

2019年度の活動： **社 会**

P.60	人材育成の考え方
P.62	人材育成プログラム
P.66	人材の評価方法
P.67	ダイバーシティ
P.79	働き方改革
P.81	外部評価
P.83	人権マネジメント
P.84	人権デューデリジェンス
P.85	健康経営
P.86	ユニバーサル対応
P.88	お客さまに対する姿勢と取り組み
P.90	金融サービスへのアクセス
P.91	社会貢献活動

環境と社会の両方の課題に対応する以下のテーマについては、
環境[Environmental]のページをご覧ください。

- グリーン / ソーシャル / サステナビリティボンドフレームワークについて (P.39)
- サステナブルファイナンス目標 (P.44)

人材育成の考え方

成長と挑戦を促す人材戦略

MUFGでは、経営ビジョン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、「信頼・信用」「プロフェッショナリズムとチームワーク」「成

長と挑戦」を従業員と共有する価値観としています。グループ各社は、これを実現するための人事運営方針を立案・遂行しています。

- 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)
- ▶ 全文は当社ホームページ(<https://www.mufg.jp/csr/policy/>)をご覧ください。

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経営ビジョン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。

厳しい経営環境のなか、MUFGグループ各社・事業本部・コーポレートセンターがグループ一体で取り組む「MUFG再創造イニシアティブ」を支える人事運営

を進めています。

また、現行の中期経営計画のもとでは、事業戦略を支えるべく、グループベースでの適材適所な人員配置・グループ横断の人材交流を加速させています。国内外社員の人事一体運営をはじめとするグローバル人事運営の高度化にも取り組んでいます。

- ▶ 詳細：「MUFGの人材戦略」については統合報告書の「人材戦略 (P.68)」もご参照ください。
(<https://www.mufg.jp/ir/report/disclosure/>)

人事制度の改定

MUFGの主要子会社の三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券では、2019年度より、人事制度改定を進めています。具体的にはMUFG人事プリンシプルのもと、ビジネスモデルの変革を支えていく人材の評価や実力本位での登用等をめざしたものです。

銀行では、2019年4月の人事制度改定により、国内では30歳代での支店長やライン管理職への登用といった「実力本位」に基づく人材活用が進みました。

また、コース制度の見直しを受けてキャリア形成の機会が拡大したことにより、自ら手を挙げスキルや専門性の幅を広げようとする社員も増加しており、徐々に新しい人事制度の効果が発現しています。

評価・育成の枠組みでは、一人ひとりの【1. プロフェッショナルイズムの追求】、【2. 変革への挑戦】、【3. 自律的キャリア形成】の後押しをめざし、「変革への挑戦」を評価項目として設定したほか、「強み」や「課題」を

従来以上にきめ細かく把握できるようにすることで、能力開発に繋げています。また、上司・部下間の双方向のコミュニケーションを通じ、中長期的なキャリアプランの実現をサポートしています。

こうした取り組みを通じ、社員の自律的成長の実現と、一人ひとりが日頃の業務において働きがいを実感し変革への挑戦を続けられる環境の整備、またそうした企業カルチャーの定着をめざしていきます。

信託銀行では、一人ひとりの多様な能力発揮や、実力本位の人事運営などを進め、「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」を実現していきます。

証券は、職責重視の処遇体系の導入などにより、プロフェッショナルとしての高い付加価値の発揮に、より重点を置いて人材を評価する制度にシフトしました。社員が誇りと働きがいを感じ、変革にチャレンジすることを促し、新たな価値の提供をめざしていきます。

	狙い	取り組み
三菱UFJ銀行	社員の成長と挑戦を後押しする評価・育成の枠組みや、ポストに最適な人材が実力本位で登用され、職務での処遇が徹底される制度の確立	●多様なキャリア観に応えるコース制度の見直し ●担う職務における貢献・挑戦等が最大評価される処遇体系・評価制度の見直し等
三菱UFJ信託銀行	高度な専門性を有し、新たな価値の創造に挑戦するプロフェッショナル人材の育成やデジタル化の進展による定型的事務の縮小・中途入社社員の増加等の社会情勢変化への対応	●従来の職種区分の廃止 ●給与体系の見直し等
三菱UFJモルガン・スタンレー証券	より多くのプロフェッショナルの育成や実力本位の登用	●「専門職」の対象業務領域を全社に拡大し、プロフェッショナルが広く活躍できる機会を提供 ●総合職の処遇体系を職責重視へ変更

人材育成プログラム

社員の挑戦を促す風土づくり

“成長と挑戦”の後押し

MUFGでは、社員一人ひとりが自らのキャリアを見つめ、切り拓いていく“自律的キャリア形成”や、そのための“成長と挑戦”を強く後押ししています。その中で、グループ内外を問わず、多様な経験を重ねるための枠組みを数多く揃えています。

■ 社員の“挑戦”を促す主な人事関連制度

Job Challenge	グループ内での公募により、MUFGの広大なフィールドを活かし、所属に関わらず会社の垣根無く、希望する業務に自ら積極的に挑戦する機会を提供
助業出向	スタートアップ企業への出向や、銀行とスタートアップ企業の兼務を通じて、新たな経験値や多様な企業カルチャーの知見を得る機会を提供
Challenge Leave	“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

MUFGでは、社員が公募制度を通じて、グループ内で新たな業務に挑戦することに加えて、グループの外に飛び出して、MUFG内では得られない風土に触れることも、積極的に後押ししています。

例えば、三菱UFJ銀行では「助業出向」として、スタートアップ企業と銀行を兼務することが可能な制度を整備しました。2019年8月から取り組みを開始し、既に数名が対象となっています。さらに、銀行においては、

2019年11月より、「Challenge Leave」として休職期間を活用した自己実現の機会を提供し、これも既に数名が利用を開始しています。より多様なキャリアのバックグラウンドを持つ社員が多く所属する三菱UFJモルガン・スタンレー証券においては、2020年2月に副業に関する基準を明確化し、社内外を問わず社員が自己実現に向けチャレンジしやすい環境づくりをめざしています。

カルチャー改革と意識調査

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体制を整えていきます。

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。

また三菱UFJ銀行では、自社ポータルを活用し、毎朝のログイン時に、その日のモチベーションや健康状態、職場環境等を問う簡単な一問一答アンケートを実施しています。結果は、社内報等を通じて社員と共有し、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。

価値創造を担う人材の育成

高スキルな専門人材の必要性の高まり

MUFGが持続的な成長をめざし、グループ一体で取り組む「MUFG再創造イニシアティブ」を支えていくためには、さまざまな専門領域で活躍する高度プロフェッショナル人材が求められており、またそうした人材を確保することの重要性は年々高まっています。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」の育成・確保を進めています。

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、既存の人材では対応しきれない新たな分野の専門性を有する人材が必要になることから、従来型の新卒一括採用を通じた必要な人材の

獲得に限らず、外部人材の積極的な採用も進めています。

さらに、MUFGでは、グループ一体運営が進展するなか、複数の事業会社が連携して取り組む事業領域と、その分野で所属企業を問わずに能力を発揮できる人材の重要性が増しています。

こうした状況を受けて、2019年4月からは、持株会社である MUFG が社員を直接雇用する枠組みである「MUFG雇用制度」を開始しました。これは、旧来の給与体系などにとらわれず、外部の市場ベンチマークと連動した処遇を実現し、高いスキルや豊富な経験値を持つ社員に一層活躍してもらうことを目的としています。

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、MUFGは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、これまで延べ400人以上が受講しています。(2018年度：196名、2019年度：220名)



■ 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
MUFG新任執行役員研修	実践的な経営視座の獲得
MUFG理事研修	次世代金融ビジネスの構想力を獲得
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
Global Leaders Forum	グローバルベースでリーダーシップを醸成
リベラルアーツセッション	リベラルアーツを通じて政策判断に必要な予見力を高める
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
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

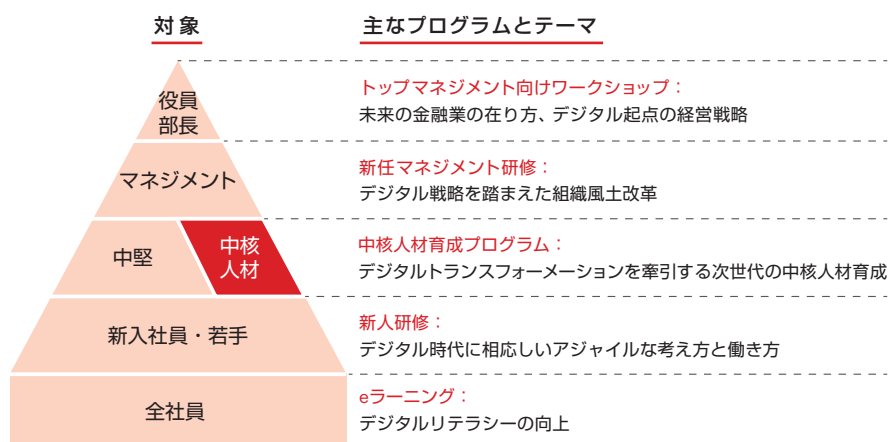
MUFG Universityでは、受講者層に応じて「次世代リーダーコース」と「マネジメントコース」の2コースを設けています。「次世代リーダーコース」では部店長クラスを対象に、外部の経営者や学識者による双方型の講義を通して、「実践的な経営視座」「次世代の金融ビジネスの構想力」を獲得する研修プログラム等を重層的に実施しています。また「マネジメントコース」では副部店長・次長クラスを対象に、経営人材に求められる人間力や大局観を養うリベラルアーツ研修や、グローバルでのリーダーシップを醸成する研修など、

