

DIVERSITY REPORT 2025

[ダイバーシティレポート]

evolution

私たちが進化するために

ISSUE 12

三菱UFJモルガン・スタンレー証券

1. DEIの推進

経営メッセージ	02
2024年スタートの新規施策・制度	03
数字で見る	
三菱UFJモルガン・スタンレー証券のDEI推進	04
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	05
トイトイが「ダイバー City」にやってきた!	06

2. ジェンダーギャップの解消

女性のキャリア形成支援	07-08
メンタリングプログラムの拡充	09
管理職への啓発	10
DEIネットワーク「Women in MUMSS」	11
社外への取り組み	12

3. 仕事と生活の両立

<育児>	
子どもや家の事を一人でやらないといけない…それって、ほんとに?	13
当社社員の共育で夫婦 仕事と子育て1日紹介	14
共育でのリーディングカンパニーへ	15
早期復職支援・両立サポート	16
仕事と育児のサポーター制度	17
小1の壁	18
男性の家事育児参画	19
128名回答! 男性社員育休・共育でのリアル	20-22
当社「共育で」社員の取り組み事例紹介	23
<介護>	
介護はまだまだ先の話…それって、ほんとに?	24
公的支援サービス	25
当社の取り組み	26
<女性特有の健康課題>	
周囲・本人のリテラシー向上に向けた取り組み	27
主な取り組み	28
生理痛体験会の実施／仕事と不妊治療の両立	29

4. 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	30
LGBTQ 社員・キャリア入社社員	31

5. 誰もが働きやすい職場環境へ

DEIネットワーク	32
DEI推進に取り組む部署を大紹介!	33
柔軟な働き方	34

6. DEIの風

プレコンセプションケア	35
ニューロダイバーシティ	36

7. DEIガイド

DEIガイド集	37-38
M-smart「ダイバーシティ推進室ページ」	39
3か年推移／外部機関からの評価	40
主な両立支援制度	41

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

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの
解消

3. 仕事と生活の両立

4. 多様性が活きる
職場づくり

5. 誰もが働きやすい
職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

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



Diversity, Equity & Inclusionを推進し プロとして高めあう

取締役社長 兼 CEO
小林 真

2025年度は中期経営計画の2年目にあたり、昨年度にも増して「クオリティNo.1・お客さま満足度No.1」を実践し本邦を代表する証券会社としてリスペクトされる存在になるべく、歩みを進めたいと思います。

さて、「Diversity, Equity & Inclusion(DEI)」という言葉が聞かれるようになって数年が経ちますが、その意識を当社に浸透させることができているでしょうか。私は、難しく捉える必要はないと考えています。

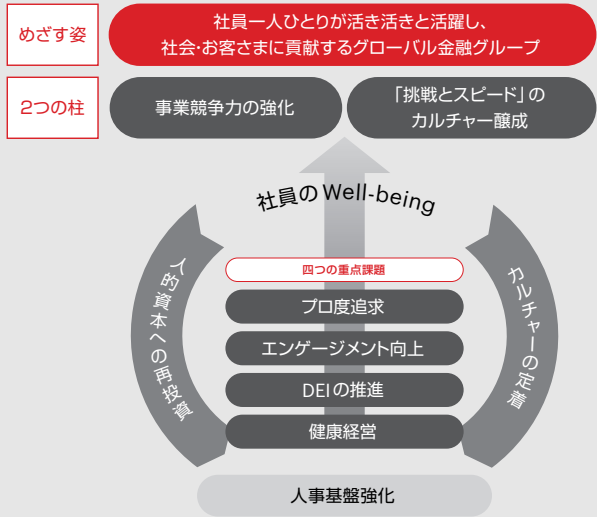
当社は「5つの行動指針」を掲げていますが、そのなかに、「Respect Each Other プロとして、高め合う。」という言葉があります。当社では、様々なバックグラウンド、専門性を持った多様な人材が活躍しています。こうした多様性に富む社員一人ひとりが、互いにプロとして高め合い、それぞれに成長しながら、真に活躍すること。それが、「Diversity, Equity & Inclusion(DEI)」という意識を高めることに繋がっていきます。

ビジネスの発展を通じて、ステークホルダーの期待に応えていく。それが当社のあるべき姿なのではないかと思います。

Challenge For Better Tomorrow!!
お客さま、そして社員・会社にとってより良い明日へ。ともに歩んで行きましょう。

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、「社員一人ひとりが活き活きと活躍し、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。



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

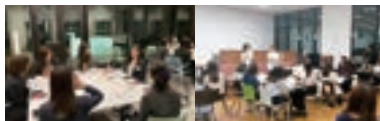
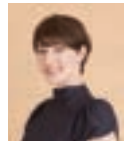
社員一人ひとりが活き活きと活躍し、安心して挑戦できるキャリアパスや処遇制度を整備し、社員がMUFG Wayを体現するマインドセットを持って自律的にキャリアを形成しながら働きがいが高められる環境を整える

健康経営

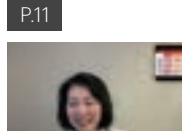
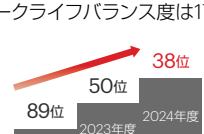
健康サポートに関する制度の拡充、職場環境の整備、社員のヘルスリテラシーの向上などを通じて、社員一人ひとりの心身の健康の維持・増進に取り組む

2024年スタートの新規施策・制度

2024

2月	4月	6月	7月	
DEIネットワーク「Women in MUMSS(WIM)」開始 P.11 	ヘルスケア休暇 障がい者サポート休暇 導入 P.30 	DEI・ヘルスケア推進サービス 「Cradle(クレードル)」導入 P.28  株式会社Cradle 代表取締役社長 尾崎優美(スブツニ!)氏 	DEIネットワーク「ワーキングベアレンツ'sコミュニティ」 「ワーキングケアラズ'sコミュニティ」開始 P.32 	
8月	9月	10月	11月	12月
「仕事と育児の サポーター制度」開始 P.17 	証券単独開催「ダイバーシティ・ マネジメント・フォーラム」初開催 P.10 	人事部門を対象とした LGBTQ勉強会を実施 P.31 	DEI月間「意識的かつ能動的な行動 で、インクルーシブな職場を作ろう～ インテンショナル・インクルージョン～」 Eラーニングを全社員対象に実施 	日証協DEI推進イベントに 本店コンサルティング 第四部齊藤部長が登壇 P.19  山田進太郎D&I財団「Girls Meet STEM」事業に参画、理系女子中高 生対象イベント実施(GC開催) P.12 

2025

1月	3月	5月	
社内イントラネット「M-smart」にDEI推進ポータル「ダイバーシティ推進室ページ」オープン P.39 	21世紀職業財団 DEI責任者会議にて 「DEIネットワーク」事例発表 P.11 	MUFG IWD Week 複数イベント開催 ※ International Women's Day, 国際女性デー P.19,29  MUFG 子育て塾 生理痛体験会	日経BP社発行 「日経WOMAN」女性が活躍する会社 BEST100にて、467社中38位獲得! (内ワークライフバランス度は17位!)  厚生労働大臣認定「えるぼし認定(2つ星)」 愛知県認定「あいち女性輝きカンパニー」 大阪市認定「女性活躍リーディングカンパニー」 取得! P.40    名古屋支店 清武支店長 大阪支店 横山支店長

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

数字で見る三菱UFJモルガン・スタンレー証券のDEI推進

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの
解消

3. 仕事と生活の両立

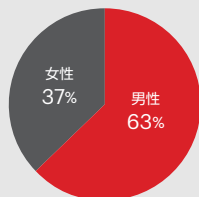
4. 多様性が活きる
職場づくり5. 誰もが働きやすい
職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

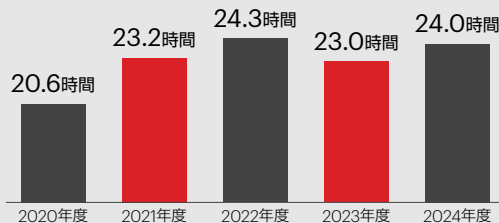
人員構成

社員数 5,865人(2025年4月時点)

障がい者雇用率
2.50%
(2025年6月時点)ワーキングペアレント数
(小3までの子を養育する社員)
男性 927人 女性 455人
(2025年4月時点)

働き方

平均時間外労働時間



年次有給休暇平均取得日数(取得率)

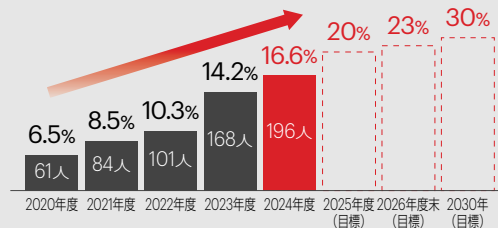
推進目標:

15日以上(年度、リフレッシュ休暇5日+年次有給休暇10日)

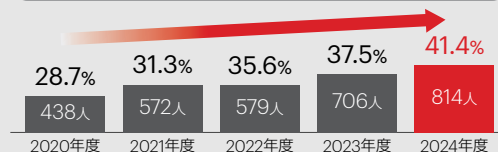


女性活躍

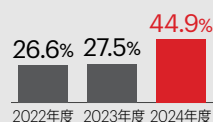
女性マネジメント比率



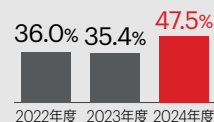
部長代理女性比率

部店長女性比率
9.8%(30名)
(2025年4月時点)役員女性比率
10.9%(7名)
(2025年4月時点)

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

男性
18.5年
(2024年度)女性
16.8年
(2024年度)

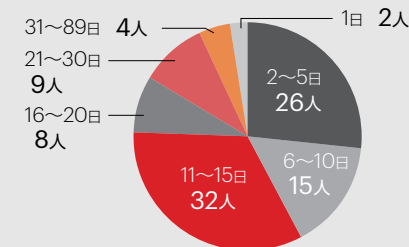
仕事と生活の両立

男性育児休業取得率

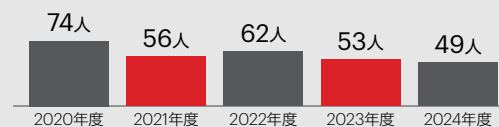


男性育児休業平均取得日数

13.2日(2024年度)



女性産育休復職者数



介護休暇取得者数



1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの解消
3. 仕事と生活の両立
4. 多様性が活きる職場づくり
5. 誰もが働きやすい職場環境へ
6. DEIの風
7. DEIガイド

DEIの推進

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12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。その想いをこめて、この冊子に「evolution 私たちが進化するために」という名前をつけました。

今年度の第12号では、これまでの活動報告にとどまらず「自分の“あたりまえ”を問い直す」ことをひとつのテーマとしました。何気なく使っている言葉、見過ごしてきた違和感——それらに「それって、ほんとに?」と立ち止まってみることで、私たちの視野はさらに広がっていきます。

この冊子が、ご自身の考えを深めるきっかけに。ご家族と語り合う時間に。そして、お客さまと共にDEIについて考える一助となることを願っています。

進化は、「気づき」から始まります
共に進んでいきましょう

人事部ダイバーシティ推進室

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの
解消

3. 仕事と生活の両立

4. 多様性が活きる
職場づくり

5. 誰もが働きやすい
職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

DEIの推進

トイトイが「ダイバーCity」にやってきた!

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(※)がどこからか、やってきました。本レポートを通じて、「それって、ほんとに?」と投げかけられる場面にトイトイが登場します!



