

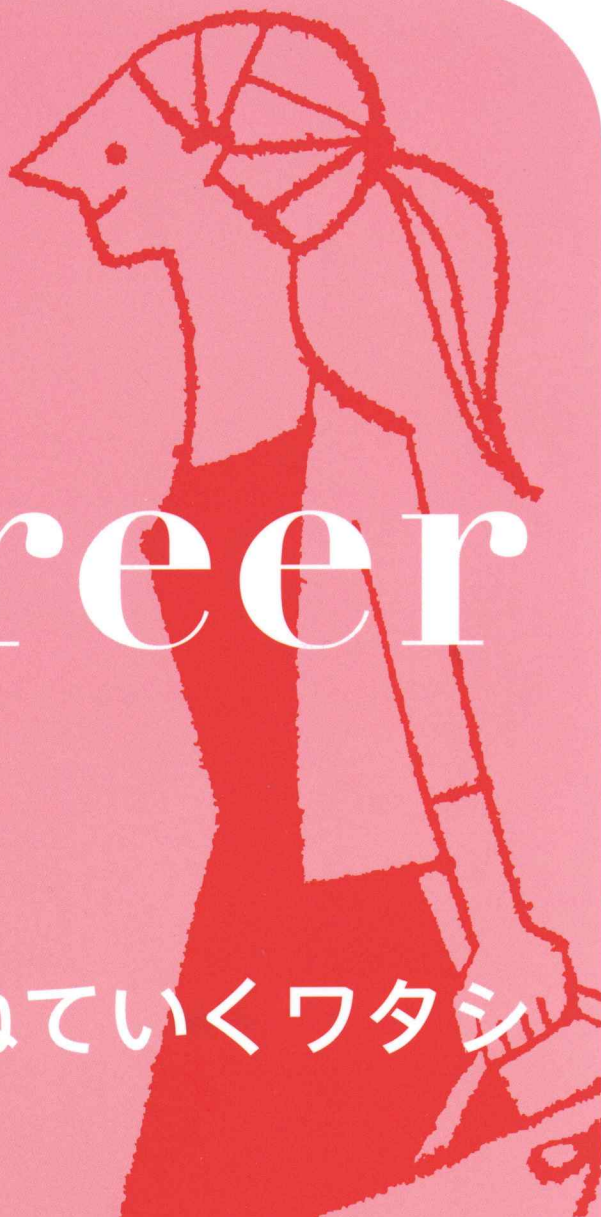
Add

a Career

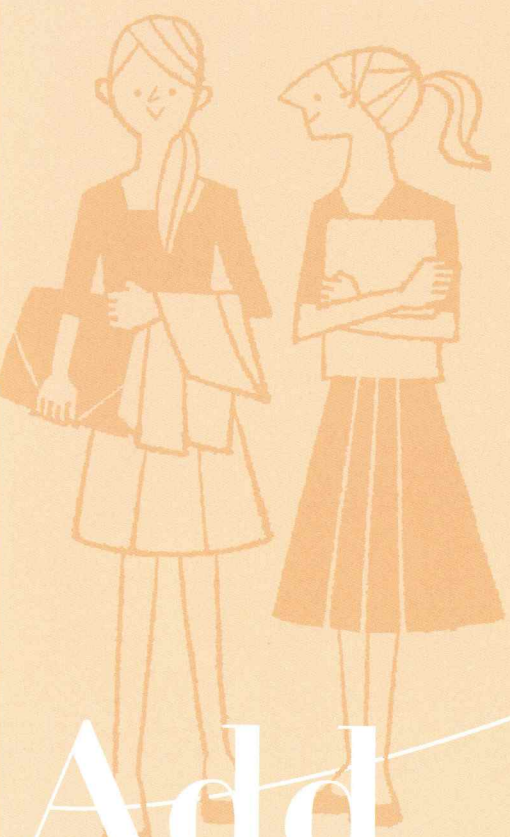
to

積み重ねていくワタシ

a Chance



三菱UFJ信託銀行



Add a Career to a Chance



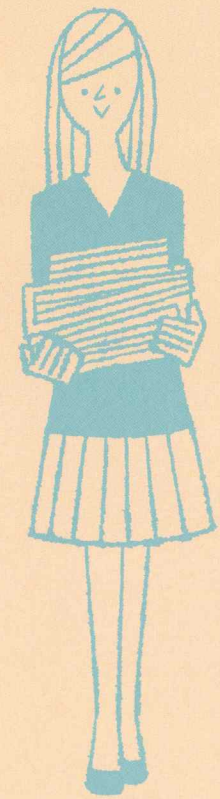
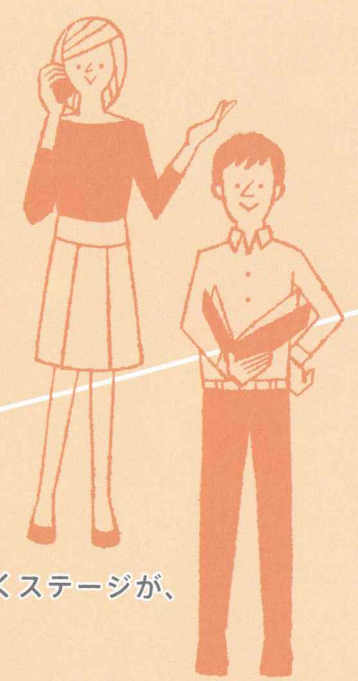
積み重ねていくワタシ



ワタシらしく輝いて。

しなやかに、のびやかに――。
一人ひとりがプロフェッショナルとして光り輝くステージが、
ここにあります。
明るく楽しく、同時に、厳しく一生懸命に――。
自分らしいキャリアを重ね、生き生きと働き続ける社員たちが、
ここに集いました。
三菱UFJ信託銀行は、
仕事も家庭も全力を尽くしたいみなさんと、
一緒に成長していきます。

このパンフレットでは、
充実した制度を活用して働いている
社員の具体例をご紹介します。



※社員の所属・役職は取材当時のものです。

2度の産休と育休を経て、 今ふたたびテラーに。 短時間勤務制度を利用して 仕事と家庭を両立しています。

Noriko Onuma

大沼 紀子 (Bコース)

