

人権の尊重

- ▼ MUFJ人権レポート2023の発行
- ▼ 金融機関にとっての人権尊重
- ▼ 人権方針／人権尊重の推進体制
- ▼ 人権デューデリジェンスへの取り組み
- ▼ グリーバンス／救済への取り組み

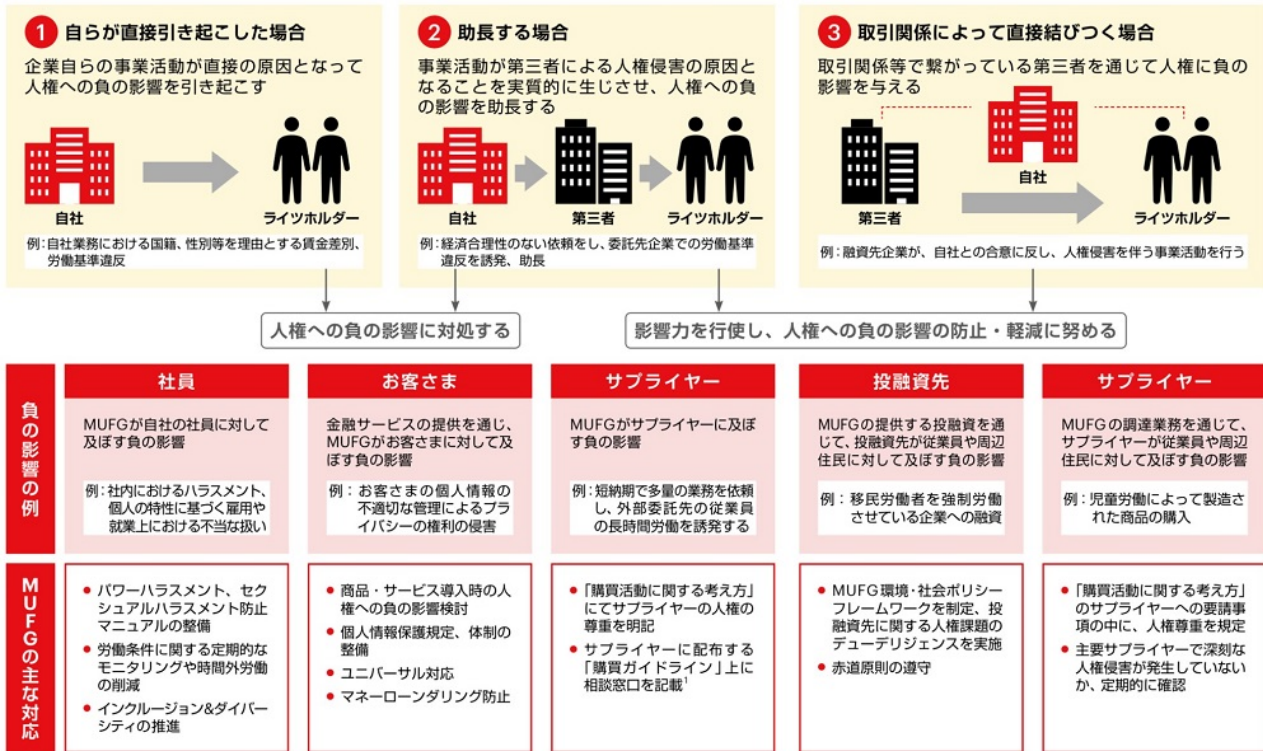
MUFJ人権レポート2023の発行

人権尊重に関するMUFJとしての考え方や活動内容を、国連指導原則報告フレームワークに基いて整理し、人権レポートとして発行しています。詳細は[MUFJ人権レポート2023](#)をご覧ください。



金融機関にとっての人権尊重

MUFJは事業活動を行う中で、人権への負の影響を引き起こす、助長する、あるいは取引関係によって直接結びつく（取引関係等で繋がっている第三者を通じて人権に負の影響を与える）可能性を理解するとともに、エンゲージメントを通じて取引先の責任ある企業行動を促進・後押しすることが期待されていることを認識しています。人権への負の影響防止に努め、負の影響が発生した場合には、以下①～③の関与形態に応じ、負の影響に対処するよう努めます。



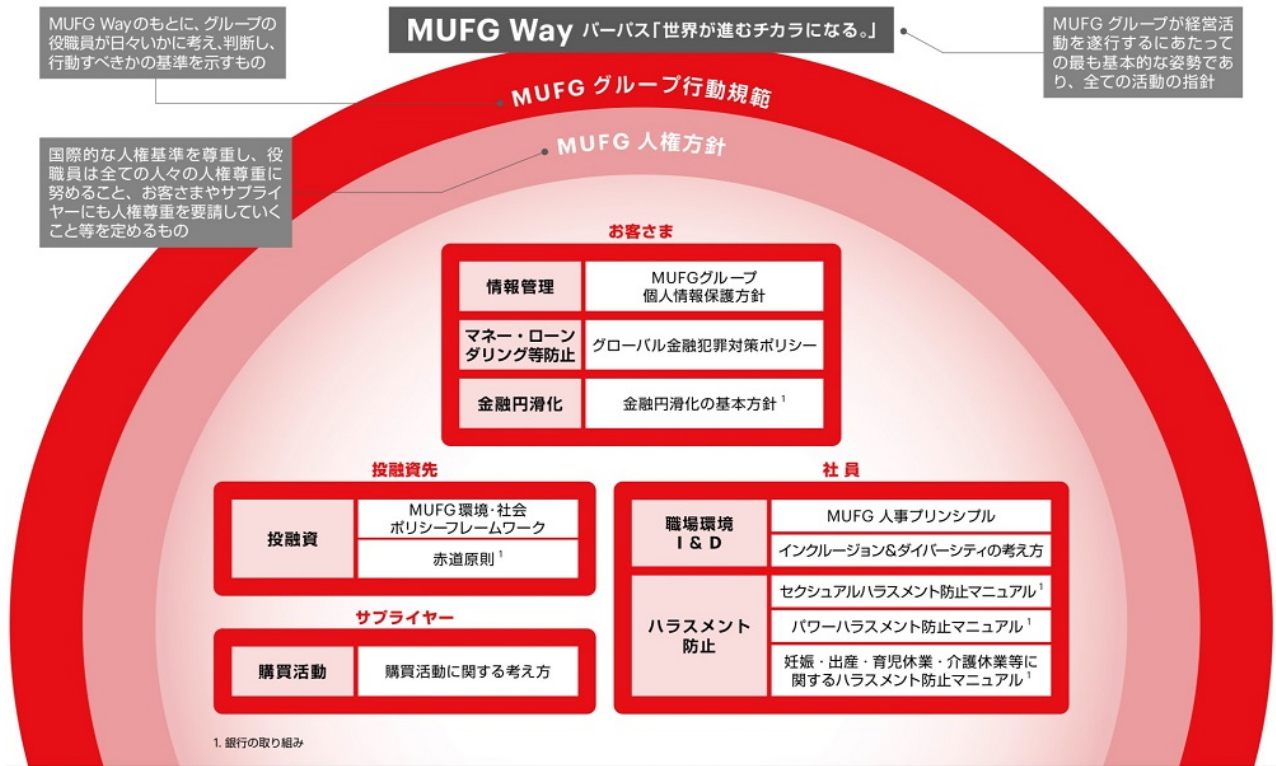
1. 銀行の取り組み

人権方針／人権尊重の推進体制

人権尊重に関する方針・規程

全ての活動の指針である「MUFG Way」において「世界が進むチカラになる。」を存在意義と定め、社会、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題解決に取り組んでいます。MUFG人権方針は、MUFG Wayのもとに定めている「MUFGグループ行動規範」を踏まえ、事業活動において人権の尊重に取り組んでいくことを誓っています。MUFG人権方針のもと、各種ガイドライン・方針や規程を定め、人権尊重に取り組んでいます。

方針／ガイドライン「MUFG人権方針」



人権方針の周知および人権啓発活動

MUFGは人権方針に基づき、全ての事業活動において人権尊重の責任を果たすために、各ステークホルダーへの周知に取り組んでいます。全ての社員が人権方針の内容を理解し、行動に移すことで、各ステークホルダーの皆さまと人権尊重の重要性を相互に共有することが大切であると考えています。今後も継続的に人権方針の周知および社員の人権啓発活動に取り組めます。

社員に対して

行動規範を通じた周知・意識醸成

MUFGグループでは、MUFG Wayのもと、グループの役職員が日々いかに判断し行動すべきかの基準を示した行動規範を定めています。行動規範には、人権尊重を含む環境・社会課題解決への取り組みを通じて持続可能な社会実現に貢献することを記載し、社員に対して人権尊重の重要性の周知・意識醸成を行っています。

ガバナンス「行動規範」

人権啓発活動

銀行・信託・証券では下表で示した人権啓発推進体制を構築し、研修等の啓発活動を行うとともに、各部室店に配置された推進員や啓発活動の責任者が、MUFGグループ全体での人権の尊重への取り組みを推進・展開しています。新人研修や各層別研修等で、全ての社員に対し人権啓発研修を実施する等により、社員一人ひとりが人権方針や人権問題に対する正しい理解と認識を深めることに努めています。

	三菱UFJ銀行	三菱UFJ信託銀行	三菱UFJモルガン・スタンレー証券
啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員向け研修 ・階層別研修 ・人権啓発標語募集 ・「人権だより」配信 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権啓発研修 ・人権啓発標語募集 ・人権週間ポスター掲載 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント研修 ・人権啓発研修
研修対象	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員（含、契約社員、派遣社員） ・階層別研修（役員、新任拠点長、新任次課長、新入社員等） 	全社員	全社員
研修受講 (2022年度)	約32,000人	約7,000人	約5,000人

投融資先に対して

環境方針・人権方針のもと定めたMUFG環境・社会ポリシーフレームワークの考え方や、世界的な環境・社会課題に対する取り組みおよび環境・社会配慮確認に関する理解を深めることを目的として、主要子会社の事業部門の法人担当者等を対象とした研修を実施しています。

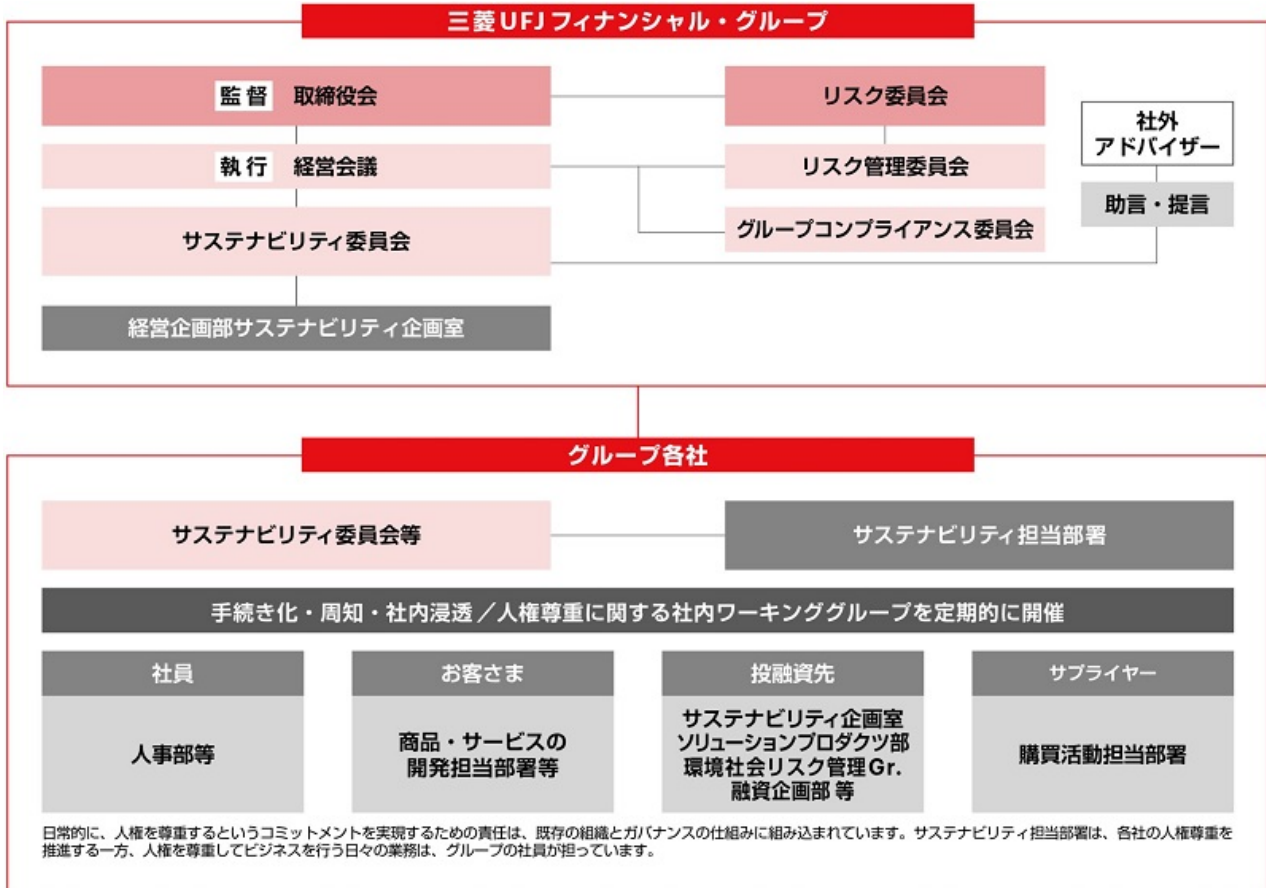
サプライヤーに対して

MUFGでは環境方針・人権方針の考えに基づき、「購買活動に関する考え方」を規定しており、サプライヤーに人権の尊重を求めています。銀行・信託・証券では、「購買活動に関する考え方」に基づき、「購買活動ガイドライン」をサプライヤー^(注)に手交・説明し、MUFGの方針への理解を求めています。

(注) 銀行：継続的な取引のあるサプライヤー、信託・証券：主要サプライヤー

人権尊重の推進体制

MUFG人権方針に基づく人権の尊重に関する施策や取り組み方針、その他人権に関する重要な事項は、グループCSuO（Chief Sustainability Officer）が委員長を務めるサステナビリティ委員会で審議しています。サステナビリティ委員会での審議結果は取締役会に報告され、その監督を受けます。取締役会やサステナビリティ委員会の議論を踏まえ、人権の尊重・保護を実効性のあるものとするために必要なリソースは関係する各部に適切に配分されます。なお、MUFGの人権に対する基本方針であるMUFG人権方針は、取締役会で制定・見直しが行われます。



外部有識者とのダイアログ

社会やステークホルダーから求められている役割を適切に理解し、人権尊重の取り組みを進めるべく、「ビジネスと人権」に知見のある外部有識者を招き、経営陣と人権尊重に関するダイアログを実施しました。国際機関、NGO、弁護士それぞれの視点から、金融機関としてどのように人権尊重に取り組むべきかを議論しました。

参加者

外部有識者

田中 竜介 氏 (ILO 駐日事務所プログラムオフィサー)

佐藤 暁子 氏 (UNDP ビジネスと人権リエゾンオフィサー)

湯川 雄介 氏 (西村あさひ法律事務所パートナー)

MUFG (抜粋)

CEO 銀行頭取 信託社長 証券社長 CFO CLO CCO
CSO CRO CHRO CSuO 各事業本部長等



主要アジェンダ

- ・ ビジネスと人権が注目される背景
- ・ 金融機関に求められる役割
- ・ 法制化の進展とその影響
- ・ 金融機関に対する市民社会の期待
- ・ 金融機関における人権デューデリジェンス
- ・ 今後取り組むべき重要テーマ (気候変動と人権、紛争地域における人権デューデリジェンス強化)

人権デューデリジェンスへの取り組み

MUFGは、人権方針のもと、「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンス・ガイダンス」を尊重し、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。また、ステークホルダーコミュニケーションや救済への取り組みを通じて得た教訓をもとに、継続的に人権方針・取り組みの見直しを行っています。

<人権デューデリジェンスのプロセス>



人権課題の特定と評価方法

MUFGにとって顕著な人権課題を洗い出し、深刻度・発生可能性を評価の上、人権課題マップを作成しました。この結果を踏まえ、サステナビリティ委員会にて、顕著な人権課題に対する今後の対応方針を議論しました。この人権課題マップは事業環境の変化やステークホルダーエンゲージメントの結果等を踏まえ、継続的に見直します。

人権課題マップ



1. 労働時間、賃金、労働安全衛生、移民労働者の待遇等 2. 周辺住民の健康、土地の問題等

負の影響の防止・軽減

MUFGは、お客さまや社員などさまざまなステークホルダーに係る人権課題について、継続的にデューデリジェンスを実施しています。このデューデリジェンスの結果を関係部で検証・審議し、その人権課題を克服するための軽減策を実施しています。

社員に対する取り組み

● 差別・ハラスメント防止について

MUFGでは、基本的人権の尊重を経営の重要課題と認識し、行動規範、コンプライアンスマニュアル等を定めています。また、各社内にセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の相談窓口を設け、面談や電話、メール等さまざまな手段を通じて相談に対応し、明るく働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

銀行ではハラスメント防止マニュアルを制定し、注意点や発生時の対応、ハラスメントの類型等を提示して、社員一人ひとりの正しい理解と認識を深めることに努めています。さらに、ハラスメント防止のために継続的な研修を実施しています。

● 結社の自由・団体交渉権の尊重について

MUFGでは、人権方針に則り、労働者の結社の自由・団体交渉の権利の尊重に取り組んでおり、啓発活動を通じて、その遵守を徹底しています。銀行・信託・証券においては、各社で社員組合が組織され、会社と組合がお互いの立場や考えを尊重しながら、さまざまなテーマについて定期的に協議しています。

● 健康経営の取り組み

社会、お客さまをはじめとする、ステークホルダーの課題に向き合い、その解決に取り組むためには、社員の心身の健康が何よりも重要と考えます。銀行・信託・証券の各社は、それぞれ「健康経営宣言」を行い、経営ミッションの一つとして、健康経営の推進に取り組んでいます。グループ各社の産業医や産業保健スタッフ・健康保険組合等が連携し、健康診断、ストレスチェック、各種健康相談等を通じ、社員の心身の健康管理に取り組んでいます。

健康経営

● DEIの推進

MUFGでは、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向等に基づく差別のない、一人ひとりが自身の能力を最大限発揮し、十分な成長機会が与えられる組織づくりに取り組んでいます。また、「インクルージョン&ダイバーシティ (I&D)」を優先的に取り組む10課題の一つと位置付け、さまざまな取り組みを実施しています。

人的資本レポート

お客さまに対する取り組み

● 個人情報保護に向けた取り組み

MUFGでは、お客さまの情報を適切に取り扱うことが社会的責務であると認識し、「個人情報保護方針」を定め公表しています。また、グループ各社で統一的な管理体制を実現するため、「MUFG 個人情報保護規則」を制定し、これに基づき各社にて「個人情報保護手続」等を定めています。各社関係規程類にて組織的・人的・技術的・物理的な安全管理措置の管理方法を明確化するとともに、社員に対し定期的な教育・研修を行っています。変化し続ける外部環境を把握し、関係規程類や研修内容も継続的に見直しを行いながら、情報管理体制の継続的な強化を図り、お客さまのプライバシーの保護・尊重に努めています。社内での情報管理に加え、外部委託先に対しても個人情報保護法等に沿って情報管理がなされているか、チェックする体制を整備しています。

● 商品・サービスの企画・開発や広告物発行における人権影響の確認

グループ各社では、「お客さま視点」から商品・サービスの企画・開発段階で十分な対策がとれているかを常にチェックしており、新商品・新サービスについては、お客さま保護やお客さま視点を含むリスク評価を実施しています。広告物の発行時には、人権尊重の観点から問題となる表現がないかを確認しています。ダイバーシティに十分に配慮し、インクルーシブな表現となるように努めています。

● グローバル金融犯罪対策について

MUFGは、金融システムの健全性の維持に努めており、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与、経済制裁違反、贈収賄・汚職等のグローバル金融犯罪の防止に取り組んでいます。人権侵害を含む犯罪行為や非人道的行為等のグローバル金融犯罪リスクを特定、評価し、当該リスクへの対策を講じるとともに、リスク管理のフレームワークを構築し、グローバル金融犯罪の防止や法令遵守に取り組んでいます。

グローバル金融犯罪対策「マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止に関するポリシー」

● ユニバーサル対応

また、全てのお客さまが安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客さまに配慮した接客・対応（ホスピタリティ）、安全・安心な店舗づくり（ファシリティ）等、ハード面・ソフト面におけるユニバーサルデザインの導入に取り組んでいます。

CS向上の取り組み「ユニバーサル対応」

● 金融サービスへの平等なアクセス確保の取り組み

アジア圏では、遠隔地や農村部において銀行の支店・ATMが少ない、金融リテラシーが低く利用可能なサービスの存在・利用方法を知らない、といった問題があり、金融サービスへの平等なアクセス確保が課題となっています。MUFGは、Grab社やDMI Finance社、Akulaku社への出資・提携や、金融経済教育を通じ、アジア圏における金融サービスへの平等なアクセス確保の実現に貢献しています。

投融資先に対する取り組み

MUFGは、グループ各社の事業活動により生じる環境・社会に対するリスクを真摯に対応すべき経営上の重要課題と認識しています。そのような認識のもと、企業等のお客さまに対するファイナンスを通じた、人権課題を含む環境・社会への負の影響を停止・防止および軽減するための枠組みとして、2018年に「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」を制定しました。「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」は、サステナビリティ委員会にて、定期的に見直し可否を審議するほか、事業活動の変化やビジネス環境の変化・ステークホルダーとの対話を踏まえ、随時見直しを実施しています。また、大規模なインフラ整備や資源開発等は、プロジェクトサイトおよびその周辺の地域社会や自然環境に対して、負の影響を及ぼす可能性があります。三菱UFJ銀行は、赤道原則に基づき、融資先の事業における人権配慮の状況を含む環境・社会に対するリスクや影響を特定し、お客さまが講じる緩和策を確認しています。

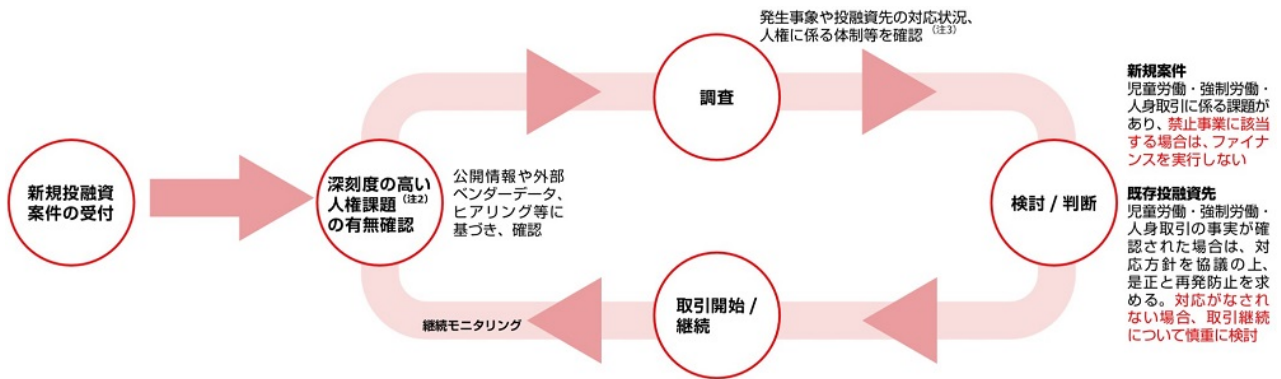
方針／ガイドライン「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」
赤道原則への対応