※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。

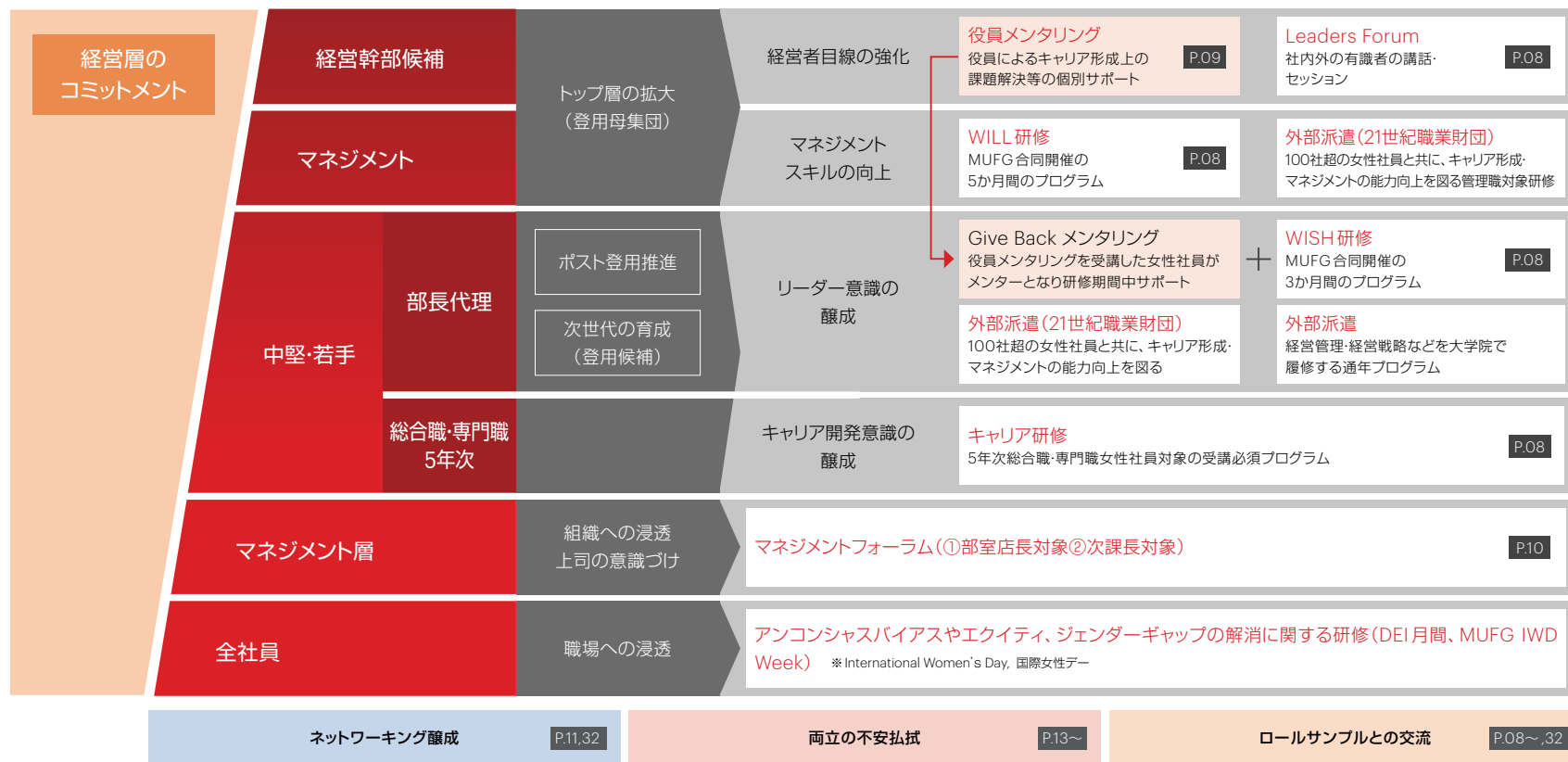
当社は、一つひとつの「気づき」を大切に、多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場づくりに取り組んでまいります。

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。
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

管理職およ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



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

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。



関 美和氏(M Power Partners Fund L.P. セネラルパートナー、翻訳家)による講演、参加者とのQ&Aセッション(2025年2月)

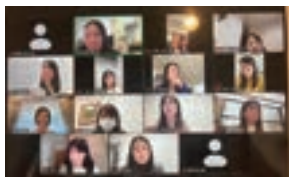
部長代理

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。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。



銀信証先輩社員との座談会の様子(2025年1月)

VOICE

「WISH 研修」参加者の声

- ・ 管理職になりたいと思ってなるのではなく、周囲の仲間の成長をサポートし一緒に喜び、目の前の役割にチャレンジしていくから結果的にマネジメントをなっていくことがよく理解できた。
- ・ 自分が引っ張っていくのではなく、チームや周囲を頼りながらマネジメントしていくのであれば自分でも今日からできることがあると思った。
- ・ 研修全体を通して、自分自身の働き方や大切にしたいものを改めて知ることができた。
- ・ 先輩社員やほかの研修生話を聞く中で、不安を抱えているのは自分だけではないということがわかり安心した。
- ・ 年齢やキャリアを積んでいく中で、気負いすることなく常にやってみるを実践していきたいと思う。

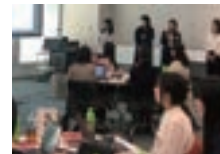
管理職

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、銀行・信託・証券混成チームでの経営宛提言の作成を通し、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。



銀信証合同チームによる経営提言(2025年1月)



当社の社内版 Chat-GPTの愛称「AI-MUJ」は、WILL 研修参加者の発案で誕生!

5年次総合職・専門職

必須

5年次キャリア研修

5年次総合職・専門職社員のキャリア・ライフイベントに対する不安払拭を目的に、キャリア開発マインド・スキルを獲得する研修や先輩社員とのネットワーキングの機会となる終日プログラムとして実施しています。



座談会の様子(2025年2月)



座談会登壇者



COLUMN

ロールサンプル

「パーツモデル」ともいい、年齢・性別・職種に捉われず、複数の人のさまざまな参考にするべき点や魅力を自身に取り入れて、一人ひとりの「ロールモデル」を構築していく考え方のこと。
当社では、社員一人ひとりが異なるバックグラウンドを持ち、一人として同じ人はいないことを認識しており、この「ロールサンプル」の考え方をキャリアアップ支援プログラムに取り入れています。



メンタリングプログラムの拡充

役員による女性管理職向けメンタリングプログラム

ポスト任用者

選抜

役員であるメンターが、対象の女性ポスト任用者（メンティ）のマネジメントとしての課題などに対する相談相手となり、今後のさらなる活躍をサポート。継続的に支援していくプログラムとしており、メンターが変わること
で新たな気づきや普遍的に重要なポイントの習得を企画しています。



メンタリングとは

豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援指導。メンターは、双方向の対話を通じて、メンティのキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して、成長をサポート。

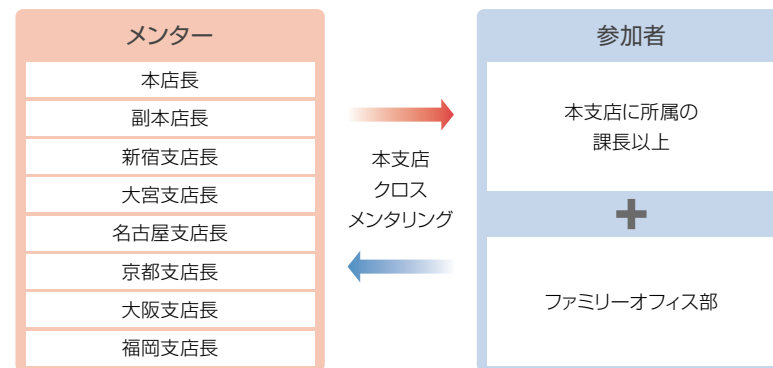
当社は、女性マネジメント向けの育成プログラムとして2020年度より開始。本部の異なる役員とメンティが組み合わせとなり実施。

2024年度は、新たに「**本支店クロスメンタリング**」を新設。



本支店クロスメンタリング

地区の異なる執行役員支店長をメンターとして、本支店の女性管理職を参加者とした、「本支店クロスメンタリング」を開始しました。



VOICE

「メンタリングプログラム」参加者の声

- ・ 目から鱗のアドバイスばかりで、4か月があっという間だった。
- ・ 受講を開始してから将来的なビジョンや取り組むべき課題が具体的にになった。
- ・ 部下や周りの目を気にしすぎていたと感じた、少し物事を硬く考えすぎていたと気づき、気持ちが楽になった。
- ・ グループメンタリングでは、自分自身だけの相談だけではなく、他メンバーの悩みも含め普段考えていることを忌憚なく共有でき、かつ役員からも経験を踏まえたアドバイスを頂き、大変勉強になった。

管理職への啓発

ジェンダーギャップの解消に向けた女性社員の育成・登用には、上司となる管理職層の意識醸成・理解促進が重要です。
2024年度は当社単独開催を含む計3回、管理職層視聴必須のフォーラムを開催しました。

証券単独開催「ダイバーシティ・マネジメント・フォーラム」

部店長 必須

2024年9月、女性社員の育成・登用における実践的なノウハウを各本部・領域の代表者から学ぶことをテーマとした「ダイバーシティ・マネジメント・フォーラム」を開催し、部店長層（※）を必須参加として、会場・オンラインを合わせて約350名が参加しました。銀行・信託・証券合同によるMUFGでのダイバーシティ・マネジメント・フォーラムは2022年より開催していますが、証券独自としては、初開催となります。

※グループ長、副グループ長、部室長、本支店長、副部長、副本支店長、特命部長、部内室長、GM（受入出向含む）



小林社長 トップメッセージ
「ジェンダーギャップの解消に関するコミットメント」



堀川副社長 講話
日本で女性活躍推進がこれまで進展しなかった理由、取り組み意義



パネルディスカッション「女性社員の育成・登用について」
写真左から梅原人事部長、村上新宿支店長、古岡事業法人協働推進部・事業法人営業部 担当役員、宅原金融市場営業第一部長、久保内部監査部長（当時）

MUFG ダイバーシティ・マネジメント・フォーラム

MUFG

ポスト任用者

必須

経営における女性活躍推進の重要性とその実践方法を学ぶため、「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。2024年度は全2回開催し、第1回は部店長向け、第2回は次課長向けに実施しました。

第1回 「組織にはなぜダイバーシティが必要なのか～意思決定層に女性を増やすには～」

第1回の部室店長向けフォーラムは、2024年11月、オンラインにて開催、銀行・信託・証券の部室店長約1,200名が参加しました。ゲストスピーカーには、ジャーナリスト / 元AERA 編集長 浜田敬子さんをお迎えしました。



第1回部室店長向けフォーラムの様子 / 元AERA 編集長 浜田敬子さん



堀川グループCHRO（当時）
トップメッセージ

第2回 「ダイバーシティはなぜ組織の成長に必要なのか～組織の成長を阻む“性別ガチャ”の正体～」

第2回は株式会社羽生プロ代表取締役社長 / 元「日経 xwoman」総編集長 羽生祥子さんが講演。銀行・信託・証券から3名の部店長が登場した座談会のファシリテーターも務めていただきました。



第2回次課長向けフォーラムの様子 / 左:証券 / ファミリーオフィス部長の細井淳さん、右:元「日経 xwoman」総編集長 羽生祥子さん

DEIネットワーク「Women in MUMSS」

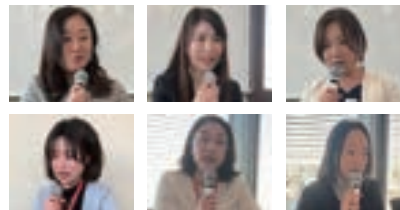
社員同士のネットワーク：DEI ネットワーク「Women in MUMSS (WIM)」の取り組み

