

世界が進むチカラになる。

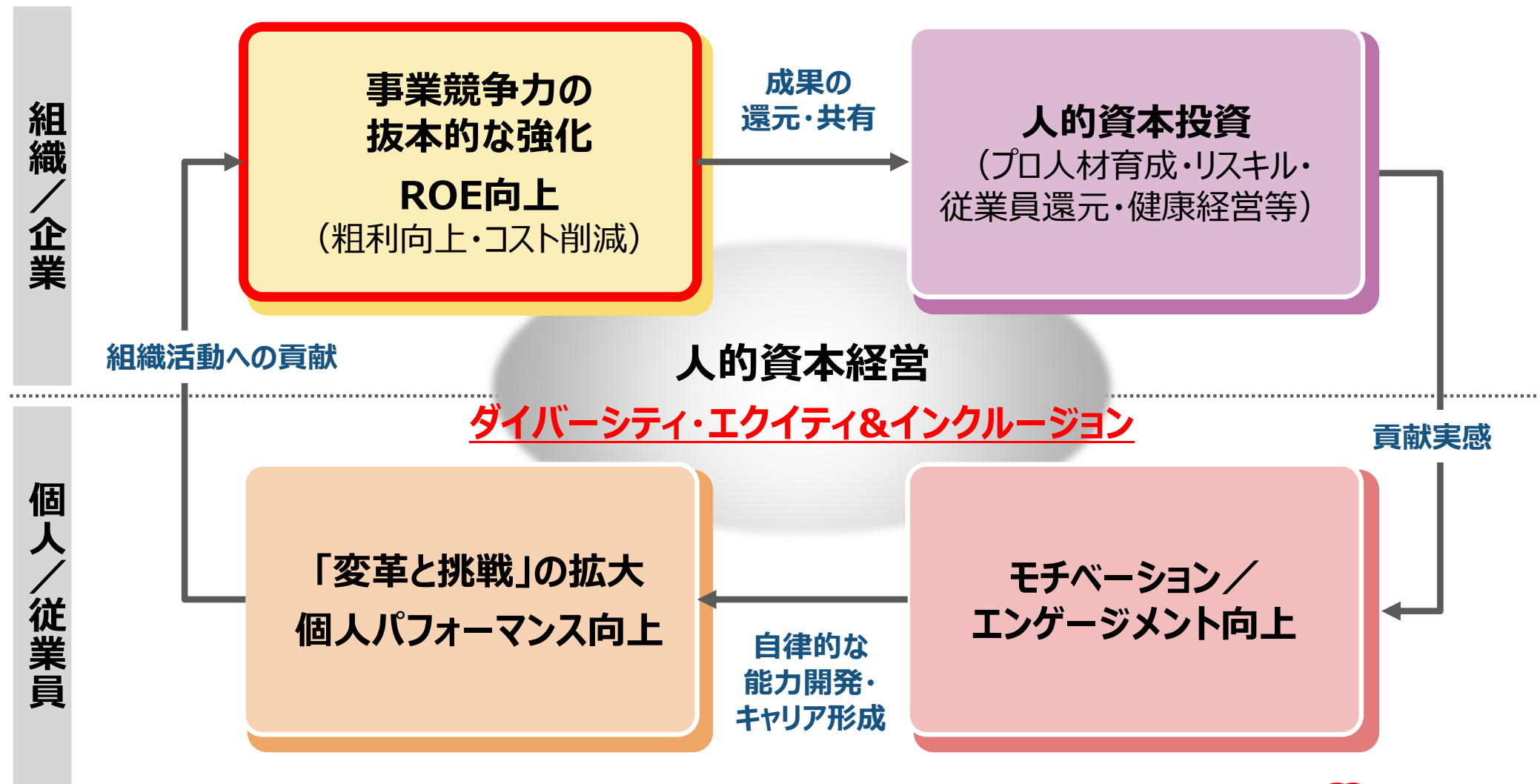


# 人的資本拡充とリスクリングに 関するMUFGの取組み

三菱UFJフィナンシャル・グループ / 三菱UFJ銀行

# 変革を支える人への投資（人的資本経営の好循環）

変革・挑戦できる社員を育成し、処遇することで、エンゲージメント向上と経営の好循環を構築

