

人権の尊重

▼ 人権マネジメント ▼ 人権デューデリジェンス ▼ 人権侵害の救済

人権マネジメント

MUFGは、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多様な人権の保護等に取り組んでいます。MUFGは役職員各層別への人権啓発研修を実施する等により、全ての役職員一人ひとりが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るとともに、お客さま、サプライヤーにも人権方針に基づき人権配慮を要請しています。

MUFG人権方針

MUFGは、MUFG Wayにおいて定める存在意義「世界が進むチカラになる。」を実現するうえで、人権の尊重を経営において取り組むべき重要課題と認識するとともに、事業活動の全てにおいて、人権尊重の責任を果たす努力をすることを誓います。

MUFGは、その思いを形にするために取締役会にてMUFG人権方針を制定しました。このMUFG人権方針は定期的に見直しの要否を検討するほか、必要に応じて見直しを行います。

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、役職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。

[方針/ガイドライン「MUFG人権方針」](#)

人権マネジメント体制

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。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、MUFGの取締役会構成員であるグループ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。その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。

グループ各社の人権啓発推進体制と啓発活動の実施状況

グループ各社は、基本的人権の尊重を経営の最重要課題と認識し、MUFG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、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。

銀行、信託、証券では以下の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。新人研修や役職員各層別研修の場等で、全ての社員に対し人権啓発研修を実施する等により、役職員一人ひとりが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
人権啓発推進体制	人権啓発推進委員会	人権啓発推進委員会	人権啓発推進委員
委員長	取締役常務執行役員 (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配置	・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、新任抛店長、新任次課長、新入社員、キャリア行員、契約社員、派遣社員 ・人権啓発標語募集 ・「人権だより」配信	・人権啓発研修 対象：全役職員 ・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 (2021年度)	約34,500人	約7,000人	約200人

ハラスメントに対応する管理職研修

ハラスメントの定義や注意点、通報に対する取扱い等について、eラーニング等を用いて継続的に研修を実施しています。

人権啓発標語の共有

人権啓発活動の一環として、銀行・信託では、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、社内で報知しています。

人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンスのプロセス

MUFGは、「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「OECD多国籍企業行動指針」を実施するための実務的な指針である「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」（以下、OECD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おります。

MUFGはOECDガイダンスで提示されている人権デューデリジェンスのフレームワークを参考にし、自社事業に関連する人権課題の特定や人権への負の影響の停止・防止および軽減、実施状況及び結果の追跡調査等に取り組んでいます。

金融機関の人権課題

MUFGは以下のようなさまざまな人権課題に留意し、関係するステークホルダーの皆さまとともに人権侵害の予防に努めています。

また、OECD多国籍企業行動指針にも記載のある通り、ステークホルダーの中でも人権侵害の影響を受けやすいとされる女性や子ども、先住民族などの人権には特に留意します。

社員	雇用や就業における差別防止 セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止 適切な労働条件・労働環境整備、結社の自由・団体交渉権の尊重等
お客さま	（お客さまに対する人権課題） お客さまのプライバシー尊重、金融サービスへの平等なアクセス確保等
	（お客さまとの取引関係を通じて助長する・関係する可能性のある人権課題） 児童労働・強制労働防止、コミュニティ・先住民族の権利尊重等
サプライヤー	過重労働・環境侵害・法令違反防止等

負の影響の防止・軽減

MUFGは、お客さまや社員など様々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・審議をし、その人権課題を克服するための軽減策を採用しています。

社員に対して

MUFG人権方針に則り、雇用や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃、同一職責における賃金の平等、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。

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」や社員向け相談窓口を設置し、ハラスメント、人間関係など、さまざまな相談を受け付けております。あらゆる差別を解消・撤廃し、人権侵害を許さず、防止する体制を整備すると共に、啓発活動を通じて、その遵守を徹底しています。

銀行では、行員相談室が各種相談を受け付けるほか、各営業店への訪問面談などを通じ、職場環境改善のサポートを行っています。各拠点に「行員相談員」を選任し、職場内の身近な相談窓口として、現場で働く方々のさまざまな悩みの相談に乗るほか、行員相談室と連携して職場環境の改善に能動的に取り組んでいます。

また、MUFG人事プリンシプルのもと、インクルージョン&ダイバーシティを推進し、あらゆる社員が活き活きと働きがいを持って仕事に向き合える職場と成長機会を提供します。

多様な人材の活躍推進

お客さまに対して

MUFGは、私たちの業務がどの分野においても、人権への負の影響を引き起こし、あるいは助長、直接関係する可能性があることを認識しています。顧客満足度調査やお客さまのご意見・苦情などの様々な形で寄せられたご意見や金融機関に求められる社会的な役割などを基礎として、事業活動を通して与え得る人権への負の影響の防止または軽減に向けたデューデリジェンスを継続的に実施し、その結果を店舗運営などに活かしています。

例えば、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。

<ユニバーサルデザインの取り組み事例：ユニバーサル対応>

また、銀行等を利用されるお客さまに加え、事業活動に関わりのある全ての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。

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・防止及び軽減するため枠組みとして「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を尊重していきます。当該ポリシーフレームワークでは、児童労働・強制労働を行っている事業へのファイナンスを禁止しています。

大規模なインフラ整備や資源開発などは、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。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社会・環境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。

赤道原則への対応

加えて、銀行、信託、MUFGセキュリティーズEMEA等では、人身売買取引が行われるリスク低減に向けた取り組み等を、現代奴隷法への声明にて公表しております。

サプライヤーに対して

MUFGでは「購買活動に関する考え方」を規定しており、購買先に基本的人権の尊重を求めています。銀行では、「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。また、外部委託先に対し、委託の重要性や状況に応じて定期的に人権に関する事項を評価する手続を定め、適切な措置を講じます。加えて、購買先への優越的地位の濫用防止や購買先への人権侵害を防ぐ観点から、購買先の相談窓口を設け、「購買活動ガイドライン」上に記載しています。

＜購買活動に関する考え方＞は[方針/ガイドライン](#)をご覧ください。

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、2020年会計年度中に実施した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。

＜英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法への対応＞

- ・ [三菱UFJ銀行](#)
- ・ [三菱UFJ信託銀行](#)
- ・ [MUFGセキュリティーズEMEA \(PDF / 353KB\)](#) 等

人権侵害の救済

内部通報制度

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匿名性、相談内容の秘密に配慮しながら対応しています。さらに、社外のお客さま、サプライヤー等のステークホルダーの皆さまからの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。

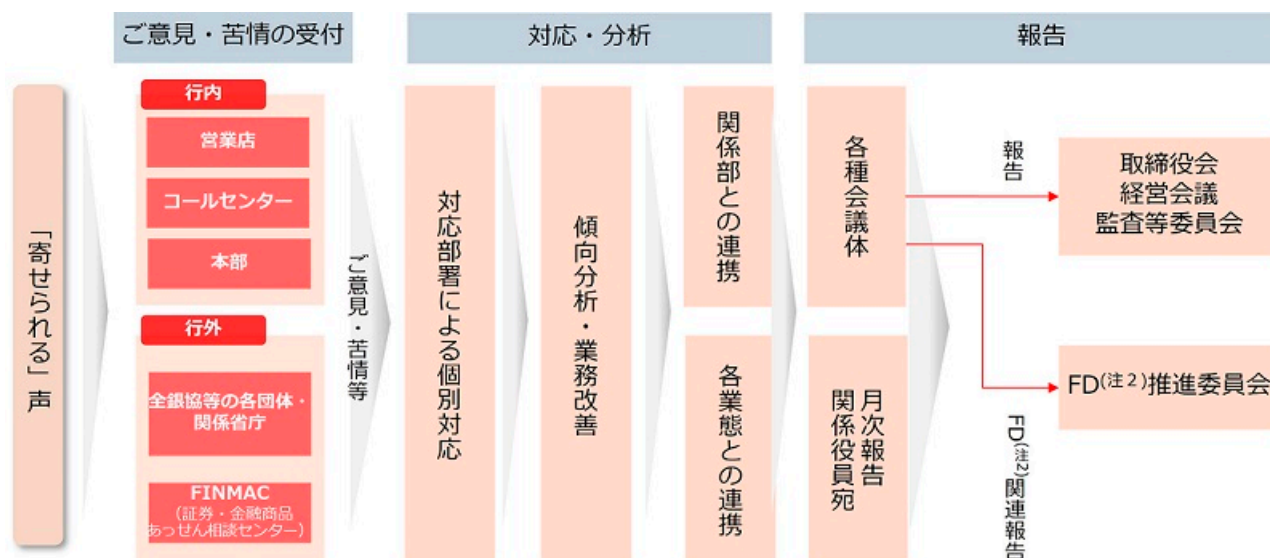
[内部通報制度](#)

ご意見・苦情への対応

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業に苦情処理メカニズムの構築を求めています。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。

グループ各社の役職員や提供する商品・サービスが、人権に対して負の影響を引き起こし、あるいは助長、直接関係していることが明らかになった場合、適切に対応し、その救済に取り組みます。

<ご意見・苦情への対応フロー（注1）>



（注1）銀行の例

（注2）フィデューシャリー・デューティー

<ご意見・苦情を踏まえた対応の事例>

ご意見・苦情	MUFGの対応
外国人のお客さまの店頭取引に関わる書類記載の案内が不十分で長時間を要する	多言語の記入見本例をHPにて掲示し、スムーズな店頭取引ができるよう対応を改善
パーム油事業は労働者に関する人権課題が発生しやすく、金融機関としても対応を考えるべき	MUFGの投融資活動が、人権への負の影響と直接結びつく可能性があることを認識し、「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」のパーム油セクターのポリシーにおいて、お客さまに取得を求める認証を、国際認証であるRSPO（Roundtable on Sustainable Palm Oil）に限定し、厳格化（2022年4月）

