

会社	会社名	株式会社三菱東京 UFJ 銀行		
概要	従業員数	37,105 人 (2015 年 3 月末時点)	業種	銀行業

1. ねらい

- (1) 「認める。活かす。高めあう。～グループ全員の力で、お客さまの期待を超えるために」を三菱UFJフィナンシャル・グループのダイバーシティ推進活動がめざす姿として掲げ、多様な人がお互いにその違いを受け容れ、いきいきと働き、さらに活躍できる風土を醸成する。
- (2) 「従業員一人ひとりが主体性を持って変革に挑戦する、活力溢れる組織」を実現する。

2. 施策内容

(1) 働き方・休み方改革：従業員一人ひとりの生産性の向上や仕事と育児・介護の両立も支援を目的

- ① 2016年4月「在宅勤務制度」、同年7月「本人希望に基づく時差勤務制度」を導入。
- ② また、2016年7月、従業員一人ひとりが就業時間に対する意識を高めると共に、上司・周囲への無用な慮りを排除することを目的に、勤務形態や退行時刻等を記載した「見える札（仮称）」を配布
- ③ 上記に加え、夏季（7月・8月）と冬季（1月・2月）を、「早帰り推進」と「有給休暇取得推進」の強化月間とし、積極的な早帰り（各々2週間の早帰り週間の設定）と計画的な休暇取得を推進。
- ④ なお、年間の有給休暇取得目標日数（年間13日）を設定（来年度：年間14日（70%）に引上げ予定）。

(2) 仕事と育児の両立支援：早期に復職し、真剣に仕事と育児の両立に取り組む人を積極的に支援

- 第1フェーズ「辞めずに働き続けるための支援」から第2フェーズに転換（2014年4月）。
- ① 経営トップからのメッセージ発信。第2フェーズの基本方針に沿った制度の新設・改定。
 - ② 産育休取得者や復職者に対する研修・面談や、産育休取得者への復職支援プログラムの利用促進。
 - ③ 仕事と育児を両立して活躍する従業員の育成・指導に関する管理職向け研修の開催。
 - ④ 従業員の子どもの対象にした金融教育・職場体験プログラム「かがやkids' day」の開催。
 - ⑤ 男性の育児休業取得促進。男性育児参画のメリットを紹介する冊子を制作。
 - ⑥ 次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定「プラチナくるみん」を、2016年2月に取得。

(3) 仕事と介護の両立支援：仕事と介護の両立には「介護をマネジメントする」ことが重要

- ① 両立支援制度：介護休業（家族1人につき365日以内で取得可）、介護休暇（家族1人につき1年度に5日以内で1日または半日単位で取得可）、介護短時間勤務（1日の所定勤務時間が6時間となるまで、勤務時間を30分単位で最大90分短縮）、保存休暇（未利用の年次有給休暇で保存休暇として積み立てられたものを、介護のために利用可能）
- ② 介護そのものについての理解を深め、心構えや事前準備をするための機会としてセミナーを開催
- ③ 外部相談窓口を2016年6月に設置。電話・メールでの相談や情報検索WEBサイトの利用が可能。また、行内での相談を、ダイバーシティ全般に関する相談窓口で受付。

3. 取組実績・効果

- (1) 有給休暇取得日数は、約12日/年（60%）と毎年微増傾向。
- (2) 在宅勤務制度の利用者約100名（制度対象者約4,000名）。
- (3) 2015年度末時点育児両立支援制度利用者数：育児休業1,527名、育児短時間勤務1,025名。
- (4) 2015年度介護両立支援制度利用者数：介護休業8名、介護休暇298名、介護短時間勤務8名。
2016年1・2月に開催した介護セミナー（三菱UFJフィナンシャル・グループ従業員対象）では、グループ約40社から約800名が参加（三菱東京UFJ銀行からは、約430名が参加）。