

# MUFGサステナビリティレポート2024

## -優先課題への取り組み-

三菱UFJフィナンシャル・グループ

世界が進むチカラになる。



# 目次

<b>1. サステナビリティの推進</b>	<b>03</b>
・ 中期経営計画におけるサステナビリティ	04
・ サステナビリティガバナンス／推進体制	05
<b>2. 優先課題：持続可能な社会</b>	<b>06</b>
・ カーボンニュートラル社会の実現	07
・ 自然資本・生物多様性の再生	17
・ 循環型経済の促進	22
<b>3. 優先課題：活力溢れる社会</b>	<b>24</b>
・ 産業育成、イノベーション支援	25
・ 少子高齢化への対応	26
・ 金融サービスへのアクセス拡大	27
・ 人的資本重視の経営	28
<b>4. 優先課題：強靱な社会</b>	<b>35</b>
・ 人権尊重	36
・ 安心・安全なサービスの提供	42
・ 強固な企業ガバナンスの発揮	43
<b>Appendix</b>	<b>44</b>

本レポートは、ステークホルダーの皆さまにMUFGのサステナビリティへの取り組みの概要をまとめてご覧頂けるよう、MUFGのウェブサイト（サステナビリティ）[☑](#) 及び関連する各種レポートで開示済の内容の一部を、サステナビリティの優先課題への取り組みを中心にまとめたものです。詳細については、当社ウェブサイト及び各レポートをご参照下さい。

- ・ カーボンニュートラル社会の実現     : MUFG Climate Report 2024 [☑](#) (2024年4月発行)
- ・ 自然資本・生物多様性の再生         : MUFG TNFDレポート [☑](#) (2024年4月発行)
- ・ 人権尊重                                 : MUFG人権レポート2024 [☑](#) (2024年6月発行)

# サステナビリティの推進

- 中期経営計画におけるサステナビリティ
- サステナビリティガバナンス／推進体制

## 中期経営計画におけるサステナビリティ

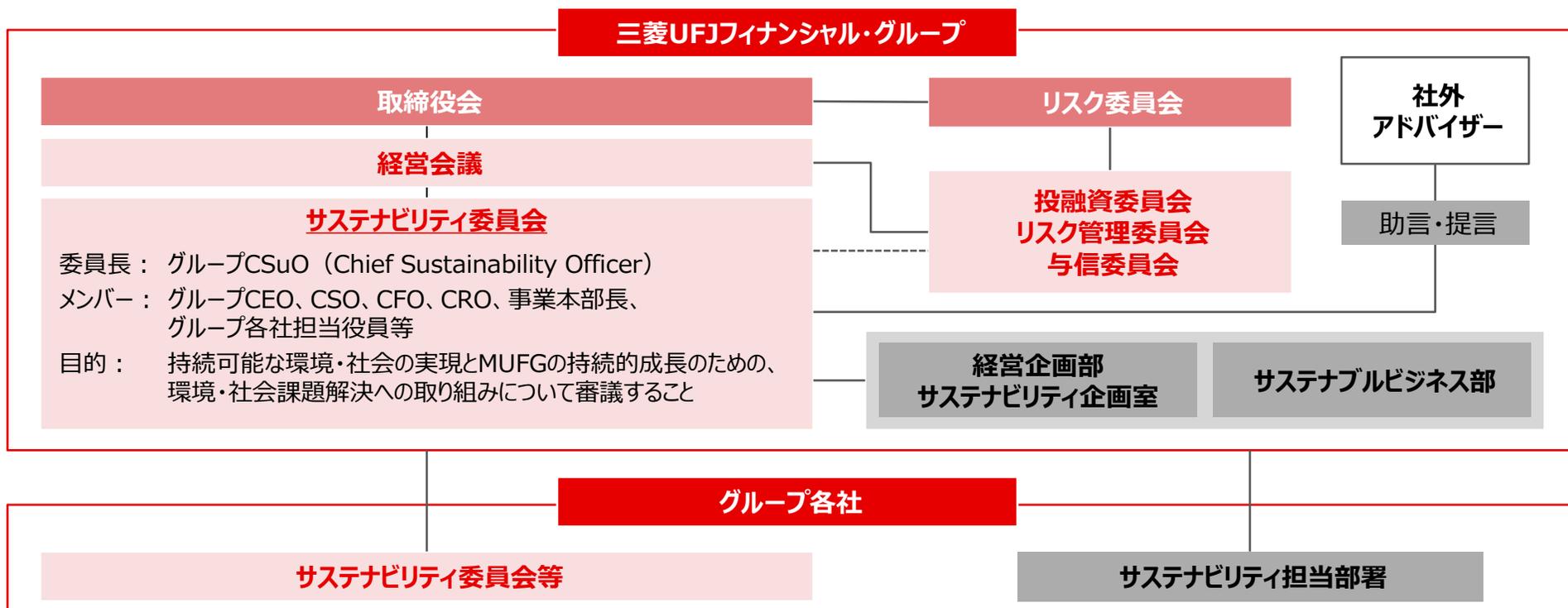
- 2024年度からの3年間を計画期間とする中期経営計画において、MUFGは、社会課題の解決を経営戦略と一体化させ、これを中計の3本柱の1つと位置づけ、取り組みを一層強化していきます。
- 経済的価値とともに社会的価値を追い求めていくことが、今後の企業価値向上の鍵です。「持続可能な社会」、「活力溢れる社会」、「強靱な社会」という3つの軸で10個の優先課題を選定し、また具体的な目標をKPIとして設定し、課題解決に向けた取り組みを強力に推進していきます。



## サステナビリティガバナンス／推進体制

- サステナビリティに関する課題は、取締役会の監督のもと、経営会議がその傘下にさまざまな委員会を設置して管理しています。サステナビリティ委員会は、経営会議傘下の委員会で、グループCSuO（Chief Sustainability Officer）が委員長を務めています。サステナビリティ委員会ではサステナビリティに関するリスクや機会を含めたサステナビリティに関する課題への取り組み方針を定期的に審議するとともに、MUFGグループの取り組みの進捗状況をモニタリングしています。サステナビリティ委員会は、経営会議へ報告を行い、必要に応じて取締役会へも報告を行っています。
- サステナビリティに関する課題やリスクについて、常時専門家からの意見聴取を可能にするため、3名の社外アドバイザーを招聘しており、取締役会メンバーと意見交換を行い、専門的立場からの助言・提言をMUFGのサステナビリティへの取り組みに活かしています。

### サステナビリティガバナンス体制



■ 監督

■ 執行

## 優先課題：持続可能な社会

- カーボンニュートラル社会の実現
- 自然資本・生物多様性の再生
- 循環型経済の促進

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現（1/2）

- MUFGは、2021年5月に「カーボンニュートラル宣言」を公表。この実現に向けて、①1.5℃目標達成への貢献、②脱炭素社会へのスムーズな移行の支援、③環境と経済の好循環による持続可能な社会の実現という3つの変わらないコミットメントのもとで、2050年カーボンニュートラル実現に向けてさまざまな取り組みを進めてきました。

### MUFGの気候変動に対する変わらない3つのコミットメント

1 2050年カーボンニュートラル実現等を通じてパリ協定1.5℃目標達成に貢献すること 

2 事業を通じて脱炭素社会へのスムーズな移行を支援すること 

3 環境と経済の好循環による持続可能な社会の実現に積極的に貢献すること 

- また、ネットゼロをめざす金融機関の有志連合であるGFANZが2022年11月に公表した「移行計画ガイダンス」を踏まえ、MUFGとしての移行計画を策定しました。
- 移行計画の内容も含めて、MUFGの脱炭素に向けた幅広い取り組みの進捗やそのベースとなる考え方を投資家を中心としたステークホルダーの皆さまにご理解いただくことを目的に、2024年4月に「MUFG Climate Report 2024」を発行しました。その取り組みの前提となるスタンスは下記の通りです。

- ➔ カーボンニュートラルは、金融機関だけでは達成できず、お客さまのカーボンニュートラル実現、すなわち実体経済の脱炭素化を通じて達成が可能。そのためには、お客さまとのエンゲージメントやトランジションファイナンスなどの支援を通じて、高排出産業や地域の脱炭素化を着実に進めることが重要
- ➔ 脱炭素化の実現に向けたパスウェイは、地理的条件や産業構造といった各地域の特性により大きく異なる。特に経済発展の途上にあるアジアは、今後もエネルギーの需要増加が見込まれており、脱炭素化と経済発展の両方をバランス良く進めていくことが大切
- ➔ お客さまの支援と当社の2030年中間目標達成を両立させるためには、規律あるトランジション支援と目標達成に向けた管理が必要であり、それを支える実効性のある枠組みの構築が重要

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現（2/2）

- MUFGのカーボンニュートラル実現に向けた主要戦略は、①自社排出削減、②エンゲージメントとファイナンス支援、③投融資ポートフォリオ排出削減、④リスク管理とガバナンスの4つです。

### 各主要戦略における主なポイント

#### 1 自社排出削減

- 2030年ネットゼロに向けたロードマップおよび2026年度の中間目標達成に向けた施策
- 環境負荷低減に向けて、モビリティ、店舗、エネルギー、資源の4領域に取り組み
- 自社の店舗活用など、お客さまとのパートナーシップを通じたさまざまな事業共創を実現

#### 3 投融資ポートフォリオ排出削減

- 自動車、航空、石炭セクターの2030年中間目標設定により、NZBA<sup>\*2</sup>のコミットメントを達成
- トランジション評価フレームワークや案件検討プロセスなど、実効性を高める管理の枠組みを整備
- 目標設定セクターの2022年度実績および2030年中間目標達成に向けたアプローチ

#### 2 エンゲージメントとファイナンス支援

- 脱炭素化支援アプローチに沿ったエンゲージメント
- 新中計戦略「GX<sup>\*1</sup>起点でのバリューチェーン支援」、サステナブルファイナンス新目標100兆円
- NZBA<sup>\*2</sup>などの国際イニシアティブへの貢献や、トランジション白書を通じたお客さまとのエンゲージメント強化やトランジション支援に向けた取り組み

#### 4 リスク管理とガバナンス

- リスクアペタイトフレームワークやトップリスク管理に基づき、気候変動に関するリスクを適切に管理する態勢を構築
- 取締役会の監督のもと、適切な意思決定を行うガバナンス体制を構築
- お客さまとのエンゲージメント力強化に向けて、営業担当者向けのケイパビリティ・ビルディングを実施

\*1. グリーントランスフォーメーション：  
2050年カーボンニュートラルや、2030年の国としてのGHG排出削減目標の達成に向けた取り組みを経済成長の機会と捉え、排出削減と産業競争力の向上の実現に向けた、  
経済社会システム全体の変革

\*2. Net-Zero Banking Alliance：  
2050年までの投融資ポートフォリオのGHG排出量ネットゼロにコミットする銀行のイニシアティブ

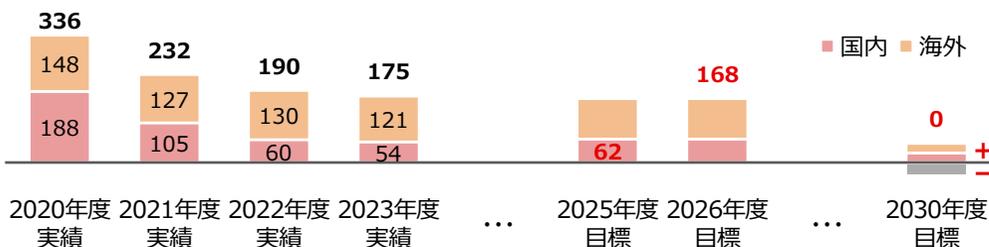
## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現〈自社排出削減〉

- MUFGは、2021年5月に公表したカーボンニュートラル宣言に基づき、自社のGHG排出量の2030年までのネットゼロに取り組んでいます。省エネや再エネ化などの排出削減策に加え、省資源や資源循環に資する取り組みを、スタートアップ企業を含むMUFGのお客さまとのパートナーシップを通じ幅広く進めていきます。さらに、MUFG自身が取り組みを積極的に進めることで、お客さまとのエンゲージメント強化や社員の意識醸成にもつなげていきます。

### 自社排出削減目標と進捗状況（スコープ1、2）

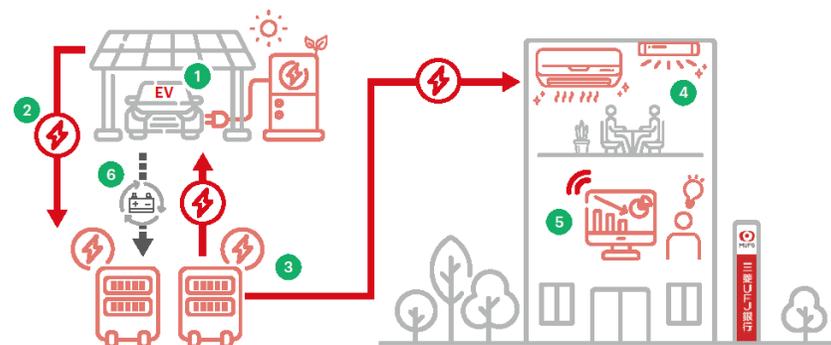
- 排出削減は順調に進捗。今後は、省エネや他社契約電力再エネ化、営業車EV化などを通じて、目標達成をめざす

#### スコープ1、2削減ロードマップ（千tCO<sub>2</sub>e）\*1



### お客さまとのパートナーシップを通じた環境負荷低減の取り組み事例

- 株式会社日立製作所と協働し、可動式蓄電池と太陽光発電、電気自動車などを組み合わせた環境配慮型店舗の新たな仕組みを練馬支店に導入し、有効性の実証を開始



- ① 営業車のEVへの切り替え
- ② 太陽光発電と可動式蓄電池により再エネを最大限活用
- ③ 100%再エネでのEV／店舗のエネルギー自給率アップ
- ④ 店舗設備の入れ替えによる省エネ
- ⑤ エネルギー自給率の可視化
- ⑥ 将来的なバッテリーの再利用

### 環境負荷低減に向けた取り組み ※検討中のものも含む

- 自社の排出削減の取り組みに加え、お客さまとのパートナーシップを通じた、さまざまな事業共創に取り組む

モビリティ	営業車のカーボンニュートラル化	エネルギー	追加性のある再生可能エネルギー調達
	お客さまへの充電設備提供		蓄電池を活用した再生可能エネルギー調達
	EVエネルギーマネジメント		ペロブスカイト太陽光電池*2活用
オフィスビル	省エネ目標設定	資源	無線給電技術を活用した空調効率改善
	環境配慮型店舗の実現		廃食油リサイクル
	環境認証取得		食堂トラップグリスリサイクル*3

右図参照

\*1. 最大限の削減努力をした上でなお削減しきれない残余排出量のみ、補完的にカーボンクレジットによるオフセットを検討  
\*2. ペロブスカイトと呼ばれる結晶構造の材料を用いた新しいタイプの太陽電池  
\*3. 食堂の排水設備に溜まった油脂をバイオ燃料に再利用

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現<エンゲージメントとファイナンス支援（エンゲージメント）>

- MUFGは、産業界・政府機関と連携した政策提言を行いながら、ソリューションの提供を通じて新たなニーズや課題を把握していきます。経営視点でお客様と対話するエグゼクティブ・フォーラムの定期開催や、新たに組成したエンゲージメント専門チームの活動を通じて、お客さまや自治体、さらには業界全体とのリレーションも強化しながら、脱炭素に向けた新たなニーズや課題を産業界・政府機関にフィードバックし、お客さまの脱炭素化に向けて責任ある伴走をしていきます。

