間勤務 ●(介護)遅出・早退 ●シフト勤務 ●勤務緩和措置 時間外勤務の免除/法定労働時間外勤務の制限/深夜業の免除				
	両立マネジメント						

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

育児との両立

育児を大きなライフステージと捉え、男女ともに仕事と生活を両立しながら自らが望むキャリアを実現できるよう、制度の活用促進や有用な情報提供に取り組んでいます。

女性の早期復職・活躍支援

産育休から早期に復職し、継続したキャリアアップを実現できるよう、復職後まで切れ目のない継続した支援を行っています。

■ 支援プログラム

- | | | |
|----------|--------|--|
| ① 産育休取得時 | 休職前研修 | 休業中の過ごし方や復職後のキャリアの考え方についてeラーニング受講 |
| ② 産休・育休中 | wiwiv | 復職に向けたオンライン講座受講や会社からの情報の確認ができるWEBサービス |
| ③ 復職時 | 復職時面談 | 両立方法やキャリア形成に関して、上司と確認・共有を行い、今後の支援を得やすくするための必須面談 |
| | 拠点実務研修 | 拠点の実務に一定期間以上携わっていない社員が、知識・スキルの確認ができるよう実施 |
| ④ 復職後 | 復職後研修 | 銀信証合同でのフォロー研修を実施し、両立した働き方やキャリア形成について考え、参加者同士のネットワークづくりを行う機会を提供 |

News

「育児サポーター制度」を新設 (2024年度上期)

ノウハウの共有や悩みの解消をめざし、育児経験者の社員(サポーター)が産休・育休復職者からの相談に応じる制度を新設します。



両立サポート

■ 情報発信 P.20

両立のヒントとなる情報や事例、経験者の声をまとめた冊子・事例集の発行など、両立者が活用するだけでなく、上司や同僚がメリハリのある働き方や両立の実態を理解するのにも役立つような情報発信を行っています。



『小の壁』乗り越え方事例集

■ 保育園・託児サービス P.20

主な取り組み

保育園

- ・ 保育園探し支援「保活ハンドブック」「保活コンシェルジュ」
- ・ 企業主導型保育園「ニチイキッズ」
- ・ 企業内保育園「神田ミレーネ」

託児サービス

- ・ 託児費用補助
- ・ ベネフィット・ワン「育児・家事支援サービス」

VOICE

「ニチイキッズ」利用社員の声

“家から近く、認可外の中でも料金が安かったこと、乳・卵・小麦を使用しない給食メニューを採用しており、アレルギーの心配をしなくて良かったことが入園理由です。食育や英会話、リトミックなどプログラムも豊富で、先生方には子供が色々なことに興味を持ち、楽しく健康に過ごせるようにしていただいています。親としても、連絡帳がアプリのやり取りで大変便利なのと、毎月の身体検査や、定期的な内科・歯科検診など手厚いフォローがあり助かっています。(金融市場営業第二部・女性)”

“保育費用が安く、他社に勤める妻も含め通勤経路上にあったことからお互い子供の送迎がしやすいことが決め手になりました。通っている保育園はみなとみらい21地区にあり、各企業の様々な施設が多く、アンパンマンミュージアム、日産グローバルギャラリー等お散歩コースが充実していることが嬉しいです。(営業調査部・男性)”

男性の家事育児参画



「男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境」の実現に向け、男性社員の家事育児参画が当たり前となる風土づくりに取り組んでいます。

育児休業の取得推進

「対象者の育児休業100%取得」を会社方針とし、取得推進と取得日数の拡大への取り組みを進め、2020年度以降、対象男性社員全員が取得しています。

これまでの 主な取り組み

取得対象者と上司への周知

- ・ 制度概要・取得期限の案内
- ・ 期限前のリマインド

事例紹介

- ・ 社内報に両立経験者へのインタビューを掲載
- ・ 育休取得者へのアンケート結果を公開



News

育児休業制度の改正 (2024年4月~) [🔗](#)

① 取得要件の緩和

「勤続1年未満を育児休業等の対象外」としていた制限を削除
※ 出生時育児休業、育児休業ともに可

② 取得期間の延長

Before 満1歳まで → After 満2歳まで
※ 育児休業のみ

VOICE

リスク統括部 IT・データ管理課 副参事

松並 弘さん

出産に合わせた取得に向けて、出生前から相談・準備

Q. 育児休業の取得について

A. ① 取得時期・期間の計画

産院退院予定日から育休開始日を決定し、そこから10営業日分を育休期間としました。育休取得は事前申請が必要ですが、妻の出産に合わせて取得を考える場合、実際の出産は予定日より前後するため、期間変更を一層柔軟に申請可能だとより良いなと感じました。