リテール部門
資産運用相談担当(テラー)



2児の母として、 支店のテラーとして。

私は入社時から結婚しても仕事を続けるつもりでした。しかし、出産しても仕事を続けるかについては、正直に言って思い描いていなかったのです。それが今では2児の母に。都内の支店でテラー(窓口業務)を担当し、仕事と家庭を両立させています。就職活動をしているみなさんのご参考に、私がどのような経緯で今のライフスタイルになったのかをお話します。

出産後も仕事を続けようと思った理由。

私が入社したのは1996年。藤沢支店でテラーをやっていました。新人の頃、いろいろな部署を経験した先輩社員に「テラーの仕事は女性に向いている。細やかな心配りを必要としていて、さらに接客時は1対1の関係で自分の存在価値を実感できる仕事」と教えていただきました。事実その通りで、私は日々の仕事にやりがいを感じていました。また子どもを産んでからも働いている女性社員がまわりにいたので、何となく自分もいろいろ考えるようになったのです。働いている母親も「せっかく良い会社に入れたのだから、長く続けた方がいい」と。

それなら、今後どうなるかわからないけれど自分のキャリアの幅を広げておこうと思い、1999年、ジョブチャレンジ(職務の公募選考制度。8ページをご覧ください)に応募して投資企画部経済情報室へ異動しました。ちょうどその当時は、銀行でも投資信託を販売できるようになった時期だったので、株や債券などの商品知識やマーケット情報をリテールの営業担当者向けに発信する仕事を行いました。テラーとはまた違った仕事の手応えがありましたね。結婚したのも同じ1999年、入社4年目です。この頃には、仕事は充実しているし、出産後も活躍している方をたくさん見てきたので、私も長く働く気持ちになっていました。

2度の育児休業と復職。

長男が生まれたのは2001年6月。その時は1年間の育休を取り、2002年5月には八王子支店にテラーとして復職しました。出産直前まで1年半経験した本部の仕事も、入社してから約3年やっていた支店のテラーも、どちらも等しく魅力的だったのですが、私の自宅に近く、保育園へのお迎えがしやすい八王子支店を希望し、それができませんでした。

次男が生まれたのは2003年11月。この時は2005年6月まで1年8ヶ月の育休を取りました。復職時、八王子支店は他店に統合されていたので、今回もまた、自宅から通いやすい沿線の支店になりました。

どちらの休業時にも、更新の事務手続きなどの際に復職の意志を表明し、会社に対して担当業務や勤務地など具体的に希望を伝えました。その希望通りに配属されたので本当にありがたく思っています。今は育休復帰時面談制度があるので(2007年1月から導入)、私の時よりもさらに自分の意志を伝えやすくなっていると思います。仕事に全力で取り組むための希望であれば、きめ細かく要望に応えてくれるので、出産後の復職にあ

たっては、自分に最適のワークスタイルを極的に示してください。

短時間勤務制度を利用。

現在、私は支店でテラーをしています。男の小学校入学を機に短時間勤務制度を用い始めて、残業はありません。終業より時間早い16:10には支店を出て、保育園通っている次男のお迎えをしてから帰宅しています。こうした勤務ができるのはまわりの方々のおかげですね。お昼の繁忙時は窓に出ますが、それ以外は窓口の後ろで新任当者のサポートと教育を行っています。終りぎりまで窓口で接客をしているのは、まった時間に帰れない場合もあるからと司が配慮してくださったのです。このよう気配りを、みんながさり気なくしてくれ支えてくれて、理解してくれる環境です。でも恵まれていて、感謝しています。

いずれ私と同じように出産後に復職す後輩に巡り合ったら、絶対に応援していきいです。こうした思いを大切に次代へ引きいでいくこと——それが、当社をさらに女にとって働きやすい職場にしていくことつながると信じています。

ある日のタイムスケジュール

- 07:35 家を出る。いそいで駅へ。子どもたちの送り出しは夫の担当。
- 08:35 支店に到着。始業は8:50。
- 12:40 お客さまの多い時間帯は窓口へ。
- 14:00 窓口の後方で新人テラーをサポートしながら教育。
- 16:10 終業。短時間勤務制度を活用して1時間の短縮勤務。
- 16:55 自宅の最寄り駅着。保育園へ。
- 17:10 保育園で次男をお迎え。
- 17:20 家に到着。学童クラブから長男が帰宅。



無理も我慢もなく自然体で。
家庭を持っている私、
仕事を持っている私、
どちらもありのままの私です。

Asako Suge

菅 麻子 (Bコース)

法人部門
デリバティブ業務担当



私は働く母親の姿を子どもの頃からずっと見てきたので「女性も仕事を続けるのが当たり前」という感覚を持っていました。ですから、就職の際には女性がごく普通に長く勤務できる会社を探して、三菱UFJ信託銀行を選びました。2009年に結婚した時にも、仕事をやめるつもりは一切なかったですね。実際、当社では結婚や子育てを理由にやめる女性の方が少数派ですから。

今、私と同じグループでリーダーを務めていらっしゃる先輩も、小学生のお子さま2人を育てながら、短時間勤務制度を活用して第一線で仕事をされています。今年は15年勤務すると取得することができる1ヵ月の長期休暇制度を活用されて、お子さまと一緒に夏休みを過ごされました。このような事例が当社には当たり前のようにいくつもあります。私に

とっても結婚は仕事の妨げになるような出来事ではなく、むしろ以前とは違う生活を始めることでオン・オフともにリフレッシュしています。無理も我慢もありません。家庭を持っている私、仕事を持っている私——それがそのまま私の人生という感じです。