MUFG環境・社会ポリシーフレームワークで指定する禁止事業（児童労働・強制労働・人身取引）における取り組み

児童労働・強制労働・人身取引は、深刻度の高い人権課題と認識しており、MUFG環境・社会ポリシーフレームワークにて禁止事業に設定しています。ファイナンス検討時にデューデリジェンスを実施し、禁止事業への該当有無を確認の上、与信判断を実施しています。また、投融資先において、児童労働・強制労働・人身取引に係る課題がないか、定期的にスクリーニングを実施し、児童労働・強制労働・人身取引が確認された場合は、是正と再発防止を求めます。

新規案件検討時	<ul style="list-style-type: none"> 取引拠点にて、入手可能な公開情報や投融資先からご提供いただく情報、外部ベンダーデータ^(注1)等に基づき、投融資先における深刻度の高い人権課題^(注2)の有無を確認し、禁止事業への該当有無を判断 投融資先における深刻度の高い人権課題^(注2)を検知した場合、発生事象や投融資先の対応状況を確認^(注3) 児童労働・強制労働・人身取引が確認された場合はファイナンスを実行しない
期中管理	<ul style="list-style-type: none"> 外部ベンダーデータを利用し、投融資先における深刻度の高い人権課題^(注2)の有無を定期的にスクリーニング 外部ベンダーデータや外部からの指摘等で、投融資先における深刻度の高い人権課題を検知した場合、発生事象や投融資先の対応状況を確認^(注3) 児童労働・強制労働・人身取引が確認された場合は、是正と再発防止を求める 対応がなされない場合、取引継続について慎重に検討

＜禁止事業（児童労働・強制労働・人身取引）に関するデューデリジェンスプロセス＞



(注1) 国連グローバル・コンパクトの10原則への違反状況が分かる外部データ等を参照

(注2) 児童労働・強制労働・人身取引に係る人権課題

(注3) 拠点にて確認を実施。必要に応じて本部部署（銀行の場合、サステナビリティ企画室・ソリューションプロダクツ部 環境社会リスク管理Gr）と協議

サプライヤーに対する取り組み

MUFGでは「購買活動に関する考え方」を規定しており、購買先に人権の尊重、環境への配慮といった期待事項を明確化しています。銀行・信託・証券では、「購買活動に関する考え方」に基づき、「購買活動ガイドライン」を購買先に手交・説明し、MUFGの方針の理解を求めています。

方針/ガイドライン「購買活動に関する考え方」

また、人権デューデリジェンスの実施を通じ、サプライチェーンにおける人権尊重に努めています。

リスクの特定・評価	
新規先	重要な外部委託について、人権に関するリスクがないかを確認 ^(注1) ネガティブニューススクリーニング ^(注2) を通じたチェック
既存先	主要サプライヤー ^(注3) について、深刻度の高い人権課題（児童労働・強制労働・人身取引）の有無を確認する定期的なチェックを実施
リスクを検知した際の対応	
情報確認	発生事象やサプライヤーの対応状況、人権に関する体制等を確認
対応時の検討	<p>新規取引開始時 確認した内容を踏まえ、人権侵害があることが明らか場合には契約を実施しない</p> <p>既存サプライヤー 確認した内容を踏まえ、人権侵害があることが明らか場合には、人権課題への対応・是正を求める。必要に応じて対応状況をフォローし、是正がなされない場合には新規契約の停止や取引終了を検討する</p>

- (注1) 銀行・信託で実施
- (注2) 銀行の欧州拠点・米州拠点等で実施
- (注3) 銀行・信託・証券の主要サプライヤー

また、2015年に英国、2019年に豪州で施行された現代奴隷法により、自社の事業およびサプライヤーにおける、労働搾取および人身取引防止の取り組みに関して、声明を公表し、サプライチェーンにおける人権侵害の防止に取り組んでいます。

- ・三菱UFJ銀行 □
- ・三菱UFJ信託銀行 □
- ・MUFGセキュリティーズ EMEA □

ステークホルダーコミュニケーション

人権尊重に向けた相互理解を深めるために、さまざまなステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を積極的に進めています。特に、MUFGのビジネスを通じて、人権への影響を受ける可能性のあるステークホルダーの皆さまとの人権課題の解決に向けた対話は、人権尊重を実現する上で重要な要素と考えています。ステークホルダーの皆さまの関心事項や課題、ご意見等を踏まえた、適切な対応を行うことで信頼関係・協働関係を築き、MUFGの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に繋げていくように努めます。

グリーンバンス／救済への取り組み

MUFGでは、社員やお客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまが連絡可能な窓口を設け、人権課題を含むご意見や苦情に適切に対応しています。

社員に対する取り組み

明るく働きやすい職場づくりをめざし、「コンプライアンス・ヘルプライン」や、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の相談窓口をグループ各社内に設け、面談や電話、メール等さまざまな手段による相談に、匿名性、相談内容の機密性に配慮しながら対応しています。

<p>MUFGコンプライアンス・ヘルプライン</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ MUFG内部通報制度をガバナンス上の重要ツールと位置付け、コンプライアンス上の問題があれば早期に自浄できるよう、グループ各社で内部通報制度を整備 ・ グループ・グローバルに常時受付対応可能な、「MUFGコンプライアンス・ヘルプライン」を設置 <p>コンプライアンス「内部通報制度・会計監査ホットライン」</p>
<p>社員の相談窓口</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談担当者が職場の人間関係、ハラスメント、個人的な悩み等の各種相談に乗り、相談者の悩みや心配ごとの解消に向けて、関係部署と連携しながら対応 ・ 銀行では、各拠点で「行員相談員」を選任し、現場で働く方々のさまざまな悩みの相談に乗り、行員相談室と連携して職場環境の改善を能動的に実施 ・ 行員相談室では、各営業店への訪問面談等を通じ、よりよい職場環境づくりのサポートを実施

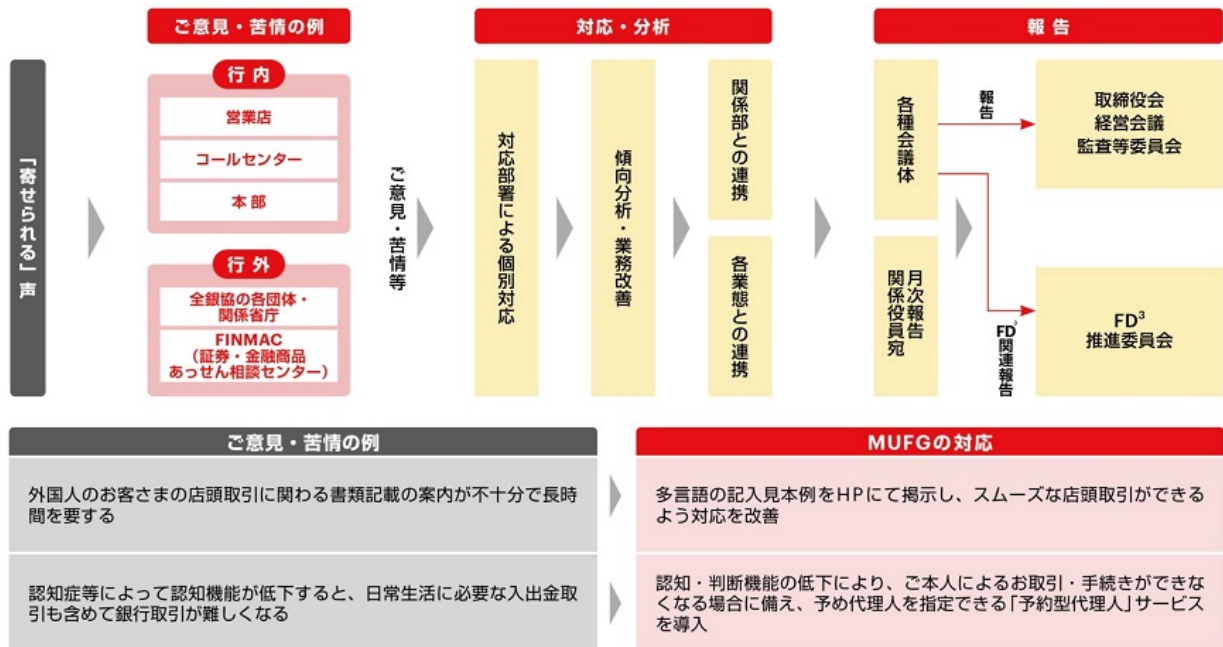
ダイバーシティ関連
相談窓口

・ダイバーシティ推進室が社員からのダイバーシティに関する問い合わせ、相談を受け付け

お客さまに対する取り組み

MUFGでは、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまからの人権課題を含むご意見・苦情に適切に対応するための体制を構築しています。グループ各社の社員、あるいは提供する商品・サービスが、人権への負の影響を引き起こしていたり、助長していたり、直接関係したりしていることが明らかになった場合、その救済に取り組みます。2022年度に、グループ5社^(注1)のお客さまから寄せられたご意見・ご要望を踏まえ、サービスを改善した事例は214件ありました。

ご意見・苦情への対応フロー（注2）



(注1) 銀行・信託・証券・ニコス・アコム

(注2) 銀行の例

(注3) フィデューシャリー・デューティー

バリューチェーン全体に対する取り組み

2023年、MUFGは、一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟しました。JaCERは、「対話救済プラットフォーム」を通じて人権に関する苦情を受け付け、専門的な立場から、会員企業の苦情処理の支援・推進をめざす組織です。JaCERのプラットフォームでは、公平な対話救済プロセスを構築し、通報受付においては通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保するとともに、複数の言語で通報可能な体制を構築しています。MUFGはJaCERのプラットフォームを活用することで、投融資先・サプライヤーの社員や、コミュニティ・周辺住民等、バリューチェーン全体で発生する人権への負の影響に対しても救済窓口を設け、グリーンバンスメカニズムの改善に努めます。

[JaCERの通報フォーム](#)

人的資本

MUFGの人的資本経営

基本的な考え方

三菱UFJフィナンシャル・グループ（MUFG）は、MUFG Wayに相応しい人材マネジメントを実現する基本的な考え方として、MUFG人事プリンシプルを制定しています。行動規範であるMUFG WayとともにMUFG人事プリンシプルを、入社時の研修や社内研修を通じてMUFGグループの全社員と共有・周知するとともに、MUFGのウェブサイトでも公表しています。

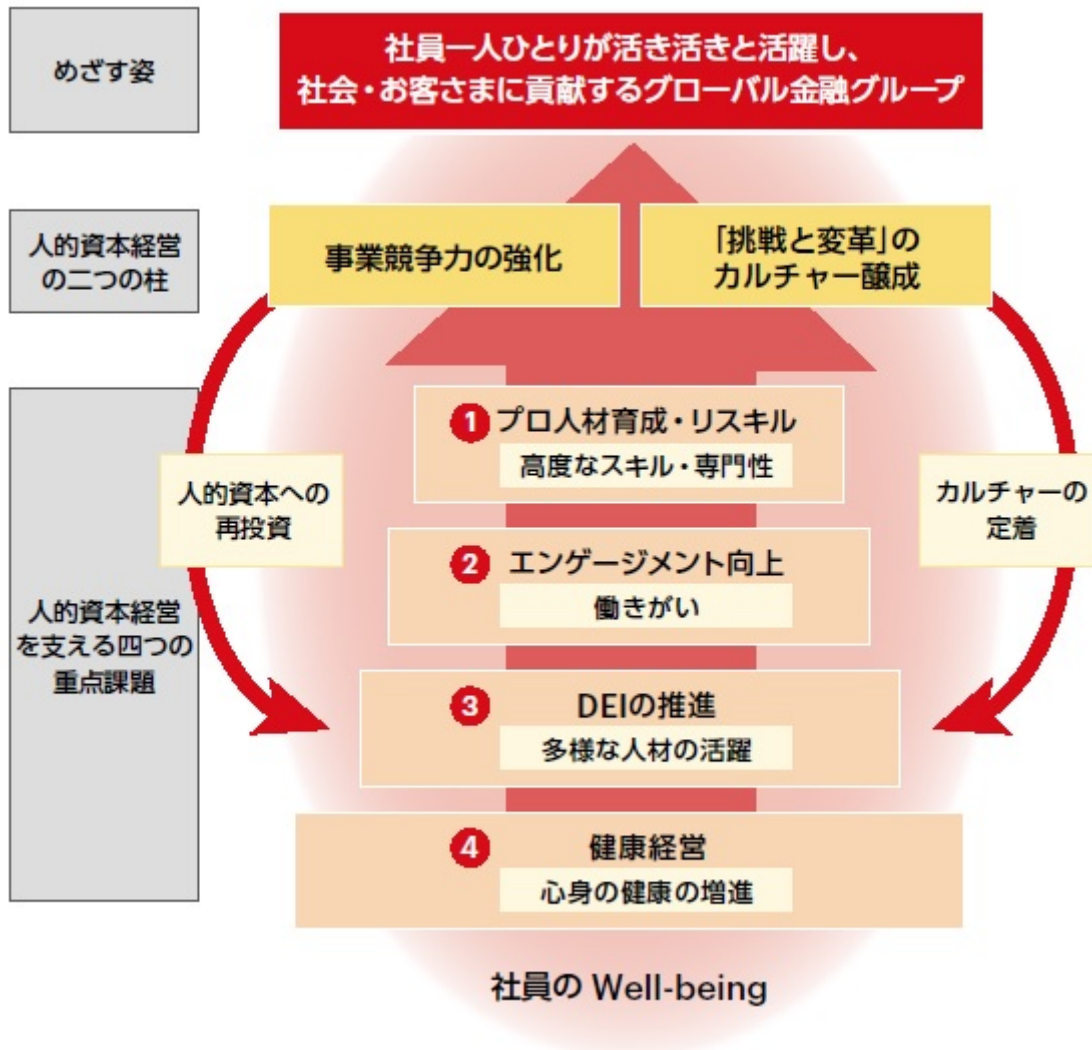
人的資本への投資

MUFGでは人的資本を最重要資本の一つとして位置付けており、人的資本の拡充を通じて、「社員一人ひとりが活き活きと活躍し、社会・お客さまに貢献するグローバル金融グループ」となることをめざしています。

MUFGにおける人的資本に関する考え方

めざす姿の実現に向け、MUFGは「事業競争力の強化」と「「挑戦と変革」のカルチャー醸成」を2本の柱として、人的資本経営を実践しています。まず、「一人ひとりの心身の健康」を維持し、「多様な人材を認め合う」組織をつくることで、社員が安心して「挑戦と変革」にチャレンジできるようになると考えています。その上で、実力を存分に発揮できる機会や成長する機会を提供し、社員の「働きがい」を高めます。さらに、「高度なスキルや専門性」を身につけるための仕組みを整え、「事業競争力を強化」し、企業価値の向上をめざします。

こうして生み出したキャッシュフローの一部を人的資本に再投資し、「挑戦と変革」のカルチャーを定着させていくことで、人的資本経営の好循環を生み出していきたいと考えており、この好循環、そしてめざす姿への貢献実感を含めて、社員のウェルビーイングを高め、企業価値向上につなげていきます。



CHROメッセージ

[CHROメッセージ \(MUFG Report 2023 P79\)](#) (PDF / 12.18MB)

プロ人材育成・リスキル

社会環境・競争環境は激しく変化しており、変化に対応できる人材の育成をめざしています。挑戦・学びの機会を充実させつつ、一人ひとりが自ら活躍の機会を獲得すべく自律的にキャリアを形成します。



人材育成の考え方

成長と挑戦を促す人材戦略

MUFGでは、MUFG Wayに相応しい人事マネジメントを実現するための基本的な考え方として以下4点を柱とした「MUFG人事プリンシプル」を定めています。

- ・ 従業員と共有する価値観 (Values)
- ・ 人事の役割・使命 (Mission)
- ・ 中長期的な人事運営の方向性 (Vision)
- ・ 各種人事に関する機能や制度の基本理念 (Philosophy)

方針/ガイドライン

人材育成に関しては、「従業員一人ひとりが知識や専門性のみならず、見識や倫理観を高められる教育機会を提供し、MUFG Wayを実現できる人材を育成する」ことを基本理念としています。

MUFG Wayでは、社員の自己成長に貢献するため、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) を推進し、生き活きと働きがいを持って仕事のできる職場と成長機会を提供することを掲げています。MUFG Wayのもと、人事マネジメントの基本的な考え方である「MUFG人事プリンシプル」に基づき、「信頼、信用」・「プロフェッショナルリズムとチームワーク」・「成長と挑戦」を社員と共有する価値観として、グループ各社が人事運営方針を立案・遂行しています。

グローバル一体の人材マネジメント

グループ約68,500人^(注)にのぼる海外採用社員に対しては、MUFGの一員として働きやすいよう、MUFGカルチャーを浸透させるための研修を充実化し、日本をはじめ採用国以外でのOJTを活性化させています。

また、グローバル共通のタレントマネジメントの枠組みの下、地域や機能を横断するコミッティーを開催し、タレントレビューやサクセッションプランニングを行っています。

これらの取り組みを継続的に強化してきた結果、マネジメントとして活躍する海外採用社員が増加し、銀行では女性1名を含む8名が執行役員となっています。このようなキャリアパスの拡大は、海外採用社員のモチベーション向上に資するとともに、国内採用社員にとっても良い刺激となり、グローバル人材育成の好循環を生んでいます。

(注) 銀行、証券、クルンシィ (アユタヤ銀行)、ダナモン銀行

変革を支える人材の確保・育成

高スキルな専門人材の必要性の高まり

MUFGの持続的成長には、さまざまな専門領域で活躍するプロフェッショナル人材を確保することが重要です。そのため、MUFGでは、採用・育成に係る総合的な取り組みを通じて、高度なスキルと専門性を有した「真のプロフェッショナル」の確保・育成を進めています。

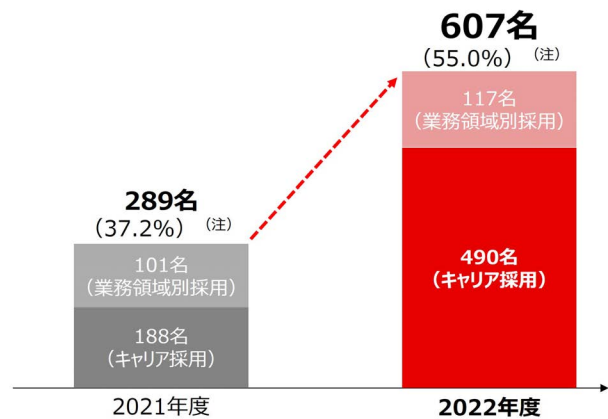
専門人材の確保・育成

グループ各社では、各種研修・OJT等を通じて積極的な人材育成に努めていますが、新事業への進出・展開等に当たっては、新たな分野の専門性を有する、即戦力となる人材が必要になることなどから、外部人材の採用や業務領域別採用を積極的に進めています。

高いスキルや豊富な経験値を持つ社員を惹きつけ、一層活躍してもらうことを目的に、持株では「MUFG雇用制度」、銀行では「プロ認定制度」、信託では「アクティブファンドマネージャー人事制度」、MUMSSでは「専門職制度」などを整備しています。さらに、銀行では、自らが選択した特定の業務領域において高度なスキル・専門性を発揮し自律的にキャリアの形成ができるよう、業務領域をまたぐ人事異動が無い、また、職務をベースとした評価・処遇を徹底しマーケットバリューを意識した処遇を可能とする「Ex制度」の導入を予定しています。こうした人事制度改定を通じて、高い専門性を持つ社員が活躍できる環境を整備しています。

キャリア採用・業務領域別採用者数

各専門領域のプロ人材（デジタル人材含む）の採用を強化



(注) 採用数全体に対するキャリア採用・業務領域別採用者数の割合

MUFGにおけるプロ処遇人数

約1,600名

持株、銀行、信託、MUMSSの各社の中で、
高い専門性を有し、職務内容が特定された
人事制度で活躍する社員数

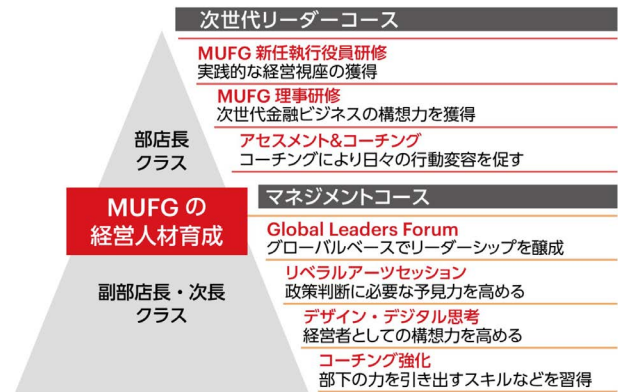
経営人材の育成 : MUFG University

MUFGでは変革と挑戦をリードし、価値創造を担う次世代の経営人材の育成を、重要な経営課題の一つとしています。この課題に対応するため、2018年度にラインマネージャー以上を対象としたMUFG Universityを開講し、これまで700人以上の社員が受講しています（2018年度：196人、2019年度：220人、2020年度：192人、2021年度：171人、2022年度：193人）。

MUFG Universityでは、受講者層の異なる「次世代リーダーコース」と「マネジメントコース」の2コースを設けています。「次世代リーダーコース」では、部店長クラスを対象に、外部の経営者や学識者との双方向型の講義による研修プログラムなどを重層的に実施しています。「マネジメントコース」では、副部店長・次長クラスを対象に、経営人材に求められる人間力や大局観を養うリベラルアーツ研修などを実施し、MUFGの経営人材プールの着実な拡充に努めています。

MUFG University

グループ一体で年間約200名の受講



MUFG Universityのプログラム内容

【次世代リーダーコース】 対象：部店長クラス		
プログラム名	狙い	
①	MUFG 新任執行役員研修	実践的な経営視座の獲得
②	MUFG 理事研修	・次世代金融ビジネスの構想力を獲得 ・次世代リーダーの育成
	アセスメント&コーチング	コーチングにより、日々の行動変容を促す

【マネジメントコース】 対象：副部店長・次長クラス		
プログラム名	狙い	
①	Global Leaders Forum	グローバルベースでリーダーシップを醸成
②	リベラルアーツセッション	リベラルアーツを通じて経営判断に必要な予見力を高める
③	デザイン・デジタル思考	デザイン思考に触れるなかで経営者としての構想力を高める
④	コーチング力強化	部下の力を引き出すスキルなどを習得

グローバル人材の育成

MUFGは、世界50以上の国でビジネスを展開しており、全社員のうち、約57%が海外採用社員で占められています（2023年3月末時点）。DEI推進のもと、多様なプロフェッショナルを採用・育成するために「MUFGで働きたい」と思われるよう、国内外に対して企業ブランド醸成を図っています。

MUFGでは、タイトルマネジメント、評価・報酬決定プロセス、人事システム等を、マーケットスタンダードかつグローバルで共通の人事プラットフォームにて運営することで、社員のさらなる活躍の機会を拡大しています。