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。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、社内のロールモデル紹介を含む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対面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。（「DEIネットワーク」の概要はP.32参照）

東日本第一エリア



東日本第二エリア



コアメンバー主催イベント実績(18件)

チャネル	時期	活動内容	実施形式
東日本第一	2024年3月	コアメンバーとの座談会	オンライン
	5月	多様なキャリアを歩む女性社員のパネルディスカッション	オンライン
	9月	ネットワーキングイベント	対面
東日本第二	2024年3月	花岡取締役登壇イベント	対面 / オンライン
	3月	東日本 Womanコミュニティ 「mumss女性座談会」	オンライン
中部	2024年3月	中部地区 国際女性デーイベント(銀行西尾支店長登壇)	オンライン
	9月	中部地区メンバー向けキャリアセミナー	対面
	1月	部長代理対象 ロールサンプルについての座談会	対面
近畿	2024年3月	近畿・京都 交流会	対面
	2月	神戸支店部長代理以上女性向けキャリアディスカッション	対面
	2月	近畿地区DEI ディスカッション@大阪支店	対面
本社	10月	グローバルDEI/Pia Friisさん(MUSA)との対話セッション	対面
	11月・1月	本社DEIコアメンバーとのメンタリングプログラム	メンタリング
	3月	本社DEIコアメンバーとのメンタリングプログラム(第2期)	メンタリング
WBA	3月	ネットワーキングイベント	対面
	6月	ディメイ美代子氏 X 面圭史氏 対談イベント	対面 / オンライン
	7月	梅津香織さん X 南里彩子さんの対談イベント	対面 / オンライン
	12月	WBA 主催対談イベント	対面 / オンライン

中部エリア



近畿・京都エリア



本社チャネル



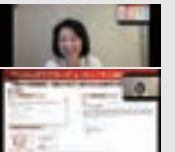
Women's Business Alliance(WBA)



21世紀職業財団

DEI 責任者会議にて事例発表

2025年3月、大企業を中心に120社参加の21世紀職業財団主催の会議にて、当社の「DEIネットワーク」の取り組みが代表4社のうち1社に選抜されダイバーシティ推進室長が講師として登壇しました。Microsoft Teamsの活用のみならず、対面でも活動を展開し、全国で実のある交流を実現している点を評価いただいたものです。



ジェンダーギャップの解消

社外への取り組み

当社のジェンダーギャップの解消に向けた取り組みは社内のみならず、社外にも広がっています。

世界に挑戦する女性アスリート プロゴルファー西郷真央選手を応援 スポンサーシップ

当社は、世界に挑戦する**プロゴルファー西郷真央選手**(島津製作所所属)とスポンサー契約を締結しています。西郷真央選手はプロ7年目となる2025年4月には米国PGAツアー「シェブロン選手権」において優勝を遂げ、今後さらなる活躍が期待できるプロゴルファーの一人です。高い目標を掲げ、逆境を乗り越えるための自己研鑽を欠かさず、「プロとして常に挑む」姿勢に共感するとともに、次世代の女性アスリートのサポートを通じて、一人ひとりがそれぞれの違いを尊重し、認め合う社会の実現に貢献すると考えています。



シェブロン選手権(女子メジャー第1戦)にて自身初の米ツアー初優勝



当社までお越しいただき、役職員との交流を兼ねた「西郷選手2024年シーズン報告会」を開催

女性学生限定 新卒採用イベント 採用

当社では、ジェンダーギャップの解消にかかる取り組みの一環として、女性の採用に力を入れています。新卒採用では、参加者を女性学生限定としたイベント等を開催し、「証券会社で活躍する女性社員ってどんな人だろう?」「私も活躍できる?」といった疑問に、当社で活躍する女性社員が直接対話しながら答えています。



対面イベントの様子(写真左から池袋支店F&A部課長 堀井 翔子さん、大宮支店関東法人部 小野 悠理さん)



対面イベントの様子(本店コンサルティング第一部課長 高橋 久美子さん)



オンラインイベントの様子(福岡支店九州法人部 小牧 夏実さん)



オンラインイベントの様子(名古屋支店コンサルティング第一部 課長 津田 絵美里さん)

理系進学をめざす女子中高生のキャリア形成支援 次世代育成

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。2024年度は中高生女子をオフィスに招く対面イベントを2回、オンラインイベントを1回開催しました。

(※)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

魏町ガーデンタワーでのイベント(2024年7月)



市場企画部市場エンジニアリング室 梶本詩織さんが座談会に登壇



女子中高生14名が参加

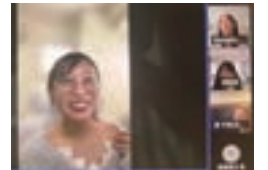
大手町グランキューブでのイベント(2024年12月)

16名の中高生女子を当社大手町本社に受け入れ、金融経済教育「株の力」やディーリングルーム見学、銀行・信託・証券の理系出身の女性社員による座談会を実施しました。



市場企画部市場エンジニアリング室 矢野 礼美菜さんが座談会に登壇

オンラインイベント (2025年3月)



市場企画部市場エンジニアリング室 矢野 礼美菜さんが座談会に登壇

育児との両立

子どもや家の事を一人でやらなきゃいけない…それって、ほんとに？



当社は子育て当事者のカップルが共に、子どもと過ごす時間をつくり、相互に協力しながら子育てをする「共育て」を推進しています。

育児に接する誰もが活躍するためには、夫婦ともに家事育児を分担し、仕事と育児の両立を実現することが重要です。

当社で活躍する共育て社員の実例や制度、取り組みは次ページ以降をご覧ください。

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの
解消

3. 仕事と生活の両立

4. 多様性が活きる
職場づくり

5. 誰もが働きやすい
職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

当社社員の共育て夫婦

仕事と子育て1日紹介



なるほど!共育て夫婦の工夫術

食事

- 自分たちでアレンジできるバルシステムのミールキットを週2回利用しています。味が濃いものには、具材を足したり、調味料を少なくして調理しています。
- 朝食は、おにぎり、パンケーキ、ホットサンド、フレンチトーストなど給食のように予め決めて準備しています。
- チャットAIを活用して、子どもに食べてほしいものを検索して、1週間のメニューを決めるなどの工夫をしています。
- 野菜を小さく切って**ホットクック**で蒸し、子どもの食事のペースにして、炒飯やオムレツ、カレー、スープ、パスタなどに活用しています。



家族との協力方法

長女と次女は「**お手伝い(助かった)カード**」を作成し、手伝ったことを書いてシールを貼っています。シールを貼ったりカードが増えていくのが楽しいようで、自主的に協力しています。(靴を並べる、おもちゃを片付ける、自分で洋服を準備するなど)



宅配サービス

平日は、バルシステム、イトーヨーカドーネットスーパーを利用しています。休日は、皆で買い物に行くか、どちらかが子ども2人を連れて買い物に行くなど分担しています。

仕事と育児の両立の工夫

普段から定時退社できるように仕事の段取りを組んでいます。朝早い予定や夕方遅くのアポイントは早めに取得し、家族と遅くなる日を早い段階で共有しています。

両立を経験して仕事でプラスになっていること

4人の育児に積極的に関わることで、お客さまから多くの応援をいただいています。初めてお会いするお客さまにも、自分の人となりを理解してもらいやすく、プラスに働いています。また、育児を通じて考え方の幅が広がり、さまざまな環境や立場の方を理解して行動できています。子どもの体調不良などで急に休み、チームに迷惑をかけることもあります。他のメンバーが困っているときには、率先して助けるように心掛けています。

育休中の工夫

私は、子が誕生のタイミングで育休を取得しています。育休中は、育児や家事の全てを行います。1日、1週間、1か月のスケジュール(保育園の送迎、買い物や掃除、料理のタイミングや頻度)を決めて実践しています。パートナーが復職しても何が必要か具体的にイメージすることができるので、一緒に効率よく両立できています。



育児との両立

共育でのリーディングカンパニーへ



DIVERSITY REPORT 2025
evolution 12

- 1. DEIの推進
- 2. ジェンダーギャップの解消
- 3. 仕事と生活の両立
- 4. 多様性が活きる職場づくり
- 5. 誰もが働きやすい職場環境へ
- 6. DEIの風
- 7. DEIガイド

育児との両立支援フェーズ

当社ではジェンダーギャップの解消に向け「仕事と育児との両立」について、フェーズを追って対応してきました。2025年度からは「共育で^{*}のリーディングカンパニー」をめざします。

※子育て当事者のカップルが共に、子どもと過ごす時間をつくり、相互に協力しながら子育てをすること

第1フェーズ	第2フェーズ	第3フェーズ
～2015年12月	2016年1月～2019年3月	2019年4月～2025年3月
女性が辞めずに働き続けるための支援	早期に復職し、仕事と育児を両立して成長・活躍してもらうための支援	男女共に仕事と育児を両立できる環境整備

2025年～

共育での
リーディングカンパニーへ

育児との両立支援制度・施策

仕事と育児を両立させながら、活き活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。

	産休前		休業中		復職後	
	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	
情報提供						
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		復職時間談 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なるための必須面談		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		育児短時間勤務制度申請時面談 育児短時間勤務申請者対象、 両立体制の確認・キャリアについて など		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			復職時間談マニュアルの提供 / 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」(Microsoft Teams、2025年7月時点、約700名参加)			

育児との両立

早期復職支援・両立サポート

育児を大きなライフステージととらえ、男女共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

産休前	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
産休・育休中	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
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
復職後	復職後研修	銀行・信託・証券合同で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
	仕事と育児のサポーター制度 P.17	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する取り組みを開始

両立サポート

情報発信

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、当社の制度をまとめた冊子の発行など、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。



仕事と育児の両立支援のしおり

保育園・託児サービス

保育園	入園相談窓口 保活コンシェルジュ	地域事情なども踏まえた保育園入園に関する相談が可能
	企業主導型保育園 ニチイキッズ	47都道府県の主要都市に園あり
	企業内保育園 神田ミレネ	MUFGが運営する保育園
託児サービス	託児費用補助	保育園、ベビーシッター、学童などの託児費用実費の半額を補助(子1名あたり2万円上限、他育休取得などの諸条件あり)
	ベビーシッター利用割引券	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
	ベネフィット・ワン すくすく倶楽部	福利厚生の一環で託児・保育に関するサービスを用意



NEWS

「看護等休暇」「託児費用補助」制度の改正

看護等休暇

法改正に伴い、看護休暇と子育て支援休暇を統合し、看護等休暇を新設

	Before	After
名 称	看護休暇	看護等休暇
子 の 範 囲	小3	小6
日 数	子1人:年5日／子2人以上:年10日(半休、時間単位での取得可)	子1人:年10日／子2人以上:年20日(半休、時間単位での取得可)
取 得 要 件	子の看護	子の看護、学校行事への参加等

託児費用補助

利用対象者を見直し、役員以外の全社員が利用可能に。利用要件を一部厳格化

	Before	After
対 象	管理職層以下	経営職層の追加
取 得 要 件 (一 部 *)	育休連続5日取得	育休連続10日取得

(※)その他の取得要件は変更なし

育児との両立

仕事と育児のサポーター制度

育児との両立「仕事と育児のサポーター制度」

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の取り組みを開始しています。

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新設

社員の声から出来ました!
復職時不安解消施策

産育休から復職して間もない
女性社員メンバー



相談

FB

サポーター



HD経営企画部グローバル企画室
遠藤 奈津子さん



HD人事部グローバル人事室
後藤 南美子さん



渋谷支店コンサルティング第一部
齋藤 陽子さん



人事部採用育成課
宮部 潤子さん

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場としても有効だった。

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い。

合同会開催

年度の最終回として、4チームの合同会を開催しました。小林社長をゲストに迎え、部署横断で両立社員が顔を合わせた合同会は、普段接点の少ない社員同士が交流する機会となりました。