着実にMUFGの経営人材プールの拡充に努めています。

また2019年度からは、国内部店長クラスのコーチングスキルを育成するためのプロジェクトを開始しました。マネジメントにとって、部下一人ひとりの個性や強みを引き出しながら、新しい分野への挑戦を促すことで、MUFG全体に対するエンゲージメントを高められることが、重要なスキルの一つであると捉えており、そうしたスキルを備えた人材の創出にも努めています。

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

■ デジタル人材の育成プログラム(三菱 UFJ 銀行)



急速なデジタル化が進むなか、社員のデジタル関連スキルの強化も加速度的に重要性を増しており、2019年度からさまざまなデジタル人材育成プログラムを本格的に運営開始しています。まず、社員のデジタルリテラシー向上のため、2019年10月にデジタル技術

にフォーカスしたeラーニングを全社員を対象にリリースしています。また、本部の役員・部長等のトップマネジメントを対象にしたデジタルワークショップを開催し、デジタル起点での経営戦略策定、AIを用いた業務改革等についてディスカッションを行いました。

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、今では全社員のうち、約51%が海外社員で占められています(2020年3月末時点)。多様なプロフェッショナルを採用・育成するためには「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る必要があります。

MUFGでは、タレントマネジメント、タイトル運営、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採用された国や地域、所属する会社によらない共通の人事プラットフォームにて運営することで、外部採用マーケットで認められるとともに、社員のさらなる活躍の機会を拡大させています。

また、クルンシィ(アユタヤ銀行)、バンクダナモン、FSI*の連結子会社化により、今まで以上に多様なバックグラウンドを持つ社員が新たにMUFGの一員として加わるなか、階層別のグローバル研修を実施し、MUFGカルチャーの浸透を図っています。例えば、海外拠点次長クラスを対象にしたGlobal LEAD Programでは、

※ ファースト・センティア・インベスターズの略称です。

三菱UFJ銀行の海外拠点、三菱UFJ証券ホールディングス傘下の海外現地法人、クルンシィやMUFGユニオンバンクなどの異なる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・基盤や、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、海外拠点の参加者は3カ月間にわたり他地域部署への出張形式のOJTを実施します。これにより参加する社員の育成だけでなく、受け入れ地の社員にとってもグローバルで働くためのマインドセット醸成に繋がっています。

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、人材プールを拡大させることで社内の競争を促進させ、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。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、例えば銀行では、女性3名を含めた計15名が執行役員に就任しています(2020年3月末現在)。

人材の評価方法

MUFGは、「MUFGグループのめざす姿」に向け、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。

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。

ダイバーシティ

ダイバーシティ推進体制

2006年から専任組織を設置し、トップのコミットメントのもと、経営戦略としてダイバーシティ推進に取り組んでいます。特に、ジェンダーの観点でのダイバーシティ推進を重要課題と認識し、女性の育成・登用に取り組んでいます。主要子会社である三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券の3社では、合同数値目標を設定し、その進捗を定期的に経営会議にて報告しています。

2018年からは、コーポレートセンター機能のグループ一体運営を開始。3社が一堂に会して執務を行い、グループのダイバーシティ推進を協働して進めています。

また、毎年、グループ約40社の人事担当者が集結する人事部門交流会において好事例や問題意識の共有を行うことで、グループ一体で効果的に推進しています。

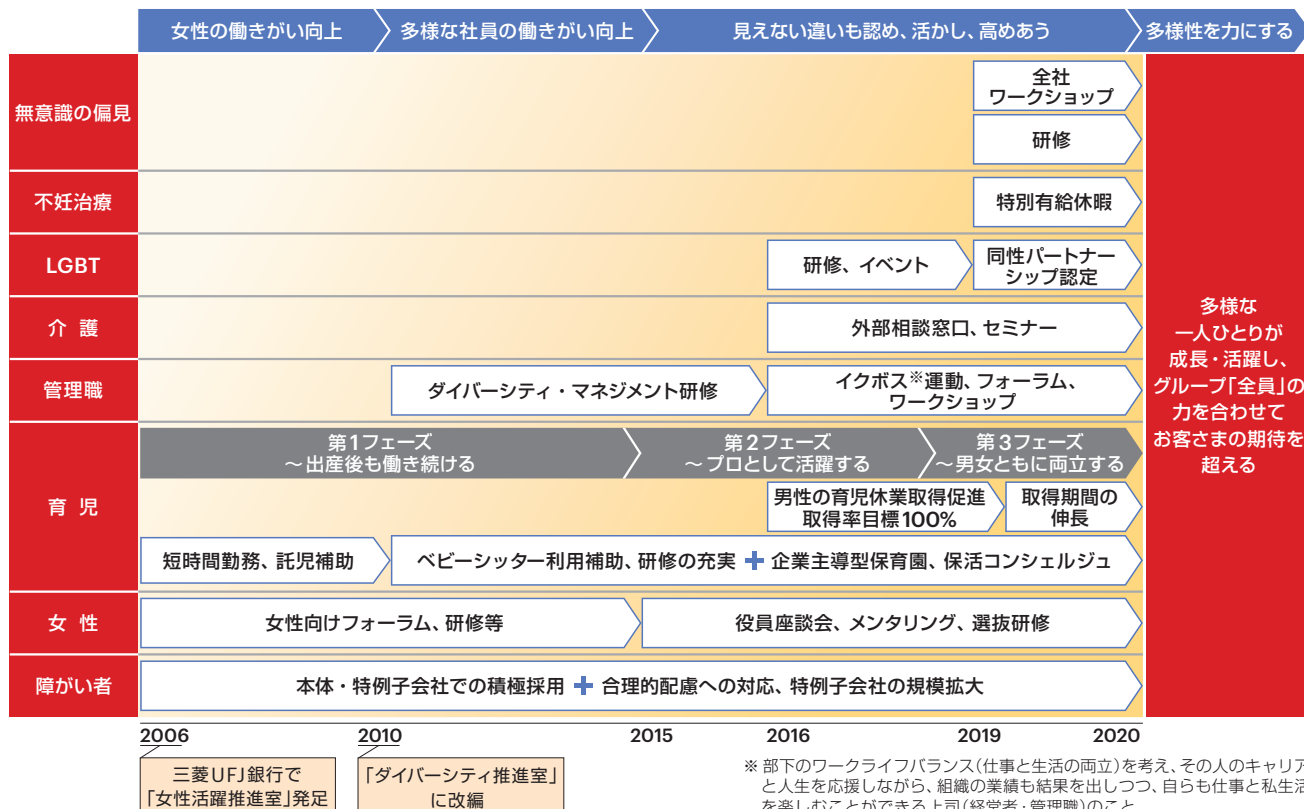
取り組むテーマ

女性に限らず、多様な社員の働きがい向上をめざし、育児・介護・不妊治療等のプライベートの事情と仕事との両立を支援する取り組みや、障がい者の雇用促進、性的マイノリティ(LGBT)への理解促進など、取り組みの範囲を大きく広げています。

2006年以降の具体的な取り組みは以下のとおりです。ジェンダーダイバーシティの観点での女性の働き

がい向上から、多様な社員の働きがい向上へ進化させた上で、グループ一体でダイバーシティへの理解浸透と各種制度の拡充に取り組んできました。今後は、グループの全社員が、それぞれの持ち味を発揮し、全員の力を合わせてお客さまの期待を超えたサービスを提供できるよう、多様性を活かしあう職場づくりに一層注力していきます。

■ グループ主要子会社での主な取り組み



多様な人材の活躍推進への取り組み

属性にかかわらず、多様な社員一人ひとりが持てる力を発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

女性のキャリア形成支援

ジェンダーダイバーシティの推進、すなわち、指導的立場にある女性の比率向上は喫緊の課題です。MUFGでは、中長期的な数値目標を設定し、トップのコミットメントのもと育成・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、役員をめざす意識の醸成や、高度なスキルの習得機会を設けています。

数値目標の設定

三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券の3社では、2021年3月末までに日本国内の女性の役付者比率を24%とする合同数値目標を設定しているほか、グループ各社で女性執行役員数や女性マネジメント比率の数値目標を設定しています。

3社の合同数値目標は、2020年3月末時点で目標を達成(25%)しましたが、さらなる向上をめざし、次期

中計では2030年度に向けたマネジメント比率の新目標を掲げていきます。

また、英国では、2017年7月に財務省の、金融業界におけるジェンダーダイバーシティの向上をめざす憲章「HM Treasury Women in Finance Charter」に賛同し、2022年までに英国内で上位職につく女性の割合を少なくとも10%上昇させる目標を公表しています。

