

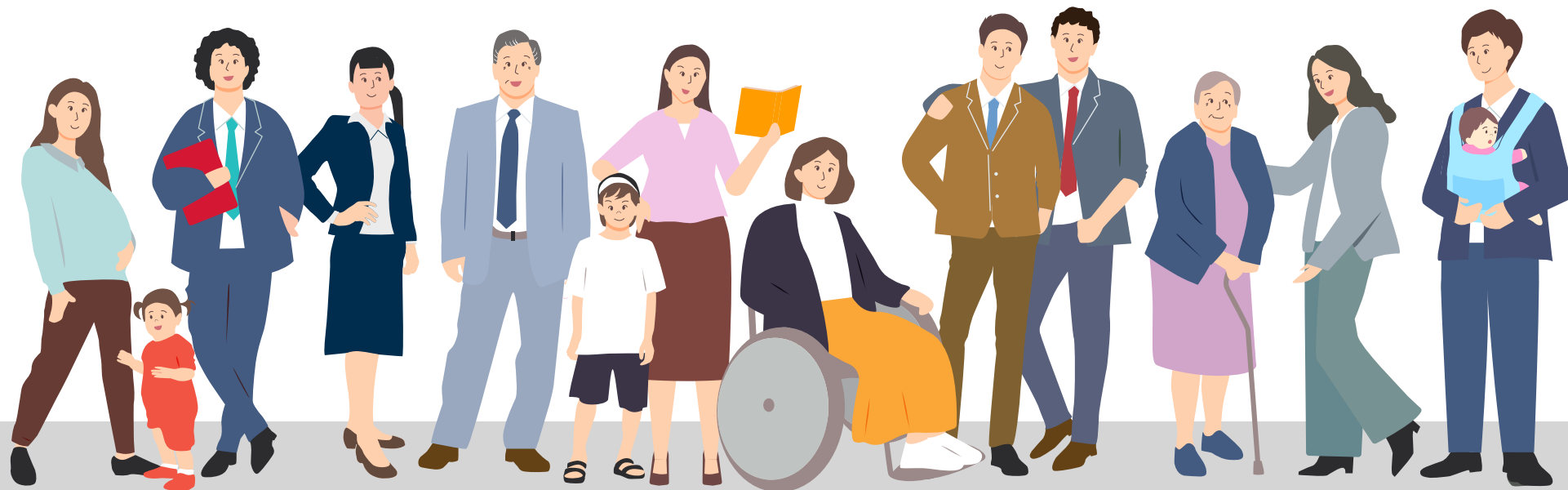
DIVERSITY REPORT

2026

evolution 13

一人ひとりのDEIストーリー

三菱UFJモルガン・スタンレー証券



DEIフィールドMAP

多様な属性や価値観を持つ人々が働く「ダイバーCity」。そこに、人々に気づきを与える妖精・トイトイ(※)がやってきました。

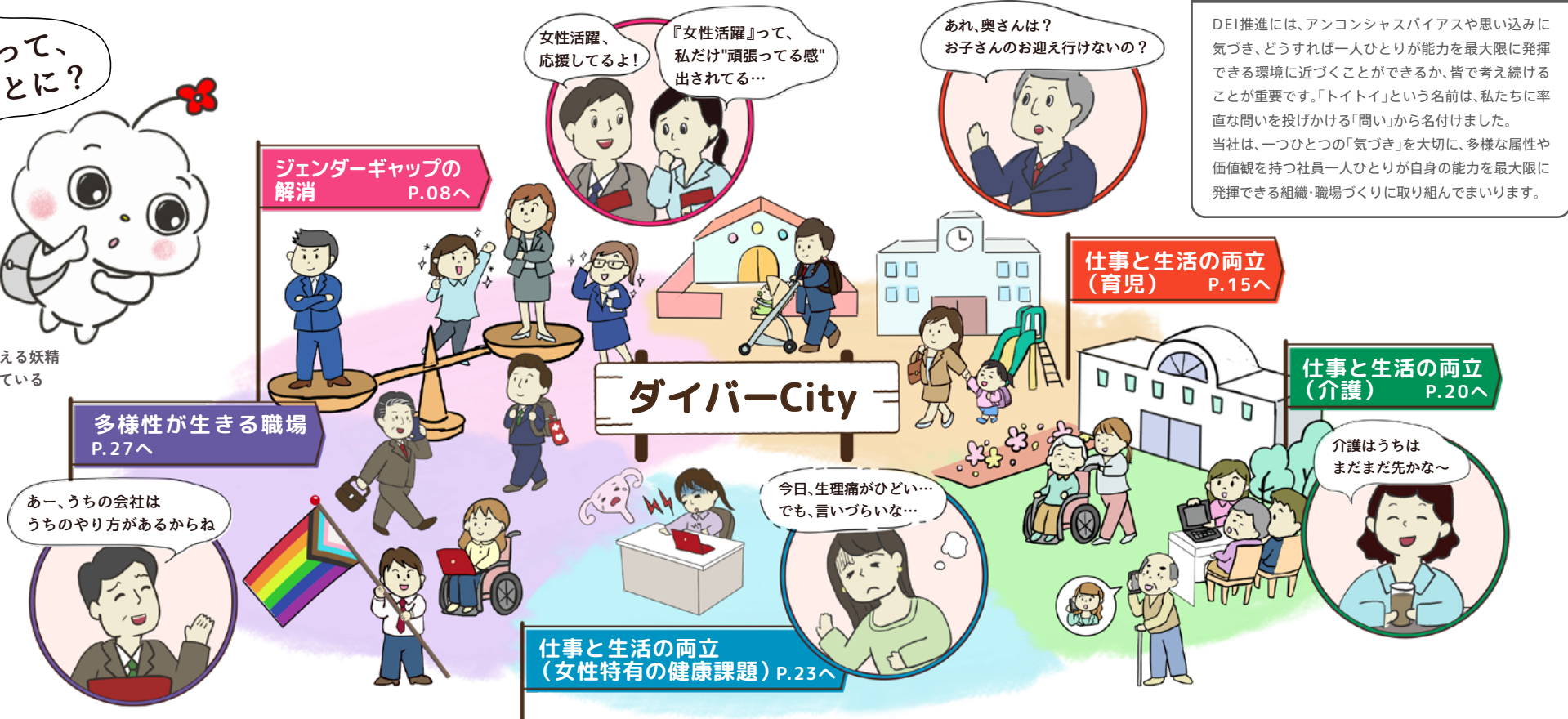
「それって、ほんとに？」——日常の何気ない会話の中にある小さな違和感。

本レポートを通じて「それって、ほんとに？」と投げかけたい場面にトイトイが登場します！



トイトイ

人々に気づきを与える妖精
色々な場所を旅している



※人々に気づきを与える妖精「トイトイ」の由来

DEI推進には、アンコンシャスバイアスや思い込みに気づき、どうすれば一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境に近づくことができるか、皆で考え続けることが重要です。「トイトイ」という名前は、私たちに率直な問いを投げかける「問い」から名付けました。当社は、一つひとつの「気づき」を大切に、多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場づくりに取り組んでまいります。

CONTENTS 目次

1.DEIの方針・現在地

経営メッセージ・人的資本経営04

数字で見る三菱UFJモルガン・スタンレー証券のDEI推進05

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンとは06

MUFG DEIステートメント

インクルージョンパッケージ「Bouquet(ブーケ)」について07

2. ジェンダーギャップの解消

～女性活躍って、誰のための言葉？～08

DEIネットワーク「Women in MUMSS※」09-10

女性のキャリア形成支援11-12

社内外への取り組み13-14

3. 仕事と生活の両立〈育児〉

～育児は"ママ"がやるもの…それって、ほんとに？～15

こども参観日16

早期復職支援・両立サポート17

男性の家事育児参画18

仕事と育児のサポーター制度・MUFG共育て塾19

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

4. 仕事と生活の両立〈介護〉

～「介護はまだまだ先の話」…それって、ほんとに？～20

介護に備える支援・両立サポート21

介護と仕事の両立社員インタビュー22

5. 仕事と生活の両立(女性特有の健康課題)

～体調のことは"職場で話さない"もの…それって、ほんとに？～23

女性特有の健康課題への理解促進施策24

仕事と不妊治療の両立25

一人ひとりのライフプランに寄り添う支援26

6.多様性が活きる、誰もが働きやすい職場へ

～違う視点は"合わない"と片付けるもの…それってほんとに？～27

LGBTQ社員・キャリア入社社員の活躍支援28

障がいのある社員と共に働く環境の整備29

DEIネットワーク一覧30

7.DEIガイド

M-smart「ダイバーシティ推進室ページ」31

DEIガイド集32-33

3か年推移データ／外部機関からの評価34

主な両立支援制度35

さいごに36

2025年度スタートの新規施策・制度

私たちが新たにトライしたこと

7月	国際女性ビジネス会議(浜田副社長登壇)
8月	6年ぶりに「こども参観日」を開催
10月	両立支援施策(不妊治療・卵子凍結費用補助)導入／妊娠中サポート「MamaWell」導入／「Bouquet」公表
11月	日証協DEI推進イベントに渋谷支店崎山課長が登壇 DEI月間 eラーニング 「DEI研修～ユニバーサルマナー講座～」受講 「障がいのある方が働きやすい職場づくり理解促進」の受講(管理職) ユニバーサルマナーBOOK作成 介護week
2026年 1月	DEIネットワーク「LGBTQ Ally(アライ)チーム」開始
3月	MUFG IWD Week複数イベント開催 生理痛体験を名古屋、大阪支店で実施 ブラチナくるみんプラス取得
4月	共育て休暇、共育て御礼金 導入
5月	日経BP社発行「日経WOMAN」 女性が活躍する会社BEST100にて、451社中22位獲得！ (内ワークライフバランス度は10位)

経営メッセージ・人的資本経営



多様性を力に変え 挑戦し続ける組織へ

取締役社長 兼 CEO 関 浩之

当社がこれからも社会に選ばれ続ける存在であるためには変化を恐れず、常に進化し続けることが不可欠です。

金融市場を取り巻く環境がこれまで以上に複雑化・高度化する中で、私たちに求められているのは「従来の延長線ではない価値創造」であり、その実現を支えるのが「Diversity, Equity & Inclusion (DEI)」です。

私は、DEIを単なる理念ではなく、「競争優位の源泉」とであると位置づけています。異なる価値観、バックグラウンド、専門性を持つ人材が集まり、それぞれが自らの意見を発信し、ぶつかり合い、磨き合う。そのプロセスを通じてこそ、新しいアイデアと付加価値が生まれます。

また重要なのは、多様性を「受け入れる」ことにとどまらず、一人ひとりの個性や強みが発揮できる環境を整えることです。

すべての社員が遠慮なく力を発揮できる土壌をつくり、その可能性を広げていくことが、経営の重要な役割であると考えています。

私たちは、一人ひとりが高い専門性を持ち、互いをリスペクトしながらも、馴れ合うことなく切磋琢磨する。その緊張感と信頼関係が、組織としての強さを生みます。そして、その強さこそが、お客さまへの価値提供の質を決定づけます。多様な視点から最適解を導き出し、期待を超える提案を行うことが、私たちが掲げる「クオリティNo.1・お客さま満足度No.1」を実現する道です。

DEIの推進は社内にとどまるテーマではありません。

私たちは金融機関として、社会の持続的な成長を支える役割・社会的責任を担っています。なかでも、多様性を尊重し公正な機会を広げていくことは、まさに社会に対する責務といえます。

また、こうした考え方に基づいた事業運営を行っていく上では、「社員が幸福になる」経営も欠かせません。社員一人ひとりが仕事を通じて、お客さまから感謝される喜びや、社会との関わりの中でやりがいを感じる機会に恵まれ、併せて納得感の高い評価と処遇が実現される組織であることが重要です。