サポーターからの具体的なアドバイスを一部紹介

仕事を同僚に頼る際の心構えについて

仕事を他の方にお願ひせざるをえないときには、他のことで貢献しようと心がけています。申し訳ないと委縮しすぎて、ずっと謝り続けると自分って本当にダメだなと落ち込んでしまうので、違うことで貢献すると決めて、その依頼が来たらすぐ応える努力をしています。

家庭での過ごし方について

- ・生活リズムは、自分の生活と心を保つため、すべて子どもに合わせて行動するのではなく、仕事を続けられるリズムに、子どもにも合わせてもらってもよいと思います。
- ・家事や育児が仕事と同じで過剰品質になっていないかなと考えるようにしています。最悪、洗濯物をたたまなくても生活はできます。外部のサービスを利用することも有効であり、民間のサービスやベビーシッターを幼い頃から利用していれば、子どもも慣れて意外と母親代わりになるものです。
- ・体力不足に対しては、全てをやろうとせずにパートナーに任せていくと、徐々にパートナーの家事スキルなどが上がってきて、家庭の中でうまくいくこともあります。



育児との両立

小1の壁

「小1の壁」知ってますか?～仕事と育児の両立～

「小1の壁」とは

子どもが保育園から小学校に上がる際に直面する社会的な問題を「小1の壁」といいます。小学生になると、今まで保護者の予定に合わせられていたスケジュールが学校の開門時間や下校時間、学童の受け入れ時間などによって左右され、仕事との両立を難しくする要因となっています。

小1の壁の詳細		
環境の変化	小学校に進学することで、クラスメイトや、教師、学習環境に変化があり、新しい環境への適応するのが難しい場合があります。	
友人関係の構築	新しい人間関係を構築する必要があるため、子どもにとっては大きな変化になります。	
通学前後のフォロー	親の通勤時間よりも小学校への登校時間が遅い場合、親が子どもより早く自宅を出ざるを得ないことがあります。また、小学校は15時前後に終わるため、「学童」などを利用する必要があります。	
臨時休校	インフルエンザ等感染症の流行による学級閉鎖や天災などで学校が休校となる場合があります。	
学習の変化	宿題の量が増えたり、読み書きや計算のサポートが必要になるなどの課題があります。	
情緒的なサポート	友達関係や学校生活の悩みなど、親が傾聴し、アドバイスをする必要があります。	
長期休暇のフォロー	子どもの世話や、学童保育利用時の送迎、お弁当作りなど負担が増えます。	
学校行事やPTA活動	授業参観や個人面談、説明会、PTA 活動など、さまざまな行事が平日の日中に組まれていることが多く、その都度仕事の調整をする必要性があります。	

意外と知らない「中学生の壁」とは

中学校に進学した際の環境の変化に対応しきれない場合に起こる気分の落ち込みや、自信をなくす状態をさす言葉で、「人間関係の変化」や「勉強の高度化」がその大きな要因とされています。そのような「中1の壁」の対策として小学校4年生ぐらいから少しずつ自立を促すために、自分で計画し実行できる放課後の準備をすることも必要です。また、中学校への進学後には、家庭学習のサポートや部活動がない日の放課後の過ごし方をサポートすることも大切です。



保育園と小学校の主な違い

小学校	保育園
登校 親の出動時間よりも子どもの登校時間が遅い場合もある	登園 7:00
給食 夏休みなど長期休みの際に、学童によっては毎日お弁当が必要	8:00 9:00 10:00 11:00 給食 12:00 お昼寝 13:00 14:00 おやつ 15:00 16:00 17:00
下校・学童へ 下校時間は15時前後 小学校に併設されている学童や民間企業やNPO法人が運営する学童保育などさまざま	18:00 お迎え 延長保育 19:00 20:00
学童閉園 小学校に併設されている学童などは18時前後で閉園するため、一人で下校、留守番をする場合の安全面などの確保が必要	

小学生が放課後と長期休みに

過ごす時間

年間約 **1,600** 時間

主な対策方法

民間学童保育やファミリーサポートを利用

民間学童保育は、公立の学童保育よりも預けられる時間が長く、さまざまなサービスを提供。また、ファミリーサポートは、地域の互助事業で、送迎や預かりなどの対応が可能。

情報共有

学校行事やPTA活動を通して、同じ小学校に通う保護者同士で情報を交換することで、宿題や持ち物の確認、子どもの様子を把握できる。

長期休暇

自分の休みを合わせたり、祖父母や親せきの実家に預ける、外部サービス(サマーキャンプなど)を併用している方が多く見受けられる。

職場

自分の仕事を見える化し、家庭の状況を周囲のメンバーに共有しておくなど、日頃から相談し合える環境づくりが重要。

家族や周囲の協力

家族で話し合い、外部サービスなども活用しながら協力体制を構築。

CHECK

「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

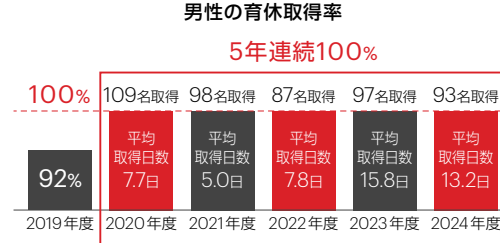


育児との両立

男性の家事育児参画

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。



育休取得100%に向けた取り組み

取得対象者と上司への周知	事例紹介
年度初の通達発信	社内報に両立経験者へのインタビューを掲載
制度概要・取得期限の案内	育休取得者へのアンケート結果を公表(P.21～22)
期限前のリマインド	育休取得推進の社外イニシアティブに参加

日証協イベントに本店コンサルティング第四部齊藤部長が登壇

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に関する取り組みの一環として、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。今年度は2024年12月に「十人十色の働き方をめざして、誰もが活躍できる業界へ」をテーマに開催され、日証協会員の証券会社から、会場に80名、オンラインに146名の計226名が集う、大規模なイベントとなりました。本イベントのメインとなるパネルディスカッションには、当社から「仕事と育児の両立を実践する管理職」として、本店コンサルティング第四部長の齊藤さんが登壇し、**パートナーも当社社員でパートナーと共に子育てを実践する経験から、仕事と育児の両立に関するお話を披露しました。**



齊藤部長

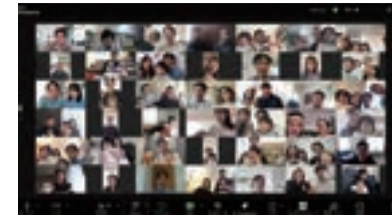
「共働き・子育て」の理解・実践促進

当社は、ジェンダーギャップ解消のため、家事育児をパートナーとともに分担して実践する「共働き・子育て^{※1}」を推進しています。

2025年3月には**「MUFG 子育て塾～パートナー参加型セミナー～」を新設し**、銀行・信託・証券から62組が参加しました。

※1 子育て当事者のカップルが共に、子どもと過ごす時間をつくり、相互に協力しながら子育てをすること

実施日時	3月9日(日)10:00～11:30
形式	オンライン
参加対象・人数	銀行・信託・証券に所属する3歳以下の子を持つ社員とパートナー・62組
証券登壇者	名古屋支店コンサルティング第三部 副参事(当時) 現・渋谷支店FA第二部課長 崎山剛志さん
内容	講師(塚越 学氏)基調講演/夫婦でのワークショップ 銀行・信託・証券に所属する子育て実践者(男性)による座談会



名古屋支店コンサルティング第三部 副参事(当時)
現・渋谷支店FA第二部課長
崎山剛志さん

VOICE

「MUFG 子育て塾」参加者の声

- ・夫婦で子育てについて深く考える時間をつくることが出来た。講師の方、MUFGの方々のお話とても参考になった。
- ・家事・育児の分担を書き出してみても、分担に偏りがあることに気づけた。
- ・先輩パパママの実体験を参考に、復帰後のイメージを持つことができた。

128名回答! 男性社員育休・共育てのリアル

当社の社員は共育て実践中!?～以下の皆さんをはじめ、128名の男性社員がアンケート回答～

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの
解消

3. 仕事と生活の両立

4. 多様性が活きる
職場づくり

5. 誰もが働きやすい
職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド



育児との両立

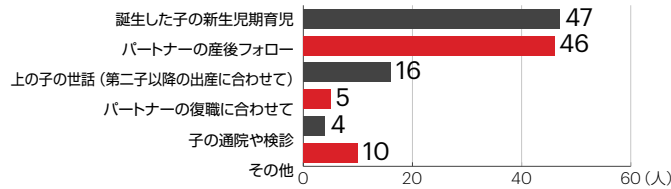
128名回答! 男性社員育休・共育でのリアル

3歳以下の子を持つ男性社員128名がアンケートに回答しました

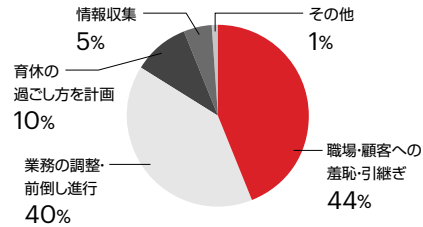
当社の社員は共育で実践中!～育休編～



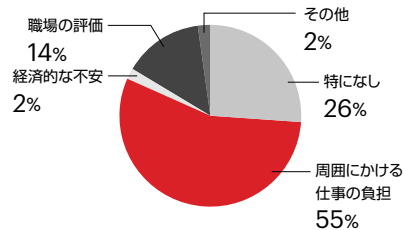
育休休業(以下、育休)取得の時期はどう決めましたか



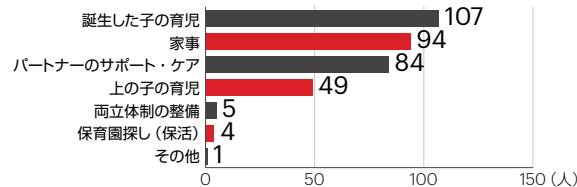
育休前に最も準備したことは何ですか



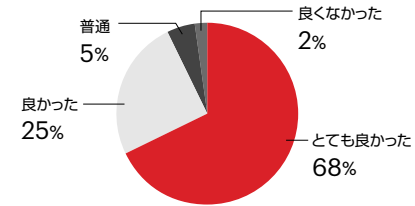
育休を取得する際に最も不安に感じたことは何ですか



育休中の過ごし方はどうしましたか(複数選択可)



育休を取得してどう感じましたか



「とても良かった」「良かった」と回答された理由を教えてください

- ・ **子どもの成長に正面から向き合うことができた**時間が貴重な経験となった
- ・ 妻が**子育てで抱える負担と不安**を知り、対応策を考える時間となった
- ・ 子どもの世話を**昼夜問わず行う**ことで、育児が大変であると実感できたこと



育休中に「やって良かったこと」、逆に「やった方が良かったと反省していること」があれば教えてください

「やってよかったこと」

- ・ パートナーの睡眠時間確保のため**夜間対応**
- ・ パートナーが**1日リフレッシュのため外出**する時間を作ったこと
- ・ 料理や食器洗い、哺乳瓶の洗浄等、**水回りの家事**を続けていると、手に湿疹ができ、パートナーの**大変さ**を実感することができました
- ・ **子どもの送り迎えや家事全般**
- ・ 今後の**子育ての方針**について話し合えたこと
- ・ **食材宅配サービス**を利用