### エンゲージメントのアプローチ

#### ① 産業界・政府機関と連携した政策提言

政策提言を通じて、政府機関／産業界の皆さまと連携し、GX政策策定に貢献

トランジションファイナンスの  
枠組み整備

トランジション白書

アジアトランジション白書

ブレンデッドファイナンスの推進

国内外の委員会などへの参画

COP28での活動

#### ② 政府の政策や戦略に沿ったお客さまの脱炭素化を支えるソリューション提供力の強化

MUFGグループ総合力を発揮し、外部パートナー企業とも連携することで、市場ステージに応じたソリューション提供力を強化

GX起点でのバリューチェーン  
支援

サステナブルファイナンス推進

出資・イノベーション事業

#### ③ お客さまや地方自治体・業界団体とのリレーションも活用し、新たなニーズや課題を把握

脱炭素支援を通じて把握した新たなニーズや課題を、産業界・政府機関にフィードバックし、政策提言につなげる

経営視点でお客さまと対話する  
エグゼクティブ・フォーラム

エンゲージメント専門チーム

#### 具体的なエンゲージメント活動

##### Phase 1

##### 立ち位置の確認

- ネットゼロ実現に向けたお客さまの現状の活動に対し、MUFGがどのように支援できるかを模索

##### Phase 2

##### お客さまの戦略の分析

- お客さまの戦略やオペレーション上の論点をファイナンス機会とともに整理

##### Phase 3

##### ファイナンス計画策定のサポート

- お客さまの脱炭素計画に沿ったファイナンス要件を特定

##### Phase 4

##### ファイナンスの実行

- プライシングとソリューション設計をお客さまと合意し、ファイナンス契約を締結

##### Phase 5

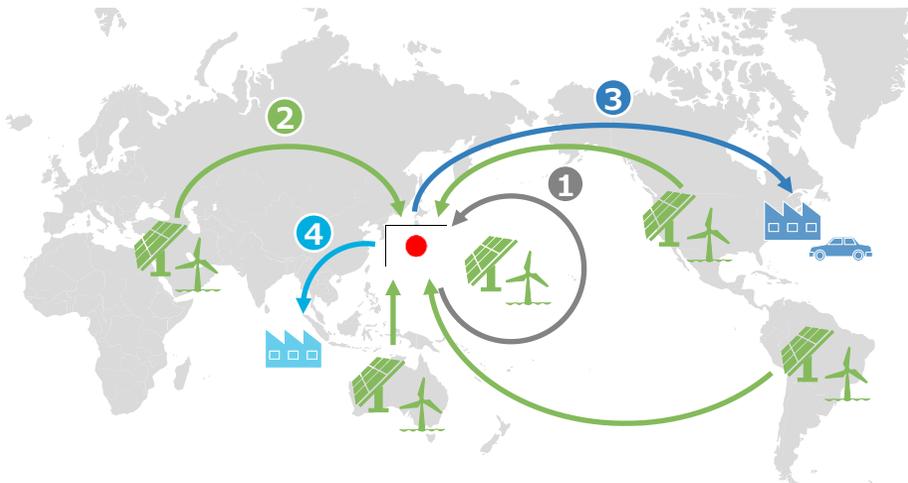
##### 効果測定・進捗確認

- 進捗確認を通じて効果測定を実施。脱炭素ビジネスモデルへの転換を支援

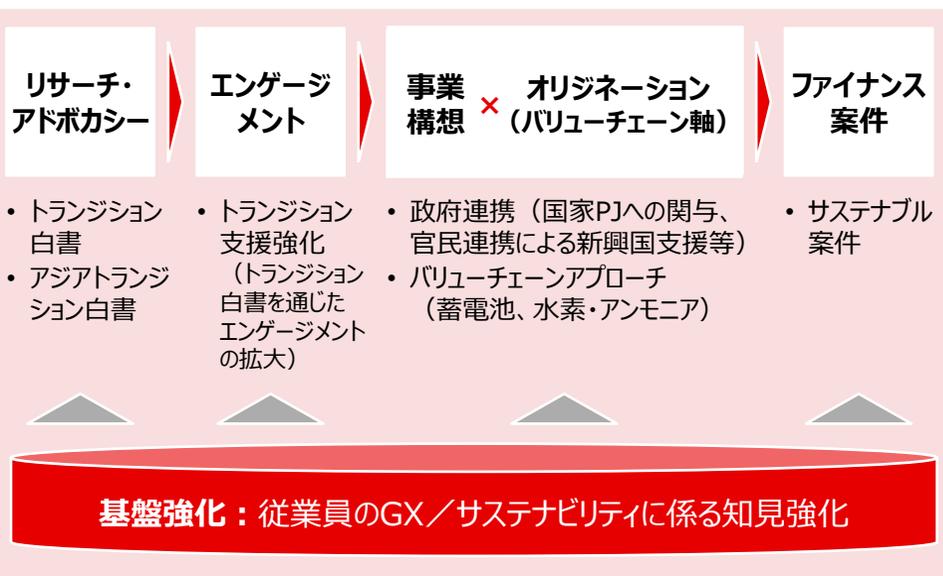
## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現 <エンゲージメントとファイナンス支援（GX起点でのバリューチェーン支援）>

- MUFGは、GX起点でのバリューチェーン支援を、中期経営計画における「成長戦略の進化」の主要戦略の一つとしています。GXプロジェクト共創やトランジション支援等のファイナンスに留まらない経営課題解決型ソリューションを提供し、お客さまのGX投資を促進することをめざしています。
- これを実現するための4つの戦略の方向性は、① 国内のGX投資支援、② 海外クリーンエネルギー・資源の開発・輸入、③ 日系企業の海外GX進出支援、④ 官民連携による新興国のトランジション支援です。リサーチ・アドボカシー活動やエンゲージメントを経て、お客さまの事業構想のサポートやバリューチェーン軸での案件組成を行い、ファイナンス案件の支援を行っていきます。
- MUFGは、これまでの順調な実績進捗や資金需要の高まりを受け、2030年までのサステナブルファイナンス目標を35兆円から100兆円に引き上げました。

### GX起点でのバリューチェーン支援の概要



- ① 国内のGX投資支援
- ② 海外クリーンエネルギー・資源の開発・輸入
- ③ 日系企業の海外GX進出支援
- ④ 官民連携による新興国のトランジション支援



### 目標引き上げの背景

- 従来の目標額35兆円に対し、2023年度上期までの実績は27.7兆円（進捗率79.2%）と順調に進捗
- カーボンニュートラルに向けた資金需要の高まりを受け、グリーンボンドや再生可能エネルギープロジェクトファイナンス支援の更なる拡大を見込み、目標の引き上げを実施

新目標



**100兆円**  
(うち、環境分野 **50兆円**)

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現<エンゲージメントとファイナンス支援（トランジション支援）>

- トランジション支援に向けた主な取り組みと成果については、①トランジションファイナンスの枠組み整備、②日本・アジアの地域特性を踏まえたトランジション推進、③政策提言の3つとなります。

### トランジション支援に向けた主な取り組みと成果

1

#### トランジションファイナンスの 枠組み整備

- 2050年ネットゼロを掲げる国際的な銀行のアライアンスであるNZBAのステアリング・グループメンバーの1行として運営に関与し、「トランジションファイナンス作業部会」の議長として、枠組みの整備に貢献

2

#### 日本・アジアの地域特性を 踏まえたトランジション推進

- 日本の各セクターを代表するお客さまとともに取りまとめた「トランジション白書」を公表。また、アジアの脱炭素化に貢献すべく「アジアトランジション白書」も公表
- 2024年9月には「MUFGトランジション白書2024（白書3.0）」を公表

[トランジション白書](#)

3

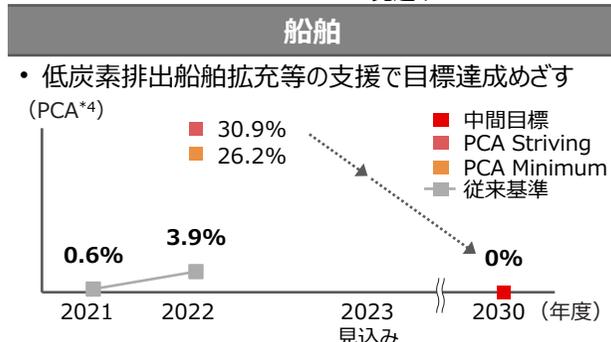
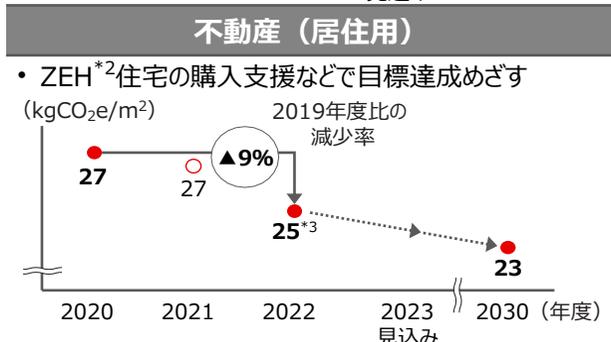
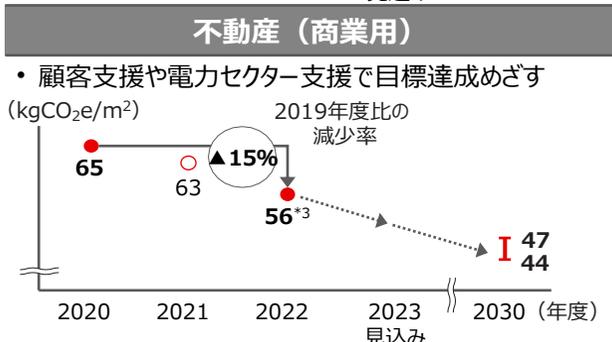
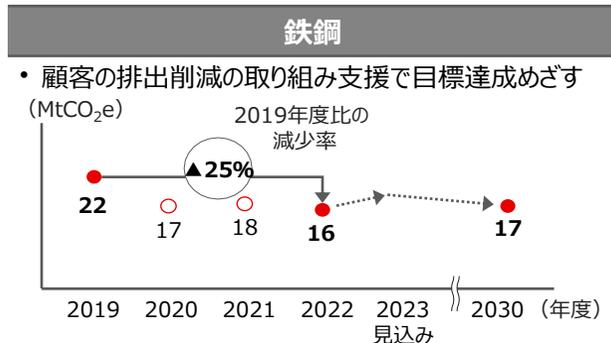
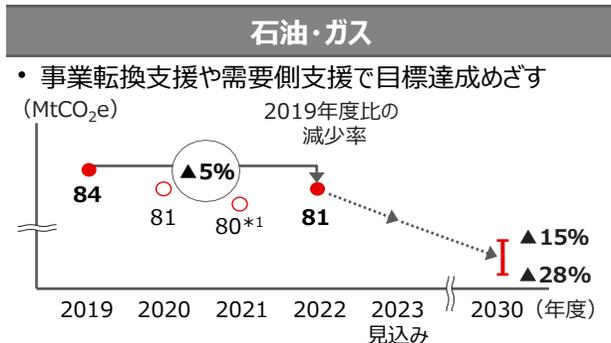
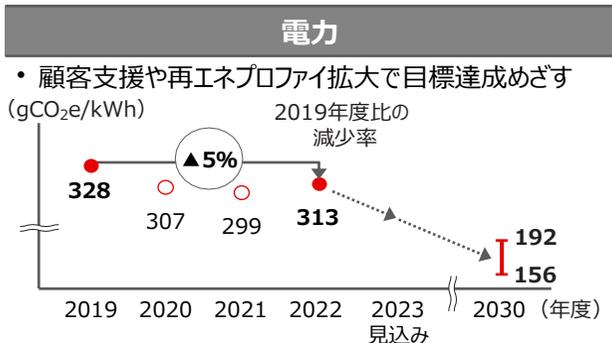
#### 政策提言

- 政府や公的機関と連携してブレンデッドファイナンスを推進。また、国内外の委員会やCOP28などで積極的に意見発信を実施

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現 < 投融資ポートフォリオの排出削減 (1/2) >

- 投融資ポートフォリオのネットゼロ目標に対しては、2021年に加盟したNZBAのガイドラインに基づき、電力、石油・ガス、不動産、鉄鋼、船舶の5つのセクターの2030年中間目標を設定し、排出削減の進捗開示を始めています。また、2024年4月には、新たに自動車、航空、石炭の3セクターの中間目標を公表しました。セクター別中間目標の進捗状況は以下の通りです。

### セクター別中間目標の進捗状況



#### 自動車 新規目標設定

- 削減率23-46%は自工会1.5°C・IEA1.5°C水準

目標設定時 (2021年度)	2030年中間目標
169gCO <sub>2</sub> /vkm	2021年度比削減率 23%-46%

自工会1.5°CとIEA1.5°Cをめざす

#### 航空 新規目標設定

- 71gCO<sub>2</sub>/RPK<sup>\*5</sup>はIEA1.5°Cと整合する水準

目標設定時 (2021年度)	2030年中間目標
130gCO <sub>2</sub> /RPK	71gCO <sub>2</sub> /RPK

IEA1.5°Cをめざす

#### 石炭 新規目標設定

- FY30 (OECD)、FY40 (非OECD) 残高ゼロ

	2022年度	2030年度	2040年度
OECD諸国	約30億円	残高ゼロ	
非OECD諸国		約120億円	残高ゼロ

\*1. 排出量データの一部相違に伴い、76⇒80に修正 \*2. ネット・ゼロ・エネルギー・ハウスの略語 \*3. 建物別・年度別係数のデータは、2021年度データを使用  
\*4. シップファイナンス対象船舶の原単位をベースとするポートフォリオ気候変動整合度  
\*5. Revenue Passenger Kilometers：有償旅客数に輸送距離を乗じて算出した旅客輸送実績を示す指標

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現 < 投融資ポートフォリオの排出削減 (2/2) >

- MUFGは、規律あるトランジション支援のために、お客さまの移行状況を評価する「トランジション評価フレームワーク」と「案件検討のプロセス」を導入しています。また、2030年中間目標達成に向けた進捗のモニタリングも実施しています。

### 実効性を高める管理の枠組み

#### 規律あるトランジション支援

##### トランジション評価フレームワーク

2030年中間目標を設定している高排出セクターのお客さまの目標・ガバナンス・排出実績を踏まえて6段階で評価

##### 案件検討プロセス

- 環境・社会ポリシーフレームワーク
- 赤道原則\*1への対応
- 専門的なトランジション性評価を行う
- 気候変動リスクの判定
- トランジション・スクリーニング

#### 2030年中間目標達成に向けたモニタリング

##### FE\*2モニタリング

##### 2030年中間目標の進捗

入手可能なデータや情報を用いて、2030年中間目標達成に向けた進捗状況を、市場トレンドも踏まえて動的に確認しながら、適切な打ち手を協議

##### ポートフォリオ全体のFE

投融資ポートフォリオ全体のFEの状況（お客さまのスコープ1、2、3を全て含む）の定期的なモニタリングを実施

##### サステナビリティリスク管理室（新設）

グループCRO\*3傘下で、気候変動を含むサステナビリティリスクを横断的に管理する2線組織



### MUFGのネットゼロ達成に向けたコミットメントを伝えて、エンゲージメントを強化

#### エスカレーション・プロセス

一定期間のエンゲージメントを経ても移行に向けた具体的なプランや方向性を確認できない特定の取引先について、条件や方針の見直しを検討

#### 移行計画のモニタリング体制

CSO\*4・CROをヘッドに、年2回の「移行計画モニタリング会議」を開催し、移行計画の進捗を確認するとともに、本枠組みの実効性を検証した上で、見直しを機動的に行っていく