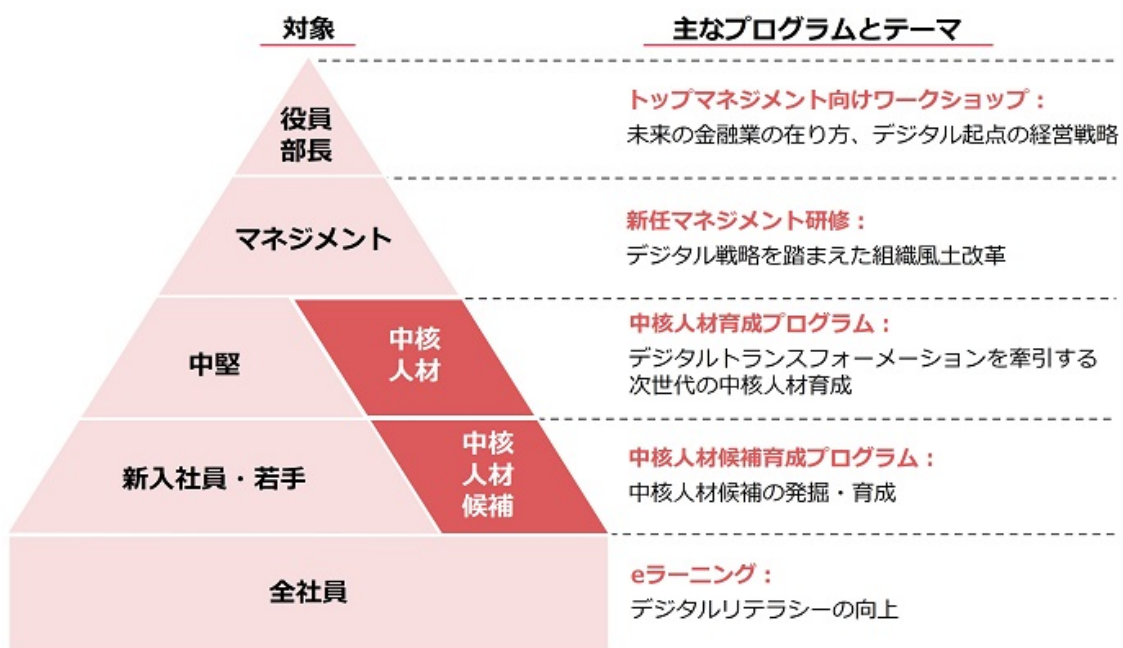
また、多様なバックグラウンドを持つ社員の加入が進むなか、階層別のグローバル研修により、MUFGカルチャーの浸透、意識の統一も行っています。例えば、グローバルトップタレント向け研修Global Leaders Forumでは、グループが事業を展開する、異なる国・地域のさまざまな経験を持つ参加者に対し、リーダーとして必要な知識や、グローバル視点での考え方や見識を深める研修を行っています。また、実務者クラスを対象にしたThree-month Intensive Programでは、海外拠点の社員が3カ月間にわたり他地域部署への出張形式のOJTに参加します。本プログラムは、参加する社員の育成のみならず、受け入れ地の社員のグローバル・マインドセット醸成にも繋がっています。

こうした取り組みは、海外採用社員のモチベーション向上に資すると同時に、人材プールを拡充させることで社内の競争を促進し、より強い組織の実現に繋がる好循環を生み出しています。結果、マネジメントとして活躍する海外採用社員の数は増加しており、銀行では、女性1名を含めた計8名が執行役員に就任しています（2023年3月末時点）。

デジタル人材の育成： 全社員向けeラーニング、階層別のデジタルセッション、中核人材育成プログラム等

デジタルトランスフォーメーションをリードする人材の育成は喫緊の課題であり、銀行・信託・MUMSSではデジタル人材育成プログラムを実施しています。デジタル中核人材を育成するための実践的な選抜プログラムはこれまで延べ約300人が受講しました。また、中核人材候補を発掘・育成する公募型研修プログラムは延べ約750人が受講しています。さらに、全社員のデジタルリテラシー向上のため、銀行ではITパスポート相当のeラーニングを必修としていることに加え、外部資格取得を促す「デジタルスキル認定制度」を導入し、1,791人がゴールド認定を取得しました。

デジタル人材の育成プログラム（銀行）



事業環境の変化を先取りした戦略的な役職員への投資

かつてないスピードで事業環境が変化する中、変化に対応できる人材を確保していくために、挑戦・学びの機会提供を充実させるとともに、事業環境の変化を先取りして社員への投資を進めています。

- ・ 認定制度・研修機会提供を通じて、チャレンジ意欲を刺激
- ・ デジタル・グローバルには引き続き注力
- ・ 上司・部下双方の成長へと繋がる時間へも投資
- ・ 銀行は、自己啓発やリスキルなどの変革・挑戦への取り組みを後押しするため、1人当たり最大10万円の変革・挑戦支援金を支給

教育研修関連費用	教育研修費約34.8億円（うちデジタル研修費約6.8億円）（注）
デジタルスキル認定	ゴールドスキル認定者1,791名（2022年度実績）
スマートワーク関連投資（今中計期間中）	45億円
社内コーチング、1 on 1ガイドブック	役員・社員の階層別のコーチング 上司・部下による30分/月のコミュニケーション
MUFG Analyst Program	新卒者（欧米）向けのトレーニングプログラム 延べ参加人数380人（累計）

（注） 銀行、信託、MUMSSの実績、合算値



（注1） 教育研修費の他、留学・社外トレーニーの件費、採用関連費用などを含む。福利厚生関連費用は含まない

（注2） 持株、銀行、信託、MUMSSの実績、合算値

MUFGグループ各社の研修制度

グループ各社は、社員が高いモチベーションと専門性を持ち、お客さまに付加価値の高いサービスを提供できるよう研修プログラムを展開しています。

■三菱UFJ銀行

求める人材像を『「人間力」+「スキル・専門性」⇒「成果・貢献」』（人間力をベースに、プロとしてのスキル・専門性を活かして中長期的に高い成果・貢献を実現できる人材）と定義しています。「人間力」を伸ばす部門横断的な階層別研修、「スキル・専門性」の習得を目的とした部門ごとのスキル研修に加え、自己啓発支援制度も豊富なメニューを用意し、それぞれの成長ステージに応じた自律的な学びの場を提供しています。

また、日々の職務経験をより良いものにするため、職場内での人材育成環境整備も行っています。「質×量」とともに上司・部下間のコミュニケーションを活性化させることを企図した「1on1ガイドブック」「キャリア面談ガイドブック」の展開、若手育成の為に指導担当者制度およびメンタリング制度の拡充など、「人を育てる風土」作り、組織強化を行っています。

■三菱UFJ信託銀行

お客さまの信認に応える真のプロフェッショナルを育成するため、職位・階層別研修のほか、各業務領域の「人材育成プログラム」に基づき、人材強化のための人事ローテーション、各部門の業務別研修等を行なっています。また、全社員の自律的なキャリア開発を支援するための学習体系として、「MUTBビジネススクール」を展開し、自己啓発型セミナー・社外派遣・資格取得支援等の各種教育プログラムを提供しています。

■三菱UFJモルガン・スタンレー証券

「優れた人間力」と「高いプロ度」を両立する人材を育成し、社員の能力・資質・情熱・専門性の向上に資するため、業務経験を通じた成長を促すOJTと、全社共通研修・部門別研修・自己啓発支援等のOFF-JTを積極的に実施しています。全社共通研修では、MUFG Way・行動規範の徹底やマネジメント能力・エンゲージメントの強化等を図っており、部門別研修では、お客さまに高度なサービスをご提供するため、部門ごとに求められる専門性・スキルの向上に取り組んでいます。また、全社員を対象に自己啓発や公募型研修・資格取得の支援制度を充実させる等、自律的なキャリア形成の支援にも力を入れています。

■三菱UFJニコス

キャッシュレス化等の社会の変化に「挑戦」し、自ら「成長」し続ける人材を育成するため、「OJTの重視」「自律的成長の支援」を柱に、ジョブローテーションや、職場での業務遂行を通じて成長を促すOJT、キャリア形成支援、階層別研修や自己啓発支援を実施しています。

具体的に、OJTは、若手・中堅社員向けにOJT担当者を任命し、日常業務を遂行する過程で教え教わりながら、ともに学び、ともに成長することをめざしています。また、階層別研修では、各階層に必要なスキル習得やマインド醸成を目的とした研修を部門横断的に実施しています。一方、社員一人ひとりのキャリア形成支援として社員へのキャリア研修や職位者層を対象としたキャリアマネジメント研修を実施するなどの支援策を拡充しています。あわせて自己啓発機会の提供として、eラーニングや外部派遣等、自律的に学ぶ機会を積極的に提供しています。特に全社のデジタルリテラシー向上に向けた施策にも注力しています。

■アコム

企業理念である「人間尊重の精神」「お客さま第一義」「創造と革新の経営」を具現化できる社員を育成するために、職場内教育（OJT）、「階層別研修」、経営幹部候補およびDX人材を育成する「選抜教育研修」など多様な研修を

施しています。また、「eラーニング」、「通信教育」、「公的資格取得支援」、「ビジネススクール派遣」など、社員の自律的な成長を支援するための教育機会を提供しています。

■クルンシィ（アユタヤ銀行）

クルンシィは社員が組織の生産性における重要な要素と捉え、「People Excellence」をコンセプトに人材教育に取り組んできました。この「People Excellence」を支える4本の柱として「クルンシィのコアバリューの遵守・体現」「リーダーシップの育成」「専門性の向上」「優良企業市民」を定め、さまざまな人材育成プログラムを提供しています。グローバル・リーダーズ・フォーラムのようにMUFGと合同で取り組んだものもあれば、クルンシィ独自で提供しているプログラムも多数あります。

2022年の社員一人当たりの年間研修費用は6,116.59パーツ、社員一人当たりの年間平均の研修時間が58.44時間を記録しています。さらに、Human Resources Online.netのリーダーシップ開発部門で、HR Excellence Awards 2022（金賞）を受賞しています。

■ダナモン銀行

ダナモン銀行では社員の能力開発を人材・デジタル・ブランディング戦略の一部と捉え、銀行の社員への投資と位置付けています。また同行では対面研修やオンライン研修、ジョブトレーニングなど社員の学習ニーズや目的に合わせた学習方法を選択することが可能であり、充実した研修プログラムの提供を通して、社員の知見やスキルを向上させる人材開発に尽力しています。

2022年12月には、社員の教育・研修プログラムが、89のeラーニングと882のハイブリッドプログラム（オンラインと対面）に分けられて747日間実施され、合計9,986人が受講しました。

メンタリングによる人材育成

MUFG各社では、社員がともに学び合うメンター制度を多方面で拡充しています。若手やキャリア入行者のオンボーディング（定着支援）を目的としたメンタリングのほか、次世代経営者育成のための役員メンタリング、女性マネジメント向けメンタリングなど、年間約5,000人^(注)がメンター制度を活用しています。多様な価値観を持つ従業員が互いに学び合う環境により、一人ひとりのキャリア形成を支え、人的資本を自律的に拡充できる組織風土を作っています。メンター制度には、人事部主催の制度のほか、事業部門独自の制度もあり、学びあう文化が浸透しています。

(注) メンター、メンティのグループ合計



人材の評価方法

人材の評価方法の考え方

MUFGは、「MUFGグループのめざす姿」を実現するため、社員一人ひとりに求められる変化や、社員の成長と挑戦を後押しする環境整備の必要性等を踏まえ、「プロフェッショナル」、「変革・挑戦」に一層重きを置いた人材像・資格要件への見直しを行うとともに、めざすキャリアに向けて自ら変革し、努力できる環境を整備しています。

評価方法

業績の評価については、全社員が期初に課題を設定し、通年での達成度を振り返り、行動やプロセス等も含めて評価しています。能力の評価については、さまざまな能力の項目を設定し、多面的に評価しています。

各々の評価後にはフィードバック面談を実施し、今後の業績達成・能力開発に資する強みや課題を伝え、納得感・客観性を持たせながら、業績向上・キャリア形成を後押ししています。

また、経営職階並びに管理職階のライン管理職等を対象に、部下や同僚、関係部署等の関係者によるさまざまな角度からの観察により、対象者のマネジメントとしての資質や「強み・課題」等に関する気づきを与え改善を促す360度評価等を実施しています。

エンゲージメント向上

MUFGが提供するサービスの付加価値を高め、グループ一体で変革に挑戦していくために、社員が「働きがい」を感じる職場づくりを進め、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

挑戦を後押しする制度

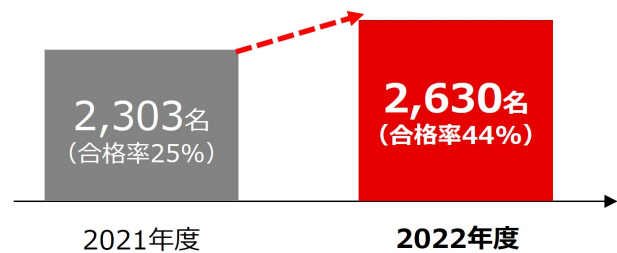
自律的キャリア形成

社員一人ひとりの「自律的キャリア形成」を後押しする制度として、多様な経験を重ねるための枠組みをキャリアチャレンジ制度と位置付け、グループ内外でのさまざまなプログラムを揃えています。

2022年度には、社内公募制度である「Job Challenge」の応募者は2,600人を超え、1,162人が実際に希望する部署への異動や、本部を中心とする他部署での「社内副業」を実現しました。社員が持つアイデア・プロジェクトを自由に提案し、自らが“プロジェクトリーダー”となる公募制度「Position Maker」も、累計54名まで拡大しました。

Job Challenge（グループ内公募）応募者

グループ内の希望する業務に挑戦する機会を拡充



【キャリアチャレンジ制度】

プログラム	内容	人数規模	
		2021年度	2022年度
Job Challenge (注1)	グループ内での公募制度。MUFGの広大なフィールドを活かし、所属する会社の垣根無く、希望する業務に自ら積極的に挑戦する機会を提供	2,303人応募 合格率25%	2,630人応募 合格率44%
うち拠点長公募 (注2)	国内外の拠点長ポストへの公募制度	241人応募	192人応募
うち社内副業 (注3)	銀行内・社内での副業制度。自律的・複線的キャリア形成を支援するとともに、社内イノベーションを促進	164人応募	371人応募
社外出向・派遣 (注1) (オープンEX含む)	グループ外における業務に自ら挑戦し、多様な知見や経験を身につける機会を提供	144人応募	155人応募
Challenge Leave (注3)	“夢”の実現など、自己の成長に資する活動（起業、留学・資格取得、公的活動）への挑戦を、一定の休業期間を認めることでサポート	19人応募	22人応募
海外社員向けの異動制度 (注2)	社内の空きポストへの応募制度、本部での3か月のOJTプログラム、期間限定の海外異動制度など	34人利用	56人利用

(注1) 銀行・信託・MUMSS

(注2) 銀行

(注3) 銀行・信託

■三菱UFJ銀行

社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援するため、希望する業務に自発的に応募できる社内公募制度「Job Challenge」を設けています。異動を伴うポストのほかにも、各人の興味がある業務の具体的な内容を半日程度で知ることができる「ミルシル」といった業務体験型公募制度もあり、一人ひとりの希望に応じて活用されています。「Job Challenge」は、国内・海外拠点および本部のさまざまなポストにチャレンジ可能であり、数多くの社員からの応募があります。そのほかにも、総合職・BS職間での「コース転換制度」や配偶者の転勤・家族の介護等の事情に合わせた「隔地異動制度」、契約社員等の「行員登用制度」を設けており、ワークライフバランスの尊重という観点で、企業としてのCSRも追求しています。

また、海外社員に対しては、グローバルベースでの社内公募制度（Global Job Posting Framework）などを設け、採用地での勤務にとどまらず、日本を含む採用地以外での勤務機会を増やしています。

■三菱UFJ信託銀行

自らのキャリアに関する希望・申告を実現するための制度として、「キャリアチャレンジ制度」を設け、原則年2回実施しています。同制度では、希望部署や業務に挑戦できる「ジョブチャレンジ制度」、管理職ポストに挑戦できる「ポストチャレンジ制度」、65歳までを視野に入れた働き方の選択を行う「アクティブ・キャリア・チャレンジ制度」を設けるとともに、異動を伴わない社内副業制度も導入し、現業を継続しながら、新たな業務領域に挑戦できる枠組みを実現致しました。キャリア形成の一環として、今後も社員本人の希望や挑戦意欲に応える制度づくりに取り組んでいきます。

■三菱UFJモルガン・スタンレー証券

若手から中堅まで幅広い社員の自律的なキャリア形成意欲に応えるため、各種制度を用意しています。各種公募制度を含む「Career Challenge」では、社内の各部署だけでなく業態を超えてMUFGグループ各社の業務に応募できる「ジョブチャレンジ」制度や、国内外留学、外部派遣等を実施しています。社内各部署の理解促進のため社員が自部署の紹介をする説明会の開催にも力を入れています。また、自己啓発支援や資格取得支援等の自己研鑽の機会を拡充しています。さらに、結婚や配偶者の転勤等の理由で、勤務地限定の社員であっても転居を伴う異動希望を申請することができる「隔地転勤希望申告制度」や、自らの能力・適性あるいは価値観の変化等により現在と異なるコースへの転換を申請することができる「コース転換制度」を設け、社員の多様なキャリア形成を支援しています。

■三菱UFJニコス

意欲・実力がある社員に広く活躍する場を提供するために、転勤のない「総合職（地域型）」を設けています。

「コース転換制度」では、「エリア職」や「総合職（全国型）」への転換に加え「総合職（地域型）」へのチャレンジも可能とし、より多くの社員がキャリアアップにチャレンジできる制度を整えています。

また、チャレンジ公募制度等により、自身の業務の幅を広げる機会も提供し、自律的なキャリア形成を促進しています。今後もチャレンジ精神を持った実力ある社員の登用とワークライフバランスの確立との両立をめざした制度運用に努めていきます。

■アコム

有期契約社員の正社員等への転換や、職務・勤務地等が限定された「限定職」からさまざまな職務・勤務地等を経験することを前提とした「総合職」へのコース転換を可能とすることにより、社員のキャリアアップを支援しています。

また、社員の就業等に関する意向の確認を定期的実施し、社員のキャリア形成支援に努めています。

成長と挑戦

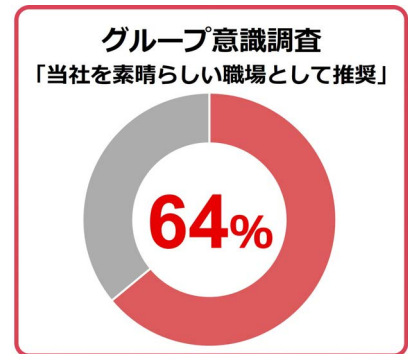
人事評価制度の中で、「チャレンジ」そのものや、「部下のチャレンジを後押しする姿勢」を評価する枠組みを整備しており、通常の業務においても、社員一人ひとりの「成長と挑戦」を支えています。

「働きがい」を感じる職場づくり

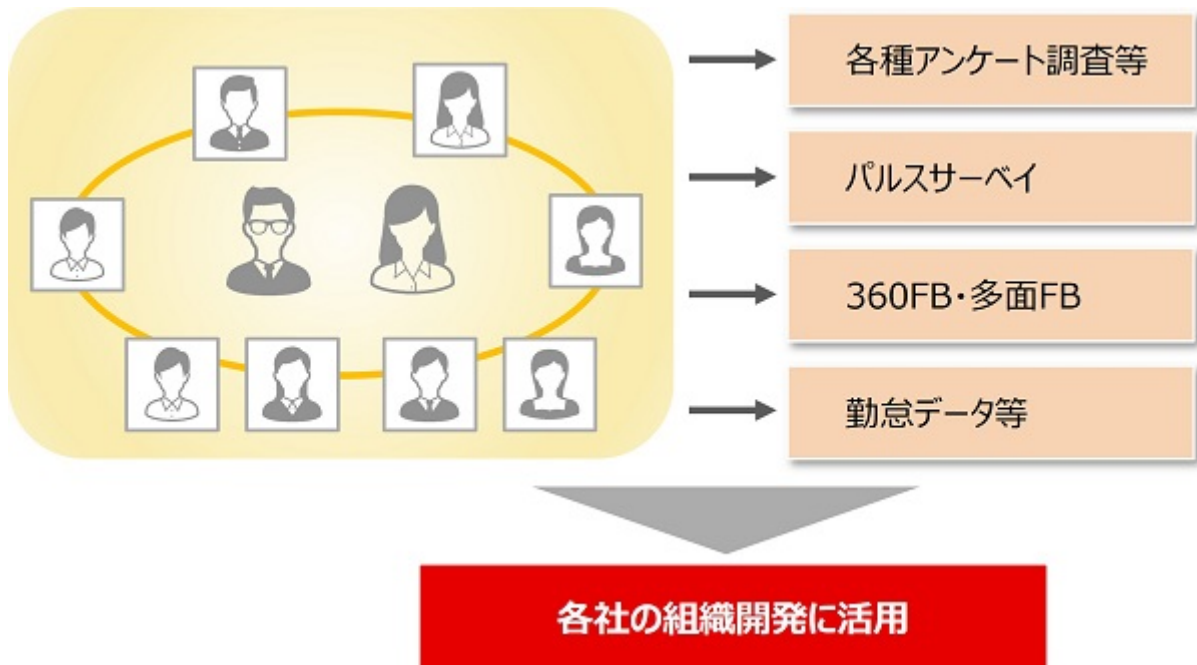
多様な取り組みを通じて、MUFGが提供するサービスの付加価値を高める「プロフェッショナル人材」を育成するとともに、MUFGのカルチャーの変革を進め、よりお客さまと社会に大きな価値を提供できる組織づくりをめざしています。

加えて、グループ一体で変革に挑戦するためには、社員一人ひとりが「働きがい」を感じる職場づくりが重要です。MUFGでは、毎年「MUFGグループ意識調査」を通じて社員が抱える課題を確認し、さまざまな施策の検討・実施に活用しています。

また、銀行・信託・証券では、それぞれ日次、週次や月次でのパルスサーベイにより社員の日々のモチベーションや健康状態、職場環境等を確認し、その結果を踏まえた組織診断を定期的実施しています。その結果を社員と共有することで、問題の早期発見と解決に役立て、健全で闊達な職場づくりを進めています。



データ利活用による組織開発



従業員還元/ファイナンシャルウェルネス

社員のエンゲージメント向上や優秀な人材を確保するため、2023年度は賃金の引き上げを実施。併せて、2024年度春に入社する社員の初任給の引き上げも行います。銀行では、大きな変革期を支える社員の頑張り確実に報いつつ、自己啓発やリスキル等を含む、変革や挑戦への取り組みをより一層後押しすべく、「変革・挑戦支援金」を一時金として支給しました。

	銀行	信託	MUMSS
実質賃上げ水準 (注1)	年収7%程度	年収7%程度	月例給 (注2) 5%程度
24年度初任給 (注3)	255千円 (+50千円)	255千円 (+50千円)	267千円 (+12千円)

(注1) 実質賃上げ水準には、ペアに加えて、定昇や昇格登用、一時金、手当や補助、賞与（銀行・信託）を含む

(注2) MUMSSの賞与は業績連動のため、月例給ベースの賃上げ

(注3) 総合職・全域型・大卒の初任給水準

賃上げ以外にも、子ども手当を始めとする各種支援金や退職金制度、財形貯蓄制度、従業員持株会、弔慰金制度など、多様な経済的支援を通じて、生き活きと安心して働ける環境構築を推進しています。