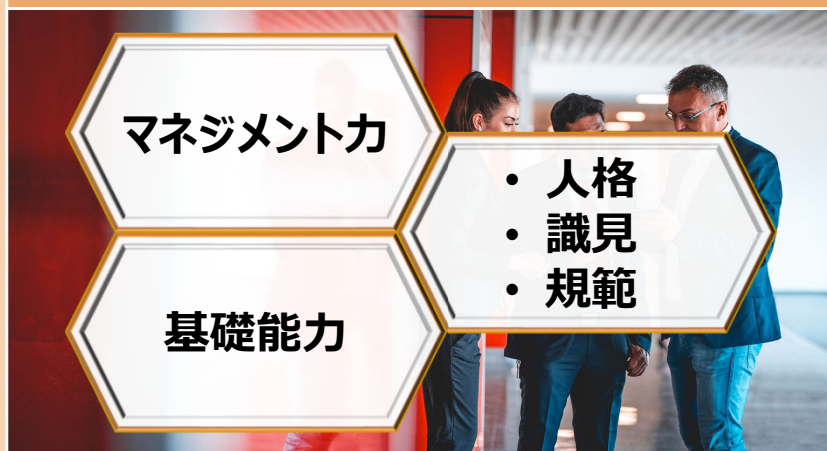


## 変革を支える人材（求められる人材像）

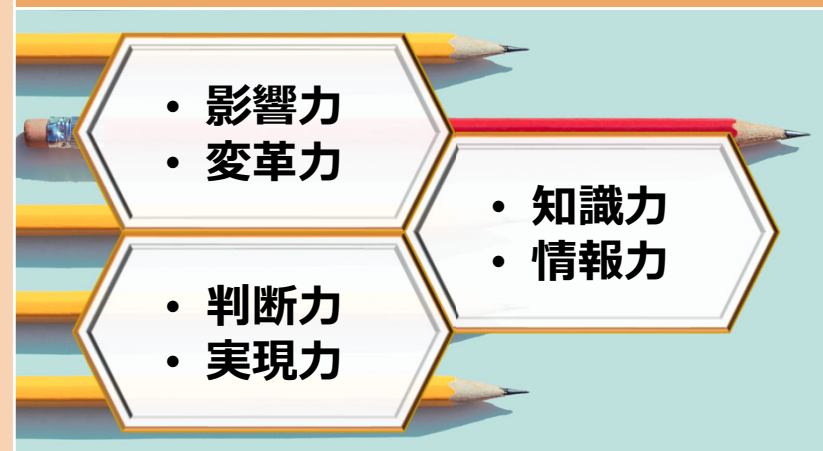
高い人間力とスキル・専門性を有するプロフェッショナルとして、変化を先取りし、  
変革に挑戦することを通じ、中長期的に高い成果・貢献を実現できる人材

『共有すべき価値観』に即した個の成長  
(人間力とスキル・専門性を有するプロフェッショナル)