② 取得にあたっての準備

予め育休期間を決めます課長に相談しました。そして育休期間にピークを迎える業務が極力無いようスケジュール調整した上で、必要なものは業務影響が出ないようチーム内で引継ぎを実施しました。

③ 育休中に行ったこと

妻が出産直後の回復期であったため、授乳以外の私ができることは私が担いました。

Q. 両立の工夫について

A. ① 自身の仕事における工夫

優先的に自身で取り組むべき業務と、他のメンバーに協力してもらおう業務をよく考え、バランスを見て業務を実施するようにしています。

② マネジメントとして、チームの働き方改善に向けて取り組んでいること

変動はあるものの従前よりは早く退勤するように心掛けています。また、育児で急に休暇を取得することもあるので、業務影響が出ないよう、チームメンバー間の業務複雑化を意識して行っています。

③ 育児家事、制度・サービスの活用について

平日日中の子供のケアは育休中の妻、洗濯や掃除等の夜間でも可能な家事は私、と分担しています。ベビーシッター利用料金補助は夫婦で手が足りない際に有効活用できると思います。

男性の家事育児参画



VOICE

市場商品開発部 株式推進課 部長代理

宮本 祐介さん

3か月前から準備し、5週間取得

Q. 育児休業の取得について

A. ① 取得時期・期間の計画

初の出産だったのとお互いの実家のサポートは難しいと思っていたので、妻の退院直後から5週間取得しました。課長の理解も得られて取得しやすかったです。

② 取得にあたっての準備

チーム内で取得予定日を共有し、取得の3か月前から徐々に引継ぎを行ったので、スムーズな取得が出来ました。

③ 育休中に行ったこと

夜中の寝かしつけは日替わりで、それ以外は自然体でしたが、敢えて片方が外出して1人育児をしてみる等色々試してみました。

Q. 両立の工夫について

A. ① 仕事における工夫

育児休業を通じて、1人の育児がいかに大変か自覚出来たので、可能な限り残業はせず業務時間内に終えて、子供と妻のサポートの時間を取るようにしています。

② 育児家事について

育児の分担は得意不得意で妻と分けていますが、夫・妻の担当と決めつけずに、「出来たらイネ」ぐらいの気持ちで互いの負担にならないようにしています。また、家では仕事の話は一切しないと決めているので、家にいる事がリフレッシュにもなっています。

③ 制度・サービスの活用

自治体の支援をよく利用させて頂きました。区の育児ヘルパーさんに相談に乗ってもらいました。育休終了直後には、助産院での産後ケア支援を利用し(1泊5000円程度)、私の職場復帰に併せて妻と子供が宿泊し、スムーズな職場復帰を支援してくれました。私の職場復帰で大人の手が半減するので、日中の育児を妻が完結できるように、家事は私で完結出来るようにするリハビリとしても良かったです。

上司からのコメント

課長

松田 美智子さん

マネジメントとして意識していること

休暇取得に当たり、何をやっておくかを明確にし依頼すること、業務のサポートをしてもらうメンバーに、可能な範囲で背景等を共有することをお願いしています。互いの事情や背景等の理解が深まれば、「お互い様」という気持ちや、「相手に感謝する」気持ちが湧いてくるのではと思っています。

マネジメントとしては、多様な働き方をする方にも、それをサポートする方にも、「同じレベルでの配慮」をすることを心がけています。

部として取り組んでいること

当部では、有給休暇の取得促進、在宅勤務やセレクト時差勤務の活用に加え、機動的な部内アサイン変更(課を跨いだ異動・兼務発令等)なども行っています。

また、多様な働き方・両立の実現にあたっては、周囲が快くサポートを提供する一方で、受け手も遠慮なく支援を受けられるよう、相互理解に基づいた業務運営・体制整備を行うことが大切な要素と考えています。

