

三菱UFJモルガン・スタンレー証券

健康経営白書 2026



2026

健康経営優良法人
KENKO Investment for Health

大規模法人部門

ホワイト500

トップメッセージ



当社は「クオリティNo.1・お客さま満足度No.1」の証券会社をめざし、お客さまをはじめとするすべてのステークホルダーから信頼され、社会からもリスペクトされる「唯一無二」の存在でありたいと考えています。

その実現の原動力は、社員一人ひとりの力であり、まさに心身の健康こそがその土台です。「小事が大事を生む」という言葉があります。健康もまた同じです。毎日の睡眠や食事、適度な運動、健診結果への向き合い方など日々の小さな行動の積み重ねが、将来の健康の維持・増進をはじめ、仕事のパフォーマンスの向上にもつながります。

当社は、社員が健康を「将来の自分自身への投資」として主体的に捉え、自分らしく生き活きと働き続けられるよう、「ヘルスリテラシー向上」「フィジカルの健康の維持・増進」「メンタルの健康の維持・増進」「職場環境・制度の整備」を「健康経営」を推進する4本柱として、さまざまな取り組みを進めています。

今後も「健康経営」の実践を通じて『社員が幸福になる』経営を実態的に推進し、MUFGグループのパーパス(存在意義)である「世界が進むチカラになる。」を実現してまいります。

取締役社長 兼 CEO

関 浩之

三菱UFJモルガン・スタンレー証券

健康経営宣言

三菱UFJモルガン・スタンレー証券では、お客さま、そして社会にとってより良い明日の実現に向けた不断の挑戦を続ける決意のもとスローガンとして『Challenge For Better Tomorrow』を掲げ、社員一人ひとりがプロとしての専門性を磨き、変革へのチャレンジを続けています。その実現のためには、社員一人ひとりが心身ともに健康で幸せであることが何よりも大切であり、様々な取り組みを通じて「健康経営」を実践し『社員が幸福になる』経営を実現してまいります。

あなたは、どのタイプですか？

本健康経営白書では、三菱UFJモルガン・スタンレー証券における健康経営の考え方や、各種取り組み、活用できるサポートを紹介します。

健康に関する悩みや関心ごとは、年代やライフステージによってさまざまです。

当社では、多様なニーズに応じた幅広い取り組みを展開し、社員一人ひとりの健康づくりを支援しています。

ぜひ「これ、自分のことかも」と思うテーマからご覧ください。



健康への関心を、行動へ

～全社員アンケート結果～

Q. 当社は社員の心身の健康を大切に
する風土が根付いている
と思いますか？

根付いている

69%

69%が健康を大切にする風土が根付いていると回答。一方、「イベントや施策に積極的に参加できている」と回答した社員は25%にとどまっています。

Q. 健康やヘルスリテラシーに
関心がありますか？

関心がある

94%

94%が健康に関心を持っているものの、「何をすればよいかわからない」という声も寄せられています。

(2026年6月実施、全社員対象、回答者数3,919名)

MUMSS*の健康経営

MUFGグループでは、企業価値創造の源泉は「人」と考え、社員一人ひとりの成長や活躍を支える人的資本経営を推進しています。

その重点課題のひとつが「健康経営」であり、三菱UFJモルガン・スタンレー証券では、健康はすべての土台であると考えています。

社員の心身の健康が、プロとしての専門性の発揮へとつながり、お客さまや社会への価値提供、そして会社の成長につながると考えています。

MUFG人的資本経営

人的資本経営
のめざす姿

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

二つの柱

事業競争力の強化

「挑戦とスピード」の
カルチャー醸成

社員のWell-being

四つの重点課題

プロ度追求

高度なスキル・専門性

エンゲージメント向上

働きがい

DEIの推進

多様な人材の活躍

健康経営

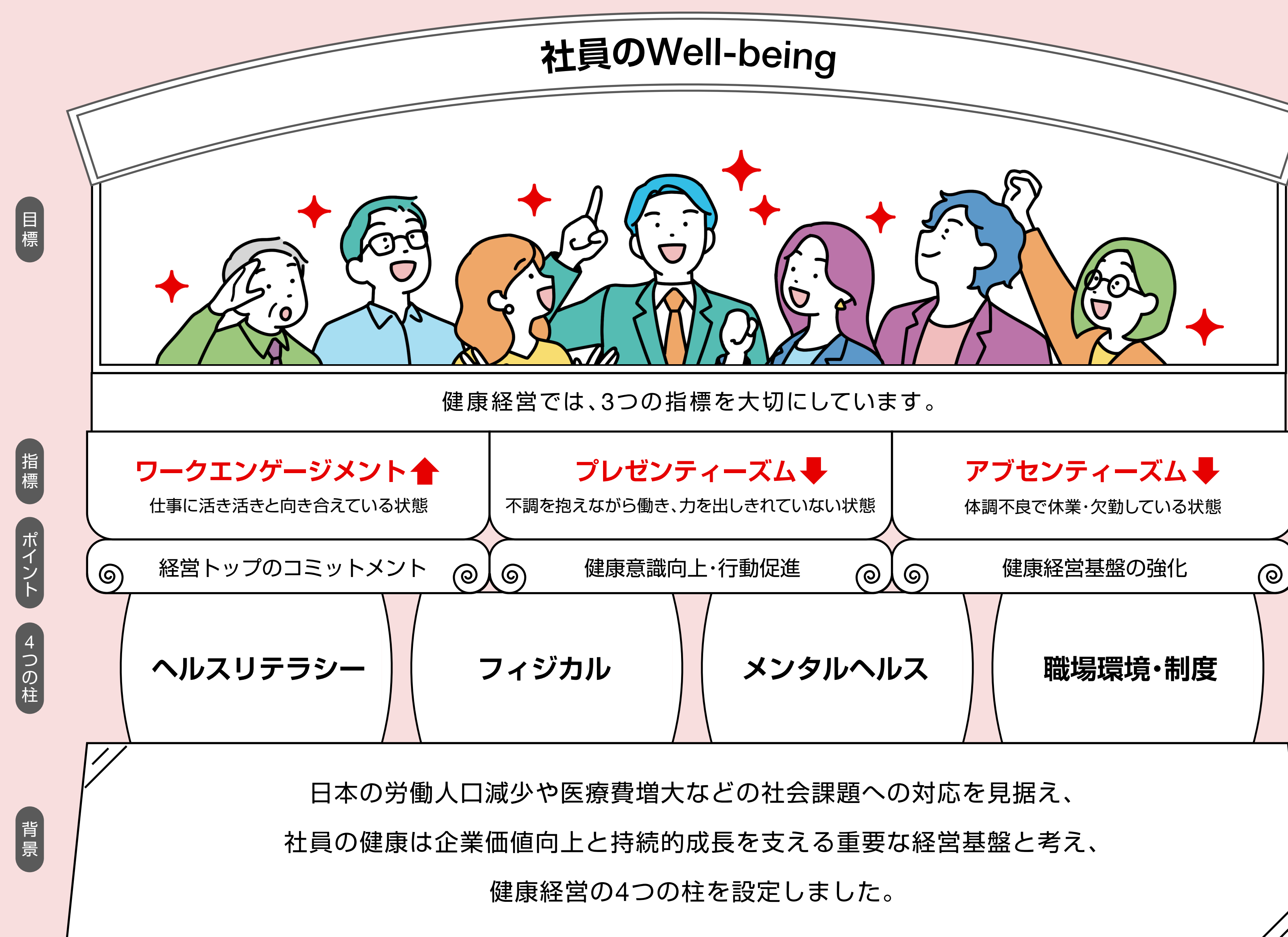
心身の健康の増進

人事基盤強化

人的資本への再投資

カルチャーの定着

「社員のWell-being」と「組織のパフォーマンス(生産性)の向上」
を健康経営の目標としています



【サプライチェーン全体の共存共栄の推進】

当社は社員の心身の健康並びに社員の家族の幸せのために健康経営を実践しており、取引先等他社への健康経営に係るノウハウの提供、健康増進策の共同実施等を行ってまいります。