▶ 詳細：『進捗推移』については「ESGデータ(社会編)(P.118)」をご参照ください。

女性を対象にさまざまなプログラムを実施

三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券では、グループ各社の役員と経営職層の女性による座談会を定期的に行っているほか、要職候補の女性マネジメントにメンターを付け、メンターからキャリアに関するアドバイスや精神面でのサポートを行う「メンタリングプログラム」を実施しています。

中堅マネジメント層に対しては、選抜研修を合同で実施し、「戦略構築力」「論理的思考力」等の補完的習得機会を設けるとともに、上位職での活躍に向けた経営視点・大局観に磨きをかけています。

また、希望者を対象に、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「ダイバーシティ座談会」を開催しているほか、グループ各社で課題認識に応じたさまざまなプログラムを実施しています。



■ グループ各社の取り組み

● 三菱UFJ銀行

2020年度より、中堅の女性社員を対象としたアセスメントプログラムを開始しました。専門家によるアセスメントによって一人ひとりのスキルやポテンシャルを特定し、キャリア開発を支援するとともに、女性が活躍する領域の拡大を図っています。

● 三菱UFJモルガン・スタンレー証券

管理職やその候補者を対象に研修を実施。5年次社員にはキャリアビジョンの策定、ライフイベントやキャリアに対する不安払拭を目的とした研修を実施しています。

● 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の壁について考える機会にしています。

● 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4カ月間にわたり実施しています。

● 三菱UFJニコス

自身のキャリアを考えつつ、職場で自分の強みを活かすための「女性キャリアデザイン研修」を実施しています。コース転換者や管理職候補者にはメンターを付け、キャリアアドバイスをを行っています。

● MUFG

国際女性デーに合わせて、世界各地で活躍する女性を応援するキャンペーンを毎年実施しています。期間中は男女を問わず、多くの社員がテーマカラーである紫色のアイテムを身に着けて盛り上げ、関連した社内イベントも行います。

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。

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名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2.41%※（2020年6月1日時点）となっています。

※法定雇用率制度で定められた算出式を用いて、三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行（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）、三菱UFJモルガン・スタンレー証券、三菱UFJ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

三菱UFJ銀行および三菱UFJ信託銀行では特例子会社を設置し、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。

三菱UFJ ビジネスパートナー （三菱UFJ銀行 特例子会社）	●1996年設立。2020年4月に、MUビジネスエイドとMUビジネスパートナーが合併し、新しい社名と体制でスタートしました。 ●神奈川県、東京都、大阪府、愛知県の4拠点で計約360名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。
菱信データ （三菱UFJ信託銀行 特例子会社）	●1979年設立。 ●都内3拠点で計約60名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。

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。三菱UFJ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、盲導犬同伴で勤務している人もいます。

LGBT(性的マイノリティ)

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ています。

MUFG人権方針への明記

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。

▶ 詳細：『MUFG人権方針』については(<https://www.mufg.jp/csr/policy/>)をご参照ください。

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を実施し、ケーススタディ等を通じて、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。

また、2020年1月には、職場で一人ひとりが持つ

べき心構えや、職場で起こりがちなトラブルと対応等をまとめた「職場のためのLGBTハンドブック」を発行しました。

同性パートナーシップ認定

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。

イベント協賛

毎年、ゴールデンウィークに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」※に協賛し、活動を支援しています。最終日に行われるパレードには、グループ各社から有志の社員も参加しています。

※ 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、LGBT当事者とその理解者(Ally/アライ)が一堂に会する国内最大級の啓発イベントです。レインボーカラーのコポレートロゴを使用して支援姿勢を示しています。

今年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響でオンライン開催となりましたので、SNS投稿を通じて参加しました。

プライド月間

1969年6月にニューヨークで発生した「ストーンウォールの反乱」を記念して、毎年6月は「プライド月間」と称し、世界各地でLGBTへの支持を示すイベントが行われます。

MUFGでも、アメリカでは、LGBTとAllyの社員を対象とした写真コンテストや、主要支店にレインボーフ

ラグを掲げ、ATM 300台にメッセージを表示する取り組み等を行っています。

ロンドンでは、LGBTに関するトークセッションや講演を実施しました。また、期間中はオフィスをレインボーカラーで装飾し、オフィス全体で盛り上げています。

Ally(アライ)顕在化への取り組み

社内風土醸成の一環として、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。LGBTの理解者であるAllyを社内でも顕在化させるとともに、見えていない当事者の存在を意識するきっかけにしています。



仕事とプライベートとの両立に向けた取り組み

多様な社員一人ひとりが、プライベートと両立しながら生き活きと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

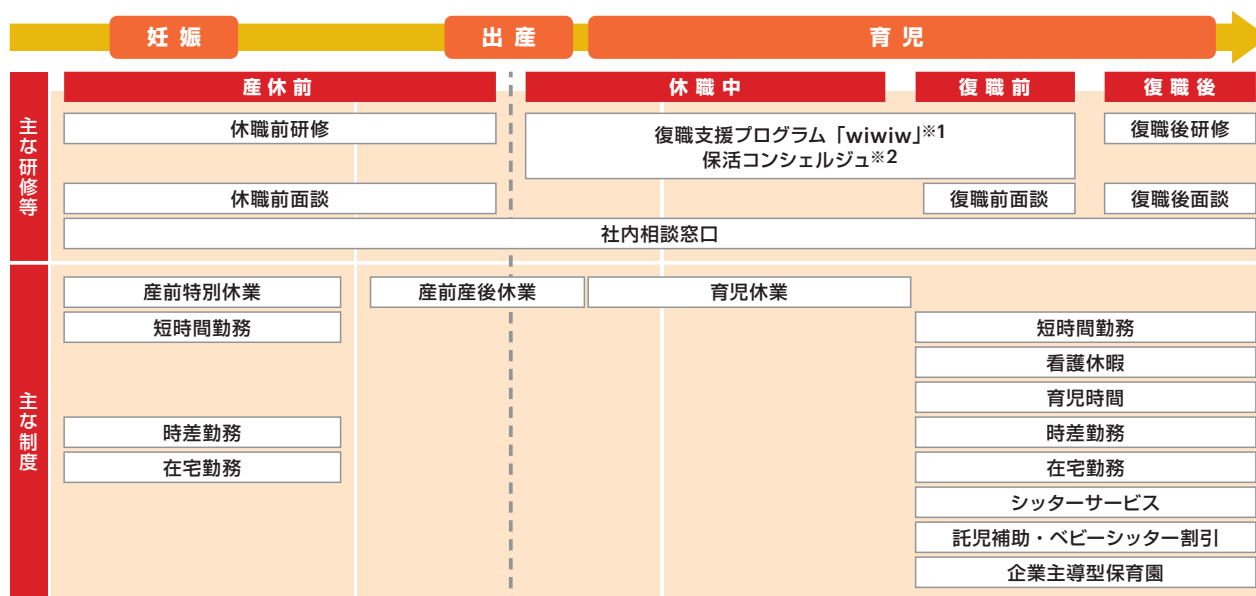
育児との両立支援

多くの国々では、女性が育児・家事を担ってきたことから、子どもを持つ共働き夫婦の多くは、女性が働き方を変えているという実態があります。この状況に対応するために、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、男性の育児参画促進をきっかけに、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。

両立支援制度

■ 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。

企業主導型保育園

社会問題である待機児童の解消や、グループ内で約3,800名※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。

※ 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、三菱UFJニコス、アコムにおける2019年度の育児休業取得者の合算。



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、経済面の支援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実現できるようサポートしています。

■ グループ各社の取り組み

● 三菱UFJニコス

復職した女性社員と子育て中の先輩社員が情報交換する「ワーキングマザー座談会」を実施。仕事と育児の両立やキャリアイメージ、自己研鑽等をテーマにディスカッションを行っています。



● 日本マスタートラスト信託銀行

「産育休者ランチミーティング」を実施。休業中の社員は子どもと一緒に参加でき、先輩復職者と情報交換をします。職場にも顔を出し同僚との相互理解を深めています。



パパママ育児両立セミナーを開催

2019年、男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境づくりの一環として、子育て中の夫婦を対象にしたセミナーを三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券の3社合同で開催しました。外部講師の講演や夫婦でのペアワーク、先輩社員から

のアドバイス等を通じて、お互いのキャリアや働き方、今後の両立体制を見直す機会を持ちました。参加者からは、「育児をするのは父親として当たり前のことだと気づかされた(男性)」「夫に伝えたかったことを講師が伝えてくれた(女性)」等の声がありました。



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、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カ月間の育児休業取得を推奨する等の取り組みを開始しました。

■ グループ各社の主な取り組み(見出しの位置にある数字は2019年度の男性社員の育児休業取得率)

