三菱UFJ信託銀行の

Diversity, Equity & Inclusion



01 トップメッセージ P.2



02 三菱UFJ信託銀行の DEI

06 多様な人財が活躍できる

P.3



03 社外取締役インタビュー



04 ジェンダー ギャップの解消

P.7



05 両立支援



企業風土の醸成

07 障がい者の活躍推進 LGBTQへの理解促進









人をつなぐ。未来をつなぐ。

トップメッセージ

この当社のコーポレートメッセージには、人と社会の想いを未来へつなぐ 存在でありたいという強い決意を込めています。

そして、その実現のためには、時代のニーズにあわせて柔軟に変化し、社会、お客さまと共に発展する会社を目指すべく、私たち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等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。この多様性がもたらす異なる価値観を受け入れつつ、そこで生まれる議論が新たな価値を生みます。この「新たな価値」を生み出すカルチャーを醸成すること、これを支えるのが DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進です。

当社は2027年に創立100周年を迎えます。

これからも社会の重要な金融インフラを担う会社として、今後も目まぐるしく変わっていく外部環境を踏まえた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、その解決に信託銀行のあらゆる機能を通じて貢献できるよう、DEI推進に取り組んでいきます。

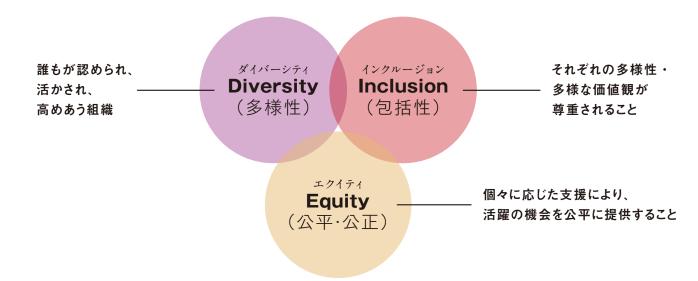


目指す姿・「DEI」推進体制

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



主な取り組み領域



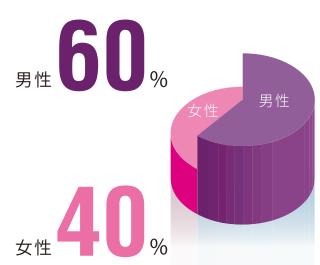
数字でみるDEI

三菱UFJ信託銀行の DEI

人員構成

女性登用

男女割合



平均勤続年数(2024年度)

男性 13年9ヶ月

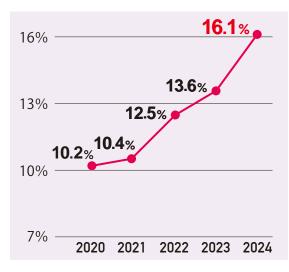
障がい者雇用率 (2025年6月1日時点)

2.72%

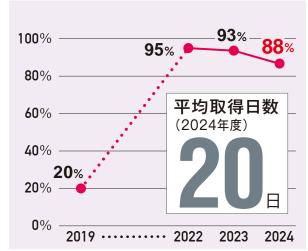
女性 4 7 ヶ月

男性社員の育児休業取得

ラインマネジメントに占める女性比率 育



育児休業取得率



※「当事業年度に育児休業取得期限が到来した男性社員数のうち 育児休業取得した男性社員数÷当事業年度に育児休業取得期 限が到来した男性社員数×100」の算式で計算しております

年次有給休暇

取得率(2024年度)

キャリア採用比率(2024年度)

68.0%

平均取得日数(2024年度)

17₌

※「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、2025年度に「健康経営優良法人(大規模法人部門)」への認定は6年連続、ホワイト500への認定は3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」

work with Pride

MUFGは、LQBTQ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」を受賞しています。

女性社外取締役に聞く、三菱UFJ信託銀行のDEI

社外取締役インタビュー



―― 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。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、上司のアンコンシャス・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ということがあります。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はなく、トップが社員向け媒体でも率直に「実はここができていない」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。

社外取締役インタビュー



小林 共感します。私が優れていると思う点の一つ目は、システマ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会社の人事部長を全て女性にした結果、従来以上にうま