そうした環境を皆さんとともにつくり上げ、社員一人ひとりのエンゲージメントがより一層高まる会社にしていきたいと考えています。

特に不確実性が高く、変化の激しい時代においては、多様性を包摂し、お客さまや役職員をはじめ社内外のあらゆるステークホルダーの期待に応えていくことができる組織こそが、成長し続けるといえます。

私たちは変化の先頭に立ち、その組織の実現に向けた取り組みを続けていきます。

多様性を力に変え、お客さまと社会に新たな価値を提供し続けていきましょう。

人的資本経営

三菱UFJフィナンシャル・グループ(MUFG)では人的資本を最重要資本の一つとして位置付けており、人的資本の拡充を通じて、「社員一人ひとりが生き活きと活躍し、社会・お客さまに貢献するグローバル金融グループ」となることをめざしています。

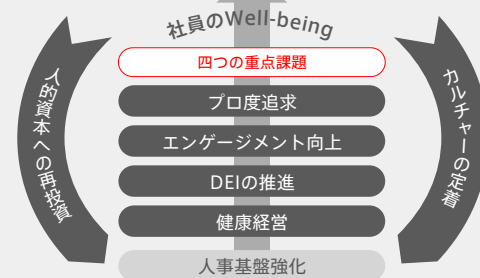
めざす姿

社員一人ひとりが生き活きと活躍し、
社会・お客さまに貢献するグローバル金融グループ

2つの柱

事業競争力の強化

「挑戦とスピード」の
カルチャー醸成



プロ度追求

多様な採用チャネル・育成機会、高いスキル・専門性を持つ人材向けのキャリアパスや処遇制度などを整備することで、事業戦略実現に必要な高いスキル・専門性を持つ人材を十分に確保し、各領域に配置する

DEIの推進

多様な人材がプライベートと仕事を両立させ、互いを認め合い、活躍できる組織を作る

エンゲージメント向上

社員一人ひとりが生き活きと活躍し、安心して挑戦できるキャリアパスや処遇制度を整備し、社員が MUFG Way を体現するマインドセットを持って自律的にキャリアを形成しながら働きがいを高められる環境を整える

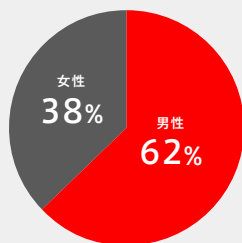
健康経営

健康サポートに関する制度の拡充、職場環境の整備、社員のヘルスリテラシーの向上などを通じて、社員一人ひとりの心身の健康の維持・増進に取り組む

数字で見る三菱UFJモルガン・スタンレー証券のDEI推進

人員構成

社員数 5,809人 (2026年3月末時点)

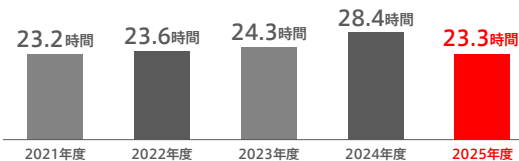


障がい者雇用率
2.50%
(2026年6月時点)

ワーキングペアレンツ数
(小3までの子を養育する社員)
男性 726人 女性 399人
(2026年4月時点)

働き方

平均時間外労働時間



※非管理監督者のみ

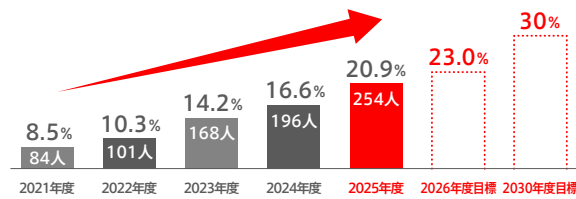
年次有給休暇平均取得日数

推進目標: 15日以上 (年度、リフレッシュ休暇5日+年次有給休暇10日)

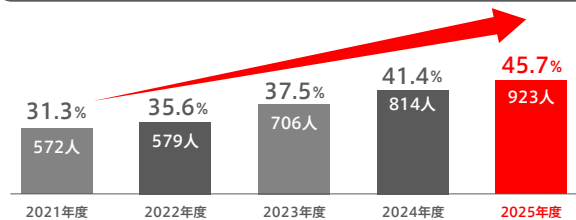


女性活躍

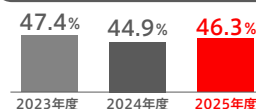
女性マネジメント比率



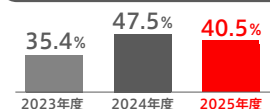
部長代理女性比率



新卒採用女性比率



キャリア採用女性比率

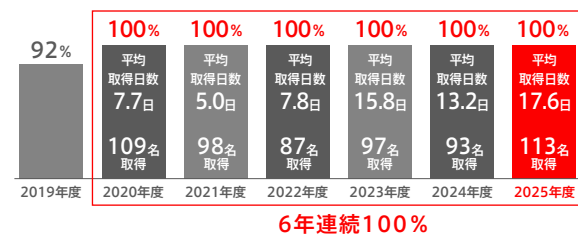


男女別平均勤続年数

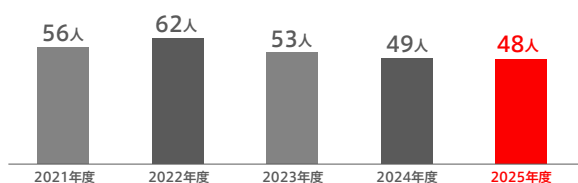


仕事と生活の両立

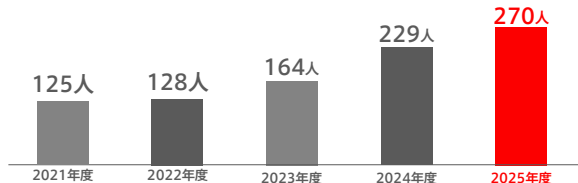
男性育児休業取得率



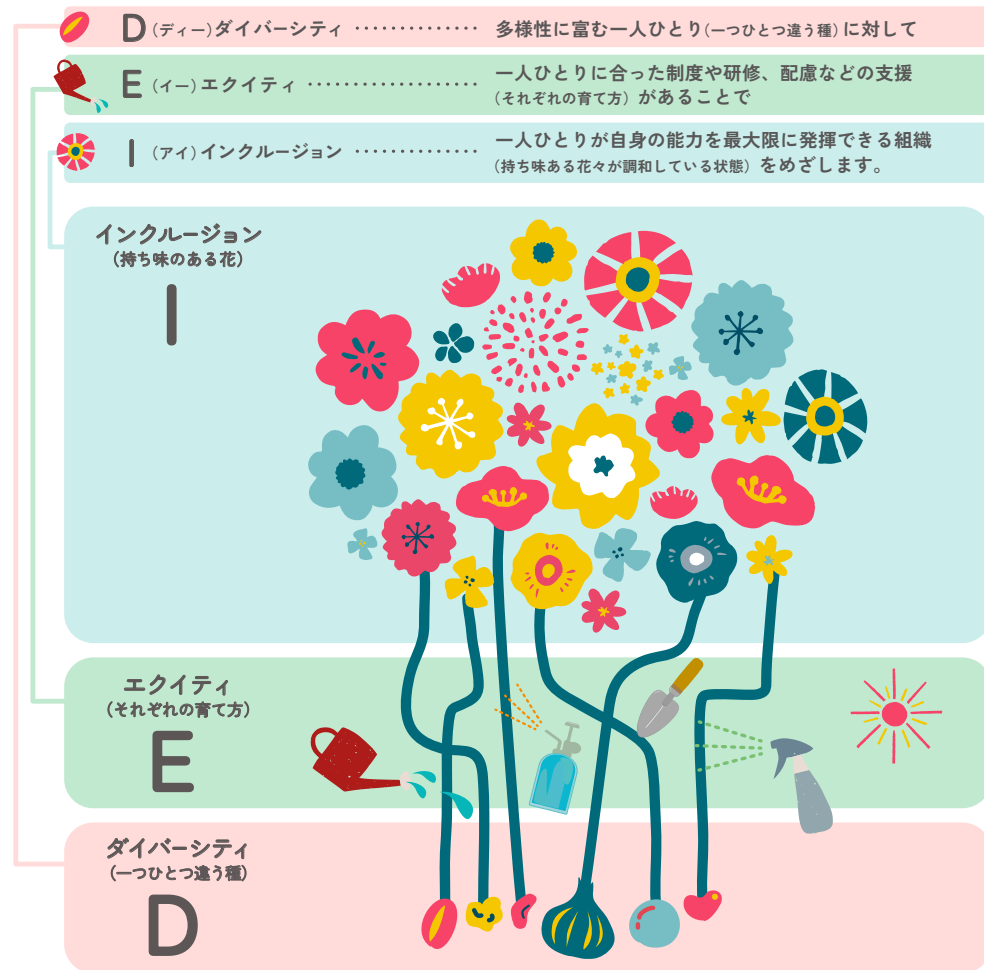
女性産育休復職者数



介護休暇取得者数



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンとは



MUFG DEIステートメント

MUFGでは、DEI 推進の方針として「MUFG DEIステートメント」を策定し社内外に公表しています。当社を含むMUFG各社は、本ステートメントを起点に各種DEI 推進施策を実施しています。

MUFGは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)の推進を重要な経営課題の一つとして位置付け、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向など多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが公平・公正な成長機会を得ながら自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場環境づくりに取り組んでいます。社員一人ひとりが互いの違いや持ち味を認め合いながら新しい価値を創造し全てのステークホルダーが持続可能な未来、新たなステージへと進むチカラとなるべくDEI推進に全力で取り組みます。

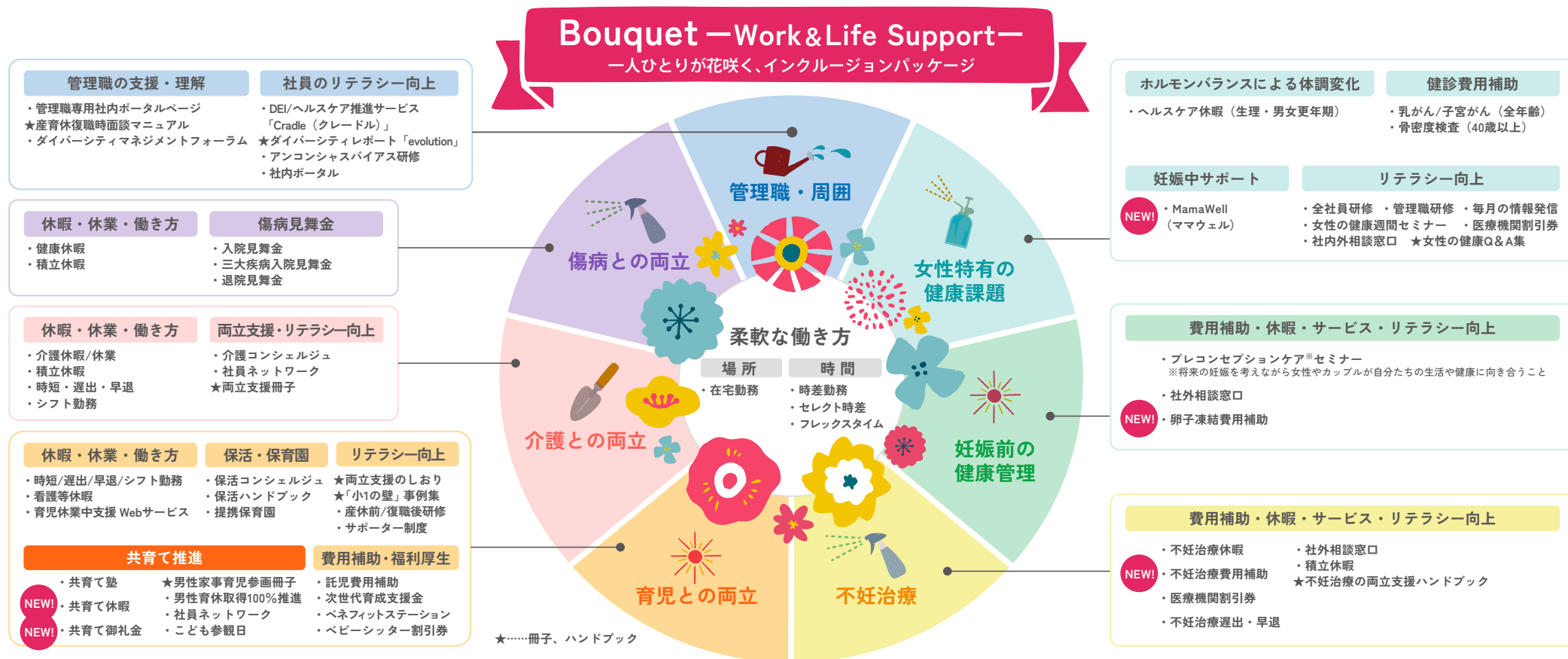
evolution 第13号 私たちが進化するために

「evolution」は、ダイバーシティ推進室発足の2013年から当社におけるDEIの取り組みを社内外の皆さまに発信しています。DEIの推進は、企業の成長を支える経営の重要テーマであり、組織がそして一人ひとりが進化していくために欠かせない取り組みです。私たちは、それぞれに違う生き方、働き方をしています。その違いを理解し合い、互いの価値観をフラットに見つめるために大切なのは、自分の中にある無意識の思い込みに気づくことです。今年度の第13号では、そんな「一人ひとりのDEIストーリー」に光をあてました。当たり前だと思っていたこと、何気なく使っていた言葉に「それって、ほんとに？」と問いを立ててみる。その小さな気づきの積み重ねが、より多様な人が自分らしく、生き活きと働ける組織へとつながっていきます。この冊子が、ご自身の“あたりまえ”を問い直し、誰かと語り合うきっかけとなることを願っています。