### 人間力



### スキル・専門性



変化を先取り、変革に挑戦

『MUFG Way』の実現

中長期的な高い成果・貢献

行動規範の実践

# 変革をリードする経営人材・高い専門スキルを持つ人材の育成

変革を進めていける経営人材プールの拡充・専門スキルを持つ  
人材の育成をめざし、人事制度改定を予定

## 人事制度改定（予定）

「プロフェッショナル職」新設  
（25年4月～）

- 総合職とBS職（一般職）の**コース区分廃止**
- 誰もが実力本位で、**職務をベースに成長・挑戦**できる環境に

資格「Ex」新設  
（24年4月～）

- **特定領域**において、**高度スキル・専門性を発揮してキャリア形成**
- マーケットバリューも考慮した処遇

自律的に変化・対応できる「プロフェッショナル」へ

より多くの女性が挑戦・活躍しやすい制度へ

# 行動変容・リスクを促す仕組み

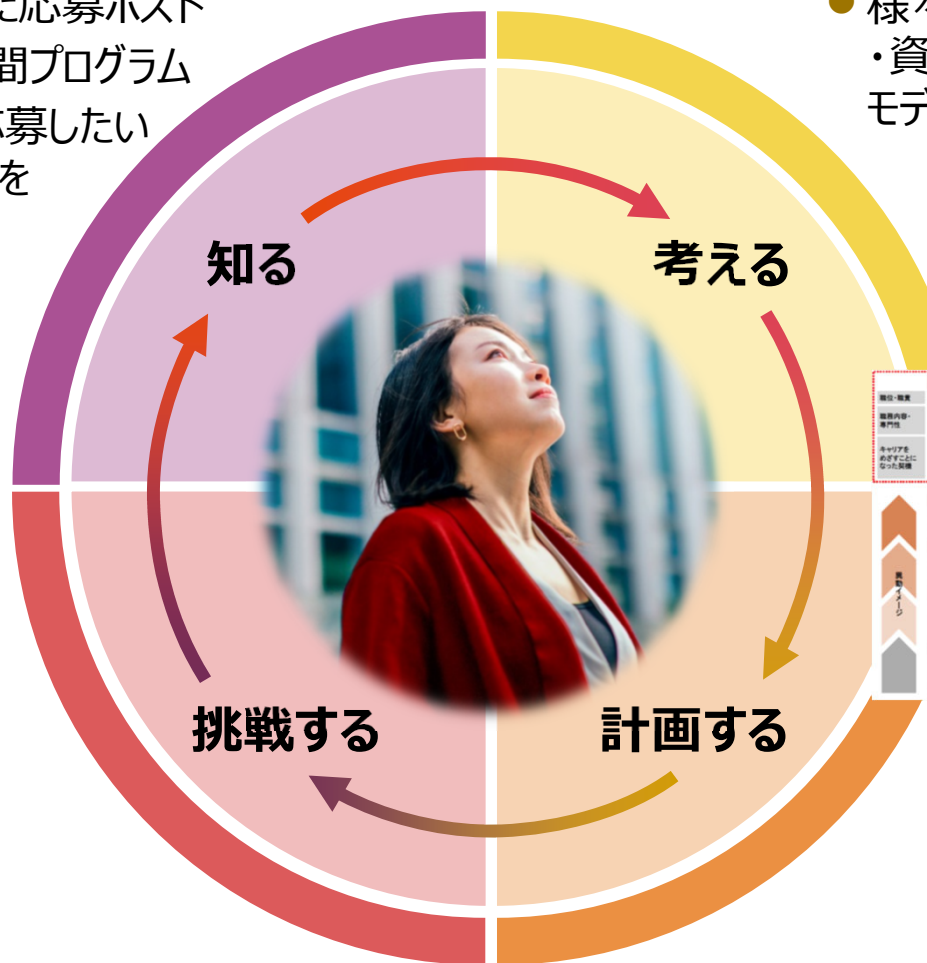
## キャリア情報の提供

### ミルシル

- 見ること、知ることを目的とした応募ポスト
- 原則、半日や1日等の短期間プログラム
- 公募にない業務でも、自ら応募したい部店（知りたい業務内容）を指定して応募が可能

- 各職務・ポストを自らを掴み取る機会
- 業態・会社を跨いだ知見の獲得・専門性の向上にも資する機会が多数あり

### JOB Challenge



### JOB図鑑・キャリアすけっち

- 様々な業務の内容・求められる能力・資格に加え、具体的なキャリアパスモデルを掲載

キャリアすけっち 第2版 2022年11月  
人事部

使用方法 参照したいシートのBoxをクリックすると、該当のシートを参照することができます。  
(本資料を閉じる際は、キーボードの「Esc」ボタン、または右クリックで「スライドショーの終了」を押下ください)

コンプライアンス グローバル金融犯罪	法務	リスク管理	システム
デジタル	主計・税務	監査	ソリューション
ウェルスマネジメント	決済ビジネス	産業リサーチ & プロデュース	事業共創投資