女性社外取締役に聞く、三菱UFJ信託銀行のDEI

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。

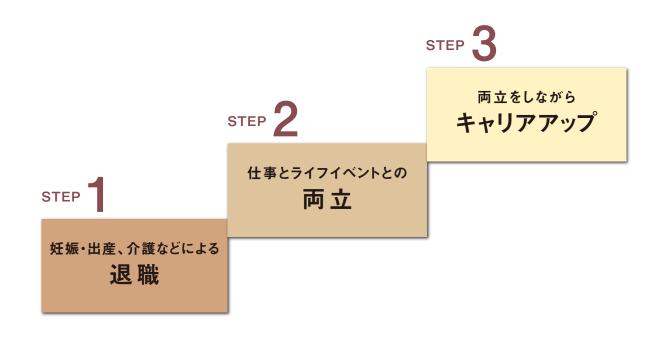
小林 社外取締役は、一般的には社内のしがらみがないため「どうしてできないの?それはどういう意味?」と社内の人間が聞きづらいことを指摘・質問し本質に肉薄できるという強みがあります。社内からは言いにくいけれども重要と思われることを意識的に発言していきたいと思っています。井村 当社のリテールや法人のコンサルティングの方針は、一人ひとりが専門性を持ってお客さまに最高のサービスを提供することですが、プロフェッショナル集団として最高の力を発揮しようとする姿勢は、監査チームの在り方に似ていると感じます。監査法人時代に培った People First の精神やそこで経験したチーム・ビルディングの取り組みを共有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