● 三菱UFJ銀行 90%^{※1}

2019年度より、10営業日の短期育児休業(有給)と10営業日の年次有給休暇を組み合わせた20営業日の休業取得を「Ten Plus Ten」とネーミングし、取得を推奨しています。20営業日取得者が所属する部店名を社内公表しているほか、本人・上司向けの取得対象者リストの還元や取得推進メールの配信、ロールモデルとなる男性社員やその上司へのインタビュー記事の発行も行い、これまでに100名以上が取得しました。

● 三菱UFJモルガン・スタンレー証券 92%^{※1}

2016年度より男性の育児休業取得目標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、三菱UFJ銀行と同時期に「Ten Plus Ten」の推奨を開始しています。

● 日本マスタートラスト信託銀行 100%^{※2}

2019年度より育児休業取得率目標を100%に設定。本人・上司向けの育児休業取得対象者の還元や取得推進メール配信等も実施しています。

● 三菱UFJ信託銀行 78%^{※2}

2019年度より取得率100%を目標に設定し、子どもが生まれた男性社員の所属部店長あてに取得推奨メールを発信。また、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。目標設定後の取得率は大幅に増加(従前は20%程度)し、男性の育児参画自体が当たり前であるという風土が醸成されつつあります。

● 三菱UFJインフォメーションテクノロジー 88%^{※3}

子どもが生まれた男性社員宛に、社長からのお祝いメールを発信。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。

【男性の育児休業取得率(2019年度)の算出方法】

※1 2019年度中に育児休業の取得期限が到来した男性社員の取得率

※2 2019年度中に配偶者が出産した男性社員の取得率

※3 2018年度中に配偶者が出産した男性社員の2019年度末までの取得率

両立者への情報提供

男性向けの両立支援冊子「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」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、両立者に役立てられているのみならず、両立者の上司や同僚が両立の実態を理解するのにも役立てられています。

※ 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示す造語。

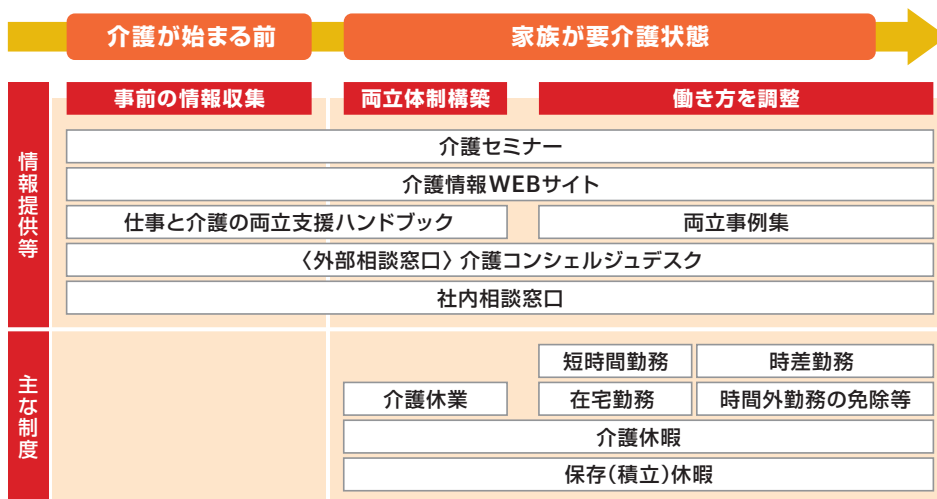
介護との両立支援

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の増加が大きな社会問題になると見込まれています。

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あた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



介護セミナー

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名の社員が参加し、介護に専念するのではなく、両立することの重要性について気づきを得る機会となっています。



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、介護を予防したい方、

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。

ハンドブック・事例集

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ようにしています。また、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。

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、遅出早退制度など、男女ともに利用できる支援制度を設けています。

ガイドブック

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。

社員の意識改革への取り組み

管理職の意識改革

管理職の意識はダイバーシティ推進の成否を左右する重要な要素の一つ。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、成果も生み出す管理職の浸透をめざし、さまざまな取り組みを実施しています。

合同ワークショップを開催

管理職・プレ管理職を対象に、多様な部下との向き合い方について議論する場として、「イクボス[※]ワークショップ」を開催しています。外部講師の講演に続いて行われるディスカッションでは、育児や介護などの事情を抱える部下との関わり方について、参加者同士で議論を交わし、部下のプライベートの事情や価値観の尊重、「自分が大切にされている」という実感を持ってもらうことの重要性について理解を深めています。

※ 部下のワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らが仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと。



管理職がコミットメントを発信

「イクボス企業同盟[※]」に加盟した上で、部下の育成に力を注ぎ、働きがいを高め、業績面でも結果を出す上司「イクボス」を増やす取り組みを進めています。

※ NPO法人ファザーリング・ジャパンが主宰する企業ネットワークで、積極的に自社の管理職の意識改革を行い、イクボスを増やそうとする企業が加盟。MUFGでは、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、三菱UFJニコスが加盟。

グループ各社でトップマネジメントや、管理職が「イクボス宣言」を行い、チームマネジメントや自らの働き方についてのコミットメントを発信しています。

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。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管理職が取り組むべきことを伝えています。2020年度は、「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」に自覚的になることや、「心理的安全性」のあるチームを作ることの重要性を学びました。また、既任の管理職向けには、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。



■ 各社の取り組み

● 三菱UFJニコス

部下の育成マインド醸成や、マネジメントスキルの向上を目的とした研修を実施するとともに、研修内容をまとめた冊子を全社員に配布しています。心理的安全性のある職場づくりをキーワードとして、全社で意識改革に取り組んでいます。

● 三菱UFJインフォメーションテクノロジー

管理監督者を対象に、2020年度から「コーチング」を導入。コーチングスキルを習得した上位職層が部下との対話の質・量を高め、社員一人ひとりが「尊重されている」と実感できる状態をつくりだすことで、エンゲージメントをさらに向上させていきます。

● アコム

2017年に取締役・執行役員・部長クラス向けの講演会を開催したのを皮切りに、2018年から、管理職を対象とした「ダイバーシティマネジメント研修」を実施しています。

● MUFG Union Bank

2018年度より「インクルーシブ・リーダーシップ・プログラム」を展開。“We Are One MUFG”を合言葉に、ワークショップ等を通じて、誰もが自分らしく働き、個性が高く評価され、自由に意見を交わすことができる職場環境をつくるための手法を広めています。

風土づくり

社員一人ひとりの多様性を互いに認めあい、活かしあう職場風土醸成をめざし、さまざまな取り組みを実施しています。

ダイバーシティ月間

三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券では、毎年11月を「ダイバーシティ月間」に設定し、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)」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我が事として考える機会を作っています。

社員主体の取り組み

社員が主体となってダイバーシティを推進しています。

国内拠点

● 三菱UFJインフォメーションテクノロジー

「ダイバーシティ推進委員会」を2014年に設立。年度ごとにメンバーを入れ替えながら継続的に活動してきました。2017年度からは、現場の声の吸い上げや、本社方針などの周知、風土醸成を活動の中心に据えながら、社内コミュニケーションの活性化、エンゲージメント向上の要として重要な役割を担っています。

欧州拠点

社員ネットワークが5つの分野でさまざまな活動を実施しています。



- 障がい
(disABILITY WORKS)
あらゆる障がいをもつ
社員をサポート



- バランス (BALANCE)
ジェンダーバランスの
実現へ



- LGBT (Pride Alliance)
LGBTインクルージョン
をめざして



- 文化 (MOSAIC)
マルチカルチャー
ネットワーク



- 家族 (family matters)
ファミリーフレンドリー
な職場作り

米州拠点

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、活動しています。



Hispanic/Latino
Enterprise Resource Group

- 「ヒスパニック/
ラテン系」の
社員ネットワーク



Generational Enterprise Resource Group

- 「世代」の
社員ネットワーク



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



Women's
Enterprise Resource Group

- 「女性」の
社員ネットワーク



Asian Pacific Islander
Enterprise Resource Group

- 「アジア太平洋諸島」の
社員ネットワーク



LGBTQA+ Enterprise Resource Group

- 「LGBT/Ally」の
社員ネットワーク



Veterans'
Enterprise Resource Group

- 「退役軍人」の
社員ネットワーク

働き方改革

MUFGでは、社員一人ひとりがその力を最大限発揮し、多様な人材が活躍できる環境の整備を進めています。

スマートワークの推進

MUFGでは、社員が自律的に働き方を選択し、働きがいを実感できる環境の整備を進めています。これまでも、手続きやルールの見直し、ペーパーレス化やリモートワークのインフラ整備を進め、お客さまに向き合う時間や新たな挑戦に取り組む時間の創出をめざしてきました。新型コロナウイルス感染症の拡大も相まって、足元ではリモートワークや時差勤務の利用者数が大幅に拡大していますが、社員がこれまで以上に多様な働き方を選択できるよう、業務基盤の整備を加速していきます。

■ リモートワーク



グループ各社の主な取り組み

● 三菱UFJ銀行

「挑戦意欲のある社員がより働きがいを実感できる企業」をめざし、「スマートワーク@MUFG」を推進しています。場所と時間に縛られず柔軟な働き方を実現するため、在宅勤務制度・時差勤務制度の拡充やサテライトオフィスの新設も進めています。また普段と異なる