トランジション評価の6分類： 高水準 ↑

- 1 2050年ネットゼロ達成が確実
  - 2 科学的根拠に基づくパリ協定に整合した中間目標を掲げており、ネットゼロに向けた取り組みが進捗中
  - 3 中間目標があり、ネットゼロに向けて取り組み中
  - 4 2050年ネットゼロ目標がある（ただし中間目標はない）
  - 5 ネットゼロ目標がある（ただし2050年ではない）
  - 6 ネットゼロ目標がない
- ↓ 低水準

\*1. 大規模プロジェクトによる環境・社会リスクと影響を特定、評価し、管理するための枠組み

\*2. Financed Emission：金融機関に帰属する投融資先の排出量

\*3. Chief Risk Officer \*4. Chief Strategy Officer

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現 <リスク管理とガバナンス>

- リスク管理について、MUFGはリスクアペタイト・フレームワークやトプリスク管理に基づき、気候変動に関するリスクを適切に管理する態勢を構築しています。MUFG全体の統合的な戦略やリスク運営の実効性を確保することを目的に、リスクアペタイト・フレームワークを明示する文書として、リスクアペタイト・ステートメントを制定しています。リスクアペタイト・ステートメントには、リスクカルチャーを含むリスクアペタイト・フレームワークの全体像（基本方針・運営プロセス）と、具体的な事業戦略、財務計画、リスクアペタイトを記載するとともに、その要約版をグループ内に配布・周知し、グループ全体への浸透を図っています。
- ガバナンスについて、取締役会の監督のもと、カーボンニュートラル実現に向けた各種会議体を通じて、適切な意思決定を行うガバナンス体制を構築しており、役員報酬制度においても、「気候変動対応」を含むESG・サステナビリティへの取り組みを評価しています。
- 社員のケイパビリティ・ビルディングにも力を入れており、各階層に向けたさまざまな施策を展開しています。

### 主な取り組み

### 概要

	主な取り組み	概要
<b>リスク管理</b> 	リスクアペタイトフレームワーク	気候変動に関するリスクを適切に管理する態勢を構築し、リスクアペタイトを明確化
	トプリスク管理	統合的リスク管理の主要な手法として採用する「トプリスク管理」において、気候変動に起因するリスクをトプリスクと位置付けて管理
	セクター別のリスク分析	TCFDにおける開示推奨セクター別の移行リスクと物理リスクをヒートマップで整理
<b>ガバナンス</b> 	ガバナンス体制	取締役会の監督のもと、カーボンニュートラル実現に向けた各種会議体を通じて、適切な意思決定を行うガバナンス体制を構築
	報酬制度	役員報酬制度において、「気候変動対応」を含むESG・サステナビリティへの取り組みを評価
<b>ケイパビリティ・ビルディング</b> 	ケイパビリティ・ビルディング	大企業担当者のエンゲージメント力強化に向けたトレーニングプログラムを提供（2023年度受講者延べ約2,000名）
	カルチャー醸成	MUFGの社員一人一人が、サステナビリティに関する基本的な知識を備え、自分事化していくために、社内セミナーの開催、社内SNSの立ち上げなどを実施

## 持続可能な社会 – カーボンニュートラル社会の実現〈今後の主な取り組み〉

- ・ MUFGBは、主要戦略ごとの既存の取り組みを強化しつつ、カーボンニュートラル実現に資する新たな取り組みにもチャレンジしていきます。

### 今後の主な取り組み

#### 1 自社排出削減

- ・ 2026年度中間目標達成に向けた省エネや他社契約電力の再エネ化などの実行
- ・ お客さまとのパートナーシップを通じた、さまざまな事業共創の具体化とその推進

#### 3 投融資ポートフォリオ排出削減

- ・ NZBAガイドラインに基づく目標設定の定期的な見直し
- ・ 環境・社会ポリシーフレームワークの定期的な見直し
- ・ 移行計画モニタリングを通じた進捗評価・見直し
- ・ 引受業務のGHG排出量（Facilitated emissions）の目標設定に向けた検討

#### 2 エンゲージメントとファイナンス支援

- ・ サステナブルファイナンスや中計の「GX起点でのバリューチェーン支援」の推進
- ・ イニシアティブやトランジション白書、政策提言を通じたエンゲージメント活動やトランジション支援の強化
- ・ アジアトランジション白書における提言の実行
- ・ 自然資本、循環型経済、人権との一体的な取り組み

#### 4 リスク管理とガバナンス

- ・ 気候変動リスクの定量化に向けた検討
- ・ サステナビリティ情報開示規制対応と内部統制強化
- ・ 気候変動関連データマネジメントの高度化
- ・ 営業担当者向けのトレーニングおよび全社員向けの浸透の強化

## 持続可能な社会 – 自然資本・生物多様性の再生 <TNFD開示>

- MUFGIは、TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、自然関連財務情報開示タスクフォース）の普及に向けた早期開示の重要性に鑑み、2024年1月に「TNFD Early Adopters」に登録し、TNFD開示フレームワークに沿った取り組みや開示を進めています。

### 1. ガバナンス

- 取締役会が、自然資本を含むサステナビリティ推進に係る取り組みを監督するガバナンス体制を構築
- 自然資本を含む環境・社会分野に専門的な知見を有する社外アドバイザーから、方針や取り組みの改善に資する提言を受領
- 自然資本とつながりが深い先住民族や地域社会といったステークホルダーへの配慮など、人権尊重のガバナンスや取り組みの推進

### 3. リスクと影響の管理

- ファイナンスを検討する際、「MUFGI環境・社会ポリシーフレームワーク」に基づき、自然に負の影響を及ぼす可能性のある事業に関するデューデリジェンスを実施
- インフラ・資源開発などの大規模プロジェクトへのファイナンスに際しては、赤道原則に基づく環境・社会リスク評価を実施

### 2. 戦略

- お客様の対応ステージに応じたソリューション開発と提供。具体的には、グループの強みを活かせる5つの領域（コンサルティング、パートナーシップ、スタートアップ支援・協働、ブルーファイナンス、「食」領域の取り組み）に注力
- 機会とリスクを特定するため、LEAPアプローチに沿って、セクターごとの自然への依存と影響の分析を実施
- 自社拠点の情報を用いた依存・影響の分析を試行

### 4. 指標と目標

- 投融資では、サステナブルファイナンスの定量目標（2030年度までに累計100兆円）に加え、依存と影響の分析に基づくお客様支援の拡大や、「食」領域のソリューション創出
- 廃棄物の削減、プラスチックごみと紙資源の有効活用、GHG排出削減の指標や目標を設定

## 持続可能な社会 – 自然資本・生物多様性の再生 <5つの注力領域>

- MUFGは、お客さまの自然資本への対応ステージに応じたビジネス機会があると認識しています。その課題やニーズを起点とした多様なソリューションの開発と提供を通じて、お客さまの取り組みを支援します。
- MUFGは、自然資本に関わるさまざまなビジネス機会の中で、まずは、グループの強みを活かせる5つの領域での活動を通じて、お客さまの自然資本の取り組みを支援するとともに、幅広いステークホルダーとの協働を進めていきます。

### タッチポイントの増加

- TNFDレポート発信等を通じ、自然資本経営に着手するお客さまへの情報提供、エンゲージメントの実施

### お客さまの課題・ニーズの把握

#### 注力領域 ①

#### コンサルティング

- お客さまの課題の見える化をサポートするため、2024年4月、銀行で「TNFD対応初期支援ツール」をリリース
- MURC\*1によるコンサルティングサービス提供を通じて、お客さまの課題解決やTNFD開示を支援

#### 注力領域 ②

#### パートナーシップ

- 富士通株式会社とMOU（覚書）を締結し、ソリューションの開発に向け協働

#### 注力領域 ④

#### ブルーファイナンス

- ブルーボンドやサステナビリティ・リンク・ローン等を通じ、事業会社や政府・自治体の海洋や水関連の事業を支援

### ソリューションの提供

#### 注力領域 ③

#### スタートアップ出資・協働

- 銀行、三菱UFJキャピタル、MUIP\*2で、森林や土壌などの自然資本に関連するスタートアップへ出資
- MUFGのお客さまにスタートアップの持つソリューションを提供することで、お客さまの課題解決に貢献するとともに、スタートアップのバリューアップにも貢献
- 主な事例：[株式会社バイオーム](#)

#### 注力領域 ⑤

#### 「食」領域への取り組み

- Food-X PT\*3を立ち上げ、食のエコシステムづくりや持続可能な農業など、「食」関連の取り組みを推進
- 「サステナブルな食・生物多様性の実現」をテーマにベンチャー企業を支援するESGアクセラレータープログラムを開催
- 欧州発の栄養に関する国際ルールを日本の実情に即したものにすべく、産官学で連携して対応（日本版栄養プロファイリング）

\*1. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 \*2. 株式会社三菱UFJイノベーション・パートナーズ  
\*3. フードトランスフォーメーションプロジェクトチームの略

## 持続可能な社会 – 自然資本・生物多様性の再生 <LEAPアプローチでの分析>

- 自然資本関連の機会とリスクを特定するため、TNFD開示フレームワークにおけるLEAPアプローチに沿って、セクターごとの自然への依存と影響の分析を行いました。
- 今後は、「ENCORE」の分析結果に加え、企業の開示なども参考に、優先的な対応が必要なセクターや自然資本の特定を進めていきます。

### 依存

■ 依存度が非常に高い ■ 依存度が高い

	大気	生息地	土地	ミネラル	海洋	土壌	生物種	水
エネルギー								
素材（化学・鉄鋼・林業など）								
資本財（重工業・建築・土木など）								
商業・専門サービス								
運輸								
自動車・自動車部品								
耐久消費財・アパレル								
消費者サービス								
小売								
食品・生活必需品小売り								
食品・飲料・タバコ								
家庭用品								
ヘルスケア								
銀行								
各種金融								
保険								
ソフトウェア・サービス								
テクノロジー・ハードウェア								
半導体								
電気通信サービス								
メディア・娯楽								
公益事業								
不動産								

### 影響

■ 影響度が非常に高い ■ 影響度が高い

	大気	生息地	土地	ミネラル	海洋	土壌	生物種	水
エネルギー								
素材（化学・鉄鋼・林業など）								
資本財（重工業・建築・土木など）								
商業・専門サービス								
運輸								
自動車・自動車部品								
耐久消費財・アパレル								
消費者サービス								
小売								
食品・生活必需品小売り								
食品・飲料・タバコ								
家庭用品								
ヘルスケア								
銀行								
各種金融								
保険								
ソフトウェア・サービス								
テクノロジー・ハードウェア								
半導体								
電気通信サービス								
メディア・娯楽								
公益事業								
不動産								

## 持続可能な社会 – 自然資本・生物多様性の再生 <投融資のリスク管理のプロセス>

- ファイナンス検討時に、自然資本を含む環境・社会に対するリスクや影響を特定するデューデリジェンスのプロセスを導入しています。「MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク」で規定する禁止事業に該当する場合はファイナンスを実行しません。
- また、ファイナンスに際して特に留意する事業や赤道原則対象事業に該当する際は、専門部署による追加的なデューデリジェンスを実施の上、投融資先の環境・社会配慮が、予想されるリスクや影響に比べて十分でない場合はファイナンスを実行しません。

### MUFG環境・社会ポリシーフレームワークの概要

#### 適用対象となる商品・サービス

- 銀行・信託・証券の法人のお客さま向けの、全ての国・地域におけるファイナンス\*1

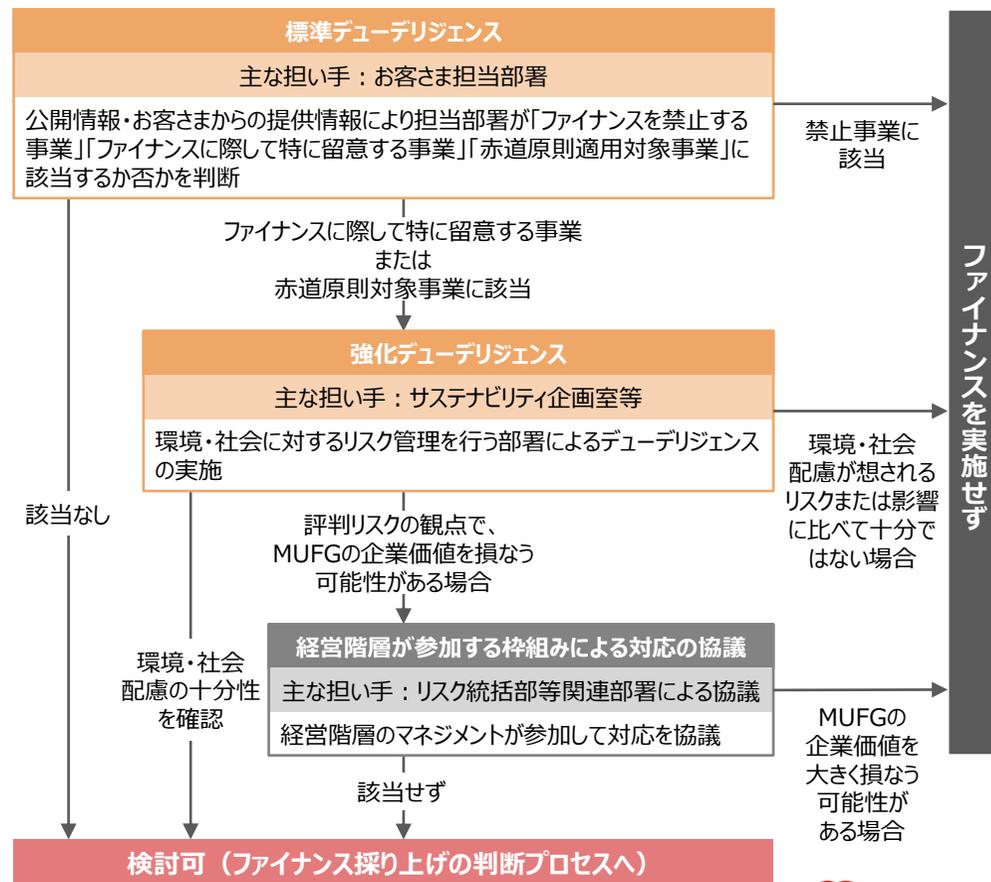
#### ファイナンスを禁止する事業

- ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業
- ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業
- ワシントン条約に違反する事業
- 児童労働・強制労働・人身取引を行っている事業
- クラスター弾製造企業、非人道兵器製造事業
- 違法または違法目的の事業
- 公序良俗に反する事業

#### ファイナンスに際して特に留意する事業

<b>セクター横断的な項目</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業</li> <li>非自発的住民移転につながる土地収用を伴う事業</li> <li>保護価値の高い地域へ負の影響を与える事業</li> <li>紛争地域における人権侵害を引き起こす、または助長する事業、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業</li> </ul>
<b>特定セクターに係る項目</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>石炭火力発電</li> <li>鉱業</li> <li>石油・ガス（オイルサンド、北極開発、シェールオイル・ガス、パイプライン）</li> <li>大規模水力発電</li> <li>バイオマス発電</li> <li>森林</li> <li>パーム油</li> </ul>