私は今年で入社8年目。法人のお客さまを対象にした融資事務に始まり、営業サポートも経験し、2年前にはマーケット業務に携わるようになりました。当社



休日に会社のグループのメンバーでお花見をしました。

には1年に1回、現在そして今後のキャリアについての希望や考えを上司や人事部に申告する自己申告制度があります。私はその申告でお客様と近い仕事を希望していました。その希望がかない現在は、当社が融資をしている法人のお客さまの金利変動リスクを低減するための金融商品に関わる業務を行っています。このようなキャリアを積み重ねるにつれて「自分の強みは何なのか」「自分は何をしたいのか」が具体的に分かるようになり、今は入社当時よりもさらに仕事への意欲が高まっています。ちょっと抽象的な表現になりますが、当社は肩に力を入れることなく頑張れる環境なので、今後も自然体でステップアップしていこうと思います。学生のみなさんも、ぜひ当社を訪れて、この環境を自分の感覚でとらえてください。



家庭がうまくいかないと、
仕事もうまくいかない。
これが当社の考え方だから、
男性の育児休業も当然です。

Daisuke Tanase

棚瀬 大輔 (Gコース)

証券代行部門
営業担当

私が所属する部門は、会社法改正や株主総会への対応などをコンサルティングしながら企業の株式事務を代行する事業を行っています。この中で私の所属する部は2007年4月に誕生した比較的新しい部です。その発足にあたって、部長が第一声で言われたことは「健康と家族を大事にしてください」でした。この言葉はとても印象に残っています。私たちの仕事は株主総会の関係で4月から6月は多忙を極めます。その時期に出来上がった組織なので、みな不安を抱えていましたし、普通は「仕事頑張れ」といった挨拶になると思っていました。でも、部長は第一声の後に「これから忙しくなるけれど、体調管理もしっかりと。家庭がうまくいかないと絶対に仕事もうまくいかないからこの2つを大切にしなさい」と話を続けたのです。ワークライフバランスを大切に“当社らしさ”を象徴する出来事でしたね。

こういう考え方が定着しているから、私も育児休業制度を何の気兼ねなく利用しました。上司も「いいことだ、ぜひ取りなさい！いつ取るのか？」と聞いてくれるくらいでした。育休の間は娘とずっと一緒。生後1ヵ月までは妻の母親がいてくれたので、自分が全面的に接するのはこれが初めてでした。おむつの換え方か



育児中は良きパパぶりを発揮。愛娘にゾクコンです。

ら育児のイロハを学びましたよ。それでね、やっぱり、かわいいんです(笑)。女性と違って男性は子どもと関わることによって父性が目覚めていく面があります。ですから育休のおかげで父親としての自覚がより強くなりました。そういう機会を与えてくれた会社に素直に感謝しています。

ちなみに育休の間は仕事の電話もメールも一切なし。「よほどのことがない限り連絡しない」と言っていた上司の言葉通りでした。よく考えてみると、当社は休んでいる人の仕事はまわりが自然にフォローする環境ですし、取り立てて意識せずして他の人の仕事をカバーしながら休みを取り合う文化です。そうした職場の良さを改めて発見できたのも貴重な経験でした。

支店業務を経験して
見えてきた次のステージ。
ジョブチャレンジ制度で、
実現させることができました。

Nobuko Horikoshi

堀越 薫子 (Bコース)

経営企画CSR担当

入社後7年間、支店でテラー(窓口業務)を担当しながら、同時に来店誘致のキャンペーン企画など支店内の運営に関する仕事も多く経験させていただきました。それが非常に面白く、大きなやりがいを感じていたので、今度はそのフィールドを広げて、会社全体の企画に関わる仕事がしたいと思うようになりました。その時、見つけたのがジョブチャレンジ制度でした。転職して自分のやりたいことを実現するのではなく、社内で新しい仕事に就くことができるシステムがあるのだから、「ぜひ挑戦してみよう」と思い立ったのです。

選考の際に、自分のキャリアや自己啓発の取組みをまとめて提出しましたが、この時に自分のこれまでの仕事を振り返り、今後についてもじっくり考えることができました。私は自分の希望がかないませんでしたが、それは今まで担当してきた仕事をきちんとこなし、さらにレベルアップしたいと

いう積極的な姿勢が評価されたからだと思います。「今の仕事が嫌だから」というような後ろ向きな理由では、選ばれなかったと思います。ジョブチャレンジ制度は、意欲と責任が求められる制度であり、将来のキャリア形成に大変役立つものだと思います。支店の後輩たちに「こんなキャリアプランもあるんだ」という一つの道を示すことができたのも嬉しかったですね。

ジョブチャレンジ制度

自らの意欲・自主性に基づき、キャリア形成・キャリア発揮の選択をしていくために、会社から社員に提供される一つの機会です。

ジョブチャレンジを希望する社員は、公募される職務に対して、志望理由などを明らかにして応募します。直近のジョブチャレンジ制度では、以下の2種類の公募職務がありました。

- ① 部署を明示した公募職務
「各部署が公募する職務内容」に基づき募集されるもの
リテール・法人・不動産など全部門 72ポスト
- ② 業務内容を主体とした公募職務
「やりたい仕事」「キャリアを構築したい業務」に主眼を置き、その業務や職務内容に関連する社内の各部門・部署を広く対象としたもの
企画業務、運用関連業務、商品開発業務など

現在所属しているCSR担当グループは、信託銀行としての機能を活かしたCSR活動を企画・推進するセクション。各事業部門と連携して、金融商品やサービスを通じた社会貢献を推進する他、環境問題等への対応、ボランティア等の社会貢献活動の企画・推進などの業務を行っています。私は主に、ボランティア活動の企画・運営や、地域国際社会への寄付、社内外への情報発信などの業務に携わっています。現職に就くまではあまり意識しなかったボランティアですが、CSRに関わることで大きく視点が変わりました。ボランティアは意欲があっても、なかなかキッカケがなく何も実行できないのが現状です。そうした中で、会社側が社員に向けてアクションを促す発信を積極的に行うのは非常に意味があることだと感じています。発信した情報にレスポンスがあると嬉しいし、企画を一から自分で作って管理し、次の企画に繋げて行く仕事はとてやりがいがあります。