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

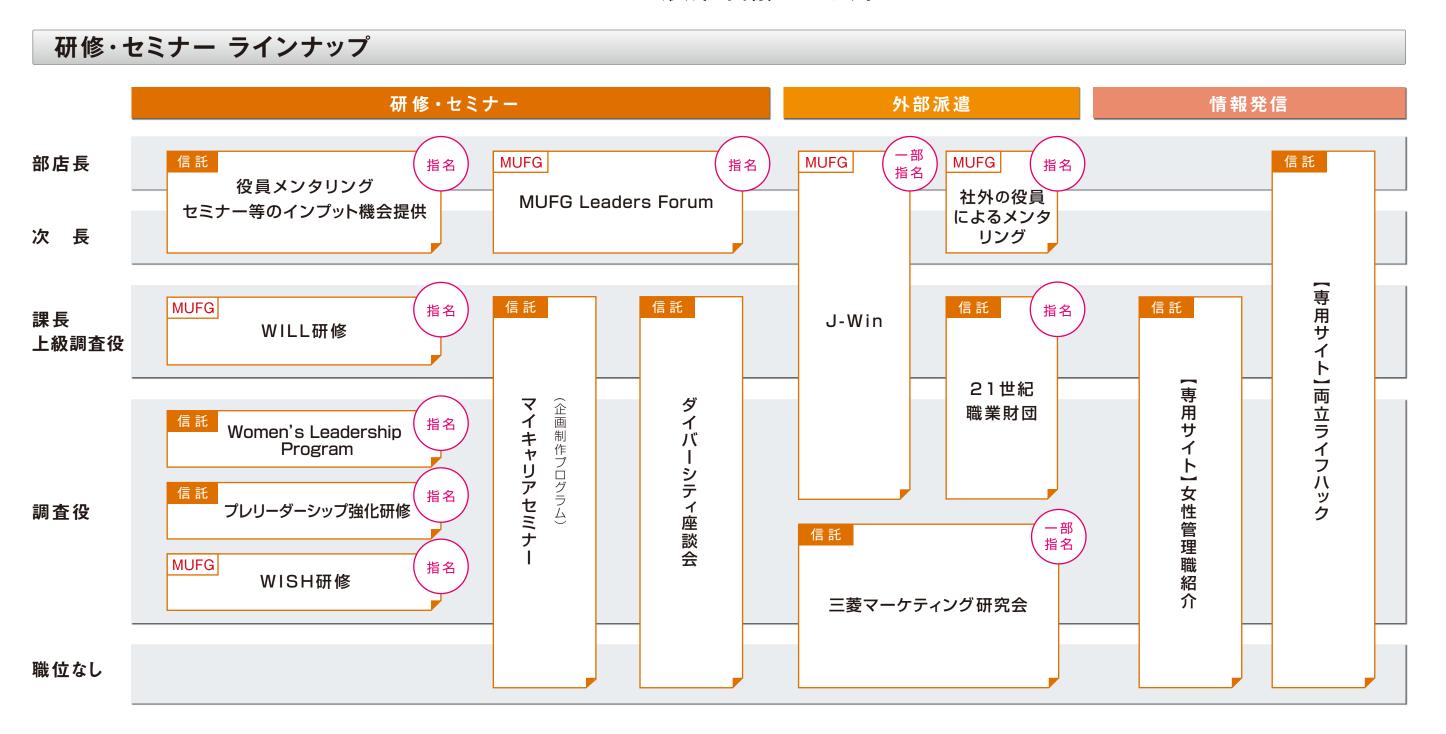
管理職指導・サポート

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。

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

ジェンダーギャップの 解消 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おり、 公募した社員が企画、インタビューをしています。 最近では外部女性役員にもご登壇いただき、 DEIへの取り組みもご紹介いただいています。 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)も定期的に開催しています。

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約半年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、成果発表会、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

NISH 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。

女性社員のキャリア形成支援②

対象:全社員

ジェンダーギャップの

解消

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。

2024年度は、羽生祥子氏による「ジェンダーギャップ解消オンラインセミナー」や、外部講師による「男女とも知っておきたい不妊治療・女性の健康・卵子凍結オンラインセミナー」等、多岐にわたるプログラムを開催しました。







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を続けることができ、もちろん周囲の方々の理解や支援があってのことですが、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。



法務部 課長 海瀬 美里

10

はない キャリア採用 社員の声

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。

両立支援制度の全体像

05

両立支援

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

妊 娠

「働き方シート(復帰前)」作成と復帰前面談

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)

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

時差勤務制度

時間内通院

通院休暇

休憩の措置

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

産前産後休業/育児休業

出産祝金·出産一時金

配偶者出産休暇〈男性のみ〉

産育休中社員向け在宅用端末利用制度

「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。



短時間勤務申請更新面談(毎年3月末)

復職後研修

短時間勤務制度

時差勤務制度

子の看護等休暇

所定外・時間外勤務の制限

育児時間

ベビーシッターサービス制度

ベビーシッター利用補助

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

万 阿立支援 ベビーシッターサービス制度

シッターさんの おかげで時短解除後も 無理なく両立



法人契約先ベビーシッター会社の提供するサービスを利用した場合、利用料(実費)の20%~30%を会社が負担

ベビーシッターサービス制度は、子どもが3歳になる頃に時短解除を迷っていた際に知り、以降9歳になる現在まで継続して利用しています。子どもが小さい頃は週に3~4回定期的にお願いし、18時に園へお迎え、19時に自宅で夕食、20時に私が帰宅するという流れで日々を回していました。そのおかげで、子どもの生活リズムを崩すことなく、私も安心して業務に集中でき、時短解除後も無理なく仕事と家庭を両立することができました。小1の壁もこの制度のおかげで乗り越えることができたと言っても過言ではありません。今では子どももシッターさんにすっかり懐き、私の知らない内緒話を楽しむほどに。会社の制度に加え、こども家庭庁の補助もあり、自己負担が抑えられる点も魅力です。利用を迷っている方には、ぜひ活用をおすすめしたい、大変心強い制度です。

MUFG 企業内保育園

電車やバス移動も 子どもとのいい思い出に

人事部上級調査役 下山 然



早期復職支援の一環として、MUFG で設けている企業内保育園の当社専 用枠を利用できます

1歳の子どもとともに3月に海外から帰任し、そこから検討し始めた保育園。しかし時すでに遅しで1歳児クラスは既に締め切られ、2歳児クラスの入園申込は10月開始と知り立ち往生。次年度の妻の復職時期も固まりいざ申し込んだ認可保育所の結果、まさかの全滅!厳しい現実を救ったのがこのMUFG企業内保育園でした。4月から通い始めてはや数か月。園児に対し多くの先生方がいらっしゃり手厚く暖かく見守っていただいているのが非常にありがたいです。早起きでご機嫌斜めでも一緒にバスと電車を乗り継ぐことで、乗り物好きな子どもは気持ちが切り替わるようで登園時には笑顔交じり。1日の中で2人で向き合える貴重な時間を今後も大切にしていきます。