社員のスキル・知識の向上に努めるとともに、多様な経済的支援を通じて、生き活きと安心して働ける環境構築を推進



事業部門における取り組み

社員のキャリア形成に資する取り組みは、事業部門においても広がっています。

取り組み事例は、[MUFG Investors Day 2023](#) もご参照ください。

<JCIB部門における取り組み例>



営業本部DXスキル研修

事業本部独自でDX人材育成に取り組み。外部知見を活用して提案力・事業協創テーマ創出力の向上を実現し、DXビジネスの実装化を目指す



CIC Tokyo (注1)

MUFGセミナー (注2) 累計参加者
約**1,000**名



Chicago × MUFG Rising Talent Program

大企業のお客さまと共に
シカゴ大学イノベーションプログラムに参画
参画企業
約**40**社

(注1) 世界9都市に展開する都心型の大型イノベーションセンター

(注2) 社会の重要テーマに対するMUFG主催のセミナー

コーポレート・シチズンシップ・プロジェクト

銀行は2007年度より、新人社員研修のプログラムに「ボランティア体験」を取り入れています。地域社会のなかでボランティア活動を体験することを通して、自分たちが「社会の一員」であることを実感するとともに、人や社会のために自分ができることを積極的に提供していく、働くうえでの原点を考えることを目的としています。「コーポレート・シチズンシップ・プロジェクト」と名づけられたこの体験研修では、2019年度までは東京ボランティア・市民活動センターと、地域のボランティアセンターの皆さまのご協力を得て、都内および横浜の100カ所を超える福祉施設に、新入社員が2日間訪問させていただいていました。2020年度以降は、福祉施設と新入社員双方における新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンライン形式に切り替え、2日間のプログラムとして実施しています。オンラインを通じて福祉活動に携わることはもちろん、訪問前のオリエンテーションや体験後のふり返りを通して、「社会の一員として自分に何ができるのかを考えるきっかけとなった」「相手の立場に立って考えることの重要性が理解できた」といった意見が交わされ、新入社員一人ひとりが企業市民としての自覚を新たにしています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) の推進

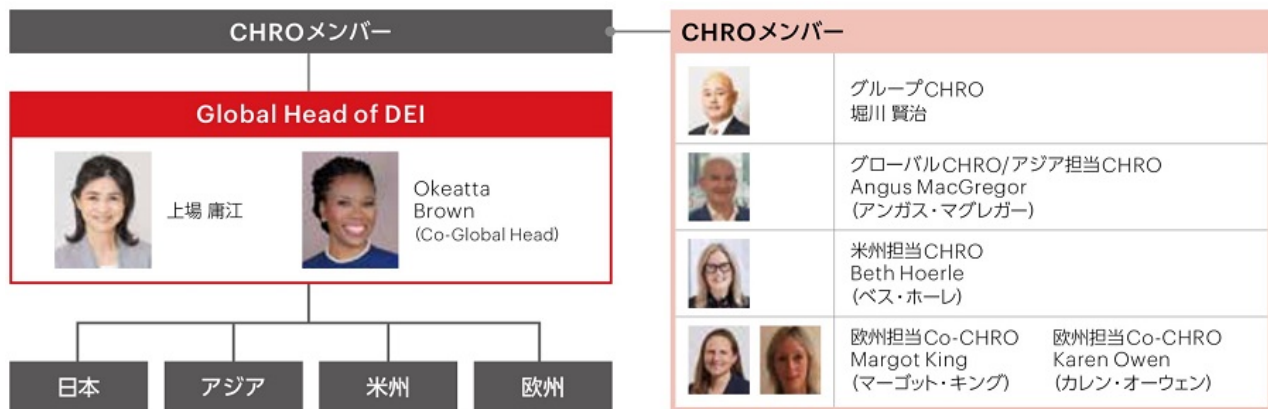
DEI推進体制



DEIは、MUFGがサステナビリティ経営において優先的に取り組む10課題の一つと位置付けています。

2006年に「女性の働きがい向上」を主目的とした専任組織を発足したところから取り組みが始まり、2010年以降は、女性のみならず「多様な社員の働きがい向上」をめざし、「インクルージョン&ダイバーシティの推進」として取り組みの範囲を広げてきました。2018年からは、銀行、信託、証券の3社が協働してグループにおけるDEI推進に取り組んでおり、グローバルにおいては、これまで各各地域のDEI推進チームが各地域における課題解決を図ってきました。2023年度からは、DEIに関するグローバル共通の課題として「ジェンダー平等」「人材育成」「風土醸成」の3つの柱を掲げ、各地域のCHROとDEI推進チームが密に連携し、さまざまな取り組みを加速しています。

さらに、DEIとしてエクイティ（公平・公正性）の観点をより明確にしなが、経営トップのコミットメントのもと、経営戦略としてDEIを推進しています。



DEIの考え方

MUFGは、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向など多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが自身の能力を最大限発揮し、十分な成長機会が与えられる組織づくりに取り組んでいます。

グローバル各地域の社員一人ひとりが、それぞれの違いを認め合い、持ち味を活かし合い、高め合うなかで“化学反応”を起こし、この化学反応によって生まれる新しいアイデアや行動様式が、自由闊達なカルチャーや社会・お客さまの期待を超える価値を生み出すチカラになると信じています。MUFGが「世界が進むチカラになる。」ためには、DEIの浸透が不可欠だと考えています。

役員報酬制度との連動

役員報酬は、短期的な業績目標の達成のみならず、中長期的な企業価値の向上に対する役員の貢献意欲を高め、変革に向けた取り組みを後押しすることを目的として制度設計しています。

2022年度からは、DEIのさらなる浸透・推進に向けて、役員賞与の職務遂行状況（定性評価）の中に、DEIに関する目標を追加しています。

コーポレート・ガバナンス「役員報酬」

DEIに関する取り組みへの評価

DEIに関する取り組みへの評価は「外部評価」をご覧ください。

多様な人材の活躍推進

女性

ジェンダー平等のテーマにおいて、女性のマネジメント比率の向上は特に重要な課題です。MUFGでは、中長期的な数値目標を設定し、経営トップのコミットメントのもと女性の育成・登用に取り組んでいます。上位職の女性社員に対しては、選抜研修やメンタリングプログラムなどを実施し、意識の醸成や、高度なスキルの習得機会を設けています。

女性取締役・執行役員数 (グループ5社)

19名

2023年4月時点
(持株、銀行、信託、証券、二コスの合計)

経団連「2030年30%へのチャレンジ」に賛同

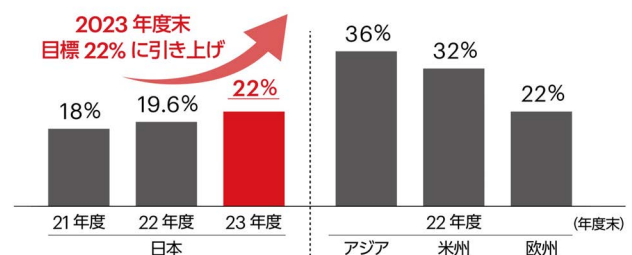
数値目標の設定

銀行、信託、証券の3社では、2024年3月末までに日本国内の女性のマネジメント比率^(注)を22%とする合同数値目標を設定しています。これは、多様な視点や価値観をより経営に近い領域で反映することを目的としたもので、中長期的に女性マネジメント比率30%を実現する過程におけるマイルストーンです。また、3社の合同数値目標のほか、各社で個別の数値目標を設定して、女性の登用を推進しています。

なお、2023年3月末時点で銀行、信託、証券における女性マネジメント比率（日本国内合算）は19.6%です。

(注) 次課長以上のポストに就く社員に占める女性比率

女性マネジメント^{*1}比率



*1 海外拠点においてはManaging DirectorおよびDirectorの女性比率。日本においては次課長以上の管理職における女性比率

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

三菱UFJ銀行	行動計画 (PDF / 251KB)
三菱UFJ信託銀行	行動計画 (PDF / 146KB)
三菱UFJモルガン・スタンレー証券	行動計画 (PDF / 126KB)
三菱UFJニコス	行動計画 (PDF / 167KB)
アコム	行動計画 (PDF / 124KB)

男女間賃金格差の状況と格差解消に向けた取り組み

男女間賃金格差の状況

主要な連結子会社における「労働者の男女の賃金の差異」は以下の通りです。

	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注1)		
	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
三菱UFJ銀行	49.6	52.7	58.7
三菱UFJ信託銀行	63.2	62.7	84.5
三菱UFJモルガン・スタンレー証券	57.4	57.4	— (注2)

(注1) 正規・非正規・全ての労働者の区分ごとに、(女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金) により、割合を算出したものです。

(注2) 対象会社の非正規雇用労働者はいません。

上表のうち、正規雇用労働者の一部内訳は以下の通りです。

	労働者の男女の賃金の差異 (%)				
	コース別		資格別		
	総合職	BS職/地域職	経営職階	役付者	非役付者
三菱UFJ銀行	65.9	91.8	87.2	82.0	81.2
三菱UFJ信託銀行	62.7	— (注)	89.4	83.1	89.1
三菱UFJモルガン・スタンレー証券	77.5	114.3	81.7	81.3	89.6

(注) 対象会社は総合職のみとなります。

男女間賃金格差の主因と今後の取り組みについて

上記の通り、主要3社においては男女間賃金格差があります。特に銀行においては、長きにわたり対個人窓口業務ならびに事務業務を支える部門において女性を中心としたBS職（一般職）の採用を続けてきた経緯があり、同職種においては比較的賃金の水準が低く、人数も多いことから、結果として男女間の賃金格差を拡大させる要因になっています。今後、2024年度に予定している「Ex制度」（特定の業務領域で専門性を追求可能な制度）の導入に加え、2025年度には総合職とBS職のコースの垣根を解消し、「プロフェッショナル職」を新設するなど、人事制度の改訂を予定しています。これにより、性別やコース区分等にとらわれない、自律的なキャリア形成をより一層後押ししていきます。

また、管理職・上位職への登用にも男女間格差があり、従前より銀行・信託・証券では各社ごとおよび合同での女性マネジメント比率のKPIを掲げ、女性のキャリア形成を支援しています。2022年には上位職層を対象とした役員メンタリングプログラムやLeaders Forumを開催しており、中堅層に対しても合同研修の新設や上位職層の女性がメンターとなり中堅・若手女性を育成する社員間でのメンタリングプログラムを開始する等、従前の取り組みに加えて、キャリア形成機会の提供を充実させています。

同等の職位間では男女間の賃金差異は80-90%台であるものの、時間外労働や時短制度の利用等、男女間の労働時間の違いに起因する差分も見られます。この点は、働き方改革の推進や男性の育児参画等を推進することで格差は正につながると考えています。

今後も各社で、より上位職層への女性登用拡大や勤務制度の柔軟化を進めることで女性の活躍機会を拡充し、ジェンダー平等・男女間賃金格差の是正をめざしていきます。

働き方改革に関する取り組みは「[柔軟な働き方の提供](#)」をご覧ください。

女性を対象にさまざまなプログラムを実施

銀行、信託、証券では、経営層・管理職層の女性向けに、役員による個別メンタリングプログラムを実施し、キャリア形成上の課題解決等をサポートしています。また、選抜研修として、「WILL^(注1)研修」を三社合同で開催し、より上位職での活躍に向けた「戦略構築力」「論理的思考力」等の補完的習得機会を提供しています。

管理職未満層に対しては、「WISH研修^(注2)」として、「キャリア」、「リーダーシップ」等をテーマに、同職位間や女性マネジメント層との対話を通じて、管理職をめざすことを検討する場を提供するなど、次世代のリーダー育成にも力を入れています。

また、希望者を対象として、先輩社員にキャリアやライフイベントとの両立に関する悩みを相談できるオンラインでのネットワーキングの場など、さまざまなプログラムを提供しています。

(注1) Women's Initiative for Leadership and Learning

(注2) Women's Initiatives Seminar on How to design our own career

キャリアステージに応じたプログラム（一例）

階層	プログラム
経営職階	<ul style="list-style-type: none"> ・ MUFG Leaders Form（役員座談会） ・ 役員メンタリング ・ 外部研修派遣階層別研修
中堅	<ul style="list-style-type: none"> ・ WILL研修（経営層・管理職層向け研修）、WISH研修（次世代向け研修） ・ メンタリング ・ 外部研修派遣 ・ 階層別研修

階層	プログラム
全階層	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修 ・ネットワーキング（キャリア座談会等） ・Job Challenge（公募制度）

グループ各社/海外地域における取り組み

■三菱UFJ銀行

2022年度より、役員メンタリングプログラムの対象年次を引き下げ、対象者を約150名に大幅に拡大しています。2023年度はさらに対象を拡大し、マネジメント候補の女性に早期に経営視点を養う機会を積極的に提供することで、女性登用をより一層加速させていきます。また、Microsoft Teamsを活用した女性向けの社員コミュニティ「WIN-Japan」を開設し、女性同士でいつでも気軽につながり、コミュニケーションをとることができる環境を整備しています。

■三菱UFJ信託銀行

マネジメント候補者を対象に、上司を巻き込みながら、アセスメントや面談を通じて、成長を支援していくプログラム「Women's Leadership Program」を約5カ月間にわたり実施しています。

■三菱UFJモルガン・スタンレー証券

女性管理職を対象としたメンタリングプログラムと、管理職候補者の研修受講を拡大し、育成を加速させています。5年次女性社員全員にはキャリア形成、ライフイベントに対する不安払拭を目的に研修を実施し、先輩社員とのネットワーク、キャリア意識醸成に繋げています。また、女性社員のキャリアを紹介する「STEP」を創刊し、多様なキャリアを知る機会を提供しています。

■三菱UFJニコス

社員一人ひとりの自律的な成長機会を支援することを目的に、キャリアを考えるセミナーやコース転換後のフォローセミナーの実施、管理職候補者にメンターを付けること等により、キャリアアドバイスをを行っています。

■アコム

自分らしく長く働き続けるための「キャリアデザイン研修」を実施しています。育児と仕事を両立しながら活躍している女性社員とのパネルディスカッションを実施するなど、女性ならではのキャリアについて考える機会を提供しています。

■米州

南カリフォルニア大学が提供している多様な女性リーダーの育成を目的とした「The Multicultural Women Executive Leadership Program (MWE LP)」では、さまざまな国やカルチャーにおいて実際に活躍する女性リーダーによる研修やコーチングが受講可能です。MUFG Americasからも毎年多くの女性社員が本プログラムに参加しており、参加者は、本プログラムを通じてリーダーとしてさらなる成長することをめざします。なお、本プログラムはMUFG Americasもスポンサーとなっています。



■欧州

欧州ではVice Presidentレベルの女性のためのコミュニティ「SHEROES」を立ち上げました。SHEROESは、各分野の専門家とも連携しながらキャリアアップに向けたスキルの研鑽を図り、メンバー同士で支えあい、高めあうことをめざすコミュニティです。本活動においては、ゲストスピーカーを招いたイベントの開催、CSR活動、書籍の研究、国際女性デーなどの主要なイベントへの参加、オスカーのような毎年恒例のガライベント等があります。

キャリアの継続を支援する制度

配偶者の海外転勤に伴う退職者の再雇用や休職制度、勤務地変更制度等を設けて、キャリアの継続を支援しています。

社員の声

海外勤務と自律的キャリア形成

私は学生の頃から海外に興味を持っており、入社4年目で当時一般職でも挑戦できる社内公募で海外勤務に応募しました。一度目は不合格、翌年二度目の挑戦でロンドンに赴任、3年間非日系法人営業を担当しました。帰国子女でない私にとって海外勤務は全てが新しく刺激的で、現地スタッフの価値観や仕事の進め方など多くの事を学びました。帰国後は市場部門で企画業務を担当、もう一度海外で働きたいと思い総合職に転換しました。自身の希望を声に出して伝え、目の前の仕事に一生懸命取り組むことで、その希望を叶えてくれる懐の深さと多様な人材が活躍できる機会がMUFGにはあります。その後ニューヨークで5年間トレジャリー業務に従事、現在は理事に昇格しロンドンでリスク管理のマネジメントとして現地のChief Risk Officerを支え、ロシアウクライナ戦争や英国ギルツショックといった目まぐるしい環境変化の中でも、常にバランスの取れた判断を心掛けています。また、地域の小学校の植林活動に参加するなどCSR活動にも力を入れ、欧州におけるMUFGのプレゼンス向上をめざし、日々現地スタッフと奮闘しています。



三菱UFJ銀行
欧州総合管理部
欧州リスク統括室 室長
杉原 佳奈子

女性活躍推進を支援するイベントの開催

ダイバーシティ・マネジメント・フォーラム

銀行、信託、証券では、3社の合同目標として「2024年3月末までに女性マネジメント比率を22%とする」ことを設定しています。社員のキャリア形成には、部室店長の部下育成力・サポートが不可欠であることから、部室店長を対象とし、3社合同での「MUFGダイバーシティ・マネジメントフォーラム」を2022年度に新設しました。銀行・信託・証券の人事担当役員がファシリテーターとなり、外部有識者やMUFG女性役員との対話を対談形式で実施し、MUFGの部室店長約1,200名は視聴必須としています。今後も、部室店長が女性登用・女性育成の必要性を実感し、現場で実践することを後押しする場として継続していく方針です。



国際女性デーにおける取り組み

毎年3月8日は、国連が定める「国際女性デー」(International Women's Day、IWD)として、世界中で女性の社会、経済、文化、政治における功績を祝福し、ジェンダー平等について考えるイベント等が開催されています。世界でジェンダーギャップ解消における取り組みが進む中で、MUFGも金融商品やサービス、社会貢献活動、風土醸成等を通じて世界のジェンダー平等に貢献しています。

■日本

2022年度には「MUFG Happy TRY Festival」を開催しました。「楽しくためになる、3日間」をテーマに、女性特有のがんや健康について学ぶセッションや東名阪の会場をつないでDEIの精神を体現するスポーツであるラグビーの試合を社員の家族とともに観戦するイベントを開催。セッションでは東京藝術大学准教授でアーティストとしても活躍中のスプツニ子！氏による「女性の健康支援とDEI推進」についての講演のほか、4名の女性役員による心身の健康維持法や自己啓発をテーマとしたトークセッション、育児両立に関する社員座談会、公募を通じて社員が企画した不妊治療セミナーを実施しました。

■米州

社員による有志の活動が活発に行われており、女性社員の有志団体-Women's Initiative Network (WIN) が、米州の全社員に向けた各種オンラインイベントを開催したほか、カナダや南アメリカでも現地拠点主催のローカルイベントを開催しました。

■ 欧州

2023年の国際女性デーのキーワードである「Embrace Equity（公平性の尊重）」をテーマに、誰もが自分の真価を発揮すべく、公平で多様性のある職場をめざし、欧州の役員主催の交流会や、女性のこころと健康に関するウェビナーなどを開催しました。

■ アジア・オセアニア地域

アジア・欧州においてDEIの取り組みを支援する、部門の地域マネジメント3名を招いたパネルディスカッションやセミナーを開催しました。その他にも、IWDをより身近に感じる取り組みとして、IWDのテーマカラーである紫色のアイテムを身につけて、指定のポーズで撮影した写真をリレー形式でEメール送信するイベントを行っています。また、社員同士で①女性の功績と貢献、②女性の活躍を支援する男性に感謝を伝えるe-cardを送りあうイベントを実施しました。



LGBTQ

MUFG人権方針への明記

MUFGでは、性的指向・性自認等にかかわらず、自分らしく働ける職場づくりをめざし、性的指向・性自認等に基づくハラスメントや差別の禁止を明記しています。

[方針/ガイドライン](#)

研修の実施、ハンドブックの発行

グループ各社でeラーニング等による研修や映画の上映会等を実施し、正しい理解の浸透と、差別・偏見の防止への意識向上に取り組んでいます。職場で持つべき心構えや、起こりがちなケースへの対応等をまとめた「職場のためのLGBTハンドブック」を発行し、当事者の上司などを中心に役立てられています。2022年2月には、性の多様性を描いた図書や絵本について学ぶ「インクルーシブな図書を考える会」を開催しました。

同性パートナーシップ認定

銀行、信託、証券、ニコス、MUSビジネスサービス、MUS情報システム、三菱UFJインフォメーションテクノロジーでは、社員の同性のパートナーを配偶者と同等と認定し、休暇や家賃補助等、社内の福利厚生の利用を可能とする「同性パートナーシップ認定」制度を導入しています。

LGBTQへの理解促進と啓発に向けた活動

毎年、東京の代々木公園で開催される「東京レインボープライド」^(注)に協賛しており、2021年以降は3年連続で、みずほフィナンシャルグループと三井住友フィナンシャルグループと協働してその活動を支援しています。2023年は、オンラインブースの出演とSNS投稿、また、それらで利用するメッセージ動画を3社で協働制作し、社会に対するメッセージを発信しました。

(注) 特定非営利活動法人「東京レインボープライド」が主催する、LGBTQ当事者とそのAlly/アライ（理解者・支援者）が一堂に会する国内最大級の啓発イベントです。



プライド月間

毎年6月は「プライド月間」として、世界各地でLGBTQへの支持を示すイベントが行われます。MUFJは、2023年6月のPRIDE月間中、グローバル各地域でLGBTQへの理解を促進し、その権利を啓発するための取り組みを実施しました。

■日本

みずほフィナンシャルグループと三井住友フィナンシャルグループとの合同企画として、LGBTQ当事者の視点を描く映画の鑑賞を通じて、当事者やその家族が直面する課題、さらには一人ひとりの個性や価値観を受け入れることの重要性を学びました。イベント会場には、三社の社員とご家族、ご友人約100名にご来場いただき、また同時オンライン配信も実施しました。



■ 米州

DEI、カルチャー、フィランソロピー（慈善活動）チーム、そして社員主体のコミュニティ（ERN）である「Pride Alliance Employee Resource Network」が一体となって`Together with Pride`をテーマにPRIDE月間のイベントを開催しました。反ユダヤ主義、LGBTQ、異なる人種等に対するヘイトスピーチや暴力などが職場における生産性や社員のメンタルヘルス、ウェルビーイングに悪影響を及ぼすことから、一人ひとりが良いAlly/アライ（理解者・支援者）となり、より安全な職場環境を構築するためにはどうすべきなのか、"Become an Upstander and An Effective Ally"という社員向けのラーニングセッションでディスカッションしました。また、ERN主催でGod's Love We Deliver (GLWD)というボランティア活動に社員が参加し、支援を必要としている地元の方に栄養のあるおいしい食事を料理して届ける取り組みも実施しました。



■ 欧州

一人ひとりが自分らしさを表現しながら活躍できるインクルーシブな職場環境を醸成することを目的に、欧州の「Pride Alliance Employee Resource Network」が主体となってさまざまな取り組みを行っています。アライシップの輪を広げるための活動として、Eメールの署名に発信者の性自認に応じてshe/her（女性）、he/him（男性）などのジェンダーを表す代名詞や、they/themといった女性・男性の枠組みに捉われないノンバイナリーの代名詞の記載を社員に呼び掛けています。それにより、さまざまな性自認・性表現が存在することを可視化し、一人ひとりの性自認が異なることについて関心が高まるきっかけとなりました。また、レインボーカラーのデコレーションでオフィスを飾り、PRIDE月間を祝いました。



