

Table of Contents

01 トップメッセージ P.2



三菱UFJ信託銀行の

Diversity, Equity & Inclusion

02 三菱UFJ 信託銀行の DEI P.3



03 社外取締役インタビュー P.5



04 ジェンダー ギャップの解消 P.7



05 両立支援 P.11



06 多様な人財が活躍できる 企業風土の醸成 P.16



07 障がい者の活躍推進 LGBTQへの理解促進 P.17



08 シニアの活躍推進 グローバル人財の活躍推進 P.18



「安心・豊かな社会」を創造するために

01 トップメッセージ

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(以下 DEI)の推進は、当社のサステナビリティ活動指針として掲げる“「安心・豊かな社会」を創り出す信託銀行”の実現に向けて必要不可欠な要素のひとつです。私たち信託銀行は、時代とともに変化する社会課題やお客さまのニーズに対して、しっかりと向き合い、解決のための新たな信託ビジネスを継続的に創出していくことが求められています。そのためには、社員一人ひとりが持てる力を十分に発揮し、多様な視点・価値観・感受性を活かすことが必要です。また、思い込みやしがらみなどに囚われることなく個々の力を最大限に発揮できる環境を整えることで、同質性の高い組織から、多様な意見が反映される柔軟で変化に強い組織になっていくと考えています。多様性は組織の強みになります。なお、多様性が進んでいる企業は、そうでない企業と比べ、優れた業績を残す確率が高い、との実証結果が、いくつも公表されています。この多様性がもたらす異なる価値観や意見を受け入れつつ、そこで生まれる議論が新たな価値を生むと考えています。この「新たな価値」を生み出すカルチャーと一人ひとりに対して挑戦する機会を公平に提供し、インクルーシブなカルチャーを醸成すること、これを支えるのがDEIの推進です。「安心・豊かな社会」を創り出す信託銀行を目指して、DEIを向上させ、持続的な成長により、社会課題を解決するサービスの提供に継続的に取り組んでいきます。