フレックスタイム制

営業職でも自分なりの 柔軟な働き方が選べる

吉祥寺支店 調査役 栄 麻美



予め定めた「総労働時間」の範囲で、 一定期間内の始業・終業時刻、勤務時間を自ら決めることのできる制度

子どもが1歳で復職した当時は、慣れない育児と業務との両立、さらには自宅から勤務地が遠いこともあり短時間勤務を選択せざるを得ませんでした。ただ、時間が経つにつれ、期待される役割を全うしたい、自分のキャリアも大切にしたい、との想いが強くなっていきました。そのような中でフレックスタイム制が導入され、顧客対応を担う営業現場では利用が難しいのでは、と思う部分もありましたが、上司や先輩に相談したところご理解をいただき、在宅勤務も併用の上、本制度の利用を開始しました。業務離脱後、帰宅した夫に子どもの寝かしつけをバトンタッチし業務を再開する等、柔軟な働き方が可能となり、できる業務の幅が広がったように感じています。

家事代行サービス費用補助制度

手ごろにプロに頼れる から生活の質が向上

証券投資部課長 沖本 恭章



会社指定の家事代行サービス会社で 対象サービスを利用した場合、利用額 の20%を会社が負担

共働きの我が家では、平日に家事をこなす時間がほとんどなく、特に掃除は後回しになりがちでした。アレルギー対策として清潔な環境を保つ必要がある中、会社の家事代行サービス費用補助制度を知り、「CaSy」の利用を始めました。プロの手による掃除は質が高く、家の中が整うことで気持ちにも余裕が生まれ、週末は家族との時間をゆったり過ごせるようになりました。費用面では一定の負担があるものの、会社の補助があることで心理的なハードルが下がり利用しやすくなり、生活の質が向上しています。こうしたサービスが社会に広く普及することで、家庭と仕事の両立がしやすくなり、働く人々の支援につながると感じています。

男性の育児参画に関する取り組み~共育での推進へ~

Family Care Leave (ファミリーケアリーブ) 2022年10月から期間にこだわり「1歳までに子どものためにトータルで1カ月は休みましょう」という「ファミリーケアリーブ」を導入し、男性の育児参画を推進しています

05

「MUFG共育で塾」パートナー参加型セミナーの開催

MUFG全体で「共育て」の浸透を目指すべく、家庭での家事育児分担の重要性の理解や家族の話し合いのきっかけを提供するため、2024年度「MUFG共育て塾」と題し、パートナー参加型セミナーを開催しました。休日開催にも関わらず、パートナーやお子さまと一緒に、約60組のご家族にセミナーにご参加いただきました。前半はNPO法人ファザーリング・ジャパン理事の塚越学氏による講演とグループワーク、後半はMUFG先輩両立社員によるパネルディスカッションを実施しました。



参加者アンケートの声

- ●パートナー参加型かつ銀信証合同のセミナーで、他業態の方と、またパートナーを交えてのディスカッションは新鮮だった。
- ●復職するにあたり、復職前までに夫婦で話し合うべき内容がイメージできた。
- ●つい家庭内に留まってしまう家事育児の負担についてフラットな目で見ることができた。
- ●改めて、家事、育児、仕事の両立について自分の感覚(がんばっている、夫にもっとやってほしい等)と夫が感じていることが違い、そこ(実働および気持ち面)をうまく埋めていくコミュニケーションや工夫が重要だと思った。



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カ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。周囲の理解があってのことなので、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。

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。

上司の声



資産金融部 次長 三輪 啓

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も「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。

万 一页立支援

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



体験者の声

職場の協力と 制度の活用で 乗り越える

▲ 人事部 参事役 金子 芳正

「介護は突然始まる」その言葉通り、父の急逝を機に母の介護が突然現実化しました。メンタル面の落ち込み、足の悪化による複数回の転倒、認知症の進行など坂を転がるように心身衰える母の介護を2年間経験しました。私は、人事部人材開発室でシニア向け研修を担っていますが、研修開催日に家で親が転倒しているのを設置したカメラで確認、日頃懇意にしているご近所の方に電話をしてもつながらず、いよいよ両立が難しくなってきたと感じたこともありました。そんな中、乗り越えられたポイントは主に3つあります。

1つ目は「職場の上司にこまめに相談しご理解とご支援をいただいた」こと、2つ目は、「在宅勤務制度や時間単位年休、時差勤務などの制度をうまく利用できた」こと、3つ目は、ケアマネージャー、ヘルパーさん、ご近所の方など「まわりを頼った」ことです。「介護は、一人で抱え込むのではなく、堂々と公的支援やまわりを頼る"チームマネジメント"である」、仕事と介護の両立に悩む方にお届けしたい言葉です。