パートナーへのフォローについての回答が多数の結果に



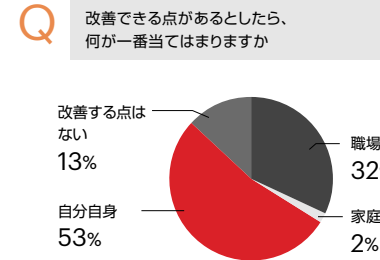
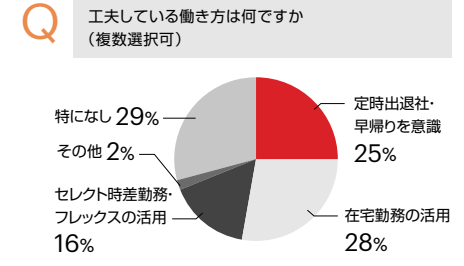
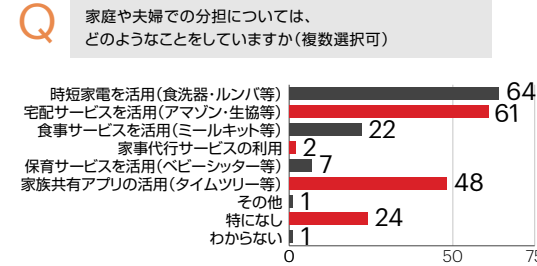
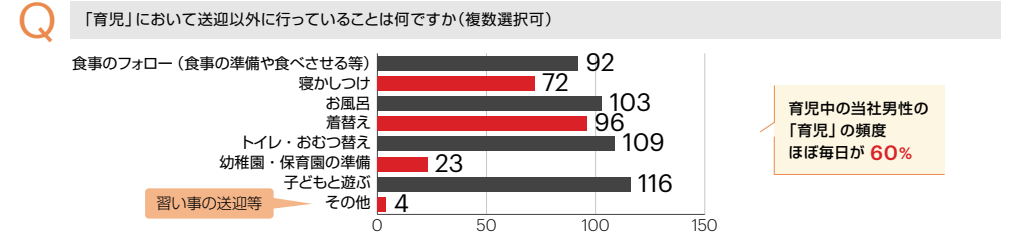
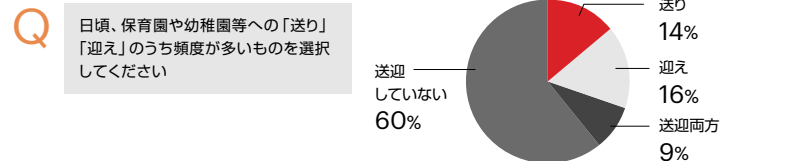
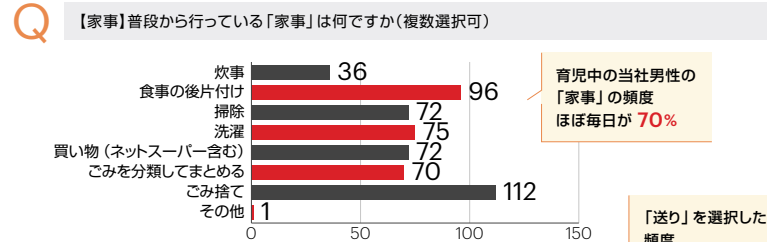
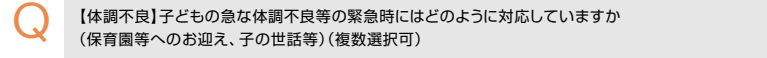
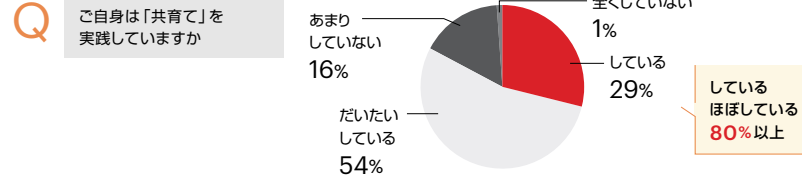
「やったほうが良かったこと」

- ・ パートナーに任せっきりになった部分が大きく、もっと**保活**(保育園の見学や説明会、申し込みなど)と一緒に対応すれば良かった
- ・ パートナーの**悩み**をより深く理解出来れば良かった
- ・ **行政や民営の産後ケアや育児サービス**についてよく学んでおけば良かった

育児との両立

128名回答! 男性社員育休・共育でのリアル

当社の社員は共育で実践中!?～共育で編～



職場

- ・ 平日から共育をするため、**単身赴任の解消**
- ・ 育児をしている拠点の社員も、**在勤勤務やフレックス勤務**等両立しやすい働き方を選択したい
- ・ 男性社員が仕事と育児を両立する事に、**理解の浅い管理職**が一部いる
- ・ 職場で育児休業等による人員がかけた場合、**周囲の社員への負担**を配慮してほしい

自分自身

- ・ **無駄な残業**をせず、仕事を早く終わらせるようもっと意識をしないとけない
- ・ どうしても仕事のことを優先してしまうことが多く、**仕事と育児のバランス**をもう少しとれるようにコントロールしたい

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの
解消

3. 仕事と生活の両立

4. 多様性が活きる
職場づくり

5. 誰もが働きやすい
職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

当社「共育て」社員の取り組み事例紹介

01 | MUFG 共育て塾に夫婦で参加

業務企画部事業戦略課
和田 明さん

ベビーシッターを利用することに対してハードルが高く躊躇していましたが、共育て塾で銀行・信託・証券の登壇者が活用している事例をきっかけに、**Benefit Stationの「すくすく倶楽部」**に登録して、**ベビーシッター**の利用を始めました。夫婦2人とも会議の際など、1時間〜と短時間から利用できて助かっています。妻とは、1週間ごとにスケジュールを共有する場を作り、どちらが子どもの送り迎え、家事をできるか日ごとに分担しています。また、食事は週末に事前に作り、冷凍保存することで平日の家事負担を軽減しています。



02 | 仕事と育児のタイムマネジメント

投資顧問部
ポートフォリオ・コンサルティング室
ウェルス・コンサルティング課
田畑 憲人さん

パートナーの仕事が不規則なので、平均して3-4日不在になることがあります。そのため、シフトが分かった瞬間に、自身の仕事と育児の**タイムマネジメント**を見直します。仕事の生産性も保ちながら、育児と両立をするために、フレックス勤務や在宅勤務を活用し、夕方をPC作業でブロックするなど働き方を工夫しています。延長保育を使用せず、寝かしつけの1時間前にお風呂に入れて、寝つきやすくする等、**子どもの生活リズム**を意識して、「いつも通り」の育児を心掛けています。



03 | 子育てはチームワーク

名古屋支店コンサルティング第一部
豊橋ブロック
中井 龍太郎さん

料理をはじめとする家事全般が得意なため、パートナーの産休前から二人で協力して家事を行っています。子どもが生まれてからは、パートナーや両親、職場のメンバーに相談する機会を増やし、日々**「頼ること」**、**「チームワーク」**を意識しています。自身の育休中には、パートナーと**「毎日の日記」**を書くことで、1日を振り返る習慣が身につきました。その結果、日々の業務や自分の時間をコントロールし、育児や家族との時間を積極的につくることができています。



04 | 毎日のルーティンを担当

人事部採用育成課
若林 利玖さん

平日は、出社前に食器の片づけ、掃除機がけ、家族の朝ごはん用意、子どもを起こしてオムツ替え、朝ごはん、歯磨き、着替え、鼻水の吸引、再度オムツ替え後、子どもの寝具を中心に洗濯乾燥を回します。ここまで妻と、**状況に応じ分担**をしつつ、なるべく一緒に登園しています。帰宅後は、子どものお風呂を担当、寝かしつけは基本夫婦で行っています。週末は、子どもの病院に行くことがほとんどであり、体調次第で公園や、お互いの実家、レジャー施設に遊びに行っています。平日、週末を問わず、子どもが就寝してからは、**お互いに「お疲れ様」**と伝え合っています。



介護との両立

介護はまだまだ先の話…それって、ほんとに？



2025年、団塊の世代(第一次ベビーブーム:1947年～1949年に生まれた世代)が、全員75歳以上の後期高齢者となり、介護はより身近な存在になることが想定されます。上記の通り、介護は突然やってきます。仕事と介護との両立にあたっては、一人で抱えず、会社を辞めることなく両立できる制度が公的支援、当社制度ともに整っています。具体的な支援制度については、次ページ以降をご覧ください。

介護との両立

公的支援サービス

突然始まることの多い「介護」。ここでは、家族に介護が必要になってしまったら利用することになる「介護保険制度」について、解説します。



介護保険制度について

介護保険制度とは

介護が必要になった高齢者の治療や介護にかかる費用を、社会全体で支えるための公的な社会保険制度のこと。財源は、40 歳以上の人が毎月払う介護保険料と公費でまかなわれています。健康保険のように必要な時だけ保険証を使って利用するのではなく、「要介護認定」を受けてはじめて利用することができます。介護保険制度で受けられる介護に関するサービスを「介護保険サービス」といいます。

介護保険利用の流れと介護サービス

もし、介護で困ったことがあれば、市区町村の窓口か、最寄りの地域包括支援センターに相談しましょう。相談から介護保険サービス提供までの流れは以下の通りです。

ケアマネジャーとは

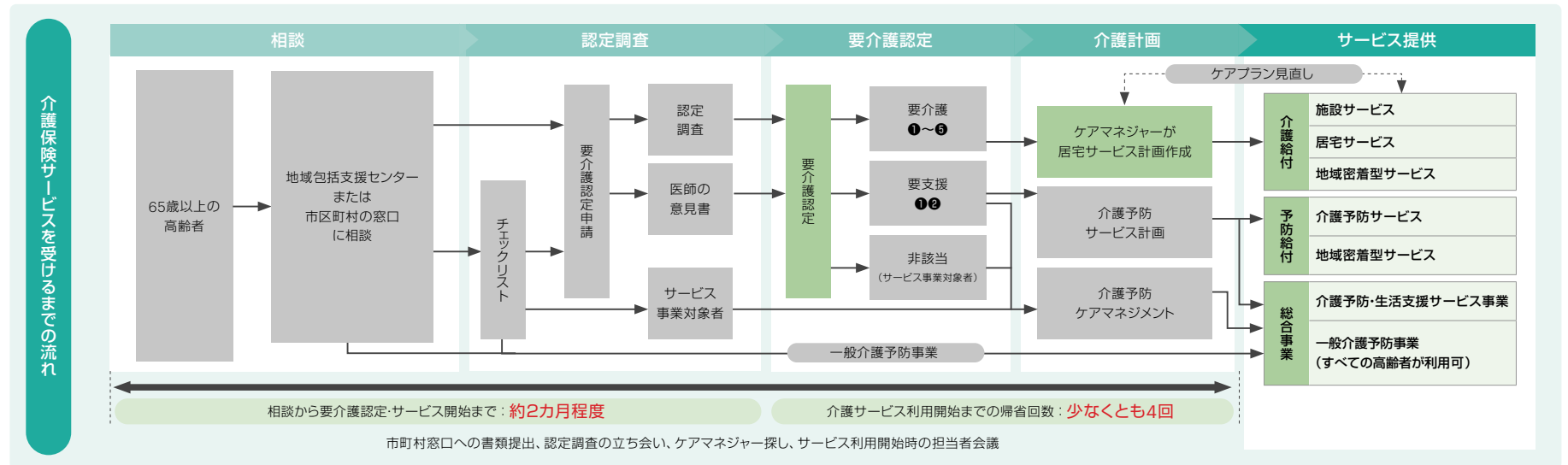
ケアマネジャーとは、本人の状態や希望に合わせて介護保険サービスを利用するための計画(ケアプラン)を立てる人のことです。ケアマネジャーとの付き合いは、介護保険サービスを利用する限り続いていくため、相性がとても重要なポイントになります。