ダイアログ

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・防止及び軽減するため枠組みとして「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」を制定していますが、本フレームワークの運用は、さまざまなステークホルダーと建設的なコミュニケーションを図りながら進めています。ステークホルダーである環境・人権団体（NPO/NGO）との対話を通じて、投融資先に関連する労働問題など、人権課題の発生可能性を認識した場合は、事実確認を行うとともに、必要に応じ取引方針の見直し可否を検討します。また、そうしたステークホルダーから得られる情報を、「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」の見直しを行う際の参考にしています。

人材戦略

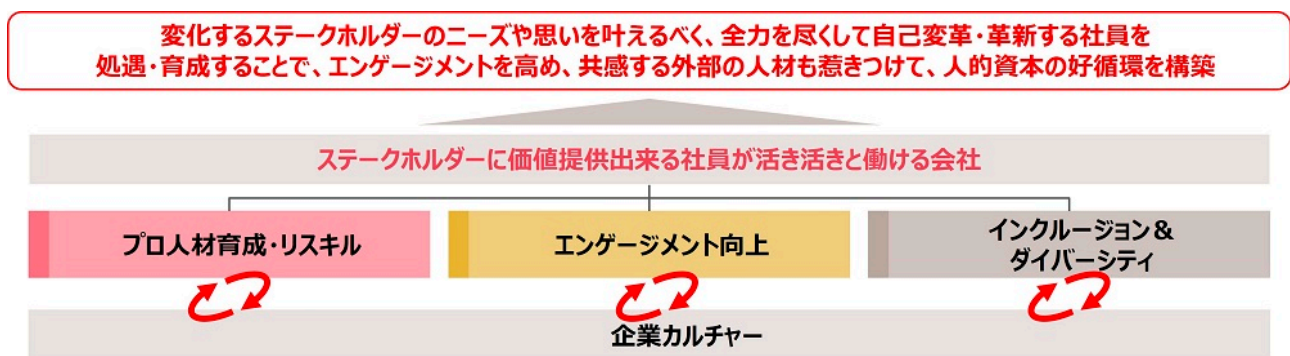
人材戦略の概要

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、社員がさらなる成長や挑戦、自己革新できる環境を整えています。
社員が活き活きと働き、ステークホルダーへの価値提供力を高められるよう、さまざまな取り組みを行っています。



人的資本に関する考え方



CHROメッセージ

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。

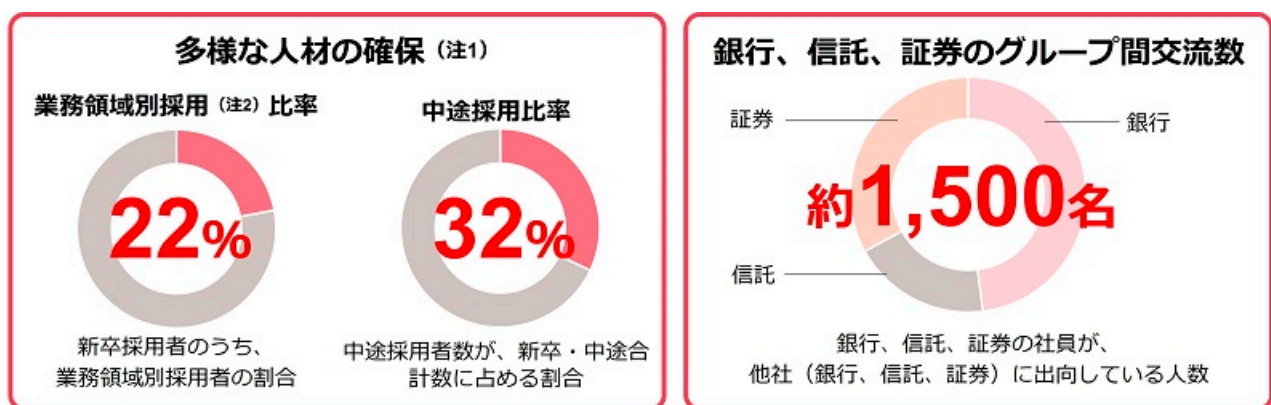
MUFG Wayでは、社員の自己成長に貢献するため、インクルージョン&ダイバーシティを推進し、生き活きと働きがいを持って仕事のできる職場と成長機会を提供することを掲げています。MUFG Wayのもと、人事マネジメントの基本的な考え方である「MUFG人事プリンシプル」に基づき、「信頼・信用」・「プロフェッショナリズムとチームワーク」・「成長と挑戦」を社員と共有する価値観として、グループ各社が人事運営方針を立案・遂行しています。

生産性向上とプロフェッショナル化

2023年度にかけては、デジタルの活用等による業務量削減と、在籍人員の自然減を想定しています。そのため、スマートワーク、デジタルシフトを軸とした業務効率化・生産性向上により、付加価値の高い業務に人材をシフトしつつ、社員一人ひとりがプロフェッショナルとしてより高いパフォーマンスを発揮していくことが重要です。

各事業領域において、知見・スキルのさらなる向上が求められるなか、グループベースでの人材育成・人材交流に加え、新卒・中途での専門性の高い人材の採用強化に取り組めます。特に、一層高い専門性が求められるガバナンス（コンプライアンス・内部監査・法務等）・デジタル・サイバーセキュリティ等の領域や、事業の拡大を図るウェルスマネジメント・各業界に精通した人材が必要となる大企業ビジネス等の領域については、各戦略を支える人事制度の拡充や柔軟な運用をグループ一体で実現していきます。

また、自然減により在籍人員が減少するなか、女性・若手・シニア等の多様な人材がこれまで以上に活躍できる評価・処遇制度を整備し、実力本位の登用を加速します。



（注1）銀行、信託、MUMSSの実績、合算値

（注2）システム・デジタル・市場などの特定領域の専門人材の確保を目的とした採用

インクルージョン&ダイバーシティ

グローバル一体の人材マネジメント

グループ約75,000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2名を含む10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

人材育成プログラム

挑戦を後押しする制度

社員一人ひとりの「成長と挑戦」や「自律的キャリア形成」を後押しする制度を拡充しています。

その中で、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。

2021年度には、社内公募制度である「Job Challenge」に前年度の3倍を超える応募がありました。この中には2021年度に本格展開を始めた「社内副業」へ挑戦した社員も160名超含まれています。

また、銀行では、2022年度より個人事業主型を主な対象として、社外副業制度を拡大しました。

教育研修費

約30.9億円

(うちデジタル研修費 約5.4億円)

銀行、信託、MUMSSの実績合算値

キャリアチャレンジ制度

プログラム		内容	人数規模 (2021年度実績)
Job Challenge		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	2,278人応募 (注1)
	うち拠点長公募	国内の支店長ポストへの公募制度 (合格者30名超を支店長として登用)	241人応募
	うち社内副業	銀行内での副業制度。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 (注2)
新事業提案制度		社員から新しいサービス・商品、また業務改善等のアイデアを公募で募ったうえで、その実現・推進までを担う機会を提供	286人応募 (注1)
オープンEX		スタートアップ企業をはじめとした外部企業への出向希望者を公募。幅広い業務上の経験値や、多様な企業カルチャーに係る知見は、人事評価上の重要性も向上	46人利用 (注2) (累計)
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	35人利用 (注3) (累計)
キャリアイニシアティブセミナー		人生100年時代を見据え、中堅行員の中長期の自律的キャリア形成の意識を築き、行動を変容	715人対象
海外社員向けの異動制度		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	728人利用 (累計)

(注1) 銀行・信託・MUMSS

(注2) 銀行

(注3) 銀行・信託

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
- ・ 銀行では、昇格・登用も含み3.5%を超える賃上げへ（2022年度）

教育研修関連費用	教育研修費約30.9億円（うちデジタル研修費約5.4億円）（注）
デジタルスキル認定	中計3年間で総額12億円を投資 （ゴールドスキル認定者1,633名（2021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

変革を支える人材の育成

高スキルな専門人材の必要性の高まり

スマートワークやデジタルシフトによる業務効率化と生産性向上により、付加価値の高い業務に人材を再配置し、社員一人ひとりがプロフェッショナルとしてより高いパフォーマンスを発揮していくことをめざしています。

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、グループ一体運営を進めるなかで、複数の事業会社が連携して取り組む事業領域と、その領域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。

こうした状況をも踏まえ、2019年4月より、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」を運用しています。これは、高いスキルや豊富な経験値を持つ社員に、適切な処遇・環境下で一層活躍してもらうことを目的としています。