個々人が抱えるライフステージに応じた時々の課題に対し、チームとして前向きに解決を図れるよう、柔軟な部店運営を心がけています。

1. DEIの実現に向けて

2. DEIネットワーク

3. ジェンダーギャップの解消

4. 仕事と生活の両立

5. 多様性が活きる職場づくり

6. DEIガイド

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

介護との両立

介護との両立支援

情報発信や両立支援サービスの提供を行い、計画的な両立への取り組みを支援しています。

■ 相談窓口 P.21

介護の専門家による相談窓口「介護コンシェルサービス」を設置し、社員とその家族への様々な情報提供や困りごとへのアドバイスを電話・メールで行っています。

実際の対応事例

介護への備えや、サービスの紹介、手続代行など、様々な相談・依頼に対応しています。

将来の介護に備えてどんなことをすればよいか

- ▶ まずは相談窓口である地域包括支援センターから必要な情報・支援を得ることを案内し、管轄の窓口を紹介

一人で住む母に持病があり、体調変化が心配

- ▶ 一人でいる時間を少なくするようなサービス(デイサービス、訪問看護、見守りサービス)の利用を提案

遠方在住の親の通院時、近隣の姉が付き添っているが負担が大きそうである

- ▶ 介護タクシーや訪問診療などの負担軽減方法を提案し、家族から直接相談も受けられることを説明

遠方に住む母が急遽入院となり、退院後の介護環境にどんな選択肢があるか知りたい

- ▶ リハビリ施設を勧められるだろう等の想定案を紹介し、在宅生活サービス・施設サービスの支援内容と、条件に合う施設を案内

■ 情報発信 P.21

介護中の社員の両立のヒントとなるだけでなく、これから介護に関わる可能性のある方の事前の備えや、上司・同僚の理解に役立つよう、継続的な情報発信を行っています。

これまでの
主な取り組み

セミナー

- ・ 専門家によるオンラインセミナー
- ・ 両立経験社員によるパネルトーク

冊子

- ・ 仕事と介護の両立ハンドブック
- ・ 仕事と介護の両立事例集

心身の健康

社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができるよう、健康経営の実践による「社員のウェルビーイング(幸せ)」と「組織のパフォーマンス(生産性)向上」をめざしています。

柔軟な働き方の実現

社員一人ひとりが誇りと働きがいを感じる、生産性の高い職場の実現をめざし、休暇取得の推進や、勤務形態の多様化に取り組んでいます。

年次有給休暇の取得推進

「年度で15日以上の有給休暇取得」を組織目標に設定

働き方・働く場所の柔軟性向上

- ・ 在宅勤務制度
- ・ フレックスタイム制度
- ・ レンタルオフィス・サテライトオフィス
- ・ セレクト時差勤務制度



News

年次有給休暇制度の改正 (2024年4月～) [🔗](#)

年次有給休暇制度が改正され、時間単位での取得も可能になりました。

Before
半日単位



After
半日単位、**時間単位**

不妊治療との両立支援

不妊治療休暇制度を導入しているほか、ガイドブックを発行し、治療中の社員のみならず、ともに働く上司や同僚の理解を促進することで、仕事と不妊治療を両立しやすい環境づくりに取り組んでいます。

P.21



仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック

心身の健康

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

健康増進

社員一人ひとりが自ら心身のコンディションを整え健康を大切にでき、働きやすい環境をめざし、制度の拡充や継続的な啓発を実施しています。



仕事と女性の健康課題両立 Q&A 集 (2024年3月発行) P.21

女性の健康課題への理解や、職場におけるコミュニケーションに活用いただけるよう、銀行・信託銀行・証券の人事部ダイバーシティ推進室にて、Q&A集を発行しました。

News Cradleと提携 (2024年度上期) 啓発

「健康課題への自覚不足」「通院ハードル」「周囲の理解不足」等の課題解消をめざし、Cradleが提供する健康サポートサービスを導入します。



① オンラインセミナー

医師や専門家による健康やDEI、キャリアについてのセミナーをリアルタイム・アーカイブで視聴可能



② 診療サポート

日本全国の約120施設(2023年7月現在)の産婦人科・不妊治療・乳腺科などの医療機関と提携、診療紹介・クーポン発行等のサポートを提供

News ヘルスケア休暇制度 (2024年4月～) 制度

社員の健康管理の一層のサポートに向け、生理休暇制度が改正され、名称も「ヘルスケア休暇制度」へと変わりました。

取得要件の拡大

取得要件に更年期障害を追加し、男女問わず取得が可能に

Before

取得要件:生理
対象者 :女性

After

取得要件:生理 および更年期障害により就業が著しく困難な場合
対象者 :女性 男女とも

Key Word 女性の健康課題

一層働きやすい職場づくりに向けて、健康課題には個人差があることや、具体的にどのような課題があるのかを、性別にかかわらず認識しておくことは重要です。

女性は生涯を通じて女性ホルモンの影響を受け、様々な心身の不調が引き起こされます。働く世代(20歳代~64歳まで)において、健康課題の種類や健康課題を抱える人数が多く、男性との差が大きいことが分かっています。