人事部 ダイバーシティ推進室

インクルージョンパッケージ「Bouquet(ブーケ)」について

一人ひとりが能力を発揮し、一人ひとりの状況にあった制度を活用できるように、当社がこれまで導入・実施してきた女性特有の健康課題、妊娠前の健康管理、不妊治療、育児、介護、傷病、上司・周囲の理解といった仕事と生活の両立支援制度・施策を「インクルージョンパッケージ『Bouquet(ブーケ)』」としてまとめています。



ジェンダーギャップの解消 ～「女性活躍」って、誰のための言葉？～



ジェンダーギャップの成り立ち

出典:2024年 羽生祥子著「ダイバーシティ 女性活躍はなぜ進まない? ~組織の成長を阻む性別ガチャ克服法~」P.44-45

1970年代	性別役割分担を基にした 日本型福祉社会	・家事・育児・介護を担う女性を前提	専業主婦が 求められた時代
1985年	男女雇用機会均等法 (86年施行)	・性別による差別をなくす(努力義務) ・女性も総合職に	
1997年	男女雇用機会均等法改正 (99年施行)	・性差別をなくす努力義務から禁止へ ・社会保障を共働きモデルへ転換宣言	
2015年	女性活躍推進法 (16年施行)	・行動計画の策定・公表の義務化	
2022年	育児・介護休業法改正 (22年以降段階的に施行)	・男性育休の取得状況公表の義務化	

1970年代、日本は「性別役割分担」を基盤に社会を設計しました。50年かけて、社会はそのシステムを少しずつ更新中です。世代によって見てきた景色は違います。いま女性活躍を進めるのは、女性を"特別扱い"するためではなく、世代別で異なる法制度の中で生じてきた偏りをスタートラインからフラットにするためです。

社会が変わる、会社も変えていく

50年かけてできた構造を、次世代へ手渡す前に。ジェンダーギャップなく、誰もが力を発揮できる組織へ変えていく取り組みをしています。

ネットワークで支え合う	社員同士のネットワーク「Women in MUMSS [※] 」の取り組み……	P09-10
一人ひとりのキャリアを後押し	女性のキャリア形成支援 ……………	P11-12
社内外へ発信し、社会を動かす	浜田副社長登壇・国際女性ビジネス会議ほか……………	P13-14

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

DEIネットワーク「Women in MUMSS」※

社員同士のネットワーク: DEIネットワーク「Women in MUMSS (WIM)」の取り組み

「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ています。

中でも「Women in MUMSS (WIM)」は女性社員のキャリア形成支援を目的に、約2,600名の女性役職員全員が参加するネットワークで

ダイバーシティ推進室からの情報発信とともに、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などの実施を通じて、社員同士のネットワーキングを広げています。



Women's Business Alliance(WBA)コアメンバー



首都圏第一チーム Executive Sponsor、コアメンバー、登壇者の皆さん



首都圏第二チーム
オンラインイベントの様子



東日本チーム
オンラインイベントの様子



西日本チーム
座談会の様子



近畿・京都チーム コアメンバー



中部チーム コアメンバー

女性活躍から、誰もが働き続けられる職場づくりへ

各地域チームでは、3月8日の国際女性デーをきっかけに、キャリアや健康・育児・介護との両立など、働き続けるうえで身近なテーマを取り上げました。一人ひとりが自分の働き方を見つめ直すとともに、周囲への理解や支援について考える機会が各地に広がりました。



コアメンバー主催のイベント一覧

12/18(木)	近畿・京都チーム	ロールモデル社員による講話(テーマは育児とキャリア) 人事制度(育児・介護)の説明を実施
12/23(火)	首都圏第一チーム	「多様な価値観・働き方を知る機会」を創出することを目的として 少人数での意見交換会を実施
12/23(火)	首都圏第二チーム	キャリア形成とライフバランスをテーマに当社で活躍する マネジメント層の夫婦をゲストに迎え、実体験をもとに対話
12/26(金)	中部チーム	課長代理・主任・社員の女性を対象にワークショップ形式で 先輩社員との交流やキャリアプラン作成などを実施
12/29(月)	東日本チーム	各拠点所属の男性管理職の方に聞いてみたいこと、知ってもらいたいことについて 様々なテーマをもとに対話型交流会を実施
1/19(月)	WBAチーム	MSMS※の女性管理職(本部長)、MUMSS支店長、MUMSS女性社員が登壇する キャリア形成を中心とした幅広いトピックに関するパネルディスカッションを実施
3/4(水)	近畿・京都チーム	「介護セミナー・社員座談会」
3/6(金)	西日本チーム	「働き方制度について～仕事もプライベートも充実～、証券WOMEN座談会」
3/12(木)	中部チーム	「女性の健康とキャリア～ライフステージの変化を知って長く働くために～」
3/16(月)	首都圏第二チーム	「第4回 首都圏第二地区 Women in MUMSS」
3/18(水)	首都圏第一チーム	「Women in MUMSS 首都一・PB・FO第2回イベント」
3/26(木)	東日本チーム	「南里さん登壇！女性のキャリアについて」

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

対話から広がる、WIM活動のこれから

各拠点のDEI推進メンバー座談会を実施

2025年度のWIM活動では、各地区でさまざまな企画が実施されました。

今回、活動を支えた5名のコアメンバーが集まり、工夫したことや印象に残ったこと、これから挑戦してみたいことを語り合いました。

対面で話すからこそ、生まれる気づき

中部地区では、できるだけ対面で集まることを大切にしました。名古屋、刈谷、静岡など拠点が分かれている中で、支店長やマネジメント層の方々にも協力いただき、参加しやすい形を考えました。特にこだわったのはディスカッションです。少人数で話す時間をつくることで、参加した方が自分ごととして考えられる場になったと思います。

名古屋支店総務管理部長 蒲さん



挑戦が、参加者と運営側の成長に

首都圏第二地区では、「成長」と「挑戦」を意識していました。参加する方、登壇する方、そしてWIMメンバー自身の成長につながる場にしたいと考えていました。外部講師を招いたイベントは準備にも緊張感がありましたが、難易度の高い企画に挑戦したことで、運営側にとっても大きな学びになりました。

渋谷支店フィナンシャル・アドバイザー第二部長 関さん

地域特性に合わせたテーマ選び

東日本地区で意識したのは、地域特性に合ったテーマ選びです。全社的なテーマをそのまま扱うのではなく、地域で働く社員にとって意味のある会にしたいと思っていました。普段は横の支店とのつながりが少ないからこそ、まずは他支店にどんな方がいるのかを知ることから。そこから少しずつ、関係性が始まっていくのかなと感じています。

金沢支店 副支店長 大古さん

声を拾い、次の企画につなげる

近畿・京都地区は女性社員もコアメンバーも多かったのですが、まずは意見を出しやすい雰囲気づくりを意識しました。チャットで誰かが発信してくれたら、できるだけリアクションを返す。反応があることで、次の発言がしやすくなったと思ったからです。初回イベント後のアンケートで「介護の話を聞きたい」という声が多くあり、2回目は介護セミナーを開催しました。

事業法人営業部大阪事業法人営業室長 伊藤さん

多様な価値観に触れ、見方が変わる

首都圏第一地区では、キャリアネットワークをつくることと多様な価値観をお互いに知ること意識しました。テーマも、複数の案から関心の高いものを選ぶようにしました。活動を通じて、いろいろな悩みや思いを抱えながら働いている方が身近にいると改めて感じました。キャリアについても、まだ気づけていないことがあるのだと思いました。

大阪支店フィナンシャル・アドバイザー部長 田中さん

座談会では、地区を越えたコラボレーションや、育児・介護など新たなテーマへの挑戦、外部コミュニティとの連携など、今後に向けたアイデアも広がりました。一人ひとりの声を聞き、互いの経験を知ること。その小さな対話の積み重ねが、誰もが自分らしく働き続けられる組織づくりにつながっています。

女性のキャリア形成支援

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を行っています。
また、女性社員本人に加え、上司や同僚への研修や啓発活動を通じて、ジェンダーギャップの解消と女性マネジメント比率の向上に取り組んでいます。

キャリアアップ支援プログラム

管理職及びその候補層の計画的かつ継続的な育成・登用に向け、職位・階層別に研修を体系化。

経営幹部候補		トップ層の拡大 (登用母集団)	経営者目線の強化	役員メンタリング 役員によるキャリア形成上の課題解決等の個別サポート	Leaders Forum 社内外の有識者の講話・セッション
マネジメント			マネジメントスキルの向上	WILL 研修 MUFG合同開催の5か月間のプログラム	外部派遣(21世紀職業財団) 100社超の女性社員と共に、キャリア形成・マネジメントの能力向上を図る管理職対象研修
中堅・若手	部長代理	ポスト登用推進 次世代の育成 (登用候補)	リーダー意識の醸成	Give Back メンタリング 役員メンタリングを受講した女性社員がメンターとなり研修期間中サポート	WISH 研修 MUFG 合同開催の3か月間のプログラム
	総合職・専門職 5年次相当			外部派遣(21世紀職業財団) 100社超の女性社員と共に、キャリア形成・マネジメントの能力向上を図る管理職対象研修	外部派遣 経営管理・経営戦略などを大学院で履修する通年プログラム
マネジメント層		組織への浸透 上司の意識づけ	キャリア開発意識の醸成	キャリアデザイン研修 5年次相当の女性社員対象の受講必須プログラム	
			マネジメントフォーラム(部室店長対象 / 次課長対象)		
全社員		職場への浸透	DEI 月間、MUFG IWD Week ※ ※International Women's Day, 国際女性デー		

管理職への啓発

MUFGダイバーシティ・マネジメント・フォーラム

MUFG

経営における女性活躍推進の重要性を理解するため

「2025年度MUFGダイバーシティ・マネジメント・フォーラム」を開催しました。

2025年度は、銀行・信託・証券に加え、ニコス・MUAM[※]・アコムも対象とし、初めてMUFG6社合同で実施しました。

「ジェンダーギャップ解消に向けた取り組み ～女性の育成・登用の重要性とその実践方法～」

冒頭では亀澤社長が、DEIの重要性やMUFGのめざすビジョンや、育児・介護などの経験を組織の多様な視点につなげること、性別に関係なく機会を提供することの重要性についてメッセージがありました。