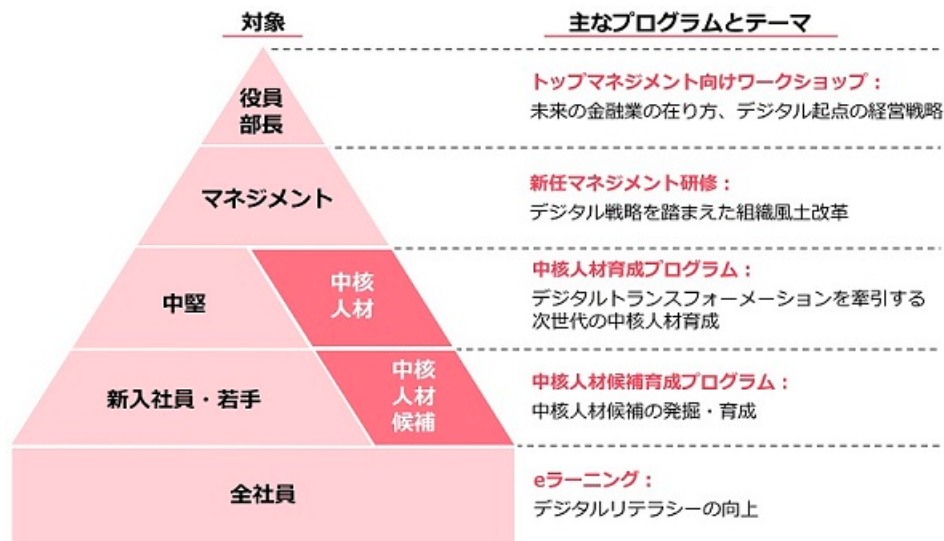
デジタル人材の育成：

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290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、1,633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）



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）。

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による双方型の講義による研修プログラム等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。また国内部店長クラスのコーチングスキル育成プログラムには、約80人が参加し、部下の個性や強みを引き出し、エンゲージメントを高め、挑戦を促すためのスキルを強化しています。

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、 特徴：外部の経営者や学識者による双方型の講義	
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

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58%が海外採用社員で占められています（2022年3月末時点）。優先課題に掲げた「インクルージョン&ダイバーシティ」の考えのもと、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2名を含めた計10名が執行役員に就任しています（2022年3月末時点）。

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、若手育成のための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、階層別研修・業務別研修・自己啓発支援等のOFF-JTを積極的に実施しています。階層別研修では、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、業務別研修では、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、共に学び、共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、自己啓発支援では、社員一人ひとりのキャリア形成をサポートするため、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「お客さま第一義」「創造と革新の経営」「人間尊重の精神」を具現化できる社員を育成するために、職場内教育（OJT）や「階層別研修」「選抜教育研修」など多様な研修を実施しています。

また、「eラーニング」「通信教育」「公的資格取得への支援」等、社員の自律的なキャリア開発を支援するための施策にも積極的に取り組んでおり、学ぶ風土を確立できるよう努めています。

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、様々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くあります。

その1つの例が、豊富なeラーニングプログラムの提供です。新型コロナウイルス感染症が拡大する中でも、継続的な学習と自己啓発が出来るように、eラーニングプログラムを充実させています。2021年には、合計764ものオンラインプログラムが受講可能となり、延べ74,895名の社員が受講しました（約10.8万時間に相当）。

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。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けた2021年は、合計778の講座が全てオンラインで実施され、107,780名が受講しました（約18.2万時間に相当、研修費総額：856.3億ルピア）。

キャリア形成支援制度

グループ各社では、社員の個の自律とキャリア形成を支援するため職種やコースを転換できる制度や、希望する業務にチャレンジできる社内公募制度を設けています。

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。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」を設けると共に、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、希望する業務にチャレンジできる各種公募制度「Career Challenge」を用意しています。同制度には、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、さまざまな制度を設けています。また、自己啓発支援や資格取得支援により、社員一人ひとりが自律的なキャリア形成に取り組むことができるよう自己研鑽の機会を提供しています。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」、「総合職（全国型）」に「総合職（地域型）」を加え、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を重視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」から様々な職務・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に実施し、社員のキャリア形成支援に努めています。

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、新入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振り返りを通して、「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。

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SSIONAL」、「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

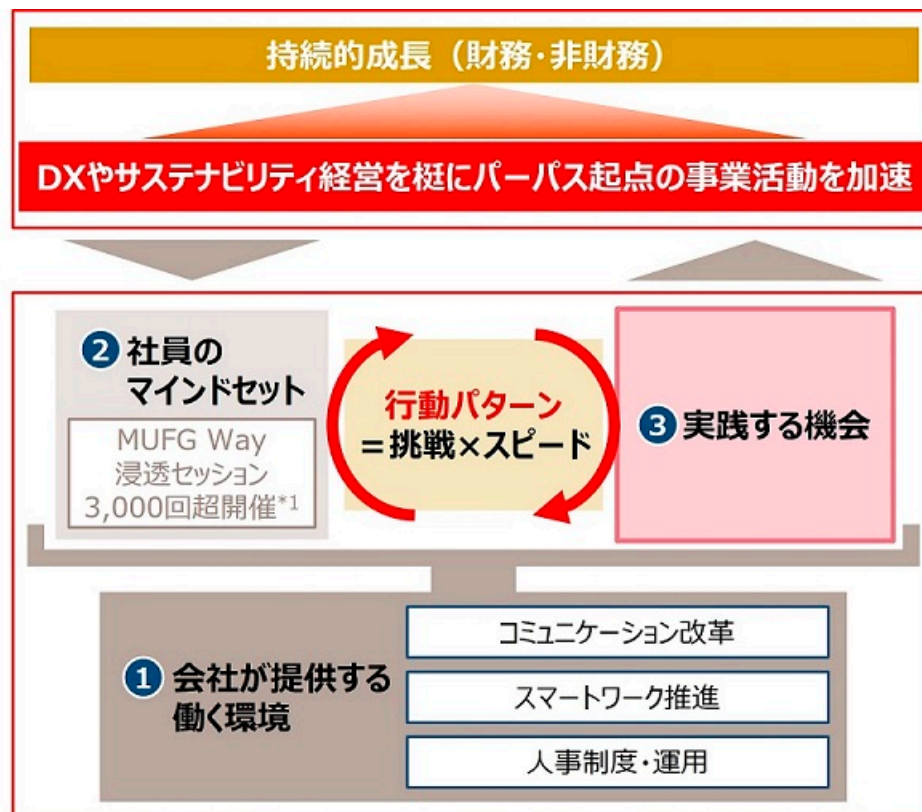
業績の評価については、全社員が期初に課題を設定し、通年での達成度を振り返り、行動やプロセス等も含めて評価しています。能力の評価については、さまざまな能力の項目を設定し、多面的に評価しています。各々の評価後にはフィードバック面談を実施し、今後の業績達成・能力開発に資する強みや課題を伝え、納得感・客観性を持たせながら、業績向上・キャリア形成を後押ししています。また、経営職階並びに管理職階のライン管理職等を対象に、部下や同僚、関係部署等の関係者によるさまざまな角度からの観察により、対象者のマネジメントとしての資質や「強み・課題」等に関する気づきを与え改善を促す360度評価等を実施しています。

カルチャー改革／エンゲージメント向上

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。

カルチャー改革の全体像

- (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



*1 21年度実績。各部門長や各ビジネスラインの長が、直属の部下、合計5万人に対してそれぞれセッションを実施

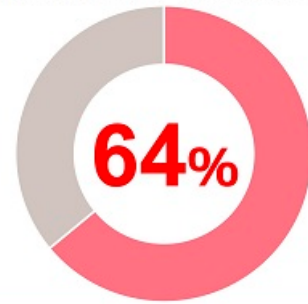
「働きがい」を感じる職場づくり

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。当社では、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。

また銀行では、自社ポータルサイトを活用して日々のモチベーションや健康状態、職場環境等を問う簡易アンケートを実施しています。信託や証券においても、週次でのパルスサーベイを通じた組織診断を実施しています。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。

グループ意識調査 「当社を素晴らしい職場として推奨」



社員のマインドセット-MUFG Way共鳴セッション

社員一人ひとりが日々の業務や行動をパーパスと結び付けることを目的として、2021年度は「MUFG Way浸透セッション」を実施しました。

まず、自分自身の半生を振り返り、価値観・信念・志を「My Way」として言語化したうえで、各部店の方針・各自のミッションを踏まえた「私にとってのMUFG Way」を考えました。そして、これを職場のメンバーで共有し、対話しました。

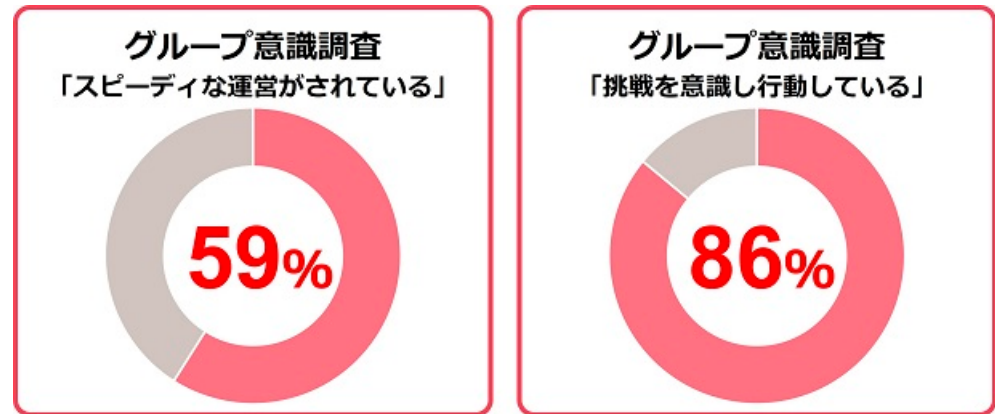
セッションはカスケードダウン方式で実施し、最初に亀澤社長がグループ各社の役員に対して、自身のMy Way × MUFG Wayを語りました。その後、役員から部店長へ、部店長から部下へとそれぞれのMy Way × MUFG Wayを語りました。国内外で合計3,000回を超えるセッションを開催し、50,000人以上の社員が参加しました。セッションに参加した社員からは、「上司の半生や考え方など知らなかった側面を聞いて身近に感じた」、「入社したときの志を思い起こし、お客さまや社会にどう貢献したいか、改めて考えるきっかけになった」等の声が寄せられました。一方で、「自分の業務に落とし込むのは難しい」等の声もあり、自分ごと化は道半ばであると認識しています。

