

世界が進むチカラになる

MUFG ⑨

挑戦する企業



「社員」の能力の専門性に焦点を当てて評価軸を作る部分に課題があった」。三菱UFJ銀行執行役員人事部長の常森賢行は、人事制度改革に向けた思いをこう説明する。

銀行員は異動でキャリアを形成していく枠組みが慣例化。定期的な人事異動が必ず起きていた。

人事制度を大幅改定

1つの担当長く専門性向上

だが、常森は「1つの担当を長く務めることで専門性を上げ、知見や生産性も上げて人脈も構築して強くなる人事運営が必要ではないか」と話す。

その思いを具現化したのが、2024年4月を

経験などをまとめた「ジョブディスクリプション（職務記述書）」に基づき、職務をベースとした評価や処遇を可視化する。常森は「キャリア探用者がE xを通して自らの能力を生かしやすい

支店などで窓口業務を担当する一般職相当の「ビジネス・スペシャリスト（BS 職）」と統合した「プロフェッショナル職」に生まれ変わるか。一般職と総合職の垣根を取り払うことで年

めどに新設する資格「E x」だ。行員自身がやりたい仕事を長く務められる。従来と異なり、業務領域をまたぐ異動がなくても昇給が可能な仕組みを整備する方針だ。

役員に必要な能力や経

E xは総合職の1資格とし、まずは500人程度が取得する見込みだ。ただ、その総合職も25年4月をめどに大きく変わ

功序列やコースごとの男女比率差をなくし、実力本位で成長できる環境を整備する。

こうした一連の人事制度改革の背景には金融業界をめぐる環境変化の激しさがあ

	開始時期	概要
資格「E x」	24年4月めど	<ul style="list-style-type: none"> 総合職の1資格に業務領域またいだ異動なし 職務記述書に基づいた評価見える化 経営マネジメント層も目指せる
プロフェッショナル職	25年4月めど	<ul style="list-style-type: none"> 総合職とBS職の垣根解消 実力本位で成長できる環境形成 中長期的なキャリアの選択可能 多様な働き方

タル化や脱炭素化、銀行法の改正による非金融業務の拡大で金融以外にも専門性が高い人材の確保

「人」を引

が銀行に求められるようになっ

そのためには中長期的なキャリアを育成するための機会の提供に加え、多様なライフデザインに柔軟に対応できる働き方を

選べる人事制度にしなければ良

ない。「人を引