健康経営の推進体制

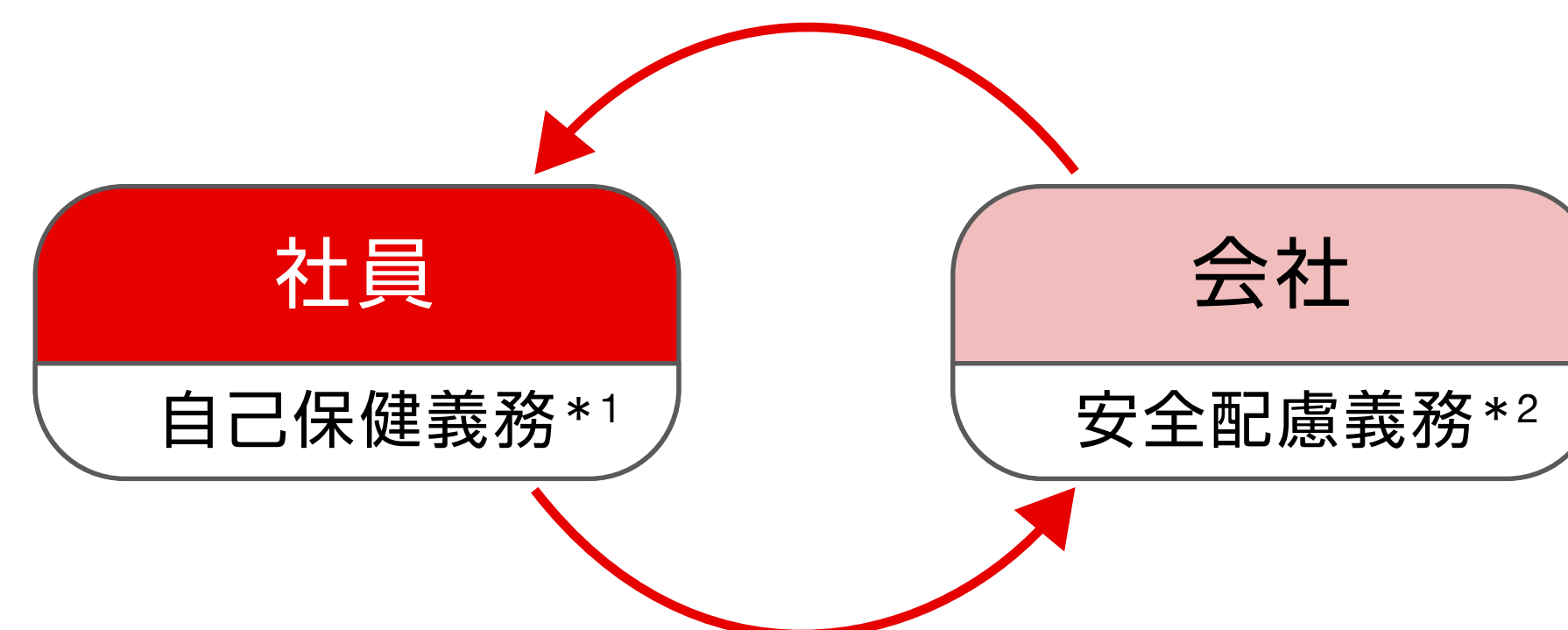
健康とは、自分自身を大切にすることから育まれるかけがえのない財産です。

社員一人ひとりの健康が、組織の活力を高め、会社の持続的な成長を支える原動力となります。

当社では全社一体となって健康経営の取り組みが推進できるよう、右図の体制を整備しています。

社員一人ひとりの健康維持・増進とWell-beingの実現に向け、社長をはじめ経営層も深く関わり、人事部統括役員を健康経営推進責任者として健康経営を推進しています。

健康経営は、経営層・産業保健スタッフ・健康保険組合・各職場が連携して推進しています



*1 自己保健義務

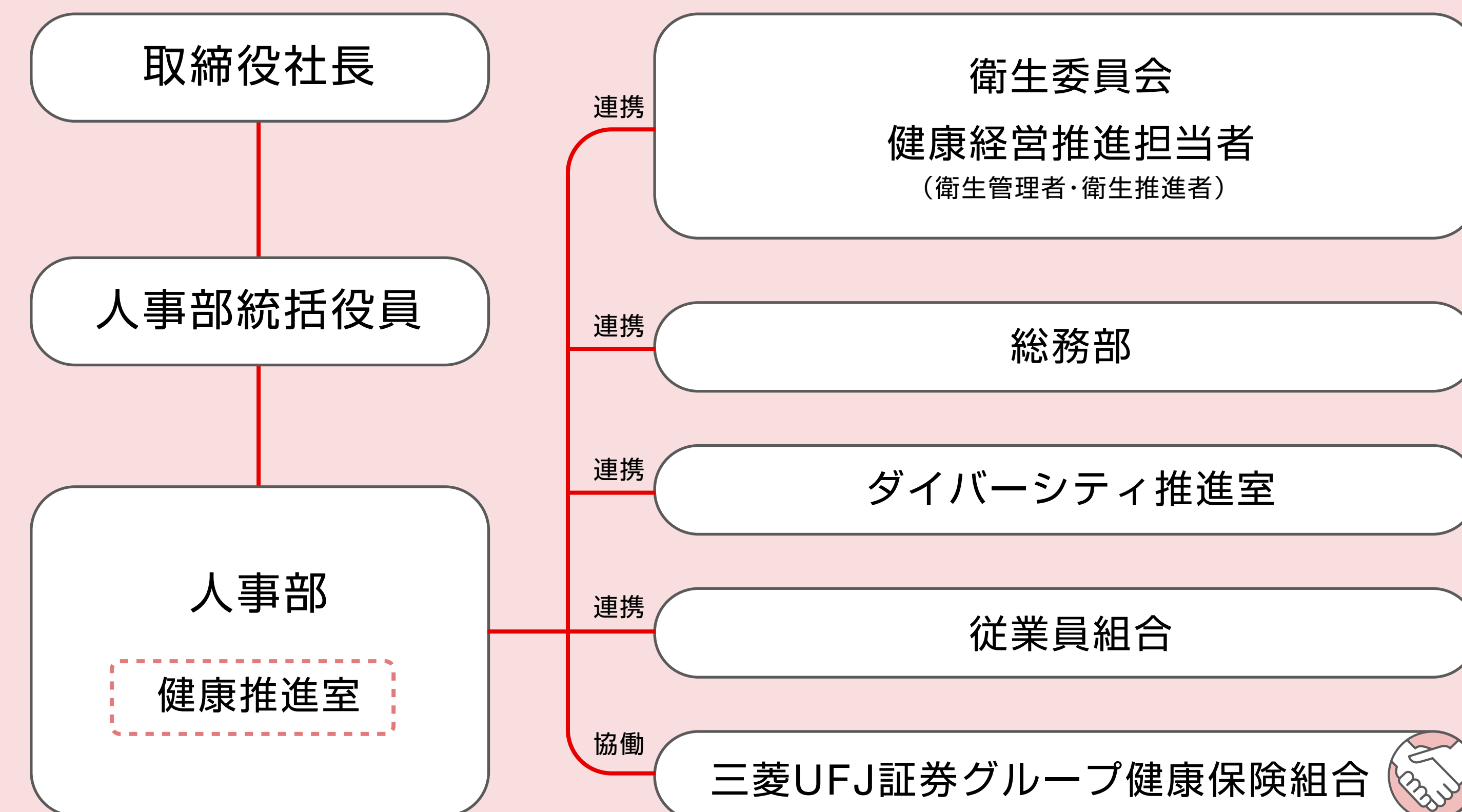
社員が自身の健康状態を把握し、健康の維持・増進に主体的に取り組む責任

*2 安全配慮義務

会社が社員の安全と健康を守り、安心して働ける職場環境を整える責任

【労働に関するリスク管理と法令遵守】

当社は、厚生労働省の労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に則り、予防と早期発見・早期対応に重点を置いた健康管理を実施しています。当社は人材の流出や士気低下等により、当社が損失を被るリスクを人材リスクと定義し、オペレーショナルリスクとして管理しています。また、長時間労働の抑止に注力しており、産業医による過重労働面談、衛生委員会での審議等を実施しています。

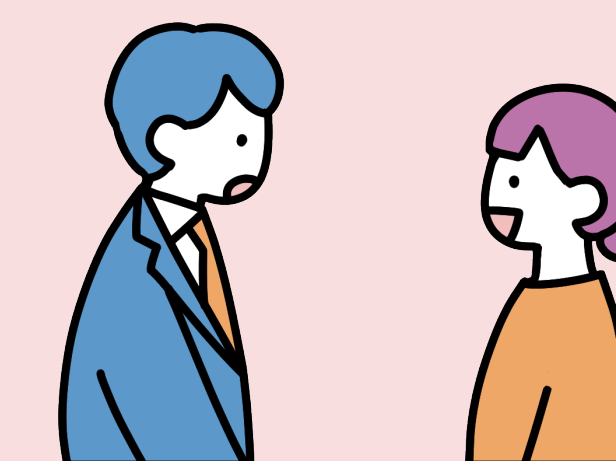


人事部健康推進室がサポートします

健康推進室は、労働安全衛生法に基づき、社員の健康維持・増進と疾病予防を目的とした産業保健活動を推進する専門組織です。産業医、看護職、臨床心理士、ヘルスキーパーを含むメンバーで構成され、健康診断の実施やメンタルヘルス対策、長時間労働対策、健康増進施策の企画・運営などを通じて、社員が心身ともに安心して働き続けられる職場づくりを支援しています。