PMS(月経前症候群)

月経前に3~10日間程度続く、精神的あるいは身体症状です。精神的症状としてイライラ・抑うつ・不安・眠気・集中力低下、身体的症状として腹痛・腰痛・頭痛・むくみ・お腹の張りなどがあります。

月経痛・生理痛(月経困難症)

生理期間(約1週間)のうち、特に前半に症状が強いことが多く、腹痛、腰痛、気持ちが悪くなる、嘔吐、貧血、頭痛などの症状が現れます。強い腹痛のため、横にならざるを得ないなど、日常生活に大きく支障をきたす場合もあります。

更年期症状

45歳~55歳ごろの閉経の前後10年間に、ホルモンバランスの変化の影響で現れやすいとされる諸症状です。顔や背中などのほてりやのぼせ、発汗、腰痛、疲れやすさ、気分の落ち込み、イライラなどがあります。うつにつながることもあり、症状の程度に個人差が大きいことも特徴です。

不妊治療

ホルモン刺激療法等を行っている場合、腹痛、頭痛、めまいや吐き気等の身体的症状や、仕事と治療の両立負担による精神的ストレスを感じる場合があります。不妊治療の平均治療期間は2年と長期にわたります。

出所:仕事と女性の健康課題両立Q&A集

多様性が活きる職場づくり

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

管理職の意識改革

管理職の意識・価値観は、DEI推進の成否を左右する重要な要素の一つです。部下の多様な属性や価値観を理解し、働きがいを高め、成果も生み出す意識の浸透をめざし、ダイバーシティ・マネジメントに関する研修等を実施しています。

ダイバーシティ・マネジメントフォーラム

銀信証の部室店長1200名を対象に、経営にわたる女性育成・登用の必要性と実践方法を外部有識者や社内実践者から学ぶオンラインフォーラムを開催しています。



(写真左)羽生祥子氏(㈱羽生プロ 代表取締役社長／元 日経xwoman総編集長)と銀信証部室店長によるパネルディスカッション(2024年1月)
(写真右)村木厚子氏(元 厚生労働事務次官)、MUFG 亀澤社長が対談(2024年2月)

VOICE

執行役員 投資銀行本部副本部長
矢谷 俊輔さん

部室店長パネル
ディスカッションに登壇



マネジメントしている組織での女性登用の取り組み

採用における女性比率を向上させ、母集団を増やすことに取り組んでいます。2023年度の部門別新卒採用は47%と、3年連続で改善しました。

早期昇進が叶う組織運営に向け、昇進と管理職ポストを分離し、一つの部に複数のMD、EDが在籍している部が珍しくありません。ED以上への昇格に要する年数は一般的な日本企業で部課長になるより短い仕組みであり、今後、女性の採用比率の向上が、比較的短期間で女性幹部比率の向上に繋がることを期待しています。

三菱金曜会次世代セミナーでの経営提言「DEIの三綱領」について

各社から集まったメンバーと約5カ月間議論を重ね、各社人事や社外、グループ外の有識者へインタビューを行い、経営トップへの提言をまとめました。

我々のグループは、DEIの三綱領として、①トップの本気のコミットメントの必要性、②男性優位維持制度打破(早期登用人事制度や長時間労働対策)、③組織全体へのDEI推進の目的・効果の理解浸透を提言しました。また、「日本に女性首相が誕生するより前に、三菱グループに女性社長を誕生させましょう!」とのメッセージも発しています。

風土醸成

互いに尊重し、認め合い、共に活躍することができる風土醸成に向け、研修や冊子による継続的な啓発に取り組んでいます。

DEI月間

多様な人材が活躍する組織づくりを各自が考える機会として、「DEI月間」を設定し、LGBTQ、介護、心理的安全性など毎年異なるテーマでの研修を、全社職員に対して実施しています。



エクイティに関するeラーニング受講・部室内ディスカッション研修を実施(2023年11月)

レポート P.21

DEI推進に関する取り組みを掲載した専門誌「evolution」を毎年発行し、全社員に配布しているほか、相互理解・尊重の促進に向け、アンコンシャス・バイアスに関するハンドブックを作成しています。