取締役社長

長島 巖

IWAO NAGASHIMA

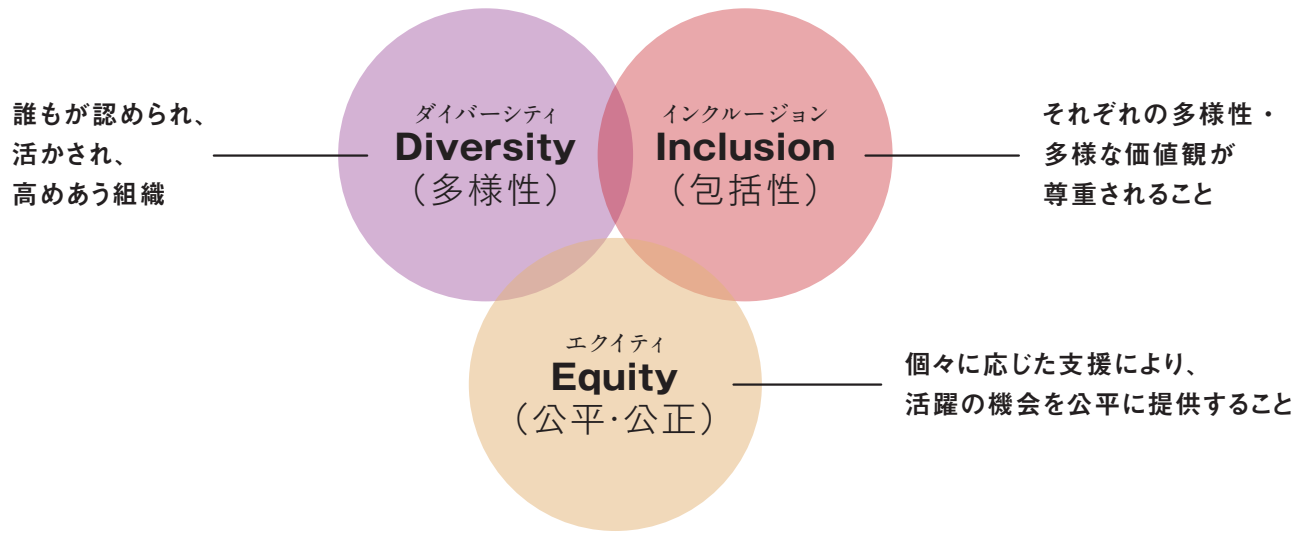
Create a Better Tomorrow

目指す姿・「DEI」推進体制

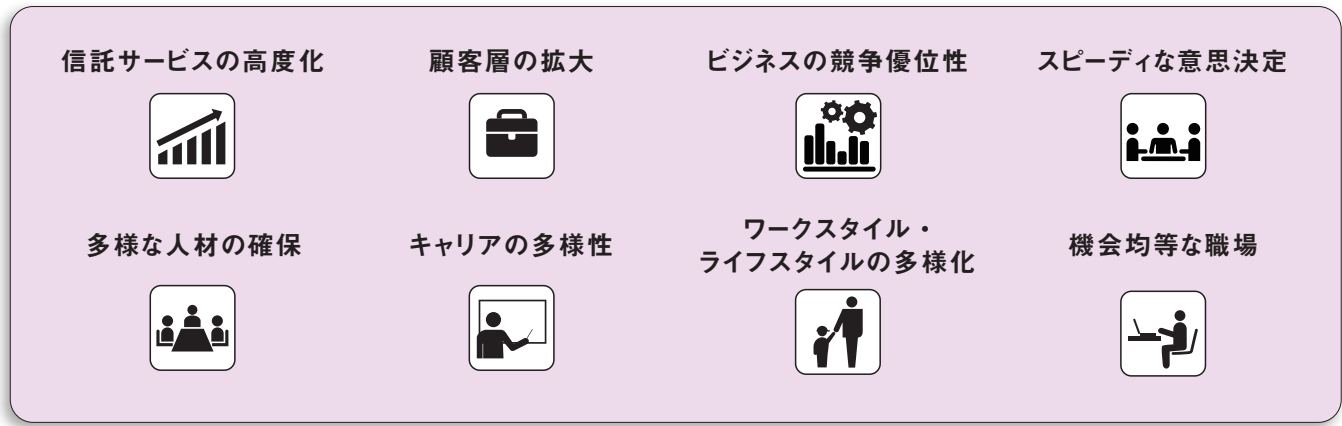
02
三菱UFJ信託銀行の
DEI

目指す姿

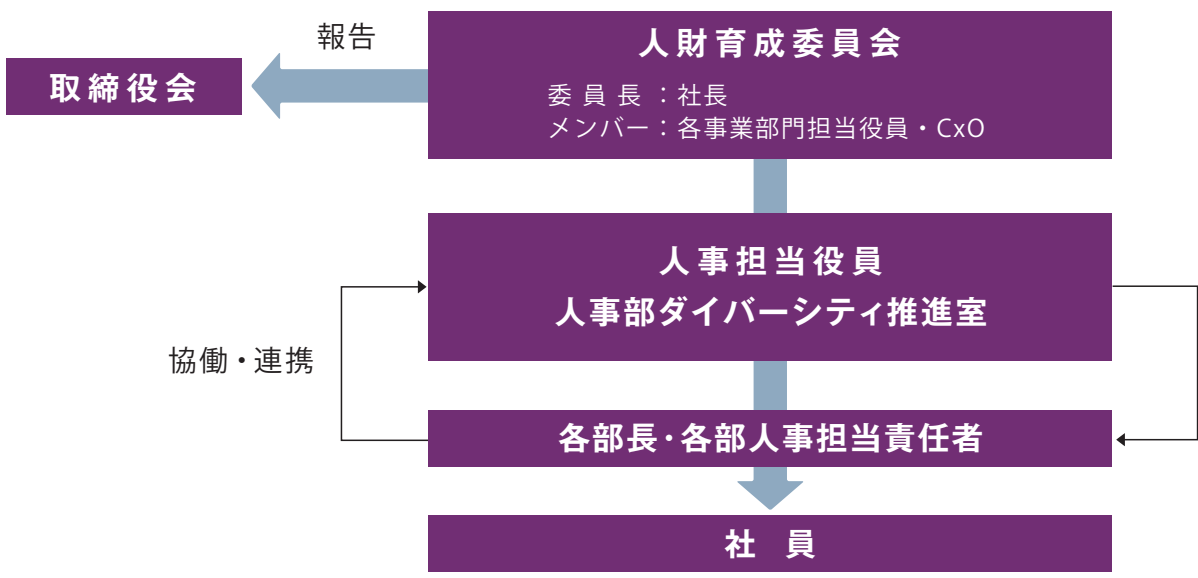
ジェンダー、世代、国籍、障がいの有無などの外的な多様性の受容に留まらず、多様なバックグラウンドを持つ相手の価値観・意見に理解を示し尊重し、「新たな価値」を生み出すカルチャーを醸成していきます。



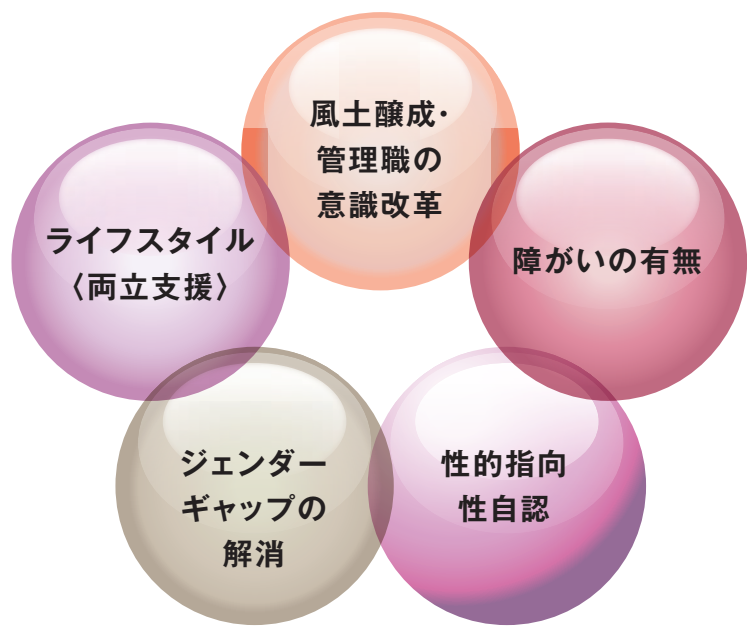
DEI 推進により期待される効果



推進体制



主な取り組み領域

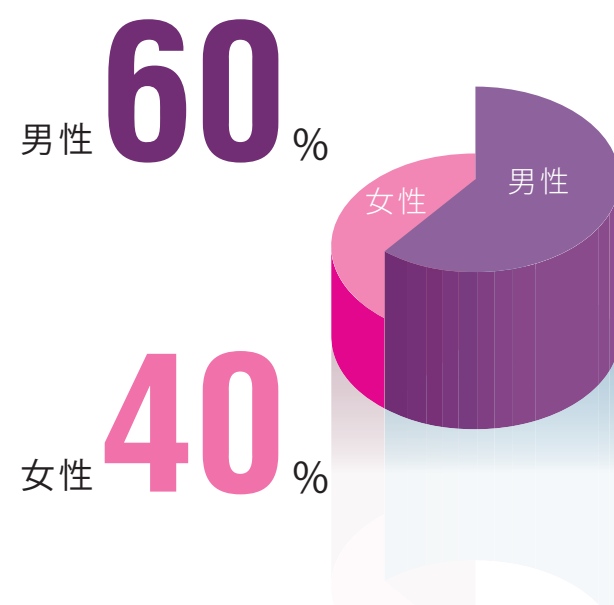


数字でみるDEI

02 三菱UFJ信託銀行の DEI

人員構成

男女割合



平均勤続年数(2023年度)

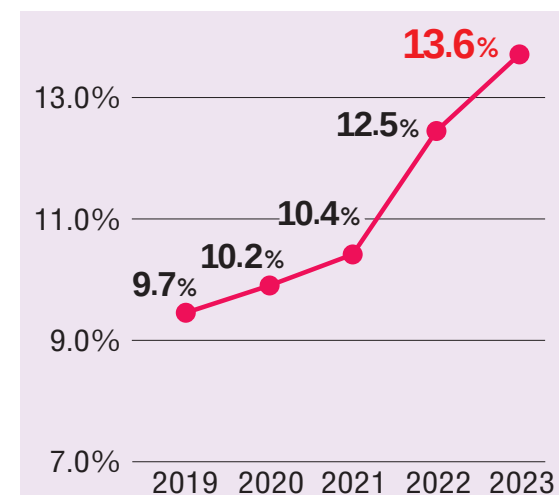
男性 14年11ヶ月

キャリア採用比率(2023年度)

63%
※正規雇用労働者の採用者数に占めるキャリア採用者数の割合です障がい者雇用率
(2024年6月1日時点)2.69%
※法定雇用率2.3%

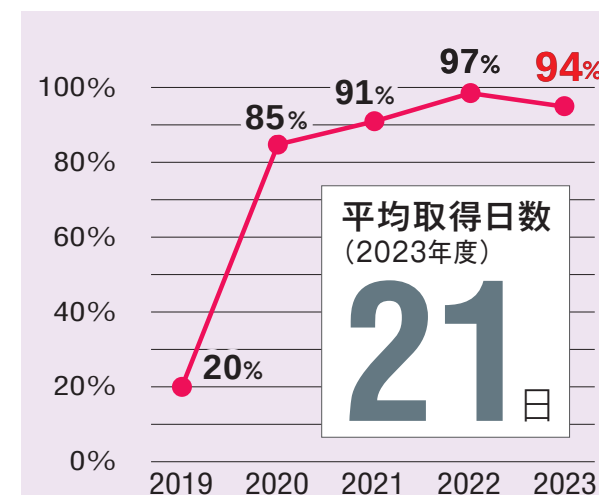
女性登用

ラインマネジメントに占める女性比率



男性社員の育児休業取得

育児休業取得率



※「育児休業取得者÷当事業年度における配偶者の出産者数×100」の算式で計算しております

年次有給休暇

取得率(2023年度)

