

優良福利厚生法人（制度充実部門）受賞

# 三菱UFJ国際投信株式会社

～充実した福利厚生で、多様な人材が働きやすい環境をつくる～

## 受賞のポイント

三菱UFJ国際投信株式会社（以下、同社）はハタラクエール2023において優良福利厚生法人の制度充実部門で表彰された。

同社の選出ポイントは「経営課題への対応」だ（図表1）。同社は多くの経営課題を抽出し、その解決に福利厚生を活用するソリューションが高く評価された。そして、制度充実の軸、福利厚生への熱意も同じく高評価だった。

同社が属する三菱UFJフィナンシャル・グループ（以下、MUFG）では充実した福利厚生制度を提供している。

さらに独自制度の新設・充実にも取り組んできた。今回は人事部竹本大祐さんにお話を伺った。

## 幅広く充実した福利厚生

同社の福利厚生の目的は従業員と家族の生活、経済の安定、健康だ。従業員が働きやすい環境をつくることで能力発揮と成長を促し、それが顧客へのサービス向上につながると考えている。

福利厚生は過不足なくメニューを揃えており、多様な年代、人材に対応する制度となっている。

## 独自の制度・取り組み

同社はグループ共通の制度に加えて以下のような独自の制度提供や、取り組みを行っている。

**ハイブリッド勤務** 早くから在宅勤務の推進に取り組んできた。在宅用のPC・タブレット・スマホなどを希望者全員に貸与し、持ち運びの手間と紛失・破損リスクを軽減し、自宅での就業の負担を軽減している。

一方でウィズコロナ、アフターコロナを意識して、入社率の目標値を50%以上に設定し、コミュ

## 三菱UFJ国際投信株式会社 概要 (2023年5月1日現在)

業種	資産運用業
本社	東京都千代田区
事業概要	公募および私募投資信託の募集、設定、運用など
設立	1985年8月1日
資本金	20億円
従業員数	801名
非正規割合	7.6%
男女比	男性57.8% 女性42.2%
平均勤続年数	正規従業員 12.5年
平均年齢	正規従業員 40.4歳
多い職種	営業・営業支援職 318名
HP-URL	<a href="https://www.am.mufg.jp/">https://www.am.mufg.jp/</a>

図表1 ハタラクエールの審査6分野での高評価項目

評価軸	評価内容
①経営課題への対応	自法人の人事・労務上の課題をどれほど把握し、その課題に福利厚生の活用でどれだけ対応しているか
③制度充実	福利厚生制度をどれだけ整備しているか、さらに現状を踏まえて今後充実の方向性はあるか
⑤福利厚生への熱意	経営者および福利厚生担当者の福利厚生取り組みへの理念・ポリシー・思いは十分か

ニケーション不足に陥らないよう工夫している。

在宅勤務を推進しながら、対面でのコミュニケーションも確保し、従業員相互の信頼感の不足、孤独感からのメンタル不調を防ぐ。在宅と出社のそれぞれ良いところを活かして生産性の向上を図る。これが同社のハイブリッド勤務だ。

**コミュニケーション重視** 社内に「しまうまコーナー」というオープンスペースを設けている。飲料の自販機や共有PC、大画面モニターなどが備え付けられており、フランクな雰囲気や業務上の議論をする姿がよくみられるという。

その他には「ラウンジ」と呼ばれる自由に使える広めの休憩スペースも設けている。同社では休憩時刻を決めていないので、日中のラウンジでは

食事や打ち合わせ、昼寝をする従業員の姿がみられる。夜には飲食を伴う懇親会や歓送迎会に活用する部署もある。

この他に社内コミュニケーション促進を目的として、「シャッフルランチ」がある。部署を横断するメンバーでランチ会を実施する際に、会社が費用を負担するものだ。

同社は23年10月1日から社名を変更し、オフィスも移転する。新しいオフィスはフリーアドレスで、使用する椅子は約10種類の中から社員の投票によって選ぶ予定だ。

**ダイバーシティ** 同社はダイバーシティにも注力している。女性活躍推進の一環として役員、管理職候補となる人材の育成に取り組んでいる。前期には初めての女性役員が誕生した。

資産運用業という業種柄、従業員個々人の専門性は高いがリーダーシップやマネジメントへの関心が相対的に低いという課題意識があり、女性を対象にマネジメントの研修を実施してきた。その成果発表会には社長、役員、本人の上司も参加して、女性が管理職として活躍する風土づくりを行っている。

さらに、ダイバーシティ研修の枠組みを通じて、従業員の悩みを組織的に解消するべく取り組んでいる。最近では「アンコンシャスバイアス」や、女性の健康問題をテーマに取り上げ、従業員の理解促進を行っている。

シニア層の活躍のために勤務の内容、報酬を見直した。従来は所定年齢になると短日勤務や短時間勤務を選択する必要があったが、シニア層の活躍が今後さらに重要になると想定して、所定年齢になる前と同様の勤務形態の選択を可能とし、業績に応じた報酬が受けられる制度に変更した。

その他育児・介護中の従業員には両立のために前述の在宅勤務の体制、時間単位有休、始業・終業時間の柔軟な運用などの制度も提供している。

## 健康への取り組み

**メンタルヘルスケア** セルフケア、ラインケア研修で全役職員にメンタルヘルスケアの重要性を伝えている。また月次の健康相談会で従業員はメンタル専門医に相談ができる。

メンタル不調になった従業員へのケアも手厚い。本人、会社、産業医の3者（時に主治医も加

## さまざまな使い方が可能なラウンジ



えた4者）が連携して再発防止、スムーズな復職に取り組む。復職プログラムとして通勤訓練、近隣施設での慣らし勤務など一人一人に合わせてプログラムを作っている。

復職から3カ月ほどで通常業務に戻ることが多いが、その後も職場の上司も巻き込み産業医面談を実施している。

**病気治療のための制度** 病気になった従業員が安心して治療に専念できるよう勤務軽減措置や、勤務年数に応じて最大1年間の欠勤に対し給与が支給される。

**健康経営の推進** 今後は健康経営にもさらに取り組む。健康管理システムを導入することで、人事部が個別に管理していた健康診断、長時間労働、ストレスチェックなどの結果を一元化する。分析にも力をいれることで、有効な健康増進策を策定していく予定だ。

同時に、従業員がスマホなどで利用する健康管理アプリとの連携も行うことで、従業員側の健康意識向上も図っていく予定だ。

## 今後の課題

充実した制度を提供する同社だが、「変化する環境や従業員の状況に対してどれだけアンテナを立てて、対応していけるかが課題だ」と竹本氏はいう。

また、「制度という箱だけ作って利用されない」と残念なので、定期的に制度の見直しを行い、テーマごとに周知を図り、制度を身近なものに感じられるようにしたい」と考えているという。

ハタラクエールの受賞も自社制度への客観的な評価と受け止めて周知に活用する方針だ。

このような福利厚生への取り組みから従業員の活力が顧客満足につながる流れを作っていきたいという同社の熱意を感じた。