続いて、東京大学大学院経済学研究科の山口慎太郎教授が「多様性推進は成長戦略である」をテーマに基調講演を実施。パネルディスカッションでは、元AERA編集長の浜田敬子氏、山口教授、國行グループCHROが登壇し、無意識の偏見、管理職の長時間労働、育児や介護との両立、女性の能力を引き出すマネジメントなどをテーマに議論しました。参加者からは、「女性の能力を引き出す3K(機会を与えて・期待して・鍛える)を実践したい」といった声も寄せられました。



MUFG亀澤社長より、冒頭のご挨拶



パネルディスカッションの様子
左から、元AERA編集長 浜田敬子氏、
東京大学 山口慎太郎教授、國行グループCHRO

※MUAM:「Mitsubishi UFJ Asset Management」の略称

女性のキャリア形成支援

キャリアアップ支援プログラム

女性管理職

MUFG 選抜

役員による女性管理職向けメンタリングプログラム

役員がメンターとなり、女性管理職（ポスト任用者）を対象にマネジメントにおける課題やキャリアに関する相談相手として伴走し、今後のさらなる活躍を支援するプログラムです。

本プログラムでは、新たな視座の獲得や、普遍的に重要なポイントへの気づきを促すことを企画しています。

また、本プログラム受講者は経営視点の習得を目的として「MUFG Leaders Forum」へ参加し、グループ各社の役員等との座談会や、社外の女性役員や有識者等による講演会を行っています。



及川 美紀氏
(一般社団法人ダイアログ・ジャパン・ソサエティ理事、
2020年～2024年 株式会社ボーラ 代表取締役社長)による
講演、参加者とのQ&Aセッション(2026年1月)
Leaders Forumご登壇の様子

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

リーダーシップの講義や、銀行・信託・証券混成チームでの経営提言の作成を通し、さら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。

各チームのアドバイザーには、企画部門の管理職が就任し経営提言立案をサポートします。



女性部長代理

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次世代リーダー育成プログラムです。

研修参加者は、役員メンタリング経験者がメンターとなる「Give back メンタリング」にも参加します。



先輩社員との座談会

女性社員5年次相当

必須

キャリアデザイン研修

入社5年次相当の女性社員を対象に、キャリア・ライフイベントに対する不安の払拭を目的とした研修を実施しています。

キャリア開発に必要なマインドやスキルの習得機会を提供するとともに、先輩社員とのネットワーキングの機会を設けた終日プログラムです。

なお、2025年の人事制度改正によりコース統合が行われたことに伴い、2025年度より旧地域職およびキャリア採用入社社員も対象としています。



先輩社員との座談会



社内外への取り組み

国際女性ビジネス会議

2025年7月13日、日本最大級のダイバーシティカンファレンス「国際女性ビジネス会議」に、当社を代表して浜田副社長が登壇しました。

同会議は、DEIをテーマに、各分野の講師による講演や討議を行うものです。

当社では、社外の先進的な知見や多様な視点を取り入れ、DEI推進や女性活躍に向けた取り組みの推進につなげることを目的に参加しています。



三菱商事とのDEIセミナー

2026年2月27日、三菱商事の社内ダイバーシティ推進イベントに、浜田副社長が登壇し、DEIをテーマに講演および同社社員とのトークセッションを行いました。

セッションでは女性活躍、柔軟な働き方、認知多様性を巡り議論が活発に展開されました。

終了後には「実践に裏打ちされた内容が大変参考になった」「DEIを自分事として捉える契機となった」との声が多く寄せられました。



JIVL (Japan Inclusive Ventures Lab)

当社は、女性や多様なバックグラウンドを持つ起業家が活躍できる社会を目指し、スタートアップ伴走プログラム「JIVL (Japan Inclusive Ventures Lab)」を実施しています。

出資やメンタリングなどを通じて多様な視点から社会課題の解決に挑む企業の成長を支援しています。

第2期 採択企業(4社)

株式会社esa

廃棄プラスチックから再生ペレットを作る独自技術により、循環型社会の実現を目指す。



株式会社ニューラルポート

VRを活用した視線計測型脳疲労測定システム「ZEN EYE Pro」を提供。



HerLifeLab株式会社

更年期障害を抱える女性に対し、AI等を活用したパーソナライズ治療やカウンセリングを提供。



株式会社FinT

企業の事業成果に繋がるSNSソリューションを提供し、日本企業のグローバルな活躍を支援。



「Girls Meet STEM」事業に参画

MUFGでは、メルカリCEO山田進太郎氏によって設立された「山田進太郎D&I財団」が運営する「Girls Meet STEM(※)」事業に参画しています。同財団では、ジェンダー・人種・年齢などのD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)を推進することで、誰もが自身の能力を最大限に発揮できる社会の実現に向けて各種事業を展開しています。2025年度は金融経済教育プログラムのほか理系出身の先輩社員と座談会を行いました。

(※)STEMとは:「科学:Science」、「技術:Technology」、「工学:Engineering」、「数学:Mathematics」の頭文字をとった、4つの教育分野を総称した言葉



当社からは市場企画部市場エンジニアリング室の梶本さんご登壇

社内外への取り組み

オペレーションリーダー研修(事務統括部)

事務統括部では、オペレーション部門の次世代リーダー育成とキャリア形成支援を目的としたオペレーションリーダー研修を実施しています。研修では、業務関連部署の管理職による講義に加え、人事部による講演、外部講師によるキャリア形成研修などを実施しました。

また、集合研修では参加者同士の対話や意見交換を通じて、組織を越えた交流を深めました。



MUFG SOULの取り組み(東日本PBグループ・名古屋支店)

MUFG SOULは、役職員自らが企画・行動する社会貢献活動に対し、MUFGが活動費と寄付金を合わせて最大50万円まで支援する取り組みです。2025年度は、東日本PBグループと名古屋支店において、子育て支援や地域文化の継承をテーマにした活動を実施しました。東日本PBグループでは、多胎児家庭を対象とした親子支援イベントを開催。名古屋では、子どもたちが狂言や能といった伝統芸能に触れるプロジェクトを実施しました。地域に根差した活動を通じ、社会課題への理解促進に取り組んでいます。



親子支援イベントに運営ボランティアとして参加した東日本PBグループの森本さん

IT-DEI始動! 「Woman in Technology (WIT)」としてダイバーシティ推進中

IT部門では、女性社員が自律的にキャリアを考える機会を広げることを目的に、「Woman in Technology(WIT)」としてダイバーシティ推進に取り組んでいます。2025年10月の発足以降、約30名のメンバーが主体となり、さまざまなイベントを企画・運営を行っています。

2026年2月には他金融機関の女性CIOを招いたトークイベントも開催しました。参加者からは、「完璧をめざさなくてもよいという言葉に勇気づけられた」などの声が寄せられ、キャリアやリーダーシップについて考える貴重な機会となりました。



2025年12月開催「子育て中の女性社員の交流会」の様子

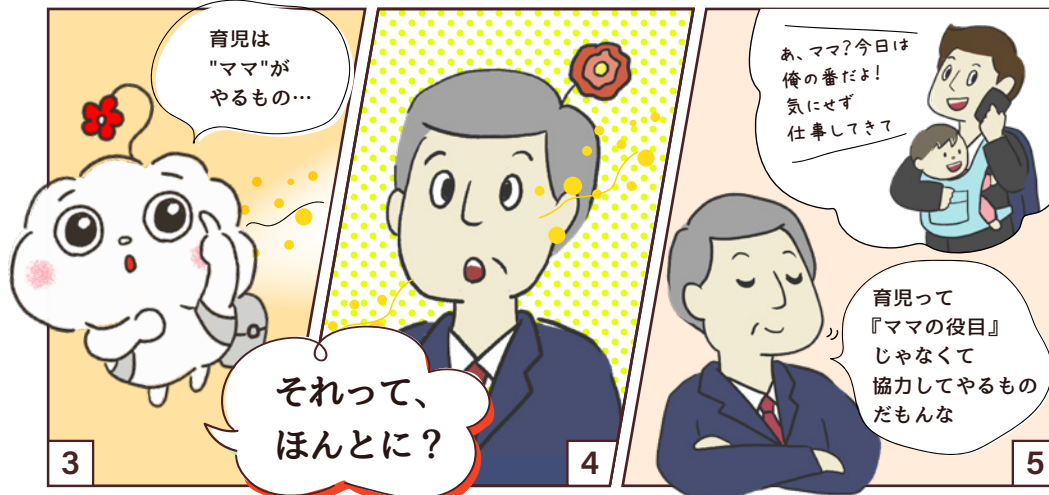
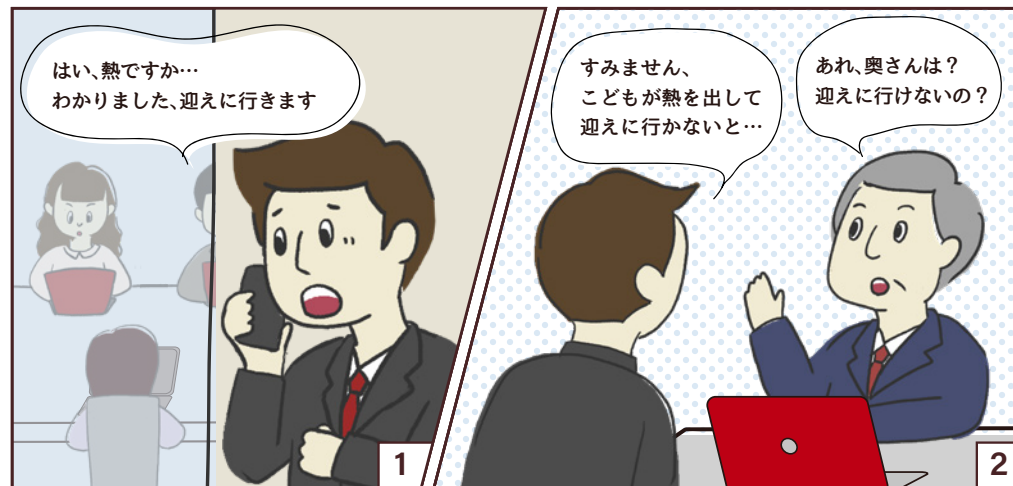


2025年12月開催
「男性×女性マネジメントが語る～職場で考える健康とコミュニケーション～」の様子



2026年2月開催 他金融機関の女性CIOを招いたトークイベント「～わくわくしながら、キャリアを考えよう～」の様子

仕事と生活の両立(育児) ～育児は"ママ"がやるもの…それって、ほんとに？～



412日と17日。この差は、意識の差かもしれない。

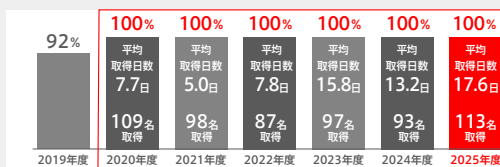
当社の男性育休取得率は、6年連続100%。
制度は整い、取得する人は、もう"あたりまえ"になりました。
次に向き合うのは、取得"日数"の差です。

女性412日 に対し、男性17日――

この差は制度ではなく、「育児は誰の仕事か」
という意識の差かもしれません。

"取る"の次は、"担う"。次の一歩へ。

男性育休休業取得率

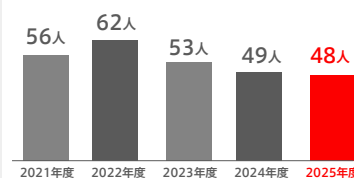


6年連続100%

男性育休休業平均取得日数

平均
17.6日
(2025年度)

女性産育休復職者数



共育では、全員が関係するもの。さらに意識を一步前へ。

育児は、男性、女性という性差に関わらず、全員が関係するもの。
さらに踏み込んだ両立施策で、一步先へと進めています。

家族みんなが当事者	子ども参観日 …… P16
復職を、ちゃんと支える	早期復職支援・両立サポート …… P17 仕事と育児のサポーター制度 …… P19
共育での物語を、もっと届ける	男性の家事育児参画、男性育休取得者インタビュー …… P18