環境で業務を行うことで、創造性やモチベーションの向上をめざすとともに、新たな働き方として、ワーケーション※も導入しました。三菱UFJ銀行では、社員が自律的に働き方を選択し、真に意味のある時間を創出できる環境を整備していきます。

※ 仕事(work)と休暇(vacation)を組み合わせた造語で、国内外のリゾート地など、日常生活と別の場所で仕事をする。

■ 軽井沢ワーケーションオフィス



● 三菱UFJ信託銀行

2015年7月より、全社で「スマートワークPJ」を推進。手続きや書類の簡素化に向けた運動や、月1回の「スマートワークデー」の設定による一斉早帰り、半期ごとの「スマートワークウィーク」の設定による連続1週間の早帰りなどを実施しています。また、お客さまの期待を上回る商品・サービスの創出を後押しするオフィス空間をめざして、集中型・リラックス型の座席設置、オープンミーティングスペースの増設、およびコラボレーションスペース「Gallery」の導入を実施しました。これらの取り組みには、今までにないようなアイデアやエネルギーがわき出てくる会社になりたい、という思いを込めています。

● 三菱UFJモルガン・スタンレー証券

社員に柔軟な働き方を提供し、働きがいのある職場を実現するため、在宅勤務制度やフレックス・タイム制を拡充するとともに、有給休暇の取得目標を設定して、全社で取得を推進しています。働き方改革や企業カルチャーの変革をめざすプロジェクトIQ (Innovation and Quality)では、現場の気づきを拠点長に提案する「創意工夫提案制度」、本社に提案する「本社提言制度」などを通じて、生産性向上や業務効率

● 三菱UFJニコス

2018年度より、「会社も社員も変わります」をスローガンとし、働き方改革を推進中です。2020年度は、「Simple」対応として、OAツール更改やコロナ禍による縮退経験を踏まえた業務効率化、紙・押印業務の

● アコム

2019年度より時間単位年休を新たに追加しています。1時間単位で休暇が取れることから、育児や介護などに活用でき、社員のワーク・ライフ・バランスの

■ Gallery



化をめざしており、優れた提言に対しては、取り組み姿勢(プロセス)等に焦点を当てた「社長アワード」の表彰対象としています。また、with/postコロナを踏まえた「新しい働き方検討プロジェクトチーム」を部門横断組織として設置し、インフラ・制度・ファシリティ・業務改革などの観点から、社員が安全かつ効率的に業務を遂行する体制の整備についても検討を進めています。

見直し、「Open」対応として、役員・管理職による「イクボス宣言」、「Positive」対応として、リモートワーク環境下でのマネジメントを学ぶ機会の提供や、異動を公募する「チャレンジ公募制度」等を実施しています。

向上に繋がっています。また、より自由闊達な職場環境をめざし、ビジネスカジュアルについても本格的な導入に向けて取り組んでいます。

外部評価

MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

米国のMSCI Inc.の基準に基づいて選出されるダイバーシティに優れた企業を対象としたインデックスの構成銘柄に選定されています。

2020 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

Bloomberg Gender-Equality Index

Bloombergによる「Gender-Equality Index」の構成銘柄に4年連続で選定されました。これはBloomberg社が開発した男女平等指数で、MUFGにおける平等性が評価されたものです。



日経Smart Work経営調査 3.5星

働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する第3回日経Smart Work経営調査において、3.5星に認定されました。



PRIDE 指標2019 シルバー受賞

日本におけるさまざまな取り組みが評価され、2019年度、「PRIDE 指標^{※1}」においてシルバーを受賞しました^{※2}。

※1 2016年に創設された、日本初のLGBTに関する企業等の取り組みを評価する指標で、LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体work with Prideが運営。

※2 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、三菱UFJニコス、アコム
の5社における取り組みが評価されたもの。



スポットライト・インパクト・アワード 2019

2019年、北米拠点における7つの社員活動(Enterprise Resource Group)のうち、女性をテーマに活動する「WIN」は、ダイバーシティ推進に対する優れた功績が評価され、「ERG・カウンスル」[※]による表彰を受けました。

※ The Association of ERGs & Councils。ダイバーシティ&インクルージョンに関する社員グループの影響力・認知度向上を目的に活動する団体。



くるみん・プラチナくるみん

グループ各社で次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」を取得しています。これは「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証で、さらに高い水準で取り組みが進んでいる企業は「プラチナくるみん認定」を取得しています。



■ くるみん認定取得企業

- 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
- 三菱UFJニコス
- アコム
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
- 日本マスタートラスト信託銀行
- 三菱総研DCS
- 三菱UFJインフォメーションテクノロジー
- 三菱UFJトラストシステム
- 三菱UFJ国際投信
- MUSビジネスサービス

■ プラチナくるみん認定取得企業

- 三菱UFJ銀行
- 三菱UFJモルガン・スタンレー証券
- 日本マスタートラスト信託銀行
- 三菱総研DCS
- 三菱UFJインフォメーションテクノロジー

えるぼし

グループ各社で女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得しています。これは女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として厚生労働大臣の認定を受けたもので、基準を満たす項目数に応じて3段階で認定されます。

- 三菱UFJニコス (2段階目)
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (3段階目)
- 三菱UFJインフォメーションテクノロジー (2段階目)
- 三菱UFJトラストシステム (2段階目)
- MUSビジネスサービス (3段階目)



Corporate Equality Index

米国最大のLGBT関連人権団体であるHuman Rights Campaignが行う、企業におけるLGBTの平等性評価「Corporate Equality Index」において、MUFG Union Bankは7年連続で満点を獲得しています。



人権マネジメント

MUFGは金融機関の使命として、長期的な視点でお客さまや社会と末永い関係を築き、ともに持続的な成長を実現することを経営ビジョンに掲げ、その実現に向けて多様な人権の保護等への取り組みを進めています。

人権尊重への取り組み

グループ各社は、基本的な人権の尊重を経営の重要課題と認識し、MUFG人権方針を定めているほか、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、行動規範、コンプライアンスマニュアルなどを全社員に周知し、人権意識の醸成に取り組んでいます。

また、明るく働きやすい職場づくりをめざし、グルー

プ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による相談に対応し、人権尊重を推進しています。さらに、社外のお客さまからのMUFGの事業活動による人権侵害等の通報・ご相談にも対応しています。

▶ 詳細：『内部通報制度』については「内部通報制度の活用(P.108)」をご参照ください。

人権啓発体制と啓発活動の実施状況

三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券では以下の人権啓発体制を構築し、研修等の啓発活動を行っています。

	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
人権啓発体制	人権啓発推進委員会	人権啓発推進委員会	人事委員会
委員長	取締役専務執行役員 (Chief Human Resource Officer: CHRO)	取締役常務執行役員 (CHRO)	常務執行役員 (CHRO)
委員	● 各部門長、人事・総務・経営企画・リスク統括・コンプライアンス統括の各所管役員並びに各部長 ● 推進員を各部室店に配置	● 人事部担当常務役員と人事部長 ● 各部室店に人権啓発推進責任者を設置	● 取締役社長、人事・コンプライアンス統括・財務企画・経営企画・リスク統括・内部監査の各統括役員、および人事部長
啓発活動	● 全行員向け研修 ● 階層別研修 対象：役員、新任拠点長、次課長経営職階、新入社員、キャリア行員 ● 人権啓発標語募集 ● 「人権だより」配信	● 人権啓発研修 対象：新入社員、人権啓発推進責任者、各部室店社員 ● 人権啓発標語募集 ● 人権週間ポスター掲載	● 人権研修 対象：新入社員 ● ハラスメント研修 対象：部店長、新任課長
研修受講者 (2019年度)	約36,500名	約8,200名	約400名

人権啓発標語の共有

人権啓発活動の一環として、三菱UFJ銀行・三菱UFJ信託銀行では、社員・社員家族から毎年人権啓発標語を募集しています。全国から集まった人権啓発標語から入選作品を選出し、社内報・社内ポータルサイトへの掲載により、社内でも報知しています。

人権デューデリジェンス

MUFGは、人権課題への取り組みとして、お客さまや社員などのステークホルダーの皆さまに対して、以下の方針に基づくデューデリジェンスを行っています。

- MUFGグループ個人情報保護方針（詳細は<https://www.mufg.jp/privacy/>）
- MUFG人権方針（詳細は<https://www.mufg.jp/csr/policy/>）

MUFG人権方針では、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的な人権に関する基準を尊重し、役員は全ての人々の人権尊重に努めるとともに、お客さまやサプライヤー（納入業者）にも人権尊重を働きかけていくことを定めています。

社員に対して

グループ全体からの人権侵害についての相談窓口となる「MUFGグループ・コンプライアンス・ヘルプライン」を設け、相談を受け付けるとともに、これらの行為を許さず、防止する体制を整備しています。また、