#### 環境・社会リスク評価のプロセス

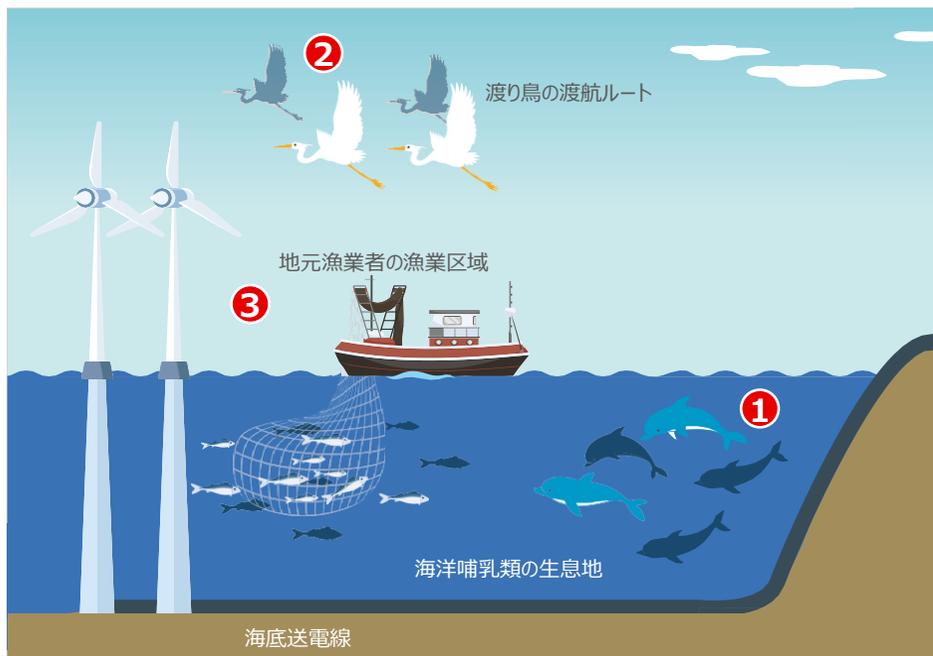


\*1. お客さまの事業を支援する融資等の与信と債券・株式引受

## 持続可能な社会 – 自然資本・生物多様性の再生 <投融資のリスク管理の事例>

### 本事例の概要

- 複数の洋上風力発電施設の建設プロジェクト。風力タービンから陸地に向けて敷設される海底送電線のルートは、海洋哺乳類の生息地として知られる海域に重なるほか、計画地は渡り鳥の飛行ルート内に位置し、冬期は沿岸部に重要な種が飛来することが確認されており、生物多様性に影響があります。
- また、海底送電線のルートは地元漁業者の漁業区域にも重なりますが、送電線を敷設する間は船舶の航行が制限されるため、この海域を利用する漁業者の生計手段の喪失につながる可能性もあります。



### リスクの特定・評価とMUFGとしての対応

#### ① 海洋生物への影響

リスク	貴重種の繁殖への影響
対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>貴重種への影響に関する専門家の報告書をもとに分析、検証</li> <li>活動が活発となる繁殖期間などに、資材運搬などの船舶の運航禁止や、航行スピード制限の計画を要請</li> </ul>

#### ② 渡り鳥への影響

リスク	渡り鳥の生態への影響
対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>稼働中の風力タービンと鳥やコウモリの衝突リスクの調査、タービン間の距離の確保、衝突防止用のライトの設置を要請</li> </ul>

#### ③ 地元漁業者への補償

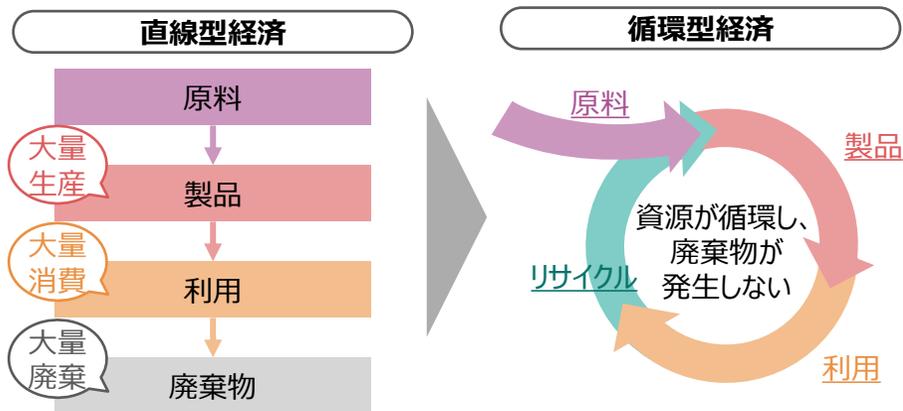
リスク	漁業者の生計手段の喪失可能性
対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業者へ、漁業組合とのエンゲージメントを要請。金銭的な補償に加え、養殖などの新たな生計手段創出に向けた合意文書締結を融資契約書上で条件設定</li> <li>上記交渉状況を、金融機関が専門家を起用し、モニタリング</li> </ul>

## 持続可能な社会 – 循環型経済の促進

- 資源枯渇による安定調達リスクや、廃棄物による環境汚染リスクが深刻化する中、大量生産、大量消費、大量廃棄の直線型経済から資源の効率的・循環的な活用を行う循環型経済（サーキュラーエコノミー）への移行が重要性が高まっています。
- MUFGでは、資源循環への国際的な意識の高まり、ごみ問題の深刻化、資源の保全といった観点から、循環型経済への移行に向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

### 循環型経済とは

- 循環型経済とは、バリューチェーンのあらゆる段階で資源の効率的・循環的な利用を行いつつ、コスト削減やブランド価値向上等を通じて、付加価値の最大化を図る経済のことです。

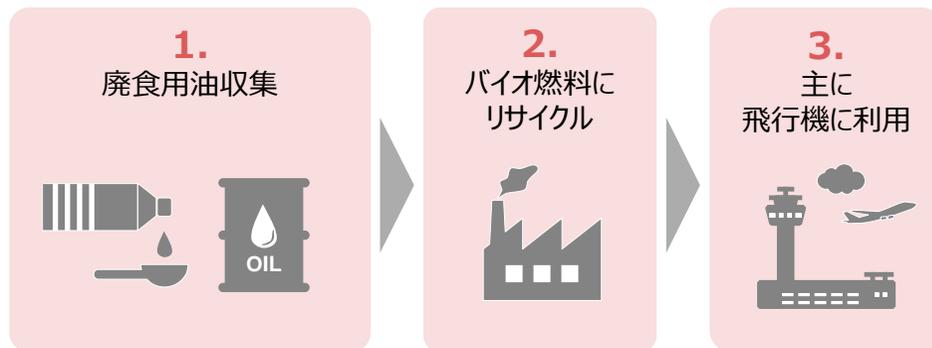


- 資源枯渇による安定調達リスクや、廃棄物による環境汚染リスクが顕在化
- 大量生産・消費・廃棄からの転換によるGHG排出の削減や、蓄電池等に必要希少鉱物資源の有効活用の観点から、気候変動対応とも関連が強く、対応の重要性が高まっている

### 自社の取り組み

- MUFGは、国産SAF（持続可能な航空燃料）の製造および航空業界のカーボンニュートラル実現に貢献するため、2024年度より全国239か所の銀行支店・本部ビル・寮・厚生施設の食堂から排出される廃食用油（年間約22,000リットル）をSAFに活用する取り組みを始めました。

### 廃食用油リサイクル概要



## 持続可能な社会 – 循環型経済の促進

- MUFGは、各種イニシアティブの立ち上げ・参画やファイナンスを通じたお客さまの取り組み支援を通じ、循環型経済の促進に向けた取り組みを行っています。

### イニシアティブへの参画

#### サーキュラーエコノミーに関する産官学のパートナーシップ

経産省、環境省が共催するイニシアティブ。サーキュラーエコノミーに野心的・先駆的に取り組む産官学の連携を促す

#### 循環経済パートナーシップ

環境省、経産省、経団連によって創設されたイニシアティブ。国内企業を含めた幅広い関係者における循環経済の理解醸成と取り組みの促進をめざす

#### 資源循環推進協議会

①政策提言、②実効性のある資源循環モデルの社会実証・実装、③サーキュラーエコノミーに関する国内外の事例共有等の情報発信を実施

#### エグゼクティブ・サステナビリティ・フォーラム

PwC Japanが中心となって設立されたイニシアティブ。ASEAN地域の循環型経済およびカーボンニュートラルに関する共同声明を公表

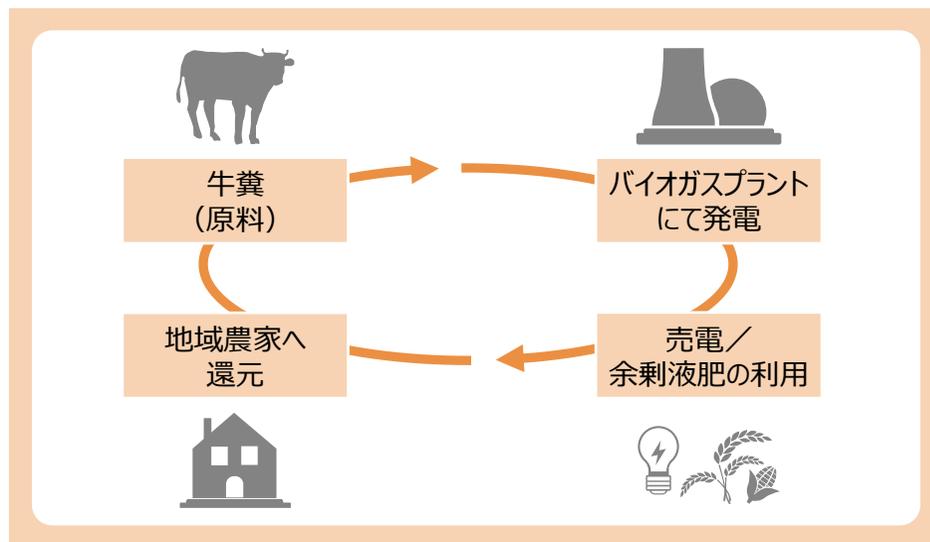
#### 循環経済協会

MURC・ハリタ金属株式会社が立ち上げたイニシアティブ。循環経済型ビジネスの理解・定着及び関係機関の協力関係・コンソーシアムの形成や発信を行う

### ファイナンスを通じた支援

#### 岡山県バイオガス発電グリーンローン支援

- 岡山県の笠岡湾干拓地では約1万頭もの牛が飼育されており、**大量の牛糞処理並びに臭気軽減が地域課題**
- 銀行は、上記課題解決に資する事業として、かぶとバイオファーム合同会社との間で、**牛糞を原料としたバイオガス発電所建設を資金用途とするグリーンローン**を契約
- 上記バイオガス発電事業を運営することで、再生可能エネルギー発電による**SDGs貢献、地域資源循環、地域課題解決を図る**
- なお、**牛糞を原料とするバイオガス発電所向け融資としては国内初のグリーンローン案件**であり、日本格付研究所（JCR）より、最上位の「Green 1（g1/m1）」の評価を受領



## 優先課題：活力溢れる社会

- 産業育成、イノベーション支援
- 少子高齢化への対応
- 金融サービスへのアクセス拡大
- 人的資本重視の経営

## 活力溢れる社会 – 産業育成、イノベーション支援

- 経済の牽引役である成長産業の勃興や活力あるスタートアップの成長、地域経済の振興等を通じ、経済の停滞を回避、持続的成長が達成できる社会をめざし、取り組みを進めています。

### スタートアップ支援

- MUFGではこれまで、国内外のスタートアップの成長段階に応じて、グループ機能を活用したさまざまなバリューアップ支援や、協業による新しいサービスの開発を推進してきました。この結果、アジアのデジタル関連企業への出資やMars Growth Capitalのファンド組成などを通じた国内外における投融資枠の合計は9,000億円規模まで拡大しています。
- また、国内では政府による「スタートアップ育成5か年計画」発表の2022年が「スタートアップ創出元年」と位置付けられ、注目度はますます高まっている環境です。こうしたなか、MUFGは今後も、金融支援に留まらずMUFGの国内外ネットワークを活かしたビジネスマッチングや海外展開支援による新たな事業拡大機会の創出等、さまざまな面でスタートアップのバリューアップ支援を加速していきます。証券では、その取り組みの一環としてスタートアップ伴走プログラム JIVL\*1を2024年に開始しました。
- これらの活動の目標として、支援するスタートアップの時価総額合計を2026年度に20兆円まで高めていくことを掲げ、産業発展や社会課題解決に挑戦するスタートアップの活動をサポートしていきます。

### スタートアップへの取り組み



MUFG支援先のスタートアップ時価総額20兆円(26年度)

### 宇宙産業の発展と課題解決に貢献

- 宇宙産業の市場規模は、2023年の56兆円から、2030年には90兆円に達する見通し\*2であり、世界で最も成長する産業の一つです。
- 今後、人工衛星を通じた通信や測位、地球観測データの利活用はさらに幅広い分野で拡大していくことが想定され、さまざまな社会課題の解決に貢献することが期待されています。
- 銀行では新たな事業の創出や、宇宙の持続可能性の実現に貢献するため事業共創投資を行っています。銀行の有する幅広いネットワークや、総合金融サービスの知見・ノウハウの提供等により、宇宙産業の発展を支援していきます。



株式会社アストロスケールホールディングスの商業デブリ除去実証衛星「ADRA-S-J」

### 地方創生に向けた取り組み – MUIC Kansai –

- MUFGは観光産業の課題解決および関西経済の活性化をめざす取り組みとして、2021年2月に「MUIC Kansai」を大阪に開設。会員大企業やスタートアップ企業と共に、社会課題の発掘、ソリューションの実証実験、社会実装を一貫して行えるプラットフォームを提供しています。
- 当初は2025年4月の大阪・関西万博を運営期限としていましたが、発展的に事業を継続することを決定。スタートアップ企業へのより包括的な支援体制を構築し、関西スタートアップエコシステムのハブ組織となることをめざします。また大企業とスタートアップ企業との連携による「社会課題解決モデル」を全国に広げ、万博レガシーの社会実装プラットフォームの一つとして社会に貢献していきます。



\*1. Japan Inclusive Ventures Lab (JIVL)。MUFGの戦略的パートナーであるモルガン・スタンレーのプログラムを活用し、女性や多様なバックグラウンドをもつ創業者・経営陣が運営するスタートアップを支援

\*2. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社による試算

## 活力溢れる社会 – 少子高齢化への対応

- 少子高齢化が進行する中、高齢者ニーズにあわせた金融商品やサービスを充実させ、全世代が円滑な資産形成・承継を実行できる社会をめざし、取り組みを進めています。

### 資産運用立国実現への貢献

- グローバル総合金融グループとして、本邦No.1の資産運用力と資産管理能力のさらなる強化、お客さま本位でのプロフェッショナルな運用アドバイスと多様なソリューションの提供、金融経済教育などを通じ、お客さまの投資促進、資産形成支援に取り組みます。

### めざす姿・戦略の方向性

- 資産運用立国への貢献で「豊かな生活を実現するチカラ」になる。

資産運用 (AM)	お客さまの期待を上回る運用サービスの提供
資産管理 (IS)	資産運用業界の効率性改善に貢献
販売・コンサル	お客さま資産の拡大に貢献
金融経済教育	各世代の自立的な資産形成に貢献

### 金融経済教育



小学生向けプログラム  
「お金の力 - VALUE -」(証券)



学校へのお出前授業(銀行)

### 事業・資産承継

- グループ機能や提携先のネットワークを活用しながら、M&Aや相続、不動産、資産運用に関する提案をグループ一体で行い、毎年合計1兆円を超える資産・事業承継をサポートしています。