Ally/アライ顕在化への取り組み

インクルーシブな社内風土醸成の一環として、6色のレインボーカラーのオリジナルストラップを制作し、希望する社員に配布しています。LGBTQの理解者であるAlly/アライを社内で顕在化させるとともに、当事者の存在を意識するきっかけにしています。



ALLYキーホルダーの使用イメージ



障がい者

特例子会社の設置や、障がい特性に配慮した職場環境整備により、障がいのある社員の活躍の場を拡げています。現在、MUFG全体では、約1,400人の障がいのある社員が活躍しており、国内のグループでの雇用率は2.60%（注）（2023年6月1日時点）となっています。

（注）法定雇用率制度で定められた算出式を用いて、銀行、信託（前述の2社は特例子会社およびグループ適用関係会社を含む）、証券、ニコス、アコムにおける国内の雇用率を算出したもの。

障がいのある社員数

約**1,400名**

障がい者雇用率（グループ5社）

2.60%

2023年6月1日基準。法定雇用率制度で定められた算出式を用いて、銀行、信託（前述の2社は特例子会社およびグループ適用関係会社を含む）、証券、ニコス、アコムにおける国内の雇用率を算出したもの。

特例子会社の設置

銀行および信託では特例子会社を設置しています。一人ひとりが能力・適性に応じた役割を果たすことによって、働きがいを得ながら、社会に貢献していくことをめざしています。

<p>三菱UFJビジネスパートナー (三菱UFJ銀行特例子会社)</p>	<p>1996年設立。神奈川県、東京都、大阪府、愛知県の4拠点で計約370人の障がいのある社員が、障がい特性に配慮した職場環境で業務に励んでいます。各種銀行事務や名刺印刷など多様な業務に加え、学校向け出張授業や障がい者雇用セミナーの開催等、共生社会推進への取り組みを障がいのある社員主体で運営し活躍の場を広げています。</p>
<p>菱信データ (三菱UFJ信託銀行特例子会社)</p>	<p>1979年設立。 都内3拠点で計約60人の障がいのある社員が業務に励んでいます。 聴覚に障がいのある社員が中心のため、「3色パトライト」で来客や緊急時等を知らせたり、一日の業務量と作業の進捗状況を「大型モニター」に掲示して共有したりするなどの工夫がされています。また、会議や研修では、音声認識ソフト等も活用しています。</p>

グループ各社で進む環境整備

グループ各社で障がいのある社員にとって働きやすい職場づくりに取り組んでいます。銀行では、聴覚に障がいのある社員には、音声情報を文字情報に転換して表示する音声認識アプリ付iPadの配付や、非常警告灯（パトライト）の設置を実施しています。視覚に障がいのある社員には、パソコンの文字を音声に変換して出力する音声読み上げソフトを導入しているほか、盲導犬同伴で勤務する社員もいます。

■ マッサージ室の設置/ヘルスキーパー制度導入

証券では、役職員の健康増進に向け、2022年度に本社にマッサージ室を開設し、国家資格「あん摩マッサージ指圧師」の有資格者をヘルスキーパーとして配置しました。また、ヘルスキーパー制度を導入し、マッサージの施術や健康に関する助言を通じて、社員の健康増進、疲労回復、業務の生産性向上等をめざしています。ヘルスキーパーとして視覚に障害を有する社員を採用・配置しており、障がいの有無にかかわらず、すべての役職員が相互に尊重し、支え合い、働くことのできる就労環境をつくることも同時にめざしています。



共生社会に向けた取り組みを深化

■ 株式会社ミライロへの出資と共生社会に向けた取り組み

銀行は、株式会社ミライロが掲げる「バリア（障がい）をバリュー（価値）に変える“バリアバリュー”」の理念と事業内容に共感し、DEI推進の強化に向けたパートナーシップを目的として、2023年5月に同社に出資しました。

本出資を通じて、MUFGのお客さま、さらには社会全体への新たなサービスや価値の提供に取り組み、多様な人材が活躍できる共生社会の実現に向けて、より一層貢献していきます。



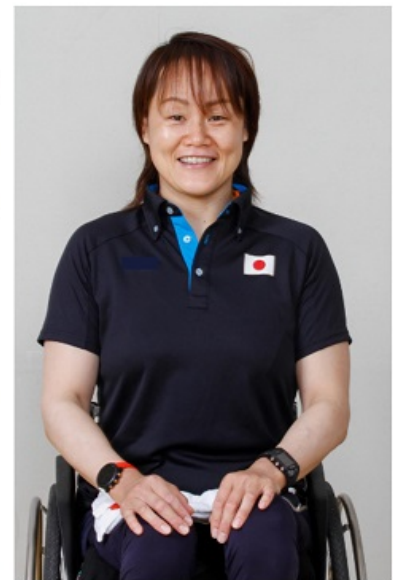
社員の声

自己実現しながら働ける働きがいのある会社

私はスノーボード競技の事故で車椅子生活になりましたが、入社2年目でパラボート競技と出会い、以降仕事と競技活動を両立させ、Tokyo2020パラリンピックに出場しました。

当初は仕事と競技との両立にどちらも中途半端になるのではないかと悩むこともありましたが、社員としてはリーダーとして後輩を指導する立場、競技者としてはゼロからのスタートで指導を受ける立場、その違いを両方に活かしていけるのではないかと考えるようになり、自身の成長につながりました。

当社には他にもアスリートや芸術文化面で秀でた社員がたくさんおり、障がい者アスリート支援制度、社内個展の開催、自己啓発の資格取得にかかわる費用助成など、社員一人ひとりの成長と挑戦を応援しようとする文化を強く感じます。パラリンピックへの出場が決まった際も仲間の皆さんから挑戦を応援してもらいました。自己実現しながら働ける働きがいのある会社だと日々感じています。



三菱UFJビジネスパートナー
市川 友美

シニア人材

MUFGでは、シニア人材が豊富な経験や能力を最大限活かして、継続的に活躍できる職場づくりや自律的なキャリア形成の支援を進めています。

一定の年齢を迎える社員を対象に、多様な価値観に基づくキャリア形成を考えるための研修や能力開発を支援するプログラムを導入するほか、安定的な就労機会の提供と多様なニーズに応えられるよう、定年以降も柔軟な勤務形態での継続雇用制度を設けています。

グローバル人材

MUFGは、世界50以上の国でビジネスを展開しており、全社員のうち、約57%が海外採用社員で占められています（2023年3月末時点）。グローバル各地域の社員一人ひとりが、それぞれの違いを尊重し、活かし合いながら活躍できる職場環境を醸成するとともに、各国の人材から「MUFGで働きたい」と思われるよう、国内外に対して企業ブランド醸成を図っています。

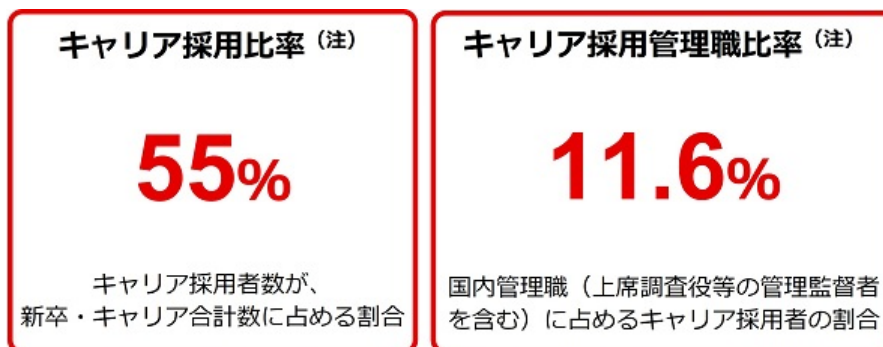


(注) MUFGにおける2023年3月末時点の数値。

プロ人材育成・リスキル「グローバル一体の人材マネジメント」

キャリア採用者

MUFGでは、さまざまな専門領域で活躍するプロフェッショナル人材が多様なバックグラウンドやスキルを活かしながら活躍しています。グループ各社では、各種研修・OJT等を通じて積極的な人材育成に努めていますが、新事業への進出・展開等にあたっては、新たな分野の専門性を有する、即戦力となる人材が必要になることなどから、外部人材の採用や業務領域別採用を積極的に進めています。



(注) キャリア採用比率はMUFGにおける2022年度実績。キャリア採用管理職比率はMUFGにおける2023年3月末時点の数値。

プロ人材育成・リスキル「専門人材の確保・育成」

両立支援

育児との両立支援

MUFGでは、性別にかかわらず育児・家事を行う社員をサポートする制度やプログラムを用意しています。また、男性の育児参画を促進し、全社員が仕事の効率や生産性を意識したメリハリある働き方を実践できる職場風土の醸成に取り組んでいます。

スムーズな職場復帰をサポート

休職・復職前後の社員を対象とした研修や、柔軟な働き方を可能とする制度等を整備し、継続的なキャリア形成をサポートしています。銀行、信託、証券では、2021年度より復職後研修を合同開催し、3社の社員がともに復職後の働き方を考える機会を設けています。

代表的な研修・制度



※1 オンライン講座の配信、職場とのコミュニケーション支援、会社からの情報提供等により、復職後の早期キャッチアップをサポートするオンラインサービス。

※2 保育施設紹介サービス。

グループ各社の取り組み

■三菱UFJニコス

小学生以下の子どもを持つ社員（男女問わず）が、仕事と育児の両立や今後のキャリアイメージ、自己研鑽等をテーマに自身と向き合う時間をつくり、情報交換する機会を設けています。

■日本マスタートラスト信託銀行

育児休業期間中の社員が、育児休業をしやすく、職場復帰しやすい環境整備の一環として先輩復職者と情報交換をする「コミュニケーションサークル」の活動を定期的で開催しております。さらに復職時には、復職先や就業に関する本人の希望等を伝えることができる場として上司との面談を設ける等、両立支援を継続的に行っています。

社員の声

子どもとキャリアのどちらも諦めない

子どもとキャリアのどちらも諦めたくなかったので、上司・同僚、時にはダイバーシティ推進室にも相談しながら、在宅勤務・時差勤務・時間単位年次有給休暇・ベビーシッターサービス制度とあらゆる制度をフル活用しています。特に親族が遠方在住のためベビーシッターを多用しており、子どもの発熱や保育園の自粛要請の際は自分で選んだシッターに依頼していますが、様子を詳細に記録・報告してくれるなど安心して任せられます。また、地域での繋がりも大切にしており、ファミリーサポートや社内外のママ友・パパ友にも大変お世話になっています。

第1子出産後からフルタイムで復帰した数年後に、管理職になりました。時間制約がある中で成果をあげることが意識して取り組み、「見てくれる人は見てくれている」と実感しました。

管理職になってからは仕事の幅が広がり楽しくなってきた一方で、第2子を出産したことで仕事と2児の育児で忙しい日々を送っています。家事・育児を1人で頑張ろうとせず、より一層周囲の協力を得ながら、また、夫とも協力体制を構築しながら家庭運営をしています。仕事ではお客様に喜んでいただけるように日々できることを精一杯取り組んでいきます。

「大変そうだけど楽しそうに仕事しているな」と思ってもらえるのが私の理想です。



三菱UFJ信託銀行
証券代行営業第5部
受託サービス第1課 上級調査役
小池 彩加

男性の育児参画を推進

グループ各社で、育児・家事の負担が女性に偏ることなく「男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境」をめざしています。男性社員の育児休業取得を推進するための取り組みを実施し、メリハリのある働き方への意識向上や、仕事と育児を両立する同僚への理解促進に繋がっています。2019年度からは、男性に約1カ月間の育児休業・休暇の取得を推奨する等の取り組みを開始しました。

男性育休取得率

銀行 **90%**
信託 **100%**
証券 **91%**

法令に則った男性育児休業取得率：2022年度に育児休業を取得した男性社員/2022年度に配偶者が出産した男性社員

グループ各社の取り組み（見出しにある数字は2022年度の男性社員の育児休業取得率）

■三菱UFJ銀行（90%（注））

2016年度より、育児休業取得率目標100%を掲げています。2019年度からは、10営業日の短期育児休業（有給）と10営業日以上年次有給休暇を組み合わせた20営業日以上休業取得を「Ten Plus Ten」とネーミングし、取得を推奨しています。本人と上司への取得の推奨や、経験者の両立事例紹介などを行い、これまでに380人以上が取得しました。2021年度からは、ワーキングファザーやプレパパを対象として、Microsoft Teamsを活用した社員コミュニティ「育キャリアうんじ」を開設しています。2022年度には管理職が受講必須のeラーニングを展

開、部下の育休取得をチャンスと捉えて、制度理解だけでなく、より生産性・効率性を意識したメリハリある働き方の実現・チーム運営などに役立てることを推奨しています。

■三菱UFJ信託銀行（100%（注））

2019年度より、育児休業取得率目標100%を掲げて取得推奨を開始し、2022年10月からは「日数」にこだわる施策として「1歳までに子供のために、トータルで1カ月は休みましょう」という「ファミリーケアリーブ」制度を新設しました。また、子どもが生まれた男性社員の所属部長への取得推奨メールの発信に加え、取得パターンの例示や必要な手続きの明確化などを実施し、取得を推進しています。男性社員が今後、仕事と育児を両立してさらに活躍できるよう、積極的・計画的に休暇を取得し、男性の育児参画自体が当たり前であるという風土を醸成しています。

■三菱UFJモルガン・スタンレー証券（91%（注））

2016年度より育児休業取得率目標100%を掲げ、取得を推奨しています。取得対象者と上司に取得方法の連絡をするとともに、取得者の家事育児参画内容を社内報で紹介するなど全社員が意識する機会を増やしています。このような取り組みを通じて、男性社員の育児参画が当たり前の風土に変わりつつあります。また、銀行と同時期に「Ten Plus Ten」の推奨を開始しています。

■三菱UFJインフォメーションテクノロジー（93%（注））

タイムリーな育児休業取得を促し、未取得の男性社員へは担当部長を通じて取得を推奨しています。

（注）法令に則った男性育児休業取得率：2022年度に育児休業を取得した男性社員/2022年度に配偶者が出産した男性社員。銀行では子が2歳、信託では3歳、証券では1歳に達するまで、育児休業が取得可能。

両立者への情報提供

男性向けの仕事と育児の両立支援冊子「HUGくむ」や、子どもの小学校入学後の働き方に悩む社員に向けた『「小1の壁^{（注）}」乗り越え方事例集』などを発行し、両立者への情報提供を行っています。育児経験者の声を収集し、男性が育児・家事に関わることの重要性や、仕事と両立しながら効率的に育児・家事を行うための工夫、メリハリのある働き方へのヒントとなる情報や事例をまとめたものです。両立者が活用するだけでなく、上司や同僚が両立の実態を理解するのにも役立っています。

（注）子どもの小学校入学後、夜間の延長保育が困難になったり、夏休みや臨時休校、PTA等への対応も必要になったりすることで、働き方の変更を強いられる問題を指す造語

MUFG企業主導型保育園

MUFGでは、グループ内で約4,200名^{（注）}にのぼる育児休業者の早期復職を支援するため、都内2箇所に企業主導型保育園を開園し、仕事と育児の両立を支援しています。

（注）銀行、信託、証券、ニコス、アコムにおける2022年度の育児休業取得者の合算

介護との両立支援

2025年には、団塊の世代（1947～1949年生まれ）が75歳以上になり、要介護高齢者の増加とそれに伴う介護離職者の増加が見込まれることが、大きな社会問題になっています。

このような状況のなか、社員の仕事と介護の両立を支援するべく、各種情報提供に加え、さまざまな支援制度を整備し、家族の介護が必要となっても仕事を続けながら介護に対応できるようサポートしています。

両立支援制度

代表的な研修・制度



介護に関する情報提供

グループ各社の社員に向けて、仕事と介護の両立に役立つ情報提供を行っています。各回、グループ約40社から約800人の社員が参加するセミナーを開催していましたが、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、2020年度からは、テーマ別のオンデマンドセミナー動画の配信を充実させています。

仕事と介護の両立パネルトーク開催

社員に両立の実態を身近に感じてもらうため2022年度は社員が講師となって両立経験をテーマに話す講演会を開催しました。

両立支援サービスの提供（相談窓口・WEBサービス）

社員とその家族を対象に、専門家による相談窓口と、介護施設や介護サービスの検索が可能な介護情報WEBサイトを導入しています。

現在介護中の方はもちろん、これから介護に関わる可能性のある方が、介護の専門家に電話やメールで相談できるほか、必要に応じて情報収集できる環境を整えています。

両立支援ハンドブックの発行

仕事と介護の両立に関わる基本的な情報を集約した「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を発行し、突然始まった介護にもスムーズに対応できる準備ツールを提供しています。

両立事例の共有

介護中の方に向けては、介護経験者が実際に直面した困りごとや事前に準備しておくべきことなどを掲載した「両立事例集」を発行して両立体制づくりを支援しています。また、Microsoft Teamsを活用した社員コミュニティ「MUFGケアラーズ」を開設し、両立中の社員同士がつながり、介護に関する情報交換を行える場を提供しています。

社員の声

セミナー・講演会受講者の声

- 介護に直面しても仕事は続けるべきであること、そのために両立の手段をよく考えておく必要があることを学ぶことができました。
- 今後、本格的に介護サービスを利用していくにあたり、介護を受ける方の気持ち、自分の心の持ちように加え、経済面、周囲との協力体制など、具体的に示していただき、とても参考になりました。
- 施設は嫌と言っている要介護1の叔母が、一緒にセミナーに参加したところ、「少しずつ考えないと」と発言がありました。参加して良かったです。
- 家族での話し合いの重要性や地域包括支援センターの利用など、やるべきことが具体的に見えてきた。
- 部下に配慮すべきポイントが理解でき、今後活かせるよい内容でした。

eラーニング受講者の声

- 仲間のためにも知識を身に付けることが重要だと改めて気づくことが出来ました。
- 自身及び同僚部下がいつ介護に直面しても落ち着いて対応できるよう、情報収集しておこうと思います。
- 何も具体的な準備はしていないことを認識する良い機会でした。ぜひ家族とも考えていきたいです。
- 周囲のご理解をいただき、なんとか介護しています。このような研修をしていただければ、気持ちが楽になります。
- 両親の介護が必要になれば退職せざるを得ないと思っていたので、大変参考になりました。

不妊治療との両立支援

晩婚化等を背景に、不妊治療を受ける夫婦が増加している社会環境を踏まえ、働きながら不妊治療を受ける社員を支援しています。

両立支援制度

主要各社で、不妊治療を目的とした特別有給休暇や、保存（積立）休暇、遅出早退制度などの支援制度を設けており、性別にかかわらず利用できます。

ガイドブックの発行

治療中の社員や、その上司・同僚、今後治療を検討している人に向けて、「仕事と不妊治療の両立支援ガイドブック」を発行し、仕事と不妊治療を両立しやすい職場環境づくりに役立てています。

柔軟な働き方の提供

柔軟な働き方の推進

MUFGでは、対面・非対面のハイブリッドなコミュニケーションを有効に活用し、社員が場所や時間にとらわれることなく、業務やライフステージに応じて、より自律的・効率的に働ける勤務制度や職場環境づくりをすすめています。社員一人ひとりが生産性を高め、創造性を発揮し、より生き活きと活躍できる会社をめざします。

勤務時間・勤務場所の拡充



時差勤務



育児・介護の
各種支援制度



在宅勤務



サテライト
勤務

1
より生産性を高め、
創造性を発揮する

2
業務に応じて
自律的に働く

3
対面・非対面の
ハイブリッド

インクルーシブな職場づくり

管理職の意識向上

管理職の意識はDEI推進の成否を左右する重要な要素の一つです。多様な部下の価値観やプライベートを理解し、働きがいを高め、成果も生み出す意識の浸透をめざし、さまざまな取り組みを実施しています。

さまざまな研修を実施

グループ各社の状況や優先課題に応じてさまざまな研修を実施しています。銀行、信託、証券では、新任の部店長・次課長を対象に研修を実施し、多様な人材一人ひとりが活躍する組織・チームづくりに向けて、「アンコンシャス・バイアス^(注)（無意識の偏見）」を自覚することや、「心理的安全性」のあるチームを作ることの重要性を伝えています。また、既任の管理職に向けては、eラーニングやオンデマンド動画の配信、人事考課プログラム等により、ダイバーシティへの理解を深めるとともに、自らを振り返る機会を設けています。

(注) 無意識の偏ったモノの見方のこと。無意識バイアスともいう

各社の取り組み

■三菱UFJニコス

社会環境の変化に応じた新しいマネジメントスタイルのヒントや自身を振り返る機会、ダイバーシティマネジメントを実践するための管理職向けセミナーを毎年定期的に実施しています。

■アコム

組織力を向上させるための「リーダーシップ強化研修」を実施しています。リーダーとしてのマインド強化や1 on 1スキルを学び、部下育成のための関係構築力向上を図っています。

風土醸成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン啓発月間

銀行、信託、証券では、毎年11月をダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン啓発月間（従前は「インクルージョン&ダイバーシティ月間」）と設定し、研修やワークショップ等を国内全拠点で実施しています。アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）やLGBTQ等、現在注目を集めているテーマを取り上げ、社員がダイバーシティを自分ごととして考える機会を設けています。

2022年度は「心理的安全性」をテーマとして、「自分らしく働き、意欲・能力を発揮できる」「お互いの強み・弱みを補い、協力し合える」職場にすることを目的に、eラーニングと各本店でのディスカッションを実施しました。



アンコンシャス・バイアスの啓発

2019年度よりアンコンシャス・バイアスの啓発に力を入れています。全社員を対象とした啓発研修のほか、新任管理職向け研修でも注意喚起を行っています。2022年度は、マンガでバイアスを学べるコラムを連載したほか、インクルーシブな表現のガイドラインを含む「アンコンシャス・バイアスハンドブック」を発行しました。



アジア地域における国際男性デーの取り組み

11月19日は、世界中のジェンダー平等を促し、また男性たちをたたえる記念日、国際男性デー（International Men's Day）とされています。APAC地域では男性社員が抱えるメンタルヘルスの課題への理解促進を目的としたニュースレターの発行や、社員によるトークセッションを開催し、男性の健康課題やウェルビーイングについて考えるきっかけとなる場を社員に提供しました。

米州における黒人差別問題への啓発活動

アメリカにおいて毎年6月19日はJuneteenth（ジューンティーンズ）といってアフリカからアメリカに連れてこられて奴隷にされた人々が解放された日であり、自由の日、追悼と祝賀の日とされています。MUFG Americasでもこの日を祝い、アメリカそして黒人やアフリカ系アメリカ人の歴史を学ぶためのセッションが行われました。



社員主体の取り組み

MUFGでは、社員が主体となってDEIを推進する機会を提供しています。

国内

■三菱UFJ銀行

同じ想いを持つ社員が所属組織を超えてつながることができるオンラインコミュニティを設けています。参加者同士で自由に情報発信・意見交換ができるほか、有志メンバーでの活動にもつながっています。



