

# 株式会社三菱 UFJ 銀行 一般事業主行動計画

MUFG では、2023 年度よりグローバル一体で DEI (Diversity, Equity & Inclusion) を推進する体制を構築し、「ジェンダー平等」「人材育成」「風土醸成」の 3 つを共通のテーマとして掲げ、各地域が連携しさまざまな取り組みを加速しています。

特に、ジェンダー平等のテーマにおいて、女性マネジメント比率の向上は、特に重要な課題と位置づけ、これまで、女性を対象としたキャリアアップ支援研修の実施、仕事と育児の両立支援制度の充実や男性の育児参画促進等を進めてきました。その結果、女性がリーダーとなって働く職場づくりは大きく前進しました。

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

## 1. 計画期間

2024 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日

## 2. 数値目標

### 【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供にかかる目標】

目標項目	目標
女性マネジメント比率*	30%

\*課長職以上

### 【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備にかかる目標】

目標項目	目標
男性の育児休業*取得率	100% (毎年)

\*短期育児休業を含む

## 3. 取組内容・実施時期

### 取組 1 女性のキャリア形成・マネジメント登用に向けた取り組み

重要な意思決定の場に女性が入ることで、多様性によるイノベーションを創出、競争力強化や企業価値向上につなげることを企図し、以下取り組みを実施

- 将来、役員等の候補となる課長級・係長級の女性トップ層を対象とした、役員メンタリングの実施（継続開催）
- 役員メンタリングを受けた課長級以上の女性が、係長級以下の女性に対し、メンタリングを実施（継続開催）
- MUFG グループベースでの階層別研修の実施、他流試合を目的とした外部派遣プログラムへの参加（継続実施）
- 各部門から満遍なく女性がマネジメントとなるよう、一人別に育成プランを策定、登用を促進する（新規）

## 取組 2 男女共に仕事と育児を両立できる職場環境の整備

- 産育休・復職というキャリア・ライフの転換期をシームレスにつなぎ、従業員一人ひとりがキャリアを円滑に継続できるようサポートすることを目的とした復職サポートプログラムの実施(大幅刷新)
- 男性の育児参画促進のため、10 営業日の短期育児休業(有給)と10 営業日以上、年次有給休暇を組み合わせた 20 営業日以上、の休業取得「Ten Plus Ten」を推進(継続実施)
- 男性の育児参画推進を目的としたネットワーキングの機会を提供(継続強化)

## 取組 3 多様な従業員の更なる活躍に向けた環境整備

### 【制度・仕組みづくり】

- 2025 年度のコース区分廃止\*やジョブディスクリプション導入による性別やコース等にとらわれない実力本位での登用、多様なキャリア形成の促進(新規)  
\*総合職と BS 職(一般職)を廃止し、「プロフェッショナル職」を新設
- 対面・非対面のハイブリッドなコミュニケーションを有効に活用し、社員が場所や時間にとらわれることなく、業務やライフステージに応じて、より自律的・効率的に働ける勤務制度や職場環境づくり(継続実施)
- 健康経営の取り組みとして、女性特有の健康課題や不妊治療・メンタル面のサポートとなるツールの展開や外部サービスとの提携等を実施(新規)

### 【風土醸成】

- DEI を自分事化することを目的とした「DEI 月間」を毎年 11 月に実施(継続実施)
- 「ダイバーシティ・マネジメント」に係る研修・ワークショップ等の実施による管理職の理解促進(継続強化)

### 【評価】

- 業績評価における「DEI」項目の部店方針設定(新規)
- 役員賞与の職務遂行状況(定性評価)の中に、DEI に関する目標を設定(継続)

以 上