部店ごとの担当看護職制

部店ごとに担当看護職を配置し、日ごろから気軽に健康に関する相談などができる体制を整えています。

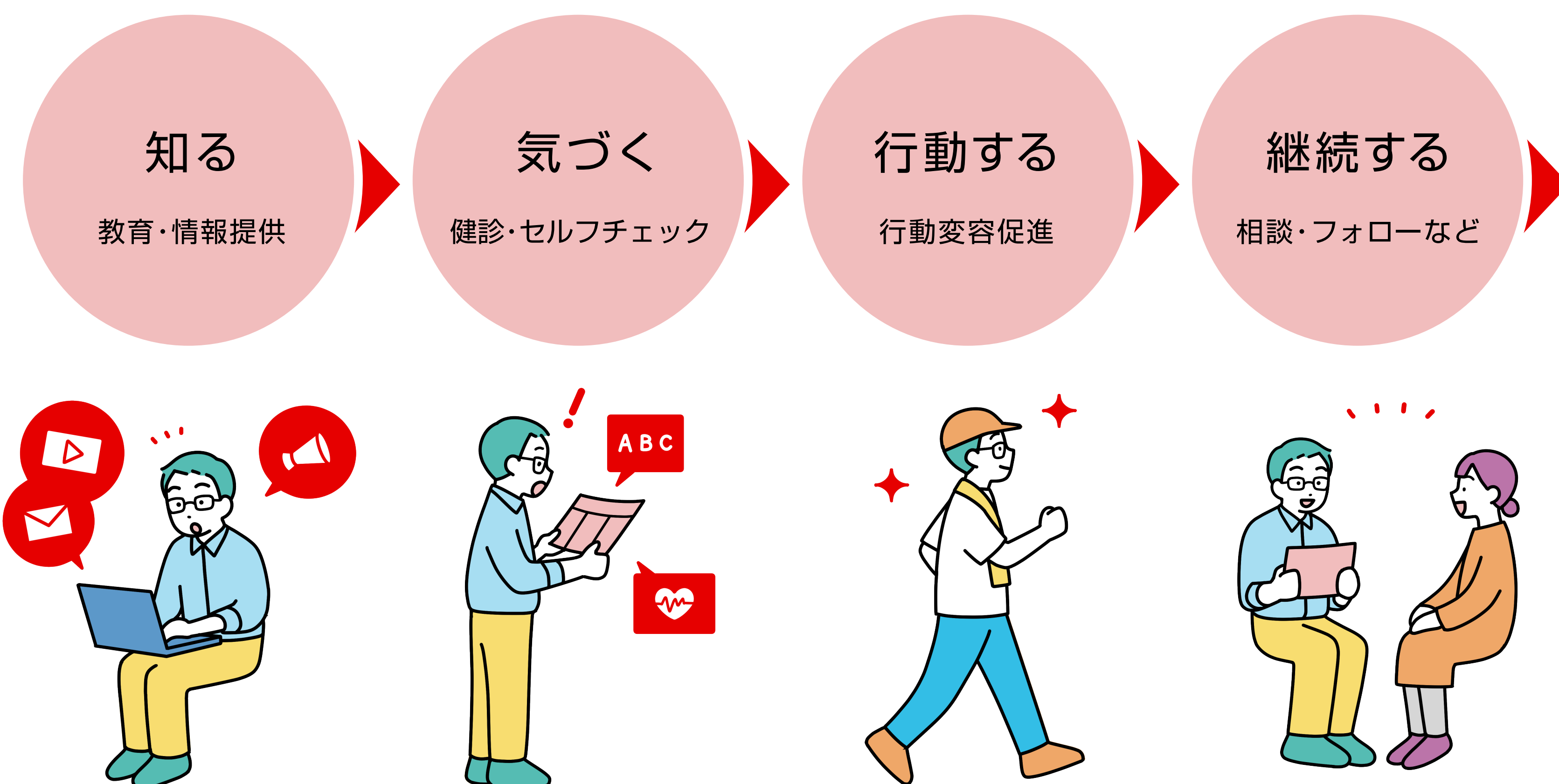


① ヘルスリテラシー ② フィジカル ③ メンタルヘルス ④ 職場環境・制度

1 ヘルスリテラシー

健康に関する情報があふれる今、大切なのは「自分に必要な情報を正しく選択・活用できる能力(ヘルスリテラシー)」を身につけることです。

当社では、社員一人ひとりが高いリテラシーを身につけ、主体的に健康維持・増進に取り組むことができるよう支援していきます。



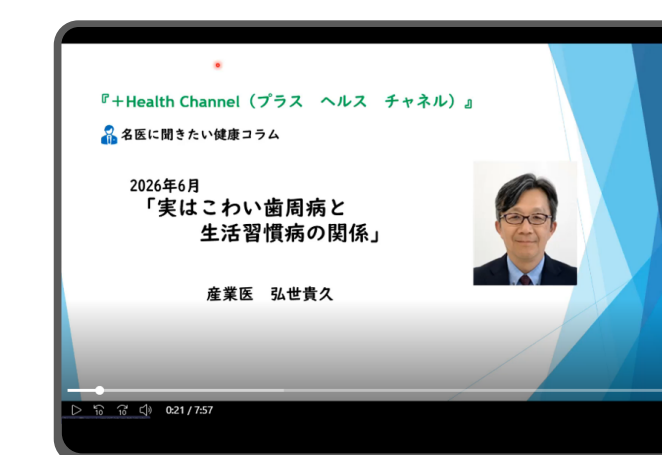
▶ 当社産業医によるセミナー、健康推進室だよりの発信

社員の健康意識向上と行動変容を促進するため、継続的な情報発信と健康啓発活動を展開しています。

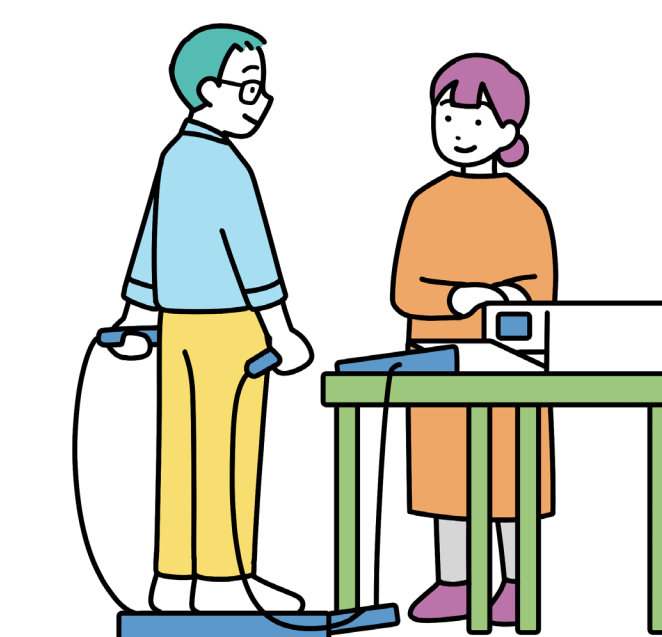
産業医によるショート動画配信や看護職による「健康推進室だよりの発信、健康セミナーや衛生委員会での講話などを通じて、健康に関する正しい知識の習得を支援しています。

また、体組成測定をはじめとする参加型の健康イベントを実施し、社員が自身の健康状態を把握し、健康行動につなげるきっかけづくりに取り組んでいます。

産業医によるショート動画配信



体組成測定イベント



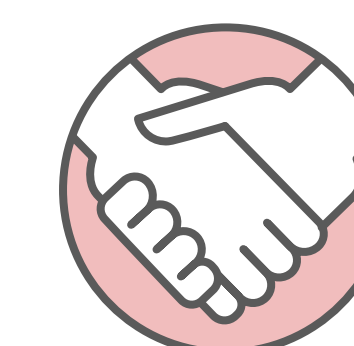
▶ コラボヘルスの推進

当社では健康保険組合と協働し、社員の健康づくりをサポートする取り組みを推進しています。

特定保健指導やセミナーの実施、各種健診などの提供により、社員一人ひとりが自分の健康について「知る」機会を広げています。

提供例) 健康支援アプリ、オンライン診療、各種費用補助(がん検診、無料歯科健診、無料歯科矯正相談、脳ドック、インフルエンザワクチン、契約スポーツクラブ など)