多様な社員の活躍支援

LGBTQ 社員の活躍支援

多様なバックグラウンド・属性・アイデンティティ等を持つ社員が、自分らしく働き、活躍できる職場をめざし、働く環境の整備や、ともに働く社員の理解を深めるための取り組みを行っています。

これまでの主な取り組み

理解促進

- ・研修・イベントの実施
- ・ガイドブックの発行
- ・ALLYストラップの配布



2022年より3FG 合同で開催している啓発イベント「PRIDEプロジェクト」

制度の整備

- ・同性パートナーシップ認定
- ・人事制度上の各種手当導入



ALLY顕在化に向け、希望者に配布しているオリジナルALLYストラップ

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

多様性が活きる職場づくり

障がいのある社員と共に働く環境の整備

ヘルスキーパー制度

視覚に障がいを有する社員が、ヘルスキーパー（あん摩マッサージ指圧師の国家資格者）として、マッサージの施術、健康に関する助言等を行い、従業員の健康増進、疲労回復等を図っています。



News

「ヘルスキーパー制度」を拡充（2024年度上期）

あん摩マッサージ指圧師の資格を有する視覚障がい者等を新たに採用し、ヘルスキーパーを増員するとともに、目白台ビルにマッサージ室を新設します。

サポートツール

各自の能力や個性を十分に発揮して活躍できるよう、それぞれの状況やニーズに応じたツールやリソース、サポートのための枠組みを拡充しています。



オンヤク(議事録自動化・翻訳アプリ)

聴覚に障がいを有する社員のコミュニケーションツールとしても活用

機能

- ・ 発話内容の同時文字起こし
- ・ 議事録自動作成

VOICE

「オンヤク」利用社員の声

“業務中の会話や会議の際に利用しています。普段、コミュニケーションの際は相手の表情や口の動きを読み取ることが欠かせず、コロナ禍でマスク着用が増えたことで、それが難しくなりましたが、オンヤクで文字起こしすることで、会話内容が理解しやすくなり、コミュニケーションが円滑になりました。(福岡支店)”



News

「障がい者サポート休暇」を新設（2024年4月～）

障がい者手帳保有者を対象に、障がいによる通院や治療に利用できる特別休暇(年5日)を新設します。

多様なキャリアの形成支援

自律的キャリア形成支援プログラム

知識や専門性を高め、お互いの経験や価値観から共に学び合う機会を提供し、プロフェッショナルとしての成長や自律的なキャリア形成を後押ししています。

プログラム一例

キャリアサポート

- キャリア自己申告シート(年1回)
- キャリア意識醸成のための研修
- 人事面談(年1回)

スキルアップ

- デジタル領域の人材育成
- 英語力向上プログラム(指定語学学校への公募派遣)
- 通信教育講座
- 資格取得支援(FP、証券アナリストなど)
- 部門別研修
- 役職別研修



地域職から総合職にコース転換した女性内部管理責任者を対象に、スキル向上とマネジメントの基盤づくりを図る集合研修が実施されました。(WMMリスク管理部主催)

自律的なキャリアアップ

- 国内外留学——MBA等
- 他業務への異動——ジョブチャレンジ(社内・グループ各社の部署への応募するもの)
 - ミルシル(社内の部署の見学・業務の一部体験)
- 海外派遣(トレーニー)——モルガン・スタンレー [米国]、MUSE
- 外部研修——銀行証券合同研修 など
- 新規事業創出プログラム——SparkX(新規事業アイデアの考案・実現)

DEIガイド集

- ➔ …経験者やこれから経験する可能性がある方にオススメ
- ! …上司や同僚、ALLY(支援者)の方にオススメ

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

育児

① 両立支援制度について知りたい

冊子 **仕事と育児の両立支援のしおり** [🔗](#)

制度・サービスの概要、利用方法を紹介

- ➔ 両立・キャリア形成支援施策 P.04
- ➔ 勤務時間関連・休業休暇制度 P.05
- ! 両立・キャリア形成支援施策 P.04



② 保育園を探したい

保活ハンドブック
保活コンシェルジュサービス [🔗](#)

保育園探し、入園準備をサポートするための冊子
および相談窓口



企業主導型保育園「ニチイキッズ」 [🔗](#)

全国47都道府県に所在の保育園と提携

企業内保育園「神田ミレーネ」 [🔗](#)