これまでの自分のキャリアを振り返ると、異動のたびにステップアップのチャンスを与えてもらった感じですね。たとえば、当社で一番の来店客数を誇る横浜駅西口支店でテラーの主任をやったこと。本部でインストラクターとなり営業店の支援・指導をしたこと。そして支店の営業課長や出張所の所長になりマネジメントを勉強、今では支店長に。でも率直に言って、こういうキャリアは自分で望んで計画的に実現したものではありません。とにかく目の前の仕事を心から楽しんで、一生懸命やってきた——その結果の積み重ねとして、今日に至っているのではないかと思います。

とは言っても、さすがに女性初の支店長に任命された時は不安も感じましたよ。後進のために失敗は許されないというプレッシャーもありました。しかし、社長からいただいた言葉「そんなに肩に

力を入れなくていいです。そのままの山口さんでやれば大丈夫ですから」でホッと、今の支店長職にも自分らしく取り組んでいます。

現在の支店は預かり資産約1750億円です。従業員数は40名、女性の多い職場です。支店長として、私は女性ならではのやさしさや思

私のキャリアプロセス

1978-1997

入社、横浜駅西口支店配属。ローンの仕事を10年間担当した後、テラーの主任として窓口の現場リーダーを8年間務める。

1997-2002

個人業務推進部(現リテール企画推進部)へ異動。営業店の支援・指導をするインストラクターに。投資信託販売の立ち上げや、外回り営業に女性を積極的に起用・育成するなど女性社員の活躍推進を牽引。

2003-2006

支店で営業課長を務めた後、三菱UFJ信託銀行・三菱東京UFJ銀行・三菱UFJ証券(現三菱UFJモルガン・スタンレー証券)の3社で構成されるトラストプラザの信託出張所初代所長となる。

2006

支店長就任。BコースからGコースへ転換。現在に至る。

肩に力を入れなくて、
自分のままでやればいい。
女性初の支店長になる時、
社長にそう言われました。

Tomoko Yamaguchi

山口 智子 (Gコース)

支店長

いやりを大切に店づくりを行っています。信託銀行の業務には、遺言信託はじめきめ細やかな心遣いが必要な仕事、女性の良さを活かせる仕事がたくさんあるので、その分野を強化していきたいと思います。おかげさまで業績も順調で、リテール部門の営業表彰や事務表彰などを毎期いただいています。

自分の経験から学生のみなさんへ何かを伝えるとすれば、「今を一生懸命やらなければ次はない」ということです。私自身もそうであったように、誰もがすぐに満足のいく仕事ができるわけではありません。でも、どんな経験も後になれば生きてくるものだし、仕事への意欲と向上心を持ち続けて働いていけば必ずやりたい仕事にたどり着くことができます。「自分のために何でも楽しんでやってみる」。そんな前向きなマインドを持って活躍してほしいと思います。

若手社員のみなさんに、
「現在担当している業務」と、
左ページの4名には、就活当時を振り返って
「三菱UFJ信託銀行への入社動機」を、
右ページの4名には、将来の自分を思い描いて
「10年後のあなた」について聞きました。

村田 智子
リテール部門

- A** 支店で営業担当者が持ち帰った仕事の事務手続を担当しています。華々しい仕事だけでなく、事務の仕事も多くて重要なことを実感する毎日です。
- A** お客様のために真剣になれる社員が多いことに惹かれました。地縁のない地方の支店で働いていますが、アフター5には食事や買い物に行くなど、先輩には公私ともにお世話になっています。



正木 典子
証券代行部門

- A** 企業の株主名簿を管理する部門で働いています。現在は企業から株主に送る郵送物の管理が主な仕事です。業務の理解を進める上でも、基本となる事務の大切さを日々学んでいます。
- A** セミナーに参加したり社員と会ったりして、雰囲気がとても良いと思ったこと、人を大切にする会社だと感じたからです。

Q 現在の仕事について教えてください

Q 三菱UFJ信託銀行の入社動機は？

Q 10年後のあなたについて教えてください



谷口 敬子
受託財産部門(年金)

- A** 法人のお客様の年金制度を管理する仕事です。日中はお客さまからの問い合わせ対応や先輩に同行しお客さまのところに訪問。時には講義なども聴講し、日々年金の勉強をしています。
- A** 三菱UFJ信託銀行の誰かではなく「谷口敬子」として仕事ができる人になりたいです。

榊 千尋
法人部門

- A** 排出権信託グループで、排出権に関する情報収集を行ったり、排出権の営業に同行して先輩のセールスを勉強したりしています。
- A** 子育てと仕事を両立できていたらいいなと思います。当社で行われている「こども参観日」などのイベントを、いつか家族そろって楽しみたいです。

野本 恵利子
市場国際部門

- A** 市場国際部門全体の総務や、海外支店との窓口役となっています。現在は英文の社内報作成などが主な仕事です。
- A** セミナーやOG訪問を通して、社員がいきいきと仕事の話をしていて聞いて私も同じ職場で働きたいと思い、当社を選びました。



藤原 理子
受託財産部門(資産運用)

- A** 年金資産を運用するセクションの中で、運用資産のポートフォリオを管理する仕事に携わっています。
- A** 会社の雰囲気が良く、楽しく働けそうだと感じたからです。入社後は想像以上の風通しの良さで、上司・先輩が自分の意見をしっかり聞いてくれることに新鮮な驚きを感じました。

勝井 恵理奈
受託財産部門(資産管理)

- A** 資産管理専門の信託銀行に出身し、投資信託の基準価格というファンド一口あたりの価格算出に関わっています。締切時間と戦いながら、お客さまにタイミングよく正確な情報をお届けできた際には大きな達成感があります。
- A** 「キャリアマザー」を目指します。仕事と家庭と自分磨きと、大事なものをたくさん抱えながらキラキラ生活したいです。

志賀 瞳
不動産部門

- A** 不動産仲介をしている部署に所属しています。私はその取引の入金手続の管理や事務を担当しています。アフター5には宅建合格を目指し勉強しています。
- A** 宅建を取得。現在行っている事務の基本もしっかりと習得し、元気な性格を活かした営業ウーマンになっている予定です。

不動産のスペシャリストから、
信託銀行の中核としてM&Aを扱う仕事へ。
まわりの環境のおかげで、
どんな状況でも楽しく仕事をしています。

Fumiko Shimasaki

島崎 郁子 (Gコース)