こども参観日 ～家族も、私たちの大切なパートナー～

子育てと仕事の両立は、本人だけで成り立つものではありません。当社では、こども参観日などを通じて、家族と職場のつながりを深める取り組みを行っています。

6年ぶりに開催！こども参観日に150名の小学生が参加



2025年8月7日、大手町グランキューブにて「こども参観日」を6年ぶりに開催し、社員の子ども150名が参加しました。

こども参観日は、仕事と生活の両立や子育ての実現をめざし、職場の上司や同僚とのコミュニケーション促進、子どもたちの親の仕事への理解、職業体験の機会提供を目的に実施しているものです。

当日は、参加した子どもたちが当社の一日社員となり、入社式や自己紹介、証券会社の仕事を知る授業、三菱UFJモルガン・スタンレー証券に関するクイズ大会、役員との名刺交換会などに参加しました。

小林社長も登場し、会場は大きな拍手に包まれました。

修了式後には、子どもたちが親の職場を訪問。参加者からは「親の仕事を知る機会になった」「子どもとのコミュニケーションが増えた」などの声が寄せられました。



入社式から始まるさまざまなプログラムを体験



小林社長に関するクイズの後、ご本人が登場
会場は笑顔と拍手に包まれました

VOICE 参加者の声

子どもたちの声

- ・小林社長やたくさんの人たちと名刺交換ができて、とても楽しかった。
- ・クイズ大会でお母さんの会社のことがわかった！1位になれて嬉しかった。
- ・お父さんのしている仕事はすごいんだとわかりました。来年もあったら参加したい！
- ・今日は入社して働いてみて、すごく良かったです。将来はゲームクリエイターになろうと思っていたけど、証券会社もいいなと思った。

親（社員）の声

- ・普段の通勤経路を共にし、仕事や会社について話すことで、親の仕事への理解が深まり子どもとのコミュニケーションも増えるきっかけになりました。
- ・部の皆さんに温かく迎えていただき、名刺交換や事務作業などを体験できました。子どもが「楽しかった」と言っており、親子にとって思い出に残る一日になりました。
- ・育児しながら働くことはつらいこともたくさんありますが、改めてこの会社で働いてよかったなと思いました。

職場と家族をつなぐ、刈谷支店の取り組み

刈谷支店では、「Well-Being」の実現に向けて、社員の家族を招く「Family Day」を開催しました。名刺交換や投資すごろくゲームを通じて、子どもたちは保護者の仕事を体験。家族とのつながりや職場への理解を深め、社員同士がお互いを知る機会にもなりました。

VOICE Family Day参加者の声

- ・親の職場に行くのが初めてだったし、支店長室に入ったり、支店の人たちと名刺交換できたことが一番印象に残った。すごく貴重な体験ができてよかった
- ・自分の名前が入った名刺をもらえて、たくさんの人と名刺交換するのが楽しかった！
- ・ゲームが楽しかった！
- ・支店長室にずっと居たかった
- ・職場の雰囲気が分かってよかった
- ・思っていたよりもずっと楽しそうな職場だった



参加した子どもたち全員に
それぞれの名前が入った
名刺をプレゼント



投資すごろくゲームでは
ゲームを通じて投資の仕組み
を楽しみながら学びました

早期復職支援・両立サポート

仕事と育児を両立させながら、生き活きと働くことができるよう、各種支援制度の拡充・見直しおよび研修・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。

育児との両立支援制度・施策

	産休前 	休業中 	復職後 
情報提供	保活コンシェルジュ・保活ハンドブック		男性家事育児参画冊子「HUGくむ」 「小1の壁」乗り越え方事例集
女性の 早期復職・活躍支援	産休前研修 産前休業に入る前の必須研修。 休業中の過ごし方や復職後のキャリアなどを学ぶ		銀行・信託・証券合同「復職後研修」 銀行・信託・証券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
	復職支援Webサービス「wiwiw」 復職に向けて、両立やスキルアップをサポートするオンライン講座の受講や、会社からの情報の確認ができるWebサービス		仕事と育児のサポーター制度 育児の両立経験のある先輩社員が「サポーター」となり、産育休から復職して間もない女性社員メンバーに対して、半期に3～4回、グループで集まり座談会などを実施
上司によるサポート	復職時面談マニュアルの提供/ 上司によるサポート、ダイバーシティ・マネジメントフォーラム実施 など		
ネットワーキング	DEIネットワーク「ワーキングペアレンツ'sコミュニティ」		
保育・託児サービス	入園相談窓口 保活コンシェルジュ / 企業主導型保育園 ニチイキッズ / 託児費用補助 / ベビーシッター利用割引券 / ベネフィット・ワン すくすく倶楽部 など		

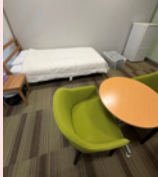
NEWS

2026年4月「共育て休暇」「共育て御礼金」制度の新設

	目的	概要
共育て休暇	育児初期において連続した休暇を取得により、育児への恒常的な参画を後押し	10営業日連続の特別休暇(有給扱い、分割取得不可)
共育て御礼金	休業等取得者の業務を支える同僚に対して感謝の気持ち、職場全体で支える風土を醸成	休業等取得者1人につき10万円を当該社員が所属する部署へ支給

Nursing Room (搾乳室)

早期復職を後押しするための施策の一環として
復職した女性社員が搾乳するためのスペースを、ノースタワーの20階に設置しています。



男性の家事育児参画

男性育休の取得促進

「男性社員の育児休業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育休を取得しています。

日証協イベントに渋谷支店 崎山課長が登壇

日本証券業協会（日証協）は、働き方改革およびダイバーシティ推進の一環として、2022年度より証券業界の女性活躍推進などを目的としたイベントを開催しています。

2025年度は11月に「証券業界におけるダイバーシティ推進カンファレンス」が開催され、パネルディスカッションには、渋谷支店の崎山課長が登壇しました。

（会場82名、オンライン59名の計141名が参加）

以前在籍していた名古屋支店で3カ月間の育児休業を取得し、パートナーが出産のため里帰りする中で第1子の育児と仕事を両立した経験をもとに、共育での実践について紹介しました。



渋谷支店
フィナンシャル・アドバイザー第二部
フィナンシャル・アドバイザー課長
崎山さん

共育で推進に向けた取り組み 日経クロスウーマンで当社事例を紹介

2025年度、当社の共育で推進に関する取り組みが日経クロスウーマンに掲載されました。

記事では、「育児休業の有給期間拡大」や「育休取得者の周囲への御礼金」の制度導入を中心に、職場全体で共育を支える考え方や制度設計について紹介されました。

今後も、共育を後押しする職場づくりに向けた取り組みを進めていきます。



VOICE 男性育児休業取得者インタビュー

育休を取得する前と、実際の育休期間中で、想像と違ったことはありませんか？

正直、あまり育児に対する準備はできていなかったと思います。特に、新生児期にあれほどまとまって睡眠が取れないとは思っていませんでした。生活も完全に子ども中心になるんです。でも不思議と、その時間自体を幸せだと感じている自分もいました。



田谷さん
育休取得時：事業法人第一部
（現：広報・サステナビリティ部）
※育休取得期間：約3か月

育休期間中の、印象に残っている出来事がありますか？

娘が生後間もない頃、日曜日の23時に39度の熱を出したことがあり、夫婦で小児救急電話相談（#8000）に電話しました。あの時は本当に必死でしたね。

育休を通じて、パートナーとの関係性に変化はありましたか？

「一番大変な時期に育休を取ってくれたことは、一生感謝すると思う」と言われたことは印象に残っています。一方で、復帰後に仕事で疲れて休日は寝てばかりいた時期に、「寝かしつけやオムツ替えだけが育児ではない。一緒に遊んだり出かけたりする時間も育児だよ」と言われて、ハッとしました。それ以来、家族と向き合う時間を意識的に大切にしています。

復職後も、育児や家事は続いていますか？

はい。休日のお風呂や寝かしつけ、食事の準備など、“手伝う”ではなく、“育児は共にやるものだと思う”一緒にやる“意識で行っています。

育休を経験して、働き方への意識も変わりましたか？

限られた時間でどう働くか”を以前より意識するようになりました。結果的に、仕事にも前向きに向き合えるようになった気がします。

最後に、育休取得を迷っている方へメッセージをお願いします。

間違いなく、育休を取ってよかったと思っています。第一子の誕生直後の手探りでわからない時期を夫婦で一緒に経験し、「育児とは何か」を家族で共有できたことに、大きな価値がありました。育休があったからこそ、パートナーと協力しながら子どもとしっかり関わる時間を持つことができ、その積み重ねは将来の信頼や愛情につながっていくのではないかと感じています。

仕事と育児のサポーター制度・MUFG共育て塾

育児との両立

当社では、仕事と育児の両立経験のある先輩社員が「サポーター」となる「仕事と育児のサポーター制度」を用意しています。産育休から復職して間もない女性社員に対して、半期に3～4回、グループで集まり座談会などの取り組みを行っています。

仕事と育児のサポーター制度(2024年8月～)

ノウハウの共有や悩みの解消をめざし、育児経験者(サポーター)が産育休から復職して間もない女性社員メンバーとのグループ面談などを実施する制度を開設

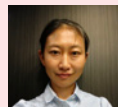
産育休から復職して間もない
女性社員メンバー



相談

FB

第二期サポーター



リスク統括部
久保 ちはるさん



本店
コンサルティング第一部
高橋 久美子さん



ファミリー
オフィス部
三井 舞香さん

社員の声から
出来ました！
復職時不安解消施策

合同会開催

2026年2月、各グループの交流を目的に3チーム合同での交流会を開催しました。

部署を越えて両立社員が顔を合わせるこの合同会は、日頃接点の少ない社員同士がつながり、悩みや経験を共有し合う貴重な機会となりました。



MUFG共育て塾～パートナー参加型セミナー～開催

昨年度好評だった「MUFG共育て塾～パートナー参加型セミナー～」を、今年も開催しました。

3月28日(土)、未就学児の子を持つ社員とそのパートナーを対象に実施し、銀行・信託・証券・ニコス各社から約100人が参加。当日は、日本ギャップ解決研究所 所長の塚越氏を講師に迎え、「イマドキ子育て世代の仕事と子育てのチーム戦略2026」と題した講演と、夫婦同士のグループワークを行いました。



VOICE 「仕事と育児のサポーター制度」参加者の声

メンバー

- ・業務は違って共通の悩みがあることや、サポーターそれぞれのアドバイスから、今後のキャリア形成の参考にもなった。
- ・今後も仕事と育児を両立していくにあたり、ポジティブな気持ちになれる会だった。皆さんから色々な情報やツールを共有してもらえるととても有効だった。

サポーター

- ・これまで接点がないメンバーとも「育児」という共通のテーマでつながり、交流できる機会となった。育児は正解がないものの、どのようなことを大変だと思っているのかを互いに理解し合うことは育児者同士でも大切だと思う。
- ・「仕事と育児」は復職直後の母親だけが当事者ではないと感じた。活動で出た悩みや意見は子育てを終えた(もしくは子育てにあまり縁がない)上司にも共有し、さらに職場全体の理解へつなげた。

仕事と生活の両立(介護) ～「介護はまだまだ先の話」…それって、ほんとに？～



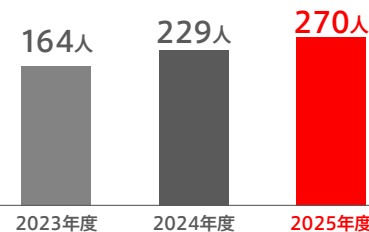
**介護は突然やってきます。
だからこそ、今のうちに家族と話し合っておきませんか。**