2022年度は、部下の立場にいる社員も含めた全員がMy Way × MUFG Wayを見つめ直し、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」を実施します。



スピードと挑戦－ 2021年度の振り返り

昨年度は社内公募制度「Job Challenge」に、前年度の約3倍となる約2,300名の社員が応募するなど、チャレンジする風土が広がっています。こうした前向きな変化がより大きなうねりとなるよう、挑戦を促す制度をさらに拡充していきます。



実践する機会－ 更なる拡充

また、新規ビジネスの創出プロジェクトである「Spark X」や、「MUFG本館プロジェクト」など、変革と挑戦への意欲を実践に繋げる機会を社員に提供していきます。

一方で、スピード面では課題を残しており、業務運営にスピード感があると考えている社員が59%に留まることから、スピーディな業務運営を一層意識していきます。

新規事業創出プログラム“Spark X”	社内・社外副業制度
・ パーパス起点で、社員の取り組みたい新規事業案を募集 ・ アイデアの磨き上げには社内外の有識者も参画 ・ グループ20社より、650件エントリーあり	・ 自律的・複線的キャリア形成の支援。社内イノベーションの促進 ・ 社外での活動を通じたキャリアアップ、スキルアップを後押し
MUFG本館プロジェクト“グループ公募WG”	Employee Resource Network（欧州）
・ 銀行・信託・証券の社員による“公募WG”を発足 ・ 「MUFGの象徴となる新本館」をめざして検討 ・ グループ一体で、新たなカルチャーの創出に繋げる	・ I&D推進を目的とした有志の社員ネットワーク。150名超参加 ・ マイノリティ向け企業説明会を開催する等、多様に活動

インクルージョン&ダイバーシティ

インクルージョン&ダイバーシティ推進体制

インクルージョン&ダイバーシティは、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年から専任組織を設置し、経営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。主要子会社である銀行、信託、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。

また、海外にも推進担当を配置し、各地域における課題への対応を効果的に行いながら、グローバルな連携体制も整えています。

MUFGのインクルージョン&ダイバーシティの考え方

MUFGでは「認める。活かす。高めあう。～グループ全員の力で、お客さまの期待を超えるために～」をインクルージョン&ダイバーシティ推進活動のめざす姿としています。

多様な社員一人ひとりが、それぞれの違いを認め合い、持ち味を活かし合い、高めあうなかで“化学反応”が起こります。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ります。

MUFGが「世界が進むチカラになる。」ために、インクルージョン&ダイバーシティへの投資が不可欠だと考えています。

認める。活かす。高めあう。

グループ全員の力で、
お客さまの期待を超えるために



公平・公正性（エクイティ）の意義 ～インクルージョン&ダイバーシティ座談会

日本・米州・欧州・アジアの各地域のインクルージョン&ダイバーシティ推進リーダーに、グローバル人事ヘッドがグローバル戦略の必要性や、各地域での取り組みとエクイティ、今後の方向性などについてインタビューした内容を掲載しています。

インクルージョン&ダイバーシティ座談会 ――公平・公正性（エクイティ）の意義（MUFG Report 2022 P67）（PDF / 10.37MB） [□](#)

公平・公正性／Equity（エクイティ）とは

「公平・公正性／Equity」とは、個人の違いを視野に入れて、目的を達成するために適切なものをそれぞれ与えることです。インクルージョンをより高いレベルで実現するためには「公平・公正性／Equity」が不可欠です。ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向などのアイデンティティや属性に基づくギャップを縮小させ、平等な機会や十分な成長機会が与えられ、一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮し、相互に高め合える状態をめざします。

Equality／平等

個人の違いは視野に入れず、全ての人に同じものを与えること

Equity／公平・公正

個人の違いを視野に入れて、目的を達成するために適切なものをそれぞれ与えること

カルチャー改革／人材戦略

インクルージョン&ダイバーシティ座談会 ——公平・公正性（エクイティ）の意義

MUFGはインクルージョン&ダイバーシティ（以下、I&D）をサステナビリティ経営の優先10課題の一つとして位置付けています。日本・米州・欧州・アジアの各地域のI&D推進リーダーに、グローバル人事ヘッドのマグレガー部長が話を聞きました。



アンガス・マグレガー
MUFG人事部 部長
グローバル人事ヘッド
Angus Macgregor
Managing Director,
Head of Global Human
Resources, Human
Resources Division



曾山さやか
MUFG人事部
ダイバーシティ推進室長
Sayaka Soyama
Managing Director, Head
of Inclusion & Diversity
Office, Human Resources
Division



オキータ・ブラウン
人事部（米州）
ダイバーシティ、エクイティ
&インクルージョン担当
Okeatta Brown
Director, Head of Diversity,
Equity & Inclusion for the
Americas



ジェニファー・リード
人事部（欧州）
インクルージョン
&ダイバーシティ担当
Jennifer Read
Vice President, Head of
Inclusion & Diversity for
EMEA



キアット・シオン・クー
人事部（アジア）
人材育成および
カルチャー施策担当
Kiat Siong Khoo
AVP, Talent
Development and
Culture, GHRA

現状認識とグローバル戦略の必要性

まず率直に、MUFGの現状についてどう思いますか？

ブラウン 2021年に入社した当時、CEO・CHRO・ERG^{*1}のリーダーで構成されるI&D役員会議など、米州でのI&D推進体制は相応に整っていました。しかし、「めざす姿」とそれに繋がる目標がはっきりしていないように思いました。そこで、明確なI&D戦略を構築し、カルチャーの変革と社内外での変化を起こすアクションが必要と考えました。I&Dをビジネスに不可欠なもの、かつ、我々の競争上の強みへと発展させなければなりません。

*1 Enterprise (Employee) Resource Group：社員による自主的なネットワーク

リード 欧州では、I&Dはカルチャーの強化とあわせて、地域戦略の中核となっています。特に7つのERGは、コミュニティ、連帯・帰属意識を提供し、インクルーシブなカルチャーの支えとなっています。一方、取り組みが域内に留まり、受動的なので、今後はグローバルな戦略が必要だと思っています。

シオン 入社して4年超ですが、この短い間でも、MUFG、特にアジア太平洋地域（以下、APAC）で、I&Dやカルチャー変革が浸透してきたと感じます。社員はこれをキャリア形成の好機と見ています。I&Dへの注力により、さまざまな

課題に対して有効な対処が可能となります。

曾山 年初まで駐在していたシンガポールでは、同僚の国籍、文化、キャリアはさまざまでした。帰国して改めて、国内では同質性が高く、ほとんどが新卒入社の日本人、要職の多くは男性が就いている状況に、海外の多様性とのギャップを実感しました。世界中の有能な人材が、自分たちの能力を最大限に活かして働ける環境が必要と考えています。

各地域での取り組みと“エクイティ”

全ての社員が活躍できる環境作り、特に、多様で、公平で、インクルーシブな職場作りに向けて、各地域での取り組みを紹介してください。

曾山 日本ではジェンダーギャップの解消が最大の課題です。国内女性マネジメント比率の中計目標値を18%から20%に引き上げましたが、国が目標とする30%にはまだ距離があります。各種研修やメンタリング、各事業本部との連携等を通じ、女性の育成・登用をサポートしています。また、中途採用の拡大や外国人登用、障がい者雇用、LGBTQへの取り組みにも注力し、多様な価値観を活かし高め合える風土醸成を強化していきます。

I&Dは、グローバルにDiversity, “Equity” & Inclusion

(以下、DEI)に移行する流れがあります。これは全ての人に同じものを与える「平等 (equality)」ではなく、違いに応じた支援を行う「公平・公正 (equity)」を勘案した概念です。ジェンダー、障がい、性的指向などに起因する「ギャップの解消」のために、公平・公正性 (以下、Equity) の担保は非常に重要です。

シオン APACは18の異なる国、さまざまな文化、言語、法規制があり、多様性に富んだ地域であるため、ジェンダーや人種等の多様性を通じたインクルージョンに注力しています。具体的には、あらゆるプロジェクトにおいて適切なジェンダーバランスを重視したり、多様な社員からなるチームを作り、社内決定へ社員の声を反映させたりしています。さらに、パートナーバンクとの協働により、多様性を活かした取り組みが一層深化しています。

リード 欧州の主な取り組みの一つは、英国の憲章に即した多様な人材構成の実現です。多様性に関するKPIを設定し、その目標達成を地域役員の評価と連動させています。また、各種研修やリバースメンターシップなどの施策を通じて、多様な人材の育成をサポートしています。

ブラウン 米州では、これまでは経営層のジェンダー・人種などの多様性や、各種研修等をKPIとしてきました。これからは、ガバナンスや経営責任の強化と、全ての管理職におけるDEI目標の導入、包括的な研修プラットフォームへの投資などに取り組んでいきます。