さまざまなライフイベントとの両立支援

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 ガイドブックしも発行しています。



支援サービス・Q&A集発行

心身の健康

社員一人ひとりが、自分らしく活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

配偶者の海外転勤への同行 ならびに現地在住のために、 最大3年休職を認める制度

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、 30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

> 夫の海外転勤が決まったのは、私が育児休業から復職 してまだ3か月のタイミングでした。復職後すぐの再休職 には大きな迷いがありましたが、当時の上司から「取得し ない選択肢はない | と背中を押していただき、決断する ことができました。

> 当時、娘達はまだ就学前でしたので、休職中は子育で にじっくり向き合える貴重な時間となりました。家族で過ご す時間の大切さも感じました。また、異文化圏での生活 や多様な価値観を持つ人々との出会いを通じて、私自 身の物事の捉え方にも変化があったように感じます。

> 休職前、そして復職後も、所属部署の方々に温かく支 えていただきながら業務に取り組むことができ、感謝して います。今後もこの経験を活かし、より柔軟な視点で仕事 に向き合っていきたいです。



法人マーケット統括部 調査役 菅 麻子

多様な人財が活躍できる企業風土の醸成

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、管理職の日頃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。2024年度は以下の2回を第1回は部店長向け、第2回は次課長向けに開催。



第1回:浜田敬子氏(ジャーナリスト/元AERA編集長)と 奥山CHRO(当時)が対談



第2回: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

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。2024年度は「Women's Network」「Manager's チャンネル」の2つのコミュニティで、オンライン交流会を実施しました。

コミュニティ 名称	Women's Network	Manager's チャンネル	パパコミュニティ	ケアラーズ
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

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。

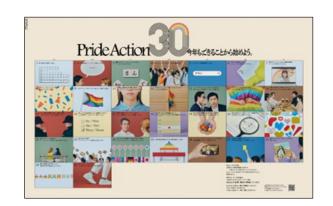
同性パートナーシップ規程の制定

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)。

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。

「Pride Action30」に協賛

MUFGとして、NPO法人プライドハウス東京とパナソニックコネクト(株)が共同で企画する「Pride Action30」に協賛しています。「Pride Action30」は毎年6月の「PRIDE月間」において、LGBTQの人々を含むあらゆる人が安心して働ける環境をかなえるための行動を、1日1つ実践してみよう、という活動です。



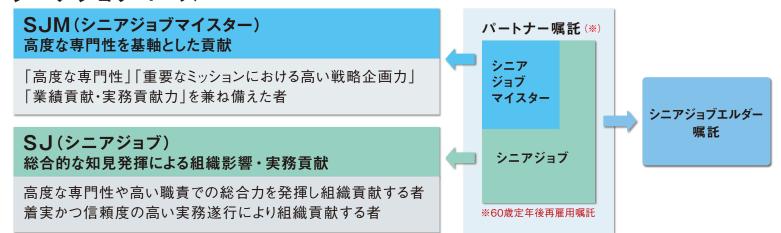
シニアの活躍推進・グローバル人財の活躍推進

シニアの 活躍推進 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

世の中の動きと同様に、今後、当社においてもシニア世代の社員が増加し、2020年代後半には60歳以上の人数が全社員の1割を超える見通しです。こうした状況を踏まえ、2023年4月に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」をスタートし、2025年4月には、高い職務貢献に報いるべく、処遇の上方改定を行いました。さらに、2025年10月にはシニアジョブコース適用者を対象に最長70歳まで雇用延長する「シニアジョブエルダー制度」を導入しました。「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、当社の必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となっています。また、シニアの自律的キャリア形成を支援するべく、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を実施しております。引き続き、所属部署と一体となった丁寧なコミュニケーションや制度の実効性を高める取り組みを推進し、シニアの方が活き活きと活躍出来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。

Excedo Intensive(指名制)

グローバル領域にすぐにでも活躍が期待できる 社員を対象に、ビジネス英語の実践力強化を目的 に、グローバルビジネス経験豊富な講師と1on1の オンライン講義を約5か月間受講するもの。

Talent Development Program (一部指名制)

将来的にグローバル領域での活躍が期待できる社員を対象に、ハーバード大学に所属する学生(ネイティブ)を交え、ディスカッションを中心に進行するもの。