ケアマネジャーとの相性を見極める3つのポイント

よく話を
聴いてくれるか

伝えたいことを
正しく理解しているか

話の間合いや
コミュニケーションの速度に
違和感がないか



当社の取り組み

突然に接する「仕事と介護との両立」に備え、当社では以下のような制度・サービスを整備しています。

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(短時)
- ・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 ワーキングケアラーズ'sコミュニティ(WCC)

介護両立当事者、Ally、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

P.32



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

遠方に在住の親の通院時、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

NEWS

介護休暇、介護休業等の勤続年数による除外要件撤廃

介護休暇、介護休業、介護短時間勤務等の勤続年数による除外要件を撤廃しました。

	Before	After
勤続年数	勤続1年未満 適用対象外	勤続年数による 除外要件 撤廃

女性特有の健康課題との両立

周囲・本人のリテラシー向上に向けた取り組み

女性は生涯を通じて女性ホルモンの影響を受け、さまざま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。代表的な女性特有の健康課題には、PMS(月経前症候群)、生理痛・月経痛(月経困難症)、更年期症状、不妊治療 などがあります。

具事例

エクイティ(公平・公正)の観点

「女性特有の健康課題」はジェンダーギャップ解消につながる「E=Equity」推進の重要な要素の一つです。
(「E=Equity」は、P.5参照)

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。

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。

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。

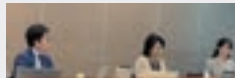
不妊治療

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

日本証券業協会主催
「女性のヘルスリテラシー向上セミナー」に登壇

2024年10月、当社の女性特有の健康課題との両立に関する働き方(制度)の整備や親しみやすい啓発ソールの導入などの幅広い取り組みを評価され、日本証券業協会主催「女性のヘルスリテラシー向上セミナー」に、人事部ダイバーシティ推進室長が登壇。当日は証券会社の社員273名が視聴し、後日アーカイブ動画を公開。

取組先行企業として登壇

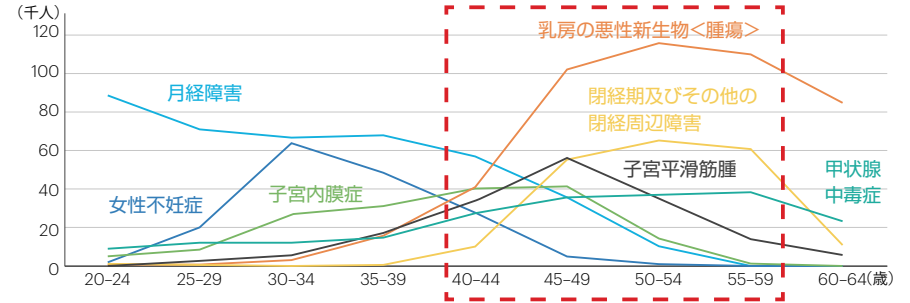


講演の様子

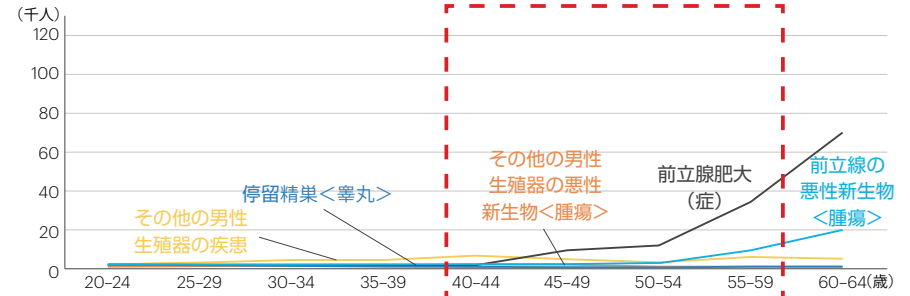
働き盛りといわれる世代こそ、「女性特有の健康課題」に接しやすい

「女性特有の健康課題」に接しやすい40代以上の男女で比較すると、性別特有の病気の罹患者数は女性が大幅に多いことがわかります。

女性特有の病気の年代別患者数(令和2(2020)年)



男性特有の病気の年代別患者数(令和2(2020)年)



出典:内閣府男女共同参画局「男女共同参画の現状と企業における性登用加速化に向けて(令和6年6月26日)」
経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査 2018」

主な取り組み

- 1. DEIの推進
- 2. ジェンダーギャップの解消
- 3. 仕事と生活の両立
- 4. 多様性が活きる職場づくり
- 5. 誰もが働きやすい職場環境へ
- 6. DEIの風
- 7. DEIガイド

「女性特有の健康課題」に対する主な取り組み

制度の整備・理解促進

働き方	休業休暇	PICK UP!	ヘルスケア休暇	年次有給休暇	
			健康休暇	積立休暇	
	勤務場所 勤務時間	セレクト時差勤務	在宅勤務制度		
		時間単位休暇			
各種支援	費用補助	PICK UP!	オプション検査「女性特有のがん」検査の費用補助など ⇒乳がん検診および、子宮がん検診について、 全年齢を対象としてオプション選択にて、それぞれ上限1万円まで費用補助		
	相談受付	PICK UP!	健康に関する社内相談窓口(保健スタッフ対応)の設置		
	情報提供	冊子	PICK UP!	仕事と女性の健康課題両立 Q&A 集	
		WEB	PICK UP!	DEI・ヘルスケア推進サービス「Cradle(クレードル)」	
		Teams		DEIネットワーク「Women in MUMSS(WIM)」 ＞「O2-1.女性特有の健康課題(発信)」	
		研修		女性特有の健康課題に関する研修 【男女の健康編】【管理職編】	
		イベント		国際女性デー イベント ⇒「女性特有の健康課題」を2年連続で取り上げ	

※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。



仕事と女性の健康課題両立 Q&A 集(2024年3月発行)
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・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。

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

DEIヘルスケア推進サービス「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)。 利用にはアカウント登録が必要です。



株式会社 Cradle
代表取締役社長
尾崎優美
(スプツ子リ)氏



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(Cradleから外部サービスにアクセスします)

健康診断における女性特有の健康課題への費用補助

- 1 乳がん検診および、子宮がん検診について、
全年齢を対象としてオプション選択にて、それぞれ上限1万円まで費用補助
- 2 子宮がん検診については、経膈超音波検査を含むよう依頼*1
経膈超音波検査により、がんの早期発見にとどまらず子宮や卵巣まで観察可能*2
- 3 骨密度検査について、40歳以上の女性を対象として、4年ごと(40、44、48、52、56、60、64歳)にオプション選択にて、上限5,000円までの費用補助

※1 検査可能と回答した医療機関のみ実施
※2 子宮の大きさ、子宮奇形、子宮内膜の状態、ポリープの有無、子宮筋腫の有無・大きさ・位置、卵巣の性状、卵巣腫瘍の有無、卵巣腫瘍の性状など詳細に観察可能

ヘルスケア休暇

「生理休暇」という名称のせいで取得(申請)しにくい」「更年期障害による体調不良で年次有給休暇を消化してしまう」という社員の声に応え、生理休暇の要件を拡充し、「ヘルスケア休暇」として刷新しました。

Before	After
生理休暇	ヘルスケア休暇
社員から生理日の就業が著しく困難であると申請があった場合。 月2日まで有給。	生理休暇の要件に加え「社員から更年期障害により就業が著しく困難であると申請があった場合」を追加。これにより男女とも取得可能に。月2日まで有給。

女性特有の健康課題との両立

生理痛体験会の実施／仕事と不妊治療の両立

生理痛体験会の実施

2025年3月、女性特有の健康課題である「生理痛」をVR体験する「生理痛体験会」を本社 大手町グランキューブにて開催しました。実施の様子は当社Facebookに掲載しています。



生理痛VR体験機器「ピリオノイド」

奈良女子大学に通う女子大学生が自身の生理痛の痛みを共有したいという思いから指導教官の佐藤准教授と共に開発に着手。その後、大阪大学を中心とする教授陣で立ち上げた大阪ヒートクール株式会社にて製品・サービス化したもの。



VOICE

「生理痛体験会」参加者の声

- ・ 百聞は一見に如かず。生理痛について知ってはいたが、初めて具体的に理解できた。
- ・ 想像の10倍辛かった。同僚にも妻や娘にも優しくしようと思った。こんな痛みを感じながらも働く女性はすごい。
- ・ 同じ痛みでも感じ方は人それぞれだと改めて思った。痛みの強弱よりもいつもと違う状況を理解しあえるといいなと思う。
- ・ 女性としても痛みを客観視できた。



感想が書かれた付箋(当日の参加者が記載)

仕事と不妊治療の両立

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。

働き方	休業休暇		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。(掲載先はP.38「DEIガイド集」参照)



人事部健康推進室

人事部健康推進室では、看護師や保健師の資格を持つ保健スタッフが健康に関する相談に対応しているほか、女性特有の健康課題の含む各種、健康経営推進の施策を実施しています。



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2025(大規模法人部門:ホワイト500)」に認定されました。健康経営優良法人のうち、上位500法人として認定されたものです。



保健スタッフメンバー

障がいのある社員と共に働く環境の整備

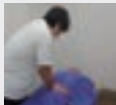
障がいのある社員と共に働く環境の整備

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。

目白台ビルにマッサージ室を新設

2024年9月、2022年10月に開設したグランキューブのマッサージ室に続き、目白台ビルにも、マッサージ室を新設しました。
当社では、グランキューブと合わせて、総勢5名のヘルスキーパーが活躍しています。



目白台ビルマッサージ室見学会

2025年5月、筑波大学附属視覚特別支援学校 鍼灸手技療法科*第2学年の生徒の皆さんを招いて、目白台ビルマッサージ室見学会を開催しました。

*鍼灸手技療法科は、視覚障がい者を対象に、あん摩マッサージ指圧師、はり師およびきゅう師を養成することを目的に設置された3年課程の職業課程で、幅広い年齢層の生徒が学んでいます。



障がい者サポート休暇(2024年4月新設)

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」を新設しました。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を行う場合に利用可能(5日/年 有給扱い)

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)

会議などの議事録を自動で作成するアプリケーションですが、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されています。

機能

- 発話内容の同時文字起こし
- 議事録自動作成

ヘルスキーパー5名へのインタビュー

当社で活躍するヘルスキーパーの皆さんにインタビューしました。

- ①ヘルスキーパーをめざすまで
- ②施術で心掛けていること
- ③皆さんへのメッセージ/意気込み

皆さんの痛みや苦しみに共感する姿勢

- ①国語科教員として20年間働いてきましたが、視力の低下に伴って動き方に困難を感じ、5年前に転職を決意しました。都立の盲学校に入学して3年間、医学全般とマッサージ鍼の技術を勉強、あん摩マッサージ指圧師と鍼灸師の国家資格を取得し、当社に入社しました。学生時代からレスリングに取り組み、今でも現役選手として毎年大会に出場しています。レスリングの「前に出る姿勢・受身にならない姿勢」は思いがけないキャリアチェンジにも活かされたかな、と思っています。
- ②利用者の皆さんの痛みや苦しみに共感することを心掛けています。コミュニケーションの中で、どこがどんな風に辛いのか、どんなマッサージを希望しているのか、的確に把握できるよう努めています。国語科教員の経験もコミュニケーションの活性化に活きていると思います。
- ③現役レスリング選手のマッサージを受けてみませんか？



小野寺 伸一郎さん
(2024年入社)

マッサージ室未体験の人はぜひ1度お越しください

- ①高校を卒業して、就職しましたが、仕事でミスが増えたことをきっかけに病院を受診、目の病気が発覚しました。その後、視覚特別支援学校に入学、あん摩マッサージ指圧師の国家資格を取得後、学校の先生の勧めでヘルスキーパーとして当社に入社しました。今は、通信制の大学で社会福祉や栄養の勉強もしており、当社の仕事にも活かしています。
- ②とにかくリラックスしていただくことを心掛けています。また力加減が丁度よいか、などにも気を配っています。
- ③日頃からマッサージ室をご利用いただき、ありがとうございます。まだ、体験していない人がいたら、ぜひ1度お越しください。上司の方が率先して来てくださると皆さん来やすくなるようなので、ご協力いただけたら嬉しいです。



宮平 勇希さん
(2024年入社)

皆さんと一緒に生活を作っていくたい

- ①目の病気で中学2年生の時には今の視力0.01になり、高校から視覚特別支援学校に行きました。大学にも行きましたが、デスクワークは向いていないと思ったことから、視覚特別支援学校に再入学、資格を取得して、7年間、他社でヘルスキーパーとして働いたのち、当社に入社しました。
- ②「利用者さんと一緒に生活を作っていく」ことをモットーにしています。マッサージで日頃の疲れを癒したり、健康に配慮することはクオリティオブライフの向上につながると思っていて、日々施術を行っています。
- ③私たちヘルスキーパーも当社の社員として、健康経営の観点からより良い会社を作りたいと思っています。ぜひ1度、マッサージ室までお越しください!