取り組みの詳細については
[M-Smart >](#)
[人事ポータル >](#) 健康経営
で紹介しています



このマークは、健康保険組合と協働して取り組む「コラボヘルス」の目印です

① ヘルスリテラシー ② フィジカル ③ メンタルヘルス ④ 職場環境・制度

▶ MUMSS*健康チャレンジ 7！

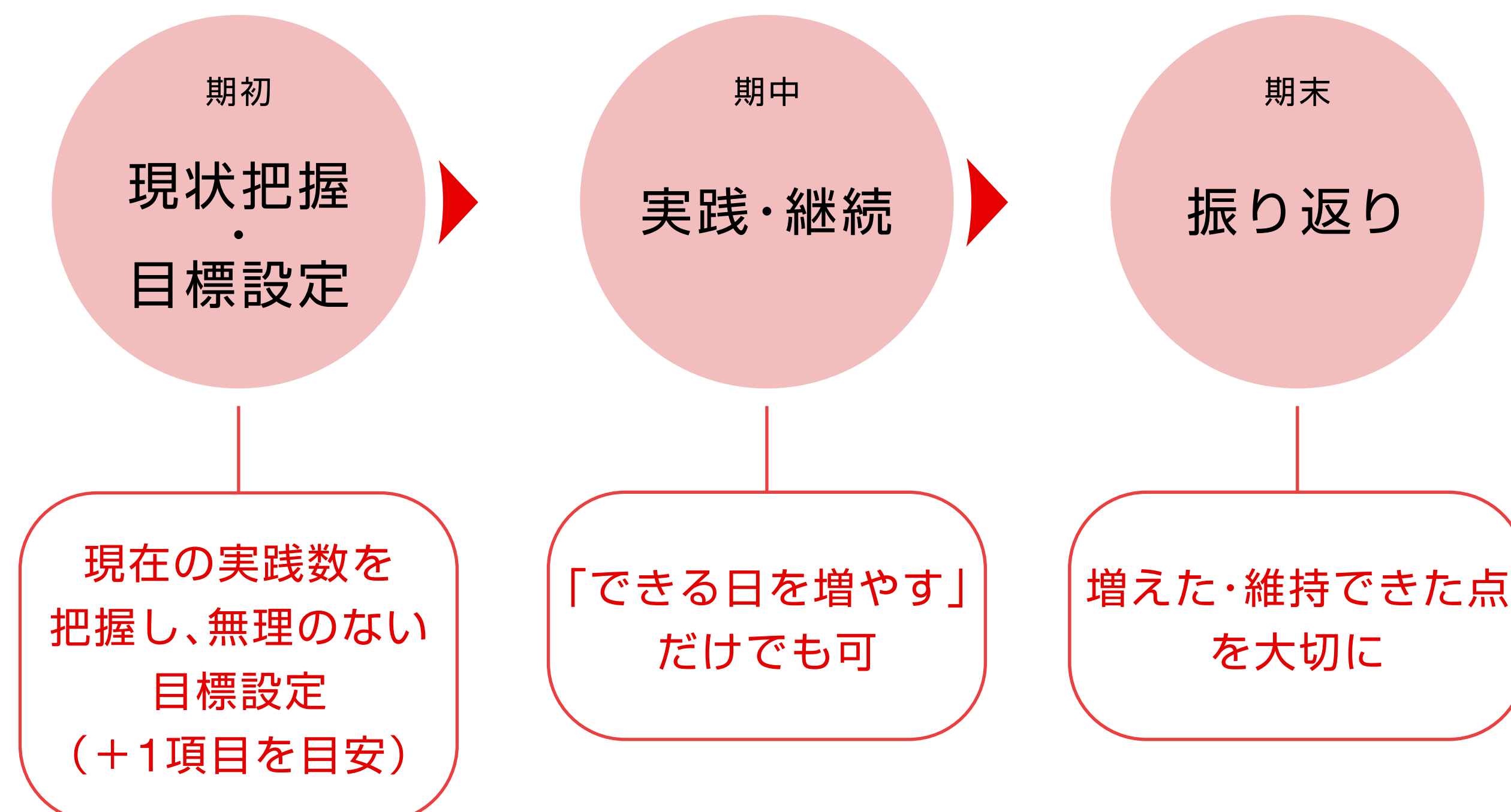
あなたは今、いくつ実践できていますか？

心身の健康と生産性を支える7つの健康習慣に取り組む『MUMSS健康チャレンジ7』を2026年度よりスタートしました。無理なく、継続できる健康習慣を少しずつ増やしていくことを目的としたもので、この7つの習慣は生活習慣病や体力低下を総合的に防ぎ、健康寿命を延伸する効果が期待できます。

まずは、一つずつ増やしていく―。

皆さんの日々の小さな一歩が将来の大きな変化につながります。

MUMSS健康チャレンジ7は、以下の3つのステップで進めます



*1 1日当たり純アルコール適量:男性20g以下、女性10g以下
【純アルコール20gの目安】
ビール500ml缶1本、日本酒1合(約180ml)など

*2 BMI=体重(kg)÷身長(m)²
例:体重60kg、身長1.65mの場合
60÷(1.65×1.65)=22

② フィジカル

健康診断の結果、
そのままにいませんか？

当社では、健康診断を自分の健康と向き合うための大切な機会と位置づけています。

社員一人ひとりが自身の健康状態を正しく知り、早い段階で健康リスクに気づき、適切な行動につなげられるよう支援しています。

特に、生活習慣に起因する健康リスクへの対応を重要なテーマとし、若年層を含む全社員を対象に、生活習慣改善施策を展開しています。

健康診断による早期発見・重症化予防と、日々の健康行動の後押しを両輪とし、健康施策を推進しています。

健康診断・重症化予防

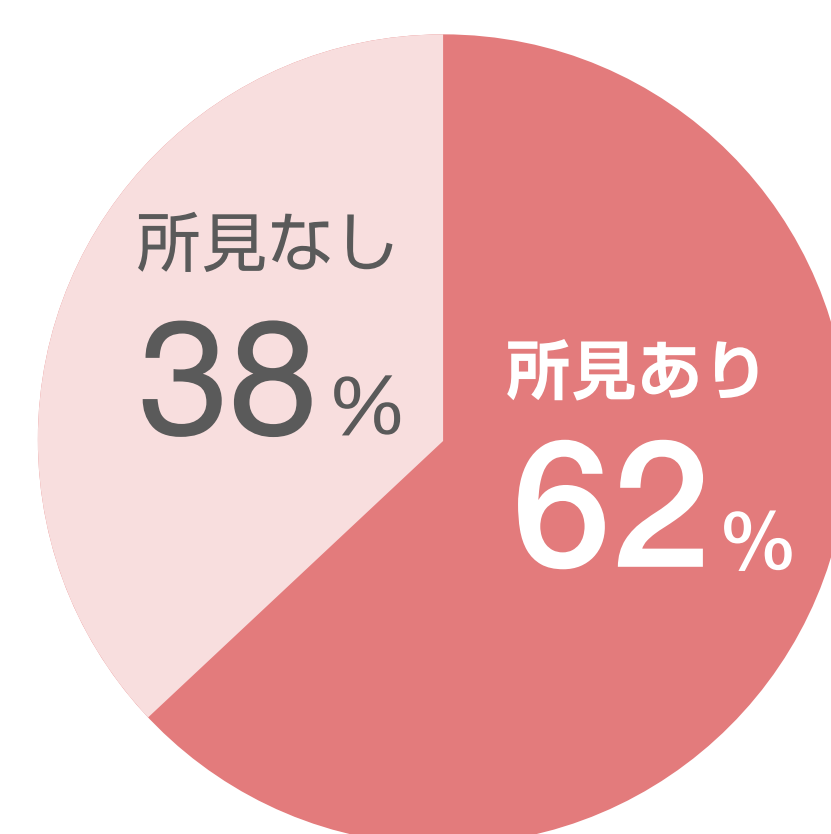
早期発見

受診勧奨およびフォローの徹底

全社員を対象に受診予約期間を設け、期限内に予約が確認できない社員については、部店長へ状況を共有するとともに、個別メールによる受診勧奨を実施しています。

健康診断受診率

100%



有所見者の中で
受診が必要な
社員の割合

脂 質	36.8%
肝機能	15.8%
血 糖	8.8%
血 圧	2.7%

(2025年度健康診断結果集計結果より)

要再検査・要精密検査者への受診フォローの徹底

健康診断の結果から、脂質異常や肝機能異常が健康課題の一つとなっていることがわかります。生活習慣と深く関連しており、将来的な循環器疾患や糖尿病、肝疾患などの発症リスクにつながる可能性があります。

当社では、産業医の指示に基づき、部店担当看護職が個別に受診状況の確認やフォローアップを実施し、重症化予防に取り組んでいます。

生活習慣病予防施策

維持
・
増進

不調を「まだ大丈夫」と放置しないことが、
健康を守る第一歩

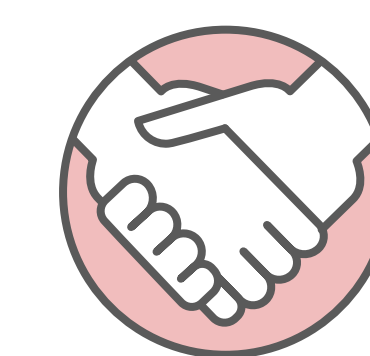
生活習慣病予防の一環として、健康支援アプリを活用し、健康保険組合と連携したウォーキングイベントを定期的に開催しています。参加者へのポイント付与に加え、健診結果が良好な社員にもポイントを付与することで、健康行動の継続を後押ししています。

また、食生活改善に向けた取り組みとして、目白台ビルでは「減塩の日」を実施し、本社ビル（大手町）ではヘルシーメニューを提供しています。社員が日常の中で無理なく健康的な選択ができる環境づくりを進めています。

さらに、食を通じた社会貢献活動「TABLE FOR TWO」に参画しています。

ウォーキングイベントへの参加やヘルシーメニューの利用が、開発途上国の子どもたちへの学校給食支援につながる仕組みとなっており、社員の健康増進と社会貢献を同時に実現しています。

*TABLE FOR TWO・・・「開発途上国の飢餓・栄養失調」と「先進国の肥満・生活習慣病」の同時解消に取り組む寄付プログラム。世界10か国以上で実施されており、支援対象地域では栄養失調の子どもが減少し、就学率が上昇するなど顕著な成果をあげています。