66.5%

平均取得日数(2023年度)

17日

※「当事業年度に付与される有給休暇日数と特別休暇日数÷当事業年度に取得した有給休暇日数と特別休暇日数×100」の算式で計算しております

外部機関からの評価

三菱UFJ信託銀行

NPO法人 J-Win

J-Win ダイバーシティ・アワード



特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベ
イティブ・ネットワーク(略称:「NPO法人J-Win」)
が主催する「2023J-Winダイバーシティ・アワード」において、企業賞「ベーシック部門」のベー
シックアチーブメント準大賞を受賞しました。

経済産業省

健康経営優良法人



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2024(ホワイト500)」に
認定されました。「健康経営優良法人(大規模
法人部門)」への認定は5年連続となります。

三菱UFJフィナンシャル・グループ

一般社団法人 work with Pride

PRIDE 指標「ゴールド」



LGBTQなどの性的マイノリティへの支援・理
解促進の取り組みが評価され、最高評価の
「ゴールド」をMUFGが受賞しました。

女性社外取締役役に聞く、三菱UFJ信託銀行のDEI

03 社外取締役インタビュー



社外取締役 監査等委員

井村 順子

1983年に宇宙開発事業団入社後、朝日新和会計社、新日本監査法人を経て、2018年から井村公認会計士事務所代表。2020年より当社取締役監査等委員に就任。

社外取締役 監査等委員

小林 洋子

1978年に日本電信電話公社入社後、NTTコミュニケーションズ(株)取締役、同監査役、NTTコムチェオ(株)代表取締役社長等を経て、2018年より当社取締役監査等委員、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)監事に就任。

——取締役が考えておられるDEIを推進する上で大切なことをお聞かせください。

小林 DEIの領域は幅広いので、優先順位を明確にして計画的に進めるべきだと思います。社内で全体のボリュームを把握し、メリハリあるプランを立てて進める必要があると考えます。

井村 私はトップのコミットメントが一番大事だと思います。DEIを経営方針の主要施策のひとつとして組み込むこと、そして、そのトップの覚悟を社員に周知するために、それを目に見える形にすることです。そうしないと、経営層がDEIに対する本気度を伝えようとしてもなかなか社員に伝わらないと感じます。

小林 本当にそうだと思います。社員がトップに直接意図を

問うことは難しいので、トップの言葉を自分なりに解釈して、間違ってしまうことがあります。ですから、トップには、魂のこもった自分の言葉でさまざまな角度から表現を変えて、たたみかけるように社員に伝えてもらいたいです。当社では社長の動画ブログ「ナガシマチャンネル」で定期的にトップメッセージを発信しています。トップの明確なメッセージと取り組みの見える化、そして、それを伝えるコミュニケーションが大事ですね。

井村 その通りですね。それに、施策をつくることで、コミットメントを可視化することは短期的に可能ですが、そこから先、DEIを浸透・定着させるには時間がかかり根気が必要です。ここでトップの本気度が試されるということですね。

小林 女性活躍については、日本は他国と比較してGGI

(ジェンダー・ギャップ指数)も125位(インタビュー当時)で圧倒的にスピードが遅い。特に、金融業界では女性が多いのに、ラインマネジメントを担う管理職が少ないと感じます。一般的に女性は周囲の性別役割分担意識に合わせてしまい本音で語っていないケースが多いのです。女性部下の本音を知らずに良かれと思ってとった言動が、上司のアンコンシヤス・バイアスによる過剰な配慮で結果として女性部下の成長機会を遠ざけてしまうことがあります。ぜひ女性の側から、自分の置かれている状況やキャリアについての思いを積極的に発信してほしいと思います。

——当社のDEIに関する取り組みについてどのようにご覧になっていますか。優れていると思われる点について教えてください。

井村 一つ目は、トップがDEIについてしっかりコミットしていて、経営方針の一環にDEIを位置づけている点。施策を掲げるだけでなく、トップが社員向け媒体でも率直に「実はここできていない」というメッセージも発信しているように、ごまかしていない点に本気度を感じます。二つ目は、施策を浸透させるために施策の実効性をしっかり評価し、分析している点。例えばエンゲージメント・サーベイにおいては、徹底的に分析し、「これを是正するためにはこの対応策だ」と決めつけず、試行錯誤していますよね。三つ目は、MUFGとしてDEIを推進していること。各社で業務内容やカルチャーが

03

社外取締役インタビュー



違う中で相互に刺激しあうことで、さまざまな気づきや意識の変化に繋がり、当社にプラスの影響を与えていると感じます。

小林 共感します。私が優れていると思う点の一つ目は、システムティックに多角的に施策を進めている点です。一点豪華主義ではなく、地道に大事なポイントを押さえて漏れなく対応していると思います。二つ目は、取り組み分類に「ライフスタイル」がある点。一般的に「ライフスタイル」は「女性活躍」の中に含まれることが多いですが、子育て・介護＝女性というフィルターがなく、「男女共通のライフスタイル」というくり方がいいですね。三つ目は、いち早く Equity を取り入れたこと。真の公平性(Equity)は、日本ではまだあまり浸透していない概念ですが、目的のために何をしたら公平になるかという Equity を確り取り入れて咀嚼していることはすばらしいと思います。

——課題と思われる点について教えてください。

小林 取り組みの成果は着実に出ていますが、スピードがいまひとつです。他業界ですが、思い切ってグループ主要

女性社外取締役聞く、三菱UFJ信託銀行のDEI

会社の人事部長を全て女性にした結果、従来以上にうまく回ったという事例があります。女性人事部長の方が目配りができるということでしょうか。恐れずに女性の役員、ラインマネジメントを担う管理職を増やすスピードを加速する事が重要だと思います。また、管理職の意識改革もまだ課題と感じています。当社のヨーロッパ拠点を視察した時、女性が「活躍」ではなく「要」としてチームを仕切っていました。男女問わず若年層が活躍していて、数年後に彼らが経験を日本に持ち帰った時、そこに違和感があれば変えてくれる人材だと思っています。その時に、管理職が異なる価値観や意見を持った部下を受け入れられないということがないように、管理職の意識改革は大事ですね。その意味でも管理職の評価指標に DEI 推進の項目を追加したことで、また一歩前進しました。