法人部門
ビジネスソリューション担当



私は学生時代から不動産に興味があり、入社後は不動産鑑定士の資格を取って、不動産部門に所属。オーナーさまからお預りした不動産の管理・運用や、REIT関連などの仕事をしてきました。現在所属しているのは、法人のお客さまにさまざまな視点から提案を行う部署で、不動産部門のほか、法人営業や年金など、いろいろな角度からプロフェッショナルが集まっています。

企業のM&Aなどを扱うのが現在の仕事です。たとえば、お客さまの企業がさまざまな事業(部門や子会社)を持っている中で、自分たちにとってコアにはならない事業を売りたいと考えた場合、法人営業の担当者から連絡を受けて私たちが動きます。その事業をもっと伸ばしていけるような企業を買い手候補として探し、買い手企業にとってのメリットも充分検討しながら売却交渉を進めています。

M&Aは売り手と買い手、どちらの企業にとっても大変重要な問題なので、何年もかけて進めていく案件も多いです。何年か前にしていたご提案が、状況が変わって急に動き出すという場合もあります。企業は本当に幅広い事業を展開しているので、私も不動産だけではなく多種多様な面から、M&Aのプロセス全体をサポートする立場で仕事をしています。

入社後のコースについて

新卒社員は全員「アソシエイト職群」からスタートします(17ページをご覧ください)。アソシエイト職群はジェネラル(G)コースとビジネス(B)コースにわかれています。

原則として採用地と同一地域内で勤務するBコースに対して、Gコースは勤務地の制限がなく全国への転勤があります。

旧姓使用制度

ワークライフバランス支援制度の一環として、結婚後もそれまでに培ったキャリアを活かす観点から、旧姓を引き続き使用できるようにしています。島崎もこの制度を利用している社員の一人です。

私は入社時からジェネラルコース(転居を伴う転勤があるコース)として働いています。どうせやるなら働くフィールドを狭めないでおこうと思ったからです。転勤を経験した同僚がみな楽しく仕事をしているのも見ているので、不安は感じないですね。また、女性社員が比較的少ない部署で仕事をしてきましたが、それを特に意識したことはないです。

入社当時の私は、はじめてお会いするお客さまからみれば、女性である上に孫のような年齢ということもあり、頼りないと思われることもありました。けれども、それは自分がどう捉えるか次第。逆に女性であることですぐに名前を覚えてもらえたり可愛がってもらえることもありました。良いことも悪いことも含めてその状況を楽しんで仕事をするのができていると思います。振り返れば、会社の上司・同僚などまわりの環境が良かったことも大きいと思います。

特別受験生制度を利用してプロフェッショナルへ。

この資格を取得して、こういった分野の専門家を目指したい!—そんな前向きな思いを入社前から抱いている人に対して、当社は特別受験生制度を用意しています。

特別受験生制度は、公認会計士資格取得を目指す財務会計プロフェッショナルコース、不動産鑑定士資格取得を目指すコース、アクチュアリー(年金数理人)資格取得を目指すコースの3

コースに分かれ、入社前に募集・選考が行われます。みなさんの挑戦を会社が全面的にバックアップし、それぞれの領域のプロフェッショナルに育ててもらうことが特別受験生制度の目的であり、最初の配属先も各分野に直結しています。

この特別受験生制度を利用してプロを目指している人、そしてすでにプロとして活躍している人たちを紹介します。



Mitsuko Nakajima

多忙な社会人だからこそ、
制度のありがたさを
痛感しました。

中島 光子 (Gコース)

受託財産部門(年金) アクチュアリー

「仕事は長く続けたい。それには資格があった方が有利」と考えていました。専攻していた数学を活かせる資格として考えたのが「アクチュアリー」。職種としては知っていましたが、アクチュアリーになるための方法については、就職活動しながら調べました。

アクチュアリーには生保、損保、年金の3つの専門がありますが、私は年金を志向したので、年金受託企業数が多く、特別受験生制度が充実した当社を選びました。

社会人になると想像以上に多忙になるため、平日に講座に通い、試験前に休みをもらえるこの制度は非常にありがたいものでした。途中2次試験になかなか合格できず、かなりプレッシャーも感じましたが、同期の特別受験生5名と励まし合い、懸命に勉強し、無事、合格することができました。

現在はアクチュアリーの資格を活かして、年金分野での数理計算業務や監督官庁への報告書作成業務など忙しい毎日を送っています。



Aki Oguri

十分な支援を受けながら、
公認会計士を
目指しています。

大栗 亜希 (Gコース)

主計業務担当

私が財務会計プロフェッショナルコースを選んだ理由は、学生時代に税理士の勉強をしていて、もともとこういう分野に興味があったからです。

今は経営企画を担当するセクションで四半期決算の業務などをしながら公認会計士試験に挑戦しています。勉強してきたことが日々の実務を通じて「使える知識」になっていくのが嬉しいです。入社前から専門学校へ通っていたのですが、学費は全額会社に負担してもらい、なおかつ勉強へ集中できるようにと入社後の今も定時に帰らせてもらっています。

こうした期待に応えられるよう、まずは公認会計士試験に合格し、やがては財務会計のプロになりたいと思っています。実際、社内では公認会計士の資格を持った先輩社員が、さまざまな場所で活躍しています。その憧れの存在に少しでも近づきたいです。(現在は公認会計士試験に合格し、研修期間中です)



Sachiko Tsuchiya

ゼロからのスタートだった、
資格取得の道。
周囲の支えが力になりました。

土屋 幸子 (Bコース)

不動産部門 不動産鑑定士

学生時代は特に資格のことを意識していたわけではありませんでした。入社前のガイダンスで不動産鑑定士コースの説明を聞き、「自分にもチャレンジできるかもしれない」と思ったのがきっかけです。応募までは特別な勉強は何もしておらず、ゼロからのスタートが不安でしたが、社内選抜に合格してから「自分にもできそうだ」という前向きな気持ちになりました。