MUFG企業内保育園を用意

③ 社員の経験談・工夫を知りたい

冊子 **「小1の壁」乗り越え方事例集** [🔗](#)

小学校入学で大きく変化する両立環境について、MUFG社員
約1,000名の実例・工夫を紹介

- ➔ 朝夕や夏休み等の対応 P.03-12
- ➔ 入学前の準備 P.14-16
- ! 最も大変だと感じたこと P.18



④ 託児サービスを利用したい

託児費用補助制度

保育所や学童保育等への託児費用の一部を補助

ベネフィットワン「育児・家事支援サービス」 [🔗](#)

- ・ 病児保育、ベビーシッター、ファミリーサポート等利用時の補助金制度
- ・ 各種サービス利用時の割引・特典



⑤ 男性の家事育児参画へのサポートを知りたい

男性の育児休業に関するリンク集 [🔗](#)

Q&Aや社員インタビュー等の関連情報を掲載

冊子 **男性家事育児参画冊子「HUGくむ」** [🔗](#)

家事育児参画を推進する意義や、両立の工夫を紹介

- ➔ MUFG社員の両立の工夫 P.06-07
- ➔ 自問自答 共問共答ノート P.08
- ! 職場として参画を推進する意義 P.03-04



⑥ 女性の産育休取得者へのサポートを知りたい

産前産後休業・育児休業手続チェックシート [🔗](#)

休業前～復職時の手続きを一覧で掲載

冊子 **管理職用「復職時面談の進め方」**

復職時の必須面談における、状況理解・両立支援に
向けた確認ポイントを案内(ダイバーシティ推進室
ページ内掲載)



マタニティウェアレンタルサービス
「workdrobe」 [🔗](#)

マタニティウェアをレンタルできるサブスクリプション
サービス(MUFG新規事業創出プログラム
"Spark X"の初代グランプリ事業)



DEIガイド集

➔ …経験者やこれから経験する可能性がある方にオススメ
 ! …上司や同僚、ALLY(支援者)の方にオススメ

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

介護

① 相談したい

介護コンシェルジュ
デスク

社員とその家族が、介護に関する疑問・不安を、メール・電話で専門家に相談可能

② 介護に関する情報を集めたい

介護情報WEBサイト「わかるかいごBiz」

介護に関する情報や施設の検索、サービスの利用が可能

ベネフィット・ワン「介護のサポートサービス」

補助金、各種割引、情報・相談サービスなどのサポートを提供

③ 両立のポイントを知りたい

冊子 仕事と介護の両立
支援ハンドブック

両立に向けて知っておきたい情報を集約

- ➔ 準備しておきたいこと P.08
- ➔ 両立のポイント P.14
- ! 職場でのチェックリスト P.16

④ 社員の経験談・工夫を知りたい

冊子 仕事と介護の
両立事例集

在宅介護や遠距離介護を経験した社員の、介護に至る経緯や両立の工夫、アドバイスを掲載

健康

① 不妊治療サポートについて知りたい

冊子 仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック

- 両立の心得や両立者が抱える課題を紹介
- ➔ 働き方・経験者の声 P.09
 - ! 上司・同僚の皆さんへ P.08

② 女性の健康課題を理解したい

冊子 仕事と女性の健康課題両立Q & A集

月経や更年期症状、不妊治療との両立に不安を持つ社員や、健康課題を抱えて悩む部下を持つ管理職への専門家によるアドバイス

③ 健康増進をめざしたい

健康推進情報

健康推進室や専門家による、健康関連情報紹介

多様性を活かす

① DEIについて理解を深めたい

冊子 evolution

当社のDEI推進の取り組みをまとめた冊子を毎年発行

冊子 アンコンシャス・
バイアスハンドブック

コミュニケーションや相互理解・尊重を妨げるバイアスについて、各自が気づき意識するための方法を紹介

② ALLYの輪を広げたい

冊子 職場のためのLGBTハンドブック

基礎知識や一人ひとりが持つべき心構えを紹介

- ! 職場での困りごとや対応のポイント P.14

ALLYストラップ

希望者にストラップを配布

③ いろいろな人とつながりたい

DEIネットワーク お互いをより深く知り、助け合うネットワークの形成を支援するTeamsコミュニティ

④ サポートツールを活用したい

議事録自動化・翻訳アプリ「オンヤク」

コミュニケーションにおける聞き取りや発話、業務効率化をサポート

- 1. DEIの実現に向けて
- 2. DEIネットワーク
- 3. ジェンダーギャップの解消
- 4. 仕事と生活の両立
- 5. 多様性が活きる職場づくり
- 6. DEIガイド