#### 相続サポートWebサービス 「そうぞくガイド」

- 簡単な質問への回答内容に応じた生前対策・相続手続「やることリスト」の作成・管理、解説記事の閲覧や、弁護士・税理士・司法書士等の相続の専門家の検索が可能であり、個人情報登録することなく、無料で利用できるサービスです。

#### MUFG相続研究所

- 信託では、「MUFG相続研究所」を設立し、高齢化社会における資産管理、次世代への円滑な資産承継に関する調査研究を行っています。

### 高齢者対応

- 高齢者が保有する金融資産の規模増大や認知症患者の増加への対応として、遺言・贈与等に対応した信託商品だけでなく、高齢化による認知機能低下後の不安を解消するサービスを拡充しています。

#### エクセレント倶楽部(銀行/信託)

- 「人生100年時代を、幸福100年時代に」をコンセプトとした無料の会員制サービス。会報誌やセミナーといった情報提供、MUFGの金融サービスのご提供に加え、日々を彩りすこやかな暮らしをサポートする非金融サービスもご用意しています。

#### 金融ジェロントロジー

- 信託では、金融ジェロントロジーの研究を通じて、認知機能低下に備える商品の開発や、お客さまの健康、長寿実現に貢献していきます。

## 活力溢れる社会 – 金融サービスへのアクセス拡大

- デジタル技術の普及により、全ての人々が基本的な金融サービスにアクセスでき、その利用を通じ、生活の質の向上や経済的自立が実現する社会をめざし、取り組みを進めています。

### アジアにおけるデジタル金融プラットフォームの土台形成開始

- アジアではインターネット、スマートフォンの普及等を背景に、デジタル金融サービスのニーズが急速に高まっています。今後、さらなるデジタル化が予想されるアジアの消費者ファイナンス領域の成長捕捉、将来のトッププレイヤーの取り込みへの布石のため、MUFGはデジタル金融事業者への戦略出資を開始、デジタル金融プラットフォームの土台形成に着手しています。
- 今中計でも「アジア×デジタル」戦略の下、デジタル金融事業者への戦略出資機会を追求するとともに、出資先の成長支援に注力することで、従来の伝統的金融では捕捉しきれなかったアジアのデジタル金融の成長を取り込みつつ、地域の金融包摂に貢献していきます。
- また、出資先のデジタル金融事業者、パートナーバンク、MUFG関連会社との協働・知見共有を促進し、グループ外のパートナーも含めたMUFG独自のデジタル経済圏の構築をめざしていきます。



### 新興国Unbanked層の経済的安定性の向上

- MUFGでは、これまでのMUFGのデジタル金融事業者への出資を通じて得られた消費者ファイナンスの知見蓄積、MUFG出資企業間の知見共有・ビジネスシナジーの創出にも注力しており、「MODE (MUFG Openly-connected Digital Ecosystem)」というMUFG独自のエコシステムを形成しています。その活用等を通じてデジタルレンディングの提供機会を拡大することで、金融包摂を促進し、新興国におけるUnbanked層の経済的安定性の向上に貢献していきます。
- また、出資企業、パートナーバンク、MUFGグループ企業等を含むMUFGエコシステム内の関係各社間の連携・協働をさらに推進し、MUFGグループ全体のバリューアップに繋げていきます。

#### 新興国Unbanked層<sup>\*1</sup>の経済的安定性の向上

26年度のデジタルレンディング提供者数 **14百万人**

HOME CREDIT, Akulaku, DMI FINANCE, ascend money, mynt ...

#### デジタル金融プレイヤーを通じた金融包摂促進

- 出資やMODE<sup>\*2</sup>を通じた出資先の事業拡大を支援
- 出資先のデジタル技術やエコシステム、パートナーシップの強みを活かしデジタルレンディング提供の機会を拡大

### パートナーバンク – タイ：クルンシィ（アユタヤ銀行）

#### HATTHA Bank Plc. (HTB) を通じたマイクロファイナンスの提供

- カンボジアの子会社HTB等によるマイクロファイナンスを通じて、新興国・途上国のお客さまが金融サービスにアクセスする機会を提供しています。

#### 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

- 女性起業家の活躍支援を目的資金用途とするソーシャルボンド（ジェンダーボンド）を発行しています。

\*1. 銀行口座を持たない顧客層

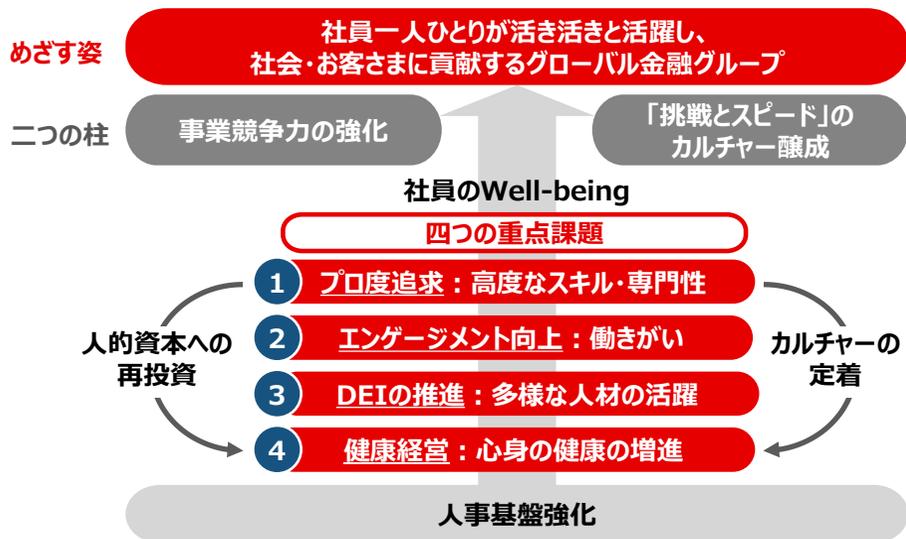
\*2. MUFG Openly-connected Digital Ecosystem. MUFG出資企業間の知見蓄積や共有、ビジネスシナジーの創出を目的としたデジタルエコシステム形成の取り組み

## 活力溢れる社会 – 人的資本重視の経営

- 人的資本経営の実践を通じて、「社員一人ひとりが生き活きと活躍し、社会・お客さまに貢献するグローバル金融グループ」となることをめざしています。
- めざす姿の実現に向けて、四つの重点課題を定め、それぞれに対応する人的資本KPIを設定、目標を開示し、各種施策に取り組んでいます。

### MUFGにおける人的資本経営に関する考え方

- MUFGでは人的資本を最重要資本の一つとして位置付け、その拡充により「社員一人ひとりが生き活きと活躍し、社会・お客さまに貢献するグローバル金融グループ」となることをめざしています。めざす姿の実現に向け、「事業競争力の強化」と「挑戦とスピード」のカルチャー醸成」を2本の柱として、人的資本経営を実践しています。まず、「社員一人ひとりの心身の健康」を維持・増進し、「多様な人材の活躍を認め合う」組織をつくることで、社員が安心して「挑戦とスピード」にチャレンジできるようになると考えています。その上で、社員一人ひとりの貢献に見合った処遇や社内外公募等の自律的なキャリア形成を支援する成長機会を提供して、社員の「働きがい」を高めます。さらに、社員コースの複線化や研修機会の拡大等、「高度なスキルや専門性」を習得・向上できる仕組みを整え、「事業競争力を強化」します。こうして生み出した投資余力の一部を人的資本に再投資し、「挑戦とスピード」のカルチャーを定着させていくことで、人的資本経営の好循環を生み出していきたいと考えています。この好循環のなかで、継続的に社員のWell-beingが向上し、めざす姿の実現・企業価値向上につながると考えています。
- また、重点課題への対応の加速化に向け、人的資本KPIを詳細化し、目標を開示しました。今後、定量的に進捗を測定することで、各種施策の改善などを図っていきます。KPIの進捗やビジネス環境の変化等に応じて、より効果的なKPIや目標を機動的に検討し、人的資本経営を推進します。



4つの重点課題	人的資本KPI		進捗 <sup>*1</sup> (2023年度)	目標 <sup>*1</sup> (2026年度)
	プロ度追求	デジタル人材	DXコア人材	747名
ITスキル取得 <sup>*2</sup>			70.9%	100%
グローバル経営人材		海外枢要ポストに対する候補者プール	3.6倍	3倍以上維持
エンゲージメント向上	エンゲージメントスコア <sup>*3</sup>		73%	23年度比改善
DEIの推進	女性マネジメント比率（国内）		22.3%	27%
	男性育休取得率 <sup>*4</sup>		86.1%	100%
	女性上位職志向 <sup>*5</sup>		-	目標設定せず
	インクルージョンスコア <sup>*3</sup>		75%	75%以上維持
	障がい者雇用比率		2.72%	法定雇用率以上維持
健康経営	アブゼンティズム		0.96%	1%以下
	プレゼンティズム		17-18%	15%以下

\*1. 国内主要子会社3社（銀行、信託、証券）合算での数値  
 \*2. ITバスポートにかかるeラーニング受講やIT関連資格取得  
 \*3. 海外主要子会社含む連結ベースでの数値（エンゲージメントスコア、インクルージョンスコアはグループ意識調査結果のスコア）  
 \*4. 取得期限を踏まえた実質育休取得率  
 \*5. 女性従業員による上位職志向の有無を示す数値

## 活力溢れる社会 – 人的資本重視の経営 <プロ度追求（1/2）>

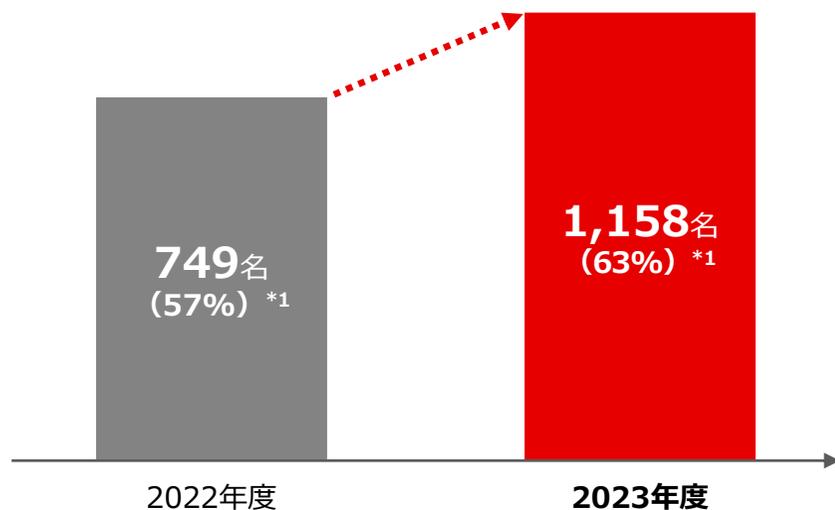
- 事業戦略の遂行に必要な人材を量・質の両面で把握し、適時に必要な人材を配置できるように、事業戦略と人事戦略の連動の強化を図っています。
- 人材の量のギャップ解消に向けては、最適な採用態勢の構築に取り組むと共に、質のギャップ解消に向けては、領域ごとに必要な社員のスキルや専門性を伸ばすため、挑戦・学びの機会の拡充を図っています。

### 専門人材の確保・育成

- MUFGのグループ各社では、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。事業の強化や新事業への進出・展開等には、当該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から、キャリア採用や業務領域別採用等の採用手段の多様化も積極的に進めています。

### キャリア採用・業務領域別採用者数

- 各専門領域における専門性の高い人材の採用を強化



### 経営人材の育成

- 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進めています。2018年度にライン管理職以上を対象としたMUFG Universityを開講し、これまで1,200人以上の社員が受講しています。
- 組織マネジメントの理解、MUFGカルチャーの浸透、経営陣と社員のコミュニケーションを深め、幅広い分野で活躍できるグループ横断かつグローバルリーダーの長期的な育成を実現するとともに、グループの次世代経営人材の早期発掘、主要ポジションへの計画的な配置を実施し、MUFGの経営人材プールの着実な拡充に努めています。

### MUFG University

- グループ一体で年間約200名の受講



\*1. 銀行・信託・MUMSS・ニコス・アコム・三菱UFJアセットマネジメントの合算。採用数全体に対するキャリア採用・業務領域別採用者数の割合

## 活力溢れる社会 – 人的資本重視の経営 <プロ度追求（2/2）>

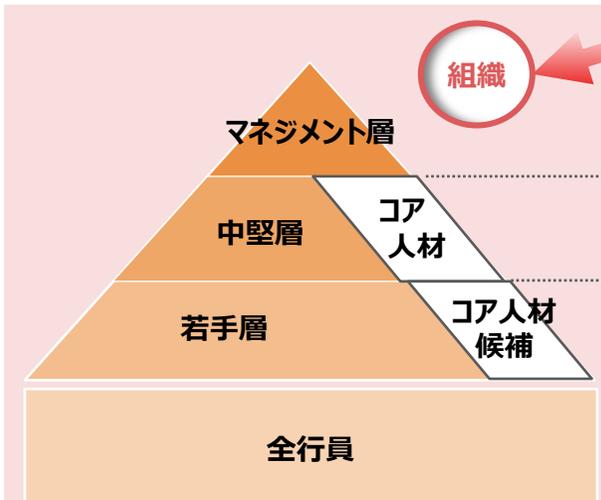
- MUFGでは、グローバルやデジタル等の重点領域で研修等を拡充し人材育成を進めています。

### グローバル人材の育成

- MUFGは、世界40以上の国でビジネスを展開し、全社員の約63%が海外採用社員となっており、さまざまな国籍や文化背景を持つ多様な人材が活躍しています（2024年3月末時点）。このような多様なプロフェッショナルを採用・育成するために、MUFGの職場の魅力向上に向けて国内外に対して企業ブランドの醸成を進めています。
- 今中計では、グローバルリーダーシップ研修をより充実させることで、国内外の社員へのMUFGカルチャーの浸透をめざしています。
- Global Leaders ForumやGlobal LEADといったグローバルベースのマネジメント育成プログラムに加え、新たな取り組みとして開始したGlobal Executive Acceleration Programは、新規採用されたシニアポジションの海外採用社員がMUFGへの理解を早期に深め、即戦力として活躍することを目的に実施しています。
- グローバル経営人材の確保については、海外枢要ポストに対する候補者プールの3倍以上維持を2026年度目標として開示し対応しています。

### デジタル人材の育成

- 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急務であり、さまざまな育成プログラムを実施しています。
- 銀行、信託、MUMSSでは、DXコア人材1,200名、ITスキル取得100%を2026年度目標として開示し、デジタル人材育成プログラムを実施しています。
- DXコア人材を育成するための実践的な選抜プログラムは、これまでに延べ約750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。

対象層	2019年以降の取り組み	内容						
	デジタル組織診断 (組織のアセスメント調査)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DXの活動量や利用状況を可視化・モニタリング</li> </ul>						
	AI・データ利活用実践講座	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ビジネス創出・業務効率化推進に向けたマインドセット</li> <li>• AI・データ利活用を中心とするデジタル・ITスキル習得</li> <li>• 研修内容を踏まえ自組織のBPR施策立案</li> </ul>						
	「DEEP」 指名型研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 行内各所でDXをリードするコア人材育成を企図</li> <li>• データ分析、AI、クラウド、アジャイル、UI / UX等</li> </ul>						
	「GATE」 公募型研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 将来のDXコア人材育成を企図</li> <li>• Excelマクロ・VBA、ChatGPT、Power Platform等</li> </ul>						
全行員	リテラシー向上	<table border="1"> <tr> <td>デジタルスキル認定制度</td> <td>約11,000名習得</td> </tr> <tr> <td>ITパスポート資格必須化</td> <td>約20,000名習得</td> </tr> <tr> <td>デジタルリテラシー診断</td> <td>人事異動に活用</td> </tr> </table>	デジタルスキル認定制度	約11,000名習得	ITパスポート資格必須化	約20,000名習得	デジタルリテラシー診断	人事異動に活用
デジタルスキル認定制度	約11,000名習得							
ITパスポート資格必須化	約20,000名習得							
デジタルリテラシー診断	人事異動に活用							