井村 当社の信託という業務は多種多様で、部門ごとに仕事の特徴があるので、同じ施策を実行したとしてもこの部には効果があるけど、この部には効果がないという難しさがあると思います。同じ施策が均等に響かないかもしれないという課題はありますよね。

小林 それはすごく大事なポイントですね。まさに Equity の発想です。業務の内容ごとに必要な支援はそれぞれ異なります。一人ひとりの社員がよかったなと感じるためには、真の公平性(Equity)が必要です。

——社外取締役としてどのように貢献していきたいとお考えですか。

小林 社外取締役は、一般的には社内のしがらみがないため「どうしてできないの?それはどういう意味?」と社内の人間が聞きづらいことを指摘・質問し本質に肉薄できるという強みがあります。社内からは言いにくいけれども重要と思われることを意識的に発言していきたいと思っています。

井村 当社のリテールや法人のコンサルティングの方針は、一人ひとりが専門性を持ってお客さまに最高のサービスを提供することですが、プロフェッショナル集団として最高の力を発揮しようとする姿勢は、監査チームの在り方に似ていると感じます。監査法人時代に培った People First の精神やそこで経験したチーム・ビルディングの取り組みを共有していけたらと思っています。



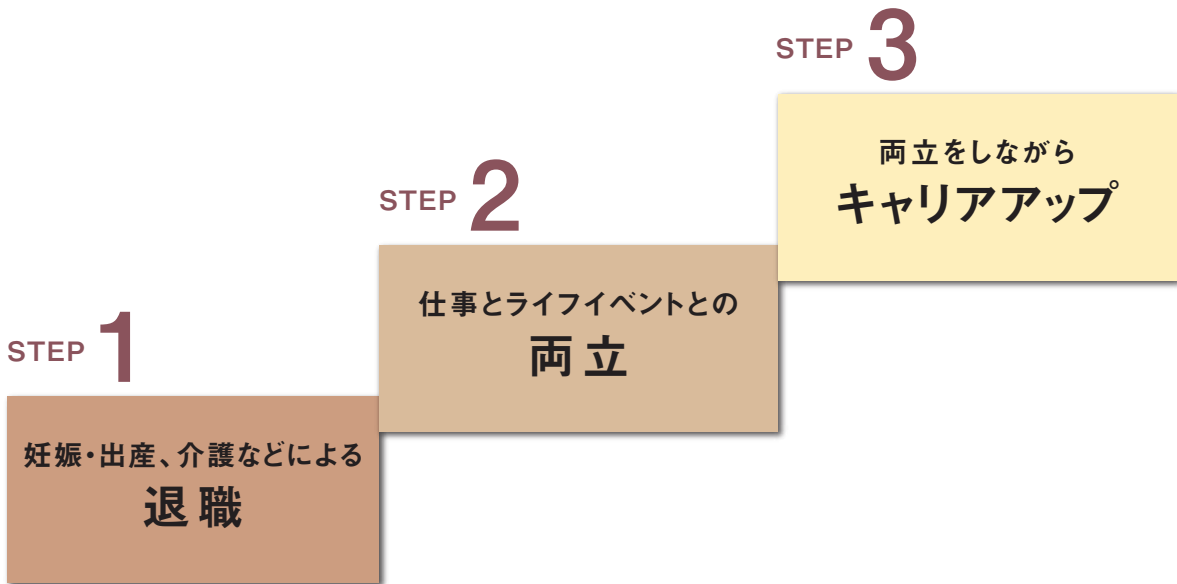
働きやすく、かつ、働きがいのある職場へ

04

ジェンダーギャップの
解消

三菱UFJ信託銀行では、女性社員の更なる飛躍に繋がる取り組みを積極的に進めています。

ライフイベントと両立し、継続就業する女性は増加しており、女性社員が持てる能力を十分に発揮してキャリアアップを実現させることを目指して、女性活躍推進法が施行された2016年以降は「ワークライフバランスの充実」から「女性社員のキャリア形成支援」へとステップアップして、さまざまなキャリア開発の機会を提供する取り組みを行っています。