曾山 アイデンティティや後発的な環境に起因して本来の能力が発揮できない状況は是正する必要があります。これらの社員に対する追加投資は、その社員の本来の能力を引き出し、相乗効果も生まれます。結果的に実力本位や適材適所の実現に繋がり、個人も組織も強靱なものになる、これがEquityのめざすところであり、各地域の取り組みはEquityの担保のための施策だと言えます。

各地域で直面する問題は異なり、アクションも異なりますが、グローバル共通でめざす姿としては、多様な価値観を持つ人々が、公平・公正な機会を与えられ、心理的安全性のあるインクルーシブな環境で個人の能力を最大限に

発揮することです。これはカルチャー変革の源泉でもあると思います。

■ 今後の方向性

各地域での活動に加え、皆さんはグローバルな連携を強化しています。今後何をめざしていきますか？

ブラウン MUFGが最も信頼される金融機関となるために、グローバルなDEI戦略を構築し、「めざす姿」の定義や明確な目標とKPIの設定、毎年の進捗チェックを行っています。

リード グローバル戦略の策定に向けた連携にとってもワクワクしています。欧州でもEquityの重要性を認識していますが、このEquityを含めたグローバル戦略により、ポリシーや行動、プロセスをグローバルな視点で振り返ること、そして公平な機会の提供が可能になると思います。

ブラウン 米州におけるDEI戦略は、社員だけでなく、お客さまやコミュニティも対象としています。商品やサービスがインクルーシブかどうかを考える必要がありますし、社会貢献活動においても、社会正義、人種・ジェンダー平等、カルチャーなどに注力する企業や組織をサポートすることは重要です。これは社会課題解決への私たちのコミットメントを示すものでもあり、ESGの重要なポイントの一つです。

曾山 MUFGのグローバル、かつ各地域におけるネットワークを活用すれば、お客さまやコミュニティと共に社会課題にアプローチすることができると考えています。またその動きを牽引することはグローバルな金融機関としての社会的使命でもあると思います。

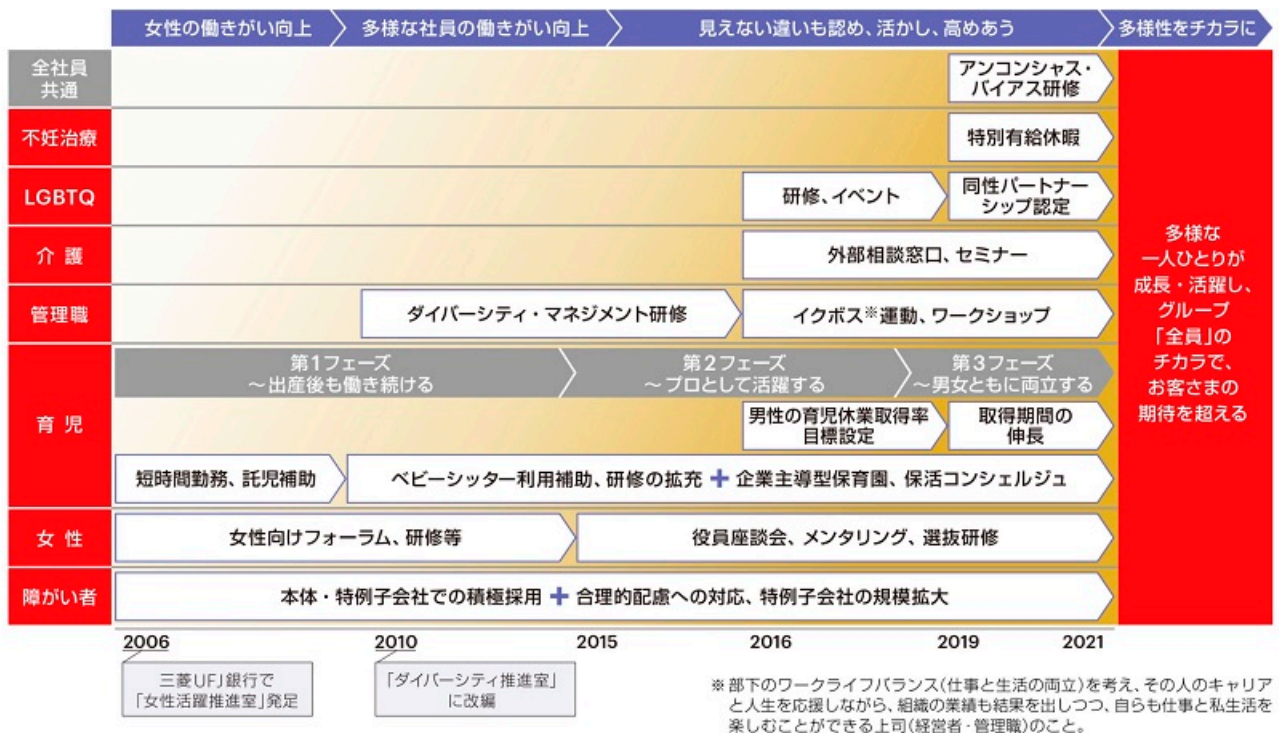
マグレガー グローバル一体でDEIを推進していきましょう。これが、社内の変革のみならず、社会へのアプローチも伴い、MUFGのパーパス「世界が進むチカラになる。」に繋がるのだと思います。

📄 取り組みの詳細は、「MUFGサステナビリティレポート」をご覧ください。
<https://www.mufg.jp/csr/report/sustainability/>

取り組みの軌跡

2006年以降の具体的な取り組みは以下のとおりです。当初は、「女性の働きがい向上」を主目的としていましたが、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、取り組みの範囲を広げてきました。今後は、グループの全ての社員がそれぞれの持ち味を発揮できる、多様性を「世界が進むチカラ」にできる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取り組みの軌跡



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、インクルージョン&ダイバーシティのさらなる浸透・推進に向けて、役員賞与の職務遂行状況（定性評価）の中に、インクルージョン&ダイバーシティ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」

インクルージョン&ダイバーシティに関する取り組みへの評価

インクルージョン&ダイバーシティ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

多様な社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んでいます。

女性

ジェンダーダイバーシティの推進、特に、女性のマネジメント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、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。

女性取締役・執行役員数
(グループ5社)

19名

2022年4月時点
(持株、銀行、信託、証券、ニコスの合計)

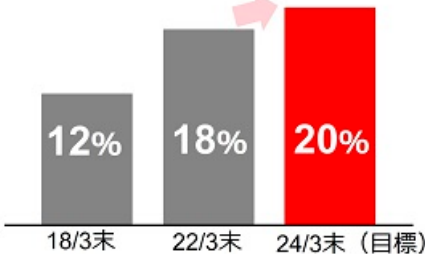
経団連「2030年30%へのチャレンジ」に賛同

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20%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、中長期的に少なくとも30%の達成をめざすうえでの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、2022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18%です。

女性マネジメント比率



国内の銀行、信託、証券における
次課長以上の女性社員の割合

(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)

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、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開催しているほか、役員によるメンターがキャリア形成上の課題解決等をサポートして成長を支援する「メンタリングプログラム」を実施しています。

中堅社員に対しては、選抜研修「WILL^(注)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オンラインでのネットワーキング機会を提供しているほか、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。

(注) Women's Initiative for Leadership and Learning

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	・ MUFG Leaders Form（役員座談会） ・ 役員メンタリング ・ 階層別研修
中堅	・ WILL研修（幹部候補者向け研修） ・ 外部研修派遣 ・ 階層別研修
全階層	・ 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）

グループ各社の取り組み

三菱UFJ銀行

2022年度より、メンタリングプログラムの対象年次を引き下げ、対象者を大幅に拡大しています。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提供し、女性の登用を更に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

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。また、女性役員3人が登壇する女性社員向けタウンホールミーティングをオンラインで開催しました。

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。

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

育児と両立した海外赴任はキャリア形成の選択肢の一つ

私は入行時より海外勤務を希望しており、結婚、出産を経てもその気持ちは変わりませんでした。当時は、女性が子ども同伴で海外赴任するという前例はありませんでしたが、当時の上司が「育児と両立した海外赴任はキャリア形成の選択肢の一つ」として、その実現に向けて後押ししてくれました。

早速、当行の海外拠点所在国の託児や学校、医療等の生活環境を調べて、働きながら子育てしやすいと思われる国を探したり、女性の海外駐在員が多い日系商社へ話を聞きに行ったりしました。そして「子ども同伴でも海外赴任はできる!」と確信できた矢先にシンガポールへの赴任機会を頂き、二人の息子（赴任時は9歳と5歳）と共に赴任しました。

現地では、ローカルスタッフとの価値観の違いや、文化・社会的な違いを踏まえながら、さまざまな意見を出し尽くした先に最適な解が見つかることを学びました。コロナ禍で2年半も一時帰国できないという想定外の出来事もありましたが、息子たちも当地での楽しみを見つけるなど、大変貴重な経験ができました。

前例のないことへの挑戦はリスクを伴うものですが、勇気をもって海外赴任を後押ししてくれた当時の上司のように、MUFGの変革に向けて自分の軸で意思決定できるマネジメントをめざしていきます。