窪野 一輝さん
(2024年入社)



田高 肇さん
(2024年入社)

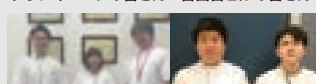
日頃の施術では「自分だったら繰り返しマッサージ室を利用したいと思うか」と意識して取り組んでいます。マッサージで利用者の皆さんの健康に良い変化を起こすのが私の役割です、それがひいては当社の健康経営につながるとも考えています。マッサージ室でお待ちしています!

特にデスクワークが続く方は、目、首、肩、腰に不調を訴える方が多いように思います。気分転換に少し歩いたり、椅子に座ってできるストレッチを試みるだけでも、変化があります。ご自身が無理でなくできることを一緒に見つけていきましょう!



大澤 奈津美さん
(2022年入社)

グランキューブの皆さん 目白台ビルの皆さん



マッサージ室周辺では、挨拶して下さったり、困っていると声をかけてくださる人もいて、とてもうれしいです。もし、声をかけると迷っている方がいれば、ご遠慮なく、「何か困っていますか?」と声をかけてください。私たちは、アイコンタクトが難しいので、声をかけてもらえるときは、名前を呼んでもらったり、軽く肩をたたかなどしてもらえると助かります。

LGBTQ社員・キャリア入社社員

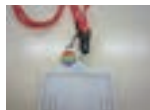
多様な社員の活躍支援

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



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イベントに参加



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」

人事部員を対象としたLGBTQ勉強会を実施

2024年10月、MUFGグループ各社の人事部員を対象にLGBTQ勉強会を実施し、アーカイブ視聴を含め、**全人事部員が参加**しました。性的マイノリティ支援を行う認定NPO法人虹色ダイバーシティ代表の村木真紀さんを招いて、LGBTQの基礎知識や近年の動向、人事業務上の対応方法から、同性婚の法整備における今後の展望まで、人事部員が知っておくべき知識を学びました。MUFG各社の人事部は、役職員の誰もが安心して活躍できるよう、これからも、LGBTQに関する正しい知識をアップデートしながら、業務に取り組んでまいります。



MUFG各社の人事ダイバーシティ推進室メンバーとの集合写真
(前列中央：村木真紀さん)



勉強会の様子
(会場参加に加え、オンラインアーカイブにて視聴)

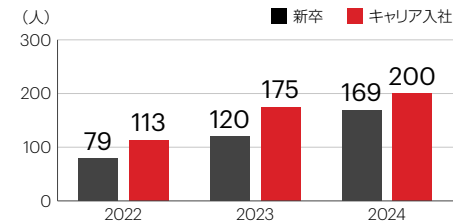


認定NPO法人虹色ダイバーシティ代表
村木真紀さん

キャリア入社社員の活躍支援

近年の雇用の流動性を背景に、当社では、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。

新卒入社数・キャリア採用入社数 比較



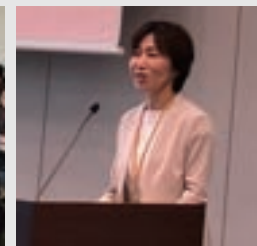
キャリア入社者向けオンボーディング研修(2024年度新設)

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、2024年度、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」を新設しました。

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!」

DEIネットワーク

DEIネットワーク

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P.11に掲載の「Women in MUMSS」を含め、3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動画・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)
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、育児中の社員、応援するAllyが参加するネットワーク
参加人数	約2600名	約700名	約100名
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
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
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
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

Microsoft Teamsでの 情報発信

ロールモデル紹介動画の様子



WIM ロールモデル紹介動画
(左)デット・キャピタル・マーケット部 参事 高原祐子さん
(右)内部監査部 特命次長 木津 春奈さん
(当時:金融市場営業第一部フィクストインカム・セールス第一課長)



WPC 男性育休取得ロールモデル紹介動画
(左)投資顧問部 副参事 藤原 龍介さん
(右)渋谷支店 FA第二部課長 嶋山剛志さん
(当時:名古屋支店コンサルティング第三部 副参事)

DEI推進に取り組む部署を大紹介！

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの
解消

3. 仕事と生活の両立

4. 多様性が活きる
職場づくり

5. 誰もが働きやすい
職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

DEI推進に取り組む部署を大紹介！

当社では、社員一人ひとりが活き活きと活躍できるよう、各部署にて独自にDEIを推進しています。数ある事例の中から、今回は4部署での事例をご紹介します。

名古屋支店

名古屋支店独自の女性キャリア研修 ～研修での学びを支店メンバーに還元

名古屋支店では、毎年、女性社員1-2名が中部法人部の取引先である椋山女学園大学大学院の社会人講座（年間プログラム）を受講しています。2024年9月には、この講座の参加者から**中部エリアの女性社員を対象に「中部地区メンバー向けキャリアセミナー」を実施し**、名古屋支店、刈谷支店、静岡支店、名古屋FO室より、Webを含めて総勢100名超が参加しました。上記を含む、中部エリアでの取り組みが奏功し、2025年5月には、**女性活躍推進企業を愛知県が認定する「あいち女性輝きカンパニー」の認証を取得しました。**



中部地区メンバー向けキャリアセミナーの様子



名古屋支店
清武支店長

新宿支店

支店 ALL でDEI・ヘルスケア推進サービス「Cradle(クレードル)」の受講に挑戦！

当社では、今年度より、業績評価の評価項目に「DEI推進」に関する目標を設定することとしています。



新宿支店FA第二部
河野部長

新宿支店では、ブロックを含む新宿支店全体で、DEI・ヘルスケア推進サービス「クレードル」の活用を目標に設定しました。多くの事を学ぶことで互いを理解し、よりよい支店、会社にしていきたいと思っています。

クレードルは、女性特有の健康課題に加えて、介護・育児・LGBTQなど、DEIに関する最新のセミナーが毎月複数配信されます。新宿支店全員でアカウント登録をして、リテラシーの向上に努めたいと思います。

■DEI・ヘルスケア推進サービス「Cradle(クレードル)」P.28
クレードルは月2回のランチャイトセミナーなど、DEIに関する情報満載です。利用にはアカウント登録が必要です。



新宿支店 村上支店長



経営企画部戦略企画室

仕事もプライベートも欲張りに！一人ひとりにあった働き方をメンバーがサポート

経営企画部戦略企画室では、社員一人ひとりの多様な働き方を支援する、独自の取り組みを積極的に行っています。具体的には、①フレックスタイム制の導入(コアタイム10～15時) ②在宅勤務の事前申請の弾力運用(前日17時まで変更可) ③男性育児休業の取得声掛け ④リフレッシュ休暇(5連続営業日)+1日の休暇取得推奨 ⑤室長・次課長とメンバーとの定期的な1on1による家庭事情の確認・サポートを実施するなど、家庭と仕事を両立しやすい環境創りに努めています。

また、社内版 ChatGPT "AI-MU" や Copilot など AI 活用の勉強会を開催し、室員の業務効率化スキルの向上も図っています。



経営企画部戦略企画室の皆さん

デット・キャピタル・マーケット部

地方公共団体の調達支援提案時にDEI推進の各種認証をフル活用！

デット・キャピタル・マーケット部では、公共債の引受に向け、地方公共団体、財投機関などのお客さまにも提案活動を実施しています。その中で、**当社が取得している下のDEI関連認証は、提案時の加点評価になることも多く、当社ビジネスにも大きく寄与しています。**各認証取得は、全社一丸となってDEI推進に取り組んだ結果です。今後とも、取り組みを加速していきます。



デット・キャピタル・マーケット部 パブリックセクターチームの皆さん



ビジネスにも活用可能なDEI関連認証

柔軟な働き方

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。

柔軟な働き方の実現



当社では、時間や場所に関する柔軟な働き方の制度・施策を整備しています。
詳しくは右側をご覧ください。

柔軟な働き方に関する制度・施策

当社では、柔軟な働き方を推進しており、フレックスタイム制・時差勤務制（勤務時間の制度）、在宅勤務制度（勤務場所の制度）などを導入しています。

	制度名	概要
時 間	フレックスタイム制	社員が一日ごとの始業・終業時刻・勤務時間を決めて働ける制度です。
	時差勤務制	業務都合により始業・終業時刻を変更する制度です。
	本人希望に基づく時差勤務制度（セレクト時差制度）	社員が決められた勤務パターンの範囲で始業・終業時刻を変更できる制度です。
場 所	在宅勤務制度	自宅などを勤務場所として認める制度です。



NEWS

配偶者海外赴任時休職制度

配偶者が海外に赴任した際、安心して帯同し、帰国後、スムーズに職場復帰できるよう、休職制度を新設しました。

配偶者海外赴任時休職制度

配偶者の海外赴任など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（海外から帰任など）時に、速やかに復職する制度

※上記制度の利用には上司・人事部の承認などの諸条件がある場合があります。利用する際は「適正な勤務に関するガイド」や各手続を確認の上、利用をお願いします。



「適正な勤務に関するガイド」を発行
（掲載先：M Smart > 電子マニュアル・ガイド > 人事 > 人事制度説明資料）

DEIの風

DIVERSITY REPORT 2025
evolution 12

1. DEIの推進

2. ジェンダーギャップの 解消

3. 仕事と生活の両立

4. 多様性が活きる 職場づくり

5. 誰もが働きやすい 職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

DEI推進を取り巻く情勢は常に進歩しています。今回は、近年聞かれるようになった「プレコンセプションケア」「ニューロダイバーシティ」について解説します。

プレコンセプションケア

プレコンセプションケアとは

プレコンセプションケアとは、「将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分達の生活や健康に向き合うこと」です。プレコンセプションケアを行うことによって、「女性やカップルがより健康になること」「元気な赤ちゃんを授かるチャンスを増やすこと」「さらに女性や将来の家族がより健康な生活を送れること」をめざします。

具体的には、「栄養バランスの良い食事」「週150分程度の運動」「かかりつけ婦人科受診」「ストレスの少ない生活」「性感染症の予防」「禁煙・飲酒を控える」「適正体重をキープ」など今からできるケアを行って、健康的な妊娠・出産に向け準備をすること全般を指します。