## 活力溢れる社会 – 人的資本重視の経営 <エンゲージメント向上>

- 社員のエンゲージメント向上のため、社員が「働きがい」を感じる職場づくりを進めています。

### 自律的キャリア形成支援

- 社員一人ひとりの「自律的キャリア形成」を後押しする制度として、社員が主体的にキャリアを選択する枠組みをキャリアチャレンジ制度と位置付け、さまざまなプログラムを提供しています。

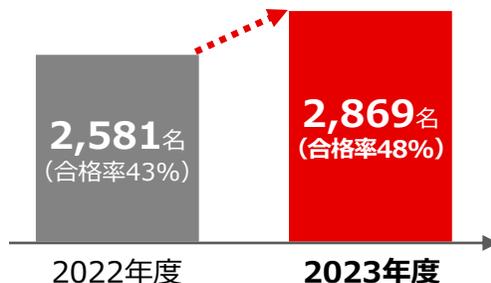
- 2023年度には、社内公募制度である「Job Challenge」の応募者は2,800人を超え、1,375人が実際に希望する部署への異動や、本部を中心とする現所属部署外での「社内副業」を実現しました。

- 特定の業務領域における専門性追求型のキャリア形成を志向する社員に対して、それを後押しする人事制度や処遇制度を設ける等、専門性の高い社員が活躍できる環境整備に取り組んでいます。

- 持株では「MUFG雇用制度」、銀行では「EX制度」、信託では「Professional Job制度」、MUMSSでは「専門職制度」などを整備し、高度なスキルや豊富な経験値を持つ人材が、業務領域をまたぐ人事異動が無く、自らが選択した特定の業務領域において高度なスキル・専門性を発揮し自律的にキャリアの形成ができる社員コースを設定しています。同コース内では、職務内容に応じた能力評価を徹底し市場価格を意識した処遇を実現することで、高い専門性を持つ社員がエンゲージメント高く活躍できる環境を整備しています。

### Job Challenge（グループ内公募）応募者

- グループ内の希望する業務に挑戦する機会を拡充



### MUFGにおけるプロ処遇人数

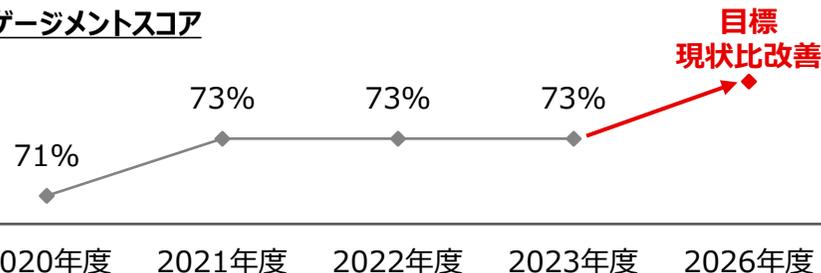
約2,100名  
(2024年4月時点)

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

### 「働きがい」を感じる職場づくり

- MUFGには多様なバックグラウンドや価値観を持つ社員が数多く在籍し、その多様性こそが最大の強みと考えています。社員同士がお互いの違いを認め、尊重することで、一人ひとりが実力を存分に発揮し、自分らしく輝ける環境作りに取り組んでいます。
- また、社員一人ひとりの貢献に見合った処遇の提供とともに、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、職場環境や組織体制の改善に活用しています。
- エンゲージメントスコアを人的資本KPIの一つとして開示しており、定量的に進捗を測定することで、各種取り組みの改善などを図っていきます。

### エンゲージメントスコア



### 従業員還元/ファイナンシャルウェルネス

- 社員のエンゲージメント向上や優秀な人材を確保するため、「成果の還元」を中計のコンセプトに掲げ、銀行、信託、MUMSSでは、昨年に引き続き、2024年度も賃金を引き上げました。また、一定の要件を満たす管理職に対して、2024年7月より、MUFGの企業価値向上と人的資本投資の好循環の強化等を目的として、株式交付制度を導入しています。

	銀行	信託	MUMSS
実質賃上げ水準*1	年収 8.5%程度	年収 9%程度	月例給*2 7%程度

\*1. ベアに加えて、定昇や昇格登用、一時金（銀行）、手当や補助（信託・MUMSS）、賞与（銀行・信託）を含む

\*2. MUMSSの賞与は業績連動のため、月例給ベースの賃上げ

## 活力溢れる社会 - 人的資本重視の経営 <DEIの推進 (1/2)>

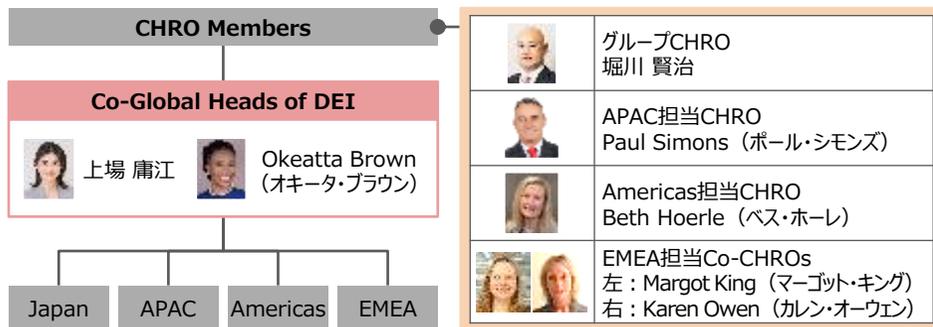
- MUFGでは、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向等、多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが公平・公正な成長機会を得ながら自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場環境づくりに取り組んでいます。

### DEIステートメント

- MUFGは、ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DEI) の推進を重要な経営課題の一つとして位置付け、ジェンダー、障がい、国籍、人種、年齢、性的指向など、多様な属性や価値観を持つ社員一人ひとりが公平・公正な成長機会を得ながら自身の能力を最大限に発揮できる組織・職場環境づくりに取り組んでいます。社員一人ひとりが互いの違いや持ち味を認め合いながら新しい価値を創造し、全てのステークホルダーが持続可能な未来、新たなステージへと進むチカラとなるべく、DEI推進に全力で取り組みます。

### DEI推進体制

- グローバル共通の課題として「ジェンダー平等」「人材育成」「風土醸成」の3つの柱を掲げ、各地域のCHROとDEI推進チームが密に連携し、さまざまな取り組みを加速しています。
- 上記のDEIステートメントの方針やめざす姿に基づいて、引き続き、経営トップのコミットメントのもと、MUFGグループ全体の経営戦略としてDEIを推進していきます。

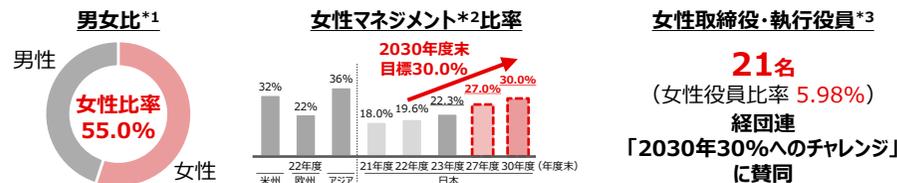


\*1. 2024年3月末時点の銀行・信託・MUMSS・ニコス・アコム・三菱UFJアセットマネジメント・その他国内外主要子会社の合算  
 \*2. 海外拠点とは、Managing DirectorおよびDirectorの女性比率。日本は、銀行・信託・MUMSSの次課長相当以上の管理職の女性比率  
 \*3. 2024年3月末持株・銀行・信託・MUMSS・ニコス・アコム・三菱UFJアセットマネジメントの合算。社外取締役、海外現地採用者を含む

### 多様な人材の活躍推進

#### ジェンダー

- MUFGの持続的な成長には、性別によらず、社員一人ひとりが実力を存分に発揮し自分らしく活躍することが不可欠と考えています。加えて、性別の偏りなく、多様な視点や価値観を経営や組織運営に取り入れるためにも、女性のマネジメント比率の向上は特に重要な課題です。
- MUFGでは、女性マネジメント比率について中長期的な数値目標を設定し、経営トップのコミットメントのもと、女性社員本人だけでなく、上司や同僚への研修や啓発活動を通じて、女性社員のさらなる活躍とジェンダー・ギャップの解消を推進しています。



#### 男女の賃金の差異\*4

		2022年度		2033年度	
		平均値	中央値	平均値	中央値
全労働者	給与・賞与	51.1%	46.7%	52.8%	46.9%
	給与	57.4%	49.4%	58.4%	48.7%

男女の賃金差異の主な要因と今後の対応 (詳細は有価証券報告書・HP等ご参照ください)	
① コース別賃金・男女比率の差分	コース区分の廃止により対応します (銀行では2025年4月よりプロフェッショナル職を新設しコース区分を廃止)
② 上位職層の女性比率の低さ	各事業領域における女性登用目標の設定やサクセッションプランの策定と実行、女性社員向けのメンタリングプログラム・研修の実施・拡充、管理職向けの啓発活動の継続により対応します
③ 男女間の労働時間の差	柔軟な労働環境の整備等の働き方改革の加速により対応します

\*4. 銀行、信託、MUMSSを対象に算出。全労働者は他社への出向者を含み、他社からの出向者を除く。平均値は(女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金) により、中央値は(女性の年間賃金の中央値) ÷ (男性の年間賃金の中央値) により、割合を算出。給与は、基本給および各種手当を合算した金額 (賞与を除く)

## 活力溢れる社会 – 人的資本重視の経営 <DEIの推進（2/2）>

- MUFGでは、多様な人材がさまざまなライフステージを迎えながら持続的にキャリアを形成し活躍するための環境づくりや支援制度を用意しています。また、全社員が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。

### 多様な人材の活躍

#### LGBTQ

- 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を禁止しています。LGBTQ当事者が利用できる社内制度を整備しているほか、職場の多様な仲間同士が尊重しあえるように、LGBTQへの理解促進と啓発に向けた活動を行っています。



#### 障がい者

- MUFGは、障がいの有無にかかわらず一人ひとりがお互いに尊重し、支え合う共生社会の実現をめざしています。グループ各社では、障がいのある社員が、安心して働ける環境のもとで、能力・適性に応じた役割を担い、働きがいを得ることができるよう、さまざまな取り組みを継続的にを行っています。
- MUFGで活躍する障がいのある社員**  
MUFGでは、障がい特性に配慮した職場環境整備や特例子会社の設置により、障がいのある社員の活躍の場を拡げています。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2.68%<sup>\*1</sup>（2024年6月1日時点）となっています。

2022年度	2023年度	2024年度
2.56%	2.60%	2.68%

### 両立支援

#### 育児との両立支援

- MUFGでは、性別にかかわらず育児・家事を行う社員をサポートする制度やプログラムを用意しています。また、男性の育児参画を促進し、全社員が仕事の効率や生産性を意識したメリハリある働き方を実践できる職場風土の醸成に取り組んでいます。
- 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。男性の育児休業取得率100%を会社方針とし、男性の育児参画を強く促しながら、メリハリのある働き方への意識向上や仕事と育児を両立する同僚への理解促進に繋がっています。

2023年度		男性育児休業取得率
三菱UFJ銀行	法定開示	83%
	社内規程	81%
三菱UFJ信託銀行	法定開示	94%
	社内規程	93%
三菱UFJモルガン・スタンレー証券	法定開示	121%

#### 介護との両立支援

- 2025年には、団塊の世代（1947～1949年生まれ）が75歳以上になり、要介護高齢者の増加とそれに伴う介護離職者の増加が見込まれることが、大きな社会問題になっています。このような状況のなか、パート社員等を含む全社員の仕事と介護の両立を支援するため、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にサポートしています。

\*1. 各年度6月1日基準。法定雇用率制度で定められた算出式を用いて、銀行、信託（前述の2社は特例子会社およびグループ適用関係会社を含む）、MUMSS、ニコス、アコム、三菱UFJアセットマネジメントにおける国内の雇用率を算出したもの。但し、2022年度および2023年度は、三菱UFJアセットマネジメントを含まない

## 活力溢れる社会 – 人的資本重視の経営 <健康経営>

- MUFGは、パーパスの実現には人的資本の基盤となる社員の心身の健康が何よりも大切と考えています。この考えをMUFGグループ共通の基本方針とし、「MUFG健康経営宣言」のもとに、グループ全体の健康経営を推進しています。

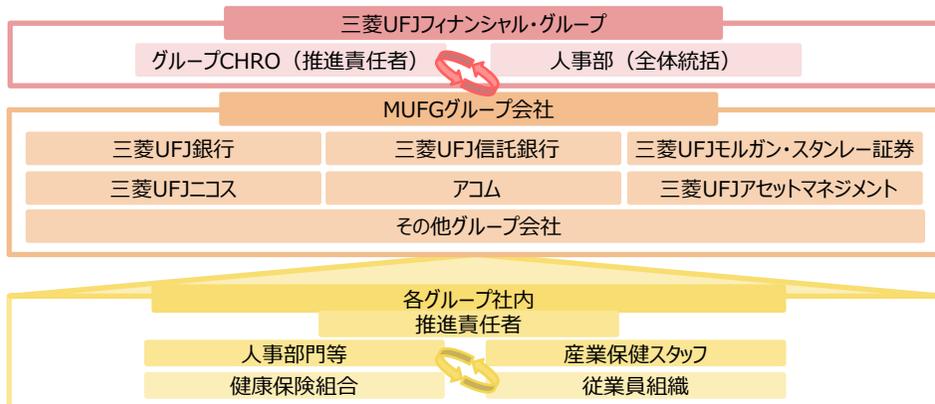
### 健康経営の推進

#### 健康経営宣言

- MUFGは、「世界が進むチカラになる。」をパーパスとして掲げ、お客さまや社会の持続的な発展を実現するチカラになることを、活動指針としています。
- そして、その実現には、社員一人ひとりが、ウェルビーイングを実感できる健全な職場環境のなかで、生き活きとやりがいを持って働けること、社員とその家族が、健やかで心豊かな人生を送ることが、何よりも大切と考えています。
- このような考えのもと、MUFGは、かけがえのない財産である社員が、最大限のパフォーマンスを発揮し、すべてのステークホルダーに貢献するとともに、グループとしてさらに成長するため、「健康経営」を実践します。

#### 推進体制

- グループCHROを推進責任者、MUFG人事部を全体統括として、MUFGグループ各社で連携し、グループとして健康経営を推進します。
- MUFGグループ各社は、人事部門や産業保健スタッフ、健康保険組合などの関係部門が連携して自社の課題解決に取り組みます。



### 実績と目標

- MUFGは、かけがえのない財産である社員一人ひとりが、心身ともに健康で、パフォーマンスを最大限発揮できることが大切であると考えます。それに向け、まずは、健康診断やストレスチェックの実施を徹底し、これらを含む健康データに基づき、健康課題を明確にして取り組みます。
- また、ヘルスリテラシーの向上や健康増進に限らない、働き方を含めた職場環境の整備等により、社員一人ひとりの行動変容や、組織全体の健康状態の改善をめざします。
- これらの取り組みの実績を、アブセンティーズム\*1、プレゼンティーズム\*2の指標で計測し、目標達成に向け取り組むことで、社員一人ひとりとチームのパフォーマンスの最大化をめざします。