その後は入社前の10月から予備校に通い、とにかく勉強の日々。孤独感もありましたが、時間管理や教材選びなどを先輩方からアドバイスしてもらい、とても心強かったです。その甲斐あって、入社1年目の8月には無事試験に合格することができました。

現在は、資格を活かし鑑定・評価業務を行っています。不動産鑑定士としての仕事は資格取得後とにかく経験を積むことが大切です。その点、今はまわりに経験豊富な先輩方がたくさんいて、日々教えてもらえる環境があり、大変勉強になっています。

続ける、ワタシらしく。



Fumie Nakajima & Reiko Tsugu

子育ては地域とのつながり。
会社は社会とのつながり。
両方の豊かさを得やすい環境です。

私も将来は中島さんのように
子育てをしながら、
生き生きと仕事をしたいです。

Way of Work

女性に各種制度の積極的な活用を促すのが当社の社風。

中島 私は女性が長く働ける制度と環境が整っていることに魅力を感じて2010年に当社へ入社しました。今日は実際に結婚、出産、子育てを経験されている中島さんに詳しい体験談をお伺いさせていただければと思っています。

中島 私が結婚したのは2007年で、翌年に妊娠しました。妊娠期間中には「短時間勤務制度」を利用する人が多いのですが、私は体調が良かったので「本人裁量型時差勤務制度」を利用しました。これはトータルの勤務時間はそのままにした上で、始業・終業時間を変更できる制度です。体調が良かったとはいえ、たまに朝がつらいこともあったので、その時には始業時間を遅くして通勤ラッシュを避けました。

中島 「短時間勤務制度」は知っていましたが「本人裁量型時差勤務制度」は知りませんでした。

中島 私がそうであったように、中島さんが制度を利用する機会が来たら上司や周りの人が勤めてくれるのではないかと思います。誰もが積極的に制度活用できるのが当社の社風ですから。

中島 上司や周囲の理解があるのは心強いですね。

出産、育児、職場復帰——それぞれのシーンに充実した支援。

中島 出産や育児へのサポートはどうでしたか？

中島 「産前産後休業制度」と「育児休業制度」を合計1年5ヵ月利用しました。今は1歳8ヵ月の男の子の母親です。復帰にあたっては「育休復帰時面談制度」で自分の希望を伝え、その願い通り以前と同じ法人営業の仕事をしています。

中島 同じ部にいて、これから法人のお客さま向けに営業を始める私にとって、中島さんは憧れの存在です。「短時間勤務

制度」を活用して生き生きと仕事をしている姿を拝見し、自分もこうなりたと思っていました。仕事と家庭をどう両立させているのかを1日の様子で教えてください。

中島 朝は6時に起床。子どもと絵本や積み木でしばらく遊んでから朝食をとりまします。家を出るのは8時15分。保育園へ子どもを預けてから通勤です。仕事は9時50分始業、16時10分終業。17時半に保育園にお迎えへ行き、公園で遊んだりして18時くらいに帰宅です。

中島 朝も夕方もお子さまと遊ぶ時間を設けているのですか。日々のコミュニケーションを大切にしているんですね。うらやましいです。私は母親が仕事をしていて祖母に世話をしてもらうことが多かったので余計にそう感じます。私も将来は中島さんのような毎日になりたいです。

家庭と仕事。より良いワークライフバランス。

中島 確かに子どもとのコミュニケーションは生活のうらおいです。しかし私の場合、子育てだけでは今のような充足感はありません。家庭と仕事、この2つがあるから良いのです。子育ては地域とのつながり、会社は社会とのつながりを実感できるものです。その

両方の豊かさを得やすい環境にあることが当社で働く良さではないかと思っています。しかし絶対に忘れてはならないのは、周りの方々の支えがあってのようなワークライフバランスが実現できるということ。感謝の気持ちを持つことはもちろん、働き方にも工夫が必要です。

中島 どのような工夫をしているのですか？

中島 私の場合は効率的に仕事をするのを追求しています。たとえばアイデアを考える様なことは机に向かわなくても通勤時間でもできます。時間を有効に使い、できるだけ周りの方々に使っていただく部分を減らすように工夫しています。

中島 これから制度を利用する私たちに後へのアドバイスをお願いします。

中島 より良いワークライフバランスのために制度を存分に活用してください。いずれは受けた恩をお返しするという謙虚な気持ちを忘れないでください。また、今だからこそできる挑戦やチャレンジはたくさんしてください。若い頃に得たものが将来の糧となり、育休後の職場復帰にも確かな自信をもたらします。

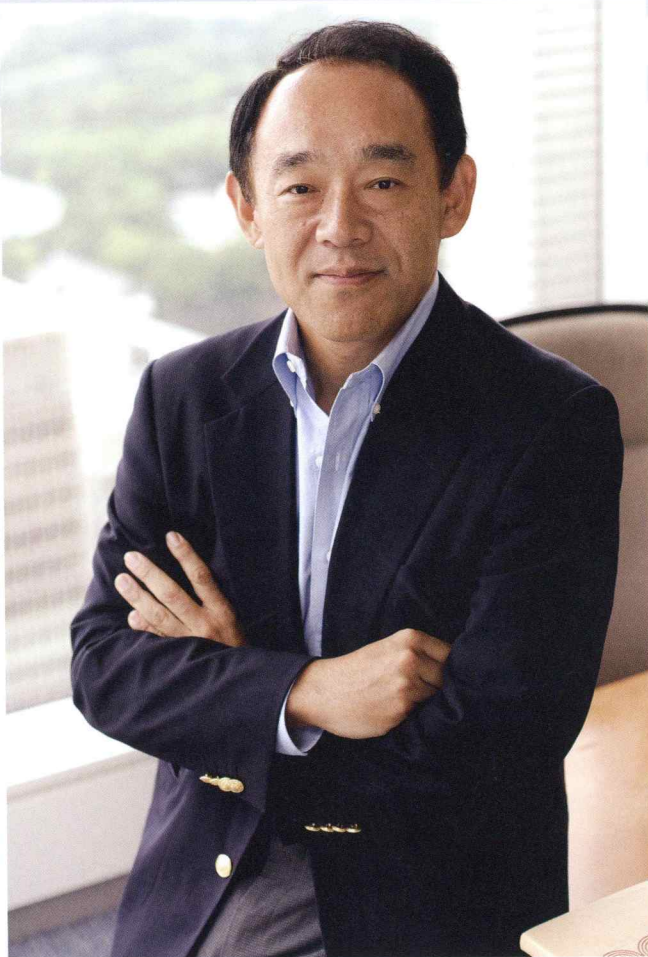
中島 ありがとうございます。私も中島さんを目指して、将来を見据えた努力を続けていきたいと思っています。