▶ 詳細：『社員の健康管理』については「健康経営(P.85)」をご参照ください。

過重労働にある社員への面談、ストレスチェック等による職場環境での人権デューデリジェンスを実施しています。

お客さまに対して

環境・社会配慮の枠組みとして「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」を制定しています。グループ傘下の銀行・信託銀行における与信取引、証券における債券・株式の引受業務の取引可否の判断に際しては、必要に応じて当該ポリシーフレームワークに定める

デューデリジェンスを実施することにより人権の尊重を推進していきます。

また、お客さまの個人情報について、適切な取り扱いや漏えいの防止を徹底し、プライバシーの保護に努めています。

サプライヤーに対して

2015年に英国で施行された現代奴隷法への対応として、MUFGのグループ傘下の対象企業は、自社の事業およびサプライヤーにおける労働力搾取および人身取引防止の取り組みに関する声明を公表し、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（右記リンクをご覧ください）。

- 三菱UFJ銀行
(<https://www.bk.mufg.jp/csr/statement/sht/>)
- 三菱UFJ信託銀行
(https://www.tr.mufg.jp/ippan/csr/csr_katsudou.html)
- MUFGセキュリティーズ EMEA
(https://www.mufgemea.com/images/mufg/Modern_Slavery_Statement_31122019.pdf)

健康経営

MUFGでは、社員の人権の尊重や明るく働きやすい職場環境づくりの一環として、心身の健康促進に取り組んでいます。具体的には、グループ各社内に産業医やカウンセラーが常駐し、定期健康診断の結果に基づくフォロー健診、過重労働面談等で社員の健康管理を

行うほか、医師やカウンセラーと連携を図りながら、社員のメンタルヘルスの対応を行っています。また、ストレスチェック等を実施し社員の心と体の健康管理に取り組んでいます。

■ グループ各社の取り組み

● 三菱UFJ銀行

- 定期健康診断の実施
- 衛生委員会の開催、職場巡視の実施
- 「健康相談室だより」の配信
- メンタルヘルスケアチェック
- 定期的に部室店内の環境チェックを実施
- インフルエンザ予防接種補助金制度

● 三菱UFJ信託銀行

- 定期健康診断の実施
- 衛生委員会の開催、職場巡視の実施
- 社内ポータル内「社員相談室」に労働衛生、相談業務等に関する情報を掲載
- ストレスチェックの実施
- 社員相談室にて社員の「一身上の相談に関する事項」「健康増進に係る企画立案・指導」を実施
- 健康経営宣言

● 三菱UFJモルガン・スタンレー証券

- 定期健康診断の実施、風しん抗体検査の実施
- 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
- 健康推進室だより等の社員向け情報発信
- 健康相談、メンタルヘルスケアの実施
- ストレスチェックの実施
- 産業医による長時間労働者面談の実施

健康経営優良法人 2020（大規模法人部門） 認定

三菱UFJ信託銀行は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、「健康経営優良法人 2020（大規模法人部門）」に認定されました。

同社では、【「安心・豊かな社会」と創り出す信託銀行 ～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「めざす姿」に掲げていますが、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あることが何より大切だと考えています。

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。

MUFGのグループ各社においても、同様に「健康経営」へのグループ内での取り組みや知見を共有することで、推進していきます。

ユニバーサル対応

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・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

全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、「理解しやすい」より丁寧な説明等、適切で心地よい対応を心がけています。

ユニバーサルな店舗づくり

全てのお客さまが安心・快適にご利用いただけるよう、視覚障がい者の方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。

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**

視覚や身体の障がいによって、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。

※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。

- **コミュニケーションツール**

聴覚や発声に障がいのある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の設置にくわえ、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。

■ グループ各社の取り組み**● 三菱UFJ銀行**

- ピクトグラム表示の実施
- 高齢者・障がい者への対応力向上研修
- 高齢者対応ガイドブックの制定
- ほじょ犬ステッカーの掲示
- 耳マークステッカーの掲示
- 手話・筆談サービスの実施
(通帳やキャッシュカードの紛失・盗難時のご連絡のみ)
- 点字付きカード、通知状の取り扱い
- 障がい者ご相談窓口
- LGBT対応ハンドブックの制定
- 地域包括支援センターとの連携

● 三菱UFJ信託銀行

- ピクトグラム表示の実施
- 高齢者・障がい者への対応力向上研修
- 高齢者対応ガイドブックの制定
- ほじょ犬ステッカーの掲示
- 耳マークステッカーの掲示
- 老眼鏡、助聴器、ルーペ、筆談器、記帳ボード、
コミュニケーションボード、車いすを全店に配備
- ATMにハンドセットホン設置
- サービス介助セミナー実施

● 三菱UFJモルガン・スタンレー証券

- 認知症サポーター養成講座の受講
- 老眼鏡、筆談器の設置
- 店舗内の段差解消
- 自動ドアの設置
- Ally 表明ストラップ配布(希望された方のみ)

お客さまに対する姿勢と取り組み

基本的な考え方

お客さま本位で考え、公正かつ誠実に行動する姿勢は、私たちの業務の基本をなすものです。

MUFGは、経営ビジョンのもと、MUFGの役職員が日々の業務において判断し行動する基準を定めた「行動規範」の第一章に「お客さまに対する姿勢」を掲げ、その徹底に向けた取り組みを進めています。

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、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。

本基本方針のもと、グループ各社が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み、その取り組み状況を公表しています。また、MUFGも、その取り組みをモニタリングするとともに、よりお客さま本位の業務運営を実現させるため、

▶ 詳細：『お客さま本位の取り組み』については(<https://www.mufg.jp/profile/governance/fd/>)をご参照ください。

本基本方針を定期的に見直します。

さらに、MUFGでは、社長を委員長とした「フィデューシャリー・デューティー推進委員会」等を定期的に開催し、お客さま本位の業務運営態勢のさらなる強化や、ベスト・プラクティスの共有を含めたグループ体での業務推進を図るとともに、外部有識者をアドバイザーとして招聘し、さまざまな視点からのご提言・ご助言を得ることで、商品・サービスのさらなる向上に取り組んでいます。

お客さまの声を起点とした業務改善の取り組み

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。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、三菱UFJニコス、アコムグループ各社は、営業拠点の従業員や電話、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。2019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19万件にのぼり、うちサービスを改善した事例は445件でした。

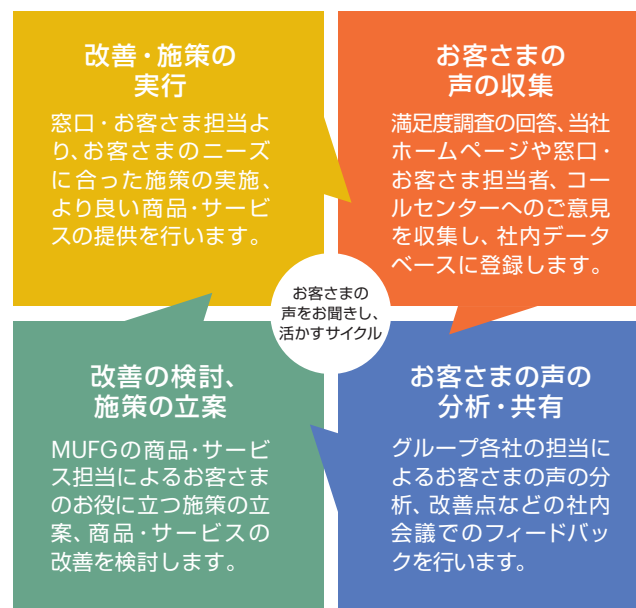
改善例の中には、従来、店頭や電話での受付しか

できなかったキャッシュカード・通帳の利用停止、再発行、利用再開等を来店不要でアプリ（かんたん手続アプリ）で受付できるようになった、といったものがあります。また、定期的にお客さまの満足度調査も行い、低評価となった項目については要因を分析し、改善に向け取り組んでいます。

お客さまの多様なニーズや、ご意見・ご要望をいち早く捉え、商品・サービスに反映させる取り組みを継続することで、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。

お客さまの声をお聞きする仕組み

MUFG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、お客さまの信頼を「守る」という視座を超え、未来に向けて新たな信頼を「築く」ため、従業員一人ひとりのスキルアップに努めています。



具体的な取り組み例

品質向上の取り組み

- 商品・サービスの品質向上
 - ・「お客さま視点」のチェックポイント活用
 - ・国際規格「ISO9001」と「ISO10002」への対応

ユニバーサル対応

- ユニバーサルマナーの浸透
 - ・高齢者・障がい者への応対力向上
 - ・高齢者対応ガイドブックの制定
 - ・地域包括支援センターとの連携
 - ・LGBT対応ガイドブックの制定
- ユニバーサルな店舗づくり
 - ・ピクトグラム表示
 - ・ほじょ犬ステッカー、耳マークの掲示
 - ・点字ブロック・点字鋏の設置
 - ・視覚障がい者対応ATMの設置
- ユニバーサルサービスの提供
 - ・ATM振込手数料の適用
 - ・代筆・代押捺手続きの簡素化
 - ・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
 - ・点字付きカードと通知状のお取り扱い
 - ・手話・筆談によるサービス
 - ・さまざまなコミュニケーションツールの設置
 - ・障がい者ご相談窓口の設置