キャリア形成を支える3つの柱

第1の柱 研修

成長意欲の持続・スキル形成支援

成長に対するモチベーションを持続する方法や、スキルアップについて学ぶ各種研修・セミナーを開催しています。

第2の柱 制度

両立支援制度の拡充

私生活を充実させながら、継続して職場での経験・実績を積み、広げていけるよう、働き方に合わせた支援・施策を多数設けています。

第3の柱 風土

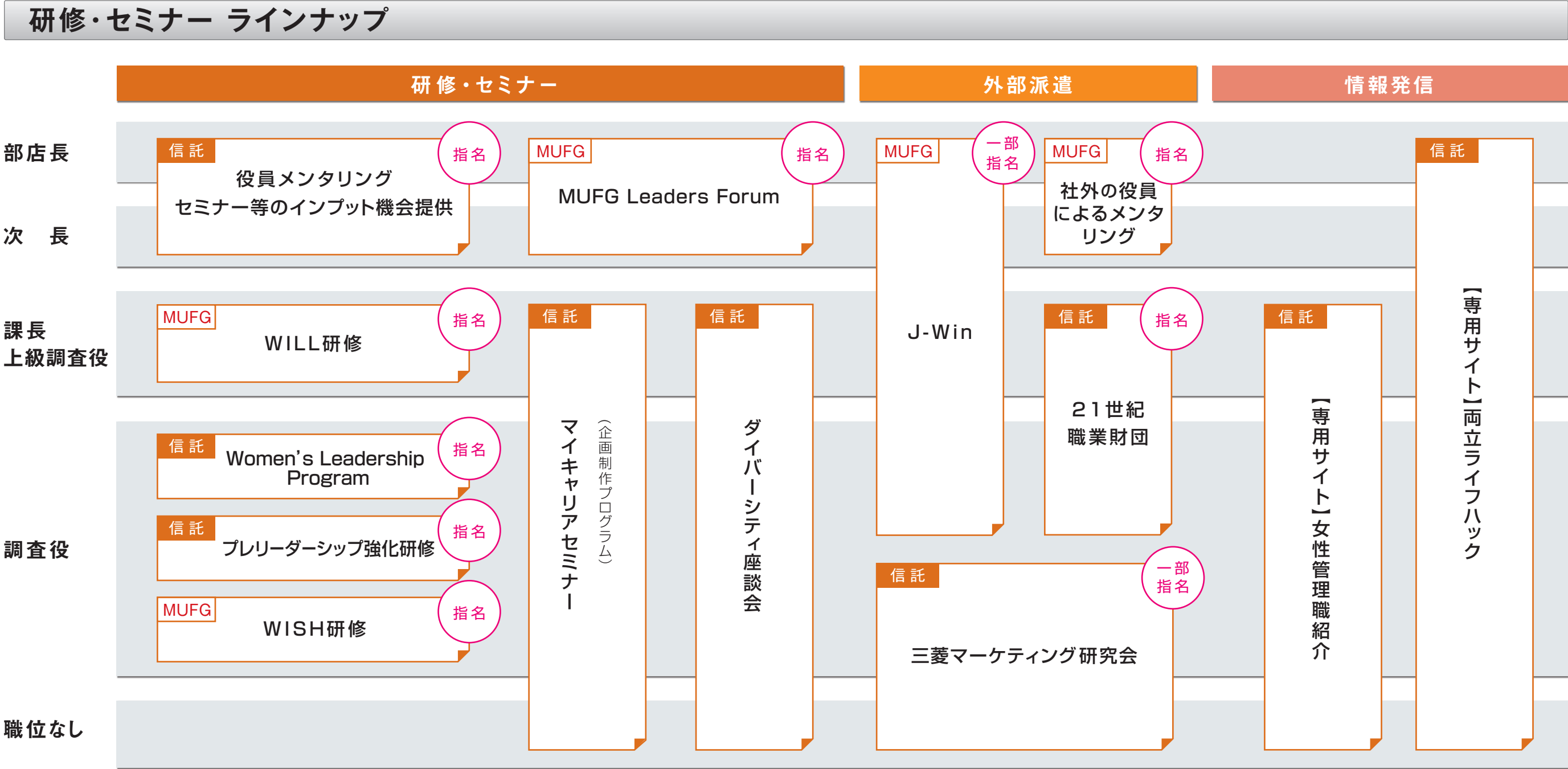
管理職指導・サポート

女性部下のキャリア形成や両立中の社員を適切にサポートする必要性を伝える研修やセミナーを開催しています。

女性社員のキャリア形成支援

キャリアについて考える機会として定期的にセミナーや座談会を実施しています。
また、女性管理職及びその候補者を計画的かつ継続的に育成・登用するための取り組みの一つとして、女性社員を対象とした研修を実施し、女性社員のキャリア形成を支援しています。

04
ジェンダーギャップの
解消



女性社員のキャリア形成支援①

対象:全社員

マイキャリアセミナー



キャリアや働き方などを考える際のヒントとなる情報を提供することを目的に、多様なキャリアを歩んできた部店長級の女性社員の考えや経験談をインタビュー形式の動画で定期的に発信しています。公募した社員が企画、インタビュー、社内周知をしています。また、上司にも視聴いただくことで女性部下の育成ポイントの理解に役立てていただいています。

対象:管理職以上

役員メンタリング・MUFG Leaders Forum



女性のマネジメント上位職層を対象に、常務役員などのメンターを付け、メンターからマネジメントに関するアドバイスや精神面でのサポートを行っています。また、MUFGで外部有識者の方などとの座談会や社外の女性役員による講演（MUFG Leaders Forum）も定期的を開催しています。

対象:管理職以上

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



女性の中堅マネジメント層を対象に、MUFGで合同開催している8か月間のプログラムです。リーダーシップにかかる講義に加え、3社混成チームでの経営宛提言を練ることで、更なる上位職での活躍に向けた経営視点・大局観に磨きをかけています。

対象:調査役

Women's Leadership Program



将来的にマネジメントを担うことが期待される女性社員を対象に、マネジメント疑似体験、自己分析・開発、ネットワーキング、先輩社員との座談会、女性メンターによるアドバイスに加えて、上司の協力を得ながら、研修・面談を通じて成長を支援していく半年間のプログラムです。

対象:調査役

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



調査役前半層を対象に、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として、MUFG合同で開催しています。多様なロールサンプルを知り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、業態を超えたネットワーキング構築を図るプログラムです。

04
ジェンダーギャップの
解消

女性社員のキャリア形成支援②

対象:全社員

国際女性デーイベント「MUFG IWD Week」

International Women's Day with Ally

毎年3月8日を「国際女性デー」(International Women's Day、IWD)と定め、各国で女性の平等な社会参加の環境を整備するよう呼びかけています。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解消に向け、2022年度より国際女性デーに合わせたイベントを開催しています。

2023年度は、厚生労働省が定める、3月1日～3月8日の「女性の健康週間」も踏まえ、昨年好評だった(株)Cradleのスプツニ子!氏の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。



(株)Cradle スプツニ子!氏による講演



対象:全社員

ダイバーシティ座談会

ダイバーシティに関するテーマについて、ゲスト社員を交えて社員同士の意見交換・情報交換などを通じて、他の社員の取り組みや考えなどを知り、自身のキャリアや働き方を考えるきっかけとして、「ダイバーシティ座談会」を開催しています。2023年度は「仕事と育児の両立」と「キャリアの考え方(女性社員)」の2つのテーマで開催しました。



時間の制約はあっても、キャリアに制限はない

前職は法律事務所で企業法務を中心とする弁護士業務に従事していましたが、金融分野で専門性を活かした働き方がしたいと思い、当社に入社いたしました。入社後は、法務の立場でも案件の初期段階から関与する機会があり、様々な知見を有する方々と議論しながら課題を見つけ解決していくことは大変ですが、社内でもそれぞれの専門性が尊重される風土があると感じており、やりがいを感じています。

また、福利厚生制度が充実しており、ワークライフバランスのとれた働き方ができる点も魅力です。私は入社後に長女と長男を出産しましたが、復職後も変わらず法務の仕事が続けることができ、もちろん周囲の方々の理解や支援があつてのことですが、制約があってもチャンスが与えられる点に感謝しています。

キャリア採用
社員の声



法務部 上級調査役
海瀬 美里

04
ジェンダーギャップの
解消

育児との両立

性別にかかわらず、育児中の社員が、自らが望むキャリアの実現に向けて活用できる多くの制度を設けています。各種制度を活用し、ライフスタイルの変化に合わせて働き方を変化させながら、働くことができます。

05
02
両立支援

両立支援制度の全体像		
妊 娠	休 業	両 立
キャリア形成と育児の両立支援ハンドブック		
妊娠・育休中・育児中社員などのためのキャリア（働き方）の相談窓口		
「働き方シート（休業前）」作成と休業前面談	「働き方シート（復帰前）」作成と復帰前面談	短時間勤務申請更新面談（毎年3月末）
キャリアと育児の両立支援プログラム「wiwiw」		
休職前研修（eラーニング）		復職後研修
保育施設紹介サービス「保活コンシェルジュ」		
短時間勤務制度	産前産後休業／育児休業	短時間勤務制度
本人裁量型時差勤務制度	出産祝金・出産一時金	本人裁量型時差勤務制度
時間内通院	配偶者出産休暇（男性のみ）	子の看護休暇
通院休暇	産育休中社員向け在宅用端末利用制度	所定外・時間外勤務の制限
休憩の措置		育児時間
在宅勤務制度		ベビーシッターサービス制度
フレックスタイム制		ベビーシッター利用補助制度
家事代行サービス費用補助制度		育児費用補助制度
		早期復職託児補助制度・超早期復職託児補助制度
		MUFG企業内保育園
		ニチイ学館企業主導型保育園「ニチイキッズ」
		在宅勤務制度
		フレックスタイム制
		家事代行サービス費用補助制度