中島 史恵 (Bコース) 法人部門 法人営業担当
中島 史恵 (Bコース) 法人部門 法人営業担当

※文中の各種制度は、18-19ページ「ワークライフバランス10」をご覧ください。

積み重ねていくワタ



私たちが目指しているのは、より良いワークライフバランスの実現です。

Hidenori Mizuno

水野 秀紀

執行役員
人事部長

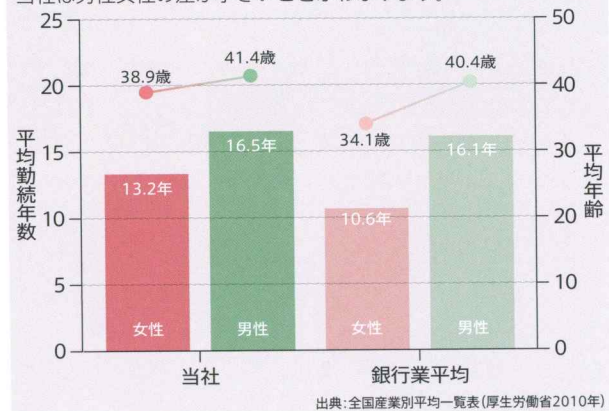
✓ 女性も男性も働きやすい職場。

当社の場合、女性が働きやすい職場として注目されることが多いのですが(19ページの「外部からの評価」をご覧ください)、実は私たちは1970年代から女性も男性も働きやすい職場づくりに真剣に取り組んできました。ですから、人事制度や支援制度などを考える時の“主語”は女性に限らず全社員なのです。

全社員が仕事と生活を共に充実させて、より良いワークライフバランスを実現していくために、さまざまな制度を整備し、また実際にそれが活用される社風を育ててきました。しかし、歴史的な積重ねがあるため、やはり他の企業に比べると女性に対する制度は手厚いと言えるでしょう。計数的に高く評価されているのは、退職率が低いこと、そして男女で平均勤続年数・平均年齢にほとんど差がないことで、大手金融機関の中では極めて稀な存在となっています。

平均勤続年数、平均年齢の比較

当社は男性女性の差が小さいことがわかります。



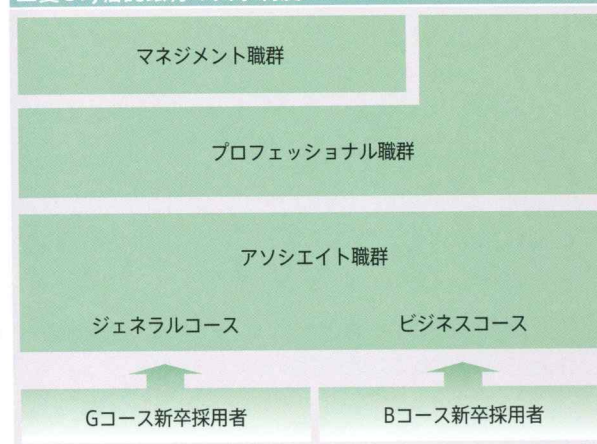
✓ 長く勤めてもらいたいから。

では、なぜ私たちはワークライフバランスを重視しているのでしょうか。その理由は、社員に長く勤めてもらいたいからです。信託銀行は、法人のお客さまであれば永続的に、個人のお客さまであれば一生涯そして次の世代へとお付き合いが続いていきますから、お客さまと長期にわたる信頼関係を築くことが大変重要です。しかも、一般的な銀行と比較してお客さまへ提供するサービ

スが多岐にわたり、金融のみならず税制や法律などに関する専門的な知識やスキル、経験なども必要となります。

お客さまの期待に応えうる知識やスキルを習得し、数多くの経験を積み上げて社会人として成長するためには時間が必要です。当社の社員には「成長を続けながら長く活躍してもらいたい」。そう思うからこそ、個々人の成長を会社がバックアップしています。結婚や出産、育児といった女性特有のライフイベントに配慮した両立支援制度の拡充もそうした思いから続けてきたものなのです。

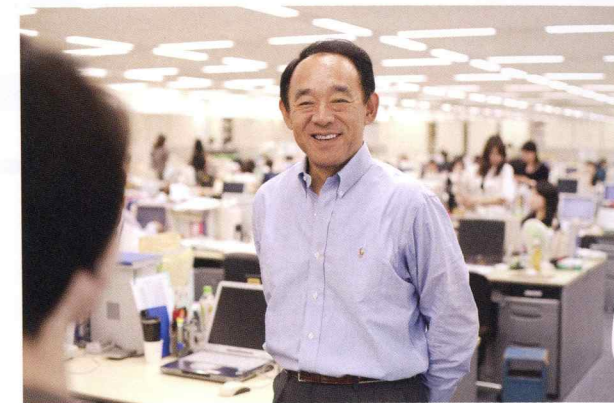
三菱UFJ信託銀行の人事制度



✓ GコースとBコースの違い。

一つの会社で長く働くためには、仕事の幅広い選択肢があることも重要です。なぜなら仕事は実際にやってみないとわからないものですし、業務への関心や自分のライフスタイルが時を経て変化していくことも当然あります。そんな時に、他の道へ進路を変えられないのは不幸なことと言えます。

その点、当社には多様な仕事があり、いろいろな領域で自分の可能性に挑戦することができます。そうした選択肢の中に、ジェネラル(G)コースと、ビジネス(B)コースの2つのコースを用意しています。GコースとBコースの大きな違いは転居を伴う転勤の有無で、一定の昇格を前提に期待要件や評価方法はまったく同じとなっています。もちろん、担当できる仕事の違いはありません。