金融サービスへのアクセス

裾野の広い産業の成長と新たな産業・雇用の創出に取り組んでいます。

パートナーバンクを通じた産業育成と雇用創出(金融包摂)の取り組み

パートナーバンクであるタイのクルンシィ(アユタヤ銀行)では、子会社Hattha Kaksekar Limited(以下、HKL)と関連会社Ngern Tid Lor Company Limited(以下、NTL)を通じて、経済成長が続くASEAN諸国のお客さまに対して金融サービスにアクセスする機会

を提供しています。

金融サービスへのアクセスは人生をより豊かにするための手段と考え、マイクロファイナンス、ナノファイナンスのニーズにお応えしており、下表のとおり、口座開設数・貸出残高を着実に増やしています。

■ HKLマイクロファイナンス 2019年実績

口座開設数	168,892(前年度 +17%)
貸出残高	1,051百万米ドル(同 +39%)
拠点数	177(同 ±0%)

■ NTLマイクロファイナンス 2019年実績

口座開設数	約500,000(前年度 +23%)
貸出残高	約474億バーツ(同 +19%)
拠点数	約1,000(同 +23%)

クルンシィのCSR活動の主要プロジェクトであるKrungsri Financial Literacyでは、小学4～6年生を対象に、資産運用の理解向上を目的とした金融経済教育を行っています。

この取り組みは2019年で5年目となり、直近は、4,248人のボランティアが参加し、2019年度は72校で3,853人の生徒に実施しました。



社会貢献活動

社会貢献に対する基本的な考え方

金融機関には、金融システムの安定・維持を図り、社会の健全な成長に貢献するという責任があります。そのため、社会の礎として社会的使命を果たすとともに、金融サービスを通じた社会課題の解決に取り組み、持続

可能な社会の実現に貢献できるよう努めてきました。

金融サービスによる貢献が難しい領域、社会にとって真に必要な領域においては、寄付・ボランティア等の社会貢献活動を実施していきます。

～新たな社会貢献活動の枠組みの構築について～

MUFGは、前事業年度におけるグループ業務純益^{※1}の0.5%相当額を社会貢献活動(寄付等)に拠出する枠組みを新たに構築しました。

新型コロナウイルス感染症が拡大するなか、社会の安定の重要性をあらためて強く認識し、新型コロナウイルス感染症に関連した各種支援を実施してきました。今般、新たに社会貢献活動の枠組みを構築したことで、金融サービスによる貢献が難しい領域や社会にとって真に必要な領域に対して、より機動的で柔軟な支援が可能となります。

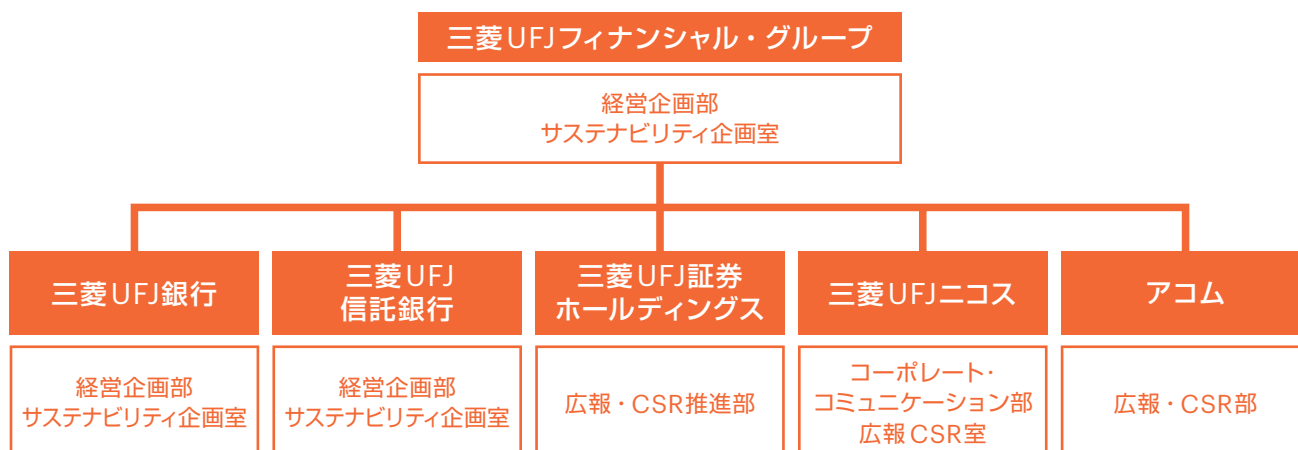
なお、グループ各社が2019年度に実施した社会貢献活動関連拠出と本枠組みを合わせると、2019年度グループ業務純益の1%程度^{※2}となります。

※1 与信関係費用等控除後の業務純益。

※2 本年実施した新型コロナウイルス感染症に対する寄付・支援も本枠組みに含まれます。

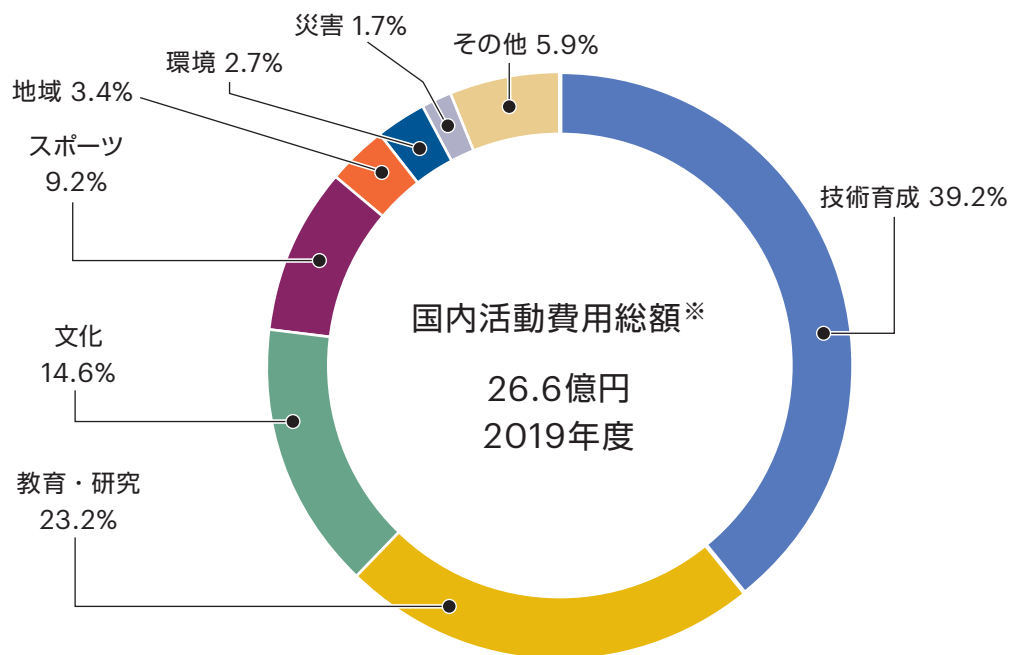
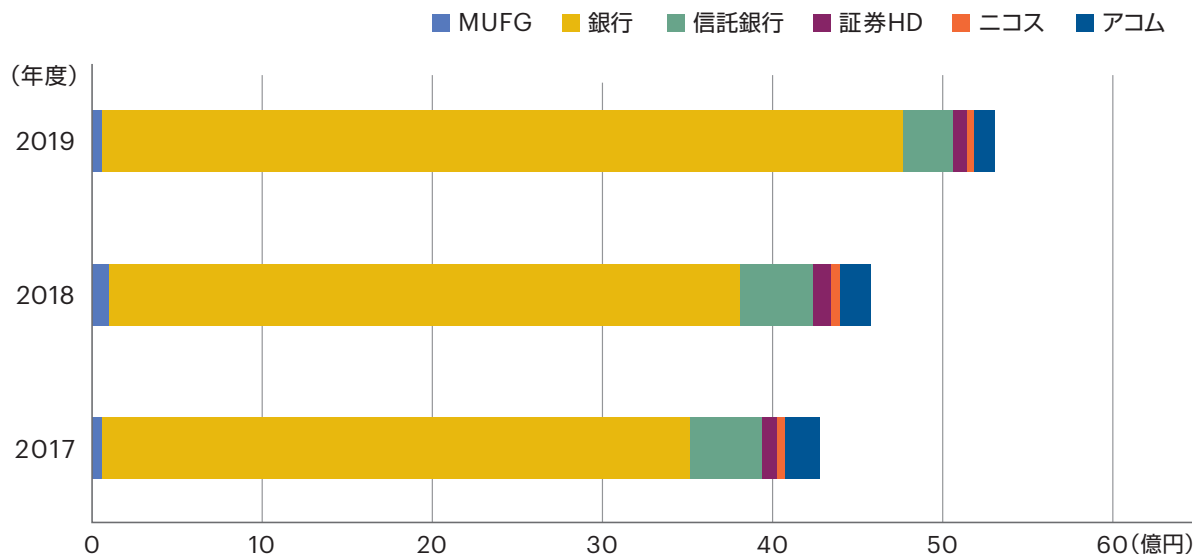
推進体制