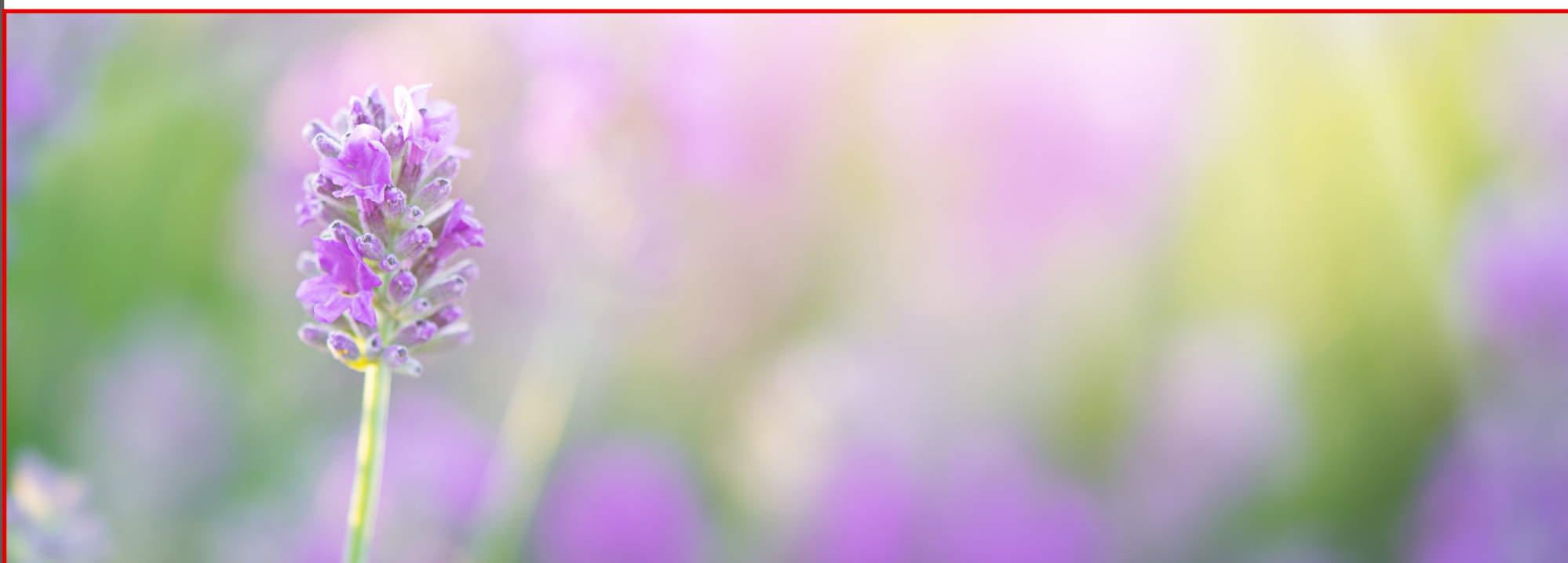
自分の健康のための一歩が、
誰かの健康にもつながる

「そのうち良くなるだろう」と不調を我慢したり放置したりしていませんか。

当社では健康推進室による相談対応に加え、ヘルスケアサービス(HELPO)を導入しました。「健康医療相談チャット」や「オンライン診療」が利用でき、自分に合った方法で相談することができます。

不調を見過ごさず、早めの相談・受診につなげることが健康を守る第一歩です。

③ メンタルヘルス



自分の心の声、 最近聞いていますか？

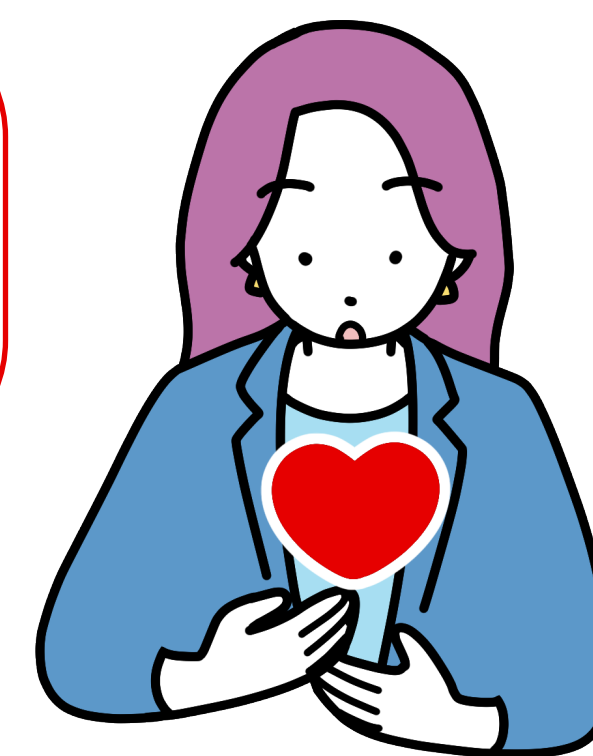
健康診断を受診するように、「心の健康」を保つためには、自身の状態を正しく把握することが大切です。

当社は、ストレスチェックを心の健康状態を振り返る機会と位置づけています。高ストレス者へのフォローやストレスチェック結果の組織分析を通じて、社員と組織の双方に働きかけることで、安心して活躍できる職場づくりを推進しています。

気づく

ストレスチェックで、
心の状態が見える化

心の状態は、
意外と自分では
気づきにくい？



グラフは、社員の高ストレス者率の経年推移を示したものです。

当社の高ストレス者率は、全国平均*を下回る水準で推移しています。

当社では、全社員を対象にストレスチェックを実施し、一人ひとりが自身のストレス状態に気づき、セルフケアにつなげる機会としています。また、結果を職場ごとに分析し、職場環境の改善にも活用することで、心の不調の未然防止と、安心して働き続けられる職場づくりを進めています。

*全国平均・・・ストレスチェック実施委託先が保有する集計データに基づく値

組織向け

働きやすい職場を、
組織みんなで

ストレスチェックの集団分析結果を部店ごとにレポートとして提供し、各職場の特徴や課題の見える化を実施しています。また、管理職へのマネジメントインタビューを通じて職場環境改善を支援するとともに、管理職向けラインケア研修を実施し、部下の変化への気づきや適切な対応力の向上に取り組んでいます。

個人向け

セルフケアと相談支援

産業医によるメンタルヘルスセミナーの開催や、eラーニングによるセルフケア研修を通じて、ストレスへの対処方法やメンタルヘルスに関する正しい知識の習得を支援しています。また、高ストレス者には産業医面談の機会を提供し、メンタルヘルス不調の予防や早期対応につなげています。

職場復帰
支援体制

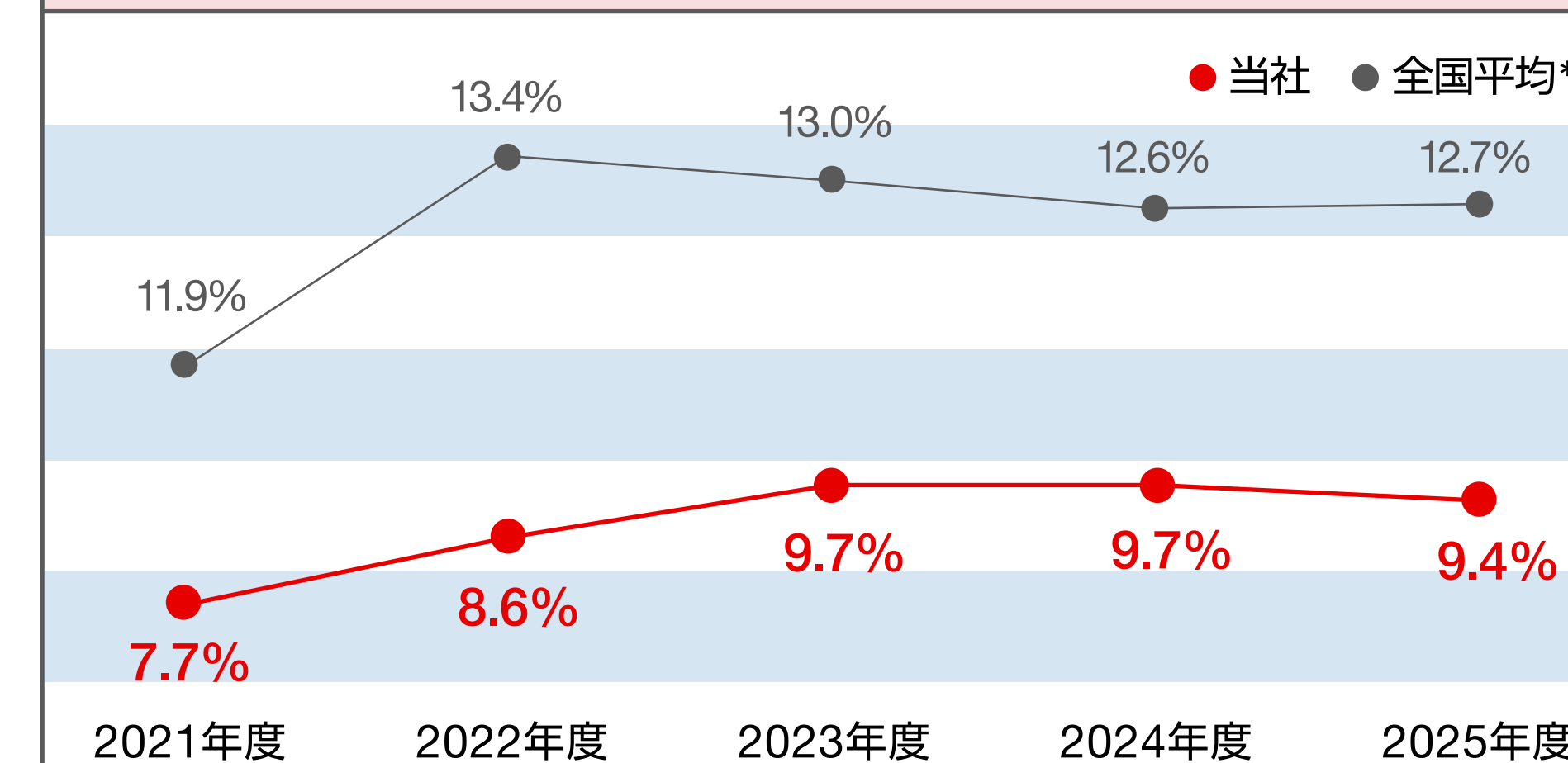
復職までの道のりも、
ひとりにしない

職場・人事課・健康推進室が連携し、安心して復職できる環境づくりに取り組んでいます。

復職までの流れ

休業中			職場 復帰	復職後
・療養に専念 ・生活リズムと 体調を整える	・主治医による 復職可能の 判断	・産業医面談 ・通勤・勤務を 想定した訓練		定期的な 産業医面談