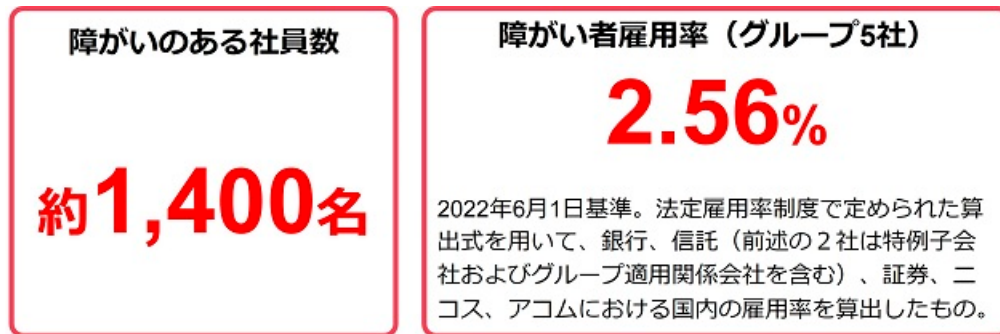


三菱UFJ銀行
トランザクションバンキング部
トレードプロダクト推進Gr. 次長
加我 舞

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大しています。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2.56%（注）（2022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。



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。

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。
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。

金融機能・社会貢献活動を通じたインクルージョン&ダイバーシティ推進「障がい者を支援する活動」

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、盲導犬同伴で勤務している人もいます。

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、しかし、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

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。

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。



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。MUFGでも、米州拠点では、6月中に西海岸にある支店のATM等にプライド月間のメッセージを表示したり、虹色の服を着た社員の写真を募集する「Show Your Colors」というキャンペーンなどを開催しました。欧州拠点では、本部ビルのロビーにLGBTQアーティストによる作品を展示するプライドアート展や映画上映会などを開催しました。日本では、グループポータルでプライド月間であることを周知したほか、Microsoft Teamsを活用した社員コミュニティ「Pride Alliance」にてAllyとしてできる社会貢献活動のアイデアを募集するなど、社員参画型の活動にも取り組んでいます。

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今後のキャリア形成をサポートすることを目的とした研修や能力開発を支援するプログラムなどを導入しています。定年以降、意欲のある社員に対して、安定的な就労機会の提供と多様な就労ニーズに応えられるよう、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



人材戦略「グローバル一体の人材マネジメント」

中途採用者

中途採用比率

32%

中途採用者数が、
新卒・中途合計数に占める割合

中途採用管理職比率

10.2%

国内管理職（上席調査役等の管理監督
者を含む）に占める中途採用者の割合

人材戦略「生産性向上とプロフェッショナル化」

仕事とプライベートの両立支援

多様な社員一人ひとりが、プライベートと両立しながら活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

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、男性の育児参画も促進し、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、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社の社員が共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

休業中の社員が子どもと一緒に参加でき、先輩復職者と情報交換をする「ワーキングマザーのためのコミュニケーションサークル」を実施。さらに復職後も仕事とプライベートの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ingことを意識して取り組み、「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げています。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 **98%**

信託 **91%**

証券 **100%**

各社の2021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

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（98%（注1））

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。本人と上司への取得推進の連絡と、経験者の両立事例紹介を行い、これまでに300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「育キャリらうんじ」を開設しています。

三菱UFJ信託銀行（91%（注1））

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、さらに2021年度からは取得期間として5営業日以上を推奨しています。子どもが生まれた男性社員の所属部店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。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を醸成しています。

三菱UFJモルガン・スタンレー証券（100%（注1））

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（89.6%（注2））

子どもが生まれた男性社員宛てに、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。

日本マスタートラスト信託銀行（100%（注3））

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

【男性の育児休業取得率（2021年度）の算出方法】

（注1） 2021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

（注2） 2020年度中に配偶者が出産した男性社員の2021年度末までの取得率

（注3） 2021年度中に配偶者が出産した男性社員の取得率

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1）』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、社会的問題である待機児童の解消や、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2021年度の育児休業取得者の合算

社員の声

二度の育休で時間の使い方を極限まで工夫するように

昨年、第2子誕生で2度目の育児休業を取得しました。当社は男女ともに育休取得は当たり前の風土になっていますので、業務繁忙期でチームのメンバーには申し訳ない思いもありましたが、周囲の協力で助けられ、出産のタイミングに合わせて取得しました。

第1子誕生の時は、妻が土日働いていたこともあり、土日に育児をしているつもりで自己満足してしまい、平日の帰宅は遅く、妻のワンオペ育児になっていました。コロナ禍で在宅勤務が増えると、日中の妻の大変さを目の当たりにすることになりました。

第2子はコロナ禍での出産でしたが、なるべく妻のワンオペの時間を減らし、土日はできる限り妻を家庭から解放できるように積極的に育児にかかわるように心掛けています。

少しでも早く帰宅するため、業務に支障が出ないように限られた時間の中でどう効率よく自身のタスクを推進するか、時間の使い方を極限まで工夫するようになったと思います。時間は限られているので、チーム全体のタスクについても捨てるものは勇気をもって捨て、結果としてチームの残業を減らし、休暇取得も微力ながら推進できたと実感しています。

引き続き、仕事も家事も効率的に進めることを意識して、計画的に業務を進めていきたいと思っています。



三菱UFJモルガン・スタンレー証券
市場企画部
市場エンジニアリング室 特命次長
北根 靖史

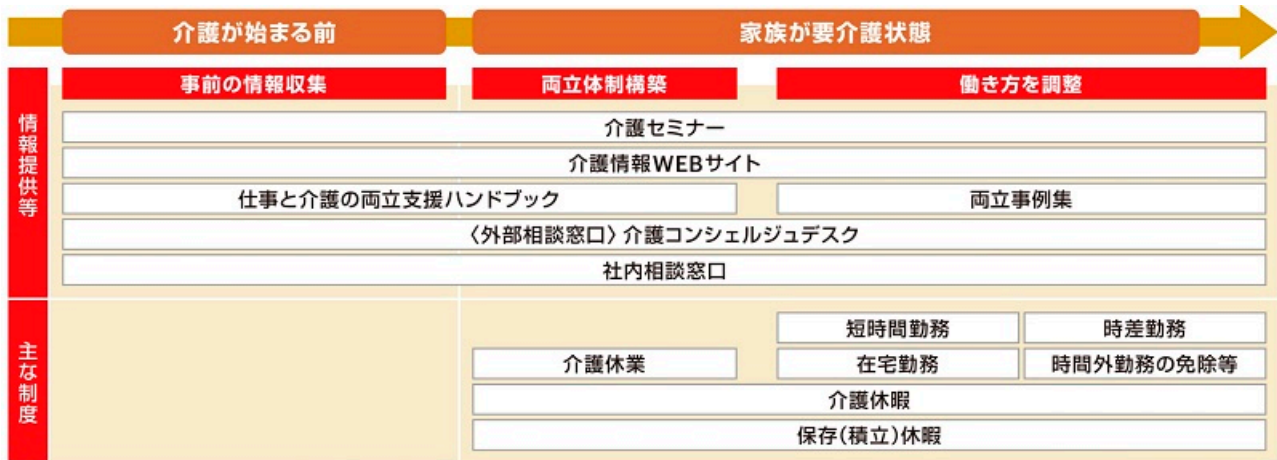
介護との両立支援

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。また、両立の実態を具体的に伝えるため、2021年度は両立経験者による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、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。

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ようにしています。

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、今後に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ると、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。

インクルーシブな職場づくり

管理職の啓発

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1on 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

社員一人ひとりの多様性を互いに認めあい、活かす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。

インクルージョン&ダイバーシティ啓発月間

銀行、信託、証券では、毎年11月をインクルージョン&ダイバーシティ啓発月間（従前は「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。

グループポータルを活用した啓発

インクルージョン&ダイバーシティをテーマとしたさまざまなコラムを連載し、社員の理解促進と意識向上を図っています。



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。



柔軟な働き方の推進

多様なバックグラウンドを持つ社員が持てる力を最大限発揮するために各社で在宅勤務制度、時差勤務制度、フレックスタイム制、フリーアドレスの導入等の取り組みを進めています。

職場環境づくり

家族の理解促進

2021年度は、学校の夏休み期間中である8月に、銀行、信託、証券共催の「MUFG Family Festa」を実施しました。社員一人ひとりが「MUFG」や「ダイバーシティ」への理解を深めるセッションから、ご家族参加型の体験セッションまで用意し、一人でもご家族でも楽しめるイベントとしました。

幅広い世代が楽しめる「MUFG Family Festa」を開催



社員主体の取り組み

MUFGでは、社員が主体となってインクルージョン&ダイバーシティ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、生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	BALANCE Gender Diversity Network	Pride Alliance LGBTQ+ & Allies Network	MOSAIC Multicultural 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	ジェンダーバランスの実現をめざす社員ネットワーク	LGBTQ+ (注) を祝い、推進するオープンな社員ネットワーク	文化的多様性を活かす社員ネットワーク
Family Matters Family Network	Social Mobility Social Mobility Network	CONNECTIONS The Social 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	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	「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	NextGen Leaders Generational Enterprise Resource Group	PULSE African American/Black Enterprise Resource Group	WIN Women's Enterprise Resource Group
「ヒスパニック/ラテン系」の社員ネットワーク	「世代」の社員ネットワーク	「アフリカ系アメリカ人/黒人」の社員ネットワーク	「女性」の社員ネットワーク
ASPIRE Asian Pacific Islander Enterprise Resource Group	Pride Alliance LGBTQA+ Enterprise Resource Group	SERVE Veterans' Enterprise Resource Group	
「アジア太平洋諸島」の社員ネットワーク	「LGBTQ+とAlly」の社員ネットワーク	「退役軍人」の社員ネットワーク	

金融機能・社会貢献活動を通じたインクルージョン&ダイバーシティ推進

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使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。