データ集

多様性指標

	2021年度	2022年度	2023年度 ^{※1}
正社員数	5,792人	5,770人	5,696人
男性社員数 (比率)	3,778人 (65.2%)	3,737人 (64.9%)	3,676人 (64.5%)
女性社員数 (比率)	2,014人 (34.8%)	1,887人 (35.1%)	2,020人 (35.5%)
女性役員数	4人	5人	4人
部長相当職に占める女性比率	5.6%	7.6%	8.4%
管理職に占める女性比率	8.7%	10.3%	13.0%
部長代理に占める女性比率	31.3%	35.6%	37.9%
採用者に占める女性比率 (人数)	33.6% (40人)	32.9% (80人)	—
障がい者雇用率	2.15%	2.3%	2.63%

仕事と生活の両立

	2021年度	2022年度	2023年度 ^{※1}
年次有給休暇取得率	65.0%	68.0%	—
年次有給休暇平均取得日数	15.9日	16.6日	—
1か月あたりの平均法定外労働時間	23.2時間	24.3時間	—
女性社員の産育休取得者数 ^{※3}	66人	50人	58人
男性社員の育児休業取得率 ^{※4} (人数)	130% (98人)	91% (97人)	120% (111人)
男性社員の育児休業平均取得日数	7.8日	8.7日	15.8日
託児費用補助利用者数	205人	208人	169人
介護休暇申請者数	125人	128人	176人

労働者の男女の賃金差異 (「男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合」有価証券報告書より抜粋 (2023年3月31日現在))

全労働者	57.4%
うち正規労働者	57.4%
(非正規労働者なし)	
コース別	
総合職	77.5%
地域職	114.3%
専門職等 ^{※2}	55.0%
資格別	
経営職階	81.7%
役付者	81.3%
非役付者	89.6%

- ※1 算出不可は「-」で表示。
- ※2 処遇が個別契約に基づく複数の社員コースを集約。
- ※3 当該年度に産育休の取得を開始した女性社員。
- ※4 当該年度に育児休業等を取得した男性社員/当該年度に配偶者が出産した男性社員。(「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき算出したもの)取得対象者は全員取得(2021年度、2022年度、2023年度)

外部機関からの評価



厚生労働省 プラチナくるみん

「子育てサポート企業」として高い水準の取り組みを行った企業が受けることができる、特例認定を2019年10月に取得し、2023年度も継続認定。



任意団体 work with Pride PRIDE 指標「ゴールド」

LGBTQ等の性的マイノリティへの支援・理解取り組みが評価され、最高評価の「ゴールド」受賞(4年連続5回目)。



厚生労働省 トモニン

仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業として「トモニン」を取得。



経済産業省/日本健康会議 健康経営優良法人2024

特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人」に認定(2024年3月)。

ダイバーシティ推進室より



「evolution第11号」をお読み頂きありがとうございます。
紙面デザインも大幅に変更しました。
新中計も皆さんと一緒に考え、柔軟に力強く進めていきたいと思っています。

主な両立支援制度

育児との両立支援制度

子の小学校3年修了まで利用可能（一部制度を除く）

	概要	詳細	
休業休暇	産前特別休業	出産予定日より6か月前の応日から取得可能	
	産前・産後休業	産前6週以内、産後8週まで取得可能	
	出生時育児休業	子の出生から8週間以内に取得可能	育児休業と合わせて10営業日まで是有給扱い
	育児休業	原則2歳までの子を養育する社員が取得可能	出生時育児休業と合わせて10営業日まで是有給扱い
	配偶者出産休暇	配偶者が出産する場合に取得可能	連続する3日以内
	看護休暇	傷病の子の世話、予防接種、健康診断、学級閉鎖時に半日/時間単位で取得可能	子が一人の場合:年間5日以内 二人以上の場合:年間10日以内
	子育て支援休暇	子の行事等(入園・卒園式、入学式、運動会、保護者面談、PTA参加等)で利用するために、年次有給休暇とは別に取得可能	子が一人の場合:年間5日以内 二人以上の場合:年間10日以内
勤務時間	育児短時間勤務(時短)	所定勤務時間を短縮	15分単位で最長90分まで
	育児時間	1歳までの子を用養育する女性社員が、時短勤務と別枠で利用可能	1回30分以内で1日2回まで
	シフト勤務	勤務時間を3パターンから選択	①8:10~16:40 ②9:10~17:40 ③9:40~18:10 から選択
	遅出・早退制度*1	1日最大1時間の遅出・早退	他の取得事由(育児・介護・不妊治療)もあわせて年度内12回まで
勤務緩和措置	時間外勤務の免除	所定勤務時間を超える時間外勤務(休日勤務含む)を免除	
	法定労働時間外勤務の制限	法定労働時間外勤務を制限	1か月24時間、1年150時間以内に制限
	深夜業の免除	深夜の時間帯の勤務を免除	
経済的支援	託児費用補助*2	託児費用実費の半額を補助	子一人当たり月2万円上限
	ベビーシッター費用補助*5	平日のベビーシッター利用時に使用できる割引券を配布	