当社では、介護コンシェルジュや介護休暇の利用が年々増加しています。介護に直面する多くの方が、介護が必要になる前の準備を十分にできないまま介護を迎えています。

「まだ先のこと」と思っている今だからこそ備える時間があります。まずは制度を知ることから始め、日常の会話の中で介護について話してみませんか。

介護は突然やってきます。だからこそそろそろ家族と話し合ってみませんか。

介護休暇取得者数



一人で抱え込まない。辞めずに両立できる組織へ。

突然の"その日"に慌てないための、事前準備と伴走。

「知る・使う・語り継ぐ」で、備えを日常に。

社内制度と公的制度を知り、備えよう

介護との両立支援制度、当社の取り組み …… P21

先輩の物語に学ぶ

介護と仕事の両立社員インタビュー …… P22

介護に備える支援・両立サポート

介護との両立支援制度・施策

具体的に備える

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



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



介護コンシェルジュ(相談窓口)

体制を整える

休業・休暇制度

- ・介護休業
- ・介護休暇
- ・介護短時間勤務(時短)
- ・シフト勤務
- ・遅出・早退制度
- ・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

理解を深める

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



ネットワーキング

DEIネットワーク ワーキングケアラズ'sコミュニティ(WCC)

介護両立当事者、仕事と介護の両立に関心がある
社員のコミュニティ

知って役立つ介護情報を毎月発信するとともに、テーマ別
に事例を共有できる掲示板を用意



介護コンシェルジュ 活用事例

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

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

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などの想定を
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

介護両立weekの開催

毎年11月11日は、厚生労働省が定
める「介護の日」。当社ではこの週を
「介護両立week」として、仕事と介
護の両立に役立つ情報を毎日配信。
自社の現状や社内で用意している
支援資料や制度の紹介、介護を現在
進行系で行いながら働く社員の声
などの情報を周知していきました。

VOICE 社員から寄せられた声

とても充実した内容でし
たので、いつでも見返せ
るよう、プリントアウト
しました。自身の両親も
高齢です。まだ介護のせ
いで、仕事に影響がでた
ことはありませんが
今後のためにも、参考し
たいと思います。

介護と仕事を両立しています。
この1週間の発信で職場の上司
や同僚の理解が深まり、仕事が
しやすい環境になれば願って
います。介護は育児よりも長い
期間を要しますし、誰にでも直
面する事だと思います。年に1
回と言わず、もっと取り上げて
いただければ幸いです。

仕事と介護の両立社員インタビュー

Q1

**仕事と介護の両立
していることを
周囲の社員に
伝えていましたか？**

上司や近い同僚には特に隠すことなく自然体で伝えていました。制度を利用すればスケジュール調整は何とかなりました。



トイトイが
聞いてきたよ！

認知症のご家族の介護をしながら、6年間仕事を続けてこられたAさんに両立の工夫や周囲の支援について伺いました。



Q3

**会社で利用した
両立支援制度は
ありますか？**

在宅勤務と有給休暇の時間単位の制度を一番活用しました。通院の付き添いや急な対応にも柔軟に動けてとても助かりました。



Q2

**仕事と介護の両立において、
大変だったことや工夫したことを
教えてください。**

認知症の父に加え、母がケガで寝たきりになった時期は、両親二人の世話が必要になり本当に大変でした。会社の『仕事と介護の両立支援ハンドブック』で事前に情報を得ていたことで、地域包括支援センターへの相談や介護認定、ケアマネジャーの紹介まで比較的スムーズに進められました。



Q4

**仕事と介護の両立において、
大変だったことや工夫したことを
教えてください。**

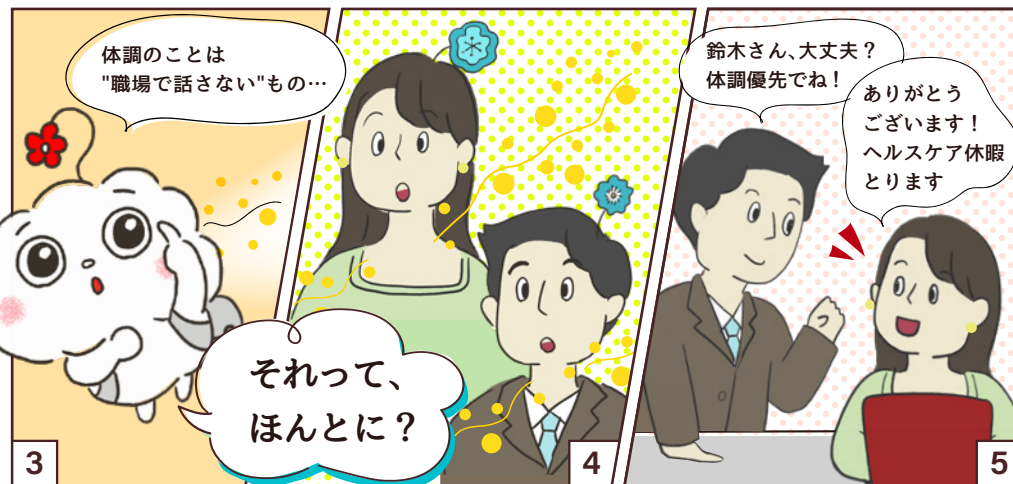
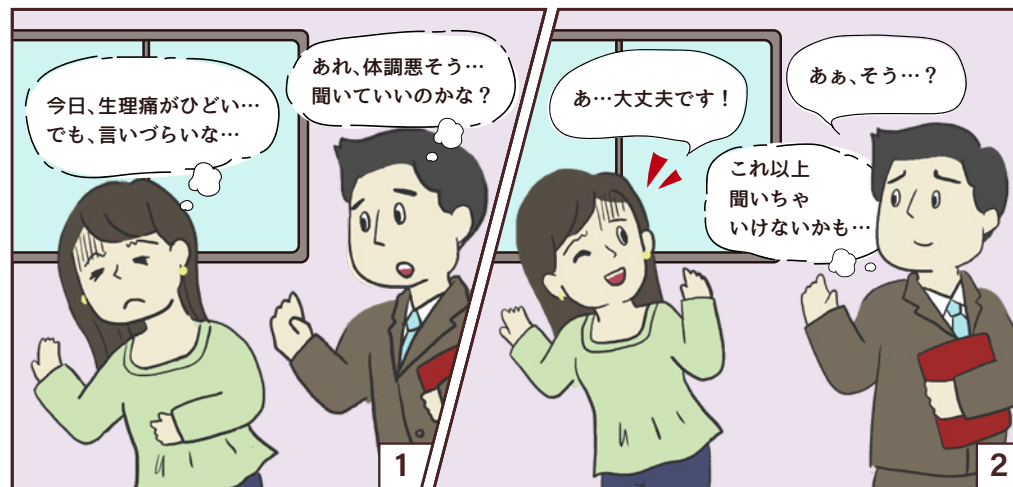
介護をしながら仕事をすることは気分転換や社会とのつながりを保つことにもなり、メンタル面の支えにもなりました。会社の制度や地域の支援を上手に使いながら、無理せず助け合うことが両立を乗り越えるポイントです。



『困ってから調べる』より
困る前に知っておく。
それだけで、介護との
向き合い方は変わるの
かもしれないね。



仕事と生活の両立(女性特有の健康課題) ～体調のことは"職場で話さない"もの…それって、ほんとに？～



理解の解像度が上がってきている。

2019年度	・仕事と不妊治療の両立ガイドブック発刊
2024年度	・生理痛体験会開催(本社) ・プレコンセプションケアセミナー開始(定期開催) ・ヘルスケア休暇(生理痛休暇から改称、更年期障害も包含) ・DEIヘルスケア推進サービス「Cradle」導入
2025年度	・生理痛体験会開催(名古屋/大阪) ・卵子凍結費用補助、不妊治療補助 ・更年期セミナー開始(定期開催)

生理痛体験会やセミナーへの参加者が、年々増えています。

"話題にすること"自体のハードルは、着実に下がってきました。次に向き合うのは理解の"解像度"です。「軽い人」の基準を「重い人」に当てはめても、意味がない。個人差を、想像力で埋めていく必要があります。話せる空気から、わかり合う関係へ。

当社は、ヘルスケア休暇(旧生理休暇)とし、取得しやすい風土づくりを図るとともに、早期の医療機関への相談も推奨しています。

女性のヘルスケアを理解し、誰もが安心できる職場に。

知る・体験する・支えるを重ねて「個人差」に寄り添う職場へ。

体験して、初めて分かる	生理痛体験会の実施 …… P24
仕事か、妊娠か、どちらもあきらめなくていい職場に	仕事と不妊治療の両立 …… P25
未来の選択肢を広げる	一人ひとりのライフプランに寄り添う支援 …… P26

女性特有の健康課題への理解促進施策

生理痛体験会の実施

当社では、3月の国際女性デーにあわせ、WIMとの合同取り組みの一環として、社員が女性の健康課題について理解を深めることを目的に、昨年は生理痛体験会を実施しました。2025年は東京本社で実施し、2026年は3月2日に名古屋支店、3月3日に大阪支店の2拠点で開催しました。

体験会では、腹部に装着したパッドに電流を流し、生理痛に近い痛みを再現しました。参加者からは「立ちながら作業をするのは難しい痛みだった」「体験して初めて、押されるような感覚が分かった」といった声が寄せられました。

生理痛体験を通じて、女性の健康課題について話し合うきっかけづくりや誰もが働きやすい組織風土の醸成につなげています。

名古屋支店

名古屋支店では114名が参加しました



大阪支店

大阪支店では120名が参加しました



体験会後は、参加者の感想をまとめたボードを執務室付近に掲示しました。多くの社員が足を止めて読み入る姿が見られ、女性の健康課題について気軽に話し合える職場づくりにつながっています。



名古屋支店の参加者コメント



大阪支店の参加者コメント



VOICE

参加者の声

参加者の声

- ・想像をはるかに超える辛さでした
- ・生理に対する考えが180度変わりました
- ・すごく大変なことが実感できたのでこれからは同僚や妻や娘に もっと優しく接しようと思った
- ・今回の体験だけで分かった気にならないように日頃から女性の健康に寄り添いたい
- ・痛みの再現度が高かった。これに加えて様々な症状があるので職場での理解を深めていきたいと思う



生理痛体験は、WIMの取り組みも兼ねて実施しました。支店長を始め、特に男性が多く参加していただき女性の健康課題について理解を深める機会になりました。(大阪支店コンサルティング第一部コンサルティング第一課長 北村さん)

仕事と不妊治療の両立

仕事と不妊治療の両立を支援する環境

不妊治療に関する制度のほか、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。

各種制度	休暇		不妊治療休暇 年5日まで、男女とも 時間単位取得可能	年次有給休暇
				積立休暇
	勤務場所 勤務時間		遅出・早退制度	セレクト時差勤務
時間単位休暇			在宅勤務制度	
各種支援	情報 提供	冊子	仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック	
		WEB	DEI・ヘルスケア推進サービス「Cradle」	

※年次有給休暇、積立休暇、セレクト時差勤務、在宅勤務、時間単位休暇の各制度は、健康事由のみならず利用可能。各制度の詳細は手続などをご確認ください。

仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック

通院イメージなどの具体例を含む不妊治療の現状や不妊治療当事者、職場の上司・同僚の関わり方、両立のポイントまで、仕事と不妊治療との両立について、網羅して紹介しています。



不妊治療当事者の4つの負担

不妊治療当事者には、時間的・経済的・身体的・精神的な負担があると言われています。当社では、こうした負担への理解を深めながら、治療と仕事の両立を支援しています。

- 経済的負担** 高額な治療費が継続的に発生する場合があります。
- 身体的負担** 検査や投薬、副作用など心身への負担を伴います。
- 時間的負担** 通院や治療のため、仕事との調整が必要となります。
- 精神的負担** 治療結果への不安や心理的なストレスを抱えることがあります。

VOICE 不妊治療経験者の声

通院しやすい環境づくりが両立の鍵 (30代)

通院時間や診療内容を考慮して病院を選択。治療と仕事を両立するためには自分に合った環境を整えることの大切さを実感しました。

周囲に伝える難しさと精神的負担 (40代)