各種制度利用者の声

05
02
両立支援

ベビーシッターサービス

子どもには遊び相手、私には相談相手

難波支店 課長 小島 恭子



保育園の迎えの時間に間に合わない時にシッターを利用しています。最初は見ず知らずの方に子どもの迎えや自宅での保育を任せるのは抵抗がありましたが、利用者の方の体験談を聞き思い切って利用することにしました。初回は自分の目が届く在宅勤務中に利用しましたが、子ども部屋から楽しそうにしている声が聞こえ、保育中の様子など細かく報告してくださり安心感に繋がりました。シッターさんは子育て経験者が多く、話を聞いてもらったり、時には助言をしてくださり、良き相談役になっていただいています。様々な割引を併用できる為、あまり金銭的な負担なく利用できることも大きいです。来年は上の子が小学生です。学童は保育園より終わりの時間が早い為、シッターをうまく利用しながら小1の壁を乗り越えたいと思います。

MUFG 企業内保育園

つなぎのための短期間入園でもOK

不動産営業第3部 調査役 植田 章友

夫婦共働きのため、保育園利用がマストでしたが、福岡から東京に異動発令が出たときには、既に保育園の4月入園の募集は締め切られており、絶望していたところ、MUFG企業内保育園の存在を知りました。認可保育園入園まで(最短1か月間)利用したいという短期間の利用希望でしたが、快く相談に乗っていただき、異動後すぐに入園することができました。娘は人見知りが激しかったため、入園当初、馴染めるかどうか不安もありましたが、先生方がしっかり娘に寄り添ってくださったおかげで、すぐに新しい環境に慣れ、毎日保育園に通うのが楽しそうでした。娘と一緒にバスや満員電車に乗ることもあり、大変な面もたくさんありましたが、育児を家族で考える良い機会となりました。



在宅勤務

働き方の選択肢がある安心感

不動産部 課長 畦地 賢志



「小1の壁」にぶつかっています。今年の3月までは、保育園で7時半から20時まで過ごし夕食も食べさせてくれましたが、子どもが小学生になった4月からは学校へ8時に送り出し、19時まで学童へ迎えに行かなければいけません。妻もフルタイム勤務のため、大ピンチ!!我が家では部分的な在宅勤務を活用して、乗り切っています。朝子どもを送り、Teamsで会議に参加した後に出勤し、夕方から在宅勤務に切り替えて子どもを迎えに行くなど、在宅勤務制度は今ではなくてはならない制度です。子どもと朝食や夕食を食べることができ、充実した生活を送れています。

「小1の壁」へのサポート

子どもが小学校へ入学すると、両立環境が大きく変化します。変化に悩む社員に向けてMUFG(銀行・信託・証券)の先輩社員約1,000名の実例を基にした「小1の壁」乗り越え方事例集を発行しています。また、既に小1の壁を乗り越えた社員を囲んだ座談会も定期開催することでサポートしています。



男性の育児参画に関する取り組み

05
02
両立支援

三菱UFJ信託銀行では、2019年度から男性の育児参画に関する取り組みの一つとして、男性社員の育児休業取得率100%を設定し、以下の推進活動に取り組んでいます。

- ① 社内イントラネットでの制度趣旨や事務フロー案内
- ② 男性社員による「育休取得者の声」を通じ普及啓発を実施
- ③ 各種セミナー、座談会実施や関連冊子「HUG くむ」の発行



MUFG3 社合同「パパママ育児両立セミナー」



冊子「HUG くむ」

Family Care Leave（ファミリーケアリーブ）

2022年10月からは「日数」にこだわる施策として「1歳までに子どものために、トータルで1か月(20営業日)は休みましょう」という「ファミリーケアリーブ」を導入しています。男性社員が今後、仕事と育児を両立してさらに活躍できるよう、積極的・計画的に休暇を取得し、男性の育児参画自体が当たり前であるという風土を醸成しています。

働き方にメリハリをつけるきっかけに

育児休業取得者の声



資産金融部 調査役
田代 尽

子どもが双子であり、当初より育児休業を積極的に活用しようと考えていました。子どもが別々に退院したので二人が自宅に揃った後に取得しました。多胎育児は、「ワンオペ」だと一日を通してまとまった時間の休憩や睡眠がとりづらいのが実情です。休業中は、育児・家事全般を私が担い、都立公園に家族で出かけることもできました。育児休業は2週間でしたが、Family Care Leaveという仕組みの後押しもあり、出産・退院・健診などのタイミングで有給休暇を取得し、1か月ほど育児に専念できました。長期間の休業も必要ですが、復帰後も気兼ねなく、必要なときに必要な時間休めることも、育児と仕事の両立に不可欠です。取得後は、在宅勤務や時間単位年休の活用など、ワークライフバランスをより意識して業務にメリハリをつけています。周囲の理解があつてのことなので、私も相互扶助の風土をより根付かせられるよう、努めて参ります。

