

会社	会社名	株式会社三菱東京 UFJ 銀行		
概要	従業員数	37,527 人(2014 年 3 月 31 日現在)	業種	銀行業

1. ねらい

- (1) 「認める。活かす。高めあう。～お客さまの期待を超えるために～」をビジョンに掲げ、多様な従業員がワークライフバランスを向上し、全員が持てる力を発揮できるダイバーシティな風土の確立。
- (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」の実現。

2. 施策内容

1. ワーク・ライフ・バランス推進施策

仕事と育児の両立支援については、「辞めずに働き続けるための支援」として制度利用を促進した第 1 フェーズから、「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」を基本方針とする第 2 フェーズに転換。以下の施策について、基本方針の浸透促進のため、更なる充実を図っている。

- (1) 経営トップからのメッセージ
第 2 フェーズの方針浸透を図り冊子「for the Next」を発行。巻頭に経営トップのメッセージを掲載。
- (2) 第 2 フェーズの基本方針に沿った制度の新設・改定
早期復職託児補助制度、遅出早退制度、シッターサービス制度の 3 つを新設し、託児補助制度を改定。
- (3) 産育休取得者や復職者に対する研修・面談
・人事部による休職前／復職後研修、育児短時間勤務制度（時短）利用者面談
・拠点長（上司）による休職前／復職前面談、時短利用申請時面談
- (4) 産育休取得中の従業員を対象とした復職支援プログラム「wiwiw」
休職者への情報提供、休職者と職場とのコミュニケーションや自己啓発を支援するウェブサイト。
- (5) ダイバーシティ・マネジメント研修
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。
- (6) 「かがや kids' day」開催
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。

2. 長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進

- (1) 毎週水曜日を「早帰り日」とし、定時退行を推進。また、年間の有給休暇取得目標日数を設定し、計画的な休暇取得を推進。
- (2) 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。
- (3) また、今夏は、夏の早帰り推進期間中（7 月・8 月）、本部は「19 時以降の残業を原則禁止、21 時以降の残業を禁止」とし、必要な場合は「朝 7 時以降の早朝勤務」の推奨を試行。

3. 男性の仕事と育児の両立支援

- (1) 男性の育児休業取得奨励
2008 年より育児休業を一部有給化（10 日間）。また、2 歳未満の子どもを持つ対象者の所属拠点長に対し、対象者一覧および人事部長名での取得奨励依頼メールを配信。
- (2) 冊子・ウェブサイト等による情報提供
行内広報誌で仕事と育児の両立を特集。イントラネットのサイト「Click!かがやき」にて男性の育休取得者の経験談を紹介。男性の育児参加の支援冊子「HUG くむ」を刊行。

3. 取組実績・効果

- (1) 休職前／復職後研修にて、復職に向けた準備の重要性や中長期のキャリア希望を踏まえた働き方を考えさせることで、復職者に職場での活躍や貢献の意識が徐々に浸透。
- (2) 「ダイバーシティ・マネジメント研修」を 24 年上期より年 6 回程度実施し、延べ約 1,400 名の管理職が参加。産育休からの復職者の活躍を理解し支援する職場風土の醸成を促進。
- (3) 「かがや Kids' day」は、2014 年は国内 112 拠点で実施し、約 1,400 名の親子が参加。従業員同士がお互いをよく理解する機会となり、職場のコミュニケーション活発化などの効果がある。
- (4) 男性の育児休業取得者は、平成 26 年度実績で 211 名、平成 20 年度よりの累計で 1,058 名が取得。短期育児休業の認知度が向上し、行内で男性の育児参加について考える機会の提供にも繋がる。
- (5) 取組について当行ホームページ (<http://www.bk.mufg.jp/csr/employee/diversity.html>) にて紹介。