治療を周囲に伝えずに続けたことで、急な通院や休暇取得への対応に苦勞しました。思うように進まない治療と向き合う中で、治療を続けるのかどうするのか、常に葛藤していました。

上司への相談が両立の第一歩 (30代)

上司に相談したことで、職場の理解や協力を得ることができました。一人で抱え込まず、周囲とコミュニケーションを取ることの大切さを感じました。

将来後悔しないための選択 (40代)

不妊治療には年齢や時間の制約があります。経済的・身体的負担もありますが自身や家族が納得できる選択をすることの大切さを感じました。

「プラチナくるみんプラス」
認定を取得しました。



不妊治療と仕事の
両立支援の取り組みが
評価され、
2026年3月24日付で
「プラチナくるみんプラス」
認定を取得しました。

一人ひとりのライフプランに寄り添う支援

プレコンセプションケア、卵子凍結費用補助

不妊治療費用補助・卵子凍結費用補助制度の導入

2025年度より、社員のライフプラン形成を支援する取り組みの一つとして「不妊治療費用補助」、「卵子凍結費用補助制度」を導入しました。

	不妊治療費用補助	卵子凍結費用補助
制度概要	・ 公的医療保険制度の給付対象とならない特定不妊治療費用の補助 ・ 対象者が、特定不妊治療を受診した場合不妊治療費用補助の規約に基づき給付を行う	・ 女性の健康維持・妊活支援サービス「Grace Care」を経由して利用した検査・採卵・凍結にかかる費用の一部補助
対象者	・ 総合職、専門職、専任社員 ・ 配偶者も補助対象 ・ 年齢制限なし	・ 総合職、専門職 ・ 配偶者は補助対象外 ・ 費用申請した時点の年齢が39歳以下（一定期間経過後、34歳以下に変更予定）
補助金額	・ 一連の特定不妊治療ごとに10万円（定額） ・ 回数制限なし ・ 自治体補助との二重受給許容 ・ 社員間結婚者の同一対象者への二重受給は許容しない	・ 実費分（上限40万円） ・ 一人1回のみ ・ 自治体補助との二重受給は許容しないが併用は許容 例：自治体補助20万円＋本件30万円
備考	・ 補助対象となる特定不妊治療は「不妊治療費用補助および卵子凍結費用補助に関するガイド」ご参照	・ 凍結卵子の保管、融解・受精・胚移植費用は補助対象外

健康な妊娠・出産のために

ープレコンセプションケアの選択肢としての「卵子凍結」ー

プレコンセプションケアとは、将来の妊娠を見据え、女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うことです。

食事や運動、かかりつけ婦人科の受診、適正体重の維持など、日々の健康管理も含まれます。

卵子凍結は、妊娠・出産に向けた選択肢の一つです。

すべての人に必要なものではなく、妊娠を保証するものでもありませんが自分の身体やライフプランについて考える機会につながります。

本制度では、女性の健康維持・妊活支援サービス「Grace Care」を経由して利用した検査・採卵・凍結にかかる費用の一部を補助します。

妊娠・出産に関する考え方やタイミングは、一人ひとり異なります。本制度がそれぞれの選択を支える一助となることをめざしています。

DEI・ヘルスケアサービス「Cradle(クレードル)」



※利用にはアカウント登録が必要です。

DEI・ヘルスケア・女性の健康課題に関するオンラインセミナーやヘルスケアクーポンなどを利用できる外部ポータルサイト「Cradle(クレードル)」を導入しています(利用対象:当社役職員、パートナー・家族も可)。



株式会社Cradle
代表取締役社長
尾寄優美
(スプツ子!)氏



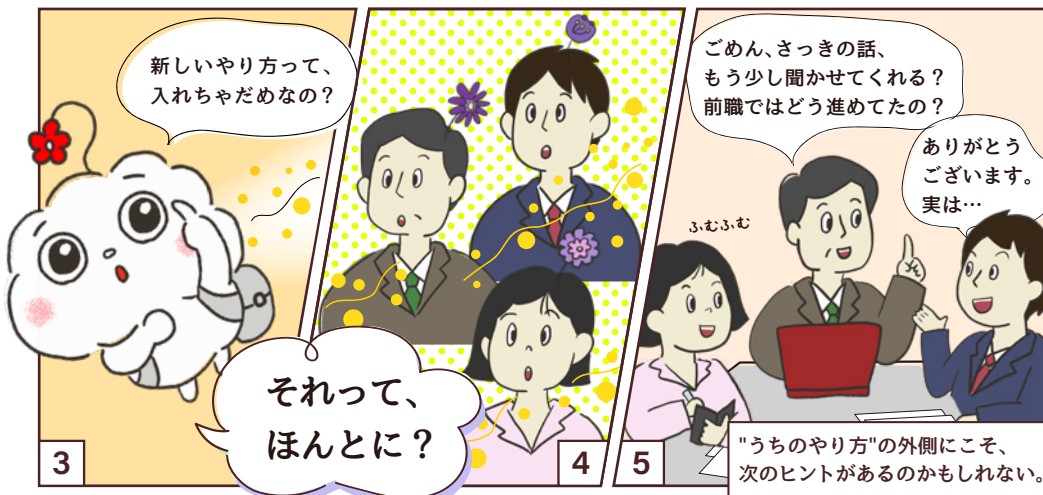
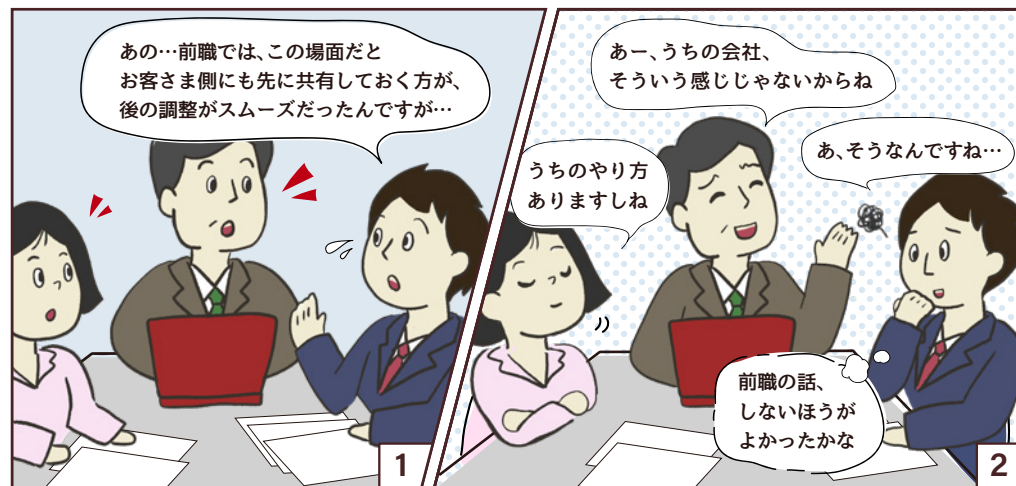
オンラインセミナー

健康相談
Cradleを通じて
チャットによる健康相談が
できるようになりました



登録時に必要な企業コード
mufgsc001

多様性が活きる、誰もが働きやすい職場へ～違う視点は、"合わない"と片付けるもの…それって、ほんとに？～



受け入れから、共に活躍するフェーズへ。

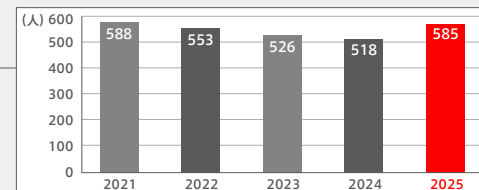
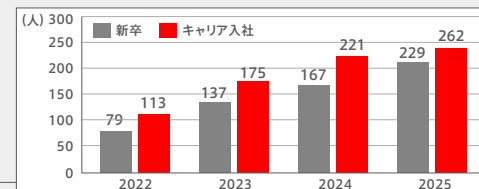
当社の現状

・障がい者雇用率
2.5% (法定雇用率2.5%)

・キャリア入社社員人数

262人

・シニア社員(60歳以上)人数
585人 / 定年延長: 2027年4月開始



当社では障がいをお持ちの社員、キャリア入社、シニア社員、様々な社員が活躍しています。

「多様な人が在籍する」状態は、着実につくりけている——これは前進。

次のフェーズは、受け入れから「共に活躍する」職場づくり。

日常のコミュニケーションに、もう一步、想像力を。

違いを受け入れ、共に活躍する工夫を、日常の職場に。

「違い」を受け入れるだけでなく、一人ひとりの力が活きる職場へ。

Allyの輪を広げる

LGBTQ社員・キャリア入社社員の活躍支援……………P28

共に働く工夫を学ぶ

障がいのある社員と共に働く環境の整備……………P29

つながる

DEIネットワーク一覧……………P30

LGBTQ※社員・キャリア入社社員の活躍支援

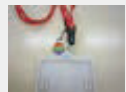
多様な社員の活躍支援

LGBTQ社員

多様なバックグラウンド・属性・アイデンティティを持つ社員が、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、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。

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



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



Microsoftの個人アカウント写真に利用できるようにロゴを提供

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



2024年4月、Tokyo Rainbow Prideパレードに参加



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」

「Pride Action30」に協賛

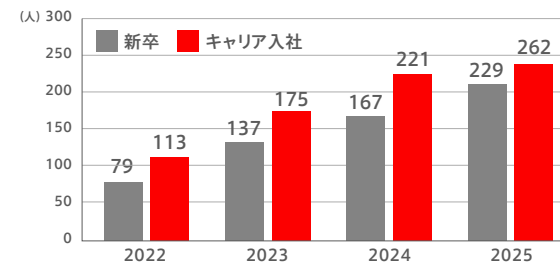
毎年6月は、LGBTQの権利・平等・認知拡大を目的に世界各地でさまざまな取り組みが行われる「PRIDE月間」です。「Pride Action30」は、PRIDE月間にあわせ、LGBTQの人々を含むあらゆる人が安心して働ける環境づくりに向けた行動を、1日1つ実践することを呼びかける取り組みです。当社では、LGBTQに関する風土醸成の一環としてPRIDE月間の由来や社内の関連施策を紹介しました。誰もが安心して力を発揮できる職場づくりに向け、理解促進に取り組んでいます。



※レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クイア・クエスチョニングの頭文字で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す総称のひとつ

キャリア入社社員

近年の雇用の流動性を背景に当社は、キャリア採用数が新卒採用数を上回り、さまざまなバックグラウンドの社員が入社しています。



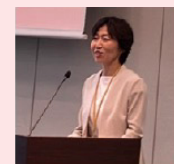
キャリア入社者向けオンボーディング研修

キャリア採用入社社員の「入社後に戸惑うことがあった」などの意見を踏まえ、早期に当社の環境に適応し、活躍できるよう支援すべく、キャリア採用入社社員とその上司を対象とした「オンボーディング研修」を実施しました

実施頻度	年2～3回	形式	対面研修
内容(例)	<午前> ①中期経営計画について/ ②コンダクトリスク研修/ ③会社概要・各本部の概要等/ ④人事制度 <午後> ⑤キャリア入社者のオンボーディングの考え方 <研修後> 懇親会(任意参加)		



中期経営計画のディスカッション。キャリア採用入社の方から見た当社の「良いところ」「改善点」は？



人事部長の梅原さんより開講挨拶「数ある会社の中から当社を選んでくれてありがとうございます！」

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(大手町グランキューブ・目白台ビル)

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」の国家資格保有者)として、マッサージの施術、健康に関する助言などを行い、従業員の健康増進、疲労回復などを図っています。

本社ビル2拠点に マッサージ室常設

2022年10月にグランキューブ、2024年に目白台ビルにマッサージ室を開設しました。当社では、グランキューブ、目白台ビルと合わせて総勢6名のヘルスキーパーが活躍しています。



都内盲学校の学生を受け入れ

例年、都内の盲学校の学生を勉強会やインターンシップにて受け入れ、ヘルスキーパーとの座談会や実習を通し、進路選択のサポートを実施しています。

障がい者サポート休暇

障がい者手帳保有者を対象に、通院や治療に利用できる年5日の特別休暇「障がい者サポート休暇」があります。これにより、障がいを有する社員が安心して働ける、インクルーシブな就業環境の実現をめざします。