*1 「遅出早退制度」時短勤務非利用者が利用可能
 *2 「託児費用補助」産休/育児取得者のうち、時短勤務非利用者で、資格等級P4以下などの条件を満たした場合、利用可能
 *3 「要介護状態の家族」①配偶者 ②父母 ③子 ④配偶者の父母 ⑤祖父母・兄弟姉妹・孫 ⑥その他会社が特に認めた者のうち、負傷、疾病、または身体上もしくは精神上の障害により2週間以上常時介護を必要とする者
 *4 「積立休暇」時効により消滅する年次有給休暇がある場合、60日を限度に積立休暇として積み立てることができ、社員本人の傷病、不妊治療または家族の介護のために利用可能
 *5 全体の交付枚数に制限有、申請しても交付できないことがあります。詳細を確認の上、申し込みください。(http://pe.synergy.ia1.muija/cgi-bin/custom/synergy/detail.cgi?binderId=10268&recordId=113)

各種制度の利用には、勤続年数等の条件があります。また専任社員は制度が異なる場合があります(2024年4月時点)

詳細は規定・手続きをご確認ください(2024年4月時点)
 ・育児・介護休業規程 (揭示板) >300:規則・規程・細則集 >3013:人事・厚生・教育研修
 ・育児・介護休業に関する手続 (揭示板) >330:手続(全社共通) >3302:人事関連

介護との両立支援制度

要介護状態の家族*3がいる場合に利用可能

	概要	詳細	
休業休暇	介護休業	通算1年の範囲内で取得可能	対象家族1人につき1年の範囲内で上限6回まで
	介護休暇	半日/時間単位で取得可能	対象家族が1人の場合:年間5日以内、2人以上の場合:年間10日以内
	積立休暇*4	家族の介護のために出勤することができない場合に取得可能	当該年度内に利用できる年次有給休暇が5日以下になった場合に利用可能
勤務時間	介護短時間勤務(時短)	所定勤務時間を短縮(対象家族一人につき利用開始から3年以内)	30分単位で最長120分まで
	シフト勤務	勤務時間を3パターンから選択(対象家族一人につき利用開始から3年以内)	① 8:10~16:40 ② 9:10~17:40 ③ 9:40~18:10 から選択
	遅出・早退制度*1	1日最大1時間の遅出・早退	他の取得事由(育児・介護・不妊治療)もあわせて年度内12回まで
勤務緩和措置	時間外勤務の免除	所定勤務時間を超える時間外勤務(休日勤務含む)を免除	
	法定労働時間外勤務の制限	法定労働時間外勤務を制限	1か月24時間、1年150時間以内に制限
	深夜業の免除	深夜の時間帯の勤務を免除	

治療等との両立支援制度

	概要	詳細	
不妊治療との両立	不妊治療休暇	勤続1年以上の社員が不妊治療を行う場合に男女共に時間単位で取得可能	年5日以内
	積立休暇*4	不妊治療のために出勤することができない場合に取得可能	当該年度内に利用できる年次有給休暇が5日以下になった場合に利用可能
	遅出・早退制度*1	1日最大1時間の遅出・早退	他の取得事由(育児・介護・不妊治療)もあわせて年度内12回まで
その他	健康休暇	精密検査等を目的として通院する場合に、半日単位で利用可能	年1日まで
	ヘルスケア休暇	生理および更年期障害のために出勤することができない場合に男女共に取得可能	月2営業日まで是有給扱い
	障がい者サポート休暇	障がい者手帳保有者が、障がいによる通院や治療を行う場合に取得可能	年5日以内