女性向け

- ・他の女性の考えに触れ、気づきや学びを得る
- ・女性同士のつながりや一体感を感じながら、キャリアを主体的に考える



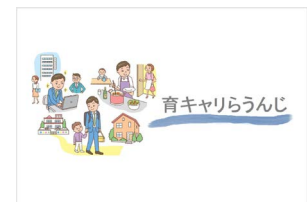
LGBTQ Allyになりたいと考える方向け

- ・LGBTQ Allyが繋がり、一体感を得る
- ・参加者同士で情報交換
- ・意見交換し、互いに気づきを得る



介護両立者、両立経験者、両立者の上司・同僚向け

- ・介護に関わる方同士で繋がり、一体感を得る
- ・情報交換・意見交換から互いに気づきを得る



仕事と家庭を両立中のワーキングファザー、両立予定のプレパパ向け

- ・他の男性の両立方法や考えに触れ、気づきや学びを得る
- ・ワーキングファザー同士の一体感を高めつつ、活き活きと仕事と家庭を両立していく

■三菱UFJインフォメーションテクノロジー

「ワクワクするMUIT」～社員が幸せで、エンゲージメントの高い会社～をめざし、2021年度より「ハピネス&エンゲージメントアンバサダー活動」を開始。社員ニーズの高いテーマ、改善・改革したいテーマをピックアップし、現場から集結した「アンバサダー」社員を中心にさまざまな取り組みを実施しています（互いに感謝を伝え合う「サンクスカード」、多様性のある働き方を実現するための制度改定、「成長実感」をテーマとした各種取り組み等）。社員の主体的な取り組みの推進により、持続的に変化していける強く楽しい会社をめざしています。

海外

■欧州 Employee Resource Network

7つの分野の社員ネットワークが活動を実施し、多様な人材を受け入れる職場環境の構築を推進しています。

disABILITY WORKS Disability Network

障がいの影響を受けた社員をサポートする社員ネットワーク

BALANCE Gender Diversity Network

ジェンダーバランスの実現をめざす社員ネットワーク

Pride Alliance LGBTQ+ & Allies Network

LGBTQ+（注）の権利を祝い、当事者やコミュニティへの理解促進活動を推進するオープンな社員ネットワーク

MOSAIC Multicultural Network

文化的多様性を活かす社員ネットワーク

Family Matters Family Network

ファミリーフレンドリーな職場づくりをめざす社員ネットワーク

Social Mobility Social Mobility Network

社員が帰属意識を感じる風土づくりに取り組む社員ネットワーク

CONNECTIONS The Social Network

「退役軍人」の社員ネットワーク

（注） レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィアの頭文字を取った性的少数者の総称。「+」は常にあらゆる多様性にオープンであることを意味する。

■米州 Enterprise Resource Group

人種・国籍等の属性にかかわらず、多様な社員が働きやすい職場環境づくりをめざして活動しています。

Adelante Hispanic/Latino Enterprise Resource Group

「ヒスパニック/ラテン系」の社員ネットワーク

NextGen Leaders Generational Enterprise Resource Group

「世代」の社員ネットワーク

PULSE African American/Black Enterprise Resource Group

「アフリカ系アメリカ人/黒人」の社員ネットワーク

WIN Women's Enterprise Resource Group

「女性」の社員ネットワーク

ASPIRE Asian Pacific Islander Enterprise Resource Group

「アジア太平洋諸島」の社員ネットワーク

Pride Alliance LGBTQ+ Enterprise Resource Group

「LGBTQ+と Ally」の社員ネットワーク

SERVE Veterans' Enterprise Resource Group

「退役軍人」の社員ネットワーク

■アジア地域 Employee Resource Network



職場環境改善を目的とした社員ネットワーク
環境問題やESG課題への取り組みのための社員ネットワーク

グローバル各地域において、社員主体のコミュニティによる職場環境の向上や社会貢献を目的とした取り組みが活発に行われています。APACでは社員の一人ひとりの声を反映しながら職場環境を改善することを目的に2023年4月に社員主体のネットワークであるEmployee Resource Network (ERN)「APAC Kaizen」を立ち上げました。また、2023年7月に立ち上げた「APAC Green team」のコミュニティは、職場におけるペーパーレスや使用するプラスチックの削減等、環境問題やESG課題への取り組みをしています。ERNに参加する社員は、主体的に職場における課題を洗い出し、人事やテクノロジーなどの社内のさまざまな部門と連携しながら問題解決に取り組んでいます。こうした取り組みは、職場環境改善のみならず、参加する社員一人ひとりのスキルアップにもつながる好循環を生み出しています。

金融機能・社会貢献活動を通じたDEI推進

女性を支援する活動

クルンシィ（アユタヤ銀行）によるジェンダーボンドの発行

パートナーバンクであるタイのクルンシィでは、女性起業家の活躍支援を目的資金用途とするソーシャルボンド（ジェンダーボンド）を発行しています。ボンドの発行代わり金は、女性が経営するタイの中小企業への融資に充当され、本ボンドの発行を通じて今まで十分な支援が行き届いていなかった女性に金融サービスへのアクセスの機会を提供するとともに、急成長するアジアのソーシャルボンド市場の発展に貢献しています。



女性の健康支援のための寄付

女性の健康支援の一環として「乳がん」「子宮頸がん」に対する正しい知識（早期発見・予防方法等）を広めるべく、「一般社団法人日本がん・生殖医療学会」に3,000万円の寄付を行いました。

本団体を通じ、継続的ながん検診等の早期発見・予防方法を広めていきたいと考えています。

また、3月8日の国際女性デーに合わせ、社員向けに女性特有のがんに関するセミナーを開催し、子宮頸がんや乳がん、そしてHPVワクチンや妊孕性（にんようせい）の温存についてなど、女性の健康についての知識を深めました。

会場には、国際女性デーのシンボルであるミモザの花が飾られ、参加者には、多様性をイメージしたカラフルなマカロンが配られました。

今後も、お客さまや地域・社会、次の世代の人々が、健康的で多様な生き方を選択できるように、MUFGと役職員が一体となってさまざまな取り組みを行ってまいります。



LGBTQを支援する活動

「東京レインボープライド」協賛

詳細は[多様な人材の活躍推進](#)をご覧ください。

NPO 法人への寄付

日本をもっとインクルーシブな社会に変えていきたい、という想いのもと2022年度は、LGBTQ啓発や、子どもや若年層を対象にした当事者支援に取り組むNPO法人ReBitに寄付を行い、学校現場にLGBTQ啓発教材を無償配布する活動を実施しました。



障がい者を支援する活動

株式会社ミライロへの出資と共生社会に向けた取り組み

詳細は[多様な人材の活躍推進](#)をご覧ください。

さまざまなユニバーサル対応の実施

ユニバーサルデザイン

MUFGは全てのお客さまが安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客さまに配慮した接客・応対（ホスピタリティ）、安全・安心な店舗づくり（ファシリティ）など、ソフト面とハード面におけるユニバーサルデザインの導入に取り組んでいます。

CS向上の取り組み「ユニバーサル対応」

お客さま向けの情報提供の実施

さまざまなお客さまに対して、MUFGのインクルージョン&ダイバーシティの取り組みを紹介したり、MUFGの女性マネジメントが自らのキャリアについてお伝えしたりする機会等を設けて、お取引先のインクルージョン&ダイバーシティ推進を支援しています。

また、三菱UFJリサーチ&コンサルティングとも連携することで、コンサルティングサービスのご案内も実施しています。

三菱UFJビジネスパートナー（銀行の特例子会社）では、お取引先向けに社内見学を実施し、障がい者雇用に係る取り組みやノウハウを共有することで、障がい者の就労機会拡大に貢献しています。

健康経営

健康経営の考え方

MUFGが掲げるパーパス「世界が進むチカラになる。」の実現に向け、社会、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題に徹底的に向き合い、その解決に取り組むためには、社員の心身の健康が何よりも重要と考えます。銀行、信託、証券の各社は、それぞれ「健康経営宣言」を発信し、経営ミッションの一つとして、健康経営の推進に取り組んでいます。

具体的には、グループ各社に在籍する産業医や産業保健スタッフならびに健康保険組合等が連携し、健康診断、ストレスチェック、各種健康相談などを通じ、社員の心身の健康管理に取り組んでいます。加えて、それらを含むさまざまな健康施策ごとにKPIを設定してモニタリングし、施策を実施するのみならず、評価・改善に取り組んでいます。

時間外勤務の削減

MUFGでは、時間外労働時間、長時間労働者数を定期的にモニタリングし、グループを挙げて労働環境の改善に取り組んでいます。MUFGグループ各社では、日々の勤務管理において、PCのログイン・ログオフ時刻を記録し、一人ひとりの正確な勤務実態を把握しているほか、労働時間の上限設定や勤務間インターバルを意識した運営等を行っています。

また、RPA（Robotic Process Automation）を活用した業務効率化や、最終退社目標時刻や早帰り日の設定により、長時間労働の是正に努めています。

その結果、日本国内では、足元、時間外勤務時間の削減が進んでいます。

グループ各社の取り組み

MUFGでは、社員一人ひとりの心身の健康のため、さまざまな取り組みを行っています。

- ・ 定期健康診断の実施
- ・ ストレスチェックの実施
- ・ 安全衛生管理規程の制定
- ・ 衛生委員会の開催
- ・ 職場巡視の実施
- ・ 産業医による長時間労働者面談の実施
- ・ 産業保健スタッフによる健康相談、カウンセラーによるカウンセリング
- ・ 「健康相談室だより」等の社員向け情報発信
- ・ インフルエンザ予防接種補助金制度

MUFGにおける健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定

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、信託は「健康経営優良法人（大規模法人部門ホワイト500）」に、証券は「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に、それぞれ認定されました。

信託では、『安心・豊かな社会』を創り出す信託銀行～社会・お客さまの課題を解決できるプロフェッショナル集団』を「サステナビリティ活動指針」に掲げており、社員一人ひとりの心身の健康こそがチカラの源泉であり、社員が健康であってこそ、組織の活性化や生産性の向上が実現すると考えています。このような考えのもと、同社で

は、社員の心身の健康並びに社員の家族の幸せのために、さまざまな取り組みを通じて「健康経営」を実践し、社会やお客さまからの信頼や期待に一層お応えしていきます。

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、さまざまな取り組みを通じて「健康経営」を実践し、『社員を幸せにする会社』を実現していきます。

(各社の取り組み状況)

銀行：健康経営の推進

信託：健康経営の実践

証券：より良い職場環境へ

法令の遵守

MUFGグループ各社では、定期的に労働条件についてモニタリングを実施し、事業を展開する各国・地域の法令遵守、労働環境、労働時間の改善に努めています。2019年4月に施行された働き方改革関連法にも、各社で対応しています。モニタリング項目は三六協定違反の有無、最低賃金抵触の有無、労災発生件数等となります。

カルチャー改革

カルチャー改革

MUFGは、企業変革の1つに「カルチャー改革」を据えています。「挑戦・スピード」が行動パターンとしてMUFGに定着するよう、さまざまな施策を推進しています。

持続的成長に向けたカルチャー改革

変化が速く、人々の価値観が多様化する時代、MUFGは、社員の一人ひとりが自律的・自発的に考え、チームの役割を自分ごと化して行動・挑戦する組織をめざしています。そのような組織を実現するために、自由闊達でスピード感溢れる職場で、社員が日々の業務における成功体験を繰り返しながら仕事への誇りと将来への希望を持てる、「挑戦とスピード」のカルチャー醸成が必要だと考えています。

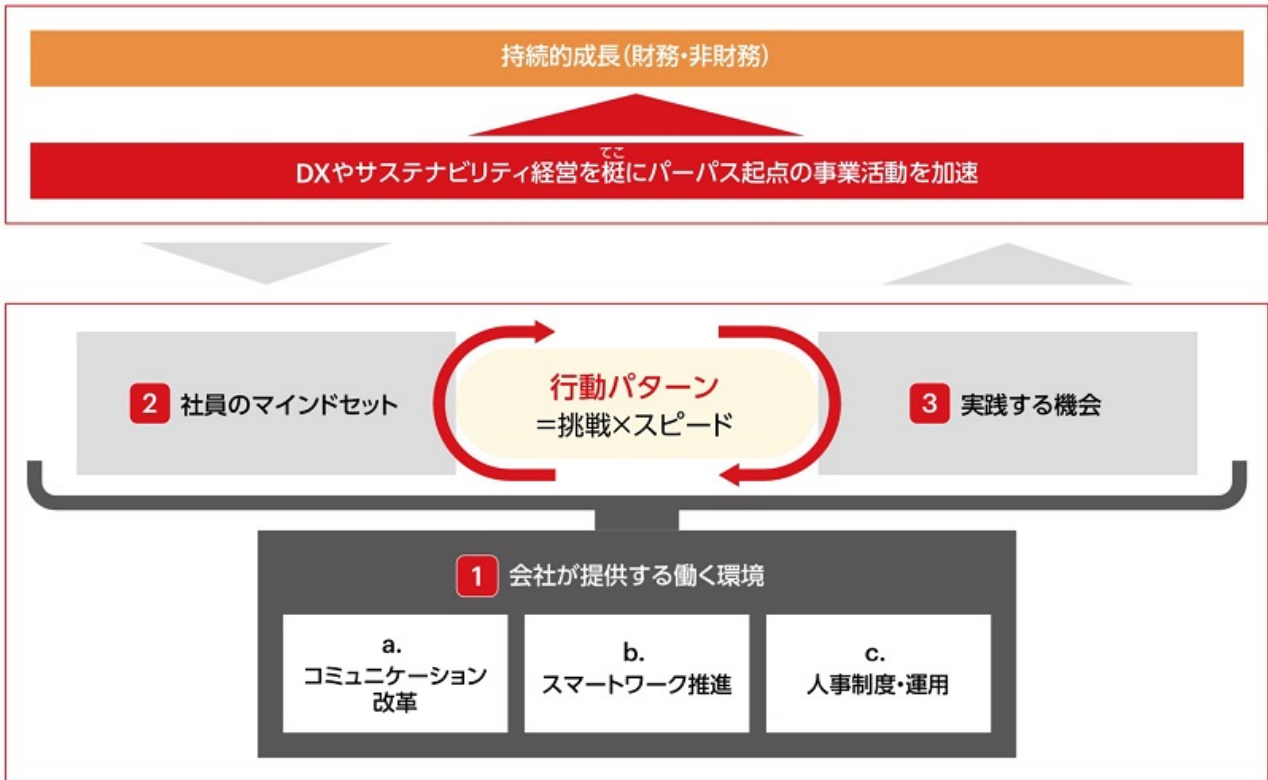
「挑戦とスピード」を社員の行動パターンとして根付かせるために、MUFGではカルチャーを形成する要素を、①コミュニケーションツールや人事制度などの「会社が提供する働く環境」、②MUFGのパーパスを自分ごと化して考える「社員のマインドセット」、そして③このマインドセットを行動に移す「実践する機会」と定義し、それぞれを連動させることによって、風通しがよく働きやすい職場、パーパス実現のための挑戦が評価される風土づくりに取り組んでいます。具体的には、役員タウンホールや社内SNSなど対話と共感形成の場づくり、公募型の人事異動、社員が自ら地域社会の課題解決に挑む社員参加型社会貢献プログラム「MUFG SOUL」等をこのフレームワークのもと立ち上げ、継続的に実施してきました。

2022年度は社員起点の取り組みをさらに強化するため、自分にとってのMUFG Wayを社員同士が語り合う「MUFG Way 共鳴セッション」、MUFG Wayの体現者を社員が発掘しその姿を社内外に発信する「MUFG Way Boostプロジェクト」、新規事業創出プログラム「Spark X」等を新たに立ち上げました。

これらの取り組みの成果と課題は年次の「グループ意識調査」等の結果を通じて確認され、取締役会に報告されています。

カルチャー改革フレームワーク

- (1) 行動パターンの変革を下支えする土台として、働く環境を整備
- (2) パーパスの自分ごと化等により、社員のマインドセットへ働きかけ
- (3) 公募等の人事プログラムや“Spark X”で、実践する機会を提供



グループ意識調査の結果と2022年度の振り返り

2021年度の調査では、社員の「挑戦」意欲が非常に高い一方で、「スピード」は課題であることが確認されました。そのため、2022年度はデジタルツールの拡充、上司と部下の1対1の面談を増やすことにより意見交換しやすい職場の醸成などに取り組みました。また、先述の「Spark X」や「MUFG Way Boostプロジェクト」の他、業務体験型公募制度^(注)など、自律的な挑戦を後押しする環境づくりも進めました。

2022年度の調査の結果、約9割の社員が「新しい挑戦を意識して業務に臨んでいる」と回答しました。また「職場の意思決定はスピーディだ」という設問のスコアが全設問中で最大の伸びを示しました。社員のコメントからは、各自の信念や価値観と「MUFG Way」との重なりについて部店のメンバー同士で語り合う「MUFG Way 共鳴セッション」が心理的安全性を向上させ、コミュニケーション量の増加と意思決定の迅速化につながったものと評価しています。

一方で、「私の職場では、『シンプル&スピーディ』な運営がなされている」という設問のスコアが低く、その原因として、手続きやルールの分かりにくさ、複数部署と協働するときの意思決定の煩雑さなどが指摘されました。企業価値の向上につながる新しい挑戦を社員がするためには、業務効率化により時間を捻出することが必須であり、これらの「分かりにくさ」や「複雑さ」のシンプル化が急務です。そこで、2023年度は銀行・信託・証券を中心に意思決定プロセスの見直しやタブレット端末を活用した手続き・ルールの簡素化等に取り組んでいます。

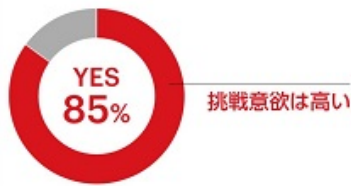
また、「当社を素晴らしい職場として推奨する」社員は約6割にとどまっていることも課題です。その理由として「仕事にワクワク感がない」が最も多く挙げられました。

大きな変化や変革が会社ひいては社員一人ひとりに求められる中、社員一人ひとりの変化を持続的成長につなげるためには社員が会社に共感し、魅力を感じ、経営に参画すること、つまりエンゲージメント向上が不可欠です。社員が各自のパーパス実現に挑戦し、その挑戦が評価され成長実感を得られることで次の挑戦を生むという、好循環の拡大をめざします。

(注) 他の業務を短期間体験する制度。異動を伴わずに関心ある部の業務を体験し理解を深めることができる

挑戦

挑戦を意識して行動している



素晴らしい職場として推奨する



「やりがい」と「成長実感」の向上

MUFG Way の自分ごと化

挑戦機会創出

自律的キャリア構築

スピード

職場の意思決定はスピーディーだ



シンプルかつスピーディーな運営がなされている



スピード改善のための「シンプル化」推進

意思決定プロセス簡素化

営業店の声を踏まえた手続見直し

社員のマインドセット

「MUFG Way 共鳴セッション」と「MUFG Way Boostプロジェクト」

社員一人ひとりが日々の業務とパーパスを結び付け、具体的な行動に繋げていくために、2021年度に実施した「MUFG Way 浸透セッション」を深化させる取り組みを始めました。

まず、社員全員が自身の価値観・信念・志である「My Way」とMUFG Wayの重なりについて考え、MUFGで働くことで誰に対し、どのように貢献していくのかを具体的に言語化し、それを上司や後輩など周りの人と率直に語り合う「MUFG Way 共鳴セッション」を実施しました。

また、MUFG Wayを体現する社員や取り組みを増やすプロジェクトとして「MUFG Way Boostプロジェクト」も始まりました。このプロジェクトには、亀澤社長の任命を受けた、海外拠点やグループ会社などさまざまな組織に所属する約70名のメンバーが参加し、毎週オンライン上で集まり熱く議論を交わしました。議論の結果、プロジェクトの第1弾として「この人こそはMUFG Wayを体現している」と思う社員を広く社内から募集し、推薦された社員一人ひとりに、プロジェクトメンバーが想いや活動をヒアリングし、まとめた「MUFG Way 体現者ブック」を発行しました。他の社員の取り組みを知ることで、パーパスの自分ごと化が難しいと感じている社員に、少しでも気づきを得てもらうことを期待しています。他にも、体現者ブックを使った座談会やラジオ放送・動画配信などを実施しました。こうした取り組みを通じて、社員一人ひとりの内発的な動機に基づくMUFG Wayの体現を後押しし、組織全体でパーパスの実現をめざしていきます。



社員参加型のMUFG本館プロジェクト

MUFG・銀行・信託銀行・証券の本部機能を集約し、グループ一体運営のさらなる深化を実現するため、「MUFG本館」の建設を計画しています。

社員が自発的に挑戦する新たなカルチャーの創出や、社員同士がグループの壁を越えて協働する機会に繋げたいと考え、MUFG本館プロジェクトでは、銀行・信託銀行・証券の社員による「公募ワーキンググループ（以下、WG）」を発足しました。

第1期WGは、年次や役職などが異なる19名の多様なメンバーで構成し、リモートと対面を交えたワークを中心に、他社見学・外部有識者セッションにより幅広く知識を習得しました。社長・頭取とのディスカッションも実施し、最終的に、「Go Beyond with you ～ともに変わり続ける・超えていく～」というプロジェクトコンセプトを決定しました。このコンセプトは「MUFG本館」のめざす姿や新しい働き方の方向性を示しており、さらにはMUFG全社員の意識・行動の変化に繋がればとの思いも込めています。

WG参加者からは、「業態が異なる各社の立場を超え『MUFG社員』としての意識が芽生えた」「重要な意思決定を任せてもらえ、社内にチャレンジの場が広がっている」「所属部署等異なる属性であってもMUFGへの皆の想いは共通していることを実感した」等の声が寄せられました。

公募WGは、メンバーを入れ替えながら今後も活動していく予定です。本プロジェクトを通じ新たなカルチャー創出・グループ一体運営のさらなる深化を追求していきます。



社長とのディスカッション



メンバー間での議論の様子



銀行本館周辺の丸の内エリア見学



社外取締役との意見交換

実践する機会

新規ビジネス創出プログラム「Spark X」

Spark X発足の背景・狙い

世の中が大きく変化していく中、新たな時代における金融の役割と立ち位置を再定義する必要があります。価値観が多様化する時代において、従来のトップダウン型での仕事の進め方、業態に閉じた議論や画一的な考え方には限界があります。当社のめざす姿である「主体的に変革へ挑戦できる『真のダイバーシティ経営』の実践」を実現するためには、グループの全社員が多様な価値観と自由な発想に基づいて、闊達に意見を出し合うことが求められます。社員の挑戦と変革を促すカルチャーの醸成に向けた取り組みの一環として、MUFGでは、2022年にSpark Xを立ち上げました。

Spark Xは、社員が普段お客さまとの接点や生活の中で感じる「社会の“不”（＝不便、不満、不利など）」を起点に、MUFGの既存領域にとらわれない自由な発想と自身のWill（やりたい、変えたいという意味）をもとに新規事業の創出に挑戦するボトムアップ型のプロジェクトです。Spark Xの名称には、「予測不能な未来（X）に向けて、果敢に挑戦し、新しい時代をリードする火付け役（Spark）となる」という意味が込められています。応募社員の思いが火種となり、変革の連鎖となるようなプログラムをめざしています。

