

株式会社 三菱東京UFJ銀行

「世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ」へ
日々の職務経験(多様なキャリア)を主軸に、
人材育成制度で行員の『成長と挑戦』を支援します

企業紹介

●「世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ」をめざす三菱東京UFJ銀行。

これまで培ってきたお客さまからの信頼・信用をベースに、リーディングバンクとしてグローバルなフィールドで常に挑戦を続けています。

また、「Quality for You ～確かなクオリティを、明日へ。世界へ。」というグループメッセージのもと、MUFG グループの一員として、お客さまの多様なニーズをいち早くとらえ、グループ力を発揮した質の高い総合金融サービスを実現しながら、お客さま・社会を支え続ける、揺るぎない存在でありたいと考えております。

プロフィール

事業内容(業種) 銀行業

所在地 東京都千代田区

従業員数 46,299人(男性16,431人、女性15,917人、非正規雇用社員13,951人)

平均年齢 38.0歳(2015.3.31現在)

キャリア支援の取組

わが社の 理念・方針

「世界に選ばれる、信頼のグローバル金融グループ」
-Be the world's most trusted financial group-

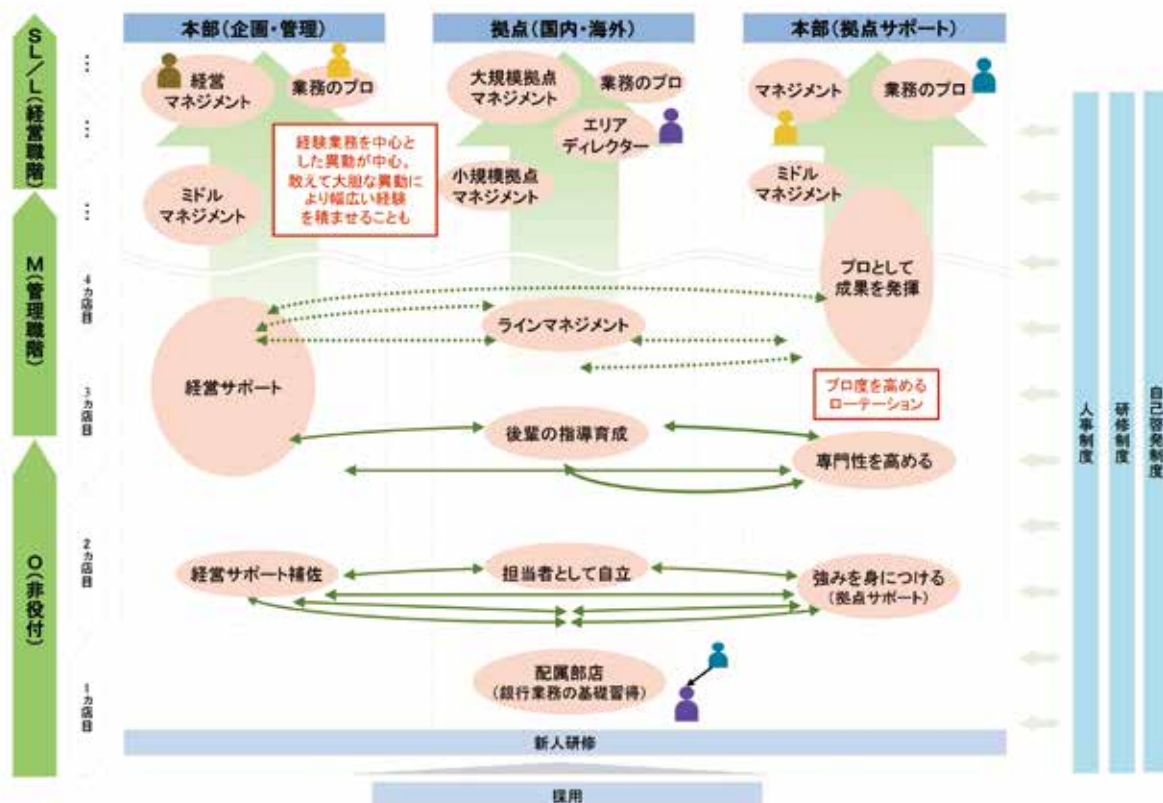
- 当行の中には様々な業務があり、多くの活躍の場があります。多様な経験をすることで、銀行員としての「広さ」と「深さ」を兼ね備え、人間としても成長して欲しい、その思いが人材育成の中核となっています。
- 行員が活躍する場所は、所属する部店・携わる業務・世界中の地域・グループ内の業態・仕事の相手などの違いによって様々です。行員一人ひとりは、それぞれの場で自分のコア・強みを確立するチャンスがあります。大切なことは一つひとつの場所で、努力を惜しまずに自分が納得するまで考え、行動し、ハードルを乗り越えていくことです。そして時として異動を通じ、複数のコアを確立し、マネジメントへと成長していきます。この複数のコアの組み合わせと経験の積み重ねが、一人ひとりのかけがえないキャリアとなり、当行を支える多様なキャリアの姿、人材力の源泉となります。