海外営業拠点  
総務(バックオフィス)  
事業

- 「キャリア開発シート」を作成し、上司とキャリアゴールの実現に向けたプランを話し合い
- 能力開発計画を策定・実行

### キャリア開発プログラム

# 行動変容・リスクを促す仕組み

自律的に考え、行動することで、新たなチャレンジやリスクにつなげるサイクルが重要

社員の自律的な行動変容を促す仕組み（CODOプログラム）

**Career Ownership for Development & Opportunities（CODOプログラム）**



# チャレンジ施策①

**2,000名超が利用** 

- 入行2-5年目の若手の早期登用を推進
  - 職責の高いポストに登用
- 22年合格者:11名**

- 銀行在勤とお取引先への出向を両立 (スタートアップ、自治体等)
- 累計76名**

- 起業、留学、資格取得等のための休職制度
- 累計31名**

- 公募による異動制度
  - 支店長やグループ会社のポストも含む
- 22年合格者:1,079人**  
**合格率:50%**

**Position Challenge**  
若手抜擢

**オープン EX**  
異業種派遣

**Challenge Leave**  
挑戦×休暇

- 自らアイデアを提案し、“プロジェクトリーダー”となる公募制度
- 累計54名**

**Job Challenge**  
自律的キャリア形成

**Position Maker**  
アイデア創出



**応募者**

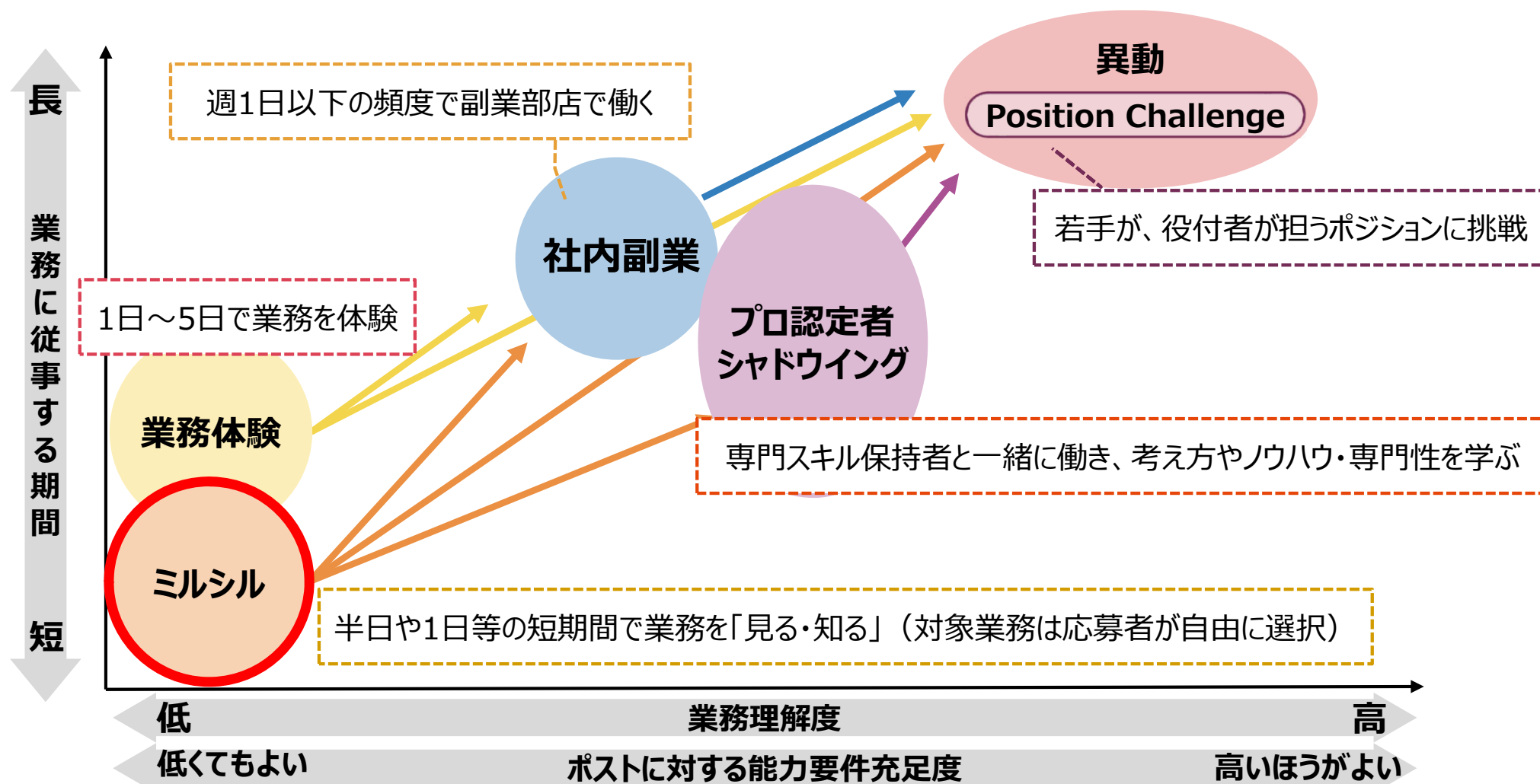
- エンゲージメント向上
- 自ら考え、提案するカルチャー創り

**募集部店**

- 新しい視点を取り入れ、業務改革推進
- 人材育成機能の強化

## チャレンジ施策②

体験型ポストを充実させることで、業務理解を深めた上でやりがいあるポストへの異動を実現





# まとめ

めざす姿

従業員一人ひとりが生き生きと活躍し、  
社会・お客さまに貢献するグローバル金融グループ

2つの柱

事業競争力の強化

「挑戦と変革」の  
カルチャー醸成

人的資本への  
再投資

① プロ人材育成・リスキル  
高度なスキル・専門性

カルチャー  
の定着

② エンゲージメント向上  
働きがい

4つの  
重点テーマ

③ DEIの推進  
多様な人材の活躍

④ 健康経営  
心身の健康の増進

# 世界が進むチカラになる。

変化の速い時代、全てのステークホルダーが課題を乗り越え、  
持続可能な未来、新たなステージへと進もうとしています。  
その思いを叶えるチカラになること、そのために全力を尽くすこと。

これが未来に向けて変わらない  
MUFGの存在意義です。