

株式会社三菱 UFJ 銀行 一般事業主行動計画

当行では、一人ひとりの違いをお互いに認め、多様な個性を持つ個人を活かすことが従業員のやりがいや成長に繋がり、周囲の人たちと切磋琢磨していくことで、最高のチームへと成長し続けることができると考えています。

これまで仕事と育児の両立支援制度の充実、企業主導型保育園の整備、男性の育児参画推進、またイクボス運動を通じた上司の意識改革などを進めてきました。その結果、女性がリーダーとなって働く職場作りは大きく前進しました。

多様な従業員が、自らの個性を最大限に活かし、パフォーマンスを最大化するためには、本人や上司だけでなく、職場全員の意識改革が必要であり、その観点からの取組みを引き続き、強化して参ります。

1. 計画期間

2021年4月1日～2024年3月31日

2. 数値目標

【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供にかかる目標】

目標項目	目標
女性マネジメント比率*	23%
女性役付者比率	35%

*課長職以上

【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備にかかる目標】

目標項目	目標
育児休業*取得率	100%(毎年)

*短期育児休業を含む

3. 取組内容・実施時期

取組 1 女性を対象とした階層別のキャリアアップ支援研修を実施

- 上級管理職を対象とした役員座談会、役員メンタリング、MUFG University*への派遣を実施(計画期間中に継続開催)
- ポスト登用前後の候補者向けに、マネジメントに必要とされる大局観及びスキルを習得する研修、メンタリングを実施(計画期間中に継続開催)

*グループベースでの経営人材育成を目的としたプログラムを実施中

取組 2 男女共に仕事と育児を両立できる職場環境の整備

- 仕事と育児を両立中の従業員のキャリア形成を支援(継続強化)
- 男性の育児参画推進を目的としたネットワーキングの機会を提供(継続強化)
- 男女共に育児休業*取得率 100%(毎年)

* 短期育児休業を含む

取組 3 多様な従業員の更なる活躍に向けた環境整備

- 2019年度からの新人事制度*の運用定着による多様なキャリア形成の促進(継続強化)
*コース制度の見直し(総合職と総合職(特定)の一本化)による幅広いキャリア機会の提供、「勤務地区分」選択による柔軟なキャリア形成支援、評価における「人材育成」「ダイバーシティ」の比重拡大等
- 「ダイバーシティ・マネジメント」に係る研修・ワークショップ等の実施による管理職の理解促進(継続強化)
- 「スマートワーク」の推進による柔軟な働き方の浸透(継続強化)

以上