キャリア支援の具体的な取組

人を育てる風土作りと、自主的な学びの支援

I. キャリア支援の取組内容の特徴

当行には様々な業務があり、多くの活躍の場があります。「日々の職務経験(多様なキャリア)」を主軸に、人事制度・研修制度・自己啓発制度で、行員一人ひとりのキャリア形成を支援していきます。



II. キャリア目標の設定・見直しの仕組み

①階層別研修

キャリアの節目で実施する階層別研修において、これまでに振り返り、今後のキャリアを考える機会を用意しています。例えば、仕事に慣れてきた若手行員には「3年目研修」を実施しています。これは入行からこれまでに振り返るとともに、先輩行員インタビューやグループワークなどを通じて、より視線を上げた今後の働き方を考える機会として全職種を対象に実施するものです。一部職種では1年目の研修時に、3年目の自分に向けた手紙を書いてもらい、それをこの3年目研修で一人ひとりに「配達」することで、入行時の自分の思いに触れ直す機会としています。

②人事考課制度

人事考課制度内に「キャリア自己申告」を組み入れています。中期的なキャリアイメージ・キャリアゴール、当面希望するキャリア(部署・職務)、生活設計について、年一回自己申告する制度です。

また、人事考課制度は、人材の育成を最も重要な目的として設計されています。「期待される成果・貢献を明示する」、「求められる資質について再認識する」、「スキル・専門性の獲得を目指す」、「面談を通じて成長への課題を明確化する」といった一連の人事考課の流れは、本人の気づきを促し、人材育成に大きな役割を果たします。

③公募制度

行員の個の自律とキャリア形成を支援するため、コース(職種)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。

④キャリア相談室

平成18年8月に行員の自律的キャリア形成サポート策の一つとして、人事部内に「キャリア相談室」を設置しています。拠点長経験を持つキャリアアドバイザー(2級キャリア・コンサルティング技能士)を配し、仕事やプライベートにおけるライフイベントを問わず、行員一人ひとりのキャリア形成に関する相談を受けると共に、研修等を通じて職場内の人材育成環境整備を行っています。

Ⅲ. 職業能力開発・自己啓発機会への取組

①人を育てる風土作り

職務経験の積み重ねが重要である中、職場内の人材育成環境の整備が同じく重要となります。人事部及び先述のキャリア相談室が軸となり、マネジメント向けの研修を始め、若手育成のための指導担当者制度及びメンタリング制度の整備など、「人を育てる風土」作り、組織強化を行っています。

②自己啓発プログラム

主体的な成長をサポートするため、充実した自己啓発制度や資格取得支援制度を用意しています。若手行員だけでなく、それぞれの成長ステージに応じた多彩なプログラムを提供しています。

「学びの場」の提供～Extended Learning Program (ELP研修)
・平日夜間及び休日に開催する自己啓発講座です。相場の見方や企業分析の手法といった業務の補完的位置付けとなる講座や、ロジカルシンキング・PC・英語等ビジネススキルを高める講座、講演会等人間力を高める講座を広く提供しています。 ・年間400以上の講座を設置し、延べ20,000人／年以上の行員が参加しています。
資格取得支援
・公認会計士・証券アナリスト・FP等の資格取得に関わる費用を、資格取得後の報奨金という形で支援します。銀行員のベースとなる資格に加え、今後はマネーローダリング対策等、経営上、注力すべき領域についても対象範囲を拡大していきます。
語学学習
・各人の語学力水準に応じ、語学学校通学・skype英語・通信教育等、多様な語学支援策を用意しています。また効果測定之机会として、TOEIC (IP) テストを全行ベースで展開、課題となる実践力の測定に向けSWテストも開始しています。
e-learning
・自宅学習が可能なe-learning、タブレット端末から閲覧できる電子書籍、研修講義が動画で学習できるオンデマンド講座など、自主的に学習に取り組める各種ツールを用意しています。

Ⅳ. 多様な働き方への取組

当行はダイバーシティ推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、様々なバックグラウンドや価値観をもつ多様な個性がともに働き、力を高め合い、活かすことのできる組織を目指しています。なかでも女性の活躍推進・仕事と育児の両立は、その中核をなすテーマの一つとして様々な施策に取り組んでいます。

当行の産休・育休者数は1,400人を超え、国内最大規模となっており、「辞めずに働き続けるために支援（制度利用を促進する）」という第1フェーズから、「早期に復職し、真剣に仕事と育児を両立する人を積極的に支援」することを基本方針とした第2フェーズに移行しました。仕事と育児を両立する女性の活躍を後押しする制度、組織風土の醸成に積極的に取り組んでいます。

【仕事と育児の主な両立制度】



トピック

MUFG グローバルラーニングセンター

人材育成の中核拠点として、平成27年3月に竣工しました。若手のみならず、次世代リーダーやグローバル人材の育成に、国内外を問わず活用していきます。

研修所のデザイン・コンセプトは「知層（地層）」。知識や知恵の積み重ねを後進に伝えるための場という意味が込められています。