上司の声



資産金融部 次長
三輪 啓

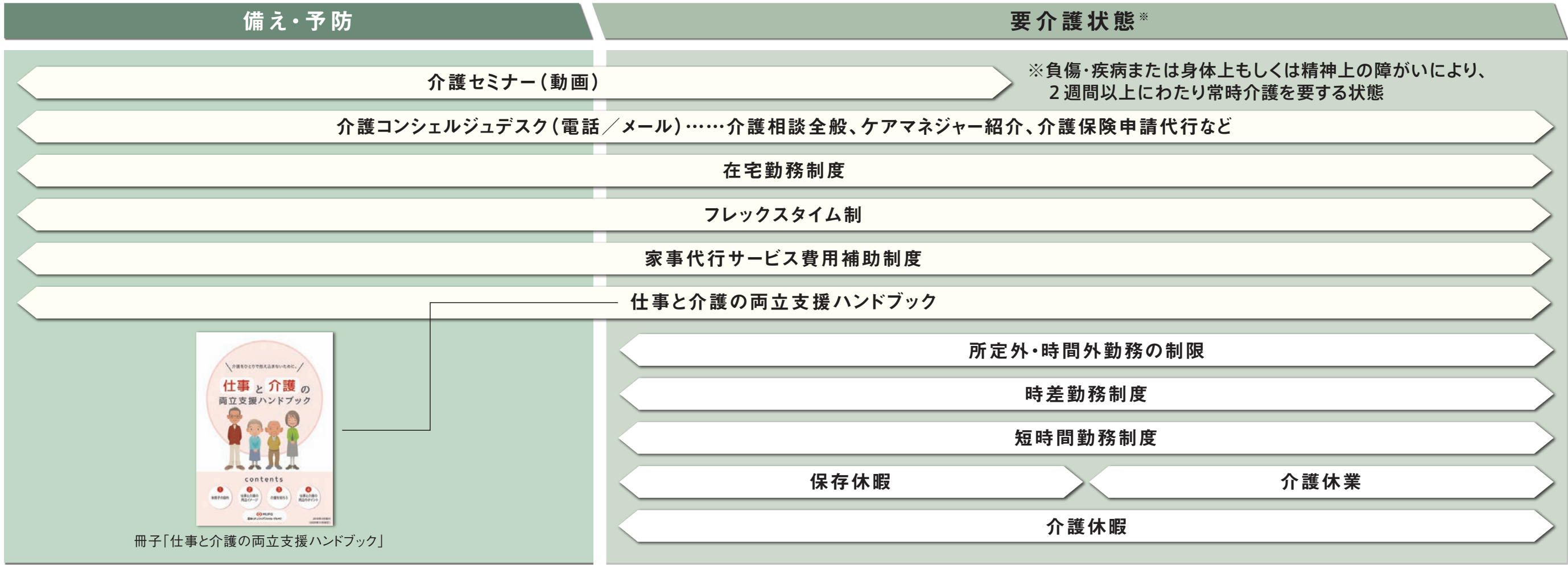
田代さんの育児休業取得に際し、本人やグループのメンバーが、業務の引継ぎなど、十分に準備ができるように、早めにスケジュールを調整しました。グループのメンバーも快く受け入れてくれて、男性の家事・育児への参加に対する世の中の理解も進んでいると、実感しました。会社には、様々な事情を抱えて働いている人がいますので、各人のライフステージに合わせて、ワークライフバランスを実現できるように、今後も育児に関する休暇などの制度を柔軟に活用していきたいと思います。

介護との両立

公的介護保険制度の対象となる要介護認定者数は年々増加しています。当社では、家族に介護が必要な状況が生じて「辞めずに働く」ことを支援するために、介護が必要となる前から、積極的な情報発信を行っています。

05
両立支援

両立支援制度の全体像



管理職向け情報発信・啓発

両立しやすい職場とするために、管理職向けの情報発信や啓発も実施しています。

- 介護両立をしている部下との「面談シート」
- 管理職向け動画研修・介護に関する基本的理解を深める研修に加え、「突然介護が始まった」「遠距離介護」「脳梗塞の場合」「認知症の場合」の4ケースについて、部下から相談があった場合の事例動画を提供

さまざまなライフイベントとの両立支援

05 両立支援

休暇制度・ガイドブック発行

不妊治療との両立

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。治療中の社員が利用可能な「不妊治療休暇（年間最大10日）」を導入しているほか、不妊治療を受けている人のみならず、ともに働く上司や同僚などに不妊治療への理解を深めていただくことを目的に「仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック」も発行しています。



支援サービス・Q&A集発行

心身の健康

社員一人ひとりが、自分らしく生き活きと活躍するため、心身ともに健康であることが何よりも大切だと考えています。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に、「仕事と女性の健康課題両立Q&A集」を発行しています。

また、社員自身だけでなく、家族や職場の仲間の身体の悩みや不安の解消方法、ライフプランの設計について学び、生活で実践するサポートをするため、DEI・ヘルスケア支援サービス「Cradle」を導入しています。



休職制度

配偶者海外転勤等同行休職制度

日本企業の海外展開の増加など、日本社会のグローバル化の動向を受けて、配偶者が海外赴任となる社員が増えています。こうした状況をふまえ、社員それぞれのライフステージに応じたキャリア観・家庭観などを尊重するための柔軟な選択肢を用意し、当社でのキャリア構築をサポートすることを目的に導入しています。現在では、20名以上の社員が本制度を利用しています。

制度利用者の声

不安や迷いも多少ありましたが、家族揃って一緒に生活することが最重要だと考え、配偶者海外転勤等同行休職制度の利用を決意しました。渡航後半年は、生活に慣れるのに精一杯、その後1年はCOVID-19によるロックダウンで子どもの学校閉鎖で籠り生活、と余裕は全くありませんでした。帯同後半は駐在妻コミュニティに所属することで、ライフキャリアへの多様な価値観を肌で感じ視野が広がりました。また、こうせねばという「べき・ねば」を手放した「自分」に出会うこともできました。結果、どう生きて（働いて）、何をしたいのかが自然と明確になりました。この休職期間に、人生で大事なものを得ることができたと感じています。帯同で退職せざるを得なかった多くの方々から、素晴らしい制度だと言われました。温かく送り出し、また迎え入れてくださった職場の皆さんに本当に感謝しています。



経営企画部 上級調査役
井上 珠紀

〈使用できる制度〉

配偶者海外転勤等同行休職制度

配偶者の海外転勤への同行ならびに現地在住のために、休職という選択肢を認める制度（最大3年）

多様な人財が活躍できる企業風土の醸成

06

多様な人財が活躍できる
企業風土の醸成

管理職の意識改革

アンコンシャス・バイアスの啓発

組織の発展において、「多様性」が重要となっている中、様々なものの見方や考え方、多様な価値観を尊重することが大切です。そこで、アンコンシャス・バイアスハンドブックの発行やeラーニングを実施することで、根拠のない思い込みや偏見にとらわれることなく、マネジメントにあたることの大切さについて伝えています。



「両立社員のマネジメントハンドブック」の発行

育児・介護に関わらず、プライベートな事情と仕事を両立する社員のマネジメントのポイントを記したハンドブックを発行し、管理職の日々のマネジメントに役立てていただいています。

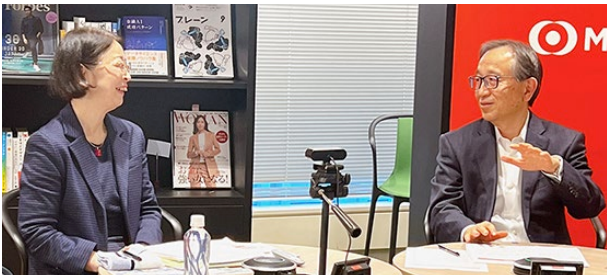


「ダイバーシティ・マネジメントフォーラム」を開催

経営にとっての女性育成・登用の必要性とその実践方法を外部有識者や社内実践者から学ぶ機会として実施しています。2023年度は以下の2回を開催。



羽生祥子氏(羽生プロ代表取締役社長)と銀信証の部店長によるパネルディスカッション



村木厚子氏(元厚生労働事務次官)とMUFG 亀澤社長が対談

風土醸成

「DEI月間」を設定

多様な人財が活躍する組織づくりを各々が考える機会として、「DEI月間」を設定し、LGBTQ、心理的安全性、エクイティなど、毎年異なるテーマでの研修を、全社員に対して実施しています。