障がい者サポート休暇

障がい者手帳を有する社員が障がいによる通院や治療等を行う場合に利用可能(5日/年 有給扱い)

NEWS

2025年11月「ユニバーサルマナーBOOK」作成

多様な人と共に働くために

当社では、多様な人材が能力を発揮できる職場づくりを進めています。その一環として、ユニバーサルマナーについていつでも参照できる冊子「多様な人と向き合うためのユニバーサルマナーBOOK」を作成しました。

ユニバーサルマナーBOOKとは

ユニバーサルマナーとは、「自分とは違う誰かの視点に立ち、適切な配慮や行動を考えること」です。本ハンドブックでは、障がいに関する基礎知識に加え、日常や職場で実践できるコミュニケーションのポイントを紹介しています。



多様な人と接する際の5つのポイント

1 選択肢を提供しましょう

多様な人へ対応できるように、できるだけたくさんの選択肢を準備し、本人に選んでいただきましょう。

2

「何かお手伝いできることはありますか?」とお声がけします。

困りごとや希望するサポートは人により様々です。困っていると決めつけずこちら側にできることがあるかを尋ねるようにしましょう。

3

見守ることも一つのサポートです

サポートをお断りされる場合もあります。そんな場合は、押し付けをしてはいけません。近くで見守ることも一つのサポートです。

4

できることから始めましょう

サポートをする際は、完璧な技術と経験がないといけないわけではありません。分からないことがあったとしても、まずは本人と向き合いコミュニケーションを取ることはじめましょう。

5

相手の目線に立ち、できることを考えます

相手の要望に沿えない場合でも、できないことを述べるだけでなく相手の目線に立ち一緒に代替案を考えましょう。

相手を知ろうとする姿勢と対話が、誰もが働きやすい職場づくりの第一歩です。

DEIネットワーク一覧

DEIをテーマとした社員ネットワークである「DEIネットワーク」には4つのチームがあります。それぞれのテーマでオンライン上の交流や情報発信を実施しています。

	 Women in MUMSS[※] (WIM)	 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)	 LGBTQ Ally(アライ) コミュニティ(LAC)
概要	- 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などを実施	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	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	LGBTQを応援するAllyが参加するネットワーク
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	心理的安全性のある職場環境づくり
対象	女性役職員全員(派遣社員を除く)	- 育児中/ 育児経験者 - 育児との両立に興味がある役職員	- 介護中/ 介護経験者 - 介護との両立に興味がある役職員	・LGBTQ Ally(アライ)の役職員
チャネル	- 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)	- 全体発信 - 自己紹介 - 未就学児育児との両立 - 小学生以上の子育てとの両立 - 男性の育休取得	- 全体発信 - 自己紹介 - 介護との両立	- 全体発信 - 自己紹介
取り組み	- ダイバーシティ推進室からの情報発信 - 自己紹介 - トークテーマでの情報交換 - ロールモデル紹介(動画) - 対面イベントの案内・報告	- ダイバーシティ推進室からの情報発信 - 自己紹介 - トークテーマでの情報交換 - 男性の育休取得経験者事例紹介(動画)	- ダイバーシティ推進室からの情報発信 - 自己紹介 - トークテーマでの情報交換	- ダイバーシティ推進室からの情報発信 - 自己紹介 - トークテーマでの情報交換

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

M-smart「ダイバーシティ推進ページ」

2025年1月、当社のDEI推進に関する情報を網羅したポータルサイト「ダイバーシティ推進室ページ」をM-smart内にオープンしました。

ダイバーシティ推進室
作成の社内報や通達・
お知らせ等の最新情報は
こちら

過去にご紹介した
ロールサンプルに関する
情報はこちら

ダイバーシティレポー
トのバックナンバーは
こちら

DEI・ヘルスケア推進サービス
「Cradle」に関する情報はこちら

DEI ネットワークに
関する各種情報はこちら

ダイバーシティ推進室
発行の冊子や制度など
の情報をテーマ別に整理

当社が取得した各種認
証に関する情報、年次の
更新情報はこちら



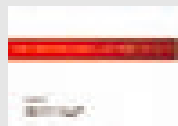
育児

1. 両立支援制度について知りたい

保活コンシェルジュサービス

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
- ★ 勤務時間関連・休業休暇制度
- ◆ 両立・キャリア形成支援施策



2. 保育園を探したい

冊子 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

3. 託児サービスを利用したい

託児費用補助制度

保育所や学童保育などへの託児費用の一部を補助

内閣府ベビーシッター利用割引券

ベビーシッター利用時に使用可能な割引券を配布

ベネフィットワン「すくすく倶楽部」

保育園・ファミリーサポート・
病児保育等利用時の育児補助金制度



4. 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

- ★ 朝夕や夏休みなどの対応
- ★ 入学前の準備
- ◆ 最も大変だと感じたこと



5. 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(管理職のみ閲覧可能)

6. 男性の家事育児参画へのサポートを知りたい

男性の育児休業取得推進について

会社方針、制度概要を記載

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
- ★ 自問自答 共問共答ノート
- ◆ 職場として参画を推進する意義

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

オンデマンド介護セミナー

介護への備えに役立つテーマ別40本の動画を掲載

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
- ★ 両立のポイント
- 📌 職場でのチェックリスト



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
- 📌 上司・同僚の皆さんへ



2. 女性の健康課題を理解したい

冊子 女性の健康課題と仕事に関するQ&A集

月経や更年期症状、不妊治療や妊娠との両立への不安を持つ社員や、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

4. オンラインセミナーやクーポンの利用

Cradle(クレードル)

DEI・ヘルスケア・女性の健康課題に関するオンラインセミナーやヘルスケアクーポンの利用



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・尊重を妨げう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LGBTQ+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



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

★ 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

3か年推移 / 外部機関からの評価

正社員構成

	2023年度	2024年度	2025年度
正社員数	5,746人	5,865人	5,809人
男性社員数(比率)	3,678人(64.2%)	3,689人(62.9%)	3,621人(62.3%)
女性社員数(比率)	2,059人(35.8%)	2,176人(37.1%)	2,188人(37.7%)
管理職に占める女性比率(人数)	14.2%(168人)	16.6%(196人)	20.9%(254人)
部長代理に占める女性比率(人数)	37.5%(706人)	41.4%(814人)	45.7%(923人)
採用者に占める女性比率(人数)	40.7%(127人)	46.4%(180人)	43.2%(212人)
障がい者雇用率	2.63%	2.79%	2.5%

仕事と生活の両立

	2023年度	2024年度	2025年度
年次有給休暇取得率※1	73.1%	85.0%	84.8%
年次有給休暇平均取得日数※1	17.9日	17.2日	17.5日
女性社員の産育休取得者数※2	59人	54人	48人
男性社員の育児休業取得率※3(人数)	121.9%(111人)	109.0%(96人)	100.9%(113人)
男性社員の育児休業平均取得日数	15.8日	13.2日	17.6日
復職支援制度利用者数 (産休前研修・wiwiw・復職後研修・ 託児費用補助・サポーター制度の各利用者数)	335人	365人	351人
介護休暇取得者数	164人	229人	270人

※1:リフレッシュ休暇+年次有給休暇 ※2:当該年度に産育休の取得を開始した女性社員。 ※3:法令に則った育児休業取得率: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。当社では2020年度以降、子が1歳に達するまでに対象の男性社員全員が育児休業を取得しています。

外部機関からの評価



厚生労働省

えるぼし認定(2つ星)

2025年5月、女性活躍推進の取組の実施状況が優良な企業について、厚生労働大臣が認定を行う「えるぼし認定(2つ星)」を取得。



厚生労働省

プラチナくるみんプラス

不妊治療と仕事の両立支援の取り組みが評価され2026年3月24日付けで「プラチナくるみんプラス」認定を取得しました。



愛知県

あいち女性輝きカンパニー

2025年4月、女性活躍推進の取組の実施状況が優良な企業について、愛知県が認定を行う「あいち女性輝きカンパニー」を取得。



大阪市

女性活躍
リーディングカンパニー

2025年5月、女性活躍推進の取組の実施状況が優良な企業について、大阪市が認定を行う「女性活躍リーディングカンパニー」を取得。



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・理解促進の取組が評価され、最高評価の「ゴールド」受賞(6年連続7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の証「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2026
(大規模法人部門(ホワイト500))

健康経営優良法人 2026(大規模法人部門:ホワイト500)に2年連続で認定。

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(個別記載のある制度を除く)

	制度	概要	詳細
休業・休暇	産前特別休業	出産予定日より6か月前の応当日から取得可能	
	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営業日までは有給扱い
	育児休業	原則2歳までの子を養育する社員が取得可能	10営業日までは有給扱い
	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
	看護等休暇	子の小学校6年修了まで、傷病の子の世話、予防接種、健康診断、学級閉鎖、学校行事への参加時に半日／時間単位で取得可能	子が一人の場合:年間10日以内 二人以上の場合:年間20日以内
	共育で休暇	満1歳未満の子どもを養育している社員	10営業日連続の特別休暇として有給扱い
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	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	
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	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枚2,200円の割引券を1日2枚、月24回まで
	その他	ベネフィットワン「すくすく倶楽部」利用時の割引制度	

- ※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/育休取得者のうち、時短勤務非利用者で、育児休業連続10日以上取得などの条件を満たした場合、利用可能。
2025年4月より、資格等級の制限撤廃。
- ※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

各種制度の利用には、勤続年数等の条件がある場合があります。また専任社員は制度が異なる場合があります(2026年7月時点)
詳細は規定・手続きをご確認ください(M-smart掲載先、2026年7月時点)
・育児・介護休業規程 >会社情報・規則 >規則・規程・細則集 >人事
・育児・介護休業に関する手続 >手続・帳票・ワークフロー >手続(全社共通)>人事

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

	制度	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／時間単位での取得も可能	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

	制度	概要	詳細
不妊治療との両立	不妊治療休暇	不妊治療を行う場合に男女共取得可能 半日／時間単位での取得も可能	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の取得も可能	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営業日までは有給扱い
	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
	配偶者海外赴任時休職制度	配偶者の海外赴任等を理由とする休職の申請を受け付け、承認された場合には、休職を認め、休職期間満了時や休職事由解消(海外から帰任等)時に、速やかに復職する制度	



育児中の父

子の笑顔
力に変えて
今日も行く



介護中社員

介護の日
話せる職
支えです



あなたのあれ？から、始まる

DEIって、熱く語る人もいれば、「自分にはあんまり…」って人もいる。

人ってそもそも、一人ひとり違うから、それが自然。

「それって、ほんとに？」と感じたことを

ちょっとだけ勇気を出して、口に出してみる。ちょっとだけ、耳を傾けてみる。

それが、誰かの「あ、そうか」になる。

小さな気づきが、小さな対話を生んで、気がついたら、組織が少し変わっていく。

あなたの小さな気づきから、世界は変わっていくのかもしれない。



キャリア社員

違う風
持ってきました
この職場



若手男性

この会社
自分らしく
歩めそう



管理職女性

挑戦が
自信に変わる
管理職



管理職男性

違いこそ
チームを伸ばす
種になる



シニア社員

経験が
若い力と
混ざり合う



若手女性

一歩ずつ
私の未来
築いてく

先着200名限定



送ってくださった社員の方には
トイトイシールを
プレゼント！

DEIに関心をもち、違いを受け入れ、生かし合う——
その想いを表明する、あなたのしるしです。

社員限定
募集

あなたのDEIストーリーを聞かせてください。

職場で「これって、ほんとに？」と感じたこと。身近な出来事や、「これって大事だよな」と思ったこと——どんなに小さなことでも構いません。あなたのDEIストーリーを送ってください。いただいたお話は、次号や今後の企画に大切に生かさせていただきます。