グループ全社員が参加できるようプログラム設計を工夫

Spark Xは、知識や経験のある特定の社員だけが参加するものではなく、誰もがチャレンジできる開かれた取り組みです。第1回目となる2022年のSpark Xでは、社員からのアイデア応募を受付するまでに、社内外の有識者による講演会を開催したほか、個別相談会を定期的に行い、新規ビジネスの立ち上げに必要な考え方やスキルについて学ぶ機会を提供しました。書類審査の通過後は、起案されたアイデアに関連する領域で働くMUFG社員や、外部コンサルタント等の社内外のメンターが応募者のビジネスモデルを磨き上げるサポートをしました。一方で、審査の結果、見送りとなったアイデアに対しても、個別のフィードバックや社長等とのタウンホールを実施し、挑戦したことを評価することで社員が次の挑戦へ繋がられるよう工夫しました。

その結果、延べ2,500人が参加し、「世の中を変えたい!」という熱い思いを持ってビジネスモデルに練り上げた社員から650件を超える応募がありました。最終審査会では、厳正な審査によりグランプリ、特別賞、会場参加者・オンライン視聴者による投票によりオーディエンス賞を決定しました。グランプリと特別賞に選ばれたビジネスアイデアに対しては、MUFGとして予算を付与します。また、パートナーとなる外部企業・社外有識者との協働も模索しながら2023年4月より本格的に事業立ち上げに取り組んでいます。



社外有識者によるアイデア創造ワークショップの様子

Spark Xによるカルチャー改革と社会価値の創造

審査の結果、見送りとなった社員からも、「Spark Xに参加したことで、自分自身のMy Wayを実践することの楽しさやワクワク感を体感した。日々の業務でも、前向きに挑戦するようになった。」というコメントもあり、「世界が進むチカラになる。」ために社員一人ひとりが挑戦する文化は、着実に根付き始めています。

今後もSpark Xを通じて、挑戦する文化をMUFG全体に浸透させます。カルチャー改革により、変化の激しい時代に対応できる強靱でイノベーティブな組織を構築し、社会課題を解決しながら、企業価値の向上をめざしていきます。



最終審査プレゼンターと亀澤社長



最終審査会グランプリ表彰式の様子

CS向上の取り組み

- ▼ お客さまに対する姿勢と取り組み
- ▼ ユニバーサル対応

お客さまに対する姿勢と取り組み

基本的な考え方

MUFGでは、お客さまの「声」を起点とした業務改善や品質向上に取り組んでいます。全てのお客さまが安心してご利用いただけるよう社員一人ひとりのスキルアップに努めています。

お客さま本位の取り組み

MUFGは、お客さま本位の取り組みの徹底を図るため、「お客さまに対する姿勢」を「行動規範」の第1章に掲げ、お客さま視点の徹底を図るとともに、グループ共通の指針となる「MUFGフィデューシャリー・デューティー基本方針」を策定・公表しています。グループ各社は本方針のもと、お客さま本位の姿勢を共有し、商品・サービスのさらなる向上に取り組んでいます。

[お客さま本位の取り組み](#)

お客さまの声を起点とした取り組み

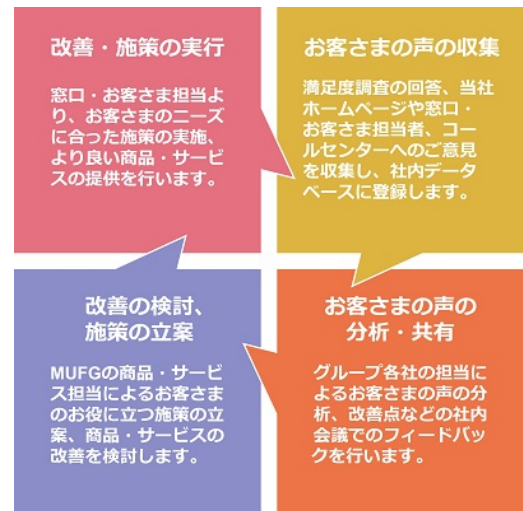
お客さまの多様なニーズや、ご意見・ご要望をいち早くとらえ、商品・サービスに反映させる取り組みを継続することで、お客さまから選ばれ、お客さまと末永い関係を築いています。

お客さまの声を収集する仕組みづくり

お客さまから寄せられたご意見・ご要望はMUFGの大切な財産です。銀行、信託、証券、ニコス、アコムของกลุ่ม各社は、営業拠点の社員や電話、メール等を通じていただいたお客さまのさまざまな声を分析し、改善を実施しています。2022年度、お客さまから寄せられたご意見・ご要望は、グループ5社で約18万件にのぼり、うちサービスを改善した事例は214件でした。

改善例として、非対面取引における利便性向上という要望を受け、銀行では「かんたん手続アプリ」において残高証明書発行や、喪失・発見されたキャッシュカードなどの利用再開といった機能追加を行った他、ホームページにて相続発生のご連絡を24時間365日受付可能な「相続WEB受付」を導入しました。またアコムではホームページの「各種お問い合わせ」ページをリニューアルし、会員のお客さまへのチャットによる回答を充実させました。

お客さまのご意見・ご要望を真摯に受け止め、商品・サービスに反映させる取り組みを継続することで、MUFGはお客さまから選ばれ、お客さまと末永い関係を築いています。

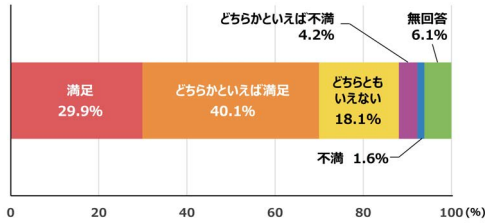


お客さま満足度調査結果

私たちの取り組みがお客さまのご期待にお応えできているか、グループ各社で郵送やWebによるアンケートを実施し、定期的にお客さまの満足度（CS）を確認するとともに、商品・サービスの品質向上に努めています。

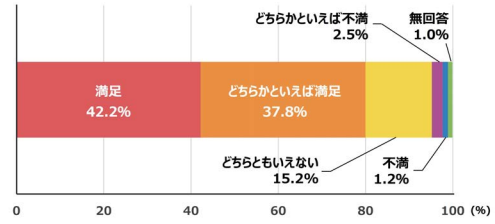
2022年に業態4社でそれぞれ実施した満足度調査では、さまざまなお取引を総合的にみた満足度（総合満足度）において、約6~7割のお客さまから「満足」または「どちらかといえば満足」という評価をいただきました。アンケートで低評価となった項目については、引き続き各社で要因を分析し、改善に向け取り組んでいきます。

三菱UFJ銀行



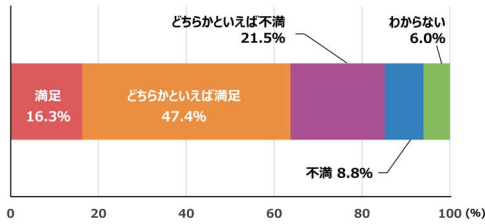
(注) 当行に口座をお持ちの個人のお客さま2,434名による郵送アンケート調査結果 (2022年12月実施)

三菱UFJ信託銀行



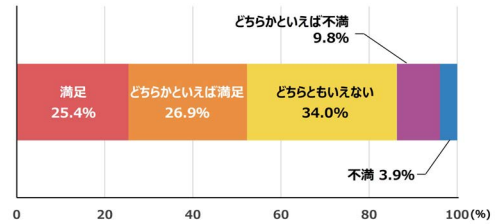
(注) 直近でお取引をいただいたお客さま・面談したお客さまから抽出した個人のお客さま (郵送にて依頼のうえ、郵送もしくはWEBにて回答を受付 送付数: 10,689名/回答数: 4,790名) (2022年11月実施)

三菱UFJモルガン・スタンレー証券



(注) 当社に口座をお持ちの個人のお客さま466名によるWebアンケート調査結果 (2022年12月実施)

三菱UFJニコス



(注) 自社クレジットカード保有者1,340名に対するインターネット調査結果 (2022年9月実施)

品質向上の取り組み

商品・サービスの企画・開発から提供・アフターサービスにいたるすべてのプロセスでの品質管理を徹底し、お客さまの期待を超える商品・サービスの提供をめざしています。

商品・サービスの品質向上

銀行、信託、証券、ニコス、アコムของกลุ่ม各社では、「お客さま視点」から商品・サービスの企画・開発段階で十分な対策がとれているかを常にチェックしています。
営業拠点、本部各部ともに、日常業務のすべてがお客さまの評価につながっていることを常に意識し、お客さまの期待を超える商品・サービスの提供をめざしています。

「お客さま視点」のチェックポイント

1. お客さまのニーズに的確にお応えしている。
2. お客さまにとってのメリット・デメリットを整理し、デメリットがある場合もきちんとして説明する。
3. 類似商品との比較提案や、わかりやすい周知方法等、お客さまの立場で見た商品のわかりやすさを徹底する。
4. お客さまからの苦情ができるだけ発生しないよう、未然防止を徹底するとともに、苦情発生時には速やかな対応をするための態勢整備を行う。
5. お客さまご本人だけでなく、ご家族にとっても安心感のある商品・サービスとなっているかを確認する。

対応品質向上

MUFGは、「お客さま視点」の徹底に向けた教育研修や勉強会を積極的に実施し、従業員一人ひとりの意識醸成・スキルアップに努めています。そして、グループ各社では、業務の専門性のみならず、対応力のスキルアップやお客さま満足（CS）向上に取り組んでいます。

ユニバーサル対応

MUFGでは、すべてのお客さまが安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客さまに配慮した接客・対応（ホスピタリティ）、安全・安心な店舗づくり（ファシリティ）など、ソフト面とハード面におけるユニバーサルデザインの導入に取り組んでいます。

ユニバーサルマナーの浸透

すべてのお客さまが安心してご利用いただけるよう、入店時のお声かけやご案内のし方、「理解しやすい」より丁寧な説明をする等、適切で心地よい対応を心がけています。

高齢者・障がい者への対応力向上

銀行・信託では、身体的特徴に応じた店内誘導・ご説明など基本的な対応事例を学び、高齢者・障がい者への対応力向上に努めています。



高齢者対応ガイドブック

銀行・信託では、高齢者への理解を深め、対応力の向上を図るため「高齢者対応ガイドブック」を制定し、高齢のお客さま一人ひとりに寄り添った対応を心がけています。

地域包括支援センターとの連携

銀行・信託では、地域包括支援センターとの円滑な連携実現のためのマニュアルを制定し、認知症のお客さまご本人及びそのご家族へ安心・安全をご提供できるよう、各市区町村との連携を進めています。



LGBT 対応ハンドブック

銀行・証券では、LGBTに関する基礎知識と対応時のポイントを掲載した「LGBT 対応ハンドブック」を制定し、お客さまに寄り添った接客・対応の実現を目指しています。

ユニバーサルな店舗づくり

すべてのお客さまが安心・快適にご利用いただけるよう、視覚障がい者用の誘導ブロック設置やスロープによる段差解消、自動ドア化等、店舗入口の利便性・安全性向上の取り組みを行っています。

ピクトグラム表示

銀行・信託は、ホームページの店舗案内にバリアフリー情報を掲載し、お客さまが店舗設備をご確認いただけるようにしています。



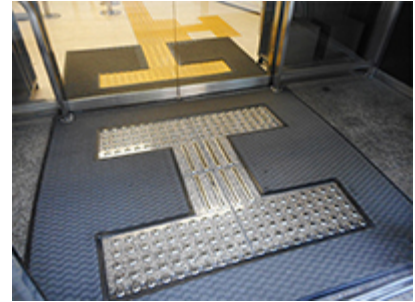
ほじょ犬ステッカー、耳マーク

銀行・信託は、補助犬同伴が可能であることを示す「ほじょ犬ステッカー」と、耳が不自由なお客さまに必要な援助をおこなう体制があることを示す「耳マークステッカー」を掲示しています。



点字ブロック

視覚障がい者の入店サポートのために、店舗入口よりATMに至るまでの間に点字ブロック・点字鋏を設置しています。



視覚障がい者対応ATM

国内の支店および無人のATMコーナー（一部を除きます）には、ハンドセット（音声案内付き受話器）を設置しています。ハンドセットの音声案内に沿って、お引き出し、お預け入れ、残高照会、通帳記入・通帳繰越をご利用いただけます。



ユニバーサルサービスの提供

ATM振込手数料の適用やご家族による代筆のお取り扱い等、障がいのあるお客さまにも配慮したサービスを提供しています。

ATM 振込手数料の適用

視覚に障がいのあるお客さまや、車いすをご利用のお客さまが窓口で振り込みをする際の振込手数料について、ATM振込手数料と同じ金額を適用しています。

代筆・代押捺手続きの簡素化

目や手が不自由となり、自署・捺印が困難な場合、お取引内容等により、ご一緒に来店されたご家族等によって代筆・代押捺いただくことが可能です。

意思確認が困難な状況における預金払戻手続きの簡素化

預金者さまの意思確認が困難な状態で、入院・治療や施設への入居・利用費用および税金・社会保険料の納付に必要なご資金の払戻しをご希望の場合に、ご家族等による払戻しのご相談をいただくことが可能です。

（注）お支払方法・ご来店者さまのご本人さまとの関係・必要書類等によっては、ご希望に沿いかねる場合があります。

点字付きカードと通知状のお取り扱い

銀行は、視覚に障がいのあるお客さまニーズにお応えするため、お客さまのお名前などを点字表示したカードや残高等を点字でお知らせする通知状のお取り扱いをしています。点字による通知サービスは、2016年7月より「月末残高」の通知状に加えて、「普通預金異動明細」も対象となりました。



「電話リレーサービス（公共インフラ）」への対応

銀行、信託、証券、ニコス、アコムでは、「電話リレーサービス」に対応しています。「電話リレーサービス」とは、「一般財団法人日本財団電話リレーサービス」が提供する公共インフラで、通訳オペレーターが「手話」または「文字」と「音声」を通訳することにより、電話で双方向のやりとりができます。

※対応業務は各社により異なります。

※「電話リレーサービス」の詳細は、[総務省のホームページ](#)をご覧ください。

手話・筆談によるサービス

銀行とニコスは、「電話リレーサービス」とは別に、耳や言葉が不自由なお客さまへの対応として、テレビ電話を通じて手話通訳サービスのオペレーターが手話または筆談で通訳するサービスを提供しています。

※銀行は、通帳やキャッシュカードの紛失・盗難時のご連絡のみ（試行扱い）。



コミュニケーションツール

耳や言葉が不自由なお客さまのご用件を正確かつ円滑にうかがうため、筆談器やコミュニケーションボードなどのツールを設置にくわえ、手話通訳・筆談・音声認識サービスアプリを支店窓口のタブレット端末に搭載しています。



障がい者ご相談窓口

銀行・信託は、障がいに関連するご意見・苦情などの相談窓口として、専用ダイヤルと専用の問い合わせフォームを設置しています。

社会貢献活動

MUFGでは「世界が進むチカラになる。」のパーパスの下、少子高齢化や気候変動対応をはじめとする10の優先課題を設定し、金融サービスと事業を通じた社会課題の解決と持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

一方、ビジネスでアクセスしにくい社会課題に対しては、業務純益の約1%^(注1)を活用し社会還元する枠組みを整え、寄付やボランティアによる社会貢献活動を実施しています。

世界をフィールドに活動する金融グループとして、日本で育んできた文化の豊かさを守りながらグローバルな社会課題からも目を背けず、グループの規模や体力、社員の情熱を最大限に活かしたい。そして未来の世代や社会・地球のために、絆で繋がりが共感しあい、社会課題解決に繋がるエコシステムやプラットフォームを創っていきたくと考えています。

MUFGらしく、その社会貢献活動により生み出すストーリーを社員が誇りに思い、世の中に伝わる活動にしていきたいと考えています。

(注1) 与信関係費用等控除後の業務純益

5つの優先領域と5つの思い・こだわり

MUFGは、社会貢献の取り組んでいく枠組みとして「次世代育成・子ども支援」「環境保全」「金融経済教育」「文化の保全と伝承」「災害等・その他支援」の5つの優先領域を設定しました。

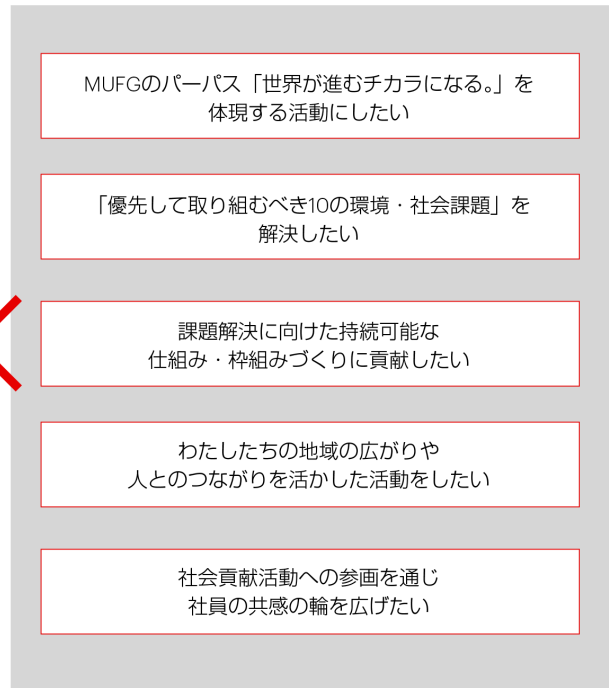
これらの5つの優先領域を軸に、以下の5つの思い・こだわりで抽出した施策を、MUFGのもと、グループの銀行、信託、証券、ニコス、アコムで展開しています。

- ・ MUFGのパーパス「世界が進むチカラになる。」を体現する活動にしたい
- ・ 「優先して取り組むべき10の環境・社会課題」を解決したい
- ・ 課題解決に向けた持続可能な仕組み・枠組みづくりに貢献したい
- ・ わたしたちの地域の広がりや人とのつながりを活かした活動をしたい
- ・ 社会貢献活動への参画を通じ社員の共感の輪を広げたい

5つの優先領域



5つの想い・こだわり



5つの優先領域

グループ各社の
社会貢献活動

コミュニティで
の活動

社員参加の社会
貢献

支援先一覧

次世代育成・子ども支援

MUFGは、全ての子どもの平等で健やかな成長を見守り、教育・暮らしの包括的な底上げを支援したいと考え、子どもの生活・教育支援をしています。

次世代支援

あしながMUFG奨学基金の創設

MUFGは「一般財団法人あしなが育英会」に継続的な支援を行うことを決定し、同会とともに大学進学をめざす高校3年生と理系大学生を対象とする返済義務のない給付型の「あしながMUFG奨学基金」を創設しました。

「あしながMUFG奨学基金」では、「教育は安定した社会の礎・経済成長の源泉」との考えのもと、進学意欲のある高校生や理系大学生への奨学金支援を通じ、教育機会の不平等解消に取り組んでいきます。また、政府が取り組む人工知能（AI）等の普及・進展で必要となるデジタル人材不足、医療・福祉従事者の不足といった日本社会の構造的な課題解決に貢献していきます。



子どもの生活・教育支援

子ども支援団体への寄付

MUFGは、闘病中の子どもたちを対象に活動している「認定NPO法人日本クリニックラウン協会」、貧困家庭の子どもたちを対象に活動している「認定NPO法人 Learning for ALL」、「公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン」の3団体に対して、2020年度より継続的に支援しています（総額1.8億円）。



劇団四季“こころの劇場”への支援

劇団四季が全国展開しているプロジェクト“こころの劇場”に賛同し、活動を支援しています。これは、「子どもたちのこころに『生命の大切さ』、『人を思いやる心』、『信じあう喜び』など、生きていく上で大事なことを、舞台を通じて語り掛けたい」という思いで、劇団四季が小学生をミュージカルに招待するプロジェクトです。



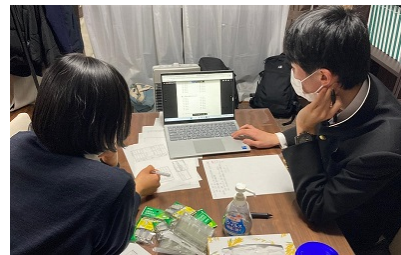
撮影：阿部章仁

ユネスコ“U-Smile～みんなでつなぐ子ども応援プログラム”への支援

MUFGは、公益社団法人日本ユネスコ協会連盟が行っている、「U-Smile～みんなでつなぐ子ども応援プログラム」（地域協働型包括教育支援事業）を支援しています。このプログラムは、相対的貧困やさまざまな理由で、困難な状況に置かれた日本の子どもたちを対象に、学習支援、居場所支援などの包括的支援を行うものです。本プログラムへの支援を通じ、本連盟と共に子どもたちが夢や希望を持てる社会となることをめざしています。



高松市 学習支援



前橋市 学習支援（オンライン）

ユネスコスクール応援活動

持続可能な社会の実現・維持に欠かせない次世代育成のため、公益社団法人日本ユネスコ協会連盟と協働し、小学校をはじめ、中学・高校におけるSDGs教育を積極的に応援しています。2022年度は「ユネスコスクールSDGsアシストプロジェクト」として78校へ助成金を交付。ユネスコスクール全国大会に協賛し、SDGsに関する企業の取り組み紹介を通じて、ユネスコスクールの活動振興にも貢献しました。



メンタルヘルスについてアジア各地の高校とオンラインディスカッション



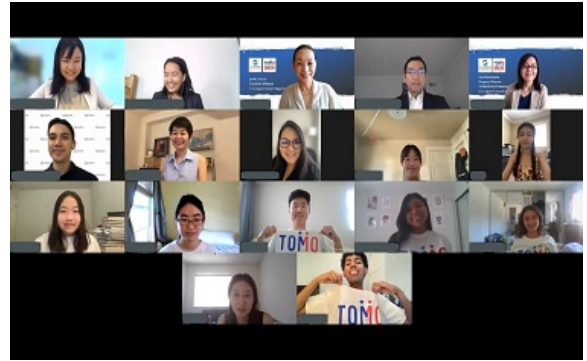
夏休みバイオマス発電取材



関の祭りでの和太鼓披露

TOMODACHI

MUFGは、東日本大震災の翌年の2012年から「TOMODACHI・MUFG国際交流プログラム」を開始しました。これは、東日本大震災からの復興を支援するとともに、日米間の文化的・経済的な結び付きを強化することを目的としたプログラムです。2022年度は、カリフォルニア州の中高生を対象に日本へのオンライン留学の機会を提供しました。



教育格差の是正に取り組む団体への寄付

MUFGは、「認定特定非営利活動法人 Teach For Japan」のビジョンや活動内容に共感し、2020年度から継続的に支援しています。同団体は、「すべての子どもが、素晴らしい教育を受けることができる世界の実現」をビジョンに掲げ、公立学校に独自に選考・研修を実施した人材を配置するフェローシップ・プログラムを運営しています。



次世代育成・子ども支援（スポーツ）

MUFGは、全ての子どもの平等で健やかな成長を見守り、教育・暮らしの包括的な底上げを支援したいと考え、さまざまなスポーツ支援を実施しています。

MUFGジュニアテニストーナメント

銀行は、次世代支援の一環として公益財団法人日本テニス協会へ寄付しています。同協会では、プロをめざす子どもたちにとって登竜門となる大会「MUFGジュニアテニストーナメント」を毎年開催しています。2023年度大会には、日本全国の予選会を勝ち抜いた134名の子どもたちが参加しました。



卒業記念サッカー大会「MUFGカップ」

卒業間近の小学生にスポーツを通じて仲間との絆、関係者への感謝の気持ちを学んでほしいとの思いから、小学校6年生を対象に毎年、東京・愛知・大阪で卒業記念サッカー大会「MUFGカップ」を開催しています。2022年度は、東京・愛知・大阪の3地区合計で、10,538人の子どもたちがサッカー大会を楽しみました。