Teamsを利用した社員同士のコミュニティ

社内には同じ " 想い " や " 悩み " を持つ社員がたくさんいます。業務上の所属組織を超えてつながることができる Teams コミュニティを設けています。参加者同士のネットワーキングと情報発信・意見交換の場に加えて、DEIに関する情報も収集できます。

コミュニティ 名称				
対 象	女性社員	管理職	仕事と育児を 両立中・ 両立予定の 男性社員	介護両立者、 両立経験者、 両立者の 上司・同僚

障がい者の活躍推進・LGBTQへの理解促進

07 障がい者の 活躍推進 LGBTQへの 理解促進

障がい者の活躍推進への取り組み

特例子会社である菱信データ(株)と協働し、障がいのある社員が働きやすい職場を目指し、働く環境の整備や、共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。また、当社各部署でも障がいのある社員が働きやすい環境の整備につとめています。

特例子会社 菱信データ(株)について

1979年、金融業界初となる特例子会社として設立されました*。聴覚に障がいのある社員を中心に、データ入力、名刺印刷、保存文書電子化などを通じて三菱UFJ信託銀行の各部署を支援しています。

聴覚障がい者は「居心地の悪さ」を経験したことのある人が大多数だろうと思います。耳からの情報が入ってこないということは、会話にもうまく入れないということ。しかし当社ではそのようなことは滅多にありません。私自身も聴覚障がい者の1人として、当社の風通しのよさを日々実感中。手話コミュニケーションが育んだ土壌で、自分の意見を忌憚なく言える環境であるというのは、当社の大きな強みのひとつとして誇りに思います。

*2020年には厚生労働省より「障害者活躍企業」に認定、2022年には厚生労働大臣より障害者雇用優良中小事業主として認定(もにす認証制度)されました

社員の声



人事総務部
中口 桜子

LGBTQの理解促進への取り組み

差別禁止方針の明示

MUFGとして、性的指向・性自認などによる差別や人権侵害を禁止することをホームページで明確に示しています。また、日本における企業・団体のLGBTQに関する取り組みを評価する「PRIDE指標」において、最高評価のゴールドを受賞しています。

社内研修(全社員対象のe-ラーニング・ハンドブック発行)

LGBTQについての基本的理解を深めるため、全社員を対象にe-ラーニングの実施やハンドブックを発行しています。

同性パートナーシップ規程の制定

人事上の手当の一環として、一定の要件を満たした場合、社員の同性パートナーを原則として配偶者と同等に扱う規程を整備しています(各種休暇・フリンジなどの付与)。

社内相談窓口

人事部内に、LGBTQの方がいつでも相談できる相談窓口を設置しています。

「東京レインボープライド」に協賛

代々木公園で開催される「東京レインボープライド」にMUFGとして協賛し、最終日のパレードには有志の従業員も参加しました。



ALLY(アライ)を顕在化させるため、レインボーカラーのオリジナルストラップを制作し、希望する従業員に配布。



シニアの活躍推進・グローバル人財の活躍推進

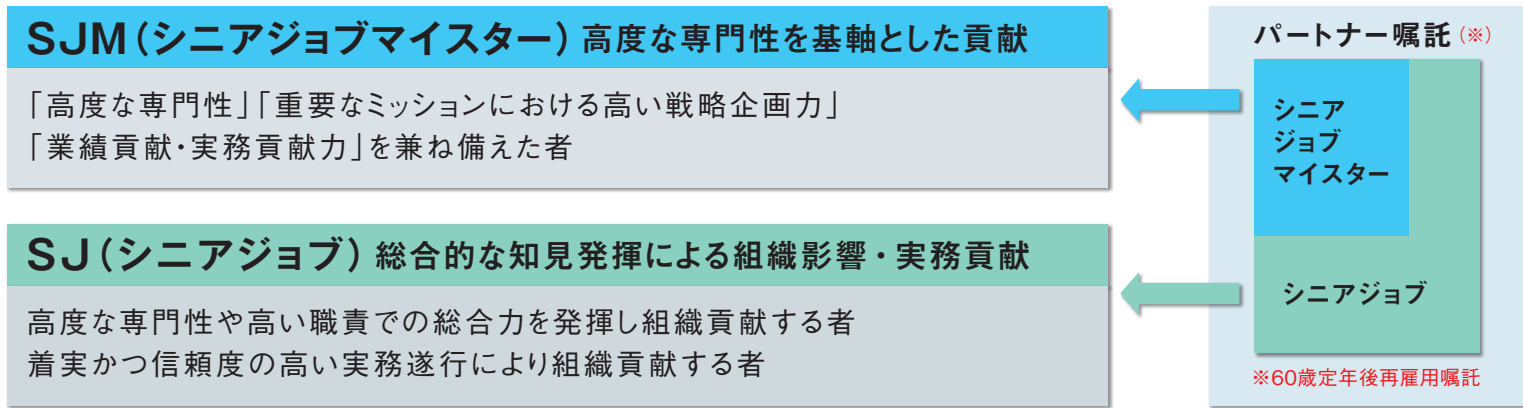
08

シニアの
活躍推進
グローバル人財の
活躍推進

シニアの活躍推進への取り組み

世の中の動向と同様に、今後、当社においてもシニア世代の社員が増加し、60歳以上の人数は、2020年代後半には全社員比の約1割を超える水準となる見通しです。こうした状況を踏まえ、高い職務貢献が期待できる方を対象に、ミッションに応じて従来より処遇を高く設定した「シニアジョブコース」を2023年4月にスタートさせました。「シニアジョブコース」は、シニアがこれまで培った知見を活かし、当社の重要な職務に貢献していることをこれまで以上に実感できる制度です。また、シニアの自律的キャリア形成の支援としてシニア向けキャリア研修やシニアのモチベーション向上に資するマネジメント研修に取り組んでいます。会社として所属部署の管理職と一体となり、より丁寧なコミュニケーションをとり、制度の実効性を高める取り組みを推進しています。引き続きシニアの方が生き活きと活躍できる職場づくりを目指してまいります。

シニアジョブコース



グローバル人財の活躍推進への取り組み

三菱UFJ信託銀行では、グローバルビジネスの拡大を進めています。海外支店や海外子会社に勤務する社員は、年齢や性別に関係なく、持てる能力を発揮して活躍しています。また、グローバル化が進展するなかで外国人と接する機会が多くなっています。このような環境を踏まえ、さまざまな研修を通じて、国際感覚や専門性を備えたスペシャリストの育成、異文化の理解など、研修体系を整えています。また、2023年からは海外拠点に勤務しながら海外大学院でMBA(経営学修士)やLLM(法学修士)の取得に挑戦する制度も用意しています。