このような取り組みが評価され、クルンシィは以下の表彰を受けました。



- ・ Global SME Finance Awards 2021においてBest Bank for Women Entrepreneursを受賞（国際金融公社）
- ・ Gender-Responsive Marketplaceにおいてthe 1st Runner-Up for the UN Women 2021 Thailand WEPS Awardsを受賞（UN Women）

「ソーシャルローン」を通じてあらゆる人の住宅確保を支援

銀行は、フォートレス・インベストメント・グループ（「フォートレス」）が住宅確保要配慮者向けに提供する賃貸住宅事業にソーシャルローンを提供しました。低所得者向け住宅不足という社会課題に着目したフォートレスは、求職者向けの官営の雇用促進住宅を、外国人やシングルマザー、高齢者等、住宅確保に困難を抱える方々にも用途を拡大して、低価格賃貸住宅として運営しています。

MUFGは、簡易な手続きと低賃料で安心安全な賃貸住宅が全ての人へ供給されるよう、資金の提供を通じて支援しています。

■外装・共用部のバリューアップ事例



[出所：フォートレス資料]

インクルージョン&ダイバーシティの課題解決に資する債券発行の主幹事に就任

証券は、社会におけるインクルージョン&ダイバーシティ推進に資するさまざまな債券発行において主幹事を務めるなど、円滑な資金調達をサポートしています。

関連領域	発行体	概要	MUFGの役割
ダイバーシティ	三菱地所	女性管理職比率目標等を債券特性変化のトリガーとして設定した国内初のサステナビリティ・リンク・ボンド発行を支援	事務主幹事
介護、ユニバーサルデザイン	東京都	介護サービス基盤の整備や公共施設のバリアフリー化・ユニバーサルデザイン化などを資金使途としたソーシャルボンド発行を支援	事務主幹事
ジェンダー	国際協力機構 (JICA)	新型コロナ危機を受けて開発途上国の女性の人権や公平性が更に損なわれ、一層浮き彫りとなったジェンダーの課題への取組みを強化するプロジェクトを資金使途としたジェンダーボンド（ソーシャルボンド）発行を支援	事務主幹事

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）を広めるため、一般社団法人日本がん・生殖医療学会に寄付を実施しました。

近年、女性に特有のがんは若年化が進み、20～40代で発症するケースが増加しています。その中でも「乳がん」は罹患者が最も多く、次いで多いのが「子宮頸がん」です。がんの早期発見には継続的な検診が重要ですが、とりわけ20代から発症率が高く、若年時からの検診が必要な「子宮頸がん」は、20代の検診受診率が25.7%と低く、予防につながるHPVワクチンの接種率も低い状態です。

MUFGは、女性が安心してライフプランを築き、さまざまな場面で活躍できる社会の実現が重要であると考え、本団体を通じて若年女性を含めた継続的ながん検診等の早期発見・予防方法を広めていきます。



障がい者を支援する活動

2021年度は、社員の発案に基づき、日本全国20の障がい者支援団体等に総額約800万円の寄付を実施し、各団体と共に障がい者とその家族を支援する活動に参画しました。

<活動内容一例>

- ・難病の子どもと家族を支援する「親子レスパイト」のを知りたい！プロジェクト
- ・世界の障がい児の自立支援及びバリアフリー社会実現プロジェクト
- ・障がい者日中一時支援 コロナに負けるなプロジェクト
- ・ハンディキャップを持つ人たちの創作活動を応援しようプロジェクト

- ・障害を持った子供を含む学童保育クラブを支えるプロジェクト

三菱UFJビジネスパートナー（銀行の特例子会社）では、障がいのある社員が卒業した支援学校でキャリアや就労に関する講義を行い、障がいのある学生の就労を支援しています。

LGBTQを支援する活動

イベント協賛

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、活動を支援しています。2021年・2022年は、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参画し、オンラインブースの出展とSNS投稿、また、それらで利用するメッセージ動画を3社で協働して制作し、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。



NPO法人への寄付

2021年度は、LGBTQの支援を行うNPO法人虹色ダイバーシティに寄付を行い、新たに開設する施設に設置するLGBTQに関する書籍と書架の購入にお役立ていただきました。

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・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。

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。

職場環境づくり

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のウェブサイトで公表しています。

グループ各社の取り組み

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。

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、ひとり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。

従業員の健康促進

MUFGでは、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、過重労働面談等で従業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、従業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従業員の心と体の健康管理に取り組んでいます。

働き方改革の推進

MUFGはサステナビリティ経営の優先10課題の一つに「働き方改革の推進」を掲げています。社員が持てる力を最大限発揮するために、事務手続や会議運営の見直し、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ることにより、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います。また、社会インフラである金融の業務効率化を図ることは、自社のみならず、社会全体の生産性向上にも繋がるため、オンライン手続の拡充を進めています。

スマートワークの推進

MUFGでは、リモートワークや時差勤務制度などの積極的な活用を促進し、場所や時間に縛られない柔軟な働き方の実現を通じ社員のモチベーション向上と業務効率化を推進しています。

リモートワーク推進のための環境整備

サテライトオフィスの拡充や、オンライン会議の利用促進、社用スマートフォンの機能拡充など、リモートワークのための環境整備が進展しました。

ペーパーレスの促進

オンライン名刺交換機能のリリースによる名刺の電子化や、契約書の電子化を進め、ペーパーレスに向けた取り組みを促進しています。

働き方改革の推進

健康経営

健康経営の考え方

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

取り組み内容	銀行	信託	証券
定期健康診断の実施	○	○ (受診率100%)	○
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	○	○	○
「健康相談室だより」等の社員向け情報発信	○	○	○
健康相談、メンタルヘルスケアチェック	○	○	○
定期的に部室店内の環境チェックを実施	○	○	
ストレスチェックの実施	○	○ (受診率90.1%)	○
インフルエンザ予防接種補助金制度	○	○	
産業医による長時間労働者面談の実施	○	○	○
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		○	

健康経営優良法人 2022（大規模法人部門）認定

信託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（大規模法人部門）」に3年連続で認定されました。

同社では、「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。

MUFG のグループ各社においても、グループ内での「健康経営」に関する知見の共有を通じて、取り組みを推進しています。

健康経営の実践

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。

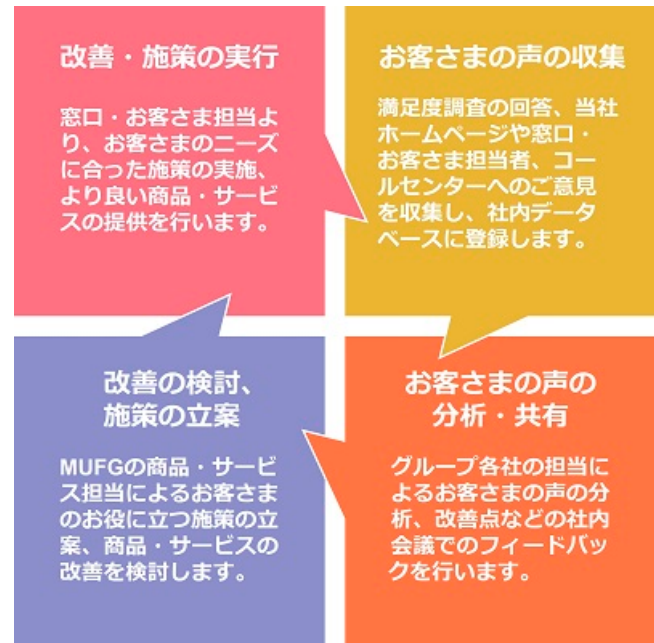
お客さまの声を収集する仕組みづくり

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。2021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184,485件にのぼり、うちサービスを改善した事例は165件でした。

改善例の中には、非対面での手続充実というご要望を受け、新たな認証手段であるeKYC認証導入による「スマート口座開設アプリ」での口座番号通知早期化、「三菱UFJダイレクト（インターネットバンキング）」や「かんたん手続アプリ」の各手続きにもeKYC認証を追加し、非対面で手続き完結ができるケースが広がりました。

また、かんたん手続アプリでは口座解約、喪失手続の対象を広げており、今後も非対面チャネルサービスを拡充していきます。

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。

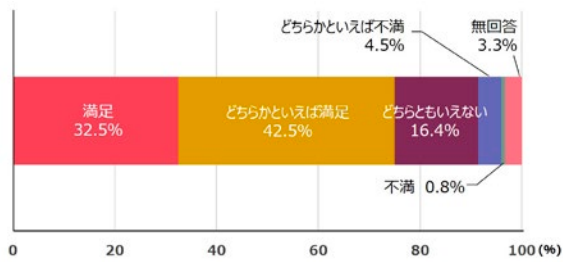


お客さま満足度調査結果

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。

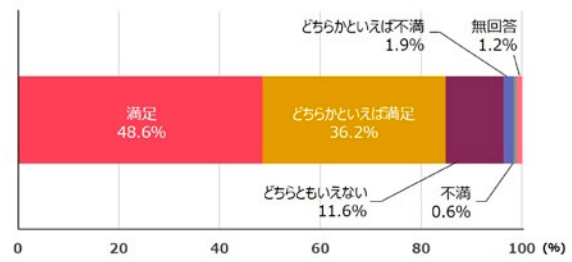
2021年に業態4社でそれぞれ実施した満足度調査では、さまざまなお取引を総合的にみた満足度（総合満足度）において、約6〜7割のお客さまから「満足」または「どちらかといえば満足」という評価をいただきました。アンケートで低評価となった項目については、引き続き各社で要因を分析し、改善に向け取り組んでいきます。