MUFGのサステナビリティ企画室のもとに、グループ各社に社会貢献活動の推進などを担当する部署が設置されています。グループ各社の担当部署は月次で情報連絡会を開催し、グループ各社の取り組みや活動について共有することで、グループ全体で社会課題の解決や持続可能な社会の実現に貢献する活動を推進しています。



社会貢献活動費

- MUFGの社会貢献活動費：52.3億円(2019年度)
社会貢献活動費用(国内外含む)の推移



※信託銀行の取り組みについては海外の活動も含みます。

活動事例

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により多くの活動が中止、延期となりました。私たちは、この大きな課題への対応に全力を傾け、感染拡大防止に係る寄付や支援などを社会の要請や必要に従い実施していきます。

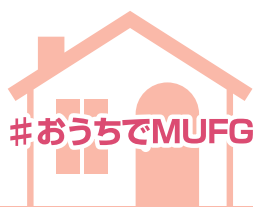
新型コロナウイルス感染症に対する取り組み

新型コロナウイルス感染症の拡大に対して、企業としての社会的責任を果たすべく、2020年4月から9月の間に以下の取り組みを行いました。

【医療支援】総額 10億円

- 医療機関のマスク・防護服などの備品不足が深刻化するなか、感染症指定医療機関として全国の病院にて医療活動を継続されている医療関係の皆さまを支援したいとの思いから、「日本赤十字社」に5億円を寄付しました。
- お客さまとともに取り組む寄付・支援の枠組みとして、個人のお客さまがインターネット取引等（三菱UFJダイレクト等）を利用された件数1件あたり39円（Thank You）を、「日本赤十字社」と「公益社団法人全日本病院協会」へ寄付しました（総額 5億円）。

■ 日本赤十字社



WEBからのお手続きで

“Thank you” を届けよう。

【学生支援】総額 16億円

- 意欲や能力があるにもかかわらず、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による経済的な理由等で進学を諦めざるを得ない子どもたちや、病気や災害等で親を亡くした子どもたちを支援すべく、「独立行政法人日本学生支援機構」と「一般財団法人あしなが育英会」に各5億円を寄付しました。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりアルバイト等の収入が減少した学生を対象に、商品・サービスの開発、改善のための調査モニターを募集。「MUFG β (ベータ)」と称して10数回にわたるオンライン調査を行い協力いただいた学生へ謝礼をお支払いしました（合計 2億円）。

■ あしなが育英会（贈呈式）



- 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、学費・生活費を賄うためのアルバイトの機会もなく経済的に困窮し、日本での学業の継続を諦めざるを得ない意欲ある外国人留学生の進学と生活を支援したいとの想いから、MUFGの東南アジアにおけるパートナーバン

ク4社*と協働し、「在日タイ留学生協会」、「駐日インドネシア共和国大使館」、「在日フィリピン留学生協会」、「駐日ベトナム知識人協会」に総額4億円(各1億円)を寄付しました。

※ タイ王国のクルンシィ(アユタヤ銀行)、インドネシア共和国のバンクダモン、フィリピン共和国のセキュリティバンク、ベトナム社会主義共和国のヴィエティンバンク。

■ 在日タイ留学生協会(贈呈式)



■ 駐日インドネシア共和国大使館(贈呈式)



【芸術支援】総額 3億円

- 新型コロナウイルス感染症の影響で、クラシック音楽の公演が相次いで中止・延期となっている状況を踏まえ、人々の心を潤し暮らしを豊かにする音楽芸術活動の継続を支援すべく、「公益社団法人日本オーケストラ連盟」へ3億円を寄付しました。支援金は加盟する37団体の活動資金に活用されます。

■ 日本オーケストラ連盟 オーケストラの日 2019



【MUFGメディカルファンド設立】総額 100億円

- 新型コロナウイルス感染症対策を含む、創薬・再生医療等を担うベンチャー企業への支援を目的に、三菱UFJ銀行はライフサイエンス分野において豊富な実績を有する三菱UFJキャピタルと協働で、総額100億円の投資ファンドを設立しました。設立以降、多くのお問い合わせをいただいております。新型コロナウイルス感染症関連等の多様な疾患の候補開発品を導出する事業や遠隔医療等の候補案件に対する投資を検討中です。



寄付を通じた支援やチャリティ活動

子ども支援団体への寄付 / 日本 / MUFG

MUFGは、子ども支援の活動をしている団体のうち、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「特定非営利活動法人 Learning

for All]、「公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン」の計3団体に対して寄付を決定しました。今後3年間、総額1.8億円の継続的な支援を実施します。

■ 認定NPO法人日本クリニクラウン協会



■ 特定非営利活動法人 Learning for All



劇団四季“こころの劇場”の協賛 / 日本 / MUFG

MUFGは、劇団四季が「子どもたちの心に、生命の大切さ、人を思いやる心、信じ合う喜び等、人が生きていく上で最も大切なものを、舞台を通じて語りかけたい。」という祈りのもと、全国展開しているプロジェクト“こころの劇場”に賛同し、協賛しています。

2019年度は「カモメに飛ぶことを教えた猫」「はだかの王様」の2作品が上映され、全国166都市422公演、約53万人の子どもたちを招待しました。

■ 終演後のお見送りの様子 (撮影者: 阿部章仁)



▶ 詳細: 『寄付を通じた支援やチャリティ活動』については(<https://www.mufg.jp/csr/contribution/charity/>)をご参照ください。

災害支援活動

「MUFG・ユネスコ協会 東日本大震災復興育英基金」による支援 / 日本 / MUFG・三菱UFJ銀行

MUFGおよび三菱UFJ銀行は、公益社団法人日本ユネスコ協会連盟と共同で2011年4月に「MUFG・ユネスコ協会 東日本大震災復興育英基金」を創設し、最長15年にわたる中長期的な復興支援に取り組んでいます。

本基金は、「学校」を基点とし、東日本大震災により親を亡くされた小学生・中学生・高校生を対象とする奨学金プログラムを中心に、活動を行っています。本基金の最終規模は30億円前後となる見込みです。

▶ 詳細: 『災害支援活動』については(https://www.mufg.jp/csr/contribution/disaster_support/)をご参照ください。

奨学金プログラム

プログラム開始時に一時金として10万円を給付し、高校卒業までの在学期間中月額2万円(年間24万円)の奨学金を給付するもので、これまでに約1,500名に奨学金を給付しています。本プログラムは2014年度に小学校に入学した児童の新規募集を最後に、その奨学生が高校を卒業する2026年まで継続していきます。

グループ各社の社会貢献活動

グローバルボランティア強化月間「MUFG Gives Back」/ グローバル / MUFG

MUFGは、世界各地の従業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従業員が一斉に取り組む活動としては、日本企業では最大規模であり、世界中の地域・拠点で従業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。

2019年度、日本では『みんなで！ハッピークリスマス』

▶ 詳細：『グループ各社の社会貢献活動』については(<https://www.mufg.jp/csr/contribution/group/>)をご参照ください。

ス』プロジェクトを展開。MUFGグループ各社の社員・行員がサンタクロースに扮し、経済的に困難な環境におかれた子どもたちにプレゼントを届けにいく「チャリティーサンタボランティア」を開催しました。



金融・キャリア教育

子どもたちへの金融経済教育 / グローバル / MUFG

MUFGは、金融機関としての本業を活かした社会貢献活動として、学生向けの「金融経済教育」に力を入れて取り組んでいます。「金融」や「経済」の仕組みを学ぶ機会を提供するとともに、子どもたちが将来、社会的に自立し、自分らしい生き方を実現する力を

養うことができるよう、プログラムを工夫しています。

2019年度は、学生向けに実施している学校への「出前授業」や「職場体験学習」を年間424回開催し、2012年からの累計は3,282回となりました。

▶ 詳細：『金融・キャリア教育』については(<https://www.mufg.jp/csr/society/population/>)をご参照ください。

投資教育

投資教育への取り組み / 日本 / MUFG

MUFGは、将来に向けた資産形成のための投資をより身近に感じていただくために世代別の教育プログラムとして、社会人向けにもライフプランの立て方

や資産運用に関したセミナーを実施しています。そのほか、資産形成について関心を持つきっかけとなる漫画・コラムなど、多様なコンテンツを提供しています。

▶ 詳細：『投資教育』については(<https://www.mufg.jp/csr/society/population/>)をご参照ください。

環境教育・保全活動

ユネスコスクール応援活動 / 日本 / 三菱UFJ銀行

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、学校におけるSDGs教育を積極的に応援しています。2019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65校へ助成金を交付。またユネスコスクール全国大会へ協賛し、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。

▶ 詳細：『環境教育・保全活動』については(<https://www.mufg.jp/csr/environment/activity/>)をご参照ください。