高ストレス者率の推移



④ 職場環境・制度

働く環境そのものを整えることも、健康を支える大切な取り組みです。禁煙、労働時間、心身のリフレッシュ——一人ひとりが心地よく、健康に働き続けられるよう、さまざまな制度や仕組みを用意しています。

▶ 受動喫煙対策

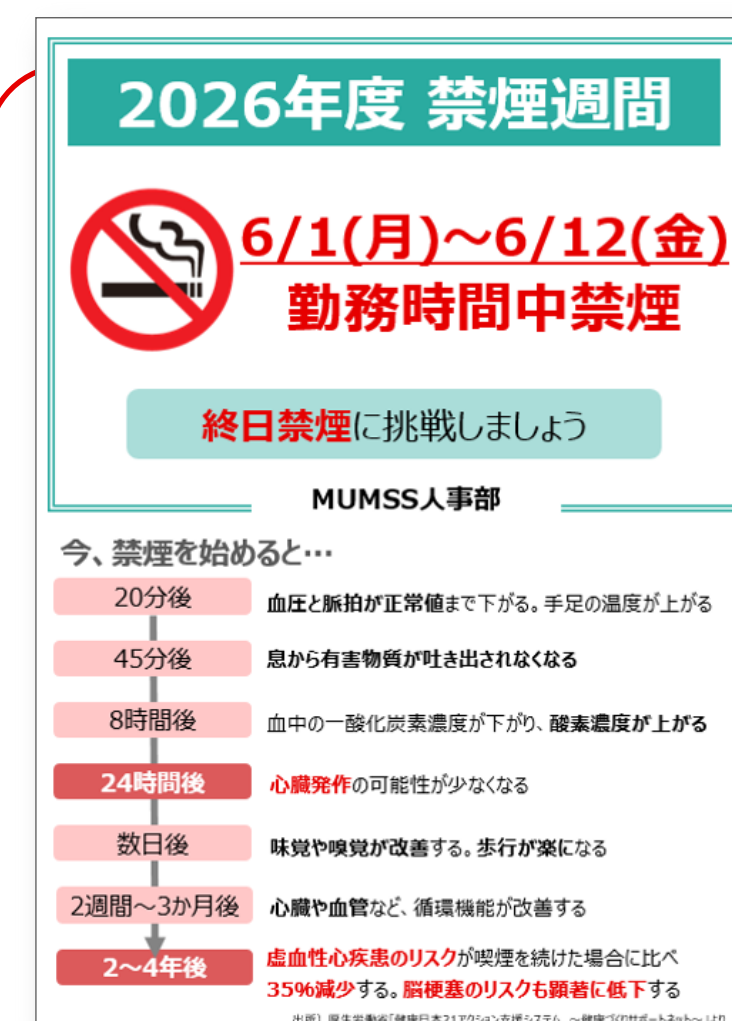
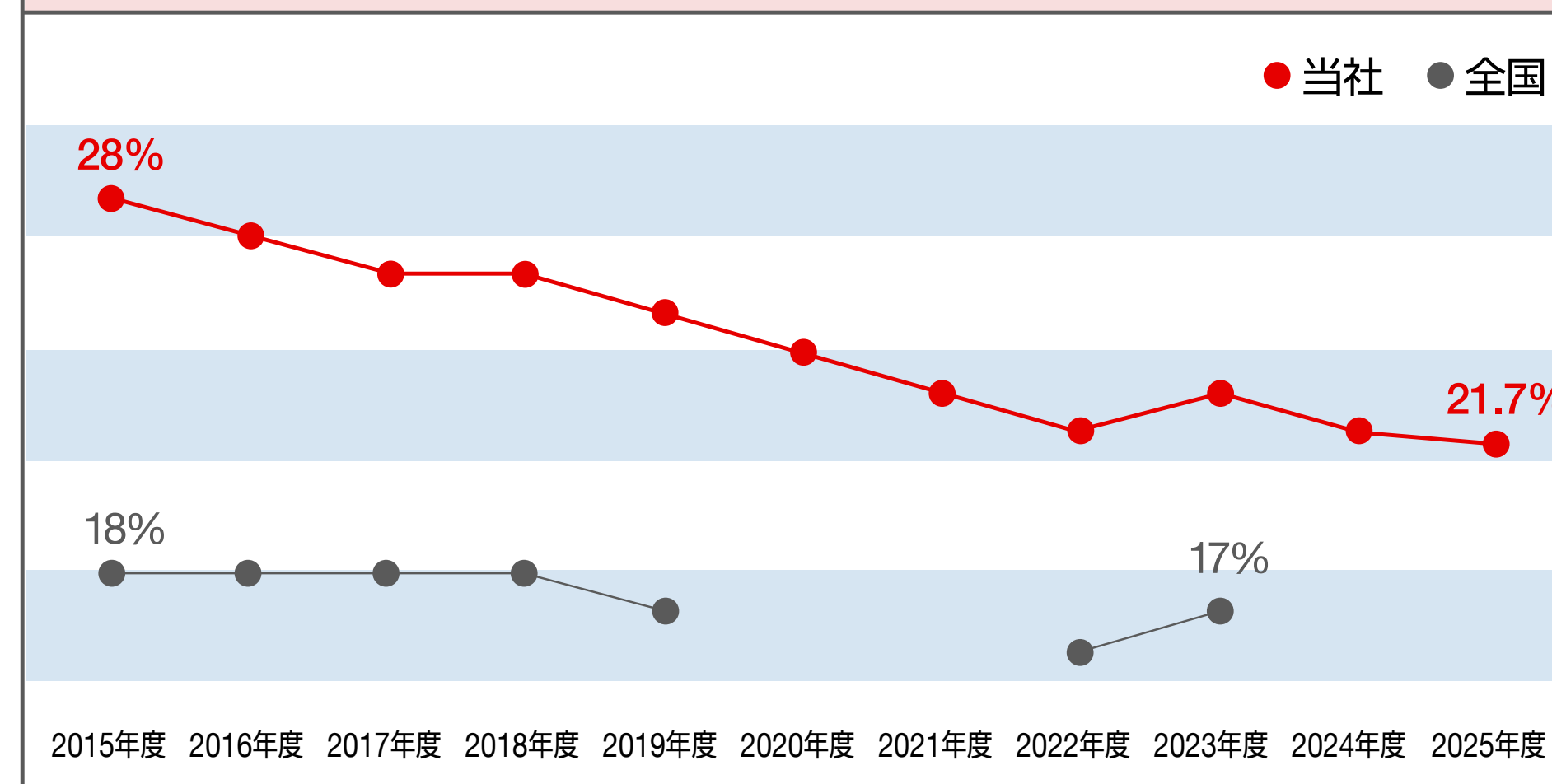
当社の喫煙率は21.7%であり、健康経営における重要な課題の一つです。

喫煙や受動喫煙は、がんや循環器疾患をはじめとするさまざまな健康リスクとの関連が指摘されています。

職場は受動喫煙に遭遇する場所の上位に挙げられている他、「吸いにくい環境」は喫煙者の禁煙を後押しする要因の一つとされ、受動喫煙防止と禁煙支援は、企業が取り組むべき重要な健康課題の一つとなっています。

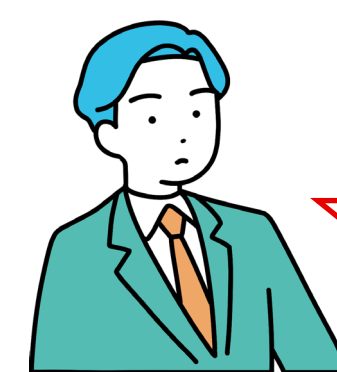
当社では健康保険組合と協働し、禁煙プログラム費用補助などの禁煙支援策を実施しています。受動喫煙から社員を守るとともに、禁煙を希望する社員を支援し、誰もが安心して働ける職場環境づくりを通じて健康リスクの低減に取り組んでいます。