スポーツを通じた世代・地域交流イベント「MUFG ONE PARK」開催

MUFGは、チームのチカラで前へと進む選手の姿勢などがMUFGのパーパスと重なることから、JAPAN RUGBY LEAGUE ONEのプリンシパルパートナーに就任しています。

2022-23年シーズンでは東京と大阪でラグビーの楽しさを体験し、試合観戦ができるイベント「MUFG ONE PARK」を開催しました。「MUFG ONE PARK」では、秩父宮ラグビー場と国立競技場でトークショーやラグビー教室などを企画。4,000名超の方がイベントに参加し試合観戦も楽しみました。



ラグビーストラックアウト@秩父宮ラグビー場



トークショー@秩父宮ラグビー場



ラグビー教室@国立競技場



バックヤードツアー@国立競技場

環境保全

持続可能な社会の実現には、環境保全や環境教育に繋がる活動を継続的に取り組むことが重要と考えています。MUFGは、人類共通のかけがえのない自然環境を守る保全活動や、環境に配慮した技術・研究への取り組みを支援しています。

大阪府のカーボンニュートラル技術開発・実証事業への支援

MUFGは、大阪府が掲げる2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、エネルギービジネスの成長を支援するために5億円を寄付しました。大阪府では、2021-2030年度までの10年間の地球温暖化対策実行計画を策定し、2030年度の府域での温室効果ガス排出量を2013年度比で40%削減することを目標としています。また、2025年に開催する大阪・関西万博の会場を未来社会の実験場として、日本の革新的な技術を世界に披露・発信する方針です。



東京大学との産学連携

MUFGは、次の世代の未来を守るために東京大学と連携し、日本の脱炭素化のパスウェイとその実現における金融の役割について、協働して研究を行います。東京大学（未来ビジョン研究センター）が設立したグローバル・コモンズ・センター（以下CGC）では、安定的な地球システム（グローバル・コモンズ）の維持・管理に向けて実践的研究を進めています。MUFGは、MUFGカーボンニュートラル宣言の実現に資するCGCの活動に共感・賛同し、その活動を支援しています。（総額3億円）



水素バスの導入支援

現在、日本では水素社会実現に向けた取り組みが進められており、その中で燃料電池バス（水素バス）は、脱炭素に寄与しながら、安定した水素需要を創出する商用車として導入が期待されています。

こうしたなか、MUFGでは、燃料電池バスの導入を推進する東京都交通局ならびに大阪シティバス、南海バスに寄付を行い、各バス事業者の燃料電池バス（水素バス）導入を支援しています。2022年度は新たに名古屋市の水素バス導入を支援しました。



お客さまとともに取り組む「MUFGの森」

MUFGは、約10万本の植樹と10年間の育成費用総額5億円の寄付を行う「MUFGの森」プロジェクトを展開しています。10万本の植樹は1万世帯分の冷房での電力消費に伴うCO2年間排出量に相当します。

グループの各社が発行する通帳や交付書類、利用明細表の紙からWebへの切替件数やWebサービスへの新規お申込み件数に応じてPresentTree^(注1)を通じた植樹を行っています。2023年1月までに55,581本の植樹を行いました。



(注1) Present Treeは、認定NPO法人環境リレーションズ研究所が2005年1月にスタートさせたプロジェクトです。大切な人や自分自身のために木を植えて、森林再生と地域振興に繋がります。少子高齢化の進む、全国各地の被災林や開発跡地、皆伐放棄地など「森をつくるべき場所」に木を植えて、都市部の人たちがその木の里親となり、地元の人たちと交流しながらともに育てていくことで、森だけでなく地域も元気にしていきます。

森林の循環利用サイクルに関する支援

近年、木材生産のため育成された人工林の放置が深刻な社会課題の一つとなっています。

MUFGでは、木を「植える」だけでなく、「育てる」「収穫する」「使う」という一連の流れを通じた『森林の循環利用サイクル』を作っていくため、森づくり活動を実施している森のライフスタイル研究所へ寄付を実施しました（総額6,000万円）。その一環で、従業員約2,400人が間伐材を使って知育パズルを作成するボランティア活動に参加しました。完成したパズルは、幼稚園などの子ども施設に寄贈されました。

また、大阪府能勢町での森づくりを開始。地元の伝統産業である「菊炭」の原材料となるクヌギの木や、特産品である栗の木を植樹しました。今後も、植樹や間伐、間伐材の利用などの活動を通じて、森の豊かな恵みを次の世代に残せるように支援していきます。



従業員による間伐材を使ったパズル作り

海のゴミ拾い活動

海洋および海岸の汚染の深刻化が進み、海洋プラスチック問題が世界で注目されています。

MUFGは、2022年度に神奈川、愛知、兵庫の各県で海の豊さを守る活動として「海のゴミ拾いイベント」を開催しました。MUFGの従業員とその家族約400名が、各地域の環境保護団体とともに海岸の清掃活動を行うとともに海洋教育のイベントに参加。海のゴミ問題について考える機会となりました。

愛知では、名古屋港水族館で発行する、海の生物やその暮らしについて学ぶ「環境ノート」の作成費用を支援しました。完成したノートは同水族館に来場した学生たちに配布され、海の保全活動を知る機会として役立てられています。



金融経済教育

MUFGでは、金融経済教育活動を地域貢献活動の一環として実施しています。総合金融グループならではの特徴を活かし、さまざまなプログラムを提供しています。

職場体験学習と出前授業

銀行では営業拠点を中心に、近隣地域の小・中・高生たちに「職場体験学習」や学校への「出前授業」を通じた金融経済教育を実施しています。「金融経済」や「社会における銀行の役割」について学習するだけでなく、「仕事をする上で大切にしていることは？」「チームで働くとはどんなことか」について従業員へのインタビューや支店での業務体験などを通して気付きや学びを得られる活動となっています。模擬紙幣での札勘や、1億円の重さ体験なども好評で「銀行の裏側を初めて見て驚きと発見があった！」との感想が寄せられています。



小学生向けプログラム「お金の力 -VALUE-」

証券では、2022年度より「お金の力 -VALUE-」を実施しています。本プログラムはカードを使った対話やグループディスカッションを通して、お金との前向きな付き合い方を模索していく探求型プログラムです。金融の知識や仕組みについての外形的な知識だけではなく、「お金を大切に使うとはどういうことか？」という問いと向き合うことで、お金や経済の人生における役割を体験的に学習します。

プログラムに参加した子どもたちからは「お金を大切にすることは『節約することだ』と思っていたが、プログラムを通じて『生きていくうえで大切なお金をどれだけ大事に使えるか』に考えが変わった」等の感想が寄せられています。



中学・高校生向けプログラム「教室で体験するインターンシップ『株の力』」

証券では、「株式会社教育と探求社」と共同で開発した独自の金融経済教育プログラム「教室で体験するインターンシッププログラム『株の力』」を提供しています。このプログラムは、全5回の授業の中で生徒たちが株式について学び、感じ取った「株の力」を証券の模擬新聞広告という形でチームごとに表現し、発表するものです。2022年度

は、首都圏等の中学校・高校計12校・約600名の生徒が参加して合計約120作品が完成。その中から各校代表の11チーム（生徒40名）が対面とオンラインにて作品を発表しました。また、本社発表会には社長をはじめ役員が参加して中高生に熱いメッセージを送りました。

大学生向けプログラム「株の力 for 大学生」

証券は、「株の力 for 大学生」を2019年より実施しており、これまでに受講した学生数は延べ16大学、500人を超えます。

このプログラムに参加する学生たちは、株の力を用いて社会課題の解決に取り組みます。授業は1コマ90分のグループワーク形式で行い、前半は株式や証券市場・証券会社の機能や役割について当社社員から学びます。後半は、SDGsの17の開発目標（ゴール）の中から、自分たちが達成したい目標を選び、前半で学んだ株の力や証券機能を使って解決策を考え、最後にグループ毎に発表します。参加した学生からは、「マクロ経済などの授業で学ぶ株とは別の視点で学びがあった」「SDGsの理解が深まった」「将来証券会社に入社したいと思った」といった前向きな感想が寄せられています。

金銭啓発活動

アコムでは、「ローン・クレジット」などの金銭知識、「家計管理」や「消費者信用業界の概要」に関する講義を学生向けに行っています。未来を担う学生たちが将来金銭トラブルに巻き込まれることのないよう、社会人になる前からお金大切さを身に付けていただきたいとの思いから、金銭啓発活動を実施しています。2022年度は22回講義を行い、約1,800名の方が受講しました。



文化の保全と伝承

MUFGは、日本で大切に育まれてきた文化の保全と伝承をサポートしていきます。さらに、グローバルにも発信していくことで、未来の世代や社会、地球の財産として守っていきます。

デジタルアートプロジェクトの支援

MUFGは、2023年度、京都市の持続的な文化芸術の発展をめざす基金「Arts Aid KYOTO～京都市連携・協働型文化芸術支援制度～」に対して企業版ふるさと納税を活用して寄付しました。この基金を通じて、「NAKED GARDEN ONE KYOTO 2023」というリアルとバーチャルがクロスオーバーする次世代型ツーリズムとアート体験を届けるプロジェクトをサポートします（株式会社ネイキッド主催）。なお本プロジェクトでは、当社から京都市への寄付金の70%が「NAKED GARDEN ONE KYOTO 2023」の事業に、残りの30%は京都市が行う文化芸術振興策に充てられます。またMUFGが設立した一般社団法人関西イノベーションセンター^(注)と株式会社ネイキッドは協働で、関西の他の複数都市において同様のデジタルアートプロジェクトを企画しています。これにより、ナイトタイムエコノミーの活性化、文化発信・文化振興および万博機運の醸成をめざしています。



(注) 観光をテーマにさまざまな課題解決を提案・社会実装することを目的に設立された団体

MUFG工芸プロジェクト

2023年8月、日本の伝統的な工芸の文化や技術の継承に寄り添い、そこから変化の時代に必要なイノベーションを学ぶことを目的に「MUFG工芸プロジェクト」が発足しました。「伝統と革新」をテーマに掲げ、様々な活動を行っていきます。

プロジェクトの詳細は[こちら](#)



災害等・その他支援

MUFGは、レジリエントな社会の実現に貢献したいと考え、さまざまな領域への寄付を実施しています。

トルコおよびシリアにおける大規模地震に係る義援金拠出

MUFGは、2023年2月に発生したトルコおよびシリアにおける大規模地震に対する義援金拠出に加え、現地法人および世界各国のグループ役職員からの寄付により総額およそ2,800万円の支援を実施しました。

女性特有のがん予防に対する取り組み支援

女性の健康支援の一環として「乳がん」「子宮頸がん」に対する正しい知識（早期発見・予防方法等）を広めるべく、「一般社団法人日本がん・生殖医療学会」に3,000万円の寄付を行いました。

また、3月8日の国際女性デーに合わせ、社員向けに女性特有のがんに関するセミナーを開催し、「子宮頸がん」や「乳がん」、そして「HPVワクチン」や「妊孕性（にんようせい）の温存について」など、女性の健康についての知識を深めました。会場には、国際女性デーのシンボルであるミモザの花が飾られ、参加者には、多様性をイメージしたカラフルなマカロンが配られました。

今後も、お客さまや地域・社会、次の世代の人々が、健康的で多様な生き方を選択できるように、MUFGと役職員が一体となってさまざまな取り組みを行っていきます。



グループ各社の社会貢献活動

- ▼ グループ各社の社会貢献活動
- ▼ 財団を通じた社会貢献活動

グループ各社の社会貢献活動

三菱UFJ信託銀行

三菱UFJ信託銀行の社会貢献活動

三菱UFJモルガン・スタンレー証券

環境・社会貢献活動

三菱UFJニコス

CSRへの取り組み

アコム

人間尊重の精神に基づくダイバーシティの推進

財団を通じた活動

三菱UFJ銀行

三菱UFJ国際財団

アジア諸国をはじめとする国際交流を推進し、これに資する内外の人材を育成するため、さまざまな国際交流事業への助成を行い、内外の学生等に奨学金を支給しています。これまでに奨学金を受給した学生は1万6千人を超えます。

三菱UFJ国際財団 

三菱UFJ環境財団

MUFGの社会貢献活動および環境への取り組みの一翼を担う財団として、幅広い活動を行っています。主に植樹や里山保全、学校ビオトープづくりの支援を中心とした環境保全整備事業、みどりの絵コンクールの開催や大学向け寄付講座開講等の環境教育事業、利根川源流域の「水源の森」における自然観察会や林業実習といった体験活動事業等を実施しています。

[三菱UFJ環境財団](#) 

三菱UFJ技術育成財団

わが国における民間ベンチャー支援財団の草分け的存在として、経済発展において欠くことのできない技術指向型の中小企業（ベンチャー企業）の総合的育成をめざし、研究開発助成金の交付に加え株式保有、情報提供等の幅広い支援を行っています。

[三菱UFJ技術育成財団](#) 

国際通貨研究所

世界の金融経済社会の安定と発展に寄与し、わが国と諸外国の相互理解を深めることを目的に、国際経済、金融、通貨に関する調査研究や情報交流等を行っています。

[国際通貨研究所](#) 

三菱UFJ信託銀行

三菱UFJ信託奨学財団

人材の養成や学術研究の発達を目的に、前途有望な若者を対象にした奨学事業を行っています。

[三菱UFJ信託奨学財団](#) 

三菱UFJ信託芸術文化財団

音楽芸術の発展・振興を目的に、日本のオペラやオーケストラ等の団体が主催する公演のなかから、一定の芸術的水準を有するものを対象に助成しています。

三菱UFJ信託地域文化財団

音楽・美術・演劇・伝統芸能の各分野において、地域文化の振興に努力されている団体への助成を行っています。

[三菱UFJ信託地域文化財団](#) 

コミュニティでの活動

MUFGは、当社グループの所有施設を活用し、その特性を活かしながら積極的に地域貢献に取り組んでいます。

MUFG PARK

MUFGおよび銀行は、東京都西東京市に保有する施設（運動場）を一般の方も使える施設「MUFG PARK」としてリニューアルし、2023年6月に開園しました。MUFG PARKはテニスコート、グラウンド、コミュニティライブラリーを備えています。地域の皆さまと共に今後さまざまなイベントを開催していく予定です。

MUFG PARKの詳細はこちら



MUFG PARK JOURNAL

開園までの歩みを新聞形式でまとめています。ぜひお読みください。

- ・ MUFG PARK JOURNAL Vol.1 (PDF / 1.73MB)
- ・ MUFG PARK JOURNAL Vol.2 (PDF / 2.60MB)
- ・ MUFG PARK JOURNAL Vol.3 (PDF / 2.02MB)
- ・ MUFG PARK JOURNAL Vol.4 (PDF / 1.96MB)

信託博物館

三菱UFJ信託銀行 信託博物館は、信託銀行本店ビルの隣、国の登録有形文化財である日本工業倶楽部会館の1階に所在し、国内初の信託をテーマとする世界でも類を見ない博物館です。

信託は、安心して財産を託すことができる枠組みとして発展してきました。信託の歴史とともに、私たちの身近なことで活用されている信託の魅力を是非ご堪能ください。
(絵本『ピーターラビットのおはなし』の作者B・ポターは信託に大変ゆかりのある人物です)



貨幣・浮世絵ミュージアム

MUFGおよび銀行は、銀行名古屋ビル1階にある「貨幣・浮世絵ミュージアム」を運営しています。日本および世界各国の珍しい貨幣や歌川広重の貴重な版画など所蔵品を展示しています。地域の方の社会科見学や修学旅行、生涯学習などに幅広くご活用いただいています。

貨幣・浮世絵ミュージアムの詳細はこちら



Gallery Lounge（大阪賑わい施設）

MUFGおよび銀行は、銀行大阪ビル1FにあるGallery Lounge（大阪賑わい施設）を運営しています。Gallery Lounge（大阪賑わい施設）は地域の街の歴史を学べるコンテンツなどを備えた地域の方の憩いのスペースです。2022年度より地域の協力団体と協働し「MUFG Monthly Concert」など地域貢献に資するイベントを定期的で開催しています。



社員参加の社会貢献

グループ各社では、「何かのかたちで社会に貢献したい」という社員の意欲をサポートするため、ボランティアや寄付活動を支援する制度を導入しています。

MUFG SOUL～熱い想いを社会のチカラに～

MUFGでは、役職員一人ひとりが企画した社会課題解決のアイデアに対し、活動資金を拠出しています。2022年度には、250件以上の企画アイデアが集まり、合計3,000人超が活動に参加しました（拠出総額約92百万円）。子ども食堂や児童養護施設の活動支援、地域活性化への貢献など、役職員が身近な社会課題を起点に考え、実際に行動することで、多岐にわたる社会課題の解決に貢献していきます。



絵本の読み聞かせ体験プロジェクト



子ども食堂プロジェクト



子どもたちの居場所づくりサポートプロジェクト



ガーデニングプロジェクト



スポーツによる地域活性化するプロジェクト



視覚障がい者サポートプロジェクト

グローバルボランティア強化月間「MUFG Gives Back」

MUFGは、世界各地の社員が一斉に社会貢献活動を行う「グローバルボランティア強化月間」を2013年から設定しています。東日本大震災の復興で、日本が世界中から受けてきた支援に対する感謝の気持ちを世界の人々に伝える機会として、この取り組みを「MUFG Gives Back」と名付け、活動を展開しています。このようなグローバルベースで社員が一斉に取り組む活動は、世界中の地域・拠点で社員たちが社会貢献活動の意義を実感する機会となっています。2022年度、日本では『クリスマスカード・プロジェクト』を展開。MUFG社員が作成した約2,100通のクリスマスカードが認定NPO法人クリニックラウン協会を通じて、全国の小児病棟や自宅療養中の子どもたちに届けられました。



FITチャリティ・ランへの参加

MUFGは、金融サービス関連企業の社員によるボランティアで運営されるチャリティイベント「FIT^(注)チャリティ・ラン」へ参加しています。イベントへの参加費、企業の協賛金は、“地域に根ざした、社会的に意義ある活動を行いながらも、認知度等の問題により十分な活動資金を確保できていない団体”を支援するために使われます。MUFGは、2009年の第5回開催から参加しており、2022年の第18回開催では、MUFG各社から22社・約750名が参加しました。

(注) Financial Industry In Tokyoの略。

アコム"みる"コンサート物語

全国各地で地域市民の方々を招待して「アコム"みる"コンサート物語」を開催しています。1994年に第1回目の公演を開催してから既に250回を超え、約24万人以上の皆さまに楽しんでいただいています。

このコンサートは色彩豊かな「影絵」と、ピアノトリオ（ピアノ、ヴァイオリン、チェロ）による「生演奏」、そして「語り」を組み合わせた独創的な芸術です。またコンサートの特徴は、“バリアフリーコンサート”であり、舞台上では手話通訳を取り入れ、客席には車イス専用の座席を充実させるなど、誰もが楽しんでいただける工夫をしています。また、アコムの社員だけでなく、地方自治体や地域の市民ボランティアなど多くの方々の協力を得て運営されています。

アコム"みる"コンサート物語の詳細については、アコム公式サイトをご覧ください。



ボランティア休暇制度と活動資金の援助

社会の一構成員として社会貢献活動へ積極的に参加する社員に対し、ボランティア休暇を取得できる制度を導入しています。また、社員のボランティア活動先施設・団体のイベント資金や物品購入資金などを、一定条件のもとで資金的なサポートを行います。

寄付活動の支援

三菱UFJ銀行社会貢献基金（2008年設立）

銀行の役職員が給与の一部を毎月積み立て、社会的課題に取り組む団体や大規模自然災害等の義援金として寄付します。基金に集まった金額と同額を銀行がマッチングして寄付を行います。2022年度は、役職員約5,500人参加し、12団体に5,252万円を寄付しています。

かけはし信託愛の基金（1977年設立）

信託およびグループ各社の役職員、退職者、家族から会費を募り、老人福祉、保健医療、災害援護等の事業を行う全国の社会福祉団体等へ寄付を行います。2022年度は、12団体、120万円を寄付しています。

従業員向け募金口座（2007年開設）

三菱UFJ証券ホールディングスの国内子会社（三菱UFJモルガン・スタンレー証券、MUSビジネスサービス、MUS情報システム）の従業員が、毎年7月から1年間の募金期間に寄付を行い、集まった寄付金額と同額を会社がマッチングして寄付を行います。開始から2023年6月末までに2団体へ約700万円を寄付しています。

社員継続募金による寄付（2011年設立）

ニコスでは東日本大震災復興支援を目的に、2011年9月から社員の給与天引きによる継続募金を行っています。会社の拠出分を合わせて寄付する仕組みで、2022年度までに総額1億2,600万円を寄付しました。今後は「東日本大震災震災遺児修学資金」および福島県「東日本大震災ふくしまこども寄附金」に寄付します。

アコム青い鳥募金（1984年開設）

アコム社員の発案によって始められたもので、全職場に設置した募金箱や給与天引きによる募金で集まった資金は、大規模自然災害発生時の義援金等として寄付します。これまでの寄付の累計は、2023年3月末時点で、100回を超え、約1,300万円にのぼります。また、原則、寄付金額と同額を会社がマッチングして寄付を行います。

支援先一覧

2023年2月28日現在

MUFG が社会課題解決のため支援および協働している団体は下記のとおりです。
各団体は皆さまお一人おひとりからの支援も受け付けています。ぜひご検討ください。

分野	団体名	個人寄付の受付先
次世代育成・子ども支援	認定NPO法人日本クリニックラウン協会	https://www.clinicdowns.jp/03_donate.html
	公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン	https://cfc.or.jp/support/
	認定NPO法人 Learning for All	https://learningforall.or.jp/support6/#support
	一般財団法人あしなが育英会	https://www.ashinaga.org/support/donation/
	公益財団法人ボーイスカウト日本連盟	https://www.scout.or.jp/support/
	公益社団法人日本ユネスコ協会連盟	https://www.unesco.or.jp/join/
	公益財団法人 日本ユニセフ協会	https://www2.unicef.or.jp/bof/bo.html
	公益社団法人マナーキッズプロジェクト	https://www.mannerkids.org/archives/cats_120382.html
	認定NPO法人 Teach For Japan	https://teachforjapan.org/donation/
環境保全	Present Tree（認定NPO法人環境リレーションズ研究所）	https://presenttree.jp/get-involved
	公益財団法人世界自然保護基金ジャパン	https://www.wwf.or.jp/support/
	NPO法人森のライフスタイル研究所	https://moridukuri.or.jp/support/
	NPO法人海さくら	https://umisakura.com/donation
	公益財団法人名古屋みなと振興財団（名古屋港水族館）	https://nagoyaaqua.jp/news/other/11502/
災害・その他	特定非営利活動法人 国際連合世界食糧計画 WFP協会	https://ja.wfp.org/donate_oneshot

特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム	https://www.japanplatform.org/support/
公益財団法人ジョイセフ	https://www.joicfp.or.jp/joicfp_friends/
公益財団法人日本盲導犬協会	https://www.moudouken.net/support/
公益財団法人日本対がん協会	https://www.jcancer.jp/donation
公益財団法人スペシャルオリンピックス日本	https://www.son.or.jp/support/donation/individual/
社会福祉法人全国盲ろう者協会	http://www.jdba.or.jp/support/top.html