#### 各指標の実績と目標

指標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標 (2026年度)
アブセンティーズム	0.88%	0.87%	0.89%	0.96%	1%以下
プレゼンティーズム	—	—	—	17~18%	15%

※ 国内主要子会社3社（銀行、信託、証券）合算での数値

#### 外部からの評価

- 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、MUFGグループ5社（銀行、信託、MUMSS、アコム、三菱UFJアセットマネジメント）が、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に選定され、そのうち信託は「健康経営優良法人2024（大規模法人部門（ホワイト500））」に選定されました。

\*1. 心身の疾病による長期休職

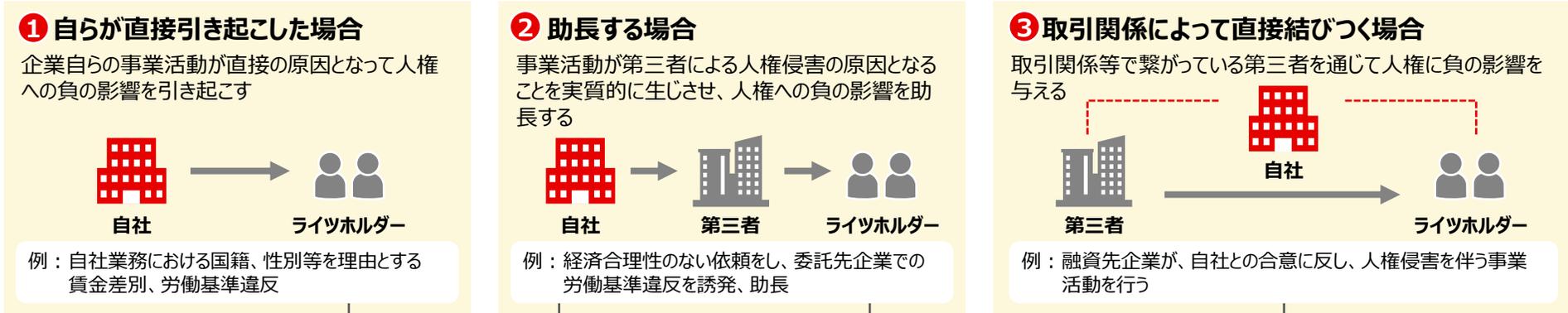
\*2. 体調不良によるパフォーマンスの低下

## 優先課題：強靱な社会

- 人権尊重
- 安心・安全なサービスの提供
- 強固な企業ガバナンスの発揮

## 強靱な社会 - 人権尊重 ☑ <金融機関にとっての人権尊重>

- MUFGは事業活動が人権への負の影響を及ぼす可能性があることを理解するとともに、その防止に努め、負の影響が発生した場合には、以下① - ③の関与形態に応じ、負の影響に対処するよう努めます。



人権への負の影響に対処する

影響力を行使し、人権への負の影響の防止・軽減に努める

	社員	お客さま	サプライヤー	投融資先	サプライヤー
負の影響の例	MUFGが自社の社員に対して及ぼす負の影響  例：社内におけるハラスメント、個人の特性に基づく雇用や就業上における不当な扱い	金融サービスの提供を通じ、MUFGがお客さまに対して及ぼす負の影響  例：お客さまの個人情報の不適切な管理によるプライバシーの権利の侵害	MUFGがサプライヤーに及ぼす負の影響  例：短納期で多量の業務を依頼し、外部委託先の従業員の長時間労働を誘発する	MUFGの提供する投融資を通じて、投融資先が従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響  例：移民労働者を強制労働させている企業への融資	MUFGの調達業務を通じて、サプライヤーが従業員や周辺住民に対して及ぼす負の影響  例：児童労働によって製造された商品の購入
MUFGの主な対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント防止マニュアルの整備<sup>*1</sup></li> <li>労働条件に関する定期的なモニタリングや時間外労働の削減</li> <li>ダイバーシティ・エクイティ &amp; インクルージョン (DEI) の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品・サービス導入時の人権への負の影響検討</li> <li>個人情報保護規定、体制の整備</li> <li>AI管理手続制定を通じた人権への配慮</li> <li>ユニバーサル対応</li> <li>マネーロンダリング防止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「購買活動に関する考え方」にてサプライヤーの人権の尊重を明記</li> <li>サプライヤーに配布する「購買活動ガイドライン」上に相談窓口を記載<sup>*1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MUFG環境・社会ポリシーフレームワークを制定、投融資先に関する人権課題のデューデリジェンスを実施<sup>*2</sup></li> <li>赤道原則の遵守<sup>*1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「購買活動に関する考え方」のサプライヤーへの要請事項の中に、人権尊重を規定</li> <li>人権尊重に関して記載した「購買活動ガイドライン」を配布<sup>*2</sup></li> <li>主要サプライヤーで深刻な人権侵害が発生していないか、定期的に確認<sup>*2</sup></li> </ul>

\*1. 銀行の取り組み  
\*2. 銀行・信託・証券の取り組み

## 強靱な社会 - 人権尊重 <人権課題マップ>

- MUFGにとって顕著な人権課題を洗い出し、深刻度・発生可能性を評価の上、人権課題マップを作成しました（2023年度）。深刻度の高い人権課題から優先的に対応の強化を継続的に検討しています。なお、この人権課題マップは事業環境の変化やステークホルダーエンゲージメントの結果等を踏まえ、継続的に見直します。

人権課題マップ作成の検討手法	
人権課題の洗い出し	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際人権章典・ILO宣言等の国際規範や、他の金融機関における課題を参考に、MUFGにとって顕著な人権課題を洗い出し</li> </ul>
深刻度の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>①負の影響の重大性（例：人権侵害が命に与える影響度合い）、②負の影響の及ぶ範囲（例：影響を受ける人数）、③救済の困難度（例：補償による救済可能性）の3つの基準で各人権課題の深刻度を評価</li> <li>UNDP（国連開発計画）のガイダンスをベースに、外部コンサルタントの知見も活用</li> </ul>
発生可能性の評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部データ*1に基づき、国別・業種別のリスクをスコア化</li> <li>MUFGの国別社員数や国・セクターごとの与信額等のデータと上記スコアを組み合わせ、発生可能性を評価</li> </ul>
人権課題マップの作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>縦軸に深刻度、横軸に発生可能性を取り、MUFGにとって顕著な各人権課題をマッピング</li> </ul>

- 自社の社員に関する課題
- お客さまに関する課題（金融サービス提供における自社の課題）
- 投融資先に関する課題
- サプライヤーに関する課題



\*1. 世界銀行・国連等で公表されているデータ（Global Slavery Index 等）やビジネスと人権リソースセンターのデータ等  
 \*2. 労働時間、賃金、労働安全衛生、移民労働者の待遇等  
 \*3. 周辺住民の健康、土地の問題等

## 強靱な社会 — 人権尊重 <人権デューデリジェンスへの取り組み（1/3）>

- MUFPGは、差別・ハラスメントの防止や時間外勤務の削減等を通じ、社員の人権尊重に取り組んでいます。
- MUFPGは、お客さまの情報の適切な管理により、お客さまのプライバシーの保護・尊重に努めています。また、人権に配慮した金融サービスの提供を行うべく、各種取り組みを推進しています。

### 社員に対する取り組み

#### 差別・ハラスメント防止

- MUFPGグループ各社では、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ています。銀行ではハラスメント防止マニュアルを制定するとともにハラスメント防止のために継続的な研修を実施しています。

#### 結社の自由・団体交渉権の尊重

- MUFPGでは、人権方針に則り、労働者の結社の自由・団体交渉の権利の尊重に取り組んでおり、啓発活動を通じて、その遵守を徹底しています。

#### 社員の個人情報保護

- MUFPGでは、各社が「個人情報の保護に関する法律」「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」およびこれらの関係法令に基づき、社員の個人情報の適切な保護と利用に努めています。

#### 労働条件等に関する法令の遵守

- MUFPGグループ各社では、事業を展開する各国・各地域の法令を遵守するとともに、最低賃金以上の給与支給や同一労働同一賃金を徹底することで、雇用形態に関わらず全社員への適切な待遇の提供に取り組んでいます。

#### 時間外勤務の削減

- MUFPGでは、社員が健康的に働き、ワーク・ライフ・バランスの充実を図れるよう、法令を遵守し、長時間労働の削減をはじめ、職場環境の改善にグループを挙げて取り組んでいます。例えば、日本での日々の勤務管理においては、一人ひとりの勤務実態を適切に把握しているほか、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、時間外勤務時間の削減を推進しています。

### お客さまに対する取り組み

#### お客さまの情報管理

- MUFPGでは、お客さまの情報を適切に取り扱うことが社会的責務であると認識し、「個人情報保護方針」を定め公表しています。また、グループ各社で統一的管理体制を実現するため、「MUFPG個人情報保護規則」を制定し、これに基づき各社にて「個人情報保護手続」等を定めています。社内での情報管理に加え、外部委託先に対しても個人情報保護法等に沿って情報管理がなされているか、チェックする体制を整備しています。

#### 商品・サービスの企画・開発や広告物発行における人権影響の確認

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

#### AI管理手続制定を通じた人権への配慮

- AIの活用は、関係者の性別や人種等の個人の属性に関する情報が根拠となる等、公平性の観点から人権に負の影響を及ぼすリスクを抱えていると認識しています。かかるリスク認識のもと、MUFPGグループ各社では、関連規定を定めています。たとえば銀行では、「AI管理手続」を定めており、融資審査や照会対応のチャットボット等でAIを活用する際は、公平性の観点から排除すべき情報が、判断根拠となっていないことを検証しています。

#### 金融サービスへのアクセス拡大の取り組み

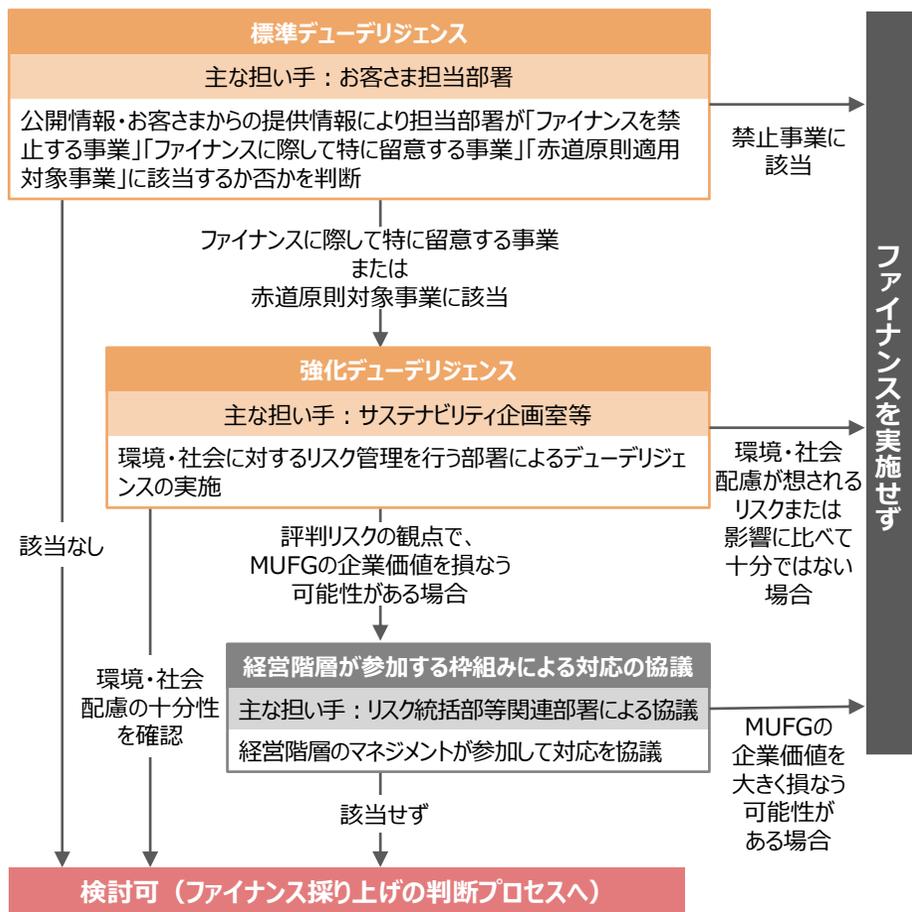
- アジア圏では、遠隔地や農村部において銀行の支店・ATMが少ない、住民の方がサービスの存在・利用方法を知らない等の課題があります。MUFPGは、金融サービスへのアクセス機会の提供や金融リテラシー向上に向けた取り組みを通じ、アジア圏の金融サービスへのアクセス拡大実現に貢献しています。

## 強靱な社会 - 人権尊重 <人権デューデリジェンスへの取り組み（2/3）>

- MUFGは、MUFG環境・社会ポリシーフレームワークや赤道原則に基づき、ファイナンスの対象となる事業の環境・社会に対するリスクまたは影響を特定し、評価するためのデューデリジェンスのプロセスを導入しています

### 投融資先に対する取り組み

#### デューデリジェンスのフロー



#### デューデリジェンスの実施状況

特定された人権課題	件数
強制労働・人身取引	6
児童労働	3
先住民族の権利・地域社会への影響	6
非自発的住民移転	5
労働環境等従業員の権利に関する課題	1
<b>合計</b>	<b>21</b>

課題への対応状況	件数
適切な対応や再発防止策を確認*1	18
与信取引を見送り*2	1
発生事象や取引先の対応状況を確認中*3	2
<b>合計</b>	<b>21</b>

※ 2023年4月-2024年5月末の期間に、MUFG環境・社会ポリシーフレームワークと赤道原則に則って特定した人権課題。複数の人権課題に跨るDDを実施した案件については、重複して計上。上記以外で2023年3月以前にDDが完了し、現在モニタリングを継続している個別の案件は12件

\*1. 2023年4月以降、DDが完了した件数  
\*2. 2023年4月以降の件数  
\*3. 2024年5月末時点でDD未完了の件数

## 強靱な社会 - 人権尊重 <人権デューデリジェンスへの取り組み（3/3）>

- MUFGは、「購買活動に関する考え方」の改定や人権デューデリジェンスの実施を通じ、サプライチェーンにおける人権尊重に努めています。
- MUFGアセットマネジメントは、アセットマネージャーとして、お客さまに対して投資リターンを還元していくとともに、スチュワードシップ活動の実施を通じて、投資先の持続的な価値向上と社会・環境課題の解決を促す取り組みを進めています。

### サプライヤーに対する取り組み

#### 「購買活動に関する考え方」の制定と周知

- 「購買活動に関する考え方」で、MUFGの考え方や人権の尊重、環境への配慮といったサプライヤーへの期待事項を明確化しています。
- また、銀行・信託・証券の国内拠点では、「購買活動に関する考え方」に基づく「購買活動ガイドライン」をサプライヤー\*1に手交・説明し、MUFGの方針への理解を求めています。

#### デューデリジェンスの取り組み

- 主要サプライヤー\*2について、外部ベンダーデータを利用し、深刻度の高い人権課題（児童労働・強制労働・人身取引）がないか、スクリーニングを実施しました。今回のスクリーニングでは1件、深刻度の高い人権課題に関するネガティブニュースが確認されたため、サプライヤーに対応状況や是正に組み込み状況を確認し、人権課題への継続的な対応・是正を求めました。

#### リスクの特定・評価

<b>新規先</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 重要な外部委託について、人権に関するリスクがないかを確認*3</li> <li>• ネガティブニューススクリーニング*4を通じたチェック</li> </ul>
<b>既存先</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 主要サプライヤーについて、深刻度の高い人権課題（児童労働・強制労働・人身取引）の有無を確認する定期的なチェックをサステナビリティ企画室等で実施</li> </ul>