喫煙者率の推移



禁煙週間の実施

WHO「世界禁煙デー」にあわせ、勤務時間中、禁煙に挑戦する「禁煙週間」(6/1～6/12)を銀行・信託と共同で実施。在宅勤務や外出中、共有ビルや公共の喫煙所も含め勤務時間中は禁煙としました。(2026年11月にも実施予定)



喫煙本数を見直す機会になった(喫煙者)

エレベーターでたばこの臭いが減ったと感じた(非喫煙者)



(禁煙週間実施後社員アンケートより)

毎月22日は禁煙デー

毎月22日は「禁煙デー」として、社内イントラネットで情報発信や啓発メールも発信。喫煙者が禁煙を始めるきっかけとなり、全社員が安心して働ける環境をめざすものです。

▶ 労働時間モニタリング

長時間労働による健康障害を未然に防ぐため、労働時間の適正管理に取り組んでいます。長時間労働者に対する医師による面接指導については、法令を上回る基準を設け、健康状態の把握と早期対応につなげています。また、フレックスタイム制度や時差勤務制度などの柔軟な働き方を推進し、一人ひとりが健康的に働き続けられる職場環境づくりに取り組んでいます。

▶ ヘルスキーパー制度

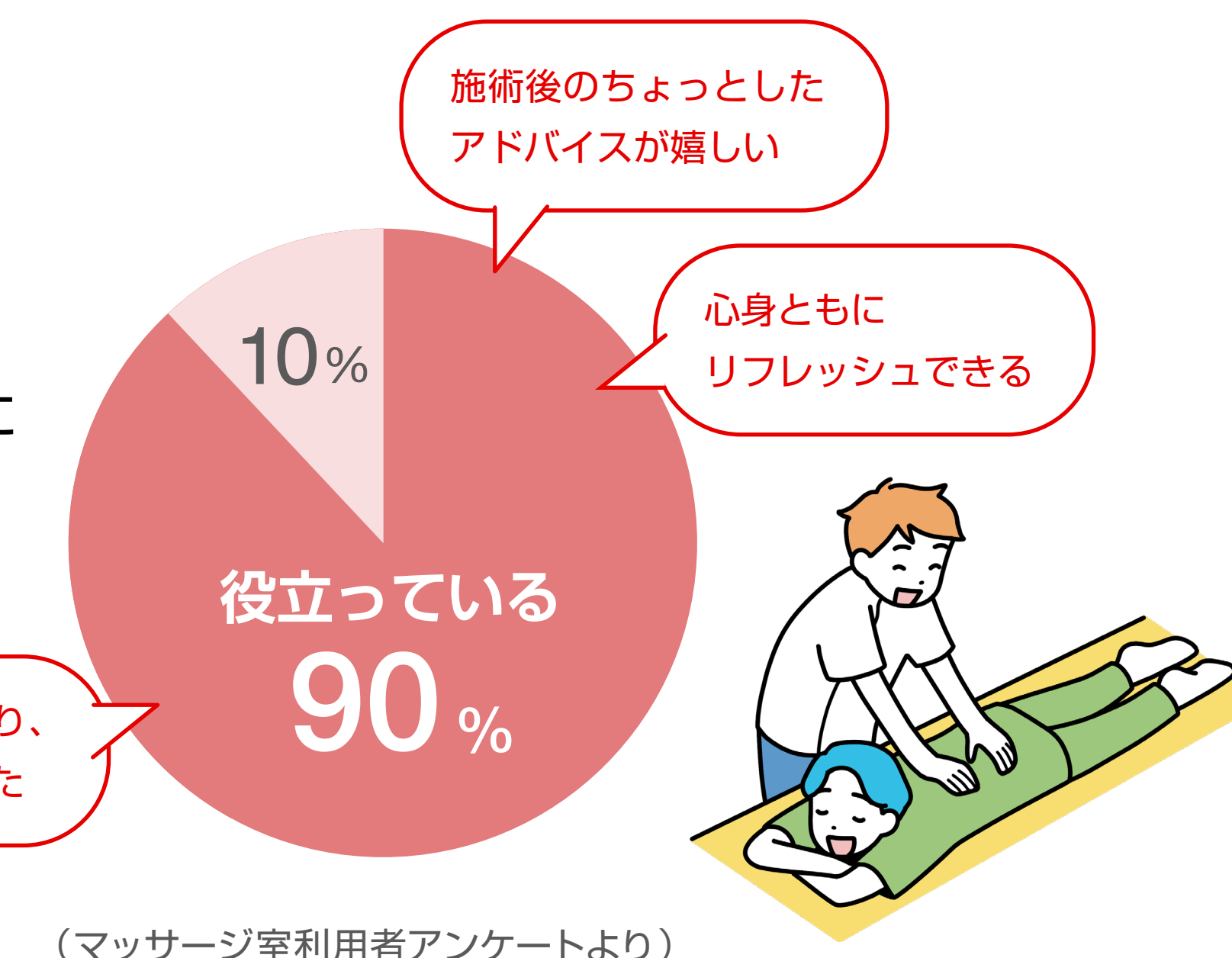
2021年に本社ビル(大手町)にマッサージ室を開設し、視覚障がいのあるヘルスキーパー*が施術サービスを提供しています。施術を通じた心身の疲労軽減やリフレッシュに加え、日常生活で実践できる健康アドバイスも行うことで、社員の健康維持・増進を支援しています。また、都内盲学校生徒への勉強会や実習による進路選択サポート、他社へのノウハウ提供なども行っています。(現在は本社ビル(大手町)および目白台ビルに設置)



*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

Q.

マッサージ施術は業務の生産性やパフォーマンス向上に役立っていると思いますか



▶ 女性の健康支援



「わかってもらえない」 辛さをそのままに しないために

当社では、女性社員が自身の健康について相談しやすい環境を整備するとともに、職場全体の理解を深めることで、健康課題を一人で抱え込まない風土づくりに取り組んでいます。社員一人ひとりが互いを理解し支え合える職場環境の実現をめざしています。

女性社員の健康課題の実態

回答者 1,819 名

(直近3年以内に)女性特有の症状を抱えている社員 1,461 名

仕事への影響があった1,059 名

不調を抱えている社員の 72.5%

回答者全体の
58.2%

回答者全体の
80.3%

(2025年度女性の健康セミナー実施後アンケートのうち、女性回答結果)

相互理解

女性特有の症状を経験した社員は約8割。
そのうち約7割が仕事への影響を感じています。

当社では、2024年度から全社員を対象に女性の健康セミナーを実施しています。セミナー実施後アンケートでは、女性社員の多くが女性特有の健康課題を抱え、その影響が仕事にも及んでいることがわかりました。一方で、男性社員からは「どのように支援すればよいかわからない」といった声も寄せられており、女性の健康課題は当事者だけでなく、職場全体で理解を深めていくべきテーマであることがうかがえます。

知る「相互理解の促進」

女性の健康週間

女性の健康週間では、生理痛体験会(東・名・阪)や更年期セミナー、メルマガ配信を通じて、女性の健康課題への理解促進を図っています。健康課題を一人で抱え込まず、必要なときに声を上げやすく、周囲も適切に支援できる職場づくりを推進しています。

生理痛体験会の様子



未来の健康を守る「検診費用補助」

婦人科検診・骨密度検査

当社では、乳がん検診・子宮頸がん検診を全女性社員、骨密度検査を対象年齢の社員に対して費用補助しています。自覚症状の有無にかかわらず定期的に検診を受け、自身の健康状態を把握することで、早期発見・早期治療につなげることを支援しています。



プレコンセプションケアって知っていますか？

プレコンセプションケアとは、将来の妊娠・出産だけでなく、自分らしいライフデザインや健康的な生活を考えるための取り組みです。これは女性だけのテーマではなく、男性にとっても将来の健康や家族との関わり方を考える重要な機会となります。性別を問わず、健康に関する正しい知識を身につけ、自身の身体と向き合うことで、将来の選択肢を広げ、より豊かな人生設計につなげることができます。

自分に合う健康支援を活用しよう「社内インフラ」

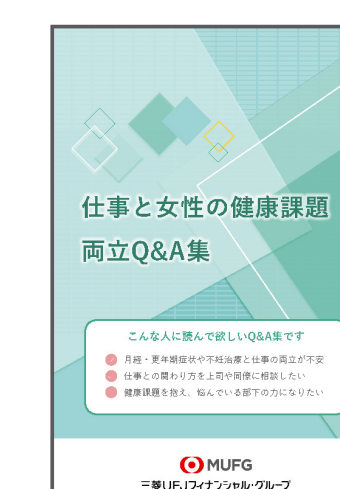
社員一人ひとりが健康で生き活きと働き続けられるよう、多様な健康課題やライフステージに応じた支援制度を整備しています。制度を「知る」だけでなく、自身の現在地に応じて主体的に活用することで、健康維持・増進につなげることをめざしています。