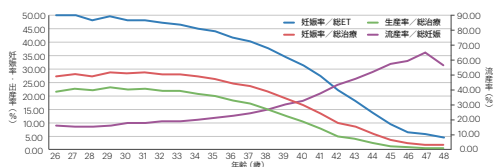
プレコンセプションケアが注目され始めた背景

日本は世界一の「不妊治療大国」といわれます。2022年には体外受精での出生数が過去最多に上り、生まれてくる子どもの約10人に1人が体外受精での出生となりました。

アメリカと比較すると、日本の体外受精件数が約54万件に対し、アメリカが約41万件、日米の総人口比で比較すると約3.2倍との結果です。

一方で、日本が体外受精件数約54万件に対して、誕生数約7.7万人、アメリカが体外受精件数41万件に対して、誕生数約9.7万人と体外受精から誕生までの成功率には乖離があります。採卵あたりの出生数では主要60か国中、日本が最下位であることなど、日本の生殖医療技術そのものは世界の劣るものではないものの、不妊治療の成績は決して芳しくありません。その一つの要因に「年齢」があります。

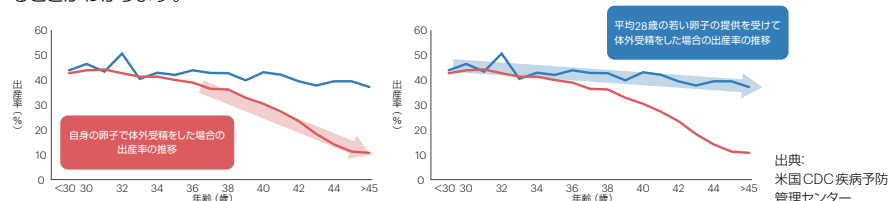
2021年のデータで比較すると、体外受精を実施した女性の平均年齢が、日本は38歳に対して、アメリカは36歳と日本が比較的高い結果になります。高度な生殖補助医療における妊娠率・出産率・流産率と年齢のグラフ(下記)を見ても明らかのように、年齢が上がるほど、妊娠率・出産率が下がり、流産率が上がることがわかります。



日本の体外受精の成績

出典: https://www.jsog.or.jp/activity/art/2022_JSOG-ART.pdf

年齢が高いほど、不妊治療がうまくいきにくい原因の一つが「卵子の年齢」と言われています。以下のグラフはアメリカにおけるデータで、自身の卵子で体外受精した場合(赤線)と提供卵子(平均28歳の若い卵子)で体外受精した場合(青線)の出産率を比較したグラフです。出産率=体外受精の成功率に大きな差があることがわかります。



出典:
米国CDC疾病予防
管理センター

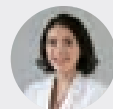
健康な妊娠・出産のために一プレコンセプションケアの 選択肢としての「卵子凍結」

プレコンセプションケアとは「将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分達の生活や健康に向き合うこと」です。それにはまず、「どういったことが必要なのか」といった“情報収集”、かかりつけ婦人科を作り、受診することにより“自分自身の体を理解すること”、検査結果を踏まえ、医師の指導のもと“適切な行動”をすることが重要です。プレコンセプションケアの“行動”の一つに「卵子凍結」があります。

「卵子凍結」とは、若いうちに「体外受精の前倒し」として卵子を採取し、凍結保存しておくことです。不妊治療は、時間、精神、費用など、さまざまな負担がかかることで知られており、「体外受精の前倒し」となる卵子凍結は、不妊の予防医療といえます。日本においては、すでに卵子凍結に関する技術は確立されており、現在、世界標準となった凍結・融解技術も日本人が開発したもので、生殖医療の世界は日々進化しています。

プレコンセプションケアについてもっと知りたい

2025年3月、国際女性デーに合わせて実施した「MUFG IWD Week」ではプレコンセプションケアをテーマとしたオンラインセミナーを開催しました。アーカイブ動画を配信していますので、是非ご覧ください。



女性の健康
オンラインセミナー
登壇者: 岡田 有香氏(医師)

DEIヘルスケア推進サービス「Cradle(クレードル)」にも「プレコンセプションケア」に関するセミナー動画が掲載される予定です!
この機会にぜひ、アカウント取得&視聴ください!
>>> DEIヘルスケア推進Webサービス「Cradle」はP.28参照

1. DEIの推進
2. ジェンダーギャップの解消
3. 仕事と生活の両立
4. 多様性が活きる職場づくり
5. 誰もが働きやすい職場環境へ

6. DEIの風

7. DEIガイド

ニューロダイバーシティ

ニューロダイバーシティとは

ニューロダイバーシティ(Neurodiversity、神経多様性)とは、**Neuro(脳・神経)**と**Diversity(多様性)**という2つの言葉が組み合わされて生まれた、「**脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かしていこう**」という考え方であり、特に、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった発達障害において生じる現象を、能力の欠如や優劣ではなく、『人間のゲノムの自然で正常な変異』として捉える概念でもあります。

ニューロダイバーシティの歴史—環境が変われば“障がい”ではない

「ニューロダイバーシティ」という言葉は、1990年代に発足した当事者グループである「Autism Network International(国際自閉症ネットワーク)」のインターネット上のニュースレターから始まったと言われています。1990年代は、インターネットが普及し始めた時代。社会から抑圧される傾向にあった自閉スペクトラム※成人当事者同士が、国や地域を超えてインターネットを通じ、つながることで、「共感」しあったことがきっかけだったようです。自閉スペクトラム症は精神医学上、社会的交流およびコミュニケーションの障害などを伴う神経発達症の1つと言われます。「共感」できないはずの自分たちが、環境が整えば共感できる一環境が変われば“障がい”という状況ではない、そのような気づきに基づき、生まれた言葉が「ニューロダイバーシティ」なのです。このように、近年では、医学的に「発達障害」と言われる状態にあっても、環境整備や理解、配慮が進めば、企業の中で活躍できることが認識され始めています。

※自閉スペクトラム症とは、社会的交流およびコミュニケーションの障害、反復常同的な行動様式、ならびにしばしば知的能力障害を伴う不均一な知的発達を特徴とする、神経発達症の1つ

ニューロダイバーシティは発達障害のいい換えではなく すべての人を対象にした概念

ここで注意したいのは「ニューロダイバーシティは、発達障害のいい換えではない」ということです。例として発達障害が取り上げられることが多いため誤解されやすくも、そもそも脳の機能や発達は個人差が大きく、多様性に富んでいます。ニューロダイバーシティとは「人間は一人ひとりが違って当たり前」という前提で社会を形成する考え方であり、すべての人を対象にした概念です。その上で、一般社会で過小評価されやすい発達障害を持つ人の特性、例えば注意欠如や多動、学習障害などを人間のゲノムの自然で正常な変異として、その人の特性と捉える考え方です。

ニューロダイバーシティが注目される背景

1. 発達特性を活かした人材活用

企業のDEI推進は、同質的な組織から脱却し、多様性を高めることで、イノベーションを創出し、競争力を強化します。研究が進むにつれ、発達障害といっても多種多様であり、能力の高い人や環境次第で問題なく働ける人がいることが理解されてきました。このため、発達障害があることをその人の個性と捉えて、社内人材として活用することに注目が集まっています。

2. 労働力確保の必要性

日本では急速な少子高齢化が進行しています。2021年時点では総人口の中で65歳以上が占める割合(高齢化率)は28.9%です。そして、2040年には約35%に達すると見込まれています。労働力不足が将来さらに深刻になることはほぼ間違いなく、就労人口を維持するという観点からも、発達特性を持った人が力を発揮できる職場づくりが重要になってきています。このような背景を踏まえて、国や大企業が中心となって「ニューロダイバーシティ」を企業の競争力に活かす取り組みを推進し始めています。当社は、MUFG DEIステートメントに基づき、「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む」一環として、このコラムを通じて、「知る」ところから活動をスタートしています。

ニューロダイバーシティについてもっと知りたい

当社で導入しているDEI・ヘルスケア推進サービス「Cradle(クレードル)」には、「ニューロダイバーシティ」に関するセミナー動画が掲載されています。この機会に是非ともご覧ください。

DEI・ヘルスケア推進サービス「Cradle(クレードル)」は P.28参照
この機会にぜひ、アカウント取得&ご視聴ください!

【出典】
[経済産業省ホームページ](#)
[パソナ ホームページ](#)
[パーソナル「Neuro Drive」](#)
MSD マニュアル プロフェッショナル版

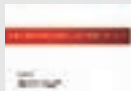
育児

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. 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名の事例・工夫を紹介

- ★ 朝夕や夏休みなどの対応 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



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 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



DEIガイド集

DIVERSITY REPORT 2025
evolution 12

1. DEIの推進
2. ジェンダーギャップの解消
3. 仕事と生活の両立
4. 多様性が活きる職場づくり
5. 誰もが働きやすい職場環境へ
6. DEIの風
7. DEIガイド

- ★ …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

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 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 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

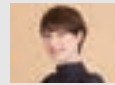
健康推進情報

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の推進
2. ジェンダーギャップの解消
3. 仕事と生活の両立
4. 多様性が活きる職場づくり
5. 誰もが働きやすい職場環境へ
6. DEIの風
7. DEIガイド

M-smart「ダイバーシティ推進室ページ」

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

DEI・ヘルスケア推進サービス「Cradle」に関する情報はこちら

1. DEIの推進
2. ジェンダーギャップの解消
3. 仕事と生活の両立
4. 多様性が活きる職場づくり
5. 誰もが働きやすい職場環境へ
6. DEIの風
7. DEIガイド

3か年推移

正社員構成

	2022年度	2023年度	2024年度
正社員数	5,770人	5,746人	5,865人
男性社員数(比率)	3,737(64.9%)	3,678人(64.2%)	3,689人(62.9%)
女性社員数(比率)	1,887(35.1%)	2,059人(35.8%)	2,176人(37.1%)
役員に占める女性比率(人数)	9.5%(6人)	7.6%(5人)	7人(10.9%)
部室店長に占める女性比率(人数)	7.3%(15人)	9.0%(31人)	9.8%(30人)
管理職に占める女性比率(人数)	10.3%(101人)	14.2%(168人)	16.6%(196人)
部長代理に占める女性比率(人数)	35.6%(579人)	37.5%(706人)	41.4%(814人)
採用者に占める女性比率(人数)	32.9%(80人)	32.2%(95人)	46.4%(180人)
障がい者雇用率	2.3%	2.63%	2.79%

仕事と生活の両立

	2022年度	2023年度	2024年度
年次有給休暇取得率	68.0%	73.1%	85.0%
年次有給休暇平均取得日数	16.6日	17.9日	17.2日
1ヵ月あたりの平均法定外労働時間	24.3時間	23.0時間	24時間
女性社員の産育休取得者数 ^{※1}	50人	59人	54人
男性社員の育児休業取得率 ^{※2} (人数)	91%(97人)	121.9%(111人)	109.0%(96人)
男性社員の育児休業平均取得日数	8.7日	15.8日	13.2日
託児費用補助利用者数	208人	169人	192人
介護休暇申請者数	128人	176人	229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(2025年3月31日現在))

全労働者	60.7%
うち正規労働者	58.3%
うち非正規労働者	53.3%
コース別	
総合職	80.0%
地域職	112.9%
専門職等 ^{※3}	60.3%
資格別	
経営職階	80.4%
役付者	77.1%
非役付者	85.6%

※1 当該年度に産育休の取得を開始した女性社員。

※2 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。

※3 処遇が個別契約に基づく複数の社員コースを集約。

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**
「子育てサポート企業」として高い水準の取組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、2024年度も継続認定。



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、大阪府が認定を行う「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(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2025 (大規模法人部門(ホワイト500))
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2025(大規模法人部門:ホワイト500)」に認定。健康経営優良法人のうち、上位500法人として認定されたもの。

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	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
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(2025年7月時点)

詳細は規定・手続きをご確認ください(M Smart 掲載前、2025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・厚生・教育研修
・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	勤続1年以上の社員が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
	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	