### アセットマネージャーとしての取り組み

- サプライチェーンの人権管理や多様性の実現といった人権課題への着実な施策の推進に向け、インパクトの大きい企業から重点的に対話を行って、投資先企業との相互理解を図りながら取り組んでいきます。

#### スチュワードシップの発揮

- 人権課題を含むサステナビリティ課題解決に向けて、エンゲージメント活動や議決権行使等の取り組みを実施しています。

#### テーマ別エンゲージメント



- MUFG AMが特定したユニバースの中から重点テーマを選定し、当該テーマと関連する投資先企業に対するエンゲージメントを実施します。

#### 協働エンゲージメント



- 国内外のイニシアティブや運用機関と協働・連携しながら、投資先企業に対するエンゲージメントを実施します。

#### パブリックエンゲージメント



- 市場参加者との連携だけでなく、当局、イニシアティブ、アカデミア等に対する直接・間接的な提言等を実施します。

\*1. 銀行：継続的な取引のあるサプライヤー、信託・証券：主要サプライヤー  
 \*2. 銀行・信託・証券の主要サプライヤー \*3. 銀行・信託で実施  
 \*4. 銀行の欧州拠点・米州拠点等で実施

## 強靱な社会 - 人権尊重 <グリーンバンス/救済への取り組み>

- MUFGは、グループ各社の社員や提供する商品・サービスが、人権に対して負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与した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。社員、お客さまに対する窓口の設置に加え、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構への加盟を通じ、投融資先・サプライヤーの社員や、コミュニティ・周辺住民等、バリューチェーン全体で発生する人権への負の影響に対しても救済窓口を設けています。

### 社員に対する取り組み

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

MUFGコンプライアンス・ヘルプライン

社員の相談窓口

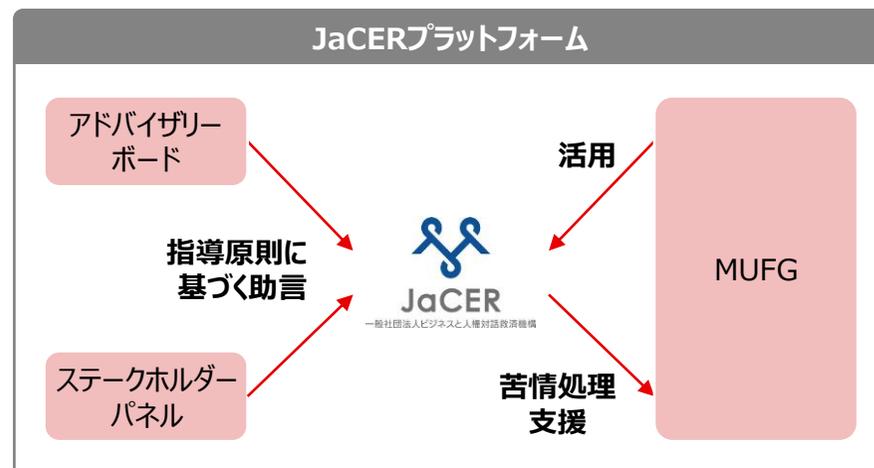
ダイバーシティ関連相談窓口

### お客さまに対する取り組み

- MUFGでは、機密性・匿名性を確保した上で、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまからの人権課題を含むご意見・苦情に適切に対応するための体制を構築しています。
- グループ各社の社員、あるいは提供する商品・サービスが、人権への負の影響を引き起こしていたり、助長していたり、直接関係したりしていることが明らかになった場合、その救済に取り組みます。2023年度に、グループ5社\*1のお客さまから寄せられたご意見・ご要望を踏まえ、サービスを改善した事例は195件ありました。

### バリューチェーン全体に対する取り組み

- JaCERは、「対話救済プラットフォーム」を通じて人権に関する苦情を受け付け、専門的な立場から、会員企業の苦情処理の支援・推進をめざす組織です。MUFGはJaCERのプラットフォームを活用することで、投融資先・サプライヤーの社員や、コミュニティ・周辺住民等、バリューチェーン全体で発生する人権への負の影響に対しても救済窓口を設け、グリーンバンスメカニズムの改善に努めます。



- 2023年度は、投融資を通じた先住民族への負の影響に関する申立てを1件受け付け、先住民族の方との対話を実施しました。頂いたご意見については経営層や関連部署と連携の上、対応方針を協議するとともに、事業者ともエンゲージメントを実施し、建設的な対話を促しています。

\*1. 銀行・信託・証券・コス・アコム

## 強靱な社会 — 安心・安全なサービスの提供

- 強靱で持続可能な経済・社会を支える信頼性の高い金融インフラが提供されている社会をめざし、預金・為替システムの再構築、次世代技術者育成、災害・大障害を前提としたシステム・訓練の強化、サイバーセキュリティ対策の強化等を進めています。

### サイバーセキュリティ

#### 基本方針

- お客さまの大切な資産を守ること、並びに金融サービスを安全かつ安定的に稼働させることがMUFGの社会的責務であると認識しています。サイバー攻撃等に関するITリスクをMUFGのトップリスクの一つとして位置付け、経営主導によるサイバーセキュリティ対策を強化するため、「サイバーセキュリティ経営宣言」を表明しています。

#### サイバーセキュリティ管理態勢

- MUFGでは、国際的なガイドラインを参考にサイバーセキュリティの基準を整備し、戦略の策定や体制の構築、およびセキュリティ対策強化に向けた企画・推進を行っています。また、サイバーセキュリティ事案発生時に備え、グループ全体を統括する組織としてMUFG-CERTを設置し、グループ各社に設置したCSIRT\*<sup>1</sup>と情報連携しています。官公庁や業界他社との連携、金融ISAC\*<sup>2</sup>をはじめとしたセキュリティコミュニティでの活動にも取り組んでいます。

### 預金・為替システムの再構築、次世代技術者育成

- システムの安全性と保守性を向上させるとともに、ビジネスの変化に柔軟に対応できるよう、預金・為替システムの再構築に取り組んでいます。この再構築を通じて、経済・社会を支える信頼性の高い金融システムを提供します。
- さらに、再構築プロジェクトでは、若手や中堅の社員が自らシステムの内部を見直し、育成機会を創出するとともに、スタンダードな技術に置き換えることで、一過性の対処にとどまらず、長期にわたって人材育成しやすい環境を整備しています。
- また、部門横断・長期大型プロジェクトを円滑に推進するため、経営企画部とシステム企画部が共同で管理する部内室を新設しました。この組織は、アーキテクチャのプリンシプルに基づいた全社最適化をめざすとともに、アーキテクチャの統制を継続して行います。

### 災害・大障害を前提としたシステム・訓練の強化

- お客さまの大切な資産を守ると共に、安心・安全・安定の金融サービスを提供するため、システム開発・運用体制を継続的に強化しています。
- 具体的には、大規模災害に備えたバックアップセンターを設置し、有事の際にも迅速に金融サービスを提供できる復旧体制を構築しています。加えて、災害訓練も定期的に実施し、災害対策システムの実効性の向上にも取り組んでいます。
- また、金融サービスを支えるシステムは、安定稼働を実現するために、継続的に改善・改修を行うことはもちろんのこと、障害が発生した場合にも迅速に対応できる体制を整えています。過去発生した障害の教訓を活かした未然防止策の横展開や、お客さまへの影響が大きい重要システムの大障害が発生した際のリスク分析及び障害復旧措置の明確化を通して、オペレーショナル・レジリエンス（回復力）強化を進めています。

\*1. Computer Security Incident Response Team。セキュリティ事案に関する報告を受け取り、調査し、対応活動を行う

\*2. サイバー攻撃の脅威から日本の金融インフラを守るために、国内400以上の金融機関が加盟、協力して活動する枠組み

## 強靱な社会 — 強固な企業ガバナンスの発揮

- 強靱で持続可能な経済・社会を支える公正かつ誠実な金融サービスが提供されている社会をめざし、お客さま本位の取り組みの徹底、金融サービスの提供を下支えする統制の実施、規制・ベストプラクティスに基づく犯罪検知・阻止に向けたグローバルで一貫した手続・インフラの導入等を進めています。

### お客さま本位の取り組み – お客さまの最善の利益の追求に向けて

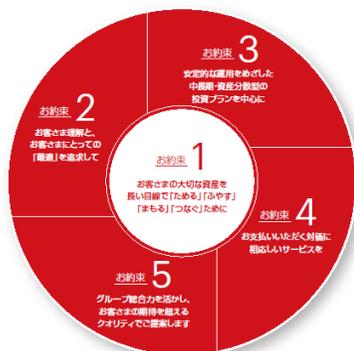
#### 基本方針

- 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」（以下、MUFG FD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。

#### お客さまの最善の利益の追求に向けて

- MUFG FD基本方針に基づき、5つのお約束を掲げ、お客さま本位の資産運用提案に取り組んでいます。
- また、MUFG FD基本方針と資産運用アドバイスチェーンを踏まえ、MUFG資産運用ビジネスの健全な発展と拡大・伸長を実現することを目的に、MUFGグループ各社の本部部署が遵守すべき社内指針（MUFGポリシー）を、2023年7月に制定しました。
- また、MUFGでは「MUFG資産運用アドバイスチェーンモデル<sup>\*1</sup>」に沿って、資産運用において重要な『規律性』『透明性』『一貫性』を担保しつつ、ゴールベースアプローチによる付加価値あるアドバイスと適切な情報提供を行いながら、クライアントパフォーマンス向上に努めることで、お客さまの最善の利益の追求実現に向けて取り組んでいます。

資産運用をお考えのお客さまへの



\*1. リサーチ・投資戦略から商品戦略、販売体制、実績フォローまでの一連のフレームワーク  
\*2. FATF：Financial Action Task Force on money laundering。  
マネー・ロンダリング対策やテロ資金供与対策における国際協力を推進するための多国間枠組み

### コンプライアンス

#### 基本方針

- MUFGは、グループ役職員が日々いかに判断し、行動すべきかの基準としてMUFG Wayのもとに行動規範を定めています。行動規範では、国内外のあらゆる法令を遵守し、公正・透明な企業活動を誠実にを行い、社会からの信頼・信用を守り高めていくことを表明しています。また、グローバルな業務展開が一層進展するなか、マネー・ロンダリングや贈収賄の防止、競争法への対応など、各国の法令・規制の動向を注視するとともに、金融犯罪の動向にも十分に注意を払っています。

#### コンプライアンス上の問題に関わる報告態勢

- 内部通報制度の整備
- 会計監査ホットラインの開設

### グローバル金融犯罪対策の態勢強化

- MUFGは、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与防止、経済制裁対応、贈収賄・汚職防止（以下、グローバル金融犯罪対策）の知見が集約している米国ニューヨークにグローバル金融犯罪対策部（GFCD）を設置し、グローバル金融犯罪防止に向けてグループ・グローバルベースでのガバナンス・監督体制を整備しています。2017年の設立以来、GFCDはグローバルに一貫した効率的な業務運営を行うため、CoE（Center of Excellence）の推進や、専門人材の採用、育成に取り組んできました。近年では、業務のオフショアリングも推進しています。また、システムの高度化やデータの活用により、グローバル金融犯罪コンプライアンスプログラムを強化し、複雑化・巧妙化するグローバル金融犯罪の検知に努めています。今後も、社会からの信頼・信用を守り、高めることができるよう、各国の監督当局やFATF<sup>\*2</sup>等の国際機関の目線に沿った、グローバル金融犯罪対策の強化を進めます。

# Appendix

- サステナビリティ関連コンテンツ
- 方針／ガイドライン
- MUFGの関連組織・役職略称

## サステナビリティ関連コンテンツ

- MUFGは、サステナビリティに関連するさまざまなレポートを発行しています。



## 方針／ガイドライン

### 環境

- 環境方針  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFG AMサステナブル投資ポリシー  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>

### 社会

- 人権方針  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFG AMサステナブル投資ポリシー  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFG人事プリンシプル  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- 購買活動に関する考え方  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- クラスタ弾への対応  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- サイバーセキュリティ経営宣言  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFG環境・社会ポリシーフレームワーク  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFGカスタマーハラスメント対応ポリシー  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン（DEI）の考え方  
<https://www.mufg.jp/csr/social/id/01/>
- 英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法への対応  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- 個人情報保護方針  
<https://www.mufg.jp/privacy/>

## 方針／ガイドライン (続き)

### ガバナンス

- MUFGグループ行動規範  
<https://www.mufg.jp/profile/governance/ethics/>
- 反社会的勢力に対する基本方針  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFGフィデューシャリー・デューティー基本方針  
<https://www.mufg.jp/profile/governance/fd/>
- リスク管理基本方針  
<https://www.mufg.jp/profile/governance/risk/>
- グローバル金融犯罪対策ポリシー  
<https://www.mufg.jp/csr/governance/financialcrimes/>
- MUFG税務ポリシー  
<https://www.mufg.jp/csr/governance/tax/>
- 利益相反管理方針  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- 贈収賄防止への取り組み  
<https://www.mufg.jp/csr/policy/>
- MUFGコーポレートガバナンス方針  
<https://www.mufg.jp/profile/governance/policy/>
- コンプライアンス基本方針  
<https://www.mufg.jp/profile/governance/compliance/>
- MUFGグループ情報開示方針  
<https://www.mufg.jp/privacy/>

## MUFGの関連組織・役職略称

### 関連組織

組織	正式名称・備考
<b>MUFG</b>	三菱UFJフィナンシャル・グループ
<b>銀行</b>	三菱UFJ銀行
<b>信託</b>	三菱UFJ信託銀行
<b>証券</b>	三菱UFJ証券ホールディングス
<b>MUMSS</b>	三菱UFJモルガン・スタンレー証券
<b>ニコス</b>	三菱UFJニコス
<b>MUFG AM</b>	MUFGアセットマネジメント - MUFGのアセットマネジメント会社である三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJアセットマネジメント株式会社、三菱UFJ不動産投資顧問株式会社、Mitsubishi UFJ Asset Management (UK) Ltd.、三菱UFJオルタナティブインベストメンツ株式会社から形成されるブランド名
<b>クルンシィ (アユタヤ銀行)</b>	Krungsri (Bank of Ayudhya) - タイにおけるMUFGの連結子会社
<b>ダナモン銀行</b>	Bank Danamon Indonesia - インドネシアにおけるMUFGの連結子会社

### 役職名称

略称	正式名称	和名
<b>CEO</b>	Chief Executive Officer	最高経営責任者
<b>CSO</b>	Chief Strategy Officer	最高戦略責任者
<b>CFO</b>	Chief Financial Officer	最高財務責任者
<b>CRO</b>	Chief Risk Officer	最高リスク管理責任者
<b>CSuO</b>	Chief Sustainability Officer	最高サステナビリティ責任者

## 見直しに関する注意事項

本レポートには、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループおよびそのグループ会社に関連する予想、見直し、目標、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらは、当社が現在入手している情報に基づく、本レポートの作成時点における予測等を基礎として記載されています。また、これらの記述のためには、一定の前提（仮定）を使用しています。

これらの記述または前提（仮定）は主観的なものであり、将来において不正確であることが判明したり、将来実現しない可能性があります。なお、各レポートにおける将来情報に関する記述は上記のとおり各レポートの作成時点のものであり、当社は、それらの情報を最新のものに随時更新するという義務も方針も有していません。また、本レポートに記載されている当グループ以外の企業等に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性・適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、また、これを保証するものではありません。