✓ 自分の意見が言える人。

信託銀行の仕事は完成品を売る仕事ではなく、法人や個人のお客さまのさまざまなご要望をオーダーメイドでカタチにしている仕事です。それは、何も営業や企画といった分野だけでなく事務の業務も同様です。案件に応じて、新しい事務の仕組みを一から創造するのも珍しいことではありません。お客さまの要望を肌で感じ取ることができる「あなた」が主役となり、まわりの人たちの巻き込みながら仕事を創り出していくこととなります。

したがって求める人材像は、どのような仕事をするにせよ、「主体的に物事を考え、自分の意見が言える人」が望ましいと考えています。お客さまのご要望に第一線で応えている社員の意見こそが、私たちの事業を発展させていく原動力なのです。お客さまとの信頼関係も自分のキャリアも、少しずつ着実に積み重ねていくのが私たちの仕事の特性ですから、持続的努力を得意とする女性の活躍の場が多いのは当然のことです。

入社して私たちのメンバーの一員になったら、焦ることなく、じっくり構えてください。時には、興味のない業務に携わることもあるかもしれませんが、経験が必要な私たちの仕事では、それは将来大輪を咲かせてもらうために必要な貯蓄の時間なのです。必ず希望する仕事を思う存分やれるチャンスがきます。そのチャンスを誰もが等しく迎えられるように、私たちはこれからも長期的視点で仕事と生活を充実させていける制度を拡充し、会社も社員も共に成長できる文化を育てていきます。

あなたにも活用していただきたい制度です。

女性活躍支援にかかる代表的な制度

三菱UFJ信託銀行の『ワークライフ

バランス10』



育児・介護制度

● 育児休業期間の規定状況

当社は、1972年に当時としては画期的な「最長3年の育児休業制度」を創設しました。それから37年経った2009年の厚生労働省調査でも、3年以上の育児休業を設けている事業所がわずかに2.0%であることから、当社の取組みがいかに先進的であったかがわかるとともに、当社の歴史的な取組みの積重ねを物語る事例と言えます。



1 育児休業制度

3歳までの子どもの育児を目的として、最長3年間休業できる制度。期間中、はじめの2週間を有給とし、男性社員にも利用しやすくしています。

2 短時間勤務制度

育児、介護等に費やす時間との調整のため、1日の勤務時間を最大3時間まで短縮できる制度。妊娠中から子どもが小学校を卒業するまで利用できます。

3 産前産後休業制度、通院休暇

産前6週、産後8週は休業させることが法的に義務付けられています。期間中は有給扱いとなります。妊娠中の社員が健診などのために通院する場合、月1回有給の通院休暇があります。

4 育児費用補助制度

共働き世帯の育児を支援するために、育児にかかる費用の一部を補助します。

5 育休復帰時面談制度

育児休業中の社員が復帰予定の2～3ヵ月前に復帰後のキャリアや意向について伝える場を設けています。

その他諸制度

6 本人裁量型 時差勤務制度

特別な理由を問わず、事前に直属の上司の承認を得ることにより、始業・終業時間を変更することができます。

7 『リ・チャレンジプラン(再雇用制度)』

在職中に培ったスキルやノウハウを活かして、もう一度当社で働きたいという意欲ある方を、正社員として再雇用する制度です。対象は結婚・出産等により退職した元社員です。

8 旧姓使用制度

結婚後もそれまでのキャリアを活かす観点から、旧姓を引き続き使用できるようにしています。

制度を利用しやすい環境作り

9 周知浸透研修の実施

職位別にさまざまなeラーニング研修を用意しています。

10 積極的な周知浸透策の展開

管理職向け研修カリキュラムへの組入れなど意識改革を推進しています。

外部からの評価



○ ファミリー・フレンドリー企業表彰 東京労働局長賞受賞(2004年)

当社の女性活躍の推進、仕事と生活の両立に対するさまざまな取組みが評価され、大手都市銀行・信託銀行では初めて表彰されました。

○ 均等・両立推進企業表彰 東京労働局長優良賞受賞(2008年)

均等推進企業部門において表彰されました。ファミリー・フレンドリー企業表彰と合わせて、W受賞となります。

○ 「働きがいのある会社」アンケート調査 「ベストカンパニー25社」ランクイン(2010年)

Great Place to Work® Institute Japan (GPTWI) が実施する同アンケート調査において、ワークライフバランスが奨励されている等の企業文化が評価され、参加企業81社の中で上位25社以内にランキングされました。

○ 【厚生労働省 均等・両立推進企業表彰2部門】における 厚生労働大臣優良賞のW受賞(2010年)

2010年に、当社は「女性がいきいきと活躍できる職場環境作り」への取組み、および、「仕事と生活の両立(ワークライフバランス)」への取組みが評価され、厚生労働省から「均等推進企業部門」「ファミリー・フレンドリー企業部門」の両部門において厚生労働大臣優良賞を受賞しました。両部門で受賞したのは、金融機関では当社が初めてとなります。

ワークライフバランスの向上をめざして、仕事も家庭生活も積極的に支援。



休暇制度

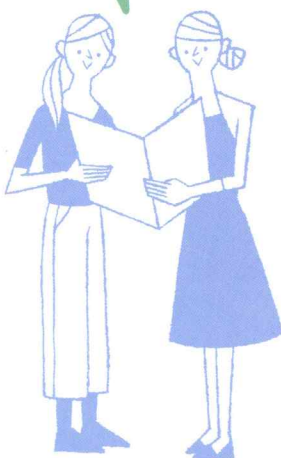
○ 連続休暇(ライブウィーク)

連続5営業日、土日を入れて9日間となる休暇を、年2回取得します。

○ 長期休暇

勤続15年で、1ヵ月間の長期連続休暇を取得します。

あなたにも活用していただきたい制度です。





三菱UFJ信託銀行



三菱UFJ信託銀行 人事部採用グループ

<http://www.mutbsaiyo.com/graduate>