費用補助・休暇制度など

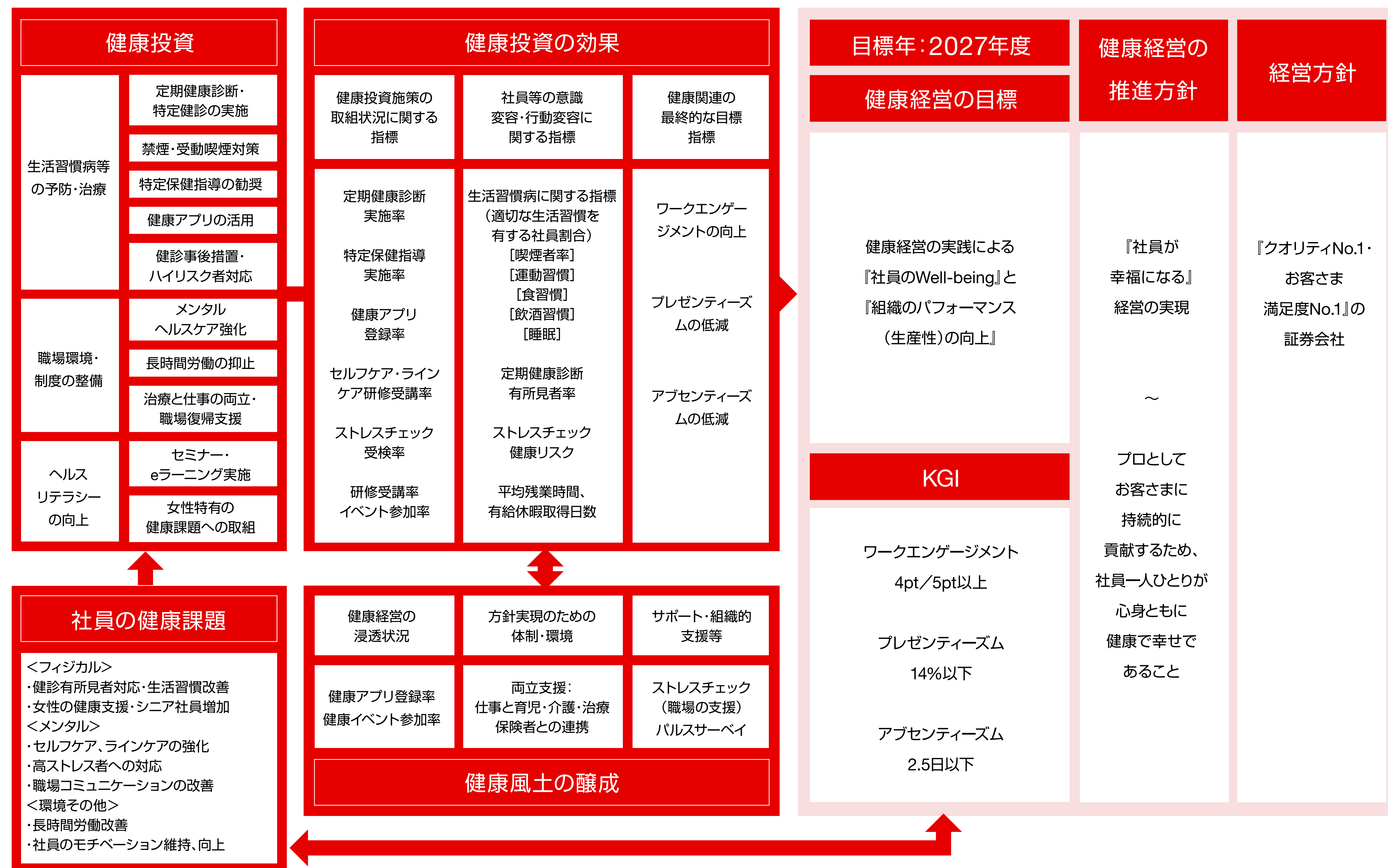
- ・ 外部ポータル「Cradle」を通じたオンラインセミナーやヘルスケアクーポン
- ・ 更年期障害も対象に含めたヘルスケア休暇(生理痛休暇から改称、更年期障害も包含)
- ・ 卵子凍結費用の補助
- ・ 不妊治療と仕事の両立支援
- ・ 女性の健康相談社内窓口の設置

仕事と女性の健康課題 両立Q&A集

月経・更年期症状や不妊治療などの健康課題と仕事の両立に役立つQ&A集をMUFGグループで発行。当事者だけでなく管理職や同僚向けの対応ポイントも掲載し、相互理解と相談しやすい職場づくりを支援しています。



健康経営に向けた戦略



外部評価・認定

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））

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2026（大規模法人部門（ホワイト500））」に2年連続で認定されました。「健康経営優良法人（大規模法人部門）」への認定は4年連続となります。



厚生労働省
プラチナくるみんプラス認定

「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年に取得し、2026年にはプラチナくるみんプラス認定を取得。



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
トモニン認定

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。



健康経営取り組み結果等

健康経営の取組状況等に関する指標					個人の健康アウトカム					労働安全衛生															
	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度											
ハイリスク者管理(治療継続)率*	79.6%	86.0%	87.3%	94.7%	健康診断 有所見者率*1	62.8%	62.5%	63.0%	61.9%	業務災害発生件数(件)	4	3	4	10											
精密検査受診率	-	72.6%	85.2%	(集計中)	喫煙率	22.4%	22.6%	22.3%	21.7%	通勤災害発生件数(件)	17	17	7	11											
ストレスチェック受検率	94.7%	94.2%	93.3%	95.0%	適切な運動習慣を有する者の割合*2	35.5%	38.1%	40.2%	41.1%	健康課題の改善目標															
総合健康リスク	85	84	85	85	適切な食事習慣を有する者の割合*2	40.5%	41.1%	40.1%	39.1%		目標	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度										
高ストレス者率	8.6%	9.7%	9.7%	9.4%	適切な飲酒習慣を有する者の割合*2	85.2%	89.4%	87.0%	81.9%	定期健康診断受診率	100%継続	100%	100%	100%	100%										
平均年間総労働時間(単位:時間)	2,139	2,133	2,120	2,117	睡眠で休養が十分とれている者の割合	66.0%	65.0%	62.9%	62.4%	特定保健指導実施率	55%	46%	45%	56%	(集計中)										
平均年次有給休暇取得日数(単位:日)	16.6	17.9	17.2	17.5	健康アプリ登録率*3	57%	63%	68%	67%	主な投資額(2025年度)															
平均勤続年数(単位:年)	18.1	18.1	17.9	17.4	*1 当社は「日常生活注意」判定以上を有所見としています *2 厚労省「健康スコアリングレポート」基準に準拠し、算出しています *3 当社は健康アプリ登録率をヘルスリテラシーの状況を示す指標としています					● 定期健康診断・特定健診受診の費用補助		246百万円													
*脳血管疾患のリスクが特に高いグループを当社独自基準で抽出したうち、医療につながっている率										● 乳がん検診・子宮がん検診の費用補助		25百万円													
										● インフルエンザ予防接種の費用補助		10百万円													
										● ストレスチェック、分析、職域コンサル等		6百万円													
										● 健康アプリ(Pep Up)の運営		7百万円													
当社は、プロとしてお客さまに持続的に貢献するためには社員一人ひとりが心身ともに健康であることが何よりも大切と考えており、健康経営の実践による「社員のWell-being」と「組織のパフォーマンス(生産性)向上」をめざしています。これらを測るため、「プレゼンティーズム*1」、「アブセンティーズム*2」「ワークエンゲージメント*3」を健康経営の指標としています。										メンタルヘルスケアの推進(2025年度)															
										受講率		満足度													
					プレゼンティーズム損失割合					14%以下		—		18%		16%		16%		セルフケア研修		98%		72%	
					アブセンティーズム平均値					2.5日以下		—		2.6日		2.8日		2.3日		ラインケア研修		93%		80%	
					ワークエンゲージメント					4pt／5pt以上		76*4		73*4		3.74pt／5pt		3.75pt／5pt		女性の健康課題への対応(2025年度)					
*1 プレゼンティーズム(健康問題が理由で生産性が低下している状態)は、ヒューマネージ社のデータベースから導き出された「仕事の実績、質、量」に関する活性度(生産性)指数により算出。病気等のない通常の状態での仕事を100%とし、過去4週間の仕事を自己評価。評価が80%の場合、プレゼンティーズム損失割合は20%。数値が低いほど生産性が高い。2025年度:回答人数5,424人(受検率93.7%)。 *2 アブセンティーズム(健康問題による仕事の欠勤(病欠))は、社員アンケート(昨年1年間に、自分の病気で何日仕事を休みましたか)により算出。数値が低いほど生産性が高い。回答人数等は上記と同じ。 *3 ワークエンゲージメントは、エンゲージメントサーベイQRAFT尺度よりエンゲージメント状態(楽しみ、興味・関心、意義)について測定(1～5ptまでの数値で表示)。数値が大きいほど良好な状態を示す。回答人数等は上記と同じ。 *4 2023年度まではMUFGグループ意識調査(ウイリス・タワーズワトソン社)にて「持続可能なエンゲージメント」を使用。数値が大きいほど、良好。										受講率		満足度													
					外部有識者を講師とする研修(全社員向け)					92%		72%													
					外部有識者を講師とする研修(管理職向け)					90%		75%													

三菱UFJモルガン・スタンレー証券

発行：三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社