三菱UFJ銀行



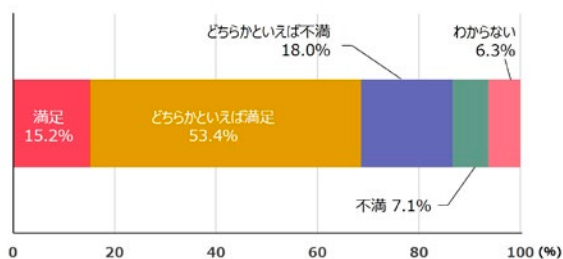
(注) 当行に口座をお持ちの個人のお客さま2,362名による郵送アンケート調査結果 (2021年12月実施)

三菱UFJ信託銀行



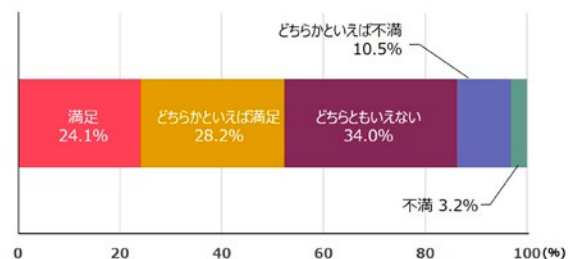
(注) 直近でお取引をいただいたお客さま・面談したお客さまから抽出した個人のお客さま
(郵送依頼→郵送もしくはWEB回答 送付数: 18,949名/回答数: 8,260名) (2021年11月実施)

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479名によるWebアンケート調査結果 (2021年12月～2022年1月実施)

三菱UFJニコス



(注) 自社クレジットカード保有者1,062名によるインターネット調査結果 (2021年10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ご説明する。
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. お客様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. お客様ご本人だけでなく、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、「お客様視点」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、応対力のスキルアップやお客様満足（CS）向上に取り組んでいます。

ユニバーサル対応

MUFGでは、すべてのお客様が安心してご利用いただけるよう、あらゆるお客様に配慮した接客・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。

ユニバーサルマナーの浸透

すべてのお客様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、適切で心地よい応対を心がけています。

高齢者・障がい者への応対力向上

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応対事例を学び、高齢者・障がい者への応対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、応対力の向上を図るため「高齢者対応ガイドブック」を制定し、高齢のお客様一人ひとりに寄り添った応対を心がけています。

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。



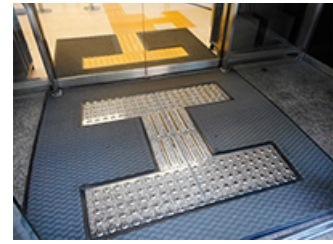
ほじょ犬ステッカー、耳マーク

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・点字鋲を設置しています。



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、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%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いと考えています。

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。

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。

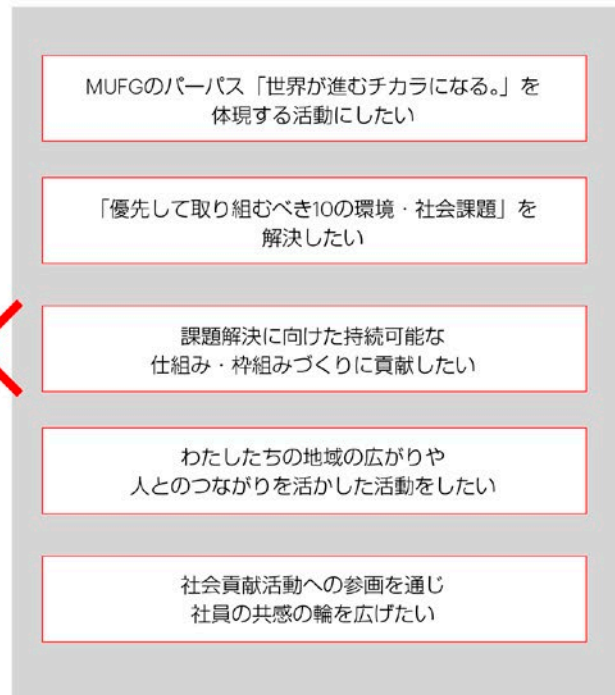
これらの5つの優先領域を軸に、以下の5つの思い・こだわりで抽出した施策を、MUFGのもと、グループの銀行、信託、証券、ニコス、アコムで展開しています。

- ・ 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

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

あしなが育英会と日本国際教育支援協会への寄付

MUFGは「一般財団法人あしなが育英会」「公益財団法人日本国際教育支援協会」に各5億円を寄付しました（総額10億円）。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します。

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。2021年度、2022年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりオンライン配信となりました。



撮影：阿部章仁

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。2021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。



横浜市（環境・気候変動：間伐材で木のストロー作成）



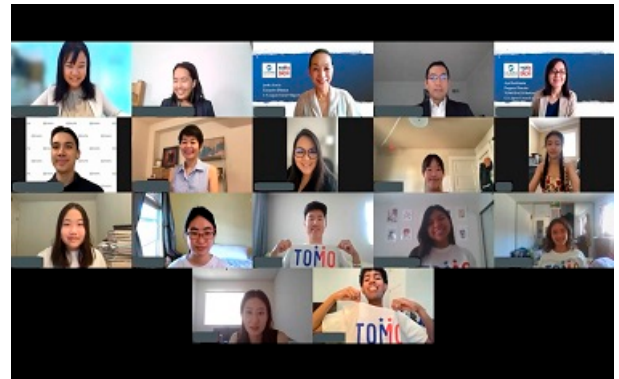
岡山市（環境：アマモ種植え作業）



大牟田市（環境・郷土学習：米作り体験）

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。感染症対策を厳重に行った中で開催された2022年度大会には、日本全国から136人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。2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、東京・愛知大会が中止になりましたが、徹底的な感染対策を実施のうえ開催された大阪大会では、4,300人の子どもたちがサッカー大会を楽しみました。



ラグビー決勝戦に子どもたちを招待

MUFGは、チームのチカラで前へと進む選手の姿勢などがMUFGのパーパスとの重なることから、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年5月に開催された同リーグの決勝戦に、未来を担う子どもたち1,500名を招待しました。



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%削減することを目指しています。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。



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。2022年5月までに38,860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、従業員ボランティアが間伐材を使って知育パズルを作成しました。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。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

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

銀行は、支店、コールセンター等営業拠点を中心として、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。職場体験学習では、「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、「仕事をするうえ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等を通じて気付き・学び取る、キャリア教育に通じるプログラムを提供しています。

小学生向けプログラム「お金の力 -The VALUE -」

証券では、2022年度より「お金の力 -The 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。2021年度は、首都圏の私立中学校・高校計8校・約400名の生徒が参加して合計約130作品が完成。その中から各校代表の11チーム（生徒22名）が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。本業を活かし、会社全体の取り組みとして本プログラムを推進していることが評価され、経済産業省が主催する平成30年度第9回「キャリア教育アワード」において、「大企業の部 奨励賞」を受賞しました。

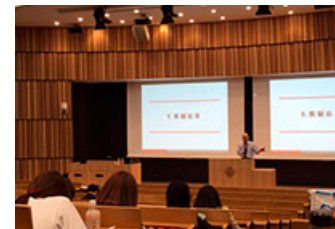
大学生向けプログラム「株の力 for 大学生」

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14大学、400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の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。2021年度は大学8校、高校2校、その他1団体に対し講義を行い、約700名の方が受講しました。



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。

新型コロナウイルス感染症に対する取り組み

医療支援 全日本病院協会への寄付

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、医療ひっ迫が懸念される中、その最前線で診療・治療にあたられる病院関係者を支援するため、「公益社団法人全日本病院協会」へ約4億円の寄付をしました。同協会を通じて、計515病院に支援を実施しました。



全日本病院協会を通じ、病院にお届けした感謝のお手紙とお花

芸術支援 日本オーケストラ連盟への寄付

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、また収容人数制限を受け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」に2021年度は3億円を寄付をしました。支援金は加盟する37団体の活動資金に活用されます。

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。本団体を通じて、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。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、さまざまな取り組みを行っていきます。



「MUFG・ユネスコ協会 東日本大震災復興育英基金」による支援

MUFGおよび銀行は、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、さまざまな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。

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

地域・社会への取り組み

三菱UFJニコス

CSRへの取り組み

アコム

環境・社会のために

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予定です。オープンは2023年6月を予定しており、現在工事とともに地域の方と一緒にさまざまな試行イベントを行っています。

MUFG PARKの詳細はこちら



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、私たちの身近なところ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。2021年度には、300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1億円）。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。



コロナ影響で行き場を失った動物を救い、姫路市立動物園を活性化
するプロジェクト



瀬戸内のアサリ復活プロジェクト



里山環境保全プロジェクト



自由が丘の街と自然とみつばちの
共生プロジェクト



「交通安全見守り運動」への支援
プロジェクト



伝統産業保護及び新規農業就労者
向け古民家シェアハウス整備プロ
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。2021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1,700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52病院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、2021年11月の第17回開催では、MUFG各社から12社・約360名の社員が参加しました。

（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。2021年度は、役職員約6,000人が参加し、12団体に5,697万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。2021年度は、13団体、130万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2021年6月までに2団体へ約600万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、2021年度までに総額1億2000万円を寄付しました。現在は「ユネスコ協会就学支援奨学金」および福島県「東日本大震災ふくしまこども寄附金」に寄付しています。

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、2021年8月31日現在、100回、約1,200万円にのぼります。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。